

SUSTAINABILITY REPORT 2026



AT A GLANCE

数字で見る日鉄エンジニアリング

国内外で数多くの社会・産業インフラを構築してきた総合エンジニアリング会社として事業活動を通じ、カーボンニュートラルな社会の実現と災害に強いレジリエントな街づくりに貢献します。

3,944 億円

売上高(連結)

5,781 名

社員数(連結)

55 %

脱炭素・低炭素商品
売上構成比率(単独)

29,785 千t-CO₂

環境貢献商品によるCO₂排出削減効果
(単独)

83 %

男性育休取得率
(単独)

3,930 名

研修受講者数
(延べ・単独)

2025年度実績

CONTENTS

SUSTAINABILITY REPORT 2026

タイトル・ページをクリックすると該当ページへ移動します。

数字で見る日鉄エンジニアリング	1
トップメッセージ	3
パーパス策定	
私たちは、何のために存在するのか。	6
日鉄エンジニアリングとSDGs	7

Special Report

特集1	
進化し続ける自立プラントの実現へ	9
特集2	
「情熱・先端 Mission-E」が手渡す	
エンジニアリングのバトン	13

Sustainability Policy

サステナビリティ基本方針	17
環境	
- 環境	18
社会	
- 品質	21
- 安全衛生	22
- 調達	23
- 人権	24
- 人財	25
- 社会貢献	27
ガバナンス	
- コンプライアンス	28

Data

非財務・財務ハイライト	29
-------------------	----

Overview

会社概要	32
第三者意見	33

各ページ上部のメニューをクリックすると、該当ページへ移動します。

編集方針

日鉄エンジニアリングの「サステナビリティ・レポート」は、当社グループが目指す持続可能な社会の実現に向けた価値創造の取り組みや事業活動をサステナビリティの枠組みで整理し、多様なステークホルダーの皆様に、私たちの社会的使命とその具体的な貢献を分かりやすくお伝えすることを目的としています。

2026年度版では、トップメッセージ、パーパス策定、事業・非財務の特集、サステナビリティ基本方針、非財務・財務データ、第三者意見を含む構成で、前年度の取り組み内容を詳細にご報告します。

- **対象期間** 2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
※ 一部対象期間外の活動内容も含まれます。
- **対象範囲** 日鉄エンジニアリング（株）単体の活動を中心に、一部国内外のグループ会社を含む。
- **発行時期** 2026年9月

当社は、2026年7月に創立20周年を迎えました。この節目に企業理念体系を見直し、「未来に、かたちを。社会に、力を。」を新たなパーパスとして定めました。併せて、2035年に向けた「長期ビジョン」を初めて策定しました。

気候変動対策、資源循環の促進、社会インフラの老朽化、自然災害の激甚化、そして生産年齢人口の減少による人手不足の深刻化など、社会を取り巻く課題は一層複雑化しています。こうした課題に真正面から向き合い、持続可能

な社会の実現に貢献していくことが、社会・産業インフラを担う私たちの使命であると考えています。

当社はこれまで、中期経営計画「2025目標と戦略」のもと、「カーボンニュートラル社会の実現」と「国土強靱化」への貢献を重点方針に掲げ、事業を推進してまいりました。社会・産業インフラの設計・調達・施工（EPC）、システム建築商品や免制震デバイスといった部材供給、納入したプラント設備の操業・維持管理（O&M）、さらには再生可能エネルギー

導入促進・有効活用支援など事業領域を拡大し、インフラのライフサイクル全体を支える企業へと進化しつつあります。

2035年に向けた長期ビジョンでは、「脱炭素化」「資源循環」「レジリエンス」の3つを価値創出領域として定めています。これらを相互に連携させながら、次世代のエンジニアリングによる新たな価値を創出することを通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

TOP MESSAGE

20年の実績を糧に、 次なる飛躍へ



TOP MESSAGE

脱炭素化分野では、昨年1月「北九州響灘洋上ウインドファーム」向けにジャケット式基礎25基を納入しました。若松工場では「GXサプライチェーン構築支援事業」を活用し、国内最大級の大型クレーンを導入するなど設備投資を行い、2030年までに浮体式基礎の量産に対応可能な製造拠点を構築します。また、CCS分野では、CO₂分離・回収から輸送、液化、貯蔵、圧入、貯留までを含めた一貫対応体制を整えました。さらにEPCにとどまらず、オンサイトエネルギー供給事業や太陽光発電・蓄電設備の最適運営サービスなどを通じて社会全体の脱炭素化に貢献しています。

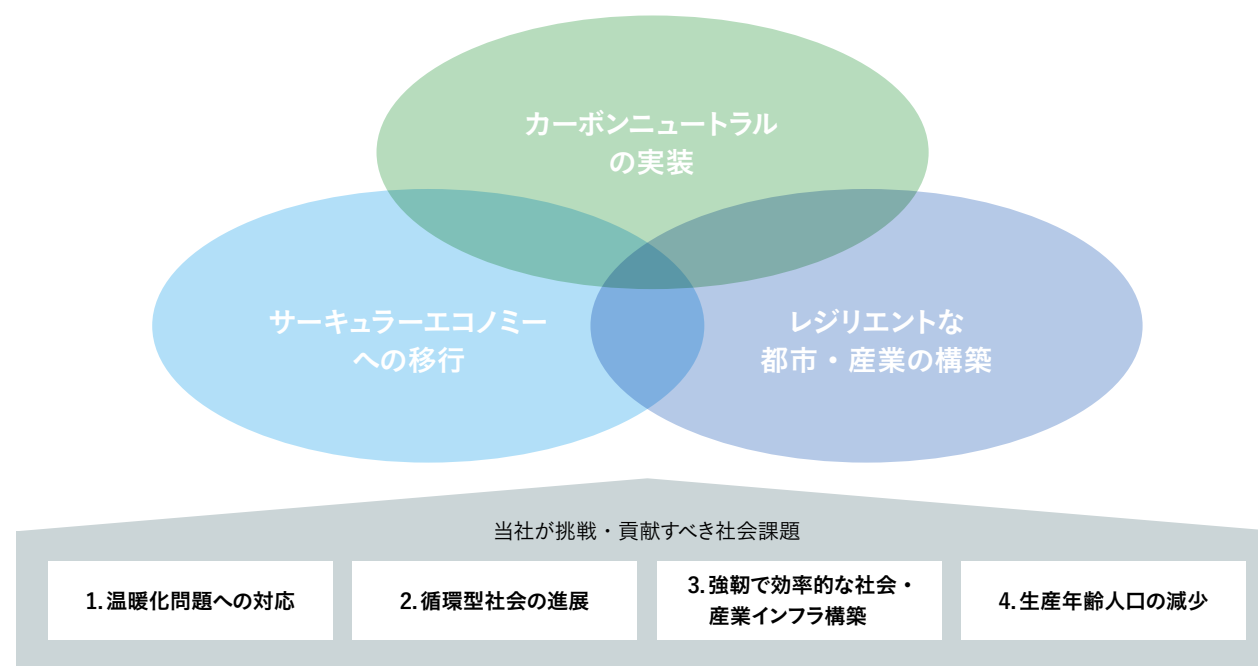
資源循環分野では、廃棄物発電施設の操業・保守事業を全国で展開し、シャフト炉式ガス化熔融炉をはじめとする環境プラント技術により、廃棄物を資源として循環利用するとともに、地域エネルギーとして活用する取り組みも進めています。また、下水汚泥バイオマス燃料・肥料として活用するジェイコンビ®についても全国で8件目となる松山市の施設が竣工・運営を開始し、循環型社会の構築に貢献しています。

レジリエンス分野では、当社の強みである鋼構造技術を活かした取り組みを推進しています。独自の鋼構造設計ノウハウと免制震技術を組み合わせた物流施設は、産業と生活を支えるインフラとして着実に実績を重ねており、この強みを活かして近年需要が高まっているデータセンターやレンタル・ラボへ事業領域を広げています。あわせて、港湾施設の更新や橋梁保全サービス、免制震デバイスの供給拡大も進めており、これからも災害に強く持続的に機能する社会インフラの構築を支えてまいります。

そしてこれら3つの領域における新たな価値創出を支える鍵となるのがDXです。当社では、設計から施工、そして操業・保守に至るまでデジタル技術を活用し、情報をシームレスにつなぐスマートエンジニアリングを推進しています。また、

全国60カ所を超えるO&Mの現場で蓄積した知見・データを活かし、稼働後もソフトウェアのアップグレードなどで進化し続けるプラントを目指すThink Plant®構想にも取り組んでいます。

複雑化・高度化する課題に挑戦し、 次世代のエンジニアリングで持続可能な未来をデザイン・実現する



※「レジリエント」には、①物理的な強靱性や災害時の回復力のみならず、②効率性等の競争面での強さ、③人手不足・老朽化が進む中での社会・産業の持続性を含む。

※「インフラ」とは設備（ハード）のみならず、社会や産業を支えるシステム・機能（ソフト）を意味する。

TOP MESSAGE

こうした価値創出を支える基盤として、品質、安全衛生、コンプライアンス、環境、調達、人権、人財、そして社会貢献に対する当社の方針をまとめた「サステナビリティ基本方針」のもと、事業活動を推進しています。また、日本製鉄グループの一員として、グループ共通のコンプライアンス基盤の強化にも継続して取り組んでいます。

さらに、社会の持続的な成長には次世代を担う人財育成が不可欠との認識から、2015年よりSTEAM教育プログラム「情熱・先端 Mission-E」を継続して実施しており、中

高生を対象にエンジニアリングの魅力を伝える活動に取り組んでいます。また、厚生労働省の子育てサポート企業認定制度において2025年に特例認定「プラチナくるみん」を、2026年にはさらに高い基準を満たす「プラチナくるみんプラス」を取得しました。今後も多様な社員が専門性を高めながらいきいきと活躍し続けられる組織風土づくりと、ダイバーシティ推進に取り組んでまいります。

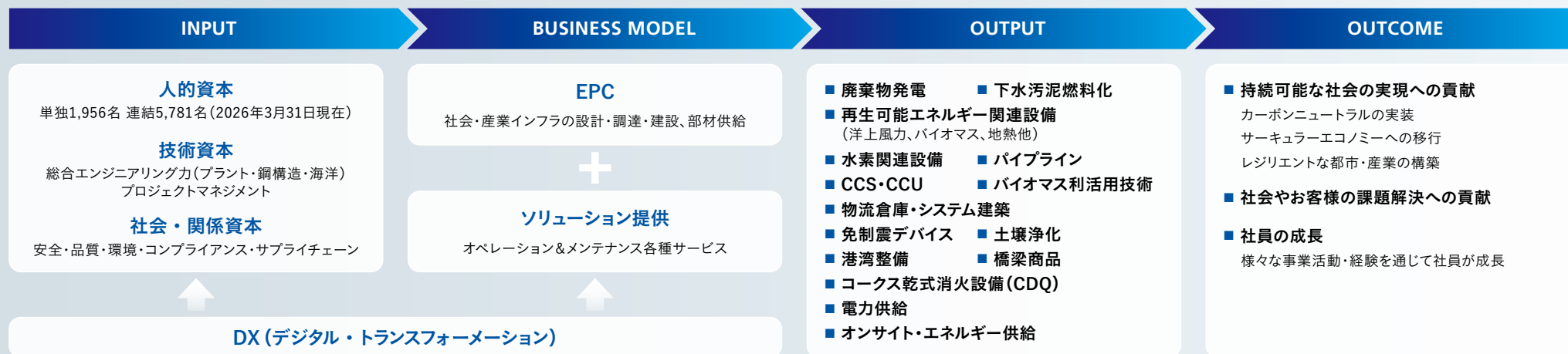
エンジニアリングに携わる企業として私たちが果たすべき役割は、脱炭素化・資源循環・レジリエンスといった課題

に対し、長年にわたって培ってきた技術・知見と最新のデジタル技術を融合させながら新たな仕組みや価値を社会に実装していくことにあります。

20年の実績を糧に、次なる飛躍へ。今後もステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、持続可能な社会の実現と企業価値向上の両立に取り組んでまいります。引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長
石俣 行人

