

記者資料提供（令和2年3月19日）
阪神国際港湾株式会社
総務部 高橋・川西 TEL 078-855-2215, 2216

神戸市からの要請に基づく外部調査の結果にかかる再発防止策等について

令和元年6月12日付神戸市からの要請に基づき、不適切事案の存否等について、長島・大野・常松法律事務所に委任し、調査を実施いたしました。

この調査結果を踏まえ、当社においては不適切が疑われる事案について、更なる調査を実施するため、企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン（日本弁護士連合会 平成22年12月17日最終改訂。以下「ガイドライン」という。）に基づき、当社及び神戸市、大阪市とは利害関係のない弁護士3名による第三者委員会（以下「委員会」という。）を設置し、その調査結果について、令和2年2月5日に発表したところです。

このたび、調査結果における第三者委員会からの指摘および提言に基づき、再発防止策等の是正措置を取りまとめるとともに不適切事案に関わった社員を処分いたしましたので、その内容について下記のとおり発表いたします。

今後は、これらの再発防止策を確実に実行し、当社に求められる役割をしっかりと果たし、さらにより良い会社とするための取り組みを進めてまいります。

1. 主な再発防止策について（要点抜粋）

- (1) 接待・贈答の供応を受けることに関する要綱の制定（令和2年2月5日施行）
 - ・担当執行役員の事前承認及び報告の義務付け
 - ・工事等請負事業者からの接待は禁止
- (2) 喫煙の取扱いに関する規程の制定（令和2年4月1日施行）
 - ・勤務時間中の喫煙のための離席を禁止
 - ・懲戒処分の指針（規程）に追加
- (3) 人事評価制度の見直し（令和2年度から導入）
 - ・考課者全員に外部講師による考課者研修を実施
 - ・考課項目の見直し、考課理由記載欄の新設等
 - ・所管執行役員の意見聴取の制度化
- (4) 人事ローテーションの見直し（令和2年4月1日実施）
 - ・技術職（土木・建築・設備）の異動について神戸事業部と大阪事業本部間で実施
- (5) コンプライアンス委員会の見直し
 - ・社外監査役、内部通報相談員の外部弁護士を委員に加え、設置根拠を取締役会決議事項である規則に変更
 - ・外部委員を含む専門部会を設置し、柔軟な体制を確保
- (6) その他再発防止策の詳細については別紙のとおり

2. 社員の処分について

第三者委員会の調査報告を受けて、事実関係を確認し、令和2年3月18日付で下記のとおり関係する社員を処分しました。なお、大阪事業本部部長級の社員については、管理監督責任として口頭嚴重注意いたしました。

また、これに伴い代表取締役社長及び社長補佐の取締役副社長については4月分報酬の1割、大阪総括の取締役副社長と監査役1名は4月分報酬及び5月分報酬の1割を自主返納いたします。

① 処分案件1

ア 被処分者 大阪事業本部 男性・41歳

イ 処分内容 懲戒解雇

ウ 処分理由

○飲食、ゴルフ及び契約外工事について

複数の工事契約業者から飲食については計17回、ゴルフについては計10回の接待を受けていた。また、契約外工事として、工事区域外の舗装工事が被疑社員の指示で行われた事実が判明し、この経費については当該事業者が経費を負担していた。

○クオカードの受領について

出張時にクオカードの特典の付く宿泊プランを利用し、宿泊施設から交付されたクオカードを取得していた。

○副業行為について

特定の工事契約業者から型枠計算業務の依頼を受け、当社の許可を得ずに合計3回から4回程度、型枠計算作業をして、報酬（1回につき5万円から10万円程度）を受け取っていた。そのうち半数以上は勤務時間中に当該作業を行っていた。

○長時間の離席について

勤務時間中に喫煙及び私的なゲームを行う目的で、少なくとも、30分から1時間かつ回数は10回程度、常識的な範囲の休憩を超える長時間の職場離脱をしていた。

○不適切サイトの閲覧について

勤務時間中に、頻繁に業務と明らかに無関係な不適切なアダルトサイトの閲覧を繰り返し行い、また、第三者調査の開始後も、勤務時間中にアダルトサイトやゲーム等の不適切なウェブページの閲覧を繰り返し行っていた。

