

未来を創る現場力



Sustainability Report 2016

Sustainability Report 2016



環境大臣認定
エコファースト

西松建設株式会社

社是

勇気、礼儀、正義

～挑戦する姿勢、感謝する気持ち、正しい姿勢～

企業理念

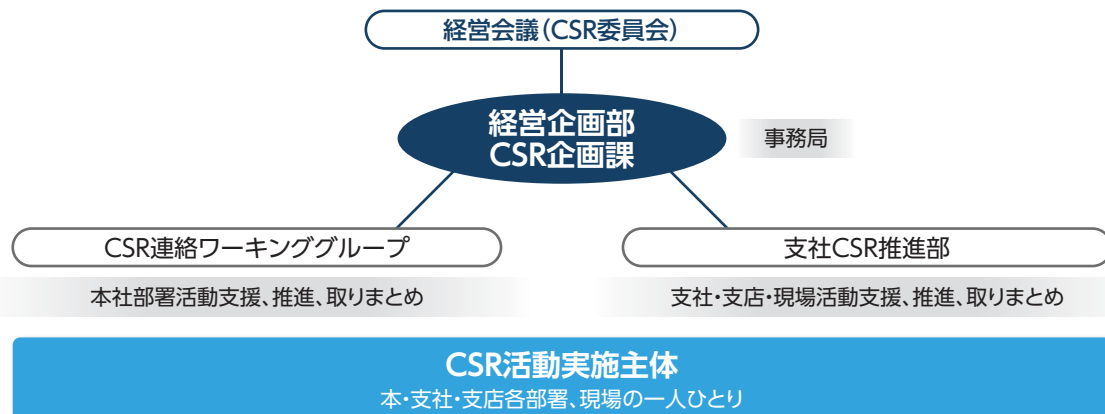
培ってきた技術と経験を活かし、
価値ある建造物とサービスを社会に提供することで、
安心して暮らせる持続可能な社会・環境づくりに貢献する。

CSR経営方針

西松建設では、一人ひとりがCSRの実践者であり、
日常業務の中ですべてのステークホルダーを意識して行動することを目指します。
自由闊達で風通しの良い社内風土のもと、会社と社員が互いに信頼しあい、
ステークホルダーの皆様とWin-Winの関係を実現する
『すべての人を大切に想う』CSR経営を実践していきます。

～CSR経営の5つの取組み～

1. お客様一人ひとりの想いを大切に、お客様の求める夢の実現に向け、豊かな生活環境を創造します。
2. 社員をはじめ、当社に関わり働くすべての方々とその家族が、健康で充実した生活を送り、一人ひとりが遺憾なく能力を発揮でき、働く誇りを持てる職場を実現します。
3. 社会からの期待や要請を認識して、コンプライアンス精神に則った勇気ある行動を実践し、社会常識と乖離しない健全な企業活動を推進します。
4. 次世代の人を想い、持続可能な社会に貢献するため、よりよい環境の創造と保全に向けて積極的に行動します。
5. 国内外を問わず、地域社会の人々と密接なコミュニケーションを図り、企業として社会貢献に積極的に取り組むとともに、社員一人ひとりの取組みを支援します。



CONTENTS

財務・非財務ハイライト	03	N-Vision2020	
トップメッセージ	05	I 建設・顧客	25
中期経営計画とCSR	09	II 安全・健康	31
中期経営計画の進捗状況		III 雇用・人権	33
中期経営計画とCSR活動目標		IV ガバナンス	37
7+1のCSR活動ポイントの振り返り		V 環境	43
セグメント事業報告	17	VI 地域・社会	49
事業本部長インタビュー		VII 産業・サプライチェーン	51
NISHIMATSU View	21	140年の歴史	53
環境経営先進企業を目指して		竣工実績	55
		会社概要	59
		第三者意見	61
		アンケート結果、第三者保証	62

編集方針

西松建設の持続的な成長への取組みをステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的に、サステナビリティレポートを発行しています。

当社の“今”と“これから”についてステークホルダーの皆様に分かりやすく紹介するため、今回のレポートは財務・非財務の情報充実や事業セグメント別の報告、KPIの開示を図りました。

当社は2020年のあるべき姿を掲げたN-Vision2020を設定しており、2015年度はその中間地点となりました。N-Vision2020の目標達成にむけて、中期経営計画の活動検証およびCSR活動目標の振り返りを実施し、見えてきた課題や今後の対策について記載しています。

グローバルな展開も積極的に進めており、本年も英語版レポートの発行を予定しています。

会社案内を兼ねた本レポートに関して、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

対象期間

本レポートの対象期間は2015年度の2015年4月1日から2016年3月31日を基本としたうえで、2016年度以降の活動も一部含めています。次回レポート発行は2017年7月を予定しています。

対象範囲

本レポートの対象範囲は、西松建設単体を基本として、会社概要の財務情報ではグループ企業も含んだ連結ベースのデータを表示しています。環境に関する実績については、国内のほか、一部海外の環境負担データも開示しています。

参考ガイドライン

GRIサステナビリティレポートガイドライン第4版
ISO26000

環境省 環境報告ガイドライン2012年版

環境省 環境会計ガイドライン2005年版

財務データ(連結)

項目	第78期 2015年3月期	第79期 2016年3月期
受注高	345,853百万円	304,764百万円
売上高	342,989百万円	308,826百万円
営業利益	8,710百万円	16,184百万円
経常利益	9,938百万円	16,290百万円
親会社株主に帰属する当期純利益	9,220百万円	14,598百万円
総資産額	386,469百万円	351,334百万円
純資産額	149,553百万円	156,154百万円
自己資本比率	38.3%	43.8%
1株当たり純資産額	533.84円	555.06円
1株当たり当期純利益	33.29円	52.71円
自己資本利益率	6.5%	9.7%
営業活動によるキャッシュ・フロー	△10,448百万円	4,120百万円
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,236百万円	△9,688百万円
財務活動によるキャッシュ・フロー	△5,701百万円	△2,960百万円
現金および現金同等物の期末残高	37,422百万円	27,903百万円
1株当たりの年間配当金	10円	16円
配当性向	30.0%	30.4%

非財務データ

項目	第78期 2015年3月期	第79期 2016年3月期	
従業員数(連結)	2,678名	2,704名	
従業員数(単体)	2,424名	2,467名	
従業員 男性	2,155名	2,182名	
従業員 女性	269名	285名	
従業員 平均年齢	43.2歳	43.4歳	
従業員 平均勤続年数	17.7年	17.8年	
労働災害発生度数率	0.95	1.10	
休業4日以上災害発生件数	23件	25件	
CO ₂ 排出原単位	土木	67.9t-CO ₂ /億円	66.8t-CO ₂ /億円
	建築	13.1t-CO ₂ /億円	11.1t-CO ₂ /億円
CO ₂ 排出量 SCOPE1・2(国内グループ)	76.2千t-CO ₂	72.5千t-CO ₂	
CO ₂ 排出量 SCOPE3(単体)	2,590千t-CO ₂	2,943千t-CO ₂	
建設副産物発生量	344千t	309千t	
建設廃棄物最終埋立処分率	5.2%	3.1%	

すべてのステークホルダーの皆様と
Win-Winの関係を構築し、
安心して暮らせる持続可能な
社会・環境づくりに貢献しつづけます。



はじめに甚大な被害をもたらした「平成28年熊本地震」により、亡くなられた方々のご冥福をお祈り申し上げます。また被災された方々に心よりお見舞いを申し上げます。現在、西松建設はお客様に対し、応急の復旧対応のほか個別に復旧支援活動を行っております。今後も被災地域の一日も早い復興を目指して、全社をあげて支援活動を続けてまいります。

2015年の振り返り

2015年、日本企業の収益環境は良好で、個人消費の動きは弱いもののインバウンド消費の影響も受けて、経済全体としては緩やかな回復傾向にあったように思います。建設業界全体で見ても、東京オリンピック・パラリンピック(以下オリンピック)へむけた施設等の建設やインフラ整備、東日本大震災の復興事業の本格化で、建設投資に一時の勢いはないものの、現在も横ばいの状態を維持しています。2015年度の業界の受注総額は、官民合わせて総額15兆130億円。2014年度比で若干マイナスではありますが良好な状況と考えております。

2015年度は「発展・変革I期」と位置づけた2017年度を最終年度とする中期経営計画の1年目でした。良好な外部要因により、当社では財務目標数値も非財務面の目標も概ね達成することができました。

しかし私たちは、このまま外部環境に頼っているだけでは2020年以降の継続的な発展は非常に困難であると認識しています。

建設業界は、これから転換期を迎えます。そういった時代の流れを注視しつつも、私たちにはバランスの取れた行動が求められています。一番大切なのは、長い時間軸で物事をとらえ、本質的に重要なことを見失わず戦略を立てることです。そこに、当社がすべてのステークホルダーの皆様とWin-Winの関係を構築していく鍵があると考えています。

社会情勢を踏まえての決意

2015年から2016年の前半にかけ、建設業界では施工時のデータ改ざんが発覚し、国民生活の安全と安心を揺るがす大きな社会問題となりました。これらに起因した建設業界に対する信頼喪失の影響は甚大です。私たちは同じ業界の一員として、業界全体の信頼回復と国民の皆様の不安払拭のためにも、最高品質・安心・安全なサービスを提供することはもちろん、社内のコンプライアンスを徹底させることに重きをおいています。

当社ではコンプライアンス基本方針「コンプライアンス優先が企業の発展へ」にもとづき、内部通報制度を有効に運用し、社内の不正行為に対する抑止力として社内風土の改善に取り組んでいます。またコンプライアンス研修を積極的に展開し、社内のコンプライアンス意識の浸透に努めています。利益優先ではなく、法令・倫理を守ることによって企業は発展するという強い決意をもって、チェックのルール化、内部監査の強化、人材育成に取り組んでいくことで、当社があるべき企業像としている、揺るぎない信頼の獲得と魅力のある企業を実現できると考えております。

建設業界には2020年以降、建設投資が減少し、利益の確保が困難になるというリスクがあります。オリンピックや東日本大震災に関連した建設受注の低減は避けられません。また社会資本の老朽化に伴い、維持管理・更新費用の増加が予想され、限られた予算の中では、逆に新築・新設に対する予算が縮減されると予想されます。

しかしながら当社は、このような危機が迫っている状況こそ、新しい価値を創造し、事業展開をするチャンスととらえています。設立以来、長きにわたって技術を培ってきた当社であるからこそ、さらに技術を向上させ、地域に貢献できる付加価値の高い事業に取組み、持続的な発展を目指すことができると考えています。



「N-Vision2020」の実現へむけた 今後の取組み

当社が事業活動を行ううえで根幹となるのは、人々が安心して暮らせる持続可能な社会・環境づくりに貢献することです。その実現のために、当社のあるべき姿として「N-Vision2020」を掲げています。これは社会的課題に対応した7+1のCSR活動ポイントについて、中長期の定量目標やPDCAサイクルの運用を定めたものです。それぞれの活動ポイントに対して具体的なステークホルダーを想定し、CSR経営として対応すべき事項を定め、実効性を重視しています。取組みの過程において、本当にステークホルダーの皆様のご期待に沿っているかという視点を持つことです。必要であれば見直し・改定を行うなど、当社が目指すCSR経営から乖離することなく「N-Vision2020」を実現できるように努めています。

2015年のCOP21で2020年以降の新しい温暖化対策の枠組み「パリ協定」が採択されました。各国で温

室効果ガスの排出量を実質ゼロにする方向性が打ち出されたのをはじめ、世界全体で深刻化しているさまざまな環境問題への対応が求められています。当社におきましても、地球環境の次世代への継承、循環型社会への対応は、重要かつ急務であると認識し、低炭素社会の形成促進、生物多様性への配慮などの環境活動に注力しています。

たとえば2014年に竣工したCRE事業として建設した、高齢者施設「グランド世田谷上町」では、いくつかの自然エネルギーの活用技術を導入しました。地中熱の利用による外気負荷削減技術「クール・ヒートピット」もその一つです。外気を温度変動が小さい地中に取込み、そこで夏は冷却・冬は昇温された空気を室内に取込むシステムで、年間のデータから外気負荷が70%削減できることを実証できました。この成果はZEB(ネット・ゼロ・エネルギービルディング)実現に必要な設計技術の一つとして活用できます。当社の環境対策の布石となった事例です。

2016年3月には、地球温暖化対策をはじめとした環境への取組みについて「エコ・ファーストの約束」を宣言し、環境大臣よりエコ・ファースト企業（業界における環境先進企業）として認定されました。引き続きたゆまぬ努力を重ね、地球環境保全に寄与する技術を高め、環境経営先進企業としてのコーポレートブランド化を目指していきます。

CSRのさらなる強化、今後の展開

2016年4月には、社長室に設置していたCSR経営推進部の機能の一部を経営企画部へ移設しました。CSR活動には全社的な目線・実行力が必要です。この変更は組織体制を強靱にするために重要となります。

また2017年度を最終年度とする中期経営計画2017においても、「N-Vision2020」から非財務面の活動目標を取入れつつ、財務面での目標戦略と統合し、各事業本部が達成にむけて主体的に取り組んでいます。当社の継続的な発展は、財務・非財務の両輪いずれかが欠けても達成することは不可能です。現況は計画・目標を設定し、やっとCSR活動のフレームが完成したという段階で、いよいよフレームを実際の具体的な活動で埋めていく段階に入ったと言えるでしょう。どのような活動でも、実践する一人ひとりにまで方針を浸



透させ意思統一が図られなければ、その活動は形骸化してしまいます。会社が策定した方針を全社に行き届かせるために、経営者による支社・支店・現場訪問やeラーニングを活用した研修など、粘り強い取組みを行っており、持続的に成長・発展し続けるための社内基盤の強化に努めています。

当社のCSR活動は2011年にスタートし、6年目の取組みとなります。まだまだ全社的な活動としては未熟な面は否めませんが、特命受注が着実に増えている点で、手応えを感じています。特命受注の増加は、お客様からの信頼の証であるとともに、当社のCSR活動の成果の一つと受け止めております。今後もさらなる信頼の獲得を目指し、各部門で展開している施策を着実に展開していきます。

おわりに

西松建設のCSRの取組みをご紹介しますレポートも今回6号目を迎えました。これまでCSR活動をメインとした内容でしたが、本号より、財務・非財務を盛り込んだ中期経営計画2017と一体となった活動をご紹介します形としました。中期経営計画に掲げた2020年の企業像、事業イメージ、CSR経営強化に全社で努めており、その成果についても本号でご覧いただくと自負しております。お客様、地域社会の皆様、株主投資家の皆様、そして社員と協力会社の皆様にご一読いただき、忌憚のないご意見やご感想をお寄せいただければ幸いです。

皆様のご意見を真摯に受け止め、すべてのステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係構築を目指していく所存です。今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。

代表取締役社長 **近藤 晴貞**

2020年、その先へ。

『持続的な発展と変革に向けて～中期経営計画2017(2015年度～2017年度)』を策定いたしました。
本計画を着実に遂行することにより、将来にわたる持続的な成長へとつなげてまいります。

～持続的な発展と変革に向けて～ 中期経営計画2017の概要

目指すべき企業像

- 揺るぎない信頼の獲得と、魅力ある企業を目指す。
- 新たな価値を創造し、社会の課題を共に解決できる企業を目指す。

基本方針

- 持続的な発展に向けた人財の育成と活用
- コア事業である建設事業および開発不動産事業における高収益企業基盤の確立
- 持続的な発展を目指した新たな事業展開への取組み

主要施策

- 『お客様』～ “さすが西松!任せて安心!”という揺るぎない信頼の獲得
- 『社員』～ 多様な“人財”が継続的に活躍できる環境整備
- 『協力会社』～ 強固なサプライチェーンの構築による“Win-Win”
- 『株主・投資家』～ 戦略的なIR活動による“西松ファン”の拡大
- 『地域社会』～ “感謝と交流”を理念とした豊かな共生社会の実現

経営目標(2017年度)

- 連結売上高 3,450億円
- 連結営業利益 125億円
- ROE 7%以上
- 配当性向 30%以上

未来を創る現場力

当社の強みである現場力とは、現場におけるきめ細やかな施工管理力と、現場に潜む様々な課題を自ら発見し、自ら解決するチカラです。



すべてのステークホルダーとの Win-Winの関係構築



中期経営計画とCSRの関連づけ

2015年に中期経営計画2017を策定しました。
 『成長期』として位置づけた前回の中期経営計画に対し『発展・変革I期』として位置づけた今計画では、将来にわたって持続的に発展し続けるための新たな一歩を踏み出し、展開を図るための始動時期とし、その中で目指すべき企業像として『新たな価値を創造し、社会の課題を共に解決できる企業』と決めました。

中期経営計画2017には財務目標と財務諸表に現れない非財務目標が設定されています。非財務目標の達成に向けて、様々な施策に着実に取り組むことが、将来の財務目標の達成につながるものと考えています。

この計画には『コア事業・基盤強化戦略』としてのACTION4と『事業成長戦略』としてのCHALLENGE3という二つの重点戦略があります。

これらの戦略から組成される『中期経営計画』と『CSR活動目標』という二つの両輪が一体となり、連動し前進していくことにより『N-Vision2020』の実現に近づいていくものと考えています。

計画の遂行、目標の達成により当社が持続的に発展し続け、その結果が持続的な社会への貢献につながり、当社の価値が向上し、継続的発展につながります。このような理念の実現にむけ、これからも取組んでいきます。

中期経営計画2017の進捗状況

中期経営計画2017 重点戦略について

土木事業戦略(国内)

2015年受注高目標： 770億円

2015年受注高実績： 792億円

2017年受注高目標： 1,000億円

西松ブランドと高収益体質を確立し、 持続的に発展し続ける魅力ある事業へ

高収益体制を確立するための基盤づくり

- 総合評価方式案件のさらなる取組み強化
- 災害復興事業への継続的な注力
- 若手技術者の育成による組織と個の強化

将来の土木事業の推進力となる取組み

- 民間顧客への営業の深度化
- リニューアル事業(PPP・PFI事業を含む)の取組み推進
- 原子力バックエンド事業など新技術の開発

建築事業戦略(国内)

2015年受注高目標： 1,820億円

2015年受注高実績： 2,083億円

2017年受注高目標： 1,800億円

お客様目線でのものづくりによる、 信頼ある事業へ

安定的収益の継続確保にむけた基盤固め

- 組織営業によるお客様ニーズの深掘り
- 現場力(=自らが問題を発見し、解決する力)の強化
- 技術面の施工管理フォロー体制の強化

競争優位分野への集中

- 設計施工技術力の強化による得意分野の創造
- 建物の生涯を通じたお客様とのパートナーシップの構築

開発・不動産事業戦略

2015年売上高目標： 90億円

2015年売上高実績： 103億円

2017年売上高目標： 120億円

付加価値の高いソリューションを 提供できる事業へ

事業創出力強化

- 開発事業創出による魅力的なまちづくりの推進
- 不動産ワンストップソリューションサービスの積極展開
- お客様の保有不動産を活かした事業化の提案

収益・資産構造増強

- 収益不動産への投資と不動産バリューアップ事業の展開
- 高収益を生み出す資産ポートフォリオの構築

国際事業戦略

2015年受注高目標： 340億円

2015年受注高実績： 111億円

2017年受注高目標： 500億円

将来を見据え、事業基盤を固めるとともに、 継続的に安定した利益を確保する事業へ

安定的利益の確保と海外マネジメント能力の向上

- リスクマネジメントのレベルアップ
- 海外組織の強化とローカル職員の育成

新しいビジネスモデルへの挑戦

- インフラ関連事業(PPP/PFI案件含む)の推進
- 海外保有資産の有効利用
- ラオス・カンボジアへの進出(メコン地域)

2015年度の振り返り

受注高全体の目標値は達成したものの、高収益体制を確立するための基盤づくりとして取組んでいる総合評価方式案件の受注目標値は、達成できませんでした。

- 総合評価方式の取組み
 - ・経験年数の若年化による取組み精度の低下
 - ・計画部員の不足による参加件数の減少
- 民間営業への取組み
 - ・地域ごとに異なる営業深度
- リニューアル案件の進捗遅れ
 - ・自治体の取組み温度差
 - ・リニューアル技術数の不足感

受注高、完工高、売上総利益すべて目標通り達成できました。中期経営計画2017策定当時と今の建設投資の状況は大きく変化しています。そのうえで、人的資源を念頭に、適正な規模感や方向性を打ち出さなければなりません。

- 川上営業強化による受注増
- 市況様子見によるお客様の発注時期の遅延化
- 設計計画部門のローテーション活性化にともなう社内連携強化
- お客様対応や情報共有の向上

不動産市況が好調であったこと、賃貸物件の高稼働率を維持できたことによって、売上はほぼ計画通り、売上総利益、営業利益は計画比上振れとなりました。

<2015年度竣工・事業開始プロジェクト>

- ・東海太田川駅西地区市街地再開発事業（愛知県東海市）
- ・荏原製作所社員寮賃貸事業（神奈川県大和市）

- 新たに5件の事業化に着手
- 不動産ワンストップソリューションサービスの展開に向け、グループ内不動産事業の役割分担を整理
- 低採算資産の処理はほぼ完了

案件が大型化する中、計画延期や取組み中止によって受注戦略に大きな影響を受ける結果となりました。完工高、売上総利益についても、一部の工事で進捗が遅れ、収益が減少し目標を達成することができませんでした。

