

# CSR報告書

## 2016



その情熱で、先端へ

新日鉄住金エンジニアリング®

# 10周年を迎え、思いを新たに。 よりグローバル視点に立った、 社会への貢献を続けていきます。

代表取締役社長

藤原真一

Representative  
Director and President

Shinichi Fujiwara

## 事業活動における重要な指標

おかげさまで当社は今年、旧新日鉄から分社して10周年を迎えることができました。その間、多くのステークホルダーの皆さまに支えられながら、国内外で事業活動を展開し、独立したエンジニアリング会社としての経営基盤を固めてまいりました。皆さまからいただきました温かいご支援・ご指導に、改めて感謝申し上げます。

私は昨年6月に社長に就任して以降、お客さまのニーズに応えるのはもちろんのこと、地球の持続可能な未来、サステナビリティを経営判断の重要な指標として位置づけてまいりました。私たちの事業活動が、プロジェクトを実行す

る国・地域の経済発展やエネルギー問題の解決、環境負荷の低減などに広く寄与できているかどうか。これは、私が経営者として当社グループの舵取りをする上で、常に意識すべき大事な視点だと考えております。

たとえば、廃棄物発電の海外展開。私たちのビジネスの中心は、廃棄物発電を行う施設のEPC (Engineering, Procurement, Construction) とO&M (Operation&Maintenance) ですが、アジアの各都市から求められているのは施設単体ではなく、都市全体の廃棄物およびエネルギー問題を解決するためのソリューション提案です。そのためには、ごみの削減につながる環境規制や環境教育、ごみを収集する仕組みづ

くり、エネルギー需給、雇用問題など、多方面からの検討が必要になります。そこで私たちは、公害の街から見事に変貌を遂げ、今では環境モデル都市として世界的にも名高い北九州市と戦略提携を結び、それぞれの国・地域の事情やニーズに合致した完全循環型システムを提案しようとしています。

また、今回特集としてご紹介するコージェネ・オンサイト事業は、電力事情の悪い国・地域に進出されている日系企業の皆さまに、巨額の設備投資をせずに長期間、安定的に必要な電力や温水などを調達できる——と大変喜んでいただいております。これも、日本の高い技術力で途上国のCO<sub>2</sub>発生を抑制するという点で、まさに持続可能なビジネス

スキームと言えます。

建築・鋼構造の分野では、耐震・制振・免震の各種デバイスの拡販を通じて、ビル・大型施設・工場・倉庫などの防災・減災ニーズにお応えしています。鉄鋼会社で長年培ってきた鋼材利用技術と、地震国日本における数々の経験を踏まえて開発・具現化した各種デバイスは、海外での有効活用も広がりつつあります。

社会の持続可能な発展に、私たちの事業活動が確実にリンクできているとき、そこに当社グループの存在価値があります。今後もこの評価指標を大事にしつつ、ビジネスの仕組みを考え、知恵を出し続けていきたいと思えます。

## コンプライアンスの徹底厳守

当社グループが責任と誇りを持ちながら持続的にビジネスを行っていくために、留意すべきいくつかの重要な課題があります。

まず必須になるのは、事業活動の全ての面におけるコンプライアンスの実践・徹底です。特に、グローバルに事業を展開するにあたっては、贈収賄や不正競争などコンプライアンスの問題に直面するリスクは高く、社員に悪意がなくとも、いつの間にか不正に加担してしまう危険が常に潜んでいます。

昨年から、営業コンプライアンスをリスクマネジメント上の重要課題と位置づけ、内部統制や社員教育を強化してきましたが、経営としても、プロジェクトに応礼する際には、国・地域の腐敗度や事業パートナーのコンプライアンス風土などを慎重に見極め、適切な意思決定を行っていく所存です。企業は社会的な存在であり、当社グループは、社会正義に反する行為は絶対に行いま

せん。この姿勢は引き続き徹底してまいります。

## 人財育成における「グローバル×ローカル」と「エクスターナル・ネットワーキング」

次に重要な課題は、人財の育成です。では、どういう人財を目指すのか。ひとつは、グローバル×ローカルというアプローチです。グローバルな視点では、持続可能な社会の発展を目指すのですが、実際のビジネスの現場では、

国・地域・お客さまの事情は千差万別で、理想論を唱えるだけでは、対立する利害関係は平行線のままで、なかなか前に進みません。今、求められているのは、グローバルな視点を持ちつつ、ローカルな事情も考慮して、主体的に解決策を考え、多様性の中でリーダーシップを発揮できる人財です。私は、こういう人財を育て、再生産していく仕組みをグループ内で整備することが急務だと考えています。

また、「エクスターナル・ネットワー



キング」という言葉を、私のメッセージの中で繰り返し発信するようにしています。社会のさまざまな課題に対して、当社グループで保有する技術や人財だけでは、最適なソリューションを提供することはできません。社員一人ひとりが、社外に幅広いネットワークを持ち、繋がりを保持している状態は、会社にとっての無形の財産です。社外からの刺激を受けることで、社会動向に敏感かつ短期的な思考に陥らず柔軟な発想が社員たちに育まれていきます。そういう人財が集まって、外に開いた組織風土を作ります。

### 社会貢献活動も人財育成と捉える

当社グループは、本業以外の社会貢献活動にも力を入れておりますが、これも、一企業市民として社会にお役に立つということに加え、社員が各種活動に参加することで、普段はお付き合いのない社外の方々と接し、いろいろな気づきや成長が得られる——という社会貢献基本方針の思想に基づいています。私も機会を見つけては活動に参加し、NPOや学校関係者の皆さまの情熱に感服し新鮮な刺激を受けています。まさに、情けは人のためならず、自らを磨くため、ということです。

最近の主な活動としては、中・高校生向けの教育活動(情熱・先端Mission-E等)、被災地ボランティア・募金、地域共生型ガーデン(エンジ村)の運営、街の美化清掃、リユースパソコン寄贈などがあります。こうした活動は、会社から強制するものではありませんが、経営幹部が率先して行うことで、社員が自発的に参加したくなるような雰囲気づくりを進めていきたいと思います。

### これまでの10年を踏まえて未来へ

10周年を迎えた今、当社グループは、2020年に向けた戦略目標を策定し、併せて企業理念や価値規準、CSR基本方針を改定いたしました。創業時の志

や原点を振り返り、自分たちの足元や歩んできた道を再認識しつつ、持続可能な社会の発展に貢献できる企業体であり続けるために、1年以上かけてじっくりと議論を重ねてきました。

