

アリメント工業の取り組み

1. 企業倫理について

アリメント工業は、人権尊重を事業継続の一つと考えており、労働者の人権に関する法令を遵守しています。世界人権宣言を含む「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO(国際労働機関)宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。持続可能で公正な社会の実現に向けて、企業活動のあらゆる場面において高い倫理観をもって行動します。以下の取り組みはアリメント工業の企業活動の指針であり、すべての従業員が共有し日々の業務において実践していくものです。

A:人権方針

事業活動を通じて社会課題を解決し、関係するすべての方たちとともにサステナブルな社会を目指しています。この方針は事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にするものであり、人権を尊重した活動をしていきます。また、事業に関わるすべてのステークホルダーに対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践をお願いして、社会全体の人権尊重にコミットすることを目指します。法令順守はもちろん社会的規範や良識に基づいた行動を徹底します。

● 差別の禁止

国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、障がいの有無などに基づく一切の差別行為を排除します。

● ハラスメントの禁止

職場の関係者に対し、セクシュアルハラスメントなどの一切のハラスメントを行いません。そのような発言、行動を一切容認しません。

● 強制労働の防止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止に努めます。

- 児童労働の防止
児童労働を実効的に廃止することを支持し、実践します。
- 過重労働の抑制・時間外労働の低減
従業員のワークライフバランスや健康維持・増進に配慮し、過重労働を抑制し、時間外労働の低減に努めます。
- 労働者の健康と安全の確保
労働基準法を始めとする法令に従い、労働者が健康かつ安全に働ける職場づくりに努めます。
- 結社の自由・団体交渉権の尊重
「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。
- 最低賃金以上の賃金支払い
労働法令を順守し生活の安定のために従業員へ最低賃金以上の賃金を支払います。
- 労働基準に関する企業方針の浸透について
人権方針を社内イントラネットに掲載するとともに、HP 等に掲載することで社外にも周知しています。
- 労働問題に関するリスク評価
労働災害防止策等の労働環境整備等を特に重要な人権課題の一つと認識し、重点的に対応すべき各種リスクについて、社内のみならず社外においても取引先事業者との対話を通じて抑止に努めています。

B:人権等に関する具体的な取り組みについて

積極的・自発的にその社会的責任を果たすとともに、全従業員に人権問題の正しい理解と認識を啓蒙しています。具体的な取り組みとして、セクシュアルハラスメント等各種のハラスメントや差別に関する研修を継続的に実施しています。また、社内外にハラスメント等の相談窓口を開設しています。

- 人権への影響またはリスク評価の対象
リスク管理の一環として人権尊重に関するリスクを必要に応じて評価します。また、

地域社会における事業活動に係るステークホルダーの人権を尊重するよう努めています。

- 国際的な取り組みへの対応

OECD「多国籍企業行動指針」、国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持・尊重しています。国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる 10 原則に基づき、責任ある経営を推進し持続可能な社会実現に向け貢献していきます。

- 人権啓蒙

差別禁止・人権の尊重等に対する理解を深めるため、全従業員に人権に関する啓蒙を行っています。

- 人権問題に関する相談・通報

組織的または個人的な法令違反行為、不正行為などに会社として速やかに対応して必要な措置を講ずるとともに、倫理および法令の遵守を推進するための相談・通報窓口を社内に設置しています。利用によるいかなる不利益も受けないことを宣言して利用者の保護を図っています。お取引先様との公正な取引を進めるため、コンプライアンス違反やそのおそれのある行為について通報をお願いしています。こうした様々な対応を行うことで相談しやすい環境をつくり、問題の早期発見と解決、再発防止策を進めます。

- 過重労働時間削減のための取り組み

全部署においてノー残業デーを設定し、定時帰宅の推進を行っています。時間外労働は、上長の承認によってのみ行われるという手順を徹底しています。また、労働時間を速やかに把握できる管理システムを導入しており、必要に応じた抑制の呼びかけを行うなど、過重労働時間削減の取り組みを行っています。

- 児童労働・強制労働の防止

「子どもの権利とビジネス原則」等の国際規約および、法令を遵守しており、児童労働・強制労働はありません。

- 賃金の管理

「最低賃金法」を遵守し、それを上回る賃金の支払いを行っています。労働の対価として支払う賃金等について、年齢や性別などによる差別は行わないほか、法令遵守状況を確認し、労働時間や残業時間が正しく賃金に反映されているか継続的に管理

