

## CSRの5つの要素

鹿島は、Q・S・Eに重点を置いて「良質なインフラや建物・サービスの提供」を進めていますが、自らの事業活動を進めるにあたって、CSRの観点からは「コンプライアンスの徹底」「働くことに誇りを持てる会社」「地球環境保全と環境創造」「地域社会との共生」「ステークホルダーとのコミュニケーション」を重要な5つの要素と捉えています。

### 鹿島のCSR推進体制

鹿島グループにおけるCSRの推進・展開は特定部署ではなく、役員・社員が各部署・各業務のプロセスで実践するものと考えています。この考え方に基づき、全社的なCSRに関するコミュニケーション等を広報室CSRグループで担っています。

#### 鹿島にとってのステークホルダー

ステークホルダーとは企業活動から影響を受ける様々な利害関係者を指します。建設業にとっては、ステークホルダーは株主・投資家、施主・発注者(顧客)、従業員、設計会社、協力会社などの現場関係者、行政機関、マスコミ、業界団体などに加えて、実際に施工した建造物を利用する幅広い人々が存在しています。この幅広さこそが、建設業の果たすべき使命の大きさとも言えます。



## 2013年度の実績と2014年度の目標

	2013年度の目標	2013年度の実績	2014年度の目標
コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス・リスクマネジメントを徹底する</li> <li>●コンプライアンス教育を継続的に実施し、役員・社員のコンプライアンス意識向上を図り、グループ全体において企業倫理を実践する</li> <li>●潜在的なリスクを洗い出してその防止を先手管理する</li> </ul>	掲載:48-51ページ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス・リスクマネジメントを徹底する</li> <li>●コンプライアンス教育を実施し、役員・社員の意識喚起を継続し、高い企業倫理に基づく鹿島グループの存続を目指す</li> <li>●潜在的なリスクを洗い出し、その防止を先手管理する</li> </ul>
働くことに誇りを持てる会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>●死亡・重篤・重大災害“ゼロ”を目標として、2012年度までに構築した現場の安全衛生管理に関する諸施策をより実効的に展開できるよう、全社を挙げて取り組む</li> <li>●技術者教育を中心として社員の育成に注力する</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスの推進</li> </ul>	●掲載:32-35ページ ●土木・建築施工・設計・設備・機械電気など各種別で継続強化した ●ワーク・ライフ・バランスを推進し、メンタルヘルスの実態アンケートを実施して今後の対応を検討した	<ul style="list-style-type: none"> <li>●死亡・重篤・重大災害ゼロを目標とし、現場の安全衛生管理を本社・支店・現場が実効的に推進する</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員が効率的に働きやすい環境整備を進める</li> <li>●将来を担う技術者・技能労働者の確保と育成をすべく取組みを推進する</li> </ul>
地球環境保全と環境創造	環境ビジョンの実現に向け、 <ul style="list-style-type: none"> <li>●中期目標の達成に向けた活動を継続</li> <li>●活動基盤の整備(推進組織の見直し、総合的な活動評価指標の検討、長期的技術開発課題の抽出)</li> </ul>	掲載:36-43ページ	環境ビジョンの実現に向け、 <ul style="list-style-type: none"> <li>●中期目標の最終年であり、目標値の着実な達成を目指す</li> <li>●環境ビジョンの社内外への周知を図る</li> <li>●環境ビジョンの全社統一的な推進方を定め、次期中期目標に反映する</li> </ul>
地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現場の近隣の方をはじめとして施工に関わるステークホルダーとの良好な関係を構築する</li> <li>●次世代教育に積極的に携わり、建設業や建設現場の魅力を発信する</li> <li>●学術・文化・芸術の振興や地域文化の継承に寄与する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現場の予定表掲示やミニコミ誌の発行など、近隣の方などに理解を得る発信を行った</li> <li>●掲載:17ページ </li> <li>●5つの財団運営による学術・文化振興に寄与した。また地域での活動にも協賛・協力を行った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現場や各拠点において、近隣の方々と良好な関係を構築する</li> <li>●職業体験や現場見学会を通じて、建設業や鹿島の仕事について知ってもらい機会を設け、若年層が選択肢のひとつに挙げる産業になるよう努める</li> <li>●学術や文化・芸術の振興や地域文化の継承に寄与する</li> </ul>
ステークホルダーとのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ステークホルダーごとのニーズに合わせた情報発信を適時適切に行う</li> <li>●各ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、CSR活動へのフィードバックを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ステークホルダーごとに適切な情報伝達や発信を行い、双方向コミュニケーションの契機とした</li> <li>●CSR報告書のアンケート回答やSRI評価をフィードバックし今後の活動を見直した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ウェブサイトや冊子、映像などメディアミックスによる情報発信を適時適切に行う</li> <li>●本報告書を活用したステークホルダーとのコミュニケーションを展開する</li> </ul>



