

ガバナンス

永続的に成長し、社会に貢献するためにコーポレート・ガバナンスを強化し、魅力ある会社づくりに取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

全てのステークホルダーから信頼される体制・仕組みを構築しています。



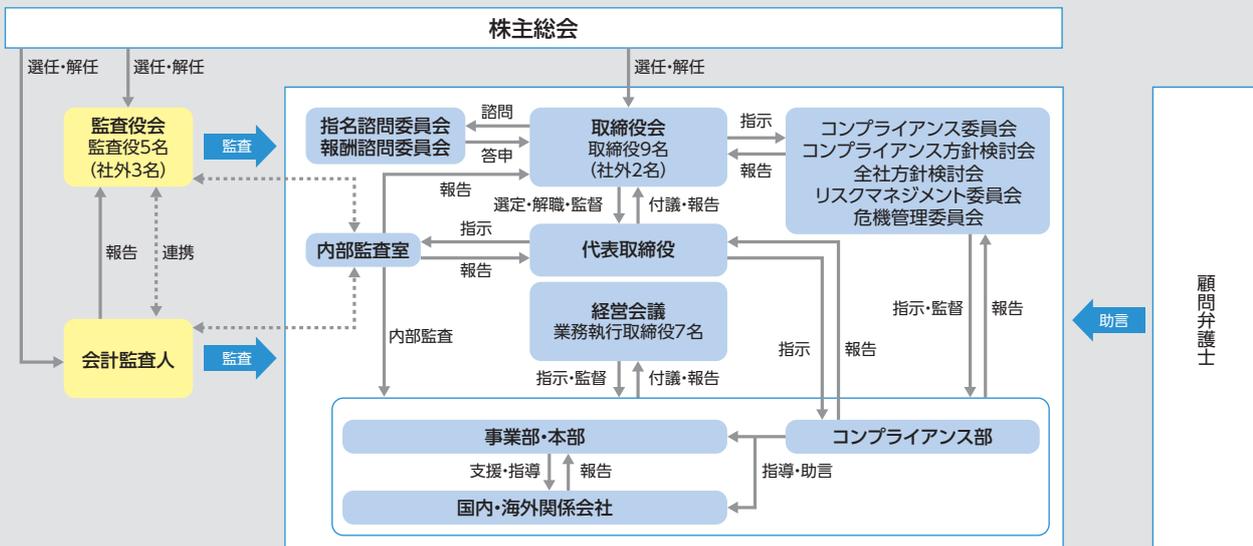
基本的な考え方

当社は、創業理念(社是)「顧客第一」の精神(※)に則り、企業理念と経営ビジョンの実現のために、コンプライアンスを徹底し、公正で透明性の高い経営を行うことで、全てのステークホルダーから信頼され、健全に成長発展する企業グループを目指すことを、コーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

当社は、この基本方針に従い、監査役会設置会社の体制を基礎として、コーポレート・ガバナンスの一層の充実・強化に向け、社外取締役の活用による取締役会の監督機能の強化、執行役員制の導入による取締役会の意思決定の迅速化等を実施し、当社グループのガバナンス強化、経営改革に継続して取り組んでいます。

(※)「顧客」とは、広義において社会全般を意味します。「顧客第一」の精神とは、永続性のある信頼を「顧客」から得ることです。

● コーポレート・ガバナンス体制図(2020年6月26日現在)



コーポレート・ガバナンス体制

1 取締役会・監査役会機能

取締役会は、独立社外取締役2名を含む取締役9名で構成され、独立社外取締役を議長として、毎月1回の開催のほかに、必要に応じて臨時に開催しています。取締役会では、当社グループの経営方針、法令、定款に定める事項、経営上の重要事項に関して意思決定するとともに、取締役および執行役員の業務執行の状況を監視・監督しています。また、取締役会における審議の活性化と意思決定の透明性の確保、取締役・執行役員に対する取締役会の監督機能の強化を目的として、独立社外取締役を選任しています。

監査役会は、社外監査役3名を含む監査役5名で構成され、原則として毎月1回開催しており、主に監査計画の協議、監査結果の報告等に関する意見交換、会計監査人の選解任又は不再任に関する事項、および会計監査人の報酬等に対する同意等、監査役会の決議による事項について検討を行っております。

