



# CSR 報告書 2015

トップメッセージ	2
新日鉄住金 エンジニアリング グループのCSR	4
特集01 「バイオ燃料」	6
特集02 「CSR調達」	8
特集03 「海外人材育成」	10
安全衛生	12
品質	13
コンプライアンス	13
環境	14
調達	14
人材	15
社会貢献	16
会社概要	18



その情熱で、先端へ  
新日鉄住金エンジニアリング

NSENGI

# 「社会に貢献し続ける必須の存在」 であり続けるために

当社は「社会に貢献し続ける必須の存在」を企業理念に掲げ、エネルギー、環境、インフラなど、社会の基盤を支える事業を幅広く展開してまいりました。

当社の事業活動が、その国や地域の経済発展や、生活水準の向上、あるいは、環境負荷の低減など、広く社会に貢献できているかどうかということは、ビジネスを行う上での一つの重要な評価指標であると考えています。

例えば環境・エネルギー分野では、熔融炉の技術を応用し、廃棄物の極小化とリユース・リサイクルの完全循環型のシステムを作ることにより、日本の社会が抱えるゴミ処理問題の解決に一つの方向性を示すことができたと考えています。

また、建築・鋼構造の分野では、新興国・途上国の高速道路や高層ビルなどのインフラ整備により、交通渋滞・事故の減少や、経済効率の改善に繋がっています。

社会の健全な発展に貢献できるところに、当社のビジネスチャンスも広がるという意味では、「社会の発展」と「当社の成長」という二つの目標がそこで一つに重なるといえます。この目標を概念に留めることなく、実現する仕組みを考え、解決への知恵を出すところに当社の存在価値があり、それこそが当社のCSRであると考えています。

当社が「責任あるビジネス」を持続的に行っていくために、特に留意すべきいくつかの重要な課題があります。まず、ビジネスを行う前提として、グローバルベースのコンプライアンスが必須です。

新興国・途上国を含めグローバルに事業を展開する際に、当社の事業特性として、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、また商習慣として相手から要求されるケースもあるため、悪意が無くても不正に加担してしまう危険があります。進出先の国や事業パートナーのコンプライアンス風土など、当社がコントロールすることができないリスク要因が存在する場合には、その仕事を取らないという判断も必要になってきます。

企業は社会的な存在であり、社会正義を実現することは重要な使命です。当社は、社会正義に反する行為は絶対に行わず、違反した場合は厳正に処分する旨を社内外に明示しています。

次に、ビジネスを継続する上で、地域コミュニティとの相互理解が重要になります。

当社は国内外のさまざまな地域で事業を行っていますが、地域コミュニティの理解がなければプロジェクトをスムーズに進めることはできません。

例えば、ある地域に当社がプラントを建設し、長年にわたりメンテナンスやオペレーションまで担っていくようなケースでは、その国や地域の人々が幸せにならなければ、結果的にビジネスが成功したとはいえません。ときには立地や環境問題への懸念から反発が生じることもあり得ますが、地域コミュニティと丁寧にコミュニケーションをとり、相互理解を醸成するように努めることは、当社が国内外のさまざまな地域で継続して事業を行っていくための必須の条件です。

そして、責任あるビジネスを遂行する、自律した人材が必要です。

ここで述べている当社の姿を具現化するためには、当社の社会的使命を自覚し、ミッションの達成に向

## 事業の概況

当社グループの2014年度の事業概況は、日本国内の堅調な需要を背景に、受注高は3,021億円と、2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増等により、2013年度比345億円増の、3,486億円となりました。経常利益も187億円と、3期連続で180億円の水準を維持しております。

2006年の分社独立以降過去9年間の業績を振り返りますと、リーマンショック後の世界金融危機等の外的環境変化を乗り越え、着実に収益力と財務基盤を強化することができました。

現在、アジアにおける地政学的変化や、資源価格の急落など、世界的な問題が当社の事業環境に影響を及ぼしつつあります。

新たな変化の局面に対し、適切な事業ポートフォリオ・バランスによりリスクを低減しながら、一方で、新しい事業分野や、グローバルな市場を見極め、持続的な成長に繋げていかなければなりません。この方向性を社員全員で共有し、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。

け自ら考え、行動し、自己研鑽を怠らない自律した人材が不可欠です。そして、意欲を持った人材が成長できる場を提供することが会社の役割だと考えています。

当社には、社会の役に立つ仕事をし、社会から喜ばれることに誇りと生きがいを感じる社員が大勢います。

当社が今後一層のグローバル化を進め、組織の多様性がますます高まるにつれて、価値観の共有が大きな課題となってきます。その時に、仕事を通じて社会に貢献したいという目標を共有する自律した人材が、世界のいたるところで活躍できるような企業文化を、今後とも作っていきたいと考えています。

世界には、持続可能な社会の実現に向け解決すべき多くの困難な課題が存在しています。我々は、これからもステークホルダーの皆さまと向き合いながら、「社会に貢献し続ける必須の存在」として、飽くなく挑戦を続けてまいります。



代表取締役社長

藤原真一

Representative Director and President

Shinichi Fujiwara



# 新日鉄住金エンジニアリンググループのCSR

「社会に貢献し続ける必須の存在」、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。

企業理念の具現化に向けて、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ことと同時に、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、我々のCSRです。



## ●企業理念 ●価値規準 ●CSR基本方針

当社グループは、企業理念に掲げる「社会に貢献し続ける必須の存在」を具現化するために、CSRの各分野に関する基本方針を制定・公開しています。社内外に有言実行の姿勢を示すことで、社員の意識を継続的に高め、ステークホルダーから信頼される会社、社員自身が誇れる会社を目指します。

