
コンプライアンスの取組み

平成 27 年 12 月 1 日

西松建設株式会社

はじめに

コンプライアンスの取組み



代表取締役社長

近藤 晴貞

2012年度から2014年度を成長期と位置づけた中期経営計画2014に引き続き、持続的な発展と変革に向けて、今年度から3年間の中期経営計画2017を策定し、目指すべき企業像を「揺るぎない信頼の獲得と魅力ある企業を目指す」と決めました。

2009年の一連の不祥事の反省を踏まえ、当社では新生西松の骨子となる部分を「CSR経営」と捉え、今日まで役員全員が力をあわせ歩んできています。

これからもステークホルダーの皆様とWin-Winの関係構築を通して、信頼と現場力を身につけた企業として永続的に社会に貢献し続けてまいりますので、更なるご指導ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

平成27年12月1日

目次

■コーポレートガバナンス関連■

1. 内部統制システム.....	1
2. 取締役会の有効性及び効率性の確保.....	6
3. リスク管理体制.....	8
4. 全社組織.....	9
5. 業務改革プロジェクトの実施.....	10
6. 社内規程の見直し・拡充.....	12

■コンプライアンス関連■

1. 社是、コンプライアンス基本方針の制定.....	13
2. コンプライアンス体制.....	14
3. 研修.....	17
4. 内部通報制度.....	18
5. 人事政策.....	19
6. 社内風土の改革.....	20
7. 旧来の慣行との決別.....	22

■コンプライアンス委員会■

1. コンプライアンス委員会報告書.....	23
------------------------	----

■その他■

1. 社会貢献活動の実施.....	24
-------------------	----

1. 内部統制システム

「内部統制システム構築の基本方針」

「内部統制システム構築の基本方針」を、直近で平成 27 年 5 月に改訂しています。

内部統制システム構築の基本方針

平成27年 5月 1日改定

① 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、事業活動の上で、企業の社会的責任を果たすための遵守すべき企業行動規範を定め、役職員がこれを実践する。

役職員全員に法令・定款等の遵守を徹底・推進するため、CSR経営推進部を設置する。当該部署は、コンプライアンス規程に従い、関係会社を含めた各部署にコンプライアンス担当者を指名、配置し、コンプライアンスに関する周知事項を組織内に浸透させるとともに、コンプライアンスに関する状況監査を実施し、役職員に研修を通じて、コンプライアンス意識の更なる徹底・推進を図る。

法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制として、当社グループの役職員や家族が利用できる報告窓口を社内・社外双方に設置し、協力業者が通報する窓口もホームページに設置している。取締役会は、当該報告したことを理由として報告した者に不利な取扱いをしないよう規程を整備し、通報制度の実効性を確保する。万一コンプライアンスに違反する事態が発生した場合には、CSR経営推進部は、違反事項についての調査の必要性の有無、是正・再発防止策の策定などについて、社長をメンバーとする「内部諮問委員会」に諮問し、その答申をもって是正措置を講じる。

また、社外出身者を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス上の諸問題への対応を行うことで、より強固な体制を構築する。

反社会的勢力への対応については、反社会的勢力とは関係を一切持たないとの行動規範を厳守するとともに、対応を統轄する部署を総務部とし、マニュアルの整備、対応の周知徹底を図る。

② 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

法令及び社内規程に基づき、文書等の保存・管理を行う。

また、情報の管理については、個人情報保護に関する基本方針、社内情報システム運用規約に基づいて対応する。

③ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループのリスク管理を適正に行うため、リスク管理規程を定め、損失の最小化と持続的成長を図ることを目的とする。

内部統制委員会は当社グループのリスクを総合して管理するため、個別リスクごとに責任部署を定め、その予防的リスク管理体制と発見的リスク管理体制を構築する。

リスク管理の整備・運用上の有効性の評価は同委員会が行い、問題がある場合には各々の責任部署に対し是正勧告を行う。監査室は、リスク管理の責任部署と同委員会による「リスクの管理⇒有効性の評価」という一貫したシステムが存在するかどうか、またそれが適切に運用されているかどうかを監視する。同委員会は、自ら洗い出した個別リスクの責任部署及び予防的リスク管理体制・発見的リスク管理体制を、必ず取締役会及び監査役会に報告する。

