

日清紡グループ  
サステナブル調達ガイドライン

第1版  
2024年6月

日清紡ホールディングス株式会社

はじめに

日清紡グループは、「挑戦と変革。地球と人びとの未来を創る。」を企業理念とし、VALUE および行動指針に基づきグループ一丸となって持続可能な社会の実現をめざし事業活動を推進しています。

企業においては、事業を営む国の法規制を遵守するのみならず、人権および労働に関する国際的な基準をふまえ、労働者の人権を尊重しなくてはなりません。当社グループは、「グループ人権方針」（2023年8月策定）で表明しているとおり、国際人権章典（世界人権宣言、国際人権規約）、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ILO 中核的労働基準」を含む国際的な人権基準を支持し、自社で働くすべての人はもちろんのこと、お客さまやサプライチェーンの皆様、地域社会の人びとなど、事業に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重・保護し、促進する主体としての責任を果たすことを約束しています。

人権尊重や環境保護など地球規模の課題を解決し持続可能な社会を実現するためには、サプライチェーン全体で取り組むことが必要不可欠です。そこで当社グループは、サプライチェーンの皆様とこれまで以上に連携・協力していくため「日清紡グループ サステナブル調達ガイドライン」を制定しました。

本ガイドラインは、サプライチェーンの皆様とともに企業の社会的責任を果たすための指針となるもので、サプライチェーンにおける世界最大の推進団体（Responsible Business Alliance（RBA））の行動規範ならびに、JEITAの「責任ある企業行動ガイドライン」を参考にしております。

サプライチェーンの皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨をご理解いただき、社内周知と遵守をお願いいたします。同時に貴社に関連するサプライチェーンの皆様に対しても、本ガイドラインを周知徹底し適切な管理・監督を行い、持続可能な社会の実現に向け、ともに力を発揮していただくよう働きかけをお願いいたします。

# 日清紡グループ

## サステナブル調達ガイドライン【目次】

### 第1部 行動規範

#### 1. 法令遵守・国際規範の尊重

#### 2. 人権・労働

- 2-1. 強制的な労働の禁止
- 2-2. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
- 2-3. 労働時間への配慮
- 2-4. 適切な賃金と手当
- 2-5. 非人道的な扱いの禁止
- 2-6. 差別の禁止
- 2-7. 結社の自由、団体交渉権
- 2-8. 外国人労働者への配慮
- 2-9. 地域住民などの権利侵害の禁止

#### 3. 安全衛生

- 3-1. 労働安全
- 3-2. 緊急時への備え
- 3-3. 労働災害・労働疾病
- 3-4. 産業衛生
- 3-5. 身体的負荷のかかる作業への配慮
- 3-6. 機械装置の安全対策
- 3-7. 施設の安全衛生
- 3-8. 安全衛生のコミュニケーション
- 3-9. 労働者の健康管理

#### 4. 環境

- 4-1. 環境許可と報告
- 4-2. エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減
- 4-3. 環境への有害な化学物質の排出削減
- 4-4. 水資源の有効利用、適正管理
- 4-5. 資源の有効活用と廃棄物管理
- 4-6. 化学物質管理

- 4-7. 製品含有化学物質の管理
- 4-8. 生物多様性に対する取り組み

## **5. 公正取引・倫理**

- 5-1. 腐敗防止・反社会的勢力との関係遮断
- 5-2. 不適切な利益供与および受領の禁止
- 5-3. 適切な情報開示
- 5-4. 知的財産の尊重
- 5-5. 公正なビジネスの遂行
- 5-6. 内部通報制度の整備と通報者の保護
- 5-7. 多様なサプライヤーとの協業

## **6. 責任ある原材料調達**

- 6-1. 責任ある鉱物調達

## **7. 品質・安全性**

- 7-1. 製品の安全性の確保
- 7-2. 品質管理
- 7-3. 正確な製品・サービスの提供

## **8. 情報セキュリティ**

- 8-1. サイバー攻撃に対する防御
- 8-2. 個人情報の保護
- 8-3. 機密情報の漏洩防止

## **9. 事業継続マネジメント（BCM）**

- 9-1. 事業継続計画（BCP）の策定と準備

## **第2部 管理体制の構築**

- 10-1. マネジメントシステムの構築
- 10-2. サプライヤーの管理
- 10-3. 適切な輸出入管理
- 10-4. 苦情処理メカニズムの整備
- 10-5. 取り組み状況の開示