## 働くことに誇りを持てる会社

関連データ 10ページ

鹿島は、「社員」が非常に重要なステークホルダーであり、企業活動を支える「大切な財産」だと考え、一人ひとりが鹿島社員であることを誇りに思えるような労働環境を創造し、活力ある企業グループを目指しています。

### 人権推進の取組み

人権については、総務・人事本部長を委員長とする人権啓発委員会を設置し、同和問題やハラスメントをはじめとする問題に取り組んでいます。新入社員に「人権研修」を、管理者研修においても教育の機会を設けています。

### 継続的かつ柔軟な採用

鹿島は、毎年新卒採用を継続し、近年では拡大する海外市場や流動的な国内市場へ対応するために、柔軟な配置と人材育成に取り組んでいます。

2013年度は、監理技術者の確保やリニューアル工事等への対応力強化を目的に、現場の施工管理業務や専門技術等に特化した優秀な技術系社員を中心とした新しい人事制度を検討し、2014年度から専門職制度を導入しました。鹿島グループの総合力強化に向けて優秀な人材確保と社員のモチベーション維持・向上を図っていきます。

### ダイバーシティの推進

鹿島は、働きやすい職場環境の整備に努め、ダイバーシティを推進しています。女性社員も、現場における施工管理や設計、研究さらには開発事業など幅広いフィールドで活躍しています。障がい者の雇用も促進しており、2013年度の新規採用者は8名(うち重度障がい者数2名)で、雇用障がい者数は144名(うち重度障がい者数56名)、雇用率は2.03%※となりました。

今後も、国籍や性別等に関係なく様々な人材が活躍できるように、活力ある企業の基盤を醸成していきます。

※2014年3月末現在。除外率は適用外。なお、法定雇用率は2.0%

### ワーク・ライフ・バランスの推進

社員一人ひとりに対し、仕事だけではなく人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削

減や休暇取得率の向上を図っています。また、仕事と家庭の両立支援推進の観点から、社員の家庭事情等に合わせた働き方が可能となるよう育児・介護を支援する各種制度の整備・拡充を図り、社員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

### 取得しやすい休暇制度と体制づくり

現場勤務の社員は、工期や施工内容により勤務の日程や時間帯が異なるため、次の現場に異動する際、連続休暇を取得できる「現場異動時休暇制度」などを設けています。同制度は2013年度対象者の約74%が、また一定勤続年数ごとに連続休暇を取得できる「リフレッシュ休暇制度」も2013年度に取得期限を迎えた対象者の約70%が取得しました。また、社員が個人で設定できる「記念日休暇」は74%の取得となり、職場全体で業務を調整するなど休暇を取る風土醸成の機会となっています。

