

サンコールグループ 行動規範

サンコールグループ従業員のみなさんへ

私たちは、多様なステークホルダー（利害関係者：お客様、地域住民、行政、株主など）との間に良好な関係を築くことを目指して企業活動を行ってきました。今後とも、関係を維持・拡大していくことは、会社の存続・発展に欠かせません。

そして、その企業活動とは、そこで働く従業員一人ひとりの行動の積み重ねであります。

よって、さまざまなステークホルダーから好意を持って受け入れられる会社であるには、従業員全員が法令を遵守し、また「社会規範」を尊重し、企業倫理に則った行動をとること、すなわち「コンプライアンス」の徹底が必要不可欠です。

わが国に於いて、企業が「コンプライアンス」に積極的に取り組み出したのは、20年以上前のことですが、その間「コンプライアンス」は企業の「社会的責任」（CSR）にその範囲を広げ、より高度化・複雑化してきました。それと同時に「社会規範」自体も変化してきました。過去「正しかった」ことも、今の時代に「正しい」とは限らない、そんな世の中の変化に敏感に反応し、適応してゆく責務が我々には課されています。

その意味で「コンプライアンス」とは、「変わりゆく社会からの要請に即応しながら、自らの業務・生活の中に取り込んでいく、日常的に継続して取り組むべき活動」と言えます。

サンコールに於ける「コンプライアンス推進活動」は、2003年に制定した「行動規範」の周知徹底をベースに、コンプライアンス委員会が軸になって進めて参りました。

各職場での日々の活動や、「コンプライアンス強化週間」など地道な取り組みにより、今日まで大きな問題が起こらなかったことは、皆さんの意識の高さの賜物であり、改めて感謝します。

この“行動規範”は、先に述べた“CSRの高度化・複雑化”や“社会規範の変化”に則り、「CSR方針」「行動規範」の2つに整理しています。

即ち、当社のCSRについての取り組み姿勢全般を社内外に示す「CSR方針」、そしてサンコール従業員としてのコンプライアンスの実践を自ら意識して行動できるよう示す「行動規範」です。

名称を「サンコールグループ行動規範」とし「ホットライン（通報制度）」の説明も含め、全社員に周知すべき内容を網羅しています。

これは役員、従業員、派遣社員など全従業員を対象としたものです。

従業員各位は、常時この行動規範を意識し、日頃の業務遂行の指針としていただき、サンコールグループの一員として、またよき社会人として実生活の中で良識と責任のある行動をとるようお願いします。

コンプライアンス委員会

目次 ● CONTENTS

I. サンコールの理念

I-1. 経営理念

I-2. 企業の基本理念 (CORPORATE MIND IN MIND)

II. CSR 方針

II-1. 社会的責任 (CSR)

社会的責任 (CSR) を意識した行動

II-2. 公正取引・倫理

法令・社会規範の遵守

顧客・取引先からの信頼獲得

反社会的勢力への対処

II-3. 情報管理

情報の管理・漏えい防止

個人情報保護

インサイダー取引の禁止

知的財産の保護

II-4. 環境保全

II-5. 安全・衛生

II-6. 品質

II-7. 技術

II-8. ステークホルダー

人権の尊重

従業員の自己実現への環境づくり

地域との共存

社会とのコミュニケーションの促進

III. 行動規範

III-1. 社会的責任 (CSR)

社会的責任 (CSR) を意識した行動

III-2. 公正取引・倫理

法令・社会規範の遵守

契約の遵守

競争法 (独占禁止法、不正競争防止法、下請法など) の遵守

顧客の信頼獲得

取引先との信頼関係の確立

フェアな門戸開放

輸出取引管理

責任ある資源・原材料調達

接待・贈答

政治・行政との健全な関係

反社会的勢力への対処

Ⅲ-3. 情報管理

情報の管理

機密情報の漏えい防止策

電子商取引への対応と、コンピュータネットワーク上の脅威に対する防御策

個人情報保護

インサイダー取引の禁止

知的財産の保護

Ⅲ-4. 環境保全

Ⅲ-5. 安全・衛生

Ⅲ-6. 品質

Ⅲ-7. 技術

Ⅲ-8. ステークホルダー

人格・人権の尊重

従業員の自己実現への環境づくり

安全、清潔、快適な職場環境

「報・連・相」

健全な職場環境の維持

セクハラ禁止

パワハラ禁止

公私の区別

- 会社設備などの個人用途での使用の禁止

- 会社資産の保護

- 利益相反取引の禁止

地域との共存

社会とのコミュニケーションの促進

出資者・資金提供者への適時・的確な情報開示

Ⅳ サンコールのコンプライアンス体制図

Ⅴ コンプライアンス キーワード

Ⅵ ホットライン（通報制度）

I サンコールの理念

I-1.

