

# 企業行動憲章

～ 企業倫理・行動規範～

2006年10月 1日 制定

2024年 5月28日 改訂



【 三映グループ 】

# 社会から信頼され続ける企業として

～ 永続的信頼と企業価値の向上～

三映電子工業株式会社  
取締役社長 高熊徳夫

当社は、人格尊重・共存共栄の精神を経営の根幹とし、『物づくりを大切にし、物づくりの心をもつ』を経営理念に掲げています。また、この経営理念に基づきグループ全体の経営方針として“信頼・協力・実行・環境”を共有し実践しています。

そして『物づくり』を通じて、“人づくり”と“信頼経営”を推進して参りました。その考え方、その実践の中に誠実な会社、哲学のある会社として評価が生まれ、内外の信用を大切にす社風が培われています。

これらを守り、全てのステークホルダーの皆様とのより一層の信頼関係を構築し、さらに大きく発展させながら社会に貢献していくことが、当社のめざす経営であると考えています。

また、企業倫理をベースとした経済的繁栄が人々との、地域社会との、自然との、そして地球全体との共存共栄になってこそ 21世紀を生きる企業として意義ある存在になるものと思います。

近年の相次ぐ企業の不祥事や環境公害問題は、経済の急速な進展の中で、経済的価値ばかりを追いかけ、広げてきた事に対する警鐘であり、企業の倫理観や社会的責任は大きく問われています。

当社及びグループは、CSRを経営の重要な柱の一つとして位置付け、法令遵守、人権、環境、お客様満足、社会貢献などCSRに関する諸活動を推進し、『人を大切にする企業』『信頼される企業』として、その存在意義、存在価値を高めて参ります。

そして、企業の持続的発展をめざすと共に経営のチェック機能や企業倫理を実践し、しっかりとした理念のもとに、しっかりとした人材の育成と透明性が高い組織体、企業風土を醸成し、企業としての理念をめざしながら地域、社会に少しでも貢献できるよう努めて参ります。

# CSRビジョン (Corporate Social responsibility)

CSRは、一般的に企業がステークホルダー（利害関係者）の信頼を獲得し、企業と社会全体の永久的な成長を目指すものとして捉えられています。

当社CSRは、社会から信頼される企業であり続けるため、全てのステークホルダーとの良好な信頼関係の構築を定義し、『経営理念』『CSR基本方針』のもとで、全社員の価値観・意識共有化等の徹底を図ると共に、「誠実な行動・顧客からの信頼確保」を実践するというもので、CSRを重要な経営課題として位置付け、社会に対する使命感を重視した企業姿勢とグループ全体での積極的な推進を図っていきます。

## I. 基本方針 ～ 持続的発展と企業価値の向上 ～

企業の社会的責任の基本は、「利益を適正に社会へ還元すること」と「コンプライアンスの徹底」に集約される。グループ全体としての企業責任を果たす一方、ナンバーワン・オンリーワン企業を達成し、物づくりの更なる強化と先端技術への挑戦など、企業として成長し発展し続けることが、社会的価値の創造と高次元の社会的責任を果たすことへ繋がると考え、本業をベースに当社グループに対する社会的信頼と企業価値の向上を目指すものである。

### ① 事業を通じてより良い社会をつくること

雇用機会の提供、納税、配当を通じ社会的ニーズを創造し、製品の品質や安全性を追求し続ける。

### ② 企業活動を進める上で、常に公明正大であること

法令遵守、企業倫理、情報公開、採用や昇格上の公正性、女性の登用等に取り組み、より透明で公明正大な企業活動を実践して行く。

### ③ 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと

人権・労働問題、環境対策、少子化問題、社会貢献活動などに対し、当社の特色を活かした解決への取り組みを行う。

## II. 経営理念の実践 ～ 経営方針・理念の実践 ～

当社、経営理念及び経営方針にある「物づくりを大切にし、物づくりの心を持つ」「信頼・協力・実行」。この実現こそが当社CSRの基本原則であり目指すものである。

当社グループの社員ひとり一人による経営理念・方針の実践により、ステークホルダー（当社グループを取り巻く利害関係者）と双方向のコミュニケーションを深め、一層良好な関係を構築するとともに、共存共栄の精神のもとステークホルダーに対して、オープンかつフェアな企業姿勢を示し、関係する全ての人々の豊かな生活の実現を目指して行く。

### ★ 経営理念

『物づくりを大切にし 物づくりの心を持つこと』

物づくりは産業の原点であり基盤である。

物づくりなくして技術なし、物づくりなくして産業の発展なし。

## ★ 経営方針

### 『信頼』・『協力』・『実行』・『環境』

当社の経営理念である“物づくりを大切にし、物づくりの心を持つこと”とは、技術を高め安全な安定した品質の製品を供給し、お客様の繁栄に役立とう。そのことが社会の発展に寄与する“物づくり”を通じて広く社会に貢献することであり、又、経営方針の「信頼」・「協力」・「実行」・「環境」は、もとよりCSRの考えを含んでおり、今日のCSRの取組みによりいっそう経営理念の具現化を推進するものです。

