

(ビジネスパートナー様向け)

CIJ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

2026年6月19日

株式会社CIJ

改定履歴

版数	発行年月日	内容
第1版	2026年6月19日	CIJ グループサプライチェーンサステナビリティ推進 ガイドラインの制定

はじめに

CIJ グループでは、企業理念として「情報技術で人と社会にやさしい未来を創造します」を掲げ、「サステナビリティ基本方針」に基づき、サステナビリティ経営を推進しております。

持続可能な社会の実現のための取り組みにおいては、CIJグループのみならずすべてのビジネスパートナー様および仕入先様(以下あわせて「ビジネスパートナー」とします)と連携してサステナビリティ経営を推進し、ビジネスパートナーの皆さまとともに持続的成長と企業価値の向上を継続していくことが重要であると考えております。

持続可能な社会の実現のためにビジネスパートナーの皆さまにご協力いただきたい内容として、本書「CIJ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」を策定しております。

ビジネスパートナーの皆さまには、本ガイドラインへのご理解とその実践にご協力いただきたく、お願い申し上げます。

目次

はじめに.....	2
目次	3
I 人権・労働.....	5
(1) 強制労働の禁止	5
(2) 若年労働者・児童労働の禁止	5
(3) 労働時間.....	5
(4) 賃金及び福利厚生.....	6
(5) 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道的待遇.....	6
(6) 結社の自由および団体交渉	6
(7) 人権デューデリジェンス	6
II 安全衛生.....	7
(1) 労働安全衛生.....	7
(2) 緊急時への備え.....	7
(3) 労働災害および疾病	7
(4) 産業衛生.....	7
(5) 身体に負荷のかかる作業.....	7
(6) 設備に関する安全対策	7
(7) 施設の安全衛生	7
(8) 従業員の健康管理.....	8
(9) 安全衛生関連事項の伝達	8
III 環境.....	9
(1) 環境許可と報告.....	9
(2) 温室効果ガスの管理・削減.....	9
(3) サーキュラーエコノミーへの貢献.....	9
(4) 生物多様性や生態系などの保全	9
IV 公正取引・倫理.....	10

(1) 腐敗防止.....	10
(2) 不適切な利益供与及び受領の禁止.....	10
(3) 適切な情報開示.....	10
(4) 公正なビジネスの遂行.....	10
(5) 知的財産の尊重.....	10
(6) 適切な輸出入管理.....	10
(7) 不正行為の予防.....	10
V 品質・安全性	11
(1) 品質保証活動の推進.....	11
(2) 正確な製品・サービス情報の提供.....	11
(3) 製品の安全性の確保	11
VI 情報セキュリティ 個人情報、および機密情報の漏洩防止.....	12
(1) 自社におけるサイバー攻撃への対策	12
(2) 機密情報の漏洩防止.....	12
(3) 個人情報の保護.....	12
VII マネジメントシステムの構築.....	13
VIII 苦情処理メカニズムの構築.....	14
IX ガイドラインに関する取り組み状況の開示.....	15

I 人権・労働

(1) 強制労働の禁止

- 強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制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。
- 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を提供すること。
- 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。
- 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した雇用契約書を提供すること。なお、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)などを労働者から隠匿、没収するなどの手段で本人の使用を妨げず、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。
- 就労のための手数料を労働者から搾取しないこと。また、その手数料を債務として強制労働を行わせないこと。

(2) 若年労働者・児童労働の禁止

- 最低就業年齢に満たない児童に労働をさせないこと。
- 18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させないこと。
- 児童労働が判明した場合、改善計画や支援するためのプログラムを提供すること。

(3) 労働時間

- 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てはならず、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。
- 時間外労働の実施にあたっては労働者の意思を尊重し、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従うこと。

(4) 賃金及び福利厚生

- 労働者に支払われる報酬(最低賃金、残業代、及び法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む)に、適用されるすべての法規制を遵守すること。また、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。
- 懲戒処分としての現地法を超えての不当な賃金の控除はしない。
- 労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書を適切な時期に労働者に提供すること。
- 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の制限内とすること。

(5) 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道的待遇

- 労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、並びにそのような可能性のある行為を労働者に対して行わないこと。
- 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、障がいの有無、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などによる差別につながる可能性のある行為を行わないこと。
- 労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜を図ること。
- 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わないこと。

(6) 結社の自由および団体交渉

- 自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、同時に、このような活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も尊重すること。

(7) 人権デューデリジェンス

- 原材料や部品の供給、及び役務を提供するサプライヤについて、必要に応じて本項目への違反がないか、人権デューデリジェンスを実施すること。

II 安全衛生

(1) 労働安全衛生

- 労働安全に関する所在国の法令等を遵守すると共に、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・管理手段をもって安全を確保すること。特に、妊娠中の女性及び授乳期間中の母親への合理的な配慮をすること。
- 労働者に対して健康及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。
- 違法・規制薬物の影響下での作業を禁止すること。

