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きます。
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定めました。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みます。

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、当該活動が先住民族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。

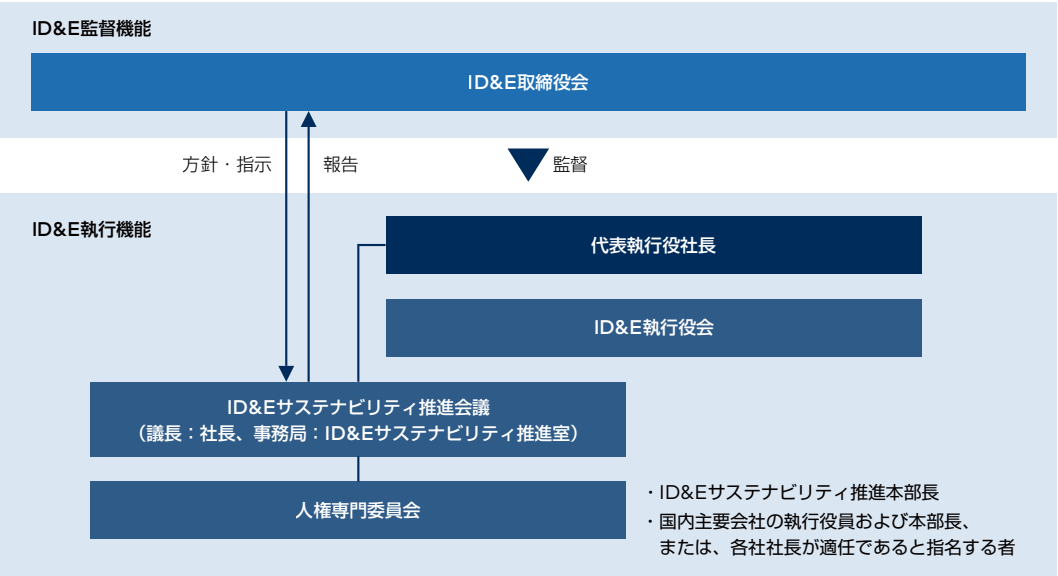
5. 救済措置の整備

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。

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にした人権リスク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

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。多様かつ多彩な人財は、「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」ことを大切にする ID&E グループの人財に投資することで、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」と思う人財となることこそが、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、多様な人財から構成されます。ID&E は、これら人財が、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、より一層人財への投資に注力してまいります。

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、執行役会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会、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、執行役会にて選任します。

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）

サステナビリティ経営フレームワーク

- サステナビリティ基本方針
- 方針・行動ガイドライン（課題別）
  - 環境配慮
  - 人権尊重
  - 人財育成
  - 労働環境整備
  - ガバナンス強化
  - 誠実な業務遂行

グループ経営戦略

長期経営戦略　ID&E グローバル戦略 2030：共創。限界なき未来に挑む

中期経営計画　Building Growth 2027：主力 3 事業の持続的成長と事業間の共創による事業領域の拡大

【グループ経営方針】1．経営理念に基づく ID&E ブランド体現、2．サステナビリティ経営の推進、3．民間市場への本格参入

【展開策】成長に向けた改革、マトリクス経営の展開、人財と技術の進化

サステナビリティ経営戦略

経営上の重点戦略

ID&E が目指すサステナビリティ経営の浸透と実践を通じた信頼の確保

グループ全体で一体的取り組み加速のためフレームワーク策定、方針・行動ガイドラインを整理

ID&E グループにおける人的資本経営

人的資本経営基本方針

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。

目指す人と組織：

- 人財像：フロンティア精神を持ち、5 つ（社会貢献意欲、技術力、洞察力、マネジメント力、倫理観）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。
- 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。

