

未来を創る現場力



Sustainability Report 2015



社是

勇氣、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实践し、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。

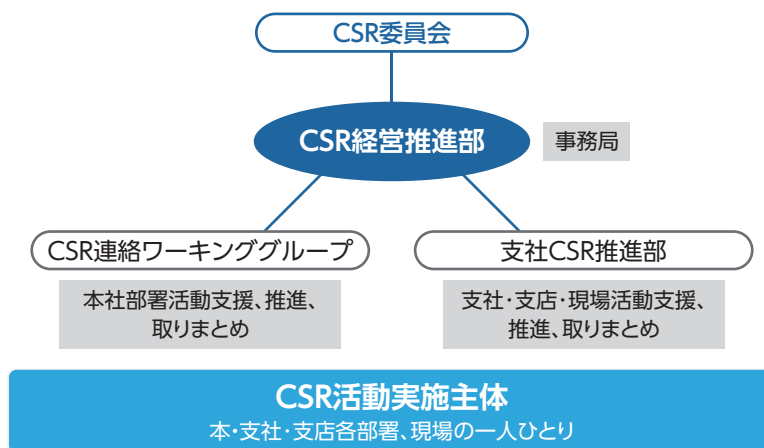
CSR活動推進体制

CSR活動に関する最高意思決定機関としてCSR委員会を設置しています。

社長を委員長として、各本部長と社長室長が委員を務め、CSR活動状況の確認、短期、中期、長期のCSR活動目標の承認等を行っています。

また、本社内のCSR連絡ワーキンググループおよび2014年度に各支社に設立したCSR推進部は、CSR経営推進部と連携して、本社各部署、支社・支店・現場におけるCSR活動支援・推進を担当しています。

●西松建設におけるCSR活動推進体制



CONTENTS

会社概要	03	IV ガバナンス	
トップメッセージ	05	コーポレート・ガバナンス	29
中期経営計画とCSR	09	リスクマネジメント	31
NISHIMATSU View	13	コンプライアンス	32
西松ダイバーシティ		V 環境	33
ステークホルダーダイアログ ～なでしこ座談会～		VI 地域・社会	39
N-Vision2020		VII 産業・サプライチェーン	40
I 建設・顧客	17	140年の歴史	41
II 安全・健康	23	事業概要／竣工実績	43
III 雇用・人権	25	第三者意見	47
		アンケート結果、第三者保証	48

編集方針

当社の企業理念は「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」です。持続的に安心して暮らせる社会・環境を提供していくためには、企業である我々自身も持続的な成長が必要です。西松建設が持続的(サステナブル)な成長のために取り組んでいることをステークホルダーの皆様にご覧いただくため2011年からCSRレポートを発行してきましたが、今年度より本レポートの名称をサステナビリティレポートとしました。

また、中期経営計画2017(2015～2017年度)“持続的な発展と変革に向けて”の計画内容との整合性を十分に検討し、非財務活動の推進が企業の持続的な発展につながるという考え方を考慮した7+1の活動ポイントと、それに基づくN-Vision2020を掲載しています。

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。また本年も英語版レポートの発行を予定しています。

対象期間

本レポートの対象期間は2014年度の2014年4月1日～2015年3月31日を基本としたうえで、2015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2016年6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、国内の他、一部海外の環境負荷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
ISO 26000
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

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(2015年3月末現在)
 従業員：2,424人(2015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

●組織図



※2015年4月からの体制

取締役

代表取締役社長	近藤 晴貞	取締役	高瀬 伸利
代表取締役	水口 宇市	取締役	松本 章
代表取締役	前田 亮	取締役	河埜 祐一
取締役	澤井 良之	社外取締役	三野 耕司
		社外取締役	菊池 きよみ

監査役

常勤監査役	藤井 利侑	社外監査役	松田 利之
常勤監査役	羽村 巨	社外監査役	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	工藤 義昭	執行役員	齋藤 順一郎
常務執行役員	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	河埜 祐一	執行役員	後藤 二郎
常務執行役員	安部 修一	執行役員	林 謙介
常務執行役員	高嶋 章光	執行役員	岩永 克也
常務執行役員	伴 治人	執行役員	宮崎 文秀
		執行役員	一色 真人
		執行役員	渋井 修

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		

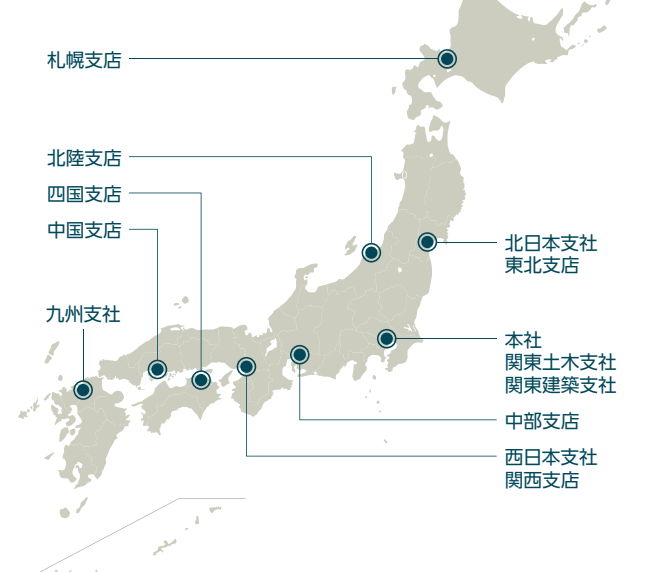
支店長

札幌支店長	東城 幸博	関西支店長	塚田 昌基
東北支店長	菅原 秀明	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

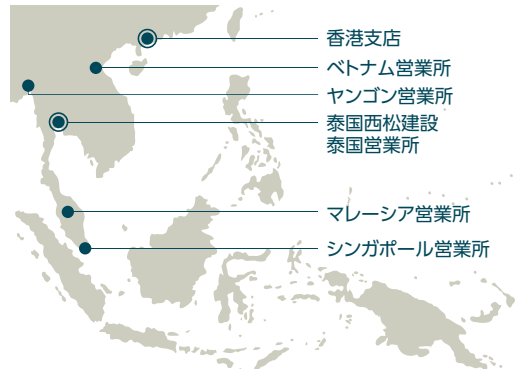
※取締役、監査役、執行役員、支社長、支店長については2015年6月末現在

事業拠点

●国内

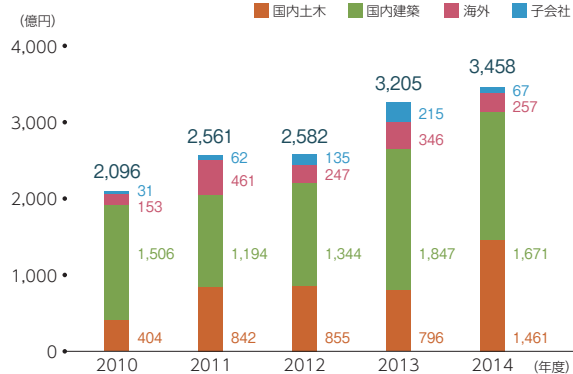


●海外

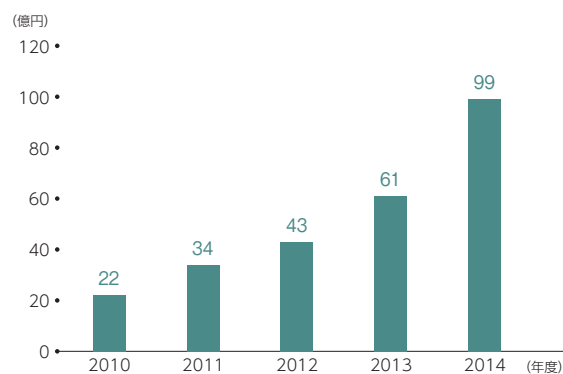


業績ハイライト

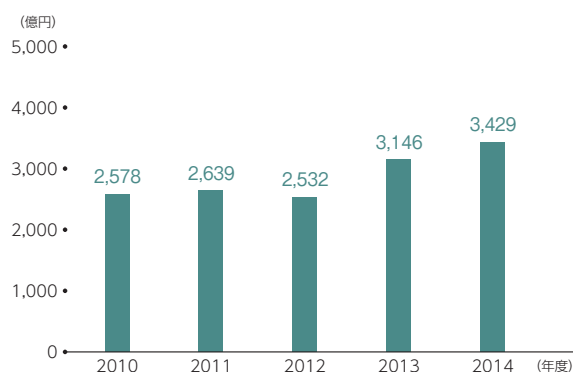
●受注(連結)建設事業



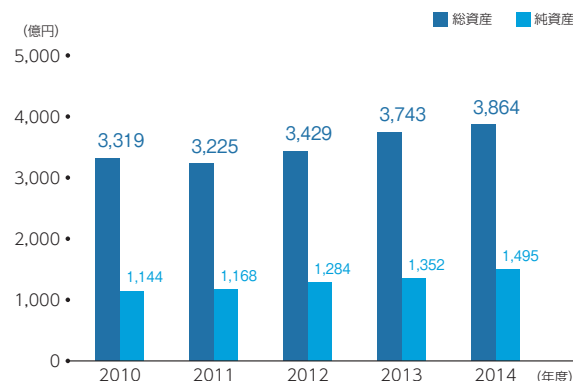
●経常利益(連結)



●売上高(連結)

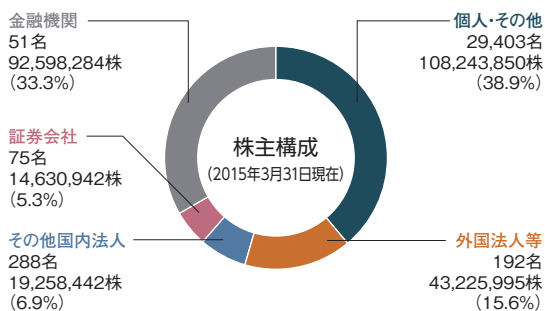


●総資産・純資産(連結)



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(2015年3月31日現在)

証券コード/1820	株主数/30,009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、持続的な発展に向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、配当性向を連結当期純利益の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78期(2014年度)	10円	10円
第77期(2013年度)	6円	6円
第76期(2012年度)	4円	4円

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提供する。
そして、人々が安心して暮らせる
持続可能な社会づくりに、これからも貢献していきます。



前期を振り返って

2014年度を最終年度とする中期経営計画2014では、2012～2014年度を「成長期」と位置づけ、さまざまな施策を展開してきました。特にこの3年間は、インフラ整備に対する考え方の変化やその重要性の再確認が進み、さらに2020年に向けて景気の押し上げ感が続いたことから停滞していた建設投資を誘発する好機となりました。

今後も2020年、さらにその先に向けて、社会資本の整備に対する重要性はますます高まっていくと思われます。

インフラの整備は、新規建設にとどまりません。わが国の社会資本ストックは、高度経済成長期などに集中的に整備されていることから、今後急速に老朽化することが懸念されています。現在、社会資本の維持管理・更新にかかる問題が一部で顕在化し、社会資本の安全性に不安を抱く事態が生じています。国や地方公共団体は、インフラの維持管理・更新事業も加速させていくことでしょう。私たち建設業には、その担い手として、これからも重要な役割が求められます。

こういった追い風のある状況下で、当社の前中期経営計画は目標達成で終えることができました。

しかし現状に満足はしていません。当社がさらなる発展を遂げるためには新しい価値の創造が不可欠です。「成長期」と位置づけた前期は、開発・不動産事業本部や国際事業本部を立ち上げ、さらに事業化に向けたイノベーションを推進する事業創生部も発足しました。事業創生部では社内公募による意欲ある若手を中心にさまざまなプロジェクトが現在進行中です。2020年に利益が計上できる体制を目指し取り組んでいます。このように前期は将来を見据え、次の中期経営計画につながる布石も打つことができたと言えるでしょう。

新中期経営計画の目指すもの

当社のCSR活動も2011年からCSRレポートによる情報



開示を充実させながら、支社を含めた全社一体となって体制構築に努めてきました。

それに並行して社長室に設置したCSR経営推進部が中心となり、各部門との議論を重ね“2020年のあるべき姿[N-Vision2020]”を策定しました。これは中長期の定量目標の設定やPDCAサイクルの運用整備を進めたもので、当社の非財務面での取組みのよりどころとなったものです。新たな中期経営計画はこれらの要素を取り込み、2017年度を最終年度として「発展・変革I期」と位置づけています。

2017年度の最終的な到達点として、売上総利益率2014年度実績6.6%から1.7ポイントアップの8.3%、ROEとして7.0%以上という目標数値を設定しました。建設業界は、もともと売上高を追う傾向が強い業界ではあります。しかし、私たちは増えることが予想される建設投資も一時期のものとしてとらえ、過度な売上拡

大を目指しません。それよりも将来にわたって継続的に企業価値を高めていくために、効率を重視し、営業利益の確保に努めます。

私たちの目指す企業像は、揺るぎない信頼の獲得と魅力ある組織です。そして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が、私たちの使命です。社会に対して貢献していくためには、すべてのステークホルダーの皆さまとWin-Winの関係構築はもちろんのこと、企業として確実な成長と発展が大前提となります。

中期経営計画2017では、財務面だけではなくさまざまな非財務面での目標も掲げました。どちらも企業としての魅力をより高め、新しい価値を創造するための両輪となる重要な取り組みです。「N-Vision2020」とともに今後、一体となって推進し、情報公開にも努めていきます。

今後の課題と重点取組み

事業拡大のチャンスが続くものの建設業界では技術者が不足し、さらに就業者の年齢構成が偏っている状況が続いています。技術を伝承し、建設業界の将来を支える人材の不足はもはや深刻な問題となっています。社会を支えるインフラの整備や更新といった重要なニーズに応えるためにも、業界全体で将来にわたって確かな技術力と労働力の確保が必要不可欠です。将来的に建設業界は受注競争ではなく、技能労働者の獲得競争になってくるとさえ感じています。

「持続的発展に向けた“人財”の育成と活用」は、中期経営計画2017における基本方針の大きな柱です。これは一朝一夕にはいかないテーマではありますが、私たちは業界の先頭に立って取り組んでいきます。働き方の変革を進め、多様な人財が継続的に活躍できる職場づくりを目指します。

