





# 大林グループ企業倫理相談・通報制度

- ・ ささいな不正や、不正の発生が予想される段階でも相談又は通報してください（事前のご相談も受け付けております）。
- ・ 調査は 相談者又は通報者の保護を最優先に進めますので、安心してご利用ください。また、相談又は通報したことで 不利益取り扱いをすることは決してありません。
- ・ 通報対象者の行為が違法行為であるかどうか 自信がない場合や確固たる証拠がない場合でも相談又は通報してください。
- ・ 通報対象者がたとえ役員であっても全て調査します。 皆様の声を無視することはありません。

※相談・通報制度に関する皆様の疑問については、次頁の「2 相談・通報制度Q&A」にてご紹介しております。

## 1 相談・通報受付窓口及び手段

	社内窓口 (国内事業・海外事業)		社外窓口 (国内事業)
	本社 企業倫理委員会事務局	監査役	なにわ橋法律事務所
メール 	<a href="mailto:compliance_box@mb.obayashi.co.jp">compliance_box@mb.obayashi.co.jp</a>	<a href="mailto:supervisoryboard_box@ml.obayashi.co.jp">supervisoryboard_box@ml.obayashi.co.jp</a>	<a href="mailto:rinri.tsuhou@naniwabashi.com">rinri.tsuhou@naniwabashi.com</a>
郵便 	〒108-8502 東京都港区港南2-15-2 品川インターシティB棟 株式会社大林組 本社 企業倫理委員会事務局 宛	〒108-8502 東京都港区港南2-15-2 品川インターシティB棟 株式会社大林組 監査役 宛	〒530-0047 大阪市北区西天満1-2-5 大阪J Aビル12階 なにわ橋法律事務所 大林組企業倫理相談・通報窓口 宛
電話 	03-5769-2414 (つうほういいよ) 受付時間：平日 8:30～17:15	03-5769-1800 受付時間：平日 8:30～17:15	電話・FAX共用 大林グループ専用フリーダイヤル 0120-520884 (いつもおおぼやし) 受付時間：平日 10:00～18:00 (他は留守番電話にて受付)
FAX 	03-5769-1830	03-5769-1980	

※相談、通報する際に情報を整理するための [通報メモのフォーム](#) を用意していますのでご活用ください。

※ 匿名とするため、私用のメールをご使用いただいても構いません。会社のメールを使用しても、相談者名又は通報者名を公開することはありません。また、メールでご連絡いただくと、相談者又は通報者と担当窓口の連絡が容易になるため、是非、メールの活用をご検討ください。

※2019年4月から 監査役への相談・通報窓口を新設 しました。

～企業倫理相談・通報制度 監査役直通相談・通報窓口開設にあたっての監査役からのメッセージ～

今般、第三者委員会の提言を受け、監査役への直通相談・通報窓口を設置いたします。

監査役会は会社の業務執行から独立した機関です。相談又は通報を受けましたら、我々が直接、あるいは関係部署へ指示して調査を行い、是正の必要がある場合は監査役会として会社の執行部門に申し入れます。相談者又は通報者の不利益にならぬよう配慮しますので、安心してご報告ください。

※上表の相談・通報窓口に加え、日本国内の現場で作業に従事する外国人労働者を対象とし、多言語に対応した相談・通報窓口サービス (JP-MIRAIアシスト) を2024年5月に導入しました。外国人労働者から相談等を受けた場合は、[こちら](#)に記載の窓口をご案内ください。

## 2 相談・通報制度Q&A

相談・通報制度を利用しようとしている方は、どのように調査をするのか、相談又は通報したことで職場に居づらくなるのではないかなど様々な不安をお持ちだと思います。そのような皆さんの不安や疑問を解消するため、調査にあたって留意する事項等を以下に紹介いたします。

