

●わが社のCSR活動

CSR

本業を通じて社会的責任(CSR)を果たす

株式会社 協和エクシオ



1. はじめに

協和エクシオグループ（以下、エクシオグループ）は、日々の事業活動を通じてグループ理念を具現化し、社会的責任を果たしていくことをCSRの基本としています。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などに真摯に取り組み、誠実で透明性の高い経営を推進し、社会の持続的成長に寄与していくことを目指しています。

ここでは、当グループ社のCSRの基本方針や体制等を説明した後に、さまざまな取組みの中から、安全と品質に関する取組み、働きやすい職場環境を目指す取組み、環境保全に対する取組みの3点について説明します。

(1) グループ理念

技術力を培う
豊かさを求める
社会に貢献する

図1 エクシオグループのグループ理念

「技術力を培う」「豊かさを求める」「社会に貢献する」というグループ理念は、「エクシオグループは何のために存在するか」という社会的な存在目的を明らかにしたものです。エクシオグループの最大の存在基盤は、技術力です。いつの時代でも、常により優れた技術、一歩進

んだ技術を追い求め、それを自らのものにしていく企業集団を目指しています。そして、培った技術力は、人々のより豊かな生活環境を創り出すために発揮され続けています。これらの活動を通じて、社会により大きな貢献を果たし、社会から価値のある存在として認められる企業であり続けたいと考えています。

(2) CSR基本方針

エクシオグループは、CSR基本方針となる上記グループ理念に、誠実性と透明性を経営上の基本的な規範として事業運営に取り組んでいます。このグループ理念を実現するための取組みが、まさにCSRの取組みであると認識し、CSRの推進を図っています。具体的な取組みとしては、コンプライアンスの推進とリスクマネジメントの全業務分野への展開を基盤に内部統制システムを整備することにより、社会と環境に配慮した質の高い事業運営を図っています。

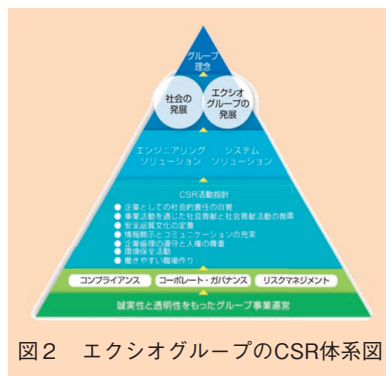


図2 エクシオグループのCSR体系図

(3) CSR推進体制とステークホルダーとの関わり

当社は、CSRの活動は特定部門ではなく、社員全員が業務プロセスにおいて実践するものと認識し、2009年にそれまでの推進役であったCSR推進部を改組し、新たに活動に関する情報発信部門としてCSR・広報室を設置しました。さらに、2010年、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会が発足、同時にその下部組織として各店および各グループ会社にCSR担当者を配置しグループ全体の推進体制をとっています。また、エクシオグループは積極的な情報開示に努め、ステークホルダーの皆さまと良好なコミュニケーションを図っています。

2. 安全と品質に関する取組み

(1) 安全品質文化の浸透を目指して

お客様に、高品質な製品をスピーディかつ安全に提供するためには、エクシオグループ全体が、安全と品質確保の重要性を理解し、機能的に施工にあたるのが最低条件であるといえます。この安全と品質に配慮した施工体制作りにあたっては、2001年から取組みを開始していますが、2013年からは、「安全品質文化の浸透」を目指し、基本動作を1人ひとりが、理解し実践できる体制づくりにグループをあげて取り組んでいます。

(2) 安全品質文化に対する取組み

エクシオグループがコアコンピタンスとする各種設備工事では、「安全・品質の確保」が最重要であるため、社員1人ひとりがその重要性を十分に理解し、それが自然に行動となって現れるよう「安全品質文化の定着」に取り組んできました。2013年度からは「安全品質文化の浸透」を3ヵ年のスローガンとして推進していますが、これまでの主な取組みを以下に紹介します(表1)。

① ヒューマン・エラー対策(あるある君)

ヒヤリ・ハット(ヒヤッとしたり、ハッとしたりした体験)を収集し、その分析からより普遍化された危険情報を得て、将来発生するおそれのある災害を予測し、対策を講じるとともに現場第一線の作業従事者の安全意識の向上を図ることを目的に、2003年から「あるある君」という情報収集システムを導入しています。作業従事者は、作業中のヒヤリ・ハット報告をすることにより、自らの体験を全社員へ情報共有するとともに、同じヒューマン・エラーが起きないよう相互に注意喚起を行っています。

② エクシオソリューション提案制度の導入

現状の仕事における改良、効率化や安全、品質向上などに関する提案

や現状の仕事を良しとせず、視点・発想を変えた提案、さらには仕事の範囲にとらわれず、新たな発想・考案による提案などを積極的に発掘し、エクシオソリューションの推進力に資することを目的に制度が導入されました。

