

CSR基本方針

安全衛生

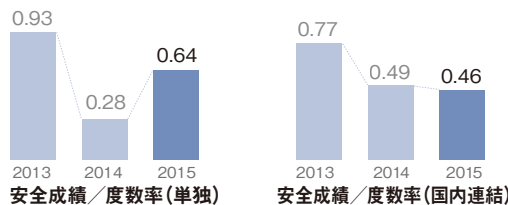
Safety & Health

「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、協力会社従業員等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…「100万延労働時間当たりの死傷者数(休業1日以上)」 度数率=(死傷者数/延実労働時間数)×1,000,000

●メンタルヘルスケアの実施

- 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等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(保健師面談等)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。

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。

●お客様の声の反映

お客様満足度調査の実施など、お客様から頂いた貴重なご意見を品質の向上に役立っています。

●品質マネジメントシステムの充実

- 品質マネジメントシステムに則り、品質の維持・向上のための検討会議(品質・技術課題の抽出と対応策の検討会議など)を実施しています。
- 品質の定量的指標(見える化)を活用した、継続的な改善活動を実施しています。

●教育・意識高揚

- 原因分析力、対策立案力向上のための品質講座を開催しています。
- 品質意識高揚のための品質講演会を開催しています。

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、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」の策定と実践

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。

●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(海外安全管理・情報セキュリティ・建設業法・内部通報制度)、社外有識者による講演会等を実施し、継続的にコンプライアンス意識の啓発・教育を行っており、法令に抵触する重大な違反はありませんでした。

●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」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、取引先社員等からの相談・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、業務改善等に役立てています。

●リスクマネジメント委員会

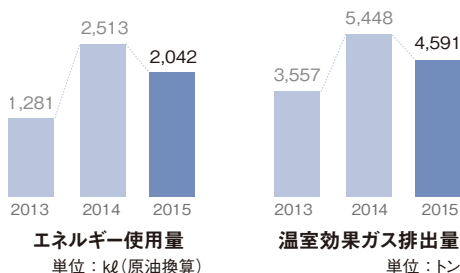
リスクマネジメント計画に基づき、四半期ごとに内部統制の状況を確認するとともに、適正な業務推進、リスク管理に係わる情報共有を図っています。

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、協定等を遵守し、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。

●環境負荷の低減

- 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。



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。

● サプライチェーンにおけるCSR

- VE/CD提案活性化(見積照会段階から提案を活性化させる仕組み)を継続し、サプライチェーン全体でのコスト低減・収益増大を図っています。
- 法令遵守、人権侵害(特に海外取引先)、環境汚染の観点からサプライチェーンの管理・啓発を行っています。
- 取引先との契約における約款の中で、遵守すべき事項を記載しています。特に汚職の防止、反社会的勢力の排除等、近年の規制強化の流れに対応した約款の強化・具体化の改訂を行っています。

● パートナーシップ強化

- 当社における事業遂行に顕著な貢献のあった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、隔年で表彰しています。

- 調達基本方針の取引先との共有、取引先との双方向コミュニケーションを目的として、隔年実施の業態調査にあわせ、CSRアンケートを実施しています。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活動等について確認し、その結果を調達施策に反映させています。

● コミュニケーション活性化

取引先CSRアンケート(隔年実施)	2011	2013	2015
調査対象取引先数(単位:社)	1,405	1,360	1,338
回答回収数(単位:社)	855	922	881
回収率	61%	68%	66%

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>

1. EPC×Solutionを支えるプロフェッショナル集団
2. Global×Localを支えるグローバル人財
3. External×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)等を推進します。
- 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。

- 女性活躍推進法に基づく行動計画を踏まえ、より「働きやすく」「働きがいのある」企業を目指し、多様な働き方への支援等諸施策を推進します。

当社の行動計画

行動計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日(5年間)

当社の取り組むべき課題

女性社員数を増やし、様々な職種・職域や地域(国内外)において、更に女性社員が生き生きと活躍できる会社になること

定量的目標

2020年度までに、女性管理職数(課長級以上)を2015年度時点の3倍にする

取組内容(一部抜粋)

- 女性社員数の増加 [GS職群*女性比率/事務系35%以上 技術系10%以上]
*グローバルスタッフ=国内外の幅広い地域での配置を前提とした職群
- 配置・育成施策の工夫
- 継続就業率の更なる向上
- 職場・本人の意識向上

●女性の活躍推進



厚生労働省から「子育てサポート企業」へ付与される認定マーク/当社は2012年より認定を受けています。

●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・パディ制度」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。

- 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10日程度)や上司・産業医等と連携した業務負荷対策等、具体的な過重労働防止策を推進します。

●ワーク・ライフ・バランスの更なる向上

従業員1人あたり年間総労働時間	2013	2014	2015
単位：時間	2,042.9	2,048.0	2,035.0
育児・介護支援制度等取得実績	2013	2014	2015
出産休暇	4名	5名	10名
配偶者出産休暇	8名	12名	21名
育児休業(カッコ内は男性)	15名(5名)	12名(1名)	15名(2名)
育児短時間勤務	5名	7名	6名
介護休暇	4名	1名	0名
ワーク・ライフ・バランス休暇(カッコ内は取得日数)	54名(492.5日)	50名(525日)	70名(708.5日)
インターバル休暇(カッコ内は取得日数)	62名(526日)	49名(404日)	63名(718日)
有給休暇取得実績	10.56日	11.06日	11.3日

