

# Sustainability Policy

## サステナビリティ基本方針

### ● 企業理念

「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。」

### ● 価値規準

【大切にすべき価値】

「現場」「技術」「人財」「公正」

### ● 安全衛生基本方針

### ● 品質基本方針

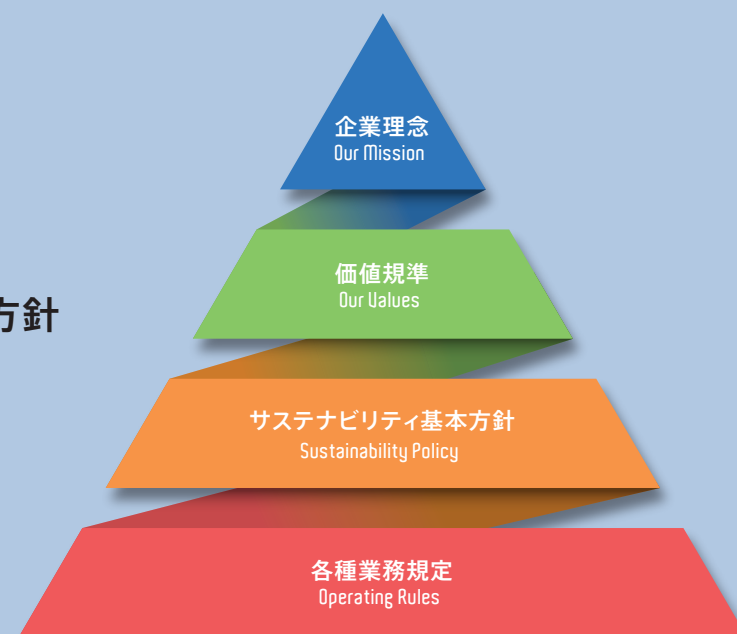
### ● コンプライアンス基本方針

### ● 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



## 安全衛生



「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動のすべてにおいて、何よりも「安全」を優先します。また、働く人の健康が何より基本であるという健康経営の考え方のもと、すべての職場において間断ない衛生活動を推進します。それらを確実に実行するため、前年度実績をもとに当年度の安全衛生計画を策定するPDCAサイクルを回しています。

- 2022年の安全成績は前年から一転し大変残念な結果となりました。本年はこの結果を踏まえ、日鉄エンジニアリング各箇所、連結子会社を横断的に捉える全社ワンチーム化を念頭に、安全教育や各種イベントを通じた危険予知活動の活性化、相互啓発による災害防止活動に取り組み、安全マネジメントを強化します。これらの活動を通じ、一人ひとりの安全意識を高めることで、災害撲滅を目指します。

	単 独				連 結 <sup>※2</sup>			
	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 <sup>※1</sup>	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 <sup>※1</sup>
2020	10.58	0	7	0.66	21.98	0	17	0.77
2021	7.80	0	0	0	20.93	0	5	0.24
<b>2022</b>	<b>9.56</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0.31</b>	<b>22.76</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0.75</b>

※1：度数率=(死傷者数<休業1日以上>/延実労働時間数)×1,000,000

※2：当社、国内主要子会社3社、TNS(THAI NIPPON STEEL ENGINEERING & CONSTRUCTION CORPORATION,LTD.)の社員数合計4,507名が対象

### 労働災害の防止

- 2022年7月にはプラント案件の現場にて「救護訓練」を行い、社員協力会メンバーなど約100名が参加し緊急時の初動対応を担架を用いて実演しました。

- 2023年2月には物流施設案件の現場にて「危険体感訓練」を実施し、安全帯の正しい使用方法と重要性を習得しました。



担架での救護訓練

安全帯の体感訓練

- 毎年1回、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ており、2022年度は98.2%(2021年度は97%)が受検しました。在宅勤務によるメンタルヘルス不調の未然防止にも配慮しつつ、特に、転入者および入社3年目までの社員については、オンラインも活用しながら保健師面談を行いました。また、心とからだの健康管理に関するセミナーを在宅からも参加できるようにオンラインで実施しました。さらに、楽しみながら健康増進を図るべく、健康保険組合による「健康チャレンジキャンペーン」への参加を促進し、2022年度は前年比約3%増の1,843名/91.9%(出向者を含む)が参加しました。

