The background of the slide is a large, stylized arrow pointing to the right. The arrow is composed of several overlapping, semi-transparent layers in shades of blue, red, and yellow. Each layer contains a different image: a person's face, a city skyline, a forest, a hand holding a puzzle piece, and a hand holding a plant. The overall theme is sustainability and corporate responsibility.

ID&Eホールディングス
サステナビリティ・レポート 2024

ID&E ホールディングス サステナビリティ・レポート 2024 目次

0. 編集方針・ID&Eグループのセグメント	P1	4. 社会	P56
1. トップメッセージ	P3	4.1 人権	P57
2. ID&Eグループのサステナビリティ	P5	4.2 人的資本経営	P61
2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方	P6	4.3 先端技術開発とイノベーション	P78
2.2 体制	P14	4.4 品質管理	P82
2.3 マテリアリティ	P16	4.5 知的財産	P83
2.4 ステークホルダー・エンゲージメント	P20	4.6 社会貢献活動	P84
2.5 サプライチェーンマネジメント	P22	5. ガバナンス	P87
3. 環境	P25	5.1 コーポレートガバナンス	P88
3.1 環境管理	P27	5.2 コンプライアンス	P92
3.2 気候変動／脱炭素社会の実現	P31	5.3 リスクマネジメント	P94
3.3 生物多様性保全・自然資本	P41	6. 外部との連携	P96
3.4 資源循環	P45	6.1 外部イニシアティブへの参画	P96
3.5 水資源の保全／汚染防止	P48	6.2 社外からの評価	P97
3.6 サービス・製品の環境配慮	P54	7. ESGデータ	P98

編集方針

本レポートは、ID&E グループのサステナビリティの考え方や目標、取り組みをご紹介します。ステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、取り組み内容をさらに向上させることを目的として編集しています。

対象組織

ID&E ホールディングス株式会社の他、日本工営株式会社、日本工営都市空間株式会社および英国建築設計会社の BDP Holdings Limited.、日本工営エナジーソリューションズ株式会社、日本工営ビジネスパートナーズ株式会社、その他グループ会社

対象期間

原則として、2024 年 6 月期（2023 年 7 月 1 日～2024 年 6 月 30 日）としていますが、一部、対象期間外の情報も掲載しています。

本レポートにおける呼称

ID&E ホールディングス（株） - ID&E、日本工営（株） - 日本工営、日本工営都市空間（株） - 日本工営都市空間、BDP Holdings Limited.- BDP 社、日本工営エナジーソリューションズ（株） - 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（株） - 日本工営ビジネスパートナーズ

主要会社

日本工営、日本工営都市空間、BDP 社、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

参考にしたガイドライン

- ・GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポート・スタンダード
- ・TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言
- ・SASB (米国サステナビリティ会計基準審議会) スタンダード
- ・経済産業省「価値協創ガイダンス」
- ・ISO 26000
- ・環境省「環境報告ガイドライン 2018 年版」
- ・内閣官房「人的資本可視化指針」
- ・ESRS (European Sustainability Reporting Standards)

免責事項

本レポートには、ID&E グループの過去と現在の事実だけでなく、公開日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。今後の事業環境などさまざまな要因により、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。ご承知おきください。

発行月

2024 年 11 月（年 1 回発行）

ID&E グループの主要セグメント

コンサルティング事業

インフラの整備・維持など、生活基盤を支えるプロジェクトを実施



主要な子会社

日本工営株式会社/日本シビックコンサルタント株式会社/株式会社ジオプラン・ナムテック/株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング/中南米工営株式会社/NIPPON KOEI LAC, INC./NIPPON KOEI LATIN AMERICA - CARIBBEAN, MEXICO S.DE R.L. DE C.V./NIPPON KOEI MOZAMBIQUE, LTDA./NIPPON KOEI LAC DO BRASIL LTDA./NIPPON KOEI INDIA PVT. LTD./PHILKOEI INTERNATIONAL, INC./KOEI AFRICA Company Limited/NIPPON KOEI MOBILITY SDN. BHD./NIPPON KOEI BANGLADESH LTD./NIPPON KOEI VIETNAM INTERNATIONAL CO., LTD./PT. INDOKOEI INTERNATIONAL/PT. IKI-TOYO/MYANMAR KOEI INTERNATIONAL LTD./PT. CIKAENGAN TIRTA ENERGI

都市空間事業

都市開発需要に対し、建築・土木の両分野で貢献



主要な子会社

日本工営都市空間株式会社/BDP HOLDINGS LIMITED/BUILDING DESIGN PARTNERSHIP LIMITED/QUADRANGLE ARCHITECTS LIMITED/株式会社黒川紀章建築都市設計事務所/株式会社玉野エコスト/株式会社中瀬草原キャンプ場

エネルギー事業

国内外の電力需要を支える事業を推進



主要な子会社

日本工営エナジーソリューションズ株式会社/株式会社コーエイシステム/株式会社工営エナジー/NIPPON KOEI ENERGY EUROPE B.V./RNK UK INVESTMENTS LIMITED/TOLLCUX INVESTMENTS LIMITED/TOLLCUX FINANCE LIMITED/TOLLGATE ENERGY STORAGE LIMITED/CUXTON ENERGY STORAGE LIMITED/RUIEN ENERGY STORAGE NV

経営管理

ID&Eグループ全体のミッションおよび企業価値向上を実現



主要な子会社

日本工営ビジネスパートナーズ株式会社/株式会社ニッキ・コーポレーション/株式会社エル・コーエイ/愛知玉野情報システム株式会社

トップメッセージ



**ID&E グループは、
持続可能な社会の実現と
企業価値の創造を目指し、
サステナビリティ経営を
推進していきます。**

ID&E ホールディングス株式会社
取締役 代表執行役社長

新屋 浩明

サステナビリティ戦略とビジネスモデルの進化

ID&EグループのDNAは、創業者の久保田豊が戦前の朝鮮半島で従事した電源開発事業（当時の世界最大規模）に遡ります。1946年の創業以来、80年近くにわたり、160以上の国と地域で、人々の命、暮らし、幸せに直結する「国づくり、人づくり」に関わる事業を展開してきました。「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」を経営理念とし、世界中の人々の生活の基盤となる社会資本整備を行うことで業界No.1に成長したのがID&Eグループです。ID&Eグループの事業は、そのほとんど全てが「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の両立」に向き合うもので、私たちはそれを誇りとしています。

しかしID&Eグループはそのような自己満足に浸ってはいられません。第一に、今、世界は歴史的転換点に直面しています。社会の分断・格差、紛争やテロの頻発、気候変動、それに伴う異常気象や自然災害の激甚化など、多くの危機が複合的に絡み合い、それが新たな危機を生み出し、人々の生活や企業の活動をとりまく環境・社会に大きな不確実性をもたらしています。サステナビリティの課題は広く、深く、複雑化し、私たちの未来に根を張っています。第二に、ID&Eのビジネスモデルがニーズの変化に対応できないケースが生じています。従来は、分野毎に個別プロジェクトとして仕様に応えるソリューションを提案する業務が中心でした。近年、プロジェクトの大規模化、複合化に伴い、「サステナブルなまちづくり」のように全体を俯瞰した最適な提案が求められるケースが増えています。

トップメッセージ

2023年7月、ID&Eグループは、今後の持続的な成長を確かなものにするステップとして、持株会社化を採用しました。コンサルティング、都市空間、エネルギーの3セグメントの特徴を活かした自立的な活動強化と共創により、中長期的な視点でグループ経営を深化させ、グループ全体の企業価値の向上を目指します。長期の成長戦略と収益性向上を両立させるために事業ポートフォリオの変革にも注力しています。当社の顧客構成は官（公共事業）の割合が高かったですが、サステナブルな企業価値創造のため最適な官民バランスを追求しています。ビジネスモデルを「受託モデル」から顧客とともに事業を創造していく「共創モデル」、そして社会の持続可能性を高める「サステナブルモデル」へと発展させることで、時代とともに変化する社会課題の解決に貢献します。いずれの戦略においても、サステナビリティへの取り組みが重要な起点になることから、2024年7月から始まる中期経営計画では、社会課題に対するあるべき姿やそれを実現するための取り組みと紐づいた新たなマテリアリティを定め、サステナビリティを経営戦略の中核に位置付けました。組織面でも、ID&Eホールディングスに「サステナビリティ推進本部」を新たに設置し、取組体制を強化拡充することを決めました。

ヒトを軸にしたサステナビリティ： 持続可能な未来への挑戦

現代の企業経営では、自社の事業を取り巻くサステナビリティ関連リスクが企業の存続を揺るがしかねません。こうした認識を

踏まえ、ID&Eグループは、事業を通じた環境・社会への貢献に加え、コーポレート・サステナビリティについても従来以上に説明責任を果たしていきます。気候変動、生物多様性、人権、人的資本経営に関しては、関連するリスクと機会をあらゆるステークホルダーの皆様へ情報開示し、透明性を高め、ID&Eグループへの信頼を確かなものにします。ID&Eグループのビジネスであるコンサルティング&エンジニアリングは「ヒト」が競争優位の源泉です。国内外で国づくり、人づくりの事業に携わり、持続的に企業価値を創造するには専門分野での技術や知見に加え、洞察力、創造性、信頼感を有した人財が必要となります。こうした背景から、中期経営計画に「人財育成、先端技術開発、品質管理強化によるID&Eブランド・クオリティの体現」という方針を掲げ、「人財」をID&Eブランドを体現する一つの重要な要素として位置づけました。経営戦略に連動したグループ人財戦略の構築にも取り組んでいます。「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン」「人財育成（グローバルアカデミー）」「タレントマネジメント」「Well-being」「採用と定着」の5つが、人的資本価値の向上を支えるID&Eグループの基本戦略です。その上で、グループの従業員一人ひとりが、長期的な企業価値創造に向け、プロフェッショナルとしての役割を自覚し、成長を感じながら、存分に能力を発揮し、働きがいをもって活躍することができるような企業経営を推進していきます。

私は入社してからさまざまな土地でコンサルティング事業に携わってきました。ID&Eグループのミッションである「世界をす



みよくする」とは、大局観をもって一つひとつの事業と誠実に向き合い、そこで暮らす人々の明日に続く未来を少しでも安全で豊かなものにする地道な努力の積み重ねに他ならないと考えています。ID&Eグループは、ミッションの実現に向け、今改めて、自らの技術を磨き、蓄積された技術力をサービスとして発揮して、世界トップクラス、日本で圧倒的No.1になることを目指して走り続けていきます。

2 ID&E グループのサステナビリティ

ID&E グループは、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。」を基に、サステナビリティを経営の中核に据え、環境および社会課題に取り組んでいます。多様な技術力を活用し、次世代を見据えたサステナブルなソリューションを提供することで、「世界をすみよくする」というミッションを達成します。

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方 P6

2.2 体制 P14

2.3 マテリアリティ P16

2.4 ステークホルダー・エンゲージメント P20

2.5 サプライチェーンマネジメント P22

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

考え方／方針

ID&E グループは、2022 年にサステナビリティ基本方針を策定しました。この基本方針は、企業の事業推進における社会に与える影響や社会要請に対応する視点に加え、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献するという当社の姿勢を具体化したものです。サステナビリティを経営の中核に据え、環境および社会課題と正面から向き合い、事業を通じて社会価値創造に貢献する視点を持った上で、従業員一人ひとりが持続可能な社会の実現に向けて、高い意識を持って誠実に取り組みます。

当社グループは、長期経営戦略において 2024 年までの中期経営計画を「変革期」としてサステナビリティ経営の土台づくりを進めてきました。2025 年から 2027 年の中期経営計画を「展開期」としてグループ全体にその拡大・定着を図ります。サステナビリティに関する取り組みの透明性を一層高め、あらゆるステークホルダーから信頼される企業グループとなることを目指します。サステナビリティ経営を通じて得た知見とこれまで培ってきた経験・技術を融合させることで、サステナビリティ課題に関連する多様なビジネス市場に参入し、サービスプロバイダーまたは事業運営者としての地位を確立していきます。次世代を見据えたサステナブルなソリューションを提供することで、当社グループのミッションである「世界をすみよくする」を実現します。

サステナビリティ基本方針

ID&E ホールディングス・グループは経営理念として、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」を掲げています。当社は、この経営理念のもと、ステークホルダーの皆さまとの信頼を確立し、グループ内で共有する価値観に基づく公正かつ透明な企業経営の下で、持続可能な社会の発展に貢献するため、サステナビリティ経営を推進します。

サステナビリティの視点は多岐に亘り、企業の事業推進における社会に与える影響や社会要請に対応する視点に加え、事業を通じて社会価値創造に貢献する視点を持ったうえで、下記の活動を推進します。

事業活動を通じた社会貢献		社会課題解決の事業化を積極的に推進し、時代のニーズに応じた最適なインフラの整備を支援する事業活動を通じて、持続可能な社会の発展に貢献します。
Environment	環境配慮	気候変動対応、資源循環社会への移行、生物多様性の必要性を重視し、自然環境と生活環境の調和した、より豊かな社会環境の創造に努めます。
Social	人権尊重	サプライチェーンを通じて、多様性を認め、人種、国籍、性別、思想、信条ならびに社会的身分などを理由とした人権リスクに対応し、人権侵害に加担することないよう努めます。
	人財育成	顧客のニーズに応える専門性を持ちグローバルに活躍できる人財の育成を行うとともに、社員が活躍できる公正で公平な雇用関係を維持します。
Governance	労働環境整備	社員の安全はもとより、積極的な健康づくりを支援し、ゆとりや豊かさを実感でき、働き甲斐のある就業環境整備を促進します。
	ガバナンス強化	コーポレートガバナンスに関する方針を遵守し、ステークホルダーとの充実したコミュニケーションを通じて経営の透明性を確保し、信頼度を高めます。
	誠実な業務遂行	法令および社会的な規範を含む企業倫理を遵守するとともに、ビジネスパートナーの皆様と互いの立場を尊重した公正な取引を行います。

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

サステナビリティ経営フレームワーク

当社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。

フレームワークは、2045年に目指す姿を示した「サステナビリティ・ゴール」、そのゴール達成までのマイルストーンとなる「サステナビリティ・コミットメント/ターゲット」、および各課題別の方針や行動ガイドラインで構成されます。その内容は社会状況の変化を踏まえながら、柔軟に見直し、継続的な改善を図っていく予定です。

当社グループは、同方針・行動ガイドラインに基づき、実効性のある取り組みを実施するために、行動計画を策定し、各グループ会社のサステナビリティ経営の取り組み状況をモニタリングします。フレームワーク運用状況は、サステナビリティ推進会議で定期的に振り返りを行い、執行役会および取締役会に報告します。



2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

「サステナビリティ・ゴール」(2045年のありたい姿)

ID&E グループは、「世界をすみよくする」ため、長年にわたり、人々の命、暮らし、幸せに直結する国内外の社会資本整備や社会課題の解決に取り組んできました。

今、世界は歴史的転換点に直面しています。社会の分断・格差、紛争やテロの頻発、気候変動、それに伴う異常気象や自然災害の激甚化など、多くの危機が複合的に絡み合い、それが新たな危機を生み出し、人々の生活や企業の活動をとりまく環境・社会に大きな不確実性をもたらしています。

創業以来、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念の下で活動してきた ID&E グループは、この歴史的転換点に、「サステナビリティ」を経営の根幹に位置付けます。

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、地球上で人々や様々な生物が共生する世界を、ステークホルダーの皆様と共に創ります。

補足説明：2045年をゴール目標年とした背景：現在、多くの国、地域で脱炭素を含む、各種ネットゼロ達成の目標年と設定されている 2050 年、並びに ID&E ホールディングスの設立母体である日本工営が 2046 年に創立 100 周年を迎えることを鑑み、2045 年を ID&E グループのサステナビリティ・ゴールの達成目標年とした。

サステナビリティ・コミットメント／ターゲット

■サステナビリティ・コミットメント

- ID&E グループの目指すサステナビリティ経営について説明責任を果たし、信頼される企業グループになります
- 共創による新たな社会課題への挑戦を通じ、すみよい地球環境の実現に資する解決策を提供します
- 人権の尊重及び人的資本経営の推進を通じ、持続可能な社会の発展へ貢献し、企業価値を高めます
- ステークホルダーとの対話と協働を続け、相互理解を促進し、企業経営の改善に役立てます

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

■ サステナビリティ・ターゲット

項目	2030年ターゲット	2045年ターゲット	マテリアリティとの関連
	グループ目標	グループ目標	
エネルギー	<p>地球環境に配慮したエネルギーインフラ整備導入・技術構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギーまた再生可能 / 次世代エネルギーインフラ設備導入と安定供給 <ul style="list-style-type: none"> － 研究開発費・投資額 年間売上高の15% <p>再生可能エネルギー事業の拡大を通じた脱炭素社会への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー普及促進と電力供給事業等を通じた脱炭素社会への貢献 <ul style="list-style-type: none"> － 再生可能エネルギー普及推進関連売上高 累計 430 億円 － RE100 電力供給事業 電力販売量 年間 100GWh 	<p>「ID&E RE100」の達成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「ID&E グループ全体の全拠点 (*1) に必要な電力を再生可能エネルギー由来もしくは環境証書購入等による実質排出量ゼロの電力で賄う「ID & E RE100」の達成 	2. すみよい地球環境の実現
生物多様性・自然資本対応	<p>昆明・モンテリオール生物多様性枠組 2030年ミッション達成への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 生物多様性保全・創出にかかる事業やサービスの増加・推進を通じたネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速させることで、「昆明・モンテリオール生物多様性枠組 2030年ミッション」の23のグローバル・ターゲットの達成への貢献 <ul style="list-style-type: none"> － 生態系維持・回復貢献面積 (累計) <ul style="list-style-type: none"> 直接貢献: 5ha 間接貢献: 100,000ha ● 生物多様性への影響評価と生物多様性リスク予測にかかる情報開示 	<p>昆明・モンテリオール生物多様性枠組 2050年ビジョン達成への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動における自然・生物多様性への負荷を抑制するとともに、官民共創によるネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速させることで、「昆明・モンテリオール生物多様性枠組 2050年ビジョン」の4つの長期ゴールの達成に貢献 	2. すみよい地球環境の実現
気候変動・脱炭素対応	<p>SBT (Science based Targets) 基準に基づく温室効果ガス削減目標の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス (Scope1 + 2) の排出量を、SBT と同水準の削減目標として設定 <ul style="list-style-type: none"> － 23年6月期比で42%減 <p>カーボンニュートラル (*2) への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ID & E グループ全体 (*1) で温室効果ガス (Scope 1 + 2) 相当の排出量を、クレジット購入を含むCO₂の吸収・固定、排出削減等により排出量実質ゼロ <p>事業を通じたカーボンポジティブへの貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● スマートシティ推進、再生可能 / 次世代エネルギー導入支援、森林保全・再生支援等の現行事業の拡大を通じてCO₂排出削減に貢献 ● 省エネ推進や再生可能 / 次世代エネルギー活用の「緩和策」および災害・減災対応をはじめとする「適応策」の両アプローチによる課題解決の提案の増 ● カーボンプライシング制度の活用を通じた脱炭素化社会への移行に資するサービスの提案の増 <ul style="list-style-type: none"> － 温室効果ガスの排出削減への貢献 (累計) <ul style="list-style-type: none"> 直接貢献: 36,000 t-CO₂、間接貢献: 1,000,000 t-CO₂ 	<p>カーボンニュートラル (*2) への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ID & E グループ全体 (*1) でサプライチェーンを含む温室効果ガス (Scope1 + 2 + 3) 相当の排出量を、クレジット購入を含むCO₂の吸収・固定、排出削減等により排出量実質ゼロ 	2. すみよい地球環境の実現

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

■ サステナビリティ・ターゲット

項目	2030年ターゲット	2045年ターゲット	マテリアリティとの関連
	グループ目標	グループ目標	
技術・サービス品質	<p>サステナビリティの視点に立った技術・サービス品質の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地球環境や労働安全衛生・健康をはじめとしたサステナビリティ課題に配慮した品質管理の仕組みの構築 ● The Good City 事業の展開及び空間づくりに関する研究開発 <ul style="list-style-type: none"> － 関連売上高 420 億円 － 研究開発費・投資額 関連売上高の 0.9% <p>サステナビリティ課題への取組を企業の成長の原動力に転換するイノベーションの提供を通じた企業価値の創造</p> <ul style="list-style-type: none"> － サステナビリティ課題対応ビジネスの売上高 累計 440 億円 <p>AI をはじめとした先端技術のグループ横断的な開発・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> － 研究開発・投資額 年間 10 億円 	<p>サステナビリティを基盤とした品質管理と事業展開の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ課題に基づいた品質管理の徹底・定着を継続し、サステナビリティ課題への取組を原動力とし、世界でトップクラスのコンサルティング・エンジニアリング企業としての地位を確立 	<p>2. すみよい地球環境の実現</p> <p>3. 共創による新たな社会課題への挑戦</p>
人権対応	<p>人権デュー・デリジェンス対応を含む人権課題の着実な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権リスクの特定及び人権侵害事象の確認と救済措置と情報開示の実施 <p>人権課題へ取り組むための体制整備・モニタリング体制の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権課題へ取り組むための必要な社内体制整備の確立と実効性のあるモニタリング体制確立と実施 	<p>人権デュー・デリジェンスの確実かつ安定的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ID&E グループ全体 (*1) で人権デュー・デリジェンスを確実かつ安定的に実践し、人権尊重優良企業グループとしての世界的評価を確立 	<p>1. 分断・格差のない世界の構築</p>

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

■ サステナビリティ・ターゲット

項目		2030年ターゲット	2045年ターゲット	マテリアリティとの関連
		グループ目標	グループ目標	
人的資本対応	ダイバーシティ・エ クイティ& インクルージョン (DE&I) 実現	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進体制構築 ● 「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進担当」窓口の設置並びに実施体制の構築、DE&I 施策の策定とその検証及び改善サイクルを構築	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進モニタリングの定着 ● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン施策の PDCA サイクルを実現、継続的な改善の実施	4. 多様なグループ人材の活躍
	Well-being 経営の 推進 (労働安全衛生 / 健康経営)	労働災害対応モニタリングの構築 ● 労働災害事故発生件数の把握並びに要因調査、安全対策、その情報開示の実現 健康経営施策の推進 ● 疾病予防を重視した健康モニタリングや健康教育の体制を確立し、グループ内の各国拠点 (*1) 及び取引先企業への健康経営の支援を順次展開	労働災害対応モニタリングの定着 ● 労働災害事故発生件数の把握並びに要因調査、安全対策、その情報開示についての PDCA サイクルを実現 健康経営施策の定着及びデジタル技術を駆使した施策展開 ● 疾病予防を重視した健康モニタリングや健康教育の体制を確立し、グループ内の各国拠点 (*1) 及び取引先企業における健康経営の PDCA サイクルを実現。また、AI 等の先進テクノロジーを用いて健康寿命延伸のための健康保持・増進対策を実施	4. 多様なグループ人材の活躍
	人財育成	ID&E グループが目指す「人財像」(*3) への積極投資 ● 「経営人材」「グローバル人材」「DX 人材」育成への投資 － 経営人材育成のための研修の受講者数 24年6月期末から360名増加 － グローバル人材育成のための研修の受講者数 24年6月期末から600名増加 － DX 人材育成のための研修の受講者数 24年6月期末から600名増加 ● ID&E グローバルアカデミー(*4) による人財育成システムの確立・定着 ● ID&E グループ内の各国拠点 (*1) の ID&E グローバルアカデミー利用者数増加 (今後定量化予定)	「人財育成」システムのグループ展開・社外へ提供 ● 「経営人材」「グローバル人材」「DX 人材」育成へのさらなる投資 (今後定量化予定) ● ID&E グローバルアカデミーを発展させたコーポレートユニバーシティの設立・開放に伴う ID&E グループの知見及びノウハウの活用によるステークホルダーと連携強化	4. 多様なグループ人材の活躍

(*1) 公式ホームページに示す国内外主要拠点を対象とする。拠点情報 | ID&E ホールディングスについて | ID&E ホールディングス

(*2) ID&E グループは、本文の「排出量実質ゼロ」のターゲット達成をもって、「ID&E グループにおけるカーボンニュートラル達成」と定義する。

(*3) 同ターゲットで掲げる「経営人材」「グローバル人材」「DX 人材」の人財像については「人財育成に関する行動ガイドライン」に記載。

(*4) ID&E グローバルアカデミーとは、ID&E グループ社内外の研修提供やナレッジマネジメントを目的とした人財育成のためのプラットフォームを指す。

注：グループ取り巻く状況を鑑みて、ターゲットの見直しは適宜、行うものとする。

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

グローバル企業として ID&E グループ全体でターゲットの達成に向けて推進していきますが、人的資本に関する指標に限っては、国・地域で独自に適用される法令等があるため、前述のグローバルで設定した目標に加えて、日本国の法令・ガイドラインに基づいて設定しております。

■ 人的資本対応にかかる日本国内のサステナビリティ・ターゲット

項目	2030年ターゲット	2045年ターゲット	マテリアリティとの関連
	日本国内目標	日本国内目標	
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 実現	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内主要連結子会社 (**1) 全体で 1. 女性管理職比率 15%以上 2. 男女間賃金格差 80% 3. 外国人管理職比率 1%以上 4. 高度外国人材比率 3.5% 5. 中途採用者管理職比率 30%維持 6. チャレンジド（障がい者）の雇用比率 3.0% 7. 男性育児休業取得率 85%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) で 1. 女性管理職比率 30%以上 2. 男女間賃金格差の解消 3. 外国人管理職比率 5%以上 4. 中途採用者管理職比率 30%維持の達成 5. チャレンジド（障がい者）の法定雇用率の安定的達成に加えて、特例子会社の適用範囲の拡大、チャレンジド（障がい者）が就労するグループ会社及び部署の拡大 6. 男性育児休業取得率 100% 	4. 多様なグループ人財の活躍
Well-being 経営の推進（労働安全衛生/健康経営）	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) で「健康経営優良法人（ホワイト500）」の継続認証 <ul style="list-style-type: none"> - 健康診断の有所見率 58.3% - アブゼンティーズム (**3) 2.3日 - プレゼンティーズム (**3) 84.9% - ワークエンゲージメント (**3) 3.3点 ◆AI等の先進的テクノロジー（衛生環境モニタリング等）を導入し、職場の安全衛生管理体制を強化 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) の「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認証を継続 ◆AI等、先進的テクノロジーの導入・アップデートにより職場の安全状況をリアルタイムでモニタリングする体制を確立 	4. 多様なグループ人財の活躍
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) における社内推奨資格取得者漸増 <ul style="list-style-type: none"> - 技術士の数 2400人 - 博士号新規取得数（※社内制度を利用して取得した人数） 24年6月期から5名増加 ◆国内全企業 (**2) における人/月当たり教育講習費の定量把握及び増加 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) における社内推奨資格取得者増大 ◆国内全企業における人/月当たり教育講習費の増加 	4. 多様なグループ人財の活躍

(**1) 日本国内主要事業会社（2024年期末時点：日本工営株式会社、日本工営都市空間株式会社、日本工営エナジーソリューションズ株式会社、日本工営ビジネスパートナーズ株式会社）

(**2) ID&E ホールディングス公式ホームページに記載されるグループ内のすべての連結子会社の日本国内主要拠点 拠点情報 | ID&E ホールディングスについて | ID&E ホールディングス

(**3) アブゼンティーズム：病気による1年間の休暇取得日数

プレゼンティーズム：病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価。

ワークエンゲージメント：仕事に対する活力、熱意、没頭の状態。 ※いずれも経済産業省「健康経営ガイドライン」より引用

注：グループ取り巻く状況を鑑みて、ターゲットの見直しは適宜、行うものとする。

2.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

**バルーチャン水力発電所事業：
当社グループの海外事業の原点**

バルーチャン水力発電所事業は、1954年ビルマ（現ミャンマー）政府より受注した日本工営の海外進出第一号案件です。当社グループの海外事業において技術を軸に社会に貢献した原点となります。

また、同事業は、日本の最初の戦後賠償（1954年～）でもあり、1954年より開始された日本による開発途上国に対する政府開発援助（ODA）の嚆矢の一つに位置付けられています。

1953年、海外視察中の創業者久保田豊が立寄ったビルマにて、同国の水力発電開発計画を聞き、久保田豊の作成した提案が米国、英国を上回る調査能力と構想と評価され、受注に至りました。

当社グループは計画から設計、施工監理までの事業全体の指揮・監督にあたり、さらに資金の手当、両国政府との交渉までを一手に引き受け、当社グループにとって記念碑的な事業です。

バルーチャン水力発電所は1960年の第二発電所完成以降、長くミャンマーの電力供給で重要な役割を担い、日本の国際協力70周年となる本年2024年でもミャンマーの電力供給に貢献しています。