今から40年以上前に、鉄鋼会社のエンジニアリング部門として発足した集団が、時代の要請に応えながら、さまざまな課題に挑戦し、時には失敗をしつつも、着実に事業領域を拡げ、グローバル化を進め、今の当社グループになりました。これからも、堅持すべき点と新しく変革すべき点、それぞれをしっかりと見定め、社内外の連携をより深めながら、グローバルなマーケットで、当社グループの存在価値を示していけるよう、〈責任感と情熱〉を胸に努力を続けてまいります。



### 事業の概況

当社グループの2015年度の事業概況は、環境や建築事業の日本国内の堅調な需要の取り込みや、海外海洋事業での大型案件の受注もあり、3,145億円と3期連続で3,000億円超の受注を確保しました。

売上高は過年度の受注減等により前年度比330億円減の3,157億円に、経常

利益は円高や原油市況低迷の影響等から121億円になりました。

2006年の分社独立以降10年間は、リーマンショック後の世界金融恐慌等の環境変化を乗り越え、収益力と財務基盤を着実に強化することができました。しかしながら現在、資源価格の急落や中国の経済成長の鈍化等、事業環境は変化し、当社

事業にもその影響が及んでいます。

こうした経営環境の激変に対応し、持続可能な社会の実現にこれからも当社が貢献し続けるため、企業理念、価値基準の見直しを行いました(右ページ)。これらをグループ社員全員で共有し、経営のリーダーシップのもと、一丸となって進んでまいります。

# 2020年に向けての当社経営コンセプト

- 分社10年を契機に、当社を取り巻く環境変化を踏まえ、「企業理念」と「価値規準」を再定義。
- 2020年に向けて「目指す会社像」を策定。

## 企業理念 **Our Mission**

一步先をいく技術とアイデアで、  
お客様に最適なエンジニアリングソリューションを提供し、  
グローバルな社会・産業の発展に貢献します。

## 価値規準 **Our Values**

【大切にすべき価値】

「現場」「技術」「人財」「公正」

## 目指す会社像 **Our Vision**

### 1. エンジニアリングソリューションプロバイダー **EPC × Solution**

EPC事業とO&M等ソリューション事業の2本柱で、  
収益力の安定と成長を目指す会社になる。

### 2. 「グローバル×ローカル」企業 **Global × Local**

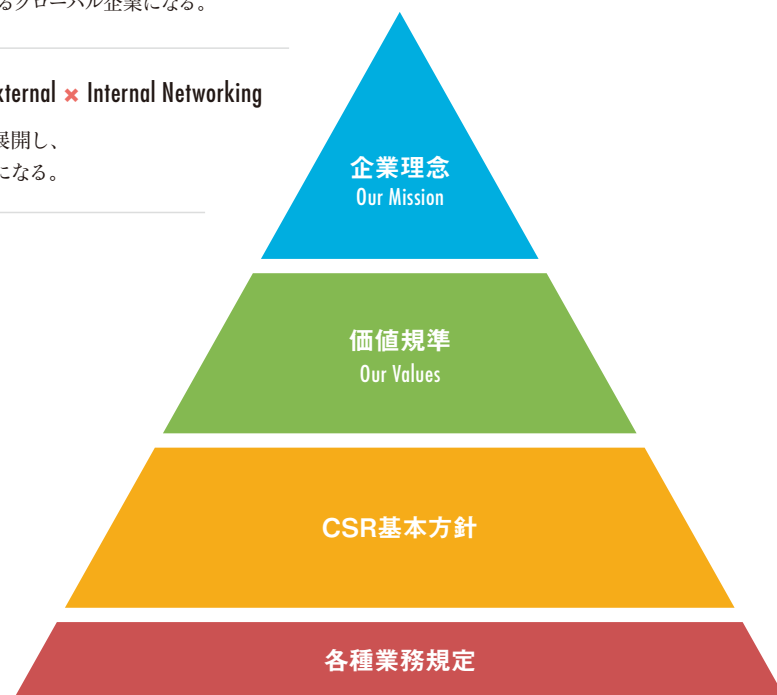
各地域に根ざし、お客様から信頼されるグローバル企業になる。

### 3. 機動力のある複合事業体 **External × Internal Networking**

外部環境の変化に機動的にリソース展開し、  
より強靱かつしなやかな複合事業体になる。

## 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



# 新日鉄住金エンジニアリンググループのCSR

「一歩先をいく技術とアイデアで、  
お客様に最適なエンジニアリングソリューションを提供し、  
グローバルな社会・産業の発展に貢献します」  
これが新日鉄住金エンジニアリンググループの企業理念です。  
その具現化に向けて、持続可能な社会発展への使命を果たしていくことが、  
新日鉄住金エンジニアリンググループのビジネスであると同時に、社会的責任(CSR)でもあります。  
気候変動・エネルギー問題や、環境調和型社会の構築など、地球規模の課題を解決すると共に、  
新しい技術や事業を生み出し、当社グループの成長に繋げていくことが、私たちのCSRです。

## Contents

|                      |    |
|----------------------|----|
| トップメッセージ             | 02 |
| CSRの重点テーマ            | 07 |
| 特集01<br>「エネルギー供給」    | 08 |
| 特集02<br>「地震に強い鋼構造」   | 10 |
| 特集03<br>「海外における人財育成」 | 12 |
| CSR基本方針              |    |
| 安全衛生                 | 14 |
| 品質                   | 14 |
| コンプライアンス             | 15 |
| 環境                   | 15 |
| 調達                   | 16 |
| 人財                   | 16 |
| 社会貢献                 | 18 |
| 会社概要                 | 19 |
| 第三者意見                | 19 |

# CSRの重点テーマ

## 責任あるエンジニアリング事業

経済活動の発展は私たちの生活をより豊かで便利にした一方で、人口の増大や生活・産業資源の大量消費による資源の枯渇、環境破壊、地球温暖化など、地球規模の問題を深刻化させています。また、企業活動のグローバル化に伴い、一企業による影響がその国や地域にとどまらず、バリューチェーンを通じて広範囲に、人権侵害、労働搾取、地域コミュニティの文化・慣習の破壊などの社会問題を引き起こす懸念が高まっています。世界の各地域で事業を営む当社グループには、持続可能な社会の実現に向け、先進の技術力とマネジメント力を活かして地球規模の問題を解決する役割が期待されています。また、国際的な社会規範を尊重し、社会的影響に配慮した、グローバル企業に相応しい責任ある事業活動を行うことが求められています。



