

社員とともに

社員一人ひとりを尊重し、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。



ワークライフバランス・社員の労働環境

環境整備の考え方

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作るために、働き方改革を通じてワークライフバランスと適切な労働環境を実現し、社員の多様性を尊重して、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供する制度を整備することを基本的な考えとしています。

社員が個性と能力を発揮して活躍しています

当社は、多様化する社会環境において、性別・年齢・国籍等に関係なく、社員が個性と能力を発揮して生き活きと活躍できる職場環境を整えています。

定年延長への取り組み

働き方改革の一環として人事制度を改正し、2021年度より定年年齢を65歳に延長するとともに、継続雇用を70歳までとしています。高齢者雇用安定法の改正や少子・高齢化への対応として、「高年齢層の戦力化」と「若年層の定着・育成」を図ることを目的としています。65歳まで現役を前提に、各資格等級の位置づけと、それに対する給与のあり方を見直し、若年層の給与水準の向上も図っています。

女性活躍推進

2018年6月1日付にて、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定マーク「えるぼし」の認定において、二つ星を取得しました。

また、2021年4月には新たな「女性活躍推進法」に基づく行動計画」を策定しました。女性に限らず、昨今は男性の育児休業取得者が増加傾向にあるなど、ワークライフバランスの確保に向けてさまざまな取り組みを行っています。



行動計画

2021年4月1日から
2026年3月31日までの5年間

目標1 女性の平均勤続年数を
現在から15%以上引き上げる。

2023年度実績:2021年度比6.5%伸長

目標2 管理職に占める女性割合を
1%以上にする。

2023年度実績:2.3%

女性管理職の声



エンジニアリング事業部
ソリューション部 部長
大泉 喜子

2015年にそれまでの現場代理人から東北支店の技術ライン課長に昇進、2024年に本社エンジニアリング事業部ソリューション部長に就任しました。個別の現場から全体を見渡す役割に変わりましたが、引き続き施工技術という業務に関わっています。振り返ると周りの助言・支えもあり、管理職に立つことができたと考えています。ダイダンは、管理職の道は、男女問わず開けていますが、特に女性は出産・育児・介護等ライフサイクルの変化によって、技術職を継続することに壁を感じることもあると思います。

現在ダイダンは、多様な働き方に対応できる仕組み作りに取り組んでいますが、私自身は、技術職としてその時々業務に積極的に努力してきたことが現在につながったと考えています。

「管理職」とは単なる役割にすぎません。若い世代の方たちにも「管理職」という言葉にプレッシャーを感じることなく、当たり前自分の可能性に挑戦できる会社がダイダンなんだと、のびのびと未来づくりに貢献してほしいと思います。

休暇制度

社員が休暇を利用して、生活を充実しリフレッシュできるように、各種の休暇制度を整備しています。

改正労働基準法による年次有給休暇の年5日取得義務への対応として計画年休制度を導入し、夏季休暇とは別に、8月に3日間の計画的付与日を設定しています。

毎年1回、連続7日間取得できるリフレッシュ休暇は、期首に休暇の取得予定日を定めるようにしており、計画的な休暇の取得を行っています。

永年勤続者には休暇の他、勤続年数に応じて旅行クーポンを支給しています。

■主な休暇制度 (法定の年次有給休暇を除く)

休暇の種類	休暇の内容
夏季休暇	夏季(7月～9月)に原則連続3日間
リフレッシュ休暇	連続7日間(毎年1回) ※現場勤務者については1日単位(計5日間)で取得できる
永年勤続休暇	勤続10年…3日 勤続20年…5日 勤続30年…7日 勤続40年…5日
慶弔休暇	結婚など慶弔の際に所定の日数

仕事と家庭の両立支援

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画において3つの目標を策定し、取り組んでいます。

また、社員の多様な働き方に柔軟に対応できる保育サービスとして、子育て支援や待機児童問題解消への貢献を目的とした内閣府主導の「企業主導型保育事業」における「企業主導型保育所」の共同利用を実施しています。

制度紹介 **ダイダングルTD制度**

団体長期障害所得補償保険(Group Long Term Disability)といい、病気やケガで長期間仕事ができなくなった社員に対し、有給制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で65歳まで補償する制度です。病気・ケガによる欠勤・休職で無給となった場合、ダイダン健康保険から傷病手当金(最長18か月間)が給付されますが、給付終了後から傷病が回復し職場に復帰できるようになるまでの期間(最長65歳まで)、収入を補償するものです。
※精神障害による就業障害の場合には、てん補期間(保険金の支払期間)は最長2年間

