

**建設企業における CSR の評価制度  
および当該評価制度データベースの  
活用方策に関する調査報告書<概要版>  
(平成 19 年度)**

---

平成 20 年 3 月

委託者 財団法人建設業情報管理センター

受託者 財団法人建設経済研究所

(白紙)

第 1 章	はじめに	2
第 2 章	海外におけるCSRの動向	2
第 3 章	建設業界団体のCSR推進活動	3
第 4 章	建設業におけるCSRの動向	3
第 5 章	CSR評価項目のあり方	4
第 6 章	CSR評価結果の活用方策	7

## 第1章 はじめに

企業活動のグローバル化に伴い、CSR（企業の社会的責任）は世界中に広がり、企業経営における重要なテーマとなりつつある。我が国においても、CSR に対する関心は高まり、社会との責任ある関係の構築において、企業経営のあり方そのものを見直そうとする動きが見られる。とりわけ建設業は他産業に比べ、社会資本整備などの面から公共性が高く、建設された物が地域社会に長期にわたる影響を及ぼし、環境への影響も大きいことなどから、社会的責任の大きい業種といえる。一方、法令順守、コーポレートガバナンスなどの面で課題を抱え、社会からの信頼が必ずしも得られているとはいえず、社会との責任ある関係を築き、社会から信頼され、評価される建設業へ脱皮していくことが、建設業に課せられた大きな課題となっている。

そこで CSR が企業評価の大きな要素となりつつある今日的な潮流を踏まえ、建設業に適用すべき CSR 評価基準の検討、評価結果のデータベースを社会的に活用する方策について、財団法人建設業情報管理センターから調査を受託し、このための審議・検討の場として、学識経験者等からなる調査委員会（委員長 谷本寛治 一橋大学大学院商学研究科教授）を平成 18 年度に設置した。

まず、委員会は平成 18 年度に、市場が CSR 評価し始めるようになったことを明らかにし、CSR の現状と課題を抽出し、企業の CSR 評価を数値化する際に考慮すべき事項や SRI に対する投資家の視点を整理することなどの活動を行った。

平成 19 年度は、昨年度の調査を踏まえ、新たに記述式のアンケート調査、欧州調査、建設業界団体へのヒアリングを実施し、建設業特有の CSR 評価項目のあり方を検討するとともに、CSR 評価結果の活用方策についても審議・検討を行った。

本報告書は、平成 18・19 年度の 2 年間に実施した本調査の最終報告である。本報告書の概要について、以下で説明する。

## 第2章 海外における CSR の動向

平成 19 年 7 月に実施した欧州調査結果を踏まえ、欧州における CSR について、欧州の建設業における取り組みの背景や具体的な例を挙げながら、整理した。また、建設業に対する CSR 評価の具体例を示した。建設業は経済（建設業は GDP で約 9.9%、ヨーロッパにおける総固定資本形成の 50.8%を供給していること）や社会（建設業は EU22 カ国で 240 万社を擁し、97%が従業員 20 名以下の中小企業であるが、ヨーロッパ最大の雇用主であること）

や環境（温室効果ガスのうち、建築環境から排出されるものが約 3 分の 1 を占めていること）に対して、大きな影響を及ぼしており、CSR に取り組む意義は大きい。

このため、FIEC（欧州建設業連盟）に加入している建設企業は経済・社会・環境に関する課題を解決しようと取り組みを続けている。その取り組みの一つが平成 17 年 6 月に発表した「持続可能性に関する FIEC の基本原則」である。FIEC は当該原則をあくまで建設企業が自発的に行動するためのガイドラインとして取り扱うべきとし、義務的なものではないとしている。

欧州の代表的な CSR 評価機関であるヴィジオ・グループによれば、建設セクター 14 社（中小企業含まれず）の傾向として、他のセクターに比べて、CSR に関する報告・開示が遅れているということがいえる。報告の質に関しては、改善が進んできているとはいえ、「人的資源」、「職場における人権」、「環境」、「企業行動」、「コーポレートガバナンス」、「地域社会への貢献」という 6 つの領域全般にわたって、まだ取り組みは十分ではない。特に役員報酬情報の非開示など、コーポレートガバナンスで建設セクターは問題を多く抱えていると考えられている。

