

Nishimatsu CSR Report 2011

西松CSRレポート

In the current era there is a requirement that a company should make a contribution towards society.
Nishimatsu Construction will continue to develop to meet this challenge and respond to
the requirements of a variety of stakeholders through corporate trust and accumulated technology.





編集方針

当社では、1998年度より環境報告書を発行してきましたが、社会の要請に応え、当社およびグループを取り巻くさまざまなステークホルダーの皆様への報告となるよう、本年から従来の環境報告書に替えて、当社の企業活動の非財務情報を包括する「CSRレポート」を発行することといたしました。今回の発行が創刊号となりますが、会社概要と環境報告書を兼ねた本レポートについてステークホルダーの皆様からの忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

CSRレポートの対象期間

本レポートの対象期間は2010年4月1日～2011年3月31日(2010年度)です。ただし、一部2009年度以前の報告・活動内容や、2011年度以降の活動予定も含まれます。次回レポート発行は2012年6月を予定しています。

CSRレポートの対象範囲

本レポートの対象範囲は、西松建設株式会社単体となります。ただし、会社概要等における財務情報に関しては、グループ連結の表記があります。また、環境報告の目標値、実績値等については国内の事業活動によるものです。

参考ガイドライン

GRI「サステナビリティ レポート ティング ガイドライン3.1版」 ISO26000
 環境省「環境報告ガイドライン2007年版」 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
 経団連 企業行動憲章 実行の手引き(第6版)

2010年度の主な竣工物件

土木工事



NEXCO東海ジャンクション

竣工：2010年5月
所在地：愛知県東海市



羽田空港D滑走路

竣工：2010年8月
所在地：東京都大田区



長沼ダム

竣工：2011年3月
所在地：宮城県登米市迫町

建築工事



ラトゥール代官山

竣工：2010年9月
所在地：東京都渋谷区
用途：共同住宅
延床面積：49,954m²



一宮市民病院

竣工：2010年8月
所在地：愛知県一宮市
用途：病院
延床面積：26,329m²



九州新幹線新鳥栖駅

竣工：2010年9月
所在地：佐賀県鳥栖市
用途：駅舎



木の葉モール橋本

竣工：2011年3月
所在地：福岡県福岡市
用途：商業施設
延床面積：83,630m²



和泉府中駅第一地区第二種市街地再開発事業

竣工：2011年2月
所在地：大阪府和泉市
用途：共同住宅、商業施設、駐車場
延床面積：35,557m²



京都女子大学

竣工：2011年3月
所在地：京都府京都市
用途：学校

2010年度表彰

- ・長南中学校校舎等改築工事(千葉建築文化奨励賞・景観上優れた建築物の部)
- ・滝沢ダム建設事業(ダム工学会 技術賞)
- ・広島市西区井口鈴が台K・L・M・N棟マンション建替事業(マンション建替組合様より表彰)
- ・五井駅前東地区管路工事(安全品質・業務品質:東京電力(株)電力流通本部様より)
- ・一般国道229号余市町ワッカトンネル工事(安全衛生水準について奨励賞:北海道労働局より)
- ・東名阪自動車道平針工事(安全衛生水準について優良賞:厚生労働省より)
- ・第二東名高速道路 東海ジャンクション(下部工)工事(安全管理について優秀事業所賞:NEXCO中日本様より)
- その他 感謝状等26件

CONTENTS

トップメッセージ	03
----------	----

会社概要	05
------	----

信頼回復に向けて	09
2009年に発生した不祥事について	09
信頼回復に向けて	11

マネジメント	13
CSRマネジメント	13
コーポレートガバナンス	15
リスクマネジメント	17
コンプライアンス	19

社会性報告

品質・お客様	21
株主・投資家	23
協力会社	24
社員・労働安全	25
地域・社会	29

環境報告

環境マネジメント	31
地球温暖化対策	35
建設副産物対策	36
生物多様性保全・地域環境保全	37
震災への対応	39
第三者意見	40

皆様とのWin-Win関係で 信頼の大樹を育てたい

古き良き日本の会社。もともと当社は、そのような言葉が似合う会社です。

コツコツ真面目に仕事をする社員、そして満足してくださるお客様。

しかし、それだけで良い時代は終わりました。

企業が発展し、その本業によってどれだけ社会に貢献できるかが問われる時代です。

さまざまなステークホルダーの皆様のニーズにいつでも応えられる、信頼と技術を

身に付けた企業として、持続し、挑戦し続けていかなければなりません。

我々は、CSR経営により当社と社会の持続的発展を目指します。

東日本大震災にあたって

2011年3月11日に発生した東日本大震災により被災されました皆様には心よりお見舞い申し上げますとともに、一刻も早い復旧復興を心からお祈り申し上げます。

当社においては、BCP訓練の効果もあり、おかげさまで災害翌日には家族を含めた社員全員の無事を確認することができました。

また、発生翌日からは被災地への緊急支援物資の提供や技術系社員の派遣、損壊した建造物の復旧支援、日本赤十字社を通じての義援金協力など、さまざまな支援をさせていただきました。支援の中には未だ継続中のものもありますが、現在は震災復旧作業とともに、本格的な復興に向けた準備を進めています。

2009年の不祥事について

2009年の不祥事につきましては、皆様にご迷惑とご心配をおかけしました。関係する多くの方々には、改めてお詫び申し上げます。その後の社内調査では、コーポレートガバナンスの機能不全、コンプライアンス意識の欠如など会社機構における問題点が要因としてあがりました。現在は、これらを是正し、企業の信頼性確保と健全な発展をとげるべく、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、財



務報告の信頼性確保という4つの主要部分からなる改善策のもと、全社員が一丸となって「新生西松」づくりを進めています。

西松の樹の「幹」

当社では、「新生西松」における骨子となる部分を「CSR経営」と捉えました。社是や企業理念等は以前からありましたが、十分に浸透するには至っていませんでした。それゆえに、各社員・各部署が自ら携わる仕事は何につながっているのかが、あまり見えていなかったのです。本来ならば「根」があり「幹」があって、そこから各社員・各部署が枝葉やさらに根となる役割を見つけ、仕事をしていくことが重要だと思えます。そこで「幹」を再構築しようということになりました。先ず最初に取組んだのが、理念系の刷新です。従来の社是は残しつつも、企業理念や経営理念・行動規範等を整理、見直しし、新たな企業理念と行動規範を策定しました。今後これが我々が目指す「CSR経営」の基盤となります。「CSR経営」という「幹」から各社員・各部署が枝葉や根をのばすことで、ステークホルダーの皆様と「お互いがWin-Winの関係」という大樹を育てることができると考えています。

<p>社是</p> <p>勇気、礼儀、正義</p> <p>～挑戦する姿勢、感謝する気持ち、正しい姿勢～</p>
<p>企業理念</p> <p>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。</p>

信頼という名のもとに

社員に「当社の強みは？」と聞くと、たいいてい「お客様からの高い信頼」と返ってきます。真面目に仕事をやる。背伸びばかりをしていたら、お客様に迷惑をかけてしまう。ところが、一連の不祥事以来、その信頼が揺らいでしまいました。

それでも手を引くことなく、きちっとしたモノをつくり、仕掛り中のすべての工事を最後まで完遂し、納めさせていただきます。「最後まで西松にやってもらってよかった」という言葉を耳にしたときは、涙の出る思いでした。

CSR活動の推進

我々を取り巻く環境は、建設投資の縮減傾向やそれに伴う受注競争の激化など、未だ非常に厳しい状況にあります。しかし、そんな中でも何か打開策を見出していかなければなりません。それが、先の修正中期経営計画で掲げた当社における「CSR活動の推進」といえます。

昨今の建設業界の状況を見ると、受注・建設による利益の創出といった、従来の「建設業」というビジネスモデルが、既にそれだけでは立ち行かなくなっています。会社目線となりがちな考え方や発想を180度転換し、社会的視点に立ったものの見方を身につけ、また、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを積極的に持ち、そこから新たな企業活動やビジネスチャンスを見出していく。そのような活動体制を構築・運用し、ステークホルダーの皆様からの信頼・信認を獲得していく必要があります。

当社が位置づけるCSRの考え方の基本は、「CSRの実践者は当社の社員一人ひとり」ということです。日常の業務においても、各社員が「社会的視点に立ったものの見方」をもち、自由闊達かつ積極的に意見を交わし、ステークホルダーの皆様へのニーズに応えられる企業人を目指すこと、それがひいては社会との共生による当社の持続性につながるものと信じています。

CSRレポートの発行

当社はこれまで、社会への企業活動報告の一環として「環境報告書」を発行してきましたが、このたびCSRレポートを創刊することとしました。

過去があって現在があり、これからの未来をどうしていくのか。現在の当社の姿を、包み隠さずステークホルダーの皆様にお示しし、当社の将来にますます期待をしていただくことを願い、今回のCSRレポートの発行に至りました。ぜひご一読いただき、皆様の忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いに存じます。

代表取締役社長

近藤 晴貞

会社概要

商号：西松建設株式会社
 (NISHIMATSU CONSTRUCTION CO.,LTD.)
 本社：〒105-8401 東京都港区虎ノ門一丁目20番10号
 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(2011年3月末現在)
 従業員：2,392人(2011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

取締役

代表取締役社長	近藤 晴貞	取締役	小森 孝男
代表取締役	平田 栄司	取締役	高瀬 伸利
代表取締役	鈴木 堂司	取締役	齋藤 勝昭
取締役	水口 宇市	取締役	逢坂 貞夫
取締役	澤井 良之		

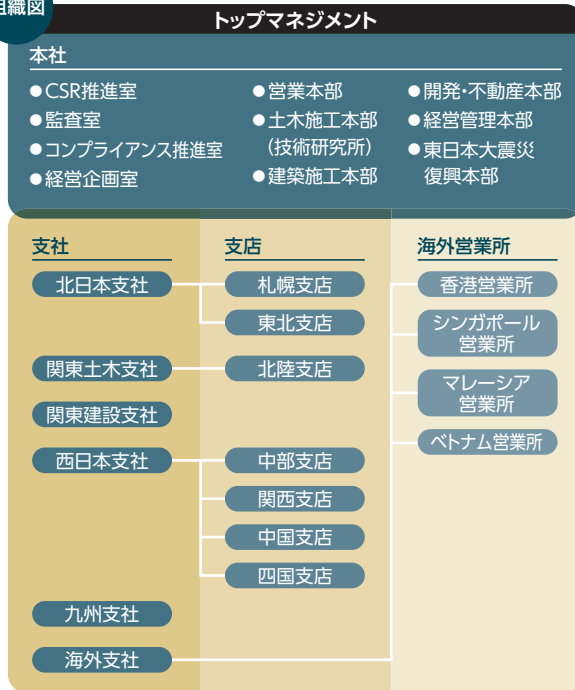
監査役

常勤監査役	藤井 利侑	監査役	平野 浩志
常勤監査役	山本 享司	監査役	井内 康文

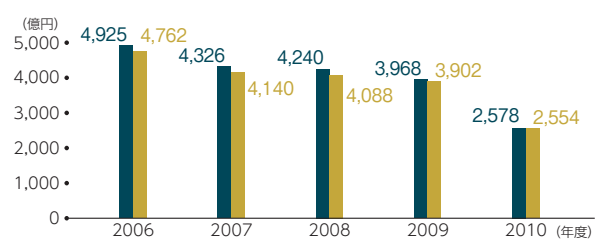
執行役員

社長	近藤 晴貞	執行役員	河村 泰博
副社長	平田 栄司	執行役員	戸倉 滋
専務執行役員	水口 宇市	執行役員	水分 登
専務執行役員	前田 亮	執行役員	藤原 令三
常務執行役員	澤井 良之	執行役員	金子 秀雄
常務執行役員	小森 孝男	執行役員	森本 裕朗
常務執行役員	高瀬 伸利	執行役員	工藤 義昭
常務執行役員	古谷 俊雄	執行役員	齋藤 順一郎
常務執行役員	安部 修一	執行役員	松本 章
常務執行役員	飯嶋 秀男	執行役員	田中 啓喜
常務執行役員	高嶋 章光		
常務執行役員	伴 治人		

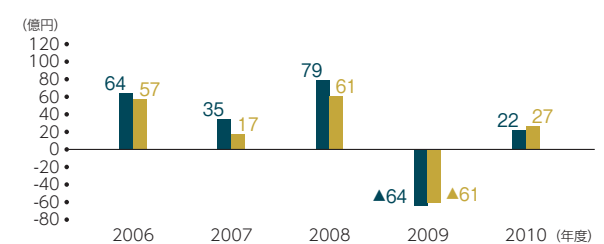
組織図



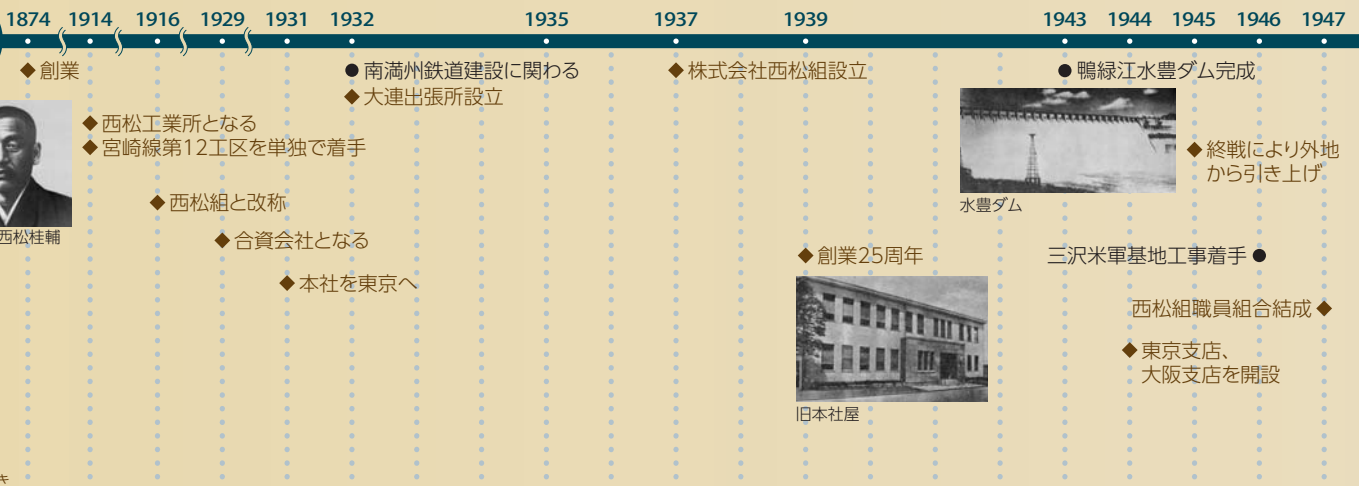
●売上高の推移



●経常利益の推移



西松のあゆみ



● 物件関連
◆ 会社の動き

開発・不動産事業

最新の情報と当社が培ってきた技術やノウハウを活かし、多様なニーズに対応したコンサルティングや地域プロデュースに取組み、質の高い開発・不動産ソリューションの提供を目指しています。

開発事業

お客様や地域社会と中長期的な信頼関係を構築し、当社への高い評価と期待を獲得すべく、開発コンセプトから管理運営に至るまで、お客様や社会の満足を創造する総合的な企画提案を行っています。

都市開発事業

まちづくりの基礎ともいえる土地区画整理事業から、地域の再生を目指す市街地再開発事業まで、権利者の皆様や地域社会の視点に立つことで地域特性を活かし、地域に根ざした開発事業を積極的に推進しています。

PPP・PFI事業

PPP・PFI事業の推進に必要な高い技術力と豊富なノウハウ、そして資金力を活かし、国内外における建物・都市インフラなどのさまざまな社会資本整備事業において、数々の公共部門、民間企業とパートナーシップを結び、事業を展開しています。

不動産事業

社有不動産を活かした事業展開(CRE)に加え、不動産事業として、新たな仕入・販売・賃貸事業を展開します。

プロパティマネジメントビジネス、アセットマネジメントビジネスのグループ内取り込みも含め、開発・不動産周辺ビジネスの展開も視野に入れて活動します。

単独の不動産開発を推進するとともに、開発事業との連携を深め、ビジネスチャンスを拡大していきます。

当社の技術力・ノウハウを活かした総合的な不動産ソリューションを提供していきます。

研究開発・新規事業

多種多様に变化する社会のニーズを分析し、環境との共生、新エネルギーの導入、地震リスクの回避と震災からの復興等をテーマに、長期的視野に立った社会基盤モデルの構築と実現を目指した研究開発に取り組んでいます。また、新規事業の開発・推進にも積極的に取組み、お客様や地域社会のニーズに応えていきます。



