

コンプライアンス

基本的な考え方

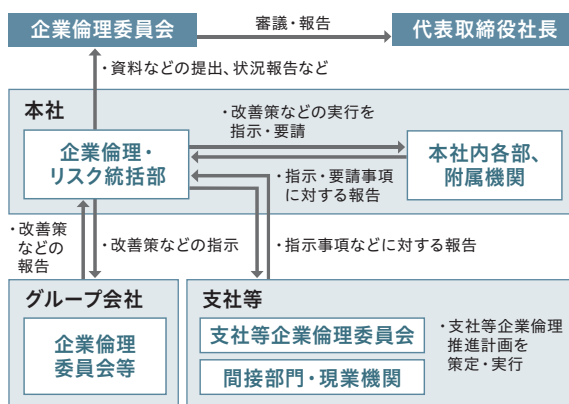
JR西日本グループでは、コンプライアンスを企業倫理と同義と位置づけ、一人ひとりが法令や社会のルールに則り誠実に行動していくことでであると認識しています。

社長の諮問機関として、企業倫理委員会を設置し、社会の環境変化に伴うコンプライアンスリスクへの対応や業務の手順がコンプライアンスに即したものとなっているかなどについて議論し、必要に応じて改善へと結びつけています。

また、一人ひとりが誠実に行動するためには、コンプライアンスに関する正しい理解が不可欠であるとの考えのもと、階層別の研修や教材を充実させることにより、基礎的な事柄の理解のほか、コンプライアンス確立のためにどうすればよいのか、自ら考え行動できるように教育の工夫を行っています。

加えて、グループ全体として自浄作用を働かせるため、内部通報制度として社内外からの通報・相談を受けつける相談窓口を整備しているほか、ミスによる法令違反(行政への届け出の失念など)が生じないように、チェックツールの活用も進めています。

■企業倫理委員会運営に関する業務の流れ



推進責任者

取締役兼常務執行役員 総務部長

二階堂 暢俊



Plan

コンプライアンスの重要性を実感し、自ら考えて行動できるようになるための教育・啓発

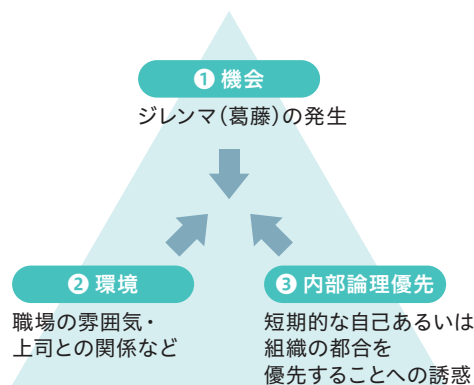
Do

コンプライアンス違反には、「機会」「環境」「内部論理優先」の3つの要素が働いており、これらを改善することがコンプライアンス違反を防ぐ有効な手段となると考えています。こうした考えのもと、業務の具体的な場面を想定したディスカッションにより、違反を起こさないための行動基準や守るべき一線についての意識を高めるようにしています。

また、基本テキストとして「コンプライアンスの手引き」を全社員に配付し、企業人として取るべき行動や業務上の違反事例を紹介することにより、コンプライアンスへの理解を促しています。さらに、eラーニングやDVDでは、違反が発生した場合の影響などについて社員がより実感を持てるように、過去に当社で発生したコンプライアンス違反事例や世間で発生しているさまざまな事例を取り上げています。

加えて、グループ会社にもこれらの研修や教育素材を展開し、グループ一体となってコンプライアンス意識の向上に努めています。

■コンプライアンス違反のトライアングル



「守るべき一線を守る」をテーマに「企業倫理ディスカッション」を実施



eラーニングに「企業倫理」の基本的知識や最新のテーマを導入



ソーシャルメディア*1の適切な使用を啓発するためにクリアファイルを社員に配付

用語解説

*1 ソーシャルメディア: 利用者の発信した情報や利用者間のつながりによってコンテンツを作り出す要素を持ったWEBサイトやネットサービスなどを総称する用語。SNSに加え、ポッドキャスト、動画共有サイト、動画配信サービス、ショッピングサイトの購入者評価欄などが含まれます。