## 第1部 行動規範

### 1. 法令順守・国際規範の尊重

企業は、自国および事業を行う国／地域に適用される法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重する必要があります。

### 2. 人権・労働

企業は、関連法規制や国際人権章典（世界人権宣言、国際人権規約）、および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者（従業員の他に、パート・アルバイト・派遣社員等、事業に関連するすべての人びとを含みます。以下同じ）の人権を尊重する必要があります。

#### 2-1. 強制的な労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守る必要があります。

#### 2-2. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

#### 2-3. 労働時間への配慮

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮したうえで労働者の労働時間・休日を適切に管理する必要があります。

#### 2-4. 適切な賃金と手当

企業は、労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守する必要があります。また、生活賃金（労働者とその家族が十分な生活水準を維持するのに必要な報酬）の支払いに配慮することが望まれます。

#### 2-5. 非人道的な扱いの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

#### 2-6. 差別の禁止

企業は、あらゆる差別およびハラスメントなどの人権侵害を行ってはなりません。また、差別の禁止に留まらず、宗教や文化などをはじめ多様な個性・価値観を有する個人の能力を最大限発揮できる職場を作ることが望まれます。

### 2-7. 結社の自由・団体交渉権

企業は、現地の法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重する必要があります。

### 2-8. 外国人労働者への配慮

企業は、外国人労働者が特別な人事管理・就業管理を要した場合、その人権を損ねることがないように配慮する必要があります。

### 2-9. 地域住民などの権利侵害の禁止

企業は、地域住民や先住民族の人々に対して、不法な立ち退きの強制や生活環境の著しい破壊などの権利侵害を行ってはなりません。

## 3. 安全衛生

企業は、関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

### 3-1. 労働安全

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって労働者の安全を確保する必要があります。特に障がいのある労働者や、妊娠中および授乳期間中の労働者への合理的な配慮が必要です。

### 3-2. 緊急時への備え

企業は、人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う必要があります。

### 3-3. 労働災害・労働疾病

企業は、労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる必要があります。

### 3-4. 産業衛生

企業は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う必要があります。

### 3-5. 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理する必要があります。

### 3-6. 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する必要があります。

### 3-7. 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する必要があります。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する必要があります。

### 3-8. 安全衛生のコミュニケーション

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供する必要があります。また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みが必要です。

### 3-9. 労働者の健康管理

企業は、すべての労働者に対し、適切な健康管理を行う必要があります。

## 4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題と環境負荷低減に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保および地域の生物多様性をも考慮した地域の環境問題に配慮する必要があります。

### 4-1. 環境許可と報告

企業は、事業の所在地に適用される法規制および自社が必要と認めるその他要求事項に従い事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う必要があります。

### 4-2. エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

企業は、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組む必要があります。

### 4-3. 環境への有害な化学物質の排出削減

企業は、関連する法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守し、有害な物質の環境への排出を削減するための適切な対策を実施する必要があります。

### 4-4. 水資源の有効利用、適正管理

企業は、法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水する必要があります。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施することが必要です。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う必要があります。

#### 4-5. 資源の有効活用と廃棄物管理

企業は、法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守し、資源の適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える必要があります。

#### 4-6. 化学物資管理

企業は、法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守し、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、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する必要があります。

#### 4-7. 製品含有化学物質の管理

企業は、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守する必要があります。

#### 4-8. 生物多様性に対する取り組み

企業は、その事業活動を行うにあたり、地球環境の保全に最善の対策を講じるとともに、生物多様性に対しても影響を与えないよう、適切な方策をとる必要があります。

### 5. 公正取引・倫理

企業は、法規制および自社が必要と認めるその他要求事項の遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行う必要があります。

#### 5-1. 腐敗防止・反社会的勢力との関係遮断

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。また、反社会的な団体や人物と関係をもってはならず、不当な要求には、毅然とした態度で対処しなければなりません。

#### 5-2. 不適切な利益供与および受領の禁止

企業は、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

#### 5-3. 適切な情報開示

企業は、適用される法規制および自社が必要と認めるその他要求事項並びにならびに業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示する必要があります。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

#### 5-4. 知的財産の尊重

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行う必要があります。また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産も保護する必要があります。

