

## NDSグループのCSR活動

NDS株式会社

### 1. はじめに

NDSグループは『私たちは、すべてのお客様に「感動」していただくために、情熱をもって、信頼の技術と品質、サービスを提供します。』という企業理念のもと、持続的発展を目指すNDSグループのあるべき姿を追求すべく、「NDSグループCSR憲章」を制定しました。

「NDSグループCSR憲章」では、NDSグループは、企業理念のもと、企業の社会的責任を果たし、広く社会に貢献するため、人権を尊重し、関係法令およびその精神を遵守するとともに、7原則に基づき、社員1人ひとりが、“自主性”“積極性”をもって行動し、NDSグループがステークホルダーの皆さまから永く愛され、信頼され、成長を望まれる企業グループであり続けるために、企業理念とCSR憲章を実践するよう取り組んでいます。

### 2. コンプライアンスの取組み

#### ・企業倫理ヘルプライン

コンプライアンスに関する窓口として、全従業員から直接通報や相談ができる社内窓口と社外窓口の「企業倫理ヘルプライン」を設けています。NDSグループ全従業員に「企業倫理ヘルプラインカード」を配付して通報先や利用方法を周知し、自浄作用の向上・不正リスクの早期発

見に向けて取り組んでいます。

#### ・コンプライアンス研修とコンプライアンスアンケート調査

コンプライアンス事案の兆候把握や早期発見の一助として、2022年6月にNDSグループ35組織の全従業員を対象にeラーニングによるコンプライアンス教育と無記名アンケートをセットにした“コンプライアンス・ヘルスチェック”を実施しました。2,943件のアンケート調査の分析結果をレポートにまとめ、各組織にフィードバックを行いました。今後もアンケート調査を継続実施し、フィードバックが活かされているか現状分析を行っていきます。

#### ・企業倫理の日

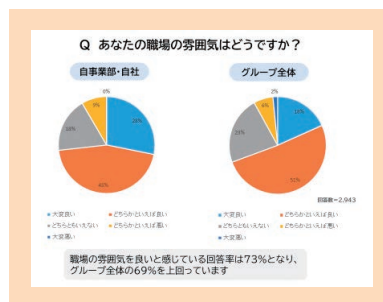
社員1人ひとりにコンプライアン

スの重要性を認識させ、理解度の向上を図ると同時に、各組織の業務に密着したコンプライアンス活動のさらなる定着化を図るため、毎月15日を「企業倫理の日」として、CSR推進室より各事業所に、身近に起こりうる事例やタイムリーなコンプラ

#### NDSグループCSR憲章7原則

1. 安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して、信頼の技術と品質を提供することにより、お客様に安心と信頼を感じていただけるよう活動します。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ちます。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を公正に開示します。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保します。
5. 環境保全活動を通じて、かけがえのない地球を守り、広く社会に貢献します。
6. 企業市民として積極的に社会貢献活動に参加し、事業を通じて社会の発展に寄与します。社会への協力、ボランティア活動への参加、文化・芸術への支援など社会貢献活動を継続的に実施し、企業市民としての役割を果たします。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決します。

実施期間	実施内容
2022年6月4日～6月30日	全従業員を対象に「コンプライアンス・ヘルスチェック」を実施
2022年7月1日～7月31日	アンケート結果の分析とフィードバックの実施
2022年8月1日～8月31日	アンケート結果の公表と今後の取組の検討



イアンス事案を送付し、各事業所のコンプライアンス責任者より朝礼時に周知を行っています。

・地域貢献と環境保全活動の取組み

地域貢献の取組みとして、浜松NDSでは近隣の児童支援施設と土砂災害を想定した避難訓練の実施や、児童を招いてふれあい体験会を開催し、児童たちに子ども用のフルハーネスを用意して高所作業車のバケットに乗っていただき、地上からの高さを体験する機会を設けて好評でした。

豊橋支店では、豊橋商工会議所主催の「地域のこどもたちのためになることを」という想いから立ち上げたビジネスパークに参加し、豊橋市内の中学校に講師を派遣して、「～光通信の秘密～」と題して光通信について説明し、建柱時の写真やケーブルの接続作業、災害復旧工事の様子や生徒が通う学校までの光の道のりを写真や体験談を交えながら話をしました。光ファイバの融着接続の実



ビジネスパークに講師として参加

男性育児休業取得状況  
(2022年4月～2023年3月)

取得者数	41人
取得率	100%

2022年9月以前

取得日数	3日
取得者数	26人

2022年10月以降 (育児支援制度導入以降)

取得日数	7日以上	14日以上	1ヶ月超	合計
取得者数	5人	2人	8人	15人

習も行い、通信インフラを支える光通信について知ってもらい、働くことの意義などを中学生に伝えました。

また、本社ビル近隣にある鶴舞公園のボランティア清掃や、静岡県の「天竜川クリーン作戦」や「安倍川流木クリーンまつり」、岐阜県長良川の「川と海のクリーン大作戦」に参加し、清掃活動を通じて環境保全に貢献しています。



