

CSR
REPORT
2011



Contents

P.4

トップメッセージ

取締役社長 廣瀬 典昭

日本工営グループのCSR活動

P.8

1

安全・安心な社会インフラ
社会基盤と暮らしを守る技術

P.12

2

環境
地球環境を保全する取り組み

P.17

3

開発途上国支援
人や産業を育て発展につなげる

P.21

4

従業員とともに
個性を尊重し能力を伸ばす職場

P.24

5

コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス
社会からの信頼と
企業価値の向上

P.28

社会貢献活動

社会から信頼され
ともに発展するために

P.31

Corporate Data

『CSRレポート2011』を 発行するにあたって



【掲載範囲】

- 報告期間：2010年度
(2010年4月～2011年3月)
※一部の情報については、2011年4月以降の内容も
含まれます。
- 報告範囲：日本工営グループ
※一部、日本工営株式会社のみ限定している情報が
あります。

『CSRレポート2011』は、日本工営グループのCSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)に関する考え方や取り組みについてまとめ、報告するものです。

当社グループは、創業以来「技術を軸に社会に貢献する」という理念のもと事業活動を行ってきましたが、昨今の企業の社会的責任に対する一層の期待の高まりや、CSRについての国際的な規格の登場などの状況を受け、昨年までの『環境報告書』を改め『CSRレポート』として当社グループの活動をご紹介しますこととしました。

『CSRレポート2011』は、当社グループのCSR活動が社会的要請に基づいていることをあらかずため、社会から関心の高いテーマに沿ってまとめています。

特に重要なテーマについては、実際に現場で働く従業員がCSRを実践している事業とそれに関わる自らの思いやビジョンについて語る、インタビュー記事を掲載しました。

そのほかの事項も、できるだけわかりやすく当社グループのCSRを伝えられるよう、具体的な事例を通して報告しています。

誌面に掲載しきれなかった事項については、当社グループのホームページに掲載しています。

詳しくは、本レポートP.7および<http://www.n-koei.co.jp/>をご覧ください。

【参考ガイドライン】

- 環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」
- GRI「サステナビリティレポートガイドライン第3.1版(G3.1)」
- ISO26000

【発行】

- 2011年11月



誠意をもってことにあたり、 技術を軸に社会に貢献する。



はじめに、東日本大震災で被災された皆さまや
そのご家族の方々に対しまして、心よりお見舞い
申し上げます。

日本工営グループでは、震災発生以来お客さ
まの要請に応じて多くの社員が被災地に赴き、各
種インフラ施設や電力設備の緊急点検や復旧・復
興に向けた活動を続けております。

私自身も4月に、特に大きな被害が生じた地域
を中心に現地の様子を見てまいりました。社会基
盤整備に係る企業として、復旧・復興に向けて私
たちが如何にして役に立つことができるかを確か
めるためです。また、これまで国民の安全・安心
な生活、国の活力を支える社会基盤づくりに心血
を注いできた技術者の一人として、自分の目で現
状を確かめたいという気持ちもありました。発災
からひと月ほど経っていましたので、テレビ報道
などを通じて、被災状況についての予備知識は
持っていましたが、実際に目の当たりにした惨状
はまさに言葉を失うものでした。と同時に、安全・
安心な社会づくりのための建設コンサルタント
事業・電力事業という私たち日本工営グループの

東日本大震災被災地の視察



本分を、今まさにこの地のために尽くすべきだとの気持ちを奮い立たせるものでした。

日本工営は、1946年に久保田豊が設立した会社です。久保田は日本工営を設立する以前は、海外で大規模な電力開発などに従事しましたが、終戦とともに日本に引き揚げてきました。日本に戻り戦争で荒廃した母国を前に国土の復興への思いを強くした久保田は、社会基盤整備を行う建設コンサルタント事業や電力事業を手がけることで戦後日本の復興の一助となるべく、それまでの経験で得た技術を生かそうと仲間を集めて日本工営を設立しました。以来、今日に至るまで、当社グループは「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」を経営理念として、社会基盤整備に係る事業に一貫して取り組んできました。

今、国難ともいふべき未曾有の大規模災害に直面し、広範な地域で一日も早い復興が求められています。私たちは創業65年という節目の年に、非常に大きな、そして困難な社会的課題に對峙することとなりました。改めて創業時の志を思い起こし、今こそ65年の歴史の中で蓄積した技

術の総力を挙げて、これに取り組むことが使命であると考えています。

当社グループの事業は社会基盤整備に係る極めて公共・公益性の高いものです。したがって、本業を全うすることこそが社会的責任を果たすことであり、それが当社グループのCSR活動の本質、特徴であると考えます。それゆえ社員一人ひとりが社会的に意義のある事業を行っているのだという自負を持つとともに責任の重さを自覚し、当社グループの存在価値を十分に発揮すべく「Challenging mind, Changing dynamics」をスローガンとして全社一丸となって取り組んでまいります。

本レポートでは、当社グループのCSR活動の一端をご紹介します。皆さまに当社グループをご理解いただくとともに、今後とも一層のご支援ご指導をお願い申し上げます。

2011年11月
日本工営株式会社 取締役社長

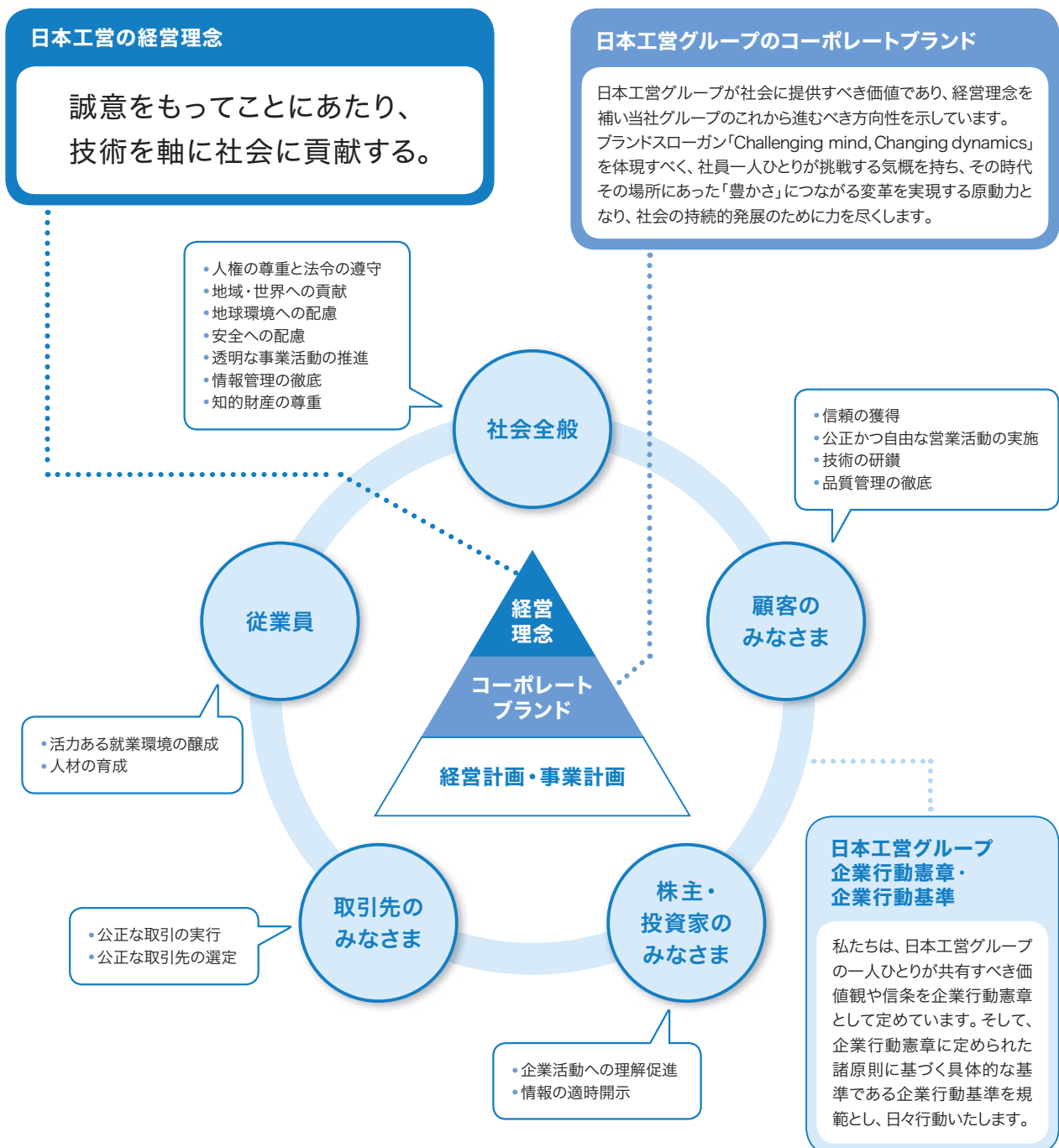
廣瀬典昭

日本工営グループが考えるCSR

「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念のもと、日本工営グループ企業行動憲章および企業行動基準を行動規範として事業を行い、コーポレートブランドとして示す「国や時代に応じた豊かさ

を問い続け、世界中の人々がいきいきと暮らすことができるための礎を築く」、これを着実に実践することが日本工営グループのCSRです。

■ 日本工営グループCSR概念図





日本工営グループの CSR活動

日本工営グループのホームページ

『CSRレポート2011』は、当社グループが担う社会インフラづくりや環境問題についての考え方、開発途上国への支援、従業員やコンプライアンスに対する取り組みなどを、できるだけわかりやすく報告しています。

