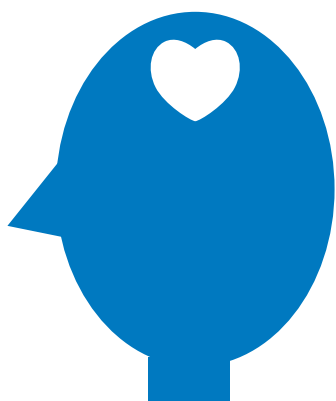


日本工営グループ行動指針



目次

まえがき	03
日本工営グループ経営理念	04
日本工営グループ行動規範	05
1. 信頼の確立	06
2. 高品質な技術サービスの提供	06
3. 公正・透明な事業活動	07
4. 働きやすい職場環境の構築	08
5. 広報活動と情報開示・情報保護	09
6. 地球環境への配慮と保全	09
7. 社会への貢献	10
8. ブランド価値の維持・向上	10
日本工営グループ役員・従業員行動基準	11
1. 信頼の確立	12
1-1 誠実で倫理的な行動	12
1-2 社会規範と法令の遵守	12
2. 高品質な技術サービスの提供	13
2-1 技術の研究開発	13
2-2 技術品質の確保	13
3. 公正・透明な事業活動	13
3-1 公正で自由な競争に基づく営業活動	13
3-2 適正な調達取引	14
3-3 適正な財務報告	14
3-4 知的財産の保護と活用	14
4. 働きやすい職場環境の構築	15
4-1 人権の尊重	15
4-2 明るく安心して働ける職場づくり	15
4-3 ワークライフバランスの実現	15
4-4 安全環境の整備	16
4-5 人材の育成と能力開発	16
5. 広報活動と情報開示・情報保護	17
5-1 広報・IR活動の充実	17
5-2 情報管理の徹底とインサイダー取引の防止	17
6. 地球環境への配慮と保全	18
6-1 地球環境に配慮した技術・製品の提供	18
6-2 地球環境負荷低減の事業活動	18
7. 社会への貢献	19
7-1 事業活動を通じた社会への貢献	19
7-2 社会貢献活動への参画	19
8. ブランド価値の維持・向上	19
運用	20
日本工営グループ行動指針解説	21

まえがき

平成 18 年 4 月の日本工営グループ企業行動憲章制定および平成 18 年 10 月の企業行動基準策定以来 7 年近くが経過しました。その間社会情勢も変化し、「持続可能な社会の発展に向けて、企業が高い倫理観を持つとともに、法令遵守を越えた企業自らの社会的責任 (Corporate Social Responsibility) を認識し、その責任を果たすべきである」との考え方が国際的に広まっています。

そこで日本工営グループは、この社会情勢変化に対応して企業行動憲章および企業行動基準を改定することとしました。

改定版は、現在の「企業行動憲章」「企業行動基準」(以下現行版)を「日本工営グループ行動指針」に一本化し、「日本工営グループ行動規範」と「日本工営グループ役員・従業員行動基準」で構成しています。「日本工営グループ行動規範」(以下「規範」)は、主として会社の責務・方針であり、「日本工営グループ役員・従業員行動基準」(以下「基準」)は主として役員・従業員の責務と位置付けています。

「日本工営グループ行動指針」において、「規範」および「基準」は一体不可分な面があり、経営理念や「規範」に謳われた価値観、信条にもとづくとともに「基準」に従い業務を遂行することは、日本工営グループに所属する役員・従業員一人ひとりの責務です。常に「日本工営グループ行動指針」を熟読のうえ手元におき、これを羅針盤として日々行動してください。

日本工営グループ経営理念

「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」

当社は、1946年、戦後の国の復興と発展を願う技術者が集い、設立した会社です。以来、国内外でいくつもの社会資本整備事業に携わってきました。組織の信条としているのは、創業者久保田豊が信念としていた「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」です。この理念は、その後、経営理念として代々引き継がれ、現在も社員一人ひとりの心の拠所として、社の持続性を根底から支えています。

どのような仕事でも新たな領域に挑戦する時、必ず困難に遭遇します。それに立ち向かいそれを克服するには勇気が必要です。そして、勇気はその根源としての誠実さがあって初めて湧き上がり、少々のことではくじけず継続的に物事に取り組むことができます。結果として課題が解決され自ずと道が拓けるものです。「誠意をもって」には、このような挑戦の気概、誠心誠意仕事へ取り組む姿勢が示されているとともに、顧客、共に働く仲間のみならず誰に対しても誠実であることが信頼関係を築く基本であり常に心掛けるべきことであるという意味も込められています。「技術を軸に」は、我々の使命、社会的価値は、常に志を高く持ち自らの技術を磨くことに励み、蓄積された技術力をサービスとして提供することにより社会の持続可能な発展に貢献することであることを示しています。