2015年にはダイバーシティの推進を担う部署を新たに設置し、特に女性活躍のための施策もスタートさせました。今後、女性社員たちのよりリアルな声を聴きながら、単なるかけ声だけでは終わらない具体的な取組みを

進めていきたいと考えています。

また私たちは協力会社の協力なしには“モノ”はつくれません。そしてよいものをつくるためには、社員と協力会社の連帯が欠かせません。

当社は西松建設協会(N-NET)を通じた協力会社との連携強化にも努めています。モノづくりを進めていく大切な仲間として、インセンティブ制度や社会保険加入の徹底など、さまざまなサポート体制をしき、技能労働者の処遇改善や雇用環境の回復に業界に先駆けて取り組んでいきます。よい関係を築くことが、品質を上げ、安全管理の徹底やスムーズな工程進行につながると考えるからです。

環境経営推進体制の強化

中期経営計画2017では、環境経営推進体制の強化を重点項目として取上げました。目指すのは、環境経営先進企業としてのコーポレートブランド化です。環境経営は、品質管理・現場品質と切っても切り離せないものです。現場の乱れは、品質の乱れ。5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)が



しっかり守られている現場は、環境にも配慮した現場でもあるのです。

2015年には、新たに安全環境品質本部を設置し、環境経営推進体制も充実させました。建造物のライフサイクル全体でのカーボンフリーを追求し、低炭素社会の形成に貢献するとともに、施工現場での生物多様性への対応を進めるなど、実践的な環境活動に取り組んでいきます。持続可能な社会の実現に向けた「健全な地球環境」の次世代への継承は、現代に生き、そして建設業界に生きる私たちの責務です。中期経営計画2017でしっかりと目標化することで、今後社員全員の意識のさらなる向上につなげ、西松グループ一体となって環境経営を推進していきます。

グローバル化に適応した事業展開

グローバル化がますます加速する今、日系企業にとってアジアは重要な拠点となっています。当社はすでに東南アジアでさまざまなプロジェクトを通じて地域社会に貢献しています。当社が同地域に進出する理由は、事業拡大のためだけではありません。進出国の地域社会に私たちの培ってきた技術を伝承し、その地域の発展や安全に寄与することにあります。海外進出から半世紀以上を経て、私たちが目指す国際事業は少しずつですが形になりつつあります。今後は、安定的利益の確保と海外マネジメント能力の向上を課題に、リスクマネジメントのレベルアップや海外組織の強化に取り組んでいきます。またかけがえのない“人財”として、ローカル社員の育成とサポートにも注力していきたいと考えています。

2014年には海外建設事業をさらに強化するため、国際事業本部を立ち上げました。中期経営計画2017の最終年度の2017年には、受注高500億円、売上高530億円、売上総利益27億円を目標に掲げています。将来のさらなるグローバル化に備え、事業基盤を固めるとともに安定した利益を確保できる事業の展開を目指します。



おわりに

中期経営計画2017は、これまで連携しながらもそれぞれ進めてきた事業上の取組みとCSRの取組みの統合を意識したものとなっています。今後は、この中期経営計画に沿った日々の業務推進が、当社のCSR経営の中核となります。

2011年、信頼の回復からスタートした新生西松のCSR活動も5年目を迎え、基礎固めの時期を経て、事業本部が責任を持って推進する事業一体のフェーズに入りました。今後も全役職員が一丸となって、当社の強みである“現場力(きめ細やかな施工管理力と自ら問題を発見し、自ら解決する力)”に磨きをかけ、中期経営計画に掲げたアクションとチャレンジを続けていく所存です。今回で5号目を迎えたレポートでは、2014年度の多方面の活動をご紹介しますとともに、将来に向けて盤石に進めていくさまざまな取組みについてもご紹介しています。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。

すべてのステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係構築を通して、私たちは2020年というマイルストーンはもちろん、さらにその先を見つめ持続的に社会に貢献できる企業を目指していきます。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

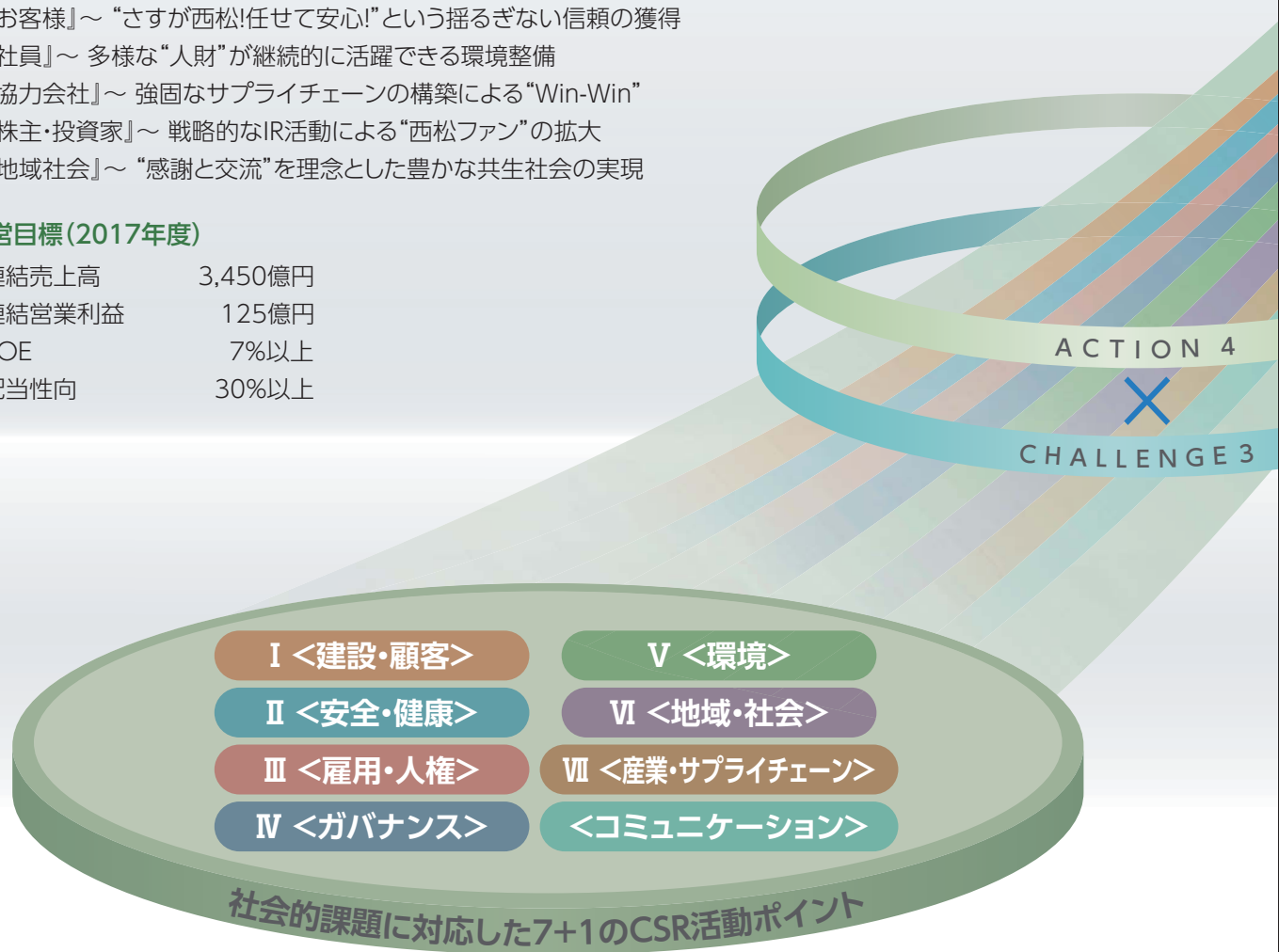
経営目標(2017年度)

- 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

新コーポレートスローガンの制定

未来を創る現場力

2015年5月に、新しいコーポレートスローガン「未来を創る現場力」を制定しました。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能力と、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

N-VISION 2020

- 開発・不動産事業
- 建設事業
- 国際事業
- 新規事業



中期経営計画とCSR / CSR活動との関連づけ

過去3年間の中期経営計画2014を振り返り、また建設業界を取り巻く外部環境を勘案した上で2015～2017年度の3年間の経営目標／指針である中期経営計画2017を策定いたしました。その中で目指すべき企業像の一つとして、「新たな価値を創造し、社会の課題を共に解決できる企業」と定めています。

その根底にある考えは、西松建設の事業活動は「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」という企業理念です。そのためにすべてのステークホルダーとWin-Winの関係を構築することが、当社のCSR経営方針につながるものです。

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あります。企業が持続的に発展するためには、営業利益等の財務目標の達成はもとより、非財務目標の達成に向けて環境活動や人財育成等の事業活動の根幹となる施策を確実に遂行していくことが不可欠です。当社ではこの非財務目標をCSR活動目標としています。

CSR活動目標は、2020年の会社のあるべき姿を描いた<N-Vision2020>に基づいており、さらに我々はその先を目指して一步一步前に進んでいきます。

ステークホルダーの期待に応えるCSR経営

2010年度から取り組んできたCSR経営が、社会貢献を初め徐々に社員の日常の一部として根付き、活発に実践されつつあることを実感しています。

今後、ステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係をさらに進化させていくために、「自分たちに何ができるのか」本質をよく考え、スピード感をもったCSR活動を進めてまいります。

将来、有意義な取組みで当レポートが埋め尽くされるよう、ますます活動の輪を広げてまいります。



執行役員社長室長

荒井 修

CSRマネジメント

3年間の振り返り、7+1の主要な取組みに関する3年間の成果報告

建設・顧客	発注者からの工事成績点高評価に取り組んでいますが、目標とするレベルまでは届いていません。顧客満足度を測るお客様アンケートについては各事業本部が継続実施しています。
安全・健康	労働災害件数がなかなか減らないという現状のもと、2015年度より安全環境品質本部を新設して体制の強化を図ります。 長時間労働の解消などの労働環境改善については顕著な改善は見られませんでした。社員のワークライフバランスを良好に保つべく、今後も重要課題と認識の上、継続して取り組んでいきます。
雇用・人権	各種の研修で社員の能力アップに努めました。 社内におけるCSR活動の周知、社員のモチベーションに寄与するCSR表彰制度を設立しました。2015年度に第1回表彰を行います。
ガバナンス	業界トップクラスの充実した体制を維持しています。
環境	2011年レポートに掲げた日経リサーチによる「環境経営度指標ランキング(非製造業、建設業)」1位を目指すという目標に対して、なかなか順位が上がっていかないのが現状です。安全と同じく、2015年度より安全環境品質部を本部として体制強化を図ります。
地域・社会	北日本支社東北支店で、東北の皆様を明るい笑顔で包み込む「ひまわりプロジェクト」を継続して開催しています。他支社においても、地域社会に寄り添った活動を続けています。
産業・サプライチェーン	N-NETとの適正かつ強固なサプライチェーンを構築しています。2015年度には上級職長の手当を4倍に引き上げ、建設業に携わる方々の待遇改善および上級職長数を増やすことに努めていきます。上級職長が増えることによる現場の施工管理、安全管理のレベル向上を目指します。
コミュニケーション	2012年は社員とのダイアログ、2013年以降は外部有識者をお招きしたダイアログを開催しています。また2014年度には、家族を職場に招くファミリーデーの企画を、関東土木、関東建築支社にて初めて開催しました。子どもたちの明るい笑顔により、社員と家族、社員同士の一体感がより高まりました。今後は全社にこの活動を拡大して継続していくように考えています。

中長期目標の見直し

2015年度CSR目標について、全面的に見直しを行いました。

西松建設はCSR経営を実践しており、「CSR活動とは、会社の事業活動そのものである。」と考えています。当社の企業理念である“持続可能な社会・環境づくりに貢献する”ために、我々は持続的に成長・発展し続けることが使命であり、そのためには、数値目標・戦略を立案し、達成に向けて組織が一丸となって邁進することが求められます。その前提となる考えは、すべてのステークホルダーとWin-Winの関係を構築することにあります。

計画の遂行、目標の達成により企業が持続的に発展し続け、その結果が持続的な社会貢献につながり、企業価値が向上し、企業の継続性が担保されるという、CSR

理念の裏づけとして、CSR目標と中期経営計画2017、品質／環境マネジメントシステム目標、安全目標を整合させました。

また、取組んでいくと決めた事項が「すべてのステークホルダーとのWin-Winの関係構築」という当社のCSR経営方針に合致しているかを検討しました。これらの全面的な見直しの結果、7+1のCSR活動ポイント、2020年のあるべき姿<N-Vision2020>の内容を、2014年と比較して一部改定しています。

CSR活動とは特別な活動ではなく、会社の策定する中期経営計画、安全品質環境目標等に向けて取組んでいくことがCSR活動であるという理念を、しっかりと社内浸透させたいと考えています。

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>	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 顧客満足度の提供	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	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 協力会社ほか	・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	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	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 社会	・コーポレートガバナンス ・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	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	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 ・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	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 協力会社との適正な関係構築	協力会社ほか 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	◎適正なCSRサプライチェーンの構築	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アカウンタビリティの確保	◎CSR活動の積極的發展 ◎CSR活動の適切性確保	(関連アспект) なし

西松 ダイバーシティ

人財活用という
サステナビリティ



多様化する環境や現場。 女性たちの声を「西松」のチカラに。

2015年5月に発表した中期経営計画2017において、ダイバーシティ推進が重点方策として位置づけられています。その背景として建設業では中・長期的な担い手不足が懸念されており、西松建設においても将来における重要な経営課題として捉えています。

2015年には女性総合職も49名となりました。まだまだ少数であるとはいえ、女性たちが安心して活躍することができる、そして長く働き続けることができる環境の整備は、社員全体の処遇向上にも寄与していくものと考えています。

議論から実践へと歩を進める西松建設のダイバーシティ推進の現在を、西松の“なでしこ”たちのリアルな声とともにご紹介します。

ダイバーシティ推進の取組みの現状

当社では、2014年10月からダイバーシティ推進プロジェクトチームを組成して、現状の課題と解決策について検討を重ねてきました。2015年5月には人事部の中にダイバーシティ推進課を創設し、本格的な取組みがスタートしました。

