



大真空 CSR 調達ガイドライン

(第3版)

株式会社 大真空

2022年7月1日

はじめに

近年、企業活動のグローバル化や情報社会の成熟化の進展など、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ大きな変化があります。こうした環境下において、企業に対しては法令遵守などへの責任だけでなく、社会の一員としてCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）を果たす積極的な企業活動を行っていくことが期待されております。

弊社におきましても、“社会の期待に信頼でお応えする”を企業理念とし、誠実かつ公正な事業活動を通じて継続的な利益の創出と社会貢献を実践し、企業価値を向上させるとともに、企業の継続的な発展および持続可能な社会の実現に貢献することを目指し、CSR活動に取り組んでおります。

しかしながら、サプライチェーンの観点から考えると、こうしたCSR活動を行っていくためには、弊社の取り組みのみならず、お取引様のご理解ご協力なくして実現はできないものと考えます。

そこで弊社のCSR推進についての考え方をお取引先様と共有することで、より良いCSR活動を推進するべく、「大真空CSR調達ガイドライン」を作成いたしました。お取引様におかれましては、本ガイドラインをご理解いただくとともに、積極的なCSR活動の推進に努めていただきますようご協力をお願い申し上げます。

大真空のCSRビジョン

大真空の考える CSR とは、“社会の期待に信頼でお応えする”を企業理念とし、誠実かつ公正な事業活動を通じて継続的な利益の創出と社会貢献を实践し、企業価値を向上させるとともに、企業の継続的な発展および持続可能な社会の実現に貢献します。

