

# コンプライアンス委員会報告書

平成27年5月29日

西松建設株式会社取締役会御中

西松建設コンプライアンス委員会

## 第1 はじめに

平成26年度は「中期経営計画2014」の最終年度で、創業から140年の節目の年でした。前年度に引き続き業績は期首目標を大きく上回り、経営が安定軌道に乗ったことを内外に強く印象付けました。旧本社ビルのある虎ノ門一丁目再開発計画に関連し、本社が新装なった虎ノ門ヒルズに移転したのも経営環境の好転を象徴する出来事でした。しかし、残念ながらコンプライアンス上の懸案事項が解決に向け動き出したと言える状況にはありません。

一つは労働環境改善の取り組みです。平成25年7月、労働環境改善タスクフォースの活動が終了したのを受けて、活動の主体を本社各部署、支社の現場に移し、委員会はその取り組みを見守ってきました。しかし、平成26年11月の残業時間モニタリング調査の結果は1年前のデータと比較して顕著な改善傾向はみられませんでした。これまでの取り組みを全体的に後押ししつつ、新たな処方箋が必要です。

もう一つ注目すべきは平成26年度にハラスメントに関する内部通報の案件が増えたことです。現場の所長によるパワハラが中心です。通報扱いできない相談件数も増加しており、メンタル面で出社できないほどダメージを受けた深刻なケースもあります。水面下の暗数を推察し、今後もさらに厳しくなると予想される業務実態を見通すと、リスク管理の面からも全社的に正確な現状認識がまず欠かせません。管理職を対象としたパワハラ研修を順次実施しましたが、今後も重点的に継続的対策が要請されています。

## 第2 委員会の活動

委員会は、平成26年4月23日の第30回委員会から平成27年3月18日の第42回委員会まで計13回の委員会を開催しました。その詳細については別添-1「コンプライアンス委員会の開催状況」の通りです。

コンプライアンス委員長（以下、「委員長」という）は、国内外において、支社・支店・営業所幹部コンプライアンス研修を5回実施しました、また現場往査を7回実施しました。その詳細は別添-2「コンプライアンス委員長による研修および現場往査実績」の通りです。

委員長は平成26年4月24日から平成27年3月27日までの計19回の取締役会のうち17回に出席。適宜、委員会活動について報告、提言、勧告したほか、コンプライアンス環境としての経営状況をモニタリングしました。

以下、主なコンプライアンス活動について具体的に述べます。

### (1) 労働環境改善活動のモニタリング

委員会では、年2回の労働環境改善活動状況や労働時間のモニタリング結果報告会を開催し、適宜、必要な助言を行いました。

平成25年8月、3年間の「労働環境改善タスクフォース」活動は、次のステップに向けた提言を取締役にいきなり終了、その後は、年2回の「労働環境改善活動状況報告会」を委員会として開催しモニタリングを続けています。平成26年2月の活動状況報告会の結果を受け、同年4月に、委員長より支社長会に労働環境改善に向けた具体的な取り組み好事例を紹介し、トップの強い意思による取り組みを要請しました。支社長会からは平成26年7月に取り組み方針が示され、目標時間の設定をはじめ、様々な施策が推進されています。

全社的にこの問題が重要であるとの理解は進み、改善に向かっていますが、結論を出し解決することが重要です。委員会では、今後もモニタリング結果を注視し、助言・提言活動を継続していきます。

## (2) 支社・支店および現場の往査

支社、支店の幹部会において「新たな飛躍を目指して」と題した委員長の研修、および意見交換を行いました。また現場往査では、労働環境改善活動等コンプライアンス活動について、管理職と非管理職に分け個別に忌憚のない意見交換を行いました。

支社毎に改善活動の進捗に差があり、職員の意識にも差があることが分かりました。まずは適正な申告をしなければ、労働環境改善活動に繋がらないことを管理職や職員に強く指導しました。海外では法令習慣の違いや、日本人職員に求められるマネージャーとしての職務があり、国内と異なる課題があることを再確認しました。委員会として、会社が行っている海外勤務規程の見直しを注視していきます。

## (3) コンプライアンス研修

平成26年11月26日、本社で取締役、監査役、執行役員及び本社・支社管理職を対象とした第7回コンプライアンス・CSR研修会を開催しました。参加者はTV会議を含め約220名でした。

