

CSR基本方針

- 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

「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動の全てに優先します。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。

- ① 事業活動のすべての面において、安全衛生関連法令および業務規定、ルールを遵守し、安全衛生管理レベルの維持向上を図り、あらゆる災害の撲滅に努めます。
- ② 事業活動のすべての面において介在するリスクの低減に取り組むとともに、安全を強制でなく自ら推進する会社風土を築き、『安全に強い会社』を目指します。
- ③ 事業活動を推進する社員、協力会社従業員などに対して安全衛生に関する教育・啓発活動を推進し、安全知識の拡充と安全感性の向上を図ります。
- ④ 快適な職場づくりに努めるとともに、働く人の心と体の健康の維持・増進に向けた環境整備と機会提供を推進します。

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。

- 日々の安全指導、職長対話、安全大会など、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行っています。特に、被災しやすい新規入構者・未熟練者への指導を徹底すると共に、重大災害につながるリスクの高い墜落については、重点的に防止対策を行っています。

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} |
| 2016 | 8.48 | 0 | 2 | 0.24 | 18.50 | 0 | 7 | 0.38 |
| 2017 | 8.19 | 0 | 0 | 0 | 19.15 | 0 | 4 | 0.21 |
| 2018 | 8.97 | 0 | 1 | 0.11 | 20.60 | 0 | 5 | 0.24 |

※1 度数率=(死傷者数<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

ヘルスケアの実施

- 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(2018年度は91.7%が受検)に実施し、メンタルヘルス不調の未然防止に役立っています。特に、転入者及び入社3年目までの社員については、保健師面談を実施するなど、定期的な働きかけを行っています。
- 楽しみながら健康増進を図ることを意図して、2017年より、歩数を競う「ウォーキングイベント」を実施しています。2018年度は209名が参加しました。



衛生週間に開催した健康セミナーの様子

品質

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。

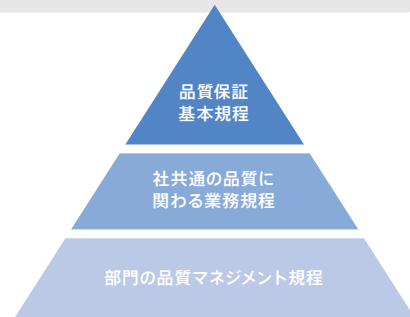
- ①お客様のニーズを的確に把握した上で、品質・技術上の課題を抽出し、その解決に向けて技術開発を含む対策を確実に実行します。
- ②品質マネジメントシステムに基づく商品・サービス実現のプロセスをサプライチェーンも含めて確実に実行します。
また、継続的にチェック・改善することで、常に最適な品質マネジメントシステムを維持します。
- ③品質に関する教育や品質意識高揚のための活動を推進します。

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349人に達しました。

各事業部におけるQMS

| | | 認証機関 |
|-----------------|---|----------------------|
| 製鉄プラント事業部 | 独自のQMSを保有 | — |
| 環境ソリューション事業部 | ISO9001認証取得 | JICQA |
| エネルギーソリューション事業部 | 独自のQMSを保有 | — |
| 海洋事業部 | ISO9001認証取得(海外拠点のシンガポール、TNSIは個別にISO9001認証を取得) | 国内：JICQA 海外：ABSQE |
| 建築・鋼構造事業部 | 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。

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。
2018年度は、専門講座を59名(累計173名)が受講、事例検討会は4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)
- 2018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開催し、約220名が出席しました。



課題抽出力・原因分析向上のための講座

コンプライアンス

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。

- ①事業活動の全ての面において、国内外の法令・社会規範を遵守するとともに、高い倫理観に基づき、誠実に判断し行動します。
- ②全てのステークホルダーの期待・要請に応え社会的責任を全うすることにより、社会から信頼される企業を目指します。
- ③教育・啓発活動を継続し、内部統制体制・環境を整備することにより、日鉄エンジニアリンググループ全社員のコンプライアンス意識の向上と健全な企業風土の確立・維持に努めます。

内部統制基本規程に、内部統制のPDCAサイクルを定めると共に、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など、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。2018年度は法令に抵触する重大な違反はありませんでした。

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。
- 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、取引先など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。2018年度の通報相談件数は12件でした。

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、年1回、社外有識者を招いて講演会を開催しており、2018年度は566名が受講しました。また、各種eラーニングによる啓発活動も行っており、2018年度は、コンプライアンス、情報セキュリティ、建設業法、下請法を実施しました。(8,368名受講)

環境

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、以下の方針に従って行動することで、環境に配慮した持続可能な社会の形成に貢献します。