バルーチャン第二発電所全景



バルーチャン第二発電所の工事風景

2.2 体制

ID&E グループにとって、サステナビリティは経営と一体不可分であることから、経営トップがリーダーシップを発揮しうる体制の構築に努めています。2023年7月に設立された持株会社のID&E ホールディングスに、取締役会監督の下、ID&E 代表執行役社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」を設置しました。2024年7月には、サステナビリティ経営のグループ戦略の立案・推進機能を高めるため「サステナビリティ推進本部 サステナビリティ推進室」をID&E ホールディングスの専属組織として新設しました。当社グループは、サステナビリティ経営の「展開期」として着実な歩みを進めています。

サステナビリティ経営推進体制

「サステナビリティ推進会議」は、グループ全体のサステナビリティ経営の司令塔として、グループ全体のガバナンス、戦略の企画立案や推進、サステナビリティに関連するリスクと機会の管理、ステークホルダーに対する説明責任を担っています。本会議は、ID&E ホールディングス代表執行役社長を議長とし、アドバイザーやオブザーバーとして取締役が参加し、主要会社の社長及びID&E ホールディングスの各本部長が構成員となっています。議案の内容に応じて関係者や外部有識者も出席します。なお、本会議の活動は、定期的に執行役員および取締役会に付議・報告されます。

主要会社には、「サステナビリティ推進会議」と連携する「サステナビリティ推進委員会」を設置し、その傘下グループ会社にはサステナビリティ経営推進担当者を配置しています。主要会社の各委員会事務局及び傘下グループ会社の各担当者を中心に連携を取りながら、グループ一丸となってサステナビリティの推進を図っています。

サステナビリティ推進に関連する特定の課題（人権等）については、より専門的な検討を深めるため、ID&E サステナビリティ推進会議の下に「専門委員会」を設置しています。専門委員会を通じ、「リスク統括会議」や「人財戦略会議」といったID&E に設置され

ている他の重要会議体との緊密な連携体制を構築し、サステナビリティ経営の体制強化と質の向上を進めます。

■ ID&E グループのサステナビリティ体制図



2.2 体制

サステナビリティ推進会議

2023年7月、ID&E ホールディングス株式会社を設立し、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。

■ 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① ● 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・ディ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 ● TNFD 対応状況 ● 人権デュー・ディ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

■ 2025年6月期 主要な取り組み課題

サステナビリティ推進室では、主要な取り組み課題を9つに設定してグループ全体のサステナビリティを推進しています。

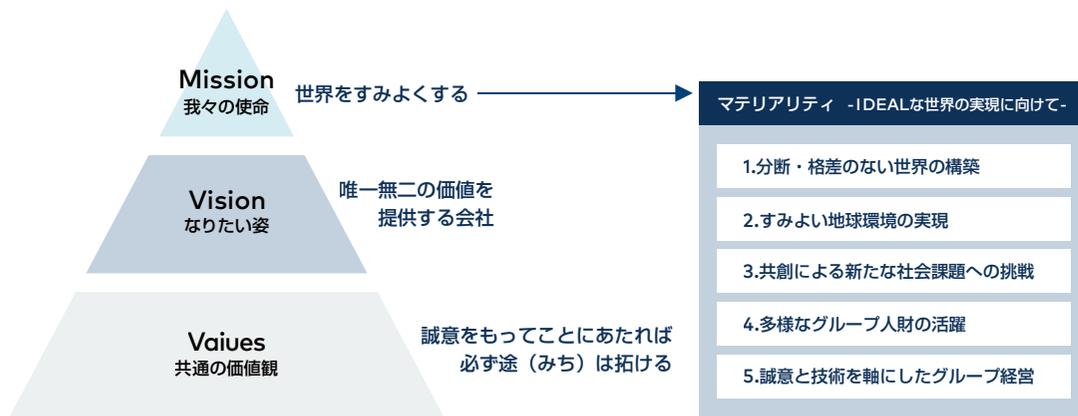
主要な取り組み課題	
1	サステナビリティ推進会議の経営企画推進機能の強化（ならびにサステナビリティ経営推進機能の強化）
2	サステナビリティ経営フレームワーク浸透と実践
3	気候変動への対応の質の改善
4	生物多様性への対応
5	ビジネスと人権の指導原則への対応
6	リスク管理プロセスの構築と運用
7	サステナビリティ関連ビジネスの本格展開に向けた支援
8	あらゆるステークホルダーの理解増進
9	関連情報レポートシステムの構築

2.3 マテリアリティ

世界には様々な社会課題が存在し、またテクノロジーの進化は世の中に大きな変化をもたらしています。2021年、ID&E グループは、不透明な時代の中でサステナブルな社会を築く使命を胸に、マテリアリティを発表しました。そして2024年、社会とビジネスのダイナミックな変遷を見据え、ステークホルダーの声に耳を傾けながら、中期経営計画の策定のタイミングに合わせてマテリアリティを改定しました。新たなマテリアリティを軸に、サステナビリティを経営の中核に据え、社員一人ひとりが持続可能な社会の実現に向けて、高い意識を持って誠実に取り組みます。

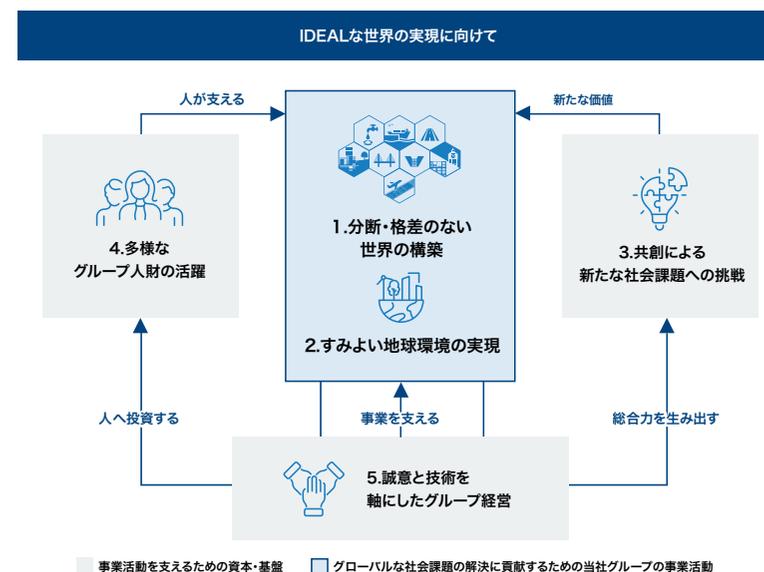
5つのマテリアリティ（重要課題）

当社グループは、自社を取り巻く経営環境を踏まえて持続的に成長し、また目指す方向性を社内外のステークホルダーと広く共有するために、ミッション、ビジョン、バリューを制定しています。このミッションの達成に向けて、自らの強みを活かして優先的に取り組むべき5つの「マテリアリティ」を特定しました。ステークホルダーの皆様との連携を深めながらこれらのマテリアリティに取り組むことで、様々な社会課題の解決に貢献し、理想の未来を創造していきます。



マテリアリティ間の関係

特定した5つのマテリアリティのうち、マテリアリティ1と2はグローバルな社会課題の解決に貢献するための当社グループの「事業活動」を表しており、マテリアリティ3、4、5はその活動を支えるための「資本・基盤」という整理をしています。これら「事業活動」と「資本・基盤」を表すマテリアリティは、相互に関連し相乗効果を生み出します。



2.3 マテリアリティ

マテリアリティと目標

マテリアリティごとに、自社の取組み、モニタリング指標、及び目標値を設定しました。今後は取組みを着実に推進し、実績を開示するとともに、ステークホルダーの皆様との継続的な対話を行っていきます。

		主な取組	指標	目標値 (2030年6月期)	関連する SDGs	リスクと機会		
						主なリスク	主な機会	
1.	分断・格差のない世界の構築	1-1 グローバルな視点と地域に根ざした取り組みにより、インフラ開発・人づくりへ貢献する	① 世界各地域のニーズに適した事業の推進	売上高 (合計) 日本 アジア 英国・欧州・中東・アフリカ 北米・中南米	2,500 億円 1,250 億円 650 億円 450 億円 150 億円	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・地域経済の停滞、政情不安定による、公共サービスの質の低下、インフラ投資の減少及びメンテナンスの遅れ ・紛争や政変などによる、世界的な資源不足、調達コストの高騰 ・インフラ開発事業時の人権配慮の欠如による、従業員の労働環境の悪化、地域住民の居住環境の悪化及び生計喪失、インフラ開発事業の遅延・中止、ステークホルダーからの信用喪失	・発展途上国・新興国での高効率な都市整備に係る社会ニーズの高まりと事業機会の増加 ・発展途上国・新興国におけるインフラ開発事業を通じた格差是正への貢献、及び技術者の育成 ・DX 技術や GX 技術の急速な進展による新たな事業機会の増加 ・自社事業に人権対応 (評価、デューデリジェンス) を盛り込むことで、ステークホルダーが抱える問題を早期解決
		1-2 多様な技術の統合により、強靱な社会を実現する	① 災害に強いまち・地域づくり、復旧・復興事業への積極的な参画	② 防災・減災に関する技術開発	防災・減災関連売上高 ※復旧・復興関連事業売上高を含む	160 億円	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・自然災害、異常気象の激甚化・頻発化による設計基準の見直し、維持管理コストの増加、建設計画の遅延 ・政府財源不足、政情不安定による、防災・減災事業の減少、復旧・復興対応の遅れ
2.	すみよい地球環境の実現	安全で安定したエネルギーの供給により、グリーンな社会を構築する	2-1 ① 再生可能エネルギーの普及推進※ ※ RE100 電力供給事業の拡大、蓄電池事業の日本・アジア展開、地域マイクログリッドの推進、電力系統更新・増強など	再生可能エネルギー普及推進関連売上高	430 億円	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・エネルギー価格の変動や再生可能エネルギー調達コストの増加 ・エネルギー起源の GHG 排出量の削減対応を怠ることによる、事業機会の喪失	・再生可能エネルギー主力電源化への移行支援の拡大と事業機会の増加 ・エネルギー効率と再生可能エネルギーにかかる市場拡大、技術革新、並びに事業機会の獲得 ・環境への影響低減と運用コスト改善を両立する次世代エネルギーの実用化に向けた技術の進展
			② 再生可能エネルギー、次世代エネルギーに関する研究開発・投資	研究開発費・投資額	関連売上高の 15%	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・循環型地域経済やサステナビリティに資する技術・サービスへの対応不足による、環境や人権問題の誘発、事業機会の損失、及びステークホルダーからの信用低下	・グリーンビルディング、カーボンゼロシティ、グリーンインフラ等に対する社会ニーズの高まり ・サステナブル設計・建設・運営・地域開発に関する認証制度の普及による事業機会の増加、及び資金調達拡大
	2-2 人と自然が共生できる空間づくりにより、幸せを感じる生活を実現する	① The Good City 事業※の展開 ※都市住環境の整備、地域・都市の再開発、公共建築物へのサステナブルデザインの導入、など	関連売上高	420 億円	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・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加 ・GHG 排出量の多い事業を継続することによるステークホルダーからの信用低下 ・大型インフラ事業により生物多様性の損失をもたらす可能性 ・自社事業による廃棄物の発生や有害化学物質の使用を通じて、地域住民の健康被害や地域の生態系破壊を誘発	・自然資本への配慮事項をモニタリング・評価することで、潜在的な環境リスクの早期軽減を実現 ・GHG 削減関連サービスなど脱炭素社会づくりに資するソリューション提供機会の増加 ・循環型経済の実現に資するソリューション提供機会の増加 ・生物多様性リスクの評価・対応を行っている事業者への投資家の関心の高まり	
		② 空間づくりに関する研究開発	研究開発費・投資額	関連売上高の 0.9%	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	・再生可能エネルギー普及推進関連売上高	再生可能エネルギー普及推進関連売上高	
		① サステナビリティ関連ビジネス※への本格参入 ※脱炭素、生物多様性、廃棄物、人権、well-being など	サステナビリティ課題対応ビジネスの売上高	440 億円	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	生態系維持・回復貢献面積 直接貢献：5ha 間接貢献：100,000ha	生態系維持・回復貢献面積 直接貢献：5ha 間接貢献：100,000ha	
		② ネイチャーポジティブへの貢献 (生態系維持・回復事業など)	ID & E グループの事業における TNFD 提言に基づく対応状況 特定されたインパクトへの対応状況	売上上の 7 割以上を占める主要事業会社 5 社を対象とする定量情報開示 特定されたリスク・機会への確実な対応	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)	特定されたリスク・機会への確実な対応	特定されたリスク・機会への確実な対応	
2-3 多彩なアプローチにより、気候変動や生態系回復に挑戦する	③ カーボンポジティブへの貢献 (GHG 削減、カーボンクレジット・オフセット関連事業など)	事業を通じた GHG 削減貢献量	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)		
	④ ID & E グループの GHG 排出量の削減 (TCFD 対応)	ID & E グループ (売上上の 7 割以上を占める主要事業会社 5 社) の GHG (スコープ 1,2) 排出量	2023 年 6 月期比で 42% 減	2023 年 6 月期比で 42% 減	2023 年 6 月期比で 42% 減	2023 年 6 月期比で 42% 減		

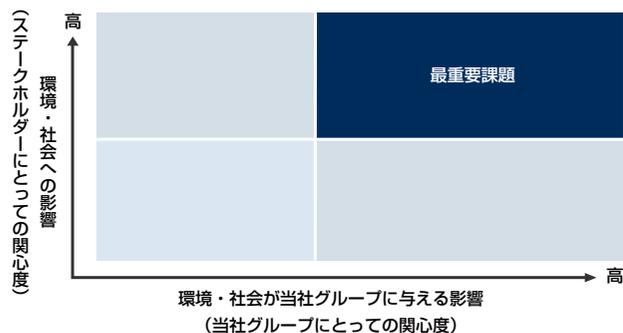
2.3 マテリアリティ

			主な取組	指標	目標値 (2030年6月期)	関連する SDGs	リスクと機会		
							主なリスク	主な機会	
3.	共創による新たな社会課題への挑戦	3-1	3事業セグメントの技術の結集により、多様な社会の要請に応える顧客や異業種パートナーとの連携により、新たな価値を創出する	① セグメント連携による新規市場への進出と新規事業の創出 ② 異業種企業との協業・アライアンス・グループ会社化による新規市場への進出と新規事業の創出	グループ内外共創事業売上高	100 億円	 	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題の複雑化による、セグメント単体での市場戦略の非効率化、イノベーションの阻害、リソースの非効率的な活用 社会課題の複雑化と技術発展に起因する、グループ単体でのイノベーションの困難、及び資金調達の困難 	<ul style="list-style-type: none"> 3事業セグメント間の連携による効果的な市場戦略、技術イノベーション、リソースの効率的な活用にかかる機会増加 社外パートナーとの協業による新たな価値の創出、事業の拡大、及び資金調達の機会増加
		3-2	グループ一体となった技術開発により、競争力を高める	① AIをはじめとした先端技術のグループ横断的な開発・活用	研究開発費・投資額	10 億円		<ul style="list-style-type: none"> AIをはじめとする技術発展の加速による、グループ各社保有技術の陳腐化、効率性の低下、リスク管理の不備、ブランド価値の低下 	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社の連携による組織・運営基盤の強化と、それによる持続可能な企業活動の展開 グループ横断的に生成 AIをはじめとする IT 技術の開発を行うことで、グループ共通の価値創出とリスク対応を実現
		3-3	Well-being 経営により、エンゲージメントを高める	① ダイバーシティ・エフィティ&インクルージョン経営の実現 ② Well-being 経営の推進	女性管理職比率 15% 男女間賃金格差 80% 高度外国人材比率 3.5% 障害者雇用比率 3.0% 男性育児休業取得率 85% 健康診断の有所見率 58% アブセンティーズム 2.3 日 プレゼンティーズム 85% ワークエンゲージメント 3.3	2024年6月期末から360名増加 2024年6月期末から600名増加 2024年6月期末から600名増加		   	<ul style="list-style-type: none"> 人材獲得競争の激化によるコスト上昇 従業員の多様化の対応遅れによる人財の獲得機会の低下と企業レピュテーション低下 従業員の会社に対するエンゲージメント低下による人財流出
4.	多様なグループ人財の活躍	4-1	ID&E グローバルアカデミーにより、従業員の成長と活躍の機会を創出する	① ID & E グループの企業理念を体現する人財の育成 ② 社員エンゲージメント向上に向けた各種指標のモニタリングとデータ活用	経営人材育成のための研修の累計受講者数 グローバル人材育成のための研修の累計受講者数 DX 人材育成のための研修の累計受講者数	2024年6月期末から360名増加 2024年6月期末から600名増加 2024年6月期末から600名増加	   	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成を怠ることによる企業の成長機会の喪失、競争力の低下、従業員のスキル不足による顧客満足度の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成、多様性尊重による定着率の向上と人財確保の機会拡大 人財育成による従業員の働きがい向上、及びそれに伴うレピュテーション向上と会社の成長
		4-2	企業との枠を超えた交流・連携	③ 企業との枠を超えた交流・連携	以下のような交流・連携施策の実施数 ・グループ会社間の派遣 ・出向・研修など人財交流支援 ・他社や研究機関との共同研究や共創事業への取り組み支援 ・国内外大学等への留学支援 ・学協会等への参加奨励	5 施策 / 年		<ul style="list-style-type: none"> 世界的なコンプライアンス意識の高まりによる、企業へのガバナンス向上に関する取組要求の増加 サイバー攻撃やソーシャルエンジニアリングの増加によるデータセキュリティの脅威の増大、サイバーセキュリティ侵害や情報漏洩によるレピュテーション被害、法的手続きに起因する損失 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員教育、効果的なガバナンス構造および内部統制を通じた倫理文化の展開による顧客の信頼度の向上 情報セキュリティの確保による顧客の信頼度・満足度の確保・向上、ブランドイメージ向上
		5-1	ID&E ブランドの追求により、高品質な技術・サービスを継続的に提供する	① 企業理念の浸透とコンプライアンスの徹底 ② 情報セキュリティの確保	コンプライアンス研修の実施割合 100% コンプライアンスに関する社内相談窓口の認知度 100% グループ行動指針の新規採用者への周知状況 100% 継続的な NIST SP 800 への対応状況 毎年、確実に対応する 顧客からの表彰件数 技術士の数	2024年6月期末から5名増加		   	<ul style="list-style-type: none"> 安価で低品質の製品、サービスが優先される地域における、事業費のディスカウント、粗悪な製品・サービスの提供を求められる可能性 設計・建設段階における品質不備によるインフラ機能の低下 欠陥及び安全関連の手戻りコストの発生（金銭的損失）、欠陥に関連する法的手続きに起因する金銭的損失
5.	誠意と技術を軸にしたグループ経営	5-2	ステークホルダーとの対話を通して、相互理解を促進し社会の要請に応える	① 社外ステークホルダーとの相互理解の促進 ② 「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」の実践	社外ステークホルダーとの対話回数 行動ガイドラインに基づく行動計画を作成、実践するグループ会社の数	毎年、確実に対応する 全ての連結対象グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの対話不足による会社の意思決定の低下、市場ニーズの見落とし、企業レピュテーションの低下 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーへの適切な情報公開による信頼獲得 透明性向上によるステークホルダーとの連携強化 	

2.3 マテリアリティ

特定プロセス

マテリアリティの特定に際しては、自社を取り巻く外部環境と将来動向の視点を取り入れ、当社の「ミッション」の実現に向けて課題を抽出しました。重点テーマの特定にあたっては、ダブルマテリアリティの考え方にに基づき、「環境・社会への影響（ステークホルダーにとっての関心度）」と「環境・社会が当社グループに与える影響（当社グループにとっての関心度）」の2軸により課題を評価し、優先度の高い項目について内容を統合・再整理し、当社グループのマテリアリティとして5項目に取りまとめています。



STEP1 課題の抽出

SASB, GRI, SDGs, ESG, グローバルリスク報告書等からグローバル課題を特定し、当社グループの経営戦略等を参照して社会課題を抽出

STEP2 インパクト評価

抽出された課題の当社グループへの事業機会・リスク、及び当社グループの事業が環境・社会へ及ぼす影響について評価

STEP3 課題の優先順位付け

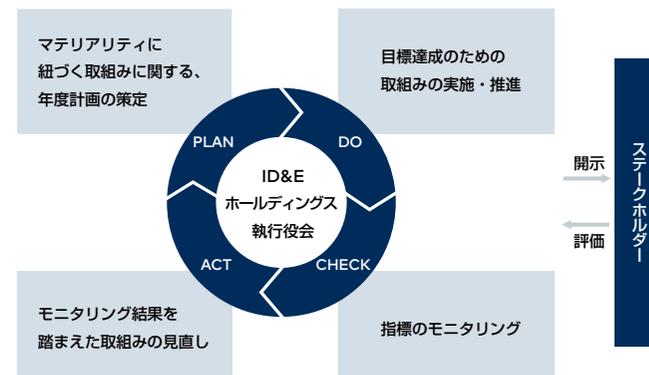
投資家や顧客等の社外ステークホルダーへのインタビューおよび経営層や従業員への社内アンケートに基づき、社会課題を優先順位付け

STEP4 マテリアリティの特定、妥当性の確認

優先度が高い課題群をグルーピングしてマテリアリティとして特定、妥当性を確認

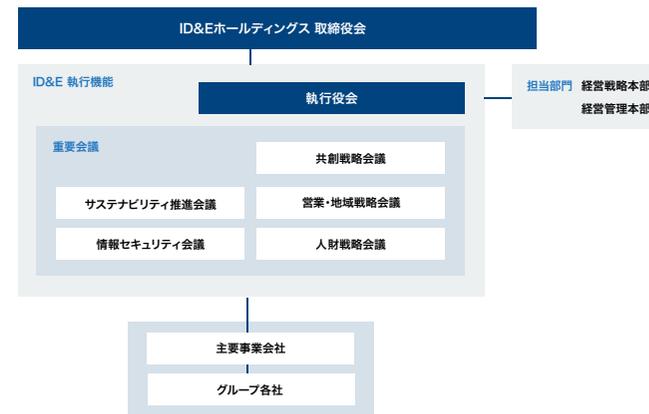
推進プロセス

PDCA サイクルに基づいて、マテリアリティの進捗を定期的にモニタリングし、課題が確認された際には改善策を検討します。また社内外的環境変化を適時に捉え、必要に応じて自社の取組みや目標値の見直しを行います。



体制

取締役会の監督の下、執行役員会がマテリアリティに関する検討、決定、モニタリングを実施します。



2.4. ステークホルダー・エンゲージメント

考え方／方針

ID&E グループは、誠意と技術を軸にしたグループ経営のため、ステークホルダーとの対話を通して、相互理解を促進し社会の要請に応えることを当社グループのマテリアリティとしました。サステナビリティ経営フレームワークで策定した行動ガイドラインに基づき、ステークホルダーとの対話と協働の輪を広げます。

ID&E ホールディングス 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

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、「サステナビリティ・コミットメント」及び「サステナビリティ基本方針」に則り、次に掲げる事項に取り組みます。

1. ステークホルダーとの対話・協働の重視

現在及び将来における ID&E グループに対する期待や要望を把握し、取り組むべき社会課題の特定と解決に努めるべく、ステークホルダー（顧客、従業員、株主、サプライヤー、地域住民、NGO、政府機関等）と適切な協働に取り組みます。また、ステークホルダー間のパートナーシップやネットワークの醸成が、企業活動に好影響をもたらすことを再確認し、能動的な働きかけを行い、相互理解に努めます。

2. ステークホルダーの特定

組織の意思決定への影響力を示す「組織への影響度」及び組織の事業活動や製品・サービス等に対して依存関係を示す「組織への依存度」に照らして、次に掲げる関係者をステークホルダーとして特定します。これら関係者に加え、ID&E グループが、法的、商業的、営利的及び倫理的責任を負う関係者並びに新たな認識や機会への気づきを与える可能性がある関係者も、「影響度・依存度」に応じてステークホルダーとして特定します。

- 顧客
- 株主／投資家
- ビジネスパートナー（*1）
- 従業員とその家族
- 政府／自治体／業界団体
- 地域コミュニティ
- 学術団体／研究機関
- 受益者（*2）

（*1）当社関連事業に携わる、また、協働する企業ならびに個人。

（*2）列記した関係者以外で、直接的・間接的に企業の活動や成果によって利益を受ける人々。

3. ステークホルダーが望むエンゲージメントへの取り組み

前項で示したステークホルダーの立場並びに ID&E グループに対する期待及び要望を把握したうえで、関係構築とコミュニケーションを継続します。また、各ステークホルダーが望むエンゲージメントのあり方を理解し、様々なコミュニケーション手法を駆使しながら、連携を深めてまいります。

4. ステークホルダーとの関わりについての情報開示

ID&E グループとして目指すべきステークホルダー・エンゲージメントの達成に向けて、コミュニケーションの状況をモニタリングし、継続的な改善や見直しを図りながら、定期的にステークホルダーとの関わりを情報開示してまいります。

取り組み・実績

ステークホルダー・エンゲージメントが、持続可能な社会づくりの新たなソリューションを生み出し、それが更なるステークホルダー・エンゲージメントを促進しています。

2.4. ステークホルダー・エンゲージメント

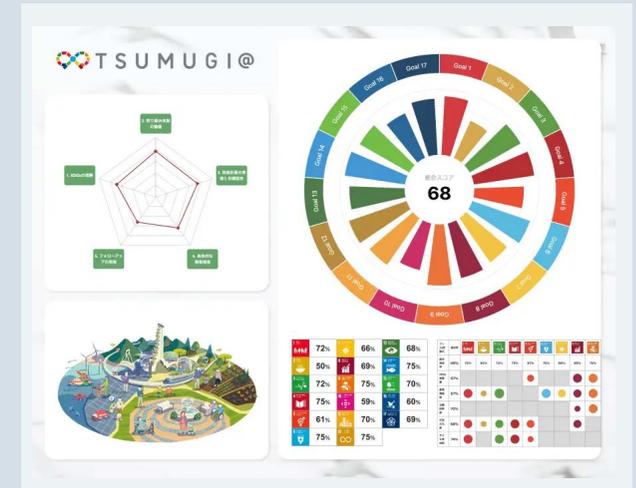
KIBOH2030, TSUMUGI@ :
SDGs 取り組み診断・見える化ツール

当社グループが中心となって開発した「KIBOH2030®」と「TSUMUGI@®」は、それぞれ SDGs 達成に資する取り組みをサポートするデジタルツールです。これらツールは、ステークホルダーとの対話から発想を得て生み出されました。「KIBOH2030®」は、民間企業のサステナビリティ経営やサプライチェーンマネジメントを支援するツールです。SDGs/ESG への取り組み状況を可視化することで、自社の課題やポテンシャルが分かります。「TSUMUGI@®」は、自治体の SDGs 推進に係る取り組み体制と状況を診断し、その課題や優位性を明確にすることで自治体の SDGs 達成に向けた取り組みの加速化を支援するツールです。

当社グループは、人類共通の目標である SDGs 達成を目指す全ての人をパートナーと捉え、これらのツールを介して企業、国、自治体、住民、金融機関、大学などあらゆる人・組織が繋がり、コミュニケーションの輪が広がることを期待しています。



中小企業向け診断ツール
「KIBOH2030®」



自治体向け診断ツール
「TSUMUGI@®」

2.5 サプライチェーンマネジメント

考え方／方針

持続可能な社会の実現のためには、自社だけでなくサプライチェーン全体で協力して、地球環境、人権尊重、労働安全への配慮、情報セキュリティ対策を進めることが重要です。ID&E グループは、サプライチェーン上の多様なステークホルダーと基本的な価値を共有し、パートナーシップ深めていくため、「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」を策定しました。

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

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「サステナビリティ基本方針」に則り、サプライチェーン上及び調達に関わるステークホルダーとの間で、公正かつ適切な関係を構築する重要性を認識し、次に掲げる事項に取り組みます。

1. 法令及びこれに準ずる社会規範の遵守、並びに国際規範の尊重

ビジネスに関連する法令を遵守し、ビジネスパートナーと健全な取引関係を構築し、不適切な取引や商慣行の是正に積極的に取り組みます。また、グローバル企業としての責任を適切に果たすべく、ビジネスに関連する国際規範を尊重し、透明で健全な取引関係の構築に努めます。

2. 地球環境への配慮

地球環境に配慮したサプライヤーの選定、優先調達に努めることにより、ビジネスパートナーと共に地球環境への負荷低減及び環境保全を目指してまいります。

3. 人権の尊重及び労働環境・安全への配慮

ID&E グループの「人権基本方針及び同行動ガイドライン」に基づき、サプライチェーン全体での人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達を推進します。

4. 情報の厳重な管理

- (1) 調達の過程で知りえた情報資産を「グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき厳重に管理します。
- (2) 情報セキュリティの確保に万全を期し、サプライチェーン全体の信頼性の向上に努めます。
- (3) 役員・従業員一人ひとりが情報資産の安全性および信頼性の確保に努め、ステークホルダーの信頼に応えます。

5. サプライチェーン全体における CSR 調達推進への取り組み

サプライチェーンを構成するビジネスパートナーと協力し、本行動ガイドラインの理解浸透を図りながら調達体制を構築し、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を踏まえた調達 (CSR 調達) を推進します。