研修会では委員長の「新たな飛躍を目指して」という演題の基調講演の後、コンプライアンスセミナーとして「女性の活躍推進とハラスメント対策」、CSRセミナー「建設業×(環境経営+ジェンダー課題)」と題して外部の有識者による講演を行いました。研修後のアンケート結果では、参加者の92%の方より研修は有意義であったとの評価を受けました。

## (4) その他のコンプライアンス活動

### a 内部通報制度「Nishimatsuホットライン」

平成26年度、Nishimatsuホットラインに寄せられた内部通報および相談は40件に上ります。中にはパワハラ、セクハラ等の人権に関わることや、企業の風紀にかかわることなど、社員のモチベーションに重大な影響を及ぼす内容も含まれています。これらの重要な通報に関しては、委員長に報告がなされており、徹底した調査を行うとともに、現状の問題点の是正や今後に向けた対策に努めました。

### b パワーハラスメントへの対応

平成26年に入り、所長が関与したパワハラ等の内部通報案件が複数回発生しており、

調査の結果パワハラを認定し懲戒・厳重注意等を要請しました。再発防止策として、9月より支社・支店の幹部会にあわせ、外部講師による「パワハラ防止研修」を全国の支社にて実施中です。研修後のアンケート結果、ほぼ全員が「理解が深まり、今後の職務に活かせる」との評価を受け、「パワハラ防止研修」を全国展開する事としました。

### 第3 結語と今後の課題

平成27年度からの3ヵ年計画「中期経営計画2017」が策定され、西松建設は新たなステージに立っています。新生西松にふさわしい変革を実現するためにも今、各職場の足下で問われているコンプライアンス上の課題を着実に具体的に解決していく姿勢がこれまで以上に求められています。人材を有効に活用し、社員のモチベーションを高めるためにも「サービス残業ゼロ」を目指し、目標残業時間の厳格な設定と運用を徹底しなければなりません。女性をはじめとする多様な人材の活躍推進を目指すダイバーシティの取り組みを強化していくためにも、長時間労働の解消を含めた働きやすい職場づくりが肝要です。海外でも新たな取り組みが要請されています。

平成26年度の「Nishimatsuホットライン」の運用状況からパワハラが増加している点は見逃すことが出来ない状況と考えます。パワハラが急に増えたというより、以前からあったパワハラが表面化してきたという見方もあります。いずれにしろ厳しい企業間競争、精緻な工程表に基づいたノルマの実現、人手不足などから各現場でプレッシャーが強まっていることが推察されます。「高収益企業へ」という難題への挑戦が始まることを考えると、本社、支社、支店、また各事業本部で情報交換を密にし、加害者、被害者双方が傷付き、企業力ダウンにつながるパワハラ防止を強力に推進しなければなりません。企業と企業人としてのモラルが問われます。指導とパワハラの違いを明確に認識してもらわなければなりません。

政策のひとつとしての国土強靱化を掲げる政権与党は選挙での支持率を背景に長期政権の様相を強めています。建設業界を取り巻く経営環境は当面、安定的に推移していくことが予想されます。政治献金等の取り扱い、その是非を適宜、適切に判断し、新ルールに則り対処していく方針です。

以上

## コンプライアンス委員会（以下「委員会」）の開催状況

第30回 平成26年4月23日

- ・コンプライアンス委員長（以下「委員長」）名にて支社長会へ提案した「労働環境改善に向けた取組みに」についての報告と今後についての協議
- ・「平成25年度委員会報告書」の検討
- ・「平成25年度Nishimatsu ホットライン（内部通報）」運用状況の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「労働環境改善に向けた取組み」については、会社が主体的に取り組むべき課題であり、委員会としてモニタリングを継続することを確認した。
- ・内部通報に関しては、今後も内部通報規程に則り適切に対応していくことを確認した。

第31回 平成26年5月21日

- ・「平成25年度委員会報告書」の検討
- ・「平成26年度委員会活動計画」の検討
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「平成26年委員会活動計画」を承認した。

第32回 平成26年6月17日

- ・「平成25年度委員会報告書」の検討
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「平成25年度委員会報告書」は一部修正後承認、6月の取締役会に報告することを決めた。

