



GLORY

グローリーグループ
CSR調達推進ガイドブック

第1版

2014年3月1日
グローリー株式会社 生産本部

目次

	頁
はじめに	3
I. グローリーグループのCSRについて	3
1. 企業理念	3
2. 経営理念	3
3. 企業行動指針	4
4. 購買方針	5
II. お取引先様へのお願い事項	5～6
III. CSR項目の解説	7～23

はじめに

本ガイドブックは、グローリーグループ内の活動にとどまらず、お取引先様を含めたサプライチェーン全体でCSR（企業の社会的責任）活動の推進を図ることを目的にしています。

お取引先様には、グローリーグループが取り組んでいるCSR活動やご協力いただきたい事項（お取引先様お願い事項）をご理解いただくとともに、具体的に「CSR自主点検チェックリスト」で確認し、改善を図ることによりCSR活動を推進していただきたいと思っております。

また、サプライチェーン全体でCSR活動を推進する上で、お取引先様の上流サプライヤ企業様にも啓発していただくことを希望いたします。

お取引先様には、本内容についてご理解、ご賛同いただくとともに今後ともCSR活動の推進にご協力くださいますようお願い申し上げます。

I. グローリーグループのCSRについて

企業理念の実現に向け、社員が一丸となって CSR活動に取り組みます

グローリーのすべての活動は、未来の社会や環境をより良くすることにつながっていただかなければならないと考えております。その考え方の根幹となるものは、1918年の創業以来貫いてきた企業理念です。

通貨処理機という公共性の高い製品やサービスを通して、お客様の効率化、厳正化ニーズに応え、安心して確かな社会の発展に貢献していくこと、すなわち企業理念を実現していくことが、弊社のCSR（企業の社会的責任）であると考えております。

1. 企業理念

私たちは「求める心とみんなの力」を結集し、セキュア（安心・確実）な社会の発展に貢献します

企業理念とはグローリーの企業としての目的・存在意義を表すものです。

「求める心」には「顧客、社会のニーズに不屈の精神で挑戦し、不可能を可能にしていく」という思いが込められています。

そして、「求める心」を共有した「みんなの力」が結束してはじめて偉大な仕事ができるという、いつの時代も変わることのないグローリーの原点を表しています。この原点を忘れずに、これからのグローリーは安心して確かな社会づくりに貢献していきます。



2. 経営理念

- 絶えざる開発の心で、お客様から信頼される製品とサービスを提供します
- 個性の尊重とチームワークにより、活力ある企業グループをつくります
- 良き企業市民として行動し、社会との共存・共生に努めます

経営理念とはグローリーがめざす経営のあり方、経営姿勢、すなわち企業活動の基本となる考え方のことです。

3つの経営理念は、上から順にお客様と事業活動に対する姿勢、社員に対する姿勢、社会に対する姿勢を表しています。

3. 企業行動指針

事業継続・収益確保・利益還元

理念に基づく事業を継続的に発展させることにより安定収益を確保し、持続可能な社会の構築に貢献します。

品質・安全・顧客満足

お客様の信頼と満足を得る製品とサービスをタイムリーに提供します。

情報管理

個人情報、会社情報等の情報を保護します。

人間尊重・人材開発・労働安全

社員の多様性、人格、個性を尊重し、安全でかつ、うるおい、働きがいのある職場環境の実現を目指します。

率先垂範・周知徹底

経営者の強力なリーダーシップのもと、企業行動指針の社内、取引先への周知を図り、その実現を目指します。

法令遵守・公正競争・反社会的勢力阻止

法令の遵守はもちろんのこと社会的倫理規範を尊重し、透明、公正な企業活動を行うと共に、反社会的勢力との関係は一切持ちません。

情報開示・ステークホルダーとの対話と協働

ステークホルダー（利害関係人）に対する情報の適正な開示と、相互間の対話・協働に努めます。

社会貢献

企業と社会の利益の調和と発展を図り、「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動を行います。

環境保護

私たちは地球にやさしい行動と環境に配慮した製品の提供に全員で取り組みます。

国際協調

グローバルな視点に立ち、国際的に調和した企業活動に努めます。
事業を行う国や地域の文化・慣習を尊重します。

リスクマネジメント

事業運営上リスクの予防・回避と災害発生時の損失軽減に努めます。
また、ステークホルダー（利害関係人）の安全確保に努めます。

4. 購買方針

◇ 基本的な考え方

グローリーグループは、資材の調達にあたり、関連法令を遵守するとともに、公正かつオープンな取引を通して、パートナーとしての信頼関係の構築を推進します。また、CSRや環境保全を重視した調達を推進し、持続可能な社会の発展に向けた取り組みを展開します。

