

未来を創る現場力



# CORPORATE REPORT 2020



# 企業理念

社 是	<b>勇気、礼儀、正義</b> ～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めざします。  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つの取り組み	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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り組むとともに、社員一人ひとりの取り組みを支援します。</li> </ol>

## 編集方針

西松建設では、財務・非財務両面を含めた企業価値をお伝えするため、2017年より統合報告(Integrated Reporting)を実施し、従来の「アニュアルレポート」と「サステナビリティレポート」(冊子版)を統合しています。

### 対象組織

西松建設株式会社および連結子会社の企業活動について報告していますが、一部では西松建設単体について掲載しています。

### 対象期間

基本的には、財務報告期間である「2019年4月～2020年3月」を対象期間としていますが、最新情報を提供する重要性を踏まえて、一部、2020年度の情報も含まれます。

### 掲載情報

本冊子の掲載情報は、西松建設の短・中・長期の価値提供に対する重要度とステークホルダーへの影響度を考慮し、重要性の高い事項を掲載することとしています。なお、CSR(企業の社会的責任)情報の詳細については、当社ウェブサイトにて報告しています。

CSR情報については、環境省発行の『環境報告ガイドライン』、GRI(Global Reporting Initiative)の『GRIスタンダード』を参考にしています。信頼性確保の観点から、環境データおよび人事データの一部に対し、第三者保証を導入しています。

※ IIRC: 国際的な企業報告フレームワークの提供を目的として2010年に設立された、民間企業、投資家、会計士団体、行政機関、NGOなどによる団体。

# 目次

## 持続的成長への戦略

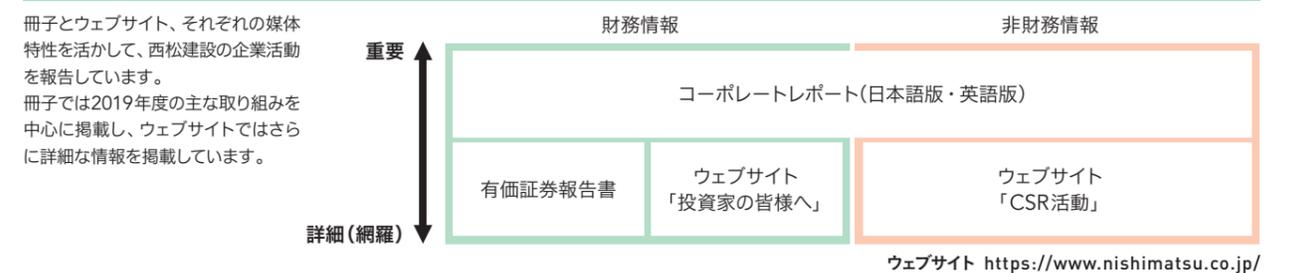


## 価値創造の基盤



企業理念	1
価値創造のあゆみ	3
特集	5
価値創造モデル	9
西松建設のめざす姿～新しい価値をつくる総合企業へ～	11
社長メッセージ	13
財務・非財務ハイライト	17
事業別価値提供	19
土木事業本部	19
建築事業本部	21
開発・不動産事業本部	23
国際事業本部	25
価値創造の基盤	27
環境	29
人財	33
建設産業の発展	37
コーポレートガバナンス	39
取締役一覧	45
2019年度CSR活動の評価	47
会社概要/事業拠点/株式の状況	49
機構図	50

## 西松建設の情報開示体系



# 価値創造のあゆみ

西松建設は、創業以来145年を超える長い歴史と伝統の上に築き上げた高度な技術と経験を強みに、道路やダム等公共施設の建設や都市再開発など、安全・安心な社会基盤整備や快適な環境づくりに広く貢献してきました。この長い歴史の中で培ったモノづくりの精神は、今も脈々と受け継がれています。

## 培ってきた技術と経験



## 『すべての人を大切に想う』CSR経営の推進における主な取り組み



CASE  
1

## 西松グループによる学生寮事業

～企画・開発から施設運営・維持管理までワンストップで提供～

「西松-Vision2027」において「新しい価値をつくる総合力企業へ」を長期ビジョンとして掲げ、総合力企業への変革を進めています。事業間の連携により、企画、開発から設計施工、運営管理までのサービスをワンストップで提供する「慶應義塾大学 日吉国際学生寮」をご紹介します。



### 総合力企業にむけたワンストップソリューション

西松建設は、お客様や社会の課題を解決できる事業活動を通じて、新しい価値の提供をめざしています。不動産のライフサイクル全体領域における、西松グループでのワンストップソリューションサービスとしての、学生寮事業、社員寮事業をはじめ当社の社宅を活用したCRE事業（高齢者施設への改修・賃貸など）、さらには観光資源を活かしたホテル

事業に取り組んでいます。総合建設業である西松建設の設計施工の強みを活かし、またSDGsの視点から環境・安全・安心・省エネなどに十分配慮した仕様を採用し、利用する皆様にとって快適な居住空間を提供しています。

### 学生寮として求められる機能と西松グループの優位性 慶應義塾大学 日吉国際学生寮の場合

#### ● 快適な居住環境

ユニット式交流型国際学生寮ということもあって、パーソナルな空間を確保するために個室の遮音性が高い仕様になっています。また、家具だけでなく、冷蔵庫、エアコン、Wi-Fiも完備しており、入居後すぐに快適な生活を始めることができます。

#### ● コミュニティを促す空間

国際交流を目的とした学生寮のグローバルスタンダードは日本国内ではまだ採用例が少ない先進的なユニット式でした。そうした中でも、慶應義塾大学特有のグローバルなトップリーダーを育む国際学生寮として、国内学生2名と、留学生2名の4名1ユニットを採用し、コミュニケーションを促す設計を行っています。

#### ● 安全・安心な居住環境

男女混住の学生寮のため、徹底したセキュリティ対策を行っています。カードキーシステムを使ってエレベーターや階段などに利用制限をかけて異性のフロアへの侵入防止を図るほか、学生が居住する施設として、耐震強度を通常の1.25倍確保するなど、学生が安全に安心して生活できる住環境としています。

#### ● 環境・省エネへの配慮

環境性能を総合的に評価する「CASBEE」において、Sランクを取得しており、室内の快適性や景観にも配慮した建物となっています。また、みどりの地域らしさ、住みやすさなどから事業を評価する「JHEP」においてAA+ランクを取得しています。

### 今後の展開

日吉国際学生寮の竣工後、他大学からの視察は60校を超えており、うち6～7校は「まったく同じ寮を当校にも欲しい」というコメントをいただいています。

2019年には慶應義塾大学「高輪国際学生寮」および、「湘南藤沢国際学生寮」の新築設計・施工もスタートしているほか、2020年には慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパスの学生

寮事業である未来創造塾WEST街区学生寮計画の事業者として決定しました。これらの実績により西松グループは、同大学の約650室の学生寮の管理運営を担うこととなります。

今後、これまで蓄積したハード/ソフトのノウハウを活かすことで学生寮事業のさらなる拡大をめざしていきたいと考えています。

### MESSAGE

## 建設会社ならではの安全・安心、快適な居住環境の提供

日吉国際学生寮の所在地には、もともと当社の社宅が建っていました。事業開発者として社宅を解体し、新たな事業への活用を検討していたところ、日吉という街の特性を踏まえ、私がたどり着いた先は学生寮でした。当時の慶應義塾大学は、文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援事業<sup>\*</sup>」に採択された直後であり、今後10年で数千人の留学生を受け入れ、国内学生との交流を図る必要がありました。当社はこの課題を踏まえて、4人1ユニットの寮室、中庭と一体で利用できるラウンジなど、学生間の自然な交流を促す設計を提案し、採用されました。

このプロジェクトを手がけたことで、寮運営会社やデベロッパーにはない西松建設の強みを、あらためて認識できました。それは、お客様のご要望をきめ細かく反映させたオーダーメイドの建物を、当社で設計・施工できることです。設計フェーズで何らかの課題が顕在化した場合でも、柔軟かつ迅速な対応が可能になります。この強みが当社の現場力と融合することで、さらに優位性が高まっています。また、私たちの寮ビジネスは、設計・施工だけでなく運営・管理のフェーズまで、パッケージ型のワンストップソリューションサービスとして展開しています。そしてすべてのサービスは、当社グループが自ら担っています。この特長はお客様にとって、「西松建設に相談すれば大抵のことは解決してくれる」という安心感につながっているのです。

私たちが手がけている学生寮はこの先、およそ半世紀にわたって活用されていきます。ここを巣立った学生がやがて世界に挑戦し、グローバルなトップリーダーが多数輩出されることになれば、事業開発者としてとてもうれしく思います。

※ 高等教育の国際競争力の向上を目的に、海外の卓越した大学との連携や大学改革によって、世界レベルの教育研究を行う大学などに対して重点支援を行う、文部科学省の施策。



開発・不動産事業本部  
開発事業第三部 事業開発三課  
課長 | 稲葉 宏

CASE  
2

## 本社移転と健康経営の実践

～健康を重要視した取り組みと働き方改革～

西松建設は、社員の健康促進などを目的とした健康経営を実践しています。2019年2月に「健康経営銘柄2019」に、総合建設業として初めて選定され、2020年3月末に移転した新本社においても健康経営を具現化したオフィスを実現しています。



### 社員の健康に関わる取り組み

西松建設では、社員の健康が企業の持続的な成長につながると考え、心身の健康維持増進を推進し、一人ひとりが健康に働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

体の健康維持の取り組みとして、長時間労働の是正や全社的なウォーキングイベントの開催、人間ドックの受診費用補助を実施。心の健康維持の取り組みとして、単身赴任者の待遇改善やストレスチェックの受検勧奨と高ストレス者への

ケアなどを実践しています。これらの取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「健康経営銘柄2019」に総合建設業（ゼネコン）で初めて選定されています。健康経営推進のトップランナーとして、今後も取り組みを積極的に実施していきたいと考えています。

▶ 詳細はP35のFocus: 健康経営を参照

### 本社移転プロジェクトの概要

2020年3月末に実施した本社移転は、「多様な働き方」や「風通しの良さ」、「部門間連携」を意識したオフィスとしての新機能を備えるだけでなく、レイアウト設計やカフェテリアの新設などにより、ハード面での働き方改革を具現化することに取り組みました。あわせて、個人の生産性の最大化、組織を超えたコミュニケーションの活性化、社会から注目される企業としての取り組みという3つの機能を備えるオフィス環境を整備することで、当社がめざす「新しい価値の創造」

### 健康経営を意識したオフィス設計

会社として掲げる「健康経営」を実践する一つ的手段として、適度な歩行による健康増進コーナーや気分転換を図れるコーナーを設置しました。社内外の方が集まるカフェテリアでは、西松建設らしさが感じられるようなマテリアルで

の実現を目的としています。

本社移転プロジェクトには、若手社員を中心とする本社移転検討委員のメンバーがコンペで設計会社を選定。コンセプト「N's CREATORS ～変える 変わる あたらしい私へ～」を策定し、設計会社と議論を重ね、個々の社員が主体的に行動し、活発に意見を交換できる環境をめざしています。

構成するなど、感性が刺激されるような、遊び心のあるデザインとなっています。カフェテリアでは、栄養バランスを考慮した野菜中心のヘルシーメニューを提供しています。

### MESSAGE

## 「挑戦するマインド」を醸成し、より大きな価値を創出できる拠点となるオフィス

私はふだんの業務で、お客様が使用される建物の意匠設計を担当しています。今回、チームの一員として参加したこのプロジェクトは自分たちが働くための環境づくりですから、貴重な機会であると同時に、「きっとおもしろいものになる」という確信を持っていました。

新オフィスのコンセプトである「変える 変わる あたらしい私へ」には、長年培ってきた企業文化を継承しつつ、新しいことに挑戦していくマインドが社員の中で自然に醸成され、西松建設としてより大きな価値を創出できる拠点にしたという想いが込められています。

レイアウトや設えについては、「生産性の最大化」と「組織を超えたコミュニケーション」に重点を置きました。例えば自席以外にも、集中作業や共同作業、機密情報処理といった業務の特性に合わせて働く場所を選べるよう、多様な空間を設けています。また、各部門を仕切っていた書庫をなくし、部門を超えた交流を図りやすい動線を確認しました。床面積は、旧本社のオフィスよりも約50%拡大（2.3坪→3.6坪/1人）しています。

できあがったオフィスに対して、社員からは「私たちの会社じゃないみたい」という感想が寄せられました。もちろん、好

意的な意味です。2019年度から開始した服装の自由化とあわせて、ちょっとした“オシャレ”や“遊び心”などを取り入れたオフィスにすることで、堅実さだけではない当社のイメージを、社会にむけて発信できればと考えています。



建築事業本部  
意匠設計部 設計二課  
浦川 瑛人

# 価値創造モデル

西松建設は、企業理念である「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」を基盤に、社会の変化に的確に対応し、長期ビジョンである事業領域の拡大と建設事業の拡大により、総合力企業への変革を進めています。

## 企業理念

### 外部環境

#### 社会の変化

- 少子高齢化に伴う労働人口の減少
- 都市部への人口集中
- 自然災害増加に伴う防災意識の高まり
- 社会インフラの老朽化
- 働き方改革
- 自動化技術、情報通信技術の進展
- 発展途上国における人口増加、インフラ整備、生活水準向上
- 地球温暖化の進展

#### 建設業の変化

- 少子高齢化に伴う担い手不足
- 現場代理人や監理技術者の高齢化
- 生産性の向上

### 約150年の技術と経験

#### 優れた環境技術

### 西松建設の 価値創造の源泉

### 強固なパートナーシップ

#### 安定した財務基盤

#### 健康経営の推進

## 西松建設のバリューチェーン



## 西松-Vision2027

## ステークホルダーに 提供する価値

### 環境・社会

- 省エネ、資源有効活用
- 廃棄物削減
- 安心して暮らせる社会

### お客さま

- 顧客のニーズに応じたソリューションの提供

### 新しい価値をつくる 総合力企業

### 社員

- 安全で働きやすい現場
- 働きがいを感じる職場づくり

### 協力会社

- Win-Winの関係構築による長期的・持続的成長

### 株主

- 企業価値の向上

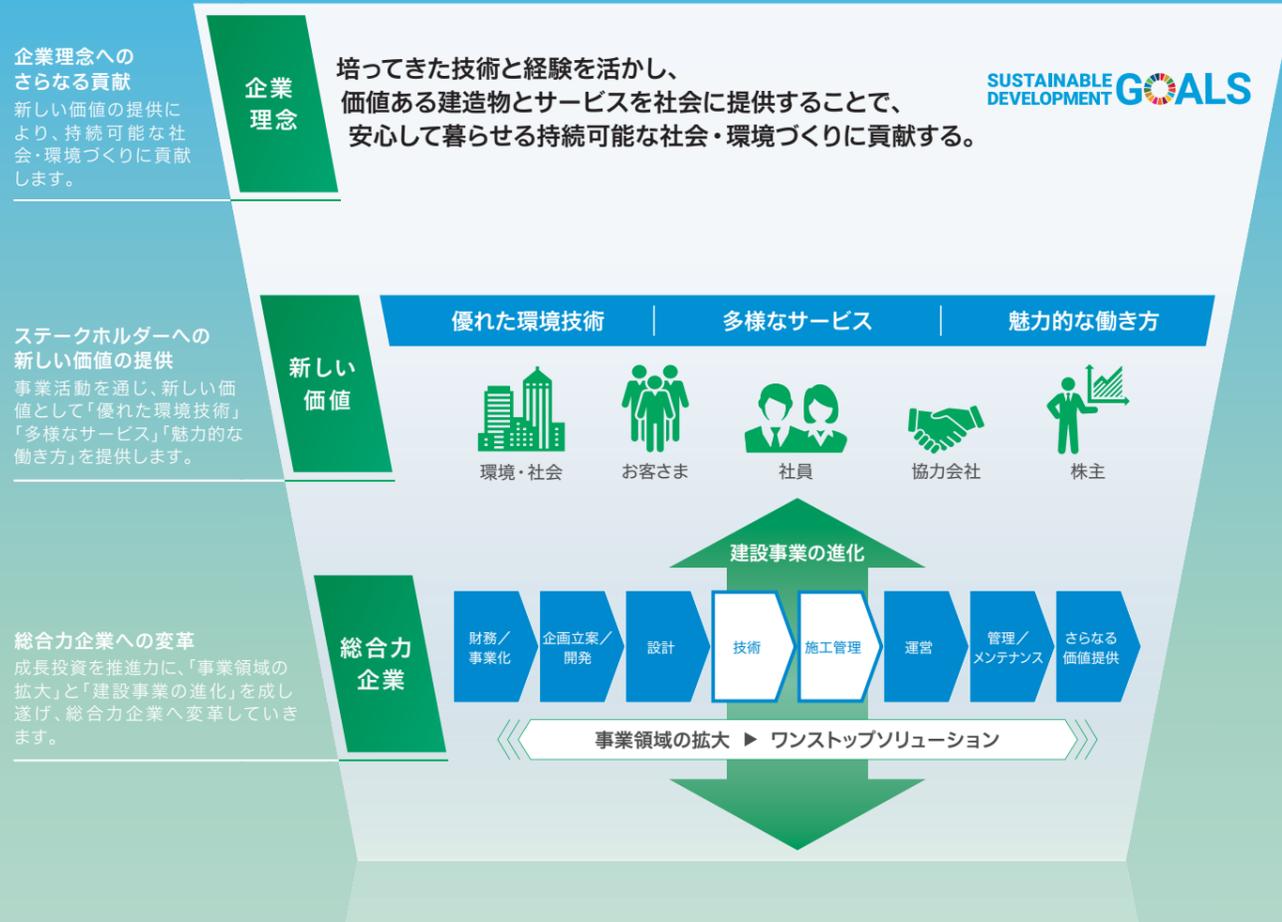
## バリューチェーンを支える経営基盤



# 西松建設のめざす姿 ~新しい価値をつくる総合力企業へ~

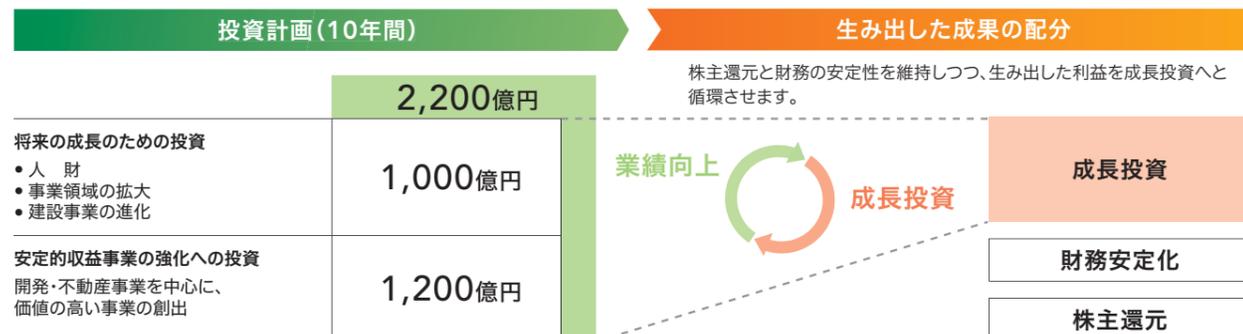
事業領域の拡大と建設事業の進化により、総合力企業への変革を図り、事業活動を通じ、ステークホルダーへ新しい価値を提供していきます。

