

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 1.0 版 2024 年 2 月

株式会社アルファシステムズ

はじめに

株式会社アルファシステムズは、「和・信頼・技術」を社是とし、豊かな人間性と高い技術の融和を目指すとともに、企業理念として「常に発展する技術者集団」、「発展の成果を社会に常に還元する企業」を掲げ、「ソフトウェア開発およびプロダクト・サービスの提供」を通じて社会的課題の解決に取り組み、企業価値の継続的向上を図ることで社会やすべてのステークホルダーに貢献することを経営の基本としております。

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組むことが不可欠となっています。当社のお客様からは、地球環境や社会への配慮について、一定の基準を満たすことが求められています。

このような状況の中、アルファシステムズは、サプライチェーンとしての姿勢や責任について、『サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン』（以下、本ガイドライン）を制定しました。お取引先の皆様には、本ガイドラインをご理解いただき、ともに持続可能な社会を実現することにご協力いただきたいと考えています。

本ガイドラインは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が提唱する『責任ある企業行動ガイドライン（Ver.1.1）』を参考に、アルファシステムズと直接取引を行うサプライヤーの皆様に遵守していただく事項です。

サプライヤーの皆様には、これら遵守事項について十分に理解のうえ、遵守いただけますようお願いいたします。同時に、上流サプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様に対しても、本ガイドラインの内容の伝達と遵守に向けた働きかけを行い、その遵守状況を確認いただけますようお願いいたします。

サプライヤーの皆様の企業行動において、本ガイドラインに対する著しい逸脱が認められた場合は、是正措置を求めさせていただきます。それでも改善が見られない場合は、取引の中止を含め、適切に対処いたします。また、重大な法令・倫理違反が認められた場合は、直ちに取引を停止することもございます。

本ガイドラインの遵守状況の確認にあたり、書類点検や訪問点検、第三者監査等をお願いする場合がございますので、その際にご協力くださいますようお願いいたします。

サプライヤーの皆様には、アルファシステムズの持続可能なサプライチェーンの取り組みにご理解とご賛同いただくとともに、本ガイドラインの積極的な推進にご協力いただきますようお願いいたします。

目次

第1部 行動規範.....	4
1. 法令遵守・国際規範の尊重.....	4
(1-1) 法令遵守・国際規範の尊重.....	4
2. 人権・労働.....	5
(2-1) 強制的な労働の禁止.....	5
(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮.....	5
(2-3) 労働時間への配慮.....	6
(2-4) 適切な賃金と手当.....	7
(2-5) 非人道的な扱いの禁止.....	7
(2-6) 差別の禁止.....	8
(2-7) 結社の自由、団体交渉権.....	8
(2-8) 高い倫理観に基づくテクノロジーの推進.....	8
3. 安全衛生.....	10
(3-1) 労働安全.....	10
(3-2) 緊急時への備え.....	10
(3-3) 労働災害・労働疾病.....	11
(3-4) 産業衛生.....	11
(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮.....	12
(3-6) 機械装置の安全対策.....	12
(3-7) 施設の安全衛生.....	13
(3-8) 安全衛生のコミュニケーション.....	13
(3-9) 従業員の健康管理.....	13
(3-10) 工事業務に関する安全衛生管理.....	14
4. 環境.....	15
(4-1) 環境許可と報告.....	15
(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減.....	15
(4-3) 有害物質の大気への排出.....	16
(4-4) 水の管理.....	16
(4-5) 汚泥の管理.....	16
(4-6) 振動・騒音の管理.....	17
(4-7) 資源の有効活用と廃棄物管理.....	17
(4-8) 化学物質管理.....	17
(4-9) 製品含有化学物質の管理.....	18
(4-10) 製品アセスメントの実施.....	18

(4-11) 生物多様性保全.....	18
5. 公正取引・倫理	19
(5-1) 腐敗防止	19
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	19
(5-3) 適切な情報開示	19
(5-4) 知的財産の尊重	20
(5-5) 公正なビジネスの遂行	20
(5-6) 通報者の保護.....	20
(5-7) 責任ある鉱物調達	21
(5-8) 優越的地位の濫用の禁止.....	21
(5-9) 不正行為の予防.....	22
6. 品質・安全性	23
(6-1) 製品の安全性の確保.....	23
(6-2) 品質管理	23
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供	23
7. 情報セキュリティ	24
(7-1) サイバー攻撃に対する防御.....	24
(7-2) 個人情報の保護	24
(7-3) 機密情報の漏洩防止.....	25
(7-4) セキュリティとプライバシーに配慮した製品またはサービスの提供	25
(7-5) 情報セキュリティインシデントへの対応	26
8. 社会・地域への貢献	27
(8-1) 社会・地域への貢献.....	27
9. 事業継続計画	28
(9-1) 事業継続計画の策定と準備	28
第2部 管理体制の構築.....	29
A. マネジメントシステムの構築.....	29
B. サプライヤーの管理	30
C. 適切な輸出入管理.....	31
D. 苦情処理メカニズムの整備.....	31
E. 取り組み状況の開示.....	32
その他	33
改版履歴	34

