

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営フレームワーク

ID&Eグループが目指すのは、形式的ではなく中身や実効性のあるサステナビリティ経営の実現です。当社グループにとってのサステナビリティ経営とは自社の短期的な利益だけでなく、さまざまなステークホルダーと共存しながら長期的に存続し、かつ成長・発展し続ける経営だと考えています。その実現を目指し、2024年に「サステナビリティ経営フレームワーク」(フレームワーク)を策定しました。フレームワークは、当社グループがサステナビリティ経営を実践する際の判断の枠組み

を体系的に提示し、グループの一体的な取り組みを推進することを目的としています。

不確実性の高い時代の中で、多様な技術を総動員し、グループの「総合力」を生かすことで、これまで以上に世界から選ばれる「持続可能な環境・社会づくりのプロフェッショナル集団」を目指します。また、地球上で人々やさまざまな生物が共生する世界を、ステークホルダーの皆様とともに創ります。

ミッション 世界をすみよくする

〈サステナビリティ経営フレームワーク〉

サステナビリティ・ゴール
(2045年のありたい姿)

サステナビリティ・コミットメント/
ターゲット

具体的なアクション・取り組み

方針・行動ガイドライン (全体)

サステナビリティ基本方針

サステナビリティ関連特別配慮事項に関する行動ガイドライン
※内部で試行する案を現在検討中

ステークホルダー・エンゲージメントに関する行動ガイドライン

サプライチェーンマネジメント、CSR調達の推進に関する行動ガイドライン

方針・行動ガイドライン(課題別)

		環境管理に関する行動ガイドライン	
環境配慮	環境活動方針	気候変動/脱炭素社会の実現に関する行動ガイドライン	水資源の保全に関する行動ガイドライン
		自然環境/生物多様性保全に関する行動ガイドライン	化学物質管理活動に関する行動ガイドライン
		循環型社会構築に関する行動ガイドライン	
人権尊重	人権基本方針	人権に関する行動ガイドライン	
	ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針	ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンに関する行動ガイドライン	
人財育成	人財育成方針	人財育成に関する行動ガイドライン	
労働環境整備	社内環境整備・労働安全衛生方針	社内環境整備・労働安全衛生に関する行動ガイドライン	
	品質管理方針	ID&Eグループ行動指針 2-1. 技術の研究開発, 6-1. 地球環境に配慮した技術・製品の提供	
	サステナビリティ関連イノベーション方針	ID&Eグループ行動指針 2-2. 技術品質の確保, 6-1. 地球環境に配慮した技術・製品の提供	
ガバナンス強化	コーポレートガバナンス基本方針	ID&Eグループ行動指針 1. 信頼の確立, 3. 公正・透明な事業活動, 5 広報活動と情報開示・情報保護, 8. ブランド価値の維持・向上	
誠実な業務遂行	「誠意」ある企業行動方針	ID&Eグループ行動指針 1. 信頼の確立, 3. 公正・透明な事業活動, 5 広報活動と情報開示・情報保護	

※全社マテリアリティもサステナビリティ経営フレームワークに内包される

Web サステナビリティ経営フレームワーク

https://www.id-and-e-hd.co.jp/assets/pdf/sustainability/sustainability-management/ID&E_Sustainability_Management_Framework.pdf

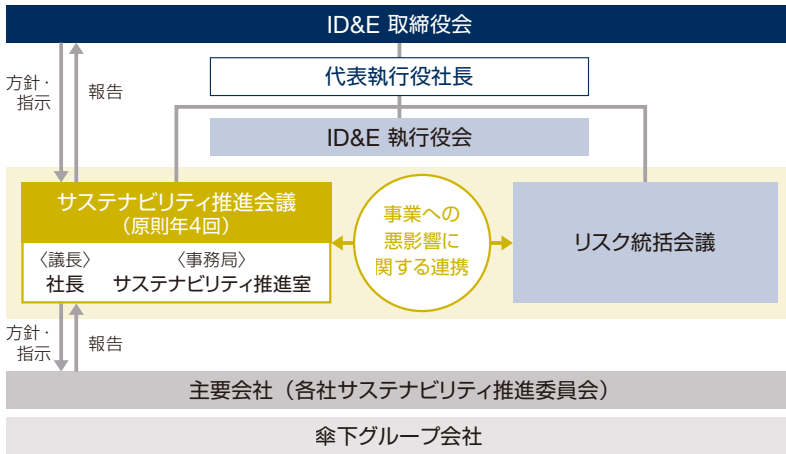
サステナビリティ推進体制

当社グループは事業、経営の両面でのサステナビリティ活動の推進、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一層強化することを目的として、社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」、その事務局ならびにグループ全体のサステナビリティ経営推進の調整を目的とした「サステナビリティ推進室」を設立しています。本会議は、グループ全体のサステナビリティに係るリスクと機会に関する事業や経営方針の策定や活動の承認・決定の責務を負います。本会議の活動は、取締役会が監督し、本会議における審議事項は、定期的に執行役員お

よび取締役会に付議・報告されます。

また、当社グループでは、リスク管理の推進全般を統括する組織としてリスク統括会議を設置し、グループ各社から提出された「リスク管理計画」を確認の上で取りまとめ、全体を「グループリスク管理計画」として承認し、リスク統制を行っています。サステナビリティのリスクは、国際的な議論の潮流や各国の政策・制度など外部環境を起点とするものや不確実性の高いものが多いことから、サステナビリティ推進会議がグループ各社と協力し、リスクの特定（識別）・評価を行うこととしています。

▼ ID&Eグループのサステナビリティ体制図



■ サステナビリティ推進会議

2023年7月、ID&Eホールディングスを設立し、新たなスタートを切った当社グループは、サステナビリティ経営方針の明確化、重要なサステナビリティ課題についての情報開示に重点的に取り組みました。サステナビリティ推進会議における活発な議論を経て、主要な課題はもれなく対応することができました。他方、持続可能な社会の実現とサステナブルな企業価値の創造という本来の目標達成のためには、2024年6月期の成果をグループ全体に浸透させ、具体的な行動に結び付けていく必要があります。引き続き、サステナビリティ推進会議が中心になり、グループ全体のサステナビリティ経営をリードしていきます。

▼ サステナビリティ推進会議メンバー構成

議長	ID&Eホールディングス 代表執行役社長
アドバイザー	取締役
構成員	主要グループ会社（日本工営、日本工営都市空間、BDP、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ）の社長およびID&Eホールディングスの各本部長

▼ 2024年6月期サステナビリティ推進会議の主な議論

第1回	<ul style="list-style-type: none"> 2023年6月期振り返り 2024年度実施計画
第2回	<ul style="list-style-type: none"> TCFD 提言に基づく情報開示 サステナビリティレポート作成について サステナビリティ経営フレームワーク①
第3回	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営フレームワーク② TCFD 提言に基づく情報開示 TNFD 対応状況 人権デュー・デリジェンスについて
第4回	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営フレームワーク③ 2024年6月期の進捗状況と課題
第5回	<ul style="list-style-type: none"> 2024年6月期の進捗状況と今後の進め方 GHG 定量プラットフォームの導入について TNFD 対応状況 人権デュー・デリジェンス実施報告および今後の対応 人的資本情報開示について 国連グローバル・コンパクト賛同について

国連グローバル・コンパクトへの署名



日本工営は、2019年6月に国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」への支持を表明しました。合わせてUNGCに署名している日本企業などで構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」にも参加しています。ID&Eホールディングスは、このUNGC署名を継承し、グループ全体でUNGCへの支持を推進しています。

2024年には以下の子会社が順次加盟しています。
 MYANMAR KOEI INTERNATIONAL LTD.、日本工営ビジネスパートナーズ、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ（署名順）

環境

ID&Eグループは創業以来、持続可能な社会の発展への貢献を目指し、「自然環境」ならびに「社会環境」の改善や創生に繋がる業務・事業を数多く手掛けてきました。環境分野の各種方針および行動ガイドラインに基づき、サステナビリティ経営を推進していきます。



TCFDによる情報開示

グローバルな事業展開を行う当社グループにとって、気候変動への対応はリスクであると同時に多くの機会を提供します。気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に基づき、気候変動が当社グループの企業活動へ及ぼす影響を、ステークホルダーの皆様にはわかりやすく伝える努力を続けています。

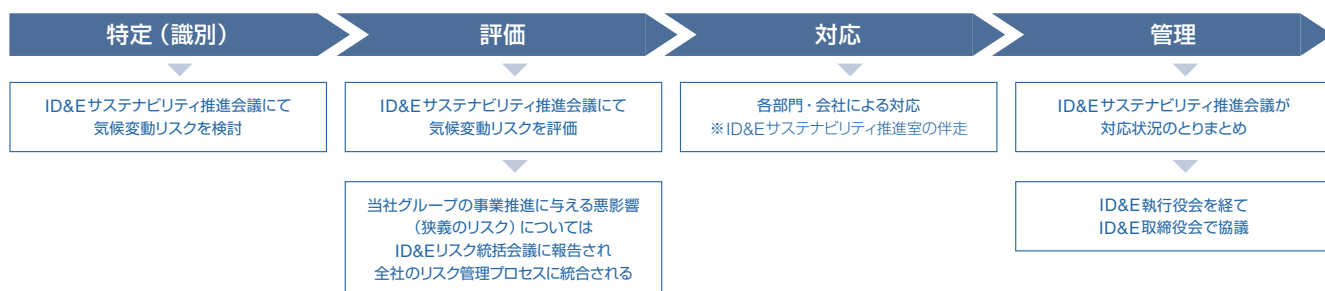
ガバナンス

サステナビリティマネジメントに記載のとおり、気候変動対応に関わるサステナビリティ推進を行っています。サステナビリティ推進会議では多岐にわたるテーマを扱っており、気候変動に関する議論のみに注力することが困難なため、今後は気候変動に特化した専門委員会を立ち上げて、気候変動対応の具体的な検討やその実施を進めていきます。

気候変動のリスク管理プロセス

2024年6月期には、気候変動に関するリスク管理プロセスを下記のとおり策定し、全体的なリスク管理に組み込んだ上で、運用を開始しました。気候変動以外のサステナビリティに関するリスクについても、同様のプロセスでリスク管理を行うことを検討しています。

これらの統合的管理プロセスを運用する上で、「グループリスク一覧表」および「国内主要会社リスク管理一覧表」に、リスク分類として「サステナビリティ」の項目を新たに加え、その下の「想定されるリスク事象」に「気候変動が事業に与える悪影響」を追記しました。今後は、気候変動以外のサステナビリティのリスクについても、同様のプロセスでリスク管理を行うことを検討しています。



指標と目標

▼ 移行計画に基づく2030年削減目標 (マーケット基準)

区分	基準年度 (2023年度) 排出量 (t-CO ₂)	2030年度排出量 (t-CO ₂)	削減率 (年平均削減率)
Scope1	1,038	602	42% (6%)
Scope2	4,460	2,587	42% (6%)
Scope1, 2 合計	5,498	3,189	42% (6%)

