

NTT サプライチェーン CSR 推進ガイドライン

2020 年 6 月 制定版

はじめに

近年、企業活動のグローバル化や情報社会の高度化の進展など、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ変化が急速に進んでいます。また、社会とともに発展する事業を目指す企業が増え、社会の様々な問題を積極的に解決する企業の取り組みへの関心も高まっています。

このような環境下において、法令遵守などへの責任はもとより企業は社会の一員として持続可能な社会へ貢献していく、すなわち「企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)」に積極的に取り組んでいくことが期待されています。

NTT グループでは、グローバル ICT 企業グループとして、お客さまにとって価値あるサービスを提供するとともに、責任ある調達活動を通じて社会へ貢献していくために、調達基本方針を定めています。

【調達に関する基本方針】

1. 広く国内外のサプライヤの皆様に対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
2. 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
3. 法令や社会規範を遵守するとともに、社会への貢献のため環境・人権等に配慮した調達を実施します。

この基本方針に基づく調達を実現するためには、サプライヤの皆さまとの相互理解と信頼関係を発展させ、NTT グループとともに CSR を推進していただく必要があります。そのための指針として、「NTT サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」(以下、本ガイドライン)を制定いたしました。

サプライヤの皆さまには、NTT グループの調達基本方針および CSR の取り組みにご理解、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けますようお願いいたします。

2013 年 12 月

日本電信電話株式会社 技術企画部門
東日本電信電話株式会社 資材調達センタ
西日本電信電話株式会社 資材調達センタ

履歴

| 発行 | 変更内容 |
|-----------|------------------------------|
| 2013年 12月 | NTT サプライチェーン CSR 推進ガイドラインを制定 |
| 2020年 6月 | NTT グループ CSR 憲章およびお問い合わせ先の変更 |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

NTT グループ CSR 憲章

■ CSR メッセージ

私たち NTT グループは、“Your Value Partner”として、事業活動を通じた社会的課題の解決に取り組み、人と社会と地球がつながる安心・安全で持続可能な社会の実現に貢献します。

■ CSR テーマ

1.人と社会のコミュニケーション

私たちは、社会の持続的発展のため、お客さまのデジタルトランスフォーメーションをサポートすることにより、現在生じている国内外のさまざまな社会的課題に加えて、今後の技術革新の結果もたらされる新たな社会的課題の解決にも取り組み、より豊かでスマートな社会の実現に貢献します。

2.人と地球のコミュニケーション

私たちは、グループ事業全体にわたって環境負荷を低減し、ICT の利活用による社会全体の環境負荷低減に取り組み、さまざまな地球規模での環境問題の解決に努めます。

3.安心・安全なコミュニケーション

私たちは、社会を支え生活を守る重要なインフラを提供する企業グループとして、社会的・倫理的な課題の克服に真摯に取り組み、情報セキュリティの確保や災害・サイバー攻撃にも強い安心・安全なコミュニケーション環境を提供します。

4.チーム NTT のコミュニケーション

私たちは、“チーム NTT”として、さまざまなパートナーの皆さまとともに高い倫理観と人権意識を持って事業に取り組み、ダイバーシティを尊重した働きやすい職場環境の整備や個の成長に努め、豊かな地域社会づくりに貢献します。

目次

| | |
|---------------------------|----|
| I 人権・労働 | 6 |
| 1. 強制的な労働の禁止 | |
| 2. 非人道的な扱いの禁止 | |
| 3. 児童労働の禁止 | |
| 4. 差別の禁止 | |
| 5. 賃金 | |
| 6. 労働時間 | |
| 7. 従業員の団結権・団体交渉権 | |
| II 安全衛生 | 9 |
| 1. 機械装置の安全対策 | |
| 2. 職場の安全 | |
| 3. 職場の衛生 | |
| 4. 労働災害・労働疾病 | |
| 5. 緊急時の対応 | |
| 6. 身体的負荷のかかる作業への配慮 | |
| 7. 施設の安全衛生 | |
| 8. 従業員の健康管理 | |
| III 環境 | 13 |
| 1. 製品に含有する化学物質の管理 | |
| 2. 製造工程で用いる化学物質の管理 | |
| 3. 環境マネジメントシステム | |
| 4. 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など) | |
| 5. 環境許可証／行政認可 | |
| 6. 資源・エネルギーの有効活用(3R) | |
| 7. 温室効果ガスの排出量削減 | |
| 8. 廃棄物削減 | |
| 9. 環境保全への取組み状況の開示 | |

