

# コンプライアンス委員会報告書

平成25年7月30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

### 1 本報告書の目的

西松建設コンプライアンス委員会（以下「委員会」という）の活動は平成21年7月の発足以来、4期目に入り、平成24年から年度制を採用しました。従って本報告書は、貴取締役会に前年度報告書を提出した平成24年7月を出発点として、平成25年3月末までの間、委員会が行った平成24年度の活動全般について報告することを目的としています。

委員会は、コンプライアンス意識を全社員に浸透させ、委員会のプレゼンス、発信力を高めるため、前年に引き続き支社・支店、海外の関連会社の実査を重点に活動しました。

実査では、今年度の重点項目に据えた「暴力団等反社会的勢力への対応」について意見交換するとともに、前年度同様、支社制度、新人事制度、事業本部制など継ぎ早に導入された機構・制度改革を社員がどのように受け止め、評価しているかを探りました。

コンプライアンス意識を徹底させるには、現状に満足することなく企業人として一層高い意識を持つ、という意欲が欠かせません。職場で自由闊達に意見を出し合い「風通しの良い企業風土」づくりを目指そうという姿勢も必要です。課題、教訓をお互いに情報開示し、前向きに解決に向けアプローチする志向も大事です。

実査を通して得たコンプライアンス上の問題点、経営上の課題は適宜、取締役会に報告、改善すべき点はその旨、提言、勧告させていただきました。

業務の見直し、効率化を通じて建設業界の悪弊といわれた長時間労働を減らし、新生西松にふさわしい「ワーク・ライフ・バランス」を実現するという「労働環境改善タスクフォース（以下、「タスクフォース」という）」が3年目となり最終年を迎えました。

タスクフォースは、①年間の平均残業時間を「月45時間以下とする」、②社員の「4週8休」の完全取得、③現場の「4週6閉所」以上の推進、という高い目標を掲げ、全職場を挙げて活動を続けてきました。労働環境改善は企業が成長するための重要課題であり、長時間労働問題を経営陣がトップマネジメントの一つと認識する契機となりました。

残念ながら最終年にその目標を達成することはできませんでしたが、労働環境改善という企業存立の根源的視点からコンプライアンス問題に取り組み、新生西松づくりの大きな推進力になったと考えます。「労働時間の適正管理」という意識が定着する一方、時間外労働を減らすためワークシェアの発想から現場支援業務が新たに生まれるなど成果は顕著です。その遺産を今後、正しく継承していかなければなりません。タスクフォース活動をモニタリングしてきた委員会には、それを見届ける責任があると考えます。

今年度、委員会は特にコンプライアンスを取り巻く西松建設の経営状況、経営環境の変化に注目しています。

西松建設の経営は危機的状況から脱し、業績も回復し始めました。その結果は平成25年3月期決算に反映されています。今年度は新生西松が「成長期」と位置づけた3カ年の「中期経営計画2014」の初年度に当たります。初年度の目標をクリアし、さらに弾みがつきそうな状況です。

コーポレートガバナンスの機能を回復させ、4年間にわたる必死の経営努力と、全社挙げての信頼回復へのさまざまな取り組みがようやく光明を見出したと言えます。

外部要因も見逃せません。平成24年末の総選挙で自民党は大勝し、公明党との連立で3年ぶりに政権復帰を果たしました。国難ともいふべき東日本大震災の未曾有の被害、犠牲を受け、自公政権は「防災減災」を合い言葉に「国土強靱策」を打ち出し、その政策が具体的に動き始めました。震災復興事業に関し西松建設は本業を通じての社会貢献であると捉え、託された役割を果たすべく懸命に企業努力を続けています。

本格的な景気回復への期待も高まっています。新生西松が「第2の創業を果たす」という大目標に向けて着実な足跡を刻めるか。自助努力と外的環境が相まって経営再建は大事な節目を迎えつつあると言えます。

委員会は、こうした情勢も見据え、この1年、活発な営業活動を促進させるという経営サイドの立場にも目を向け、「再発防止策の見直し」について議論を続けました。再発防止策は「旧来の慣行からの決別」をうたい、政治献金（政治資金パーティー券購入を含む）の禁止などを定めましたが、見直し論議の中で、政治献金は西松建設も社会情勢の動向を踏まえ、一定のルールの中で認めることを了承しました。委員会の舵取りは新たな段階を迎えたと認識しています。

