

# 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」

### ● 品質基本方針

### ● 安全衛生基本方針

### ● コンプライアンス基本方針

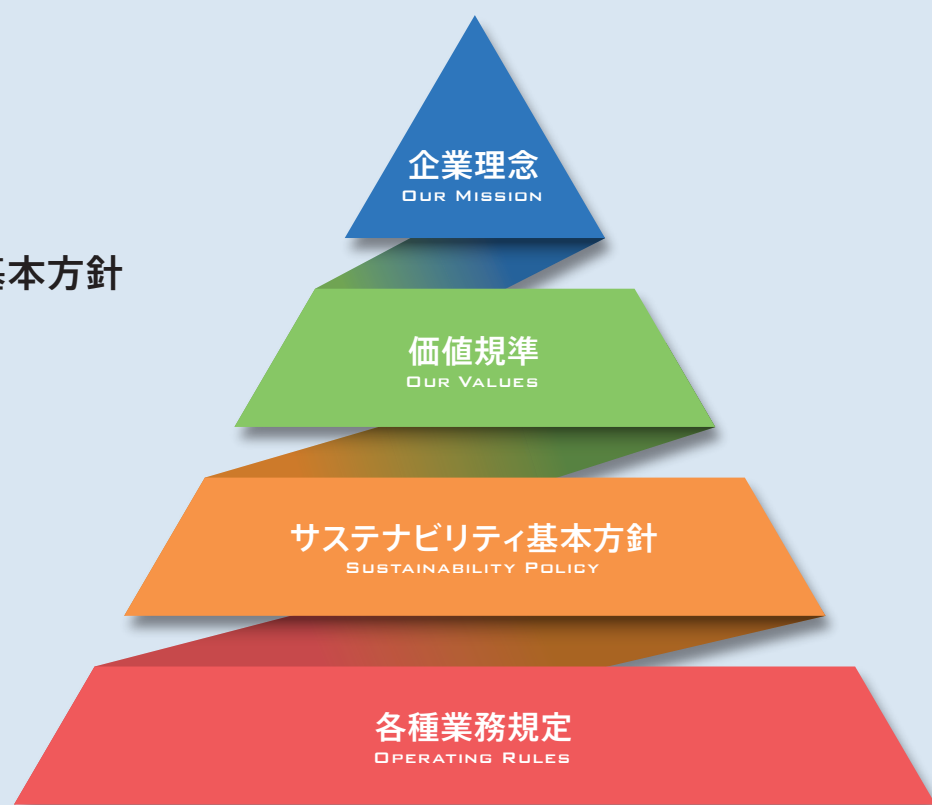
### ● 環境基本方針

### ● 調達基本方針

### ● 人権基本方針

### ● 人財基本方針

### ● 社会貢献基本方針



## 品質

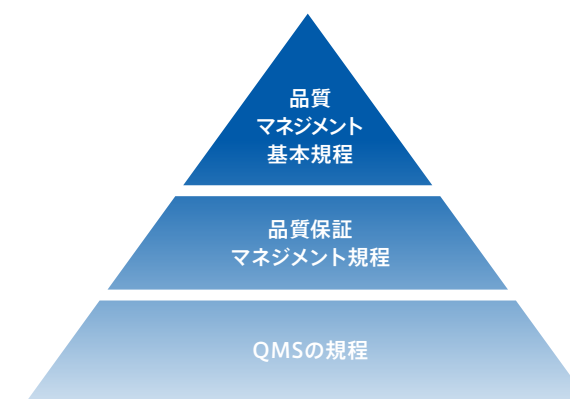


日鉄エンジニアリンググループは、お客様に信頼されご満足いただける商品・サービスを提供するため、高い水準の品質確保と技術革新に取り組みます。

お客様に信頼されご満足いただける商品・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、品質マネジメントシステム(QMS)運用のための、「全社品質マニュアル」等QMSの規程を取り決めていきます。

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、2023年度までに600名に達しました。

### マネジメントシステム



### 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。
- 2023年度も、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継続実施しました。

- 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。2023年度は専門講座を2回実施、58名(累計約650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、㈱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(RCA)を採用)
- 2023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開催し、約450名が視聴しました。