ダイバーシティ推進の活動予定

ダイバーシティ推進課では、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる職場づくりを目的に、まずは「女性活躍推進の施策」を展開していきます。その実現に向けて、具体的には下記の項目を実施します。

- ① 女性活躍推進について、経営者の方針の表明と理解促進のための意識改革
- ② 女性の積極的な採用と職域拡大、能力開発による多様な活躍の推進
- ③ 仕事と家庭の両立支援制度の充実と働きやすい職場環境整備による就業継続への支援

ダイバーシティ推進をサポートします。

2015年4月に社内の制度を利用して地域職から総合職に登用され、九州支社から本社のダイバーシティ推進課に異動になりました。会社が女性の活躍を中心としたダイバーシティの推進に本気で取り組み始めたと感じています。当社で働く女性を始め、多様な環境で活躍する職員を環境整備と制度の両面でサポートできるように取組んでいきたいと思っています。

人事部 ダイバーシティ推進課 主任 土肥 美絵



なでこたちの現場見学会&座談会

〈開催概要〉 ◎開催日／2015年4月20日(月)

◎開催場所／現場見学会:住友不動産 三田ビル新築工事 座談会:西松建設株式会社 本社会議室

第4回目となるステークホルダーダイアログは、株式会社クオレ・シー・キューブ 代表取締役 岡田康子様をお迎えし、当社の近藤社長と矢口人事部長、4名の女性技術者との座談会形式で行いました。株式会社クオレ・シー・キューブは働く女性たちのキャリア相談などを通じて女性が社会で活躍するためのサポートを1988年から行っている会社です。座談会に先立ち、岡田様には実際に女性技術者が働く現場を見学していただきました。



仕事内容や現場の環境について活発な質疑応答が行われました。

「女性」が働きやすい職場づくりは、「みんな」が働きやすい職場づくり



近藤 》中期経営計画でもダイバーシティの推進は重点方策として位置づけ、人事部にダイバーシティ推進課を設置しました。当社に限らず技術者不足や技能労働者不足は経営課題です。

矢口 》業界でも仕事のありようを変えようとしています。もはや議論だけでなく実践の段階です。特に女性の活躍推進ですが、現在、当社では49名の女性総合職がおり、そのうち現場に出ている技術系の社員が18名です。

岡田 》私はこれまで25年間、女性活躍の支援をして来ました。先ほど現場を見学させていただきました。女性社員の皆さん、労働環境はいかがですか。



志賀 》事務所や現場での人間関係、職場環境ともに恵まれています。3年間、現場で仕事をしてきて、たまに社外の友人と話すとき過酷な環境と感ずることもありますが、そのぶん充実感もあります。

佐々木 》通勤に便利な環境はもちろん、現場には女性トイレや更衣室なども完備され、快適に仕事に打ち込める環境にあります。

迫 》私は都心の地下トンネル現場を担当していますが、女性トイレや更衣室、仮眠場所もあり問題はありません。

岡田 》この業界に入るきっかけは何だったのでしょうか。理想と現実のギャップはありませんか。

佐々木 》私は当初からゼネコン志望でした。生活の基盤



を作る、非常にやりがいのある仕事で、そのなかでも西松は現場に近い仕事ができると思いました。現場の最前線に立ちたいと思い、西松を選んだのです。いずれ結婚や出産もあると思いますが、まだ出産・育児を経験した女性技術者はいません。本当に続けられるだろうかという不安があります。

志賀 》建築関係の仕事を持つ母の影響もあり、幼い頃から建物を作るという壮大で夢のある仕事が憧れでした。西松を選んだのは1対1で私と向き合ってくれたからです。昨年結婚しましたが、家族と同じ休みが取れないなど、正直言って悩みもあります。

忽滑谷 》大学で建築を専攻していました。ゼネコンはきついと思いましたが、西松には女性を入れようという本気の姿勢が感じられました。

矢口 》これからさらに制度を充実させていく必要があります



でもあります。

ます。休みを取りやすい雰囲気づくりも重要です。

岡田 働き方の改革は、単なる働き方だけの話ではなく、また女性だけの話でもないと思います。ただ女性だけにしかないライフイベントとして、妊娠・出産があります。建設現場はやはり厳しい環境ですから、一時的に第一線を退く期間があっても、現場に近い仕事ができるようなキャリアパスが必要です。

近藤 たとえば工務という仕事があります。プロジェクトのお金の管理から、施工図の管理など直接現場に出なくてもキャリアアップになる重要な仕事です。そういった道を会社が用意することで長く働き続けられます。人財なくして、建設業に未来はないのですから。

岡田 現場に女性がいることで事業においてもメリットが生まれるということはありませんか。

迫 あると思います。時間を効率的に使うという意識の変化が生まれると思います。また現場のコミュニケーションにも変化が起こり、活性化するのではないのでしょうか。

忽滑谷 現場でのマナー向上や事務所の片付けなど



快適な職場環境につながっているのでは。でもまだ私自身、先輩のカバーなしにできないことも多いのでマイナス面も多いような気がしています。

志賀 性差というよりも、個人の資質の問題だと私は思っています。

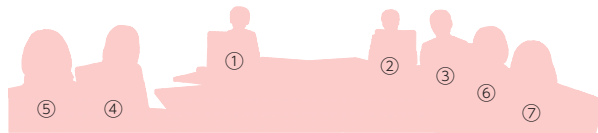
矢口 今回集まってくれた皆さんは入社2～4年目の若手です。会社への貢献がまだ実感できていない時期かもしれません。



岡田 建設業でもいまやサービス化・デザイン化が進み、建てた建造物のその後の価値が続きます。女性が事業に貢献できることはきっとあるはずですよ。また1対1で人を見てくれる西松の企業風土の良さも感じました。これからも期待しています。

近藤 今後、さらに後輩が入ってくることで一つの現場に複数の女性技術者が活躍するのも当たり前になるでしょう。そうするとさまざまな変化が生まれると思います。異なる視点からの気づきにより、効率的で柔軟な働き方の改革が進むでしょう。ダイバーシティとはそういうものです。わたしたちが高校生の頃に東京オリンピックがありました。2020年に向けて、さらにその先へ。いずれは皆さんにも所長として、一つのプロジェクトを自ら指揮してやり遂げる充実感を体験して欲しいと思います。その実現につなげていくのが社長としての役割だと考えています。

～参加メンバー～



株式会社クオレ・シー・キューブ

① 代表取締役 岡田 康子様

西松建設株式会社

② 代表取締役 社長 近藤 晴貞

③ 人事部長 矢口 弘

関東土木支社

④ 環2新大橋出張所 さこ 迫 綾子 職員

⑤ 島町シールド出張所 佐々木 菜 職員

関東建築支社

⑥ 北品川再開発出張所 志賀 茉莉 職員

⑦ 三田出張所 忽滑谷 佳世 職員



N-Vision2020

I 建設・顧客

<国内土木事業>

○猪名川東工事

(工期:2011年10月26日～2015年2月16日)

掘削: 230,000m³

盛土: 667,000m³

上り線トンネル: 193m

橋台: 5基

橋脚: 20基 ほか

○猪名川中工事

(工期:2014年5月27日～2017年3月11日)

掘削: 400,000m³

盛土: 949,500m³

下り線トンネル: 502m

橋台: 5基

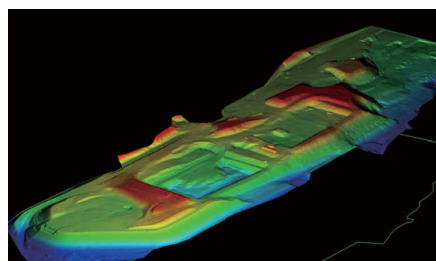
橋脚: 5基 ほか



新名神高速道路 猪名川東工事・猪名川中工事

プロジェクト概要

本工事は、中部圏と近畿圏を結ぶ新名神高速道路:全長約170kmの内、川西IC～神戸JCT間の延長2,260mの工事です。新名神高速道路は、災害や事故によるネットワーク遮断を回避するため、名神高速道路との相互代替機能を有しています。本工事には、トンネルや橋梁、切土・盛土等の多種多様な工種が含まれているため、最新の施工管理システムを導入し高品質を確保しています。また、周辺環境を維持するため、騒音・振動・粉塵の抑制対策を実施しています。



盛土の3D測量データから3次元モデルを作成し、大規模盛土の土量等の出来形・品質の確認・管理をしています。



環境対策例 ①

近隣への騒音・粉塵飛散防止対策として、吸遮音パネルに防塵ネットを張り、さらにミスト散水を行っています。



環境対策例 ②

一般道路への土砂・粉塵拡散防止のため、湿式スパッツ・ハイウォッシャーで、徹底したタイヤ洗浄を行っています。



過去3年間の振り返り

『最高水準の施工・サービス品質の追求』のビジョン達成のため、専門技術者で構成する施工技術委員会の指導のもと、施工検討会や品質パトロールの実施等により、土木構造物の品質確保・向上に取り組んできました。

また、『すべてのお客様の最上満足度の実現』のビジョン達成のため、官公庁工事における工事成績評定点の高得点獲得等に取り組んできました。しかし、過去3年間の振り返ると、いずれのビジョンに対しても必ずしも満足できる結果ではありませんでした。

2015年度の土木事業本部の取組み

『最高水準の施工・サービス品質の追求』のビジョン達成のため、過去の取組みに加え、既存インフラの維持更新という社会的課題解決に貢献し、2020年以降の安定収益につながるリニューアル事業を推進し、関東圏にて1件以上の受注を目指します。

また、『すべてのお客様の最上満足度の実現』のビジョン達成のため、本社～支社・支店～現場が工事受注段階から連携することで、当社の技術力・ブランド力により、お客様の満足度向上を目指します。

N-Vision2020

I 建設・顧客

<国内建築事業>

○学校法人常翔学園 梅田キャンパス(仮称)新築工事

工期：2013年9月30日～
2016年10月31日

用途：学校(大学)

構造：鉄骨造(一部SRC造)

規模：地下2階、地上22階

最高高さ：125.1m

敷地面積：4,650.47㎡

建築面積：2,416.21㎡

延床面積：33,240.24㎡



学校法人常翔学園 梅田キャンパス(仮称)新築工事

顧客満足に向けての取組み

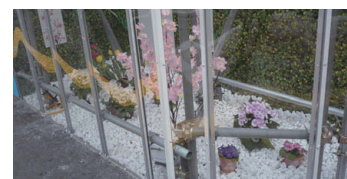
本物件は大阪市の中心地梅田の繁華街に位置しています。人通りも多く鉄道にも近接しており、細心の注意が必要とされる工事です。最高品質の建物を無事故無災害でお客様に引渡しできるよう本社、支社、現場が一体となって取り組んでいます。

- ① 逆打ち
工法
- 本工事は都心の比較的狭い敷地に立つ、地下階および本設杭を有する超高層建築であるため、工期短縮および周辺地盤に影響の少ない逆打ち工法を採用しています。



- ② 環境への
取組み
- 本工事はCO₂先導事業対象工事であり下記の内容に取り組んでいます。
・地中熱利用 ・太陽光集熱 ・エネルギーの見える化 ・ダブルスキンシステム ・ハイブリッド空調 他

現場の仮囲いには、メッセージパネルを設置して環境美化を呼びかけるとともに、季節を彩るオブジェを設置するなど、現場周辺に十分に配慮しながら施工しています。





完成予想図

過去3年間の振り返り

「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」のビジョン達成のため、①企画～設計段階における顧客要望に沿った提案 ②現場施工段階における社内品質パトロールの強化による品質確保 ③アフターサービスの充実によるリピーターの確保と3つの戦略の基に取り組んできましたが、すべてが満足できる結果ではありませんでした。

2015年度の建築事業本部の取組み

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。施工中の品質管理においては社内基準に基づいた品質パトロールを全物件3回以上実施し、最高水準の品質確保に努めます。また、アフターサービス部門を充実させ建物の生涯を通じてお客様とのパートナーシップを確立していきます。

N-Vision2020

I 建設・顧客

<開発・不動産事業>



武蔵小杉駅南口地区西街区市街地再開発事業

プロジェクト概要

本事業は、東急線武蔵小杉駅西側に隣接する約1.4haのエリアを対象とした市街地再開発事業です。川崎市の広域拠点である武蔵小杉において、地域の核として魅力ある施設を目指し、道路や公園などの都市基盤施設、変電所、駅ビルと直結の商業施設、公立図書館、都市型住宅と、にぎわい・生活・インフラに関連する複合機能を導入しています。

過去3年間の振り返り

自社CRE事業の第1弾として高齢者施設の賃貸事業を開始しています。また、過去3年間で13件の再開発・区画整理事業に取組み、地域や社会のニーズに応える魅力的なまちづくりを進めています。

当社の保有する賃貸オフィスと賃貸住宅についてブランド(NCO、NCRe)を定め、また一棟所有の建物についてテナントへのアンケートを行い、サービス品質の向上と合わせて、ブランド価値の向上と浸透に努めています。

2015年度の開発・不動産事業本部の取組み

地域の活性化・発展、安心・安全、そして環境経営先進企業として、付加価値の高い事業の創出に取組みます。さらに、当社の長年の建設業で培ったノウハウを背景に、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「不動産ワンストップソリューションサービス」「建物再生ビジネス」を展開していきます。



N-Vision2020

I 建設・顧客

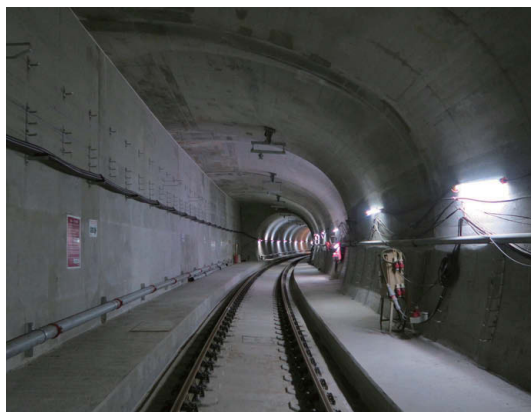
<国際事業>



香港地下鉄觀塘延伸線トンネルおよび何文田駅新設工事

プロジェクト概要

本工事は、香港九龍地区を東西に走る地下鉄觀塘線延伸工事のうち、既設の油麻地駅から新設駅へと伸びる2.1kmのトンネル工事および新設される何文田駅の建設工事です。何文田駅は高層住宅・商業ビルや幹線道路が隣接する場所に位置し、当社が設計した大規模オープン掘削工法を用いて、地上4階、地下3階の駅舎を構築しています。2016年の竣工に向け、多くの優秀な香港スタッフ達とともに最高の品質をお届けするべく全力で取り組んでいます。



