

エクシオグループのCSR活動

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点についてご紹介します。

2. CSRの考え方

(1) CSR基本方針・CSR推進体制

エクシオグループは、CSR基本方針となるグループ理念に、「技術力を培う」「豊かさを求める」「社会に貢献する」を掲げ、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には、エクシオグループのステークホルダーとエンゲージメント※を行い、課題を抽出しながら共により良い社会を共創していく必要があります。こうした理念実現の取組みが、まさに

CSRの取組みであると認識しています。

また、CSR活動は、特定部門だけではなく、社員全員が業務プロセスにおいて実践するものと考えています。そのため、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を発足し、その下部組織として全部店・全グループ会社にCSR担当者を配置することで、グループ全体でCSR活動を推進していく体制を構築しています（図1）。

(2) ステークホルダーとのかかわり

エクシオグループは積極的な情報開示に努めるとともに、ステークホルダーの皆様と良好なコミュニケーションを図り、企業の社会的責任（CSR）を果たすとともに、ステー

クホルダーの皆様とよりよい社会を共創していきます。

〔マテリアリティ特定プロセス〕

国際ガイダンス「ISO26000」の7つの中核主題を中心にCSR活動を行ってきました。この活動を礎として、さらなる社会との価値協創およびエクシオグループの持続的成長を目指し、ESGの側面においてステークホルダーおよび当社グループにとっての重要なテーマとその重要度を特定しました（図2）。

※エンゲージメント：

企業がステークホルダー（利害関係者）と関わる機会を通じ、ステークホルダーの懸念事項や企業活動による地域社会への影響などさまざまな課題について話し合いの場を持つこと。

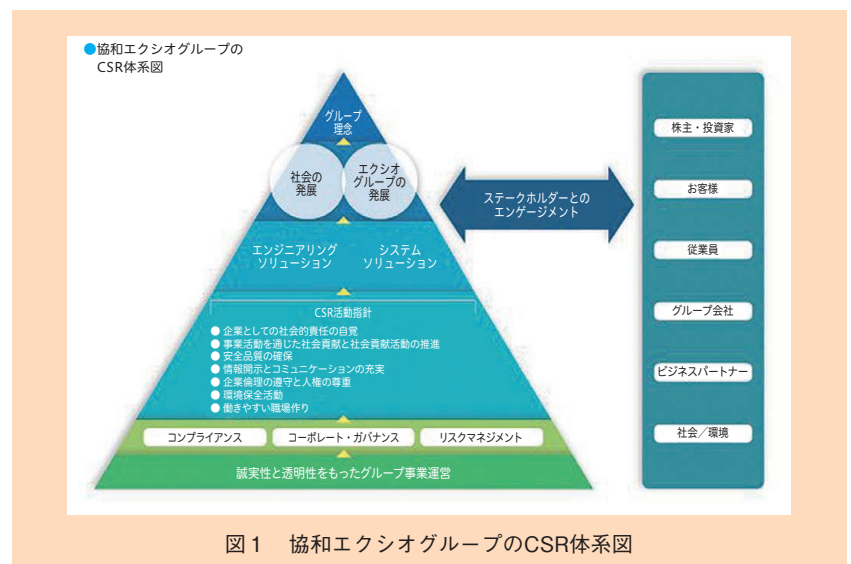


図1 協和エクシオグループのCSR体系図

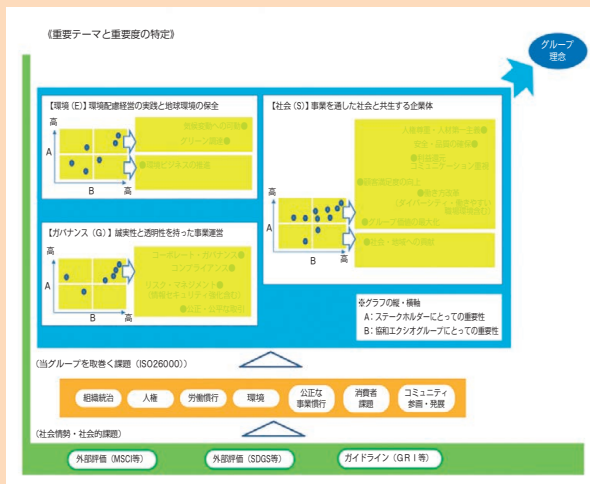
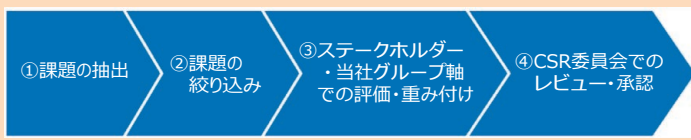