高松丸亀町商店街再開発



戸塚駅西口再開発



東岸和田駅東防災街区



いわき駅前再開発



江坂南立体駐車場 PFI

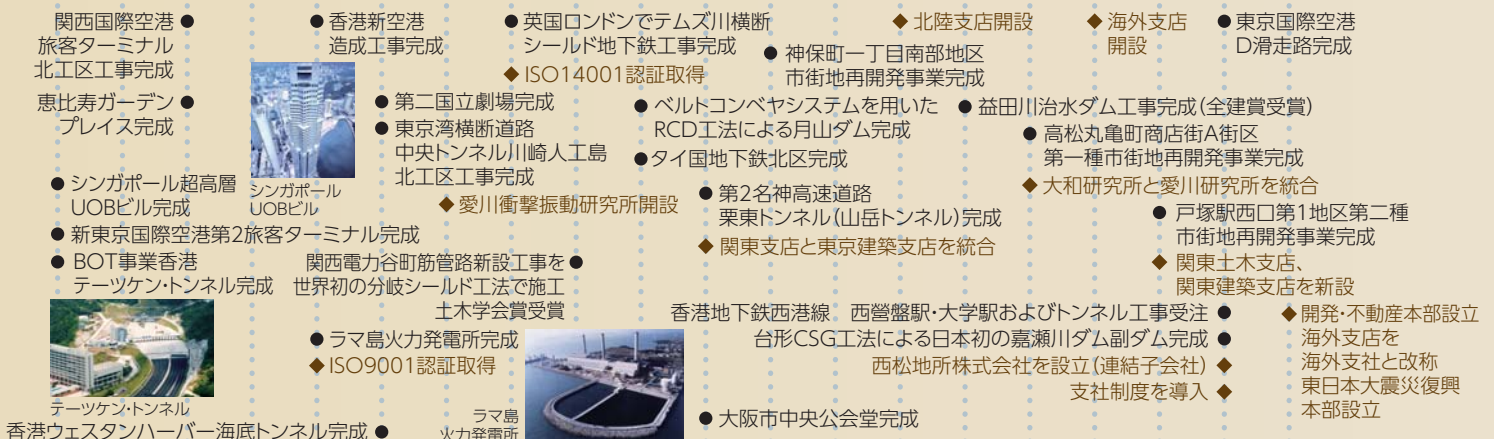
メッセージ

取締役常務執行役員 開発・不動産本部長 澤井 良之

2011年4月、当社の新たな事業展開の一環として、開発事業や不動産事業への取組みを強化するため、「開発・不動産本部」を設置しました。まちづくり、都市の再開発を中心とした開発事業と、さまざまな不動産ソリューションやプロパティマネジメントサービスの提供を行う不動産事業を柱として、本業である土木・建築事業に次ぐ新しい事業として育て上げてまいります。



1992 1994 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011



2009年に発生した不祥事について

2008年6月および11月、当社は、外国為替および外国貿易法(以下「外為法」という)違反の容疑で東京地検特捜部による本社屋等の家宅捜索を受けました。

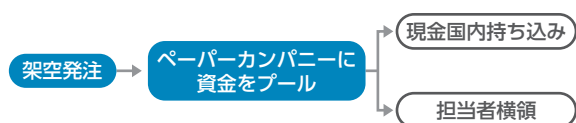
その後の2009年1月には、元社長ほか元役員を含む幹部が外為法違反容疑で逮捕され、また捜査は政界にまで波及しました。そして、2009年7月から8月にかけて、当社元社長ほか元役員等の外為法違反および政治資金規正法違反で有罪が確定しました。2009年の元社長逮捕を受け、当社では同年1月に「内部調査委員会」を刷新し、2月には社外有識者4名からなる「外部諮問委員会」を設置し、不祥事に関する「事実関係の解明」「原因の究明」および「再発防止策の策定」を行い、2009年5月15日に「内部調査報告書」を公表しました。以後5月15日を「新生西松の日」と定め、事件を忘れず“新生西松”としての「第二の創業」と位置づけ、不退転の決意をもって再出発を図っています。

海外裏金問題

内部調査の結果、東南アジアにおいて約10年前から元社長、元役員、元担当部長ら3名を主謀者とした裏金捻出のためのペーパーカンパニー数社を使った不正取引が確認されました。不正取引の額は、約9億円にのぼりました。そのうち、用途の不明な金は、国内への持ち込みが推定で約3.3億円、元担当部長の横領も含めたその他不明な金が約1.4億円になると推定しています。

関係者へのヒアリングにより浮上した主な問題点は、「コンプライアンス意識の欠如」「組織、指示命令系統を無視した業務命令」「上司の不正な指示に従う社内風土」「社内の監視(チェック)体制の不備」「現地慣習に対する感覚麻痺」でした。

●海外での不正取引の内容



政治献金問題

元社長らは、外為法違反の他に政治資金規正法違反の容疑でも逮捕されました。内部調査の結果、1994年の政治資金規正法の改正に伴い、企業による政治家個人への献金が禁じられたため、政治団体からの献金を装って政治家個人の政治団体等に献金することを目的とし、元社長が他の者と共謀し、政治団体「新政治問題研究会」などを設立していました。

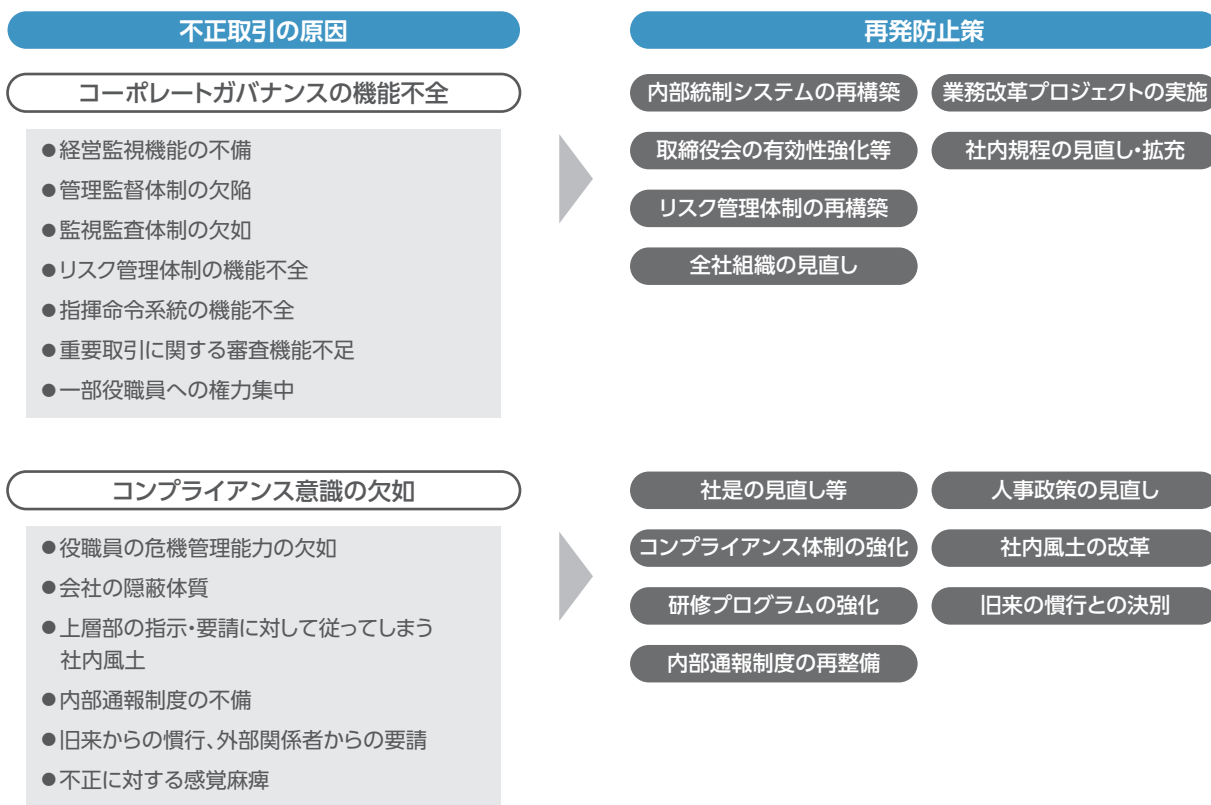
当該政治団体の収入約5.9億円は、一部の社員からの会費と、主に当社からのパーティー会費でしたが、一部の社員からの会費については、社員各自が特別賞与加算金を会社から受け取ることで納付していました。この会費のために会社が支給した特別賞与加算金は、各種社会保険料等を含め、約11億円にのぼっています。

これら行為の問題点として、「企業献金=旧来からの慣行」「法令遵守の精神が欠落」「一部役員の独断専行に消極的ながら多数の社員が協力」があげられました。

再発防止策の策定

2009年5月までの内部調査により、不祥事の根本である不正取引の原因として、「コーポレートガバナンスの機能不全」と「コンプライアンス意識の欠如」があげられました。現在当社では、これに対応して取組むべき「再発防止策」として、コーポレートガバナンスについては「内部統制システムの再構築」「取締役会の有効性強化」「リスク管理体制の再構築」など6項目、コンプライアンスに関しては「コンプライアンス体制の強化」「人事政策の見直し」「社内風土改革」など7項目を、随時実施・推進しています。

●不正取引の原因と再発防止策概要



詳細は当社ホームページ「調査報告書」へ

http://www.nishimatsu.co.jp/ir/report/2009/pdf/20090515_2.pdf

信頼回復に向けて

現在当社では、一連の不祥事により失われた信頼を取り戻すべく、新生西松としての基盤強化にあたり、今般の不祥事を契機として、「自由闊達に意見を交換しあえる社内風土」を企業文化として根付かせることが再発防止の前提であると考え、企業活動を推進しています。

なお、2009年5月15日公表の「内部調査報告書」において表明しました再発防止策の実施状況につきましては、2009年10月より、「信頼回復への取組み」としてホームページで公開しています。

コーポレートガバナンス関連

【内部統制システムの再構築】

2006年5月に「内部統制システム構築の基本方針」を制定しました。その後2009年5月に改定し、基本方針に従い内部統制を再構築しています。

【取締役会の有効性および効率性の確保】

取締役会の活性化および社内取締役に対する牽制機能を強化するため、公正かつ客観的な視点で経営者の業務執行を監視する役割を果たすべく、①社外取締役の招聘、②指名委員会・報酬委員会の設置、③取締役、執行役員の新規導入を行いました。また、取締役会が十分な情報にもとづき確かな意思決定を行うため、「意思決定支援に資する会議体」として、支店長会（現支社長会）を設置しました。

【リスク管理体制の再構築】

全社的なリスク管理を適正に行うため、内部統制委員会の組織を一新するとともに、内部統制委員会規程、リスク管理規程を制定し、リスク管理のPDCAサイクルを回しています。

【全社組織の見直し】

4本部体制と支社制を導入し、組織間の連携強化を図っています。また、企業グループ全体の内部統制強化のため、子会社2社の統廃合、不適切な取引を疑われた

会社の清算を実施しています。

【業務改革プロジェクトの実施】

「新生西松」の業務改革を実施し、透明性の高い、社会から信頼される業務プロセスを再構築しています。また、統合業務パッケージを導入し、風土・意識改革が一体となった業務プロセスを運用することにより、企業価値の向上を目指します。

【社内規程の見直し・拡充】

組織の責任者がその役割と権限範囲を自覚し、一定の質を保った組織運営を目的として、現行の規則・規程類を全面的に見直し、会社規則をはじめとして職務および権限規程、業務分掌規程などを新設、改訂しています。

コンプライアンス関連

【社是の見直し・コンプライアンス基本方針の制定】

「新生西松」として再スタートを切るうえで、2009年3月に新しい社是「勇気、礼儀、正義」と、新たにコンプライアンス基本方針として「コンプライアンス優先が企業の発展へ」を制定しました。

【コンプライアンス体制の強化】

コンプライアンス体制強化のため、2009年3月18日に

「コンプライアンス推進室」を設置しました。また、2009年7月には、再発防止策実施状況のモニタリング、取締役会への提言と勧告、コンプライアンス研修の実施・指導および今後のコンプライアンス上の諸問題への対応を目的とした、外部の有識者を主体とする「コンプライアンス委員会」を発足しました。

【研修プログラムの強化】

取締役、監査役および執行役員との研修とともに、全社員を対象にした研修を実施しました。2010年からは各職種、各階層の社員を混在した「タテ型」でのグループ討議主体の研修を実施しています。

【内部通報制度の再整備】

コンプライアンス上の不正抑止等を目的に、2009年3月に内部通報制度「Nishimatsu ホットライン」を開設しました。通報窓口は、社内と社外に設置し、通報対象者は派遣社員を含む全社員およびその家族としています。2010年4月には協力会社およびその従業員の皆様を対象とした通報制度も開設しました。

【人事政策の見直し】

組織の活性化、若年層の管理職登用機会の拡充を目的として、60歳以上の再雇用者に対して役職定年制を導入しました。社内の風通しの改善などの社内風土の改革に資するため、組織のライン(指揮命令系統上)にいる職位)に属する上位役職者を対象とする定期異動を

実施します。また、会社で不祥事が発生した場合に、公平かつ透明に懲戒制度が運用され、再発防止に資することを目的として懲戒委員会規程を制定しました。

【社内風土の改革】

縦割り組織の弊害、コミュニケーション不足、さらには隠蔽体質からの脱却を図るため風通しの良い自由闊達な社内風土づくりに取り組んでいます。各本部相互間や本支社・支店間、あるいは職場間での自由なコミュニケーションを充実させています。

【旧来の慣行との決別】

政治献金は、政治資金パーティー券の購入も含め、全面的に禁止しました。2009年5月からは、得意先、取引先への中元、歳暮の贈答および受け取りについても全面的に禁止としました。

【今後の取組み】

2010年5月にはコンプライアンス委員会より「『形』は一通り整い、それに『魂』を入れる段階であり、『普通の会社』になりつつある」との評価を受けました。

経営トップの強いリーダーシップのもと、全社員が一丸となり、危機感を持続しつつ、信頼回復と優良会社復帰を目指した全社的な取組みを継続していきます。

詳細は当社ホームページ「信頼回復への取組み」へ
www.nishimatsu.co.jp/confidence/

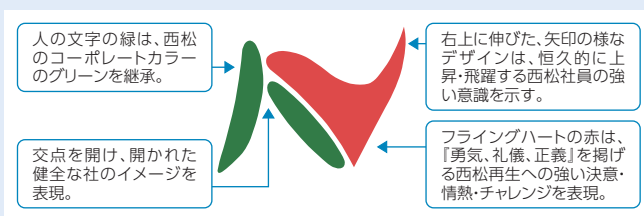
●新生西松のシンボルづくり<名刺の刷新>

新生西松として再スタートを切るに当たり、社内で「名刺刷新デザインコンペ」を実施し、新名刺の使用を開始しています。このマークは、『企業の力』を示しており、「人を一番に大切に考える企業姿勢」と「新生西松として大きく羽ばたき、人の成長とともに社会貢献をしていくという強い意志」を含めたデザインとなっています。

入賞コメント

「社内風土改革」への取組みの一環としての「名刺刷新デザインコンペ」でしたが、多くの作品の中から受賞できたことは、私にとって大変意味のあるものであり、意識改善の分岐点となりました。このデザイン主旨を皆が理解し、社是である「勇気・礼儀・正義」のもと当シンボルマークが、西松社員の共有志向の一つとなり、新生西松として大きな一歩となることを願っています。

本社建築設計部 設計課 富田 和文



新生西松に向けた転換と 新たな挑戦

2010年度は当社にとって言えばCSR元年です。
2009年の不祥事以来、内部機構の刷新やコンプライアンス体制の構築により、
「新生西松」という新たな器を整え、「すべての人を大切に想う」CSR経営をスタートしました。

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し、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経営の基本的考え方

メッセージ

代表取締役 (CSR管掌取締役) **鈴木 堂司**

当社にとってのCSRは、コンプライアンスのように、法令、倫理、慣習といった外的要因に規定される活動とは異なり、自発的に認識した社会的責任の顕現であり、また企業価値の最大化の手法ともいえます。このたび、本格的にスタートした当社のCSRにより、ステークホルダーの皆様と当社の相互の発展を目指します。



基本的考え方

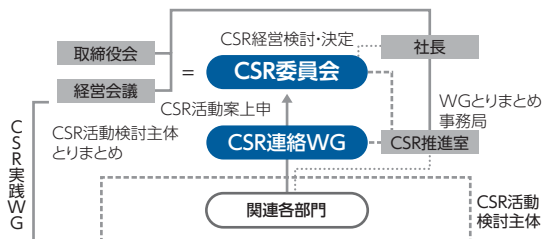
当社がCSRに取組む目的は、社会の信頼に応えるために、ステークホルダーの皆様との関わりを積極的に深め、社会が抱える課題を深く認識し、企業の責任として、自らの企業活動を通じて、その解決に資する(社会的役割を果たす)ことです。我々は、社会と関わり、社会とともに生き、社会的役割を果たし、すべてのステークホルダーの皆様とのWin-Winの関係を築いていきます。

CSR推進室の設置

当社が、より実効性のあるCSRを推進するため、その推進役を担う「CSR推進室」を2010年4月に設置しました。「CSR推進室」には5名の人員を配置し、CSR活動の企画立案、委員会・ワーキンググループ(以下WG)の開催、社内におけるCSRの啓発・普及、CSR活動実施支援、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション等を進めています。

CSR活動検討体制

CSR活動の検討体制としては、社長を委員長とし、土木、建築の施工本部、営業本部、経営管理本部、開発・不動産本部の5本部長からなる「CSR委員会」を最高検討・決定機関とし、関連部門をメンバーとする「CSR連絡WG」において具体的な活動を検討しています。また、「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活動を検討しています。



CSRマネジメント

7+1の活動ポイントと10年後のあるべき姿＜N-Vision2020＞

CSR活動を推進するにあたり、当社では「社会的課題」に対応した7つのカテゴリと、CSRの発展に欠かせないステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを今後のCSR活動のポイントとして整理しました。さらに、CSR活動により到達すべき目標として、当社の10年後のあるべき姿＜N-Vision2020＞を掲げました。

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	10年後のあるべき姿 ＜活動目標・N-Vision2020＞	対応 プライオリティ
I＜建設・顧客＞	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
II＜安全・健康＞	社員、顧客 協力会社他	●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
III＜雇用・人権＞	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支援への積極投資 ●人材の定着に向けた社員満足度の向上	重点対応
IV＜ガバナンス＞	社会、金融機関 投資家および株主	●コーポレートガバナンス ●インテグリティコントロール ●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
V＜環境＞	環境 社会	●環境保全の取組み ●環境技術開発と有効活用	●「環境配慮企業宣言」に向けた取組み強化 ●環境ソリューション事業の積極展開	重点対応
VI＜地域・社会＞	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	継続対応
VII ＜産業・サプライチェーン＞	協力会社他 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向けた挑戦 ●適正なCSRサプライチェーンの構築	継続対応
◎＜コミュニケーション＞	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活動の積極的発展 ●CSR活動の適切性確保	継続対応