サプライチェーン全体における事業構造の分析

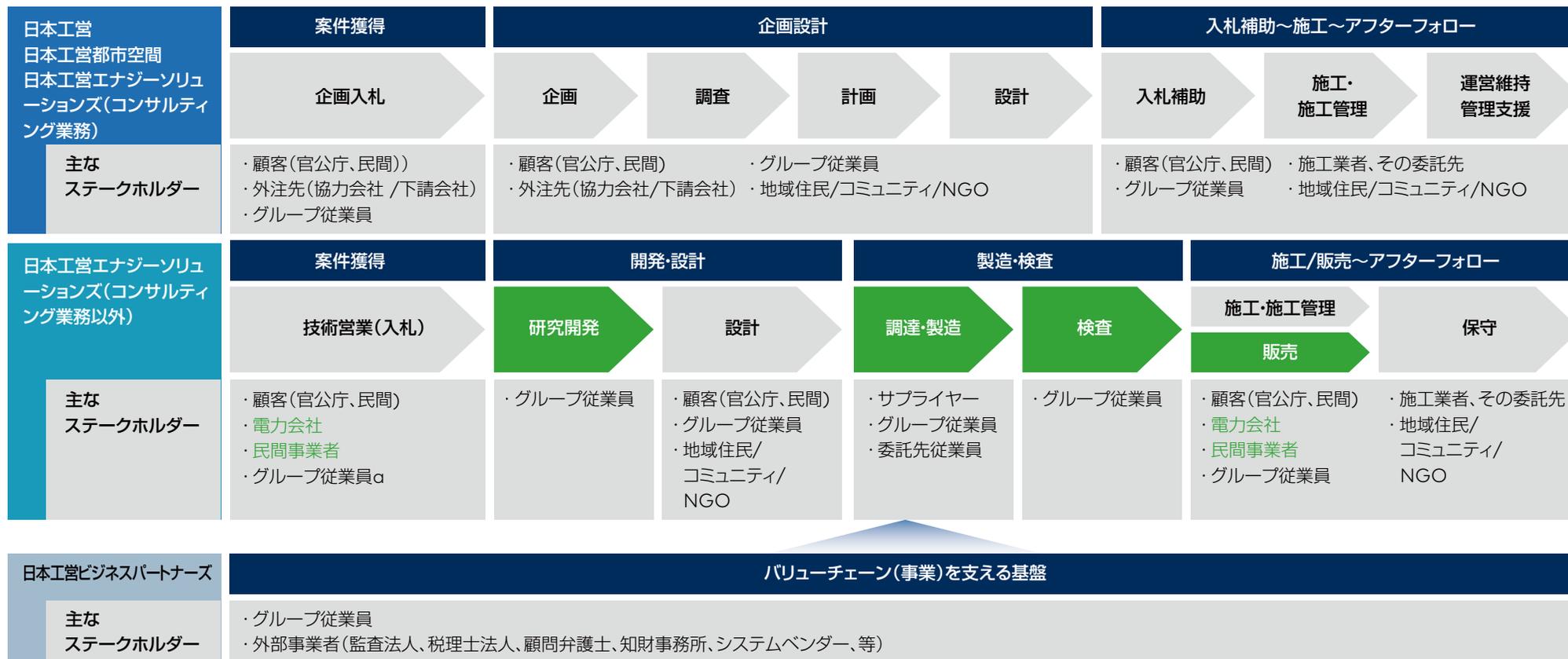
当社グループは、サプライチェーン上のステークホルダーを認識するため、事業構造を分析し、整理しました。コンサルティング事業においては、各プロジェクトの上流段階で事業を共に企画推進する協力会社が、実施段階では施工業者及びその委託先等が主たるステークホルダーとなります。

エネルギー事業では、水力発電所の運営、水車や発電機の製作や各種変電機器の製造を行っていることから、電力会社、サプライヤー等と協働して事業を進めています。

本分析結果に基づいて、サプライチェーン上のステークホルダーの皆様とともに地球環境、人権尊重、労働安全への配慮、そして責任調達推進における更なる取り組み強化に努めます。加えて、当社のプロジェクトや事業地周辺の地域住民もまた大切なステークホルダーです。ステークホルダーの皆さまの人権については、当社グループの「人権基本方針」「人権行動ガイドライン」に基づき、着実な人権デュー・ディリジェンスの実施を推進してまいります。詳しくは「4.1 人権」をご確認下さい。

2.5 サプライチェーンマネジメント

価値連鎖全体で、取引先を含めた事業構造を分析し、権利主体／ステークホルダーを整理



➡ エネルギー事業固有のプロセス 緑文字:エネルギー事業固有のステークホルダー

2.5 サプライチェーンマネジメント

取り組み

取引会社も含めた「安全衛生委員会」の定期開催

日本工営エナジーソリューションズでは、取引会社を含めて「安全衛生推進委員会」を毎月開催しています。同委員会では、各現場で発生した「好事例」や「ヒヤリハット事例」などを図や写真等も交え詳細に共有し、朝礼時の周知や現場での掲示を通じ、注意喚起を促しています。また、毎月安全標語スローガンの選定・発表を行い、取引会社とともに、労働安全の意識を高めることに努めています。



取引会社も含めた「安全衛生委員会」

サプライチェーンマネジメントに関する
イニシアティブへの参画1. グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの
「サプライチェーン分科会」

ID&E グループは、2019年6月より、国連が提唱するグローバル・コンパクトに参加しており、我が国のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しています。会員企業・組織が、サプライチェーンマネジメントというテーマにおいて、意見交換や情報共有、課題解決への議論を交わす「サプライチェーン分科会」に参画し、その取り組み強化の向上に努めています。

2. パートナーシップ構築宣言

日本工営は、2023年6月に、内閣府や中小企業庁等が提唱する「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、取引先との連携や共存共栄を進め、「発注者」側の立場から新たなパートナーシップを構築することを宣言しています。

具体的には、①価格決定方法、②手形などの支払条件、③知的財産・ノウハウ、④働き方改革等に伴うしわ寄せの4つの内容を遵守することを明示し、特に下請法遵守については、社内への周知を徹底し、取引先の皆様との良好なパートナーシップ構築に向けて努力を

続けています。



パートナーシップ構築宣言

3 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」の改善や創生につながる業務・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。多様な環境分野の中で、このレポートでは、以下の項目をカバーしています。

3.1 環境管理	P27
3.2 気候変動／脱炭素社会の実現	P31
3.3 生物多様性保全・自然資本	P41
3.4 資源循環	P45
3.5 水資源の保全／汚染防止	P48
3.6 サービス・製品の環境配慮	P54

3. 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」の改善や創生につながる業務・事業を数多く手掛けてきました。2024年8月に公表した当社グループの新たなマテリアリティでは、「すみよい地球環境の実現」を重要な事業活動と定め、環境に取り組む当社グループの決意を新たにいたしました。[ID&E ホールディングス 環境活動方針] 及び関連する行動ガイドラインに基づき、環境分野のサステナビリティ経営を推進していきます。

ID&E ホールディングス 環境活動方針

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「持続可能な社会の発展への貢献」と「ID&E グループの企業価値創造」の両立を目指すなかで、地球環境課題への取り組みを、ID&E グループのサステナビリティ経営における中核的な課題と認識し、「環境活動方針」を定めます。

1. 環境課題に対する ID&E グループの基本姿勢

ID&E グループは、環境関連法令の遵守、企業活動における環境負荷の低減、環境配慮に必要な役員・従業員の知識と意識の向上、並びに環境課題に関するステークホルダーとの対話及び情報開示を通じて、グループの環境経営について誠実に説明責任を果たします。

そのうえで、世界各国で長年にわたり環境関連の社会資本の整備に取り組んできた経験、技術、人財、ネットワークを活かし、サステナブルな地球環境の実現に資する事業に対して、技術を軸にこれまで以上に積極的に挑戦します。

2. 環境活動にかかる優先課題

ID&E グループは、サステナブルな地球環境へのインパクトが大きく、社会的な関心も高い次の6つのテーマを当面の環境課題と位置付け、優先的に取り組みます。

「環境管理」

「気候変動 / 脱炭素社会の実現」

「自然環境 / 生物多様性の保全」

「循環型社会の実現」

「水資源の保全」

「化学物質管理」

「ID&E ホールディングス 環境活動方針」に基づき、優先的に取り組む環境課題について、次の行動ガイドラインを策定しました。

- 環境管理に関する行動ガイドライン
- 気候変動 / 脱炭素社会の実現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
- 循環型社会構築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
- 化学物質管理活動に関する行動ガイドライン

3.1 環境管理

考え方／方針

ID&E グループにおいて、「環境管理」は、「品質管理」とともに、ID&E のサステナビリティ経営を支える中核的な課題です。当社グループは、環境保全 / 負荷軽減と高品質なサービス提供を両立させるため、「環境管理に関する行動ガイドライン」に基づき、持続可能で実効性のある「環境管理」を目指します。

ID&E ホールディングス 環境管理に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「環境活動方針」を踏まえ、ID&E グループがサステナビリティ経営の観点から環境活動を行う場合の共通事項として「環境管理に関する行動ガイドライン」を定めます。

1. 基本認識

グローバルに活動する企業であることを自覚し、国際的な規範及び各国の環境規制等を理解し、関係する国・機関及び住民とのパートナーシップを深めながら、社会や自然との調和を目指した技術サービス及び製品の開発・提供に努め、持続可能な地球環境の保全・改善に貢献します。

2. 環境マネジメントシステムとの連携

環境マネジメントシステムは、環境分野におけるサステナビリティ経営を具体的に実施していくうえで親和性の高い仕組みであることから、サステナビリティ経営と環境マネジメントシステムの相互補完的な関係を構築し、企業経営と環境保全への取り組みに関する説明責任を果たしていきます。

3. 環境・社会への配慮

ID&E グループ各社が、国内外の事業に関与する場合は、発注者又はビジネスパートナーに対し、地域の自然環境及び社会環境に応じたきめ細かな配慮や環境保全対策を積極的に提案し、事業が及ぼす環境負荷の低減を目指します。

4. ステークホルダーとの信頼関係の醸成

ID&E グループの環境活動に関係するステークホルダーとの間で環境課題についての意思疎通を図り、これら課題への取り組みに関する方針・行動計画・目標・データ等を開示し、ステークホルダーとの信頼関係の醸成に努めます。

5. 環境意識の向上

全ての役員・従業員に対し環境教育の機会を提供し、意識の向上を促します。また、一人ひとりが地球の未来を支える一員として、日々の業務や日常生活においても積極的に環境管理活動を行います。

6. 各環境課題への包括的な取り組み

昨今の環境課題は、気候変動対策、生物多様性保全、循環型社会形成、社会・文化への配慮など大きな広がりを持ち、それらは重層的に絡み合っています。ID&E グループは、それぞれの環境課題は互いに影響し合うことを理解し、各課題解決への取り組みが互いに相乗効果をもたらすような施策を講じます。

マネジメント

当社グループは、ISO9001 および ISO14001 に準拠した「品質・環境マネジメントシステム」を運用しています。事業活動において品質の確保だけでなく環境配慮にも積極的に取り組むためです。事業活動に影響を及ぼす品質・環境のリスクと機会に誠実に対応することで、品質・顧客満足度の向上や、環境配慮による社会的責務の遂行を目指しています。「品質・環境マネジメントシステム」の中で継続的な環境負荷の低減を達成するため、事業と SDGs との紐づけによる意識向上、および環境配慮成果の見える化も実施しています。BDP 社では、プロジェクトチームと協力してプロジェクト固有の持続可能性目標を設定および監視する「Sustainability Champions」のネットワークを開発しました。



3.1 環境管理

取り組み・実績

(1) 環境意識の向上

当社グループ内では、グループ会社において従業員の環境意識向上を目的とした各種プログラムが実施されています。代表的なものは、以下の通りです。

- ID & E：グループ内の従業員を対象としたID&Eグローバルアカデミー（詳細は4.2 人的資本経営）において環境教育に関わるプログラムを実施しています。
- BDP社：経営と従業員の代表者が四半期ごとに環境問題と対処法を話し合う「BDP Life」フォーラムの開催やサステナビリティや環境に関する幅広いトピックをカバーする月刊通信「Sustainability in Action」は、BDPの全スタッフに配布しています。
- 日本工営エナジーソリューションズ：横浜技術センターでは、4月22日のアースデイに関わるイベントとして事業所内の内のフロア内消灯を実施しました。
- NIPPON KOEI LAC：NKLACでは傘下の拠点やグループ会社間での廃棄物管理、エネルギー効率、炭素排出量に対してポジティブな影響を与える好事例の共有を推進しています。コロンビアとパナマのオフィスからオンライン講演や温室効果ガス（GHG）の定量化に関するオンライン研修も設計され、実施しています。

(2) 包括的な取り組み

気候変動、生物多様性、廃棄物管理など重層的に絡み合う環境課

題に対しては、個別に対応するのではなく、包括的な取り組みが有効です。当社グループでは、包括的な取り組みに向けさまざまなソリューションを提供しています。

スマート・エコ工業団地 3Dデータプラットフォーム

当社グループはベトナムのLong Duc工業団地において、「スマート・エコ工業団地 3Dデータプラットフォーム」構築を進めています。この取り組みは、太陽光発電、蓄電池、CEMS[※]を統

合したエネルギー管理システムの実装と、データプラットフォーム構築により、工業団地として再生可能エネルギーの最大化とエネルギー効率の向上や生産性の向上、環境負荷の低減を支援し、スマートな工業団地運営の実現を目指しています。

総合データプラットフォームは、3Dモデリングを活用して、リアルタイムで工業団地内のあらゆるデータを収集・分

析し、工業団地の状況把握や将来のシミュレーションを可能にし、団地運営の意思決定を支援しています。

当社グループは、東南アジアのスマート・エコ工業団地等取り組みを通じて、環境課題への包括的な対応に貢献しています。これらの経験は、スマートシティビジネスの拡大にも寄与し、持続可能な都市開発の新たなモデルを提供しています。

※ 地域全体のエネルギーを管理するシステム。太陽光発電や風力発電などの分散型エネルギー源からの電力供給と、地域の電力需要を調整し、効率的なエネルギー利用を実現。

■ 分野包括的データプラットフォームの全体像



3.1 環境管理

彦根城周辺グリーンスローモビリティの社会実験

日本工営都市空間は、「彦根城周辺グリーンスローモビリティの社会実験」の実施を支援しました。当該事業は、彦根城周辺への自家用車の乗り入れを抑制し、混雑緩和等を図ると共に周辺地域の環境保全と観光振興を目的としています。日本工営都市空間は関連する社会実験を企画検討から運営まで継続して支援しています。

「グリーンスローモビリティ」の社会実験においては、時速20km 未満のEV バスで巡回する移動サービス等を行い、低炭素で持続可能かつ環境に配慮した交通手段の導入を試みました。一連の取り組みは、CO₂ 排出量の削減、生物多様性の保護、そして地域経済の活性化にも寄与します。

社会実験を通じて得られたデータは、今後の環境政策や都市計画における重要な指標となります。この取り組みは、環境課題への包括的な対応として、社会実験が示す成果と、それがもたらす環境へのポジティブな影響は、他の地域にとっても参考となる事例です。

社会実験中のバス



The Good City

当社グループは、「世界をすみよくする」というミッションを実現するため、世界の都市をより良くする取り組みとして「The Good City」をスタートさせました。

都市部は世界人口の56%を収容し、GDPの85%を生み出す一方で、CO₂排出量の70%が都市部から発生されています。多くの都市では渋滞や大気汚染が発生し、公共交通機関が活用されず自動車への依存が進み、良質な住居や生活を住民に提供できていません。

しかし都市は同時に、私たちが直面している様々な課題に対する解決策も持っています。当社グループは、スマートシティのような狭い技術的問題に焦点を当てるのではなく、全体的なアプローチで問題に対して部門横断的な解決策を提案し、都市の課題解決につながるソリューションをワンストップで提供していきます。都市はその規模、機能、文化、地理において大きく異なり、解決策は必ずしも共通ではありませんが、すべての都市が概ね「10の課題」に直面しています。これらの各課題に対する私たちの見解と、グッドシティのための理想的なビジョンを定義しています。



「The Good City」が定義する都市の「10の課題」

また当社グループ各社は、インフラ整備や都市計画に関するコンサルティングサービスおよび施設・建築デザインにおいて幅広い専門知識を有し、世界中の都市や外部専門家と協業して、都市が直面している重要な問題を探索してきました。この取り組みの一環として、世界中の都市に焦点を当て、グッドシティを創造するためのベストプラクティスを研究する「The City Observatory」(都市の観測所: グローバルなネットワークの中で都市を定点観測する)も立ち上げました。まずは10都市でプログラムが実施されます。

3.1 環境管理

■ 「The Good City」が定義する都市の「10の課題」詳細

都市の課題 私たちの見解	5つの解決策
1. 人と人をつなぐ 都市の主な機能は人々を結びつけることです。ソーシャルメディアやオンライン会議が進んだ世界でも、対面でのコミュニケーションは依然として重要です。	・都市の特性を理解 ・歩きやすい街 ・用途の多様化 ・公共空間の創出 ・持続可能な人口密度
2. 移動 グッドシティには効率的な人々の移動が不可欠です。公共交通機関の活用や将来に向けた交通計画を検討し、効率的な移動を実現することが必要です。	・未来の都市の移動 ・交通結節点の周辺開発 ・マルチモーダルな乗り換え利便性 ・自動車の利用を最小限に ・全ての市民のための街道
3. デザイン グッドシティでは、建物、交通システム、インフラ、公共空間、街路のすべてに、戦略的で地域に根付いたデザインが行われるべきです。	・洗練された計画 ・高品質なマスタープラン ・美しい建物 ・伝統遺産の尊重 ・親しみやすく安全な公共空間
4. 清潔さ 都市の規模が大きくなると自然環境に負担をかけ、公衆衛生にも影響を与えます。グッドシティには清潔な大気と水源があり、廃棄物の処理が効率的でなければなりません。	・廃棄物発電 ・清潔な大気 ・リサイクルシステム ・給水システム ・衛生システム
5. ゼロカーボン 世界の人口の56%が都市に居住していますが、同時に二酸化炭素排出量の70%が都市から排出されています。グッドシティはゼロカーボンに対応していなければなりません。	・発電の脱炭素化 ・スマートエネルギーネットワーク ・エネルギー効率の高い建物 ・エネルギーの貯蔵 ・都市のデジタルツイン
6. 生活の質 グッドシティの主な役割は、多様性があり全ての人に優しく、かつ健康的で安全なコミュニティでの暮らしを提供することです。	・高品質な住宅 ・より良い医療と教育 ・インクルーシブデザイン ・コミュニティの強化 ・遊びとレクリエーション
7. 自然に対するソリューション グッドシティは、より健康的で、生物多様性に富み、気候変動の影響にも強く、公平な居住・就労の場を提供するグリーンシティであり、持続可能な都市づくりに貢献します	・生物多様性への貢献 ・ヒートアイランド対策 ・洪水被害軽減 ・川の再生 ・計画、ポリシー、設計ガイドライン
8. レジリエント 変化し続ける世界において、グッドシティはレジリエント（回復力）があり、平常時だけでなく気候変動やその他の自然災害や人為的災害によって引き起こされる異常時にも対処できなければなりません。	・防災 ・洪水リスク評価 ・耐久性のある建物 ・弾力性のある都市構造 ・スマートシティシステム
9. 柔軟性と応答性 グッドシティは今日の状況に対処するために最適であるだけでは不十分で、未来の未知なる変化にも対応できるようにフレキシブルに進化できなければなりません。	・ゆるやかな都市化 ・複合用途施設的设计 ・フレキシブルなスペース ・リユース活用 ・ビッグデータ
10. 繁栄と成功 グッドシティは、住民に豊かな生活を提供し、国家経済の繁栄に貢献します。	・都市のルネッサンス ・都市再生 ・小売店の複合利用 ・職場 ・科学と技術



マレーシア・クアラルンプールでのプライベートショーケースの中で顧客向けに発表



BDPのロンドンスタジオで社員向けに「The Good City」のローンチイベントを開催

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

考え方／方針

気候変動対応や脱炭素社会の実現は、ID&E グループが創業時から培ってきた技術を活かし、事業を通じて最も貢献できる課題の一つです。かかる認識の下、「気候変動／脱炭素社会の実現に関する行動ガイドライン」を策定しました。国際的なイニシアチブに沿った説明責任を適切に果たし、あらゆるステークホルダーと協働して、脱炭素社会の実現に向け、総合的かつ先進的な取り組みを推進します。

ID&E ホールディングス 気候変動／脱炭素社会の実現に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディンググループ (ID&E グループ) は、「環境活動方針」を踏まえ、次に掲げる事項に取り組みます。

1. TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言への対応

ID&E グループは、気候変動／脱炭素社会の実現に関連する技術サービスの提供及び事業運営に国内外で関与してきた企業グループとして、気候変動に関する企業の情報開示を通じて気候変動対策を加速する目的で設立された国際的枠組である TCFD 提言を支持し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「目標と指標」の4項目に基づき、適切な情報開示を継続的に行います。TCFD 提言に基づく情報開示の経験を踏まえ、ISSB (国際サステナビリティ基準審議会) の開示基準等、新たな国際的枠組やイニシアチブの対応準備を着実に進めます。

2. 気候変動／脱炭素社会の実現に向けた総合的な取り組み

(1) ID&E グループの脱炭素に向けた取り組み

「国連気候変動枠組条約締約国会議 (COP21)」で採択された「パリ協定」の目標達成に向け、ID&E グループとしての気候変動対応について、誠実に説明責任を果たします。具体的には、2030年までに ID&E グループの売上高の7割を超える連結子会社からの温室効果ガス排出量 (Scope1 + Scope2 相当) を、クレジット購入を含む CO₂ の吸収・固定、排出削減等の措置を通じ、実質ゼロを目指すことを目指します。

(2) 脱炭素社会実現に向けた ID&E グループの貢献

温室効果ガスの吸収・固定、排出量の削減を目的とする「緩和」対策を加速化し、そのうえで気候変動がもたらす影響に備える「適応」対策にも積極的に取り組みます。都市開発、交通、森林保全、再生可能エネルギー、防災・減災等の分野において、ID&E グループが長年蓄積した技術と革新的な技術を融合し、「緩和」と「適応」の両面でソリューションを提供します。カーボンプライシング制度の効果的運用を通じた脱炭素社会への移行の加速化にも貢献します。

3. 生物多様性・水資源の保全・資源循環への包括的な取り組み

気候変動への適切な対応が、生物多様性、水資源の保全、資源循環等の様々な環境課題の解決につながることを念頭に置き、気候変動対策を中核に据えながら、これらすべての課題に対し包括的に取り組みます。

4. サプライチェーン全体を考慮した気候変動対策

サプライチェーン全体における温室効果ガスの排出削減の重要性を念頭に置き、関係するステークホルダーとの対話を深め、目標を共有して気候変動対応に取り組みます。

TCFD 提言への取り組み

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分かりやすく伝える努力を続けています。

ガバナンス

「2.2 体制」で記載の通り、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。当社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難しいため、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。

戦略

● シナリオ群の定義

当社グループは、シナリオ分析におけるベースシナリオを「国連気候変動に関する政府間パネル」(IPCC) における、「SSP1-1.9 (1.5℃未満シナリオ)」、および「SSP5-8.5 (4℃シナリオ)」として選択しました。

1.5℃未満シナリオでは、持続可能な発展のもとで、2050年カー

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

ボンニュートラルの達成に向けて環境政策・規制が強化され、炭素税の導入や、再生可能エネルギーの主力電源化が進むなど、脱炭素化が最大限推進されるシナリオを想定しています。

一方、4℃シナリオでは、化石燃料依存型の発展のもとで、温室効果ガスの排出量削減といった気候変動の緩和策が導入されず、1.5℃未満シナリオと比較して、自然災害の規模や発生頻度などが大きく増加するシナリオを想定しています。

これらのシナリオを踏まえ、当社グループは、事業に影響を及ぼす気候変動要因について、中長期的なリスクおよび機会を分析し、当社グループにとって優先度の高いリスクと機会について集約して開示しています。

●シナリオ分析

2024年6月期に実施したシナリオ分析では、当社及び主要会社を対象としました。なお、主要会社における売上高は、当社の売上高の約71%（2023年6月期）を占めています。

シナリオ分析の過程で、主要会社全てに共通するリスク・機会の抽出は実現できました。しかし、各社固有ではあるもののインパクトの大きいリスクや機会の抽出・分析・評価は十分に考慮することができませんでした。今後は個社のリスク・機会の抽出・分析・評価方法の見直し、情報開示の更なる拡充に取り組んでまいります。また、対象とする会社範囲の拡大も進めます。

また、定量評価可能なリスク・機会については、財務影響評価を実施しました（表3）。各セグメントの関係者と協議のうえ評価を行いました。気候変動に該当するコストや売上に関するグループ

共通の定義が整備途中であったことから対象となる会社やセグメント間で気候変動対応関連の定義やその集計方法に若干の差異が生じてしまいました。グループ内での共通定義の策定とその運用により、気候変動関連コスト・売上の明確化を進めます。

■表1 気候変動に起因するリスク及び対応策

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℃	4℃		
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	－	
		・炭素価格の導入による光熱費や車両費の増	長期	小	－	
		・炭素価格の導入による営業コストの増	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 ・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 ・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～）

*事業及び財務への影響：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℃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）

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

■ 表 2 気候変動に起因する機会及び対応策

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℃	4℃	
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～）

* 事業及び財務への影響：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

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

■ 表 3 定量評価可能な気候変動に起因するリスク・機会の財務影響

リスクの種類		リスクの内容	財務影響算定方法	財務影響金額	
				1.5℃	4℃
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	2023 年度の Scope1 (エネルギー源起源) × 成長率 × 炭素価格	0.5 百万円 / 年～ 4.3 百万円 / 年	—
		炭素価格の導入による光熱費や車両費の増	2023 年度の光熱費 (電気) × 成長率 × 電力価格の変化率	9.7 百万円 / 年	—
物理リスク	慢性	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	過去最大被害額合計 × 成長率 × 発生確率	3.5 百万円 / 年～ 15 百万円 / 年	7 百万円 / 年～ 30 百万円 / 年

機会の種類		機会の内容	財務影響算定方法	財務影響金額	
				1.5℃	4℃
製品およびサービス	再生可能エネルギー関連業務の受注拡大	2023 年度の再生可能エネルギー関連の売上金額 × (2030 年時点のパラメーター - 成長率)	1,500 百万円 / 年～ 2,200 百万円 / 年	—	
	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	2023 年度のインフラ関連の売上金額 × (2030 年時点のパラメーター - 成長率)	8,700 百万円 / 年	—	
	発電・送電関連設備の増強に伴う受注機会の増	2023 年度の発電・送電関連の売上金額 × (2030 年時点のパラメーター - 成長率)	2,100 百万円 / 年～ 5,500 百万円 / 年	—	

* 財務影響金額は 2030 年度時点に想定する金額 (リスクは費用、機会は売上)

* 対象組織: シナリオ分析を実施した主要会社 (日本工営、日本工営都市空間、BDP 社、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)

* 使用した主要パラメーター: 弊社長期経営戦略 (成長率)、IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario、IPCC RCP2.6 シナリオ、IPCC RCP8.5 シナリオ

● リスクへの対応策

将来的な炭素価格の上昇リスク等を見据え、当社グループは、当社本社を含む 3 拠点に自社が運営する水力発電所から電力を供給することで、使用電力を再生可能エネルギー 100% とする実証事業「NKRE100」を 2023 年 7 月より開始いたしました。この度の取り組みを機に、NKRE100 の当社グループ国内拠点への展開を含め、地域特性に応じた再生可能エネルギー由来の電力調達や、再生可能エネルギー発電設備導入等のサービス拡大を進めていきます。将来的には他社再生エネルギー電源のアグリゲート、地産地消の再生可能エネルギー電源供給、需給管理や電力取引をサービスとして提供します。

リスク管理

当社グループは、気候変動に起因するリスク (機会を含みます。) を経営上の重要な課題と捉え、気候変動・自然資本 / 生物多様性に関わる事項も財務リスク等の分野と併せて、サステナビリティ推進会議を中心として、情報を収集・分析し、当社グループの活動方針、活動計画を立案しています。

▶ リスク管理プロセスの詳細は「5.3 リスクマネジメント」をご確認ください。

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

指標と目標

当社グループは、事業活動による温室効果ガスの排出量をモニタリングし、経営に及ぼす影響を評価するため、シナリオ分析と同様に主要会社における Scope1、Scope2、Scope3 の CO₂ 排出量を 2023 年 6 月期から算出しています。初年度の算出であったため、会計データを活用し金額から温室効果ガス排出量の算出を行う項目が増加しました。正確な温室効果ガス排出量を把握するためにデータ収集方法および算出方法の再検討に取り組んでいます。今後は段階的に算出範囲を拡大すると共に、2024 年 7 月から導入した定量プラットフォームでの温室効果ガス定量の定常化により、排出量の削減に取り組めます。

