

株式会社アビスト
CSR Report 2016



CSR Report 2016 について

編集方針

「CSR Report 2016」は、アビストの企業理念、事業内容、CSR それぞれの関連性、および CSR への取り組みをまとめたレポートです。当社がどのような思いで CSR に取り組んでいるのか、そのポイントや課題は何かについて、ステークホルダーの皆さまにお伝えすることにより、ステークホルダーの皆さまと当社との建設的な対話を促進し、当社の CSR への取り組みを継続的に改善することを目的として本レポートを発行いたします。

対象期間

2015 年 10 月～2016 年 9 月

(一部、2015 年 10 月以前の活動や発行日直前の状況も含めています。)

報告範囲

アビストおよび連結子会社の活動

発行時期

2016 年 12 月



CONTENTS

01 CSR Report 2016 について

- 01 編集方針、対象期間、報告範囲、発行時期
- 03 社長メッセージ
- 04 アビストの概要
- 05 企業理念
- 06 CSR 方針・推進体制

02 トピックス

- 01 3Dプリント事業の拡充

03 働きたい会社への取り組み

- 01 創業の精神と新たな技術への挑戦
- 02 社員表彰
- 03 2017年9月期に向けた全体会議、携帯情報端末の貸与
- 04 サークル活動・運動会・社員研修

04 社会貢献

- 01 クリーン・ボランティア活動
- 02 障害者雇用の推進、大学との産学連携

05 人権の尊重

06 ステークホルダーエンゲージメント

07 環境保全

08 コーポレート・ガバナンス

- 01 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方 . . .
- 02 リスクマネジメント
- 03 コンプライアンス
- 04 コンプライアンスガイドライン

社長メッセージ

当社は『コンプライアンス、CSRの遵守と社会貢献』を事業目的の一つとして掲げ、市場一部銘柄にふさわしい企業になることができるように、企業の責任を重く受け止め、CSRの推進に努めてまいりました。これからも、社会市民の一員として、責任を果たしさまざまな貢献ができるようCSRに継続して取り組んでいきます。

第11期(2015/10~2016/09)は、設計技術者需要が引き続き堅調に推移し、計画を上回る良好な決算となりました。組織としては、事業部の分割や事業所の新設・移設などにより、お客さまのニーズへのきめ細かな対応と社員フォローをより強化する体制としました。

既存事業が好調なときにこそ挑戦が必要と考え、システム開発部(現ロボット開発部)を新設し、コミュニケーションロボットの開発に着手しました。3Dプリント事業では3Dプリント事業部を新設し、お客さまの多様なニーズに対応するため海老名事業所に金属粉末造形装置(金属3Dプリンター)を導入するとともに、愛知県豊橋市に新規事業所用地を取得いたしました。

社員がイキイキと働くことができる働きたい会社を目指した、人事制度や働き方の見直しに取り組み、その考え方を全社的な会議や社内研修にて繰り返し伝えることにより、全社への浸透と社員の意識改革にも取り組んでいます。

今後も新たな価値を創造し続ける企業として成長できるよう努力してまいります。

引き続き一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



2016年12月

株式会社 アビスト

代表取締役社長

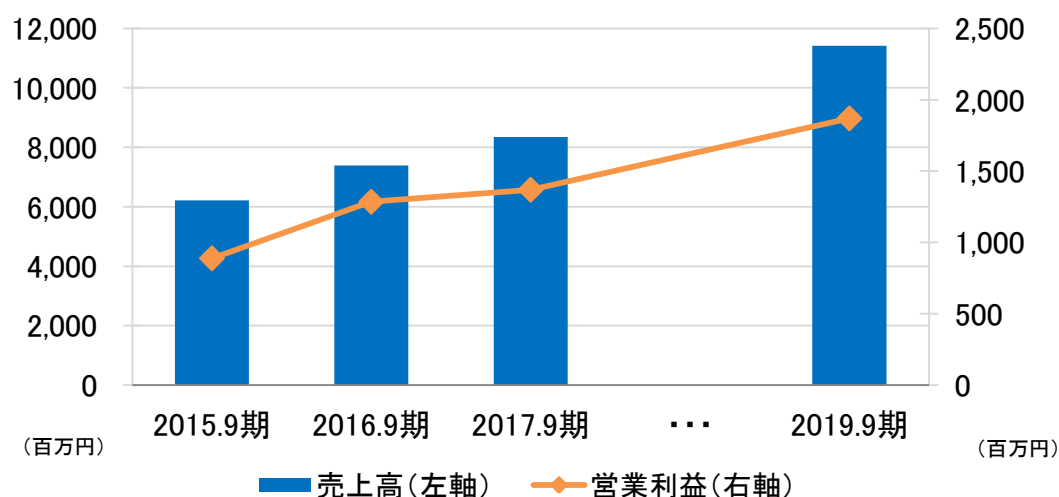
進 勝 博

アビストの概要

社名	株式会社アビスト (ABIST Co.,Ltd.)
本社	〒165-0026 東京都中野区新井2丁目6番13号
設立	2006年3月17日
代表取締役社長	進 勝博
資本金	10億2,665万円
社員数	981名(2016年9月末現在・連結)※
事業内容	・工業設計技術サービス事業 ・3D-CAD 教育事業
上場証券取引所	東京証券取引所市場第一部 証券コード: 6087

※社員数は臨時従業員 14 名を含む

連結業績	2015年 9月期	2016年 9月期	2017年 9月期 (予想)	...	2019年 9月期 (中計)
売上高(百万円)	6,215	7,387	8,345	...	11,414
営業利益(百万円)	889	1,285	1,369	...	1,869
売上高営業利益率	14.3%	17.4%	16.4%	...	16.4%