- 出来形出来高・原価・工程が一体となった原価管理システムの精度向上
- 適正な人員配置の不足

2016年度の活動について

社会やお客様からの信頼の獲得と社会への浸透を目指し、高収益体質となるために、受注力の強化・収益の向上・組織と個の強化を目指し取組んでいきます。

- 高収益体制の確立
 - ・設計変更の発生要因の分析
 - ・見積対応部署における経験者の増員
 - ・見積案件集中時における全社応援体制の構築
- 民間営業活動への取組み
 - ・お客様側に立ち「どのような貢献ができるのか」の検討継続
 - ・長期取引から得られる信頼感の強化
- リニューアル事業の取組み推進
 - ・包括的委託業務の受注につながるトップ営業の実施
 - ・技術研究所や施工技術委員会との協働による独自性技術の開発

現状の施工能力に適した受注規模を確保し、最高品質の施工サービスの実現を追求していきます。組織営業をさらに強化し、競争優位分野へ注力することにより信頼ある建築事業を目指していきます。

- 新しいマーケットにむけた営業方策の確立
- 各支社支店における中長期営業戦略の確立
- 優先物件ヒット率70%以上
- 上半期受注額および内定金額の合計額を年間目標額の9割

「上流から下流までのパッケージ型事業」（案件組成から事業の運営・維持管理に至るまで長期間にわたって包括的にマネジメントする事業）への取組みを強化します。

<主な2016年度竣工予定プロジェクト>

- ・東大宮ショッピングセンター（埼玉県さいたま市）
- ・慶應義塾大学日吉国際学生寮（神奈川県横浜市）
- ・高岡駅前東地区複合ビル整備事業（富山県高岡市）

- 事業推進中プロジェクトの早期事業化
- 販売事業への継続的な取組み
- 収益不動産、事業化種地への投資重点化

継続的に安定した利益を確保する集団となるために、入札業務の改善と施工管理の改善・強化に取組みます。

- 案件取組み可否および考慮すべき留意点の判定基準の見直し
- 入札チームの能力向上と見積り要員の充足
- 計画進捗率の確保
- 現場組織の見直しと変更
- 安全と品質の不適合事項の撲滅

ラオ西松建設株式会社の設立

2015年4月に、泰国西松建設とラオスの建設・コンサルティング会社のサワンTVSコンサルタント社は、ラオス人民民主共和国において日系ゼネコンで初となる合併会社を設立しました。さらに2015年8月にラオス南部チャンパセック県のパクセーに認可された「パクセー・ジャポン中小企業専用経済特区」（総面積195ha）の開発運営会社の設立に参画しました。この経済特区は、日系中小企業を対象とした経済特区であり、地元の雇用機会創出と産業の発展が期待され、メコン川沿いの環境に配慮した自然に優しい工業団地を目指しています。

中期経営計画とCSR活動目標

中期経営計画の非財務目標とCSR活動目標の統合を図っています。
7+1のCSR活動ポイントと中期経営計画(ACTION4)とを一本化し、
2020年のあるべき姿(N-Vision2020)の達成を目指します。

ACTION4【コア事業・基盤強化戦略】

西松ブランドの確立にむけて、お客様からの揺るぎない信頼を獲得するための4つの行動計画

- ◆建設事業および開発・不動産事業における高収益企業基盤の確立
- ◆ステークホルダーとのWin-Winの関係強化
- ◆業界最高水準の環境経営の推進
- ◆人財育成を含めた社内基盤の強化

関連アспект (GRI第4版)	社会的課題に対応した 7+1のCSR活動ポイント	2020年のあるべき姿 <N-Vision2020>	想定する具体的 ステークホルダー	中期経営計画 ACTION4
顧客の安全衛生 製品および サービスのラベリング	I<建設・顧客> 良質な建造物による価値創造 顧客満足の提供	◎最高水準の施工・サービス品質の追求 ◎すべてのお客様の最上満足度の実現	顧客、ユーザー 社会	コア事業に おける 高収益企業 基盤の確立
労働安全衛生 労働慣行に関する 苦情処理制度	II<安全・健康> 安全な産業の実現 適正な労働環境整備	◎労働災害ゼロの実現 ◎長時間労働の解消と快適職場の実現	社員、顧客 協力会社ほか	
研修および教育 非差別	III<雇用・人権> 働き続けられる職場づくり 公平・公正な雇用の創出	◎持続性確保にむけた人的資源への 積極投資 ◎人材の定着にむけた社員満足度の向上	社員 社会	人財育成を 含めた 社内基盤の 強化
腐敗防止 反競争的行為 コンプライアンス	IV<ガバナンス> 適正な企業活動 適切な情報開示	◎説明責任に対応した コーポレートガバナンスの確立 ◎業務と組織の見える化による信頼確保 ◎コンプライアンスの徹底 ◎徹底したリスク管理による事業の 継続性と信頼確保	投資家、株主 社会	環境経営の 推進
エネルギー製品および サービス コンプライアンス	V<環境> 地球環境の次世代への継承 循環型社会への対応	◎環境経営先進企業に向けた取組み ◎環境コンプライアンス維持基盤の 確立と持続的な継承 ◎環境ソリューション事業の積極展開	環境 社会	
間接的な経済影響 地域コミュニティ	VI<地域・社会> 地域・社会への貢献 大規模災害への対応	◎企業市民としての積極的社会参加 ◎事業スキルを活かした貢献	社会 地域コミュニティ	ステークホルダーとの Win-Winの 関係強化
サプライヤーの 環境評価 サプライヤーの 労働慣行評価	VII<産業・サプライチェーン> 建設産業の発展 協力会社との適正な関係構築	◎適正なCSRサプライチェーンの構築	協力会社ほか 産業界	
(関連アспект) なし	<コミュニケーション> CSR発展にむけた コミュニケーション 社会に対するCSRの説明責任	◎CSR活動の積極的發展 ◎CSR活動の適切性確保	全ステークホルダー	

CHALLENGES3【事業成長戦略】

外部環境の変動にも柔軟に対応できる 事業構成への変革を図る

- ・新たな事業展開への取組み
- ・技術研究開発の強化
- ・事業化にむけたイノベーションの促進

社長室長メッセージ / よりスピーディーな展開力のために「経営戦略会議」をスタート。

中期経営計画2017の初年度を終えるにあたり、検証活動を行いました。財務・非財務目標の達成にむけ、各事業本部がさまざまな施策を計画・展開しておりますが、さらなる全社的活動へと拡げていくためには、もう一工夫必要と感じています。

2016年度の具体策として、部門横断的実務者レベルで組織する『経営戦略会議』を設けました。狙いは各部門の活動に連携するテーマや課題について、実務レベルで議論を深め、共通の価値観のもと有機的に結びついた具体策を経営会議に上程し、実意あるスピーディーな展開を図ることにあります。

組織全体で課題を解決していく力を高め、ステークホルダーの皆様とともに持続的に発展し続ける取組みを進めていきます。



社長室長
伊井 修

CSR
最重要課題
として

長時間労働の改善にむけて

長年にわたる、また将来の持続的発展の障壁となるこの問題を解決するため、2016年度は最も大きな経営課題の一つとして取組みを始めます。経営者によるメッセージを直接発信し、社員一人ひとりの意識改革を触発し、具体的活動として業務計画に応じた労働時間計画を各作業所や部門ごとにしっかり立て、計画達成にむけた取組みを各レベル(会社、作業所・部門、個人)で計画的に推し進め、実態との乖離を多角的に分析し、会社全体で解決策を講じていくPDCAを展開し着実な改善を目指していきます。

第2回
CSR表彰

社内におけるCSR活動の周知、さらに全社的な展開を目指し、CSR表彰制度を2015年度より始めました。2016年度も数多くの活動の中から下記の7件が表彰されました。

	活動名	活動・主体
社会貢献部門	名取と歩む「西松建設まちづくり基金」	北日本支社、CSR推進課
社会貢献部門	香港海岸清掃	香港支店
社会貢献部門	地元主催の八十里越え体感バスへの協力	八十里トンネル出張所(関東土木支社)
ステークホルダー コミュニケーション部門	愛川技術研究所で近隣小学生に防災・環境教育	技術研究所
ステークホルダー コミュニケーション部門	ゼロ・エミッションへの挑戦/ CO ₂ 排出削減の挑戦および各種CSR活動	六本松建築出張所(九州支社)
産業・ サプライチェーン部門	とくしま協働の森づくり事業	四国支店
品質向上、顧客満足部門	神戸市北部の災害復旧	神鉄谷上出張所(西日本支社)

7+1のCSR活動ポイントの振り返り

2015年度の振り返り

7+1のCSR活動ポイントにおいて、具体的に79個のKPIを設定し、活動しました。

活動ポイント別に確認すると、『Ⅳガバナンス』『+1コミュニケーション』については、すべての指標で高い達成度となりました。

『Ⅰ建設・顧客』『Ⅴ環境』『Ⅵ地域・社会』『Ⅶ産業・サプライチェーン』については、概ね目標が達成されていますが、一部の指標において未達成でした。

『Ⅱ安全・健康』『Ⅲ雇用・人権』については、特に「労働災害」や「長時間労働」「人事制度」という指標において大きく目標を下回り、全体として未達成という結果でした。

7+1のCSR活動ポイント 2020年のあるべき姿	あるべき姿に到達するために 【KPIの設定】	2015年度主な目標値	実績
Ⅰ<建設・顧客> ◎最高水準の施工・サービス品質の追求 ◎すべてのお客様の最上満足度の実現	お客様からの高評価の獲得を目指しています。 ①土木事業:国交省の工事成績評定点の対象年度平均点 ②建築事業:お客様アンケートA評価の割合 ③国際事業:現場パトロールの実施回数	①78点以上 ②77%以上 ③1回/月/国	①79.3点 ②82.7% ③実施36回 (計画37回)
Ⅱ<安全・健康> ◎労働災害ゼロの実現 ◎長時間労働の解消と快適職場の実現	①休業4日以上 の度数率 ②休業1日以上 の度数率 ③【土木事業】現場社員の休日取得状況 ④【建築事業】現場社員の1ヵ月あたりの平均残業時間 ⑤海外駐在社員の休暇取得率	①0.70以下 ②1.60以下 ③4週6休の達成度80% ④60時間以下 ⑤90%	①1.10 ②1.63 ③未達成 ④未達成 ⑤90%
Ⅲ<雇用・人権> ◎持続性確保に向けた人的資源への積極投資 ◎人材の定着に向けた社員満足度の向上	意欲ある社員が、さまざまな制約があっても仕事を 続けていける会社にするために二つの指標を 設定しています。 ①社員満足度(5段階評定) ②女性総合職比率	①調査準備 ②2.0%	①未調査 ②2.4%
Ⅳ<ガバナンス> ◎説明責任に対応したコーポレートガバナンスの確立 ◎業務と組織の見える化による信頼確保 ◎コンプライアンスの徹底 ◎徹底したリスク管理による事業の継続性と信頼確保	社会変化に対応したコンプライアンス経営の実践の ため、コンプライアンス意識調査を実施しています。 ①意識調査総合評価点 盗難・紛失による情報漏えい対策の確立のため、 社有パソコンの強固な暗号化に取り組んでいます。 ②社有パソコン暗号化率	①1.1点以上 ②25%	①1.15点 ②21%
Ⅴ<環境> ◎環境経営先進企業に向けた取組み ◎環境コンプライアンス維持基盤の確立と 永続的な継承 ◎環境ソリューション事業の積極展開	「[健全な地球環境]の次世代への継承にむけた 積極的な「環境経営」の実践」を基本方針に、 さまざまな施策を実施しています。 ①CO ₂ 排出原単位(t-CO ₂ /億円) ②建設廃棄物の最終埋立処分率(%) ③現場における生物多様性保全活動実施率(%)	①土木 51.2t-CO ₂ 建築 12.8t-CO ₂ ②7.0% ③20.0%	①土木 66.8t-CO ₂ 建築 11.1t-CO ₂ ②3.1% ③23.2%
Ⅵ<地域・社会> ◎企業市民としての積極的社会参加	社員の意識向上と地域社会との良好な関係構築を 目的とします。 ①年間社会貢献活動実施数	①70件	①75件
Ⅶ<産業・サプライチェーン> ◎事業スキルを活かした貢献 ◎適正なCSRサプライチェーンの構築	年度ごとのN-NET会員への発注率(金額ベース)	①土木60% ②建築50%	①59% ②57%
+1<コミュニケーション> ◎CSR活動の積極的発展	①投資家むけ現場見学会の年間開催件数	①1回以上	①2回

2016年度の活動について

CSR活動に対する社員一人ひとりの“意識”やCSR活動に取り組むことの“意義”を理解し、浸透させていくことが必要だと認識しています。

CSR活動を『自分ごと化』していくために、見えてきた課題に対する対策を講じ、具体的に活動し、検証を繰り返すことにより、その一連の活動が整備・構築され、2020年のあるべき姿を実現できるものと考えます。

『すべてのステークホルダーとのWin-Winの関係構築』が強化され、当社が持続的に発展し続けるために、2016年度のCSR活動を実践していきます。

自己評価

振り返りによる課題と今後の対策



- ① 課題としては、国交省直轄工事で得られたノウハウを全国の土木現場で展開し、施工力の維持、向上が挙げられます。対策として、施工技術検討会や品質パトロールの活性化することにより、各現場との連携を強化していきます。
- ② お客様から低い評価を受けた工事がありました。今後は、お客様の要求事項を把握し、社員だけでなく作業員まで理解するよう周知します。
- ③ Site Patrol Schedule for Fisical Year2015に従い、実践しました。ベテラン社員と若手社員がチームを組み、国境を越えた相互パトロールを実施しています。今後も継続して取組んでいきます。



同じ職場で働く仲間が怪我をするという多数の事故が発生しました。主な課題としては『教育の不足』『自主的安全管理の不足』『安全ルールの未徹底』が挙げられます。休日取得状況および平均残業時間についても著しい成果は見られませんでした。2016年度は長時間労働問題を経営課題として取組みます。海外駐在社員の休暇取得率を向上するため、実情に合わせ利用しやすい勤務規程に改定しました。利用推進を啓発していきます。



さまざまな両立支援策を整備しました。
①育児休暇期間の拡充、②子の看護休暇、③短時間勤務の拡充
今後は、これらの支援制度の啓発や新制度としての妊娠時休暇や復職制度などを検討しています。短期的な効果は計れませんが、長期的な人財の定着にむけ、取組みを継続します。2016年度は社員満足度調査を実施する予定です。



総合評価点は目標を達成したものの、意識調査の結果を見るとハラスメントや時間外の適正管理にむけた課題などが浮き彫りとなりました。ハラスメント防止に関しては、効果的かつ実践的な研修を繰り返し実施していきます。
(コンプライアンス意識調査の実績についてはP.42を参照ください)
社有パソコンの更新入替の際に、より強固な暗号化対策を進めています。またパソコン盗難以外による情報漏えいに対し、対策および訓練を強化していきます。



土木工事におけるCO₂排出原単位目標が未達成でした。今年度実績データの分析によれば、土木工事のCO₂排出起源は、電力および軽油使用量がその大部分を占め、また特定の工種での排出原単位が大きいことがわかりました。次年度以降これらを主なターゲットとして、省エネや軽油代替燃料の導入など、CO₂削減活動を推進していきます。
その他の活動については、概ね目標を達成できましたが、次年度以降更に目標値が高くなるため、計画的な施策推進とともに、より一層の取組みを強化を図っていきます。



国内外にてさまざまな社会貢献活動が実施されました。一方で活動に対してのマンネリ化、取り組むことの意義を再認識し、さらなる活動の展開を図っていきます。



地域により発注率に差が見られました。N-NET会員となることの優位性を確立し、Win-Winの関係構築に努めます。



投資家との対話を当社株価向上にどのようにつなげていくのか、より効果的な取組みを実施していきます。今後は施工現場における最先端の情報をお伝えしていくとともに、対話型IR活動を展開していきます。

自己評価 ○ = 達成 ◯ = ほぼ達成 △ = 未達成

土木事業本部

事業本部長メッセージ / 現場リスクへの対応力を「個」から「組織」へとつなげていく。

土木事業本部の戦略の一つとして「組織と個の強化」を掲げています。リーマンショックおよび過去の不祥事の落込みから回復するために、まず組織の強化に注力し結果を出してきました。今後、2020年以降の予測し難い景気動向や変化の激しい社会環境に対応するためには、個を強化して結果的に組織が強くなるのがスピードアップのためにも大切と考えています。

そのための第一歩は、すべての社員が自分の周りで起こっていることはすべて自分にも責任があると認識して行動することです。社員一人ひとりが萎縮することなく、持てる力を最大限に発揮できるよう環境を整備することが、私の役割であると認識しています。

不確定要素の大きい土木現場においては、頻繁に現場に足を運び、見て、聞いて、嗅いで、触れて（時には味わって）現場リスクに対する第六感を磨きかけることが大切です。すべての社員には現場リスクにおける柔軟で良好な対応力を発揮することを期待しています。



土木事業本部長
一色 真人

外部環境について

大型台風や大規模地震発生など自然災害が頻発しています。被害に対する復旧・復興や防災・減災に対し、私たち建設業界の果たす役割は極めて重要です。国土強靱化基本計画が進められる中、社会資本整備に対する需要はこれからも継続されるものと予測しています。

強み・優位性について

コーポレートスローガンである「現場力」とは何か、これは当社の社員の特徴として評価されている「真面目さ」や「誠実さ」であると理解しています。当社が信頼される企業であり続けるため、先人達が築き上げたこの社風を受け継いでいきます。

2012年より女性社員の総合職採用を始め、2016年4月現在、16名の女性土木技術者が全国で活躍しています。労働環境の整備改善を進めていくうえで、女性技術者による新しい視点が、女性だけでなく、多種多様な人々にとって働きやすい、働きたくなる職場環境につながるものと期待しています。

今後の戦略について

リーマンショック以降、建設投資が縮小し、激しい受注競争が続きました。それに対応するため、当社においては支社制度や事業本部制を導入し、迅速な意思統一が可能な組織体制を構築しましたが、今後もさらに進化させ、高収益体制を確立するための基盤づくりに取組みたいと考えています。

受注面においては、官庁工事が中心となり民間工事の比率が低い傾向でしたが、これからは民間工事（鉄道、電力）にも注力していきたいと考えています。沿線開発など建築部門とも連携した取組みを始めています。

技術力の向上を図るために、施工技術委員会の活性化を進めています。各委員会のトップには若手所長クラスを選任し、次の世代と共に解決策を検討し、技術の伝承へとつなげていきたいと考えています。魅力ある土木事業本部となるよう、さらなる飛躍を目指していきます。

KPIの
開示

国土交通省直轄8工事における
工事成績評定点の平均点

2015年度実績

79.3点

建築事業本部

事業本部長メッセージ / 高いスキルを持つ人財がさらに能力を発揮できるシステムを。

建築事業本部の戦略の一つとして「持続的成長戦略に向けた基礎固め」を掲げ、その実現のために、現場力の強化に取り組んでいます。成長につながる基本とは現場力・組織力を最大限に発揮することであり、そのためにも私は「人財力強化」が最も重要であると考えています。

現在、中期経営計画2017を展開する中で、最高水準の施工・サービス・品質を追求するために「人財力強化」をはかる具体策を建築事業の各重点戦略に示し、事業に携わるすべての社員が共有することで、皆で考え、皆で行動することを推進しているところです。

今後、人財力をさらに強化するとともに、高いスキルを有する社員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう職員配置の最適化をはかることで、より一層の生産性向上に皆で取り組んでもらえることを期待しています。



建築事業本部長
前田 亮

外部環境について

デフレ脱却を目的とした経済成長戦略により、しばらくは緩やかな景気回復基調が続くものと考えています。東京オリンピック・パラリンピックの開催や交通網の拡充などのインフラ整備により、建設投資に対して一定の需要があると予測しています。

強み・優位性について

戦略の一つである「競争優位分野への集中」のために「営業部門」「施工部門」「管理部門」が一体化された組織体制となり、設計段階から竣工引渡し後も継続して対応できるようになりました。こうした取組みにより「特命受注率」が向上しています。お客様のパートナーという役割を自覚し、より良い事業計画や設計プランを提供できるよう計画段階から取組みを一層強化し、さらなるWin-Winの関係構築にむけて努力していきます。

今後の戦略について

仕事量に対し、中身だけではなく規模も追求する段階に移行したと考えています。

当社が得意とする分野に対しては、さらに磨きをかけます。建物用途ごとに最適な構造計画や構法に関する新しい技術提案を行うことで他社との差別化を図っています。

中長期的な営業戦略としては、国策に準じるところに魚影が濃くなる傾向があると考えます。更新時期を迎えている多数の建築物の有効活用を意識した「宿泊施設」や国民の安心・安全につながる「食品施設」「医療機器施設」「医薬品施設」という新たな分野にチャレンジしたいと考えています。

「次期戦略構築の基礎固め」を念頭に置き、先を見据えた事業計画の構想を練り、中期経営計画2017の達成のために戦略・方策を愚直に進め、さらに次のステージにステップアップできるものと考えています。



