

# Ⅱ 社会性報告

## コンプライアンス

富士重工業は、社会から信頼され支持される企業を目指し、グループ企業を含めた全社的な組織活動としてコンプライアンスに取り組んでいます。当社のコンプライアンス基本方針は、コンプライアンス規程(後述)により以下のとおり定められています。

『当社は、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置付け、全社的なコンプライアンスの徹底が当社の経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程等の遵守はもとより、社会規範に則した公明かつ公正な企業活動を遂行する。』

### 基本的な考え方

#### 企業行動規範・行動ガイドライン

当社は、コンプライアンスを実践するための遵守基準として、「企業行動規範」(7ページ参照)と「行動ガイドライン」(全23項目)を定めています。これらは、全ての役員



コンプライアンスマニュアル

及び従業員(以下「役職員」)が携行している「コンプライアンスマニュアル」の中で詳細に解説されており、日常の行動の中での徹底を図っています。

#### コンプライアンス宣言

2003年5月、竹中社長が「全社コンプライアンス活動のさらなる推進に向けて」と題したメッセージを発信し

ました。その中で、当社が社会から信頼される企業として永続的に発展していくために、全役職員に対してコンプライアンスの実践を求めるとともに、自らが率先してコンプライアンスに取り組むことを宣言しています。

### 体制と運営

#### コンプライアンス規程

当社は、2001年に「コンプライアンス規程」を制定しました。同規程は、コンプライアンスに関する体制・組織及び運営方法を取り決めたコンプライアンスの基本規程であり、取締役会の承認を経て定められたものです。

#### 当社のコンプライアンス体制・組織と運営

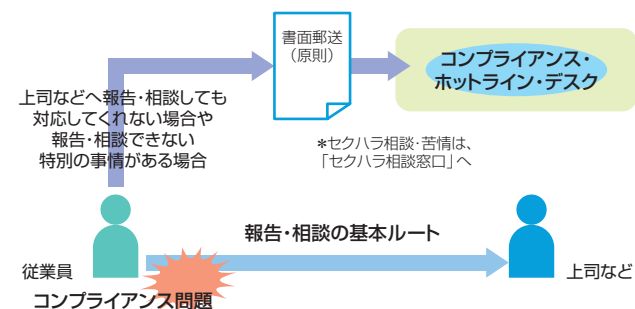
コンプライアンスを推進するための全社的な委員会組織として、「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換などを行っています。委員長は、法務部門を担当する取締役

役が務め、委員は各部門の執行責任を持つ役員が務めています。また、各部門は、それぞれコンプライアンス推進のための実践計画(コンプライアンス・プログラム)を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。

## コンプライアンス・ホットライン制度

2003年2月より、従業員がコンプライアンスに関する問題を発見した場合、直接報告することができるバイパス的な情報伝達ルートとして、「コンプライアンス・ホットライン制度」をスタートさせました。社内での報告・連絡・相談はあくまでも部下から上司へ組織の中で行われるのが基本ですが、何らかの事情でそれがうまく機能しないときの補完的なルートとして定めた制度です。従業員からの通報事項は、社内には設置されたコンプライアンス・ホットライン・デスクが直接受け付け、事実調査や対応にあたります。通報者の所属・氏名は、通報者の同意がない限り、厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないように十分に配慮されています。

### ▶コンプライアンス・ホットライン



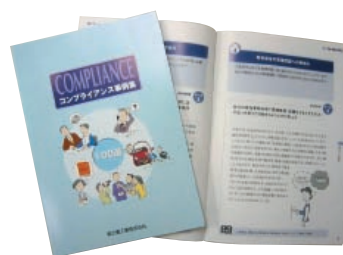
て、労働法や独占禁止法、税務・会計ルールなど、各部門の業務実態に即した、より実践的な研修を活発に開催しました。

### コンプライアンス情報発信、啓蒙活動

法律・ルールの解説や改正情報にとどまらず、社内外での企業倫理にかかわる事件・事故の実例など、コンプライアンスへの意識付けを高めるための様々な情報を法務部や環境部門、人事部門などが積極的に発信しています。2003年度も社内報やイントラネット上での情報提供に加え、より親しみやすい内容の「コンプライアンス情報」や業務に役立つ法律改正情報を発信するなどの取り組みを継続しています。

### コンプライアンス啓蒙ツールの作成・展開

新しいコンプライアンス推進ツールとして、日常の業務を進める上で留意すべき事項、判断に迷う問題、さらには個人・社会人として気を付けなければならないことについて、身近なケースを題材にしたQ&A方式の小冊子「コンプライアンス事例集『100選』」を作成し、グループ企業を含めた全ての役職員に配布しました。この『100選』の内容は、要請に応じて、グループ外にも紹介し、社会一般のコンプライアンス向上への貢献にも努めています。



コンプライアンス事例集「100選」

## 2003年度活動実績の概要

### コンプライアンス浸透に向けた具体的な取り組み

#### コンプライアンス教育・研修の実施

役職員一人ひとりがコンプライアンスについて常に高い意識を持ち、日常の行動の中でコンプライアンスを実践していくためには、継続的・計画的にコンプライアンス教育・研修を行っていくことが不可欠です。

2003年度も、コンプライアンスの主管部である法務部や人事・教育部門が主催する各種教育を通じて、各階層、部門別にコンプライアンス啓蒙研修や法律実務教育を実施し、グループ企業の役職員対象のものを含めて年間3,700名余りが受講しました。加えて、各職場における自主活動とし



研修風景

て、労働法や独占禁止法、税務・会計ルールなど、各部門の業務実態に即した、より実践的な研修を活発に開催しました。

#### 独占禁止法等遵守の取り組み状況

独占禁止法遵守マニュアルを改訂発行し、社内に周知しました。このマニュアルは、1991年に初版を発行したもので、独占禁止法の解説と業務上の注意点を記載しています。また、2004年4月から改正された下請代金支払遅延等防止法についても、改正内容の周知徹底と遵守体制の整備を実施しました。

#### グループコンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスには、当社だけでなく、関係会社・販売会社などのグループ企業も歩調を合わせて取り組む必要があります。当社では、グループ企業を対象に、コンプライアンス活動推進の支援・指導を行っています。各社のコンプライアンス研修へ当社社員を講師として派遣したり、ハンドブックやテキスト類の作成・提供を行い、富士重工業グループが一体となってコンプライアンスの実践に取り組んでいます。