

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

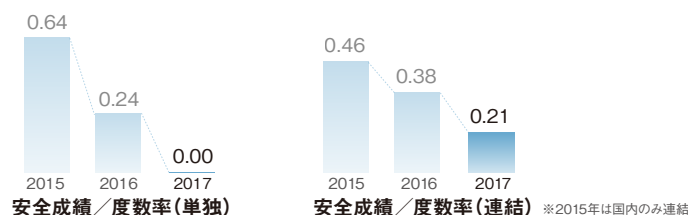
SAFETY & HEALTH

「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中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。

- 「日々の作業員・職長への安全指導、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。
- 被災しやすい新規入構者および未熟練者に対し、声掛けや指導などの配慮を徹底しています。
- 労働災害「ゼロ」を目標に、重大災害につながる墜落災害に特に重点をおき災害防止対策を徹底しています。

労働災害の防止



※度数率 = [死傷者数(休業1日以上) / 延実労働時間数] × 1,000,000

ヘルスケアの実施

- 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、メンタルヘルス不調の未然防止に役立っています。
- メンタルヘルス不調発生リスクが高い、転入者および入社3年目までの社員に対する重点的な予防策を実施しています。
 - 転入者に対する保健師面談の実施
 - 上司に対して対話実施などの日常的なラインケアを依頼
 - 入社3年目までの社員に対する定期的な働きかけ(保健師面談など)の実施
- 社員の階層に応じたメンタルヘルス教育を実施しています。
 - 社員研修におけるメンタルヘルス教育講座の実施
 - 管理職対象の研修におけるメンタルヘルスに関する指導の徹底
- 産業医・保健師から管理職に対して、部下の健康診断結果データに基づくアドバイスを実施しています。



健康フェアの様子

品質

QUALITY

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。

品質上の課題抽出と 対策の立案・実行

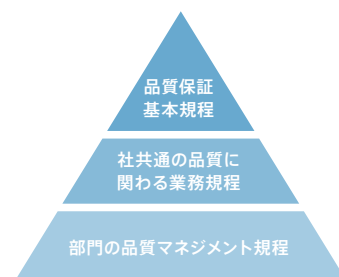
プロジェクトの応札前、プロジェクト受注後実行計画時、実行時、完工時において、技術・品質上のリスクアセスメントを行い、対応策が問題なく行われていることを評価します。また、品質に関わる情報(トラブル、改良点など)をデータとして蓄積し共有化を図ります。

当社の「品質マネジメント」のしくみは、「品質保証基本規程」と「社共通の品質に関する業務規程」で基本的な品質管理の考え方を定め、各事業部門はこれらの規程に基づき、個別具体的な「部門の品質マネジメント規程」を定めて、品質マネジメントシステム(QMS)として運用しています。また、QMSの充実、および改善を図るため定期的に外部・内部監査を実施しています。そのために2017年度まで社内外の講座を受講し、内部監査員を養成、その数は348人に達しました。

品質マネジメントシステムの充実

各事業部におけるQMS

| | |
|-----------------|--|
| 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 |
| 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、TNSは個別にISO9001認証を取得) |
| 建築・鋼構造事業部 | ISO9001認証取得(建築事業と鋼構造事業) |



品質管理力の向上のための教育や啓発活動を継続的に行っています。具体的な活動例として……

- 品質に関わる技術基礎講座を定期的に年2回開催し、継続しています。(全社員必須受講)
- 課題抽出、およ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するため、毎年、専門講座3回と事例検討会4回を開催しています。2017年度は160名が受講しました。
- 品質に対する意識の向上のため、毎年品質月間の11月には品質講演会を開催しています。2017年度は約250名が参加しました。



専門講座(根本原因分析の研修)の様子

品質教育・啓発活動

コンプライアンス

COMPLIANCE

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、新日鉄住金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。

役員・社員行動規範

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。

内部統制システム

- 「内部統制基本規程」において、内部統制のPDCAサイクル(内部統制・内部監査プロセス・会議体への付議・報告など)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組織的・継続的に図っています。
- 社内各部門に「リスクマネジメント担当者」、グループ各社に「リスクマネジメント責任者」を置き、各部門・各社の自律的な活動を促しています。
- リスクマネジメント委員会において、四半期ごとに内部統制の状況を確認するとともに、適正な業務推進、リスク管理に関する情報共有を図っています。
- 2017年度は法令に抵触する重大な違反はありませんでした。