### 第 3 章 建設業界団体の CSR 推進活動

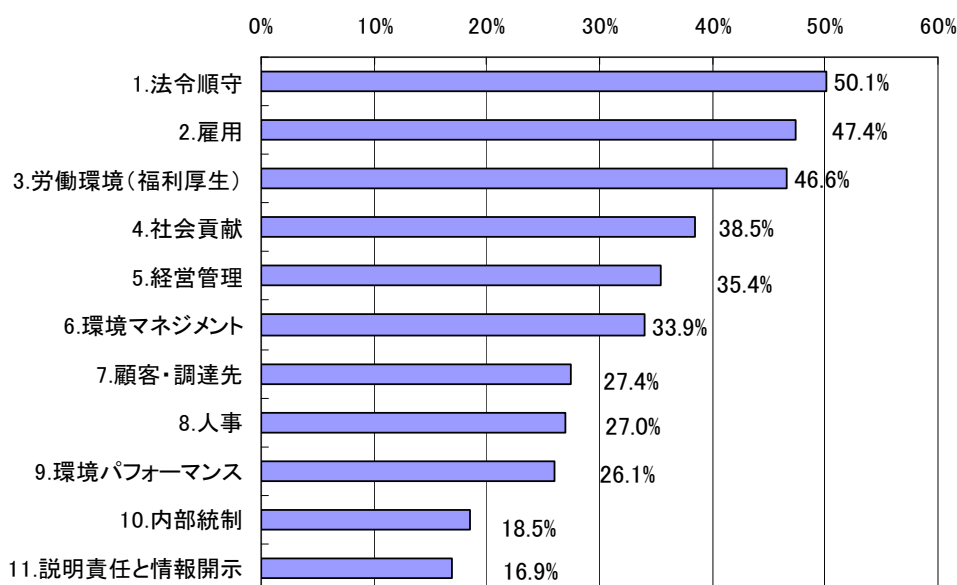
建設業界で CSR が現在のように認知される以前から、コンプライアンスの徹底を図るため、行動規範やビジョンが各建設業団体で策定され、平成 17 年の脱談合宣言を契機に、あらためて行動規範の改定作業を行う動きが活発化し、現在、各建設業団体にて現状に即した改定作業が行われている。この改定作業の中で、所属団体・協会からの退会勧告・除名措置という厳しい罰則規定の制定を行って、各規範の実効性を確保したいという議論もなされているところではあるが、真に各規範の実効性を確保するには何をすべきかという具体的な内容については、これからも議論を積み重ねていく必要がある。

### 第 4 章 建設業における CSR の動向

平成 18 年度のアンケートに回答した建設企業のうち、既に CSR に取り組んでいる企業、約 300 社を中心に再度アンケートを実施し、CSR 担当部署の有無、具体的な取り組みや推進策を調査した結果を整理した。また、アンケート調査の回答及び CSR 報告書に基づき、独自性があり、他企業の参考になりやすい事例を抽出し、「建設業における CSR 活動の参考事例」として

整理した。

### 企業が取り組んでいる CSR 評価項目



### 企業が望んでいる CSR 推進策

CSR推進策	比率 (%)
事例集の公表	62
マニュアル、ガイドラインの公表	55
入札制度における評価の実施	41
データベースの構築	23
アドバイザー制度の導入、相談窓口の設置	23
表彰制度・ランキング制度の導入	10
その他	7

アンケート結果によると、今後 CSR を推進していくためには事例集・ガイドラインの公表が必要であると多くの建設企業が考えている。そこで当研究所は建設業における CSR 活動の参考事例を作成することとし、第 4-2 章で事例を掲載する。

## 第 5 章 CSR 評価項目のあり方

建設企業が CSR 経営を推進するには、企業経営の質がトータルで評価されることが必要になる。その推進を目的として、大手・中堅・中小の業態特性を踏まえながら、CSR 評価項目（特に 48 の小項目）について重要度のランク付けを行い、以下で明示する。

### 小項目における重要度

大項目	中項目	番号	小項目	中小企業に適用する際の対応策	大手・中堅	中小
(1)法令 順守	①法令 順守	1	企業行動憲章等、全社的な指針を文書やウェブ上で開示している。	企業行動憲章でなくても、社内承認され、文章化したものであればよい。開示はウェブ上でなくてもよい。	大手・中堅は、全ての項目を重要とする。	a
		2	倫理行動規範等、社員が順守すべき規定を定めている。	社は・社訓等を持っていることでもよい。従業員が守るべき事項をルールとして決めていけばよい。		a
		3	社員へハンドブック配布や教育研修を実施している。	毎日行う朝礼等で繰返し、社は・社訓等を徹底していることでもよい。外部の研修会へ参加させることでもよい。		a
		4	コンプライアンス担当部署を設置している。	他部署（総務等）との兼務でもよい。		b
		5	内部通報制度を導入している。	通報者があった場合に罰則等を与えないこととしている場合でもよい。		b
		6	支店、現場等に対して、社内・社外監査を定期的実施している。	社長が定期的に巡回していることでもよい。		b
(2)ガバナンス	②説明責任と情報開示	7	環境報告書・CSR報告書等により、CSR活動を開示している。	開示方法は、報告書のような形式でなくてもよい。		c
		8	顧客や住民等、ステークホルダーとの意見交換会を開示している。	意見交換会を開催せずとも、様々なステークホルダーの意見を聞いていけばよい。		a
		9	役員報酬を開示している。			c
	③内部統制	10	経営トップのコミットメントを環境報告書、CSR報告書等で開示している。	開示方法は、報告書のような形式でなくてもよい。		c
		11	CSR担当部署を設置している。	他部署（総務等）との兼務でもよい。		b
		12	社外取締役を設置している。			c
		13	BCP(事故や災害発生時の事業継続計画)を策定している。	BCPIは策定していなくても、災害時の非常連絡網が整備されていけばよい。		a
	④経営管理	14	中長期経営計画の基本方針に、CSRに関する項目が盛り込まれている。			c
		15	執行役員制度を導入している。			c
		16	経理規定・会計規定・経理マニュアルを策定している。	経理規定・会計規定・経理マニュアル、又はそれに類するものによって、経理の正確さを確保する努力をしていけばよい。		a
		17	外部会計監査制度を強化・拡充もしくは会計参与制度を導入している。			c

