

# セガサミーグループ° サステナブル調達ガイドライン【第1版】 変更事項一覧

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 サステナビリティコミュニケーション部

※変更事項のみの記載  
※項番のみの変更も記載

No.	ページ数	大項目	小項目	場所	修正前	修正後
1	5	I. 法令遵守・国際規範の尊重		表題 ポイント 解説	※記載なし	<b>I. 法令遵守・国際規範の尊重</b>  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。
2	5	II. 人権・労働			I. 労働	<b>II. 人権・労働</b>
3	5	II. 人権・労働	(II-1) 強制的な労働の禁止	表題	(I-6) 強制的な労働の禁止	(II-1) 強制的な労働の禁止
4	5	II. 人権・労働	(II-1) 強制的な労働の禁止	ポイント	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。	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。
5	5	II. 人権・労働	(II-1) 強制的な労働の禁止	解説	例えば、次のようなものがあげられる。(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	※左記記載は全て削除。下記に差し替え  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
6	5	II. 人権・労働	(II-2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護	表題	(I-7) 児童労働の禁止	(II-2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護
7	5	II. 人権・労働	(II-2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護	ポイント	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。	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、また児童や若年労働者の発達を損なうような就労就業をさせない。
8	6	II. 人権・労働	(II-2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護	解説	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18歳未満の者や青少年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）	※左記記載は全て削除。下記に差し替え  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。
9	6	II. 人権・労働	(II-3) 労働時間	表題	(I-3) 労働時間	(II-3) 労働時間
10	6	II. 人権・労働	(II-3) 労働時間	解説	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 ②1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	適切な管理とは、例えば、次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 ②1週間に最低1日の休日を与えること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
11	6	II. 人権・労働	(II-4) 適切な賃金	表題	(I-2) 適切な賃金	(II-4) 適切な賃金

12	6	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-4) 適切な賃金	解説	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。	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。 <b>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。</b>
13	6	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-5) 非人道的な扱いの禁止	表題	(Ⅰ-5) 非人道的な扱いの禁止	(Ⅱ-5) 非人道的な扱いの禁止
14	6	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-5) 非人道的な扱いの禁止	解説	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。	非人道的扱いとは、虐待（ <b>精神的・肉体的</b> ）、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）、 <b>マタニティハラスメント</b> などをいう。
15	6	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-6) 差別の禁止	表題	(Ⅰ-1) 差別の禁止	(Ⅱ-6) 差別の禁止
16	6	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-6) 差別の禁止	ポイント	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。	<b>多様性を尊重し</b> 、求人・ <b>雇用育成・評価</b> 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。
17	7	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-6) 差別の禁止	解説	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。	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、 <b>性自認</b> 、 <b>障がいの有無</b> 、 <b>妊娠</b> 、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。 <b>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。</b>
18	7	Ⅱ. 人権・労働	(Ⅱ-7) 従業員の団結権	表題	(Ⅰ-4) 従業員の団結権	(Ⅱ-7) 従業員の団結権
19	7		(Ⅱ-7) 従業員の団結権	解説	②法令に従い労働組合に加入する自由	②法令に従い労働組合に加入する・ <b>加入しない自由</b>
20	7	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-1) 職場の安全	表題	(Ⅲ-2) 職場の安全	(Ⅲ-1) 職場の安全
21	7	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-1) 職場の安全	ポイント	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。 <b>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。</b>
22	7	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-1) 職場の安全	解説	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・つまづき易い床面、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。	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・つまづき易い床面、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。 <b>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。</b>
23	7	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-2) 緊急時の対応	表題	(Ⅲ-5) 緊急時の対応	(Ⅲ-2) 緊急時の対応
24	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-2) 緊急時の対応	解説	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。	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、 <b>避難方法の明確化</b> 、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。
25	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-3) 労働災害・労働疾病	表題	(Ⅲ-4) 労働災害・労働疾病	(Ⅲ-3) 労働災害・労働疾病
26	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-3) 労働災害・労働疾病	解説	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。	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、 <b>状況が緩和されるまで復帰を強制しない</b> などを可能にする制度や施策のことをいう。
27	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-4) 職場の衛生	表題	(Ⅲ-3) 職場の衛生	(Ⅲ-4) 職場の衛生
28	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	表題	(Ⅲ-6) 身体的負荷のかかる作業への配慮	(Ⅲ-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮
29	8	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-6) 機械装置の安全対策	表題	(Ⅲ-1) 機械装置の安全対策	(Ⅲ-6) 機械装置の安全対策
30	9	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-7) 施設の安全衛生	解説	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。	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（ <b>寮など</b> ）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、 <b>適切な広さの確保</b> などの対策があげられる。
31	9	Ⅲ. 安全衛生	(Ⅲ-9) 安全衛生のコミュニケーション	表題 ポイント 解説	※記載なし	(Ⅲ-9) <b>安全衛生のコミュニケーション</b>  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。
32	9	Ⅳ. 環境			Ⅱ. 環境	Ⅳ. 環境
33	9	Ⅳ. 環境	(Ⅳ-1) 行政からの許認可	表題	(Ⅱ-4) 行政からの許認可	(Ⅳ-1) 行政からの許認可
34	10	Ⅳ. 環境	(Ⅳ-1) 行政からの許認可	解説	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。	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、 <b>廃棄物処理廃掃法</b> ／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。