鶴舞公園ボランティア清掃



天竜川クリーン作戦

そのほか、オレオレ詐欺などの特殊詐欺被害の8割が自宅の固定電話への着信から始まっていることから、愛知県警察とNTT西日本様の連携による特殊詐欺被害の防止に向けた啓発活動において、NTT西日本様の故障修理班が実施されるお客様宅訪問時に啓発チラシの配布と注意喚起を行う活動にNDSグループも協力することとし、今後も地域防犯への貢献活動に取り組んでいきます。

**3. ワークライフバランスの取組み**

NDSでは、社員および社員の家族のために、安心して仕事と育児を両立させることができる働きがい溢れる職場作りに取り組んでいます。

ワークライフバランス推進の主な制度では、子供が中学校入学まで取得できる1日2時間以内の労働時間短縮制度や、失効となる年次有給休暇を積立し、社員のワークライフバランスに利用が可能な積立休暇制度など、出産や育児・介護などのライフイベントにあわせて活用できる制度を法で定める基準を上回る内容で整備しています。

・男性育休推進の取組み

NDSは男性育休取得推進の取組みとして、2022年4月より段階的に施行されている「育児・介護休業法」の改正に合わせ、「社員とその家族の幸せ」を会社として一層サポートしていくため、特に男性社員の長期間(目標1ヶ月超)の育児休業取得を推進するための新たな支援制度を独自施策として2022年10月より導入しました。出生予定申請のあった全社員に「イクメン研修」を実施し、出生時より8週間以内に利用できる育児休業(有給)5日間の付与、育児休業時における収入減の不安解消のため「育児期間に応じた応援金(一時金)を支給」などの新たな支援制度の他に、組織トップおよび管理職の「意識改革」を図る「イクボス研修」を全管理職に実施し、上司から出生予定申請のあった社員に「育休はいつから取りますか?通算で1ヶ月以上を目標としてください」と声掛けを行い、男性育児休業の取得率は100%となっています。

NDSはテレワークを上手く活用した「ハイブリッド型の働き方」を促

進することで職場環境の整備を行い、仕事と育児の両立を応援しています。

#### 4. ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティの取組みについては、2015年10月に発足した「ダイバーシティ推進検討会」において法対応（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）や各種施策の立案・改善の取組みを行ってきましたが、今後は多様な人材を受け入れるだけでなく、その能力を最大限に発揮できる会社・職場としていくために、2023年2月にそれまでの検討会を「ダイバーシティ&インクルージョン（D & I）推進委員会」としてリニューアルさせ、以下を活動方針として取組みを推進しています。

##### <活動方針>

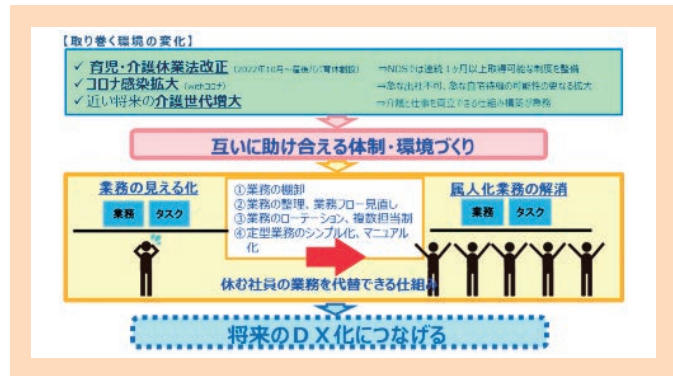
(1) 社員の意識・会社風土の改革、生産性の向上、制度・環境の整備を実施し、社員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮し、活躍・成長できる組織づくりを推進します。

(2) 女性活躍、障がい者活躍、子育て・介護支援、LGBTQ 理解促進等、各検討テーマ毎に必要な応じワーキングを設置し連携することで、ダイバーシティ&インクルージョン推進施策を検討・実施します。

##### ・女性活躍推進の取組み

NDSは女性社員が個性と能力を十分に発揮でき、いきいきと活躍できる職場を目指して取り組んでおり、2015年に女性社員をメンバーとする女性活躍推進ワーキング『J（女性）ワーキング』を立ち上げ、定期的に活動しています。

Jワーキング活動では、活躍したい職域、職場での不安や悩み、乗り



越えてきた解決方法などを共有するために女性社員の意見交換会を実施しました。また、男性育休取得推進を図るため啓発ポスターを作成して各職場への掲示や、男性社員の育児休業に関する意識についてのアンケートを全社員に実施し、男性社員の取得推進にも取り組んでいます。

