



# 日本工営グループは ID&Eホールディングスへ

2023年7月3日、日本工営株式会社は新たな名前のホールディングス会社「ID&Eホールディングス株式会社」を立ち上げ、新体制へ移行しました。

当社グループは2030年を見据えた中・長期経営戦略において「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」の3事業分野を主要事業と位置付け、さらなる成長を目指しています。各事業を分社化し、ID&Eホールディングスの傘下に置く体制とすることで、自律的な運営を推進し、成長とより一層の企業価値向上の実現に努めます。



## 新社名について

新社名は、英語表記社名「Integrated Design & Engineering Holdings Co., Ltd.」の頭文字を取ったものです。「Design」と「Engineering」は、前長期経営戦略から推進してきた「土木×建築」に加え、エネルギー事業を含めた総合コンサルティング&エンジニアリング企業としての当社の事業を表現しています。また、今後はさまざまな分野を統合し（Integrated）、ワンストップで事業を進めていくという想いが込められています。

## 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。**

1946年の日本工営の創業以来、私たちは、国内外で社会資本の整備に尽力してきました。

創業者の久保田豊は「誠意をもってことにあたれば必ず途（みち）は拓ける」と説き、安全・安心な社会基盤づくりに技術と情熱を傾けてきました。経営理念は、ID&Eグループになっても変わりません。信念をもって事業にあたり、社会に貢献するというDNAは、今も従業員一人ひとりに脈々と受け継がれています。

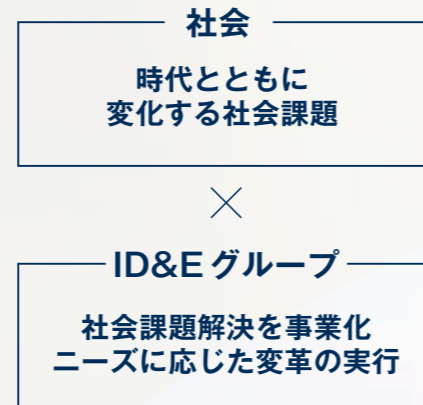
世界には、まだ見ぬ豊かさを求める人々であふれています。

私たちは、これからもグループ一丸となり、誠意をもって世界各地で国づくり・社会づくりに貢献していきます。

# ID&E グループの強み

## 社会とともに発展する サステナブルなビジネスモデル

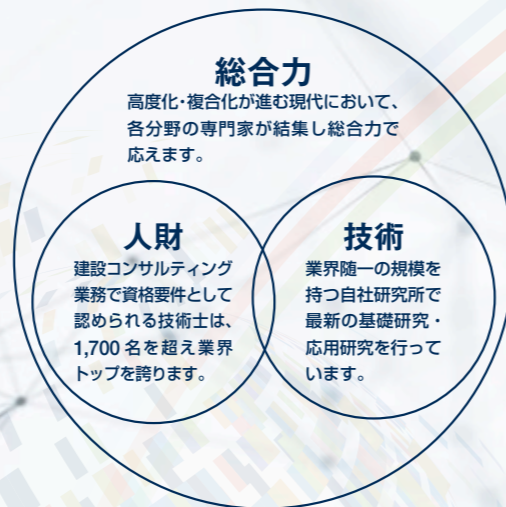
当社グループは日本工営の創業時から、社会基盤の整備を事業として社会課題解決に携わってきました。時代とともに変化するニーズに応じて、変革を行いながら、継続的な事業拡大と収益性の向上を実現しています。



## 日本の建設コンサルティングの リーディングカンパニー

社会基盤整備のプロジェクトに携わり、世界中の人々の安全・安心を支える国内No.1<sup>\*</sup>の建設コンサルタントです。1946年の日本工営の創業以来、70年以上にわたって、160以上の国と地域において、国づくり・人づくりの根幹に関わる事業を展開しています。

※ 出典:「日経コンストラクション」2024年4月20日号 建設コンサルタント部門国内売上高ランキング



### 編集方針

#### 各種報告書・開示情報の位置づけ

本統合報告書は、ステークホルダーの皆様へ向けた統合的コミュニケーションツールとして発行しています。本誌を通して、創立時から現在までの企業姿勢や、さらなる企業価値向上への取り組みを深くご理解いただくことを目指しています。編集においてはIFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」を参照しています。

※当社グループで働く全ての人は貴重な財産であるという考えから、「人材」ではなく「人財」と表記しています。

対象期間:2023年6月期(2022年7月~2023年6月)を原則としつつ、一部2023年7月以降の情報を含みます。

事業戦略・財務情報	サステナビリティ情報
<b>統合報告書(本資料)</b> <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/library/integrated-report/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/library/integrated-report/</a>	
<b>ウェブサイト/投資家情報</b> ・経営方針 ・個人投資家向け資料 (決算説明会資料、株主通信) ・財務・業績 ・IRライブラリー ・IRカレンダー ・株式情報 <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/</a>	<b>ウェブサイト/サステナビリティ</b> ・サステナビリティに関するデータ ・サステナビリティマネジメント・基本方針 ・マテリアリティ <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/</a>
<b>有価証券報告書</b> <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/library/financial-report/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/library/financial-report/</a>	<b>コーポレートガバナンス報告書</b> <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/governance/corp-governance/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/governance/corp-governance/</a>
<b>株主総会招集通知</b> <a href="https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/shareholders-meeting/">https://www.id-and-e-hd.co.jp/ir/shareholders-meeting/</a>	

### 本書における報告の対象範囲

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を対象としています。対象範囲と本書における呼称の関係は以下のとおりです。

対象範囲	本書における呼称
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 LTD.	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
その他グループ会社	

### 見直しに関する注意事項

本統合報告書の記述には、当社グループの将来の業績などに関する見通しが含まれています。これらは現在入手可能な情報から得られた当社経営陣の判断に基づくもので、さまざまな要因により変化することがあり、これらの見直しおよび将来の業績を保証するものではありません。

## CONTENTS

### Introduction

ID&E グループのあゆみ ..... 5  
 ID&E グループの事業内容 ..... 7

### Strategy

TOP MESSAGE ..... 9  
 ID&E グループの価値創造プロセス ..... 17  
 ID&E グループが持つ資本とその活用を通じた価値創造 ..... 19  
 ビジネスモデルを支える「人財」と「技術」 ..... 21  
 ID&E グループ全従業員がともに成長するためのラーニングエコシステム「ID&E グローバルアカデミー」の設立 ..... 23  
 ID&E グループが発揮する総合力 ..... 25  
 長期経営戦略 ID&E グローバル戦略 2030 ..... 27  
 中期経営計画 Building Resilience 2024 ..... 33  
 財務戦略 ..... 35  
 At a glance ..... 37

### サステナビリティ・ESG

サステナビリティマネジメント ..... 39  
 環境 ..... 41  
 社会 ..... 45  
 コーポレートガバナンス ..... 51  
 社外取締役からのメッセージ ..... 59

### 事業概況

ID&E グループの事業セグメント ..... 63  
 コンサルティング事業 ..... 65  
 都市空間事業 ..... 67  
 エネルギー事業 ..... 69

### 会社の状況

役員一覧 ..... 71  
 連結財務データ ..... 73  
 会社情報 ..... 75  
 ネットワーク・沿革 ..... 77

# ID&E グループのあゆみ

当社は創業者・久保田豊が大切にしていた「ビジネスマインド」「誠意」を受け継ぎ、1946年の創業以来、先駆的な取り組みにチャレンジしてきました。80年近くにわたり、刻々と変化する社会課題やニーズに対して最適解を出し事業化する取り組みが、現在の会社の強みに繋がっています。これからも未来を見据えて成長し続けていきます。



国内コンサルタント	海外コンサルタント	電力エンジニアリング
<p>1946 霞ヶ浦、八郎潟干拓計画測量</p> <p>1949 屋久島総合開発基本調査</p> <p>1961 由比地すべり調査</p> <p>1973 新秋田空港</p> <p>1976 荒川ダム</p> <p>1986 明石海峡大橋アンカレイジ 東京都新庁舎建設環境アセス</p> <p>1996 全国道路防災点検 東京国際(羽田)空港B滑走路</p>	<p>1954 ビルマ バルーチャン水力</p> <p>1955 南ベトナム ダニム水力</p> <p>1966 ラオス ナムダム多目的ダム</p> <p>1969 韓国 昭陽江水力</p> <p>1978 インドネシア アサハンNo.2水力</p> <p>1982 スリランカ マハベリ灌漑</p> <p>1985 シリア 東メスケネ灌漑 中国 天生橋第二水力 ホンジュラス チョルテカ流域農業開発</p> <p>1995 ネパール シンズリ道路</p> <p>1998 ベトナム ハイバントンネル</p> <p>2007 鶴田ダム再開発</p> <p>2011 東日本大震災対応</p> <p>2013 大槌町管理CMr</p> <p>2014 ハツ場ダム</p>	<p>1947 ブロッキングコイル第1号開発</p> <p>1949 赤沢発電所 水車発電機据付 向風発電所 簡易自動化装置</p> <p>1957 長篠発電所 水車</p> <p>1960 川崎変電所(150kV)</p> <p>1964 マレーシア パタンパダン送電線(132kV)</p> <p>1968 安曇幹線、福島原子力線(500kV)</p> <p>1972 新栃木変電所(500kV)</p> <p>1976 天神発電所 水車発電機(10MW超) 神通川水系 ダム監視制御システム</p> <p>1983 下総変電所 新総移行システム</p> <p>1985 チリ シング送・変電網(230kV)</p> <p>1991 新富士変電所 大容量変電所用テレコン親局システム</p> <p>1992 関山発電所 S形チューブラ水車発電機</p> <p>2003 横浜中制御所 第5世代(改良分散)システム</p> <p>2008 バングラデシュ 230kV送電線/変電所</p> <p>2009 新京葉変電所 構内洞道</p> <p>2011 新曾木発電所</p> <p>2014 小又川第四発電所他3発電所</p> <p>2016 大洞第一発電所</p>

2023年(7月) ID&Eホールディングス株式会社設立

**NIPPON KOEI**

事業分野

- 水資源・河川
- 農業・農村開発
- ダム・発電
- 都市・地域開発
- 交通運輸
- 環境
- マネジメント
- 防災・減災

**NIPPON KOEI ENERGY SOLUTIONS**


事業分野

- 機器・装置製造
- 電気設備等工事
- 機電コンサルティング
- 地盤計測業務・土木計測機器販売
- 安全用具製品
- エネルギー
- マネジメント

**NIPPON KOEI URBAN SPACE**

事業分野

- 都市開発
- 社会基盤
- 総合調査
- 建築



### 日本工営の原点 創業者 久保田 豊

**国内外の戦後復興に着手**

当社の創業者、久保田豊は、1930年代から終戦を迎える1945年まで、朝鮮半島において発電機器・装置の開発やダム建設に従事し、地域の経済発展に貢献しました。終戦後、国土復興の使命感から創業を決意。日本に引き揚げてきた土木や地質、電気や機械などの技術者を集め、国土基盤や電力供給の復興に尽力しました。復興への想いは海外の戦時被災国に対しても同様で、1954年に海外進出第1号としてビルマ(現 ミャンマー)の発電プロジェクトを手掛け、当社グループのグローバル化の端緒となりました。

**「建設コンサルタント業務」の原型を確立**

久保田豊は、技術者の知見を活かして、インフラの事前調査から評価、提案までを行うといった今日の建設コンサルタント会社の原型となる業務プロセスを確立しました。そして、電気系、土木系の技術に限定することなく、社会課題解決に向けてさまざまな専門領域をカバーする技術者たちが連携してプロジェクトを推進する当社の事業スタイルを確立。久保田の足跡は、そのまま今日の建設コンサルタント会社が果たす役割として社会に定着しています。

**市場動向・セグメント立ち上げの経緯**

世界的な再生可能エネルギーの増加や電力システム改革に伴う需要を獲得すべくエネルギー事業に参入

**市場動向・セグメント立ち上げの経緯**

世界的に都市開発需要が増加、当時小規模であった建築部門の増強のため英国建築設計会社BDP社を買収し、建築・都市開発分野に参入

**エネルギー事業**

- 2021 電力エンジニアリング事業、エネルギー事業を統合
- 2018 エネルギー事業立ち上げ 欧州蓄電プロジェクト投資

**都市空間事業**

- 2016 BDP社を買収 都市空間事業立ち上げ
- 2017 BDP社 ウェストミンスター宮殿改修事業
- 2022 日本工営都市空間株式会社を立ち上げ

# ID&E グループの事業内容

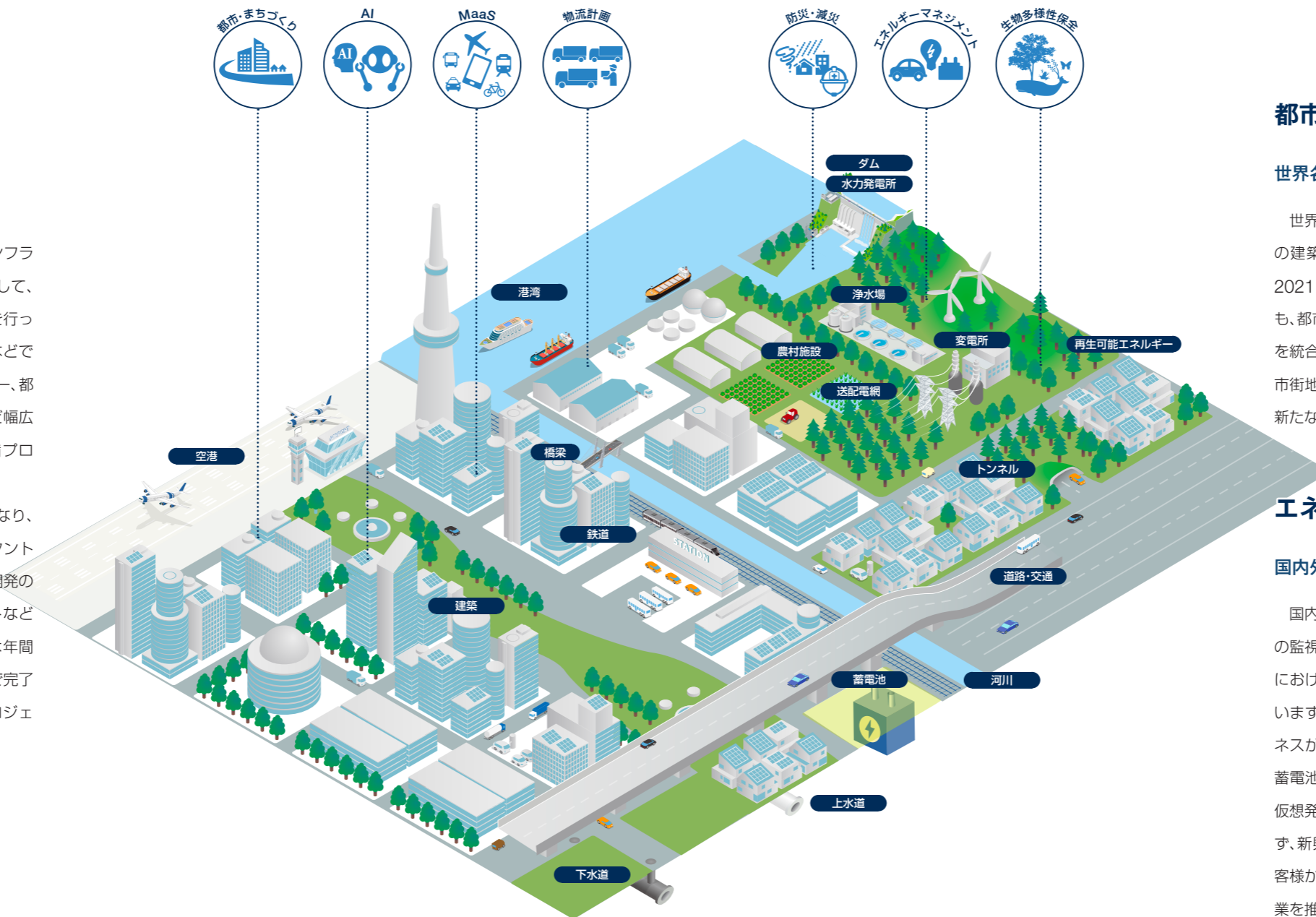
ID&E グループは「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」の3事業分野を主要事業と位置付け、創業以来のDNAである革新と挑戦の道を歩み続けています。

## コンサルティング事業

インフラの整備・維持など、国民の生活基盤を支えるプロジェクトを実施

日本国内では官庁や地方自治体などが計画するインフラの整備・維持、安全対策などの社会基盤整備事業に対して、計画立案や設計などに関するコンサルティング事業を行っています。海外では、アジア、アフリカ、中東、中南米などでビジネスを展開しています。水資源・河川、エネルギー、都市・地域開発、交通運輸、農業・農村開発、環境、防災など幅広い分野で、地域や国の発展を支えるインフラの整備プロジェクトを数多く手掛けています。

国内と海外では案件の規模や発注形態が大きく異なり、国内では官公庁が企画・全体管理を実施し、コンサルタントは主として調査・計画・設計を担いますが、海外では、開発の企画段階、施工監理業務やプロジェクトマネジメントなどのコンサルティングを担うこともあります。国内では年間3,500件以上の案件を受注し単年度もしくは複数年で完了するのに対し、海外では主に長期間にわたる大型プロジェクトを推進しています。



## 都市空間事業

世界各地の都市開発需要に対し、建築・土木の両分野で貢献

世界的な建築領域のニーズの高まりを見込み、2016年3月に英国の建築設計会社BDP社、2019年2月にカナダのQuadrangle社、2021年7月に英国のPattern社をグループ化しました。日本国内でも、都市空間事業とグループ会社の玉野総合コンサルタント株式会社を統合し2022年7月に日本工営都市空間株式会社を発足しました。市街地開発・再開発、官民連携やスマートシティ等の新たな市場開拓、新たな時代のニーズを捉えた都市空間づくりに取り組んでいます。

## エネルギー事業

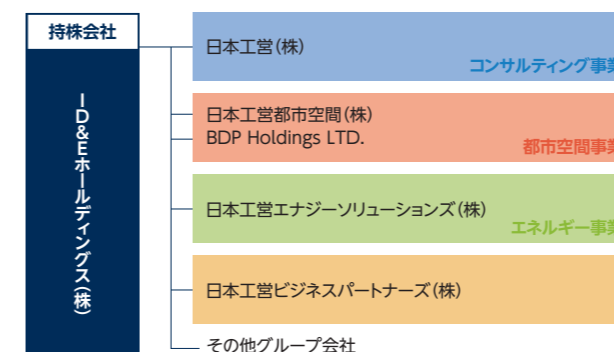
国内外の電力需要を支える事業を推進

国内外で運営される変電所・開閉所・発電所の新設や改修、電力系統の監視制御を効率的に行う集中監視制御システムの構築、水力発電所におけるダム管理システムの構築や関連機器の製造などを手掛けています。また世界で脱炭素化が進展し、再生可能エネルギー関連ビジネスが大きく変化する中、多様な電源から提供されるエネルギーを、蓄電池を通じて安定的に管理・制御する電力流通網向けサービスや、仮発電所(VPP)関連ビジネスなどに注力しています。国内のみならず、新興国の電源開発や電力需要を支えるため、電力事業者であるお客様からのさまざまなニーズに応え、最適な解決策を提示しながら事業を推進しています。

### 建設コンサルタントの業務プロセス

	計画・調査	設計	工事			運転・経営	維持管理
国内	コンサルタント		施工(ゼネコンなど)			コンサルタント	
海外	コンサルタント		施工(ゼネコンなど) 施工監理(コンサルタント)			コンサルタント	
建設コンサルタントの役割	企画・立案/計画 フィージビリティ調査	基本設計/ 詳細設計	工事入札支援/ 書類作成	入札評価・業者 選定のサポート	契約管理/ 施工監理	運転指導/ 経営指導	モニタリング/ 対策提案

### ID&Eグループ体制



「ID&E グループ」へ生まれ変わった私たちは、  
「世界をすみよくする」という長期ビジョンの達成に向けて  
お客様や地域社会との「共創」を積み重ねていきます。

**ID&E**

NIPPON KOEI

NIPPON KOEI  
URBAN SPACE

NIPPON KOEI  
ENERGY SOLUTIONS

NIPPON KOEI  
BUSINESS PARTNERS



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

## 2023年、日本工営グループは ID&E グループへ

### 持株会社制への移行を実行

日本工営グループは、創業77年目を迎えた2023年7月に「ID&Eホールディングス株式会社」を設立して持株会社制に移行し、「ID&Eグループ」として新たなスタートを切りました。新社名の「ID&E」は、英文社名の「Integrated Design & Engineering」の頭文字を取ったもので、土木・建築・エネルギーなど幅広い分野の事業課題をワンストップで解決できる企業グループであることを表現しています。この新社名の下、従業員一人ひとりが広い視野と深い洞察力を持ち、企業価値を高めていけるような企業グループとなることを目指します。