図2 エクシオグループのマテリアリティ



写真1 2017年度 ESP・VE提案発表会の様子

②エクシオソリューション提案 (ESP) 制度の導入

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、エクシオソリューション提案 (ESP) 制度を導入しています。現状の仕事のやり方を良しとせず、視点・発想を変えた提案、さらには取り組んでいる仕事の領域にとらわれない新たな発想による提案を積極的に発掘し、年間14,000件を超える改善や効率化、安全、品質向上などに関する提案が提出されています。

また、社内改善提案活動であるESP提案および顧客改善提案活動であるVE提案の成果のうち優良な提案を広く社内へ発表し、その水平展開を図るとともに、「ESP・VE提案発表会」を年1回開催し、さらなる改善提案活動の活性化を目指しています (写真1)。

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年に制定しました。「誰もが例外なく遵守すること」を念頭に20カ条を共有し意識を高めています。

2013年には、指導者の「鉄則虎の巻」を作成し、さらに2016年には事例等にに合わせて業界全体で改訂し、現場安全指導に活用しています。

3. 安全品質文化に対する取組み

(1) 安全品質文化の原点を見つめなおす

お客様に、高品質な製品をスピーディに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大切です。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、2016年からは改めてエクシオグループ「安全品質文化」の本質に立ち帰るために「『安全品質文化』の原点回帰」を掲げ、未来のために「安全・品質」の重要性を1人ひとりが理解し基本動作を実践できる体制づくりに向けて取り組んでいきます。

(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情報通信設備工事では、「安全・品質の確保」が最重要なため、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表れるよう「安全品質文化の

定着」から「安全品質文化の浸透」へ向けて取り組んできました。2016年からは「安全品質文化の原点回帰」を5カ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紹介します。

①あるある君

ヒヤリ・ハット (ヒヤッとしたり、ハットしたりした体験) 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、将来発生する恐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に相互に注意喚起を行っています。

また、2017年には、利便性をより高めるためにシステム更改し運用しています。

④危険を感じたらやめる

作業中に高さ4mの濡れた屋根上で足を滑らせ、転落し作業員が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。現在は、作業に先駆けて現場ごとに危険予知(KY)活動により対策を立て、安全を確保する「きっちりKY・大きな安心」運動と、作業の節目で立ち止まり、疑問があれば必ず解消・納得して次に進める「Stop & Look」運動を展開しています。

⑤事後対策から事前対策へ

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る退場ルールを2012年に導入しました。2016年にはさらに安全不備の再発防止のための教育に重点を置いてカリキュラムを制定し、再教育ルールとして改訂しました。この取組みにより、管理側と施工側の緊張感が高まり、事故の未然防止効果が着実に現れています。

⑥キーワードは「絞る」で事故防止に取り組む

従来施策の着実な実施により定着化を図る一方、2017年度に発生した事故の特徴的な傾向から、2018年度は人身事故では「転落・転倒」、「重機・電動工具」に起因する事故および「第三者加害」事故、また作業ミスによる通信設備関連事故についてはケーブル切断や抜去対象の「マーキング」に絞って、重点化した事故防止に取り組めます。そのためには施工従事者1人ひとりの意識向上も必要であり、「安全は本当に大丈夫?」「なぜ安全対策が必要か?」などの問いかけと対話によ

り、自らや周りへの安全を自発的に守る安全品質文化の実践に取り組んでいきます。

4. 働きやすい職場環境を目指す取組み

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指して、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) 持続的成長のための

「人財第一主義」と「働き方改革」

社員はかけがえのない財産です。エクシオグループは人事基本理念として「人財第一主義」を掲げ、人権の尊重、公正な評価と処遇、人材育成とプロフェッショナルリズムの徹底により、従業員・会社双方の豊かさを追求しています。

また、優秀な人材を確保・育成し、誰もがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境こそが、今後の持続的成長のために不可欠であると考え、働き方の意識変革・ルール改革、ダイバーシティの推進などの「働き方改革」に取り組んでいます。

(2) ダイバーシティ推進

多様化するお客様のニーズへの迅速かつ柔軟な対応と、事業の発展と業績向上のため、「Team EXEO」として性別や国籍を問わず多様な価値観を認め合う風土づくりを目指し、ダイバーシティを推進しています。2016年10月に人事部ダイバーシティ推進担当を設置(2017年10月よりダイバーシティ推進室へ)し、より効果的・体系的に各種施策を展開しています。

①ダイバーシティの尊重

ダイバーシティ推進の必要性理解

を目的とした研修を経営層・管理職から実施しています。その他にもキャリアデザイン研修、女性リーダー層とその上司向け研修など今後も多様性を認め合う風土醸成に取り組んでいきます。

