



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「廃棄物の処理およ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

コンプライアンスの浸透活動

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

さらに毎月1回コンプライアンス勉強会を開催しています。セクションごとの特性または課題に応じたテーマを設定しています。

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。

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権を禁止しています。なお、2017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、発明者の権利を保証することにより、研究開発に対する意欲の向上を図っています。

「優良産廃処理業者認定制度」への対応

本制度は、産業廃棄物の排出事業者が優良認定事業者に処理を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ています。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。

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、2018年2月末現在で延べ46(43都道府県+3市)の自治体から優良認定を受けています。



人

当社が100年後も成長していくために、従業員一人ひとり、老若男女が健康で心豊かに長く働き続けることができるよう、ダイバーシティの実践に取り組んでいます。



ワークライフバランスの実現に向けた支援

従業員の仕事と家庭の両立を支援するために、法律に準じた育児休業規程、介護休業規程を制定し、育児や介護のための休業や、子どもの看護のための休暇などが取得できるよう配慮しています。また、サークル活動等運用規程に沿って、野球、フットサル、釣りなどのクラブ活動を推進しています。

▼ 休日関係

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
有給休暇取得率(%)		34.9	33.5	48.7	49.8
産休取得人数(人)	0	0	1	1	1
育児休業取得人数(人)	0	0	1	0	1

福利厚生をより充実するために全国各地の契約したホテルやゴルフ場などの施設を利用できる「ライフサポート倶楽部」に加入しています。従業員がやりがいのある仕事と私生活のバランスをとりながら、各人が持つ能力を十分発揮できるように生活総合支援を図っています。

▼ 福利厚生

単位(人)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
ライフサポート倶楽部利用者	1,275	1,122	997	823	1,493

公正な雇用の維持・確保

当社は、雇用の維持・確保を重要な経営課題と捉えています。過去5年間に人員削減などは実施しておらず、定期的に新卒者を採用しています。また、障がいのある従業員にも働きやすい職場環境づくりに努めています。

定年後に再雇用を希望し会社の定める条件を満たす従業員

▼ 再雇用

単位(%)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
定年退職者の再雇用希望割合	100	86	100	100	100
希望者の再雇用割合	100	100	100	100	100

については満65歳まで安心して働き続けることができる再雇用制度を整備しています。

ストレスチェックの実施

労働安全衛生法の改正による義務化にともない、2016年度より全事業所を対象にストレスチェックテストを導入しています。テストの実施自体は任意でありながら2017年度は100%に近い従業員が実施しました。高ストレスの結果が出た場合は希望に応じて医師面談や相談の上で適宜配置転換などをおこなっています。

VOICE 従業員から

社員の親睦と 企業イメージアップ!! ダイセキ関東軟式野球部



関東事業所 営業部
営業2課 主任
川崎 恭平

こんにちは、ダイセキ関東事業所野球部主将の川崎です。

関東事業所の野球部について紹介します。現在部員数は22名、2016年

に、野球を通じて性別、年齢、配属部署を問わず、社員相互の親睦を深め、周辺企業や住民とのコミュニケーションと会社のイメージアップを図ることを目的に結成しました。春と秋の佐野市が主催する野球大会へ参加しています。営業活動と同様に、つねに全力プレーで、優勝目指して取り組んでいます。



2018 七夕杯争奪軟式野球大会