持株会社である「ID&Eホールディングス」は、グループ全体に係わる事業ポートフォリオ、地域経営、財務、サステナビリティ、人材、技術、共創、リスクマネジメント等の戦略を策定・実行し、企業価値の向上に資するグループ経営をけん引します。一方、コンサルティング事業を継承する「日本工営」、都市空間事業を進める「日本工営都市空間」と英国の「BDP社」、エネルギー事業を担う「日本工営エナジーソリューションズ」などの主要事業会社は、自主独立経営の下これまで以上に自由な発想や企画が可能となり、より迅速な意思決定も行えるようになりました。劇的な変化が続く社会情勢を的確に捉え、多様化・高度化する市場やお客様のニーズに機動的に対応していきます。また管理部門を集約し分社化した「日本工営ビジネスパートナーズ」が、グループの経営管理を担うべく発足しました。グループ全体のマネジメントならびにグループ各社への支援を行います。このように、持株会社と事業会社がそれぞれの役割を果たすと同時に密接に連携することで、グループの総合力を活かしてステークホルダーに対して最大限の価値を提供したいと考えています。

### 国内で圧倒的ナンバーワン、 世界ランキングトップクラスへ

新生ID&Eグループとしての道のりはまだ始まったばかりですが、私自身は、これまで日本工営という会社内の事業部門であった主要3事業がそれぞれ事業会社として自立したことによるプラスの効果に特段の期待を寄せています。各事業会社は、既存事業の持続的な成長を大前提として、激しく移り変わる社会環境の変化を先取りして予測し、その中で生まれる、または強まるであろう地域別のニーズを想定し、お客様やビジネスパートナー、グループ内他事業会社と共創しながら新たな事業を創造していきます。また、その際に必要となる研究開発・知財・人材への投資や他社との差別化

を図るための技術開発、他社とのアライアンス、営業体制の構築なども、事業会社自らの判断でスピード感を持って実現できるようになりました。

組織体制が持株会社制になっても、当社グループの社会的存在意義や果たすべき役割に大きな変更はありません。私が社長就任時から繰り返し述べているとおり、「国内で圧倒的ナンバーワン、世界ランキングトップクラス」のグローバル企業集団として、唯一無二の価値を提供する企業グループであり続け、ID&Eグループとしての総合力を活かし、お客様と地域社会へ新たな技術と最適なソリューションを提供してまいります。

## 長期の成長戦略と収益性向上を 両立させるために

### メガトレンドを踏まえた長期経営戦略を策定

現在推進中の長期経営戦略は、30年先、あるいは50年先というメガトレンドを踏まえて策定しました。それはすなわち①急速な都市化の進行、②気候変動と資源不足、③人口構造の変化、④世界の経済力のシフト、⑤テクノロジーの進歩という5つの視点です。これらの未来予想図から想定される社会課題を先取りして割り出し、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」「GX(グリーン・トランスフォーメーション)」「SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)」という3つのトランスフォーメーションにより、事業を通じた課題解決を図っていきます。私は、このような戦略とロードマップこそが、当社グループの長期的・持続的な成長に繋がると確信しています。

基本姿勢として事業会社化した主要3事業の持続的成長を長期経営戦略の土台に据えつつ、事業ポートフォリオの変革に注力していくつもりです。これまでの歴史から、当社グループの顧客構成はどうしても官(公共事業)に偏りがちでした。しかし、新体制では「最適な官民バランス」に向けた取り組みを進めていきます。具体的なアクションとしては、「Think Globally, Act Locally」をキーワードに、エリアごとの統括担当者を配置して地域を軸としたマトリクス経営を強化するとともに、社内やグループ各社間、異業種も含めた他社、そしてお客様や地域などとのさまざまな「共創」を実現することで、官民バランスの最適化を図っていきます。

一方、足元における収益性向上では、海外案件の増加に加えて海外子会社・現地法人の売上比率増による収益向上を目指します。そしてDXが進む世界において従業員一人ひとりが危機感を持ち、自ら進化していくセルフ・トランスフォーメーションを推進します。個人がDXを自分事として捉え、率先して効率的な仕事のや

り方、付加価値の高いサービスの提供に挑戦していく、そうした企業風土の醸成と組織・制度づくりこそが、持株会社のトップである私の最も重要な役割だと認識しています。

### ありたい姿の実現のために

持株会社移行前の当社グループは、事業セグメント同士の横の繋がりが薄く、例えるなら郊外のショッピングモールのように別々のテナントがそれぞれ対応しているような状況でした。さらに言えば、お客様のご要望をいかに叶えるかを中心に考えていた「受託型」のビジネスモデルでした。私は、この状況を打開するためには、自らが成長するために周りを巻き込むような事業セグメント間の共創とともにグループ全体を強力にマネジメントできる組織運営が必要であると感じ、今回の持株会社制への移行という判断に至ったわけです。ID&Eグループに生まれ変わった今後は、「受託モデル」を超えて、お客様とともに事業を創造していく「共創モデル」、あるいは社会の持続可能性を高める「サステナブル(継続)モデル」へと発展させていきます。そして「国内で圧倒的ナンバーワン、世界ランキングトップクラス」という「ありたい姿」を実現するため、綿密な連携に基づくグループ経営を核として、改めて世界中に強固な地域拠点を配置し、各地域の自立的運営を進めてまいります。

また、グローバル市場で成長を続けるためには、異なる文化やビジネス慣行を受け入れることのできる多様な価値観が必要になります。私はID&Eグループ全体の多様性を高めるため、積極的なアライアンスや業務提携を進め、社外から新たな仲間を迎えていきたいと思っています。これまでの当社グループには無かった価値観を外から持ち込んでもらうことでそれが刺激となり、全く新しい価値を創造することができる組織を作り上げていきます。現在の激しく移り変わるビジネス環境の変化をむしろ好機と捉え、果敢にチャレンジしていくマインドをグループ全体で醸成していきます。

## 2023年6月期の振り返り

### プロジェクトの大規模化・複合化が進んだ1年

私にとって2022年と2023年は、持株会社制への移行に注力した年となりましたが、この間の当社を取り巻くビジネス環境を

振り返ってみれば、コロナ禍で一時停滞していた経済活動が従来のような力強さを取り戻し、新たなニーズも続々と生まれるなど、外部環境が目まぐるしく変化した時期だったように思います。

当社グループの屋台骨である公共事業領域では、国土強靱化対策、防衛力整備計画の策定、TOKYO 強靱化プロジェクトなどで国内市場が活況を呈しており、また海外においても鉄道・ダム再生・経済特区関連の複合的な大型案件が本格稼働し、ウクライナにおいても復興支援プロジェクトが開始されました。一方、民間領域でも、防災・減災、脱炭素社会を見据えた再開発や再生可能エネルギーへの転換といったサステナブルな社会実現に向けた動きが加速するなど、お客様のニーズが大きく変容しつつあります。特に、プロジェクトの大規模化・複合化に伴い、プロジェクト全体を俯瞰したマネジメントが必要とされるようになってきています。具体例を挙げれば、広大な製鉄所跡地をカーボンニュートラルや首都圏防災を支える拠点に転換する事業、あるいは製油所の跡地を次世代型エネルギーの供給拠点に転換する事業などをすでに受注しています。こうしたプロジェクトではさまざまな事業領域を持つ当社グループの総合力が遺憾なく発揮されていますが、官民を問わず、分野横断・事業横断さらにはセグメント横断的に最適なソリューションを多様性や多元性を持って提供することがますます求められる時代になっていると感じます。

### 中期経営計画「Building Resilience 2024」 2年目の進捗

私は長期経営戦略を実現するために、その時々の中期経営計画を確実に達成していくことが何より重要であると考えています。そのため、まずは第1段階である現中期経営計画の確実な達成を目指しています。2022年6月期を初年度とするこの中期経営計画は、策定当初から持株会社体制への移行を想定したものであるため計画そのものに変更はありません。

中期経営計画2年目を迎えた2023年6月期の主な成果としては、コンサルティング事業において、AI点検診断システムやBIM/CIM・ゲームエンジンの活用などDX関連事業が大きく進展したこと、都市空間事業においては新会社が始動し、前述の大規模拠点整備等を堅実に手掛けていることが挙げられます。ただし、エネルギー事業においては欧州でのエネルギーマネジメント事業が軌道に乗りつつある半面、製造部門に関しては生産体制に課題があり、引き続きその強化に努めてまいります。財務関連指標における計

画の進捗としては、一過性の損益があったものの全体としてほぼ計画通りに進んでいると見ています。

2023年7月からは、持株会社制への移行と同時に中期経営計画3年目に突入しました。新体制下では、各事業会社に権限を委譲することによる意思決定の迅速化・機動性の向上とリスク管理を含むガバナンスの強化、多様化する地域のニーズに応えるための地域経営体制の構築、サステナビリティ経営の推進体制構築と実践、ID&Eグループが成長するための共創によるグループ戦略の推進など、中期経営計画の最終目標を確実に達成するためのさまざまな手を打ってまいります。

また現在、次期中期経営計画も策定中であり、こうした新体制移行後のさまざまな影響や施策の成果を踏まえた上で、成長戦略を描いていくことを検討しています。

## ID&Eグループが目指す サステナビリティ経営

### サステナビリティ分野で結果を出し続ける

従来、経営者が向き合うリスクといえば事業リスクであるという時代が長く続きました。しかし現代の企業経営においては、自社の事業を取り巻く環境リスクやサステナビリティ関連のリスクが企業の存続さえ揺るがしかねない時代になったと認識しています。ただし、サステナビリティ関連リスクは、リスクであると同時に事業に新しい機会を提供するものでもあります。日本においても「ESG投資」が増加し、これを呼び込むためには当社自身がサステナビリティに強い関心を持ち、持続可能な社会の実現に向けて結果を出し続ける企業であることが求められます。私は、今やサステナビリティは経営の中核に据えるべきものであり、サステナビリティを事業と別次元のものと捉えるのではなく、事業を展開す



る中でごく自然体でサステナビリティと向き合う姿勢を持つ、それが企業経営者に求められている時代であると考えています。

こうした認識の下、2022年2月に「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。当社が解決すべき社会課題は、長期経営戦略で定めたマテリアリティ(重要課題)と紐づけており、事業活動とサステナビリティが一体不可分のものであることを示しています。さらに当社では、社会やビジネス環境の変化に応じて、マテリアリティを見直すこととしており、次期中期経営計画(2025年6月期～2027年6月期)と同時に新しいマテリアリティを発表する予定です。

サステナビリティの活動を統括・推進する組織として、持株会社制移行と同時に社内に私自身を議長とする「サステナビリティ推進会議」を立ち上げるとともに、実働部隊である「サステナビリティ推進室」を新たに設けています。各事業会社にもサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ担当者を任命することで責任の明確化と意識浸透を図り、これまで以上にスピーディかつグループ横断的な取り組みを推進します。まずは新体制下におけるサステナビリティ経営実践の第1弾として、2023年9月にTCFD提言へ賛同を表明し、TCFDが奨励する開示項目の一部について情報開示を行いました。今後、段階的に開示範囲を拡大してまいります。さらに、人権や多様性などサステナビリティに係わる重要な課題の一つひとつ真摯に取り組んでいきます。

当社グループがサステナビリティ経営を行うためには、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、日々の業務の中で「サステナブルな社会の実現に貢献している」というやりがいを感じながら自己実現ができることが重要だと考えています。従業員のエンゲージメントを高め、このことによって生産性の向上や新たなイノベーションを促進していきます。「Well-Being経営の推進」、女性管理職の増加をはじめとする「多様性の確保」、従業員が自己実現のために学べる「ID&Eグローバルアカデミーの構築」など、仕事へのやりがいを感じながら自己の成長を実感できる環境を整えていきます。

## ステークホルダーの皆様へ

### 「世界をすみよくする」というビジョン実現に向け 走り続ける

日本工営の創業以来、人々の生活の基盤となるインフラ整備を支援するという、社会とともに発展するサステナブルな事業を行っていることが当社グループの強みであり、社会課題の解決がそのまま成長に繋がる企業グループであるという自負を持ち事業に取り組んできました。日本工営の経営理念であった「誠意をもってことあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という想いは、新体制になっても変わることはありません。これからもこの理念を大切にしながら、より高みを目指し、「世界をすみよくする」という長期ビジョン実現に向けて走り続けます。

以前より当社グループをご存じの方、あるいはすでに株主であるなど既知のステークホルダーの皆様には、今回の持株会社制移行は「長期的な成長を達成するための体制づくり」であり、さらに飛躍を遂げるためのポジティブな変化であることをご理解いただけますと幸いです。また、これまで当社グループの存在を知らなかった、あるいはID&Eグループという新しい名称にご興味を持たれた皆様には、「実は、サステナブルな社会を支えることを使命としている企業グループがある」ということをこの機会にぜひ認知していただけますと幸いです。

ID&Eグループは、これまでに取り組んできた「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」という主要3事業の持続的な成長はもちろん、それぞれ独立した各事業会社が戦略的に連携するとともに他企業やステークホルダーの皆様と積極的に共創を図ることにより、「サステナブルな社会づくり」と「自らの企業価値向上」を、一体的にスパイラルアップさせることを目指してまいります。引き続き、倍旧のご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

## NIPPON KOEI

## 世界各地で培った技術力や実績をもとに、 新たな成長を続ける

### 事業環境と事業の成果

2023年6月期のコンサルティングセグメント全体の業績については、売上高818億円、営業利益66億円(営業利益率8.1%)でした。

事業環境に関しては、国内・海外ともに予算が強化され公共事業や防衛関連事業が堅調に推移しました。公共事業については、当初予算と補正予算を含め合計8.3兆円と、前年比2.5%増となりました。これは、防災・減災、国土強靱化を推進するため、道路や河川、ダムなどのハード整備に加え、新技術を活用したソフト対策も強化する取り組みが背景にあります。

また、国内防衛予算は7.9兆円と、前年比17%増となりました。これは、防衛予算を2027年までにGDP比2%規模の11兆円に引き上げるといった目標の下、防衛力の強化を図る取り組みによるものです。

海外事業環境は、開発途上国におけるインフラ需要の高まりや、日本企業の海外展開の拡大など、引き続き堅調です。2023年6月に改定された開発協力大綱では、日本企業の強みを活かすオフター型協力や民間資金連動型ODAといった新たなコンセプトが導入されています。

このような事業環境の下、国内事業は堅調に推移しました。次年度以降も、既存分野として交通・運輸を拡大するほか、防衛分野の受注強化を目指してまいります。海外事業においては、売上は増加したものの、円安やインフレに起因するコスト増が課題と認識しています。契約通貨を円、USD、現地貨幣の3本立てとし、契約通貨と支払い通貨を一致させ、為替差損の圧縮に向けて対応していきます。



日本工営株式会社  
代表取締役社長  
金井 晴彦

### 重点課題や取り組み

事業戦略としては、国内は防衛基盤事業と民間事業の拡大、自治体連携事業への取り組み、海外は円借款事業とNon-ODA事業の拡大、国内・海外共通の取り組みとしては新規事業としてデジタルビジネス、マネジメント事業、投資事業やM&Aを推進していきます。

技術戦略としては、AI・DX関連の最先端技術の開発と実装、グループ共創事業として流域治水・気候変動・再生可能エネルギー、SDGs、マルチハザード事業のビジネス化、そして、生成AIはリスクコントロールを前提に開発を進め、グループ全体の生産性向上に繋げていきます。

地域戦略としては、各地域の地域統括責任者の指揮の下で、現地法人を中心に各地域内で完結するようなサプライチェーンを構築し、それを補完する形でそれぞれの地域をネットワークで結び地域経営を確立していきたいと思っております。成長率と収益力が高いグループ会社を中核的存在となるように育成支援していきます。

2024年1月に発生した能登半島地震では、多くの人たちが困難な状況に置かれました。国内外で激化する自然災害に対して、私たちは、社会的使命として、防災・減災に向けた取り組みを強化するとともに、インフラの復旧・復興に全力を挙げて取り組んでまいります。



## 土木×建築による 都市・地域再生の総合プロデュースを目指す

日本工営都市空間株式会社  
代表取締役社長  
吉田 典明



### 事業環境と事業の成果

当社は2022年7月にID&Eグループの長期経営戦略達成に向けた持株会社体制の移行に先駆け、日本工営の都市空間事業を玉野総合コンサルタント株式会社へ会社分割(簡易吸収分割)の方式により承継し、「日本工営都市空間株式会社」を発足しました。2023年10月に持株会社傘下の事業会社となったことで、これまで以上に自立と成長、そしてID&Eグループ各社との連携・共創により社会への貢献度を高めていきたいと考えています。

2023年6月期の業績については、土地区画整理事業の受注や民間の大型案件を受注したことにより、前期比で増収となりました。BDP社においても英国公共事業の獲得により増収となりました。

事業環境では、気候変動の深刻化や人口変化等のさまざまな課題がある中、国内外において都市形成に向けた課題・ニーズは変化・増大しています。国内においては減災・防災、脱炭素化、人口減少、地域活性化、土地利用の転換といった、海外、特にアジアにおいては人口増大に伴う新たな都市形成といったニーズが高まりつつあります。当社は事業構想から調査・計画・設計・事業マネジメントまでワンストップのサービスを建築・都市プロジェクトへの対応を通して民間ならびに公共に提供します。

### 重点課題や取り組み

当社の目指す新たな市場は大きく、①自治体支援、②民間市場、③海外市場の3つです。

①については人口減、税収減、技術者不足の中での地域活性化が大きな課題です。このため、効率的な都市運営に向けて、都市機能の集約等コンパクトなまちづくりやそれに伴う公共建築物・イン

フラ等の再編、利活用といった包括的なエリアマネジメントに対するニーズが高まっています。当社では、都市・地域の課題を解決し地域活力を再生するスマートなまちづくりに取り組みます。

一方で、民間市場では、国際競争力強化に向けた大都市圏での民間主導の都市再生事業、脱炭素化や技術革新に伴う産業構造転換がもたらす民間保有の大規模、大量のアセット再編が進んでいます。さらには地政学リスクがもたらすものづくり産業のインバウンド投資等に伴う産業・物流拠点の形成も活発化しています。当社では、これまでの公共を中心とした業務で得た知見をより生活者視点に発展させ、持続可能なまちづくり・地域づくりを総合的にプロデュースしていきます。

海外市場はアジアをはじめとしたグローバルサウスの国々で都市への人口集中に伴う鉄道整備が進んでいます。そのような中で日本が強みを持つTOD型の交通結節点周辺の大規模市街地再開発の事業化の可能性が広がっています。また、欧米・オセアニアにおいても、気候変動対策などESG投資を呼び込むサステナブルな都市・地域づくりを目的とした都市開発の調査・計画・設計・マネジメント等のニーズがあります。当社が持つ技術と、BDP社が持つ建築・都市開発技術を連携し、まずはアジア市場での共創に継続して力を入れてまいります。

都市空間セグメントがサービス提供するフィールドは地域であり、国土です。特定のエリアの建築物だけでなく、上下水道や電気、交通網などのインフラというダイナミックなフィールドでのまちづくりです。このため、日本工営都市空間、BDP社さらには株式会社黒川紀章建築都市設計事務所の連携による強みを活かし、事業拡大に繋げていきます。

## 新たなエネルギー市場での ワンストップサービス提供を推進

日本工営エナジーソリューションズ株式会社  
代表取締役社長  
横田 裕史



### 事業環境と事業の成果

2023年6月期の業績については、変電関連工事の拡大や官公庁から受注した発電所大規模改修工事の進捗、海外コンサルティング業務の進捗等により増収となりました。一方で、世界的な半導体不足による製造部門の調達遅延が発生しました。

世界的に脱炭素に向けた大きな潮流はさらに加速しており、市場は活況を呈しています。国内でも2050年のカーボンニュートラル目標の実現を目指し、再生可能エネルギーの導入が推進されています。脱炭素のトレンドは長期に続くと考えています。

ただし、国際的な世情不安や国内で続く災害や事故などからくる市場の不安定さは当面続くものと考えています。当社の事業展開へ影響を及ぼす市場環境の変化として、以下の3つを認識しています。

1つ目は、サプライチェーンの混乱と価格上昇です。いまだ半導体の不足は続いており、昨今は電線の不足も問題となっています。急激な資材高騰は多少落ち着きましたが、インフレ基調は当面続くものと見込まれます。

2つ目は、事業環境の変動の大きさです。世界的に脱炭素に向けたさまざまな仕組みが施行されており、年単位、場合によっては月単位で仕組みが変わることも珍しくない状況です。最新の技術や今後の法令・制度に応じてどのようなビジネスを展開するのか、絶えず市場の変化を注視し、事業にフレキシブルに反映する必要があります。