2023年度から第3期の新メンバーでの活動が始まり、10年・20年後の中長期を見据えた女性社員の活躍の在り方を考えていく取組みを進めていきます。

#### 5. スマートワーク活動の取組み

育児介護休業法改正や新型コロナウイルス感染症の拡大、介護世代の増大など取り巻く環境の変化に対応するために、NDSグループ全社を挙げて、働く仲間がお互いに助け合

える体制や環境を作るスマートワーク活動を実施しています。業務の棚卸やマニュアル化、フローの見直しで業務の見える化をすることで、休む社員の業務を代替できる仕組みを作ります。この活動を通し、属人化業務を解消し、将来的には業務の標準化を経てDX化につなげていけるよう取り組んでいます。

また、従来環境に配慮し「クールビズ」・「ウォームビズ」を推奨してきましたが、働き方改革の一環として、2021年4月より各自の判断で仕事に適した服装で勤務する「セルフビズ」の取組みを推進しています。

建設現場等においては従来どおり労働安全衛生規則に基づく作業服・ヘルメット等を着用していますが、その他従業員については、社員1人ひとりがTPOを意識したうえで服装を自ら判断することで、自分で考

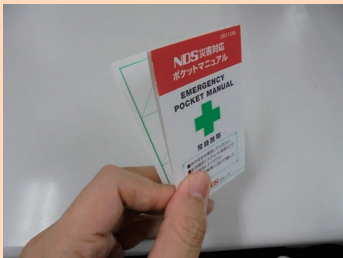


え行動する文化を醸成することを目的としています。

## 6. 災害対策の取組み

NDSでは、グループ防災訓練の新たな取組みとして、コロナ禍の大規模風水害を想定したリモート災害対策本部の立ち上げ訓練をおこない、本社災害対策本部メンバーと現地災害対策本部長によるリモート会議参加の訓練を行いました。

また、「NDS災害対応ポケットマニュアル」を作成し全社員に配付や備蓄物品では全拠点に女性向けの非常備品の配備や発電機を災害時にすぐに使用できるよう、写真などで分かりやすくした使用マニュアルを作成し配備しました。そして近年多発している豪雨による水害を想定した災害対策として、浸水被害の可能性のある拠点において防水板（ボックスウォール）設置の訓練を行いました。



NDS災害対応ポケットマニュアル



防水板（ボックスウォール）設置

## 7. SDGsとカーボンニュートラルに向けた取組み

SDGs目標の達成に向けた取組み

として、昨年3月にNDS本社ビルのホールに併設されているトイレをどなたにも使いやすいバリアフリートイレに改修、今年度は社内ポータル上に「NDS SDGsポータルサイト」を2022年7月に開設し、各事業部門の活動内容の水平展開等による推進施策を実施しました。

そのほか、2023年3月に名古屋市が設置する“名古屋市SDGs推進プラットフォーム”に登録し、対外的なPR活動も展開しています。



名古屋市SDGs推進  
プラットフォーム会員証

カーボンニュートラルについては、“2020年度を基準に2030年度までにCO<sub>2</sub>排出量の42%を削減”を目標と定め、手始めとして本社ビルのほか各拠点ビルで利用している電気の全量について、中部電力ミライズが提供するCO<sub>2</sub>フリー電気「ミライズGreenでんき」に切り替えました。これにより、電気由来のCO<sub>2</sub>排出量が実質ゼロになっています。今後については、本丸であるガソリン由来・軽油由来のCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいきます。

## 8. NDSで働く人たちに安心と安全を

AED（自動体外式除細動器）については、救命や社会復帰の点で優れた効果を発揮する事が社会一般に広く認知されており、NDSグループの各事業拠点においてもそれぞれ

設置を進めてきましたが、現在では、より効率的かつ円滑にAEDを運用できるかどうかが焦点になってきています。

また、2018年に公表された「AEDの適正配置に関するガイドライン」では、①現場から片道1分以内の密度で配置する必要がある事、②工場・作業場、大規模なマラソン大会等におけるAEDを使用できる環境を整備する事、③AEDに関する教育・訓練を充実させる事等の具体的な取組みが示されています。

そこで、2023年度よりAED管理の主管を本社総務部に置いてNDSグループ全体の配備状況を把握管理し、“片道1分以内”を満たさない拠点への早期配備を進めるほか、各事業拠点におけるAEDを用いた救命訓練を充実していくなど、NDSで働くすべての人に「いざという時、きちんと使えるAED」を提供できるよう、多様な取組みを進めてまいります。



## 9. おわりに

NDSグループのCSR活動について、その取組みの一部を紹介しましたが、NDSグループはこれからもステークホルダーの皆さまにとっての価値増大を図るべく、CSR経営を一層深化させ、コーポレートガバナンス体制を強化しつつ、お客さまサービスの向上、人材育成と働きやすい職場づくり、安全への取組み、環境に配慮した事業活動で地域や社会との共生を進めてまいります。