

2030年 ビジョン目標 達成に向けた モニタリング

佐伯：DXの進捗は継続審議案件でもあるので注視しています。日工ではこれまで部署ごとに別々のITツールを取り入れた結果、異なるツールを使う部署間での情報共有が遅れていました。そこを改善するため、グローバルで共通して使用できる“One Nikko Platform”と呼ぶITプラットフォームの構築を進めています。日工グループのバリューチェーン全体で情報が共有されるので、業務の効率化と顧客対応へのスピードアップが実現できます。残業時間の削減や柔軟な働き方を促進することも期待できるので、2030年ビジョンの達成には欠かせないと思います。

石井：海外事業、特にタイを中心としたASEAN戦略の執行状況に注目しています。タイの生産拠点を活用して、人口が1億人を超えるベトナムや大きな市場規模を持つインドネシアへの進出も視野に入れています。タイ法人の収益化を急ぎながら周辺国へも継続的に投資していく必要があります。着実に成果を出すためには、やはり人材育成がカギとなります。日本人社員に対しては語学の習得に加え、現地での実践的トレーニングを含めた育成プログラムを体系的に整備してほしいですね。外国人社員の活躍も不可欠なので、採用と教育には力を入れるべきでしょう。2030年ビジョンの最終年度までにはタイでのビジネスモデルが確立され、インドネシア市場への展望が開けていることを期待しています。

貞苅：中計2024、2030年ビジョンのモニタリングに関して、国内事業の効率性と投下資本収益性にも注目しています。競業他社が少なく国内7割の市場シェアを持つのに、プライスリーダーになれない状況を打破したいです。プラントの標準化を進めるなど手は打たれていますが、カスタマイズの要求に対して適正な対価を充分にいただけていないことが課題です。成長市場であるアジアへの投資を継続するためにも、国内事業の収益力強化は欠かせません。ROE8%の目標達成に向けては、投下資本や資本効率を事業部門ごとに管理できると、業務プロセスのなかで資本生産性をもっと意識することにつながりそうです。

佐伯：2030年ビジョンの目標達成には経営戦略に連動した人材戦略が重要となってきます。この2年間で、人事制度や休暇制度を整備されており、少しずつ前進していると認識していますが、まだ改善の余地は大きいとみています。特に柔軟で働きやすい環境を整えて、ライフイベントによる一時的な制約を持つ女性社員が能力を充分発揮できるように、男性社員の働き方も含めて変えていく必要があります。シニア社員の活躍も欠かせないので長く健康に働けるよう健康経営にも注力した

報酬や指名に関して、自信を持って「これが委員会の答申内容です」と言えるように責任と自覚を持って議論していきたいと思っています。



いですね。管理職や社員の健康リテラシーの向上にも取り組んでいただきたいです。アジア展開を考えると外国人社員の採用強化も人材戦略上、重要な位置付けだと思います。

貞苅：カーボンニュートラルへの貢献は日工のサステナビリティ戦略上の重要課題なので、技術革新も含めて着実に布石を打っておかなければいけません。アスファルトやコンクリートの廃材再利用においては、資源循環型経済モデルの先駆者なので、環境分野の課題解決には大きく寄与できると期待しています。カーボンニュートラルや資源循環の先進的な取り組みをもっとステークホルダーに周知できると、日工への関心を高められると思います。積極的な広報活動によってローカルメディアへの露出は増えており、地域社会での存在感は増えています。兵庫県から近畿圏、そして全国へと発信の輪を広げて行きたいですね。

石井：新興国でのビジネスは政情不安やサプライチェーンの混乱など予期せぬリスクが伴います。あらゆる事態を想定して、事前に対応策を準備しておくことが肝要です。現在は中国・上海とタイという2拠点の事業展開ですが、これを点から線へ、そして面へと拡充することでリスク分散につながると考えます。

佐伯：収益力を高めるにはサービス部門の一層の強化が必要です。DXによる次世代型予防・予知サービスを定額料金制で提供することに加えて、“One Nikko Platform”を使って営業とサービスの緊密な連携によって顧客満足度を高めることも収益力強化には欠かせません。日本からアジア地域のプラントを遠隔操作できれば、顧客の利便性向上だけでなくオペレーションリスクの低減につながります。日工のリスクと機会はDX、GXおよび海外市場にあると考えているので、リスクをコントロールしつつ事業機会の獲得を後押しして2030年ビジョンの目標達成に貢献したいと考えています。