- * Scope2およびScope1,2合計値はマーケット基準の数値を記載
- * 2030年度には基準年2023年度比でScope1+2の42%削減が求められ、年平均の削減率は6%となる
- * Scope1に関しては電化やクレジット証書等の活用を想定
- * Scope2に関してはNKRE100を拡大する取り組みを行うことで達成が可能と見込む
- * 今回はScope1+2での削減目標設定のため、Scope2の削減が多ければScope1の削減は少なくとも済むため再エネ導入の進捗が重要要素と認識

戦略

▼ 気候変動に起因するリスクおよび対応策

リスクの種類	リスクの内容	時間軸	事業および財務への影響		対応策	
			1.5℃未満シナリオ	4℃シナリオ		
移行リスク	政策および法規制	炭素価格の内包化による燃料費等、エネルギー調達コストの増	長期	小	—	・再生可能エネルギーへの転換および内製化（NKRE100）促進 ・省エネルギー対策の総合的推進
		カーボンクレジット調達コストの増	長期	小	—	・カーボンフットプリントに配慮した設計および施工管理 ・環境負荷低減に係る研究開発の推進
		炭素価格の導入による光熱費や車両費の増	長期	小	—	・再生可能エネルギーへの転換および内製化（NKRE100）促進 ・節電型設備・機器への切り替え推進、エネルギー使用量の削減による光熱費削減
		炭素価格の導入による営業コストの増	長期	小	—	・EV導入による車両費増の低減 ・AI導入による業務の合理化
		政策・法規制の導入による間接的な運営コストの増	長期	小	—	
物理リスク	慢性	気温上昇に伴う電気・水道使用量の増	超長期	小	小	・エネルギー効率改善に資する設備投資 ・節水型設備の導入 ・リモートワークの活用
		異常気象に伴う従業員のオフィスおよび事業現場へのアクセス障害	超長期	中	中	・サテライトオフィス、リモートワークの活用による勤務の継続 ・BCPの改善 ・異常気象による作業遅延を事前計画に含めることによる現場へのアクセス不能の場合のリスク低減

* 時間軸：短期（2024年）、中期（～2027年）、長期（～2030年）、超長期（2030年～）
 * 事業および財務への影響：小（～10百万円）、中（10百万円～100百万円）、大（100百万円～）
 * 移行リスクでは、気温上昇を1.5℃未満に抑えるための各国政府等による政策や市場変化によって、当社に影響のある項目について検討（4℃シナリオの移行リスクは想定しない）
 * 物理リスクでは、気温が上昇することによる、当社に影響のある項目について検討（1.5℃未満シナリオと4℃シナリオにおける物理リスクについて、事業への影響は2030年および2050年での定性評価を行っており、気温差および事業への影響の差がみられるのは2100年時点であると想定

▼ 気候変動に起因する機会および対応策

機会の種類	機会の内容	時間軸	事業および財務への影響		対応策
			1.5℃未満シナリオ	4℃シナリオ	
リソースの効率化	・補助金制度の導入によるエネルギー関連のコストの負担減	中期	小	—	・GX推進に伴う補助金等による再生可能エネルギー施設/省エネ施設のコスト低減 ・補助金利用にあたって求められる開示要求に対する情報開示の充実
製品およびサービス	・再エネ投資機会の拡大	中期	大	—	・水力発電事業（小水力発電・揚水発電事業）の推進と開発 ・蓄電池関連技術を活用した事業開発の推進（需給調整システムの開発・運用）
物理機会	・地域性を活かした地域循環共生圏の構築支援の拡大	中期	大	—	・まちづくりにおける脱炭素支援の更なる推進 ・まちづくりにおける自社のノウハウ・技術を「地域循環共生圏」支援へ応用 ・スマートシティ関連サービスの拡大
	・再生可能エネルギー関連業務の受注拡大	中期	大	—	・再生可能エネルギー設備の需要の把握 ・再生可能エネルギー設備の需要増加に応じて需要獲得のための営業体制強化 ・再生可能エネルギーの技術開発の推進
	・自然災害や海面上昇に伴う防災・減災・復旧・復興のためのインフラ建設や維持修繕の需要が拡大	長期	大	大	・海外における防災・減災・復旧・復興に関するインフラ整備ニーズへの積極的な支援 ・国土強靱化政策による需要変化の把握と早急な対応体制の構築
	・発電・送電関連設備の増強に伴う受注機会の増	長期	大	大	・設備の需要増加に応じて需要獲得のための営業体制強化 ・海外の最先端の情報と技術の獲得による日本における再エネ導入を促進
市場	・研究開発とイノベーションによる新製品またはサービスの開発のニーズの増	長期	大	大	・新技術の活用による脱炭素製品/サービスの製造と開発 ・新技術の活用による製造コスト削減
	・環境課題に対する消費行動の多様化および顧客意識の向上に伴う環境関連の新たなサービスニーズの増加による収益性の向上	長期	大	大	・環境関連の需要の把握 ・現状のGX/サステナビリティ関連事業の拡大 ・グリーンインフラ/再エネ事業の推進と需要に応じた開発 ・自社取り組みと実績を用いたブランディング ・GXリーグへの加入による動向の注視
	・脱炭素関連サービスで顧客のGHG排出量削減に貢献することによる顧客からの選好拡大	長期	大	大	・グリーンインフラや政策支援における低炭素技術への投資と開発の推進 ・気候変動対応に積極的な顧客企業・自治体に対する提案力の強化

* 時間軸：短期（2024年）、中期（～2027年）、長期（～2030年）、超長期（2030年～）
 * 事業および財務への影響：リスクと同じ尺度で判断
 * 機会では、気温上昇を1.5℃未満に抑えるための各国政府等による政策や市場変化によって、当社に影響のある項目について検討（4℃シナリオの移行リスク・機会は想定しない）
 * 機会では、気温が上昇することによる、当社に影響のある項目について検討

[Web](https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/sustainability-management/report/) 詳細はサステナビリティ・レポートをご確認ください。

<https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/sustainability-management/report/>

気候変動/脱炭素社会の実現

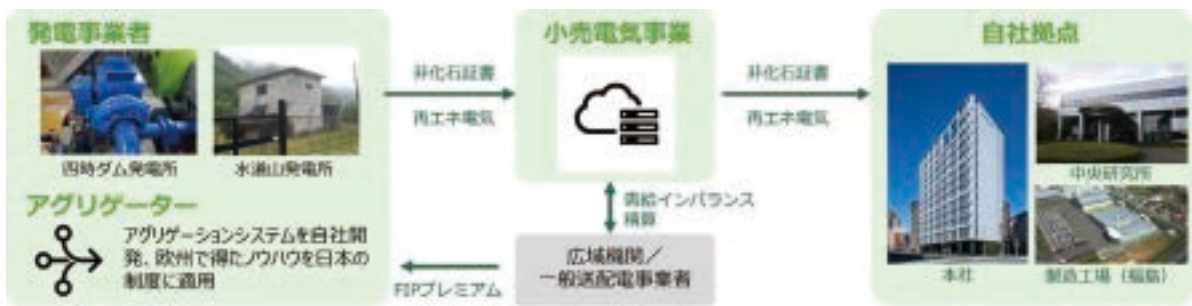
ID&Eグループは、自動車から鉄道・船舶などへのモダリティシフトの促進、再生可能エネルギーへの転換、エネルギーの効率的利用の支援、廃棄物処理技術向上による温室効果ガス排出の抑制、二国間クレジット（JCM）事業の支援など、さまざまな事業分野で温室効果ガス削減に向けたコンサルティング

を提供しています。また、エネルギー事業では機器の製造工程や変電所・発電所の建設時の「自社創業時の環境負荷の低減」と「顧客による当社グループ製品使用時の環境負荷低減」の両方が重要であると認識し、両面での取り組みを推進しています。

Topics

日本工営ビル等100%再生可能エネルギー化『NKRE100』実証開始

当社は、2023年7月から日本工営ビル、中央研究所、福島事業所の3拠点で使用する電力を再生可能エネルギー100%とする実証事業「NKRE100」を開始しました。この事業では、福島県の四時ダム発電所と水道山水力発電所から年間約5,000MWhの電力を供給し、年間約2,300トンの温室効果ガス削減を見込んでいます。また、電力市場連動型の電気料金メニューを採用し、安定供給を目指しています。さらに、日本工営エナジーソリューションズは、再生可能エネルギーの環境価値と電力を切り離す「バーチャルPPA」を導入し、グループ内の小売電気事業者と連携して電力を調達しています。これにより、再生エネルギーの効率的な活用と二酸化炭素排出量の削減、電力の安定供給とコスト削減を実現しています。



「NKRE100」実施イメージ

ネイチャーポジティブへの貢献（生態系維持・回復事業）

生物多様性保全・自然資本

当社グループでは、日本国内外を問わず、環境保全、森林保全、生態系保全、環境アセスメント等、自然資本やその保全・管理に資する各種業務・事業を実施してきました。水力発電事業の運営や調査設計事業を通じて、直接または間接に、自然に依存し、または影響を与える企業活動も行っています。「すみよい地球環境の実現」をマテリアリティとする当社は、これらの分野における自社の取り組み姿勢を示した「自然環境／

生物多様性保全に関する行動ガイドライン」を策定しました。本行動ガイドラインに基づき、当社グループとしてさらなる自社対応ならびに関連サービス提供を目指していきます。

▼2030年6月期目標

生態系維持・回復貢献面積

直接貢献：5ha 間接貢献：100,000ha

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言への対応

2023年9月のTNFD提言の最終報告書策定を受けて、当社グループにおいてもTNFD提言に基づく開示の準備を進めています。2024年6月期には、TNFDフォーラムへの加入とグループ内の主要会社5社を対象としたスコーピングを実施

しました。2025年6月期は、スコーピングの対象会社を一部拡大し、優先度の高い会社・事業を範囲としたTNFD提言に基づく分析・評価・開示とTNFDAdaptor登録を目指します。今後の国際会計基準における財務情報開示としての義務化を念頭に、必要な対応を実施していく予定です。

Topics

「環境DNA技術」を活用した取り組み

当社グループでは、環境DNA技術（環境中に存在する生物の遺伝子情報を分析する技術）を積極的に活用しています。環境DNA技術は、生物多様性保全や自然資本管理の観点で、以下のように役立てられています。

- 湖沼、河川、森林などの生態系の健全性を迅速に評価し、環境調査、環境影響評価、保全対策等の実施に活用
- 絶滅危惧種や希少種の存在を追跡し、保全・保護活動に寄与
- 新型コロナウイルス等の感染流行予測・予防の情報ツール
- DNAをマーカーとして河川水や地下水の流下を推定

また、環境DNA技術は、環境中の微量のDNAから、さまざまな生物の存在を検出できるため、広範な種の把握・評価に適していることや、生物体を捕獲・観察する必要がないため、環境への負荷・影響が少ない手法・技術です。

水資源の保全

創業期より世界各地の水資源開発に取り組んできた当社グループにとって、水資源の保全とその効率的な利用は、優先度の高いサステナビリティの課題です。自社の拠点はもとより、インフラストラクチャーの整備においても、さまざまな技術を