3つ目は、新規参入プレーヤーの拡大です。脱炭素関連の市場は拡大が期待されているため、エネルギー関連企業に加えてITや金融など多くのプレーヤーがこの市場に参入しています。日本工営

の創業者である久保田豊は、発電機器・装置の開発やダム建設に従事し、電力エンジニアリングに貢献してきました。当社は日本工営創業からの実績を基盤に、市場でのポジションの確立を目指してまいります。

### 重点課題や取り組み

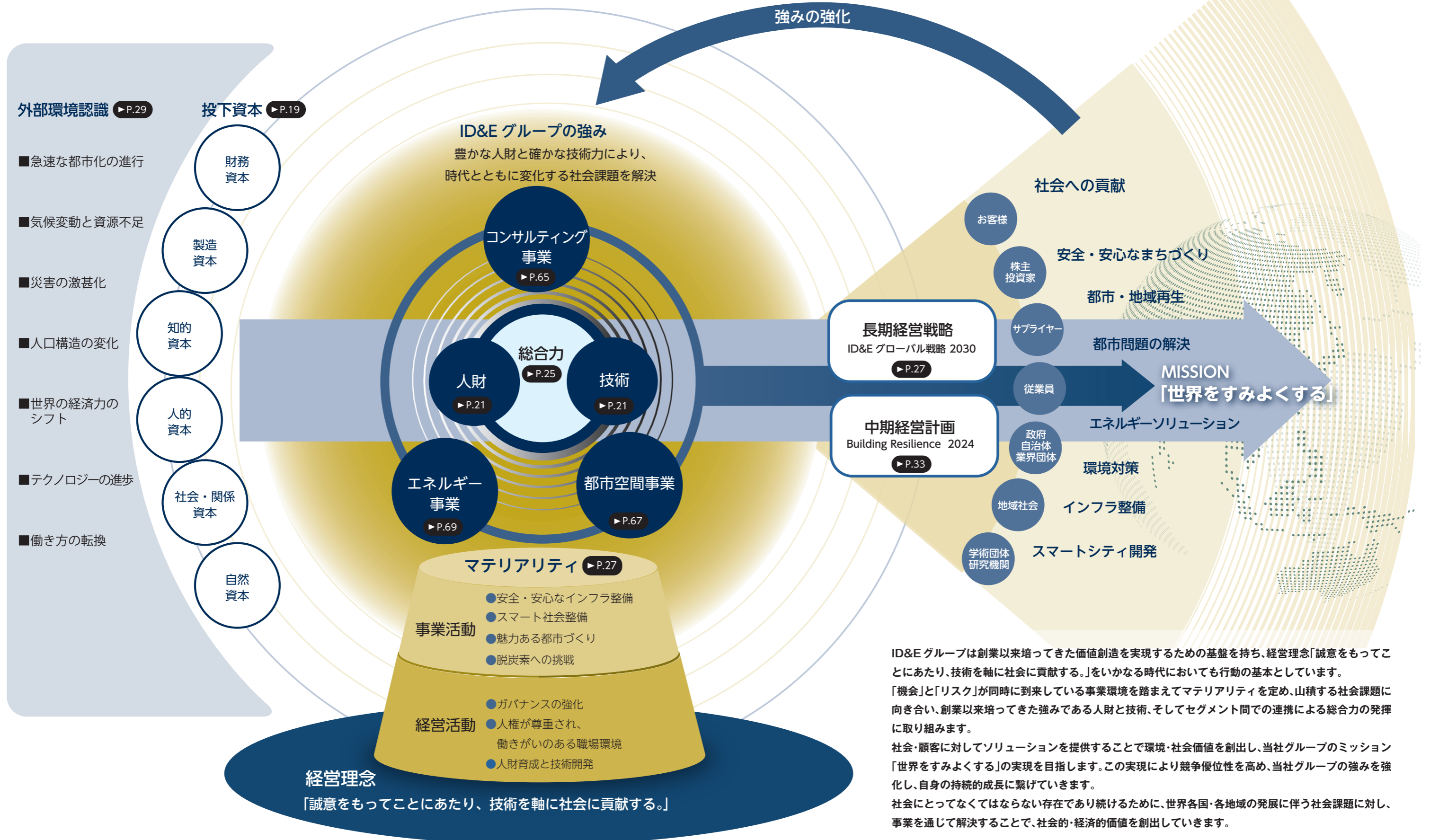
当社は、既存の技術を大切にしながら新しい技術、新しい事業に挑戦し続けたいと考えています。その実現に向けての課題は、ワンストップ体制の構築と海外事業戦略の再構築です。

現在、ワンストップサービスによる付加価値を市場に提供する事業展開を図っており、これについては今後も注力していきます。一方、当社の海外事業の比率は1割強です。2030年6月期に連結での海外売上高比率を5割にするというID&Eグループの長期経営戦略を受けて、当社はどのような地域にどのようなサービスを展開するのか、推進体制をどうつくるのか、長期的な観点を持ってグローバル戦略を検討していきます。

ビジネス環境が急速に変化する中で持続的に企業価値を向上させていくためには、事業戦略とそれに基づくビジネスモデルを実現させる人材が不可欠です。人材を最重点とし、組織として各種研修の充実や技術士をはじめとする各種資格の評価の見直しなども進めてまいります。

分社化により、これまで以上に自律的な事業運営が可能となりました。変化を続ける事業環境を見据え機敏な運営をしていきます。

# ID&E グループの価値創造プロセス



# ID&E グループが持つ資本と その活用を通じた価値創造

	価値創造における 諸資本の重要性	中・長期の強化方針
<b>財務資本</b>	強固な財務基盤の構築とともに、機動的な投資を可能にする高い資本効率で、成長と還元を両立	<b>中長期成長の実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 投資案件審査基準の見直し・強化、投資審査体制の整備・強化実施</li> </ul> <b>財務健全性の確保</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 財政状態の健全性を確保するため、投資の集中期においても自己資本比率は40% 目処</li> </ul> <b>成長と還元の両立を実現する資本効率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期経営計画ROE目標9%</li> <li>● 配当性向30%を目処</li> <li>● 適正な総還元性向実現のため、自己株買い/消却を状況に応じて実施</li> </ul>
<b>製造資本</b>	160以上の国と地域での実績と国内全都道府県、全世界に広がる海外拠点を通じてサービス提供することにより、安全・安心なインフラを創造	<b>ワークプレイス改革の推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● サテライトオフィスの開設や、フリーアドレスの導入、オンライン会議用ブース、集中作業スペース等の環境整備</li> </ul> <b>情報システムの品質向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な働き方への対応強化</li> <li>● 財務会計システムの高度化</li> <li>● グループ会社共有プラットフォーム構築</li> </ul> <b>情報セキュリティの強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ゼロトラストの概念に基づいたサイバーセキュリティ対策の実施</li> </ul>
<b>知的資本</b>	中央研究所での先端技術研究の基盤、高度な業務を通じて得た知見による先進的な知的資本を蓄積すると同時に、イノベーションによる新しい価値を創造	<b>DX技術の開発・活用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● DX投資の拡大</li> </ul> <b>事業開発投資</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 中長期視点の新規事業開発に関する研究開発</li> <li>● スマートシティビジネス展開・SDGsビジネス開発・気候変動ビジネスなど新事業領域創出に向けた研究開発</li> </ul>
<b>人的資本</b>	高度な専門性を持つ国内外の多様なプロフェッショナル人材が活躍し、あらゆる価値創造をけん引	<b>従業員のスキル育成・向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 全グループ従業員が利用できる「ID&amp;Eグローバルアカデミー」を2024年6月期に構築、グループ全体の人材能力を底上げ</li> <li>● ナレッジマネジメントとタレントマネジメント、多様なデータを有効活用し、知の見える化とリーダー育成を実施</li> <li>● リージョナルエンジニア制度(現地法人の技術者が、出身国や日本以外の国で活躍できる育成の仕組み)の拡大</li> </ul> <b>採用強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用、キャリア採用の強化により中期経営計画期間で連結1,600名以上増加</li> </ul> <b>Well-Being経営推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様性を尊重した働き方の推進</li> </ul>
<b>社会・関係資本</b>	長年の国内インフラやODAを通じた途上国支援における歴史と実績で得た強固な顧客基盤、パートナー企業などとの関係強化を通じ、安定継続的に価値を創造	<b>異業種を含む他企業との共創</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内外パートナー企業との長期安定的な協力関係づくり</li> </ul> <b>途上国の技術移転</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「ID&amp;Eグローバルアカデミー」を通じた途上国の人材育成、学術機関との連携</li> </ul> <b>社会活動の強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ステークホルダーとの対話機会の充実</li> </ul>
<b>自然資本</b>	事業を通じた環境保全への貢献および環境負荷の低減により、地球環境の保全に貢献	<b>サステナビリティ推進強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ推進委員会の設置</li> </ul> <b>マテリアリティと事業戦略を紐づけ、共創による事業創生に注力</b>

2023年6月期の主な取り組み (インプット)	2023年6月期の成果 (アウトカム)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自己資本比率を意識した財務健全性の確保の継続</li> <li>● 財務視点を強化した投資審査体制の見直し、モニタリングの開始</li> <li>● 持株会社体制への移行により、主要事業の分社化、権限委譲の準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自己資本比率 41.4%(前期 44.9%)</li> <li>● ROE 3.9%(前期 8.8%)</li> <li>● 配当性向 60.9%(前期 28.6%)</li> <li>● 格付け投資情報センター(R&amp;I)格付 BBB+(2020年11月より維持)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワークプレイスの整備</li> <li>● 各種書類の電子化推進</li> <li>● リモートアクセスの強化</li> <li>● ゼロトラストの概念に基づいたサイバーセキュリティ対策の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「日経スマートワーク経営調査」で4星獲得</li> <li>● 社内向けの生成AIの開発・導入</li> <li>● 全社員がリモートアクセス可能な体制を継続</li> <li>● 多要素認証の強制導入</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● DX分野での新事業に繋がる重点テーマの探索・開発</li> <li>● DXビジョン策定、DX説明会定期開催</li> <li>● ビジネスモデル創出に向けた協業推進</li> <li>● 技術や営業に関する技術情報共有プラットフォーム開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術士数(ID&amp;Eグループ) 1,764名(前期 1,743名)</li> <li>● 研究開発費 12億1,100万円(前期 12億4,300万円)</li> <li>● スカパーJ S A T株式会社、株式会社ゼンリンと衛星データ活用インフラ変動モニタリングサービス開始</li> <li>● AIによるインフラ点検・診断システム設計業務(山口県)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資格取得、人材育成プログラムの展開強化</li> <li>● ホテリングシステム・RPA活用によるコロナ禍出社率管理</li> <li>● DX(RPA・AI等)による生産性向上</li> <li>● BIM/CIM社内資格制度を創設・運用開始</li> <li>● 新卒採用、キャリア採用強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ID&amp;E グローバルアカデミーの一部稼働</li> <li>● 連結従業員数 6,335名(前期 6,163名)</li> <li>● 「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に5年連続認定</li> <li>● RPA活用による累積削減時間約2万時間</li> <li>● 採用人数(ID&amp;E国内グループ) 新卒採用 185名(前期 205名)、キャリア採用 58名(前期 40名)</li> <li>● 障がい者雇用率(日本工営) 2.71%(前期 2.69%)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 紛争・被災地域における復興支援の促進</li> <li>● 教育機関および研究機関との技術交流</li> <li>● 国内外の自治体や企業と、スマートシティや交通分野での業務提携を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「ウクライナ復興支援室」を新設</li> <li>● トルコ地震の復旧・復興支援および防災を中心とした都市強靱化計画の策定</li> <li>● 愛媛県伊予市との持続可能なまちづくりに関する連携協定</li> <li>● 福島県いわき市との流域治水の推進に関する連携協定を締結</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動問題を含むサステナビリティ課題の解決に向けたグループ横断的な体制構築と開示</li> <li>● 再生可能エネルギーを用いた事業の研究の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ推進会議、サステナビリティ推進室の設立</li> <li>● TCFDへ賛同表明および情報開示(2023年9月)</li> <li>● 日本工営ビル等100%再生可能エネルギー化「NKRE100」実証開始</li> </ul>

施成果発表会を行い、開発技術がより多くのビジネスの高度化に繋がる取り組みを行っています。

## DX推進

当社グループにおけるDXの取り組みの推進力を高めるため“NKG-DX Vision”を2022年11月に策定しました。全従業員を対象としたDX説明会とディスカッションの実施、KPIの設定により、意識改革を図っています。

DX強化の成果として、NJSS(官公庁・自治体、公的機関・団体・大学案件のデータ入札情報速報サービス)を分析したところ、日本工場のDX受注規模シェアは業界でもトップクラスとなっています。

## AIによるインフラ点検・診断システム

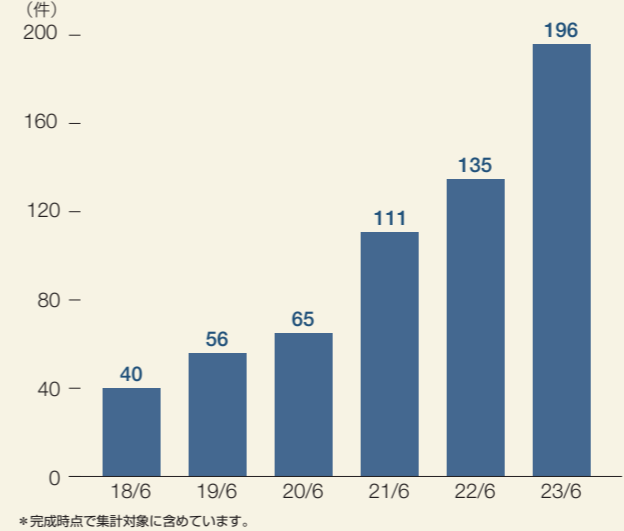
地方自治体では、膨大な数の道路施設を維持管理しており、橋梁の場合、全国の約70万橋のうち、約90%を維持管理しています。一方、土木技術者や維持管理予算が減少する中で、現状の方法で維持管理することは難しく、効率化・高度化を図ることが必要です。3Dモデルの生成や定期点検記録を自動作成するアプリ・診断支援AIを構築しています。

## BIM/CIMの活用

2023年4月から国土交通省が発注する全ての設計・工事でBIM/CIM<sup>®</sup>が原則適用されたことに合わせ、BIM/CIM推進および生産性向上は早期に実現すべき必達目標として対応をより強化しています。社員への動機づけやモチベーション向上を目的としたBIM/CIM社内資格制度を立ち上げ、資格の研修、資格認定を実施しています。

\* BIM(Building Information Modeling):対象案件の3Dモデルと設計情報データベースを組み合わせ、コンピューター上で仮想的建設作業を行う手法  
CIM(Construction Information Modeling):土木インフラの構築、維持、生産プロセスの管理手法

## BIM/CIM関連業務数



# ビジネスモデルを支える「人財」と「技術」

ID&Eグループは、総人員約6,300名の日本最大級のコンサルティング&エンジニアリンググループです。グループの全体の戦略の策定とガバナンスを担うID&Eと、3つの主要事業およびグループ管理機能から構成されています。

最大の強みは、コンサルティング・都市空間・エネルギーの各分野で高い技術力を有し、かつ、それらを融合させて、世界の社会開発のニーズに合わせたソリューションをワンストップで提供することです。

そのためには全ての従業員が自律・成長し、世界で活躍する人財となるために、個人も組織も変わり続けなければいけません。

ID&Eグループでは、グローバルで活躍できるトップコンサルタントを育成することを目的とし、「技術と人財の統合による基盤強化」を実施しています。

## 人財戦略

ID&Eグローバルアカデミーの新設により、世界トップクラスの人財を育成する。

長期経営戦略では、海外市場の売上比率を約半分にまで高めることを目指しています。組織全体でグローバルに展開するためには、グループ会社の垣根を越えて活躍する技術を持った人財を育成し、効果的に人員を配置する必要があります。

従業員がお互いの強みを活かしながら、協創し、共通のゴールに向かって働ける組織づくりに取り組んでいます。

## 技術士数の増強

国内の建設コンサルティング業務は技術士という国家資格保有者が実施することが要求されており、多数の案件を入札するためには、技術士の有資格者を確保する必要があります。ID&Eグループでは建設部門をはじめ、総合技術監理部門、応用理学部門、上下水道部門などに技術士を1,764名擁し、技術士数は業界トップを誇ります。技術士資格の取得を促進するため、社員の資格取得に向けた「技術士試験受験支援セミナー」を毎年開催しています。

## ハイブリッド人財育成

国内外の両方の業務に従事する人財を「ハイブリッド人財」と称し、その比率を増やしていきます。日本市場と海外市場の人財配置がスムーズになることで、育成・ライフステージに配慮した配置も可能となります。実際に、新型コロナウイルスによる渡航制限時には、国内市場へ人財を効率的に配置することで、事業への影響が最小限にとどまりました。

なお、国内外では業務の進め方が大きく異なることからハイブリッド人財特有の課題が生じることが想定されるため、アンケートによる実態把握を行い、労務面および人事評価などの整備を進めるとともに、海外業務に必要な語学、プロジェクトマネジメント(PM)、安全管理等の研修を強化しています。

## 採用の強化

ホールディングス化により、事業区分の軸が明確化したことで、人財獲得にも優位性を確保して取り組むことが可能となりました。

グループ全体で毎年150名以上の新卒採用を行っています。各事業でインターンシップや中途採用の強化を実施し、入社後の教育プログラムを拡充していきます。

## 多様な人財の確保・働きやすさの実現

今後、M&Aや業務提携などで社外から多様な仲間を迎え、共創を実現していきます。そのためには、働きやすい環境が欠かせません。

Well-Being経営の一環として、健康経営優良法人の認定を取得しています。

若手技術者の育成と次世代への技術継承、技術力の底上げのための人財育成機関「ID&E グローバルアカデミー」はP.23を参照。

## 技術戦略

デジタルテクノロジーの進化に向け、デジタル・トランスフォーメーションを中心に技術開発投資を強化し、新たな顧客価値を創出する。

当社グループのミッションは、「世界をすみよくする一常に志を高く持ち、自らの技術を磨くことに励み、蓄積された技術力をサービスとして提供する」ことです。社会課題に対し、技術に代表される「知」の集積を軸に、ソリューションを提供し続けることで現在まで成長してきました。

## 技術政策の推進

当社グループでは、各事業での技術開発に加え、2017年6月期より複数の本部が協働して全社横断的に技術開発を行う技術政策を推進しています。経営会議傘下の技術委員会の下、「インパクトをもたらす技術・ビジネス開発」を目標にテーマを設定しています。本政策のテーマからビジネスに派生させるため、年に1回、実

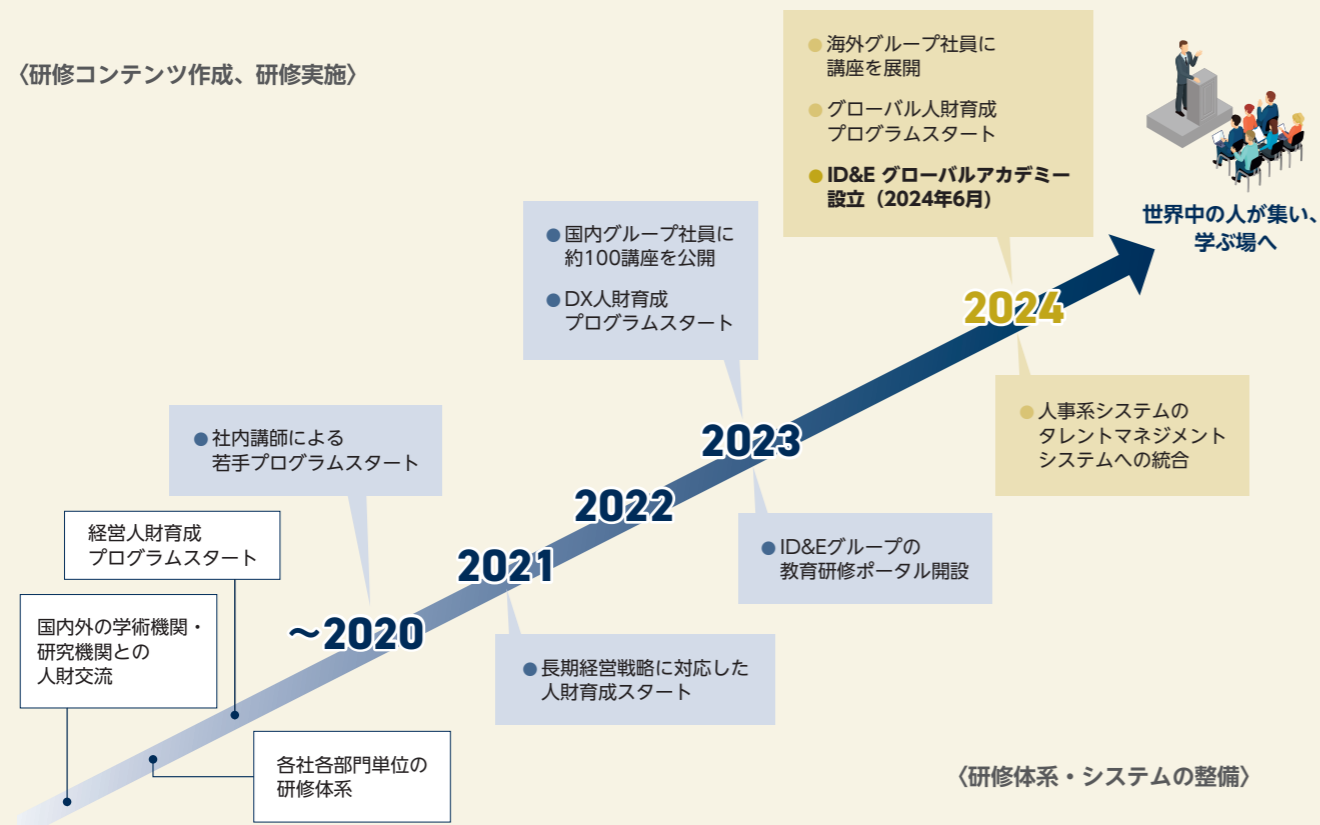
# ID&Eグループ全従業員がともに成長するためのラーニングエコシステム「ID&E グローバルアカデミー」の設立

