コンプライアンス

方針

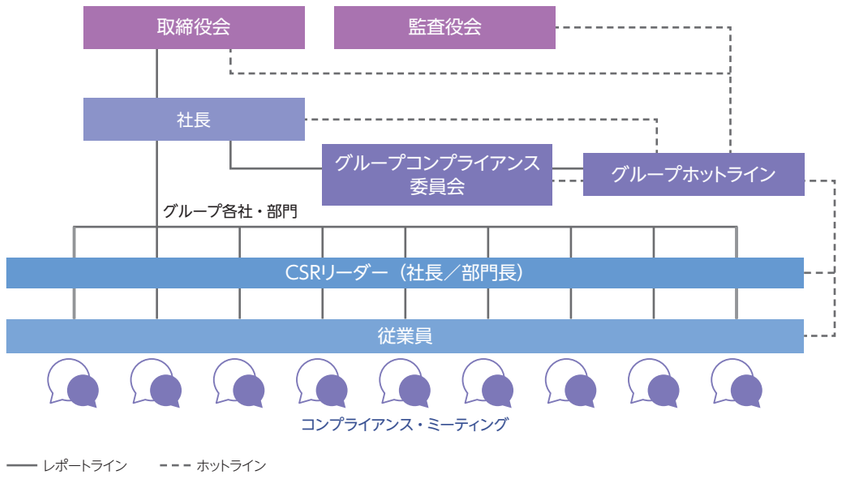
コンプライアンスに関する基本方針は、当社グループ経営方針の中で「人権を尊重し、倫理を重んじて、誠実で公正な事業を行う」としております。また「コンプライアンス体制の強化」はグループ経営の重要課題としても特定しています。この重要課題に取り組み、コンプライアンスに関する基本方針を実現するための具体的な行動規範は「グループ・コンプライアンスコード」として規定し、グループすべての役員・従業員で共有しています。

グループ・コンプライアンスコードでは、「わたしたち、すべての役員と従業員の活動の礎（いしずえ）にあるのが、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様からの「信頼」です。」とし、「わたしたちは、あらゆる活動の場において、法令・規則やグループ・自社のルールを遵守するとともに、社会規範に適合した誠実で公正な良識ある行動を心がけることにより、倫理観に満ちた企業風土を築いていきます。」としています。わたしたちは、グループ・コンプライアンスコードを遵守し、「誠実で公正」であるために、相手の身になって、考え、行動します。

グループ・コンプライアンスコードはすべての従業員が仕事で迷った時にいつでも参照できるよう、グループ経営方針やグループ行動理念、日軽金グループホットライン規則（内部通報制度）と一緒に「グループハンドブック」に掲載され、8ヵ国語（英語、中国語、タイ語、ベトナム語、ポルトガル語、ヒンディー語、スペイン語、フランス語版）に翻訳してグループすべての役員・従業員に配付しています。

体制

コンプライアンス体制図



グループコンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンス推進は、「グループコンプライアンス委員会」（委員長：当社社長）が担い、コンプライアンス全般にわたる課題や問題点の検証およびコンプライアンスの浸透・定着を図るための取組みを審議、決定しています。グループ全体の継続的課題と課題解決のための取組みは、全体およびグループ各社・部門ごとに「コンプライアンス推進計画」を立て、実行します。対策の進捗は四半期ごとにグループコンプライアンス委員会へ報告します。緊急的に発生した重要な問題についても、各々の原因、是正処分、再発防止対策等をグループコンプライアンス委員会へ報告し、必要に応じて委員会による追加の調査を行ったり、必要な措置について審議・決定を行ったりします。グループコンプライアンス委員会での決定事項は、グループ各社・部門の責任者がなる「CSRリーダー」へ伝達し、実行されます。このようなコンプライアンス推進の両輪となっているのが「コンプライアンス・ミーティング」と「日軽金グループホットライン（以下、「グループホットライン」といいます。）」です。

コンプライアンス・ミーティング

当社グループでは、コンプライアンスの草の根活動として、全員参加による「コンプライアンス・ミーティング」を行っています。年2回、すべての職場で、コンプライアンスをテーマに従業員同士の対話を行い、コンプライアンス教育の場としても活用しています。コンプライアンス・ミーティングの内容は記録・登録し、職場の意見や取組み状況をモニターする機会となっています。