重点目標の設定

当社では、N-Vision2020を目指すにあたり、活動ポイントI＜建設・顧客＞における活動目標「最高水準の施工・サービス品質の追及」と「すべてのお客様の最上満足度の実現」を、当社の「最重要対応」として、最も優先度の高い全社対応項目に位置づけました。そして、その実現を支えるCSR活動として特に重点をおく項目を「重点対応」と定め、当初5年を目処に達成すべき「5ヶ年重点目標」として掲げました(右記)。

N-Vision2020に向けた8つの活動目標については、関連部門が日常的に対応することとなりますが、「5ヶ年重点

目標」の達成についてはKPIを設定のうえ、その達成を当社における当面の重点課題として、「最重要対応」と同様に全社的な取組みを展開します。

なお、「ガバナンス」のKPIについては、ガバナンス情報開示項目数の同業他社比較で1位を、「環境経営」のKPIに関しては、(株)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)」で1位を目指します。



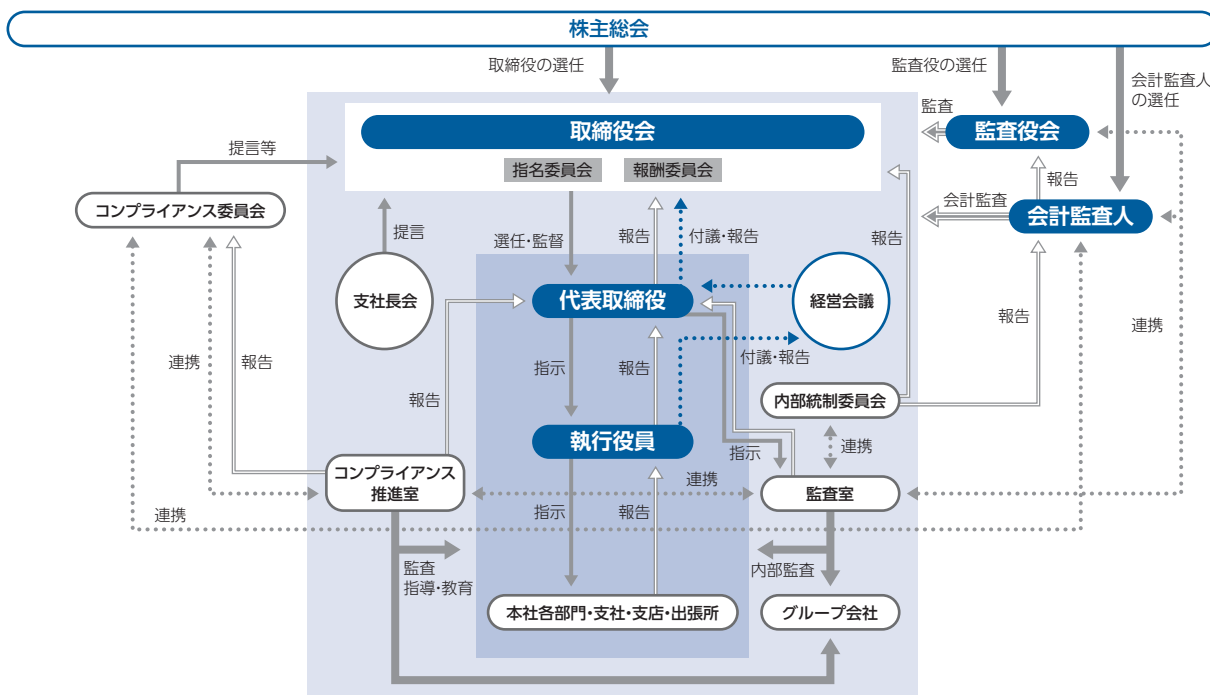
- ステークホルダー**：stakeholder。一般に「利害関係者」と訳されることが多い。企業や行政等、あらゆる組織の経営行動などに対して直接・間接的に利害が生じる関係者(利害関係者)のことをいう。ステークホルダーは企業や行政等の意思決定によって、自らの大切なものに大きな影響を受ける。最近では社員や消費者や株主だけではなく、取引先、地域社会や地球環境までも含めて言う場合が多いが、主要なステークホルダーは企業の特徴によって異なる。
- サプライチェーン**：supply chain。ある製品等について、その原材料が生産されてから、最終消費者に届くまでのプロセス。企業間を超えるモノの流れが、資材調達から加工・仕上げ組立・物流・販売をえて最終顧客への納入までの供給オペレーションの連鎖。ここでは、当社における資材、労働力、サービス等の調達ネットワークを指す。
- インテグリティコントロール**：internal control。「内部統制」と訳される。企業の4つの目的(①業務の有効性及び効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動に関わる法令等の遵守、④資産の保全)の達成のために、企業内のすべての者によって遂行されるプロセスをいう。事業の目的達成のため、経営者が会社をコントロールするための手段である。
- KPI(キー・ピー・アイ)**：Key Performance Indicatorの略。「重要業績評価指標」または「重要目標達成指標」と訳されることが多い。組織や個人が一定の目標を達成するため、目標に向かってのプロセスが順調に進んでいるかどうかを点検するもっとも重要な指標。仮に、目標値からギャップが生じた場合には、組織行動が当初想定の方角に向かっていないことを意味し、活動の修正が必要となる。

経営機能と企業活動の適正化および効率化に向けた取組み

健全かつ透明性のある経営を目指し、コーポレートガバナンスの強化に向け、経営監視機能の構築と継続的な運用を進めています。社内機構の見直しや、社外チェック機能も確保し、ステークホルダーの皆様の信頼に応えます。

コーポレートガバナンス

●コーポレートガバナンス体制



コーポレートガバナンスの概要

当社は、長期的に安定した関係をステークホルダーの皆様との間に構築し、株主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、監査役会設置会社であり、取締役会の諮問機関として指名委員会と報酬委員会を設置しています。適切な経営体制の構築に資するため、指名委員会が取締役および執行役員の候補者を指名し、客観性および透明性を確保するために取締役および執行役員の報酬は報酬委員会に諮問し、取締役会で決定されます。また当社は、執行役員制度を導入しており、業務の意思決定、監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会の経営に関する意思決定の迅

速化、チェック機能の強化を図っています。

なお、2008年度には6名で構成していた取締役のうち社長を除く5名は退任し、社外取締役2名を招聘しました。現在は9名の取締役により取締役会を構成しています。また、社外取締役を除く取締役および執行役員には定年制を設け、取締役会の硬直化の防止を図っています。

22名の執行役員は取締役会が決定した基本方針に従って、業務執行の任にあたっています。社長を含む6名の取締役は、より営業強化を図る目的から執行役員を兼務していますが、経営の透明性の向上と経営監督機能の強化が図られるため、さらなる業績向上につながるものとして有効に機能していると判断しています。

●コーポレートガバナンス：corporate governance。「企業統治」と訳される。経営の透明性、健全性、遵法性を確保し、適正な（合法的かつ効率的な）事業活動を推進するための経営体制のあり方。経営者には株主の利益の最大化を目的に企業経営にあたる責務があり、この責務を果たしているかを監視するほか、経営者に目標を与え、業績評価をする仕組み。

取締役会

取締役会は9名の取締役より構成されており、うち2名が社外取締役です。社外取締役は、公正かつ客観的な視点で経営者の業務執行を監視する役割を担うとともに、豊富な経験と幅広い見識から助言を行っています。取締役会は、法令又は定款に定める事項や業務執行に関する重要な事項を決定するため、原則毎月1回および四半期決算の開示日に開催し、また必要に応じて随時開催しています。

取締役会の開催前には経営会議を開催し、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の討議・報告をしており、経営判断の迅速性と適正性の向上に努めています。また、取締役会が十分な情報に基づき的確な意思決定を行うため、意思決定の支援に資する会議体として「支社長会」を開催しています。

監査役会

当社は、監査役会設置会社であり、監査役総数4名のうち2名が社外監査役です。また、監査役のうち2名が常勤です。監査役会は、定期的に代表取締役と経営上や監査上の課題等の意見交換を行っており、相互の認識を深めています。また、取締役の指揮命令に属さない監査役専従のスタッフを配置することで、監査役会の機能強化を図っています。

■取締役会および監査役会への社外役員の出席率(2010年度実績)

	開催数	社外役員の平均出席率
取締役会	21	94.0%
監査役会	20	97.5%

■社外役員の役割

役員区分	氏名	役割
社外取締役	齊藤 勝昭	建設会社の経営者として培った豊富な経験の観点から、経営全般に助言・提言を行なっています。
	逢坂 貞夫	弁護士として培った豊富な経験の観点から、経営全般に助言・提言を行なっています。
社外監査役	平野 浩志	金融機関の経営者として培った豊富な経験の観点から、適時質問し、意見を述べています。
	井内 康文	報道機関において培った豊富な経験の観点から、適宜質問し、意見を述べています。

指名委員会・報酬委員会

両委員会の設置は、取締役および執行役員の選任議案や個人別報酬の決定に際し、諮問することにより、決定過程の客観性・透明性を高めています。両委員会とも、社長が諮問案を作成することを前提とし、委員会は社長の諮問案に対する答申を行い、取締役会で決定されます。なお、いずれの委員会にも社長は属さず、半数が社外取締役によって構成され、委員長は社外取締役が務めています。

監査役の報酬については、取締役の基準報酬等を勘案して監査役全員の協議により決定しています。

■役員報酬(2010年度実績)

役員区分	報酬委員会の対象となる役員の員数(人)	報酬等の総額(百万円)
取締役	9	182
監査役	4	52

役員定年制

取締役会の硬直化の防止を図るために、取締役(社外取締役を除く)および執行役員には定年制を設けています。なお、取締役の任期は定時株主総会までの1年です。

- 代表取締役、社長、副社長、専務執行役員68歳
- 取締役、常務執行役員、執行役員65歳

※定年は原則として上限年齢を示すものであり、その職位に就任した場合に、その年齢まで当然に留任できることを保証するものではありません。また、定年計算上の留任可能期間として、それぞれの職位に最大2年を定めています。

RN21システムの導入<業務改革システム>

2009年4月に「[新生西松]業務改革プロジェクトチーム」(Re-Birth Nishimatsu 21 Project)を結成し、2011年6月から「RN21システム」の運用を開始しました。「RN21システム」は、業務の「見える化」の実現、社内チェック体制の強化およびシステム監視機能の強化により資金管理状況を透明化し、一連の「裏金」など不透明な資金捻出を防止します。また、営業段階からの情報を一元化し、発注者の与信調査についてもシステムに組み込むことで、工事代金の未回収などによる不良債権の増加を防ぐなど、将来の企業運営に支障をきたすリスクの管理にも寄与するものと考えています。

継続的な事業活動のための リスク管理体制づくり

安定的かつ継続的に事業活動を推進するため、健全で強固な経営基盤の基礎となるリスク管理体制を整えました。リスクの発生可能性と影響度を総合的に管理することにより、適切なリスクマネジメントを進めます。

リスクマネジメント

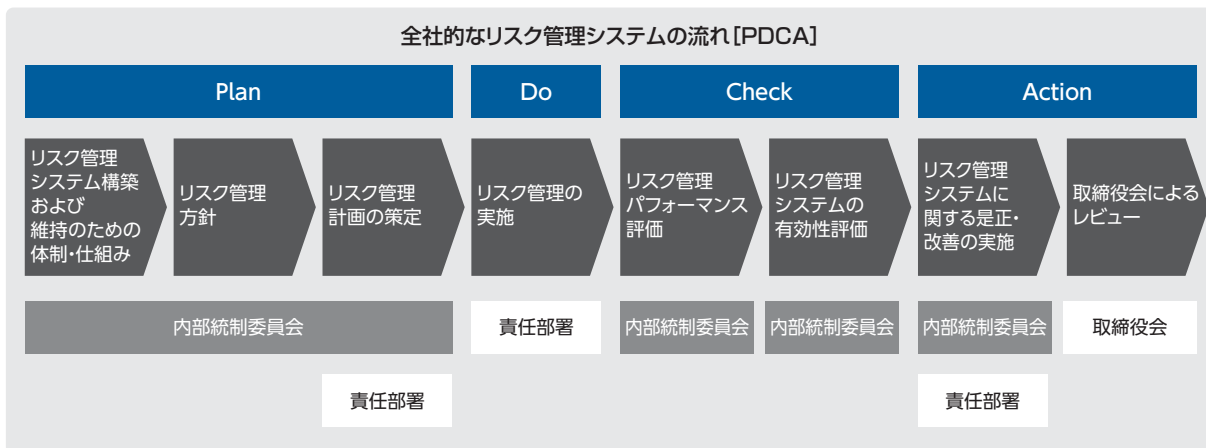
リスク管理体制の再構築

従来の内部統制委員会の役割を見直し、内部統制委員会規程、リスク管理規程を制定し、同委員会が個別リスクごとに責任部署を定めて、その予防的リスク管理体制と発見的リスク管理体制を構築しました。

内部統制委員会においては「リスク管理マニュアル」を整備し、責任部署においてはマニュアルに従いリスクの管理を行っています。責任部署におけるリスク管理の整備・運用上の有効性は同委員会が行い、問題がある場合は各々責任部署に対し是正勧告を行います。監査室はリスク管理の責任部署と内部統制委員会による「リスク管理⇒有効性の評価」という一貫したシステムが存在するかどうか、また適切に運用されているかを監視しています。内部統制委員会は、責任部署が自ら洗い出した予防的・発見的個別リスクの管理体制を評価し、取締役会へ四半期ごとに報告しています。

以上により、当社のリスク管理体制は「リスク管理責任部署－内部統制委員会－取締役会」で構成され「リスク管理⇒有効性の評価⇒取締役会への報告」というシステムの存在や運用状況を監査室がモニタリングする体制で運用されています。

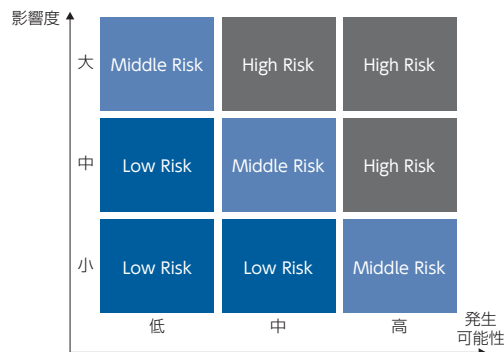
■リスク管理システムの流れ



リスク評価基準について

影響度と発生可能性の組み合わせからリスクの重要性を評価し、識別・分類したリスクのすべてに対応策を講じるのではなく、重要性の高いものから優先順位をつけ、対応策を講じています。

■リスク評価基準



全社的なリスク管理システムの流れ

当社のリスク管理システムは、リスク管理におけるPDCAサイクル<Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Action(改善)>を実施して、継続的かつ有効な改善を図っています。

●**リスクマネジメント**：risk management。危機管理、危険管理またはリスク管理。広く企業活動全般に関係するさまざまなリスクに対して、これを防止、あるいはその被害を最小限に食い止めるために適切に管理する行動をいう。近年では、リスクを全社的な視点で合理的かつ最適な方法で管理してリターンを最大化することで、企業価値を高めることを目指す、総合的な事業リスクマネジメントが求められている。

反社会的勢力の排除

当社では、「反社会的勢力への対応マニュアル」を作成し、反社会的勢力に対する行動指針を明確にするとともに、全社を挙げ、「恐れない」「金を出さない」「利用しない」をモットーに毅然とした組織対応で排除していくことに取り組んでいます。

反社会的勢力排除に関する具体的な取組み

<基本原則>

- 組織としての対応
- 取引を含めた一切の関係遮断
- 裏取引や資金提供の禁止
- 有事における民事と刑事の法的対応
- 外部専門機関との連携

- ① 反社会的勢力への対応マニュアルを整備し、本社総務部を主管として、不当要求防止の組織体制を定め、不当要求防止責任者には、警察等が行う講習を積極的に受講し、情報の収集を図り、対策を講じることとしています。
- ② 協力業者等とは、契約書に暴力団排除条項(契約解除、通報・報告、表明・確約)を盛り込むとともに取引開始時に相手が反社会的勢力と関係がないかの確認を行っています。

情報セキュリティ

企業にとって電子メール、ノートパソコン、USBメモリなどの活用は、業務の効率化を飛躍的に向上させている一方で、重要な情報資産の紛失、破損、ウィルス感染などによる滅失や漏えいのリスクが高まっています。

当社では、「情報セキュリティ管理規程」に基づき、情報セキュリティの確保を経営の重要課題として捉えたリスク管理に努めています。入社時研修をはじめ毎年実施される階層別研修のカリキュラムに情報セキュリティに関する研修を組み込んでいるほか、派遣社員に対しても、契約時に教育を実施し、情報資産の適切な管理・保護の重要性の意識付けを行っています。さらに、IT環境の変化に対応した対策の見直し・強化や教育コンテンツの整備を継続実施の上、セキュリティレベルの向上に努めています。

事業継続計画(BCP)

大地震等の自然災害、その他甚大な被害をもたらす危機が発生した場合においても、被災地の住民の安全確保および社会・生活基盤の保全を図ることは、当社の重要な社会的責任の一つです。

震災発生時には、建設会社の社会的責任としてインフラ復旧工事に積極的に協力するとともに、社員とその家族の安全を確保し、その上で当社の作業所や事業所を速やかに保全し、被災地の復旧・支援やお客様の事業の早期再開のための支援等を行なうことをBCPの基本方針としています。2011年3月11日の東日本大震災においては、初期初動がBCPどおりに実施され、その後、各地域への支援活動を速やかに行うことができました。これは、日頃のBCP訓練もさることながら、全社員の危機意識や社会的責任への意識の高さにあると再認識しました。