教育・研修の実施

コンプライアンスの実践、特に独占禁止法違反と贈収賄の防止徹底について、トップ自らメッセージを発信するとともに、幅広い事業活動に関係する諸法令の遵守、不正競争の防止、および海外事業拡大に伴うリスクに対応した海外安全管理規程の制定や各種eラーニング(海外ナショナルスタッフ向け・情報セキュリティ・建設業法・内部通報制度など)、社外有識者による講演会「独禁法・コンプライアンスキャンペーン」(2017.11.9実施・参加者523名)などを実施し、継続的にコンプライアンス意識の啓発・教育を行っています。

内部通報・相談窓口の運用

社内窓口として「コーポレートリスク相談デスク」、社外窓口として「コンプライアンス・ホットライン」「企業倫理ホットライン」「コンプライアンス相談室」を設置し、当社およびグループ会社の社員およびその家族、派遣社員、取引先社員などからの相談・通報を受け付け、事故や法令違反、ハラスメントの未然防止、業務改善などに役立てています。

社員意識調査

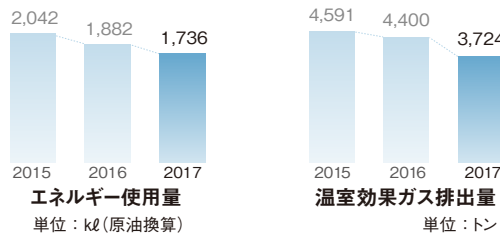
3年に1回、グループ会社を含めたコンプライアンスに関する社員意識調査を実施しています。リスクの存在、リスクの原因、会社風土などについての意識を調査し、当社グループの内部統制活動・施策に活かしています。

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、条令、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・事業所において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。
- 社員への環境関連法令の教育を継続的に実施しています。
- 建設廃棄物適正処理に向けた電子マニフェストの利用および優良認定業者の起用を進めています。
(2017年度の産業廃棄物排出量に占める直接最終処分比率は4.5%)

環境負荷の低減



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。

VE/CD(バリューエンジニアリング/コストダウン)提案における環境負荷軽減や工期短縮などのご提案も積極的に取り入れながら、サプライチェーン全体を通じたCSR活動を推進しています。

特に、法令遵守などの観点からは、以下のようなサプライチェーンにおける啓発活動に注力しています。

- ▶ お取引先との契約約款に、建設業法、独禁法など関連法令遵守の他、反社会的勢力との関係遮断、公害防止といった、契約当事者が果たすべき義務を明確に記載しています。
- ▶ お取引先との調達基本方針の共有、双方向コミュニケーションを目的として、隔年実施の取引先業態調査に合わせてCSRアンケートを行っています。アンケートには、人権侵害、社会保険加入状況といった近年の社会的要請の高まりを反映した項目も織り込み、注意喚起を図っています。
- ▶ 2014年度より隔年で、主要お取引先向けの法令遵守説明会を開催しています。2016年度からは、より多くのお取引先に参加いただけるよう、会場・開催頻度を増やしています。

サプライチェーンマネジメント

パートナーシップ強化

当社の事業遂行に、顕著な貢献をされたお取引先に感謝の意を表し、優良・重要取引先とのパートナーシップ強化を図ることを目的として、2014年度にサプライヤー表彰制度を創設しました。過去2年間における、各社の技術・品質・コスト・納期などの評価をもとに、貢献度の高いお取引先を隔年で表彰しています。

