



2024年 11月 1日
セガサミーホールディングス株式会社
サステナビリティ本部

「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」の改定について

セガサミーグループは、果たすべきミッションとして「感動体験を創造し続ける～社会をもっと元気に、カラフルに。～」を掲げました。「サステナビリティビジョン」の発表も行い、豊かな社会の実現と文化創造に貢献するために、サステナビリティを意識した経営を行い、企業価値向上を目指しています。

今回、ステークホルダーへの配慮と更なる取り組みの強化として、2014年に策定いたしました「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「セガサミーグループ サステナブル調達ガイドライン」と名称変更を行い、また内容についても「サステナビリティビジョン」や国際的な潮流を鑑みて、内容の改定を実施いたしました。

お取引先様には「セガサミーグループのサステナビリティ」をご理解いただき、「セガサミーグループ サステナブル調達ガイドライン」に沿った調達活動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 サステナブル調達ガイドライン

(旧 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)

【第1版】

2024年11月1日 制定

はじめに

セガサミーグループ（以下、当グループ）は、「感動体験を創造し続ける～社会をもっと元気に、カラフルに。～」をミッションとし、持続可能な社会の実現に向けてサステナビリティビジョンを策定しています。また、人権尊重の方針として、「セガサミーグループ人権方針」を策定しています。持続可能な社会を実現するためには、人に、社会に、地球に寄り添った取り組みを、サプライチェーン全体で推進する必要があります。そのために、「セガサミーグループ サステナブル調達ガイドライン」（以下、本ガイドライン）を作成し、お取引先様にご協力いただきたい内容をまとめました。

お取引先様におかれましては、サプライチェーン全体でのサステナブル活動推進をご理解いただき、本ガイドラインの遵守をお願い申し上げます。遵守状況に関しては、適宜確認させていただく場合がございます。また、これらの事項については貴社のみならず、さらに上流のお取引先をも包括した取り組みとしていただきたくお願い申し上げます。

本ガイドラインを通じて、お取引先様とサステナブル調達の共通認識が持てることを期待しています。今後ともお取引先様と良好な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ります。何卒ご協力のほどお願い申し上げます。

なお、本ガイドラインは、時代により変化する国際社会からの要請¹により、適宜見直し、改定していくものであり、当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。

2024年11月
セガサミーホールディングス株式会社

¹ 本ガイドラインは、「レスポンシブル・ビジネス・アライアンスの行動規範 Ver.8.0（2024年）」、JEITA（社団法人電子情報技術産業協会）「責任ある企業行動ガイドライン Ver.1.1（2023年）」を参考に作成しています。

セガサミーグループ° サステナブル調達ガイドライン（目次）

I. 法令遵守・国際規範の尊重	5
II. 人権・労働	5
(II-1) 強制的な労働の禁止	
(II-2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護	
(II-3) 労働時間	
(II-4) 適切な賃金	
(II-5) 非人道的な扱いの禁止	
(II-6) 差別の禁止	
(II-7) 従業員の団結権	
III. 安全衛生	7
(III-1) 職場の安全	
(III-2) 緊急時の対応	
(III-3) 労働災害・労働疾病	
(III-4) 職場の衛生	
(III-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	
(III-6) 機械装置の安全対策	
(III-7) 施設の安全衛生	
(III-8) 従業員の健康管理	
(III-9) 安全衛生のコミュニケーション	
IV. 環境	9
(IV-1) 行政からの許認可	
(IV-2) エネルギー効率と資源管理	
(IV-3) 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	
(IV-4) 製造工程で用いる化学物質の管理	
(IV-5) 製品に含有する化学物質の管理	
V. 公正取引・倫理	11
(V-1) 腐敗防止	
(V-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	

- (V-3) 情報提供・開示
- (V-4) 知的財産の尊重
- (V-5) 優越的地位の濫用の禁止
- (V-6) 競争制限的行為の禁止
- (V-7) 正確な製品・サービス情報の提供
- (V-8) 不正行為の予防・早期発見
- (V-9) 責任ある鉱物調達
- (V-10) 適切な輸出入管理
- (V-11) プライバシーの尊重

VI. 品質・安全性……………14

- (VI-1) 製品安全性の確保
- (VI-2) 品質管理

VII. 情報セキュリティ……………14

- (VII-1) サイバー攻撃に対する防御
- (VII-2) 個人情報および機密情報の漏洩防止

I. 法令遵守・国際規範の尊重

自社のみならずサプライチェーンを通じて、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守し、更に国際行動規範を尊重する。

国際行動規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待をいう。

II. 人権・労働

(II - 1) 強制的な労働の禁止

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。強制的な労働の要素には、以下のようなものがあげられる。

- ①脆弱性の悪用
- ②欺瞞
- ③孤立
- ④脅威と脅し
- ⑤給料の保持
- ⑥債務による拘束
- ⑦過度の残業
- ⑧移動の禁止
- ⑨身体的・精神的虐待
- ⑩身分証明書の原本の保持
- ⑪従業員の理解できない言語での契約書の締結
- ⑫就職斡旋手数料や雇用に関わるその他の手数料の労働者への請求