企業理念

創業の精神

設計技術者が設計技術者のために働き合う設計技術者の集団を確立する

- ・自らが汗して、苦勞して、実体験して道無き道を踏破し、そのナローな道から光明を得る。
- ・人が嫌がる道を敢えて進んで独自の道を切り拓く。
- ・易しい事ができてもその価値は小さい。
- ・やりにくい、難しい事をやり遂げ、価値あるものになる。
- ・人の真似はしない。智慧を加えて、似て非なるものを求める。
- ・四分の利があれば、伸るか反るか、大勝負。臆病風に誘われてはいけない、是非を忘れて最後までやりぬく。

事業目的

1. 取引先の信頼と安心の確保に基づくサービスの提供
1. 社員の生活向上と安定の確保
1. コンプライアンス、CSRの遵守と社会貢献

経営理念

- | | |
|------|---------------------------|
| 顧客主義 | 取引先との共生による
パートナーシップの確保 |
| 社員主義 | 社員の自主自律による
価値創造の確保 |
| 成果主義 | 機会平等と評価公平性の確保 |

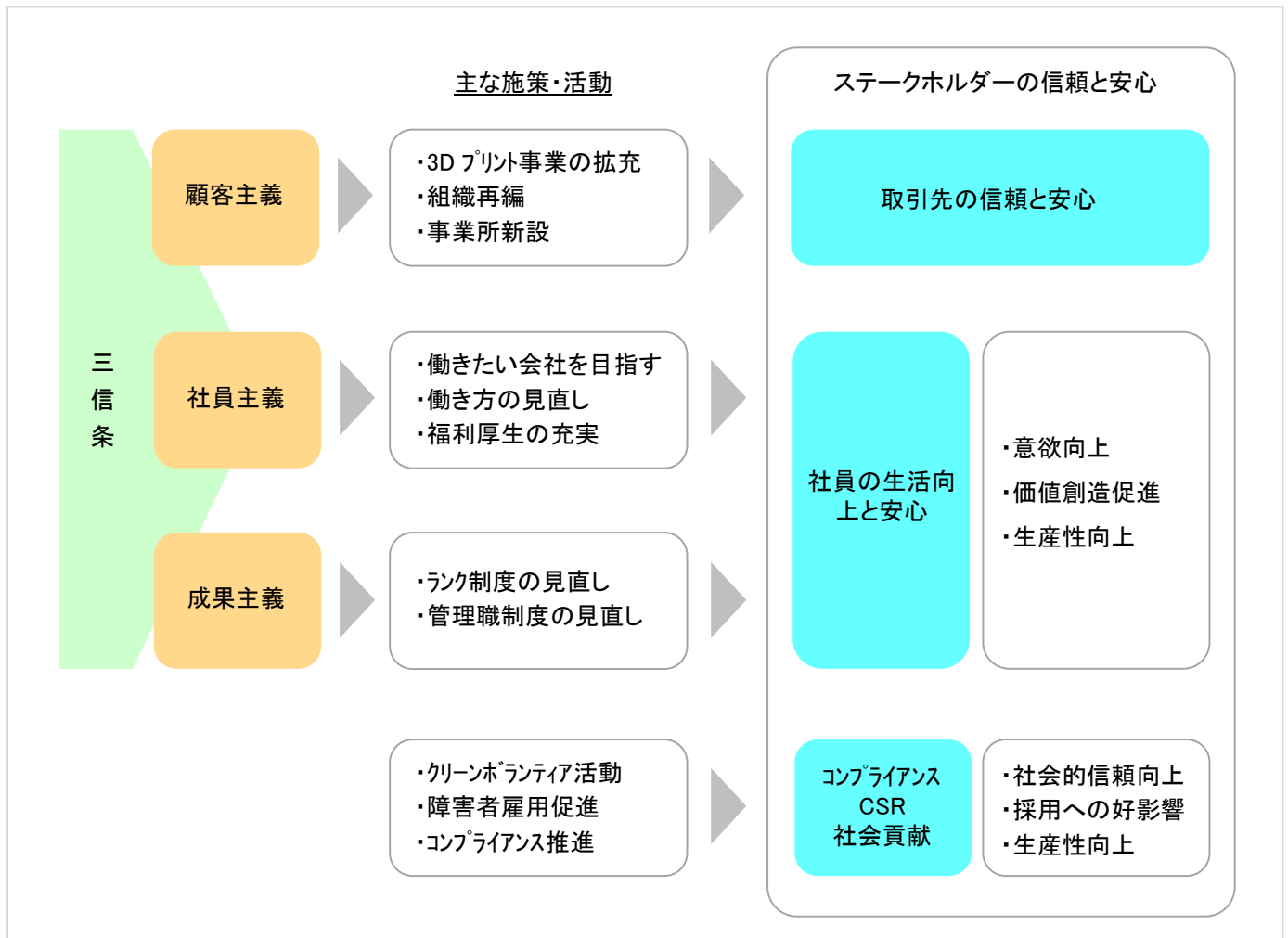
三信条

1. 創造性豊かなヘッドワーク
1. スピード感溢れるフットワーク
1. 組織力アップを目指すネットワーク

CSR 方針・推進体制

アビストの事業目的は、社会全体、お客さま、当社の社員、の 3 つに対しバランス良く貢献することを表しています。経営理念と三信条は事業目的を具現化するための考え方と行動指針になります。特に事業目的の「コンプライアンス、CSR の遵守と社会貢献」については、法令や社会倫理に従い、責任を果たしていくことにより、社会に貢献していくことを表明しています。アビストは、事業目的の通り、社会全体、お客さま、当社の社員、のそれぞれに貢献していくことを目指し、CSR を推進いたします。