過去3年間の振り返り

2012年度より開始した中期経営計画では、海外建設事業を新たな柱とすべく取り組んできました。2014年度には海外支社を国際事業本部へと組織改編を行い「何をすべきか」を重要な課題として組織の見直しと強化を図ってきました。品質管理においては「技術部」、「安全環境品質課」を新設し、進出国によって異なる品質基準に満足することなく、日本国内の手法を積極的に取り入れていくなど、品質確保・向上のサポートを進めました。

2015年度の国際事業本部の取組み

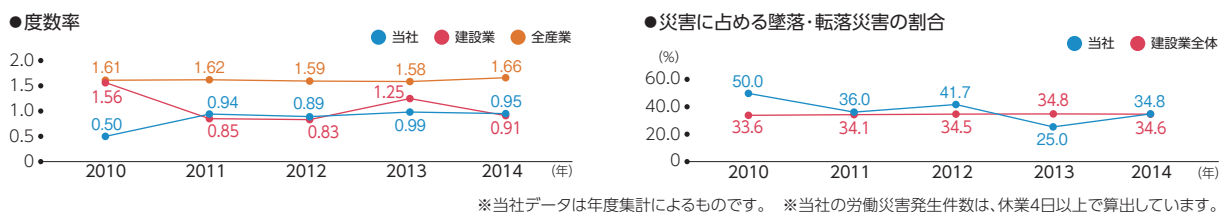
顧客の要求事項を確実に実現する能力の向上と安全施工の徹底を実現させるため、ローカル職員の育成といった海外マネジメント能力の向上を目指します。また、新しいビジネスモデルとして、当社の技術力を生かしたインフラ関連および建設関連事業に取組み、進出国社会の発展に貢献していきます。さらに、今後市場の活性化がみられるメコン地域にも積極的に進出し、お客様のご要望に合致したサービスの提供を進めていきます。



過去3年間の振り返り

労働災害ゼロの実現

2014年度は、2010年度水準まで成績を戻すようさまざまな安全の取組みを行ってきましたが、災害発生は2011年度以降、ほぼ横ばい状況です。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、未熟練者等の増加により、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ことが予想されることから、繰り返しの教育を通じて労働災害防止に努めます。



長時間労働の解消と快適職場の実現

ワークライフバランス推進を目的として、2011年6月に設置された「労働環境改善タスクフォース」は、その後の活動を本支社、支店、現場に託して、2013年8月に活動を終了しました。2014年度は国内現場を主管する支社長で構成された支社長会で議論の上、労働時間管理適正化、各支社独自の休日取得推進・労働時間短縮に取り組みましたが、結果として、顕著な成果は出せませんでした。

2015年度目標

労働災害ゼロの実現

2015年度から組織の強化を図り、安全環境品質本部を新設しました。以下の3つの重点対策を推進し、店社・現場・協力会社と三位一体となって災害防止に努めます。

- 取り組むべき重点対策**
- ① ヒューマンエラーの徹底排除による労働災害の大幅な減少
 - ② 職長を軸とした安全施工能力の向上と安全衛生教育の強化
 - ③ 全社統一安全衛生システムの確立

中期経営計画2017 (安全・衛生) COHSMS (建設業労働安全衛生マネジメントシステム) の推進等により、安全管理水準を向上させ、建設業界トップクラスの安全成績、安全のコアブランド化を目指します。

長時間労働の解消と快適職場の実現

2014年10月より「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」、2015年5月より人事部ダイバーシティ推進課を設立し、関連部署と協力して目標達成に向け取り組んでいきます。

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)–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ます。

海外現場での安全管理

タイ国プランチンブリ県ロジャナ工業団地にて建設中の「HATC新工場建設工事」では、2013年10月に工事着手して以来、2015年3月18日に連続無災害記録500万時間を達成しました。

システムを導入し、現地スタッフ自らが運用する体制を構築したこと、また、全員参加による安全への取組みの結果であると考えています。

単独有期事業における連続500万時間無災害は、当社グループにおいて統計を開始して以来、国内外で初めての記録となります。この記録を達成できた事は、客先の安全意識に対するご理解とご協力もあり、特に当工事においてITを活用した日本式の安全管理



連続500万時間無災害を達成し、朝礼後に作業員全員で記念撮影

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組み

《労働環境改善活動》

新たな取組みとして、2014年10月より活動を開始した「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」、本年5月に新設された本社人事部ダイバーシティ推進課とコンプライアンス委員会事務局であるCSR経営推進部が連携を図りながら、職場環境改善に向け

た取組みを展開していく予定です。具体的には、全国モデル現場で労働時間の短縮や職場環境の整備を行うとともに、2年目、3年目にはそれを水平展開し、時短推進活動の定着化を図るべく、計画を進めています。

《メンタルヘルス対策》

2013年度より、社員のメンタルヘルスへの正しい知識と重要性の理解促進のために、外部のカウンセラーによるメンタルヘルス研修を実施しています。新入社員から管理職まで、各階層別に必要な「ラ

インケア」「ヘルスケア」教育を実施することで、会社全体としてメンタル不全者増加の予防につながると考えています。メンタルヘルス研修は、今後も継続的に実施する予定です。

快適な職場づくりを推進します!

北日本支社では労働時間短縮に向けた取組みとして、支社全職員の総労働時間を各月毎に集計した資料をもとに、毎月1回開催する衛生委員会において個人毎の超過勤務状況を確認し、入手時会議で確認した目標残業時間と実際の超過勤務時間との差異について分析確認を行い、代休取得促進や人員配置の見直しなど現業部門に対し改善を指導しています。また、現場規模等に応じた快適職場環境作りのガイドラインを設定して、社員の健康維持・福利厚生面の充実も図っています。

北日本支社 総務課 課長 中村 敏貴





過去3年間の振り返り

持続性確保に向けた人的資源への積極投資

入社後10年を目途に基礎技術の習得完了を目指す研修システムによる社員育成を行っています。また、実体験型施工管理研修の導入など新入社員の育成を強化しています。

人材の定着に向けた社員満足度の向上

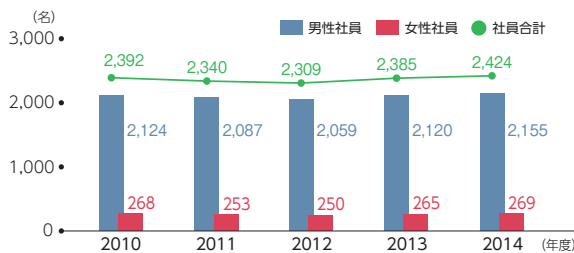
透明性を確保したうえで、育成にも主眼を置いた評価制度を導入しました。ダイバーシティ推進のためプロジェクトチームを立ち上げ活動を行いました。

2015年度目標

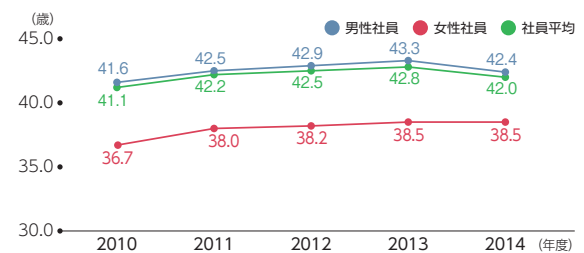
多様な人材が、さまざまな問題を抱えながらも仕事の継続を可能にする方策の策定と、安心して働き続けられる労働環境の提供を行います。社員の志望と適性を考慮したキャリア形成を進めて意欲と能力を引出し、会社により貢献できる人材を育成します。

社員の状況

●男女別社員数の推移



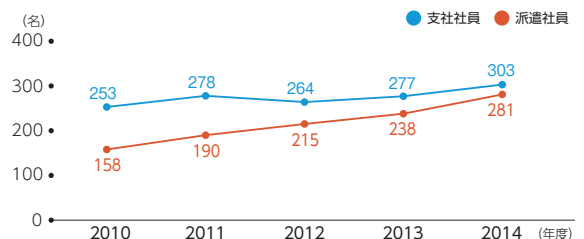
●社員男女平均年齢の推移



●社員男女平均勤続年数の推移



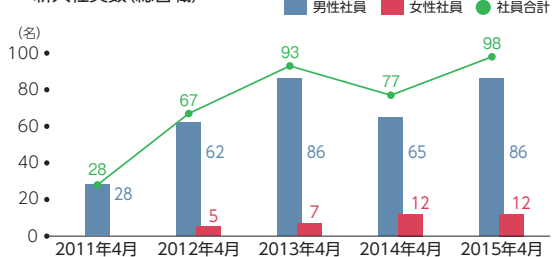
●支社社員・派遣社員数の推移



※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。

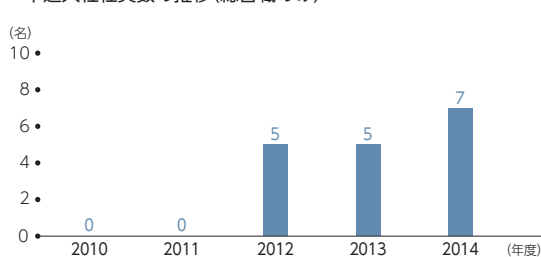
採用

●新入社員数(総合職)



※西松CSRレポート2014に記載しました2012年4月のデータを訂正しています。

●中途入社社員数の推移(総合職のみ)



人財育成

段階的な人財育成を目的に、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。

昨年度より導入した新規の取組みとして、新入社員(建築・設備職)を対象とした、外部の研修施設【富士教育訓練センター】での、実体験型施工管理研修があります。研修内容は、鉄筋・型枠組立など現場で基本となる作業を実習するカリキュラムとし、他社の社員も含めた共同生活の中で、全員が一体となって一つの課題に取り組む良い機会となりました。今後も新入社員の育成強化を目指し、継続的に行っていく予定です。

また、業務に必要な1級建築士等の資格取得

支援も推進しています。また、主任、係長、管理職に昇格昇進した段階で、それぞれに必要な役割を認識するために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。継続的な人財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、長期的な人財確保にもつながると考えています。



新入社員研修の様子

●2014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	77	4月 1日 ~ 6月30日(91日)
新任SV2研修	階層	38	11月18日 ~ 11月21日(4日)
新任SV1研修	階層	33	11月 4日 ~ 11月 7日(4日)
新任管理職研修①	階層	46	9月 8日 ~ 9月11日(4日)
新任管理職研修②	階層	48	9月16日 ~ 9月19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。

研修名	種別	参加人数	実施期間
6年次土木職研修	専門	11	6月23日~6月27日(5日)
4・6年次建築職研修	専門	41	8月25日 ~ 9月 5日(11日)
2年次土木職研修	専門	43	10月 6日 ~ 10月10日(5日)
2年次建築職研修	専門	37	10月20日 ~ 10月30日(11日)
1級建築士研修(学科)	資格	18	7月17日 ~ 7月25日(9日)
1級建築士研修(製図)	資格	23	9月29日 ~ 10月 4日(6日)

西松建設の社員として東南アジアに貢献したい!

インドネシアから日本の大学に留学し、2015年4月に当社の土木職として入社いたしました。配属された現場では、文化や言語の違いはありますが、社員や作業員の方々とのコミュニケーションを大切に頑張っていきたいです。今後はさまざまな現場を経験して、高度な技術や幅広い知識を身につけたいと思います。そして西松建設の社員として、東南アジアでのインフラ整備等のプロジェクトに参加し活躍したいと思っています。西松建設と東南アジアに貢献することが私の夢です。

タミア・トリアンディニ
関東土木支社 横浜湘南道路工事事務所 Tamia Triandini



ダイバーシティ

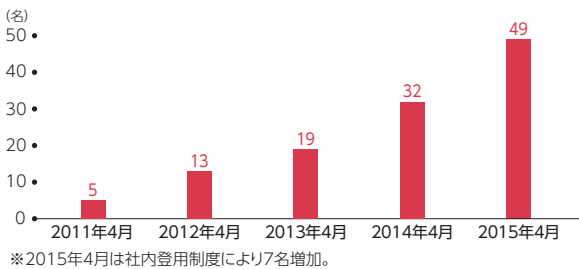
当社は、永続企業として社会に貢献し続けていくため、多様な人材が遺憾なく能力を発揮し、働く誇りを持つ職場づくりを積極的に実施しています。その一環として、昨年10月より、ダイバーシティ推進プロジェクトチームを組成し、多様な人材が働き続けていく上での課題の解決に取り組んでいます。また、本年5月より人事部内に専属の部署であるダイバーシティ推進課を新設し、確実に施策を実行する体制を構築しました。

ダイバーシティ推進にあたっては、まずは女性活躍推進から取り組んでいます。具体的には、

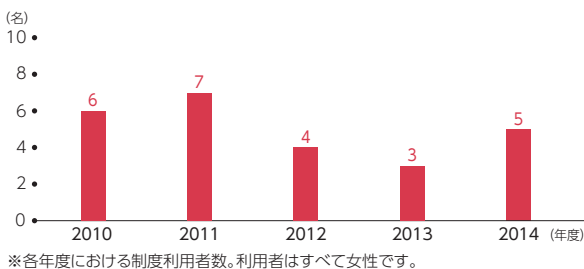
- ①女性活躍推進について、経営者による推進方針の表明と、理解・促進のための全社的意識改革
- ②女性の積極的な採用と職域拡大、能力開発による多様な活躍の推進
- ③仕事と家庭の両立支援制度の充実と働きやすい職場環境の整備による就業継続への支援