### 強固なガバナンス

- 腐敗防止、不正競争防止をはじめ、グローバルレベルでコンプライアンスを徹底。
- ESG(環境・社会・ガバナンス)に関わる国際的な社会規範を尊重。

### 事業品質の追求

- 製品の安全性と品質の向上に努め、イノベーションに繋がる技術の探求。
- 従業員およびサプライチェーンの労働安全衛生の確保。

### 地球環境の保全

- 環境問題の解決に貢献する技術の開発と製品の普及を推進。
- 事業プロセス全体にわたる環境負荷の低減。

## 地域コミュニティとの共生

企業の活動は、人財の雇用、原材料の調達、製品の販売・利用など、さまざまな形で地域コミュニティのリソースに依存しています。ステークホルダーの一員として、地域コミュニティに積極的に参画し信頼関係を築くことが企業にとって重要であり、地域の教育や技術レベルの向上、健康・福祉への貢献、雇用の創出、バリューチェーンの構築など、地域の発展を支援する責任が求められています。社会インフラ開発の事業を通じてのそのような直接的・積極的な貢献が、当社グループにも期待されています。また、国内外の数多くのプロジェクト現場や事業拠点において、各地域に根ざしている生活環境・慣習・文化などに配慮し負の影響を及ぼさない事業活動を行いながら、地域コミュニティと共に発展していく視点が重要であると考えています。



### 社会的投資

- 震災復興関連事業等を通じて地域活性化。
- COURSE50(新エネルギー・産業技術総合開発機構：NEDOの委託研究開発事業)等による将来的な地域経済活性化への寄与。

### 社会的貢献活動

- 地域共生型ガーデン「エンジ村」等、当社のリソースを活かした活動。
- 「まち美化活動」等社員のボランティア参加。

### 地域への配慮

- 建設現場周辺の安全確保、騒音防止等。
- 「八幡東田ウルトラ25時間駅伝」への参加等地域との交流。

## 自律した人財の育成

近年の国際社会における人権意識の高まりに伴い、差別的慣行の排除と機会均等の確保、および適正な労働慣行への取り組みが企業の責任として一層強く求められるようになってきました。属性、宗教、価値観などの多様性(ダイバーシティ)を受け入れた人財マネジメントは、企業の長期的成長の観点からも重要な課題となっています。多分野にわたる要素技術・知識をまとめ、社会に必要なシステムをつくり上げるエンジニアリング業にとって、人財は最も重要なリソースです。新興国・途上国を含めグローバルに事業を展開する当社グループは、価値規準(コアバリュー)に照らして、人権・労働慣行に関する国際的な社会規範を尊重し、多様性を受け入れたオープンな組織体制・風土を創ることを今後も続けていきます。



### 人財育成

- 国際的な社会規範を理解し、グローバルに活躍できる人財の育成。
- 海外拠点の現地人財の育成。

### ダイバーシティ

- 女性の機会均等に徹し、女性の活躍を推進。
- 多様な価値観や働き方に対応した制度設計と環境整備。

### 労働慣行と人権

- 適正な労働条件と安全衛生の確保を徹底。
- ハラスメント防止に加え、グローバルビジネスで求められる人権意識向上の推進。

【特集01】

エネルギー供給

# 新興国における エネルギー供給を 安定化・効率化する プロジェクトが始動。 CO<sub>2</sub>削減で環境負荷も 減らしていく。

私たちNSENGIがタイで展開しているオンサイトエネルギー供給プロジェクト。

地域冷暖房等に提供してきたコージェネレーション設備<sup>1)</sup>によって、

お客様の工場に電気や熱などのエネルギーを  
安定的かつ効率的に供給することが目的です。

お客様の工場の操業のみならず、各国の環境施策への貢献にもつながる、  
私たちの新しいビジネスを紹介しましょう。

## リスクに備える〈電源分散〉とは

発電の際に生じる廃熱を蒸気として有効活用することで、省エネによるコスト削減と、CO<sub>2</sub>削減による環境保全にもつながるコージェネ設備。私たちは1980年代後半から、六本木ヒルズ、大阪南港コスモスクエア、名古屋駅南などにおいて30件近くの地域冷暖房の建設実績を重ねるとともに、お客様の省エネニーズに応える形で、工場でのオンサイトエネルギー供給事業も展開してまいりました。

油価高騰によって燃料コストが上がり、一時は下火傾向にあったコージェネ設備ですが、従来とは違った観点から再び注目され始めます。震災や停電といった非常時にも重要業務を中断させない、BCP(Business Continuity Plan)への意識が高まったのです。

実際に、ある工場においては、東日本大震災の発生時にも、私たちが操業・保守(O&M)するオンサイトコージェネ設備から安定的な電力供給を続けることができました。その後も計画停電の影響を受けることなく工場の生産活動を維持したことに加え、発電設備をフル稼働させ、余剰分を電力会社に供給。私たちは、地域のエネルギーインフラを支える役割も果たしました。

日本のコージェネ普及率は、気候や環境意識の違い、補助金や税制や電力法の問題もあり、欧州諸国における20%~50%に対し、わずか2.4%に留まっています。しかし、BCPの有効策であると実証されたことで、国も動き出しました。コージェネによる電源の分散化が国家施策として進められ、2030年には国内電力需要の15%にすることが目標とされています。

## 新しいビジネスモデルを構築

良いことづくめのコージェネ設備ですが、いざ導入するとなると、お客様にとっては①初期投資の負担 ②計画、建設、立上げの人員確保 ③安定的な操業・保守体制の構築という3つの課題が生じます。

そこで、私たちは、新しいビジネスモデルを創出しました。設備の計画・設計・調達・建設(EPC)だけでなく、ファイナンスの



アレンジ、発電燃料となるガスなどの調達、エネルギー供給計画の立案・実行、設備の操業・保守(O&M)まで。すべてを10~15年の長期契約で一貫して私たちが行うというスキームです<sup>※2</sup>。

地域冷暖房のEPCにおいて30年近く蓄積した技術経験により、電熱需要変動に対して、最適なソリューションが提案できること。さらには、電力小売事業<sup>※3</sup>も手がけており、オンサイトで発生する余剰電力の活用や、電力不足時の電力が補給できることも、私たちの大きな強みになっています。

私たちはまず国内において、このビジネスモデルをスタートしました。落雷や豪雨などにより系統電力の電圧低下や停電が発生し、安定した電力供給が受けられなくなるリスクの高い九州エリアを中心に、化学・食品などメーカーの工場へ、安価で、安定的かつ効率的なエネルギーを供給しています。



オンサイトエネルギーシステム実績例

## タイにO&M会社を設立

このビジネスモデルを展開するのに相応しい国はどこか。私たちが選んだのはタイでした。タイでは系統電力の不安定さにより、生産活動に影響する電圧低下がしばしば発生しています。また、環境負荷の小さいガス燃料から発電するコージェネ設備は、かつて公害に苦しんだタイの人々にとって受け