## 企業理念

### 「社会に貢献し続ける必須の存在」

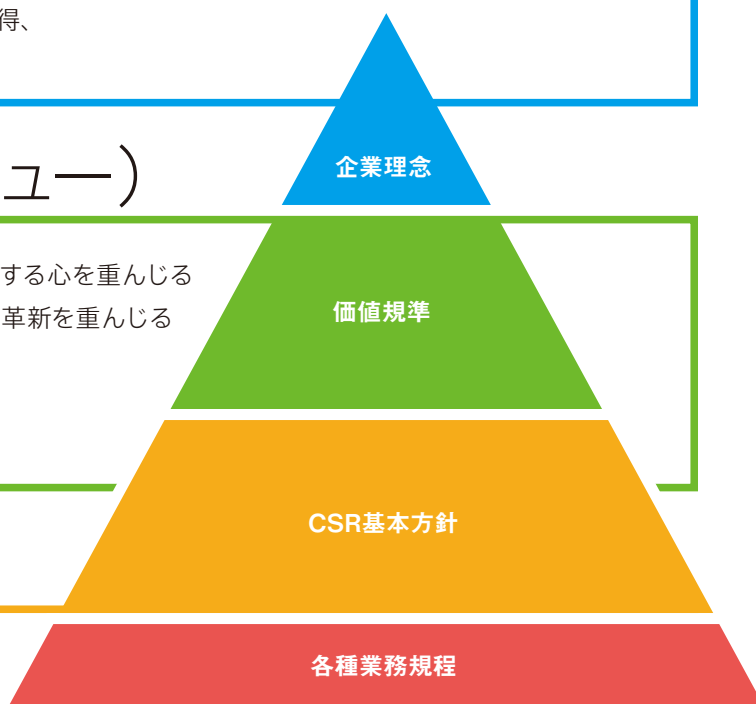
- 複合的な事業領域から社会・産業・インフラを支えるリーディングカンパニー
- 企業社会の範となるイノベーション先進企業
- 全てのステークホルダーから確固たる信頼を得、構成員が気概と誇りを保持し続ける集団

## 価値規準（コアバリュー）

- 【現場 挑戦】ビジネスの現場から発想し、挑戦する心を重んじる
- 【技術 革新】技術の可能性を追求し、たゆまぬ革新を重んじる
- 【人材 協働】プロとして自らを高め、人を育て、チームの力を重んじる
- 【公正 信頼】ルールを守り、信頼を重んじる

## 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



# CSRの重点テーマ

## CSRの重点テーマ01 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。

### テーマ01 アプローチ1 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（社会・環境・ガバナンス）に関わる国際的な社会規範を尊重。

### テーマ01 アプローチ2 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。

### テーマ01 アプローチ3 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。

## CSRの重点テーマ02 地域コミュニティとの共生



企業の活動は、人材の雇用、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資源に依存しています。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。

### テーマ02 アプローチ1 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。

### テーマ02 アプローチ2 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。

### テーマ02 アプローチ3 地域への配慮

- 建設現場周辺の安全確保、騒音防止等。
- 「こども現場見学会」等地域との交流。

## CSRの重点テーマ03 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、価値基準（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。

### テーマ03 アプローチ1 人材育成

- 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。

### テーマ03 アプローチ2 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。

### テーマ03 アプローチ3 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。



テーマ 01 アプローチ3  
地球環境の保全

テーマ 02 アプローチ3  
地域への配慮

## 【バイオ燃料】

# サトウキビ残渣等からエタノール燃料を。 フィリピンでの新たな挑戦

地球温暖化対策とエネルギー・農業政策の観点から、ガソリン代替などの燃料として、導入が進められてきたバイオエタノール。いっぽうで、原料となるトウモロコシなどの食糧の価格高騰を招くなど、課題も表面化してきました。そこで注目されているのが、食品廃棄物や非食用であるセルロース系バイオマス为原料とするバイオエタノール製造技術です。その要素技術開発から、実証プラント建設までを担う、当社の取り組みを紹介していきます。



## バイオエタノールが持つ意義

バイオマスからエタノール燃料をつくる技術に、当社はいち早く着目してきました。

バイオエタノールが持つ最も大きな意義は、地球環境の保全です。代替エネルギーとして使えば、ガソリンなどの化石燃料に起因するCO<sub>2</sub>の排出量を削減できます。植物は生育する際に光合成によってCO<sub>2</sub>を吸収しているため、燃焼させても大気中のCO<sub>2</sub>はプラスマイナスゼロとなります。この「カーボンニュートラル」という性質が、温暖化対策に寄与するのです。また、これまで使い道のなかった農業残渣はそのまま放置されるケースが多く、気温や乾燥などの条件で自然発火して煙を出したり、発

酵してメタンガスを放出したりしていました。それを原料として有効活用するサイクルをつくることで、地域の環境への悪影響が防げます。

さらに、当社が取り組む廃棄物やセルロース系バイオマス为原料とするエタノール技術は、従来のバイオエタノールが持つ問題を解決することができます。現在、商用生産されているバイオエタノールの大半は、トウモロコシやサトウキビなどの可食部分を原料としています。そのため、食糧価格の高騰や、食糧不足を引き起こす課題を抱えてきました。しかし、草や樹木等のセルロースを原料とすれば、それらの問題に悩まされることはありません。途上国では、多くの農家が貧困から抜け出せずにいる実情もあります。通常は廃棄している農業残渣等を原料

として利用すれば、農家にもリターンが入り、地域の農業基盤の強化につながります。

そしてもう一つ、バイオエタノールには、エネルギー対策という意義もあります。広大な農地から生まれる廃棄物を燃料化できれば、石油を輸入に頼っている国でも、エネルギー自給が可能になっていきます。

### 第1世代は生ゴミ、みかん残渣から

当社がバイオエタノール分野に踏み出したのは2005年。北九州エコタウンにおける実証実験でした。生ゴミなど食品廃棄物由来のエタノールを混合するガソリン



ミカンジュースの製造工場内に設置されたバイオエタノールの実証プラント

利用は全国初のことで、市の公用車や当社の業務車両に使われました。

その技術をベースに、愛媛県のジュース工場で挑戦したのが、みかん残渣（絞りかす）からのエタノール製造です。一部は家畜の飼料や堆肥に利用されていましたが、残りは膨大な処理費用を払って廃棄処分するしかない状況でした。そこで、残渣からバイオエタノール燃料を製造する取り組みが、県と国、大学と民間企業による実証実験事業としてスタートしたのです。

当社が担当したバイオエタノール製造プラントは、みかん残渣を酵母によって発酵させたあと、蒸留設備でエタノールに精製するという仕組みです。純度90%のエタノールはジュース工場のボイラーに、99.5%（自動車用燃料規格に適合）のエタノールはみかんの栽培に使う農業機械のガソリン代替燃料として使えます。そして、最後に残ったカスはみかん畑の肥料になる……という、循環型のスキームがつけられているのです。

