

CTC グループ
サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン
(第 1 版)

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

2025 年 5 月

はじめに

CTC グループは、企業理念のコーポレートアイデンティティ「Challenging Tomorrow's Changes 変わっていく。挑んでいく。」の下、日々変化を遂げる顧客の事業環境に対応し、事業活動を通じて地球と社会とすべての人々の良い未来に、テクノロジーで貢献することを目指しています。

CTC グループは、持続可能な事業に取り組むため、CTC グループ及びサプライヤーの皆様と共有する事業活動の指針として「CTC グループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を策定しました。

CTC グループは、本ガイドラインを遵守するとともに、サプライヤーの皆様に対し、本ガイドラインの理解促進を働きかけ、CTC グループを含むサプライチェーン全体で持続可能な社会を実現するために必要な取り組みを推進していきます。

サプライヤーの皆様にも、本ガイドラインの主旨をご理解・ご賛同、並びに自社で実践いただくとともに、皆様のお取引先様においても、その理解・浸透をお願いいたします。

なお、本ガイドラインは、RBA 行動規範（8.0 版）を基に、JEITA「責任ある企業行動ガイドライン(第 1.1 版)」を参照し、CTC グループの事業環境に沿って策定しております。

適用範囲

本ガイドラインは、CTC グループ及び CTC グループで取り扱う個々の製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するすべての企業および組織に適用されます。

本ガイドラインと法令の適用関係

本ガイドラインは、すべての事業活動において適用される法令を正しく遵守することを前提としています。本ガイドラインと適用法令との間に異なる基準がある場合、より厳しい基準を満たすことが必要です。

<関連する CTC グループ企業理念、行動基準、方針等>

- CTC グループ企業理念
- CTC グループ行動基準
- サステナビリティ方針
- サプライチェーン調達方針
- CTC グループ人権方針
- 環境方針
- CTC グループ公正な取引および腐敗の防止に関する方針
- CTC グループ情報セキュリティ基本方針
- ダイバーシティ基本方針
- 品質方針
- CTC 個人情報保護方針
- AI 倫理原則

目次

はじめに.....	1
A. 労働.....	5
1) 強制労働の禁止.....	5
2) 若年労働者.....	5
3) 労働時間.....	6
4) 賃金および福利厚生.....	6
5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇.....	7
6) 結社の自由および団体交渉.....	7
7) 多様な人材の活躍.....	7
B. 安全衛生.....	8
1) 労働安全衛生.....	8
2) 緊急時への備え.....	8
3) 労働災害および疾病.....	9
4) 産業衛生.....	9
5) 身体に負荷のかかる作業.....	9
6) 機械の安全対策.....	9
7) 衛生設備、食事、および住居.....	9
8) 安全衛生に関する連絡.....	10
9) 労働者の健康管理.....	10
C. 環境.....	11
1) 環境許可と報告.....	11
2) 汚染防止と省資源.....	11
3) 有害物質.....	11
4) 固形廃棄物.....	11
5) 大気への排出.....	11
6) 資材の制限.....	12
7) 水の管理.....	12
8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出.....	12
D. 倫理.....	13
1) ビジネスインテグリティ.....	13
2) 不適切な利益の排除.....	13
3) 情報の開示.....	13
4) 知的財産.....	13
5) 公正なビジネス、広告、および競争.....	13
6) 身元の保護と報復の禁止.....	14
7) 責任ある鉱物調達.....	14
8) AI 倫理.....	14
E. 品質・安全性.....	15
1) 製品の安全性の確保.....	15
2) 品質管理.....	15

3) 正確な製品・サービス情報の提供.....	15
F. 情報セキュリティ.....	16
1) サイバー攻撃に対する防御.....	16
2) 個人情報の保護.....	16
3) 機密情報の漏洩防止.....	16
G. 事業継続計画.....	17
1) 事業継続計画の策定と準備.....	17
H. マネジメントシステム.....	18
1) 企業のコミットメント.....	18
2) 経営者の説明責任と責任.....	18
3) 法的要件および顧客の要件.....	18
4) リスク評価とリスク管理.....	18
5) 改善目標.....	19
6) トレーニング.....	19
7) コミュニケーション.....	19
8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス.....	19
9) 監査および評価.....	19
10) 是正措置プロセス.....	19
11) 文書化と記録.....	19
12) サプライヤーの責任.....	20
13) 適切な輸出入管理.....	20
参考資料.....	21

