

# Nishimatsu CSR Report 2014



## 西松CSRレポート

In the current era there is a requirement that a company should make a contribution towards society. Nishimatsu Construction will continue to develop to meet this challenge and respond to the requirements of a variety of stakeholders through corporate trust and accumulated technology.





## 編集方針

西松建設では、社会要請への対応と、さまざまなステークホルダーの皆様にご覧いただくことを目的に、2011年から「CSRレポート」を発行しています。

4回目の発行である『西松CSRレポート2014』でも、昨年同様『2020年のあるべき姿～N-Vision2020』にもとづく活動を「7+1のCSR活動ポイント」に示すカテゴリーに整理して報告しています。また2014年からは、開示内容の充実を図り「CSRマネジメント」「雇用・人権」「ガバナンス」等のページを拡大し、また信頼性確保の観点から、環境データ・人事データに関する「第三者保証」も導入するなど、より一層の充実を図っています。

西松建設の会社案内を兼ねた本レポートについて、より多くのステークホルダーの皆様にご覧いただき、また忌憚のないご意見をいただければ幸いです。なお、本年も同内容での英語版レポートの発行を予定しています。

## CSRレポートの対象期間

本レポートの対象期間は2013年4月1日～2014年3月31日(2013年度)です。ただし、2014年度以降の活動予定も含まれます。次回レポート発行は2015年6月を予定しています。

## CSRレポートの対象範囲

本レポートの対象範囲は、基本的に西松建設株式会社単体となりますが、一部海外ならびにグループ企業も含まれます。また、会社概要等における情報に関しては、グループ連結での表記があります。環境報告の目標値・実績値等については、国内の事業活動によるものを基本とします。

## 参考ガイドライン

GRI「サステナビリティ レポーティング 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」

経団連 企業行動憲章 実行の手引き(第6版)

## 2013年度の主な表彰

### 被災地域復興への貢献に関する表彰

国土交通省東北地方整備局より

・三陸沿岸道路事業監理業務(事業促進PPP業務)  
(大日本コンサルタント・北光コンサル・西松建設設計共同体)

### 無災害に関する表彰

厚生労働省労働基準局より

・横田空軍家族住宅改修工事(第4期・第5期、および第6期)  
(米軍横田出張所)

### 第57回神奈川県建築コンクール 優秀賞

神奈川県建築コンクールにて

・厚木市斎場新築工事  
(西松・小島・同郷特別共同企業体)

### 福島第1原子力発電所4号機使用済み燃料取出しに係わる設備工事に関する感謝状

東京電力株式会社様より

・福島第一原子力発電所対策工事  
(竹中・鹿島・清水・西松・竹中土木建築工事共同企業体)

### 平成25年度における安全推進に関する感謝状

東日本旅客鉄道株式会社様より

・さがみ縦貫道路(交差1)ランプ橋新設他工事  
(さがみ縦貫道路(交差1)ランプ橋新設他工事共同企業体)

### 地域の交通安全活動に対する感謝状

福島県警察本部田村警察署より

・平成24年度葛尾村除染等工事  
(奥村・西松・大豊特定建設工事共同企業体および福島葛尾総合事務所)

### 平成25年度水道工事イメージアップコンクール 優秀賞

東京都水道局より

・練馬給水所配水池(3号池)耐震補強工事  
(練馬耐震出張所)

### 北品川再開発地域における警察広報啓発活動に関する協力に対する感謝状

警視庁品川警察署より

・北品川五丁目第1地区第一種市街地再開発事業住宅等(D棟)施設建築物新築工事  
(北品川再開発出張所)

そのほか表彰、感謝状など38件

## CONTENTS

■ <b>トップメッセージ</b> .....	03
■ <b>会社概要／事業概要</b> .....	07
■ <b>2013年度の主な竣工実績</b> .....	11
■ <b>NISHIMATSU View</b>	
● <b>特集01</b> 夢の建材ジオポリマーの開発 .....	13
● <b>特集02</b> 建設会社が取り組む除染事業の今 .....	15
■ <b>マネジメント</b>	
CSR経営 .....	17
■ <b>N-Vision2020</b>	
■ <b>I 建設・顧客</b> .....	21
■ <b>II 安全・健康</b> .....	25
■ <b>III 雇用・人権</b> .....	27
■ <b>IV ガバナンス</b>	
コーポレート・ガバナンス .....	31
リスクマネジメント .....	35
コンプライアンス .....	36
■ <b>V 環境</b>	
環境マネジメント .....	37
環境目標・実績と環境負荷データ、 環境負荷低減の取組み .....	39
環境ソリューション .....	42
■ <b>VI 地域・社会</b> .....	43
■ <b>VII 産業・サプライチェーン</b> .....	44
■ <b>コミュニケーション</b>	
ステークホルダーダイアログ .....	45
第三者意見 .....	47
アンケート結果、第三者保証 .....	48



## 140年の歴史の中で培ってきた技術と実績による信頼に「CSR経営」と新たな価値を加え、ステークホルダーの皆様とのWin-Winを創造します。

2010年度から全社的に取組んできたCSR経営。そして今、創業140年という節目を迎え、ステークホルダーの皆様に必要な不可欠な飛躍の時を迎えました。西松建設をとりまく状況をしっかりと見定め、永続企業として社会に貢献できる、そしてステークホルダーの皆様信頼いただける「誠実かつ発展性のある企業」として、次なる10年を着実に歩み続けます。

### 創業140周年を迎えて

1874年創業の西松建設は、今年で140周年を迎えました。これも一重に、多くのステークホルダーの皆様のご理解とご支援の賜物であり、感謝に堪えません。

また140年もの間、事業を継続できた要因として、実直かつ優秀な技術者である職員の努力なくして語ることはできません。創業当時の純粋な「請負」から、提案・サービス、新ビジネスなど、事業形態は明らかに大きく変わってきていますが、そのような変遷の中、国や人々の生活を支えているという先人たちの強い思いや、工夫・考え・実績に根差した問題解決への姿勢とその技術の蓄積など、きちんとした歩みと努力がベースとなって現在につながってきています。一方で、2011年3月に発生した東日本大震災では、建設業が社会で担う役割や、復興・復旧に対してどのような貢献ができるか、ということを変えて考え、そして社会要請に対応する形で事業を実践する機会ともなりました。

なぜ西松建設が140周年を迎えることができたか、ということは今一度、社員皆で振り返ることが、今後の継続にもつながることであり、今、若い世代に最も考えて欲しいことでもあります。

### 2013年度の振り返り

2013年度は、低迷していた日本経済が、プラスに転じるさまざまな事象が起こった年であったと認識しています。外部環境は、インフラ整備に対する考え方の変化、重要性の再認識など、随分と変わってきました。アベノミクス効果の顕在化や東京2020オリンピック・パラリンピック（以下、オリンピック）招致などが、世の中の景気観を押し上げるとともに、我々建設業にとっても、停滞していた建設投資を誘発する好機となっています。景気対策による大型プロジェクトなどの活況が、今後直接的に経営数値に寄与すると考えられ、また社会インフラの更新も社会的必要性として長期間の建設需要に

ック関連の建設投資が進むとともに、招致に関連する産業を中心に、新たな設備投資も期待されます。少なくとも短中期的なところでは大きなインパクトになることは間違いないと思われます。

好材料がそろっている経営環境ですが、今後、拡大するであろう建設需要に対応するためには、その仕事量に合わせた人材の確保と育成が重要となります。建設業界全体の話にはなりますが、その意味で、建設業に関わる「技能労働者」の労働環境改善を進めていかねばなりません。特に給与面では、日々の就業時間等により収入が不安定になりがちです。年収ベースで考え、建設業に関わる技能労働者に対し、明るい将来を提示する必要があります。少子化が一層進む中、若者に就業先として建設業を選んでもらうためには、労働環境の整備・改善は急務といえます。

労務や資機材の調達といった側面でも、不足感は否めません。そのためにも、これまで発展させてきた『N-NET（西松建設協力会）』は、強力な武器となります。競争力のある布陣確立のためにも『N-NET』における協力会社の皆様との関係構築は、大きなポイントとなるでしょう。

また、好調な経営環境もいつまで続くのか、先行きは不透明といわざるをえません。特に2020年のオリンピック後の状況は誰にも予想できないでしょう。しかし、であるからこそ、今のうちに会社の「基礎力」を高めておく必要があると考えます。そのためにも、会社の状況（おかれた環境や経営資源）を的確に理解した上で、機会をとらえ仕事に取り組む必要があります。そのようなプロセスを踏まないと最後にリスクだけ残るといって、甚だ遺憾なことになりかねません。今の西松建設の事業規模を維持・伸長させるには、何をすれば良いか？（=Another One）について今から考え、対応していくことが必要とされます。そしてそのような会社が生き残っていくことになるでしょう。その意味で、当社の国際事業は、大きな一つの方向性だと考えています。現在、当社はアジア5カ国への進出を果たしていますが、将来的なことを考えると、さらに地域（進出国）を広げていくことも必要ではないかと考えています。ただそこは、単なる事業の拡大ではなく、国内で有している技術を、進出国社会の発展や地域の安全に活し、技術を伝承する。与えられた経営資源の中で、できることは自ずと限られますが、東南アジアに進出する本質的理由はそこにあると思います。

## いう社会要請に対応した

な存在となるべき、

つながる可能性もあります。

このようななか、建設事業に関しては、受注・売上とも当初目標を上回る結果となり、開発・不動産事業も投資を拡大し、将来の収益事業への基盤を確保しました。新規事業においては、植物工場『サイテックファーム』にて生産中のリーフレタス『夢菜<sup>®</sup>』の販売が好調です。また国際事業戦略の一環として、国際事業本部も設置しました。

一方で、これまでの建設投資の縮小により、建設技能者が減少していたこともあり、現在の建設需要の高まりにともない、ここにきて深刻な技能者・労務不足を招いています。

### 【今後の機会とリスク】

アベノミクスが掲げる成長戦略において、設備投資へのインセンティブは今後の経営においても明るい材料となります。オリンピック招致も経営環境としては歓迎すべき点が多いでしょう。首都圏を中心に、オリンピ

## 中期経営計画

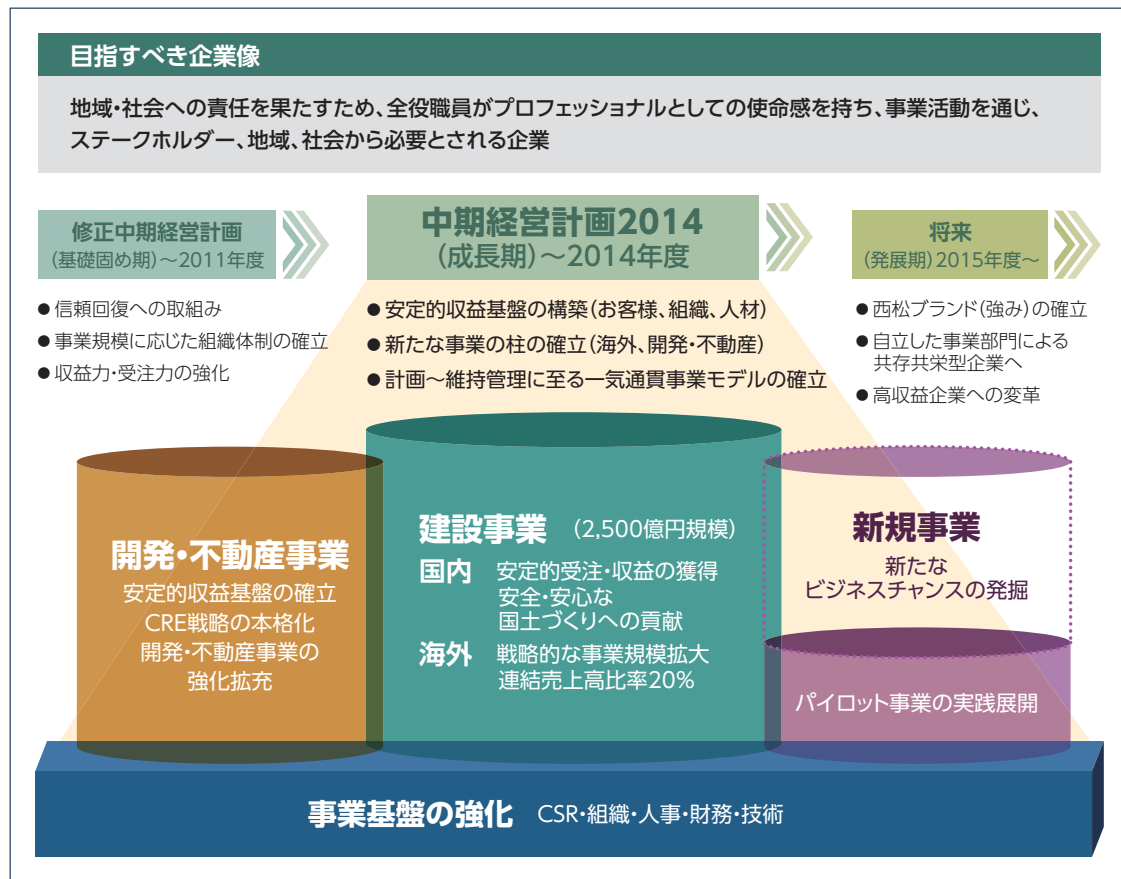
現中期経営計画である「中期経営計画2014」は、順調に達成に向かっていきます。2013年度は、当面の経営課題となる中期経営計画2014の2年目の年でしたが、経営数値目標は項目によっては前倒しで達成するなど、最終年度の2014年度に向けたステップを確保することができました。ただ、本当に求めてきた部分が達成できたかという点、未達の部分も多く残されています。現中期経営計画策定時に、先を見据えた活動目標として掲げた部分となりますが、例えば人事面では、中期経営計画の最終年には全売上の20%を海外で確保する計画でした。そのため外国人留学生採用を積極的に行うこととし、今年はベトナムの留学生が1名入社したものの、その後の留学生採用は思うように進まず、残念ながら継続性を確保するには難しい状況です。このように経営数値目標は達成できているけれども、その内訳としての活動目標は達成できていない、という反省があります。女性の採用についても進み出しましたが、この業界で乗り越えねばならない課題はまだ多く存在する

と認識しています。システムとして、職種として、働き方のモデルを構築しなければ、女性に長く働き続けていただけないでしょう。もう一步踏み込んだ施策転換を図っていく必要があると考えています。

一方で「総合提案力」については、これまでの2年間で随分と成長することができました。その結果、特命受注が多くを占めるまでに変わってきており、この点ではかなりの進化が見られました。



## 中期経営計画2014 基本方針



## CSR経営について

事業活動とCSRは両輪であり一体性をもつという認識で、今後とも企業活動全体をつくりあげていくつもりです。つまりCSR経営は、事業活動そのものが社会に貢献できる活動であるべきだという考えです。そのためにも、CSR経営の考え方の基本は、ステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係が成立しているかどうかであり、非常に単純な思考です。例えば、会社と社会との関係では、会社が社会に何をすれば社会にとってWinなのか?逆に社会から何を得られれば会社にとってのWinなのか。また会社と社員の関係では、会社が社員に何をすれば社員にとってWinであり、社員がなにをすれば会社にとってWinとなるのか?そのように考えることで、オール西松としてのCSR経営に力がついていくものと考えています。つまりWin-Winとは「相手の立場になって物事を考える」ことと同義だという認識です。相手にとって良いことは何かを常に考える。自分の利益のみを考えるようになってはだめです。

当社のCSR経営の考え方は「一人ひとりが実践者」であることです。しかし、CSRの推進状況としては、未だ「CSRとは何?」「何をすればいい?」という状況が、社内のあちこちにありました。そのような反省をふまえ、2014年度から各支社に担当部署となる「CSR推進部」を配置しました。これにより、中央(本社)でのみ推進する活動から発展することができます。CSR経営とは、会社全体が健全に発展し続けようとする取組みですから、この体制により、組織の色々なところからさまざまな提案がなされることを期待しています。

現在、CSR経営は特に「CSRマネジメント」の推進に注力しており、CSR委員会が中心となった活動が、一通りの形になってきました。社会的な課題を抽出したうえで、2020年の当社のあるべき姿として掲げた『N-Vision2020』の実現にむけ、具体的な取組みをPDCAの中で展開し、丸2年が経過したところです。「CSRマネジメント」によるさまざまな活動は、現在一部の事業施策や社内施策として展開され始めています。CSR経営を推進するからこそ、社会と企業がともに持続できる事業活動につながっていくという理想が、今開花し始めているのだと思います。

CSR経営推進にあたり、西松建設では5カ年重点目標としての重要経営度指標(KPI)を定めています。「環境



経営度」「人材育成」「ガバナンス情報の開示」の3項目がそれにあたり、この達成度が我々のCSR活動進捗におけるバロメーターとなっています。

環境経営については、経営資源の制約もある中、自発的な取組みが徐々に進んできていると評価しています。競合各社が環境経営の取組みを強化してきている中、前に行くのはかなりパワーがいると思いますが、一つ一つ、歩みを進めているところです。

人材育成については、社員の納得感を得るよう、人事評価制度も随時改編し、また女性の活用など、社員が気持ち良く仕事に取組める環境づくりも推進しています。そして何より、人材不足に起因して経営層に「人が最も大切」という認識を今一度新たにしたこと。PDCAの中で徐々に改善されています。

ガバナンスの開示状況は、比較的優等生ではないでしょうか。アナリスト説明会のアンケートでも「西松は丁寧な開示が出来ている」と評価されているようです。

## 【おわりに】

西松建設のCSR活動をご紹介しますCSRレポートも、今回で4号目を迎えました。社会要請に対応すべく着実に取組んできた、2013年度の多方面の活動をご紹介します。これらの活動について、多くのステークホルダーの皆様にご一読いただき、忌憚のないご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

ご意見・ご感想をもとに、着実な一歩一歩を積み重ねることで、ステークホルダーの皆様とのWin-Winを醸成し、永続的に「安心して暮らせる持続可能な社会・環境づくりに貢献」(当社「企業理念」P17参照)していきたいと考えております。

皆様、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

代表取締役社長 近藤 晴貞

商号：西松建設株式会社 (Nishimatsu Construction Co.,Ltd.)  
 本社：〒105-8401 東京都港区虎ノ門一丁目20番10号  
 〒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(2014年8月25日以降)  
 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(2014年3月末現在) 従業員：2,385人(2014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

取締役

代表取締役社長	近藤 晴貞	取締役	澤井 良之
代表取締役	水口 宇市	取締役	高瀬 伸利
代表取締役	前田 亮	取締役	松本 章
取締役	小森 孝男	社外取締役	齊藤 勝昭
		社外取締役	佐藤 信昭

監査役

常勤監査役	藤井 利侑	監査役(社外)	松田 利之
常勤監査役	羽村 亘	監査役(社外)	上杉 純雄

執行役員

社長	近藤 晴貞	執行役員	戸倉 滋
副社長	水口 宇市	執行役員	金子 秀雄
副社長	前田 亮	執行役員	森本 裕朗
専務執行役員	小森 孝男	執行役員	齋藤 順一郎
専務執行役員	工藤 義昭	執行役員	河埜 祐一
専務執行役員	澤井 良之	執行役員	酒井 祥三
常務執行役員	高瀬 伸利	執行役員	梅田 一成
常務執行役員	松本 章	執行役員	森田 潤
常務執行役員	安部 修一	執行役員	後藤 二郎
常務執行役員	高嶋 章光	執行役員	林 謙介
常務執行役員	伴 治人	執行役員	岩永 克也
		執行役員	宮崎 文秀
		執行役員	一色 真人

支社長

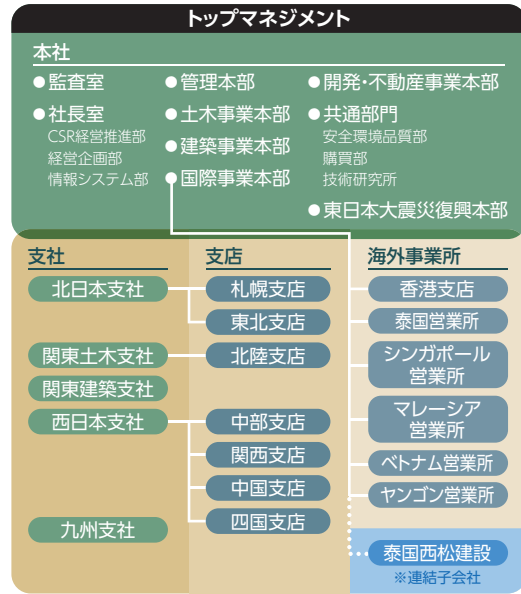
北日本支社長	工藤 義昭	西日本支社長	伴 治人
関東土木支社長	森本 裕朗	九州支社長	宮崎 文秀
関東建築支社長	高瀬 伸利		

支店長

札幌支店長	安藤 暁夫	関西支店長	塚田 昌基
東北支店長	鳴石 亨	中国支店長	黒田 強
北陸支店長	小宮山 秀樹	四国支店長	川崎 邦彦
中部支店長	伊藤 裕之	香港支店長	遠藤 智

