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みます。

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みます。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

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。

※㈲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。

品質月間講演会

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・内部監査を定期的に実施しています。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。

役員による安全パトロール

	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**

※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

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
アブセ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カ月以上の欠務者の人数÷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カ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

ホワイト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。現在は、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「ホワイト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。

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。

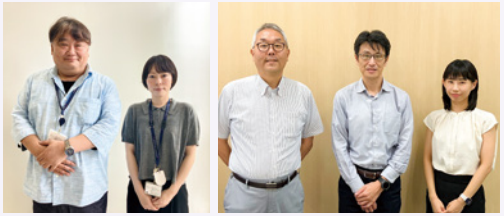
隔年で開催しているサプライヤー向け説明会では、カーボンニュートラルやSDGsに関する内容も盛り込み、2024年度は全体の約70%のお取引先にご参加いただきました。2026年度も開催を予定しています。

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。

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。



電子契約サービス導入メンバー（調達センター）

Human Rights

人権

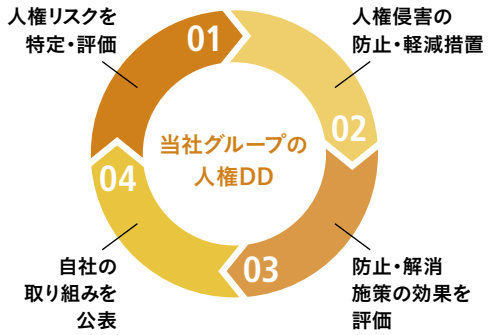
日鉄エンジニアリンググループは、多様な価値観を尊重し、円滑なコミュニケーションと協働により個性を活かすことで、豊かな価値を創造・提供していきます。こうした企業姿勢を内外に示すため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき「日鉄エンジニアリンググループ人権基本方針」を制定しています。

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が、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。

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。

■ 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 新任マネジャー研修 問題解決/リーダーシップ研修 ロジカルシンキング研修 新入社員研修 部下マネジメント研修 ビジネス基礎講座 PM講座 巻き込み力向上研修 ビジネスコミュニケーション基礎研修 技術基礎講座 新入社員OJT研修（上司編） 新入社員OJT研修（コーチャー編） 事業戦略研修 ※選抜制 事業戦略スキル研修 ※選抜制	50代キャリア研修 40代キャリア研修 30代キャリア研修 20代キャリア研修 3年目研修 キャリア採用者研修 上司部下対話（春秋／年2回）
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） ● コーチング的対話力		
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		
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。

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（コミュニティー）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（コミュニティー）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・高専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

TOPICS

情熱・先端 Mission-Eが「PLIJ 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「PLIJ 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。活動の詳しい内容は、特集2（P13）で紹介しています。

地域社会（コミュニティー）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。

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。