- ①事業活動のすべての面において、環境関連の法律、条例、協定などを遵守し、環境管理レベルの維持向上に努めます。
- ②事業活動のすべての面において、環境汚染の防止、廃棄物の発生抑制、省資源・リサイクルの推進、生物多様性への配慮などを通じて地球環境の保全に貢献します。
- ③環境に関する社会のニーズを常に捉えながら、それを実現するための先進的な技術開発やエンジニアリングを行い、社会に求められるエンジニアリングソリューションの提供に努めます。
- ④環境に関する教育・啓発活動を推進し、環境保全への意識と知識の向上を図ります。

各現場・事務所に対する環境監査を定期的実施し、環境法令遵守状況の確認・是正を行っています。

| | エネルギー使用量 ^{※1} (原油換算) | 温室効果ガス排出量 ^{※1} | 産廃排出量に占める直接最終処分比率 ^{※2} | 水の使用量 ^{※3} |
|------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| 2016 | 1,882 kℓ | 4,400 トン | 3.3% | 21,984 m ³ |
| 2017 | 1,736 kℓ | 3,724 トン | 4.5% | 22,339 m ³ |
| 2018 | 1,691 kℓ | 3,473 トン | 16.5% | 22,496 m ³ |

※1 対象範囲は、大崎本社、北九州技術センター、支社・支店他継続事業所

※2 受注工事内容によって変動

※3 主な事業所(大崎本社と北九州技術センター)の合計量

調達

お取引先との協働・連携を基礎として、以下の行動指針をお取引先の皆様と共有し、経済合理性を追求すると同時に社会的責任を果たしながら、調達活動を実施いたします。

- ①【商品・技術力の向上】既存商品の更なる競争力向上、社会の諸課題解決に対応する新しい商品開発・技術革新に積極的に取り組みます。
- ②【法令・社会規範の遵守】建設業法・下請法・独占禁止法など、事業を遂行する上で関連する全ての法規および社会規範を遵守します。
- ③【公平・公正・誠実な取引実施】取引を希望されるお取引先には、公平に取引機会を設けます。お取引先決定は、厳正かつ公平な競争を通じて、公正・誠実に実施します。
- ④【環境への配慮】当社グループを取巻く社会情勢や社会的要請に留意し、環境保全に充分配慮します。
- ⑤【安全の最優先】安全の最優先を徹底します。

商品・技術力の向上

- 環境負荷低減や工期短縮など、取引先からのVE/CD(バリューエンジニアリング/コストダウン)提案を積極的に受け付けています。
- サプライヤー表彰制度を設け、各社の技術・品質・コスト・納期などの指標で、貢献度の高いお取引先を隔年で表彰しています。2018年度(対象期間は2016~2017年度の2年間)は、総合建築分野で貢献度の高かった向井建設株式会社を表彰いたしました。



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。2018年度は、東京、大阪、北九州にて計3回開催しました。
- 隔年で実施しているお取引先業態調査と合わせて、人権保護や社会保険加入など、社会的要請を織り込んだCSRアンケートを実施し、注意喚起を図っています(2018年度は非実施年)。

人財

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。

- ①社員が、その能力や活力を最大限発揮できるような実力本位の人財マネジメントを推進します。
- ②「お客様目線」、「社内外の連携」、「変革」を重視し、グローバルな視野を持ち、ローカルの視点に立ってリーダーシップを発揮できる人財を育成します。
- ③社員が一流のプロとなるべく自ら責任を持って主体的に能力開発・キャリア開発を行う取り組みを支援し、継続的な成長を成し遂げるための環境・機会を提供します。
- ④社員全員がダイバーシティを尊重し、多様な背景を持つ社員が生き生きと働きがいを持って働き続けることができ、また、協働によって最高の成果を発揮することができるよう、雇用・労働条件、職場環境の改善に努めます。
- ⑤基本的人権を尊重し、人種・信条・性別・年齢・国籍・宗教・思想・障がいなどの理由に基づく差別を排します。また、わが国および関係各国における労働・人権に関する法令・社会的規範を遵守し、教育・啓発活動を推進します。

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「ENCARE」など、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、上司部下対話やメンター制度を充実させると共に、海外留学や社内公募なども積極的に運用しています。

ダイバーシティ推進

- 毎年1回、海外拠点・グループ会社のナショナルスタッフの中から次世代リーダーを日本に集め、グローバル研修を開催しています。2018年度はドイツ・タイ・中国・インドから、14名が参加し、当社幹部とも交流を深めました。
- 女性活躍推進法に基づく行動計画で立てた目標*を踏まえ、女性社員数の増加、職種・職域の拡大などの諸施策を実施しています。2018年度は、東洋エンジニアリング他と共同で女性エンパワーメント研修を実施しました。
*目標：2020年までに女性管理職数(課長以上)を2015年度時点の3倍とする