わかりやすい冊子にするため、当社グループのCSRとして特に伝えたい情報に絞って掲載し、インタビュー記事など読みやすい形式でまとめました。そのため、IR情報や詳細な数値情報、関連情報など、十分に掲載しきれていない部分があります。

それらの情報については、当社グループのホームページをご覧ください。

【 日本工営グループ 】



<http://www.n-koei.co.jp/>

【 CSR情報 】



<http://www.n-koei.co.jp/profile/csr.html>

【 IR情報 】



<http://www.n-koei.co.jp/ir/>

1

安全・安心な社会インフラ

社会基盤と暮らしを守る技術

当社グループは、国内外における社会インフラ整備を通じて、時代の要請に応えながら国づくりの一翼を担ってきました。社会資本の整備・維持、豊かで安全な暮らしを実現するまちづくりなど、生活の基盤を支える事業は、安全・安心な社会の基礎となるものです。これからも、多様な経験と研究開発に基づく技術力により、安全な社会インフラを整備・維持し、人々が安心して暮らせる社会を実現していきます。

「下水機能の維持と災害復旧の障害をなくす「フロートレス工法」

大きな地震によって発生する液状化現象。これにより地中のマンホールが地上に浮き出てくる副次的な災害が発生しています。この問題に対して、マンホールに消散弁という特殊な弁を設けて浮上を抑える「フロートレス工法」が編み出されました。日本工営中央研究所は、工法の要となる消散弁の設置個数・深度と浮上量の関係式を導き出し、本工法の実用化に貢献しました。

POINT

災害時にも社会インフラを維持するための研究・技術開発を行っています。

蓄積した知見を生かし、精度が高く普及しやすい工法を開発しています。

地震時に発生する水圧の上昇で浮き上がるのならば、水圧をマンホール内に取り込み、逃がしてやればいい

開発に関わられた「フロートレス工法」とは、どのような技術ですか？

「フロートレス工法」について具体的にお話をする前に、液状化によるマンホールの浮上現象についてご説明しましょう。

マンホールは、地下に敷設された下水道や電力・通信用ケーブルなどの管路に入るために設けられた縦型の出入口で、日本語では「人孔^{じんこう}」といいます。そのマンホールが、地震による液状化現象で浮上してしまい、地上に突き出ている写真を新聞などでご覧になったことがあるのではないのでしょうか。マンホールの浮上現象は、下水道を寸断して流下機能を損なうばかりでなく、緊急車両の通行を阻害するなど被災地の救援活動にも大きな影響を与えます。

2004年10月に発生した新潟県中越地震では、3,473カ所のマンホールが被害を受けましたが、そのうち42%にあたる1,453カ所がマンホール浮上でした。

液状化によるマンホールの浮上現象は、水を大量に含ん

日本工営
中央研究所
所長
技術士＝総合技術監理部門（建設）、
建設部門（土質および基礎、トンネル）

田中 弘

だ砂地盤で発生します。地震の強い揺れが続くと、地中の砂粒子が揺れ動いて水の中に浮き、泥水ようになった土砂がマンホールを押し上げます。角砂糖ほどの大きさで水の重さはふつう1グラムですが、液状化した泥水ではその倍の約2グラムにもなり、上昇した泥水圧でマンホールが押し上げられるのです。



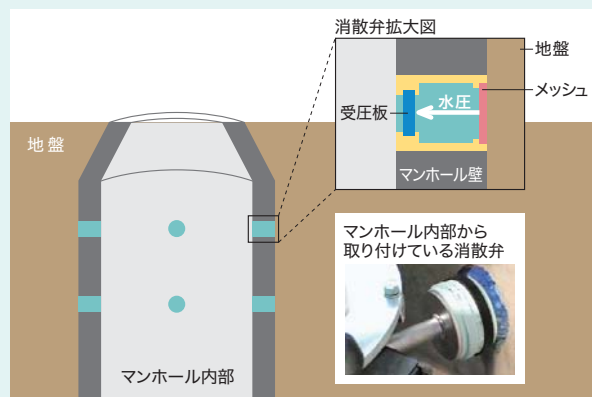
液状化現象によって地上に突き出したマンホールは下水機能を破壊するだけでなく、救急車や作業車両などの交通の障害となり、復旧を妨げる

➤ とするならば、液状化によるマンホールの浮上を防ぐには、地震時に発生するマンホールにかかる水圧をコントロールできればよいのですか？

そうです。そこに「フロートレス工法」の技術的な核心があります。「フロートレス工法」は、すでに埋設されているマンホールの壁に穴を開けて消散弁を設置します。この弁は、砂粒子の流入を防ぐために外側にメッシュ状の網があり、内側には受圧板という仕切り板があります。地震の揺れに伴って生じる水圧の上昇が一定以上になると、受圧板が外れ、マンホールの内側に地下水を導き、マンホールにかかる水圧を消散させます。つまり、液状化の原因となる地下水を下水管に取り込んで流してしまい、それによって液状化を軽減してマンホールの浮上を抑制するのです。マンホールが浮上しないので工法名は「フロートレス」としました。

「フロートレス工法」は、既設のマンホールのメンテナンス作業のときに設置できるという意味で大きなメリットがあります。すなわち、マンホールの内部から専用マシンで簡単に施工できることです。マンホールの外側での掘削作業などは必要がないので、工事費用も安くすみ、工事の時間も短くて済みます。2つ目の特長は、どのようなタイプのマンホールにも適用できることです。タイプ別に最適な穴開けの位置、数などを編み出しました。さらに消散弁は、マンホールの壁に埋め込まれていますので、下水道の機能保持や維持管理にも支障がありません。

■ 消散弁を設置したマンホール



日本工営の優れた地盤構造シミュレーション技術が工法実現の要に

➤ 「フロートレス工法」は、日本工営が独自に開発した技術ですか？

いいえ、3社の共同開発です。東京都の下水道の維持管理を担っている東京都下水道サービス(株)、下水道などの管路の製造メーカーである日本ヒューム(株)、そして当社です。

研究は2004年頃から始まり、2008年まで行いました。マンホールの壁に穴を開けて地震時に発生する水圧を消散させるというアイデアは、東京都下水道サービス(株)と日本ヒューム(株)からもたらされました。両社は、消散弁を実際に施工する機具類や、施工方法も開発しています。

当社が担当したのは、消散弁の配置(個数と深度)と浮上量の関係式の構築です。つまり、消散弁をどれくらいの数だけ、マンホールのどの深さに設置すれば浮上が抑えられるのかをシミュレーションするのです。当然ながらマン

ホールのある場所の地質、マンホールのタイプの違いなど、さまざまな条件を想定しなければなりません。

共同開発者として当社にお声をかけていただいたのには、いくつか理由があります。そもそも当社はその社歴から見て、ダムづくりも含めた水力発電関係の分野に強く、多くの知見を持っています。安全と安心を実現するダムの耐震設計などは、得意とするものです。それは別の見方をすれば、地盤の問題に強いということであり、地震とはまさに地盤から起きるのですから、そこで起きることのシミュレーションも当然得意としています。

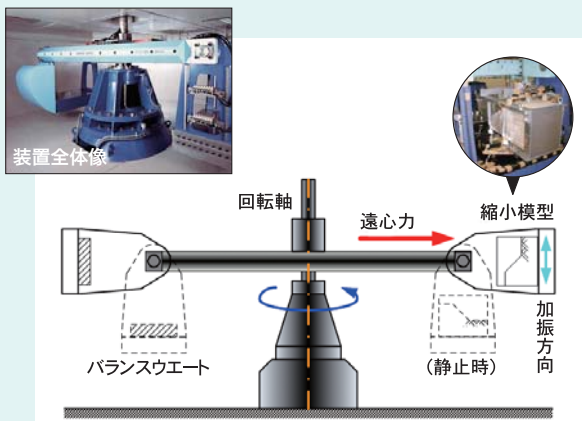
さらに、数々のインフラづくりのアイデアが本当に実現可能かどうか、また期待どおりの機能を発揮できるかどうかのシミュレーションを行い、それに保証を与えることで優れた品質確保の一助とするのがコンサルタント会社としての当社の重要な取り組み姿勢です。そうした事業姿勢に基づく、これまでの実績を高く評価してくれたのだと思います。

しかし、実際に地震を起こして確かめることはできません。どのようにシミュレーションを行ったのですか？

開発を始めるにあたってはまず、浮上現象が発生しても復旧支援の車両が通れるくらいの浮上に抑えようという工法開発の着地点を決めました。

その上で、遠心力载荷装置と呼ばれる特殊な回転装置

■ 遠心力载荷装置



を使って実験的に液状化を発生させ、マンホールにかかる水圧や浮上量を測定します。現物のマンホールは、内径が90センチメートルから2.5メートル、高さが3～5メートルありますが、そのミニチュアモデルを土砂の入った箱の中に埋め込み、実験装置ごと遠心力载荷装置で高速回転させます。10センチメートル程度の大きさのものを回転させて100Gの遠心力をかけると、地下10メートルで起きていることと同じ現象が起きます。つまり、模型でありながら実際の現象を再現できるのです。

実験とコンピュータ数値解析シミュレーションを繰り返して、私たちはマンホールが浮上する条件と、浮上する量を算出できる公式を導き出しました。それに基づき、マンホールに設置できる消散弁の設置個数や深度が導き出されます。例えば、内径が150センチメートルのマンホールの場合、浮上防止のために同一円周上に設置する消散弁の最大必要個数は6個であると判明しました。実際の施工現場のために、マンホールの材質や大きさ、地質などから設置個数や設置位置がひと目でわかる表もつくりました。