| | |
|---------------------------------------|----|
| IV 公正取引・倫理 | 17 |
| 1. 汚職・賄賂などの禁止 | |
| 2. 優越的地位の濫用の禁止 | |
| 3. 不適切な利益供与および受領の禁止 | |
| 4. 競争制限的行為の禁止 | |
| 5. 正確な製品・サービス情報の提供 | |
| 6. 知的財産の尊重 | |
| 7. 適切な輸出管理 | |
| 8. 情報公開 | |
| 9. 不正行為の予防・早期発見 | |
| V 品質・安全性 | 21 |
| 1. 製品安全性の確保 | |
| 2. 品質マネジメントシステム | |
| VI 情報セキュリティ | 22 |
| 1. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止 | |
| 2. 個人情報の漏洩防止 | |
| 3. 情報システムおよびコンピュータ・ネットワークにおける情報セキュリティ | |
| 4. 組織・制度における情報セキュリティ | |
| 本ガイドラインの適用範囲とお問合せ先 | 25 |

I 人権・労働

(I-1) 強制的な労働の禁止

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ことを要望します。

強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことです。強制的(あるいは強制的な労働)とは、例えば次のような労働を指します。

- ・ 本人の意思に反して就労させる強制労働
- ・ 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
- ・ 人身売買の結果として行われる奴隷労働
- ・ 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

また、次のような行為も強制的な労働に含まれます。

- ・ 自由な離職の権利がないこと
- ・ 本人であることを証明できる書類、パスポート、労働許可証の雇用者への預託を義務付けること

(I-2) 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行わないことを要望します。

非人道的扱いとは、例えば、虐待、体罰、セクシュアル・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)などの行為を指します。

(I - 3) 児童労働の禁止

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ことを要望します。

児童労働とは、一般論として次のような行為を指します。

- ・ 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
- ・ 若年労働者の保護を怠ること

日本国内においては、15 歳未満の者を雇用することや、若年労働者保護のための法令に違反することも禁止されている児童労働にあたります。健康、安全、道徳を損なう恐れのある就業から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が挙げられます。海外においても、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は児童労働にあたります。

また、法令の定めのない国においては、ILO の最低年齢条約・勧告に反する行為が児童労働にあたります。(最低就業年齢の原則は 15 歳: ILO 条約第 138 号)

(I - 4) 差別の禁止

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ことを要望します。

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います。

差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがあります。また、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合は、差別的行為とみなされません。

(I - 5) 賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わないことを要望します。

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いいます。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まれます。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指します。

(I - 6) 労働時間

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理することを要望します。

適切な管理とは、工場等の所在国における労働時間関連法令に従うことを指し、日本国内においては、例えば次のような行為を指します。

- ・ 労働時間(緊急時、非常時を除く)が法令に定められた上限を超えないこと
- ・ 法令に定められた休日および年次有給休暇の権利を与えること

(I - 7) 従業員の団結権・団体交渉権

賃金水準等の労働条件に関する労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権および団体交渉権を尊重することを要望します。

従業員の団結権および団体交渉権の尊重とは、例えば法令に従った次のような権利を指します。

- ・ 報復、脅迫、嫌がらせを受けることなく結社する自由
- ・ 労働組合に加入し、組合活動を行う自由
- ・ 団体交渉を行う自由

II 安全衛生

(II-1) 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じることを要望します。

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、例えば次のような対策をいいます。

- ・ 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
- ・ 安全装置や防護壁等の設置
- ・ 機械装置の定期的な検査とメンテナンスの実施

(II-2) 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ことを要望します。

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指します。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、次のようなものが挙げられます。

- ・ 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
- ・ 安全手順の提示
- ・ 安全に関するマニュアルの作成・提示

(Ⅱ－3)職場の衛生

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、適切な対策を講じることを要望します。

人体に有害な化学物質として、例えば、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵、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)などが挙げられます。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となります。

適切な対策とは、例えば、次のような行為を指します。

- ・ 有害な化学物質への直接的接触機会の特定や査定
- ・ 管理基準の制定および運用
- ・ 従業員への適切な教育や保護用品の提供

(Ⅱ－4)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、適切な対策を講じることを要望します。

適切な対策とは、例えば、次のようなことを可能にする制度や施策を指します。

- ・ 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

また、次のような行為も適切な対策に含まれます。

- ・ 労災保険への加入
- ・ 法令の定めに応じた、行政に対する必要な手続き

(Ⅱ-5) 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・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、職場内に周知徹底することを要望します。

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、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指します。

職場内への周知徹底方法としては、例えば、次のような行為が挙げられます。

- ・ 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
- ・ 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

(Ⅱ-6) 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上災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理することを要望します。

身体的に負荷のかかる作業には、例えば、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などの重労働
- ・ 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