各監査役は、監査役会の定めた監査基準および分担に従い監査を実施しており、重要な意思決定の過程と業務執行の状況を把握するため、必要に応じて取締役および執行役員等に対して、業務執行に関する報告を求めております。また、稟議書等の重要文書の閲覧を行うとともに、取締役会、経営会議等の重要な会議に出席するほか、重要な案件の検討および意思決定プロセスの現状について、内部監査室、コンプライアンス部をはじめ関係各部署から必要な情報を収集し、必要に応じて業務改善等の提言を行っております。

2 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

当社は、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置しています。各委員会は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役2名と代表取締役2名で構成しています。

指名諮問委員会では、取締役候補者の選任に加えて、社長の後継者プランニングについても審議を行っており、また報酬諮問委員会では、2019年8月に導入した取締役株式報酬について審議を行うなど、その実効性・透明性を高める取組みを実施しています。

3 内部監査

内部監査室は、代表取締役の直属部門として、取締役・監査役との連携を確保しつつ、各業務執行部門に対して監査を実施し、改善すべき点の指摘や助言を行うとともに、改善

状況についてフォローアップを行っています。

2019年度は、国内外の事業拠点に対して、「業務の有効性・効率性」「財務報告の信頼性」「法令順守」「資産の保全」を主目的におき、建設業法や独占禁止法など業務と密接に関連する法令の順守状況、工事プロジェクトの契約管理の状況、施工活動の適正性などを適法性と合理性の観点から監査しました。

また、内部監査室は、当社グループの財務報告に関わる内部統制の整備・運用状況の評価を実施し、取締役会に付議しました。

コーポレート・ガバナンスを支える各機能

当社は、コーポレート・ガバナンスを支える機能として、①経営会議、②全社方針検討会、③リスク管理体制、④コンプライアンス体制を整備・運用し、継続的に見直しを行いながら各機能の改善を図っています。



コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.taikisha.co.jp/corporate/pdf/CorporateGovernance.pdf>

取締役会の実効性評価

評価方法

当社は、少なくとも年に一度、自社の取締役会の実効性を高め、外部のステークホルダーへの情報提供を充実させるために、取締役会の実効性分析・評価を実施し、評価結果を踏まえた課題とその対応方針につき取締役会で審議しており、その結果の概要を開示しています。

2019年度は、各会議体の役割や運営方法の見直し、取締役会への報告事項の改善、グループ全体のリスク管理態勢に関する議論の充実、社外取締役・社外監査役のみの意見交換会の開催、指名・報酬諮問委員会の機能向上など、取締役会の監督機能の一層の強化にむけた取組みを実施してきました。これらを踏まえ、2019年度の実効性分析・評価では、取締役会議長を中心として、取締役会全体を対象に、従来の「取締役会の果たすべき役割」と「取締役会がその役割を果たすために考慮すべき項目」に加え、当社グループを取り巻く経営環境等を踏まえ取締役会がその実効性を一層高めるうえで優先的に検討すべき事項に関する意見を収集すべく、全取締役・監査役が質問票に回答し、また、外部アドバイザーによる客観的分析結果を基に、取締役会で認識された課題の共有やその対応方針等につき、審議しました。

評価結果

上記の結果、取締役会の実効性が確保されていると評価しました。

当社の取締役会は、創業理念「顧客第一」を実践し、永続的成長および中長期的な企業価値向上に資するため、経営に係る重要事項の意思決定を行うとともに、経営全般に対する監督機能を効果的に発揮する役割を担っています。これらの役割を果たすべく、取締役会での議案の審議は、十分な資料提供と討議時間を確保して実施されているほか、重要な業務執行の状況についても定期的に報告を受けています。

