

エクシオグループのCSR活動

エクシオグループ株式会社

1. はじめに

当社グループの「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。

どのように時代が変わっても、常により優れた技術、一步進んだ技術を追い求め、それを自分たちのものにしていく企業集団をめざしています。そして、培った技術力は、人々のより豊かな生活環境をつくりだすために発揮されることが必要です。

このことを通じて、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. 環境マネジメント

○基本的な考え方

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、SDGs達成への前提となっています。

当社グループは、通信キャリア、都市インフラ、システムソリューションの各事業活動を通じた社会課題の解決を行うとともに、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。

○環境マネジメントシステムの活用

当社グループは、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。

○事業活動による環境負荷の把握

当社グループでは、事業活動に伴って発生する環境負荷をできるだけ低減するため、資源・エネルギーの使用量の把握と抑制に努めています。

○地球温暖化への取組み

当社グループでは、環境経営の実践のため、温室効果ガスの排出量削減に継続して取り組んでいます。本年策定した「2030ビジョン」では「ESG経営の実践」を宣言し、「中

期経営計画」では、2025年度までにグループにおける使用電力をすべて再生可能エネルギー由来電力とすることや、CO₂排出量を2020年度比10%減とする目標値を設定しています。

また、保有車両の低公害車への変更や、社屋建設における太陽光自家発電設備の導入など、さらなる省エネに取り組んでいきます。

○廃棄物の抑制と再資源化の促進

当社グループでは、工事の際に排出される産業廃棄物とオフィスなどから排出される一般廃棄物を対象に、廃棄物の排出抑制と適正処理に取り組むとともに、再資源化の促進に努めています。

アスファルトおよびコンクリート殻、電線屑などについては、分別管理による適正処理を行い、再利用・再資源化を徹底しています。また、

▼「サステナブル・オフィス」をコンセプトにした南関東支店が、神奈川県ネット・ゼロ・エネルギー・ビル（ZEB^{*}）導入事業に認定

2021年に完成した南関東支店（神奈川県横浜市神奈川区）では、「サステナブル・オフィス」をコンセプトとした環境に配慮した設備を積極的に導入しています。

具体的には、太陽の放射熱を低減する窓や断熱性能の高い外皮などにより「建築物の性能向上」を図るとともに、エネルギー消費量の多い空調を人感センサーにより制御し効率化したり、照明のLED化、電力使用量を見える化し分析・削減をするエネルギーマネジメントシステムを導入したりすることで、同規模の標準的なビルに比較して消費エネルギーを51%削減します。また、太陽光発電設備（50kW）を設置することで、実質のエネルギー削減量75%を実現し、ZEB化（Nearly ZEB）の基準を満たしています。

なお、本計画は、神奈川県が取り組む「かながわスマートエネルギー計画」のネット・ゼロ・エネルギー・ビル（以下、ZEB）導入事業に認定されています。



※ZEB：設備システムの高効率化による省エネにより消費する建築物のエネルギー量を大幅に削減するとともに、太陽光発電などの創エネによりエネルギー収支「ゼロ」をめざした建築物

工事材料の適正量使用の推進、梱包材の納入業者への引取りの要請、現場パトロールによる再資源化への取組指導などを行っています。

▼海洋および沿岸の生態系に関する悪影響を回避する工法を導入

アースシャトル（弧状推進）工法とは、通信・電力陸揚げ管、水道送水管、海水取水管、洋上風力高圧ケーブル敷設管など海底を保護したまま、必要な管径を必要な場所まで築造できる工法です。漁場やサンゴ礁自然保護区、波浪により管やケーブルの損傷が懸念される場所に最適です。

今後の再生可能エネルギー源として有力視されている洋上風力発電では、海底ケーブルによる生物多様性への影響が懸念されていることから、当社グループでは、その解決策として、この手法を重要な取組みの1つとして考えています。