経営理念

TECHNO PROGRESS & CREATIVE CHANGE

技 翔 創 変

I-2.

企業の基本理念

(CORPORATE MIND IN MIND)

わたしたちは

技術集約型精密製品の創造 をビジネステーマとし

社会に対し

創り出す製品に込めた知恵と品質の提供

を存在意義と感じ

人々の心に強く印象づけられる企業文化、

国際性、技術力を持つ企業になること を目標とします

そしてわたしたちは

公德優先 人間尊重 均衡経営 国際感覚

市場先取 を企業指針

挑戦心を大切に 気配りを忘れず 感性豊かに

(CHALLENGE) (CARE) (SENSIBILITY)

公正に 幅広い視野で 創造的に ルールを守って

(FAIRNESS) (FLEXIBILITY) (CREATIVITY) (RULE)

和によるチームプレイ を行動指針と定め

(COOPERATION)

わたしたちに関わる人々に対して

相互利益につながるハイパフォーマンス をお約束します

そしてとりわけ

ユーザーに対して/適価・適質・適機の三適

仕入先に対して/フェアな門戸開放と安定した取引

企業構成員に対して/公正な能力評価と誇りを感じる

企業となること

株主に対して/堅実経営と安定配当

地域に対して/よき隣人になること をお約束します

II CSR 方針

II-1. 社会的責任（CSR）

▶社会的責任（CSR）を意識した行動

サンコールグループの役員・従業員は、企業の社会的責任（CSR）を常に意識して社会人として責任ある行動をとります。

II-2. 公正取引・倫理

▶法令・社会規範の遵守

法令の精神を尊重・遵守し、社会規範も守ります。

▶顧客・取引先からの信頼獲得

顧客・取引先への誠実な対応で、信頼を獲得します。

▶反社会的勢力への対処

社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を持たないとともに、不当な要求にも妥協せず、毅然とした態度で対処します。

II-3. 情報管理

▶情報の管理・漏えい防止

顧客・取引先など第三者の所有する営業秘密その他の機密情報を不正に取得したり、利用したりしません。また、製品の製造や販売などの事業活動を通じて正当に情報を得た場合は、漏えいなどを防止すべく、適切に管理します。

▶個人情報保護

従業員や顧客・取引先などに関する個人情報は、すべて正当な方法で入手し利用するとともに、厳重に管理・保護します。

▶インサイダー取引の禁止

インサイダー取引を行いません。またインサイダー情報を、顧客・取引先・家族・親類縁者・知人・友人などに漏らしません。

▶知的財産の保護

当社の知的財産を保護するとともに、他者の知的財産を尊重し、不正使用や侵害行為が起こらないよう適切に管理します。

II-4. 環境保全

事業活動を通じて、豊かな社会と環境保全の両立に寄与していくため、環境経営を推進します。

II-5. 安全・衛生

就業中に発生する事故や健康障害の防止のため、安心して業務遂行できる職場環境づくりを推進します。

II-6. 品質

顧客の期待に応えられるよう、品質にこだわります。

II-7. 技術

社会からの要請、顧客のニーズを的確に把握し、地球環境の保全に留意しつつ、安全な製品を企画・研究・開発し、製造・販売します。

II-8. ステークホルダー

▶ 人権の尊重

一人ひとりの人権を尊重し、尊厳をもって対応します。

▶ 従業員の自己実現への環境づくり

事業活動に必要な知識・技術・技能などを持つ人材の育成に努めます。
誰もが安心して働けるよう、明るく快適な職場環境づくりに取り組みます。

▶ 地域との共存

地域社会の一員であることを自覚し、ともに歩む姿勢を大切にします。

▶ 社会とのコミュニケーションの促進

オープンで公正なコミュニケーションを通じて、社会からの声に十分に耳を傾け、事業活動に反映させるよう努めます。

Ⅲ. 行動規範

Ⅲ-1. 社会的責任（CSR）

社会的責任（CSR）を意識した行動

私たちは、サンコールグループの役員・従業員としての誇りと自覚を持ち、社会人として責任ある行動をとります。

私たちは、法令や社会規範・社内ルールを遵守するだけでなく、社会常識・マナーを意識し、企業倫理に基づいた企業人として誇れる行動を通じて、社会からの信頼に応えるよう努めます。