お客様特命受注比率

2015年度実績

52%

開発・不動産事業本部

事業本部長メッセージ / 新たな価値を創造するビジネスを次のステージへと導く。

開発・不動産事業本部を設立し、5年間の経過しました。従来の事業への取組みと視点を変え、新しい価値を創造するためさまざまなアクションを起こし、展開の早いビジネスシーンに合わせ、さらに次のステップに進まなければならないと感じています。

当事業本部では「お客様や社会に対し、どのような価値を提供できるのか」を徹底的に追求し、満足度の高い新しいビジネスモデルを構築していきます。

『お客様からダントツに支持される専門家集団』というスローガンを掲げ“新たな価値創造ビジネス”へチャレンジしています。



開発・不動産事業本部長
澤井 良之

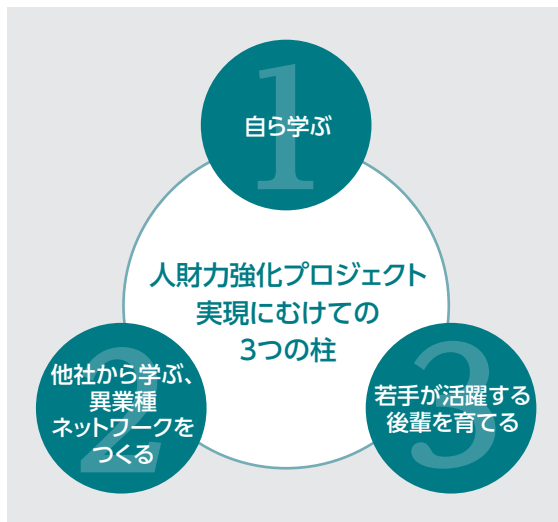
今後の戦略について

魅力的なまちづくり、地方創生につながる再開発事業や商業施設の開発・運営事業、さらにCRE事業や不動産ワンストップソリューション事業を中心に事業創出を推進していきます。

また進化の著しいICTの活用も視野に入れた効率的な建物維持管理や施設バリューアップなどお客様への提供価値をさらに向上させるとともに「事業の組成から運営・維持管理に至るまで長期間にわたって包括的にマネジメントする」パッケージ型事業に取り組んでいきます。

ダイバーシティにも積極的に取り組んでいます。開発・不動産の世界は多角的視点・新鮮な発想を持つ女性の活躍も求めています。今後も採用を継続し、部門全体に厚みを増していきたいと考えています。

これからは異業種をクロスオーバーする競争が拡がり、建設業という枠を超えた新たな事業活動を描いていかなければなりません。西松グループとして、どういった価値を提供できるのか、多様な人財を活かし、多面的視点からのアプローチを強化し、さらなる進化を続けていきます。



長期ビジョン

私たちは、お客様や社会の満足度を高める他を圧倒する“付加価値の高い”ソリューションを創造することで、

- ①お客様や地域社会との中長期的な信頼関係を構築するとともに、
- ②お客様や地域社会とともに成長し、

“お客様からダントツに支持される専門家集団”を目指します。

KPIの
開示

テナント満足度調査
「満足」「やや満足」割合

合計 75%

国際事業本部

事業本部長メッセージ / グローバルな事業展開に対応するさらなる人財育成を。

東南アジア(P.59参照)を中心に海外展開をしています。土木工事は公共性の高いインフラ整備、建築工事は日系企業の発注案件を中心に事業展開しています。

『安定的利益の確保と海外マネジメント能力の向上』『新しいビジネスモデルへの挑戦』という戦略のもと、より具体的な“7プラス11”の取組みを実行しています。

中でも人財育成という点において、当社社員にはCEOとしての役割を、現地採用のローカル職員にはCOOとしての役割を求め、ローカル職員を交えた適材適所の組織運営を目指しています。海外において熟練工のニーズも高まっており、当社の技術を活かし各国のワーカーのスキル向上に取り組んでいます。

当社の強みとして、半世紀におよぶ施工実績から得られた多くの信頼があります。香港やシンガポールにおいては、最高位の入札資格を有しています。現地業者にはない施工技術、特に地下工事分野に優位性があります。優秀な現地サブコンと良好な関係維持も大きな利点と言えます。



国際事業本部長
松本章

今後の戦略について

東アジア経済統合が進む中、メコン川流域諸国は今後も大きな経済発展が予想されるため、良好なインフラ整備が推進される傾向にあります。当社の建設技術の導入により、安全面・品質面・環境面において大きな役割を果たせるものと考えています。当社は進出国における「環境問題」の改善や児童労働・強制労働といった『人権問題』に対しても適切な対応を図っており、お客様の海外展開に十分サポートできるものと考えています。請負業につながる周辺事業に資本を投資し、新しいビジネスモデルへ挑戦し継続的に安定した利益が確保できる体制を構築していきます。当社の発展が進出国の発展に寄与できるよう、今後も取り組んでいきます。

技術研究

技術研究所長メッセージ / 西松の未来を「技術」で切り拓いていく。

技術研究所は、全社戦略『持続可能な発展と変革』を受け、「西松の技術の創造と発展を推進する中核組織であること」をスローガンとして、3つのミッションと9つのアクションを実践しています。

将来における当社の技術の源泉となるため、さらに中長期にわたる社会的課題の解決を担うため、研究所の社員には視野を広く、時間軸を長く持つよう求めています。

- Mission1：コア事業への貢献～建設事業における競争力強化
- Mission2：新規事業分野への挑戦～技術開発力の強化と領域の拡大
- Mission3：西松ブランドへの貢献～技術的なステータスの向上



技術研究所長
岩永克也

今後の戦略について

当社の強みは現場における実務的な技術力の高さであると考えます。この強みを継承するためには人財育成が重要と考えますが、社員の不足によりOJTが徹底できない状況下において、人工知能等の活用による技術伝承システムの構築も重要と考えています。

また産学連携、異業種連携を積極的に推進し、技術力の強化・領域の拡大をはかり、温暖化対策や地球環境保全にも寄与していきたいと考えています。

KPIの
開示

顧客ニーズに応える
新規技術開発数

10 技術を実用化

特集

NISHIMATSU
View

環境経営先進企業を目指して

～エコ・ファースト企業としての役割～



2016年3月、西松建設は「地球温暖化対策」をはじめとした環境への取組みについて「エコ・ファーストの約束」を宣言し、環境大臣から「エコ・ファースト企業」として認定されました。およそ2年ぶり40社目(ゼネコンでは4社目)の認定となります。当社は、中期経営計画2017に掲げる環境施策をベースとした取組みにより「エコ・ファーストの約束」の目標達成にむけ、環境活動のさらなる強化と実績づくりを進めていきます。

エコ・ファーストの約束

エコ・ファーストの約束には「CO₂の削減」「生物多様性配慮」「建設廃棄物の削減」「環境教育の推進」を骨子とした取組み内容と目標を定めています。当社は2016年3月30日、この約束書を環境大臣に手渡し、その内容を約束することで「エコ・ファースト」の認定を受けました。


今後、西松建設は「エコ・ファースト企業」として、持続可能な地球環境の保全と次世代への継承に貢献していきます。

エコ・ファースト制度とは?

各業界における環境をリードする企業の先進的取組みを促進するため…

- 企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策、廃棄物・リサイクル対策など、自らの環境保全に関する取組みを約束する
- その企業が、環境の分野において「先進的、独自のかつ業界をリードする事業活動」を行っている企業(業界における環境先進企業)であることを、環境大臣が認定する

上記2項目の制度



エコ・ファーストの約束
～環境先進企業としての地球環境保全の取組み～

環境大臣 丸川珠代 殿

西松建設株式会社 代表取締役社長
北森 晴貞

私と貴国国民は、自然環境と共生する後継者として社会的責任を覚悟し、以下の取組みにより地球環境の負荷軽減に努め、「健全な地球環境」を次世代に継承していきます。

- 低炭素社会の形成促進のため、カーボンフットプリントを追求します。**
 - 施工におけるCO₂排出削減に取組みます。
 - 省エネ設備、省エネルギー設備の導入と、低炭素建材の使用によるCO₂削減を推進し、2020年度までにCO₂削減率を50%削減(削減率70%削減)とします。
 - 省エネ設備の導入によるCO₂削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に10%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に20%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に30%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に40%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に50%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - 省エネ設備の導入によるCO₂削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に10%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に20%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に30%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に40%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
 - CO₂削減率に50%削減率を達成し、削減率を50%削減とします。
- 生物多様性への配慮、自然との共生のため、生物多様性保全活動を推進します。**
 - 全ての施工現場において、当該地域の「生物多様性評価シート」に基づく推進を行います。2020年度に推進事業が100%実施を目標とします。
- 循環型社会の形成促進のため、廃棄物ゼロミッションを追求します。**
 - 建設・インフラ建設における特定建設廃棄物の再利用率を100%を目標に削減率の3割を確保し、2020年度に再利用率の目標達成率を3%未満とします。
 - 再利用率の目標達成率を3%未満とします。2020年度に削減率100%を目標とします。
- 社会員の環境意識向上のため、環境教育を実施します。**
 - 環境教育の推進に関する工場の環境教育率を、2020年度に全職員の90%以上の2,300人以上を目標とします。
 - 社会員の環境意識向上を図るため、環境教育による削減率を70%以上とします。
 - 環境意識向上と削減率の向上を図るため、社会員を対象とした環境意識向上講座を毎年実施します。

西松建設株式会社は、上記取組みの普及によるCO₂排出削減、生物多様性配慮、廃棄物ゼロミッション、および環境教育の推進に努めます。環境教育の推進に努めます。また、環境教育を全面的に推進し、削減率の目標達成率を3%未満とします。また、削減率の目標達成率を3%未満とします。削減率の目標達成率を3%未満とします。削減率の目標達成率を3%未満とします。

環境をリードする企業
西松建設

●「エコ・ファーストの約束」の取組み

西松建設は「環境経営先進企業」を目指し、2015年度から中期経営計画2017を定め、環境保全活動を推進しています。そして、この計画にもとづく中長期の取組みと目標を「エコ・ファーストの約束」として宣言し、さらなる取組み強化を進めます。

1 CO₂の削減

① 施工におけるCO₂排出量削減

2020年度目標 CO₂排出量を1990年度比50%削減!

- 主な取組み
- ・全現場におけるLED仮設照明の導入
 - ・省エネ型建設機械の積極活用
 - ・建設機械の省燃費運転
 - ・BDF(バイオディーゼル燃料)の活用
 - ・太陽光パネルの積極活用 etc

※施工におけるCO₂排出量は、施工高1億円あたりのCO₂排出量(排出原単位：t-CO₂/億円)で管理しています。

② 施工以外におけるCO₂排出量削減

2020年度目標 オフィス関連のCO₂排出量を2014年度比10%削減!

- 主な取組み
- ・社屋の照明のLED化
 - ・こまめな消灯
 - ・空調温度設定の適正化
 - ・省エネ設備の導入 etc

2020年度目標 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング)の設計技術を確立!

- 主な取組み
- ・自社設計物件への省エネ、創エネ技術導入

2020年度目標 自社設計オフィスビルのCO₂排出量を2009年度比50%削減!

- 主な取組み
- ・環境配慮設計の実施

③ スコープ3の把握と公表

毎年度実施目標 スコープ3のCO₂排出量を毎年度算定し公表!

※スコープ3：事業活動の上下流において排出されるCO₂排出量

2 生物多様性配慮

○ 生物多様性保全活動の実践

2020年度目標 すべての施工現場で生物多様性保全活動を実践!

- 主な取組み
- ・当社独自の「生物多様性配慮シート」の活用
 - ・現場での生物多様性保全活動のレベルアップ etc

3 建設廃棄物の削減

① 最終埋立処分率の低減

2020年度目標 建設廃棄物の最終埋立処分率を3%未満に!

- 主な取組み
- ・3R(リデュース・リユース・リサイクル)の強化

② 電子マニフェストの導入推進

2020年度目標 電子マニフェスト導入率100%達成!

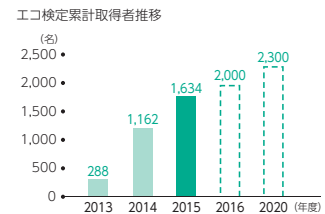
※資源の有効利用策等を推進するため

4 環境教育の推進

① エコ検定の推進

2020年度目標 約2,300名(在籍社員の90%以上)の取得!

※環境経営の基盤となる社員の環境意識高揚のため



② 環境セミナー・環境講習会の実施

毎年度実施目標 全社員を対象に環境セミナーや環境講習会を実施!

※全社員の環境意識と知識の向上、環境コンプライアンス順守のため

環境経営先進企業を目指して

2015年12月、COP21で世界の気温上昇を産業革命から2℃未満に抑えることを目標とした歴史的なパリ協定が採択されました。当社においても2016年3月、環境大臣からエコ・ファーストの認定を受けました。環境大臣と交わした「エコ・ファーストの約束」を実現するためには、全社員が環境に対する自覚と知見を高めるとともに、戦略的な取組みを強化する事が不可欠です。中期経営計画2017で標榜している環境経営先進企業を実現するためには、2016年は非常に重要な年です。中期経営計画2年目の2016年を、すべてのステークホルダーとともに、環境経営が当社の持続的な発展につながることを認識を深め、環境経営先進企業に一步でも近づく年にしたいと思っています。



安全環境品質本部
 本部長 高嶋 章光



環境経営先進企業に

現場で…

～エコ・ファースト企業に相應しい

◆ CO₂削減 ◆



工事用仮設照明のLED化

施工現場で工事用仮設照明のLED化を進めています。

- ・実績：70現場 (全現場の約23%)
- ・CO₂削減量：約1,583t-CO₂ (原単位0.6t-CO₂/億円)
- ・2016年度目標：120現場 (全現場の約40%)



建設機械にBDFを活用

建設機械にBDF(バイオディーゼル燃料)の使用を推進しています。

- ・実績：2現場、約10,000ℓ (クローラークレーン、発電機)
- ・CO₂削減量：25t-CO₂
- ・2016年度目標：約280,000ℓ



※BDF：廃食油を原料とする軽油代替製品で、カーボンニュートラルな燃料



太陽光パネルの設置

施工現場に太陽光パネルを設置しています。

- ・実績：6現場(発電容量8,480W)
- ・CO₂削減量：約2t-CO₂
- ・2016年度目標：累計11現場



オフィス照明のLED化

社屋のオフィス照明のLED化を推進しています。

- ・実績：25箇所(全オフィスの約45%)
- ・CO₂削減量：約21t-CO₂
- ・2016年度目標：累計34箇所 (全オフィスの約60%)



省燃費運転講習会の開催

建設重機の燃費向上のため、省燃費運転講習を推進しています。

- ・実績：全国5現場で開催
- ・2016年度目標：全国5現場



全社一斉ライトダウンの実施

地球温暖化防止のため、毎月全社一斉のライトダウン(事務所消灯)を実施しています。

- ・2015年6月～2016年3月で毎月指定日の2時間(20:00～22:00)で実施。
- ・削減実績 電力：8,948kWh
- CO₂：4,784kg-CO₂



グリーンカーテン

現場事務所の空調効率化(エネルギー削減)のために、グリーンカーテンの設置を推進しています。

- ・削減実績 電力：17,324kWh
- CO₂：9,632kg-CO₂



ecoゲンバ宣言。

環境経営先進企業を目指した現場のスローガンとして、「ecoゲンバ宣言。」を掲げています。



むけた具体的取組み



オフィスで...

環境パフォーマンスの実現にむけて～

◆ 生物多様性保全 ◆



施工現場の生物多様性保全活動を推進しています。

- ・実績：69現場(全現場の約23%)で活動実施
- ・独自の「生物多様性配慮シート」で活動を特定し、保全活動を実施
- ・2016年度目標：120現場での活動実施



◆ 建設廃棄物削減 ◆



分別ルールの方策

建設廃棄物の埋立て処分率3.0%未達の達成にむけ、当社独自の分別ルールを策定し、2016年度から運用しています。



3R活動の推進

全国の施工現場で3R活動を推進しています。

- ・「3Rモデル現場」を定め、徹底的な廃棄物分別活動を実施
- ・混合されがちな廃棄物は「ふるい機」を用い手作業による再選別



生物多様性保全ガイドブックの作成

社員および現場作業員の理解を促進するためのガイドブックを作成しました。

- ・ガイドブック「なんだ!? 生物多様性～まるわかりBOOK～」を作成
- ・現場およびオフィスでできる生物多様性保全活動を紹介
- ・全社員および協力会社に配布



◆ 環境教育 ◆



エコ検定の推進

社員の環境意識と知識の底上げのため、エコ検定取得を推進しています。

- ・実績：472名(累計約1,600名…全社員の約65%)
- ・2016年度目標：累計2,000名(全社員の約80%)

ECO検定 企業別受験者数ランキング2015 ベスト10

順位	企業名	受験者数
1	西松建設株式会社	688

出典：東京商工会議所ホームページ「eco検定 合格者数ランキング」より



森林認証製品等の利用

生物多様性への配慮として、森林認証製品等を積極的に利用しています。

- ・FSCやPESCなどの森林認証のコピー用紙
- ・レインフォレストアライアンス認証のコーヒーなど



環境セミナーの実施

経営層・幹部社員の環境意識高揚を目的に、環境セミナーを実施しています。

- ・実績：全社で計6回のセミナー実施(聴講者約300名)
- ・環境経営の重要性について認識を共有



環境経営横断幕

環境経営施策を実施している現場では、その取組みの横断幕を掲げています。



財務非財務パフォーマンス
 トップメッセージ
 中期経営計画の進捗
 経営の概要
 NISHIMATSU View
 N-Vision 2020 Ⅰ 建設・不動産
 N-Vision 2020 Ⅱ 安全・健康
 N-Vision 2020 Ⅲ 雇用・人材
 N-Vision 2020 M ガバナンス
 N-Vision 2020 V 環境
 N-Vision 2020 VI 社会・地域
 N-Vision 2020 VII 産業・インフラ
 1-0年G経営
 経営目標
 第1中長期計画

N-Vision2020

I 建設・顧客 土木事業

※事業サマリー
竣工物件数:
96件(2015年度)
技術者数:896名
資格者数
技術士保有者数:223名
一級土木施工管理技士
保有者数:729名



河内川ダム

プロジェクト概要

河内川の源は、福井・滋賀県境の駒ヶ岳(標高780m)に発し、山間部をほぼ北流しながら流下し、若狭町熊川地先にて北川本川に合流します。流域面積16.3km²、流路延長6.4kmの一級河川です。北川水系では、過去幾多の水害に見舞われ、最近では2004年の台風23号により浸水被害が発生するなど、十分な治水安全度を有しているとはいえない状態にあります。一方で、干ばつによる大きな被害も受けました。

本工事は、このような問題を解決するために、治水(北川、河内川における洪水調節、流水の正常な機能の維持)と利水(特定かんがい用水、水道用水、工業用水の確保)を目的とした多目的ダムを建設する工事で、2019年度の完成を目指し、ダムの本体工事を進めています。

ビジョン達成に向けて

創業以来140年を越えて、お客様のご要望に応えるため、日々土木技術を磨いてきました。その結果、数々の難工事やビッグプロジェクトを完成させ、“技術の西松”として、皆様から高い評価をいただいています。土木事業においては、これからもお客様の期待に沿える新技術の開発・導入に努め、地球温暖化、少子高齢化、国土強靱化など、さまざまな課題解決へ助力し、より一層安心・安全な国づくりをサポートしていきます。

2015年度の実績と次年度活動計画

全国の支社支店ならびに各現場において、積極的にCSR活動に取り組みました。

最高水準の施工・サービス品質の追求において、一部の現場で製品事故が発生しました。今後は施工技術委員会の活用により、支援策を強化します。また、失敗事例は分析と水平展開を行い、現場ヒアリングを強化して問題課題の早期発見と解決を図ります。お客様の最上満足度の実現においては、工事成績評定点で高評価をいただいた国交省直轄工事の運営方法を全国の土木現場に水平展開し、技術力向上、労災事故の削減、現場業務の効率化を進めていきます。

持続性確保にむけた人的資源への積極投資においては、社内法定資格の目標取得率に対し、わずかにおよびませんでした。技術力の源泉となる社員の能力向上のためにも資格取得を推進し、若年層に対しては“出前研修”など実効性のある支援策を充実していきます。



○工事概要

目的：洪水調整、流水の正常な機能の維持、特定かんがい用水、水道用水、工業用水
 所在地：福井県三方上中郡若狭町熊川
 工期：2012年12月～2019年5月
 構造規模：重力式コンクリートダム
 基礎掘削：202,850m³
 堤体積：258,000m³
 総貯水量：8,000,000m³
 有効貯水量：7,200,000m³

河内川ダム建設工事でのCSR活動

河内川ダムでは、工事開始当初より地域密着型の現場運営を行っています。自然に配慮した仮設構造物の構築や地域行事に参加するなど、熊川の地域の一員となり交流を深めています。



地域イベント(いっぷく時代村)への積極的参加



地域の熊川宿のイベントにて、企業体のブースを出店し、高所作業車を用いた無料イベントを行いました。

地域景観への配慮

事務所周辺は、伝統建造物郡保存地区に指定されており、地域の景観に配慮した取組みを実施しています。事務所を木造建築仕様に装飾し、夜間(冬期限定)にはイルミネーション点灯、外柵周辺には1年を通してガーデニングを行っています。



