
Communication on Progress

2019年10月4日
新光商事株式会社

表明

私たちの経営理念は、お客様の満足や健全で誠実な企業活動を第一に考えた事業運営を行っていくことです。しかし、人間はややもすると、企業のエゴや組織の利益を考えた、誤った行動を取らないとも限りません。当然のことながら、企業は社会の一員として、法律はもちろんのこと、社会のルールや道徳を無視して活動することは許されません。企業として正しい行動が取れる体制作りが極めて重要となっています。新光商事は、その体制作りの一環として、企業の行動指針を「企業行動規範」として取りまとめ、さらに、これを具体化し、社員一人ひとりの行動指針を示して、コンプライアンス意識を一層高める「企業行動基準」を策定しました。

この指針の内容は国連「グローバル・コンパクト」の10原則とも共通しており、当社はこの考えに賛同して「グローバル・コンパクト」に参加しました。指針の内容を継続的に実現するために、当社はさまざまな施策を実施しており、また、将来における更なる改善を目指しております。

取締役社長 小川 達哉

コンプライアンス

● 新光商事行動基準

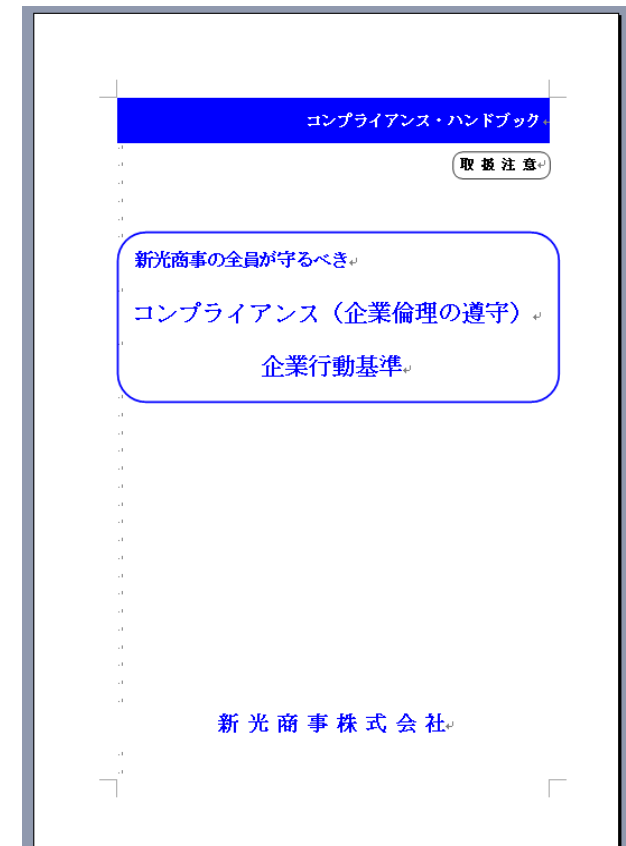
当社は2003年4月に社員全員が遵守すべきコンプライアンスの基本方針として、企業行動基準を策定しました。この基準は、当社の経営理念を実践するためにも不可欠なものです。

行動基準には「人権の尊重と差別的取り扱いの禁止」、「法令の遵守」および「地球環境の保全」等の項目が含まれており、行動基準を実践するために、「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、イントラネットへ掲載することで役員・社員等への周知徹底を図っています。

※2016年度 内容改正

新光商事行動基準概要

<http://www.shinko-sj.co.jp/csr/compliance/top.html>





SNSのモラル

- ・芸能人(玉木宏さん)のクレジットカード番号の一部が掲載された伝票の写真を成田空港の店員が投稿。
- ・餃子の王将に来店した客が、同店内で全裸撮影し投稿。当該顧客を業務妨害と公然わいせつで刑事告訴。
- ・ローソンの従業員がショーケース内に入った画像を投稿。フランチャイズ契約の解除。
- ・ステーキハウス/ブロンコビリーの従業員が店内冷蔵庫に入った画像を投稿。後日同店が閉店。 etc...