## ID&E グローバルアカデミー設立の目的

ID&Eグループは、人財を最も重要な資本と捉え、全ての人的資本を活かし、その価値を向上させる人財マネジメントを実践しています。

2022年6月期から2030年6月期までの長期経営戦略「共創。限界なき未来に挑む」の共創施策の一環としてID&Eクオリティの体現に取り組んでいます。ID&Eグループ全体で、「卓越した専門性・高い倫理観・深い洞察力とマネジメント力を持つ人財」の育成を目指し、2024年6月期にID&Eグローバルアカデミーを設立します。ID&Eグローバルアカデミーは、ID&Eグループの全従業員がともに成長するためのラーニングエコシステムであり、世界で活躍するために必要なスキル、知識、情報を学習できる環境を提供します。

ID&E グローバルアカデミー設立までのあゆみ

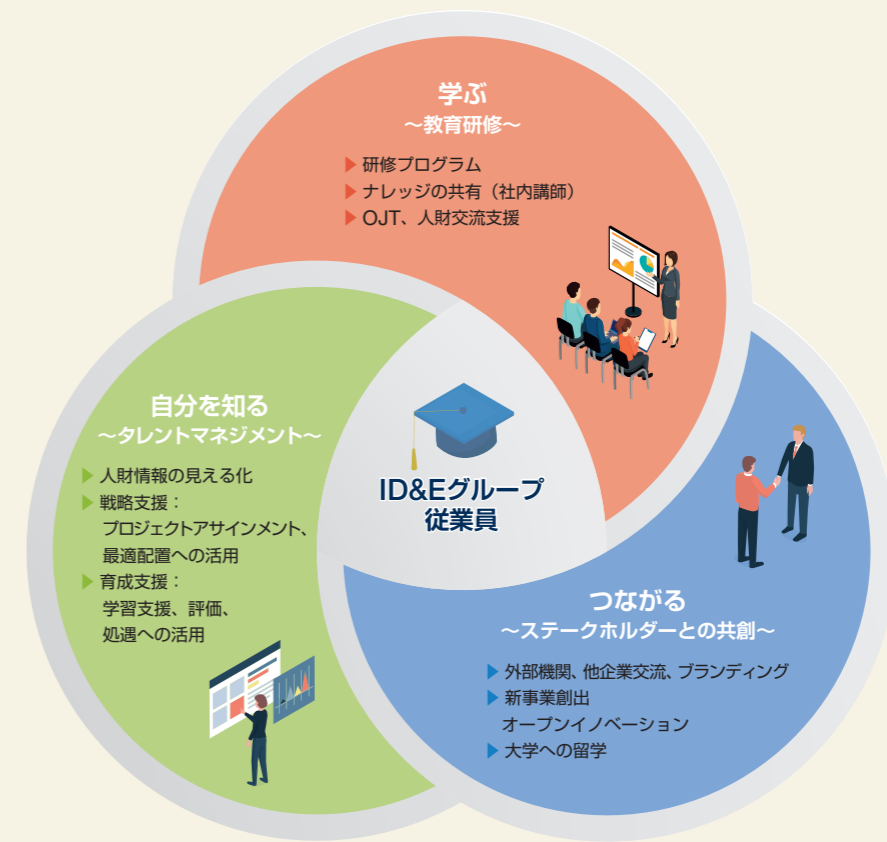


日本工営ビジネスパートナーズ株式会社 常務執行役員 濱中 拓郎



ID&Eグループの人財育成のための共創プラットフォーム「ID&Eグローバルアカデミー」は、当社グループの全従業員がともに成長するためのラーニングエコシステムともいえる仕組みであり、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の育成を目指しています。

当社グループのブランドおよびクオリティの源泉は人財です。そして、長期経営戦略の目標である「グローバルな社会課題の解決」に貢献していくためには、多様な知見とアイデアの結集、新たなチャレンジに取り組む視野の拡大、発想力の鍛錬が必要だと考えています。ID&Eグローバルアカデミーでは「学び」の可能性を探究し続け、人と組織の未来を創り、ID&Eブランドおよびクオリティのさらなる向上、当社グループの持続的な成長を推し進めてまいります。



## 機能と役割

### 自分を知る ~タレントマネジメント~

- 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を可能とすることで、人財の戦略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。

### 学ぶ ~教育研修~

- 教育研修プラットフォームとなるポータルサイトで、従業員の自律的学習を支援します。
- 部署間や国内外のグループ会社間でのOJTなど、人財交流型、体験型の研修の実施を支援し、国内外の従業員の成長を促進します。

### つながる ~ステークホルダーとの共創~

- 大学や他企業等、外部ステークホルダーとの共創により、留学や共同研修の機会を提供します。また、オープンイノベーションやID&Eグループのブランディングにも貢献します。

## 教育研修プログラム(一例)

<b>組織機能強化</b>	経営理念・コンプライアンス研修	階層別教育	経営者育成	DX人財育成	グローバル人財育成
<b>個の自律成長支援</b>	独自のキャリア研修	技術士*1資格取得支援	スキルアッププログラム		
<b>事業課題対応</b>	専門技術研修	安全・品質管理研修	BIM/CIM**2研修	海外プロジェクト研修	

\*1 技術士……技術士法により規定された、科学技術に関する高度な知識と応用能力が認められた技術者で、科学技術の応用面に携わる技術者にとって最も権威ある国家資格  
\*2 BIM/CIM……3次元モデルの導入により、一連の建設生産・管理システムの効率化・高度化を図る取り組み



# 長期経営戦略 ID&E グローバル戦略 2030

## ミッションとマテリアリティ

当社グループは、われわれを取り巻く経営環境を踏まえて持続的に成長するために、多様な人財を呼び込み、外部リソースと連携しながら価値を共創することが重要と考えています。この認識の下、当社グループが目指す方向性を広くグループ内外と共有するためのミッション、ビジョン、バリューを制定しました。さらに世界が抱える課題に対し事業活動を通じて取り組み、社会とともに持続的に成長するために、自らの強みを活かして優先的に取り組むマテリアリティ（重要課題）を設定しました。



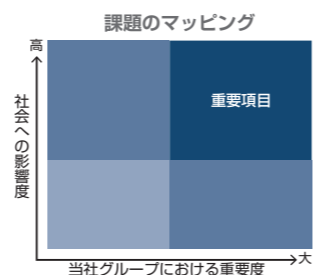
## マテリアリティと関連するSDGs

	マテリアリティ	主な関連SDGsゴール	各マテリアリティに対する取り組み例
事業活動	1 安全・安心なインフラ整備	8 8. 持続可能なエネルギー、9 9. 産業と雇用創出、10 10. 人や国の平等、11 11. 持続可能な都市とコミュニティ	● 幅広い分野における高品質なインフラの整備 ● 防災・減災のためのハード・ソフト両面からのサービス提供
	2 スマート社会整備	8 8. 持続可能なエネルギー、9 9. 産業と雇用創出、10 10. 人や国の平等、11 11. 持続可能な都市とコミュニティ	● 空港や鉄道等の交通拠点とネットワーク整備によるモビリティ社会の実現 ● 海外無電線化地域での電力インフラ整備
	3 魅力ある都市づくり	9 9. 産業と雇用創出、11 11. 持続可能な都市とコミュニティ	● コンサルティング、都市空間、エネルギーの共創によるスマートシティの開発
	4 脱炭素への挑戦	7 7. 持続可能なエネルギー、12 12. つくばない、13 13. 気候変動に起因する影響の軽減	● 気候変動対策のコンサルティングサービス提供 ● 国内外での再エネ事業の拡大
経営活動	5 ガバナンスの強化	16 16. 平和と公正	● 機関設計の見直し ● コンプライアンス活動の強化
	6 人権が尊重され、働きがいのある職場環境	5 5. ジェンダー平等、8 8. 持続可能なエネルギー、10 10. 人や国の平等	● Well-Being 経営のさらなる推進
	7 人財育成と技術開発	4 4. 質の高い教育をみんなに、9 9. 産業と雇用創出、17 17. パートナーシップで目標を達成しよう	● ID&E グローバルアカデミーによる ID&E ブランドを体現する人財の育成 ● DXを活用した新たな付加価値の創造

## マテリアリティの特定

「社会への影響度が大きく、当社グループにおける重要度が高い課題」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事業を通じて貢献する4項目、事業継続の基盤となる経営の3項目の計7項目に取りまとめました。

その後マテリアリティの妥当性について外部の視点も交えて検証を行うため、有識者のヒアリングを実施し、いただいた意見を踏まえながら最終化し、取締役会で決定しています。



## 前提となる価値観

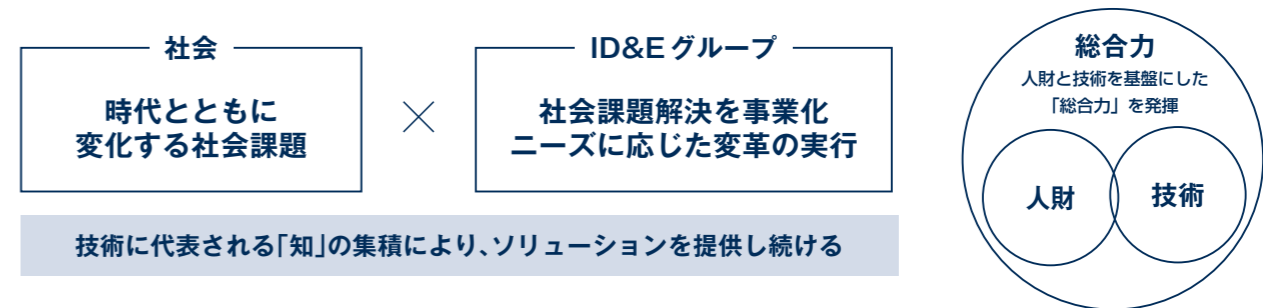
当社グループは、創業者・久保田豊の時代、創業当時から数多くの社会課題解決に取り組んできました。社会課題を解決するために、人と人を繋ぎ、プロジェクトをつくり出す事業家マインドは、われわれの原点です。

当社グループは、創業者精神を受け継ぎ、時代とともに変化するグローバルかつさまざまな社会課題に対し、技術に代表される「知 (wisdom)」の集積によりビジネスとしてソリューションを提供し続けることで現在まで成長してきました。人財と技術を基盤にした強みである「総合力」、そして強みを支える源泉は従業員一人

ひとりの「知恵」「知見」「技術」「優れた人間性」などを踏まえた「知」であると考えています。

社会事象を俯瞰し課題の本質を見極め、さまざまな技術を駆使し誠実な姿勢で最適な解決法を見出す、「知」の集合体で世の中の人々のより良い暮らしに繋げるエッセンシャルな事業を通して貢献してきました。

従業員一人ひとりが持つ「知」という資産を育む環境を整え、グループ全体で共有しやすくすること、社会全体を巻き込み「共に創る意識」で取り組むことがより重要になってくると考えています。



## 市場環境認識

長期経営戦略の目標年としている2030年、さらにその先の世界の潮流としては、地球規模の気候変動による災害の激甚化と頻発化、先進国の高齢化と途上国の人口爆発による人口構造の変化や資源不足、さらにテクノロジーの進歩がトリガーとなって急速な都市化の進行と世界経済の重心のシフトが起きるなど、その一部は急激な社会環境の変化や地政学的リスク、社会的なリスクとしてすでに発現しつつあります。

これに伴い、安心して安全に暮らせる社会インフラの整備、全ての人々が自由に交流し活躍できる社会基盤整備、多様な人・産業が集積する魅力ある都市づくり、脱炭素社会の実現による地球環境の保全など、サステナブルな社会づくりへのニーズが将来に向けて増大することが見込まれます。

このような背景の下、SDGs、ESGの視点を重視するとともに、加速化するデジタル技術などの先端技術を駆使して、これらのニーズに対応していくことがグローバル企業に与えられた課題であると認識しています。また、現在の環境は複雑化していることから、単一の課題に対して解を出すことだけでなく、複数の課題に対し最適解を導き出すことに加えて、変わっていく必要があります。そのためには、現在ID&Eグループが持つ強みである「総合力」とDXを掛け合わせ、コンサルタントの枠を超えるイメージを持ち、既成概念を超えたエンジニアになる必要があります。例えば、世界の大型プロジェクトで活躍できるプロジェクトマネジメント能力、サブスクリプション型ビジネスや、コンセッションなどの新規事業をプロデュースする能力が求められると認識しています。

### メガトレンド

### ID&Eグループが行うべき対応

急速な都市化の進行	アジア地域での鉄道事業、都市空間整備事業
気候変動と資源不足	水資源開発推進・再生可能エネルギー、蓄電池ビジネス
人口構造の変化	生産体制の確保、現地法人強化
世界の経済力のシフト	民間事業(新規ビジネス)創出
テクノロジーの進歩	異業種連携の促進

# 長期経営戦略 ID&E グローバル戦略 2030

## 外部環境の変化による機会とリスク

当社グループは、外部環境の変化や機会とリスクを把握した上で、長期経営戦略を策定し、持続的成長を続けるための取り組みを実施しています。

主な外部環境変化	機会	リスク	関係する取り組み
<b>急速な都市化の進行</b> 世界人口に占める都市人口の割合は、1950年代には30%未満だったが、現在は50%に上昇することが予測されている。2015年には人口1,000万人以上のメガシティと呼ばれる都市が世界に22カ所、世界の都市人口は2050年までにおよそ72%増加すると想定される。 <small>(注) 国連経済社会局人口部</small>	<b>スマートインフラ・スマートシティの整備機会の拡大</b> ● 総合力を活かした総合プロジェクトへの対応  <b>交通・都市分野のプロジェクト増加</b> ● 交通システム整備、MaaS (Mobility as a Service) や TOD (Transit Oriented Development) 活用の対応	<b>複数の巨大プロジェクトの増加</b> ● プロジェクト管理の高度化・煩雑化、品質上の問題発生  <b>コンプライアンス</b> ● 国内外の関係諸法令の違反、重大事故発生	● アジア地域での鉄道事業拡大 ● グループ内分野を融合したワンストップ・ソリューションの提供 ● 都市空間事業の拡大 ● プロジェクトマネジメント/コンストラクションマネジメント技術の獲得 ● グループ各社を含む内部統制システムの強化
<b>気候変動と資源不足</b> 気候変動と資源不足が経済に与える影響はますます深刻になり、2030年までにエネルギー需要は50%、取水量は40%増加すると予測されている*。 気候変動の影響で異常気象現象の頻発や海水面の上昇により、伝統的な手法による農業等が困難になる地域が出てくる懸念がある。 <small>* 「Global Trends 2030: Alternative Worlds」米国家情報会議</small>	<b>気候変動関連の事業創出</b> ● 脱炭素化・カーボンニュートラルのニーズ増加、これまで培ってきた再生可能エネルギー関連の技術やノウハウを活かせるプロジェクトの増加  <b>大規模自然災害への対応</b> ● 気候変動によって引き起こされる災害への防災・減災対応増加  <b>エネルギー不足、資源不足関連の事業創出</b> ● 省資源化、サーキュラーエコノミー、農業改革、フードバリューチェーンのコンサルティングニーズの増加	<b>資源をめぐる対立や政治的緊張の増加</b> ● プロジェクトの一時中断やサプライチェーン途絶  <b>事業継続</b> ● 大規模自然災害の準備不足	● 気候変動対策に貢献する事業 (交通インフラ整備、環境保全、再生可能エネルギー関連事業等) への積極対応 ● 防災・減災、インフラ維持管理 (老朽化対策) 等、災害対策事業への積極対応 ● エネルギー新技術の獲得、蓄電池ビジネスの推進
<b>人口構造の変化</b> 人口構造の変化は国によって大きく異なり、一部の国では急速な高齢化によって、総人口に占める労働力人口の割合が圧迫される懸念がある。 一方、成長途上にある国では、これまで経験したことのない大規模な労働力と消費者市場が発生すると想定される。	<b>働き方改革による生産性向上</b> ● テレワークの活用などの最適な働き方の追求 ● ITツールを活用した業務の効率化や生産性向上  <b>都市再生案件や官民連携事業の拡大</b> ● 人口減少・高齢化社会に対応する都市機能を集約したコンパクトなまちづくりの増加 ● コンセッションや官民連携 (PPP/PFI) 事業等の拡大  <b>現地法人の事業拡大</b> ● 新興国でのプロジェクト・働き手の増加	<b>働き手不足</b> ● 専門性を備えた人材の確保・育成の不足 ● 過重労働、ハラスメントによる人材損失 ● 労働生産性の低下、人材流出  <b>パートナー企業</b> ● パートナー企業の確保不足 ● パートナー企業を含めたグループにおける生産性や品質低下	● AI、ICT を最大限に活用した就業環境整備 ● 事業マネジメント分野への本格展開 ● グループ全体で世界トップクラスの人財を育成する ID&E グローバルアカデミーの創設 ● 海外人材が第三国で活躍するためのリージョナルエンジニア制度の運用 ● 新入社員の積極採用と入社後の研修制度強化 ● 定期的な労務モニタリングの実施
<b>世界の経済力のシフト</b> これまで労働力と生産機能を大量に提供してきた BRICs などの新興国は、消費を中心とした経済へと転換し始めて、資本や人材、イノベーション技術などを輸出するようになったことから、資本の流れも変化している。 新興市場の成長と規模拡大に伴って新興国間で貿易や投資を通じた繋がりが速いスピードで生まれている。	<b>新興市場の成長と規模拡大</b> ● 主要事業の業務ノウハウを活かし、新興市場へ展開  <b>現地法人の事業拡大</b> ● 新興国でのプロジェクト増加・若年層の労働力育成、多様性の確保  <b>民間事業 (新規ビジネス) 創出</b> ● 既存顧客以外の開拓、ビジネス創出	<b>競争環境の変化</b> ● 成熟市場の競争力低下、これまでとは異なる属性の相手との競争激化 ● 自社ブランドやポジショニングの適応遅れ  <b>グループガバナンス</b> ● 不正リスクや不適切行為、M&A 提携による相乗効果の不足	● マトリクス経営推進地域の自律運営支援 ● 市場 (事業領域、地域) と顧客 (特に民間顧客) の多様化推進 ● 現地人材の積極的登用 ● 新規投資対象の厳選、既存投資事業のモニタリング強化 ● 経営管理の効率化・ガバナンス強化・多様性の共存の実現を目指した純粋持株会社化 ● グループ全体で世界トップクラスの人財を育成する ID&E グローバルアカデミーの創設
<b>テクノロジーの進歩</b> テクノロジー分野における飛躍的進歩やその他の研究開発分野での最先端技術では、製品化する可能性が高まり、新規投資の機会の増加が見込まれる。	<b>DX を活用した事業創出</b> ● BIM/CIM、3D モデル、ビッグデータなどの活用拡大  <b>アライアンス機会の拡大</b> ● 業界や地域の枠を超えた連携の推進	<b>サイバー攻撃の増加</b> ● 顧客情報や当社機密情報等の秘密情報の漏えい ● 大規模通信障害の発生によるプロジェクト進捗遅延	● DX の実現化 ● 攻めの DX (BIM/CIM、3D モデル、ビッグデータなどの活用による付加価値提供)、守りの DX (社内 DX による生産性向上・業務効率化の推進) の両面を推進 ● ニーズ先行型の技術開発の加速化