大真空のCSRコミットメント

1. 信頼される人

- ・私たちは社会との繋がりを意識し、真摯な態度で取り組みます。
- ・私たちは常に夢を持ち挑戦し続けます。

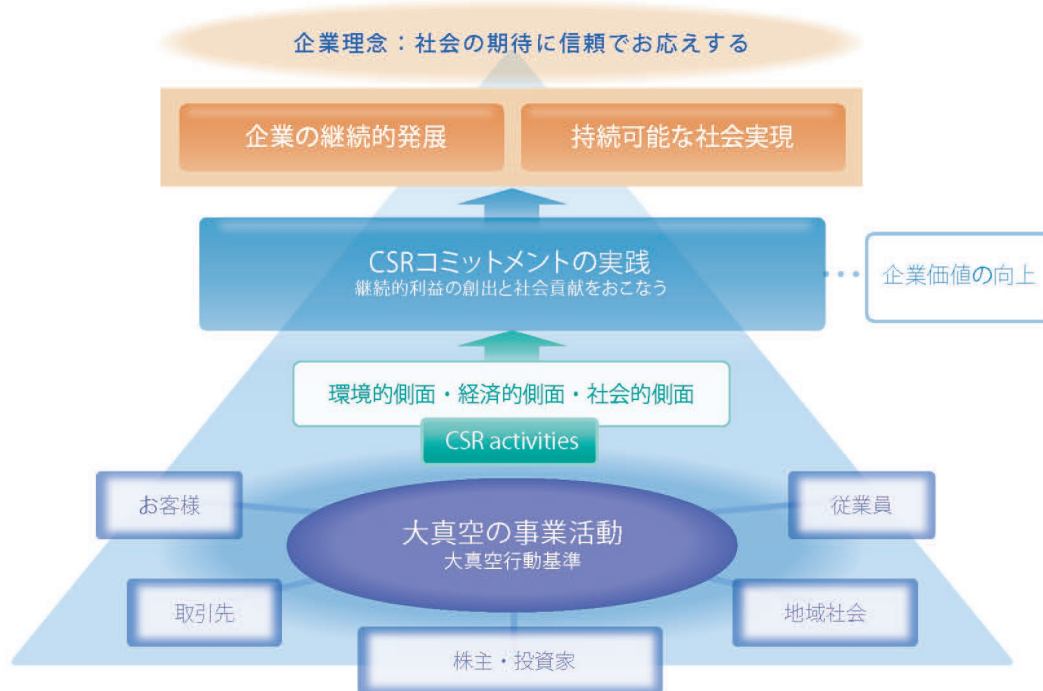
2. 信頼される製品

- ・私たちは常に最良の製品やサービスを創造します。
- ・新たな価値を提供し、安全で豊かな社会の実現に貢献します。

3. 信頼される企業

- ・私たちは環境との調和とガバナンスの強化に取り組みます。
- ・継続的に利益を創出し、持続的な社会貢献を目指します。

■大真空の CSR と理念体系との関係



大真空 CSR 調達ガイドライン 目次

I	人権・労働	1
I-1	人権の尊重・差別禁止	
I-2	児童労働/強制労働の禁止	
I-3	非人道的な扱いの禁止	
I-4	適正な労働条件・労働時間	
I-5	従業員の団結権	
II	安全衛生	3
II-1	職場の安全衛生	
II-2	労働災害・労働疾病	
II-3	緊急時の対応	
II-4	施設の安全衛生	
II-5	身体的負荷のかかる作業への配慮	
II-6	従業員の健康管理	
III	環境	6
III-1	環境への配慮	
III-2	環境マネジメントシステムの構築	
IV	公正取引・倫理	7
IV-1	賄賂等の腐敗防止	
IV-2	反社会的勢力との関係遮断	
IV-3	契約の適切な履行	
IV-4	競争制限的行為の禁止	
IV-5	優越的地位の濫用の禁止	
IV-6	不適切な利益供与および受領の禁止	
IV-7	インサイダー取引の禁止	
IV-8	安全保障貿易管理	
IV-9	知的財産権の尊重	
IV-10	適正な情報開示	
IV-11	責任ある鉱物調達	
IV-12	不正行為の予防・早期発見	
V	品質・安全性	11
V-1	品質マネジメントシステムの構築	
V-2	製品の安全性	

VI 情報セキュリティ	12
VI-1 コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御	
VI-2 重要情報の適切な管理	
VI-3 個人情報の適切な取扱い	
VII 安定供給	14
VII-1 事業継続計画(BCP)	
VIII 社会貢献	14
VIII-1 地域社会等への貢献	

※このガイドラインは、JEITA(一般社団法人電子情報技術産業協会)が制定されている「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を参考に作成いたしました。

I 人権・労働

(I-1) 人権の尊重・差別禁止

人権は、世界的に認められた価値基準であることを認識し、性別、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位等を理由とする差別や人権侵害は決して行わない。

人権とは、全ての人間が人間の尊厳に基づいて持っている固有の権利です。人権は社会を構成する全ての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営む為にかかすことのできない権利です。こうした人権は尊重されなければなりません。

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、性的指向、性自認（性同一性障害を含む）、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。

(I-2) 児童労働/強制労働の禁止

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。また、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はさせない。

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、法令の定めのない国では、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）

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

- ・借入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
- ・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 他

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。

(I - 3)非人道的な扱いの禁止

働きやすい職場環境を目指し、従業員に虐待やセクシャル・ハラスメント等の各種ハラスメント(嫌がらせ)をはじめとする過酷で非人道的な扱いは行わない。

非人道的な扱いとは、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。

(I - 4)適切な労働条件・労働時間

労働関係法令を遵守の上、従業員の賃金や労働時間について適切な管理を行う。

適切な管理とは、次のような行為を指す。

- ・従業員の賃金において所在国における賃金関連法令を遵守すること（超過勤務手当や法定給付等の各種手当の支払も含む。）
- ・労働関係法令等に違反する賃金減額を行わないこと
- ・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 他

(I - 5)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。

Ⅱ 安全衛生

(Ⅱ－1)職場の安全衛生

安全で衛生的な職場環境の整備に努め、関係法令等を遵守の上、適切な対応を講じる。

職場の安全におけるリスクとは、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。

なお、これらに対する適切な対策とは、例えば、次のような行為を指す。

- ・ センサによる危険箇所の監視
- ・ 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 他

また、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、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。

なお、これらに対する適切な対策とは、例えば、次のような行為を指す。

- ・ 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 他

(Ⅱ－2)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、関係法令等を遵守の上、適切な対策を講じる。

適切な対策とは、例えば、次のような行為を指す。

- ・ 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
- ・ 労災保険への加入 他

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。

(Ⅱ－3)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、職場内に周知徹底する。

緊急時の対応策とは、例えば、次のような行為を指す。

- ・ 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
- ・ 火災探知システム及び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 他