今後、グローバル化を推進し、当社がこれまで経験のない地域、分野、業域に踏み出す際には、必然的に、克服すべき様々な課題に遭遇することが予想されます。しかし、社の持続的な発展のためには、既成の枠に囚われず、勇気と知恵を持って未知の領域に踏み出すことが必要です。これからも、国際社会から尊敬と高い評価の得られる企業へと成長するために、経営理念に立脚し、グループ社員が一丸となって、国内外のそれぞれの地域やそこで暮らす人々の豊かな生活の基盤となる様々な社会資本の構築に取り組んでいきます。

2013年4月
日本工営株式会社
代表取締役社長

廣瀬典昭

日本工営グループ行動規範

1. 信頼の確立

1-1 誠実で倫理的な行動

誠実で倫理的な行動、技術サービスや製品の品質維持・向上、コーポレートガバナンスの充実、に取り組み社会から信頼され尊敬される企業を目指します。コーポレートガバナンスにおいては、コーポレートガバナンスに関する方針を徹底してその施策を実施し、経営の透明性と信頼性を確保します。

1-2 社会規範と法令の遵守

社会規範と法令遵守を徹底します。また利益相反行為には厳正に対処します。加えて、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体は断固として排除し、関係遮断を徹底します。

2. 高品質な技術サービスの提供

2-1 技術の研究開発

社会のニーズを的確に把握し、常に先端を目指す技術の研究開発に取り組みます。

2-2 技術品質の確保

プロフェッショナル集団であるとの誇りを持ち、顧客の信頼と満足の得られる高品質、安全・安心な技術サービスと製品を提供するため、万全の品質確保に取り組みます。

3. 公正・透明な事業活動

3-1 公正で自由な競争に基づく営業活動

不正な手段による利益の追求を排し、公正、透明で自由な競争のもと法令を遵守した営業活動を行います。

3-2 適正な調達取引

ビジネスパートナーである取引先の皆さまとは、互いの立場を尊重して公正な取引を行います。

3-3 適正な財務報告

財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムを整備し、公正かつ適正な会計記録を作成のうえ財務報告を行います。

3-4 知的財産の保護と活用

知的財産を保護・管理するとともに、積極的に活用して社会の持続可能な発展に貢献します。

4. 働きやすい職場環境の構築

4-1 人権の尊重

多様性を認め、人種、国籍、性別、思想、信条ならびに社会的身分などを理由とした雇用機会の制限や処遇の差別は行いません。

4-2 明るく安心して働ける職場づくり

自由闊達な企業風土のもと、意欲と能力ある従業員の雇用を守り、労使協調を重んじる明るく安心して働ける就業環境を構築します。また、労働条件等の決定に際しては誠実に建設的な協議・交渉を行い、健全な労使関係を維持・発展させます。

4-3 ワークライフバランスの実現

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる職場づくりを推進します。また、様々なライフスタイルに対応するため、総労働時間の短縮や雇用形態、勤務形態を多様化します。加えて、過重労働対策およびメンタルヘルス対策を推進し、従業員の健康づくりを積極的に支援します。健康を保ち、ゆとりや豊かさを実感できる就業環境を維持・促進します。

4-4 安全環境の整備

企業活動のあらゆる場面で人の安全を最優先します。

4-5 人材の育成と能力開発

高い倫理観を持ち、創造性と優れた専門性を有する人材を育成するために、企業倫理および職業倫理に関する教育や啓発活動を継続的に行います。また、専門知識や技術を高める仕組みや制度を整備し、公的資格の取得を奨励し支援します。

5. 広報活動と情報開示・情報保護

5-1 広報・IR 活動の充実

開かれた株主総会や充実した IR 活動を通じてステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを促進し、経営の透明性と信頼性を確保します。

5-2 情報管理の徹底とインサイダー取引の防止

顧客情報、個人情報を含む職務上知り得た全ての情報の保護・管理を徹底し、不正利用と漏洩の防止を図ります。また、インサイダー取引を防止するための法令遵守を含む必要な体制を整備します。

6. 地球環境への配慮と保全

6-1 地球環境に配慮した技術・製品の提供

地球環境保全は人類共通の重要課題であることを認識し、持続可能な社会の実現に資する研究や技術開発を推進します。

6-2 地球環境負荷低減の事業活動

環境に関する法令、国際規格、「環境配慮 10 箇条」等の社内ルールを遵守し、自然環境と生活環境の調和したより豊かな環境の創造を目指し、環境に配慮した事業活動を積極的に推進します。