### 品質教育・啓発活動



課題抽出・原因分析力向上のための講座



品質月間講演会

「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動の全てにおいて、「安全」を優先します。また、健康経営の考え方を踏まえ、全ての職場において衛生活動を推進し、働く人の健康維持・増進に務めます。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。

- 2023年の安全成績は、連結ベースにおける休業災害件数は減少したものの、グループ会社において重大災害が発生し非常に残念な結果となりました。2024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さらに強化します。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>※3</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>	強度率 <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>	強度率 <sup>※2</sup>
2021	7.80	0	0	0	0	20.93	0	5	0.24	0.027
2022	9.56	0	3	0.31	0.051	22.78	0	17	0.75	0.070
<b>2023</b>	<b>9.50</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0.53</b>	<b>0.059</b>	<b>25.03</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0.44</b>	<b>0.339</b>

※1：度数率=(死傷者数(休業1日以上)/延べ実労働時間数)×1,000,000  
 ※2：強度率=(延べ労働損失日数/延べ実労働時間数)×1,000  
 ※3：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4,925名が対象

- 「一人ひとりが危険の排除、しない!! させない!! 危険な作業」のスローガンのもと、仲間意識をベースとした、災害から仲間を守る安全文化醸成活動を行っています(いい関係深め合い活動)。
- 安全教育の一環として、グループ会社保有の施設を活用した「危険体感訓練」を実施し、安全態度向上を行っています。



VRでの危険体感      Vベルト巻込まれ危険体感      仲間を守る安全文化の醸成

## 労働災害の防止

## 健康経営の推進

- 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・大腸がん受診率、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78.7%(2022年度28.8%)となっています。

	2021年度	2022年度	2023年度	目標
胃がん受診率	42.2%	55.0%	<b>63.4%</b>	50%以上
大腸がん受診率	83.6%	82.7%	<b>81.0%</b>	90%以上
メタボ率	32.7%	28.6%	<b>29.1%</b>	25%以下
喫煙率	19.8%	19.2%	<b>19.3%</b>	15%以下

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェックを毎年1回全社員対象に実施しており、2023年度は96.9%(2022年度は98.2%)が受検しました。ストレスチェックの結果、ワークエンゲージメント値は2.7ポイント(2022年度も2.7)であり、全国平均2.5ポイントと比べ良好な結果を継続して得られています。
- 楽しみながら健康増進を図るイベント「健康チャレンジキャンペーン」を実施、2023年度は1,600名/92.6%(2022年度91.9%)が参加しました。
- 全社員の健康管理をフォローできる産業医、保健師体制を本社(東京)および北九州を中心に整備しています。また、労働時間や健康関連施策に関する内容は安全衛生委員会等にて労働組合とも連携して取り組みを行っています。

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持って行動するべく、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、当社グループでの法令・社会規範遵守の徹底、高い倫理観に基づく誠実な判断・行動に努めています。2023年度に関連規程を改定し、当社のグループ会社管理に関する機能・権限を明確化するとともに、グループ各社の法令遵守、企業倫理の徹底、適切なリスクマネジメント等を管理・支援しています。
- 発現すれば経営に甚大な影響をおよぼしかねないリスクに注力したテーマ別内部監査をグループ全体で実施するとともに、今年度はグループ会社・社内各部門に対する網羅的監査とJ-SOX監査も並行して継続実施しています。
- 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/2023年度:30件、2022年度:29件、2021年度:28件、2020年度:17件)。2022年の改正公益通報者保護法の施行を踏まえた窓口の的確な運営(社内規程改定、内部通報制度従事者教育、e-ラーニング・啓発ポスター等による教育・周知等)も継続実施しています(公益通報者保護法に対応するe-ラーニング:2023年度受講者5,603名/受講率98.8%)。
- 3年に1回、内部統制・コンプライアンス意識調査を実施し、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(2023年度、第8回目を実施:回答者5,397名/回答率92.4%、2020年度第7回は回答者数4,320名/回答率84.5%)。

- 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。独禁法遵守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、2023年12月に社外専門家(弁護士)によるWEB講習会および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、技術情報管理などコンプライアンスに関するe-ラーニングも毎年実施しています。



