

コンプライアンス

方針

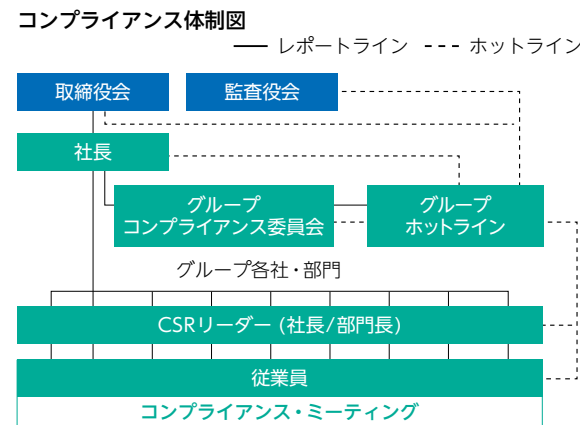
コンプライアンスに関する基本方針は、当社グループ経営方針の中で「人権を尊重し、倫理を重んじて、誠実で公正な事業を行う」としています。また「コンプライアンス体制の強化」はグループ経営の重要課題としても特定しています。この重要課題に取り組み、コンプライアンスに関する基本方針を実現するための具体的な行動規範は「グループ・コンプライアンスコード^{*}」として規定し、グループすべての役員・従業員で共有しています。

^{*} 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カ国語（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

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・部門の責任者が務める「CSRリーダー」へ伝達し、実行されます。



2024年度の計画と取組み

当社グループでは、過去の業務不正や品質問題の発覚を踏まえ、3カ年のコンプライアンス推進計画を策定し、2024年度が最終年度となります。

組織風土改革は長期的に取り組む必要があるため、2025年度以降も組織風土改革のコンプライアンス推進計画のPDCAサイクル、コンプライアンス教育・啓発の拡充を重点項目として、継続的に施策を計画・実施していきます。

2022 - 2024年度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	2. コンプライアンス推進の取組み
<p>① グループコンプライアンス委員会の運営 完了 グループコンプライアンス委員会規則改定</p> <p>② CSRリーダー・推進者の配置</p> <p>③ グループ・コンプライアンスコード 完了 改定 完了 啓発、浸透の取組み</p> <p>④ 内部通報制度（グループホットライン^{*1}）の整備・運営 完了 制度改定と新制度の周知、啓発</p> <p>⑤ 関係部門^{*2}との連携</p>	<p>① 組織風土改革のPDCAを回す 継続中 P：コンプライアンス推進計画策定→D：計画実践→ C：コンプライアンスアンケート→ A：結果分析、計画修正</p> <p>② コミュニケーションの向上 継続中 コンプライアンス・ミーティング^{*3}</p> <p>③ 海外拠点におけるコンプライアンス推進 継続中 グループホットラインの周知 継続中 コンプライアンス推進計画の策定・実行 継続中 コンプライアンスミーティングの実施</p> <p>④ コンプライアンス啓発 継続中 パワハラ防止研修 継続中 1コマ研修（階層別、海外赴任者研修等） 継続中 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)</p>
	<p>3. 人権保護・尊重</p> <p>継続中 「苦情メカニズム」の整備 継続中 「救済」手続きの策定</p>

^{*}1 グループホットライン
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、多言語（英語、中国語、タイ語、ベトナム語）にも対応しています。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、どの窓口からでも匿名で通報できます。グループホットラインは、通報対応業務を行う者に守秘義務を課し、通報者の同意なしに通報情報を共有・開示することはありません。また、通報者自身や通報対象者にも通報情報を他に漏らすことを禁止し、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。

^{*}2 法務、監査、人事など

^{*}3 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。

コンプライアンス

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に取り組みます。	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： ・不正防止施策 ・心理的安全性向上施策 ・適用法令の教育 ・独自アンケート	○ 継続実施 従業員匿名サーベイの結果や各種事例を踏まえた、独自の具体的な施策に取り組んでいます。
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3回従業員匿名サーベイを実施しました。 対象者：役員・従業員約14,000名 回答率：80%	○ 継続実施 全体スコアは前回から2ポイント改善しました。顕著な変化とまでは言えないものの、継続的な取組みの成果が反映されているものと考えます。
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。	2024年度の参加率は94% (海外事業所の現地従業員を除く)でした。 最近のテーマ： ・自社、自部門のコンプライアンスの課題 ・自社、自部門のコンプライアンス推進計画 ・パワーハラスメントへの理解を深める	○ 継続実施 管理職が、職場ミーティングで出た意見について話しあう管理職ミーティングも増えてきており、職場改善に取り組んでいます。

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。	2024年度までに延べ117社521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、参加者の約9割が上位2つの「非常に満足」「満足」と評価しました。
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	Learning Management System (LMS)を導入します。	日本軽金属(株)でLMSを活用したコンプライアンス研修(コミック教材を活用したe-Learningツール)を実施しました。	△ 取組み中 LMSの導入は完了しています。e-Learningツールでの教育を開始していますが、グループ会社への移行が遅れ、目標の教育受講率が未達となりました。2025年度はグループ会社への展開を進め、受講率の向上をはかります。

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、より使いやすい制度と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 (件) ■相談 ■通報 2022: 相談28件, 通報16件 2023: 相談27件, 通報28件 2024: 相談26件, 通報17件 (年度)	△ 取組み中 内部通報を端緒として、不正・不適切な行為の事実を確認し、是正に至った事例も増えてきています。また、通報事例を開示して、内部通報制度の理解、活用を促進しています。