抽出された課題への取り組み

前年度の実効性分析評価で課題として認識した事項については、順次改善を進めています。長期計画については、10年後、20年後の産業構造、社会環境の変化および将来像を見据え、取締役会メンバーによるオフサイトの議論を実施しました。また、コロナ禍により生じた変化を捉えた取り組みを開始するとともに、中期経営計画の進捗状況の効果的な監督を実施すべく、取締役会への報告方法を改善しました。加えて、執行側のグループ全体のリスク管理体制の構築・運用状況について、取締役会への報告内容を充実するとともに、取締役会の意見を踏まえ、リスクマネジメント委員会・方針検討会等での分析・討議を一層深掘りしました。指名諮問委員会においては、取締役候補者の選任と社長の後継者プランニングについて審議し、また報酬諮問委員会では、昨年8月に導入した取締役株式報酬について審議を行うなど、その実効性・透明性を高める取り組みを実施しました。

これからも、取締役会の監督機能の一層の強化を図るため、長期戦略の議論を引き続き実施するとともに、海外関係会社も含めたグループ全体のリスク管理や内部統制の体制に関する効果的な監督について検討してまいります。

なお、新型コロナウイルスの感染危機に対応すべく、取締役会では現在、「社員および社外の関係者の安全確保と感染拡大の防止を最優先とする基本方針」に基づき、経営陣による実務対応を支援し、その運営状況についての監督に注力しております。今回顕在化した課題を引き続き分析し、予測困難な事態発生リスクにも平時から備えるという危機管理体制の更なる強化に向け、審議を一層充実させるとともに、「持続的な成長に向けた長期戦略」の議論にも活かしていきます。

当社は、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実と強化を図るために、今回認識した課題に優先度を踏まえ対応し、継続的に取締役会の実効性向上のための施策を検討していきます。

取締役・監査役の選任と育成

取締役会は、当社を取り巻く経営環境を踏まえ、意思決定と経営の監督機能が最も効果的かつ効率的に機能するよう、多様性と適正な員数を維持しています。監査役会は、取締役の職務執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に関わる権限の行使といったその役割・責務に鑑み、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任しています。取締役・監査役ともに、人格および見識に優れ、高い倫理観と順法精神を有すること、職務遂行にあたり健康上の支障がないことを候補者の前提条件としています。

社内取締役候補者は、その知見・実績を踏まえ、各業務分野から偏りなく選定しています。当社の創業理念および企業理念を十分に理解し、企業統治能力に優れていること、事業に関する十分な知識・経験、能力があり、将来的な発展を実現する能力を有すること、全社的に経営を監督する見地から、客観的かつ迅速に分析・判断する能力に優れていることがその条件です。

社外取締役候補者は、高い見識と異なる分野の経験を有する人物を選定しています。客観的かつ独立的な立場から、取締役会において意見を適切に反映させることができることが求められます。

監査役候補者は、監査役監査規程が定める職責を果たすのに必要な能力があると認められる者とし、社内監査役は、当社業務に精通し、十分な知識と経験、能力を有すること、社外監査役は、会社経営や財務・会計、法律等の専門分野に関する豊富な知識と経験を有し、役割を適切に果たすために必要な時間・労力が確保できることがその条件です。

また当社は、社外役員を含む取締役・監査役に対し、経営課題や財務面、法令順守等に関する必要な知識の習得を目的とした研修を継続的に実施するとともに、これらに関する情報提供を随時行っています。

役員報酬

方針

当社は、役員の報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針を以下のとおり定めています。

(1) 報酬制度の基本的な考え方

業務執行取締役（執行役員兼務取締役）の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成されています。「賞与」および「株式報酬」については、業績目標達成のインセンティブとして、連結経常利益と連動するものです。非業務執行取締役（社外取締

役および執行役員を兼務しない取締役。以下同じ。)および監査役の報酬は、「基本報酬」のみとし、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

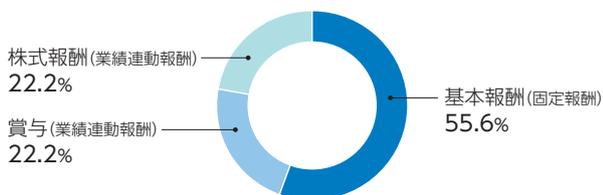
(2) 報酬の構成

ア 当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成され、役員区分に応じた適用は以下のとおりです。

- ・取締役(社外取締役を除く):基本報酬、賞与、株式報酬
- ・社外取締役:基本報酬
- ・監査役:基本報酬

イ 業務執行取締役の総報酬に占める固定報酬と業績連動報酬(賞与と株式報酬の合計)の割合は、標準支給ベースで概ね6:4とし、これに以下「(3)業績連動報酬の仕組み」の内容を反映することとしています。