東日本大震災では自信を持てる結果 安全・安心のための重要工法として確認

「フロートレス工法」の、実際の効果は確認されているのですか？

東京都下水道局では、すでにフロートレス対策地区を決め、順次、消散弁の設置工事を行っています。その対策地区の中で、2011年3月11日の東日本大震災によって液状化が発生したのは江東区新木場の一部の地域でした。緊急調査として40カ所のマンホールが調べられましたが、消散弁が開いていたマンホールは10カ所あり、いずれも交通に支障をきたすような浮上は起こしていませんでした。十分なサンプル数ではありませんが、私たちのシミュレーション品質の高さを自負してよい結果であると考えています。

日本工営の持つ優れた地盤構造のシミュレーション技術が、身近なところで私たちの安全と安心を守っています。社会的に意義のある工法の開発に参画できたのは、まさに技術者冥利に尽きるものでした。



東日本大震災被災地の復旧・復興支援

POINT

被災したインフラの復旧のため、**緊急対応**しました。
被災地の**復旧・復興に継続的に取り組んでいきます。**

2011年3月11日に発生した東日本大震災の被災地の復旧・復興に向けた支援を行っています。インフラ整備に関わる企業として、災害発生直後から緊急的な復旧支援依頼に対応するとともに、独自に被災状況の現地調査も行いました。今後も、事業を通じて継続的に被災地の復旧・復興に取り組んでいきます。

目録 当社グループの取り組み

当社グループは、国や地方公共団体から被災地の復旧・復興に関するさまざまな支援依頼を受けています。道路・橋梁・港湾や上下水道などの緊急点検、斜面崩壊や落石の調査、津波の痕跡調査、沈下した地盤の調査など、困難な状況でも迅速・真摯な対応を心がけています。

目録 被災地を独自調査

今後の復旧・復興活動に生かすべく、当社は独自に被災地の現地調査を行いました。3月下旬から4月上旬にかけて、岩手県陸前高田市や宮城県石巻市で、幹線道路への津波浸水痕跡の確認や道路周辺の浸水被害状況の確認などを行いました。

また、当社の廣瀬社長が、4月7日から3日間、岩手、宮城、福島 の3県を訪問し、被害の大きかった地域の現地調査、被災地にある当社グループ拠点の状況確認と復旧支援活動に従事する従業員の激励を行いました。特に取水設備、取水塔建屋などに被害を受けたダムや落橋した橋梁など復旧が急がれる現場の詳細を確認し、当社仙台支店で今後の災害支援の対応方針について協議しました。

安全オリンピック

POINT

安全・安心なインフラづくりのため、
安全に工事を進められる技術を維持・向上する取り組みを継続して行っています。

当社電力事業本部は、電力工事に関する安全力の向上と育成を目的として、2007年から毎年1回「安全オリンピック」を開催しています。

「安全オリンピック」では、複数の参加グループが建設工事に係る作業のリスクアセスメントを実施し、その「安全力」を競います。建設現場におけるリスクの特定とその低減策をさまざまな角度から検討することで、建設工事の安全性向上に寄与しています。

目録 課題を通して「安全力」を高める

「安全オリンピック」開催当日、主催者から作業課題が

参加者に提示されます。作業課題は、例えば可搬式足場での配管取り付け、発電機の組み立てなど日常の建設工事現場で想定されるものが設定されます。それに対して参加グループごとに、作業に潜むリスクを抽出し、その危険性を評価、さらにリスク低減措置を検討してリスクアセスメント手順書にまとめ、最後に結果を発表して完成度を競います。



2010年の「第4回安全オリンピック」は8月19日に開催。7チームが「安全力」を競い合った



2

環境

地球環境を保全する取り組み

温暖化や生物多様性の減少など、地球規模での環境問題が深刻化しています。当社グループは、企業行動憲章で「地球環境への配慮」を謳っており、自然環境と生活環境の調和したより豊かな人間環境の創造を目指し、環境保全と資源の有効活用に努めています。世界の環境問題の解決につながる研究・技術開発を推進し、それを実際の事業活動に生かすとともに、自社の事業拠点での省エネルギー活動など、地道な取り組みも推進しています。

新たな環境コンサルティングに挑む「おおとの森」

環境問題は、世界的な課題になっているにもかかわらず、その理論、技術、社会制度、関係者の思いなど、さまざまな視点を総合的かつ学際的に捉えたコンサルティングはまだ実現していません。この課題に対して、社有地そのものを研究対象として取り組んでいるのが日本工営中央研究所の自然環境グループです。

POINT

生物多様性確保という世界的課題に応えるコンサルティング手法を構築しています。

社有地を有効に活用し、先駆的な環境マネジメントに取り組んでいます。

日本工営
中央研究所
総合技術開発部自然環境グループ
グループリーダー主任研究員
技術士＝建設部門（建設環境）、
環境部門（自然環境保全）

今村 史子



「SATOYAMA イニシアティブ」の世界的な展開に対応する学際的な研究

「自然環境グループ」とは、どのような部署ですか？

当社には、環境関連の技術者が約100名おり、開発などに伴う自然への影響評価や保全措置のあり方などのコンサルティングを行っています。自然環境グループは、そうした動きと連動して、不確定要素の多い生物関係の影響評価において、確度の高い技術を提供しています。

同時に自然環境グループにとっては、生物多様性問題に対応した建設コンサルタントの新しいモデルの開発・検証も大きな任務です。

2010年に名古屋で開催された「生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）」を機に、自然と共生する知恵や技術を統合した日本の「SATOYAMA イニシアティブ」に多くの賛同が寄せられ、世界各地でそれぞれの地域の実情に即して展開されようとしています。こうした状況の変化を踏まえ、いわゆる環境アセスメントだけにとどまらないコンサルティング手法の構築を目指しています。

新しいコンサルティングのポイントは何でしょうか？

ひと言で言えば「学際性」です。土木技術だけでなく生物学や社会科学など、さまざまな学術分野に横断的に関わっています。ある環境保全技術について研究したり、コンサルティングしたりする際、現代においては周辺住民のライフスタイルの変化、社会制度とのかかわりなど、技術の世界にとどまらない検証がなされなければ、豊かな成果は得られません。

「自然環境を守る」とは、単に自然を放置すればよいのではなく、きちんとした測定と評価技術を持ち、正確なデータに基づいて議論を行い、それを社会制度が保護し支えていくことです。こうした、さまざまな学際的な研究成果を得てこそ、生物多様性の確保という世界的な課題に応えることができると考えています。

荒れ放題だった社有地を研究対象に

その具体的な研究の場が、「おおとの森」なのですね。

千葉県香取市周辺にたくさんある、利根川の氾濫でたまった砂でできた山の一つが、当社の社有地でした。広さは約10ヘクタールあり、35年ほど前に購入されたものの手付かずのまま、簡単に言ってしまうと荒れ放題でした(笑)。しかし、手付かずで自然の姿がありのまま残されていたことが研究には最適で、「おおとの森」と名付けて本格的に研究を開始しました。

どのような研究をされているのですか？

大きく3つあります。まず現状調査です。

どこにどのような植物があり、どのような動物が生息しているのか。特定のエリアを抽出し、そこにある全ての樹木の種類や高さを特定する毎木調査も行いました。さらに「おおとの森」では、里山とともに生きている猛禽類のサシバが確認できました。アジアで冬を過ごし、夏に子づくりのために日本にやってきますが、その巣にカメラを置き、子育てにはどのような種類の餌をどれくらい必要としているのかなどの

データをとっています。

こうした観測・調査の結果を踏まえ、2つ目として間伐の実験区の選定や整備方針の策定を行います。千葉県には「里山活動協定認定制度」という里山の所有者とNPOが連携して里山の整備を行うと間伐分の二酸化炭素削減を認めてくれる制度があります。このほかの各種制度の利用も検討し、里山が最も里山としての機能を発揮できる整備計画をつくっていきます。

3つ目が環境学習の研究です。2年前から新入社員研修の一環として里山での実習プログラムを実践しています。2011年には従業員と家族の協力を得て1反(約990m²)田植えを行いました。土木の専門家として環境に気を配ることの大切さや、地元の人たちとの交流を通じた里山のステークホルダーとの関係づくりを学びたいと思っています。

あらゆる環境マネジメントの可能性を 実感できる森へ

10年くらいの長期的な視点で取り組まなければならない研究ですね。

そうですね。実験をすれば答えが出るというプロジェクトではありません。しかし、ほかのコンサルタント会社には真似のできない先駆的な取り組みだと自負しています。自然公園の管理などにおいても、地域のニーズに応じた活用と維持・管理費の削減を目指して、地元NPOとの連携を模索する試みが始められていますが、確立された手法はまだありません。しかし、「おおとの森」のプロジェクトを通じて答えに近づくことができると考えています。そしてこれは海外にも展開できるものです。

環境問題は一人が頑張ればよいというものではなく、皆が理解し、努力を共有できるような取り組みが必要です。環境をめぐるさまざまな理念や技術的課題、社会制度の現状、経済的な解決策などを実感できるような里山にしたいと考えています。



里山のシンボルとなる猛禽類サシバ

生物多様性の保全

POINT

生物多様性の保全に関する研究・技術を**事業に活用**しています。
多様な生物が生息できる環境と人々の生活が**両立**する対策を提案しています。

生物多様性の保全などの自然環境に関する研究を、環境問題を解決する事業に活用しています。当社グループの研究や技術が、世界各地の豊かな自然を取り戻し、生物多様性を保全することに、大きな役割を果たすと考えています。