■ ID&E ホールディングス主要会社温室効果ガス排出量

区分	2023 年度排出量 (t-CO ₂)	2024 年度排出量 (t-CO ₂)
Scope1	1,038	997
Scope2	4,460	2,425
Scope1, 2 合計	5,498	3,422
Scope3	68,275	102,897

* 2 年度分とも算定結果の確認途中のため、数字の増減が見込まれる

* Scope1 のうち移動排出量は数値が確定したもののみを集計しているため、今後増加予定

* 2024 年度の Scope1 のうち移動排出量は日本工営分は 2023 年度の数字を使用している

* Scope3 に含まれるカテゴリ 5 の廃棄物由来の排出量は日本工営の各拠点分を反映できていない

● 移行計画

主要会社は、2030 年度までに Scope1 と Scope2 の排出量を SBT (Science-based Targets) と同水準の削減目標としました。Scope3 の削減目標は現在設定中です。今後は、SBT の認証と削減目標のコミットメントを進めるとともに、再生可能エネルギー等の導入対象拠点を拡大し、Scope2 の排出量削減を進めます。今後、TCFD 提言が求める 4 つの情報開示項目に基づいた情報開示の更なる拡充に取り組んでまいります。

■ 移行計画に基づく 2030 年削減目標

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

*各線は SBT と同水準の削減を行う際の許容排出量を示す

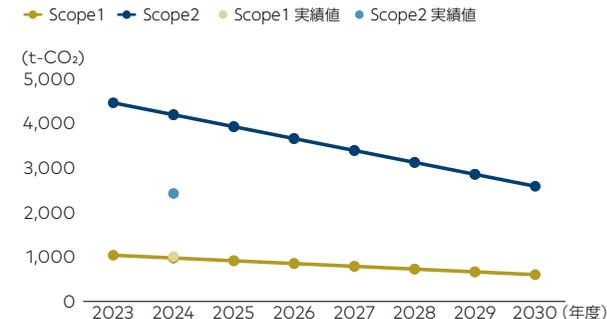
*2030 年度には基準年 2023 年度比で Scope1+2 の 42.0%削減が求められ、年平均の削減率は 6.0%となる

SBT では直線的な削減が求められていることから当社の移行計画の図も直線的な削減を想定

*Scope1 に関しては電化や J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 の削減は少なくて済むため再エネ導入の進捗が重要要素と認識



3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

取り組み・実績

当社グループでは、温室効果ガスの吸収・固定、排出量の削減を目的とする「緩和」対策に加え、気候変動がもたらす影響に備える「適応」対策にも積極的に取り組みます。都市開発、交通、森林保全、再生可能エネルギー、防災・減災等の分野において、長年蓄積した技術と革新的な技術を融合し、「緩和」と「適応」の両面でソリューションを提供します。

(1) 緩和

ベルギー大型蓄電池プロジェクトと秋田県エネルギー供給拠点化事業

Nippon Koei Energy Europe B.V. はベルギーの Ruien に出力 25MW、容量 100MWh の系統用大型蓄電池を建設・運用しています。再生可能エネルギーの導入拡大に伴う電力系統の安定運用を目的とし、計画から運営までを一貫して担っています。また、ベルギーのアグリゲーター YUSO 社と協力し、電力市場での取引を代行するアグリゲーションサービスも提供しています。

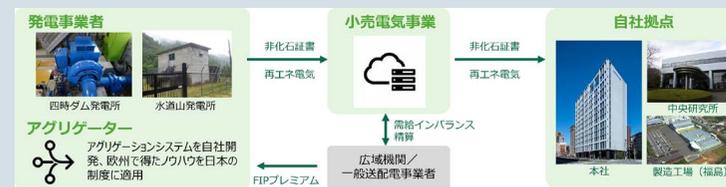
欧州で培ってきた「再生エネ + 蓄電池 + EMS (エネルギー管理システム)」のノウハウを生かし、国内でも事業を拡大しています。日本工営エナジーソリューションズが代表企業となるグループは、秋田県から「秋田臨海処理センターエネルギー供給拠点化事業」を受注しました。この事業では、設計、施工、運営を一貫して行う DBO 方式を採用し、地域のエネルギー自立化を目指しています。消化ガス発電、風力発電、太陽光発電を組み合わせた多様な再生可能エネルギーを活用し、安定したエネルギー供給を実現します。また、地元企業と連携し、特定建設工事共同企業体や特別目的会社を組成して事業を進め、地域の脱炭素化に貢献していきます。2027 年から 2047 年までの 20 年間にわたり運営を行う計画です。



Ruien 蓄電所

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「NK RE100」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。



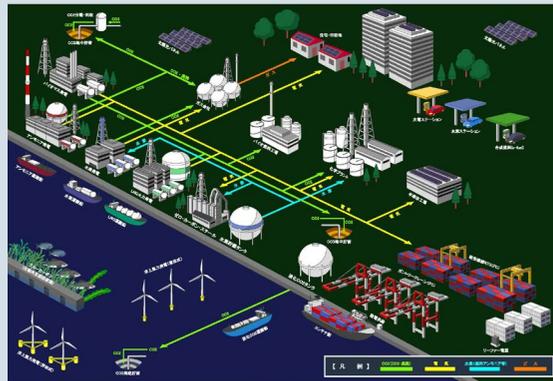
『NKRE100』実施イメージ

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

港湾の脱炭素化カーボンニュートラルポートの実現に向けた計画、設計に関する技術を提供

港湾は輸出入貨物の99%以上が経由する国際サプライチェーンの拠点であると同時に、発電、鉄鋼や化学工業等、膨大なエネルギーを消費する産業が集積します。こうした港湾・臨海部をCO₂削減余地の大きな地域とみなし、この地域内での脱炭素・カーボンニュートラルを目指しているのが「カーボンニュートラルポート（CNP）」の取り組みです。この取り組みが進むと、サプライチェーン全体のCO₂排出削減に貢献し、持続可能な産業構築に貢献します。新潟港は、CNPの形成に向けて港湾脱炭素化推進計画を公表しており、日本工営・日本工営エナジーソリューションズは温室効果ガス排出量の推計や削減目標・計画の作成、水素・燃料アンモニア等供給目標および供給計画を作成しました。国、地元自治体、港湾管理者、船社、倉庫事業者、港湾運送事業者、エネルギー関連事業者等、多様なステークホルダーとの対話を通じて検討を進めてきました。港湾土木、脱炭素、エネルギープラント等、複数領域をまたぐ専門技術が必要とされる本業務は、総合力のある当社グループだからこそ対応できる業務です。

■ カーボンニュートラルポート形成の一般的なイメージ例



■ 新潟港 水素・アンモニア等に係る供給施設整備に向けた今後の用地活用イメージ (R6.3公表 新潟港湾脱炭素化推進計画より抜粋)



売電量と同量の再エネ電力証書をインドネシア進出企業に販売

日本工営は、インドネシア国西ジャワ州ガルット県において小水力発電事業を展開しています。計画・事業化検討・設計・投資・資金調達・施工監理・事業運営・運転維持管理といった民間発電事業の全てを担っています。2009年にチカエンガン川での調査と予備研究から始まり、2010年にPT Cikaengan Tirta Energiの設立、2013年に日本工営による90%の株式取得を経て、2021年12月24日に商業運転を開始しました。また、2020年には豪雨による地滑りで施設が被害を受けましたが、迅速な修復作業により現在は正常に稼働しています。

チカエンガンの発電施設は7.2MWhの発電能力を持ちます。ここで生み出された電力は、送電網を通じて地域社会に供給されています。当社グループは売電量と同量の再エネ電力証書(I-REC)を、インドネシアに進出している企業に対して販売し、環境負荷の低減に貢献しています。



チカエンガン小水力発電施設

3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

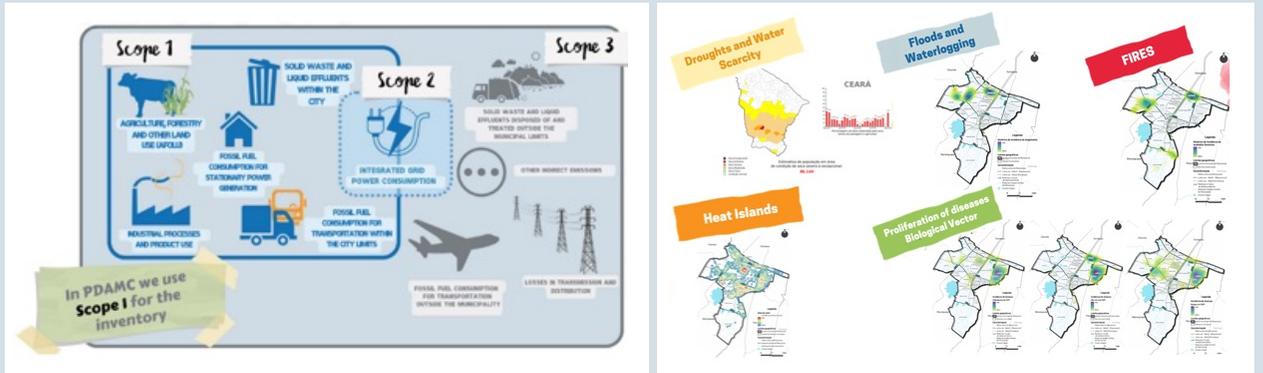
ガラパゴス諸島の脱炭素化計画の策定支援

日本工営は、中部電力やシードおきなわ合同会社と共同で、独立行政法人国際協力機構（JICA）から「エクアドル国ガラパゴス諸島化石燃料ゼロに向けたロードマップ支援プロジェクト」を受託しました。本プロジェクトは、ガラパゴス諸島における再生可能エネルギーの導入と省エネルギーの実現を目指し、2024年2月から2027年2月まで実施されます。

ガラパゴス諸島ではディーゼル発電が主な電力供給源であり、観光業の発展に伴う電力需要の増加が見込まれています。エクアドル政府は、持続可能な開発を目指し、化石燃料の利用抑制に向けた取り組みを加速させています。本プロジェクトでは、地熱発電などの再生可能エネルギーのポテンシャル調査や、既存のディーゼル発電に再生可能エネルギーと蓄電池を組み合わせた発電システムの計画・運用・メンテナンスの最適化を行います。これにより、ガラパゴス諸島の脱炭素化と持続可能なエネルギー供給を実現します。

ラテンアメリカでの取り組み

NIPPON KOEI LAC は、産業および物流の重要拠点として知られるブラジルのマラカナウ市において米州開発銀行の資金援助を受け、都市交通および物流プログラムを通じた脱炭素化および気候変動適応計画を策定しました。地方自治体の GHG 排出インベントリ（温室効果ガス排出・吸収量一覧）が、地域規模の温室効果ガス排出インベントリのためのグローバルプロトコル方法を使用して作成され、スコープ1をカバーしました。このインベントリにより、市の気候脅威と脆弱性を特定することができました。さらに、GHG 排出削減の目標が設定され、これらのガイドラインが適応および緩和行動計画に整理されました。



3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

(2) 適応

「防すけ」～革新的な防災プラットフォームで自然災害に対応

日本工営独自モデルである防災プラットフォーム「防すけ」は、災害対応・避難行動に必要な情報を見る化し、災害時運用の効率化や逃げ遅れゼロ等に寄与するフェーズフリーを目的としたクラウドサービスです。リアルタイム浸水解析、AI 技術を活用した水位予測、予測雨量や情報共有のシステム、浸水センサー、衛星情報、3D モデル等のカスタマイズが可能で、気候変動に起因する自然災害の頻発化・激甚化に対応するために有効なツールです。流域治水の実践展開に向けた連携や地域防災機能を高めるため、福島県いわき市、静岡県静岡市、埼玉県ふじみ野市で、「防すけ」の現地実証を行っております。福島県いわき市の実証中には、2023 年 9 月に台風 13 号が発生し、実際に「防すけ」を活用することで、災害時の情報一元化機能の重要性と、洪水提供情報の実効性や有効性を確認することが出来ました。

■ 防災プラットフォーム「防すけ」のサービスイメージ図



※1 土木研究所開発の降雨流出氾濫モデル ※2 気象庁や国土交通省の配信データ取得

■ 「防すけ」情報一元化機能（ダッシュボードイメージ図）



3.2 気候変動／脱炭素社会の実現

VR・AR を活用した防災教育コンテンツの開発

日本工営ではハード面でのインフラ整備に限らず、ソフト面の防災対策やツール開発も手掛けており、そのうちの一つがVR（仮想現実）・AR（拡張現実）を活用した防災意識啓発コンテンツの開発です。気候変動に伴い激甚化する自然災害に対し、過去の教訓や防災学習により防災意識を高めることが減災対策として重要となります。愛媛県西予市では、平成30年7月豪雨の教訓を風化させず、更なる防災減災学習の推進を図るため、被災地である野村町に「災害伝承展示室」を整備、『「災害から学ぶ」パッケージ学習事業』を実施しています。その西予市から受託した業務において、「災害伝承展示室」の災害体験設備として、AR・VRによる平成30年7月豪雨体験・学習コンテンツを製作、その後、愛媛県地震被害想定調査（平成25年）に基づく津波遡上や市内の状況を実際の風景画像で再現したVRコンテンツも製作しました。これらの成果は、毎年7月に実施されている防災授業の学習素材として活用、また現地の小学校で防災教育にも貢献しています。また、洪水ハザードマップに記載されている浸水深をAR技術で再現できるツールを開発しました。今後は地域のワークショップやイベント等、様々な場面での活用を見込んでいます。

なお、内閣府、国土交通省では地域で発生した災害の状況を分かりやすく伝える施設や災害の教訓を伝承する活動などを、

「NIPPON 防災資産」として認定する制度を令和6年5月に創設、9月5日に第1回の認定案件（22件）を公表、西予市の「災害伝承展示室」が「NIPPON 防災資産」として認定されました。



3.3 生物多様性保全・自然資本

考え方／方針

ID&E 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、直接又は間接に、自然に依存し、又は影響を与える企業活動も行っています。「すみよい地球環境を実現する」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更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。

ID&E ホールディングス 自然環境／生物多様性保全に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、「環境活動方針」を踏まえ、次に掲げる事項に取り組みます。取り組みに際しては、第一段階として、2030年までの世界目標である「昆明・モンリオール生物多様性枠組」を念頭に置きつつ、「ネイチャー・ポジティブ」社会の実現に貢献することを目指します。

1. TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言への対応
ID&E グループは、自然環境や生物多様性に関わる技術サービスを国内外で提供してきた企業グループとして、自然環境や生物多様性に関する企業の情報開示を通じて「ネイチャー・ポジティブ」社会の実現を推進する国際的枠組である TNFD 提言を支持します。ID&E グループによる企業活動の影響を受けやすい地域を特定し、自然への依存、影響、優先地域を明らかにしたうえで、リスクと機会のアセスメントを行い、適切な情報開示を行います。

2. 自然環境／生物多様性の保全への寄与

ID&E グループが国内外で関与する事業においては、多様な自然の恵みを次世代に残し、長きにわたって享受できるように、事業活動が自然環境や生物多様性にもたらす負の影響の最小化に努めます。また、種の多様性保全に直接貢献する事業や研究への積極的関与を通じ、自然環境や生物多様性の保全に寄与します。

3. 自然環境／生物多様性の再生・再興の推進

前項の保全活動に加え、ID&E グループがこれまで培った技術を活かしながら、健全な自然環境や生態系を取り戻す活動に対しても積極的に取り組みます。「自律的回復力」をはじめとした自然が有する多様な機能が十分に発揮されるよう、自然と共生した社会基盤整備を提案します。自然環境や生物多様性の回復と社会全体の幸福の相乗効果を追求しながら、持続可能かつレジリエンスな環境・社会づくりに寄与します。

4. 気候変動・水資源の保全・資源循環への包括的な取り組み
自然環境全体の保全および回復は、気候変動・水資源の保全・資源循環の課題と相互に影響を及ぼし合うことを認識し、これら課題に対して包括的に取り組んでいきます。

5. サプライチェーン全体に考慮した生物多様性への依存や影響の把握と取り組み

生物多様性課題はサプライチェーン全体への影響課題であることを認識し、生物多様性への依存と影響を把握し、ステークホルダーと生物多様性の保全・回復について共に考え、取り組みます。

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 TNFD Adaptor 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。

3.3 生物多様性保全・自然資本

取り組み・実績

(1) 自然環境／生物多様性の保全・自然資本への寄与

「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。



海绵でつくられた河川標準型サンプラー

■ 海绵を用いた環境 DNA 調査の様子（現場での設置イメージ）



英国生物多様性ネットゲイン（BNG: Biodiversity net gain）政策の義務化における対応

2021年に成立された英国の環境法において、イングランドのほぼすべての開発事業において、事業を実施する前と比して生物の多様性を10%増加させることが義務付けられました。生物多様性の定量化や評価を含むBNG政策は、2024年2月より順次施行されていますが、英国に本拠地をおくBDP社は、社内に生態学者を雇用し、義務化されたBNGの要求事項に基づいて、生物多様性の評価とその損失を最小限に抑え、可能な限りネットゲインを確保するために事業支援を強化しています。この取り組みは、英国のみならず、他の国・地域でサービス展開をしている当社グループにとっても有益なものになると考えています。

3.3 生物多様性保全・自然資本

(2) 自然環境／生物多様性の再生・再興の推進

Consultancy for Identifying the Restoration Area based on Ecosystem Service (生態系サービスに基づく復元地域の特定に関するコンサルティング事業)

世界自然保護基金 (World Wide Fund for Nature : WWF) は、ミャンマー、タイ、カンボジアにおいて持続的なゴム生産林への転換と生態系保全事業に取り組んでいます。Myanmar Koei International Ltd. (MKI) は、WWF から委託を受け、ミャンマーのゴム農園が景観を優占する地域において、森林再生地域を特定するための調査を実施しています。

MKI は、衛星画像を使用して、対象地域の森林被覆※状況とゴム農園跡地の位置との相関関係を分析し、潜在的な再生地域を特定しました。この事業の経験を、将来的に、生態系サービス、生態系のつながり、気候変動の影響を考慮しながら自然に配慮したさまざまなオフセット活動に活用していきます。

※森林被覆とは、森林が土地を覆っている割合や範囲のこと



ゴムプランテーションの風景



外務大臣表彰

日本工営 海岸港湾部の従業員は、インドネシアバリ海岸保全事業において景観・環境に配慮した海岸保全対策の計画・設計に関わっており、1999年にその経験を生かして海浜再生に関する技術的課題とその解決策についての具体的な取り組みに関する論文を発表しました。以降、毎年発表された論文は、日本およびアジア土木学会にて高く評価され、両学会より表彰されました。高い技術力と実体験に基づくこれらの論文は、技術移転を円滑かつ有効に行うために有益であり、日本の経済協力の効果的な推進に寄与したと判断され、その功績により外務大臣表彰を受賞しました。



インドネシア Nusa Dua ビーチ

3.3 生物多様性保全・自然資本

Park-PFI 制度を活用した都市空間の生物多様性保全と持続可能な社会への貢献

当社グループでは、日本工営都市空間を中心に「Park-PFI」（公募設置管理）制度を積極的に活用しています。この制度は、公園利用者の利便性向上に資する施設の運営・管理を民間企業が担い、当該施設から生じる収益を活用して公園管理の向上を図る整備手法です。

生物多様性保全の観点で「Park-PFI」は、以下のメリットがあるとされています。

- 生態系の保全と再生：公園や緑地の整備・保全が進み、生物多様性の維持・向上
- 緑地ネットワーク構築：都市部での生物の移動経路や生息地確保が促進

当社グループにおける主要な「Park-PFI」への取り組み事業

都市公園 Park-PFI 事業：「都立明治公園」（東京都）は都として初めて都市公園法に基づく Park-PFI を活用した事例です。スマートポール（AI カメラ、AI ビーコン）などからのデータ活用や植生調査など、持続的な公園運営への取り組みを進めています。

キャンプ場 PFI 事業：「中瀬草原キャンプ場」（長崎県）は長崎県平戸市が管理する中瀬草原キャンプ場にて、Park-PFI を活用した事例です。2019 年より運営を開始しましたが、同制度を活用した公園整備は、当時、長崎県内初であり、また、公園全体の管理運営の実施は全国でも初の取り組みでした。



都立明治公園

3.4 資源循環

考え方／方針

循環型社会構築に関連して ID&E グループは、これまで廃棄物管理を中心に技術やサービスの提供を行って来ました。循環型社会構築のためには、事業を通じた貢献だけでなく、自社の足下の取り組み状況に関する説明責任を果たすことが重要です。こうした点も踏まえ当社グループは「循環型社会構築に関する行動ガイドライン」を制定しました。本行動ガイドラインに基づき、当社グループとしての循環型社会への取り組みをより具体化・深化させていきます。

ID&E ホールディングス 循環型社会構築に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「環境活動方針」を踏まえ、次に掲げる事項に取り組みます。

1. サーキュラーエコノミー (循環経済) の推進

ID&E グループは、廃棄物管理に関する技術サービスを国内外で提供してきた企業グループとして、ID&E グループ自らの企業活動から排出される廃棄物の削減に努めるとともに、限りある資源を最大限再利用し、循環させることを推進し、誠実に説明責任を果たします。また、廃棄物を生み出さず、環境負荷の少ない資源やエネルギーの利用効率を高めることを追求し、ID&E グループとして最終処分量の削減 (ゼロ・エミッション) を目指します。

2. 廃棄物の適正な管理・処分量削減への貢献

廃棄物管理に関する技術サービスの提供に加え、ID&E グループが国内外で関与する事業から排出される廃棄物の削減にも可能な限り努め、国内外の持続可能な循環型社会の形成に貢献します。廃棄物のリサイクルのみならず、エネルギー回収を伴う廃棄物の減容化にも取り組みます。

3. 気候変動・生物多様性および水資源の保全への包括的な取り組み

持続可能な資源利用に努め、循環経済へ移行することは、気候変動・生物多様性および水資源の課題解決にもつながるものと考え、これらすべての課題に対して包括的に取り組みます。

4. 外部ステークホルダーとの連携・協働

ID&E グループの事業活動全般を通じて、サプライチェーン全体の廃棄物処理の流れを把握することに努め、各ステークホルダーが担う廃棄物管理の役割を理解し、協働します。

5. 役員・従業員一人ひとりの意識の向上

「発生抑制」「再使用」「再資源化」のみならず、「発生回避」の行動姿勢も奨励し、役員・従業員一人ひとりが、循環型社会の形成に向け、自ら考え行動することを促します。

取り組み・実績

循環経済の推進はグローバルな課題です。当社グループは、世界各地で、循環経済の取り組みを進めています。

(1) サーキュラーエコノミー (循環経済) の推進

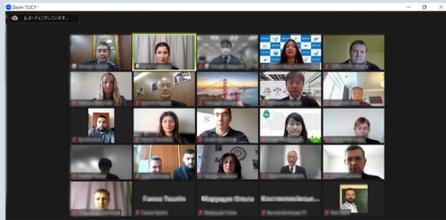
廃棄物削減とエネルギー変換の取り組み

BDP 社は、2022 ~ 23 年度の基準値から非電気廃棄物を 20%削減する目標を掲げ、全拠点 (全スタジオ) でリサイクルを実施しています。イングランド中部に位置するシェフィールドのスタジオでは、リサイクルできない廃棄物を地域暖房システムに利用し、また、ロンドンでは廃棄物をエネルギーに変換して各家庭に電力を供給しています。

3.4 資源循環

ウクライナ復興支援とがれきリサイクルの取り組み

日本工営は、ロシアによる侵攻で建物のがれきの処理が大きな課題となっているウクライナに対し、がれきのリサイクルに向けた復興事業を実施しています。ロシアによる侵攻から4か月後の2022年6月に、独立行政法人国際協力機構(JICA)が主催した日本の災害廃棄物の処理に関する知見・経験を共有するオンラインセミナーに、日本工営がJICA専門家として参加しました。ウクライナではがれきの大半は埋め立てられていますが、震災などの経験で培ったリサイクルのノウハウを伝えるため、日本工営では2023年10月よりがれきのリサイクル事業を行う仮置場設置を支援する事業を実施しています。この取り組みだけでなく、当社グループは資源・エネルギー、運輸交通、都市・地域開発、上下水道、情報通信など複数の分野で、当社がこれまで培ってきた総合力の強みを活かしながら現地のニーズに寄り添った活動を展開しています。



(2) 廃棄物の適正な管理・処分量削減への貢献

日本工営エナジーソリューションズの福島事業所では、「管理型産業廃棄物・安定型産業廃棄物[※]削減計画書」を策定しています。現状、福島事業所の廃棄物量は年々増加傾向にあり、現在取引している処分場が10年後には満杯になる可能性もあるため、新技術の導入や従業員の意識改革を通じて、持続可能な廃棄物管理と処分量削減に取り組んでいます。

例えば、管理型産業廃棄物内の木材を木くずとボルト・ナット類に切り離し、2m以上の廃木材をカットすることで木くずとして再資源化しています。また、再資源可能な品目と再資源不可な品目に分別することで、総廃棄量の削減を推進しています。

ト類に切り離し、2m以上の廃木材をカットすることで木くずとして再資源化しています。また、再資源可能な品目と再資源不可な品目に分別することで、総廃棄量の削減を推進しています。

※ 管理型産業廃棄物とは、木くず等雨水などによって腐敗、また、有毒ガスが発生する可能性がある産業廃棄物を指します。また、安定型産業廃棄物とは、雨水などに濡れても状態に変化を起こさない、安定型最終処分場に埋め立て処分が可能な廃棄物を指します。同事業所では、主にコンクリートくず、ゴムくず、ガラスくずなどが発生します。



3.4 資源循環

(3) 循環型社会構築に対する従業員意識の向上

海外グループ会社の取り組み

NIPPON KOEI LAC (パナマ)：オフィスでのリサイクルを促進するためのワークショップをパナマで開催しました。(参加者約 25 名)。また、同ワークショップは 2024 年までに他の国・地域の従業員に対しても実施する予定です。



リサイクルワークショップの様子

BDP 社：建物利用者が環境パフォーマンスに貢献する責任を持ち、環境への影響を最小化する努力をする必要があると明示し、各従業員に日常的な実践を促しています。これらは、各拠点（各スタジオ）の環境パフォーマンスを管理・監視するサステナビリティチームが主導しています。

Our environment at **BDP.**

BDP has an in-house sustainability team whose role is not only to assist in the environmental design of buildings, but also to manage and monitor operational performance of our studios.

We have made commitments, backed by our Executive Board, to measure and minimise the impact of our day-to-day operations. This is communicated through our Environmental Management System (EMS), which is independently audited and formally certified to ISO 14001.

All building users have a responsibility to contribute to the environmental performance of the studios.

All queries regarding the operation of the building should be directed to one of the sustainability team or the facilities manager.

This flyer outlines the office-specific facilities and management policies that building users must be aware of whilst working in the London studio.