人財戦略・コンセプト

DE&I	多様な人財を確保し、公平かつ包摂できる環境を整備し、個人が受容を実感できる文化を醸成。
人財育成（グローバルアカデミー）	主要 3 人財を育成し、知見を共有して共創を生み出す場をグローバルアカデミーにより構築。
タレントマネジメント	人財情報を可視化し、人財の特性・特徴も把握できる基盤を構築。
Well-being	共創・革新に向けて人財が価値を発揮するよう、心身の健康状態を把握して効果的対応を実施。
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を継続的に強化。

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、常に時代の一歩先を行き、いかなる変化にも柔軟かつ強靭に対応できる企業に成長していくうえで、多様性が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. 多様性の受容

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、その持てる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靭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

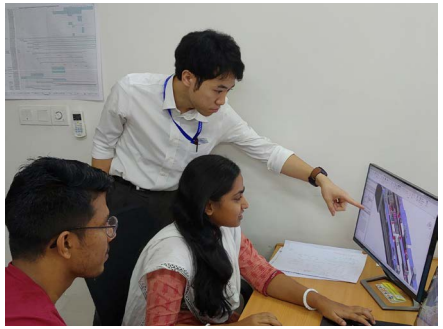
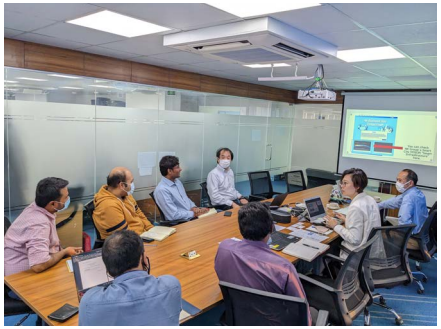
2030 年には達成すべき特に重要な数値目標として、「女性管理職比率」「外国人管理職比率」「中途採用者管理職比率」を掲げ、年度ごとに点検および公表を行いながら、その目標値達成に向けて着実に取り組んでいきます。

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	●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	●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	●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	フレックスタイム制度、テレワーク、ノー残業デーの実施 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。
	さまざまなライフイベントを支える制度整備 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。 ●子の看護休暇制度 ●育児特別休暇制度 ●妻の出産時特別休暇 ●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 ●介護休暇制度 ●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 ●婦人科系休暇制度
グローバル人財の活躍推進	「日本語」以外の社内コミュニケーションサポート 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。
	多様な宗教・風習への尊重 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。
チャレンジド社員の活躍推進	特例子会社の子会社化および安定的な事業運営 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で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こその取り組みです。 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。
	チャレンジド社員の職場環境整備 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。
	チャレンジド社員に対する技術力研鑽支援 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。

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。

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、適所適財な配置を行うため、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に実施することで、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に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「経営人財」「DX 人財」「グローバル人財」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