## 2 4 期目の活動重点

委員会は西松建設が「暴力団等反社会的勢力への対応」について、どのような取り組みをしているのかを点検することを平成24年度の活動の重点項目にしました。

その理由は、暴力団排除条例が平成23年10月、東京都、沖縄県を最後に全国的に制定・施行され、市民の手で暴力団等反社会的勢力を社会から締め出し、資金源を絶とう、という機運が高まったことです。反社問題は「警察対暴力団」から「社会対暴力団」の構図に転換し、企業社会のみならず一般社会の常識になりつつあります。

また「特定危険指定暴力団等」などの指定制度、中止命令等の行政命令を経なくても逮捕できる「直罰規定」を新たに盛り込んだ改正暴力団対策法が平成24年7月、国会で成立、同10月から施行されました。

平成23年3月発生した「東日本大震災」の復旧・復興事業に関しても、瓦礫や除染処理などについて全国の暴力団が資金源獲得の千載一遇のチャンスと捉えて暗躍しているとの情報が絶えません。実際に警察当局による摘発事例が出て来ました。西松建設を含めた建設業界は、反社会的勢力との接点もリスクとして存在すると考えられ、つけ入れられ易い側面があります。

西松建設は「企業行動規範」や「内部統制システム構築の基本方針」の取締役議などで暴力団等に対する行動指針を明確に打ち出してきましたが、最近の暴力団等の反社会的勢

力をめぐる社会情勢を十分認識し、暴排条例、改正暴対法の趣旨、条文を理解するなど、更に実効性のあるものとしていかなければなりません。

## 第2 委員会の活動

### 1 活動の概況

委員会は、平成24年度の初会議となった9月12日の第13回委員会で同年度の活動計画を論議、「反社会的勢力への対応」を実査の中心的課題とすることを確認しました。この会議を含め平成25年3月27日の第19回委員会まで計7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、タスクフォース会議にも出席して、その活動をモニタリングするとともに、議論にも参加して意見を述べました。また国内外で8回にわたり往査を実施しました。その詳細は別添-2「労働環境改善タスクフォース 会議一覧表」の通りです。

委員長は平成24年7月26日から平成25年3月29日までの計12回の取締役会のうち8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貴社の経営状況をモニタリングしました。

以下、タスクフォース活動の関する委員会の活動、コンプライアンス活動について具体的に述べます。

#### 1-A タスクフォース活動のモニタリング

委員会では、タスクフォースが開いた平成24年度の会議（テレビ会議）に一部の委員が出席し、月ごとに報告される支社・支店の申告残業時間一覧、残業削減のための現場支援業務の取り組みなど活動全般をモニタリングし、適宜、必要な助言を行いました。

タスクフォースは、残業など長時間労働の改善に率先して取り組む。残業時間をきちんと管理して対価を支払う。そのような取り組みの中から「ワーク・ライフ・バランス」を実現してメリハリのある、働きがいのある職場をつくっていくことを趣旨としています。

建設業界では画期的な取り組みといえます。タスクフォースは3年がかりで目標を達成すべく進められてきました。第3期の今期が最終年度でした。目標は、①平均残業時間月45時間以下を80%以上、②4週8休（土・日・祝日・休暇を含む）の取得を80%以上、③現場の4週6閉所以上の実施を60%以上、でした。

平成25年3月末の集計で目標達成率は、平均残業時間45時間以下が59%、4週8休は62%、4週6閉所は50%。残念ながら目標はクリアできませんでした。もともと目標値が高めで、仕事の繁忙度、人手不足の現場の実情を考慮に入れると「致し方ない結果」と判断されます。但し、残業を減らすには、「業務の効率化、省力化」を念頭に、これまでの仕事のやり方を点検し、改めるべきは改める勇気が必要です。

3年間のタスクフォース活動の総括はタスクフォースの報告を待ちたいと思います。補足的に述べれば、①企業風土改革のシンボリック課題として全社挙げて取り組んだ、②「ただ働きはしない、させない」という意識が労使双方に定着し、労働時間の適正管理が向上した、③具体的目標をクリアしようという努力の積み重ねの中から現場写真整理業務の一括管理というワークシェアの現場支援運用がスタートした、④モバイル端末の多様な機能を

活用した業務効率化策が技術戦略会議などで議論され、試験運用が始まった、など幅広い成果があったといえます。

こういった成果を今後、どういう形で引き継いでいくかが問われます。

#### 1-B 現場往査

現場往査は平成24年7月、①西日本支社・中部支店を皮切りに②西日本支社・関西支店③泰国西松と現地工場建設2現場④関東建築支社⑤西日本支社・四国支店と2現場⑥関東土木支社⑦九州支社⑧西日本支社・中国支店と2現場の8カ所を訪問しました。

