

NDSソリューショングループ  
サプライチェーンCSRガイドライン

## はじめに

NDSソリューショングループは、「技術」と「人材」を重要なリソースとして、またお取引先様への最適なソリューションの提供に努める総合サービス事業者として、より高い水準で社会的責任を果たしていく責務があると認識しています。その責務遂行のため、NDSソリューショングループのみではなく、サプライチェーン全体での取り組みが必要であるとの考えに基づき、「NDSソリューショングループCSR調達方針」を公表しています。

「NDSソリューショングループCSR調達方針」は、お取引先様に信頼をいただけるサービスの提供、企業と社会の持続的発展を目指します。またサプライチェーン全体に取り組むことを目的としています。

今後、「NDSソリューショングループCSR調達方針」へのお取引先様のご理解とご賛同によるパートナーシップの強化により、CSR調達水準のさらなる向上を目指していきます。

この度、お取引先様とともに、サプライチェーンのCSRを推進していくことを目的として「NDSソリューショングループサプライチェーンCSRガイドライン」を作成致しました。

お取引先様には、本内容についてご理解とご賛同をいただきつつ、今後ともご協力いただきますようお願い申し上げます。

### 【本ガイドラインの構成】

1. NDSソリューショングループCSR調達方針
2. NDSソリューショングループサプライチェーンCSRガイドライン

本ガイドラインは、グローバルサプライチェーンにおける責任ある企業行動を専門とするRBA（Responsible Business Alliance）における行動規範を参考に作成しています。

## NDSソリューショングループCSR調達方針

NDSソリューショングループは、企業と社会の持続的発展を目指し、「NDSソリューショングループ調達方針」を制定しました。お取引先様におかれましては、「NDSソリューショングループ調達方針」ならびに「NDSソリューショングループサプライチェーンCSRガイドライン」をご理解いただき、これに基づいた活動の推進をお願いしています。

### 1. 公正・公平な取引

国内外の法令を遵守し、すべてのお取引先様に対して対等な立場で、公正・公平に競争の機会を提供します。

### 2. 人権・労働環境の配慮

人権を尊重し、職場の労働環境の向上および安全衛生の確保を推進します。

### 3. 環境への配慮

地球および地域の環境保全・環境負荷低減に配慮した調達活動を推進します。

### 4. 情報の管理

提供された情報や技術を適正に管理し、機密情報および個人情報を適切に取り扱い、守秘義務を遵守します。

### 5. 品質と安全性の確保

製品・サービスの品質と安全性の維持・向上に努め、価値ある製品・サービスの提供を目指します。

### 6. 地域社会との共生

地域社会と共生することにより、健全かつ持続的な社会の実現に貢献します。

## NDSソリューショングループサプライチェーンCSRガイドライン

## 目次

レスポンシブル・ビジネス・アライアンスの行動規範 .....	3
1. 労働 .....	3
(1) 強制労働の禁止	
(2) 若年労働者	
(3) 労働時間	
(4) 賃金および福利厚生	
(5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇	
(6) 結社の自由および団体交渉	
2. 安全衛生 .....	5
(1) 労働安全衛生	
(2) 緊急時への備え	
(3) 労働災害および疾病	
(4) 産業衛生	
(5) 身体に負荷のかかる作業	
(6) 機械の安全対策	
(7) 安全衛生に関する連絡	
3. 環境 .....	7
(1) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	
4. 倫理 .....	7
(1) ビジネスインテグリティ	
(2) 不適切な利益の排除	
(3) 情報の開示	
(4) 知的財産	
(5) 公正なビジネス、広告、および競争	

(6) 身元の保護と報復の禁止

(7) プライバシー

5. マネジメントシステム ..... 8

(1) 企業のコミットメント

(2) 経営者の説明責任と責任

(3) 法的小よび顧客の要件

(4) リスク評価とリスク管理

(5) 改善目標

(6) トレーニング

(7) コミュケーション

(8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

(9) 監査および評価

(10) 是正措置プロセス

(11) 文書化と記録

(12) サプライヤーの責任

## レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範

RBA（Responsible Business Alliance）行動規範では、サプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスが行われることを確実なものにするための基準が定められています。

NDSソリューショングループは、本規範を自主的に独自採用しておりますが、サプライチェーン全体の取組みとして、お取引先様にも適用されることをご理解いただき、本規範の遵守に努めていただきます。

### 1. 労働

当社およびお取引先様（以下、参加者という）は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

労働基準は以下のとおりです。

#### (1) 強制労働の禁止

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を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。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しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならず、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

## (2) 若年労働者

児童労働は、いかなる場合においても使用してはなりません。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、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。参加者は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。参加者は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。参加者は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

## (3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上以上の休日を与えなくてはなりません。

## (4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。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令の制限内とします。

## (5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

参加者は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。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、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障害の有無、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、または配偶者の有無

に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）を考慮して草案したものです。

#### (6) 結社の自由および団体交渉

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、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について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。これらの原則に沿って、参加者は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。

## 2. 安全衛生

参加者は、業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。参加者は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。安全衛生基準は以下のとおりです。

### (1) 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減しなければなりません。これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

### (2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、最小限に抑えなければなりません。



防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれなければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

### (3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。参加者は、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、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。

### (4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。危険を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。参加者は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。参加者は、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとします。

### (5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業や危険への曝露を、特定、評価、管理しなければなりません。

### (6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者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、適切に保守管理しなければなりません。

### (7) 安全衛生に関する連絡

参加者は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、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、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスでき

る場所に表示しなければなりません。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

### 3. 環境

参加者は、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境への弊害を最小限に抑えなければなりません。

環境基準は以下のとおりです。

#### (1) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

参加者は、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ1、2およびスコープ3の重要なカテゴリである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。参加者は、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を最小限に抑える方法を追求しなければなりません。

### 4. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、参加者は、以下を含む基準倫理を支持しなければなりません。

#### (1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。参加者は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

#### (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の手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

#### (3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、参加者の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。参加者の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。

ん。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

#### (4) 知的財産

知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

#### (5) 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

#### (6) 身元の保護と報復の禁止

法律で禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。参加者は、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

#### (7) プライバシー

参加者は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。参加者は、個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

### 5. マネジメントシステム

参加者は、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします：(a) 参加者の業務関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および(c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

#### (1) 企業のコミットメント

参加者は、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善に対する参加者のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません。

#### (2) 経営者の説明責任と責任

参加者は、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会

社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

### (3) 法的要件および顧客の要件

参加者は、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

### (4) リスク評価とリスク管理

参加者は、参加者の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生<sup>3</sup>、および労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。参加者は、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。

### (5) 改善目標

参加者は、参加者の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画（参加者が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

### (6) トレーニング

参加者は、参加者の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

### (7) コミュニケーション

参加者は、参加者の方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立しなければなりません。

### (8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

参加者は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、およびその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられる必要があります。

### (9) 監査および評価

参加者は、法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

### (10) 是正措置プロセス

参加者は、社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

### (11) 文書化と記録

参加者は、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

### (12) サプライヤーの責任

参加者は、本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。

制定 2024年4月1日

#### 更新履歴

	作成・改定日	状況	内容	Rev
1	2023/4/1	第1版	NDS ソリューショングループ サプライチェーン CSR ガイドライン制定	Rev 1
2				
3				