



# すべてのステークホルダーの皆様との「Win-Winの関係」実現のためのCSRマネジメント

2010年度から始まった当社のCSR経営も早3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。

## 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。

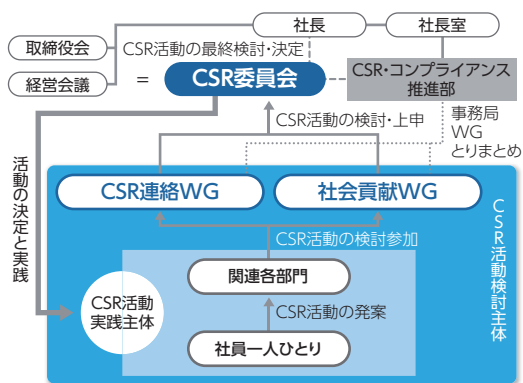
### ～CSR経営の5つの取組み～

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。

社会的課題に対応した7+1のCSR活動ポイント	10年後のあるべき姿 活動目標<N-Visioin2020>	2012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	◎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	一体的品質マネジメントの検討体制整備 お客様アンケートの定量化と有効化の取組み
II<安全・健康> 安全な産業の実現 適正な労働環境整備	◎労働災害ゼロの実現 ◎長時間労働の解消と快適職場の実現	COHSMSの推進と安全意識の啓発 時短意識の醸成と代休取得の推進
III<雇用・人権> 働き続けられる職場づくり 公平・公正な雇用の創出	◎持続性確保に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	技術研修の継続実施と資格保有率の向上 従業員意識調査の実施と結果の検証
IV<ガバナンス> 適正な企業活動 適切な情報開示	◎説明責任に対応したコーポレートガバナンスの確立 ◎業務と組織の見える化による信頼確保 ◎コンプライアンスの徹底 ◎徹底したリスク管理による事業の継続性と信頼確保	社外チェックと収益力強化を両立した体制の確立 業務分掌や職務権限にもとづく組織的業務執行 コンプライアンスに関する啓発実施と意識向上 リスク管理および体制の見直し・充実
V<環境> 地球資源の次世代への継承 循環型社会への対応	◎「環境配慮企業宣言」に向けた取組み強化 ◎環境ソリューション事業の積極展開	環境マネジメント体制の強化 環境ソリューション事業に向けた体制・技術の整備
VI<地域・社会> 地域・社会への貢献 大規模災害への対応	◎企業市民としての積極的社会参加 ◎事業スキルを活かした貢献	社会貢献活動の推進と活発化 防災拠点機能整備に関する検討実施
VII<産業・サプライチェーン> 建設産業の発展 協会会社等との適正な関係構築	◎産業界リーディングカンパニーへ向けた挑戦 ◎適正なCSRサプライチェーンの構築	建設産業の魅力の発信 N-NET活動の活性化
<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	◎CSR活動の積極的発展 ◎CSR活動の適切性確保	ステークホルダーダイアログの実施 CSRマネジメントによるPDCAの確保

### ●CSR活動検討・推進体制

CSR活動の検討・推進体制としては、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4本部長、共通部門の担当役員および社長室からなる「CSR委員会」を最高検討・決定機関としています。また、関連各部門の担当者をメンバーとする「CSR連絡WG」「社会貢献WG」を設置して、具体的なCSR活動を検討するとともに、「すべてのステークホルダーの皆様とのWin-Win」を基本方針の主軸として、当社のCSR活動の実践者である社員一人ひとりが取組むCSR活動を推進しています。



※2011年度までのCSR推進室は、2012年4月の組織変更にもとまねい、コンプライアンス推進室と統合し、社長室CSR・コンプライアンス推進室となりました。

### ●2012年度のCSR活動

2012年度は、「西松CSRレポート2012」の作成・発行をはじめ、各種WGにおけるCSR活動や社会貢献活動の検討・実施など、多くの活動に取り組んでいます。「N-Vision2020の具現化」と位置づけ年度当初に定めた、中長期および単年度の取組みと目標(Plan)にもとづく活動実施(Do)とチェック(Check)、そして年度総括にもとづく次年度目標設定(Action)など、CSR活動に関するPDCAを一巡させ、CSR経営の有効性と適切性を保持・発展させる活動も推進してきました。また、継続的啓発活動として、社内を対象とした「CSR研修」の実施や、CSRの実践者となるべき社員における活動モチベーションの度合いを測る、「従業員意識調査」も実施しています。なお2010年に定めた“5カ年重点目標”に向けた取組み状況については、KPIに従って、「ガバナンス」においては、GRIガイドラインを参考とした開示項目数は同業他社と比較しても、昨年同様最も多いレベル(10項目中8項目)となりました。また「環境経営」については、(株)日経リサーチ社による“環境経営度指標ランキング(非製造業、建設業)”で13位(2011年度14位)に、さらに「人材育成」では、国土交通省による経営規模評価結果等において、土木一式・建築一式に包括される“一級資格数”の社員数に対する割合が69.06%(2011年度68.44%)となっています。

#### 外部有識者※による第三者評価

アンケートへの個別対応と並行して、本質的な課題への対応を予防処置として実施し、品質向上につなげてください。定量化された結果の開示が今後期待されます。

労働災害の低減が達成できなかったことは残念です。事故ゼロは永遠のテーマですが、事故防止の努力にゴールはなく、現場の隅々まで安全衛生水準を高めることが必要です。

従業員意識調査の実施は大きな前進です。結果の開示と分析による有効な施策検討が期待されます。技術系資格取得率はKPIとして開示されるとよいでしょう。

信頼回復の一環として業界トップクラスのガバナンス体制と充実した情報開示による透明性が確保されました。この体制の運用による有効性の維持が求められます。

環境経営度No.1に向けてはこれまでとは違った施策も必要です。事業活動による環境影響を確実に把握・改善させながら、技術革新による価値創造が求められます。

東北の「ひまわりプロジェクト」が継続されており、西松建設らしい地域・社会に寄り添った貢献として今後も期待されます。海外での取組みも評価されます。

建設業において、品質向上や安全確保は協力業者とともに取組むことが必須です。公平公正な取引と、強固な協力体制のバランスが求められます。

社外有識者を招いたダイアログの開催は大きな前進と評価されるものです。重要なエンゲージメントの機会と位置づけ、必要に応じて軌道修正も検討ください。

#### 2013年度の主な活動計画

- 総合的な品質マネジメントの考え方の整理
- 有効性の高い新たなお客様アンケートの確立
- COHSMSの継続推進と重大災害の撲滅
- 適正な労働時間管理の推進と代休消化率の向上
- 技術研修の継続実施と資格保有率の向上
- 従業員意識調査結果にもとづく具体施策の立案・実施
- 現在の適正体制の維持と適切性の検証
- 内部統制システムの適切な運用
- コンプライアンスに関する継続的な啓発と意識の浸透
- リスクマネジメントのさらなる充実
- 強化された推進体制による環境施策の実施
- 環境ソリューション事業のさらなる推進と要素技術の確立
- 社会貢献活動の継続的推進
- 防災拠点機能整備に関する方策づくり
- 建設産業の魅力発信の継続
- N-NET活動の趣旨にもとづく適正化に関する検討
- ステークホルダー・ダイアログの継続実施
- CSRマネジメントによるPDCAの確保

※(株)サステナビリティ会計事務所