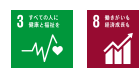


CSR基本方針

当社は以下に掲げる7つのCSR基本方針に沿って、さまざまな活動を推進しています。
本レポートでは、各基本方針に該当するSDGsのアイコンを掲載しました。

安全衛生基本方針 | 品質基本方針 | コンプライアンス基本方針
環境基本方針 | 調達基本方針 | 人財基本方針 | 社会貢献基本方針

安全衛生基本方針



「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動の全てに優先させます。また、企業が健全に発展するためには、働く人の健康が何より基本であるとの認識のもと、全ての職場において間断ない衛生活動を推進します。

安全衛生管理は「建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)」に準拠して行っており、前年度の実績をもとに当年度の安全衛生計画を策定するというPDCAサイクルを取っています。

- 2020年3月以降、コロナ禍の影響で安全パトロールや現場でのコミュニケーションが大きな制約を受けました。感染予防対策を徹底しながら、被災しやすい新規入構者・未熟練者への指導、墜落の防止対策等に重点的に取り組みましたが、安全成績は以下に示す通り、非常に遺憾な結果となりました。今後もコロナ禍の制約は続きますが、日々の安全指導、職長対話、安全大会等、作業員や職長の安全意識の底上げを図る活動を積極的に推進し、災害撲滅に向けてより一層の努力を継続してまいります。

労働災害の防止

	単 独				連 結 ^{※2}			
	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}
2018	8.97	0	1	0.11	20.60	0	5	0.24
2019	9.12	0	3	0.33	18.60	0	6	0.32
2020	10.58	0	7	0.66	21.98	0	17	0.77

※1：度数率=(死者数<休業1日以上>/延実労働時間数)×1,000,000
※2：国内グループ3社及びTNS(THAI NIPPON STEEL ENGINEERING & CONSTRUCTION CORPORATION, LTD.)を含む

- 2020年10月には、大崎本社にて初めて「危険体感訓練」を実施し、社長以下、27名が参加しました。

危険体感訓練▶



健康経営の推進

- 毎年1回、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全社員対象に実施しており、2020年度は92.6%が受検しました。在宅勤務によるメンタルヘルス不調の未然防止にも配慮しつつ、特に、転入者及び入社3年目までの社員については、オンラインも活用しながら保健師面談を行いました。また、腰痛・肩こり対策として、「健康LIVEセミナー」をオンラインで2回実施し、延べ620名が参加しました。さらに、コロナ禍でも楽しみながら健康増進を図るべく、健康保険組合による「健康チャレンジキャンペーン」への参加を促進し、2020年度は前年比26%増の1,482名(出向者を含む)が参加しました。
- 経済産業省の定める「健康経営優良法人[※]」に初めて認定されました。社員の心と体の健康が経営の重要課題と位置づけ、これからも体制整備と各種サポートにより一層の力を入れてまいります。

※地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度。



健康LIVEセミナー(オンライン)



品質基本方針

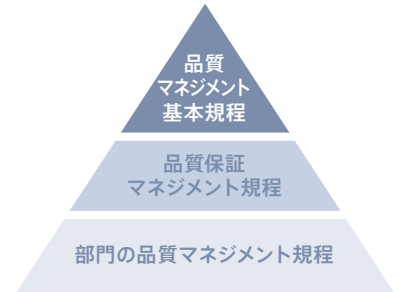
常に品質の向上と技術革新に取り組み、お客様にご満足いただける最適なソリューションを提供し続けることにより、社会の発展に貢献します。

お客様にご満足いただける商品やサービスを提供するために、「品質マネジメント」のしくみ(QMS)をつくり運用しています。

QMSの充実・改善を図るために、定期的に外部・内部監査を実施しています。社内外の講座を受講した内部監査員の数は、昨年度までに377名に達しました。

各事業分野におけるQMS

		認証機関
製鉄プラント	独自のQMSを保有	—
環境・エネルギー	ISO9001認証取得(エネルギー部門は、2021FYにISO9001認証取得予定)	JICQA
海洋	ISO9001認証取得(海外拠点のシンガポール、TNSは個別にISO9001認証を取得)	国内: JICQA 海外: ABSQE
建築・鋼構造	ISO9001認証取得(建築事業と鋼構造事業)	JICQA



品質・技術上の課題抽出と対策

- プロジェクトの応札前、受注後の実行計画策定時、実行時、完工時には、技術・品質上のリスクアセスメントを行い、対応策が着実に行われているか確認します。また、品質に関わる情報(トラブル・改良点等)をデータとして蓄積し、共有化を図っています。
- 2020年度は、弊社グループ会社のガス導管工事に伴う道路復旧工事において、指定された路盤材とは異なる材料を使用していたことが判明しました。今後、弊社及びグループ会社の品質管理のあり方を徹底的に検証し、このような問題を二度と起こさないよう万全の対応を講じる所存です。