道路における小動物保全対策

亜熱帯地域での生物多様性の保全として、道路における小動物の保全対策に取り組んでいます。沖縄県では、国指定天然記念物であるヤンバルクイナ、リュウキュウヤマガメ、オカヤドカリなど貴重な小動物が、自動車との接触事故（ロードキル）や、道路の段差などによる生息域の分断、側溝への落下などの脅威にさらされています。このような状況に対して当社は、道路と小動物が共生できる道路構造を考えていく必要があると考え、これらの小動物の行動特性を調査・把握し、実効的かつ低コストの保全対策を提案しています。

具体的には、ヤンバルクイナの道路進入を防止するフェンスを設置したり、カニやオカヤドカリが車道に進入しなくても海から森林へ移動できる横断路を道路の下につくるなど、小動物の行動特性を考慮した効果の高い対策を提案しました。こうした提案は、現地で導入され、貴重な小動物の命を守っています。

対策前



道路上を歩くヤンバルクイナ

対策後



ヤンバルクイナの道路進入を防ぐフェンス

砂浜復元とサンゴの移植・再生

世界有数の観光地であるインドネシアのバリ島では、無秩序な開発が進んだ結果、観光資源である砂浜やサンゴ礁が損傷し、美しい景観が失われつつありました。インドネシア政府から「バリ島の美しい海を取り戻したい」という要請を受け、日本の政府開発援助（ODA）として「バリ島海岸保全プロジェクト」が実施され、当社はコンサルタントとして同プロジェクトに参画し、設計・施工監理を行いました。

サンゴの移植は、沖縄県などでも行われていますが、各地域・海岸で環境条件が異なるため、どこの地でも全く同じやり方で進められるものではありません。したがって、移植の実現可能性の有無、最適なサンゴ種・移植場所・移植方法・管理方法を十分に調べる必要があります。当社は、2年以上にわたりさまざまな現地調査を行った上で、海岸付近にわずかに残っていたサンゴ片を元に移植を実行、侵食された砂浜を復元するための工事や、砂の流出を抑える人工岬や離岸堤の建設なども行いました。

プロジェクトが終了した2009年3月には、各海岸で白い砂浜やサンゴ礁が復元され、周辺地域の観光客数が伸びたり、地元の人々が催す行事に利用されたりする光景が見られるようになりました。

同プロジェクトにおける海岸の自然環境と景観を復元した技術力が高く評価され、当社は「平成20年度土木学会環境賞」を受賞しました。



失われた浜辺やサンゴが復元され、美しい景観を取り戻したヌサドゥア海岸

自然再生エネルギーの開発

POINT

二酸化炭素排出を抑えられる**小水力発電事業**により、**クリーンエネルギー創出**を目指しています。
行政と協力し、**地域資源活用、新エネルギーの普及啓発**にも取り組んでいます。

鹿児島県伊佐市と共同で、河川を利用した水力発電事業を行います。小型水力発電所運営事業の第1弾として、2013年度の稼働を予定し、県立曾木の滝公園に出力450kWの小水力発電所の建設計画を進めています。小水力発電は、二酸化炭素を排出しない再生可能エネルギーであり、太陽光や風力に比べて安定した発電量が期待できます。

行政と連携して行う小水力発電事業

当社と伊佐市は、曾木の滝公園の河川水を利用した官民連携による水力発電事業について意見交換・検討を続け、2010年10月、小水力発電事業を共同で実施する協定書を締結しました。

伊佐市は施設建設のための用地提供や、同事業を活用した観光推進および新エネルギーの普及啓発活動を推進し、当社は水力発電所の建設・保有・運転・維持管理を担います。

当社では以前から発電事業に関わるコンサルティングや機器の製造を行ってきましたが、発電所の運営までを自社で手がけるのはこれが初めてです。官民連携による今回の事業は全国に先駆けて実施されるもので、今後のモデル事業になることが期待されます。



協定書を締結し、握手を交わす鹿児島県伊佐市の隈元市長(右)と当社の廣瀬社長(左)

なお、本事業でその一部が活用される旧曾木発電所は、日本の電気化学工業の父といわれた野口遵によって1907年に建設された歴史的価値も高い建造物です。旧発電所の遺構と曾木の滝を組み合わせた自然エネルギーの学習施設を整備するなど、地域活性化への貢献も目指します。

曾木の滝小水力発電の仕組み

小水力発電所は、県立曾木の滝公園を流れる川内川の右岸にある旧曾木発電所の取水口施設を活用します。そこから約60メートル下流の地下約10メートル地点にコンパクトな水中タービンを設置し、このタービンによって電力を発生させます。タービンを回した水は、約50メートルの放水路トンネルを通して下流へと放水されます。曾木の滝の豊富な水量と落差を活用するとともに、旧曾木発電所施設の一部を再利用するため、一から小水力発電所を建設するのに比べて経済的な構造となりました。

ダムを必要としない流れ込み式発電所であり、また発電所を地下に設置することにより景観に配慮しています。さらに、取水が曾木の滝の環境に影響しないよう、河川流量の少ない昼間には発電を一定時間停止し、環境保全と開発の両立を図ります。

この水力発電所で発生する電力は、最大出力450kW、発電電力量は年間約354万kWhで一般家庭約1,000軒分の年間使用電力量に相当し、年間約1,330トンの二酸化炭素排出(750ヘクタールの森林の二酸化炭素吸収量に相当)が抑制されます。



小水力発電所建設地付近の様子

自社の環境負荷低減に向けた取り組み

POINT

特定事業者として、**エネルギー使用の合理化に関する計画を策定し、実行しています。**
省エネルギー化をはじめ**環境負荷低減につながる活動**を各事業所で積極的に推進しています。

当社グループは、温暖化防止のための国民運動「チャレンジ25」に賛同し、環境負荷低減に向けたさまざまな取り組みを行っています。

東日本大震災に伴う電力不足の状況を受け、東北電力・東京電力管内における電力使用量昨年対比15%削減の要請に対しては、独自に昨年対比23%削減を目標（今夏）として設定し、これを達成しました。

目録 エネルギー使用に関する計画の策定

2010年の改正省エネ法施行を受け、当社は特定事業者*1としてエネルギー使用の合理化に関する計画を「中長期計画書」にまとめ、経済産業省関東経済産業局に提出しました。

廣瀬社長を委員長とする安全衛生・環境委員会において、事業所全体の運営管理、エネルギー使用状況の推移、省エネルギー化対策の実施状況などについて確認することなどを明記しています。そのほかの省エネルギー施策として、自社所有事務所の省エネルギー診断、全事業所における6カ月間のクールビズなどの施策を実施しました。

今後も特定事業者として、エネルギー消費原単位*2を5年平均で1%ずつ削減することを目標に「中長期計画書」の内容を適宜見直し、目標達成に向けて努めていきます。

※1 設置している全ての工場・事業場の年間のエネルギー使用量の合計が1,500キロリットル（原油換算）以上である事業者は、特定事業者として指定され、エネルギー使用の合理化のためのエネルギー管理が義務付けられています。

※2 エネルギー使用量を事業所面積などで除したものです。

目録 本社ビルのESCO管理

当社の本社ビルでは、ESCOを実施しています。ESCOとは、水道光熱費などの使用状況の分析、改善策の提案、改善するための設備導入や設備運用、装置の保守管理など、包括的な省エネルギーサービスを提供することで、経費削減と省エネルギー化を実現するサービスです。本社ビルでのESCOは2010年で7年目となり、その2010年度の電力使用量は、昨年対比で7%削減しています。

目録 そのほかの取り組み

ペットボトルのキャップを回収して再資源化事業者に販売し、その売却益を開発途上国の子どものためのワクチン代として寄付するエコキャップ運動を行っています。また、事務用品などの購入に際しては、エコマーク商品など環境に配慮されたものを優先的に購入するグリーン購入を推進しています。

3

開発途上国支援

人や産業を育て発展につなげる

全世界の人々の生活向上への取り組みが、国際協力のもとに推進されています。
日本の政府開発援助 (ODA) では基本方針の一つに開発途上国の自助努力支援があり、
国連の「ミレニアム開発目標」においても初等教育の完全普及の達成が2015年までの目標として
掲げられています。当社グループでも、エンジニアリング分野での支援はもちろん、それらの事業で
得た経験・知識を生かした教育、人材育成や経済・産業開発に関わる支援に取り組んでいます。

国の発展の基礎となる人づくり

開発途上国の社会インフラ整備を支援するだけでなく、
持続的な発展の基礎となる教育や人材育成の分野での援
助が増えています。日本工営のグループ企業であるコーエ
イ総合研究所は、経済・産業開発や地域・コミュニティ開
発などのほかに、教育、人材育成、保健分野においても、
さまざまな計画づくりやプロジェクトの実施を通じて開発
途上国の持続的な発展に貢献しています。

POINT

開発途上国の持続的発展を支える**教育
体制・人材をつくるコンサルティング**
に取り組んでいます。

**各国の状況に合わせた実現可能な
計画づくり**を重視しています。

ノンエンジニアリング分野で高まる
支援への期待

まず、コーエイ総合研究所の業務内容について教えて
ください。

開発途上国向けの支援といえば、多くの方が発電所や
道路をつくる際の、エンジニアリングをイメージされると思
います。しかし20世紀末くらいから、経済開発計画の策
定などノンエンジニアリング分野での支援が求められるよう
になってきました。その背景には、社会インフラの整備に終
わらない持続的発展への支援を求める、というニーズがあ
ります。

コーエイ総合研究所は日本工営の経済分野を中心とし
たソフトコンサルティングの提供と、当社グループのシンク
タンクとして機能すべく1995年7月に設立されました。現
在、①経済・産業開発、②教育、人材育成、保健、③地域・
コミュニティ開発の3つの分野において開発計画の策定、
実施支援、そして評価を行い、開発途上国の課題解決を
支援しています。