しています。

- 多様性の確保への取り組み

国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、障がいの有無に関わらず、新卒・中途採用者等の多様な人材について、個人の能力と個性を発揮できる環境を整備し、属性によらない評価により管理職へ登用します。多様な人材が活躍できるよう努めています。

- 良好な労使関係の構築

すべての従業員に対して均等雇用や結社の自由、労働交渉権の保障に関わる人権を尊重することを就業規則等に明記しています。個別面談の実施やアンケートの実施等により、良好な労使関係の構築に努めています。

2. 人材育成について

持続的成長を実現するうえで多様な視点や価値観の存在の重要性を認識しており、人材多様性の確保のため、あらゆる人材に対し能力開発およびキャリアアップの機会を公平に提供して成長意欲と主体性を持った人材を育成していきます。

A: 人材育成体制

OJT を中心に知識を身に付け、組織貢献へのモチベーションを育むとともに自己の適性が見極められる体制を構築しています。必要に応じたジョブローテーションも随時行っており、キャリアプランに合わせた研修プログラムを実施するとともに、大学での講座受講なども推奨しています。会社が必要と認める資格取得に係る費用は会社が負担しており、従業員の自己成長をサポートしています。

- OJT、ジョブローテーション

個人の特性や能力に応じて複数の部署を経験するジョブローテーションを必要に応じて実施しています。定期的な能力・目標の設定・評価により、組織貢献へのモチベーションを育むとともに従業員の適性を見極めています。

- 資格取得支援制度

会社が必要と認めた資格の取得費用や登録料等を会社が負担しています。従業員

の公的資格取得を奨励・援助することにより、業務上必要な公的資格保有者、高度な専門能力をもつ資格取得者の育成を行っています。

- 自己啓発支援

資格試験、語学、ビジネススキル等のコンテンツが受講できる e ラーニングやビジネスセミナーの周知を行っており、希望に応じて受講が可能です。従業員の自己成長やスペシャリティの形成をサポートしています。

- 普通救命講習の実施

全従業員を対象に普通救命講習(AED 講習付き)を不定期に実施しています。業務のみならず、社会全体に貢献できる人材の育成を目指しています。

3. 多様な働き方について

従業員一人ひとりの人格を尊重するとともに、あらゆる差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場環境を確保し、ゆとりと豊かさの実現に努めます。業務効率化を推進し時間外労働時間の削減に努め、従業員のワークライフバランスの改善を図っています。

A: 人格や多様性を尊重する取り組み

一人ひとりの人格や個性を尊重した安全で良好な職場環境の構築と維持に努めています。

- ダイバーシティの推進

性別、年齢、国籍、価値観等の多様性を受け入れ、一人ひとりが最大限の能力を発揮できる環境を整備し、多様な人材の活躍を推進しています。

- 女性活躍の推進

女性活躍推進も含めたダイバーシティの推進に取り組んでおり、性別によらない評価の徹底や女性新規採用比率の数値目標を定めています。

B: ワークライフバランスの取り組み

- 子育て支援

法令に則した育児休業・短時間勤務・所定外労働の免除を行っています。また出産祝い金や配偶者の育児休業取得の推進などを行い、ダイバーシティとワークライフ

バランスの向上を行っています。

- 介護支援

法令に則した介護休業・短時間勤務・所定外労働の免除を行っています。介護保険制度の説明などを通じて、ダイバーシティとワークライフバランスの向上を行っています。

- 福利厚生・各種制度

法令に則した年次有給休暇とは別に個人が自由に設定し取得できるフレックス休暇制度を導入しています。そのほか年未年始休暇や夏季休暇も設定してワークライフバランスを重視した取り組みをおこなっています。

4. 健康と安全について

企業価値を高め事業を継続的に成長させていくには、従業員が心身ともに健康であることが不可欠です。健康増進を図り、安全な職場環境を整備し、過重労働、労働災害の防止に努めています。事業に関わるステークホルダーにおいても、従業員の健康・安全のための取り組み実施を要請しています。従業員の健康保持・増進活動を前進させ、健康経営を推進します。

