

2023 年度コンプライアンス報告書

コンプライアンス委員会

第 1 コンプライアンス活動

委員会およびコンプライアンス推進部は、定例の委員会開催、通報事案対応、コンプライアンス監査、10 月の幹部研修、各階層別の昇格者研修、職場環境ヒアリング等の活動を実施した。

(別添-1「コンプライアンス委員会の開催状況、別添-2「コンプライアンス委員長による研修および往査実績」参照)

(1) ハラスメント等の通報状況および主な処分手案

○2023 年度「Nishimatsu ホットライン」の運用結果は 38 件（前年度 45 件）であり、件数としてはほぼ例年並み（直近 5 年平均件数 35 件）。通報の約 4 割が「実名通報」であった。

○項目別では「ハラスメント等に関する事項」が最も多く 15 件（前年度 18 件）うち 10 件が実名通報であった。

○2023 年度に懲戒処分となった 8 件のうち、通報を端緒とした調査により懲戒処分となったのは 6 件（うち前年度の通報事案 1 件）ただし、通報者の「処分を望まない」とする意向により懲戒処分に至らなかった事案もあり、懲戒処分件数をそのまま受け取ることはできない実態にある。

(2) その他の情報による調査から発覚した主な事案

- ・マスコミ報道から過去の不適切入札（社内規則違反）が発覚し、懲戒処分
- ・下請け業者の倒産を契機に工事費の先払いが発覚し、懲戒処分

(3) 職場環境ヒアリングと留意事項

「職場環境ヒアリング」では、主に現場若年層の離職防止等を目的として、職場環境に懸念がありそうな現場で係長以下の非管理職および現場所長へヒアリングを実施した。

業務量や職員体制がハードな現場であることに加え、職員間の不仲等コミュニケーション不足や年代による感覚の相違を課題として訴える職員が多かったことから、その課題を管理職に共有させ、相互に留意改善していくよう促した。

(4) 支社・支店との情報交換・対策

通報に関連する情報を支社支店と共有すると、支社支店でも個別幹部が「問題が発生しそうだ」と懸念していたケースがほとんどである。それゆえ、支社支店の総務部および事業部幹部が連携し、若年層職員ヒアリング等により入手した職場や職員の情報に加え、各事業部幹部が

現場パトロール等から得ている現場の職場環境や職員の疲弊不満情報を総合した上で、当面留意すべき現場や対象者を決めて更なる情報を入手し、組織的に対策を講じてもらうよう依頼した。

(5) 研修

新入社員研修をはじめとして、各階層別の昇任者研修、役員・幹部研修を実施した。なお、本年度からは、主要研修について受講履歴および理解度の確認を取ることにしたい。

第2 職場の実態と浮かび上がる課題

(1) 職場の実態

① 中堅幹部による行き過ぎた指導に関しては、問題は所長の掌握関与不足か

現場では、特に30代の係長・主任クラスの職員が不足（構造的問題）しており、若手職員の教育も担当しているこうした中堅幹部に、大きな負担・期待がかかっている。

昨年は、「若手職員にやる気が感じられない」「これ位出来て当然だ」という思いを強く感じる中堅幹部による厳しい指導等が散見されたことから、所長など上司に対して「任せた＝放任」にならないよう指導実態を把握してもらいたい旨注意喚起したところであるが、「評判の良い中堅幹部に若手指導を任せる」という安心感・期待感が「うまくやってくれているはず」につながり、ハラスメント認知が遅れたものと考えられる。異変に気付いた所長の速やかかつ毅然とした措置によって、結果として複数の若手職員を失わずに済んだところであるが、無責任な評判「仕事は出来るらしいよ」や表の顔をそのまま安易に信じて「任せられる、安心できる」とするのではなく、先ずは中堅幹部との十分な意見交換を踏まえ、その性格や長所短所を理解した上で、指導される若手職員の受容能力を慎重に見極めることが重要である。そのためには、支社支店幹部によるフォローは欠かせず、異なった見方での観察と情報収集をお願いしたい。

また、副所長としては全く問題なかったのに「所長として初めての現場」で部下とのコミュニケーション問題が発生するケースが散見されていることから、支社支店幹部の有形無形のバックアップをお願いしたい。

② 勤務時間について不適正申告は見られなくなったが、そのしわ寄せは管理職に向かっている恐れ

PC稼働時間を「見える化」し、残業時間を正確に管理出来るように改良した。その結果を踏まえて所長が個々人の業務量を調整したことから、不適正申告は無くなったものと見られる。ただし、そのしわ寄せは管理職へ向かっているようであり、管理職の多忙がさらなる職場内コミュニケーション不足に繋がる恐れがある。

また、時間外労働時間を削減する中で若手のスキルアップについては、管理職、非管理職を問わず「両立は難しい」と感じており、若手職員の技術レベル低下について強い危機感が示されている。

③ 不適切な経理処理の一掃へ

2022 年 10 月に会社は「故意による不適切な経理処理は原則降格」という強い姿勢を示し、所長等の意識変革を図ったところであるが、残念ながら協力業者の倒産を契機に資材購入費用を先払いしていたという不適切な経理処理が発覚した。

④ 幹部は「幹部として期待されている行動」を

相談された上司が的確に情報共有・対策を打ち、速やかな解決を得た事案がある一方で、ハラスメントを認知しながら具体的対応を取らず、後日通報があり発覚した事案があった。

(2) 浮かび上がる課題

① 離職の本当の原因が「自己都合退職」に隠れている可能性

退職理由を「自己都合（例えば、転職、家事都合等）」として会社に回答しているものの、昨今の退職支援サービスの流行で「退職理由を確認出来ないケース」が増加していることを踏まえると、ハラスメント関連が実質退職理由の少なからぬ割合を占めている恐れを否定できない。

