



コンプライアンス

許認可を受けて事業を展開する当社にとって、
コンプライアンスを徹底し、社会的責任と公共的責任を
果たすことは経営の最重要課題です。



コンプライアンスの考え方・体制

コンプライアンス委員会を中心に、法令および社会規範の徹底を図っています。

コンプライアンス体制

当社は、2002年5月に「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、「倫理憲章」を制定して社内外に公開しました。

産業廃棄物の収集・運搬および中間処理にあたり「廃棄物の処理及び清掃に関する法律(以下「廃棄物処理法」という)」と関連する環境法令、当社が取り扱う廃油や石油製品などの製造、販売にあたっては「消防法」の適用を受けます。

また、「公的機関との取引、政治献金および寄付等の取り扱い」について「行動規範」に定め、公的機関の職員(元職員を含む)に対し、法令などで許容されているものを除き、接待、贈答などをしないよう徹底しています。

▼ コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会

目的 コンプライアンスの意識を組織全体に浸透させるための各種施策の立案と浸透状況の点検

構成 委員長:代表取締役社長
副委員長:事業統括本部長・事業統括本部担当役員
委員:総務部長・人事部長・監査室長・環境安全本部長・本社部門部長・同部長代理

事務局 事務局長:企画管理本部長
事務担当:本社コンプライアンス推進担当

コンプライアンス・オフィサー:
各部長・所属長(各部・事業所の最終責任者)

コンプライアンス担当者:副所長・次長以上の職位者

従業員

コンプライアンス相談窓口:人事部

コンプライアンス相談窓口の設置

当社は、従業員が法令に違反する行為などを発見した際に通報、相談できる「コンプライアンス相談窓口」を人事部に設置しています。

内部通報・相談者の保護を徹底した上で、適正に処理する仕組みを定めると同時に、コンプライアンス経営を強化することで、不正行為などを早期に発見し、是正できる体制を構築しています。

情報の保護・管理

当社は、2005年に「個人情報保護方針」を定め、個人情報の適切な保護について役員・従業員への周知徹底を図るとともに、管理強化に取り組んでいます。

また同年度に定めた「情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報の作成、使用、持ち出し、保管について、厳格な情報管理・運用をしています。インサイダー情報の、第三者への提供や私的利用による個人的な利殖を禁止しています。

なお、2016年度も、情報漏洩などの事件・事故は発生していません。

知的財産権の尊重

当社は、従業員が職務上行った発明などの知的財産について「職務発明規程」を定めています。職務発明に対する権利の帰属を明らかにし、発明者の権利を保障することにより、研究開発に対する意欲の向上を図っています。

コンプライアンスの取り組み

従業員の意識を高めるために定期的な勉強会を開催するなど、コンプライアンスの周知徹底に取り組んでいます。

コンプライアンスの浸透活動

当社は、法令遵守に対する従業員の意識を高めるため、さまざまな施策に取り組んでいます。

新卒・中途を含むすべての新入社員には、経営理念や倫理憲章、行動規範などを記載した携帯用の「倫理綱領」を配布しています。

さらに、全従業員を対象に、毎月1回コンプライアンス勉強会を開催しています。事業所・部署ごとに、その事業所の特性や課題に応じたテーマを設定しています。そのテーマは、環境関連法規制の動向だけでなく、産業廃棄物取り扱い時の事故防止や交通安全など、多岐にわたります。2016年度は、廃棄物処理法、建設業法、省エネ法、大気汚染防止法、土壌汚染防止法等の法律に加え、IoTにおけるセキュリティ、心肺蘇生法、新型インフルエンザ対策、職場マナー、火災予防などについて学びました。

また、収集運搬協力会社に対しては、事業所ごとに年1回以上、交通安全や廃棄物処理法の勉強会を実施し、事故の防止およびコンプライアンスの徹底に努めています。

女性の活躍推進に向けて

女性活躍推進法を踏まえ、2016年度より「2名以上の管理職候補者の育成」と「2名以上の営業職の配置」を目標に掲げ、5年間で達成をめざし、女性がより活躍できる雇用環境の整備を進めています。

2016年度には、一般職社員1名が総合職に転換し、営業職を1名採用しました。

「優良産廃処理業者認定制度」への対応

優良産廃処理業者認定制度は、産業廃棄物の排出事業者が優良認定事業者処理に委託しやすい環境を整備し、産業廃棄物の適正な処理が推進されることを目的とした制度です。5年以上の実績を有する産業廃棄物処理業者が一定の基準に適合した場合、許可証に優良マークが記載され、「産廃情報ネット」で紹介されます。さらに優良認定事業者には、処理業の許可の有効期間が通常の5年から7年に延長されるなどの特例が付与されます。

当社は、2011年4月に名古屋市から本制度の第1号事業者の認定を受けたことを皮切りに、2017年2月末現在で、延べ43(40都道府県+3市)の自治体から優良認定を受けています。



産廃情報ネットさんばいくんでの当社情報
<http://www.daiseki.co.jp/>

従業員のストレスチェック

労働安全衛生法の改正を踏まえ、全従業員を対象としたストレスチェックを専門家の指導のもとでプライバシーが保護される方法で実施しました。

ストレスチェックを通じて自身の心理的負担の程度に気付いてもらうとともに、希望者には産業医との面談を実施しました。



ストレスチェック説明会(名古屋事業所)

※ ストレスチェック制度：定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、本人にその結果を通知して、従業員に自身のストレス状況の把握を促し、早期改善を図る制度。

VOICE | 従業員から |



関西事業所
管理課 次長
砂川 俊一

障害のある従業員も働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

関西事業所では、2016年から障害者の雇用を始めました。入社当初は配属先の部署で業務に励んでもらっていましたが、最近では通常業務の合間に約1時間、他部署での作業を手伝ってもらっています。これによって本人の気分転換につながり、ミスが減ると同時に社交性も上がってきたように感じます。

講師として出席した「明石市障害者就労啓発セミ

ナー」では、こうした経験を踏まえ、障害の特性を理解して接することが大切ということを話させていただきました。約100名の方が参加し、事業主や採用担当者の方々の意識の高さが伝わってきて、大変有意義なセミナーでした。障害のある従業員には、今後も仲間と働く意義を伝え、長く前向きに勤めてほしいです。