(1)	どのような内容の相談、通報を受け付けてもらえますか？
<p>当社グループの事業に関する<u>不正であればどのような相談・通報でも受け付けます。</u>ただし、個人的利益を図る目的や誹謗、中傷その他不正の目的をもって行われた相談・通報はお受けできません。</p> <p>※相談・通報いただいた内容は<u>すべて監査役会に対して報告</u>をしております（監査役会は相談者又は通報者の不利益にならないよう配慮しています）。</p>	
(2)	誰が調査をするのですか？
<ul style="list-style-type: none"><li>・<u>企業倫理委員会事務局</u>（本社総務部）または<u>監査役会</u>（監査役に直接相談・通報した場合）が調査いたします。</li><li>・また、関係部門（各店総務部や工事部等）に調査協力を要請することがあります（相談者名又は通報者名を限定的に開示することにより、相談者又は通報者の保護につながる場合を除き、関係部門に相談者又は通報者名を開示することはありません）。</li></ul>	
(3)	どのような方法で調査するのですか？
<ul style="list-style-type: none"><li>・相談内容又は通報内容によって調査方法は異なりますが、一般的に経理伝票、調達プロセス、メール送受信記録、通話記録等の資料確認や、関係者及び通報対象者へヒアリングを実施する方法が考えられます。</li><li>・少人数の部署内での不正行為等、関係者へ事実確認を行うと相談者又は通報者が特定されてしまうおそれがある場合は、他の複数の部署を含めた内部監査の形式で調査を実施いたします。</li><li>・いずれの調査方法でも相談者又は通報者が特定されてしまうおそれがある場合は、事前に相談者又は通報者に調査の進め方を相談します。</li><li>・具体的な調査の流れや各窓口の対応フローは「4 相談・通報対応の例」及び「5 各窓口の対応フロー図」を参照ください。</li></ul>	
(4)	どのような方法で相談者又は通報者を保護するのですか？
<ul style="list-style-type: none"><li>・関係部門に調査協力を要請する場合、相談者又は通報者名を秘匿するとともに、相談者又は<u>通報者をせん索する行為は絶対にしないよう指導</u>をしております（相談者又は通報者名を限定的に開示することにより、相談者又は通報者の保護につながる場合を除き、関係部門に相談者名又は通報者名を開示することはありません）。</li><li>・関係者や通報対象者にヒアリングを実施する場合、<u>相談者又は通報者をせん索する行為は厳に慎むこと、また、報復を行った場合は処分対象となり得ることを伝えたくて</u>実施いたします。</li><li>・当社グループの企業倫理相談・通報制度運用規程にも「相談受付窓口や関係部門は、相談者又は通報者が不利益を被らないよう、相談者又は通報者が特定されないよう配慮しなければならない」ことを明記しています。</li></ul>	
(5)	相談・通報するには不正の証拠が必要ですか？
<p><u>証拠がなくても受け付けます。</u>ただし、既にお手元に証拠資料等があれば送っていただくと調査しやすくなります。</p>	
(6)	調査結果はどのように報告されるのか？
<ul style="list-style-type: none"><li>・相談者又は通報者には調査完了後、相談・通報を受け付けた窓口から<u>調査結果を報告</u>いたします。</li></ul>	

(ご参考)