## 西松-Vision2027



### 総合力企業へむけた事業展開

成長投資を推進力に業績を向上させ、生み出した成果をさらなる成長投資へと循環させていきます。



### 総合力企業への成長投資

個別事業の強化と事業間のつながりにより、総合力企業を実現します。



### 総合力企業の実現

#### フローとストックのベストミックス

請負工事中心のフロービジネスに加え、事業を創造し、そこから生まれる価値ある建造物を活かすストックビジネスを強化したすがた

#### 脱単純請負

多様なニーズを的確に捉え、お客様へ差別化されたサービスをスピーディーに提供するすがた

### 長期目標 (連結ベース)

	中期経営計画2020 総合力企業への基盤構築期	未来の姿の実現
基本方針	総合力企業への基盤構築 • 事業領域の拡大: ワンストップソリューションの具体化 • 建設事業の進化: 生産性向上 新しい価値の提供をめざして	総合力企業 • フローとストックのベストミックス • 脱単純請負 新しい価値の提供 • 優れた環境技術 • 多様なサービス • 魅力的な働き方
	2020年度	2027年度
売上高	3,800億円	4,000億円
営業利益	250億円	300億円以上
ROE	8.0%以上	持続的に8.0%以上
自己資本比率	50.0%程度	50.0%以上
D/Eレシオ	0.3倍程度	0.3倍以下
配当性向	30%以上かつ100円/株以上の安定配当	—



## 新型コロナウイルス対策の方針と働き方の再考

新型コロナウイルスは私たちの社会生活を一変させました。ウイルスとの共存を前提とした社会において、当社は、社会の一員としてできることを日々考え決断しながら事業活動を行っています。

感染拡大が始まった当初、当社は感染拡大の防止および社員・協力会社の安全と健康を最優先することを決め、工事現場での感染防止対策の徹底、在宅勤務の推奨など応急の対策を取りました。その後、4月初旬に政府から発令された緊急事態宣言を受け、翌日には、発注者様と協議のうえで施工中の工事を中断する方針を発表しています。その後の約一ヶ月で衛生管理面での感染防止対策が定着したことから、協力会社の雇用確保や経済活動維持のためにも、関係者のご理解を得られた工事から順次再開しました。

本社・支社などの各拠点における対策としては、在宅勤務を原則としました。在宅勤務を大々的に実施したのは今回が初めてでしたが、想像よりも業務を円滑に進められることがわかりました。それを実感したのは、2020年3月期の決算発表です。リモート環境下で決算発表の準備を行えるのかという危惧をよそに、現場をはじめとする社員の尽力により、予定どおり5月中旬に決算発表を行うことができました。この例のように在宅勤務が大きな支障なく行えた背景には、DX<sup>※1</sup>の推進役であるICT戦略課が中心となり、ICT環境の整備に努めていたこと、同時に社員のICTリテラシーが向上し、ICTを活用した業務の効率化を進めてきたことがあります。

在宅勤務などの経験を通して、社員はそれぞれの立場で多くの気づきを得ており、多様な働き方とは何か、最適な仕事の進め方とはどのようなことかを見直す機会にもなっています。今後も、ウイルスとの共存から得た気づきを活かし、本質的な働き方改革を進めていきます。

※1 デジタルトランスフォーメーション。

## 中期経営計画2020の進捗状況

当社は、長期ビジョン「西松-Vision2027」を策定し、「新しい価値をつくる総合力企業」をめざしています。「中期経営計画2020」は、その最初の3ヶ年の計画で、「基盤構築期」と位置づけています。

まず、業績について説明します。2020年3月期の売上高は、前期比12.1%増の3,916億円、営業利益は、前期比1.5%増の253億円となり、中期経営計画の業績目標を達成することができました。

西松建設が総合力企業となり、付加価値を生み出していくために、私たちは「建設事業の進化」と「事業領域の拡大」に取り組んでいます。

「建設業の進化」は、ICTを活用した建設生産システムの構築が要となります。ICT活用や技術開発により、品質・安全性・生産性の向上などのメリットを生み出すと同時に、職員や技能労働者の皆さんが持つノウハウや技術を次世代に受け継いでいくことができます。当社では、R&Dを担う技術研究所、DXを推進するICT戦略課、未来の施工の在り方を先取りする未来戦略課がコラボレーションし、建設事業の進化に資する技術・しくみの構想からつくり込み、全社への普及に努めています。

具体例をあげますと、土木の分野では、山岳トンネル工事やシールド工事の自動化・無人化の技術開発に注力しています。異業種とも協働し、業界トップクラスの速さでの完成をめざして

# /// 変化に挑む ///

～ 新しい価値をつくる総合力企業をめざして ～

代表取締役社長  
高瀬 伸利

います。建築の分野では、“早く、安く、より良い建設物を提供する”ために、BIMを活用したフロントローディング<sup>※2</sup>を進めています。施工に関わるすべての人たちの共通の情報源である施工図をBIMというプラットフォームに移し、施工プロセスを効率化・自動化することをめざしています。

※2 設計プロセスの初期工程にリソースを投じ、従来は後工程で行われていた作業プロセスを前倒して計画し、進めること。

働き方改革も生産性を高めるという意味で「建設事業の進化」には欠かせません。特に重要なのは、社員の約半数が勤務する施工現場の業務をいかに効率化するかです。2019年10月に土木事業本部・建築事業本部に設置した働き方改革推進課を中心に、多くの現場に共通の課題を解決する施策を策定し、各現場への展開を図るなど、本腰を入れて取り組んでいます。2018年度に新設した現場工務革新センターへの現場業務の移管も進めており、徐々に効果が表れてきています。2019年度は、完工高が10%以上増加する一方、現場職員の平均残業時間は5%減少しました。これは、各施策の実行や浸透に社員が地道に取り組んでいること、その結果、社員一人ひとりの意識が変わってきたことの成果だと思っています。現場職員の長時間労働問題を解決するため、今後も全社一丸で取り組んでいきます。

「事業領域の拡大」で、戦略実行の段階に来ているものとして、開発・不動産事業と建築事業・土木事業・新規事業・子会社である西松地所と連携をし、お客さまにワンストップでサービスを提供する事業があります。お客さまに企画から維持管理・運営まで建造物に関することはすべて西松に任せれば安心とお願いいただけること、そして、お客さまのパートナーとしても付加価値を生み出していくことをめざしています。

その事例の一つが「寮事業」ですが、お客さまに学生寮の企画をご提案し、設計・建設工事を経て、現在は施設運営・維持管理のサービスを提供させていただいています。この一連のサービスに関心を持ってくださったほかのお客さまからも、学生寮、社員寮など複数の案件を任せていただいております。確かな手応えを感じています。2021年度からの「戦略実行」のフェーズに向けて、さまざまな形でワンストップサービスを中心とした西松ブランドの確立をめざしていきたいと考えています。

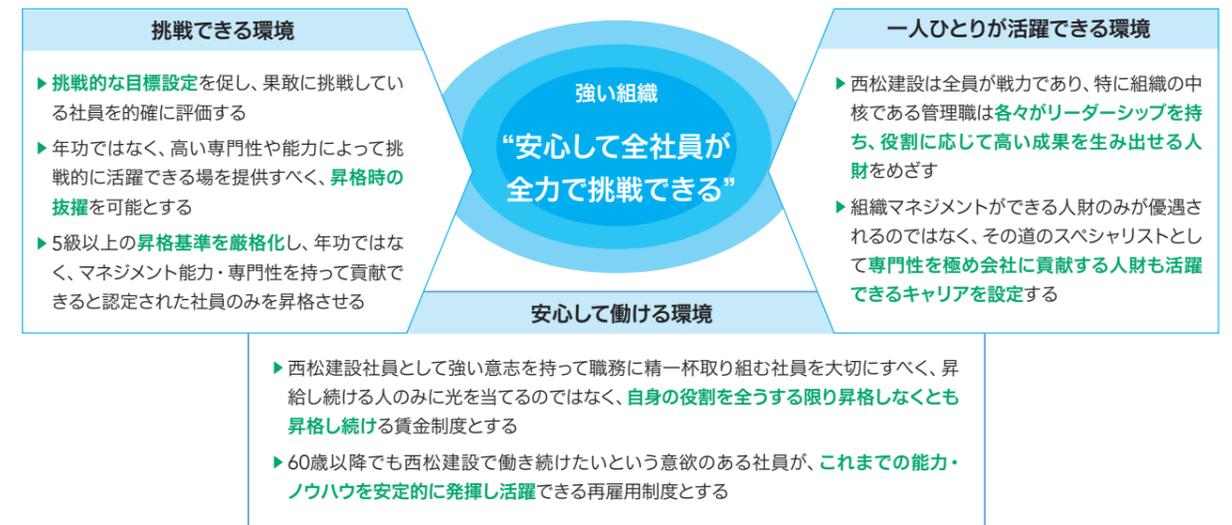
新規事業についても、当社の建設の能力を活かし、主に環境・エネルギー関連のサービスの提供に向けて準備を進めています。

## 「西松社会人大学」と新たな人事制度

当社では社会の変化に的確に対応できる人財を育成するため、人財育成体系を「西松社会人大学」という形にして、2018年度から準備を進めてきました。2019年度は、全役職員を対象に、一人ひとりがそれぞれの立場で全体最適を考えるマインドを持つことを目的として「変えるマインド研修」を開始しました。建設技術習得のための研修とは異なり、「変化に挑む」マインドへ変えるための研修です。職種の異なる社員同士で意見を交わしてつくった提案が会議体の決議を経て採用された例もあり、会社の意思決定に関わる経験をしたことで、職員のマインドが徐々に変わってきていると感じています。

2021年度には、社員一人ひとりが働きがいを感じる職場づくりのベースとして新しい人事制度の運用を開始します。新人事制度を通じて、安心して働ける環境・挑戦できる環境・一人ひとりが活躍する環境を整備し、「安心して全社員が全力で挑戦できる強い組織」をめざします。2020年度は評価制度を先行導入し、目標設定の在り方や評価の方法を社員にじっくり理解してもらうための準備期間とします。大きな特色は、果敢に挑戦する社員を評価し、たとえ失敗しても何度でもチャンスが与えられる新たな評価軸を定めたことにあります。また、西松社会人大学の育成カリキュラムと新人事制度を連動させることで、モチベーションの向上につなげ、社員一人ひとりが自分の能力を磨き、自らキャリアを作る意識を持ってもらいたいと思います。

### 新人事制度を通して当社がめざす姿



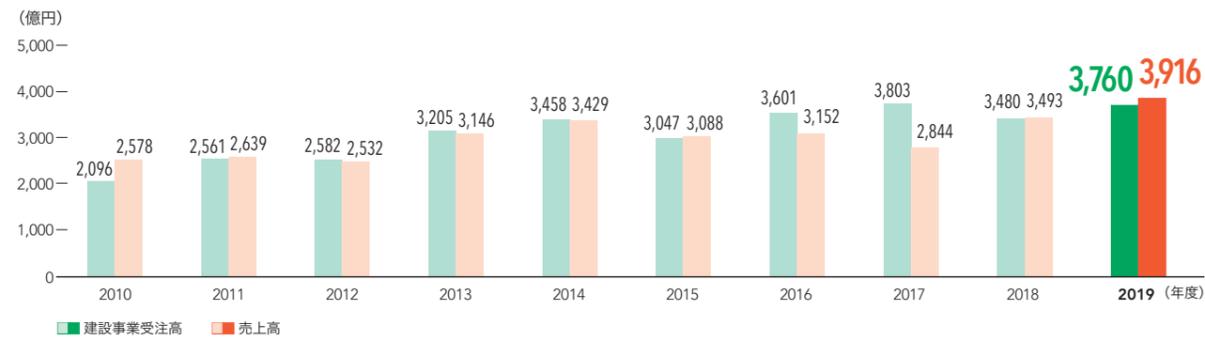
## “基盤づくり”による持続的な成長をめざす

当社の企業理念には、「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」という一文があります。これはSDGsに代表されるサステナビリティの考え方そのものであり、私たちはこの理念に従い、社会の一員として必要なサービスを提供してまいります。「中期経営計画2020」は残すところ1ヶ年となり、総合力企業になるための「基盤づくり」から「戦略実行」のフェーズに移る準備をしているところです。「西松-Vision2027」の実現に向けて、建設技術の開発や人財戦略は順調に進んでいますが、今後はお客さまをはじめとするすべてのステークホルダーの皆様とともに、持続可能な社会・環境づくりのために新たな価値を提供してまいります。

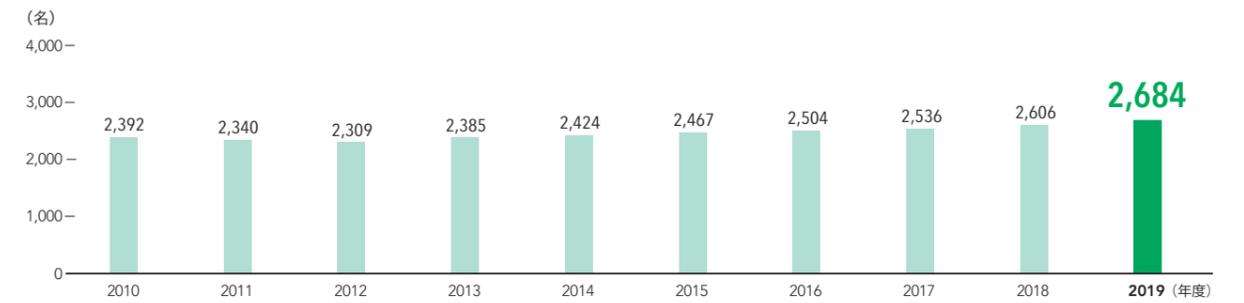
中期経営計画2020の最終年度、私たちはしっかりとした“基盤”をつくり上げます。コロナ禍が象徴するような予測できない世の中においても、地に足を付け変化に挑み、「総合力企業」への歩みを進めてまいります。

# 財務・非財務ハイライト

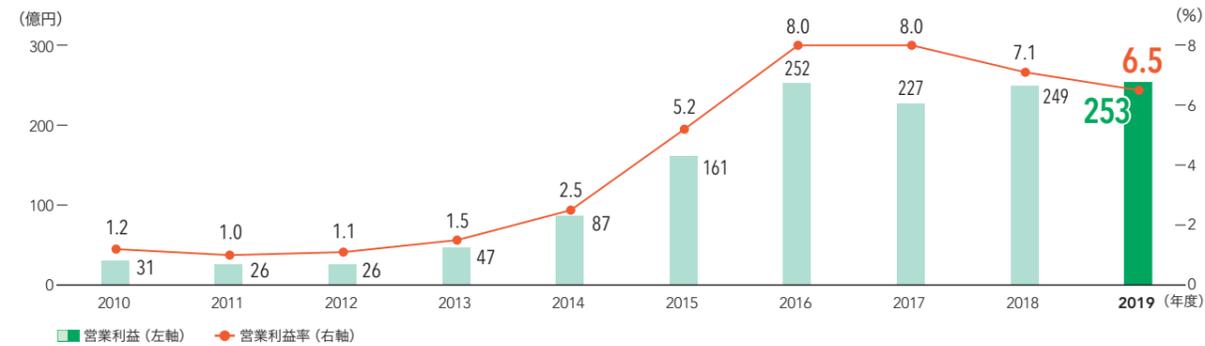
受注高/売上高 (連結ベース)



