



# 社会性報告

私たち富士重工業は、「商品やサービスの提供といった直接的な事業活動で顧客ニーズに応えるだけでなく、法令の遵守、環境保護、人権擁護、消費者保護など企業活動全般に亘っても責任を持たなければならない」という考え方を持っています。

さらに、企業活動の経済的側面と、社会・人間的側面は一体のものにとらえ、「私たち富士重工業が、社会に対して責任を果たしていくことを事業の基本的基盤」として位置付け、お客さま、地域の皆様、株主・投資家の皆様、関連する企業の皆様、従業員を含めたステークホルダーを含め、社会の健全で持続的な発展に寄与できる「よりよき企業市民」でありつづけたいと考えています。

# コンプライアンス

富士重工業は、社会から信頼され支持される企業を目指し、グループをあげて組織的にコンプライアンスの推進に取り組んでいます。

当社のコンプライアンス基本方針は、次のとおりです。

『当社は、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置付け、全社的なコンプライアンスの徹底が当社の経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程等の遵守はもとより、社会規範に則した公明かつ公正な企業活動を遂行する。』（コンプライアンス規程）

## 基本的な考え方

### 企業行動規範・行動ガイドライン

当社は、コンプライアンスを実践するための遵守基準として、「企業行動規範」(7ページ参照)と全23項目からなる「行動ガイドライン」を定めています。これらは、全役員・全従業員が所持



コンプライアンスマニュアル

している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に解説されており、日常の行動の中での徹底を図っています。

### コンプライアンス宣言

コンプライアンス徹底のためには、企業のトップ自らがその姿勢を強く示すことが大切です。2003年5月、当社・竹中社長は、「全社コンプライアンス活動のさらなる推進に向けて」と題したメッセージを発信し、当社が社会から信頼される企業として持続的に発展していくために、全役職員に対してコンプライアンスの実践を求めるとともに、自ら率先してコンプライアンスに取り組むことを宣言しています。

## 体制と運営

### コンプライアンス規程

当社は、2001年に、取締役会の承認を経て、「コンプライアンス規程」を制定しました。この規程は、コンプライアンスに関する当社の体制・組織及び運営方法を定めた基本規程です。

### 当社のコンプライアンス体制・組織と運営

コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として、「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライア

ンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換などを行っています。委員長は、法務部門を管掌する代表取締役鈴木副社長が務め、委員は、原則として各部門の執行責任をもつ役員が務めています。

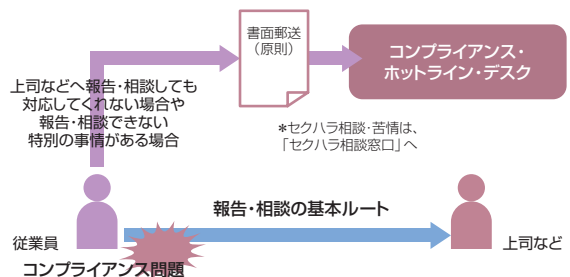
また、各部門は、それぞれコンプライアンス推進のための実践計画(コンプライアンス・プログラム)を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。

### コンプライアンス・ホットライン制度

当社では、従業員がコンプライアンスに関する問題を発見した場合に、直接その旨を報告できるバイパス的な情報伝達ルートとして、2003年2月以来、「コンプライアンス・ホットライン」を開設しています。社内での報告・連絡・相談はあくまでも部下から上司へと組織内のルートを通じて行われるのが基本ですが、ホットラインは、何らかの事情でそれがうまく作用しないときの補完機能を備えるための制度です。

従業員からの通報事項は、社内に設置されたコンプライアンス・ホットライン・デスクが直接受け付け、事実調査や対応にあたります。通報者の所属・氏名は、通報者の同意がない限り、厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないように十分に配慮されています。

### ■コンプライアンス・ホットライン



## 2004年度コンプライアンス活動実績の概要

### コンプライアンス定着に向けた具体的な取り組み

#### コンプライアンス教育・研修の実施

役職員一人ひとりがコンプライアンスについて常に高い意識を持ち、日常の行動の中でコンプライアンスを実践していくためには、継続的・計画的にコンプライアンス教育・研修を行っていくことが不可欠です。

2004年度には、グループ企業の役職員を含めて年間4,000人余りが、法務部や人事・教育部門の主催する各種教育を通じて、コンプライアンス研修や法律実務研修に参加しました。

また、職場ごとの自主活動では、各部門に関係の深い法令（労働法や独占禁止法、道路運送車両法など）の勉強会に加え、「コンプライアンス事例集『100選』」という小冊子を活用したコンプライアンス研修会が活発に開催されました。『100選』は、私たちが日常業務を進める上で留意すべき事項、判断に迷う問題、さらには個人・社会人として気を付けるべきことなどをQ & A方式で親しみやすく解説したもので、当社及びグループ企業の役職員に配布されています。『100選』は、要請に応じてグループ外にも提供し、社会一般のコンプライアンス向上への貢献にも努めています。



コンプライアンス事例集『100選』

#### コンプライアンス情報発信、啓発活動

法律・ルールの解説や改正情報にとどまらず、社内外での企業倫理にかかわる事件・事故の実例など、コンプライアンスへの意識付けを高めるための様々な情報を、法務部や環境部門、人事部門などが積極的に発信しています。社内報や、Eメールによる「コンプライアンス情報」・「法務情報メルマガ」など、親しみやすいかたちでの情報発信を継続的にを行い、従業員の啓発に努めています。



コンプライアンスカード

また、2004年からは、日本経団連の「企業倫理月間」に合わせて、10月を「全社コンプライアンス月間」とし、2004年のコンプライアンス月間には、コンプライアンス委員長のメッセージを携帯可能なカー

ドにして役職員に配布したり、外部講師による講演会やイントラネットを活用したE-ラーニングなどを実施し、コンプライアンス意識の定着を図りました。

#### 個人情報保護への取り組み

2004年度は、2005年4月から全面施行となった個人情報保護法への準備をグループ全体で進めました。

当社では、行動ガイドラインのもと、これまで個人情報保護に努めてきましたが、法の施行に合わせて社内体制や規程類を見直し、個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）を公表するなど、取り組みを強化しました。特に国内のスバル特約店では、お客様の個人情報を直接かつ大量に取り扱うことから、特約店ごとに社内体制の整備を徹底するとともに、全特約店共通の「SUBARU 特約店スタッフのための個人情報保護ハンドブック」を作成・活用して、一人ひとりが個人情報保護に関して正しく理解するよう努めました。



SUBARU 特約店スタッフのための  
個人情報保護ハンドブック

#### 独占禁止法等遵守の取り組み

2003年度に改訂した「独占禁止法遵守マニュアル」に加えて、業務別の注意事項を詳しく具体的に解説した「独占禁止法ハンドブック」を作成し、研修を実施して徹底しました。他にも、2004年4月に改正された下請代金支払遅延等防止法についての研修をグループ企業へ展開するなど、公正な取引を継続的に実践していくための取り組みを行いました。

#### グループコンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスの徹底には、当社だけでなく、グループ企業全体が歩調を合わせて取り組む必要があります。このため、当社では、関係会社や国内スバル特約店を対象に、コンプライアンス研修のための講師を派遣したり、ハンドブックやテキスト類の作成・提供を行い、グループコンプライアンスの推進に取り組んでいます。