入れやすいものでした。

私たちは、既に海洋鋼構造事業や製鉄プラント事業もタイで多くの実績を持ち、現地事情にも通じていたため、グループの知見を結集して、オンサイトエネルギー供給事業を専門に行う現地子会社NSET社<sup>※4</sup>を2012年に設立しました。バンコク本社にはエンジニアと操業・保守の専門家を集結させ、各サイトには10数名のオペレーターを配置。現地の雇用創出にも寄与しながら、操業・保守に関する技術とノウハウの移管を進めています。

また、タイ政府の「コージェネレーションの余剰電力の買取制度」を活用することで、設備のスケールアップやシステムの最適化を図っています。

## 各国の環境施策にも貢献していく

タイではすでに5件の受注を重ね、その中の一つ、二輪車製造工場におけるオンサイト事業は、日本政府が推進する二国間クレジット制度<sup>※5</sup>に基づく「JCM設備補助事業」の、タイにおけるコージェネ第1号案件にも採択されました。15年で約10万トンのCO<sub>2</sub>削減が可能とされており、コージェネによるオンサイトエネルギー供給事業の海外展開は日本のCOP21の目標達成に寄与できるはずだと。

今後は、この実績をもとに、東南アジア各国への普及を計画しています。もちろん、タイのモデルをそのまま提案するのではなく、それぞれのお客様のニーズや各国の諸事情に即した最適なソリューションを提供



タイのNSETスタッフ

していきます。

また、このオンサイト供給事業に加え、「ごみ処理施設の廃熱回収による発電」や「バイオマスや污泥由来の燃料創出」など、私たちのEPC、O&Mの知見、ノウハウを最大限に生かしながら、新たなエネルギーのあり方を切り拓き、地球環境に貢献してまいります。

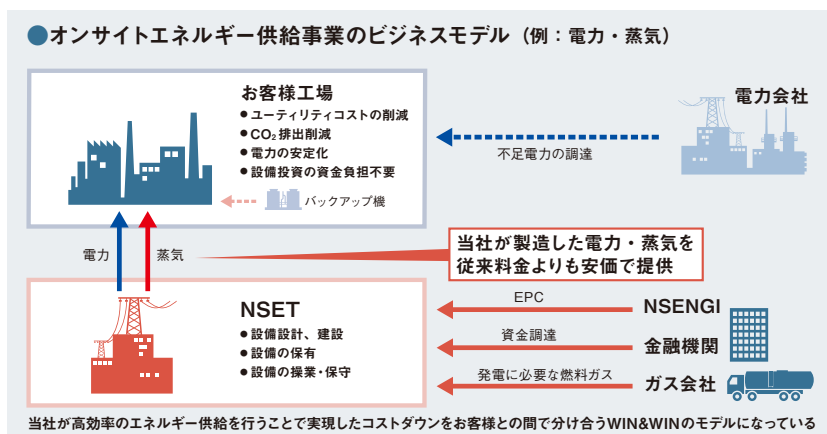
(※1) 天然ガスに代表される1種類の燃料エネルギーから、電気と熱など2種類以上のエネルギーをつくり出す熱電供給の仕組み。発電過程で生じる廃熱を通常の発電設備のように海水(冷却水)に捨てるのではなく、プロセスに必要な蒸気として有効活用することで、より効率の高いエネルギー供給を実現させると同時に、省エネ、CO<sub>2</sub>削減にもつながる。

(※2) 100%出資会社によりO&M(オペレーションとメンテナンス)業務を担う。これまでに蓄積された各現場の知見を設計・建設にフィードバックすることで、常に設備の最適化を実現化させている。

(※3) 電力小売事業における主力電源として、関連会社である(株)フロンティアエネルギー新瀧/新瀧発電所が2005年7月に営業運転を開始。同電源を含めた様々な供給源から、安価で安定的な供給を実現するために、高度な需給管理ノウハウを駆使した電力供給を行っている。

(※4) タイにおけるオンサイトエネルギー供給の事業主体として、2012年6月に設立。2014年7月に、大阪ガス(株)との業務提携に基づき出資を受け入れ、正式社名は、NS-OG Energy Solutions (Thailand) Ltd.。現在の出資比率は当社70%、大阪ガス(株)30%。

(※5) CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出量について、ある国が新興国に提供した技術により現地で削減できた量をクレジットにカウントする制度をJCM(二国間クレジット制度)と呼ぶ。COP21での日本の2030年の温室効果ガス排出量目標は2013年度比26%削減(CO<sub>2</sub>換算で約10億4200万トン)。決して容易な数字ではないだけに、JCMの推進は欠かせない。



【特集02】  
地震に強い  
鋼構造

# 懸念される大地震にも、 人命と財産を守り 社会の動きを止めない。 〈鉄〉の特性を活かした 独自の技術を磨いて、 安全安心を支えていく。

製鉄業を母体とすることから、鉄骨を使う建築部門を自ら有する私たちNSENGI。

数々の超高層ビルやドーム球場やアリーナ施設の他、

最近では北九州空港の格納庫や東京スカイツリー®などのプロジェクトにも参加してきました。

これら大規模鋼構造と平行して力を入れてきたのは、

地震に強い構造物のための技術開発です。

ここでは鉄の特性を活かして耐震・制振・免震を実現する、

私たちの取り組みについて紹介しましょう。

東日本大震災や熊本地震によって、事前防災の重要性が再認識されています。近い将来、首都直下型地震や南海トラフ沖地震も懸念される中で、建築に携わる私たちには、なにができるのでしょうか。

地震による建物の被害を防ぐには、耐震・制振・免震の3つのアプローチ<sup>\*1</sup>がありますが、私たちは、それぞれに対応するデバイス（部材）を開発しています。

その代表ともいえるのが、いち早く開発・商品化し、その後も改良を重ねてきた〈アンボンドブレース〉<sup>\*2</sup>です。筋交いとして使えば耐震の、ダンパーとして使えば制振の効果を発揮します。数々の中高層ビルに採用されている他、既存の建物への耐震補強に有効なデバイスとして、設計事務所や全国の自治体などに提案してきました。