#### 『信頼』

- 企業の信頼 ～ 信頼される会社。
- 製品及び品質・技術の信頼 ～ 信頼される仕事。
- 自己の信頼 ～ 信頼される人間性と自己啓発。

#### 『協力』

- ユーザー、お取引先との協力。
- 組織間、組織内の協力。
- 労指の協調、協力。
- 地域との協調。

#### 『実行』

- 事業計画の推進と実行。
- 企業文化の構築。
- 夢の実現。

#### 『環境』

- 企業活動と地球環境の調和。
- 職場環境(安全衛生、公害防止等)の整備
- 関連法令の遵守と環境への配慮。
- 地域との連携により環境保全活動を通じて社会に貢献。

《三映のCSR》 当社グループのCSRは、経営理念、経営方針の実践そのものです。経営理念・経営方針をグループで共有し、あらゆるCSR活動を核としています。

『人間との、地域社会との、自然との、地球全体との共存共栄』をCSRの目指すべき方向に据え、経営理念を共通の価値観としながら「行動規範・行動規準」を日々の事業活動での行動原則としています。足元をもう一度踏み固め、一つひとつの事柄に真面目に取り組み、着実に実践し信頼できる企業として責任を果たして参ります。

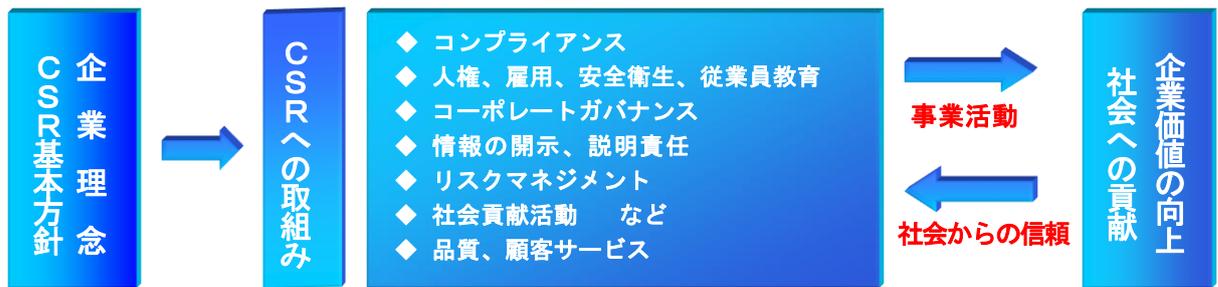
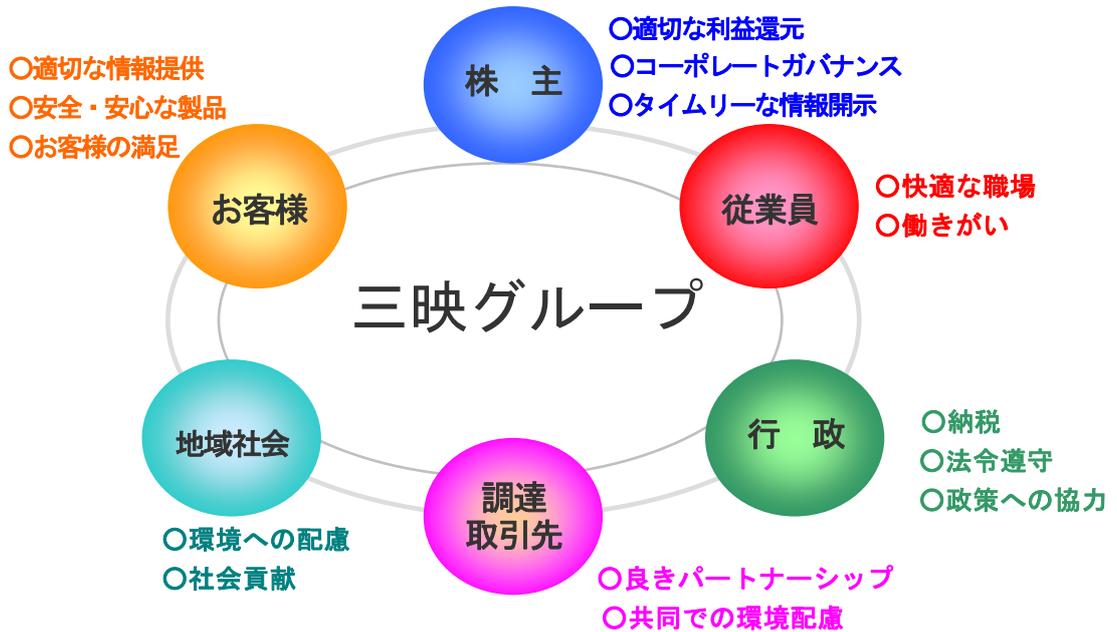
## Ⅲ. 社会的価値の創造 ～ 社会への永続的貢献 ～

ステークホルダーの期待は、「より良い製品・サービスの提供」と「社会に認められる誠実さ」であり、企業経営の根幹である事業を通じて、コンプライアンス・リスクマネジメント・情報開示と誠実な対話など、企業活動のあらゆる場面でCSRを常に意識した取り組みを図って行く。特に、『品質・環境・人材』等の面においては、社会の求める価値を提供し続け、誠実な姿勢で社会から信頼される企業を目指すと共に、高い倫理観のもとグローバルな企業活動を推進する。