私の 次の一歩

コンプライアンスブックを活用し、違反事象の発生予防に努めています



㈱レールテック
経営管理室 経営企画部
事務リーダー

前田 佳利

当社では、経営幹部を構成員とした企業倫理委員会を設置し、委員会での議論をもとにコンプライアンスに関する取り組みを推進するとともに、コンプライアンス違反の発生時には速やかに対応できる仕組みとしています。2013年度にはコンプライアンスブックを作成し、全社員に配付しました。

作成にあたっては、起こりうる違反を全社員で予防するため、「企業で働く者として注意すること」「業務遂行に関して守るべきこと」など具体的にイメージしやすい事例を取り上げるよう心がけました。各種研修・会議の場で繰り返し活用して意識向上を図っているところです。今後もJR西日本グループとして、社会情勢の変化などを踏まえて適時適切に取り組んでいきます。



コンプライアンスブック

Plan

コンプライアンス確立に向けた諸施策の推進・体制の整備

Do

過去に発生したコンプライアンス違反の再発防止を進めるとともに、各職場での業務遂行にあたり必要な行政への届出の失念を防止するため、「許認可・申請届出等チェックシート」を活用した取り組みを進めています。また、コンプライアンスに関する社員の意識のモニタリングとして社員意識アンケートを実施し、調査結果を全職場で共有することにより、コンプライアンス意識や職場風土の状況についての確認を行っています。

これらの取り組みに加え、迷いが生じたときに立ち止まって考え直すことを促すために「4つの自問」のメッセージを発することにより、社員の内面に働きかける取り組みを行っています。

また、倫理相談室、社外相談窓口を設け、社員からの連絡・相談を受ける体制を整えています。内部通報制度については、企業ホームページや社内誌をはじめ、教育の機会などを捉えて広く周知しており、グループ会社からの相談も寄せられています。連絡・相談に対しては事実関係を調査し、再発防止に努めています。

取引先様からのコンプライアンスに関する連絡・相談を受けるため、「公益通報窓口(取引先様で働いている方専用)」を設置し、取引先様に活用をお願いしています。<http://www.westjr.co.jp/company/action/compliance/#frame>



啓発ポスターで「4つの自問」のメッセージを発信

Check

一人ひとりのコンプライアンスへの意識を 具体的なアクションへとつなげていくための取り組みが必要

2013年度に実施した社員意識アンケート結果では、「違反事象に対する感度」や「組織風土全体」について前回と比較して改善傾向にあるとの結果が出ました。この状態をさらに高め、維持していくためには、一人ひとりが社会の変化を捉えたうえで、自ら考え行動していくことが大切であり、その結果がコンプライアンス違反防止につ

ながっていきと考えています。

また、研修の受講者からは、「研修を受けて意識の向上につながった」「自身の行動について、考えるきっかけになった」という声が多く寄せられており、これらの意識を一過性のものとすることなく、具体的なアクションへとつなげていくことが必要であると考えています。

Action

企業倫理に係る課題の解決や社員の意識への働きかけなどにより、 グループ一体で企業倫理の向上を図ります

企業倫理委員会において、企業倫理の向上につながるテーマを選定し、その中で出された意見を各取り組みに具体的に反映させていきます。また、倫理相談窓口、「4つの自問」の周知を継続的に行うとともに、内部通報制度の趣旨などについての理解の浸透に努めます。

今後は、JR西日本グループ全体としての企業倫理の向上を図るため、各社が実態に合ったコンプライアンスの取り組みを行えるよう、グループ会社を対象とする企業倫理に関するアンケートの実施や、研修の開催の支援などを行っていきます。

人権

すべての人の人権が尊重される豊かな社会を築き上げることは、企業の社会的責任の一つです。当社は、毎年人権週間^{*1}に人権啓発ポスターの掲出や車内放送などを行うことにより、広く社内外へ人権尊重を呼びかけるとともに、グループ全体で人権侵害事象を未然に防止するための独自の取り組みを行っています。