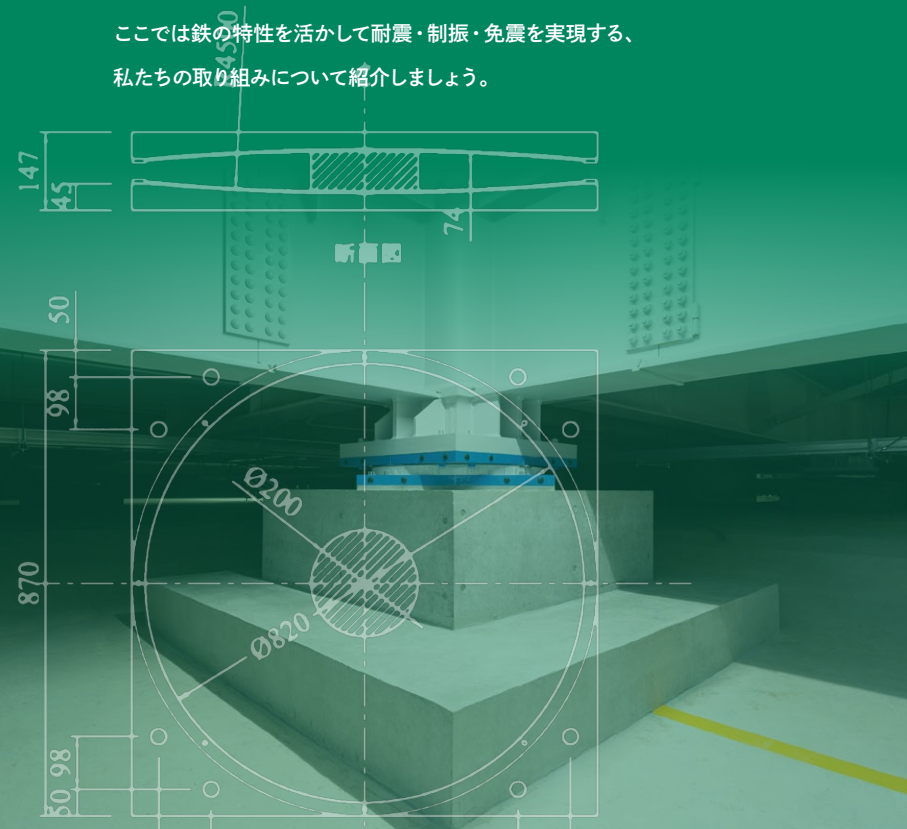
そのうちの一つ、宮城県の登米市民病院では、東日本大震災の直前に、〈アンボンドブレース〉による耐震補強工事が終了。震度6強の本震や度重なる余震にも建物の大きな損傷はなく、職員と患者の人命を守りました。隣接する医療施設が壊滅的な被害を受けた中、医療活動の拠点として機能し続けることができたのです。

## あと何回、地震に耐えられるのか？

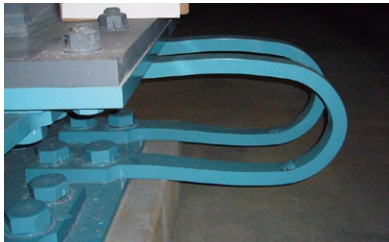
同じく東日本大震災の際、災害拠点病院の機能を果たしたのが、石巻赤十字病院です。病棟の基礎部分には、〈免震NSUダンパー〉が設置されていました。温度や経年、載荷速度への依存が少ない、高品質の鋼材でつくられたデバイスです。

同病院の建物や医療機器には被害がほとんどなく、実際の大地震に対して、有効に機能することが確認できました。しかし、それだけで満足してはいけません。大地震を経験したデバイスが、どの程度の疲労を生じ、どれだけの性能が残存しているのか？という検証をこそ、次の技術開発につながるのです。

私たちは、同病院など3か所の建物から〈免震NSUダンパー〉を取り外し、残存疲労性能評価を実施しました。こうした試みは



日本でも例がなく、日建設計、東京工業大学、NSENGIが共同で評価手法を新たに開発。その結果、東日本大震災時における〈免震NSUダンパー〉の疲労度は10～15%で、継続使用に問題がないことが確認できました。



大地震を経験したあとの免震NSUダンパー (石巻赤十字病院にて撮影)

あと何回の地震に耐えられるのか——を数値や形状で「見える化」した意義は大きく、この評価手法の確立で翌2012年には日本免震構造協会・技術賞を受賞。〈免震NSUダンパー〉が採用された石巻赤十字病院は、「1000年に一度とも言われる世界最大級の地震に耐えた初めての免震建築」として高く評価されています。

そして、ちょうど同時期から私たちは、新たなデバイスの開発に着手していました。

## 物流施設に最新鋭の免震性を

2015年3月。私たちはある大型物流施設を竣工しました。場所は、阪神淡路大震災を経験した神戸市の郊外。鉄骨造地上7階建て、延床面積は約3万㎡。その規模ゆえに、竣工直後に足を踏み入れたとしたなら、ガランとした巨大倉庫の印象しか受けないかもしれません。しかし、

その空間にこそ、私たちの建築技術がぎゅっと詰まっているのです。

柱のスパンを最適化して荷置ききの自由度を高める「グリッド設計」。省力施工で工期短縮を図った「1階床の鉄骨構造化」。そしてその床下には、開発したばかりの最新鋭の免震デバイスである、球面すべり支承〈NS-SSB〉が約70個設置されています。

〈NS-SSB〉は振り子の原理を利用した鉄とステンレスを用いた免震装置。支承材と減衰材の役割を兼ね備えたスライダが振り子状に移動し、地震エネルギーを大きくゆっくりと吸収するものです。建物の揺れる周期がスライダに接するすべり板の球面半径のみで決まるため、荷物の量で建物にかかる荷重の変動や部分的な偏りを生じる物流倉庫でも有効に機能します。

免震装置の減衰材はゴム製が主流なのに対して、〈NS-SSB〉はスライダが鉄製であることにより、性能のバラツキが少ないことが強みです。海外では建物への適用実績がありますが、日本国内では、美術品や精密機器向けの小型のものしかなく、大規模な建物向けは今回が初となります。

「この物流施設では、収める荷物の中に電子部品や精密機械が多いことや、東日本大



NS-SSBを採用した山九(株)／西神戸物流センター

震災以降、海外の荷主が地震に対して過敏になっていることを受け、当初の耐震構造から免震構造へと設計を変更しました。厳しい工期となりましたが、〈NS-SSB〉の第1号案件として開発・設計・製作部門の力を結集。無事に竣工へとこぎつけ、お客さまからのニーズに応えました」と、担当者の坂元は語ります。