②女性が活躍する職場環境づくり

「女性がいきいきと働ける職場環境づくり」をテーマに女性活躍推進役(2017年2月配置)を主体としたワーキング活動を始めています。職種・支店ごとに課題と改善策を検討し会社への提言を行うなど成果をあげています。

③育児・介護と仕事の両立支援

育児休職や短時間勤務等の従来からの支援制度に加え、育児休職者の復職支援制度を導入し円滑な職場復帰を目指しています。今後は男性社員の育児参加やママ社員のネットワークづくりにも力を入れていきます。また、介護との両立支援においても、介護休業制度を設け継続的に両立支援説明会を実施するなどの取組みを行っています。

④障がい者雇用

全国の拠点にて障がい者雇用を積極的に行っています。雇用にあたっては、本人の希望職種、スキル、障がい者への配慮等丁寧にヒアリングし、マッチ度の高い採用を心がけています。人事部に障害者職業生活相談員資格認定講習を修了した社員が3名在籍し、入社後も安心して働ける環境の整備、継続的な雇用機会の創出に努めます。

(3) 働き方意識改革・ルール改革

労働時間管理の適正化と長時間労働是正に向けた意識改革、具体的施策の実行にあたり、労使トップによる共同宣言を发出し、「社員1人ひとりがいきいきと働ける職場環境」を目指し、働き方改革に取り組んでいます。2016年度よりモバイルワー

ク用端末の活用拡大や多様な勤務制度を利用した働き方の見直し、各種セミナーの実施による意識改革等を実施しています。また、多様・柔軟な働き方の実現のため、2018年度より「エリア基幹職」を新設しています。引き続き、労働関連法令遵守、メリハリのある働き方推進、組織横断的な業務効率化、心身の健康維持・増進に向けた改革に取り組んでいきます。

①総労働時間短縮に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランスの取組みとして、有給休暇の年間取得目標を設定するとともに、大型連休、夏季休暇、年末年始休暇等に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇取得促進や週1回の「ノー残業デー」を推進するなど社員が働きやすい環境形成を図っています。

②総労働時間短縮に向けた取組み

協和エクシオ健康保険組合との連携により、社員に対する定期健康診断、人間ドックはもとより、家族を含めたウォーキングキャンペーンなどを実施し、社員と家族の健康管理

や健康増進に努めています。メンタルヘルスにおいては、ストレスチェックによるセルフケアはもちろんのこと、組織診断の結果に応じた産業医によるラインケア研修を実施するなどの取組みを行っています。

(4) 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。

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、職種別技術研修、フォローアップ研修、IT資格取得研修等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るとともに、新入社員1人ひとりにチューターを配置し、育成とフォロー、メンタル面、生活面でのアドバイスを通じて成長を促し、意

欲の向上を図っています。また、成果定着のため、2年目にブラッシュアップ研修も実施しています。

②技術研修

当社の技術力は企業ブランドそのものです。そのためグループ会社も含めた全国規模で技術研修を実施し、IT人材の育成や高度な技術、最新の技術を持った技術者の育成に力を入れています。技術研修には社内講習と社外講習があり、社内講習では安全品質研修や技術士研修、IT研修専用研修室での実機講習会を実施し、社外講習では各エンジニアリングの高度な専門技能、IT分野ではネットワーク・サーバ、プログラミング等の最先端技術を習得することができます(写真2)。

5. 環境保全に対する取組み

(1) 環境保全に対する取組み

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し、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。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



◆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。この取得は、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。



◆女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業(最上位)の認定取得

女性活躍推進法に基づく、女性の活躍推進に関する状況等が優良な「えるぼし」企業として、2016年4月28日付で厚生労働大臣から最上位にあたる認定(3段階目)を受けました。



写真2 技術研修を行う女性社員



◆平成29年度省エネ大賞

平成29年度省エネ大賞において「IoTを活用した小売電気事業者が提供する省エネルギーサービス」として「製品・ビジネスモデル部門 省エネルギーセンター会長賞」をテブコカスタマーサービス株式会社と共同で受賞しました。

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り組み

当社は、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（写真3）。

(4) 環境ビジネスの推進

当社は再生エネルギー施設の太陽光発電設備、バイオマスボイラの設計・施工・保守による循環型社会の構築に寄与しています。

また、再資源化が可能な廃棄物は有効に循環活用し、循環不可能な廃棄物は適正に処理することにより、

地球環境の保全と私達が安心して暮らせる社会作りに、今後も貢献していきたいと思っています。

6、おわりに

今回は、エクシオグループのCSRの考え方と活動の一部を紹介いたしました。

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。

※分収育林契約：

伐採しないことを前提とした国有林（天然林）の保全活動契約。



東北支店エクシオの森林活動の様子



九州支店エクシオの森林活動の様子

写真3 エクシオの森林活動