行動計画

(2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間)

- 目標1** 育児休業を取得しやすく、職場復帰をしやすい環境の整備を行う。
(対策) 計画期間内に、育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇などについて、社内掲示板などを活用して従業員に周知・啓発する。
- 目標2** 計画期間内において男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合を7%以上とする。
(対策) 計画期間内に、男性が育児休業を取得しやすい制度を導入し、育児休業取得者の増加を図る。
- 目標3** 柔軟な働き方が行える勤務制度を導入する。
(対策) 計画期間内に、所定外勤務免除制度・短時間勤務制度の拡充やテレワークを導入するなど、従業員が子育てのための時間を確保できる各種措置を講じる。

社員研修

当社の研修制度は、新入社員研修に始まり、社員のキャリアアップにもなる各種関連した段階的な研修となっています。新入社員研修は、一般研修、技術導入研修と技術基礎研修を合わせて6ヵ月間の集合研修としています。技術導入研修は、当社の主たる業務である設備（空調・給排水衛生・電気）工事に関する基礎知識を習得するため、設備概要の理解、施設見学などの実体験を1ヵ月間かけて行います。技術基礎研修は、業務に必要な専門的な基礎知識の習得を5ヵ月間かけて行います。研修期間中、座学や作図の他、「見る」「触れる」「行う」機会を設け、知識、技術の習得を図り、技術者の基本である作図能力向上、即戦力化に取り組んでいます。

集合研修終了後、現場担当者業務（工程・安全・作業内容・施工図作成）理解の研修を6ヵ月間行い、計1年間の新入社員技術研修を完結させます。

全社員が受講する階層別研修とは別に、職能別研修として、技術者向け当社開発技術関連研修や専門分野に特化した研修等の実施とともに、公的資格取得講習会の開催等、技術者としてのレベルを向上させていきます。他職種（営業・事務）においても、技術関連の基礎を理解した上で、営業職・事務職を対象とした研修やOJTを通じて、業務の幅と柔軟性、視野の広さを身に付けます。

また、当社では人材不足の解消、業界の魅力向上を目的に社員だけでなく派遣社員に対しても研修を行っており、経験年数等に依りて段階的な内容としています。現場任せの研修にするのではなく、全社一体となって質の高い研修を実施してまいります。

また、今期から始まった中期経営計画の人材戦略により、さらに実践的な研修の見直しを行っております。

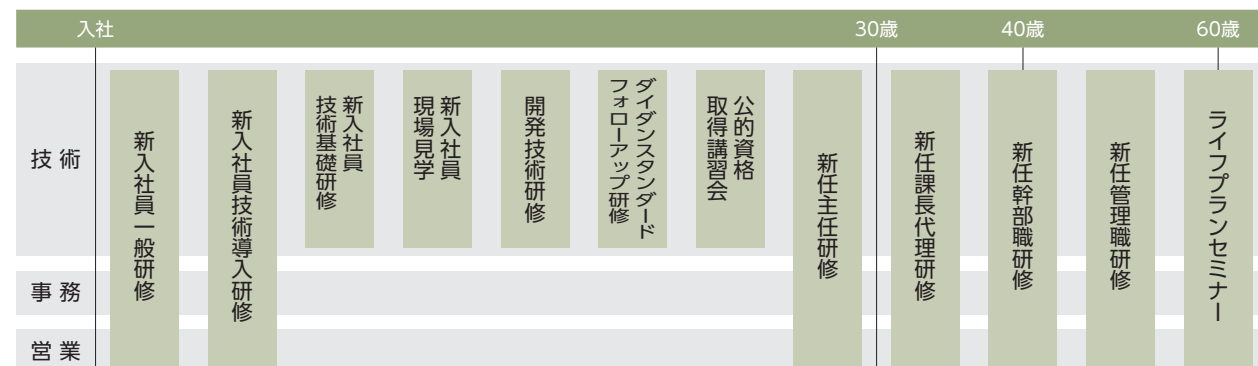


開発技術研修



派遣教育

研修一覧



健全な労使関係の構築

ダイダン労働組合は1973年に設立し、2023年8月で第50期を迎えており、より良い労働条件・労働環境を目指した活動が行われています。労働組合とは定期的に労使協議会を開催し、賃金*や各種制度の交渉などを行い、積極的に対話を図りながら、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