開かれた建設現場

地元の要望を受けて、堤体コンクリートの打設中に、普段は立ち入ることのできない打設箇所まで降りて現場見学会を開催しました。



N-Vision2020

I 建設・顧客 建築事業

※事業サマリー

竣工物件数:

414件(2015年度)

技術者数:1,013名

資格者数

一級建築士保有者数:402名

一級建築施工管理技士

保有者数:790名



ビジョン達成にむけて

建築事業本部では、すべてのお客様の最上満足度実現のために『お客様目線でのモノづくり』を常に心掛けています。インテリジェントビル建設からマンション建設に至るまで、あらゆる分野で培ってきた建築技術とともに、さまざまな先端技術を有効活用し、ソフトとハードの両面で「人」と「自然」と「建造物」の調和にむけて、環境性能の高い安心・安全なまちづくりを目指します。

2015年度の実績と次年度活動計画

全国の支社・支店ならびに各現場において、積極的にCSR活動に取り組みました。

最高水準の施工・サービス・品質の追求に対して、品質管理を強化する部署を設立しました。現場の支援という立場ではなく、監理者の目線を持ち、独立した立場で設計意図が正しく網羅された施工が実施されているかを二重、三重にチェックすることで、製品事故を防止し、さらなる品質の向上につなげていきます。

お客様の最上満足度の実現に対しては、「お客様アンケート」の高評価の獲得を目指しています。現業部門と営業部門が一体となり活動した結果、2015年度は高い評価をいただくことができました。一方で見えた課題としては、現場責任者や地域によって取組み方法や人員体制に差があることから、2016年度は平準化されたより良い体制となるように整備を進めていきます。

持続性確保にむけた人的資源への積極投資に対しては、法定資格の取得を推進しています。引続き、試験直前の集中研修の開催や過去問題の配布および模擬試験の実施など具体的な支援を実施していきます。

今後も技術力の源泉となる社員の能力向上のために、さまざまな施策を展開していく予定です。

MJR六本松新築工事

プロジェクト概要

九州大学移転に伴う跡地利用として、同地区に新設される商業施設や科学館および大学院などと併せて共同住宅の建設が計画されました。歴史ある当地区において、緑豊かでゆとりのある空間づくりと多様な都市機能の整備が進められています。



○工事概要	工 期：2015年3月1日～2017年2月28日
	用 途：共同住宅(店舗付)
	構 造：鉄筋コンクリート造(一部鉄骨造)
	規 模：地上14階(351戸)
	建物高さ：44.69m
	敷地面積：11,200.93m ²
	建築面積：5,474.22m ²
	延べ床面積：43,647.86m ²

六本松建築出張所においてはさまざまな活動に取り組みました。

①地域・社会

地域に開かれた現場として、地元小学生による絵画の仮囲いアートギャラリーを設置しました。また当地域のまちづくり協議会のクリスマスイベントに合わせたイルミネーション装飾を実施しました。夜間の防犯対策にもなり好評を得ました。



地域小学校のアートギャラリー(仮囲い)



イルミネーションによる地域への貢献

②雇用・人権

当社女性社員が中心となり、なでしこ工事チーム「LJR(レディース・ジョイ・ロップンマツ)」を結成し、女性が働きやすい職場環境づくりを推進しています。

○2015年8月に日建連主催による女子小中学生を対象とした現場見学会「Girls+site」の開催

○2015年12月に日建連の会員各社が参加した「けんせつ小町施設見学会」の開催

○2015年9月および2016年2月に1DAYインターシップの実施



けんせつ小町 現場見学会



小学生 現場見学会



ダイバーシティの充実・見える化

③環境

環境経営施策のモデル現場として、CO₂削減のためにさまざまな活動に取り組みました。ゼロエミの実現にむけ、創意工夫を重ねていきます。

- LED照明の採用
- 建設重機のBDF導入
- 太陽光パネルの設置
- グリーンカーテンの設置
- 産業廃棄物の発生抑制(アルミ製型枠、床ハーフPCの採用等)
- ふるい機を使用した多段階分別作業
- 産業廃棄物の分別講習会の定期開催



横断幕の設置



多段階分別の様子

N-Vision2020

I 建設・顧客 開発・不動産事業



仙台市荒井西土地区画整理事業

プロジェクト概要

本地区は、仙台駅の東約5kmに位置する、施行面積46.8haの土地区画整理事業です。当社は業務代行者として2018年度の事業完了にむけて事業を推進しています。なお本地区は東日本大震災で被災された方の移転地区に位置づけられ、仙台東部地域の復旧・復興の一翼を担っています。



ビジョン達成にむけて

開発・不動産事業本部では、開発事業（再開発、区画整理、PPP/PFI）や不動産事業（賃貸事業、不動産開発事業、分譲事業）をベースとした付加価値の高い事業創出を実現することで、地域の活性化・発展、安全・安心、環境負荷低減などに貢献していくことを目指しています。

これからも西松建設グループで、事業の企画段階から施工および運営管理に至るまで総合的な開発ソリューションを提供する“パッケージ型事業”を積極的に展開し、地域や社会のニーズに応える魅力的なまちづくりを推進していきます。

2015年度の実績と次年度活動計画

開発・不動産事業本部は、まちづくり事業を通じて地域や社会への貢献を目指しています。

2015年度は「高岡駅前東地区複合ビル整備事業（富山県高岡市）」をはじめ、新たに5件の“地域に貢献する事業”に着手しました。2016年度も引き続き、案件の組成と事業推進に取組み、新たな事業化を目指します。

また、賃貸オフィスのテナント様むけに「満足度アンケート」を実施しています。共用部照明をLED化する等、お客様の最上満足度実現にむけて、サービス品質の向上を図っています。

N-Vision2020

I 建設・顧客 国際事業

ケーブルトンネル東西線第三工区工事

プロジェクト概要

ケーブルトンネル東西線第三工区工事(以下EW3)は、シンガポール電力の送電設備会社であるSPパワーアセットが発注者となり、次世代の電力需要に備え整備される超高压送電線用トンネルです。

EW3工区は東西線の最東部に位置する全長5.5km、仕上がり内径6mのトンネルを2台の土圧式シールド機を使用して建設されます。

現在、2017年4月の竣工にむけ、トンネル工事、完成したトンネル内の付属設備工事(トラフ、ケーブルブラケット、ランウェイビーム)並びに機械電気設備工事を施工中です。



TBM1-2 メイ立坑到達

ビジョン達成にむけて

国際事業の原点である香港では、1962年の大型ダム建設を機に、発電所、新空港、高層住宅など、さまざまなプロジェクトを手掛け、近年は地下鉄工事を中心に事業を進めています。

タイでは、1963年に現地法人を設立し、設計施工による日系工場建設を中心に継続的に活動しています。またシンガポールでは、1984年以来、主要トンネルや超高層ビルなどを受注し、現在も電力整備や地下鉄工事プロジェクトを推進し、マレーシア、ベトナムにおいてはODA工事を中心に手掛け、近年はインフラ整備や日系工場建設にも力を入れています。その他2015年度にはラオスに合併会社を設立し、進出が加速している日系企業のご要望に対し、充実したサービスの提供を始めました。

これからも経験と技術力を活かした継続的な事業展開を進めていきます。

2015年度の実績と2016年度活動計画

最高水準の施工・サービス品質の追求のために、技術講習会と現地パトロールを実施しました。国内のベテラン指導員が現地へ赴き、安全面、品質面の向上のため国内のノウハウをもとにスキルアップを図りました。2016年度は引続き作業標準書の作成や施工技術研修会を開催します。

国内制度との整合性を図り、透明性の高い海外給与体系の構築と労働環境改善を目的に海外勤務規程を大幅に改訂しました。給与制度には派遣国の物価や為替の変動に影響されない購買力補償方式を導入し、国内と同等の生活水準が補償される給与体系となりました。また、海外で勤務する社員および家族が安心して生活できるよう、手当や休暇などの見直しを行い、公平性のある合理的な制度となりました。2016年度は制度改訂の啓発に努め、海外で活躍できる人材育成につなげてまいります。

N-Vision2020 Ⅱ 安全・健康



ビジョン達成にむけて

2020年のあるべき姿<N-Vision2020>として『労働災害ゼロの実現』と『長時間労働の解消と快適職場の実現』を掲げています。社員や協力会社の皆様など、当社の企業活動を支える「働く人々」すべてを、当社になくてはならない財産ととらえ、安全・安心な職場環境整備を推進するとともに、お客様の安全面におけるリスク低減にも応えていきます。

2015年度の実績と次年度目標

具体的かつ多岐にわたる安全衛生活動に取り組みましたが、災害件数の減少には至らず、2015年度の災害発生件数の実績は微増という結果でした。不注意や経験不足を起因とするヒューマンエラーによる災害が発生しており、ベテラン技能者の不足や労働者の高齢化、未熟者等の増加により、安全指示やルールの確実な実行が従前と比べ、低下していると推測されます。また管理的要因に起因する災害も多く発生しており、職長を中心とした安全衛生管理体制の構築が最重要課題と考えています。

今後の重点管理項目として「墜落・転落の防止」「ヒューマンエラーの撲滅」「作業手順書・作業計画書の徹底」の3項目に注力していきます。毎日の現場巡視やパトロール時に不安全な状態の設備や、作業手順書・作業計画が無い作業については、使用停止や作業禁止を徹底し、是正が確認できるまで作業を止めることを基本方針とします。またヒューマンエラーを防ぐ施策7項目（現地KY、一人KY、声かけ運動、3・3・3運動、高齢者就労報告および配慮、ヒヤリハット気づき運動、指差呼称）の推進により災害防止を図ります。

労働災害防止にむけ、今まで以上に安全衛生活動を強力に推し進め労働災害防止に努めます。

3・3・3運動

- ①玉掛け状況の確認 3秒 玉掛けヨシ!
- ②地切り30cm後、荷の安定確認 3秒 地切りヨシ!
- ③荷から3m離れる 巻上げヨシ!

災害ゼロをめざして 声掛け運動

を実践しましょう

- 挨拶 (挨拶しない)
- 合図 (合図不明)
- 確認 (確認不足)
- 連絡 (連絡不足)
- 注意 (注意不足)

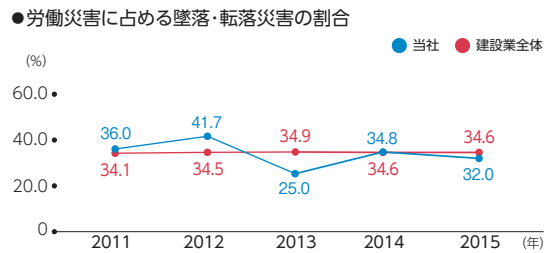
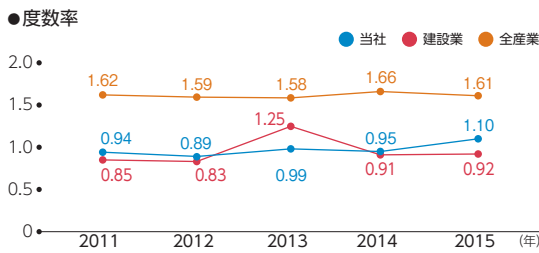
西松建設

労働安全衛生マネジメントシステム

当社は「建設業労働安全衛生マネジメントシステム (COHSMS)」に準拠して安全衛生管理を行っています。災害が発生してから再発防止を図る従来の「後追い式」の手法から、事前に災害の発生要因を取り除くリスクアセスメントによる「先取り式」の安全管理に移行し「計画 (P)

ー実行 (D)ー点検・確認 (C)ー改善 (A)」のPDCAサイクルにより、安全衛生管理水準の継続的な向上を目指します。





※当社データは年度集計によるものです。 ※当社の労働災害発生件数は、休業4日以上で算出しています。

海外現場での安全管理

“海外では日本の常識は通用しない”と思われがちですが、基本的な安全管理手法は日本国内とそれほど変わりません。

日本の労働安全衛生法に該当する法律やその他の規則についても、一部の発展途上国を除いてほとんど整備されていますが、労働者一人ひとりの安全意識には大きな格差があり、特に現場で働く多国籍労働者に対しては、言語の違いもさることながら、知識や意識・モラルの違いを一定のレベルに保つことが非常に困難です。

従って、各国の現場担当者にとって、確実に安全規則を遵守させることは安全管理上の大きな課題であり、日々悪戦苦闘を繰り返しています。

そのような中で、2015年8月にタイ国HATC工事で600万時間連続無災害記録を達成し、当社の労働環境や安全への取組みが評価され「シリントーン王女・安全賞」を受賞しました。さらにシンガポール、ケーブルトンネル工事で、2016年3月に死亡・休業4日以上災害ゼロ300万延労働時間を達成することができました。

今後も、安全講習会や社員研修を充実させ、国内の好事例を海外に展開することにより無事故無災害を全世界に広げたいと思います。



シリントーン王女・安全賞

ワークライフバランス(制度の拡充について)

当社は、すべての社員が安心して遺憾なく能力を発揮できる職場環境づくりを積極的に実施しています。そのための施策の一環として、2016年1月より両立支援制度の拡充を行いました。法令以上の制度の拡充を図ることによって、育児や介護を抱える社員の働き方の選択肢が大幅に広がりました。主な変更内容は、右記のとおりです。

- ① 育児休職期間 1年 ▶ 2年
- ② 育児時短勤務 3歳終了時 ▶ 小学校3年終了時
- ③ 子の看護休暇 小学校入学時 ▶ 小学校6年終了時
- ④ 介護休職を取得しやすい制度への変更

また、多様な働き方の実現にむけての課題である労働時間削減にむけて、全国のモニタリング現場での振替休日取得の推奨・目標管理時間の運用等の取組みを進め、効果的な施策を全国展開していきます。

厚生労働大臣表彰、制度開始以来初の善行賞を受賞!

現在従事している一般廃棄物最終処分場建設工事において、異常事態の発生に際し、適切な措置により貴重な人命を救助したことが評価され、受賞することができました。

日頃から安全に気を付け、事故なく作業を終えることを意識しています。今後もより一層危険予知を高め、細心の注意力と判断力で工事の無事故・無災害に貢献していきたいと思っています。



関東土木支社 芳賀出張所 峯尾 裕喜

N-Vision2020 Ⅲ 雇用・人権



ビジョン達成にむけて

2020年のあるべき姿として「持続性確保にむけた人的資源への積極投資」と「人材の定着にむけた社員満足度の向上」の2点を掲げています。人的資源への積極的な投資としては、次世代リーダー育成のための計画や社員一人ひとりのキャリア形成計画、また能力向上としての資格取得の推進などに取組んでいます。また人材定着に対してはダイバーシティ推進や就業規則の見直しによるさまざまな支援策を充実させています。

2015年度実績と次年度目標

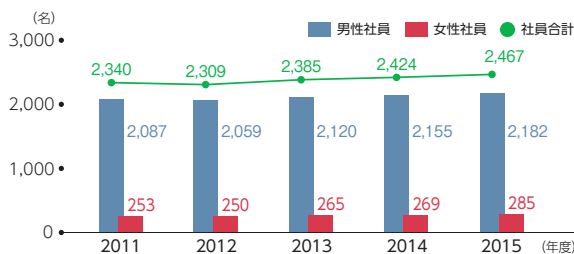
2015年度の実績としては、5月にダイバーシティへの理解推進のための社長メッセージを発信しました。また次世代リーダーを見据えた新しい研修を実施しました。一方見えてきた課題として、社員の能力の見える化とスキルアップを図るためのシステムの充実が挙げられます。

2016年度の目標としては、有資格者の増員にむけて、社内外の支援を強化していきます。また研修制度・人事評価・自己申告制度に対する一気通貫で管理できるシステムの導入を検討していきます。女性社員が働き続けられるステージを提供できるようさまざまな施策に取り組んでいきます。

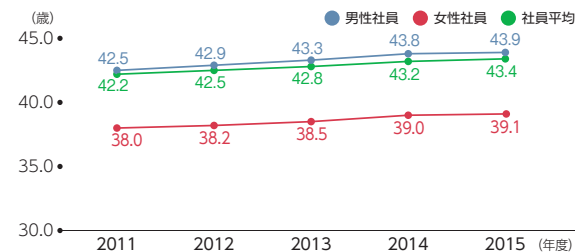
すべての社員が持てる力を最大限に発揮し、安心して働ける職場環境づくりを積極的に展開します。

社員の状況

●男女別社員数の推移



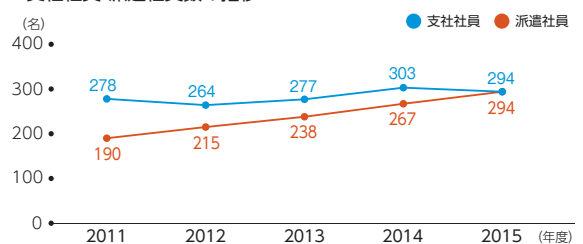
●社員男女平均年齢の推移



●社員男女平均勤続年数の推移



●支社社員・派遣社員数の推移



※支社社員とは、支社単位で採用される地域限定の有期雇用の社員です。

人財育成

「当社の力は人財である」ことを再認識し、持続的に発展するために、一人ひとりが、今、将来にむけて何をすべきかを考え、実行する強い意識を持ち、変化に柔軟に対応できる人財を育成する]を基本方針として、階層別、目的別にさまざまな研修システムを用意しています。

階層別研修

すべての階層で社員の成長段階に応じて定められた役割要件(求められる能力)や普段の業務から経験できないビジネススキルやリーダーシップを経験、習得する階層別研修を実施しています。2015年度より導入した新規の取組みとして、管理職にむけて「準備」段階にある次世代リーダー層を対象としたレベルアップ研修を実施しました。また、部長級の職層に対して、長年培ってきた意識と視点を従来とは異なるレベルに引き上げることを目的とした上級管理職研修も実施しました。新たな職層への教育機会を提供することにより、今までの教育体系がさらに充実し、経営的視点を持ち、課題に対応できる人財を継続的に養成することが可能と考えます。

技術研修

入社時の新入社員をはじめ、2年次、4年次、6年次に段階的に基礎的知識や専門的スキルの達成度合いの確認を兼ねた技術研修を継続的に実施し、入社10年目を目途に確実な技術力を定着させる取組みを進めています。

資格研修

建設業で働くうえで必要な資格のうち、建築系社員にとって一級建築士の資格取得は、重要業務となります。そのため当社の取得支援策として、資格学校とのタイアップや宿泊形式での集中講義などを組んだ1級建築士研修(学科・製図)を行っています。

社員の成長なくして、会社の成長もありえません。将来の環境や市場変化により、人財育成の仕組みも絶えず構築することで、持続的に社員の能力向上と会社発展が可能になると考えます。

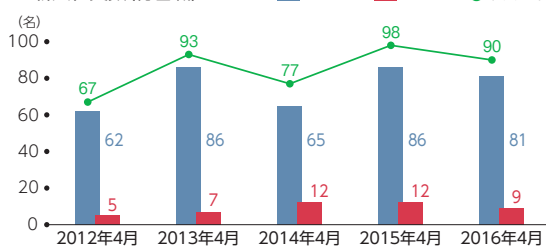
●2015年度研修実績(階層別研修)

研修名	種別	参加人数	実施期間
新入社員研修	階層	100	10日
初級マネジメント研修(新任SV2)	階層	48	4日
中級マネジメント研修(新任SV1)	階層	46	4日
レベルアップ研修(SV1 3年目)	階層	63	3日
上級マネジメント研修(新任管理職)①	階層	52	4日
上級マネジメント研修(新任管理職)②	階層	58	4日
上級管理職研修	階層	23	2日
新入社員技術研修	技術	100	53日
2年次土木技術研修	技術	29	5日
2年次建築技術研修	技術	32	10日
6年次土木職技術研修	技術	9	5日
4・6年次建築技術研修	技術	44	10日
1級建築士研修(学科)	資格	16	9日
1級建築士研修(製図)	資格	27	6日

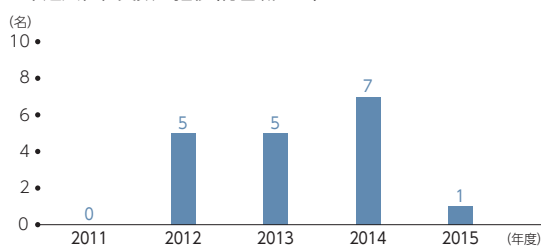
※新入社員技術研修は職種によって実施期間が異なります。

採用

●新入社員数(総合職)



●中途入社社員数の推移(総合職のみ)



「一級建築士という肩書きに追いつく！」

2015年12月に念願の一級建築士に合格しました。難関資格のため、合格まで何年もかかると思っていたのですが、6日間におよぶ社内製図研修の参加や集中して勉強できる環境の整備など上司や同僚の支援により、合格することができました。

資格取得により、一級建築士という「肩書き」ができたものの、すぐに職務上の変化はありません。やっとスタートラインに立てたというのが本音です。私が西松建設の建築設計を引っ張っていくためにも、さらなるスキルアップや新しい資格を取得できるよう日々学び続けます。



