

「セガサミーグループ・サプライチェーン CSR 調達ガイドブック」の制定 について

セガサミーグループは、グループ全体におけるコンプライアンス体制の整備並びにCSR活動推進の一環として、企業活動におけるグループの統一的指針や基準となる「セガサミーグループ・マネジメントポリシー(方針)」を制定し、その企業活動をサプライヤーまで具現化するものとして「セガサミーグループ CSR 調達ガイドブック」を制定しました。

セガサミーグループは、企業の社会的責任 (CSR=Corporate Social Responsibility) の遂行を経営の重要課題と考えておりますが、この社会的責任の遂行は、セガサミーグループだけで行えるものではなく、サプライチェーン全体で解決していく課題であると理解しております。

お取引先様には「セガサミーグループの社会的責任の活動」をご理解いただき、このガイドブックに沿った「サプライチェーン CSR 調達」の推進にご協力いただきたくお願い申し上げます。

セガサミーグループ サプライチェーン CSR調達ガイドブック

＜お取引先様向け＞

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、かつ大きく変化しています。また、企業不祥事の多発や、不誠実な企業活動に対する厳しい批判が高まってくるなど、持続可能な社会の形成に向けた企業の取り組みへの社会の関心が高まっています。

セガサミーグループは、企業の社会的責任(CSR=Corporate Social Responsibility)の遂行を経営の重要課題と考えています。社会に生き続ける「企業市民」として、CSRの精神に鑑み、すべての法令・社会規範を遵守し、ステークホルダーとより良い関係を築くことで、健全な経営の実現と社会的な責任を果せるものと考えます。

「社会的責任(CSR)とは、一般的に、法令遵守、消費者保護、環境保護、労働、人権尊重、地域貢献など、純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取組」(経済産業省)と解されています。この社会的責任の概念は、自社の活動にとどまることなく社会全体の持続的発展に寄与するものですが、企業における事業活動、社会的責任の遂行は、セガサミーグループだけで行えるものではなく、サプライチェーン全体で解決していく課題を多く含んでいます。

このような背景から「セガサミーグループ・サプライチェーンCSR調達ガイドブック」を制定しました。お取引先様におかれましては、「セガサミーグループの社会的責任の活動」をご理解いただき、このガイドブックに沿った「サプライチェーン調達」へのご協力をお願いするとともに、これらの事項については自社内のみならず、さらに上流のサプライヤーをも包括した取り組みとしていただきたくお願い致します。

今後ともお取引先様と良きパートナーシップを築き、相互理解と信頼関係の維持向上に努めて参る所存ですので、宜しくご支援、ご協力のほどお願い申し上げます。

なお、本ガイドブックは、時代により変化する国際社会からの要請により、適宜見直し、改訂していくものであり、弊社グループからお取引先様にお願いする全てを網羅しているものではないことをご理解ください。

2014年11月

セガサミーホールディングス株式会社

※ 本ガイドブックは、JEITA(社団法人電子情報技術産業協会)が2006年8月に制定された『サプライチェーンCSR推進ガイドブック』を参考にして作成しています。

サプライチェーン CSR 調達ガイドブック（目次）

I 労働	5
1. 差別の禁止	
2. 適切な賃金	
3. 労働時間	
4. 従業員の団結権	
5. 非人道的な扱いの禁止	
6. 強制的な労働の禁止	
7. 児童労働の禁止	
II 環境	7
1. 製品に含有する化学物質の管理	
2. 製造工程で用いる化学物質の管理	
3. 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	
4. 行政からの許認可	
5. 資源・エネルギーの有効活用(3R)	
6. 廃棄物の適正処理、最終廃棄物の削減	
III 安全衛生	8
1. 機械装置の安全対策	
2. 職場の安全	
3. 職場の衛生	
4. 労働災害・労働疾病	
5. 緊急時の対応	
6. 身体的負荷のかかる作業への配慮	
7. 施設の安全衛生	
8. 従業員の健康管理	
IV 品質・安全性	11
1. 製品安全性の確保	
V 公正取引・倫理	11
1. 汚職・賄賂などの禁止	
2. 優越的地位の濫用の禁止	
3. 不適切な利益供与および受領の禁止	
4. 競争制限的行為の禁止	
5. 正確な製品・サービス情報の提供	
6. 知的財産の尊重	