品質 Quality	製造の原点である「品質」については、ステークホルダーからの情報・評価を的確にキャッチすることで、顧客の満足を追求。優れた製品・サービスの提供及び、倫理的側面を十分配慮した物づくりにより、社会へ貢献して行く。
人材 Talent	社員のキャリア開発支援や活躍の場の提供など、企業成長の原動力となる優れた人材の育成と社会に“生きる”人材づくりを推進することで、人の成長と企業の成長の好循環により、地域社会への貢献を目指して行く。
環境 Environment	企業活動において、あらゆる面で環境配慮や自然保護等を通じ、人の安全と健康それを支える自然の営みを尊重し、地域社会と協調しその発展と向上に貢献する。

《ステークホルダーとの関わり》

★ 三映グループは、様々なニーズや価値観をもったステークホルダー（利害関係者の方々）と関わりながら、グローバルな事業展開を行っていく。また、それぞれのステークホルダーに対しては、適切に情報を伝えると共に、ご意見・ご要望をお聞きするためのコミュニケーションを大切にしていきます。



#### IV. 三映グループのCSRマネジメント

当社は、事業のグローバル化やステークホルダーからの期待に対し、社会的責任を果たしていくため、CSR推進体制を確立します。そして、この体制を基盤として本格的なCSRの取組みを実践していきます。

##### 《CSR推進体制》

CSR推進委員会を設置。企業経営の基軸にCSRを位置付け、体系的に進めていくための推進体制を確立。推進委員長を社長とし、役員で構成する委員会では、全社的なCSR活動の基本方針や重要事項を審議し、グループ全体での活動の方向を決定する。



# 行動規範

企業の社会的責任（CSR）への対応を重要な経営課題の一つと捕え、それを確実に果たすため、行動規範を制定する。全ての企業活動は、この行動規範に沿って実行される。また継続的に実行できるよう行動規範の見直し、継続維持を行っていく。基本方針にある各項目の行動規範は以下の通りです。

## 《 行動指針 》 — 社会の信頼を得るために —

企業は、公正な競争を通じて利益を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければならない。

そのため当社は、次の10原則に基づき、国の内外を問わず人権を尊重し、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守すると共に、社会的常識をもって持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。

### 1. 優れた製品・サービスの提供

社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に充分配慮して開発、提供し消費者、顧客の満足と信頼を獲得する。

### 2. 公正、適正な企業活動

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

### 3. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

### 4. 法令の遵守

国内外の法令、規則や企業倫理など社会的規範を遵守する。

### 5. 地球環境と調和した企業活動

環境問題への取組みは人類共通の課題であり、企業の存続と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に推進する。

### 6. 市民社会の一員としての自覚ある行動

『良き企業市民』として、積極的に社会貢献活動を行う。  
市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決する。

### 7. 働きやすい職場環境の構築と次代に継承できる人づくり

人権を守り、安全で働きやすい職場環境を構築する。  
従業員の人格と個性を尊重するとともに次代に継承できる人間形成、能力開発を支援する。

### 8. 国際社会との協調

国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

### 9. 行動指針の浸透と徹底

CSR行動指針の内容や企業理念を社内に徹底すると共に、グループ企業や取引先に周知させる。  
また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行い企業倫理の徹底を図る。

### 10. 不祥事が起きた場合の対応

本指針に反するような事態が発生した時には、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、企業の社会的責任を果たしていく。

# 《 行動規範 10 原則、具体的取り組み 》

## 1. 優れた製品・サービスの提供

社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に充分配慮して開発、提供し消費者、顧客の満足と信頼を獲得する。

### ○ 消費者・顧客のニーズを把握し、社会的に有用な製品・サービスを開発、提供する。

- (1) ニーズを把握し有効活用する制度・仕組みを整備。  
消費者・顧客ニーズを把握するため、モニタリング制度などを導入し、社内の開発・設計部門、企画担当部門等にフィードバックする仕組みを整備する。
- (2) 起業家育成のための社内制度の整備。  
社会的に有用な製品の開発には、新しい感覚をもったベンチャー的発想の企業内起業家を育成することが必要であり、そのために各種社内制度を整備する。

### ○ 製品・サービスの安全性と品質を確保する。

- (1) 製品・サービスの品質保証体制を確立。  
消費者・顧客に対する品質を堅持するため、経営トップが自らの責任に基づき、開発から販売、消費に至る全てのプロセスにおいて、守るべき基準・手順を明確に定め、確実に実行すると共に効果的にチェックし、必要に応じて是正措置をとる、いわゆる PDCA サイクルをまわす仕組みを構築。
- (2) 安全性に充分配慮して製品・サービスを開発、提供。  
製品・サービスの研究、開発段階、さらには流通段階においても安全性を最大限に追求する。
- (3) 製品・サービスに不具合が発見された場合には、その情報を速やかに経営トップに報告し、事実関係を消費者・顧客に伝え、迅速に対応する。
- (4) 事故、トラブル事例に関するデータの蓄積と活用。  
その時点での科学的知見によっても、避け難い製品上の瑕疵が生ずる可能性はある。事故、トラブル事例に関するデータを蓄積し、それを再発防止に役立てる仕組みや体制を整備。
- (5) 各国の安全基準に適合した製品・サービスの提供。  
世界各国の安全基準、PL 法等は必ずしも同一ではなく、それぞれの歴史・文化等により異なるため、それぞれの国の安全基準に適合した製品・サービスの安全性と品質の確保に努める。