駆使して、水資源の保全・使用料削減、持続可能な水資源の活用、排水管理・水質汚濁防止のソリューションを生み出しています。

Topics

グローバル水リスク評価のプラットフォーム開発・公開

東京大学、サントリー、日本工営は、世界各地の水の需給を踏まえた水不足リスクを将来にわたって用途別に把握できる、世界初のオンラインプラットフォーム「Water Security Compass」を共同開発しました。季節の変化やダムなどのインフラによる水量への影響をシミュレーションに織り込んだことで、世界各地で必要とされる水の量と供給される量を的確に把握し、水資源がどの用途でどの程度不足するのかを現在から将来にわたって可視化したものです。産官学広い分野での水資源に関する研究で活用いただくことを主な目的に、2024年夏より無料公開しています。



<https://water-sc.diasjp.net/beta/jp/>

社会

ID&Eグループは創業以来、持続可能な社会の発展への貢献を目指し、「自然環境」ならびに「社会環境」の改善や創生に繋がる業務・事業を数多く手掛けてきました。社会分野の各種方針および行動ガイドラインに基づき、サステナビリティ経営を推進していきます。

人権

人権基本方針

ID&Eグループは、人権を尊重することが企業の社会的責任であることを認識し、その考え方を「人権基本方針」として定め、これを遵守していくことを約束します。

人権専門委員会の設置

当社グループは、人権課題に対してより専門的見地から取り組むために、2024年7月、サステナビリティ推進会議の下に「人権専門委員会」を新設いたしました。グループ横断組織として、国内主要グループ会社の執行役員／本部長等が参加し、以下の向上等について検討を進めています。

■ 人権基本方針の項目

1. 関連する原則・宣言の支持
2. 尊重すべき人権の主体
3. 人権尊重にかかる行動ガイドライン
4. 適用範囲およびビジネスパートナーへの期待

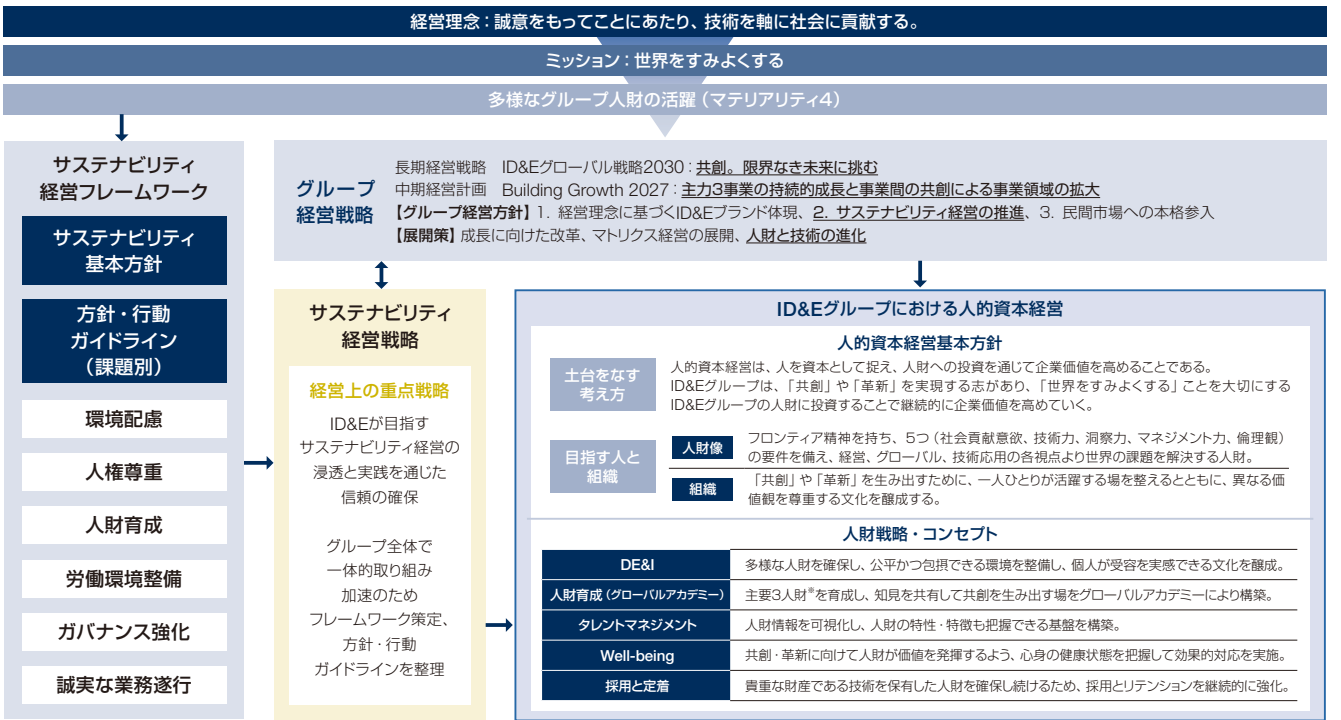
- ①人権基本方針の運用ならびに改善
- ②人権デュー・ディリジェンスの実施
- ③人権リスクの識別・特定・対応
- ④人権リスクの情報開示
- ⑤救済措置の整備
- ⑥当社グループ内の人権リテラシー

ID&Eグループの人的資本経営

当社グループは、サステナビリティ課題の解決を企業価値創造の起点とし、新たなビジネスの地平を切り拓くことができる「人財」の存在が、実効性のあるサステナビリティ経営において重要な役割を果たすと考えます。従来の公共事業受注型のビジネスだけでなく、社会の課題を先取りし、革新的なソリューションを、社会に広く提供していくビジネスに取り組むために

は、グループの従業員全てが、外部環境の変化に対し敏感に反応し、プロフェッショナルとして自立（自律）的にその能力を高め、持てる能力を最大限発揮していくことが必要です。このような考えに立ち、ID&Eグループは、グループ一丸となって「人的資本経営の実践」に取り組みます。

▼ ID&Eグループの人的資本経営の全体像



人財育成

当社グループは、人財を最重要資本の一つと位置付けており、価値創造の源泉であるとの認識に立ち、「人財育成方針」と「人財育成に関する行動ガイドライン」を策定しました。一人ひとりが卓越した専門性と高い倫理観を持つ人財としての役割を職務で最大限発揮することで当社グループの持続的な成長に繋げていきます。

ID&Eグローバルアカデミー

ID&Eグローバルアカデミーは、当社グループの全従業員がともに成長し、未来のグローバルリーダーやID&Eブランドを体现する人財を育成するためのラーニングエコシステムとして、2024年6月期に設立しました。当社グループ全従業員が参加でき、「自分を知る」「共に学ぶ」「世界とつながる」という3つの機能で構成されます。それぞれの機能でできることは以下のとおりです。

- ①「自分を知る」：タレントマネジメントシステムによるデータドリブン（データに基づく）人事の実現
- ②「共に学ぶ」：教育研修の実施による従業員のスキル・能力の向上
- ③「世界とつながる」：ステークホルダーとの共創による知のネットワークの構築

これらの機能を人財育成基盤として整備することで、グループ内の知を集集すること、それを自律的に学ぶことのできる環境をつく

ること、また、従業員のそれぞれが自らの学びや経験を発信するなど、グループの全従業員がグループ各社の枠を超えて共に成長することが可能となりました。ID&Eグローバルアカデミーは2030年まで段階的にサービス対象や内容を充実させていく予定です。

ID&E Global Academy

<https://www.id-and-e-hd.co.jp/academy/>



グローバルアカデミーで実現可能なこと

DE&I

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針

ID&Eグループは、常に時代の一步先を行き、いかなる変化にも柔軟かつ強靱に対応できる企業に成長していく上で、多様性を持つ価値の重要性を認識し、「ダイバーシティ（Diversity：多様性の尊重）、エクイティ（Equity：多様な人財に対する公正・公平な機会の提供）、インクルージョン（Inclusion：多様性を受容できる風土の醸成）」を推進します。

	女性	グローバル	チャレンジド
概要	大学に在籍する土木・機電系の学生の女性の割合は約15%といわれますが、女性管理職を増やすために、女性が働きやすく、かつ、長く活躍できる職場環境を推進しています。	新卒採用・中途採用で国籍を問わず人財を採用しています。新卒総合職においても、自律的なキャリアプラン構築と併せ、グローバル人財育成を推進しています。	障がい者の雇用促進を目的に1987年に設立された愛知玉野情報システム株式会社（1989年特例子会社認定）は、2023年にID&Eホールディングスの子会社に移行し、より実効性のある雇用を促進しています。
具体例	<ul style="list-style-type: none"> 女子学生限定で開催する「女性社員による会社セミナー」を通じて、女性社員の等身大の働き方を提案 出産育児経験者や海外赴任経験者をはじめ、多様な考えを持つ先輩社員と交流する機会を創出 	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内で就職したい新卒外国人留学生採用 技術職の募集だけでなく、事務職や営業職の留学生採用を開始 現地法人では、業務やニーズに応じてその国・地域において多様なスキルや能力を持つ人財を採用 	<ul style="list-style-type: none"> 国内主要会社の直接雇用と特例子会社での雇用の両輪による採用を推進 やりがいのある職場の創出に向けた就業環境の整備

▼国内主要会社の主な2027年目標



働き方改革と生産性向上

当社グループではワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすために労働の質を重視したメリハリのある働き方を追求しています。「働き方改革」に対応したフレックスタイムやテレワークなどの制度と、それに対応したクラウド化、各種社内申請の電子化（ペーパーレス化）、オンライン会議の定着などのIT面のインフラ環境の拡充が、多様な働き方の推進だけでなく生産性の向上にも繋がっています。

コミュニケーションを活発化させる環境づくり

■経営層との直接対話

経営層と従業員の直接対話を行い、従業員のエンゲージメント向上を図っています。従業員からのキャリア形成にあたっての課題や、事業運営方針や人事労務施策について活発な意見交換を行っています。



社内向けに新中期経営計画説明動画を配信

Topics

日本工営 基準読解や入札等サポートの生成AIシステムを開発

日本工営では2018年7月にAIの研究開発に特化した組織を発足し、AIに関する知見を集積してきました。

業務効率化や高度化を目的として、技術基準読解や入札案件の分析、データの可視化等を行う生成AIを用いたシステムを開発し、自社内での展開を推進しています。

Well-being

健康経営

当社グループの基盤である人財が、その能力を遺憾なく発揮するためにグループ健康宣言を制定し、従業員の健康を経営的な視点で考え、戦略的に健康増進に資する各種施策を推進する健康経営に取り組んでいます。

■ ID&Eグループ健康宣言

当社グループは、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念を実践するためには、社員とその家族が心身ともに健康であることが第一と考え、ここに健康経営の推進を宣言します。社員と家族の健康保持・増進をはかり、多様性を尊重した活力ある職場環境と生産性の高い働き方を創出することで、社員のワークライフバランスと当社グループのWell-beingを実現し、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。

■ 健康経営の推進体制

当社社長を議長とするリスク統括会議の傘下に「安全衛生・環境会議（議長：健康経営担当執行役）」を設置し、健康経営および職場環境の整備に関する各種施策を協議し、推進しています。さらに、主要グループ会社ごとに「安全衛生・環境委員会」を設置し、各社での取り組みを推進・実行しています。

健康経営を推進する専任部署としてID&Eおよび日本工営ビジネスパートナーズに「安全衛生管理部」を設置し、その傘下に「ID&Eグループ健康管理室」を設置しています。また、健康経営推進のため、グループ全体でさまざまな会議を開催しています。

