

CSR調達ガイドライン

第7版

制定 2009年 5月1日

改訂 2024年 9月1日

NISSHA株式会社

目次

I NISSHAグループのCSR-----	2
II 購買基本原則-----	3
III NISSHAグループCSR調達ガイドライン	
1. 労働・人権 -----	4
2. 安全衛生 -----	6
3. 環境 -----	8
4. 倫理 -----	10
5. 情報セキュリティ -----	11

I NISSHAグループのCSR

NISSHAグループでは、サステナビリティを「企業と社会の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。この考えのもと、社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを生かして、その解決につながる製品・サービスを提供し続けるとともに、事業活動を支える経営基盤の強化や企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進に努めています。こうした活動によってMissionに掲げる経済・社会価値を創出し、人々の豊かな生活を実現します。

NISSHAグループは、国連の提唱する国連グローバル・コンパクトに署名しています。そして「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則に賛同し、CSR(企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility)活動に取り組んでいます。

当社のCSR活動推進のためには、サプライヤーのみなさまと「社会的責任」の意識を共有しとるもに取り組むことが不可欠であり、これによりサプライチェーン全体の共生を実現することができると思っています。

サプライヤーのみなさまには、このガイドラインの主旨に対するご理解と順守に向けた実践をお願いするとともに、さらにみなさまのサプライチェーンへの普及・浸透にご尽力いただきますよう、ご協力をお願いいたします。

Ⅱ 購買基本原則

NISSHA グループは、誠実な購買を通して、サプライヤーのみなさまと相互の信頼関係を構築し、持続可能な調達を実現します。

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまに対して、常に公平・公正、そして総合的に次の項目で評価します。

1. 安定した経営基盤と信頼できる経営姿勢
2. 優れた技術開発力、環境負荷に配慮した製品、サービスの提供力
3. 価格競争力
4. 安定した生産キャパシティと納期
5. 実効性が保証された事業継続計画

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまとともに次の項目に取り組み、持続可能な調達を実現します。

1. 労働・人権
2. 安全衛生
3. 環境保全
4. 倫理
5. 情報セキュリティ

2009年4月2日制定

2024年1月1日改訂

Ⅲ NISSHAグループCSR調達ガイドライン

サプライチェーンにおける社会的責任を果たすため、サプライヤーのみなさまは次の項目を順守ください。

1. 労働・人権

1) 強制労働の排除

- ・労働の自由 ・脅迫、強要、拉致、または欺罔的手段により強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的 または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いないこと。（同様の手段による従業員の移送や隠避、採用、受入れ等も含む）
- ・会社施設への入退出を不当に制限、また施設内の自由な移動を不当に制限しないこと。
- ・従業員を雇用する過程において、従業員が送り出し国を離れる前に従業員の母国語で書かれた労働条件の詳細が記載された雇用契約を締結し、受入国到着前にその契約内容を変更しないこと。
- ・雇用される国、地域における法律を順守し、雇用契約条件が従前の契約条件を上回らないかぎり雇用契約書の改廃や変更はしないこと。
- ・従事するすべての業務は、（強制労働でない）自由意志によるものとし、休暇や雇用契約の解除の自由を与えること。
- ・雇用者、雇用仲介業者は従業員の所持する身分証明書やパスポート、労働許可書等の従業員の身分証明書や移民申請書を所有したり（保持が法律上必要なものを除く）、破棄、隠匿、没収、従業員が使用することを妨げないこと。
- ・従業員を雇用する際に、就職斡旋やその他雇用に関する手数料等の金銭の要求はせず、万が一、手数料等を支払わせた場合は当該従業員へ返金すること

2) 児童労働の禁止、若年従業員、学生従業員の保護

- ・製造工程等いかなる職場においても、児童に労働をさせないこと。ここでいう「児童」とは、15歳または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指す。
- ・18歳未満の従業員（若年従業員）を、夜勤や深夜残業を含む、健康や安全が危険に曝される

可能性がある業務に従事させないこと。

- ・法規制に従い、学生の成績や教育について、学生の権利を保護することを通じて学生従業員の適切な管理を行うこと。
- ・法律で特段のさだめがない場合、学生やインターンシップ生、見習いであっても同様あるいは類似の仕事を行っている一般従業員と同じ賃金を支払うこと。