### ○ 消費者・顧客に対して、製品・サービスに関する適切な情報を提供する。

- (1) 製品・サービスについての適正な表示。  
消費者・顧客の信頼を得るためには、製品・サービスの内容や取扱い等について必要な表示を行う。
- (2) 顧客等へのわかりやすい説明に努める。  
購入した製品の正しい使い方やサービス内容が消費者・顧客に理解されなければ、無用のトラブルや予想せぬ事故を引き起こしかねない。製品の取扱いやサービスの説明は、顧客に対し、わかり易く明確に示すことに努める。
- (3) 安全で正しい使用法の伝達。  
製品についての安全で正しい使い方と共に、危険な取扱いに対する「注意」「警告」「危険」の表示も充実する。

### ○ 消費者・顧客からの問い合わせ等には誠実に対応する。

- (1) 消費者・顧客のニーズ、苦情に関する窓口を整備。  
消費者・顧客のニーズ、苦情に関する窓口の整備を図り、消費者・顧客が気軽に問い合わせできる仕組みを作る。
- (2) 顧客への対応に関する教育を実施。  
苦情は丁寧な対応でその多くが解決するとも言われ、きめ細かく適切に対応できる従業員を育成する。
- (3) アフター・サービス、顧客サポート体制の充実。  
新しいニーズの把握だけでなく、提供済みの製品・サービスについてもフォローアップ体制の整備、充実を図る。

## ○ 個人情報・顧客情報を適正に保護する。

- (1) 個人情報・顧客情報について、登記時の手続、情報の取扱い、訂正・登録抹消等に関するプライバシーポリシーの策定と公表。
- (2) プライバシーポリシーの実効性確保の為に社内体制（セキュリティ確保等）の整備。
- (3) 個人情報・顧客情報の保護に関する教育研修の実施。

## 2. 公正、適正な企業活動

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

### ○ 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。

- (1) 社内における独占禁止法の遵守。  
企業トップの表明に基づき、独占禁止法の遵守について社内へ周知・徹底を図る。

### ○ 適正な購買取引方針を確立する。

- (1) 適正な購買方針の確立。  
公正取引委員会の「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」及び、「購買取引行動指針」を踏まえて、自社の購買取引ガイドライン等を見直し、社内外に明らかにする。  
その際、独占禁止法上の問題となる不当な相互取引、下請法禁止されている不当な買いたたき、受領拒否、返品、支払遅延等の違法行為が起きないように、法に十分留意した内容とする。
- (2) 業者からの贈答品については、上司、部内関係者への報告を励行する。

### ○ 自社の機密情報を管理し知的財産を保護する。また、他者の知的財産を尊重する。

- (1) 機密情報ならびに情報セキュリティ管理の徹底。  
社内規定や社内組織の整備、社内教育の実施、実施状況のチェックと見直しなど、企業文化や社内システムに沿って、自社の機密情報の管理や意図せざる技術流出の防止を徹底すると共に、情報システムのセキュリティについて適切な対策を講じる。
- (2) 他者の知的財産を尊重。  
従業員教育などを通じて、特許権、著作権、商標権、機密情報など、他者の知的財産を尊重する意識を自社に涵養すると共に、特許情報システム等を活用し、他者の知的財産の侵害を未然に防止する。
- (3) 適切な職務発明の取扱い。  
適正な手続を踏まえて職務発明に関する規定を整備したり、発明者と十分に話し合った上で、契約を結んだりすることなどを通じて、発明者へのインセンティブを高めると共に、予測可能な経営の実現に努める。

### ○ 法令に従い輸出管理体制を整備する。

- (1) 輸出管理体制の整備。  
従来のココム（現ワッセナー・アレンジメント）、不拡散型輸出規制、及び従来規制対象としていた貨物等だけでなく、原則全ての貨物等について最終用途・最終需要者の確認を求める「キャッチオール規制」について、これを遵守すると共に、社内管理体制を整備する。

### ○ 不当な利益等の取得を目的とする贈与・接待、贈賄を行わない。

- (1) 虚礼の自粛。  
虚礼自粛（交際、儀礼の簡素化、合理化）について、意識改革を率先して行うと共に以下を実効する。
  - ① 交際費については、社会的常識から見て、また国際的通念から見てその枠を越えるものは自粛する。
  - ② 冠婚葬祭、その他の各種行事についても、形式にとらわれることなく、本来の姿に立ち返って簡素にして、合理的なものに改める。
  - ③ 中元、歳暮等についても、実質的に日常の生活習慣に根ざしたものはともかく、形式に流れ、或いは度を過ぎた贈答については、これを自粛する。
  - ④ 贈賄を疑われる行為を未然に防止するため、使途不明瞭な資金の流出を厳格に対処、確認を怠らない。