● 業務執行取締役の報酬比率



(3) 業績連動報酬の仕組み

業績連動報酬は、「賞与」と「株式報酬」により構成されます。業績連動報酬は、連結経常利益の一定割合を基礎的な支給額とし、50%相当額を「賞与」として、50%相当額を「株式報酬」として支給します。

「賞与」は業績確定後に現金で支給され、「株式報酬」は業績確定後にポイントを付与します。付与されたポイントは、原則として業務執行取締役の退任時に当社株式または時価相当の金銭で支給されます。

連結経常利益は、当社の中期経営計画における重要なKPIの一つであることから、業績連動報酬の算定に係る指標として連結経常利益を選定しています。基礎となる連結経常利益の一定割合に加えて、一定の金額を超えた場合には追加割合を乗じた金額を上乗せすることにより、中期経営計画の数値目標の達成および更なる業績向上へのインセンティブとなることが期待されます。

(4) 報酬水準

報酬水準については、第三者機関が実施する調査データの中から、同業他社等の報酬データを分析・比較し、報酬諮問委員会にて検証しています。

報酬の決定方法

「(1)報酬制度の基本的な考え方」を踏まえ、取締役会の委任を受けた代表取締役が、取締役の報酬制度・水準等を独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会への諮問を経た上で決定します。また、決定した内容についても報酬諮問委員会に報告しています。これらを通じて、報酬の決定プロセスに関する客観性および透明性を高めています。

方針の決定方法

役員の報酬等の決定方針は、報酬諮問委員会への諮問を経た上で、取締役会で決定します。

社外取締役メッセージ

独立役員として社外取締役2名、社外監査役3名を迎え、外部視点での監視と助言を積極的に反映している当社の経営体制。ここでは、2017年6月から社外取締役を務める福家聖剛氏に、当社のコーポレート・ガバナンスについて述べてもらいました。



社外取締役 福家 聖剛

業界をとりまく事業環境の変化やコロナ禍がもたらす不確実性の高まりが想定される中、大気社グループが新たな成長ステージに進むためには、これまで以上に大胆かつ迅速な意思決定が求められる状況にあると考えます。

それだけに経営陣から独立した立場にある社外取締役にも、そうした果敢な意思決定を支えるガバナンスの在り方が問われています。「マテリアリティ対応や企業価値向上策としての説明責任」や「適時適切なモニタリング運営を通じた監督責任」の履行はもとより、受け入れ許容リスクの監督を通じた「適正なリスク・テイクの支援」が経営のダイナミズムを高める意味からも重要だと考えます。

当社では、取締役会・諮問委員会といった会議体に加え、多様な意見交換の機会が設定されており、「社内と社外役員」、「執行と非執行取締役」、「取締役と監査役」といった構成メンバーそれぞれの視点から活発な議論が交わされています。

その結果、取締役会の実効性評価でも検証のとおり、当社のガバナンス強化に向けた取り組みは着実に実施されていると認識しており、今期も「グローバルなリスク管理の強化」、「全社の内部統制の体系化」そして「諮問委員会の機能充実」を重要なテーマとして掲げ、一段の取り組みを進めているところです。

リスクマネジメント

リスクを組織的に管理し、その回避や低減に努めています。



基本的な考え方

当社は、「永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり」という企業理念を掲げています。事業を継続し、持続的に発展するために、重大なリスクの低減と顕在化するリスクの最小化に努めています。リスクマネジメント委員会において、当社グループの統合的な観点から、各リスクのリスク度(重要度)評価、対応すべきリスクの選定、リスク低減に向けた方針等の策定を行っています。また、災害、事故、事件などの危機発生に備え、危機管理体制の構築、事業継続計画(BCP)を策定しています。