Ⅰ 価値創造プロセス



パーパス策定 私たちは、何のために存在するのか。

創立20周年の節目に企業理念体系を見直したパーパスの策定についてご紹介します。

未来に、かたちを。 社会に、力を。

社会はどうあるべきか。

人々が、安心して幸せに生きていくための、
基盤となるものは何か。

それらをイメージし、そして実現することで、
社会や産業をリードしてゆく。

その意志と力が、私たちの培ってきた誇りです。

“鋼”をルーツとする私たちは、これからも、
たしかな技術力と、想像力、そして実装する力を磨き、
この社会を、しっかりと支えるものを届けていきます。

未来をかたちにし、社会に力をもたらしていく。
それが私たち日鉄エンジニアリングの使命です。

2026年3月、創立20周年を機に、当社は新たな企業理念体系を策定しました。中心に据えたパーパス「未来に、かたちを。社会に、力を。」は、存在意義と目指す方向を示す「北極星」です。

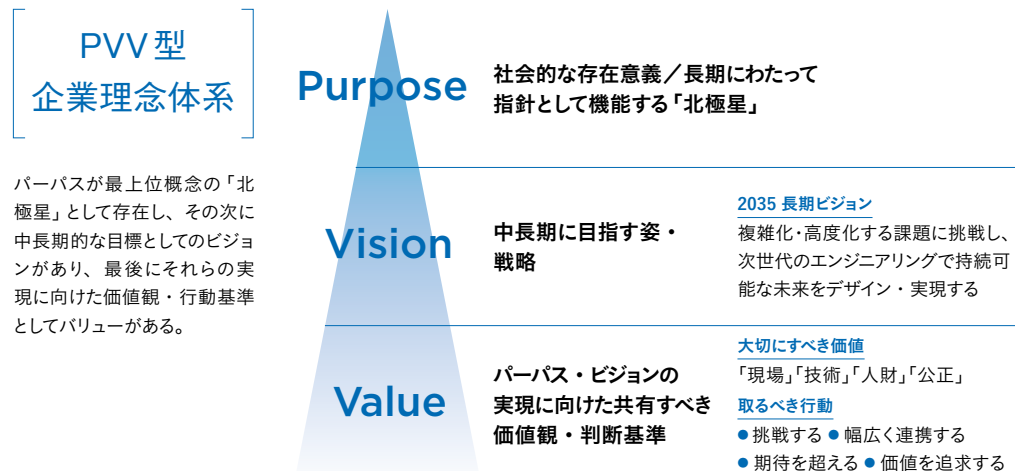
官営八幡製鐵所の建設に端を発し、鋼で培った技術と知見を礎にエンジニアリング事業へと発展してきた当社にとって、社会の発展基盤を築き、人々の暮らしと産業を支えることは、変わらぬ使命です。事業の姿は時代とともに変わっても、私たちが目指す方向は変わりません。

策定に当たっては、主要なお客様へのインタビューと全社員アンケートを通じて、自らの強

みを客観的に見つめ直しました。確認されたのは、「顧客に寄り添い粘り強くやり切る姿勢」と「高い技術力」への信頼、そしてお客様目線で期待を超える提案を求める声でした。

若手・中堅・キャリア採用など多様な社員による部門を超えた議論を経て策定したパーパスは、「ビジョン」「バリュー」とともに、新たな理念体系「PVV」を構成しています。

社会課題が複雑化し、エンジニアリングに求められる役割が変わり続ける今、私たちはこのパーパスを起点に、技術やパートナーと時代の課題を解き、社会に新たな力を生み出します。



日鉄エンジニアリングとSDGs

当社グループの事業分野は多岐にわたり、SDGsの達成に幅広く寄与しています。

ここでは、私たちの事業・取り組みとSDGsの17の目標との関連性について紹介します。



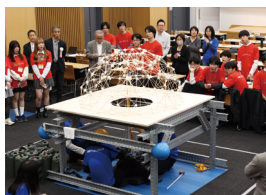
子ども食堂支援

当社が運営する障がい者農園で収穫した野菜を、品川区内の子ども食堂へ提供。地域の子どもの食を支える取り組みを支援しています。



健康経営優良法人 認定

社員一人ひとりの健康を重要な経営資源と位置付け、健康増進やメンタルヘルス対策に取り組み、「健康経営優良法人」認定を取得しています。



情熱・先端 Mission-E

中高生がエンジニアリング手法で社会課題を解決する体験型次世代育成プログラムを、関東地区・北九州地区で展開しています。

→ 詳細はP13



えるぼし認定 (2段階目)

女性活躍推進の取り組みが優良な企業に与えられる認定マーク「えるぼし(2段階目)」を取得しています。

→ 詳細はP25



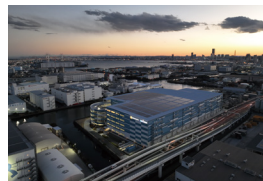
再生可能エネルギー施設の開発・建設や工場のエネルギー効率の改善などを通じて、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献しています。



北九州響灘洋上ウインドファーム

洋上風力発電

半世紀にわたる海洋鋼構造物の建設実績を強みに、洋上風力発電施設を設計・製作・施工。また、運転開始後の操業・メンテナンスも提供します。



MFLP 横浜新子安

ZEB・省エネ建物プランニング

建物で消費するエネルギーの収支を実質ゼロにすることを目指したネット・ゼロ・エネルギー・ビル(ZEB)の設計・施工に取り組んでいます。



西いぶりエコファクトリー
ごみ発電地産地消事業

ごみ発電の地産地消

家庭や事業所から出たごみ処理の過程で発生する余熱で発電し、その電気を地元の公共施設に供給する「地産地消電力」を各地で展開しています。



第2世代バイオエタノール化
実証設備

バイオマスエタノール

セルロース系バイオマスを原料とするエタノール化技術「CellEtho®」を開発。フィリピンでの実証を経て、福島の研究機関向け設備の納入も実現しました。



ESCAP® (北海道室蘭市)

CO₂分離・回収

ESCAP® 技術を用いたCO₂分離・回収に取り組み、低エネルギー・高純度回収を実現。CCUSへの展開を進めています。



青柳ソーラーパークIでの電力運用

EMS実装による電力運用

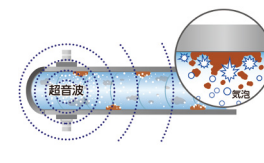
独自のエネルギーアセット最適運用支援システム「Think EMXS®」を活用し、太陽光併設蓄電池の発電計画から電力取引までを一貫して最適運用します。



味の素(株)九州事業所の
コージェネ設備

オンサイトエネルギー供給

お客様の工場敷地内にコージェネ設備を建設・保有し、電気と蒸気を安定供給。EPCからO&Mまで一貫対応し、高い総合効率により、高度な省エネルギーを実現しています。



HiPEA EcoFUL® (ハイパーエコフル®)

スマート保全サービス

超音波技術とDX技術でプラント設備の汚れを予防するメンテナンスサービスにより、エネルギー効率改善や環境負荷の低減に貢献します。



技術革新を通じて、レジリエントな
社会・産業インフラを構築しています。



MFIP 海老名 & forest

大型物流施設

鋼構造技術と免制震デバイスや太陽光発電の組み合わせで、物を保管し運ぶ機能にとどまらない、防災・環境に貢献する社会基盤を創出しています。



橋梁点検ロボット

橋面上から桁下を撮影・点検できるロボット「FiddlerCrab®」を開発。人による桁下部への侵入を不要にし、安全な橋梁点検を実現します。AIによる自動点検診断も開発中です。



先端操業サービスセンター

プラントの高度操業を遠隔から支える「先端操業サービスセンター（Think Operation Center®）」を運用開始。AIとドメイン知識で安定操業を支えています。

→ 詳細はP9



エンジニアリング功労者賞・奨励特別賞

可搬式CO₂分離回収試験設備や洋上風力基礎設計、大型液化CO₂タンク開発などで受賞。脱炭素技術の社会実装への貢献が評価されました。



プラチナくるみんプラス認定

柔軟な勤務制度に加え、子育て支援や不妊治療と仕事の両立支援にも取り組み、多様な社員が働き続けられる職場づくりを推進しています。

→ 詳細はP25



溶融スラグの肥料利用

一般ごみの溶融処理で排出されるスラグを、可溶性ケイ酸とアルカリ分を含む肥料として稲作に活用。収穫量の向上を実現します。

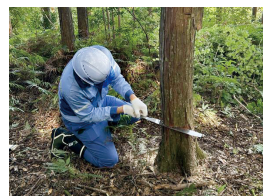
→ 詳細はP18



造粒乾燥ペレット

下水汚泥の燃料化・肥料化

ジェイコンビ®により下水汚泥を石炭代替燃料や菌体りん酸肥料として有効活用し、資源循環を推進します。



四万十川流域での間伐作業

「日鉄エンジの森」活動

当社グループが一般廃棄物処理施設の操業を担う高知県四万十市で、地域交流を通じて森林保全に取り組んでいます。

→ 詳細はP27

環境にやさしく災害に強い街づくりを
推進しています。



北九州市日明工場

廃棄物発電施設の建設と操業

廃棄物発電施設の建設、運営・維持管理を通じて安定した市民生活を支え、資源循環型社会の形成や地域の防災拠点としても貢献しています。



鉄の免震装置「NS-SSB®」

制振・免震技術

高性能な耐震・制振・免震デバイスで地震被害を低減。建物の安全性と利用継続性を高め、人命と暮らしを守ります。

日本の漁業の課題解決に
取り組んでいます。



自動給餌設備（岩手県釜石市）

自動養殖システム（Think Aquaculture®）

自動給餌設備による給餌作業の省力化と、AIを活用した生産管理システムによる最適な給餌管理により、魚類養殖の生産性向上に取り組んでいます。

Our Focus Goals

私たちは、SDGsにおける17の目標のうち、当社グループの事業活動を通じて特に大きく貢献できる右の6つを、重点的に取り組む対象として掲げています。



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

特集1

ドメイン知識と最先端のAIを掛け合わせ

進化し続ける 自立プラントの実現へ

日鉄エンジニアリングが推進する自立型プラント「Think Plant®」構想は、単なる効率化や省人化ではなく、プラントそのものを竣工後も自律的に進化・成長させる挑戦です。当社が長年の事業の中で培ってきた設計・操業知見（ドメイン知識）に、最先端のAIを掛け合わせ、持続可能な社会基盤を守り抜く——1990年代の原点から現在地に至る変革の歩みをたどります。



SPECIAL FEATURE

社会・産業インフラ×AI——持続可能性を実現する新戦略

「自立するプラントThink Plant®」への転換

始まりは、社会インフラの持続可能性を見据えた構造的な課題意識でした。当社グループにおける操業のデジタル化の原点は、1990年代にさかのぼります。当時から各拠点の操業データを本社に集約し、専門スタッフが解析して現場にフィードバックする体制を築いてきました。2011年には遠隔監視システム「Plant PAD®」を発表し、タブレットから現場を支援できる画期的な仕組みとして定着した一方、プラント数が増え操業が複雑化するほど、遠隔支援を行うオペレーターの業務負担が増大するという限界も内包していました。将来的な労働力人口や熟練者の減少を考えれば、人が常時支える既存モデルはいずれ対応が困難になります。

「人を増やす、あるいは遠隔からの支援を厚くする」という従来の延長線上の発想では、この先の課題を根本的に解決することはできません。そこで当社が業界に先駆けて独自に打ち出したのが、人側の強化ではなく、「プラント自身を賢くし、自ら状況を理解して自律的に操業を高度化できる仕組み」へのパラダイムシフトでした。当時、世におけるAI活用といえば、限定的なデータ分析や部分最適にとどまる時代でした。その

中であって、最初から「プラントが進化し続け自立化する構想」を掲げて長期的な研究開発をスタートさせた当社の思想は極めて先駆的であり、他社には真似できない独自の発想の原点となっています。

この構想を具現化するに当たり、従来のエンジニアリングにおける「お客様への引き渡し時が機能や性能のピーク」という前提そのものを覆す必要がありました。一品一様の設計で建設された巨大なプラントは、一度完成すればその物理的制約に縛られ続けざるを得ないのがこれまでの常識だったからです。この常識に挑んだのが、前述の「成長し続けるプラント」という構想です。開発やアップデートの主体をハードウェア（プラント本体）からソフトウェア側へと移管することで、竣工後であっても常に最新の機能へと更新し、プラントの価値を長期にわたって高めることが可能となります。

当社はこの「SDP (Software Defined Plant : ソフトウェアで定義されるプラント)」の思想を実現する共通基盤として、次世代AIのOSともいえる統合システム「Think Platform®」を構築し、激変する社会環境へ追従する実装体制を確実に整えていきました。