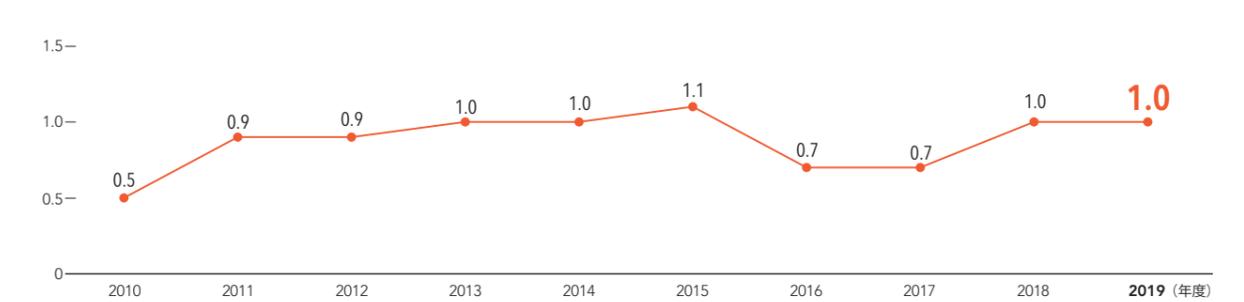
従業員数



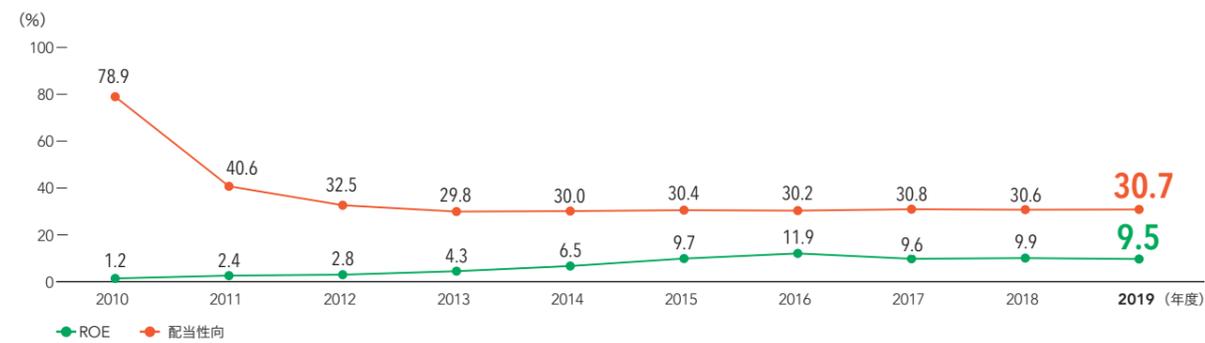
営業利益/営業利益率 (連結ベース)



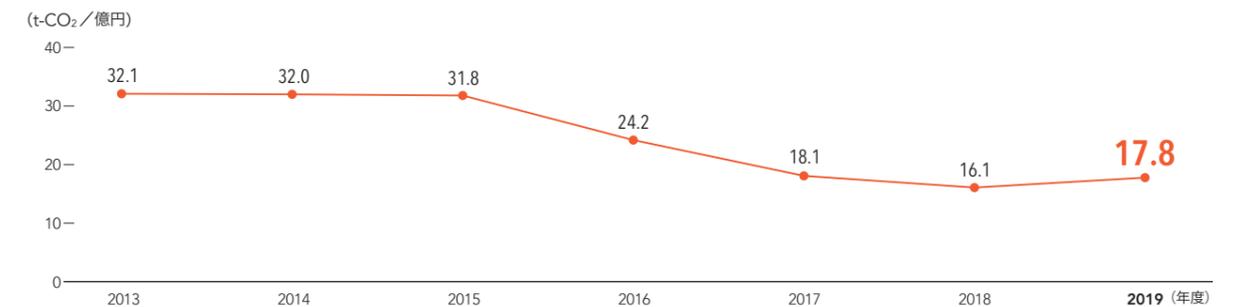
労働災害発生度数率



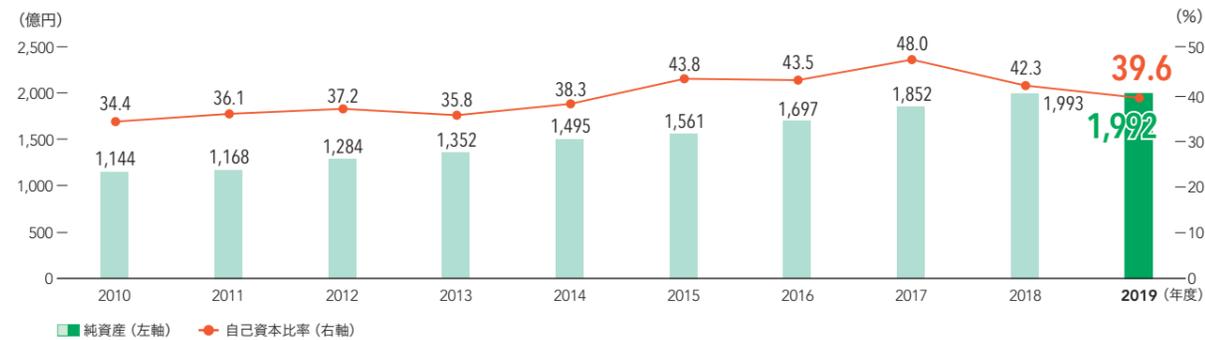
ROE/配当性向 (連結ベース)



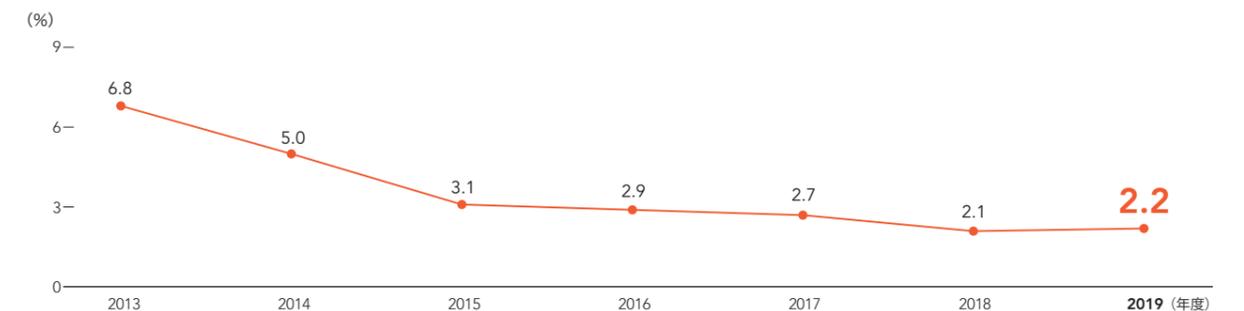
施工におけるCO<sub>2</sub>排出原単位



純資産/自己資本比率 (連結ベース)



建設廃棄物の最終埋立処分率



※最終埋立処分率：  
2017年度までは「建設汚泥および特管物など特殊なもの」を除く  
2018年度からは「建設汚泥を含み特管物など特殊なもの」を除く

# 土木事業本部

戦略解説

請負業務中心のスタイルから脱却し、  
提案営業による設計施工案件の拡大をめざす

土木事業本部長 一色 真人



中期経営計画2020では、大きな目標として「業績目標」「建設事業の進化」「事業領域の拡大」の3点を掲げました。1つ目の「業績目標」は、受注高・売上高・売上総利益ともに目標値をクリアして推移しています。「建設事業の進化」は、技術開発とCIMの積極的活用を二本柱に生産性の向上に注力し、CIMは2019年度から現場適用を原則としました。「事業領域の拡大」は設計施工、維持管理、更新工事、ストックビジネス、そしてワンストップソリューション事業の一環でもある土地区画整理事業への取り組みを強化します。

将来を見据えた展開として「事業領域の拡大」に取り組んでいます。現時点では十分な利益を獲得できる体制であるとは考えていません。そのため、これまでどおりに中央官庁工事やNEXCO工事などで利益を確保しつつ、同時進行的に新たな領域での事業拡大が必要と考えています。また、設計施

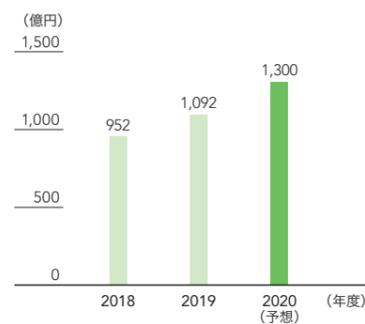
工では設計会社との連携を、更新工事ではPC会社などの異業種との連携をそれぞれ強化し、良好なコミュニケーションをとれる異業種ネットワークの構築が急務とらえています。請負業務中心の従来のスタイルから脱却するため、社員の意識改革を促すとともに積極的な提案営業を社員一人ひとりが着実に実行することで、設計施工案件の拡大をめざしていきます。

当社は環境経営にも注力しており、2016年3月には環境省の「エコ・ファースト企業」に認定されました。2019年6月には脱炭素社会への実現にむけた新たなチャレンジ「2030年度CO<sub>2</sub>排出ネットゼロ」を始動させ、ネットゼロ達成手段の一つとして創エネルギーに取り組んでいます。これには全社的な連携が不可欠であり、土木事業本部としても積極的に関わっていく方針です。

## 強み

山岳トンネル部門とシールドトンネル部門における業界トップクラスの現場力（現場社員の優秀さに加え、現場を支える全社的な支援体制を含めた現場運営能力）

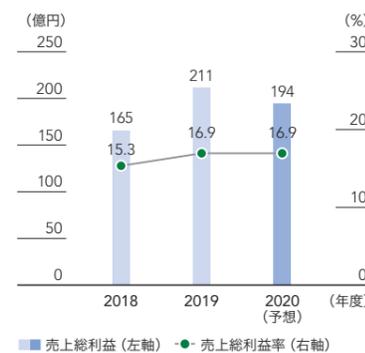
受注高（個別ベース）



売上高（個別ベース）



売上総利益／売上総利益率（個別ベース）



プロジェクト紹介

ICT技術およびプレキャスト化の採用による生産性向上

### 新東名高速道路 湯船原トンネル工事

本工事は、静岡県駿東郡小山町湯船から御殿場市神場にかけて新東名高速道路を新設する工事です。主な工事内容は小山町湯船地区でのトンネル工事（延長：約1,600m×2（上下線））と、御殿場市神場地区での土工事（延長：約1,500m、盛土：約77万m<sup>3</sup>）です。新東名高速道路の開通により東名・新東名のダブルネットワークが形成され、東西交通を分断する通行止めの発生が減少し、東名高速の渋滞緩和、東西を結ぶネットワークの信頼性向上、日本の大動脈として三大都市圏の連携強化にむけた効果が期待されています。



マシンコントロールブルドーザーと3D盛土情報管理システム搭載ローラーの活用

### 特徴的な取り組み

当現場では大規模土工事の効率化、省力化の取り組みとしてICT技術、プレキャスト化BOXを採用しています。レーザースキャナによる起工測量から三次元データの作成、UAVによる出来形測量およびICT建設機械を導入し、現場での測量・データ整理業務を大幅に削減させています。また、盛土内を

横切るBOXカルバート（内空H6.2m×W15.0m）では、側壁部をプレキャスト化したハーフプレキャスト工法に取り組み、現場打ちコンクリート部の型枠・鉄筋施工を単純化したことにより工程を約30%短縮し、近年の熟練工不足・働き方改革などの問題解決に大きく貢献できています。



ハーフプレキャストBOX部材 据付け施工状況

ハーフプレキャストBOX部材 反転機による施工状況

ハーフプレキャストBOX 現場打ち頂版施工状況

### 主な実績



国道45号 萩牛北地区道路工事

発注者：国土交通省 東北地方整備局



平成28-31年度横瀬川ダム本体建設工事

発注者：国土交通省 四国地方整備局



一般県道奥ノ平時津線道路改良工事 ((仮称)久留里トンネル)

発注者：長崎県 (長崎振興局)

# 建築事業本部

戦略解説

## 顧客目線からの価値創出を進展させ、 建築事業の発展・継続に務める

建築事業本部長 濱田 一豊



西松-Vision2027「新しい価値をつくる総合企業へ」を受け、建築事業本部では「お客様目線でのモノづくり」を基本方針に掲げ、中期経営計画2020事業戦略「“営業”と“現業”の両輪をさらに強化し、“最上級の顧客満足度”の実現を通して建築事業を発展・継続させる」にもとづいて活動してきました。具体的には、営業強化として「顧客目線に立った価値（ニーズ）の提供」（お客様の「困った」を解決する全方位営業への取り組み強化）、現業強化として「顧客基盤強化のための現場力強化」（社員のみならずサプライチェーンを含めたより広範囲での現場力強化）に取り組むことでお客様のリピート率向上につなげてきました。

今後は新型コロナウイルスによる影響の長期化に備え、まず現場の感染予防対策の徹底を優先させます。そのうえで受注活動においては、建築事業本部の基本戦略「請負型から

パートナー型へ」を進展させるとともに、“最上級の顧客満足度”を念頭に、営業・現業の一体化をさらに強化することで建築事業を発展・継続させたいと考えています。また、設計段階から顧客との合意形成に有効であるBIMについては、現場における生産性の改善まで含め、設計図、総合図、施工図の各フェーズでの効率化と生産性の向上への取り組みを加速させていきます。

環境貢献については、2030年度CO<sub>2</sub>排出ネットゼロをめざす全社的な取り組みにむけ現場実施工時におけるCO<sub>2</sub>削減を推進するとともに、お客様に対する建物の設計段階からのZEB化をはじめとするCO<sub>2</sub>削減に関する提案も積極的に展開させていきます。

### 強み

現場をきめ細やかに管理する施工管理能力、現場に潜む課題を自らの力で発見・解決するチカラなど、実績と信頼に裏打ちされた現場力

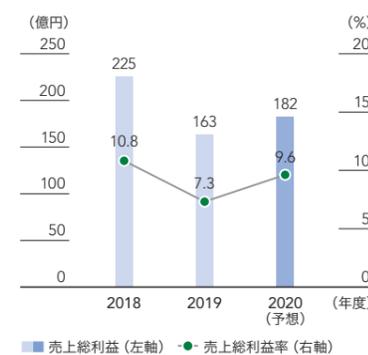
### 受注高（個別ベース）



### 売上高（個別ベース）



### 売上総利益／売上総利益率（個別ベース）



### プロジェクト紹介

## 日本最大級のエアポートホテル／大規模複合施設を竣工

### （仮称）東京国際空港第2ゾーン計画 新築工事

国家戦略特区 大規模複合開発において、羽田空港第3ターミナル直結の日本最大級1,717室のエアポートホテルと大規模複合施設の新築工事となります。

当初、オリンピック・パラリンピック前の2020年4月開業をめざし、日本の玄関口にして世界のハブ空港である羽田空港に誕生するプロジェクトでしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、オープン日は未定※となっています。

※2020年8月現在



南東側外観

1Fグランドロビー



南側外観（多摩川側）

### 特徴的な取り組み

日本最大級のホテルを工期2年間の短工期でさらにオリンピック・パラリンピック前で他の大型プロジェクトも最盛期を迎える時期での施工であったため、事前に設計内容を発注者・設計者・施工者の三者で十分に検討し効率的な2年にむけ三位一体となって取り組みました。

また膨大な労務確保が必要不可欠なプロジェクトであったため、本工事着工前に約9割の協力業者決定を行い、工程に対応した労務の確保を行うよう指導し、スムーズな工事進捗が行える準備をしました。

気候条件も含め、克服すべきさまざまな課題がありましたが、関係各位の御尽力と、空港関連の管理をされている各

企業様の御協力により、地域との信頼関係を築きながら職員が一丸となって無事に竣工することができました。



大規模温泉浴場

### 主な実績



高田松原国営追悼・祈念施設（仮称）管理棟建築工事

発注者：国土交通省 東北地方整備局



藤崎公園住宅マンション建替え計画新築工事

発注者：藤崎公園住宅マンション建替組合



沖縄科学技術大学院大学第4研究棟新営その他工事

発注者：（学）沖縄科学技術大学院大学学園

# 開発・不動産事業本部

戦略解説

西松グループのノウハウと技術を活かし、  
お客様と社会の満足を創造する

開発・不動産事業本部長 澤井 良之



都内では、「虎ノ門エリア国際新都心・グローバルビジネスセンター」で一角を担う「虎ノ門ヒルズ ビジネスタワー」「安心・安全な居住空間を提供する専門学生寮「NCR玉川学園」」が本格稼働し、「JR中野駅南口エリアの新たな業務、商業の集積と生活・コミュニティの核となる再開発事業」もスタートしました。「地方創生」の視点では、「幅広い世代の交流と新たなにぎわい創出」を狙いとしたJR草津駅前「アトラスタワー草津」や、山口市黄金町の道場門前プロジェクトの完成、「人でにぎわう都市空間づくり」酒田駅前複合施設「光の湊」計画の着手など、全国ネットワークで新たな事業展開を進めています。さらには、日本政府が進める観光立国をより一層加速化する観点から、日本の観光資源を活力とした「ホテルJALシティ富山」など、複数のホテル事業にも取り組んでいます。