7. 社会への貢献

7-1 事業活動を通じた社会への貢献

グローバルな視野を持ち、国や地域の歴史・文化を尊重し、地域特性に応じた優れた技術サービスや製品の提供により、社会の持続可能な発展に貢献します。

7-2 社会貢献活動への参画

地域社会の一員であることを認識し、地域の福祉と豊かな社会の実現に向けて、地域との連携を図り、良き企業市民として社会貢献活動を行います。また、役員・従業員が自発的な社会貢献活動に参加することを奨励し支援します。加えて、公益信託久保田豊基金に対する日本工営グループからの支援活動を通じ、開発途上国の技術者育成に協力します。

(注) 故・久保田豊氏は、日本工営株式会社の創業者

8. ブランド価値の維持・向上

日本工営グループのブランド(信用)を誇りある経営資源と認識して、その価値を守り、高めます。

日本工営グループ役員・従業員行動基準

1. 信頼の確立

1-1 誠実で倫理的な行動

- 1-1-1 (1) 優れた技術サービスと製品を適正な価格で提供し、高い評価と信頼を得ることができるよう、誠実に業務を遂行します。
- 1-1-1 (2) 技術サービスの提供に際しては、技術者倫理および企業倫理に基づいて、中立・独立性を堅持します。また、当該業務の工事請負等に特別な利害関係を持つ第三者からの協力、支援および便宜供与は受けません。
- 1-1-1 (3) 技術サービスと製品の信頼性を堅持します。虚偽の報告、事業目的や発注意図に合わせたデータの改ざんなどは決して行いません。
- 1-1-1 (4) 顧客の皆さまや地域の住民の方から業務について問合せや苦情があった場合には、速やかに調査のうえ誠実に対応します。
- 1-1-1 (5) 不正・不祥事を起こさないよう公私を問わず常に高い倫理観をもって誠実に行動し、日常の行動を通じて不正・不祥事の予防・早期発見に努めます。不正・不祥事が発生した場合には、公正かつ迅速に対処します。
- 1-1-1 (6) 「日本工営グループの利益を犠牲にして、個人的な利益を得ようとする、あるいはそのおそれのある行為、すなわち利益相反行為」は回避します。もしこのような状況が生じるおそれのある場合、あるいは生じた場合には上位職位者または関係部署に相談します。

1-2 社会規範と法令の遵守

- 1-2-1 (1) 職務遂行のすべての場面において、国の内外を問わず各国・地域の社会規範、法令、会社の行動規範、社内ルール of 遵守を優先するとともに、高い倫理観と社会的良識をもって行動します。
- 1-2-1 (2) 国連グローバル・コンパクトなどの国際社会規範を尊重します。
(注) 現在の国連グローバル・コンパクトは人権・労働・環境・腐敗防止に関する 10 原則です。
具体的には、原則 1. 人権擁護の支持と尊重 2. 人権侵害への非加担 3. 組合結成と団体交渉権の実効化 4. 強制労働の排除 5. 児童労働の実効的な排除 6. 雇用と職業の差別撤廃 7. 環境問題の予防的アプローチ 8. 環境に対する責任のイニシアチブ 9. 環境にやさしい技術の開発と普及 10. 強要・賄賂等の腐敗防止の取組み
- 1-2-1 (3) 反社会的な団体や個人に対しては、いかなる名目であれ利益供与などは行いません。また、業界団体や地域企業等と情報を共有し、関係機関と協議のうえ結束して反社会的勢力の排除に向けて取り組みます。

2. 高品質な技術サービスの提供

2-1 技術の研究開発

- 2-1-1 (1) 高い品質の技術サービスや製品を提供するために常に技術力の向上に努めます。
- 2-1-1 (2) 最新の専門技術の動向や法改正などの情報収集を常に行い、安全、環境、人権等への配慮に取り組みます。
- 2-1-1 (3) 学会や協会等の活動に積極的に参加し、常に最新の技術動向を把握したうえで、社会のニーズに即した先端技術、独創的技術の研究開発を行います。

2-2 技術品質の確保

- 2-2-1 (1) 提供する技術サービスや製品について、安全性を確保しつつ顧客の皆さまの信頼を得られるよう、品質確保に万全を期します。このため、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムなどに定めた手順に基づき、品質管理を徹底します。
- 2-2-1 (2) 契約に定められたサービスや製品は、契約期日内に完了・納品します。やむを得ない理由で遅れるおそれがある場合には、速やかに顧客の皆さまに理由を説明するとともに対応策を提案し協議します。
- 2-2-1 (3) 技術サービスや製品に瑕疵責任が発生した場合は、迅速かつ誠実に対応します。また、原因を究明し再発防止策を講じるとともに社内外への必要な報告と情報の開示を行います。

