

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および、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、オカムラ従業員からは改定後の行動規範への同意を取得しました（同意取得率100%）。（データ集▶P.173）

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*版エシックスカードの作成を行い、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。

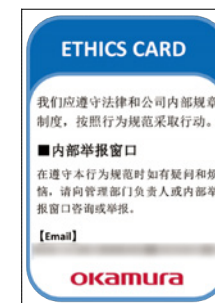
1. 人権の尊重
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
10. 活気ある職場環境の構築

（「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



中国語版
エシックスカード



タイ語版
エシックスカード

腐敗行為防止に対する考え方

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などを遵守し、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月に策定しました。

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の遵守を定め、方針や社内規程に従った適切な処理に関するe-ラーニングを実施しました。

 **腐敗行為防止方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption_policy.pdf

腐敗行為防止デュー・ディリジェンス

腐敗行為防止方針にて、お取引先、販売店さまおよび外部コンサルタントなどを含む全てのビジネスパートナーに対して、腐敗行為によりオカムラグループの利益を図ることがないよう協力を求めています。それとともに、「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、お取引先に対して定期的実施するサステナブル調達調査を通して贈収賄に関する取り組み状況を確認しています。

さらに、腐敗リスクの高い地域のビジネスパートナーには腐敗行為を行わない旨の同意書を提出いただくなど、サプライチェーン全体を通じて腐敗行為の防止に努めています。

(関連 [▶ P.144](#))

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の実施、内部通報制度および監査体制の整備など必要な内部統制の整備を通し、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。

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グループ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グループ会社に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.131](#))



グループコンプライアンス委員会（2025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、2024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。

ハラスメント防止に向けた取り組み

オカムラグループでは、ハラスメント防止に向けた取り組みとして、「はたらく環境改善プログラム」を通じた全社的な活動や、特定の事業部・階層に焦点を当てた取り組み、教育活動などを行っています。(詳細 [▶ P.141](#))

特定の事業部を対象とした職場環境に関するアンケートを継続的に実施し、アンケート結果をもとに役職者向けの研修を行っています。

また、ハラスメントに関する情報や判断基準などをまとめた資料を全従業員に広報し、意識向上を図っています。

内部通報窓口（ヘルプライン）とは別に「コンプラ何でも相談室」を設置し、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からのハラスメントを含む各種相談を受け付けています。これらの取り組みを通じて、オカムラグループの全従業員が安心して働ける職場づくりを目指し、ハラスメントのない健全な企業文化の醸成を推進します。

違反の件数

2024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.173](#))

内部通報制度

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、法令などの違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為（多様性、労務管理、安全衛生、ハラスメント、社内規則、公正な取引、利益相反への違反）に関する相談に対応しています。

また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報者または通報内容に関する秘密保持や報復の禁止など通報したことにより不利益を被ることがないように通報者の保護などについて規定しています。この制度は、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、海外グループ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。

2024年度のヘルプライン制度の利用件数は12件で、内容は人事制度やハラスメントに関するものでした。

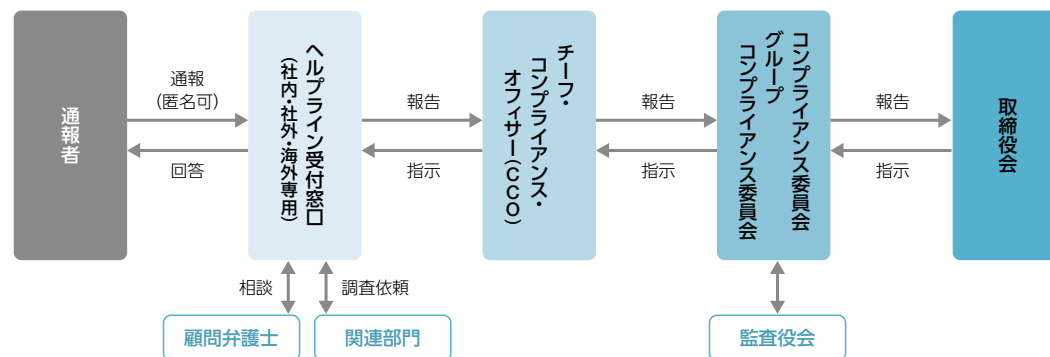
（データ集 [▶ P.173](#)）

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の社内への公開、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。

また、通報窓口について社内イントラネットなどへの掲示を行うとともに、従業員に配布しているエシックスカードへの記載、コンプライアンス研修の場を活用した利用方法の案内など、通報窓口にアクセスしやすい環境の整備を行っています。海外グループ会社においては専用窓口を設置し、英語のみならず現地語での通報にも対応しています。従業員に配布している現地語版エシックスカードにも通報窓口の連絡先を記載するなど、通報しやすい環境づくりに取り組んでいます。

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。また、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、2022年度・2023年度に「はたらく環境改善プログラム」を実施しました。このプログラムでは、全従業員へのe-ラーニング研修、全管理職向けの職場改善を含むハラスメント防止研修、より良い職場環境に向けた「話し合い」を通じた部門行動目標の策定などを行いました。職場の心理的安全性を測る診断ツールも整備し、プログラム実施後もこのツールを自主的に活用することで、継続的に職場環境を良くする活動を行っています。（データ集 [▶ P.173](#)）

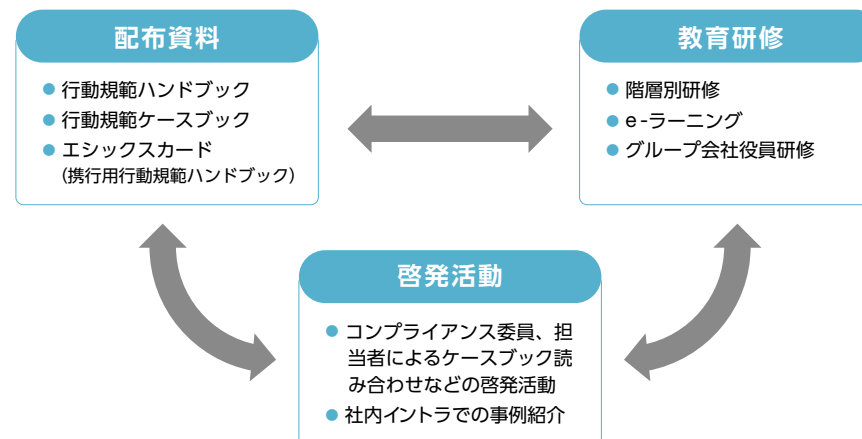


『行動規範ケースブック』



法務News
法律に関係する事例紹介など

コンプライアンス教育の概要



コンプライアンス・腐敗行為など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、より良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グループ会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングまたは動画を用いてフィードバックし、課題の共有を行いました。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、「はたらく環境改善プログラム」の継続実施、階層別研修の実施など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進するとともに、より良い職場づくりのためにエンゲージメントサーベイとの連携を行っています。