#### 5-5. 公正なビジネスの遂行

企業は、公正な事業、競争、広告を行う必要があります。

#### 5-6. 内部通報制度の整備と通報者の保護

企業は、法令違反等の早期発見と未然防止を目的として、社内・社外から不正行為等の申告を受け付ける窓口を設置し、調査・対応するための内部通報制度を設けることが求められます。また、これを有効に機能させるためには通報者の機密性・匿名性が守られ、不当な取り扱いを受けない旨を明確に定めなければなりません。不正行為に対しては迅速に対応し、対応結果を適宜通報者にフィードバックしなければなりません。

#### 5-7. 多様なサプライヤーとの協業

企業は、イノベーションが生まれる文化を醸成していくために、多様なサプライヤーとの協業を推進します。

### 6. 責任ある原材料調達

企業は、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担するおそれのある原材料（鉱物、綿花、パーム油、ゴムなど）を使用しないようにするための取り組みを進めなければなりません。

#### 6-1. 責任ある鉱物調達

企業は、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担するおそれのあるタンタル、錫、タングステン、および金などの紛争鉱物およびレアアース等の重要鉱物を使用しないようにするための取り組みを進めなければなりません。

### 7. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する必要があります。

#### 7-1. 製品の安全性の確保

企業は、製品が各国の法規制および自社が必要と認めるその他要求事項で定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす必要があります。

#### 7-2. 品質管理

企業は、原材料・製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制および自社が必要と認めるその他要求事項を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守する必要があります。

### 7-3. 正確な製品・サービスの提供

企業は、製品・サービスに関する、誤解を与えない正確な情報を提供する必要があります。

## 8. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、常に情報セキュリティの強化を図る必要があります。

### 8-1. サイバー攻撃に対する防御

企業は、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社およびサプライチェーン上に被害が生じないように管理する必要があります。

### 8-2. 個人情報の保護

企業は、サプライヤー、顧客、消費者、従業員などすべての関係者に付随する個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する必要があります。

### 8-3. 機密情報の漏洩防止

企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する必要があります。

## 9. 事業継続マネジメント (BCM)

企業は、大規模自然災害などによって自社を含むサプライチェーン上のステークホルダーが被災した場合に、供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要があります。

### 9-1. 事業継続計画 (BCP) の策定と準備

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画 (BCP) を策定することが必要です。

## 第2部 管理体制の構築

### 10-1. マネジメントシステムの構築

企業は、第一部行動規範の遵守を実現するために、マネジメントシステムを構築・運用し、必要に応じて適宜見直しを行う必要があります。

### 10-2. サプライヤーの管理

企業は、第一部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するプロセスを構築する必要があります。

### 10-3. 適切な輸出入管理

企業は、法令およびその他要求事項で規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う必要があります。

### 10-4. 苦情処理メカニズムの整備

企業は、自社およびサプライチェーンの不正行為を予防するため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築する必要があります。

### 10-5. 取り組み状況の開示

企業は、本ガイドラインに対する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示を行う必要があります。

以上

## 5-1. 人権

NISH 人権方針へ

## 5-2. ダイバーシティ&インクルージョン

### 5-2-1. 女性活躍推進

女性活躍推進法への対応

就業意欲があるすべての女性がいきいきと働き続けられるよう、積極的な採用・登用と、そのための環境整備を促す目的で、女性活躍推進法に基づき以下の対応を行っています。

(i) 一般事業主行動計画の策定

女性社員を増やし、男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定しています。

(ii) 女性活躍に関する情報の外部公表

『女性の活躍推進企業データベース』にて、女性の活躍状況に関する情報および、一般事業主行動計画を公表しています。

(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

(iii) えるぼし認定の取得

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たしていることから「えるぼし (2 段階目)」の認定を 2017 年 5 月に取得済みです。社内イントラネットにて「認定通知書」を公開し、入札条件優遇等で活用することに加え、採用活動においても、企業のイメージアップを図り、優秀な人材の確保に繋げています。



(iv) 均等推進企業表彰『東京労働局長優良賞』の受賞

厚生労働省が実施する平成 18 年度均等推進企業表彰において「東京労働局長優良賞」を受賞しました。均等推進企業表彰とは、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組み (ポジティブ・アクション) を推進している企業に対し、その取組みをたたえるとともに、これを広く国民に周知し、女性労働者の能力発揮の促進を図ることを目的として厚生労働省が募集している表彰制度です。



### 5-2-2. 障がい者雇用の推進

2024 年 6 月 1 日時点での日本無線の障がい者雇用率は 2.8% となっており、法定雇用率 2.5% を達成しています。障がいのある人とない人がお互いに理解し合い、その人らしさを認め合いながら共に働くことのできる職場環境の実現を目指していきます。