- 経済産業省の定める「健康経営優良法人<sup>※</sup>」に3年連続認定されました。

※地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みのもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度。



- 主要な休業要因とされる3大疾病(がん・脳心疾患・メンタル疾患)に関して、KPI目標値(胃がん・大腸がん検診率、メタボリックシンドローム率、メンタル疾患休業日数率等)を設定し、疾病の早期発見・早期治療開始・早期復帰に取り組んでいます。

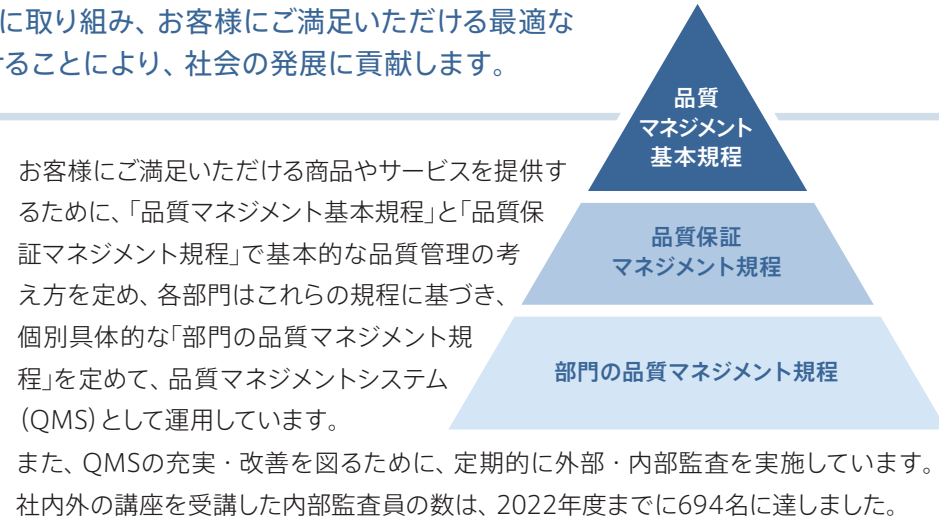
- 特定保健指導実施率(特定保健指導対象者のうち指導を終了した者の割合)は28.8%となっています。

	2020年度	2021年度	2022年度
喫煙率	18.4%	19.8%	19.2%

### 健康経営の推進



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。



## マネジメントシステム

### 各分野におけるQMS

		認証機関
製鉄プラント	独自のQMSを保有	—
環境・エネルギー	ISO9001認証取得	JICQA
海洋	ISO9001認証取得(海外拠点のシンガポール、TNSは個別にISO9001認証を取得)	国内: JICQA 海外: ABSQE
都市インフラ(建築・鋼構造)	ISO9001認証取得(建築事業と鋼構造事業)	JICQA

## 品質・技術上の課題抽出と対策

- プロジェクトの応札前、受注後の実行計画策定時、実行時、完工時には、品質・技術上のリスクアセスメントを行い、対応策が着実に実行されているか確認します。また、品質に関わる情報(トラブル・改良点等)をデータとして蓄積し、共有化を図っています。
- 2022年度は、当社およびグループ会社の品質管理強化のため、プロジェクトや製品製作のプロセス監査を拡充しました。

## 品質教育・啓発活動

- 毎年専門講座を開催し、根本的な原因分析と対策の立案ができる専門家を育成しています。2022年度は、初となる海外(タイ)関連会社向けを含め、専門講座を4回実施、111名(累計約590名)が受講しました。  
(当社は、電力・原子力、運輸、医療、プラント等の産業分野において数多くの実績・分析経験を有する、南日本ヒューマンファクター研究所が提唱する根本原因分析手法J-RCAを採用)
- 2022年度は、若手社員向けの「品質に関わる技術基礎講座」を2回開催しました。また、品質月間の11月には、外部講師を招いて品質講演会をオンラインで開催し、約600名が視聴しました。