A:体制

代表取締役社長を健康経営の推進に関する最高責任者とし、総務部を中心に衛生委員会、産業医、保健師、健康保険組合と連携しています。また、経営会議体で随時報告をしています。衛生委員会では健康保持・増進の重要性を協議し、社内に情報共有を行っており、安全委員を包括した安全衛生委員会として原則月1回開催しています。労務担当の管理職や、各事業部における衛生委員、産業医、従業員代表などが委員として参加しています。

B:外部からの評価

- 健康経営優良法人

経済産業省および日本健康会議が健康経営に取り組む優良な法人を認定する健康経営優良法人制度において、健康経営優良法人 2023(中小規模法人部門)に認定されました。

- ISO45001 認証について

ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)認証、JISHA 方式 OSHMS 認証はいずれも取得していません。

C:健康経営の取り組み

- 生活習慣病の発生予防・早期発見

生活習慣病は従業員の健康や生産性に大きな影響を与える重要な課題だと認識しており、疫病発生予防・早期発見のための取り組みを行っています。

- メンタルヘルス対策

メンタルヘルスは従業員の生産性に関わる重要な課題だと認識しており、メンタルヘルス不調の予防・早期発見のための取り組みを行っています。

- 働く環境の整備

従業員の生産性向上のためには、働きやすい環境の整備が必要であると考えています。作業負荷を分析し、自動化や省力化のための設備導入を進めています。

- 社内イベントの実施

新入社員歓迎会や納涼会・忘年会など社員同士の交流を目的としたイベントを実施しています。

- 喫煙対策・禁煙支援

たばこの健康への影響についての啓蒙を行っています。世界禁煙デーを禁煙日として呼びかけを行っています。

- 女性特有の健康課題への取り組み

女性特有の健康課題やライフイベントと仕事の両立等をテーマにした広報を随時実施しています。

- 食生活改善への取り組み

食生活改善に関する掲示を実施することで、自身の食生活を見直す機会の提供を行っています。

D:健康課題予防・早期発見のための取り組み

- ストレスチェックの実施

年 1 回ストレスチェックを実施し、従業員の健康管理と職場環境改善を図っています。

す。受検率 100%を目標に従業員へ勧奨を行っています。

- 研修等の実施
食事、睡眠、生活習慣、メンタルヘルス等をテーマに研修や広報を実施しています。
- 睡眠・マインドフルネスについて
睡眠・マインドフルネスをテーマに、従業員一人一人が健康習慣を考えるための情報を提供しています。従業員の生産性に影響を及ぼす「不眠」・「肩こり」・「腰痛」・「頭痛」等の体の不具合の改善を支援しています。
- がんに関する広報活動
保険組と連携してがん等の疾病に関する広報を実施しています。
- 働きやすい環境の整備
食堂に従業員の健康増進に繋がる健康器具を設置しています。働き方改革の推進と合わせ、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

5. 社会サプライチェーンについて

全体における ESG(環境・社会・企業統治)配慮の取り組みを推進するため、主要な製品・サービスについて調達ポリシーを定めています。可能な限りにおいて、考え方や目標についての情報を共有し、協力関係を築くよう努めています。

A: サステナブルな調達ポリシーについて

サステナブルな調達を維持継続するため、調達先に可能な限りの対応を求める点は以下の通りです。

- 企業倫理／児童労働
贈収賄による腐敗防止など企業倫理に関する方針や体制を整備していること。児童労働を禁止していること。
- 環境に配慮した業務手順の導入
環境・サステナビリティに関する法規制・基準等の遵守していること。