取締役会・監査役会の役割

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスは「株主の皆様を中心としたステークホルダーに対する企業価値極大化のための経営統治機能」と位置付け、取締役会および監査役会を基

本に執行役員制度も導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化、経営意思決定の透明性の向上およびコンプライアンスの強化により経営の健全性の確保をはかっています。

監査役会設置会社の体制を採用する理由

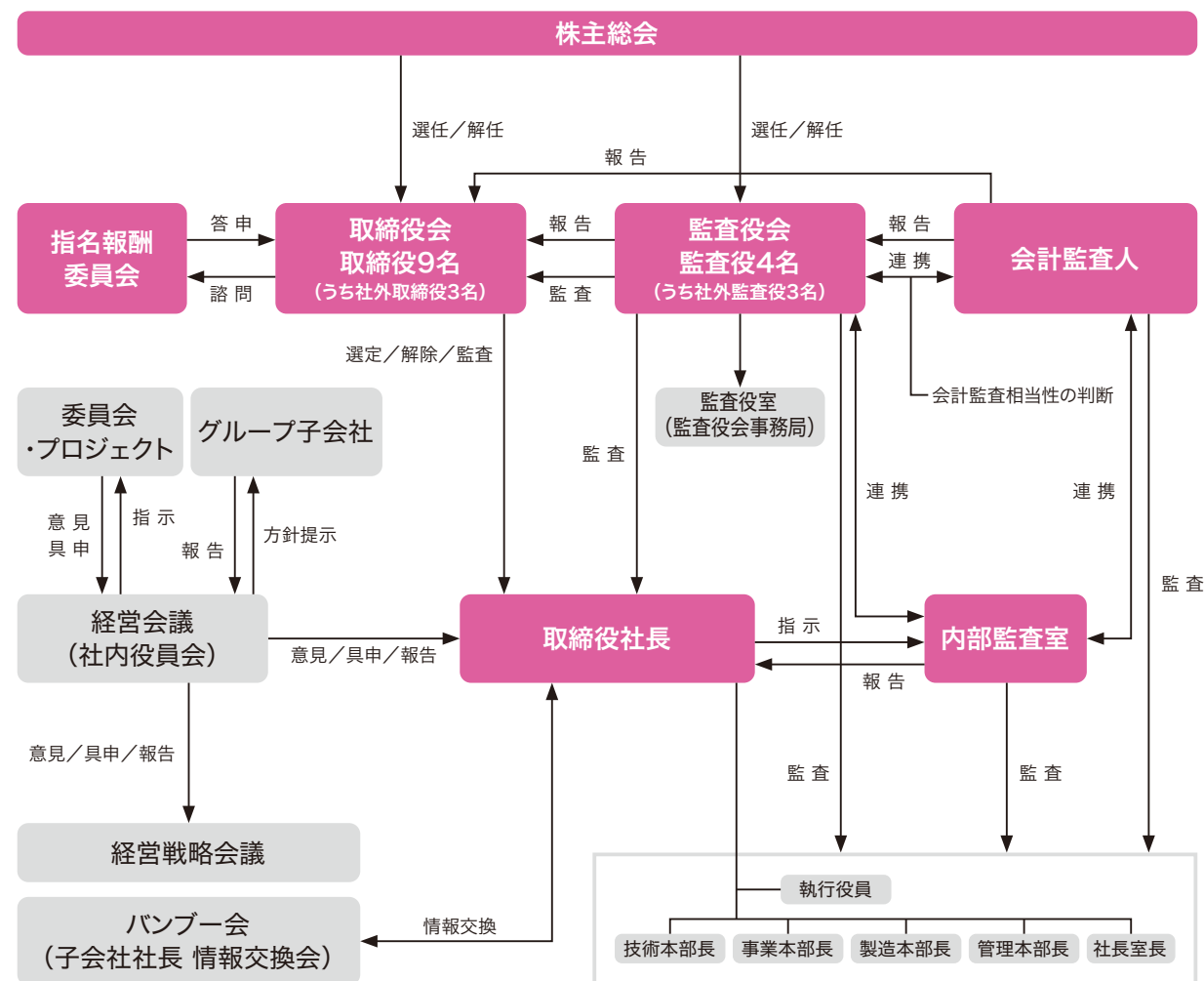
当社は、現場の状況に即した意思決定が、当社グループの経営理念を理解し実践できる人材により的確に行われております。取締役・執行役員の任期を一年とし、経営責任を明確化すると共に、業務執行と監督の分離に努めています。さらに、コーポレート・ガバナンスの充実が図れるように、独立役員としての社外取締役3名を選任しています。