西日本支社 建築設計部 設計課 仁尾 享平

ハラスメント対策

多様な人材が継続的に活躍できる環境整備のために、ハラスメント対策に取り組んでいます。セクシャルハラスメントに関しては1999年4月に「セクシャルハラスメント防止に関する宣言」を挙げ、パワーハラスメントに

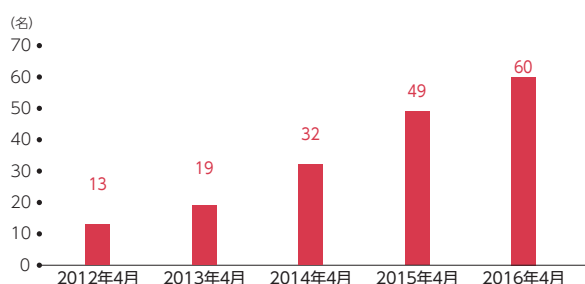
関しては、新任管理職を含む階層別研修や年代・職種をミックスしたタテ型研修にて概念の理解および予防方法についての啓発に継続的に取り組んでいます。

ダイバーシティ

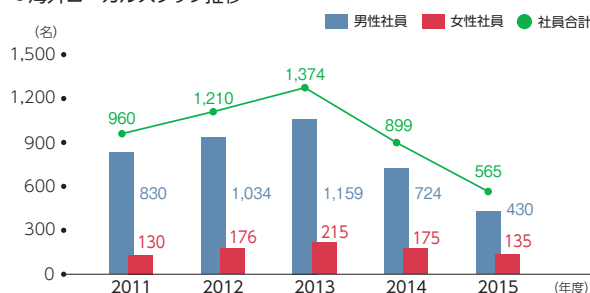
当社は、ダイバーシティ推進を中期経営計画における重点戦略の一つに挙げ、女性をはじめとする多様な人材が遺憾なく能力を発揮できる職場づくりに積極的に取り組んでいます。2015年5月には専属部署である人事部ダイバーシティ推進課を新設し、社内風土の変革、両立支援制度の新設・拡充、職場環境の整備など継続的に

実施しています。さらには、社員の職域拡大として、総合職への登用制度の活性化を図ることにより、制度を利用し総合職へ登用された女性社員は2年で倍増しました。今後は、高齢者、障がい者、外国人の方々の活躍推進についての取組みも展開していく予定です。

●女性総合職社員数



●海外ローカルスタッフ推移



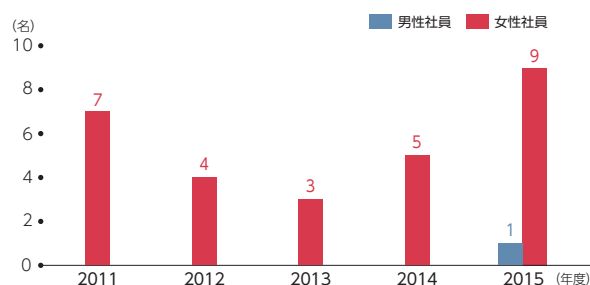
※各年度末の在籍数。
※ローカルスタッフの一部は契約形態上従業員数に含まれません。

女性活躍推進法

2016年4月から施行された女性活躍推進法にともなう行動計画では、右記の3つを目標に掲げ、5か年計画で実現に向けて取組みを実施していきます。

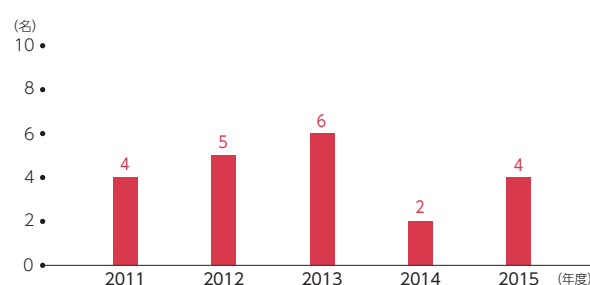
- ①採用者に占める女性割合を20%以上とする。
- ②女性社員の継続勤務年数を2015年度比1.5倍とする。
- ③労働者全体の残業時間を月平均45時間以内とする。

●育児休職制度利用者数



※各年度における制度利用者数。

●短時間勤務者数の推移



※各年度における制度利用者数。利用者は全て女性です。

福利厚生

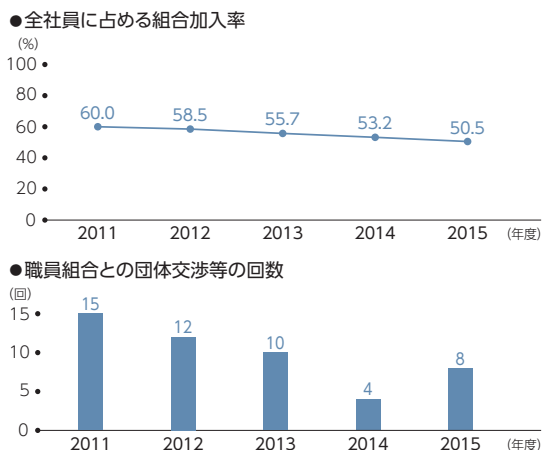
「快適な住環境」や「ECO」と共に「安心・安全」「地域貢献」をテーマに掲げ、社宅・独身寮の機能見直しを進めています。2014年9月の睦社宅(神奈川県)の耐震補強と内外装リニューアル完了に引き続き、2016年3月には蕨社宅・独身寮(埼玉県)の建替

えが完了しました。免震構造や災害時に電源を確保する設備を採用し、万一の災害時に地域の皆様が一時避難していただけるよう、飲料水や食料品を備蓄し、非常用トイレや災害時に使用する井戸を備えています。

労使対話

労使対話の非管理職組織として「西松建設職員組合」が組成されています。賃金交渉や労働環境改善を主な議題として、団体交渉や労使懇談会など、組合側代表と会社側の担当役員との定期的な話し合いが持たれています。

政府が「働き方改革」を推進し、労使を取巻く環境が大きく変化していく中で、労使がWin-Winの関係であり続けるために、労使で協調し、環境変化に対応していきます。



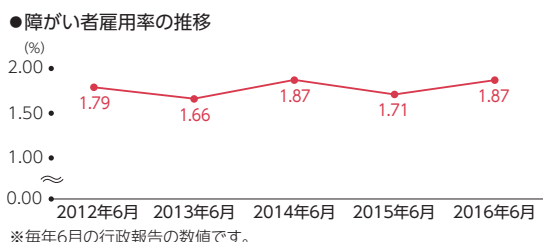
インターンシップ

授業の一環としての1週間~1ヵ月のインターンシップの受け入れを実施しています。入社後のミスマッチによる退職を防ぐため、短期のインターンシップを実施することにより、就業のイメージをつかんでもらう取り組みを行っています。



障がい者雇用

2016年6月時点の雇用率は1.87%となっています。昨年より向上したものの、目標の2.0%には届きませんでした。精神障がい者を含めた雇用を進め、目標の達成にむけ努力していきます。



育児を通して自己成長の機会を

まさか自分が、両親の介護をしながら、育児休職を取るなんて想像もできませんでした。職場の理解と協力があって、生後2ヵ月の間に、育休を取得することができました。ただ泣くばかりの息子と、睡眠不足の母親と過ごした日々が、父親としてのすばらしい第一歩となりました。オムツ換え、入浴、家事全般をバタバタとやれたのも、息子のためと思えたからでしょう。現状では、社員が育休を取得する職場環境が整っているとは言えません。しかし、今後、社員意識が醸成され、さらなる両立支援制度の改善等により、育休を取得しやすい環境になっていくはず。積極的に育児に参加することで、親として自分も成長していきます。



本社 土木営業第2部 担当部長 平澤 哲生



コーポレート・ガバナンス

ビジョン達成に向けて

ステークホルダーの皆様のさらなる信頼に応えるため、コーポレートガバナンスの強化を継続しています。当社は、コーポレートガバナンスの充実とともに「すべての人を大切に想う」CSR経営を推進しています。

2015年度の実績と次年度目標

2015年度は東京証券取引所により制定された「コーポレートガバナンス・コード」を適切に実践することを目標として取り組みました。その結果、2016年6月に開示した「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み」に記載の通り、一定の成果を出すことができました。また、2016年6月29日開催の第79期定時株主総会において「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行するなど、新しい企業統治の仕組みを構築しました。

2016年度は「監査等委員会設置会社」という新しい仕組みを有効活用し、より一層のガバナンス拡充を図っていきます。

取締役

代表取締役社長	近藤 晴貞	取締役 高瀬 伸利	取締 役 水口 宇市 (監査等委員)
代表取締役	前田 亮	取締役 松本 章	社外取締役 三野 耕司 (監査等委員)
取締役	一色 真人	取締役 河埜 祐一	社外取締役 菊池 きよみ (監査等委員)
取締役	澤井 良之		社外取締役 池田 純 (監査等委員)

執行役員

社長	近藤 晴貞	執行役員 戸倉 滋	建築事業本部副本部長
副社長	前田 亮	執行役員 金子 秀雄	西日本支社副支社長
専務執行役員	一色 真人	執行役員 齋藤 順一郎	国際事業本部副本部長
専務執行役員	工藤 義昭	執行役員 梅田 一成	土木事業本部副本部長 兼 土木計画部長
常務執行役員	澤井 良之	執行役員 森田 潤	開発・不動産事業本部副本部長 兼 開発事業第一部長
常務執行役員	高瀬 伸利	執行役員 後藤 二郎	国際事業本部副本部長
常務執行役員	松本 章	執行役員 林 謙介	国際事業本部副本部長
常務執行役員	河埜 祐一	執行役員 岩永 克也	土木事業本部副本部長 兼 技術研究所長
常務執行役員	高嶋 章光	執行役員 宮崎 文秀	九州支社長
常務執行役員	森本 裕朗	執行役員 茨井 修	社長室長
常務執行役員	酒井 祥三	執行役員 萩原 達也	土木事業本部副本部長 兼 土木事業企画部長
		執行役員 濱田 一豊	建築事業本部副本部長 兼 建築事業企画部長 兼 建築部長

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスを充実させ、当社とステークホルダーとの間に長期的に安定した良好な関係を維持することを基本方針としています。

この方針のもと、取締役会の意思決定の迅速化および監督機能の強化、並びに業務執行体制の強

化につながる仕組みを構築します。

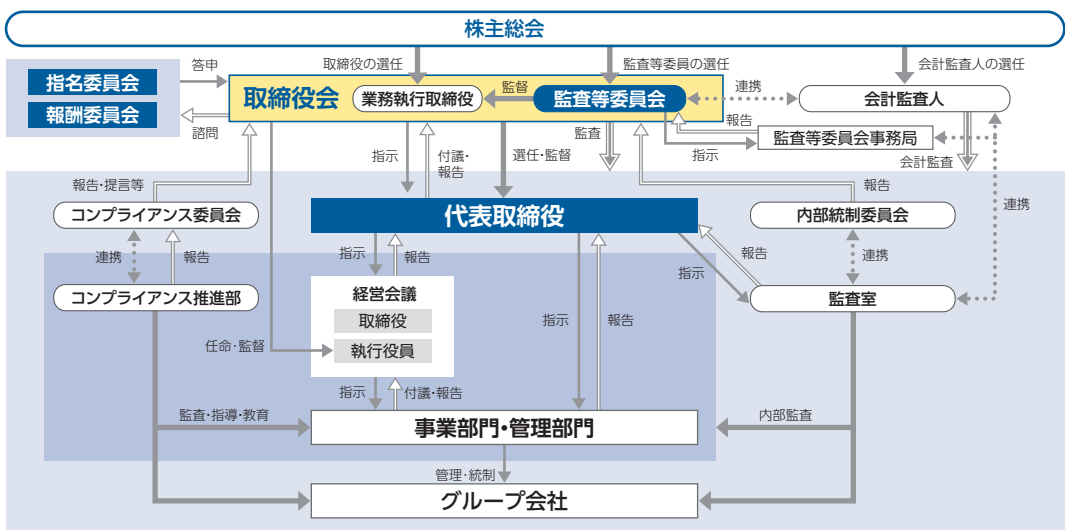
また「社是」「企業理念」「行動規範」を定め、社員がこれらを実践するとともに「CSR経営方針」にもとづきCSR経営の5つの課題に取組み、ステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係を構築し、社会に貢献します。

コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会における社外取締役の比率を高め、経営監督機能の強化を目的として、前述の通り監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

また、執行役員制度を導入し、取締役会の経営に関する意思決定の迅速化と業務執行体制の強化を図っています。

●コーポレートガバナンス体制



「監査等委員会設置会社」の特徴

監査等委員は取締役であるため、取締役会における議決権を有しております。そのため、監査等委員会による監査の結果を踏まえ、必要に応じて取締役の人事に直接関与することができるようになっております。

そのほか、監査等委員以外の取締役の指名および報酬について、株主総会における意見陳述権を有しており、監督機能がより強化される機関設計となっております。

取締役会 (11名)

社長
(代表取締役)

建築事業本部長
(代表取締役)

土木事業本部長

開発・不動産
事業本部長

国際
事業本部長

管理本部長

支社長

業務執行役員 (7名)

社内取締役

社外取締役

社外取締役

社外取締役

監査等委員会 (4名)
(非業務執行取締役)

監査等委員の割合	36.3% (4名 / 11名)
社外取締役の割合	27.2% (3名 / 11名)

取締役会

取締役会は、執行役員を兼務する業務執行取締役7名と監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)の計11名で構成されています。取締役会は、原則として月1回および四半期決算の開示日に開催しており、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しております。また、業務執行取締役には定年制を設け、取締役会の硬直化防止を図っています。

監査等委員会

監査等委員会は、4名の監査等委員である取締役より構成され、うち3名は社外取締役です。また、社内出身の監査等委員である取締役を常勤に選任するほか、監査等委員会事務局に専任のスタッフを配置し、監査体制の強化を図っています。当該スタッフには監査に必要な調査や情報収集等の各部署の協力体制を構築し、監査等委員会の指示の実効性を確保していきます。監査等委員会は、定期的に業務執行取締役と経営上・監査上の課題等について意見交換を行い、相互の認識を深めています。

経営会議

業務執行に関わる協議および取締役会に諮る事項について討議・報告する機関として経営会議を設置し、経営判断の迅速性と適正性の向上に努めています。

指名委員会・報酬委員会

業務執行取締役および執行役員の指名については、適切な経営体制の構築に資するため、取締役会の諮問機関として指名委員会を設置しています。

また、業務執行取締役および執行役員の報酬決定については、客観性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しております。

両委員会は、監査等委員である取締役全員(4名、うち社外取締役3名)と業務執行取締役1名の計5名により構成され、それぞれの委員長を社外取締役が務めています。

●社外役員の役割(2016年6月末現在)

氏名	就任年月	選任理由および重要な兼職の状況	東証独立役員	2015年度取締役会出席状況
三野 耕司	2015年6月	株式会社日本政策投資銀行在職中の豊富な経験と、他社における取締役・監査役として培われた幅広い見識を有しており、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任。 【重要な兼職の状況】 株式会社ジャレック 監査役	○	100%
菊池 きよみ	2015年6月	弁護士としての専門的知識と金融機関での勤務など豊富な経験を有しており、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任。 【重要な兼職の状況】 TMI総合法律事務所 パートナー弁護士 ニッセイアセットマネジメント株式会社 社外監査役 ジェコス株式会社 社外監査役	○	100%
池田 純	2016年6月	三菱商事株式会社に在職中の豊富な経験と、同子会社における代表取締役社長として培われた幅広い見識を有しており、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任。 【重要な兼職の状況】 ソーダニッカ株式会社 社外取締役	○	—

●取締役会および監査役会への社外役員の出席率(2015年度実績)

	開催数	社外役員の平均出席率
取締役会	18回	94.4%
監査役会※1	17回	97.1%

※1 2015年度は監査等委員会設置会社移行前であるため、監査役会への出席率を記載しております。

●役員報酬(2015年度実績)

区分	支給人員	報酬等の額
取締役※1	12名	245百万円
監査役※2	4名	49百万円

※1 取締役の支給人員には、2016年6月に退任した取締役3名を含んでおります。

※2 2015年度は監査等委員会設置会社移行前であるため、監査役の報酬を記載しております。

【公の意識を持って、利害関係者の信頼に応える経営】

2015年6月末の株主総会において社外取締役として選任された後、取締役会、経営会議等への出席、現場視察等を実施してきましたが、社外役員にもオープンに、積極的に実情を知らしめ、広く意見を求める姿勢は、トップから現場まで浸透していると感じております。今後も外部目線で、今までの当社や業界の常識にとらわれることなく、公器である会社に対し、常に公の意識を持って、監視、協力していきたいと思っております。

利益の源泉は現場にあり、お取引先様はじめ利害関係者への愚直なまでの誠実な対応は、140年の歴史で培われてきた強みであり、また、社内での率直な意見交換、風通しの良い社風は、コーポレートガバナンスをより徹底させ、当社の存続・発展のために重要な企業風土と考えます。



厳しい事業環境のもと、企業価値を向上させ、社会的信頼を獲得し続けていくには、現在進めている中期経営計画を確実に遂行させ、その為には、私たち一人ひとりが当事者意識を持ち、一丸となって、日々の研鑽、業務の遂行・改善に努めていくことが肝要であり、独立性を保ちながら、より望ましいコーポレートガバナンスの継続強化に貢献すべく、その職務を果たしていきたいと考えております。

- <略歴> 平成13年3月 日本政策投資銀行参事役に就任
 平成15年6月 一般財団法人日本経済研究所事務局長に就任
 平成23年4月 株式会社教育環境研究所取締役役に就任
 平成25年5月 株式会社ジャレック監査役に就任(現任)
 平成27年6月 西松建設株式会社社外取締役に就任(現任)

西松建設株式会社 社外取締役 **三野 耕司**

【実効性あるコーポレートガバナンスと社員の役割】

コーポレートガバナンス元年と言われた2015年に引き続き、2016年も企業による不祥事が後を絶ちません。当社は、過去の反省から、ガバナンス機能を改善させるだけでなく、2016年6月以降は監査等委員会設置会社へ移行するなど、比較的進んだ企業統治システムを構築しようとしています。しかし、どのような仕組みを作ろうか、その中身が実質的に機能しなければ意味はありません。

そもそも会社における利益は適法・適正な業務執行の成果として生ずるべきものであり、この利益をさまざまなステークホルダー(利害関係者)にバランス良く還元することで会社は成長します。そして、株主等から経営を付託された経営陣が、このような会社の根源的な使命を全うし、適正な経営を行っているかを株主等に代わって監視監督するための仕組みが、まさしくコーポレートガバナンスです。そのような中、社外役員は、社内から独立した立場で経営にかかる意思決定や実行の妥当性・合理性を判断し、評価することにより経営陣の監視監督を行う責務を担っており、私も微力ながら、公正・公平な目で加えた判断や評価を取締役会等の場で都度、指摘するよう努めています。



ただ、社外役員による監視監督には限界があることも事実であり、ガバナンスが真に機能するためには、個々の従業員の理解と協力が欠かせません。西松建設の社員においては、是非、一人ひとりがコーポレートガバナンスの本質を正確に理解するとともに、社員が会社の重要な利害関係者であるとの認識を肌感覚として持ち、高い倫理観をもって日々の業務にあたり、自らのこととして当社の経営に関心を抱き、時には物申していただくことを強く願っています。また、そうすることが、当社の(「守り」のみならず)「攻め」のガバナンスと成長に資するものであると信じています。

- <略歴> 平成23年1月 TMI総合法律事務所 パートナー弁護士(現任)
 平成27年6月 西松建設株式会社社外取締役に就任(現任)
 平成28年3月 ニッセイアセットマネジメント株式会社社外監査役に就任(現任)
 平成28年6月 ジェコス株式会社社外監査役に就任(現任)

西松建設株式会社 社外取締役 **菊池 きよみ**

リスクマネジメント

ビジョン達成に向けて

西松建設グループにおけるリスク管理を適正に行うことにより、損失の最小化と持続的成長を図ります。企業活動を取り巻くさまざまなリスクを的確に捉えることで、万一の事態への対応にも備えていきます。

2015年度の実績と次年度目標

四半期ごとに内部統制委員会を開催しており、個別リスクごとに責任部署を定め、リスク管理の整備、運用上の有効性の評価、是正勧告、取締役会への報告等、PDCAサイクルを確実に実施しました。また情報漏えいによる被害発生を防止するため、関連規程の整備、研修の実施、事業の継続性確保のためBCP計画に基づいた訓練を重ねました。今後も社員を対象とした研修・講習会を開催し、BCPIに対する意識向上を図っていきます。

全社的なリスク管理体制と活動

四半期ごとに個別リスクを管理責任部署にて評価をしたうえで、監査室とヒアリングを実施し、評価の検証を行いました。その結果を内部統制委員会で確認し、リスクレベルの定義や判定基準の見直しを行っています。顕在化しているリスクへの対策を実施し、発生可能性・影響度を下げるための管理を徹底しました。

●リスク管理体制



情報セキュリティ

「情報セキュリティ管理規定」「インサイダー取引管理規定」を適宜見直しの上、情報セキュリティの維持・強化に努めています。社員の情報セキュリティに関する意識の向上のために新入社員・階層別の研修やe-ラーニングによる教育を継続しています。また近年の高度なサイバー攻撃から情報漏えいを防ぎ、社内システムを安全に運用するための取組みを積極的に行っており、社内ネットワークの不正通信の監視システムの導入やメールシステムのセキュリティ強化を図っています。