今後は、「グローバル」「ダイバーシティ」「イノベーション」「にぎわいコンテンツ」をキーワードに「新たな成長が期待される事業領域<sup>\*1</sup>での価値の高い事業創出」に加え、「不動産ポート

フォリオマネジメント高度化による資産価値の向上」を強力に進め、新たなキャッシュ・フローを生み出すことで西松グループの持続的な企業価値向上につなげていきます。

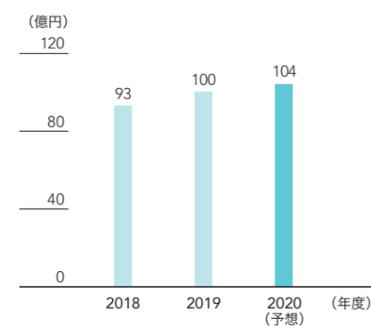
環境貢献としては、すでに虎ノ門エリア隣接の駅直結オフィス「NCOメトロ神谷町」での「ZEB Ready<sup>※2</sup>」達成、「BELS最高等級5つ星<sup>※3</sup>」取得、そして慶應義塾大学 日吉国際学生寮では、「CASBEE最上位Sランク<sup>※4</sup>」取得を実現。また、厳しい気象条件下の北海道初の「Nearly ZEH-M<sup>※5</sup>」を実現した賃貸レジデンス、さらには西松ブランド「NCO（オフィス）」「NCR（レジデンス）」シリーズ物件での、安心・安全・エコ・快適さ機能のスペックアップを進めています。

※1 外国人、シニア、ミレニウム、伸び盛り企業、観光・娯楽事業など  
 ※2 省エネ基準から50%以上削減の省エネの建築物  
 ※3 建築物が本来有する省エネルギー性能の評価指標  
 ※4 建築物総合環境性能評価システム  
 ※5 省エネルギーと創エネルギーにより基準1次エネルギー消費量を75%以上削減した集合住宅

## 強み

企画・提案を起点に、設計・施工、運営管理までを一気通貫で融合させた独自のワンストップソリューションサービス

売上高（開発・不動産事業等個別ベース）



売上総利益/売上総利益率（開発・不動産事業等個別ベース）



## プロジェクト紹介

すべてのステークホルダーがWin-Winの関係であることを第一に、丁寧なコミュニケーションによる確かな信頼関係を構築

### 北中西・栄町地区第一種市街地再開発事業

施行地区はJR草津駅前にありながら、老朽化した木造住宅や古い店舗などの密集により防災面で課題がありました。また近年、駅周辺に大型商業施設が出店したことにより既存商店街の衰退も深刻でした。草津市は駅前にふさわしい街区を形成するため、2013年に当事業を市の中心市街地活性化基本計画の主な事業の一つに位置づけ、地域活性化をめざしました。

本事業において当社は「街づくりを推進する会」の活動開始より、会の運営や人的支援などで事業推進に関わり、80名近い関係権利者の合意形成に寄与しました。そして工事施工

において地域の防災性の向上と住みよい街づくりに貢献しました。



## プロジェクト紹介

ひとが「つどい」、関係を「はぐくみ」、未来に「つなげる」街づくりを実践  
山口市初の法定再開発事業に特定業務代行者・参加組合員として事業に参画

### 黄金町地区第一種市街地再開発事業

本事業は山口市初の法定再開発事業として計画され、老朽化した大型駐車場の建替え、賑わい空間の創出および都市型分譲マンションを提供することで、定住人口の増加を図り、中心市街地における街の活性化をめざすものです。

当社は特定業務代行者として2016年9月より事業参画し、事務局への人員派遣、資金調達や権利者対応など、幅広く組合運営を支援してきました。また参加組合員として、地方都市としては大規模な100戸の分譲マンションを、商品企画から

販売戦略に至るまで自ら立案し、2020年3月の竣工時に全戸完売を成し遂げました。



## 主な実績



利府町新中道土地区画整理事業  
 発注者：利府町新中道土地区画整理組合  
 用途：商業用地・業務用地・住宅用地等



NCR玉川学園  
 発注者：西松建設株式会社  
 用途：学生寮77室+管理人住戸1室



虎ノ門一丁目地区第一種市街地再開発事業  
 発注者：虎ノ門一丁目地区市街地再開発組合  
 ※事業協力者および参加組合員として参画  
 用途：事務所、店舗、ビジネス支援施設、住宅、DHC（地域冷暖房施設）、駐車場、駐輪場等

# 国際事業本部

戦略解説

## 激化する市場環境に的確に対応し、 高収益体制の確立に取り組む

国際事業本部長 仲野 義邦



土木事業においては、過去5年間で構築してきた安全・施工・原価管理の強化が奏功し、クレーム回収、利益回復による収益の改善を進展させることができました。一方、大型のインフラ案件の受注については課題が残りました。

建築事業においては、利益率の高い大型案件、外資案件の受注により受注高・売上高・売上総利益の目標をすべて達成できました。また、建築事業の売上比率を増加させるために開発・不動産事業本部と協業してきたストックビジネスにおいては、その成果を確実に積み上げることができました。具体的な成果としては、タイ国内での日系企業を対象とした不動産リース業、ラオスでのレンタル工場の運営、ベトナムでの開発案件への参画などがあります。

土木事業を取り巻く今後の課題は、これまで海外事業のコア市場であった香港、マレーシア、シンガポールにおいて、社

会情勢の変化や競合会社の台頭により厳しさが増す入札環境にあります。こうした状況の中、受注を拡大させるには受注案件の多様化や新規市場への進出を加速させる必要があり、東南アジア諸国の再調査と新たに南アジア、豪州などで市場調査に着手しました。

建築事業では、大型案件に注力することで売上高および利益を確保するとともに、現在進行中のストックビジネスを拡大させ、国際事業ポートフォリオの中に占める建築事業の割合増加に努めます。

近年では人財育成として若年層の海外赴任を積極的に行っています。また、昨年は女性土木系総合職が誕生しました。シンガポールでは現地大学からインターンシップを毎年受け入れ、ベトナムではローカル社員の日本における現場研修を通して技術の伝承にも取り組んでいます。

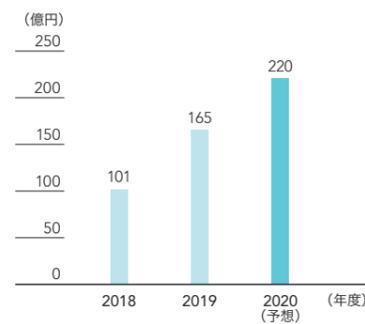
### 強み

現地の文化・習慣の理解と共感を軸に、企業先および現地パートナーとの信頼関係を確実に積み重ねたことによる安定した事業運営を実現

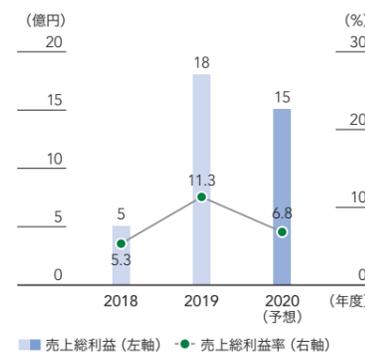
受注高 (個別ベース)



売上高 (個別ベース)



売上総利益 / 売上総利益率 (個別ベース)



### プロジェクト紹介

### One Teamで難工事を施工

#### 地下鉄サークルライン第6期 ケッペル駅およびトンネル工事

本工事は、Land Transport Authority (LTA) により発注された地下鉄「サークルライン」におけるケッペル駅の構築およびトンネル延伸工事です。駅舎構築工事を担当する中国建築 (China State Construction) 社とトンネル工事を担当する当社とのJV工事となっており、トンネル工事が開通すると、東京の山手線のような環状地下鉄線が完成する予定です。

トンネル全長2,425m、内径φ5.8m、連絡坑2ヶ所。また既存の高速道路橋脚の基礎杭がトンネル掘削時に支障するため、アンダーピニング工法を用いて2ヶ所の基礎杭受替えを行うなど、既設構造物が密接した中でのトンネル工事です。現在までにトンネルの1区間が到達し、次のトンネル掘削にむけて準備をしています。



アンダーピニング施工状況

トンネル初期掘進



駅舎プラットフォーム完成イメージ

駅舎エントランス完成イメージ

#### 特徴的な取り組み

シンガポールにおける施工実績から、当現場では中国製シールド掘進機 (CREG社) を採用しました。日系会社としては、初めての中国製シールド機の採用となります。当現場では、さまざまな国のスタッフが業務にあたり、コミュニケーションの齟齬が生じないように英語だけでなく、彼らの母国語でも意思疎通を図っています。また、断食や礼拝があるスタッフに配慮するなど、お互いの文化を尊重しています。日本と違い、終身雇用制度が一般的でない海外で、いつまでも「西松建設で仕事をしたい」と思うきっかけとなり、当現場で誇りを

持てる施工実績をつくれるよう、国際事業本部・シンガポール営業所、現場が「One Team」となって施工にあたっています。



シールド掘進機

### 主な実績



HANWA METAL (THAILAND) 新工場建設工事

発注者：HANWA METAL (親会社 阪和興業)



UNICORN 1 新工場建設工事

発注者：Fraser's Property (THAILAND)



第3タンロン工業団地 第2、3期造成・インフラ工事

発注者：タンロン工業団地 (ピンフック) 社



価値創造の基盤

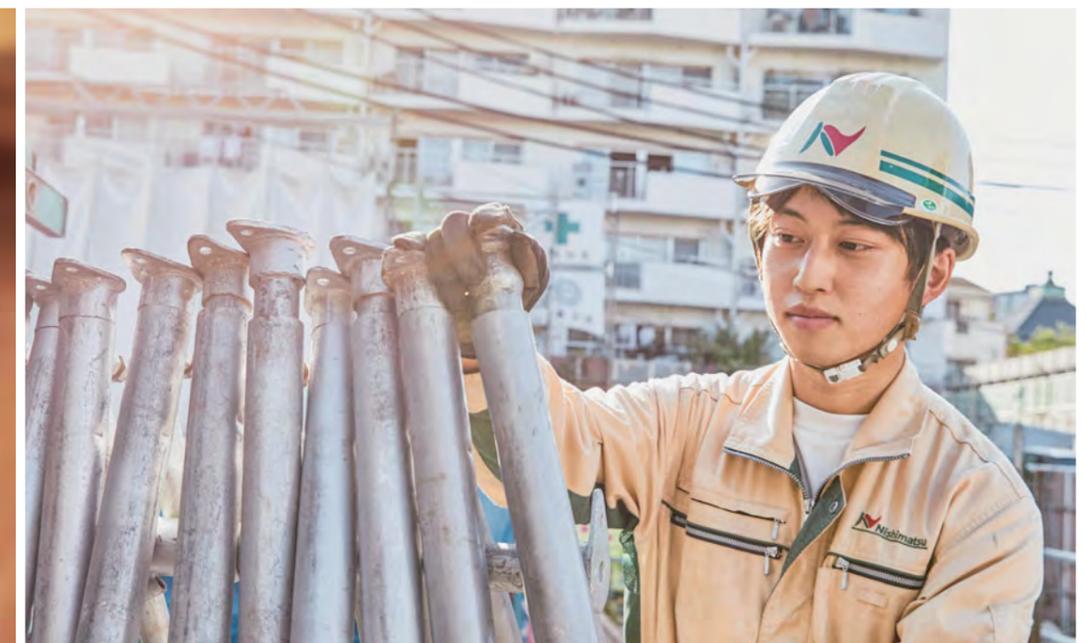
環境 ..... 29

人財 ..... 33

建設産業の発展 ..... 37

コーポレートガバナンス ..... 39

取締役一覧 ..... 45





MESSAGE

当社はこれまで、エコ・ファースト企業として地球温暖化防止に関するさまざまな取り組みを精力的に推進し、一定の成果を上げてきました。

また日本全体においても2018年度の温室効果ガス排出量が5年連続で減少となりました。しかし、CO<sub>2</sub>削減の取り組みが進む一方で、地球のCO<sub>2</sub>濃度は減少せず、温暖化に歯止めがかかりません。

こうした状況を踏まえ、当社は世界的な潮流である“脱炭素化”にむけ、事業活動に伴うCO<sub>2</sub>の排出について、2030年度“ネットゼロ”にチャレンジすることを長期ビジョンに掲げました。今後、事業活動における再生可能エネルギーの活用、CO<sub>2</sub>削減に資する技術開発などの取り組みにより、企業の社会的責任を果たしていきます。

環境委員会委員長  
代表取締役副社長  
一色 真人

2030年度 CO<sub>2</sub>排出ネットゼロに向けて

事業活動における  
再生可能エネルギーの活用

事業活動における電力は、

- ・クリーン電力（グリーン電力）などで代替
- ・炭素クレジットなどの活用

なども視野に入れ、再生可能エネルギー全般の有効活用を図っていきます。

また、再生可能エネルギーの自家消費や地域への供給なども検討しています。



CO<sub>2</sub>削減に資する技術開発

現在、施工現場における再生可能エネルギーの有効活用や次世代バイオ燃料の導入などを検討しています。またZEB設計技術や、低炭素型コンクリートの開発など、具体的な取り組みを進めています。



鉄の製造過程で出る副産物を利用し製造した低炭素型コンクリート

Focus:CO<sub>2</sub>排出ネットゼロへ

1 エネルギー転換の取り組み

追尾型太陽光発電システムの導入

鹿児島県の施工現場「さつま太陽光出張所」では、現場事務所の補助電源用に「追尾型太陽光発電システム」を導入し、発電量や耐風性能などの性能検証を行っています。この性能検証を踏まえ、CO<sub>2</sub>排出量の削減の取り組みとして、施工現場における再生可能エネルギーの積極的な活用をさらに図っていきます。



追尾型太陽光発電システム

バイオディーゼル燃料の継続利用

「バイオディーゼル燃料」は、廃食油（植物油）を原料とする軽油代替燃料で、燃焼しても大気中のCO<sub>2</sub>を増加させない“カーボンニュートラル”な燃料です。

当社は2015年度から、累計50万ℓのバイオディーゼル燃料を、全国の施工現場で使用してきました。現在では、より品質の高い“蒸留済バイオディーゼル燃料”の使用を基本に推進しています。



バイオディーゼル燃料使用

TOPICS

CDPの環境評価で「A-」を獲得

2020年1月20日、当社は環境評価を行う国際的な非営利組織であるCDP（本部：ロンドン）から、活動領域「気候変動」で2019スコア「A-」と認定され、「CDP気候変動レポート2019：日本版」に掲載されました。これは当社が気候変動対策において適切な情報開示と優れた活動を行っている企業と認められたものです。

CDPの環境評価は、企業の気候変動対策に係る重要指標としてESG投資家が世界で最も参照しているデータの一つであり、機関投資家525社<sup>\*</sup>（運用資産総額96兆米ドル<sup>\*</sup>）がCDPに賛同しております。

当社は引き続き、適切な情報開示やCO<sub>2</sub>排出量削減活動、環境保全活動に努めていきます。

※2020年1月20日現在



# Focus:CO<sub>2</sub>排出ネットゼロへ //

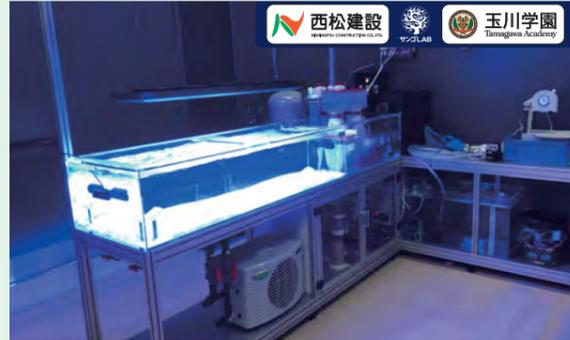
## 2 生物多様性保全の取り組み

### サンゴ礁保全にむけた産学連携

サンゴのCO<sub>2</sub>吸収力は高く、世界のサンゴ礁が固定しているCO<sub>2</sub>の量は、大気中の量の2倍ともいわれています。

当社はこのサンゴ礁保全のため、陸地で飼育したサンゴを海へ移植することに成功した学校法人玉川学園（以下、玉川学園）をサポートしています。

2019年は玉川学園内に大型の水槽を設置し、飼育・研究環境を整えました。



サンゴ研究・飼育のための水槽設置

### 水道局と協働した森づくり

森林はCO<sub>2</sub>を吸収し、地上部および地中に貯蔵して地球温暖化防止の役割を果たします。

関東土木支社と東京都水道局は2017年以来、協働で水道水源林の健全な育成を促すために間伐作業を行っています。これは、将来にわたり水道水源林を適切に管理することを目的としていますが、同時にCO<sub>2</sub>削減につながる取り組みでもあります。



にしまつ森 (当社活動エリア) 山梨県甲州市内2.71ha

## 3 資源循環の取り組み

### 杭汚泥およびコンクリート塊の有効利用

沖縄の施工現場「豊見城中央病院出張所」では、病院の新築工事で発生する建設汚泥全量（約29,000m<sup>3</sup>）を県の承認を得て埋戻しに適した性状（有償売却も可能な品質）に改質し、場内で有効利用しました（排出事業者による自ら利用）。