Think Plant®のあゆみ

第1世代

1990s データ解析に基づくプラント操業支援（データ解析の知見蓄積）

第2世代

2011 遠隔監視システム「Plant PAD®」運用開始、リアルタイム化を実現

2014 データサイエンス専門部隊設立

第3世代

2017 「DS Cloud®」導入、支援の自動化・高度化へ（クラウド上のデータベースと高度解析基盤を構築）

2019 NSEDX 1.0 デジタル・トランスフォーメーション（DX）センター発足

2022 11月、AIアノテーション事業のバイオニア（株）プライセンとの協業を発表

2024 NSEDX 2.0

2025 Think Operation Center® 開設

2026 Think Plant 推進部発足



AIプラットフォームThink Platform®がもたらす進化

「ドメイン知識」が紡ぐAI Agent

「Think Platform®」の開発において、最も重視したことは、データで判断を下すAIの性質と、絶対的な安全を求めるプラントの現実をいかに調和させるかという点でした。一般的なITベンダーが提供するAIは、データの相関関係を分析することに優れています。しかし、品質と安全が絶対のプラントの運用においては、確率論ではなく、物理法則や設備の構造設計で裏打ちされた明確な因果関係や、なぜその判断になるのかの理由が絶対に欠かせません。

プラントのEPC（設計・調達・建設）からO&M（操業・維持管理）までを一貫して手がけてきた当社には、この因果関係を解き明かす独自の「ドメイン知識」が蓄積されています。さらに、他社製システムによるブラックボックス化を排除するため、2022年からは制御ソフトウェアの「完全内製化」を推進し、コード1行に至るまで自社で100%コントロールできる基盤を確立しました。

この強みをもとに、従来は人間の目で見て判断することを前提としていた複雑な設計図面や仕様書の情報を、AIが正しく論理理解できるデジタルデータへと体系化・構造化する手法を確立しました。高度なエンジニアリング情報をAIの「思考のルール」として学習させ、制御システムと直接つなぎ込むことで、初めて現場の現実にも真に利くAIが具現化したのです。

こうして確かな因果関係を学習したAIは、自律的に操業状況を分析してパラメータの変更提案までを行う優秀な運転アドバイザー「AI Agent」として実用化され始めています。すでに廃棄物発電プラントやオンサイトエネルギー供給プラントなど、複数のプラントにおいて確固たる実装・実証の実績が積み上がっています。特に、高度な制御システムが要求される「シャフト炉式ガス化溶融炉」においては、AI Agentが詳細なプロセスを深く学習したことで、現在、さらなる安定稼働に向けた様々な操業アクションを自律的に提案するなど、今もなおプラントが進化・成長を続けています。

CLIENT'S VOICE

ドメイン知識×データエンジニアリング 掛け算が拓く、フィジカルAI時代のプラント操業

日鉄エンジニアリング様とブライセンが、Think Platform®におけるデータエンジニアリングの協業を開始してから、おかげさまで4年目を迎えました。データの収集・整備から継続的な改善・運用まで協働を深める一方、ブライセンが企画した展示会での共同出展や基調講演での共同登壇など、外部発信も重ねてまいりました。構想を素早く形にする当社のスピード感と対応力も、Think Platform®の価値を社会へ伝える一助になったものと考えています。

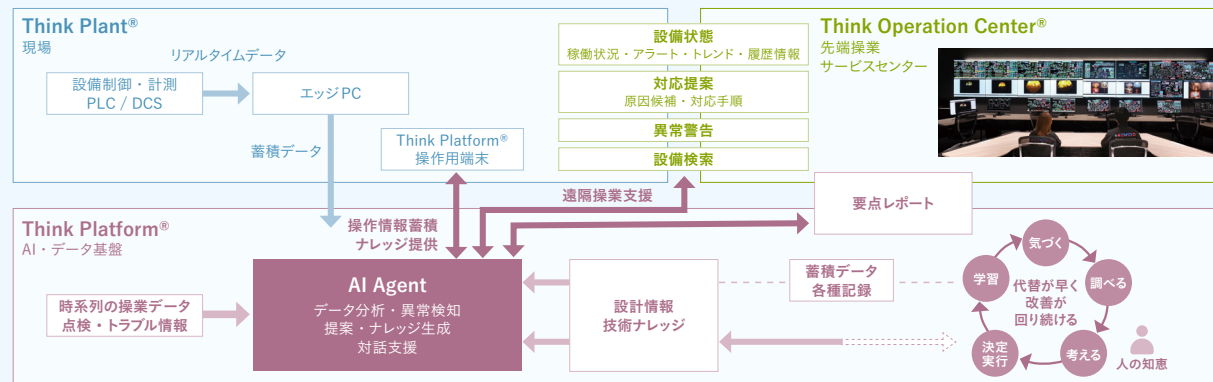
私は米国各地で製造業やモビリティの現場を見て、投資や開発のスピードだけでは、AIは現実世界で価値を生み出せないと実感しました。設備の構造、物理法則、安全要件、作業環境まで理解し、現場の事象を「AIが学び、判断できるデータ」に変えていく必要があります。

長年培われてきた設計・操業・保全の知恵を良質なデータとして構造化し、AIとともに磨き続けることは、フィジカルAI時代における日本の製造業の勝ち筋の一つだと考えています。日鉄エンジニアリング様の深いドメイン知識とブライセンが自動車メーカー様との取り組みを通じて磨いてきたデータエンジニアリングを掛け合わせ、Think Platform®が進化し続けるプラントの基盤となるよう、安心・安全で持続可能な社会インフラの実現に貢献してまいります。



株式会社ブライセン
データエンジニアリングソリューション事業本部
本部長
BRYCEN USA, Inc. 代表
芥川 公文様 Akutagawa Masafumi

Think Plant® 構想の全体像



人が支え、AIが動かす——自立プラントから社会のOSへ

安全性を担保する「最後の砦」^{とりで}

AI Agentの能力がどれほど高度化しようとも、当社は完全な無人操業を目指しているわけではありません。データに依存するAIは想定外の事象において限界を持つからこそ、安全最優先の運用を徹底しています。安全性を担保する最後の砦として「先端操業サービスセンター（Think Operation Center®）」を運用しており、新規機能導入時には開発エンジニアが、導入後はオペレーターが本センターよりバックアップを行う体制を整えています。

「Think Platform®」×「Think Operation Center®」。この2つが融合しているからこそ、プラント操業に必要な絶対的安全性を担保したまま、自律的な進化が可能になるのです。今後は、現場の負荷を軽減する「Step-1」の定着から、熟練者を超える効率操業を目指す「Step-2」の確立へとロードマップを展開していきます。この変革を加速させるため、

2026年4月に「Think Plant推進部」へと組織を改組・拡充しました。現場側が主体となって強力に実装を推進する体制へのシフトは、デジタルを次世代事業の軸に据える強い決意表明です。

プラントの壁を越え、社会のOSへ

Think Plant® 構想が描く未来は、単一プラントの効率化にとどまらず、社会全体の最適化を見据えています。例えば、次世代エネルギーマネジメントシステム「Think EMXS®」との連携により、AIが将来の電力需要や発電量を自動予測してプラントの操業計画を立案するなど、地域全体の需給に応じて操業を調整する世界を視野に入れています。

「インフラの稼働スピードを、社会の変化のスピードと同調させていく」。この思想のもと、Think Platform® の上に蓄積されたノウハウは、今後、Think Factory® やThink



Think Operation Center®は、遠隔支援とデータ分析を通じて、プラントの安全・安定操業を支え、継続的な進化を後押しする中核拠点。

Building® などプラント以外の様々な分野へと展開され、それらが有機的に融合した「Think City™」という未来像のコンセプトも描き始めています。

作業や負荷を減らすことで現場のリスクを下げ、インフラの潜在的価値を最大化していく。どれほどテクノロジーが高度化しようとも、そのシステムにドメイン知識を授け、安全の責任を背負い、実装への情熱を傾けるのは常に人です。現場の知見と最先端デジタルの共創の先に、持続可能な社会基盤の未来が、今、着実に築かれようとしています。

Engineer's Voice

Think Plant®の現在地と実現の推進力

徳川 ここ数年の生成AIの普及で空気感が一変しました。省人化・省力化や安全リスク低減という目標に対し、私たちの構想する変革が理解されやすくなりましたね。期待感が高まっていると感じます。

松山 同感です。ただ、現状はまだ単一プラントでの機能改善や価値創出の段階です。今後はプラント同士を連携させるなど新しい価値を生み出したいと考えています。

徳川 その挑戦を支えるのが、当社が一貫対応で培っ

てきた「ドメイン知識」の深さですね。特に現在の推進体制は、設計や整備、開発など各技術部門のエキスパートが兼務者として組み込まれています。それぞれの専門知見を掛け合わせて、実装を強力に推進できる体制になっています。

松山 また世のブームに先駆け、2019年に「自立するプラントThink Plant®」というコンセプトを言語化して掲げられたことも大きかったと感じます。その確固たる思想の軸があったからこそ、迷わずにデータ整備や体制構築といった先行投資を着々と進められました。

徳川 早くに言葉にしたからこそ、社内のベクトルが一つになりましたね。今後は「AI Agent」の実装で、Think Plant®をさらに進化させ、インフラの未来を切り拓いていきたいです。

松山 同じ思いです。正解や標準がない領域だからこそ、現場の知恵をもとに挑戦と試行を積み重ねることで、プラント操業の最適解を導き出し、次世代インフラの構築に取り組みたいと思っています。



(左) 松山 敬太 Matsuyama Keita

2016年入社。制御技術部にプラントの電気制御や設計を担当。2025年よりThink Plant推進室を兼務し、2026年からは本務として活動。Think Platform®の機能開発や現場への導入推進に携わる。

(右) 徳川 暁大 Tokugawa Akihiro

2017年入社。廃棄物処理施設におけるプロセス開発や現場での機能実装で経験を積む。2025年にThink Plant推進室へ異動。専任メンバーとしてThink Platform®の開発推進および現場実装に従事。



特集2 未来をかたちにする力を、次の世代へ

SPECIAL FEATURE

「情熱・先端 Mission-E」が手渡す エンジニアリングの Baton

正解が一つではない未来を創る、8カ月間の挑戦

10年目を迎えてなお進化を続ける中高生向けSTEAM教育プログラム「情熱・先端 Mission-E」。
正解が一つではない社会課題をテーマに、未来を担う子どもたちと技術者が真摯に試行錯誤を重ねる
探究の場となっています。



エンジニアリングの視点で未来を考える

社会課題に挑む人材を育てる ——Mission-Eの10年

当社グループは、社会貢献基本方針の重点分野の一つに「次世代育成」を掲げています。その中核として、2015年度にスタートしたのが、中高生向け教育プログラム「情熱・先端 Mission-E」（以下、Mission-E）です。科学教育に深い知見を持つ（株）リバネスを企画・運営パートナーに迎え、エンジニアリングの魅力を次世代へつなぐ独自のSTEAM教育*プログラムです。

※ STEAM教育：科学・技術・工学・芸術（リベラルアーツ）・数学を横断的に結び付け、実社会の課題解決に活かす学びの手法。

当社グループが取り組む意義は、学校教育における環境教育や理科教育の支援にとどまりません。気候変動や都市のレジリエンス強化、資源循環など、複雑化する社会課題の解決を事業とする当社だからこそ、教科書で学ぶ知識が実社会の課題とどうつながり、どのようなプロセスで解決へ導かれるのかを、リアリティを持って伝えたいと考えています。

中高生の多様な発想や挑戦を引き出すこの場は、変化の激しい時代に求められる課題設定力や論理的思考力を育む機会として、学校の先生方をはじめ、教育界全体から高い評価を得ています。活動開始から10年が経過し、2025年度までの参加生徒数は延べ653名に達しました。この間、プロジェ

クトを段階的に拡充し、それぞれの課題設定や内容を社会の変化に合わせて見直ししながら、進化を続けてきました。

答えが一つではない課題に向き合う学び

学校教育では、一つの正解を導き出す問題に取り組む機会が中心です。一方で、実社会の課題には、あらかじめ用意された正解はありません。実際のエンジニアリングにおいても、性能や効率だけでなく、コストや環境負荷、安全性など複数の条件を考慮しながら、最適解を探り続けることが求められます。

そのため、Mission-Eも、そうした実社会の課題解決のプロセスを体験できるようなプログラム設計としています。参加する中高生は約8カ月にわたり、チーム結成から役割分担、工程管理、基本コンセプトの検討、設計、模型の試作と検証という、エンジニアリングにおける実際のプロジェクトと同じプロセスを経験します。限られた予算や材料の中でどのように性能を高めるか。チームのアイデアをどのように具体的な形へ落とし込むか。生徒たちは試行錯誤を重ねます。