CSR の推進を総務部の業務と規定して推進主体を明確にし、取締役会と連携することにより全社的な活動をおこないます。



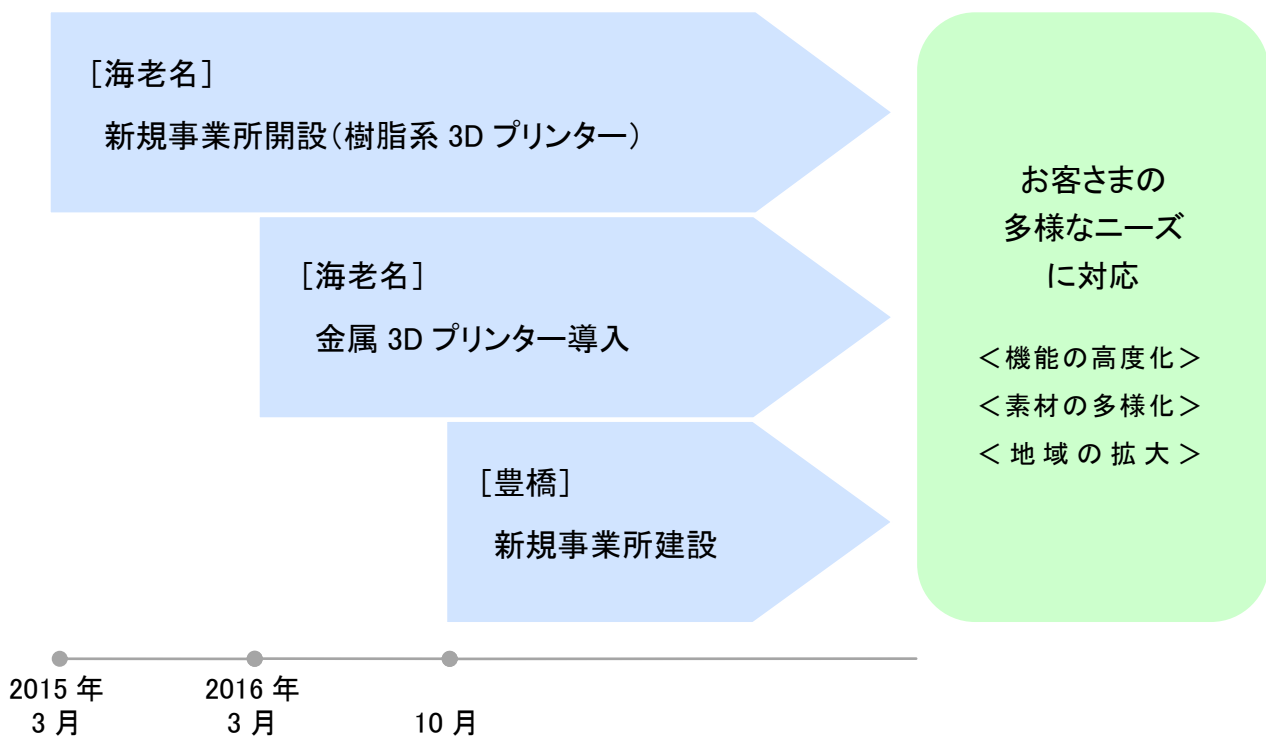
トピックス

3Dプリント事業の拡充

設計・解析だけでなく試作まで事業領域を拡大するため、2015年3月に3Dプリント海老名事業所を開所し、4台の樹脂系3Dプリンターによる受注活動をおこなってまいりました。2016年3月の金属粉末造形装置(金属3Dプリンター、ProX300)導入によって、受託製造可能な製品群が飛躍的に拡大し、それまで対応できなかったお客さまのニーズに対応する提案活動をおこなっています。

金属3Dプリンターの導入により、DDM(Direct Digital Manufacturing)を推進し、試作対応だけでなく、3Dプリンターで出力した部品の製品への組み込みも始まっています。

3Dプリント事業のさらなる拡大を目指して、愛知県豊橋市に事業所用地を取得し、開設を進めている3Dプリント豊橋事業所について、2016年10月6日に関係者出席のうえ地鎮祭をおこない着工いたしました。



現在、2017年1月の「オートモーティブ ワールド 2017」への出展に向けて準備をおこなっています。アビストの強みである、設計から試作まで一貫して対応できることや、初期検討から量産検討まで対応できる設計開発力などをアピールし、お客さまのニーズとのマッチングを促進します。

オートモーティブ ワールド 2017	
会 期	2017年1月18日(水)~1月20日(金)
開場時間	10:00~18:00 ※最終日は17:00まで
会 場	東京ビックサイト
当社ブース	東5ホール「E40-002」
出展内容	試作:造形・注型・切削など 設計開発:初期検討~量産検討まで 解析:流体・光学シミュレーション データ変換:各種CADソフトの相互変換

稼働中の3Dプリンター

				
[3Dプリンター] アジリスタ (キーエンス)	[光造形機] ATOMm-8000 (シーメット)	[粉末床溶融結合装置] ラファエロ 550 (アスペクト)	[3Dプリンター] Connex3 (ストラタシス)	[金属粉末造形装置] ProX-300 (3Dシステムズ)