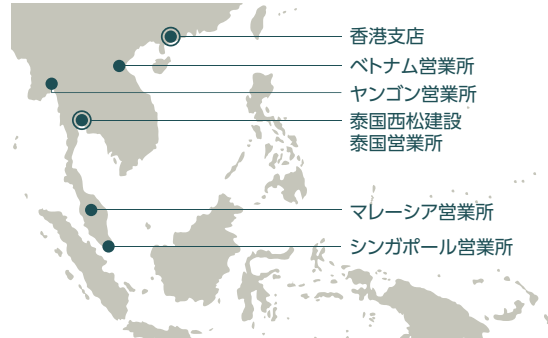
※取締役、監査役、執行役員、支社長、支店長については2014年6月末現在

●組織図

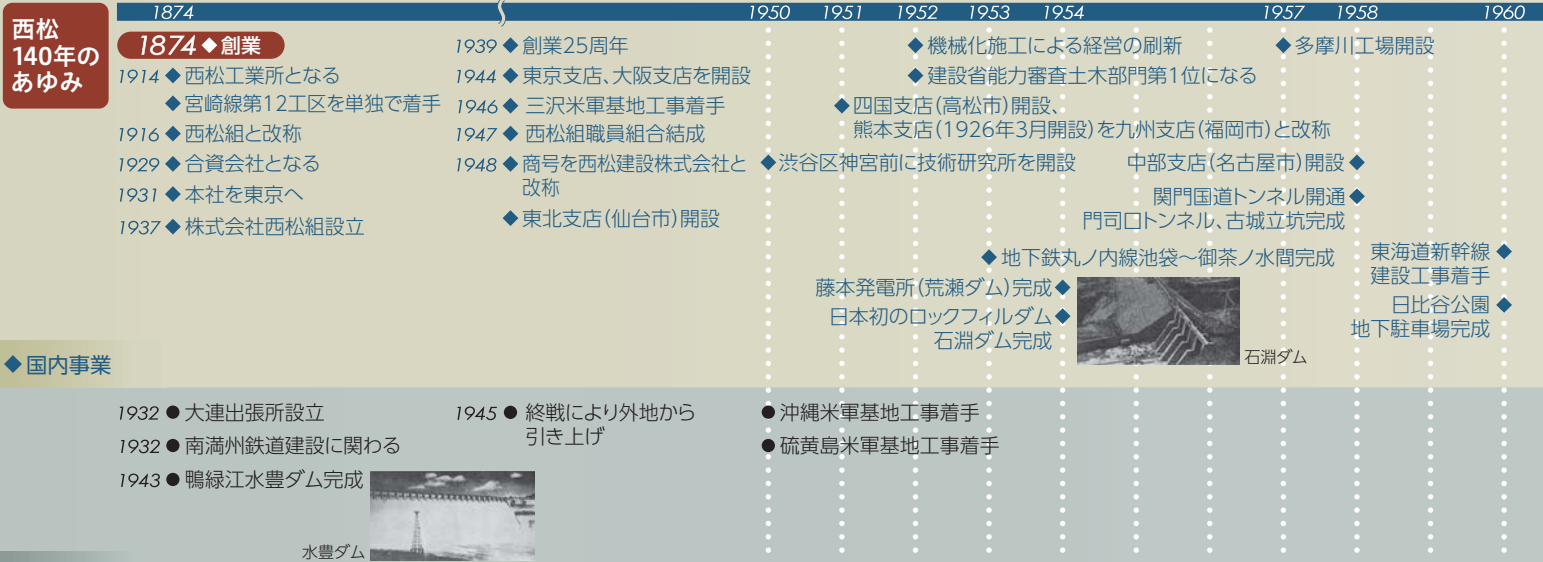


※2014年4月からの体制

●海外事業所



西松  
140年の  
あゆみ

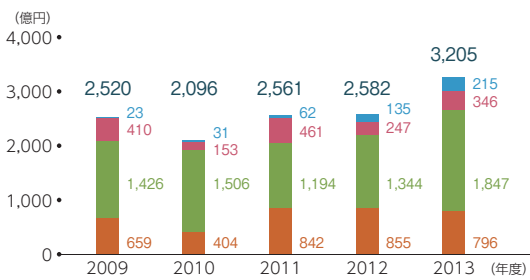




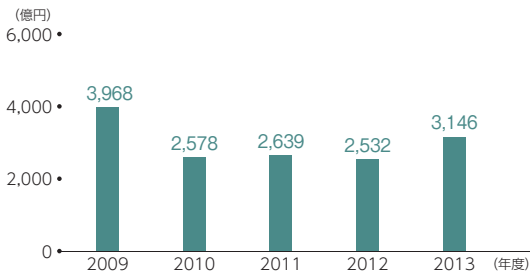
# の西松建設が今ここにあります。 —

## ●業務ハイライト

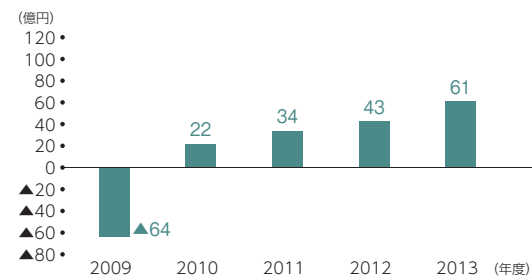
### ●受注(連結)建設事業



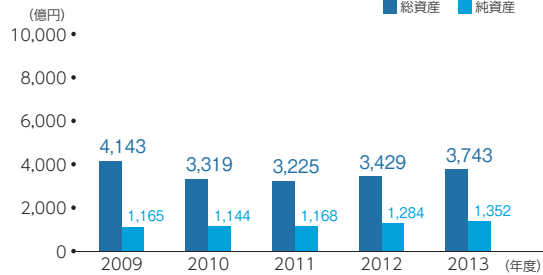
### ●売上高(連結)



### ●経常利益(連結)



### ●総資産・純資産(連結)

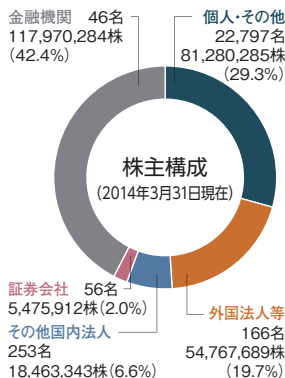


## 株式の状況

株式の状況と株主構成は下表のとおりです。

### ●株式の状況(2014年3月31日現在)

証券コード/1820  
 上場証券取引所/東京証券取引所  
 発行可能株式総数/800,000,000株  
 発行済株式総数/277,957,513株  
 単元株式数/1,000株  
 株主数/23,318名  
 株主名簿管理人/みずほ信託銀行株式会社  
 事業年度/毎年4月1日から3月31日まで  
 期末配当基準日/毎年3月31日  
 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、業績や内部留保の水準を総合的に勘案しながら、株主の皆様へ安定的かつ継続的な利益を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77期(2013年度)	6円	6円
第76期(2012年度)	4円	4円
第75期(2011年度)	4円	4円

1961 東証第1部に株式上場

1962 本社ビル完成

1963 東京建築支店開設

1964 松栄不動産株式会社を設立

1965 東証第2部に株式上場

1966 中京地区最大の水ガメ牧尾ダム完成

1967 大手町第一合同庁舎完成

1968 石狩川頭首工事完成

1969 香港支店開設

1970 香港ロアシンマングム完成

1971 タイ国ナコンパトムハイウェイ完成

1972 タイ国へ進出

1973 札幌支店開設

1974 中国支店(広島市)開設

1975 平塚製作所開設(多摩川工場移転)

1976 仙台ホテルビル完成

1977 神名高速道路全通

1978 東京都神谷町下水道

1979 日本初の機械掘りシールド工法で施工

1980 新東京国際空港貨物ターミナルB棟をリフトアップ工法で施工

1981 都営地下鉄浅草線金杉橋工区を日本初の凍結工法で施工

1982 新宿西口広場・地下駐車場完成

1983 横浜支店開設

1984 神奈川県大和市に技術研究所移転

1985 千葉支店開設

1986 西松建設創業百年史発刊

1987 超高層松竹東劇ビル完成

1988 ビル建築におけるMIN免震工法を開発

1989 迎賓館 和風別館完成

1990 山陽新幹線備後西工区トンネル完成

1991 創業100周年

1992 超高層新呉服橋ビル完成

1993 香港葵涌コンテナターミナル工事完成

1994 タイ国パクチョン口蹄疫ワクチンセンター完成

1995 タイ国ケライハイウェイ完成

1996 新呉服橋ビル

1997 タイ国ヤソトンハイウェイ完成

1998 タイ国ガンタララックハイウェイ完成

# 西松140年の歴史で培われた技術とサービスで、

## 土木事業

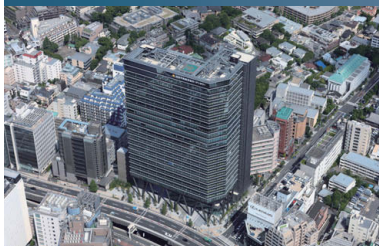
快適な環境づくりは我々技術者の使命です。  
活力と魅力にあふれた生活空間の構築を目指して、日々社会資本の整備に貢献していきます。



土木技術を日々研鑽し、社会基盤の充実に取組んでおり、国内では新東名高速道路、海外では香港の雨水排水トンネルなど数々の大型プロジェクトを完成させるとともに、大規模除染業務をはじめとする震災復旧・復興に全力で取組み、国内外で“技術の西松”として、各方面から非常に大きな評価をいただいています。これまで培ってきた技術をもとに、これからも新技術の開発・導入を進め「人の生活」さらには「地球環境」にとっても、快適な環境づくりを目指します。

## 建築事業

ソフト・ハードの両面にわたる技術を追求するとともに、その成果をフィードバックし、ノウハウとして蓄積することで「人」と「自然」と「建物」が調和できる安心・安全な未来社会をつくっていきます。



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」の調和に向けて、環境性能の高い安心・安全なまちづくりを目指します。

## 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・ローカルスタッフと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。

当社の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、香港に引き続き、2013年に進出50周年を迎えました。現在、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。



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、現在も地下鉄工事プロジェクトを手掛けています。

マレーシアではインフラ整備を、ベトナムにおいてはODA工事を中心に手掛け、近年は工業団地整備や日系工場建設にも力を入れています。

東南アジアにて拠点としている主要5カ国を中心に、これまでの経験と技術力を活かした継続的な事業展開を進めています。



## 開発・不動産事業

西松建設が培ってきた建設技術や開発ノウハウを活かし、多様なニーズに対応したコンサルティングや地域プロデュースに取り組み、お客様のご要望に合わせた質の高い開発・不動産ソリューションをご提供します。



都市開発事業(再開発事業・区画整理事業)、PPP・PFI事業の企画・事業推進を行います。社会のニーズに合わせたまちづくりの立案・推進等を行い、総合的な開発ソリューションを提供しています。

不動産事業においては、収益不動産の取得や事業用地の仕入れから、分譲事業まで幅広く積極的に展開しています。また、社有不動産を活用したCRE事業も積極的に展開しています。

## 新規事業

新たな技術を活用した新規事業の事業化・推進を図り、社会のニーズに応えていきます。



現在西松建設は、産学連携事業(植物工場等)の事業化など社会のニーズに応えるべく新規事業を推進しています。今後、社会インフラの老朽化対策などの社会のニーズを的確に捉え、その課題解決の一助となるべく、保有する建設技術や経営ノウハウなどを最大限に活かした、新規ビジネスを積極的に開拓・事業化してまいります。

植物工場「相模原サイテックファーム」



## 技術開発

土木、建築、環境を三本柱として、常に未来を先取りした先端技術の研究開発に取り組んでいます。

技術研究所では、これまでに培ってきた土木・建築技術のノウハウにもとづいた技術開発や、新しい社会ニーズに対応した研究開発など、顧客ニーズを反映した技術開発ロードマップにより効果的に推進しています。大型実験施設を用いた耐震・制振技術、老朽化が進行する社会資本施設の調査・補修技術、大気や土壌・地下水浄化等の環境保全技術など、幅広い分野での研究開発を進めています。



BIDフレーム工法施工状況



合成梁載荷実験状況



GFRGセグメント切削実証実験



中間拡径場所打ちコンクリート杭(Me-A工法)

1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014

- ◆ ISO14001認証取得(国内全支店)
- ◆ 環境報告書発行
  - ◆ 技術研究所・平塚製作所 ISO9001/ISO14001認証取得
  - ◆ 世界初の分岐シールド工法で施工土木学会賞受賞(関西電力谷町筋管路)
    - ◆ ベルトコンベヤシステムを用いたRCD工法による月山ダム完成
    - ◆ 神戸町一丁目南部地区再開発事業完成
- ◆ 関東支店と東京建築支店を統合
- ◆ 益田川治水ダム工事完成(全建賞受賞)
- ◆ 北陸支店開設
- ◆ 益田川治水ダム工事完成(全建賞受賞)
- ◆ 関東土木支店、関東建築支店を新設
- ◆ 国際事業本部を設置
- ◆ 東海中央病院改築工事完成
- ◆ コスモス(建設業労働衛生管理システム)全社認証
- ◆ 西松地所株式会社を設立
- ◆ CSRレポート創刊
- ◆ 事業本部制導入
- ◆ 東京国際空港D滑走路完成
- ◆ 高松丸亀町商店街A街区再開発事業完成
- ◆ 台形CSG工法による日本初の嘉瀬川ダム副ダム完成
- ◆ (株)サイテックファーム設立
- ◆ 戸塚駅西口第1地区再開発事業完成
- ◆ 南部水再生センター水処理施設完成
- ◆ 海外支店開設
- ◆ 海外支店を海外支社と改称
- ◆ 香港地下鉄西港線 西營盤駅・大学駅およびトンネル工事受注
- ◆ 香港進出50周年
- ◆ タイ国進出50周年
- ◆ 英国ロンドンでテムズ川横断シールド地下鉄工事完成
- ◆ ISO14001 認証取得(シンガポール)
- ◆ OHSAS18001認証取得(シンガポール)
- ◆ ISO14001 認証取得(香港)
- ◆ OHSAS18001 認証取得(香港)

## 土木工事



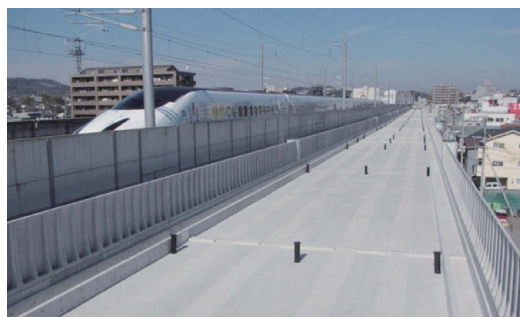
樺戸(二期)農業水利事業徳富ダム建設

竣工：2014年3月  
所在地：北海道樺戸郡新十津川町



北海道新幹線 桜袋高架橋

竣工：2013年6月  
所在地：北海道北斗市



熊本高架花園BL新設

竣工：2014年3月  
所在地：熊本県熊本市



駿河東清水線新設の内安倍川横断洞道

竣工：2014年3月  
所在地：静岡県静岡市葵区



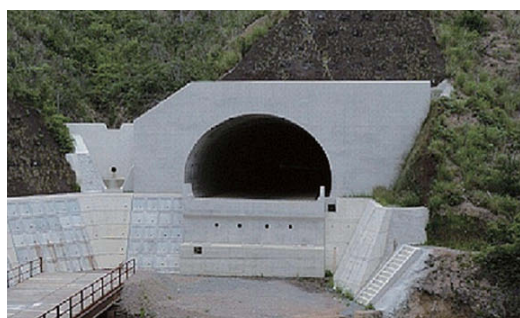
コンテナヤードおよび建物他再整備

竣工：2013年10月  
所在地：神奈川県横浜市



市道幹線9号道路災害復旧および復興交付金工事

竣工：2014年3月  
所在地：千葉県浦安市



近畿自動車道紀勢線 後呂地トンネル

竣工：2013年12月  
所在地：和歌山県田辺市



ロンドゥック工業団地インフラ工事パッケージP-1

竣工：2013年11月  
所在地：ベトナム社会主義共和国ドンナイ省

# 建築工事



## 浜の町病院

竣工：2013年6月  
所在地：福岡県福岡市中央区  
用途：病院  
延床面積：39,670.70㎡



## 秋葉山公園県民水泳場

竣工：2013年7月  
所在地：和歌山県和歌山市  
用途：水泳場  
延床面積：25,139.30㎡



## 船場化成本社屋

竣工：2013年6月  
所在地：徳島県徳島市  
用途：事務所  
延床面積：928.73㎡



## イオンモール天童

竣工：2014年3月  
所在地：山形県天童市  
用途：ショッピングセンター  
延床面積：68,010.90㎡



## プロロジスパーク尼崎3プロジェクト

竣工：2013年9月  
所在地：兵庫県尼崎市  
用途：物流施設  
延床面積：44,030.83㎡



## パナソニックTL1厚生棟

竣工：2014年3月  
所在地：ベトナム社会主義共和国ハノイ市  
用途：事務所・食堂  
延床面積：4,518.00㎡



## グランド学芸大学

竣工：2013年5月  
所在地：東京都目黒区  
用途：老人福祉施設  
延床面積：2,803.79㎡



## 本田EGAS新工場

竣工：2013年4月  
所在地：タイ国チョンブリ県  
用途：工場・研究開発施設  
延床面積：22,838.12㎡

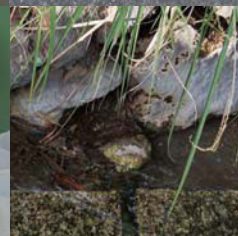


昨今、成長戦略としての新たな公共投資が進む一方で、道路や橋、トンネル、ダムそして建築物など、日本の高度成長期に建設された公共建造物（公共インフラ）の老朽化・劣化が顕在化し、それに起因する大惨事も発生するなど、大きな社会問題となっています。

## 安心・安全の未来に向けた、新たな可能性を秘めた夢の建材『ジオポリマー』の開発。

コンクリート建造物の寿命が一般に50年程度と言われるなか、公共インフラの多くはコンクリートでつくられており、老朽化・劣化対策は急を要しています。こうした現状に対し、建設業ができることは何か？その答えの一つが、優れた耐久性を持つコンクリート『ジオポリマー』による“建造物の長寿命化”だと考えます。国民生活の基盤である建造物を供給すると同時に、国民の生命と財産を守ること。それが我々に課せられた使命であり、優れた耐久性を持つコンクリート『ジオポリマー』の役割といえます。西松建設は今、安心・安全の未来に向け、夢の建材『ジオポリマー』を開発しています。

NISHIMATSU View



### ジオポリマーとは？

2013年のレポートでもご紹介しましたが「ジオポリマー」は、産業副産物であるフライアッシュや高炉スラグ微粉末をケイ酸ナトリウム水溶液（水ガラス）で固化させた新たな建材です。セメントと同レベルの圧縮強度を保持しながら、建造物をセメントで建設するより、CO<sub>2</sub>を80%程度削減でき、さらにセメントと比較して「酸」に対して優れた耐久性を有しています。堆積岩に近い組成を持っており、人工的に造られる「石（＝劣化しにくい）」というのがふさわしい表現です。

この「ジオポリマー」が、今後、構造建材として実用化されれば、公共建造物（公共インフラ）を含む建造物の寿命を飛躍的に伸ばすことができるかもしれません。まさに「ジオポリマー」は、直面する社会問題を解決できる「夢の建材」になり得る可能性を秘めているのです。

### ジオポリマーの特徴

- セメントに比べ、CO<sub>2</sub>を約80%削減できる。
- 産業副産物の有効利用が図れる。
- 圧縮強度は、セメントコンクリートと同レベルまで発現可能。
- 固化成分にCa（カルシウム）が少ないため、酸に対する抵抗性が高い。
- アルカリ骨材反応が発生しにくい。

## 『ジオポリマー』の今

大分工業高等専門学校(大分県大分市大字牧1666番地)。今ここで『ジオポリマー』の実用化に向けた研究が進んでおり、都市・環境工学科(一宮研究室)の一宮教授と8名の学生の皆様が、日々研究・実験を重ねています。

西松建設はプロジェクトリーダーとして、同校、日本興業(株)、山口大学池田攻名誉教授の4者で『ジオポリマー』の研究・開発プロジェクトを推進しています。



一宮研究室の皆様



大分工業高等専門学校

これまでの研究成果として、2011年に『ジオポリマー』を用いた外構ブロック『ジオポリ』を製品化し、実際に小学校改築での外構に採用しています。そして2013年には、大分県別府市に実験場所の提供をいただき、別府明礬温泉の強い酸性(pH2.5)の温泉水が流れる排水溝の洗掘防止ブロックとして、『ジオポリマー』を実験的に敷設し、厳しい自然環境条件においても、優れた耐酸性をもつことを確認しました。



外構ブロック『ジオポリ』



別府明礬温泉での実験



『ジオポリマー』とセメントコンクリートを敷設した排水溝



敷設後1年を経過した『ジオポリマー』(右)とセメントコンクリート(左)

『ジオポリマー』の生成メカニズムはまだ明確ではありませんが、一宮研究室のこれまでの実証実験で、フライアッシュや高炉スラグを使うためセメントコンクリート製造分のCO<sub>2</sub>が大幅に削減できること、優れた耐酸性を有していることなどが確認されています。現在、建造物火災後の耐久性に関わる「耐火性」の実験が進んでおり、今後は『ジオポリマー』の次なる性能検証として、建造物の施工品質に関わる「アルカリ骨材反応の抑制」や、長寿命化に大きく関わる「中性化の抑制」等をテーマとして、研究が進められる予定です。

現在の『ジオポリマー』の開発は実験の段階ですが、さまざまな課題を克服し、これを構造建材として実用に耐えうる水準まで高め、環境負荷低減と建造物の長寿命化の両立による「持続可能な社会の実現」が、我々プロジェクトの最終目標です。



研究室での実験の様子



実験供試体の制作

## 『ジオポリマー』の今後の可能性

建造物の長寿命化だけでなく『ジオポリマー』はさらなる可能性も秘めています。それはセシウムと一定の条件で化学変化を起こし、セシウムを「固定化」という現象です。従来のセメント添加による10~40%の固定化と比較して『ジオポリマー』では80%以上を固定化できる可能性があります。現在、東北地方で除染事業が進んでいますが、この技術が確立し実用化されれば、除染事業で発生する放射性セシウムを含んだ除染土壌・廃棄物の埋立処分において、放射性物質の流出防止策として大変有効となります。まだ研究段階ではありますが、『ジオポリマー』の有用性がさらに広がります。