この過程で身に付くのは、理科や数学の知識だけではなく、計画を立て、課題を整理し、他者と協働する力など、将来様々な場面で生きる実践的な経験です。自ら問いを探り、答えを創り出す力を育むことこそ、Mission-Eの大きな特徴となっています。

Mission-E 約8カ月の流れ

7-8月

任命式 導入イベント

ミッションの説明を受け、開発の方法を学びます。

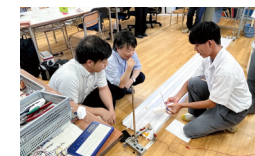


8-10月

エンジニア
訪問あり

各校で開発

学校にエンジニアが直接訪問し、製作のアドバイスをを行います。



10-11月

中間イベント

途中成果を発表し合い、互いの開発から学びを得ます。



11-2月

エンジニア
訪問あり

各校で開発

学校にエンジニアが直接訪問し、製作のアドバイスをを行います。



3月

最終コンテスト

開発の成果を発表し、参加校で競い合います。





実践を通じて、自律的な学びを得る

生成AIが急速に普及し、多くの問いに瞬時に答えが得られる時代になりました。だからこそ、自ら手を動かす実感、思いどおりにいかないもどかしさ、仲間と議論を重ねて突破口を見出す手応え——画面の中だけでは得られないこうした経験こそ、Mission-Eが大切にしている学びです。

事業の知見を活かした3つのプロジェクト

Mission-Eには、当社グループの事業領域と深く結び付いた三つのプロジェクトが用意されています。それぞれが社会課題や技術的なテーマを背景に誕生し、エンジニアリングの本質を体験する内容となっています。

「エネルギーアイランドプロジェクト」は、風力発電の仕組みを学ぶことだけが目的ではありません。風や波といった厳しい自然条件に耐える構造を設計し、経済性も両立させながら最適解を探るエンジニアリングの考え方そのものを体験します。

「エコロジープラントプロジェクト」では、調理器具など身近な機器から発生する熱を工場の廃熱に見立て、その熱を有効活用する方法を考えることで、環境課題の解決に挑む発想力を養います。

「スペースアーキテクチャープロジェクト」では、最終コンテストで生徒たちが設計・製作した模型の破壊試験を実施します。あえて壊すことで、計算だけでは分からない構造の特性や、ものづくりに潜む不確実性を学びます。

失敗から学び、成長を促す

Mission-Eの教育効果を高めているのが、「アドバイザー」として参加する現役エンジニアたちです。アドバイザーの役割は、答えを教えることではありません。生徒たちが自ら考え、議論し、判断するための気づきを導くことだけです。

特に重視しているのが、「失敗こそ学びの原点」という考え方です。エンジニアは、失敗することが分かっているにあえて止めません。うまくいかなかった経験と、その原因を分析し、ワンチームで改善につなげていくプロセスこそが、エンジニアリングの本質的な学びにつながるからです。

当初は計画通りに進まず、途中で行き詰まるチームも少なくありません。しかし、試作と検証を繰り返しながら最終コンテストまでに形へと仕上げていく過程で、生徒たちは大きく成長していきます。

関東地区

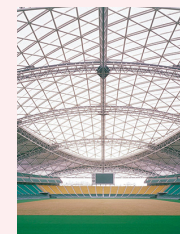
エネルギーアイランドプロジェクト

浮体式洋上風力発電所を1/250サイズで再現し、波や風のある環境での安定性や発電量を高める方法に挑戦します。コストや環境面も踏まえ、総合的にバランスの取れた発電所を設計・検証するプログラムです。



スペースアーキテクチャープロジェクト

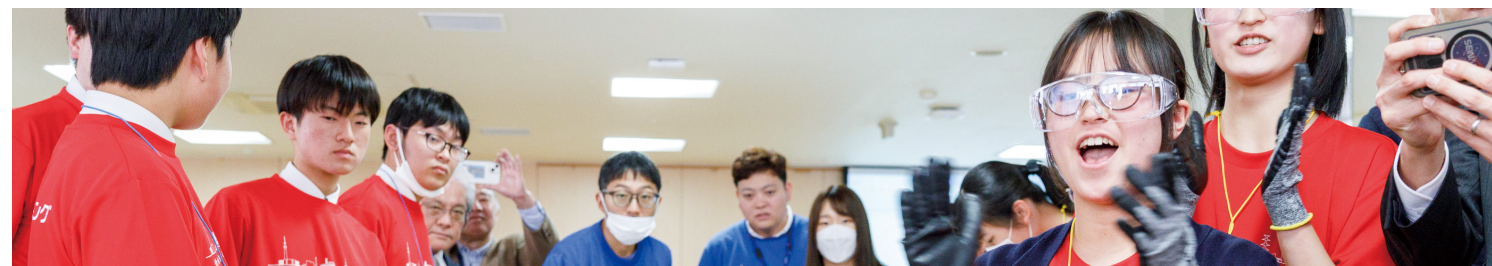
冬季五輪競技場の設計を想定し、柱のない巨大で丈夫な空間構造物を1/100サイズで実現する方法に挑戦します。環境との調和やイベント後の活用プランも含めて構造物を設計するプログラムです。



北九州地区

エコロジープラントプロジェクト

調理器具を一つの工場とみなして、その廃熱を動力に変換するとともに、離れた場所に位置する空間を温めること（暖房機能）へ挑戦します。工場の機能を損なうことなく、エネルギーを有効活用する方法を設計し、実機モデルで検証するプログラムです。



世代を超えて広がる学びの輪

未来世代と社員が育む学びのスパイラル

Mission-E が始まった2015年は、SDGsが国連で採択された年であり、カーボンニュートラルや循環型社会が本格的に語られる前のことでした。教育界においても、「探究」や「STEAM」が学びの柱となるのは2022年以降のこと。Mission-Eでは、その動きに先立ち、生徒たちが企業ならではの課題に挑み、探究を続けてきました。

こうした先進性と継続的な取り組みは対外的な表彰にもつながっており、2022年度には文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」において最優秀賞（文部科学大臣賞）を受賞しました。また2026年には、第2回「PLII STEAM・探究グランプリ」でグランプリを受賞しています。

10年という歳月を重ねてきたからこそ生まれている光景もあります。Mission-Eをきっかけに理工系へ進学した大学生や、すでに社会で活躍する修了生が各イベントに参加し、現役生

に助言するなど、世代を超えた新たな学びが広がっています。

こうした学びの広がりや、社員にとっても同様です。自らの技術や経験を伝えることは大きな学びの機会となっています。普段は当たり前になっている知識や判断の背景を言語化し、エンジニアリングの本質を伝える過程で、自身の専門性への理解を深めることにつながっています。また、若い世代の柔軟な発想や率直な疑問に触れることは、新たな気付きや刺激をもたらします。生徒と社員が互いに学び、刺激し合う。このスパイラルこそが、Mission-Eを進化させ続ける原動力です。

生成AIがあらゆる場面に浸透するこれからの時代に真に問われるのは、答えを出す速さではなく、自らの手で確かめ、かたちにする力です。パーパス「未来に、かたちを。社会に、力を。」に込めた思いを体現する取り組みとして、Mission-Eはこれからも、未来を創る人材の育成に力を注いでいきます。

TEACHER's VOICE

Mission-Eのプロジェクトには、足かけ10年以上参加させていただいています。現在の小倉高校では、科学部の1年生のみでチームを編成して参加します。与えられた課題に対して、どうやってアプローチしていくのかを、数名で議論を戦わせながら考えることに、意味があると感じています。仕事を伴いながら、改善を積み重ねていく点が魅力です。このような経験を積んで2年生は、自ら課題を設定して研究に取り組むようになっていきます。このような機会をいただき本当に感謝申し上げます。

福岡県立小倉高等学校 井上 哲秀先生



参加した生徒の声

結果が出なくて悔しいが、他校を参考にして学ぶことが多かった。

達成感がある。

活動日以外も自主的に取り組んだ。

他校はライバルでもあるし研究仲間。

関東地区

ADVISOR's VOICE

この世界に10年いると、自分が当たり前にする言葉が、生徒には当たり前ではないと気付きます。具体例でかみ砕き、すぐに正解は示さず、自分で考えてもらうことを大切にしました。印象に残ったのは、試行錯誤の末に治具を自作し、失敗から学び取っていく生徒の姿です。正解を知り効率化された日々の業務では得にくい、ものづくりの原点を思い出させてくれました。知識を語り直す中で、私自身も初心に立ち返ることができた学びの機会でした。



建築本部
プロジェクト部

松本 健 Matsumoto Takeshi

北九州地区

ADVISOR's VOICE

アドバイザーとして心掛けたのは、答えを教えるのではなく、生徒が考えたアイデアをどう形にするかを技術面から後押しすることでした。レールを水路に見立てて船を走らせるなど、常識にとらわれない発想には何度も驚かされます。知識で解決できることはAIに置き換わっていく時代だからこそ、自由な発想で誰も見たことのないものを生み出す力が重要になるのだと、高校生の姿から気付かされました。アドバイザーの立場でありながら、私自身も得るものが多い時間でした。



プラント本部
設計部

市川 達基 Ichikawa Tatsuki

SUSTAINABILITY POLICY

私たち日鉄エンジニアリンググループは、持続可能な循環型社会の構築に向けて、長年にわたり多様な事業で培った技術・ノウハウを活かして、最適なソリューションを生み出し提供いたします。その実現のために、以下のサステナビリティ基本方針を掲げ、社会やステークホルダーの皆様から信頼される会社であり続けます。

サステナビリティ基本方針





Environment

環境

基本方針

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、以下の方針に従って事業活動を推進することで、持続可能な社会の発展に貢献します。

1. 環境の保全に関連する法律、条令や国などが定めるガイドライン・目標等を遵守・尊重します。
2. 温室効果ガスの排出削減、大気・土壌の汚染防止、水資源の保全と管理、廃棄物の発生抑制、省資源・リサイクルの推進、生物多様性への配慮などを通じて環境の保全に貢献します。
3. 脱炭素・循環型社会の構築に資する技術・商品の開発・社会実装に責任感とスピード感を持って取り組みます。
4. 環境汚染の防止に関する教育・啓発活動を推進し、環境保全に対する意識と知識の向上を図ります。

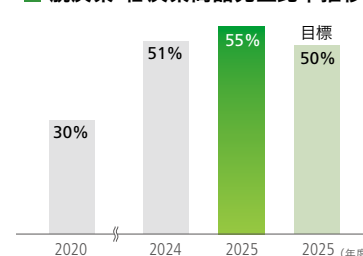


目標と指標

- 現場・オフィスのCO₂削減目標として以下を掲げ、取り組みを推進しています。
- 2030年におけるCO₂排出量を2013年度比で50%削減
- 2050年カーボンニュートラルの達成

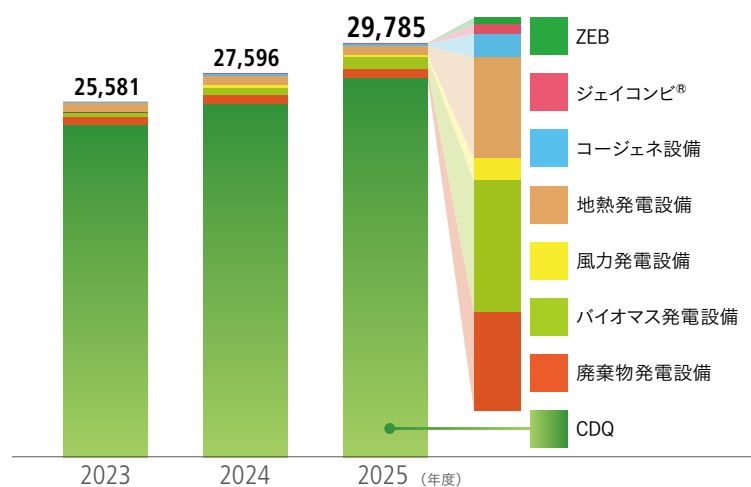
- 脱炭素・低炭素商品の売上構成比率について、2025年度までに50%超を目標に取り組んできました。2025年度実績は55%となり、目標を上回って達成しました。

■ 脱炭素・低炭素商品売上比率推移



商品を通じた環境貢献

環境貢献商品^{※1}を通じてお客様のCO₂排出削減に寄与しています。

■ 環境貢献商品によるCO₂排出削減効果^{※2} [千t-CO₂]