内部通報制度

当社グループでは、法令違反、不正・不適切行為の未然防止、早期発見および是正を図ることを目的として、内部通報制度を導入しています。当社グループの内部通報制度は、グループホットラインとして、すべての連結子会社の従業員が利用でき、日本語を母国語としない従業員でも利用しやすいよう、英語、中国語、タイ語、ベトナム語による通報窓口も設置しています。運用の独立性を高めるため、外部窓口も併設しており、その他監査役、法務担当、人事担当にも窓口を設置して、事案に応じて利用者が窓口を選択できるように、またどの窓口でも匿名で通報できるようにしています。

通報者保護

- **秘密保持**
  通報者に関する情報は通報窓口担当者と一部の調査担当者（所謂、「通報業務従事者」）のみに限定して開示し、当社グループコンプライアンス委員会や取締役、通報対象者や通報対象者の会社・職場などの関係者に対しても、通報者の同意なしに開示することはありません。
  通報者自身や通報対象者にも通報に関する事実を他に漏らすことを禁止しています。
  関連する電子データは当社グループネットワーク外に保存し、物理的に関係者以外がアクセスできないしくみとなっています。
- **不利益取扱い禁止**
  通報者への嫌がらせや報復などの不利益取扱いも厳しく禁止しています。調査にあたって通報対象者へ通報者の情報が開示される場合は通報対象者に対して、業務連絡以外の接触を禁止します。通報者に不必要に接触していないか、嫌がらせや報復などが発生していないかなど、通報業務従事者が適宜確認し、該当する兆候がある場合は、グループホットライン最高責任者（当社社長）が救済、回復措置を命じます。いずれの場合も違反すれば懲戒の対象となります。

計画

F22-24コンプライアンス推進計画

1. コンプライアンス推進体制

❶ **グループコンプライアンス委員会の運営**
- グループコンプライアンス委員会規則改定
- コンプライアンス推進会議継続開催

❷ **CSRリーダー・推進者の配置**

❸ **グループ・コンプライアンスコード**
- 改定　●啓発、浸透の取組み

❹ **内部通報制度の整備・運営**
- 制度改定と新制度の周知、啓発

❺ **関係部門との連携**

2. コンプライアンス推進の取組み

❶ **組織風土改革のPDCAを回す**
P：コンプライアンス推進計画策定
D：計画実践
C：従業員匿名サーベイ
A：結果分析、計画修正

❷ **コミュニケーションの向上**
- コンプライアンス・ミーティング

❸ **海外拠点におけるコンプライアンス推進**
- グループホットラインの周知
- コンプライアンス推進計画の策定・実行
- コンプライアンス・ミーティングの実施

❹ **コンプライアンス啓発**
- パワハラ防止研修
- 1コマ研修
  （階層別、海外赴任者研修等）
- 啓発ツールの開発、配信（デジタルコンテンツ、コンプライアンス講演会など）

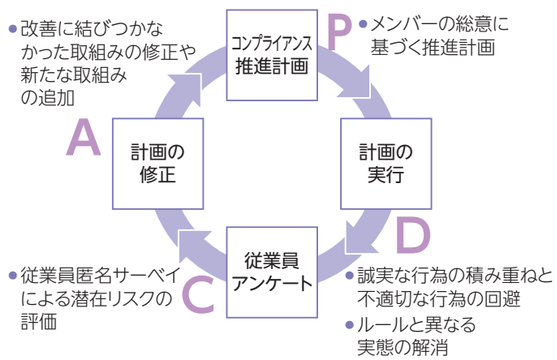
3. 人権保護・尊重
- 「苦情メカニズム」の整備
- 「救済」手続きの策定

2022年度の取組み

組織風土改革

当社グループでは、すべての役員・従業員を対象にコンプライアンスに関する潜在リスクの顕在化を目的として従業員匿名サーベイを実施しました。サーベイの結果では、組織の誠実性を構成するとした3要素のうち「リーダーの姿勢」に比べて、「組織の対応」「非倫理的行為を誘発する環境」が悪い傾向にあり、内部通報制度の信頼性への懸念や現場の属人化傾向、コンプライアンス違反を正当化する風潮があることが懸念されました。この結果を踏まえて、当社グループでは、健全で、風通しのよい組織を目指し組織風土改革に取り組んでいます。