このように当社のリスク管理体制は、「リスク管理責任部署－内部統制委員会－取締役会」で形成され、「リスク管理状況⇒有効性評価⇒報告」というシステムの存在及び運用状況を監査室がモニタリングする形で監視されている。

④ 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

経営計画のマネジメントについては、取締役会が決定した中期経営計画及び年度計画に基づき、取締役及び執行役員が目標達成のための戦略を立て、業務を執行する。また、経営目標が計画通りに進捗しているか否かについては、社長、本部長及び支社長を構成員とする経営会議においてモニタリングを実施し、必要に応じ取締役会にて担当取締役及び執行役員に計画修正を求め実行させる。

業務執行のマネジメントについては、取締役会規則により定められている事項がすべて取締役会に付議されることを順守するとともに、経営会議において、取締役会に付議すべき事項等について充分審議し、取締役会が十分な情報に基づき的確な意思決定を行う体制を構築する。

⑤ 企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループにおける業務の適正を確保するため、関係会社管理規程を定め、関係会社を管理・指導することにより、当社グループ事業の発展を図ることを目的とする。

関係会社を管理する部署を各事業本部及び経営企画部とし、関係会社の取締役及び従業員が当社に報告する事項を定め、定期的に経営状況に関する報告を受けるとともに、当該会社が効率的に経営目的を達成できるよう管理・指導することとしている。

また、関係会社からの報告事項は、担当取締役及び担当執行役員又は関係会社を管理する部署が、取締役会及び監査役会又は経営会議に報告することとし、コンプライアンスを重視した業務が適正に遂行されているかを適切に管理する。

⑥ 監査役職務を補助すべき使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役職務を補助する組織として監査役会事務局を設置し、取締役からの指揮・命令を受けない専任のスタッフを配置する。

当該スタッフには、監査に必要な調査や情報収集等の各部署の協力体制を構築し、監査役の指示の実効性を確保する。

また、当該スタッフの人事異動及びその考課については、監査役の同意を得て行うものとする。

⑦ 取締役及び使用人等が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制及び監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

取締役、執行役員及び使用人は、監査役に対して次の事項を遅滞なく報告するものとする。

なお、子会社の使用人等からの報告については、子会社の執行部門から直接、あるいは関係会社を管理する部署を経由して間接的に報告するものとする。

- ・法令、定款違反や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
- ・経営に関する重要事項及び財務・経理に関する重要事項
- ・コンプライアンスに関する重要事項
- ・その他監査役が報告を求めた事項、監査上有用と判断される事項

取締役及び取締役会は、各所管部門が監査役に適切に報告するための体制を構築・運用するとともに、上記報告をしたことを理由に報告した者が不利な取扱いを受けないよう、監査役への報告体制の実効性を確保する。

⑧ その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制及び監査費用に係る方針に関する事項

取締役は、監査役による監査が実効的に行われることを確保するため、以下の体

制の整備に努めなければならない。

- ・監査役の取締役会やその他重要会議への出席、代表取締役や本部長等との定期的な会合、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書の閲覧、取締役、執行役員及び使用人への説明要求
- ・監査役と業務監査を担当する監査室、コンプライアンス監査を担当するCSR経営推進部並びにコンプライアンス委員会、CSR委員会との連携強化
- ・監査役は、会計監査人から会計監査内容について説明を受けるとともに、監査室及び経理部からも定期的に報告を受け、財務報告の信頼性確保のために綿密な情報交換を行う。

取締役及び取締役会は、監査費用について予算を計上し、監査活動に支障が生じないよう努めるとともに、監査役が職務執行のために必要と認める弁護士・公認会計士等専門家に対する報酬、調査等の費用を負担しなければならない。

以上

(改定履歴)	平成18年 5月18日 制定
	平成20年 4月22日 改定
	平成21年 5月15日 改定
	平成21年 5月20日 改定
	平成24年11月29日 改定
	平成26年 4月 1日 改定

2. 取締役会の有効性及び効率性の確保

取締役会の機能強化のため、以下の施策を講じています。

(1) 社外取締役の招聘

取締役会の活性化及び社内取締役に対する牽制機能を強化するため、公正かつ客観的な視点で経営者の業務執行を監視する役割を果たすべく社外取締役を 2 名招聘しています。取締役会は、社外取締役を含む 9 名の取締役で構成されています。