品質教育・啓発活動

- 毎年、専門講座と事例検討会を開催し、品質・技術上の課題抽出及び根本的な原因分析と対策の立案ができる専門家を育成しています。2020年度は、専門講座を約50名(累計約380名)が受講、事例検討会は2回開催しました。
(当社は、電力・原子力、運輸、医療、プラント等の産業分野において数多くの実績・分析経験を有する、日本ヒューマンファクター研究所が提唱するJ-RCAを採用)
- 2020年度は、品質に関わる技術基礎講座を2回開催しました。本講座は、ほぼ全社員が受講しています。また、品質月間の11月には、外部講師を招いて品質講演会をオンラインで開催し、約250名が視聴しました。



課題抽出・原因分析力向上のための講座

コンプライアンス基本方針



コンプライアンスの実践・徹底が、経営の根幹であるとの認識のもと、あらゆる場面において、不正を防止し、公正で透明性の高い事業活動を推進します。

内部統制基本規程に、内部統制のPDCAサイクルを定めるとともに、当社グループ全体の内部統制システムの有効性向上に向けた取り組みを行っています。

法令・社会規範の遵守

- 人権の尊重、公正な取引の実践、反社会的勢力との関係遮断等、一人ひとりが自律と自覚をもって行動すべく、「役員・社員行動規範」を定め、実践しています。

ステークホルダーの期待・要請への対応

- 3年に1回、コンプライアンスに関する社員意識調査をグループ各社を含めて実施し、当社グループの内部統制活動・施策に活かしています(2020年度実施)。
- 内部通報・相談窓口を社内外に設置し、当社グループの社員、取引先等からの通報相談を受け付け、事故や法令違反、ハラスメントの未然防止、業務改善に役立てています。
(通報相談件数/2020年度: 17件 2019年度: 14件 2018年度: 12件)

教育・啓発活動

- 階層別研修や法令遵守マニュアル説明会において、コンプライアンスやハラスメント等に関する教育を実施しています。独禁法違反と贈収賄の防止徹底については、トップ自らメッセージを発信するとともに、独禁法e-ラーニングを実施しました。さらに、ハラスメント、建設業法、下請法、情報セキュリティについてもe-ラーニングを通じた教育・啓発活動を行いました。
(e-ラーニング受講者数/2020年度:12,117名 2019年度:6,496名 2018年度:8,368名)

環境基本方針

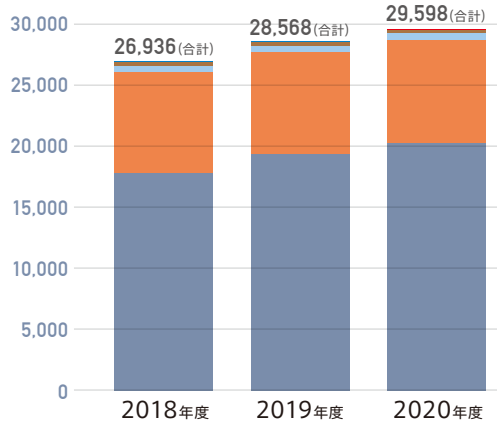


日鉄エンジニアリンググループは、環境保全と事業活動の両立を、社会から信頼される先進的なエンジニアリング企業の経営の根幹であると認識し、環境に配慮した持続可能な社会の形成に貢献します。

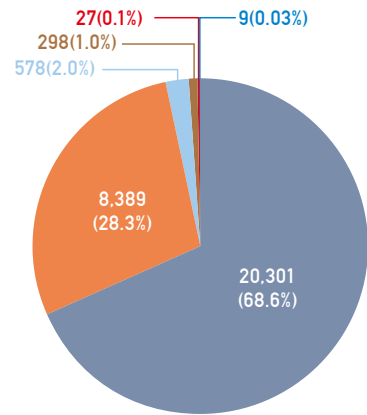
- 当社はお客様に納入する環境貢献商品^{※1}を通して、気候変動の原因となるCO₂の排出を削減し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献しています。

商品を通じた環境貢献

環境貢献商品によるCO₂排出削減効果^{※2}
(単位:千tCO₂)



環境貢献商品構成(2020年度)^{※2}
(単位:千tCO₂)