働きたい会社への取り組み

創業の精神と新たな技術への挑戦

アビストの創業の精神は、設計技術者が設計技術者のために働きあう集団を確立することです。このことから、アビストのコア人材は技術社員であり、技術社員がイキイキと将来の不安なく働くことができること、さらに、自ら働きたいと思えることが重要と考えています。また、AIやIoTといった新しい技術をベースとする、自動運転技術の高度化など、技術の発展はとどまることを知りません。そのなかで、アビストは3Dプリント事業やロボット開発など新しい技術への挑戦をおこなっています。現状に満足することなく、挑戦し続けることにより、技術の進歩を機会とするとともに技術社員の技術力向上につながり、技術社員が働きたい会社になることができると考えています。

<人事制度の見直し>

技術専門職の資格等級について問題点・課題を洗い出し、見直しの方向性の検討をおこないました。その検討結果をもとに、2016年10月に技術者の上位のポジションを新たに設定しました。新設したポジションにより、すでに複線化されていた技術者のキャリアパスがより多様化し、今まで以上に個々の技術者の希望や適正に沿ったキャリアプランを描くことが可能になりました。

<働き方の見直し>

以前から、職務と地域を限定した社員についても制度化をおこなっていました。時間と場所について制限のある社員に対して、2016年10月に短時間社員と在宅勤務の制度化をおこないました。従来から、法定以上の育児短時間適用期間を設定していましたが、短時間社員の新設によって、育児だけでなく介護や健康上の事由などにより短時間勤務を選択できるようになりました。また、管理系スタッフについては、在宅勤務を制度化しました。長時間労働対策として、生産性を向上させて労働時間を短くしていくという方針を経営層から発信するとともに、社内研修での意見交換、組織として長時間労働を放置せず対策をとる体制強化をおこなっています。

＜福利厚生の見直し＞

確定拠出年金、従業員持株会、福利厚生パッケージプラン、各種祝金など、福利厚生制度の拡充を継続しておこなってきました。現時点で、社員のライフサイクル全体をカバーする福利厚生制度になっていますが、個人型確定拠出年金の対象者増加等の国の制度変更や、社員の年齢層の変化に応じた見直しを引き続きおこない、個人型確定拠出年金を利用するための既存の規約の変更や健康診断の法定項目以上の項目の実施等の検討をしていきます。

社員表彰

アビストでは、がんばった社員にスポットライトをあて、社員全員で称賛すること、就業場所が異なるために近況を聞くことができない他の社員の様子を知ることができること等を目的として、毎年、優秀社員表彰や永年勤続表彰等をおこなっています。



表彰式集合写真

2017年9月期に向けた全体会議

毎年、期末に翌期に向けた全体会議を各事業所にておこなっています。2016年9月期を総括し、2017年9月期の事業方針について社員全員に説明をおこない全社のベクトルをあわせています。会議の後は懇親会を開催し、社員同士が交流する良い機会となっています。



本社・事業所の全体会議の様子

携帯情報端末の貸与

アビストは事業形態上、社員の就業場所が社内外に分散します。各事業所にて定期的な面談やイベント開催などの、社員同士の信頼の和の構築のための施策を実施しています。情報を共有し、信頼の和の構築を補完することや、社内手続きの効率化のため、社員全員に携帯情報端末を貸与しています。携帯情報端末は、就業場所の条件などにより、iPad もしくはスマートフォンを選択します。

サークル活動・運動会・社員研修

アビストは、設立当初からサークル活動支援をおこなってきました。最近では、野球やバスケット、ゴルフといった一般的なスポーツのサークルだけでなく、レーシングカート、サバイバルゲーム、ラジコンなど個性的な活動のサークルも公認されています。



レーシングカートサークル

サバイバルゲームサークル

ラジコンサークル

リーダー育成や、経営方針の浸透・理解、社員の交流、などを目的として、各事業所にてリーダー研修や経営方針研修などを実施しています。派遣法改正にあわせて、研修体系を再構築し、2016年11月から層別の研修をスタートさせています。