社外取締役	三野 耕司 株式会社ジャレック 監査役 アエラホーム株式会社 監査役
社外取締役	菊池 きよみ TMI 総合法律事務所 弁護士

なお、上記社外取締役 2 名は、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断されることから、独立性が確保されていると考えており、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指名しています。

(2) 指名委員会・報酬委員会の設置

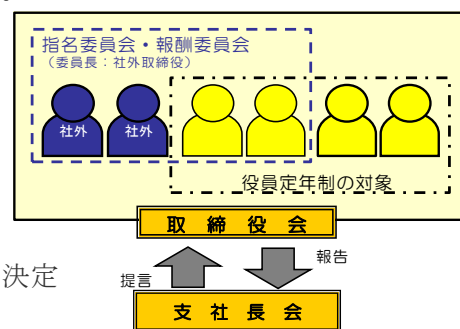
指名委員会・報酬委員会は、それぞれ以下の事項について取締役会の諮問機関として設置されています。

①指名委員会

- 取締役、執行役員の選解任
- 社長、代表取締役の選定
- 役付執行役員の昇降格

②報酬委員会

- 取締役、執行役員の個人別報酬の決定



委員会のメンバーは、社外取締役 2 名と社内取締役 2 名の計 4 名で構成し、委員長は社外取締役としています。社長は各委員会に対する諮問案の作成をもって意思の表示をしているため、各委員会には参画していません。

(3) 役員定年制の導入

取締役、執行役員に定年制を設けることにしています。

○相談役、会長	70 歳
○代表取締役、社長、副社長、専務執行役員	68 歳
○取締役、常務執行役員、執行役員	65 歳

定年は原則として上限年齢を示すものであり、その職位に就任した場合に、その年齢まで当然に留任できることを保証するものではありません。

また、定年計算上の留任可能期間として、それぞれの職位に最大 2 年を定めました。例えば、67 歳で社長になった場合は、69 歳まで務めることができます。

なお、社外取締役については、役員定年制は適用されません。

(4) 支社長会の設置

取締役会が十分な情報に基づき的確な意思決定を行うため、「意思決定支援に資する会議体」として、平成 21 年 7 月、支店長会を設置し、その後平成 22 年 7 月 1 日の組織再編に伴い、支店長会に代わってその役割を継承する会議体として、支社長会を設置しています。支社長会は、支店長会同様、経営上の重要テーマについて議論するほか、現場との意見・情報の橋渡し役を務めることとし、平成 22 年 7 月から原則 2 ヶ月に 1 回開催しています。

3. リスク管理体制

内部統制委員会

全社的なリスク管理を適正に行うため、内部統制委員会規程、リスク管理規程を制定しています。また、リスク管理責任部署を明確にし、内部統制委員会でリスク管理システムの有効性評価を四半期毎に行い、取締役会によるレビューを実施し、リスク管理のPDCAサイクル(Plan (計画)Do(実行)Check(評価)Act(改善))を回しています。



4. 全社体制

(1) 本社組織

営業部門と施工部門を一体化し、事業競争力の向上および迅速な意思決定と組織運営を図るため、平成 24 年 4 月より事業本部制を導入しています。現在は土木事業本部、建築事業本部、国際事業本部、開発不動産事業本部、管理本部、安全環境品質本部の 6 本部体制としています。

平成 22 年 4 月 1 日より、「CSR 推進室（現在 CSR 経営推進部）」を社長直轄の組織として設置し、また平成 26 年 4 月に各支社に CSR 推進部を設けて CSR 活動の推進を図っています。

(2) 企業グループの統廃合

企業グループ全体の内部統制強化のため、統廃合を行ないました。

(3) 不適切な取引を指摘された会社の清算

一連の不祥事で不適切な取引を指摘された会社については、その全ての清算を結了しています。なお、引き続き内部統制を強化しており、現在不適切な取引は一切ありません。

5. 業務改革プロジェクトの実施

(1) 概要

平成 21 年 4 月に『『新生西松』業務改革プロジェクトチーム』(Re-Birth Nishimatsu 21 Project) を結成し、平成 23 年 6 月より「RN21 システム」の運用を開始しました。