【補足】 社外においても、良識ある行動、発言をしましょう。

ギャンブルで借金を重ねたり、違法な賭博行為を行うことは厳に慎みましょう。

飲酒に関しては、お酒に飲まれない自制心を持ち、飲めない人への無理強いはやめ、常識の範囲で楽しみましょう。

たばこなどの嗜好品に関しては、他人の迷惑にならないよう注意しましょう。

Ⅲ-2. 公正取引・倫理

法令・社会規範の遵守

私たちは、法令や社会規範を遵守します。

私たちは、自国だけでなく、国際的な法令、慣習や各地域の社会的ルールに則った企業活動を行い、各国・各地域で信頼される企業になることを目指します。

私たちは、就業規則をはじめとした社内規程、その他の社内ルールを、趣旨に則り理解し、遵守します。また時代の価値観の変遷に合わせて、諸ルールを改善・改定していきます。

【補足】 法律に違反しなければ何をしても良いという考えは間違いです。社会規範、倫理意識、社会常識・社会生活上のマナーは、時代の変化とともに基準も変わります。これらの変化と自分の価値基準が一致しているかどうか、常に検証しましょう。

【補足】 社会規範とは

児童労働・強制労働・賃金・労働時間の各国・地域の該当法令の遵守、人権尊重、紛争鉱物の不使用、結社の自由、団結権および団体交渉権をはじめとする世界各国の法律・基準・条約、更に反社会的勢力との一切の関係遮断などをいいます。（下線部詳細、次参照）

児童労働

- ・児童労働を行いません。
- ・就労可能年齢は、15歳、各国・地域の該当法令による就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のものであります。
- ・18歳未満の従業員を危険有害業務に使用しません。
- ・職業訓練や見習については、各国・地域の該当法令が認めている範囲のみで就労可能とします。

強制労働

- ・強制労働、奴隷労働を行いません。
 - ・全ての労働は自発的であること、及び従業員が自由に離職できることを確実に保証します。
 - ・雇用の条件として、パスポート、公的な身分証明書または労働許可証の引渡しを従業員に要求しません。
- 尚、従業員は合法的に雇用されていなければなりません。

賃金

- ・最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域の該当法令を遵守して従業員に給与を支払います。
- ・法定必須給付を支給します。
- ・給与その他給付、福利厚生及び控除は、各国・地域の該当法令を遵守して適時明確に従業員に明細を伝えます。

労働時間

- ・従業員の労働時間（超過勤務を含む）の決定、及び休日・年次有給休暇の付与、その他を規定する各国・地域の該当法令に従います。

結社の自由

- ・従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を、事業活動を行う国・地域の該当法令に基づいて認めます。
- ・従業員が経営層へ、報復、脅迫や嫌がらせをおそれずに、オープンで直接コミュニケーションできる権利を保障します。

契約の遵守

私たちは、顧客・取引先との契約を尊重し、契約に従って自らの責務を的確に果たすとともに、十分なコミュニケーションを行うことで相互の信頼関係の構築、維持に努めるものとします。

競争法（独占禁止法、不正競争防止法、下請法など）の遵守

私たちは、各国の競争法（独占禁止法、不正競争防止法、下請法など）を遵守するとともに、健全で公正な商慣習に従い業務を遂行します。私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合など）、不公正な取引方法、優越的地位の濫用など、違反行為は行いません。

【補足】優越的地位の濫用の禁止

優越的地位の濫用とは、会社の下請け先や従来からの継続的な取引先など、会社が優位的な立場にあるとき、それを利用して、正常な商習慣に反して不当な要求、強引な取引をすることをいいます。

会社で正式に決定されるときは別として、取引業者に対して従業員の派遣、協力金の要請、個人的な要望（就職などの要請）などを行ってはいけません。

取引先に対して、優位的立場を利用した他社情報・その他、他社の機密情報の入手を強制してはいけません。

顧客の信頼獲得

私たちは、顧客に対し、「サンコールの代表」であることを認識し、誠実に・正確に・迅速に・信頼される対応を常に心がけます。

お客様のあらゆる声に耳を傾け、お客様の目線でものを考え、お客様本位の対応を行い、新しい価値を創造する独創的な提案を心がけます。

顧客のクレームについても誠実に対応し、品質改善や再発・未然防止などにつなげます。

取引先との信頼関係の確立

私たちは、取引先と、法令・社会規範の遵守・地球環境保全など多岐に渡る相互理解に基づく、公正で健全な信頼関係を築き、互いの発展を追求しながら、パートナーシップの強化に努めます。