3. 公正・透明な事業活動

3-1 公正で自由な競争に基づく営業活動

- 3-1-1 (1) 独占禁止法、不正競争防止法等の国内外の競争法を遵守し、営業活動はもとより業務の受注および業務執行において不正行為はしません。また、その疑いを持たれる行動もとりません。
- 3-1-1 (2) 国内外の政治・行政とは、利益供与など癒着と誤解される行為は決して行わず、透明性が高い健全かつ正常な関係を構築します。
- 3-1-1 (3) 事業活動に際し、いかなる相手に対しても不当な利益や優遇措置を目的とした贈収賄やそれと疑われる行為および社会通念上許される範囲を超える過度な便宜供与は行いません。

- 3-1-(4) 公正で自由な競争のもとで適正に収集した情報に基づき、最適な技術提案と適切な積算価格によって受注を目指します。また、品質や安全に影響を及ぼすような価格での応札は行いません。
- 3-1-(5) 顧客の皆さまからの入札指名には誠意ある対応を行います。指名を辞退する場合でも、所定の社内承認手続を経て決定し、顧客の皆さまに対して理由を説明します。
- 3-1-(6) 契約金額の精算・請求は、契約書に基づき公正に行います。

3-2 適正な調達取引

- 3-2-(1) 取引上の立場を利用して、取引先の皆さまに対し、優越的な地位の濫用は行いません。また、取引先の皆さまの経営に不当に介入いたしません。
- 3-2-(2) サービスや物品の調達に際し、下請法などの法令や公正取引委員会の指針などを踏まえた、安全、品質、環境、価格、納期などに関する調達基準に沿って、公正に評価したうえで取引先を決定します。また、日本工営グループ行動指針への賛同を得るようにします。
- 3-2-(3) 事前に合意した条件に基づいて適正に契約を締結し、これに従って公正に取引を行います。
- 3-2-(4) 社会通念上許される範囲を超えて、取引先の皆さまからの金品の贈与や接待は受けません。また、特定の取引先に対し不適切な便宜を図りません。
- 3-2-(5) 取引先の皆さまの法令遵守、品質・安全性、環境保全、情報セキュリティー、公正取引・倫理、安全衛生、人権・労働などの果たすべき社会的責任の実行支援を行います。

3-3 適正な財務報告

財務・税務会計の正確性および信頼性を確保するため、企業会計原則や税法などの関連法規、会社方針、社内ルールを遵守し、取引の実態に基づき適正な会計処理のうえ財務報告を行います。

3-4 知的財産の保護と活用

- 3-4-(1) 会社の保有するノウハウ・新技術を含む知的財産を、社会に役立つよう積極的に活用します。
- 3-4-(2) 開発成果として保有する特許権、著作権、商標権等の知的財産権を適切に保護し管理するとともにソフトウェアの不正使用などによって他者の保有する知的財産権を侵害しません。

4. 働きやすい職場環境の構築

4-1 人権の尊重

- 4-1-1 (1) 人権に関連した法令・規制を遵守します。
- 4-1-1 (2) 一人ひとりの人格、多様な価値観、個性を尊重し、互いに敬意をもって接し合い、また責任感を持って行動します。
- 4-1-1 (3) 人権に関するILOの取り組みを尊重し、ILOの勧告に反する児童労働やあらゆる形態の強制労働を認めません。また取引先にも同様の措置を求めます。
(注) ILO = 国際労働機関
- 4-1-1 (4) セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、職場における不当な取扱いや嫌がらせを行わず、またこれを許しません。
- 4-1-1 (5) 個人のプライバシーを尊重し保護します。個人の秘密情報は定められた手続きに則って細心の注意をもって取り扱い、それを漏洩したり、不必要に取得しません。

4-2 明るく安心して働ける職場づくり

- 4-2-1 (1) 多様な人材が能力を発揮できるよう、常に相手の立場に十分に配慮して行動し、雇用形態に関わりなく快適に働ける職場づくりを行います。
- 4-2-1 (2) 社内各所において活発なコミュニケーションを心がけ、経営情報の積極的な共有により従業員一人ひとりが経営参画意識を高め、役員・従業員相互の一体感と信頼感を醸成します。
- 4-2-1 (3) 公正で公平な考課制度に基づき、従業員の能力・適性および業績を評価し、適切に処遇します。
- 4-2-1 (4) 世界各国から多様な人材を集めて事業活動を展開するにあたり、各国・地域の事情に応じた適切な労働環境を整備します。
- 4-2-1 (5) 個人の政治的信条や宗教の信仰を尊重します。ただし、法令や職場で認められた個人的な礼拝などを除き、勤務時間中および職場においては、政治活動および宗教団体の勧誘等の宗教活動はしません。