事業継続計画(BCP)に関する具体的な取組み

- ① BCP(事業継続計画、マニュアル、実務行動要領)を本社・各支社に応じて策定し、年2回訓練を実施しています。
- ② 震度6弱以上の地震が発生した場合に本社およびその地域を管轄する支社・支店に対策本部を立ち上げます。
- ③ 震度5強以上の地震が発生した場合に被災地域の社員および家族等の安否確認、自社施設の状況確認、ライフラインの状況確認、施工中現場の確認、自社施工物件の状況確認を行うこととしています。

談合防止

当社では、談合防止対策として、「コンプライアンスマニュアル実践版」を活用した研修を実施しています。また、2010年8月には、本社営業職および支社・支店幹部社員を対象とした、外部講師による「独占禁止法関係講習会」を実施しました。

本支社、支店の各部署での対応については、コンプライアンスリスク管理の1項目として「絶対に談合をしないのは常識」「油断して巻き込まれないように注意をする」等を周知徹底し、監査において活動状況を確認しています。

社会の信頼・信認を得るための 健全な企業風土の醸成

2009年の不祥事を教訓に、コンプライアンス優先を最重要コンセプトとして、推進体制を構築しました。社会の信頼・信認を得る真に健全な企業活動に向け、社内のコンプライアンス認識を高め、企業コンプライアンスの徹底を図ります。

コンプライアンス

コンプライアンス基本方針

「新生西松」として再スタートを切るうえで、2009年3月にコンプライアンス基本方針を制定しました。社是である「勇気、礼儀、正義」に加えて「利益優先ではなく、法令・倫理を守ることで企業は発展する」というコンプライアンスに対する強い決意を込めた内容となっています。また、基本方針を記載したコンプライアンスカードを作成し、全社員に配布し、常に携帯し、各自が確認できるようにしています。

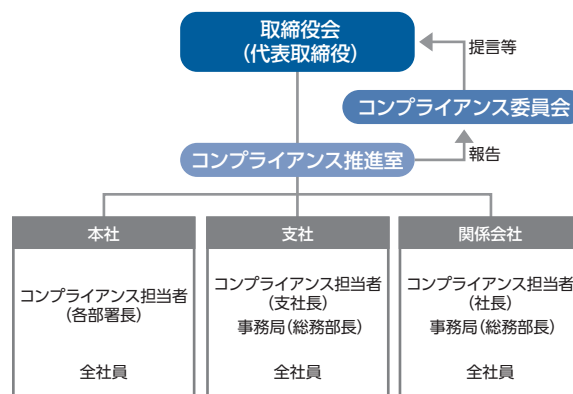
■コンプライアンスカード



コンプライアンス推進体制

2009年3月18日、当社のコンプライアンス体制を強化するため、内部通報制度の運用管理、コンプライアンスマニュアル類の作成・管理、コンプライアンスの周知・啓発、研修業務、監査等を主管する社長直轄部門としてコンプライアンス推進室を設置しました。また同年7月、上位の組織として外部の有識者をメンバーに加えた「コンプライアンス委員会」を新設しました。今般の体制強化では、本社においては各部署長、支社においては支社長、関係会社においては社長をコンプライアンス担当者に任命し、コンプライアンス推進室と連携した全社的な推進活動に取り組んでいます。制度面においては、内部通報制度を再構築しています。

■コンプライアンス推進体制



コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、2009年7月から通算で27回開催(2011年6月現在)しています。また、支社・支店への往査、全社員を対象としたコンプライアンス意識調査の実施等第1期の活動を通じて、委員会が認識した再発防止策の実施状況の評価と、今後取り組むべき課題について「コンプライアンス委員会報告書」を作成し、2010年5月に取締役会に対し提示しています。コンプライアンス委員会では当該報告書の中で、当社に対する評価として「普通の会社になりつつある」という評価を示し、また同時に「社員間の全方位型対話の実現」と、「労働環境、特に長時間労働改善の必要性」を提言しました。2期目にあたる2010年度は、再発防止策の実施状況のモニタリング等を継続して行うとともに、重点活動として、前記提言に基づく労働環境改善に取り組む組織として立ち上げた労働環境改善タスクフォース(P27参照)のモニタリングを中心とした活動を行いました。

● **コンプライアンス**：compliance。「法令遵守」と訳される事が多い。法令や社会的規範を遵守し、適正な業務遂行を徹底するとともに、経営倫理重視の価値観を社内の隅々まで浸透させ、不祥事等による企業の価値の毀損を防止するもの。または法令の趣旨を正しく理解し、事業活動において法令に記載された以上の対応を図ること。経営の最重要課題の一つ。

コンプライアンス監査

コンプライアンスに関する活動状況、リスク管理状況とその管理プロセスを確認することを目的として、本社各部署、支社および関係会社に対し、コンプライアンス監査を実施しています。2010年度は特に労働環境改善に関する活動状況の確認に重点を置いて実施しました。監査結果は報告書としてまとめ、コンプライアンス委員会に提出し、その後の改善活動に役立てています。

内部通報制度

内部通報制度により、会社のコンプライアンス上の不正行為の抑止、また会社が問題に対し積極的に解決し、企業風土の改善に取り組むことを目的とした「Nishimatsu ホットライン」を2009年3月18日に開設しています。通報窓口は社内窓口と社外窓口があり、通報対象者は派遣社員や海外のローカルスタッフを含む西松グループの全社員およびその家族としています。コンプライアンスカードの片面に通報窓口の連絡先を記載しており、各自携帯し、随時確認できるようにしています。また、2010年4月1日から協力会社およびその社員の方も利用できるようにしています。これまで受けた通報については、是正や改善策を行い適切に処理し、相談については、ほとんどが業務に関わる内容で、それぞれ適切に対応しています。

2009年度

通報10件、相談16件⇒合計26件
(26件中 社内窓口18件、社外窓口8件)

2010年度

通報12件、相談9件⇒合計21件
(21件中 社内窓口13件、社外窓口8件)

コンプライアンスマニュアル実践版

当社では、使いやすく親しみやすい「コンプライアンスマニュアル実践版」を作成しています。全国の課長や係長層へのインタビューをもとに身近なテーマを取上げ、現実のさまざまな場面で遭遇する可能性のある法令・倫理問題を題材としたQ&A形式のものとしています。また、法令や慣習の異なる海外において、対処すべき拠り所として「コンプライアンスマニュアル海外実践版」も作成しています。双方とも、法令改定はもちろん社会通念や常識の変化、当社の倫理観の変化に対応して随時更新していきます。

コンプライアンス研修

一連の不祥事において経営トップが中核となったこと、また新たなコンプライアンス関連の施策はトップが中心となって啓発するべきであることから、2009年度は取締役など役員研修を皮切りに、グループ会社も含めた全社員を対象にした研修を実施しました。2010年度は、コンプライアンス委員会の提言を受け、自由闊達なコミュニケーションを活発にするために、本支社で各職種・各階層を混在させた「タテ型」でのグループ討議を主体とした研修を実施しました。また、各年度の新入社員、新任課長・現場所長クラス、新任課長代理クラス、新任係長、新任主任などに対しても、同様の研修を実施しています。



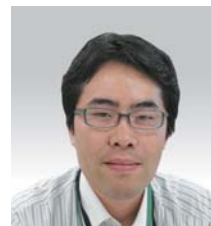
VOICE

本社 土木設計部 設計課

松永 健

2010年度コンプライアンス研修を受講して

2010年9月の本社でのタテ型研修を受講しました。とても参考になった研修でした。講義もさることながらグループ討議が大変有意義でした。普段の仕事では関わらない他部署の方々と意見をかわすことで、新たな気付きもあり、コンプライアンスの重要性も再認識することができました。



すべてのお客様の満足と 社会資本の価値向上に向けて

当社が提供する建造物およびサービスについて、これまで培った確固たる技術に基づくとともに、常にお客様の目線に立ったクオリティーを提供し、建造物という社会資本の価値向上とお客様の満足を目指し、その信頼に応えます。

品質確保・向上の取組み

メッセージ

取締役常務執行役員 建築施工本部長 高瀬 伸利

我々ゼネコンは、お客様を含む多くの方々や社会に対して、良質な建造物を提供することが本業であり、何よりの喜びです。ですから、提供する建造物の品質確保は、当然の責務であり、社会的使命といえます。そのためにも、我々は日々施工管理レベルの向上に努めるなど、「西松に頼んでよかった」と言っていただけるような仕事に励んでいます。



西松建設の品質方針※

わが社は、社是、企業理念、経営理念のもと、“すべての人を大切に”をモットーに、以下の内容を確実に実践し、品質保証に努め、社会の持続的発展と豊かな生活環境の創造に貢献します。

1. すべての活動において法規制および合意した外部からの要求事項を順守します。
 2. あらゆるニーズに即応できる技術集団を目指し、切磋琢磨します。
 3. 品質マネジメントシステムを運用・改善し、その有効性を高めていきます。
- ①お客様の信頼・要望に応え、品質を確保した構造物を提供します。
②お客さまからの苦情・手直しの削減に努めます。
③時代の変革に目を向け、積極的に新技術・新工法等を取り入れます。

2010年7月29日制定

※当社では、品質・環境方針を制定しています。ここには、品質方針の文意を変えずに記載しました。

品質マネジメントシステム

当社では、1997年に国内全支店で構築した品質マネジメントシステムが国際標準規格(ISO9001)適合の認証を取得しました。2000年には、技術研究所および平塚製作所が個別認証を取得し、さらに2002年12月には全社統合の品質マネジメントシステムを構築して、規格適合の認証を取得しました。2010年には(財)建材試験センターによる再認証審査(環境マネジメントシステムとの複合審査)を受け、“軽微な不適合”として1件の指摘を受けましたが、適切な対

応を実施し、再認証が認められています。今後も、より良い品質の建造物・サービスの提供、顧客満足の向上のために当システムを有効に活用していきます。

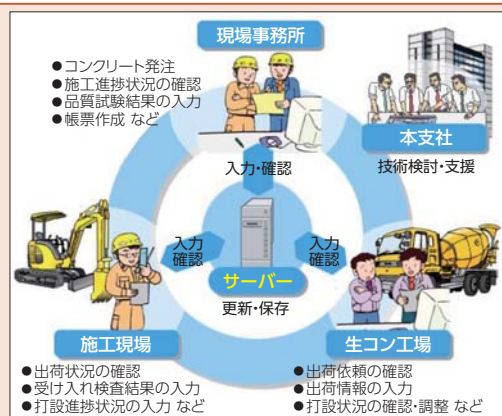
品質確保・向上の取組み

建設会社にとって、お客様の要望に則した良質な建造物を建設することが最大の責任と考えます。そのため当社では、ISO9001の管理手法に加え、より一層の品質確保・向上を目的として、当社独自の品質基準である各種品質管理基準を定め、これにもとづく建造物の施工を実施しています。品質管理基準は、より効率的で実践的な品質確保・向上を図るため、現行法令や各種指針等への準拠はもちろんのこと、社会情勢や竣工引渡し後にお客様からいただいたご意見・ご指摘なども反映したものであり、これにもとづいたチェックを、施工の各段階において実施しています。

この他にも、専門技術者で構成する施工技術委員会の指導のもと、施工検討会や現場パトロールなどを実施し、さらなる品質確保・向上に取り組んでいます。

コンクリート打設管理システム

当システムは、ICT(情報通信技術)を活用した当社独自の施工支援ツールで、コンクリートの出荷から運搬、現場での打設までを総合的に管理できるシステムです。ダムやトンネルなど主に土木現場でのコンクリートの品質管理に活用しており、具体的には、生コン車ごとに出荷時刻や運搬時間、現場での待機時間、打筋箇所・状況を管理できるため、生コン工場での均質なコンクリートの供給が可能となり、トレーサビリティも確保できます。また、現場だけでなく本支社、生コン工場においても打設管理情報をリアルタイムで共有することで、さまざまな角度からの打設・品質管理状況を迅速にチェックし、建造物の品質向上が図れます。当システムは2008年の導入から、これまで10件の土木現場で導入しており、建築現場を含め今後も導入を進める予定です。



お客様の満足度向上に向けて

メッセージ

代表取締役副社長 営業本部長 平田 栄司

我々が業務を通じて日々お客様と接する中で、信頼をいただくには“コミュニケーション”が不可欠だと常に感じています。そして“信義”を重んじること。“信義”は、言葉や文化が違って人間の根底にあるものであり、最も重要な要素といえます。西松は、工期厳守、品質確保、災害防止は当然のこと、“信義”と密接な“コミュニケーション”により、お客様をはじめ、ステークホルダーの皆様の信頼と期待に応えていきます。



「お客様アンケート」の実施

顧客満足は企業経営の根幹であり、当社品質方針にも「お客様の信頼・要望に応えること」を掲げています。これまでの品質マネジメントにおける品質目標にも「顧客満足度向上」を取り上げ、その状況把握のツールとして民間のお客様に「お客様アンケート」のご協力をいただいています。アンケートの評価項目には、建造物の出来栄え、営業部門・設計部門の活動、さらに施工現場での活動など、さまざまな内容を評価していただいています。評価結果は、お客様にご満足いただくための改善に結び付けています。

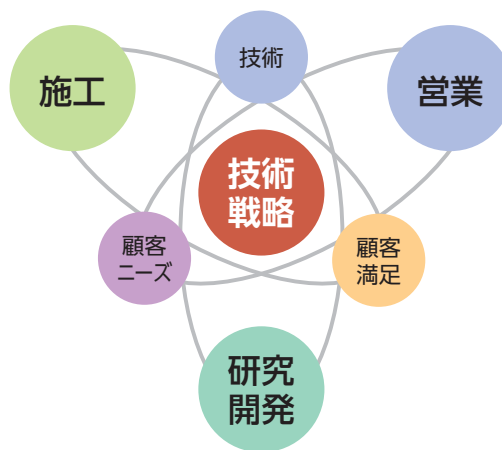
お客様サポート

当社では現在、工事を発注いただいたお客様に対して、各支社・支店の担当者を通じて、対応を行っています。より充実したサービスの提供を目指し、お客様の相談窓口「お客様サポート」を開設します。「お客様サポート」では、竣工引渡し物件のアフターケアはもちろんのこと、維持管理や修繕、建造物の更新に至るまで、さまざまな相談に対応していく予定です。当社は「お客様サポート」により、建造物のライフサイクルを通じた、お客様とのより一層の信頼関係を築いていきます。

新たなニーズへの対応

技術戦略会議

技術力強化、技術開発の方向性の明確化などを目標として、2010年7月に「技術戦略会議」を設置しました。2010年3月の修正中期経営計画で掲げた、「環境」「リニューアル」「原子力」の分野について、営業から開発に至るまでの横断的人材によるWGを設置し、市場や技術の分析によって、当社の取組み方針を明確にしました。また、将来の西松を担う若手人材教育を充実させる活動も行いました。今後も、社内外のニーズに対応し、新しい西松の技術展開を進める予定です。



VOICE

東急不動産株式会社 商業施設事業本部 商業施設開発部 グループリーダー 小山 伸一 様

戸塚駅西口第1地区第二種市街地再開発事業

東急不動産は、平成19年5月に特定建築者として本事業に参画しました。西松建設は、弊社の事業協力者として、企画・設計・施工など、多岐に渡る商業施設の開発業務に携わり、本事業に伴うさまざまな制約と厳しい工程を予定通りに遂行されました。今後も再開発事業の豊富な経験ノウハウをより一層高めていただき、別のプロジェクトでも、またご一緒させていただきたいと思っております。



●ISO9001: 1987年にISOによって発行された品質管理および品質保証に関する国際規格ISO9000シリーズの一つ。絶えず変化する顧客ニーズに応えるために、プロセスを継続的に改善していく品質マネジメントシステムの要求事項を規定している。規格との適合性を評価する審査登録制度があり、日本では(財)日本適合性認定協会(JAB)によって認定される。

当社をご支援くださる皆様に 信頼をお届けするために

日頃、当社をご支援いただいている株主・投資家の皆様に対し、
信頼のある企業としての透明性確保と説明責任を果たすと同時に、
より安定的かつ継続的な利益の還元を目指します。

株主・投資家

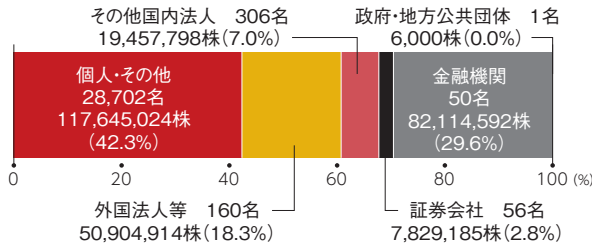
株式の状況

当社の株式の状況と株主構成は下表のとおりです。

■株式の状況(2011年3月31日現在)

証券コード	1820
上場証券取引所	東京証券取引所
発行可能株式総数	800,000,000株
発行済株式総数	277,957,513株
単元株式数	1,000株
株主数	29,275名
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
事業年度	毎年4月1日から3月31日
期末配当基準日	毎年3月31日
定時株主総会	毎年6月

■株式構成(2011年3月31日現在)



配当状況

<配当政策>

当社は、業績や内部留保の水準を総合的に勘案しながら、株主の皆様へ安定的かつ継続的な利益を還元していくことを基本方針としています。

<配当状況>

当社の過去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		
	四半期末	期末	年間
第74期(2011年3月期)	—	4円	4円
第73期(2010年3月期)	—	4円	4円
第72期(2009年3月期)	—	4円	4円

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

当社では、年2回(毎年11月・5月)の決算発表に合わせ、機関投資家の皆様と証券アナリストの皆様向けに、社長による「決算説明会」を開催し、主に決算短信に基づく経営成績・財政状態や経営方針等を中心とした説明と質疑応答を行っています。