A. 労働

企業は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって労働者に接することが必要です。これは、正社員ならびに契約社員、臨時社員、外国籍労働者、学生、直接的・間接的なサプライヤー、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者が対象となります。

労働基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

- あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。これには、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含みます。また、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることなどすべての強制労働が含まれます。
- 会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課してはなりません。
- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書の締結または労働通知を提供しなければなりません。
- 外国籍労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。
- すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。
- 雇用に係る手続の公平性や透明性を確保するため、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。
- 使用者、人材斡旋会社およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合にも、労働者は、これらの文書の取扱いを拒否されることはないものとします。
- 労働者は、使用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

2) 若年労働者

- 児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- 18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。

- 適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、業務上提携する教育機関へのデュー・ディリジェンス¹、および学生労働者の権利の保護により、学生労働を適切に管理しなければなりません。
- 労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。
- 職場における教育・学習プログラムの実施は、すべての法令が遵守されている限り支持されます。
- すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を行わなければなりません。
- 現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同等でなくてはなりません。
- 児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

- 労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週 60 時間を超えてはなりません。
- すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。但し、企業が時間外労働を命ずる場合は現地法令の制限内とする必要があります。
- 労働者には 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

4) 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。
- すべての労働者には、同一労働・同一資格に対して同一賃金を提供するものとします。
- 労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。
- 懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。例外的に適用する場合も現地法令の制限内とし、公平性・透明性のある運用を図るなど労働者の権利を不当に制限しないよう留意する必要があります。
- 各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。
- 臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。
- 生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

¹ 自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際および潜在的な負の影響を企業が、特定、防止し、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセス。

5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

- あらゆるハラスメントおよび差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。
- 労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不適切な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。
- 会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。
- 上記の要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。
- 労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られなければなりません。
- さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

6) 結社の自由および団体交渉

- 労使間の開かれたコミュニケーションと直接的な対話の機会は、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。
- これらの原則に沿って、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またそのような活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。
- 結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、合法的な代替手段として、労働者代表を選出し、かつ、労働者代表としての活動に参加することが認められます。

7) 多様な人材の活躍

- 年齢、性別、性自認や性的指向、国籍、障がいの有無等に関わらず、すべての社員を尊重し、ダイバーシティの浸透に努めることが重要です。

B. 安全衛生

企業は、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを理解し、業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えるための取り組みを行うことが必要です。また、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が不可欠であることを認識しておかなければなりません。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

- 労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）にさらされる可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロール²を使用して軽減しなければなりません。
- これらの方法で危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクについて、適切で正しく維持管理された個人保護具（マスク、手袋、保護メガネなど）や教育を提供しなければなりません。
- ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどが必要です。

2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態および事象を特定・評価し、これらの事態や事象に関する緊急対策および対応手順（緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む）を実施することにより、その影響を最小限に抑えなければなりません。
- 防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法でより厳しく義務付けられている場合はその規定に従って、実施しなければなりません。
- 緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれなければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

² ヒエラルキーコントロールとは、リスクを低減または排除するための対策を、効果の高い順に実施する手法です。具体的には、「危険の除去(Elimination: 危険源を取り除く)」「代替(Substitution: 危険性の低いものに置き換える)」「工学的対策(Engineering Controls: 設備や作業環境を改善し、危険源を隔離・制御する)」「管理的対策(Administrative Controls: 作業手順の見直しや教育訓練を通じてリスクを管理する)」「個人保護具の使用(Personal Protective Equipment, PPE): 適切な保護具を着用し、個人を保護する」の5段階があります。

3) 労働災害および疾病

- 労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、その手順と仕組みを整備しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための取り組みが含まれます。
- 労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを認めなければなりません。

