

法令・倫理コンプライアンスを優先課題として、 対話を基本にCSR活動を進めてまいります



中)取締役CFO(兼CSR推進委員会委員長) 藤原達之助
右)上席執行役員QES統括本部長 堀内哲夫
左)執行役員人財マネージメント部長(兼CSR推進部長) 小澤正和

CSR推進とは「事業の中で直面する社会や環境に関する課題を正しく認識し、責任ある行動をとること」、つまり「当たり前のことを当たり前に行うこと」だと考えます。それを実現するためにはコミュニケーションを基本とし、日東電工グループ従業員の行動の原点である「オープン(に情報を共有化し)、フェア(に判断を行い)、ベスト(を尽くす)」のさらなる浸

透を図ることが必要です。

これを継続的に維持向上させるため、2005年4月1日にスタートしたCSR推進委員会では6つのCSR推進項目を設定し、2005年度は特にコンプライアンスに重点をおいた取り組みを行います。

2005年度の6つのCSR推進項目

- 人命および健康を脅かす可能性、社会的信頼を裏切る可能性に焦点を当てた課題抽出と改善。
- コンプライアンスを支える、オープン・フェア・ベストを行動の原点とする文化の醸成。
- CSR報告書およびSRI^{※1}関連情報など適切な情報開示とその改善への継続的な取り組み。
- 従業員モチベーション向上のための従業員支援ベストプラクティスのグループ展開。
- グループ共有目標としての地球温暖化対策への取り組み(対スループット^{※2}原単位で改善)。
- グループ共有目標としての安全・安心職場の実現(グローバル基準の労働災害発生頻度の削減)。

※1 SRI:社会的責任投資。企業の財務状況や成長性だけでなく、環境保全やコンプライアンスなど企業の社会的責任を果たすための取り組みを評価する投資。
※2 スループット:企業がその活動において創出する付加価値((例)販売原価ー直接原価)。

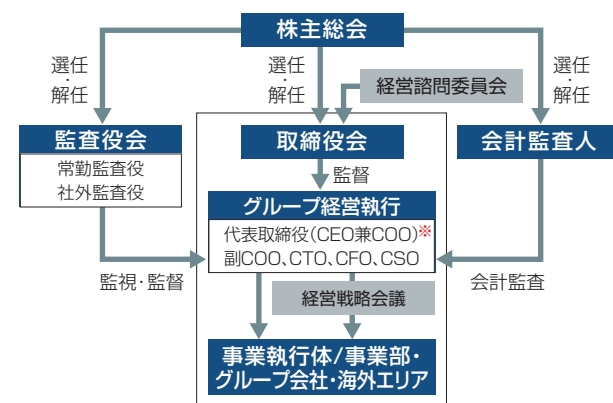
コーポレートガバナンス

「健全で透明な経営」を推進しています

日東電工グループでは従来から「オープン・フェア・ベスト」を行動の原点におき、「健全で透明な経営」を推進しています。

2004年度の株主総会決議により、経営環境の変化に的確かつ迅速に対応できる経営体制の確立と取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を2年から1年に短縮するとともに、取締役の人数を9名から5名にしました。

健全で透明な経営を図るために、外部有識者で構成された経営諮問委員会を設置しています。また、監査役5名のうち3名が社外監査役です。

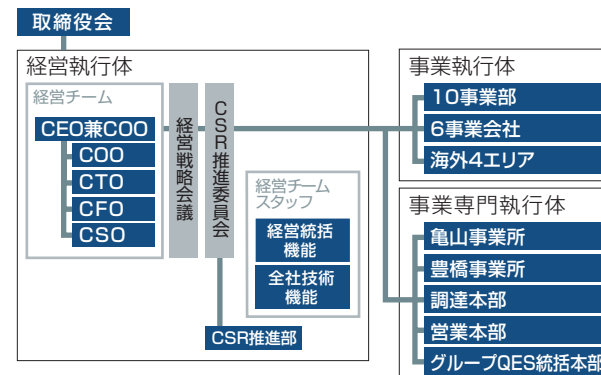


※ CEO(Chief Executive Officer) : グループ最高経営責任者
COO(Chief Operating Officer) : グループ最高経営執行責任者
CTO(Chief Technology Officer) : グループ最高技術責任者
CFO(Chief Financial Officer) : グループ最高財務責任者
CSO(Chief Strategy Officer) : グループ最高経営戦略責任者