- 環境に配慮した原材料・資材等の調達
原材料・資材等の選定にあたって、必要な品質・機能・経済性・合理性に加え、環境負荷低減に関する項目を満たしていること。
- 環境汚染物質等の削減
有害化学物質・オゾン層破壊物質等の使用・排出量の削減に努めていること。
- 長期使用可能性
修理・部品交換の容易さや耐久性等の向上が検討されていること。
- 人権尊重と多様性
従業員の人権を尊重し、差別やハラスメントを禁止していること。
- 従業員の健康に配慮した原材料・資材等の調達
原材料・資材等の調達において、従業員の健康に配慮するため使用を禁止する薬剤など、一定の基準を設けていること。
- 労働環境と安全衛生
労働基準関連の法令を遵守し、強制労働などの不当な労働行為を禁止していること。労働時間の管理や休日・休暇の確保など、従業員の適切な労働環境や安全衛生に関する取り組みを実施していること。日本国外からの調達については、その地域の関連法規を順守していること。
- 従業員の健康と快適性
従業員の健康と快適性に配慮した取り組みを実践していること。従業員のワークライフバランス改善のための支援を実施していること。
- 業務委託先の選定における ESG に関する要件設置
下請事業者等の選定に関し、サステナビリティに配慮した要件を設けていること。
- 地域・コミュニティへの関与
地域やコミュニティに貢献する取り組みを行っていること。
- 災害時リスク管理体制の構築
災害に備えて BCP(事業継続計画)の構築に取り組んでいること。

- 情報セキュリティ

機密情報、個人情報を適切に取り扱い保護すること。

B: サービス・品質の向上

安心・安全で良質な価値ある製品・サービスの提供に努めています。顧客の立場に立ち、何事にも公正かつ誠心誠意を持って対応し、品質向上や経営の健全性の確保に努めます。

- 工場設備の維持・向上

工場設備について定期的に管理状況を確認し、法令を含めた業務の履行状況の確認や、工場設備に関連して発生した不具合に対する措置結果等の報告を受け、工場設備の維持向上を目指します。

C: 顧客満足

営業部門や品質保証部門を通じて顧客満足に関する意見や情報を収集しています。製品の提供に関する品質や納期、価格など総合的な情報を収集することで改善に取り組み、顧客満足度の向上を行っています。

D: 高齢者・障害者の方への配慮

「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」を参考に、工場設備において十分な通路幅の確保やスロープ・障がい者用トイレの設置等、バリアフリー対応を実施しています。

E: 安心・安全の提供

従業員の健康と安全、公正な取引体制を確保します。各種取り組みを行うことで、安心・安全を提供してまいります。

- 防災訓練

定期的に防災訓練を開催しています。従業員の安全性の向上に取り組んでいます。

- BCP 対策

地震等の災害時に被災状況を把握するための体制を整え、減災のための準備をしています。地震等の災害時に従業員の安全と健康を確保するために必要な非常食を備蓄し

ています。

- 反社会的勢力の排除

日本経済団体連合会による「企業行動憲章」に基づき、反社会的勢力への対応に関する基本的事項を定め、当社が反社会的勢力に対し毅然とした態度で対応し、いかなる名目の利益供与も行わず、反社会的勢力との係わりを一切持たないようにすることを目的として規程を定めています。

- 社会的課題への対応

様々な社会的課題に対応すべく、地域社会に対して柔軟な取り組みを推進しています。

6. 地域社会等への貢献について

企業理念に基づく持続的社会的の実現に向け、一人ひとりが社会の一員として、サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)に沿った活動を通じ、社会課題の解決に貢献していきます。

A: 地域の課題、社会のニーズへの対応

各事業所の地域課題の解決や社会的なニーズをくみ取った施策を展開することで、エリア全体の活性化に繋がっています。地域の賑わいの醸成や歴史ある建物の活用、自然災害リスクの低減や対応、低炭素化への取り組み、地域固有の文化の維持等に協力しています。

B: 寄付等

- 新型コロナウイルス感染症の対応にあたる医療従事者・医療現場への支援

新型コロナウイルス感染症の対応にあたる医療従事者・医療現場への支援のため、当社は各保健所や地域医療の中心となった総合病院に消毒液などの寄付をおこないました。

- 地域歴史文化や次世代への支援

山梨県南巨摩郡南部町に古から伝わる内船歌舞伎の維持継承のため定期的に寄付を行っています。静岡県立こども病院への寄付も定期的に行っており、未来を担う子供たちを支援しています。

C:地域環境保全・ボランティア活動

- 植林活動

静岡県富士市の「富士山麓ブナ樹林創造事業」に寄付を行っています。広葉樹の植栽活動を通じて富士山麓の自然環境保全と水源涵養機能の強化、地域住民の環境意識の醸成を行っています。