## ジオポリマーの開発について

『ジオポリマー』との出会いは、長崎で開かれた建造物の長寿命化に関する研究会後に、西松建設の原田 上席研究員から共同研究のお話をいただいた5年前に遡ります。公共インフラの老朽化・劣化が社会問題となり始めた時期であり、また、研究者としての私の最初の研究テーマが「コンクリートの酸による劣化」だったこともあり、自然な形で研究に参加できました。企業との共同研究は、色々な面で刺激になっています。企業研究のスピード感やコネクションの広さは、短期間での成果に結びついていると思いますし、建設のプロとしての仕事は、自分が教育・研究のプロとして成すべき使命を明確にしてくれました。また、『ジオポリマー』の研究を通じて、学生達に「環境」や「公共インフラの重要性」の教育ができるのは、教育者としての武器を与えてもらった感があります。研究を進めるほどに、現在の『ジオポリマー』の利点・欠点がよく見えてきます。万能とは中々いきませんが、欠点を克服し、利点を活かし、適所に使える建材を一日も早く開発したいと考えています。





FUKUSHIMA



# 2 NISHIMATSU View

## 居住者の皆様が住み続けられる生活環境を取り戻すために、西松が今できること。

2011年3月の東日本大震災発生、福島第一原子力発電所の事故により、東北地方は広範囲にわたり放射性物質による汚染の危機にさらされました。特に、福島県では多くの地域に影響が広がり、今も立入りが制限されている地域があります。そんななか、これら放射性物質を生活圏から除去すべく「除染事業」が各地で進められています。今回は西松建設が担当する、福島県西白河郡西郷村での除染作業を事例に「除染事業」の今をお伝えします。

### 西松建設が除染事業に携わる理由

現在、多くの除染事業を担当しているのは、西松建設を含んだ「建設会社」です。しかし厳密に言うと、実は「除染事業」は、建設会社が生業として請負う建設事業とは異なります。なぜなら「除染事業」は何かを「建設する」わけではないからです。では、なぜ建設会社が「除染事業」を担っているのでしょうか？それは、建設会社がこれまでさまざまな建設事業で培ってきた建設技術や、工程管理・業務管理、安全管理、資機材の調達などの建設マネジメントが、そのまま「除染事業」に活かせるからにほかなりません。西松は今「除染事業」というフィールド

で、地域の生活環境を取り戻すため「企業活動を通じた貢献」に関わっているのです。

### 福島県西郷村での除染事業の概要

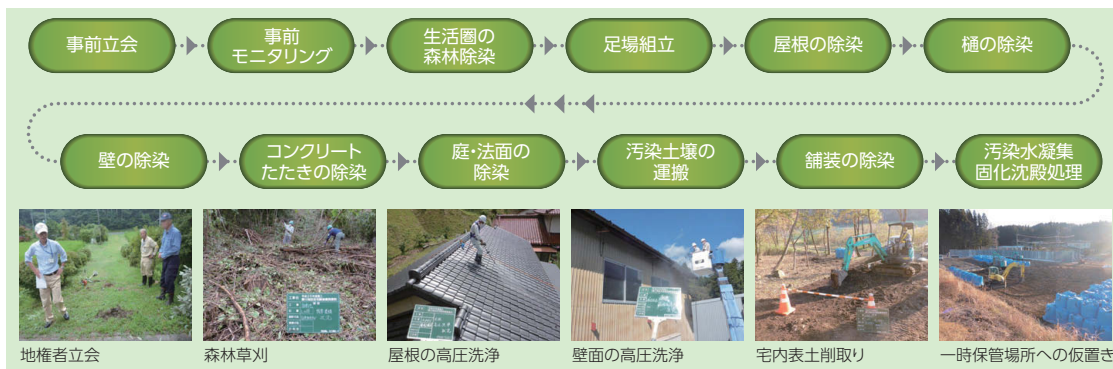
福島県西白河郡西郷村は、日光国立公園の甲子温泉、阿武隈川の源流、楽翁溪などを擁し、西に那須の峰々を見る風光明媚な村落です。しかし、2011年3月の東日本大震災にともなう福島第一原子力発電所の事故により、除染が必要な状況となりました。

当社は、この西郷村において2013年6月から、空間線量率を $0.23\mu\text{Sv}/\text{h}$ 以下( $h=1\text{m}$ の高さで測定)にする「除染事業」に携わっています。現在、北日本支社東北支店西郷出張所で住宅246区画(除染面積739,563 $\text{m}^2$ )を、関東建築支社西郷大平出張所で住宅851区画(除染面積715,337 $\text{m}^2$ )、同西郷上野原出張所で住宅・公共施設など667区画(除染面積879,134 $\text{m}^2$ )を対象に、常時40名の当社社員と330名の作業員が、地域の生活環境改善のため、日々除染作業に取り組んでいます。





●除染事業のプロセス



除染事業のプロセス

一口に「除染」といっても、そのプロセスは数多くの手順と膨大な作業をとまいません。具体的には、建物屋根・壁・雨樋、舗装面、側溝・塀の高圧水洗浄、表土の剥ぎ取りおよび被覆(庭の土、草・芝、雑種地・法面)、除草、砂利・碎石の除去・被覆、庭木・防風林の剪定などを行い、それら廃棄物(土壌や洗浄水、剪定物)を運搬するとともに、遮蔽土嚢や遮水シート、管理柵で流出防止を施した仮置場を設置し、そこに搬出物を仮置・処理し、除染を実施した対象の線量測定などを実施します。また、作業にとまない地権者の方々との事前立会いや要望の把握など、皆様のご理解・ご協力をいただきながら、すべての対象区画一つひとつに丁寧に対応しながら、作業を進めています。

森林地域も除染対象に入っており、自然林の倒木やマムシやヤマカガシ、スズメバチ等の有毒生物の存在、地崩れを引き起こしたり、廃棄物重量を増大させる雨や雪など、自然豊かな地域だからこそこの課題もあります。また、除染自体が近年始まった特殊な業務のため、未だに明確な作業手順・基準もない状況です。社員にとっても初めてのことが多いため、設計書や国のガイドラインだけでなく、当社の他地域での実績にもとづき、また新たなマニュアルを作りつつ、作業を進めています。このように除染作業は大きな困難をとまなう業務ですが、最後にはお住まいの方々の笑顔と「ありがとう」の言葉をいただき、大きな励みとなっています。

業務における苦労と社員の思い

西松社員をはじめ作業員全員が「一日も早く住民の皆様が安心して暮らせる生活環境を取り戻したい!」という一念で作業にあたっています。しかし、作業を阻害する「自然との闘い」という一面も存在します。広大な



北日本支社東北支店 西郷出張所の社員

関東建築支社西郷大平出張所、西郷上野原出張所の社員

●除染とは? <環境省HPより>  
 除染とは、生活する空間において受ける放射線の量を減らすために、放射性物質を取りのぞいたり、土で覆ったりすることです。

- ① **取りのぞく(除去)** 放射性物質が付着した表土の削り取り、枝葉や落ち葉の除去、建物表面の洗浄等により、放射性物質を生活圏から取りのぞきます。
- ② **さえぎる(遮へい)** 放射性物質を土やコンクリートで覆うことで、放射線を遮ることができるので、結果として空間線量や被ばく線量を下げることができます。
- ③ **遠ざける** 放射線の強さは、放射性物質から離れるほど、弱くなります。このため、放射性物質を人から遠ざければ、人への被ばく線量を下げることができます。また、放射性物質のそばにいる時間を短くすることも「遠ざける」こととなります。

※放射線、放射能、放射性物質の違い  
 「放射線」は物質を透過する力をもった光線に似たもので、α線、β線、γ線、x線、中性子線などがあります。放射線はこれら種類によって物を通り抜ける力が違いますので、それぞれ異なる物質で遮ることができます。この放射線を出す能力を「放射能」といい、この能力をもった物質のことを「放射性物質」といいます。懐中電灯に例えてみると、光が放射線、懐中電灯が放射性物質、光を出す能力が放射能にあたります。

我々ができる最大限の貢献は

西郷村では、東日本大震災の被害と同時に、それにとまなう福島第一原子力発電所の事故、そして風評被害といった2次的・3次的な被害により、村民の方々の生活と心は大きく傷つきました。そのような村民の方々に、我々ができる最大限の貢献は何か?それは地権者の皆様の要望を確実にとらえ、それを業務に正確に反映させ、かつ作業中もご迷惑をかけない「細心の注意」だと考えます。そのような心構えで業務に取組み、日々完了する住宅除染の役場確認検査で、地権者の皆様から「本当にありがとうございます」と言われた時は、まさに「地域に貢献できた=CSR」という実感が湧きました。社員、作業員とも家族を残し、全国から集まって作業に邁進しています。社員は自分の技術キャリアをなげうって業務にあたっています。そんな現状においても「西郷村の一日も早い生活環境の回復」という使命感のもと、品質・安全を確保しつつ我々はこの業務をやり遂げます。



北日本支社東北支店 西郷出張所 所長 古井 正嗣

# すべてのステークホルダーの皆様との「Win-Winの関係」を実現するための着実なCSRマネジメント



2010年度から始まったCSR経営も4年を経過するなか、確固たる理念にもとづくCSR活動を着実に実践してきました。中長期的な目標設定と活動を基軸としたCSRマネジメントを継続し、ステークホルダーの皆様信頼される企業を目指します。

## 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組むとともに、社員一人ひとりの取組みを支援します。

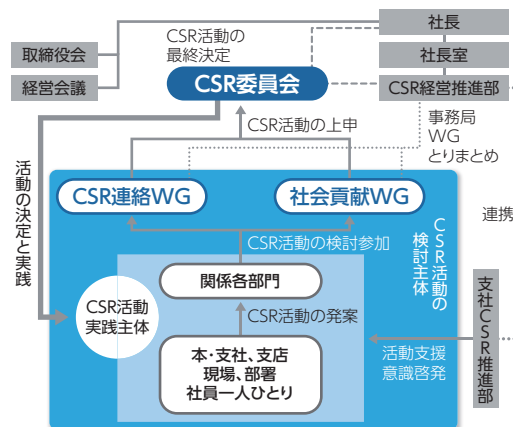
## CSR活動推進体制

### 《CSR委員会》

CSR活動に関する最高決定機関として「CSR委員会」を設置しています。社長を委員長とし、土木事業本部、建築事業本部、開発・不動産事業本部、管理本部の各本部長、共通部門の担当役員および社長室長からなり、2014年度からは、新設された国際事業本部も加わった体制となります。「CSR委員会」の主な役割としては、CSR連絡WG等で立案したCSR活動案の承認や、N-Vision2020にもとづく中長期目標に関するCSRマネジメントの推進などがあります。2013年度は、8回のCSR委員会を開催し、年度目標の設定、達成度確認、CSRレポート発行等のCSR活動に関する承認などを行いました。また、CSR推進を強化するため、2013年度までのCSR・コンプライアンス推進部をCSR経営推進部

と改め、各支社にはCSR経営推進部と連携して浸透を図る支社CSR推進部を設置しました。

### ●西松建設におけるCSR活動の推進体制



## 《CSR連絡WG》

具体的なCSR活動の検討・立案組織として「CSR連絡WG(ワーキンググループ)」を設置しています。社内の関連各部門の担当者をメンバーとして、全体会とともに、テーマ毎に部会を設置し、各種CSRの推進について検討しています。2013年度は、部会活動として、CSRレポート制作やCSR活動の年度目標検討および中間確認、西松ブランドづくりに関する検討、従業員意識調査への対応に関する検討、社内表彰制度に関する検討などを実施し、全体会としては支社メンバーも含め計5回のWGを実施しました。

## 《社会貢献WG》

「CSR連絡WG」のほかに、特に社会貢献活動を専門に検討する「社会貢献WG(ワーキンググループ)」を設置しています。総務、人事、広報、職員組合など、特に社会貢献活動に関係性のある部署の担当者をメンバーとして、社会貢献活動の推進について検討しています。

2013年度は、現場での活動実施や社員のボランティア参加支援、当社としての地域防災拠点機能整備に関する事項、応急危険度判定士の登録推進、全社一体となった社会貢献イベントなどについて議論しました。

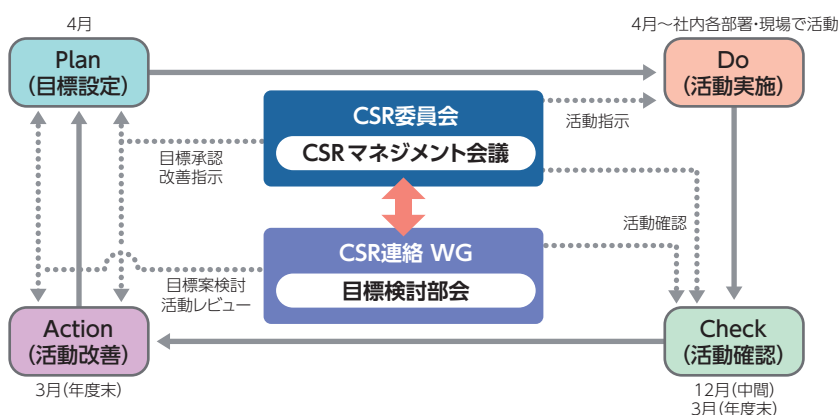
## 「N-Visoin2020と関連アспект

CSR経営の推進にあたり「(当社をとりまく)社会的課題に対応した7+1のCSR活動ポイント」として設定した合計8つの活動カテゴリー毎に「2020年のあるべき姿」としての『N-Vision2020』を掲げています。そして、この『N-Vision2020』の達成に向けた中長期および単年度の目標を設定し、各種活動に取り組んでいるところです。『N-Vision2020』の考え方および体系は、2011年から継続しているものとなりますが、2013年末に発行された『GRIガイドライン第4版』に示される「関連アспект」との対照は下記のとおりです。

社会的課題に対応した7+1のCSR活動ポイント	想定する具体的なステークホルダー	CSR経営として対応すべき事項	2020年のあるべき姿<N-Vision2020>	重要性	関連アспект(GRI第4版)
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	顧客、ユーザー 社会	・品質・技術について ・お客様への対応について	◎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	最重要対応	顧客の安全衛生 製品および サービスのラベリング
II<安全・健康> 安全な産業の実現 適正な労働環境整備	社員、顧客 協会会社ほか	・現場の安全について ・就労者の健康について	◎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	継続対応	労働安全衛生 労働慣行に関する 苦情処理制度
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	社員 社会	・人材の育成について ・雇用の場について	◎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	重点対応	研修および教育 非差別
IV<ガバナンス> 適正な企業活動 適切な情報開示	投資家、株主 金融機関、社会	・コーポレートガバナンス (経営) ・コーポレートガバナンス (組織) ・コンプライアンス ・リスクマネジメント	◎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	重点対応	腐敗防止 反競争的行為 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 社会	・環境保全の取組みについて ・環境技術開発と有効活用	◎「環境配慮企業宣言」に向けた取組強化 ◎環境ソリューション事業の積極展開	重点対応	エネルギー 製品およびサービス コンプライアンス
VI<地域・社会> 地域・社会への貢献 大規模災害への対応	社会 地域コミュニティ	・社会貢献活動の推進 ・環境技術開発と有効活用	◎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	継続対応	間接的な経済影響 地域コミュニティ
VII<産業・サプライチェーン> 建設産業の発展 協会会社との適正な関係構築	協会会社ほか 産業界	・建設産業発展への寄与 ・CSRパートナーシップの 醸成	◎産業育成リーディングカンパニーへ に向けた挑戦 ◎適正なCSRサプライチェーンの構築	継続対応	サプライヤーの 環境評価 サプライヤーの 労働慣行評価
<コミュニケーション> CSR発展に向けた コミュニケーション 社会に対するCSRの説明責任	全ステーク ホルダー	・CSRコミュニケーションの 推進 ・CSRアカウントビリティの 確保	◎CSR活動の積極的發展 ◎CSR活動の適切性確保	継続対応	(関連アспектなし)

## CSRマネジメント

西松建設では『N-Vision2020』達成のため、中長期および単年度の目標を設定し活動する「CSRマネジメント」を推進しています。CSR委員会は、通常の委員会メンバーに加え全国の支社長も参加した中で、年2回「CSRマネジメント会議」を開催しています。年度末に開催されるCSRマネジメント会議では、活動状況の最終確認(Check)と改善レビュー(Action)を実施し、次年度目標を設定(Plan)します。その目標を受け、4月から全社各所においてCSR活動が実施(Do)されることとなります。また年度中間期にもCSRマネジメント会議による活動確認(Check)を行います。なお、年度目標の確認については、CSR連絡WGの部会の一つである「目標検討部会」が担い、全社のCSR活動に関する達成度と目標案を「CSR活動に関する目標設定・管理シート」にまとめたうえで、CSRマネジメント会議に上程します。このように、西松建設ではCSR活動に関するPDCAを回しています(下図を参照)。2013年度は2013年12月と2014年3月に「CSRマネジメント会議」を開催しました。2013年度の「CSRマネジメント」で確認された活動実績および2014年度の主な活動計画の概略は下表のとおりです。



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>	2013年度の主な活動実績
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎最高水準の施工・サービス品質の追求</li> <li>◎すべてのお客様の最上満足度の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質・サービス面で訴求できる西松ブランドの検討</li> <li>・顧客満足を的確に把握するためのお客様アンケートの見直し</li> </ul>
II<安全・健康> 安全な産業の実現 適正な労働環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎労働災害ゼロの実現</li> <li>◎長時間労働の解消と快適職場の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)にもとづく活動の実施</li> <li>・適正労働時間管理の啓発と実態チェックの実施</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎持続性確保に向けた人的資源への積極投資</li> <li>◎人材の定着に向けた社員満足度の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修効果向上に向けた技術研修の見直しと、資格取得の推進</li> <li>・従業員意識調査での懸案事項に対する社内対応状況の確認</li> </ul>
IV<ガバナンス> 適正な企業活動 適切な情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎説明責任に対応したコーポレートガバナンスの確立</li> <li>◎業務と組織の見える化による信頼確保</li> <li>◎コンプライアンスの徹底</li> <li>◎徹底したリスク管理による事業の継続性と信頼確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーポレートガバナンスにおける現体制の適切性の確認</li> <li>・内部統制システムの適正運用に向けた業務分掌および職務権限の見直し</li> <li>・コンプライアンスに関する啓発と、ハラスメント対策の実施</li> <li>・最高統治機関におけるリスクマネジメントの実施と、BCPの充実に関する検討</li> </ul>
V<環境> 地球資源の次世代への継承 循環型社会への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎「環境配慮企業宣言」に向けた取組み強化</li> <li>◎環境ソリューション事業の積極展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境データ集計システム強化や、環境意識向上に向けたeco検定の取得推進</li> <li>・環境ソリューション事業の推進と、ZEBに向けた技術の蓄積</li> </ul>
VI<地域・社会> 地域・社会への貢献 大規模災害への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎企業市民としての積極的社会参加</li> <li>◎事業スキルを活かした貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会貢献活動の推進と、全社展開可能な活動の検討</li> <li>・地域防災拠点整備に関する可能性調査の実施</li> </ul>
VII<産業・サプライチェーン> 建設産業の発展 協力会社等との適正な関係構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎産業育成リーディングカンパニーへ向けた挑戦</li> <li>◎適正なCSRサプライチェーンの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・見学会やインターンシップを通じた建設産業の啓発</li> <li>・N-NETの適正化と有効活用に関する検討</li> </ul>
<コミュニケーション> CSR発展に向けたコミュニケーション 社会に対するCSRの説明責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎CSR活動の積極的發展</li> <li>◎CSR活動の適切性確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社外有識者によるステークホルダーダイアログの実施</li> <li>・CSRマネジメントによるPDCAの確保(2順目)</li> </ul>

## 重点対応と成果(KPI達成度)

『N-Vision2020』の達成を目指すCSRマネジメントの中で「環境」「雇用・人権」「ガバナンス」の活動ポイントのビジョン達成を「重点対応」と位置づけ、それぞれ「環境経営度」「人材育成状況」「ガバナンス情報の開示状況」について重要経営度指標(KPI)を定め、管理しています。

### 《環境経営度》

(株)日経リサーチによる“環境経営度指標ランキング”を指標としています。2013年度は非製造業、建設業の分野で10位(2012年度13位)となり、着実に順位を上げています。但し、目標とする1位に向けては、より実効的な取組みが必要となるため、今後、全社をあげた取組みをさらに活発化させていきます。

### 《人材育成状況》

国土交通省の経営規模評価結果等における一級資格数の従業員数に対する割合を指標としています。2013年度は、資格取得を積極的に推進しましたが68.6%と、結果として前年比0.46ポイント減となりました。伸び悩みの原因として、有資格者の退職と新入社

員の増加も考えられ、今後はより実効的な指標への変更も視野に取組む予定です。

### 《ガバナンス情報の開示状況》

GRIガイドラインのガバナンス項目の開示率を指標として、透明性ある開示に努めてきました。2013年度は80%と、同業他社との比較において最も多いレベルを維持しています。なお、GRIガイドライン第4版が発行されたため、これを参考に客観的な他社比較ができる指標について検討する予定です。

### 社内啓発

CSRマネジメントやCSR活動のほか、CSRに関する意識の醸成を目的とした社内啓発(研修)を推進しており、新入社員研修をはじめ、各階層別の研修や職種別の研修などで、CSRの啓発を図っています。特に年1回、本・支社、支店にて、さまざまな階層や職種の社員を織り交ぜた「タテ型研修」を開催し、グループ討議を中心とした内容でのCSRの浸透を図っています。2013年度は、タテ型研修を350名が受講し、他の研修も含め計973名が研修に参加しました。

#### 外部有識者\*による第三者評価

2013年度報告では、建築事業でお客様アンケートの結果が開示されました。顧客満足は品質向上の最終目的であり、重要なKPIと言えます。今後の推移に注目しています。

災害のなかでも特に重要視してきた墜落・転落の発生率低減、および海外の安全衛生の取組み紹介が評価されます。西松グループ全体での安全レベル向上を期待します。

人事データの開示が大きく前進し、さらに外部保証を受けた点が評価されます。これらの中からより重要な指標を決め、改善に向けた具体的な取組み推進が望まれます。

すべての社外役員からのメッセージは西松のガバナンスが有効に機能することを示す確実な証左と言えます。業界トップの充実した体制と透明性ある情報開示の継続を期待します。

