

CSR調達ガイドライン

第8版

制定 2009年 5月1日

改訂 2025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。

また、当社は、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進するため、Responsible Business Alliance (RBA) 行動規範を参照しています。これにより、サプライチェーン全体での人権尊重、安全衛生、環境保全、倫理的行動の実現を目指します。サプライヤーのみなさまにも、RBA行動規範に準拠したデュー・ディリジェンスの実施をお願いし、リスクの特定・評価・防止・軽減に取り組んでいただくことを期待しています。

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ますと考えています。

サプライヤーのみなさまには、本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

2025年4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) 強制労働の禁止

以下に定めるいかなる形態の強制労働も用いないこと。

- ・債務労働、非自発的または搾取的な囚人労働、奴隷労働、人身売買を含む、すべての強制的な労働を用いないこと。また、労働またはサービスの提供を目的として、脅迫、強要、拉致、詐欺などの手段により労働者を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れないこと。

- ・会社が提供する施設（例：寮や住居）への出入りや、施設内での労働者の移動に対して、不合理な制限を課さないこと。

- ・雇用契約は、労働者の母国語または理解可能な言語で書面により提供すること。また、外国人移民労働者には、出身国を出発する前に雇用契約書を交付し、受入国到着後に契約条件を不利に変更しないこと（現地法に準拠し、同等またはより良い条件を提供する場合を除く）。

- ・すべての労働は自発的でなければならず、労働者は合理的な通告により、違約金なしでいつでも退職または雇用契約を終了できることを雇用契約書に明記すること。

- ・退職した労働者に関する記録を適切に保持すること。

- ・雇用者、人材斡旋会社、またはその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証などの文書を保持、破棄、隠匿、没収しないこと。ただし、現地法令により保持が義務付けられている場合を除く。その場合でも、労働者がこれらの文書に自由にアクセスできる状態を確保すること。

- ・労働者に対して、就職斡旋手数料や雇用に関するその他の手数料を支払わせないこと。万が一、労働者がこれらの手数料を支払ったことが判明した場合は、速やかに全額を返金すること。

2) 児童労働の禁止および若年従業員、学生従業員の保護

以下の事項を順守し、児童労働および若年労働者の適切な管理を徹底すること。

- ・製造工程等いかなる職場においても児童労働は使用しないこと。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育修了年齢、または国の最低雇用年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指す。
- ・18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤、時間外勤務、または健康や安全が危険にさらされる可能性のある業務に従事させないこと。
- ・学生労働者については、適用法令に従い、記録の適切な保持、提携教育機関への厳格なデュー・ディリジェンス、ならびに学生の権利保護を通じて、適切な管理を行うこと。
- ・労働者の年齢を確認するための適切な仕組みを整備すること。
- ・合法的な職場学習プログラムの活用は、すべての関連法令を順守している限りにおいて支持される。
- ・すべての学生労働者に対して、適切な支援および教育訓練を提供すること。
- ・現地法がない場合、学生労働者、インターン、見習いの賃金は、同様または類似の業務に従事する他の新人労働者と同等以上であること。
- ・万が一、児童労働が判明した場合には、速やかに適切な支援および救済措置を講じること。

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) 賃金および福利厚生への順守

以下の事項を順守し、労働者に対して適正な賃金および福利厚生を提供すること。

- ・最低賃金、時間外労働、法定福利厚生など、賃金に関するすべての適用法令を順守すること。
- ・同一労働・同一資格に対しては、同一賃金を支払うこと。
- ・時間外労働に対しては、通常の賃金率を上回る割増賃金を支払うこと。
- ・懲戒・懲罰を理由とした賃金の控除を行わないこと。
- ・各給与支払期間ごとに、労働者が自身の報酬を確認できるよう、正確かつ理解しやすい賃金明細書を提供すること。
- ・臨時、派遣、外部委託の労働者の使用は、すべて現地法令の範囲内で行うこと。

5) 差別の排除、ハラスメントの禁止、人道的待遇の確保

以下の事項を順守し、すべての労働者に対して尊厳と公平性をもって接すること。

- ・ハラスメントおよび違法な差別のない職場環境を確保すること。
- ・労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、言葉による虐待など、非人道的または不快な扱いを行わないこと。
- ・採用、賃金、昇進、報酬、教育訓練の機会などにおいて、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行わないこと。
- ・上記に対応する懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に周知すること。
- ・宗教的慣習や障がいに対して、合理的な配慮を行うこと。
- ・妊娠検査や処女検査など、差別的に使用される可能性のある医療検査または身体検査を、労働者または採用候補者に対して実施しないこと。

6) 結社の自由および団体交渉の尊重

以下の事項を順守し、労働者の結社の自由および団体交渉の権利を尊重すること。

- ・労働者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件や経営慣行に関する意見や懸念を経営陣と率直に共有できる環境を確保すること。
- ・労働者が自ら選択した労働組合を結成・参加し、団体交渉や平和的な集会を行う権利を尊重すること。
- ・労働者がこれらの活動を行わない自由も尊重すること。
- ・結社の自由および団体交渉の権利が現地法令により制限されている場合には、労働者が代替的かつ適法な代表を選出し、これに参加する権利を認めること。