また、場内で発生したコンクリート塊（約200m<sup>3</sup>）も同様のプロセスを経て、構造物の基礎材として自ら利用しました。

場内で自ら利用をしたことで場外の処理場に委託した場合と比較し、ダンプの運搬時に使用する軽油（CO<sub>2</sub>排出）の大幅な削減が実現できました。



場内「自ら利用」土砂

# Focus:CO<sub>2</sub>排出ネットゼロへ //

## 4 環境技術開発の取り組み

### 微生物燃料電池 (MFC) 方式を応用したCO<sub>2</sub>変換セルによるメタン生成に成功

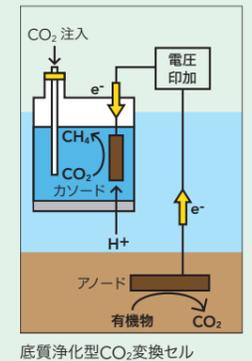
当社は、群馬大学大学院（理工学府 環境創生部門 渡邊教授・窪田助教）と共同で、微生物燃料電池（Microbial Fuel Cells、以下MFC）を応用したCO<sub>2</sub>変換セルによるメタン生成に成功しました。

MFCは、例えば底質中の発電菌によるヘドロなどの浄化作用で生じた電気を底質中に設置したアノード（負極）を経由して、水中に設置したカソード（正極）上で水に溶け込んでいる酸素と反応することで発電する技術としても利用されています。

今回、このMFC方式で構築した発電菌を付着させたアノード部と、電気を受け取ってCO<sub>2</sub>からメタンを生成する菌を付着させたカソード槽を組み合わせたCO<sub>2</sub>変換セルを試作し、構築したアノードの発電菌によって発生させ

た電気を利用し、外部から供給したCO<sub>2</sub>の一部をメタンに変えたことを確認しました。CO<sub>2</sub>をメタンなどの有用物質に変換し、例えば有用物質使用後に排出されるCO<sub>2</sub>を原料として循環利用できるカーボンリサイクル技術として活用できます。

※近年、多量に排出されるCO<sub>2</sub>の有効利用に関する技術開発が進められており、化学触媒を利用して有用化学物質に変換する方法が知られている一方で、その利用には多くのエネルギーや触媒コストが必要となることも課題となっています。低コストかつ利用時間帯や外部エネルギーの供給などの制限をより最小化できるCO<sub>2</sub>変換技術が望まれています。



底質浄化型CO<sub>2</sub>変換セル

## TOPICS

### 下水汚泥焼却灰から肥料用のリンを高効率で回収する技術を開発

当社は、新潟大学工学部（金照濬教授）と共同で、下水処理場で発生する下水汚泥焼却灰から肥料に利用できるリンを高効率で回収する技術を開発しました。

本技術は、酸とアルカリの二段階溶出を行うことにより重金属などを除去するとともに、直接肥料として利用できる形態の

リンを高効率に回収することができます。また、リン回収後の残渣からも重金属などが除去されるため、残渣を資源（建設資材原料やセメント原料など）として利用できることも特長です。

※リンは人間にとって必須元素の一つであり、生命活動に欠かすことができない資源です。しかし、日本は天然のリン資源を持たないため、国内利用分のほとんどを輸入に依存しており、リンの国内自給化は大きな課題の一つとなっています。



回収したリンを施肥して収穫されたサツマイモ



詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nishimatsu.co.jp/csr/environment/>

基本的な考え方

当社は「西松-Vision2027」を実行するため、現在の社員に加え、事業戦略上必要な人財を確保するために採用・活用・育成を中心とし、既存の枠にとらわれない、さまざまな人財戦略における施策を打ち出していきます。採用では新卒採用に加え、中途採用や経験豊富な人財の採用を増やします。活用では社員一人ひとりが自分の将来を考え、活躍することができるキャリアを示すことでモチベーションを高め、生産性向上をめざします。育成では昨年度発足した「西松社会人大学」の中で2019年度は「変えるマインド研修」を重点的に実施し、2020年度からは専門力研修のスタンダードコースをリニューアルすることで、若手社員の早期育成を加速させます。

人財採用の考え方

当社が持続的に競争優位性を構築していくためには、モノづくりに喜びを感じ、当社の強みである「現場力」に共感し、かつ多様な価値観とスキルを持った人財を確保していくことが重要です。

当社は近年、「西松-Vision2027」の実現にむけて、労働力の確保と人財の多様性を考慮しながら、必要な人財を採用してきました。

今後も、当社の強みを活かすことができ、かつ多様な価値観や能力を持った人財を幅広く採用していきます。

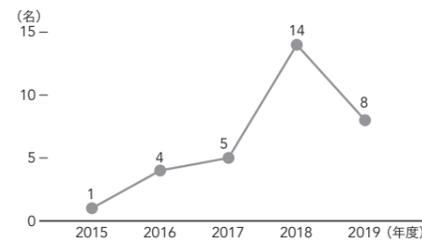


新人研修（土木）

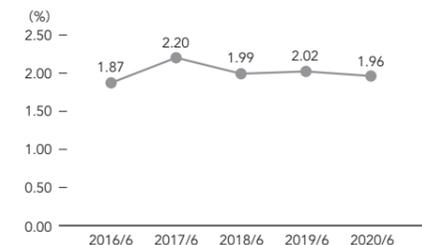
■ 新入社員数（総合職）の推移



■ 中途入社社員数（総合職）の推移



■ 障がい者雇用率の推移



人財育成の考え方

「新しい価値をつくる総合企業へ」の長期ビジョンを達成するためには、社員のマインドを変革し、社会の変化に的確に対応できる人財を育成することが必要です。

変化の速い環境の中では、まったく新しい働き方や仕事への取り組み方が求められています。また、中期経営計画2020に掲げた「事業領域の拡大」「建設事業の進化」を成し遂げるためにも、人財育成の最適解を妥協せず求め続けなければならないと考えています。

技術スキル・マネジメントスキルの習得をはじめ、経営ビジョンを踏まえた意識改革や思考方法を身につけることを目的とした「西松社会人大学」は、創設して2年目となりました。社員が自らの将来像をイメージして目標や興味に応じたキャリアアップを実現できるためにも、しっかりと内容を機能させていきます。



提案発表（変えるマインド研修 部長クラス）

■ 2019年度研修実績

研修名	種別	参加人数	実施期間
新人研修	マネジメント	117	2019年 4月 1日～ 4月17日(13日)
新人フォロー研修	マネジメント	107	2019年11月25日～11月26日( 2日)
新任主任研修（新任 SV2 職）	マネジメント	36	2019年10月08日～10月10日( 3日)
新任係長研修（新任 SV1 職）	マネジメント	33	2019年 9月18日～ 9月20日( 3日)
次世代リーダー研修（副所長・副課長）	マネジメント	36	2019年 8月21日～ 8月23日( 3日)
新任管理職研修第1グループフェーズ1	マネジメント	33	2019年 6月 5日～ 6月 7日( 3日)
新任管理職研修第1グループフェーズ2	マネジメント	33	2019年 7月30日( 1日)
新任管理職研修第2グループフェーズ1	マネジメント	21	2019年 6月18日～ 6月20日( 3日)
新任管理職研修第2グループフェーズ2	マネジメント	21	2019年 8月 8日( 1日)
変えるマインド研修 役員クラス	マネジメント	78	2019年 6月 6日～ 7月19日( 8回)
変えるマインド研修（コーチング）役員クラス	マネジメント	78	2019年 6月 6日～10月03日(78回)
変えるマインド研修 部長・所長クラス	マネジメント	528	2019年 6月 6日～ 2月19日(27回)
変えるマインド研修 課長・所長クラス	マネジメント	462	2019年 7月16日～ 2月26日(22回)
新人技術研修	専門	117	2019年 4月17日～ 7月26日(60日)
1年次土木系技術研修	専門	45	2019年 9月02日～ 9月13日(10日)
1年次建築系技術研修	専門	49	2019年11月27日～11月28日( 2日)
2年次土木系技術研修	専門	42	2019年 8月26日～ 8月30日( 5日)
2年次建築系技術研修	専門	43	2020年 1月21日～ 1月31日( 9日)
4年次土木系技術研修	専門	35	2019年 7月22日～ 7月26日( 5日)
4年次建築系技術研修 フェーズ1	専門	28	2019年 9月 2日～ 9月 6日( 5日)
4年次建築系技術研修 フェーズ2	専門	36	2019年11月11日～11月15日( 5日)
6年次土木系技術研修	専門	22	2019年 6月10日～ 6月14日( 5日)
6年次建築系技術研修	専門	18	2020年 2月 6日～ 2月 7日( 2日)
1級建築士研修（学科）	資格	39	2019年 7月11日～ 7月19日( 9日)
1級建築士研修（製図）	資格	51	2019年 9月30日～10月 4日( 5日)
1級建築士研修（製図）再試験用	資格	29	2019年11月26日～11月28日( 3日)
合計		2,137	

※参加人数は、延べ人数。  
※新入社員技術研修は、職種によって実施時期・期間が異なります。  
※1級建築士（製図）再試験用研修は、台風の影響による試験延期の対応として実施。

人財活用の考え方

企業のパフォーマンスを最大化するためには、人財活用を通じて、社員がこれまで培った能力を最大限発揮できる職務を与える「適材適所」と、新しい能力を身につける場を提供し、身につけた能力を発揮する場を提供する「人財育成」、身につけた能力を発揮した結果に対する「適正評価」のすべてを実現して

いくことが重要であると考えています。  
今後も人財活用をより有効なものにするために、「職種別キャリアマップの整備」を継続して行うとともに、「人財データの見える化」にも取り組んでいきます。

ダイバーシティの推進

当社は、「西松-Vision2027」のビジョンで掲げる「新しい価値をつくる総合企業」を実現するために、建設事業の進化と事業領域の拡大をめざしています。そのためには、多様な価値観や能力を持った人財が集まり、かつ能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境づくりが必要です。

当社では、ダイバーシティの基本理念にもとづき、多様な人財が能力を最大限発揮できるようなマネジメントシステムの構築に取り組んでいるところです。また、社員が働きやすい環境をつくるため、「両立支援制度」の拡充と利用促進、総労働時間の削減を図っています。

今後も、ダイバーシティを推進するために、有効なマネジメン

トシステムの構築に取り組むとともに、フレックスタイム制度や時間単位での有給休暇取得制度などの利用促進を通じてより柔軟な働き方ができる環境整備を行ってまいります。

■ 育児休業制度利用者数の推移

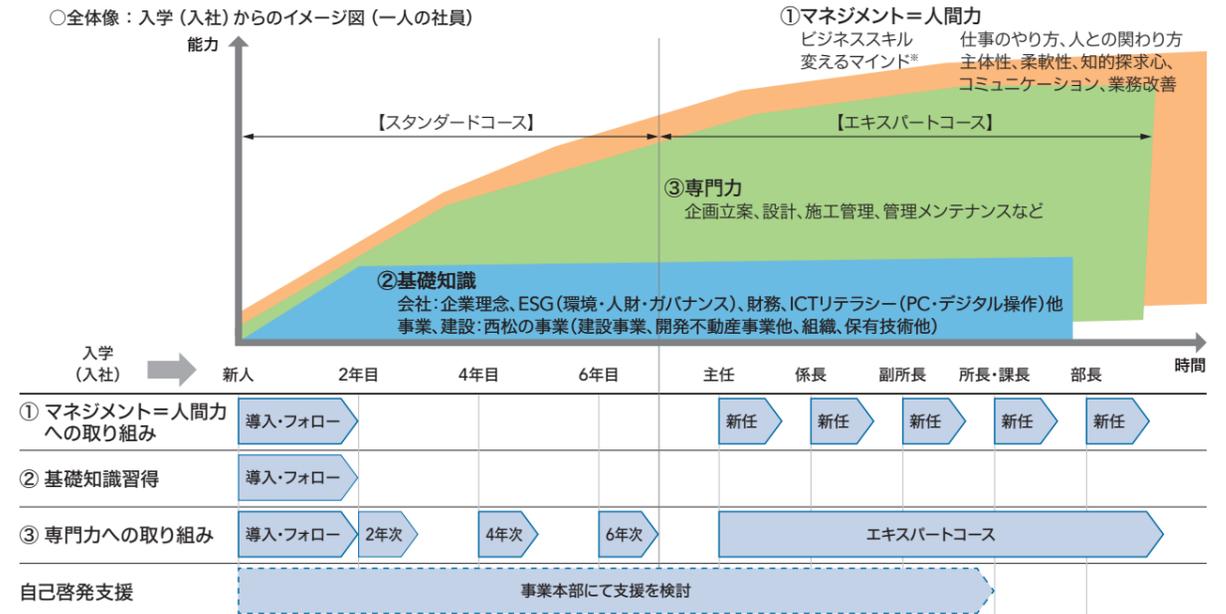


西松社会人大学の進捗状況

「西松社会人大学」の中の一つとして、会社の成長を担う全役職員を対象とした「変えるマインド研修」をスタートさせました。研修では、経営ビジョン達成にむけた新しいアイデアを提案するための議論を行うことで、全体最適の考え方を基本とした新しい意識が芽生えはじめており、着実に研修の効果が出つつあります。また、他部署の業務を知ることや視野を広げるこ

とを目的に、一時的に別業務を経験する「短期社内留学」にも取り組みました。今後は、社員の早期育成を行い、一人ひとりの専門力向上と会社全体の技術力の底上げを目的とした若手専門力研修（スタンダードコース）の取り組みを行います。この新たな取り組みとともに育成担当者（講師）の選任や指導力研修開催により育成体制を確立していきます。

■ 西松社会人大学の構想について



※ 変えるマインド：2019-2020年度内で一度受講し、2021年度以降は、ビジネススキルに取り入れる。

## 短期社内留学

現場配属から本社土木部、建築部へ配属  
約3ヶ月間の別業務を経験

本配属

外勤(支社)  
土木・建築施工系



短期社内留学

内勤(本社)  
土木・建築管理系

[参加者の声]

### どのような業務を体験しましたか?

月別の現場収支確認と出来高算出、入札案件の積算、現場施工の検討、現場アプリのマニュアル作成などの本社各部署の管理業務や現場支援業務を経験しました。

### 今回の経験を通じて何を心得、活用ができますか?

- ・現場単位ではなく会社、事業本部全体を見る視野の広さが身につきました。
- ・現場業務全体を俯瞰して考える力がつき、さまざまな工法や現場の工夫に触れて新たなアイデアを得ました。
- ・相談したい際に本支社や現場を超えたつながりを活用するなど人脈を築くことで、コミュニケーションを行う機会が多くなりました。

### 今後へのメッセージ

従来の経験だけにとらわれず、新たに経験する挑戦意識と向上心を持ちながら職場業務を行えば吸収できることも多く、成長のスピードも速くなると思います。



鷺見さん  
(土木現場 → 本社土木部)



岩崎さん  
(建築現場 → 本社建築部)

## Focus:健康経営

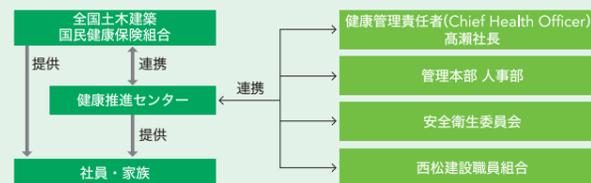
当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」<sup>\*1</sup>に3年連続で認定されました。



<sup>\*1</sup>健康経営優良法人認定制度 地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営(「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。)を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度です。健康経営に取組む優良な法人を「見える化」することで、社員や求職者、関係企業や金融機関などから「社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

### 健康経営の推進体制

健康経営の推進にあたっては、健康推進センターを中心として、CHOをはじめとする社内関連部門と密接な連携を取り、保険組合とも緊密に連携を取りながら、社員とその家族へ健康維持・促進のためのよりよいサービスを提供していきます。



### 健康経営の重点項目

- ① 生活習慣病の重症化予防(人間ドックの受診義務化、精密検査の受診義務化、運動促進)
- ② 長時間労働対策
- ③ メンタルヘルスへの取り組み
- ④ がんへの取り組み(がん検診の受診促進、仕事と治療の両立)
- ⑤ 健康意識(ヘルスリテラシー)の向上
- ⑥ 女性特有の疾病予防(女性検診の受診促進)
- ⑦ 喫煙率の低下

## 健康診断・人間ドック

2018年度より、30歳以上の社員を対象として、定期健康診断とは別に補助金支給と休暇付与を通じて年1回の人間ドック受診を義務化しました。2020年度からは補助金を増額するとともに配偶者も対象とすることで、社員と社員の家族の健康も支えています。また女性社員の希望者全員に、乳がん・子宮頸がん検診を定期健康診断時に無償で検診できる制度も新たに導入します。

## Focus:新しい価値の創造をめざした取り組み

### 在宅勤務制度の導入

当社は多様な働き方実現にむけ、2019年8月より試験運用を行ったうえで、2020年度より在宅勤務制度を導入しました。育児・介護者および通勤困難者を対象とし、週1回または4週間のうち4日の利用を原則としてスタートしました。試験運用対象者からは概ね好評を得ています。