環境委員会の発足により権限委譲が進み、支社を含む全社体制も充実しました。環境データの外部保証も開示情報の信頼性向上への大きな前進と言えます。

東北「ひまわりプロジェクト」の継続や、香港での海岸清掃、タイでのマングローブ植樹など、西松建設らしい地域・社会に寄り添った貢献を今後も期待しています。

協力業者の施工状況報告が見直されたことは、品質向上や安全確保への確実な進捗です。表彰制度とともに、西松の現場力アップが目に見える成果に是非つながっていただきたい。

社外有識者を招いたダイアログを今年も継続し、重点対応とした3つの活動ポイントの進捗が確認されました。外部からの期待に沿った活動推進に活かされることを期待します。

#### 2014年度の主な活動計画

- 西松ブランド構築に向けた将来事業像の検討
- お客様アンケートの有効性と評価を高める活動の実施

- 現場の実情を考慮した安全衛生活動と安全教育の実施
- 残業時間のさらなる削減に向けた具体的活動実施

- 技術研修の充実と、資格保有者数向上に向けた活動
- 社員のモチベーションに寄与するCSR表彰制度の確立

- 現体制によるコーポレートガバナンスの維持
- 継続的な内部統制システムの適正運用
- コンプライアンスの継続的な啓発と、ハラスメント対策の充実
- リスクマネジメントの充実と、情報リスク管理の強化

- 体制のさらなる強化と、環境施策としての「環境イベント」開催
- 環境ソリューション事業の推進と、ZEB開発における技術の蓄積

- 社会貢献活動の継続推進と、社員のボランティア参加支援
- 防災拠点整備の具体策検討と、企業スキルを活かした活動強化

- 建設産業の魅力発信の継続
- N-NETの有効活用と、協力会社との関係強化策の実施

- ステークホルダーダイアログの継続実施
- CSRマネジメントの継続推進と第2次中期目標づくり

※(株)サステナビリティ会計事務所  
マネジャー 中島 史博

# 140年の技術と経験から品質とサービスを考えた すべてのお客様に満足いただける モノづくりを通じた価値の提供



建造物とサービスを提供するにあたり、培ってきた確固たる技術と経験にもとづき、常にお客様の目線に立ったクオリティーを実現することで、建造物という社会資本の価値向上とお客様の満足による信頼獲得に努めます。

## ビジョン達成に向けて

### 最高水準の施工・サービス品質の追求

日々の活動の中で施工品質を高め、信頼を確保する具体的な取組みを推進しました。品質・サービスの取組みを「ブランド」として構築するための検討を開始しました。

### すべてのお客様の最上満足度の実現

品質やサービスをお客様目線をもとに、従来の「お客様アンケート」を見直しました。建物の一生に一気通貫のサービスを提供する仕組みの実現に向けた検討を進めました。

## 西松建設品質方針

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

- I. 高い品質の建造物・サービスの提供  
技術の開発・高度化を推進し、社会の要求・信頼に応えた高い品質の建造物とサービスを提供します。
- II. お客様の満足度向上  
よりよい企画の提案、高い品質の建造物・サービスの提供およびそのサポートの充実により、お客様をはじめすべてのステークホルダーの満足度向上に努めます。

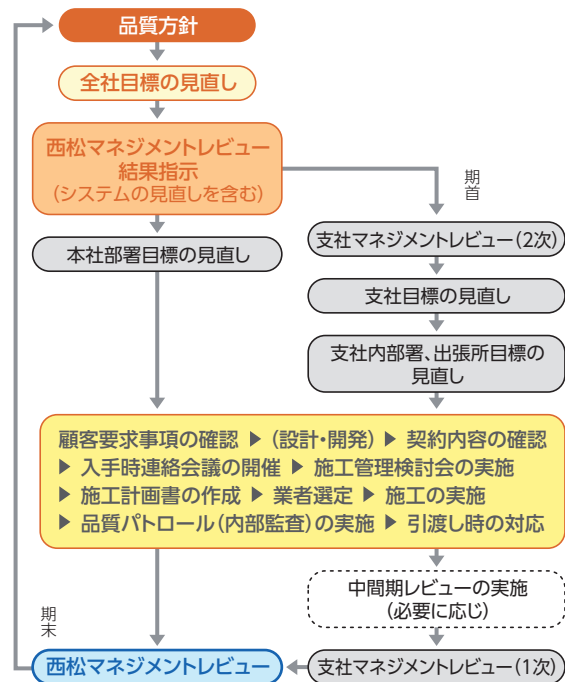
2012年7月2日制定

## 品質マネジメント(ISO9001)

顧客満足度向上・品質向上を全社の品質目標に掲げ、その達成のためにISO9001にもとづく品質マネジメントシステムをひとつのツールとして、工事受注時から設計、施工、引渡し後の対応に至るすべてのプロセスでさまざまなチェック・確認を行うしくみを構築・運用しています。

この国際規格であるISO9001は、当社が1996年11月に認証を取得して以来、18年間にわたり第三者審査機関による審査を経て、現在まで継続・維持しています。

また、この品質マネジメントシステムを継続的に改善するために、毎年度末にトップマネジメント(社長を含む各事業本部長等)によるレビューを実施し、システムそのものの有効性に対するチェックを行っています。



## TOPICS 国際事業本部の新設

2012年度より開始した中期経営計画2014では、海外建設事業を新たな柱とすべく取組んできました。2014年4月、これをさらに推進強化するための施策として、海外支社を国際事業本部へと昇格させる組織改編を行いました。これにより、リスク管理のさらなる徹底と責任の所在をより明確にした事業展開が可能となります。中期経営計画2014に掲げる連結売上高比率20%を目指し、新体制による一層の国際事業推進を図ります。

品質管理面に関しては、海外建設事業においては進出国毎に異なる品質基準があるため、新設した国際事業本部内に「安全環境品質課」を設け、これに対応するとともに、日本国内の品質管理手法も取入れ、品質確保・向上のサポートを行ってまいります。

● 土木事業における取組み

■ 土木構造物の品質確保・向上のために

土木構造物は、ほとんどが“現地一品生産”という特性をもっています。そのため外見は同じようでも、施工環境・設計荷重等の条件によって、その構造は大きく異なります。西松建設では、お客様のニーズを把握しつつ、目的性能を満足する高品質な構造物を築造するため、各々の現場において材料・資機材の選定から搬入ルートの確保、近隣環境への配慮等、さまざまな条件を考慮のうえ、綿密な施工計画を立案して、品質のうえで“現地一品”に最も相応しい施工を行います。特に、難易度の高い工事は、社内の専門技術者からなる「施工技術委員会」が指導し、品質確保・向上のための施工方法の検討や材料の選定など、施工計画の立案を支援しています。

■ 顧客満足度の向上のために

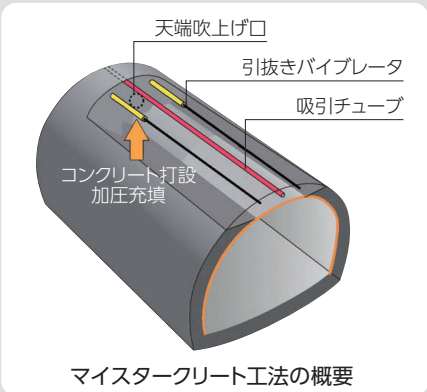
土木構造物は、その大半が社会インフラであり、直接のお客様は大半が官公庁となります。そこで、顧客満足度の指標として、客観的な評価である工事成績点の高得点取得を目指し、品質証明員の適正配置、新技術の開発・積極採用に取り組んでいます。2013年度は、品質証明員の増強策として、一人の担当数を限定し、現場あたりのチェックを強化したり、NETIS技術の積極採用などに重点を置いて、品質確保=工事成績点の向上に努めてきました。また、工事成績点においては安全管理も重要な要素となります。2013年度は前年度課題となった「ヒューマンエラー」の防止策により災害防止に取り組ましました。

なお、民間企業のお客様には「お客様アンケート」にご協力いただき、評価を本社・関係部署へ確実にフィードバックしています。

西松の土木技術2014

● マイスタークリート工法:覆工コンクリートの高品質化技術を開発

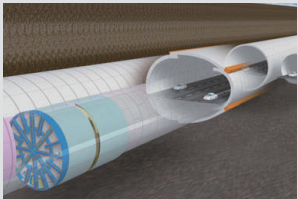
近年発生したトンネル天井板崩落等の事故によって、山岳トンネルの覆工コンクリートに対する品質確保・向上の要求がより高まっています。西松建設では覆工コンクリートの高品質化に努めており、その一つとして山岳トンネル覆工コンクリートの打設方法「マイスタークリート工法」を開発し、国交省・後呂地トンネル工事に現場適用しました。特に弱点となりやすい覆工天端部に特殊なパイプレータ等を装備して、熟練技能者による施工と同等以上の品質を確保するための工夫をしています。今後も、山岳トンネル現場へ適用を図り、より一層の高品質化を目指していきます。



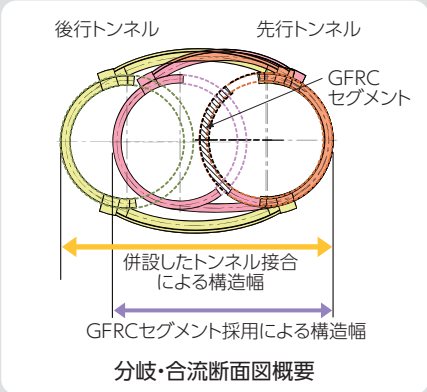
● 切削セグメント工法:シールド機で直接切削可能なセグメントを開発

大深度道路トンネルの分合流部を構築する技術として、シールド機で容易に切削可能なガラス繊維補強コンクリートセグメント(GFRCセグメント:Glassfiber Reinforced Concrete)を開発しました。従来の分合流部施工は、2本のシールドトンネルを平行に築造し、トンネル周囲に地盤改良を行ってからトンネル間の地山を掘削するため、多くの時間と手間がかかっていました。本技術を用いると、後行シールド機でセグメントを切削しながら施工することが可能となり、トンネルをオーバーラップさせることで、分合流部の断面積を縮小することができます。

このように分合流部の覆工を合理的な構造にできるとともに、地盤改良も最小限になるため工期が短縮され経済的にも有利になります。今後はニーズの増えている地下道路トンネル工事に積極的に提案していく予定です。



切削セグメント工法により構築した道路分合流部



## ● 建築事業における取組み

### 【お客様の最上満足度実現への取組み】

西松建設の顧客満足度向上の基本スタンスは、お客様に信頼されるパートナーとなることです。顧客企業の潜在ニーズを把握しながらお客様の視点で提案を行い、お客様が抱える問題を一緒に解決していきます。

その状況把握のツールとして民間のお客様向けに、工事中と竣工時の2回に分けて「お客様アンケート」を実施しています。「お客様アンケート」は、建造物のでき映え、営業・設計・現場等各部門の対応や活動などについて、お客様からの生の声（評価）が反映されます。アンケート結果は、お客様にご満足いただくため最大限に活用し、是正・改善に結びつけています。2013年度の評価では、最上級のA評価の割合が70%という結果でした。「お客様アンケート」は2014年以降も引き続き実施する予定で、2014年度の目標としてアンケートA評価75%以上の獲得に向け取組むとともに、最終的には90%以上を目指しています。

### 【最高水準の施工サービス品質の提供に向けた取組み】

お客様の要望に則った良質な建造物の提供を趣旨として、独自の「品質管理基準」を設け、品質管理を行っています。本社建築技術部を中心として、各支社に品質管理を担う部署を設置し、全社的なチェック体制を構築しています。その結果、全現場における複数回の社内品質パトロールを実現し、品質確保を確実なものとしています。

従来より実施している三大瑕疵（ひび割れ防止、漏水対策、タイル剥離）防止対策に加え、2013年度より「不具合防止チェックリスト」を新規に追加し、瑕疵低減に取り組んでいます。

### 【現場力向上への取組み】

「事業の源泉は現場にある」という原点に立返り、将来の西松建設を支える人材の育成のため、若年層教育に力を入れています。新入社員研修では3ヵ月をかけて、建築現場の施工管理の基礎をしっかりと身につけてから、それぞれの現場に配属しています。また2年次、4年次、6年次の若年層教育においては、基本的な建築技術研修を徹底して行い、建築施工管理に必要な知識を身につけることを目的とします。

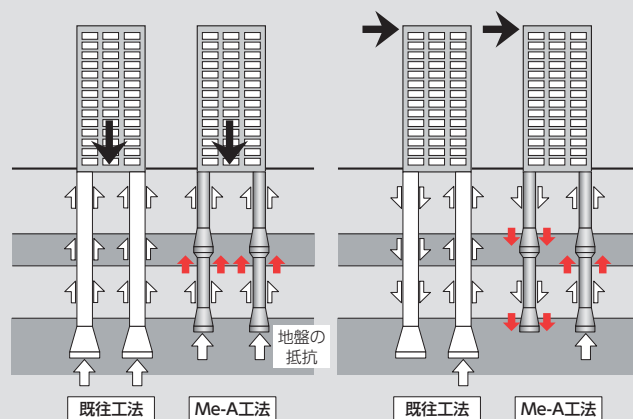
教育を計画的に進めていくために、各年齢層における技術的達成レベルを設定し、習得すべきレベルを明確にしました。資格取得の取組みとしては、30才までに、建築の一級資格（一級建築士、一級建築施工管理技士）を取得するように教育・指導を行っています。

2013年度末時点では、31才以上の建築施工職における一級建築施工管理技士の資格保有率は97%で、最終的には100%を目指しています。また、一級建築士資格取得支援のため、各種課題演習の提供、模擬試験の実施、本試験前の合宿研修（学科、製図共）等を実施しています。

## 西松の建築技術2014

### 安全性の向上とコスト低減が可能な杭工法中間および先端に拡径部を有する場所打ちコンクリート杭工法（Me-A工法）を開発

Me-A工法は、アースドリル工法により、杭軸部の中間および先端に節状の拡径部（節）を設けて、建物を支える力を増大させた場所打ちコンクリート杭工法です。杭軸部の中間部にも拡径部を設けて地盤の抵抗を大きくすることで、従来の拡底杭のように建物の自重を支える支持性能を先端だけで増大させず、先端と中間に分散して増大させることから「建物の沈下リスク」が軽減され、安全性の向上が期待できます。また、この拡径部は、地震動における杭の引抜き抵抗としても有効に働き、地震時に建物を転倒させようとする力にも抵抗するため、建物の耐震対策としても活用できます。





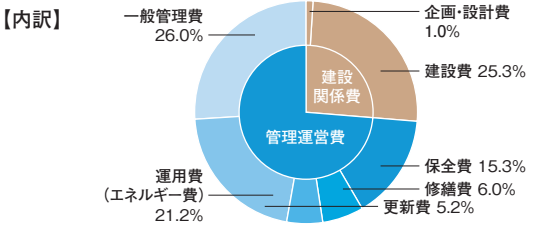
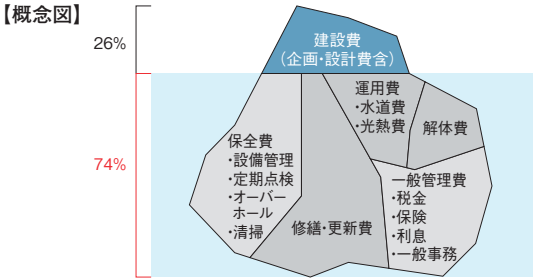
● 開発・不動産事業、新規事業における取組み

【不動産ワンストップソリューションサービス】

建築物の生涯を考えると、建設費の部分は氷山の一角であると言われます。建築物のライフサイクルコストでは竣工引渡し後の運用・保全・修繕が大きなウエイトを占めますが、建築物の運用・保全・修繕をいかに計画的に行うかにより、かかる費用の低減や建築物の寿命が変わってきます。

西松建設はお客様に喜ばれる建物を提供するために、高品質・低価格の建物をご提供することだけでなく、ライフサイクル全般にわたって、建物の効率的な運用に役立つさまざまなサービスを提供していきます。

● ライフサイクルコスト(冰山を用いたイメージ)



『不動産ワンストップソリューションサービス』では、建物のライフサイクル全体を対象とし、当社の長年の建設業で培った知識と実績を背景に、さまざまなサービスを提供できる以下の4つの業務を中心とした専門体制を構築し、お客様の要望に西松建設グループが一元的に応えることでお客様の満足度を高めるとともに、新たな収益の柱として展開を目指します。

● 西松建設が専門体制を構築する4つの業務

PM(プロパティマネジメント)
テナント管理やコスト管理、建物や設備のメンテナンス業務、収益性を高めるためのリニューアルのコンサルティングなども合わせて行うこと。
CM(コンストラクションマネジメント)
建設プロジェクトの企画、設計、発注、工事、引き渡しの各段階において、マネジメント技術を使って「スケジュール管理」「コスト管理」「品質管理」「情報管理」などを行うこと。
BM(ビルメンテナンス)
建築物を使用し、維持・管理するために、清掃・点検・警備・修繕などの各種業務を行うこと。
FM(ファシリティマネジメント)
企業・団体等が保有または使用する全施設資産およびそれらの利用環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用すること。

【「LED農園」事業の本格スタート】

西松建設グループは、新規事業の一環として、玉川大学との産学連携事業により、LEDを使用した完全人工光型植物栽培システム「LED農園」の開発を進めてきました。このたび植物工場導入を検討されるお客様のショールームの役割を備えた『相模原サイテックファーム』(リーフレタス日産600株相当)が完成し「LED農園」事業を本格スタートしました。この「LED農園」の植物栽培システムについては、2014年4月14日より販売を開始しています。

また、2013年2月から玉川大学構内の『サイテックファーム(LED農園)』にて生産された野菜『夢菜』を、小田急沿線のごだわりのスーパーOdakyu OX(小田急商事(株))の18店舗で販売してきましたが『相模原サイテックファーム』の完成にともない『夢菜』の販売をOdakyu OX全26店舗に拡大しています。

西松建設グループは、LED農園を通じて、食糧需給に対する世界的懸念に取組むとともに、企業の新規事業に対する提案、雇用の創出、地域農業の活性化などに寄与することにより、国内だけでなく地球規模の農業に対するイノベーションとなる「新しい農業の形」を発信し続けていきます。

● 「LED農園」の特徴

- ①システム、ハード面
  - ・高出力・高耐久性LEDの使用により、光源の交換コストが削減可能。
  - ・軽量で耐震性を有する多段型高密度栽培棚・育苗棚の採用により、効率よく野菜を生産可能。
  - ・建設会社の建築技術により、野菜の生産量や栽培システムを収容する建物の規模を考慮したオーダーメイドの設計が可能。
  - ・クリーンルームの採用により、無農薬での栽培が可能。
- ②運営・栽培ノウハウ、ソフト面
  - ・玉川大学との産学連携協定による、栽培技術の提供。
  - ・栽培システム運営のサポートとして、指導員の派遣やJGAPと同等管理のための指導を提供。
  - ・オプションとして、生産技術者育成支援やJGAP取得支援等への対応も可能。
  - ・2013年2月からの栽培、販売により培った、ノウハウを提供。



多段型高密度栽培棚内部



サイテックファーム(LED農園)で生産された野菜「夢菜」

N-Vision 2020  
 I 建設・顧客  
 II 安全・健康  
 III 雇用・人材  
 IV カバナビ  
 V 環境  
 VI 社会貢献  
 VII 地域連携  
 VIII 国際展開  
 IX 環境  
 X 社会貢献  
 XI 地域連携  
 XII 国際展開

# 意識の醸成とマネジメントシステムにもとづいた 現場の安全確保・向上と 永く安心して働ける職場環境づくり



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、安心・安全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。

## ビジョン達成に向けて

### 労働災害ゼロの実現

建設業労働安全衛生マネジメントシステム (COHSMS) にもとづく安全管理推進と啓発活動を実施  
しましたが、未習熟な技能者の増加もあり、安全成績は2012年度と同等の結果となりました。

### 長時間労働の解消と 快適職場の実現

長時間労働解消のため、適正な労働時間管理を推進しました。社員の労働時間管理への意識が  
高まりましたが、仕事量の増加の影響もあり、平均残業時間は2012年度より増加しました。

## 西松建設の安全衛生基本方針

### 2014年度基本方針

人命尊重の基本理念に基づく「思いやり運動」を基調とし、法令順守と関係する全ての人々に配慮した安全衛生施策を構築し、  
事業所で働く全ての人々が一致協力して、安全かつ健全で快適な職場環境を実現する。

## 安全・衛生

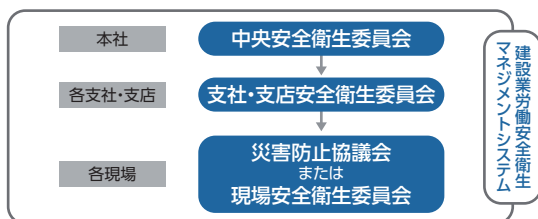
### 労働安全衛生マネジメントシステム

西松建設では「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)－ 実行(D)－ 点検・確認(C)－ 改善(A)」  
のPDCAサイクルにより、安全衛生管理水準の継続的  
な向上を目指しています。

### 《安全衛生管理体制》

労働安全衛生マネジメントシステムにもとづく体制  
として、全社的な安全衛生管理の基本事項についての  
最高決定機関であり、協議機関となる「中央安全衛生  
委員会」を設置しています。そして、各支社・支店毎に  
「安全衛生委員会」を、また各現場にも「災害防止協議  
会」または「安全衛生委員会」を設置し、現場の安全確  
保・向上にむけた具体的な対策を講じています。