4-3 ワークライフバランスの実現

- 4-3-1 (1) 仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加など、仕事と生活の調和を図ります。
- 4-3-1 (2) 「支店長・事業部長・部課長等管理職者や管理技術者・プロジェクトマネジャー(PM)・現場代理人」(以下「管理者」という)は、過重労働撲滅に向けて効果的・効率的な仕事の進め方の指導や仕事配分の適正化を行います。

Ⅱ. 日本工営グループ役員・従業員行動基準 = 役員・従業員の責務

4

働きやすい職場環境の構築

- 4-3-(3) 前記(2)と同時に、一人ひとりが意識改革や職場風土の改善を進めながら生産性の高いメリハリのある働き方に改めることで、仕事と生活が調和した、いきいきと働き続けることができる職場を実現します。
- 4-3-(4) 健康づくりに取り組み、心身の健康の維持・向上を図ります。

4-4 安全環境の整備

- 4-4-(1) 労働安全衛生に関する法令や社内ルールを遵守します。
- 4-4-(2) 業務上の事故、傷病の予防に取り組み、役員・従業員、協力会社、その他バリューチェーンに関わる人々の安全を守ることに全力で取り組みます。
- 4-4-(3) 業務の実施にあたり、関係者すべての安全を最優先に安全管理体制を構築します。
- 4-4-(4) 事故や災害が予見される場合は速やかにその状況を調査し、事故や災害を予防します。
- 4-4-(5) 危機管理対応のため緊急連絡および対策本部の設置などを明記した所定のマニュアルを整備します。事故や災害が発生した場合は、これに従って迅速に対応するとともに、社内外へ必要な報告と情報の開示を行い、事故等の再発を防止します。

4-5 人材の育成と能力開発

- 4-5-(1) 倫理観を磨き、創造性や専門性などの能力向上のための自己研鑽に取り組みます。
- 4-5-(2) 「管理者」は、OJTを通じ後継者を育成し、技術を伝承します。
- 4-5-(3) 「管理者」は、キャリア育成メニューや外部の教育・研修などの機会に所属員のメンバーを積極的に参加させ自己研鑽を支援します。

5. 広報活動と情報開示・情報保護

5-1 広報・IR活動の充実

- 5-1-1 (1) 積極的にIR活動に取り組み、ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを図ります。双方向コミュニケーションによりステークホルダーの皆さまから得られたご期待やご意見などについて検討のうえ、事業活動に適宜反映します。
(注)IR：Investor Relations = 株主・投資家向けの広報
- 5-1-1 (2) 株主総会は株主と会社とのコミュニケーションを密にすることのできる大切な場ととらえ、開かれた株主総会を行います。
- 5-1-1 (3) 法令等に基づく情報開示を適正に行うほか、企業情報を適時かつ適切に伝える広報活動を行います。
- 5-1-1 (4) 会社の経営理念、経営方針、事業見通し、収益状況、利益配分に関する基本方針などの市場関係者のニーズの高い情報や、ステークホルダーが求める環境や社会の安全などに関わる会社の情報を、適時かつ適切に、正確・迅速かつ公平・積極的に開示し、社会への説明責任を果たします。

5-2 情報管理の徹底とインサイダー取引の防止

- 5-2-1 (1) 情報セキュリティ基本方針に基づき、情報基盤の整備などを進めます。
- 5-2-1 (2) 顧客情報や個人情報をはじめとする全ての情報に対する重要性を認識し、秘密情報は、その収集、記録、保存、管理、移送、利用、廃棄等において適切に取り扱います。
- 5-2-1 (3) 契約上の守秘義務を果たすことを業務遂行における基本とします。在職中、退職後を問わず顧客、取引先をはじめ経営、技術、営業などの公式または非公式の全ての秘密情報を適切に管理し、許可なく第三者に開示して関係者に損害を与えたり、自己または第三者の利益を図るために使用しません。
- 5-2-1 (4) 自社や他社の株価に影響のある業務上知り得たインサイダー情報を会社が公表する前に、自社、個人または特定の第三者を利するために漏洩しません。
- 5-2-1 (5) 会社の職位、職務あるいは取引関係を利用して知り得たインサイダー情報による不正な株式等の取引は行いません。

