

マテリアリティの取り組み

— 社会課題を解決し国際競争力のあるサプライチェーンの構築 —

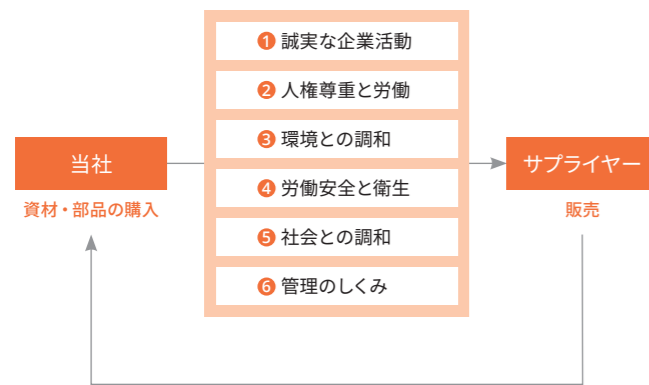
マテリアリティ

- 主要サプライヤーに対して人権デュー・ディリジェンスを実施する：2025年度末時点での高リスクサプライヤーへの人権DD実施率100%



サプライチェーン

CSR調達フロー



マテリアリティ特定背景

サプライチェーンは多くの社会課題と関わりがあります。企業は自社の利益だけでなく、環境や社会全体に与える影響に配慮しながらビジネスを行う必要があります。調達先での労働者の権利や安全が守られていない場合、あるいは調達品の原材料が環境破壊につながっている場合など、サプライチェーンでの社会・環境リスクが発覚すると原材料・部品調達の停滞が発生し、企業のサプライチェーンの持続可能性が損なわれ、自社の事業継続にも影響を及ぼす恐れがあります。さらにはサプライチェーン全体の不透明性やリスク管理不足が露になり、企業の評判や信頼性が損なわれ、消費者からの不買運動や社会的な非難を受ける恐れがあります。一方、マテリアリティに対応することでサプライチェーンでの社会・環境リスクの軽減につながり、企業の持続可能性が高まります。また、持続可能な調達活動やリスク管理の強化によって消費者からの支持を得ることができ、新たな顧客層を獲得するチャンスも生まれる可能性があります。サブ

ライチェーン全体での社会課題解決に取り組むことで業界内においてリーダーシップを発揮し、競争力のある強固なサプライチェーンを構築することにもつながります。持続可能な事業運営と競争力強化のため、サプライチェーン全体での社会課題解決に対して積極的な対策と取り組みが求められています。

2023年度の取り組み

国連グローバル・コンパクトジャパンの分科会に参画し、人権デュー・ディリジェンスに関する業界動向を参考に社内運用ルールの検討を行いました。例えば2023年度に実施したNIDECサプライヤーCSRセルフアセスメント(以下SAQ)については、課題であった人権リスク洗い出しのため、分科会で得られた情報を基に人権侵害の可能性が高いとされる特定のモノ・地域に関する設問を追加し、調査を実施しました。そして、この調査で得られたサプライヤー情報に基づき、カテゴリー別の人権侵害の発生確率と発生後のダメージの深刻度を測定し、自社サプライチェーンの潜在的な人権リスクの特定と取り組み優先度の高さを判断しました。また、これまで継続的に実施してきたSAQ項目に関しては、従来のサプライチェーン全体での評価からより詳細な評価へと発展させ、当社基準でリスクが大きいと判断したサプライヤー(全体の3%)、およびマテリアリティのKPIに掲げた人権セクションにて当社基準点以下のサプライヤー(全体の1%)を分析しました。これらのサプライヤーに対しては、次年度以降個別のヒアリングや調査を行っていく予定です。

今後に向けて

2023年度のSAQで人権セクションが基準点以下となったサプライヤーに対し、訪問調査およびサプライヤーとの対話を予定しています。訪問やヒアリングで課題が明らかになった場合は是正を依頼し、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回していきます。

NIDECサプライヤーCSRセルフアセスメント

CSR調達の実施状況を把握するため、NIDECグループは2018年度からNIDECサプライヤーCSRセルフアセスメントを実施し、サプライヤーに「NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」および「NIDECグループ人権基本方針」の取り組み状況の報告をご報告いただいています。調査は「NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」第1章から第6章の合計111項目に沿って各社のCSR活動状況を評価するものとなっています。評価の高い・低いに関わらず全社にフィードバックを行い、さらなる改善を促しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
NIDECサプライヤーCSRセルフアセスメント実施数	698社	732社	876社

サプライヤーに対する方針・規範の周知

サプライチェーンにおけるサステナビリティの追求に関して、NIDECグループはサプライヤーとの連携を重視しています。持続可能性のあるサプライチェーンの構築に向けた方針・規範を「NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」および「NIDECグループ人権基本方針」にて示し、グローバルのサプライヤー全てに展開しています。購買基本契約書の中でもこれらの方針・規範の遵守を定めています。また、潜在的な新規サプライヤーに対してデュー・ディリジェンスを実施するため、新たに取引を開始するサプライヤーについては必ずNIDECサプライヤーCSRセルフアセスメントへの回答を依頼し、社会的課題についてのリスクアセスメントを行っています。

NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック

例1 過度な労働時間の削減に関する明確な方針

- 時間外労働時間、最長労働時間に関わるすべての法的要件を充足する。加えて、時間外労働を含む1週間当たりの従業員労働時間が慢性的に60時間を超えるケースが認められる場合は是正措置を講じる。
- 現地法に別段の定めがある場合を除き、従業員に対し1週間に少なくとも1日の休日ならびに法令に定められた年次有給休暇を付与する。

例2 地域の最低賃金を超える／生活賃金を満たすことへのコミットメント

- 最低賃金、時間外賃金、法定給付その他を含む全ての従業員報酬に関する法的要件を充足する。非合法または不当な懲戒的減給を行わない。
- 従業員が提供した労務の対価に関する正確な給与明細書を本人に対し適時に通知する。

※「NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」の詳細については下記をご覧ください。

<https://www.nidec.com/-/media/www-nidec-com/corporate/procurement/green/pdf/Supply%20Chain%20CSR%20Guidebook%20JP.pdf>

主要拠点でのCSR研修実施

サプライチェーン全体でのCSR活動推進のためには、まず当社の購買担当者がCSR調達の考え方を理解することが重要です。NIDECグループは2018年度から購買担当者を対象に、「NIDECグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」をもとにしたCSR研修を実施してきました。2023年度においては対象を購買部門以外の従業員(開発や生産、品質保証部門の従業員など)にまで広げたことにより、研修実施数が大幅に増加しました。今後は実施回数の増加(年4回の実施)、海外拠点での実施、サプライヤーに対する実施など、CSR研修の積極的な拡大を計画しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
CSR研修実施数	250件	—	1,300件