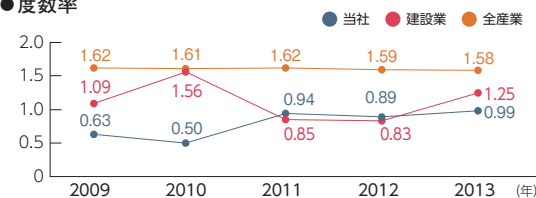
#### ●西松建設の安全衛生管理体制



### 2013年度の労働災害状況

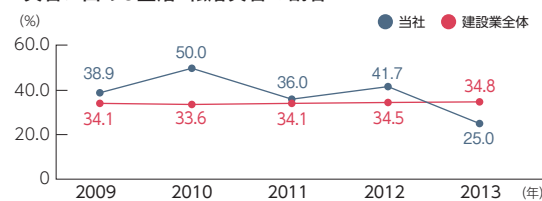
2013年度は、2010年度の安全成績を目標に取り組み  
を行ってきました。墜落・転落災害防止に注力した点検  
活動を行い、例年災害に占める墜落・転落災害の割合が  
40%あったものを25%まで低減できたことは一定の成  
果でしたが、災害発生件数は、ほぼ横ばいでした。例年、  
不注意や経験不足に起因するヒューマンエラーによる  
災害が発生しており、現場では、ベテラン技能者の不足  
と高齢化、未習熟者等の増加により、安全指示やルール  
が従前より浸透しにくくなっていると推測されます。  
この傾向は今後も続くと言われるため、繰り返しの  
安全教育を通じて労働災害防止に努めます。

#### ●度数率



※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。

#### ●災害に占める墜落・転落災害の割合



※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。

## 海外での安全衛生の取組み

海外事業所においても“安全”は国内同様に施工品質とならび重要な位置づけにあり、これまで以上に安全・品質管理への取組み強化を図っています。特に注力しているポイントは、以下のとおりです。

- ①PDCAのサイクルが自然体で回っていくシステムの確立
- ②安全と品質は担当部署の業務という意識(セクト主義)を撤廃して、全員参加で取組むシステムの確立
- ③指示した項目は、常に結果を確認する(モニタリング)システムの確立

2013年に着工したHATCサワディ工事事務所(タイ)では、上記指針に則り、日本式の安全と品質管理基準に拠って、現地でも実現可能な“一つ上の管理”を目指しています。国内と同じく、朝の日本式ラジオ体操に始まり、KY活動、現場巡視および作業打合せ等を、毎日の安全施工サイクルとして取込んでいます。

国境を越えても安全・品質に対する意識「西松スピリット」を忘れることなく、現地スタッフをはじめ、協力業者への継承に努めています。



朝礼の様子



工事領域打合せの様子



危険予知活動の様子



安全表彰の様子

## 労働環境改善に向けて

### 労働環境改善タスクフォース

労働環境、特に長時間労働の改善に取り組む組織として設置された「労働環境改善タスクフォース」の活動も3年が経過し、2013年8月に一定の成果をもって終了となりました。活動がスタートした2011年当時と比べ、休日取得率は向上しました。一方、現場の残業時間や休日閉所については、震災復興など建設工事量の増加や、人員不足の状況からか、大きな変化は見られませんでした。ただし、アンケート等で把握した社員の時短に対する意識は、この3年で大きく変わったと認識できました。また、現場の施工管理に、業務効率化を目的としてモバイル端末を導入するなど、業務改革も進めてきました。

### タスクフォース後の活動

2013年度で、タスクフォースの活動は一旦終わりましたが「新生西松にふさわしい『ワーク・ライフ・バランス』を実現し働きがいのある職場環境の創造」を継続するため、9月以降は活動主体を各支社に移し「無駄を排除した業務の効率化」「必要経費の予算化と目標時間管理の徹底」「適正な申告の確認と指導の継続」「経営層から一般社員までが取組み状況を把握できるシステムの構築」という観点で、全社取組みを進めてきました。11月度のモニタリングによれば、全社的には建設

需要の高まりから、前年より平均残業時間は増加しましたが、北日本支社で残業時間管理の面で大きな成果が出ています。当該支社では、支社衛生委員会で全社員の労働時間を管理し、問題がある労働環境に対しては、是正勧告や現場支援などを行うなど、適切な管理を進めています。今後、このベストプラクティスを参考に、全社で社員のワーク・ライフ・バランスを確保した、適正な労働環境づくりを進める予定です。

### メンタルヘルス対策

2013年度はメンタルヘルスについての正しい知識と重要性を社員に理解してもらうための取組みとして、メンタルヘルス研修を実施しました。新入社員、階層別、管理職と幅広い層へそれぞれの立場に合わせた「ラインケア」「セルフケア」教育を実施することで、各個人の認識を高め、メンタル不調の予防につながっていくと考えています。今後も、さまざまな機会をつくり、メンタルヘルス研修を継続的に実施する予定です。

# 適正な体制と人材開発にもとづく 誰もが働き続けたいくなる会社づくり



西松建設では、会社の今そして将来を支え担う社員を、会社にとっての必要不可欠な財産と位置づけています。全社員が熱意と意欲を持って働き続けられる職場環境づくりと、社員一人ひとりの自己実現に向けた支援を推進します。

## ビジョン達成に向けて

### 持続性確保に向けた 人的資源への積極投資

定着した2年次、6年次の技術研修を、研修効果やキャリア形成の観点で見直しました。業務に有用な資格取得も支援・推進し、社員が保有する技術資格数も順調に増えています。

### 人材の定着に向けた 社員満足度の向上

2013年に実施した従業員意識調査結果における懸案事項に対し、さまざまな施策を開始しました。社員のやりがいを醸成する新たな表彰制度について、導入に向けた検討を開始しました。

## 人材育成

### 《技術研修システム》

段階的な人材育成を目的に、入社時の新入社員研修をはじめ、2年次、6年次に習熟度の確認を兼ねた技術研修等、入社後10年を目標に基礎技術の習得完了を目指す育成のための研修システムを用意しています。これは2010年からスタートした研修システムですが、2013年度は研修内容を見直し・実施しつつ、研修効果やキャリア形成の観点で、次年度以降の研修システムに改良を加えています。

### 《資格取得支援》

業務に必要な一級建築士や設備士、一級施工管理技士等の資格取得も積極的に支援しています。また、その他の資格も取得を推奨し、インセンティブも用意しています。

### 《階層別研修》

主任、係長、管理職に昇進・昇格した段階で、それぞれに必要な役割を認識するため「階層別研修」を実施しています。この段階になると、業務のスキルを学ぶ研修からステップアップするためのマネジメントやリーダーシップ等を習得する研修に移行していきます。継続的な人材育成の仕組みを構築し実行していくことで、社員

の能力を引き上げ、長期的な人材確保にもつながると考えています。

## ダイバーシティ

西松建設においても、女性総合職の活躍の場が徐々に広がっています。3年前に比べ女性総合職の数は6.4倍となり、現在32名が施工現場や設計等の内外勤で活躍しています。今後は、個々のライフプランの中で、安心して仕事の経験とキャリアを積むことができる支援策（育児休職等の制度など）を拡充するとともに、そういった制度を取得しやすい職場環境・雰囲気づくりも進めていきます。

また、2014年4月に初の外国人総合職（留学生）を採用しました。これは、国際事業展開における戦略の一環ですが、多様な人材による社内のイノベーションにもつながります。今後も採用を継続し、人材の多様性を図っていきます。

## 障がい者雇用

障がいを持つ方が、その能力と適性に合った仕事に従事し、自立した生活が送れるよう支援することは、社会の要請であるとともに、企業の社会的責任でもあります。当社では、これまで障がい者雇用を推進してきましたが、現場という就業環境を抱える特性上、法定雇用率を満たす

### ●2013年度研修実績(階層別研修)

研修名	種別	参加人数	実施期間	実施日数
新入社員研修	階層	96	2013年4月1日～7月12日	103日
新任SV2研修	階層	36	2013年7月9日～7月12日	4日
新任SV1研修①	階層	30	2013年11月12日～11月15日	4日
新任SV1研修②	階層	34	2013年11月19日～11月22日	4日
新任管理職研修①	階層	45	2013年9月3日～9月6日	4日
新任管理職研修②	階層	48	2013年9月17日～9月20日	4日

※新入社員研修は職種によって実施期間が異なります。

### ●2013年度研修実績(技術研修)

研修名	種別	参加人数	実施期間	実施日数
6年次土木職研修	専門	10	2013年7月1日～7月5日	5日
6年次建築職研修	専門	25	2013年6月17日～6月28日	12日
2年次土木職研修	専門	24	2013年10月21日～10月25日	5日
2年次建築職研修	専門	33	2013年10月21日～10月31日	11日
一級建築士研修(学科)	資格	16	2013年7月18日～7月26日	9日
一級建築士研修(製図)	資格	21	2013年9月30日～10月5日	6日

ことが難しい状況にありました。また、2013年度に法定雇用率が1.8%から2.0%に改訂され、さらに短時間勤務(週20時間未満)の労働者は除外されることとなり、法定雇用率達成にむけ一層ハードルが高まっています。そのような状況の中、2013年度は全社的に障がい者雇用を積極的に推進した結果、2013年12月に一時的に2.0%を超えましたが、3月末時点の雇用率は1.87%となっています。今後も、法定雇用率2.0%に向け、さらなる雇用推進に努めていきます。

## ハラスメント対策

社員の人権尊重における重要課題として「ハラスメント対策」に取り組んでいます。いわゆるセクハラに関しては「セクシャル・ハラスメント防止に関する宣言」を1999年4月に掲げ、パワー・ハラスメントに関しても、近年の社会要請を受け、認識と防止の啓発に努めています。2013年度は、階層別研修のほか、幹部研修の場でも、ハラスメントに関する研修を実施しました。また、全国の本・支社、支店においては、さまざまな階層や職種の社員を織り交ぜたグループ討議中心の「タテ型研修」の中で、それぞれの立場に立ったハラスメントの認識と防止・対応策について、ケーススタディの形で考える時間をもちました。

昨今、ハラスメントと思われる事象が社会で散見されます。しかし、日々のコミュニケーションを推進し、社員同士が互いを尊重し、お互いが「かけがえのないパートナー」であることを理解すれば、ハラスメントは防げるはず。西松建設は、そのような環境づくりと社員の意識醸成を目指し、今後もハラスメント対策を進めていきます。



社内講師によるハラスメント研修の様子

## 福利厚生

### 《社宅・独身寮の更新》

福利厚生および地域貢献の強化を目的に、社宅・独身寮の機能見直しを進める一環として、睦寮(神奈川県)の耐震補強(BiDフレーム工法)および内外装リニューアル(2014年8月竣工予定)や、藤社宅・独身寮(埼玉県)の地域との共生を強化した耐震建物への建替え(2016年2月竣工予定)を実施しています。これら社宅・独身寮は、建設後30~50年が経過し、機能も現在の生活ニーズに合わなくなっていたところでしたが、今回のリニューアル・建替えにより、会社が提供する住環境としては最新の状態に更新されます。今後も、社員に活力をもって仕事に邁進してもらうため、基本となる住環境を、必要に応じて更新・整備していく予定です。



藤社宅建替え後完成予想図

#### ●西松建設の社宅・独身寮のテーマ

- ①安心・安全<災害に対応できる性能>
- ②地域貢献<災害時に地域住宅が一時的に避難できる施設>
- ③ECO<最適なエネルギー利用と選定>
- ④快適な住環境<現代のニーズに合った社宅・独身寮の整備>

## 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。

2013年度は、会社側から振替休日取得推進のための1週間の定義変更の提案や、組合側からワークライフバランス推進に向けた夏季休暇の取得時期拡大の提案がなされ、いずれも合意に至っています。

## VOICE

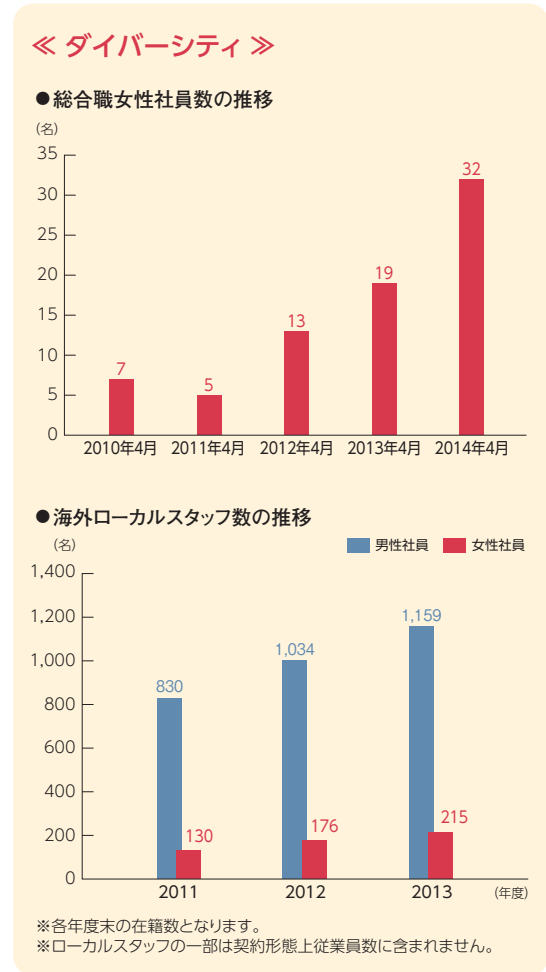
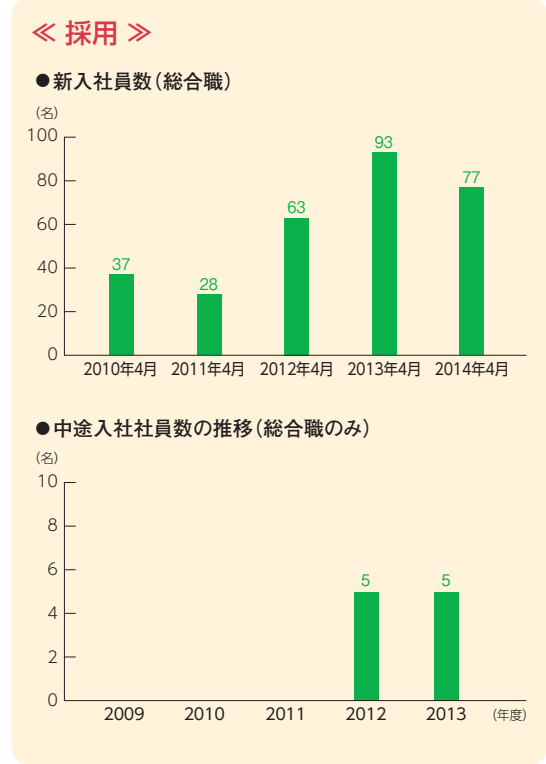
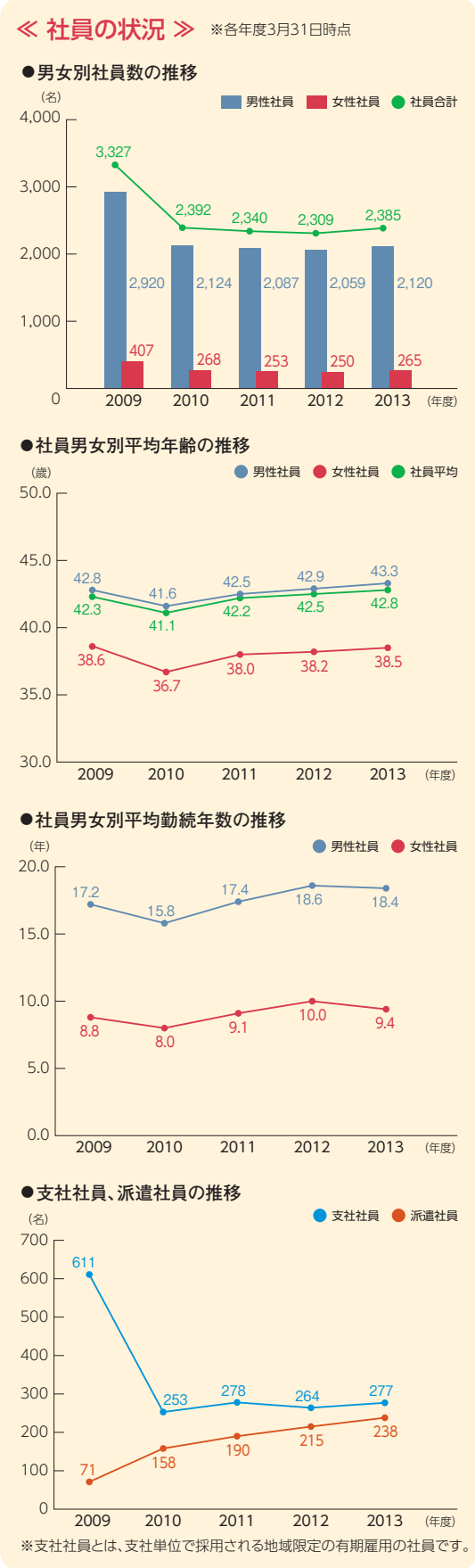
### 西松建設の社員としてアジアに貢献したい!

ベトナムから日本の大学に留学し、2014年4月に当社の土木職として入社しました。国や文化の違いはあるものの、職場で日々社員や作業員の方々と、コミュニケーションを取りつつ一杯仕事をしています。将来は、施工管理者としてさまざまな課題を安全に効率よく解決し、現場を通じて幅広い知識や豊かな経験を積みたいです。また、西松建設の社員として、アジアにおけるインフラ整備に携わり、海外の勤務地で大きなプロジェクトに貢献していくことが私の夢です。

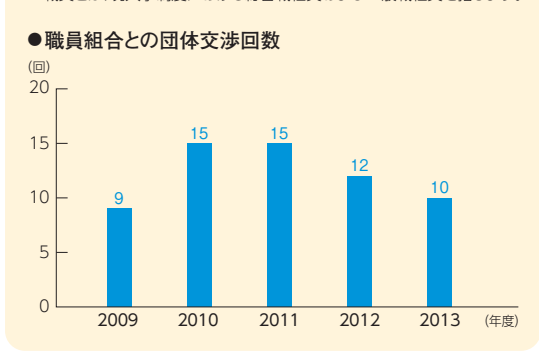
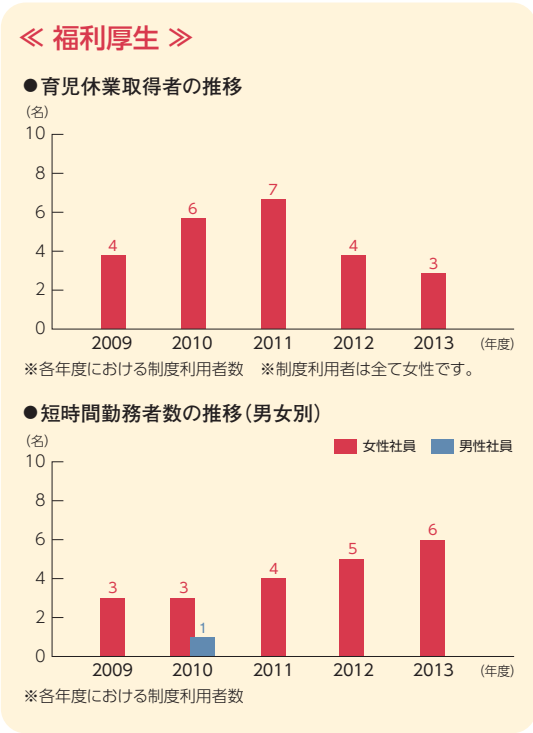
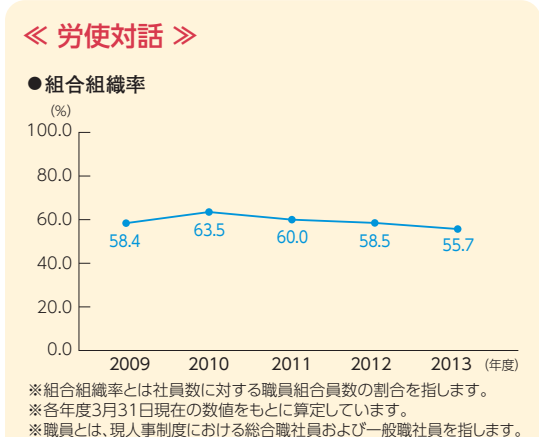
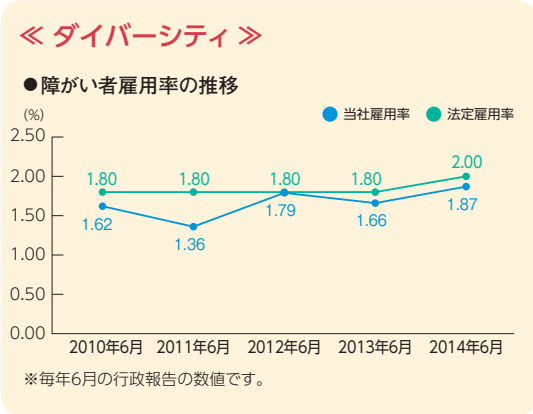
レー・アン・ユン  
関東土木支社 虎ノ門出張所 LE ANH DUNG



● 人事データ



● 人事データ



TOPICS 従業員意識調査(社員満足度の把握)と対策

2013年2月下旬～3月上旬にかけ、社員における現状の満足度等を図るべく「従業員意識調査」を実施しました。設問では、仕事や職場の現状や重視の度合い、仕事や職場への満足感や負担感、働き方への価値観などをとらえ、全業種や同業他社との比較を行っています。対象は、西松建設の社員(役職員)だけでなく、関連会社社員や派遣社員も含めた2,613名を対象に調査を実施し、結果、2,356名(回答率90.1%)という大変高い回答率での回答を得ました。

2013年度に回答結果を取りまとめたところ、まず全体傾向としての「総合満足度」では他社と比べ比較的高い値となりました。職場での人間関係(上司、同僚とも)が良好で「相互信頼」や「結束力」があり、仕事でも責任ある立場を任せられ「充実感」「適応感」を感じているという結果となっています。一方で「評価・処遇」「経営トップのメッセージ伝達」などの点における課題も抽出されました。

そこで2013年度はこういった課題に対応し「育成を主眼とした評価制度の確立と運用」「全社員に向けた経営メッセージを掲載したイントラ社報の運用」などを新たな施策として開始しています。その他、女性をはじめとした「人材の有効活用」など、調査結果に起因したさまざまな取組みを開始しています。

社員のモチベーションを高め、活力のある会社づくりを進めるためにも、社員の満足度を的確に測る「意識調査」を今後も適時実施する予定です。

N-Vision2020  
III 雇用・人権  
IV カルチャー  
V 環境  
VI 地域社会  
VII 社会貢献  
VIII 情報  
IX 経営

