

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

ステークホルダーの皆さまから信頼される経営を行う上で、コンプライアンスの徹底は不可欠です。オカムラグループでは、コンプライアンスの推進に向けた組織体制や報告制度を整備するとともに、教育・啓発活動を通じて従業員一人ひとりに「行動規範」に則った行動を促し、組織全体でのコンプライアンスの徹底および腐敗防止に努めています。

「行動規範」に基づく企業活動の推進

オカムラグループは「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是、およびこれを受けた「基本方針」に基づき責任ある企業活動を行うために、全従業員への「行動規範」の徹底を図っています。行動規範は、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を10項目にわたりまとめたもので、人権の尊重、社会人としての倫理的行動はもとより、公正な取引、政治・行政との健全な関係の維持といった、腐敗防止に向けた事項も含め、従業員が日常の業務の中で取り組むべき事項を明確にしています。

グローバル化への対応や近年変化する社会的な価値観に合わせた各種方針の制定、経営理念を体系的に整理したオカムラウェイ策定の趣旨を踏まえ、2022年10月に行動規範を改定しました。改定に伴い、オカムラグループ従業員への「行動規範ハンドブック」の配布、社内イントラへの掲載、e-ラーニングによる教育・啓発活動を行いました。

また、オカムラグループの全海外拠点向けに行動規範の翻訳と現地語*版携行用行動規範ハンドブックの作成を行い、海外支店やグループ会社の従業員に配布するなどグローバル企業としてグループ全体において責任ある行動の実践を促しています。

* 翻訳言語：英語／中国語／タイ語／マレー語／インドネシア語／ベトナム語

行動規範

私たちオカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指して、公正な競争を通じて経済社会の発展に貢献するとともに、広く社会にとって有用な存在となるため、互いに協力し、常に新しい価値を創造し、より良い製品・サービスを提供いたします。

そのため、オカムラグループ役員および社員は、以下の規範に基づき、事業活動から影響を受けるすべての人々の人権を尊重するとともに、法令遵守はもとより高い倫理観をもって社会的良識に従い行動いたします。

1. 人権の尊重
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
10. 活気ある職場環境の構築

(「行動規範ハンドブック」より抜粋)



行動規範ハンドブック

オカムラグループ行動規範
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf

腐敗行為防止への取り組み

オカムラグループでは、腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会の実現に悪影響を及ぼすとの認識のもと、事業を展開する国および地域において法令等を遵守し、公正・透明な取引を行うことを明記した「腐敗行為防止方針」を2022年5月に制定しています。

従業員への周知徹底にあたっては「行動規範」において国内外の贈収賄・腐敗行為防止に関する関係法令およびガイドラインへの遵守を定め、2022年6月にはオカムラの役員・従業員を対象にe-ラーニングを実施しました。また、国内外のグループ会社を含めた腐敗行為や贈収賄に関するリスクアセスメントを実施するとともに、2022年8月と9月には海外グループ会社における公務員へのファシリテーション・ペイメント*を含む贈収賄リスクを把握するため、ヒアリング調査を行いました。今後も腐敗行為防止に関する実効性のある仕組みを構築・維持していきます。

*ファシリテーション・ペイメント：行政サービス等に係る手続の円滑化のための少額の支払い

腐敗行為防止方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption_policy.pdf

コンプライアンス推進体制

チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO：コンプライアンスの責任者）の下に、コンプライアンスに関連する対応策と問題の解決策を審議・決議する機関であるコンプライアンス委員会と、グループコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会はオカムラの各本部長で構成され年2回、グループコンプライアンス委員会は関係会社の経営層で構成され年1回、定期的に開催し、コンプライアンスに関する事項の検討や意見交換を行っています。

また、オカムラ各本部門と関係社内にはコンプライアンス担当を設け、コンプライアンス委員会と連携して活動を推進するとともに、コンプライアンス担当者会議を年1回開催して方針の確認や情報の共有などを行っています。（関連▶P.112）



グループコンプライアンス委員会（2023年2月開催）の様子

海外拠点のコンプライアンス徹底

海外拠点におけるコンプライアンスの徹底を図るために、2022年度も各拠点のトップを対象に啓発活動と意見交換を実施しました。

違反の件数

2022年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数は0件でした。（データ集▶P.160）

内部通報制度

法令等の違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為の発見を容易にし、こうした行為を発見した従業員等からの報告について、上司を通じた通常の報告ルートとは異なるルートを確保するために、オカムラでは内部通報制度(通称「ヘルプライン制度」)を設けています。また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報したことにより不利益を被ることのないよう通報者の保護等について規定しています。この制度は、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者が利用できます。