新入社員研修コンプライアンス講座

## コンプライアンス教育・啓発活動の継続

### 2023年度研修受講実績

	受講者数 <sup>※</sup>	受講率
独禁法遵守・反贈賄	2,959名	100%
建設業法遵守	2,317名	98.9%
下請法遵守	1,336名	100%
ハラスメント	3,515名	100%
情報セキュリティ	5,743名	97.5%
内部通報制度	5,603名	98.8%
技術情報管理	1,834名	98%

※研修ごとに研修頻度、対象範囲が異なる

日鉄エンジニアリンググループは、環境の保全と事業活動の両立を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発展に貢献します。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。

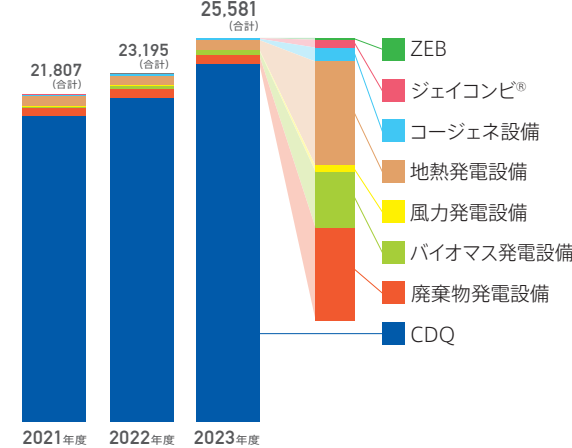
## 商品を通じた環境貢献

●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(ジェイコンピ<sup>®</sup>)、ZEB

※2：グラフの数値は、当社が2023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

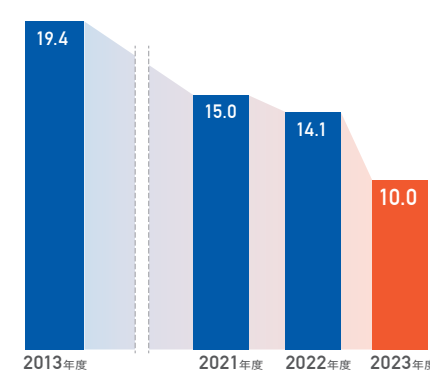
■環境貢献商品によるCO<sub>2</sub>排出削減効果<sup>※2</sup>  
(単位：千t-CO<sub>2</sub>)



## 建設現場における活動

●現場で使用する重機や発電機への軽油代替燃料の採用や、仮設事務所におけるグリーン電力の利用などにより、建設工事段階でのCO<sub>2</sub>削減に取り組んでいます。また、2023年度から全現場、全工期で排出量を把握し、活動成果のデータ精度向上を図っています。

■CO<sub>2</sub>排出量原単位推移 (単位：t-CO<sub>2</sub>/億円)



## オフィスにおける活動

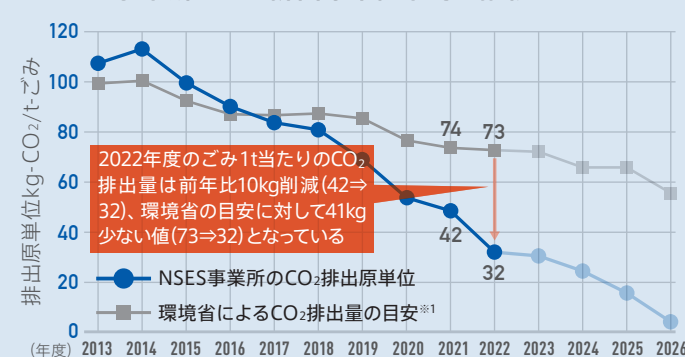
- 各現場・拠点に対する環境監査を定期的実施し、環境法令遵守状況の確認・是正を行っています。
- 北九州技術センターでは、ペーパーレス化の推進や古紙リサイクル活動の強化により2016年度以降一般ごみ排出量を大幅に削減しています(2023年度は対2016年度比約55%削減)。また、食品残渣リサイクルへの取り組みも継続しています(2020年度～)。

## ■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」における燃料式溶融施設による(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。

■NSES事業所のCO<sub>2</sub>排出原単位平均の推移<sup>※2</sup>



## ■日鉄エンジニアリンググループ 環境関連データ (2023年度)

CO <sub>2</sub> 排出量	Scope 1	39,071 t-CO <sub>2</sub>
	Scope 2	5,251 t-CO <sub>2</sub>
	Scope 1+2	44,322 t-CO <sub>2</sub>
産業廃棄物総排出量	回収再利用廃棄物量	131,966 ton
	(内、有害廃棄物)	352 ton
	直接埋立	3,456 ton
リサイクル率		97.4 %
廃プラスチック量		1,023 ton
水使用量		41,653 m <sup>3</sup>