・出張時、顧客の正門前での写真と「出張ナウ」と投稿。
・仕事の愚痴を投稿。内容に秘密情報が含まれていた。
⇒ 顧客より大クレーム。担当役員が謝罪対応。
出入禁止処分。

当社は全社員を対象に、Eラーニングを用いたコンプライアンス教育を定期的実施しています。その内容はグローバルコンパクトの10原則の範囲に留まらず、「安全保障輸出管理」や「個人情報保護」および「インサイダー取引規制」等を含みます。毎度必ずテストを盛り込み、社員がコンプライアンスへの理解を深められるよう啓蒙活動を行っています。

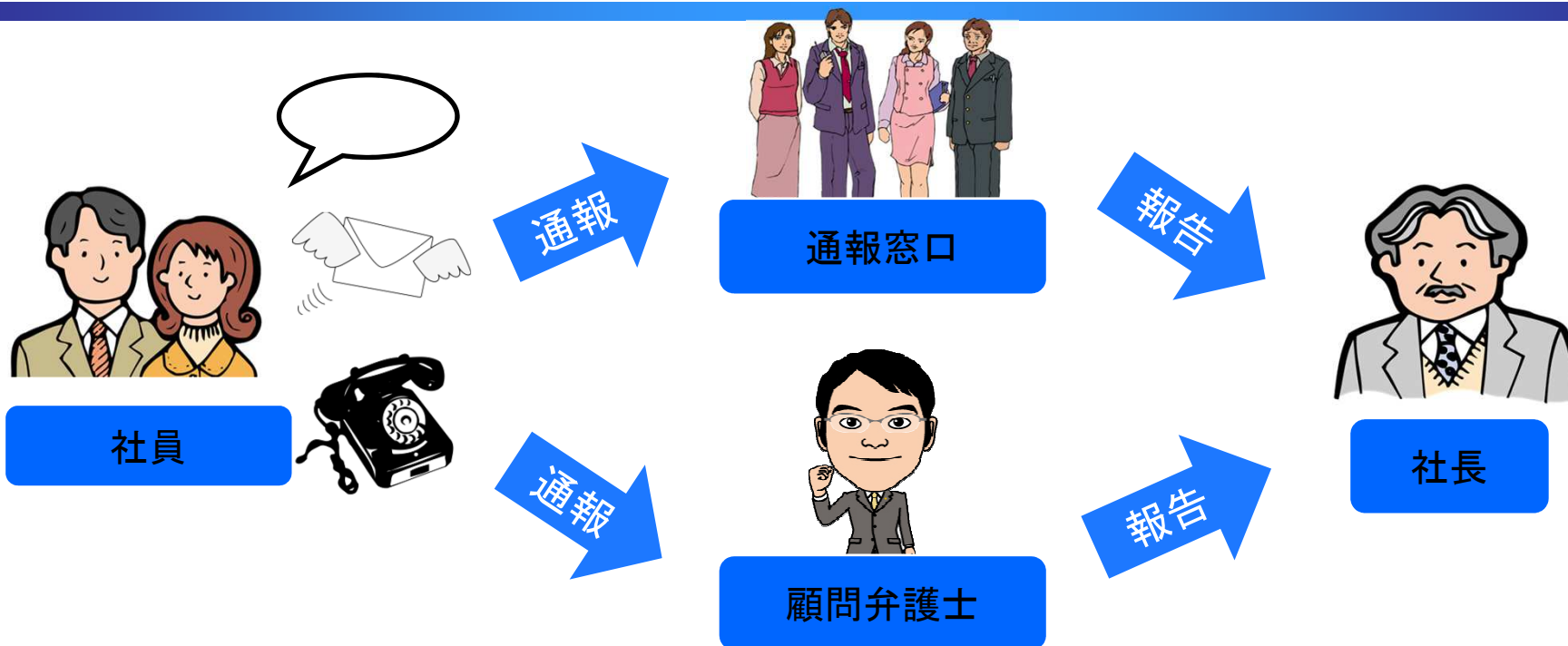
【教育実績】

2017年: インサイダー取引規制、下請法の遵守、輸出管理、秘密情報管理

2018年: インサイダー取引規制、独占禁止法・下請法の遵守、輸出管理

※ その他新人教育、子会社への教育も実施

● 相談・通報窓口の設置



各職場で解決が困難な問題や、上司に相談することが必ずしも適切でないコンプライアンス違反に関して相談・通報できる窓口を社内外に設置しています。当該社員の希望により匿名での通報・相談も可能とし、プライバシーの保護、利用したことを理由とした不利益や報復の禁止を規定することにより相談しやすい環境を構築しています。

相談・通報内容は、コンプライアンス委員長(社長)に報告されることで経営トップが自らリスク情報を認知できる仕組みとなっています。

人権尊重



人権尊重

当社は、「企業行動基準」において、社員の人権を尊重し、人種、信条、宗教、国籍、性別、年齢、身体的特徴等の理由で、嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保することを明示しています。また、ハラスメント行為を防止するため、Eラーニングでの教育実施に加え、専用の相談窓口を設置し対応に当たっています。社員がこの基準に違反した場合は、就業規則に則って処罰を行うこととしています。