### 状況に合わせた働き方の選択

鹿島は、小学校4年生の始期まで利用できる育児フレックスタイム勤務制度や最大180日間取得できる介護休業制度などの諸制度を設け、育児や介護に直面する社員が状況に合わせた働き方の選択ができるようサポートし、「仕事と家庭の両立支援」を進めています。マネジメント研修でもテーマとし、管理職の理解促進にも努めています。また、次世代支援対策として、2011年度から推進してきた第3回計画に対しては、以下のような取組み結果となりました。2014年度からは第4回計画を策定して取組みを推進していきます。

第3回計画 (2011年度～2013年度)	結果	評価
1.男性の育児休業取得者・育児フレックスタイム勤務制度利用者計5名以上	男性の育休取得者1名 育児フレックスタイム勤務制度利用者26名	○
2.女性の育児休業取得率80%以上	女性従業員の育児休業取得率98%	○
3.職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正のための社内教育の実施	管理者マネジメント研修において教育を実施	○

第4回計画(2014年度～2016年度)
1.男性の育児休業取得者3名以上、 育児フレックスタイム勤務制度利用者15名以上
2.女性の育児休業取得率90%以上
3.所定時間外労働の改善

### メンタルヘルスの実態把握を実施

産業医を中心としてメンタルヘルスを含めた社員の健康管理をサポートし、必要に応じて産業医の面接指導や特定保健指導、健康相談を実施しています。

また、メンタルヘルスケアの基本計画「心の健康づくり計画」に基づいて、各種研修・講習会等を実施しています。2013年度は全社員を対象に職場のメンタルヘルスの実態調査を実施しました。調査の結果、「全体的にストレス反応のレベルが低く『良好な職場適応状態』にある」との判定となり、特に『上司・同僚・顧客との人間関係』、『同僚からのサポート』については、一般的な企業に比して良好な結果となりました。

### 地域社会との共生&

### ステークホルダーとのコミュニケーション

各現場や拠点、そこで働く鹿島社員も、現場周辺の住民をはじめとする地域社会の一員であることを意識して活動をしています。必要に応じて地域との協定を結んだ上で現場運営を行い、現場内での作業内容については仮囲いの週間予定表などで掲示してお知らせして

### 地域とともに

鹿島は、全国各地の拠点で地元の伝統行事やイベントへの参加・協賛などを通じて、学術・文化・芸術の振興や地域文化の継承、経済活性化に寄与しています。また、地域の人々が快適に過ごせるよう、現場周辺の清掃活動なども行っています。

2013年9月末から2週間にわたって、宮城県松島町で開催された「ルツェルン・フェスティバル アーク・ノヴァ松島2013」で、鹿島は協賛及び技術協力を行いました。具体的には、可動式コンサートホールにおける、事前の音環境シミュレーションを技術研究所で行い、吸音処理などの手法を提案。現地では期待以上の音響性能を実現させました。

月に一度の清掃活動  
(常滑市民病院工事・愛知県)



現場独自のウェブサイトで  
現況を伝えている(佐野市  
新庁舎建設工事・栃木県)



地元の高田高校書  
道部の筆メッセ  
ージを入れた工事看  
板

います。施工中の建造物について広く知っていただき、完成する建造物が広義で地域の一員になってほしいと考えています。

### いざという時に備える

地震等の自然災害発生時、建設業は自社の機能を極力早急に復旧することと併せて、社会そのものの復旧活動に不可欠な道路などの基盤インフラの復旧が求められます。その際には全体を見極めたリーダーシップとフォロースキルのバランスが肝要です。鹿島は自治体との連携を深めつつ、業界団体である日本建設業連合会の一員としても、各地で災害時協定に基づいた体制を整備しています。



休日BCP訓練で技術研究所  
の非常用電源操作



「ルツェルン・フェスティバル アーク・ノヴァ松島2013」の可動式コンサートホール

10月に岩手県陸前高田市で開催された「ツール・ド・三陸サイクリングチャレンジ2013 inりくぜんたかた・おおふな」でオフィシャルサポーターとして大会に協賛。市内で防潮堤復旧工事に従事する有志が大会に参加。