■ CDQ ■ 廃棄物発電設備 ■ 地熱発電設備 ■ コージェネ設備 ■ ジェイコンビ® ■ 風力発電設備

※1: 環境貢献商品/製鉄プロセスにおけるコークス乾式消火設備(CDQ)、廃棄物発電設備、地熱発電設備、コージェネ設備、下水污泥固形燃料化システム(ジェイコンビ®)、風力発電設備

※2: グラフの数値は、当社が2020年度までに国内外に建設した環境貢献商品が産出した電力量を国内電力の排出係数等を用い、それぞれの設備特性を踏まえた稼働率を前提とし、試算したCO₂削減効果の値



(株)エヌエスウインドパワーひびき

- 各現場・拠点に対する環境監査を定期的に行い、環境法令遵守状況の確認・是正を行っています。
- 北九州技術センターでは、ペーパーレス化の推進や古紙リサイクル活動の強化により2016年度以降一般ごみ排出量を大幅に削減しています(2020年度は対前年度比約45%削減)。また、2020年度より食品残渣リサイクルの取り組みも始めました。

建設現場・オフィスにおける活動

	エネルギー使用量 ^{※1} (原油換算)	温室効果ガス排出量 ^{※1}	水の使用量 ^{※2}	産廃排出量に占める直接最終処分比率 ^{※3}
2018	1,691 kl	3,473 トン	22,496 m ³	16.5%
2019	1,572 kl	3,172 トン	23,363 m ³	19.5%
2020	1,435 kl	2,914 トン	17,047 m ³	3.9%

※1: 対象範囲は、大崎本社、KTC(北九州技術センター)、支社・支店等

※2: 大崎本社とKTCの合計値 ※3: 受注工事内容によって変動

環境に関する教育活動

- 日本製鉄(株)の「カーボンニュートラルビジョン2050」(2020年3月に対外公表)の講演会をオンラインで開催し、脱炭素化社会に向けたベクトルの共有を図りました。(役員以下54名が参加)

調達基本方針

お取引先との長期的な信頼関係を築きながら社会的責任を果たし、調達活動を実施いたします。

サプライチェーン・マネジメントの推進

- 2020年度は、新型コロナウイルスの影響を最小限に抑えるべく、お取引先と共に尽力した一年となりました。感染拡大当初は材料・製作品・工事等の調達に一部支障が出ましたが、国内外のサプライチェーン全体の理解と協力により、大きなトラブルなく品質・納期を守ることができました。
- お取引先の声をきめ細かく把握し当社の調達活動に反映させるべくアンケートを実施しています。2020年度はコロナ禍を考慮し中止しましたが、2021年度はWEBを活用する等新たなツールを導入し実施予定です。また当社事業へ貢献いただいたお取引先に感謝の意を表す「サプライヤー表彰」を実施しています。

法令・社会規範の遵守

- 2014年度より隔年で、お取引先向けの法令遵守説明会を開催しています。2020年度からはオンライン開催とし116社に参加いただきました。(延べ参加社数は896社)

人財基本方針



人財こそが当社における最重要の経営資源であるという認識のもと、会社と個人がともに革新・成長を実感できるような最高の人財育成を行います。また、労働・人権に関する社会的な責任を果たすとともに、社員が責任感と情熱をもって働き続けることができる集団となることを目指します。

能力開発・キャリア開発

- 独自の人財開発体系を軸に、階層別・職種別の研修やe-ラーニング、社外講師を招いた啓発・交流活動「ENカレッジ」等、数多くの成長の機会を提供しています。
- 社員の自発的なキャリア形成を支援するため、上司部下対話、メンター制度、人事部門とのキャリア相談、海外留学、社内公募等を積極的に運用しています。

ダイバーシティ推進

- 当社は、人種、性別、年齢、障がい、価値観、宗教等に関係なく、お互いの個性を尊重することで、組織力を高めていくことを目指しています。
- 多様性を受容する職場づくりに向け、2020年度よりアンコンシャスバイアス研修を開催、今後も継続して実施していきます。
- 女性活躍推進法に基づく行動計画(計画期間：2021年4月～2026年3月)では、
 - ① 2025年度までに女性管理職数を2020年度末に比べ2倍以上
 - ② 女性社員比率を高めるため新卒総合職採用における女性比率を15%以上
 - ③ 有給休暇の平均取得日数を年度16日以上
 とすることを定量的な目標として掲げ、諸施策を実施しています。
- これまでも育児・介護事由による在宅・短時間勤務制度、配偶者の転勤に伴う国内拠点移動申請制度、職群転換制度等、ライフイベントを踏まえた就業継続支援制度や、キャリア形成支援制度を充実させてきました。
- 当社の取り組みが評価され、厚生労働省より「えるぼしマーク」「くるみんマーク」の認定を受けています。