意見交換では新人事制度の絶対評価が相対評価にならざるを得なくなった実情について疑問の声が出ました。新制度導入に際し、評価に当たる評価者側に対する研修なり説明が不十分だったため、評価結果が当初想定した内容とかけ離れたことが原因とみられます。

(また評価者による評価のばらつきが顕著だったとみられます。) このため評価結果の調整が必要となり、結果的に相対評価と受け止められた、というのが委員会の印象でした。

支社制度についても、支店長の役割、権限をめぐる現場に依然、戸惑い、違和感が残っていると感じました。また、事業本部制導入についても「支社制度と矛盾するのでは？」との声が上がっており、新制度定着にはそれなりの時間がかかるということを認識し、必要があれば現場の声に耳を傾け、手直しをいとわないという懐深い対応を引き続き会社側に要請します。

中国支店では平成22年10月の労基署立ち入り調査の教訓を活かし、労働時間の徹底管理を励行していることに強い感銘を受けました。管理職が自分の部下一人ひとりの申告残業時間をチェックし、疑問がある場合はパソコンの始動、終業時、残業の理由を尋ね、確認しています。こうした手続きを経て残業代はきちんと支払うという姿勢を貫いています。管理者の労力は大変ですが、労使間に信頼感が醸成されています。支店社員の表情は一樣に明るく、モチベーションが高まっている、と感じました。「モデル支店」と呼ぶのがふさわしいと思います。

泰国西松建設の実査は平成22年4月以来、1年半ぶりでした。平成24年9月、3泊4日の日程で行いました。同社は社長以下日本人職員24人、ローカルスタッフ180人の陣容です。現地に進出してから49年になり、ほぼ半世紀。海外進出では平成24年、50周年を迎えた香港支店に次いで古い子会社です。

実査では日本人社員幹部とローカルスタッフ幹部に分けてヒアリングを計3回実施。2現場を視察、日本人現地責任者からもヒアリングしました。

コンプライアンスに関する日本人幹部の説明は以下の通りです。①タイでは金銭で物事を解決する風習は残っているが、泰国西松は現在その方法は使っていない②労働許可証の問題は8月、資本金の増額手続きが完了し、200万バーツ当たり1人の労働許可証がもらえるので、現在許可が下りているのは10人相当。ある程度問題は解決できた③経理処理などはRN-21とタイ語で入力できるポジヤマンシステムを併用しているが、平成25年1月、ポジヤマンシステムに一本化する。予算承認などが本社からも見える体制になり、透明度が高まる④目安箱を設置したが、特に問題になる案件はない⑤ローカルスタッフ幹部の1人を取締役に登用したので、ローカルスタッフのモチベーションは上がったと思う。

現場でのヒアリングでは、所長などからボーナスなど待遇面で早期の改善を求める強い要望が相次ぎました。

一方、ローカルスタッフ幹部からは、①労働許可証の問題は監督官庁の担当者に何とか説明して切り抜けているが、日本から若い社員が赴任してくると特別技能者との説明もできず、対応に依然、苦慮している、②給与が低いので有能な人材集まらず、質が悪くても採用せざるを得ない、③ローカルスタッフ幹部の後継者のなり手がなく困っている、などの話しを聞きました。

泰国西松は平成24年度の受注高は予想を大きく上回る135億円に上り、社の収益アップに多大な貢献をしました。円高・チャイナリスク・市場拡大が要因でタイに進出した日系企業の工場建設ラッシュが要因です。現地の日系企業の間では泰国西松への期待が高まり、受注を断るのに四苦八苦している状況です。平成25年度も受注高は120億円を見込んでいます。

実査で得た今後の課題点としては、①現在の受注高は泰国西松の管理能力をオーバーしつつあり、現場の作業員不足も深刻、②日系企業のタイでの工場建設ブームは平成25年がピークと予想され、日系企業のみでの建築主体の営業戦略から転換が可能か、③泰国西松を、人材育成を含め東南アジアの海外戦略の拠点にする考えの是非、④今後の営業戦略によっては現地商慣習をめぐりコンプライアンス上の問題が生ずる恐れがある、を指摘しておきます。