在宅勤務制度導入の当初の趣旨とは別に、新型コロナウイルス感染拡大を受けて在宅勤務を推進しています。こうした経験も含め、社員にとってメリットのある制度に改善する予定です。

### フレックスタイム制度の導入

在宅勤務制度同様、当社は多様な働き方実現にむけ、試験運用を経て2020年度よりフレックスタイム制度を導入しました。当社のフレックスタイム制度はコアタイムおよびフレキシブルタイムを設定しないことで、社員が業務の繁閑や個々の事情を考慮できる制度となっています。時間外労働の上限規制が建設業にも適用される2024年度にむけ、フレックスタイム制度を活用し、社員自らが適正な業務管理および時間管理を行う体制を構築していきます。

### 服装の自由化

2020年1月から、当社では社員一人ひとりが勤務時の服装を自由に選択できるようになりました。当社は、従来、服装に関する規程はありませんでしたが、現場作業時以外はスーツ着用が慣例となっていました。

殻を破って、自律的に行動し、自由に発想する個々人が交わることで、新しい価値をつくり出していく企業をめざしています。カジュアルな服装での勤務により、社員同士のフラットな関係を生み出し、コミュニケーションを活発にする効果にも期待をしています。

TPOに応じた服装を自分で選ぶことは、働き方や業務の進め方を直接的に変えるものではありませんが、自律的に行動する企業風土を育み、現在や将来の社員にとって、魅力的な職場環境を提供することにつながると考えています。

## 無事故・無災害にむけた取り組み

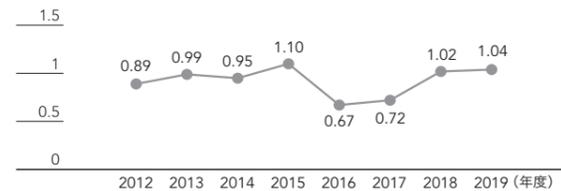
2020年度の管理目標である「死亡災害ゼロの継続」「休業4日以上の災害度数率0.6以下（災害15件以下）」「休業1日以上の災害度数率1.0以下（災害件数25件以下）」「西松三重大事故型災害（墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下）件数を8件以下」を達成するため、安全衛生管理計画の重点管理項目として「西松ルールの徹底」「自主的安全衛生体制の確立」「ヒューマンエラーを防ぐ7つの施策（アクション7）の定着」の3項目に注力していきます。

過去の災害を教訓に法律を上回る基準で設定された「西松ルール」の遵守徹底を図るとともに、現場の安全管理のキーマンである職長の横断的なつながりを、職長会を通じて形成し、元請主導から自主的な安全衛生管理体制への移行をめざしています。また、ヒューマンエラーを防ぐ施策7項目（現地KY※、

一人KY、声かけ運動、3・3・3運動、高齢者就労報告および配慮、ヒヤリハット気づき運動、指差呼称）の中でも特に「指差呼称」の定着に尽力していきます。

※ KY：危険予知

### ■ 労働災害発生度数率



※当社の労働災害発生件数は、休業4日以上での算出をしております。

## 西松-Vision2027のあるべき姿

### 「安全の西松」のブランドを確立する。

[ 目標値 ]  
休業4日以上の度数率 ▶ 0.3以下

あるべき姿を実現するために、以下の取り組みを行っています。

1. 職員・事業主・職長・作業員への法令教育
2. 職長を軸とした自主的安全衛生管理体制の確立
3. ヒューマンエラーの防止施策の完全定着による自主的活動の推進
4. 誰もが安全で働きやすい職場環境の実現

## 事業主・職長教育強化

2017年より現場の災害防止に重要な役割を担う事業主および職長への教育に力を入れています。

事業主に対しては、支社・支店の安全大会や現場の災害防止協議会において、「事業主の責務」と題し、全協力会社に対して年2回の教育を実施しています。

また、職長の能力向上教育については、前回の教育受講から5年以内に受けることを義務づけています。

元請主導の安全管理から、元請と協調しながら協力会社自らが主体性を持つて行う安全管理へと少しずつ変化しています。

(単位：人)

	北日本	関東土木	関東建築	西日本	九州	計
事業主教育	487	236	909	1,052	439	3,123
職長能力向上教育	139	59	85	197	174	654

### ■ 事業主・職長教育の強化



#### 「事業主教育」

現場の安全管理を行う主体は元請と事業主の両輪であるという基本理念のもと、事業主として理解すべきことなどについて年2回の講習を実施しています。2019年度は3,123社の事業主の方々にご参加いただきました。



#### 「職長能力向上教育」

技能労働者の安全衛生を守るキーマンは職長です。その職長の方々に組織する職長会が中心となり、「コミュニケーションの良い現場」「常に整理整頓が行き届いた現場」「緊張感のある規律ある現場」を実現できるよう、5年に1回、技能労働者への能力向上教育の受講を義務づけています。2019年度は全国で開催した35回の教育を654名が受講しています。



#### 「健康確認」

作業に携わる方々の高齢化に伴い、現場で私病にて具合が悪くなる例が増えました。足場上や階段などで意識を失うと大事故になりかねません。そこで現場では、朝および午後の作業前に、作業を行うグループで集まり、職長が配下の作業員の健康チェックを行っています。



#### 「指差呼称定着にむけた取り組み」

昨今では不安全設備による災害よりも不安全行動による災害が圧倒的に多いため、4年前から、ヒューマンエラーを防ぐ7つの取り組みを実践しています。この中でなかなか定着が図れていない「指差呼称」を定着させるべく、2019年度に活動を展開しました。「声掛け・指差呼称マスター」を選任し、その者を中心に声出しを行い、現場全体に広めていこうという活動です。活動は緒に就いたばかりですが、現場のそこかしこで指差呼称の声が響くよう、今後も活動を継続していきます。

## Nネットサポート課の取り組み

当社の協力会「Nネット」は、2020年3月末時点で1,161社が登録されています。Win-Winの関係を構築できるようさまざまな活動に取り組んできました。その取り組みをより加速させるためNネットサポート課を2018年4月に新設しました。

2019年度は以下の活動に取り組みました。

### 1. 「Nネット成長戦略会議」の開催

Nネット成長戦略会議は、Nネット会員会社と当社が共存共栄していくために、個社では解決困難な課題を共有し、解決の具体策や方向性を決めることを目的として2019年度から開催しています。

### 2. 空調服の購入費補助（2019年度申込者2,854名）

### 3. 優良技能者制度の継続



Nネット成長戦略会議

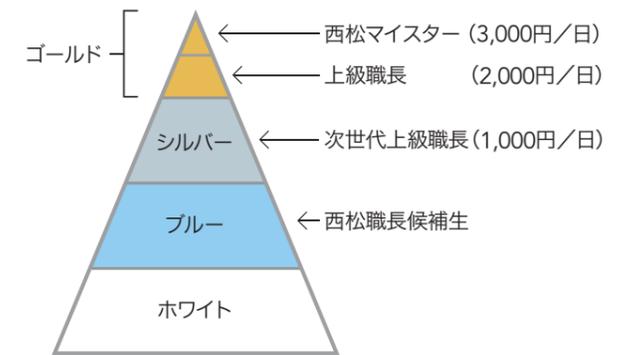
2020年度は、Nネット成長戦略会議でまとめられた以下の具体的解決策を実行します。

### 1. 優良技能者制度を拡充し、「次世代上級職長」と「西松職長候補生」の認定

### 2. スマートデバイスを活用した西松社員と職長との情報共有を加速

### 3. 空調服購入費補助の継続

### ■ 「優良技能者制度」の拡充



建設キャリアアップシステム

## 建設キャリアアップシステム(以下、CCUS)への取り組み

当社は、請負金額が5,000万円以上の工事でCCUSを運用しています。2019年度はNネット会員会社に対する説明会の開催やポスター・チラシの配布、普及促進活動に取り組みました。

2020年度は、まだ未登録の技能者に対するさらなる周知と

就業履歴蓄積数を増やす活動に取り組めます。当社としてはCCUSの目的に賛同し、業界全体の課題である担い手不足の問題や建設技能者の処遇改善に取り組んでいきます。

### Nネット本部会長からのコメント

設立以来10年目を迎えた私たちNネットは、これまでの活動によって築き上げた土台の上に、現場の生産性のさらなる向上をめざし、新たな会議体としてNネット成長戦略会議を設けました。

この会議体では、会員会社からのさまざまな意見やあらゆる悩みなどに対応し、お互いがお互いを理解しあい、理想的な現場運営を実現させる取り組みをめざしています。

また、優良な技能者を育てやすい環境を整備することを目的として、優良技能者制度がありますが、登録基幹技能者制度のない職種にも、上級職長や西松マスターへの道を開く「にしまつ基幹技能者制度」があります。

今年度よりさらに若い層に向けて「次世代上級職長」「西

松職長候補生」が新設されます。

これにより、若年技能者にも手の届くところに希望ある目標が与えられるとともに、CCUSとの整合性をも先行して図ることになります。

関連するどの会員会社にも平等に温かくサポートし続けるNネットの未来に、ますます期待をしています。

西松建設協会 本部長  
壮栄建設株式会社 代表取締役  
吉田 雅行



## 基本的な考え方

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスを充実させ、当社とステークホルダーとの間に長期的に安定した良好な関係を維持することを基本方針としています。

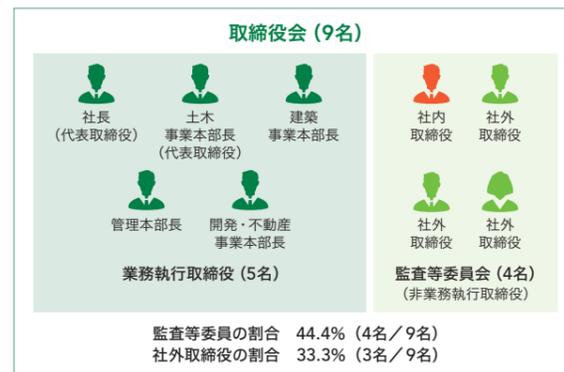
この方針のもと、取締役会の意思決定の迅速化および監督機能の強化、ならびに業務執行体制の強化につながるしくみを構築します。

## コーポレートガバナンス体制の特徴

### 取締役会・監査等委員会の構成

当社の取締役会は、業務執行取締役5名と監査等委員である取締役4名で構成されています。監査等委員である取締役のうち3名は社外取締役であり、政府系金融機関出身者、弁護士、総合商社出身者が務めています。いずれの方も、会社経営において重要と考えられる分野の専門的知見を有しています。

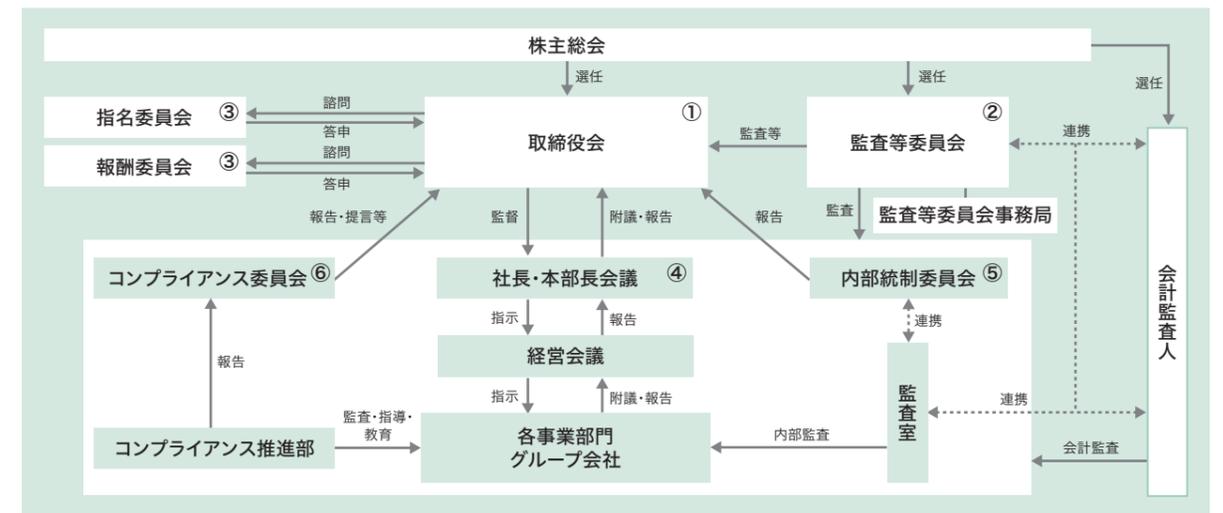
現在、取締役会に占める社外取締役の割合は33%となっていますが、社外取締役の人数や多様性を含め、取締役会・監査等委員会の構成が当社にとって最も適切なものとなるよう、今後も検討を進めていきます。



### コーポレートガバナンス体制の変遷



### コーポレートガバナンス体制図



① 取締役会	経営の基本方針のほか、経営上の重要事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行の監督を行います。また、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則で定めた事項を審議・決定します。
② 監査等委員会	取締役の職務執行の監査その他法令に定められた職務を行います。
③ 指名委員会・報酬委員会	「指名・報酬決定のしくみ」(P42)に記載のとおり。
④ 社長・本部長会議	取締役会に上程する議案のうち、主に持続的成長のための重要な事項について事前審議を行うほか、当該議案が取締役会で決議された後、当該議案の執行に係る具体策の決定を行います。また、業務執行上の一部の個別事項についても決議、または審議します。
⑤ 内部統制委員会	内部統制に関する事項について審議し、内部統制を維持・推進するとともに、全社的なリスク管理を行います。
⑥ コンプライアンス委員会	コンプライアンス上の諸問題について対応します。

### コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の考え方に賛同し、原則として実施する方針としていますが、以下の3項目につきましては一部実施しておりません。実施していない理由と今後の方針は以下のとおりです。

#### 政策保有株式に係る議決権行使基準の策定(原則1-4)

政策保有株式に係る議決権の行使につきましては、当該会社の状況や、当該会社と当社の関係性の維持・強化などを踏まえて総合的に判断する必要があるため、画一的な基準は設けていませんが、株主価値の毀損につながる議案については個別に精査して賛否を判断することとしています。

#### 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(補充原則4-1③)

最高経営責任者(CEO)等の後継者計画に関して、2019年度の取締役会において以下の基本方針を決議しました。今後、取締役会で議論を重ね、具体的な取り組みを実施していきます。

・取締役会は、次期社長候補者に求められる資質や能力を「社

長候補者の要件」として明文化し、指名委員会に諮問してその答申を受ける。

・取締役会は、「社長候補者の要件」にもとづき、役員の中から次期社長候補者を複数人選定し、指名委員会に諮問してその答申を受ける。

・取締役会は、選定した次期社長候補者に対する教育・育成計画を策定する。

#### 経営陣の報酬(補充原則4-2①)

中長期的な業績と連動する報酬については、取締役会において引き続き議論を重ね、建設業および当社の実態に即した制度を検討していきます。

自社株報酬については、株主との価値共有および株主目線での経営促進に資するものと考えています。業務執行取締役による自社株式の継続的な取得と保有を促進するため、2019年度より、役員持株会への拠出を目的とした報酬を支給しています。

## 社外取締役（監査等委員）の選任状況

### 選任に関する方針・手続き

社外取締役候補者は、独立性を重視して選任するほか、専門的知識を有する者、企業経営の経験を有する者などを選任するよう務めます。また、取締役会の多様性を考慮します。

監査等委員である取締役候補者は、専門性や経歴を重視し、適切に監査・監督できると判断される者を選任します。また、

社外取締役3名（うち女性取締役1名）を選任し、取締役会の多様性を確保しています。

社外取締役候補者の指名については、適切な経営体制の構築に資するため、指名委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会で決定します。

### ■ 社外取締役（監査等委員）の選任理由・出席状況

氏名	独立役員	選任理由	出席状況
三野 耕司	○	同氏は、株式会社日本政策投資銀行在職中の豊富な経験を有することに加え、他社において取締役や監査役の経験を有しています。また2016年6月から監査等委員である取締役として独立した立場から当社経営に対して監視・監督する役割を担ってきました。これらの経験・実績を踏まえ、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	取締役会 15 / 15 (100%) 監査等委員会 17 / 17 (100%)
菊池 きよみ	○	同氏は、弁護士としての専門的知識に加え、金融機関での勤務など豊富な経験を有しています。また2016年6月から監査等委員である取締役として独立した立場から当社経営に対して監視・監督する役割を担ってきました。これらの経験・実績を踏まえ、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	取締役会 15 / 15 (100%) 監査等委員会 17 / 17 (100%)
池田 純	○	同氏は、三菱商事株式会社に在職中の豊富な経験に加え、同社子会社の代表取締役社長として培われた幅広い見識を有しています。また2016年6月から監査等委員である取締役として独立した立場から当社経営に対して監視・監督する役割を担ってきました。これらの経験・実績を踏まえ、当社の経営全般について客観的視点で適切に監査・監督していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	取締役会 15 / 15 (100%) 監査等委員会 17 / 17 (100%)