## ○ 政治、行政と透明度が高い関係を構築すると共に、政策本位の政治の実現を支援する。

- (1) 関係法規の遵守を周知・徹底。
- (2) 企業の自己責任、自己判断による行動。
- (3) 許認可、公共事業の受注等における利益享受を目的とした官庁出身者の受入れは厳に慎む。
- (4) 企業の社会貢献の一環として、政党の政策立案・推進能力の強化に貢献する観点から、政策本位で政党本部への自発的寄与を実施する。
- (5) 企業人に対して、政策に厳しい目をもつ有権者となり政治に対し自発的に行動するよう呼びかける。

## 3. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

### ○ 株主総会やインベスター・リレーションズ（IR）活動等を通じて、株主等とのコミュニケーションを推進する。

- (1) 株主、投資家にタイムリーで適正な情報開示を積極的に行なう。
- (2) 株主総会の運営を工夫する。
- (3) インサイダー取引を防止。

### ○ ステークホルダーに対して、適時適切に情報を開示する。

- (1) 情報開示方針を策定。
- (2) 報告書を通じた経済、環境、社会各側面の情報を開示。
- (3) 多様な機会、媒体の活用。

### ○ 広報・広聴活動等を通じて、社会との双方のコミュニケーションを促進する。

- (1) 経営トップ自らの対応。
- (2) 進んで双方の対話を行う。
- (3) 地域社会との対話を促進。

地域社会との対話促進のために、以下のような活動を行い、企業活動に対する信頼を高める。

- ① 地域住民の声を様々なネットワークを通じて聞く。
- ② 地域行事への参加、各種イベント開催、説明会等を通じて、企業活動に対する住民の幅広い理解を得る。
- ③ 危険物等を扱う製造工場では、住民の不安を払拭するような対策（事故時の避難対策、情報連絡網の整備、工場見学の実施、廃棄物処理方法の説明等）を日頃から実施する。

## 4. 法令の遵守

国内外の法令、規則や企業倫理など社会的規範を遵守する。

### ○ 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内の徹底にあたる。

- (1) 全従業員に対して、企業トップによる企業の行動規範・行動規準及び各種法令の遵守の重要性を理解させていく。
- (2) 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報を開示。
- (3) グループ全ての取締役、役員、社員が守るべき「行動規範」「行動指針」「コンプライアンスガイドライン」を策定、配付、社内研修等で展開する。
- (4) 「行動憲章」等社員の行動規範を海外の子会社へ配付し、コンプライアンスの遵守の徹底を図る。

### ○ 全社的な取組み体制の整備。

- (1) コンプライアンス活動を統括する「CSR 推進委員会」「コンプライアンス事務局」「企業倫理相談窓口」等の設置。
- (2) 代表取締役クラスの役員を企業倫理の担当役員に任命。各部門・事業所などにおいてコンプライアンスオフィサーを任命する。
- (3) グループ全体を横断的に統括するコンプライアンス統括部門を設立し、これを補佐する地域の活動部門を設置。

### ○ 企業倫理・行動規範の浸透・定着状況のチェック及び評価。

- (1) 「CSR 推進委員会」を設置し、定期的開催。
- (2) 各職場の責任者が、職場の行動規範遵守状況を「CSR 推進委員会」に報告。
- (3) 社員の倫理意識、行動規範の遵守状況に関するアンケート・ヒアリング調査の定期的な実施。
- (4) 事業内容の専門化、高度化に伴う不正や不祥事発見の遅延防止のため、部門間のより一層の交流を図り、企業行動に関し、相互牽制を行う。
- (5) 企業行動憲章（企業倫理・行動規範）を小冊子にして社員へ配付し、遵守を徹底する。

## 5. 地球環境と調和した企業活動

環境問題への取組みは人類共通の課題であり、企業の存続と活動に必須の要件であることを認識し、自主的積極的に推進する。

### ○ 環境マネジメントシステムの有効な運用。

- (1) 全従業員への環境方針の周知・徹底。
- (2) 環境目標の達成にむけ、環境保全活動への取組み強化。

### ○ 地球温暖化対策や循環型経済社会の構築に取り組む。

- (1) 地球温暖化対策。  
地球温暖化の原因、影響等に関する科学研究、各種対応策の経済分析等に協力。  
太陽光発電ほか 省エネルギー機器等の積極的な導入あるいは改善を図り、CO<sub>2</sub>削減に取り組む。
- (2) 循環型経済社会の構築。  
製品の設計から廃棄までの全ての段階で最適な効率を実現するよう努めると共に、資源の投入においては、再生材や自然循環可能材を積極的に活用する。  
廃棄物の削減やリサイクルを推進すると共に、廃棄物の処理については優良業者を選定し委託する。

### ○ 事業活動における環境影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減に努める。

- (1) 事業活動の全段階において、環境負荷及び環境リスクを配慮した取組みの実施。  
設計、製造、輸送、製品使用時、廃棄・リサイクルなど各段階・プロセスにおいて、環境負荷を評価しその低減に努める。
- (2) 効率よく環境負荷を低減させる為、環境負荷の大きい段階・プロセスに重点を置き取組みを進める。
- (3) 輸送の共同化、低公害車の導入などの「グリーン物流」をはじめ、環境負荷の小さい物流システムの構築。