研修でアイマスクでの歩行を体験(可部駅)

Plan 「人権に係るリスクマネジメント」を推進

Do

JR西日本グループでは、「全社員が人権研修を早期かつ年1回以上受講すること」としており、昨年度は、グループ全体で延べ79,784人が受講しました(受講率:当社99.9%、グループ会社100%)。人権研修では、身近な題材を通じて人権問題を理解し日常業務に活かしていくことを目的に、DVD視聴やグループ討議、体験型研修など、さまざまな手法を用いています。

加えてより主体的な活動として、身近で起こり得る人権侵害の事例を想定し、未然に防いでいく、「人権に係るリスクマネジメント」の取り組みを始めました。2012年度の導入以来、ほとんどの職場で実施しています。2013年度は、「パワーハラスメント」や「障がい者への人権侵害」などが起こりうる人権侵害リスクとして挙げられました。2014年度は、各職場でこのようなリスクが現実のものとならないよう、人権研修や人権課題の取り組みのテーマに取り上げ、防止を図っています。

■「人権に係るリスクマネジメント」取り組みフロー

「人権侵害リスク」の洗い出し

職場でどんな「人権侵害リスク」が想定されるかを参加者で洗い出す

最優先課題の抽出・対策の検討

洗い出された「人権侵害リスク」について優先順位をつけ、最優先課題を決めるとともに対策を検討

対策の実行

最優先課題を人権研修などのテーマに選定し、未然防止のための研修やディスカッションを実施

社外 から一言

「人権監査」ができる 人材のさらなる養成を

今日の企業に求められる最重要課題は安全・環境・人権である。コンプライアンスの視点からもこの三分野とともに、財務・労働・情報分野が重視されている。これら六分野の基盤が人権である。すべての不祥事は多くの人々の人権侵害に結びつき、人権に関する正しい理解がないとコンプライアンスを真に徹底できない。すべての不祥事は人権認識に収れんするといっても過言ではない。財務監査のように人権監査ができる人材を重層的に養成することが安全にも直結する。今一度、人権監査ができる人材を養成する取り組みの強化を期待したい。



近畿大学
人権問題研究所 主任教授
北口 末広 様

私の 次の一歩

心配りがつながっていく 職場をめざして

2012年度から、人権リスクを洗い出し、その低減に向けてできることを出し合う、「気づき」を促す研修を行っています。人権リスクの洗い出しで多くの社員が挙げたのが「女性社員との接し方」でした。いま当区は男性の運転士ばかりですが、車掌が女性の場合もありますし、今後は女性運転士も配属されるでしょう。女性社員との接し方について、2014年度はDVD教材を題材にして、皆で考える研修を実施する予定です。

私は、「人権は相手に対する心配りの第一歩」だと思います。同僚のために、私のような内勤者は運転士のために、運転士はお客様のために、そのような、「誰かのために」がながっていく職場にしていきたいと思っています。



紀伊田辺運転区
副区長
嶋田 充浩

Check 「人権に係るリスクマネジメントの取り組み」を深化

2013年度は当社やグループ会社の49箇所を「モニター職場」に設定し、「人権に係るリスクマネジメントの取り組み」などに関する意見交換を実施しました。その際、各種取り組みの進捗状況の確認、日頃の悩みの相談および好事例の紹介などを行いました。

Action 取り組みと事例の共有を進めます

「モニター職場」の意見交換などを通じて得られた、各職場での人権侵害リスクの洗い出し方を、「発生が懸念される人権侵害リスクの洗い出し手法」という事例集にまとめ、人権啓発に関するさまざまな取り組み事例と併せて全箇所へ水平展開を行い、共有化を図っていきます。

用語解説

^{*1} 人権週間:1949年より、世界人権宣言の趣旨と重要性を広く訴えるとともに人権尊重思想の普及高揚を図るため、法務省と全国人権擁護委員連合会によって毎年12月10日(人権デー)を最終日とする一週間(12月4日～10日)と定められています。