○結論

国、大阪市、神戸市の出資法人で、公的資金が投入された事業を行っており大きな社会的責任を担っている当社の工事担当社員が、頻繁にこのような飲食、ゴルフ等の接待を受け、また、契約外の工事を行わしめていた事実は、当社の名誉信用の棄損である。さらに、勤務時間中の繰り返しにわたる不適切サイトの閲覧が、第三者委員会の調査開始後の12月だけでも複数回確認されており、ハラスメント防止規程に違反していると認められ、上記処分を行ったものである。

② 処分案件2

ア 被処分者 営業部 部長級・男性・55歳

イ 処分内容 停職1カ月

ウ 処分理由

- メーカーとの意見交換会後の懇親会で、当社を含む参加企業から集めた額と店への支払額の差額 9,000 円を本人が取得した事実は、参加企業に対して当社の名誉を害し、信用を傷つける行為である。
- 別のメーカーとの意見交換会後の懇親会において、当社からの参加者は本人 1 人であったにも関わらず参加していない社員 2 名の方も含めて請求し、本来は 5,000 円のところ 15,000 円を受領した事実は、会社に損失を及ぼす行為である。
- 少なくとも令和元年の 5 月以降、複数回にわたり営業先を訪問すると言いながら、体調不良を理由に休暇を取得せずに訪問していなかった事実は、服務上の義務違反である。
- 部長級社員として会社の方針を知り得る立場にあり、かつ会社を代表して営業活動を行っているにも関わらず、自分が正しいという認識のもと、会社の方針と違う内容を営業先で言っていた事実は、服務上の義務違反である。

○結論

部長級社員であるという職責を踏まえ、かつ上記の理由を総合的に勘案し、上記処分を行ったものである。

③ 処分案件 3

ア 被処分者 大阪事業本部 男性・34 歳

イ 処分内容 停職 5 日

ウ 処分理由

- 複数の工事契約業者から計 5 回、飲食の接待を受けていた。国、大阪市、神戸市の出資法人で、公的資金が投入された事業を行っており大きな社会的責任を担っている当社の工事担当社員が、頻繁にこのような飲食の接待を受けていた事実は、会社の名誉信用の棄損である。ただし、これらの事実は上司に誘われ行われていたという事情を踏まえ、上記処分を行ったものである。

④ 処分案件 4

ア 被処分者 大阪事業本部 課長級・男性・55 歳

イ 処分内容 戒告

ウ 処分理由

- 勤務時間中に繰り返し行った喫煙及び私的なゲーム目的で、4～5 回常識的な範囲の休憩を超える長時間の職場離脱の事実は、服務上の義務違反であり、課長級社員であるという職責も踏まえ、上記処分を行ったものである。

⑤ 処分案件 5

ア 被処分者 大阪事業本部 課長級・男性・53 歳

イ 処分内容 戒告

ウ 処分理由

- 第三者委員会の報告書の通り、勤務時間中に繰り返し行った喫煙及び私的なゲーム目的での常識的な範囲の休憩を超える長時間の職場離脱の事実は、服務上の義務違反であり、課長級社員であるという職責も踏まえ、上記処分を行ったものである。

⑥ 処分案件 6

- ア 被処分者 大阪事業本部 課長級・男性・64 歳
- イ 処分内容 戒告
- ウ 処分理由
- 上記案件①及び③の管理監督責任

3. 代表取締役社長のコメント

第三者委員会の調査結果で、当社に内在していると指摘された様々な問題点につき、これを契機に新しく良い会社とするのだという決意の下、様々な検討を重ね再発防止策等を取りまとめました。また、不適切事案に関わった社員については、事実確認を行ったうえで、昨日、厳正に処分いたしました。

このことについては、公共的な役割を担っている当社として、誠に申し訳なく、関係者の皆様に改めて深くお詫び申し上げます。

今回指摘された不適切事案は言うに及ばず、再発防止策等検討の過程で出てきた改革すべき問題や社員の問題意識の芽生えなども踏まえ、この再発防止策を確実に実行するとともに、当社がさらにより良い会社として発展し、関係者を含む皆様に信頼される会社として阪神港の繁栄に貢献できるよう、社員一丸となって全力で取り組んでまいります。

4. 参考

令和2年2月5日記者提供資料（下記 URL よりご覧ください。）

https://hanshinport.co.jp/wp/wp-content/uploads/press20200205_gaibutyousanokekkanituite.pdf