① 職場環境の整備

障がいのある人が活躍できる職場環境の整備を推進しています。労働条件の調整、必要な支援設備の提供など、働きやすさを考慮した施策を実施しています。

② 外部機関との協働

外部機関と協働し、障がいのある人の採用や職域の拡大を行っています。受入職場の障がいへの理解を深めるための研修を地域の障がい者支援機関に依頼して開催するなど、障がいのある人へのサポートとして外部機関と連携した取り組みを行っています。

### 5-2-3. 外国籍社員の活躍

日本無線は新卒、中途採用において国籍にとらわれない採用を推進しています。個人の能力や経験に焦点を当て、多様なバックグラウンドを持つ人財の採用を積極的に行っています

- ・現在の在籍している外国籍の社員は 21 人、過去 12 年、毎年外国籍社員が入社しています。
- ・新入社員の外国籍社員の割合は直近 3 事業年度の平均で 3.4%。3 カ国からの外国籍社員が活躍しています
- ・2022 年度にはベトナム国家大学ホーチミン市校工科大学の学生 4 名がインターンシップにも参加し、1 名が入社しました。

#### 5-2-4.シニア層の活躍支援

シニア層が自身のライフプランに合わせて活躍できるように施策を展開しています。

##### ① 選択型定年延長制度

60歳以降も安定した身分の元、安心して活躍いただくため、選択型定年延長制度を導入しています。60歳以降、65歳まで、働く期間の選択が可能になっています。

##### ② ワークライフバランスのサポート

シニア層が健康で充実した生活を送るため、フレックスタイム制勤務や短時間勤務などの柔軟な働き方や休暇制度の提供などを通じて、ワークライフバランスのサポートを行っています。

##### ③ 研修

シニア層の活躍支援策として、やりがいのある働き方を自ら考えることを目的としたキャリア研修、元気でいきいきと暮らすためのマネープランと健康についての研修を実施し、60歳を迎える前に受講いただいています。

##### ④ セカンドキャリア支援制度

第二の人生を送りたい社員に向けて、在職しながら次の会社を探ることができる仕組みを導入しています。在籍10年以上の58歳以降の方が対象です。

##### ⑤ 退職・貯蓄プランの提供

従業員が将来の生活費や退職時の経済的な安定を確保するための手段として、退職プランや貯蓄プランを提供することで積極的に貯蓄し、将来への準備を進めることができ、経済的なストレスや不安を軽減しています。

#### 5-2-5.多様な人材の獲得

多様なスキル・キャリアを保有する人材の獲得に向け、キャリア採用を強化し推進しています。

・キャリア採用サイトにて以下の情報を公開中

(<https://recruit.jrc.co.jp/career/>)

### 5-3. 多様な働き方支援

社員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら仕事する一方、子育て、介護、地域貢献活動、自己啓発等にかかる時間を持てる、健康で豊かな生活、仕事とプライベートな時間の調和を目指し、個人のライフスタイルに合った働き方が出来る環境を整備しています。

#### ① 各種の制度

	育児・妊娠	介護	傷病・障がい	その他
休暇	半日単位年次有給休暇 ・ 時間単位の年次有給休暇			
	年次有給休暇の積立休暇			
	子の看護休暇	介護休暇		永年勤続休暇
	子の出生休暇			リフレッシュ休暇
	妊娠中の定期健診(本人)			慶弔休暇
	妊娠保護休暇(本人)			多目的特別休暇 フレキシブル夏季休暇
退職・長期休暇	通院休暇(定期健診)			
	産前・産後休暇			
	育児休暇・出生時育児休暇	介護退職	私傷病退職	
勤務	テレワーク勤務制度(サテライトオフィス勤務・在宅勤務)			
	フレックスタイム制勤務(コアなし・コアあり)			
	時差勤務制度 ・ 勤務間インターバル制度			
	短時間勤務		障がいをもつ従業員の短時間勤務	障がい児を養育する場合の短時間勤務
			復職時の慣らし勤務	60歳以上の短時間勤務
その他	妊娠中の休憩			社外副業制度(非雇用型)
	育児時間			セカンドキャリア支援制度

## ② 出産支援と育児支援

次世代育成支援対策推進法への対応

従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり、次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の対応を行っています。

### 一般事業主行動計画の策定

計画期間：2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間

#### ・一般事業主行動計画の外部公表

『両立支援のひろば』にて公表中

( <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html> )