（関連）競争法の遵守、優越的地位の濫用禁止



フェアな門戸開放

私たちは、取引先および候補先に対し、機会均等・フェアに門戸開放し、定められた手順による調達先選定を行い、公正・公平な取引を行います。

輸出取引管理

私たちは、輸出取引管理に関する法令に従い、輸出する製品・技術などについて、規制品目かどうかを確認の上、取引します。

責任ある資源・原材料調達

私たちは、人権侵害・環境破壊などの社会問題を引き起こす原因となりうる原材料（例：コンゴ産紛争鉱物、コンフリクトミネラル（3TG）など）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うこととし、懸念のある場合には、使用を回避します。

【補足】コンゴ産紛争鉱物

コンゴ民主共和国およびその周辺諸国から産出される鉱物（3TG：スズ、タンタル、タングステン、金の4つの鉱物資源+コバルト）で、かつ同地域の武装勢力の活動資金となっている鉱物。

接待・贈答

私たちは、不当な利益や不当な優遇措置の取得・維持を目的に、顧客・調達先、その他のビジネスパートナーに対して、過度の接待・贈答・金銭の授受・供与は行いません。（腐敗防止）

【補足】慣習的な中元や歳暮に際しても慎重に対応する必要があります。飲食をともにするときも、先方に経済的負担を負わせることは避けてください。

接待をする場合、受ける場合、冠婚葬祭への対応については、単独で判断せず、上司と十分に相談してください。

政治・行政との健全な関係

私たちは、政治献金・寄附などは、各国の法律に従って実施し、政治（政治家）・行政（公務員）と透明かつ公正な関係づくりに努めます。公私を問わず過剰な接待・贈答など、不当な癒着は行わず、疑わしい関係は回避します。

【補足】官公庁などの職員に対する金銭や物品などの贈与は、法律で禁じられています。海外においても、外国公務員へ賄賂など利益供与することは法律で禁止されていますので、国内同様注意が必要です。

反社会的勢力への対処

私たちは、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求にも妥協せず、毅然として拒否します。

【補足】新規契約や取引の際、相手先がいわゆる暴力団など反社会的勢力に関与していないかなど注意する必要があります。知らなかったということでは済まされません。

Ⅲ-3. 情報管理

情報の管理

私たちは、製品の製造や販売などの事業活動を通じて得た営業秘密、顧客情報、技術情報など機密情報および自社のあらゆる情報を、重要な資産として取り扱い、厳格に管理し、決して外部（競合会社、顧客、取引先、マスコミ、知人、家族、親類縁者など）に漏えいしないよう努めます。インターネット上のブログ、SNSなどで、不特定多数に公表することも行いません。

【補足】 営業秘密、顧客情報、技術情報など機密情報は、流出事故を起こすと、会社の利益を失い、社会的信用失墜にもつながります。また、自社製品情報の外部流出・露出は、外部者による模造・盗用のリスクがあります。

機密情報の漏えい防止策

私たちは、業務上取り扱う情報・データは、漏えい防止のため、関係者以外は閲覧できないよう、日ごろから注意を払います。

社外への情報持ち出しや、第三者からの情報提供・依頼対応にあたっては、十分検討し、上司に相談するなどして慎重に取り扱い、定められた手続きを行います。

電子商取引への対応と、コンピュータネットワーク上の脅威に対する防御策

顧客・取引先・社内間で、効率よく効果的にコミュニケーションするには、迅速かつ高精度に情報交換することが重要です。私たちは電子商取引の対応力を持つことと、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被害を防止することに努めます。

【補足】 例えば次の通りです。

1. 他人にPCを使われたり、覗かれたりしないように、離席時の画面パスワードロックや、退席時の電源OFFなどを行います。
2. 事務室・製造施設、各職場のロッカー・キャビネットは適切に施錠します。
3. 機密情報を含む電子データは、サーバーに保存するなどし、PCの盗難にも注意を払います。
4. 社内情報を社外に持ち出す場合は、所定の手続きが必要です。また、特に重要書類や重要な試作品は、必要以上の露出を避け、施錠できるところに保管するなど、盗難防止にも配慮します。客先からお預りした図面など資料は、客先ごとに整理・管理し、誤って情報漏えいすることがないようにします。
5. 社外にメールする際、機密度を勘案し、添付ファイルにはパスワードをつけるなどの漏えい防止策を講じます。
6. 紙の資料・情報媒体の廃棄については適切な方法で処理または破壊します。
7. 外来者との面談は、ロビー・応接室・会議室で行います。「外来者は事務所や工場への立入禁止」を原則とします。
8. やむを得ず事務所や工場内への入場を要するときは、所定の許可を得た上で、機密保護・情報漏えいに極力配慮します。

個人情報保護

私たちは、従業員や顧客・取引先などに関する個人情報は、すべて正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適切な範囲で利用し、保護します。