## 1-C コンプライアンス活動

### a 反社会的勢力への対応

暴力団等反社会的勢力をめぐると新たな情勢を考慮し、本社総務部は今年度、平成10年10月発行の「暴力団対策法～暴力を恐れないために」の対応マニュアル本を改訂しました。新しい改訂版は「反社会的勢力への対応マニュアル」という表題です。国交省、警察庁、日建連などの資料も網羅した内容で、不当要求排除のための「手引き書」として大変分かりやすく、現場所長の皆さんなどに大いに活用していただきたい、と要望します。

中部支店、関西支店、関東建築支社、四国支店、関東土木支社の往査では委員長が「なぜ今、反社対応か」とのタイトルで①一筋縄で解決しない問題②全国の暴力団情勢③暴対法から暴排条例へ④西松の基本姿勢について基調講話をし、営業上のトラブルなどをめぐり意見交換しました。

福岡、北九州市など福岡県内ではゼネコン、地元の中小建設業者に対する暴力団による発砲事件が相次ぎ、死傷者が出る異常事態となりました。暴排条例施行などを受けて建設業界を中心に暴力団との取引、付き合いを絶つ動きが強まったため、これに反発した暴力団側の報復とみられます。

九州支社は県建設業暴力団等排除対策協議会、北九州市暴力追放推進会議などに参加して反社対応の情勢把握に鋭意努めています。往査の会議では、暴力団の手口は個人の社員を狙い、接近してくるので暴力団側からの働き掛けがあった場合、社員に報告義務を課し、組織対応すべきとの提案がありました。暴力団情勢に詳しい支社の顧問弁護士からは、北九州市でいずれ西松建設が営業を再開する場合に備えて十分対応策を練る必要があるとの指摘がありました。

反社対応について意見交換をした各支店、支社共通の悩みは元暴力団関係者を下請け業者として使う際の線引き基準でした。暴力団と関係を絶って「5年」というのが一応の目安ですが、地元の警察本部で確認するなど丁寧かつ慎重な対応が必要と説明しました。

委員会は、反社対応を重要なコンプライアンス事項と捉え、平成24年度のみならず今後も引き続き取り上げていく考えです。

#### b 内部通報

内部通報制度はコーポレートガバナンスが有効に機能しているかをチェックする上で大事な制度です。コンプライアンス上の不正行為を事前に抑止し、企業風土を改善することを目的としています。普段は「見えない」「聞こえない」社内の意見に対して「Nishimatsuホットライン」を通して真摯に対応し、適正に運用することは同ホットラインの信頼度を高めます。コンプライアンス委員会の存在意義にかかわる事柄です。平成24年度、同ホットラインに寄せられた内部通報は28件に上ります。

中には人権に関わること（パワハラ、セクハラ関連）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おり、これらの通報に関しては、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。

このような状況を踏まえ、委員会では昨今社会問題になっているパワハラ、セクハラ問題を平成25年度の重点課題に据え、まずこの問題の社内での実態把握に努める考えです。

#### 1-D コンプライアンス研修

平成24年11月8日、本社で取締役、監査役、執行役員及び本社、在京支社管理職約120人を対象にした第5回コンプライアンス研修会を開催しました。

研修会では委員長の基調講演の後、内部通報セミナーとして「不正リスクマネジメントとパワハラ」、CSRセミナー「西松CSRレポート2012の講評」、労働環境改善タスクフォース報告、モバイル端末利用の業務効率化の取り組みについてそれぞれ報告、議論をしました。

### 第3 結語と今後の課題

西松事件の教訓を胸に刻みながら、西松建設は平成21年からの4年間、社是の見直し、コンプライアンス基本方針の制定、人事政策の見直し、早期退職募集、給与の見直しや賞与の削減、機構・制度改革、「中期経営計画2014」・「N-Vision2020」の策定など企業存続をかけて新生西松づくりに邁進してきました。これらはすべて信頼回復に向けた全社挙げての取り組みでした。

その結果、企業経営にとってコンプライアンスの重要性が認識され、「コーポレートガバナンス」が機能する「普通の会社」になりました。この間の労苦を土台にして今、創業以来、138年の歴史を持つ企業に恥じない、新たな優良企業を目指して飛躍する時期を迎えています。社員の待遇も改善に向かい、各職場にも明るさが戻ってきました。

「コンプライアンス基本方針」は「利益優先ではなく、法令・倫理を守ることで企業は発展する」とうたっています。コンプライアンスを無視して、利益追求に走った西松事件の教訓を戒めた言葉です。企業の社会的責任を自覚することなしに企業発展はあり得ない、