また、株主通信(報告書)をはじめとして、決算短信、四半期報告書、アニュアルレポート、その他決算情報として決算資料等をホームページに掲載し、当社の経営状況を随時発信しています。適時開示事項についても、同様にホームページに掲載しています。

なお、当社ではホームページを株主・投資家の皆様との重要な「コミュニケーションツール」と位置づけており、より分かりやすい情報発信に資することを目的として、2011年3月に当該ホームページIR情報の全面リニューアルを実施しました。



アナリスト説明会の模様



全面リニューアルした当社ホームページ

●アニュアルレポート: annual report。年次報告書ともいう。株式上場企業が事業年度終了後に公表・配布する、経営ビジョンや経営戦略や財務状況などに関して記載した報告書。主に海外の株主・投資家や取引先に対して、情報公開の観点から経営内容についての総合的な情報を掲載している。

適正かつ強固な パートナーシップの醸成に向けて

磐石な事業基盤を築くため、当社の企業活動になくてはならない協力会社の皆様と、適正でより強固な協力関係を推進するとともに、共に社会の要請に応えられるCSRサプライチェーンの構築を目指します。

協力会社

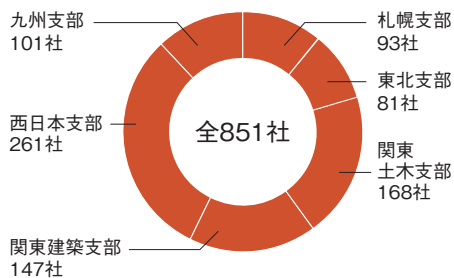
西松建設協力会(N-NET)

2011年1月、既存の西松建設協力会協同組合を発展的に解散し、新たに西松建設協力会(通称:N-NET)を発足させました。この会は、当社と会員会社が連携し、技術力の向上、コストの低減、情報交換、法令遵守教育等を通して、事業の発展と業績向上のために協力し、相互の共存共栄と業者間の連帯を図ることを目的に設立されました。今後、この組織を活用し、情報共有等による受注活動協力、施工技術やコスト低減等の提案協力、コンプライアンス教育や優良技能者制度、品質向上に主眼を置いた職長能力向上教育を通じた専門工事業者の育成等を進めていきます。

協力会組織体制

西松建設協力会は、エリア特性を踏まえた、札幌、東北、関東土木、関東建築、西日本、九州の6支部で構成されています。会員会社は851社(2011年3月末時点)にのぼり、支部ごとに会員会社から支部長を選任し、独自の活動を展開しています。

■西松建設協力会会員企業数

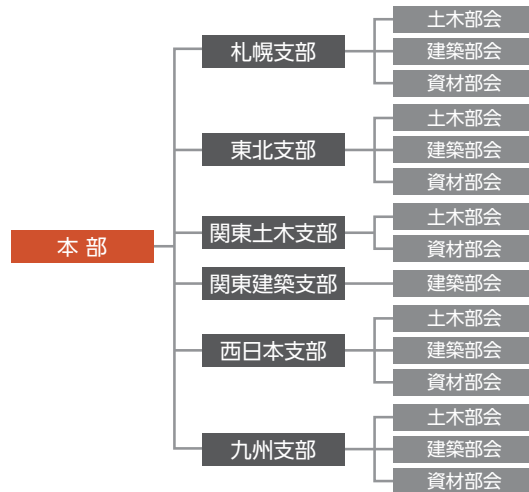


西松建設協力会の主な取組み

西松建設協力会では当社と協力会社の連携を強化することを最大の目的に以下の活動を行う予定です。

- ・職長の教育・育成講習の開催
- ・優秀な職長に対する表彰
- ・より快適な職場環境形成への取組み検討
- ・事業主へのコンプライアンス教育の実施

■西松建設協力会(N-NET)組織体制



VOICE

西松建設協力会 本部長 総成建業株式会社 代表取締役社長 田内 嘉忠 様

西松建設協力会発足にあたり

厳しい受注環境下において、「われわれ会員会社がどのようにしたら受注に協力できるか」、また「将来的に不足が予想される専門技能工をいかに育て確保していくか」など、課題は多くありますが、各支部役員と力を合わせ、西松建設とお互いにWin-Winの協力関係を築いていきたいと思っております。



適正な体制と人材開発にもとづく、誰もが働き続けたいくなる会社づくり

社会資本の価値向上に向けて、会社の今そして将来を支え担う社員を、会社にとっての必要不可欠な財産と位置づけています。全社員が熱意と意欲を持って働き続けられる職場環境づくりと、社員一人ひとりの自己実現に向けた支援を推進します。

社員

メッセージ

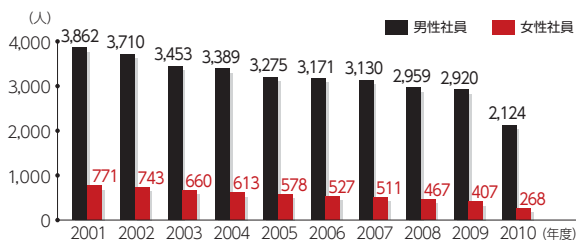
取締役常務執行役員 経営管理本部長 小森 孝男

技術力が問われる建設業では、「人」が何よりの資源です。当社では、かねてより技術力向上のための人材育成を積極的に進めてきました。今後の新たな事業展開に向け、新人事制度などによるさらなる人材開発・育成の強化を実施するとともに、女性総合職の増員や優秀な外国人技能者の採用など、多彩な人材確保も進めていく予定です。

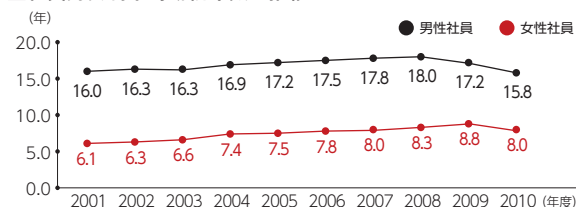


人事データ一覧

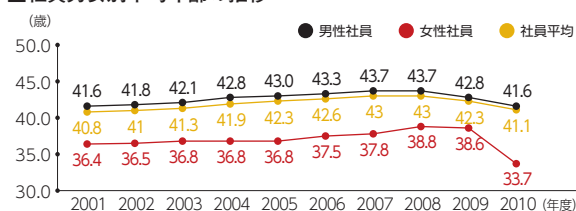
男女別社員数の推移



社員男女別平均勤続年数の推移



社員男女別平均年齢の推移



新人事制度の導入

現在当社では、公平・公正な評価による社員のモチベーションアップや生産性の高い組織体制構築を目的に、人事制度の見直しを進めています。権限と責任を明確にし、社員一人ひとりの能力を遺憾なく発揮できる体制、また、それに伴う適正な報酬制度により、社員それぞれが目指すべき方向性を見出すことができる制度設計を目指しています。人事評価については、「実績」だけでなく、社員一人ひとりの「行動」や「能力」も見極めることで、組織はもとより、本人としても納得のいく評価制度を導入します。そこでは、社員個々の将来のステップアップのために何をすべきかということも明確にし、組織目標だけでなく、本人の目標もしっかりと定めることで、組織の中の一人ひとりに与えられた役割を明確にして、組織の生産性を高めていきます。給与体系も見直し、これまで昇給ベースだった年次昇給を、役割に応じた評価別年次別賃金とすることで、納得性とともに将来設計にも配慮します。当新人事制度は2011年7月からの運用を開始します。

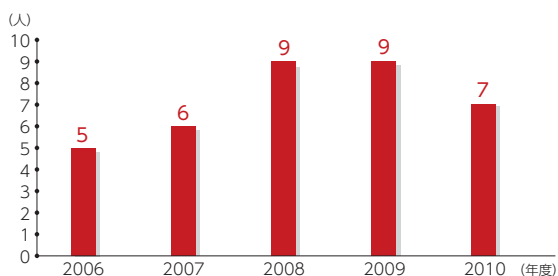
早期退職募集について

2010年3月、中期経営計画の見直しに際して、当該時点の事業規模に対して適正な人員体制を構築する目的で、「早期退職優遇制度」を実施しました。これは人員の見直しにおいて、社員3,575人に対し、約900名(25%)の人員削減が必要な中で、約600名を同制度による募集としたものです。35歳以上の社員を対象に、一定の優遇措置(特別加算金付与および再就職支援制度)も合わせた結果、ほぼ600名の応募があり募集は終了しました。今回の早期退職募集により、これまで共に頑張ってきた多くの仲間が当社から去りました。これからは、去っていった仲間の分も、残った社員が一致団結して、当社の新たな成長に向け邁進していきます。

ダイバーシティ化への対応

これまででも必要な人材の確保のため、技術系社員、特に建築設計を担当する技術者について女性の採用を行ってきましたが、より優秀な人材を幅広く確保する観点から、建築設計担当だけでなく、建築施工管理担当・土木設計担当についても女性の採用を行う予定です。また、海外進出先における現地スタッフの採用だけでなく、留学生の採用を中心に、外国人採用を行い、さらなる海外進出に対応していく予定です。

■総合職女性社員数の推移



人材育成プログラム(社内研修の充実)

現在当社では、若年層における技術力の向上を目的とした技術研修の充実を進めています。建築系社員については、OJTを基本としつつ、入社後10年を目途に、基礎的技術の習得を目指し、入社時、2年次、6年次に習熟度の確認を兼ねた技術研修を実施しています。2011年度からは土木系の若年層社員についても、技術研修のさらなる充実を図る予定です。また、技術伝承の観点から、ベテラン社員の技術監修により、技術力向上を図っています。

2010年度研修実施状況

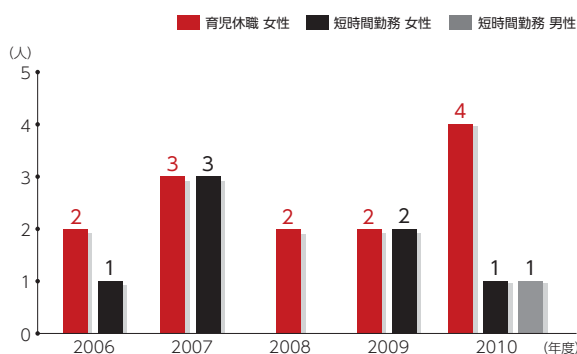
- ・新入社員研修(4/1~16)
- ・建築職6年次技術研修(5/17~28)
- ・一級建築士(学科)研修(7/19~23)
- ・一級建築士(製図)研修(9/27~10/2)
- ・新任6級研修(10/5~8、10/19~22)
- ・27才次研修(11/9~12)
- ・新任7級研修(11/30~12/3)
- ・建築職2年次技術研修(12/6~16)
- ・新任8級研修(1/25~28)
- ・新任5級研修(2/1~3)

福利厚生

育児休業等制度(育児・介護休職規程)

当社では1992年に育児・介護休職規程を制定し、育児休業・介護休業の取得を可能としました。その後、法改正に対応する形で改定を行い、昨今の少子高齢化・共働き世帯の増加、ワーク・ライフ・バランスの推進、育児に積極的に参加する男性の増加などに伴い、育児・介護休職規定に定められた育児休業や介護休業、短時間勤務制度などを、社員が利用しています。2010年には、育児のために短時間勤務制度を利用した男性社員も登場するなど、育児・介護と仕事の両立を可能にし、優秀な人材を確保し続けるためにも、積極的に推進していくべき制度と考えています。

■男女別育児休業取得者と復職後短時間勤務者数の推移



VOICE

本社 建築設計部 設計課 藤本 恵子



女性でもさまざまなことに挑戦できる職場です！

業務を通じて習得したCGソフトを用い「Piranesi&MicroGDSアワード2010」に参加しました。周囲のアドバイスや試行錯誤の結果、何と特別賞を受賞。主催者フォーラムでの発表など貴重な経験もできました。さまざまな挑戦ができる職場ですので、今後も業務などを通じ、自分を磨いていきたいです。

●ダイバーシティ：diversity。「多様性」のこと。企業経営においては人材の多様性を意味し、性別、人種、国籍、宗教などを問わず、それぞれの多様な価値観を活かすこと。例えば、男性社員は幹部候補、女性社員は補助職と画一的に処遇するのではなく、それぞれ個人のもつ特性を最大限に引き出し、それを企業の運営に役立てようという考え方。

●OJT(オージーティー)：On the Job Training。実務を通じて経験を積むことにより、業務上必要とされる知識や技術を身につける社員教育方法。部下を単に現場に放りこんで、成り行きで仕事の要領やコツを身につけさせるのではなく、管理者や先輩が部下や後輩に対して、職務遂行を通じて組織メンバーとしての成長を促し、仕事に必要な知識や技能の習得とともに仕事に対する取組み姿勢を醸成し、仕事の価値や達成感を認識させる。そして、これらを効果的にかつ有効に身につけさせるかについて、意識的に取組む必要がある。

現場の安全確保・向上と 安心して働ける職場環境づくり

社員や協力会社の方々など、我々の企業活動を支える「働く人々」すべてを、当社になくてはならない財産ととらえ、安心・安全な職場環境整備を推進すると同時に、お客様の安全面におけるリスク低減にも配慮します。

労働環境改善にむけて

労働環境改善タスクフォース

2009年度のコンプライアンス委員会による提言を受け、労働環境、特に長時間労働の改善に取組む主体的組織として「労働環境改善タスクフォース」を2010年7月に設置しました。土木施工副本部長を委員長として、本支社の土木部、建築部、人事部の各担当部長と、コンプライアンス推進室長により構成されています。長時間労働の原因究明、改善策の提言を行うとともに、これを実施し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進することで、企業価値の向上や競争力強化を目的としています。長時間労働の実態調査などをもとに、労働環境改善案を検討し、可能なものから実行に移しています。

労働環境改善タスクフォースのスローガン

スローガン

新生西松に相応しい
『ワーク・ライフ・バランス』の実現へ

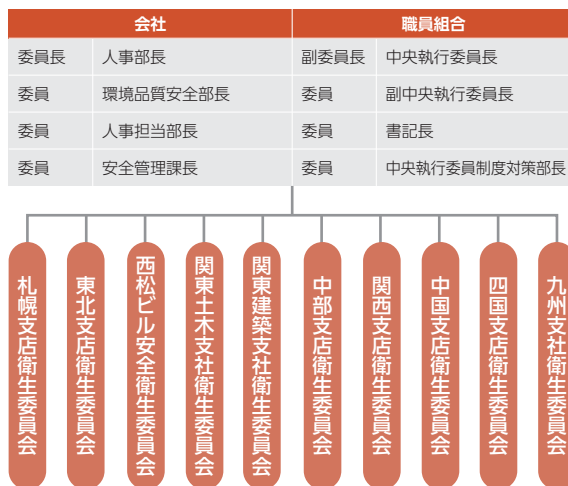
- ・意識改革による休日取得の促進と時間外労働の削減！
- ・業務改革による効率化と労働時間の適正化！

「新生西松の現場運営スタイル」を確立し、優先的・重点的な時間の使い方は何かを社員一人ひとりが理解し『ワーク・ライフ・バランス』を実現するため、「個人の意識改革」と「会社の業務改革」に取組む。

労働時間等設定改善委員会

当社では、労働時間等設定改善法の整備に伴い、2009年度から労働時間等設定改善委員会を開催しています。会社側と職員組合双方の同数参加により構成され、全国組織としての全国労働時間等設定改善委員会を主軸に、支社・支店ごとの衛生委員会を支部組織として、「労働時間の適正化」をメインテーマに、当社における労働環境の改善について検討を重ねています。支部組織ではほぼ毎月、全国組織は原則年2回の検討を実施しており、検討結果については、全社に周知するとともに、必要に応じて経営者に意見具申することで、労働環境の改善につなげる活動をしています。

労働時間等設定改善委員会組織図



戦時中の発電所建設工事に従事された中国人の方々との和解

戦時中、安野発電所建設工事（広島県）、信濃川発電所建設工事（新潟県）において、工事に従事された中国人の方々当社との和解が、最高裁判所判決の付言を受けて、それぞれ2009年10月、2010年4月に成立しました。和解に際して、当社は歴史的責任を認識し、受難者およびその遺族に対して深甚なる謝罪の意を表明するとともに、受難者への償いや慰霊、追悼のための基金を拠出しました。この和解が、今後の日中友好協力関係のさらなる発展にも寄与することを願っています。

●ワーク・ライフ・バランス：work-life balance。仕事と生活の調和。やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。またそのために、職場や社会環境を整えることをさす。日本では人口減少社会の到来や少子化の進展を踏まえ、次世代の労働力を確保するため、仕事と育児の両立や多様な働き方の提供といった意味で使われることが多い。

安全・衛生

安全衛生基本方針

当社では、毎年中央安全衛生委員会において、前年の成果と反省点を踏まえ、安全衛生基本方針を定めています。また、「温かい思いやりと心くばりを現場の隅々まで」をスローガンに、現場で働く人すべてに親兄弟に対するような「思いやり」を持った安全衛生活動を展開しています。

西松建設の安全衛生基本方針

2011年度基本方針

人命尊重の基本理念に基づく「思いやり運動」を基調とし、法令順守と関係する全ての人々に配慮した安全衛生施策を構築し、事業所で働く全ての人々が一致協力して、安全かつ健全で快適な職場環境を実現する。