*賃金：当社では、最低賃金以上の賃金を支払うことを遵守しています

給与水準の見直し

昨今の急激な物価上昇を鑑み、従業員が安心して働ける生活基盤を整え、働きがいの向上を目的として、2024年4月より全従業員に対しベースアップを行い、定期昇給を含め平均5%程度の賃上げを実施しました。

また、時間外労働の削減に取り組む中、さらなる業務の効率化が求められる現場従事者に対する各種手当の見直しに加え、採用競争力を強化し将来を担う優秀な人材を確保するため新卒初任給引き上げを実施いたしました。

当社は「人は最大の資産」という理念のもと、今後も適切な制度変革を進め、魅力ある企業づくりを進めてまいります。

基本給のベースアップ

- 定期昇給を含め平均5%程度の賃上げ
- 2025年度、2026年度と継続的なベースアップを実施予定

各種手当での引き上げ

- 現場手当を2万円から4万円に引き上げ
- 公的資格取得手当の上限を2万円に引き上げ

新卒初任給の引き上げ

- 初任給を一律28,000円(約11%)引き上げ

	現行	改定後	引き上げ率
大学院卒	255,000円	283,000円	+11%
大学卒	242,000円	270,000円	+11.6%
高等専門学校卒	230,000円	258,000円	+11.2%

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

なぜ人権デュー・ディリジェンスに取り組むのか

2011年に、国連人権委員会にて「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs*)」が採択され、「人権を尊重する企業の責任」が表明されました。

この中で企業は、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③苦情処理メカニズムの構築の3つの取り組みの実施を求められています。

また日本国内でも、2020年に企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。このように、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっていることを受け、当社においても人権尊重の推進は重要な課題と捉え、人権尊重に関する取り組みをさらに推進すべく、人権デュー・ディリジェンスを開始しました。

「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」が特に求める3項目と当社の取り組み

ビジネスと人権に関する指導原則	当社の取り組み
①人権方針の策定(UNGPs16)	2020年:「人権と労働に関する方針」を策定
②人権デュー・ディリジェンスの実施(UNGPs17)	2022年:「人権デュー・ディリジェンス」を開始
③苦情処理メカニズムの構築(UNGPs22)	2023年:「人権・差別問題」「労働問題」をはじめとした問い合わせ内容別の外部窓口の設置・拡充

*UNGPs:「ビジネスと人権に関する指導原則(UN Guiding Principles on business and human rights)」の略。数字は、UNGPsのなかでの項目番号

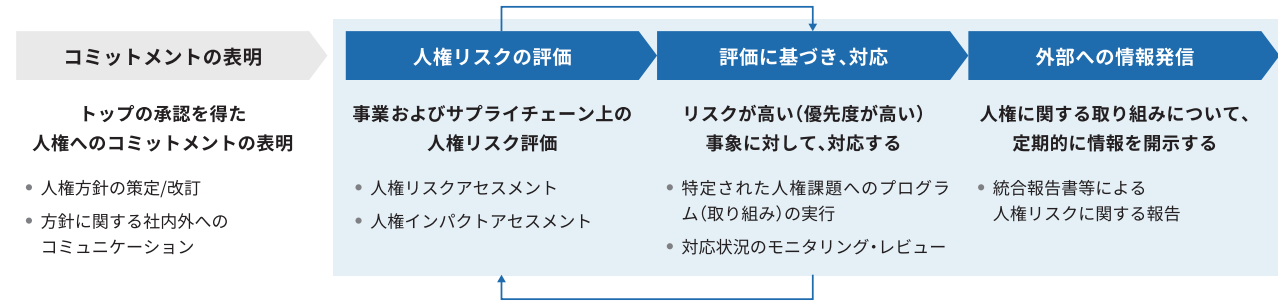
人権デュー・ディリジェンス推進体制

人権を尊重した経営の推進のために以下体制を構築しています。働き方改革タスクフォースを重要な作業部会と位置づけ、当社の主要分野に精通したメンバーで構成されています。また、当社の人権関連活動をリードする当該メンバーに対して、人権に関する包括的な理解と最新動向の把握を目的として、社外専門家による人権研修を実施しています。