(1) 法令と社会規範の遵守

関連する法令遵守はもちろんのこと社会的倫理規範を尊重し、透明、公正で適正な購買活動を推進します。

(2) 環境保全

環境方針『私たちは地球にやさしい行動と環境に配慮した製品の提供に全員で取り組みます』に基づき環境保全活動に注力し、資材の購入・調達において「グリーン調達活動」を推進しています。

(3) 公正・公平な取引

お取引先様に対しては国内外・取引実績に関わらず、取引先選定指針に基づく公平な参入機会を設け、適正な競争の確保と公正な評価・選定により、最適なお取引先様を開拓します。

(4) 品質の確保と競争力ある適正な価格の追求

私たちは『お客様の信頼と満足を得る製品とサービスをタイムリーに提供します』を品質方針に掲げ、品質・価格・納期・技術開発力を重視し、お取引先様からの新素材やコスト改善等の提案を積極的に採用します。

(5) 信頼関係に基づく相互発展

公正な取引を通じてお取引先様と信頼関係を確立するとともに、相互の発展を図ることを目指します。

(6) 情報の管理保護

購買取引によって知りえた営業上、技術上の機密情報については厳格に管理し、お取引先様の承認なく外部に開示しません。

(7) CSRを重視した調達活動の推進

お取引先様と共にサプライチェーンでのCSR調達を推進します。

II. お取引先様へのお願い事項

(1) 法令と社会規範の遵守

事業活動を行っている各国・地域で適用される法令・社会的規範の遵守をお願いします。

- ・資材の製造・販売に関連する法令、環境法令、製品安全に関する法令
- ・あらゆる利害関係者への贈賄（違法な贈与、支払、対価、金銭的または金銭以外の利益供与）の禁止

(2) 環境への配慮

製品の省エネルギーや廃棄物削減、環境汚染物質の削減など、製品ライフサイクル全体の環境負荷低減には、お取引先様のご協力が必要です。グローリー「グリーン調達基準」に沿った資材提供、環境保全に配慮した事業活動の推進をお願いします。

(3) 人権・労働・安全衛生への配慮

お取引先様の事業活動において、基本的人権を尊重するとともに、安全で清潔な職場環境の実現に努めるようお願いします。

- ・ 児童労働、強制労働の禁止
- ・ 人種、皮膚の色、性別などによる差別の禁止
- ・ 適切な賃金支払と労働時間の管理
- ・ 安全で清潔な作業環境の実現

(4) 健全な事業経営の継続

相互の信頼関係を築き継続的な取引を行うため、健全な事業経営の推進をお願いします。また、経営方針・経営状況（財務状況を含む）の情報開示をお願いします。

(5) 優良な品質確保と適正価格での安定供給

お客様に提供する製品の品質維持・向上を図るため、グローリーグループが求める品質を満足する資材の供給と各国・地域の安全基準の遵守をお願いします。また、市場競争力のある価格での安定した資材供給をお願いします。

(6) 情報セキュリティの維持・改善

顧客・第三者・自社従業員の個人情報や顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護するよう情報セキュリティの維持・改善をお願いします。

(7) 供給継続への協力

不測の災害が発生した場合は、グローリーグループとお取引先様を含めたサプライチェーンで情報共有を行い、供給継続に向けてご協力いただきますようお願いいたします。また、平時からリスクマネジメント活動へのご協力をお願いします。

(8) 紛争鉱物への対応

グローリーグループは紛争鉱物問題に取り組むことを企業の社会的責任と捉え、お取引先様と連携してサプライチェーンの透明性を確保し、責任ある鉱物調達を実践します。お取引先様には、紛争鉱物調査へのご協力をお願いします。

