

CSR基本方針とその取組み

01 安全衛生

02 品質

03 コンプライアンス

04 環境

05 調達

06 人財

07 社会貢献

CSR基本方針

01

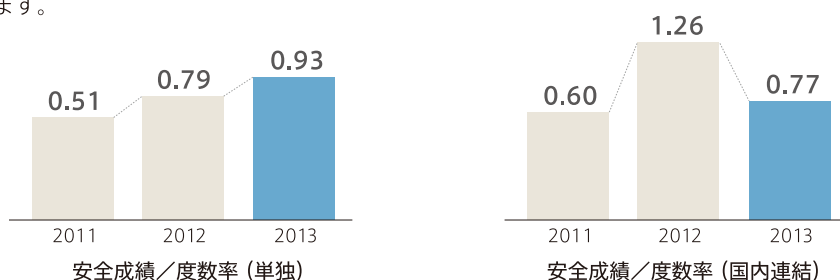
安全衛生 Safety & Health

「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を行っています。



※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



救急救命講習



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。

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能力の強化

- 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。
- 個人の品質管理能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



品質管理連絡会



品質講演会

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・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・教育を行っています。

内部通報・相談窓口の運用

- 社内に「コーポレートリスク相談デスク」、社外には「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、業務改善等に役立っています。



リスクマネジメント委員会

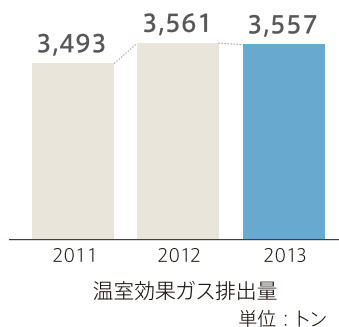
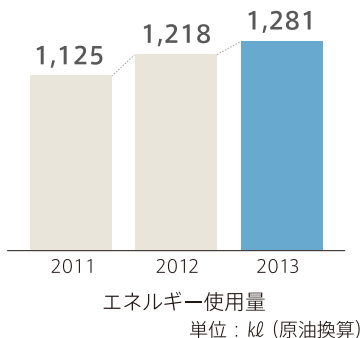
- コンプライアンス（リスクマネジメント）活動計画に基づき、四半期ごとに内部統制の状況を確認するとともに、適正な業務推進、リスク管理に係わる情報共有を図っています。



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。

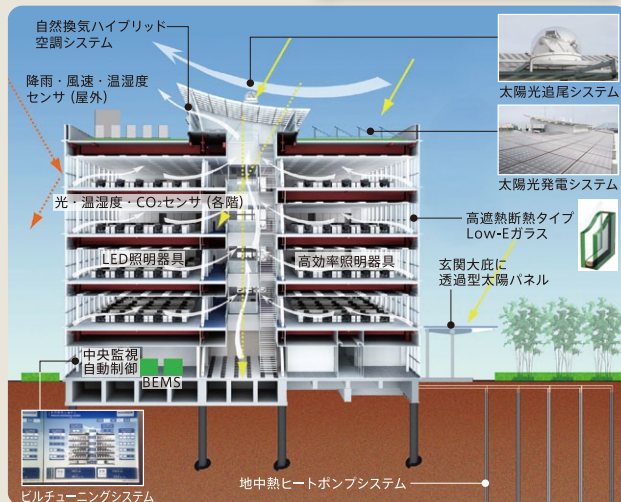
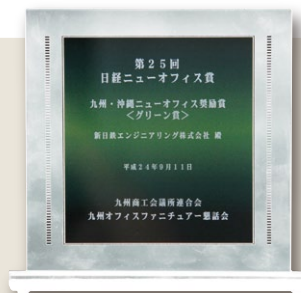
環境負荷の低減

- 各現場・事業所において環境監査を定期的を実施し、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。



【北九州技術センター E館】

当社保有の最先端の環境技術を駆使し、再生可能エネルギーを活用することによって、従来のオフィスビルと比較して約35%のCO₂削減を実現しました。
(第25回日経ニューオフィス賞で九州・沖縄ニューオフィス奨励賞のグリーン賞を受賞)



