

「首都高CSRレポート2023」に対する第三者意見



株式会社クレイグ・コンサルティング
代表取締役

小河 光生 さま

サステナビリティは企業のコミュニケーションの手段を超えて今は企業戦略そのものとなった。コロナ禍は人々の生活様式から価値観までも変えてしまい、アフターコロナに入りつつある現在、企業はどのように戦略を変え、時代に適応しようとしているのか示す必要がある。つまり、企業の開示姿勢として財務情報だけでは足りず、非財務情報を合わせて発信し、企業の立ち位置と将来像をステークホルダーに示すことを要請されているとみるべきである。

この観点から同社のCSRレポートを読むと、随所に同社らしい考え方と方向性が示されている。たとえば、トップメッセージにおいて前田社長が言及している「カーボンニュートラル戦略」が特徴的で、すべて自社だけで行うのではなく、さまざまな分野の企業と協創して目標を達成する柔軟な姿勢を打ち出している。

また、P52に書かれた「サーキュレーション首都高」の取り組みも同社らしい。標識や横断幕などの廃材を捨てるのではなく、オリジナルバッグやキーホルダーに再生して活用する取り組み、いわゆるサーキュラーエコノミーのはしりであると言える。しかも、この取り組みは社員からの自発的な提案で実現したプロジェクトであるという。

このように同社が時代の変化を敏感に感じ取り適応しようとする姿が随所に表れており、高く評価できるレポートである。

一方、来年度から新中期経営計画に移行するにあたり、サステナビリティを加速させるための留意点をいくつか指摘したい。

一つ目は、P6の「首都高CSR方針」である。ステークホル

PROFILE

早稲田大学卒業後、大手自動車関連メーカーを経て、ピッツバーグ大学経営学修士(MBA)取得。三和総合研究所、PwCコンサルティングに在籍し、2004年に独立。株式会社クレイグ・コンサルティングを設立し現在に至る。サステナビリティのほか、経営戦略策定、組織風土改革などを手がける。

ダーごとに方針が整理されているが、枠組みとしてESGを使っても良いのではないかと。前記のカーボンニュートラル戦略をはじめとする環境面の施策に熱心に取り組んでいることなどから、ESGのシンプルな枠組みでレポートを構成する方が読者にもわかりやすいのではないかと。

二つ目に、もっと「社員のために」ページを増やして前面に出してはどうだろうか。同社の事業は交通インフラの運用だが、目立たない活動を黙々と遂行する大勢の社員に支えられている。レポートをよく読むと、社員が主体となったサービス業の側面もあることがわかる。ちょうど時代は人的資本経営を重視し始めていることから、もっと社員の働きがい、やりがいにつながる情報発信を厚くしていきたい。たとえば、「サーキュレーション首都高」のように社員提案制度により実現したプロジェクトを紹介したり、CSRに関する社員座談会の内容を紹介したりするなど。そういう活動をもっと前面に出すことで人材採用面にも良い影響を与えるのではないかと。

第三に、サステナビリティの組織浸透を加速させたい。特に若手社員層のサステナビリティに対する意識が相対的に弱いと聞く。いわゆるZ世代はSDGsネイティブ世代でもある。もともと意識が低いということではなく、自分の仕事とサステナビリティが繋がらないことが原因であろう。たとえば研修という形を取らずとも「10年後の首都高はどうなっていたいか」といった若手座談会を企画して、その結果を紙面に載せるなど工夫を凝らした浸透策を考えたい。

新中期経営計画と一体となった同社のサステナビリティが今後どのように飛躍していくか期待して見ていきたい。

第三者意見を受けて



代表取締役 専務執行役員
藤井 健

小河さまには、「首都高CSRレポート2023」に対してご提言・ご評価をいただき、誠にありがとうございます。首都高グループは、首都圏の大動脈である首都高を通じて、日本の経済や社会に関して大きな社会的責任を担っています。その責任を確実に果たし続けていくだけでなく、時代の変化に伴って、カーボンニュートラル戦略の推進など、様々な課題に取り組んでいます。

こうした首都高グループの取り組みについて高く評価をいただきましたことは、首都高グループ一丸となって使命を果たす上で大変励みになると考えています。厚く御礼申し上げます。

首都高グループは、このたびいただいたご意見を踏まえ、サステナビリティを浸透させるとともに、ステークホルダーとの対話を続け、首都圏の豊かで快適な社会の創造に貢献するとともに持続可能な社会の実現を目指した事業活動を引き続き推進してまいります。