③ 「安全の鉄則」を制定

人身事故、設備事故等を撲滅するために、過去の事例等を教訓として作成した「安全の鉄則」を2008年に制定。「誰もが例外なく遵守すること」を念頭にこれまで第七版まで更改し、現在20か条を安全の鉄則としてエクシオグループ全体で共有し意識を高めています。

④ 危険を感じたらやめる

作業中に高さ4mの濡れた屋根上で作業者が足を滑らせ、転落し負傷するという事故を契機に、お客様宅内工事における「危険を感じたらやめる」仕組みを「安全の鉄則」として提案し、発注者と通信建設業界が一体となる取組みを2009年に実現させました。

⑤ 事後対策から事前対策へ

これまでの事故対策は、事後対策を中心に運用してきましたが、事故を未然に防止し、工事の安全・品質の向上を目的に、工事において安全不備を指摘された作業班は、その作業を中止させ、安全教育を再実施す

るルールを2011年度に導入しました。この取組みにより、管理側と施工側の緊張感が高まり、事故の未然防止に効果をあげています。

3. 働きやすい職場環境を目標とする取組み

ワーク・ライフ・バランスの向上と自己実現を図ることのできる職場環境を目標として、各種制度の整備を進めています。特に次世代育成支援として、働きながら子育てを行いやすくするための各種支援制度の充実を図っています。

(1) 「人財」第一主義

社員はかけがえのない財産です。エクシオグループは、「人財」をキーワードに人間性の尊重、公正な処遇、プロフェッショナリズムの追求が企業の発展につながると考えています。社員と会社がそれぞれの役割を果たすことにより、社員1人ひとりが自己実現を図ることのできる職場環境を創出し、社員と会社がともに成長することを目標としています。この考えに基づき、人材の採用、適材適所への配置、適正な評価などを行うとともに、社員が持てる力を最大限に発揮できる安全で働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



図3 ステークホルダーとの関わり

表1 安全品質文化に対する取組み

年	取組み
2001	「安全品質文化の創造」をスローガンに掲げる
2003	「あるある君」運用開始 ①
2004	「エクシオソリューション提案制度」の導入 ②
2007	「安全品質文化の推進」を3ヵ年のスローガンに掲げる
2008	「安全の鉄則」を制定 ③
2009	「安全の鉄則」を通信建設業界へ展開 ④
2010	「安全品質文化の定着」を3ヵ年のスローガンに掲げる
2012	「安全に関するオペレーション」運用開始(安全再教育ルール) ⑤
2013	「安全品質文化の浸透」を3ヵ年のスローガンに掲げる

(2) 教育・研修制度

“人財”第一主義を基本に、新入社員研修、階層別研修、技術研修、営業研修、選抜者研修など、さまざまな研修のほか、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援を行い、成長機会の提供および社員による積極的な活用に力を注いでいます。



写真1 技術研修の様子

① 新入社員研修

入社後1年間を研修期間と定め、基礎研修、OJT、フォローアップ研修、IT資格取得研修などONとOFFを融合させた多面的なカリキュラムを設定し、社会人としての常識、企業人としての幅広い知識、基礎技術力の習得に努めています。また、成果の定着を図るため、2年目以降にブラッシュアップ研修の実施や入社後3年間、チューターがマンツーマンでフォローするチューター制度も導入しています。

② 技術研修

事業基盤となる技術力の維持向上のため、各事業分野におけるコア技術の習得やスキルアッププログラムを多数用意し、お客さまに提供する品質の向上に努めています。

(3) 働きやすい職場づくり（ワーク・ライフ・バランスの推進）

① キャリアデザイン研修

キャリアコンサルタントの資格を有する社員が講師となり、新入社員と入社10年目の社員へそれぞれキャリアデザイン研修を実施しています。新入社員に対しては、今後の自らの社内外での立場や役割を考え

子育てサポート企業「くるみんマーク」の取得

次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、2015年6月25日付で厚生労働省東京労働局長から認定を受け、「くるみんマーク」を取得しました。今回の取得は、2013年4月1日から2015年3月31日までの期間中の、テレワーク制度の導入や有給休暇取得促進の取組みなどが特に評価されたことによるものです。

ることを目的とした基礎研修を、また、入社10年目の社員に対しては、今までの振り返りと将来のビジョンを描く研修を実施し、今後のキャリアアップとライフスタイルの考え方を学びます。各種研修プログラムを充実させ、若手社員が自らのライフプランを具体的に描くことにより、新たなモチベーションが醸成され、その結果として高い定着率につながっています。

② 長期有給休暇取得の推進

ワーク・ライフ・バランス向上策の一環として、GW、夏期、年末年始等に週休日、祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得を推奨し、社員が有給休暇を取得しやすい風土の定着を図っています。

また、2015年4月より従業員の多様な働き方に対応するために「時間単位有給休暇制度」を導入し、有給休暇の選択幅を拡大することで有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