人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権リスクの評価

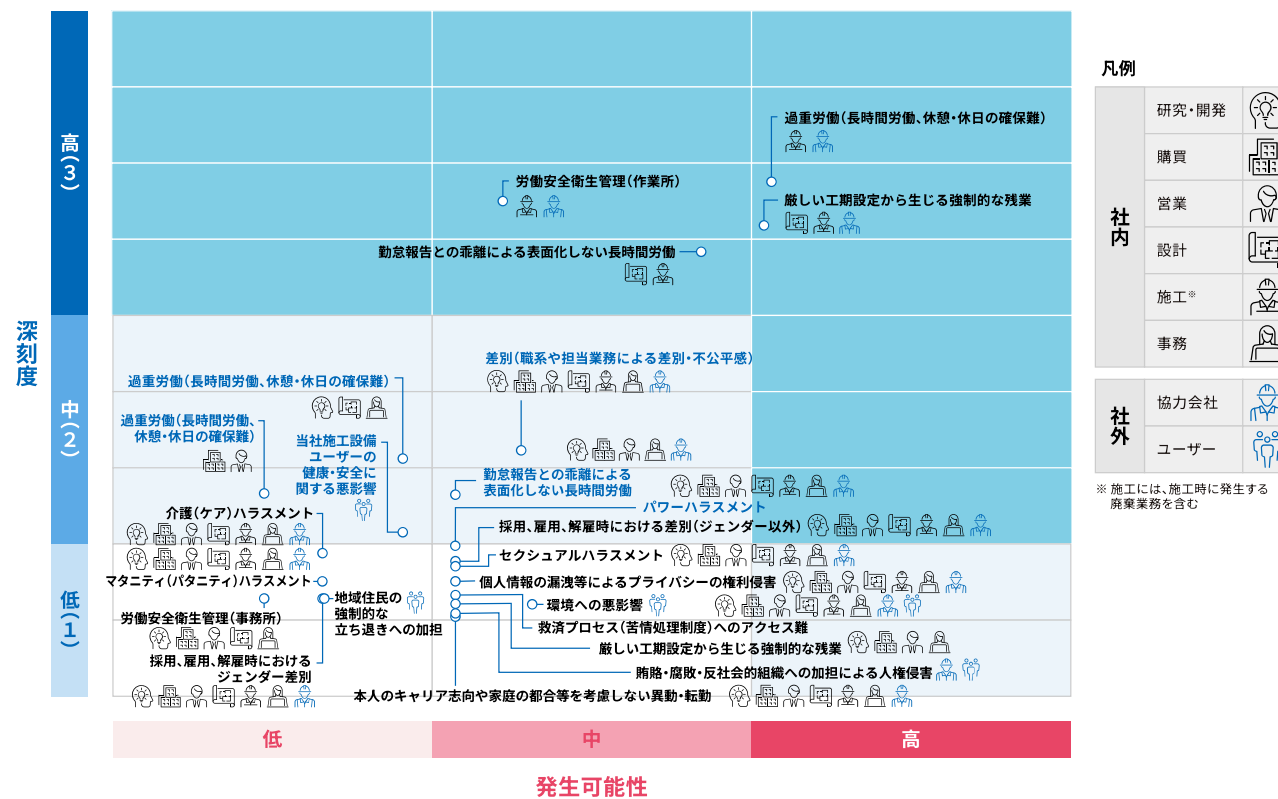
人権リスクを評価する範囲を設定し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に網羅的にリスクを洗い出し、想定できるすべての人権リスクに対して、「発生可能性」および「深刻度」について数値化を行いました。さらに、協力会社におけるリスクを十分に把握・評価するために、協力会社を対象としたアンケートを実施しました。

■ 評価の範囲

項目	対象
①地域	国内拠点
②事業範囲	設備工事業
③ステークホルダー	自社の従業員・契約社員のほか、協力会社(従業員・契約社員)までを含む

人権リスクマップ

数値化した「発生可能性」および「深刻度」を基に、人権リスクマップを作成し、「労働安全衛生管理(作業所)」、「勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働」、「厳しい工期設定から生じる強制的な残業」、「過重労働(長時間労働、休憩・休日の確保)」、「過重労働(長時間労働、休憩・休日の確保)」が特に重要な課題と特定しました。



重要な課題に対する取り組み

労働安全衛生管理(作業所)

当社は、労働安全への取り組みを従来より積極的に進めており、「安全衛生方針」を定め、「度数率(労働災害の発生頻度)」および「強度率(被災内容の重さ)」を開示し、労働災害発生状況を分析しています。ここ2、3年の労働災害発生状況を見ると、現場管理者を含む『経験年数5年未満』『危険予知不足』による災害が多くなっています。『危険予知不足』『ルール不遵守』の低減を目指し、現場における日頃の安全指導、作業員とのコミュニケーションをとり、繰り返し指導が重要であると考え活動を進めてまいります。

勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働

2024年4月からの法改正により、長時間労働を意識した時間外労働の過少申告等で、実態とかけ離れた労働時間が潜在するリスクがあります。タイムリーな労務管理を行う仕組みを整えるとともに、研修等を通じた適切な労務管理の啓発を繰り返し行います。また、時間外労働を減らす施策の一例として、現場作業の好事例集を社内でも共有し、1時間でも残業を減らす工夫を進めるとともに、休暇を取りやすくするための風土醸成を進めてまいります。

厳しい工期設定から生じる強制的な残業

客先からの短い工期の要望や少ない閉所日数の設定に対し、案件受注時に「4週8閉所」の条件を提示する等の「客先への交渉力強化」に取り組んでいます。

また、設備トップグループ企業として業界内で発信を続けることで外部環境を変えていき、技術力を持ったビジネスパートナーとしてさらなる高みを目指していきます。

社内では、より一層の新卒採用・中途採用の拡大に取り組んでまいります。

過重労働(長時間労働、休憩・休日の確保)

当社にとって、長時間労働の是正は喫緊の課題です。長時間労働対策は各事業拠点の法令に従い各所で取り組んでいましたが、継続的に生産性高く働くノウハウを蓄積し、個人ではなくチームで助け合いながら、全社を挙げて長時間労働の是正を実現していくために、「SMILE2024 Project」が始動しました。

人権および働き方改革に関する研修

「人権と労働に関する方針」のもと、多様化する社会環境においても、人権を尊重した経営を推進しています。その取り組みの一環として、管理職向けの意識変革を目的とした人権および働き方改革に関する研修を実施しています。

2023年度は、181人の管理職(課長以上)を対象に、当社の人権に関する取り組みや各部門における人権リスクの把握について外部講師を招いて研修を実施しました。

健康経営の取り組み

健康経営に取り組む目的・方針

健康経営宣言

当社は、2019年5月にトップメッセージ「ダイダシ健康経営の目指すところ」を発表しました。

役職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長と社会の発展に貢献することが重要であると考えます。

この考えのもと、QOL(Quality of Life)の改善に取り組み、役職員全員の健康で心豊かな生活を目指すことで、会社の発展、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

目指す姿

1. 役職員一人ひとりの健康意識の向上

役職員一人ひとりが健康を意識し、ヘルス・リテラシーの向上を図り、健康を維持・増進するための取り組みを積極的に支援します。

2. 健康で働きやすい職場環境の整備—会社の発展

働き方改革等の推進を通じ、ワークライフバランスを実現し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作り、さらなる会社の成長を目指します。

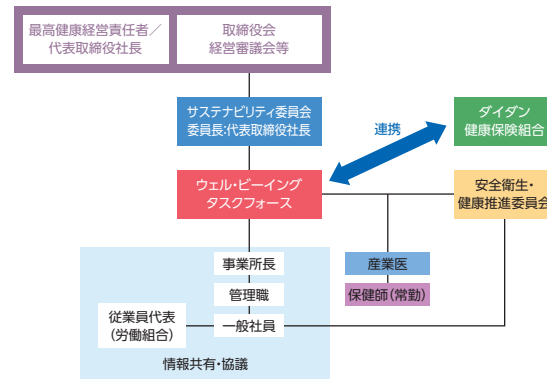
3. 健康寿命の延伸—地域、社会への貢献

役職員および当社と関連する人々が健康で長く活躍できるように支援し、人材を育成することで地域、社会に貢献します。

推進体制

社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもとに「ウェルビーイングタスクフォース」を置き、健康経営に係る計画・実施・検証ならびに社内展開などの取り組みを推進しています。