### ○ 環境問題の解決に資する技術、製品・サービス、ビジネスモデルの導入。

- (1) 燃料電池やバイオマスエネルギーなど、新エネルギー創出の技術やノウハウに関わる調査を進め導入を検討する。
- (2) 紙やプラスチックを含む、各種再生材や自然循環可能材の有効的な利用を進める。
- (3) ヒートポンプ（大気や水を利用して冷暖房や給湯を行うシステム）や蓄熱システムなど、エネルギー高効率利用型機器・システムの導入を検討する。

### ○ 生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。

- (1) 生物多様性の保全や森林の保全を目指し、自然保護活動への支援を積極的に行う。
- (2) 経営者及び従業員のボランティアによる自然保護活動を奨励。

## 6. 市民社会の一員としての自覚ある行動

- ・『良き企業市民』として、積極的に社会貢献活動を行う。
- ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決する。

### ○ 自らが取組むべき社会的な課題について、資源や専門能力を投入しその解決に貢献する。

- (1) 社会貢献活動の形態について定期的な見直しを図る。
- (2) 社会貢献活動に際して留意すべき点の周知。

### ○ NPO、地域社会等、課題解決のためのパートナーとしての連携。

- (1) 潜在的パートナーに関する情報収集。  
ボランティア団体などの中には、企業が関心を持つ分野で活動するところも少なくない。こうした団体や組織についての情報を収集するにあたっては、自らの社会貢献活動の重点領域や支援・連携に関する判断基準などを明確にし、潜在的なパートナーからアプローチを促すことが必要であり、関連するテーマについてのシンポジウムやセミナーなどに参加し、ネットワークを構築するなど情報収集に努める。
- (2) パートナーと対等な連携関係を構築。  
企業が社会貢献活動において他の組織と協働する際には、相手の行動原理や特性を理解し、対等な関係を構築し、共通の目標を設定し、それぞれの資源や強みを活かして役割分担を明確にした上で、課題解決に取り組む。

### ○ 業界の一員として社会貢献活動への参画。

- (1) 業界全体で行う募金への協力。  
社会的意義のある大規模なプロジェクトや、業界全体で対応するのに相応しいプロジェクトなどに対しては、社会貢献活動の一つとして積極的に募金等に協力する。
- (2) 緊急支援への協力。  
大規模な自然災害や難民の発生時には、海外を含めて、義援金等の資金援助のみならず輸送手段や物資、施設を提供するなど被災地に対して、積極的な支援を行う。
- (3) 業界の強みを活かした取り組み推進。  
企業間の共通する課題については、専門的な知識やノウハウを持った人材の派遣、市民活動等で取組むリスクマネジメント講座への協力など、業界の強みを活かした取り組みを強化する。

### ○ 従業員の自発的な社会参加を支援する。

- (1) 従業員の意識と活動実態を把握。  
従業員のボランティア活動・寄付に関する意識や実態を把握し、関心と社会参加の度合いに合わせて支援制度を構築する。
- (2) 支援制度の導入・検討。  
当社の社風や従業員の社会参加の度合いに合わせて必要な支援制度を検討する。主な制度は以下である。
  - ① ボランティア休暇制度：ボランティア活動や地域活動のために有給で休暇を提供する。
  - ② ボランティア活動者表彰制度：ボランティア活動を行っている従業員を対象とした表彰制度。
  - ③ ボランティア研修制度：従業員のボランティア活動推進のための研修制度。
  - ④ 地域貢献活動推進運動：地域貢献活動を推進する為の方針を策定し、地域貢献活動推進を目的とする全社運動。
- (3) ボランティア活動や地域に関する情報の提供。  
従業員の関心に合わせて、ボランティア活動や地域に関する情報を選び、社内メール、掲示版、社内報などを通じて提供するなど、従業員のボランティア活動の質の向上や、範囲の拡大を図る。
- (4) 社会参加の機会を提供。  
従業員へ社会参加のきっかけを提供するため、自社の自主プログラムへ従業員の参加を促したり、ボランティア体験セミナーなどへの参加を呼びかける。
- (5) ボランティア組織の支援。  
社会に貢献したいという従業員への支援として、ボランティア活動に必要な会議場やイベント会場、社内連絡手段等を提供する。

### ○ 反社会的勢力を排除する基本方針の明確化。

- (1) 企業トップが決意して実行。
- (2) 組織的対応体制を確立。

### ○ 反社会勢力の威嚇には、警察等と連携して対応する。

- (1) 警察等の関係行政機関と緊密に連携。
- (2) 複数対応を原則とし、法的立証措置に配慮。
- (3) 迅速に被害を届け、法的対抗手段を活用する。

### ○ 業界団体や地域企業と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。

- (1) 業界全体で反社会的勢力、団体の排除に取り組む。
- (2) 取引の事前審査と暴力団排除条項の活用。

## 7. 働きやすい職場環境の構築と次代に継承できる人づくり

- ・ 人権を守り、安全で働きやすい職場環境を構築する。
- ・ 従業員の人格と個性を尊重するとともに次代に継承できる人間形成、能力開発を支援する。

### ○ 多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度を構築する。

- (1) 企業組織のあるべき姿を検討し、従来型の正社員にとどまらず、短時間正社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトなど、多様な雇用形態と従業員の能力を従来以上に積極的に活用。
- (2) 従来の勤務形態にとられない多様な勤務・就労形態の導入を検討する。
- (3) 納得性・公正性を根ざした人事処遇制度の構築。