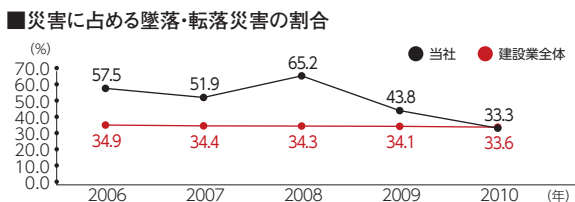
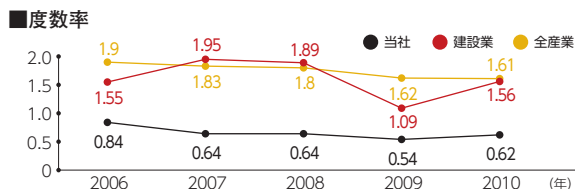
1. 安全衛生と施工の一体化を促進して、労働安全衛生マネジメントシステムの実施と運用を確実なものとする。
2. リスクアセスメントに基づく有効な安全衛生対策を確実に実施する。
3. 安全衛生教育を推進し、安全衛生水準の向上を確実なものとする。

労働安全衛生マネジメントシステム

当社は2003年度から、安全衛生管理のツールとして建設業労働災害防止協会のコスモス(COHSMS)に準拠した、当社独自の労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、積極的な展開を図っています。災害が発生してから再発防止を図る従来からの「後追い式」の手法から、事前に危険性・有害性を発見して取り除くこと(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サイクルを確実に回すことにより、安全衛生管理水準の向上を目指しています。

労働災害

ここ数年の当社の労働災害では、「墜落・転落」災害の占める割合が大変高く、例年5～6割になっています。この種の災害を減らすことが、安全成績を向上させる近道だと考え、各現場に横断幕を掲げ、常に「墜落・転落」災害の防止を念頭に作業をさせるとともに、パトロールや巡視時にも重点的に確認を行っており、少しずつですが着実に成果を上げています。



メンタルヘルス

過重労働による健康障害が社会問題化し、長時間労働への対応とともに、メンタルヘルス問題への対応が求められています。当社では2006年の労働安全衛生法改正に伴い、面接指導體制の確立・メンタルヘルス相談窓口の設置を行い、長時間労働者への対策を講じています。さらに私傷病による休職者の復職支援のための規程を定め、特にメンタルヘルスの症状により休職している社員がスムーズに復職するための仕組みを整えています。

VOICE

関東土木支社 横浜南部出張所

元重 尚也

横浜南部出張所における安全管理の取組み

当現場は下水処理場の構築工事です。多くの協力会社が参画し、その工種は多岐にわたります。そのため当現場では、分かりやすさに重点を置き、労働安全衛生法および現場特有の規則を周知すると同時に、視覚的な安全教育ムービーにより、作業員自らが考える安全教育を実践しています。



- **コスモス(COHSMS)**：建設業界の安全衛生水準の向上を図るため、建設業労働災害防止協会(略称:建災防)が普及を図っている「建設業労働安全衛生マネジメントシステム(コスモス(COHSMS))」のこと。厚生労働大臣が公表した「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に基づき、建設業の固有の特性を踏まえ、必要な安全衛生管理の仕組みを示している。
- **度数率**：労働災害発生頻度を示す指標で、100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数にて表す。労働災害に関する各種統計・比較のために国際的にも広く用いられている。

企業市民としての 地域・社会とのコミュニケーション推進

社会と関わりその中で生きる企業市民として、社会との共存共栄の理念に基づき、さまざまな社会参加を通じて社会に貢献するとともに、人と人との関わりにより形づくられる共生社会の醸成を目指します。

社会貢献活動

メッセージ

執行役員 CSR推進室長 水分 登

我々企業がCSR活動を推進するうえで、社会とのコミュニケーションは、非常に重要な要素のひとつと考えています。社会が抱える課題について、ひとつでも解決のお手伝いができるように、地域の方々との交流や社会への貢献を通じて、微力ではありますが、できることから確実かつ持続的な活動に取り組んでいきたいと考えています。



新生西松の日(5/15)清掃活動

当社では2009年度から、一連の不祥事についての反省の念を永く残すために、毎年5月15日を「新生西松の日」と定め、現場および事業所周辺地域の全国一斉清掃活動を実施しています。2010年度には5月15日だけでなく、当該月を清掃月間として毎週活動し、半年後の11月にも同様に活動しました。なお、2010年5月15日では、全社員約2,700名による清掃活動を実施しています。次年度以降も、清掃活動を続けるとともに、新たな地域貢献活動についても検討しています。



各種地域貢献活動

新生西松の日の清掃活動の他にも、さまざまな地域貢献活動を推進しています。2010年1月からは、本社屋が立地する東京都港区主催の「やめよう!歩行喫煙キャンペーン」に参加し、路上清掃や啓発活動を行なっています。また、地域住民の緊急時対応として社屋にAEDを設置し、地域に開放しています。その他、祭事への参加や清掃活動、献血活動など各支社・支店、各現場でも独自の活動を実施し、日々地域とのコミュニケーションを深めています。



活動事例紹介<住友不動産南平台出張所(関東建築支社)の取組み>

住友不動産南平台出張所は、渋谷区南平台の玉川通りと旧山手通りが交差する神泉町交差点に面したオフィスビル建設現場です。当現場ではCSR活動の一環として現場仮囲いを使い、太平洋戦争中、近隣の渋谷区立猿楽小学校が富山県射水郡小杉町立金山小学校に疎開したことから始まった「金山交流」を紹介しています。人のつながりが希薄になりがちな昨今、疎開から65年経った今でも続く「金山交流」を紹介することで、「人と人となりがつながる大切さ」や金山村に対する「感謝の気持ち」を後世まで伝えていくことを含め、子供たちにはこの経験を通して未来への大きな糧を得て欲しいと願い作成したものです。



各種ボランティア(プロボノ)活動の推進

応急危険度判定士の登録推進

応急危険度判定士は、大地震の際に被災した建物について、人命に関わる二次的災害の防止を目的に、建物の危険性、当面の使用の可否について判定するものです。活動はボランティアであり、都道府県ごとに養成・登録を行っています。本社建築設計部では、この活動への社員の参加を推進しており、2011年4月時点で9名の社員(会社全体では41名)が応急危険度判定士の登録をしています。

無料建築相談員

本社建築設計部では、毎年開催されている「港区民まつり」において、加盟している東京都建築士事務所協会港支部が出展する無料建築相談に、専門ボランティアとして相談員を派遣しています。派遣社員は、当相談会で建築設計技術に関する普段の業務スキルを活かして、一般の方々のさまざまな建築相談に対応しています。

※相談員は当社以外からも派遣されています。

その他の社会貢献活動

現場見学会(九州支社 久木野尾ダム出張所)

2010年10月13日、地元モツキの杵築市上小学校の全校生徒と地元ボランティア団体「水辺の会」の皆様を招き、施工中の久木野尾ダム建設工事(大分県杵築市山香町)の現場見学会と現地での植栽活動を実施しました。見学会では、展望広場からの建設現場見学やダム建設工事の概要説明を行い、イベントとしてブルドーザーへの搭乗体験も行っています。また植栽活動では、「水辺の会」の皆様から植え方のコツを教わりながら「イロハモミジ」を主催・参加者全員で植樹しました。その後も、2011年2月までに3回の見学会を開催し、計4回の見学会に148名の方に参加いただきました。



ブルドーザーの搭乗体験



イロハモミジの植樹

その他社会貢献活動一覧

地域貢献	道路清掃他(赤泊作業所) 道路清掃他(外環小山出張所) 道路清掃他(八十里越作業所) 定期道路清掃・ゴミ拾い(海浜幕張作業所) 地域清掃活動(利賀出張所) 地域清掃・草刈作業(宮田出張所) 阿尾川堤防草刈作業(氷見第8トンネル出張所) 安倍川清掃活動(中電安倍川出張所) 道路融雪処理(久木野尾ダム出張所) 震災による道路段差の補修(海浜幕張作業所)
地域コミュニケーション	地元小学校の現場見学会(赤泊作業所) トンネル貫通見学会(氷見第8トンネル出張所) 地元小学校と安全訓練(富岡出張所) 新城市グリーンフェスタへの参加(富岡出張所) 千両市民祭りへの参加(千両トンネル出張所) 工事状況説明広報誌の発行(利賀出張所) 新十津川神社大祭への参加(4期徳富ダム出張所)

VOICE

関東土木支社 総務部 総務課 那知 健志

新生西松の日(5月15日)の社会貢献活動に参加して

2010年の新生西松の日に、本社屋内の社員皆で西松ビル周辺の清掃活動に参加しました。ゴミは比較的少なかったのですが、吸い殻など、終了時には相当量が集まりました。活動を通じて社員の連帯感が深まり、通行の方からも「ご苦労様です」と声をかけられるなど、とても充実した活動となりました。



●プロボノ：ラテン語の「公共善のために」を意味するpro bono publicoの略。日本語では「公共の利益のための無料奉仕」を意味し、「プロボノ」と略して使われることが多い。各分野の専門家が、職業上持っている知識・スキルや経験を活かして社会貢献するボランティア活動全般。

建設ゼロエミッションによる地球資源の持続性確保と次世代への継承に向けて

建設業が環境に対して直接的に負荷を与える事業活動であることを鑑み、その環境影響負荷低減に関する積極的な取組みを推進するとともに、「健全な地球環境」の次世代への継承を目指します。

環境方針とマネジメント

メッセージ

取締役専務執行役員 土木施工本部長(総合環境委員会 委員長) 水口 宇市

事業の性質上、環境に直接的負荷を与える建設業は、環境経営を実践しなければなりません。当社では環境マネジメントシステムを構築し、環境方針を掲げ環境負荷低減の観点から建設副産物対策を重点に取組んできました。近年では、過熱蒸気による汚染物質浄化の技術等も開発し、環境対応企業となるべく新たな取組みを開始しています。



西松建設の環境方針※

わが社は、社是、企業理念のもと、“すべての人を大切に”をモットーに、以下の内容を確実に実践し、環境保全に努め、社会の持続的発展と豊かな生活環境の創造に貢献します。

1. すべての活動において法規制および合意した外部からの要求事項を順守します。
2. あらゆるニーズに即応できる技術集団を目指し、切磋琢磨します。
3. 環境マネジメントシステムを運用・改善し、その有効性を高めていきます。
- ① 地球環境への負荷低減、地域環境保全のために以下の活動を推進します。
 - (1) 地球温暖化防止
 - (2) 省資源・省エネルギーを含む資源・エネルギーの有効利用
 - (3) 建設副産物の発生抑制、リサイクル、適正処理
 - (4) 生物多様性の保全
 - (5) 大気、土壌、水域の汚染予防
 - (6) 振動、騒音、粉じんの発生抑制
- ② 地球・地域環境に配慮した設計に努め、お客さまに積極的に提案します。
- ③ 環境技術の開発・高度化を推進するとともに、その積極的な活用・展開を図ります。
- ④ 情報開示、地域・社会との交流などを積極的に実施します。

2010年7月29日制定

※当社では、品質・環境方針を制定しています。ここには、環境方針の文意を変えずに記載しました。

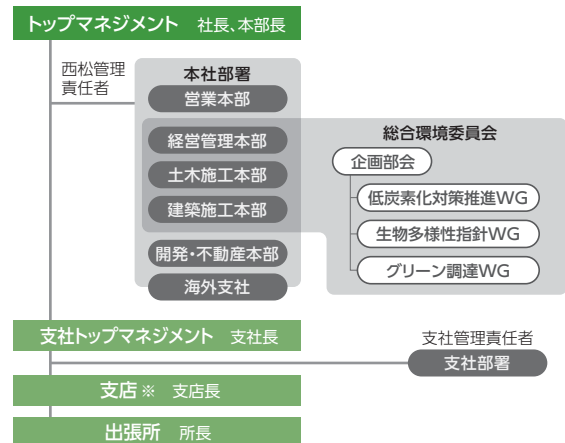
推進体制

当社は、環境に関わる目標設定や当社が取組むべき課題の検討などを全社横断的な組織である「総合環境委員会」で行っています。

主な検討課題は、地域および地球環境に配慮した、振動・騒音・粉塵低減などの周辺対策、地球温暖化の防止、建設副産物の適正処理、生物多様性の保全等に関わるもので、常設の企画部会で問題抽出し、状況に応じて関連WGを立ち上げて検討をすすめています。

ここで検討された方針および提案はトップマネジメントに報告し、そこでの決定事項については全社をあげて積極的に取組んでいます。

■環境マネジメントの組織体制(2011年4月1日現在)



※北日本・関東土木・西日本支社には「支店」があります。

環境マネジメントシステム

当社では、1999年国内全支店で構築した環境マネジメントシステムが国際標準規格(ISO14001)適合の認証を取得しました。2000年には、技術研究所および平塚製作所が個別認証を取得し、さらに2002年12月には全社統合の環境マネジメントシステムを構築して、規格適合の認証を取得しました。2010年には(財)建材試験センターによる再認証審査(品質マネジメントシステムとの複合審査)を受け、“軽微な不適合”として3件の指摘を受けましたが、適切な対応を実施し、再認証が認められています。今後もシステムの改善と環境保全および汚染予防などの環境問題に取組んでいきます。

●ISO14001: 1996年に発行された環境マネジメントシステムに関する国際規格ISO14000シリーズの一つ。各国でISO9000シリーズの審査登録制度と同様の審査登録制度が運用されている。ISO14001には、組織活動、製品およびサービスの環境負荷の低減といった環境パフォーマンスの改善を実施する仕組みが継続的に改善される「環境マネジメントシステム」を構築するための要求事項が規定されている。

マネジメント状況

環境目的・目標達成状況(2010年度)と中期目標

2010年度の環境目的・目標達成状況および2011年度の目標は、下表に示すとおりです。

環境方針	2010年度環境目的・目標と達成状況					
	環境目的	運用および活動	目標指標	実施部署	目標値	目標達成度 ^{※1}
地球温暖化防止の推進	二酸化炭素排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 施工計画による削減率の向上 ● アイドリングストップ励行 ● 法定点検、自主点検の実施 ● その他 関連削減活動の実施 ● 省エネ運転の教育および実施 ● 高効率電気設備の導入 	単位施工高(1億円)あたりの二酸化炭素排出量	現場	土木 63.0 t-CO ₂ /億円	○*
					建築 14.0 t-CO ₂ /億円	△*
建設副産物の発生抑制、リサイクル、適正処理の推進	リサイクル率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 再資源化計画の立案、実施 ● 分別収集の徹底 ※ 混合廃棄物の削減 	リサイクル率	現場	98%	○*
					95%	○*
		建設発生土(有効利用率)	<ul style="list-style-type: none"> ● 発生抑制への提案 ● 建設発生土受入れ情報交換の徹底 		90%	◎*
環境技術の開発・高度化推進・活用・展開	環境技術の研究開発	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種技術開発プロジェクトの運用 ● 管理の確実な実施 	達成率 達成数/計画数	技術研究所	100%	△
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮設計の積極的な実施 ● 顧客のニーズにあった設計、提案 	環境配慮設計 実施率 ^{※2}	土木設計部	100%	○
				建築設計部	39%	△
資源の有効利用	オフィス製品のグリーン調達推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 文房具・OA用紙など グリーン製品の調達推進 	オフィス製品 グリーン調達率	本社 支社(支店)	75%	◎*

※1:◎達成(100%)/○ほぼ達成(達成度90%超)/△未達成

※2:土木設計部 環境配慮実施物件数/環境配慮実施可能物件数
建築設計部 環境配慮実施項目数/全環境配慮項目数

*: 上記集計値に関しては北日本支社分の実績を除いています。

環境方針	2011年度環境目的・目標									
	環境目的	運用および活動	目標指標	実施部署	2011年度 目標値	備考				
地球温暖化防止の推進	二酸化炭素 排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 施工計画による削減率の向上 ● アイドリングストップ励行 ● 法定点検、自主点検の実施 ● その他 関連削減活動の実施 ● 省エネ運転の教育および実施 ● 高効率電気設備の導入 	単位施工高(1億円)あたりの二酸化炭素排出量	現場	土木 65.6 t-CO ₂ /億円	2020年度 47.8t-CO ₂ /億円を 目標値とする				
					建築 15.9 t-CO ₂ /億円	2020年度 12.1t-CO ₂ /億円を 目標値とする				
省エネルギーを含む エネルギーの有効利用	電力使用量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 昼休み/退社時の消灯徹底 ● 電気機器のこまめな電源オフ ● フォルビズ等の励行 	電力使用量	本社 支社(支店)	2010年度 実績 15%削減	対象は、省エネルギー法 対象施設のうち、オフィス ワークに関する使用量とする				
建設副産物の発生抑制、 リサイクル、適正処理の推進	リサイクル率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 再資源化計画の立案、実施 ● 分別収集の徹底 ※ 混合廃棄物の削減 	リサイクル率	現場	93%	全ての建設廃棄物を 対象とする				
					発生抑制の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 簡易梱包、無梱包の推進 ● 工場加工、代替型枠の採用 ● がれき類の自ら利用 	単位床面積 あたりの排出量	建築現場	36.0 kg/m ²	
					適正処理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 電子マニフェスト利用処理会社の選定 ● 電子マニフェスト未加入会社への加入推進 	現場の電子 マニフェスト利用率	現場	95%	2012年度より 指標・目標値を見直す予定
環境技術の開発・ 高度化推進・活用・展開	環境技術の研究開発	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種技術開発プロジェクトの運用 ● 管理の確実な実施 	計画達成率	技術研究所	100%					
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮設計の積極的な実施 ● 顧客のニーズにあった設計、提案 	環境配慮設計 実施率 ^{※1}	土木設計部	100%	2011年度より 実施ツールを変更し、 目標指標・目標値を見直した。				
				建築設計部	50%					

※1:土木設計部 環境配慮実施物件数/環境配慮実施可能物件数

建築設計部 環境配慮実施項目数/全環境配慮項目数(2011年度より指標を変更)