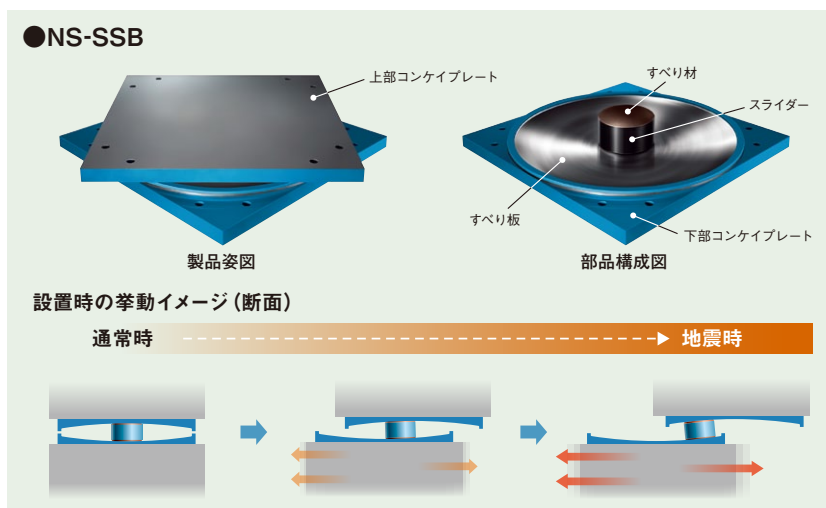
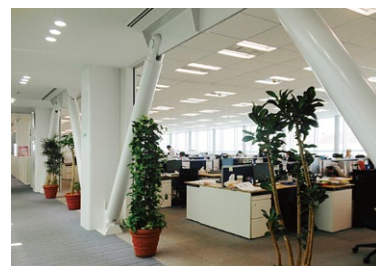
## 国内も海外も、新設も既存補強も

免震に対する社会的な関心の高まりを受け、物流倉庫、病院、集合住宅などにおける〈NS-SSB〉の採用実績は、すでに10件を数えています。また、〈アンボンドプレス〉は、北米や中国、フィリピンなど海外にも広まりつつあります。

これらの他にも、私たちにはさまざまな耐震・制振・免震デバイスのラインナップがあります。それらを選択し、あるいは組み合わせて、新設も既存の補強も含め、お客さまごとのニーズに沿った確かな提案を行いながら、技術のさらなる改良や新たな開発を進め、地震に対して安全で安心できる社会を支えていきたいと考えています。

(※1) 耐震は、揺れに対する強度を高めるもので、四角形の枠の内側に×型をはめ込む〈筋交い〉に代表される。制振は、デバイス(部材)によって揺れを吸収するもので、建物自体にかかる地震エネルギーを軽減する。免震は、建物と基礎との間に装置を設置し、建物に地震の揺れを直接伝えないもの。

(※2) 芯となる中心鋼材を鋼管とコンクリートで拘束し、座屈させずに安定的に塑性化するようにした補強部材。中心鋼材とコンクリートの間には特殊な緩衝材(アンボンド材)を用い、鋼管とコンクリートには軸力が加わらないようになっている。写真は設置例。



【特集03】

海外における  
人財育成

# 中国・上海の現地法人。 ナショナルスタッフが、 日本の技術を継承し、 世界標準へと 高めていく。

エンジニアリングを支える仕事の一つが、  
鋼構造物や機械装置品などのオーダーメイドの重要部品や購入機器を  
的確なタイミングで現場へとデリバリーする製造・調達業務。  
大規模プロジェクトともなれば、アイテム数は数百から数千におよびます。  
国際競争の中で求められるのは、高品質かつ低コスト。  
そこで私たちは2003年、中国一の大都市上海に、  
主に製造・調達を行う現地法人NSESH<sup>※1</sup>を設立しました。  
世界と戦えるだけの製造・調達をいかに実現していくか——。  
12年間の挑戦と成果についてお伝えします。



## 中国でモノを製造・調達するということ

人件費や材料費が安く、全般的に低コストでの製造・調達が可能となるアジア諸国の中でも、中国にはインフラ力や設備力といった、ハード面での高いポテンシャルがあります。多くの材料を同国内で入手できることもあり、日本のベンダー<sup>※2</sup>に比べてコストは安く、日本へのデリバリーが数日で済むことも、大きなアドバンテージです。

しかし、ソフト面に弱いのが中国の特徴で、品質の低さや納期の遅れは、ごく当たり前のことになっています。これらを改善しなければ、低コストで高品質なモノを製造・調達していくという、私たちの目標は達成できません。

そこで重要となってくるのが、現地採用したNSESHのナショナルスタッフと、モノをつくる中国ベンダーのスキルアップです。この双方の力を底上げしていくことが、日本から派遣されたスタッフに課せられたミッションでした。

まず取り組んだのは、ナショナルスタッフの育成です。当初は、中国人と日本人の考え方や慣習の違いなどもあり、試行錯誤の連続でした。

## ナショナルスタッフの育成

中国人が重んじる面子に配慮しながらコミュニケーションをとることは、この国では欠かせません。上から目線ではなく教えている内容の意義を納得してもらえるようにOJTを実施する他、工場実習や工場見学、技術者交流などを通じて、モノづくりの実感が得られる機会を数多く設けました。

NSENGIの中国調達量が年々増える中で(右上グラフ)、日本人のサポートを徐々に減らし、自立したナショナルスタッフによる体制づくりに力を入れています。OJTやOFFJTなどに加え、個人々に「教える項目・内容」をきめ細かくグラフ化し、チェックシートで評価。上司と部下で達成度を毎年2回確認し合い、本人が自分の成長を実感できる仕組みも設けました。また、能力を給与とリンクさせることで、モチベーションの向上にも努めています。

さらには、私たち日本人の慣習や業務マナー、仕事に対する意識などを学んでもらうため、研修生として日本への派遣も行っています。NSESのナショナルスタッフがモノづくりの本質を知っていなければ、ポテンシャルを持つ中国ベンダーの開拓や育成はできないからです。

## 中国ベンダーとの信頼関係づくり

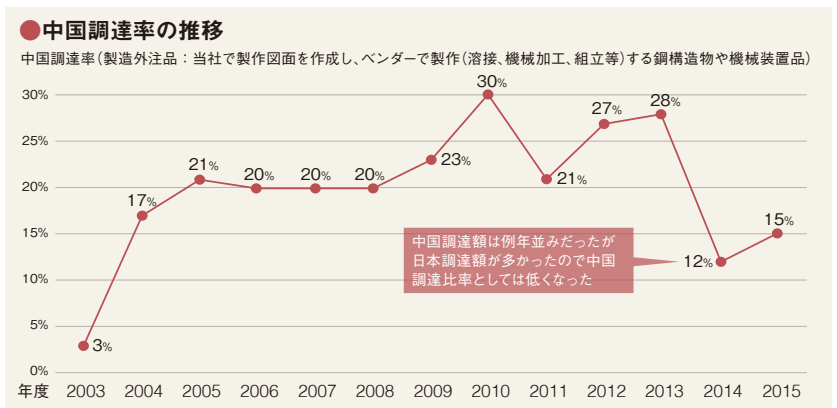
プラントの重要部品を製作する中国ベンダーが、私たちの要求を最初から受け入れてくれるケースはごくわずかです。彼らを動かすためには、技術と熱意がとても大切になります。

