

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

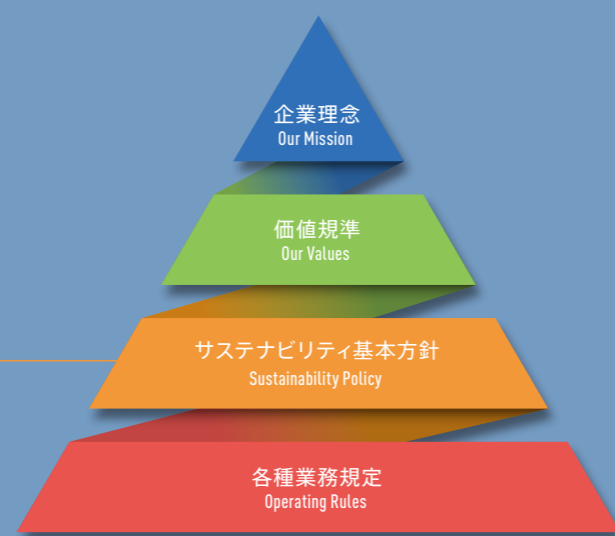
コンプライアンス基本方針

調達基本方針

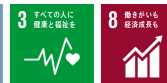
環境基本方針

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、事業活動の全てにおいて、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、全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。

- 2020年の安全成績は大変残念な結果でしたが、その反省を踏まえ2021年は新型コロナウイルス罹患防止対策を万全にした上で、対面のコミュニケーションを復活させ、被災率の高い新規入場者や未熟練者への指導、重篤な災害に直結する墜落災害の防止に重点的に取り組み、大幅に安全成績を向上させることができました。日々の安全指導、職長対話、安全大会等、作業員や職長の安全意識の底上げを図る活動を根強く継続し、災害撲滅に向けてより一層の努力をしております。

	単 独				連 結 ^{※2}			
	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}	延実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}
2019	9.12	0	3	0.33	18.60	0	6	0.32
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

※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：国内グループ3社およびTNS(THAI NIPPON STEEL ENGINEERING & CONSTRUCTION CORPORATION, LTD.)を含む

労働災害の防止

- 2022年2月には、関東の現場にて「危険体感訓練」を実施し、社員、協力会メンバー等約60名が参加しました。
- 日鉄パイプライン&エンジニアリング(株)にて、グラインダー類似災害防止キャンペーンを全国の事業所にて展開し、工具の正しい使用方法を習得しました。



危険体感訓練(足場の危険度確認)



グラインダー類似災害防止キャンペーン

健康経営の推進

- 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、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、2021年度は前年比約12%増の1,787名(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[※]」に2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をもとに、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。

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。

お客様にご満足いただける商品やサービスを提供するために、「品質マネジメント基本規程」と「品質保証マネジメント規程」で基本的な品質管理の考え方を定め、各部門はこれらの規程に基づき、個別具体的な「部門の品質マネジメント規程」を定めて、品質マネジメントシステム(QMS)として運用しています。

また、QMSの充実・改善を図るために、定期的に外部・内部監査を実施しています。社内外の講座を受講した内部監査員の数は、昨年度までに676名に達しました。

品質
マネジメント
基本規程

品質保証
マネジメント規程

部門の品質マネジメント規程

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(2021FY、エネルギー部門が新たにISO9001認証を取得)	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、技術・品質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。
- 2021年度は、弊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、専門講座と事例検討会を開催し、品質・技術上の課題抽出および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。2021年度は専門講座を79名(累計約460名)が受講、事例検討会は1回開催しました。
(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)
- 2021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、500名超が視聴しました。



品質月間講演会



課題抽出・原因分析力向上のための講座

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、内部統制のPDCAサイクルを定め、当社グループ全体の不正を防止し、公正で透明性の高い事業活動を推進します。

法令・社会規範の遵守

- 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、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。

ステークホルダーの期待・要請への対応

- 海外・グループ会社支援、モニタリング・フォローの強化、管理部門の相互連携を柱とするグループガバナンスの一層の強化に着手しました。
- 3年に1回、コンプライアンスに関する社員意識調査をグループ各社を含めて実施し、当社グループの内部統制活動・施策に活かしています(2020年度実施)。
- 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、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/2021年度: 28件、2020年度: 17件、2019年度: 14件)