「RN21 システム」は、業務の“見える化”の実現、社内チェック体制・システム監視機能の強化により資金管理状況を透明化し、あらゆる不正を防止します。

また、営業段階からの情報を一元化し、発注者の与信調査についてもシステムに組み込むことで、工事代金の未回収などによる不良債権の発生を防ぐなど、将来の企業運営に支障をきたすリスクの管理にも寄与するものと考えています。

(2) 業務改革プロジェクトの基本方針

①目的

業務改革を実施し、透明性の高い、社会から信頼される業務プロセスを再構築する。

②重点課題

【1】平成 21 年 5 月 内部調査委員会の調査結果に基づく再発防止

- ・すべての業務プロセスを再構築し、作成・チェック・承認のプロセスを明確化（ワークフローシステム構築）
- ・取引先審査・登録、発注、支払にいたるプロセスの再構築および監視の強化による不正取引の撤廃
- ・連結子会社を含むすべての資金管理状況を透明化
- ・社内チェック体制と監視機能の強化
- ・改竄不可能なシステムの導入
- ・すべての取引に関するログを残し、取引の後追い調査が可能

【2】経営を支える“見える化”の実現

- ・打つ手が『見える』（経営層）
- ・パフォーマンスが『見える』（支社長・支店長層）
- ・現場が『見える』（部門層）

【3】業務の有効性と効率性の向上

- ・ 無駄な業務の排除・簡素化による業務の標準化
- ・ 電子承認の導入と承認者の限定によるスピードアップ
- ・ 電子帳票の導入によるペーパーレスと社内ネットワーク利用によるスピードアップ
- ・ 帳票の全面見直しによる削減と簡素化
- ・ 2重入力の撤廃による正確性の確保

【4】営業案件毎の管理による一気通貫の業務プロセス管理

- ・ 案件毎のコードに基づく一元管理
- ・ 責任と権限の明確化
- ・ コストの明確化
- ・ プロジェクト毎の採算管理
- ・ 瑕疵の管理体制

【5】風土・意識改革が一体となった業務プロセスの実現

- ・ 何事も穏便にすまず、情報は一部の個人のものといった隠蔽体質から、何でも言える風通しの良い風土へ
- ・ 職員一人一人の自己改革から、役職員全員の組織改革へ、そして『新生西松』の改革へ

(3) 業務改革プロジェクト導入後の検証

システム導入時の目的については、達成されていると考えています。現在も役職員の意見を取り入れて、継続的に改善を図っています。

6. 社内規程の見直し・拡充

役割に応じた責任および職務権限の明確化

「役割に応じた責任」「職務権限」は、経営者が経営目的を達成するために組織活動を統制する基本ルールです。これらを明確化することにより、組織の責任者はその役割と権限範囲を自覚することができ、職員の異動や不在といった要因に左右されることなく、一定の質を保った組織運営を行うことができます。

明確化されたルールに従ってそれまでの規則・規程類を全面的に見直し、会社規則をはじめとして職務及び権限規程、業務分掌規程などを新設、改訂しました。

さらに RN21 システムの稼動に合わせ、運用上の支障の有無を含め、職務及び権限規程等の見直しを継続して行っています。

1. 社是 コンプライアンス基本方針の制定

(1) 社是

「新生西松」として再スタートを切るうえで、平成21年3月に社是を新しく制定しました。

<社是>

勇気、礼儀、正義

～挑戦する姿勢、感謝する気持ち、正しい姿勢～

平成23年6月に「企業理念」等を見直し変更しました。

【トップページ>会社情報>企業理念】

<http://www.nishimatsu.co.jp/company/philosophy.html> をご参照ください

(2) コンプライアンス基本方針の制定

社是の制定に続き、新たにコンプライアンス基本方針を平成 21 年 3 月に制定しました。社是である「勇気、礼儀、正義」に加えて「利益優先ではなく、法令・倫理を守ることによって企業は発展する」というコンプライアンスに対する強い決意を込めた内容となっています。