の3つの取組を達成できるように活動していきます。今後は、高齢者や障害者、外国人の活躍推進についての取組みも積極的に展開していく予定です。

●女性総合職社員数



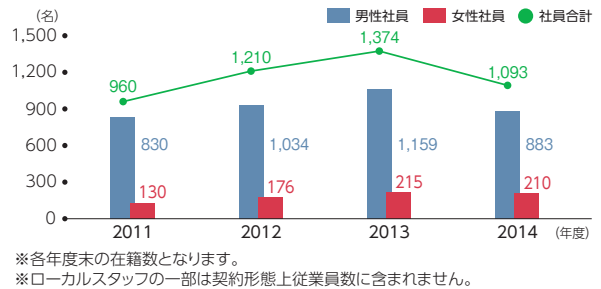
●育児休職制度利用者数



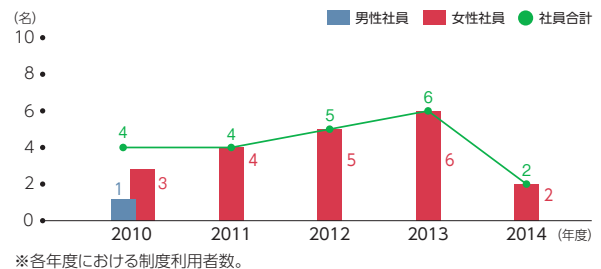
障がい者雇用

2015年6月時点の雇用率は1.71%となっています。障がい者の雇用に関して、高齢化による退職と新規採用が思うようにいかなかったことにより雇用率が昨年と比べ下がっています。早急に対策を講じる予定です。

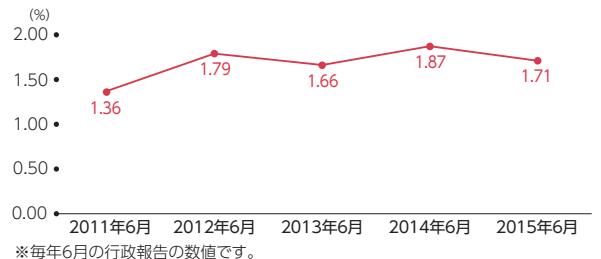
●海外ローカルスタッフ推移



●短時間勤務者数の推移



●障がい者雇用率の推移



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」を掲げ、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、幹部対象研修等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。また2014年から、外部講師

による研修を全国各支社にて開催しています。2015年度7月本社開催にて全社一巡する予定です。



外部講師による研修の様子

社宅・独身寮制度

快適な住環境の提供と地域との共生・災害時の地域貢献を目的に、社宅・独身寮の機能見直しを進めています。2014年9月には、睦社宅（神奈川県）の耐震補強（BiDフレーム工法）と内外装リニューアルが完了しました。現在は蕨社宅・独身寮（埼玉県）の建替え（2016年

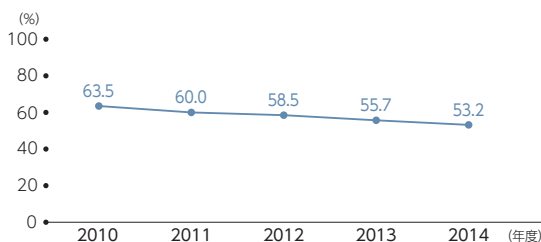
春季完成予定）を行っています。蕨社宅・独身寮の建替えは「快適な住環境」や「ECO」と共に「安心・安全」「地域貢献」をテーマに掲げ、免震構造や飲料水・電源を確保するための設備を採用し、万一の災害時に地域の皆様の一時避難場所としての機能を備えています。

労使対話

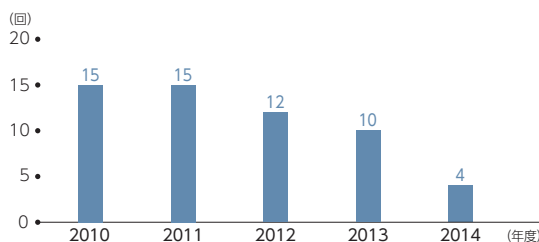
労使対話の非管理職組織として「西松建設職員組合」が組成されています。賃金交渉や労働環境改善を主な議題として、団体交渉や労使懇談会など、組合側代表と会社側の担当役員との定期的な話し合いが持たれています。

政府が「働き方改革」を推進し、労使をとりま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。

●組合組織率



●職員組合との団体交渉回数



インターンシップ

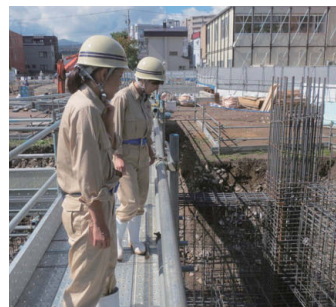
大学の授業の一環として、大学の夏季休暇時にインターンシップの受け入れを行っています。

2014年度は全国で15名を受け入れました。また、建設業への入職後のミスマッチを防止するため、現場見学会を実施しております。

●インターンシップ

支社	人数
北日本	7名
関東土木	7名
九州	1名
計	15名

【現場見学会】5回 85名



インターンシップ受け入れの様子

N-Vision2020 Ⅳ ガバナンス



①コーポレートガバナンス

過去3年間の振り返り

説明責任に対応したコーポレートガバナンスの確立

社外取締役、社外監査役の監督のもと経営判断がなされ、指名委員会、報酬委員会も適切に機能しています。

業務と組織の見える化による信頼確保

業務分掌や職務権限を適宜見直しのうえ、内部統制システムを適切に運用しています。業務の見える化のために導入した基幹会計システム(RN21システム)のさらなる向上に取り組んでいます。

2015年度目標

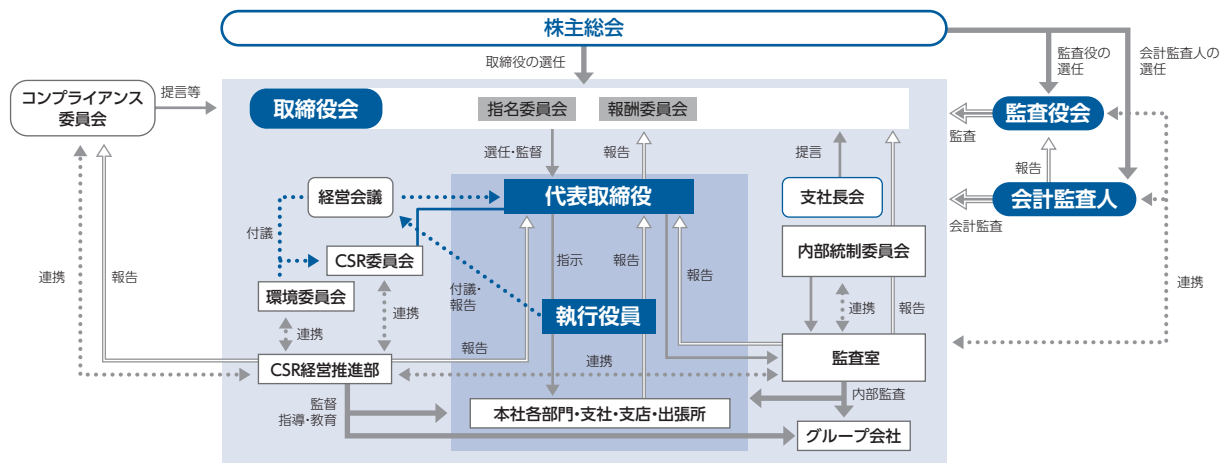
説明責任に対応したコーポレートガバナンスの確立

2015年6月より適用されるコーポレートガバナンスコードに賛同し、適切に対応いたします。

業務と組織の見える化による信頼確保

2014年度より引き続き、利用者の要望を反映したシステムとなるよう、適宜対応してRN21システムの健全性・有効性を維持していきます。

●コーポレートガバナンス体制



西松建設のコーポレートガバナンス

ステークホルダーの皆様との間に、長期的に安定した関係を構築し、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。

当社は、取締役の少人数化と執行役員制度の導入により、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。

取締役会は、業務執行を強化するための執行役員を兼務する取締役7名と、業務執行機能の監督強化を図るための社外取締役2名の9名で構成されており、うち1名は女性です。

取締役の任期を1年とするほか、社外取締役を除く取締役には定年制を設けており、取締役会の硬直化の防止を図っています。

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、取締役会における経営判断の迅速性と適正性の向上に努めています。

取締役の指名および報酬については、適切な経営体制の構築と客観性・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」をそれぞれ設置しております。両委員会は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。

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います。取締役の指揮命令に属さない専任のスタッフを配置し、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、監査役の指示の実効性を確保することで、監査役会の機能強化を図っています。

●社外役員の役割(2015年6月末現在)

役員区分	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	2014年度取締役会出席状況 ()は監査役会
社外取締役	三野 耕司	2015年6月	株式会社日本政策投資銀行在籍中の豊富な経験と、他社において取締役や監査役として培われた幅広い見識を有しており、当社の経営を客観的視点で監督していただくとともに、経営全般に適切に助言をいただけるものと判断し選任 【重要な兼職】・株式会社ジャレック 監査役 ・アエラホーム株式会社 監査役	○	—
	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経験を有しており、これらの豊富な経験と専門的知識を活かし、当社の経営を客観的視点で監督していただくとともに、経営全般に適切に助言をいただけるものと判断し選任 【重要な兼職】・TMI総合法律事務所 パートナー弁護士	○	—
社外監査役	松田 利之	2012年6月	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、取締役の職務執行の監査を独立した立場から適切に行えるものと判断し選任 【重要な兼職】・文化シャッター株式会社 社外監査役	○	89.5% (89.5%)
	上杉 純雄	2013年6月	金融機関などの複数の会社の経営に携わっており、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、取締役の職務執行の監査を独立した立場から適切に行えるものと判断し選任 【重要な兼職】・芙蓉総合リース株式会社 社外監査役	○	89.5% (94.7%)

●取締役会および監査役会への社外役員の出席率(2014年度実績)

	開催数	社外役員の平均出席率
取締役会	19回	89.4%
監査役会	19回	92.1%

※取締役会の出席率は2015年6月に退任した取締役2名を含みます。

●役員報酬(2014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	249百万円
監査役	4名	51百万円

※取締役には2014年6月に退任した取締役1名の報酬(3ヵ月分)を含みます。

② リスクマネジメント

過去3年間の振り返り

徹底したリスク管理による事業の継続性と信頼確保

4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、関連規定の整備、教育・研修の実施、また事業の継続性確保のためBCP計画に基づいた研修・訓練を重ねてきました。

2015年度目標

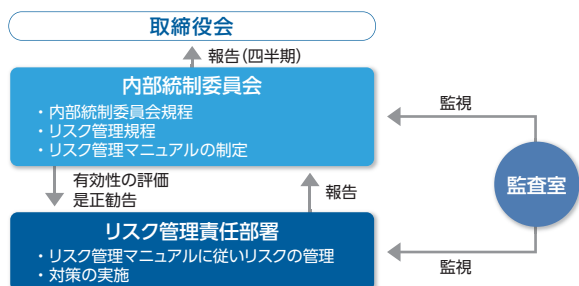
徹底したリスク管理による事業の継続性と信頼確保

前年度よりの引き続きとなりますが、リスクの見直しと対策の徹底を継続して行うこと、情報漏えいによる被害発生をゼロに抑えること、BCP研修・訓練の実施を継続して行うこと。また、現在震災時対応のみとなっているBCP計画について、その他の事象に関する計画についても検討し整備を行っていきます。2015年度も引き続き、事業の継続性と信頼性を確保していきます。

全社的リスク管理体制と活動

4半期ごとに管理責任部署にてリスク評価を行ったうえで、監査室にてヒアリングを行い評価の検証を行いました。その後の内部統制委員会にて、評価の確認・変更、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・影響度を下げるとの管理の徹底に努めました。

● 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」は適宜見直しの上、情報セキュリティの維持・強化に努めています。新入社員・階層別の研修やe-ラーニングによる教育、情報システム部による情報セキュリティ監査を行いました。また、導入したスマートデバイス、社内SNSに関する規定・ガイドラインも策定しました。また共有ファイルサーバーでのデータ集中管理を全国で運用開始しました。

事業継続計画 (BCP)

本社の移転に伴い、BCPマニュアルを改訂し、社員に周知を行いました。BCP訓練に関しては、移転後に、安否確認訓練と対策本部設置訓練を実施しました。安否確認訓練においては、全役職員を対象に、事前に日時を知らせず実施し、9割近い返答率があったものの安否確認メールの送信エラー件数が多い等の課題が残りました。対策本部設置訓練においては、新社屋移転後の対策本部設置場所の確認、備品等置き場を確認しました。さらに、本社屋(支社・支店はTV会議にて放送)にて外部講師によるBCP講義を開催し、BCPに対する意識の向上を図りました。



対策本部設置訓練の様子

③コンプライアンス

過去3年間の振り返り

コンプライアンスの徹底

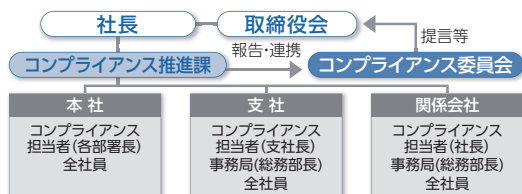
各種研修等を通してコンプライアンス意識の周知、徹底に努めてきました。残念ながら現場所長が関与したパワハラ等の内部通報が複数回発生しました。調査の結果、通報の内の一部をパワハラとして認定し、懲戒・厳重注意等を行いました。再発防止策として、2014年9月より支社・支店の幹部会にあわせ、外部講師による「パワハラ防止研修」を全国の支社にて実施しています。

2015年度目標

コンプライアンスの徹底

2014年度より引き続き事項として、内部通報制度の適正な運用を通じてコンプライアンス上の問題点の把握およびその解決、研修・e-ラーニングを利用した啓発を行ってまいります。また、2015年6月に2011年以来の全役職員対象のコンプライアンス意識調査を行い、当社の抱える課題の抽出を行います。

●コンプライアンス推進体制



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。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、海外の各事業所で活用しています。