第1部 行動規範

1. 法令遵守・国際規範の尊重

近年、環境や人権、贈収賄に関わる様々な法規制や政策が各国で制定・導入されています。企業はこれらを理解し、遵守する必要があります。

一部の法規制は自国だけでなく、域外にも適用される場合があります。また、サプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制遵守、さらには国際行動規範の尊重が求められています。

(1-1) 法令遵守・国際規範の尊重

- ① 自国および事業を行う国または地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重すること。

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（条約および協定を含む）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指します。

例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs（持続可能な開発目標）」、OECD（経済協力開発機構）による「多国籍企業行動指針」、ILO（国際労働機関）の「多国籍企業宣言」等が該当します。

2. 人権・労働

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重する必要があります。

ここでいう「労働者」とは、正社員、臨時社員、従業員、外国人労働者、技能実習生、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者等、あらゆる就業形態の労働者を含みます。国際的な人権基準としては、国連の「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILOの「中核的労働基準」等があります。

(2-1) 強制的な労働の禁止

- ① 強制、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、奴隷労働または人身売買によって得られた労働力を用いないこと。これには、脅迫、強要、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡することを含みません。
- ② すべての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守ること。
- ③ 就労のための手数料を労働者が負担することや、その手数料を債務として強制労働を行わないこと。
- ④ 外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載された雇用契約書を提供すること。
- ⑤ 政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書（労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く）等を労働者から隠匿、没収する等の手段で本人の使用を妨げないこと。
- ⑥ 労働者の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課さないこと。

強制労働とは、ある者が懲罰等の脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。

(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

- ① 最低就業年齢に満たない児童に労働をさせないこと。
- ② 18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が損なわれる可能性のある業務に従事させないこと。

児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発

達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。

最低就業年齢とは、ILO 第 138 号条約（1973 年）では、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも 15 歳（開発途上国では 14 歳とすることも可）を下回らないよう定められています。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。危険有害な業務については、すべての国が 18 歳を最低就業年齢としなければなりません。しかし、国内の労使団体と事前の協議が行われ、若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けている場合は、このような業務に 16 歳から従事することができます。

危険有害な業務とは、以下を指します。

- 児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- 危険な機械、設備及び工具を用いる業務または重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務
- 不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動に児童をさらすようなもの）
- 長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

（2-3）労働時間への配慮

- ① 労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させないこと。
- ② 国際的な基準を考慮した上で、労働者の労働時間・休日を適切に管理すること。
- ③ 法令で定められた労働時間内であっても、過度な労働とならないよう努めること。
- ④ 時間外労働の実施にあたっては、労働者の意思を尊重すること。
- ⑤ 時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従うこと。

適切な管理とは、以下を指します。

- 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（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
- 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
- 法令に定められた休憩時間を与えること
- 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

(2-4) 適切な賃金と手当

- ① 労働者に支払われる報酬（最低賃金、時間外労働および法的に義務付けられた手当や賃金控除等）は、賃金に関するすべての法規制を遵守すること。
- ② 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。

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指し、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業等の自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。

不当な賃金控除は、労働関連法令等に違反する賃金控除を指します。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代等の給与天引きが該当します。

また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払う必要があります。報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供が必要です。

(2-5) 非人道的な扱いの禁止

- ① 労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメント等の非人道的な扱い、またそのような可能性のある行為を労働者に行わないこと。
- ② 企業が労働者に提供する寮には、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保すること。
- ③ 関係者に対する懲戒方針やインシデント等への対応手順を策定すること。
- ④ 非人道的扱いの事実を把握するため、社内通報制度（苦情処理メカニズム）を整備し、労働者に周知し運用すること。

精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉等により、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指します。肉体的な虐待とは、暴力や過酷な環境下での作業等を指し、強制とは、脅し等により、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指します。ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。