私が部長を務めるコンサルティング第2部は、2つ目の
領域、つまり教育、人材育成、保健分野を担当しています。
教育分野とは初等・中等・高等教育、技術教育・職業訓練、



コーエイ総合研究所
コンサルティング第2部(人的資源開発)
部長

石井 徹弥

特別支援教育、識字教育などの分野、人材育成とは短期および長期の人づくりのこととして、お話しします。

具体的には、どのような支援をしているのですか？

これまで多数のプロジェクトを実施しましたが、まずアフリカ南東部にある人口約1,500万人のマラウイという国での教育計画策定プロジェクトを説明しましょう。同国では教育政策や計画はあるのですが、教室や教員が不足するという状況が続いていました。そこで4年をかけて教室や教員住宅整備などに関する計画をつくり、パイロットプロジェクトを通じて教育改善計画を推進するマネジメント手法などを支援しました。

また、2006年からモンゴルで取り組んでいる「JICAモンゴル国子どもの発達を支援する指導法改善プロジェクト」は、教育の質の改善に関わるものです。教育の質を改善するために、教員の教え方を改善し、それを国全体に普及させようというプロジェクトです。

モンゴルは1991年まで約70年の間社会主義国で、教育分野でも旧社会主義時代の考え方が強く残り、旧ソビエト連邦式の暗記中心の詰め込み教育が続いていました。子どもたちが自発的に学ぶようになるためには、教員の教え方そのものから変えなければなりません。

そこで理科や数学などの8科目について、モンゴル国立大学、モンゴル国立教育大学、そしてコーエイ総合研究所がチームをつくり、教員用指導書づくりを支援してきました。核となっているのが、教員が自らの授業を公開して、ほ

かの教員から助言を受けて指導法を改善するとともに、新しい教え方・優れた教え方を多くの教員に広める「授業研究[※]」の手法です。社会主義国では、教員の権威は絶対で、また互いの授業には口を挟まないという習慣があり、当初は抵抗がありましたが、今では特に地方の学校で熱心に取り組まれています。2010年からは第2フェーズに入り、子ども中心の教え方を全国展開するための研修が、各地で行われています。

※指導案の作成、授業の実施・観察、検討会で構成されます。



モンゴルでの授業観察

命がけだったアフガニスタンの識字教室でも、参加した女性の喜びを忘れられない

中には、大変な苦勞をしたプロジェクトもあるのではないですか？

モンゴルのプロジェクトと並行して2006年から2年半ほど関わったアフガニスタンでの「識字教育プロジェクト」が思い出深いですね。

アフガニスタンでは、女性に教育はいらないとされていた時代がありました。そのため、文字を読めない女性がたくさんいます。子どものために薬を買ってきても、薬のパッケージの文字が読めないのも、どれがどれかわからなくなるということもあるようです。私たちは、こうした女性を対象に9カ月間の識字教室を開き、「読み・書き」と「算数」を中心に学んでもらいました。



マラウイの青空教室

女性たちの多くは識字教室に通うのにも夫や父親の許可を得なければなりません。したがって、教室に通えるようになった女性たちの喜びは尋常ではありません。プロジェクト自体は1期が9カ月、2期で2年弱ですが、参加者にとってみれば一生に一度の貴重な機会です。その期待に応えるべく失敗は許されないプロジェクトでした。

➤ **アフガニстанは治安が悪く、まさに「命がけ」なのではありませんか？**

街中の徒歩での移動は禁止され、宿舍とプロジェクト事務所・教室へは車で移動しなければなりません。もちろん、休日やちょっとした買い物に行くときでも徒歩移動は禁止されており、息の抜けない日々が続きました。アフガニстанのプロジェクトは、女性が主な支援対象となったため、こちら側のスタッフにも女性が多かったのですが、皆、長く緊張した生活によく耐えてくれたものだと感謝しています。

国の根幹に関わる支援だから 自らの価値観を押し付けない

➤ **教育、人材育成を軸に持続的な成長基盤をつくる支援で、気を付けなければならないことはありますか？**

日本の明治維新以降の歴史を見てもわかるように、基礎教育は国の根幹です。だからこそ1990年代までの日本では、海外への支援・援助になじまない領域だと考えられていたようです。また、日本には、戦前・戦中に占領地で日本語教育や日本型の教育システムを強要した歴史もあって、あえて力を入れなかったのが教育分野の海外支援・援助でした。

したがって、この分野の支援は非常にデリケートであり、同時に責任も重大です。日本の考え方や手法を押し付けてはいけなく、いつも気を付けています。あくまで参考として、ほかの国の例を引きながら日本の例を紹介するようにしています。

理想を説き、原理原則にこだわるのは簡単です。そうで



アフガニстанの識字教室

はなく、与えられた条件の中で実現可能で現実的な計画をつくる能力こそ求められています。

➤ **教育、人材育成分野における支援の、今後のビジョンや目標を聞かせてください。**

あくまでも私個人の目標ですが、子どもの教育では、子どもの多様性にどこまで配慮しながら学ぶ目標を達成させるかについて検討したいですね。さらにモンゴルのプロジェクトを通じて、子どもの学力の向上を示せる素材やデータのようなものを用意してみたいと考えています。つまり、子ども全体の学力が底上げされたことを示すものです。

大人の学びについては、個々人のニーズに合った学びを提供したり、意欲を高める学び方などを提案してみたい。さらに、研修の効果評価についてはまだ確立された手法がないので、この点も検証してみたいですね。

私自身は労使関係の仕事を経てコーエイ総合研究所に入社しました。自分が開発途上国のために提案した考えが実現し、発展の礎となっているのを見るのが何よりの喜びです。しかし同時に、私自身が開発途上国との関係の中で育てられていることを強く実感します。内向きになってきたといわれる日本の若者が開発途上国への理解を深め、日本が世界各国と相互に依存する関係にあることを理解してもらえるような仕事をしたいと思っています。

ベトナム地場産業振興プロジェクト

POINT

政府開発援助(ODA)プロジェクトとして、ベトナム最貧困地域の**地場産業発展に取り組んでいます。**
少数民族の伝統文化の保全を目指すCSR活動に着手しました。

ベトナム北西部山岳地域の伝統文化を保全し、貧困削減に資するベトナム地場産業振興プロジェクトが3年間の活動を終え、2011年10月に終了しました。このプロジェクトで培った経験を生かし、少数民族の織物工芸品を販売するオリジナルショップの立ち上げに当社も参加しました。

世界中から観光客が集まるベトナム・ハノイ市の旧市街には、多くの工芸品店が並んでいます。その中にオープンしたショップ「Chie」は、少数民族が安心して製作活動を続けるために必要なアウトレットとして期待されています。

目録 北西部織物組合の希望の光

農耕地の限られた山岳地域に暮らす少数民族にとって、収入源の多様化は重要です。ベトナム政府は新農村開発プログラムにおける重要施策の一つとして、地場産業振興を推進しています。

ベトナム地場産業振興プロジェクトを通じて、当社は23の少数民族が暮らすベトナム北西部の地域資源を見直し、特産品の製品開発からマーケティングまでを一元的に支援する新しいタイプの農業・農村開発プロジェクトを展開しました。

プロジェクトでは、有機茶や野りんごワインの製品実現に取り組む一方、少数民族の伝統的な刺繍・織物を製作する協同組合4地区を支援しました。山岳地域で生業としての農業を営む女性たちにとって、刺繍・織物は重要な副収入源であるとともに、民族のアイデンティティを次世代に伝える貴重な文化でもあります。



民族の文様に ターイ族による伝統的織物生産

彩られた華やかな手織り布は、これまで女性たちの衣類や装飾品として地域社会の中で親しまれてきました。しかし近年、中国から流入する安価な化学繊維や既製服との競合により競争力を失い、手染め・手織りは衰退の一途にありました。

プロジェクトでは、伝統文化の保全と女性の所得向上を目指して、付加価値の高い手工芸品の製品開発に取り組みました。3年間の活動を通じて、それらの製品は、国内外の展示会や観光村のアンテナショップで高い評価を受けるようになりました。しかし一方では、プロジェクトの終了に伴いODAの支援を受けられなくなるという現実にも直面していました。

これを受け、当社コンサルタント海外事業本部の有志が、ベトナム人デザイナーの起業を支援する形で、2011年9月、ショップ「Chie」をハノイ市内に立ち上げました。

「Chie」は少数民族の伝統文化の保全と貧困削減を目指しており、開店以降、ハノイ市在住の日本人だけでなく、フランス、オーストラリア、韓国、中国など世界各国の観光客からも好評を得ています。

海外で始めたこの活動を、当社のCSR活動にとどまらないBOPビジネス[※]を含む民間ビジネスへの参入を視野に入れた、将来への貴重な投資と捉えています。

[※]BOPは「Base of the Pyramid」の略。世界に約40億人いるといわれる年間3,000ドル未満で暮らしている貧困層をターゲットとしたビジネス。



「Chie」外観



「Chie」を訪れる観光客

4

従業員とともに

個性を尊重し能力を伸ばす職場

当社グループは、従業員の強さが重なったものが日本工営ブランドの価値であると考え、人材育成やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの促進に取り組んでいます。

2008年度から2010年度を対象とする中期経営計画において、労働福祉条件の改善を重点課題とし、ワーク・ライフ・バランスを考慮した施策の実行、健康管理体制の充実に努めました。

これからも、グローバルに活躍できる人材の育成、従業員がより働きやすい職場づくりを進めます。

人材の育成

POINT

従業員を最大の資源と考えています。従業員個々の能力向上にとどまらず、組織力を向上する体制を構築しています。

当社グループは人材が最大の経営資源であると考え、従業員一人ひとりが倫理観・誠実性などの人間性を備え、責任感・実現能力などを基礎とした高い専門性を持つプロフェッショナルとなるため、さまざまな人材育成上の施策を行っています。