3.5 水資源の保全／汚染防止

考え方／方針

創業期より世界各地の水資源開発に取り組んできた ID&E 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。また製造部門を有する当社グループは、化学物質を含む汚染防止にも責任を負っています。これらを踏まえ、「水資源の保全に関する行動ガイドライン」、そして「化学物質管理活動に関する行動ガイドライン」を制定しました。行動ガイドラインに基づき誠実に水資源の保全と汚染防止に努め、当社グループのマテリアリティである「すみよい地球環境の実現」に貢献していきます。

ID&E ホールディングス 水資源の保全に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、「環境活動方針」を踏まえ、次に掲げる事項に取り組めます。

1. 水資源の保全・水の使用量削減への努力

ID&E グループは、水資源に関わる事業を長年にわたり国内外で実施してきた企業グループとして、将来世代に対して持続可能な水の供給を確保するための活動に取り組み、誠実に説明責任を果たします。ID&E グループのオフィス、研究施設等の自社拠点に加えて、国内外で関与する事業においても、水使用量の削減を推進します。従業員一人ひとりの節水意識の醸成に加え、ID&E グループの技術及び研究開発の成果を活かした水の効率的な利用にも取り組みます。

2. 持続可能な水資源の活用

水資源の活用に関する国内外での事業その他水資源への配慮が必要な事業の実施に当たっては、水ストレスの高い地域や拠点を調査・特定し、評価することにより、水環境を守り、水資源の持続可能な利用に努めます。

3. 排水管理・水質汚濁防止への取り組み

ID&E グループの企業活動に際しては、排水管理及び水質汚濁を規制する各種法令を遵守し、地域の水域や地下水を汚染しないよう排水の適切な処理および漏洩に対する事前対策を行います。

4. ステークホルダーとの対話・協働

健全な水・物質循環系の構築のため、サプライチェーン全体に亘るステークホルダーとの対話・協働を深め、水資源保全活動にも貢献してまいります。

ID&E ホールディングス 化学物質管理活動に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は「環境活動方針」を踏まえ、次に掲げる事項に取り組めます。

1. 化学物質の適正管理の徹底

ID&E グループは、化学物質を取り扱う当社事業所や工場、研究施設は、労働安全衛生に関する法令その他化学物質の取扱いを規制する関連法令を遵守しながら、下記 1) ～ 4) に示す取り扱い段階ごとの管理を徹底し、誠実に説明責任を果たします。ISO14001 認証システム等を取得した場合には、化学物質リスクをスクリーニングしながら環境上への影響を確認することで、適正に化学物質を管理します。

(1) 調査・研究・開発

化学分析等で用いられる化学物質については、分析方法において公定法の要求事項に則った新技術を取り入れながら、使用量や排出量の削減に取り組めます。

(2) 調達

法令上管理が必要な化学物質を含む原材料及び部品の調達に際しては、化学物質の安全情報を調達先から入手し、適正な検証を行います。また、調達時に化学物質を取り扱う者の安全並びに調達時における地域環境や地域社会に対する悪影響の防止に積極的に協力します。

(3) 製造・使用

法令上管理が必要な化学物質を含む原材料に対して、労働安全衛生リスク評価および環境評価を行い、従業員の安全で安心な労働環境の維持に努めます。また、有害物質を含む化学物質を取り扱う施設は、労働安全衛生及び水質汚濁に関する法令に基づく構造基準等を遵守し、定期点検を行い、施設からの化学物質による火災、爆発や漏洩等を未然に防ぎ、地球環境や地域社会の安全確保に努めます。

3.5 水資源の保全／汚染防止

(4) 廃棄

各拠点の化学物質を含む廃棄物は、再資源化に取り組むとともに、産業廃棄物の委託先に廃棄物の性質や状態等の必要な情報を共有することにより、製造・使用事業者としての責任を果たします。

2. 自然環境・人の健康への配慮

生態系や人の健康に対して高い有害性の懸念がある化学物質については、バリューチェーンの一員である責任を果たすべく必要な情報伝達を行い、環境及び全てのステークホルダーの健康への悪影響を最小限にする配慮を行います。

取り組み・実績

当社グループは、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・使用量削減、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。

(1) 水資源の保全・使用量削減の努力

雨水浸透施設の導入による水循環確保の取り組み

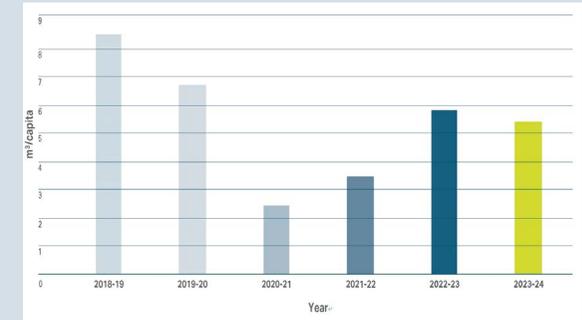
日本工営都市空間名古屋本社ビル（自社ビル）においては、事業所内に透水性舗装（屋外平面駐車場）、雨水樹、浸透性側溝といった雨水浸透施設を設置し、水循環の確保に取り組んでいます。



名古屋本社ビル駐車場に設定した「雨水樹」

BDP 社の各拠点（各スタジオ）における「流量制御装置」の設置

BDP 社の各拠点（各スタジオ）の中での水資源の使用を管理するために、設置可能な場所に「流量制御装置」を設置し、液体やガスの流れを制御し、過剰な流量を防止しています。

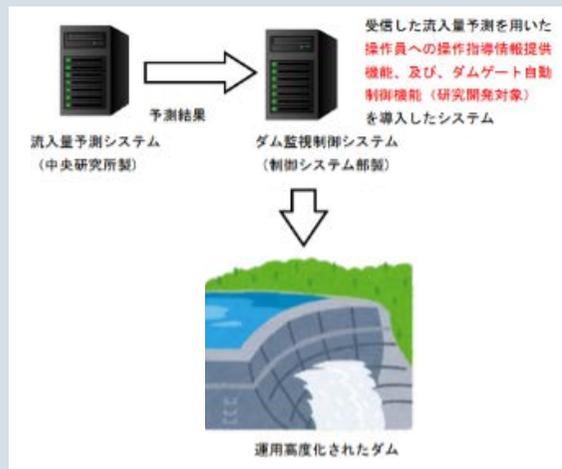


BDP 社の過去 6 年間の一人当たり水消費量 (m³/人) (英国およびアイルランド)

3.5 水資源の保全／汚染防止

「治水」と「利水」を両立したダム高度化機能の研究開発

日本工営エナジーソリューションズでは、精度が向上した流入量予測を用いたダム放流運用高度化に対するニーズの高まりを受け、防災・減災（治水）と水力発電増加（利水）を両立した高度なダム運用を目指したダム高度化機能開発の研究開発を実施しています。これにより、より精緻な流入量予測による放流の運用が可能となり、無効放流の減少や水力発電の増加が可能となります。

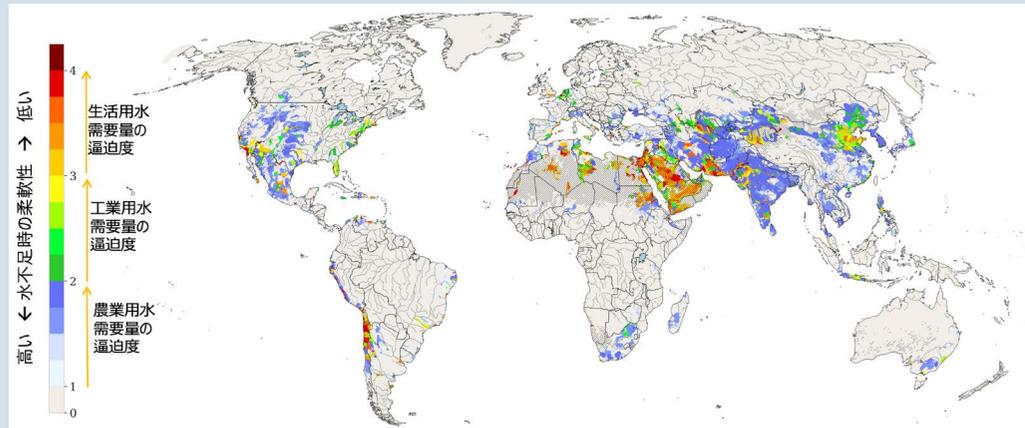


(2) 持続可能な水資源の活用

水資源リスク評価指標「SS-DTA」の開発

日本工営では、行政・大学・企業等と共同し、新たな水資源リスク評価指標 SS-DTA を開発しました。SS-DTA は、水資源インフラの効果を含めて湯水年での水資源賦存量と地域の水需要構成を比較し、地域の水利用に応じたリスクを可視化する新たなリスク評価指標です。企業が求める水資源リスク情報に応えるとともに、行政の水資源施策の優先順位づけや課題のある地域のスクリーニングなどに利用が可能です。これにより、地域の水リスクを可視化することが可能となり、地域における持続可能な生活を維持することができるようになります。

■ 「SS-DTA」によって評価した全世界の水資源リスク分布図



///：水資源の非常に少ない (<0.5m³/sec) の乾燥地域。分母が少ないため小さな誤差に敏感に反応するため評価結果の解釈に注意が必要。空間解像度 5' × 5' (赤道で約 9km) の HOB モデルによる計算結果に基づく推計。

3.5 水資源の保全／汚染防止

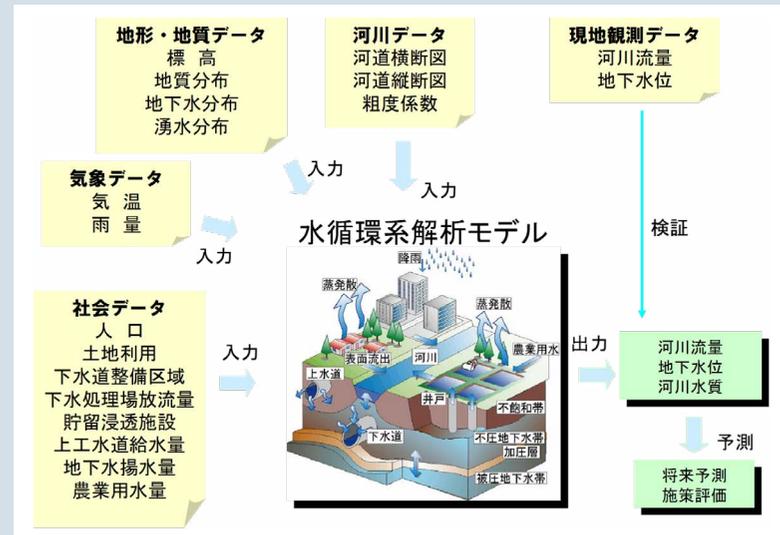
(3) 排水管理・水質汚濁防止への取り組み

「分布物理型水循環モデル」開発による水循環過程の再現

都市化により、アスファルトやコンクリートで覆われた地面が増え、洪水流出量の増大や地下水涵養量の減少などが問題となっています。日本工営では、流域の水と物質の循環系を詳細にシミュレーションし評価する「分布物理型水循環モデル」を

開発しました。降雨、融雪、蒸発散、地下水流動など様々な水循環過程を物理的に再現し、各種対策の効果検証等を行うことにより、健全な水循環系の構築に向けた基本計画の策定をサポートしています。

■ 「分布物理型水循環モデル」のイメージ図



パナマ市マタスニリョ川における排水管整備事業

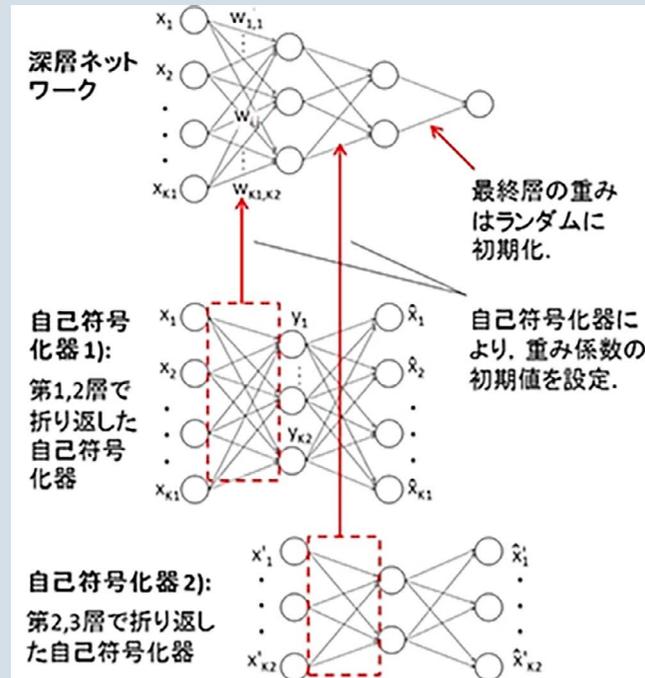
パナマ市を流れるマタスニリョ川は、特に汚染が深刻だとされている河川の1つです。様々な生活用水や工業排水が流れるこの川は、早急の環境対策が求められています。Nippon Koei LACは、マタスニリョ川の主要な排水管の最終設計および実施に関するプロジェクト管理、技術支援や監督を担っています。この排水管を通じ、当該河川の汚水をファン・ディアス処理施設に運搬することにより、河川の水質改善が期待されています。

3.5 水資源の保全／汚染防止

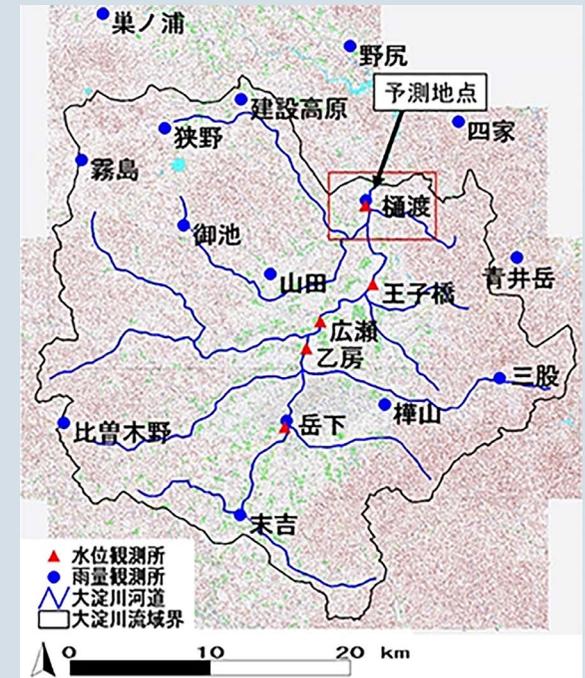
(4) その他

河川水位予測システムの開発

日本工営は、人工知能（AI）を使い、未曾有の大洪水で上昇する河川の水位を精度よく予測するシステムを開発しました。過去の降雨記録や河川の上昇データなどをAIにあらかじめ学習させることで、過去に経験したことのない豪雨になった場合、降雨から6時間後に洪水が起きるかどうかを予測することができ、地方自治体や電力会社において住民の避難誘導に活用することができます。



自己符号化器による事前学習の概念図



大淀川、樋渡地点流域および観測所の位置図

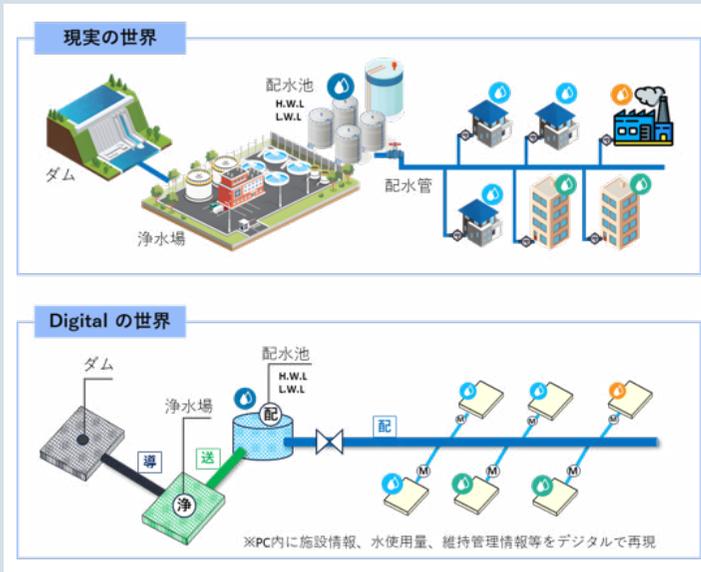
3.5 水資源の保全／汚染防止

ネットワーク資産管理システム導入による水道事業運用支援

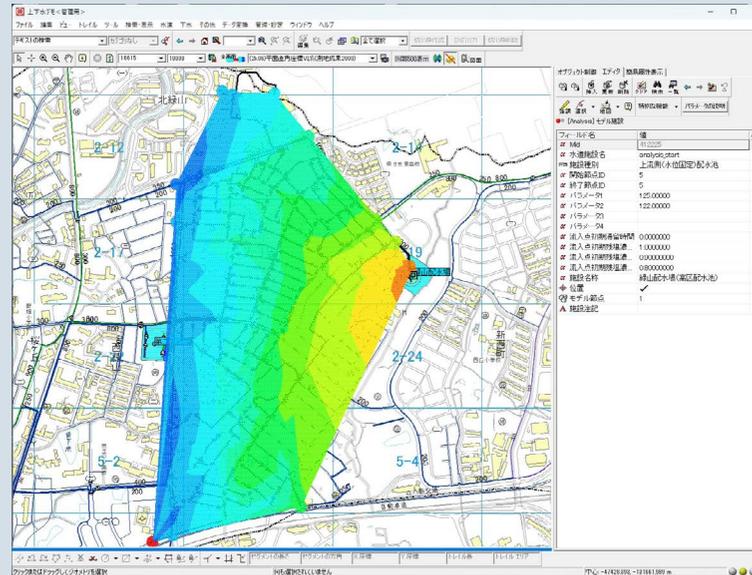
ジオプラン・ナムテックは、命の水である浄水（水造り）と配水（水輸送）を手掛ける水道事業体約 40 に対してネットワーク資産管理システムを導入しています。

浄水場から各家庭の蛇口までの水の流れを水道管路網（ネットワーク）として再現することにより、日常の水運用から災害時や長期経営計画立案における各種シミュレーションが行えるシステム環境と維持管理データ等に基づくコンサルティングサービスを提供し、ネットワーク資産を有効活用することで省エネ化やアセット寿命の延命化に貢献しています。

■ 現実の水道管網をデジタルの世界でモデル化し再現



■ 管網モデルからのシミュレーション事例（水圧分布）



3.6 サービス・製品の環境配慮

考え方／方針

ID&E グループは、サービス・製品の環境配慮を通して環境負荷の軽減を図り、持続可能で豊かな社会の創造を目指しています。当社グループが関与する事業は公共性が高く、サービス・製品の提供が及ぼす影響は広範囲にわたります。この点を念頭に置き、サービス・製品の提供に際しては、環境への配慮を品質管理プロセスに組み込むとともに、技術を軸に環境負荷低減対策を積極的に提案しています。

取り組み・実績

環境保全に配慮したインフラ開発

一新東名高速道路プロジェクトの取り組み

社会インフラの開発は、社会課題解決に寄与する一方で環境面に悪影響を及ぼす可能性も含んでいる場合があります。当社グループでは、開発と環境の調和を図るために、環境アセスメントに係る調査、予測、評価、環境に係る計画や環境の保全、創出に係る企画、調査、設計を行っています。

日本工営では、2022年に開通した新東名高速道路（秦野

～山北間）において、事業実施に伴う一連の環境検討業務に携わり、工事実施前の自然環境調査、重要な種等に対する保全対策（移植・移設、道路照明検討等）の検討、工事中～供用後のモニタリング調査等を提案、実施し、その結果を有識者からなる自然環境検討会に報告しながらプロジェクトを進めました。

2011年より一連の自然環境調査・保全対策検討業務に携わることで、環境面から発注者の伴走支援を続け、生物多様性に配慮した道路事業の推進に貢献しました。



完成した新東名高速道路

変電所向け Bay Control Unit (BCU) の開発

当社グループでは、日本工営エナジーソリューションズの制御装置部が中心となり「変電所向け BCU (Bay Control Unit)」の開発に取り組んでいます。この取り組みは、国際標準規格 IEC61850 に準拠し、監視制御システム機能の高度化を意図しており、変電所の運用効率と環境性能の向上に貢献します。

BCU は変電所内の様々な装置間での通信を効率化し、リアルタイムでのデータ交換と制御を可能にし、変電所の自動化と遠隔監視により、運用の安全性と信頼性向上に寄与します。また、BCU はエネルギー管理の観点で変電所の CO₂ 排出量を削減し、再生可能エネルギーの効率的な統合を支援することで、環境負荷の低減に貢献します。

この技術を通じ、当社グループとしてエネルギー事業における持続可能性と環境課題への取り組みに貢献できることを目指しています。

Biological Soil Crust (BSC) 工法：浸食防止効果に着目した自然にやさしい浸食防止・植生成形技術

「土壌藻類を活用した自然回復技術 (BSC (Biological Soil Crust) 工法)」は、当社グループが土木研究所と共同開発した技術です。この技術は、土壌に分布している土壌藻類を種子の代わりに土壌に吹き付け、地表面にコロニーを形成させることによって浸食を防止し、植生回復を早める工法で、生物多様性の保護と地域の自然環境の改善や土木工事における環境負荷の低減にも寄与します。現在、BSC 工法は日本国内のみならず、海外においても実装・実証が進んでいます。

その優れた環境配慮と効果が認められ、BSC 工法は、2022 年「第 6 回インフラメンテナンス大賞」で防衛大臣賞を受賞、さらに、2024 年第 51 回「環境賞」において「環境大臣賞」を受賞し、その技術的優位性と環境への貢献が高く評価されています。

そのほかの評価ならびに取得した特許：

- 沖縄県 亜熱帯緑化事例発表会 最優秀賞
- 環境省 自然環境共生技術研究会 奨励賞
- 土壌浸食防止工法：特許第 3718203 号
- 自然侵入促進工法：特許第 6734500 号



グリーンインフラ産業展 2024 の出展

当社グループは、持続可能な社会の実現に資するため、グリーンインフラの推進にも注力しており、2023 年に続きグリーンインフラ産業展 2024 に出展しました。

グリーンインフラの取り組みとして、災害リスクの低減、再生可能エネルギーの利用拡大、スマートシティの開発、気候変動への対応等が含まれます。これらの取り組みにより、環境負荷を削減し、持続可能な消費と生産に貢献することを目指しています。

グリーンインフラ産業展への出展は、複数の企業・団体や行政関係者、学生などに当社グループのグリーンインフラに関する取り組みを紹介できる機会であり、今後も継続予定です。



グループ関係者の集合写真

4 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」の改善や創生につながる業務・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ます。多様な社会分野のなかで、このレポートでは、以下の項目をカバーしています。

4.1 人権	P57
4.2 人的資本	P61
4.3 先端技術開発とイノベーション	P78
4.4 品質管理	P82
4.5 知的財産	P83
4.6 社会貢献活動	P84

4.1 人権

考え方／方針

ID&E グループは、70 年以上にわたり、約 160 カ国の国・地域でさまざまな立場に置かれた人々の命・生活・尊厳を支える事業に取り組んでまいりました。当社の経営および事業に関わるステークホルダーの「人権」を尊重することは、企業の社会的責任であると同時に、私たちの経営・事業の起点であり、到達点でもあります。こうした認識に立ち、当社グループは、「人権」をサステナビリティ課題の重要なテーマの一つとして位置付け、サプライチェーン上のステークホルダーと力を合わせて、人権課題に取り組むことで、あらゆる人々の尊厳が守られる持続可能な社会の実現を目指します。

2023 年 7 月、ホールディングスサステナビリティ推進会議の発足当初より、人権基本方針の策定および人権デュー・ディリジェンスの着手をはじめとした人権対応を重点取組課題として掲げました。2024 年 5 月には、以下の通り、サステナビリティ経営フレームワークの一部として「人権基本方針」および「人権に関する行動ガイドライン」を定めました。

ID&E グループ 人権基本方針

ID&E ホールディングスグループ (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。

1. 関連する原則・宣言の支持

ID&E グループは、「国連グローバル・コンパクト」の原則、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」及び日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を支持し、企業活動のあらゆる場面において人権を尊重し、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権尊重にあたっては、事業実施国の法規に加えて、人権に関する原則・宣言を含む主要な国際規範及び枠組を参照し、企業が尊重すべき人権の全体像の把握に努めます。

2. 尊重すべき人権の主体

ID&E グループは、自社事業に関わる全ての役員・従業員に加えて、取引先役員・従業員、更には、顧客、消費者及び企業活動が行われる地域住民など、自社事業に関わる全ての人の人権を尊重します。

3. 人権尊重にかかる行動ガイドライン

ID&E グループは、次に掲げる取り組みを「人権に関する行動ガイドライン」として定め、これに沿って企業活動を推進します。

- 1) 人権の全体像の把握
- 2) 企業活動における人権尊重の重要事項
- 3) 人権尊重のための実施体制の整備
- 4) 人権デュー・ディリジェンスの実施
- 5) 救済措置の整備

4. 適用範囲及びビジネスパートナーへの期待

本方針は、原則として、ID&E グループの役員および従業員に適用します。また、ID&E グループの全てのビジネスパートナーの皆様にも、本方針に対し理解と支持を頂くことを期待します。

上記の「人権基本方針」を踏まえて、具体的に当社グループとして重点的に配慮すべき人権課題をより詳細に決めました。また、人権課題への対応に必要な体制構築、人権デュー・ディリジェンスの着実な実施、および、救済措置の整備にも注力していくことも宣言しています。

ID&E ホールディングス 人権に関する行動ガイドライン

ID&E グループは、人権基本方針に基づき、次に掲げる事項に取り組めます。

1. 人権の全体像の把握

企業が尊重すべき人権の全体像の把握に際しては、次に掲げる国際規範及び枠組を参照するとともに、国内外のビジネスと人権に関する最新の議論の把握に努めます。

世界人権宣言を含む「国際人権章典」

「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」

「子供の権利とビジネス原則」

「女性差別撤廃条約」

「OECD 多国籍企業行動指針」

「人権と環境に関する枠組み原則（国連総会決議）」

「先住民族の権利に関する国際連合宣言」

「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO 第 169 号）」

「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC) の原則」

4.1 人権

2. 企業活動における人権尊重の重要事項

ID&E グループの企業活動における人権尊重は、次に掲げる諸点に重点を置きます。

(1) 差別

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的志向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くことの防止

(2) ハラスメント

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント／パタニティハラスメント、介護ハラスメント（ケアハラスメント）等違法又は不当な行為により労働者の就業環境を害することの防止

(3) 強制労働・児童労働

強制労働（処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない労働により、自由意志で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害）及び児童労働（法規で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童）によって行われる労働の防止

(4) 労働時間と賃金

労働関連法規、労働契約及び就業規則に照らし、過剰・不当な時間の労働又は賃金の不足、未払いが生じることのない、適切な人事・労務管理の実施

(5) 労働組合の結成及び参加

労働者の意思に基づいて労働組合を結成する権利及び参加又は不参加を選択する権利の尊重

(6) 役員・従業員の安全及び健康

労働に関連して発生する事故又は負傷・疾病リスクの適切な予見及び当該リスクへの対策措置による、安全で健康的な職場環境の確保

(7) 表現の自由及びプライバシー

従業員のみならず、顧客、サプライヤー、消費者等外部のステークホルダーの表現の自由の尊重及び個人情報を含むプライバシーの侵害の防止

(8) 地域社会

企業活動を行う地域において、当該活動が先住民及び地域住民のあらゆる人権を侵害すること並びに企業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染及び水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を奪うことの防止

(9) 環境・気候変動

環境破壊や地球温暖化を加速させることが明らかな事業などに対し資金の提供を行うことを通じて、人権の侵害を助長することの防止

(10) サプライチェーン上の人権

企業活動のサプライチェーン全体で発生し得る人権侵害に対する適切な配慮と対応

3. 人権尊重のための実施体制整備

人権基本方針及び人権に関する行動ガイドランを遵守するために必要な体制を、ID&E サステナビリティ推進会議を中心に関係する ID&E 重要会議体及びグループ企業が連携して構築し、人権尊重の責任を果たします。

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業活動による人権への負の影響を防止・軽減するため、人権に関わるデュー・ディリジェンスを実施します。デュー・ディリジェンスのプロセス（人権への影響評価、予防・是正措置、モニタリング、外部への情報公開）を構築し、継続的に実施します。

5. 救済措置の整備

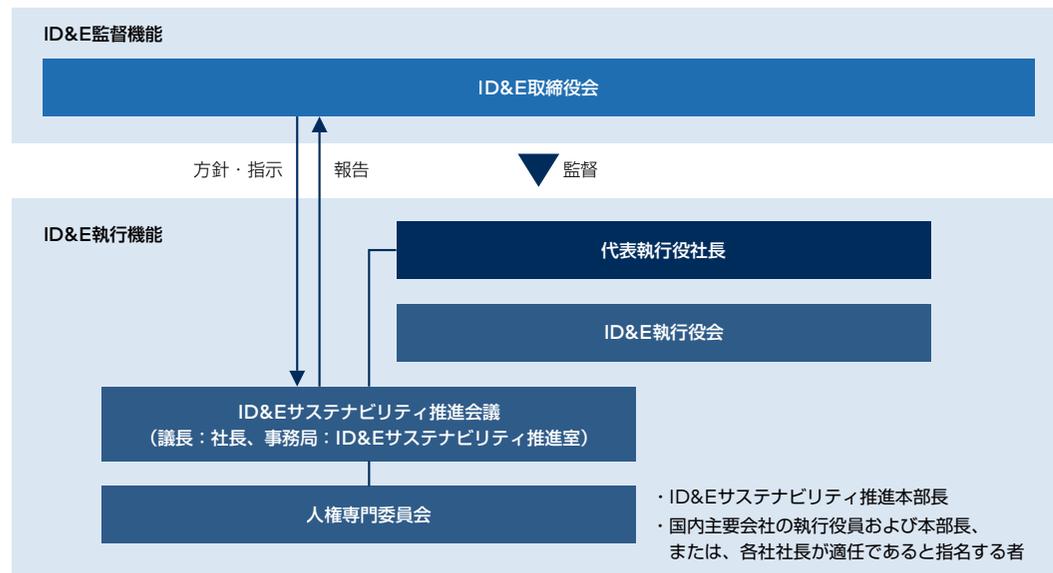
ID&E グループは、人権侵害により引き起こされた負の影響に対応するため、苦情処理メカニズムの整備を行います。

4.1 人権

体制

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、当社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、国内主要会社の執行役員ならびに本部長、または、各社社長が適任だと指名する者などが参加し、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・特定及び対応、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の向上等について検討を進めています。