コンプライアンス委員会

当社は、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。委員会は月1回以上の頻度で開催しており、2014年度は13回開催しました。また、委員長による国内外の最前線の事業所の往査が実施されるとともに、職場の課題や問題点を踏まえたコンプライアンス研修も行われています。(2014年度は国内外6箇所の往査、5回の研修)

コンプライアンス教育

コンプライアンス教育の面では、各階層別に研修を実施するとともに、タテ型研修と称した各階層の職員が入り混じった研修を行っています。また、2014年度から全役職員を対象にしたe-ラーニングを実施しています。

コンプライアンス監査

2014年度の「コンプライアンス監査」は、経団連の企業倫理月間の呼びかけに応じて、10月に全社および関係会社の職場におけるコンプライアンスの総点検を促すとともに、リスク管理状況とその管理プロセスの確認を行いました。

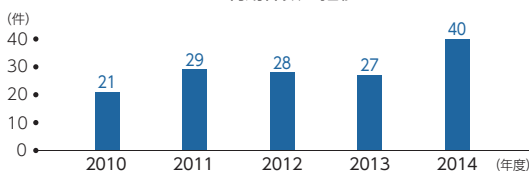
内部通報制度

不正行為の抑止や企業風土の改善を目的として『Nishimatsuホットライン』を開設しています。2014年度の利用件数は例年に比べて増加しましたが、その内容は通報よりも相談が大幅に増えています。職場で相談しづらいケースや相談先がなくて困っている場合でも、当ホットラインの利用を呼びかけています。

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、現実の場面で直面する可能性のある法令・倫理問題をQ&A形式で

●Nishimatsuホットライン利用件数の推移





過去3年間の振り返り

「環境配慮企業宣言」に向けた取組み強化

- 環境委員会、環境経営企画部会を設置するなど、環境経営に向けた体制を整えました。
- 環境施策を徐々に進め、環境経営度ランキング(建設)が取組み前の31位から17位になりました。
- 社員の環境意識向上のためeco検定を推進し、累計1,160名(社員の45%)が取得しました。

環境ソリューション事業の積極展開

- 震災復興に関連する環境ソリューション技術開発を推進し、除染関連などの技術を複数開発しました。
- ZEB(ネット・ゼロ・エネルギービル)開発を推進し、エネルギーハーフビルの試設計を進めつつ、要素技術を2つの施工物件に導入しました。

2015年度目標

環境経営先進企業に向けた取組み

- LED現場仮設照明導入、太陽光パネル設置、省燃費運転などの低炭素施工を推進し、施工における年間CO₂排出原単位、土木:51.2t-CO₂、建築:12.8t-CO₂を目指します。
- 建設3Rを推進し、廃棄物の最終処分率7%を達成します。
- 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はかります。

環境コンプライアンス維持基盤の確立と永続的継承

- 建設廃棄物の処理および管理に関する社内ルールを改善・運用し、廃棄物処理法等の関連法規を順守します。

環境ソリューション事業の積極展開

- 事業化を前提とした環境技術開発を推進します。
- ZEB開発を進め、エネルギーハーフビル設計技術を確立します。

中期経営計画2017(環境)

「環境経営先進企業」を目指し、環境経営を計画的かつ着実に進めるため、中期経営計画2017において、具体的なロードマップを策定しました。さまざまな環境活動を展開して実績を上げることで、2020年における環境のトップランナーを目指します。

●中期経営計画2017(環境)

テーマ	2017到達点	2020到達点
低炭素社会の形成促進 <カーボンフリーの追求>	CO ₂ 排出原単位 1990年度比25%削減	CO ₂ 排出原単位 1990年度比50%削減
生物多様性への配慮 <保全活動の実践>	保全活動現場60% 保全イベント累計5件	保全活動現場100% 保全イベント累計10件
循環型社会の形成促進 <ゼロエミッションの追求>	最終埋立処分率 5.0%	最終埋立処分率 3.0%未満
社員の環境意識高揚 <外部発信と環境教育>	自主環境活動累計3件 社外表彰累計3件 eco検定累計2,100名	自主環境活動累計6件 社外表彰累計6件 eco検定累計2,300名

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 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> ○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 | <ul style="list-style-type: none"> 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

MESSAGE 環境経営の本格推進

昨今の地球温暖化に起因する気候変動の激化、それに伴う世界的な環境に対する社会要請の高まりなど、企業における環境対応は社会的責任の一つとして急務となっています。一方で当社の取組みは、先進企業に比較して立ち遅れているのが現状です。今後当社は、CSR経営を標榜する企業市民として、環境に対する知見をより高めるとともに、適切な取組みを推進する責務を再認識し、取組みの強化を進めます。中期経営計画に高いレベルの環境目標を掲げ、新設した「安全環境品質本部」を中心に本格的な「環境経営」を推進することで、地球環境の負荷低減に貢献していく所存です。



安全環境品質本部長(環境委員会委員長) 水口 宇市

さらなる体制強化(安全環境品質本部の設置)

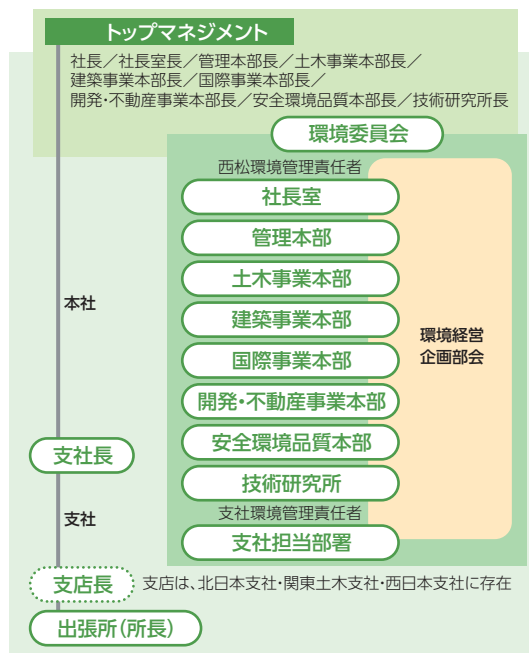
<N-Vision2020>実現に向けて環境経営をより強力に推進し、中期経営計画に掲げる目標を達成するため、2015年4月から「安全環境品質本部」を新設し、環境部門の権限を強化しました。また、環境経営を全社体制とするため、国内各支社にも「環境品質部」を設置しました。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

当社では、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。

●環境マネジメント体制 (2015年4月1日現在)



環境委員会活動

2014年度から「環境委員会」を発足し、環境経営を推進しています。「環境委員会」での決定事項は取締役会の決議事項に準ずる効力を持つため、施策実現のスピードが早まりました。また「環境委員会」の検討実務組織としての「環境経営企画部会」においても、さまざまな環境施策を検討・立案してきました。

2014年度は、環境月間活動(6月)に全社的に実施する各種環境活動の検討・立案や、2015年度から本格的に全社で取り組む、低炭素施工推進計画「スマート現場プロジェクト」について、検討を重ねました。

2015年度からは、安全環境品質本部と連携し、「環境経営先進企業」に向けた取組みを推進します。

マネジメント状況

環境目的・目標 2014年度達成状況および2015年度目標値

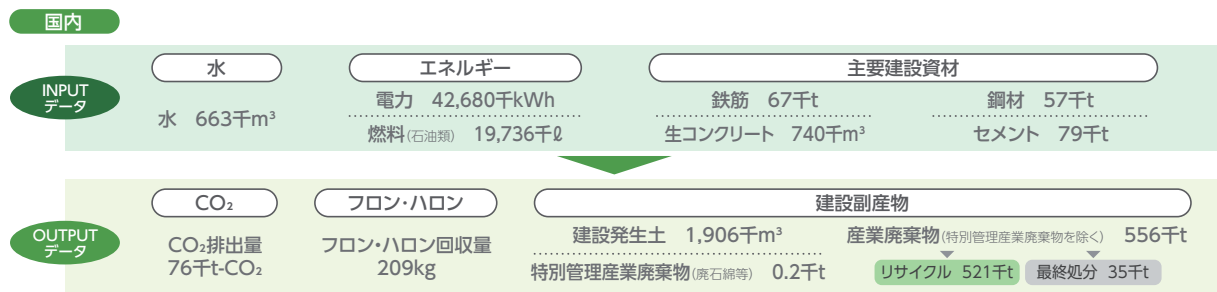
2014年度の環境目的・目標と達成状況および2015年度の目標は、下表に示すとおりです。

環境方針	環境目的	目標指標	2014年度			2015年度 目標値	備考		
			目標値	実績値	達成度*				
地球温暖化防止	CO ₂ 排出量の削減	単位施工高(1億円)あたりのCO ₂ 排出量	土木	53.0 t-CO ₂ /億円	67.9 t-CO ₂ /億円	△	2020年度の目標(土木:31.9t-CO ₂ /億円、建築8.1t-CO ₂ /億円)に向けた最初のステップです。		
			建築	15.0 t-CO ₂ /億円	13.1 t-CO ₂ /億円	◎			
環境法規制の順守	効率的な適正処理の推進(電子Manifestoの普及)	全Manifesto経路数に対する電子Manifesto経路数の割合	土木 建築	90%以上	90.9%	◎	92%	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92%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	環境配慮設計の実施率	土木	100%	100%	◎	100%	2015年度は、2013年度に設定した中期目標である65%の目標で取組みます。	
			建築	62.5%	64.2%	◎	65.0%		
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	累計	1,000人	累計	1,162人	◎	1,600人	2015年度は、2014年度に設定した中期目標である累計1,600名の目標で取組みます。
建設副産物の発生抑制・リサイクル	最終埋立処分量の削減	建設廃棄物の最終埋立処分率	—	—	参考値 過去3年間 平均:7.1%	—	7.0%	建設汚泥、特管物、石綿含有建材等を除きます。	

*:◎達成(100%) / ○ほぼ達成(達成度90%超) / △未達成

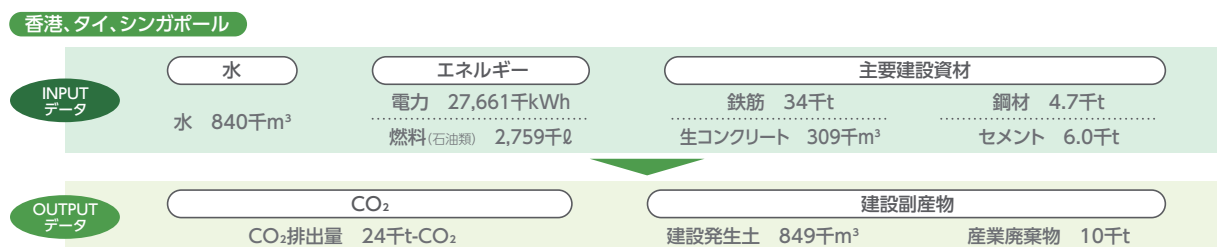
マテリアルバランス

下図は、当社の2014年度の国内の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、CO₂や廃棄物などの排出(OUTPUT)に分けて示しています。



国際事業の環境負荷データ

この図では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の消費(INPUT)と、CO₂や廃棄物などの排出(OUTPUT)に分けて示しています。2014年度から集計対象を、香港・タイ・シンガポールの現場と支店・営業所に拡大しました。



各種環境活動

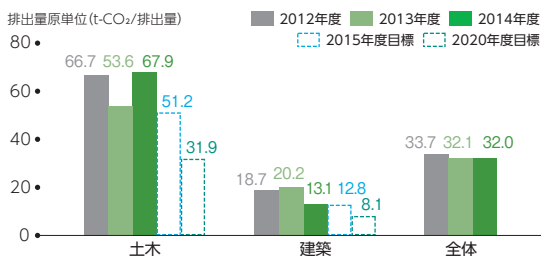
CO₂削減の取組み

2014年度国内の事業活動におけるCO₂削減活動は、「省燃費運転」や「省エネ対策」など、従来のCO₂削減活動にとどまりましたが、結果として排出量を約6.5%削減できました。なお先述したとおり、長期目標を「2020年度に、原単位(t-CO₂/億円)で1990年度比50%削減」とし、従来目標の2倍のパフォーマンスを目指して、CO₂の削減を加速させます。

なお、2014年度の施工活動による排出原単位の結果は、土木工事が昨年度より増加した一方で、建築工事では減少しました。これは、サンプリング期間において、土木工事では出来高に対する重機使用比率が、建築工事では仕上工事比率が高かったことが

一因と考えられます。今後、サンプリング拡充により、集計数値の安定性と正確性を確保していきます。施工活動全体としての排出原単位は、昨年度と比較して微減という結果となりました。

●施工活動によるCO₂排出量(排出原単位)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10%を対象)による。

スコープ3の算定

2014年度国内の事業活動に関するスコープ3(事業活動の上下流において排出される間接的なCO₂排出量)は下記の通りです。

●スコープ3算定結果一覧表【算定対象期間:2014年度】

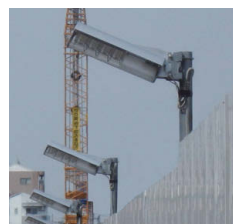
カテゴリー	算定範囲	2014年度実績値(t-CO ₂)
1.購入した製品・サービス	当社が購入した製品の内、購入量を把握している主要資材(鉄筋、コンクリート、セメント、H型鋼、鋼管杭、鋼矢板および鉄骨)の資源採取から製造段階までの排出量	534,730
2.資本財	当社が購入または取得した資本財の建設・製造および輸送から発生する排出量(算定対象とした資本財は、財務会計上固定資産として扱う建物、車両および機械)	4,176
3.スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	当社が購入した電力の製造過程における上流側の排出量(燃料は含まない)	1,511
4.輸送、配送(上流)	当社が購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	6,373
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	42,130
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)	1,299
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)	765
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。)	1,861,254
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)	116,062
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(平成27年3月現在)の運用に伴う排出量	21,789
	合計	2,590,089

TOPIC

低炭素施工推進計画「スマート現場プロジェクト」～2015年度からの本格展開～

2020年度に1990年度比で施工における年間CO₂排出量(原単位)の「半減」を目指し、低炭素施工に向けた取組みを推進する「スマート現場プロジェクト」を始動しています。