### くるみん認定の取得

2007年および2012年に次世代認定マーク（愛称：くるみん）を認定取得済みです。認定企業であることを外部公開し、また「くるみんマーク」を名刺等に掲載することで、子育てサポート企業であることをPRしています。企業イメージのアップや社員の意識改革、生産性の向上に繋げることに加え、優秀な従業員の採用・定着に向けて活用しています。



## 5-4. 人財育成・キャリア開発

### ① 教育体系

一人ひとりに最大限の能力を発揮してもらうため、役割認識と共通教育からなる人財力向上のためのプログラムと、職種で異なる専門知識やスキルの習得を目的としたプロフェッショナル教育を設け、教育環境を整えています。

### ② 個人能力の開発

自己啓発を後押しするために、通信教育の受講料補助やEラーニングなど自律的な学びを支援しています。一人一人の能力や専門性を磨くため、従業員が自分のキャリア目標に合わせたスキルを獲得し、成長する機会を提供しています。

### ③ キャリア研修

一人ひとりが自己のキャリアを振り返り、また、将来の目標を設定し、そのためには何をすればいいのか、自己成長を促すための研修を各年代で行っています。

### ④ 個人面談

年3回の人事考課の内容を上司から部下へフィードバックし、キャリアやスキルの向上や、仕事に対する意欲向上に繋がっています。

### ⑤ 公募制度

公募により従業員が自身のキャリアパスを選択し、希望するポジションやプロジェクトに応募する制度があります。この制度により従業員が自らの興味や能力に基づいてキャリアを進める機会を提供しています。

# 教育体系

2023年4月1日

従業員の能力を最大限に発揮できる教育環境を整え、一人ひとりがプロフェッショナルを目指し、自律的に考え、動く社員を育てる。



## 5-5. 労働安全衛生と健康経営

「安全が全ての基本」であり、行動指針として以下を定めています。

- ①労働安全衛生に関する国内外の関係法規・関係基準等を遵守する
- ②安全最優先を基本として事業活動に取り組む
- ③労働安全衛生活動を計画的に推進して、労働災害の防止と一人ひとりの健康の保持増進に努め、安全で働きやすい職場環境を形成する。