2. 安全衛生

1) 労働安全衛生

- ・化学物質、電気、火災、転倒などの職場の危険を特定・評価し、設計・技術・管理的手段に

よりリスクを最小化すること。必要に応じて個人用保護具と教育を提供すること。

- ・ジェンダーに対応した対策を講じること。

2) 緊急時への備え

・潜在的な緊急事態を特定・評価し、生命、環境、財産への損害を最小限に抑えるための緊急対策および対応手順を整備すること。

・緊急時の対応には、緊急事態の報告、従業員への周知、避難手順、教育訓練、復旧計画を含めること。

・火災報知器、消火設備、障害物のない明確な出口、適切な非常口、緊急対応要員の連絡体制および復旧計画などを備えること。

- ・防災訓練は、年に1回以上、または現地法で定められた頻度で実施すること。

3) 労働災害および疾病の管理

・労働災害および疾病を防止、管理、追跡、報告するための手順および仕組みを整備すること。

・労働者からの申告を奨励し、労働災害・疾病の分類と記録、必要な治療の提供、原因調査、是正措置の実施、職場復帰支援を行うこと。

・労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が改善されるまで復帰を拒否できるようにすること。

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。

・職業曝露による健康影響を定期的に評価し、教材を含む労働衛生保護プログラムを継続的に実施すること。

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

- ・労働者に対して、清潔なトイレ、飲料水、衛生的な食事施設を提供すること。
- ・企業または人材斡旋会社が提供する寮は、清潔かつ安全に維持し、非常口、温水、照明、換気、個人用収納、適切な広さの個人スペースを備えること。

8) 安全衛生に関する連絡

- ・労働者が晒される職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、物理的危険など）について、理解できる言語で情報とトレーニングを提供すること。
- ・情報は施設内に明確に掲示またはアクセス可能な場所に表示すること。
- ・健康に関する教育には、性別や年齢などに特有のリスクも含めること。
- ・トレーニングは業務開始前および定期的実施し、労働者が報復を恐れず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

- ・必要なすべての環境許可、認可、登録を取得・維持し、運用および報告に関する法令・規制を順守すること。

2) 汚染防止と省資源

- ・汚染物質の排出や廃棄物の発生を、発生源での抑制や設備・工程の改善等により最小限に抑

えること。

- ・水、エネルギー、鉱物、森林資源などの天然資源の使用を、再利用、代替、保全、リサイクル等により削減すること。

3) 有害物質の管理

- ・人体や環境に有害な化学物質や廃棄物を特定・ラベリングし、安全に取り扱い、輸送、保管、使用、再利用、廃棄すること。
- ・有害廃棄物のデータは追跡・文書化すること。

4) 固形廃棄物の管理

- ・有害物以外の固形廃棄物についても、特定・管理・削減し、責任をもって廃棄またはリサイクルすること。
- ・廃棄物データは追跡・文書化すること。

5) 大気への排出

- ・揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼副産物などの排出は、排出前に特性評価・監視・制御・処理を行うこと。
- ・オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および関連法規に従って管理すること。

6) 資材の制限

- ・製品および製造工程において、使用が禁止または制限されている物質に関する法令・規制・顧客要求事項を順守すること。

7) 水の管理

- ・水源、水の使用・排出を文書化・評価・監視し、節水の機会を探ること。
- ・廃水は排出前に必要に応じて特性評価・監視・処理を行い、廃水処理システムの性能を定期的に確認すること。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- ・温室効果ガスの排出量（スコープ1、2およびスコープ3の重要なカテゴリ）およびエネルギー消費量を追跡・文書化・公表し、削減目標を設定すること。
- ・エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出量を最小限に抑える取り組みを行うこと。

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組み込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において、最高水準の誠実さと倫理を維持し、贈収賄、腐敗、恐喝、横領などの不正行為を一切容認しないこと。

2) 不適切な利益の排除

- ・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。
- ・腐敗防止法令を順守し、モニタリング、記録管理、実施手順を整備すること。

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。
- ・記録の改ざんや虚偽表示は行わないこと。

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) 内部通報者の保護と報復の禁止

- ・法律で禁止されていない限り、内部通報者の機密性、匿名性、保護を確保する体制を維持すること。
- ・従業員が報復を恐れず懸念を提起できるよう、適切な通報手段を整備すること。

8) 責任ある鉱物調達

- ・製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの調達において、OECDガイドライン等に基づくデュー・ディリジェンスを実施し、紛争地域・高リスク地域からの不適切な調達を防止すること。

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、事業活動を通じて取り扱う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

- ・当社から提供する個人情報および機密情報を適切に管理・利用するために、以下を含む情報セキュリティ管理体制を構築し、定期的な見直しと継続的な改善を行うこと。
 - ・情報の重要度に応じた分類とアクセス制御の実施
 - ・情報セキュリティに関する意識向上を図るための定期的な教育・訓練の実施
 - ・インシデント発生時に迅速かつ適切に対応できる体制と手順の整備

- ・オフィスや設備への物理的アクセス制御による情報資産の保護

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、リスク評価に基づいた適切かつ最新の技術的・組織的対策を講じること。

3) 個人情報および機密情報に関する法令の順守

- ・各国・地域の関連法令・規制を順守し、個人情報および機密情報を適切に管理・保護すること。また、委託先や取引先に対しても同様の管理を求めること。

お問い合わせ先

NISSHA 株式会社 コーポレート購買・ロジスティクス部

TEL:075-823-5293

E-mail:Corporate-Procurement@nisssha.com

〒604-8551 京都市中京区壬生花井町 3