### ○ 雇用における差別を行わず、機会の均等を図る。

- (1) 差別的取扱いの排除。
- (2) 男女共同参画社会の実現。

### ○ 安全と健康のため、快適な職場環境を実現する。

- (1) 安全衛生管理組織の活動の活性化。  
安全管理者、衛生管理者、産業医等で構成する安全衛生委員会の開催。
- (2) 年間安全衛生活動計画の策定。  
経営トップの安全衛生管理の基本方針、年間月別の重点実施事項、災害減少目標や職場改善目標等の周知・徹底。
- (3) 安全衛生教育の実施。(新入社員・中堅社員・管理職など階層別の教育制度)
- (4) 日常安全衛生活動の実践。  
5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)、KYT(危険予知訓練)活動等により、従業員の安全衛生に関する認識を高める。
- (5) 労働安全衛生マネジメントシステムへの自主的取り組み。  
PDCAサイクルにより、職場における安全衛生水準の向上を図る。
- (6) 労働安全衛生対策の実施。  
労働衛生の3管理(作業環境管理・作業管理・健康管理)の実施。
- (7) 心とからだの健康づくりの推進。
- (8) 快適な職場づくりの積極的な推進。(快適職場推進計画の実践)

## ○ 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。

- (1) 『新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章』の遵守。
- (2) 多様な研修・能力開発機会の提供。
- (3) キャリア・カウンセリング・システムの整備、充実。
- (4) インターンシップの促進。  
学生との関わりについての理解を深め、職業意識を高めることを目的として、インターンシップを希望する大学生・高校生を受け入れる。

## ○ 従業員と直接或いは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

- (1) 法令上の手続き等の点検と労指(使)研究会の設置。  
労指(使)協定等に関し、手続きが適正に行われているか点検する。また、各企業の労働実態に適合する労働条件などに関する研究会を労指(使)で設置する。
- (2) 労指(使)協議におけるわかりやすい説明を実効。  
交渉に際しては、健全な労指(使)関係を築くために、明確な資料を用いて、具体的事実に基づく説明を行う。その上で、労指(使)での合意を目指し、誠実かつ十分な協議を行う。
- (3) 情報の共有化の推進と信頼感の醸成。  
信頼感を醸成し、諸課題に従業員と一体となって迅速に対応できるように、従業員が知っておくべき会社情報が速やかに従業員に届く体制を整備。

## ○ 児童労働、強制労働は認めない。

- (1) 自社内取り組みの推進。  
自社として児童労働・強制労働は行わず、かつグループ内企業・協力企業にも同様の措置を求めると言う姿勢を、教育研修などを通じて従業員に徹底。
- (2) グループ内企業・協力企業に向けた取り組みの推進。
- (3) 広く社会に向けた取り組みを実施。  
途上国等において、教育支援や職業訓練など児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムに協力支援を行う。

## 8. 国際社会との協調

国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

## ○ 国際ルールを踏まえた行動規範と現地の法律の遵守を徹底する。

- (1) 現地の法律の遵守。
- (2) 海外・現地法人に対して、経営理念・行動規範の徹底を図る。
- (3) 経営理念・行動規範の違反行為への対策。
- (4) 本社によるチェックシステムの構築。  
海外における事業が、国際ルールや現地の慣習・文化を尊重したものであるかどうかを常にチェックできるようなシステムを構築する。また、現地法人については、必要に応じて行動規範の遵守・尊重の指導を行う。

## ○ 現地の文化や慣習を尊重し、相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。

- (1) 本社のグローバル化。
- (2) 現地企業との協力関係を緊密化し、現地産業の育成に貢献する。
- (3) 国際化を推進するにあたって、海外駐在員が中心的な役割を担っていることを認識させる。
- (4) 事業進出・撤退時には、その影響を十分に検討。
- (5) 現地の社会情勢を理解し、現地の文化や慣習に十分配慮した事業活動を実施。
- (6) 現地のニーズに合った寄付を実施。
- (7) ボランティア活動の推進。

### ○ 経営の現地化を推進。

- (1) 海外・現地法人の経営の現地化を進めるため、現地の人材を積極的に登用し、必要な教育・研修を十分に行う。また、経営・事業方針等についても、積極的に現地従業員に説明。
- (2) 海外駐在員の教育研修を拡充。
- (3) 本社と現地法人との間に適正な関係を確立。

### ○ 現地取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて支援を行う。

- (1) 経営理念・行動規範の周知。
- (2) 取引先の取り組み態勢整備を支援。

### ○ 外国公務員に対して、不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。

- (1) 従業員への教育・啓発の徹底。
- (2) チェック体制の整備。

## 9. 行動指針の浸透と徹底

CSR 行動指針の内容や企業理念を社内に徹底すると共に、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声을常時把握し、実効ある社内体制の整備を行い企業倫理の徹底を図る。