■ 人権専門委員会の組織図



人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループでは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に従って人権デュー・ディリジェンスを実施していきます。2024年6月期は第一ステップである「人権影響評価調査」を実施し、どのような人権リスクが顕在化し、または潜在的にあり得るかを整理しました。同調査では、①国内主要会社の従業員を対象とした人権リスク②海外事業/プロジェクトのステークホルダーを対象とした人権リスクに焦点を当て、調査を行いました。

実施した人権影響評価特定のステップ

1. サプライチェーンにおける権利主体/ステークホルダーを整理
 - ①の調査対象: 当社の国内主要会社
 - ②の調査対象: 実施中の事業の内、事前調査で人権リスクが高いと見込まれた事業をピックアップ
2. 想定される人権リスクをライツホルダー毎に整理し、ヒアリングならびに現地踏査等を実施の上、人権課題を整理
3. 2で特定した人権課題について、深刻度と発現可能性の観点からリスク評価を行った

4.1 人権

今後、サステナビリティ推進会議が特定・評価した優先順位の高い人権リスクについては、リスクの防止・軽減策を策定し、ID&E と関係する各グループ会社が協力し、人権対応を実施していきます。

人権リスクに関する対応状況は、サステナビリティ推進会議が中心になってモニタリングを行い、執行役会および取締役会に報告を行います。

取り組み

人権リテラシーの向上

2023年10月、日本工営サステナビリティ・デザイン室室長を講師に迎え、「ビジネスと人権」に関する社内勉強会が開催されました。勉強会では、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」や「経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針」の内容に触れ、併せて国内外のビジネスと人権に関する動向や人権デュー・ディリジェンスの概要等について話題提供がなされました。

今後、人権尊重に関する社内研修を充実させることにより、グループ内の人権リテラシーを高める取り組みを推進してまいります。

4.2 人的資本経営

「サステナビリティ経営」の中に 人的資本経営を位置付ける意義

ID&E グループの経営理念である「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という創業精神は、これまで多くの国内外の現場での活動を通じた人と人の接触から生まれる「信頼」という企業価値の基盤となってきました。多様かつ多彩な人材は、「Think Globally, Act Locally」を実践する成長の原動力であり、唯一無二の企業価値を生み出す資本です。これは今後とも変わりません。

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、「共創」や「革新」を実現する志を持ち、「世界をすみよくする」ことを大切にす ID&E グループの人材に投資することで、新たなビジネスの地平を切り拓き、継続的に企業価値を高めていくことができると考えます。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、グループ一丸となって「人的資本経営のバージョンアップ」に取り組みます。

ID&E グループの「人財」の考え方

日本工営創業者の久保田豊は、「人間のみが持っている創造する力、それを体現するのがコンサルタント」だと述べました。

「ヒト」が生み出す価値は、専門分野での技術や知見に加え、洞察力、創造性、信頼感、ネットワーク、企業文化、ブランドといった値札のつかない価値を包含し、これらが持続的な競争優位を生み出します。これは、当社グループが長きにわたり国内外での国づくり、人づくりの事業に携わってきた経験から得たものであり、ビジネスパートナーやステークホルダーの皆様が「再び共に仕事をしたい」と思う人材となることこそが、持続可能な企業価値創造の出発点になると考えます。

当社グループの従業員は、自身の技術を以て社会課題に取り組む者、経営や業務課題に挑戦する者など、多様な人材から構成されます。ID&E は、これら人材が、それぞれが活躍する舞台で、「知」を創造し続ける課題解決のプロフェッショナルとして成長することを望みます。

これまで「人財が最大の経営資源であり、価値創造の源泉である」と掲げてきましたが、改めて「人財は企業価値を形成する財産であり、ID&E ブランドそのものである」との考え方を礎とし、安全・安心な職場で、従業員一人ひとりが、心身ともに幸せを感じながら、その能力を自律的かつ最大限に発揮できるよう、より一層人材への投資に注力してまいります。



4.2 人的資本経営

ID&E グループの「人的資本経営基本方針」

2023 年に行った ID&E グループ組織再編という転換期において、私たちは、あらためて創業者である久保田豊という人物について考え、その原点に立ち返りました。そして、今後、より実効性のある「人的資本経営」のバージョンアップに取り組んでいくために、新たに人的資本経営方針を定めました。

人的資本経営基本方針

「人的資本経営」の土台をなす考え方

人的資本経営は、人を資本として捉え、人財への投資を通じて企業価値を高めることである。

ID&E グループは、「共創」や「革新」を実現する志があり、「世界をすみよくする」ことを大切にする ID&E グループの人財に投資することで継続的に企業価値を高めていく。

様々な考えを持つ多様な人財が自身の価値を存分に発揮していくためには、「世界をすみよくする」という ID&E のミッションに対する深い共感、そして、未来へ向かって新たな「共創」と「革新」を実現するために果敢に挑戦し続ける志が重要だと考えています。ID&E グループは、そのような人財に投資することにより継続的に企業価値を高めてまいります。

ID & E グループが目指す人財像と組織

【人財像】 フロンティア精神を持ち、5つの要件を備え、経営、グローバル、技術応用の各視点より世界の課題を解決する人財

ID&E グループは、以下のような人財集団となることを目指します。

- ・創業者である久保田豊が、かつて海を渡り各国の自立と発展のために力を尽くしたそのフロンティア精神を受け継いで、国内外の複雑な課題解決に向けて未来を、また、自らを切り拓き続ける人財
- ・その久保田が備えていたであろう「経営」「グローバル」そして、これまでの技術を活かす「技術応用」の視点を忘れることなく、誠実にことにあたる人財

また以下の人財要件を重視します。

1. 社会貢献意欲
2. 技術力
3. 洞察力
4. マネジメント力
5. 倫理観

【組織】「共創」や「革新」を生み出すために、一人ひとりが活躍する場を整えるとともに、異なる価値観を尊重する文化を醸成する

一人ひとりがプロフェッショナルとしての役割を自覚し、成長を感じながら存分に能力を発揮し、働きがいをもって自ら成長するために、人事制度、研修制度そして継続的に能力を開発するためのシステムを整えていきます。

また、従業員の心身の健康や暮らしを大切にし、個人の背景や思いに寄り添った多様性を尊重しあう文化を醸成することは、価値観が異なる者同士の「共創」を生み出す源泉となると考え、積極的にその職場環境を整え、さらに、従業員の私生活における幸せもサポートします。

ID&E グループの人的資本経営の全体像

当社グループは、企業価値を継続的に向上させるために、経営戦略と人財戦略が一体となった人的資本経営に戦略的に取り組んでいます。

当社グループは、世界をすみよいものにし、2030年の長期経営戦略で掲げた「限界なき未来に挑む」ため、中期経営計画に据えたグループ経営方針の一つである「サステナビリティ経営の推進」をその中核に据えました。また、中期経営計画の展開策のうち、「人財と技術の進化」は特に ID&E ブランド、ID&E クオリティを体現する重要な要素として包含されると捉えています。

今後、グループ全体で「人財」の進化を強力に推し進めるためには、人的資本経営基本方針とともに、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン」「人財育成(グローバルアカデミー)」「タレントマネジメント」「Well-being」「採用と定着」の5つを、当社グループの人的資本価値の向上を支える人財戦略の重要骨子として位置づけ、その最大化を推進していきます。

ガバナンス体制

実効性のある「人的資本経営」を運営するために、執行役員傘下の重要会議として「人財戦略会議」を設置、原則年6回開催し、その内容や取り組みは執行役員、取締役会に報告しています。議長および委員は国内主要会社の人財戦略を担当する役員とし、執行役員にて選任します。

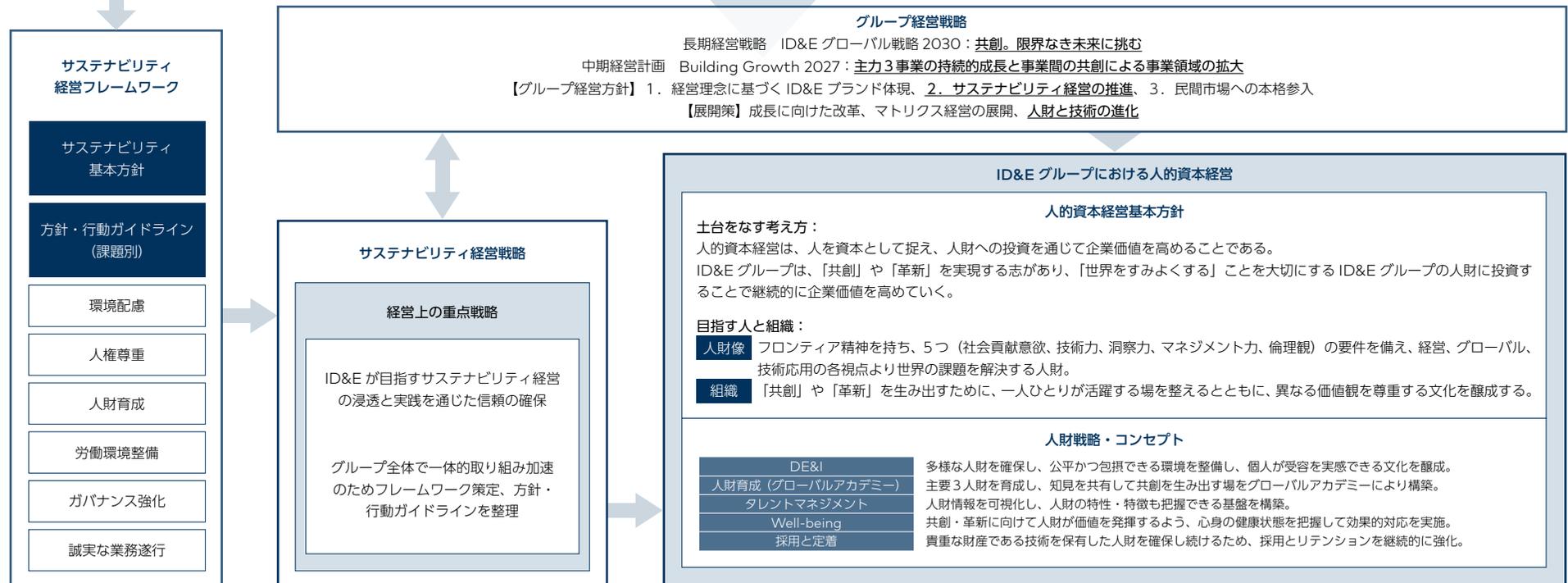
4.2 人的資本経営

■ ID&E グループの人的資本経営の全体像

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。

ミッション：世界をすみよくする

多様なグループ人財の活躍（マテリアリティ4）



4.2 人的資本経営

ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン (DE&I)

当社グループは、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針および行動ガイドラインに基づき、性別、年齢、国籍、人種や国籍、障害の有無、性的志向、宗教・信条、価値観、雇用形態などに関わらず、多様な人財が個性・能力を発揮することが企業の成長には欠かせないものと考え、多様な人財が存分にその能力を発揮できるよう、社内制度や就業環境を整備していきます。

今後、多様性の尊重をしながら、エクイティ（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（多様性を受容できる風土の醸成）を志向すべく、さまざまな取り組みを推進していきます。

ID&E ホールディングス ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、常に時代の一步先をいき、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うえで、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。

1. 多様性の尊重

世界トップクラスのコンサルティング&エンジニアリング企業を目指す ID&E グループは、広い視野を持ち、新たなアイデアや価値を創造していくため、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性、更にはキャリアや働き方などの多様性を尊重していきます。

2. 多様性を受容

多様な個性が組織の中で共存し、相互の理解を深め、生き生きと生産的に働くことができるよう、包括性のある組織態勢と組織文化づくりに取り組み、多様性を受容していきます。

3. 公正で公平な機会の提供

本方針の推進にあたっては、多様性の尊重と受容に加え、全ての働く者が公正で公平な機会の下で、各々の個性を保持しつつ、その持つ能力を存分に発揮できるよう、合理的な配慮の実施及び必要な制度の整備に取り組みます。

ID&E ホールディングス 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

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針」（以下「本方針」）を踏まえ、次に掲げる事項に取り組みます。

1. 多様な人財の採用と登用

多様性が、ID&E グループの持続的で強靱な成長と発展にとって重要な経営課題であることを認識し、多様な人財の採用と登用を積極的に進めます。

2. 多様性を受容する職場風土の醸成

本方針で例示したさまざまな個性を組織の成員として相互に認め合い、一人ひとりの個の状況や特性を受容し、配慮する組織となるため、多様性に関する教育・研修機会の提供に努めます。

3. 多様な人財に対する公正・公平な機会の提供

多様な人財がその持てる力を存分に発揮できるよう、個性を尊重した教育・研修機会の提供、多様なキャリアプランの提供、柔軟な働き方を可能にする制度の整備及び公正・公平な昇進・昇給制度の整備に努めます。

4. ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの行動計画の策定とモニタリング

上記の取組を継続的かつ透明性をもって推進するため、行動計画を策定・実施し、その状況をモニタリング・評価して、これを開示します。

4.2 人的資本経営

2030年には達成すべき特に重要な数値目標として、「女性管理職比率」「外国人管理職比率」「中途採用者管理職比率」を掲げ、年度ごとに点検および公表を行いながら、その目標値達成に向けて着実に取り組んでいきます。

実現のための計画

当社グループの多様性を高めるためには、まずは多様な人財の確保・維持が重要であると考えます。

サステナビリティ経営フレームワークのサステナビリティ・ターゲットで掲げた KPI を達成するために、主に3つの視点において「採用活動時における工夫」を行っています。

	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%と言われますが、女性管理職を増やすためには、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年に当社グループ会社である玉野総合コンサルタントの子会社から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"> ●女子大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(新卒採用) ●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を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



4.2 人的資本経営

取り組み

職場への定着率を高めるだけでなく、社内のイノベーションを活性化するためには、社内のコミュニケーションを活性化するほか、自分らしく働けるように、多様な働き方に対応した就業環境の整備が必要と考えています。特に就業環境の整備については「ダイバーシティ」の観点に加えて、「エクイティ」「インクルージョン」に配慮した制度が必要であると考え、引き続き「エクイティ」「インクルージョン」に配慮したさまざまな施策の実施に向けて検討を進めていきます。

取り組みの目的	取り組みの概要事例
多様な働き方の推進	<p><u>フレックスタイム制度、テレワーク、ノー残業デーの実施</u> 柔軟な働き方として仕事と家庭の両立を支援・確保し、ライフステージに合わせて働き続けることのできる職場をつくります。 ※その他多様な働き方にかかる取り組みは「Well-being 経営のためのワークライフバランス施策」をご確認ください。</p> <p><u>さまざまなライフイベントを支える制度整備</u> 仕事と人生の双方の充実を図るための取り組みを進めています。育児休業制度や介護休業制度を代表に、法律で定めた基準に当社グループ独自の優遇や制度も加えています。その他では、以下のような制度充実を図っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 33%;">●子の看護休暇制度 <li style="width: 33%;">●出産や育児・配偶者の転勤を理由に退職した社員に対する再雇用制度 <li style="width: 33%;">●骨髄バンクのドナー候補者に選出された従業員を支援する制度 <li style="width: 33%;">●育児特別休暇制度 <li style="width: 33%;">●介護休暇制度 <li style="width: 33%;">●妻の出産時特別休暇 <li style="width: 33%;">●婦人科系休暇制度
グローバル人材の活躍推進	<p><u>「日本語」以外の社内コミュニケーションサポート</u> 当社グループの社内公用語は「日本語」ですが、日本語によるコミュニケーションが難しい従業員には、各所属部署でサポート役を配置するなど気軽に相談できる環境を整備しています。</p> <p><u>多様な宗教・風習への尊重</u> 母国の文化や宗教、風習を尊重し、就業時間帯の「お祈り」等、従業員の信仰に伴う慣習・行為を認めています。</p>
チャレンジド社員の活躍推進	<p><u>特例子会社の子会社化および安定的な事業運営</u> 当社グループでは重度障がい者の雇用促進を目的に1987年に設立された当社グループ会社の愛知玉野情報システム株式会社を、玉野総合コンサルタント株式会社の子会社から当社の子会社とし、特例子会社に認定されました。IT系技術者をはじめとする技術者を集めた障がい者が構成する特例子会社は、「技術」を経営理念で掲げる当社グループだからその取り組みです。 また、国内主要会社からの受注目標額の設定やグループ内助成金の拠出を行うことにより、従業員が安心して業務を遂行できる運営の仕組みを整えています。</p> <p><u>チャレンジド社員の職場環境整備</u> 聴覚障害者が在籍する部門では、手話のできる健常者と聴覚障害者で一つの業務に対してチームワーク作業で協力し、従業員各自にて互いに必要な配慮を行えるよう社内説明会を実施しています。</p> <p><u>チャレンジド社員に対する技術力研鑽支援</u> 仕事にやりがいを持つ契機とする場、また、培ってきた自身の技術を発表する場として、厚生労働省所管の独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催する「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」の出場を奨励しています。毎回のように入賞を果たしており、2027年国際大会への出場を競う大会に出場する権利を獲得しています。</p>



4.2 人的資本経営

ピックアップ取り組み①：男性育児休業取得率

当社グループの2024年度男性育児休業取得率は61.3%と、他社と比べても高い数値を達成しています。

2年ほど前から人事担当部門において、男性で育児休業対象となる従業員と上司に対しては、育児休業の取得を促すよう、積極的なコミュニケーションを実施しています。その結果、徐々に社内において男性も育児休業を取得するのが当たり前の風潮になっているように感じています。当社グループは、男女問わず仕事と育児を両立できる環境を実現していきます。



育児休業中の男性社員

■ 男性育児休業取得平均日数

会社名	取得総日数	総取得者数	平均取得日数
日本工営（株）	2,026	28	72.4
日本工営都市空間（株）	853	12	71.1
日本工営エナジーソリューションズ（株）	164	4	41.0
日本工営ビジネスパートナーズ（株）	766	8	95.8

休職満了日が2023/7/1～2024/6/30に属する男性の育児休職について、総取得日数（2023/6/30以前に取得された日数を含む）を総取得者数で除した数を記載

ピックアップ取り組み②：ビジネスサポート部業務支援チーム

日本工営ビルの郵送物の集配管理を一手に担うのが聴覚障がい者9名を中心としたチームです。各自の聴覚や言葉の習熟の度合い、また、業務経験や生活環境等、メンバーの個性に寄り添い、さまざまな業務の工夫を行いながら、一人ひとりが働き甲斐のある職場環境を目指しています。なお、集配室業務のほか、人事情報データの登録や購買・旅費書類のファイリングなど各部のルーティン業務も支援しています。

障害者職業生活相談員資格を有する責任者および本チーム専任となる課長、手話通訳士等を配置し、また、社用携帯電話の個別貸与、チーム内の定例会、部全体での手話勉強会・懇親会の実施を通して、コミュニケーションの活性化および上司や同僚との信頼関係の構築を図っています。

現在は、一部の障害者就労支援事業所による現場視察や職場見学も受け入れており、今後も、インクルーシブな社会への実現に向けて、外部との連携を強化しながら、その取り組みを推進していく予定です。



揃いのユニホームを着用し、社内での認知度のアップならびにチームの一体感の醸成を図っています。

4.2 人的資本経営

人財育成

ID&E 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」を定めています。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 ホールディングス 人財育成方針

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、人財が最大の経営資源であり、価値創造の源泉であるとの認識に立ち、「人財育成方針」を定めます。従業員一人ひとりが“卓越した専門性と高い倫理観を持つ人財”としての役割を自覚し、成長を感じながら、働きがいを持って活躍できるよう、次に掲げる点を念頭に置き人財育成を推進します。

1. 事業の共創を促し、経営戦略と密接に連携した人財育成

時代とともに複雑・多様化する社会課題の解決に貢献し、ID&E グループのサステナブルな企業価値を創造するため、事業の共創を促し、経営戦略と密接に連携した教育研修プラットフォームを提供し、参加型で人財育成を推進します。

2. 公正かつ適切な評価と成長を促すフィードバック

従業員一人ひとりの能力を正しく把握し、適所適材な配置を行うため、公正かつ適切な評価、そして成長を促すフィードバックを行い、これに相応しい処遇を実現することにより、人財育成につなげます。

3. 人財交流の拡充

世界トップクラスのコンサルティング&エンジニアリング企業を目指し、ID&E グループ全体の人財価値を一層高めるため、グループ内の交流はもとより、グループの枠を超えて、他企業、大学、研究機関、行政機関等との人財交流を拡充します。

4. 多様性の重視

ID&E グループ「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針」と相俟って、多様な人財の活躍を推進する教育機会・プログラムの整備を進めます。

ID&E ホールディングス 人財育成に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「人財育成方針」に基づき、次に掲げる事項に取り組みます。

1. ID&E グループが育成で目指す人財像

(1) 卓越した専門性と高い倫理観を持つ人財
人財育成方針で掲げた“卓越した専門性と高い倫理観を持つ人財”

とは、当該専門分野で自身の能力のレベルアップを目指して自己研鑽に励み、公共的精神及び高い職業専門意識をもって仕事と向き合い、成果を着実に出すことにより、顧客を含むすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を築くことができる人財を意味します。

(2) 経営戦略と密接に連携した人財像

経営戦略と密接に連携した人財として、「グローバル人財」「DX 人財」「経営人財」を育成します。「グローバル人財」とは、持続的な企業価値向上のため、地域の文化、価値観等を尊重しながら専門性を発揮し、グローバル社会に貢献できる人財、「DX 人財」とは、デジタルテクノロジーを駆使し、ビジネスの革新と成長発展を支える人財、「経営人財」とは、① ID&E 及び主要会社の組織運営を担う人財、並びに、②グループ会社の成長戦略を含む会社経営を担う人財をそれぞれ意味します。

2. 人財育成を支える教育機会の提供

(1) 教育研修プラットフォームの構築

すべての従業員が自律的に自身の能力や専門性を磨いて成長できるよう、教育研修プラットフォームを構築します。学習ニーズに応じた教育プログラムを提供することで、個々人の自律的学習を促進します。

(2) 組織強化のための研修の実施

経営理念、行動指針及びコンプライアンス遵守のための研修並びに階層ごとに求められる役割及び必要なスキル習得のための研修を定期的実施することで、組織が目指す方向性を共有し、一体感を醸成することにより、組織機能の強化を図ります。

4.2 人的資本経営

(3) 個の自律成長支援のための機会の提供

従業員の自律的キャリア形成を支援するためのキャリア研修及び個々人の能力開発のためのスキルアッププログラムを実施します。社内外における従業員の活躍機会の促進のために資格取得奨励金制度や論文投稿・講演奨励金制度を構築します。

3. ロールモデルの見える化と一人ひとりの成長を促す評価の実施

ロールモデルとなる人財のスキルや経験から学ぶことを容易にするため、タレントマネジメントシステム等の構築を通じ、従業員の能力の見える化を進めます。また、国籍、性別、年代、雇用形態などを問わず一人ひとりが自らの成長の度合いを正しく把握し、更なる成長に向けた意欲を高めることができるよう、公正かつ公平な評価及び処遇に努めます。

4. 積極的な対外活動を通じたステークホルダーとの連携強化

ID&E グループは、多様なステークホルダーと様々な関係を構築しながら事業を実施する必要があることから、学会及び各種協会活動、講演、留学、CSR 活動等の対外活動を通じて、人財の育成に努めます。業務の実施だけでは得られない「人的ネットワーク」と「知識・教養の幅」を広げ、オープンイノベーションの源泉となり得る外部連携にも取り組み、持続可能な社会の実現に向け有益な知の共創に努めます。

5. 人財育成の取り組み状況にかかる情報開示

各国の関連法規、社会規範及び労働環境に配慮しながら、当社グループの最大の経営資源である「人財」の育成の取組について、実績データ等を情報開示します。また、目標および指標を定め、その取り組み状況を継続的に確認し定期的な振り返りを行います。

ID&Eグローバルアカデミー

ID&E Global Academy 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 ブランドを体現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。ID&E 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通りです。

- 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、グループ内の知を結集すること、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会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

4.2 人的資本経営

教育研修

人財育成基盤の整備によって、従業員がグループ会社の枠を超えた自律的な成長・キャリア形成に取り組める環境をつくります。

「ID&E グローバルアカデミー」の教育研修に関する機能は大別して、4つの人財育成プログラムで構成しています。

(1) 必須／選択型プログラム

自らのキャリア形成を目指して参加するプログラムです。この中には、長期経営戦略に対応する「経営人材」「DX人材」「グローバル人材」の育成など経営課題に対応したプログラムや、階層別研修、組織機能を強化する研修が含まれます。

(2) キャリア開発支援プログラム

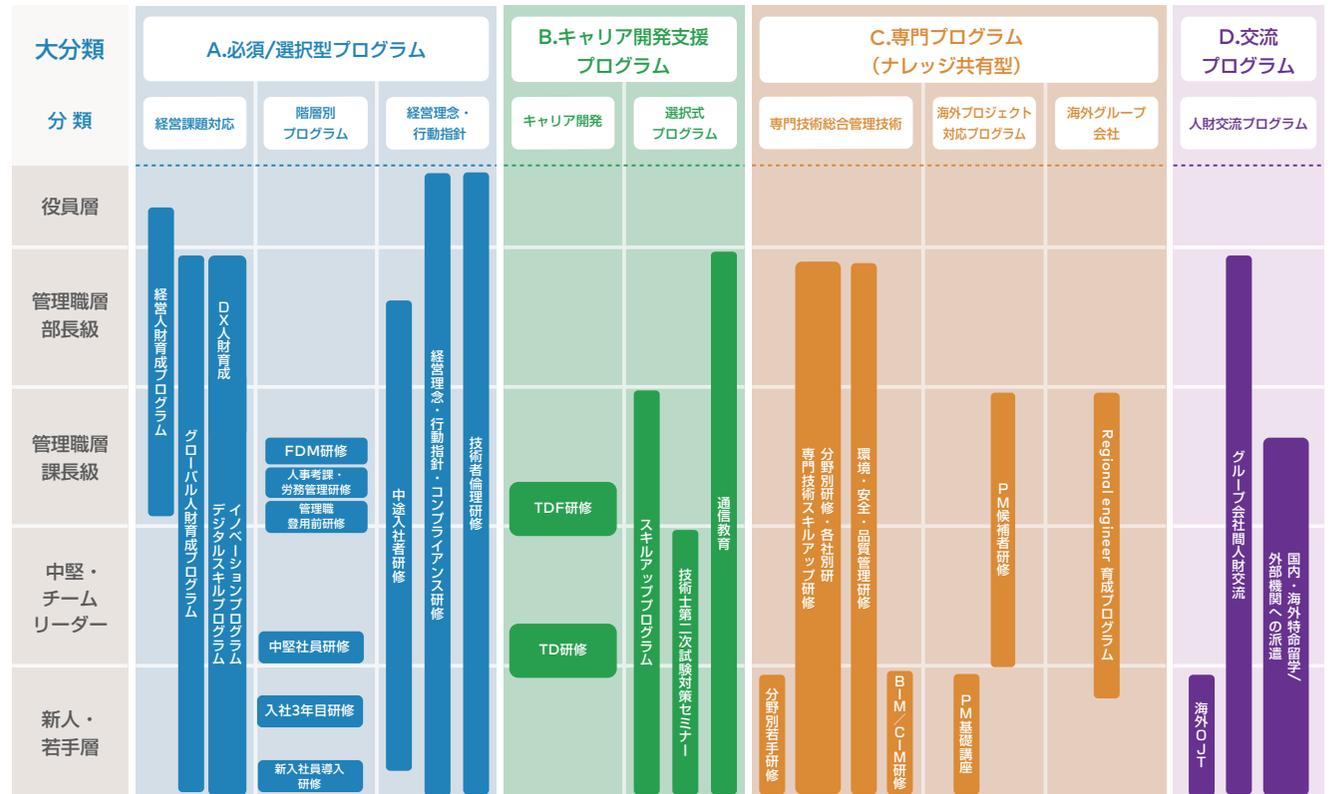
自由に受講できるプログラムです。この中にはキャリア開発系のもの、技術士資格取得支援プログラムなどが含まれています。

(3) 専門プログラム

専門性を高めるために参加するプログラムです。ID&E グローバルアカデミーとグループのエグゼクティブエンジニアの協力により監修し、各社の若手～シニアまでがプログラムを協力し作成しており、IPDに準拠したシラバスとなっています。専門技術・総合管理技術、海外プロジェクト対応部プログラム、海外グループ会社向けのプログラムなどがあります。

(4) 交流プログラム

自らの視野を広げる交流プログラムです。国内外の大学や研究機関への特命留学、グループ会社間交流、海外OJTなどがあります。



4.2 人的資本経営

タレントマネジメント

人財情報の可視化と活用

「ID&E グローバルアカデミー」の一つであるタレントマネジメントシステムを通じて、従業員一人ひとりが、現在の自分と将来像を見比べ、自分のキャリアビジョンを描くことができます。目指すキャリアに対応したコンテンツの推奨や学習履歴の記録を通じて、主体的な学習を促進します。

人財情報を一元化し、スキルや経験、ポジションを視覚的に確認することで、人財の継続的育成や活用を支援します。プロジェクトへのアサイン、最適人財配置にも活用できます。