適切な管理とは、例えば、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挙げられます。

(Ⅱ-7) 施設の安全衛生

従業員の生活のために提供される施設(寮・食堂・トイレなど)の安全衛生を適切に確保することを要望します。

従業員の生活のために提供される施設とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 職場で従業員に提供される施設(トイレ、食堂など)
- ・ 職場外で従業員に提供される施設(寮など)

安全衛生の確保の例として、清潔・衛生が保たれることに加え、例えば、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対策が挙げられます。

(Ⅱ-8) 従業員の健康管理

すべての従業員に対し、適切な健康管理を行うことを要望します。

適切な健康管理とは、少なくとも所在国の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。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の十分な配慮も含まれます。

Ⅲ 環境

(Ⅲ-1) 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ことを要望します。

製品に対する化学物質の管理とは、例えば、次のようなことをいいます。

- ・ 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
- ・ 必要とされる表示義務を遵守すること
- ・ 必要とされる試験評価を行うこと

(Ⅲ-2) 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ことを要望します。

製造工程における化学物質の管理とは、例えば、次のようなことをいいます。

- ・ 製品に含有されてはならない化学物質を管理すること
- ・ 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および適切な管理に努めること

(Ⅲ-3) 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用することを要望します。

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、例えば、組織体制、計画的活動、責任分担、手順、プロセス、経営資源を含んだものを指します。ここで、環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001 などが挙げられ、第三者認証を受けることができます。

(Ⅲ-4) 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、また必要に応じて自主規準をもって更なる改善をすることを要望します。

自主規準とは、法令等に定められた水準以上の環境負荷削減のための目標を持つことです。公害の発生を予防することはもとより、さらなる環境負荷削減のための活動として、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を実施することなどが挙げられます。

(Ⅲ-5) 環境許可証／行政認可

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ことを要望します。

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、例えば、次のようなものが挙げられます。

- ・ 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

また、事業に用いる化学物質により、例えば、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ります。さらに、事業内容や工場立地により、例えば、環境影響評価、危険物取扱施設のような行政の許認可が必要な場合があります。

(Ⅲ－6)資源・エネルギーの有効活用

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図ることを要望します。

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいいます。そのために例えば次のような手段があります。

- ・ 製品への材料使用量および廃棄物の削減すること
- ・ 再生資源および再生部品の利用を促進すること
- ・ 再生可能エネルギーの活用を推進すること

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います。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ます。

(Ⅲ－7)温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図ることを要望します。

温室効果ガスには様々なものがありますが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆ の 6 種類の物質群を指します。継続的削減活動としては、これら 6 種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられます。

(Ⅲ－8)廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図ることを要望します。

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指します。継続的削減活動としては、最終廃棄物に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられます。

(Ⅲ－9)環境保全への取組み状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示することを要望します。

環境活動の成果とは、例えば、環境保全のために実施した対策、大気、排水、土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物量、製品の省エネルギー性能等を指し、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含まれます。

成果を定期的に取りまとめるために、環境保全活動を行う組織と責任者を置き、環境保全活動の管理指標、目標の達成度、その他環境関連の重要事項について、継続的に記録を取る必要があります。

開示の方法としては、環境報告書の公開および利害関係者への必要に応じた情報公開、報告などがあります。

IV 公正取引・倫理

(IV-1) 汚職・賄賂などの禁止

政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わないことを要望します。

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いいます。

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みます。

違法な政治献金とは、例えば、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など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いいます。

(IV-2) 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、サプライヤに不利益を与える行為を行わないことを要望します。

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いいます。

- ・ 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(例えば日本における下請法など)を遵守する必要があります。

(IV-3) 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ないことを要望します。

不適切な利益供与や利益授受とは、例えば、次のようなものをいいます。

- ・ 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するような行為
- ・ 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
- ・ 顧客などの業務に関する未公表の重要な経営情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行うインサイダー取引

また、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(犯罪組織やテロ組織など)には不適切な利益を供与するだけでなく、一切の関係を持たないことが必要です。

(IV-4) 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ことを要望します。

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、落札価格の取り決めを行なうこと(入札談合)などをいいます。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ことなどは、不正競争行為になります。

(IV-5) 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ことを要望します。

正確な情報とは、例えば次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
- ・ 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ないこと
- ・ 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

(IV-6) 知的財産の尊重

他者の知的財産権を侵害しないことを要望します。

知的財産とは、例えば、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密を指します。

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に実施してください。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ります。

また、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等も知的財産権の侵害にあたります。第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたります。

(IV-7) 適切な輸出管理

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ことを要望します。

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・ソフトウェアなどです。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ります。

(IV-8) 情報公開

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・開示を行うことを要望します。

ステークホルダーに情報提供・開示すべき内容とは、例えば、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)などを指します。