第三者委員会に提言された事項の対応について

別紙

第1. 会社の方向性

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
1	<p>当社の立ち位置の明確化（公益的側面とビジネス目線のバランス）</p> <p>当社は公的側面、民間としてのビジネスの側面の両面を有し、このバランス、場面ごとの行動指針、ベクトルが定まっておらず、各社員が出自ごとにバラバラに判断し、バラバラに動いているような状況である。</p> <p>社員ごとに解釈、意見が異なる事象をできる限り洗い出し、今一度、役員、管理職等の上席者だけでなく、全社員が一体となってこれに対する方向性、当社としてあるべきスタンスを考え、議論し、最終的には代表取締役のリーダーシップのもと、当社としての事象ごとの具体的な行動指針、行動理念を制定し、これを各人にも浸透させるための場、一方通行ではない相互通行の勉強会等を実施すべきである。</p>	<p>①会社の目指すべき姿は「社員育成方針～キャリアプラン～」で示し、これをベースに、会社の立ち位置や行動理念についても議論し、社員との意識の共有を図る。</p> <p>②年度前半に社長と全社員の意見交換を実施する。意見交換は階層別あるいは年代別に少人数で行う。</p>	<p>①社員育成方針は3月18日決定（即日公表）</p> <p>②9月末日まで</p>
2	<p>社内融和</p> <p>相互理解のための会社全体や部ごとの懇親会、社内行事等、社内融和を積極的に図っていくことが望まれる</p>	<p>①現在実施している社員総会に合わせての全役員、社員対象の懇親会は継続して実施する。</p> <p>②社内行事等は福利厚生制度実行委員会において福利厚生事業の更なる活性化を社員に呼び掛ける。</p> <p>③組織横断的に会社への提言や業務改善提案を行うための勉強会を業務として認定し、勉強会内での議論を通じて社員相互の理解を深める。</p>	<p>①②継続実施</p> <p>③3月19日制度開始</p>

第2. 規程、ルール、チェック体制の整備

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
1	<p>接待、贈答品の授受に関する提言</p> <p>当社は株式会社ではあるが、国、神戸市、大阪市が株主となっていることから、公的な側面も有している。かかる事情をふまえ、取引先からの接待、贈答品を受けた際のルールを策定すべきである。</p>	<p>接待・贈答の供給を受けることに関する要綱を制定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当執行役員の事前承認及び報告 ・工事等請負事業者等からの接待は禁止 	<p>2月5日制定 (即日施行)</p>
2	<p>喫煙に関する提言</p> <p>当社においては、特に大阪事業本部において、業務時間中に長時間の喫煙をしている社員が複数名存在し、喫煙をしない他の社員には、そのことを不公平に感じている者も存在する。そこで、喫煙に関する規程を策定することを検討すべきである。</p> <p>かかる規程においては、①非喫煙者が不公平感を感じないような具体的な配慮、②どの程度の喫煙を「長時間」の喫煙として規定するかの線引きの問題、③喫煙休憩を取得する必要があるとする場合にはその確認手続き及び④規程に違反した場合の処罰の内容等を検討すべきであり、そのような規程を設けることが困難である場合には、業務時間中の喫煙を禁止することも検討すべきである。</p>	<p>喫煙に関する規程を制定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙を目的とする離席の禁止 ・違反時は懲戒処分の対象 	<p>4月1日施行</p>
3	<p>ポイント、マイルの取扱に関する提言</p> <p>ガソリンカードを利用した場合のポイント、社員による費用立替の際の支払に際して個人のクレジットカードを使用した場合のポイント及び会社社の経費で航空機を利用した場合のマイルの取得等の取扱について会社としての見解を明確にすべきである。会社の見解を検討するに際しては、社員間で不公平感が生じないような配慮をすべきであり、必要に応じてこれらのポイントやマイルの取扱に関する規程の策定をも検討すべきである。</p>	<p>立替払い時のポイント取得に関する取扱要領を制定する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クレカ利用については関知しない ・別付けのポイント取得は禁止 ・出張時に取得したマイレージは他の出張時に利用することを制度化 	<p>3月19日制定 (即日施行)</p>

