

日研トータルソーシング株式会社 行動規範

■行動規範の適用範囲

この行動規範は、日研トータルソーシング株式会社のすべての役員と社員¹に適用します。

■経営の責務

- ・取り組み方針やルールの策定、責任者の任命、情報の開示や伝達、社員の教育、企業情報の記録、監査等の是正・検証、潜在的なリスクを特定して分析するプロセス等を適切に実施及び適宜プロセス等の見直しを行い、信頼される企業となるよう努めます。
- ・役員と社員が協働して経営の責務を果たすため、風通しの良い企業風土づくりに取り組み、意思疎通を図ります。

■正直で誠実な取引

- ・法令その他の社会規範を遵守し、誠実な企業活動を行います。
 - ・企業活動において公正な取引を行い、競争法²を遵守します。
 - ・あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、横領を禁止し、不適切な利益の供与や受領は行いません。
 - ・一人ひとりが公私の区別を明確にし、業務に関連して個人的利益を追求しません。また、利益相反を防ぐための管理を行います。
 - ・政治、行政とはクリーンで健全な関係を保ち、会社として特定の政治家や政党に対する政治献金及び支持、便益の提供を行いません。
 - ・社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を及ぼす反社会的勢力に対しては、一切の取引、援助、同調、資金洗浄その他の加担行為を行いません。
 - ・企業活動に関する情報を正確に記録し、積極的に開示します。
 - ・会社の財産（知的財産含む）、資産を保護し、適切に管理するとともに、他社の財産権を尊重し、不正使用を行わないよう適切な運用に努めます。
 - ・マーケティング活動や求人広告は、求職者や取引先に対して誤解を与えたり、社会に対して悪影響をもたらしたりすることのないように努めます。
- また、雇用する際は、あらゆる形式の手数料は徴収しません。

■適用法令と会社の規則の教育

- ・社員が適用法令や会社の規則、行動規範を理解できるように教育および啓発活動を行います。
- ・定期的な研修や資料の提供を通じて、社員の知識を深めます。

■ダイバーシティの推進

- ・一人ひとりの多様な価値観と人間性を尊重し、個人の能力を活かせる職場づくりに努めます。
- ・多様な働き方を尊重する風土づくりに努め、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを推進します。

■人権の尊重

- ・すべての人の人権を尊重し、あらゆる形態の差別³、非人道的な扱い⁴、ハラスメント⁵を排除します。
- ・債務労働や非自発的労働を含むあらゆる形態の強制労働⁶を許容しません。
- ・社員は、合理的な通告を行うことで、違約金なしに自由に離職することができます。
- ・会社は、社員が身分証明書やパスポートなどの重要書類を安全に保管できる場所を提供します。会社は社員に対して身分証明書やパスポートの預託を義務付けません。社員は、自己の判断でこれらの書類を保管します。
- ・宗教上の慣行に対しては、適度な便宜⁷を図ります。なお宗教上の慣習に関する社員からの要望は、労務管理部門で受け付け、対応について検討の上、実施することとします。
- ・15歳以下の児童には労働はさせません。万一15歳未満の児童から求人に対し応募及び新規採用があった場合は、該当マニュアルに従い対処します。労働者不足を補うための学生労働者等は使用しません。18歳未満の社員には健康や安全が脅かされる労働には従事させません。
- ・あらゆる形態の差別、非人道的な扱い、ハラスメント、あらゆる形態の強制労働を排除、許容しないために、定期的な監査を行います。
- ・結社の自由や、自由思想による団体への参加、団体交渉をする権利を尊重し、組合員としての立場や活動、正当な争議行為を理由として、社員やその代表者に対して不利益な取り扱いを行いません。
- ・社員または雇用見込みの方に、差別的に使用される可能性がある医学的検査または身体検査を求めません。

¹ 「すべての役員と社員」とは、日研トータルソーシング株式会社に所属する役員、社員、契約社員、臨時社員等をさします。

² 「競争法」とは、日本の「独占禁止法」「不正競争防止法」等のように、市場における公正で自由な競争を実現する法律一般をさします。

³ 「あらゆる形態の差別」とは、人種、肌の色、宗教、年齢、言語、国籍又は民族的出自、社会的身分、政治的又は個人的信条、家系、家族構成、性別・性的指向・性自認又は性表現、妊娠検査等の求め、婚姻関係、障がいの有無、組合員の資格、軍役経験、移住者・難民としての地位、病歴、保護された遺伝的情報、差別的教育の格差、研修機会の不公平、その他法令により保護される属性等を理由とした差別等を含みます。

⁴ 「非人道的な扱い」とは、体罰、精神的・身体的強制、言葉の暴力などの過酷な扱いや移動の自由の制限などをさします。

⁵ 「ハラスメント」とは、さまざまな場面・状況で他者に不快な思いをさせる、嫌がらせのことをさします。パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、モラルハラスメント等です。