6. 地球環境への配慮と保全

6

6-1 地球環境に配慮した技術・製品の提供

地球温暖化防止、生物多様性などの環境保全・創出、再生エネルギー利用、資源の持続可能な有効活用・省エネルギーに関する研究と技術開発を推進し、最適な技術を活用して環境負荷の低減に資する技術サービスや製品づくりを行います。

6-2 地球環境負荷低減の事業活動

- 6-2-1(1) 事業活動において、廃棄物の発生抑制、再使用、再資源化による廃棄物削減、省資源に努め、環境負荷を低減する循環型社会の形成に取り組むとともに、グリーン調達、省エネルギー等の活動を積極的に進めます。
- (注) 廃棄物の発生抑制 (Reduce)、再使用 (Reuse)、再資源化 (Recycle) の英語の頭文字をとって 3R (スリーアール) 政策と呼ばれる (経済産業省が推進する政策)。
- 6-2-1(2) 事業活動を通じて発生する産業廃棄物等を適正に処理します。特に人の健康や生活環境に被害を及ぼすおそれのある廃棄物については、徹底した管理を行います。

7. 社会への貢献

7-1 事業活動を通じた社会への貢献

- 7-1-1 (1) 世界各地で実施した社会経済基盤構築・維持管理、災害復興支援などの数多くのプロジェクトを通じて蓄積してきたノウハウや幅広い技術、それらを融合した総合力を発揮し、全社一丸となって国内外からの多様なニーズと期待に応え、持続可能な発展を可能にする技術を提案します。
- 7-1-1 (2) 地球環境に配慮した技術サービスの提供により、社会の持続可能な発展に貢献します。
- 7-1-1 (3) 技術サービスや製品の提供にあたり、社会的に弱い立場にある方々に配慮し、バリアフリー社会の実現に貢献します。
- 7-1-1 (4) 開発途上国における技術サービスの提供にあたっては、技術移転を適切に行います。
- 7-1-1 (5) 業務を通じて培われ蓄積した技術や経験を、社会に還元するよう積極的に取り組みます。そして、それらを学会や論文あるいは社外講演会等で積極的かつ適正に発表します。

7-2 社会貢献活動への参画

- 7-2-1 (1) 自然災害等の発生時には、業務を通じて培った知識や経験を活用し、地域住民に対し積極的に人道的支援を行います。
- 7-2-1 (2) 社会貢献や地球環境保全の活動にあたり、問題解決に必要なNPOやNGO等とも意見交換を行い、連携・協働して、社会の健全で持続可能な発展に貢献します。
- 7-2-1 (3) 研修生の受入れや社外への講師派遣など地域社会への協力、貢献活動を行います。

8. ブランド価値の維持・向上

日本工営グループのブランド(信用)を誇りある経営資源と認識して、その価値を守り、高め、社会に広く認知してもらえよう、良識と責任感を持って行動します。

運用

(1) 「日本工営グループ行動指針」(以下「指針」)の制定および改定等

この「指針」は、日本工営においては企業行動会議の承認を経て社長決裁により、制定・発効します。子会社においては、各社の承認手続きにより、制定・発効します。

改定は、必要に応じて同様の手続きにより行います。なお、子会社は日本工営の承認を得て「指針」と矛盾しない範囲で、その内容を一部変更することができます。

(2) 役員・従業員の責務

「日本工営グループ行動規範」(以下規範)は、主として会社の責務・方針であり、「日本工営グループ役員・従業員行動基準」(以下基準)は主として役員・従業員の責務です。しかし規範・基準は一体不可分な面があり、役員・従業員は「指針」に則り行動する責務を負います。また、役員・従業員は自らの指揮命令下にある従業員に対して、「指針」に則り行動するよう指導・監督するとともに自ら率先垂範する責務を負います。従業員とは「正社員、契約社員、臨時社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員」の総称です。

(3) 違反時の措置

「指針」に違反した場合は、法令上の制裁を受けることのあるほか、その内容に応じて、就業規則等に定めた懲戒処分等が適用されることがあります。

(4) 相談・通報窓口

判断に迷ったときや「指針」に違反した行為または違反するおそれのある行為を知った役員・従業員は、まず上位職位者に相談してください。相談を受けた上位職位者は、適切に対応する責務を負います。

上位職位者への相談が困難な場合は、日本工営または子会社が定める相談・通報窓口にご相談・通報してください。相談・通報したことによって、会社から不利益な取扱いを受けることはありません。

(5) 問合せ先

本「指針」についての不明な点、解釈等の問合せ先は、日本工営のリスク管理委員会事務局および同委員会の部会事務局とします。子会社においては、各社が定めた組織へまず問い合わせてください。