### ■ 社外取締役（監査等委員）の専門性と経験（スキルマトリックス）

氏名	在任年数	主な専門的経験分野					主な経歴・資格等／兼職の状況
		経営全般	グローバル	財務・経理	法務・コンプライアンス	人事・労務	
三野 耕司	5年			○			(主な経歴・資格等) 株式会社日本政策投資銀行 参事役 一般財団法人日本経済研究所 事務局長 株式会社教育環境研究所 取締役 (兼職の状況) 株式会社ジャレック他1社 監査役
菊池 きよみ	5年		○ (北米/欧州)		○		(主な経歴・資格等) 弁護士 株式会社第一勧業銀行 JPモルガン証券株式会社 (兼職の状況) TMI総合法律事務所 パートナー 弁護士 ニッセイアセットマネジメント株式会社他1社 社外監査役 株式会社三菱ケミカルホールディングス 社外取締役
池田 純	4年	○	○ (北米/欧州)				(主な経歴・資格等) 三菱商事株式会社 執行役員 三菱商事フードテック株式会社他2社 代表取締役社長 (兼職の状況) ソーダニッカ株式会社 社外取締役

## 指名・報酬決定のしくみ

### 指名委員会

適切な経営体制の構築に資することを目的として、取締役候補者および執行役員の指名に関して、指名委員会を設置しています。

指名委員会は、取締役会からの諮問を受けて、取締役候補者の指名、代表取締役の選定・解職、社長の選解任ならびに執行役員の選解任および昇降格に関する答申を行います。取締役会は、指名委員会の答申を受けてこれらを決定します。

### 報酬委員会

報酬決定に係る客観性および透明性を確保することを目的として、取締役および執行役員の報酬に関して、報酬委員会を設置しています。

報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、取締役の個人別報酬、執行役員の個人別報酬に関する答申を行います。取締役会は、報酬委員会の答申を受けて、これらを決定します。

### ■ 指名委員会の構成

委員長	社外取締役（監査等委員）	三野 耕司
委員	社外取締役（監査等委員）	菊池 きよみ
委員	社外取締役（監査等委員）	池田 純
委員	業務執行取締役	一色 真人
委員	業務執行取締役	河埜 祐一

### ■ 報酬委員会の構成

委員長	社外取締役（監査等委員）	菊池 きよみ
委員	社外取締役（監査等委員）	三野 耕司
委員	社外取締役（監査等委員）	池田 純
委員	業務執行取締役	一色 真人
委員	業務執行取締役	河埜 祐一

## 取締役会の実効性の分析・評価

当社は、会社の持続的成長と企業価値向上のために取締役会が適切な役割を果たしているか確認するため、取締役会の実効性についての分析・評価を毎年1回実施し、取締役会の機能強化および改善に努めています。

2019年度の分析・評価を2020年2月から4月にかけて実施しました。評価プロセス、評価結果および今後の取り組みの概要は以下のとおりです。

### 1. 評価プロセス

監査等委員会が主体となり、「取締役会の構成」「取締役会の運営」「取締役の職務の執行の監督」「コンプライアンス・ガバナンス等」「役員報酬制度」「中期経営計画・長期ビジョン」「指名委員会・報酬委員会」「監査等委員会の役割」「その他」の9項目について、全取締役に対するアンケートを実施しました。アンケートの集計作業は匿名性を確保するため第三者機関に委託しました。監査等委員会はアンケートの集計結果をもとに分析・評価を行い、その結果を取締役に報告しました。

### 2. 評価結果の概要

今回の取締役会評価アンケートは、各取締役から多様な意見を集めることを目的として、すべて記述方式による回答としました。その結果、各取締役から、当社の課題を認識するコメントや実効性向上のための改善策の提案など、貴重な意見が数多く寄せられました。その内容から、各取締役がそ

の責務を果たそうとする意思がうかがえ、取締役会の実効性は昨年比に比べ一歩前進していると評価できる一方、継続して議論・検討し改善（PDCA）する必要があるとの意見や、議論されていないと指摘された事項があることも確認しました。

これらのアンケート結果を踏まえ、監査等委員会より取締役会に対して、以下の5項目について今後も注視していくとの報告がありました。

- ① 取締役会の構成 ② 取締役会の運営 ③ 取締役の職務執行の監督
- ④ コンプライアンス・内部統制 ⑤ 役員報酬制度

### 3. 今後の取り組み

上記の提言・報告を踏まえ、管理本部長が取締役会事務局（総務部）とともに審議事項と年間スケジュールを策定し、取締役会において議論したうえで、具体的な取り組みを進めていきます。

## 株主・投資家とのコミュニケーション

当社は、コーポレートガバナンス・コード基本原則5「株主との対話」に則り、当社の中長期的ビジョンおよび経営戦略に関する考え方を共有するため、株主・投資家の皆様との間で建設的な対話を積極的に行っています。

建設的な対話を促進するため、IR担当役員を中心に経営企画・総務・経理部門など関係部署間で相互の連携を図っています。IR担当役員は対話で得られた意見を取締役に適宜報告し、取締役会は当該報告を受けて会社の持続的な成長および中長期的な企業価値向上にむけて議論を重ねています。

2019年度は、機関投資家・アナリストむけ決算説明会やスモールミーティングを実施するほか、個別の面談や電話会議などを多数実施しました。

また、機関投資家・アナリストむけ工事現場見学会を実施しました。



立野ダム建設工事現場見学会の様子

## 監査等委員である取締役メッセージ

### 取締役・監査等委員長(常勤) 矢口 弘



6月の株主総会において、監査等委員に就任いたしました。入社以来、情報システム、監査、人事、コンプライアンス部門で業務を行ってきましたが、今後はその経験を活かし、常勤監査等委員として、公正かつ客観的な監査業務を通じて、不祥事を防止するとともに、健全で持続的な会社の成長に貢献したいと考えています。

会社は、どのような事業環境下でも新たな可能性を追求する柔軟性を発揮しながら、成長発展し続けなければなりません。当社が策定した長期ビジョンと中期経営計画が、適法・適正な業務執行のもとで推進され成果が上っているかを監視・検証するため、監査環境の整備や社内の情報収集を積極的に進め、社外取締役との情報共有を進め、監査の実効性を高めるように努めます。

昨今、業務のデジタル化、ICTを活用した生産性の向上、時間と場所に縛られない多様な働き方への対応などは、企業にとって喫緊の課題であり、具体的取り組みを一層加速させる必要性を感じています。それらは、長期ビジョン達成にむけての大切な成長戦略でもあり、「新しい価値をつくる総合企業へ」の変革を成し遂げるためにも、大いに議論を深め、次に活かすことを期待しています。

### 社外取締役・監査等委員 菊池 きよみ



2020年は、年初から新型コロナウイルス感染症が発症し、世界経済に大きな打撃を与えています。1月には中国企業の対応を見て「下手をすると文明が一つ終焉するかもしれない」との考えが頭をよぎりました。その2ヶ月後には世界保健機関がパンデミックを宣言することになりますが、その間、またその後のさまざまな日本企業の対応を目の当たりにして、その危機意識の薄さや平時のBCP対応の不足に愕然とすることもありました。当社においても、早くから「現場はどうするのか」「感染症収束後はどのような事態を想定しているのか」と問いかけてきました。信頼に値する情報が少ない中での客観的事実にもとづいた情報の選択、本質を見極めた冷静な情勢判断は、平時から実践しておかなければ機能しないとの考えからであり、取締役会などでは常にそのような趣旨からの質問を心がけております。

結果的に今回の事態が世界経済に与える影響の大きさは歴史のみが知るようになるでしょうが、このパンデミックは、当社がどのような会社をめざすのか、その根本を問い直す良い契機を与えてくれたとも言えます。長い歴史の中では想定外・未曾有の事態の発生は避けられません。ウィズ・コロナ(コロナとの共存)も大事ですが、常にアフター・コロナを想定に入れ、危機に負けないふれない経営、世の中に真に役立つ会社づくりをじっくりと考え抜いていただき、ピフォー・コロナよりも一層堅固な会社として持続的に発展していけることを期待しています。

### 社外取締役・監査等委員 三野 耕司



社外取締役として公の意識を持ち、業種に縛られることなく視野を広げ、中長期的な視点で俯瞰するよう心がけています。

ややもすると、ゼネコン業界は縦割りの組織に縛られ、各事業の延長線上での思考にとどまりやすいところがあるため、社内外での信頼できるネットワークを活かし、外部の視点、気づきをもって、より組織全体としての能力を高めるべく各層に働きかけるようにしています。

社会インフラ整備などを担い、広い裾野を有する建設業を主たる生業とする当社は、今回の新型コロナウイルスによる感染拡大のような世界レベルでの環境激変下においても、引き続き現場を重視し、粘り強くしなやかに事業を継続し、多くのステークホルダーの皆様からの信頼を堅持しつつ、安定・発展的な利益・成長をともにめざしていきたいと思っております。

今後とも起こりうるであろう、さまざまな環境の変化やデジタルトランスフォーメーション(DX)をはじめ各種技術革新などによる非連続性の環境にある現在、これまでの業界や組織の常識にこだわることなく、必要なリスクをとり、挑戦する人材を育成し、それを受け入れる組織・風土づくりがより重要になります。

まずは当社の経営幹部が覚悟を持ってリーダーシップを発揮し、強靱な組織力でこの難局を乗り越えていくことを強く望みます。

### 社外取締役・監査等委員 池田 純



今年の6月で社外取締役に就任して4年が経過しました。その間、株主、社会の目線での客観的立場から過去や業界慣習にとらわれない変革を促進する発言を心がけてきました。昨年は当社の規模、業界内の立ち位置ゆえにできることがあるはずと申し上げましたが、変化は起こり始めていることを感じています。取締役会における議論以外でも、社内での服装の自由化、今年初頭からの新型コロナウイルス感染拡大による政府の緊急事態宣言発令の翌日に業界に先駆けて決定した工事の中断など、性質は異なりますが、保守的な社風、業界の横並び体質を変えていくという会社としての強い意思の表れだと思います。

一方で、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の世界規模での拡大は長期化し、事態が収束に向かっても、世界恐慌(1929年)以来の大不況となる警告が多く出されています。今後、経済の回復には時間がかかると思われ、大きく変容していくであろう社会に、企業としてどのように向き合っていくかが問われることとなります。短期的利益のみではなく、SDGsに象徴される社会全体への企業の長期的な関与、貢献が企業価値としてますます重要となる流れの中でのさらなる変革を期待します。

## コンプライアンス

### コンプライアンス基本方針

社是である「勇気、礼儀、正義」にもとづき「法令・倫理を守ることによって企業は持続的に発展する」というコンプライアンスに対する強い決意を込めて、「コンプライアンス基本方針」を定めています。また、社員がいつでも確認できるように、基本方針を記載した「コンプライアンスカード」を作成・配布し、全社員が携帯しています。



### 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、コンプライアンス推進部を主管に、本社各部署長、各支社長・支店長、関係会社社長を担当者に任命し、研修などを通じて、コンプライアンスの周知・啓発を行っています。また、社外出身の有識者を委員長とする「コンプライアンス委員会」(月1回開催)を設置し、コンプライアンス上の諸問題への対応や、取締役会への報告・提言などを実施しています。コンプライアンス推進部はコンプライアンス委員会の事務局として、委員会活動との連携を図っています。

### 内部通報制度および外部相談窓口

不正行為の抑止や企業風土の改善を目的とした内部通報制度「Nishimatsuホットライン」と、職場での人間関係の悩みやメンタル面での不安を気軽に相談できる外部の専門機関に委託した相談窓口「職場のほっとテレホン」を設置しています。

### 内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)

当社の内部通報制度である「Nishimatsuホットライン」が2020年3月13日付で消費者庁所管の「内部通報制度認証(WCMS認証)」に登録されました。今後も内部通報制度の環境整備により一層積極的に取り組み、コンプライアンス経営の強化を推進します。



## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

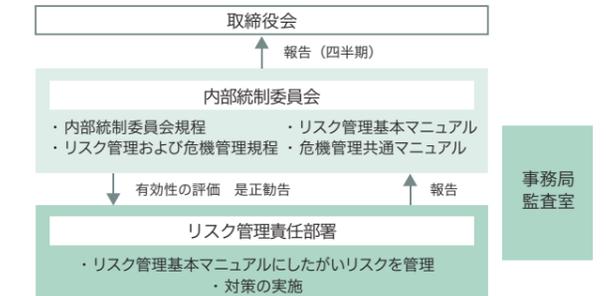
当社グループにおけるリスク管理を適正に行うため「リスク管理および危機管理規程」を定め、損失の最小化と持続的成長を図ります。企業活動を取り巻くさまざまなリスクを的確にとらえることで、万一の事態への対応にも備えています。

### 全社的なリスク管理体制

個別リスクを責任部署にて四半期ごとに評価したうえで、監査室とヒアリングを実施し評価の検証を行います。

各事業本部の本部長らを委員とする内部統制委員会は、その評価をリスク管理の整備・運用上の有効性の観点から判断し、問題がある場合にはリスクのレベル定義や判断基準の見直しを責任部署に行わせています。顕在化したハイリスクについては、責任部署が策定した具体的な対策を検証し、進捗状況をモニタリングします。年間を通して有効性の評価、リスク低減への是正勧告を行い、発生可能性・影響度を下げするための管理を徹底しています。

### リスク管理体制



# 取締役一覧 (2020年6月26日現在)

## 社内役員



▶ 代表取締役社長

### 高瀬 伸利

1980年4月 当社入社  
 2005年9月 中部支店建築部長  
 2008年4月 中部支店次長  
 2008年7月 建築部長  
 2010年4月 執行役員 建築施工本部長 兼 建築部長  
 2011年4月 常務執行役員 建築施工本部長  
 2011年6月 取締役 常務執行役員 建築施工本部長  
 2012年4月 取締役 常務執行役員 関東建築支社長  
 2017年4月 取締役 専務執行役員 関東建築支社長  
 2018年4月 代表取締役社長(現任)  
 執行役員社長(現任)



▶ 代表取締役

### 一色 真人

1984年4月 当社入社  
 2003年1月 建築営業第一部長  
 2005年4月 東関東支店土木部長  
 2007年4月 建築営業第一部長  
 2010年4月 建築営業第三部長  
 2011年7月 西日本支社 中部支店長  
 2014年4月 執行役員 土木事業本部副本部長 兼 土木事業企画部長  
 2016年4月 専務執行役員 土木事業本部長  
 2016年6月 取締役 専務執行役員 土木事業本部長  
 2018年4月 代表取締役 執行役員副社長 土木事業本部長  
 2019年4月 代表取締役 執行役員副社長 土木事業本部長 兼 新規事業担当  
 2020年4月 代表取締役 執行役員副社長 土木事業本部長 兼 安全環境品質本部長 兼 新規事業担当(現任)



▶ 取締役

### 河埜 祐一

1980年4月 当社入社  
 2005年4月 経理部副部長  
 2008年4月 監査室部長 兼 経理部副部長  
 2009年3月 監査室長  
 2009年5月 総務部長  
 2012年4月 執行役員 社長室長  
 2015年4月 常務執行役員 管理本部長・IR担当  
 2015年6月 取締役 常務執行役員 管理本部長・IR担当  
 2018年4月 取締役 専務執行役員 管理本部長・IR担当(現任)



▶ 取締役

### 澤井 良之

1980年4月 株式会社富士銀行入行  
 株式会社みずほ銀行 執行役員 法人企画部長  
 2007年4月 同行執行役員 法人業務部長  
 2008年4月 同行執行役員 渋谷支店長  
 2010年6月 当社取締役  
 2011年4月 取締役 常務執行役員 開発・不動産本部長  
 2012年4月 取締役 常務執行役員 開発・不動産事業本部長  
 2019年4月 取締役 専務執行役員 開発・不動産事業本部長(現任)



▶ 取締役

### 濱田 一豊

1987年4月 当社入社  
 2014年4月 建築事業企画部長  
 2016年4月 執行役員 建築事業本部副本部長 兼 建築事業企画部長 兼 建築部長  
 2019年4月 執行役員 建築事業本部副本部長 兼 建築部長  
 2020年4月 常務執行役員 建築事業本部長  
 2020年6月 取締役 常務執行役員 建築事業本部長(現任)



▶ 取締役(常勤監査等委員)

### 矢口 弘

1979年4月 当社入社  
 2009年6月 情報システム部長  
 2013年7月 監査室長  
 2015年4月 人事部長  
 2016年4月 管理本部副本部長 兼 人事部長  
 2017年4月 執行役員 管理本部副本部長 兼 コンプライアンス推進部長  
 2020年4月 執行役員 管理本部副本部長  
 2020年6月 取締役(常勤監査等委員)(現任)

## 社外役員



▶ 社外取締役(監査等委員)

### 三野 耕司

1979年4月 日本開発銀行(現 株式会社日本政策投資銀行)入行  
 2000年3月 同行関西支店次長  
 2001年3月 同行専務役員  
 2001年3月 一般財団法人日本経済研究所出向  
 2003年6月 同研究所事務局長  
 2005年4月 プラス株式会社出向  
 2011年4月 株式会社教育環境研究所 取締役  
 2011年6月 株式会社日本政策投資銀行退職  
 2013年5月 株式会社ジャレック 監査役(現任)  
 2014年6月 アエラホーム株式会社 監査役  
 2015年6月 当社社外取締役  
 2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)  
 2017年1月 株式会社東京テレマーケティング 監査役(現任)  
 2017年3月 学校法人共立育英会理事(現任)



▶ 社外取締役(監査等委員)