35	10	IV. 環境	(IV-2) エネルギー効率と資源管理	表題	(II-5) 資源・エネルギーの有効活用(3R)	(IV-2) 資源・エネルギーの有効活用(3R)エネルギー効率と資源管理
36	10	IV. 環境	(IV-2) エネルギー効率と資源管理	ポイント	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。	事業活動に伴う環境負荷の軽減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。
37	10	IV. 環境	(IV-2) エネルギー効率と資源管理	解説	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。	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。 <b>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。</b> <b>3Rとは Reduce (削減)、Reuse (再利用)、Recycle (再資源) 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。</b> 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。
38				表題	(II-6) 廃棄物の適正処理、最終廃棄物の削減	※削除 (IV-2) 環境に統合)
39				ポイント	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。	※削除
40				解説	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-2) 環境に記載
41	10	IV. 環境	(IV-3) 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	表題	(II-3) 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	(IV-3) 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)
42	10	IV. 環境	(IV-4) 製造工程で用いる化学物質の管理	表題	(II-2) 製造工程で用いる化学物質の管理	(IV-4) 製造工程で用いる化学物質の管理
43	11	IV. 環境	(IV-5) 製品に含有する化学物質の管理	表題	(II-1) 製品に含有する化学物質の管理	(IV-5) 製品に含有する化学物質の管理
44	11	V. 公正取引・倫理	(V-1) 腐敗防止	表題	(V-1) 汚職・賄賂などの禁止	(V-1) 汚職・賄賂などの禁止腐敗防止
45	11	V. 公正取引・倫理	(V-1) 腐敗防止	ポイント	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。	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、 <b>外国公務員を含む</b> 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。
46	11	V. 公正取引・倫理	(V-1) 腐敗防止	解説	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。	贈賄とは、 <b>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</b> 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。
47	11	V. 公正取引・倫理	(V-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	表題	(V-3) 不適切な利益供与および受領の禁止	(V-2) 不適切な利益供与および受領の禁止
48	11	V. 公正取引・倫理	(V-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	ポイント	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。	ステークホルダーとの関係において、 <b>反社会的勢力などへの</b> 不適切な利益の供与や受領を行わず、 <b>反社会的勢力との関係を排除する</b> ない。
49	11	V. 公正取引・倫理	(V-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	解説	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	①法令に <b>で</b> 定められた範囲を超えて景品や、賞品、賞金などを顧客に提供したり、 <b>あるいは顧客より</b> 受領したりすること、または社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供 <b>あるいは</b> 、受領する <b>など</b> したりする <b>ような、賄賂とみなされる性のある</b> 行為
50	12	V. 公正取引・倫理	(V-3) 情報提供・開示	表題	(V-8) 情報提供・開示	(V-3) 情報提供・開示
51	12	V. 公正取引・倫理	(V-3) 情報提供・開示	解説	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。	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・ <b>インシデント</b> 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) 、 <b>ESG (環境、社会、ガバナンス) 情報</b> 等をいう。
52	12	V. 公正取引・倫理	(V-4) 知的財産の尊重	表題	(V-6) 知的財産の尊重	(V-4) 知的財産の尊重
53	12	V. 公正取引・倫理	(V-4) 知的財産の尊重	解説	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	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。 <b>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。</b> 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、 <b>決</b> 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 <b>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</b> ④ <b>承諾がない知的財産やノウハウの利用</b>
54	12	V. 公正取引・倫理	(V-5) 優越的地位の濫用の禁止	表題	(V-2) 優越的地位の濫用の禁止	(V-5) 優越的地位の濫用の禁止
55	12	V. 公正取引・倫理	(V-5) 優越的地位の濫用の禁止	ポイント	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。	優越的地位を濫用することにより、 <b>お取引先サプライヤー</b> に不利益を与える行為を行わない。
56	12	V. 公正取引・倫理	(V-5) 優越的地位の濫用の禁止	解説	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。	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・ <b>変更すること</b> や <b>したり</b> 、不合理な要求や義務を課すことをいう。
57	12	V. 公正取引・倫理	(V-6) 競争制限的行為の禁止	表題	(V-4) 競争制限的行為の禁止	(V-6) 競争制限的行為の禁止
58	13	V. 公正取引・倫理	(V-7) 正確な製品・サービス情報の提供	表題	(V-5) 正確な製品・サービス情報の提供	(V-7) 正確な製品・サービス情報の提供
59	13	V. 公正取引・倫理	(V-8) 不正行為の予防・早期発見	表題	(V-9) 不正行為の予防・早期発見	(V-8) 不正行為の予防・早期発見