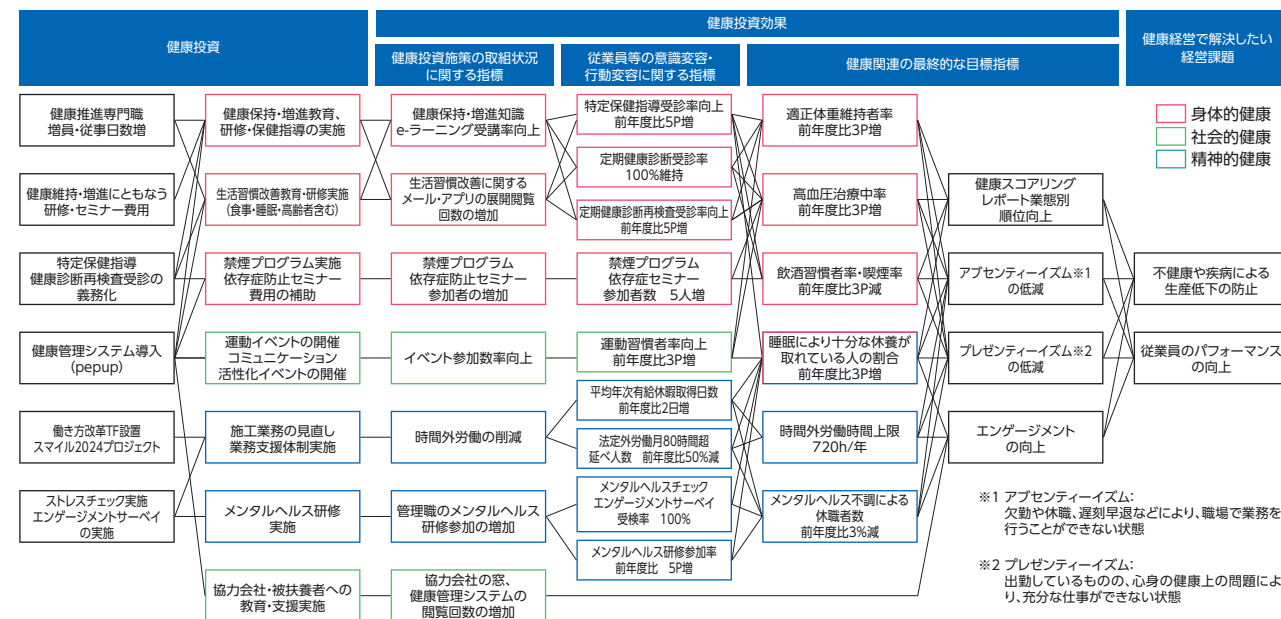
また、その結果を取締役に報告・付議し、取締役会による監督を受ける体制となっています。



健康課題と目標

ダイダシ株式会社 健康経営戦略マップ (2024年度)