教育・啓発活動

- 全員参加型の自律的内部統制活動の基盤づくりを狙いとして、当社グループの役員・社員を対象に「内部統制感度向上定着化研修」を2021年度に新たに実施しました。
- 階層別研修や法令遵守マニュアル説明会において、コンプライアンスやハラスメント等に関する教育を実施しています。独禁法違反と贈収賄の防止徹底については、トップ自らメッセージを発信するとともに、独禁法e-ラーニングを実施しました。さらに、ハラスメント、建設業法、下請法、情報セキュリティなどについてもe-ラーニングを通じた教育・啓発活動を行いました。(e-ラーニング受講者数/2021年度: 16,618名、2020年度: 12,117名、2019年度: 6,496名)

調達

お取引先及び全てのサプライチェーンの皆さま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、調達活動を実施いたします。

サプライチェーン・マネジメントの推進

- 2021年度は、コロナ禍が続く中で資機材不足への対応も迫られた一年となりましたが、国内外のサプライチェーンの皆さまと協力しながら調達活動を行うことができました。
- 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挙げて趣旨に賛同し取り組んでおります。
- 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アンケートを実施しています。今般、カーボンニュートラルやSDGs関連項目を加えるなど内容を刷新するとともに、WEBアンケート方式を導入しました。また、当社事業へ貢献いただいたお取引先に感謝の意を表する「サプライヤー表彰」を実施しており、2021年度は海外も含む、5社を表彰しました。



サプライヤー表彰

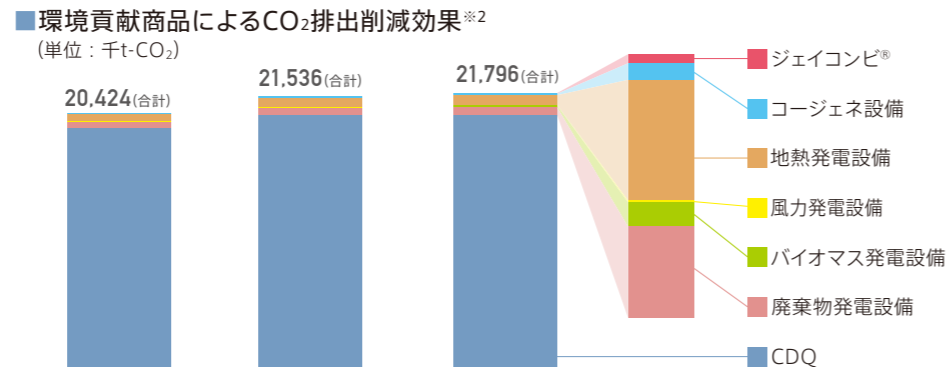
法令・社会規範の遵守

- 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おり、延べ参加社数は896社に達しております。次回開催は、2022年秋頃の予定です。

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CO₂削減目標として、2030年におけるCO₂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^{※1}を通して、気候変動の原因となるCO₂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。

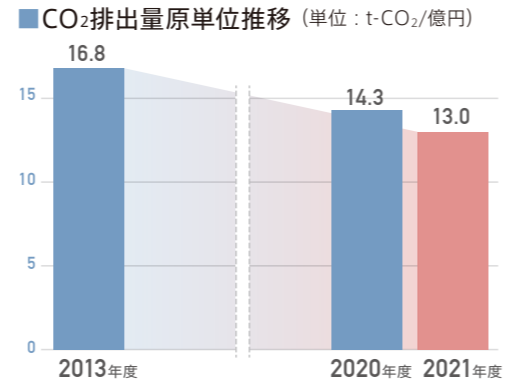


※1：環境貢献商品／製鉄プロセスにおけるコークス乾式消火設備(CDQ)、廃棄物発電設備、バイオマス発電設備、風力発電設備、地熱発電設備、コージェネ設備、下水污泥固形燃料化システム(ジェイコンビ)
 ※2：グラフの数値は、当社が2021年度までに国内外に建設した環境貢献商品が産出した電力量を国内電力の排出係数等を用い、それぞれの設備特性を踏まえた稼働率を前提とし、試算したCO₂削減効果の値

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CO₂の削減に取り組んでいます。削減数値目標は、施工高あたりの原単位(t-CO₂/億円)を用いています。