コミュニケーション活性化

お取引先とは、社会経済環境の認識や当社調達方針の共有を図るとともに、前述のCSRアンケートという形で、法令・社会規範上問題となる状況の有無や、関連法制度改正への対応状況、CSR活動などについてお聞きしています。また、各企業の事業継続上、重要度が増している事項についてお聞きすることで課題の共有化を図りつつ、当社の調達姿勢(公平・公正・誠実な取引を行っているか)に関するコメントもいただいています。アンケート結果はお取引先にフィードバックするとともに、コメントについては個別にヒアリング・話し合いを行うなど、相互理解と良好な関係の維持・改善に努めています。

| 取引先CSRアンケート(隔年実施) | 2013 | 2015 | 2017 |
|-------------------|-------|-------|-------|
| 調査対象取引先数(単位：社) | 1,360 | 1,338 | 1,364 |
| 回答回収数(単位：社) | 922 | 881 | 662 |
| 回収率 | 68% | 66% | 49% |

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。

- 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。

【人財施策の方向性】

- ①EPC×Solutionを支えるプロフェッショナル集団 ②Global×Localを支えるグローバル人財 ③External×Internalを支えるチームマインド

グローバル人財の育成

- グローバルに活躍できる人財を確保・拡充するため、早期の海外業務経験や特定地域留学、社内講座(通信教育を含む)などを推進します。
- 海外拠点(グループ会社を含む)のナショナルスタッフの育成を強化し、より強くローカルに根差した体制を構築します。



ナショナルスタッフ研修風景

女性の活躍推進

- 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、課題解決に向けた諸施策を実施し、より「働きやすく」「働きがいのある」企業を目指します。
※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
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を踏まえ、仕事と子育ての両立支援(制度の周知啓蒙、男性社員の育児参加支援、全社員の働き方見直しなど)に取り組みます。
- 当社は従前からの取り組みが評価され、厚生労働大臣より右記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～)

チームマインドの醸成

- 社外講師を招いた啓発・交流活動「ENカレッジ」を継続的に開催しています。
- ランチタイムの社長と社員での少人数懇話会「スピーク・アウト・ミーティング」の開催のほか、若手を対象に独自のメンター制度「エンジ・バディ制度」を導入し、縦横のコミュニケーションの活性化を図っています。

ワーク・ライフ・バランスの更なる向上

- 年間総労働時間を定期的に評価するとともに、労使で継続的な対話を行っています。
- 年休取得奨励日の設定(年15日程度)や上司・産業医などと連携した業務負荷対策など、具体的な過重労働防止策を推進します。

| 雇用状況 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------|------------|-----------|-----------|
| 社員数 | 1,235名 | 1,171名 | 1,173名 |
| －男性 | 1,068名 | 1,000名 | 994名 |
| －女性 | 167名 | 171名 | 179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) | 13名 | 14名 | 16名 |
| 障がい者雇用 | 26名 | 29名 | 25名 |
| －障がい者雇用率 | 1.9% | 2.2% | 2.0% |
| 再雇用者数 | 21名 | 34名 | 27名 |
| 新規採用者数(男/女) | 40名(30/10) | 29名(22/7) | 30名(22/8) |
| 中途採用者数 | 2名 | 4名 | 18名 |
| 入社3年後就業継続率 | 100% | 97% | 100% |
| 平均年齢 | 43.3歳 | 43.3歳 | 43.4歳 |
| 平均勤続年数 | 19.7年 | 19.5年 | 19.4年 |
| 休暇・休業制度の取得実績 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 育児休業(カッコ内は男性) | 15名(2名) | 35名(21名) | 24名(13名) |
| 復職率 | 89% | 100% | 100% |
| 配偶者出産休暇 | 23名 | 19名 | 19名 |
| 介護休業 | 0名 | 0名 | 1名 |
| 従業員1人あたり年間総労働時間 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 時間 | 2,035 | 2,030 | 2,067 |
| 有給休暇取得実績 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 有給休暇日数(平均) | 12.4日 | 12.7日 | 14日 |

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 (右ページ参照)」
- 中高生の職場訪問受け入れ**：企業訪問を希望する中学・高校を受け入れ、「働くとはどういうことか」、「エンジニアリングとは何か」、若手社員が話をしています。11校(2017年度) / 58校(累計)
- 小学校への出張授業**：当社社員が小学校に出張し、「ごみをしげんにかえるしくみ」や「レゴブロックを使った設計体験」などをわかりやすく伝えています。(北九州) 15校(2017年度) / 44校(累計)
- 近隣の小学校への教育および現場見学会開催**：愛知県知多郡に建設中の「東部知多衛生組合ごみ処理施設」において、近隣の大府市立大東小学校の6年生を対象にキャリア教育および建設現場見学会を開催しました。
- PARACUP**：世界の子供たちに贈るRUN。途上国支援のチャリティーマラソンに、社員・家族12名で参加しました。