3) 労働時間の順守

- ・法律の上限を超えて労働させないこと。さらに、週当たりの労働時間は残業時間を含めて60時間を上限とし、7日のうち1日は休日とすること。

4) 賃金および手当の管理

- ・賃金と福利厚生 最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を順守した上で、従業員に対し給与を支払うこと。
- ・残業の賃金率は通常勤務の率より高いものであること。
- ・懲罰として給与を控除しないこと。
- ・給与支払い期間において、正確に賃金が計算できるような情報が記載された給与明細書を作成発行すること。臨時雇用や派遣等すべての外部人材の活用に関しては法規制を順守すること。

5) 人道にかなった待遇

- ・セクハラ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待等（パワハラ）等の非人道的な待遇をしないこと。
- ・これらを予防・懲罰するための指針や手順を整備し、従業員に周知すること。

6) 差別の排除

- ・ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力し、賃金、昇進、報酬、および研修の利用等の採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、遺伝情報、または婚姻歴に基づく差別を行わないこと。

- ・従業員が宗教上の慣習が行えるよう、便宜を図ること。
- ・従業員または雇用見込みの従業員に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査をしないこと。

7) 結社の自由

- ・法令に従い、すべての従業員が団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に参加する権利を尊重し、また、かかる活動をやめる権利も尊重すること。
- ・従業員やその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念点を、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるようにすること。

2. 安全衛生

1) 職務上の安全衛生の管理

- ・従業員への潜在的な危険（たとえば、化学薬品、電気用品およびその他のエネルギー源、火災、車両および落下の危険）は、適切な設計、技術的および実務上の管理、予防保全、安全な作業手順（ロックアウト／タグアウトを含む）、および継続的な安全研修を通じて、危険箇所の特定をし、評価・管理を行うこと。
- ・上記手段だけでは、危険を適切に管理することができない場合、適切な個人用保護具および危険に関連するリスクについての教育を提供すること。
- ・育児中の母親にとって適切な施設を提供することに加え、育児中の母親を危険性が高い労働環境で行う業務から外し、妊娠中の女性と育児中の母親への業務に関連する労働安全衛生上のリスクを取り除く、または軽減させること。

2) 緊急時への備え

- ・潜在的な緊急事態および緊急時は前もって明確にし、評価をしなければならない。緊急対策計画および対応手順の実施（緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、従業員の避難訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復

旧計画を含む)により生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くこと。

3) 労働災害および疾病の防止

・労働災害および疾病を防止、管理、追跡および報告をするための手順および体系（従業員からの申告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、具体例の調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに従業員の職場復帰の促進を含む）の実施計画を立案すること。

4) 産業衛生の管理

・従業員の化学的、生物学的、物理的による被曝は管理体系に基づき、特定、評価、管理し、適切な設計、工学的および運営管理により、危険因子を取り除き管理すること。
・危険を十分に管理できないときは、従業員に対して個々に危険防止保護具を提供し使用させること。危険に対する、リスク防止教育も実施すること。

5) 身体に負荷のかかる作業の管理

・手作業による原材料取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、および極度に繰り返しの多い、または力の要る組み立て作業等、従業員の身体に負荷のかかる作業の危険を明確にし、評価・管理すること。

6) 機械の安全対策の実施

・生産機械およびその他の機械は、危険を評価すること。
・機械により従業員が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理すること。

7) 衛生設備、食事、および住居の衛生管理

・従業員に対して、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供すること。
・企業または従業員斡旋業者が提供する従業員の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる適切な広さの個人ス

ペースを提供すること。

8) 安全衛生のコミュニケーションの実施

- ・従業員が危険に晒される職場の危険因子（電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、従業員に母国語または理解できる言語で適切に安全衛生情報と教育を提供すること。
- ・安全衛生関連の情報は、施設内に分かりやすいところに掲示もしくは、従業員を特定し、アクセスできる場所に格納すること。
- ・作業の開始前にすべての従業員に、それ以降は定期的に教育を実施し、従業員側から安全上の懸念を提起できるようにすること。

3. 環境

1) 環境許可と報告の順守

- ・工場は廃棄物等の環境規制についての許可を取得し、その後の許可や登録を維持・取得するために業務上、および報告に関する要件を順守し最新の状態を保つこと。

2) 汚染の防止と資源削減の実践

- ・汚染物質の廃棄物を排出するときは、工場からの排出前に、汚染防止のための機器を設置し、生産・メンテナンス、設備プロセスを見直し、排出を最小限にする、あるいは無くすること。
- ・水、化石燃料、鉱物、原生林製品等の天然資源の使用を節約し、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段等で環境汚染防止と資源の削減を実践すること。