7. 適切な輸出管理
8. 情報提供・開示
9. 不正行為の予防・早期発見

VI 情報セキュリティ.....14

1. コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御
2. 個人情報の漏洩防止

I. 労働

(I-1) 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、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、出身地域、皮膚の色、性的志向、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。

(I-2) 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金の支払いを確保し、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いう。

(I-3) 労働時間

事業を展開する国または地域の法令等の要求事項を満たすよう、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、例えば、次のような行為などをいう。

- ① 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ② 1週間に最低1日の休日を与えること
- ③ 法令に定められた年次有給休暇の権利を与えること

(I-4) 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、例えば、次のような事由に配慮することをいう。(以下、箇条書きとする)

- ① 報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由
- ② 法令に従い労働組合に加入する自由

- ③ 抗議行動を行う自由
- ④ 労働者評議会などに加わる自由

(I - 5) 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)などをいう。

(I - 6) 強制的な労働の禁止

特に海外におけるサプライチェーンにおいて、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、暴行、脅迫、監禁その他の精神又は身体を不当に拘束するなど自らの意思によらないすべての労働のことをいい、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。例えば、次のようなものが挙げられる。(以下、箇条書きとする)

- ① 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
- ② 人身売買の結果として行われる奴隷労働
- ③ 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

(I - 7) 児童労働の禁止

特に海外におけるサプライチェーンにおいて、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、一般論として国内法および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いう。

- ① 日本国内:
 - a)15 歳未満の者を雇用すること
 - b)若年労働者保護のための法令に違反すること
 - c)(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

② 海外:

- a) 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
- b) 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)

II. 環境

(II-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。

(II-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。

(II-3) 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、大気および土壌・地下水汚染の防止活動を推進する。

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。

(II-4) 行政からの許認可

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。

(Ⅱ－5) 資源・エネルギーの有効活用(3R)

事業活動に伴う環境負荷の軽減を行うために、省資源・省エネルギー活動を推進する。

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)をいう。

(Ⅱ－6) 廃棄物の適正処理、最終廃棄物の削減

廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する法令を遵守し、製品の製造等の過程で発生する最終廃棄物の削減活動を推進する。

廃棄物の適正処理とは、開発・製造の過程、物流の過程等事業活動に伴って生じた廃棄物を事業者自らの責任において適正に処理すべきことをいう。

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却等による最終的な廃棄物をいう。

Ⅲ. 安全衛生

(Ⅲ－1) 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置等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いい、例えば次のようなものが挙げられる。(以下、箇条書きとする)

- ① 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
- ② 安全装置や防護壁等の設置

③ 機械装置の定期的な検査とメンテナンスの実施

(Ⅲ－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いう。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、センサー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。

(Ⅲ－3) 職場の衛生

職場において人体に有害な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いう。

(Ⅲ－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いう。(労災保険への加入や、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なども含む)

(Ⅲ－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いう。

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。

（Ⅲ－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うえ災害・疾病に繋がらない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。

（Ⅲ－７）施設の安全衛生

従業員に提供される施設の安全衛生を適切に確保する。

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（食堂、トイレ、ロッカールームなど）、職場外で従業員に提供される施設のことをいう。

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。

（Ⅲ－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いう。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する必要がある。

IV. 品質・安全性

(IV-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基準を満足する。

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。

V. 公正取引・倫理

(V-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、外国公務員を含むすべての公務員等に対して贈賄や違法な政治献金などを行わない。

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。

(V-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、日本における私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独禁法)、下請代金支払遅延等防止法(下請法)等)

(V-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、反社会的勢力などへの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、以下のようなものをいう。

- ① 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
- ② 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(暴力団および暴力団員、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
- ③ 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

(V-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。

(V-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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

(V-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。例えば、次のような行為は知的財産権の侵害にあたる。

- ① コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製
- ② 第三者の営業秘密の違法な手段での入手・使用

(V-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。

(V-8) 情報提供・開示

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)等をいう。

(V-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、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することが挙げられる。

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、コンピュータウイルス等による情報流出等をいう。

顧客情報、機密情報が流出した場合、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。

したがって、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) 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み、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。

以上