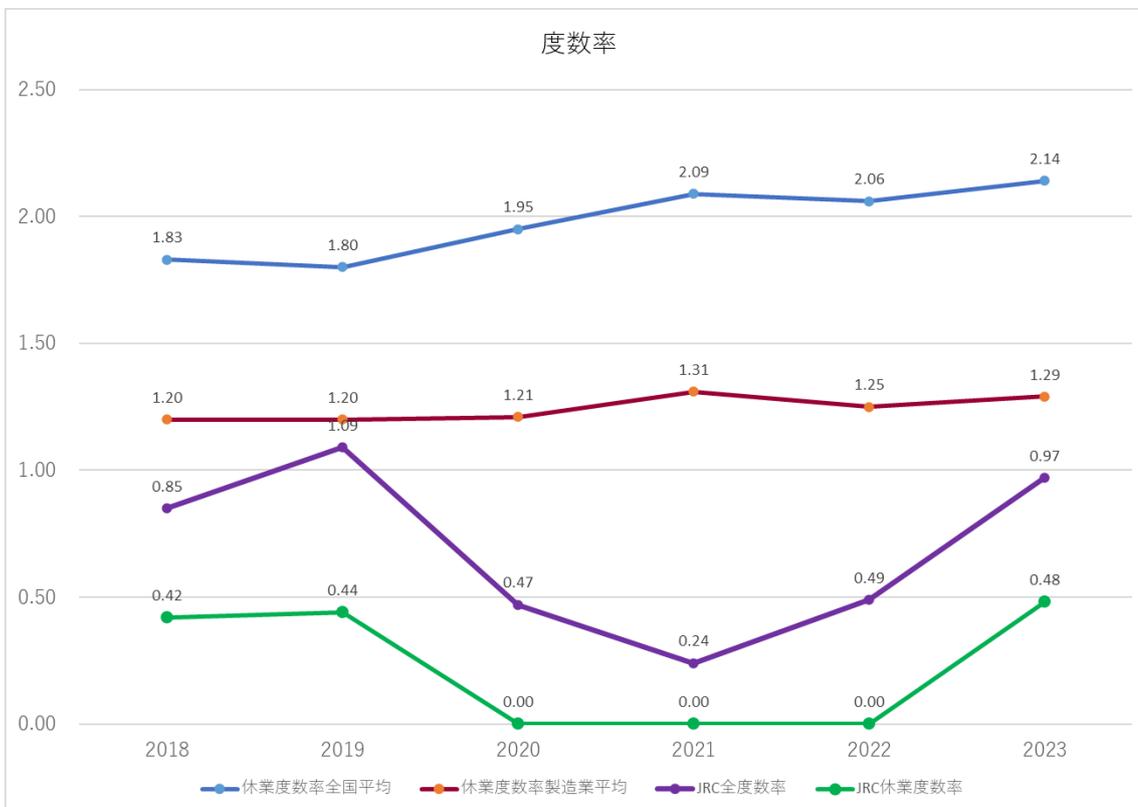
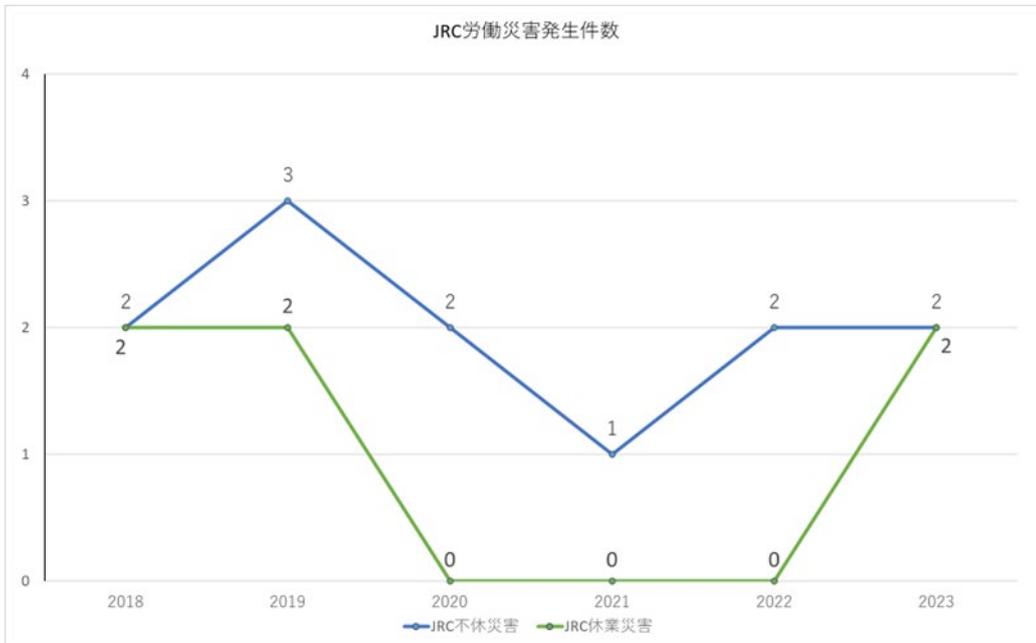
### ① 安全衛生の取り組み

日清紡グループ全体で取り組んでいる安全衛生相互監査に参加することにより、各拠点の監査を毎年定期的に行っています。また、毎月の職場巡視、安全衛生委員会を通して、日々の安全確保に取り組んでいます。

また、全社員に向け、eラーニングによる安全基本行動の教育も行っています。

### 労働災害の発生状況

\*全国平均、製造業平均は、「令和5年 労働災害動向調査の概況」  
厚生労働省 令和6年5月31日より抜粋



## ② 健康経営

＜現状変更なし＞

## 6. 社会貢献活動

### ① ラジオ工作教室

＜掲載写真の見直し 社員の家族をモデルとする＞

### ② 清掃・美化活動

i) 中野本社では、地域貢献活動の一環として、中野セントラルパークの清掃活動に参加しています。定期的に行われるこの清掃活動を通じて、中野セントラルパークとその周辺エリアの美化と環境保全に貢献しています。

ii) 長野県アダプトシステムサポーターに登録（NISHのHPに掲載済み）

長野事業所では、2022年3月に事業所周辺の道路美化活動を行っているNPO法人MHOKのアダプトシステムサポーターとして長野県に登録しました。

美化活動に必要な物品の提供を行うなどの支援をするとともに、週末の早朝に行っている清掃活動に参加することで、長野事業所周辺の道路美化活動に協力しています。

アダプトシステムは自治体と住民がお互いの役割分担について協定を結び、継続的に美化活動を進める制度です。アダプトとは「養子縁組をする」という意味で、住民が道路などの公共スペースを、養子のように愛情をもって面倒を見る（清掃・美化）ことから命名されました。サポーターの役割は道路美化活動を行っている「里親」に対し、美化活動に必要な物品の支援をすることです。当社では、2022年に芝刈機、トリマ（生垣バリカン）を2023年度は植木、運搬道具等を寄付しました。