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。

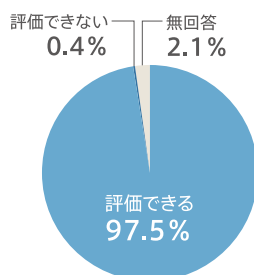
コミュニケーション活性化

- 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。

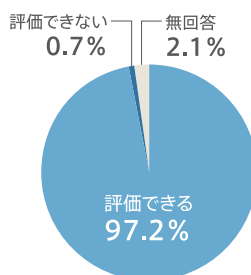
取引先CSRアンケート（隔年実施）	2011	2012	2013
調査対象取引先数（単位：社）	1,405	—	1,360
回答回収数（単位：社）	855	—	922
回収率	61%	—	68%

[2013年アンケート結果]

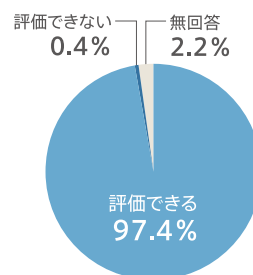
① 弊社は公平に取引機会を設けていると評価できますか？



② 弊社は総合的な評価に基づき公平・公正に発注先を決定していると評価できますか？



③ 弊社はお取引先に対して誠実に対応していると評価できますか？



人財こそが最重要の経営資源であり、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。



グローバル人材の育成

- 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、グローバル人材の育成を推進しています。
- 海外留学制度を設置しています。
- 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。
- グローバル人材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。

女性の機会均等

- 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。
- 女性社員を部下に持つ上司に向けた研修を実施しています。

長時間労働の是正

- 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	2011	2012	2013
単位：時間	2,044.0	2,036.7	2,042.9
参考：従業員1,000人以上の全産業平均＝2,080.7時間／労政時報3854号			

育児・介護支援、ワーク・ライフ・バランス

- 多様な価値観やライフイベントに柔軟に対応することを目的とした休暇制度の充実を図っています。
 - － 出産・育児休暇取得環境の整備
 - － ボランティア活動への参加を目的としたワーク・ライフ・バランス休暇の取得
- 社員への啓発および男性社員の育児休暇取得促進への意識付けを行っています。

育児・介護支援制度等取得実績	2011	2012	2013
出産休暇	4名	4名	10名
配偶者出産休暇	8名	8名	5名
育児休業（カッコ内は男性）	7名（1名）	9名（1名）	15名（5名）
育児短時間勤務	1名	4名	5名
介護休暇	2名	1名	4名
ワーク・ライフ・バランス休暇（カッコ内は取得日数）	49名（451日）	52名（584日）	54名（492.5日）
インターバル休暇（カッコ内は取得日数）	74名（502日）	58名（503日）	62名（526日）
有給休暇取得実績	11.76日	10.48日	10.56日
参考：従業員1,000人以上の全産業平均＝9.8日／労政時報3854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行っています。
- 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 (単位: ポイント)	2011	2012	2013
仕事での充実感	3.70(3.57)	3.76(3.58)	3.84(3.58)
会社へのロイヤルティ	3.96(3.80)	3.97(3.80)	4.03(3.79)
職場への満足感	3.82(3.79)	3.86(3.80)	3.91(3.79)
上司への満足感	3.79(3.65)	3.85(3.64)	3.90(3.65)
仕事への負担感	2.87(2.86)	2.77(2.82)	2.84(2.84)
会社の将来性	3.56(3.50)	3.44(3.51)	3.73(3.54)

※5ポイント満点での評価 ()は他社平均

● 雇用状況	2011	2012	2013
社員数	1,210名	1,224名	1,222名
一男性	1,073名	1,079名	1,066名
一女性	137名	145名	156名
女性管理職	6名	7名	11名
障がい者雇用	23名	24名	26名
一障がい者雇用率	1.8%	1.8%	2.0%
新規採用者数 (男/女)	49名 (39 / 10)	47名 (33 / 14)	39名 (28 / 11)
平均年齢	43.7歳	43.3歳	43.2歳
平均勤続年数	20.5年	20.0年	19.8年

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

- こども現場見学会：当社が担当する建築現場の近隣小学生を対象に、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。
- 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法人「里山を考える会」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。



こども現場見学会



出前授業



エンジ村

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

- 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。



まち美化活動



北九州市「わっしょい百万夏祭り」

フィリピン台風被害に対する義援金寄付
(当社およびグループ4社)