- 教育啓蒙活動

地域中学校、高等学校での啓蒙授業に参加し、当社業務の紹介を通じて環境保全の重要性を子供たちに伝える活動をしています。

D:地域の情報発信

- 富士市 SDGs・やまなし SDGs への参画

静岡県富士市の SDGs 未来都市に参画しています。環境・社会・経済の 3 側面から持続可能な地域づくりを推進しており、市民・企業・行政の連携に協力することで「富士山とともに輝く未来を拓くまちふじ」の実現を目指しています。

山梨県をやまなし SDGs 登録制度に参画しています。「誰一人取り残さない持続可能な山梨」を目指し県・市町村・企業・大学との連携を行っています。

7. 環境について

環境問題への取り組みを経営の基本的課題として認識し、企業活動全般にわたって、推進していきます。環境に関する法令等を遵守するとともに、環境活動に対して積極的に取り組んでいきます。

A:推進体制

重要な環境課題を認識し、環境負荷削減のための対策を進めています。

- 環境サプライチェーン

事業の継続的发展のためには環境負荷を考慮した原材料・資材調達が不可欠であると考えています。この実現のためにはサプライチェーン全体で取り組むことが重要であると認識しています。

B:環境配慮の調達方針

ESG 配慮の取り組みを推進するため、原材料・資材の主要な取引先について調達ポリシーを定めています。可能な限り環境に対する考え方や目標についての情報を共有し、協力関係を築くよう努めています。

● 環境への配慮に関する調達ポリシー

(1)環境に配慮した業務手順の導入

環境・サステナビリティに関する法規制・基準等の遵守をしていること。

(2)環境に配慮した原材料・資材等の調達

調達する原材料・資材等の選定にあたって、必要な品質・機能・経済性・合理性に加え、以下の環境負荷低減に関する項目を満たしていること。

a. 省資源・省エネルギーに努めていること。

b. 環境汚染物質等の削減

有害化学物質・オゾン層破壊物質等の使用・排出量の削減に努めていること。

c. 長期使用可能性

修理・部品交換の容易さや耐久性等の向上が検討されていること。

8. 気候変動について

気候変動問題は自然環境と社会構造に劇的な変化をもたらし、事業継続に重大な影響を与える課題であると認識しています。

気候変動が進むことで、海水面の上昇や異常気象などを引き起こし、社会全体に大きな影響をもたらすだけでなく、自然災害による環境規制等の強化により、事業活動に大きな影響を与える可能性があります。このような認識のもと、温室効果ガス排出量やエネルギー消費量の削減、再生可能エネルギーの活用等を進めていきます。

A:温室効果ガス(GHG)排出に関するコミットメント

気候変動の緩和のための GHG 排出の削減は国際的にも重要視される環境課題の一つであり、国が求める「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」などの関連法を順守します。なお、当社は算定義務のある特定排出業者には該当していません。

低炭素・脱炭素に向けて社会全体が変革していく中で率先して GHG 排出削減に取り組ん

でいきます。排出状況について適切に把握、管理するとともに、各種 GHG 排出削減施策を通じて GHG 排出削減を推進していきます。

- エネルギー消費に関する課題認識

非効率なエネルギー消費は、地球環境資源の浪費や、温室効果ガスの過剰な排出につながり、地球環境へ負の影響をもたらすだけでなく、エネルギーコストの増加、規制対応コストの増加など、当社事業の経済性をも悪化させる要因にもなりえます。事業活動に伴うエネルギー消費について、その消費状況について適切に把握、管理するとともに、各種省エネルギー施策の実行を通じて、エネルギーの効率的な使用を推進していきます。

B:具体的な取り組み

- 所属する業界団体等における取り組み

温室効果ガス排出削減に関する国際的枠組みである「パリ協定」との整合性を保ちながら、温室効果ガス排出量やエネルギー消費量の削減、再生可能エネルギーの活用等を進めており、国際社会が目指す脱炭素社会実現に向けた長期ビジョンを支持しています。また所属業界団体等の方針に従って、当社方針が著しく脆弱となる場合には積極的に気候変動への対策を改善していきます。