タレントマネジメントシステムは、ID&E グループの共通基盤として整備を進め、グループ各社のニーズに合わせたカスタマイズをしていく予定です。2027年6月の完成を目指して、人財と組織の可視化、分析・傾向把握の実施、戦略検討への活用へと段階的に整備していくこととしています。

人財の公平な評価

キャリア形成にかかる各種プログラムと並行し、グループでは「目標管理制度」を導入しています。原則として半年に1回、定期的な上長と面談を行い、自分自身が目指すキャリアに関するフィードバックの機会を設けています。また、社員に必要な専門技術項目をまとめた「キャリアパスシート」を各部署で作成し、社員が年に1回各自の目標や達成度を入力しています。

それに対し、従業員が納得感・客観性のある評価や成長課題への助言を行っています。さらには、毎年ID&E および主要会社の社員を対象に実施する「キャリアアンケート調査」を通じ、一人ひとりのキャリアビジョンや適性を考慮した人財配置を行っています。

4.2 人的資本経営

Well-being

ID&E グループは、従業員一人ひとりがやりがいを感じながら働き、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。

従業員の働き方を、「ワークライフバランス」から「Well-being」へ昇華させることで、従業員が身体的、精神的、社会的に健やかな状態で生き生きと働き続けられる環境を目指しています。従来多くの取り組みを行ってききましたが、今後も積極的に取り組んでいきます。

また、Well-being 経営を実現し適切かつ適時にステークホルダーの皆様はその取り組みを発信していくべく、従業員がその能力を存分に発揮しながら生き生きと働き続けるための方針および行動ガイドラインを定めました。

ワークスタイル
Work (Style) Transformation

ワークプレイス
Work (Place) Transformation

DX
Digital Transformation

健康経営・生産性向上
Health and Productivity
Management

Work Life Balance

- ・ 企業として競争力を向上し社会的使命を果たす
- ・ 従業員のWLBを実現

Well-Being

従業員が身体的、精神的、
社会的に健やかな状態へ

4.2 人的資本経営

ID&E ホールディングス 社内環境整備・労働安全衛生方針

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、働きやすい環境を整備することが、サステナブルな企業価値の向上にとって重要な課題であることを認識し、「社内環境整備・労働安全衛生方針」を定め、次に掲げる課題に取り組みます。

1. ID&E グループで働く者全ての「Well-Being」の向上

「ID&E グループ健康宣言」を掲げ、ID&E グループの役員及び従業員とその家族の心身の健康保持・増進並びに健全な職場環境づくりを行い、働く者全ての「Well-Being」の向上に努めます。

2. バリューチェーンに関わるステークホルダーへの配慮

法令及び社内規程を遵守し、ID&E グループのバリューチェーンに関わるステークホルダーの安全衛生と健康に配慮します。

3. 「働き方改革」と「生産性向上」の好循環の実現

健康的かつ安全で快適な職場環境を実現するため、「働き方改革」と「生産性向上」の好循環を実現し、役員及び従業員が働き甲斐と幸福感を感じる経営を目指します。

4. 世界に向けて ID&E グループの「健康経営」を推進

世界に向けて ID&E グループが掲げる「健康経営」を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ID&E ホールディングス 社内環境整備・労働安全衛生に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、社内環境整備・労働安全衛生方針に基づき、次に掲げる課題に組みます。

1. 役員、従業員、その家族の心身の健康づくり

ID&E グループ全体を見渡し、役員、従業員、その家族の心身の健康づくりのため、「健康経営」を推し進めます。具体的には、健康診断を主軸に「疾病予防」や「重症化予防」に重点を置き、様々な心身の健康リスクを早期に発見し、速やかに治療・改善につなげる体制を作ります。さらに、健康診断後のフォローや検診データの分析などを行いながら、各施策を改善していくことで、健康経営の更なる推進と質の向上に努めます。

2. バリューチェーンに関わるステークホルダーの安全衛生と健康への配慮

労働安全衛生関連法及び社内規程を遵守しながら、企業活動のあらゆる場面で働く人の安全衛生と健康に配慮し、バリューチェーン全体に健康経営の輪を広げます。「労働安全衛生マネジメント体制」を構築し、業務上の事故・傷病の予防、労働災害の撲滅を目指します。

3. ワークライフバランスとワークライフシナジー

一人ひとりが、やりがいと充実感を感じて働きながら、様々なライフスタイルを選択・実現できる「働き方改革」を推進します。過重労働撲滅のため、仕事の一層の効率化と配分の適正化を追求し、労働の質を向上させます。仕事と生活の調和を重視したワークライフバランスの実現とともに、仕事と生活が相互に質を高め合うワークライフシナジーを生み出す職場環境の実現も目指します。

4. 職場環境インフラの整備・拡充

労働の質の向上を重視した「生産性向上」を追求し、業務内容に即した就業場所を提供します。社内 DX を加速化させ、業務の効率化を目的とした職場環境インフラの拡充を推進していきます。

5. 健康保持増進・安全衛生管理意識向上の醸成

オンライン健康セミナー、衛生教育、管理職研修等を通じたフィジカル・メンタルヘルスケア研修等を実施することで、健康意識の醸成を図ります。また、安全対策の実施状況を確認・モニタリングし、労働災害撲滅に向けた PDCA サイクルを回すことで、役員・従業員の安全意識の醸成を図ります。

ワークライフバランス施策

従業員が個々の能力を最大限に発揮し、より豊かな生活を実現するためにワークライフバランス施策を展開しています。内閣府の「働き方快活の実行計画」に示される9区分を基準に「その他」を加えた10区分に分類し、その10区分をさらに「制度・仕組み」「投資・ツール」「その他」の3区分に分類しています。

4.2 人的資本経営

■ ワークライフバランス施策一覧

	制度・仕組み				投資・ツール				その他		
1 非正規雇用の処遇改善	雇用形態の多様化に対応した制度		非正規雇用の正社員登用制度								
2 賃金引上げと労働生産性向上	業績連動賞与制度				定期昇給の実施		ベースアップの実施				
3 長時間労働の是正	過重労働撲滅重点月間 (1~3月)の実施	労働時間の確認・チェック	ノー残業デーの実施	労働時間に関するアラートメール	固定電話の自動応答		ノー残業デーのタイマー消灯				
	代休取得の徹底	夏季連続10日間の休暇取得の奨励	有給休暇促進日の設定・ 有給休暇の取得促進等	日曜出勤の原則禁止	業務効率化に資するツールの調査・検討・導入						
	深夜残業の原則禁止	定時以降の 会議不実施の徹底	スタンディング ミーティング	ウィークリースタンスの 徹底	出張時の直帰の励行						
	早朝出張時の前泊奨励	勤続年数に応じた長期休暇制度 (5~15日) ※5~20万円の補助金を支給									
4 柔軟な働き方が しやすい環境整備	サテライトオフィス勤務	在宅勤務	フレックスタイム制度	勤務地限定社員制度	集中作業室・エリアの設置	オンライン会議ツールの活用	リモートアクセスサービス				
	コース別人事制度 ※4コースで職務内容を明確化	早朝勤務の奨励			個人用スマートフォンの貸与	テレワーク就業時の OA機器貸与等					
5 病気の治療、子育て・ 介護等と仕事の両立	育児特別休暇制度 ※1歳未満まで10日間取得可	ストレスチェックの結果の活用	育児休業制度 ※3歳未満まで18ヶ月取得可		仕事と育児・介護の両立支援セミナー ※1歳未満まで10日間取得可	メンタルヘルス関連セミナー ※階層別研修で実施					
	介護休業制度 ※365日取得可	介護休暇制度 ※年5日まで有給	育児短時間勤務制度 ※小学校を卒業するまで取得可		自社託児所設置 (業界初)						
	子の看護休暇制度 ※年5日まで有給	妻の出産時特別休暇制度 ※3日まで有給で取得可	育児等を理由に退職した者の再雇用制度								
6 外国人材の受け入れ	会議・社内文書の英語化								外国籍社員の新卒・中途採用		
7 女性が活躍しやすい環境整備	女性活躍推進行動計画の展開		女性活躍推進セミナー ※年1回開催								
8 人材育成、教育の充実	自己研鑽のための教育支援制度 ※3万円/年まで支給	論文投稿・講演奨励金制度 ※5千円~10万円を支給	特命・私費留学制度	MSP制度 ※一定期間別部署に在籍する人財交流制度	課長職への組織マネジメント研修		各種技術研修、セミナーの開催				
	目標管理制度と評価制度	若手社員を対象としたメンター制度	海外OJT制度	グループ外への出向制度	社内向けE-Learningの実施		労務管理研修の実施				
9 高齢者の就業促進	嘱託社員の限定社員制度								シニアエンジニアの採用促進		
10 その他	文書管理ガイドライン策定、 文書量削減	会議効率化・会議体数の見直し	キャリアアンケートの活用	ペーパーレス化	各種事務手続きの 電子化	高齢者介護支援 サービス (シーケア)	コラボレーション エリアの設置	フリーアドレス (ABW: Activity Based Working)	オープンデーの実施	WLBポスターの掲示	技術系従業員の採用促進
	WLB推進活動表彰	従業員の健康増進			ナレッジマネジメントシステムの活用		ホームページの改善		障がい者採用と職務 開発	社会貢献活動 ※オフィ ス近隣の清掃活動等	レクリエーション

4.2 人的資本経営

健康経営戦略

当社グループの基盤である人材が、その能力を遺憾なく発揮するために、当社では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

ID&E 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。

ID&E ホールディングス株式会社
代表執行役社長
新屋 浩明

ID&E ホールディングス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、グループ全体で様々な会議を開催しています。

詳細は、当社ホームページをご確認ください。

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

経営層の関与



健康経営推進に関する主要会議

各事業場の安全衛生委員会	健康推進連絡会	安全衛生業務担当者連絡会
健康経営の取り組みや労働安全衛生について協議や情報共有	ID&Eの安全衛生管理部、健康管理室、人事労務部と日本工営健康保険組合で各種施策のモニタリング	当社グループ（国内）の衛生管理者・推進者、業務担当者にて健康経営や健康診断事後措置などの協議や情報共有

当社グループは、「健康投資」を管理する企業として、健康に関する活動にかかる費用と、その活動によって得られる効果を見える化し、健康経営を効率的かつ効果的に管理しています。健康に関するコストとリターンを見える化することにより、社内外のステークホルダーとその共有を図りながら、理解や認識を醸成していきます。

「健康投資」をモニタリングする要素は、次に記載する5つから構成されます。①健康投資 ②健康投資効果 ③健康資源 ④企業価値 ⑤社会的価値、これら5要素は当社グループの経営課題・目指すべき姿との結びつきを示す「健康経営戦略(戦略マップ)」によって一元的に管理されています。

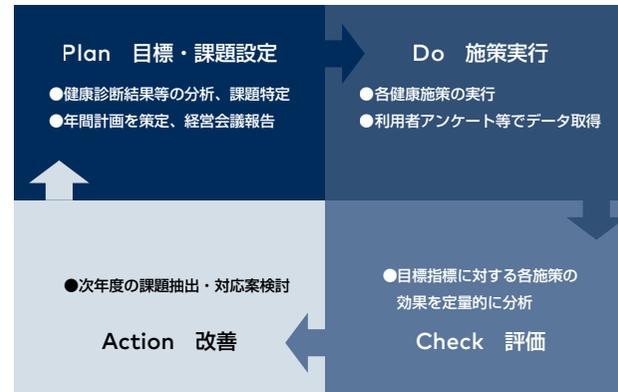
4.2 人的資本経営

■ 健康経営戦略

①健康投資	従業員等の健康の保持・増進を目的として投下された取り組み
②健康投資効果	健康投資を行った結果としてもたらされる、従業員の取り組み状況、生活習慣、健康状態や組織の活力等の保持・増進を表示
③健康資源	健康投資および健康投資効果によって形成される、企業の内部の健康保持・増進に資する財務的・費財務的な資源を表示
④企業価値	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が心身ともに健康で、多様性を尊重し、能力を最大限発揮できる環境の提供 Well-being の実現、ワークライフバランスの実現
⑤社会的価値	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じて持続可能な社会発展への貢献

健康経営プログラム

健康経営における PDCA サイクルを回すことで、健康課題を特定し、策定した年間計画をもとに実施結果を評価・改善することで、毎年の改善を図っています。



4.2 人的資本経営

従業員の健康や安全を支援する施策・取り組み

施策・取組事例

No.	取り組み事例
1	<p>従業員の健康管理支援</p> <p>健康診断受診率 100% (契約従業員、社会保険加入義務のあるアルバイトを含む全従業員対象) を前提とした「重症化予防」に重点を置いた施策を展開しています。年 1 回の健康診断は、婦人科検診や 35 歳以上 75 歳以下の全従業員が人間ドックを受診可能とする等、検査項目を充実させた上で、所見のある従業員には ID&E グループ健康管理室による再検査受診確認や高リスク者への産業医面談を行う等、幅広い予防措置を講じています。</p>
2	<p>海外への技術移転</p> <p>当社グループ会社であるコーエイリサーチ&コンサルティングが実施する「フィジー国の生活習慣病対策プロジェクトフェーズ 2」(発注:独立行政方法人国際協力機構 (JICA)) の一環で、フィジー国の行政機関職員 (保険センター勤務者等) 10 名の本邦研修を受け入れました。フィジー国は国民の約半数が肥満であり、生活習慣病の増加が課題となっています。今回、当社グループの健康経営や健康診断受診促進等の取り組みが評価され、日本における生活習慣病の予防およびその基盤づくりとなるヘルスリテラシー向上を目的として、当社グループの健康管理施設の見学や保健指導のロールプレイなどが実施されました。</p> 
3	<p>社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」の定期実施</p> <p>健康増進のための具体的な取り組みとして、日常生活に「歩く」をプラスする「みんなで歩活 (あるかつ)」という健康イベントを定期実施しています。部署を超えて任意のチームを組成して日々の歩数を計測し、その合計歩数を競うものです。従業員同士で歩くサイドイベントもあり、コミュニケーションの機会創出の一助となっています。</p> 
4	<p>健康施策セミナー・研修の実施</p> <p>「ID&E グローバルアカデミー」と連動し、健康に関するさまざまな研修を企画・実施しています。セミナーや研修テーマは、食生活、メンタルヘルス、乳がん等、多岐にわたっています。具体的なセミナーや研修の実施状況は当社ホームページに掲載しています。</p> <p>URL: https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/social/health-management/</p>

採用と定着

貴重な財産である技術を保有した人財を確保し続けるため、採用とリテンション (既存従業員の維持) を継続的に強化していきます。

具体的には、新卒・中途採用を問わず、入社した人財の早期定着施策やミドル層に向けたリテンション施策、シニア活用などを中心に進めていきます。

4.3 先端技術開発とイノベーション

考え方／方針

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。技術開発とイノベーションによるサステナビリティ課題の解決の重要性を踏まえ、「ID&E ホールディングス サステナビリティ関連イノベーション方針」を策定しました。

ID&E ホールディングス サステナビリティ関連イノベーション方針

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、イノベーションが持続可能な社会の実現にとって不可欠であると認識し、「サステナビリティ関連イノベーション方針」を定めます。

1. イノベーション（革新的な価値創造）によるサステナビリティ関連課題の解決

「持続可能な環境・社会の発展」と「経済成長」の両立を図るには、サステナビリティ関連課題への取組をコストではなく、利益を生み出す機会に転換するイノベーション（革新的な価値創造）が重要な役割を果たすと認識し、サステナビリティ課題に関するイノベーションを促進する土壌づくりに取り組みます。

2. 多様な人財の発想と共創活動を通じたイノベーションの促進

サステナビリティに関するイノベーションの促進には、課題の本質を見極める鋭い感度と既成観念に捉われない自由な視点や発想が不可欠であると認識し、ID&E グループは、多様な人財がグループ各社間よりもより外部リソースとも連携した共創によるイノベーションに挑戦できるよう、機会を提供します。

3. 社会課題の先取り

ID&E グループは、全てのステークホルダーとの協業と共創を深めながら、「未来課題解決企業」として、これまで以上に複雑化・高度化していく社会課題をいち早く発見し、新たなアイデアと技術の創出を通じた革新的なサービスと製品を提案・提供することに尽力します。

取り組み・実績

(1) AI や DX 推進への取り組み

水力発電所向け運転保守支援システムの開発

日本工営エナジーソリューションズでは、水力発電所の運転保守支援システムの開発に取り組んでいます。このシステムは、IoT (Internet of things) 技術や人工知能 (AI) を活用し、運転業務や保守業務の効率化を図ることを目的としています。具体的には、カメラによるメーター読み取り機能や、SCADA システム（分散した機器や設備を中央制御室から一元的に監視・制御するシステム）のクラウド上での動作、OpenVPN 通信の検証などを行っています。また、AI システムを用いた異常予兆診断機能の開発も進めており、診断結果をグラフ表示・比較する機能を追加しています。これにより、顧客のニーズに応えるとともに、当社の保守作業の省力化を実現しています。今後も、顧客ニーズに基づいた新規機能の検討を続け、水力発電市場の受注拡大を目指します。

4.3 先端技術開発とイノベーション

マネジメントシステム「Manesus」

日本工営では、老朽化が進む公共インフラの維持管理を効率化するため、クラウドベースのマネジメントシステム「Manesus」を開発しました。このシステムでは、住民から自治体へ寄せられる道路インフラの日常管理に関する要望受付から修繕完了までのプロセスを一元管理し、関係者間の情報共有をリアルタイムで行うことができます。これにより、現場確認や報告書作成の時間を大幅に短縮し、作業負担の軽減が可能です。さらに、蓄積したデータを活用することで、仕事の仕方の変革を実現していきます。

マネジメントシステム「Manesus」は、インターネット接続環境があれば、特別なハードウェアやソフトウェアの準備が不要で、非対面での業務も可能です。現在、東京都府中市や茨城県、埼玉県さいたま市などで導入されており、業務効率の向上と作業負担の軽減に高い評価を得ています。今後は、道路事業だけでなく、公園、河川など他分野への展開も視野に入れています。

あいちっば (デモ版)
まちの要望受付システム

登録したい項目を選択してください。
*記入が必須項目です。

場所* 未設定
内容* 未設定
登録者* 未設定
備考* 未設定
写真
場所*
登録者*
備考
登録を完了する

・スマホからの現場状況報告

・住民要望の一覧リスト
・進捗管理可能

・報告書類自動作成
・管理者-受託業者との情報共有

・位置情報の一元化！
・検索抽出表

01 一元化！
生産性UP！
見える化！

02 時間短縮！

03

維持管理システム画面 (例)

4.3 先端技術開発とイノベーション

(2) その他先進技術

エアモビリティと宇宙港整備への取り組み

日本工営では次世代の移動手段として開発が進められている「空飛ぶクルマ（エアモビリティ）」の離着陸場（Vertiport）整備に関する基準策定や概略設計等に積極的に取り組んでいます。空飛ぶクルマは、都市部や離島・山間部での移動手段、さらには災害時の救急搬送など、さまざまな場面での活用が期待されています。日本工営は経済産業省や国土交通省が主導する「空の移動革命に向けた官民協議会」や大阪府が主導する「空の移動革命社会実装大阪ラウンドテーブル」へ参画するとともに、2025年の大阪万博での実装開始に向けて、万博会場外離着陸場の設計を実施しています。また、「Vertiport 整備指針作成」を通じて、設計の基本的な方針整備の支援を行い、また、「Vertiport 設置のための環境アセスメント方針」の調査を通じて、アセスメントの評価項目や予測・評価手法のとりまとめを行っています。空港やヘリポートの計画・設計・メンテナンスのノウハウを活かし、離着陸場の適地選定や要件定義、設計を進めています。これにより、空飛ぶクルマが安全かつ効率的に運用されるための基盤を構築しています。

北海道大樹町における宇宙港（スペースポート）^{*}を核とした地方創生にも寄与しています。日本工営では、初期計画・構想段階から大樹町の宇宙港整備事業に携わり、近年ではロケット発射場の整備事業と、滑走路延伸事業に係るプロジェクトマネジメント、調査（環境調査、地質調査、測量調査）、施設設計を実施しています。日本工営は、スマートな社会整備により、あらゆる人が自由に交流できる社会基盤の整備を推進していきます。

^{*}宇宙へ行くための港



離着陸場（Vertiport）イメージ



北海道スペースポートイメージ

自動運転バスの実証実験

日本工営は、栃木県より受注した業務において、日光国立公園内の低公害バス路線（赤沼車庫⇄千手ヶ浜）において自動運転 EV バスの実証実験を実施しました。この取り組みを通じ、バスの運転手不足等の社会課題に対応した、当該地域における将来的な自動運転バスの導入可能性について検討しました。

さらに、佐賀県で初となる自動運転車両の公道実証実験を嬉野市で実施しました。この実験では、自動運転 EV バス「Navya ARMA」を使用し、嬉野温泉駅西口と嬉野温泉バスセンター間のルートで試運転と試乗会を行いました。これにより、地域のモビリティサービスの向上と社会受容性の検証を進めています。



自動運転バス実験の様子

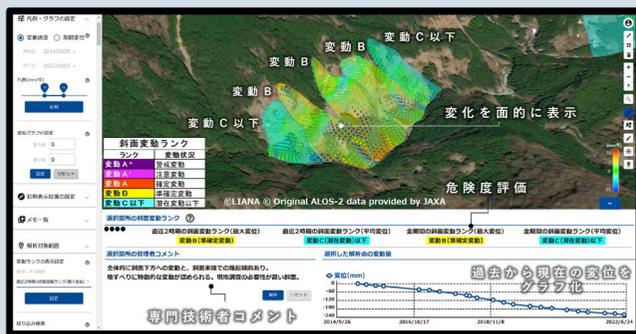
4.3 先端技術開発とイノベーション

(3) イノベーション成功事例

衛星リモートセンシング技術を活用した防災情報サービス『LIANA』を展開

日本工営はスカパー JSAT 株式会社および株式会社ゼンリンと業務提携し、衛星リモートセンシング技術を活用した「衛星防災情報サービス (LIANA®)」を展開しています。昨今、広域かつ同時多発的に発生する豪雨災害や、高度成長期以降に整備されたインフラの老朽化が大きな社会問題となっています。加えて、対策に係るコストや人手不足の課題も深刻です。これらに対し、平常時に本サービスをご利用いただくことで、一度に広域かつ低コストにモニタリングを行い、利用者の予防保全の意思決定をサポートすることにより、災害に対する不安の低減、安全な街づくりに貢献します。

さらに当社は、株式会社 QPS 研究所に資本参加し、業務提携契約を締結しました。今後は QPS 研究所の衛星開発技術力と、日本工営が手掛ける社会基盤構築のさまざまな分野での事業ノウハウやアイデアを掛け合わせ、新たな衛星データサービスの開発および国内外での市場展開を目指します。



©LIANA © Original ALOS-2 data provided by JAXA

途上国の栄養改善を支援する身長測定アプリの開発

コーエイリサーチ&コンサルティングは、日本工営中央研究所および株式会社アークシステムと共同で、「途上国の栄養改善活動を支援する身長測定アプリ」の開発を進めています。このアプリは、スマートフォンを用いて簡単かつ正確に子どもの身長を測定できるもので、従来の測定方法に比べて精度が高く、運用負荷が低いことが特徴です。身長は特に子どもの栄養状態を評価するための重要な指標ですが、途上国の農村部で子どもの身長を正確に測定することが困難であるため、このアプリの導入が期待されています。

このプロジェクトは、コーエイリサーチ&コンサルティングの途上国の現場視点に立った課題発見力とアプローチの新規性が評価され、2022年に JICA が主催するイノベーションコンペ (JICA Innovation Quest) で最優秀賞を受賞しました。現在もアプリの精度向上に向けた改良が続けられており、将来的にはさらに多くの地域での活用が見込まれています。



身長測定の様子

4.4 品質管理

考え方／方針

ID&E グループは、プロフェッショナル集団であるとの誇りを持ち、顧客の信頼と満足の得られる高品質、安全・安心な技術サービスと製品を提供するという行動指針のもとに品質確保に取り組んでいます。あらゆるステークホルダーから信頼される存在となるため、品質管理方針を策定しました。この方針に基づき、求められる品質を満たすよう業務を適正に実施し、顧客満足度の向上を図ります。

ID&E ホールディングスグループ品質管理方針

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、サステナビリティ経営における「品質管理」の重要性を認識し、「品質管理方針」を定めます。

1. サステナビリティの視点を盛り込んだ品質管理の動向把握と対応
サステナビリティ経営と品質管理に関する社会のニーズ及び国際的な議論の最新動向を常に把握し、対応に必要な技術力及びマネジメントシステムの向上に努めます。

2. 品質方針に関するステークホルダーとの対話

サステナビリティに配慮した技術サービス・製品の提供を常に追求し、事業活動のあらゆる段階で、品質方針のあり方について顧客を含むステークホルダーとの対話を続けます。

3. 持続可能な社会の実現に貢献する品質価値の提供

ID&E グループは、誠意と技術を軸に、ステークホルダーの期待を上回る品質価値の提供を追求します。グループ丸となってイノベーションを駆使して創造的な持続可能性を探求し続けます。

マネジメント

当社グループは、「品質・環境マネジメントシステム」を運用しています。詳細は、3.1 環境管理をご確認ください。

取り組み・実績

グループ全体での教育

当社グループでは、国内主要会社にて品質に関する社外講習会への参加、勉強会の開催を推進しています。また ID&E グローバルアカデミーでもエグゼクティブエンジニアの主導により事業分野における基礎・応用の講座を複数展開し、グループ全体で品質向上に力を入れています。

4.5 知的財産

考え方／方針

ID&E グループは、経営理念である「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」を踏まえて、イノベーションを支える知的財産の保護と活用を重要と認識しています。会社の責務・方針および役員・従業員の業務活動を行うに際しての具体的な行動の基準と共通の価値観を定めた「ID&E グループ行動指針」の中で、知的財産の保護と活用、他者の知的財産権の不侵害について定めています。

行動規範

知的財産の保護と活用

知的財産を保護・管理するとともに、積極的に活用して社会の持続可能な発展に貢献します。

行動基準

- (1) 会社の保有するノウハウ・新技術を含む知的財産を、社会に役立つよう積極的に活用します。
- (2) 開発成果として保有する特許権、著作権、商標権等の知的財産権を適切に保護し管理するとともに、ソフトウェアの不正使用などによって他者の保有する知的財産権を侵害しません。

体制／マネジメント

当社グループでは、主要なグループ会社に知的財産に関する窓口を設置し、知的財産の保護と活用を進めるために、知的財産権の取得と管理、他者へのライセンス、知的財産権の侵害防止に必要な活動を実行しています。また当社グループ全体での知的財産権の取得、管理の統括は日本工営ビジネスパートナーズ法務コンプライアンス部が担当しています。

発明審査会の設置

当社グループ従業員による発明の奨励等にあたり、職務発明の認定、特許権等の出願・継続等の要否、職務発明の実績報奨算定の審査等を行うことを目的として、主要なグループ会社に発明審査会を設置しています。当会は、委員長、委員のほか、社外有識者（弁護士または弁理士）で構成しています。

取り組み・実績

従業員教育

当社グループ内では、従業員の知的財産教育を通じて、従業員全体の知的財産に関するリテラシーを高めることが企業の持続的な成長に繋がると考えており、各種プログラムが実施されています。代表的なものは、以下の通りです。

- ・中央研究所の従業員を対象にした特許セミナー（特許権の基礎知識、職務発明制度、特許出願の留意点等）
- ・社内イントラネットを活用した啓蒙活動（特許権・著作権の基礎知識等）
- ・E-Learning システムによる研修

4.6 社会貢献

考え方／方針

誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。一創業者の久保田豊はこの思いを胸に戦前の大規模電源開発を手掛け、戦後は国内および海外の戦時被災国復興のためのコンサルティング事業をスタートさせました。

ID&E グループはその思いを受け継ぎ、世界各地で多様な支援を行っています。

取り組み・実績

久保田豊基金

1984年、久保田豊は私財を投じて「公益信託久保田豊基金」を設立しました。開発途上国から来日した技術系人財の学業・研究の支援を目的としています。当基金は創設以来、世界各国から来日した数多くの研修生および研究者に対して奨学助成金を給付する活動を実施しています。過去に本基金助成金を受給した方の中には、米国コロンビア大学の土木学科長、京都先端科学大学准教授、母国の土木／農業系技官や民間企業で働きながら博士号を取得された方々等があります。

第1期生2名への支給で始まった同基金助成金には、第41期の2024年度には158名の応募があり、ミャンマー、ガーナ、アフガニスタンなど9カ国からの12名が給付対象として選ばれまし

た。助成金の受給者は累計50カ国、延べ391名に上ります。助成金を受けた学生が日本での研究・研修経験を活かし、母国の産業の発展や人々のより良い生活の確保に貢献されることを願い、当社グループは運営面および資金面からの協力を続けています。