※1 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®)、ZEB。

※2 当社が2025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。

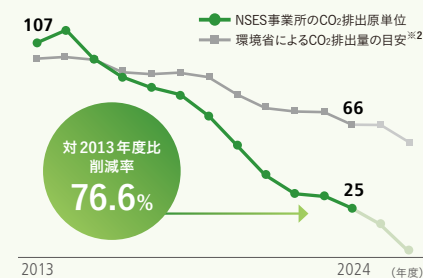
環境マネジメント

当社の環境・エネルギー部門では、ISO 14001 認証規格に基づき、環境マネジメントシステムを実施しています。さらに、このアクションが有効に実施されていることを内部監査と外部監査(ISO 認証機関)で確認しています。

TOPICS

操業によるCO₂排出削減実績

当社グループの日鉄環境エネルギーサービス(株)の廃棄物発電事業所では、運転で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を通じ、操業委託元のCO₂排出削減に貢献しています。

NSES事業所のCO₂排出原単位平均の推移^{※1}
[kg-CO₂/t-ごみ]

※1 ごみ起因のCO₂排出量は含まない。

※2 「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。

脱炭素に向けた現場とオフィスの取り組み

建設現場における活動

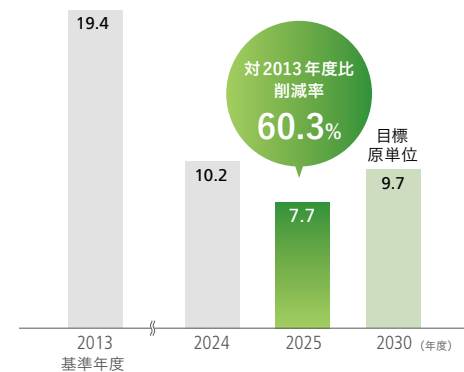
建設工事段階におけるCO₂削減に向けた具体的な取り組みとして、建設現場で使用する重機や発電機への軽油代替燃料の採用や、仮設事務所におけるグリーン電力の利用を推進。電動重機の試験的導入にも取り組んでいます。

2023年度からは全現場、全工期を対象に排出量の把握を徹底し、活動成果の可視化とデータ精度の向上を図ることでさらなる改善に向けた基盤を強化しています。さらに、2025年度は、クラウド上で排出量データをリアルタイムに把握できる仕組みの活用を進めるとともに、現場・事業場から寄せられたCO₂削減に向けた活動提案を全社で共有するなど、カーボンニュートラル推進活動を「自分ごと」として捉える組織風土づくりに取り組んでいます。

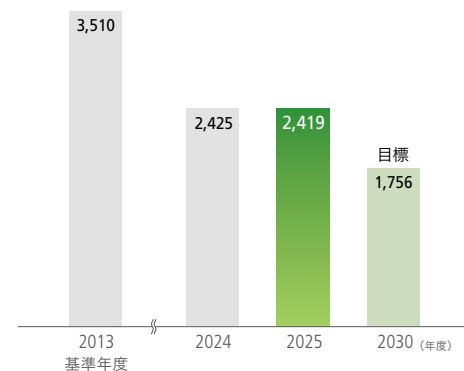
オフィスにおける活動

各拠点でオフィス電灯のLED化などの設備更新・節電により、省エネルギー施策に取り組んでいます。本社では厨房・空調機器の更新による動力効率化を進め、北九州技術センターでもLED化を順次実施するなど、2030年度のCO₂排出量50%削減目標（2013年度比）の達成に向けた取り組みを継続しています。

■ 現場におけるCO₂排出量原単位推移 [t-CO₂/億円]



■ オフィスにおけるCO₂排出量推移 [ton]



■ GHG排出量およびエネルギー使用実績 (2025年度)/連結

GHG排出量	Scope 1+2	105,316 t-CO ₂
	Scope 1	98,682 t-CO ₂
	Scope 2	6,634 t-CO ₂
総エネルギー消費量		2,464,770 GJ
再生可能エネルギー消費量		644,130 kWh

循環型社会の構築・環境保全の取り組み

現場およびオフィスにおける廃棄物の抑制・再資源化の目標を定め、廃棄物量の削減に取り組んでいます。

現場においては産業廃棄物の発生抑制に努め、98%以上のリサイクル率を実現しています。北九州技術センターでは、ペーパーレス化や古紙リサイクル活動により、2016年度比で一般ごみ排出量を約61%削減。食品残渣リサイクル活動も継続的に推進しています。

また、各現場においては、生態系の健全性と機能を維持・回復するための実施対策を講じており、生物多様性の保全にも取り組んでいます。

■ 環境関連データ(2025年度)

産業廃棄物総排出量	153,419 ton
(内、有害廃棄物量)	288 ton
回収再利用廃棄物量	151,142 ton
直接埋立量	2,277 ton
リサイクル率	98.5 %
廃プラスチック量	1,218 ton
水使用量	35,193 m ³
大気汚染物質 NO _x 発生量	96 ton
大気汚染物質 SO _x 発生量	1 ton

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：2030年度)

- 排出抑制目標 2023～2025年度の元請完成工事高比(=廃プラスチック排出量(ton)/元請完成工事高(百万円))を0.5以下とする
- 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
現場発生プラスチック類の有価物化への推進
オフィスにおける発生抑制・再利用・分別

FEATURE | 資源循環

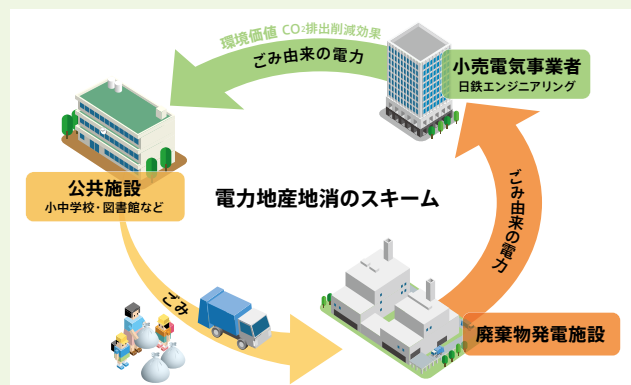
「捨てる」を、「活かす」に。

廃棄物を地域の資源へと変えていく

私たちが日々排出するごみや、暮らしの中で生まれる汚泥。その多くは、最終処分場や焼却というかたちで処理されてきました。しかし、最終処分場の残余容量は約20年とされています。当社グループは廃棄物を単に燃やし埋めるのではなく、資源として再生する技術を磨いてきました。廃棄物処理施設を、地域の資源とエネルギーを生み出す拠点へ。その一つひとつの循環が、持続可能な社会を支える確かな基盤となります。

01 ごみを、電気に。
電力の地産地消

家庭や事業所から出たごみ処理の過程では、大きな余熱が発生します。私たちはその余熱で発電を行い、得られた電力を地域の小中学校や図書館といった公共施設へ供給する「電力の地産地消」を各地で展開しています。ごみを出す地域が、そのまま電力を使う地域となることで、地域外からの化石燃料の購入に頼らずに済み、CO₂排出も抑えられます。この仕組みは、地域内でエネルギーをつくり、届け、使うという循環を完結させるモデルであると同時に、有事においても暮らしを支え続ける社会インフラでもあります。ごみという地元資源を地域で活かし支え合うという、この地域循環共生圏の実践こそが、私たちの環境ビジネスの根幹です。

02 ごみを、資源に、肥料に。
スラグ・金属の再資源化と肥料化

私たちは、さらに資源そのものを再生するマテリアルリサイクルへと機能を広げています。支えるのは、製鉄の高炉技術を応用した独自の「シャフト炉式ガス化溶融炉」。ごみを約1,800℃の高温で溶かし、最終処分量を極限まで抑えながら砂状の「スラグ」と「金属」を回収します。スラグは天然砂と同等の安全性を持つCO₂フリー資源として、道路材料やコンクリート骨材に活用されるほか、水稻栽培を促す肥料として活用され収穫量向上にもつながっています。さらに藻場再生にも用途を広げ、金属も金属資源として社会へ還元。飛灰中の亜鉛・鉛まで回収することで、かつて埋め立てるしかなかったものが、暮らしを支える資源へと生まれ変わっています。

03 汚泥を、燃料に、肥料に。
下水汚泥のハイブリッド活用

都市の暮らしを支える下水道。その浄化過程で日々発生する大量の汚泥は、従来、主に焼却処分されてきました。私たちは、この汚泥を石炭に代わる固形燃料へと再生します。汚泥に含まれる有機分をほぼ全量活用でき、再生された燃料の発熱量は石炭の約3分の2に迫ります。生まれた燃料は地域の廃棄物発電施設や工場の石炭代替燃料として使われ、化石燃料の使用量削減と温室効果ガス排出量の低減に貢献します。さらに汚泥燃料は「菌体りん酸肥料」として登録され、園芸用培土や混合肥料の原料にも活用されるなど、燃料利用と肥料利用を組み合わせた「ハイブリッド活用」により、身近な下水道の副産物を価値ある地域の資源へと変えていきます。





Quality

品質

基本方針

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めます。

1. ISO 9001に則った品質マネジメントシステムに基づく商品・サービスの提供プロセスを確実に実行し、そのシステムを維持・改善します。
2. 商品・サービスの提供にあたっては、契約内容や法令・基準等に従い、顧客の要求事項を誠実に実現します。
3. 継続的な教育を通じ、社員一人ひとりの品質意識向上に取り組めます。各部門のベストプラクティスや課題を共有することにより、組織全体の品質マネジメントレベルの向上につなげます。



品質マネジメント

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、「品質マネジメント基本規程」および「品質マネジメント運用規程」に基づき、品質マネジメントを推進しています。品質マネジメントは、品質管理（QC）と品質保証（QA）を組織的・体系的に実施する活動であり、プロジェクトの実行・管理および設備・システムの維持管理を含む事業活動全体を対象としています。また、商品・サービスの品質は個々の業務の積み重ねによって実現されるとの考えのもと、成果物のみならず、品質を生み出す業務プロセス全体の品質向上を重視しています。

品質マネジメントの運用と継続的改善

ISO 9001に則った品質マネジメントシステムを構築・運用し、品質を生み出す業務プロセスの管理と品質保証活動を一体的に推進しています。業務プロセスの運用状況を継続的にモニタリングするとともに、品質トラブル事例やベストプラクティスを全社で共有しています。さらに、品質委員会などを通じて経営層が品質目標の達成状況や品質マネジメントの有効性を確認し、改善の方向性を決定することで、全社一体となった継続的改善を推進しています。

品質教育・啓発活動



課題抽出・原因分析力のための講座



品質月間講演会

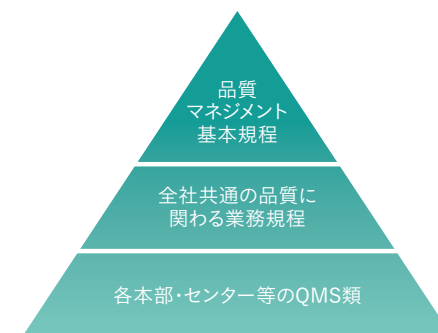
専門講座

毎年、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※。2025年度は専門講座を1回実施、30名（累計約730名）が受講しました。

※ 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。右記TOPICSに関連記事。

品質に関する講座

若手社員向けに「品質に関わる技術基礎講座」を実施しており、2025年度は2回開催、47名が受講しました。また、品質月間の11月には、全社員向けに外部講師を招いて品質講演会を開催し、約400名が視聴しました。



TOPICS

ISO9001に則ったPDCAサイクル強化

当社では全社品質目標を設定し、その達成状況を翌年度の事業・活動計画に反映するPDCAサイクルを構築しています。2026年度は「顧客満足度95%以上」「重大品質トラブルゼロ」を目標に、①全バリューチェーンでの品質向上、②品質管理プロセスの再構築・標準化、③品質文化の醸成を推進しています。また、QMSの継続的改善に向け、ISO9001に基づく外部審査・内部監査を定期的実施しています。現在、ISO9001対象従業員は約2,000人、内部監査員は約1,000人です。目標の達成状況を次年度の事業・活動計画に反映することで、品質マネジメントの実効性向上を図っています。



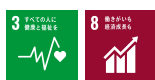
Health and Safety

安全衛生

基本方針

日鉄エンジニアリンググループは、「安全」を経営の根幹と認識し、事業活動のすべてにおいて「安全」を優先します。また、健康経営の考え方を踏まえ、すべての職場において衛生活動を推進し、働く人の健康維持・増進に努めます。

1. 安全衛生関連法令および業務規定、ルールを遵守し、安全衛生管理レベルの維持向上を図り、あらゆる災害の撲滅に努めます。
2. 安全に関するリスクの低減に取り組むとともに、安全を強制でなく自ら推進する文化を醸成し、『安全に強い会社』を目指します。
3. 社員、協力会社従業員等に対して安全衛生に関する教育・啓発活動を推進し、安全衛生知識の拡充と安全感性の向上を図ります。
4. 快適な職場づくりに努めるとともに、働く人の心と体の健康の維持・増進に向けた環境整備と機会提供を推進します。