⁶ 「あらゆる形態の強制労働」とは、強制、拘束、年季契約労働、囚人労働、奴隷や人身売買による労働力を用いることをさします。

⁷ 「適度な便宜」とは、祈祷スペースとして会議室を開放、就業時間内の祈祷時間を認めている、会社が契約する食堂において宗教上配慮したメニューを提供する等です。

■労働慣行

- ・雇用、資金、労働時間と休日、福利厚生等に関するすべての現地法を遵守します。当該行動規範に従い、倫理的かつ公正な労働環境を提供します。
- ・採用や雇用上のすべての決定において、あらゆる形態の差別を許容せず、雇用における機会均等を確保します。また、必要に応じて、理解できる言語で書かれた契約書等合理的配慮の提供に努めます。
- ・移動の自由、労働者の人格、個性を尊重すると共にお互いに協力し、安全で差別のない職場環境を維持します。社員は就業時間中にも、トイレや給水設備などの基本的な設備を自由に利用する権利があります。不合理な行動や制限によって、これらの権利を妨げることはしません。
- ・すべての求職者および雇用の継続希望者に対し、採用活動や職業紹介において、あらゆる形式の手数料や預託金等の徴収は行いません。
- ・就業後に発生する費用の負担については、雇用契約書等で明確にします。

■健康で安全な職場づくり

- ・安全衛生に関する法律や社内規則、職場のルール等を遵守し、安全で衛生的な職場及び寮の環境維持、整備に努めます。
- ・労働災害、事故を防止し、保安防災、安全衛生管理、過重労働の撲滅に努めます。
- ・未成年者、慢性疾患を持つ社員、障がい者、妊娠中の女性、育児中の母親に対し労働安全衛生上のリスクの除去などの合理的な便宜⁸を図ります。
- ・育児中の母親に対し、必要に応じて適切な施設（搾乳するための清潔で安全な場所等）を提供します。
- ・感染症については、社員間で起こりうる感染拡大に備え、予防、対応するためのガイドラインを策定し運用します。
社員には以下について保証します。
 - ・社員は感染症に関連した理由に基づく、あらゆる不適切な差別、ハラスメント、報復から保護します。
 - ・感染が報告された場合は、適用法令に従って社員の機密保持に努めます。
 - ・感染症に関連した医学的観察、隔離、治療、休業期間について、適用法令に従って給与が支払われるようにします。

■機密情報保護

- ・会社の機密情報（一般に開示されていない情報、不適切に開示されると不利益が生じる情報等）を厳重に管理し、在籍中のみならず退職後も個人の意思により開示、漏えい及び不正、不当な利用はいたしません。また、取引先等の機密情報に不正アクセスし入手することはいたしません。

■個人情報保護

- ・個人情報保護の重要性を認識し、当社の定める個人情報保護方針及び各社内規程等に従い、個人情報の漏えい、棄損の防止に努めます。
- ・会社及び業務上で知り得る有用情報や個人のプライバシーに関する情報、機密情報等はソーシャルメディア等を通じて無断で開示、漏えいすることのないよう、ルールの整備及びその責任ある運用に努めます。
- ・ネットワークシステムの利用において、不正アクセスによる盗用、改ざん、破壊を防止するため、適切な対応に努めます。

■地域社会との共生

- ・事業を通じた雇用の創出を通して、地域社会の健全な発展に積極的に貢献できるよう努めます。
- ・よき企業市民として地域社会と共生するために、社会貢献活動を行います。

■環境保全

- ・環境関連の法規制や当社の定める環境経営方針を遵守し、地球環境の保全に努めます。
- ・環境問題への取り組みを社会的責務と認識し、すべての役員、社員一人ひとりが環境への影響に配慮して行動します。

■内部通報

- ・利用しやすい内部通報制度の構築に努め、万一、当社の役員、社員が法令や本行動規範に反した行動をとった際には機密性、匿名性及び通報者の保護に迅速に対応できる体制を整備します。
- ・内部通報等により法令や行動規範に反した事態が生じたことが明らかになったときは、原因究明と再発防止に努めます。
- ・会社は内部又は外部への通報、相談に関して、通報、相談者への脅しや、調査への妨害行為を許容しません。また、内部通報の申し立てまたは調査や調査プロセスへの参加を理由に、解雇、差別、ハラスメント、ブラックステイニング、脅迫、報復、またはその他の雇用判断の対象とならないものとします。
- ・通報等で提示された解決策に満足がいけない場合には、別窓口にて対応します。
- ・不正行為や不当な経費負担を通報できる内部通報制度を設け、その利用方法を全社員に周知徹底します。
- ・内部通報制度の存在と重要性を強調し、社員が安心して利用できる環境を整備します。

日研トータルソーシング株式会社 経営企画部 改定：2025年4月11日

⁸ 「労働安全衛生上のリスクの除去などの合理的な便宜」とは、慢性疾患を持つ社員に対しては、障がい特性に応じたリスクアセスメントを実施し、潜在的な危険要因を特定して除去または軽減する措置を講じます。障がい者に対しては安心して働けるように、職場のバリアフリー化や作業環境の改善、必要に応じた支援機器の提供を行います。