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
4 前半	外部往訪（近接地出張である場合を含む）の際の報告に関する提言 現状、当社の社員が外部を往訪した際（近接地出張である場合を含む。）に、当該社員が実際に外部を往訪しているかを当社として確認する管理体制となっていない。そこで、当社の社員が外部往訪した場合の報告に関する規程を策定すべきである（就業規則第 29 条第 3 項では、「出張した者は、速やかに文書又は口頭により復命しなければならない。」とされているが、出張の際の復命が明確なルールとして存在する訳ではない。）。	現在も社員就業規則第 29 条に出張時の復命を規定しているが、軽易な訪問、打合せ等は省略が常態化している。一方で、軽易な打合せ等出張で復命文書を作成するのは事務の煩雑化になる。 このため、簡易な出張報告の方法を新たに要領として制定した。 ・行先、訪問時間、相手方、内容を社内共用の予定表に事後登録することで出張報告とみなす	2月5日制定 （即日施行）
4 後半	時間外勤務の際の社員の報告に関する提言 時間外勤務について、就業規則第 24 条第 1 項ただし書きは「ただし、会社から命令又は会社の承認を得た場合に限る。」とされており、時間外勤務については、事前承認を得ることとされているが、実際には、事後承認とされているケースも多い。また、承認を得た場合であっても、本当に当該時間外勤務が必要であったのかの検証がなされているとは言い難い。かかる現状をふまえ、時間外勤務をした場合に、業務内容について具体的な報告を義務づけるルールを策定すべきである。	①現在も事前承認、事後認定が定められているが、実態として形骸化していたため、周知徹底を通知した。 ②4月からの時間外勤務命令のシステム化のタイミングに合わせて、承認者を課長級職員全般に広げるよう規程を改め（これまでは課長のみ）、より実態に即して対応する。	2月5日 （社内通知） 4月1日施行

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
5	<p>随意契約が認められる場合の基準に関する提言</p> <p>当社の契約事務取扱細則においては、随意契約をする場合には、例外事由が認められる必要があるとされている。</p> <p>しかしながら、当該例外事由は抽象的な表現に留まっており、どのような場合に例外としての随意契約が認められるかが明らかではない。本当に例外事由を満たしているのか不明な随意契約が認められる要件をより詳細な規定とするなど、随意契約が認められる場合の基準をより明確にすべきである。</p> <p>契約審査委員会要綱においては、随意契約に関連し、「指名競争入札及び随意契約における業者選定に関すること（概算金額が1千万円以上のもの）」とされているところ、かかる例外的事由が存在するか否かを審査対象とするについては規程上明記されていない。審査実務においては業者選定の際に随意契約が認められる例外的要件についても審査がなされることはあろうが、規程上も「随意契約が認められる例外的事由が存在するか否か」についても契約審査委員会の審査対象とすべきである。</p>	<p>①随意契約の考え方を整理、明文化したガイドラインを作成し、社内で共有する。</p> <p>②契約審査委員会要綱の審査項目に随意契約にかかる業者選定及び特命理由を追加した。</p>	<p>4月1日実施</p> <p>3月18日改正 (3月19日施行)</p>
6	<p>物品貸与に関する提言</p> <p>当社には物品貸与に関する規程が存在しないが、携帯電話を貸与する場合があります、その際のルールが不明確となっている。かかる状況を解消するため、携帯電話に限らず当社所有の物品を社員に貸与する場合のルールを定めた規程を策定すべきである。</p>	<p>被服等に係る物品貸与規定はあり。 携帯電話の貸与に係る取扱要領を制定する</p>	<p>3月19日制定 (即日施行)</p>