iii) 工場見学

三鷹事務所の社史編纂室では、隣接する資料展示室で、当社の創業当初からの電子管や無線通信機器、船舶電子機器製品の見学会を開催しています。見学会では、創業当時の背景や製品・開発にまつわる興味深いエピソードを交えつつ、歴史的にも貴重な製品をご覧いただいております。展示品を通じて、当社の歴史の歩みと技術の進化をご理解いただける機会を提供してまいります。

iv) 産学官共同での防災教室の取り組み（NISHのHPに掲載済み）

長野に根ざす「総合防災サプライヤー」としての日本無線(株)は、長野県および関係者と意見交換を行い、「防災対策プラン提案」の期待に応え、産学官連携の協働スキームを構築し、ハード面では防災・減災インフラソリューション、ソフト面では「防災・ラジオ工作教室」を提供しています。本教室では、地域・社会貢献活動の一環として、SDGsの「学び・交流・実践」を「地域防災」を通してサポートし「水害時の逃げ遅れゼロ」の長野モデルをつくり、全国への拡大を目指しています。近年多発する大きな災害に直面し、自分や大切な人の命を守るための知識を一般市民に伝える防災啓発プログラムを開発し、「出前授業」を小学校などで開催することで、「地域防災教育」を通じて子供から家庭、地域への防災知識の浸透と意識高揚を図っています。

今後も産学官連携による防災対策プラン提供を継続し、社会貢献・企業ブランド・企業価値向上を推進します。

## 日本無線の人権について（案）

### 人権方針

経営理念「JRC 日本無線グループは、英知と創造力により優れた価値を提供し、人と社会と世界の未来づくりに貢献する」、この考えの前提として人権の尊重が求められていることを理解しています。その一つに JRC 行動規準における行動指針の最初に人権の尊重を掲げています。企業活動を通して、すべての人が自分らしく生きられる社会の実現を目標に、グループ社員がこの精神を行動で示していくことを徹底するよう努めています。

#### 1. 国際規範の支持

日本無線は以下の国際規範を支持し、JRC 行動規準に則り行動します。

1. 国際人権章典（「世界人権宣言」およびこれを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）

[https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill\\_of\\_rights/](https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/)

2. 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に定めた中核的労働基準 5 分野 10 条約<sup>\*1</sup>

[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)

3. 国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）

[https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)

4. 国際労働基準

<https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm>

5. OECD 多国籍企業行動指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/000873284.pdf>

6. 国際労働機関(ILO) 多国籍企業宣言

[https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS\\_676220/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676220/lang--ja/index.htm)

7. 国連 LGBTI に関する企業行動規準

[https://www.unic.or.jp/files/LGBTI\\_UN\\_4Pager\\_JP.pdf](https://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_4Pager_JP.pdf)

8. 障害者の権利に関する条約

[https://www.mext.go.jp/content/20210412-mxt\\_tokubetu01-000012615\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210412-mxt_tokubetu01-000012615_03.pdf)

\*1 中核的労働基準 5 分野 10 条約

5 分野	10 条約
結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号） 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
強制労働の廃止	強制労働に関する条約（第 29 号） 強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
児童労働の撤廃	就業の最低年齢に関する条約（第 138 号） 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（第 182 号）
雇用及び職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号） 職業上の安全及び健康促進枠組条約（第 187 号）

<https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>

2. 適用範囲

日本無線グループの全ての役員・従業員（パートタイマー、契約社員および派遣社員を含む）に適用します。日本無線グループのお客様やサプライヤー、代理店、協力会社、地域社会など日本無線グループの事業に関係するすべてのステークホルダーにも本方針の理解・支持を継続的に働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

3. 人権尊重へのコミットメント

JRC 日本無線グループは、企業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、自社が直接関与する人々だけでなく、事業活動におけるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