2016年6月、社員とその家族を含め合計150名で愛知地区運動会が開催されました。



研修風景



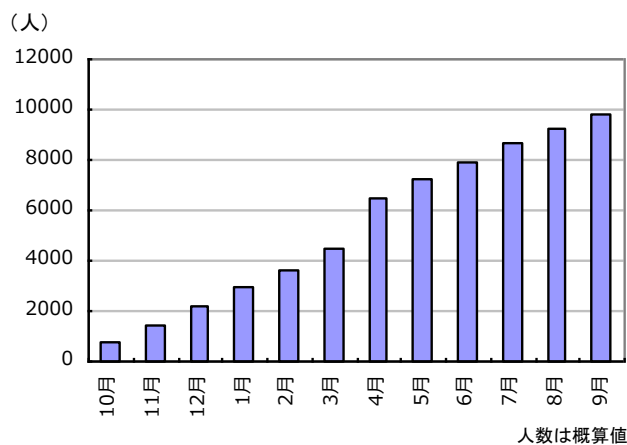
愛知地区運動会集合写真

社会貢献

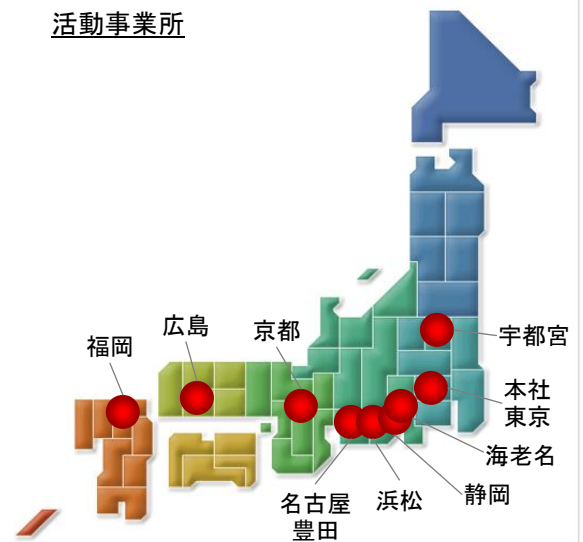
クリーン・ボランティア活動

アビストは2009年1月より、本社及び全国各地の事業所において、役職員有志による毎朝始業前の地域清掃活動(クリーン・ボランティア活動)をおこなっています。日々の積み重ねにより活動人数も積み上がり、膨大な量のゴミを収集していることが予想できます。さわやかな朝の空気のなかで清掃活動をおこなうことによって、オフからオンへ気持ちを切り替えることができます。

活動人数累計(2015年10月~2016年9月)



活動事業所



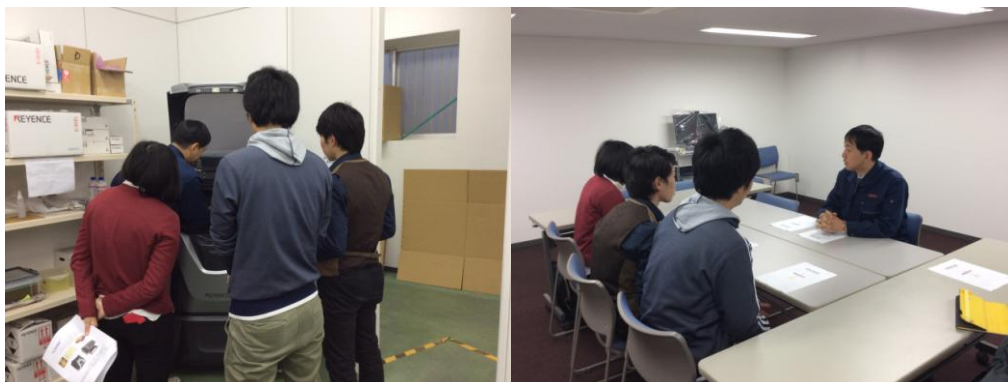
各地のクリーン・ボランティア活動の様子

障害者雇用の推進

アビストの障害者雇用は、各事業所の事務補助業務・清掃業務、全社の事務業務のサポートをおこなう本社内の業務支援チーム、の大きくわけて2通りの対応にて障害者雇用を推進しています。清掃業務については、当初、本社のみでしたが、現在は、東京、豊田、名古屋、海老名のスタッフの人数の多い事業所や清掃業務量の多い事業所にて障害者を雇用しています。本社内の業務支援チームについては、専任の指導者を配置することにより、4名まで障害者が増加しており、今後、社内情報のデータ化を業務に加え、さらなる人員増加を目指しています。

大学との産学連携

東海大学工学部の産学連携による公募型問題解決コンペ「ものづくり学生サミット in 湘南」に協賛いたしました。アビストは、『「3D-CAD」&「3D プリンター」での「東海大学工学部ゆるキャラ(非公認)」の考案・作成』を課題としました。今回で3回目の参加になりますが、今回の参加者は前回最優秀賞を取れなかった悔しさから再チャレンジしている学生や、始めてCADに触れる学生、友人と一緒に試行錯誤して作成している学生などさまざまな学生が参加しています。3D-CADを使用したことの無い人にとっては、思うような形状にできないこともあり、前年までは途中で断念するチームがありましたが、今年については4チームとも断念することなく課題に対応しています。



学生の工場見学の様子

人権の尊重

基本的な考え方

アビストは 981 名の従業員(2016 年 9 月末、連結)が在籍しており、その大部分は設計開発アウトソーシング事業の技術社員であるため、事業特性上、技術社員が就業する場所は全国に広がり、担当する技術は多様なものになっています。また、ロボット開発への挑戦、障害者の雇用促進、女性の管理職登用等により、社内の多様性は増しています。アビストは経営理念にて社員の生活向上や自律性の向上を掲げており、社員一人ひとりがイキイキと生活できることや自由闊達に意見交換できることを重視しています。また、社員一人ひとりの集合が企業であり、アビストの設計開発アウトソーシング事業は事業特性上、特に人材の重要性が高いと考えています。社内の多様性の進展や事業特性を踏まえ、アビストの人権についての基本的な考え方は以下のとおりです。

人権は、すべての人に必ず属し、放棄することも剥奪することもできないこと。担当業務が設計開発か清掃か、性別が男性か女性か性的少数者か、国籍が日本か日本以外かなど、職種、地位、性別、国籍等にかかわらず適用されること。さらには、仕事に対する意見、人生の価値観、いままでの経験、持っている能力、受けてきた教育など、各人の意見、価値観、経験、能力等を尊重すること。

アビストは、「コンプライアンスガイドライン」にて人権尊重を規定しています。万が一、差別など人権を侵害する行為が発生した場合の通報窓口として「公益通報制度」を設置しています。

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

アビストは事業目的にて、社会全体、お客さま、当社の社員、に対し貢献していくことを表明しています。事業目的を達成するためにステークホルダーを含めた「信頼の和の六輪づくり」に継続的に取り組んでいます。

アビストは、ステークホルダーを認識し対話をおこなうことにより、アビストの活動がステークホルダーに対しどのように貢献しているのか、また、どのような影響を与えているのか、理解する努力をいたします。自らの活動の影響度合いを把握したうえで、継続的に活動の改善をおこないます。