## 長期経営戦略コンセプト

# 共創。限界なき未来に挑む

複雑化する社会課題、加速するイノベーションに対応するためには、従業員一人ひとりの力を高め、社内の力を結集することはもちろん、先進技術や特異なノウハウを持つ社外のパートナーと連携する、さらには地域の人々と一緒に課題を解決していくことが必要です。そこから出てきたコンセプトが「共創」です。  
当社グループ内でもそれぞれの会社が自らの裁量によって自分の個性・知恵・技術を最大限に活かして成長する、その集合体となるグループを目指し、施策を行います。さらに、新たな仲間とともに新たに強みを創り伸ばしていくことを目指していきます。

## 長期経営戦略の3つの共創施策

長期経営戦略では「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」の3事業をグループ基幹事業と位置付け、さらなる成長を目指します。そして、自律と連携を促進するため、新たなグループ経営体制への移行を進めています。グループガバナンスを一層強化し、中長期的な視点でグループの経営を深化させることで、これからの成長をより確かなものにしていきます。

### 共創施策1 事業区分の再編

#### 3つの事業ドメインの新展開

幅広い社会的ニーズに対応するため、「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」の3つの事業軸での体制を構築します。地域・会社ごとの区分けをせずシームレスに融合・連携することで、各ドメインのサービスを横断的にワンストップで提供できる事業体制を目指します。

#### 事業マネジメント分野への本格展開

3ドメインそれぞれが培ってきた技術を最大限に活かし、融合することにより、インフラマネジメント、都市運営、エネルギービジネス、データビジネスなどの事業マネジメント分野への本格的な参入を図ります。

### 共創施策2 自律と連携の促進、ワンストップ体制構築

#### 純粋持株会社への移行

事業ドメイン、地域ごとに形成されたグループ会社が自律的経営を行いつつ、当社グループのミッション、技術とガバナンスによる強力な求心力で結ばれた組織をつくり上げます。

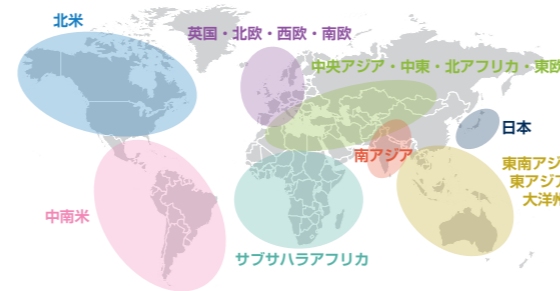
各事業の収益性向上、意思決定の迅速化、リスク体制の強化により、しなやかで強靱なガバナンス体制を構築します。

#### 事業と地域を両軸としたマトリクス経営の実施

3ドメインの事業と地域単位での事業を、マトリクスで運営管理する体制を実現します。

グローバル・各地域が持つ社会問題に向き合い、多様なニーズに対し、スピード感を持って最適な解決策を提案します。

#### マトリクス経営対象エリア



#### セグメント連携によるワンストップ体制構築

地域・会社ごとの区分けをせずシームレスに融合・連携することで、各ドメインのサービスを横断的にワンストップで提供できる事業体制を目指します。

### 共創施策3 ID&Eブランド、ID&Eクオリティの確立

#### 技術戦略と連携した世界トップクラスの人財育成

人財は当社グループの最重要経営資源です。技術戦略と密接に連携した教育機会・プログラムを拡充するとともに、各国拠点での現地人財の積極登用、ダイバーシティ推進等にも取り組み、優れた人財を育成していきます。

#### ID&Eグローバルアカデミー

グループ全体で世界トップクラスの人財を育成するため、ID&Eグローバルアカデミーを創設し、各国拠点ごとにID&Eブランドを体現する人財を育成します。

#### デジタル・トランスフォーメーション(DX)の実現化

DX技術を用いた最適なソリューション提供を実現します。将来性のある技術を自社開発および社外とのアライアンスで開発し、事業に適用していきます。

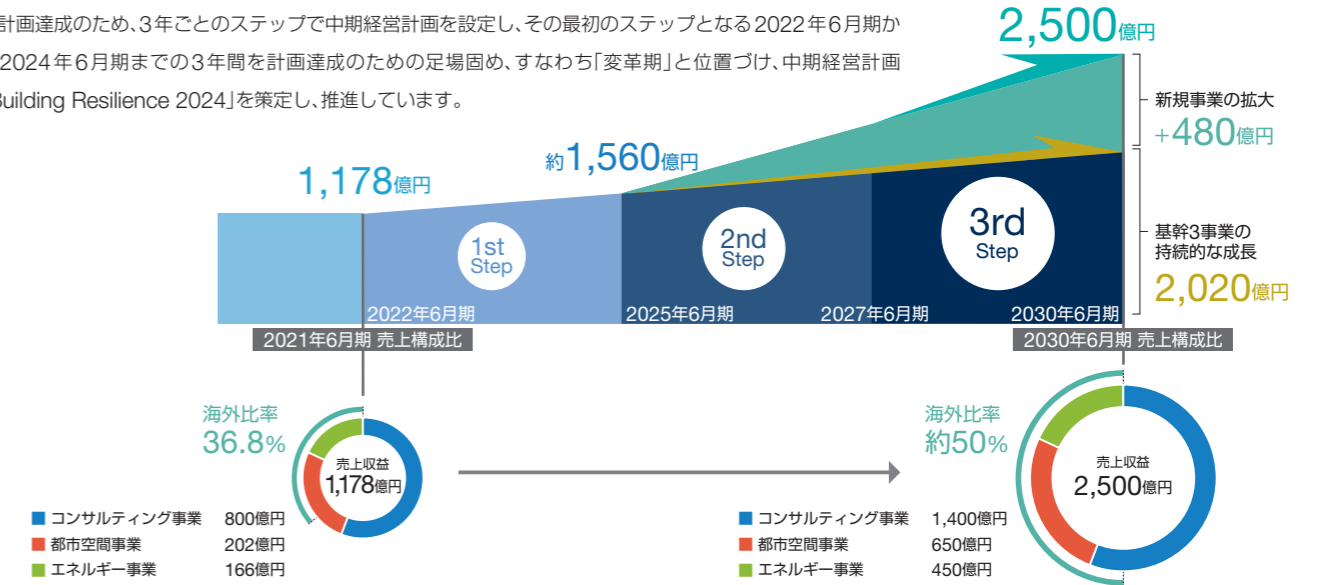
## 2030年6月期 定量目標



### 長期的な成長イメージと中期経営計画の位置づけ

長期経営戦略では、主力3事業の持続的な成長と新事業による成長で売上収益を約1.7倍とし、海外市場での売上収益は現在の約3分の1から約半分にまで高め、グローバルかつ高収益な企業へと躍進していくことを目指しています。

計画達成のため、3年ごとのステップで中期経営計画を設定し、その最初のステップとなる2022年6月期から2024年6月期までの3年間を計画達成のための足場固め、すなわち「変革期」と位置づけ、中期経営計画「Building Resilience 2024」を策定し、推進しています。



## セグメント別事業戦略

**コンサルティング事業** 2030年目標売上収益 **1,400 億円**  
コンサルティングからマネジメントまでを手掛け、世界トップクラスのコンサルティングファームへ

**市場戦略:** 日本市場は公共事業を柱に民間事業やマネジメント分野への拡大、国際市場は本邦ODA事業を柱にグループ会社でのNon-ODA主体の成長を目指します。エリアとしてはアジアを重点地域に安定的な収益確保を行いながら、新規市場エリア(中東、北米等)参入を推進します。

**技術戦略:** 次世代基幹技術の開発、ニーズ先行型の技術開発を加速化します。

**人財・組織戦略:** 市場環境変化へのフレキシブルな対応および従業員のワークライフバランスを踏まえ、国内外問わず活躍するハイブリッド人財を育成します。現地法人では第三国で活躍できるリージョナルエンジニアの育成を推進します。

**都市空間事業** 2030年目標売上収益 **650 億円**  
市街地開発、都市・地域再生の官民連携事業やスマートシティ開発等の総合プロデュース

**市場戦略:** 日本市場は建築や市街地再開発、官民連携、スマートシティ等に取り組みます。海外ではアジアでの交通拠点周辺の大規模開発や欧米・オセアニアでの市街地開発・再開発に対し、積極的に展開していきます。

**技術戦略:** BIMやSmallworld(地図情報と資産管理の統合ツール)の活用、日本工営都市空間が持つ技術の海外適用を目指します。

**人財・組織戦略:** セグメント内の技術力向上のための環境整備や人財交流、市街地再開発の総合プロデュース組織の組成を図ります。

**エネルギー事業** 2030年目標売上収益 **450 億円**  
エネルギーの安定供給に伴う電力システムのワンストップサービスを提供

**市場戦略:** 電力自由化に伴う新規ビジネスの開発・運営に取り組みるとともに、主力製品の国際標準化・高度化に注力します。海外では欧州でのエネルギーマネジメント事業の確立を図ります。またアジアでのマイクログリッド、スマートシティ事業、再生可能エネルギー発電事業の開発・運営を推進します。

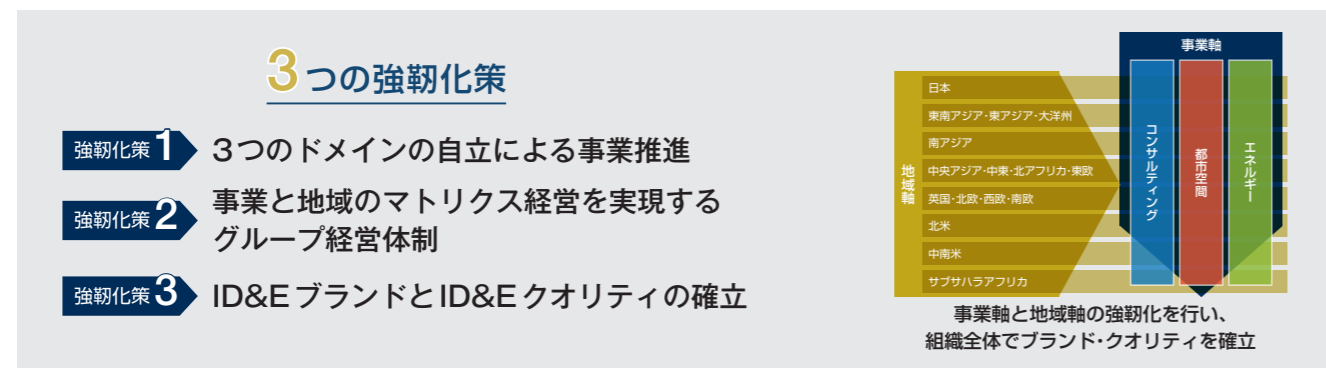
**技術戦略:** 主力製品の性能向上、原価低減による競争力強化、DX対応システム開発を行います。また中核技術と、蓄電池・アグリゲーション技術を統合したワンストップソリューションを展開します。

**人財・組織戦略:** 製造部門の生産体制強化とサプライチェーン構築、ワンストップソリューション提供のための人財・部門間の交流や協業を促進するペースを構築します。

# 中期経営計画 Building Resilience 2024

長期経営戦略を踏まえ、2030年にありたい姿を念頭に置き、サステナブルな未来の共創に向けた基礎固めをする3年間として強化を行う「中期経営計画 Building Resilience 2024」を策定しました。

業績を維持・向上させながら、中長期的な成長に向けた投資を実施し、当社グループの将来にわたる発展に繋げる計画としています。



**強硬化策1** 3つのドメインの自立による事業推進  
強化した3つのドメイン(●コンサルティング事業 ●都市空間事業 ●エネルギー事業)による自立した事業推進を目指します。

主な施策	対応するマテリアリティ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 防災・減災技術の高度化と世界展開</li> <li>● マネジメント分野の本格展開</li> </ul>	M1. 安全・安心なインフラ整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 交通運輸関連事業の拡大</li> <li>● 脱炭素・安全安心を考慮したスマートシティの案件形成</li> </ul>	M2. スマート社会整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市街地(再)開発事業でのワンストップサービスの実現</li> <li>● BDP社の市場拡大</li> <li>● 都市マネジメント分野の本格展開</li> </ul>	M3. 魅力ある都市づくり
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 脱炭素化に貢献するサービス推進</li> <li>● 発電・エネルギー・エネルギー管理事業の基盤構築</li> <li>● 主力製品製造の強化と新製品開発</li> <li>● 多角的・多様な技術でのワンストップソリューションの提供</li> </ul>	M4. 脱炭素への挑戦

**強硬化策2** 事業と地域のマトリクス経営を実現するグループ経営体制  
事業と地域のマトリクス経営を実現するためのグループ経営体制の要である地域軸の強化を行います。

主な施策	対応するマテリアリティ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 純粋持株会社の設立、マトリクス経営を実現するガバナンス体制</li> <li>● 地域経営体制の構築、地域の自律運営支援</li> <li>● ワンストップサービスの実現</li> </ul>	M5. ガバナンスの強化
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働き方改革(Well-Being経営の推進)</li> </ul>	M6. 人権が尊重され、働きがいのある職場環境

**強硬化策3** ID&EブランドとID&Eクオリティの確立  
技術戦略ではDXを軸とした革新的価値創出により、持続可能な社会を実現する先駆企業へと成長させます。人財戦略はこれまで積み上げてきたナレッジマネジメントやタレントマネジメントの完成度を高めるとともに、人財育成システムのための共創プラットフォーム「ID&Eグローバルアカデミー」を構築していきます。

主な施策	対応するマテリアリティ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● DXの推進</li> <li>● ID&amp;Eグローバルアカデミーの設立</li> </ul>	M7. 人財育成と技術開発

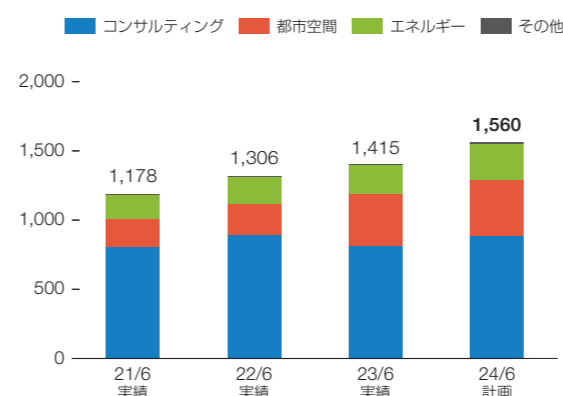
## 2024年6月期 数値目標(IFRS)

売上収益 <b>1,560</b> 億円	営業利益 <b>111</b> 億円	営業利益率 <b>7%</b>	ROE <b>9%</b>
-------------------------	-----------------------	--------------------	------------------

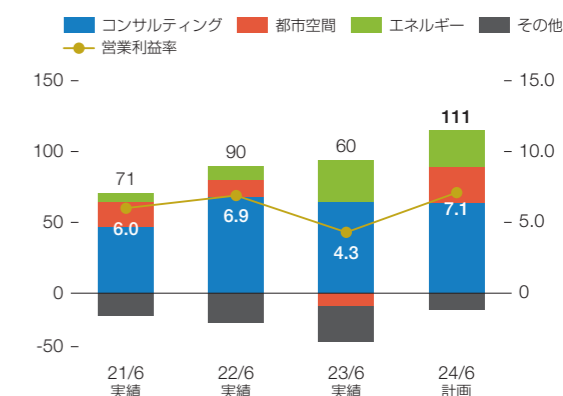
## 進捗状況

- 売上収益は、毎年約10%の成長。
- 2023年6月期の営業利益は英国BDP社ののれん減損により減益。

売上収益(億円)



営業利益(億円)・営業利益率(%)



## 2年目の成果と3年目の取り組み方針

	2023年6月期(2年目)振り返り	2024年6月期(3年目)方針	
<b>強硬化策1</b>	<b>コンサルティング事業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DX関連による新たな事業を推進(自治体向けAI点検診断システム、BIM/CIM活用)</li> <li>● 自治体とのまちづくり連携協定締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 民間市場展開も含めた各分野での事業推進</li> <li>● 収益構造の改革を推進</li> <li>● リスク管理・品質管理の徹底</li> </ul>
	<b>都市空間事業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セグメント内一体運営事業を推進</li> <li>● BDP社およびQuadrangle社の大型案件受注</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● BDP社のアジア展開推進</li> <li>● アライアンスも含めた国内外での新規顧客・事業の開拓</li> </ul>
	<b>エネルギー事業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主力製品の売上や生産能力の安定化は未達成</li> <li>● ベルギー蓄電プロジェクト運転開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギー・エネルギー管理事業の本格展開</li> <li>● 製造部門の生産体制早期立て直し</li> <li>● 機電コンサル・エンジニアリング部門の体制整備</li> </ul>
<b>強硬化策2</b>	<b>組織戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持株会社・事業会社・経営管理会社の稼働開始</li> <li>● 投資案件モニタリングの新制度導入</li> <li>● 持株会社体制下でのサステナビリティ会議体設置</li> <li>● TCFD賛同に向けた体制構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD賛同(2023年9月)</li> <li>● TNFD賛同や人権対応の体制構築</li> </ul>
	<b>営業戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域統括体制を再構築、各主要会社から地域担当を任命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持株会社体制下での意思決定の迅速化・機動性の向上とリスク管理を含むガバナンスの強化</li> <li>● 多様化する地域のニーズに応えるための地域経営体制の構築</li> </ul>
	<b>人財戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● テレワークガイドラインの更新、出社バランス見直し</li> <li>● 健康経営優良法人(ホワイト500)5年連続認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ経営の推進体制構築と実践</li> <li>● ID&amp;Eグループの総合力発揮のための共創の推進</li> </ul>
<b>強硬化策3</b>	<b>人財・技術戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● BIM社内資格制度の開始</li> <li>● 全社を対象としたDXビジョン策定、DX説明会定期開催</li> <li>● 防災分野3Dモデル関連業務、スマートシティ案件受注</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な人財の確保・働きやすさの実現</li> <li>● グループ戦略に対応した人財戦略の立案、人財育成・タレントマネジメント</li> <li>● DX施策のスピード感ある推進</li> <li>● ID&amp;Eグローバルアカデミーの設立、運用開始</li> </ul>

# 財務戦略



## 今後もリスクを適切にコントロールしながら、適切な資本配分を通じて成長を加速していきます。

取締役代表執行役  
IR 担当、経営企画管理担当  
**蛭崎 泰**

### 長期経営戦略の実現に向けた財務資本戦略の役割

ID&Eグループは、幅広い事業分野による総合的な社会開発、地球規模のネットワークによる世界各地での貢献、多様な人的資本による創発の推進など、その独自性を活かした事業を強力に推進するため、2023年7月に日本工営グループを再編して構成しました。

当社グループは、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。」、ミッション「世界をすまよくする」に表しているように、「誠意」と「技術」を通じて、世界の人々へ「安全・安心な生活」を提供する企業グループです。お客様をはじめステークホルダーの皆様からの長期間にわたる信頼に応えていくためには、持続的な事業成長を図るための投資の継続と投資余力の確保、それを実現可能とする強固な財務基盤を維持していくことが重要だと考えています。上述の成長戦略に基づき、今後新規でのアライアンス、M&Aなどの投資を進めるにあたり、財務戦略の一層の強化、つまり財務健全性の維持とともに資本効率を高めることがとりわけ重要であると認識しています。

### 中長期観点での成長投資

当社グループは前長期経営戦略で事業領域を拡大、現中期経営計画にてコンサルティング事業、都市空間事業、エネルギー事業の3セグメントにポートフォリオを再編し、2023年7月から主要グループ会社がそれぞれ3セグメントを担う形で事業を推進しています。現在は3セグメントの一層の強化を図り、グループ全体の成長に向けて収益拡大が見込まれる領域への効果的な業務提携やM&Aへの投資を重視しています。

主要事業での投資として当社グループが継続的に取り組んできた案件としては、世界的に加速する脱炭素化の動きに備えたエネルギー事業での投資が挙げられます。当社グループは従来建設コンサルタントという大きな投下資本を必要としないアセットライトなビジネスモデルを中心としていましたが、関連技術獲得に向けてアセット保有型の投資を行い、2023年末にはベルギーで1件、英国で1件の系統用蓄電プロジェクトが稼働しています。事業展開を加速していくための土台は構築されつつあり、2024年6月期よりエネルギーマネジメント事業による利益創出フェーズに

入っています。投資により培った再生可能エネルギーの最適な制御や活用のノウハウは、スマートなまちづくりに欠かせない技術であり、エネルギー事業の成長のみならず各事業との共創によるシナジー創出、総合力を活かす強みになると期待しています。

また既存事業への投資として設備投資や研究開発のほか、人財採用・人財育成などへの投資も強化していきます。

今後も事業拡大や生産性向上に向けた投資を推進するにあたり、長期経営戦略で定めているROICなどを活用したモニタリング、資金管理の一層の精緻化、グループ内のキャッシュマネジメントシステムの高度化に向けた準備を進めています。持株会社体制としたメリットを活かし、各事業からの資金集約や資金調達機能は持株会社が担い、グループ全体の視点から最も効果的と目される領域に集中投資を行う方針としています。投資の意思決定に際しては、NPV(正味現在価値)とIRR(内部収益率)の観点からグループとして容認する投資水準を満たすことを条件とし、重要案件については最終的に持株会社の取締役会で決裁をします。投資案件のモニタリングにおいては、2023年6月期より体制および評価基準を更新し、各事業会社が主体的かつ自律的なモニタリングを実施し、投資先から当社へのリターンやキャッシュ・フローの予実対比、バランスシートなどを評価項目とする定量評価と、投資環境の変化などの定性評価の両面から、将来の投資成否を効果的・効率的にチェックしています。