また、社外監査役3名は、経営経験者、公認会計士並びに弁護士であり、当社の業務内容にも通じ、社外取締役、常勤監査役及び内部監査部門と緊密に連携し、適切なアドバイスをを行っているため、経営監視機能の客観性および中立性は確保されていると考えています。

ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社であり、業務執行の円滑化を図るため、取締役社長の諮問機関として、社内役員会及び

各種委員会を設けています。前記会議には、常勤監査役および内部監査室の担当者が出席しています。



監督機関の役割と構成

機 関	取締役会	監査役会	指名・報酬委員会
構 成	 議長 ●社内6+社外3 ●議長は代表取締役社長	 議長 ●社内1+社外3 ●議長は社内常勤監査役	 委員長 ●社内1+社外2 ●委員長は代表取締役社長
目的・権限	●経営の基本方針の決定等の決議 ●執行役等の職務執行の監督	●取締役及び執行役の職務の監査 ●監査報告の作成 ●会計監査人の選解任等に関する議案内容の決定	●株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案内容の審議 ●後継者育成計画の策定 ●取締役及び執行役の報酬等に関する方針の審議 ●取締役及び執行役の業績評価に関する方針の審議
独立社外役員比率	33%	75%	67%
2022年度開催実績	13回	15回	3回
事務局	経営企画部	監査役室	経営企画部

 社内取締役  独立社外役員

主な意思決定機関

〈モニタリングサイドの会議体〉

- ◆取締役会 取締役9名(うち社外3名)＋監査役4名(うち社外3名)
議長：辻 勝(代表取締役社長)
- ◆監査役会 監査役4名(うち社外3名)
議長：保田 信高(常勤監査役)
- ◆指名・報酬委員会 取締役3名(うち社外2名)＋常勤監査役1名(オブザーバー)
委員長：辻 勝(代表取締役社長)
- ◆社長・社外役員会議(社内取締役1名＋社外役員6名)＋常勤監査役1名(オブザーバー)
議長：辻 勝(代表取締役社長)