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
7	<p>契約審査委員会の体制、審査内容、審査手法の整備</p> <p>(1) 審査内容</p> <p>現在の契約審査委員会においては、工事価格の妥当性については審理の対象とされておらず、実際に審理もされていない。</p> <p>そこで、一定の金額以上の案件については、工事価格の妥当性についても審査の対象とすべきである。</p>	<p>審査対象として追加した。（工事以外の契約を含む）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・概算金額が 5,000 万円以上の随意契約 ・変更金額が 5,000 万円以上となる変更契約 	<p>3月18日改正 (3月19日施行)</p>
	<p>(2) 審査手法、審査体制の整備</p> <p>工事価格の妥当性を検証するに際して、当該案件の原課以外に所属する技術社員を審査委員とするか、外部専門家の意見聴取を実施する等の体制を整備すべき</p>	<p>副社長を特別委員に追加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・案件を所管する特別委員以外の特別委員の出席を開催要件として明記 	<p>3月18日改正 (3月19日施行)</p>
	<p>(3) 審査過程の見える化</p> <p>現状、契約審査委員会の審査結果については記録化されているものの、その審査過程は記録化されておらず、結論に至る過程が審査委員会外部から見ると明らかではない。そこで、審査過程をも記録化することとし、その過程を見える化すべきである。</p>	<p>議事録に議事要旨を記載する運用に改めた。</p>	<p>2月12日開催の 審査会から実施</p>

第3 人事・労務関係

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
1	(1) 喫煙のための離席について 省略	第2.2と同じ	
	(2) 残業管理について 省略	第2.4と同じ	
	(3) 幹部社員・中間管理職の管理について 部長級社員の不正行為ないしコンプライアンス上の不適切事案が散見されたことを踏まえ、その再発防止策として、例えば、以下のような施策の実施を検討すべき ・部長級社員に対するコンプライアンス教育を徹底すること ・担当役員が、部長級社員の業務内容の管理・監督を責任をもって行う仕組みを構築するとともに、部署間の横の連携強化策を講じること ・内部通報制度の充実・活用（後述）	①業務執行取締役を含む部長級以上の幹部社員を対象に外部講師によるコンプライアンス研修を実施する。 ②合わせて課長級社員・課長代理級及び係長級社員・主任以下についても、階層別に研修を実施する。 ③取締役執行役員制の導入により、担当役員責任を明確化する。担当役員間の横の連携は、現在実施している副社長連絡会(概ね週1回)で行う。	①②令和2年度中に実施 ③執行役員規則改正予定※ (4月1日施行)
	(4) 近接出張時の出張先・時間管理について JRなどの公共交通機関を利用した近接出張における架空訪問や交通費不正請求を防止するため、ITを利用した管理施策を導入すべき	ICの管理は仕組み的に導入不可 内部監査でのチェックなど別の対策を検討する。	令和2年度監査計画で検討

※3月30日取締役審議予定

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
2	<p>人事</p> <p>(1) 人事評価制度について</p> <p>人事評価制度の規程やマニュアル・書式等は整備されていると評価できるが、人事考課に関しては、考課者による絶対考課と会社としての最終的な相対考課との齟齬が生じる運用がなされていることへの多数の社員の不満や不公平感があり、これを運用だけでなく制度として是正しなければ、人材の流出や士気の低下を招き、健全な企業風土の確立・浸透は覚束なくなることから、人事考課制度を改定することも検討する必要がある。</p> <p>例；</p> <p>最終的な総合考課において、二次考課者による絶対考課を重要視する。</p> <p>総合考課において考課結果を変更する合理的必要性が生じた場合には、一次考課者及び二次考課者も交えた人事考課会議（仮称）を開催して、同会議における議論を経て、同会議の場で最終的に決する。</p> <p>同会議に関する規程を整備する。</p> <p>被考課者に対しても、考課者の考課結果、最終的な考課結果に至った経過や考課理由等を明確に説明してフィードバックを行い、公平で透明性の確保された人事評価の運用を担保する制度を確立する。</p>	<p>①考課者全員に外部研修による考課者研修を実施する。（期末考課実施まで）</p> <p>②次の観点で人事考課制度の運用を改める。（期初面談実施まで）</p> <p>一次考課及び二次考課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・考課項目の見直し及び点数の細分化 ・総合考課記載方法の見直し ・考課理由記載欄の新設 <p>最終考課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所管執行役員の意見聴取の制度化 ・二次考課を変更した場合の考課理由記載欄の新設 	<p>①12月末日まで</p> <p>②5月末日まで</p>