品質月間講演会



タイにおける専門講座



コンプライアンスの実践・徹底が、安定した経営の基盤になるとの認識のもと、内部統制活動のPDCAサイクルを定め、当社グループ内の不正を予防し、公正で透明性の高い事業活動を推進しています。

## 法令・社会規範の遵守、グループガバナンスの強化

- 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等、社員一人ひとりが自覚をもって行動するべく、当社は「コンプライアンス基本方針」および「役員・社員行動規範」を定め、実践しています。
- 日本製鉄グループ全体で推進する「自律的内部統制」の基盤強化の施策と歩調を合わせ、当社グループ各社での法令・社会規範遵守の徹底、コーポレート・ガバナンス強化に努めています。特に、近年は、グループ会社の支援、モニタリング活動の高度化・デジタル化、親子会社間の連携を強化しています。
- 発現すれば経営に甚大な影響を及ぼしかねないリスク(例：独禁法違反、公務員贈賄等)を対象にしたテーマ別内部監査をグループ全体で実施するなど、リスクアプローチに基づく内部監査を実施しています。
- 内部通報・相談窓口を社内外に設置し、当社グループの社員、家族、取引先等からの通報・相談を受け付け、事故や法令違反、ハラスメントの未然防止、業務改善に役立てています(通報相談件数/2022年度: 29件、2021年度: 28件、2020年度: 17件、2019年度: 14件)。2022年の改正公益通報者保護法の施行を踏まえた必要な取り組み(社内規程改訂、e-ラーニング・啓発ポスター等による社員教育等)も実施しました(公益通報者保護法に対応するe-ラーニング: 受講者5,700名/受講率99.0%)。
- 3年に1回、内部統制・コンプライアンス意識調査をグループ各社も含めて実施し、当社グループの内部統制活動・施策の改善に活かしています(2020年度実施: 回答者4,320名/回答率84.5%、2023年度も実施予定)。

## コンプライアンス教育・啓発活動の継続

- 階層別研修や法令遵守マニュアル説明会等を定期的に開催し、コンプライアンスに関する教育・啓発活動を継続しています。独禁法違反と公務員贈賄の防止徹底については、社長自らトップメッセージを発信するとともに、2022年12月にe-ラーニングを実施しました。その他の重要法令の遵守、ハラスメント防止、情報セキュリティなどリスクマネジメントに関するe-ラーニングも毎年実施しています。

	受講者数	受講率
独禁法遵守・反贈賄	3,274名	100%
建設業法遵守	1,213名	99.9%
下請法遵守	1,784名	100%
ハラスメント	3,827名	100%
情報セキュリティ	5,718名	98.4%



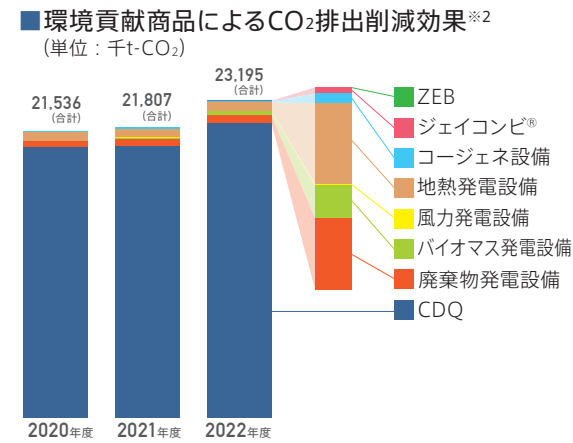
新入社員研修コンプライアンス講義

日鉄エンジニアリンググループは、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、環境に配慮した持続可能な社会の形成に貢献します。当社は、現場・オフィスのCO<sub>2</sub>削減目標として、2030年におけるCO<sub>2</sub>排出量50%削減(2013年度比)、2050年にカーボンニュートラルの達成を掲げ、取り組みを推進しています。