### 廃プラスチック類産業廃棄物の抑制・再資源化等に関する目標(目標年度：2025年度)

- 排出抑制目標：2020年度に対し5%削減(2020年度実績716.0ton)
- 再資源化目標：建設工事現場での発生抑制・再利用・再資源化の推進  
オフィスにおける発生抑制・再利用・分別

## ●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。



## 調達

お取引先及び全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

- 2023年度は、資機材における価格高騰、またお取引先各社の高負荷状況が続いた一年でしたが、2024年度も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、カーボンニュートラルやSDGsに関する質問も含むWEBアンケート<sup>※</sup>を実施しています。  
※全調達額に占める9割超のお取引先をアンケート対象としており、約半数よりご回答を受領しています。
- 当社事業へ貢献いただいたお取引先に感謝の意を表する「サプライヤー表彰」を実施しています。2023年度は、洋上風力プロジェクトにおいて尽力いただき脱炭素化にも貢献された海外のお取引先を含む、5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、古い慣行が残る木型・金型の取引の適正化を含む下請企業へのしわ寄せ防止等の方針を宣言するものです。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おり、併せてお取引先への周知を継続します。



海外におけるサプライヤー表彰

## 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

- 当社は、持続可能な社会の実現に向けたサステナブル調達に関してお取引先へもお願いしたい内容を定め、ホームページに掲載しています。また、全てのお取引先と交わしている契約約款においても、環境・人権・その他コンプライアンスに関する条項を設けており、これらの課題につきサプライチェーン全体で取り組んでいきます。
- 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社超に達しており、2024年度においても実施を予定しています。
- 当社の若手調達担当者に対して定期的に研修を実施しています。研修の受講者は全調達担当者の約3割に当たり、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。なお全調達担当者のうち4割はCPP資格<sup>※</sup>を保有しています。

※CPP(Certified Procurement Professional)は、購買・調達業務に携わる人を対象に、購買・調達分野における専門的な知識を身につけていることを証明する資格

日鉄エンジニアリンググループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき、多様な価値観を尊重し、円滑なコミュニケーションと協働により個性を活かすことで、豊かな価値を創造・提供していきます。こうした企業姿勢を内外に示すため、「日鉄エンジニアリンググループ人権基本方針」を制定しています。

①人権の尊重へのコミットメント

日鉄エンジニアリンググループは、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等に定められた人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持・尊重します。また、日鉄エンジニアリンググループは、あらゆる人権の尊重が企業活動の基本であるとの認識のもと、「日本製鉄グループ企業行動規範」に則り、人権尊重に最大限配慮しつつ、高い倫理観をもって事業活動を展開します。

②適用範囲

本方針は、日鉄エンジニアリンググループのすべての役員および従業員に適用します。また、サプライヤーを含むすべてのステークホルダーの皆様にも本方針を理解し、支持していただけるよう努めます。

③適用法令の遵守

日鉄エンジニアリンググループは、事業活動を行う国や地域における法令を遵守します。人権が法令上適切に保護されていない国や地域においては、国際的な基準に則した人権を最大限尊重します。

④人権デューディリジェンス

日鉄エンジニアリンググループは、人権に対する負の影響の特定、防止または軽減等を図るための人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、継続的な実施と改善に取り組めます。

⑤是正・救済措置

日鉄エンジニアリンググループは、自らの事業活動において人権に対する負の影響を引き起こしたことは負の影響を助長したことが明らかになった場合は、その是正や救済に向けて適切に対処するよう努めます。