労働災害の防止

労働災害ゼロを目指し、当社およびグループ会社が連携して安全文化の醸成に取り組んでいます。「一人ひとりが危険を排除し、しない!させない!危険な作業」をスローガンに、不安全行動について声をかけ合う「いい関係深め合い活動」や「危険体感訓練」を通じて安全意識を高めています。また、経営層と現場の直接対話による安全意識向上を目的に、役員の現場訪問（安全パトロール）を実施。DXを活用した安全管理の推進や現場との意見交換を行い、全社安全ワンチームを目指しています。

	単独					連結 ^{※3}				
	実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}	強度率 ^{※2}	実労働時間 (百万時間)	死亡災害 (件)	休業災害 (件)	度数率 ^{※1}	強度率 ^{※2}
2023	9.50	0	5	0.53	0.059	25.03	1	11	0.44	0.339
2024	10.38	0	5	0.48	0.752	25.59	0	15	0.78	0.330
2025	9.77	0	5	0.51	0.069	24.10	0	6	0.25	0.029



役員による安全パトロール

※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2社、タイ現地法人TNSが対象。

健康経営の推進

ホワイテ500認定に向けて

当社は、社員一人ひとりの健康を重要な経営資源と位置付け、2020年以降、健康経営優良法人認定を継続して取得し、推進体制と施策の充実に取り組んできました。現在、健康経営のさらなる高度化を目指し、2027年度実績に基づく「ホワイテ500」認定取得を目標に掲げ、健康経営戦略マップに基づき、健康増進、メンタルヘルス対策、働きがい向上に関する施策を継続的に推進するとともに、効果検証と改善を重ねることにより、社員一人ひとりが働きがいを実感し、生産性を高められるよう、心身の健康を育む職場環境の提供を目指しています。

疾病予防・早期発見

がん・脳心疾患・メンタル疾患を主要な休業要因と捉え、KPI目標を設定して早期発見・治療・復帰に取り組んでいます。生活習慣の改善を目的とした特定保健指導は実施率53.1%となりました。ストレスチェックは全社員対象に毎年実施し、2025年度は受検率96.5%でした。

健康経営優良法人

経済産業省より、優良な健康経営を実践している企業として認定。



目標指標	2025年実績	目標値	設問等
GPTW肯定回答率の向上	76.0%	77.0%	総合的にみて働きがいのある会社といえるかの肯定的回答率
アブゼンティーズムの低減 心身の不調により 欠勤、休職している状態	1.8%	1.0%	傷病を理由とした連続1か月以上の欠勤者の人数÷社員数×100
プレゼンティーズムの低減 出社しているが健康問題が理由 で生産性が低下している状態	18.7%	15.1%	〈SPQ東大1項目〉 健康な状態を100%としたとき 過去1か月の自身のパフォーマンスの評価 指標:100%-回答値
ワークエンゲージメントの向上 仕事に対してポジティブで 充実した心理状態	3.7	3.4	〈UWES3項目〉 活力・熱意・没頭に関する設問の回答 指標:0~6の7段階評価、3項目の平均

健康増進・相談支援体制

「健康チャレンジキャンペーン」（2025年度参加率91.4%）などの健康増進施策に加え、本社・北九州を中心に産業医・保健師体制を整備し、社員の健康相談を支援する体制を構築しています。



Procurement

調達

基本方針

日鉄エンジニアリンググループは、お取引先との協働・連携を基礎として、以下の行動指針をお取引先および全てのサプライチェーンの皆様と共有し、社会的責任を果たしながら調達活動を実施します。

1. 法令・社会規範の遵守

建設業法・下請法・独占禁止法など、調達活動を遂行する上で関連する全ての法令および社会規範を遵守します。

2. 公平・公正・誠実な取引

お取引先には公平な取引機会を設けるとともに、その決定には競争を通じて公正な評価を行い、誠実に調達活動を実施します。

3. 環境への配慮

社会情勢や社会的要請に留意し、環境保全・環境負荷低減に配慮した調達活動を推進します。

4. 品質の維持・向上

お客様のニーズ実現に向け、お取引先とともに商品・サービスの品質の維持・向上に努めます。

5. パートナーシップの構築

お取引先と相互に理解を深め、信頼関係を築き、長期的かつ良好なパートナーシップの構築に努めます。



サプライチェーン・マネジメント

2025年度も、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、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。

お取引先との協力関係強化に向けて、WEBアンケートを実施しています。アンケートは調達額に占める90%超のお取引先を対象としており、そのうちの65%を超えるお取引先より回答を頂きました。カーボンニュートラルやSDGsに関連する設問も含め、お取引先の声をきめ細かく把握することで調達施策の立案に活用しています。

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、2025年度は、廃棄物処理施設等の社会インフラを支え、持続可能な社会基盤づくりに貢献いただいた国内外のお取引先9社を表彰しました。

2025年には、サプライチェーン全体の共存・共栄関係の構築のために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」を、内容改訂の上で公表しています。古い慣行が残る木型・金型の取引や、価格転嫁の適正化を含む下請企業へのしわ寄せ防止などの方針を宣言しており、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。

TOPICS サプライヤーとの共創を目指す「調達DX」の推進

当社では、サプライヤーとの業務プロセスのデジタル化を鍵とする「調達DX」を推進しています。その第一歩として電子契約サービスを導入しました。

本取り組みにより、サプライヤーと当社の双方で、契約締結までのリードタイム短縮や事務処理負担、コストの削減を実現するだけでなく、ペーパーレス化による環境負荷低減、リモートワーク環境の整備、クラウド化によるBCP対策の強化を図っています。デジタル技術の活用を通じて利便性を向上し、サプライヤーとの強固なリレーションの構築と持続可能な調達基盤の確立を目指しています。

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

当社では持続可能な社会の実現に向け、サステナブル調達に関してお取引先へお願いしたい内容を定めて公開をしています。すべてのお取引先との契約約款にも、環境・人権・コンプライアンスに関する条項を盛り込み、サプライチェーン全体での責任ある対応を推進しています。

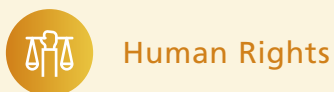
隔年で開催しているサプライヤー向け説明会では、カーボンニュートラルやSDGsに関する内容も盛り込み、2024年度は全体の約70%のお取引先にご参加いただきました。2026年度も開催を予定しています。

また、当社の若手調達担当者を対象とした研修を定期的に実施しています。受講者は全調達担当者の約30%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する意識向上を図っています。なお、調達担当者のうち約30%がCPP資格※を保有しています。

※ Certified Procurement Professionalの略。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付けていることを証明する資格。



電子契約サービス導入メンバー（調達センター）



Human Rights

人権

日鉄エンジニアリンググループは、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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などにに基づき「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。

基本方針

<https://www.eng.nipponsteel.com/sustainability/humanrights/>



人権デューディリジェンスの実施

当社グループは、人権に対する負の影響を特定し、防止・軽減などを図るための人権デューディリジェンス（人権DD）を段階的に実施しています。

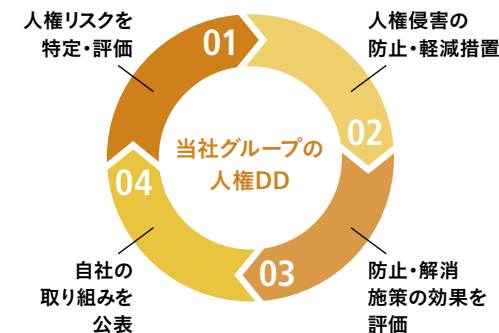
リスクの評価

2024年度に、各国際規範やガイドラインを参照の上、36項目の人権課題をリストアップし、業界特性や地域性を踏まえて当社グループに関連する重要な人権課題として7項目に絞り込みました。

これに基づき、2024年度には当社およびグループ会社を対象とした書面による人権DDを網羅的に実施し、2025年度には、書面によるDDに加えて、国内グループ会社を対象に、現場管理者・従業員へのヒアリングによる実地監査を実施しました。特筆すべき指摘事項は確認されませんでした。多様な人財の受け入れに向けた環境整備など、今後の課題を確認しました。

リスクへの対応

リスク評価で顕著な人権課題を特定した際は、その防止・軽減措置を講じるとともに、負の影響を受ける方々や関係ステークホルダーとの対話・協議を真摯に行います。また、全社の意思決定に関わる審議体であるサステナビリティ審議会へ対応内容を報告します。



重要な人権課題

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

救済措置の仕組み

人権を含むコンプライアンス問題に関する通報・相談窓口を設け、人権侵害事象に対する是正・救済メカニズムの構築をグループ全体で推進しています。匿名性と秘匿性を確保し、社員に限らず幅広いステークホルダーからの通報・相談を受け付けています。

人権侵害防止に向けた取り組み

社員の人権意識向上と教育

各種研修で人権尊重の意義を伝える他、全社員対象のハラスメント研修では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを取り上げ、人権侵害防止に努めています。また、法令遵守マニュアル説明会や新入社員研修など、機会に応じた人権に関する啓発活動を継続的に実施しています。

調達パートナーへの働きかけ

お取引先に対し、人権尊重、差別の排除、安全で快適な労働環境の確保、紛争鉱物を含まない資機材調達などを求め、サプライチェーン全体で倫理的な事業活動を推進しています。2025年度に開催したサプライヤー向け説明会では、当社グループの人権への取り組みを説明するとともに、お取引先との人権に関する対話の場を設けました。



Human Resources

人財

基本方針

日鉄エンジニアリンググループは、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。

1. 社員が、その能力や活力を最大限発揮できるような実力本位の人財マネジメントを推進します。
2. 「マーケット・お客様目線」、「社内外の連携」、「変革」を重視し、一人ひとりが志を磨き、生産性向上と業務の革新に継続的に取り組める人財を育成します。
3. 社員が一流のプロとなるべく自ら責任を持って主体的に能力開発・キャリア開発を行う取り組みを支援し、継続的な成長を成し遂げるための環境・機会を提供します。
4. 社員全員がダイバーシティを尊重し、多様な背景を持つ社員が活き活きと働き甲斐を持って働き続けることができ、また、協働によって最高の成果を発揮することができるよう、雇用・労働条件、職場環境の改善に努めます。



ダイバーシティ推進

当社は、多様な背景や価値観を持つ社員が、いきいきと働き続けられる職場づくりを進めるとともに、互いの力を活かして成果を高められる組織を目指しています。

その一環として、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、目標達成に向けて実践的な取り組みを行うとともに、ライフイベントに応じた就業継続支援やキャリア形成支援の制度を整備しています。2021年4月～2026年3月を期間とする前行動計画では、以下の目標を掲げて取り組んできました。

女性活躍推進法に基づく行動計画 (行動計画期間:2021年4月～2026年3月)

- 目標1 女性管理職数を2020年度末に比べ2倍以上(2025年度末1.8倍)
- 目標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(期間平均19.9%)
- 目標3 有給休暇の平均取得日数を年度16日以上(2025年度15.7日)

前行動計画の結果を踏まえ、2026年4月からは新たな行動計画(2026年4月～2031年3月)を策定し、女性管理職数を2025年度末比2倍以上、新卒総合職女性比率15%以上、有給休暇平均取得日数16日以上を目標に、取り組みを継続しています。

また、一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場づくりに向け、アンコンシャスバイアスやハラスメントに関する研修を実施しています。



えるぼし認定(2段階目)

2017年～(2022年改定) / 厚生労働省

女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業を認定するもの



プラチナくるみんプラス認定

2026年 / 厚生労働省

不妊治療と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業として認定するもの

多様な働き方の実現

当社では、エンジニアリング業の特性に適した有給休暇の取得促進として、年休取得奨励日の設定や工事間インターバル休暇の取得などの施策を推進しています。

また、テレワーク制度や全国のシェアオフィスの活用により、場所にとらわれない柔軟な働き方を実現し、業務の生産性と生活の質の向上の両立を支援しています。さらに、育児や介護などにより時間的制約のある社員に対しても、安心してキャリアを継続できるように、情報提供・相談・制度を三位一体で支援する体制を整備し、多様な人財の活躍を促進しています。