リスク管理体制

当社では、リスクマネジメント規程を定め、これに基づいてリスクマネジメント委員会を設置し、当社グループのリスクの一元的かつ効果的・効率的な管理を実施しています。同委員会は、代表取締役社長を委員長として、年に2回および必要時に開催することとし、全社的なリスクマネジメントの基本方針および責任体制、運営などを定め、周知・徹底を図っています。

品質管理、安全管理、コンプライアンス、財務などの各部門の所管業務に付随するリスクについて、各所管部門がリスクの抽出を行い、「経営への影響」と「発生の頻度」を考慮して「リスク度(重要度)」を判定し、優先的に対応すべきリスクを選定した上で、重点管理方針・目標の立案を行い、リスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員会では、全社的・統合的な観点から各リスクのリスク度評価および重点管理方針・目標について討議し、基本方針の策定を行います。また、各所

管部門は、活動計画の遂行状況のモニタリングを実施し、その結果をリスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員長は、全社のリスクマネジメントの状況を取りまとめ、年に2回、取締役会への報告を行います。

2019年度のリスクマネジメント委員会においては、直面するリスク・課題として、前年度から引き続き「働き方改革・長時間労働対策」を取り上げ、多面的な取り組みを継続していく方針を策定するとともに、年度中に顕在化した新型コロナウイルスの感染拡大を経営に大きな影響を与える最重要リスクの一つと捉え、対策本部を立ち上げ、グループ全体の対応に当たることとしました。

リスクマネジメント体制

取締役会

指示 ↓ ↑ 報告

リスクマネジメント委員会

- 委員長 : 代表取締役社長
 委員 : 代表取締役副社長、リスクマネジメント責任者(事業部長、管理本部長、安全本部長、コンプライアンス部長)、その他、社長が指名する者
- 目的 : 当社グループのリスクの一元的な把握、および管理
 役割 : リスクの管理を効果的かつ効率的に実施するために、次の事項を行う。
1. リスクマネジメントの基本方針の策定に関する事項
 2. リスクマネジメントの責任体制および運営に関する事項
 3. リスクマネジメントの推進に関する事項
 4. リスクマネジメントシステムの構築に関する事項
 5. その他リスクマネジメントに関して必要な事項
- 開催時期 : 原則、年に2回。必要に応じ随時
 事務局 : 経営企画本部

指示・監督 ↓ ↑ 報告

実施主体(国内外の拠点・部門・グループ会社)

主なリスクと対応策

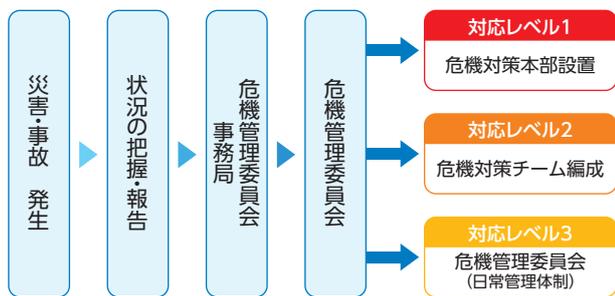
リスク	内容	対応方針・対応策等
民間設備投資の変動のリスク	受注環境の悪化、顧客の設備投資の減少・投資分野の変化により、受注工単高が減少	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業体制の強化による顧客のすそ野拡大 ● 原価低減による受注競争力の強化 ● 自動化技術を軸とした塗装分野の新規市場・新規顧客の開拓
新型コロナウイルス感染拡大に関するリスク	新型コロナウイルス(COVID-19)の感染拡大による従業員の健康被害、建設資材の調達遅延や建設工程の停止など	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長を対策本部長とする危機対策本部による、グループ全体の危機管理対応 ● 建設現場における安全衛生管理・感染予防対策の徹底 ● 時差出勤、在宅勤務の推進
海外事業及び海外関係会社の管理・統制に関するリスク	予期しない現地法規制の改正、政情不安等海外関係会社の事業計画未達による業績悪化	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外進出先の政治・経済・法令の動向に関する積極的な情報収集 ● 先物為替予約等のヘッジによるリスクの低減 ● 海外関係会社のガバナンス体制の高度化
人材に係るリスク	技術者育成の遅れ、スキル・経験を有する技術者の不足	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修を通じた基礎技術力の向上と現場における実践教育の推進 ● 働き方改革・長時間労働対策による、魅力ある職場づくりと人材確保 ● 海外拠点における、グローバル人事制度の導入、中核人材の確保と育成、現地化の推進
法令順守に係るリスク	独占禁止法違反、建設業法違反、労働基準法違反	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス教育プログラムの継続的な実施とフォロー活動 ● ルール違反を起こさない風土・仕組みづくり
重大事故や品質不具合による瑕疵等のリスク	施工段階における重大事故、品質不具合等の重大な瑕疵	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全管理体制の強化 ● 事故発生や品質不具合に備えた、各種損害保険等への加入

