

コンプライアンスの徹底

高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

担当役員メッセージ

日本光電では、経営理念のもと、「日本光電行動憲章」、「日本光電倫理行動規定」、「コンプライアンス推進規定」を制定し、2017年度から「腐敗行為防止規定」を加え「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入するなど、海外子会社を含むグループ全体でコンプライアンスの徹底に取り組んでおり、私は本プログラムの一環として配置された、コンプライアンス担当役員（Chief Compliance Officer）を同年から務めています。

コンプライアンス担当役員として、日本光電のコンプライアンス推進体制を管理、運営、遂行する役割と責任を担い、組織体制の整備、社員教育、コンプライアンスを重視した企業風土の醸成等に注力しています。組織体制としては、国内外の各部門・子会社にコンプライアンス担当者（Divisional/Local Compliance Officers）を任命し、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を行う体制を整備しています。コンプライアンス担当役員から定期的にコンプライアンスに関わるメッセージや情報を発信するとともに、コンプライアンス担当者から直接報告を受ける体制を敷き、緊密に連携して業務を行っています。



長谷川 正
専務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

2023年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」の最終年度であり、コンプライアンスの徹底に向けて、国内拠点、海外子会社において、各種施策に取り組みました。

2024年度から、新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」がスタートしました。現代はVUCA（Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity）の時代です。変化が激しく予測困難な環境下では、コンプライアンスについても従来のルールを遵守するだけでは十分ではなく、環境変化に柔軟に対応する必要があります。このため、必要最低限の原則（プリンシプル）を定め、プリンシプル・ベースのアプローチを取ることが重要です。「グローバル共通価値基準」の1つである「Integrity（誠実さ、真摯さ、高潔さ）」をプリンシプルとし、コンプライアンスの実践を、これまで以上にすべての役員・社員等に浸透を図っていきます。

日本光電が社会から信頼される企業であり続けるため、経営理念の実現と企業価値向上を目指し、引き続き強い決意で取り組みます。

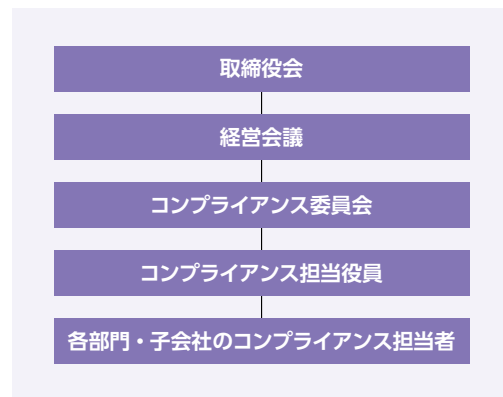
コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの基本方針

日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。この取り組みは、当社の最も貴重な財産であるお客様やお取引先様、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることにつながります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開するすべての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。



コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。

1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

コンプライアンスの徹底

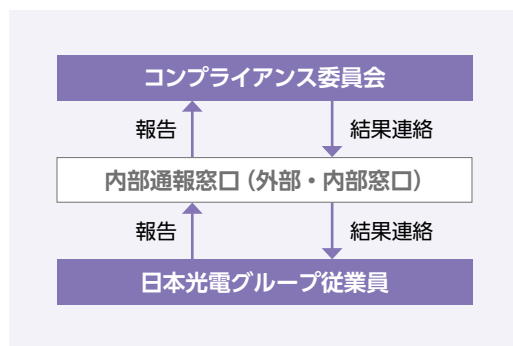
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・社員等を対象に、コンプライアンスに関する勉強会を各部門・子会社ごとに実施しています（2023年度の参加者は約5,700名）。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度をチェックします。次に、職場の社員とともに読み合わせ・ディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者は、各国の法規制や政策等に合わせ、必要に応じて追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医薬品医療機器等法、営業活動など、業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。さらに、2021年度から国内支社支店・国内事業本部の所長等以上の幹部職員全員を対象に、コンプライアンスリスクの中から重要性の高いテーマを選定し、外部専門家による研修を実施しています。

内部通報制度

日本光電では、所属長等または内部通報窓口を通じて誠実な報告をした者が、その報告をしたことにより何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。さらに、報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。また、2022年6月施行の改正公益通報者保護法を受け、公益通報者の保護の強化を目的とした新たな規定を定め、内部通報制度の一層の充実を図っています。

内部通報窓口



贈収賄の防止

「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員に対する贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA（海外腐敗行為防止法）、英国のBribery Act（贈収賄防止法）をはじめ、日本光電が企業活動を行うすべての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定して、その遵守を徹底しています。海外の販売店などのお取引先様についても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に対する取り組みへの理解と協力を求めています。

コンプライアンスの徹底

グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年度に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2023年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向けの教育、四半期ごとのLCO (Local Compliance Officer) 向けのオンラインミーティング開催、ニュースレター発行、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施しました。また、新たに、海外子会社ごとにコンプライアンスリスクの高い領域を特定した上で、リスクの軽減に向けたアクションプランを設定し、その進捗を本社と子会社が協働して確認する仕組みを導入しました。

コンプライアンスに関する詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/governance/compliance.html>



「グローバル経営管理ポリシー」の策定

日本光電では、グローバルな高付加価値企業への変革を進める中、海外子会社の役割がより重要になっていることから、各社の組織的リスク管理能力の強化に努めています。2021年10月には、不正・不祥事の発生・再発防止を目的に、財務・会計、人事・労務、コンプライアンス、社内情報セキュリティに関するリスク管理を支援するための「グローバル経営管理ポリシー」を策定し、海外子会社24社で運用を開始しました。今後は、本ポリシーの内容を定期的に見直し、充実化を図るとともに、より実効性を高められるよう各社と緊密に連携しながら、運用定着に取り組んでいきます。

贈賄事案に関する再発防止策の策定・実施

日本光電では、2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、ガバナンスの強化、人事評価の見直し、コンプライアンス教育の徹底、モニタリングの強化を含む広範な再発防止策を策定しました。現在、それらの導入・実施が完了し、実行ステージに移行しており、これをコンプライアンス委員会が定期的にモニタリングすることにより、確実に定着・実行しています。

1. ガバナンスの強化

(1) 組織の見直し

- グローバル経営管理本部 (現 経営管理本部) に「コンプライアンス・法務統括室」を設置 (2021年4月)
- 営業本部 (現 国内事業本部) に「コンプライアンス推進室」を新設 (2021年4月)
- 支社支店
 - 管理部門を強化 (順次実施)
 - コンプライアンス担当役員との報告ラインを強化 (コンプライアンス担当者会議: 半期ごとに開催)

(2) 寄附金検討プロセスの見直し

- ウェブ申請方式により営業部門から独立した機関が審査 (四半期ごとに実施)

(3) 内部統制の強化

- 受注前プロセスにおけるシステム統制 (2021年11月導入、運用定着)

(4) ディーラーとの相互牽制 (2022年10月完了)

- 相互に法令遵守を誓約
- 定期的なアンケート
- 社外向け通報窓口の設置

2. 人事評価の見直し

- コンプライアンスの評価項目を設定 (上級職: 2021年6月/一般社員: 10月)

3. コンプライアンス教育の徹底

- 支社支店
 - 管理職向け教育の充実 (外部専門家による研修: 年1回実施)
 - 具体的・実践的な研修内容の充実 (継続実施)

4. モニタリング

- 定期的なコンプライアンス意識調査 (2021年2月、2022年2月、2023年2月、2024年2月)
- 内部通報窓口の周知徹底 (弁護士ホットライン新設: 2022年2月)