③ 次世代育成支援

子どもを持った社員への支援として、働きながら子育てを行うための特別休暇や育児休業、時間外勤務制限・短時間勤務・始業時刻変更・テレワーク制度などの各種支援制度を設けています。また、2015年4月より育児休職者の円滑な職場復帰を目的に休職者とその上司が休職前、休職中、復職後に面談を実施する「育児休職者の復職支援制度」を導入するなど、社員が仕事と子育てを両立しながら働けるよう雇用環境や多様な労働条件の整備の促進に取



り組んでいます。

(4) ダイバーシティの尊重

エクシオグループでは多様な人材活用を推進することで働きやすい職場と業績向上の両方を目指し、ダイバーシティの尊重に取り組んでいます。

◎ 女性の活躍機会の拡大

人事戦略上のポジティブアクション施策として積極的な女性の採用・職域拡大を推進しています。事務系ばかりでなく、技術系の職種においても、女性社員の積極採用を行うとともに、技術センタにシャワー室や更衣室を設置するなど、職場環境を整備し、今まで男性の多かった職種にも女性の活躍機会の拡大を図っています。



写真2 技術研修中の女子社員の様子

また、育成面については、男女同一のカリキュラムを用いて技術研修などを実施しています。

4. 環境保全に対する取組み

(1) 環境保全活動の基本的な考え

地球環境と共生していくことは、企業にとって社会的な責任であり持続可能な社会を築く大きな要素です。エクシオグループは、情報通信ネットワーク構築技術を基軸に、お客様の満足を得るソリューションを提供する企業として事業活動を行っていますが、その事業活動においても環境との調和を念頭に置き、事業活動に伴う環境負荷の低減に努めています。常に地球環境への影響を考慮し、環境保全活動の推進に社員1人ひとりが「できること、やるべきこと」を考え、取り組んでいます。

(2) 環境マネジメントシステムの推進

2000年5月より継続して認証を獲得している環境マネジメントシステム（ISO14001）の推進にあたり、PDCAサイクルによる全社的な環境保全活動を通じ、継続的に環境負荷の低減に努めています。現場の作業



写真3 中国支店の森林活動の様子



写真4 関西支店の森林活動の様子

環境・社屋の立地条件などから想定される環境リスクを特定して具体的目標を策定し、本社および支店の全部門で展開しています。

(3) 地球温暖化防止と生物多様性保全に向けた取組み

創立50周年を契機に、地球温暖化防止と地域社会への貢献を大きく意識し、林野庁が進める森林資源の維持増進活動に賛同し、北海道・東北・関西・中国・九州の各地域の森林管理局と「法人の森林」を分収育林契約しました。それぞれ「エクシオの森林（もり）」と名付け、国有林の保全と社員および家族の親睦を目的として活動しています。また、「エクシオの森林（もり）」がもたらす効果については、毎年林野庁から表2のような報告が出されています。

5. おわりに

今回は、エクシオグループのCSR活動の体制と活動の一部を紹介いたしました。詳しくは、<http://www.exeo.co.jp/ir/siryou/pdf/a-report/cr2015.pdf>をご参照いただければ幸いです。

グループ名にある「エクシオ」は、ラテン語で「自らの殻を破り、常に外向きに挑戦する決意」を表しています。今後も、社員一同この社名の意味を胸に、幅広い事業領域を通じて付加価値の高いトータルICTソリューションをグループ一体となって提供することで、豊かな生活環境を創り出す企業として社会に貢献していくことをCSR経営の柱とし、持続的な成長を目指してまいります。

表2 「エクシオの森林」による環境貢献度 2014年度実績

(林野庁からの報告(27林国業第6号)による)

契約期間	地域	場所	面積 (ha)	環境貢献度：1年間 (2014年4月～2015年3月の効果を換算した結果)		
				流域貯水量 水質浄化量 (2Lペットボトル換算)	土砂流出防止量(5.5m ³ 積載の10tトラック換算)	二酸化炭素吸収・固定量 (ヒト1人が一年間に排出するCO ₂ に換算)
60年間 (2005/1～2065/3)	九州	熊本県宇土市雁回山国有林	5.36	3,711m ³ (1,855,000本)	70m ³ (13台分)	15 t (48人分)
21年間 (2005/2～2026/3)	関西	兵庫県西宮市北山国有林	1.14	465m ³ (233,000本)	14m ³ (3台分)	3 t (9人分)
60年間 (2006/8～2066/3)	北海道	北海道千歳市千歳国有林	3.10	1,181m ³ (591,000本)	40m ³ (7台分)	8 t (26人分)
22年間 (2006/10～2028/3)	東北	宮城県白石市不忘山国有林	2.48	656m ³ (328,000本)	20m ³ (4台分)	5 t (16人分)
20年間 (2007/3～2027/3)	中国	広島県呉市野呂山国有林	3.29	1,664m ³ (832,000本)	40m ³ (7台分)	7 t (20人分)
計			15.37	7,677m ³ (3,839,000本)	184m ³ (34台分)	38 t (119人分)