※紛争鉱物

コンゴ民主共和国とその周辺国から産出される「金、タンタル、スズ、タングステン」のうち、非人道的行為を繰り返す武装勢力の資金源となっている鉱物の総称。

◇CSR自主点検チェックリスト

J E I T A（社団法人電子情報産業協会）のサプライチェーンCSR推進ガイドブックおよびE I C C（電子業界行動規範 Electronic Industry Citizenship Coalition）の要求事項を参考にCSR自主点検チェックリストを作成しています。

お取引先様のCSR取り組み状況についての調査として、記入の依頼をさせていただきますのでご協力をお願いします。

Ⅲ. CSR項目の解説

※JEITA(社団法人電子情報産業協会)が、2006年8月に制定した「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」に準拠し作成しています。

1. 人権・労働	9
1-1. 強制的な労働の禁止	
1-2. 非人道的な扱いの禁止	
1-3. 児童労働の禁止	
1-4. 差別の禁止	
1-5. 適切な賃金	
1-6. 労働時間	
1-7. 従業員の団結権	
2. 安全衛生	11
2-1. 機械装置の安全対策	
2-2. 職場の安全	
2-3. 職場の衛生	
2-4. 労働災害・労働疾病	
2-5. 緊急時の対応	
2-6. 身体的負荷のかかる作業への配慮	
2-7. 施設の安全衛生	
2-8. 従業員の健康管理	
3. 環境	14
3-1. 製品に含有する化学物質の管理	
3-2. 製造工程で用いる化学物質の管理	
3-3. 環境マネジメントシステム	
3-4. 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	
3-5. 環境許可証/行政許可	
3-6. 資源・エネルギーの有効活用(3R)	
3-7. 温室効果ガスの排出量削減	
3-8. 廃棄物削減	
3-9. 環境保全への取組み状況の開示	
4. 公正取引・倫理	17
4-1. 汚職・賄賂などの禁止	
4-2. 優越的地位の濫用の禁止	
4-3. 不適切な利益供与および受領の禁止	
4-4. 競争制限的行為の禁止	
4-5. 正確な製品・サービス情報の提供	
4-6. 知的財産の尊重	
4-7. 適切な輸出管理	
4-8. 情報公開	
4-9. 不正行為の予防・早期発見	

5. 品質・安全性	20
5-1. 製品安全性の確保	
5-2. 品質マネジメントシステム	
6. 情報セキュリティ	21
6-1. コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	
6-2. 個人情報の漏洩防止	
6-3. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止	
7. 社会貢献	23
7-1. 社会・地域への貢献	

1. 人権・労働

1-1. 強制的な労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない

強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことである。

強制的（あるいは強制的な労働）とは、例えば、次のようなものを指す。

本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働。また、囚人であれども過酷な環境における非人道的な囚人労働。

自由な離職の権利がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為も強制的な労働の一種である。

1-2. 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント(嫌がらせ)をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する

非人道的扱いとは、虐待、体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）などを指す。

1-3. 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない

児童労働とは、一般論としてILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、若年労働者の保護を怠ることを指す。

例えば、日本国内においては、15歳未満の者を雇用することや、若年労働者保護のための法令に違反することも、禁止されている児童労働にあたる。健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業から若年労働者を保護する法規制の例として、夜間労働や危険作業などの制限が挙げられる。海外においても、所在国の法令で定められた最低就業年齢に満たない者の雇用や保護義務違反は児童労働にあたる。

また、法令に定めのない国では、ILOの最低年齢条約・勧告に反する行為は児童労働にあたる。（最低就業年齢の原則は15歳：ILO条約第138号）

1-4. 差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいう。

差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。また、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされる。

1-5. 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金をいう。本項目では、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含む。

不当な賃金減額とは、労働関連法令等に違反する賃金減額を指す。

1-6. 労働時間

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

適切な管理とは、次のような行為を指す。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間（緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ・1週間に最低1日の休日を与えること
- ・法令に定められた年次有給休暇の権利を与えること。