■ 受給者実績

2022年度	2023年度	2024年度
14名／11カ国	12名／11カ国	12名／9カ国

Bangladeshでの共創ビジネスプラットフォーム事業

コーエイリサーチ&コンサルティングは、共創ビジネス創出のためのプラットフォームの構築を通じて、途上国の社会課題の解決に資する技術を有する日本企業のマッチングと海外進出の支援の取り組みを始めています。まずは Bangladesh を事例に「開発上の社会課題」および「適用が考えられる技術」に関する情報を収集の上データベースを構築し、今後の課題と技術のマッチングについては社会解決型ビジネス（共創事業）の形成支援に取り組みます。

環境にやさしい養殖の普及イベント開催

Myanmar Koei International Ltd. は、UN-HABITAT ミャンマー主催の Myanmar Climate Action Week 2024 にて Mercy Corps との共同で環境にやさしい養殖の普及イベントを開催しました。



養殖場オーナーによるデモンストレーション

「Giving Isn't Seasonal」キャンペーンを開始

BDP社では「Giving Isn't Seasonal」キャンペーンを開始し、従業員に食品、衛生用品、衣類を寄付するよう奨励しました。集まった物品は地元のフードバンクや貧困とホームレス問題に取り組む慈善団体へ寄付しました。



集まった寄付

4.6 社会貢献

【Canstruction】への参加

BDP Quadrangle (BDP クワドラングル) は、「Canstruction」に長年参加しています。「Canstruction」とは、建築家、エンジニア、施工業者、学生が競い合い、保存可能な食品のみで巨大な構造物を設計・建設する国際的なイベントです。競技終了後、使用された全ての食品は Daily Bread Food Bank に寄付されます。



Canstruction の作品

土木工学を学ぶ学生に奨学金の支援

NIPPON KOEI LAC コロンビアでは、コロンビアインフラストラクチャー商工会議所の財団が管理するスポンサーシッププログラムに参加しており、そのプログラムを通じて、メデジンの国立大学で土木工学を学ぶ学生に奨学金を提供しています。

従業員のボランティア参加

NIPPON KOEI LAC では、10名の従業員が持続可能な建築環境の促進を目的とする NGO であるパナマグリーンビルディング協議会とのプロボノ協力を通じて、建築環境における持続可能性を促進するボランティア活動へ参加しました。

NIPPON KOEI INDIAの取り組み

2022-2023 会計年度において、NIPPON KOEI INDIA は過去3年間の平均純利益の2% (6,714,800 ルピー) を「農村開発プロジェクト」に寄付しました。これはインド会社法の規定に基づくものです。このプロジェクトの実施機関は Action for Women Helpage and Awareness (AWHAN) という NGO で、オディシャ州デンカナルで活動が行われました。

プロジェクトは、環境保護、農林業の持続可能性のための貯水池の開発、女性のエンパワーメント、ソーラー街灯の設置、10の政府学校における RO 浄水器の設置など、いくつかの重要な分野に焦点を当てていました。プロジェクトは成功裏に完了し、NIPPON KOEI INDIA は企業の社会的責任の重要性と持続可能な開発を促進する役割を認識し、今後も同様の活動を続けていく予定です。



植樹の様子

4.6 社会貢献

地域清掃活動

当社本社が所在するオフィス周辺の美化清掃活動を通して、地域との連携を図っています。



日枝神社山王祭

当社本社が所在する地域の氏神様である日枝神社のお祭り「山王祭」に、当社グループの従業員が御神輿の担ぎ手として参加する他、給水等でサポートしています。



松明あかし

福島県須賀川市で毎年開催されている日本三大火祭り之一的「松明あかし」に、毎年参加しています。



豊橋市SDGs推進パートナー制度

コーエイリサーチ&コンサルティングは「豊橋市 SDGs 推進パートナーシップ」に登録しています。登録パートナーの有する資源や知見を生かし、豊橋市と共に地域課題の解決に向け連携し、持続可能な取組や活動を推進するものです。具体的に、市内の学校での講義等を通じて SDGs の普及啓発に取り組むとともに、登録企業間の交流を通じた共創事業の形成にも取り組んでいます。



名古屋ウィメンズマラソン開催前ボランティア清掃への参加

日本工営と日本工営都市空間は、名古屋ウィメンズマラソンコース沿線歩道の清掃を行う「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知 2024」の開催前ボランティア清掃に参加しました。



名古屋打ち水大作戦に参加

日本工営と日本工営都市空間は、「広小路夏まつり・名古屋打ち水大作戦 2023」に参加しました。



5 ガバナンス

ID&E グループは、社会から支持され、必要とされる企業であるために国際的な社会的規範を尊重、遵守します。また経営機構における監督機能を強化するとともに、迅速な業務執行体制の確立を図り、誠実で透明性の高い企業活動を行ってまいります。当レポートでは、ガバナンスに関して、以下を中心に取り上げています。

5.1 コーポレートガバナンス ————— P88

5.2 コンプライアンス ————— P92

5.3 リスクマネジメント ————— P94

5.1 コーポレートガバナンス

考え方／方針

ID&E グループは、ミッション「世界をすみよくする」の実現を目指し、サステナビリティを経営の中核に据え、従業員一人ひとりが持続可能な社会の実現に向けて、高い意識を持って誠実に取り組んでいます。あらゆるステークホルダーからの期待に応えつつ、企業価値の最大化を図るために、経営機構における監督機能を強化するとともに、透明性の確保、迅速な業務執行体制の確立を図り、コーポレートガバナンスの充実に努めることを基本的な考え方としています。

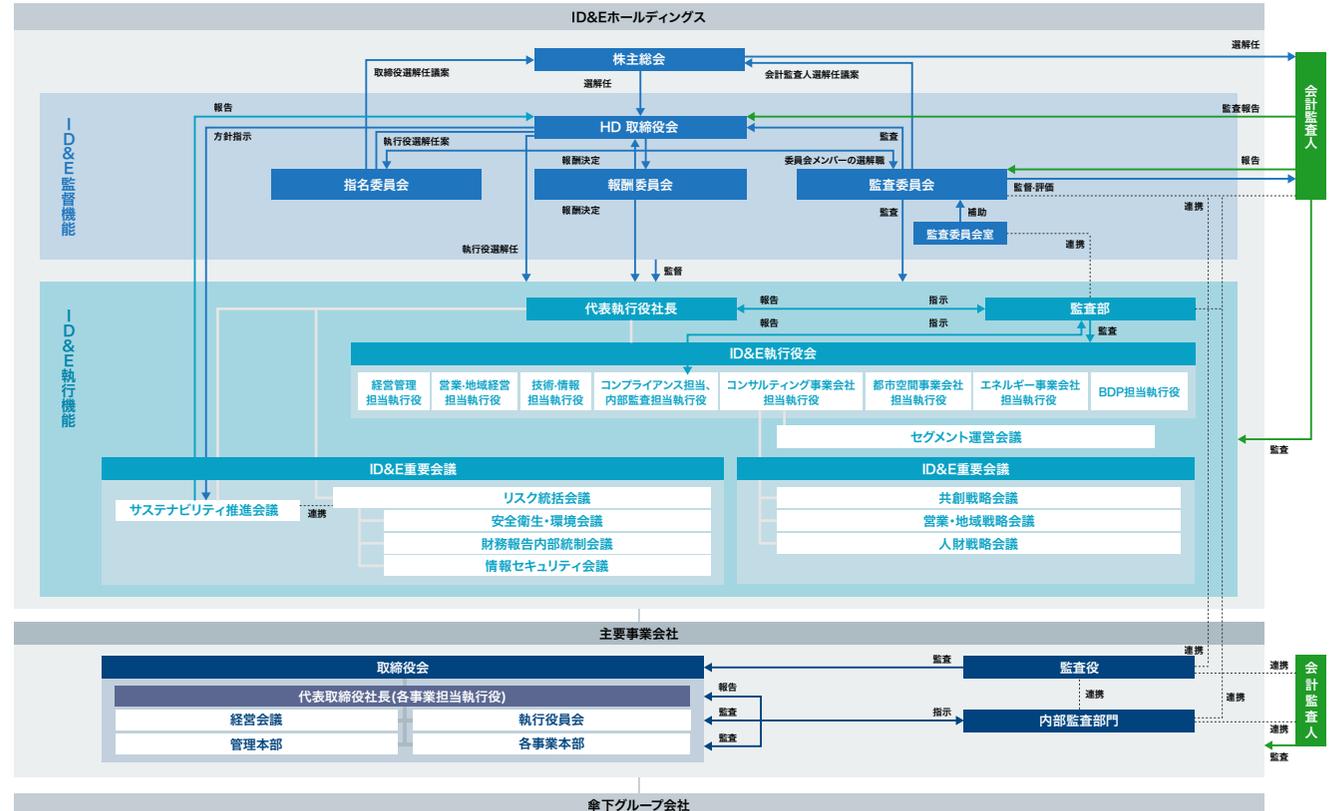
なお、当社グループは取締役会において「コーポレートガバナンス基本方針」を定めており、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、株主の権利・平等性の確保、株主以外のステークホルダーとの適切な協働、適切な情報開示と透明性の確保、取締役会等の責務、株主との対話をその内容としています。

当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会のほか、指名委員会、報酬委員会、監査委員会、会計監査人を設置するとともに業務執行を執行役員会に委ねています。



コーポレートガバナンス基本方針
コーポレートガバナンス報告書

体制



5.1 コーポレート・ガバナンス

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	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

取締役会

取締役会は、取締役の各人が人格・経験・知識・能力を備え、幅広い視野で総合的な判断ができることを基本として、当社グループの事業環境に鑑みて適切な全体的バランスに配慮の上、最善と判断されるメンバーにより構成しています。現状、取締役8名で構成され、うち4名が社外取締役であり、多様な視点を取り入れるため、女性2名を社外取締役に選任しています。また、取締役会は、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を監督することを目的に、月1回定時取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。さらに、取締役会はグループ全体の経営を監督することにより、グループ全体の持続的成長、企業価値の向上を実現していきます。

5.1 コーポレート・ガバナンス

役員の備えるスキル

当社は、長期経営戦略、中期経営計画を推進するため、取締役が備えるべき各種のスキル（経験・知識・能力）を下表の通り抽出し、候補者を選任しています。

氏名	役職	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	人財開発	財務・会計	法務・ 内部統制	エネルギー	グローバル	役員在任年数	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カ月	15/15 (100%)
新屋 浩明	取締役	64 (男性)	●	●	●	●		●	●		1年3カ月	15/15 (100%)
露崎 高康	取締役	68 (男性)	●		●	●			●	●	1年3カ月	15/15 (100%)
蛭崎 泰	取締役	62 (男性)	●			●	●	●		●	1年3カ月	15/15 (100%)
市川 秀	社外取締役	77 (男性)	●		●	●	●	●	●	●	1年3カ月	15/15 (100%)
日下一正	社外取締役	76 (男性)	●		●	●		●	●	●	1年3カ月	14/15 (93%)
小泉 淑子	社外取締役	80 (女性)	●			●		●		●	1年3カ月	15/15 (100%)
石田 洋子	社外取締役	66 (女性)	●	●		●			●	●	1年3カ月	15/15 (100%)

* 2024年6月末時点

5.1 コーポレート・ガバナンス

社長後継者計画

当社の社長（代表執行役社長）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、指名委員会にて「社長後継者計画」を制定しています。同計画は、社長候補者として必要な資質を高めるための育成計画の立案・実施、および社長候補者の評価、選出、審議プロセス等により構成されています。

社長後継者計画の実施にあたっては、現社長から提示される後任候補者に対して、指名委員会が中長期的な経営戦略との適合等を踏まえて十分に審議するなど、計画の透明性、公平性、客観性の担保を図っています。

[その他コーポレートガバナンスに関する詳細情報はこちら](https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/governance/corp-governance)

<https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/governance/corp-governance>

5.2 コンプライアンス

考え方／方針

ID&E グループは、グループ共通の行動規範の基本方針として、「ID&E グループ行動指針」を制定し、役職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することで、コンプライアンス意識の向上を図り、風通しの良い企業風土を醸成する取り組みを行っています。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社会的要請に応え、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、法令のみならず、社会規範を含むコンプライアンスを徹底します。

また、「ID&E グループ サステナビリティ経営フレームワーク」の中でも「誠意ある企業行動方針」を定め、従業員一人ひとりが強く認識して行動する取り組みを行っています。

ID&E ホールディングス「誠意」ある企業行動方針

ID&E ホールディングスグループ (ID&E グループ) は、「誠意」ある企業としてのふるまいが、サステナブルな企業価値の創造に重要であると認識し、以下のとおり「誠意」ある企業行動方針」を定めます。

1.ID&E グループを支えるステークホルダーからの信頼の獲得

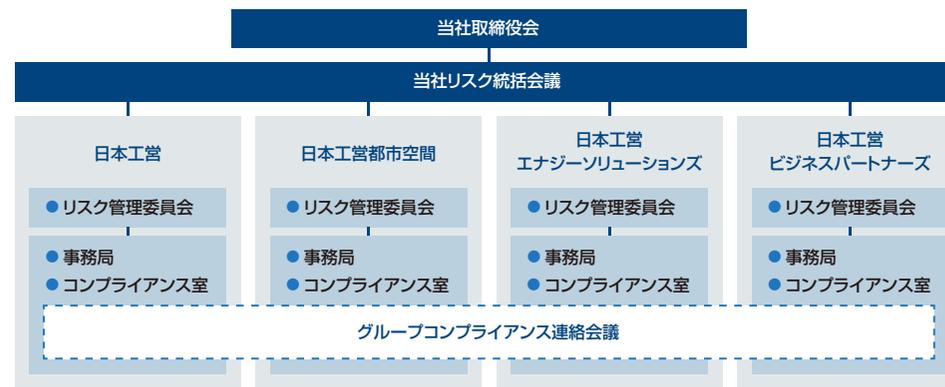
ステークホルダーとの間の信頼関係が、サステナビリティ経営の基盤になると認識し、誠実で透明性の高い企業活動を行ってまいります。

2.ID&E グループ役員・従業員としての「誠意」の追求

すべての役員・従業員は、改めてグループ経営理念にある「誠意」という基本理念に立ち返り、①正しくはこうあるべきと思うところの「目的意識」、②あるべき姿に照らして現状が未達であると思うところの「危機意識」、③自分自身も関係者と思うところの「当事者意識」、の3つの意識を持つことにより、社会が求める期待を決して裏切ることなく、役員・従業員一人ひとりが「誠意」ある行動を徹底します。

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、情報交換をしています。国内主要会社には、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。コンプライアンスに関する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リスク統括会議まで報告し、対応します。また、国内主要会社のコンプライアンス担当者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。



5.2 コンプライアンス

取り組み・実績

意識調査

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、調査結果は従業員に公表するとともに、コンプライアンス活動に反映しています。

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コンプライアンス講演会の開催、各部署単位の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。

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、協力会社従業員（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。

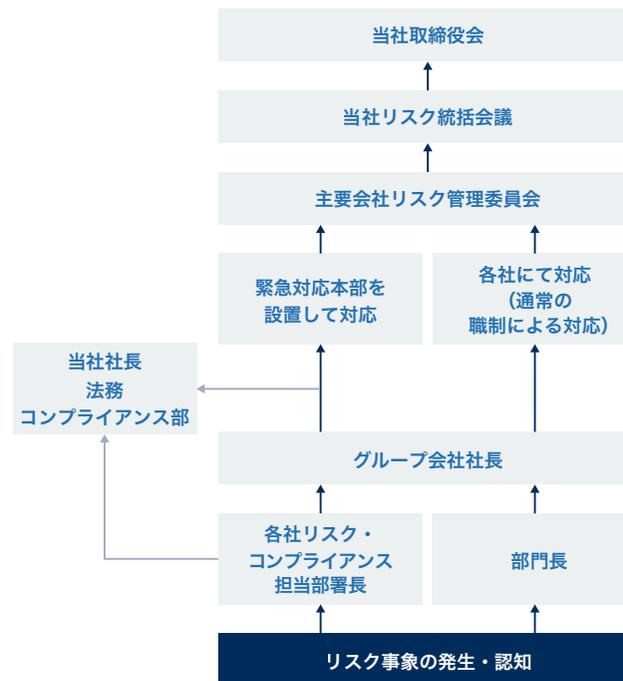
5.3 リスクマネジメント

考え方／方針

リスクマネジメントの究極的な目的は、企業の存続と発展であり、サステナビリティの目的と重なります。サステナビリティに関するリスクのうち ID&E グループの事業推進に悪影響を及ぼす項目については、当社に設置した「サステナビリティ推進会議」が中心になり、当社リスク統括会議と密接に連携して対応しています。

体制／マネジメント

リスク統括会議（原則月 1 回開催）は、「グループリスク・危機管理規程」に基づき、グローバルで幅広い事業遂行に伴う当社グループの全般的なリスク統制を行い、損失の最小化を図ることを任務としています。具体的には、リスクの把握、評価、予防管理、危機事象への対応指示、対応状況の監視・指導等を行います。リスク統括会議は、議長である当社代表執行役社長、各執行役および社外弁護士の計 10 名により構成され、オブザーバーとして常勤監査委員 1 名が出席しています。当社の執行役は、それぞれ担当職務に関するリスクマネジメントを行う責務を有します。またリスクの内容によってサステナビリティ推進会議とも連携し、対応しています。



リスク管理プロセス

当社グループ各社は、各社の保有リスクを網羅的に抽出した上で、各リスクの管理策を設定し、継続的にリスク管理を行いながら事業活動にあたっています。リスク統括会議は、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、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、リスク統制を行います。また、リスクマネジメントの一環として、危機発生時の事業継続計画（BCP）や品質・環境マネジメントシステム、情報セキュリティ体制の整備も推進しています。

詳細は統合報告書「リスクマネジメント」をご確認ください。

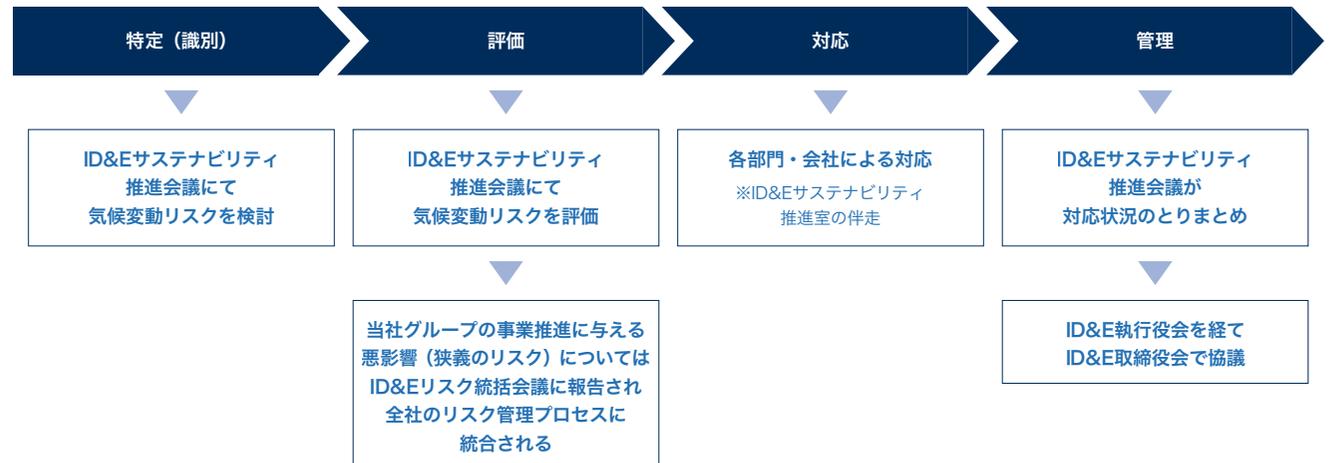
5.3 リスクマネジメント

サステナビリティに関するリスクは、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し、リスクの把握・分析や対応方法の検討に専門性を要する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。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通り策定し、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。

【気候変動のリスク管理プロセス】

- サステナビリティ推進会議は、グループ各社からのヒアリング等も踏まえ、広義のリスクを特定する。
- 特定・評価されたリスクのうち、事業活動にマイナスの影響（当社グループの事業目的達成を阻害する事象による損失の可能性）のあるリスク（狭義のリスク）については、リスク統括会議に報告し、グループリスク・危機管理規程に基づく全社のリスク管理プロセスに統合する。
- 特定・評価されたリスクは、ID&E サステナビリティ推進本部の伴走の下、グループ各社において対応する。
- 特定・評価されたリスクに関しては、サステナビリティ推進会議で対応状況を取りまとめ、執行役会を経て、取締役会の協議に付す。



6.1 外部イニシアティブへの参画

ID&E グループは、業界団体、国際機関、NPO・NGO など、さまざまな団体への参加を通じてステークホルダーとの連携に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクトの支持

国連グローバル・コンパクト（UNGC）とは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。当社グループでは、旧日本工営が2019年6月に支持を表明し、これを継承してグループ全体でUNGCへの支持を推進しています。またグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおいて組織されている分科会活動に参加し、他社とともに10原則の実現に取り組んでいます。発展途上国でのインフラ構築やエネルギー開発、環境保全の実施等、当社が関わるものの多くがグローバル・コンパクトの10原則の実現に大きく寄与するものです。当社グループはこの原則に従い経営を推進するとともに、事業を通して持続可能な社会づくりに貢献していきます。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

当社グループは、気候変動への取り組みは最も重要なサステナビリティ課題の一つとして認識しており、2023年にTCFDへ賛同表明し、TCFD提言に沿った情報開示を行ってきました。今後も、TCFD提言に基づく開示を足掛かりに、気候変動関連各種要求事項に合致した開示を推進していきます

GX リーグ

当社グループは、2024年より経済産業省主導の「GXリーグ基本構想」に基づき設置された「GXリーグ」の第1フェーズに参画しました（2024年度参画）。「GXリーグ」は、2050年の我が国のカーボンニュートラル達成を目指して、企業、官公庁や教育・研究機関等が手を取り合い、GX（グリーントランスフォーメーション）へ挑戦し、経済社会システムの変革や新たな市場形成のために議論・実践していく場として設立されました。現在、当社グループからは日本工営、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の4社を組織境界に含めて参画しています。



SBT イニシアティブ

SBT（Science Based Targets）とは、パリ協定で合意された目標を達成するための国際的なイニシアティブで、企業が設定する温室効果ガス（GHG）排出削減目標を指します。SBTは、最新の気候科学に基づいています。具体的には、2℃目標に基づく場合、企業は毎年最大2.5%、1.5℃目標に基づく場合、毎年最低4.2%のGHG排出量削減が必要とされています。当社グループは、2024年9月にSBTコミットメント宣言を行いました。既にSBT認定の申請を行っており、今後のSBT認定取得を目指しています。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD：Task Force on Nature-related Financial Disclosures）フォーラム

ID&Eは、2024年にTNFDフォーラムへ加盟しました。TNFDは、企業や金融機関が自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示するためのフレームワークを確立することを目的として設立された国際的なイニシアティブです。当社グループはTNFD提言に基づく積極的な情報開示を進めています。

6.2 社外からの評価

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。

当社グループは「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に6年連続で認定されています。

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



プラチナくるみん

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポートについて高い水準で取り組んでいる企業として厚生労働大臣認定の「くるみん」および「プラチナくるみん」認定を取得しています。「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、その目標を達成した企業として「くるみん」認定を受けた企業の中から、さらに高い水準で両立支援の取り組みを行った企業が一定の要件を満たした場合に与えられる特例認定です。

認定範囲

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



スポーツエールカンパニー

スポーツ庁では、「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。当社は、オリジナル体操（NK体操）の実施・啓発、クラブ活動への支援等、さまざまな場面で従業員へスポーツ機会の提供・推奨を行っています。

認定会社

ID&E、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



7. ESG データ

■ 環境

データ項目 (プライマリ)	データ項目 (セカンダリ)	2023年6月期	2024年6月期	備考
総エネルギー消費量	総量 (GJ)	53,960	58,171	主要会社における総消費量
エネルギー源別内訳	灯油 (L)	8,344	12,975	日本工営、日本工営エナジーソリューションズ傘下拠点でのみ利用実績あり
	液化石油ガス (LPG、m ³)	3,485	3,649	
	都市ガス (m ³)	21,332	20,872	日本工営、日本工営都市空間、日本工営ビジネスパートナーズ傘下拠点でのみ利用実績あり
	電気 (kWh)	10,672,420	12,011,977	主要会社における使用量およびパーセンテージ
	再生エネルギー由来 / 環境証明付き電気 (kWh)	57,707	5,196,600	
	再生エネルギー率 (%)	1	43	
全取水源の水消費量	総量 (m ³)	17,183	54,182	2023.6期の数値は日本工営ビルと麹町ミッドスクエアの消費量と BDP 社の合計値 2024年6月期の数値は 主要会社傘下拠点のうち、消費量が把握できた拠点の総量 (2023年6月期よりも算出対象拠点数が増加したため総量増加)
	上水消費量 (m ³)	7,600	5,372	データ収集時に「上水」と明記されたもののみを集計した結果
	その他 (m ³)	9,583	48,810	日本工営ビルで使用する中水および水の種類が明記されていない拠点の水消費量の総計
CO ₂ 総量	t-CO ₂ (マーケット基準)	5,498	3,422	主要会社の Scope1+Scope2 排出量相当
温室効果ガス (GHG)	Scope1 (t-CO ₂)	1,038	997	主要会社における排出量
	Scope2 マーケット基準 (t-CO ₂)	4,460	2,425	
	Scope2 ロケーション基準 (t-CO ₂)	4,685	5,686	
	Scope3 (t-CO ₂)	68,275	102,897	
廃棄物排出量	総量 (t)	697	937	2023年6月期の数値は日本工営ビルと BDP 社各拠点の合計値 2024年6月期の数値は 主要会社傘下拠点のうち、排出量が把握できた拠点の数値 (2023年6月期よりも算出対象拠点数が増加したため総量増加)

※ 主要会社：日本工営、日本工営都市空間、BDP 社、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

※ 各種データの定義は原則、環境省ガイドラインや GHG プロトコルに従って作成

7. ESG データ

■ 社会

1. ID&E グループ従業員数

データ項目	2024年6月末時点			
	従業員数	男性	女性	合計
ID&E ホールディングス	15	1	16	
コンサルティングセグメント	2,377	827	3,204	
日本工営	1,605	384	1,989	
その他グループ会社	772	443	1,215	
都市空間セグメント	1,421	819	2,240	
日本工営都市空間	682	185	867	
BDP 社	726	625	1,351	
その他グループ会社	13	9	22	
エネルギーセグメント	662	74	736	
日本工営エナジーソリューションズ	561	63	624	
その他グループ会社	101	11	112	
経営管理セグメント	171	273	444	
日本工営ビジネスパートナーズ	100	94	194	
その他グループ会社	71	179	250	
日本工営健康保険組合	1	1	2	
計	4,647	1,995	6,642	

※ 従業員数には、役員（執行役員を除く）・非常勤は含まれない。

2. その他従業員情報

2024年6月期は、ID&E、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等、集計可能な会社の情報を掲載。今後、ID&E グループ内における集計対象範囲の拡大をしていく予定。

(1) ID&E、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（参考：合計従業員数 3,690 人）

データ項目	2024年6月末時点			備考
	男性	女性	合計	
管理職者数（人）	660	38	698	※ 1
国内の新規新卒採用者数（人）	120	70	190	※ 1
国内における新規中途採用者数（人）	72	31	103	※ 1
正社員の平均勤続年数（年）	13.8	7.6	12.2	※ 1
正社員の離職者数（人）（比率）	-	-	102 (3.2%)	※ 1
年間総労働時間 ※一人当たり平均	-	-	1947.2	※ 2
年間所定外労働時間 ※一人当たり平均	-	-	139.7	※ 2
年次有給休暇取得日数（日）（比率）	-	-	11.7 (66.4%)	※ 3
障がい者雇用率（%）	-	-	2.42	※ 3

データ項目	2024年6月末時点			備考
	男性	女性	合計	
男女間賃金の差違（%）	-	-	74.2	※ 3
出産・育児休業取得者数（人）（比率）	46 (61.3%)	14 (82.3%)	-	※ 3
出産・育児休業復職率（%）	-	-	100	※ 3
男性育児休業平均取得日数（日）	73.3	-	-	※ 3
技術士取得者数（人）	-	-	1,786	延べ人数

(2) その他グループ会社

データ項目	2024年6月末時点		
	管理職に占める女性労働者の割合（%）	男性育児休業取得率（%）	男性育児休業取得平均日数（日）
エル・コーエイ （参考：従業員数 210 人）	33.3	-	-
コーエイリサーチ&コンサルティング （参考：従業員数 108 人）	56.0	200	37.5

※ 1 集計対象：正社員のみ。役員・契約社員・顧問・嘱託・非常勤は含まれない。

※ 2 集計対象：正社員・契約社員・嘱託。役員・顧問・非常勤は含まれない。

※ 3 集計対象：正社員・契約社員・顧問・嘱託・非常勤。役員は含まれない。



ID&Eホールディングス株式会社

東京都千代田区麴町5丁目4番地

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