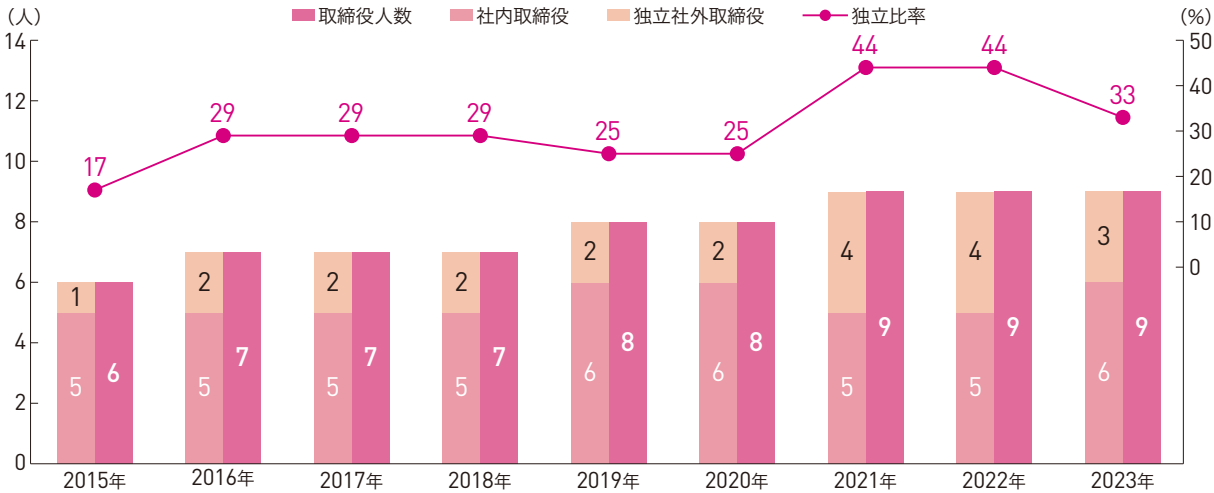
〈業務執行サイドの会議体〉

- ◆社内役員会 社内取締役6名＋常勤監査役1名＋執行役員4名＋内部監査室長
議長：辻 勝(代表取締役社長)
- ◆経営戦略会議 戦略テーマに関連する社内取締役＋執行役員＋部門長
議長：辻 勝(代表取締役社長)
- ◆コンプライアンス・リスク管理委員会
委員長：藤井 博
- ◆サステナビリティ委員会
委員長：川上 晃一
- ◆M&A検討委員会
委員長：藤井 博
- ◆財務委員会
委員長：藤井 博
- ◆開発技術委員会
委員長：川村 克浩
- ◆安全衛生委員会
委員長：川上 晃一
- ◆人事評価委員会
委員長：藤井 博
- ◆賞罰委員会
委員長：藤井 博
- ◆人事制度委員会
委員長：藤井 博
- ◆改善活動委員会
委員長：山田 和寛
- ◆トンボ会活性化委員会
委員長：岡明 森衛
- ◆各事業製品化委員会
委員長：各事業部門長
- ◆バンブー会(子会社社長 情報交換会)
議長：辻 勝

経営の透明性確保とガバナンス強化の歩み

- 2000年 取締役会の改革および執行役員制度を導入
- 2004年 社外監査役を2名から3名に増員
- 2006年 内部監査室の設置と内部統制システムの整備
コンプライアンス・リスク管理委員会の設置
- 2007年 取締役の任期を2年から1年に短縮
- 2015年 社外取締役を選任
- 2016年 社外取締役を2名に増員
- 2017年 取締役会実効性評価の実施
- 2018年 業績連動賞与・譲渡制限付株式報酬制度の導入
- 2021年 女性取締役を含む社外取締役を4名に増員(2023年 女性取締役を含む3名)
指名報酬委員会(任意)の設置
- 2023年 サステナビリティ委員会の設置

取締役会における独立社外取締役比率の推移



2022年度取締役会における主な審議内容

2022年度は、2030年ビジョンの達成に向けた新たな中期3か年経営計画を策定しました。当社の成長戦略の第一の柱である海外(ASEAN)事業の拡大については、社外役

員の現地往査を実施するとともに、多方面から議論を重ねました。その他、以下の事項について、重点的に審議、報告を行いました。

- ◆人的資本強化の検討
- ◆M&Aの審議・検討
- ◆役員及び執行役員の報酬・賞与に関する内規改正
- ◆内部公益通報規則の改正
- ◆内部統制評価方針
- ◆取締役会の実効性に関する自己評価アンケート
- ◆政策投資株見直し
- ◆内部公益通報規則に基づく通報の状況
- ◆女性社員活躍推進の具体的施策
- ◆安全作業への取り組みに関する監督

取締役会の構成(2023年7月現在)

取締役会の構成(2023年7月現在)						主な専門性と経験												
取締役候補者番号	氏 名	役 職	出席状況 (2022年度取締役会)	取締役 就任時期	所有株式数	独立性 (社外のみ)	当社が期待する知見・経験 ^(※1)								議長・委員長 委任状況			
							会社経営 事業運営	業界知識	財務会計	法務コンプ ライアンス	国際経験	営業経験	ICT ^(※2)	技術経験		行政経験		
独 立 社 外	1	西川 貴久	取締役会長	11回/13回	2008年6月	120,200株		●	●			●			●		取締役会議長 指名・報酬委員会委員長	
	2	辻 勝	代表取締役社長	13回/13回	2008年6月	108,900株		●	●				●	●	●			
	3	藤井 博	取締役副社長	13回/13回	2011年6月	66,400株		●		●	●	●						
	4	中山 知巳	常務取締役 (事業本部長)	12回/13回	2019年6月	42,800株		●	●				●		●			
	5	曾根 武志	取締役(新任)	(該当無し)	2023年6月	8,400株		●	●				●		●			
	6	川上 晃一	取締役(新任)	(該当無し)	2023年6月	3,700株		●	●			●	●	●				
	7	石井 正文	取締役	13回/13回	2021年6月	2,500株	●				●	●					●	
	8	佐伯 里香	取締役	13回/13回	2021年6月	0株	●	●						●				指名・報酬委員
	9	貞苅 茂	取締役	10回/10回	2022年6月	2,500株	●	●		●	●							指名・報酬委員

