

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。

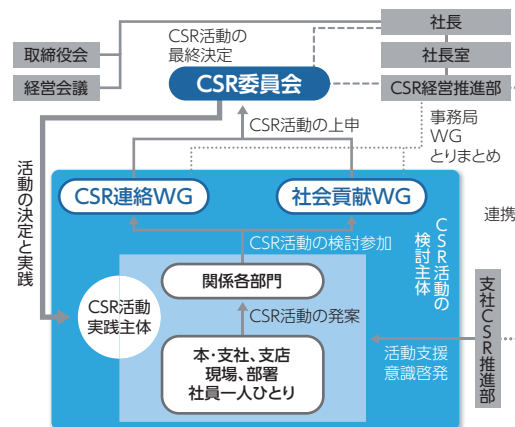
CSR活動推進体制

《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。

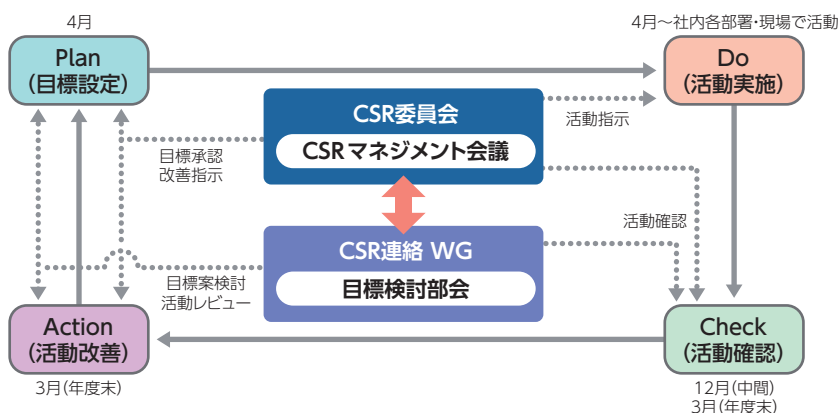
N-Visoin2020と関連アспект

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"> ◎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 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質・サービス面で訴求できる西松ブランドの検討 ・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
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"> ◎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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・適正労働時間管理の啓発と実態チェックの実施
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"> ◎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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
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"> ◎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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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
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"> ◎「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・環境ソリューション事業の推進と、ZEBIに向けた技術の蓄積
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"> ◎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 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動の推進と、全社展開可能な活動の検討 ・地域防災拠点整備に関する可能性調査の実施
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"> ◎産業育成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 	<ul style="list-style-type: none"> ・見学会やインターンシップを通じた建設産業の啓発 ・N-NETの適正化と有効活用に関する検討
<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"> ◎CSR活動の積極的發展 ◎CSR活動の適切性確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・社外有識者による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(2順目)

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、これを参考により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