適切な労働者の住環境の確保については、労働者の人権面と安全衛生面の両面から必要なため、別途「(3-7) 施設の安全衛生」で記載します。

(2-6) 差別の禁止

- ① 賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無等による差別につながる可能性のある行為は行わないこと。
- ② 労働者や雇用見込み者に、結果を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は受けさせないこと。
- ③ 宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮すること。

差別待遇の原因は多種多様です。

- 人種と皮膚の色：特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民等が標的とされるもの
- 性：男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別等もこれに当たる
- 宗教：ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれる
- 政治的見解：政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別
- 国民的出身：出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等が標的とされる
- 社会的出身：社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。社会的出身が本人のキャリアに影響することがある

(2-7) 結社の自由、団体交渉権

- ① すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重すること。
- ② 労働者、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、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉が行えること。

(2-8) 高い倫理観に基づくテクノロジーの推進

- ① 人工知能 (AI)をはじめとする新しいテクノロジーを使用する場合は、以下の点を遵守すること。

- 人権の尊重、自然への配慮のもとでデータ保護・管理に責任を持ち、適正に利用すること
- アルゴリズムやデータのバイアスから生じる不当な差別等のネガティブな影響の多寡を確認し、適切に対処すること
- 可能な限り、AI 判断の結果が出力されるに至った判断根拠の提示に努めること
- AI 等の学習に使用するデータは、適切な手段で得られたデータであることを保証すること

AI をはじめとする新しいテクノロジーの利用にあたっては、人と自然の共生が重要です。高い倫理観のもとで、これらのテクノロジーを研究開発し、利活用・社会実装することを追求していく必要があります。

3. 安全衛生

企業は、関連法規制を守るのみならず、ISO 45001 (労働安全衛生マネジメントシステム) や ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン等に留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え、安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小限に抑えることに加えて、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の向上に繋がります。また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者の意見聴取と教育は不可欠です。

(3-1) 労働安全

- ① 所在国の労働安全法令を遵守するとともに、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって労働者の安全を確保すること。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便宜を図ること。
- ② 健康および職場環境の安全衛生に関するトレーニングを提供すること。
- ③ 安全のための啓発活動（個人保護具の取扱いを含む）を行うこと。
- ④ 違法・規制薬物の影響下での作業を禁止すること。

職務上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・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物等による、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します。

適切な設計や技術・管理手段とは、次の段階的制御による排除または軽減を指します。

- 危険因子の排除または安全なものへの代替
- 工学的制御（例：センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断（ロックアウト））
- 運用での管理（例：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））
- 個人保護具の提供（例：保護メガネ・安全帽・手袋等の保護具）

(3-2) 緊急時への備え

- ① 人命・身体の安全を損なう災害・事故等の緊急事態に備え、発生の可能性も含めてリスクを特定・評価し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備等の設置、その対応手順の教育・訓練を行うこと。

- ② 防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい頻度で実施すること。
- ③ 緊急時の対応手順書等は、職場内で容易に手の届く場所へ保管・掲示すること。

緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への緊急事態発生通知、避難手順の明確化、避難施設の設置、労働者の理解できる言語で分かり易く表示された障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、緊急対応者の人員と連絡先情報、復旧計画の整備等を指します。

(3-3) 労働災害・労働疾病

- ① 労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じること。

適切な対策とは、例えば次のようなことを指します。

- 労働者による通報を促進する仕組みの導入
- 災害・疾病の分類や記録の確実な実施
- 必要に応じた治療の提供
- 災害・疾病の調査を行い、原因を特定し是正対策を実施する仕組みの整備
- 労働者の職場復帰を促進する支援策の導入
- 法令に基づく手続きの確実な実施
- 労災保険への加入の実施

(3-4) 産業衛生

- ① 職場において、有害な生物学的・化学的・物理的薬剤の影響により、労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行うこと。
- ② 危険源が特定された場合は、適切な設計、工学的および運営管理によって除去または制御すること。
- ③ 危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切に維持・管理された個人保護具が提供され、正しく使用されること。

有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベスト等）等が含まれます。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵等の状態で存在することもあります。また、騒音や悪臭等も著しい場合には人体に有害なものとみなされます。

適切な管理とは、例えば次のような行為を指します。

- 管理基準の制定および運用
- 労働者への適切な教育・訓練
- 適切な個人保護具の提供

(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

- ① 労働者の身体に負荷のかかる作業の危険性を特定・評価し、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理を行うこと。