CSR 推進体制

「CSR推進委員会」と「CSR推進部」を設置しました

日東電工グループではCSR推進の統括機能として、2005年度から「CSR推進委員会」を設置し、その推進事務局機能として「CSR推進部」を設けました。また、同時に、各執行体の責任者を執行体CSR推進責任者とし、組織内の情報伝達コミュニケーションの徹底を図っています。



事業執行体
事業の執行を担当する10事業部、海外4エリア(アメリカ・ヨーロッパ・東アジア・南アジア)、10事業部および海外4エリアに所属しない6事業会社(日東シンコー(株)、日東電工CSシステム(株)、(株)ニトムズ、日昌(株)、共信(株)、日東電工マテックス(株))。

事業専門執行体
事業に関わる専門機能部門と、複数事業部の横断的機能を担う豊橋事業所と亀山事業所。

リスクマネジメント

8つの重点リスクを定めました

2003年11月に日東電工グループの役員と管理職以上の従業員1,000名にリスクマネジメント調査を行い、その結果をもとにグループとして8つの重点リスクを定めました。

2005年度は、危機対応の実地訓練を行うなど、リスクマネジメントの実践力強化に努めます。また、従来からの監査活動に加えて、すべての執行体を対象としたリスクヒアリング調査を実施し、生命や健康・安全を損なう危険性や社会的信頼を失う危険性について重点的に調査します。

8つのグループ重点リスク

- ① 製品・製造リスク
- ② コンプライアンスリスク
- ③ 労務リスク
- ④ 事故災害リスク
- ⑤ 環境リスク
- ⑥ ITリスク
- ⑦ 会社への犯罪リスク
- ⑧ その他

コンプライアンス

コンプライアンス意識調査を実施しました

コンプライアンスの基本的な判断基準として、2003年4月に「法令倫理遵守ガイドライン」を制定しました。

2004年度は、グループ正社員を対象に法令倫理遵守についてコンプライアンス意識調査を実施しました。その結果、企業理念や社長方針「オープン・フェア・ベスト」の浸透度は高いものの、組織間、年齢層によりばらつきがあることが分かりました。

そこで、2005年度は、教育研修などを通じてコンプライアンス意識の定着といっそうの周知徹底を図ります。また、法令倫理遵守ガイドラインのグローバル展開を計画しており、ガイドラインの見直しと多言語化対応を行います。

企業倫理ヘルプライン

社外相談窓口を設置し、匿名性を高めました

日東電工グループでは、自浄作用を促進するため、2003年から企業倫理ヘルプラインを設置し、相談内容の機密保持、相談者への不利益な取り扱い禁止を第一方針に運営しています。

2004年度は、ヘルプラインの実効性について調査しました。その結果、ヘルプラインの認知度は42%、ヘルプラインを利用すると答えた従業員も43%に留まり、ヘルプラインを利用しない理由として会社の対応や匿名性に不安を感じていることが分かりました。

そこで、2005年4月から、透明性と匿名性をより高めるため、新たに社外相談窓口を設置し、社内窓口との二本体制としました。今後は、教育研修などを通じてヘルプラインの浸透を図っていきます。

個人情報保護

情報保護の徹底に努めています

日東電工グループでは、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報の取り扱いに関する法の趣旨を踏まえ、2004年12月に「日東電工グループ個人情報保護規程」を制定しました。さらにソフト面とハード面にわたる規程や具体的な対策を明示したガイドラインを作成し、従業員に対して周知徹底を図っています。