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。

(Ⅱ－4)施設の安全衛生

従業員の生活のために提供される施設(寮・食堂・トイレなど)の安全衛生や自社で使用する機械装置等の安全を適切に確保する。

従業員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。

機械装置等の安全対策とは、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さし、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 他

(Ⅱ－5) 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うえ災害・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。

なお、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。

(Ⅱ－6) 従業員の健康管理

全ての従業員に対し、関係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り、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。

Ⅲ 環 境

(Ⅲ－1)環境への配慮

環境関係法令および社内ルール等を遵守し、資源の有効活用、廃棄物の削減および再資源化などグローバルに環境への維持・保全に努める。

環境への配慮とは、例えば、次のような事項を指す。

- ・すべての製品に対して、法令等で指定された化学物質を適正に管理する
例：禁止物質の不使用、必要とされる表示義務や試験評価 等
- ・製造工程において、法令等で指定された化学物質を適正に管理する
例：禁止物質の不使用、排出量の把握、行政への報告 等
- ・排水・汚泥・排気などに関する法令等を遵守し、また必要に応じて自主規準をもって流出量削減の改善をする
例：排水・汚泥・排気などの監視方法・制御方法・処置方法の改善、流出量の削減 等
- ・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
- ・省資源・省エネルギーを実行するための目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る
- ・温室効果ガスの排出量削減を実行するための目標を設定し、また継続的削減を図る
- ・廃棄物の削減を実行するための目標を設定し、また継続的削減を図る
- ・環境保全活動に関する情報の公開 他

(Ⅲ－2)環境マネジメントシステム

環境活動を推進するために環境マネジメントシステムを構築し、適切に運用する。

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。

IV 公正取引・倫理

(IV-1) 賄賂等の腐敗防止

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は行わない。

贈賄とは、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越えた接待・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。

(IV-2) 反社会的勢力との関係遮断

暴力団、総会屋、テロ集団等の反社会的勢力による圧力に屈することは、結果的にこれを助長することとなる。自らの社会的責任を認識し、反社会的勢力に対しては、毅然とした対応をとる。

反社会的勢力、団体に付け入る隙を与えないよう、「三ない」の基本原則に則った毅然とした対応を行う。

＜三ない基本原則＞

- ・「金を出さない」
- ・「利用しない」
- ・「恐れない」

(IV-3) 契約の適切な履行

契約の重要性を認識し、関係法令および社内ルールに従い、適切な履行に努める。

契約とは契約当事者間の「申し込み」と「承諾」の意思表示の合致で成立する。契約が成立すると契約当事者が権利義務の関係において拘束され、約束した契約内容を守らなければならない。

(IV-4) 競争制限的行為の禁止

協力会社、同業他社等の関係において節度を持ち、関係法令や公正な商慣習を逸脱する競争を阻害するような行為は行わない。

競争を阻害する行為とは、例えば、以下のような行為を指す。

- ・ 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）
- ・ 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）

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。

(IV-5) 優越的地位の濫用の禁止

関係法令および社内ルールを遵守するものとし、優越的地位を利用したサプライヤーを不当に拘束するような行為は行わない。

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）

(IV-6) 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、例えば、以下のような行為を指す。

- ・ 法令に定める範囲を超えて景品や賞品・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 他

(IV-7) インサイダー取引の禁止

金融商品取引関連法令および社内ルールに違反して、会社の重要な情報を知りながらその重要情報の公表前に当該会社の株式等の売買は行わない。

インサイダー取引とは、上場企業の株価に大きな影響を与える重要な情報を一般に公表されていない段階で知り得たインサイダー（内部関係者）が、その情報を利用して株式売買をして利益を得たり、損失を免れるなどの証券取引です。こうしたインサイダー取引は禁止されている。

また、会社関係者及び公開買付者等関係者が、未公表の重要事実や公開買付等事実を伝える行為（情報伝達行為）及びそのような重要事実を知った上で他人に当該上場企業の株券等の取引を推奨する行為（取引推奨行為）も規制されることとなりました。