日本工営グループ行動指針解説

1. 改定の経緯を説明します。

企業は理念・ビジョンの実現にあたり、中長期計画や年度計画を策定し、各種目的・目標を設定し、業務を遂行します。同時に、役員・従業員一人ひとりには各企業固有の行動指針に則って業務を遂行することが要請されます。行動指針に反する行為によって目的・目標を達成しても、それが場合によっては広く社会から非難を受け、日本工営グループの事業継続が困難となる事態につながる可能性がありますので、役員・従業員全員が日々の業務遂行の際に行動指針を常に意識し、行動する必要があります。また、行動指針は役員・従業員の業務遂行の指針として有用であることが求められると同時に、常に時代の潮流を反映していることが必要であり、適宜改定を要するものです。

(注) 目的 (Objective) ・ ・ ・ 達成すべきことが言葉で表されている
目標 (Goal) ・ ・ ・ 数値目標

日本工営グループでは平成 18 年 4 月の日本工営グループ企業行動憲章制定および平成 18 年 10 月の企業行動基準策定以来 7 年近くが経過しました。その間社会情勢も変化し、現在では、「持続可能な社会の発展に向けて、企業が高い倫理観を持つとともに、法令遵守を越えた企業自らの社会的責任 (Corporate Social Responsibility) を認識し、その責任を果たすべきである」との考え方が国際的に広まっています。

このため今回の改定では、従来の企業行動憲章・企業行動基準を継承しながらも、国際的な潮流を取り入れることを主眼として、「持続可能な社会の発展」と「社会的責任」という 2 つのキーワードを追加し、加えて喫緊の課題であるワークライフバランスについての行動指針を追加することとしました。

改定版は、従来の「企業行動憲章」「企業行動基準」(以下現行版)を「日本工営グループ行動指針」に一本化し、「日本工営グループ行動規範」と「日本工営グループ役員・従業員行動基準」で構成しています。「日本工営グループ行動規範」(以下「規範」)は、会社の在り方、責務・方針であり、「日本工営グループ役員・従業員行動基準」(以下「基準」)は役員・従業員の在り方、責務と位置付けています。

2. ステークホルダー別から課題別行動基準へ構成を変えました。

ステークホルダー別と課題別行動基準では、一長一短があります。ステークホルダー別の場合には、各ステークホルダーに対する行動基準として明確になる半面、いくつかのステークホルダーに共通する行動基準をどのように分類するかということや、同じような行動基準が各所に分散してしまうという問題があります。さらに「行動基準」は日本工営グループの役員・従業員の在り方を示すものですから、ステークホルダー別にこれだけを意識し遵守すれば足りるという誤解を生むおそれがあります。

課題別行動基準にすると、コンプライアンス、社会への貢献などの課題にどのような行動指針で日々業務を遂行するかという点が明確になるメリットがあります。

今回の構成変更は、上記メリットを重視したことと、ISO ガイダンス規格、経団連憲章が課題別の構成となっていることに倣ったものです。今後、ますます社会から期待され求められる「社会的責任を果たす」経営という展開を展望すると、課題別行動基準に構成しなおすことに大いに意義があります。

3. キーワードを解説します。

[日本工営グループ行動指針](#)

「日本工営グループ行動規範」「日本工営グループ役員・従業員行動基準」の総称です。

[日本工営グループ行動規範](#)

1～8の大項目(課題)について、会社の在り方、責務・方針と位置付けを簡潔に示しています。

[日本工営グループ役員・従業員行動基準](#)

日本工営グループ行動規範を受け、1～8の大項目(課題)についての役員・従業員の在り方、責務をできる限り具体的に示しています。

[社会的責任とは](#)

「社会的責任」とは、国際規格 ISO26000 (以下 ISO) において次のように定義され、常にこの考え方を意識して事業運営することが世界の潮流になりつつあります。

定義：組織の決定および活動が社会および環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任。

- －健康および社会の繁栄を含む持続可能な発展に貢献する。
- －ステークホルダーの期待に配慮する。
- －関係法令を遵守し、国際行動規範と整合している。
- －その組織全体に統合され、その組織の関係の中で実践される。

また ISO は、「社会的責任に取り組む目的は持続可能な発展に最大限貢献することである、たとえそれが困難だと思われる場合でも、具体的な状況において正しいまたはよいと一般に認められている行動の原則と一致した基準、指針、および規範に基づいて行動すべきである」と述べています。