TOPICS

子育てサポート企業として 「プラチナくるみん」「プラチナくるみんプラス」 認定を取得

当社は、2025年11月に厚生労働省より子育てサポート企業の特例認定「プラチナくるみん」を、2026年6月には、不妊治療と仕事との両立支援に積極的に取り組む企業として「プラチナくるみんプラス」認定を取得しました。短時間勤務制度やテレワーク制度など柔軟な働き方を支える制度整備に加え、育児休業取得者の事例紹介、上司・本人・人事による復職前後の面談実施など、性別を問わず誰もが育児に参画しやすい職場づくりを進めてきたことが評価されました。2025年度の育児休業取得率は男性84%、女性122%(参考:厚生労働省公表の全国平均は男性40.5%、女性86.6%)となっています。当社は今後も、育児や不妊治療をはじめとする様々なライフイベントと仕事の両立を支援する組織風土づくりに取り組んでいきます。

能力開発・キャリア開発

当社では、以下の人財育成の考え方にに基づき、人財開発体系（下図）を運用しています。

- 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

また、組織風土づくりとして、社員が働きがいを感じながら成長意欲を高め合える「フィードバック文化」の醸成を推進しています。2024年度より開始した「会社への建設的フィードバック」では、業務や制度、組織文化など幅広いテーマについて社員の意見を募集し、管掌役員が回答を公開することで、組織の進化を後押しする対話の場となっています。この他、フィードバック研修や1on1などにも取り組んでいます。

さらに、社員が主体的に成長し続けられる環境づくりを目指し、上司と部下の対話、メンター制度、人事部門とのキャリア相談、海外留学や社内公募など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 上級プロ		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づくり 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 プロ		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		50代キャリア研修 40代キャリア研修	
チーフ	マスター	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) ● コーチングの対話力	新任マネジャー研修		30代キャリア研修	
エキスパート	G1～G7	主体的な担当業務の遂行と、顕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	● 発生型問題解決力(顕在課題解決) ● 問題発見・提起力 ● 論理的思考力・文章作成能力 ● 聴く・話す力	問題解決/リーダーシップ研修 ロジカルシンキング研修		20代キャリア研修	
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	新入社員研修		3年目研修	

※この他、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などの選択式研修も実施。

TOPICS 社外評価にみる「働きがい」の向上

2025年9月に実施した「GPTW(Great Place To Work®)エンゲージメントサーベイ」では、「総合的にみて働きがいのある会社といえるか」への肯定的回答率が76%、全60問の平均肯定率も64%となり、認定基準を満たして「働きがいのある会社」認定を受けました。すべての評価要素で改善が見られ、特に従業員のマネジメントへの信頼を示す「信用」は前年から+7ポイントと最大の伸びを記録しています。これは、経営層と現場の対話強化に向けた各種施策(会社への建設的フィードバック、役員による現場訪問、新任室長・部長研修など)の成果と受けとめています。また、社員口コミサイトを基にした外部調査においても、当社は上位企業として評価いただきました。こうした社外からの評価は、社員一人ひとりが働きがいを感じられる職場づくりが着実に前進していることを示しています。今後も、1on1やフィードバックの実施機会拡充などを通じ、さらなるエンゲージメント向上に取り組んでいきます。



上司部下対話(春秋/年2回)
キャリア採用者研修



Social Contribution

社会貢献

基本方針

日鉄エンジニアリンググループは、以下の4つの重点分野で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。

1. 次世代育成

次世代を担う青少年たちに、エンジニアリングの醍醐味・面白さを伝える活動を推進します。

2. 地域社会(コミュニティ)への貢献

国内外の事業所及びプロジェクト実行現場において、地域社会(コミュニティ)の活性化・発展につながる活動を推進します。

3. 環境保全

環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。

4. 災害復興支援

国内外で発生する大規模災害に際して、被災地のニーズに沿った社会貢献活動を推進します。



次世代育成

2021～2025年度の5年間で次世代育成プログラム(インターンシップ含む)への延べ参加者数2,000名をKPIに掲げ、実績は延べ6,318名となり、目標を大きく上回りました。2026年度からは、2026～2030年度の5年間で延べ6,500名を新たなKPIに掲げ、取り組みを継続しています。

中高生向け教育プログラム「情熱・先端 Mission-E」は、2025年度で11年目を迎え、累計653名の生徒が参加しました。(詳細P13)

また、オフィスでの職場訪問受け入れ(2010年度より実施、累計100校・1,088名)、建設現場での見学会、小学校への「出前授業」、大学・高专での技術講座を継続的に実施。エンジニアリングへの興味や理解を深める機会を提供しています。



職場訪問受け入れ

環境保全

当社グループが一般廃棄物処理を担う四万十市と協定を締結し、「日鉄エンジの森」活動を展開。間伐作業などを通じて環境意識の向上と地域交流を図っています。

また、タイのグループ会社であるTNSやNSETでも、マングローブ植樹をはじめとした地域に根差した環境保全活動に取り組んでいます。



日鉄エンジの森活動



タイでの植樹活動

地域社会(コミュニティ)への貢献



北九州寮内の地域共生型ガーデン「エンジ村」では、児童館やNPO法人と協働した農園活動を通じて地域交流を推進しています(2012年度より実施、参加児童累計337名)。

また、大崎本社では「お花いっぱい大崎」活動、北九州市では「まち美化活動」に継続的に参加し、地域との交流や景観美化に取り組んでいます。

TOPICS

情熱・先端 Mission-Eが「PLII STEAM・探究グランプリ」でグランプリを受賞

中高生向けSTEAM教育プログラム「情熱・先端 Mission-E」が、(一社)学びのイノベーション・プラットフォーム主催の第2回「PLII STEAM・探究グランプリ」でグランプリを受賞しました。本プログラムは、正解が一つではない社会課題をテーマに、生徒がチームで約8カ月にわたり企画検討から設計・製作に挑戦する、当社独自の教育プログラムです。社員がアドバイザーとして生徒の挑戦に継続的に伴走する姿勢や、生徒の将来を見据えたプログラム方針が高く評価されての受賞となりました。次世代のエンジニアリング人材育成への貢献が、社外からも認められた形です。活動の詳細な内容は、特集2(P13)で紹介しています。



社員が参加するボランティア活動



就業後や昼休みに気軽に参加できるボランティア活動を、大崎本社と北九州技術センターで実施しています。2025年度は、本社でランチタイムボランティアを開催し、当社とNSPEの社員30名が、間伐材を使用したカリンバづくりに挑戦しました。完成品は本社近隣の保育園に寄贈しました。



Compliance

コンプライアンス

基本方針

日鉄エンジニアリンググループは、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、事業活動のあらゆる場面において、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。

1. 国内外の法令・社会規範を遵守するとともに、高い倫理観に基づき、誠実に判断し行動します。
2. 全てのステークホルダーの期待・要請に応え社会的責任を全うすることにより、社会から信頼される企業を目指します。
3. 教育・啓発活動を継続し、内部統制体制・環境を整備することにより、全社員のコンプライアンス意識の向上と健全な企業風土の確立・維持に努めます。



法令遵守と内部統制の強化

当社は、人権尊重、公正な取引、反社会的勢力との関係遮断などについて、社員一人ひとりが自覚を持って行動するため、「コンプライアンス基本方針」および「法令遵守マニュアル（概要編・詳細編）」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」の基盤強化施策と歩調を合わせ、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、グループ各社の法令遵守、企業倫理の徹底、リスクマネジメントなどを管理・支援しています。

内部監査の実施

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重点を置いたテーマ別内部監査を実施するとともに、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。監査で確認した課題については、関係部門と連携して改善とフォローアップを進め、内部統制の実効性向上を図っています。

内部通報・相談窓口の整備・運用

内部通報・相談窓口を社内外に設置し、社員、家族、取引先などからの通報・相談を受け付けています。事故・事件、法令違反、ハラスメントの未然防止や業務改善に活用しており、2025年度の通報・相談は43件でした。内部通報制度従事者教育、eラーニング、啓発ポスターなどによる周知・教育も継続しています。

教育・啓発活動

階層別研修や法令遵守マニュアル説明会などを定期的に開催し、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。2025年度の独禁法遵守に関する研修では、社長メッセージの発信に加え、社外専門家（弁護士）によるWEB講習会とeラーニングを実施しました。さらに、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

内部統制・コンプライアンス意識調査

内部統制・コンプライアンス意識調査を3年に1回実施し、職場における内部統制やコンプライアンスの実態、社員の認識を把握しています。また、設問自体を教育・啓発の機会とし、内部統制活動・施策の改善にも活用しています（2023年度、第8回目を実施：回答者5,397名／回答率92.4%）。

2025年度eラーニング受講実績

	受講者数	受講率
独禁法・コンプライアンス	3,070 名	100.0 %
海外グループ会社向けコンプライアンス	1,248 名	96.5 %
建設業法遵守	1,181 名	99.8 %
取引適正化法遵守	4,282 名	100.0 %
ハラスメント・内部通報	3,556 名	99.8 %
情報セキュリティ	5,826 名	96.5 %

※ 研修ごとに研修頻度、対象範囲が異なる。

非財務ハイライト

■ 社会

		連結					
		2023	2024	2025			
雇用状況							
社員数	(名)	5,471	5,610	5,781			
社員数 (当社+国内主要子会社 ^{※1})	(名)	4,210	4,284	4,395			
		単独			連結 ^{※1}		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
雇用状況							
社員数	(名)	1,577	1,809	1,956	4,210	4,284	4,395
男性	(名)	1,335	1,547	1,668	3,718	3,792	3,882
女性	(名)	242	262	288	492	492	513
臨時雇用者数	(名)	76	121	151	365	271	677
女性管理職 課長級以上	(名)	8	12	13	14	17	17
係長級	(名)	41	44	48	59	63	67
障がい者雇用者数/雇用率	(名/%)	33/2.18	57/3.04	58/2.97	100/2.38	117/2.73	113/2.57
新規採用者数	(名)	50	58	70	100	121	137
男性	(名)	38	44	45	82	99	99
女性	(名)	12	14	25	18	22	38
中途採用者数/採用者比率	(名/%)	48/49	62/52	68/49	156/61	170/58	205/49
離職者数/離職率	(名/%)	31/1.8	20/1.3	34/1.9	182/4.8	180/4.2	166/3.8
入社3年後就業継続率	(%)	96	92	100	72	81	84.1
平均年齢	(歳)	43.3	44.9	44.5	44.4	44.2	43.9
平均勤続年数	(年)	17.0	16.4	16.2	14.1	15.3	14.9
労働時間および休暇・休業							
育児休業取得者数	(名)	62	78	89	94	103	117
男性	(名)	31	46	64	58	67	90
女性	(名)	31	32	25	36	36	27
育児休業復職率	(%)	100	100	100	100	100	100
育児短時間勤務者数	(名)	39	45	41	50	57	59
男性の育児休業取得率	(%)	50	68	83	55	54	78
男性の育児休業取得日数(平均)	(日)	37.9	29.3	66.1	56.2	57.5	53.6

		単独			連結 ^{※1}		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
配偶者出産休暇取得者数	(名)	26	40	44	67	76	63
介護休業取得者数	(名)	1	1	1	1	2	2
工事間インターバル休暇 取得者数/取得日数	(名/日)	182/833	180/965	135/445	—	—	—
従業員1人当たり 年間総労働時間	(時間)	2,092	2,077	2,076	2,018	2,017	1,993
有給休暇取得日数(平均)	(日)	17.3	16.5	15.7	15.7	16.6	15.6
能力開発・キャリア開発							
研修受講者数 ^{※2} (延べ)	(名)	1,378	5,478	3,930	—	—	7,749
従業員1人当たり研修受講時間 (平均)	(時間)	—	24.6	19.1	—	—	18.3
PMP ^{※3} 資格保有者数	(名)	68	70	69	—	—	69
技術士資格保有者数	(名)	75	109	108	88	114	115
一級建築士資格保有者数	(名)	137	159	165	141	163	168
一級施工管理技術士資格 保有者数	(名)	367	441	503	878	829	1,119
データサイエンティスト 育成プログラム受講者数	(名)	128	355	121	201	399	165
監理技術者(延べ)	(名)	2,665	2,806	3,159	3,037	3,138	3,493
弁理士	(名)	4	5	6	4	5	6
弁護士	(名)	2	2	2	2	2	2
博士課程修了者	(名)	15	19	17	18	19	17
安全衛生							
度数率		0.53	0.48	0.51	0.44	0.78	0.25
強度率		0.059	0.752	0.069	0.339	0.330	0.029
社会貢献							
次世代育成プログラム参加者数	(名)	1,453	1,533	1,675	—	—	—

○上記数値は、当該年度末時点(障がい者雇用者数・雇用率のみ、当該年度の翌6月1日時点)