労働安全

■ 国内外プロジェクトにおける安全パトロール

国内外のプロジェクトにおいて、労働災害の撲滅、従業員の安全意識の醸成に向け、プロジェクトの規模や内容に応じた「安全パトロール」を実施しています。

施工監理・管理を実施するプロジェクトにおいては、施主、請負者、当社の3社による月例合同安全パトロール、請負者による週間安全パトロール等により、現場および工事関係者の安全対策実施状況を確認しています。

■ 健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度とは、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「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。当社は2019年以降、継続して認定されています。



認定範囲

ID&E、日本工営、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ

■ セキュリティサーベイ

国際開発協力事業等の海外プロジェクトにおいては、当社独自のリスク基準を設け、受注・渡航を判断しています。ハイリスク国でのプロジェクトでは、プロジェクト立ち上げ時に、当社と契約している危機管理会社の専門家の協力を得て、プロジェクト事務所、宿舎などのセキュリティサーベイを実施しています。サーベイでの危機管理専門家の指摘を基に、事務所、宿舎のセキュリティ対策を強化し、社員が安全・安心な環境で作業ができるように準備をし体制を整えています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会議長メッセージ



取締役会議長
有元 龍一

2024年6月期は当社が持株会社および指名委員会等設置会社に移行した初年度であり、創立以来のガバナンス改革を実行した年として記録されます。2016年にグループ経営の基本方針を「自律と連携」と定め、主要事業の個性を最大限に発揮する自律的成長と事業連携による新たな価値創造を企図して事業運営を進めました。しかし、経営の実態は中央集権的な組織風土が色濃く残り、戦略策定、人材育成、リスク・コントロールの各面において組織としての力不足を実感していました。

そこで長期経営戦略の策定とあわせて持株会社への移行を次世代に検討してもらったところ、解決すべき課題は多々あるが長期経営戦略の目標達成には社内外での共創が重要であり、共創を促進する環境整備の観点からは持株会社が最適との結論にいたりました。

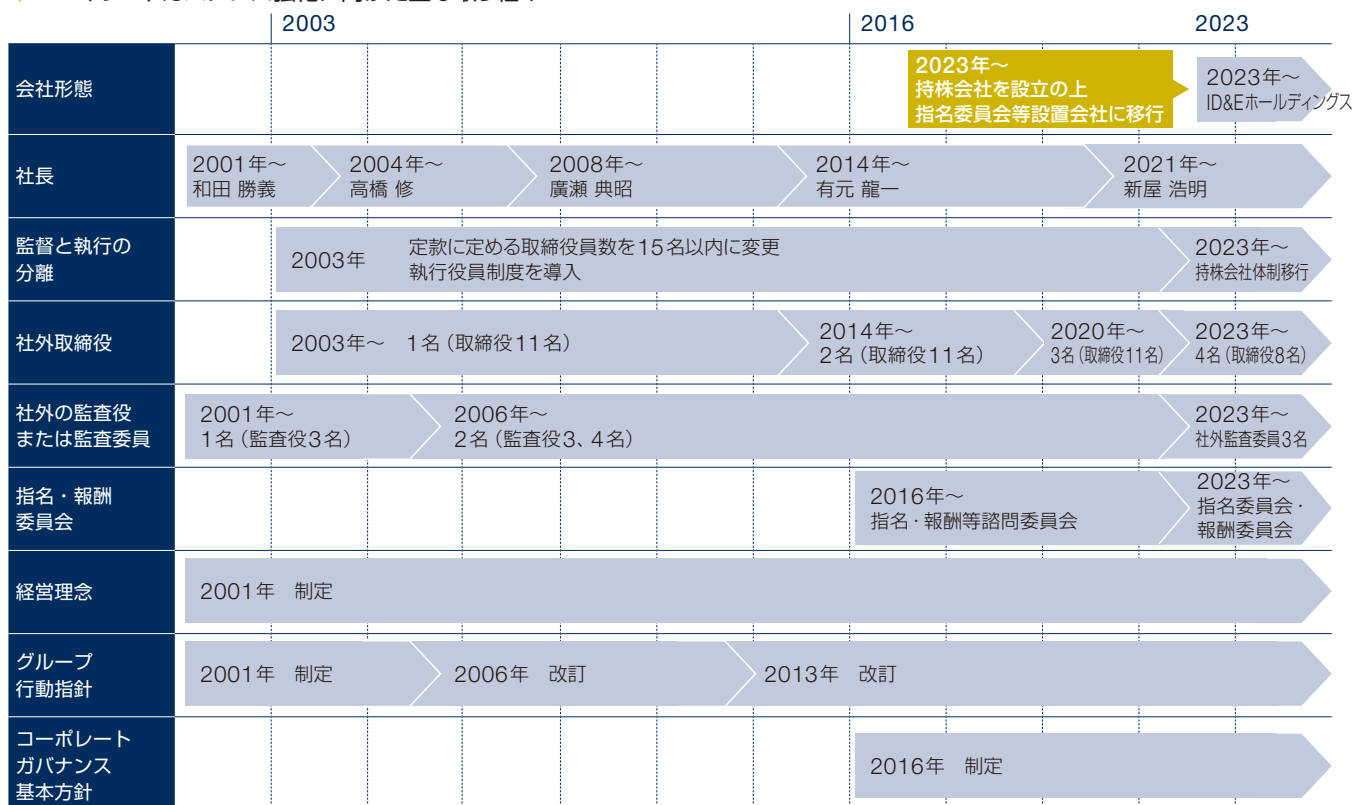
また、産官学での多彩な知見を有する社外取締役と非業務執行取締役を中心に構成する取締役会、経営を担う執行役との役割・責任を明確にすることによって透明性の高い経営を目指すことがコーポレート・ガバナンスの強化につながると確信し、指名委員会等設置会社としました。

1年目からすぐに効果を上げたとはいえないものの、少なくとも私が求める次の3点を通じて強い経営チームを構築する素地はできつつあります。

- ・取締役会による経営執行部に対するコーチングが充実する
- ・執行役会による事業ポートフォリオ・マネジメントが高度化する
- ・大幅な権限移譲によって経営人材が育つ組織文化を醸成する

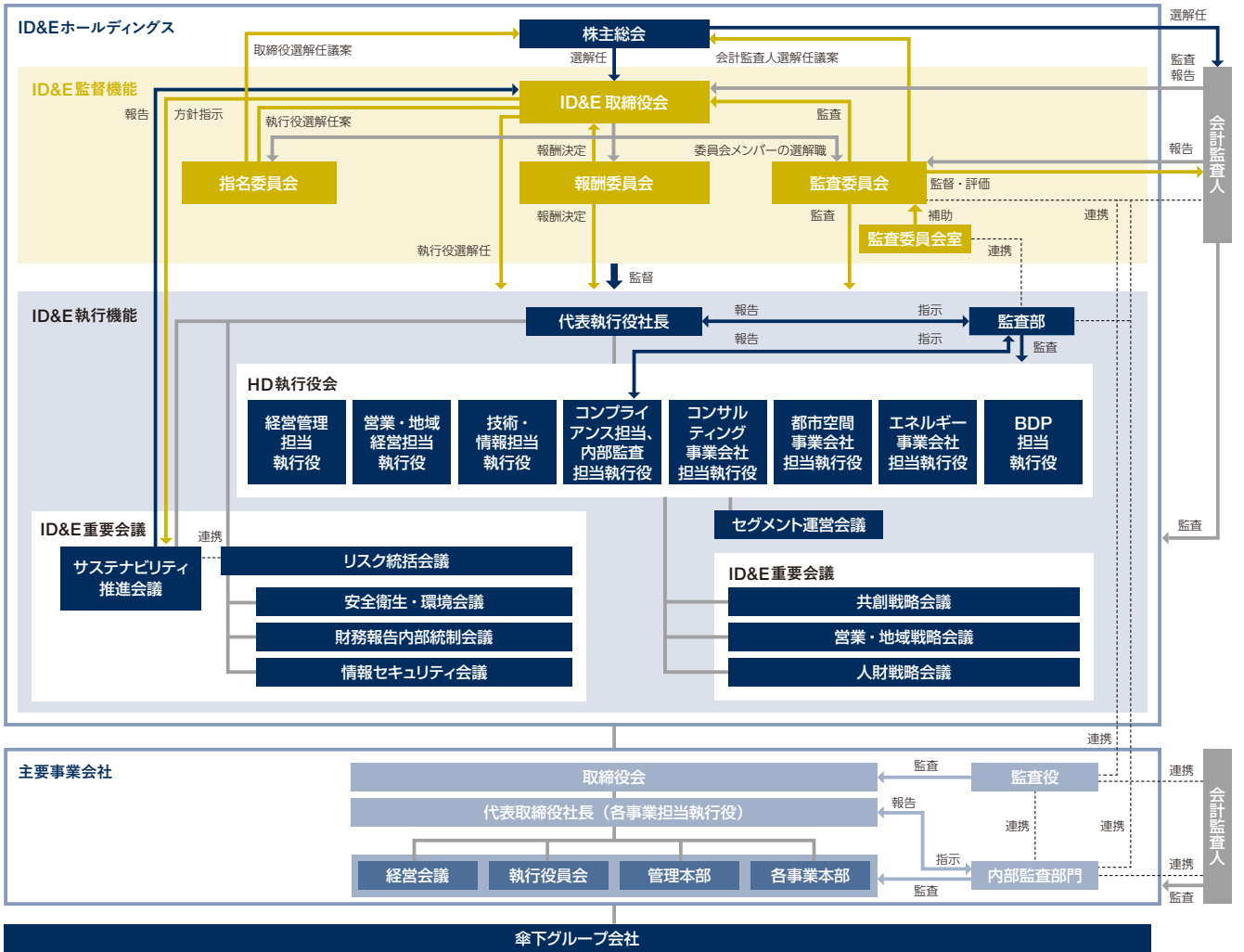
取締役会議長をオーケストラの指揮者に擬していえば、社外取締役と経営執行部、顧客と現場、社会と企業の関係に目を配り、緊張感と融和のバランスがとれた美しい音楽を奏でることだと心得ています。

▼コーポレートガバナンス強化に向けた主な取り組み



*2023年7月以前は日本工営

▼コーポレートガバナンス体制図



▼ガバナンスに関わる主要な会議体

会議体名称	設置目的	開催頻度	構成員	機関の長
取締役会	法令で定められた事項および経営の基本事項の審議、決議をするとともに、執行役の業務執行状況の監督を行う。	原則月に1回	8名の取締役で構成。うち4名は社外取締役。	取締役
指名委員会	取締役選任・解任議案およびホールディングス取締役候補者の選任基準を決定する。	年3～5回程度	4名で構成。うち3名は社外取締役。	社外取締役
報酬委員会	取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針および個人別の報酬等の額を決定する。	年3～5回程度	4名で構成。うち3名は社外取締役。	社外取締役
監査委員会	取締役・執行役の職務の執行の監査・監督および監査報告の作成ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・不再任議案の内容を決定する。	原則月に1回	4名で構成。うち3名は社外取締役。	社外取締役
執行役員会	取締役会の定める当社の経営方針に基づき、グループ経営上の重要事項の決議、グループ経営推進の統括およびモニタリングを行う。	原則月に2回	議長である社長および執行役の9名。オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長
サステナビリティ推進会議	ID&Eホールディングス・グループ全体におけるサステナビリティ推進（経営推進、事業推進）のための方策の検討・策定ならびにその実行を推進する。	原則年に4回	議長である社長および役員等の11名。アドバイザーとして社外取締役1名、オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長
リスク統括会議	当社「内部統制基本方針」に基づき、当社グループのリスク管理の推進全般を統括する。	原則月に1回	議長である社長および執行役ならびに社外弁護士の10名。オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長