3.1 社員における人権尊重

一人ひとりの人格・個性を尊重し、あらゆる差別・人権侵害を行いません。

- (1) 人種・民族・国籍・宗教・信条・性別・性的指向・性自認・障害の有無・年齢・出生・社会的地位などによる差別を行いません。
- (2) いかなる形態であろうと、強制労働・児童労働等の非人道的な行いを認めません。
- (3) ハラスメントやいじめなど、相手の尊厳を傷つけ、職場秩序や就業環境、職務遂行を害したりする行為は行いません。
- (4) 人権に関する国際規範を理解するよう努め、人権侵害の未然防止や軽減のみならず、より広い視点を持って人権が尊重される社会づくりに貢献します。

3.2 サプライチェーンにおける人権尊重

日本無線は、すべてのサプライヤーに対して本方針の理解・支持を求めるとともに、人身売買・強制労働・児童労働・差別の禁

止、結社の自由と団体交渉権の支持、賃金平等の促進を求めています。日本無線では、Responsible Business Alliance(以下、RBA)の行動規範に準拠した「**日本無線サステナブル調達方針**」を策定しており、取引先さまとともにサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを推進します。

### 3.3 お客様および製品・サービスにおける人権尊重

日本無線は、ICT 開発者・提供者としての責任を果たすため、データ・セキュリティ、プライバシー保護、AI 倫理などの観点から ICT の先進技術をめぐる様々な人権課題について、ステークホルダーエンゲージメントを通じて、潜在的に生じる負の影響への理解を深め、低減するように努めます。

## 4. 人権尊重への取り組み

### 4.1 適用法令の遵守

日本無線は企業活動を行うすべての国・地域の法令を遵守し、国際的に認められた人権を尊重します。もしその国・地域の法令と国際的に認められた人権の間に違いがある場合は、その国・地域の法や規則を遵守しつつ、国際的に認められた人権を尊重する方法を模索します。

### 4.2 人権デューデリジエンスの推進

日本無線は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジエンスを取り組み始めております。

#### 4.2.1 人権影響評価

日本無線は、事業活動に内在する潜在的な人権リスクを調査し、正確に現状把握し評価するためのスキームを構築しています。サステナビリティ推進部が人事部、調達部、支社支店などをはじめとする社内の関連部署にヒアリングを実施すると共に、サプライヤーおよび業務委託先等の社外ステークホルダーに出した調査票にて得た情報を、人事担当役員を委員長とする人権啓発推進委員会で解析しています。特定されたリスクにつきまして、優先順位付けをし、最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響から優先して防止・軽減に取り組みます。

#### 4.2.2 影響の防止・軽減

日本無線の事業活動が人権への負の影響を引き起こすもしくは助長する活動が明らかになった場合、確実に停止する、その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止するための適切な是正プロセスに取り組みます。日本無線が引き起こす、もしくは助長していないか、自社の事業・製品・サービスと直接関連する企業の人権への負の影響が生じる場合でも、状況に応じて負の影響を引き起こしている、または助長している企業に対して、取引関係の性質などを考慮しながら、適切な影響力の行使、予防・軽減、是正できるように努めていきます。

#### 4.2.3 取り組みの有効性の確認

人権影響評価で把握・特定した人権への負の影響の防止・軽減する取り組みの実施状況や有効性について、継続的に追跡調査を行い、負の影響が防止・軽減されているかを確認します。

#### 4.2.4 情報開示

日本無線グループ人権報告書にて定期的に報告していきます。

### 4.3 救済措置

日本無線は、日本無線の社員もしくは事業活動により人権への悪影響を引き起こした、または加担した可能性がある状況においては、国際規範に基づき問題を確認し、救済措置を講じて適切な方法で是正に努め、再発防止に取り組みます。また通報す

る者に対し不利益な取り扱いをすることを一切禁止します。

#### 4.4 人権教育

日本無線は社員に対し、企業として果たすべき人権尊重に関する責任について継続的な教育を実施しています。人権啓発推進委員会でグループ会社の最新情報を把握し、状況にあった教育資料を作成しています。研修は新入社員もしくは中途入社時、新任管理職を対象とした座学、一般社員によるeラーニングを通して職場のハラスメント問題をはじめ、LGBTI への理解促進、障がい者の権利、ビジネス遂行上の人権問題など様々なテーマを取り上げています。2022年度はグループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関するeラーニングを実施しました。

#### 5.ガバナンス

人権尊重の活動状況は毎年、人権啓発推進委員長が業務執行会議で報告、討議され、その結果は取締役会に報告されています。人権・多様性の活動において、各事業部の人権担当者による定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。

#### 参考

[https://www.amnesty.or.jp/news/2022/0912\\_9702.html](https://www.amnesty.or.jp/news/2022/0912_9702.html)