上記方針で投資を行う一方で、2023年6月期には、エネルギー事業において投資参画したシンガポールの水力発電事業投資会社IRONMONT HYDRO PTE.LTD.の株式の売却を行いました。リスク分散や将来の成長性等を考慮しながら、規律を持って戦略的にEntry(M&A等)/Exit(売却等)の案件に取り組むことで、適切な資本配分を追求しています。

### ROEの引き上げと資本効率性の向上へ

資本効率の指標としてはROEを重視しています。これまで、前中期経営計画の最終年度である2021年6月期の6.7%から、現中期経営計画初年度の2022年6月期は8.8%、2023年6月期も

のれん減損を除くと8.6%と、成長戦略に則り着実に向上させてまいりました。今後はさらに資産効率を高めること、中期経営計画で策定した成長戦略の実行により、中期経営計画最終年度の2024年6月期にはROEを9%まで高め、長期的に15%の水準に導くことを財務目標としています。

資本の効率化という観点では、当社はこれまでも政策保有株式を削減し続けてきましたが、2023年6月期においても相互保有株式売却を推進し、売却額は約18億円、政策保有株式の純資産割合は3.0%となりました。また、資産ポートフォリオの組み換えを行うべくグループ保有資産の利用状況等を精査し、今後2年間で約50億円以上のキャッシュ創出を見込んでいます。この売却加速を通じて創出した資金については、事業に直結する資産への置き換え等を検討し、バランスシート改善や株主還元を推し進めたいと考えています。

当社グループは今後もリスクを適切にコントロールしながら、適切な資本配分を通じて成長を加速していきます。

### 株主還元を通じて、企業価値の向上に繋げる

株主の皆様への利益還元は経営の重要課題として位置付けております。財務状況および収益動向を勘案の上、安定的な配当の継続と利益水準に応じた株主還元の充実に努めることを基本方針とし、配当性向の用途は30%としています。2023年6月期は英国BDP社ののれん減損の発生により各利益の計画は未達となりましたが、安定配当の方針に則り配当については1株当たり125円で実施させていただき、配当性向は60.9%となっています。2024年6月期についても年間配当1株当たり125円を予定しています。なお自己株式の取得についても市場環境に応じて検討の上、機動的に実施していく考えです。

これからも適切な株主還元の充実に取り組むとともに、株主・投資家の皆様との対話にも努め、当社事業へのご理解を深めていただくことで、企業価値の向上に繋げていきたいと考えています。当社グループの将来の発展にご期待いただき、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

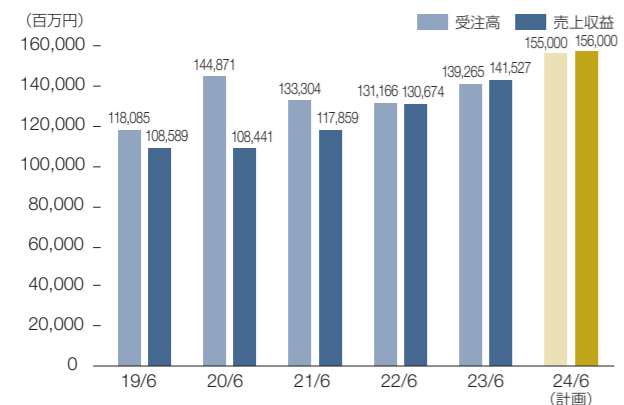
# At a glance

## 財務

### 受注高・売上収益

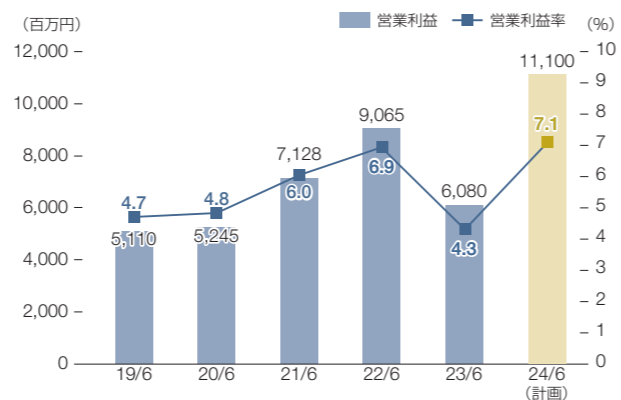
前長期経営戦略で事業領域を拡大し、現中期経営計画にてポートフォリオを再編した結果、主要3セグメントにおいて継続した成長を続けています。

※2019年6月期まで日本基準



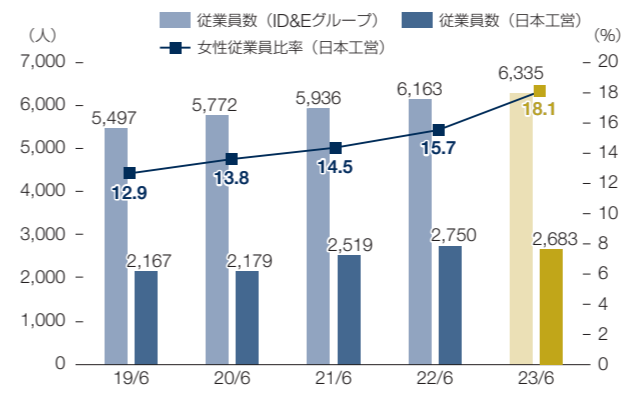
### 営業利益・営業利益率

効率的な事業推進を行うべく生産性向上策にも取り組んでいます。2023年6月期は、インフレによる割引率上昇に伴い、連結子会社BDP社ののれんの減損損失を約40億円計上しています。



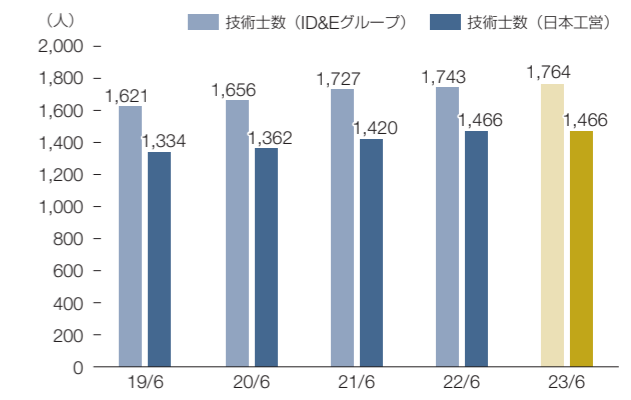
### 従業員数

業務拡大に伴い従業員数は増加しています。新入社員は、国内グループ会社も含め毎年150~200名規模で採用を行っています。



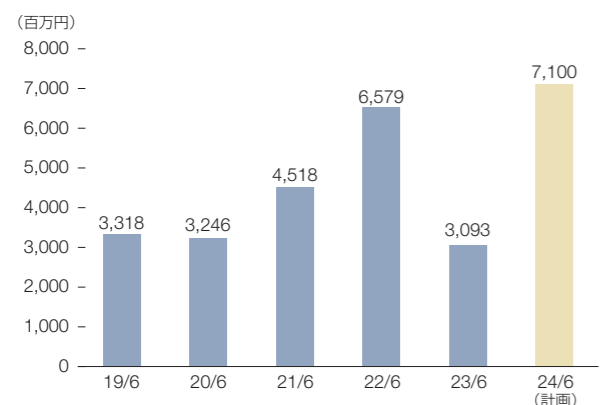
### 技術士数

講習会やセミナーなどの資格取得のための施策を充実させていることから、技術士数は年々増加しています。



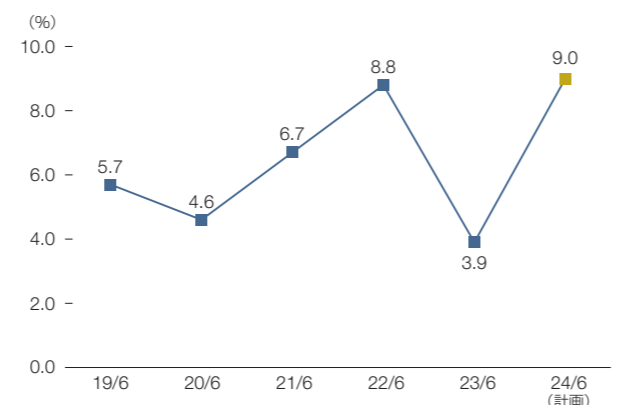
### 親会社の所有者に帰属する当期利益

安定的に利益を創出しています。2023年6月期は、売上収益は好調に推移しましたが、のれんの減損等により減益となりました。



### ROE (%)

政策保有株式売却等により、資本効率の向上を目指しています。



### 国内建設コンサルタント業界売上 No.1

日本工営は、国内の建設コンサルタントとして売上No.1<sup>\*</sup>、リーディングカンパニーとしての地位を築いています。

※ 出典:日経コンストラクション2024年4月20日号 建設コンサルタント部門売上高ランキング

### 日本国内建設コンサルタント業界売上

# 1位

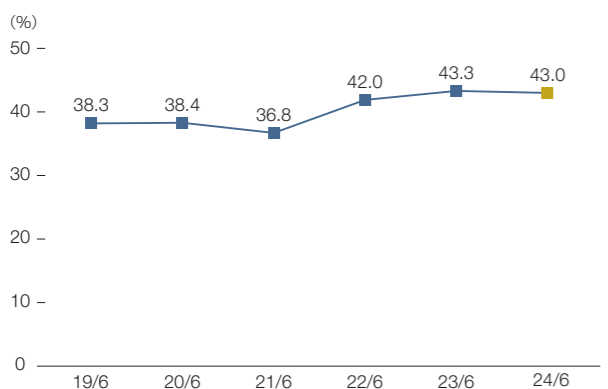
### 「健康経営優良法人(ホワイト500)」に5年連続で認定

ID&Eグループの経営理念を实践するためには、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、健康経営を推進しています。



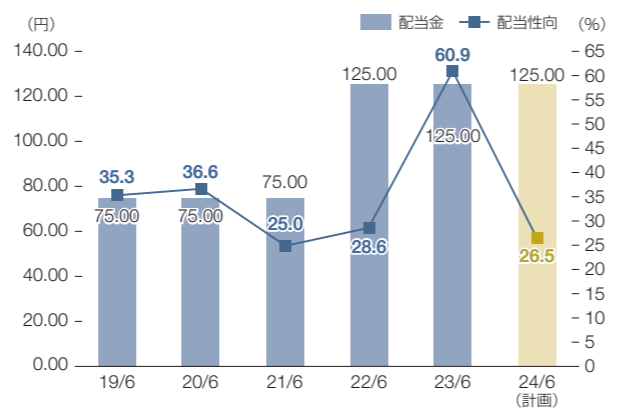
### 海外売上高比率

2022年6月期以降は渡航制限が大幅に緩和されたこともあり、海外部門の案件の稼働が増加し、比率を伸ばしています。



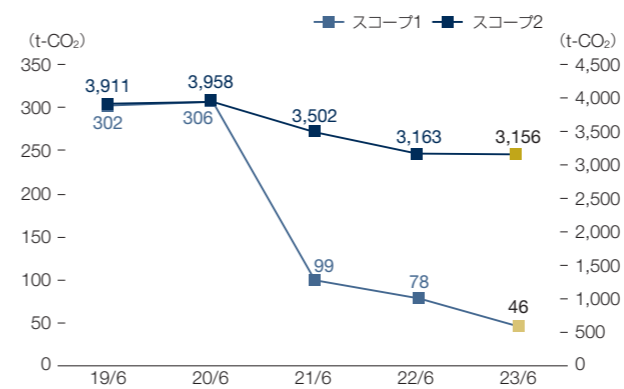
### 配当金・配当性向

安定的な配当、利益水準の上昇に応じた株主還元を基本方針とし、中長期的な配当性向の目標は30%としています。直近は業績の好調に伴い1株当たり配当金が上昇しています。



### CO<sub>2</sub>排出量

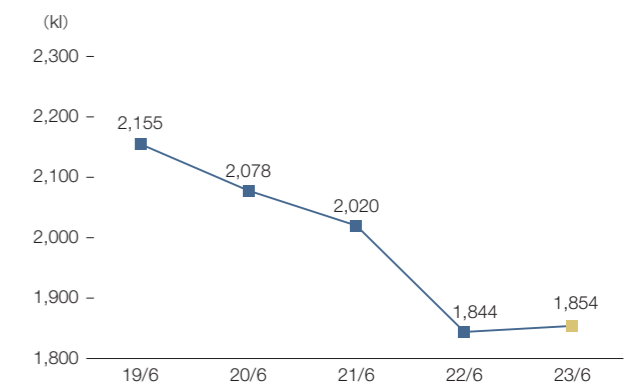
オフィスや工場等での省エネ活動の推進や、工場での太陽光発電の活用等によりCO<sub>2</sub>排出量は減少傾向にあります。



(対象)ID&Eグループの日本国内の全事務所

### エネルギー使用量

エネルギー使用量を抑制するとともに、自社拠点(本社、研究所、製造拠点)に自社で運営する水力発電所由来の再生エネ100%電力を供給する取り組みなどを行っています。



(対象)ID&Eグループの日本国内の全事務所

# サステナビリティマネジメント

## 当社グループのサステナビリティへの考え方

経営理念に基づき環境および社会課題への対応が成長機会と捉えて事業戦略を立案し、事業活動を推進することによって環境や社会課題を解決していくことこそが、当社グループのサステナビリティであると考えています。

「ID&Eグループ行動指針」、「サステナビリティ基本方針」の下、社員一人ひとりが、高い意識を持って持続可能な社会の発展に向けて環境・社会課題に向き合うとともに、事業ドメインを活かした地球規模での貢献を目指しています。

現在、実効性のある「サステナビリティ経営」を推進すべく、「当社グループとして目指すべきサステナビリティ経営の姿」を表したものと、「サステナビリティ経営フレームワーク」の策定を進めています。サステナビリティ経営フレームワークは、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の3分野に分類し、同課題別に当社の方針や行動ガイドラインを示したものであり、当社グループのサステナビリティ経営における羅針盤の役割を果たします。このフレームワークに基づき取り組みの実施状況や結果のモニタリングを行っていく予定です。策定した方針ならびに行動ガイドライン、サステナビリティへの取り組みは、今後情報公開を行い、ステークホルダーの皆様へ当社グループのサステナビリティ経営の方針等をご理解いただけるよう努めます。

### サステナビリティ基本方針

<b>事業活動を通じた社会貢献</b>		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。
<b>Environment</b>	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。
	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のないよう努めます。
<b>Social</b>	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。
	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。
<b>Governance</b>	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。

### 活動の変遷

1993年	日本工営地球環境基本方針を策定
1996年	日本工営地球環境行動計画を策定
1998年	環境配慮10箇条をコンサルタント部門(当時)が策定
2015年	日本工営地球環境基本方針、日本工営地球環境行動計画、環境配慮10箇条(コンサルタント部門)を再編集し、現在の環境配慮10箇条を策定
2021年	日本工営サステナビリティ推進委員会が発足
2022年	サステナビリティ基本方針を策定
2022年	サステナビリティ・デザイン室設置
2023年	ID&Eサステナビリティ推進会議発足。各主要グループ会社にサステナビリティ推進委員会設置。
2023年	サステナビリティ推進室設置
2023年	「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言」の第1回の賛同ならびに情報開示
2023年	人権デュー・デリジェンス対応の開始

## サステナビリティ基本方針

当社グループはステークホルダーの皆様との信頼を確立し、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わたり、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上で、下記の活動を推進します。

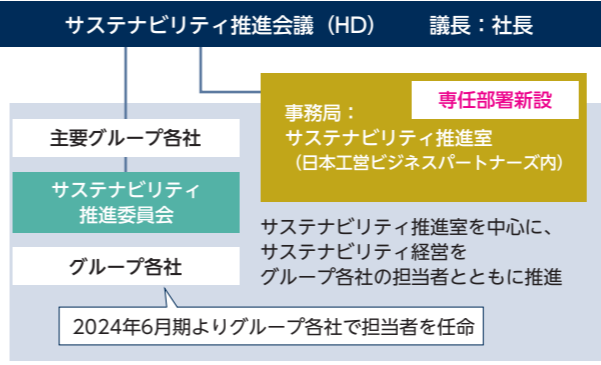
## サステナビリティ推進体制

当社グループは事業活動はもちろんのこと、企業運営の両面でのサステナビリティ活動の推進、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一層強化することを目的として、社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」、その事務局ならびグループ全体のサステナビリティ経営推進の調整を目的とした「サステナビリティ推進室」を設立しています。

「サステナビリティ推進会議」は、2021年9月に日本工営に設立された「サステナビリティ推進委員会」をその源に、サステナビリティの重要課題・重要目標をグループ横断的に検討し、必要な実行戦略等を明確にする役割を担います。本会議の構成は、議長は社長、アドバイザーは社外取締役、構成員は各事業会社の責任者とし、議案の内容に応じてその他の関係者が出席、外部有識者の招聘を行います。

本会議は、グループ全体のサステナビリティに係るリスクと機会に関する事業や経営方針の策定や活動の承認・決定の責務を負います。本会議の活動は、取締役会が監督し、本会議における審議事項は、定期的に執行役員および取締役会に付議・報告されます。

### サステナビリティ推進体制



### ID&Eサステナビリティ推進会議メンバー構成

議長	新屋 浩明 代表執行役社長
アドバイザー	石田 洋子 社外取締役
構成員	各事業会社社長、ID&E本部長・本部長代理(計11名)
事務局	サステナビリティ推進室

### サステナビリティ推進会議の主な議論、今後の対応方針

2023年6月期の主な議論	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ推進会議の設置・専任役員の設置</li> <li>● サステナビリティ基本方針の検討・策定</li> <li>● サステナビリティ経営推進のためのロードマップとサステナビリティ活動の優先順位の検討</li> <li>● 国内外のイニシアティブへの賛同および情報開示の優先順位付けならびに対応準備</li> <li>● サステナビリティ経営における自社の現状分析</li> <li>● 社会トレンドの把握および課題認識のすり合わせ、情報開示の質向上を目指す勉強会の実施</li> <li>● サステナビリティ推進体制の見直し・強化</li> <li>● サステナビリティ経営フレームワークの検討開始</li> </ul>
今後の対応方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ経営フレームワークの策定・情報公開(サステナビリティゴール、ターゲット、コミットメントの検討を含む)</li> <li>● UNGC署名の事業会社への拡大</li> <li>● TCFD対応ならびにSBT認証</li> <li>● TNFD対応</li> <li>● 人権課題への対応</li> </ul>

## 国連グローバル・コンパクトへの署名

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

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、当社が関わる事業の多くが

UNGCの10原則の実現に大きく寄与するものです。当社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。



# 環境

## サマリー

<b>2023年6月期の取り組みと成果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動課題への対応開始 (TCFD 情報開示検討開始)</li> <li>● 自社3拠点の使用電力を100%再生可能エネルギーとする実証事業「NKRE100」を開始</li> </ul>	<b>次年度計画</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD、TNFD等の適切な情報開示の対応</li> <li>● グループとしての環境分野の方針や各環境課題別の行動ガイドラインを策定</li> </ul>
---	--

## 基本的な考え方

### 環境への基本的な考え方

日本工営は「環境配慮10箇条」を定め、事業を通じて環境負荷の低減と資源の有効活用に努めるとともに、従業員一人ひとりが自ら考え行動することを推進しています。

業務においては、品質・環境マネジメントシステムを活用し、当社の環境配慮に係る知識と技術力により、持続可能な開発目標であるSDGsに準じた環境配慮に貢献します。

**環境配慮10箇条**

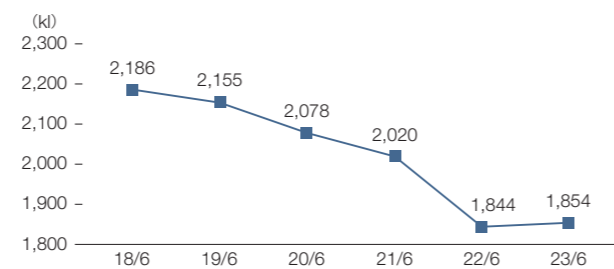
- 1 基本的な認識を持つ
- 2 環境関連法令を遵守しよう
- 3 地域の自然・社会環境の実情に配慮しよう
- 4 環境影響評価(アセスメント)に積極的に取り組もう
- 5 環境分野の広がり留意しよう
- 6 環境配慮を付加価値として、技術を高めよう
- 7 環境配慮に係る費用対効果を考えよう
- 8 環境配慮が実行可能な方策・プロセスを提案しよう
- 9 環境配慮に係る知識・情報を蓄え、共有・発信しよう
- 10 品質管理システムに環境配慮を取り入れよう