役員一覧 (2024年10月1日現在)

社外 独立

※略歴は主なものを掲載しています。

取締役



取締役
有元 龍一

■ 取締役会議長

1977 日本工営入社
1977 取締役執行役員
2009 経営管理本部長 兼 企画部長
2011 経営管理本部長 兼 人事・総務部長
2014 代表取締役社長
2021 取締役会長
2023 ID&E取締役(現職)



取締役
新屋 浩明

1985 日本工営入社
2017 取締役執行役員
コンサルタント国内事業本部長
2018 取締役常務執行役員
2020 取締役専務執行役員
コンサルティング事業統括本部長 兼
都市空間事業担当
2021 代表取締役社長
2023 ID&E取締役(現職)



取締役
露崎 高康

1979 日本工営入社
2017 取締役常務執行役員
グローバル戦略本部長 兼
事業開発室長 兼 シンガポール室長
2019 取締役専務執行役員
2020 営業本部長
2021 取締役副社長執行役員
2022 取締役副社長
サステナビリティ担当 兼
NKGグローバル展開担当 兼
健康経営担当
2023 ID&E取締役(現職)



取締役
蛭崎 泰

1985 日本工営入社
2017 取締役執行役員
IR担当 兼
コーポレート本部長 兼 人事部長
2018 75周年記念事業室長
2020 取締役常務執行役員
2023 ID&E取締役(現職)



取締役 社外 独立
市川 秀

■ 報酬委員会委員長

1970 (株)三菱銀行入行
1993 同行シンガポール支店長
1996 (株)東京三菱銀行産業調査部長
1997 同行営業審査部長
1999 (株)整理回収機構専務取締役
2001 千代田化工建設(株)専務取締役
2004 三菱自動車工業(株)代表取締役
常務取締役
2010 同社代表取締役副社長
2014 (株)百五銀行社外監査役
日本工営社外取締役
2023 ID&E社外取締役(現職)



取締役 社外 独立
日下 一正

■ 指名委員会委員長

1970 通商産業省入省
1984 OECD/IEA省工部部長
2001 経済産業省産業技術環境局長
2002 同省通商政策局長
2003 同省資源エネルギー庁長官
2004 同省経済産業審議官
2006 (株)電通顧問
2007 (財)中東協力センター理事長
2008 内閣官房参与
2009 三菱電機(株)専務執行役員
2011 東京大学公共政策大学院客員教授
2013 (一財)貿易・産業協力振興財団理事長
(一財)国際経済交流財団会長
2015 日本工営社外取締役
2021 (一財)国際経済交流財団顧問
(一財)国際貿易投資研究所理事長
(現職)
2023 ID&E社外取締役(現職)



取締役 社外 独立
小泉 淑子

■ 監査委員会委員長

1972 弁護士登録(第二東京弁護士会)
菊池法律特許事務所入所
1980 樹田江尻法律事務所
(現 西村あさひ法律事務所・外国法
共同事業)
パートナー
2000 Inter-Pacific Bar Association
(IPBA)女性ビジネス・ロイヤー
委員会委員長
2003 内閣府食品安全委員会専門委員
2007 ポッシュ(株)社外監査役
2008 西村あさひ法律事務所・外国法共同
事業カウンセラー
(公財)国際民間商事法センター評議員
2009 シティユーワ法律事務所パートナー
(現職)
2012 内閣府政府調達苦情検討委員会
委員長代理
2013 (一財)日本法律家協会理事(現職)
2015 太平洋セメント(株)社外取締役
(現職)
DOWAホールディングス(株)
社外取締役(現職)
2016 住友ベークライト(株)社外監査役
2017 日本工営社外監査役
2023 ID&E社外取締役(現職)



取締役 社外 独立
石田 洋子

1991 システム科学コンサルタンツ(株)
企画営業部長
1997 (株)コーエイ総合研究所
プロジェクト第2部長
2006 (財)国際開発センター評価事業部長
2010 (一財)国際開発センター業務執行理事
(株)国際開発センター評価事業部長
2015 (公社)日本ネパール協会理事(現職)
(一財)国際開発センター理事(現職)
広島大学教育開発国際協力研究
センター教授
2016 同大学大学院国際協力研究科
教育文化講座協力教員
2017 同大学副理事
同大学男女共同参画推進室長(現職)
国際開発学会理事
2020 広島大学大学院 人間社会科学研究科
教育科学専攻
国際教育開発プログラム担当
日本工営社外取締役
国際開発学会監査役
2021 広島大学教育開発国際協力研究
センター センター長
2022 同大学ID&E国際連携機構教育開発
国際協力研究センター教授
2022 NPO法人日本評価学会会長(現職)
2023 国立大学法人広島大学副学長
(ダイバーシティ担当)(現職)
同大学ダイバーシティ&
インクルージョン推進機構副構長/
特命教授(現職)
ID&E社外取締役(現職)
2024 アジア太平洋評価学会会長(現職)

執行役

■ 代表執行役社長

新屋 浩明

■ 代表執行役

金井 晴彦
蛭崎 泰

■ 執行役

吉田 典明
横田 裕史
後藤 佳三

福岡 知久
西野 謙

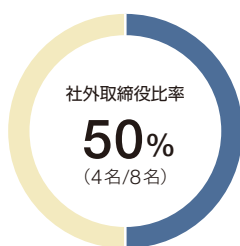
Nicholas Fairham

取締役会の多様性と専門性

▼ 役員の備えるスキル

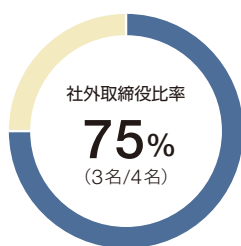
氏名	役職 (2024年 6月末時点)	年齢 (性別)	スキル(経験・知識・能力)								(参考) 活動状況	
			経営企画	技術・IT	営業・ マーケティング	人材開発	財務・会計	法務・ 内部統制	環境・ エネルギー	グローバル	役員在任 年数 (2024年 9月末時点)	取締役会 出席状況 (2024年6月期)
有元 龍一	取締役	71 (男性)	●			●	●	●	●	●	1年 3ヶ月	15/15 100%
新屋 浩明	取締役	64 (男性)	●	●	●	●		●	●		1年 3ヶ月	15/15 100%
露崎 高康	取締役	68 (男性)	●		●	●			●	●	1年 3ヶ月	15/15 100%
蛭崎 泰	取締役	62 (男性)	●			●	●	●		●	1年 3ヶ月	15/15 100%
市川 秀	社外取締役	77 (男性)	●		●	●	●	●	●	●	1年 3ヶ月	15/15 100%
日下 一正	社外取締役	76 (男性)	●		●	●		●	●	●	1年 3ヶ月	14/15 93%
小泉 淑子	社外取締役	80 (女性)	●			●		●		●	1年 3ヶ月	15/15 100%
石田 洋子	社外取締役	66 (女性)	●	●		●			●	●	1年 3ヶ月	15/15 100%

▼ 取締役会メンバー構成



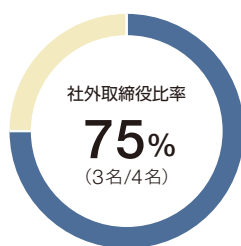
(2024年6月30日時点)

▼ 指名委員会メンバー構成



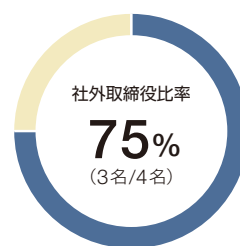
(2024年6月30日時点)

▼ 報酬委員会メンバー構成



(2024年6月30日時点)

▼ 監査委員会メンバー構成



(2024年6月30日時点)

社外取締役座談会

新体制の機能向上を目指して対話を促し
事業機会を機動的に捉えた成長の実現へ



2024年10月に実施した今回の座談会では、新体制移行後1年の振り返りや、新しいマテリアリティと中期経営計画のポイント、今後の成長に向けた考え方について議論しました。

持株会社体制、 指名委員会等設置会社への移行

移行初年度における取り組み

市川 持株会社体制への移行は、様々な変化を好機と捉え果敢にビジネスチャンスにつなげられるよう、そのための組織の構築をフレキシブルに行えるように実施しました。持株会社体制により、持株会社傘下の事業会社間は並列の関係となります。事業環境の変化に応じて強化したい機能があれば社外から新しい組織を迎え入れやすくなります。一方で重複する機能や見直しが必要な事業なども整理しやすくなります。

また、当社グループは経営陣の強い意思のもと、持株会社体制移行と同時に、監督と執行を分離して公正・透明かつ迅速・果敢な経営を進める指名委員会等設置会社の機関設計を選択しました。指名委員会等設置会社は、プライム市場上場会社でも5%ありません。どうすれば当社グループに合う形で過剰にならずに必要な十分な牽制機能が働くのか、目的が果たされるのか、手探りで議論や取り組みを試行錯誤してきた中で、ようやく手応えを感じているところです。監査委員会委員長の小泉さんはどのように感じていますか？

小泉 市川さんと同じように感じているところです。その中で、まず良くなったと実感できることが、取締役会の運営です。体制移行に伴い事業会社や執行への権限移譲を実施したことで、取締役会での決議事項が絞り込まれました。そのことで真に重要な決議事項に対して、より深い議論ができるようになったことは大きな収穫です。

一方、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へと移行したことで、監査委員会の役割の重さや活動範囲の広さを改めて実感しています。監査委員会室を設置し、ホールディングスの監査部や主要会社の監査役とも緊密に連携することで監査委員会の機能向上に取り組んでいます。具体的には、各事業会社の監査役の報告や執行役会の議事録の報告、リスク管理委員会の報告など、書面に基づくさまざまな報告を受け、現地へ赴き、数多くのヒアリングなどを行いながら事業の適法性を確認するとともに妥当性を判断しています。

当社グループは途上国も含めて世界中の国や地域において、最先端技術を伴う3つの事業領域を手掛けていることから、地政学的なリスクや技術的なリスクもあります。当社グループに起こりうるリスクや事業活動を隅々まで把握することは困

難を伴いますが、監査委員会の継続的な課題として尽力しています。

日下 私も監査委員会のメンバーで、小泉さんのお話はよくわかります。指名委員会は、これまでの指名・報酬等諮問委員会の取り組みをもとに活動を進めており、今は将来の人財育成制度設計について議論しています。