【補足】 個人情報の流出事故が起こった場合、悪用され被害を受けた人に大きな苦痛や損害を与えることとなります。また、事故を起こした者にとっても謝罪費や慰謝料などの費用負担や、企業ブランド価値の毀損・社会的信用の失墜など取り返しのつかない事態にいたることがあります。



インサイダー取引の禁止

私たちは、インサイダー取引を行いません。またインサイダー情報を、顧客・取引先・家族・親類縁者・知人・友人などに漏えいいたしません。

自社の株式を売買する場合は、必ず「株式等売買申請書」を会社に提出し、承認を得てから行います。

【補足1】 インサイダー取引とは、当社（子会社および関連会社を含む。以下「当社等」という）または取引先の経営上の重要事実を職務上知った役員および従業員などが、その重要事実が公表される前に、当社等または取引先の株式などの有価証券を売買することをいいます。

また、当社等または取引先の経営上の重要事実を職務上知った役員および従業員などから、その重要事実の伝達を受けた者が、その重要事実が公表される前に、当社等または取引先の株式などの有価証券を売買することをいいます。

これらの取引で、家族・知人・その他名義の如何を問わず、すべての取引を含みます。

【補足2】 業務を通じて、サンコールの決算情報など重要事実を、まだ公になっていない段階で目にすることがあります。その公表前に、自身の経済的利益のために、当社等の、株式などの有価証券を売買することは、インサイダー取引に該当します。

この場合、インサイダー取引をした本人が、民事制裁、刑事制裁を受けるだけでなく、サンコールの社会的評価が著しく落ちます。

【補足3】 2014年4月改正金融商品取引法で、情報伝達行為のみならず、取引推奨行為も規制対象となりました。未公表の重要事実を知っている会社関係者などが、他人に対し、「公表前に取引させることにより利益を得させる（損失を免れさせる）目的をもって、情報伝達・取引推奨を行うこと」は禁止です。

知的財産の保護

私たちは、自社の知的財産を保護し、他者の知的財産権を尊重します。

具体的には、開発中の製品について、「自社の知的財産として権利化して、他者と差別化できないだろうか」と考える一方、「他者の権利を侵害していないだろうか」と考えます。

自社および他者の知的財産の取り扱い（譲渡・供与・貸与・開示など）は、注意を払い、権利者の了承など必要手続きを経て進めます。

【補足1】「知的財産」とは、発明、考案、植物の新品種、意匠、著作物その他の人間の創造的活動により生み出されるもの（発見または解明がされた自然の法則または現象であって、産業上の利用可能性のあるものを含む）、商標、商号その他事業活動に用いられる商品または役務を表示するものおよび営業秘密その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報をいいます。

（知的財産基本法 第2条）

「知的財産」は、「知的財産権」として、法律により保護されます。他社の模倣行為を退け、自社の優位性を確保することにつながります。

【補足2】例えば「知的財産権」には、次のものがあります。

特許権：

特許権者に発明を実施する権利を与え、発明を保護する。

実用新案権：

物品の形状などに係る考案を保護する。

意匠権：

工業デザインを保護する。

商標権・トレードマーク・サービスマーク：

商標に化体した業務上の信用力（ブランド）を保護する。

著作権：

思想・感情の創作的表現を保護する（著作権法・ベルヌ条約・TRIPS 協定）。支分権として、複製権、上演権、演奏権、上映権、公衆送信権、口述権、展示権、頒布権、譲渡権、貸与権、翻訳権、翻案権がある。