近隣小学生による建設中の施設見学

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、北九州市立枝光児童館や特定非営利活動人「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のプログラムを実施しています。
- リユースパソコンの寄贈**：(株)オージス総研が行っている「はじまるくん※」というプログラムを利用して、北九州市内の市民活動団体・福祉団体にリユースパソコンを寄贈しています。50台(2014年度)、80台(2015年度)、55台(2016年度)、63台(2017年度)
- 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当イベント。1周約800mのコースを25時間ひたすら走り続け、禱をつなぎます。2012年度より地域交流と社員親睦を兼ねて当社グループで参加しています。



地域共生型ガーデン「エンジ村」



リユースパソコンの寄贈式

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。2017年度は2回の実施で延べ322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

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**：平日の就業後を利用して、短時間でできるボランティア活動を大崎本社で行っています。その活動で製作したおもちゃや絵本は東日本大震災で被災した福島県の保育園やバングラデシュ、カンボジアの子ども達に寄贈しました。また、活動の場を北九州の拠点にも広げ、国内の家庭に恵まれない子どもへの支援活動として、外貨コインの仕分けを行いました。2014年度より始まったこの取り組みへの参加者は2017年度は85名、延べ318名になりました。



平日就業後のボランティア活動

寄付・寄贈による社会貢献

- 社会貢献基本方針に合致する活動を行うNPO団体などを、寄付・寄贈により支援しています。

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、理論や情報を活用した上で、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」手法で自ら課題を見つけて解決する。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。3年目となる2017年度も、中高生たちの熱戦が繰り広げられました。

Mission

「未来の浮体式洋上風力発電所を設計せよ」

エネルギーアイランドプロジェクト@関東地区

2017年度は、首都圏の中学・高校の4チームが挑戦。1/250スケールの模型の設計・試作に取り組んだ成果を、2018年3月に東京海洋大学で開催された最終コンテストで発表しました。強風や大波も発生する過酷な環境に耐える洋上風力発電所をいかに実現するか——。前半では浮体の設計コンセプトや、環境との共生アイデアなどをプレゼンテーションし、後半では造波装置付き水路での発電テストを実施。審査の結果、**豊島岡女子学園中学校・高等学校**が総合優勝に輝きました。

🏆 **総合優勝**／豊島岡女子学園中学校・高等学校
技術賞／全校受賞（全校同点）
プレゼンテーション賞／昌平中学・高等学校
審査員特別賞／東京都立国分寺高等学校
 聖光学院中学校高等学校



Mission

「廃熱を使った、未来の工場を設計せよ」

エコロジープラントプロジェクト@九州地区



2017年度は、福岡県内の高校の4チームが挑戦。中間報告や新日鐵住金(株)八幡製鉄所見学やアクティブラーニングを取り入れた中間イベントなどを経て、2018年3月に当社・北九州技術センターで最終コンテストを開催しました。パソコンを工場に見立てて、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——。審査の結果、**福岡県立東筑高等学校**が総合優勝に輝きました。

🏆 **総合優勝**／福岡県立東筑高等学校
技術賞／福岡県立新宮高等学校
プレゼンテーション賞／福岡県立東筑高等学校
審査員特別賞／福岡県立小倉高等学校
Mission修了校／福岡県立戸畑高等学校

両プロジェクトに参加した生徒(先生※)たちの声

ものづくりの難しさや楽しさを身をもって感じることができました

社会的課題を解決に導く1つの手段というものを身近に感じることができました

課題をクリアするコンテストのみならず、キャリア教育として非常に素晴らしいプログラムと感じています*

社員チームも参戦して下さることで、生徒は普段と違う姿勢で向き合っていた。この体験は重要*

集団で何か1つのことを取り組むことの楽しさや大変さを知ることができました

体験して、これがエンジニアリングだと教わって良かった。体験して意味が分かるというのは人生で初めて