### 第2世代は樹木のセルロースを原料に

その後、当社では製紙会社やNEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）と共に、早生樹からのエタノール生産にも取り組んでいます。ユーカリ、アカシア、ヤナギなど、一本の早生樹からパルプ原料として使用されるのは約65%の木部のみで、枝葉や樹皮などは林地に廃棄されていました。それをバイオエタノールの原料として利用できれば、持続的で安定

供給が可能な代替燃料となります。

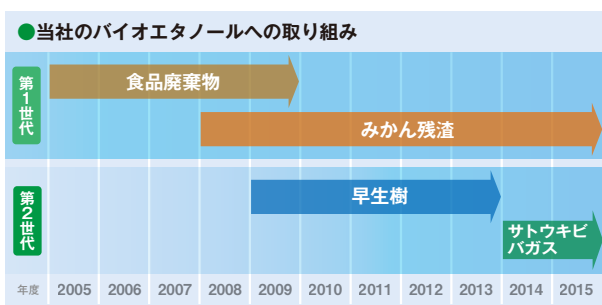
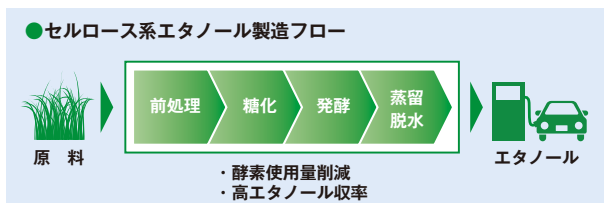
トウモロコシやサトウキビの可食部と比べ、セルロース系原料は複雑な構造で組み合っているため、解きほぐすための前処理が欠かせません。さらに、セルロース自体も結晶構造を形成しているため、分解時に特別な酵素が必要となります。本プロジェクトでは日本最大級のパイロットプラントを建設し、運転試験により早生樹からのエタノール製造を実証しました。

### フィリピンから始まる新たな挑戦

みかん残渣や早生樹で培ってきた技術をもとに新たに取り組んでいるのが、サトウキビのバガス（絞りかす）を原料とするバイオエタノール製造システムの構築です。バガスは東南アジアで豊富に入手できますが、まずは「バイオエタノールのガソリン混合」と「国内産エタノールの優先利用」が義務化され、供給量不足の状況が続くフィリピンを舞台に選びました。

フィリピンの製糖工場と共に当社が取り組んでいくのは、現地原料に適した製造技術のリノベーション、前処理→糖化→発酵を担う実証プラントの建設、それを用いた実証実験です。燃焼による蒸気を活用したエネルギー化など、バガスの再利用が進んでいるフィリピンでは、「付加価値はより高く、製造コストはより低い」スキームを構築できなければ、製糖工場にとってのメリットを生み出せません。

その他の課題も少なくはなく、いくつもの壁を越えていかなければならないでしょう。それでも、当社の担当者たちは未来のイメージを描いています。商用化となれば、プラントを操業する人たちの雇用も生まれます。地域への貢献という意味でも、当社の挑戦の先にあるものは、決して小さくないと考えています。





テーマ  
01 アプローチ 1  
強固なガバナンス

テーマ  
01 アプローチ 2  
事業品質の追求

## 【CSR調達】

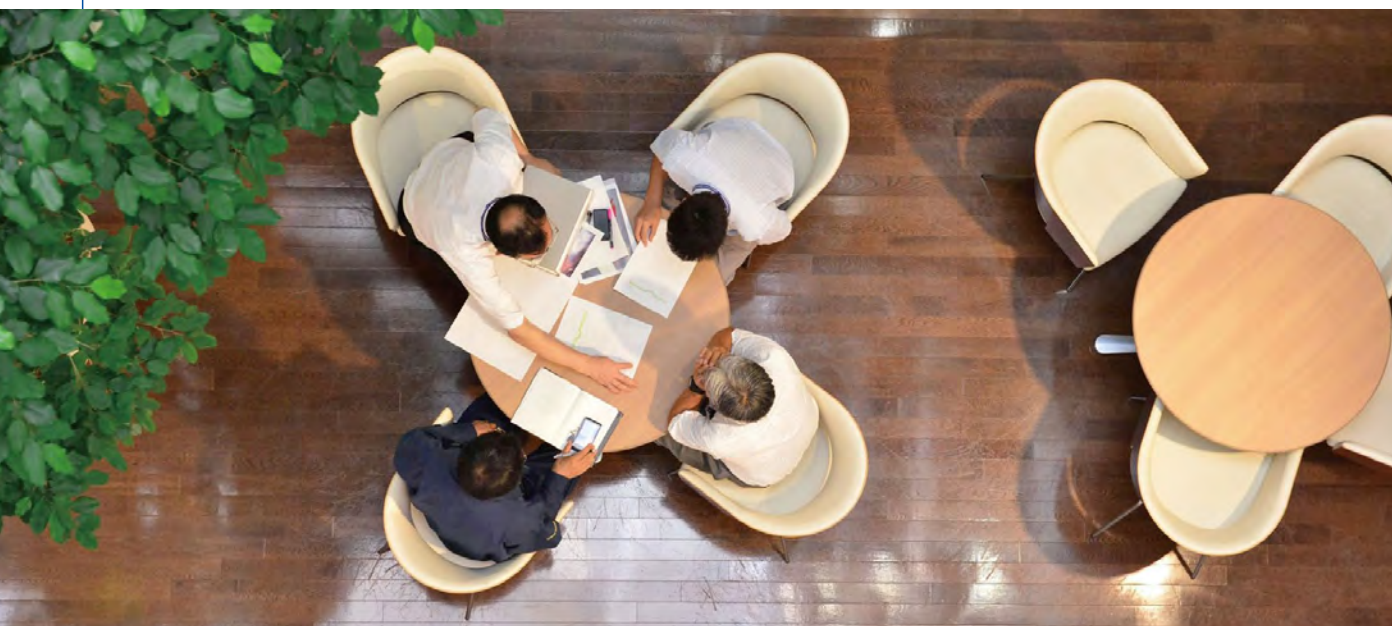
# お取引先と共に取り組む 責任ある事業遂行

当社は2006年の発足以降、「社会に貢献し続ける必須の存在」になることを企業理念として掲げ、

- ①複合的な事業領域から社会・産業・都市インフラを支えるリーディングカンパニー
- ②企業社会の範となるイノベーション先進企業
- ③ステークホルダーからの確固たる信頼のもとで構成員が気概と誇りを保持し続ける集団