ということを教えてください。危急存亡の淵に立たされ、払った代償があまりに大きかった西松だからこそ、社員一人ひとりが引き続きかみしめなければならない考えです。

しかし、コンプライアンス遵守と利益追求は対立する概念ではありません。西松建設は今後、コンプライアンス遵守と営利企業としての利益の双方を達成する企業にならなければなりません。「CSR（企業の社会的責任）経営」を掲げる新生西松は、旧来に復することなく、その内実にふさわしいコンプライアンス体制を維持しつつ、さらなる企業発展を図らなければなりません。真の優良企業とはそうした高い意識、高い目標を追求し、日々企業努力を重ねる企業です。社是「勇気、礼儀、正義」の中の「勇気」、企業として、企業人として今、挑戦する姿勢が大事だと思います。

永続的な企業発展を目指すには、企業活動を一層活発化させ、強固な経営基盤を築かなければなりません。人材育成も急がなければなりません。課題は多々あります。東日本大震災から2年が経過しました。多くの地で被災者はまだ厳しい生活を余儀なくされています。西松は今後も復旧・復興事業に携わりながら本業を通じての社会貢献に真摯に取り組まなければなりません。さらに長い道程が予想されます。コンプライアンスを広く解釈すれば、その本質は「社会の要請に応える企業活動」だと考えます。復旧・復興事業はまさにそのモデルです。

コンプライアンス意識は社内に十分浸透したと言えるでしょうか。十分という指標はなく、毎年度、重要テーマを選び、「コンプライアンスとは何か」を問いかける作業を続けていくことが重要だと思います。

タスクフォース活動が平成25年度に終息を迎えますが、労働環境改善の取り組みは道半ばで「ワーク・ライフ・バランス」が実現したとは言えません。「労働時間の適正管理」は依然としてトップマネジメントの一つです。引き続き求心力を持たせて解決に取り組むことが要請されています。

幹部研修の「西松CSRレポート2012の講評」の際、指摘されましたステークホルダーとの対話、意見交換は重要だと思います。「CSR経営」を絶えず外部目線で自己点検し、西松ブランドを高め、企業活動に活かすことです。また、定期的な外部対話の設定が必要でしょう。（平成25年4月に、外部有識者を招いたステークホルダーダイアログが開催され、委員長が出席）

新人事制度は改定作業が進行中です。現場からの不満、指摘に耳を傾け、懐深く対応することが会社に対する信頼感を高めます。公平で透明度の高い人事制度は社員のやる気を引き出します。職場が元気になれば企業は自然と成長します。

あらゆる領域で風通しの良い企業風土づくりを推進していく。そうした努力を積み重ねていけばコンプライアンス遵守と利益追求の双方を達成できる永続的な優良企業に到達できると確信しています。

以 上

## コンプライアンス委員会の開催状況

(第4期より期間を事業年度と合わせ、平成24年7月～平成25年3月末とした)

### 第13回 平成24年9月12日

- ・コンプライアンス委員会報告書(案)の説明
- ・平成24年度コンプライアンス推進課活動計画(案)の報告
- ・CSR・コンプライアンス研修(案)の報告
- ・コンプライアンス監査実施計画(案)の報告
- ・反社会的勢力への対応マニュアルの有効活用に向けての取組みに関する計画の検討
- ・第5回取締役、監査役、執行役員コンプライアンス研修(案)の説明

#### <主な提言・指導事項>

- ・反社会的勢力対応マニュアルを、職員へ浸透させることを提言した。
- ・CSR・コンプライアンス研修及びコンプライアンス監査は例年通り行うことを報告した。

### 第14回 平成24年10月10日

- ・コンプライアンス委員会報告書最終原稿の確認
- ・反社会的勢力への対応マニュアル整備要領に関する検討
- ・第5回取締役、監査役、執行役員研修の詳細内容の確認

#### <主な提言・指導事項>

- ・現在の反社会的勢力対応マニュアル含め、各支社での対応などの情報収集をして、長いスパンで仕上げていくことを提言した。
- ・第15回コンプライアンス委員会は、取締役、監査役、執行役員コンプライアンス研修をもって代行することとした。

### 第15回 平成24年11月8日

- ・コンプライアンス委員、及び外部講師による第5回取締役、監査役、執行役員及び管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施

### 第16回 平成24年12月12日

- ・各支社での反社会的勢力への対応の現況報告
- ・第5回取締役、監査役、執行役員コンプライアンス研修の結果報告

#### <主な提言・指導事項>

- ・反社会的勢力に関しては、同業他社で実際に事件が起きたこともあり、意見交換を密にするよう指導した。
- ・研修に関しては、DVDによる全職員(海外を含む)への啓蒙を図っていくこととした。