また、従業員の能力を向上させるとともに、その成果を全社で共有することでより大きな成果を生み出す取り組みにも力を入れています。

プロフェッショナルの育成

当社グループにおける技術者育成の基本方針を、『Career Vision for NK Engineers』として制定し、技術者の長期にわたるレベルアップの支援と、競争力のある技術者集団の継続的な形成を目指しています。当社グループの技術者は、自らの技術を活用し社会に貢献する使命を負い、専門技術を駆使することで社会に大きな影響をもたらす立場にあります。そのため、専門技術力、人間力に加え、プロジェクトを責任を持って遂行する業務遂行能力を兼ね備えたプロフェッショナルの育成が必要です。

日常業務におけるOJTや、人材交流の場、さらにキャリアの節目にそれまでの経験を総括しステップアップのヒン

■ 研鑽プログラム

論文執筆および発表

社内外技術情報誌への論文投稿および学会会議における発表

技術士セミナー

技術士資格取得のための添削指導を主体にした受験支援セミナー

TD※研修/フォローアップ研修

30歳社員を対象にした社内講師による集合研修とフォローアップ

※TD:Technical Development

専門分野合同研修会

同一専門分野技術者が技術研鑽・人的交流を図るための研修

NKグループ技術交流会

日本工営グループの技術者が一堂に会する技術交流の場(年1回)

専門技術研修

高度な専門技術習得のための外部講師による定期的な技術講演会

マネジメント研修

プロジェクトマネジャーあるいはテクニカルエキスパートとしての管理能力・指導力を養う研修

対外活動

国内外学協会での委員会活動参画・大学/公的研究機関における講師体験



4

従業員とともに
個性を尊重し能力を伸ばす職場

トを得るための研修などを実施しています。

各事業部門において円滑な人材育成が行えるよう、人材に関する全社的な方針や施策は労務担当役員をトップとする委員会によって協議・検討しています。

従業員一人ひとりの継続的な能力向上を促進すると同時に、それらを統合し集団としての組織力を高めています。

■ 人材交流プログラム

海外現場研修

海外現場での実務研修(1~2カ月)

若手社員交流(MSP※)

技師クラスを対象にした事業部間交流、社外出向/留学など(3年)

※MSP:Multi Seed Program

中堅社員交流

国内外で活躍できる守備範囲の広い中堅技術者の養成のための数年間の事業本部間交流

シニア社員交流

高い専門性を有するシニアの数カ月単位の短期アサインベースの交流

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ

POINT

次世代育成を支援するとともに、従業員がより安心して働ける環境を整備しています。
従業員の個性を尊重し、充実した時間を過ごせるよう取り組んでいます。

女性の社会進出や少子高齢化の進行により、働き方に関する価値観が多様化している現代において、性別やライフスタイルにこだわらずに、従業員が安心して能力を発揮できる職場環境をつくっていくことは、多様な価値観や発想を持った従業員を生かすことにつながると考えています。また、ダイバーシティ(多様性)を尊重し、さまざまな個性を持った従業員が業務時間にとどまらず充実した時間を過ごせるよう、取り組みを進めています。

目次 次世代育成支援制度

当社は、2008年8月、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次世代の育成に向けたさまざまな支援策に積極的に取り組んでいる企業として、東京労働局から認定を受けました。2005年8月に一般事業主行動計画を策定し、計画達成に向けて男性・女性ともに仕事と子育てが両立できるよう支援策を実施してきたことが、評価されたものです。

2009年1月には、育児などを理由に退職した従業員の再雇用制度を制定しました。この制度は、妊娠、出産、育児などライフステージ上のやむをえない事情により退職した従業員を再雇用し、再び活躍してもらうことで、従業員のキャリアや能力を有効に活用するとともに、より安心して働ける労働環境を整備することを目的としています。

今後も、積極的にワーク・ライフ・バランスの実現に努め、従業員がいきいきと働けるようさまざまな施策を展開していきます。



認定マーク「くるみん」

目 ゆうゆうタイム・クリエイト

グループ会社の玉野総合コンサルタントは、「総労働時間5%短縮」を目指す業務改善活動「ゆうゆうタイム・クリエイト」を実施しています。

「ゆうゆう」とは「余裕」「ゆとり」「遊び」を指し、「ゆうゆうタイム」を創出し総労働時間が短縮されることで、自分への投資や家族のために活用できる自由な時間を確保することを目的とした活動です。

2009年10月からワーキンググループを発足させ、全社展開に向けた有効性の確認、問題点・課題点の抽出を行うとともに、「ゆうゆうタイム」創出のための具体策を策

■ 基本的な考え方

- 1 リーダーから実践する
- 2 全員でTAMANO*流仕事術を共有する
- 3 できることから、目標を決めて進めていく

*玉野総合コンサルタント

■ 全社展開する3つの施策

がんばるタイム(GT)

(全社共通テーマ)

平日の午前10～11時を「がんばるタイム(GT)」とし、人の時間を邪魔する(電話・会議など)ことなく集中して業務を行う

退社時刻宣言

(全社共通テーマ)

朝一番に作業計画を立て、1日の業務内容に基づき、その日に退社する目標時刻を設定し、その時間を部内のメンバーに周知する

9つのヒント

(各部選択テーマ)

- 1 【1日】1日の時間を大切にしよう
- 2 【整理】職場の整理整頓をしよう
- 3 【連絡】メールや電話を上手にしよう
- 4 【GT】がんばるタイムで集中しよう
- 5 【会議】価値ある会議をしよう
- 6 【工程】工程管理を業務体制にしよう
- 7 【業務】業務管理をしっかりやろう
- 8 【体制】効果的な業務体制にしよう
- 9 【FT】フレックスタイムを考えよう

上記ヒントより一つを各部で選択して実践する

定しました。2010年1～3月の試行期間を経て、特に有効性が確認できた3つの施策を全社で展開しています。

目 障がい者雇用

グループ会社の愛知玉野情報システムは、重度障がい者が働く場を確保するため、愛知県および名古屋市と玉野総合コンサルタントの共同出資により、1987年に設立された第三セクターです。重度障がい者多数雇用モデル企業として、設立以来20年を越える実績を挙げています。1989年5月には玉野総合コンサルタントの障がい者雇用に関する特例子会社として国の認定を受けました。その後も雇用する障がい者数を増やし、2011年4月時点で16名の重度障がい者が働いています。

業務の中心は、情報機器を使用する地理情報関連の情報処理やシステム設計などです。重度障がいを持つ従業員も、測量士や基本情報技術者などの資格を取得し、航空写真測量や各種データ管理システムの設計・開発・構築などに従事しています。社屋にはバリアフリーのトイレやエレベータ、車いす用の専用道路やスロープなどを設置し、障がい者が働きやすいよう配慮しています。

また、パラリンピックやアビリンピック*で活躍する従業員もいます。最近では2008年の北京パラリンピック競技大会パワーリフティング75.0キロ級に大堂秀樹選手が出場し、日本記録を更新して8位入賞という結果を残しました。2009年には実業団ベンチプレス大会82.5キロ級でも実業団記録を更新し、優勝しています。

今後も、障がい者の雇用の場として安定的な経営を図っていきます。

*全国障害者技能競技大会のこと。障がい者が就職して自立するという考え方を広めるとともに、雇い主や社会全体に理解してもらうことを目的に開催されています。



情報機器を操作する従業員



正面玄関に設置したスロープと手すり

5

コーポレート・ガバナンス／コンプライアンス

社会からの信頼と企業価値の向上

企業は健全かつ持続的な発展を確保するため、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスに積極的に取り組むことを求められています。当社グループは、経営機構における監督機能を強化するとともに、透明性の確保、迅速な業務執行体制の確立を図っています。また、従業員一人ひとりが法令・社会規範に則り、日々の事業活動を推進できるよう、啓発活動や研修を実施しています。

コーポレート・ガバナンス

POINT

社外取締役と社外監査役（独立役員）により、経営を監視しています。内部統制システムを整備し、さまざまなリスクに対する確な管理・対応を行っています。

当社は、取締役会および監査役会により、それぞれ業務執行の監督および監査を行っています。また、取締役会は企業の健全かつ持続的な発展のため、内部統制システム整備に関する基本方針を定めました。さらなる業務執行の適法性・効率性の確保のために、見直しおよび改善にも取り組んでいます。

目録 コーポレート・ガバナンス体制

2003年に取締役会の改革（取締役数の大幅な削減、任期の1年への短縮、社外取締役の選任など）と執行役員制の導入を行い、経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、監視・監督機能を強化するとともに、意思決定の迅速化と責任の明確化を図る体制を構築しました。

2011年9月末現在、当社の取締役会は1名の社外取締役を含む計12名の役員で構成されています。取締役会は、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督などを行っています。一方、監査役会は2名の社外監査役を含む計3名の監査役で構成されており、取締役の業務執行の監査や会計監査人の独立性の監視などを行っています。

社外取締役および社外監査役と当社グループの間には、

資本的関係・取引関係などの利害関係はなく、独立性を確保しています（東京証券取引所へ独立役員として届け出えています）。社外取締役は、客観的な視点や幅広い視野を持って当社の経営を監視し、取締役会の透明性を高めるとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を図っています。また、社外監査役は、法令遵守という観点から客観的かつ中立的な目で経営を監視し、監査体制を強化しています。