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顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

(IV-9) 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ことを要望します。

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することです。

不正行為の早期発見対応のための制度とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 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努めること
- ・ 通報者の秘密を守り、適切に保護することに努めること
- ・ 不正行為には迅速に対処し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックすること

V 品質・安全性

(V-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足することを要望します。

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してください。また、製品安全性に関しては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してください。

製品安全性に関わる法令等として、例えば、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ます。安全基準は法令の細則等やJIS等で定められています。また、海外の安全規格として、例えば、UL(アメリカ)、BSI(イギリス)、CSA(カナダ)などが挙げられます。製品安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含みます。

(V-2) 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、また運用することを要望します。

品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、例えば、組織体制、計画的活動、責任分担、手順、プロセス、経営資源などの項目を含んだものを指します。ここで、品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆるPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、例えば、ISO9000ファミリー、ISO/TS16949、ISO13485などが挙げられます。

VI 情報セキュリティ

(VI-1) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

顧客や第三者から受領した機密情報の適切な管理・保護・開示範囲および取扱方法を明確化することを要望します。

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・光学的に記録されたデータ情報を含みます）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。

適切な管理・保護・開示範囲および取扱方法の明確化とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用
- ・ 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
- ・ 機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示または漏洩しないこと

(VI-2) 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報の適切な管理・保護・開示範囲および取扱方法を明確化することを要望します。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、例えば、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することができることとなる情報も含まれます。

適切な管理・保護・開示範囲および取扱方法の明確化とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用
- ・ 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
- ・ 個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示または漏洩しないこと

(VI-3) 情報システムおよびコンピュータ・ネットワークにおける情報セキュリティ

情報システムおよびコンピュータ・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ことを要望します。

情報システムおよびコンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、改竄、情報漏洩、なりすまし、マルウェア感染、システム侵入、DoS/DDoSなどを指します。

インターネットに接続されたパソコンがマルウェアに感染した場合やサーバに不正侵入された場合、当該パソコンやサーバに保存されている顧客情報、機密情報が流出するおそれがあり、また他社のコンピュータを攻撃するなどにより、業務停滞や信用失墜などの重大な損失を招くことがあります。従って、情報システムおよびコンピュータ・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す。

情報システムおよびコンピュータ・ネットワーク上への脅威に対する防御策とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 情報システムの適用業務の重要性や扱う情報の区分に応じ、情報システムに起こりうるリスクを考慮した上で、情報システムのライフサイクルを考慮した情報セキュリティ対策について定めること
- ・ 情報システム、および、情報システム内の情報の利用に関し、利用資格の範囲の限定など適切なアクセス権限を設定した上で、個人を一意に特定する形で識別・認証を行うこと
- ・ ID、および、パスワード等の認証情報の管理について定めること
- ・ 最新のマルウェア対策を実施し、その予防・発見・駆除・回復に努めること

(VI-4)組織・制度における情報セキュリティ

情報セキュリティを適切に管理・運営することで、自社および他者に被害を与えないように管理することを要望します。

情報セキュリティの適切な管理・運営とは、例えば、次のようなものを指します。

- ・ 情報セキュリティを管理・運営するために、運営組織を設置し、監査等により必要な範囲でモニタリングし、評価すること
- ・ 情報セキュリティ対策の改善を立案しPDCAサイクルを確立すること
- ・ 業務委託に際し、情報セキュリティ対策事項に関する遵守を契約において明記すること
- ・ 派遣社員等、同じ職場環境で業務を実施する協働者の契約に際しても、情報セキュリティ対策事項に関する遵守を契約書において明記し、情報セキュリティに関する指導を行うこと
- ・ 情報漏洩、不正アクセス等が発生した場合等の報告義務、連絡系統、対応方法について定めておくこと
- ・ 社員等が情報セキュリティ侵害を故意あるいは過失から引き起こした際の処置等を定めておくこと

本ガイドラインは、以下の NTT グループ各社に適用します。

| |
|-------------|
| 日本電信電話株式会社 |
| 東日本電信電話株式会社 |
| 西日本電信電話株式会社 |

本ガイドラインは社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) が 2006 年 8 月に制定した「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を参考にしています。

【お問い合わせ先】

| | |
|--|--------------------|
| 日本電信電話株式会社 技術企画部門 プロキュアメント戦略担当 | TEL (03) 6838-5281 |
| 東日本電信電話株式会社 デジタル革新本部 資材調達センタ 企画部門 企画担当 | TEL (03) 5359-4333 |
| 西日本電信電話株式会社 資材調達センタ 企画部門 企画担当 | TEL (06) 4793-7511 |

以上