1-7. 従業員の団結権

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮することを指す。

2. 安全衛生

2-1. 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば次のようなものをいう。

フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロックなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁等の設置、機械装置の定期的な検査とメンテナンスの実施。

2-2. 職場の安全

職場の安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する

職場の安全に対するリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、乗物、滑り・つまずき易い床面、落下物などの、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指す。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源を施錠することによる遮断（ロックアウト）、動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置（タグアウト）、保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具の提供などが挙げられる。

2-3. 職場の衛生

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また適切な対策を講じる

人体に有害な化学物質として、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが挙げられる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素である。

適切な対策とは、例えば、これらへの直接的接触機会の特定や査定、管理基準の制定及び運用、従業員への適切な教育や保護用品の提供などのことを指す。

2-4. 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を把握し、また適切な対策を講じる

適切な対策とは、従業員による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、従業員の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策のことを指す。（労災保険への加入なども含む）また、法令の定めに応じて、行政に対する必要な手続きを行うことも含まれる。

2-5. 緊急時の対応

生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する

緊急時の対応策とは、例えば、緊急時の報告、従業員への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、緊急医療品の備蓄、火災探知システムの設置、火気抑制設備の設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指す。

職場内への周知徹底方法として、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手の届く場所に保管あるいは掲示することが挙げられる。

2-6. 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定の上災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する

身体的に負荷のかかる作業には、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、組み立てやデータ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれる。

適切な管理とは、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

2-7. 施設の安全衛生

従業員のための生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する

従業員のための生活のために提供される施設とは、職場で従業員に提供される施設（トイレ、水飲み場、ロッカールーム、食堂など）、職場外で従業員に提供される施設（寮など）のことを指す。

安全衛生の確保の例として、清潔・衛生が保たれるとともに、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管などの対策が挙げられる。

2-8. 従業員の健康管理

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う

適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要がある。

3. 環境

3-1. 製品に含有する化学物質の管理

すべての製品に対して、法令等で指定された化学物質を管理する

製品に対する化学物質の管理とは、法令等で含有禁止に指定された化学物質を製品に含有してはならないことに加え、必要とされる表示義務を遵守することや必要とされる試験評価を行うこと等をいう。

3-2. 製造工程で用いる化学物質の管理

製造工程において、所在国の法令等で指定された化学物質を管理する

製造工程における化学物質の管理とは、製品に含有されてはならない化学物質を管理することはもとより、外部環境に排出される化学物質についても排出量の把握、行政への報告などを行い、当該物質の排出量の削減に努めることをいう。

3-3. 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用する

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆるPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。

代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001などが挙げられ、第三者認証を受けることができる。

3-4. 環境への影響の最小化（排水・汚泥・排気など）

排水・汚泥・排気などに関する所在国の法令等を遵守し、また必要に応じて自主基準をもって更なる改善をする

自主規準とは、法令等に定められた水準以上の環境負荷削減のための目標を持つことである。公害の発生を予防することはもとより、さらなる改善のための活動として、例えば、排水・汚泥・排気などの監視方法、制御方法、処置方法の改善や、それらの流出量の削減などが挙げられる。

3-5. 環境許可証／行政許可

所在国の法令等に従い、必要とされる場合は行政からの許認可を受け、また必ず要求された管理報告を行政に提出する

日本国内の場合、法令等で定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃掃法／特別管理産業廃棄物管理責任者、省エネ法／一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士、大気汚染防止法等／化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者などが挙げられる。

また事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務がある。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合がある。

3-6. 資源・エネルギーの有効活用（3R）

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいう。そのための手段として製品への材料使用量および廃棄物の削減、ならびに再生資源および再生部品の利用を促進すること等がある。

省エネルギーとは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいう。エネルギーの節約をすることで石油、天然ガス、石炭、コークスなどの燃料資源を有効に利用することができる。

3RとはReduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源）を指す。

3-7. 温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6の6種類の物質群を指す。
継続的削減活動として、これら6種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。

3-8. 廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指す。
継続的削減活動として、最終廃棄物に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。