(3) 雇用・人事	⑤雇用	18	56人以上規模の企業の障害者雇用率が法定(1.8%)を超えている。			a	
		19	社員が65歳まで働ける体制や環境づくりに取り組んでいる。			a	
		20	女性採用を、職種を限定せず、幅広い分野で推進している。			a	
	⑥人事	21	女性の能力発揮、登用の促進に関する制度を導入している。			c	
		22	育児休暇や介護休暇について、法定を超える独自の制度を導入している。			c	
		23	自己啓発に対する助成制度を導入している。			c	
	⑦労働環境(福利厚生)	24	労働組合がある。	企業内組合がなくても外部の組合に従業員が加入していればよい。			b
		25	施工現場において、新規入場者教育を実施している。				a
		26	協力業者の年金保険、健康保険の加入状況をチェックしている。				a
	(4) 環境	⑧環境パフォーマンス	27	CO2削減の目標値を定め、実績を測定している。	省エネルギーに寄与する取り組みを行っていればよい。		a
28			建設副産物の再資源化率の目標値を定め、実績を測定している。	建設廃材等をリサイクルを意識した分別処理等をしている場合でもよい。		a	
29			建設機械・車両の稼働量削減や、省エネルギー性に優れた建設機械・車両の採用をしている。				a
30			ノンフロン断熱材の使用促進や、六フッ化硫黄を使用しない変圧器・遮断器を採用している。				a
31			石綿含有建材の適正処理に関して、全社的な指針やハンドブックを策定している。	アスベストに関する技術講習を受講し、それを実践し始めていることでもよい。			a
32			発注者に対して、緑化を提案している。	地域の緑化活動に参加(支援)していることでもよい。			b
33			環境改善(緑化やヒートアイランド現象緩和、河川や湖沼の水質改善等)に資する技術の開発を行っている。				c
⑨環境マネジメント		34	全社的な環境憲章や行動指針を文書で策定している。	社是・社訓等に環境責任に関する文言がある場合でもよい。			b
		35	EMS(環境マネジメントシステム)を導入している。				c
		36	環境会計を導入している。				c
	37	環境担当部署を設置している。	他部署(総務等)との兼務でもよい。			b	
	38	協力会社に対して、環境に関する情報提供や教育を実施している。				c	

大手・中堅は、全ての項目を重要とする。



(5) 顧客・調達先	⑩顧客・調達先	39	CSR調達を実施している。	自社がCSR調達をしているばかりでなく、他社からCSR調達を受けている場合でもよい。	大手・中堅は、全ての項目を重要とする。	c
		40	グリーン調達を実施している。			a
		41	耐震や省エネルギー性等、技術力に関する情報を文書やウェブ上で開示している。			c
		42	顧客の意見を収集し、事業活動に反映させるシステムを構築している。	システムの構築まではしていなくても、何らかの形で、事業活動にフィードバックさせていけばよい。		a
		43	建設構造物のライフサイクルコスト削減方法を提案している。	長持ちさせるための維持管理や改修の提案であってもよい。		a
		44	建設構造物の維持、修繕に関する窓口(お客様相談室・リニューアル担当部署等)を設置している。	特定な窓口はなくとも、問い合わせがあった際に直ちに対応できる担当者を決めている、顧客からの連絡には速やかに対応している場合でもよい。		a
(6) 社会貢献	⑪社会貢献	45	防災協定を締結している。		a	
		46	地域社会における、祭事への参加や清掃等に取り組んでいる。		a	
		47	フィランソロピーやメセナ活動をしている。	会社の持つ技術等の資源を利用して、史跡補修等を低廉ないし無償で行うことでもよい。	b	
		48	ボランティア休暇制度を導入している。		b	

上表でも明らかなように、法令順守は大手・中堅・中小に共通した最重要項目であり、また、大手・中堅は内部統制・環境マネジメント、中小は重要な高い評価項目(高 a → b → c 低)に取り組むべきである。

中小企業に関する指標	a	必須項目
	b	短期的努力目標項目
	c	中長期的努力目標項目

## 第6章 CSR 評価結果の活用方策

最後に CSR 評価結果の活用方策の一つとして、データベースの構築について述べる。データベースは必ずしもランクをつけるようなものではなく、公共あるいは民間の発注者がそのインデックスを見て、契約の相手方を選択する上での一助とするものである。今後、建設業団体との連携のもと、上記データベースが我が国における産業界初の「共通のプラットフォーム」となることを目指すことで建設業における CSR 経営を促進することができればと考えている。