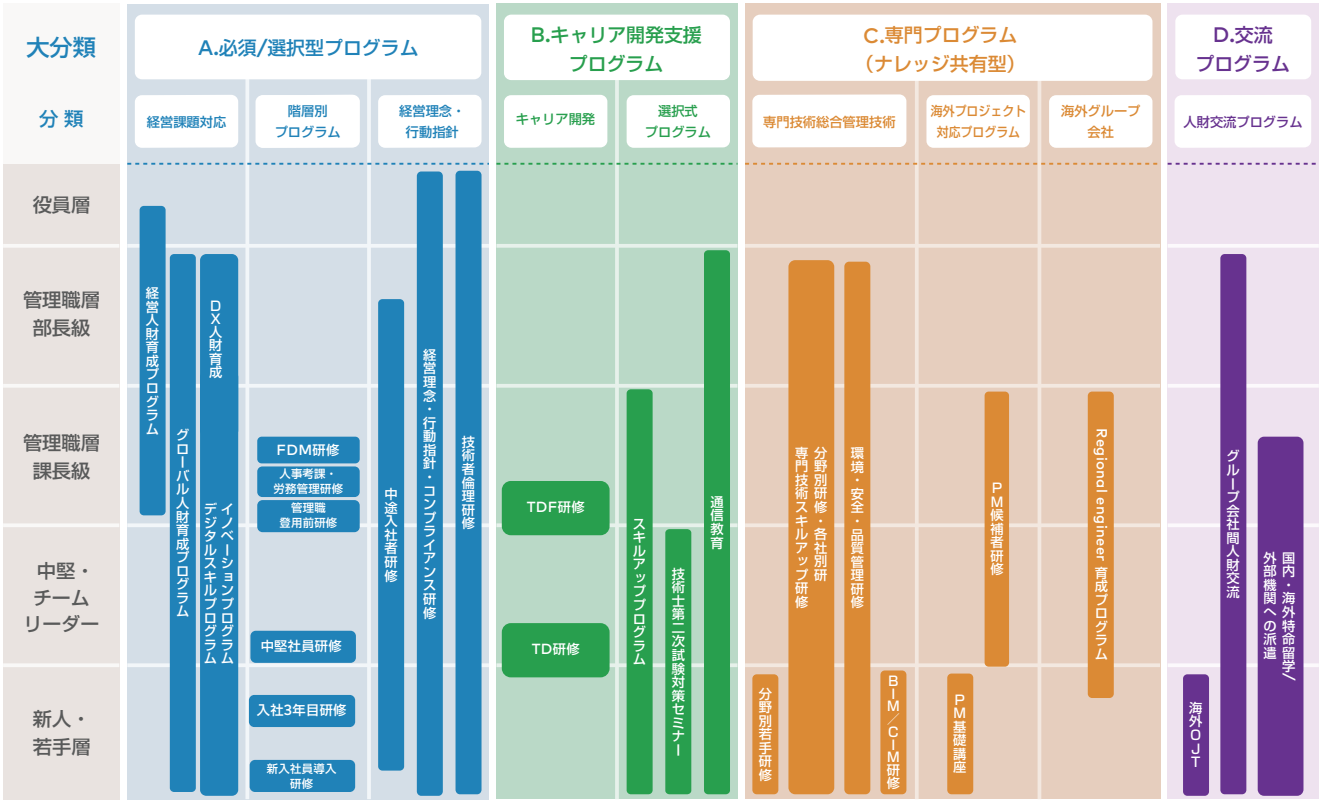
自由に受講できるプログラムです。この中にはキャリア開発系のもの、技術士資格取得支援プログラムなどが含まれています。

(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。



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、定期的に上長と面談を行い、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。