## 商品を通じた環境貢献

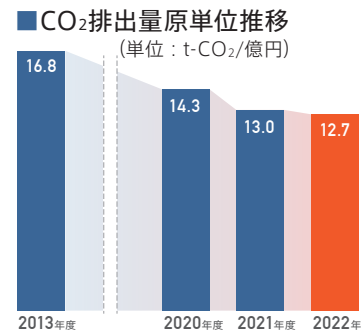
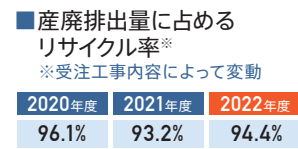
●当社はお客様に納入する環境貢献商品<sup>※1</sup>を通して、気候変動の原因となるCO<sub>2</sub>の排出を削減し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献しています。

※1：環境貢献商品／製鉄プロセスにおけるコークス乾式消火設備(CDQ)、廃棄物発電設備、バイオマス発電設備、風力発電設備、地熱発電設備、コージェネ設備、下水汚泥固形燃料化システム(ジェイコンビ<sup>®</sup>)、ZEB  
 ※2：グラフの数値は、当社が2022年度までに国内外に建設した環境貢献商品が産出した電力量を国内電力の排出係数等を用い、それぞれの設備特性を踏まえた稼働率を前提とし、試算したCO<sub>2</sub>削減効果の値



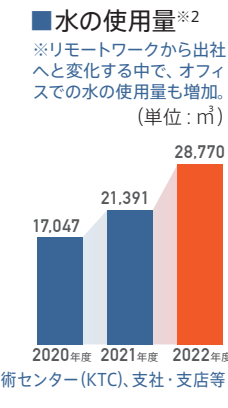
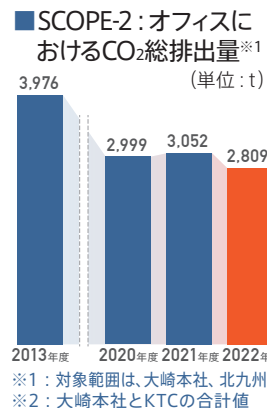
## 建設現場における活動

●重機の燃費効率向上のための添加剤の採用、太陽光発電の利用等により、建設工事段階におけるCO<sub>2</sub>の削減に取り組んでいます。削減数値目標は、施工高当たりの原単位(t-CO<sub>2</sub>/億円)を用いています。



## オフィスにおける活動

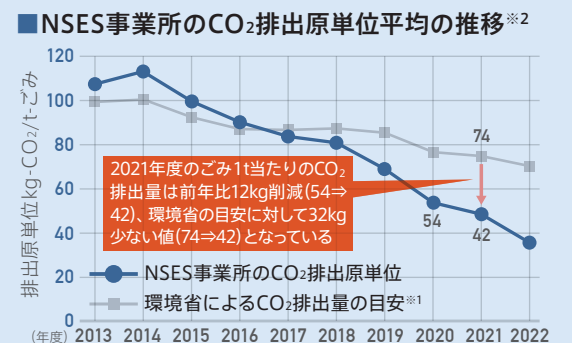
●各現場・拠点に対する環境監査を定期的実施し、環境法令遵守状況の確認・是正を行っています。  
 ●北九州技術センターでは、ペーパーレス化の推進や古紙リサイクル活動の強化により2016年度以降一般ごみ排出量を大幅に削減しています(2022年度は対2016年度比約63%削減)。また、食品残渣リサイクルへの取り組みも継続しています(2020年度～)。



## ■操業によるCO<sub>2</sub>排出削減実績

当社のグループ会社である日鉄環境エネルギーソリューション(株)(NSES)の廃棄物発電事業所においては、運転に伴い消費する化石燃料使用量の削減や廃棄物発電による売電量拡大により、お客様である操業委託元のCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しています。

※1：“環境省によるCO<sub>2</sub>排出量の目安”とは「廃棄物処理部門における温室効果ガス排出抑制等指針マニュアル：2012年3月環境省」における燃料式熔融施設による(施設種類・規模に応じたCO<sub>2</sub>排出量の目安が示されている)。  
 ※2：ごみ起因のCO<sub>2</sub>排出量は含まない。



## ■使用電力のカーボンニュートラル化

グループ企業である日鉄鋼構造(株)(NS3)における自社使用電力のカーボンニュートラル化に取り組んでいます。これを通して、環境貢献商品(洋上風力基礎)の出荷工場であるNS3のカーボンニュートラル化を推進していきます。