危機管理体制

国内外の不測の災害や事故、事件などの発生に備え、危機管理の基本方針を定め、危機管理体制を構築しています。

危機が発生した場合、人命や事業継続に対する影響度に応じて対応レベルを3段階に区分し、それぞれのレベルに対応した危機対策を実施します。危機管理委員長には管理本部長が就任するほか、特に重大な危機と判断した場合には代表取締役社長が対策本部長として対応します。

● 危機管理体制図



海外危機管理体制

当社グループの事業領域は、グローバルに拡大を続けています。円滑な事業活動のためには、多種多様なリスクに対応可能なように、海外における危機管理対策を行っていく必要があります。

当社では、人命最優先という観点から海外赴任・海外出張者が業務に安心して専念できるように、社員が犯罪やテロなどの危機から予防もしくは回避するための「海外セキュリティ対策マニュアル」等と危機が発生した際に本社と海外拠点が対応する内容を定めた「海外危機管理ガイドライン(本体編)」を策定しています。

さらに海外渡航前の社員各自の安全管理には、事前準備学習資料としてeラーニングで受講できるように用意しています。

また、危険レベルが高い地域への上陸に際しては、事前に当該国の最新状況を調査し、安全な交通手段やルート、安全な宿泊施設の検討など安全対策を確保の上、出張可否を検討しています。

海外渡航後についても、社員に安心して働いてもらえるように、海外での病気、けがなどの緊急時の病院の紹介、交通手段や通訳の手配、治療費等の支払保証、患者移送などを本人や家族に代わってコーディネートできる会社と契約しています。

事業継続計画(BCP)

危機の発生を想定し、社員が速やかに事業の復旧にあたることを目的とした事業継続計画(BCP)を策定しています。

危機管理マニュアルは、主に大規模な地震を想定し、社員とその家族を最優先で守る内容としています。事業所では、無線電話の通話訓練、備蓄品の在庫・期限切れの確認などを定期的実施しているほか、安否確認システムへの回答訓練を実施しています。社員の安全のため、全社で自衛消防隊を結成し活動を行っています。継続的に避難訓練・自衛消防隊講習会の実施の他、AED講習会・応急救護講習会も実施しており、社内のみならず社外でも対応できるよう訓練しています。公共交通機関が止まることを想定し、帰宅距離を把握するためのアンケートを実施するなど、災害対策の意識を向上させる取り組みも継続しています。



防災訓練の様子



AED・応急救護講習会の様子

情報セキュリティ

業務を行う上で接するお客さまやお取引先さまの情報、社員ほかの個人情報などの漏えいを防止するため、グループ全体で情報管理体制を強化しています。

全社員やITシステム・設備構築担当者など担当ごとに細則を定めた情報セキュリティ規程や個人情報保護方針に基づく規程などを整備するとともに、情報セキュリティガイドブックを通じて具体的な対策を紹介するなど、全役員や社員の意識の向上に努めています。

種類	対策
ルール・規程の周知徹底	情報セキュリティ規程制定
	情報セキュリティガイドブック作成
	役員・社員へのeラーニング実施
不正利用対策	情報端末データの暗号化
	パスワード認証による情報端末起動
	ID、パスワード管理
	入退室のセキュリティ対策
	メール添付ファイル自動暗号化
マルウェアなど外部からの脅威への対策	ウイルス対策
	修正プログラム自動適用
	Webフィルタリング
	迷惑メール対策
	社内ネットワークにおける不正通信の監視