# 140年の歴史を礎としたCSR経営を推進するための コーポレートガバナンスの継続強化



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。西松建設は、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。

## ビジョン達成に向けて

説明責任に対応した コーポレートガバナンスの確立	コーポレートガバナンスにおける現経営体制の適切性を確認しました。社外取締役、社外監査役の監視のもと経営判断がなされ、指名委員会、報酬委員会も機能しています。
業務と組織の見える化 による信頼確保	企業活動の現状に合わせた内部統制システムの適正運用を目的に、業務分掌や職務権限を適時見直しました。基幹システムのRN21をより一層充実し、業務の見える化を推進しました。
コンプライアンスの 徹底	コンプライアンス優先の基本方針を掲げて、研修などによる積極的な啓発活動を行うと同時に、コンプライアンス委員会による提言等を受けながら、コンプライアンスの強化に努めました。
徹底したリスク管理による 事業の継続性と信頼確保	内部統制委員会の体制を見直し、リスク管理における有効性を高めました。また、取締役会の経営判断におけるリスクマネジメントの実施やBCPの充実についても検討しました。

## コーポレートガバナンスの概要

ステークホルダーの皆様との間に、長期的に安定した良好な関係を構築し、企業価値の向上を図るために、コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つとして取組んでいます。

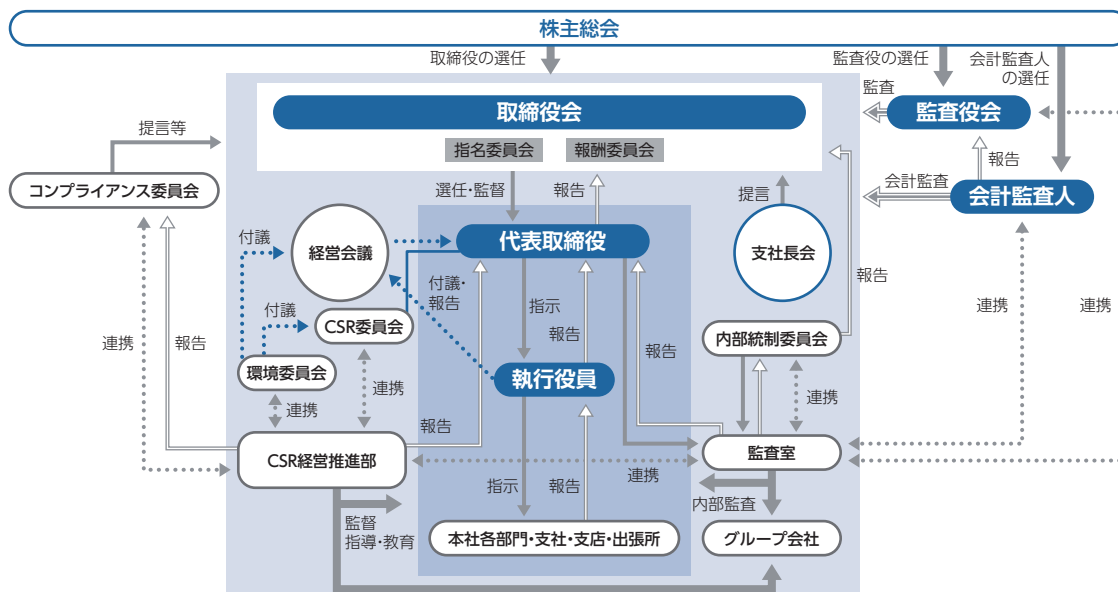
取締役会における、経営に関する意思決定を迅速に行うため、取締役を少人数化し、また、業務執行体制を強化することを目的に、執行役員制度を導入しています。取締役会は、社外取締役2名を含む9名の取締役で構成されており、取締役会で決定された基本方針に従って、21名の執行役員が業務執行の任にあたっています。

社外取締役を除く、社長を含む7名の取締役は、より一層の営業力強化を目的に執行役員を兼務していますが、経営の透明性向上および監督機能強化が図られ、信頼性を確保しています。

また、当社は監査役会設置会社であり、監査役会は、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成されており、業務の状況について監査を実施しています。

さらに適切な経営体制を構築し、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「指名委員会」と「報酬委員会」を設置しており、両委員会とも社外取締役が半数を占め、委員長を社外取締役が務めています。

### ●コーポレートガバナンス体制





## 取締役会

「取締役会」は9名の取締役(うち2名は社外取締役)により構成され、法令または定款に定める事項や、業務執行に関する重要な事項の決定を担っています。原則、毎月1回および決算の開示日に開催し、また、必要に応じて随時開催しています。2013年度は計19回開催し、建設・不動産事業への取組みに関する承認・決定のほか、建設労務および資材の調達、品質・環境マネジメントシステムに係わる事項、人材の育成・活用、現場の安全確保、コンプライアンスに関する事項、事業継続計画などについて報告・議論されました。

## 経営会議

「取締役会」が十分な情報にもとづき確かな意思決定を行うため、取締役会開催前に「経営会議」を開催しています。「経営会議」には、7名の社内取締役のほか、各事業本部の執行役員、各支社の支社長が出席し、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報告・議論をしています。2013年度は計12回開催し、必要な事項について議論してきました。

「経営会議」を導入して5年が経ちますが、経営判断における迅速性の向上に大きく貢献しています。

## 支社長会

経営課題に関する事案の検討における諮問機関として、支社長(2013年度は国内、海外の6支社長)により構成される「支社長会」を設置しています。支社長会は、会社から諮問された経営課題事案に対する答申のほか、会社および本社施策等に対する支社・支店の意見・要望などを取締役会に提言します。2013年度は計4回の支社長会を開催し、社内のコンプライアンスに関する事項や労働環境改善に関する事項などが議論されました。

## 指名委員会・報酬委員会

取締役および執行役員の指名については、経営体制の適切性と透明性を確保するため、諮問機関としての「指名委員会」を設置しています。また、取締役および執行役員の報酬決定についても、客観性・透明性確保の観点で、同じく諮問機関の「報酬委員会」を設置しています。両委員会は、それぞれ委員の半数を社外取締役が占めており、委員長も社外取締役が務めています。なお、社長はいずれの委員会にも属しません。

取締役の報酬は、基本報酬のみで構成され、会社の業績見込み、社員の給与水準ならびに世間相場等を勘案のうえ決定しています。

### ●役員報酬(2013年度実績)

役員区分	報酬委員会の対象となる 役員の員数	報酬等の総額
取締役	10名	239百万円
監査役	5名	52百万円

## 役員定年制

取締役会の硬直化の防止を図ることなどを目的として、社内取締役および執行役員の「定年制」を設けています。役員定年は、代表取締役、社長、副社長、専務執行役員で68歳、取締役、常務執行役員、執行役員で65歳としています。なお、定年は上限年齢を示すもので、年齢到達まで留任を保証するものではありません。取締役の任期は定時総会までの1年、執行役員の任期は4月1日から3月31日までの1年となります。

## 監査役会

監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役(非常勤)2名で構成されています。監査役は重要会議に出席して発言するとともに、重要書類を閲覧し、また定期的に代表取締役と経営上の課題等について意見交換を行い、相互の認識を共有しています。また、本・支社、支店および主要な作業所に対して、業務の有効性と効率性、法令遵守、リスク管理、財産の保全、内部統制の状況について監査を実施しています。また取締役の指揮命令に属さない監査役専従のスタッフを配置し、監査役会機能の強化を図っています。

## 社外取締役

2名の社外取締役が、公正かつ客観的な視点で、経営者の業務執行を監視する役割を担うとともに、豊富な経験と幅広い見識から助言を行っています。社外取締役は、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断される独立役員として指名しています。また、社外取締役は「指名委員会」「報酬委員会」の委員も兼任するなど、当社のコーポレートガバナンスの適切性確保を担っています。

## 社外監査役

2名の社外監査役が必要に応じて常勤監査役とともに取締役会、経営会議などの重要会議に出席し、経営者の業務執行を監視する役割を担うとともに、豊富な経験と幅広い見識から助言を行っています。また、監査役会として社内監査にも同席し、各部署の業務執行状況について、意見表明しています。なお、社外監査役2名は、社外取締役と同様に独立役員として届け出ています。

## 西松建設のコーポレートガバナンスに対する社外役員の所感

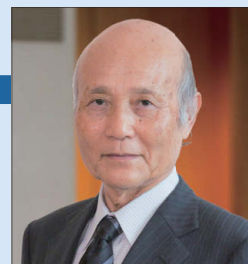
### 利害関係者の期待に応えるCSR経営

2009年から5年にわたり、取締役会に出席しておりますが「その最終的判断をどのように下すか」といった点で、社長をはじめとした経営者の仕事振りを外部目線で監視し、より良き経営の実現に助力しております。

西松建設は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければなりません。そういった存在にむけた取組みが「すべての人を大切に想う」という西松建設が掲げる「CSR経営方針」です。この方針に基づき、企業活動に関するPDCAがきちんと回り、目指す企業像が実現できているかという観点で診てみると、この5年で培ってきた実績からも、信頼回復の道は確実に前進していることが伝わってきます。まさに「CSR経営方針」に掲げるステークホルダーの期待に応えているからと認識します。今後も、一層ステークホルダーの期待に応えるべく社会的良識を持って西松建設自身が「持続可能な成長」をもたらすための潜在能力を引き出すよう、微力ながら貢献していきたいと思っています。

#### 西松建設株式会社 社外取締役 齊藤 勝昭

< 略 歴 > 平成11年 6月 飛鳥建設株式会社取締役広島支店長に就任  
平成13年10月 同社常務取締役土木事業本部長に就任  
平成14年 6月 同社取締役執行役員専務経営本部長兼土木本部長に就任  
平成15年12月 丸機建設株式会社取締役就任  
平成21年 6月 西松建設株式会社社外取締役に就任



### 企業統治に優れた企業を目指して

2013年6月末の株主総会選任後、取締役会への出席を通じて、西松建設のガバナンスの有様を見分けてきました。社外役員の役割として、経営陣の業務執行を外外部目線でとらえ、経営全般、とりわけ時代に見合った積極的経営姿勢を考慮し、意見具申してきたところです。

西松建設の企業統治は水準を維持していると判断します。社長以下各執行役員は、中期経営計画に則り業務を遂行し、企業価値の向上に努めています。各種営業情報を吸い上げ、全社的な観点から受注・施工・金融戦略のもと、建設・不動産事業への取組みがなされ、そこに至るまでの社内検討会議、経営会議、取締役会での議論は概ね活発に行われています。

5年前の「西松事件」の反省をもとに、ガバナンスは改善傾向にあり「あるべき企業統治」に近い状態であるといえます。今後のあり方として、社内取締役は自らの管掌事業に囚われず経営全般に目を向け、ステークホルダーに説得性をもった「より企業統治に優れた上場企業」の評価が得られるような努力を期待します。

#### 西松建設株式会社 社外取締役 佐藤 信昭

< 略 歴 > 平成17年 9月 神戸地方検察庁検事正に就任  
平成18年 5月 大阪地方検察庁検事正に就任  
平成19年 8月 佐藤信昭法律事務所弁護士(現任)  
平成24年 6月 株式会社ロイヤルホテル社外監査役に就任(現任)  
平成25年 6月 西松建設株式会社社外取締役に就任



●社外役員の役割(2014年6月末現在)

役員区分	氏名	役割
社外取締役	齊藤 勝昭	長年にわたり飛鳥建設株式会社の役員を務められ、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有していることから、当社の経営を客観的視点で監督していただくとともに、当社の経営全般に助言いただくことによりコーポレートガバナンス体制強化に寄与していただくため選任。
	佐藤 信昭	弁護士として専門知識を有し、また他社において社外監査役や電力会社の原子力安全検証委員会委員長に選任される等、多方面で活躍しており、これらの豊富な経験と専門知識を活かし、当社の経営を客観的視点で監督し、経営全般に助言をいただくことにより、コンプライアンスを中心としたコーポレートガバナンスの強化につながるものと判断し選任。
社外監査役	松田 利之	企業経営に関する豊富な経験と卓越した見識を有しており、また他社において社外監査役の経験を有していることから、これらの豊富な経験を活かし、当社の経営全般について監査していただくことが期待されるため選任。
	上杉 純雄	金融機関など複数の会社の経営に携わっており、他社において社外監査役の経験を有していることから、これらの豊富な知識と経験を活かし、当社の経営全般について監査していただくことが期待されるため選任。

●取締役会および監査役会への社外役員の出席率(2013年度実績)

	開催数	社外役員の平均出席率
取締役会	19回	94.7%
監査役会	21回	90.4%

社員一人ひとりの取組みが何より肝心

創業140年の伝統を誇る西松建設が今日在るのは、一重に先人の技術革新努力と会社をとりまくステークホルダー、即ち顧客・株主・投資家等の信頼に支えられてきたものである。

今日の厳しい事業環境の中で国内・海外に事業展開をし、競争力・収益力を高め、長期的企業価値の向上と社会的信頼を得る為には、確固たる企業統治システム、即ちコーポレートガバナンスの確立が不可欠である。西松建設におけるマネジメント・内部統制・監査体制等、企業経営の仕組みは充分と認識するが、一方で如何に万全な仕組みが構築されても、それが有効且つ健全に機能しなければ意味が無い。経営者のみならず、社員一人ひとりがコーポレートガバナンスの核心を理解し、自らの責務を責任をもって果たす取組みが何よりも肝心である。

我々社外監査役もその独立性を保持しながら、企業統治に寄与する為、職務執行・内部統制システム等の監査義務を忠実に果たしてまいりたい。

西松建設株式会社 社外監査役 松田 利之

- < 略 歴 > 平成15年 6月 小田急電鉄株式会社代表取締役社長に就任
- 平成17年 6月 同社代表取締役社長を退任
- 平成19年 6月 同社顧問に就任(現任)
- 平成20年 6月 文化シャッター株式会社社外監査役に就任(現任)
- 平成24年 6月 西松建設株式会社社外監査役に就任



「Open」な企業風土が一層の飛躍に

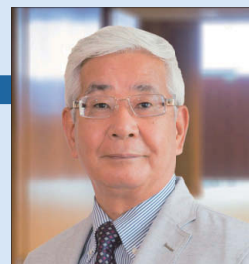
企業が社会的存在として、その責任を確実に果しながら永続的に成長・発展するために重要な点は、ステークホルダーの声を広く受け止め反応する、柔軟で俊敏な対応力と、不都合な重要事実が素早く経営トップに報告・共有され、適切な対処が行われる「風通しの良い企業風土」の構築にあると考えます。正にキーコンセプトは「Open」です。この点、西松建設は過去の閉鎖的な経営姿勢を修正し、着実にその歩みを良い方向に進めていると感じています。

取締役会や経営会議では、幅広い課題が活発に議論・審議され、また、社外役員の出席を<sup>しょうよう</sup>懇望している点は特筆すべきです。社外役員の意見を真摯に聞く事で、内部論理に歯止めをかけつつ、あるべき結論を見出そうとする経営姿勢は、企業統治を高度化するうえで大変重要だと考えます。

今後も、こうした経営姿勢を如何なるときも愚直な迄に貫き通し「Open」な企業風土を組織の隅々に迄浸透させてゆくことが、西松建設の一層の飛躍につながるものと確信しています。

西松建設株式会社 社外監査役 上杉 純雄

- < 略 歴 > 平成12年 8月 富士銀行常務執行役員に就任
- 平成14年 4月 ユーシーカード株式会社取締役社長に就任
- 平成17年 6月 みちのく銀行代表取締役会長に就任
- 平成23年 6月 株式会社ジェイティービー非常勤監査役に就任(現任)
- 平成25年 6月 芙蓉総合リース株式会社社外監査役に就任(現任)
- 平成25年 6月 西松建設株式会社社外監査役に就任



## さまざまな経営リスクを的確に捉えた 継続的な企業活動の実践



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ます。

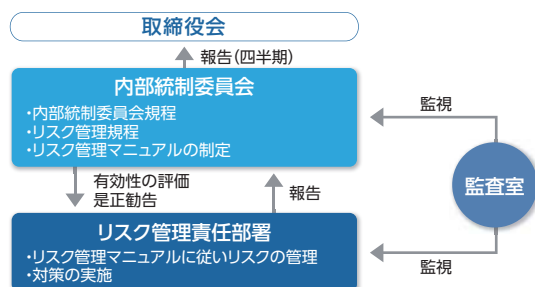
### 全社的なリスク管理体制と活動

西松建設では「リスク管理規程」および「内部統制委員会規程」を定め、主な個別リスクを定義し、全社的なリスク管理体制を構築しています。

リスク管理は、四半期毎に開催される内部統制委員会が推進しています。個別リスク毎に責任部署を定め、リスク管理の整備・運用上の有効性の評価・是正勧告・取締役会への報告を行い、PDCAサイクルを確実に実施することで、リスクマネジメントの有効性を確保しています。

2013年度は、内部統制委員会の体制変更を行い、各事業本部長を中心とした委員による、より効率的かつ実効性あるリスク管理体制を実現しました。

#### ●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程」や「インサイダー取引管理規程」等を整備し、情報セキュリティの維持・強化に努めるとともに、毎年、入社時や階層別研修およびe-ラーニングによる教育を実施し、情報セキュリティに関する啓発を図っています。また、セキュリティツール活用による社内IT資産管理や情報漏えい等のリスク管理、情報セキュリティの内部監査実施による情報資産の適切な管理・保護の重要性に関する意識づけを行っています。

2013年度は、情報漏えいリスク対策として、社内・外との大容量データ交換のため、利便性と安全性を両立できる『西松版大容量ファイル転送システム』を導入しました。また、情報漏えい対策に加え、情報喪失リスク対策として、本支社・支店の共有データ保管のための「ファイルサーバ」の導入を図っています。

### 事業継続計画(BCP)

首都圏直下型地震や東南海の大震災を想定した、震災対応の事業継続計画(BCP)を策定し、毎年、具体的な災害対策に関する検討を進め、必要な備品・設備の確保やBCP訓練も実施しています。

2013年度は計10回開催したBCPワーキンググループにおいて、想定される事象について、具体的な対応策を検討してきました。特に、災害発生時、安否確認についてどのような手段が有効かを検討し、さまざまな状況に対応するには、安否確認手段を複数準備することが重要と考え、今回新たに家族との安否確認方法としてSECOM社提供の災害時安否確認サービス「あんぴくん」を導入しました。また、BCP訓練に関しては、例年どおり年2回開催し、2013年10月には、本社ビルが使用できない場合を想定した机上訓練、2014年3月には、実際に当社指定の避難場所への移動訓練ならびに代替拠点での対策本部設置訓練を実施しました。

代替拠点における訓練では、電源喪失を想定し、モバイル端末を用いた安否確認や、在京以外の支社と実際に端末同士で連絡通信を行うなど、連絡体制および連絡方法の確認を行いました。

今後は、より厳しい状況を想定した検討・訓練を実施し、さらなるBCPの充実を図っていく予定です。



机上訓練の様子(2013年10月)



避難場所確認の様子(2014年3月) 代替拠点訓練の様子(2014年3月)

# 社会の要請に対応した コンプライアンス優先による企業の発展



「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。

## コンプライアンス基本方針

社である「勇気、礼儀、正義」にもとづき「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」という強い決意を込めた「コンプライアンス基本方針」を定めています。

### ●西松建設の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、他の人ももっと嫌です。
- “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。

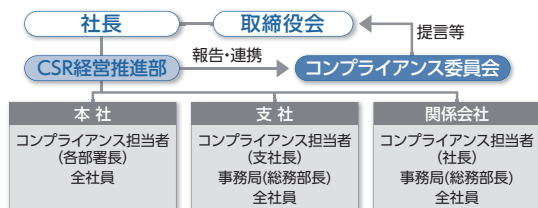
## コンプライアンス委員会

外部の有識者を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。委員会は、原則月1回開催しており、西松事件の再発防止策実施状況のモニタリングおよび取締役会への提言・勧告、研修の実施・指導、新たに生じたコンプライアンス上の諸問題に対応しています。2013年度は計10回の委員会が開催され、コンプライアンス上の諸問題への対応や、コンプライアンス委員長の往査、コンプライアンス研修などが実施されました。

## コンプライアンス推進体制

当社のコンプライアンス推進体制は、CSR経営推進部コンプライアンス推進課を主管に、本社各部署長、各支社長、関係会社社長を担当者に指名し、研修等を通じてコンプライアンスの周知・啓発を図っています。また、コンプライアンス委員会と推進部が連携し、推進活動に取り組んでいます。

### ●コンプライアンス推進体制



## コンプライアンスマニュアル実践版

身近なテーマを取上げ、現実の場面で直面する可能性のある法令・倫理問題を題材とした「コンプライアンスマニュアル実践版」を作成し、運用しています。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「コンプライアンスマニュアル海外実践版」も作成し、海外の各事業所で活用しています。

## コンプライアンス研修

風通しの良い企業風土を醸成するため、役員レベルの研修や、グループ討議を主体とした各種研修を実施しています。また毎月、社内イントラを通じてe-ラーニングを実施し、全社員の正しい理解を促すとともに、コンプライアンス知識の向上を図っています。

### 2013年度コンプライアンス研修実績

役員他幹部クラスへの研修(11月)	172名
本・支社、支店社員への研修(9月～10月)	350名
新入社員、新任役職者への研修(4月～12月)	289名
e-ラーニング12プログラム(4月～3月)	延9,844名

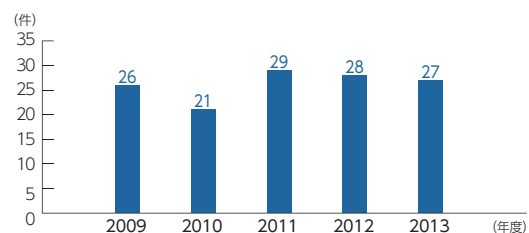


コンプライアンス研修の様子

## 内部通報制度

不正行為の抑止や、企業風土の改善を目的とした『Nishimatsuホットライン』を開設しています。通報窓口は社内と社外に設け、派遣社員や海外のローカルスタッフを含む西松グループの全社員とその家族、また、協力会社およびその社員の方も利用できるようにしています。