基本情報 従業員等の男女比率：男性85.0% 女性15.0% 従業員等の平均年齢：42.2歳 拠点：東京、名古屋、大阪、九州、北海道、東北、北陸、中国、四国



具体的な取り組みの実績値と目標値

	年度実績			2024年度目標値	状況	備考		
	2021年度	2022年度	2023年度					
健康投資施策の取り組み状況								
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	○			
定期診断後の精密検査受診率	62.4%	75.6%	92.2%	95.0%	▼			
ストレスチェック受検率	97.2%	98.3%	98.8%	100%	▼			
広く従業員に行う施策の参加率	メンタルヘルスセミナー	40.9%	58.3%	45.0%	80.0%	▼		
	女性の健康セミナー	41.1%	22.6%	28.1%	80.0%	▼	全女性従業員のうち参加者の割合	
	健康情報提供システム	83.5%	96.6%	98.0%	100%	▼		
ハイルスク者の施策の参加率	ウォーキングラリー	15.7%	20.8%	23.4%	35.0%	▼		
	特定保健指導該当率	20.3%	20.2%	22.2%	20.0%	▲		
各施策の従業員の満足度	特定保健指導実施率	65.1%	74.3%	65.2%	75.0%	▼		
	女性の健康セミナー	—	3.68	3.71	4.00	▼	5点満点	
労働時間の状況	月平均総労働時間	182時間	182時間	184時間	180時間	▲		
休暇取得の状況	年次有給休暇取得率	49.6%	53.2%	58.3%	60.0%	▼		
従業員の意識変容・行動変容	健康診断の間診票の集計結果	喫煙率	35.7%	35.7%	34.1%	30.0%	▲	健康経営度調査票基準
		適正運動習慣者率	19.7%	21.4%	23.0%	25.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正睡眠維持者率	56.6%	54.6%	52.6%	55.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正飲酒習慣者率	81.2%	78.5%	77.3%	85.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正食習慣者率	45.9%	44.8%	46.4%	48.0%	▼	健康スコアリングレポート基準
ハイルスク者の管理	生活習慣病率	22.0%	22.5%	22.9%	20.0%	▲	糖尿病・高血圧・脂質異常	
	重症化率	8.4%	7.8%	8.2%	6.0%	▲	上記+合併症	
	生活機能低下率	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%	▲	上記の重篤な者	
ヘルスリテラシー	健康情報提供システム利用率	35.8%	50.7%	38.3%	50.0%	▼	月1回以上のアクセス者率	
健康診断の結果指標	適正体重維持者率	58.0%	57.6%	59.4%	60.0%	▼		
	有所見者率	61.7%	60.9%	56.9%	53.0%	▲		
	血圧リスク者率	1.4%	1.2%	1.0%	1.0%	○		
	血糖リスク者率	0.3%	1.0%	0.7%	0.5%	▲		
	糖尿病管理不良者率	2.0%	1.8%	2.0%	1.0%	▲		
離職の状況	平均勤続年数	17.6年	17.4年	16.9年	18.0年	▼		
休職の状況	メンタルヘルス不調による休職者数	15人	27人	19人	10人未満	▲	長期欠勤を含む	
	メンタルヘルス以外による休職者数	7人	6人	8人	5人未満	▲	長期欠勤を含む	
プレゼンティーズム	労働生産性損失割合	—	—	18.7%	15.0%	▲	SPQ(東大1項目版)	
アブセンティーズム	傷病による欠勤者数/休職者数	0.57%	0.75%	0.68%	0.5%	▲	全従業員に占める割合	
ワークエンゲージメント	従業員満足度	2.52	2.50	2.44	—	—	従業員アンケートによる回答(4点満点)	
ストレスチェック集計結果	エンゲージメントスコア	—	—	61.0	65.1	▼	従業員エンゲージメントサーベイの結果	
	高ストレス者率	11.8%	11.6%	12.3%	10.0%	▲		

※ ○：達成、▲：超過、▼：不足

主な取り組み施策

上記の取り組みのうち、現在最も力を入れているのはメタボリック症候群予備軍を対象とした「特定保健指導」の実施です。健康保険組合との共同実施(コラボヘルス)により、実施率の向上に努めています。また、若年層や保健指導非該当者に対しても希望する場合は同等の保健指導を提供する「準特定保健指導」制度を実施しています。

スポーツ庁設立の「Sport in Life コンソーシアム」に加盟し、「スポーツエールカンパニー2024」の認定を受けました。各種施策の中でも運動に注目し、ダイダシ健康保険組合が主催する「ウォーキングラリー」は、コラボヘルスとして推奨しています。

主催するダイダシ健康保険組合はスポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」にも参加しており、ウォーキングラリーは、そのイベントとしても位置付けています。



健康経営優良法人2024認定取得

当社は、過去4年連続の認定に続き、5度目となる「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」の認定を取得しました。



取引先の健康増進支援

当社は、2023年1月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、2023年8月に「健康経営に関する取組」を個別項目に追加しました。マテリアリティ(重要課題)の一つとして「協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築」を掲げており、安全衛生協議会や専用サイト「協力会社の窓」を通じて、健康経営に関する情報提供や健康イベントの共同実施を進めています。

長時間労働是正に向けた「SMILE2024 Project」

2024年度から働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されました。長時間労働の是正に向けて全社を挙げて取り組む「SMILE2024 Project」は、サステナビリティ委員会のもと、「働き方改革タスクフォース」が活動を進めています。

- ①全社的な意識の改革…建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する
- ②生産性向上のための施策…業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、ICTの活用
- ③モニタリング…目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う

2023年度は、主に「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的な取り組みを全社展開するほか、新設した「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しました。

2024年度は、現場代理人の業務負担の軽減を行うため、現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、さらなる「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めていきます。

2023年度下半期～2024年度上半期おもな実施内容

実施項目	実施内容
全社アンケート	技術社員を対象にした「工事現場の休日の実態」等の調査
PICK UP 現場サポート部の高度化	・サイトからオフィスへ業務を再編成し、現場サイドの負担軽減を目指す ・現場業務の一部アウトソーシング化
PICK UP 働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書	ゼネコン各社等の客先に対し「働き方改革関連法」遵守についてのお願いの申し入れを実施
社員に対する啓発活動	「Try4・8!」運動等による働き方改革に対する社員の意識改革
コミュニケーション活性化	1on1ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証および継続的な実施促進
2023年度下期 現場ヒアリング	全国13現場、約60名の技術社員を対象に実施
「2024年度に向けた働き方改革に関する説明会」の開催	現場ヒアリング結果をもとにした「現場の働き方に関する好事例集」を全社に展開
2024年度上期 現場ヒアリング	・全国13現場、約65名の技術社員を対象に実施 ・現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを吸い上げ