コンプライアンス

最大の経営リスクは法令違反であるとの認識の下、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。



基本的な考え方

当社は、企業理念の実現に向けてコンプライアンスを徹底するために行動規範を定め、法令はもとより倫理・良識を順守して公正で透明度が高い経営を行うことで、全てのステークホルダーに貢献する企業を目指すことを明確にしています。こうした意識を高め、実践していくことが当社に期待された社会的責任を果たすことであり、コンプライアンスの確立につながるものと考えています。

コンプライアンス体制

企業倫理と法令順守の意識を全社員に浸透させ、コンプライアンス経営を推進するため、コンプライアンス方針検討会、コンプライアンス委員会、コンプライアンス部、コンプライアンス・オフィサーおよび内部通報窓口を設けています。

コンプライアンス方針検討会は、全役員が出席して年2回開催し、コンプライアンス活動に関する年度方針・年度計画およびコンプライアンス上の課題への対応策の検討と、これらの実施状況の検証を行っています。コンプライアンス方針検討会での検討・検証結果の概要は、代表取締役が取締役会に報告しています。

コンプライアンス委員会は、代表取締役が委員長を務め、毎月(このうち2回をコンプライアンス方針検討会として)開催しています。コンプライアンス委員会では、当社の事業全般についてのコンプライアンス上の課題の検討・対応および法令順守の状況の検証を行っています。コンプライアンス上の重大な事象が発生し、または発生するおそれがあるとき

は、全役員が出席する全社コンプライアンス委員会を招集し、これに対処します。

代表取締役直属の独立した部署であるコンプライアンス部は、コンプライアンス方針検討会で承認されたコンプライアンス活動の年度方針・年度計画に基づいて、コンプライアンス・マニュアルの作成・配付、社内イントラネットでの情報発信、内部通報制度の周知、コンプライアンス教育、法令順守状況のモニタリングと改善指導などを継続的に実施し、活動状況をコンプライアンス委員会に報告しています。

コンプライアンス部と協働してコンプライアンス活動にあたるコンプライアンス・オフィサーを、本社の各事業部・本部と国内外の各拠点に配置しています。海外拠点のコンプライアンス・オフィサーは、現地の法規制に関する情報をコンプライアンス部と共有し、コンプライアンスに関する情報の周知と教育・啓発活動を行っています。

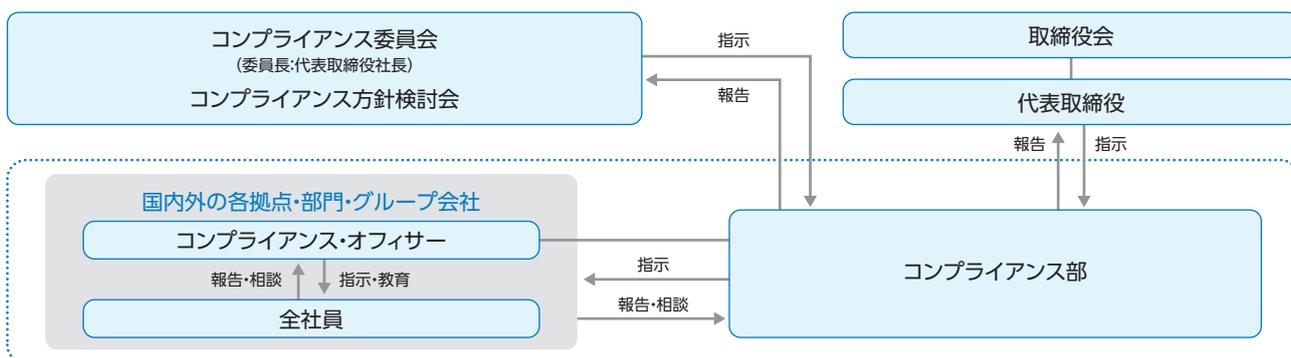
なお、当社では国や地域ごとの税務関連法令、国際ルール等に従って税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適正な納税を行っています。

コンプライアンス・リスクのモニタリング

コンプライアンス部は、国内外の拠点を定期的に訪問して、法令順守状況をモニタリングしています。モニタリングでは、拠点ごとにA、B、Cの3つのグレードで評価し、課題の認識と改善に向けた指導を行っています。