身体に負荷のかかる作業には、次のようなものが挙げられます。

- 手動での重量物運搬作業等の重労働や力の必要な組み立て作業
- データ入力等の長時間にわたる反復作業・連続作業
- 長時間の不自然な姿勢による作業

適切な管理には、人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて事故やミスを少なくすることも含み、次のようなものが挙げられます。

- 人間工学にもとづく作業環境の整備
- 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

人間工学とは、人間が可能な限り自然な動きや状態で使えるように物や環境を設計し、実際のデザインに活かす研究分野のことを指します。

(3-6) 機械装置の安全対策

- ① 労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施すること。

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指し、例えば、次のようなものが挙げられます。

- フェイルセーフ、フルプルーフ、インターロック、タグアウト等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保全の実施

(3-7) 施設の安全衛生

- ① 労働者の生活のために提供される施設（社宅・寮・食堂・トイレ等）の安全衛生を適切に確保すること。
- ② 社宅や寮では、緊急時の適切な非常口を確保すること。

安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下のような点に留意する必要があります。

- 飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水（ウォーターサーバー等）
- 衛生的な食事の提供：調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証等
- トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレットペーパーの提供等
- 社宅や寮：火災対策、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管施設（鍵付きロッカーの提供）、居室の十分な広さ（目安は1人当たり3.3㎡以上）、換気、温度管理、適切な照明等

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション

- ① 労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供すること。
- ② 労働者から安全に関わる意見・懸念をフィードバックする仕組みをつくること。
- ③ 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に置かれるものとし、労働者の理解できる言語で提供すること。
- ④ 教育・訓練は、すべての労働者に対し、作業の開始前およびそれ以降も定期的に提供すること。

教育・訓練の項目には、例えば、次のようなものが含まれます。

- 個人保護具の正しい使い方
- 緊急時対応
- 機械の安全操作
- 有害な環境に入る前の準備

(3-9) 従業員の健康管理

- ① すべての従業員に対し、少なくとも法令に定める水準において、健康診断等を実施し、

従業員の疾病の予防と早期発見を図ること。

- ② 過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス等のケアについても十分に配慮すること。

(3-10) 工事業務に関する安全衛生管理

- ① 建設工事並びに機器の設置・撤去工事、保守、修理を行う場合には、労働者の健康および安全衛生を適切に確保することの重要性を特に認識した上、安全衛生管理体制を整備し、安全を最優先し人身災害（労働災害、公衆災害、もらい事故）・物損災害・事故が生じないように徹底すること。

4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染等の地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮する必要があります。

環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。

(4-1) 環境許可と報告

- ① 事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な環境許可証、認可書および登録証を取得・維持し、その運用および報告に関する要求事項を遵守すること。なお、「法規制」には法律だけではなく、条例、協定、組織が同意する要求事項等も含まれます。

日本では、環境に関わる法令で定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務があり、次のもの等が挙げられます。

- 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（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）

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、危険物管理等の責任者を設置する義務が発生します。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設等に関する行政の許認可が必要な場合もあります。

(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

- ① 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排出量の継続的削減活動に取り組むこと。
- ② 使用するエネルギーは、可能な限り再生可能エネルギーとすること。

エネルギー効率の改善には、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定する必要があります。エネルギー消費およびすべての関連する スコープ 1 およびスコープ 2 の温室効果ガスの排出に関し、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を情報公開することが求められています。また、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化する方法を追求しなければなりません。

各事業者が自主的に温室効果ガス削減の目標を定めて取り組みを推進する枠組みの例として以下があります。

- 国際的な気候変動イニシアティブである「Science Based Targets (SBT)」
- 自らの事業の使用電力を 100%再生可能エネルギーで賄うことを目標とする企業連合である「RE100」

スコープ1とは、事業者自ら直接排出する温室効果ガス（製造設備の動力、給湯ガス等の使用により発生したガス）、スコープ2とは、事業者が間接的に排出する温室効果ガス（工場や事務所で使われる電力の発電により発生したガス）を指します。

（4-3）有害物質の大気への排出

- ① 有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施すること。

操業中に発生する揮発性有機化合物（VOC）、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物等有害物質の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければなりません。

対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれます。

（4-4）水の管理

- ① 使用する水の水源、水の使用、排出状況をモニタリングし、節水すること。
- ② あらゆる廃水は、特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施すること。
- ③ 廃水処理システムや水槽・タンク等設備(装置)は性能を定期的に点検し適切な管理を行うこと。