となるべく、お取引先のご支援・ご協力のもと、これらの実現に取り組んできました。

事業環境がますますグローバル化し、競争が激化する中で、当社が企業理念を実現し事業を拡大していくためには、さらなる技術力の向上と品質の追求、新しい顧客ニーズに対応する新商品・技術の開発が課題と考えており、これらの課題への対応にはこれまで以上にお取引先と協働・連携していくことが重要不可欠です。



### 調達部門の行動指針とCSRへの取り組み

昨今、サプライチェーンにおけるCSR調達に多くの企業が関心を寄せています。企業単独ではなくサプライヤーを含めたつながり（サプライチェーン）でCSR調達を実践する考え方です。

当社においても、お取引先を含めたサプライチェーン全体での活動は、コスト競争力及び技術力向上のため、またコンプライアンス重視の観点から、その重要性を認識しています。

そこで当社調達本部ではCSRを推進するにあたり、経済合理性を追求しつつ、社会的責任を果たしながら、お取引先と共に課題に取り組み、相互に持続的に発展していくための基本方針として、「行動指針」（右ページ最下段図参照）を2011年に策定し公開しています。基本的考え方の指針であり、「我々はこんな考

え方、こんな行動をとり、皆さまで相互信頼を持ち良好なパートナーシップを図っていきたい」という宣言です。当社のみならずお取引先の皆さまにも、コンプライアンス、公平公正な取引、環境と安全の大切さを再確認・徹底していただくことは、今後ますます重要になります。

### CSRアンケート ～行動指針のサプライチェーンへの浸透

当社では2011年より、業態調査の実施と合わせて隔年でCSRアンケートを実施しています。お取引先から見た当社の日頃の言動が、当社が掲げる「行動指針」に即しているかどうかについてのご意見をお聞きすると同時に、お取引先における取組み状

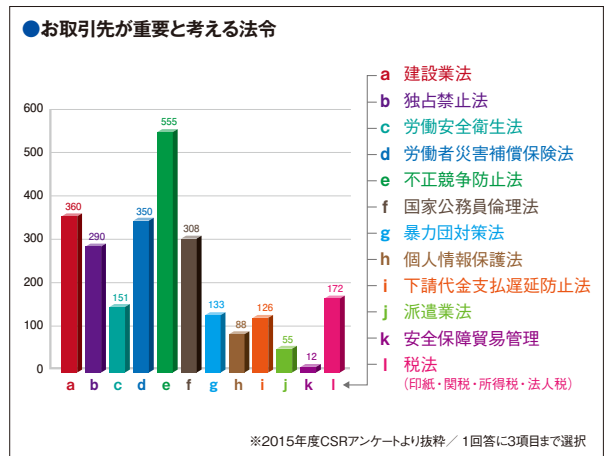


況を把握することで、相互理解を深め、協働・連携をより充実させるためのものです。

フリー回答欄を設けることで、忌憚のないご意見も発信していただけるよう、双方向コミュニケーションツールとしての機能を持たせています。集計結果は、お取引先にフィードバックするだけでなく、取引に際して何らかのご指摘があった場合には、状況をヒアリングしたり、話し合いや問題解決の場を持ち、相互理解と良好な関係の維持・改善を図ってきました。

「FCPA (= Foreign Corrupt Practices Act = 海外腐敗行為防止法) の動向をご存知ですか?」「取引先も利用できる当社の相談ホットラインをご存知ですか?」といったキーワードを質問に組み込んだことで、それに対する問題意識や認知度が徐々に上がっています。

また、法令・社会規範遵守の取り組みに関連して、関心の高い法令をお聞きしたりしています。さらに、アンケート結果を踏まえて法令遵守説明会を検討・実施する等、調達本部の施策の推進にも活用しています。



## 法令遵守説明会 ～お取引先のニーズに合わせた施策の展開

CSRアンケートから得たお取引先のご要望を踏まえ、2014年11月にお取引先向けの法令遵守説明会を開催しました。東京(大崎本社)と戸畑(北九州技術センター)の2会場で、合計で200社以上ものお取引先に参加いただき、法令遵守に対する関心の高さを実感しました。

法令遵守説明会のテーマは、2013年度CSRアンケートで、対応が不十分、認知度が低い等の結果が出た〈下請代金支払遅延等防止法(下請法)〉、〈反社会勢力との関係遮断〉、〈外国公務員

等に対する贈賄防止〉の3点としました。説明会後のアンケートでは「いままで分からなかったことがよく理解できた」「今後ともこうした説明会をぜひ開催してほしい」など、ポジティブな回答が多く寄せられました。さらに、希望されたお取引先には下請法の簡易eラーニングも実施しました。



法令遵守説明会

本説明会の実施により、法令遵守の重要性を再認識いただき、また内容の理解向上に寄与したものと認識しています。

こうした取り組みは、当社従業員に対しても同様に実施しています。社内向けの法令遵守説明会はもちろんのこと、調達部門の管理職層以上には、CSR調達の能力向上にも資する、日本能率協会のパイヤー資格CPP (Certified Procurement Professional) の取得を義務付けています。

今後も、サプライチェーンにおける企業活動の価値が毀損されないことがないよう、法令遵守について、社内はもとよりお取引先に対しても啓蒙活動を継続していきたいと考えています。

今後も、サプライチェーンにおける企業活動の価値が毀損されないことがないよう、法令遵守について、社内はもとよりお取引先に対しても啓蒙活動を継続していきたいと考えています。

## ベンダー表彰制度 ～パートナーシップ強化

当社の事業遂行に顕著な貢献のあったお取引先に感謝の意を表し、特に優良・重要なお取引先とのパートナーシップ強化を図っていききたい。そうした目的からベンダー表彰制度を創設し、初回の2014年度には2社を表彰しました。ベンダー表彰では、経営幹部同士の直接対話の場を持つことで、お取引先との関係強化を進めています。今後も隔年で継続的に実施し、お取引先とのパートナーシップ強化に努めてまいります。