(IV－8) 安全保障貿易管理

国際的な平和および安全の維持のため、関係法令および社内ルールを遵守するものとし、厳格な貿易管理を行い、不適切な取引には関与しない。

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。

(IV－9) 知的財産権の尊重

知的財産関連法令および社内ルールを遵守するものとし、特許権、商標権、著作権等の知的財産権を尊重し、これらの権利を侵害しないように十分に留意する。

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。次のような場合は知的財産の侵害にあたる。

- ・ 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
- ・ コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な利用や複製
- ・ 第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用すること 他

(IV－10) 適切な情報開示

株主・投資家の方々やお客様の合理的な判断に資するよう、適時・適切な情報開示に努める。

適時・適切な情報開示とは、例えば、次のような事項を指す。

- ・ 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。
- ・ 会社法に基づく計算書類を中心とした開示、金融商品取引法（旧証券取引法）

に基づく有価証券報告書を中心とした開示および関連する証券取引所規則に従った開示等、法定情報開示は適切に実施する。

- ・法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、重大なリスク情報については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。

例：大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反等

(IV-11) 責任ある鉱物調達

人権侵害の加害者である武装グループに直接または間接的に資金提供または利益供与する可能性のある鉱物の調達を回避し、これらの不使用に努める。

近年、コンゴ民主共和国及びその隣接国で採掘される鉱物資源が、人権侵害等を引き起こしている武装グループの資金源になっていることが懸念されています。人権侵害や環境破壊等に加担しないために、不法に採掘された紛争鉱物を含む原材料、部品、製品等の調達及び使用をせず、そのための適切な取り組み等を実施していくことが重要です。

なお、適切な取り組みとは、例えば、次のような事項を指す。

- ・貴社の紛争鉱物問題への対応方針を定めること。
- ・紛争鉱物に関連する法令とその運用規則に規定された、あるいは国際的にまたは業界で認知された、合理的な原産国調査や情報開示等を、自主的にまたは顧客からの要請に沿い、誠実に実施すること。 他

(IV-12) 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の整備に努める。

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。

V 品質・安全性

(V-1) 品質マネジメントシステム

品質保証活動を推進するため品質マネジメントシステムを構築し、適切に運用する。

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。

(V-2) 製品の安全性

製品の安全性に関わる関係法令等を遵守し、安全で安心な製品設計に努める。

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。安全基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。

VI 情報セキュリティ

(VI-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、社内外に被害を与えないように努める。

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウイルス、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イ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。

(VI-2) 重要情報の適切な管理

営業秘密等の重要情報については、関係法令および社内ルールに従い適正に管理し、権限のない者に情報を開示したり、漏洩したりする行為は行わない。

適切な管理とは、重要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、重要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。

(VI-3) 個人情報の漏洩防止

個人のプライバシーを侵害しないよう、個人情報保護関係法令および社内ルールに従い、顧客情報をはじめ、個人情報の管理には十分注意を払い、業務上必要な目的以外には使用しない。

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。)

なお、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、個人情報をも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。

Ⅶ 安定供給

(Ⅶ－１)事業継続計画(BCP)

災害等の不測の事態が発生しても重要業務の継続および早期復旧を行うために平時から事業継続計画に取り組み、安定した供給に努める。

事業活動の停止等により、顧客の操業に影響を及ぼすだけでなく、社会へも多大な影響を及ぼすこととなります。このような認識のもと、大規模災害等の不測の事態が発生した時においても、供給責任を果たすため、事業継続計画（BCP）を策定し、製品の安定供給に向けた危機発生時の対応ならびに事前の取組みを計画書として定めておくことが求められます。また、経済環境や社会環境は常に変化しています。事業継続計画（BCP）をより実践的・効果的にするために継続的に改善し、マネジメントしていくことが重要です。

Ⅷ 社会貢献

(Ⅷ－１)地域社会等への貢献

地域社会等との協調に努め、地域社会等の発展に貢献できる活動に積極的に取り組む。

地域社会等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 他

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。

制定

2017年6月14日

改訂

2021年12月24日

2022年7月1日

以上