社員とのコミュニケーション

当社では、立候補者の中から信任投票にて選出された3名の従業員代表(任期2年)を選任し、就業規則の改訂時に説明を行い、労働条件についての意見交換を行っています。

● メンタルヘルス対策

現代ではストレス要因の増加を受けて、メンタルヘルス対策の重要性が年々高まっています。当社におけるメンタルヘルス対策としては、集合研修や小冊子の配布を通じて啓蒙活動を行っている他、毎月1回の健康相談室において産業医との面談の機会を設けています。また、残業時間が多く、特に重い負荷のかかっているとみられる社員については、適宜、健康診断の受診もしくは産業医との面談を行うよう勧告しています。

● ワークライフバランス

当社では、社員が仕事とのバランスを取りながら、私生活においても多様な生き方を選択・実現できるように、勤務制度、休暇・休職制度および福利制度を通じてサポートを行っています。通常の有給休暇制度に加え、結婚、出産、怪我や病気の治療もしくは介護のための専用の休暇制度を整備しています。

また2009年には育児もしくは介護のための短時間勤務制度を新たに設けています。育児短時間勤務の期間は、法定基準を超えて、対象となる子が小学校就学の始期まで、となっています。

● 新光商事環境方針

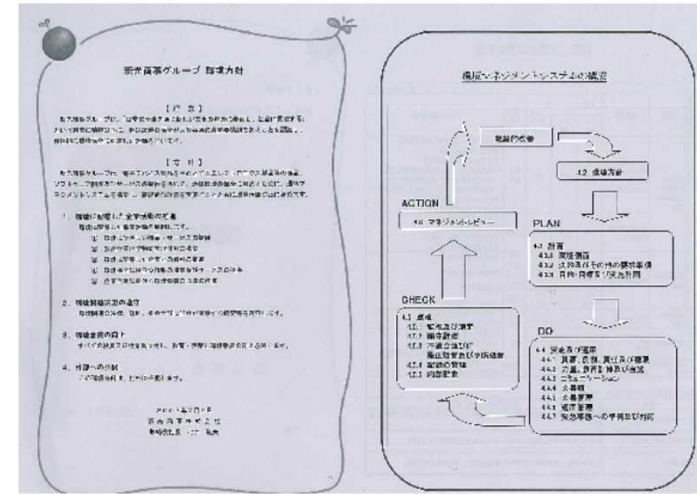
2011年度 環境マネジメントカード

環境マネジメントシステム (ISO14001)

新光商事グループ

180-8504 発行

項目	内容	達成目標	計画	実績	備考
1	環境マネジメントシステム	ISO14001認証取得	2007年7月	2007年7月	取得
2	環境マネジメントシステム	ISO14001認証維持	2008年7月	2008年7月	維持
3	環境マネジメントシステム	ISO14001認証維持	2009年7月	2009年7月	維持
4	環境マネジメントシステム	ISO14001認証維持	2010年7月	2010年7月	維持
5	環境マネジメントシステム	ISO14001認証維持	2011年7月	2011年7月	維持



当社は2007年7月に環境方針を制定しホームページ上で公開しています。方針は「環境に配慮した企業活動の推進」、「環境関連法規の遵守」および「社員の環境意識の向上」について規定しており、方針と直近の3年間分の目標を記載した環境マネージメントカードを毎年、全社員に配布し継続的な啓蒙に努めています。

新光商事環境方針
<http://www.shinko-sj.co.jp/csr/environment.php>

1) 関連法規の遵守

- 事業活動の推進にあたり、環境関連法規並びに当社が同意する協定等を明確化し、遵守状況を監視。
—年1回都道府県知事に対し、マニフェスト発行状況を報告。

2) 環境に配慮した事業活動の展開

① 製品含有化学物質管理活動の推進

- 全社でのセンター管理の実施
- 回答した電子メールの保管、記録

② 業務の効率化の推進

- 業務のシステム化・ムダな業務の見直し等を推進

- 残業時間16.1h/人/月(2014年度実績)⇒16.5h/人月(2015年度実績)

③ 企業活動における環境負荷の低減の推進(2015年度実績(対2011年度比))

- 電気使用量の削減:27%削減

- コピー用紙の購入量削減:13%削減

- 梱包資材の購入量削減:36%削減

- 廃棄物排出量の削減6%削減

④ 顧客要求グリーン調達への協力

- 仕入先への展開と、その記録保管

3) 環境意識の向上

- 年1回、すべての役員及び従業員に対し「環境基礎教育」を実施し、営業には「製品含有化学物質管理教育」を加えて実施