(II - 2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護

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、また児童や若年労働者の発達を損なうような就業をさせない。

児童労働とは、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をいう。また、若年労働者が就業できない作業がある（ILO 条約第 138 号参照）。夜間労働や危険作業などは、若年労働者の健康、安全、道徳を損なうおそれがあるため、法令等で制限が設けられている。

（Ⅱ－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、以下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超過勤務時間を含めた 1 週間当たりの労働時間（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ③最低 24 時間連続する休日を与えること
- ④法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ⑤法令に定められた休憩時間を与えること
- ⑥従業員の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行うこと

（Ⅱ－４）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。

報酬の支払い時には、正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、賃金明細書を提供する。

（Ⅱ－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（精神的・肉体的）、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）、マタニティハラスメントなどをいう。

（Ⅱ－６）差別の禁止

多様性を尊重し、求人・育成・評価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、性自認、障がいの有無、妊娠、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。

なお、これらについて通報等があった場合には、通報者に対し不利益とならないよう配慮する。

（Ⅱ－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、例えば、以下のような事由に配慮することをいう。

- 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・加入しない自由
- 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

Ⅲ．安全衛生

（Ⅲ－１）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。特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要。

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あげられる。妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、長時間作業などがあげられる。

（Ⅲ－２）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・事故などを想定のうえ、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、避難経路の確保、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あげられる。

（Ⅲ－３）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、状況が緩和されるまで復帰を強制しない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－４）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）などがあげられる。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、管理基準の策定および運用、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－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あげられる。

（Ⅲ－６）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、例えば以

下のようなものがあげられる。

- 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－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（寮など）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、適切な広さの確保などの対策があげられる。

（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。

（Ⅲ－９）安全衛生のコミュニケーション

従業員の職場の危険について、適切な安全衛生関連の情報と教育・訓練を提供し、従業員が安全上の懸念を提起できる仕組みを確保する。

職場の危険とは、機械、電気、化学物質、火災、物理的危険などのことをいうが、これに限定されない。

安全衛生関連情報と教育・訓練は、従業員が理解できる言語で、アクセスできる場所で提供する必要がある。

教育・訓練の例として、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る準備、などがあげられる。教育・訓練は、作業の開始前および定期的に提供する。

Ⅳ．環境

（Ⅳ－１）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、廃棄物処理法／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あげられる。

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。

(Ⅳ－２) エネルギー効率と資源管理

脱炭素社会への貢献を行うために、資源の有効活用と省資源・省エネルギー活動を推進する。また、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。

脱炭素社会への貢献とは、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス（GHG）排出量の継続的削減活動に取り組むことをいう。

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。積極的な再生可能エネルギーの導入を進めることで、更なる環境負荷の低減を行うことができる。

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。

(Ⅳ－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あげられる。

(Ⅳ－４) 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。

(Ⅳ－５) 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。

V. 公正取引・倫理

(V－１) 腐敗防止

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行わず、政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、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、政治家、公務員、外国公務員等国内外の法令により禁止されている者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) 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ず、反社会的勢力との関係を排除する。

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法令で定められた範囲を超えて景品、賞品、賞金などを顧客に提供したり、顧客から受領したりすること、または社会的儀礼の範囲を超える金品や接待を提供、受領するなど、賄賂とみなされる行為
- 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-3) 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・インシデント情報（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）、ESG（環境、社会、ガバナンス）情報等をいう。

(V-4) 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。相手方の事前の承諾なく、秘密情報を知り得る行為を行わない。契約書で秘密保持の義務や知的財産の帰属について明示する。

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は知的財産権の侵害にあたる。例えば、以下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
- ③無償の技術情報の提供・試作品製造・知的財産権譲渡などの強制
- ④承諾がない知的財産やノウハウの利用

(V-5) 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、お取引先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・変更することや、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およ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-6) 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－7）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、例えば以下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－8）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あげられる。その際、通報者の機密性、匿名性を確保し、通報者が報復等の不利益な扱いを受けないよう保護する必要がある。

（V－9）責任ある鉱物調達

製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかの自己評価および調達先への確認を推進する。

（V－10）適切な輸出入管理

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

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入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、輸出入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-11) プライバシーの尊重

顧客・第三者・自社従業員のプライバシーを尊重する。

プライバシーとは、個人や家庭内の私事、私生活、個人の秘密が他人から干渉・侵害を受けない権利または自己の情報をコントロールできる権利をいう。

顧客らのプライバシーを尊重し、個人情報適切に管理・保護することは企業の社会的責任として国際社会でも強く要請されている。

VI. 品質・安全性

(VI-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たす。

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あげられる。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 などがある。

(VI-2) 品質管理

製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守する必要がある。

VII. 情報セキュリティ

(VII-1) サイバー攻撃に対する防御

サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理する。

サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為をいう。

サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要である。その対策としては、例えば情報漏洩検知機能の追加、重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化などがある。

(Ⅶ－２) 個人情報および機密情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報および自社のみならず、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。

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）。

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など（電磁的あるいは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いう。

適切な管理とは、法令に則った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、アクセス管理および情報セキュリティ対策の実施、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