- 再生可能エネルギーの活用について

当社は、各工場の使用電力を、再生可能エネルギー由来に切り替えています。新富士第二工場ではソーラーパネルによる発電も実施しており、再生可能エネルギーを積極的に活用しています。RE100(Renewable Energy 100%)に対応可能な取り組みを行っています。

- 環境負荷削減

環境への配慮を実現するため経営資源の視点で取り組みを行っています。工場設備の維持保全を行うことで設備のライフサイクルを適切に保ち、想定外の環境負荷が掛からないように管理しています。

C:水資源に対する取り組み

非効率な水の使用は、資源の浪費や、生態系への悪影響につながり、地球環境へ負の影響をもたらすだけでなく、運営コストの増加、規制対応コストの増加など、事業継続性を悪化させる要因にもなりえます。水使用の課題に関し日本では、「水質汚濁防止法」をはじめ

とする排水に関する規制等が設けられており、地域の環境関連規制の対象となる場合があります。水使用についてその使用状況を適切に把握、管理するとともに、各種効率化施策の実行を通じて、水使用の効率化を推進していきます。

- 水ストレス地域における事業活動

当社は WRI(World Resource Institute)の Aqueduct 調査において、リスクコアが 3 超(High, Extremely High)となる水ストレスが懸念されている地域で事業活動による収益を得ておりません。

- 井水等の利用

水資源の有効活用のための取り組みとして、井水の有効利用を実施しています。

- 節水機器の導入

節水機器への切り替えを実施しており、水使用量の削減に努めています。

- 取引先との協力

当社は水使用について、取引先に対しても節水を呼びかけを実施しています。

9. 汚染と廃棄物と資源利用について

A: 汚染

環境汚染物質等の排出を削減・抑制することに取り組むべき課題として認識し、有害化学物質・オゾン層破壊物質等の使用・排出量の削減に努めています。事業活動を通じて発生する汚染物質の排出は、事業に関連する人々や、周囲の環境に悪影響を与える可能性があるとの認識のもと汚染防止に努めます。

- 取り組み目標

主要な製品・サービス、主要な取引先について調達ポリシーを定め、環境汚染物質削減を含め、ESG に配慮した基準を満たす原材料・資材等調達を行っています。

- 廃棄物・資源利用(循環型社会の実現)

事業活動において、適切に廃棄物量の排出実績の把握・削減と資源活用を実施し、省資源に努め、資源の浪費や生態系の悪影響といった地球環境への負の影響の低減に努めることが企業として取り組むべき課題であると認識しています。

- 取引先との協力

廃棄物の管理について当社だけでなく、取引先に関しても協力を呼びかける取り組みを実施しています。

B:環境負荷への対応

事業活動に伴う温室効果ガス排出の排出状況及びエネルギー消費について、適切に把握・管理するとともに、各種取り組みを通じて、温室効果ガス排出削減及び効率的なエネルギー利用、再生可能エネルギーの活用等を推進していく事で、気候変動への対策を推進してまいります。

- 水資源に対する取り組み

事業活動に伴う水使用について、その使用状況について適切に把握、管理するとともに、各種効率化施策の実行を通じて、水使用の効率化を推進していきます。

- 廃棄物に対する取り組み

事業活動全般において、リデュース(廃棄物等の発生抑制)、リユース(再使用)、リサイクル(再生利用)に努め、省資源に取り組むことで循環型社会の実現を目指します。

- 環境コンプライアンス

環境に関する法令等を遵守しています。環境関連法規制の違反および環境事故はありません。

10. 不正競争防止と贈収賄について

健全な市場競争を維持し、公正な取引慣行を確立するため、不正競争防止の取り組みをおこなっています。贈収賄についてもそのすべてを防止すると明確にしています。

A:不正競争防止の取り組みについて

- 法令順守

「不正競争防止法」および関連する国内外の法令を遵守し、知的財産権の保護、営業秘密の管理、表示の適正化など企業活動における公正性を確保します。第三者の知的財産権(特許、著作権、商標等)を尊重し、侵害する行為は行いません。