### 気候変動への対応

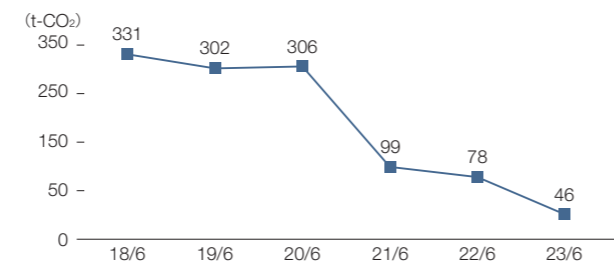
当社グループは、自動車から鉄道・船舶などへのモーダルシフトの促進、再生可能エネルギーへの転換、エネルギーの効率的利用の支援、廃棄物処理技術向上による温室効果ガス排出の抑制、二国間クレジット制度(JCM)事業の支援など、さまざまな事業分野で温室効果ガス削減に向けたコンサルティングサービスを提供しています。また、エネルギー事業では、機器の製造工程や変電所・発電所の建設時の「自社の操業時の環境負荷の低減」と、「顧客による当社グループ製品使用時の環境負荷低減」の両方が重要であると認識し、両面での取り組みを推進しています。

2023年9月、ID&Eホールディングスとして気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同表明し、第1回目の情報開示を行いました。今後も気候変動関連情報のさらなる開示を推進し、気候変動に関するガバナンスや事業戦略の強化と、ステークホルダーとのさらなる信頼関係の構築および持続的な企業価値向上を目指していきます。

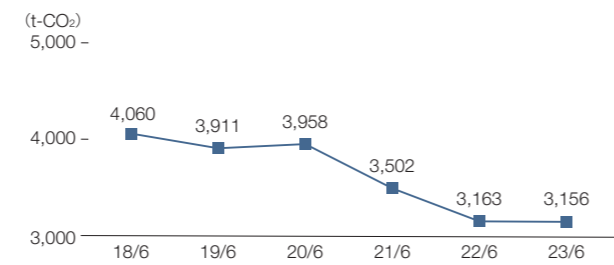
### エネルギー使用量



### CO<sub>2</sub>排出量(スコープ1)



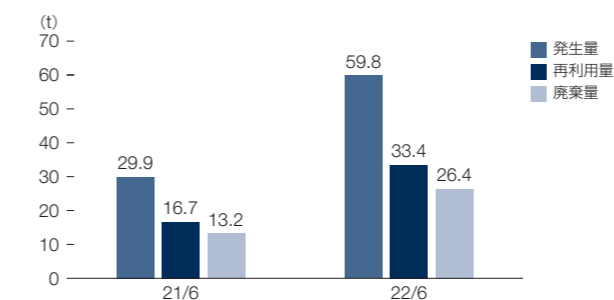
### CO<sub>2</sub>排出量(スコープ2)



## 自社における環境負荷低減の取り組み

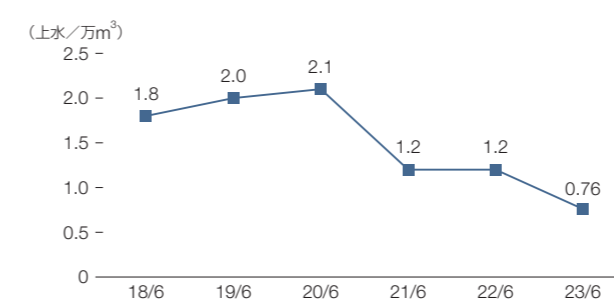
本社ビル(東京都千代田区)では、本業での知見を活かし、自社開発したエネルギーマネジメントシステムや、地中熱を利用した省エネシステムを取り入れています。製造部門を有する福島事業所(福島県須賀川市)においては、太陽光発電設備の設置や蓄電池の導入による電力削減、梱包材のリユースの実施、廃プラスチックや廃木材のリサイクルなどに取り組んでいます。

### 廃棄物排出量と再利用量



※日本工営の日本国内の全事業所を対象(集計期間4~3月)

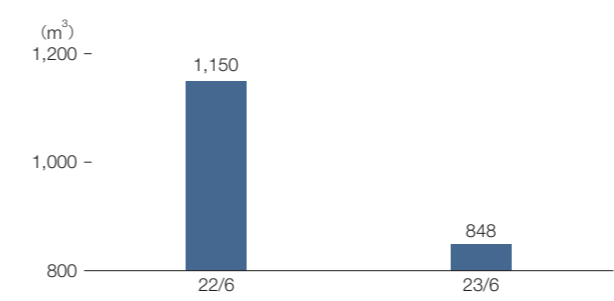
### 水使用量



※日本工営の日本国内の全事業所を対象(集計期間4~3月)

当社グループでは、水資源の有効な利用を図り、併せて下水道、河川等への雨水の集中的な流出の抑制に寄与することを目的として、雨水を利用するための設備を設置しています。

### 中水利用量



※日本工営ビル、2023年6月期は8カ月分を計上。

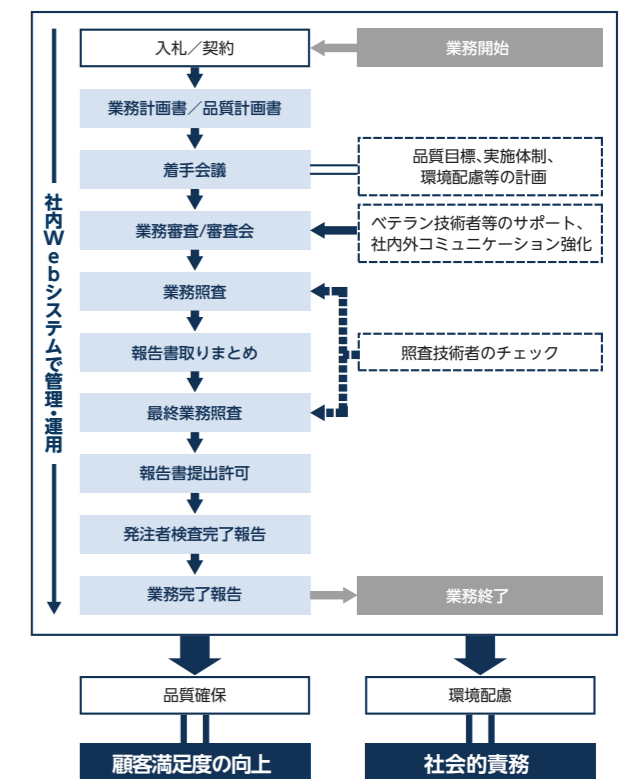
## 「NKRE100」を開始

本社を含む3拠点に当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月より開始しています。

## 品質・環境マネジメントシステム

主要事業会社において、品質確保と環境配慮に積極的に取り組むために、ISO9001およびISO14001に準拠した「品質・環境マネジメントシステム」を構築し、運用しています。

品質・環境マネジメントシステムは、事業活動のプロセスを標準化し、品質・環境目標の設定・運用とシステムの有効性を評価することで継続的な改善を図る仕組みです。本システムを運用し、事業活動に影響を及ぼす品質・環境のリスクと機会に対応していくことにより、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に取り組んでいます。



# TCFDに関する情報開示

当社グループは2023年9月にTCFD提言への賛同を表明し、第1回目の情報開示を行いました。

当社グループは気候変動を重要な経営課題として捉えており、マテリアリティの一つとしても「脱炭素への挑戦」を掲げています。人財育成と技術開発により、気候変動ならびに自然資本/生物多様性保全に係る社会課題解決へ貢献していきます。

今後は、段階的な情報開示を予定しております。具体的には、ガバナンス体制図の見直しや、リスクおよび機会の詳細な分析、GHG算出排出量の対象範囲をID&Eおよび下記の主要連結子会社5社としています。なお、下記5社における売上高は、ID&Eの売上高の約70%(23年6月期)を占めています。

- 日本工営株式会社
- 日本工営都市空間株式会社
- 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

## ガバナンス

持株会社の社長を議長としたサステナビリティ推進会議は、①グループ内の主要グループ会社(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の社長)、②グループ共通サービスの提供機能を担う日本工営ビジネスパートナーズの本部長により構成され、サステナビリティ推進に係る方針や施策およびその実施について審議し、モニタリングします。重要な方針は、執行役会および取締役会に付議し、決定されます。

また主要グループ会社においては、原則、各社社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会が設置され、ホールディングスのサステナビリティ推進会議と連携の上、グループ内における管轄セグメントのサステナビリティ推進を行ってまいります。

## 戦略

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(SSP1-1.9)
持続可能な発展の下で、2050年カー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
4℃シナリオ(SSP5-8.5)
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

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。今後、気候変動リスク・機会の財務に及ぼす影響や対応策の具体化についても検討を進め、情報開示のさらなる拡充に取り組んでいきます。当社グループが認識しているリスクと機会の詳細については、次ページの「リスク・機会一覧表」とおりにです。

## 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。

また、当社グループは、「グループリスク・危機管理規程」に従い、グループ各社において事業活動にマイナスの影響のあるリスク(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)を抽出の上、管理策を検討してリスク管理計画を策定・推進することにより、組織的にリスク管理を実施しています。

当社グループのリスク管理は、リスク統括会議(メンバーに全執行役を含む。)の統括の下、主要グループ会社に傘下委員会として「リスク管理委員会」を設置しています。サステナビリティ推進会議およびリスク統括会議が連携して気候変動に起因するリスク管理に取り組んでいきます。

### リスク・機会一覧表

リスク・機会の種類	リスク・機会の内容	事業および財務への影響		対応策	
		1.5℃	4℃		
<b>リスク</b>					
移行リスク	炭素税の導入	● 光熱費や燃料費等、エネルギー調達費用の増加	小	－	● 再生可能エネルギー生産による自社オフィスのCO <sub>2</sub> 排出量のオフセット
物理リスク	気象災害の頻発・激甚化	● 被害の甚大化による事業継続中断、復旧費用の増加	大	大	● 各グループ会社の連携による災害対策の関連制度整備(整備済)、防災インフラの更新・最適化体制の強化
<b>機会</b>					
移行に伴う機会	炭素税の導入	● 炭素取引関連のコンサルティング需要の増加	大	－	● 再生可能エネルギー生産による再生可能エネルギー証書の販売 ● カーボンクレジット関連事業の強化および新規事業の創出
	再生可能エネルギー・低炭素エネルギー源への移行	● 再生可能エネルギー普及に係る事業への投資の拡大	大	－	● アグリゲーション技術などを活用した再生可能エネルギー普及に関連した事業への展開 ● 省エネルギー・再生可能エネルギー関連コンサルティングの積極的な展開
物理リスクに伴う機会	気象災害の頻発・激甚化	● 防災・減災のコンサルティング業務、および災害対応業務の需要増加	中	中	● AIや、人工衛星によるリモートセンシング技術を活用した技術展開

\* 移行リスク・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しました(4℃シナリオの移行リスク・機会は想定されません)。  
\* 物理リスク・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しました(1.5℃シナリオと4℃シナリオにおける物理リスク・機会について、事業への影響は2050年での評価を行っています。気温差および事業への影響の差が見られるのは2100年時点であると想定しています)。

## 指標と目標

当社グループはグループの企業活動による温室効果ガスの排出量をモニタリングし、気候関連のリスクと機会を評価していくため、まずはID&Eの国内の主要な拠点におけるスコープ1、スコープ2のCO<sub>2</sub>排出量を算出しました。

今後、スコープ3の排出量を算出するとともに、段階的に温室効果ガス排出量の算出範囲を拡大し、その排出量の削減に取り組みます。

区分		2023年度排出量(t-CO <sub>2</sub> )
<b>スコープ1</b>		46t-CO <sub>2</sub>
<b>スコープ2</b>	マーケット基準	3,156t-CO <sub>2</sub>
	ロケーション基準	3,024t-CO <sub>2</sub>
<b>スコープ1・2合計</b>	マーケット基準	3,202t-CO <sub>2</sub>
	ロケーション基準	3,070t-CO <sub>2</sub>

算定範囲: ID&E単体  
(2023年6月期日本工営単体の国内主要拠点)

# 社会

## サマリー

<p><b>2023年6月期の取り組みと成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権基本方針策定の検討ならびに人権デュー・デリジェンス対応の着手開始</li> <li>● ID&amp;Eグローバルアカデミー設置準備(P.23)</li> <li>● 健康経営優良法人(ホワイト500)の5年連続認定</li> </ul>	<p><b>次年度計画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ID&amp;Eグローバルアカデミー設立</li> <li>● 健康経営優良法人の連続取得に向けた取り組み</li> </ul>
---	---

## 人財育成

### 人財方針・基本的な考え方

当社グループは、人財が最大の経営資源であり、価値創造の源泉であると考えています。このため、従業員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、働きがいを持って活躍することができるよう、研修・セミナーを充実させるだけでなく、人事制度、および継続的に能力を開発するためのシステムを整えています。

## 各種制度

### ジョブローテーション制度

当社グループでは、若手技術者を対象とした人財交流制度(マルチ・シードプログラム)を設け、異なった技術、事業、職種等の経験を積むことによる技術、ナレッジ、就業環境、価値観等の多様性を受容・活用できる技術者の育成を図っています。一つの専門性に偏らない将来の事業環境の変化に対応可能な技術者の育成を図るとともに、人的ネットワークを拡充することを目的としています。

事務系従業員については、経理、財務、法務、人事、営業等の高い専門性を発揮し、適正かつ的確・効率的に事業運営を支援すること、そして経営的視点を持って経営管理を遂行することが求められるため、若手従業員を中心に定期的なジョブローテーションを行っています。

### キャリア形成支援制度

自らの専門性を高める従業員を支援する制度を複数設けています。「資格取得奨励金制度」「自己研鑽のための教育支援制度」は、事業戦略上必要な公的資格の取得を奨励し、従業員の自己研さんを図ることを目的としています。

また、学会等への論文投稿・講演を奨励し、能力開発、対外的な人脈形成等を目的とした「論文投稿・講演奨励金制度」を実施しています。

### 技術士資格取得支援制度

技術士は技術系従業員にとって最高ランクの国家資格であり、当社として事業戦略上、最も必要な公的資格と位置づけています。従業員の資格取得に向けた「技術士試験受験支援セミナー」を毎年開催しています。資格を持つ従業員による指導、講習会・勉強会の開催、模擬面接などのプログラムを用意し、安心して試験にチャレンジできる体制を整えています。さらに、合格した努力に応えるため、報奨金や受験費用の支援制度も設けています。

### 従業員のエンゲージメント向上に向けた施策

当社グループは、会社のビジョン、ミッションを全従業員が共有し一体感を持って事業運営することが重要であると考えており、定期的にトップメッセージを発信し、社内報等により価値観の共有と浸透を図っています。

従業員のモチベーション向上には能力、成果を適正に評価することが重要であると考え、年1回、目標管理制度とリンクさせた人事評価を実施しています。この人事評価が適正に運用されるよう、新任課長に対しては評価者訓練を実施し、また評価結果の公平性を担保するために事業統括本部長が複数名の委員を指名して設置する評価委員会を開催し客観的な視点で検証を行っています。

このような会社が用意した施策に加え、従業員自らが自身のキャリア志向や会社に対する要望等を提示する機会として、一定ランクの全従業員(単体・囑託・契約従業員を除く)を対象に年1回「キャリアアンケート」を実施しています。その結果はローテーションや職場環境の改善等に活用しています。

### 経営層との直接対話

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

#### 人財に関する主要なデータの推移

	20年 6月期	21年 6月期	22年 6月期	23年 6月期
技術士数 【グループ】(人)	1,656	1,727	1,743	1,764
技術士数 【日本工営】(人)	1,362	1,420	1,466	1,466
新入従業員数 【国内グループ計】(人)	187	206	205	185
新入従業員女性比率 【国内グループ計】(%)	22.5	29.1	37.1	33.0
平均勤続年数 【日本工営】(年)	13.9	13.6	13.4	14.2
離職率 【日本工営】(%)	2.1	1.8	2.4	3.6

#### 新卒採用者の3年以内離職率(範囲:日本工営)

	16年4月	17年4月	18年4月	19年4月	20年4月
3年以内 離職率	10.3%	7.0%	7.9%	7.6%	9.7%

## ダイバーシティ

当社グループは国籍、性別、年代、雇用形態などにかかわらず、さまざまな価値観および考え方を有する多様な人財が個性・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、そのような多様な人財が活躍できる就業環境を整備しています。また、長期経営戦略においても人事戦略として、デジタライゼーションの進展に合わせたAIやICT等の革新技術を最大限活用した高生産性の就業環境を整備し、就業の形態・場所・時間などにとらわれない多様な働き方とダイバーシティ経営を追求することを掲げています。

また、多様な人財の活躍をより推進するため、2030年に達成すべき「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」の3つのダイバーシティ目標(数値目標)を2021年に定めました。これらの数値は年度ごとに点検、公表を行い、その目標値達成に向けて着実に取り組んでいきます。

なお、これら多様な人財の活躍、多様な働き方の拡充のベースとなるものとして、時間外労働の削減、年次有給休暇取得率の向上、男女ともに取得しやすい育児休業制度の整備・運営、女性のさらなる活躍をサポートするための婦人科系休暇の創設、外国人向けの英語対応相談窓口の設置など、さまざまな基盤構築を引き続き推進していきます。

#### 2030年ダイバーシティ目標(範囲:日本工営)

	21年 4月実績	22年 4月実績	23年 4月実績	30年 目標
女性管理職比率	4.5%	5.4%	4.9%	15%以上
外国人管理職比率	0.4%	0.5%	0.8%	1%以上
中途採用者管理職比率	30.1%	31.3%	30.8%	30%(維持)

### 女性活躍推進

女性活躍の方針に関して、従来から「女性活躍推進行動計画」において定量的な目標を定めて取り組みを継続していますが、新卒採用段階の重点施策を実施し女性比率の向上を図ります。

### 外国籍従業員の活躍推進

グローバルな事業の展開を加速するため、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。日本国内のグローバル化への対応をより一層進めるとともに、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。

#### 外国籍人財 雇用比率(範囲:日本工営)

19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
1.7%	1.9%	2.2%	3.0%	2.5%



## 障がい者の活躍推進

当社グループでは、一つの業務に対してチームワーク作業で協力する等、障がい者が働きやすい就業環境の整備や職務開発に取り組んでいます。また2023年には、重度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)を、玉野総合コンサルタントの子会社から当社の子会社に移行しました。近年の雇用率は2.71%(特例子会社を含む)で、法定雇用率2.3%を上回っています。

### 障がい者 雇用比率(範囲:日本工営)

19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
2.02%	2.17%	2.09%	2.69%	2.71%

## 働き方改革

当社グループではワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすために労働の質を重視したメリハリのある働き方を追求しています。当社グループは、従来、「働き方改革」と「生産性向上」をテーマに、労働の質を重視した裁量的かつ多様な働き方を可能とする制度や環境の整備に注力し、業界内でいち早く働き方改革に取り組んできました。2020年3月から、テレワークと在宅勤務体制を併用した働き方を継続しています。首都圏においては、家庭環境等により在宅勤務が困難な従業員に配慮し、サテライトオフィスを順次開設してリモートワークの選択肢も拡充しました。

本社ではフリーアドレスを導入するほか、オンライン会議用ブース、集中作業スペース等、業務内容に適した場所をフレキシブルに選択・活用することでコラボレーション、生産性向上を後押しする職場環境を整備しています。また社内DXを加速化するためDX推進部を中心として、AIやRPAの活用による業務の効率化を図っており、すでに多数の好事例が出ています。これまで取り組んできた「働き方改革」に対応したフレックスタイムやテレワークなどの制度と、それに対応したクラウド化、各種社内申請の電子化(ペーパーレス化)、オンライン会議の定着などのIT面のインフラ環境の拡充が、多様な働き方の推進だけでなく生産性の向上にも繋がっています。

### 働き方改革×生産性向上の取り組み

オフィスシステム効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●テレワーク、フリーアドレス、サテライトオフィスの導入</li> <li>●オンライン会議効率化・ルール化</li> <li>●各種社内申請の電子化(ペーパーレス化)</li> <li>●内線電話のスマートフォン化</li> </ul>
管理業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●購買管理、契約管理の電子化</li> <li>●スケジュール管理や労務管理、デイリータスクの見える化</li> </ul>
生産活動効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●営業ツールの電子化</li> <li>●AI、DB、RPAを活用した、受注から生産までの諸活動のDX化</li> </ul>

当社グループは、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第7回日経スマートワーク経営調査において、4星に認定されました。

本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、星5段階で評価されます。



## ワークライフバランス向上に関する取り組み

当社グループは、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の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。