指名委員会は取締役候補者のリストを株主総会に諮るだけでなく、将来の経営を担う人財の育成を計画していかなければなりません。成長戦略の実現に適切な人財がいなければ社外から迎えることを検討する必要があります。執行役層や部長階層まで含めて今後どのような人財が必要かを検討し、経営を担うまでに必要な経験を通じて育成を進めます。事業領域が広がるなか、コンサルティング事業、都市空間事業、エネルギー事業をすべて経験した人がトップを担っていくことが理想ではありますが、それぞれ専門性の高い領域であることから、各事業の経験を積むことは容易ではありません。ある程度専門性があり、グループ全体を牽引できる人財を各事業会社から輩出する体制をどのように構築すべきかを模索しています。

2024年7月、ID&Eグループ全体のタレントマネジメントを促進する機能として、「ID&Eグローバルアカデミー」を設立しました。国内外の人財が専門分野で活躍するとともに、ID&Eグループ全体の運営に関わることで、より多様かつインクルーシブな組織を整備していければと思います。

市川 報酬に関しては、同業他社の状況も踏まえつつ、働きがいを感じられる報酬、働きに応じた収入増の仕組みの構築が重要です。当社の役員報酬は固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の3要素で構成されます。社員の報酬についても、業績が上がり、株価が上がれば社員の処遇に反映できるよう、業績連動報酬や株式報酬がより重要になってくると考えています。報酬委員会では、この1年間は、まだ十分とは言えませんが今までの制度を見直し、役員報酬を中心によりやりがいを実感できる報酬体系に変更してきました。

石田 小泉さんのおっしゃった取締役会の改善や、各委員会での議論の充実は私も実感するところです。これからもさらに良くしていけそうだと感じています。

一方、私は1997年から2005年までコーエイ総合研究所（現・コーエイリサーチ&コンサルティング）に在籍し、開発



コンサルタント業務に従事していた経験があります。そうした経験から、組織の方針に対する社員一人ひとりの納得感は重要だと実感しています。特に、持株会社体制への移行は、日本工営の創業から2021年に75周年を迎え、将来に向けたあり方を検討してきた上で実施したもので、当社グループの歴史としても大きな出来事です。持株会社が上場することで、認知度が一時的に低下したとしても実現したいと考えた新体制でのねらいや目指す姿、会社が今やろうとしていることなどについては、社員の皆さんにこれまで以上に丁寧に説明し、共に力をあわせて進めていけるよう対話を続けていくことが重要です。

新マテリアリティ

「IDEALな世界の実現に向けて」と新中期経営計画「Building Growth 2027」

策定プロセスと今後の取り組みのポイント

日下 2030年の将来像に向けて成長戦略をどう描きどう実現するかを議論し、何を重視するかを表現したのがマテリアリティであり、中期経営計画です。策定過程では現場においても議論が積み重ねられ、その想いの詰まったものが形になったと捉えています。社会にも当社グループにとっても大切なことを、流行や借り物ではないID&Eらしい言葉で示して浸透させ、策定後の取り組みを着実に進めていくことが当社グループの成長につながると考えます。

市川 確かに想いは詰まっていると思いますが、それぞれの想いを統合し、対外的にわかりやすい表現で開示しようとすると、どうしても総花的になりぼやけてしまう面も感じます。だからこそ数値目標、数値計画が重要です。目指す姿と目標値を紐づけることで、現状とのギャップや、今取り組むべき優先順位がより明確になります。私たち監督側は計画が実現するよう、執行側を全力で後押ししたいと考えていますが、一方で、すべての取り組みや達成が難しそうな局面が出てきたら、時間

軸を見直して優先順位をつけ、段階的に取り組めるように助言をすることも私たちの重要な役割です。これも、過剰にならない必要十分な牽制機能の一つの形ではないかと思います。

例えば「日本では圧倒的ナンバーワン、世界でもトップクラス」という長期経営戦略の言葉にしても、目指す姿として打ち出す分にはわかりやすい面がある一方、コンサルティングに重きを置くか、エンジニアリングに重きを置くか、その時々状況を踏まえて進めていくと、結果である数値目標への道筋は異なっていくでしょう。また、企業規模だけでなく、組織の強靭さや柔軟性、弾力性といったレジリエンスや、社会にとって本当に意義のあることができていくかも重要な要素です。これらを踏まえると、目指す方向性は示されていたとしても、その具体的な姿は適宜掘り下げて考える必要があり、掘り下げて考えることで、その時々取り組みの優先度が見えてきて、優先度に応じた軌道修正が可能となります。

石田 社員一人ひとりの取り組みの優先度という点では、中期経営計画としては注目されにくいところかもしれませんが、前期にできなかったことに重点的に向き合っているかといったことや、大きなリスクにつながりかねない事象を一つひとつのプロジェクトで着実に摘み取れているか、人材育成ができているかなどが挙げられると考えています。こうした地道な足場固めの取り組みについても社員の皆さんと丁寧に話し合っ、今後の目標や優先事項を詰めていくことが必要にも感じます。そのような地道な取り組みで、本質的に大切なことに取り組んでいる人を見逃さず評価し、さらなる意欲につなげていくことが重要です。

小泉 私自身、監査委員会委員長として日々リスクや内部統制に向き合っていることから、石田さんのおっしゃる地道な取り組みの重要性はよくわかります。

その上で、新中期経営計画については、マトリクス経営における地域統括責任者のリーダーシップに注目しています。ロー



カルのエンジニアとの人的交流やノウハウ、知識の共有を通じて事業を最大化していこうとする体制構築の方針は、当社グループの海外展開に沿っています。さらに、マテリアリティにも関連しますが、戦争が起きている国や紛争地域での復旧・復興支援活動での貢献もステークホルダーにお伝えしたい点です。当社グループは長きにわたり、パキスタンやバングラデシュ、アフガニスタン、イラク、ウクライナ、スーダンなどにおいて事業活動を展開してきました。日本の外交や世界の平和構築において重要な役割を果たしてきたこと、また今もなおその役割を担っていることを、もっと多くの方々に知っていただきたいと強く願っています。世界平和への貢献でいえば、当社グループはまさに「世界でもトップクラス」だと私は誇りに思っています。

ID&Eグループが目指す姿の実現に向けて

今後のさらなる成長に向けて



日下 やはり、持株会社体制の機能向上がポイントになるでしょう。冒頭に市川さんがおっしゃった通り、持株会社体制になったことで、ベストなタイミングで新しい領域への進出を進めやすくなります。専門分野の人財集団は企業ごと迎え入れるのがよいでしょう。持株会社体制によって、そうしたダイナミックな動きが可能になります。

さらに、当社グループにとって、人材こそすべてです。次期執行役候補者の面接だけでなく、若い人たちがどういう思いで仕事に取り組み、どのように成長しているのかを見極めるために、様々な現場を訪れています。持株会社体制の機能向上を、人的資本の面からしっかりと監督することが、指名委員会委員長としての私の役割です。

石田 持株会社化後に実施した社内アンケートでは、仕事のモチベーションは何かという設問に対し「仕事を通じた社会への貢献、社会課題の解決」を選択する回答が多く、こうした点

にも当社の人的資本の強さが表れていると思います。

小泉 同感です。加えて、当社グループの企業文化の特徴として、創業者の久保田豊氏への敬意、創業者精神の継承も挙げられます。創業者と実際に仕事をした上の世代の方が今の世代に語り継いでおられます。社内報などの発行媒体においても創業者の想いやエピソードなどが記載されることも多々あります。マネジメントは時とともに変わらなければいけない中で、技術と誠意を大切にす変わらない精神を引き継いでいければ、強くしなやかな組織で世界の課題を解決し続ける、今以上に素晴らしい会社になると信じています。

また、グローバル企業として発展していくにあたっては、内部統制の浸透が重要です。文化や背景の異なる海外の連結子会社においても、内部統制の仕組みや関連規程を一人ひとりに腹落ちして理解していただけるよう浸透させることが私の使命だと考えています。その浸透にあたって求心力となるものが、やはり創業者精神になってくるでしょう。浸透には大変な努力が必要ですが、各社の監査部門と連携し進めていければと考えています。

石田 私がかつて開発コンサルタントをやっていた1990年代から今の事業環境の変化を捉えると、政府全体ODA予算も公共事業関係費予算も1997年のピーク時から約半減近い状況になっており、その点は閉塞感につながっている面もあるかもしれません。一方、情報収集・発信は劇的に容易となり、当社グループも最先端技術・ノウハウを持つ異業種との共創を進めています。今後も国内外問わず、様々な企業と当社グループとの共創が進展することを期待しています。BDPからはじまった「The Good City」プロジェクトは、国内外の各都市で実施予定です。新しいチャレンジにつながる対話を私も後押ししています。

社外の共創で新しいチャレンジをしていくためにも、当社グループの取り組みをより積極的に、広く情報発信していくことが重要です。せっかく多くの社員が仕事を通じた社会貢献にやりがいを感じているのに、その仕事への認知度が依然として低いのは、非常にもったいないと感じます。むしろ広く知っていただかないと、この先の人財採用も厳しさを増すでしょう。災害復旧における当社の役割や活動を積極的に発信し、その社会的意義を伝えることで、より多くの方にID&Eグループを知っていただき、共感と協働を得ることができるのではないのでしょうか。



市川 日本を代表する企業は、創業から今に至るまでに事業内容が変化しています。企業は創業から50年以上も経つと、事業内容が当初と変わっているものです。時代の変化を見据えた事業変革の仕組みや風土が組織に組み込まれている企業が、長きにわたり成長できるのだと思います。稼ぎ頭は、時代と共に変わります。当社グループの事業の中心が変わったとしてもおかしくはありません。例えば、AIの時代を迎え、電力需要はますます増大しています。そのため、エネルギー事業においては、より大胆な投資や異業種と共創を検討することが必要かもしれません。

私たちの事業の本質的な価値の一つに、自然災害や地震などの非常時への対応があります。そうしたニーズが高まる一方で国の予算が減少している現状を踏まえ、効率よく生産性の高い解決策を見出さなければいけません。社会課題の解決こそが当社グループの存在意義であり、社会のニーズへの対応が収益につながることをイメージしながら徹底的に議論すれば、新たなテーマが浮かび上がり、やることは自ずと見えてきます。

日下 おっしゃる通りです。インフラの担い手と捉えると、私たちの仕事は非常に幅広く、民間市場での活動もますます広がっていきます。将来をどのように捉え、何を成し遂げたいのか、様々な世代の人と自由に意見を交換したいですね。

市川 経営資源を確保しつつ人財を育成し、必要な機能を持つ会社をグループの一員として迎え入れることも視野に入れた長期的な計画を、段階的に進めていきます。100年企業を見据えた将来像を描きながら、社会課題を解決していくことで当社グループが成長し、市場評価の向上につなげていけるよう引き続き尽力してまいります。

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

当社は、取締役会の機能向上とガバナンスの高度化を目的として、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行います。抽出した課題について取締役会で議論し、改善を進めることにより、取締役会の実効性の向上を図るためのPDCAサイクルを推進します。

取締役会の活動 – 2024年6月期の主な検討内容

取締役会は、重要な人事・組織に関する事項、株主総会に関する事項、事業計画に関する事項、役員報酬に関する事項、その他の重要な業務執行に関する事項を検討しています。

取締役会の実効性評価プロセス

(1) 評価の方法

取締役8名に対して、2024年5月から6月に第三者機関を活用した匿名アンケートを行いました。アンケートの項目は、①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③リスクと危機管理、④グループ会社モニタリング、⑤経営陣の評価と報酬、⑥株主との対話、⑦その他自由記述の7項目です。