（4-5）汚泥の管理

- ① 汚泥の排出量を削減するとともに、適切な汚泥処理または汚泥資源化を実施すること。

汚泥の管理における適切な汚泥処理には、例えば、濃縮・脱水・焼却等によって汚泥の容積を減らす（減容化）等が挙げられます。

(4-6) 振動・騒音の管理

- ① 騒音・振動の発生の抑制に努め生活環境の保全に努めること。

(4-7) 資源の有効活用と廃棄物管理

- ① 資源の適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えること。
- ② 廃棄物の処分方法（マテリアルサイクル、サーマルサイクル、最終処分方法等）とリサイクル率の把握に努めること。
- ③ 有害性が特定されていない物質の廃棄についても、責任ある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、削減に努めること。
- ④ 天然資源(水、化石燃料、鉱物、原生林製品等)の使用は持続可能な利用に向けて、最小限に抑え、浪費しない対策を講じること。

これらを実行する手段としては、次のようなものが挙げられます。

- 発生源での生産設備の変更
- 材料の代替
- 資源の再利用
- リサイクル

法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動することが重要です。

また、使い捨てプラスチックの不使用や再利用、堆肥化可能なものの使用を推奨します。

(4-8) 化学物質管理

- ① 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理すること。

例えば、国内では、次に挙げる法に基づいた管理が必要です。

- 化審法
- 毒劇法
- 安全衛生法
- 消防法
- PRTR 制度

(4-9) 製品含有化学物質の管理

- ① 製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、すべての法規制およびお客様の要求を遵守すること。

製品含有物質については、お客様の要求にも配慮する必要があるとともに、製品の仕向け国の法規制に従う必要があります。また、最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはなりません。そのため、上流サプライチェーン企業は、下流サプライチェーン企業に必要な情報を提供する必要があります。

例えば EU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令（特定有害物質使用制限）、REACH 規則（化学品の登録・評価・認可および制限）等が該当し、製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

(4-10) 製品アセスメントの実施

- ① 製品の設計段階において、製品アセスメントを実施し、環境負荷低減に努めること。

製品アセスメントとは、製品が環境に与える影響を評価するプロセスです。

地球温暖化、資源循環、使用禁止物質や使用回避物質の排除等の環境設計コンセプトに基づいて、省資源・省エネルギー製品を提供するために、開発設計の段階で環境に配慮した事前評価を実施します。製品の生産・使用・再資源化等各段階の改善を行うことで、環境負荷の低減を図ります。

製品アセスメントには、例えば以下のような内容が含まれます。

- 材料に関するもの（リサイクルが容易な材料の選定、有害物の使用抑制、等）
- 設計に関するもの（省エネ、減量化、長寿命化、等）
- 表示に関するもの（材料名の明記、等）
- 梱包材に関するもの
- リサイクル、廃棄に関するもの

(4-11) 生物多様性保全

- ① 使用する資材に対する生物多様性保全への配慮を行うとともに、事業所内外の生態系保全や希少な動植物の保全活動等を、ステークホルダー（従業員、自治体、NGO 等の専門家等）とともに取り組むこと。
- ② 地域の水資源へのダメージを最小限に抑えるよう努めること。

5. 公正取引・倫理

企業は、単に法令を遵守するだけでなく、高い倫理感に基づいて事業活動を行うことが求められています。これは国内だけでなく、事業展開をする国の法規制を遵守することが不可欠です。

さらに、経営陣は自らが模範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

(5-1) 腐敗防止

- ① 贈収賄、過度な贈答・接待、汚職や違法な政治献金、恐喝、および横領その他の詐欺行為を自らまた共謀して行わないこと。
- ② 方針を継続的に遵守するために、従業員に適切な教育・研修を実施すること。
- ③ マネーロンダリングを防止するための措置を講じること。

贈賄とは、公務員及びそれに準じる者（以下公務員等という）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手等、業務上の何らかの見返りを求めて、例えば金銭の提供、接待、贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことを指します。

違法な政治献金とは、例えば、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手等業務上の何らかの見返りを求めて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指します。

(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

- ① 賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認しないこと。

賄賂には、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まれます。

直接的あるいは間接的に価値のあるもの（お金、商品、サービス等）を与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されています。

(5-3) 適切な情報開示

- ① 法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、ESG（環境、社会、ガバナンス）情報、事業活動、組織構造、財務状況、業績、リスク・インシデント情報、サプライチ