- 営業秘密の保護
従業員及び関係者に対して営業秘密の重要性を周知徹底し、適切な管理体制を構築・運用することで情報漏洩の防止に努めます。
- 不正行為の排除
他社の技術やノウハウ、商標や意匠等を不正に使用することなく、独自の創意工夫と正当な手段によって事業活動を推進します。
- 教育・啓発活動
従業員に対して不正競争防止に関する情報の提供を随時実施し、コンプライアンス意識の向上を図ります。
- 通報制度の整備
不正行為の早期発見と是正を目的として、社内通報制度を整備し通報者の保護と適切な対応を保証します。
- 継続的な改善
不正競争防止に関する取り組みを継続的に見直して改善することで、社会的責任が適切に果たせるよう維持しています。

B:贈収賄防止の取り組み

- 贈収賄の禁止
国内外を問わずいかなる形態の贈収賄行為も一切行いません。第三者を通じた不正な利益供与や受領も行いません。
- 関連法令の遵守
「不正競争防止法」「会社法」「刑法」及び各国の贈収賄防止関連法令(米国海外腐敗行為防止法や英国贈収賄法など)を遵守し透明性の高い企業活動を推進します。
- 教育と啓発
従業員に対して贈収賄防止に関する教育や周知を行い、倫理意識とコンプライアンス意識の向上に努めます。
- サプライチェーンとの連携

取引先や各種関係者に対しても贈収賄防止の方針を共有し、健全かつ公正な取引関係の構築に努めます。

- 見直しと改善

贈収賄防止に関する方針や体制を定期的に見直し、社会的要請や法令の変化に応じて柔軟かつ継続的な改善をおこないます。

11. 情報セキュリティについて

当社は顧客、取引先、従業員などすべてのステークホルダーから信頼される企業であり続けるため、情報資産の保護を経営の最重要課題の一つと位置付けています。情報セキュリティの確保と継続的な改善に取り組みます。

A: 情報セキュリティの取り組みについて

- 情報資産の定義と保護対象

保有し管理する情報資産とは、紙媒体、電子媒体を問わず業務上取得、生成、保管されるすべての情報(顧客情報、個人情報、技術情報、営業情報、契約情報など)のことを指します。これらの情報資産に対して、気密性・安全性・可用性の観点から適切な保護措置を講じます。

- 法令・規範・契約の遵守

個人情報保護法、サイバーセキュリティ基本法、マイナンバー法、労働関連法令、業界ガイドライン、契約上の義務など、情報セキュリティに関連するすべての法令・規範を遵守します。

- 情報セキュリティ管理体制

組織横断的なリスク評価を必要に応じて実施し、対策の優先順位を明確化します。

- 啓蒙・周知

従業員に対して入社時及び随時に情報セキュリティに関する啓蒙・周知をおこないます。管理職、技術職、営業職など職種別に必要な対応について知識習得の機会を与えます。

- インシデントへの対応

インシデント発生時には速やかに関係部署へ報告し、初動対応、原因調査、影響範囲の

特定と再発防止策の策定をおこないます。必要に応じて顧客、取引先、監督官庁への報告をおこない、再発防止と信頼回復に努めます。

12. 内部通報者の保護について

法令順守および企業倫理の確立を目的として、内部通報制度を整備・運用しています。通報者の保護を最優先事項としており、通報者の権利を守ることを宣言します。

A: 内部通報に対する取り組みについて

- 通報者の匿名と秘密保持
社内外問わず通報者の氏名、通報内容、通報に関連する情報については厳格に管理し、本人の同意なく第三者に開示することはありません。また、匿名での通報も受け付けており、通報者の特定に繋がるような情報の漏洩を防止します。
- 不利益な取り扱いの禁止
通報を行ったことを理由として、通報者に対して解雇や降格、減給、嫌がらせその他の不利益な取り扱いを一切行いません。万一、そのような行為が確認された場合は厳正に対処します。
- 公正な調査と対応
通報内容については事実関係を慎重に確認して、必要に応じて適切な是正措置を講じます。調査に当たっては通報者の意向を尊重しつつ、公正かつ迅速な対応をおこないます。
- 通報者支援体制の整備
通報者が安心して様々な通報ができるように社内外の相談窓口を設置し、必要に応じて心理的・法的支援をおこないます。また、通報制度の運用状況は随時見直して改善を図ります。
- 教育・啓発活動の推進
従業員に対して内部通報制度及び通報者保護に関する教育を継続的に実施して、制度の理解と信頼性の向上に努めます。