

ステークホルダーエンゲージメント

社長と社員の対話

当社は、「西松-Vision2030」で掲げる「変革プログラム」の一つである、意識・行動改革の一環として、2023年度から社長と社員の対話を実施しています。1年間で全国の総勢約970名の社員と対話を行いました。

対話のルール

- お互いに「さん」づけで呼ぶ
- 相手の話を否定しない、遮らない、被せない
- 相手に興味を持つ、質問する

●自分の考えを自由に話す

- 皆で話しやすい雰囲気をつくる（うなずく、相づちを打つ、笑顔で聴く）
- 一人一回は意見を出す

※2023年度実施時点の社長は高瀬会長

若手社員

テーマ1

“価値ある建造物”とはどのようなもの？
“価値あるサービス”とはどのようなこと？

- 顧客の多様な価値観を理解しニーズに応えること。顧客の期待を超える提案ができること。
- 社員が楽しく働き、意見を言い合える環境があること。社員が常にスキルアップしていけること。

テーマ2

西松建設がつくる“安心して暮らせる持続可能な社会”とは？

- 環境に配慮すること。地産地消の推進、長く使える建造物の建設、地域経済発展に寄与すること。
- 顧客への安心提供、アフターサービスの充実、顧客の要望に応じた提案など、顧客満足度とサービス向上に努めること。

参加者の感想 対話をしてみて

初めての機会に緊張しましたが、対話におけるルールや雰囲気づくりのおかげで安心して発言ができました。高瀬社長から「西松-Vision2030」策定の経緯や対話の意図について説明があり、当社のめざす姿への理解が深まりました。同じ年代の異なる職種の方と対話する中で、改めて色々な価値観の社員がいることを認識し、自分自身にとって学びの機会となりました。今後の要望として、フリーディスカッションの時間があると、社員の思いを伝えることができ、それに応える形で社長や経営層の方の思いや熱量が伝わり、より良いと感じます。対話を通じて、社長や経営層の方がどう感じたのかななどの発信があると嬉しいです。双方向のコミュニケーションの場として、今後も続けてほしいです。（30代 女性）



海外拠点社員

テーマ

「西松-Vision2030」(価値共創活動と変革プログラム)の実現に向けて自分が主体的に果たす役割と、そこから生み出すことができる価値とは？

- 施工効率化のための新技術（遠隔管理の導入など）の導入。
- 海外スタッフの育成と活躍。
- 社員の意見を尊重し新しいアイデアや提案を歓迎する、組織文化の改革。

参加者の感想 対話をしてみて



対話を通じて、どのようなことを考えて「西松-Vision2030」を策定したのか、資料上には表現されていない背景を伺うことができたので、より今後の経営方針についての理解が深まった。ただし、社長の“今後西松をどのように発展させていきたいのか”という部分について、社長の熱い思いを聞く時間がなかったため、もう少しお時間をいただきお話を伺いたかった。特に、私のように海外で働く社員にとっては、普段の業務の中で経営トップと関わる機会は少なく、貴重な機会だと思うので、今後も社長と社員の対話は続けてもらいたいと思う。（30代 男性）

管理職

テーマ

「西松-Vision2030」(価値共創活動と変革プログラム)の実現に向けて自分が主体的に果たす役割と、そこから生み出すことができる価値とは？

- 部下に経験を積ませることによる、成功体験の提供。
- 女性技術者のキャリアプランや多様な働き方の実現。
- 多様な人財の育成と活躍の推進。
- 技術の価値を高め、協業やライセンス、価値共創につなげる。

- ワクワクする新技術の開発、フロントローディングの推進。
- 連携事業の重要性の浸透。地域との連携、協業を通して社会機能の再構築を推進。
- 品質管理体制の強化。
- 縦割り文化の是正を目的とした、社内の各事業分野に関する理解を深めるための教育プログラム強化。
- 次世代を育て、西松技術の伝承への貢献。

参加者の感想 対話をしてみて

グループでの対話はこれまでも経験はありますが、社長を交えての少人数での対話は非常に貴重な経験で新鮮でした。対話の中では、「自分の考えを自由に話す」「相手の話を否定しない」など、ルールが整備されており、非常に話しやすかったです。また、与えられたテーマに基づいて考えた結果、自分の役割を再認識することもできました。この企画を継続すれば、社員一人ひとりの意識も高まり、企業風土は変わると思います。（40代 男性）



総括、今後に向けて ～高瀬会長メッセージ～



国内の若手社員と管理職、海外拠点社員と異なるテーマに基づいた対話の中では、新たな視点での当社の手掛けるべきビジネスのアイデアや、自分が手掛けた建造物の社会貢献を実感できる尊さに関してなど、さまざまな意見が飛び出しました。

人的資本への関心も高く、人財確保への危機感や多様な人財の活躍などについて、改めて意識の高さががうかがえました。建設会社として技術継承は重要な課題であり、日頃から現場で工事に従事している立場からの意見や提案等は、真剣な思いと熱意があふれていました。

今回の対話で寄せられた意見や提案を、これからの当社の持続的な発展にむけた戦略策定等に活かすとともに、まだ対話の機会を得られていない社員との対話を、細川新社長にバトンを託して継続していきます。

また、対話文化の醸成に向け、「社長と社員の対話」だけではなく、部内や現場での定期的な1対1のミーティングを通して、社員の意見や要望を聞きフィードバックする制度の整備を進めています。

