

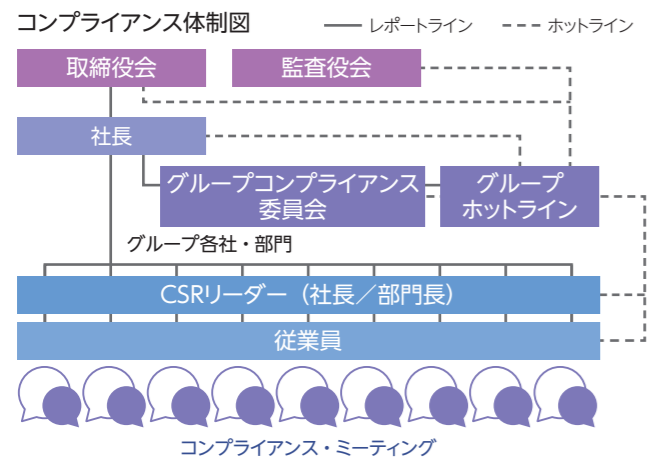
コンプライアンス

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」としてあります。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か国語（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。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。

体制



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・部門の責任者になる「CSRリーダー」へ伝達し、実行されます。

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

- 1 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
- 2 CSRリーダー・推進者の配置
- 3 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
- 4 内部通報制度の整備・運営
 - 制度改定と新制度の周知、啓発
- 5 関係部門との連携

2. コンプライアンス推進の取組み

- 1 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
- 2 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
- 3 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(GHL)の周知

3. 人権保護・尊重

- 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
- 4 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）
- [苦情メカニズム]の整備
- [救済]手続きの策定

2023年度の取組み

組織風土改革 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。

実施項目	計画/目標	実績	評価
コンプライアンス推進計画	当社グループは、コンプライアンス推進計画のPDCAに取り組めます。	グループ各社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： ● 通報の実演・訓練 ● 機密情報の取扱要領を明文化 ● 職場アンケートで職場の課題、不満、悩みを見える化 ● 適用法令ごとに担当部門を決め、遵守の取組み	△：取組み中 従業員匿名サーベイの結果や各種事例を踏まえた、独自の具体的な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。	2024年に第3回従業員匿名サーベイを実施します。対象者：役員・従業員約14,000名	△：計画中 コンプライアンス推進計画の取組みの結果を、従業員匿名サーベイで確認します。
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。	2023年度の参加率は94%でした。 最近のテーマ： ● わたしたちはグループ行動理念、グループ・コンプライアンスコードを実践できているか。 ● 風通しのよい職場になってきているか。 ● 自社・自部門のコンプライアンスの課題	○：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。	2023年度までに延べ95社389名の管理監督者が参加しました。	○：継続実施 参加者アンケートでは、総合評価の5段階評価で、参加者の9割が上位2つの「非常に満足」「満足」を選択しています。
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。	● 2024年2月に日本軽金属(株)でLMSを活用したコンプライアンス研修を実施しました。 ● コンプライアンスがより身近になるようオリジナルのコミック教材を制作しました。	△：実施済 今後はLMSの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。	2023年度講演会は1,783名が聴講しました。 テーマ： ● 違反事例から学ぶコンプライアンス	○：実施済 拠点長会議とあわせて開催し、拠点長から職場への伝達を行っています。

グループホットライン（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
グループホットライン（内部通報制度）	グループホットラインの周知・啓発、信頼性向上に取り組めます。	グループホットラインの相談・通報件数の推移 相談 通報 2020: 17 (相談), 16 (通報) 2021: 20 (相談), 24 (通報) 2022: 28 (相談), 16 (通報) 2023: 27 (相談), 28 (通報)	△：取組み中 周知・啓発活動の結果、相談を含めたアクセス件数は増加しています。アクセス件数増加の要因を従業員匿名サーベイの結果などで分析しながら、必要な施策に取り組めます。