海外事業拡大に伴い、海外のお取引先との関係もますます増えていきます。国内だけでなく海外の取引においても、いかにコンプライアンスを遵守し長期的で優良なパートナーシップを強化していけるかが重要になります。単なる調達先ではなく、社会的にお互いが評価され成長できるような関係を築いていくべく、グローバルな課題に対しても取り組んでいきます。

### ●CSR展開ステップ



### ■調達本部行動指針 (2011年4月策定)

- 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・下請法など、当社が事業を遂行

- 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  
当社との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  
当社を取巻く社会情勢や社会的要請に留意し、環境保全などに充分配慮します。
- ⑤安全の最優先  
安全の最優先を徹底します。

テーマ アプローチ3  
02 地域への配慮

テーマ アプローチ1  
03 人財育成

## 【海外人財育成】

# 現地スタッフの資質を活かし、 共に成長していくための模索

グローバル化の進展に伴い、東南アジアを中心に既に20以上ある海外拠点の存在感は、ますます高まっています。同時に、それら海外の各拠点で働くローカルスタッフの重要性も増えています。

日本社員の国際化に向けた教育・研修に加え、

現地採用社員の育成を図ることがグローバル事業展開にとって必須のテーマとなっています。

各国の文化や慣習の違い、日本との意識や感覚との違いがあるなか、

日本のエンジニアリング企業として現地スタッフの育成にどう取り組んでいけばよいのか。

容易には見つからない答えを求め続けているTNS（タイ）\*のケースを紹介します。

\*TNS=THAI NIPPON STEEL & SUMIKIN ENGINEERING & CONSTRUCTION CORP., LTD.



## インターンシップに対する意識

欧米諸国では100年以上の歴史があるインターンシップ制度。日本国内の企業における導入が急増したのは、ここ数年のことです。日本の学生の場合はそのまま就職することを目的とする傾向が見られますが、欧米を含めた海外では社会勉強の一環としての意識が色濃く、大学の単位として認める学校も少なくありません。企業側も、社会貢献という側面でインターンシップを捉えているケースが大半です。

TNSの場合も現地に根ざす企業として、15年前からインターンを受け入れてきました。大学や学部を限定せず、男女比も半々。職場体験期間も2か月程度の短期間から、約5か月まで、幅広い学生たちがさまざまな形で参加しています。自分の学んでいることが、実際の設計や製作の場面ではどのように活かされているのか、あるいは社会人として働くこととの責任とは何かを肌身で

感じることでできる機会を提供する。その上で当社グループについて知っていただき、少しでもファンになってもらえればというスタンスです。将来的に、その学生たちが他社の社員となって協働したり、お客さまとなってご契約いただいたりするかもしれません。長い目で捉えて、手を取り合える関係性を築いていくことを主眼にしています。



Petroleum Summer Schoolの学生を迎えて



## 現地スタッフの教育と登用

現在TNSでは約1100名の社員が働いており、その内15名が日本人、外国人は60名です。営業や経営管理の方針を定めたり、設計や製造の中核となるポジションでは、まだ日本人や専門知識のある外国人に多くが委ねられていますが、実務のほとんどはタイ人が遂行しています。石油・ガス開発に求められる高い品質や厳格な納期を確保しつつ、競合他社に負けないコストを実現する為には、タイ人従業員の知識・技能レベルの向上が不可欠であり、TNSで年間に実施される教育・研修プログラムの数は200にも及びます。

最近ではタイ人のマネジメント能力の向上にも注力しています。中でもPMP (Project Management Professional; 米国PMIが認定するプロジェクトマネジメントの国際資格) 資格の取得支援プログラムには優秀なタイ人スタッフが多数参加し、既に12人が合格するなど大きな成果を上げています。

TNSには現在、部長以上のいわゆる経営幹部が19名いますが、そのうち、タイ人はまだ6人に過ぎません。現地法人としての継続性(現地スタッフのモチベーションも含め)と競争力確保の為には、幹部ポジションへのタイ人起用を早急に進める必要があることは、言うまでもありません。

幹部層・重要ポジションへのタイ人起用に関しては、28年に亘るTNSの長い歴史の中で、幾度も試行錯誤を重ねてきました。長い期間の間に現場で頭角を現し、執行役員へと昇格していった人も居れば、将来の幹部候補と見込まれる人材を日本に留学させ、専門技術に加え日本語や日本人の考え方に対する理解を深めてもらったケースもあります。重責が故に日本人を配置することが多かったプロマネにおいても、中小規模プロジェクトでは既にタイ人を配置するようになっており、大規模プロジェクトでもサブプロマネにタイ人を配するなど、次世代のプロマネ候補が育ちつつあります。

## 日本流からの脱皮も含めた試行錯誤

一方で「なかなか任せられない」ポジションの存在や、『一旦現地化したけど、後継候補がいなかった』『日本人と同じ目線で経営を考えられる人材がない』といった課題は常にあり、タイ人起用の更なる進展は容易ではありません。そこには「業務配分と責任権限の持たせ方」「言葉や業務システムの壁」「国民性/文化度による緩和と緊張のバランス」など、個人の資質以外の背景もありますが、これらの課題にもじっくり向き合いながら、引き続きベストなバランスを求めて、取り組んでいきます。

その試みの一つが、「比較的大まかなJob Descriptionの下でお互いがカバーし合いながら仕事を達成していく日本流」から、「責任と権限をより明確にする」マネジメントスタイルへの脱皮です。このため、TNSでは1年以上かけて各部門のJob Descriptionの徹底的な見直し、再定義を行い、プロジェクトの受注から実行の一連の活動の中で、各自が果たすべき責任と権限を明確にし、タイ人がマネジメントとして活躍できる体制を整えてきま

した。その活動と、タイ人幹部育成のためのマネジメント研修、リーダーシップ研修が両輪となって、TNSの一段のステップアップを実現しつつあります。

日本より転職機会の多い雇用環境であることや、労働に関するモラルの違いもある中、試行錯誤を繰り返した結果辿りついたやり方で、前進を続けています。

## 国によって異なる、働く環境・慣習・価値観

日本でも「風通しの良い」企業は働きやすく、業績も上がると考えられていますが、タイで「風通しの良さ」を実現するには、日本以上の努力が必要です。タイ人は衝突を好まず物事を強く主張しない傾向があり、職場で起きている様々な問題もなかなか表面には現れません。

