



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けると幸いです。

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
「コミュニケーション」

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化が進みました。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®」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、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。

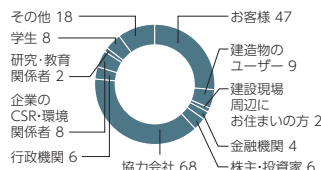
▶ アンケート回収について

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。

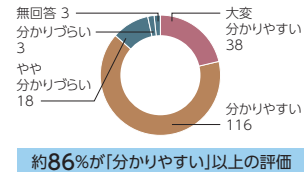
▶ アンケート結果について

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か「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)

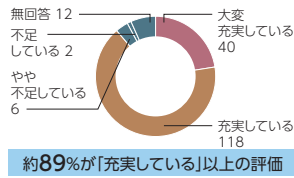


● 分かりやすさについて



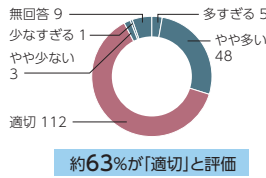
約86%が「分かりやすい」以上の評価

● 記載内容について



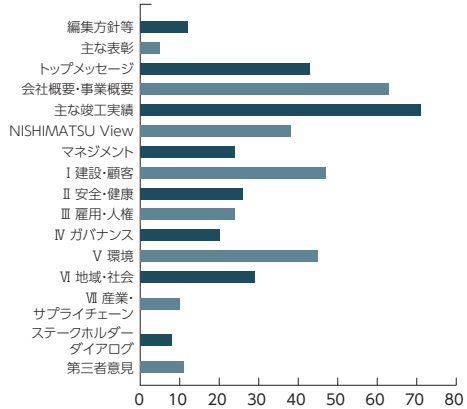
約89%が「充実している」以上の評価

● 情報量について

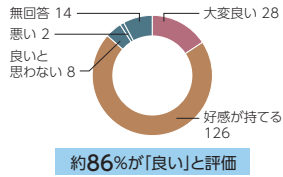


約63%が「適切」と評価

● 関心を持った記事(複数回答)

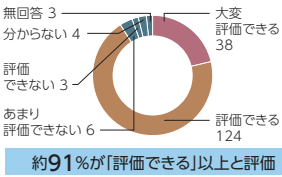


● デザインについて




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 CO₂ 排出量 81 千 t-CO₂ (以下、「国内 CO₂ 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 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。国内 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 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 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、国内 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

N-Vision 2020
 III 雇用・人権
 II 安全・健康
 I 建設・顧客
 N-Vision 2020
 V 環境
 IV ガバナンス
 N-Vision 2020
 VI 地域・社会
 N-Vision 2020
 VII 産業・サプライチェーン
 N-Vision 2020
 主要業績指標
 N-Vision 2020
 主な取り組み
 N-Vision 2020
 社会貢献活動・事業概要
 N-Vision 2020
 社会的責任