2015年度からはその一環として、原則、すべての新規着工現場で使用される仮設照明に、LED照明を採用する取組みを開始しました。これにより、効率的に施工におけるCO₂排出量を大幅に削減させる予定です。初年度である2015年度の導入目標は全現場数の20%ですが、導入によるCO₂削減実績をモニタリングしつつ、2020年の全現場対応を目指し、取組みを進めていきます。



各種環境活動

eco検定の推進

環境経営推進の基盤づくりを主旨に、全社員の環境意識と知識の底上げを図る手段としてeco検定(環境社会検定)取得の取組みを継続しています。

eco検定を、社内の業務関係法定資格として位置づけ、2014年度も全社員に取得を促しました。その結果、857名の社員が合格し、これまでの累計で1,162名(在籍社員の47%相当)がエコパープルとなっています。

2015年度は、累計1,600名(同62%以上相当)の合格を、また2020年には累計2,300名(同90%相当)を目指し、さらなる取得推進を図ります。

資源循環の取組み

当社の2014年度国内の建設発生土を除く建設副産物のリサイクル率は94.8%でした。これまで環境マネジメントの中では「要監視事項」に位置付けていましたが、2015年度からは環境経営強化の中で、廃棄物ゼロミッションを目指し、「最終埋立処分率」を指標に、取組みを強化します。

電子マニフェストの推進

廃棄物処理法の順守と業務量の低減の両面で効果的な「電子マニフェスト」の導入を推進しています。2014年度の実績は90.9%の導入率となり、業界でもトップクラスの水準となっています。今後も引き続きこの取組みを推進し、2020年度には電子マニフェストの導入率100%を目指します。

生物多様性保全

当社では、2011年3月に「西松建設生物多様性行動指針」を定め、生物多様性への対応を開始しました。

2014年度は、昨年に引き続き独自の「生物多様性配慮シート」を活用し、11ヵ所の現場で様々な対応を行いました。なお、昨年から継続して猛禽類対応を実施しているダム現場では、「掘削・伐採作業におけるコンディショニング(馴化)」や「発破やコンクリート関連設

環境教育

《環境e-ラーニング》

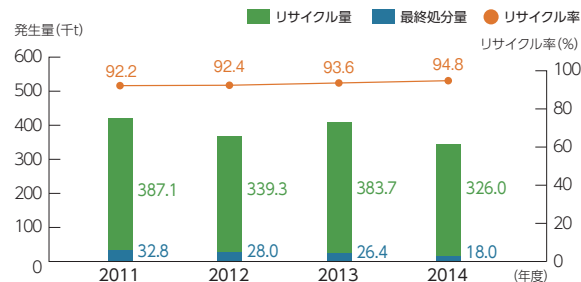
環境課題をテーマ別に分類し、全社員を対象に5月~12月の毎月1回(計8回)実施しました。eco検定取得支援の一環でもあり、2014年度の受講率は77%に達しました。

《環境セミナーの実施》

環境経営を全社に浸透させるため、2014年度からの新たな取組みの一つとして、経営層・幹部職員を対象にした、外部有識者による「環境セミナー」を実施しました。

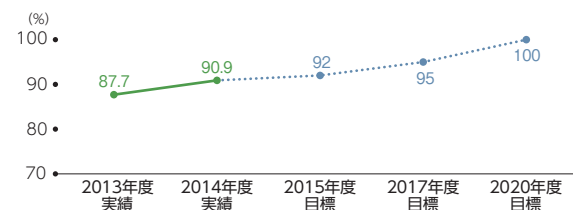


●建設副産物発生量とリサイクル率推移



※今年度から、中期経営計画2017目標において最終処分率(建設汚泥及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、建設副産物及びそのリサイクルに関する今年度以降の公表データは昨年度までの公表データ(建設汚泥及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



備の低騒音化」、「超低騒音機械の使用」、「仮設設備の茶系塗装」、「夜間照明対策」など、生物多様性への配慮を実施しました。



仮設設備の茶系塗装の状況



各種環境活動

地域環境対策

《自然由来重金属等の砒素を含む泥水式シールド掘削土の浄化技術》

リニア新幹線等、大型工事では大量の掘削土が発生し、その中に自然由来重金属等が含まれることが懸念されています。当社はその対策として、シールド工事で発生する自然由来の砒素を含む掘削土の浄化処理技術を開発しました。通常の泥水式シールド工法の泥水処理に特殊薬剤洗浄を組合せ、従来は汚染土として処分していた細粒分を土壤環境基準以下まで浄化するものです。使用する特殊薬剤は、有害性がなく、かつ生分解性を有します。

実際の自然由来の砒素汚染土を用いて実証実験を行い、その浄化効果を検証しました(写真)。今後の社会ニーズに対応できるよう、本技術を応用、発展させていきます。



実証実験の泥水処理プラント

環境ソリューション

低炭素型コンクリート「スラグリート」

「スラグリート」は、セメント質量の最大90%を製鉄副産物である高炉スラグ微粉末のみで置換した、セメント使用量が極めて少ない「低炭素型」コンクリートです。高炉スラグ微粉末を高含有した配合に適した特殊混和剤を開発したことで、適度な流動性と所要の経時保持性を兼ね備えており、強度や耐久性は普通コンクリートと同等レベルです。また、コンクリート製造時の二酸化炭素排出量は、試算上、一般的な普通コンクリート(W/C=55%)と比較して約

80%削減できます。さらに、セメント使用量の大幅な削減により、セメントの水和反応で生じるコンクリート温度の上昇を抑制し、マスコンクリート構造物における温度ひび割れの発生リスクを低減できます。

●コンクリート製造時の二酸化炭素排出量



高齢者施設での省エネ技術導入

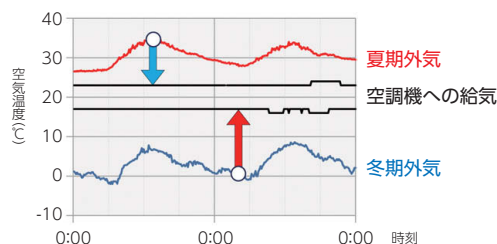
有料老人ホーム「グランダ世田谷上町」は、当社の本格的CRE事業の第一弾であり、2014年8月に開業しました。

当施設では「低炭素社会実現への貢献」をコンセプトに、再生可能エネルギーに着目した環境技術を導入しています。その一つが、地中熱を利用して空調負荷削減を行う「クール・ヒートピット」です。

「クール・ヒートピット」は、室内に供給する外気を、いったん外気温の影響を受けにくい建物の地下ピットに通し、夏は冷却、冬は昇温することで、空調

における省エネに貢献します。

同時に施設のエネルギー消費の特徴に関する分析・検証も進めており、分析結果は今後の施設運営における更なる省エネや、省エネ設計の提案等に活用する予定です。





過去3年間の振り返り

企業市民としての積極的社会参加

2014年度は、全社一斉清掃のほか、海外を含む全社にてさまざまな社会貢献活動や地域イベントに参加しました。

事業スキルを活かした貢献

周辺住民の皆様の要望も取り入れた「安心・安全」「地域貢献」面を考慮して、蕨社宅・独身寮の改築工事を行っています（来春竣工予定）。阪神・淡路大震災、東日本大震災での経験・教訓を取り入れ、一時避難所、防災備蓄倉庫、太陽光他による電源の確保といった地域防災拠点に資する設備を整えています。

2015年度目標

企業市民としての積極的社会参加

CSR表彰制度を創設し、6月に第1回表彰を行います。これは、社会貢献活動を含むCSR活動の活性化、と職員のモチベーションアップ、また好事例の社内展開を目的としています。良い取組みが数多く出てくるように、活動の推進を行っていきます。

事業スキルを活かした貢献

認定水準のBCPを全国完備するとともに、地域防災拠点拡大を行っていきます。

国内の社会貢献活動

札幌支店では、N-NET札幌支部会員会社の社員およびご家族の皆様と一緒にさまざまな社会貢献活動に参加しています。

海外での社会貢献活動(香港支店)

2014年11月に香港日本人学校で出張授業を行いました。また、翌12月には、小学生を地下鉄駅舎新設・トンネル工事(觀塘延伸線工事)の工事事務所に招き、現場見学を行いました。



あそびーち石狩での海岸清掃



羊蹄山清掃登山



香港日本人小学生 出張授業



香港日本人小学生 現場見学会

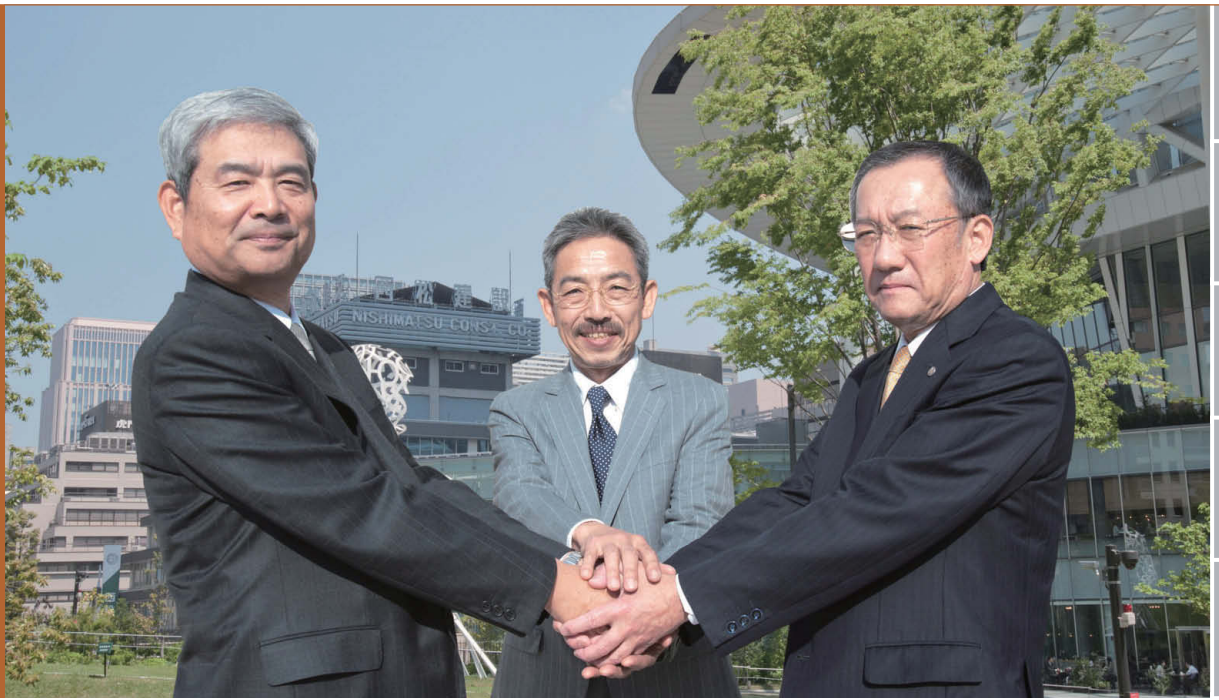
札幌支部のN-NET活動～CSRに賛同し～

西松建設協会の(N-NET)札幌支部では、西松建設(株)のCSR活動の一環である地域社会への貢献活動等に会員各社が参加しています。これらの活動は、環境の大切さや、自然への理解を深めることができる有意義な活動であります。社会貢献活動を通じて、N-NET会員と西松建設(株)札幌支店の皆様との交流、親睦にも大いに役立っていることを実感しております。

西松建設協会(N-NET)札幌支部 会長 竹原 巖



N-Vision2020 Ⅶ 産業・ サプライチェーン



過去3年間の振り返り

適正な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、N-NETの適正化と有効活用に関する検討を実施しました。

2015年度目標

適正なサプライチェーンの構築

N-NET会員各社との連携強化に関しては、新たな中期経営計画においても重点取組み課題に挙げています。そして、より強固なサプライチェーンを構築すべく、本社の土木部、建築部が主体となって、さらなる関係強化を図ることになりました。

2015年4月1日より優良技能者手当を増額

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、社業の発展と業績向上のために協力し、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おります。

Win-Winによる協力体制の維持、強化を進めるために、2011年度から展開している優良技能者制度の「上級職長手当」「西松マスター手当」の増額を決定しました。

具体的には、「上級職長手当」を500円/日から2,000円/日へ、「西松マスター手当」を1,250円/日から3,000円/日へと大幅に増額しました。

また、上級職長は現在、13名であります。2020年度には190名の確保を目指し、今後もさらなる支援策を検討し、実施していく予定です。

●西松マスター・上級職長年度末登録者数

制度項目	2012年度	2013年度	2014年度
西松マスター制度	0名	1名	6名
上級職長認定制度	11名	11名	13名

●優良技能者制度表彰数

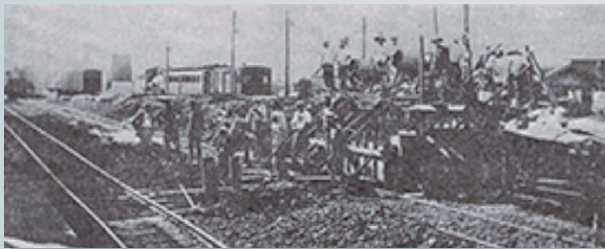
制度項目	2012年度	2013年度	2014年度
優良技能者表彰制度	19名	52名	79名
登録基幹技能者資格取得支援制度	13名	22名	8名

西松のあゆみ

1874年の創業以来、この140年は、叡智を結集して苦難を乗り越えてきた歴史でもあります。苦難を乗り越える精神は今日の西松建設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。



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

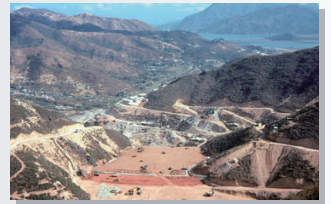
1850年(嘉永3年)
美濃国安八郡に生まれ、
1874年(明治7年)
土木事業をはじめ。



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 ▶▶▶

1945 ▶▶▶

創業140周年
2014

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。



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。
「食の安心・安全」に対する消費者ニーズに
応える新たな農業ビジネスモデルとして
注目されています。



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。



2010年(平成22年)

武蔵小杉駅南口地区西街区第一種市街地
再開発事業



2001年(平成13年)