監査役会の構成(2023年7月現在)

監査役候補者番号	氏 名	役 職	出席状況 (上段:2022年度監査役会) (下段:2022年度取締役会)	監査役 就任時期	所有株式数	独立性 (社外のみ)	会社経営 事業運営	業界知識	財務会計	法務コンプ ライアンス	国際経験	営業経験	ICT ^(※2)	技術経験	行政経験	議長・委員長委任状況
	－	保田 信高	常勤監査役	13回/13回 15回/15回	2016年6月	45,800株		●	●			●				監査役会議長
独立 社 外	1	大田 直樹	監査役	13回/13回 15回/15回	2019年6月	300株	●	●			●					
	2	福井 剛	監査役	13回/13回 15回/15回	2019年6月	300株	●		●							
	3	米田 耕士	監査役	13回/13回 15回/15回	2022年6月	300株	●			●						

※1 上記一覧表は、役員の有する全ての知見や経験を表すものではありません。
※2 上記一覧表のICTとは、Information and Communication Technology（情報通信技術）を意味します。

社外役員の選任理由と期待する役割

社外役員	氏 名	就任時期	生年月日	主なキャリア バックグラウンド	選任理由および期待される役割
独立社外取締役	石井 正文	2021年6月	1957年11月3日	外務官僚	長年にわたり外務省において要職を歴任しその豊富な国際経験を通じて培われた国際情勢に関する幅広い見識に加え、当社が今後展開を目指しているアジア地域に関する知見も有しており、多様で幅広い助言と当社の持続的な企業価値向上の実現に寄与することを期待しております。
独立社外取締役	佐伯 里香	2021年6月	1961年2月27日	企業経営	事業会社の創業および現経営者として企業経営に携わるにより培われた豊富な知識と経験を、当社の経営に反映していただきます。また本業であるICTの知識およびダイバーシティの観点から多様な意見を取り入れることが今後の当社の発展に必要と考え、当社の業務執行に対する監督、助言いただくことを期待しています。指名・報酬委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与しております。
独立社外取締役	貞苅 茂	2022年6月	1957年9月22日	企業経営	金融機関および事業会社において長年企業経営に携わるにより培われた豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただきます。また、資本政策や財務会計ついて多様な意見を取り込むことが今後の当社の発展にも必要なものと考えており、業務執行に対する監督、助言いただくことを期待しています。指名・報酬委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与しております。
独立社外監査役	大田 直樹	2019年6月	1955年3月1日	企業経営	事業会社において長年企業経営に携わるにより培われた経営全般についての豊富な企業経営経験と幅広い見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただきます。
独立社外監査役	福井 剛	2019年6月	1965年7月24日	公認会計士	公認会計士としての専門の見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただきます。公認会計士としての専門の見地から高い実績をあげており、また、経営に関する高い見識を有しているため、社外監査役としての職務を適切に遂行することができると期待しております。
独立社外監査役	米田 耕士	2022年6月	1957年2月17日	弁護士	弁護士としての専門の見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただきます。弁護士としての専門の見地から高い実績をあげており、また、経営に関する高い見識を有しているため、社外監査役としての職務を適切に遂行することができると期待しております。

指名報酬委員会の活動状況

取締役の機能の公正性及び客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図る観点から、取締役および執行役員の指名・報酬・候補者の育成等については、指名報酬委員会において審議し、取締役会の決議により決定しております。なお、2022年度は任意の指名報酬委員会を年3回開催しました。

委員長	地 位	氏 名	指名報酬委員会 出席状況 出席率(出席回数)
●	取締役社長	辻 勝	100%(3／3)
	社外取締役	永原憲章(2022年6月退任)	100%(1／1)
	社外取締役	湯浅 勉(2023年6月退任)	100%(3／3)
	社外取締役	貞苅 茂	100%(2／2)

2022年度における主な審議内容

- ◆ 取締役、執行役員、理事に係る人事
- ◆ 指名報酬委員会委員の候補者
- ◆ 役員賞与
- ◆ 役員報酬
- ◆ 次期役員候補者、後継者
- ◆ 役員退任後の処遇