## ■生物多様性保全の取り組み

当社のグループ企業であるTNS社(Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corp., Ltd.)では、森林の減少や環境破壊に直面しているタイにおいて、マングローブの植樹を行っています。生物多様性保全が持続可能な社会にとって重要な基盤であるという認識のもと、地域特性に応じた取り組みを続けていきます。

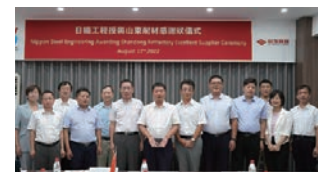


## 調達

お取引先及びすべてのサプライチェーンの皆様との長期的な信頼関係を築きながら社会的責任を果たし、調達活動を実施します。

## サプライチェーン・マネジメントの推進

- 2022年度は、資機材における価格高騰・長納期化への対応を迫られた一年となりましたが、引き続き国内外のサプライチェーンの皆様と協力しながら安定調達に努めていきます。
- お取引先の声をきめ細かく把握し当社の調達活動に反映させるべくWEBアンケートを実施しています(2022年度以降は毎年実施)。アンケートにはカーボンニュートラルやSDGsに関連する項目も設けており、サプライチェーンの皆様とともにこれらの課題に取り組んでいます。
- 当社事業へ貢献いただいたお取引先に感謝の意を表す「サプライヤー表彰」を実施しており、2022年度は海外サプライヤーも含む、8社を表彰しました。
- 2021年12月、政府や経済団体が推進している「パートナーシップ構築宣言」に参加しました。この宣言は、サプライチェーン全体の共存・共栄関係の構築や、下請取引でのしわ寄せ防止等の方針を宣言するもので、当社を含む日本製鉄グループをあげて趣旨に賛同し取り組んでいます。



## 法令・社会規範の遵守、サステナビリティ課題への取り組み

- 2014年度より隔年で、お取引先向けの法令遵守説明会を開催しています。2022年秋に実施した説明会には176社が参加、カーボンニュートラルやSDGsに関連する内容も新たに設けました。延べ参加社数は1,000社超に達しています。
- 海外調達品の輸入通関時において物流業者による諸税立替えが商習慣化している状況につき、改善に向けた機運が行政も含めて高まっている中、当社は納税の効率性確保と法令遵守の両立のため「包括納期限延長制度<sup>※</sup>」の利用を開始しました。  
※通関時の都度、諸税を支払うのではなく、担保を提供する代わりに納付期限を最大3カ月後まで延長できる制度。輸入者が直接税関に支払うため物流業者に負担を与えることなく、かつ貨物の早期引取りが可能となる。
- 当社の若手を中心とした調達担当者に対して定期的に研修を実施、法令・社会規範の遵守徹底とともにサステナビリティに関連する内容も設け、意識の底上げに努めています。

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。

## ダイバーシティ推進

- 当社は、人種、信条、性別、年齢、国籍、宗教、思想、障がい等に関係なく、お互いの個性を尊重することで、組織力を高めていくことを目指しています。
- 女性活躍推進法に基づく行動計画(計画期間：2021年4月～2026年3月)では、
  - ①女性管理職数を2020年度末に比べ2倍以上(2022年度末1.2倍)
  - ②女性社員比率を高めるため新卒総合職採用における女性比率を15%以上(2022年度27.8%)
  - ③有給休暇の平均取得日数を年度16日以上(2022年度17.1日)を定量的な目標として掲げています。
- テレワーク制度、配偶者の転勤に伴う国内拠点移動申請制度、職群転換制度等、ライフイベントを踏まえた就業継続支援制度やキャリア形成支援制度を備えています。
- 人権を尊重し、一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境の構築に向けてアンコンシャスバイアス研修、ハラスメント研修を実施しています。
- 厚生労働省より「えるぼしマーク」「くるみんマーク」の認定を受けています。