⑥教育

日鉄エンジニアリンググループは、役員および従業員に対して人権尊重に関する適切な教育を継続的に行うよう努めます。

⑦ステークホルダーとの対話や協議

日鉄エンジニアリンググループは、自らの事業活動における人権に対する取組みについて、社内外のステークホルダーとの対話や協議に努めます。

⑧情報公開

日鉄エンジニアリンググループは、ホームページ等を通じて、人権尊重の取組みやその進捗状況に関する情報を適切に開示します。

⑨推進体制

日鉄エンジニアリンググループは、本方針の遵守状況について、定期的に日鉄エンジニアリング(株)のサステナビリティ審議会に報告します。

重要な人権課題

●当社グループにとって重要な人権課題を、以下の7項目に確定しました。

1	安全で健康的な労働環境
2	ハラスメント
3	人種・障がいの有無・宗教・社会的出身・性別・ジェンダーによる差別
4	児童労働・強制労働
5	結社の自由・団結権・団体交渉権
6	外国人労働者の権利
7	地域住民の権利

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、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(2023年度末1.4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(2023年度24.0%)
  - ③有給休暇の平均取得日数を年度16日以上(2023年度17.3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異動申請制度、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。
- 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

- 「会社は、一人ひとりが成長を加速するための機会や仕組みを提供する」「会社は、一人ひとりがリーダーシップを最大限発揮できるような環境を整える」「社員は、一人ひとりが自律的に自身の能力開発・キャリア開発に向き合う」との人財育成の考え方に基づき、2024年度より新人財開発体系(下図)を運用しています。
- 「より良く・強く成長していくために、社員一人ひとりが働きがいを感じられる」環境を目指し、社員が成長意欲を積極的に高め合う「フィードバック文化」を醸成する施策(フィードバック研修、パルスサーベイ等)を行っています。
- 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

階層	役割期待(概要)	身につけたい能力	階層別研修	キャリア支援
上級リーダー	上級リーダー：管轄組織統率、経営寄与と、挑戦・成長する組織の仕組み作り 上級プロ：社内外で通じる高度な専門性で経営参画、テーマ探索・企画構想実行	●戦略策定力 ●組織設計力 ●評価力 ●セルフプロデュース力	新任部長研修	キャリアパワーアップ研修
リーダー	リーダー：構成員の力の最大化、挑戦が起こる組織運営 プロ：高度な専門性での業績貢献とテーマ探索・企画構想・実行	●組織設計、チームビルディング力 ●セルフプロデュース力 ●アカウンティング能力 ●課題設定型問題解決力(構想・発想) ●アンコンシャスバイアスの知識	新任室長研修 新任シニアマネジャー研修 新任上司研修 新任マネジャー研修	事業戦略研修 事業戦略スキル研修 40代キャリア研修 30代キャリア研修
チーフ	自律的なプロジェクト推進と潜在ニーズへの問題解決・挑戦	●目標設定型問題解決力(潜在課題解決) ●コーチング的対話力	新任エキスパート1級研修 新任エキスパート2級研修	ビジネス基礎講座 PM講座 20代キャリア研修
エキスパート	主体的な担当業務の遂行と、潜在ニーズの問題解決、周囲に向けた問題提起やアイデア出し	●発生意問題解決力(潜在課題解決) ●問題発見・提起力 ●論理的思考力・文章作成能力 ●聴く・話す力	新入社員研修	技術基礎講座 3年目研修
メンバー	上司の指示による担当業務の遂行および能力・知識向上	●仕事の基礎力		

※このほか、プレゼンテーション研修、ファシリテーション研修、公開講座、通信教育講座、英語e-ラーニング、TOEIC等の選択式研修も実施

■雇用状況(連結)	2021	2022	2023
社員数	4,485名	4,923名	5,471名
社員数(当社+国内主要子会社 <sup>※1</sup> )	3,494名	3,909名	4,210名

■雇用状況(単独)	2021	2022	2023	2023 当社+国内主要子会社 <sup>※1</sup>
社員数	1,585名	1,648名	1,577名	4,210名
—男性	1,351名	1,405名	1,335名	3,718名
—女性	234名	243名	242名	492名
臨時雇用者数	219名	229名	76名	365名
女性管理職：課長級以上	6名	6名	8名	14名
女性管理職：係長級	33名	40名	41名	59名
障がい者雇用者数(障がい者雇用率)	42名(2.6%)	42名(2.5%)	33名(2.2%)	100名(2.4%)
新規採用者数(男/女)	54名(44/10)	40名(26/14)	50名(38/12)	100名(82/18)
中途採用者数(中途採用者比率)	21名(28%)	59名(60%)	48名(49%)	156名(61%)
離職者数(離職率)	19名(1.2%)	30名(1.8%)	31名(1.8%)	182名(4.8%)
入社3年後就業継続率	93%	93%	96%	72%
平均年齢	42.2歳	42.9歳	43.3歳	44.4歳
平均勤続年数	17.1年	17.1年	17.0年	14.1年