事業継続計画 (BCP)

2015年6月にBCPマニュアルを改定し、10月には関東地方整備局が定める「建設会社における災害時の基礎的事業継続力評価要領」に適合していることが認定されました。訓練に関しては、全社員を対象とした安否確認を行いました。本社、支社および支店で対策本部を立ち上げて、MCA無線を使用し立上げ状況、安否確認状況の報告を行いました。新たな取組みとしては、新入社員研修において「BCPとは何か」といった基本的な知識習得のために、外部講師によるBCP講義を開催しました。



対策本部設置訓練の様子 新入社員BCP講習の様子

コンプライアンス

ビジョン達成に向けて

「新生西松」の原点に立ち戻り、社内におけるさらなるコンプライアンス意識の向上・浸透を図ることで、ステークホルダーの皆様の期待や要請に確実に応えられるコンプライアンス企業を目指します。

2015年度実績と次年度目標

中期経営計画で「ハラスメントゼロ」を目標に掲げて、従来の社内研修に加え、全社員を対象とした外部講師によるパワハラ防止研修を実施しました。また、職場での不正行為等の発生抑止に向けて、新たに「不正のトライアングル理論」を採用したより実践的な研修を実施しています。パワハラに関する通報が横ばい傾向にある点は、通報制度の認知度と社員の通報意識の高まりにより、表面化していなかった問題に適切に対処できるようになった側面もあると分析していますが、今後はさらに実質的な「ハラスメントゼロ」を目指し、継続的な研修を取組みの柱として、より一層、この問題に注力していきます。

●コンプライアンス基本方針

コンプライアンス優先が企業の発展へ

コンプライアンスとは、法令、倫理などを遵守するための理念であり、使命です。
 “勇気”を持って行動しましょう。あなたがここで変えなければ、この先もきっと変わりません。
 “礼儀”正しく行動しましょう。あなたが嫌だと思ふことは、他の人はもっと嫌です。
 “正義”の心で行動しましょう。あなたが一瞬心を無くしたら、会社は一瞬で無くなります。

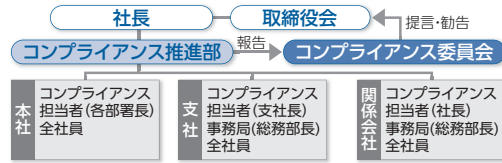


コンプライアンスカード

コンプライアンス推進体制

2009年に外部有識者を委員長とした「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス上の諸問題への対応や取締役会への提言と勧告などの機能を果たしています。また、コンプライアンス推進部を主管に、本社各部署長、支社長、関係会社社長を担当者に指名し、コンプライアンスの周知・啓発を図り、推進部は当委員会の事務局として、コンプライアンスに関する事案を委員会に報告しています。

●コンプライアンス推進体制



コンプライアンス意識調査

4年ぶりとなる意識調査を実施しました。本調査は、肯定的な回答が概ね80%以上を要する「評価点1.0」を目安としています。目標が前倒しで達成できるように取組みを強化していきます。

	2011年	2015年	N-Vision目標
総合評価	1.09	1.15	1.2以上
通報利用意識	0.59	0.79	1.0以上
研修への評価	0.58	0.93	1.0以上

コンプライアンスマニュアル実践版

社内でのインタビューをもとに、職場で実際に直面する可能性のある法令・倫理問題をQ&A形式でまとめた「コンプライアンスマニュアル実践版」を運用し、社員に正しい判断と行動を促しています。2015年度は下請法に係る取引の留意点などを追加し、周知しました。また、法令や慣習の異なる海外での対処の拠り所とすべく「海外実践版」も作成し、海外の事業所で活用しています。

コンプライアンス研修

集合研修において、職場での具体的事例を題材としグループ討議形式を採用した対話型の研修を実施しています。また、毎月e-ラーニングを配信し、クイズ形式で法令の改正や社内規則、規程、各種マニュアル等の周知を図るとともに、理解度テストを実施し、結果を分析しています。

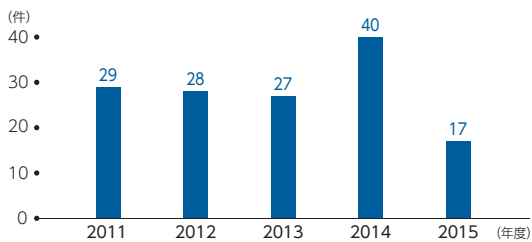
●2015年度コンプライアンス研修実績

研修名	受講者
役員および管理職への研修(2月)	398名(TV会議受講者含む)
本・支社、支店社員へのタテ型研修(8月~9月)	360名
新入社員、新任役職者への階層別研修(4月~10月)	304名
外部講師によるパワハラ防止研修(4月~7月)(2015年度開催分のみ)	295名
コンプライアンスe-ラーニング(7月~3月)	延べ17,797名(平均受講率73.6%)
コンプライアンスe-ラーニング理解度テスト(5月)	2,293名(平均点88.2点)

内部通報制度

不正行為の抑止と企業風土の改善を目的として『Nishimatsuホットライン』を運用しています。また、2015年度より通報窓口とは別に、職場での人間関係の悩みやメンタル面での不安が気軽に相談できるように、新たに外部の専門機関に委託した相談窓口『職場のほっとテレホン』を設けました。

●Nishimatsuホットライン利用件数の推移



N-Vision2020 V 環境



西松建設環境方針

西松建設はCSR経営方針に基づく「N-Vision2020」実現のため、環境マネジメントシステムの運用・改善に努め「環境」分野の目標達成に向け活動します。

I. 環境配慮企業としての取組み強化

- i) 環境配慮推進体制をより充実させていきます。
- ii) 地域・社会への環境対応活動を積極的に推進します。
- iii) 環境負荷低減活動および環境保全活動を推進します。
 - 地球温暖化防止 ○建設副産物の発生抑制・リサイクル ○資源・エネルギーの有効利用
 - 生物多様性の保全 ○大気、土壌、水域の汚染防止 ○振動、騒音、粉塵の発生抑制
- iv) 環境法規制・社会的要求を順守し、社会的な価値観に照らして行動します。
- v) 教育を推進し、全職員の環境配慮意識の向上とその共有を図ります。

II. 環境ソリューション事業の展開

- i) 環境技術の開発・高度化を図り、その活用を促進します。
- ii) 地球・地域環境に配慮した設計を推進し、社会に提案します。

2012年7月2日制定

ビジョン達成に向けて

『環境経営先進企業にむけた取組み』『環境コンプライアンス維持基盤の確立と永続的継承』『環境ソリューション事業の積極展開』の3つのビジョンを達成すべく、2015年度から環境経営に関する中期経営計画を策定し、事業活動におけるCO₂削減、生物多様性保全、建設廃棄物の3Rを三本柱として、活動を強力に進めています。

2015年度活動の総括

環境経営先進企業にむけた取組み

- LED仮設照明導入を中心に、省エネ型建設機械の積極活用、建設機械の省燃費運転励行、BDF（バイオディーゼル燃料）の活用、太陽光パネルの活用など、施工におけるCO₂排出削減活動を推進しました。
- 建設廃棄物の最終処分率低減にむけ、協力会社や産廃業者と一体となった廃棄物の徹底分別を進めました。
- 当社独自の「生物多様性配慮シート」に基づく保全活動を、全国の施工現場で推進しました。また、事業活動における生物多様性保全の意識と知識の向上を目指し、「生物多様性配慮シート」と連携したガイドブックを作成しました。

環境コンプライアンス維持基盤の確立と永続的継承

- 廃棄物処理法を主とした環境コンプライアンスに関する社内講習会を全国で開催しました。
- モデル現場での活動にもとづき、当社独自の建設廃棄物分別ルールを策定しました。
- 環境コンプライアンスに資する電子マニフェストの導入推進を図りました。

環境ソリューション事業の積極展開

- 技術研究所を中心に「低炭素コンクリート」「エネルギーハーフビル設計技術」「工事振動計測管理システム」等の環境技術を開発しました。
- 自社開発案件においてエネルギーハーフ設計を実施し、ZEB開発に至るマイルストーンとしての「エネルギーハーフビル設計技術」を確立しました。

環境マネジメント

西松Green Way ～2015年度実績と2016年度目標～

【西松Green Way】

2016年度から、中期経営計画や「エコ・ファーストの約束」の達成にむけた環境施策全般を「西松Green Way」として一つにまとめ、管理して行きます。

環境方針	環境目的	目的指標	2015年度		2016年度	2017年度	2020年度	
			実績	達成度評価				
地球温暖化防止	施工におけるCO ₂ 排出量の削減	施工における1億円あたりのCO ₂ 排出量(t-CO ₂ /億円)	土木	66.8t-CO ₂ /億円 (目標51.2)	△	59.9t-CO ₂ /億円	52.9t-CO ₂ /億円	31.9t-CO ₂ /億円
			建築	11.1t-CO ₂ /億円 (目標12.8)	◎	10.5t-CO ₂ /億円	9.9t-CO ₂ /億円	8.1t-CO ₂ /億円
			全体	31.8t-CO ₂ /億円 (目標27.3)	△	28.4t-CO ₂ /億円	25.3t-CO ₂ /億円	16.6t-CO ₂ /億円
	オフィスワークのCO ₂ 排出量の削減	オフィスにおけるCO ₂ 排出量(t-CO ₂)		1,747t-CO ₂ (目標なし)	◎	2015年度比1%削減 1,729t-CO ₂	2015年度比2%削減 1,712t-CO ₂	2015年度比5%削減 1,659t-CO ₂
生物多様性保全	工事中の生物多様性保全	「生物多様性配慮シート」の配慮事項対応現場数		全現場の23% (70現場) (目標60現場)	◎	全現場の40% (120現場)	全現場の60% (180現場)	全現場の100% (300現場)
	生物多様性保全に関する意識高揚	生物多様性保全活動の実施数(現場の活動以外)		4件(目標1件)	◎	累計6件以上	累計8件以上	累計10件
建設副産物の発生抑制・リサイクル	廃棄物ゼロエミッション	建設廃棄物の最終埋立処分率 ※a 最終埋立処分量(t) 建設副産物発生量(t)		3.1%(目標7%)	◎	3.0%以下	3.0%以下	3%未満
環境法規制の順守	効率的な産廃適正処理の推進	電子マニフェスト導入率 電子マニフェスト経路数 全マニフェスト経路数		94%(目標92%)	◎	95%	96%	100%
地球・地域環境に配慮した設計を推進し、社会に提案する	環境配慮設計の実施	環境配慮実施率 環境配慮実施項目数※b 環境配慮可能業務数※c		100% (目標100%)	◎	100%以上	100%以上	100%以上
		環境配慮設計実施率 環境配慮実施項目数 環境配慮可能項目数※d		72.7%(目標65%)	◎	75%	(新指標により、建物の用途別に目標設定)	(新指標により、建物の用途別に目標設定)
環境教育を推進し、社員の環境配慮意識の向上とその共有を図る(グループ企業を含む)	社員の環境意識・知識の向上	自主環境活動の実施数(生物多様性を除く)		2件(目標1件)	◎	累計3件	累計4件	累計6件
		エコ検定合格者数		累計1,634人 (目標 累計1,600人)	◎	累計2,000人	累計2,100人	累計2,300人
		外部環境表彰受賞/認定数		1件(目標1件)	◎	累計2件	累計3件	累計6件
		環境セミナーの実施回数		本・支社各1回実施	◎	本・支社各1回	本・支社各1回	本・支社各1回
環境コンプライアンスのための人材育成	環境担当者講師による社内環境講習会の実施回数		本・支社各1回以上実施	◎	本・支社各1回以上	本・支社各1回以上	前年度までの実績に基づき施策立案	
環境配慮推進体制の充実	西松グループ一体となった取組み	実施状況		グループ各社との環境経営での協調に関する協議を実施。環境委員会等への参加。各社にて次年度環境活動目標(具体策)を決定。	◎	グループ各社による環境目標の設定と活動実施 西松グループ4社(新規制定)	グループ全体での取組み 未対応事項を2014年度比50%減	グループ全体での取組み 未対応事項を2014年度比100%減

※:◎達成(100%) / ○ほぼ達成(達成度90%超) / △未達成

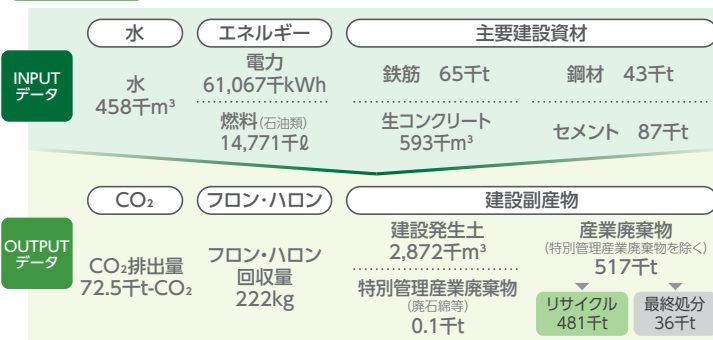
※a 建設汚泥、特管物、石綿含有建材等を除く ※b 配慮可能とした業務のうち配慮実施した項目数 ※c MS対応案件のうち環境配慮可能な設計業務数
※d 環境配慮可能と判断した項目数 (2015年度改訂の「環境配慮設計チェックシート」による)

マテリアルバランス

国内グループの環境負荷データ

右上の図は、当社グループの2015年度の国内事業活動により発生した環境負荷を、マテリアルフローとして表し、環境負荷を電力や水、建設資材などの資源消費 (INPUT) と、CO₂や廃棄物などの排出 (OUTPUT) に分けて示しています。

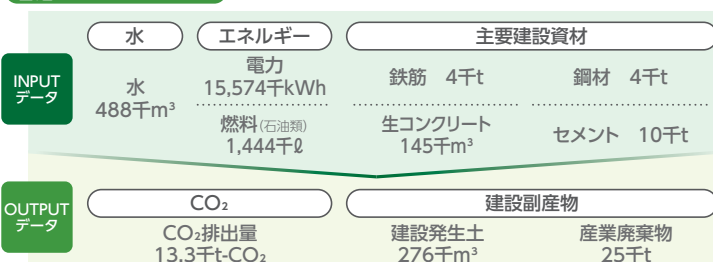
国内グループ



国際事業の環境負荷データ

右下の図は、当社の2015年度の国際事業における環境負荷を、電力や水、建設資材などの資源消費 (INPUT) と、CO₂や廃棄物などの排出 (OUTPUT) に分けて示しています。集計対象は、香港・タイ・シンガポールの現場と支店・営業所です。

香港、タイ、シンガポール



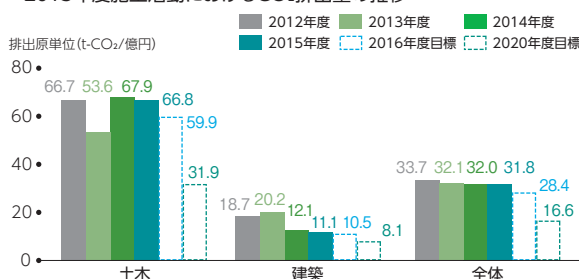
活動別環境パフォーマンス

CO₂削減活動

国内施工活動におけるCO₂排出量

2015年度は、施工活動における年間CO₂排出原単位が、土木:66.8t-CO₂/億円、建築:11.1t-CO₂/億円となりました。目標は、土木:51.2t-CO₂/億円、建築:12.8t-CO₂/億円でしたが、土木工事におけるCO₂発生量が多く、土木事業において目標未達となりました。なおCO₂排出量算定にあたってはサンプル数を62現場(全現場の20%=売上ベース43%)に増やし、データの正確性を高めました。

●2015年度施工活動におけるCO₂排出量の推移



※(一社)日本建設業連合会温暖化対策部会による「CO₂排出量調査」の手法による。
※施工現場におけるCO₂排出量はサンプリング(全現場のうち約20%=62現場を対象)による。

施工活動におけるCO₂排出源の特定

土木工事では、トンネル・ダム・土地造成工事のCO₂排出原単位の高さが顕著でした。これらに共通する排出源として、長時間かつ多量に使用する建設重機の軽油と電動建設機械の電力があげられ、土木全体でも、軽油が約55%、電力が約42%となっています。建築工事では、用途別・構造別でCO₂排出原単位を把握した結果、顕著な傾向は見られませんでした。一方工事段階別では、軽油・電力とも工事の進捗とともにCO₂が増加し、工事の中盤以降でも軽油によるCO₂が多いことがわかりました。

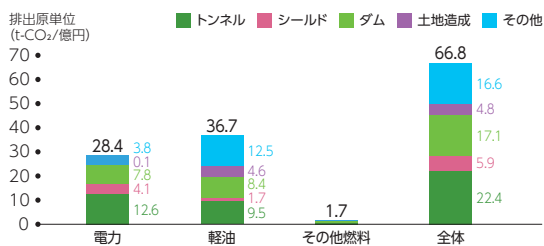
●土木工事工種別CO₂排出原単位

工種	CO ₂ 排出原単位(t-CO ₂ /億円)
トンネル	84.4
シールド	37.2
ダム	75.1
土地造成	61.0
その他	61.7

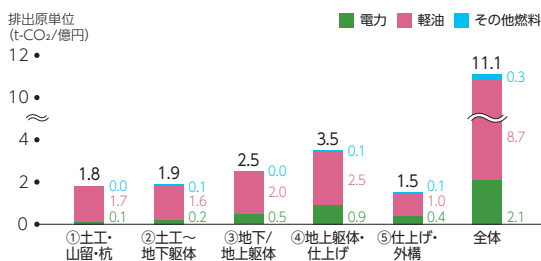
●建築工事用途・構造別CO₂排出原単位

用途種別	構造種別	CO ₂ 排出原単位(t-CO ₂ /億円)
仕上げ大(オフィス、商業、共同住宅等)	RC・SRC造	13.2
	S造	9.5
仕上げ小(物流施設、工場、倉庫等)	RC・SRC造	9.4
	S造	9.9

●土木:エネルギー別工種CO₂排出源単位



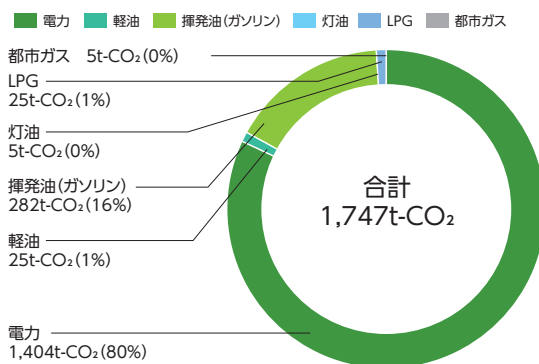
●建築:工事段階別エネルギー毎CO₂排出源単位



施工以外のオフィス等におけるCO₂排出量

施工以外のオフィス等におけるCO₂排出量は、本社屋の仮移転(2014年度新築物件へ入居)や、LED照明の導入効果などにより、1,747t-CO₂となりました。なおLED照明については、2015年度末までに保有オフィスへの導入はほぼ完了し、2016年度は賃貸物件を中心に導入を進めます。

●2015年度オフィスワーク発生源別CO₂排出量



スコープ3

2015年度国内の事業活動に関するスコープ3(事業の上下流における間接的なCO₂排出量)は下記の通りです。

カテゴリー	算定範囲	2015年度実績値(t-CO ₂)
1 購入した製品・サービス	・当社が購入した製品の、購入量を把握している主要資材(鉄筋、コンクリート、セメント、H型鋼、鋼管杭、鋼矢板および鉄骨)の資源採取から製造段階までの排出量	461,815
2 資本財	・当社が購入または取得した資本財の建設・製造および輸送から発生する排出量(算定対象とした資本財は、財務会計上固定資産として扱う建物、車両および機械)	36,831
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	・当社が購入した電力の製造過程における上流側の排出量(燃料は含まない)	2,117
4 輸送、配送(上流)	・当社が購入した主要資材の物流(購入元から現場までの輸送)に伴う排出量	10,871
5 事業から出る廃棄物	・当社の事業活動から発生する廃棄物(有償のものを除く)の、自社以外での「廃棄」と「処理」に係る排出量、および廃棄物の輸送に関わる排出量	44,908
6 出張	・当社社員が出張時に使用する交通機関の燃料・電力消費による排出量、宿泊時の燃料・電力消費等による排出量(対象は国内出張のみ)	2,001
7 雇用者の通勤	・当社社員が、通勤時に使用する交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量(協力会社社員の当社出張所への通勤は含まない)	771
11 販売した製品の使用	・当社が施工した建築物の使用に伴う排出量の内、建築設備エネルギーの消費によるCO ₂ 排出量を、日建連建築設計委員会の手法により算定した。(建築物の供用期間は、住宅・物販店・飲食店および工場は30年、それ以外は60年と設定した。)	2,260,522
12 販売した製品の廃棄	・当社が施工した建造物の廃棄や処理に係る排出量(当社が購入した主要資材(鉄筋、コンクリート、セメント、H型鋼、鋼管杭、鋼矢板および鉄骨)の物量を「販売した製品」の物量と仮定し、これらが将来廃棄または処理されるものとして算定)	101,495
13 リース資産(下流)	・当社が賃貸事業者として所有し、他社に賃貸しているリース資産(2016年3月現在)の運用に伴う排出量	21,777
	合計	2,943,108