ステークホルダー	関係等
株主	IR 情報、株主総会、アナリスト・機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会、投資家との個別面談
お客さま	エリアごとの事業所配置、営業担当者の任命
大学関係者	エリアごとの事業所配置、採用担当者の任命
取引先	エリアごとの事業所配置
社員	社員面談の実施、研修・勉強会・イベント開催、評価制度の運営
地域社会	クリーン・ボランティア活動、お祭りへの協賛

ステークホルダーとの共通の窓口として、広報室を設置し、ホームページによる情報発信や、電話・Eメールによる個別のお問い合わせへの対応をおこなっています。

アビストホームページ <http://www.abist.co.jp>

[広報室] TEL. 03-5942-4649 E-mail: pr@abist.co.jp

環境保全

基本的な考え方

自動車業界におけるクリーンエネルギー車の開発など、製造業による環境問題への取り組みに、設計開発技術で貢献します。日々の企業活動においても環境意識の向上を図り、電気や水の節約、紙や文房具の再利用、ゴミの分別廃棄など、できることを一つ一つ着実に実行していきます。

自社賃貸物件の照明 LED 化、電気使用量記録等

アビストは渋谷区富ヶ谷に賃貸物件を保有しています。2012 年に、地下 1 階から 3 階までの蛍光灯 230 灯をすべて LED 照明に交換いたしました。

昨年より本社、事業所での電力使用量のリスト化により使用量を把握し、昼休みの消灯などの省エネ活動をおこなっています。

コーポレート・ガバナンス

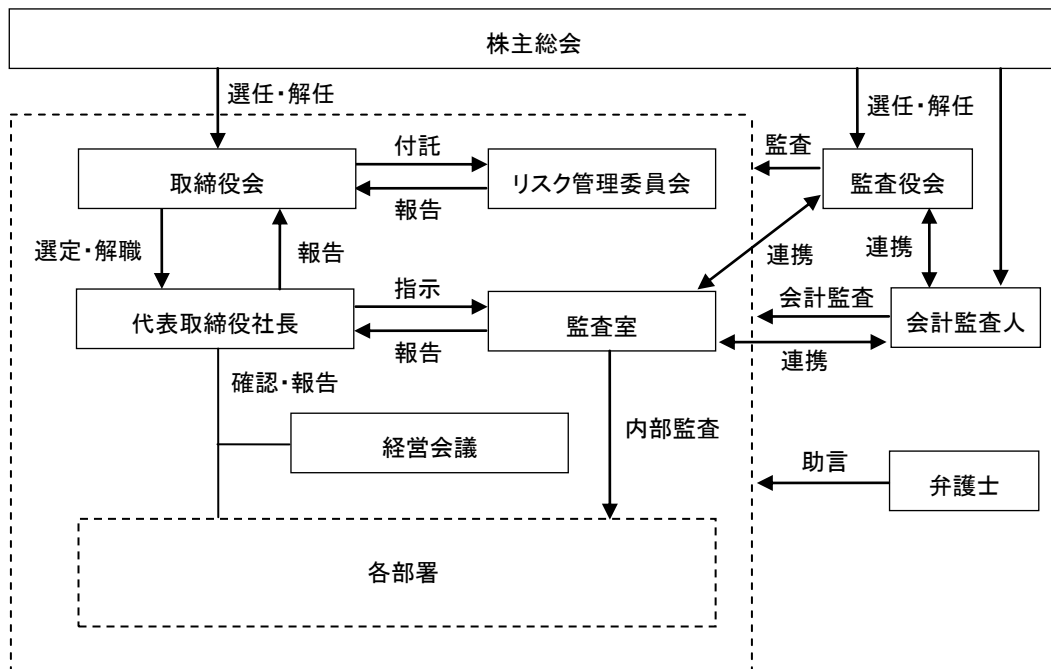
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

開かれた、健全で透明な企業活動を行いつつ、企業価値の増大と持続的発展を目指すことが、経営上の最も重要な課題であり、それを実現するためには、経営上の組織体制やその仕組みを整備し、必要な施策を講じていくことが不可欠であると認識しております。

事業目的、経営理念、三信条を定め、毎日の朝礼、会議や研修前に唱和し、当社の基本的な考え方を繰り返すことによって、組織全体の考え方の統一をはかっています。社外役員については、従前より社外取締役1名、社外監査役2名の体制としていましたが、2015年12月から社外取締役2名、社外監査役2名とし、社外人材による経営監督を強化しています。

会社の機関の内容及び内部統制システムの整備の状況等

当社は監査役制度を採用しております。コーポレート・ガバナンスの充実のために、株主総会の充実、取締役会及び監査役の一層の機能強化を図るとともに、積極的かつ継続的な情報開示に取り組んでまいります。当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制体制の概要は以下の図の通りです。