そんなタイにおいて、風通しが良く、効率的な企業文化を定着させるには、仕事のルールを明確に決め、徹底を図ることが大切です。それを第一優先に据えていく中で、風通しの良い企業文化が定着したとき、TNSは日本人なしでも自律的に競争力を維持向上できる、真の力強い会社になっているはずです。



## 現地女性スタッフたちの活躍

タイでは、女性の労働力率が日本よりも高く(数年前で日本が約49%、タイが65%)、製造業にも多く女性が進出し、大企業や公的機関の幹部ポストにも数多く登用されています。結婚して子供が生まれても働き続ける人が大半です。これは、女性の働きやすい職場環境を作ろう、とタイ社会が努力してきた結果というよりは、タイ女性の逞しさ、あるいは自分がしっかりとしなければ、と思わせているタイ男性が大勢いることに起因しているのかもしれませんが。

TNSにおいても製造部門を除く職場の女性比率は4割に達し、特に経理は圧倒的に女性が多く、調達も半数以上が女性です。海外出張もこなし男性と比較して何のハンデも感じさせません。遠くない将来、タイ人女性の経営幹部が生まれることも、間違いのないでしょう。そんな能力ややる気のある女性を含め、タイ人スタッフの更なる活躍の場が提供できるように、制度や教育・研修を通して支援を続けていきます。



# CSR基本方針とその取組み

SAFETY & HEALTH

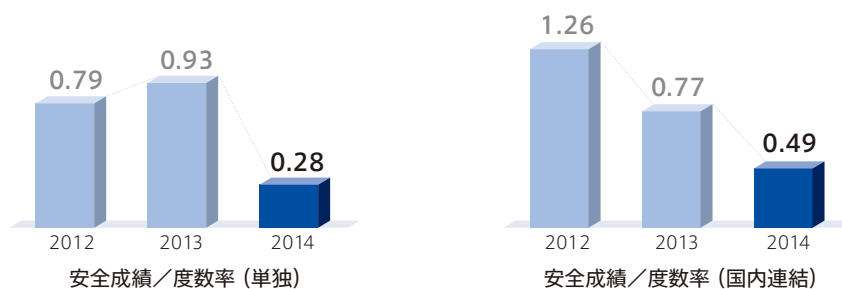
## 安全衛生

「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動の全てにおいて最優先します。

また、企業が健全に発展するためには、働く人の健康がなにより基本であるとの認識のもと、全ての職場において適切な衛生活動を推進します。

### 労働災害の防止

- 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。
- 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。
- 「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進めています。



※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



経営幹部による安全パトロール



安全管理講座

### メンタルヘルスケアの実施

- 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。

## QUALITY

# 品質

常に品質の向上と技術革新に取り組み、お客様に満足感・安心感・信頼感を持って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。

### 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を確実に実施しています。
- 品質の定量的指標を活用した継続的改善 (PDCA) 活動を推進しています。

### 組織と個人の品質管理力の強化

- 品質情報の整備・蓄積と、重要情報・ベストプラクティスの社内横展開による未然防止・再発防止への活用を促進しています。
- 個人の品質管理力の向上のための教育や啓発活動を行っています。
  - ― 品質意識の高揚のための品質講演会
  - ― 課題抽出力や原因分析力向上のための講座



品質講演会



品質管理特別講座

### お客様の声の反映

- 当社が建築した建物等の出来映えや、使用中のご不満・気に入った点などを定期的にお伺いする「お客様満足度調査」を行い、頂いた貴重なご意見を、品質の向上に役立てています。

## COMPLIANCE

# コンプライアンス

コンプライアンスの実践・徹底が「社会に貢献し続ける必須の存在」という企業理念実現の前提であり、経営の根幹であるとの認識のもと、あらゆる不正を防止し、公正で透明性の高い事業活動を推進します。

### 「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マニュアル説明会やeラーニング、意識調査、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及びその家族、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

- コンプライアンス (リスクマネジメント) 活動計画に基づき、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。

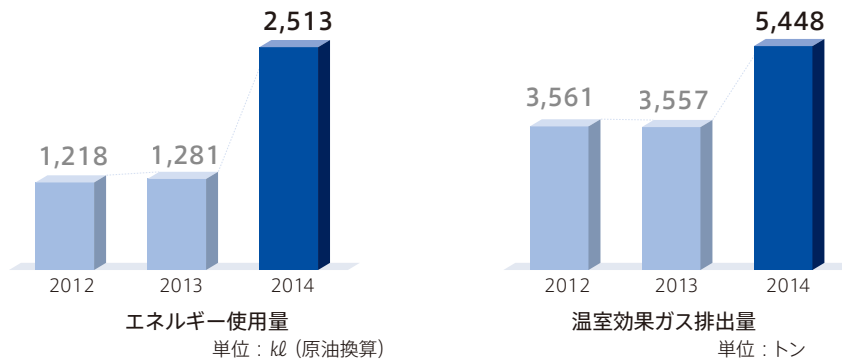
ENVIRONMENT

# 環境

環境保全と事業活動の両立は、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、その実現に努めます。

## 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に行い、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。



PROCUREMENT

# 調達

お取引先との協働・連携を基礎として、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、遵守すべき事項を反映しています。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

- 優良・重要取引先とのパートナーシップ強化を目的として、2014年度よりベンダー表彰制度を創設しました。

## コミュニケーション活性化

- 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。

取引先CSRアンケート (隔年実施)	2011	2012	2013	2014	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

人財こそが最重要の経営資源であり、社員が自らの成長を実感できるような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、  
社員が気概と誇りと活力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。

## グローバル人財の育成

- 日本人派遣者の現地対応力強化（海外拠点）と、日本人社員のグローバル対応力強化（国内拠点）の両面から、グローバル人財の育成を推進しています。また海外子会社のナショナルスタッフの教育にも力を入れています。
- 海外留学制度を設置しています。
- 各種研修・通信教育・eラーニング等による外国語習得の機会を提供しています。
- グローバル人財育成のための研修をはじめ、新入社員からシニア層までの各階層に応じた研修体系の整備を行っています。

## 女性活躍の推進

- 2010年より女性活躍推進プロジェクトを展開し、「働きやすさ」や「働きがい」向上に向けた施策の実行と評価を継続して行っています。

## 多様な働き方の支援

- 多様な価値観やライフイベントに柔軟に対応するため、休暇制度の充実を図っています。  
一育児・介護等の休暇制度利用環境の整備  
一多様な目的（妊娠時・育児・介護・ボランティア活動等）で利用できるワーク・ライフ・バランス休暇の設定
- 社員への啓発および男性社員の育児休業取得促進への意識付けを行っています。