六本木ティーキューブの
施工。



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)、バラスト・ニーダム(オランダ)、
ヤン・ド・ヌール(ベルギー)、中国港湾(中国)の国際的JVで施工。



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。



1960 ▶▶▶

1990 ▶▶▶

国内土木事業

我々技術者は、自然との調和、災害に強いまち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共に、お客様や協力業者、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。

当社は創業以来140年にわたって、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。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、国土強靱化等、さまざまな課題解決へ助力し、よりいっそうの安心・安全な国づくりをサポートしていきます。

竣工実績



三陸鉄道南リアス線 吉浜・釜石間災害復旧工事

竣工：2014年7月
所在地：岩手県大船渡市



下増田地区防災集団移転促進事業 移転先団地造成工事

竣工：2015年2月
所在地：宮城県名取市



那智勝浦道路金剛寺トンネル工事

竣工：2015年1月
所在地：和歌山県東牟婁郡那智勝浦町



谷山高架陣之平BI新設他3

竣工：2015年3月
所在地：鹿児島県鹿児島市



さがみ縦貫角田三栗山地区改良(その3)工事

竣工：2014年10月
所在地：神奈川県愛甲郡愛川町



境川第25-1雨水幹線整備工事(1工区)

竣工：2015年3月
所在地：神奈川県相模原市

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。

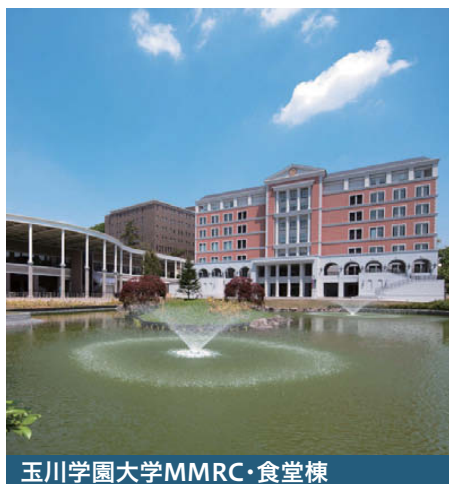
建築事業本部では、すべてのお客様の最上満足度実現のために『お客様目線でのモノづくり』をつねに心掛けています。インテリジェントビル建設からマンション建設に至るまで、あらゆる分野で培ってきた建築技術とともに、さまざまな先端技術を有効活用し、ソフトとハードの両面で「人」と「自然」と「建造物」の調和に向けて、環境性能の高い安心・安全なまちづくりを目指します。

竣工実績



サッポロ恵比寿ビル

竣工：2014年9月
所在地：東京都渋谷区
用途：事務所
延床面積：15178.32㎡



玉川学園大学MMRC・食堂棟

竣工：2015年2月
所在地：東京都町田市
用途：学校
延床面積：25143.00㎡



グッドマン堺

竣工：2014年3月
所在地：大阪府堺市
用途：物流施設
延床面積：148822.11㎡



大阪市中央区釣鐘町2丁目集合住宅

竣工：2014年10月
所在地：大阪市中央区
用途：共同住宅
延床面積：11260.06㎡



熊本労災病院

竣工：2014年5月
所在地：熊本県八代市
用途：病院
延床面積：11000.00㎡



仙台市六丁の目駅周辺復興公営住宅

竣工：2015年3月
所在地：宮城県仙台市
用途：復興住宅
延床面積：6860.00㎡



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。

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。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手掛けています。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。

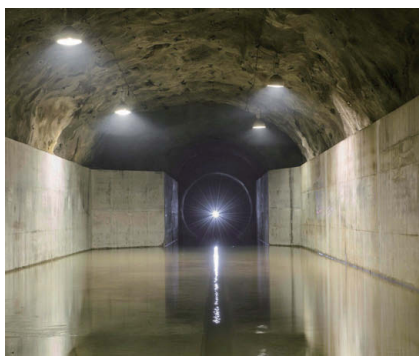
今年度はラオスに合弁会社を設立、進出が加速している日系企業のご要望に対し、充実したサービスの提供を進めていきます。これからも経験と技術力を活かした継続的な事業展開を進めていきます。

竣工実績



**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



パハン-セランゴール導水トンネル

竣工：2015年3月
所在地：マレーシアパハン州、
セランゴール州



クチン下水(パッケージ1)

竣工：2015年1月
所在地：マレーシアサラワク州



タイ丸順新工場建設工事

竣工：2013年11月
所在地：タイ王国サラブリー県



**パラマウントベッドベトナム
組立工場新築工事**

竣工：2014年7月
所在地：ベトナム社会主義共和国ドンナイ省



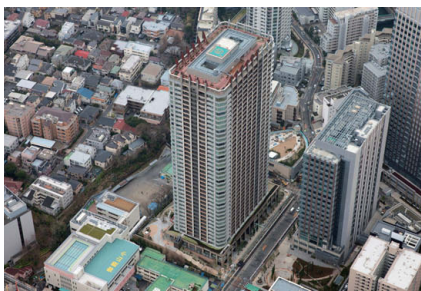
**GEST
タイラミネート工場建設工事**

竣工：2014年3月
所在地：タイ王国ラヨーン県

開発・不動産事業

お客様の多様なニーズに対して、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た付加価値の高いソリューションをご提供します。

開発事業(再開発、区画整理、PPP/PFI)では、事業の企画段階から運営段階に至るまで総合的な開発ソリューションを提供し、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ます。不動産事業では、賃貸事業のほか、不動産開発事業、分譲事業まで幅広く積極的に展開しています。



北品川五丁目第1地区
(市街地再開発事業)

竣工：2015年度
所在地：東京都品川区
用途：住宅、商業、子育て支援施設、
地域コミュニティ施設
延床面積：93,000㎡



仙台市荒井西(土地区画整理事業)

※仙台市震災復興計画の移転候補地区
事業完了：2018年度予定
所在地：宮城県仙台市
延床面積：46.8ha



グランド世田谷上町(CRE事業)

竣工：2014年度
所在地：東京都世田谷区
用途：高齢者住宅
延床面積：2,829㎡

技術研究

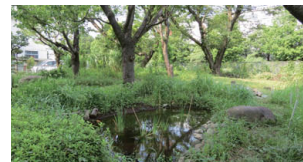
土木、建築、環境を三本柱として、常に未来を先取りした先端技術の研究開発に取り組んでいます。

技術研究所では、大型実験施設を用いた耐震・制振技術や生産性向上技術、老朽化が進む社会資本の調査・補修技術、大気や土壌・地下水浄化等の環境保全技術など、これまでに培ってきた土木・建築技術のノウハウに基づいた技術開発や、新しい社会ニーズに応える技術開発など幅広い分野での研究開発を進めています。

中期経営計画2017では、持続的成長に向けた事業成長戦略に「長期的視野に立った技術研究開発の強化」を掲げています。建設事業の強化とともに新しい分野への挑戦のためにも、広く長期的な視野をもって積極的に技術開発を進めます。また、CSR活動の一つとして、地元小学生を対象とした技術研究所見学会の開催などにも取り組み、建設業の仕事や社会資本整備の重要性、地震・津波などの自然災害メカニズムなどをわかりやすく伝えています。



合成セグメント載荷実験



ミニ・ビオトープ(技術研究所内)



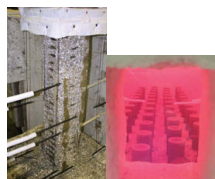
コンクリート表層品質調査



小学生見学会



高校生出張授業



高強度コンクリート柱の耐火実験



BIDフレーム工法

第三者意見

5号目を迎える今回のレポートから、報告書の名称が「サステナビリティ・レポート」に変更されました。「中期経営計画2017」の策定は、西松建設が「基礎固め期」と「成長期」を経て次なる「発展期」に移行したことを示しています。2015年度を含む3年間をカバーするこの計画のテーマは、「持続的な発展と変革に向けて」と表現されています。また、目指すべき企業像が明確な言葉で打ち出されました。「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」という宣言は、対外的なメッセージになることはもちろんですが、それ以上に、組織内の関係、協力会社等との関係を強化するうえで大きな力を発揮することが期待されます。「未来を創る現場力」というコーポレート・スローガンもたいへん魅力的です。現場力とは「現場におけるきめ細やかな施工管理能力と現場に潜むさまざまな課題を自ら発見し、自ら解決するチカラ」であると説明されています。それを西松の強みとしてアピールしようとしているところに意気込みのようなものを感じます。

「持続的発展に向けた人材の育成と活用」は業界においても重要なテーマです。今回のレポートは「人財」に注目しダイバーシティに焦点を当てました。人事部の中に設置され、ダイバーシティを推進する取組みが始まりました。女性総合職も大幅に増加しました。現場見学会と座談会の記事を通じて現場で働く女性社員の生の声が伝わります。今後は、ダイバーシティをいかに具体的な強みに変えていか、が課題になるでしょう。現場からの報告で若干残念なのはパワハラと認定される現場行為が発生していたことです。防止研修の導入が少し遅かった感があります。セクハラ、パワハラも含め、行動基準に則った行動をとることはもちろん、そのような行為を許さないような職場の雰囲気醸成することが大事です。ただし、そのようなネガティブな情報を開示した点は、賞賛したいと思います。

最後に、歴史を紹介する直前に置かれた<N-Vision2020>のⅥ「地域・社会」とⅦ「産業・サプライチェーン」の2ページの扱いは、情報量という点で少しバランスを欠いているような印象があります。紙面の制約があるのは重々承知しています。しかし、「協力会社」と「地域社会」は、中期経営計画2017の柱を占める部分です。情報の提示方法を少し工夫してみてもどうでしょうか。

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

「中期経営計画2017」において目指すべき企業像の一つ「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」について、組織内および協力会社との関係を強化する上で大きな力になるとのご意見をいただきました。同計画の非財務的取組みであるCSR活動を通して、会社の「持続的な発展と変革に向けて」に寄与していきたいと考えています。ダイバーシティについては、議論ではなく具体的な取組みを進めていく実践の段階であると認識し、多様な人財がその能力を最大限に発揮できる職場づくりを展開していきます。パワハラについては、ダイバーシティを推進する上でも弊害となります。「ハラスメントゼロ」の職場づくりに向けて、もう一度研修等を通して問題認識の場を設けるなど、徹底した取組みを行います。

情報の提示方法について御指摘のあった、地域・社会、産業サプライチェーンについて、社会貢献活動等ホームページで紹介している情報もありますので、来年度レポートについては、ホームページと連携した表示方法を検討していきます。

今後も、中期経営計画の2017年、<N-Vision2020>の2020年、さらにその先に向けて、一步一步確実にCSR活動を充実させて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2014 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と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」(今回よりサステナビリティレポート)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2014」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。

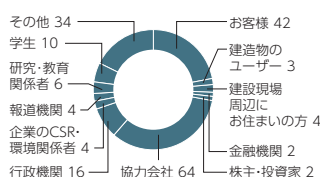
○アンケート回収について

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2014」に対していただいた回答(社外)は、193件(前年178件)と若干の伸びを示しています。ご覧いただいた方の割合は、昨年同様「協力会社」の皆様が3割を示していますが、「行政機関」「研究・教育関係者」の皆様からのご回答も増えていることから、少しずつではありますが、さまざまなステークホルダーの皆様からの関心が高まってきていると言えます。

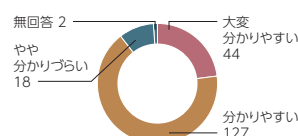
○アンケート結果について

2014年の結果は、下のグラフの通りです。「関心を持った記事」については、昨年同様、西松建設の基本情報がトップ3を占めています。4番目には、「夢の建材ジオポリマーの開発」「建設会社が取り組む除染事業の今」を特集とした「NISHIMATSU View」に注目が集まり、未来への希望と共に目の前にある「生活基盤を取戻す」ことへの関心が高まっていることが見てとれます。

●西松CSRレポート2014 アンケート回答状況(社外)

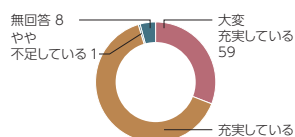


●分かりやすさについて



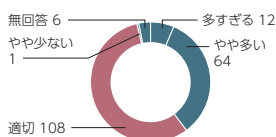
約90%が「分かりやすい」以上の評価

●記載内容について



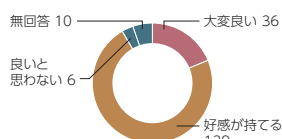
約95%が「充実している」以上の評価

●情報量について



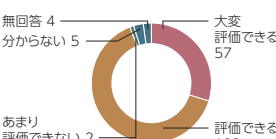
約56%が「適切」と評価

●デザインについて



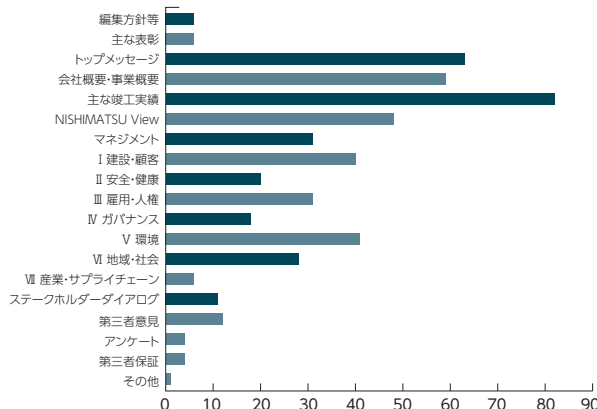
約92%が「良い」と評価

●当社のCSR活動についての評価



約94%が「評価できる」以上の評価

●関心を持った記事(複数回答)



第三者保証



独立第三者の保証報告書

2015年6月25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 2015」35頁掲載の2014年度の国内CO₂排出量76千t-CO₂、香港・タイ・シンガポールCO₂排出量24千t-CO₂、36頁記載の2014年度スコープ3CO₂排出量2,590千t-CO₂(以下、「CO₂排出量」という)ならびに25-28頁掲載の2014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、CO₂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手続を実施し、その結論を表明することにある。CO₂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 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、CO₂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



お問合せ先

西松建設株式会社 CSR経営推進部

〒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 03-3580-2303 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(2,950kwh)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。