■労働時間および休暇・休業(単独)	2021	2022	2023	2023 当社+国内主要子会社 <sup>※1</sup>
育児休業取得者数(男/女)	66名(37/29)	77名(49/28)	62名(31/31)	94名(58/36)
復職率(男/女)	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
育児短時間勤務	31名	35名	39名	50名
男性の育児休業取得率	50%	53%	50%	55%
男性育休平均期間	12.0日	15.7日	37.9日	56.2日
配偶者出産休暇取得者数	26名	40名	26名	67名
介護休業取得者数	0名	1名	1名	1名
工事間インターバル休暇取得者数(取得日数)	80名(703日)	130名(1,051日)	182名(833日)	—
従業員1人あたり年間総労働時間	2,115時間	2,111時間	2,092時間	2,018時間
有給休暇取得日数(平均)	15.5日	17.1日	17.3日	15.7日

■能力開発・キャリア開発(単独)	2021	2022	2023	2023 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)	1,378名	1,410名	1,378名	—
PMP資格保有者数 <sup>※2</sup>	97名	92名	68名	—
技術士資格保有者数	63名	64名	75名	88名
一級建築士資格保有者数	137名	140名	137名	141名
一級施工管理技士資格保有者数	364名	371名	367名	878名
データサイエンティスト育成プログラム受講者数	37名	54名	128名	201名
監理技術者(各種/延べ)	—	—	2,665名	3,037名
弁理士	—	—	4名	4名
弁護士	—	—	2名	2名
博士課程修了者	—	—	15名	18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)、日鉄環境エネルギーソリューション(株)、日鉄鋼構造(株)(2024年4月に日鉄エンジニアリング(株)に統合)  
 ※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)

### 入社3年目研修 自分で自分の研修内容を考える!?

3年目研修をきっかけに同期との絆を深めたい! そんな思いから、人事部に企画を持ち込み有志メンバーが準備を進めました。この企画の満足度は驚異の97%! 「自分で自分の研修内容を考える」という前例のない試みを、同期全員が一丸となって成功させました。

気の中、クイズやゲームなど創造的な方法で互いの理解と親睦を深めることができました。この企画の満足度は驚異の97%! 「自分で自分の研修内容を考える」という前例のない試みを、同期全員が一丸となって成功させました。



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、社会貢献活動を社員の成長機会と捉え、その参加を積極的に支援・促進します。

### 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：2023年度/1,453名、2022年度/1,248名、2021年度/557名)
- 職場訪問受け入れ・出前授業：2023年度は6校の職場訪問を受け入れました(累計/83校・897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」を継続して実施しました(累計/104校)。
- 親子現場見学会：2023年10月、浜松市新清掃工場の建築現場にて、親子見学会を実施しました。施設ができるまでの過程を写真や動画を交えて紹介した他、小グループに分かれての施設の見学会を行い、建設業について理解を深め、その魅力を感じてもらった1日となりました。



職場訪問受け入れ



親子現場見学会

### 環境保全

- 生物多様性保全：当社のグループ企業であるTNS社では、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。
- 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。2023年度も活動を継続しました。



生物多様性保全(マングローブ植樹)



お花いっぱい大崎

### 地域社会(コミュニティ)への貢献

- 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、NPO法人里山を考える会、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を実施しています。自身で植えたさつま芋の収穫に、子どもたちは大喜びでした(参加児童累計/316名)。



地域共生型ガーデン「エンジ村」

### パラリンアート

～障がい者の作品を活用して自立支援活動を応援～

当社のグループ会社である日鉄パイプライン&エンジニアリングでは、(一社)障がい者自立推進機構の「障がい者がアートで夢を叶える世界を作る」に賛同し、2017年よりパラリンアートの支援に参画しています。パラリンアートを会社封筒や紙袋、現場工事看板の外壁などに活用することで、採用アーティストに利用報酬を支払い、障がい者の自立を応援しています。今後も、徐々に規模を拡大しながら、継続的な支援に取り組んでいきます。