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
	<p>(2) 人事評価の運用について</p> <p>先に昇任・昇格ありきで、その昇任・昇格要件をクリアさせるための総合考課結果を導くといった人事評価の運用を行うのではなく、上記(1)のとおり公平かつ透明性のある人事考課に基づいた評価をもとに、各人の昇任・昇格を検討するといった、至極当然の人事評価制度の運用をするべきである。</p>	<p>①平成 30 年度から規定年数等を満たす有資格者で希望する者全員が昇任・昇格試験を受験している。</p> <p>②令和元年度から人事考課の評価を点数化して評価する運用にしている。</p>	<p>①②継続実施</p>
	<p>(3) 人事ローテーションについて</p> <p>不正行為等の温床となる現状の人事の固定化・滞留を解消するために本社又は神戸事業部と大阪事業本部との間での、事務職だけでなく、技術職の社員の人事交流・人事異動を積極的に行っていかなければならない。</p>	<p>技術職の異動について、土木、建築、設備の全職種で神戸事業部と大阪事業本部間の人事異動を順次、計画的に実施する。</p>	<p>4月1日実施 (3月18日内示)</p>
	<p>(4) 前半 神戸市からの派遣社員の見直し</p> <p>神戸本社や神戸事業部の課長代理級以上では神戸市からの派遣社員がその多くを占めている現状があるところ、今後、神戸市からの派遣社員も減らしていく方向で社内人事を見直していくべきである。</p>	<p>神戸市からの派遣社員のあり方については、引き続き神戸市と調整する。(4月人事異動で2名減)</p>	<p>継続実施</p>
	<p>(4) 後半 課長級社員（中核人材）の育成</p> <p>もちろん、神戸市派遣社員の急激な減少は中核人材の欠如による機能不全をもたらしかねないため、前提として、当社で採用した、今後当社の経営中枢を担っていくべき課長級社員の人材育成が急務であることは論を俟たないことから、これら中核人材の育成や優秀な人材の中途採用を積極的に行っていかなければならない。</p>	<p>①社員に意見公募も行ったうえで、人材育成方針～キャリアプラン～を決定した。</p> <p>②令和元年11月に課長級社員を採用した。今後も必要に応じて採用予定</p>	<p>①3月18日決定 (即日公表) ②継続実施</p>

第4 不適切事案等の然るべき処分、措置

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
1	<p>形式、規程と実態が乖離する問題の洗い出し</p> <p>当社においては、実態を把握するためにはどうしなければならないのか、規程やルールがどういった目的で、何のためにあるのか、今一度、役員、管理職等の上席者だけでなく、全社員が一体となって考え、真剣に実態改善に取り組む場が必要ではないかと考えられる。</p> <p>具体的には、全社挙げて確認し（少人数の班に分けてざっくりばらんな意見交換会を行う等）、各人が責任感をもって当社を改善していこうとする状況の醸成、提言を踏まえて当社の体質を改善するため、当委員会の調査報告書の精査、検証を行うとともに、当社の新しい体制・体質構築に資する施策を立案することを目的とする委員会の設置（なお、同委員会を設置する場合、外部の声や有識者の声を取り入れるため、例えば、社外取締役、社外監査役、顧問弁護士等も委員に加えることが望ましいと思われる。）等の方策が考えられる。</p>	<p>①年度前半に社長と全社員の意見交換を実施する。意見交換は階層別あるいは年代別に少人数で行う。</p> <p>②新たなコンプライアンス委員会(監査役、内部通報相談員の弁護士を委員に加えた委員会)で対応する。</p>	<p>①9月末日まで</p> <p>②コンプライアンス委員会規則制定予定※ (4月1日施行)</p>
2	<p>懲戒処分、人事処分等</p> <p>不適切事案を行った当社社員に対しては、内部統制のためにも、然るべき懲戒・人事処分を行うことが必要である。</p> <p>組織上の中間管理職の管理責任、より上位の者の内部統制上の責任についても、然るべき措置を検討する必要があると思われる。</p>	<p>①当社懲戒審査委員会で事実調査、確認を実施の上、5名を懲戒、1名を嚴重注意し、管理監督責任として1名を懲戒、1名を嚴重注意とした。</p> <p>②代表取締役社長及び社長補佐の取締役副社長が4月分報酬の1割、大阪総括の取締役副社長と監査役1名は4月分報酬及び5月分報酬の1割を自主返納する。</p>	<p>①3月18日実施</p> <p>②4月及び5月報酬分から返納</p>

