

# 建設業とコンプライアンス問題

## COMPLIANCE PROBLEM IN CONSTRUCTION INDUSTRY

魚谷 明宏<sup>1)</sup> 直江 康司<sup>2)</sup>  
 Akihiro Uotani Yasushi Naoe

### 1. はじめに

平成 14 年に発覚した雪印食品による食品偽装問題は、毎日の生活や健康に直結する問題であるため、国内に大きな衝撃を与えた。また、「企業倫理」「コンプライアンス」という点において、国内企業に対して問題提起がなされた事件であったとも言えるであろう。

一方、建設業界においては、平成 17 年にいわゆる耐震偽装問題が発覚し、こちらは生活の安全に関わる問題であるため、同様に大きな衝撃が走った。

この問題では、食品偽装問題以来取り上げられる機会が多くなった「企業倫理」「コンプライアンス」に加え、「技術者倫理」についてもクローズアップされることになった。

更に対象を絞り、土木業界を見ると、これまでにこのような「偽装問題」が摘発された例はほとんどない。これには、公共インフラ整備に携わる者としての責任感の存在も、無関係ではないであろう。今後も、このような問題が起きないことを願ってやまない。

ただし、残念ながら、これまでに問題が全くなかったわけではない。平成 17 年に発覚した鋼鉄製橋梁談合事件や、テレビ番組で「ずさんな溶接」と語られた品質の問題がある。これらについては過去を反省し、「二度と間違いは起こさない」との決意を持ち、新たに生まれ変わって企業活動に邁進しているところである。

ここでは、当社における具体的対策として、企業倫理を遵守するための仕組みと、その運用について紹介する。

### 2. コンプライアンス体制・業務フロー図

#### 2.1 コンプライアンス委員会の設置

不祥事の再発防止、企業理念の実現を図るため、社内「コンプライアンス委員会」を組織している。コンプライアンス委員会では、法令遵守をはじめとする企業倫理を社内に浸透させ、不祥事の発生防止を図るための施策を策定している。

当社におけるコンプライアンス体制および業務フロー図を図-1 に示す。

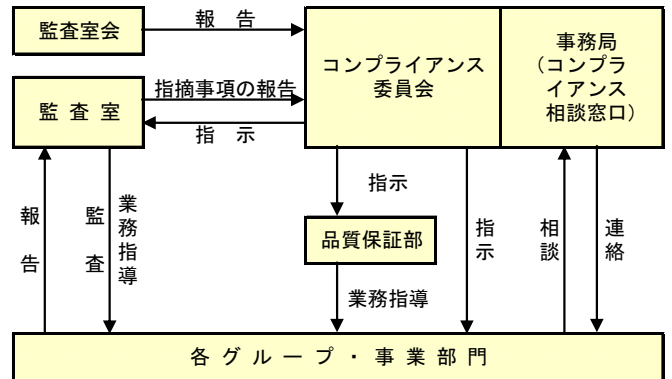


図-1 コンプライアンス体制および業務フロー図

#### 2.2 コンプライアンス委員会における主な協議事項

コンプライアンス委員会は、社内におけるコンプライアンス対応内容の全てを決定する機関である。具体的な協議事項のうち、主要なものは以下のとおりである。

- 「行動規範」「コンプライアンスマニュアル」等、関連規程の制定及び改廃
- コンプライアンスに関する組織体制の変更、整備
- コンプライアンス教育プログラムの策定
- 問題発生時の調査および対応
- 違反行為に対する罰則の適用および再発防止策の策定
- その他、コンプライアンスの実践に関する事項

#### 2.3 コンプライアンス推進担当者

コンプライアンス対応推進のため、各部署に「コンプライアンス推進担当者」を1名ずつ配置している。担当者は、事務局からの連絡、教育、および研修のとりまとめを行っている。

#### 2.4 コンプライアンス相談窓口

コンプライアンス全般に関する質問、相談を行う窓口として、「コンプライアンス相談窓口」を設置している。社内諸規定の内容や、個別の状況対応について不明点がある場合に利用するよう、アナウンスしている。

1) 管理グループ 総務部  
 2) 企画グループ 採算統括部

### 2.5 ISO 9001:2000 への対応

当社では ISO 9001:2000 (JIS Q 9001:2000) に基づいた品質マネジメントを推進している。これを所管する品質保証部においても、従来以上に法令遵守を念頭におき、品質マネジメントシステムの運用・管理・見直しを行っている。

## 3. 当社のとりくみ

### 3.1 行動規範の制定

平成 17 年 4 月には、当社グループの倫理綱領を 7 項目にまとめ、「わたしたちの行動規範」として制定した(図-2)。これについて、当社ホームページに掲載して対外表明するとともに、全従業員に携帯用カードとして配付し、実施の徹底を図っている。

わたしたちの行動規範	
1.	安全で高品質の製品、サービスを提供します
2.	フェアで透明な企業活動を行います
3.	企業情報を適時適切に提供します
4.	社員の安全と健康の確保に努めます
5.	社員の人格、人権を尊重し、豊かな職場環境を実現します
6.	反社会的勢力に利益を供与しません
7.	環境の保全に努めます

図-2 わたしたちの行動規範

### 3.2 コンプライアスマニュアル

個々の具体的な事例には、より詳細なケーススタディが必要となる。これに対応するため、当社では、従業員の行動基準となる「コンプライアスマニュアル」を平成 17 年 7 月に制定し、同 9 月に配付した。本マニュアルには、上記行動規範の他、基本用語の説明、遵守事項、実効に向けての措置が示されている。また、配付時には各部署毎に説明会を実施し、質疑応答等を通じて内容の浸透を図っている。

### 3.3 通報制度

隠れたコンプライアンス違反も撲滅するため、社内に「通報制度」を設けている。違反の発見、あるいは疑問点がある場合に、コンプライアンス相談窓口まで通報する制度である。通報があった場合は、直ちに監査役・コンプライアンス委員が調査し、違反であった場合には迅速に対応する。なお、通報者のプライバシーは保護することを約束している。

### 3.4 社内研修の実施

コンプライアンスに対する意識の維持・向上のため、各部署において毎年 1 回以上、社内研修を実施している。研修は、全従業員の参加を原則としている。これまでのテーマを表-1 に、研修状況を、写真-1 に示す。

表-1 これまでの社内研修テーマ

平成 17 年	コンプライアスマニュアルとコンプライアンス体制について
平成 18 年	インサイダー取引について
平成 19 年	下請負取引の適正化について

また、この他にも営業グループを対象として「独占禁止法に関する研修」を毎年実施し、出席者全員にレポート提出を義務付けている。



写真-1 研修状況

## 4. おわりに

法令違反ではないかと思われる事態に遭遇したときには、コンプライアンスという観点からこれを見直す姿勢が重要である。個人的な利害や、職場やビジネス上の利害をいったん離れ、公平な第三者の立場からその行為の妥当性を問い直し、良心に基づいた倫理判断を行うことを全従業員に求めている。

上記に述べてきた施策により、現在では全従業員がコンプライアンスを口にするようになり、意識・行動に変化が現れている。今後は、より具体的・実践的な展開を目指し、研修内容に当社を取り巻く社会情勢や環境問題を導入していくことを考えている。

今後とも、国民の生活と安全を支える公共インフラ整備事業に携わるものとして、安心して使える適正な製品を提供し、信頼される会社・業界のイメージ確立に向け、邁進していく所存である。