国内のモニタリングでは、独占禁止法を始めとする法令や社内ルールの順守・運用状況に加え、企業理念や内部通報制度などの周知の状況や労働環境などの課題を広く確認・検証し

● コンプライアンス体制図



ています。海外のモニタリングでは、その国ごとの国情を踏まえた拠点固有のリスクや、贈収賄、カルテル・入札談合などに関する法令の順守のための管理体制の整備・運用状況、内部通報制度の周知の状況などを確認・検証しています。

● モニタリングにおけるコンプライアンス・リスク評価グレード

グレード	評価3段階
A	軽微な事案は発生するが、自ら発見し自主的に適切な対応を取っている
B	軽微ではない事案が発生しており、法令等順守態勢の改善が必要である
C	重大な事案が発生し、企業倒産またはそれに準ずるリスクがある

コンプライアンス定着の取り組み

コンプライアンスを実践するための基準をまとめたコンプライアンス・マニュアルを全社員に配付して、コンプライアンスの周知・徹底を図っています。毎年10月をコンプライアンス推進月間と位置づけ、全社員を対象としたコンプライアンス・マニュアルの読み合わせ、コンプライアンス標語の社内公募を実施して、コンプライアンス意識の浸透・定着化を図っています。コンプライアンス標語の社内公募では、当社グループの社員から広く標語を募り、国内と海外それぞれの最優秀作品を啓発ポスターとして国内外の拠点で掲示しています。

また、企業理念・行動規範の定着化とコンプライアンス教育の一環として、全社員を対象としたeラーニングを年3回実施しています。eラーニングでは、社員として理解しておくべきことを網羅するとともに、実施時期や方法など実効性を高めるための工夫を図っています。

● コンプライアンス・ポスター



国内拠点向け

海外拠点向け

コンプライアンス研修の実施

コンプライアンス部は、違反した場合に影響が大きいと考えられる重要な法令や社内ルールを周知・徹底してコンプライアンス違反のリスク低減を図るため、国内外の社員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。

2019年度は、国内では主に企業理念、事例研究、内部通報制度、ハラスメント防止をテーマに25回開催し、636名が受講しました。

海外では15回開催し、181名が受講しました。研修では、企業理念、事例研究、内部通報制度、贈収賄やカルテル・入札談合に関する法規制などを取り上げました。



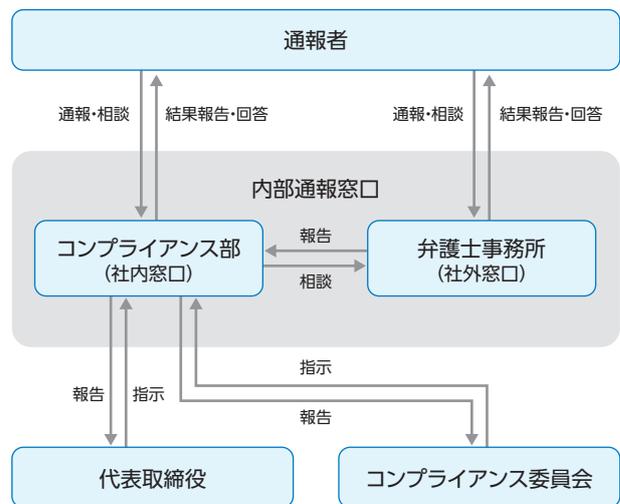
内部通報制度

法令や社内ルールの違反、倫理上問題のある行為などを早期に把握して解決するための内部通報制度を整備し、コンプライアンス部と顧問弁護士事務所に通報窓口を設けています。内部通報制度は当社グループの社員だけでなく、派遣社員や取引先の社員も利用できます。

内部通報制度の運用にあたっては、通報者に関する情報の秘匿および通報者が通報を行ったことを理由とする解雇などの不利益な取り扱いの禁止を内部通報規程に定めて、通報者の保護を図っています。

2019年度は国内で8件の通報を受け付け、いずれの事案についても迅速に調査を実施した上で、適切な対応を取っています。

● 内部通報フロー



● 内部通報件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
11	8	6	8