3-9. 環境保全への取組み状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示する

環境活動の成果とは、環境保全のために実施した対策、大気・排水・土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物量等を指し、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含まれる。
成果を定期的に取りまとめるために、環境保全活動を行う組織と責任者をおき、環境保全活動の管理指標、目標の達成度、その他環境関連の重要事項について、継続的に記録をとる。
開示の方法として、環境報告書の公開および利害関係者への必要に応じた報告等がある。

4. 公正取引・倫理

4-1. 汚職・賄賂などの禁止

政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わない

賄賂とは、公務員およびそれに準じる者（以下公務員等という）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことをいう。

また、業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員等に対し社会的儀礼を超えた接待・贈答を行うことも含む。

違法な政治献金とは、例えば、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など業務上の何らかの見返りを求める政治献金を行うことや、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことをいう。

4-2. 優越的地位の濫用の禁止

優越的地位を濫用することにより、サプライヤーに不利益を与える行為を行わない

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方向的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことをいう。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行わない。優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する。（例えば日本における下請法など）

4-3. 不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わない

不適切な利益供与や利益授受とは、以下のようなものをいう。

法令に定める範囲を超えて景品や商品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような、賄賂性のある行為。

社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に不適切な利益を供与する行為。

顧客などの業務に関する非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行なうインサイダー取引。

4-4. 競争制限的行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

競争を阻害する行為とは、同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと（カルテル）や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと（入札談合）などをいう。

また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うなどは、**不正競争行為**である。

4-5. 正確な製品・サービス情報の提供

消費者や顧客に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する

正確な情報とは、例えば次のようなことをいう。

- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法が正確であること。
- ・製品に使用されている部材・部品の含有物質等の情報が正確であること。
- ・製品やサービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等の内容を含まないこと。

4-6. 知的財産の尊重

他者の知的財産権を侵害しない

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等をいう。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行う。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたる。

また、コンピュータソフトウェアその他の著作権の違法な複製等も知的財産権の侵害にあたる。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたる。

4-7. 適切な輸出管理

法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行う

法令等で規制される技術や物品とは、国際合意等（ワッセナー・アレンジメント等）に基づく法規などで輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等である。

なお、輸出に関しては監督官庁等の許可取得等の手続きが必要な場合がある。

4-8. 情報公開

法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う

ステークホルダーに情報提供・開示すべき内容とは、事業活動の内容、財務状況、業績、リスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）等を指す。

なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例である。

4-9. 不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための制度を整える

不正行為を予防するための活動とは、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を作ることである。

不正行為の早期発見対応のための制度とは、例えば次のようなものをいう。

社内や社外に不正行為に関する通報窓口を設置し、経営者が不正行為を早期に発見できるように努める。また、通報者の秘密を守り、適切に保護することに努める。

不正行為には迅速に対処し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックする。

5. 品質・安全性

5-1. 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、製品が各国の法令等で定める安全規準を満足する

製品設計を行う際には、十分な**製品安全性**を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する。また、製品安全性に関しては法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する。

製品安全性に関わる法令等として、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられる。安全規準は法令の細則等やJIS等で定められている。また、海外の安全規格として、UL、BSI、CSA等がある。**製品安全性の確保**には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含む。

5-2. 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、また運用する

品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆるPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9000ファミリー、ISO/TS16949、ISO13485などがある。

6. 情報セキュリティ

6-1. コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理する

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウィルス、コンピュータワーム、スパイウェアなどを指す。

インターネットに接続されたパソコンがコンピュータウィルス等に感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が流出するおそれがあり、また他社のコンピュータを攻撃するなどにより、業務停滞や信用失墜などの重大な損失を招くことがある。

従って、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して、社内外に影響を与えないための対策を講じることが重要である。

6-2. 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護する

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいう。

(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)

適切な管理とは、個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含む。

また適切な保護とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

6-3. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等（電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指す。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含む。

また**適切な保護**とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

7. 社会貢献

7-1. 社会・地域への貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動をいい、一般的には次のような取組みをいう。

- ・ 本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・ 施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGOなどの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができる。

各企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組む。

以上