(2) 分析・評価の結果の概要

当社取締役会は、取締役会全体の実効性は確保されているものと評価しました。アンケートでは、特に「リスクと危機管理」「グループ会社モニタリング」について高い評価となり、事業会社における事業リスクや事業戦略、課題が適切に報告されていることが確認されました。また、人財の多様性に係る取り組みについて報告の充実を期待する意見や、経営人財育成について具体的な育成研修や進捗状況の報告と、育成計画に係る議論の場を増やすことを求める意見がありました。

(3) 今後の取り組み

人財の多様性に係る取り組みについては、具体的な活動や成果、課題の共有を充実させるため、人財戦略会議において、経営戦略と一体となった人財戦略のあり方について一層の協議を行い、進捗状況と成果に関する定期的な報告に取り組みます。人財育成計画については、2024年4月に経営者候補育成研修体系を見直し、経営人財育成および研修体系を再整備したところであるため、取締役会への実施状況の報告を継続するとともに議論を深める取り組みを継続します。

委員会の活動

監査委員会

開催回数 **13**回 出席率(平均) **98**%

取締役・執行役の職務の執行の監査・監督および監査報告の作成ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・不再任議案の内容を決定します。監査委員会の委員は、取締役の中から、取締役会決議により選任する旨を定款で定めています。

2024年6月期の活動内容

監査委員会での決議事項・報告事項

《決議事項》

- 常勤監査委員、選定監査委員、特定監査委員の選定
- 監査委員会監査基準の制定 ● 監査方針・監査計画の策定
- 会計監査人の報酬同意、相当性評価、再任
- 監査委員会監査報告書の作成

《報告事項》

- 常勤監査委員が出席した取締役会以外の執行役会、リスク統括会議等の主要会議に関する報告(毎月)
- 常勤監査委員・監査委員会室と主要グループ会社監査役との連絡会に関する報告(毎月)
- 常勤監査委員による業務監査報告
- 監査部からの内部監査結果等の報告

監査委員会と監査部門等との連携

監査委員会は、定例監査委員会において監査部長(監査委員会室長と兼務)から内部監査結果、主要グループ会社内部監査室の活動状況について適宜報告を受けています。また、常勤監査委員と監査委員会室は、主要グループ会社監査役との連絡会を毎月開催し、主要グループ会社の状況把握に努めているほか、最低年1回は監査委員会と各主要グループ会社の監査役と監査情報の共有と意見交換を行っています。これらの監査部門等との連携により、監査委員会としての組織的な監査の充実を図っています。

Topics

実効性向上に向けた現場視察会

当社グループが注力する事業の中で、重要な課題や最新のテーマに関わる現場の最前線を把握するために、現場視察会を実施しています。

2023年12月に開催した地すべり災害復旧対策工事現場視察では、社内外の取締役(執行役兼務取締役含む)が参加し、自動監視システムを構築した施工現場での警戒態勢の整備や、多岐にわたる災害復旧工事の工程・管理、万一の土砂流出時の避難等について視察し、本事業の課題点等について見識を深めました。

2023年12月

日本工営が受注した埼玉県秩父ミュージズパーク地すべり災害復旧対策工事

2024年4月

日本工営都市空間が手掛ける沖縄県西普天間住宅地区包括業務委託

2024年5月

日本工営エナジーソリューションズが主体となり手掛けている長野県伊那市の美和発電所大規模改修工事

2024年5月

日本工営がメインコンサルタントとなり建設が進められている秋田県成瀬ダム建設



埼玉県秩父ミュージズパーク地すべり災害復旧対策工事での視察

指名委員会

開催回数 **4回** 出席率(平均) **100%**

取締役選任・解任議案の内容を決定します。委員の過半数を社外取締役で構成することにより、指名の適正性を確保する体制としています。

2024年6月期の主な検討内容

- 取締役の選解任に関する株主総会議案の決定
- ID&E取締役候補者の選定基準 ● 選定指名委員の選定
- 執行役の選解任に関する取締役会議案
- ID&E執行役候補者の選定基準案 ● 社長後継者計画案等

後継者計画の概要

当社社長に求められる人財要件を満たす候補者を選出することを目的として「社長後継者計画」を指名委員会にて制定しています。

▼ プロセス



現社長から提示される後任候補者に対して、指名委員会が候補者との意見交換や中長期的な経営戦略との適合性を踏まえて十分に審議するなど、計画の透明性、公平性、客観性の担保をはかっています。

幹部候補育成

上述の社長候補者層を厚く充実させるため、また当社ならびに当社グループの経営基盤を強化、安定させるために、経営幹部候補者層の母集団形成が重要であると認識しています。それを実現するための施策として、従業員資格の最上位層への昇格段階から経営幹部候補者の育成と選抜の仕組みを導入しています。

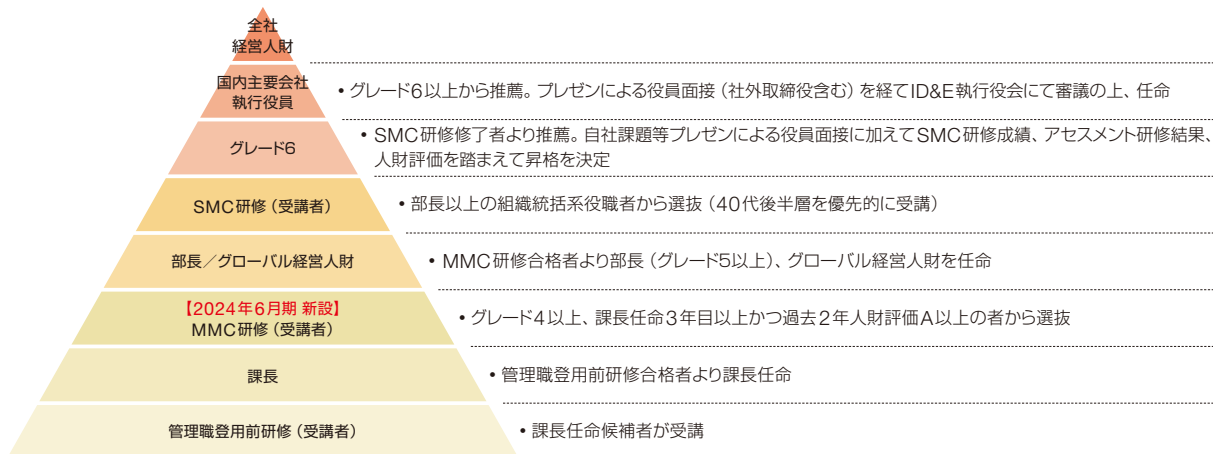
具体的には、一定の社内資格および役職を有する者から所属部門長の推薦を経て選抜された主要グループ会社の従業員は、経営視点に立った戦略的意思決定を行える力を養成することを目的としたSMC（シニアマネジメント）研修を受講しています。

このSMC研修受講者の中から、最上位の社内資格昇格候補者が推薦され、役員面接を経て昇格が決定されます。なお

当該昇格者は、経営幹部候補者層として必要な一般的知識を習得するため、外部機関主催の研修に参加します。さらにその中から、主要グループ会社社長の推薦により当該グループ会社執行役員候補となった者については、役員面接を行い、その意見を踏まえて各社取締役会議等の所定の手続きを経て執行役員に就任します。このような育成、選抜過程を経て形成された経営幹部候補者層を母集団として、主要グループ会社取締役、また当社執行役等を指名委員会の審議を経て任命していきます。

2024年6月期には、経営者候補育成研修体系を見直し、階層別研修として「MMC（ミドルマネジメントコース）研修」の新設などがなされ、経営人財育成および研修体系が再整備されました。

▼ 経営幹部育成に関する研修体系図



報酬委員会

開催回数 **5回** 出席率(平均) **100%**

取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に関わる決定に関する基本方針および個人別の報酬等の額を決定します。委員の過半数を社外取締役で構成することにより、報酬等の適切性を確保する体制としています。

2024年6月期の主な検討内容

- 取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定
- ID&E取締役、執行役の株式報酬（発行条件等）
- 当社および主要グループ会社の取締役の報酬体系・水準案
- 当社および主要グループ会社の取締役の業績評価結果（賞与）
- 選定報酬委員の選定等

ID&Eの役員報酬の概要

当社の役員の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益との連動も考慮した報酬体系とし、個々の役員の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

▼ 報酬体系

社内非業務執行取締役	固定報酬（基本報酬）および譲渡制限付株式報酬
社外取締役	固定報酬（基本報酬）
執行役	固定報酬（基本報酬）、業績連動報酬（賞与）および譲渡制限付株式報酬 （日本非居住の外国籍執行役には譲渡制限付株式報酬に代わりファントムストック）

（補足）執行役を兼務する取締役に対しては、執行役としての報酬体系を適用し、取締役としての報酬を支給していません。

▼ 報酬の標準的な構成割合（当期報酬における構成割合）

	固定報酬（基本報酬）	業績連動報酬（賞与）	譲渡制限付株式報酬
社内非業務執行取締役	90%	—	10%
執行役	61～64%	26～28%	9～13%

（補足）日本非居住の外国籍執行役については、居住国の報酬に係る法令、慣行、水準等を勘案した上で決定される基準に基づく居住国にて支給する報酬に加えて、日本国内に居住する執行役の報酬の水準を勘案し支給することとしています。

▼ 2024年6月期の取締役・執行役に対する報酬

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数 （名）
		固定報酬		業績連動報酬	
		基本報酬	譲渡制限付株式報酬	賞与	
取締役（社外取締役を除く）	87	79	7	—	2
社外取締役	60	60	—	—	4
執行役	386	213	35	138	9

業績連動報酬（賞与）

当社の業績連動報酬（賞与）は、短期的な業績向上へのインセンティブとして位置づけており、これにふさわしい業績評価指標として各事業年度の連結業績における売上収益および親会社の所有者に帰属する当期利益を選択し、それを反映させた現金報酬としています。

具体的には、連結業績における売上収益および親会社の所有者に帰属する当期利益の計画値を賞与支給基準として、その達成率に応じて標準額を決定し、代表執行役社長が各執行役の業績達成度、会社貢献度等について評価します。これを報酬委員会において審議し決定しています。決定した額は賞与として、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に支給しています。

譲渡制限付株式報酬

株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を導入しています。役位ごとにあらかじめ定められた基準に従い各役員に対して支給する金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限期間を3年とする譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に割り当てています。