取締役報酬の決定に関する基本方針

●基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、かつ、株主利益にも配慮した報酬体系とし、取締役会で定めている「役員の報酬・賞与に関する内規」に従い、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は内規で定めた範囲におい

て、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等、株式報酬により構成し、監督機能を主とする社外取締役については、基本報酬、業績連動報酬等を支払うこととしています。

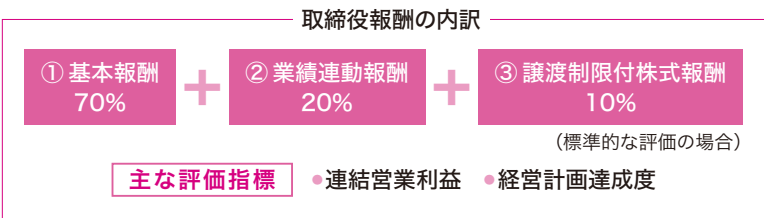
2021年4月以降は任意の指名報酬委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて適宜見直しを行っていきます。

業務執行取締役の基本的な報酬体系

業務執行取締役の種類別の報酬割合は、基本報酬：業績連動報酬等：非金銭報酬等がおおよそ7：2：1程度となっております。業績連動報酬等は役員賞与であり、非金銭

報酬等は譲渡制限付株式です。

今後につきましては委員会にて議論を行い適切な割合について審議し見直しを行うことといたします。



〈業績連動報酬について〉

業績連動報酬等は、事業年度ごとのグループ全体の成長並びに業績向上に対する意識を高めるため原則として連結営業利益を基本的な業績指標とし、それに加えて当社単体の業績、及び株主への配当、従業員への賞与等も勘案して決定し、役員賞与として支給しております。

2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて取締役会で適宜見直しを行ないます。

業績評価指標と連動性

役員賞与は業績評価と貢献度評価から構成され、業績評価においては、連結営業利益25億円を利益達成の基準とする各役位の賞与額を定め、そこから前後1億円に対して±2%の加減により業績評価を、経営計画に対する貢献度評価

は、委員会において役員それぞれに対して±20%の範囲で加減評価を行った後、取締役会にて決定しています。高額の特別損益等が発生した場合等についても、委員会での審議を経て取締役会で決定するものとしております。

役員区分ごとの報酬等の総額(2022年度実績)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の 員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	148	113	22	12	5
監査役(社外監査役を除く)	23	18	3	1	1
社外役員	46	43	3	—	9

(注) 業績連動報酬等は役員賞与であり、非金銭報酬等は譲渡制限付株式です。

取締役会実効性向上の取り組み

取締役会の実効性を高める取り組みとして、2017年度から取締役会の実効性評価を毎年実施しています。

〈評価方法〉

実効性評価の実施方法

- 取締役および監査役全員（12名）を対象とした匿名のアンケートの実施
- アンケート項目は、7項目48設問および自由記述で構成
- 選択式設問は4段階による評価を実施（無記名式）

1. 取締役会の全体評価について …… (9設問)
2. 取締役会の構成について …… (5設問)
3. 取締役会の運営について …… (8設問)
4. 取締役の議案・議論について …… (8設問)
5. 情報提供・トレーニング …… (8設問)
6. インターネットの利活用について …… (7設問)
7. 継続審議事項について …… (3設問)
8. 自由記述

評価結果

上記プロセスによる評価の結果、現状のコーポレート・ガバナンス体制および取締役の運営に問題はなく、適切に機能しており、実効性は確保されていると判断しています。新たに認識され

た課題については、今年度の取締役でその改善に取り組みます。

2022年度の実効性調査で把握された課題と改善への取り組み

	2022年度取締役会で把握された課題	2023年の取り組み
課題1	社外役員への執行役員の業務遂行に関する情報の提供(中期経営計画への取り組み状況、事業環境の理解、対応の状況、等)	● 社外役員(取締役・監査役)と執行役員とのミーティングを2023年度より定期開催(四半期に一度のペース)
課題2	社外役員への関係子会社の状況に関する情報の提供(海外関係会社)	● 2023年2月にタイ現地法人へ社外役員で現地往査を実施 ● 中国事情が過年に戻り次第、中国現法への往査も計画(国内関係会社)
課題3	社外役員による意見交換の場を設定	● 社外役員(取締役・監査役)だけのミーティングを2023年度より定期開催(半期に一度のペース)
課題4	取締役会への資料提供	● 電子化の推進