会社内でコンピューターソフトなどの違法コピーがなされ、他者の知的財産権を侵害するようなことが発生しないよう管理しましょう。



Ⅲ-4. 環境保全

私たちは、環境について、関連法規や会社の決めたルールを守ります。

(参考) 環境法、リサイクル法など

私たちは、ISO 14001 に準拠した環境マネジメントシステムの構築と運用を通じて、人と環境に優しい「ものづくり」を推進します。

私たちは、日常業務の中で一人ひとりが「ムリ・ムダ・ムラ」をなくすよう努め、省資源・省エネルギーを徹底して、環境にやさしい職場を目指します。

各国の環境関係法令の遵守はもとより、地球温暖化防止、省資源、リサイクル性など環境に配慮した優れた性能の製品開発・製造に努めます。

また、その実現のため、材料・部品の仕入先に対しても理解と協力をお願いしていきます。

【補足】 含有化学物質の管理と情報開示、顧客が指定する禁止物質の非含有を保証することも含まれます。

Ⅲ-5. 安全・衛生

私たちは、安全・衛生について、関連法規や会社の決めたルールを守ります。

災害・事故などの防止に努め、不備を発見したときは、上司に報告します。

建築物、構内施設、生産設備などについては、必要な保安基準を設けるとともに定期監査などにより安全対策を行います。

事故、火災などが発生したときの対応マニュアルを整備し、定期的に訓練を実施します。

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、職場内に周知徹底します。

また職場での健康増進活動や疾病予防のための指導などを通じて、従業員の健康づくりを支援するものとします。

Ⅲ-6. 品質

私たちは、「品質は取引の大前提」であることを認識し、品質管理を行います。

技術開発・生産技術の革新に努め、原価低減と品質維持を両立し、コスト競争力を追及します。

Ⅲ-7. 技術

私たちは、環境・安全・快適の3分野での技術の重要性が増していることを踏まえ、社会・地球環境からの要請、顧客のニーズを的確に把握し、他に先駆けて具現化し、それを多くの顧客に享受いただけるよう努力します。

Ⅲ-8. ステークホルダー

人格・人権の尊重

私たちは、働く者全員が互いの人権を保護し、個人を尊重します。

【補足】サンコールのシンボルマークのコンセプトは、「企業としての信頼性」であり“技術”“情報”“英知”“人”が集約される姿を表しています。「企業は人なり」です。

サンコールに集う役員・従業員の能力開発はもとより、役員・従業員の人権を尊重、公平な評価、処遇、適材適所の配置を心がけ、活力ある人の集団を目指しましょう。

私たちは、不当な差別や嫌がらせは、絶対に許しません。

【補足】役員・従業員の人権を尊重し、地位・身分、年齢、国籍・本籍、性別、未婚・既婚、宗教、身体的障害の有無などにより差別、ハラスメント、不利益な対応そして採用・処遇に反映させることはしてはいけません。

また、不当差別を招くような医療検査、または身体的検査を受けさせるようなことは行いません。

従業員の自己実現への環境づくり

私たちは、常に自己研鑽に励むとともに、自らの能力を最大限発揮して、職場が自己実現の場となるよう努めます。

【補足】役員・従業員の多彩な能力と多様性がサンコール最大の財産です。職場は、職務を通じた経験の場、教育の場です。互いに成長を支援しあい、モラルを高め、一人ひとりの自己実現が達成される職場を維持しましょう。

安全、清潔、快適な職場環境

私たちは、明るく快適な職場づくりに取り組みます。従業員が安心して仕事に取り組み、効率的に業務を遂行でき、安全で清潔、コミュニケーションのとれる職場を維持します。職場の秩序を保持するため、人権に係わるハラスメントや政治・宗教に関する個人的な活動を禁止し、モラルを高めていきます。

【補足】

1. 自発的に整理整頓に努めましょう。
2. 職場で、政治や宗教に関することや、業務以外の個人的な活動は禁止です。
3. 労働基準法関係法規について理解し、法令違反を引き起こすようなことはやめましょう。

「報・連・相」

私たちは、社内外から得た情報については、良い情報、悪い情報を問わず、迅速に必要な部署に届くよう「報・連・相（ほうれんそう）」（報告、連絡、相談）を徹底します。

セクハラの禁止

私たちは、自分の行動に責任を持ち、社会人として信用を損なうような行動は慎みます。公共の場においても、サンコールの役員・従業員としてふさわしい、良識ある行動と発言を心がけます。

【補足】セクハラ（セクシャル・ハラスメント）とは、性的嫌がらせのことであり、性的な意味合いを持つ行為により、相手に不愉快な思いをさせたり愛情を要求したりする行為です。

例えば職場で上司がその地位を利用して交際を迫るなど、明示的あるいは暗黙に性的な要求をする行為です。

特に、部下の雇用保障・人事評価の優遇などを条件にして、交際を迫ったり、性的な要求をすることです。社外での飲み会、取引先との社外での交流会などにおいてもセクハラ行為をしてはいけません。



パワハラの禁止

私たちは職場において、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されるような、優越的な関係を背景とした言動は行いません。

自身の言動（身体的・精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大・過小な要求、個の侵害）に十分注意します。

【補足】「職場のパワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいいます。「優位性」とは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

「職場のパワーハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。また、これを受けた人だけでなく、周りの人、企業にとっても損失が大きいものです。「職場のパワーハラスメント」とは、例えば、こんな行為です。

1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
3. 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
6. 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