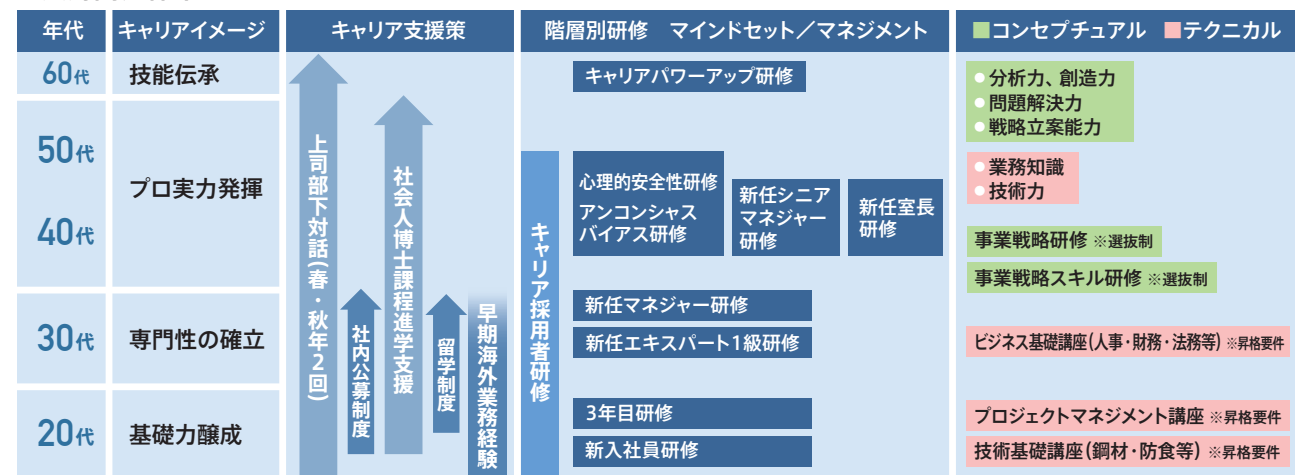
## ワークライフバランスと多様な働き方の実現

- 年休取得奨励日の設定(年15日程度)や工事間インターバル休暇の取得促進等、エンジニアリング業に適した有給休暇取得促進施策を推進しています。
- 2018年度に育児・介護・傷病・看護等による在宅勤務制度を導入。全社員を対象とした試験運用を経て、2023年4月テレワーク制度を制定。また社員が働く場所にとらわれずに、時間を最大限有効活用できるよう、シェアオフィスの活用も進めています。

## 能力開発・キャリア開発

- 独自の人財開発体系(下図)を軸に、数多くの成長の機会を提供しています。
- チャレンジ精神を持ち、高い生産性を実現する風土づくりの基礎として、2021年度より心理的安全性研修を実施しています。
- 社員の自発的なキャリア形成を支援するため、上司部下対話、メンター制度、人事部門とのキャリア相談、海外留学、社内公募等を積極的に運用しています。

## 人財開発体系



※このほか、公開講座、通信教育講座、英語e-ラーニング(オンライン英会話)、TOEIC等の選択式研修も実施。

■雇用状況(連結)	2020	2021	2022	2022 当社+国内主要子会社 <sup>※1)</sup>
社員数	4,800名	4,485名	4,923名	3,909名
社員数(当社+国内主要子会社 <sup>※1)</sup> )	3,455名	3,494名	3,909名	3,909名
■雇用状況(単独)	2020	2021	2022	2022 当社+国内主要子会社 <sup>※1)</sup>
社員数	1,257名	1,585名	1,648名	3,909名
— 男性	1,065名	1,351名	1,405名	3,495名
— 女性	192名	234名	243名	414名
臨時雇用者数	180名	219名	229名	838名
女性管理職：課長級以上	5名	6名	6名	12名
女性管理職：係長級	28名	33名	40名	57名
障がい者雇用者数(障がい者雇用率)	34名(2.7%)	42名(2.6%)	42名(2.5%)	122名(3.1%)
新規採用者数(男/女)	46名(35/11)	54名(44/10)	40名(26/14)	90名(73/17)
中途採用者数(中途採用者比率)	30名(39%)	21名(28%)	59名(60%)	143名(61.4%)
離職者数(離職率)	18名(1.4%)	19名(1.2%)	30名(1.8%)	179名(4.6%)
入社3年後就業継続率	95%	93%	95%	84%
平均年齢	42.8歳	42.2歳	42.9歳	44.2歳
平均勤続年数	17.3年	17.1年	17.1年	15.4年