※1 国内主要子会社である日鉄パイプライン&エンジニアリング㈱、日鉄環境エネルギーサービス㈱が対象。

※2 研修受講者数について、2023年度は人事部主催の研修が対象、2024年度以降は人事部主催以外の研修も含む。

※3 Project Management Professional の略。米国プロジェクトマネジメント協会の認定資格。

非財務ハイライト

■ 環境

		単独		
		2023	2024	2025
GHG排出量(自社)				
Scope 1 ^{※4} +2	(t-CO ₂)	7,618	5,965	6,195
Scope 1 ^{※4}	(t-CO ₂)	3,303	2,267	1,699
Scope 2	(t-CO ₂)	4,315	3,698	4,496
GHG排出量(サプライチェーン) ^{※5}				
Scope3	(千t-CO ₂)	—	3,907.66	2,182.72
1. 購入した製品・サービス	(千t-CO ₂)	—	516	596
2. 資本財	(千t-CO ₂)	—	20	4
3. 燃料・エネルギー関連 (Scope1,2以外)	(千t-CO ₂)	—	44	63
4. 輸送・配送(上流)	(千t-CO ₂)	—	5	4
5. 事業から出る廃棄物	(千t-CO ₂)	—	7	7
6. 出張	(千t-CO ₂)	—	0.2	0.3
7. 通勤	(千t-CO ₂)	—	0.4	0.4
8. リース資産	(千t-CO ₂)	—	0.06	0.02
11. 販売した製品の使用	(千t-CO ₂)	—	3,310	1,506
12. 販売した製品の廃棄	(千t-CO ₂)	—	5	2
脱炭素・低炭素商品の売上構成比率	(%)	56	51	55
環境貢献商品によるCO ₂ 排出削減効果	(千t-CO ₂)	25,581	27,559	29,785
現場におけるCO ₂ 排出量	(t-CO ₂ /億円)	10.4	10.2	7.7
オフィスにおけるCO ₂ 排出量	(ton)	2,748	2,452	2,419

※4 プラントの試運転に係る排出量を除いて集計。

※5 2024年度実績から算定を開始。15カテゴリのうち当社事業に該当する10カテゴリに限定して算定。

		連結		
		2023	2024	2025
GHG排出量(自社グループ) ^{※6}				
Scope 1+2	(t-CO ₂)	—	114,831	105,316
Scope 1	(t-CO ₂)	—	108,586	98,682
Scope 2	(t-CO ₂)	—	6,245	6,634
総エネルギー消費量	(GJ)	—	2,460,137	2,464,770
再生可能エネルギー消費量 ^{※7}	(kWh)	—	131,860	644,130
水使用量 ^{※8}	(m ³)	41,653	39,597	35,193
産業廃棄物総排出量	(ton)	135,422	178,442	153,419
(内、有害廃棄物量)	(ton)	352	279	288
回収再利用廃棄物量	(ton)	131,966	175,204	151,142
直接埋立量	(ton)	3,456	3,238	2,277
リサイクル率	(%)	97.4	98.2	98.5
(内、廃プラスチック量)	(ton)	1,023	950	1,218
大気汚染物質 NO _x 発生量	(ton)	—	87	96
大気汚染物質 SO _x 発生量	(ton)	—	5	1

※6 2024年度より算定対象会社を拡大したため、2024年度以降のみ掲載。対象は国内外の主要子会社・関連会社5社。

※7 2025年度の増加は、主に若松工場における太陽光発電設備・蓄電設備の稼働による。

※8 2025年度より集計範囲を拡大。2024年度実績は同範囲に組み替えて遡及修正して記載。

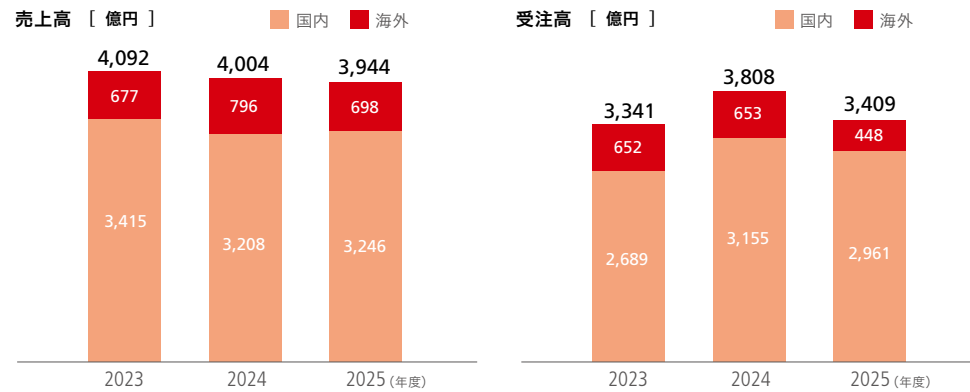
■ ガバナンス

		連結		
		2023	2024	2025
通報相談件数	(件)	30	22	43
内部統制・コンプライアンス意識調査回答者数/ 回答率 ^{※8}	(名/%)	5,397/92.4	—	—

※8 内部統制・コンプライアンス意識調査は3年に1回実施しており、2023年度は8回目の実施。

財務ハイライト

		連結		
		2023	2024	2025
売上高	(億円)	4,092	4,004	3,944
受注高	(億円)	3,341	3,808	3,409
受注残高	(億円)	4,700	4,500	4,000



2025年度事業概要

売上高は、事業ごとに案件規模や工事進捗状況等による増減はあるものの、過年度から順調に積み上がった受注残高を背景に一定の規模を維持しており、廃棄物発電プラント事業等で大型案件の工事が着実に進捗していることや、電力ビジネス事業の取引規模増等により、前年度とほぼ同じ水準の3,944億円となりました。

受注高は、廃棄物発電プラント事業および建築工事業の大型案件の発注時期のずれなどに伴い、前年度から399億円減の3,409億円となりました。受注残高は、引き続き高い水準で4,000億円となり、O & Mを含む受注残高は8,500億円となりました。

当社はこれからもステークホルダーの皆様の視点に立った最適なソリューションを提案し、持続可能な循環型社会の構築に貢献していきます。

会社概要

社名	日鉄エンジニアリング株式会社
本社所在地	〒141-8604 東京都品川区大崎1丁目5番1号 大崎センタービル
設立	2006年7月1日 日本製鉄(株)[当時：新日本製鐵(株)]の エンジニアリング部門が分社独立
社員数	単独：1,956名 連結：5,781名 (2026年3月31日現在)
資本金	150億円
財務情報 (2025年度／連結)	売上高：3,944億円 受注高：3,409億円

拠点

国内支社・支店・工場

- 北海道支店
- 東北支店
- 日本海営業所
- 関東支店
- 中部支社
- 大阪支社
- 九州支社
- 北九州技術センター
- 技術開発研究所
- 若松工場

海外支店・事務所

- ベトナム支店
- インドネシア支店
- フィリピン支店
- 台湾事務所

国内グループ会社

- 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サービス(株)
- 日鉄オフショアコンストラクション(株)
- 日鉄エコマテリアルズ(株)
- (株)あぼしクリーンシステム
- (株)エコパークさいたま
- (株)岩手沿岸南部クリーンシステム
- (株)四日市クリーンシステム
- (株)広島中央クリーンシステム
- (株)東総クリーンシステム
- (株)ちばクリーンシステム
- (株)鳥羽志摩クリーンシステム
- (株)かずさクリーンシステム
- (株)北名古屋クリーンシステム
- (株)堺クリーンシステム
- (株)鳴海クリーンシステム
- (株)西いぶりクリーンシステム
- (株)浜松クリーンシステム
- (株)日明クリーンシステム
- 福岡西部ジェイコンビシステム(株)

海外グループ会社

【中国】

- 北京中日聯節能環保工程技術有限公司(BE3)
- 日鉄設備工程(上海)有限公司(NSESH)

【タイ】

- THAI NIPPON STEEL ENGINEERING & CONSTRUCTION CORPORATION, LTD.(TNS)
- NS-OG ENERGY SOLUTIONS(THAILAND)LTD.(NSET)

【インド】

- NIPPON STEEL ENGINEERING INDIA PRIVATE LIMITED(NSEI)

【フィリピン】

- PNS Advanced Steel Technology, Inc.(PNS-ASTech)
- Philippine NSE Design Services, Inc.(PNSED)

事業・商品

環境・エネルギー

- 廃棄物発電プラント
- 下水汚泥固形燃料化システム(ジェイコンビ®)
- バイオマス発電プラント
- 地熱発電関連プラント(地熱蒸気生産設備、バイナリー発電システム)
- 省エネ型二酸化炭素回収設備(ESCAP®)
- 洋上風力発電施設
- エネルギープラント(LNG・LPG・原油受払基地・貯蔵設備等)
- CCS関連設備
- 陸上パイプライン(天然ガス・石油・都市ガス等)
- 水道施設(バイプインバイプ工法、馬蹄形トンネル、水管橋等)
- 石油・天然ガス生産設備(海洋プラットフォーム、海底パイプライン)
- バイオマス利活用技術
- コークス乾式消火設備(CDQ)

都市・社会インフラ

- 総合建築(物流施設、工場、データセンター等)
- システム建築
- 特殊鉄構(超高層・大空間鉄骨、木・鋼ハイブリッド構造)
- 免制震デバイス(アンボンドブレース®、NS-SSB®等)
- 土壌・地下水浄化
- 海洋インフラ整備(沿岸・港湾・洋上空港)
- 橋梁商品

サービスビジネス

- オンサイトエネルギー供給事業
- 電力小売
- 廃棄物発電プラント等の操業(O&M)
- スマート洗浄(HiPEA EcoFUL®)
- 自動養殖システム(Think Aquaculture®)

第三者意見



EY新日本有限責任監査法人
CCaSS (気候変動・サステナビリティ・サービス)事業部
エグゼクティブディレクター

山口 岳志

本レポートを拝読し、日鉄エンジニアリング(株)が創立20周年という節目に、サステナビリティ経営を次の段階へ進化させていることを強く感じました。中期経営計画の最終年度であると同時に、初めてパーパスと2035年を見据えた長期ビジョンを策定した点は大きな前進です。「未来に、かたちを。社会に、力を。」というパーパスは、培ってきたエンジニアリングの強みを基盤に、社会課題の解決に向けた存在意義と長期的な価値創造の方向性を示す重要な指針と評価できます。

特集1では、成長するO&M・サービス事業を背景に、プラント操業DXに焦点が当てられています。EPC事業の枠を超え、施設完成後の操業・運営段

階で継続的に価値を提供する姿勢は、社会・産業インフラの持続可能性向上に貢献するものです。特に、AIやデータを活用する「Think Plant®」構想は、労働力人口の減少や熟練技術者不足への対応に加え、安全性・生産性の向上と顧客価値の高度化につながる可能性を有し、新たな競争優位の構築を示す取り組みと考えます。

特集2のSTEAM教育プログラム「情熱・先端Mission-E」にも注目しました。10年以上にわたる次世代育成は、社会貢献にとどまらず、未来の技術人材の育成と科学技術への関心醸成につながっています。短期的な成果だけでは測れない長期的な社会インパクトを見据え、人的資本と社会関係資本の双

方を育む活動として継続している点を評価します。

環境面では、データ編でScope3排出量の開示を開始したことを高く評価します。サプライチェーン全体の排出量把握は脱炭素経営に不可欠であり、Scope1・2に加えてScope3を可視化したことは、気候変動対応が新たな段階に入ったことを示します。今後、算定精度を継続的に高め、削減目標や移行計画との連携を深めることで、より実効性の高い脱炭素戦略へ発展することを期待します。

貴社は「脱炭素化」「資源循環」「レジリエンス」という社会課題に対し、単なる理念提示ではなく、社会実装を通じて価値を創出してきました。今後は、今回策定したパーパスと長期ビジョンを起点として、財務価値と社会価値の統合的な創出をどのように実現していくかが重要になります。また、各種目標の進捗や達成状況については、その背景や成功要因、次なる目標への考え方を併せて示すことで、取り組みの実効性や継続的な改善姿勢がより明確になるでしょう。本レポートで示された方向性が具体的な成果へと結実し、持続可能な社会の実現に向けた企業価値向上の取り組みとしてさらに発展していくことを期待します。



日鉄エンジニアリング



NIPPON STEEL

日鉄エンジニアリング株式会社

サステナビリティ・広報部 サステナビリティ室
〒141-8604 東京都品川区大崎 1-5-1

お問い合わせ

<https://www.eng.nipponsteel.com/enquete/all/>

本レポート掲載の写真、イラスト、記事の無断転載を禁じます