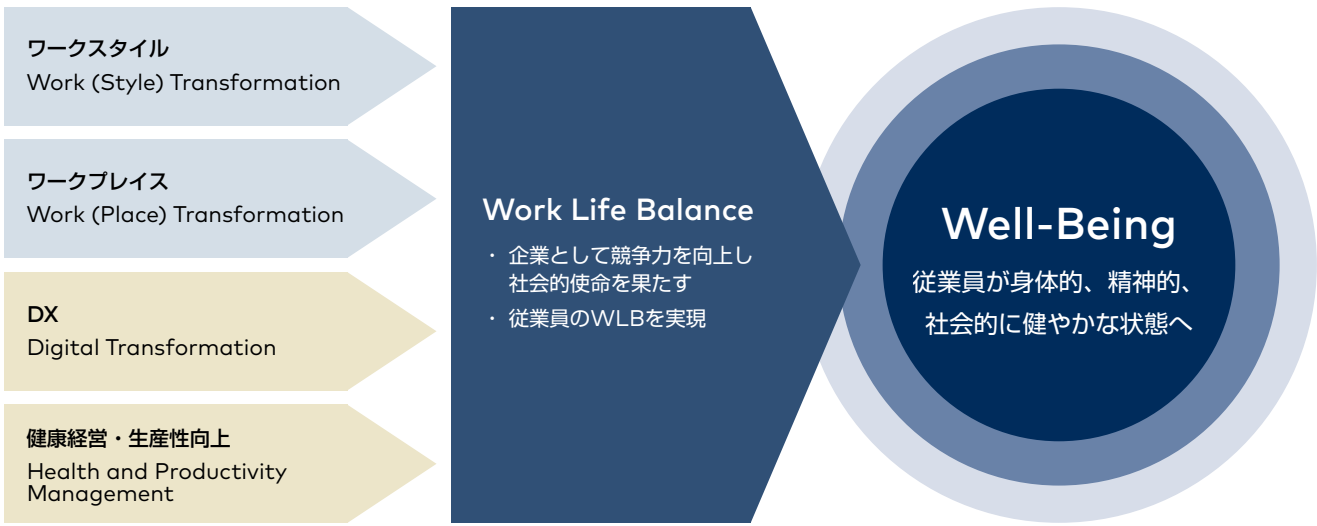
4.2 人的資本経営

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に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。



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 非正規雇用者の正社員登用制度		
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 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 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	固定電話の自動応答 ノー残業デーのタイマー消灯 業務効率化に資するツールの調査・検討・導入	
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 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	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 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歳半未満まで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 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 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	仕事と育児・介護の両立支援セミナー ※1歳半未満まで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 自社託児所設置（業界初）	
6 外国人材の受入れ	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 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	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 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 WLB推進活動表彰 従業員の健康増進	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） 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	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 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財が、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、社員のワークワ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

当社リスク統括会議
↓
安全衛生・環境会議
↓
国内主要会社　安全衛生・環境委員会

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。

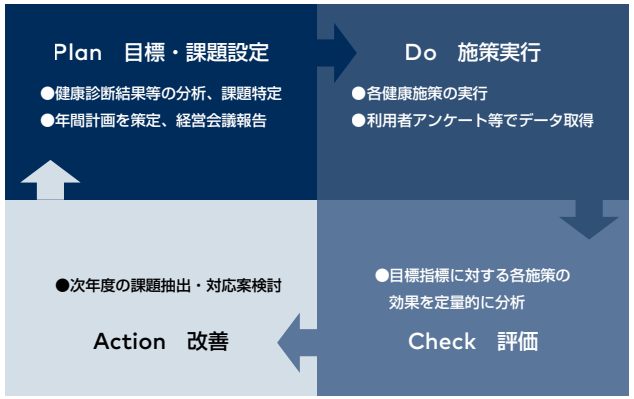
4.2 人的資本経営

■ 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	・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	・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。



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	従業員の健康管理支援 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。
2	海外への技術移転 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。
3	社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」の定期実施 健康増進のための具体な取り組みとして、日常の生活に「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。
4	健康施策セミナー・研修の実施 「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。 URL: https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/social/health-management/

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はもと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、道路事業だけではなく、公園、河川など他分野への展開も視野に入れています。

維持管理システム画面（例）

(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。

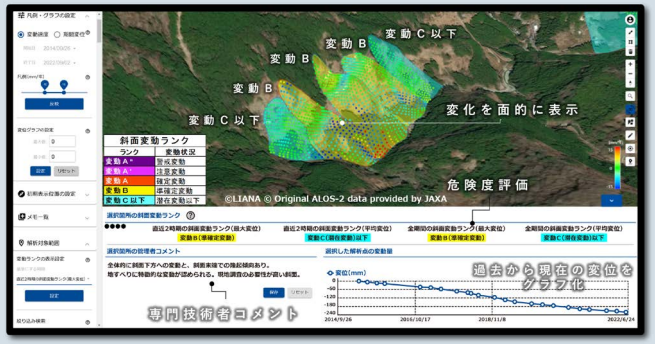
自動運転バス実験の様子

(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、広域的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。グループ一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

当社グループ従業者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います。

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

バングラデシュ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。まずはバングラデシュを事例に「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ひ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。

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の一つの「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。

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。

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・名古屋打ち水作戦大作戦 2023」に参加しました。

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。