環境会計 ～「根をリサイクル工法」による緑化工事～

当社では、現場内で伐採した木材・伐根を法面に吹付け
る緑化工法「根をリサイクル工法」を開発しています。

吹付面積16,000m²の施工実績に環境会計を適用した
ところ、従来工法の「厚層基材吹付工」と比較して、費用削減
と環境負荷低減(CO₂削減・廃棄物削減)の両面を実現し
ていることが確認できました。

削減した費用	廃棄物削減量	CO ₂ 削減量
3,300万円	1,800m ³	5t-CO ₂

※CO₂排出量は伐採から法面吹付までの輸送にかかる使用燃料量を元に算出しました。
※「根をリサイクル工法」と「厚層基材吹付工」を比較した数値です。

※「根をリサイクル工法」の詳細はこちら

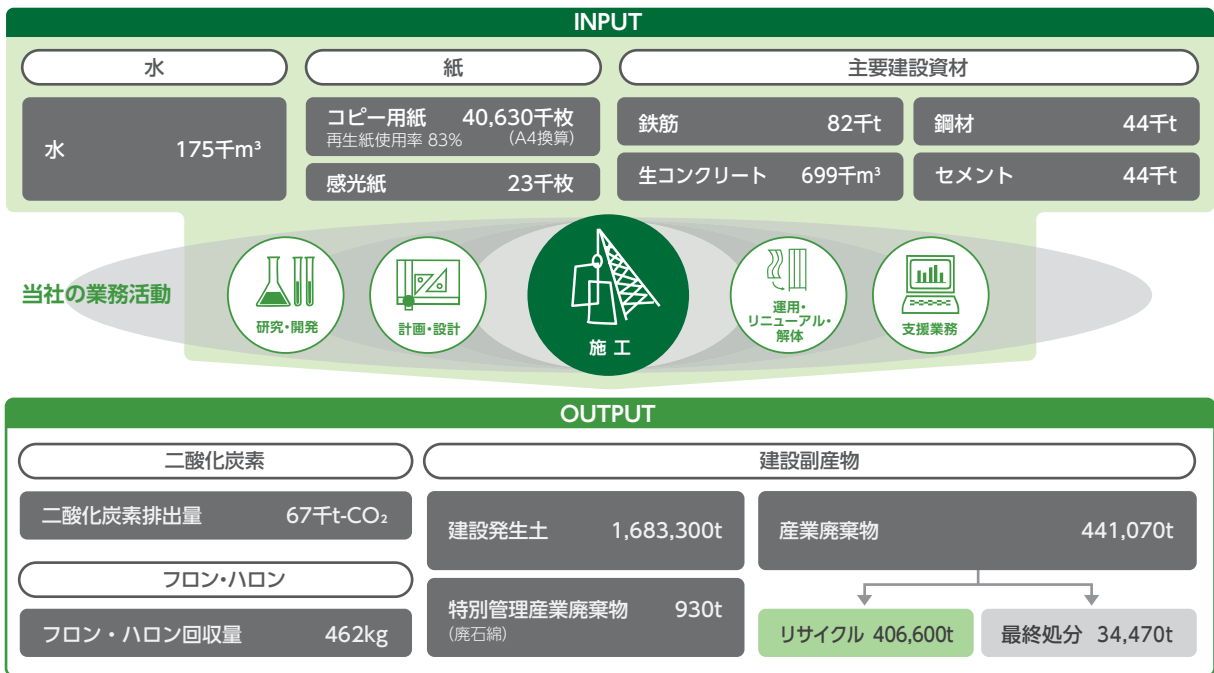
<http://www.nishimatsu.co.jp/solution/tech/kankyoyu/ryokuka.html>

● t-CO₂: 温室効果ガスの発生量(重量)を表す単位。CO₂(二酸化炭素)の発生量を表すときによく使用されるが、地球温暖化係数(あるいは排出係数)の異なる6種類の温室効果ガスをCO₂基準で換算してt(トン)単位の重量で表し、温室効果への寄与度を示すこととなる。CO₂以外の温室効果ガスの場合、実際の発生量に係数をかけてt-CO₂で表され、例えばメタンでは係数21(温室効果への寄与がCO₂の21倍)となる。

マテリアルバランス

マテリアルバランス

当社の2010年度の国内の事業活動によって発生した環境負荷を、マテリアルフローとして表しています。この図では環境負荷を、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。



INPUTデータ

水
施工とオフィスワークで使用した水道水(地下水を除く)(サンプリング集計により算出)
紙
現場事務所と本社社屋内等で使用したOA用紙および感光紙(サンプリング集計により算出)
主要建設資材
施工で使用した建設資材のうちの主なもの

OUTPUTデータ

二酸化炭素排出量	建設発生土
施工とオフィスワークで電力および燃料の使用により排出された二酸化炭素の量 [排出係数には次の数値を使用] ● 電力: 0.330 kg-CO ₂ / kWh ● 軽油: 2.644 kg-CO ₂ / ℓ ● 灯油: 2.528 kg-CO ₂ / ℓ	施工により副産物として発生した土砂
フロン・ハロン回収量	産業廃棄物
施工(主にリニューアル・解体工事)の際に回収されたフロン・ハロンの量	施工により発生した「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」で定める廃棄物(がれき類、ガラス・陶磁器くず、建設汚泥、木くず、金属くず、廃プラスチック類など)
	特別管理産業廃棄物
	施工(主にリニューアル・解体工事)により排出されたアスベスト類

グリーン調達

当社は設計段階・施工段階においてグリーン調達を積極的に取り組んでいます。2011年にはグリーン調達品目を見直し、「グリーン調達ガイドライン」も改訂しました。今後ともさらに顧客や設計監理者へグリーン調達を提案していきます。

なおオフィス部門のグリーン調達にも取り組んでおり、オフィス製品調達率は79%に達しています。

■グリーン調達実績

項目	単位	2010年度
①高炉セメント	t	30,056
②再生生コン	m ³	50,625
③フライアッシュセメント	t	998
④再生骨材	m ³	30,137
⑤再生型枠材	m ²	67,050
⑥再生加熱アスファルト混合物	m ³	11,585
⑦ブロック・平板(インターロッキング)	m ²	22,760
⑧陶磁器質タイル	m ²	25,106
⑨断熱サッシ・ドア	ヶ所	4,961
⑩カーペット	m ²	3,762
⑪木質系セメント板・パーティクルボード・繊維板	m ²	13,816
⑫屋上緑化	m ²	2,841
⑬EM電線・EMケーブル	m	82,195
⑭自動水栓	ヶ所	1,115
⑮自動洗浄装置およびその組込み小機器	ヶ所	84

※施工に関する数値は、当社の単独工事およびJV工事のうち当社がスポンサーとなっているものに関する分のみを計上しています。
※上記集計値に関しては、北日本支社分の実績を除いています。

環境法規制の順守状況

当社では、環境マネジメントシステムの適切な運用を確認するため、内部監査と環境管理パトロールを実施し、法規制の順守状況などを確認しています。

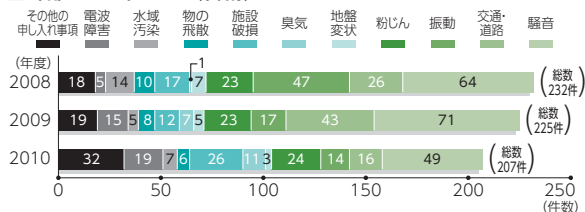
なお、建設廃棄物に関する行政指導として、2010年6月、徳島県の建築現場において一部不十分な処理のまま建設汚泥を場外に搬出したとして徳島県より警告を受けました。これに対応し当社は問題となった建設汚泥を適正に処理し、建設汚泥の適切な処理方法についてあらためて社内に周知徹底し、再発防止に万全を期しました。

コミュニケーション活動

当社では、情報開示や地域社会との交流などを積極的に進めており、環境関連技術についてはホームページや各種報告書、展示会を利用して紹介しています。また現場においては、周囲を通行する方々には「お知らせ看板」で、近隣の皆様には配布資料や説明会などで工事内容を理解していただくよう努めています。さらに、現場周辺の地域行事などへの参加や見学会の開催などを通して、周辺地域の皆様のご協力・ご理解を得ることにより円滑な工事運営を進めています。

また当社では、苦情や要望をお受けした場合には、真摯で早急な対応に努めています。なお、2010年度の「外部からの申し入れ(苦情)」の内容は、過去と同様「騒音」に関する苦情が多くなっています。個々の苦情内容を精査すると、都市部の工事では騒音を抑える対策の他に、作業時間の検討

■外部からの申し入れ(苦情)



や事前周知の必要性が大きな要素であることが把握できたため、今後の課題として対応していきます。

環境教育

環境法規制は多岐にわたり、めまぐるしく改正されています。当社では行政や建設業界からの情報を早期に把握発信するとともに、全国の法規制を「法的要求事項一覧」にまとめ、社内イントラに掲示し、関係部署に周知しています。また、社員に環境法規制の順守と環境管理の必要性を教育啓発しています。

総合環境委員会での決定事項など必要な情報は、社内イントラなどを活用して周知徹底を図っています。また、協力会社に対しても現場における環境保全活動の講習を行っています。



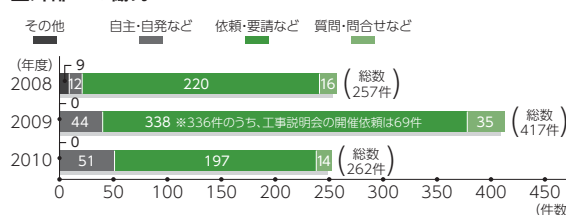
総合環境委員会

■2010年度 展示会出展実績

下記の展示会に出展し、環境関連技術を紹介しました。

No	展示会名	開催期日	開催地
1	EE東北	6/2~3	宮城
2	まちづくり展 2010	9/21~23	東京
3	建設技術報告会	9/30	富山
4	土壌地下水環境展	10/13~15	東京
5	関東地方整備局常設展示	通年	千葉
6	建設技術展 in 近畿	2/1~2	大阪

■外部への協力



愛川技術研究所が「環境保全表彰」を受賞

5月25日神奈川県横浜市の県民みらいホールにて、社団法人神奈川県環境保全協議会より「環境保全表彰」を受賞しました。この協議会は、公害防止等の技術普及と地域環境保全への寄与を目的とし、自然と共生した環境負荷の少ない循環型社会の実現に取り組んでいる団体です。

本表彰は「環境保全の自主管理に努め、その実績が優れている工場等」に贈られるもので、愛川技術研究所が実施している日頃の地域環境保全への取り組みや環境技術に関する研究開発が評価されたものです。

技術研究所では、本受賞に慢心することなく、これからも地域環境に貢献できる技術開発を推進していきます。



エネルギーの有効活用と 低炭素社会の実現に向けた取組み

地球温暖化対策

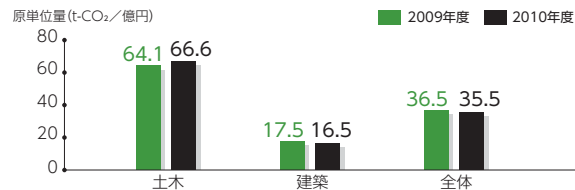
CO₂排出削減の取組み

社団法人 日本建設業連合会(日建連)では、施工活動のCO₂排出量の目標を、施工高1億円あたりのCO₂排出量(原単位)で目標設定しており、基準年を1990年として2012年までに13%削減を掲げています。

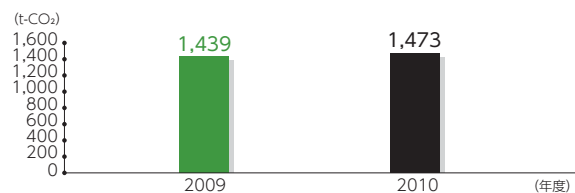
当社も施工活動のCO₂削減の目標および集計方法も、日建連に準じたかたちで実施しています。2010年度は土木工事で66.6t-CO₂/億円、建築工事で16.5t-CO₂/億円となり、建築工事では2009年度よりも減少し、土木工事では増加しました。今後は、その要因などを追及していきます。

この結果、施工活動でのCO₂排出総量は74千t-CO₂と推定でき、2009年度の103千t-CO₂より3割減少しました。このような背景から2020年度までの長期目標を定め、2011年度より目標値を見直しました。CO₂の排出は地球温暖化への影響が懸念されますので、建設車両・重機の省燃費運転研修会の開催や施工方法の工夫を進めていきます。また、現場事務所や本・支社社屋での省エネルギー活動にも積極的に取り組んでいきます。

■施工高1億円あたりのCO₂排出量(施工活動)



■CO₂排出量(オフィスワーク)

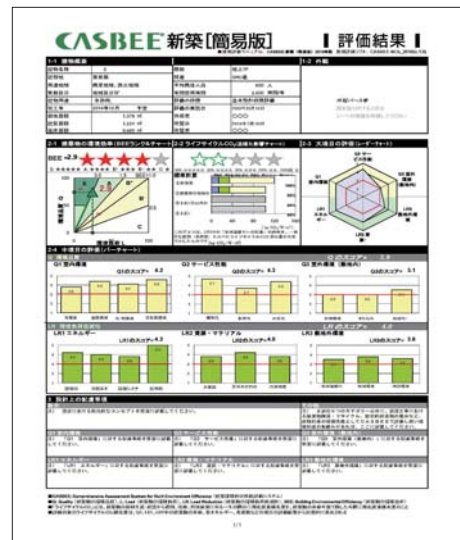


※ [CO₂排出量(オフィスワーク)]は省エネ法に基づく集計電力量からCO₂発生量を算出しました。

環境配慮設計

建築設計部では、2010年度より本格的に地球温暖化対策を含む環境に配慮した設計を心がけており、2011年度からは、CASBEE(建築環境総合性能評価システム)による性能評価を物件単位で実施し、クライアントに対し、建物の環境性能を明示するとともに、より良い評価となる提案を積極的に行っていきます。また、これとは別に、計画段階において、設計者が当社独自の環境配慮チェックシートを用い、環境配慮のチェックができるような仕組みを取り入れました。チェックシートでは共通項目の他、物件固有の環境や特性も評価できるよう配慮しています。さらにCO₂削減設計支援ツールを開発し、設計者が設計当初よりCO₂削減効果の高い計画立案が可能となるシステムを導入します。

以上の3つの手法を柱に、今後は、太陽光発電システムなどのクリーンエネルギーの導入も積極的に提案し、地球環境にやさしい建造物を提供していきます。



CASBEEの評価シート

対策事例紹介<チャレンジ25キャンペーンへの参加>

2011年1月、当社は低炭素社会に向けた国民運動「チャレンジ25キャンペーン」に参加登録しました。同キャンペーンは、2020年までに1990年比温室効果ガス25%削減を目標としており、参加団体は温室効果ガス削減の「チャレンジャー」として、具体的な温室効果ガス削減活動に取組むこととなります。当社も、このキャンペーンへの参加を機に、全社的にさまざまな面で温室効果ガス削減を図っていきたくており、東日本大震災に伴う夏期の電力不足対策とも絡め、節電やクールビズをはじめとした取組みを進めています。



●チャレンジ25キャンペーン：2005年2月16日発効の「京都議定書」および、2009年9月のニューヨークの国連気候変動サミットにおける鳩山総理の表明にもとづき、2020年までに1990年比温室効果ガス25%削減を目標とした国民運動。参加企業・団体は、温室効果ガス削減の「チャレンジャー」として、具体的な温室効果ガス削減活動に取組む。

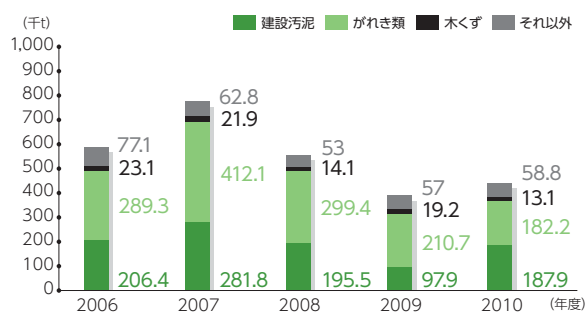
環境負荷低減のための 資源循環のサイクル構築

建設副産物対策

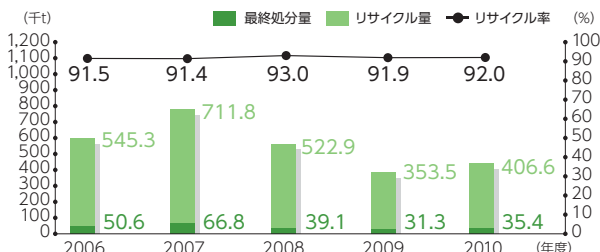
過去5年間の動向

建設副産物のうち建設発生土を除く産業廃棄物の種類別発生量を見ると、がれき類と建設汚泥が高い割合を占めていますが、リサイクル率は各年度とも90%を超えており、高い水準を維持しています。

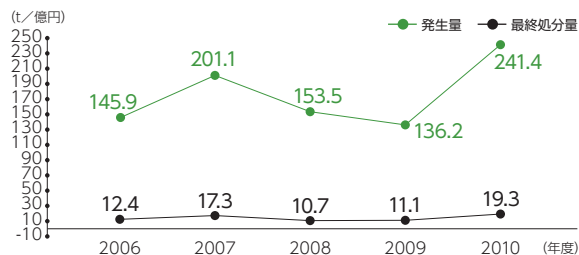
■産業廃棄物の種類別発生量の推移



■産業廃棄物の発生量とリサイクル率の推移



■単位施工高あたりの産業廃棄物発生量と最終処分量の推移



※2010年度における上記建設副産物集計値に関しては北日本支社分の実績を除いています。

PCB含有の廃棄機器の保管

PCB特別措置法では、事業者に対し、PCB含有の廃棄機器を保管することと2016年7月までに処分することを定めています。当社はPCBを含む廃棄機器の処理を依頼しており、処理が始まるまで全国で適切に保管しています。