その行動の原則とは、以下の7つです。

説明責任：

組織は、自らが社会、経済および環境に与える影響に説明責任を負うべきである。

透明性：

組織は、社会および環境に影響を与える自らの決定および活動に関して透明であるべきである。

倫理的な行動：

組織は倫理的に行動すべきである。

ステークホルダーの利害の尊重：

組織は、自らのステークホルダーの利害を尊重し、よく考慮し対応すべきである。

法の支配の尊重：

組織は法の支配を尊重することが義務であると認めるべきである。

国際行動規範の尊重：

組織は、法の支配の尊重という原則に従うと同時に、国際行動規範も尊重すべきである。

人権の尊重：

組織は人権を尊重しその重要性および普遍性の両方を認識すべきである。

今回の改定版では、上記の「社会的責任」を強く意識し、その趣旨を取り込んでいます。これを経団連では次のように宣言しています。「企業は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため、企業は、…(省略)…国の内外において、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観を持って社会的責任を果たしていく。」

これはたとえば、会社が社会に素晴らしい製品・サービスを提供していても、独禁法違反を犯したり、反社会的勢力とのつながりがあったり、環境汚染を引き起こしていたり、人権侵害を行っているなどの行為があれば、社会的責任を果たしているとは言えず、社会から強く非難され事業継続が困難になることを覚悟しなければならない、ということです。

日本工営グループは、設立以来、誠実、信頼、品質、社会への貢献を強く意識して運営されてきました。そういう意味では国際的な潮流をいち早く経営に取り入れてきたと言えます。これまでも増して、「社会的責任」を強く意識してください。

社会の持続可能な発展に貢献するとは

ISO は次のように定義しています。

定義：持続可能な発展とは、将来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、現状のニーズを満たす発展。

またさらに、

「持続可能な発展とは、質の高い生活、健康および繁栄という目標を、社会的正義および地球の生命の多様な状態での維持と統合することである。持続可能な発展は、国連の環境と開発に関する世界委員会の 1987 年の報告書「我ら共有の未来」以降国際的に認識され、広く受け入れられた概念であり、指針となる目的である。持続可能な発展とは、地球の生態的制限の範囲内で生活し、未来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、社会のニーズを満たすことである。」と述べています。

「持続可能な発展に貢献する」は、当社グループの理念に合致しています。当社グループの経営理念はコンサルタント事業、電力事業などの事業を通じて社会的責任を果たしていく（社会に貢献する、社会的な課題解決に貢献する）、ということを表しています。

たとえば、「CSR REPORT 2012」には東日本大震災からの復興、生物多様性保全、国内外の多様な社会貢献活動の実例が掲載されていますので、ご参照ください。

4. 各大項目に示される価値観

経営理念が示す「誠実さ」は、日本工営グループの事業運営の根源であり、すべてに共通する基盤として特筆すべき価値観です。全項目一貫して「誠実さ」を踏まえ、各項目は主に次のような価値観を体現する指針としています。（中核的な価値観に絞って示します）

● 信頼の確立

責任感、高潔、正直、義務（法の支配、国際行動規範）の尊重、自己規律、信頼、長期的な成功（長期的に適切かどうかの視点）

● 高品質な技術サービスの提供

高品質(ここでは技術品質・製品品質・成果品質・サービス品質)の追求、イノベーション、挑戦する勇気と気概・情熱、プロ意識

● 公正・透明な事業活動

透明性、公正さ、正しいことを正しく行う、義務(法の支配)の尊重、自己規律

● 働きやすい職場環境の構築

社員は重要で価値ある資産、相互の信頼、和、多様性の尊重、自由闊達、率直、高品質(ここでは働き方の質、生活の質)、愛情

● 広報活動と情報開示・情報保護

説明責任、高潔、信頼、自己規律

● 地球環境への配慮と環境保全

社会の持続可能な発展への貢献、共生、基準への準拠、イノベーション、情熱、愛情

● 社会への貢献

社会の持続可能な発展への貢献、情熱、愛情、社会的使命

● ブランド価値の向上

以上7項目は日本工営グループの未来を築く土台であり、本項目と深くつながっています。本項目自体は、責任感、当事者意識、名誉、誇り、長期的な成功(長期的に適切かどうかの視点)という価値観を体現する項目です。

5. おわりに

「日本工営グループ行動指針」において、「規範」および「基準」は一体不可分な面があり、経営理念や「規範」に謳われた価値観、信条に基づくとともに「基準」に従い業務を遂行することは、日本工営グループに所属する役員・従業員一人ひとりの責務です。「日本工営グループ行動指針」を熟読のうえ、常に手元におき、これを羅針盤として日々行動してください。

誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。

社員番号	
氏名	