ナショナルスタッフ研修風景



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

- 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など、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年度秋からは、在宅勤務制度を導入し、2019年度からは、シェアオフィスの本格的な運用を始めました。

雇用状況

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 社員数 | 1,171名 | 1,173名 | 1,186名 |
| —男性 | 1,000名 | 994名 | 1,007名 |
| —女性 | 171名 | 179名 | 179名 |
| 臨時雇用者数 | 160名 | 166名 | 182名 |
| 女性管理職(課長級以上) | 3名 | 3名 | 3名 |
| 女性管理職(係長級) | 14名 | 16名 | 18名 |
| 障がい者雇用 | 29名 | 25名 | 25名 |
| —障がい者雇用率 | 2.2% | 2.0% | 2.0% |
| 再雇用者数 | 34名 | 27名 | 34名 |
| 新規採用者数(男/女) | 29名(22/7) | 30名(22/8) | 39名(31/8) |
| 中途採用者数 | 4名 | 18名 | 30名 |
| 離職者数(率) | 15名(1%) | 9名(1%) | 22名(2%) |
| 入社3年後就業継続率 | 97% | 100% | 97% |
| 平均年齢 | 43.3歳 | 43.4歳 | 43.2歳 |
| 平均勤続年数 | 19.5年 | 19.4年 | 18.6年 |

労働時間及び休暇・休業

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| 育児休業(カッコ内は男性) | 35名(21名) | 24名(13名) | 28名(13名) |
| 復職率 | 100% | 100% | 100% |
| 配偶者出産休暇 | 19名 | 19名 | 22名 |
| 介護休業 | 0名 | 1名 | 1名 |
| インターバル休暇(カッコ内は取得日数) | 68名(492日) | 92名(539日) | 92名(560日) |
| 総労働時間 | 2,030 | 2,067 | 2,106 |
| 有給休暇日数(平均) | 12.7日 | 14日 | 15.6日 |

能力開発・キャリア開発

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|--------|------|------|
| 研修受講者(eラーニング受講者含む) | 1,064名 | 853名 | 941名 |
| PMP資格保有者数* | 20名 | 65名 | 75名 |

*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

保有する経営資源を有効に活用し、以下の4つの重点分野で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。

- ①【次世代育成】 次世代を担う青少年たちに、エンジニアリングの醍醐味・面白さを伝える活動を推進します。
- ②【コミュニティ発展】 国内外の事業所およびプロジェクト実行現場において、それぞれのコミュニティが抱える社会課題を認識し、コミュニティの発展につながる活動を推進します。
- ③【地球環境保全】 産業・社会インフラを建設する会社として、地球環境保全は社員が意識すべき重要な課題と位置付け、環境問題の解決につながる活動を推進します。
- ④【災害復興支援】 国内外で発生する大規模災害に際して、保有する経営資源を活用して、被災地のニーズに合った社会貢献活動を推進します。

次世代育成

「情熱・先端Mission-E」
は右ページ参照

● 学校への出張授業・職場訪問受け入れ

大崎本社では、企業訪問を希望する中学・高校を受け入れ、働くことの意義や、エンジニアリングについて若手社員が話をしています。

(2018年度/11校、累計/58校)

北九州地区では、当社・日鉄プラント設計(株)社員が学校へ出向き、小学校ではレゴブロックを使った設計体験、大学や高専では機械・設計・制御等の「技術講座」においてわかりやすく伝えています。また、2018年度は高校生の訪問研修も受け入れました。(2018年度/15校、累計/59校)



写真/朝日新聞掲載記事より

小学校への出前授業

コミュニティ発展

● **エンジ村**：当社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などを実施しています。

● **リユースパソコンの寄贈**：(株)オーズ総研の「はじまるくん*」というプログラムに賛同し、北九州市内のNPO法人等にリユースパソコンを寄贈しています。(2018年度/50台、累計/298台)

*「はじまるくん」=パソコンの再生作業(クリーニングやOS導入など)を障がい者が働く福祉作業所に委託。その再生されたパソコンを福祉施設などへ寄贈するプログラムです。

● **八幡東田ウルトラ25時間駅伝大会**：毎年11月に開催される北九州市主催のイベントに、地域交流と社員親睦を兼ねて2012年度より参加しています。

● **北九州市/わっしょい百万踊り**：当社グループ社員・家族などでチームを作り、2013年から毎年参加しています。2018年度は98名が参加し、2度目の「グランプリ」を受賞しました。