弧状推進（アースシャトル）工法の概要

3. 人財

○人権の尊重

当社グループでは、企業活動を推進するにあたり、社員1人ひとりがいきいきと働ける職場環境を提供す

るため、人権の尊重を重要視し、人権意識の啓発・向上のための研修を実施しています。また、コンプライアンス推進活動の中でも、研修などを通じてジェンダー、信条、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等の基本的人権にかかわる、いかなる差別的待遇も許容せず、個人の尊厳と個性を尊重することを強く求めています。

○人材育成

・基本的な考え方と推進体制

“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。さらに、ニューノーマル時代に対応した研修としていくため、研修のオンライン化を進めています。

また、急速な技術革新により新たなサービスが短期間かつグローバルレベルで拡大する中、その対応には即戦力人財の確保、育成が急務になっています。そこで、事業環境変化への適応力を人財開発の面から強化することを目的として、2021年

7月1日付で人財開発部を新設しました。人財開発部では、採用、研修、CDP（キャリアデベロップメントプログラム）に基づいた人財開発を行うとともに、多様な人財が活躍できるようダイバーシティ&インクルージョン施策を推進します。

○働き方改革

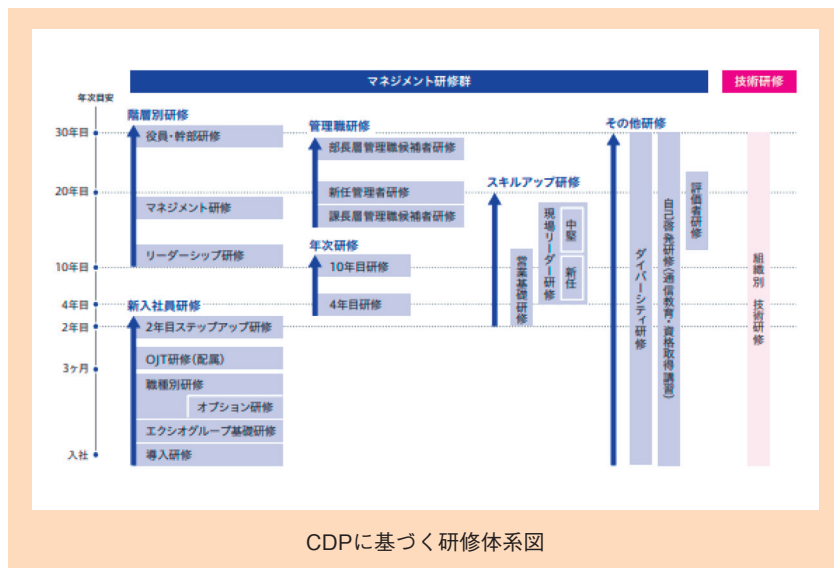
・基本的な考え方

労働時間管理の適正化と長時間労働の是正に向けて、労使トップによる共同宣言を発出し、社員の意識改革、具体的施策の実行など、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ます。また、エリア基幹職制度（地域限定社員制度）やテレワーク制度を設けるなど、多様・柔軟な働き方の実現にも取り組んでいます。

政府が推奨する「新しい生活様式」「働き方の新しいスタイル」を取り入れた、新しい働き方の推進展開にも取り組んでおり、①業務の見直し（業務棚卸、業務評価等）②環境整備（PC・作業環境改善等）③健康配慮（メンタルケア体制整備等）④制度充実（通勤スタイル見直し、在宅勤務費用の制度化等）に取り組むなど、誰もが安心していきいきと働ける職場環境の形成に努めています。

・テレワークの推進

2018年7月にテレワーク勤務規則を大幅に改定し、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務がより柔軟に利用できるようになりました。コロナ禍では、在宅勤務の利用回数制限と利用対象者の制限を廃止することで、利用者が大幅に拡大しました。また同年から各省庁が推進した



テレワーク・デイズにも積極的に参加し、従業員の利用促進に取り組んでいます。

なお、これらの取組みが評価され、当社は2018年11月、総務省が実施する平成30年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。

○ダイバーシティ&インクルージョン・女性活躍推進

当社では、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、数値目標等を公表しています。目標に向けた女性の積極採用、女性幹部や管理職育成計画の作成などさまざまな取組施策を実施し、女性の活躍機会創出や支援を行っています。