60	13	V. 公正取引・倫理	(V-8) 不正行為の予防・早期発見	解説	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。	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。
61	13	V. 公正取引・倫理	(V-9) 責任ある鉱物調達	表題	※記載なし	(V-9) 責任ある鉱物調達
62	13	V. 公正取引・倫理	(V-9) 責任ある鉱物調達	解説	※記載なし	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。
63	13	V. 公正取引・倫理	(V-10) 適切な輸出入管理	表題	(V-7) 適切な輸出管理	(V-10) 適切な輸出入管理
64	13	V. 公正取引・倫理	(V-10) 適切な輸出入管理	ポイント	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手続きを行う。
65	13	V. 公正取引・倫理	(V-10) 適切な輸出入管理	解説	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。	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。
66	14	V. 公正取引・倫理	(V-11) プライバシーの尊重	表題 ポイント 解説	※記載なし	(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、個人情報を適切に管理・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。
67	14	VI. 品質・安全性			IV. 品質・安全性	VI. 品質・安全性
68	14	VI. 品質・安全性	(VI-1) 製品安全性の確保	表題	(IV-1) 製品安全性の確保	(VI-1) 製品安全性の確保
69	14	VI. 品質・安全性	(VI-1) 製品安全性の確保	解説	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。	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。
70	14	VI. 品質・安全性	(VI-2) 品質管理	表題 ポイント	※記載なし	(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。
71	14	VII. 情報セキュリティ			VI. 情報セキュリティ	VII. 情報セキュリティ
72	14	VII. 情報セキュリティ	(VII-1) サイバー攻撃に対する防御	表題	(VI-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	(VII-1) コンピュータ・ネットワーク脅威サイバー攻撃に対する防御
73	14	VII. 情報セキュリティ	(VII-1) サイバー攻撃に対する防御	ポイント	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を与えが生じないように管理する。
74	14	VII. 情報セキュリティ	(VII-1) サイバー攻撃に対する防御	解説	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。	※左記記載は全て削除。下記に差し替え  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。
75	15	VII. 情報セキュリティ	(VII-2) 個人情報及び機密情報の漏洩防止	表題	(VI-2) 個人情報の漏洩防止	(VII-2) 個人情報および機密情報の漏洩防止
76	15	VII. 情報セキュリティ	(VII-2) 個人情報及び機密情報の漏洩防止	ポイント	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。	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。
77	15	VII. 情報セキュリティ	(VII-2) 個人情報及び機密情報の漏洩防止	解説	個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、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。	個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、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。