第17回 平成25年1月23日

- ・コンプライアンス委員会報告書(英語版)社内イントラアップの報告
- ・CSR・コンプライアンス「タテ型研修」実施報告書(中間)の説明
- ・社外HP「信頼回復への取組み」の掲載要領の変更
- ・制度改革に伴う問題点の抽出と対応

<主な提言・指導事項>

- ・社外HP「信頼回復への取組み」については、全ての項目で対策が実施されたので更新を終了し、トップページより外し、コンプライアンスのページに移動することとした。
- ・制度改革については、平成24年11月より人事制度検討委員会を立ち上げ、問題点の抽出と対応を行うことを確認した。

第18回 平成25年2月27日

- ・平成24年度CSR・コンプライアンス推進部活動報告書(案)の説明
- ・平成24年度「Nishimatsu ホットライン」運用状況報告
- ・平成24年度CSR・コンプライアンス「タテ型研修」実施報告
- ・第3期労働環境改善タスクフォース活動内容と分析

<主な提言・指導事項>

- ・内部通報の運用状況の報告は、的確な対応の精度を上げるため半年毎に報告することとした。
- ・労働時間管理については、今期内である程度の方向性を示していくこととした。

第19回 平成25年平成3月27日

- ・ハラスメントに関する事例報告と今後の再発防止策の検討
- ・社内での飲酒会の開催についての検討
- ・人事異動に伴うコンプライアンス委員の選任

<主な提言・指導事項>

- ・ハラスメント防止を含め、「女性職員を現場に配属するための環境整備」に関する文書を出すこととした。
- ・社内での飲酒会について、ルールを設定するよう指導した。

以上

## 現場実査及び労働環境改善タスクフォース会議一覧表

区分	開催月日	主な議題	出席したコンプライアンス委員
第 24 回	H24/7/25	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 労働環境改善タスクフォース(以下 TF)報告書(案)の説明と質疑 応答	江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 河埜委員
現場実査 ①	H24/7/27	西日本支社・中部支店実査 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
第 25 回	H24/8/29	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 労働環境改善タスクフォース報告書確認 支社長会報告 平成 24 年度の活動方針	江畑委員長 高嶋副委員長 河埜委員
現場実査 ②	H24/9/4	西日本支社・関西支店実査 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
現場実査 ③	H24/9/25～ ～9/28	泰国西松建設(株)現場実査(タイ、バンコク) コンプライアンス意識のヒアリングと TF 活動の現状確認	江畑委員長 高嶋副委員長
研修会と 実査 ④	H24/10/2	関東建築支社 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
現場実査 ⑤	H24/10/18 ～10/19	西日本支社・四国支店及び 2 現場の実査 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
研修会と 実査 ⑥	H24/10/26	関東土木支社 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長 高嶋副委員長
第 26 回	H24/10/24	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 分煙調査実施報告(案) 現場所長からの意見及び提案	高嶋副委員長 河埜委員
研修会	H24/11/8	第 5 回取締役、監査役、執行役員及び管理職コンプライアンス研 修 『不正リスクマネジメント概説&ケーススタディ・バワハラ編』 労働環境改善タスクフォースの活動報告他	江畑委員長 高嶋副委員長 合田委員長補佐 ほか
第 27 回	H24/12/3	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング 11 月 8 日開催「第 5 回役員他コンプライアンス研修会」報告 現場所長からの意見及び提案	江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員

区分	開催月日	主な議題	出席したコンプライアンス委員
現場実査 ⑦	H24/12/6～ 12/7	九州支社及び現場実査 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
第 28 回	H25/1/30	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 ほか 残業時間の正確な申告、目標設定と時間管理の徹底に関する意見 集約 現場所長からの意見及び提案	江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 河埜委員
現場実査 ⑧	H25/2/21 ～2/22	西日本支社・中国支店及び 2 現場の実査 コンプライアンス研修・TF 活動へのヒアリング	江畑委員長
第 29 回	H25/2/27	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 特別承認申請の運用と就業時間の規程のあり方について意見集 約 現場所長からの意見及び提案	江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 河埜委員
第 30 回	H25/3/27	労働時間管理の強化に関する支社の活動状況報告 目標値のモニタリング報告 特別承認申請の運用についての意見集約 現場所長からの意見及び提案	江畑委員長 高嶋副委員長 齋藤委員 河埜委員