こうした取組みの結果、当社は厚生労働大臣による「えるぼし」企業認定を受けています。

また、経済産業省と東京証券取引所によって、「女性活躍推進」に優れた上場企業として、令和元年度「なでしこ銘柄」、令和2年度「準なでしこ」選定に続き、3年連続3度目の選定となります。



・障がい者雇用促進

障がいがあるにかかわらず、すべての人がその能力と適性を最大限発揮し、いきいきとした生活を送ることができるよう、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室の社員全員が障害者職業生活相談員資格認定講

習を修了しており、採用時には希望勤務地、職種、スキル、障がいの配慮事項を丁寧にヒアリングし、受入組織とのマッチングを行っています。入社後も定期的に本人と配属部門に状況を確認するなど安心して活躍できるよう努めています。

また、あらゆる障がい特性の方が活躍できるように、新たな職域の創出にも取り組むとともに、専門技術を保有している方も積極的に採用しています。



・外国人の雇用

アジア地域を中心としたグローバル事業の推進や会社の国際化・活性化を図るため、日本と海外双方で活躍が期待できる外国人学生の積極的な採用に取り組んでいます。

・ダイバーシティ推進研修の実施

経営戦略としてのダイバーシティ推進の必要性の理解、推進における当社課題を認識するため、上位層より研修を実施しています。経営層、管理職向けには、多様な人財へのマネジメント手法やキャリア形成支援に対する考え方を学び、職場での実

践につなげます。

今後は、さらに幅広い層へも拡大し、多様な価値観を認め合う、活かす風土醸成のための研修を実施していきます。

また、こうした取組みの結果、当社は、「work with Pride」が策定した職場におけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティに関する取組評価の指標を定めた「PRIDE指標2021」において、昨年のブロンズ認定に続き、シルバー認定を取得しています。



○ワーク・ライフ・バランス

・仕事・家庭の両立支援

男女を問わず、「仕事と育児」「仕事と介護」を両立し、安心して長く働き続け、活躍できるよう、法定を超える両立支援制度を整備し、定期的に従業員に説明会を開催しています。

当社では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、目標等を公表しています。目標に向け制度の拡充や説明会の実施、企業主導型保育所の整備などを積極的に行い、男女問わず仕事と育児の両立しやすい環境整備に取り組んでいます。また、子育てサポート企業として、2015年に厚生労働大臣認定の「くるみん」マークを取得しました。



○健康経営

・長時間労働の削減

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。

また、時間外労働の削減にも積極的に取り組んでいます。

・心身の健康維持・増進

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。また、時間外労働が多い社員に対しては、産業医、保健師との面談（各月7回）を設定し、フィジカル、メンタルの両面からケアを行っています。

4. 労働安全衛生

○労働安全衛生マネジメント

・安全品質文化形成への取組み

当社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」が最重要です。そこで、当社グループでは、「死亡・

エクシオグループ基本行動宣言

私たち、エクシオグループの役員および従業員は、エクシオグループ・コンプライアンス・プログラムに基づき、常に法令はもちろんのこと、その背後にある精神を含めた企業倫理を遵守することを当然の前提として、社会的に価値の高い活動を実践し、社会に貢献します。

役員、従業員を問わず、私たちが会社の事業として行う活動において法令および企業倫理を遵守することは、会社が社会を構成する一員である以上、会社存立の大前提であり、社会における一人としてそれらを遵守することは、社会人の良識として当然のことです。