電力グリーン化を推進しアピールしていきます



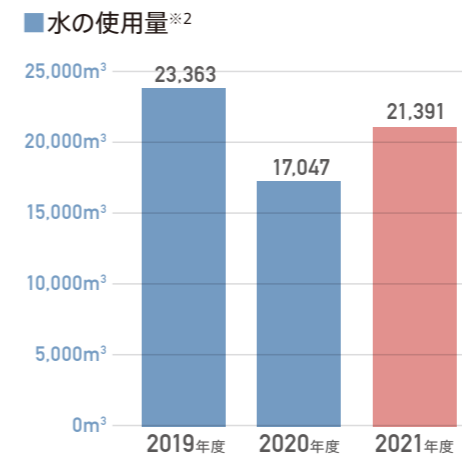
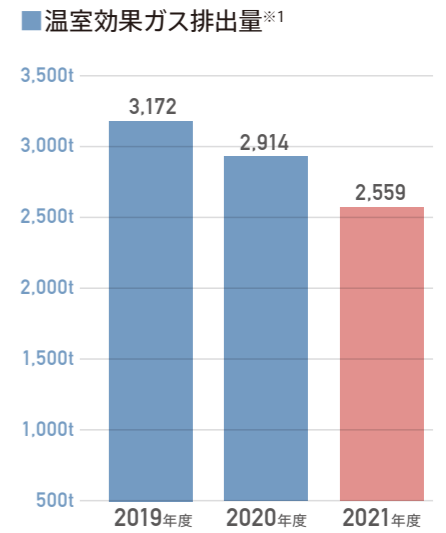
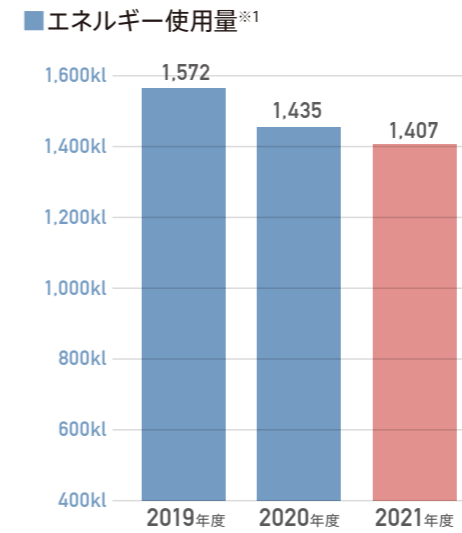
■産廃排出量に占める直接最終処分比率[※]

年度	比率 (%)
2019年度	19.5%
2020年度	3.9%
2021年度	6.8%

※受注工事内容によって変動

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(2021年度は対2016年度比約65%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～)。

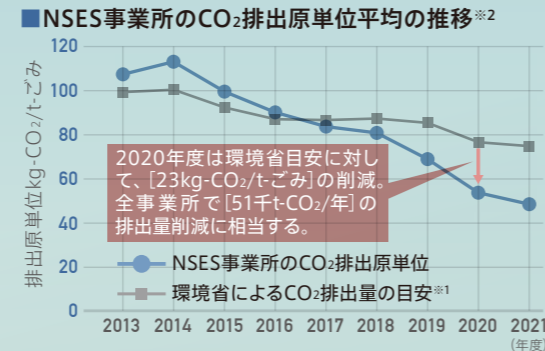


※1：対象範囲は、大崎本社、KTC(北九州技術センター)、支社・支店等
 ※2：大崎本社とKTCの合計値

■操業によるCO₂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CO₂排出削減に貢献しています。

※1：“環境省によるCO₂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」における燃料式溶融施設による(施設種類・規模に応じたCO₂排出量の目安が示されている)。
 ※2：ごみ起因のCO₂排出量は含まない



■環境に配慮した[北九州技術センター / E館]

最先端の環境技術を駆使し、再生可能エネルギーの活用によって、従来のオフィスビルと比較してCO₂排出量を大幅に削減しています。1階エントランスホールには、省エネ効果がリアルタイムに数値で表示される大型モニターを導入し、間接照明の色で省エネ状況がわかるベンチも設置。「見える化」することにより、省エネ意識を視覚的・感覚的に伝達する仕組みにしています。



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(2021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(2021年度12%)
 - ③有給休暇の平均取得日数を年度16日以上(2021年度15.5日)
 を定量的な目標として掲げています。
- 育児・介護事由による在宅・短時間勤務制度、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。
- 多様性を受容する職場づくりに向け、2020年度よりアンコンシャスバイアス研修を開催、今後も継続して実施していきます。
- 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。