※3月30日取締役審議予定

第5 内部通報制度の改善

	提言の事項（一部要約）	再発防止策	時期
1	<p>内部通報制度の規程や運用の整備</p> <p>(1) 匿名での通報受理の許容</p> <p>(2) 通報者や調査協力者の匿名性確保・情報共有の範囲の限定</p> <p>(3) 不利益取扱いの禁止の徹底</p> <p>(4) フォローアップ制度</p> <p>(5) 経営トップ・幹部から独立した通報ルートの整備</p> <p>(6) 制度の定期的・継続的な周知・研修の実施</p>	<p>新たに外部の弁護士を会社から独立した内部通報相談員として、相談員が調査を行う内部通報制度に改める。</p>	<p>4月1日施行</p>
2	<p>不正を絶対に許さないという経営トップの強いメッセージの継続的発信</p> <p>改正ガイドラインの前記「経営トップの責務」にも挙げられている例示項目を参考に、当社における健全な企業風土の確立・浸透を図るために、経営トップ自らが、経営幹部及び全社員に向けて、不正は絶対に許さないことの強いメッセージを継続的に発信することが必要である。</p> <p>この場合、内部通報制度のみのメッセージとするのではなく、透明性の高い職場環境の形成という観点から、通常ラインへの通報ルートも含めた内部通報システム全体に関するメッセージとするべきであるし、さらには風通しの良い職場環境を整備することの意義・重要性についても言及して、健全な企業風土の確立・浸透を図っていく姿勢をトップ自らが示していくことが必要である。</p>	<p>社長自らの言葉で、幹部社員向けは経営会議等の場で、社員向けはメール等のメッセージや新年あいさつ、社員総会後の懇親会のあいさつなどの場で、それぞれ継続的に発信する。</p>	<p>継続実施</p> <p>※提言以降</p> <p>2月5日</p> <p>2月28日</p> <p>3月18日</p> <p>3月19日</p> <p>以降随時予定</p>

提言に関連するその他の措置等

	調査報告書記載事項の要約	再発防止策	時期
1	<p>例えば、当社経理部においては、契約書の作成を省略することができる 250 万円以下の工事について、工事業者から当社宛の請求書の日付を空欄にしておいてもらい、当社経理部において請求書の日付を補充するという実務運用が行われている。</p> <p>その理由として、担当者が請求書を経理に回すのが遅れ、この支払期限のルールを徒過することを未然に防ぐためというが、本来、そのような支払いの遅れ、不適切な行為を生じさせないために作られたルールであると考えられ、本末転倒の実務運用が公然とまかり通っていた。</p> <p>これは、形だけの体裁遵守の姿勢、社内の問題、ミスを明るみにすることを極端に嫌う隠ぺい体質につながりかねない、明らかに不合理、非常識な実務運用といえる。</p>	<p>請求書の日付は記載するよう改めるとともに、会社の受理日を明確化するために受理印を押すように改めた。</p>	<p>2月5日付けで社内通知</p>
2	<p>コンプライアンス委員会の機能不全</p> <p>コンプライアンス委員会は年1回しか開催されておらず、しかもその議題はコンプライアンス研修関連についてであって、コンプライアンス委員会が社内のコンプライアンス推進のために積極的に様々な施策に取り組んでいるとは評価できず、機能不全に陥っている様子が窺える。</p> <p>社内のコンプライアンス推進にかかる事項や法令違反行為や不正行為等についてはコンプライアンス委員会で審議することとなっており、委員会として本腰を入れて社内の総点検を行う必要があるが、社長・副社長及び執行役員で組織される委員会の構成としても、社外役員や監査役、弁護士等の専門家を委員に加えるなど検討の必要があると考えられる。</p>	<p>①社外監査役、内部通報相談員の弁護士を委員に加え、設置根拠を取締役会決議事項である規則に改めた新しいコンプライアンス委員会に改める。</p> <p>②外部委員を含む専門部会を設置し、積極的かつ機動的に様々な施策に取り組むことができる体制とする。</p>	<p>コンプライアンス委員会規則制定予定※ (4月1日施行)</p>

※3月30日取締役審議予定

	調査報告書記載事項の要約	再発防止策	時期
3	(特に記載なし)	クオカード等の金券の付随する宿泊の取扱いの明確化	3月18日改正 (3月19日施行)
4	(特に記載なし)	神戸事業部、大阪事業本部の土木工事の調査、積算、発注、検査を統合し、副社長執行役員直轄で設計課を設置する。	4月1日施行