「ベンダーにとって、私たちは発注するお客さまではない。同じエンジニアであり、お互いに助け合いながら一緒にモノをつくるパートナーである」。こうした姿勢で向き合う中で、私たちのエンジニアリングに対する思いを少しずつ理解してもらい、信頼関係をつくっていくのです。

たとえば、欧米の発注企業の場合、要求する品質に満たなかった製品は受け入れず、契約自体を破棄するというドライな傾向があります。一方、私たちは、長い付き合いを前提に、品質改善のための指導を行うというスタンスで、とことん関わっていきます。それが結果的にベンダー自身の発展にもつながる好循環を生み、パートナーシップがより強固になっていきました。

## 実を結びつつある教育の成果

地道な取り組みの甲斐があり、ナショナルスタッフたちの管理能力は、低難度品から中高難度品<sup>※3</sup>へとレベルアップしていきつ



つあります。成長が感じられる現場でのエピソードもいくつか生まれています。

日本の若いエンジニアでは分からないような、特殊な溶接材料の微妙な違いにナショナルスタッフが気付いたために、強度不足が防げたこともありました。日本人エンジニアから受けてきた指導を、実直に実践している証しです。

また、あるナショナルスタッフがマラソン選手に見られるような関節痛になったこともありました。あちこちに製品が点在する広大な工場内を1年間ずっと、一生懸命見て回り続けていたからです。

当初は通訳業務が主体だった営業スタッフも、製鉄プラント商品の初歩的な技術プレゼンはもちろん、中国事業への提言もできるまでに育っています。

キャリアとしては、管理職(部長、副部长)や、コーチ役を担うナショナルスタッフたちも出てきました。

NSESHが思い描く最終目標は、現地で働く日本人をゼロにして、ナショナルスタッフだけで調達や営業、品質・納期管理をすることです。もちろん、中国に限定せずにインドやベトナムのベンダーも開拓し、日本で長年培われてきた技術や文化を、海外諸国へ伝承し続けたいと考えています。国を超

えた人材交流が盛んになれば、お互いのスキルのさらなる向上も図れるはずですよ。

これらが実現できれば、NSENGIのグローバル展開を加速することはもちろん、海外各地での雇用創出や技術力向上、経済伸長に寄与することができます。脈々と受け継がれてきた貴重な日本の技をボーダレスに橋渡しする、未来への貢献なのです。

(※1) 正式名称は、新日鉄住金設備工程(上海)有限公司。設立は2003年。新日鉄住金エンジニアリング(株)100%出資。日本からのスタッフ2名と、現地で募集・採用したナショナルスタッフ24名で構成されている。



(※2) 製品の供給(製造販売)業者。中国にはベンダーが無数にあり、NSESHが調査したベンダーは300~400ぐらいにのぼる。過去に契約したことのあるベンダーは100以上。

(※3) H型鋼や鋼板を単純に切り、機械で曲げて溶接するところまでの品が低難度品。さらに、工作機械による加工や、加工したものの組み立てなどまで加えられたものが中高難度品。



ベンダーの工場で作られた、部材の精度を測定する業務におけるOJTの風景。写真左は混鉄車、右は溶鋼鍋。いずれも鉄鋼を製造する際に使われる装置である。



「学んだことは技術と情熱と責任。さらに中国調達を拡大し、NSENGIにコストダウンで貢献していきたい」と、NSESH/徐調達部長

# CSR基本方針

## 安全衛生

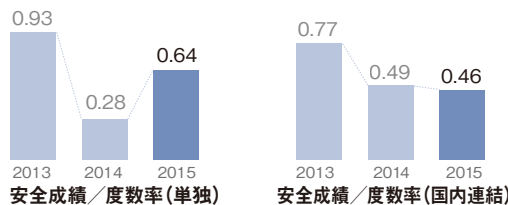
## Safety & Health

「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

### ●メンタルヘルスクエアの実施

- 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

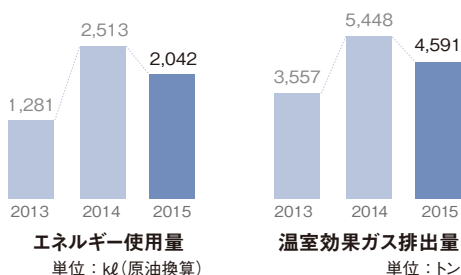
リスクマネジメント計画に基づき、四半期ごとに内部統制の状況を確認するとともに、適正な業務推進、リスク管理に係わる情報共有を図っています。

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活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。

| 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       |

## ●ワーク・ライフ・バランスの更なる向上

| 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

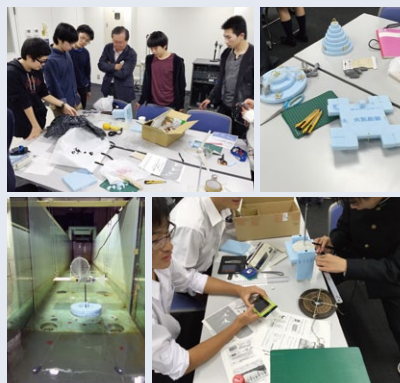
### エネルギーアイランドプロジェクト ～未来の浮体式洋上風力発電所を設計せよ～

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。

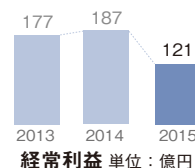
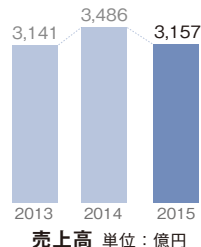
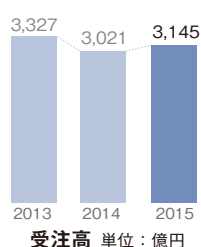
その前半では、浮体の設計コンセプトや、

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)

|                   |   |
|-------------------|---|
| ● 社名              | 新日鉄住金エンジニアリング株式会社   |
| ● 本社所在地           | 〒141-8604 東京都品川区大崎1丁目5番1号 大崎センタービル  |
| ● 事業領域            | 製鉄プラント、環境ソリューション、エネルギーソリューション、海洋、建築・鋼構造、パイプライン(日鉄住金パイプライン&エンジニアリング)、事業創出    |
| ● 設立              | 2006年7月1日(新日本製鐵(株)[現：新日鐵住金(株)]のエンジニアリング部門が分社独立)                             |
| ● 社員数             | 単独：1,235名／連結：4,954名(2016年3月31日現在)   |
| ● 資本金             | 150億円   |
| ● 財務関係(2015年度 連結) | 受注高／3,145億円(国内82%・海外18%) 売上高／3,157億円(国内78%・海外22%)<br>経常利益／121億円 総資産／2,542億円 |