### ○ 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底等にあたる。

- (1) 全社員に対して、企業トップによる企業の行動規範・行動規準及び各種法令の遵守の重要性を理解させ浸透させていく。
- (2) 経営トップは率先垂範により、役員、従業員の倫理観を涵養する。
- (3) 経営トップは、新たな行動規範・諸規定の作成、或いは既存のもの点検・見直しにリーダーシップを発揮する。
- (4) 経営トップは、企業倫理の推進や法令遵守に留まらず、社会的責任の遂行にリーダーシップを発揮する。

### ○ 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報を開示する。

- (1) あらゆる機会を捉えて自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制を社外に公表する。
- (2) 取引先などの関係者に対しても、自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制を周知する。
- (3) 当社の企業倫理への取り組みについての理解及び、協力の要請。

### ○ 全社的な取り組み態勢の整備。

- (1) 取締役クラスの役員を企業倫理の担当役員に任命する。
- (2) CSR 推進委員会を設置し運営する。
- (3) 企業倫理推進担当部署を設置し、その権限を明確にすると共に CSR 推進委員会の事務局とする。
- (4) 企業の社会的責任（CSR）についても、担当役員や部署を設け、部門横断的に取り組む。

### ○ 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン（相談窓口）を整備。

- (1) 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」を整備する。

### ○ 企業倫理・企業行動規範に関する教育・研修を実施、充実する。

- (1) 役員を対象とした企業倫理研修を実施。
- (2) 従業員を対象とした企業倫理、企業行動規範に関する教育、研修会を実施。
- (3) 新たに管理職に任命された従業員を対象とした企業倫理に関する研修を実施し、行動規範を自ら遵守することに加えて、部下の倫理性を高める指導に役立たせる。
- (4) 企業倫理、企業行動規範に関する社外セミナーへの社員の参加を奨励。
- (5) 関係部門を中心にコンプライアンス（法令遵守）のための各種マニュアル（独禁法遵守、企業秘密の保護、環境保護等）を整備し、その説明会等を実施。
- (6) 関係会社、取引先における企業倫理研修のサポート。

## ○ 企業倫理・企業行動規範の浸透・定着状況をチェック・評価する。

- (1) 各職場の責任者等が、職場の行動規範遵守状況及び企業倫理推進状況等を企業倫理委員会・担当部署等に定期的に報告する体制をつくる。
- (2) 従業員の倫理意識、行動規範の遵守状況に関するアンケート調査やヒアリング調査を実施。
- (3) 経営トップと従業員との意思疎通の円滑化を図り、社内懇談会等を実施。
- (4) 事業内容の専門化、高度化に伴う不正や不祥事発見の遅延防止のため、部門間のより一層の交流を図り、企業行動に関し、相互牽制を行える体制をつくる。
- (5) 社会的なニーズ等を把握し、企業行動が社会的常識から逸脱したものにならないよう、企業行動に対する社外からのチェックの実施。

## 10. 不祥事が起きた場合の対応

本指針に反するような事態が発生した時には、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、企業の社会的責任を果たしていく。

### ○ 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を未然に防止するための社内体制を整備する。

- (1) 緊急事態が発生した際の体制を構築。
  - ① 対策本部のメンバー、任務、機能等の周知、対策本部と現場を含めた情報連絡・指揮命令系統の明確化。
  - ② 危機管理マニュアルの有効活用。
- (2) 緊急事態への対応に関する教育、訓練の実施。
  - ① 一般従業員、管理職など階層別教育の実施。 管理・営業・製造・開発などの各部門別教育の実施。
  - ② 緊急事態の発生を想定し、対策本部の設置や関係部門との連絡、広報対応等についての訓練の実施。

### ○ 万一 緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明の実施、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を啓示。

- (1) 関係者に対する迅速な連絡の実施。
  - ① 管理責任者への迅速な連絡。
  - ② 関係要員の迅速な招集。
- (2) 経営トップを長とする対策本部を設置。
  - ① 情報収集及び、指揮系統の一元化。
  - ② 可能な限り、迅速に関連する全ての情報を収集、状況を把握。
  - ③ 現場責任者と対策本部を繋ぐホットラインを確保。
- (3) 原因究明と再発防止。
  - ① 事実を正確に把握し、徹底的に原因を究明。
  - ② 社内体制の見直し等、効果的な再発防止策を検討。
  - ③ 報告事項、公表事項を整備し確認。
- (4) 責任の明確化・厳正処分の実施。
  - ① 事実関係や原因が明確になり次第、就業規則に基づき速やかに、直接関係者に対する的確・厳正な処分の実施。
  - ② 事案によっては、監督者に対する的確・厳正な処分を実施。
  - ③ 処分内容等の公表。

### ○ 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策等について明確な説明を迅速に行う。

- (1) 対策立案を待たず、事実関係が明らかになった時点で迅速に情報を公開する。
- (2) 報道機関等に対する対応窓口を一本化し混乱を回避する。
- (3) 万が一、不正・不祥事を隠蔽するなどの社内的な動きがある場合は、倫理観に従い内部告発し正す。

2024.5.28