取締役および監査役の報酬などについては、株主総会において報酬枠を決定した上で、個別の報酬などを取締役会および監査役の協議によって決定しています。取締役に対する賞与の支払額は、連結配当性向に応じて決定する方針としています。

また、2004年の株主総会をもって、役員退職慰労金制度を廃止するとともに、取締役および監査役に対して新たに付加手当を支給し、インセンティブを高めるため付加手当の一部を当社株購入に充当する仕組みを導入しました。

内部統制システム

グループ経営理念のもと、全ての従業員が当社グループと社会の健全かつ持続的な発展を目指して、「日本工営グループ企業行動憲章」に基づき行動するよう努めています。2006年の取締役会において、会社法に基づく内部統制システム整備に関する基本方針を決議し、2008年には改定しています。内部統制システムのもとで業務執行の適法性・効率性の確保などに努めるとともに、監査役会および社外取締役の意見などを参照し、システムの見直しおよび改善を進めています。

後述するとおり、リスク管理委員会を設置し、全般的なリスクの把握、評価、対応策、予防策を推進するとともに、

リスク情報を取締役に適宜報告しています。個別のリスクについては、リスクの種類ごとに独禁法遵守実行委員会、安全衛生・環境委員会などの各委員会を設置し、管理の強化を図っています。

日常の職務執行では、職務権限規程、業務分掌規程などに基づいて権限委譲が行われており、各職制の責任者が意思決定のルールに則り業務を遂行しています。有事においては、緊急対策本部を設置し、同本部が対応を統括し危機管理を行います。

なお、内部統制システムおよび事業運営システムの内部監査は、社長直属の業務監査室が実施しています。

コンプライアンス推進体制

POINT

全社的かつ社外の意見も取り入れられるコンプライアンス推進体制を構築しています。グループ経営の基盤として、当社グループの「企業行動憲章」「企業行動基準」を定めています。

コンプライアンスとリスク管理の基本方針を決定するため、代表取締役などによって構成する企業行動会議を設置しています。企業行動会議のもとには、具体的な施策の立案・実行にあたるリスク管理委員会や独禁法遵守実行委員会などの委員会を設けています。

また、コンプライアンス活動を含む企業活動の基盤として、「日本工営グループ企業行動憲章」と「日本工営グループ企業行動基準」を定め、全従業員への周知と遵守の徹底を図っています。

企業行動会議

企業行動会議は、社長を議長として代表取締役などで構成し、経営理念に基づくコンプライアンスに係る基本方針や、企業活動に伴うリスク管理に関する基本方針を決定します。

企業行動会議で決定した方針は、リスク管理委員会などの各委員会に提示され、各委員会は実行計画などを策

定します。それを受けて各事業本部・グループ会社が具体的な取り組みを実行していきます。

リスク管理委員会は、「日本工営グループ企業行動憲章」「日本工営グループ企業行動基準」の周知徹底、遵守状況のチェックを行いコンプライアンスの徹底を図るとともに、事業活動に伴うリスクの把握・評価・対策などを行っています。代表取締役が議長となり、各事業本部長、弁護士、



日本工営グループ
企業行動基準（日本語版）

日本工営グループ
企業行動基準（英語版）

常勤監査役1名で構成されています。弁護士も参加することで、専門家としての客観的な助言を受けられる体制としています。毎月1回開催し、各部会からの報告や協議、社外相談窓口（弁護士事務所）が受け付けた相談・通報事項についての協議を行います。委員会の協議概要は、社内イントラネットで公開し、情報共有を図っています。

相談・通報窓口

グループ従業員がコンプライアンスに違反した行為、または違反するおそれのある行為を知った場合は、速やか

に上司に相談することとしています。相談を受けた上司は、その内容に対して適切に対応する責務を負います。

上司への相談が困難な場合に対応するため、さらに3つの相談窓口を設けています。①各事業本部のコンプライアンス室、②リスク管理委員会事務局、③弁護士事務所があり、これらの窓口で相談した従業員は、相談・通報に関する規程や公益通報者保護法に基づき保護されます。相談・通報したことによって、従業員が企業から不利益な扱いを受けることは一切ありません。

コンプライアンスの浸透・推進

POINT

全ての従業員が倫理的な価値観を持ち、継続的に保持していけるよう、さまざまな研修・調査・啓発活動を行っています。

全役員・従業員にコンプライアンス意識を浸透させるため、役員・幹部社員を対象とした外部講師による講演会、階層別コンプライアンス研修（新入社員、副参事昇格者、新任課長、新任部長）などを行っています。具体的な事例を参考に原因と防止策の講義を行うとともに、特に業務と深く関わる独占禁止法、下請法、不正競争防止法などを重点的に学んでいます。技術者に対する研修でも、倫理研修を実施しています。

また、浸透したコンプライアンス意識を保持していくため、定期的に全社的な施策を実施するほか、各部門ごとに推進活動・浸透状況のチェックを行っています。

コンプライアンス担当者会議

コンプライアンス意識の浸透・啓発を日常的に進めるため、事業所・支店あるいは各部・室にコンプライアンス担当者を選任しています。コンプライアンス担当者は、定期的にコンプライアンス担当者会議を開催し、コンプライアンス相談の内容、潜在リスクの報告、対応策の検討・実施、啓発活動状況の報告、法的・社会的な要求事項の変化などに

対する情報の共有化などを行っています。

また、各部門やグループ会社に設置しているコンプライアンス担当部署は、コンプライアンスの浸透状況とリスク予防対策の状況把握のため、年1～2回、内部監査を行っています。従業員の企業行動基準に対する理解度チェックなども、同時に行います。

社外に対する活動

より公正な事業活動の実現には、事業に関わる全ての人・組織がコンプライアンスの遵守に努める必要があります。そのため、社外においても同業他社や取引先とともに、コンプライアンスを推進するための取り組みを行っています。

2000年には、独占禁止法違反に対するチェックシステムとして、大手建設コンサルタント会社数社と「独占禁止法遵守の確認書」を取り交わしました。相互監視を行うなど、独占禁止法遵守のための、実効的な運用を行っています。

また、海外コンサルティング企業協会が2003年に立ち上げたコンプライアンス委員会の委員として、海外で活

躍する建設コンサルタント業界の企業倫理の浸透活動を行っています。

目録 コンプライアンス月間

2002年の国後島における宿泊施設の建設工事をめぐる不祥事の反省をもとに、コンプライアンス経営の原点を確認し、規律の高い企業活動への決意を新たにすべく、毎年2月をコンプライアンス月間と定め、さまざまな取り組みを実施しています。社長から当社グループの全従業員に向けたメッセージを発信し、それに対する意見・提案を募集するほか、コンプライアンス意識調査、役員・幹部社員向けコンプライアンス研修、ビデオ研修などを行っています。2011年2月の役員・幹部向け研修では、「企業の不祥事とコンプライアンス体制」をテーマに関西大学の高野一彦准教授の講演会を開催しました。



役員・幹部社員向け講演会

目録 コンプライアンス意識調査

コンプライアンスに関わる当社グループ内の現状と課題を把握するため、毎年コンプライアンス月間である2月に、意識調査を行っています。調査対象は当社グループの全従業員で、派遣社員、アルバイトも含みます。調査は全て匿名で行い、調査の集計結果は社内イントラネットに公表するとともに、コンプライアンス活動に反映しています。

2011年2月の調査では、コンプライアンスの重要性に対する理解・認識は「十分に浸透している」「大体浸透している」と回答した従業員が合わせて85%でした。また、「今後、コンプライアンスの理解促進や浸透のために、何が必要だと思いますか」という質問に対しては、「風通しの良い職場風土の創出」「上司や管理職の言動一致」「コンプライアンスに関する情報発信」などの回答が多く寄せられました。この結果を受け、コンプライアンス研修やコンプライ

アンス担当者会議における法令遵守の周知徹底、相談窓口の活用促進などにより、その対応を図っています。

目録 ビデオ研修・My コンプライアンス宣言

コンプライアンスに関する知識を、よりわかりやすく従業員に伝えるため、コンプライアンスに関する事例を解説するミニドラマ形式のビデオ教材を各部門に配布し、期間を決め視聴、学習できるようにしています。

ビデオ視聴後には各職場で身の回りに潜むリスクと対応策を話し合い、今後1年間に取り組む目標を「My コンプライアンス宣言」としてとりまとめています。また2010年度は、各部門で情報管理を担当する管理職者に対し、東京証券取引所の講師による勉強会を開催しました。



コンプライアンス月間ポスター



活動報告レポート

社会貢献活動

社会から信頼され ともに発展するために

当社グループは、社会への貢献を謳う経営理念に基づき、社会の健全かつ持続的な発展を目指して日々の業務を遂行しています。当社グループの事業は、暮らしを支える社会基盤の整備・維持管理や安定した電力供給の一翼を担う、極めて公共性・公益性の高いものです。このような事業で得た経験・知識を積極的に活用し、事業活動以外にもさまざまな社会貢献活動を行っています。

ケニア「ソンドゥ・ミリウ公共図書館」支援活動

ケニアのソンドゥ・ミリウ地域への継続的な社会貢献を目的に、「ソンドゥ・ミリウ公共図書館」の開設・運営を支援しています。

当社は、ケニア西部キャンザ州ソンドゥ・ミリウ地域において、ソンドゥ・ミリウ水力発電事業のコンサルタント業務を行いました。建設工事を進めるだけでなく、地域住民とのコミュニケーションを重視し、地域の自然環境保全や住民の生活環境改善にも積極的に取り組みました。