国内グループ会社のCO₂排出量

2015年度の西松連結子会社のCO₂排出量は以下の通りです。

会社名	主な事業内容	CO ₂ 排出量	主なCO ₂ 起源
西松地所株式会社	不動産管理、保険代理店	33.74t-CO ₂	オフィスワークの電力
株式会社サイテックファーム	植物工場における野菜の生産	672.91t-CO ₂	工場野菜の生育に使用するLED照明の電力

生物多様性保全活動

2015年度は、全国69の工事現場で、周辺の動植物環境への影響低減や、周辺に生息する希少な動植物(ハヤブサ、カヤ、ハマナス、ホタル、ミヤコアオイ、ナガレホトケドジョウ、オオタカなど)の保護を実施してきました。また現場での活動以外にも、自然観察会や植樹活動など、社員の環境教育とあわせ、生物多様性保全のイベントを開催しました。



ハマナス移植



西日本植樹活動



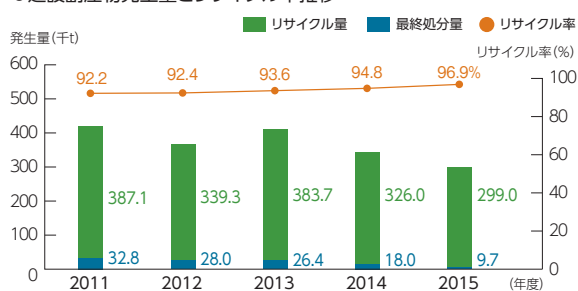
本社自然観察会

廃棄物削減活動

2015年度、国内の建設廃棄物(建設汚泥および特管物などの特殊なものは除く)の最終処分率は、分別の徹底を中心とした、リサイクル率向上の取組みにより、3.1%と2014年度実績5.2%を大きく下回りました。2016年度は、新たに運用を開始した分別ルールにもとづき、リサイクル率向上の取組みをさらに強化し、最終処分率3%以下を目指します。

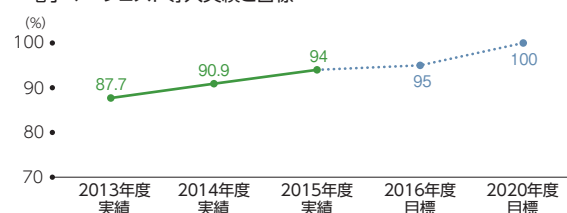
当社では、資源の有効利用策、廃棄物処理法の順守、業務量の低減等で効果的な「電子マニフェスト」の導入を推進しています。2015年度は、地道な推進活動により昨年度を上回る94%の導入率となりました。業界トップクラスの水準のさらなる向上にむけ、2016年度は導入率95%を目標に、導入強化を図ります。

●建設副産物発生量とリサイクル率推移



※2015年度から、最終処分率(建設汚泥および特管物など特殊なものを除く)を指標として採用したため、建設副産物およびそのリサイクルに関する2015年度以降の公表データはそれ以前の公表データ(建設汚泥および特管物などを含む)と異なります。

●電子マニフェスト導入実績と目標



TOPICS 西松エコピープルの活動

社員のエコ検定合格者を「西松エコピープル」と位置づけ、自発的な環境活動の実践を進めています。2015年は、全国の西松エコピープルの代表者がさまざまなアイデアを持ち寄り「インドアグリーン活動」「地産地消」などの環境イベントを立案し、本・支社、支店、現場など各所で、社員が中心となってさまざまな工夫を凝らした活動を実施しました。



個々のデスクを緑化する「インドアグリーン活動」



納会・忘年会などで各地の名産品を食す「地産地消」

環境会計

当社は、環境省・環境会計ガイドラインの基本的考え方をふまつつ環境対策の費用とそれにもなう経済効果・環境保全効果を把握した独自の環境会計を算出しています。

	費用	経済効果	環境保全効果
環境施策関連	2,946百万円	26百万円	CO ₂ 削減:1,872.39t-CO ₂ 電力削減:2,936,541kWh、ガソリン削減:105,993ℓ、軽油削減:11,841ℓ
産廃管理関連	3,194百万円	—	建設廃棄物の最終処分率:3.14%
外部支援関連	2百万円	—	
環境広報関連	12百万円	—	
環境教育関連	7百万円	—	eco検定取得者:累計約1,600名
研究開発関連	168百万円	—	
管理関連(人件費を除く)	14百万円	—	
計	6,342百万円		

グリーン調達

当社は、国交省のグリーン調達ガイドラインにもとづく独自の調達項目により、グリーン調達を推進しています。

●2016年度土木工事グリーン調達上位10品目

品目	数量
高炉セメント	70,224 t
フライアッシュセメント	17,108 t
再生骨材等(再生砕石)	75,677 m ³
泥土低減型ソイルセメント柱列壁工法	1,647 m ³
再生加熱アスファルト混合物	20,605 t
電炉鋼材(再生鋼材)	939 t
フライアッシュを用いた吹付けコンクリート	1,600 m ³
低品質土有効利用工法	8,630 m ³
建設汚泥再生処理工法	3,590 m ³
地盤改良用製鋼スラグ	7,543 m ³

※上記10品目の調達費用はグリーン調達費用の約95%を占めます。

●2016年度建築工事グリーン調達上位10品目

品目	数量
断熱サッシ・ドア(断熱性建具)	13,013 m ²
デッキプレート	263,256 m ²
LED照明	13,532 台
電気式空冷ヒートポンプパッケージエアコン	457 台
ラス型枠	34,927 m ²
断熱材	56,643 m ²
電炉鋼材(再生鋼材)	1,192 t
洋風便器(節水便器)	665 カ所
屋上緑化	4,492 m ²
ビニル系床材	18,999 m ²

※上記10品目の調達費用はグリーン調達費用の約85%を占めます。

環境ソリューション ～2015年度開発技術の紹介～

微細気泡を用いたVOC汚染水浄化技術

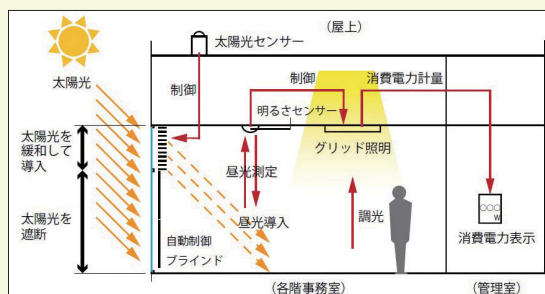
揮発性有機化合物(以下、VOC)で汚染された工場排水や地下水の浄化を行う技術として、当社は従来のばっ気処理よりも高効率な「微細気泡(1mm未満)」を用いた新しいばっ気処理装置を開発しました。本装置はマイクロ/ナノポーラスセラミック膜によって発生させた微細気泡により、排水中に溶存しているVOCを効率よく分離・除去する技術で、VOCの実汚染水を使用した実験の中で、その高い処理効果を確認しました。今後、処理装置の製品化にむけ、長期安定性・耐久性を検証するなど、引き続き開発を進めます。



微細気泡発生装置

低炭素建築の取組み

低炭素建築の取組みとして、当社社宅(埼玉県川口市)の建替え案件にて環境配慮設計を徹底し、建物使用時の一次エネルギー消費量を約30%削減しました(川口市「低炭素建築物」の認定取得)。自社開発案件においても、自然通風・自然採光、太陽熱など自然エネルギーを積極活用し、CASBEE Sランク相当の環境性能を実現しています。また中小規模オフィスビルの試設計では、既存の一般的なビルに対して50%のエネルギー消費量のビル設計(エネルギーハーフビル)を達成しました。



日光利用模式図

N-Vision2020 Ⅵ 地域・社会



ビジョン達成にむけて

2020年のあるべき姿として、当社は「企業市民としての積極的社会参加」と「事業スキルを活かした貢献」の2点を掲げています。「常に地域・社会に感謝し、積極的な交流を図る」という理念のもと、当社は社会貢献活動を通じて人と人とのつながりによって醸成される共存社会の実現を目指します。

2015年度の実績と次年度目標

社員へ積極的な社会貢献活動を呼びかけ、海外を含めた各地で活動を行いました。2015年度の活動を振り返ると、N-NETと協働した活動が全国展開する上で、まだまだ途上であること、および社内で行った社会貢献活動の情報発信が遅いこと等の課題が見つかりました。

2016年度は、今まで以上に地域に密着した社会貢献活動およびN-NETと協働した社会貢献活動を実施していきます。また、定期的に情報を発信し、社員の積極的な参加に繋げていきます。価値ある社会貢献活動を実施し、さまざまなステークホルダーと交わることで、当社は、企業価値の向上を目指します。

国内事例① 蕨社宅、独身寮の竣工

旧蕨社宅、独身寮は2014年9月に建替えが決定し、2016年3月に新蕨社宅、独身寮が竣工しました。建替えの際、近隣の方々から「木造家屋が密集している地域であり、万が一の際、地域に役立つ建物を建設してほしい」という要望があり、社員や家族のための福利厚生施設という役割だけではなく、地域の皆様とのつながりも重視した建物としました。



蕨社宅・独身寮全景



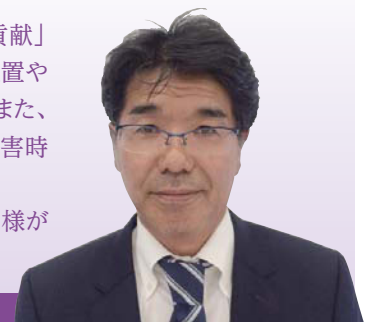
近隣住民へマンホールトイレの利用方法を説明

【地域に貢献する建物を目指して】

新しい蕨社宅、独身寮は「安心・安全」や「ECO」「快適な住環境」そして「地域貢献」の4つをコンセプトとして建設しました。基礎免震構造により地震に強く、防潮板の設置や5階と2階に主要な電気設備を配置することで、水害にも強い建物となっています。また、井戸を利用したマンホールトイレや防災倉庫に飲料水や食料などを備蓄しており、災害時には防災拠点として地域の皆様の一時避難が可能となっています。

蕨社宅、独身寮は工事の竣工で終わるわけではありません。社員および家族の皆様が生活することで、当社と地域との新しい歴史が再び刻まれていくことを願っています。

関東建築支社 蕨寮出張所 所長 藤田 貴



国内事例② 「西松建設まちづくり基金」を設立

当社は宮城県名取市における東日本大震災に対する支援のため「西松建設まちづくり基金」を設立しました。この基金は「まちづくりのリーダーに必要な視点や知見を学ぶ講座の開催費用」、「復興の推進にむけて地域資源の掘り起こし方を学ぶ講座の開催費用」、「住民主体のまちづくり活動に

する資金助成」に役立てられています。この基金を通して、名取市の地域活性化に貢献しています。



「西松建設まちづくり基金」の助成による講座の様子

国内事例③ 「子ども霞が関見学デー」に協力

2015年7月に国土交通省をはじめとした各府省庁等主催の「子ども霞が関見学デー」が開催されました。子どもたちに府省庁等の施策に対する理解を深めてもらうため、夏休み期間中に毎年開かれているイベントで、当社は、パワーショベル操作体験、高

所作業車試乗体験に協力しました。このイベントで、未来の担い手である子どもたちに建設業の魅力をアピールしました。



ミニバックホーを使ったボールすくい体験

海外事例① 香港の海岸を清掃

香港支店は、米国のNGO団体主催のごみ拾いキャンペーン活動に2010年から毎年、約100名で参加しています。この活動を通じて、環境意識を高め、社員、ローカルスタッフおよびその家族間のつ

ながりを深めています。また、ごみを回収するだけでなく、種類や重量をNGO団体へ報告することにより、漂流ごみ・漂着ごみの調査といった環境保全の研究に役立てられています。

海外事例② 作業服をネパールへ寄贈

2015年4月にネパール大震災が発生しました。作業服のリニューアルにとまないモデルチェンジ前の作業服を有効活用するため、2016年2月に当社は約4,000着をネパールに寄贈しました。後日、ネパールの方から「着の身着のまま、素足にサンダル

履きで今も終わりの見えない復興に大人から子供まで携わっている。送っていただけてよかった」と感謝の言葉をいただきました。



現地ネパールにおける贈呈式

熊本地震への対応

当社は震災後、直ちに災害対策本部を立上げ、復旧・復興支援業務の拠点として、熊本営業所内に「熊本建築復興出張所」「熊本土木復興出張所」を設けました。

九州支社営業部および各事業部と連携をとりながら、全社一丸となり復旧支援業務にあたっています。

これまで行ってきた主な復旧支援業務は次のとおりです。

- ・被災自治体(宇土市・南阿蘇村・西原村・合志市・八代市)への水、食料、生活必需品等の緊急支援物資提供
- ・国土省より日建連を通じて阿蘇大橋の崩落箇所調査依頼に対する現地視察
- ・JR九州新幹線(熊本～八代間)および鹿児島本線(熊本市内の当社施工区間)の高架橋点検、補修業務
- ・応急危険度判定士による建物診断と判定結果への対応
- ・お客様の建物・構築物(元施工、他社施工物件含む)の点検補修、復旧解体計画支援
- ・宇土市役所庁舎の被災状況調査、解体計画提案
- ・定年退職者、N-NET熊本支部会員むけの支援物資提供の告知

N-Vision2020

Ⅶ 産業・ サプライチェーン



ビジョン達成にむけて

2020年のあるべき姿として「適正なCSRサプライチェーンの構築」を目指しています。この目標にむけ、N-NETの活性化や上級職長者の増員など具体的な活動に取り組んできました。着実に取り組んではいるものの2020年の姿はまだまだ遠い存在です。建設業において協力会社の存在は事業活動の中心となる非常に重要なステークホルダーです。企業の継続性を担保するためにもビジョン達成にむけ、より強力に活動を推進していきます。

2015年度の実績と次年度目標

当社協力会であるN-NET会員への発注率は金額ベースで約60%という結果でした。見えてきた課題としては、積極的に会員と仕事をする事への意義と理解を浸透させることではないかと考えられます。将来の仕事量が不透明な中、会員との距離感を近づけ、どうすれば会員の皆様にメリットが生まれるのか考えなければなりません。2016年度は発注率増を目指すだけでなく、中身を踏まえた活動を展開していきます。

また上級職長認定者数については、目標通り多くの方を認定することができました。現場において上級職長が施工管理や安全管理の中心となり、より生産性の高い現場となることが期待されています。

CSR調達勉強会の開催

昨今のCSR調達に対する発注者の意識向上を受け、当社でもCSR調達ガイドラインの整備に取り組んでおります。2016年3月に外部有識者を招き、CSR調達に関しての勉強会を開催致しました。改めて、この取り組みに対する必要性を感じるとともに建設業におけるサブ

ライチェーンとは何かを考えるきっかけとなりました。2016年度はCSR調達ガイドラインを策定し、当社と取引のある皆様に公表・発信し、ご理解に努めていきたいと思っております。

N-NETの活性化にむけて

当社とN-NET会員会社は、技術力向上、技術者育成支援、原価低減、情報交換、法令遵守教育等を通して、社業の発展と業績安定のために協力し、強固なサプライチェーン構築、相互の共存共栄による組織強化を図ることを目的に活動しています。

優秀な職長を育成する観点から、優良技能者制度を拡充しています。2015年4月には優良技能者手当の増額を、2015年10月からは上級職長育成支援金として1名当たり50,000円(一部支給要件あり)を支給する制度をスタートし、今後もさらなる

支援策(N-NETホームページ等)を検討し、実施していく予定です。

- 上級職長手当:2,000円/日
- 西松マスター手当:3,000円/日

●西松マスター・上級職長年度未登録者数

制度項目	2013年度	2014年度	2015年度
西松マスター制度	1名	6名	8名
上級職長認定制度	11名	13名	57名

●優良技能者制度表彰数

制度項目	2013年度	2014年度	2015年度
優良技能者表彰制度	52名	79名	140名
登録基幹技能者資格取得支援制度	22名	8名	11名
上級職長育成支援制度(新制度)			12名

ひまわりプロジェクトを協力会社と協働しています

2011年から毎年6月、震災復興支援として当社は宮城県名取市でひまわりプロジェクトに協力しています。ひまわりプロジェクトは、首都圏や全国各地で育てた苗を被災地へ送り、ひまわりを咲かせることで花を育てる喜びを分かち合うものです。被災地で収穫されたひまわりの種は再び各地へ配られ、苗が育てられた後、被災地へ送られます。この循環で育まれる「いのちのリレー」により、各地と被災地を

つなぐ“笑顔の環”が広がっています。

西松建設協力会東北支部の総会で、ひまわりプロジェクトを紹介した際、協力会社の皆様から多くの賛同があり、協働で活動するようになりました。ひまわりプロジェクトを通じ、“笑顔の環”に加わる協力会社の皆様が年々増加しています。

復興はまだまだ道半ばにあります。これからもひまわりプロジェクトを支えていきます。

ひまわりプロジェクトに参加して

このイベントに参加し、地元の子供たちと触れ合うことができ大変良かったです。名取市復興のために役に立つことができていると感じることができました。また、イベントを通して西松建設(株)との協力関係もさらに深めることができました。今後も参加して、名取市復興の手助けができればと思います。



株式会社野佐和 代表取締役社長 松木 宏嘉

地域に密着した社会貢献活動のために

徳島県内の森林整備を目的とした「とくしま協働の森づくり事業」に西松建設(株)四国支店が協賛しています。植栽・間伐作業などをおして、緑豊かな徳島の森づくりに貢献していくものですが、N-NET四国支部もこの事業に賛同し、一企業だけでは参加しづらい活動もこのように協働で参画することにより、環境問題に対して会員全体の意識の向上を図っていく所存です。今後もN-NETの活動に参加し、Win-Winの関係構築をより強固にできるよう取組んでいきたいと思ひます。



パートナーシップ締結式(2015年9月)
 (飯泉徳島県知事と川崎四国支店長)

山口建設株式会社 代表取締役 山口 稔暁



140年 の 歴史

西松のあゆみ

1874年の創業以来、安全・安心の国土を築くため、また国内外の地域の発展のために、先人達は叡智を結集し、最大限の力を発揮して多くの苦難を乗り越えてきました。いついかなる時でも、工期内に完成し引き渡すという約束を必ず守るという精神のもと、多くの皆様からこれらの精神は今日の西松建設の社員一人ひとりに脈々と受け継がれています。



1943年(昭和18年)
当時東洋一と言われた
鴨緑江水豊ダム完成。



1930年(昭和5年)
延岡工場新築工事。



1919年(大正8年)
九州肥薩線で複数工区を受注。経営基盤を形作る礎となりました。

1914年(大正3年)
九州宮崎線第12工区
新線工事を単独名義で受注。



創業者 西松 桂輔

1850年(嘉永3年)
美濃国安八郡に生まれ、
1874年(明治7年)
土木事業をはじめ。

創業



1962年(昭和37年)
虎の門本社ビル完成。

1962年(昭和37年)
香港ロアシンマンダム工事施工。
戦後における海外進出の原点。



1960年(昭和35年)
大手町合同庁舎
建築工事の施工。

1958年(昭和33年)
日比谷地下駐車場の施工。



1953年(昭和28年)
熊本県荒瀬ダム、
当社の機械化元年の
到来とも言える機械化施工の
モデル現場。

1946年(昭和21年)
岩手県北上川水系、石淵ダム、
日本初のロックフィルダムの
施工。



1874

1874年土木事業の開始 1926年海外事業の開始
1930年建築事業の開始

1945

1962年香港進出

信頼を得てきました。



1984年(昭和59年)
 シンガポール地下鉄工事、
 101工区ピシヤン操車場



1979年(昭和54年)
 東京ユニオンチャーチ
 新築工事着工。
 1982年
 「甦る郷土のコンペ」にて
 銅賞を受賞。



1973年(昭和48年)
 鍋立山トンネルの施工。
 掘っても、掘っても押し出してくる
 膨張性地山に対してあらゆる
 土木技術が投入された
 土木建設史上に刻まれる
 難工事でした。



1972年(昭和47年)
 迎賓館和風別館施工。
 伝統技術と
 現代技術の粋が
 結集された工事。



1969年(昭和44年)
 京葉線羽田沖トンネルで
 世界初の大断面泥水
 シールド工法で施工。

1963年(昭和38年)
 日本の建設会社として
 初めてタイで現地法人
 日泰建設を設立。
 現在の泰国西松建設。



2015年(平成27年)
 北品川五丁目第1地区第一種市街地
 再開発事業住宅棟(D棟) 施設建築物新築工事



2012年(平成24年)
 当社のビジネスノウハウと玉川大学の研究・開発の成果を用いて
 産学連携によるLEDのみを主光源として野菜生産をする事業を開始し、
 (株)サイテックファームを設立。



2003年(平成15年)
 神保町一丁目南部地区市街地再開発事業完成



1998年(平成10年)
 阪神淡路大震災に見られたような
 強大な衝撃と振動から生じた
 構造物の破壊メカニズム解明のために
 阪神淡路大震災を再現できる
 装置を有する衝撃振動研究所を設立。