PICK UP

働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書

2023年3月より、ゼネコン各社、エンジニアリング会社、直接受注の施主、設計事務所に対して、「働き方改革関連法」の遵守および健康で安全な労働環境づくりに向け、「働き方改革関連法」遵守についてのお願いの申し入れを実施しています。2024年度も引き続き申し入れを実施しています。今後もより一層の効果を期して、営業担当者を中心に草の根レベルでの継続した活動を行っていきます。

要望内容

- ①時間外労働条件(月45時間かつ年360時間)に向けた適正な現場工期の確保
- ②ワークライフバランス実現に向けた完全4週8閉所等の現場閉所日程・時間帯の設定
- ③設計仕様の早期決定と変更期限の厳守
- ④各種検討および資料作成依頼における指示の適正性と時間の確保
- ⑤会議、打ち合わせを定時時間内とする施工日程の整備
- ⑥作業所内における業務指示の定時時間内の実施
- ⑦完全週休2日確保に向けた、現場イベントへのローテーション参加およびリモート参加
- ⑧建築工事起因による工程遅れが発生した場合の契約工期を含めた契約内容の見直し
- ⑨その他、生産性向上・業務効率化への取り組みに対してのご協力

2023年3月公表の不正行為に対する再発防止

不正行為が発生しましたことは誠に遺憾であり、株主の皆さまをはじめとする関係者の皆さまに多大なご迷惑とご心配をおかけしますことを深くお詫び申し上げます。

当社は、社内調査委員会の調査結果と再発防止に向けた提言を真摯に受け止め、再発防止策を厳格に実行し、皆さまの信頼回復に全力で取り組んでいます。

不正行為の内容

2023年1月に税務調査の過程で大阪本社における不正行為が発覚しました。その概要は、複数の従業員が、特定の工事下請負業者と共謀し、当該業者に対して水増しまたは架空発注を行ったうえで、その一部をキックバックとして受領し、接待交際費に費消していたこと、および別工事の工事代金に充てる方法等による工事原価の付替えを行っていたというものでした。その損害額は、総額で約173百万円になりました。

この不正行為の発生原因は、(1) コンプライアンス意識の不足・欠如、(2) 協力会社との馴れ合いや癒着、(3) 業務フローおよび管理・統制体制上の問題点、(4) 過去における抜本的な再発防止策の不実施でした。

再発防止策

調査委員会の提言を踏まえて、厳格な再発防止策を策定し、実施しています。

- (1) 社内に向けたコンプライアンス教育の徹底
- (2) 協力会社に対するコンプライアンスの周知等
- (3) 協力会社との馴れ合いや癒着の防止
- (4) 業務フローの改善
 - ①実情に見合った実行予算の作成
 - ②具体的な工事内容を明確にした発注業務の実践
 - ③技術部長および技術課長による現場状況の十分な把握
- (5) 原価管理体制の改善
 - ①実情に見合った管理体制の構築
 - ②原価管理部門の役割の見直し、牽制機能の強化
- (6) 内部監査の強化
- (7) 交際費ルールの明確化
- (8) 定期的な人事ローテーション

PICK UP

現場サポート部レポート!!

2023年4月に、東日本事業部および西日本事業部に現場サポート部を新設しました。「サイトからオフィスへ」を標榜して、現場の業務を再編成して、現場サイドの負担を少しでも軽減することを目的としています。

今後は地方にもサポートを広げることやメンバーの育成・増員、現場支援業務の一部アウトソーシング化をより一層行い、「サイトからオフィスへ」現場業務の再編成の流れを加速させます。

今夏、東日本事業部の現場サポート部は、サポート業務と対応人数の増加にともない、新オフィスに移転しました。新オフィスでの活動の様子とサポート内容をご紹介します。

サポート事例①「図面作成支援」



若手社員からベテラン社員まで、さまざまなスキルを持つ社員が常駐し、各現場に合わせた支援をタイムリーに実施しています。

サポート事例②「遠隔での現場支援」



現場事務所や事業所にいる社員と連携状況や図面などのBIMデータを共有して、効率的に現場を支援しています。