公共図書館設立の経緯と現在

水力発電所建設工事が進行中だった2000年12月、当社の現地事務所を地域住民の生活向上や自立に取り組む地元婦人会が訪れ、支援の相談を受けました。当時、開発事務所長だった迫田は、地域の学校では教科書や本を鍵付きの棚に保管し、子どもたちが自由に使えない状況にあることを知り、公共図書館の設立を提案しました。そして水力発電所建設事業の顧客であるケニア電力公社などの協力を得て、2001年6月に「ソンドゥ・ミリウ公共図書館」を開設しました。開設当初は発電所の工事用の建物の一部を利用していましたが、その後当社の従業員や日本の市民団体などの支援により、新図書館が建設されました。図書館の運営は地元婦人会が行い、当社は図書提供・活動資金の寄付などの支援を継続しています。

図書館には現在、幼児用の絵本から小中学校の教科書・

参考書、百科辞典、小説などの蔵書が約2,500冊あり、毎年6,000人ほどが利用しています。2011年6月の創立10周年には、累計入館者数が71,000人になりました。

また、図書館は地元の子どもの勉強やコミュニティ向けセミナー、さらには作文コンテストや絵画教室などの開催を通して現地コミュニティをつなぐ場としても利用されています。



自由に本を手にとって読む子どもたち

「JAPANプロジェクト国際賞」を受賞

2009年3月、「ソンドゥ・ミリウ水力発電所建設プロジェクト」は、国土交通省が主催する「JAPANプロジェクト国際賞」の審査委員長賞を受賞しました。この賞は、日本企業が海外での開発プロジェクトに挑戦し、海外の旺盛なインフラニーズに対して国際的に貢献しつつ、現地の実態に合った質の高い成果を挙げた事例を表彰するものです。表彰されたプロジェクトが世界的に注目を集めることにより、日本企業の海外におけるプレゼンスを高め、今後の日本企業の海外進出を応援するとともに、日本の子どもや学生が



将来海外プロジェクトに携わることへの関心を高める目的があります。

賞の選定にあたっては、現地住民との信頼醸成度、環境や景観形成に対する十分な配慮、人々の生活の質の向上や地域の経済発展・社会発展への貢献度なども審査され、「ソンドウ・ミリウ公共図書館」への支援活動も受賞の要因となりました。

開設10周年記念式典

2011年6月5日、「ソンドウ・ミリウ公共図書館」が創立10周年を迎えたことを祝う記念式典が開かれました。式典には、現地の関係者や子どもたちのほか、公共図書館



10周年記念式典で撮影した婦人会メンバーとの記念写真（前列右からナイロビ事務所の若田部元子、開発事業部都市・物流部の遠藤和繁、後列左端が開発事業部道路橋梁部の犬塚功、後列右から3番目が迫田）

column

現地の子どもたちに「学びの機会」を

コンサルタント海外事業本部
技術統轄室長
迫田 至誠



ソンドウ・ミリウ水力発電所の建設中、私は現場事務所の所長として施工監理業務のほかに、現地住民への説明会や社会・自然環境配慮に関わっていました。住民の多い丘陵地に発電所を建設するため、住民の暮らしとのかかわりが非常に大きいのが、この工事の特徴でした。小学校の建て替え工事を行った際、教科書や本を自由に読めないケニアの学校の状況を知り、日本では当たり前の「学びの機会」を与えたいと思ったのが、図書館設立を提案したきっかけです。実際に図書館を利用した子どもたちは、本を読めることをとても喜んでくれました。また、教育を受けさせて貧しさから抜け出そうという意識が強い住民たちは、喜んで子どもたちに図書館を利用させていました。

今後、支援活動をどう継続していくかが課題だと考えています。現地のプロジェクトが終了するとともに地域への支援活動が終わってしまうのではなく、業務の枠を超えた継続的な企業の取り組みとして支援を続けていきたいと考えています。

社会貢献活動

社会から信頼されともに発展するために

設立を提案した迫田ら当社の従業員も参加しました。300人以上が参加した式典は、図書館の庭にテントを建てて行われ、青空の下で子どもたちの歌や踊り、詩の朗読が披露

されました。記念式典当日の様子は、ケニアの国営テレビでも放送されました。

当社からは、英語の絵本や小説などを新たに寄贈しました。

東日本大震災に関する支援活動

国内外から集まった義援金を寄付

2011年3月の東日本大震災による被災地の復興支援のため、従業員、労働組合からの義援金など合計2,200万円を寄付しました。従業員からの義援金には、インドネシアやフィリピンなど海外拠点で働く現地の従業員から寄せられたものも含まれています。

義援金は日本赤十字社と、当社とのかかわりが深い福島県須賀川市および東北大学へ寄付しました。須賀川市では全域で建物の倒壊や破損、インフラの損壊など大きな被害が発生し、東北大学では工学部や理学部の施設が大きな損傷を受けるなどの被害が発生しました。

被災地域の農産物・特産物を購入

当社福島事業所の所在地である須賀川市では、東日本大震災の影響による農産物などへの風評被害が懸念されました。そこで、福島事業所の有志が中心となり、当社の社内情報ネットワークを利用して、従業員が須賀川市の農産物・特産物を購入できる通信販売を企画・実施しました。通信販売の仕組みづくりには須賀川市や地元農協と協力し、2011年5月から通信販売を行いました。

購入した従業員からは「季節に合った商品ラインナップがよかった」「友人への贈り物にしたい」などの声が聞かれました。5月から実施し、8月末時点での売上累計金額は100万円以上となっています。

富士山清掃活動

2007年4月から毎年、富士山麓で清掃活動を行っています。企業行動憲章の具体的な実践活動の一つとして行っており、自然環境やゴミの不法投棄などの問題を抱える富士山の自然環境改善を目的としています。清掃活動はNPO法人富士山クラブの協力を得て、同法人のインストラクターの指導のもと、当社電力事業本部が主催して行っています。

4回目となった2010年の清掃活動は7月30日に行われ、従業員とその家族約100名が参加しました。富士山麓南部にある富士宮市内の森林をおよそ1時間かけて清掃し、総重量1,330kg、トラック3台分のゴミを回収することができました。回収したゴミには、一輪車、廃タイヤ、トタン板、ビニールなどがありました。

参加者からは、「家族で環境のことを考える機会になっ

た」「充実した一日だった」などの感想が寄せられ、家族で地球環境問題を考えるきっかけにもなっています。



清掃活動で回収したゴミ



参加した従業員とその家族

Corporate Data

会社概要

商号	日本工営株式会社
本社所在地	東京都千代田区麴町5丁目4番地
電話番号	03(3238)8030
設立年月日	1946年6月7日
代表者	取締役社長 廣瀬 典昭
資本金	7,393,338,939円
従業員	2,780名(連結) 1,725名(単独)

事業概要

- 国内建設コンサルタント事業
- 海外建設コンサルタント事業

日本国内外の社会資本整備に係るコンサルティング業務を行っています。水資源総合開発、電源開発、農業開発、交通・運輸、都市・地域開発、自然・生活環境整備などに関する調査、計画、評価、設計、工事監理、運営指導などを行っています。

連結子会社

- 玉野総合コンサルタント株式会社
- 日本シビックコンサルタント株式会社
- 株式会社エル・コーエイ
- 株式会社コーエイ総合研究所 ● 英国工営株式会社
- 中南米工営株式会社 ● NIPPON KOEI LAC, INC.*

非連結子会社

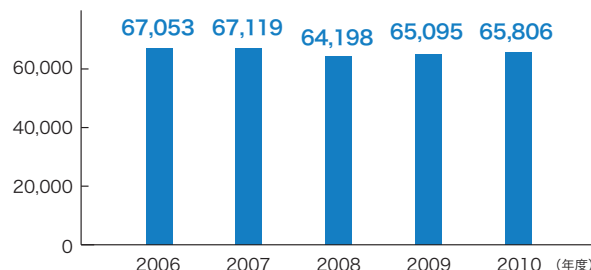
- 株式会社 DSI ● DSI VIETNAM CO.,LTD.
- 愛知玉野情報システム株式会社 ● 株式会社葵
- 玉野エコスト株式会社
- NIPPON KOEI INDIA PVT.LTD.
- PT.INDOKOEI INTERNATIONAL ● PT.IKI-TOYO
- THAIKOEI INTERNATIONAL. CO.,LTD.

* NIPPON KOEI LAC, INC. は、2010年9月30日に設立しました。

連結決算の概要

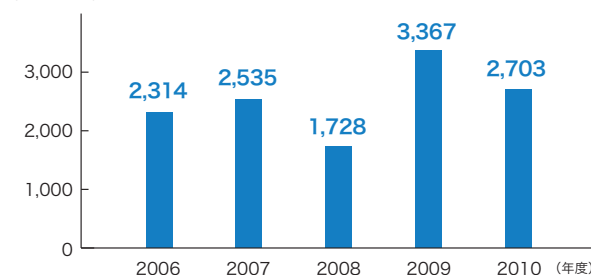
■ 売上高

(単位:百万円)



■ 営業利益

(単位:百万円)



■ 電力事業

発・変電所用制御装置、水車、発電機、変圧器、電力用通信設備などの電力関連機器、電子機器・装置、安全用具、セクト式ヒーターなどの製造・販売ならびに発電・送電・変電・配電工事、土木工事など電力および一般電気設備に関連する各種工事の設計、施工および機電コンサルティング業務を行っています。

連結子会社

- 株式会社コーエイシステム

■ 不動産賃貸事業

日本国内における不動産賃貸事業を行っています。

連結子会社

- 株式会社ニッキ・コーポレーション

誠意をもってことにあたり、
技術を軸に社会に貢献する。



 **日本工営株式会社**

〒102-8539 東京都千代田区麹町5-4
TEL:03-3238-8027 FAX:03-3238-8326
<http://www.n-koei.co.jp/>