### ●Nishimatsuホットライン利用件数の推移



# 「健全な地球環境」の次世代への継承に向けた積極的な「環境経営」の実践



建設事業が環境に対して与える影響の大きさに鑑みて、その環境負荷を低減させるために積極的な取組みを進めています。また「健全な地球環境」の次世代への継承を目指し、精力的に環境マネジメントを実践しています。

## ビジョン達成に向けて

### 「環境配慮企業宣言」に向けた取組み強化

環境経営に向けた環境委員会体制により、さまざまな環境活動を推進しました。環境保全活動ではデータ集計システムを強化し、また環境意識を高めるeco検定取得も推進しました。

### 環境ソリューション事業の積極展開

2012年度に引き続き、土壌汚染浄化事業やエネルギーハーフビルに向けた実証実験などにおいて、建設ゼロエミッションを目指した体制づくりや、要素技術の開発等を進めました。

## 西松建設環境方針

西松建設はCSR経営方針に基づいた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

## 環境マネジメントシステム

西松建設では、ISO14001にもとづく環境マネジメントシステムを運用し、環境分野の目標達成のためにさまざまな活動に取り組んでいます。

### 《環境委員会体制》

2013年度から、諮問機関の位置づけであった「総合環境委員会」に代わり、名称も新たに「環境委員会」を発足し、正式に会社規程の中に位置づけました。これにより「環境委員会」において決定した環境施策が取締役会の決議事項に準ずる効力を持つこととなり、施策実現のスピードが早まりました。

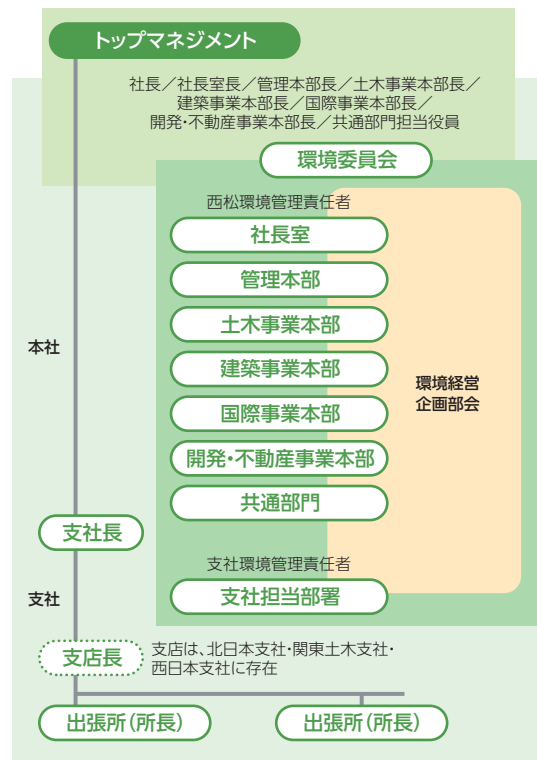
### 《環境経営企画部会》

2013年度、環境委員会に上程する具体的な施策は、本社各部の部長クラスを中心とする「環境経営企画部会」において毎月検討・立案し、実行する体制をとりました。

今後は、環境経営企画部会に、支社の社員も参加し、幅広い議論を行えるようになります。



## ●環境マネジメント体制（2014年4月1日現在）



## ● 環境意識の醸成

### 環境教育

#### 《環境e-ラーニング》

さまざまな環境課題をテーマ別に分類し、全職員を対象に2カ月に1回実施しました。2013年度の受講率は72%でした。

#### 《若手社員研修の実施》

環境保全活動の一環として、2013年度も本社および全国の支社において若手社員を対象に環境研修を実施しました。

#### 《環境セミナーの実施》

2014年度からの新たな取組みのひとつとして、外部有識者を招き役員対象の「環境セミナー」を実施しています。2013年度に企画・立案したもので、今後も継続的に実施する予定です。



若手社員向け環境研修



第1回環境セミナーの様子

### eco検定の取得推進

環境保全活動の持続性ある推進のため、まず全社員の環境意識・知識の底上げとレベルの平準化を図る近道として、eco検定(環境社会検定試験)取得への取組みを開始しました。これにともない、eco検定を、社内の業務関係法定資格として位置づけ、社員に取得を促しました。その結果、2013年度は、社員の12%に相当する279名が合格し、既取得者と合わせ、288名がエコピープルとなっています。

2014年度は、累計1,000名(社員の40%以上相当)の合格を、また2020年には2,000名以上を目指し、さらなる取得推進を図ります。

### 気候変動キャンペーンへの賛同

#### 《チャレンジ25キャンペーンの活動》

環境省提唱による「チャレンジ25キャンペーン」はクールビズの推進など25項目の活動について2013年度まで実施されました。当社もこれに参加し国内の全ての事業所で地球温暖化防止に向けた取組みを実施しました。

#### 《新キャンペーンへの継続参加》

「チャレンジ25キャンペーン」は2014年度より「気候変動キャンペーン『Fun to Share』』として再スタートしました。当社はこれに「建設技術、環境意識、環境マネジメントで低炭素社会へ。」という宣言をもって参加登録し、取組みを深化させていきます。

### 「みなと環境にやさしい事業者会議」への参加

西松建設本社ビルのある港区には、区が主催する「みなと環境にやさしい事業者会議」(通称mecc)があります。これは、港区で環境・CSRに取り組んでいる企業・事業者の集まりであり、2013年度から、当社もこれに参加しています。

専門家による講演の聴講、異業種間交流、2020年東京オリンピック会場での植樹をはじめとするさまざまなイベントへの参加を通じて、環境知識のレベルアップとモチベーションの向上を図りつつ、今後の当社の取組みへのヒントを得る機会としています。今後も、meccへの参加を継続し、積極的な活動を実施していく予定です。



東京オリンピック会場「海の森」での植樹活動

### VOICE

#### 環境にも意識を!

2013年eco検定を取得しました。eco検定の受験は、私にとって「環境」について改めて考える良い機会となりました。eco検定は、いままぜ「環境」が重要かを理解するにはとても良い素材だと思います。皆さんにもぜひおすすめします。私も検定取得を機会として、これからも普段の生活からできるecoを探して取組んでいきたいと考えています。皆さんも一緒にecoについて考えてみませんか?

本社 安全環境品質部 畠中 由美



～環境目標・実績と環境負荷データ、環境負荷低減の取組み～  
**低炭素社会・自然共生社会の実現に向けた  
環境負荷低減の取組み**



西松建設ではグループ企業も含め事業活動に起因する環境負荷の把握に努め、その低減を図っています。また、設計段階から施工・運用段階までのCO<sub>2</sub>の排出量削減に取組むとともに、ゼロエミッションを目指した資源循環、生物多様性保全、地域環境保全にも努めています。

● **マネジメント状況**

■ **環境目的・目標 2013年度達成状況および2014年度設定値**

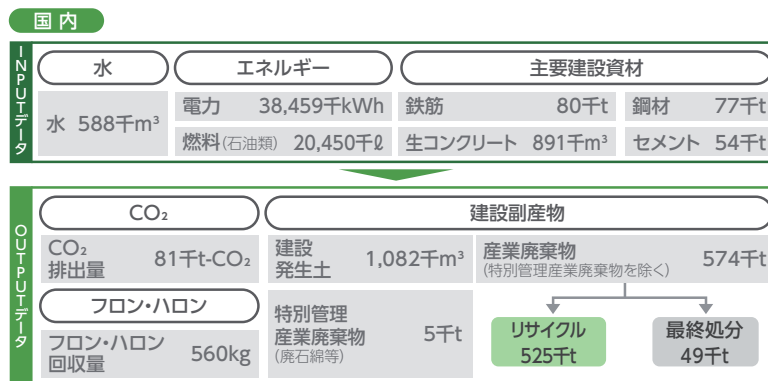
2013年度の環境目的・目標と達成状況および2014年度の目標は、下表に示すとおりです。

環境方針	環境目的	目標指標	2013年度			2014年度 目標値	備考	
			目標値	実績値	達成度*			
地球温暖化防止	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	単位施工高(1億円)あたりのCO <sub>2</sub> 排出量	土木	66 t-CO <sub>2</sub> /億円	53.6 t-CO <sub>2</sub> /億円	◎	53.0 t-CO <sub>2</sub> /億円	
			建築	18 t-CO <sub>2</sub> /億円	20.2 t-CO <sub>2</sub> /億円	△	15.0 t-CO <sub>2</sub> /億円	
環境法規制の順守	効率的な適正処理の推進(電子マニフェストの普及)	全マニフェスト経路数に対する電子マニフェスト経路数の比率	土木・建築	90%	87.7%	△	90%	支社支店により達成度が異なるので、支社支店毎に目標を割り当て、トータルで全社目標である90%を目指します。
地球・地域環境に配慮した設計の推進	環境配慮設計の実施	環境配慮設計実施率	土木	100%	83.3%	△	100%以上	2013年度は環境配慮可能案件すべてにおいて環境配慮を行うとともに「環境配慮項目数=案件数×1.2」を目標としたが、後者は未達であった。2014年度は「環境配慮項目数≥案件数」の目標とします。
			建築	60%	62%	◎	62.5%	2014年度は、2013年度に掲げた中期目標に従い、62.5%の目標で取組みます。
全職員の環境配慮意識の向上とその共有	eco検定の取得	eco検定合格者数	— (2013年度は監視項目)	279人 (累計288人)	—	累計 1,000人	2014年度から環境目標に掲げて取組みます。	

※:◎達成(100%) / ○ほぼ達成(達成度90%超) / △未達成

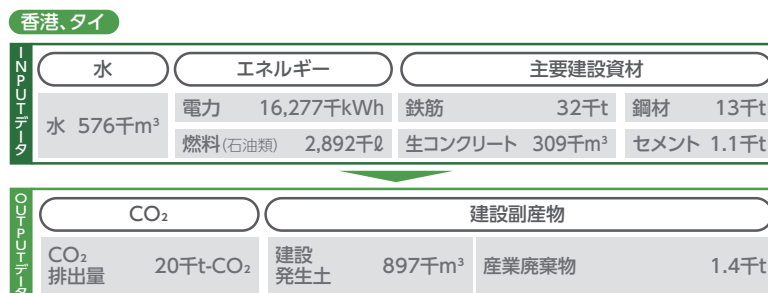
■ **マテリアルバランス**

右図は、2013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の消費(INPUT)と、CO<sub>2</sub>や廃棄物などの排出(OUTPUT)に分けて示しています。



■ **国際事業における環境データ**

この図では国際事業(香港およびタイ)における環境負荷を、電力や水、建設資材などの資源の消費(INPUT)と、CO<sub>2</sub>や廃棄物などの排出(OUTPUT)に分けて示しています。





## ● 環境保全への取組み

### 法規制への対応

1999年5月に環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001を認証取得して以来、その要求事項である「法規制順守」のための体制を構築し維持しています。

具体的には法令ならびに国内全都道府県および政令指定都市の条例を社内イントラに掲示し、常に最新の内容を担当者が確認できる状態にしています。また、多岐にわたり、かつめぐるしく改正される環境法規制情報を、可能な限り早期に入手し社内展開するとともに、現場の定期パトロール等を行う際に「環境点検表」を用いてその順守状況を確認しています。

### 環境会計

現在、全国各地の事業所で計50台の低燃費車を活用しています。この低燃費車の導入により、環境面での

効果として、通常のガソリン車と比較してCO<sub>2</sub>の排出量は約113t-CO<sub>2</sub>削減できました。また、経済的效果として燃料費を年間約790万円節約できています。

#### ● 低燃費車導入における効果の検証

年間走行距離※1(千km) 低燃費車50台分		1,136
低燃費車	実質燃費(km/ℓ)※2	19.8
	ガソリン年間消費量(千ℓ)	57
普通乗用車	実質燃費(km/ℓ)	10.7
	ガソリン年間消費量(千ℓ)※3	106

低燃費車導入による年間ガソリン削減量(千ℓ)		49
環境的効果	ガソリン単位当たりの二酸化炭素排出量(kg-CO <sub>2</sub> /ℓ)※4	2,322
	削減CO <sub>2</sub> 量(t-CO <sub>2</sub> )	113.01
経済的効果	ガソリン平均単価(円/ℓ)※5	162.57
	削減ガソリン費用(千円)	7,914

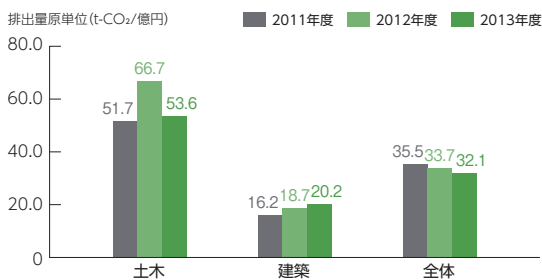
※1:全社にて使用中の低燃費車50台分の年間走行距離合計  
 ※2:2013年度に利用した車両の平均的燃費(全社調査値)  
 ※3:低燃費車の年間走行距離で換算した普通乗用車のガソリン消費量  
 ※4:環境省資料「燃料別の二酸化炭素排出量の例」より  
 ※5:算出時(2013年6月2日集計)の全国平均ガソリン単価

### CO<sub>2</sub>削減の取組み

事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減に関しては「2020年に、原単位(t-CO<sub>2</sub>/億円)で1990年度比25%削減」を長期目標とし、段階的に削減していく計画としています。2013年度は「省燃費運転」や「オフィスでの省エネ対策」等の取組みを実施しましたが、結果とし

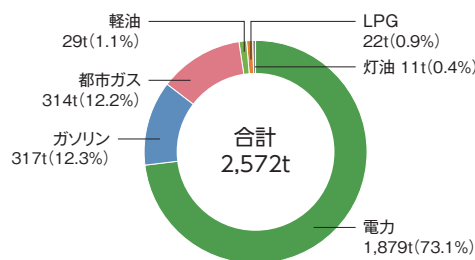
て例年と同レベルの排出量となりました。CO<sub>2</sub>排出量の削減を進捗させるためには、影響度の高い施工活動における抜本的な対策が必要とされ、スコープ3への対応とともに、今後そういった点について、引き続き検討していきます。

#### ● 施工活動によるCO<sub>2</sub>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「CO<sub>2</sub>排出量調査」の手法による  
 ※施工現場におけるCO<sub>2</sub>排出量はサンプリング(全現場のうち約10%を対象)調査による。

#### ● オフィスワーク発生起原別CO<sub>2</sub>排出量(2013)



## TOPICS 海外での環境保全活動の取組み ～シンガポール ケーブルトンネルプロジェクト～

環境の取組みに関しては、海外の事業活動においても、その国の特性を踏まえ、当事国の関連法令を順守しています。

シンガポールのケーブルトンネルプロジェクトでは、騒音および電力消費を抑制するため、超低騒音タイプ、インバーター搭載型のコントラファンを採用しています。

本工事では、TBM発進基地の近くに集合団地があるため、騒音に配慮した日本製のコントラファンを輸入し、設置しています。また、インバーターを搭載し、電力消費を抑えることにより、発電による二酸化炭素発生の抑制に努めています。

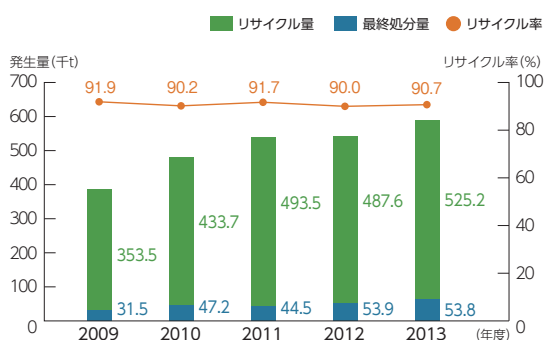


## ● 環境保全への取組み

### 資源循環の取組み

建設発生土を除く建設廃棄物のリサイクル率は、毎年90%以上の水準を維持しており、環境マネジメントの取組みとしては「要監視項目」に位置づけ推進しています。取組みの結果2013年度のリサイクル率は約91%でした。近年、建設需要が高まっていますが、今後も90%以上のリサイクル率を維持できるよう、資源循環の取組みを徹底していきます。

#### ● 建設副産物発生量とリサイクル率の推移



### 《災害廃棄物処理における再資源化》

宮城県から、津波等被害により生じた災害廃棄物（一般廃棄物）の処理業務を受託し、名取ブロックにおいて2011年10月～2014年3月までの2年半の間に、災害廃棄物771千tの処理を行い、そのうち94.3%にあたる727tをリサイクルしました。

#### ● 災害廃棄物のリサイクル状況

区分	処理量	リサイクル量	主な再資源化品目
災害廃棄物	771千t	727千t	再生土砂(75%) 再生砕石(16%) その他(9%)
(内、222千tは津波堆積物)		[94.3%]	



### 生物多様性保全

#### 《生物多様性簡易評価ツール『いきものプラス®』》

生物多様性に関しては、2011年3月に「西松建設生物多様性行動指針」を定め、対応にあたっています。

2013年度、当社は、建設8社※共同で、建築の設計段階でCASBEEに準じて生物多様性への取組みを評価する簡易ツール『いきものプラス®』を開発しました。この

ツールの特徴は、建築設計者が、敷地情報や生物多様性への取組み内容をパソコンに入力するだけで、生物多様性に関連した項目の点数を算出できることです。

今後、適用可能な建築設計プロジェクトに当該ツールを適用し、検証を実施する予定です。

※西松建設(株)のほか、(株)安藤・間、(株)浅沼組、(株)鴻池組、西武建設(株)、(株)銭高組、東亜建設工業(株)、三井住友建設(株)

### 地域環境対策

#### 《油汚染土および埋設廃棄物の悪臭抑制》

騒音・振動・粉じん・悪臭など、施工中の周辺環境への影響低減や汚染環境の浄化など、地域環境対策にも積極的に取り組んでいます。

2013年度には「油汚染土および埋設廃棄物の悪臭抑制」を可能とするシステムを開発しました。このシステムは、ガソリンスタンド等の油分を含む土壌の掘削時や埋設廃棄物の掘削時に発生する悪臭を、可搬式装置を用いて消臭し、現場周辺の住環境保全に貢献します。消臭装置はファンユニット(首振り機能付き)、薬剤タンク、ポンプユニットで構成され、100V電源で稼働できま

す。消臭剤をミスト状にすることで、薬剤の使用量を削減しつつ、噴霧距離は15m程度が可能です。可搬式なので、悪臭発生を想定していなかったケースでも、迅速な悪臭抑制対策が可能です。



油臭現場での適用事例



ファンユニット



薬剤タンク、ポンプユニット

# 建設の枠を超え、培ったノウハウを活かした地球環境を次世代に継承する環境技術

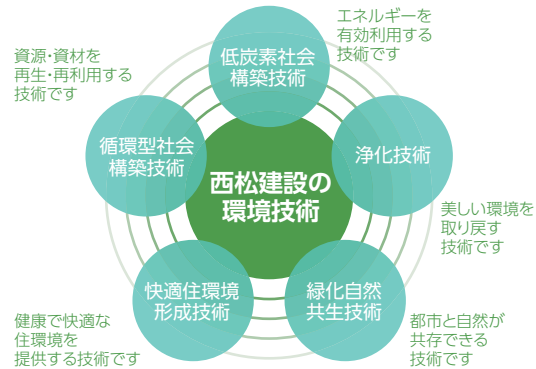


西松建設では、汚染浄化をはじめ、地域環境の再生・保全、資源・エネルギーの有効活用、CO<sub>2</sub>の削減など、建設分野でこれまで培った技術を活かし、地球環境を次世代に継承できる環境技術開発に取り組んでいます。

## 環境技術の開発の基本方針

西松建設は、健康で快適な住環境を提供する「快適住環境形成技術」、資源・資材の再生・再利用を推進する「循環型社会構築技術」、エネルギーを有効利用する「低炭素社会構築技術」、都市と自然の共存を実現する「緑化自然共生技術」、美しい環境を取り戻す「浄化技術」を、環境の5つの分野と位置づけています。

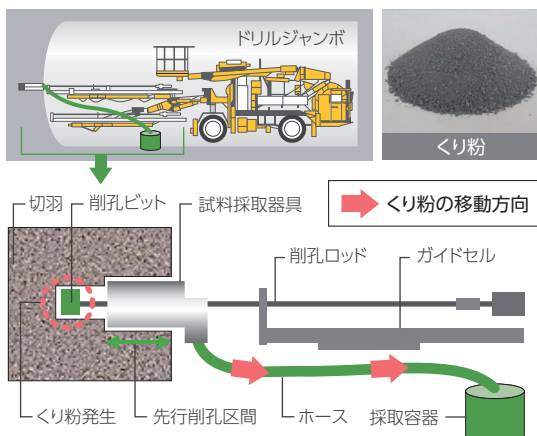
これら5つの分野の環境技術を研究開発し、その成果を広く普及させて、積極的に環境問題に取り組んでいます。



## 山岳トンネル工事切羽前方の地山重金属類溶出リスク評価

本技術は、山岳トンネルの汎用掘削機械であるドリルジャンボを使用したノンコアボーリングで得られる「くり粉」を分析試料として、トンネル掘削前に重金属類の溶出リスクを評価する調査技術です。試料採取を行う対象区間において、すべての粒径の「くり粉」を効率よく回収し、分析評価に反映することで、適正な判定を行うことができます。

従来のコアボーリングに比べて1/5程度の調査時間（採取時間）で実施が可能であり、費用についても半分以下です。また、本技術は当社保有技術のDRISS（削岩機を用いた切羽前方探査システム）と同時に実施できるため、地山性状の評価も同時に可能です。そのため、地山の熱水変質と重金属溶出に相関性があると考えられる施工区間に対して、熱水変質に起因する軟弱箇所や重金属分析を重点的に行う、といったリスク対応も可能です。