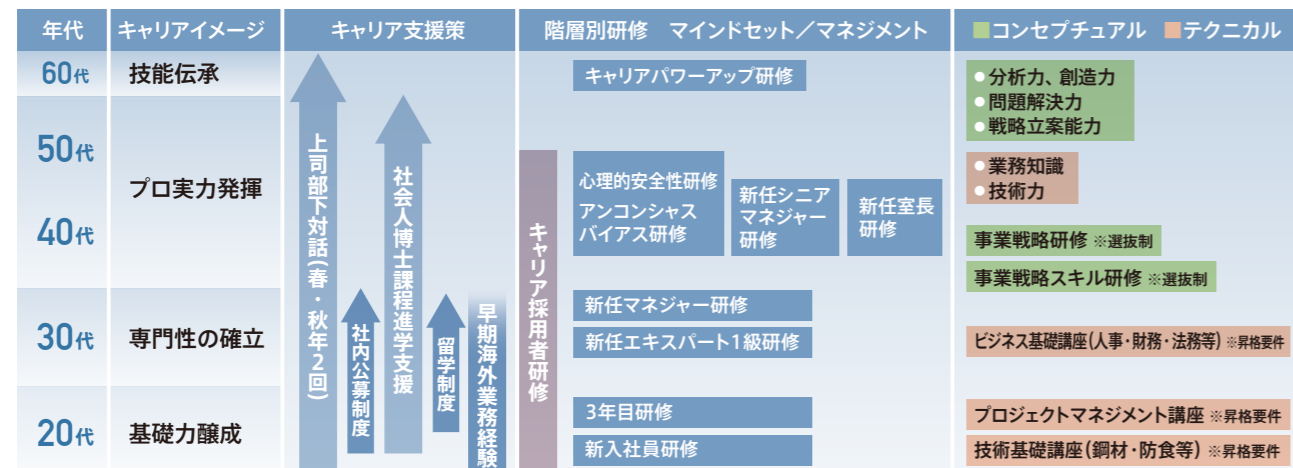
ワークライフバランスと多様な働き方の実現

- 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ワークライフバランス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し、2020年から全社員を対象に試験運用を開始。現在は新型コロナウイルス感染防止対策としての全社員を対象とした在宅勤務制度を実施しています。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を進めています。

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-learning(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)	2019	2020	2021	2021 当社+国内主要子会社 ^{※1}
社員数	4,737名	4,800名	4,485名	3,494名
社員数(当社+国内主要子会社 ^{※1})	3,429名	3,455名	3,494名	3,494名

雇用状況(単独)	2019	2020	2021	2021 当社+国内主要子会社 ^{※1}
社員数	1,215名	1,257名	1,585名	3,116名
— 男性	1,023名	1,065名	1,351名	3,116名
— 女性	192名	192名	234名	378名
臨時雇用者数	202名	180名	219名	645名
女性管理職：課長級以上	4名	5名	6名	11名
女性管理職：係長級	26名	28名	33名	47名
障がい者雇用者数(障がい者雇用率)	36名(2.7%)	34名(2.7%)	42名(2.6%)	106名(3.0%)
新規採用者数(男/女)	41名(28/13)	46名(35/11)	54名(44/10)	110名(98/12)
中途採用者数(中途採用者比率)	38名(48%)	30名(39%)	21名(28%)	103名(48%)
離職者数(離職率)	18名(1.5%)	18名(1.4%)	19名(1.2%)	116名(3.3%)
入社3年後就業継続率	100%	95%	93%	81%
平均年齢	43.1歳	42.8歳	42.2歳	43.8歳
平均勤続年数	18.0年	17.3年	17.1年	14.2年

労働時間および休暇・休業(単独)	2019	2020	2021	2021 当社+国内主要子会社 ^{※1}
育児休業取得者数(男/女)	37名(14/23)	35名(12/23)	66名(37/29)	72名(40/32)
復職率(男/女)	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
配偶者出産休暇取得者数	12名	14名	26名	69名
介護休業取得者数	1名	0名	0名	0名
工事間インターバル休暇取得者数(取得日数)	81名(538日)	96名(726日)	80名(703日)	—
従業員1人あたり年間総労働時間	2,082時間	2,116時間	2,115時間	2,044時間
有給休暇取得日数(平均)	15.6日	14.7日	15.5日	14.6日