4) 産業衛生

- 労働者が化学的、生物学的、物理的因子にさらされる危険は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。
- 危険を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。
- 労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。
- 労働者が職場で危険な状況にさらされることによる労働者の健康への影響を定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。
- これらの産業衛生を保護する取り組みは、継続的に実施され、職場における危険な状況にさらされるリスクに関する教育の提供を含むものとします。

5) 身体に負荷のかかる作業

- 手作業による資材の取り扱い、重い物の持ち上げ、繰り返しの多い持ち上げ作業、長時間の立ち作業、極度に反復的な、または強い力を要する組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業に伴う危険を、特定、評価、管理しなければなりません。

6) 機械の安全対策

- 生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。
- 機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

- 労働者に対し、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供するものとします。
- 企業または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

8) 安全衛生に関する連絡

- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者がさらされる可能性があるとして特定された、職場のあらゆる危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生に関する情報と研修を労働者に提供しなければなりません。
- 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認・アクセスできる場所に表示しなければなりません。
- 健康に関する情報および研修には、該当する場合、性別や年齢といった特定の属性に関連するリスクについての内容が含まれるものとします。
- 安全衛生に関する教育・訓練は、すべての労働者に対して、就業前に提供し、その後も定期的実施しなければなりません。
- 労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励される必要があります。

9) 労働者の健康管理

- 全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う必要があります。適切な健康管理とは、少なくとも現地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します。
- 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ります。

C. 環境

企業は、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えることが必要です。これらの企業の環境に対する責任は、特定の事業部門のみに適用されるものではありません。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

- 必要とされるすべての環境許可証（例：排出のモニタリング）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

2) 汚染防止と省資源

- 汚染物質の排出や放出、廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段により、最小限に抑制・除去する必要があります。
- 水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他手段により、使用を抑制するものとします。

3) 有害物質

- 人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定し、ラベリングを行った上で、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に行われるよう管理しなければなりません。
- 有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

4) 固形廃棄物

- 固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施しなければなりません。
- 廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

5) 大気への排出

- 稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理をしなければなりません。

- オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されるものとします。
- 大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。

6) 資材の制限

- 製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客からの要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

- 水源、水の使用・排出を文書化し、特性を評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。
- あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。
- 廃水処理システムと抑制システムの動作を定期的に監視し、最適な動作を維持するとともに、規制を遵守しなければなりません。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- 全社規模の温室効果ガス総量削減目標の設定・報告に努めることが重要です。
- エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表することが望まれます。
- エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小限に抑える方法を追求しなければなりません。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、企業は、以下を含む最高水準の倫理を維持する必要があります。

1) ビジネスインテグリティ

- すべてのビジネス上のやりとりにおいては、常に誠実さをもって対応しなければなりません。
- あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を持たなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

- 賄賂やその他の不当・不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。
- 腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

3) 情報の開示

- すべての商取引は、透明性をもって実施され、企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。
- サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

- 知的財産権を尊重しなければなりません。
- 技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

- 公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

- 法律で禁止されていない限り、従業員およびサプライヤーの内部告発者³の機密性、匿名性および保護を確実にする仕組みを維持しなければなりません。
- 自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーション手段を保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

- 製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」または同等に認知されたデュー・ディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針の策定とデュー・ディリジェンスの実施に努める必要があります。

8) AI 倫理

- AI の利活用においては、適用される法令等を遵守するとともに、人の権利を尊重する必要があります。これには、システム利用者が不当な差別を受けることがないよう、偏りのない、公平な AI を提供すること、品質、セキュリティ、安全性を重視した信頼できる AI システムを提供すること、情報・データを厳格に管理し個人のプライバシーとお客様の権利の保護に努めること、検証可能な透明性の高い AI システムを構築することが含まれます。
- また、高い AI 倫理意識を持った AI 活用人材の育成に努めることが重要です。

³ 内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者

E. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供することが必要です。

1) 製品の安全性の確保

- 製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす必要があります。
- これには、製品設計を行う際に十分な製品の安全性を確保できる設計を行うこと、製造者としての責任を考慮して販売することが含まれます。
- 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必要があります。

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ります。
- 自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

3) 正確な製品・サービス情報の提供

- 顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

F. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図ることが必要です。

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必要があります。
- サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要があります。

2) 個人情報の保護

- サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。
- 個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