監査役会の機能と役割

監査役会は常勤監査役1名および非常勤監査役3名で構成されており、3名が社外監査役です。監査役会は、取締役会開催に先立ち月次で開催されるほか、必要に応じて随時開催されて

おります。2022年度は合計15回開催し、1回あたりの所要時間は約1時間30分でした。年間を通じ次のような決議・協議・審議・報告がなされました。

決 議	監査役会監査方針・監査計画・職務分担・予算、常勤監査役の選定、監査役会の監査報告書、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に対する同意
協 議	監査役の報酬
審 議	監査役会監査方針案・監査計画案・職務分担案・予算案、監査役会監査報告書案、会計監査人の選解任並びに不再任に関する議案の内容の決定、会計監査人の監査計画及び監査報告
報 告	監査役月次活動状況報告、会計監査人・内部監査部門との連携状況報告、内部通報等報告、執行部門活動報告(今年度は技術部門、開発部門、総務部門、内部監査部門の各責任者から報告を受けました)

監査役監査の手続き、役割分担

監査役は、監査役会で策定した監査計画に基づいて、当社および連結子会社の業務全般について、常勤監査役を中心として計画的かつ網羅的な監査を実施しています。

常勤監査役は取締役会、監査役会、経営会議等の重要な会議への出席、重要な書類の閲覧、支店、倉庫の視察、業務部門の

面談及び連結子会社の往査等を担い、非常勤監査役は取締役会、監査役会等の重要な会議への出席を主に担い、積極的に意見等を表明し、取締役の業務執行に関して監視できる体制となっています。

重点監査項目・活動実績(2022年度)

国内外グループ会社の内部統制システムの整備・運用体制	コロナ禍により活動開始が遅れていたタイ国現地法人2社の活動が本格化し、また新たに国内会社1社が当社グループに加わりました。当該会社や既存会社への往査、役職員との面談を実施し、また内部監査部門、会計監査人と連携し現状把握・情報共有に努め、適宜意見表明を行いました。往査・面談、会議出席実績：(国内事業所)74回、(国内子会社)57回、(海外子会社)17回
労災撲滅に向けた取組	安全会議等への出席(6回)、取締役会(13回)・経営会議(24回)での取組進捗確認、事業所・子会社往査時での情報収集等により、状況把握に努め、適宜意見表明を行いました。
中期経営計画への取組	取締役会、経営会議、取組進捗会議(7回)への出席、事業所・子会社往査時での面談を通じ、進捗確認を行い、適宜意見表明を行いました。

政策保有株の縮減状況

政策保有株については、毎年取締役会において継続保有の可否について検討し、保有に合理性がないと判断されたものについては順次売却を進めています。その判断基準としては、保有目的、リスク、当社との関係、さらに資本コストも加味しています。過去5年間で延べ30銘柄（うち、

売切り12銘柄）、25.2億円の売却を行っており、保有時価総額の対株主資本比率で9%の水準を目指します。

議決権行使については、保有先の短期的な業績、株価のみで判断するのではなく当社との関係を総合的に考慮しながら議決権について判断しております。

政策保有株縮減状況

(金額:百万円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
売却銘柄数	6(1)	6(2)	9(5)	7(4)	2(0)
売却額	194	720	506	691	371
簿価	106	272	469	376	192
売却益	88	448	38	314	178
保有時価総額／株主資本比率(%)	17.2	11.6	11.8	12.7	9.6

() は売切り銘柄数

株主・投資家との対話

株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係の構築を経営上の重要事項と位置付けています。企業情報を日本語および英語で適切に開示するとともに、経営陣による定期的な発信を行って建設的な対話の充実に積極的に取り組んでい

ます。国内外の株主・投資家の皆様との面談を通じて得られたご意見を経営判断や投資家広報に反映するために取締役会に報告し、関係部署とも共有しています。

株主・投資家との対話実績

イベントタイプ	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
	実施回数	参加人数	実施回数	参加人数	実施回数	参加人数	実施回数	参加人数
決算説明会	4	69	4	90	4	134	4	111
個別ミーティング	23	28	17	23	10	18	6	10
自社開催スモール	2	8	0	0	0	0	0	0
株主総会	1	21／3,303	1	19／4,709	1	23／5,062	1	40／6,795