→ [「企業倫理通報制度のポスター」](#)へ

→ [「公益通報者保護制度」](#)（消費者庁HP）へ

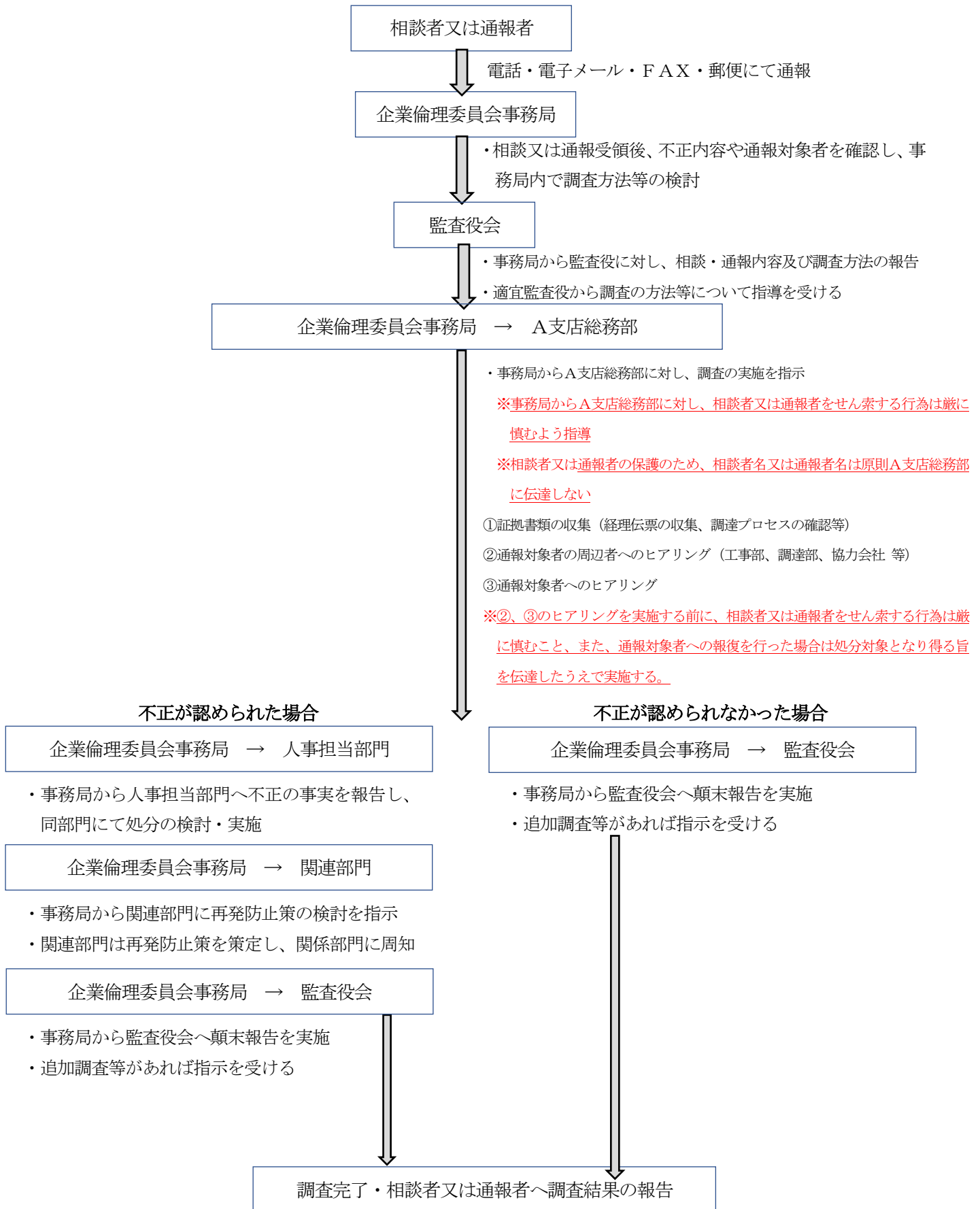
### 3 相談・通報実績及び事例（2006年度～2023年度）

相談・通報制度は2006年度から運用を開始しており、18年間で約400件の相談・通報を受け付けています。相談内容や通報内容は不正会計を始めとして多岐にわたっており、相談や通報によって重大な違反行為に発展する前に防げたものもあります。企業倫理の更なる推進を図るため、これまでの相談・通報実績及び事例とその対応例を以下のとおり紹介します。