3) 機密情報の漏洩防止

- 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・保護するとともに、適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

G. 事業継続計画

企業は、自社の供給責任を果たすためには、大規模自然災害やサイバー攻撃などによって、自社もしくは自社の取引先が被害を受けた場合に、いち早く生産活動を再開できるよう準備することが必要です。

1) 事業継続計画の策定と準備

- 事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定することが必要です。
- 必要な事前対策には、想定される被害をどのような手順で事業拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧させるかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。
- 事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧させるためのマニュアルを策定し、災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を行う必要があります。

H. マネジメントシステム

本ガイドラインの内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築することが重要です。マネジメントシステムは、以下を確実にするために設計されるものとします。

- (a) 企業の業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客からの要求事項の遵守
- (b) 本ガイドラインへの適合
- (c) 本ガイドラインに関連した運用リスクの特定と軽減

また、継続的な改善を促進する仕組みであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

- 経営層によって承認された、デュー・ディリジェンスと継続的な改善に対する企業のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針を策定しなければなりません。
- 方針は公開し、労働者が理解できる言語で、情報を入手可能な方法（ウェブサイト、社内掲示板など）で伝達しなければなりません。

2) 経営者の説明責任と責任

- マネジメントシステムと関連する施策の確実な実施を担う経営層および会社における責任者を明確に特定しなければなりません。
- 経営層は、定期的にマネジメントシステムの取り組み状況を確認します。

3) 法的要件および顧客の要件

- 本ガイドラインの要件を含めて、適用される法令要件および顧客からの要求事項を特定・監視・把握する仕組みを構築し、運用しなければなりません。

4) リスク評価とリスク管理

- 企業の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生⁴、労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定する仕組みを構築し、運用しなければなりません。
- 特定されたリスクを管理し、規制を遵守するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的対策による制御（リスクに係る危険源の隔離、防護措置など）を実施しなければなりません。

⁴ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン／カフェテリア、および労働者が居住する会社借り上げの住宅／寮です。

5) 改善目標

- 企業の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンス（取り組みの成果）を改善するための明文化された目的、目標、および実施計画（企業が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

6) トレーニング

- 企業の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

7) コミュニケーション

- 企業の方針、取り組み、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するための仕組みを確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

- 労働者とその代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのための仕組みを確立しなければなりません。この仕組みは、本ガイドラインで定める業務慣行や作業環境についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。
- 労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

- 法令要件、本ガイドラインの内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件に適合するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

10) 是正措置プロセス

- 社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合を適時に是正するための仕組みを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

- 規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

12) サプライヤーの責任

- 本ガイドラインの要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本ガイドラインの遵守を確認するための仕組みを確立しなければなりません。

13) 適切な輸出入管理

- 法令など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必要があります。輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵守することが必要です。
- 法令などで規制される技術や物品とは、国際合意などに基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

参考資料

本ガイドラインの策定にあたっては以下の資料を参照しており、これらの資料から役立つ追加情報を得られる可能性があります。

基準および条約：

- RBA 行動規範（8.0 版）
- 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある企業行動ガイドライン（第 1.1 版）」
- ILO 基本条約
 - 1948 年結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
 - 1949 年団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
 - 1930 年強制労働に関する条約（第 29 号）
 - 1957 年強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
 - 1973 年就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
 - 1999 年最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
 - 1999 年同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）
 - 1958 年雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
 - 1981 年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）、ならびに 2006 年職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）
- OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針
- ビジネスと人権に関する指導原則
- 世界人権宣言
- 腐敗の防止に関する国際連合条約
- 児童の権利に関する条約
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- 国連グローバル・コンパクト
- オゾン層を破壊する物質に関するモントリオール議定書

その他の役立つ参考資料：

- ドッド=フランク・ウォール街改革・消費者保護法
- EU 環境管理・環境監査制度
- エシカル・トレーディング・イニシアチブ
- ILO 行動規範
- ISO 14001 および関連規格 - 環境マネジメントシステム
- ISO 45001:2018 - 労働安全衛生マネジメントシステム
- 全米防火協会（NFPA）
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル（SAI）
 - SA 8000
- 米国連邦調達規則