リスクマネジメント

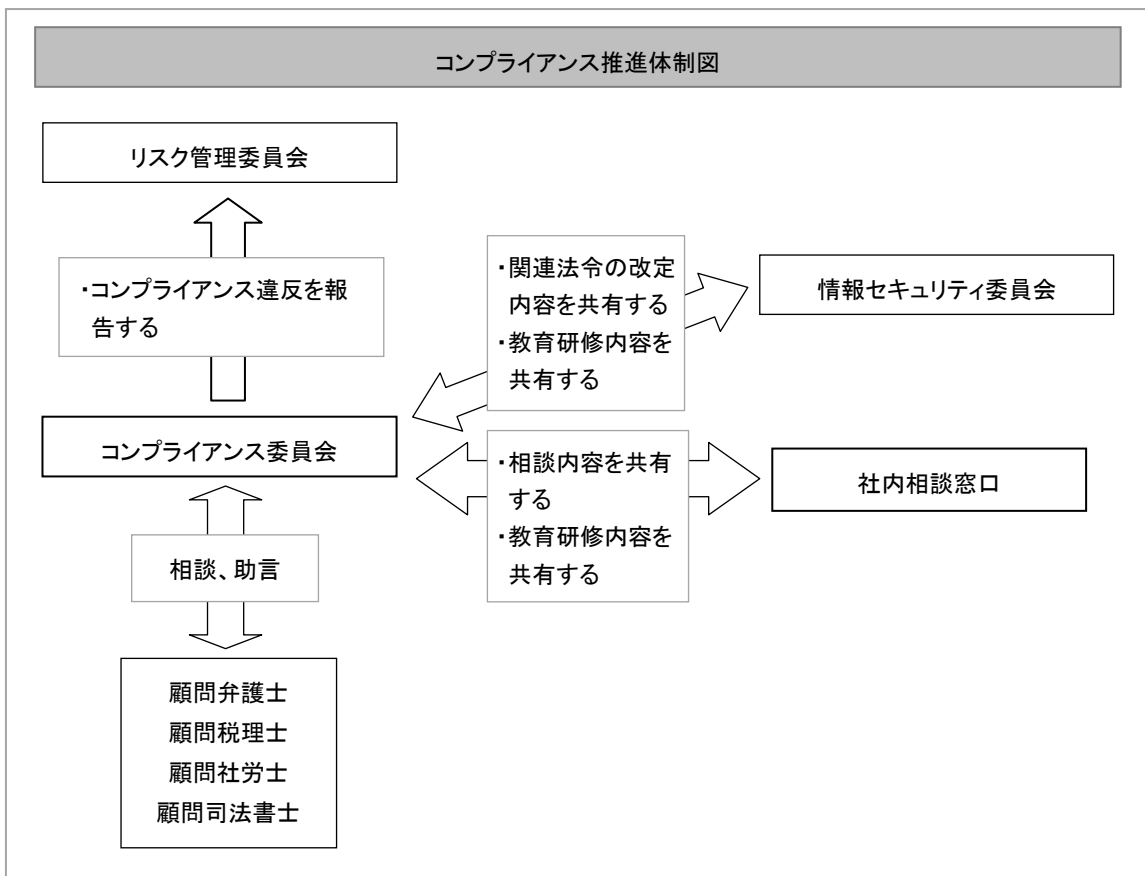
当社は、リスクマネジメントの確立に向けて「リスク管理規程」を制定し、リスク及び危機発生時の迅速・的確な対応ができるよう「リスク管理委員会」を設置しております。リスク管理委員会においては、対象リスクの識別・評価を行い、定期的に取り締役に報告し、常に適切な対応をとるべく努めております。さらに、リスク管理及びコンプライアンスの徹底を図るため、取締役会、その他の会議にて情報を共有し、各役員から社員までリスクの早期発見と未然の防止に努めております。特に、情報の管理において当社は情報セキュリティマネジメントシステム (ISO/IEC 27001、登録組織: 本社・東京受託室、登録活動範囲: 顧客要求に基づいた三次元 CAD による設計業務) の認証を取得しており、情報セキュリティ体制には万全を期しております。また、コンプライアンスの徹底については社員の入社時、派遣開始時、朝礼時、各会議時及び社内報等を通して全社員にその意識付けを頻繁に実施しております。今後も社会の信頼に応える高い倫理観を持って行動すべく全社員にリスク管理及びコンプライアンスに対する意識の向上を図ってまいります。

また、不測の事態への応用力を向上させることを目的として、事業継続計画書 (BCP) を策定し、定期的に見直しをおこなっています。東日本大震災発生時に通常の連絡方法が利用できなくなったことを教訓とし、BCP に基づき、グループウェアや SNS を利用して定期的に災害時の連絡訓練をおこなっています。

なお、当社は弁護士等の外部専門家と顧問契約を締結し、適宜、重要な法的判断、コンプライアンス等に関して、助言と指導を受けております。

コンプライアンス

コンプライアンス規程を制定し、それに基づき全体的推進計画を策定しています。また、「コンプライアンス」とは、法令、社内規則および企業倫理の厳守となりますが、それは、不必要な規則で縛ることではなく、法令や当社の実態にあわせて、社内規則をわかりやすく具体的なものに改定することや、コンプライアンスの精神を社員一人ひとりに浸透させることで推進すると考え、毎期、推進計画を策定しています。コンプライアンス委員会を四半期ごと(12月、3月、6月、9月)に開催し、必要がある場合は臨時開催しています。社内相談内容の共有、問題への対応検討、社内規則等の改定検討、社内周知方法、社内浸透状況の把握等をおこなっています。教育研修計画を作成しコンプライアンス研修等の充実を図っています。



コンプライアンスガイドライン

本ガイドラインは、企業活動において法令や社会規範に反することなく、公正・公平に業務を遂行するための行動規範です。株式会社アビストの役員および社員は、本ガイドラインを実践することが当社の健全な発展に不可欠であることを認識し、自らの行動、そして会社業務としての活動において、率先垂範し、これを遵守していかねばなりません。

1. 総則

法規範の遵守

企業としての信頼性の向上および株主尊重の重要性を認識し、国内外の法令を遵守することはもとより、当社に求められる企業倫理を十分に認識したうえで、社会規範を尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動します。また、社外で業務を行う場合には、お客様が定めるルールや規範などを遵守し、自らの行動が会社全体に影響を与えるものであることを自覚し行動します。