■労働時間および休暇・休業(単独)	2020	2021	2022	2022 当社+国内主要子会社 <sup>※1)</sup>
育児休業取得者数(男/女)	35名(12/23)	66名(37/29)	77名(49/28)	100名(67/33)
復職率(男/女)	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
男性の育児休業取得率	28%	50%	53%	44%
配偶者出産休暇取得者数	14名	26名	40名	90名
介護休業取得者数	0名	0名	1名	1名
工事間インターバル休暇取得者数(取得日数)	96名(726日)	80名(703日)	130名(1,051日)	—
従業員1人あたり年間総労働時間	2,116時間	2,115時間	2,111時間	2,045時間
有給休暇取得日数(平均)	14.7日	15.5日	17.1日	15.0日

■能力開発・キャリア開発(単独)	2020	2021	2022	2022 当社+国内主要子会社 <sup>※1)</sup>
研修受講者数(e-ラーニング受講者数含む)	1,184名	1,378名	1,410名	—
PMP資格保有者数 <sup>※2)</sup>	100名	97名	92名	—
技術士資格保有者数	60名	63名	64名	91名
一級建築士資格保有者数	125名	137名	140名	144名
一級施工管理技士資格保有者数	357名	364名	371名	841名
データサイエンティスト育成プログラム受講者数	134名	37名	54名	66名

○上記数値は、当該年度末時点(障がい者雇用数・雇用率のみ、当該年度の翌6月1日時点)  
 ※1：国内主要子会社/日鉄パイプライン&エンジニアリング株式会社、日鉄環境エネルギーソリューション株式会社、日鉄鋼構造株式会社  
 ※2：PMP=Project Management Professional(米国プロジェクトマネジメント協会の認定資格)

## 海外留学レポート

### 社費留学制度でMIT(マサチューセッツ工科大学)へ進学/渡邊優太郎

学生時代から海外で働くことを希望しており、入社7年目からアメリカに社費留学しています。データサイエンスや先端技術の社会実装などをテーマにII大学を受験し、MITの大学院に進学を決めました。受験と試運転

のタイミングが重なったため、北海道の山奥の現場から受験し、仲間に支えてもらいながら乗り切ることができました。授業や課題はハードですが、クラスメイトから学ぶことも多く、日々刺激を受けながら学んでいます。



# 社会貢献

保有する経営資源を有効に活用しながら、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。2022年度は政府・自治体のコロナ対策要請に従いつつ、WEBも最大限に活用しながら、以下の活動を実施しました。

## 次世代育成

- **次世代育成のKPI**：2021～2025年度の5年間で、当社の次世代育成プログラム（インターンシップ含む）への参加者を延べ2,000名にすることをKPIとして掲げ、全国各地で活動を展開しています（実績：2021年度/557名、2022年度/1,248名）。
- **出張授業・職場訪問受け入れ**：2022年度は6校の職場訪問を受け入れました（累計/77校・808名）。また、小学校・中学校への「出前授業」や、大学や高専への機械設計および電気・制御設計、数値解析等の「技術講座」を継続して実施いたしました（累計/93校）。
- **児童体験型現場見学会**：2022年11月、浜松市新清掃工場の現場にて、小学4年生を対象とした体験型の現場見学会を実施しました。工事の内容や技術者の仕事について動画を交えて紹介した他、様々な作業を小学生の皆さんに体験いただき、建設業について理解を深め、その魅力を感じてもらう1日となりました。



小学校での出前授業



児童による重量物荷揚げ体験

## 地球環境保全

- **日鉄エンジの森**：高知県四万十市と「環境先進企業との協働の森づくり事業」のパートナーズ協定を締結し、環境先進企業とタイアップして取り組んでいる森林保全活動。高知県四万十川流域の「日鉄エンジの森」自然保護活動に、取り組んでいます。
- **お花いっぱい大崎**：大崎本社では2011年度より、地元主催の「お花いっぱい大崎」活動に参加し、年間を通じて花壇の手入れや水やりを行っています。2022年度もマスク着用を徹底しながら、活動を継続しました。