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。



育児・介護支援制度等取得実績	2012	2013	2014
出産休暇	4名	4名	5名
配偶者出産休暇	8名	8名	12名
育児休業（カッコ内は男性）	9名（1名）	15名（5名）	12名（1名）
育児短時間勤務	4名	5名	7名
介護休暇	1名	4名	1名
ワーク・ライフ・バランス休暇（カッコ内は取得日数）	52名（584日）	54名（492.5日）	50名（525日）
インターバル休暇（カッコ内は取得日数）	58名（503日）	62名（526日）	49名（404日）
有給休暇取得実績	10.48日	10.56日	11.06日

（参考：従業員1,000人以上の全産業平均〈2014年度〉＝9.5日/労政時報3896号）

## ワーク・ライフ・バランス（WLB）向上に向けた取り組み

- 国内・海外現場、間接部門等に分けてワーキンググループを設置し、年間総労働時間管理等の施策の実行と評価を継続して行っています。
- 上司、産業医、保健師の連携による労働時間管理を行い、過重労働の回避に努めています。
- 年休取得奨励日を一定数設定し、十分な休息をとれる環境を整備しています。

従業員1人あたり年間総労働時間	2012	2013	2014
単位：時間	2,036.7	2,042.9	2,048.0

（参考：従業員1,000人以上の全産業平均〈2014年度〉＝2,089.3時間/労政時報3896号）

## 公正な労使の対話

- 労使委員会を通じて、重要な労働条件や人事制度等に関する労使協議を行っています。
- 経営幹部と社員でランチを共にしながら「スピークアウトミーティング」を継続して実施しています。
- 会社による社員満足度調査を、2007年より毎年実施しています。

## ハラスメント防止

- 新入社員研修、階層別研修、嘱託・派遣社員研修、法令遵守マニュアル説明会等による教育を継続的にしています。
- 社内報、コンプライアンス通信等を通じて周知と意識付けを行っています。
- 社内相談窓口、弁護士事務所の通報窓口、外部専門委託会社の通報窓口を設置し、通報・相談できる環境を整えています。

社員満足度調査結果	2012	2013	2014
仕事での充実感	3.76(3.58)	3.84(3.58)	3.79(3.57)
会社へのロイヤルティ	3.97(3.80)	4.03(3.79)	4.00(3.79)
職場への満足感	3.86(3.80)	3.91(3.79)	3.86(3.78)
上司への満足感	3.85(3.64)	3.90(3.65)	3.90(3.67)
仕事への負担感	2.77(2.82)	2.84(2.84)	2.85(2.88)
会社の将来性	3.44(3.51)	3.73(3.54)	3.58(3.56)

※5ポイント満点での評価（ ）は他社平均

（単位：ポイント）

雇用状況	2012	2013	2014
社員数	1,224名	1,222名	1,232名
一男性	1,079名	1,066名	1,070名
一女性	145名	156名	162名
女性管理職	7名	11名	15名
障がい者雇用	24名	26名	26名
一障がい者雇用率	1.8%	2.0%	2.0%
新規採用者数(男/女)	47名(33/14)	38名(27/11)	40名(30/10)
平均年齢	43.3歳	43.2歳	43.6歳
平均勤続年数	20.0年	19.8年	20.1年

## SOCIAL CONTRIBUTIONS

## 社会貢献

明るく豊かな社会の実現及び地球の持続的発展のために、既存の事業活動にとどまらず、社会貢献活動を推進します。また、社員の一市民としての自発的な社会貢献活動は、社員の成長や自己実現に寄与すると考え、それを支援する制度や職場環境を整備します。

## 当社グループが主催する社会貢献活動プログラム

## 【次世代育成】

- **子ども現場見学会**：当社が担当する建築現場の近隣小・中学生を対象に、施主と協働で実施する現場見学会です。「建築」「免震」などの知識や、「コンクリート打設体験」などの体験学習を通じて、社会インフラや理科系分野への関心を育むプログラムを実施しています。
- **中高生の職場訪問受入**：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」について話をさせてもらっています。
- **小学校へ出張授業**：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。



中学生を対象とした建設現場見学会



小学校出張授業の様子

## 【地域共生】

- **エンジ村**：当社の北九州寮敷地内にある地域共生型ガーデン「エンジ村」で、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企画を通じ、地域との共生を図るプログラムを実施しています。
- **リユースパソコンの寄贈**：㈱オービ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。

※「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。



エンジ村での「サツマイモ掘り」体験



リユースパソコンの寄贈

## 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・会費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、短時間ででき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内の一つ、木のおもちゃ（間伐材を使用した積木）は東北大震災被災地の保育園へ寄贈しました。
- 東京都が主催する緑地保全活動や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」の一環として地域の方々と共同で事業所周辺の「まち美化活動」に取り組んでいます。



木のおもちゃ(積木)を寄贈した  
福島県広野町の幼稚園



東京グリーンシップ・アクション  
(緑地保全活動)



PARACUP2014  
～世界の子どもたちに贈るRUN～



まち美化活動



海岸清掃活動(福岡県糸島)

## 災害復興への支援

- 2013年フィリピン中部を襲った台風30号「ヨランダ」の甚大な被害に対する支援策として2014年10月にフィリピン/レイテ州政府に校舎(Pre-Engineered Steel School)を寄贈しました。



Palo National High School



寄贈式典



## 6つの事業領域

## 製鉄プラント領域

- 製鉄設備 ● 直接還元鉄設備
- 製鋼設備 ● 連続鋳造・鋼板処理設備
- 環境・省エネ対応設備



## 環境・エネルギー領域

- 廃棄物発電プラント
- 資源循環プラント
- オンサイトエネルギー供給事業
- 地熱関連プラント
- 電力小売事業
- 土壌・地下水浄化事業



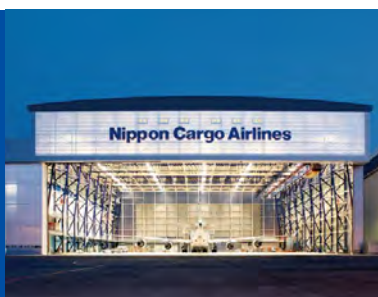
## 海洋鋼構造領域

- 石油・天然ガス開発設備  
(プラットフォーム・海底パイプライン)
- 海洋インフラ整備  
(沿岸開発・港湾・洋上空港・洋上風力)