2. 社会との関係

社会への貢献

地域社会への協力、ボランティア活動への参加などを通じて、積極的に社会貢献活動を実践し、企業市民としての役割を果たします。

環境問題への取り組み

自動車業界におけるクリーンエネルギー車の開発など、製造業による環境問題への取り組みに、設計開発技術で貢献します。日々の企業活動においても環境意識の向上を図り、電気や水の節約、紙や文房具の再利用、ゴミの分別廃棄など、できることを一つ一つ着実に実行していきます。

反社会的勢力の排除

法令と良識に基づいて行動し、暴力団に対する利益供与など法令上の禁止行為を行わないことは勿論、反社会的勢力との関係は一切遮断します。反社会的勢力からの不当要求に対しては、警察並びに公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会などと連携のうえ組織として透明性のある対応を行い、事実を隠蔽するための裏取引や資金提供は絶対に行いません。

3. お客様や取引先との関係

二重派遣・偽装請負の禁止

派遣先から他社へ再派遣され、指揮命令権が再派遣先にあるような「二重派遣」は行いません。また、契約上は業務請負の形をとりながら、指揮命令権が注文主にある「偽装請負」は行いません。

購入先との適正な取引

購入先との取引においては、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に扱います。また、取引先に業務委託を行う際には、下請法を遵守し、支払遅延などの行為を行わないよう留意します。

4. 株主や投資家との関係

企業情報の適時・適切な開示

会社法をはじめとする関係法規および規則などを遵守し、企業としての信頼性の向上および株主尊重の重要性を十分に認識し、適時適切な情報開示によって企業活動の透明性を確保します。また、Web 上での情報開示などを活用し、当社の経営理念や事業内容、ビジネスモデルなどを積極的に情報発信します。

インサイダー取引の防止

インサイダー取引を未然に防止するため、インサイダー取引規制の役員及び社員への周知徹底および自社株取引に関する社内ルールの厳守を図ります。取引先に関する未公表の重要事実を知った場合には、インサイダー取引に関与することが絶対にないよう、公表されるまで厳重に情報管理します。

5. 職場における指針

人権尊重・差別禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行いません。また、人種、民族、国籍、宗教、性別、心身の障害の有無、健康状態、職種、雇用形態の違いなどによる差別は行いません。

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの禁止

性的嫌がらせ、他人に性的嫌がらせと誤解されるおそれのある行為、職務上の地位や権限を利用して他の者の人格や尊厳を侵害する行為は一切行いません。また、他の者がこのようなことを行わないよう、社内の風土づくりに努めます。

職場の安全衛生

安全・衛生に関する法令などを遵守するとともに、衛生管理年間計画や心の健康づくり推進計画にもとづいた活動を行うことにより、心身の健康状態を良好に保ち、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。

労働時間の厳守

社員は労働三法などの労働関係法を遵守し、労働時間、有給休暇などに関する報告を正確に行います。また、職場上長は部下の勤務日や勤務時間の管理を徹底します。

安全運転の徹底

交通事故は当事者の苦痛はもとより、社会への影響も少なくないこと、当社の事業の性質上、自動車を利用する機会が多いことを十分自覚し、交通ルールを遵守し、安全運転に努めます。

6. 会社や会社財産との関係

知的財産権の適切な取扱

全ての業務の遂行において扱う技術、著作物など第三者の知的財産権の大切さを理解し、その権利を尊重し、適切に取り扱います。

特に、インターネット上から情報やソフトウェアをダウンロードする時は、著作物などの権利侵害に十分注意致します。

就業規則の遵守

常に就業規則および会社の内規・基準・マニュアルないしは会社の命令を遵守し事業の発展に努めます。

企業秘密の管理

企業秘密（ノウハウ、財務情報、顧客リストなど）は適切に管理し、会社に無断で社外に開示・漏洩しません。企業秘密を社外に開示する場合は、機密保持契約を結ぶなど、予期せぬ漏洩の防止に努めます。また、他社の秘密情報に関しては、盗用したり他社から許された目的以外に使用しません。

会社資産の適切な使用

会社資産を効率的に使用し、個人的な目的で使用しないよう適切に管理します。

利益相反禁止

偽りの申告による手当の取得、会社資産や物品の私的利用、情報の不正転売、常識を逸脱した贈答の授受など、自らの利益のために会社やお客様の利益を不当に害する行為は行いません。

情報システムの適切な使用

事業活動にともなう取り扱う個人情報や顧客情報は、守るべき最重要となる情報資産であると認識し、会社の定める情報セキュリティ方針に則って、情報システムの保護と利用のルールを遵守します。

7. 附則

本ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインは、株式会社アビストの役員および社員に適用します。なお、社員には契約社員、嘱託社員、臨時社員、および当社が受け入れている派遣社員を含みます。

本ガイドラインの改廃

本ガイドラインの改廃についてはコンプライアンス委員会での検討後、社長の承認を得るものとします。

相談・申告窓口

- (1) 本ガイドラインの内容や解釈に関して疑義が生じた場合の問合せ窓口は総務部とします。
- (2) 本ガイドラインに違反する行為または違反のおそれのある行為については、これを発見した場合またはみずから行った場合を問わず、速やかに所属長または総務部のいずれかに報告しなければなりません。
- (3) 報告者は、報告したという事実により何ら不利益を被ることはありません。

罰則

本ガイドラインに違反する行為をした者や本ガイドラインへの違反を放置した者については、就業規則その他の社内規程に基づいて処罰するものとします。

以上