## 第三者意見

評価できる点としては、藤原社長自らがサステナビリティを経営判断の重要な指標と位置付け、トップメッセージの中で宣言していること、そして、こうしたトップの姿勢により、事業活動とCSR活動が有機的に繋がっていると感じられることが挙げられます。

地域コミュニティとの共生の観点では、地域共生型ガーデン「エンジ村」など、NPOと地元企業と社員が協働して、地域住民参加型の活動に継続して取り組んでいる点を評価します。また、環境モデル都市である北九州市と戦略提携を結び、完全循環型システムの提案を行う試みは、協働により大きな社会的な波及効果を生み出しうるといふ点で、まさに現代社会において企業に期待されている大きな役割の一つです。

人材育成の観点では、中高生を対象とした科学教育「情熱・先端Mission-E」に注目しました。単発的な出張授業とは違い、社員が学生にエンジニアリングの知識や手法を教えながら、半年間をかけて課題を解決していくプログラムです。貴社独自のリソースを上手く活かした、社員と学生の双方にとって人材育成面の効果も大きい取り組みだと思えます。事業と地域コミュニティと社員を繋げるこれらの活動を今後も継続し、定着させていくことを期待します。

グローバルに事業を展開していく上においては、以下の2点がステークホルダーから、これまで以上に強く求められてきています。

1. 「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」に沿って、人権課題の解決に向けた人権デューデリジェンス等の取り組みを行っているか。

2. 「持続可能な開発目標(SDGs)」のゴールに向けて、事業を通じた形で社会的課題の解決に貢献するCSR活動を実践しているか。

近年、UNGPの主旨に沿って、国際ビジネスに関係する国際

準や法制度の新設・改訂が積極的に進められており、グローバルに活動する企業には、“国際ビジネスのルールが大きく変わった”というマインドチェンジが必要です。日本企業は欧米に比べ人権への対応が遅れがちですが、グローバル企業と同じ土俵で戦う以上、「ビジネスと人権」を巡る動向への注視や、サプライチェーン管理や情報開示の拡充などは欠かせません。それらリスク低減の取り組みを積極的に進めることを期待します。

一方、SDGsの17の目標には、貴社グループの貢献が期待できる分野が多くあります。自社が持つ技術やリソースを活用し、地域コミュニティ、NGO・NPO、他企業・業界などとの協働を通じて、社会的課題の解決に向けたより大きなレバレッジ効果を生み出す先進的な挑戦を期待します。

10周年を迎えた貴社グループが、10年先20年先にさらなる健全な発展を遂げるためには、グローバルな動向にアンテナを張り、常に新しい視点を経営に取り入れていくことが重要だと考えます。グローバル企業に相応しい、ステークホルダーに開かれたサステナビリティ経営の実現に期待しています。



経済人コー円卓会議日本委員会  
専務理事兼事務局長  
九州大学大学院経済学府 客員教授

石田 寛

● 国内拠点

【北九州市戸畑区】

北九州技術センター  
NSプラント設計(株)  
NSプラント建設(株)  
日鉄住金環境プラントソリューションズ(株)

【北九州市若松区】

技術開発研究所  
(株)エヌエスウインドパワーひびき  
日鉄住金鋼構造(株)

【福岡市】

九州支社

【札幌市】

北海道支店

【仙台市】

東北支店

【東京都品川区大崎】

本社  
日鉄住金パイプライン&エンジニアリング(株)  
日鉄住金エネルギーサービス(株)  
日鉄住金オフショアコンストラクション(株)

【富津市】

技術開発研究所

【名古屋市】

中部支社

【大阪市】

西日本支社

● 海外拠点

【ドイツ】

欧州事務所(デュッセルドルフ)  
Steinmüller Babcock Environment GmbH(グーマスバッハ)

【アメリカ】

NIPPON STEEL & SUMIKIN ENGINEERING USA INC.(カリフォルニア)

【中国】

北京中日聯節能環保工程技術有限公司  
馬鞍山中日資源再生工程技術有限公司  
重慶新聯鋼鉄設備技術有限公司  
新日鉄住金設備工程(上海)有限公司  
上海力岱結構工程技術有限公司

【インド】

NIPPON STEEL & SUMIKIN ENGINEERING  
INDIA PRIVATE LIMITED(デリー)

【タイ】

タイ支店  
NS-OG ENERGY SOLUTIONS  
(THAILAND) LTD.(バンコク)  
THAI NIPPON STEEL & SUMIKIN ENGINEERING  
& CONSTRUCTION CORP. LTD.(バンコク)

【ベトナム】

ベトナム支店(ホーチミン)

【フィリピン】

PNS CONSTRUCTION, INC. (マニラ)  
PNS Advanced Steel Technology, Inc. (マニラ)  
PHILIPPINE NSE DESIGN SERVICES, INC. (マニラ)

【マレーシア】

NIPPON STEEL & SUMIKIN CONSTRUCTION  
MALAYSIA SDN. BHD.(クアラルンプール)  
NIPPON STEEL & SUMIKIN  
BIOMASS COKE (M) SDN.BHD.(ペラ州ボタ)

【オーストラリア】

NIPPON STEEL & SUMIKIN ENGINEERING (AUSTRALIA) PTY LTD.

【シンガポール】

シンガポール支店  
シンガポール事務所

【インドネシア】

インドネシア支店(ジャカルタ)  
P.T. NIPPON STEEL & SUMIKIN CONSTRUCTION INDONESIA(ジャカルタ)  
P.T. NIPPON STEEL AND SUMIKIN BATAM OFFSHORE SERVICE(バタム島)



その情熱で、先端へ  
新日鉄住金エンジニアリング

本報告書に関するお問い合わせ

マネジメントサポートセンターCSR・広報部CSR室  
〒141-8604 東京都品川区大崎1-5-1  
TEL.03-6665-2366 FAX.03-6665-4819  
URL <http://www.eng.nssmc.com>  
2016年11月発行

※このCSR報告書は、2015年4月1日～2016年3月31日(2015年度)の活動を記載しておりますが、一部対象期間外の活動内容も含まれます。



- 「FSC®森林認証紙<sup>※1</sup>」を使用しています。
  - 環境にやさしい「LED-UV印刷<sup>※2</sup>」を採用しています。
- ※1【FSC®森林認証紙】適切に管理された森林を認証する仕組みをFSC®森林認証といい、森林認証ヘルプを含む紙。  
※2【LED-UV印刷】UV(紫外線)で瞬間乾燥を行うUV硬化インキを使用し、有害な有機溶剤を含んでおりません。UV光源にLED(発光ダイオード)を使用することから省電力。環境負荷の低減を実現する新しい印刷方式です。