「コンプライアンス優先が企業の発展へ」

—コンプライアンスとは、法令、倫理などを遵守するための理念であり、使命です—

“勇気”を持って行動しましょう。あなたがここで変えなければ、この先もきっと変わりません。

“礼儀”正しく行動しましょう。あなたが嫌だと思うことは、他の人はもっと嫌です。

“正義”の心で行動しましょう。あなたが一瞬心を無くしたら、会社は一瞬で無くなります。

2. コンプライアンス体制

(1) コンプライアンス推進課の活動

コンプライアンス体制を強化するため、平成 21 年 3 月 18 日にコンプライアンス推進室（現 コンプライアンス推進課）を発足させています。コンプライアンス推進課の主な業務は以下の通りです。

① 内部通報制度（Nishimatsu ホットライン）窓口

「4. 内部通報制度」をご参照ください。

② コンプライアンス研修業務（企画および実施）

「3. 研修」をご参照ください。

③ コンプライアンスマニュアル類の作成・管理

コンプライアンスマニュアルに加えて、現実の様々な場面で遭遇する可能性のある法令・倫理問題を題材とした Q&A 形式の「コンプライアンスマニュアル実践版」を平成 21 年 3 月に作成し、毎年見直しの上改訂しています。

また、法令や慣習の異なる海外において、相手先から金品の要求があった場合等に対処すべき拠り所として「コンプライアンスマニュアル海外実践版」を平成 22 年 4 月に作成し、これも同様に毎年見直しで改訂しています。

④ コンプライアンスの周知・啓蒙に関する事項

コンプライアンス意識の高揚のため、また、常時「Nishimatsu ホットライン」が利用できるように社内・社外の内部通報窓口の連絡先等を記載した定期券サイズのカードを作成し、平成 21 年 8 月、全役職員に配布し、携帯させています。



⑤ コンプライアンス監査・改善に関する事項

本社各部署、支社および関係会社に対して、コンプライアンスに

関する活動状況、コンプライアンスに関するリスク管理状況およびその管理プロセスを確認することを目的とした監査を、平成 21 年度以降毎年実施しています。監査結果は報告書としてまとめ、コンプライアンス委員会に提出し、業務改善に役立てています。

(2) コンプライアンス委員会組織の変更

平成 21 年 7 月に外部の有識者を主体とするコンプライアンス委員会を新設しています。

現在は、下記のメンバーで活動しています。

同委員会は、内部調査委員会が策定した再発防止策の実施状況のモニタリング、取締役会への提言と勧告、コンプライアンス研修の実施・指導およびコンプライアンス上の諸問題への対応を行っています。

コンプライアンス委員会	
委員長	江畑 忠彦 元一般社団法人共同通信社 常務理事
副委員長	高嶋 章光 当社常務執行役員 土木事業本部副本部長
委員	齋藤 順一郎 当社執行役員 国際事業本部副本部長
委員	酒井 祥三 当社執行役員 建築事業本部副本部長
委員	森田 潤 当社執行役員 開発・不動産事業本部副本部長
委員	一色 真人 当社執行役員 土木事業本部副本部長
委員	渋井 修 当社執行役員 社長室長

コンプライアンス委員会の活動につきましては、「コンプライアンス委員会 1. コンプライアンス委員会報告書」をご参照ください。

(3) 労働環境改善に向けた取組み

コンプライアンス委員会の提言を受け、平成 22 年 7 月に、労働環境、特に長時間労働の改善に取り組む主体的組織として、社長直轄

の労働環境改善タスクフォースを設置し、平成 25 年 7 月まで活動しました。

その後、活動主体を本社各部署、支社・支店・現場に移すと共にコンプライアンス委員会で労働環境改善に向けた取組みや労働時間のモニタリングを行ってきました。

今年度より、新設された人事部ダイバーシテイ推進課を中心として、職員のワークライフバランスを推進していきます。

3. 研修

(1) コンプライアンス研修の実施

①全役職員対象のコンプライアンス研修の実施

過去の一連の不祥事は経営トップが中核となったこと、また新たなコンプライアンス関連の施策はトップが中心となって啓発すべきことであることから、取締役、監査役をはじめ幹部職員のコンプライアンス研修を平成 21 年より毎年継続して行っています。

平成 22 年度より、コンプライアンス委員会の提言を受け、自由闊達なコミュニケーションを活発にするために、各職種、各階層の職員を混在したグループ討議主体の「タテ型」研修を毎年実施しています。