能力開発・キャリア開発(単独)	2019	2020	2021	2021 当社+国内主要子会社 ^{※1}
研修受講者数(e-ラーニング受講者数含む)	1,016名	1,184名	1,378名	—
PMP資格保有者数 ^{※2}	87名	100名	97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	603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/日鉄バイブライン&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)

男性育休レポート

有給休暇併用で、約2か月育児に専念

異動して間もない育休取得に迷いもありましたが、職場が取得しやすい雰囲気づくりしてくれました。子育ては初めての連続でしたが、育児に専念する時間を得たことで、夫婦で何

「先手を打つ」ことに意識が変わるなど、多くの気づきがありました。事前の業務調整などは必要ですが、家族と向き合う貴重な経験が、仕事では得られない成長へとつながり、男性が育児休業を取得するメリットを実感しています。

製鉄プラントセクター
マネジャー/安達敦史



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。2021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、以下の活動を実施いたしました。

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（2021年度実績/557名）。
- **出張授業・職場訪問受け入れ**：大崎本社においては、2021年度は2校の職場訪問を受け入れました（累計/71校・726名）。北九州においては、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/81校）。
- **児童体験型現場見学会**：2021年10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について動画を交えて紹介したほか、さまざま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一日となりました。



高校生の職場訪問



左官体験の様子

コミュニティ発展

- **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。2021年度は春の苗植えイベントは中止となりましたが、10月の収穫イベントは三密対策を徹底して実施。大きなさつま芋の収穫に、子供たちは大喜びでした（参加児童累計/246名）。



地域共生型ガーデン「エンジ村」

地球環境保全

- **日鉄エンジの森**：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。2021年度もマスク着用を徹底しながら、活動を継続しました。



お花いっぱい大崎



「北九州SDGs登録制度」の第1次登録事業者に認定

北九州市が2021年8月に創設した「北九州SDGs登録制度」の第1次登録事業者として、登録証の交付を受けました。今後も北九州市や地元の企業、大学、団体等とも連携し、社会・産業のサステナブルな発展に貢献し続けます。

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プログラムが、「情熱・先端Mission-E」です。

Mission スペースアーキテクチャープロジェクト@関東地区

〈2030年冬季五輪競技場を建設せよ〉

2021年度は首都圏の5校の中高生が挑戦。巨大空間建築物である冬季五輪競技場の設計コンセプトをつくり、実際の大きさの1/200の構造模型を製作するプログラム。最終コンテストでは、積雪を想定した耐荷重試験の他、競技場の後活用や環境配慮のアイデアなどのプレゼンテーションが行われ、各チームが成果を競いました。



- 参加校**
- 聖光学院中学校・高等学校 ● 桐蔭学園中等教育学校
 - 東京工業大学附属科学技術高等学校
 - 豊島岡女子学園中学校・高等学校 ● 立教池袋高等学校

- 【最優秀賞】** 東京工業大学附属科学技術高等学校
【技術賞】 東京工業大学附属科学技術高等学校
【プレゼンテーション賞】 桐蔭学園中等教育学校
【特別賞】 聖光学院中学校・高等学校

Mission エコロジープラントプロジェクト@北九州地区

〈廃熱を使った未来の工場を設計せよ〉

2021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。パソコンを工場に見立て、パソコンの演算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
 - 筑紫女子学園高等学校 ● 福岡県立新宮高等学校

- 【最優秀賞】** 西南女学院高等学校
【プレゼンテーション賞】 西南女学院高等学校
【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

- 一つのことばに長期間挑戦することの難しさややりがい、達成感を得た。エンジニアの方や専門家の方々と交流することができて、貴重な経験だと思った。
- 答えのない問題を解くという経験は面白かった。
- 他校との交流を通じて、互いの良い点の発見や、新しい気付きがあり、とても良かった。
- 自分だけでは挑戦できなかったことに取り組めて、とても良い機会になった。
- 単純な模型の設計のみならず、建設の背景を考えることが面白かった。

「青少年の体験活動推進企業表彰(文科省)」で、4年連続 大企業部門賞を受賞

2015年の初回開催以来、Mission-E参加生徒数は累計384名に!