なお、日本非居住の外国籍執行役に対しては、本制度と同様の条件によるファントムストックを付与しています。

リスクマネジメント

当社グループは、グローバルで幅広い事業活動を行い、事業戦略を遂行していくためには、盤石なリスク管理体制が不可欠と考えています。

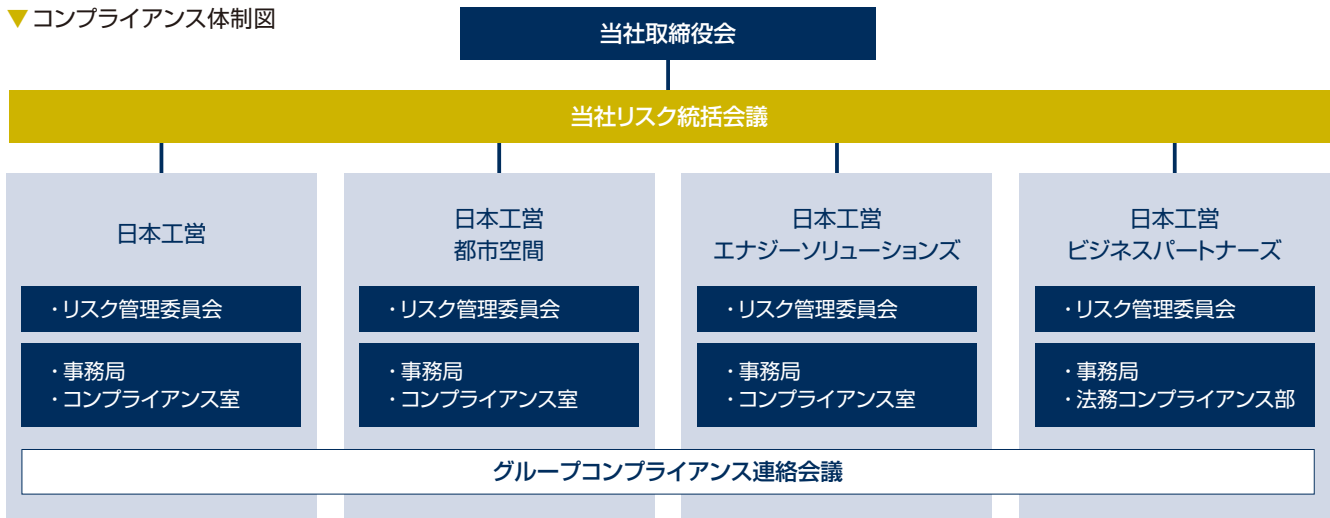
リスクマネジメント・コンプライアンス体制

当社グループでは、リスク管理の推進全般を統轄する組織としてID&Eリスク統括会議を設置しており、リスクマネジメントだけでなく、コンプライアンスに係る重要事項に関して審議・協議・決定、情報交換しています。主要会社（日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ）には、リスク管理委員会が設置されており、「ID&Eグループ行動指針」を周知徹底するとともに、「グループリスク・危機管理規程」および各社の「リスク・危機管理規程」を遵守し、事業特性に応じて主体的・日常的にリスク

管理を実施しています。

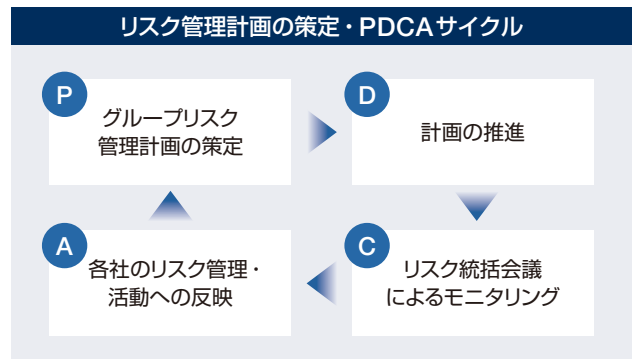
リスク事象が発生した際は、リスクレベルに応じて各社リスク管理委員会またはID&Eリスク統括会議まで報告し、対応します。また、主要会社のコンプライアンス担当で構成されているグループコンプライアンス連絡会議では、グループに係るコンプライアンスおよび事業活動に伴うリスクマネジメントに関する情報の共有を図り、コンプライアンスの意識醸成活動を担っています。

▼コンプライアンス体制図



リスク管理計画の策定・PDCAサイクル

当社グループは、毎期、リスク統括会議において、各社のリスク管理計画を取りまとめ、全体を「グループリスク管理計画」として承認・決定しています。また、リスク統括会議は、同計画の推進状況について定期的にモニタリングを行い、進捗状況と課題、今後の対応策をレビューし、PDCAサイクルを回しています。



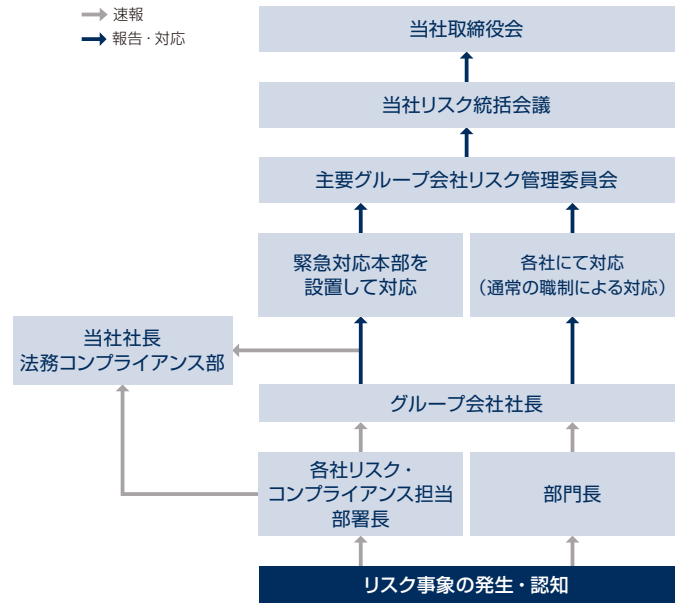
リスク事象への対応

当社グループは、「グループリスク・危機管理規程」においてリスク事象の影響度を5段階に整理し、それぞれの影響度が指す目安と具体例を分野別に整理し、影響度に応じた対応フローを整備しています。

▼リスク事象の分析

- 資産保全・財務報告・内部統制
- 安全・衛生
- 事件・不祥事（コンプライアンス）
- 事業継続（災害等）
- 情報セキュリティ
- その他当社グループの重要リスク等

▼顕在化リスク事象対応フロー



事業継続への取り組み

自然災害や感染症の流行・発生への対策が十分でない場合、長期にわたって操業停止に陥るなど事業推進に支障が生じ、多大な損失を被ると同時に、ステークホルダーの皆様には大きな影響を与えるおそれがあります。当社グループは人々の暮らしを支えるインフラに携わる企業として、安定してサービスを提供し続けることが社会的責任であると考え、事業継続計画（BCP）を定め、危機発生時に迅速・適切に対処するための手順を作成し、定期的に見直しています。

情報セキュリティ

当社グループは、官公庁を含む顧客からのコンサルティング業務など、各種業務を受注、遂行する上で、顧客等の機密情報を適切に管理するための情報セキュリティ体制を整備しています。すなわち、「グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、「グループ情報管理規程」等のルールを制定・運用しており、職務上知り得た全ての情報の保護・管理、情報の不正利用と漏えいの防止を図っています。また、サイバー攻撃のリスクなどの情報セキュリティリスクの増大への対応として、情報セキュリティ会議を設置し、その統括の下、継続的に情報セキュリティ

対策の実施と改善活動を行っています。さらに、当社グループの一部の会社は、第三者機関の審査を受け、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格ISO27001の認証を取得しています。



コンプライアンス

グローバル社会において事業を適切に遂行し、事業活動を阻害するあらゆるリスクに備えるため、世界の共通指針となるイニシアティブやガイドンスの重要性が増しています。当社グループは、コンプライアンスの徹底が企業価値向上の源泉であるとの認識を持ち、透明性の高い経営を目指しています。また、事業を推進していく上でのコンプライアンス上のリスクを極力「見える化」することで、リスクに対して組織的に対応しています。

グループ行動指針

当社グループは、グループ共通の行動規範である基本方針として、「ID&Eグループ行動指針」を制定し、その内容を従業員一人ひとりの日々の行動に落とし込んでいくことにより真の企業価値向上を図っています。本行動指針は、日本語のほか英語、スペイン語など7言語に翻訳し、世界中の従業員に共

有しています。グループ全体での透明性の高い経営体制づくりと信頼関係構築を目指し、法令遵守はもとより、グループ経営理念「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」の実践のため、社会規範の遵守も目的としたコンプライアンス遵守体制を整備し、運用しています。

グループ行動指針の項目

1. 信頼の確立
2. 高品質な技術サービスの提供
3. 公正・透明な事業活動
4. 働きやすい職場環境の構築
5. 広報活動と情報開示・情報保護
6. 地球環境への配慮と保全
7. 社会への貢献
8. ブランド価値の維持・向上
9. 適正な報告ルートの確保と是正プロセス

相談・通報制度

当社グループは、「グループ相談・通報制度規程」を制定し、コンプライアンスに違反する、または違反するおそれのある行為を知った従業員がコンプライアンス担当部署または社外弁護士に直接相談・通報を行うことができる制度を整備しています。言語については、日本法人は原則日本語（状況によ

り英語）、海外法人では現地語（状況により英語）で対応しています。

この制度は、当社および当社グループの役員、従業員、派遣社員、協力会社社員（退職後1年以内のこれらの者を含む）が利用できます。

▼ 内部通報件数（主要グループ会社）

2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期
7件	12件	30件

※ 2023年6月期までは、分社化以前の日本工営における相談・通報件数です。

コンプライアンス意識調査

当社グループは、コンプライアンスに関する従業員の意識の現状と課題を正確に把握し、今後の実効的なコンプライアンス活動の推進に役立てることを目的とし、海外法人を含むグループ内の従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を毎年行っています。調査は全て匿名で行い、調査結果をグループ内に公表するとともに、コンプライアンス活動および次期のグループリスク管理計画に反映しています。

▼ 2024年6月期グループコンプライアンス意識調査

実施期間	2024年3月から4月
対象	ID&Eグループの従業員、派遣社員、アルバイト
調査方法	無記名調査
回答者数	国内4,439人(回答率79.8%)、 海外814人(回答率64.9%)

コンプライアンス研修

キャリア階層別のコンプライアンスに関する研修、役員・幹部社員を対象としたグループコンプライアンス講演会の開催、グループ従業員向けのグループコンプライアンス研修を行っています。各研修では、具体的な事例を参考に原因と防止策の講義などを行うとともに、当社グループの業務と深く関わる法令を重点的に学びます。また、当社グループのE-learning制度により、独占禁止法の遵守やハラスメント等の各種テーマを題材とした教育およびテストを実施し、従業員にコンプライアンスについて学ぶ機会を提供しています。

▼ グループコンプライアンス講演会・グループコンプライアンス研修(2024年6月期)の内容

- 技術者倫理の重要性
- 事例の解説：発生原因とその影響
- 再発防止策：リスク管理体制の考え方

腐敗防止に向けた取り組み

当社グループは、グローバルに事業展開しており、現地の行政機関等とともに事業を推進し、協議・交渉をする中では、不正な金銭的利益の提供を求められるリスクに直面する可能性は否定できません。そのため、当社グループは、国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野・10原則を行動指針に落とし込み、遵守するとともに、不正な手段による利益の追求を排し、公正・透明で自由な競争の下、

法令を遵守した営業活動を行うことを定めています。

また、コンプライアンス徹底のため、「贈収賄防止規程」等の社内規程を定め、運用しています。

公務員等に対し、利益供与を行わないことを原則としており、利益供与の行為類型、承認基準、および承認手続に関するルールを定めることで不正リスクへの対応を行っています。