PCB含有の廃棄機器の保管状況

2010年度の傾向

2010年度の建設副産物のうち、建設発生土のリサイクル率は前年度から低下し、91.6%になりました。産業廃棄物のリサイクル率は前年度とほとんど変わらず92.0%となりました。また2010年度における産業廃棄物の発生量は約44万tとなりました。これは、大型土木工事において建設汚泥が多量に発生したためです。また前年度に比べ、産業廃棄物発生量は増加していますが、リサイクルが促進されたため、最終処分量は低い水準を維持しています。今後とも発生抑制に力点をいたゼロエミッション活動を推進し、発生抑制と高いリサイクル率の維持を目指します。

■建設副産物の処理状況

()内は2009年度の実績

建設副産物の種類	発生量 (t)	リサイクル量 (減量化を含む) (t)	リサイクル率 (%)		
建設副産物	建設発生土	1,683,300 (2,090,300)	1,541,800 (1,967,100)	91.6(94.1)	
	産業廃棄物	がれき類	182,200 (210,700)	179,600 (205,000)	98.6(97.3)
		木くず	13,100 (19,200)	12,700 (17,500)	96.9(91.1)
		上記以外	246,700 (154,900)	214,300 (131,000)	86.9(84.6)
		合計	442,000 (384,800)	406,600 (353,500)	92.0(91.9)

※建設発生土の単位は「m³」です。 ※リサイクル率は減量化率を含みます。

VOICE

関東建築支社 東大本郷出張所

吳竹 正浩

東大本郷出張所における建設副産物対策

当現場では、産業廃棄物の発生抑制とともに産業廃棄物の分別を徹底しています。混合廃棄物は、ふるいにかけることでさらに分別しており、廃プラスチックも非塩ビ系(梱包材・養生材)、塩ビ管、塩ビ系(その他)の3品目での分別も計画するなど、現場一丸となって3R活動を推進しています。



- PCB: ポリ塩化ビフェニルのこと。PCBは難分解性の性状を有し、人の健康に被害をもたらすおそれがある物質である。高圧トランスや高圧コンデンサ、安定器などに広く使用された。
- 3R: ごみを減らし、循環型社会を構築していくためのキーワード。一般的には生活や事業活動により発生したゴミ全般に関して「リユース(Reuse)=再利用」「リデュース(Reduce)=減量」「リサイクル(Recycle)=再資源化」の取組みを指す。建設産業においては、主に建設時に発生する建設副産物が対象となる。

自然共生型社会に向けた取組みと地域の皆様への配慮について

生物多様性

生物多様性行動指針の策定

2010年は、世界の国々の人々が生物多様性を守るための行動を加速させる上で大きな節目となる「国際生物多様性年」でした。10月には名古屋で第10回生物多様性締約国会議(COP10)が開催され、2020年までの新戦略計画(愛知目標)と遺伝資源へのアクセスと利益配分に関する名古屋議定書が採択されました。

こうした動きの中で、企業に対しても、自らの事業活動を評価し、事業活動を通じて生物多様性の保全に貢献していくことが求められています。

当社は、これまでも建設事業を行うにあたって希少動

植物種の保護や地域生態系の保全に係わる提案や対策の実施に努めてきましたが、生物多様性保全への取組みをより一層推進していくため、2011年の3月に「西松建設の生物多様性行動指針」を策定しました。

2011年度は、総合環境委員会内に「生物多様性指針WG」を設置して活動に取り組んでいます。WGでは、主に建設現場における配慮の推進を図るための具体的な対策について「生物多様性配慮指針・マニュアル(仮称)」としてとりまとめ、全社展開を図っていく予定です。

「西松建設の生物多様性行動指針」

基本理念 西松建設は、自然環境からの様々な恩恵に感謝しつつ、建設事業が生物多様性に及ぼす影響と、その保全・再生に果たす役割の大きさを深く認識し、CSR経営を実践していく中で、環境分野の重要課題として生物多様性の保全・再生と持続可能な利用に積極的に取組みます。

行動指針	
1. 全社的な取組み	当社の事業活動が生物多様性に及ぼす影響と社会的ニーズを、社員一人一人が認識し、環境マネジメントシステムの運用により継続的に取組みを進めます。
2. 建設現場における配慮	生物多様性に関わる法令等を順守するとともに、生物多様性に配慮した計画・設計・提案の実施、工事による影響の回避・低減・緩和、および生物多様性に配慮した調達に努めます。
3. 教育啓蒙	生物多様性に関連した知識の普及、意識の向上を図るために、協力会社も含めて必要な教育啓蒙活動を行います。
4. 情報収集と研究開発	生物多様性の保全・再生と持続可能な利用に関する情報・知見を収集するとともに、関連する技術研究開発を進めます。
5. ステークホルダーとのコミュニケーションと協働	当社の活動や研究成果について情報発信するとともに、行政、社外有識者、研究機関、地域社会、パートナー企業、NGO等とのコミュニケーションと協働を積極的に推進します。

地域環境保全

騒音・振動対策

近年、都市部および民家・病院・学校周辺などでの建設工事が増えるにつれ、工事により発生する騒音・振動に対して、きめ細かい環境保全対策・配慮を実施しています。

建設工事に先立ち、工事に伴う近隣への騒音・振動の影響予測を行い、周辺環境の保全に努めています。低騒音・低振動の施工法の選択、低騒音型建設機械の選択、作業時間帯の設定、建設機械配置の見直し、遮音施設の設置等の対策を行います。

工事中は、適宜、騒音・振動のモニタリングを行い、建設機械の運転指導、アイドリングストップ等の指導にも反映させています。

さらに、騒音・振動に関する法規制、各種対策方法などについてまとめた社内向け手引きを作成し、社員の教育訓練や対策の計画立案に役立てています。

なお、下記の写真は西日本支社／鳥羽トンネル出張所における騒音・振動対策の事例です。



防音シェルター

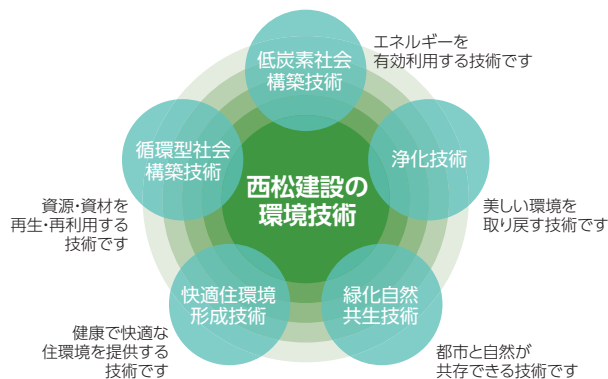


二重の防音扉

環境技術の開発展開

当社は、健康で快適な住環境を提供する「快適住環境形成技術」、資源・資材の再生・再利用を推進する「循環型社会構築技術」、エネルギーを有効利用する「低炭素社会構築技術」、都市と自然の共存を実現する「緑化自然共生技術」、美しい環境を取り戻す「浄化技術」を環境技術の5つの分野と位置づけています。

当社では、これら5つの分野の環境技術を研究開発し、その成果を広く普及させて積極的に環境問題に取り組んでいます。



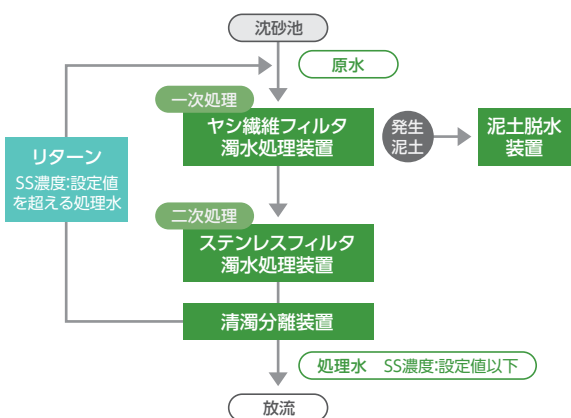
環境に優しい工事濁水処理システム

ダムやトンネルなどの建設工事から発生する工事濁水には高度な処理を行う必要があります。一般的には無機・有機の凝集剤を利用した処理を行いますが、薬剤を使用するため河川への影響が懸念されます。そこで、薬剤を使用しない、ろ過の原理を応用した濁水処理システムの開発を進めています。

本システムの基礎実験では、水中のSS(浮遊物質)濃度3,000mg/ℓ程度の濁水を、ヤシ繊維フィルタでの一次処理、ステンレスフィルタでの二次処理、さらに清濁分離装置を組み合わせたシステムで処理することで排水基準値(SS:200mg/ℓ)以下にすることができました。

また濁水処理の際に発生する分離泥土も脱水剤等の薬剤を使用しないため、脱水処理をするだけで再利用可能な第4種建設発生土(200kN/m²)以上に改良でき、産業廃棄物を削減できます。

■工事濁水処理システムの概念図



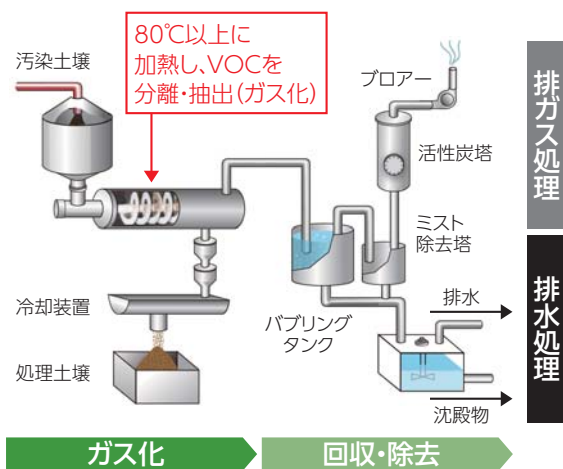
スーパースチーム-V工法

過熱蒸気の特性を利用してダイオキシン類やPCB等での汚染土壌を浄化するスーパースチーム工法を共同開発した当社と大旺新洋株式会社様は、スーパースチーム工法の「ガス化・抽出」プロセス^(※)をVOC汚染土壌に応用した「スーパースチーム-V工法」を開発しました。

スーパースチーム-V工法は設備がコンパクトなので、都市部のような狭い敷地にも設置でき、オンサイトで短時間にVOC汚染土壌を浄化することができます。また、装置内を微負圧に保つため周辺環境への影響を小さくできる技術です。

※「ガス化・抽出」プロセス：
汚染土壌から汚染物質などを400℃～600℃の加熱と過熱蒸気によって効率よくガス化させ、分離・抽出する工程です。

■スーパースチーム-V工法の処理プロセス



●VOC: volatile organic compounds(揮発性有機化合物)のこと。揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称であり、トルエン、キシレン、酢酸エチルなど多種多様な物質が含まれる。環境省においては、VOCの排出を抑制するため、工場等の固定発生源からのVOCの排出および飛散に関し、排出規制、自主的取組の促進、各種検討調査などの施策を講じている。

東日本大震災における当社の動き

2011年3月11日に発生した東日本大震災では、多くの被災者・犠牲者を出すとともに、甚大な被害もたらされました。被災された皆様には心よりお見舞い申し上げますとともに、お亡くなりになった方々の御冥福をお祈りいたします。

当社は震災後、直ちに災害対策本部を立ち上げ、被災地域に対するさまざまな支援を行ってきました。3月25日には新たに震災復興本部を組成し、震災復旧に取り組むとともに、本格的復興に向けた準備を始めています。このたび当レポートを発行するという節目にあたり、東日本大震災に対するこれまでの当社の動きを、簡単にご紹介します。

当社の震災直後の動き

- 3月11日 午後2時46分地震発生
本社、北日本支社、関東土木支社、関東建築支社
に各々災害対策本部を設置
社員の安否確認(当日完了)
現地情報把握開始
被害状況の調査開始
- 3月12日 緊急支援物資第1陣を発送
現地基地である北日本支社に到着
- 3月13日 緊急支援技術系社員第1陣(16名)を派遣
緊急支援物資第2陣を発送、現地到着
- 3月14日 緊急支援物資第3陣を発送、現地到着
- 3月15日 緊急支援物資第4陣を発送、現地到着
緊急支援技術系社員第2陣(2名)を派遣
- 3月16日 緊急支援物資第5陣が現地到着
現地基地より、岩手、宮城、福島方面へ支援物資発送
- 3月17日 緊急支援物資第6陣が現地到着
札幌管内協力会社様から緊急支援物資到着
現地基地より、岩手、宮城方面へ支援物資発送
- 3月18日 緊急支援物資第7陣が現地到着
現地基地より、宮城方面へ支援物資発送
緊急支援技術系社員第3陣(3名)を派遣

緊急支援物資

震災翌日の3月12日から約20日間、本社および全国支社の各地域から緊急支援物資として食料品や日用品を被災地域に送りました。全国の社員が協力し、必要な物資を調達するなどの支援を行いました。また、4月26日には「共同支援」として、株式会社花正(肉のハナマサ)様と、花正様の韓国取引パートナーであるSAJO社様とHANMI FOOD社様からご協力いただきました飲料水80トン(2ℓペットボトル×40,000本)を宮城県に提供しました。



本社での緊急支援物資積み込み



花正様等との共同支援品(飲料水)の積み下ろし

技術系社員の派遣

施工物件をはじめとした被災した建物の被害状況の確認や、復旧作業を支援するため、震災翌日の3月13日に16名の技術系社員を派遣しました。その後も必要に応じて技術系社員を派遣し、3月中で総計31名を派遣しています。この派遣により、大津波の被害を受けた沿岸地域のガレキ処理、鉄道をはじめとするインフラの復旧、被災地域支援の拠点となる大手商業施設の復旧や、大型食品冷凍倉庫の機能維持などに貢献しています。

福島第一原発への支援

震災により事故が発生した、福島第一原子力発電所に対しても、事故対応において支援を行っています。対応拠点となっているJビレッジから現地への資材運搬やJビレッジの清掃・ゴミ処理対応については現在も続いており、技術面では約30km遠隔の無人化施工技術の提案など、人的・技術的支援を行っています。

義援金の提供

震災後の3月18日、日本赤十字社に対し義援金を提供しました。これは、全社員の有志によるものに、会社としての義援金を加えたものです。また、社団法人 日本土木工業協会(現 社団法人 日本建設業連合会)を通じた義援金協力も行っています。この義援金が、一刻も早く被災された皆様の手元に届き、生活再建に少しでも役立てていただければと願っています。



日本赤十字社への義援金の提供

● Jビレッジ: 福島県双葉郡楢葉町にある1997年開設のサッカーを中心としたナショナルトレーニングセンター。サッカーのプロや日本代表チームの強化につながる優秀な選手を育成するための活動拠点づくりを目的に整備された。2011年3月15日以降、東日本大震災に伴う福島第一原発事故の収束対応のため、自衛隊および東京電力関係者の前線基地として利用されている。

第三者意見

西松建設は、2009年に不祥事を起こし、現在、信頼回復に向け全社的取組みを推進している会社です。その一方で会社の強みとは何かと問えば、これもトップメッセージで紹介がなされているように、「お客様からの高い信頼」となっています。私自身も今回、社長はじめ役員の皆様から会社の現状を直接にお伺いする機会を得た際、日本の会社が大切にしてきた温かさや思いやりのようなものを今もそこかしこに残している会社だなと感じ入りました。西松建設は背負った汚名を返上することのできる、基礎的な部分で信頼のおける会社なのだろうなと思います。

さて西松建設が初めて公表する西松CSRレポート2011。CSRレポートは、会社の将来に向けての健全性について、読者とのコミュニケーションのきっかけとするツールであると考えています。そのためにCSRレポートに求められることは、まず会社にとって都合の悪いネガティブ情報を自らしっかり開示すること。P14で紹介されている7+1の活動や、N-Vision2020の策定など未だスタートさせただけですから、今回のレポートではPDCA運用の萌芽の部分までしか読み取ることができません。けれども今後、定量指標を明示し有言実行を強力に推進のうえ、その進捗状況を開示してほしい。そしてすみやかに、他社にとってのお手本となるようなレベルでの開示に高めていってほしい。

西松建設には、まずはそういった今後に向けての決意表明に期待を寄せたい。そのようなCSRレポート開示を含む息の長い真摯な取組みが、西松建設自らの健全な発展に寄与するものと信じています。

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



第三者意見を受けて

福島様には、「西松CSRレポート2011」を創刊するにあたり、第三者意見をご執筆いただき誠にありがとうございます。建設とその周辺事業に関わる私たちに対して、厳しくもあり、反面温かい思いやりと示唆に富んだ大変貴重なご意見をいただくことができました。

さて今回のレポートは、新生西松づくりの一環としてのCSR経営について、当社の現状と将来に向けた取組みや抱負など、今お示しできる情報を紙面の許す限り掲載することに主眼をおいて作成しましたが、当社におけるCSRとしての活動はまだ始まったばかりです。第三者意見でも述べられているとおり、恐らく今回の内容や開示情報のレベルは、ステークホルダーの皆様にご満足いただけるようなものにはなっていないと推察します。しかし今後、今回のCSRレポート創刊を基点として、当社のCSR活動を毎年レベルアップしていき、事業活動を通じて社会的課題に積極的に取組み、当社の将来にますます期待していただけるような企業を目指して努力していきます。

CSR推進室長 水分 登

本レポートに関するご意見等

当社では、より多くのステークホルダーの皆様へ、当社のCSR活動を知っていただき、率直なご意見を頂戴することで、今後の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、本報告書および当社のCSR活動についてご意見等ございましたら、下記URLにアクセスいただき、アンケート回答とともに御寄せください。

ご意見等のお寄せ先 <http://www.nishimatsu.co.jp/csr/communication/>



Nishimatsu Construction Co., Ltd.

お問合せ先

西松建設株式会社 CSR推進室
〒105-8401 東京都港区虎ノ門1丁目20番10号
TEL03-3580-2303 FAX03-3580-2303



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。