1992年(平成4年)
 香港新空港用造成工事受注。
 造成工事は当社をJVリーダーとして、コスティン(英国)、
 モリソン・クヌードセン(米国)、パラスト・ニーダム(オランダ)、
 ヤン・ド・ヌール(ベルギー)、中国港湾(中国)のインターナショナルJVで施工。

1960 ▶▶▶

1963年タイ国進出
 1980年シンガポール国進出

1990 ▶▶▶

2003年開発・不動産事業への取組み
 2012年新規事業への取組み

国内
土木事業

培ってきた技術で、自然との調和、災害に強い国土づくりを目指します。
社会資本の整備、各企業の設備投資に貢献するとともに、お客様、協力業者や
ご利用者、すべてのステークホルダーとWin-Winの関係を築いていきます。

竣工実績



国道45号 小本道路工事

企業先：国土交通省 東北地方整備局
竣工：2016年3月
所在地：岩手県宮古市～下閉伊郡岩泉町



首都圏中央連絡自動車道 桶川第2高架橋(下部工)工事

企業先：東日本高速道路株式会社 関東支社
竣工：2015年8月
所在地：埼玉県桶川市加納、舎人新田、赤堀、五町台



近畿自動車道紀勢線 周参見第二トンネル工事

企業先：国土交通省 近畿地方整備局
竣工：2015年5月
所在地：和歌山県西牟婁郡すさみ町周参見地先～和深川地先



環2地下トンネル(仮称)築造工事(23ー環2新大橋工区)

企業先：東京都
竣工：2015年12月
所在地：東京都中央区築地



新東名高速道路 新城工事

企業先：中日本高速道路株式会社 名古屋支社
竣工：2016年3月
所在地：愛知県新城市八束穂地区～静岡県浜松市北区引佐町



栗野発電所 リニューアル工事

企業先：JNC株式会社
竣工：2015年9月
所在地：鹿児島県始良郡湧水町

国内 建築事業

ソフト・ハードの両面にわたる技術を絶えず追求するとともに、蓄積した技術を後世に確実に引き継ぎ、安心・安全なまちづくりに貢献していきます。

竣工実績




住友不動産三田ビル
 竣工：2015年8月
 所在地：東京都港区
 延床面積：24,209.20㎡



**コープ東北
ドライ総物流センター**
 竣工：2015年6月
 所在地：宮城県川郡富谷町
 延床面積：42,970.60㎡



上都賀総合病院
 竣工：2015年3月
 所在地：栃木県鹿沼市
 延床面積：26,539.88㎡



アトラスタワー本郷駅前
 竣工：2015年9月
 所在地：愛知県名古屋市
 延床面積：19,449.92㎡



久留米シティプラザ
 竣工：2015年11月
 所在地：福岡県久留米市
 延床面積：10,829.90㎡



**ダイワロイネットホテル
徳島駅前**
 竣工：2015年9月
 所在地：徳島県徳島市
 延床面積：9,170.54㎡

国際事業

半世紀にわたる実績と経験を活かし、ローカル企業・ローカルスタッフの協力のもと各国の交通・環境等のインフラ整備および日系企業の海外進出に貢献しています。

竣工実績



HATC新工場建設工事

竣工：2016年3月
所在地：タイ国プラチンブリ県ロジャナ工業団地内



RIST新工場・厚生棟建設工事

竣工：2016年1月
所在地：タイ国パトゥムタニ県ナワナコン工業団地内



香港地下鉄西港線西營盤(サイインブン)駅・大学駅およびトンネル工事

竣工：2016年3月
所在地：香港

開発・不動産事業

お客様や社会の多様なニーズに対して、
 建設技術や開発ノウハウを活かした付加価値の高いソリューションをご提供します。

事業実績



東海太田川駅西地区
 (市街地再開発事業)

竣工：2015年8月
 所在地：愛知県東海市
 用途：住宅、文化ホール、商業、駐車場
 延床面積：35,980㎡



山口市中市町1番地区
 (優良建築物等整備事業)

竣工：2015年12月
 所在地：山口県山口市
 用途：住宅、商業、駐車場
 延床面積：6,360㎡

主要賃貸物件



NCO神田淡路町

所在地：東京都千代田区
 用途：オフィス
 延床面積：2,622㎡



東硝ビル

所在地：東京都中央区
 用途：オフィス、店舗
 延床面積：4,484㎡



NCO札幌

所在地：札幌市北区
 用途：オフィス、店舗
 延床面積：24,861㎡



NCR南鍛冶町

所在地：仙台市若林区
 用途：一般住宅(98戸)
 延床面積：2,962㎡

会社概要

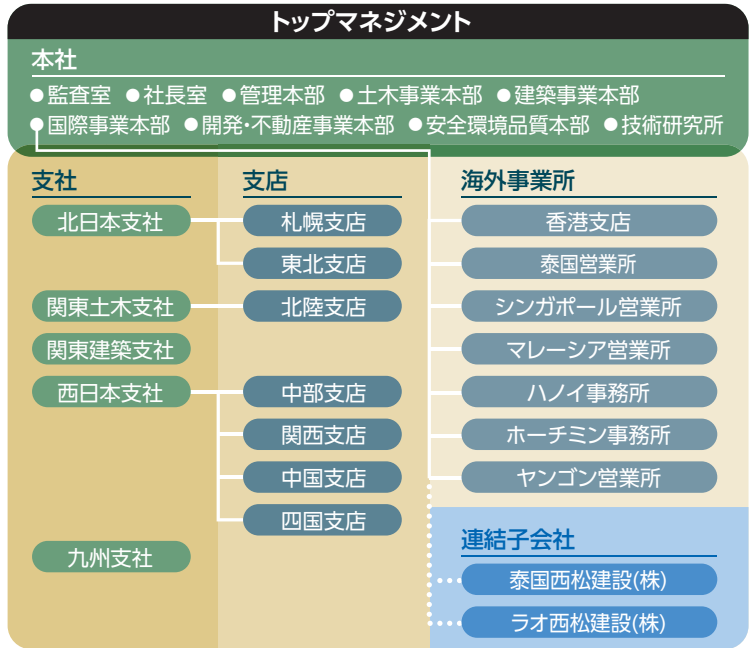
商号：西松建設株式会社
 (Nishimatsu Construction Co.,Ltd.)
 本社：〒105-6310
 東京都港区虎ノ門一丁目23番1号
 虎ノ門ヒルズ森タワー10階
 電話：03-3502-0232

代表者：代表取締役社長 近藤 晴貞
 創業：1874年(明治7年)
 設立：1937年(昭和12年)9月20日
 資本金：23,513,643,819円(2016年3月末現在)
 従業員：2,467人(2016年3月末現在)
 主な事業内容：建設事業、開発事業、不動産事業 ほか

●沿革

1874年	創業
1937年	株式会社西松組を設立
1944年	東京支店開設
1946年	関西支店(大阪市)開設
1948年	商号を西松建設株式会社と改める
1948年	東北支店(仙台市)開設
1949年	建設業法により、 建設大臣登録(イ)第8号の登録完了
1950年	技術研究所開設
1951年	四国支店(高松市)開設、 熊本支店を九州支店(福岡市)に改称
1958年	中部支店(名古屋市)開設
1962年	東京建築支店開設
1963年	東証1部に株式上場、タイ国進出
1964年	札幌支店開設
1965年	香港支店開設
1966年	中国支店(広島市)開設
1972年	横浜支店開設
1974年	東関東支店(千葉市)開設
2005年	北陸支店(新潟市)開設
2010年	支社制度に移行
2012年	事業本部制導入

●組織図



事業拠点

●国内

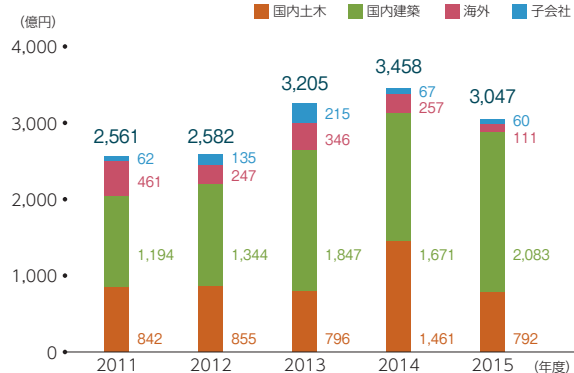


●海外

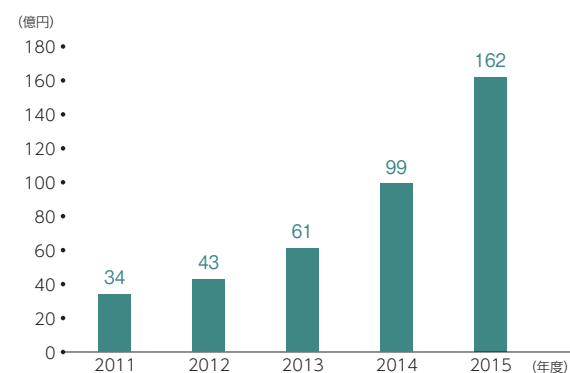


業績ハイライト

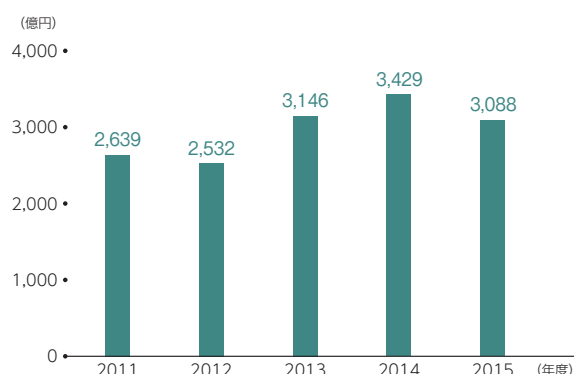
●受注(連結)建設事業



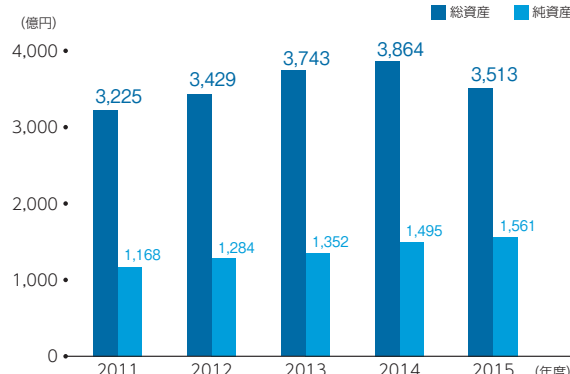
●経常利益(連結)



●売上高(連結)

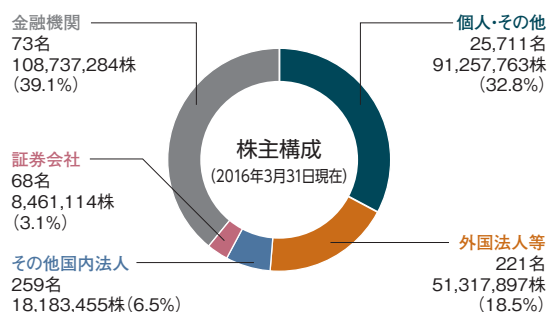


●総資産・純資産(連結)



株式の状況

株式の状況と株主構成は下表のとおりです。



●株式の状況(2016年3月31日現在)

証券コード/1820	株主数/26,332名
上場証券取引所/東京証券取引所	株主名簿管理人/みずほ信託銀行株式会社
発行可能株式総数/800,000,000株	事業年度/毎年4月1日から3月31日まで
発行済株式総数/277,957,513株	期末配当基準日/毎年3月31日
単元株式数/1,000株	定時株主総会/毎年6月

※業績および株式に関する詳細は当社ホームページ「IR情報」<http://www.nishimatsu.co.jp/ir/> をご覧ください。

配当状況

<配当政策>

配当政策については、持続的な発展にむけた経営基盤の強化のため、内部留保の充実を図りつつ、経営環境や業績を総合的に勘案しながら、配当性向を当期純利益の30%以上とし、安定的かつ継続的に利益還元していくことを基本方針としています。

<配当状況>

過去3年間の配当状況は下表のとおりです。

●配当状況

	1株あたりの配当金	
	期末	年間
第79期(2015年度)	16円	16円
第78期(2014年度)	10円	10円
第77期(2013年度)	6円	6円

第三者意見

西松建設のサステナビリティレポートは、年々、充実してきています。2016年度版は62ページと昨年度版と比べて14ページのページ増になりました。財務データと非財務データが新たに掲載されるようになったほか、中期経営計画の内容がわかりやすく表現されるようになり、また、土木、建築、開発・不動産、国際の各事業本部のセグメント報告が追加されるなど、統合報告書を睨んだ設計になっています。

2015年は、9月に「持続可能な開発目標」(SDGs)が採択され、12月には「パリ協定」が採択されるなど、企業に対する環境取り組み要請が高まりを見せる中、西松建設の環境に関する報告および環境への取り組みは実質的に進展しています。特に、環境大臣から「エコ・ファースト企業」として認定されたこと、環境パフォーマンスを一体的に管理するために「環境」に関連する目標全般を「西松 Green Way」にまとめたことは大いに評価できるものです。生物多様性の取り組みも進んでいます。私は、2013年CSRレポートの第三者意見の中で、数年後には「環境でも西松」と言われるようになってほしい旨、書きましたが、西松建設がその方向に向かって進んでいることをたいへんに喜ばしく思います。少し工夫をするともっと良くなると思われるのは環境会計の部分です。環境報告ガイドライン(2012年)または環境会計ガイドラインに合わせると良いのではないのでしょうか。

さらに、統治構造の改革も注目されることです。日本的経営風土に合わないことを理由に、アメリカ的な企業統治構造を備えた指名委員会等設置会社を採用する日本企業は一定数に止まっています。2015年に新たに設けられた監査等委員会設置会社に移行する企業が非常に多くなっているようです。社外役員の確保困難、社外取締役の権限強化等、移行する理由はいくつかある一方、監査等委員会設置会社は監視と執行の境界線が明確でない点を懸念する声もあるようです。しかし、監視と執行の境界線が明確なアメリカ的な企業統治構造を採用しても問題を起こした企業があることを考えれば、統治構造だけが問題ではないことは明白です。効率良く公正な経営判断ができる体制、それを支える健全で誠実な企業文化をいかに作り上げ維持するかこそが問題でしょう。

麗澤大学 外国語学部 教授
前企業倫理研究センター長 梅田 徹



第三者意見を受けて

2013年のレポートより第三者意見をお願いしている中で、その内容が年々充実しているとの評価を頂きました。財務・非財務の一体した経営計画を進めている上で大きな励みになると感じています。今後は数値目標だけでなく、目標達成にむけた活動の計画、実施、検証というPDCAサイクルを展開し、財務・非財務に対してより実効性のあるCSR活動に取り組んでいきます。

統合報告を意識した内容の一つとして、セグメント別の方向性について各事業本部長のメッセージを発信しました。今後もステークホルダーの皆様当社の現状と今後の方針をより分かりやすく、2020年以降の中長期展望をにらんだ、さらに充実した報告に取り組んでいきます。

2015年度より発足した安全環境品質本部の取り組みは一步ずつ着実に進んでいます。その中でも環境面の方針として「エコ・ファーストの約束」を宣言致しました。環境に対する人々の関心がますます高まる中、全社員が同じベクトルを持ち、目標達成にむけて具体的な取組みを展開していきます。

また、コーポレートガバナンスの取組みについては、非常に重要な御意見を頂戴しました。機関設計の変更に伴い企業統治システムは整備されましたが、次の段階として、このシステムを有効に機能させ、ガバナンスを強化し、継続していくことが重要になっていくと再認識しました。

今後も、中期経営計画2017およびN-Vision2020を基礎に、さらなる持続的な発展を目指し、充実したCSR活動を展開させていきたいと思っております。

経営企画部長 細川 雅一

本レポートに関するご意見等

西松建設では、多くのステークホルダーの皆様当社のCSR活動を知っていただき、率直なご意見をいただくことで、CSR経営にもとづく企業活動のさらなる発展を目指しています。つきましては、本レポートおよび当社のCSR活動に関するご意見等について、添付のアンケート用紙(FAX発信用)に記入、または下記URLにアクセスいただき、アンケート回答とともにぜひお寄せください。

WEBでのご意見等のお寄せ先 <http://www.nishimatsu.co.jp/csr/communication/>

西松サステナビリティレポート2015 アンケート結果について

西松建設では、サステナビリティレポートをステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールと位置づけており、毎年、任意のアンケートを実施しています。ここでは「サステナビリティレポート2015」のアンケートで、ステークホルダーの皆様からいただいた回答についてご紹介します。

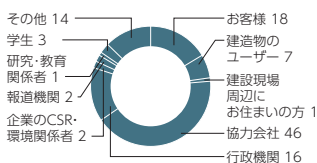
○アンケート回収について

社外のステークホルダーの皆様からいただいた回答数は、前回の193件から今回110件と減少しました。減少した理由は、レポートを配布した際にアンケートの回収を徹底できなかったためと思われる。今後は、各担当者と連携を密に取り、社外の回答率向上に努めます。尚、ご回答いただいた方の割合は、前回同様「協力会社」の皆様が約4割と一番高く、以下「お客様」「行政機関」となっています。

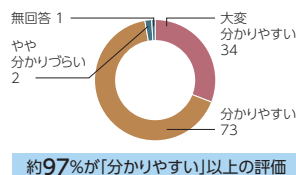
○アンケート結果について

今回、関心の多かった記事は「NISHIMATSU View(ダイバーシティ)」が一番高く、二番目に「建設・顧客」、三番目に「トップメッセージ」、「140年の歴史」がほぼ同件数で続いています。一部内容を刷新したため、一概に比較できませんが、前回の上位3つが「主な竣工実績」「トップメッセージ」「会社概要・事業概要」であったことから、当社のダイバーシティに対する注目が高いことが分かりました。

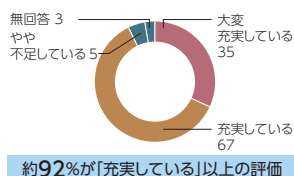
●サステナビリティレポート2015 アンケート回答状況(社外)



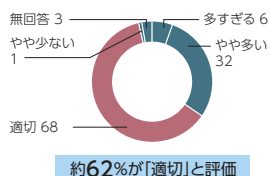
●分かりやすさについて



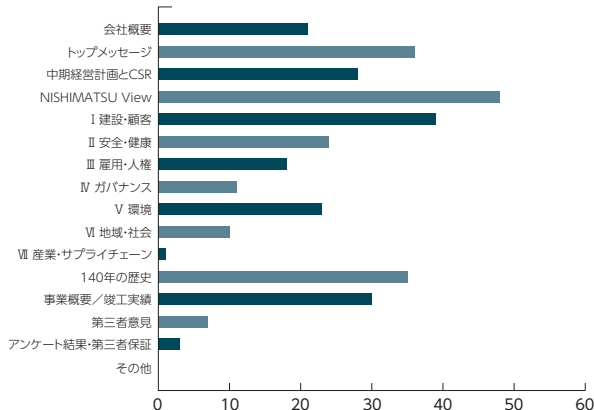
●記載内容について



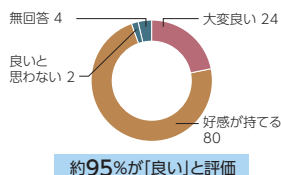
●情報量について



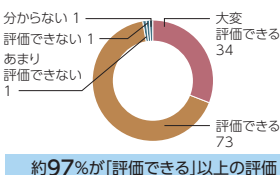
●関心を持った記事(複数回答)



●デザインについて



●当社のCSR活動についての評価



第三者保証



独立第三者の保証報告書

2016年7月19日

西松建設株式会社
 代表取締役社長 近藤 晴貞 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
 代表取締役 福島隆史

1.目的
 当社は、西松建設株式会社(以下、「会社」という)からの依頼に基づき、「Sustainability Report 2016」掲載の2015年度の国内グループCO₂排出量72.5千t-CO₂、海外グループ(香港・タイ・シンガポール)CO₂排出量13.3千t-CO₂、2015年度スコープ3 CO₂排出量2,943千t-CO₂、施工におけるCO₂排出原単位31.8t-CO₂/億円(以下、「CO₂排出データ」という)ならびに2015年度の各種人事データ(以下、「各種人事データ」という)に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、CO₂排出データならびに各種人事データが、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。CO₂排出データならびに各種人事データは会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続
 当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。
 ・算定方針について担当者への質問
 ・算定方針の検討
 ・算定方針に従ってCO₂排出データならびに各種人事データが算定されているか、試表より入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論
 当社が実施した保証手続の結果、CO₂排出データならびに各種人事データが会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は見えなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上



お問合せ先

西松建設株式会社 経営企画部CSR企画課
〒105-6310 東京都港区虎ノ門一丁目23番1号 虎ノ門ヒルズ森タワー10階
TEL 03-3502-7554 FAX 03-3502-7593



西松建設はCOOL CHOICEに賛同しています。



本冊子の制作(刷版・印刷・製本工程)における電力(3,400kwh)は、グリーン電力を使用しています。



適切に管理された森林で生産された木材を使った環境配慮型のFSC認証紙を使用しています。



この印刷物は植物油インキを使用しています。



有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。



見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。