当社グループの品質等に関する不適切行為について

事案の概要

当社グループは、当社のグループ会社における「鉱工業品及びその加工技術に係る日本産業規格（以下、「JIS」）への適合性の認証に関する省令」に定める基準に違反する事項を含む製品の製造及び検査に関連して生じた不適切行為（以下、「本件」）により、お客様をはじめステークホルダーの皆様に多大なご迷惑をお掛けしていますことを改めて深くお詫び申し上げます。

当社グループは、本件の全容解明のため、2021年6月9日に特別調査委員会を設置し、2023年3月29日に特別調査委員会より「調査報告書」を受領し、同日開催の当社取締役会において本件に対する再発防止策を審議、決定し、本件の是正と再発防止に取り組んでいます。

経緯

本件の発端から現在までの経緯は以下の通りです。

2021年	5月 14日	日本軽金属株式会社名古屋工場JIS認証取消し
	5月 17日	当社JIS認証違反調査委員会設置
	6月 9日	特別調査委員会設置　※当社JIS認証違反調査委員会は解散
	7月 2日	日軽新潟株式会社JIS認証取消し
2023年	3月 29日	特別調査委員会より調査報告書受領
		「当社グループの品質等に関する不適切行為に係る調査結果および再発防止等について」公表
	4月 27日	再発防止の進捗管理および効果検証のために「改革推進室」を設置
	6月 19日	再発防止の進捗報告（第1回）
	9月 28日	再発防止の進捗報告（第2回）

発見された不適切行為と原因分析

特別調査委員会による調査の結果、当社グループにおける18社36事業所で214件の不適切行為があったことが報告されました。発見された不適切行為は、以下のように分類されます。

分類	内容事例
製造	●顧客の指定と異なる合金や断面寸法の製品を製造・出荷 ●工程分析で規格を外れた製品を適合品として出荷
試験・検査	●規格と異なる形状または寸法で検査を実施 ●規格と異なる検査方法で実施
試験・検査結果の取扱い	●（測定器の）定期検査の不実施にもかかわらず定期校正（検査・調整）を行ったかのように記録をねつ造 ●製品サンプルの分析値が規格から外れた場合、数値代用による分析値改ざん
報告・公表	●JIS認証維持審査での虚偽報告

他方、当社グループでは、他社での品質問題を契機として、2017年に当社グループ内の品質の総点検（以下、「2017年品質総点検」）を実施し、当時44件の不適切行為を発見し、是正していました。特別調査委員会の調査で発見された214件の不適切行為と時系列で整理すると以下のような状況となります。214件の内容については、3月29日公表の当社報告書「表1」（P.37-47）をご参照ください。

	行為								合計	
	製造方法		試験・検査方法		試験・検査結果取扱い		報告・公表			
	計	うち改ざん等	計	うち改ざん等	計	うち改ざん等	計	うち改ざん等	計	うち改ざん等
品質総点検以前に発生	22	2	69	3	71	56	3	0	**165**	61
うち、総点検により発見できた	3	0	4	1	37	29	0	0	**44**	30
うち、総点検により発見できず	19	2	65	2	34	27	3	0	**121**	31
品質総点検以降に発生	4	0	20	0	17	5	7	1	**48**	6
発生時期不明	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**	0
計	**26**	**2**	**90**	**3**	**88**	**61**	**10**	**1**	**214**	**67**

この中には、「改ざん」、「ねつ造」に相当する行為が67件含まれていました。これら不適切行為の発生時期は異なりますが、2017年品質総点検で発見できなかった行為が121件、それ以降に発生した行為が48件あったことが判明しました。

これらの不適切行為が当社グループにて広く行われていたことの背景にどのような構造的な要因があったのか、不適切行為の動機・正当化・機会の観点で原因分析を行いました。

観点	要因
動機	❶厳しい納期対応に追われるなかで、営業・開発・製造・品質保証の各部門の適切な関係性が失われ、納期遵守のために不適合を行う「動機」が生じていたこと
誤った正当化	❷製品の安全性に実害を生じさせるわけではないという誤った「正当化」が働いていたこと
機会	❸現場への牽制・チェック機能が不十分であり、不適切行為の「機会」を許してしまっていたこと ❹品質保証機能の独立性・権限が十分でなく、不適合の発見・是正が尽くされていなかったこと ❺当社グループの沿革に起因して、グループ会社や事業所の一部で「閉鎖性」が生まれ、不適切行為の動機・正当化・機会が「歪み」として増幅されてしまっていたこと ❻これらの要因が相互に作用し、不適切行為についての声が上がらず、現場が直面する難題に対し、部門横断的に、またグループ横断的に対応されないままであったこと

安全性の検証

不適切行為が関係した製品等について、自社での検査や評価によりすべての不適切行為事案で安全性に影響がなかったと判断していますが、それぞれの事案について個別にお客様へ報告・説明を継続しています。

是正の状況

3月29日時点で是正中だった3件のうち、2件（「表1」#2、#201）は是正を完了し、1件（「表1」#126）は当社で対応、是正中です。（2023年9月15日現在）