女性活躍推進法
「えるぼし(3段階目)」認定
(2017年～)



次世代育成支援対策推進法
「くるみん」認定
(2012年～)

ワークライフバランスと
多様な働き方の実現

- 年休取得奨励日の設定(年15日程度)やインターバル休暇の取得促進等、労使間で継続的な対話を行い、エンジニアリング業に適したワークライフバランス施策を推進しています。
- 2018年度より育児・介護・傷病・看護等の勤務制約者を対象とする在宅勤務制度を導入していますが、2020年からは対象社員を全社員に広げて試験運用を開始、現在は新型コロナウイルス感染防止対策としての全社員を対象とした在宅勤務を実施しています。また近年はシェアオフィスの活用も進んでおり、社員が時間や場所にとらわれずに時間を最大限有効活用できる業務運営を目指しています。

雇用状況(連結)

	2018	2019	2020
社員数	4,616名	4,737名	4,800名
社員数(当社+国内主要子会社 ^{*1})	3,356名	3,429名	3,455名

雇用状況(単独)

	2018	2019	2020	2020 当社+国内主要子会社 ^{*1}
社員数	1,186名	1,215名	1,257名	3,455名
— 男性	1,007名	1,023名	1,065名	3,083名
— 女性	179名	192名	192名	372名
臨時雇用者数	182名	202名	180名	622名
女性管理職：課長級以上	3名	4名	5名	9名
女性管理職：係長級	18名	26名	28名	48名
障がい者雇用者数(障がい者雇用率)	25名(1.9%)	36名(2.7%)	34名(2.7%)	85名(2.5%)
新規採用者数(男/女)	39名(31/8)	41名(28/13)	46名(35/11)	110名(92/18)
中途採用者数(中途採用者比率)	30名(43%)	38名(48%)	30名(39%)	159名(59%)
離職者数(離職率)	19名(1.6%)	18名(1.5%)	18名(1.4%)	115名(3.3%)
入社3年後就業継続率	97%	100%	95%	81%
平均年齢	43.2歳	43.1歳	42.8歳	41.8歳
平均勤続年数	18.6年	18.0年	17.3年	13.7年

労働時間及び休暇・休業(単独)

	2018	2019	2020	2020 当社+国内主要子会社 ^{*1}
育児休業取得者数(男/女)	35名(15/20)	37名(14/23)	35名(12/23)	47名(15/32)
復職率(男/女)	100%/95%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
配偶者出産休暇取得者数	22名	12名	14名	57名
介護休業取得者数	1名	1名	0名	0名
インターバル休暇取得者数(取得日数)	92名(560日)	81名(538日)	96名(726日)	—
従業員1人あたり年間総労働時間	2,106時間	2,082時間	2,116時間	2,030時間
有給休暇取得日数(平均)	15.6日	15.6日	14.7日	13.6日

能力開発・キャリア開発(単独)

	2018	2019	2020
研修受講者数(e-ラーニング受講者数含む)	941名	1,016名	1,184名
PMP資格保有者数 ^{*2}	75名	87名	100名

○上記数値は、当該年度末時点(障がい者雇用数・雇用率のみ、当該年度の翌6月1日時点)

※1：国内主要子会社/日鉄バイプライン&エンジニアリング㈱、日鉄環境プラントソリューションズ㈱、日鉄鋼構造㈱、日鉄エネルギーサービス㈱、日鉄プラント設計㈱

※2：PMP=Project Management Professional(米国プロジェクトマネジメント協会の認定資格)

社会貢献基本方針



保有する経営資源を有効に活用しながら、社外団体とも連携し、事業活動にとどまらない社会貢献活動を推進します。また、社員の自発的な社会貢献活動は、世の中の多様な方々との交流を通じた社員の成長する機会と捉え、それを積極的に支援・促進します。

コロナ禍の影響で、2020年度は大半の社会貢献活動が中断を余儀なくされましたが、政府・自治体の要請に従い、リアルで実施する場合は感染予防対策を徹底しつつ、WEBも最大限に活用しながら、以下の活動を実施いたしました。

次世代育成

- **学校への出張授業・職場訪問受け入れ**：大崎本社では、毎年約10校の中学・高校の職場訪問を受け入れていましたが、2020年度は1校のみとなりました(累計/69校)。北九州地区で行っている小学校への出前授業(レゴブロックを使った「設計体験」出前授業)も中止となりましたが、大学や高専への機械設計及び電気・制御設計、数値解析等の「技術講座」は感染予防対策を施し、継続して実施いたしました(累計/76校)。