また、これらを通じて社会から信頼される存在であり続けることは、私たちのグループ理念の一つである「社会に貢献する」ために不可欠な要素です。

私たちは、上記のことを踏まえ、自らの活動において収益が倫理かの選択を迫られた場合においては、迷わず法令および企業倫理を優先させます。

コンプライアンス・プログラム

ツール

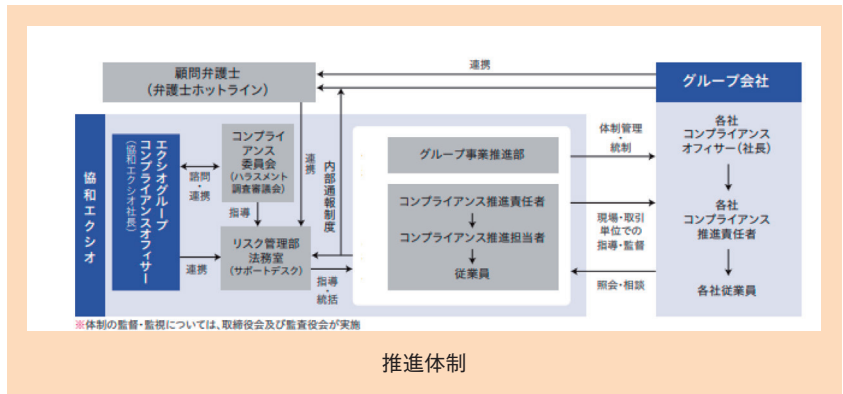
- コンプライアンスマニュアル（グループ理念、基本行動宣言、内部統制システム基本方針、遵守事項など）
- 各グループ会社別リスク別マニュアル
- コンプライアンス研修資料など

フォロー

- コンプライアンス評価
- モニタリング

体制

- コンプライアンス計画
- コンプライアンス研修
- サポートデスク
- 弁護士ホットライン



重傷事故ゼロ」「第三者を受傷させる事故ゼロ」などを目標に掲げ、下表の管理体制のもと、安全への取組みを推進しています。

また、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に「安全品質文化の創造」から始まり昨年度までの「安全品質文化の原点回帰」と5次にわたる中期計画で取り組んできました。

2021年度からの5カ年は「安全品質文化の進化」をスローガンとし、今までの安全・品質文化を進化（深化・進展）させる取組みとします。そのためにも、今までのキャリア事業等で培った建設・保守に関する高い完遂力を基盤に、世の中のICTを活用した好事例等を積極的に学習し社内ルールと融合（ベストミックス）することで、事故撲滅はもちろんのこと、品質向上と付加価値の創出の取組みを強化していきます。また、「未来のために」、「仲間のために」、「お客様との信頼を第一に」の3本柱をモットーに取り組んでいきます。

5. コーポレート・ガバナンスの体制と取組み

・コンプライアンス

高い倫理観を持って事業運営を進め、役員および社員1人ひとりのコン

プライアンスに基づく誠実な行動により社会的責任を遂行していきます。

・内部通報制度

コンプライアンスに関する窓口として、社内通報先の「サポートデスク」の設置や、顧問弁護士へ直接連絡できる「弁護士ホットライン」などを設置しています。当社グループ全従業員には「コンプライアンスカード」を配布し、通報先や利用方法の周知を実施しています。

通報者のプライバシーは厳重に保護するとともに、利用者が不利益を被らないよう万全の体制で対応し、解決に努めています。

・コンプライアンス研修

年1回以上、経営層と全従業員を対象にコンプライアンス研修を実施しています。

外部講師を招いた経営層向けの研修は、代表取締役をはじめとする役員、本社部長、支店長、グループ会社社長などを対象として、コンプライアンス基礎研修は全従業員を対象として実施しています。

また、階層別研修にコンプライアンスを取り入れ役職に沿った内容の研修を行い、実効的な啓発を実施しています。

・コンプライアンス推進強化月間

「コンプライアンス推進強化月間」を定め、コンプライアンスのさらなる定着を図っています。期間中は、

ポスターの掲示や従業員向けメールマガジンの配信などの施策を展開しています。

6. おわりに

2030年に向け、業績目標達成に向けた事業戦略だけでなく、6つのテーマ（安全・品質・BCP、環境・エネルギー、人財戦略、財務戦略、グループ経営、DX推進）を持って、経営基盤の強化に取り組んでいきます。

昨今の重要な社会課題に対する取り組みや、関連事業への積極的な参画をはじめ、自らアイデアを出し創意工夫をし、より強固な基盤作りに邁進します。

また、グループ全体最適の観点を常に意識しつつ事業の健全な成長をめざし、DXを有効活用することで生産性の向上とともに新たな価値創造を志向していきます。