(出席/書面出席)

コンプライアンス&リスクマネジメント

経営の健全性を確保のためには、経営責任の明確化と業務執行の迅速化、経営意思決定の透明性の向上とコンプライアンスの強化が重要だと考えており、日エグループのコンプライアンス徹底を図るための体制および施策の整備を進めています。

行動規範

① コンプライアンス

私たちは、良心に従い、法令・社会規範・社内ルールを遵守して不正行為は行わず、公正・透明で、良識ある企業活動を実践します。

② より良い製品とサービスの提供

私たちは、研究・技術開発を充実させ、安全と品質に十分配慮した良質な製品とサービスをお客様に提供します。

③ 社会とのコミュニケーション

私たちは、顧客、株主、取引先、地域社会とのコミュニケーションを心がけ、経営の透明性を確保し、説明責任を果たします。

④ 安全とゆとりと豊かさを求めて

私たちは、安全を最優先し、職場環境の整備、労働条件の改善を図り、社員一人ひとりがゆとりと豊かさを実感できるように努めます。

⑤ 環境保全

私たちは、環境保全の取組を推進し、良好な環境の創出に貢献します。

⑥ 反社会的勢力の排除

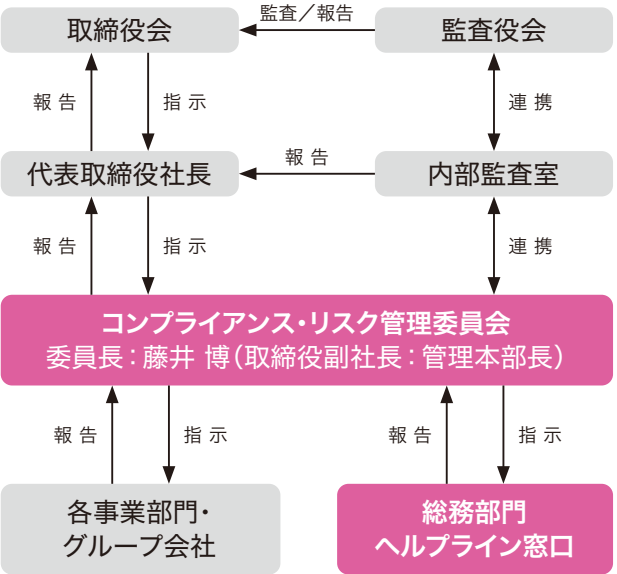
私たちは、市民社会の秩序や安全・安心に脅威を与える反社会的勢力、団体とは一切の関係を持ちません。

企業倫理ヘルプラインの運営

国内グループ会社では、改正公益通報者保護法に準拠した内部公益者通報対応の体制を整備し、取締役、執行役を

日エグループの行動規範では、コンプライアンスの遵守を第一に掲げており、従業員全員がアイデンティティとして共有し、法令遵守にとどまらず、社会規範や社内ルールを意識して公正・透明で良識ある企業活動の実践を務めています。

コンプライアンス推進体制



はじめ従業員に対して周知徹底を図っています。

ヘルプライン運営に関する主な周知内容

1	企業の存亡にかかわる不祥事は、「役職員が自ら不当に利益を得るため」ではなく、「会社のため組織のため」という名目で、かつ違法性の認識が不十分なままになされる場合が多いと認識
2	専門ノウハウをもった部署に容易に相談ができ、役職員が判断を誤らないようにしておくことが大切
3	内部公益通報制度があれば、心理的にブレーキが掛かり、不正の抑止効果が働く
4	「不正は必ず明るみに出る」という仕組みを作り込むことが必要→コンプライアンス意識の徹底
5	内部通報者は、平成18年4月1日施行の「公益通報者保護法」(平成16年法律第122号) で守られる
6	異動・昇進等の処遇問題や誹謗中傷の類は対象外とする
7	通報手段は投書・ポータル・Emailで実名又は匿名とする → 受付窓口関係者は守秘義務を負う
8	通報者への回答は、先ず調査方針・スケジュールを開示し、一定期間内の回答を予め確約する

ヘルプライン窓口通報件数

	2020年度	2021年度	2022年度
件数	0	1	5