公私のケジメ

- 会社設備などの個人用途での使用の禁止

私たちは、会社の設備・機器・備品・システムなど会社財産は、事業活動に使用されるものであることを意識し、個人の便益のためには使用しません。

【補足】例えば会社の事務用消耗品・器具備品・情報機器（コンピュータ、ソフト、プリンターなど）を個人の用益のために使用することは禁止です。

- 会社資産の保護

私たちは、会社の資産を保護します。設備・機器・備品、会社情報（電子データ含む）、知的財産、営業秘密など有形・無形にかかわらず会社の資産は、社内で利用し、無許可で（あるいは不正に）社外に持ち出したり、他言や私的に流用したりしません。（会社資産の不正持ち出し禁止、知的財産の流用禁止）

【補足】外部への持ち出しを要する場合は、必要な社内手続き（『誓約書』の提出など）を行い、会社の規程、ルール通りに許可を得てから行ってください。

会社業務に関わる書類の持ち出しのみならず、Word、Excel など電子データのメール送信も同様です。

【補足】例えば、会社業務用に購入したソフトウェアを、自宅パソコンで使用することは許されません。

私たちは、情報（電子データを含む）管理は、公私を区分します。

【補足】例えば、携帯端末（タブレットやスマホ）に、個人で所有しているデータと、会社業務に関わるデータの両方を入れて使用するようなことは行ってはいけません。

- 利益相反取引の禁止

私たちは、個人（家族）の利益と会社の利益が対立すると思われる状況は極力回避します。

顧客、取引業者または競合会社と個人的な利害関係を持つことは慎みます。不適切な個人的利益供与はお断りし、私たちから不適切な対応や要求は行いません。

【補足】例えば、業務上取引に伴う金品の授受や接待、特定会社への便宜供与、競合会社への（親族の）就職、インサイダー取引などは禁止です。

個人的な利益を優先することで、サンコールと利害が衝突することがあるためです。

地域との共存

私たちは、周辺で自然災害や事故・事件などが発生した場合、まず人命を最優先して迅速に対応し、被害を最小限に食い止めるよう行動します。

【補足】 緊急災害対策など、地域が求める緊急要請に積極的に対応する準備を整えるなど、自主的な社会貢献活動への参画を進めることが挙げられます。

私たちは、地域の歴史・文化・慣習などを尊重した事業展開を心掛け、地域との共存をはかります。

【補足】 地域社会の一員であることを自覚し、社外での言動には注意を払い、地域住民に不快感、不信感を与えるような言動は慎みましょう。

私たちは、地域社会の発展に向け、それぞれの地域が抱える社会的課題に目を向け、地域社会と協力しながらその解決につながる社会貢献活動を目指します。

社会とのコミュニケーションの促進

私たちは、経営・財務・環境・社会・社会貢献に関連する情報など、ステークホルダーに有用な情報を正しく適時に開示するとともに、オープンで公正なコミュニケーションを通じて、社会からの声に十分に耳を傾け、事業活動に反映させるよう努めるものとします。

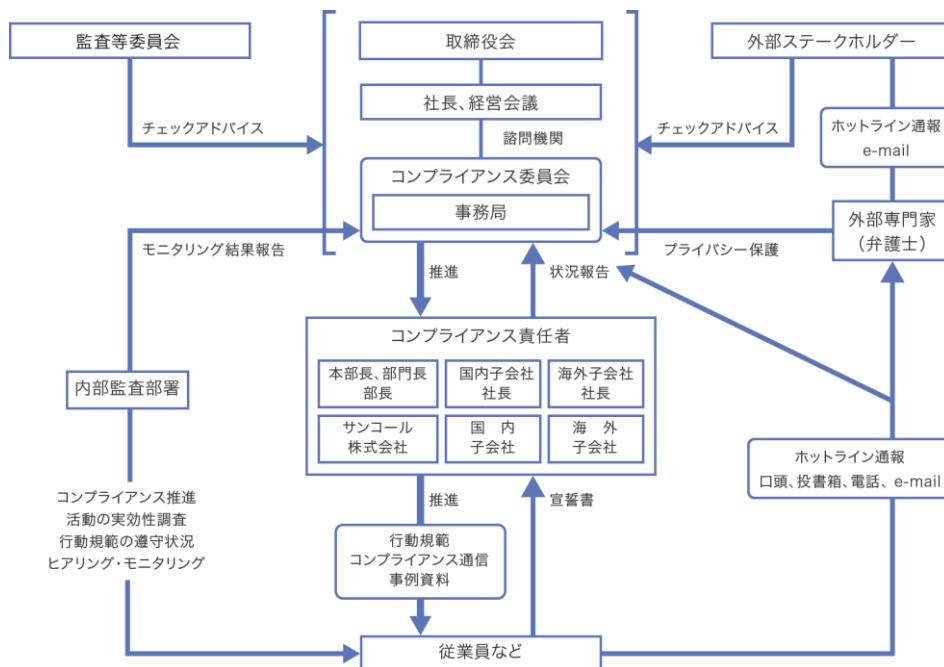
出資者・資金提供者への適時・的確な情報開示

私たちは、誠実かつ健全な企業経営を継続し、またステークホルダーが必要としている情報を適切なタイミングで十分に開示することで説明責任を果たし、信頼と支持が得られるよう努めます。