地域共生型ガーデン「エンジ村」



わっしょい百万踊り

地球環境保全

● **まち美化活動**：2014年度より北九州市の環境活動「エコマンス活動」の一環として事業所周辺の「まち美化活動」に取り組んでいます。2018年度は2回の実施で延べ362名が参加しました。

● **お花いっぱい大崎**：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。



お花いっぱい大崎

災害・復興支援

2018年7月に発生した西日本豪雨災害に際し、会社として中央共同募金会等へ500万円の義援金を拠出すると共に、当社グループ社員による募金活動を行い、公益社団法人Civic Forceに約270万円を寄付いたしました。

社員へのボランティア参加機会の提供

● **アフターファイブボランティア**：2014年より平日の就業後や休休みを利用し、短時間で行えるボランティア活動を大崎本社・北九州技術センターで行っています。2018年度の活動で製作したおもちゃや外貨コインの仕分けで得られたお金は、西日本豪雨被災地や国内の家庭に恵まれない子どもたちへお贈りしました。(2018年度/104名、累計/415名が参加)



平日就業後のボランティア活動

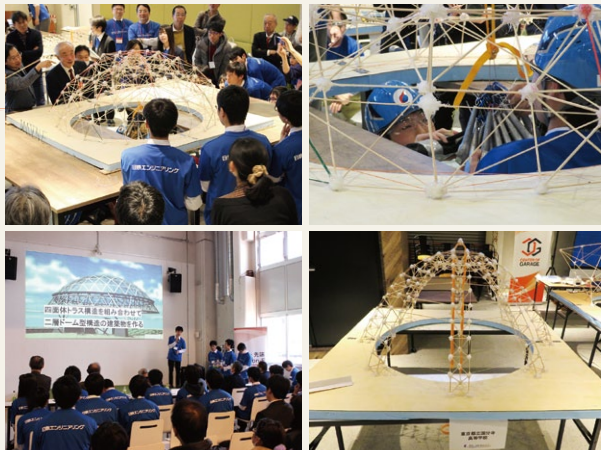
情熱・先端 Mission-E

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。当社のエンジニアから必要な知識や考え方を学びながら、8カ月かけて「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。4年目となる2018年度、関東地区では新プログラムへの挑戦となりました。

Mission スペースアーキテクチャープロジェクト@関東地区

「2030年冬季五輪競技場を建設せよ」

2018年度は首都圏の4校が挑戦。巨大空間建築物である冬季五輪競技場の設計コンセプトをつくり、実際の大きさの1/100の構造模型の製作に取り組みました。最終コンテストでは、積雪を想定した耐荷重試験の他、競技場の後活用や環境配慮のアイデアなどのプレゼンテーションが行われて、各チームが成果を競いました。



総合優勝/東京都立国分寺高等学校
技術賞/東京都立国分寺高等学校
プレゼンテーション賞/ 聖光学院中学・高等学校
審査員特別賞/東京成徳大学高等学校
Mission-E 修了校/ 郁文館高等学校

Mission エコロジープラントプロジェクト@九州地区

「廃熱を使った、未来の工場を設計せよ」

2018年度は、福岡県の5校が挑戦。パソコンを工場に見たてて、パソコンの機能は維持したまま車を走らせたり、お湯を沸かしたりします。限られた資材・条件の下で「廃熱を利用した工場」をいかに設計・開発するか——。日本製鉄(株)八幡製鉄所見学や中間イベントを経て、最終コンテストでは、各チームの熱戦が繰り広げられました。



総合優勝/福岡舞鶴高等学校
技術賞/福岡舞鶴高等学校
プレゼンテーション賞/九州国際大学付属高等学校
審査員特別賞/西南女学院高等学校
Mission-E 修了校/福岡県立東筑高等学校
福岡県立戸畑高等学校

生徒 先生 プロジェクトに参加した生徒(先生)たちの声

答えのないものを創造し、仲間と協力してつくり出すことに、とても魅力を感じた。初めて、将来こんな仕事をしたと思った

未知の課題に取り組むとても良い機会であった

エンジニアから専門的な話が聞けた

思うようにいくことは少なく、たくさん失敗の中で少しずつ結果が出ることを身をもって実感できた

学校では学べない体験を生徒たちさせてあげる事ができました

自分の意見に自信があっても、人のアイデアから学ぶことは多いし、人の意見を取り入れること、協調性の大切さを学びました

他校と実践で競うことはしたことがなかったのでとても楽しかった

条件設定が現実即しており、かつ、高校生でも勉強すれば理解して問題解決に取り組める課題であるので、生徒は意欲的に本プロジェクトに参加していた