また、海外赴任者には赴任前の研修を行っています。海外の日本人以外の当社職員に対するコンプライアンス研修は、各国独自に実施しています。

②階層別コンプライアンス研修の実施

前記①のコンプライアンス研修以外に、毎年、新入社員、新任課長・現場所長、新任係長、新任主任などに対して同様のグループ討議主体の研修を実施しています。

(2) e-ラーニングの実施

平成 23 年 6 月から、自由な時間帯に学習できるよう、社内イントラでコンプライアンス上問題となる具体的事例を題材とした e-ラーニングを継続して実施しています。

4. 内部通報制度

(1) 「Nishimatsu ホットライン」

内部通報制度により会社のコンプライアンス上の不正行為を抑止し、企業風土を改善することを目的として平成 21 年 3 月 18 日に「Nishimatsu ホットライン」を設置しています。通報窓口は、社内窓口と社外窓口があり、通報対象者は派遣社員を含む全役職員およびその家族としております。

また、海外の職員およびその家族を対象に、平成 22 年 2 月 8 日から英語での対応窓口を開設しています。

「Nishimatsu ホットライン」を設置以降、受けた通報については、是正や改善を行い、相談については、ほとんどが業務に関わる内容で、それぞれ適切に対応しています。

(2) 協力会社通報制度の開設

「Nishimatsu ホットライン」に協力会社およびその従業員の皆様を対象とした通報制度を平成 22 年 4 月 1 日より追加開設しています。当制度は、西松建設および関係会社において、西松建設および関係会社の役員および従業員の法令違反などコンプライアンスに抵触すると思われる行為が発見された場合に、協力会社およびその従業員の皆様に、通報していただく専用窓口です。

5. 人事政策

(1) 役職定年制

組織の活性化、若年層の管理職登用機会の拡充を目的として、60歳以上の再雇用者に対して役職定年制を平成 22 年 4 月 1 日より導入しました。

(2) 新人事制度の導入

平成 23 年 7 月から導入された新人事制度で、社内風土の改革に加え、組織の活性化・管理職群の滞留防止のための「管理職定年制」と「管理職の昇格に必要な要件としてのローテーション経験」を定めました。

新人事制度では、管理職社員については、昇格年齢に関わらず各等級に定年を設け、等級定年に達した社員は非管理職の職群に移行します。また、管理職の昇格時には、各等級に応じて設定されたローテーション経験を満たしていることを必要要件として定めています。

(3) 懲戒制度

会社で不祥事が発生した場合に、「公平かつ透明に懲戒制度が運用され再発防止に資する」ことを目的とし、懲戒委員会規程を制定しました。

同懲戒委員会メンバーは、委員長に管理本部長、委員に人事部長、CSR 経営推進部長、懲戒対象者が所属する部門長（本社の事業本部長）としています。

懲戒に関わる情報開示の是非についても、委員会の中で懲戒内容と合わせて諮問しています

6. 社内風土の改革

組織を横断して情報を共有し、構えることなく議論・相談ができるような仕組みと雰囲気を作り、社内の風通しをよくするために、各事業本部間や本支社・支店間、あるいは職場間でのコミュニケーションを充実させています。

また、これを実現するため、役員や本支社・支店幹部の各会議体等でも組織の壁を打ち破る雰囲気作りに注力するとともに自由なコミュニケーションを通じて、隠蔽体質からも確実に脱却します。