## 建築・鋼構造領域

- 総合建築 (工場・倉庫等)
- システム建築
- 特殊鉄鋼 (超高層・大空間鉄骨)
- 鋼構造商品  
(免防震デバイス・回転圧入鋼管杭・橋梁商品)



## パイプライン領域

- 陸上パイプライン  
(天然ガス・石油・都市ガス等)
- エネルギー施設  
(LNG・LPG・原油受払基地・貯蔵設備)
- 水道施設  
(老朽管路の更新・更正、水管橋等)



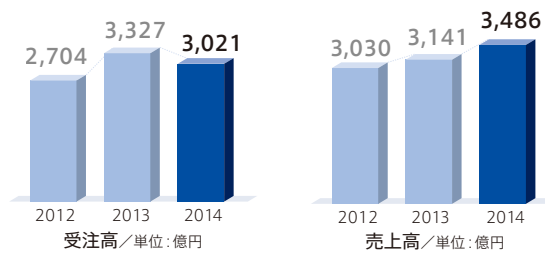
## 新事業・新技術領域

- 石炭熱分解ガス化設備
- セルロースエタノール化設備
- 海底資源開発

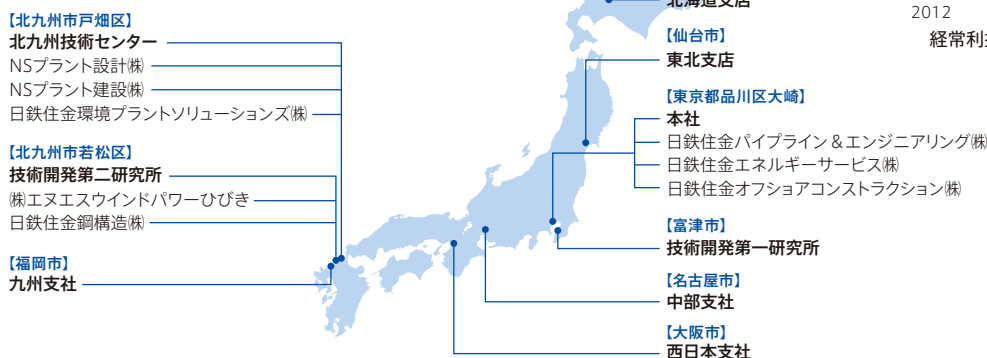


# 会社概要

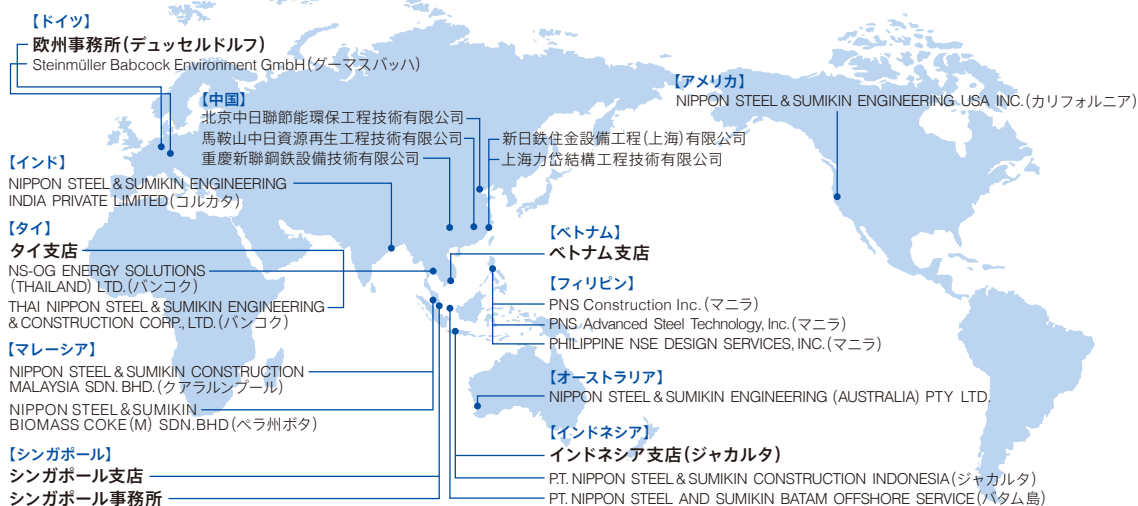
● 社名	新日鉄住金エンジニアリング株式会社
● 本社所在地	東京都品川区大崎1丁目5番1号 大崎センタービル
● 事業領域	製鉄プラント領域、環境・エネルギー領域、海洋鋼構造領域、建築・鋼構造領域、パイプライン領域（日鉄住金パイプライン&エンジニアリング）、新事業・新技術領域
● 設立	2006年7月1日（新日本製鉄株〔現：新日鉄住金株〕のエンジニアリング部門が分社独立）
● 社員数	単独：1,232名／連結：5,282名 （2015年3月31日現在）
● 資本金	150億円
● 財務関係（2014年度 連結）	
受注高	3,021億円（国内85％・海外15％）
売上高	3,486億円（国内72％・海外28％）
経常利益	187億円
総資産	2,790億円



## ● 拠点紹介／国内



## ● 拠点紹介／海外



## 【人権課題への取り組み】

2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択し、国際社会における人権重視の流れが強まる中、当社がグローバルに事業を展開する上で、人権リスクへの対応は重要な課題の一つになりつつあります。そのため、当社は2014年度より、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメント・プログラム（人権デューデリジェンス・ワークショップ）※に参加し、企業、NGO/NPO、有識者、学識経験者等のマルチステークホルダーによる対話を通じて、人権課題の把握に取り組んでいます。（2015年度は、企業48社、NGO/NPO他17団体、計98名が当プログラムに参加。）

※同プログラムの詳細については「経済人コー円卓会議日本委員会」のホームページをご参照ください。 <http://www.crt-japan.jp>



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1月発行

※このCSR報告書は、2014年4月1日～2015年3月31日(2014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、森林認証パルプを含む紙。
- ※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。