ーションに関する情報を開示すること。

- ② 記録の改ざんや虚偽の情報開示は行わないこと。
- ③ ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行うこと。

リスク・インシデント情報とは、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、重大な法令違反等の発覚等が挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、お客様に発信することも積極的な情報提供の一例です。

(5-4) 知的財産の尊重

- ① 知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産が守られた形で行うこと。
- ② お客様およびサプライヤー等の第三者の知的財産も保護すること。

知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウ等を含みます。

知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等が該当します。

(5-5) 公正なビジネスの遂行

- ① それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を遵守し、カルテル等の競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示等の違法行為は行わないこと。
- ② 市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守すること。
- 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、消費者やお客様に内容を誤認させる表現を行わないこと。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よう配慮すること。

(5-6) 通報者の保護

- ① 自社並びにサプライヤーの従業員等を含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報に係る情報の機密性、通報者の匿名性を確保すること。
- ② 通報したことを理由に企業・個人から報復行為等の不利益な扱いを受けることから保護し、通報者に対する報復を排除すること。

通報とは、自社およびサプライチェーン、地域社会等における、企業の事業活動に関連する第1部行動規範への違反行為に関する申し立てを行うことを指します。

通報者とは、企業の従業員もしくは役員、被害を受けた人、団体ないしその代理人等のステークホルダー等であって、企業の事業活動に関する不適切な行動を認識し、通報を行う者を指します。

不利益な扱いとは、嫌がらせ等を含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換等の労働条件の変更を指します。

(5-7) 責任ある鉱物調達

- ① 製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金等の鉱物が、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、紛争等を引き起こしていない、またはそれらに加担していないことを合理的に保証するためのデューデリジェンスを実施すること。

責任ある鉱物調達に関するデューデリジェンスとは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え（可能な場合には契約に盛り込む）、サプライチェーンのリスクを特定および査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指します。

責任ある鉱物調達のデューデリジェンスに関しては、国際的に認められた「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リジェンス・ガイダンス」で次の5ステップが記載されています。

Step1：強固なマネジメントシステムの構築

Step2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

Step3：特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行

Step4：独立した第三者による監査の実施

Step5：サプライチェーンデューデリジェンスに関する年次報告

(5-8) 優越的地位の濫用の禁止

- ① 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こと。

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、例えば、次のような行為を行うことを指します。

- 仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更すること
- 不合理な要求や義務を課すこと

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防ぐ必要があります。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必要があります。

(5-9) 不正行為の予防

- ① 不正行為を予防するための活動を行うこと。

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造ることです。

6. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの品質・安全性を確保し、正確な情報を提供することが必要です。これらの要素は、サプライチェーンを通じてお客様のみならず様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

(6-1) 製品の安全性の確保

- ① 製品が各国の法令等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こと。

製品の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等が挙げられます。安全基準は、法令の細則や JIS 等で定められています。また、海外の安全規格として UL、BSI、CSA 等があります。

製品の安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程等の履歴）等の管理および問題解決に向けた迅速な対応が有用です。

(6-2) 品質管理

- ① 製品・サービスの品質に関する、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、お客様の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こと。

(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

- ① お客様や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供すること。
- ② 虚偽の情報や改ざんされた情報を提供しないこと。

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- 製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法に関する内容が正確であること
- 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

7. 情報セキュリティ

企業は、情報セキュリティを強化して機密情報や個人情報の漏洩を防止する必要があります。近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理はますます重要になっています。

機密情報や個人情報漏洩等の情報管理不備は、自社やお客様だけでなく、サプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

(7-1) サイバー攻撃に対する防御

- ① 自社の情報システム、ネットワーク、および製品やサービスについて、サイバー攻撃等からの脅威に対する対策（特定・防御・検知・対応・復旧）を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理（従業員の教育・研修を含む）すること。
- ② 国際標準に則ったセキュリティポリシーを確立し、運用されていること。

サイバー攻撃とは、例えば、標的型メール等によるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導等により、個人情報、顧客情報、取引先情報、技術情報等の営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化される等の被害を与える行為を指します。

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等のトラブルを防止する必要があります。攻撃者は、入手した顧客情報、取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まりません。

サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来のPCやサーバーだけではなく、産業システムやIoT（Internet of Things）と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、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す。その対策としては、例えば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等があります。