若手職員の心情把握をより進めると同時に、「行為者・被行為者および職場環境全てにとって有益であり、離職者をも減少させることにつながる初期段階での通報」を獲得することが重要である。特に周辺で聞知した職員による相談的通報、同期入社 of 職員からの近況情報が初期段階の危険情報把握に有用であり、こうした点に重点を置いて通報制度に関する周知活動を継続していく。

また、通報を増やすためには「通報に対する職員の心理的安全性」が不可欠であることから、会社として「通報を歓迎する」旨の姿勢を明確に発信していく。

② ハラスメントに鈍感な体質

ハラスメントに「気付かなかった幹部、注意しそびれた幹部」の存在

気が緩みがち（大きくなりがち）な酒席での言動については、幹部が聞き耳を立て、その場での指導を含め、放置しない態度を示すことが、職場全体のムードを変え、職員の信頼を勝ち得ていくことに繋がる。

③ 懲戒処分や嚴重注意案件については、改善、再発防止を確保するための組織的監視・監督システムが必要

懲戒処分などの効果を上げるためには、「パワハラは職場環境を悪化させ、生産性を上げることはあり得ない」ことを心に刻み、支社長、支店長ら人事権者が自ら行為者に叱責反省を促した上で、その改善状況を組織的にチェックしていくべきものである。その情報管理を含め基本的なシステムを整理していく必要がある。

④ 組織としてハラスメントを減らすには、幹部の意欲・姿勢が不可欠

人員を確保するため、ハラスメントを原因とする離職者を出すことが許されない中、直接若手職員を管理する所長等管理職にハラスメント撲滅を要請することは当然であるが、その管理職を支援する立場にある支社支店幹部、更には業務人事全般の責任を負うべき本社幹部は

陰に陽に「ハラスメントを無くすと同時に、エンゲージメントを高める」旗を振ってもらわねばならない。

第3 改善に向けて

2024 年 3 月にサステナビリティスローガン「みんなでつくる みんなが輝く」を掲げたところであるが、コンプライアンス面で言えばその 1 丁目 1 番地であるはずの当社職員による「みんなでつくる」が道半ばと言わざるを得ない。

「体質、企業文化は形状記憶合金、すぐ元に戻る」ことを肝に銘じながら、コンプライアンス活動とエンゲージメント強化活動を協調させ、コンプライアンス意識の浸透、体質改善を図ってきたい。

以上

コンプライアンス委員会の開催状況

第 149 回 2023 年 4 月 19 日

- ・新コンプライアンス委員会メンバー紹介
- ・2022 年度「Nishimatsu ホットライン」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＞

- ・2022 年度「Nishimatsu ホットライン」運用状況報告は、社内イントラに掲載することとした。

第 150 回 2023 年 5 月 17 日

- ・第 15 期コンプライアンス委員会報告書(案)の検討
- ・2023 年度コンプライアンス関係研修計画(案)についての説明
- ・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 15 期コンプライアンス委員会報告書(案)は取締役会へ報告し、社外 HP および社内イントラに掲示することとした。

第 151 回 2023 年 6 月 21 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 152 回 2023 年 7 月 19 日

- ・2022 年度 e ラーニング「理解度テスト結果報告書」についての報告
- ・コンプライアンスマニュアル実践版、海外実践版の改訂についての報告
- ・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＞

- ・e ラーニング「理解度テスト結果報告書」、およびコンプライアンスマニュアル実践版、海外実践版は社内イントラに掲載することとした。

第 153 回 2023 年 8 月 23 日

- ・第 16 回役員・幹部職員コンプライアンス研修開催についての説明
- ・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 154 回 2023 年 9 月 13 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 155 回 2023 年 10 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 156 回 2023 年 11 月 15 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 157 回 2023 年 12 月 20 日

- ・コンプライアンス意識調査についての報告
- ・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 158 回 2024 年 1 月 17 日

- ・2024 年度コンプライアンス委員会開催日程の報告
- ・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 159 回 2024 年 2 月 21 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 160 回 2024 年 3 月 13 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

以上

コンプライアンス委員長による研修および往査実績

区分	開催月日	主な議題
往査	2023/06/13	沖縄支店で支店長および支店幹部との意見交換
往査	2023/07/03	札幌支店で支店長および支店幹部との意見交換
往査	2023/07/24~25	北日本支社で支社長および支社幹部との意見交換
往査	2023/08/07~08	西日本支社で支店長および支店幹部との意見交換
往査	2023/08/24	関東土木支社で支社長および支社幹部との意見交換
往査	2023/08/28~29	中国支店で支店長および支店幹部との意見交換
往査	2023/09/04~07	マニラ（フィリピン）で駐在職員との意見交換
往査	2023/09/12	関東建築支社で支社長および支社幹部との意見交換
往査	2023/09/21~22	九州支社で支社長および支社幹部との意見交換
往査	2023/09/26~27	中部支店で支店長および支店幹部との意見交換
研修	2023/10/05	役員・幹部職員向け研修 ・取締役を含む役員（支社長、支店長を含む） ・部長職 外部講師及び委員長による研修（Zoom 接続）
往査	2023/10/26~27	四国支店で支店長および支店幹部との意見交換
往査	2024/02/07	北日本支社コンプライアンス監査
往査	2024/03/06	西日本支社コンプライアンス監査
往査	2024/03/07	関東建築支社コンプライアンス監査
往査	2024/03/14	九州支社コンプライアンス監査
往査	2024/03/25	関東土木支社コンプライアンス監査