日鉄エンジの森



お花いっぱい大崎

## コミュニティー発展

- **エンジ村**：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、近隣の児童館や保育園、NPO法人里山を考える会、地元ガーデニング会社（株）ネーブルグリーンと協働でさつま芋の栽培やクリスマスイベント等を実施しています。2022年度は5月に芋苗植え、10月には芋掘りを実施。自身で植えたさつま芋の収穫に、子供たちは大喜びでした（参加児童累計/282名）。



地域共生型ガーデン「エンジ村」

エンジ村は2022年に10周年を迎え、北九州市における「2022北九州SDGs未来都市アワード」でSDGs継続賞（特別賞）を受賞しました。



Mission-Eの活動が動画でもご覧いただけます！



## 次世代育成プログラム

# 情熱・先端 Mission-E

インターネットを通じて簡単に情報が手に入る時代に生まれ育った中高生たち。しかし、実社会では、自ら課題を発見し、解を追求する力が求められています。学校訪問などを通して、当社のエンジニアから直に必要な知識や考え方を学びながら、長い時間をかけて「エンジニアリング」手法で課題をチームで解決する。そんな体験を次世代に提供するSTEAM教育プログラムが、「情熱・先端Mission-E」です。



### エネルギーアイランドプロジェクト@関東地区

#### MISSION

## 〈未来の浮体式洋上風力発電所を設計せよ〉

2022年度は、首都圏の中学・高校の5チームが挑戦。1/250スケールの模型の設計・試作に取り組んだ成果を、2023年3月に日本大学船橋キャンパスで開催された最終コンテストで発表しました。強風や大波も発生する過酷な環境に耐え得る洋上風力発電所をいかに実現するか――。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し、各チームが成果を競いました。

#### 参加校

- 敬愛学園高等学校
- 相模女子大学高等部
- 文教大学附属中学校・高等学校
- 東京成徳大学高等学校
- 早稲田実業学校高等部

【最優秀賞】早稲田実業学校高等部  
【プレゼンテーション賞】文教大学附属中学校・高等学校  
【ベストチャレンジ賞】敬愛学園高等学校  
【特別賞】相模女子大学高等部



### エコロジープラントプロジェクト@北九州地区

#### MISSION

## 〈廃熱を使った未来の工場を設計せよ〉

2022年度は福岡県の4校の中高生が挑戦。「廃熱を利用した工場」を設計・開発するプログラム。炊飯器を工場に見立て、炊飯機能を維持したまま、廃熱を利用した発電による車の走行・お湯の生産を行います。限られた資材・条件のもとで「廃熱を利用した工場」をいかに設計・開発するか――。当社の技術開発研究所見学や中間イベントを経て、最終コンテストでは、各チームによる熱戦が繰り広げられました。

#### 参加校

- 敬愛中学校・敬愛高等学校
- 西南女学院高等学校
- 筑紫女学院高等学校
- 福岡県立小倉高等学校

【最優秀賞】西南女学院高等学校  
【プレゼンテーション賞】福岡県立小倉高等学校  
【ベストチャレンジ賞】敬愛中学校・敬愛高等学校



### プロジェクトに参加した生徒・先生の声

全員で協力して取り組んでチームワークも深まり、今まで考えたことのない課題にどう対処するか考えることも楽しかった。

沢山の案をみんなを出し合い、色々な議論をしながら最後までやり遂げられて、本当に嬉しく思います。

長い期間ひとつの研究に取り組むのは初めてだったので、たくさんの学びができ、また、理系のみんなと思い出ができてとても楽しかったです。

エンジニアの仕事の詳細や、やりがいなどを直接聞くことができて進路を考える参考になった。

答えのない挑戦は、なかなか授業では経験できないので、本当に良かった。

活動の後半になるにつれ、失敗の原因を追求する姿勢や、解決のために思考を止めない姿勢が明らかに養われていった。（先生）

2015年の初回開催以来、Mission-E参加生徒数は累計455名に！