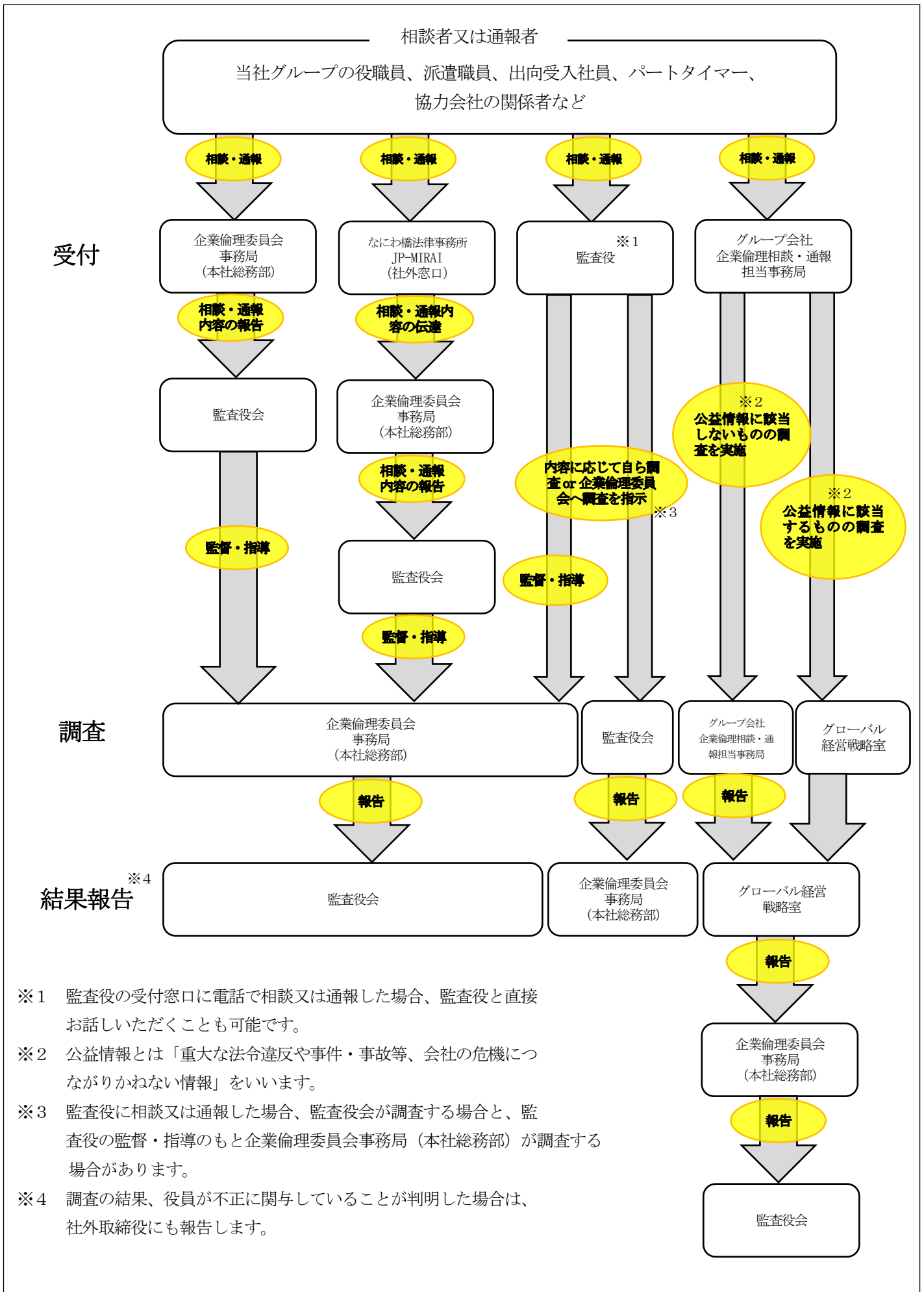
相談・通報種別	件数	相談・通報内容（例）	対応（例）
不正会計	98件	協力会社に水増し請求を指示し、水増し分を着服している職員がいる。	調査の結果、当該事実が確認され、当該者を社内処罰するとともに返金請求した。
		自宅に帰省していないにもかかわらず、別居者帰省旅費を請求している職員がいる。	調査の結果、当該事実が確認され、当該者を社内処罰するとともに返金請求した。
ハラスメント	80件	所長が部下に対して、遂行不可能な業務を強制し、こなせない場合に暴言を吐く等の精神的な攻撃をしている。	調査の結果、当該事実が確認され、職場の環境を整えるべく、所長を異動させた。
労務管理に関する問題	37件	所長から超過勤務時間が多すぎるとして、虚偽の勤務時間を申告するよう圧力を受けている。	調査の結果、当該事実が確認され、所長に対し注意喚起を行うとともに、過少申告となっていた勤務時間を修正し、未払残業代の精算手続きを実施した。
業務処理に関する問題	21件	私有自動車の業務使用許可がないにもかかわらず、私有自動車を業務で使用している職員がいる。	調査の結果、当該事実が確認され、当該者を社内処罰した。
施工上の不具合	15件	施工上の不具合対応において、監理事務所の承認を得ず是正しようとしている。	調査の結果、監理事務所の承認を得たうえで是正がされていたことを確認した。
情報セキュリティ違反	10件	SNS上に社外秘と思われる内容の投稿をしている。	調査の結果、当該事実が確認され、行為者に対し指導するとともに、当該投稿を削除させた。
		当社の執務スペースに協力会社職員等の部外者が立ち入っている。	イントラネットの店別お知らせ欄に部外者の入室の制限についての注意喚起分を掲載した。
独占禁止法違反	2件	同僚が同業他社と応札意思の確認や応札予定金額の情報交換をしようとしている。	当該事実を確認し、行為者に対して同業他社との情報交換を行わないよう注意喚起をした。
その他	131件	当社の現場に入場している協力会社が、建設業許可証を偽造している。	調査の結果、当該事実が確認され、当該協力会社には是正指示をするとともに、諸官庁に対して報告を行った。
		現場で事故が発生しているものの、労基署への報告が行われておらず、労災隠しが行われているようだ。	調査の結果、当該事実が確認され、当該現場への指導をするとともに、労基署への報告を実施した。

## 4 相談・通報対応の例

【通報例】 A支店の工事事務所において、協力会社に水増し請求を指示し、水増し分を着服している職員がいる。



## 5 各窓口の報告フロー図



※1 監査役の受付窓口で電話で相談又は通報した場合、監査役と直接お話しいただくことも可能です。

※2 公益情報とは「重大な法令違反や事件・事故等、会社の危機につながりかねない情報」をいいます。

※3 監査役に相談又は通報した場合、監査役会が調査する場合と、監査役の監督・指導のもと企業倫理委員会事務局（本社総務部）が調査する場合があります。

※4 調査の結果、役員が不正に関与していることが判明した場合は、社外取締役にも報告します。