【補足】 サンコールにとって都合の良いことも悪いことも、株価への影響に関わらず適時・適切に開示することで、経営の透明性を高め、信頼を確保しようという趣旨です。



IV サンコールのコンプライアンス体制図



V コンプライアンス キーワード

- CSR (Corporate Social Responsibility)
企業の社会的責任
- コンプライアンス
企業の社会的責任を守り、さまざまなステークホルダーからの期待に応えるため、法令はもとより、社会常識・企業倫理を遵守し、企業活動をフェアに進めていくこと
- コンプライアンス規程
サンコールのコンプライアンス全体の仕組みを規定
- 行動規範
サンコールグループ従業員各位が、コンプライアンスを意識し、良識と責任ある行動をとれるよう示したもの（本書）
- コンプライアンス宣誓書
e-learning により年1回全従業員が遵守を宣誓するもの
- ホットライン規程（通報制度）
従業員各位が、社内でコンプライアンス違反（法令違反、企業倫理違反、社内規則違反など）を発見した際、会社中枢へ相談・通報する制度
不正行為などの早期発見と是正につなげる
- コンプライアンス通信
コンプライアンス委員会からの情報やコンプライアンスに関する注意喚起内容に関して全従業員へ必要に応じて発信
- ステークホルダー
利害関係者（お客様、地域住民、行政、株主など）

VI ホットライン（通報制度）

「サンコールグループ行動規範」に反する行動を発見したり、疑問に思うことがあり、自身や職場で解決するのが難しい場合、次の方法で連絡してください。

不正行為などの早期発見と是正により、問題を最小限に止め、会社を守ることに役立ちます。

●コンプライアンス通報（不正行為等の早期発見と是正）

通報方法

1. ホットライン窓口

1) 「コンプライアンス投書箱」への書面投函

コンプライアンス委員長が開封します。

2) 総務部長又は総務課長へ

①口頭 ②電話、

③総務部内のホットライン専用eメール：hotline_soumu@suncall.co.jp

2. 監査等委員窓口へ

eメール：hotline_kansa@suncall.co.jp

職制上のレポーティングラインあるいは1.ホットライン窓口へ通報又は相談しづらい場合

3. 当社顧問弁護士へ eメール：report_suncall@yglpc.com

※お互いに責任ある話し合いをし、事実の所在を確認できるよう、なるべく記名してください。

※単なる冷やかしかや個人の誹謗中傷を目的とした通報は行わないでください。

※調査の結果、もし悪質な虚偽の通報であることが判明した場合、処罰対象となる場合があります。

●情報セキュリティ通報（被害拡大防止、速やかな復旧）

・パソコンやUSBメモリを紛失や盗難があった場合

・お客さんから預かった図面の紛失や盗難があった場合

・会社携帯電話の紛失や盗難があった場合

・その他 個人情報・営業秘密などの重要情報の紛失・盗難があった場合

情報（書類、図面・資料・電子データ・メール等の通信）に関する事件・事故やその疑いを発見した時は、

①情報機器については、ネットワークから遮断して下さい。

②上長及び総務に、すみやかに通報して下さい。



ご連絡いただいた場合

事実関係の調査にあたっては、通報者が社内で特定されないよう、通報者のプライバシーの保護に十分配慮されます。

ホットライン規程では「通報者などの保護」に関して次のように定めています。

- (1) 会社は、通報者などが相談または通報したことを理由に、通報者などに対していかなる不利益な取り扱いも行ってはならない。
- (2) 会社は、通報者などの職場環境が悪化することのないように、適切な措置を執らなければならない。
- (3) 通報者などに対して不利益な取り扱いや嫌がらせなど（いわゆる、「報復行為」）を行った場合には、会社は、当該行為に関与した者に対して、「社員就業規則」に準じて処罰する。

利用対象者は、匿名であっても通報窓口を利用することができます。

但し、フィードバックはできませんのでご了承ください。

サンコールグループ行動規範

2003年 7月 初版発行
2014年 5月 第二版発行
2023年 5月 第三版発行

コンプライアンス委員会

無断転載を禁ずる