3) 有害物質の管理

- ・人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け等により管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理すること。

4) 固形廃棄物の管理

- ・固形廃棄物（有害物以外）について、管理削減するため、廃棄やリサイクルするための組織体制を見直し、体系的に取り組むこと。

5) 大気への排出

- ・揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認をし日々排出状況を監視し、排出を制御し処置をすること。

6) 物質制限

- ・製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む）において、使用禁止物質または使用制限のある物質に関して、法令やお客さま要求基準を順守すること。

7) 水の管理

- ・水源、使用、排出を文書化し、特性を明確にし、モニタリングするほか、節水機会を探し、汚染経路を管理する水の管理を実施すること。

- ・すべての排水について、排出・廃棄する前に必要に応じて特性を示し、モニタリング、管理、処理を実施すること。

- ・廃水処理方法と廃棄システムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の順守を確保すること。

8) CO2等GHG排出量の削減

- ・GHGプロトコルにおけるスコープ1および2に基づく温室効果ガスの排出は、施設および/または会社レベルで追跡可能となるよう記録し、明文化すること

- ・スコープ1および2の排出量は、削減目標を設定し削減すること。

- ・エネルギー効率の改善、およびエネルギー消費量や温室効果ガスの排出を最小化するためのコスト効率を追求すること。

- ・スコープ3の排出量の把握に努め、削減すること。

9) 環境マネジメントシステムの確立

- ・ISO14001認証取得または同等の環境マネジメントシステムを確立し、維持すること。

ステークホルダーのみなさまからの要請に答えるため、以上の環境に関連するすべての項目をグリーン調達として定義し、サプライヤーのみなさまに取り組みをお願いしております。

4. 倫理

1) ビジネスインテグリティの維持

- ・すべてのビジネス上のやりとりで最高基準の企業倫理を維持し、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持すること。

2) 腐敗行為の禁止

- ・賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るために、約束、申し出、許可、提供、または容認しないこと。これは、業務上ビジネスを保持する、ビジネスを何者かに割り当てる、またはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的、間接的を問わず約束、申し出、許可、提供、または容認しないことも含む。
- ・腐敗防止法令を確実に順守するために監視し、その手順を実施すること。

3) 反社会的勢力の排除

- ・反社会的勢力と関係を持たず、またそれを利用したいかなる要求や行為を行わない。

4) 情報の開示

- ・すべての商取引は透明性をもって実施し、会計帳簿や記録に正確に反映すること。
- ・労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報を適用される規制と一般的な業務慣行に従って、開示すること。
- ・サプライチェーンにおいて、記録の改ざん、状況または慣行の虚偽表示は容認されない。

5) 知的財産の管理

- ・知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転の際は、知的財産権を保護すること、また顧客やサプライヤーの情報も保護すること。

6) 公正なビジネス、広告、および競争の維持

- ・公正なビジネス、広告、および競争を維持すること。

7) 個人情報の保護と報復からの保護

- ・法律により規制がない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発の内容の機密性や匿名性、告発の保護を確実に実施できるよう維持すること。

- ・報復を恐れず内部告発できるよう、内部告発制度を維持管理すること。

8) 責任ある鉱物の調達

- ・自社が製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利用するか、その資金源になっていないことを合理的に保証する方針を保持すること。

- ・鉱物の原産地と流通地域についてデューディリジェンスを実施し、顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示すること。

5. 情報セキュリティ

- ・情報セキュリティの重要性を理解し、事業活動を通じて得た個人情報および機密情報を適切に管理・保護し、漏洩や紛失等を防止すること。また、業務上の目的以外に使用しないこと。

1) 情報セキュリティ管理体制の構築

お客さまや第三者から入手した情報の漏洩、紛失を防止し、適切に管理・利用するために、情報セキュリティ管理体制を構築し、継続的に改善しなければならない。

2) 情報セキュリティの脅威への対策

サイバー攻撃をはじめとする情報セキュリティの脅威に対して、社内外に影響を与えないように、適切な対策を講じなければならない。

3) 個人情報および機密情報の管理・保護

個人情報および機密情報に関する各国、地域の法令、規制を順守し、これら情報を適切に管理・保護しなければならない。

なお、本ガイドライン作成にあたっては、

RBA「Responsible Business Alliance Code of Conduct」等を参考にしています。

お問い合わせ先

NISSHA 株式会社 SCM 部コーポレート購買グループ

TEL:075-823-5293

〒604-8551 京都市中京区壬生花井町 3