クラウドサービス等を契約している場合は、契約条件等からこれらの計画の策定や実行性等を確認しておくことも重要です。

(7-2) 個人情報の保護

- ① サプライヤー、お客様、消費者、従業員等すべての個人情報について、適切に管理・保護すること。
- ② 特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行うこと。

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指します（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できるものを含みます。）。

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、これには労働者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す。

適切な保護とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

（7-3）機密情報の漏洩防止

- ① 自社のみならず、お客様や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護し、情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含む適切な仕組みやマネジメントシステムを構築すること。

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等（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指します。

（7-4）セキュリティとプライバシーに配慮した製品またはサービスの提供

- ① 製品またはサービスがデータの機密性、真正性、完全性、可用性を提供するように設計されていること。
- ② 製品またはサービスの開発時に、製品またはサービスにバックドア、マルウェア、悪意のあるコードが含まれないための方針や手順を策定し、実施すること。
- ③ リスクに基づき、サポート期間中にセキュリティパッチの提供等、セキュリティの確保に必要なサポートを実施すること。

製品、サービス、および基礎となるインフラストラクチャのセキュリティスキャン、テスト、修正を定期的に行うことや、製品およびサービスが真正であり、識別可能であることを保証するためのプロセスを用意することが有効です。

また、製品またはサービスの提供者は、安全な設定、運用、使用に関するガイドラインを提供し、定義されたサポート期間には、リスクに基づいて、サポートの期間中に、連絡先の提供、セキュリティアドバイザリー、脆弱性管理、セキュリティパッチの提供、およびサポートを実施することが重要です。そのための前提として、サービス環境に対するリスクを軽減できる資産管理、脆弱性管理、変更管理方針を適切に実施することが有効です。

(7-5) 情報セキュリティインシデントへの対応

- ① 情報セキュリティインシデントが発生した場合には、速やかに関係者に連絡のうえ、その原因を特定し被害の拡大を防ぐとともに、再発防止策を講じること。
- ② アルファシステムズに提供する製品やサービスおよびアルファシステムズが委託する業務に関連した情報セキュリティインシデントが発生した場合、または発生の疑いがある場合、速やかにアルファシステムズに通知すること。
- ③ 原因と対応結果、および再発防止策について、アルファシステムズからの要望に応じてその内容を報告すること。

8. 社会・地域への貢献

社会的責任の観点から、企業は地域社会に貢献することを求められます。

事業活動が行われる地域社会において重要なステークホルダーであるコミュニティと協働し、地域のニーズや期待を理解し、その解決に向けた取り組みを行うことが重要とされています。

(8-1) 社会・地域への貢献

① 国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行うこと。

国際社会・地域社会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言い、一般的には次のような取り組みが挙げられます。

- 本来の業務や技術等を活用した社会貢献
- 施設や人材等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

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等の活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介等の例を挙げることができます。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必要があります。なお、特に金銭的寄付は賄賂と疑われないよう金額および意思決定過程について透明性が求められます。

9. 事業継続計画

企業は、大規模な自然災害やテロ、暴動、感染症、および事故等、自社もしくは自社の取引先が被災した場合に備え、自社や取引先の事業継続を確保するために、事業継続計画（BCP）を策定しておく必要があります。

これにより、生産・供給活動を早期に再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めることが重要です。

（9-1）事業継続計画の策定と準備

- ① 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。
- ② 被災時には納期等への影響を把握し、お客様を含むステークホルダーへの早期連絡を可能とするために、連絡体制と連絡手段を策定すること。
- ③ 実際の災害等に対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供すること。

事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害等、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症等の疾病蔓延、テロ・暴動等が挙げられます。

必要な事前対策には、想定される被害をどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧す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。

第2部 管理体制の構築

A. マネジメントシステムの構築

- ① 『第1部行動規範』の各項目を達成するために、マネジメントシステムを構築すること。

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA (Plan-Do-Check-Action) を通じ、継続的な改善を図る仕組みを構築することです。

これは、必ずしも認証取得を目的としたり、意味したりするものではありません。

マネジメントシステムを構築する際の留意点として、次のことが挙げられます。

- 本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
- 本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
- これらにより、継続的改善が期待できるか