高校生の職場訪問

コミュニティ発展

- **エンジ村**：北九州寮敷地内にある地域共生型ガーデン「エンジ村」では、近隣の児童館や保育園、NPO法人里山を考える会、地元ガーデニング会社(株)ネーブルグリーンと協働でさつま芋の栽培やクリスマスイベント等を実施しています。2020年度は春の苗植えイベントは中止となりましたが、10月の収穫イベントは三密対策を徹底して実施。大きなさつま芋の収穫に、子供たちは大喜びでした。
- **タイの現地法人であるTNSでは障がい者雇用を促進するために、2017年度よりコーヒーショップ等の開業支援を行っています(開業時：10万タイバーツ(≒33万円)／人相当の開業費を支援。その後は自立して運営)。**



地域共生型ガーデン「エンジ村」



タイのコーヒーショップ

地球環境保全

- **日鉄エンジの森**：高知県四万十川流域の「日鉄エンジの森」自然保護活動に、当社グループとして取り組んでいます。毎年秋に地元の方々と行っている間伐活動は2020年度は実施できず、寄付だけを行いました。
- **お花いっぱい大崎**：大崎本社では2011年度より、地元主催の「お花いっぱい大崎」活動に参加し、年間を通じて花壇の手入れや水やりを行っています。2020年もマスク着用を徹底しながら、少人数で活動を継続しました。



お花いっぱい大崎



SDGsのe-ラーニング

世界共通の課題であるSDGsを、一人ひとりが理解することを目的に「ビジネスパーソンのためのSDGs基礎講座」と題するe-ラーニングを実施し、2,754名の社員(含グループ会社員)が受講しました。

次世代育成プログラム 情熱・先端 Mission-E ON LINE

インターネットを通じて簡単に情報が手に入る時代に生まれ育った中高生たち。しかし、実社会では、自ら課題を発見し、解を追求する力が求められています。学校訪問等を通して、当社のエンジニアから直に必要な知識や考え方を学びながら、長い時間をかけて“エンジニアリング”手法で課題をチームで解決する。そんな体験を次世代に提供するプログラムが、「情熱・先端Mission-E」です。



2020年3月に予定されていた2019年度の最終コンテストは、新型コロナウイルスの影響で開催することができず、8月に完全オンラインの最終報告会という形式で実施しました。生徒たちが半年以上かけて取り組んだ「洋上風力の浮体」や「廃熱を利用した工場」の開発の成果を、オンラインのプレゼンテーションで見事に披露、リアルな活動が限られた環境の中でも、前向きな姿勢で開発を進めた生徒たちの姿がありました。

Mission エネルギーアイランドプロジェクト@関東地区

〈未来の浮体式洋上風力発電所を設計せよ〉

浮体式洋上風力発電をテーマとしたプログラム。浮体の設計・製作に加えて、地域社会 / 漁業従事者 / 自然環境等との共生も考慮しつつ、設置海域の選定まで行う。

参加校

- 岩瀬日本大学高等学校 ● かねつ有明中・高等学校
- 東京都立国分寺高等学校 ● 日本工業大学駒場高等学校
- 文教大学付属中学校・高等学校



Mission エコロジープラントプロジェクト@北九州地区

〈廃熱を使った、未来の工場を設計せよ〉

「廃熱を利用した工場」を設計・開発するプログラム。パソコンを工場に見立て、パソコンの演算機能を維持したまま、廃熱を利用した発電による車の走行・お湯の生産を行う。

参加校

- 敬愛中学校・高等学校 ● 西南学院高等学校
- 福岡県立鞍手高等学校 ● 福岡舞鶴高等学校



●プロジェクトに参加した生徒・先生の声

プロジェクトを通して、ものづくりにおいて大切なことや、その楽しさを学ぶことができ、自分自身としても大きく成長することができたと感じています。

「専門家が参考にしなくなるアイデアやデザインを考える」という姿勢で臨みました。生徒は自らのアイデアが実際に採用されるかもしれないワクワク感を感じられたと思います。(先生)

このプロジェクトで未来のことについて考えるきっかけをもらいました。環境問題についてはいろいろな視点から見ることもできました。

答えのない問題を考えること、新しいものを自分たちで作ることに魅力を感じました。

学校の授業・実験では学べない分野に触れることができ、生徒・教員ともに良い刺激になったと思います。(先生)



「情熱・先端Mission-E」の活動が文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」において大企業部門：審査委員会優秀賞を受賞しました。