### 菊池 きよみ

1986年 4月 株式会社第一勧業銀行入行  
 1990年12月 同行退職  
 1999年 4月 あさひ法律事務所(東京弁護士会登録)  
 2002年 5月 コロンビア大学ロースクール卒業  
 2002年 9月 アレン・アンド・オーヴェリー法律事務所(ロンドン)  
 2003年 5月 ニューヨーク州弁護士資格取得  
 2003年10月 あさひ法律事務所復帰  
 2004年 9月 太陽法律事務所(現 ポールヘイスティンクス法律事務所・外国法共同事業)  
 2006年 9月 JPモルガン証券株式会社  
 2008年 4月 TMI総合法律事務所 弁護士(現任)  
 2015年 6月 当社社外取締役  
 2016年 3月 ニッセイアセットマネジメント株式会社 社外監査役(現任)  
 2016年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)  
 ジェコス株式会社 社外監査役(現任)  
 2019年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス 社外取締役(現任)



▶ 社外取締役(監査等委員)

### 池田 純

1976年 4月 三菱商事株式会社入社  
 1998年12月 米国三菱商事本店 汎用化学品部長(ニューヨーク)  
 2003年 5月 三菱商事株式会社 経営企画部 兼 事業開発部  
 2005年 6月 同社先端化学品本部長  
 2006年 4月 同社執行役員  
 2009年 6月 同社退社  
 三菱商事フードテック株式会社 代表取締役社長  
 三菱商事ライフサイエンス株式会社 代表取締役社長  
 興人ライフサイエンス株式会社 代表取締役社長  
 三菱商事ライフサイエンス株式会社 顧問  
 2015年 7月 三菱商事ライフサイエンス株式会社 顧問  
 2016年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)  
 ソーダニッカ株式会社 社外取締役(現任)

# 2019年度CSR活動の評価

## 活動目標評価方法

- 5点：活動が全社的に網羅され、中長期的な持続性が担保された。
- 4点：活動体制が構築され、全社的な水平展開が図られた。
- 3点：実効性のある活動を実施し、事業部門において活動体制が構築された。
- 2点：活動を実施したが、事業部門において活動体制が構築されなかった。
- 1点：活動を実施したが、部分的な活動に留まった。
- 0点：具体的な活動目標を立てたが、活動を実施しなかった。

## 数値目標評価方法

- 4点：達成度 120%以上
- 3点：達成度 100～119%
- 2点：達成度 60～99%
- 1点：達成度 59%以下

新しい価値	SDGs	活動内容	活動評価	数値目標	数値評価	総合評価			
優れた環境技術		CO <sub>2</sub> 排出実質ゼロ	5	事業活動におけるCO <sub>2</sub> 総排出量	48,000t-CO <sub>2</sub> (施工)・1,469t-CO <sub>2</sub> (施工以外)	2	67%		
		生物多様性保全活動	5	活動実施数	全現場	4	133%		
		最終埋立処分率の極小化	5	最終埋立処分率	2.7%以下	4	133%		
		社員の環境意識・知識の向上	5	eco検定累計合格者数	累計2,330名以上	4	133%		
		環境技術に関する研究開発の積極的推進	3	実用可能な環境技術の開発数	3件/年	1	20%		
		環境配慮設計・施工の推進	3	環境配慮設計顧客採択項目数割合	74%以上	2	40%		
		NCO物件のLED化	4	LED化物件数	3件/年	3	80%		
		多様なサービス		製品事故回避(土木)	4	製品事故の発生件数	1件/年以下	4	107%
施主からの高評価の獲得(土木)	3			工事成績評定対象年度平均点	平均点79点以上	2	40%		
工事瑕疵の大幅低減(建築)	5			瑕疵補修費年度支出合計額	6.7億円/年	3	100%		
施主からの高評価の獲得(建築)	4			お客様アンケートA評価の割合	80%以上	4	107%		
品質水準の向上(国際)	4			品質パトロール指摘事項など	0.5件/現場	2	53%		
維持管理・更新事業の推進(土木)	5			リニューアル工事受注件数	各支社2件以上受注	4	133%		
技術提案および提案型営業の積極推進(建築)	3			優位性構築物件数比率	80%以上	3	60%		
ワンストップビジネス(BM, PM)の推進(開発)	4			BM, PM受託件数	5件/年	4	107%		
環境関連新規事業への取り組み(OKIPPAなど)	0			OKIPPA社外販売台数	100台	0	0%		
まちづくり(PPP/PFI)事業への取り組み	0			PPP/PFI案件創出数	0	0	0%		
新規事業(植物工場)への取り組み	0			レタス販売数	【玉川】2,000袋/日 【市原】2,000袋/日販売	0	0%		
技術				人財面での品質・技術力の確立(土木)	3	1級施工管理技士の資格取得率	100%	2	40%
				コア技術開発の推進	3	実用可能な技術の開発数	10件以上	3	60%
				保有技術の普及促進	4	保有技術の現場活用数	37技術以上/年	4	107%
				新規事業につながる技術開発の推進	3	実用可能技術開発数	2件/中計3カ年	4	80%
		コミュニケーション		社会貢献活動の積極推進・継続(社内)	3	社会貢献活動実施報告件数	100件/年	2	40%
社会貢献活動の積極推進・継続(外部表彰)	3			外部からの表彰件数	3件以上	3	60%		
潜在投資家に対する正確かつ密度の濃い情報配信	5			面談などの件数、不適正開示の件数	50件以上、0件	2	67%		
実質株主とのエンゲージメント	5			大株主(機関投資家)との対話件数、株主総会議案に対する賛成率	10件以上、平均90%以上	3	100%		
魅力的な働き方				社内人材交流、社員の定着(開発不動産)	4	離職率0%	0%	3	80%
		ローカルスタッフ・若手社員の育成(国際)	4	ローカルスタッフの研修参加者数	累計6名	3	80%		
		社会の変化に的確に対応できる人材を育成	2	西松-Vision2027の理解度・共感度	(数値目標なし)	-	-		
		社員一人ひとりのキャリアの明確化	2	キャリアマップ作成	各職種作成	2	27%		
		労働環境改善の推進(土木現場)	3	①4週6閉所率 ②現場時間外労働時間など	①70%以上 ②70時間/月以下	2	40%		
		労働環境改善の推進(建築現場)	3	①4週5閉所率 ②時間外労働時間80時間以内社員数	①90%以上 ②80%以上	3	60%		
		労働環境改善の推進(建築設計部)	4	①年間休日125日+計画有給5日の取得社員数 ②月残業時間80時間以上の社員数など	①90%以上 ②95%以上	2	53%		
		労働環境改善の推進(海外)	5	海外駐在員一時帰国休暇取得率	100%	3	100%		
		働きがい・働きやすさのある職場づくり	4	離職率など	1.5%未満	3	80%		
		働きがい・働きやすさのある職場づくり	1	社員満足度調査	(数値目標なし)	-	-		
安全		安全管理水準の向上	2	休業4日以上、1日以上の度数率	0.6以下、1.0以下	1	13%		
		死亡・重大災害の撲滅	2	休業4日以上、1日以上の災害件数	15件以下、25件以下	3	40%		
		安全管理水準の向上(国際)	5	休業4日以上での度数率	0.7以下	4	133%		
		サプライチェーン		Nネット会員会社の品質・技術力の向上	1	事業主・職長研修の実施回数	2回/年	1	7%
Nネットの活性化	4			Nネット意見交換会実施回数	4回/年	4	107%		
魅力的な働き方		震災時事業継続計画の完備	3	安否確認訓練回数、BCP本部立ち上げ訓練回数	4回/年、2回/年	3	60%		
		リスクマネジメントの適正な推進	4	リスクマネジメント ハイリスク項目	A評価0件	3	80%		
		情報漏えい対策の確立	5	情報漏えい事案件数	0件	3	100%		
		コーポレートガバナンスの高度化	4	(なし)	(なし)	-	-		
		内部統制	5	ITガバナンスの徹底(RN21システム)	監査法人からの評価および指摘事項	指摘事項ゼロ	3	100%	
		コンプライアンス	4	社会の変化に対応したコンプライアンス経営の実践	コンプライアンス意識調査総合評価点	1.35点以上	2	53%	
コンプライアンス		内部通報制度の有効な運用	4	意識調査(通報利用意識)評価点	1.0点以上	3	80%		
		コンプライアンス研修の積極展開	3	意識調査(研修への評価)評価点	1.0点以上	3	60%		

## 会社概要 (2020年6月30日現在)

商号	西松建設株式会社 (NISHIMATSU CONSTRUCTION CO., LTD.)	創業	1874年
本社所在地	東京都港区虎ノ門一丁目17番1号 虎ノ門ヒルズビジネスタワー	設立	1937年9月20日
代表者	代表取締役社長 高瀬 伸利	資本金	23,513,643,819円
		従業員数	2,684名 (2020年3月31日現在)

## 事業拠点 (2020年6月30日現在)

### 国内

**北日本支社**  
〒980-0804 仙台市青葉区大町2-8-33  
022 (261) 8161

**札幌支店**  
〒060-8575 札幌市北区北七条西2-20  
011 (728) 0211

**関東土木支社**  
〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-1-18  
03 (3502) 7558

**北陸支店**  
〒950-0992 新潟市中央区上所上1-16-8  
025 (285) 0661

**関東建築支社**  
〒105-0004 東京都港区新橋6-17-21  
03 (3502) 0287

**西日本支社**  
〒540-8515 大阪市中央区釣鐘町2-4-7  
06 (6942) 1173

**中部支店**  
〒461-8558 名古屋市中区泉2-27-14  
052 (931) 8471

**中国支店**  
〒730-8589 広島市中区国泰寺町2-2-28  
082 (247) 9281

**四国支店**  
〒760-8503 高松市番町3-8-11  
087 (831) 1471

**九州支社**  
〒810-0022 福岡市中央区薬院1-14-5  
092 (771) 3120

**沖縄支店**  
〒900-0036 那覇市西1-22-3  
098 (851) 3122

### 海外

**香港営業所**  
Room 508, Star House, Salisbury Road,  
Kowloon Hong Kong

**泰国営業所**  
19th Floor, Sino-Thai Tower 32/48  
Sukhumvit 21 (Soi Asoke) Klongtoey-  
Nua, Wattana, Bangkok 10110 Thailand

**シンガポール営業所**  
70 Bendemeer Road #05-04 Luzerne,  
Singapore 339940

**マレーシア営業所**  
B-20-13 Summer Suites No.8, Jalan  
Cendana Off Jalan Sultan Ismail 50250  
Kuala Lumpur

**ベトナム営業所**  
ハノイ駐在員事務所  
24th Floor, Ngoc Khanh Plaza, 1 Pham  
Huy Thong Street, Ngoc Khanh Ward,  
Ba Dinh District, Hanoi, Vietnam

**ホーチミン駐在員事務所**  
8 Floor, Thien Phuoc 2 Building, 110  
CMT 8 Street, Ward 7, District 3, Ho Chi  
Minh City, Vietnam

**ミャンマー営業所**  
Room No.B4-i, No.53/62, Myanma Gon  
Yi Street, Tharkayta Industrial Zone,  
Tharkayta Township, Yangon, Myanmar.

**フィリピン営業所**  
Unit 303, GCCP Building 150 Legaspi  
Street, Legaspi Village, Makati 1229,  
Philippines

**泰国西松建設株式会社**  
※所在地等は泰国営業所と同じ

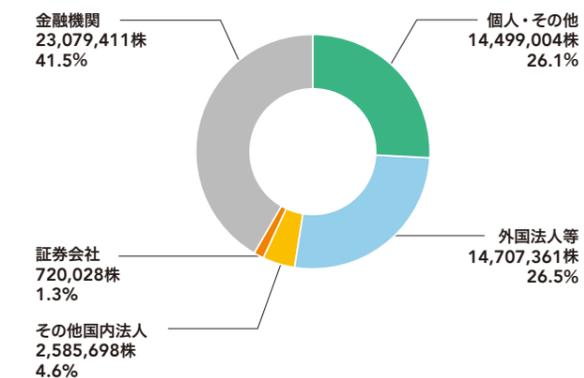
**ラオ西松建設株式会社**  
1st Floor Savan-SENO Special Economic  
Zone, Authority's Office No. 9 Phetsalad  
Road, Nakea Village, Kaisone  
Phomvihanh District, Savannakhet  
Province, Lao PDR, P.O. Box 200

**西松ベトナム有限会社**  
※所在地等はハノイ駐在員事務所および  
ホーチミン駐在員事務所と同じ

## 株式の状況 (2020年3月31日現在)

発行可能株式総数	160,000,000株
発行済株式総数	55,591,502株(自己株式889,742株を含む)
株主数	20,433名

### 所有者別分布状況

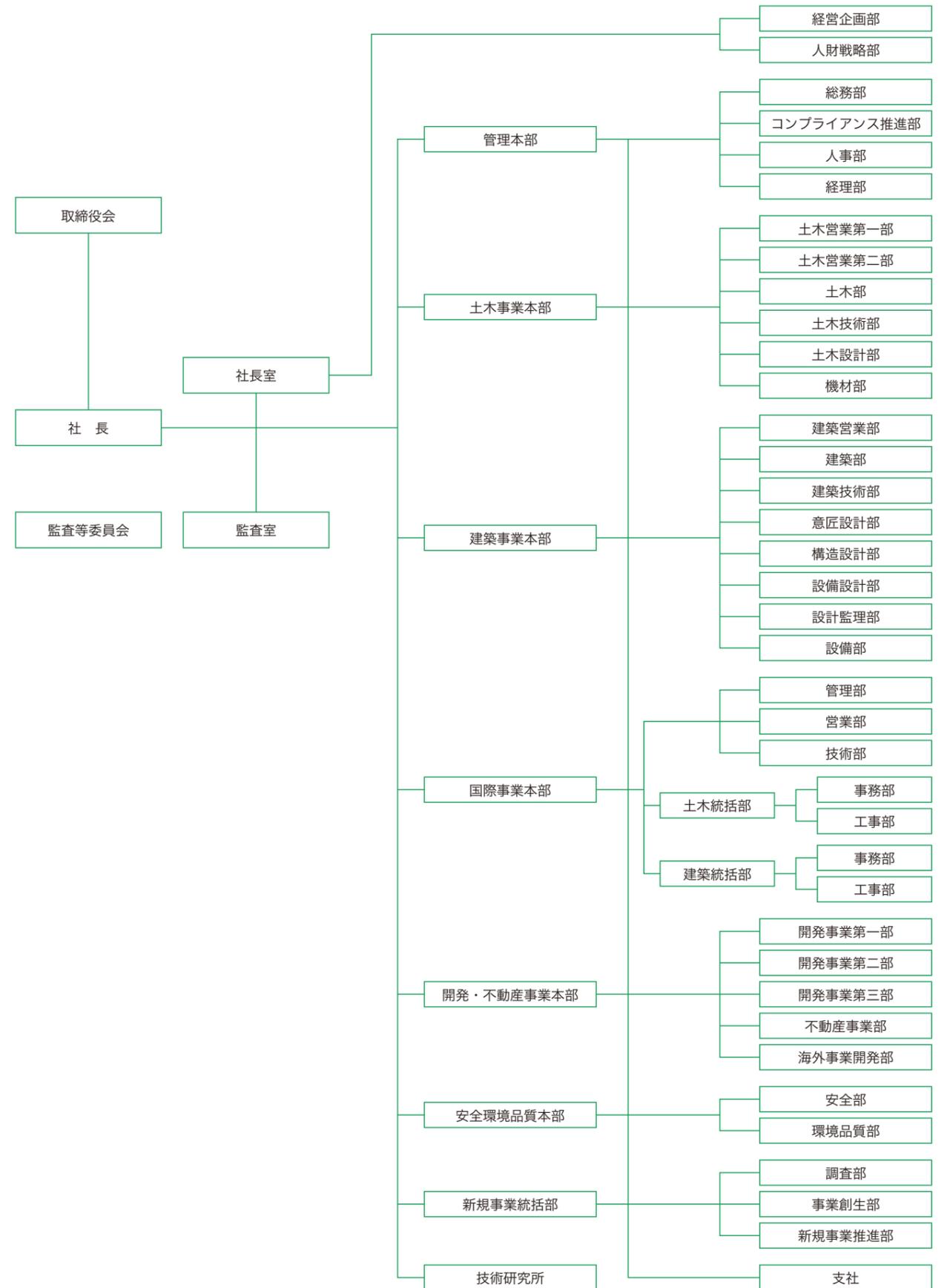


### 大株主

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,784	10.57
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	3,956	7.23
NOMURA AYA	2,426	4.44
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口4)	2,243	4.10
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	1,372	2.51
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,076	1.97
JP MORGAN CHASE BANK 385151	1,024	1.87
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	980	1.79
明治安田生命保険相互会社	915	1.67
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	860	1.57

※当社は自己株式889,742株を保有していますが、上記大株主から除いています。  
また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

## 機構図 (2020年4月1日現在)





お問い合わせ先

西松建設株式会社 経営企画部 CSR企画課  
〒105-6407 東京都港区虎ノ門一丁目17番1号 虎ノ門ヒルズビジネスタワー7階  
TEL 03-3502-0222 FAX 03-3502-7593



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。



環境大臣認定  
エコ・ファースト企業



西松建設は「COOL CHOICE」(環境省)に賛同しています。