組織風土改革：PDCAを回す



組織風土改革

実施項目	計画／目標	実績	評価
コンプライアンス推進計画	全社およびグループ各社・部門で、コンプライアンス推進計画のPDCAに取り組みます。	全社およびグループ各社・部門は過年度の推進計画のレビュー（C&A）を踏まえて次年度の推進計画を策定（P）し実行（D）に移しています。 **取組み例：** ●業務可視化、標準化 ●過重労働、サービス残業対策 ●違反が起きる環境の洗い出しと対策 ●規則、マニュアルと実作業の乖離の洗い出しと対策　等	**△：計画策定済（実施中）** グループ各社・部門において、従業員匿名サーベイの結果や各種事例を踏まえた、実効性のある具体的な計画、取組みが増えてきています。
従業員匿名サーベイ	品質、会計、コンプライアンスに関する潜在リスクを顕在化するため、従業員匿名サーベイを実施します。	第2回従業員匿名サーベイを実施しました。 対象者：役員・従業員14,389名 回答：12,969名（回答率90%（前回比 -1%））	**○：実施済** グループ全体では内部通報制度の周知や、品質検査に係る問題を誘発する環境の項目で改善傾向が見られました。
コンプライアンス・ミーティング	コンプライアンスをテーマにした従業員同士の対話を目的として、全員参加のコンプライアンス・ミーティングを年2回実施します。	2022年度の参加率は91%でした。 **最近のテーマ：** ●従業員匿名サーベイ結果の確認と課題 ●日軽金グループホットライン ●グループ・コンプライアンスコードの周知・理解 ●コンプライアンス推進計画とその進捗の共有	**○：継続実施** コンプライアンス推進計画のPDCAにおいても、今の職場の状況を確認する重要な機会となっています。

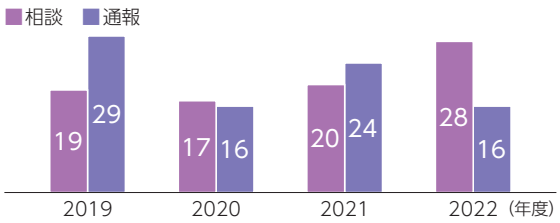
コンプライアンス啓発

当社グループでは、従業員のコンプライアンス意識を醸成するため、コンプライアンス教育を実施しています。

実施項目	計画／目標	実績	評価
パワハラ防止研修	生産現場を担う管理監督職を対象としたパワハラ防止研修を年4回実施します。	2022年度までに延べ65社約300名の管理監督者が参加しました。	**○：継続実施** 集合研修も再開しており、グループ間のコミュニケーションも促進しています。
階層別研修（1コマ研修）	階層別研修においてコンプライアンス教育を実施します。	実施研修：新入社員研修、中堅社員研修、管理職研修、経営次世代研修	**○：継続実施**　それぞれの階層に応じて、コンプライアンスに関する必要な知識、意識を伝える機会としています。
啓発ツールの開発・配信	Leaning Management System（LMS）を導入します。	2023年度より日本軽金属㈱から順次導入することが決まっています。	**×：未運用**　今後はグループ展開および内容（コンテンツ）の充実を図っていきます。
コンプライアンス講演会	従業員を対象としたコンプライアンス講演会を年1回開催します。	2022年度講演会は約1,680名が聴講しました。 **テーマ：** ●不祥事の背景にある心理 ●ルール違反を防ぐために ●コミュニケーション不全は不祥事につながる	**○：実施済** **聴講者の評価：** ●総合評価　4.0 ●理解度　4.2 ●活用可能性　3.8 ※アンケート回答者（772名）による5段階評価（1悪い～5良い）

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を、より信頼のある制度にするために取り組んでいます。

実施項目	計画／目標	実績	評価
内部通報制度（グループホットライン）	グループホットラインの周知・啓発、信頼性向上に取り組みます。	公益通報者保護法改正を踏まえて、内部通報制度の信頼性向上を目的に制度改定を行いました。 **グループホットラインの相談・通報件数の推移**  	**△：制度改定実施済、周知活動継続実施** 信頼性向上については、今後の従業員匿名サーベイなどで確認していきます。