主な取組み

①社内風土改革の推進に向けた基本方針の決定

平成 21 年度に、支店長会において、社内風土の改革を推進する目的で以下の 2 項目について具体的な基本方針を決定いたしました。

- ・ 理念と経営メッセージの展開
- ・ 双方コミュニケーションを図る方法

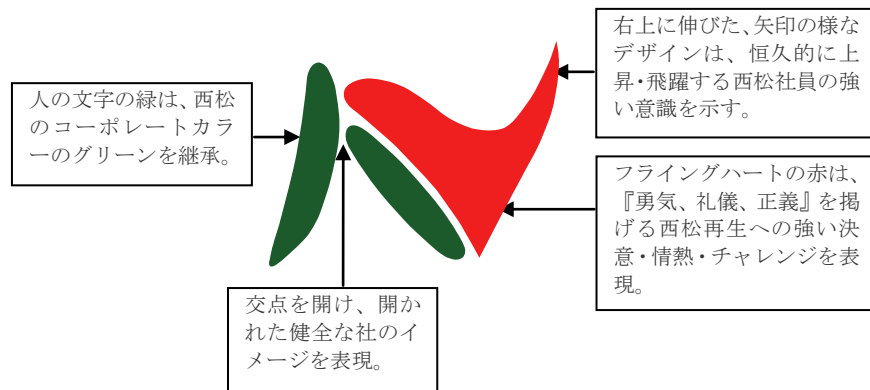
現在、各支社・支店内では、基本方針に基づき社内風土の改革を継続して推進しています。

②シンボルマーク

新生西松として再スタートを切るに当たり、社会に対しての責任と恒久的に上昇・飛躍する西松社員一人ひとりの強い意識改革への取組みとして、全役職員を対象とした「名刺刷新デザインコンペ」を実施いたしました。多数の応募作品の中から、社内外の審査員の厳正な審査により次頁のマークが決定され、これを付した名刺、作業服、ヘルメット、安全垂れ幕等幅広く展開しています。

なお、このシンボルマークは「新生西松」をアピールするためのものであり、社章を変えるものではありません。このマークは、『企業力』を示しており、「人を一番に大切に考える企業姿勢」と「新生西松として大きく羽ばたき、人の成長とともに社会貢献をしていくという強い意志」を込めたデザインとなっております。

『人の文字』と『翼とハート (フライングハート)』を寄り添わせ、社名の頭文字のNを形づくりシンボライズしております。また、マーク全体が優しさにあふれ、一度見ただけでイメージできる分かりやすさと親しみやすさを表現しております。



7. 旧来の慣行との決別

(1) 政治献金

西松事件以降、信頼回復へ向けて、政治献金を全面的に禁止して参りました。その間、東日本大震災等の自然災害が多発し、多くの人命が失われ、防災・減災や安全・安心な生活を確保するための国土づくりが、我が国の喫緊の社会的課題となっています。政府は「国土強靱化」政策を推進しています。当社においては信頼回復に向けた取組みの中で、コンプライアンス意識が向上し、コーポレートガバナンスが機能しています。こうしたことから、政治献金は原則禁止としていますが、強靱な国土づくりに貢献し、総合建設業として持続的な成長を果たすため、経営上必要不可欠であると判断したものに限り、平成 25 年度より政治献金を再開しています。コンプライアンス委員会の議論を経た上で、取締役会決議をもって行う手続きとしています。

(2) 中元・歳暮

得意先、取引先への中元、歳暮の贈答および受け取りについては、平成 21 年 5 月から全面的に禁止しており、確実に実行しています。

(3) 特別支出金

特別支出金（税務上の使途秘匿金）については、「違法性のないこと」「取扱者」「使途目的」「支払先」「支払の事実」の 5 項目を全て確認できるものについてのみ支出するものとしています。

西松事件後、このような支出はありません。

1. コンプライアンス委員会報告書

コンプライアンス委員会は平成 22 年より、1 年間の活動を通じて委員会が認識した再発防止策の実施状況の評価と、今後取組むべき課題等について「コンプライアンス委員会報告書」にまとめて取締役会に提示しています。

[コンプライアンス委員会報告書 第 6 期 平成 27 年 5 月 29 日](#)

[コンプライアンス委員会報告書 第 5 期 平成 26 年 6 月 26 日](#)

[コンプライアンス委員会報告書 第 4 期 平成 25 年 7 月 30 日](#)

[コンプライアンス委員会報告書 第 3 期 平成 24 年 10 月 10 日](#)

[コンプライアンス委員会報告書 第 2 期 平成 23 年 7 月 29 日](#)

[コンプライアンス委員会報告書 第 1 期 平成 22 年 5 月 28 日](#)

1. 社会貢献活動の実施

5月15日を「新生西松の日」と定め、“二度と同じ過ちを繰り返さない”という強い決意を全社員が再確認するため、毎年5月と11月を社会貢献月間として、全国の支社・支店・現場等周辺において、下記の活動を継続して行っています。

- 活動内容：①本支社・支店・現場周辺地域における清掃活動
②本支社・支店・現場等の周辺におけるプランター等による植栽活動