第33回 平成26年7月23日

- ・委員長による札幌支店往査の報告
- ・外部講師による、現場所長を含む支社支店幹部向けの「パワハラ防止研修実施計画」の検討と承認
- ・「平成25年度コンプライアンス監査結果」の報告
- ・「コンプライアンスマニュアル実践版」変更の報告
- ・平成26年度タテ型研修実施計画の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・外部講師による「パワハラ防止研修」を実施する事を承認した。

第34回 平成26年9月16日

- ・労働環境改善報告会の実施(本社関連部署部長及び支社の土木・建築部長参加)
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・労働環境改善報告結果は、支社毎の改善に差異がある。7月7日の支社長会からの通達による改善に関する施策が全支社の現場に反映されると思われる次回モニタリングの結果を検証していくこととした。

第35回 平成26年10月22日

- ・「第7回役員等対象のコンプライアンス・CSR研修計画」の検討
- ・委員長による北陸支店往査の報告
- ・パワハラ防止研修の実施報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・パワハラ防止研修は効果があるので、全支社・支店で開催することを決めた。

第36回 平成26年11月19日

- ・「第7回役員等対象のコンプライアンス・CSR研修計画」の検討
- ・委員長による関東土木支社幹部会における研修の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「第7回役員等対象のコンプライアンス・CSR研修計画」を承認した。

第37回 平成26年11月26日

- ・委員長および外部講師による第7回取締役、監査役、執行役員及び本社、支社管理職コンプライアンス・CSR研修を実施した。

<内容>

- ・委員長による基調講演「新たな飛躍を目指して」
- ・外部講師によるコンプライアンスセミナー「女性活躍推進とハラスメント対策」
- ・外部講師によるCSR研修「建設業×(環境経営+ジェンダー課題)」

第38回 平成26年12月17日

- ・委員長によるマレーシア営業所往査、関東建築支社・九州支社往査および研修の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

第 39 回 平成 27 年 1 月 21 日

- ・「第 7 回役員等対象のコンプライアンス・CSR 研修アンケート集計結果」の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「研修アンケート集計結果」は、主な意見に対する対策案を追記の上、経営会議・取締役会で報告後、社内イントラにアップすることを決めた。

第 40 回 平成 27 年 2 月 9 日

- ・労働環境改善報告会の実施(本社関連部署部長及び支社の土木・建築部長参加)
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・労働環境改善に関して、今回の議論を踏まえた提言策を抽出・議論の整理後、取締役会に提言することとした。

第 41 回 平成 27 年 2 月 18 日

- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

第 42 回 平成 27 年 3 月 25 日

- ・次期コンプライアンス委員について
- ・労働環境改善に関する取組みについて
- ・「コンプライアンス意識調査の計画」について
- ・「コンプライアンス監査結果」の報告
- ・コンプライアンスに関する事象についての報告と協議

<主な提言・指導事項>

- ・「コンプライアンス意識調査」を実施する事を承認した。

以上

### コンプライアンス委員長による研修および現場往査実績

区分	開催月日	主な実施内容
研修および 往査	H26/7/8～ 7/9	札幌支店で研修および現場の往査 ・支店幹部会にて、コンプライアンス委員長（以下「委員長」）によるコンプライアンス研修（以下「研修」）と労働環境改善他に関する意見交換（以下「意見交換」） ・現場にて、職員との意見交換
往査	H26/9/30	北陸支店現場の往査 ・現場にて、職員との意見交換
研修	H26/10/28	関東土木支社で研修 ・支社幹部会にて委員長による研修と意見交換
往査	H26/10/29 ～11/1	マレーシア営業所で研修および2現場の往査 ・営業所にて委員長による研修と、幹部職員およびローカル職員との意見交換 ・現場にて、職員との意見交換
往査	H26/11/14	関東建築支社現場の往査 ・現場にて職員との意見交換
研修	H26/12/2	関東建築支社で研修 ・支社幹部会にて委員長による研修と意見交換
研修および 往査	H26/12/4 ～ 12/5	九州支社で研修および現場の往査 ・現場にて、職員との意見交換 ・支社の非管理職員との意見交換 ・支社幹部会にて委員長による研修
研修および 往査	H27/2/3	中部支店で研修及び現場の往査 ・支店幹部会にて委員長による研修 ・現場にて、職員との意見交換

以上