(2) 緊急時への備え

- 人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者及び資産の被害が最小限となる緊急時の対応に関する行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行うこと。

(3) 労働災害および疾病

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

(4) 産業衛生

- 職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に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。

(5) 身体に負荷のかかる作業

- 身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないよう適切な管理を行うこと。

(6) 設備に関する安全対策

- 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。

(7) 施設の安全衛生

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

(8) 従業員の健康管理

- 全ての従業員に対し、適切な健康管理を行うこと。

(9) 安全衛生関連事項の伝達

- 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語・方法で提供すること。
- 労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みをつくること。
- 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。
- 教育・訓練は作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供すること。
- 労働者側から安全上の懸念を提起するための仕組みを作ること。

III 環境

(1) 環境許可と報告

- 事業の所在地の法規則に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行うこと。

(2) 温室効果ガスの管理・削減

- 温室効果ガス排出量を定期的に測定・把握し、継続的な削減活動に取り組むこと。

(3) サーキュラーエコノミーへの貢献

- 製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて、資源を有効利用する取り組みを推進すること。

(4) 生物多様性や生態系などの保全

- 生物多様性と生態系を健全な状態で維持するためにその影響を自覚し、製品の開発、生産およびそれらの調達活動に取り組むこと。

IV 公正取引・倫理

(1) 腐敗防止

- 贈収賄、過度な贈答・接待、汚職や違法な政治献金、恐喝、及び横領を含む腐敗行為を一切禁止すること。

(2) 不適切な利益供与及び受領の禁止

- 不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申出、許可を提供したり容認したりしないこと。

(3) 適切な情報開示

- 適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示すること。

(4) 公正なビジネスの遂行

- 優越的地位の濫用を禁止し、公正な事業、競争、広告を行うこと。

(5) 知的財産の尊重

- 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。
- 顧客及びサプライヤなどの第三者の知的財産も保護すること。

(6) 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こと。

(7) 不正行為の予防

- 不正行為を予防するための活動を行うこと。
(教育・啓発の実施、風通しの良い職場風土の醸成)

V 品質・安全性

(1) 品質保証活動の推進

- 品質保証方針を策定し、継続的な改善を通じて品質保証活動を推進すること。

(2) 正確な製品・サービス情報の提供

- 製品・サービスに関する正確な情報を提供し、虚偽や改ざん、誤解を招く情報の発信を排除すること。

(3) 製品の安全性の確保

- 製品が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こと。

VI 情報セキュリティ 個人情報、および機密情報の漏洩防止

(1) 自社におけるサイバー攻撃への対策

- 自社の情報システム、ネットワーク及び製品やサービスについて、サイバー攻撃などからの脅威に対する対策を講じて、自社及び他者に被害が生じないように管理すること。

(2) 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も含めて適切に管理・保護するための仕組みやマネジメントシステムを構築すること。

(3) 個人情報の保護

- サプライヤ、顧客、消費者、従業員など全ての個人情報について、関連する法規則を遵守し、適切に管理・保護すること。

VII マネジメントシステムの構築

- 本ガイドライン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を構築するにあたっては以下に留意すること。
 - ・業務や製品に関連する法規制及び顧客要求事項を遵守しているか
 - ・本ガイドラインに記載した内容と適合しているか
 - ・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
 - ・継続的改善が期待できるか
- マネジメントシステムには、以下を含むこと。
 - ・企業のコミットメント
 - ・経営者の説明責任と責任
 - ・法的要件及び顧客要求
 - ・デューデリジェンス
 - ・リスクの特定とリスク管理
 - ・改善の目標
 - ・教育・訓練
 - ・コミュニケーション
 - ・労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て
 - ・特定されたリスクの評価と監査
 - ・是正措置プロセス
 - ・文書化と記録

(※) 各個別項目の代表的なマネジメントシステムには以下のようなものが挙げられる。

- ・環境マネジメントシステム:ISO14001 など
- ・品質マネジメントシステム:ISO9000 ファミリー など
- ・情報セキュリティ:ISO/IEC27001 など

VIII 苦情処理メカニズムの構築

- 本ガイドラインの遵守のために必要となるリスクマネジメントとして、従業員やパートナー等を含むステークホルダーからの苦情処理メカニズム(※)を構築すること。

(※) 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ついて関係者が匿名で通報し、是正を行う仕組みのことであり、以下に則り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。

IX ガイドラインに関する取り組み状況の開示

- 本ガイドラインに関する取り組み状況を、関連する法規則と業界の慣例(以下、「法規則等」という)に従って、公表・開示すること。
- 法規則等において公表が不要な場合においても、必要に応じて CIJ に情報を開示すること。