

再発防止策の進捗状況 (2019年6月30日時点)

(1) 厳格な規範意識の醸成及び企業風土の改革

① コンプライアンス経営の定着化

i) 当社及びKSMにおける意識の定着

▶戻る

具体策		
<p>当社及びKSMにおける経営陣及び幹部は、再発防止策の推進に際して、不適切行為の反省事項を踏まえ、改めて、自己が果たすべき役割を認識する。 それに基づき、経営陣及び幹部から役職員全員に対して、研修・教育による意識改革を行う。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
a. 不適切行為の反省事項を踏まえ、改めて自己が果たすべき役割を認識するために、当社及びグループ企業の経営陣に対するコンプライアンス・トップ研修会を実施いたしました。 また、各経営陣は幹部を含めた従業員に対して、規範意識の啓蒙を全体集会等で実施いたしました。	2019年3月	完了
b. 当社及びグループ企業に規範意識教育のテキストを配布し、役職員全員に対して教育を実施しております。	2019年12月	実施中

ii) 当社グループの規範意識の醸成

▶戻る

具体策		
<p>当社グループ全体の規範意識を高め、コンプライアンス遵守を最高価値化とするため、「経営理念」を見直し、売上げや納期を優先するあまり、コンプライアンスを犠牲にすることは容認しない主旨を明記する。また、当社が定める最重要リスク管理事項として品質不正を指定する。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
a. コンプライアンスを犠牲にすることは容認しない主旨の「経営理念」の改定を検討しております。	2019年10月	着手
b. 最重要リスク管理事項として、2019年度のリスク管理委員会の活動において、「品質不正」を指定いたしました。	2019年2月	完了

iii) 企業行動指針等の改定

▶戻る

具体策		
<p>経営理念に基づき作成されている「企業行動指針」に品質不正防止に関する事項を明示的に書き込むとともに、「(仮)品質憲章」「(仮)品質保証方針」などの方針を策定する。 また、「就業規則」「品質保証規程」に品質不正は懲戒処分対象であることを明記するとともに検査員およびその上司に対して品質不正を行っていない旨の誓約書の提出を義務づける。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
a. 当社の上位概念である「経営理念」の見直しに合わせて、「企業行動指針」の改定を検討しております。	2019年10月	着手
b. 新たに「品質憲章」を制定するために内容を検討しております。	2019年9月	着手
c. 当社及びKSMの「就業規則」と「品質保証規程」に品質不正は懲戒処分対象であることを明記する改定を実施しました。 また、他のグループ企業の同規程類の改定を進めております。	2019年12月	実施中
d. 当社及び国内グループ企業の品質保証部に「品質不正を行わない旨の誓約書」の提出を義務付け、誓約書の回収を実施しております。	2019年9月	実施中

iv) 定期的なコンプライアンス重視のメッセージの発信

▶戻る

具体策		
<p>当社経営トップより、社内報などにおいて、再発防止に向けた決意やコンプライアンス重視のメッセージを継続的に発信する。</p> <p>また、自社拠点、国内外グループ企業に当社経営トップが赴き、法令違反や顧客との契約違反が会社に大きなダメージを与えることなどコンプライアンス経営の重要性を直接従業員に説明する。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
a. 経営トップが2019年4月の所信表明で、再発防止に向けた決意やコンプライアンス重視のメッセージを役職員全員に向けて発信するとともに、同内容を社内報に掲載いたしました。	2020年3月	実施中
また、役職員全員の理解を深めるために6月号の社内報から「より良い企業文化を創ろう」というテーマで、再発防止活動に関する連載を開始いたしました。(2019年度は全10回連載)		
b. 自社4拠点、国内6社、海外20社のグループ企業に当社経営トップが赴き、「規範意識の醸成・定着」について報告を受けるとともに、直接指導も行っております。	2020年2月	実施中
(2019年6月までに自社4拠点、国内4社、海外4社に対して実施済)		

v) 人事評価等

▶戻る

具体策		
<p>人事考課時、法令や社内規程等のルール遵守状況などのコンプライアンスへの取り組み姿勢について評価制度を導入する。また、不正防止のための活動案等を役職員から募集する機会を設け、有用なアイデアを提案した役職員を表彰する制度を導入するとともに各部門における改善活動のテーマとして取り上げることが促す。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
a. 一般従業員は、既存の考課指標の「規律性」を厳格化し、幹部については、新たな考課指標の検討をしております。	2020年3月	着手
b. 既存の「改善提案」制度において、不正防止の提案も受け付ける運用を検討しております。	2019年10月	着手
c. 既存の「小集団活動」※の仕組みを応用して不正防止活動を行う検討をしております。	2020年3月	着手
※小集団活動とは、概ね職場単位の比較的小人数で構成されたグループによる業務改善活動のこと。		

このページの先頭へ

② 役職員一人ひとりの意識改革

i) 社会的責任を自覚させる教育・研修の実施

▶戻る

具体策		
<p>企業倫理についてトップダウンによる繰り返し教育を体系化する。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
既存の教育カリキュラムに規範意識教育を加えたグループ全体の繰り返し教育の体系化を検討しております。	2019年10月	着手

ii) ケース・スタディや他社事例を多く取り入れた教育の実施

▶戻る

具体策		
<p>教材内容の見直し（法令や社内ルールと担当業務との関連性、責任の自覚、禁止事項等の具体的な説明の記載）を行う。</p>		
詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
Eラーニング教材においてケース・スタディを取り入れる見直しを行いました。今後、他のコンプライアンス教育の教材も同様の見直しを行います。	2019年10月	実施中

iii) 事業及び製品に特有の法令に関する教育

[▶戻る](#)

具体策

各工場や拠点の事業等における関係法令を洗い出し、これらを遵守する自覚を促す。例えば、オイルダンパー事業においては建築基準法や大臣認定制度の理解と不正を行った場合のリスクの認識が不可欠である。

詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
再教育すべき法令等の洗い出しを行い、必要な教育を進めるための検討をしております。	2020年3月	着手

iv) 品質教育の義務化

[▶戻る](#)

具体策

品質・モノづくり教育科目の受講完了を昇格要件とする。

詳細	実施または完了予定年月	進捗状況
幹部昇格要件に品質・モノづくりの教育科目を追加することを検討しております。	2019年12月	着手

[このページの先頭へ](#)