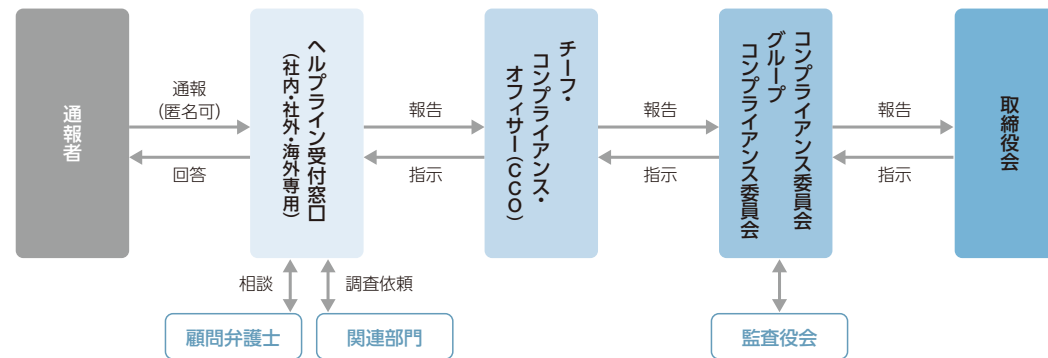
通報の受付は社内に加えて社外(法律事務所)にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。2019年4月からは、海外関係会社においても海外専用窓口を設け、ヘルプライン制度を利用できるようになりました。

2022年度のヘルプライン制度の利用件数は17件で、内容は労務やハラスメント、社内規則違反への疑念に関するものでした。(データ集 ▶P.160)

内部通報制度の利用環境整備に向けた取り組み

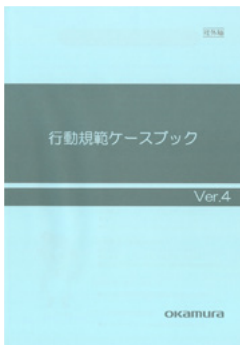
公益通報者保護法の改正による企業への内部通報体制整備義務の強化に伴い、ヘルプライン制度に関するよくある質問をまとめたFAQの公開、e-ラーニングでの内部通報窓口活用の案内、生産事業所における広報資料の掲示、担当者マニュアルの整備、新任ヘルプライン担当者向け研修の実施など内部通報制度が有効に活用されるための取り組みを行っています。

ヘルプラインの流れ



コンプライアンス教育

オカムラグループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を持って行動することを徹底するために、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みの一つとして、コンプライアンスに関わる諸問題とその対応をまとめた「行動規範ケースブック」を配布し、日常業務の中で起こりうるコンプライアンスリスクに対する従業員の意識の向上を図り、日々の行動や発言への注意を促しています。



行動規範ケースブック



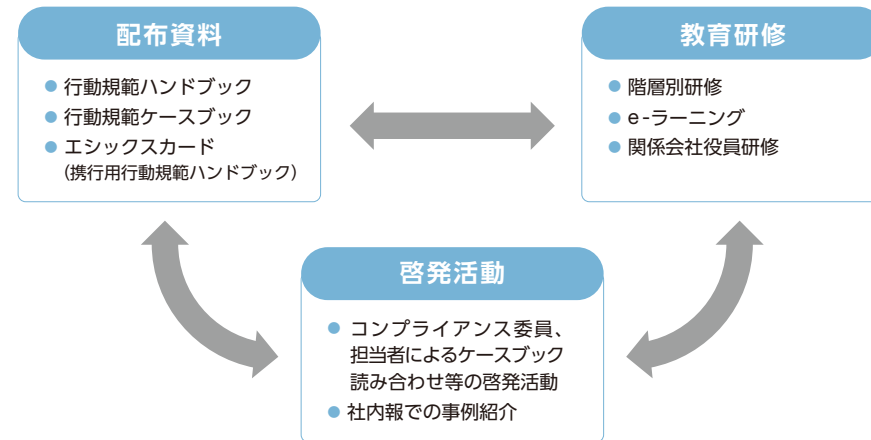
社内報「TERRACE」
コンプライアンス情報ページ

2022年度のコンプライアンス関連研修の実施状況

(データ集 [▶ P.160](#))

コンプライアンス全般に関わる研修	人数
新入社員	164
新任所属長	30

コンプライアンス教育の概要



コンプライアンス・腐敗行為等に関する課題の把握と対策の推進

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境の心理的安全性に関する従業員意識調査を3年に1回定期的実施し、「行動規範」の理解度などコンプライアンスに対する意識の向上や、よりよい職場づくりのための課題の把握に努めています。

2023年1月に実施した本調査では、回答率は86.3%でした。調査結果については、各職場のマネジメント層や関係会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングを用いて全従業員にフィードバックし、課題の共有を行う予定です。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退室管理システムの導入、社外ヘルプライン受付窓口の新設、階層別の話し合いの開催など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進しています。

TOPICS



はたらく環境改善プログラム

オカムラでは、2022年度にコンプライアンス推進の一環として「はたらく環境改善プログラム」を実施しました。このプログラムは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに限らず、心理的安全性を阻害する行為全般を職場からなくすことを目的としています。全従業員へのe-ラーニング研修、外部講師による全管理職向けのハラスメント防止（職場改善を含む）研修、各職場でのより良い職場環境にするための話し合いを通じた部門行動目標の策定の3つの施策を、およそ5カ月かけて実施しました。また、心理的安全性に関するアンケートツールも整備するなどしてコンプライアンスの推進を図りました。