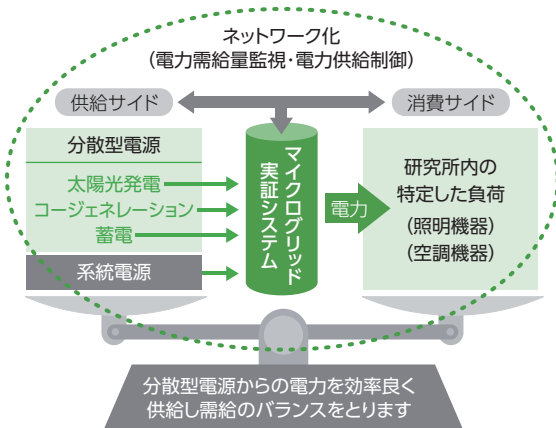


## 再生可能エネルギー有効利用への取組み（マイクログリッドシステム）

マイクログリッドとは、太陽光発電等の再生可能エネルギーを含む発電設備や蓄電池をネットワーク化し、電力需要にあわせて制御することで需給のバランスを調整し、電力を安定供給する仕組みです。

独自に開発したマイクログリッドシステムについて、技術研究所に設置した実証用システムで検証を行ない、商用電力使用量の低減や、ピーク電力の抑制、電力供給の安定化など一定の効果を確認しました。

本システムは、再生可能エネルギーを有効活用した施設・ビルなどのスマート化やエネルギーマネジメントの提供につながる技術に発展させていきます。



N-Vision2020  
 V 環境  
 Ⅰ 建設・土木  
 Ⅱ 安全・健康  
 Ⅲ 雇用・人材  
 Ⅳ ガバナンス  
 Ⅴ 社会貢献・地域連携  
 Ⅵ コーポレート・ガバナンス  
 Ⅶ 社会貢献・地域連携  
 Ⅷ 社会貢献・地域連携  
 Ⅸ 社会貢献・地域連携  
 Ⅹ 社会貢献・地域連携

# 地域・社会の中に存在する企業市民としての積極的なコミュニケーションの推進



「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、社会貢献活動という社会参加を通じて、人と人とのつながりによって醸成される、共生社会の実現を目指します。

## ビジョン達成に向けて

企業市民としての積極的社会参加

「社会貢献活動月間」の全社一斉清掃のほか、日本全国各地および海外の事業所において、さまざまな社会貢献活動を展開してきました。

事業スキルを活かした貢献

大規模災害復旧などの際に、事業所周辺地域に役立つ「地域防災拠点機能」整備の検討を進めました。また、社員のボランティア参加についての支援策を検討しました。

### 『新生西松の日』の社会貢献活動

2009年度から実施している全社一斉の「社会貢献活動月間」も、2013年度で5年目を迎えました。5月15日の「新生西松の日」をはじめ、5月と11月の月間には、全国各地で清掃活動をはじめとした社会貢献活動を毎週実施しました。過去の不祥事を忘れないための活動ですが、地域とのつながりのためにも、継続していきたいと考えています。

### 『新たな活動』の継続

2012年度からスタートした『仮囲いギャラリー』と「現場見学会」を、2013年度も引き続き実施しました。「社会貢献活動月間」に合わせ、全国で『仮囲いギャラリー』を2カ所で「現場見学会」を6カ所で実施しました。また、北日本支社では『ひまわりプロジェクト』を継続的に実施しており、活動を通じた社会とのコミュニケーションを深めています。

### 各種社会貢献活動(事例)

2013年度も、報告ベースで38件の社会貢献活動が実施されました。詳しくは、当社ホームページ<http://www.nishimatsu.co.jp/csr/socialaction.html>をご覧ください。

#### ■ 練馬耐震出張所の取組み(関東土木支社)

2013年6月、練馬耐震出張所では、発注元である東京都水道局との共催で、周辺住民の皆様を対象に、施工中の地下貯水槽の見学会を開催しました。400名を超える方々が訪れ、普段飲んでる水がどのように各家庭に届くのかを、興味を持ってご覧になっていました。現場職員はもとより、東京都水道局の職員の方々も対応に尽力されました。



地下貯水槽の見学に訪れた周辺住民の方々

#### ■ 海外での社会貢献活動(香港支店、泰国営業所)

香港では、2010年から毎年、国際海岸クリーンアップキャンペーンに参加し、地域の海岸清掃活動を行っています。また、タイでは、地域の生態系を豊かに育み、また地球温暖化の原因となる二酸化炭素を多く吸収する「マングローブ」の植林活動を行いました。その他の海外事業所でも、日々、地域社会とのコミュニケーションを深めています。



国際海岸クリーンアップキャンペーン(香港支店)



マングローブの植林(泰国営業所)

### VOICE

#### 地元密着の社会貢献活動を目指して

九州支社では毎年5月と11月に、社宅および独身寮がある福岡県大野城市の「大野1号公園」の清掃活動を行っております。これは、普段お世話になっている地元の方々への感謝の取組みで、今年で5年目になります。公民館の方や散歩中の方から感謝の言葉をいただくたびにやりがいを感じますし、認知度アップも実感しております。今後も地元密着の貢献活動として続けていきたいと思っております。

九州支社福岡事務管理室 城本 暁史



N-Vision2020  
 VI 地域・社会  
 一 経営理念  
 二 経営方針  
 三 経営戦略  
 四 経営体制  
 五 経営成果  
 VI 地域・社会  
 VII 環境  
 VIII 人材  
 IX 財務  
 X 附則

# 建設産業の発展とCSRを通じた 適正かつ強固なパートナーシップの醸成



西松建設の企業活動になくてはならない協力会社の皆様と、公正・公平な取引を基本としたより強固な協力関係を推進するとともに、建設産業の発展に向けたCSRサプライチェーンの構築を目指します。

## ビジョン達成に向けて

### 産業育成リーディング カンパニーへ向けた挑戦

学生向けインターンシップや、小・中・高生や地域の方々に向けた現場見学会などを通じて、建設産業への理解の浸透と魅力の発信に努めました。

### 適正なCSRサプライ チェーンの構築

研修会や検討会の開催など、N-NET各支部や全国の活動の拡充を図りました。また、N-NETの適正化と有効活用に関する検討を実施しました。

## 産業育成に向けた取組み

次世代を担う学生の職業観育成の観点から、学生の「インターンシップ」を継続的に受け入れており、2013年度は26名(2011年度13名、2012年度27名)を受け入れました。西松建設のインターンシップを通じて、学生の皆様には、実際の建設業の仕事や職場の状況を知り、自己の職業適性や職業生活設計など職業選択について深く考える契機となればと考えています。産業育成・活性化の一環としても、今後も積極的に実施していく考えです。



また、一般の方々にも建設産業の魅力や役割をご理解いただくために、全国の各現場では、積極的に「現場見学会」を実施しています。参加者の皆様の多くが、普段見ることのできない建設現場を見学され、感嘆の声をあげています。

## 公正・公平な取引

金額面だけでなく、協力会社が持つ技術力・施工対応力などを公正に評価することを目的に、以前から実施している「協力業者の施工状況報告」を見直しました。評価内容を見直すとともに、結果を協力会社へ開示・説明することとし、情報共有と相互理解を深め、質を含めた真の優良企業への発注を推進します。評価結果は社内情報にも掲載し、新規工事の協力会社選定の参考にできるようにしました。

## N-NET(西松建設協力会)の取組み

### N-NET活動

2013年度は、各支部内で細分化された部会による活動が活発に行われました。「土木」「躯体」「仕上」「設備」「資材」など同業種が集まり、情報・意見交換、現場見学会等の活動を展開しました。支部総会および会員研修会等の開催時には「社会保険未加入対策」「コンプライアンス」の講義を外部講師を招いて行い、例年西松建設が開催する各種技術発表会を聴講したり、会員ホームページを通じた情報交換、優良技能者への表彰などの活動を展開しました。

### 上級職長認定・有能技能者表彰

優秀な職長の育成・地位向上の観点から「優良技能者表彰」を行っています。2013年度の表彰は78名で、過去3年間の認定および表彰者数は154名となり、また今年度初めて「西松マイスター」が1名認定されました。

制度項目	2011年度	2012年度	2013年度	計
西松マイスター制度	0名	0名	1名	1名
上級職長認定制度	6名	7名	3名	16名
優良技能者表彰制度	30名	19名	52名	101名
登録基幹技能者資格取得支援制度	1名	13名	22名	36名
計	37名	39名	78名	154名

N-Vision2020  
 Ⅶ 産業サプライチェーン  
 上級職長認定・有能技能者表彰  
 西松建設協力会  
 2013年度



## ビジョン達成に向けて

CSR活動の積極的発展

第3回目となる西松建設のステークホルダーダイアログ。今回は西松建設のCSR重点項目をテーマに2014年4月にお客様や有識者を交えて開催しました。

CSR活動の適切性確保

CSR活動に関する中長期目標と単年度の取組みについて、その進捗具合を確認し、最終成果をもとに次年度計画を設定する2順目のPDCAを確保しました。

## 2014年ステークホルダーダイアログ

### ～5カ年重点目標(環境、人材、ガバナンス)の取組みについて～

- 【開催概要】 ◎開催日/2014年4月14日(月)  
◎開催場所/現場見学会：サッポロ恵比寿出張所  
ダイアログ：西松建設株式会社 本社会議室
- 【スケジュール】 1.現場見学会 2.ダイアログ開催



西松建設のお客様であるイオンモールでCSR部門をご担当

イオンモール株式会社  
管理本部経営企画部 CSR推進グループ

白井 英三 様



建設業の人材の育成に詳しい有識者

東洋大学理工学部 教授

浦江 真人 様

### 「7+1」の活動ポイントにもとづく西松建設のCSR活動

**武本** 2010年から始まった西松建設の本格的なCSR活動も4年が経過しました。西松建設のCSRマネジメントは、社会的な課題に対応した「7+1」カテゴリにもとづいています(P18参照)。今回は「7+1」のなかの「顧客満足」を支える「環境」「人材」「ガバナンス」についてご意見をいただければと思います。

**白井** イオンモールでは月一回「CSR会議」を本社在籍の社長以下全役員、関連部署部長が参加して行っています。目標の設定や進捗状況の確認等が主ですが、効率を考慮して全体朝礼後の1時間にしぼって行っています。しっかりと議論を行うとともに社内外の情報収集と発信、決定事項の確認、社内へのフィードバックを行います。

**梅田** この数年のCSR推進で西松の社員の意識は変わってきましたか？

**武本** CSRとは何かといった総括的な研修で、次第に浸透してきている実感はあります。会社のビジョンが示されることでモチベーション向上にも

寄与しており、今後はその意識を現場の隅々まで浸透させることが課題です。

### 全社員の意識を高め環境経営度No.1を目指す

**前田** 環境に関しては15年前のISO14001の認証取得から今日まで、かなりのエネルギーを投入して取り組んできました。この環境マネジメントシステムの導入、活動自体も「環境経営」のひとつではありますが、これまでは環境法規制の遵守と外部審査をクリアし、認証を維持することが中心の言わば受身の活動でした。2013年度からは、攻めの活動に転じ、全員参加でさまざまな具体的取組みを開始しております。厳しいハードルではありますが環境経営度No.1を目指して頑張っています。

**白井** 環境もCSRも、直接的にはお金を生みませんが会社の価値を高める取組みと認識しています。ISOマネジメントの仕組みや外部審査機関も



CSRおよび企業倫理に詳しい有識者

麗澤大学外国語学部 教授

梅田 徹 様



うまく利用して、推進していくといいですね。

**前田** イオンモールさんでは具体的な環境経営の目標設定はどのようにしておられますか?当社にとって何か象徴的な活動がないかヒントをいただくと幸いです。

**白井** 目標の主なものとしては、商業施設の電気も含んだエネルギーの使用量や、全国のモールにおける社会貢献活動などに着目しています。また象徴的な活動ということでは、6年前に琵琶湖の畔で環境配慮に特化したモールを建設し、CASBEEの「S」評価をいただいたことがあります。ここでは絶滅危惧種の保護を行い生物多様性にも対応しました。

西松建設さんもCASBEEの「S」を取得することで、象徴的な取組みとしてアピールできるかもしれません。

### 次代を担う人材の育成は 業界全体の課題

**渋井** 人材育成についてですが、西松建設では人員構成で30代が少なくOJTが機能しない難しさがあります。またかつての請負型から付加価値提供型にシフトし、専門性の高い人材が必要になっています。今後、人材不足が想定されるなかダイバーシティへの対応も重要だと考えています。

**浦江** 建設業界は人材面の課題が多くあります。他社も同様です。OJTとOff-JTの区分も意味を失いつつあり、体験型の研修が効果的という話を聞きますね。

**渋井** 当社でも富士教育訓練センターでの研修など、体験型研修を開始しています。社員一人ひとりに安全・危険を肌で感じてもらうことが目的で、今後も継続していきます。

**浦江** 女性の技術職については会社の壁を超えた交流の機会なども求められています。従業員満足度調査をやったとお聞きしましたが結果はいかがでしたか?

**渋井** 意外に満足度が高く、仕事に対してや

りがいを感じている様子うかがえました。人事は定量目標の設定が難しい側面があります。とはいえ、職場環境の整備等、目に見える形で向上が必要と考えています。

**浦江** 数字は差別化が難しいですね。これぞ西松!というオンリーワンなものが設定できたらよいのではないのでしょうか。

### コーポレートガバナンスの さらなる充実を

**河埜** 最後のテーマはガバナンスです。西松建設は過去の事件もあり、経営の透明性を高めることに尽力してきました。そのかきもあり、今では西松が建設業の中で一番ガバナンス情報の開示が進んでいると思っています。

当社のコンプライアンス委員会はCSR委員会とは別組織です。事件後、外部の有識者の方だけで設立された経緯があり、現在でも外部の方を委員長に迎えて月一回の頻度で開催しています。コンプライアンス・マニュアルの制定を経て、現在はコンプライアンスに関する事項のモニタリング機能を担っています。

**梅田** コンプライアンス委員会については、その活動内容や委員長が外部の方であることなど、CSRレポートでもっと紹介した方が良いでしょう。海外版のコンプライアンス・マニュアルも訴求ポイントです。2013年のレポートのガバナンスページは構造の説明が中心ですが、業務の効率性や事業の公正性を確保するための権限やコントロールの動きの部分が表現されるほうがよいかもしれません。

**河埜** 2014年のレポートでは社外役員のコメントも掲載する予定にしています。社外取締役の導入や外部識者が委員長を務めるコンプライアンス委員会、社員のコンプライアンス意識向上など、当社のガバナンス機能は確実に向上していると考えています。

西松建設のCSR活動はまだ道半ばですが、社員一人ひとりが、真剣に向き合っていることは確かです。今回いただいた皆様のご意見を糧に、活動をさらに前に進めていきたいと思えます。どうもありがとうございました。



執行役員  
社長室長

河埜 祐一



人事部  
部長

渋井 修



安全環境品質部  
部長

前田 陽一



CSR経営推進部  
部長

武本 晋太郎



VISION2020  
コミュニケーション  
VISION2020  
III 雇用・人権  
VISION2020  
IV ガバナンス  
VISION2020  
V 環境  
VISION2020  
VI 地域社会  
VISION2020  
VII 社会インフラ  
VISION2020  
「VISION2020」

### 第三者意見

2013年に引き続き「西松CSRレポート」の第三者意見を執筆させていただくことになりました。昨年版から大きく変わったのは増ページです。8ページ分の増加にはかなり思い切った判断が伴ったことが窺われます。現在の経営環境における機会とリスクに関する見通しやCSR経営に関する基本的な姿勢等、トップのメッセージがより詳細に伝わるようになりました。重点分野として指定された「環境経営度」「人材育成」「ガバナンス情報の開示」については、昨年からの提示の仕方に工夫が加えられた跡が見られます。「人材育成」のセクションでは、新たなデータの開示を含め、人事に関連するデータがまとめて提示されるようになりました。従業員意識調査が実施されたことも大いに評価できる要素です。「ガバナンス情報の開示」に関しては、新たに社外役員の所感が掲載されました。それぞれご専門の立場からの意見がガバナンスに反映されることが期待されます。

「環境経営度」では、環境委員会体制と環境経営企画部会がおかれるなど、環境マネジメント体制における充実が進みました。また、従業員にeco検定を取得させようとする取り組みは、従業員の環境意識を高めるのに大きな効果があるものと思われます。生物多様性保全に関して建設業界8社と共同で開発した生物多様性評価のための簡易ツール「いきものプラス<sup>®</sup>」は、業界の中でも注目すべき取り組みです。生物多様性は建設業界にとっては非常に大事な問題です。その意味で力を入れているのはたいへん評価できます。ただし、「生物多様性行動基準」「同ガイドライン」はホームページにも掲載されていません。総じてホームページに掲載された環境



情報は十分とは言えないレベルです。あえて苦言を呈するならば、環境経営度指標ランキングの順位を上げようと思うのであれば、報告書だけでなくホームページ上の環境関連情報のいっそうの充実化を図る必要があるでしょう。

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、今年と2年続けて梅田教授にレポートをご覧いただき、特にその比較の中から貴重なご意見を賜りました。西松建設CSR経営の重点分野として掲げている、環境経営度、人材育成、ガバナンスの3つの中で、環境経営度に関して、環境マネジメント体制における充実化、eco検定資格取得への取組み、生物多様性保全に関する取組みにおいて、評価いただいた点は今後より一層充実させていくとともに「ホームページにおける環境関連情報が十分でない」というご指摘に関しては、早急に対処してまいります。「すべてのステークホルダーの皆様とWin-Winの関係を実現する」というCSR経営方針を常に念頭に置き、これからも弱い点、遅れている点に関しては、これらを粘り強く1つ1つ改善し、前に進んでいきたいと思っております。

CSR経営推進部長 武本 晋太郎

### 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にご覧いただき、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CSRレポート2013 アンケート結果について

西松建設では、CSR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、毎年発行の「西松CSRレポート」において、任意のアンケートを実施しています。ここでは、『西松CSRレポート2013』で実施したアンケートで、ステークホルダーの皆様からいただいたご回答についてご紹介します。

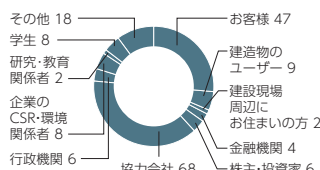
### アンケート回収について

ご回答については、年を追う毎に数が増えています。『西松CSRレポート2013』に対していただいたご回答(社外)は、178件(前年比278%)と大幅に伸び、多くのステークホルダーの皆様から関心をいただいております。また「お客様」からの回答が47件(前年比+38件)と増えているほか、新たに「学生」「研究・教育関係者」「株主・投資家」「建設現場周辺にお住まいの方」などの皆様からもご回答いただくなど、数と多様性を増したのが、2013年アンケート回答の特徴といえます。

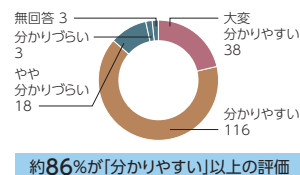
### アンケート結果について

2013年の結果は、下グラフのとおりです。なお「関心を持った記事」については、西松建設の基本情報となる「トップメッセージ」や「会社概要・事業概要」「主な竣工実績」のほか「建設・顧客」といった本業関連や、世の中の環境意識の高まりから「環境」にも注目が集まりました。この点は「社会要請」という観点で、今後注力すべき分野ととらえています。また、多くの個別意見もいただき、活動に活かしています。

●西松CSRレポート2013 アンケート回答状況(社外)

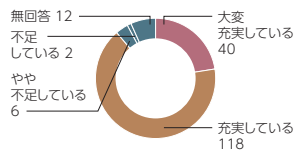


●分かりやすさについて



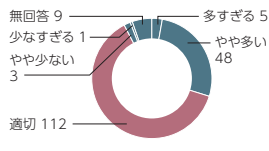
約86%が「分かりやすい」以上の評価

●記載内容について



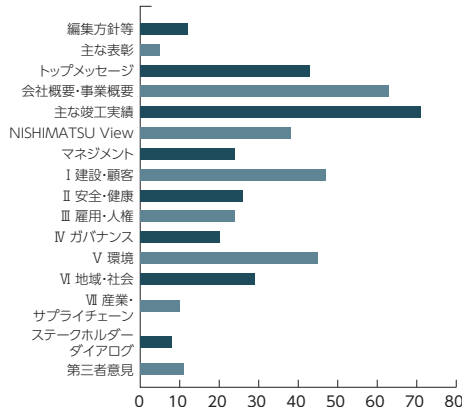
約89%が「充実している」以上の評価

●情報量について

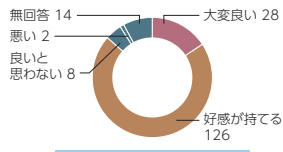


約63%が「適切」と評価

●関心を持った記事(複数回答)

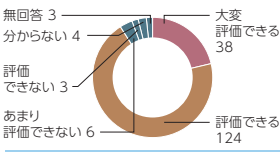


●デザインについて




約86%が「良い」と評価

●当社のCSR活動についての評価



約91%が「評価できる」以上と評価

## 第三者保証



独立第三者の保証報告書

2014年6月10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)からの委嘱に基づき、「西松 CSR レポート 2014」39 頁掲載の 2013 年度国内 CO<sub>2</sub> 排出量 81 千 t-CO<sub>2</sub> (以下、「国内 CO<sub>2</sub> 排出量」という)ならびに 29-30 頁掲載の 2013 年度各種人事データ(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、国内 CO<sub>2</sub> 排出量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業務を実施し、その結論を表明することにある。国内 CO<sub>2</sub> 排出量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 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
- 算定方針に従って国内 CO<sub>2</sub> 排出量ならびに各種人事データが算定されているか、試査に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、国内 CO<sub>2</sub> 排出量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発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上



**Nishimatsu Construction Co., Ltd.**

## お問合せ先

西松建設株式会社 CSR経営推進部

〒105-8401 東京都港区虎ノ門一丁目20番10号

〒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（2014年8月25日以降）

TEL 03-3580-2303 FAX 03-3580-2303



西松建設はFun to Shareに参加しています。



本冊子の制作（刷版・印刷・製本工程）における電力（2,850kwh）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。