再発防止の推進体制

不適切行為は18社36事業所と、広くグループ内で発生していました。これらの是正、再発防止は、個別の取組みに加え、グループ全体での取組みが求められるため強力な推進力が必要となります。経営改革の推進と内部統制機能の強化を柱とする再発防止の取組みを遅滞なく推進するため、2023年4月27日に当社社長直下に「改革推進室」を設置し、再発防止の推進、進捗管理、効果検証、取締役会やステークホルダーへの進捗報告などを推進、管理しています。

再発防止の主な取組み

1. 調査結果および再発防止の報告・共有

(2) 顧客説明(2023年9月15日時点)

対象会社	4,106社
説明済み	4,106社
ご了承済み	4,045社

協議中 61社

品質不適切行為に係る再発防止策の進捗等について

グループ全体で取り組む再発防止は下図の通りです。

1. 調査結果および再発防止の報告・共有

- (1) 従業員説明
- (2) 顧客説明
- (3) 責任の所在
- (4) 未調査事業所の調査

2. 経営改革の推進

- (1) グループ・ガバナンス体制の再構築 ーグループ連携の強化ー
- (2) 当社とグループ会社の関係再構築
- (3) グループでの経営課題・リスクへの対処
- (4) 営業・開発・製造・品質保証・各部門による組織横断的な対応
- (5) 品質保証体制の再構築
  - ① 当社品質保証体制の強化
  - ② 品質監査の強化
  - ③ グループ全体での品質保証体制の強化と整備
  - ④ グループ子会社間の協力と相互牽制の体制整備
  - ⑤ 品質保証機能への経営資源投下

※④については③と統合

- (6) 不断の検証
- (7) 当社取締役会による監督強化

3. 内部統制機能の強化

- (1) 取締役会の監督のもとでの、実効的な内部統制システム構築・運用
- (2) 企業風土の改革
- (3) 情報の報告・連携の強化
- (4) コンプライアンス強化活動の推進
- (5) 内部監査部門の強化
- (6) 内部通報制度改革
- (7) 外部リソースの活用

(4) 未調査事業所※1の調査

- 外部機関との共同による国内（1社2事業所）、海外（8社11事業所）の未調査事業所追加調査開始
- 実施項目〈アンケート（2023年8月上旬/1,098名対象回答率95%）→現地調査→結果整理〉

国	事業所名	主な製造品目	アンケート対象人数（回答率）	現地調査実施時期
日本	静岡興産　蒲原事業所	日軽ジョインタル	129名（94%）	2023年9月
	静岡興産　清水事業所			
アメリカ	Nikkei MC Aluminum America	インゴット、溶湯アルミ	92名（96%）	2023年10月
メキシコ	T. S. T. Nikkei	インゴット、溶湯アルミ	99名（84%）	2023年10月
タイ	Nikkei MC Aluminum Thai Wellgrow	インゴット	115名（105%※2）	2023年11月
	Nikkei MC Aluminum Thai Sri Racha			
	Nikkei Siam Aluminium	板、箔	348名（93%）	
	Nikkei Siam Aluminium	熱交換器	144名（94%）	
	Nikkei Siam Aluminium	パネル	65名（112%※2）	
	Fruehauf Mahajak	トラック架装、パネル	106名（92%）	
中国	3社3事業所	ー	計画中	計画中

※1 特別調査委員会による調査の対象から除外された事業所　※2 100%を超える回答率は直接雇用でない従業員を含むため

2. 経営改革の推進

(5) 品質保証体制の再構築

②品質監査の強化 フォローアップ監査

- 不適切行為214件の内、製造を行っていない事業所の合計3件を除いた211件について、再発防止状況を確認
- フォローアップ監査の結果、1件の検査の不足が判明。是正・再発防止に取組み中

3. 内部統制機能の強化

(2) 企業風土の改革

	拠点長会議	職場行脚
実施者	社長・取締役	社長・取締役
対象	拠点長※3	従業員(拠点長除く)
目的	●忌憚なく声を上げられる風土づくり(直接声を上げる場) ●経営者と拠点長の情報・意見交換 ●拠点長からの現場の現況報告 ●拠点長による職場への伝達 (拠点長400名×20名／職場＝8,000名) ●拠点長間の繋がり活性化	●忌憚なく声を上げられる風土づくり(直接声を聴く場) ●経営者と従業員の直接対話 ●経営者の意思、熱意の伝達 ●従業員、職場実態への理解深耕 ●従業員間の繋がり活性化
計画	200名／回×2回／月	20名／回×400回＝8,000名
実施状況	8月　参加者　287名 7月　参加者　319名 5月　参加者　324名 4月　参加者　365名 延べ　1,295名 	8月　14回　参加者　257名 7月　6回　参加者　117名 6月　12回　参加者　207名 5月　11回　参加者　204名 計　43回　参加者　785名

※3 工場長、支店長、営業所長のほか、従業員20名以上の拠点については20名ごとに1名の代表者