また、マネジメントシステムには、以下を含みます。

- 企業のコミットメント
経営層が承認した企業の社会的責任(環境対応含む)としてコンプライアンスと継続的改善の取り組みを約束した会社の方針を施設内へ掲示。
- 経営者の説明責任と責任
管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定し、経営層は定期的に管理システムの状態のレビューを実施。
- 法的要件およびお客様の要求
本ガイドラインの遵守事項を含み、適用される法規制およびお客様の要求事項を特定、監視、理解するプロセス。
- リスクの特定とリスク管理
法令遵守、環境、安全衛生、業務に関連する労働慣行および倫理リスク等を特定するプロセス。特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し適切な手順による管理および物理的制御を行う。
- 改善目標と定期的な評価
社会的責任を果たすためのパフォーマンスを向上させるための活動目標や実施計画を文書化し、目標達成に向けた取り組みの定期的な評価を実施。
- 教育・訓練
管理職および労働者が会社の方針、手続きおよび改善目標を実施し、法規制の

要求事項を満たすための教育訓練プログラム。

- コミュニケーション
企業の方針、実践、期待および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お客様に伝達するためのプロセス。
- 労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て
本ガイドラインの対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し、意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。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が与えられていること。
- 特定されたリスクの評価と監査
法規制要件、本ガイドラインの内容、環境・社会的責任に関連するお客様の契約要件、自社の方針、マネジメントシステムの要件等への適合を確保するための定期的な自己評価。
- 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備に対する適時の是正プロセス。
- 文書化と記録
規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

各個別項目において、以下のような広く認知されたマネジメントシステムがあります。

<安全衛生>

- ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン、ISO 45001 等

<環境>

- ISO 14001、エコアクション 21、環境管理・監査システム（EMAS）等

<品質・安全性>

- ISO 9000 ファミリー等

<情報セキュリティ>

- ISO/IEC 27001 等

<事業継続計画>

- ISO 22301 等

B. サプライヤーの管理

- ① 上流サプライチェーンを構成するサプライヤーに対し、本ガイドラインの要請事項

の伝達と遵守に向けた働きかけを行うこと。

- ② 上流サプライチェーンを構成するサプライヤーの遵守状況を監視するプロセスを構築すること。

サプライチェーンとは、個々の企業の役割分担にかかわらず、原材料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでのプロセスだけではなく、人材派遣会社、請負業者等も含めたすべての繋がりを指します。

企業は、自社のみならずサプライチェーンのCSR対応について、自社に準じた同様の責任を求められています。したがって、本ガイドラインの遵守事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況を監視し、必要に応じて改善を促す必要があります。

C. 適切な輸出入管理

- ① 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、適切な輸出入手続きを行うこと。

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）に基づく法規制等で輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等を指します。なお、輸出入に関しては監督官庁等に対して、許可取得等の手続きが必要な場合があります。

D. 苦情処理メカニズムの整備

- ① 本ガイドラインの遵守を実現するために、サステナビリティ・デューデリジェンスに加えて、従業員およびサプライヤー等を含むステークホルダーからの通報を受け付け、対応・是正・被害者を救済するための苦情処理メカニズムを構築すること。
- ② 苦情処理メカニズムを有効に機能させるために、通報者となり得るステークホルダーへの理解促進、理解度を確認する意識調査、関係者・専門家からのアドバイス提案による継続的改善等、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすること。
- ③ 役職員および取引関係にある会社の役職員がアクセス可能な、アルファシステムズが運用する通報制度を周知すること。

苦情処理メカニズムとは、本ガイドラインの違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。

例えば、目安箱、電話、メール、通報窓口の委託を受けた外部組織等の通報窓口が用いられます。

苦情処理メカニズムの仕組みにおいては、通報内容の機密性や通報者の保護が必要なため、別途「(5-6) 通報者の保護」で記載します。

E. 取り組み状況の開示

- ① 法令等で規定されている情報開示に加えて、本ガイドラインに対する取り組みについて、お客様を含めたステークホルダーに情報開示を行うこと。なお、公表しない場合においてもアルファシステムズの要請に応じて情報を開示すること。
- ② 本ガイドラインに記載する要請事項を満たさない行為や事象が発生または特定された際には、アルファシステムズからの要請を待つことなく、自主的に情報を開示すること。

情報開示の媒体としては、自社 Web サイトや印刷媒体を通じた CSR 報告書、サステイナビリティ報告書等があります。

取り組み状況の開示においては、適切な情報開示が求められ、別途「(5-3) 適切な情報開示」で記載します。

その他

本ガイドラインは、社会状況の変化および新たな知見等により、必要に応じ予告なく改訂します。

改版履歴

版数	発行月	内容
第1版	2024年2月	サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインの制定