雇用状況	2013	2014	2015	社員満足度調査結果	2013	2014	2015
社員数	1,222名	1,232名	1,235名	仕事での充実感	3.84(3.58)	3.79(3.57)	3.76(3.58)
—男性	1,066名	1,070名	1,068名	会社へのロイヤルティ	4.03(3.79)	4.00(3.79)	4.00(3.81)
—女性	156名	162名	167名	職場への満足感	3.91(3.79)	3.86(3.78)	3.86(3.78)
女性管理職(課長級以上)	2名	2名	3名	上司への満足感	3.90(3.65)	3.90(3.67)	3.83(3.69)
女性管理職(係長級)	11名	15名	16名	仕事への負担感	2.84(2.84)	2.85(2.88)	2.83(2.89)
障がい者雇用	26名	26名	26名	会社の将来性	3.73(3.54)	3.58(3.56)	3.49(3.57)
—障がい者雇用率	2.0%	2.0%	1.93%	※5ポイント満点での評価 ()は他社平均 (単位：ポイント)			
新規採用者数(男/女)	38名(27/11)	40名(30/10)	29名(22/7)				
平均年齢	43.2歳	43.6歳	43.3歳				
平均勤続年数	19.8年	20.1年	19.7年				

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。

●地域共生

- 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、北九州市立山王児童館や特定非営利活動人「里山を考える会」、地元ガーデニング業者「㈱ネーブルグリーン」と協働で地域住民参加型のさまざまなプログラムを実施しています。
- リユースパソコンの寄贈：㈱オーグス総研が行っている「はじまるくん*」という社会貢献活動のプログラムを利用して、北九州市の協力の下、市内の市民活動団体・福祉団体へリユースパソコンを寄贈しています。(2014年度：50台、2015年度：80台)

※「はじまるくん」＝支援企業より利用終了パソコンや寄付金(再生作業費などの実費)の提供を受け、パソコンの再生作業(クリーニングやOS導入など)を障がいをお持ちの方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。環境に貢献できるパソコン・リユースをベースとして、障がい者就労支援とIT支援をめざしています。

●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団体等を、寄付・寄贈により支援しています。

●社員へのボランティア参加機会の提供

- 平日就業後のボランティア活動/公益社団法人「日本フィランソロピー協会」等の団体の協力を得て、平日の就業後を利用し、短時間で行えるボランティア活動の参加機会の場を設けています。その活動で制作した木のおもちゃ(間伐材を使用した積木)は保育園等へ、また現地語の教科書や絵本は発展途上国の子ども達へ寄贈しました。
- チャリティマラソン等、社員にボランティア参加の機会を提供しています。
- 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。
- 品川区主催の「お花いっぱい大崎」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。

●次世代育成

- 中高生の科学教育：学校で学んだ知識を活用し、実社会に役立てるエンジニアリングプログラム「情熱・先端Mission-E」を2015年度より開催中。
- 中高生の職場訪問受け入れ：青少年のキャリア教育の一環として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」について話をしています。
- 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る授業を行っています。

情熱・先端 Mission-E

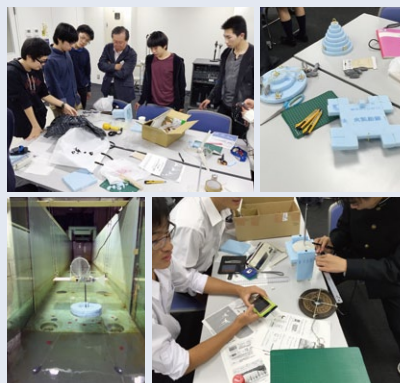
エネルギーアイランドプロジェクト ～未来の浮体式洋上風力発電所を設計せよ～

インターネットを通じて簡単に情報が手に入る時代。与えられた情報を覚えるのではなく、自ら課題を発見し、解決方法を考え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、「エンジニアリング」手法で課題解決を試みを未来を担う次世代に経験していただくことが、「情熱・先端 Mission-E」の目的です。

今回は、風や波などが起こ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—というミッションに、首都圏の高校生が挑戦。1/250スケールの模型の設計・試作に半年間かけて取り組んだ成果を、2016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。

その前半では、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、神奈川県立光陵高校が、プレゼンテーション賞・技術賞に加えて総合優勝を勝ち取り、スカイツリーや五重塔をヒントにして浮体に制震構造を取り入れた東京成徳大学中学・高等学校が特別賞を受賞しました。



半年間の企画を通して、高校生たちが疑問点を理解しようとする真剣な姿勢や、学校の枠を超えて情報交換を行う姿、そしてイベント終了後の爽やかな笑顔が印象的でした。／藤原社長談(写真前列左から4人目)