従業員が多様な働き方ができる環境整備と、職場風土の醸成に努めています。

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



## 働きやすさを支援する制度

当社グループは、出産・育児・介護等の事情を持った従業員をサポートするためのさまざまな制度を設置しています。法律で定められた基準の遵守はもちろんのこと、当社独自の優遇や制度も加え、従業員の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

満3歳未満の子供がいる従業員は、最長18カ月間の育児休業を取得できます。

### 育児休業取得率(範囲:日本工営)

	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
合計	31.0%	38.7%	39.0%	51.9%
(男性)	14.5%	17.2%	28.7%	47.8%
(女性)	87.5%	111.8%	122.2%	87.5%

### 看護休暇制度

小学生までの子供がいる従業員は、年次有給休暇とは別に子供の看護休暇を取得できます。

### 看護休暇取得率(範囲:日本工営)

19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
25.2%	30.4%	23.1%	25.6%	34.8%

### 介護休暇制度

家族の介護を要する従業員は、年次有給休暇とは別に介護休暇を取得できます。

### 介護休暇取得率(範囲:日本工営)

19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
1.2%	1.6%	0.9%	0.5%	1.3%

## 健康経営の推進

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、戦略的に健康を増進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

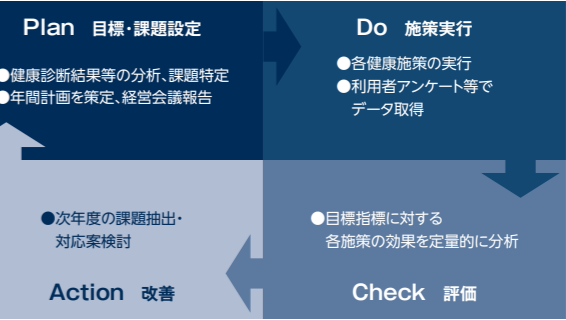
ID&Eグループは、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念を実現するためには、社員とその家族が心身ともに健康であることが第一と考え、ここに健康経営の推進を宣言します。社員と家族の健康保持・増進をはかり、多様性を尊重した活力ある職場環境と生産性の高い働き方を創出することで、社員のワークライフバランスと当社グループのWell-Beingを実現し、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。

### 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常勤産業医による再検査受診勧奨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。

### 健康経営におけるPDCAサイクル

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。



### 外部評価

優良な健康経営に取り組んでいる企業として、健康経営優良法人(ホワイト500)に5年連続で認定されました。ホワイト500の取得は、建設コンサルタント業界では当社が唯一となります。

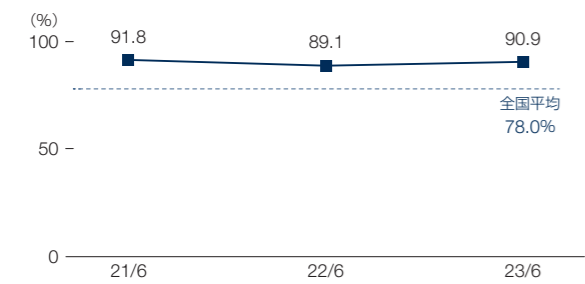


認定範囲:ID&Eホールディングス、日本工営、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ

## メンタルヘルスケア

従業員の心身の健康と安全配慮のため、全従業員を対象とした年1回のストレスチェックを実施し、全国平均を上回る90%程度の高い受検率を維持しています。また、公認心理師によるEAP(従業員支援プログラム)カウンセリングサービスを導入し、従業員が気軽に相談できる環境を整備しています。

### ストレスチェック受検率



※全国平均データ出所：厚生労働省(平成29年7月26日発表)

## 労働安全衛生に対する取り組み

ID&Eグループ行動指針に「企業活動のあらゆる場面で人の安全を最優先する」と定め、労働安全衛生に関する法令および社内ルールを遵守し、業務上の事故・傷病の予防に仕組み、役員・従業員・協力会社・その他バリューチェーンに関わる全ての人々の安全を守ることを基本方針としています。

万が一業務上の事故や傷病が発生した場合においては、迅速に対応できるよう危機管理体制を整備しており、社内外へ必要な情報開示を行うとともに再発防止に努めています。

### 労働災害発生件数(範囲：日本工場)

	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期
合計	13	10	11	14

## 人権への取り組み

### 基本的な考え方

当社グループでは、2011年に国連の人権理事会において全会一致で支持された「国連ビジネスと人権に関する指導原則」ならびに国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、腐敗防止の4分野に関する10の原則、また、日本政府が定める「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」を支持するとともに、ID&Eグループ行動指針、環境配慮10箇条<sup>※</sup>に則り、企業活動のあらゆる場面において、基本的人権を尊重することが企業の役割であることを再認識し、事業活動を展開する各国での労働者の人権に関する法令を遵守しています。また、サステナビリティ基本方針およびマテリアリティにおいて人権尊重の項目を定め、性別・年齢・出身地・国籍・人種・民族・信条・宗教・障がいなどによる差別をせず、人権を尊重し、公平な職場の維持に努めています。

※ 環境配慮10箇条の範囲は、日本工場のみ。

#### 行動規範(主として会社の責務)

人権の尊重：  
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雇用機会の制限や処遇の差別は行いません

#### 行動基準(主として従業員の責務)

- 人権に関連した法令・規制を遵守します。
- 一人ひとりの人格、多様な価値観、個性を尊重し、互いに敬意をもって接し合い、また責任感を持って行動します。
- 人権に関するILO(国際労働機関)の取組みを尊重し、ILOの勧告に反する児童労働やあらゆる形態の強制労働を認めません。また取引先にも同様の措置を求めます。
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、職場における不当な取扱いや嫌がらせを行わず、またこれを許しません。
- 個人のプライバシーを尊重し保護します。個人の秘密情報は定められた手続きに則って細心の注意をもって取り扱い、それを漏洩したり、不必要に取得しません。

## 人権デュー・デリジェンスへの対応

当社グループは、まず、人権に対するコミットメントを表明すべく、当社グループ全体を対象とした「人権基本方針」ならびに「人権基本行動ガイドライン」の策定を進め、人権デュー・デリジェンスを経営ならびに事業プロセスに組み込むことを目指しています。

また、現在、グループの中における人権への悪影響を特定・評価においても同時進行で進めており、かかる人権デュー・デリジェンスへの対応を本格的に開始いたしました。

「人権影響評価」に関しては、まず、事業全体のバリューチェーンを整理し、事業や地域ごとの人権課題の分析を行います。その上で、バリューチェーン上における重要な人権課題の洗い出しをするとともに、さまざまな人権課題の中から、当社グループの優先すべき人権課題の特定を行っている段階です。

今後、当該人権影響評価を経て、実効性のある人権デュー・デリジェンスを推進していくために、「人権」分野に関するグループ内理解浸透も同時に図っていきます。

## 相談窓口制度

当社グループは、人権デュー・デリジェンスを実施していく中で、人権リスクが顕在化した際の相談窓口の設置を検討するとともに、そのほか、必要とされる苦情処理メカニズムの整備を行うことを検討しています。

特に、ハラスメントに関する相談窓口として、人事部、労働組合、社外弁護士の3カ所に窓口を設置しています。相談者はこれらの窓口で直接相談を行うことができ、相談者のプライバシーは厳守されます。各相談窓口は、社内イントラネットにて従業員に周知しています(就業規則によるハラスメントの禁止・懲戒処分、各種ハラスメントの定義等の周知も含みます)。

相談や通報があった場合は、担当部門において調査し、調査の結果に基づいて懲戒処分や再発防止策の実施などの是正措置を行います。

## サプライチェーンにおける人権の配慮

近年、企業の人権尊重への取り組みの重要性は増しており、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の尊重への取り組みが求められていることを認識しています。このため、当社は「サステナビリティ基本方針」において「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のないよう」務めることを定め、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進します。人権基本方針ならびに人権基本行動ガイドラインの策定では、当社グループの企業活動において、人権尊重に係る重要事項を定め、ビジネスパートナーを含むさまざまな関係者と協働して当社事業ならびに経営活動に関連する全てのステークホルダーの人権尊重の責任を果たします。

また、すでに示した人権デュー・デリジェンスを着実に実施するだけでなく、グループ内で発生した人権侵害により引き起こされた負の影響に対応する相談窓口の設置を検討しています。

## 人権・ハラスメント教育

キャリアの段階ごとに対応したハラスメント研修を行っています。入社3年目の従業員を対象としたハラスメント等への対処方法を学ぶ研修のほか、新任課長・部長を対象とした新任管理職研修において、ハラスメントがメンタルヘルスに及ぼす影響等、専門家を招いた講義を行っています。

また近年の新卒者の積極採用に伴う若手女性従業員の増加を踏まえた「女性部下育成のための管理職セミナー」や「オンラインにおけるマネジメント研修」など、さまざまな研修・セミナーを企画・実施しています。

# コーポレートガバナンス

当社は、当社グループの企業価値を一層高めるため、経営機構における監督機能を強化するとともに、透明性の確保および迅速な業務執行を図り、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。

また、取締役会が適正かつ効率的に経営全般を監督し、事業運営に関する意思決定および執行を執行役に委任することで、業務執行と監督機能を分離する、指名委員会等設置会社の機関設計を採用しています。

取締役会、各委員会、執行役会の役割を明確にして実効性のあるコーポレートガバナンス体制を整備します。

## コーポレートガバナンス基本方針

当社は、コーポレートガバナンス推進のため、取締役会において「コーポレートガバナンス基本方針」を定めて運用しています。コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方(序章)、株主の権利・平等性の確保(第1章)、株主以外のステークホルダーとの適切な協働(第2章)、適切な情報開示と透明性の確保(第3章)、取締役会等の責務(第4章)、株主との対話(第5章)を内容としています。

### コーポレートガバナンス強化に向けた主な取り組み

	2003	2016
社長	2001年～ 和田 勝義 2004年～ 高橋 修 2008年～ 廣瀬 典昭	2014年～ 有元 龍一 2021年～ 新屋 浩明
監督と執行の分離	2003年 定款に定める取締役員数を15名以内に変更 執行役員制度を導入	
社外取締役	2003年～ 1名(取締役11名)	2014年～ 2名(取締役11名) 2020年～ 3名(取締役11名) 2023年～ 4名(取締役8名)
社外の監査役または監査委員	2001年～ 1名(監査役3名) 2006年～ 2名(監査役3、4名)	2023年～ 社外監査委員3名
指名・報酬委員会		2016年～ 指名・報酬等諮問委員会 2023年～ 指名委員会・報酬委員会
経営理念	2001年 制定	
グループ行動指針	2001年 制定 2006年 改訂	2013年 改訂
コーポレートガバナンス基本方針		2016年 制定
監督と執行の分離		2023年～ 持株会社を設立の上 指名委員会等設置会社に移行

\* 2023年7月以前は日本工営

コーポレートガバナンス基本方針 URL  
<https://www.id-and-e-hd.co.jp/assets/pdf/sustainability/governance/corp-governance/basic-policy.pdf>

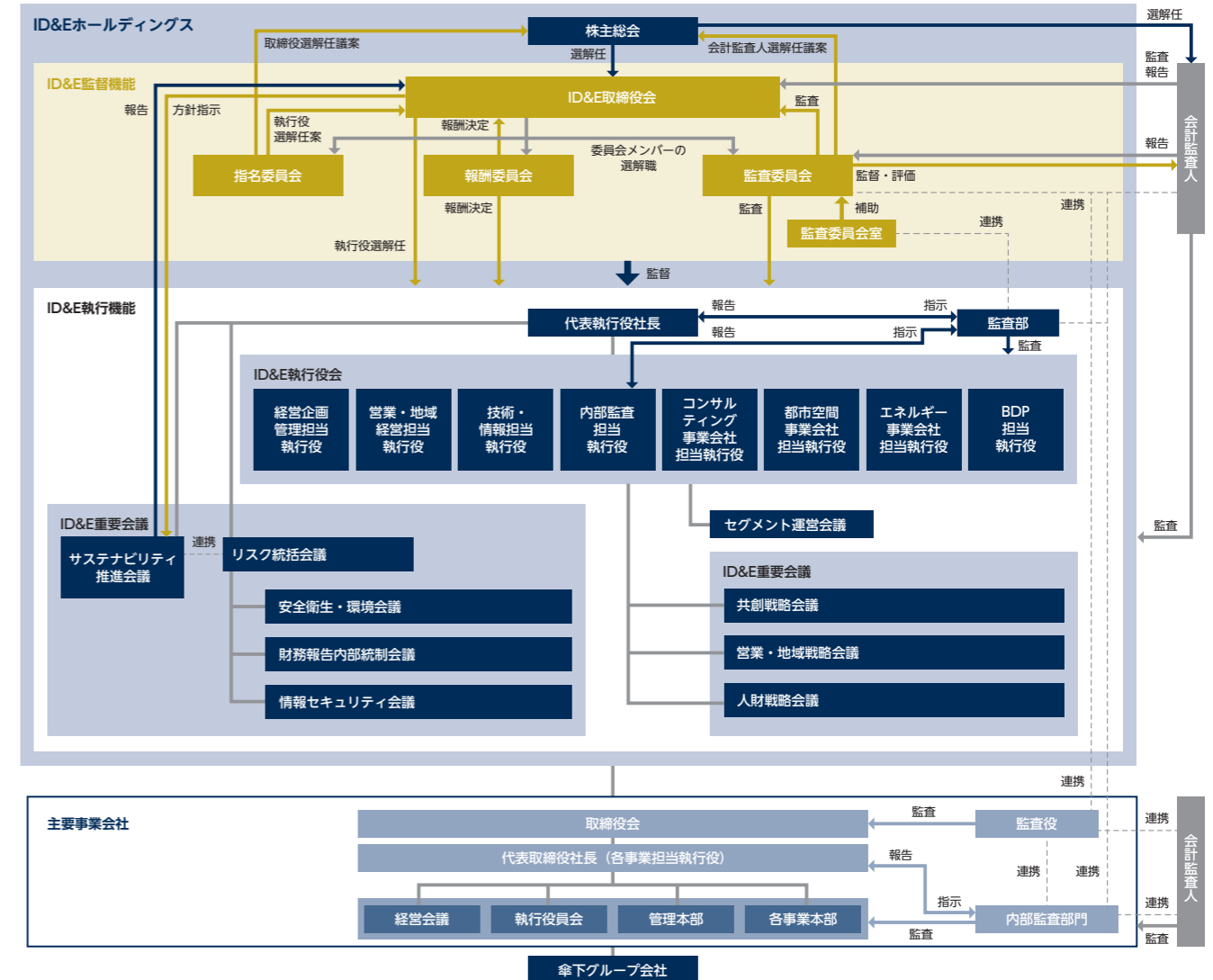
## ガバナンスに関わる委員会・会議体組織

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に委ねています。

持株会社体制の移行前から、日本工営はガバナンスの強化を図ってきました。以下記載は、2023年に持株会社である当社を設立するまでの日本工営に関する記載となります。

日本工営は監査役会設置会社であり、2003年より、任意的な制度として、執行役員制度を導入し、経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、責任の明確化と意思決定の迅速化を図る体制としていました。2016年からは独立社外役員を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置・運営し、取締役の指名・報酬に関する監督機能を充実させ、経営の公正・透明性を確保していました。

## コーポレートガバナンス体制図



## ガバナンスにかかわる主要な会議体

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督・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
執行役会	取締役会の定める当社の経営方針に基づき、グループ経営上の重要事項の決議、グループ経営推進の統括およびモニタリングを行う。	原則月に2回	議長である社長および執行役の9名。オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長
サステナビリティ推進会議	ID&Eホールディングス・グループ全体におけるサステナビリティ推進(経営推進、事業推進)のための方策の検討・策定ならびにその実行を推進する。	原則年に4回	議長である社長および役員等の11名。アドバイザーとして社外取締役1名、オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長
リスク統括会議	当社「内部統制基本方針」に基づき、当社グループのリスク管理の推進全般を統括する。	原則月に1回	議長である社長および執行役ならびに社外弁護士の10名。オブザーバーとして常勤監査委員1名。	代表執行役社長

## 取締役会について

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任の下、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社グループの中長期的な戦略を策定の上、経営陣(執行役)に対する監督を行い、収益力・資本効率等の改善を図っています。

### 取締役会の構成の考え方

取締役会は、取締役の各人が人格・見識・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。

企業経営に多様な視点を取り入れるため、女性社外取締役2名を選任しています。

現在、外国人の取締役はいないものの、下表のとおり、さまざまなスキル(経験・知識・能力)を持つ役員を選任することにより、取締役会全体の構成として多様性を確保しています。

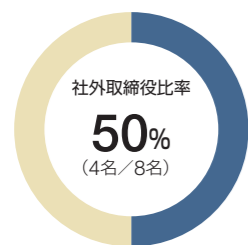
### 取締役の選解任に関する方針

再任の是非を含む取締役の人事案(株主総会議案)は、指名委員会、毎期、株主総会に付議する取締役の選任議案(株主総会議案)について、再任の是非を含めて協議・決定します。

### 役員の備えるスキル

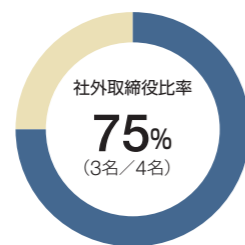
当社は、長期経営戦略、中期経営計画を推進するため、取締役が備えるべき各種のスキル(経験・知識・能力)等を抽出の上、候補者を選任しています。

取締役会メンバー構成



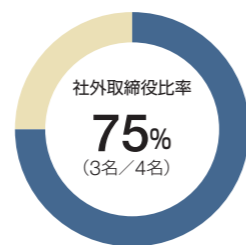
(2023年7月3日時点)

指名委員会メンバー構成



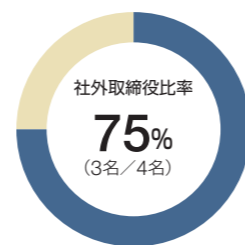
(2023年7月3日時点)

報酬委員会メンバー構成



(2023年7月3日時点)

監査委員会メンバー構成



(2023年7月3日時点)

### 役員の備えるスキル

氏名	役職 (2023年7月3日付)	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	環境・エネルギー	グローバル	役員在任年数	取締役会出席状況(2023年6月期)
有元 龍一	取締役	70 (男性)	●			●	●	●	●	●	14	16/16 100%
新屋 浩明	取締役	63 (男性)	●	●	●	●		●	●		6	16/16 100%
露崎 高康	取締役	67 (男性)	●		●	●			●	●	6	16/16 100%
蛭崎 泰	取締役	61 (男性)	●			●	●	●		●	6	16/16 100%
市川 秀	社外取締役	76 (男性)	●		●	●	●	●	●	●	9	16/16 100%
日下 一正	社外取締役	75 (男性)	●		●	●		●	●	●	8	16/16 100%
小泉 淑子	社外取締役	80 (女性)	●			●		●		●	6	16/16 100%
石田 洋子	社外取締役	66 (女性)	●	●		●			●	●	3	16/16 100%

## 取締役会の実効性評価

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

以下は2023年6月期の持株会社体制となる前の日本工営の記載となりますが、当社でも同様の方法で2024年取締役会実効性評価を実施する予定です。

### 取締役会実効性評価のプロセス

- 取締役・監査役を対象としたアンケート(客観性を担保するため第三者機関を活用した匿名アンケート)を実施。
- 取締役会において集計・分析結果に基づく取締役会実効性評価を行い、評価結果概要は、コーポレート・ガバナンス報告書に記載し、10月に対外公表する。

### 評価内容

- アンケート内容は、定点観測を基本とするが、社会的な課題、当社の最近の課題などを新規に追加する。

### 評価結果

- 指摘された事項が改善されていることを含め、当社の取締役会の実効性が確保されていることを確認。

## 取締役会の審議の充実に向けての取り組み

当社は、取締役会における審議の充実と機能強化を実現するため、以下のとおり役員のトレーニングおよび審議活性化のための取り組みを行っています。

### 役員のトレーニング

役員の責務を適切に果たすため、企業価値・ガバナンスなどに関する必要な知識の習得や能力の向上を図ることを、役員のトレーニングの基本方針としています。

- 役員就任時のトレーニング  
新任役員就任時において、取締役に期待される役割(法的責任を含む)、コンプライアンスなどに関する研修を実施しています。また、社外役員には、当社の歴史、経営理念、事業概要、経営状況、ガバナンス体制などについて説明しています。
- 就任後の継続的なトレーニング  
定期的に外部講師を招き、役員全員を対象として、時事に即したテーマについてセミナーを実施しています。また、外部セミナーの受講など専門知識を習得する機会を継続的に提供しています。

### 審議活性化のための取り組み

- 取締役会は、社外取締役4名体制とし、活発な審議が行われています。また、そのうち女性の社外取締役2名を構成員とすることで、取締役会構成の多様性を確保し、一層活発な審議を実現しています。

## 次世代経営幹部育成の方針

### 社長後継者計画

当社の社長に求められる人財要件を満たす候補者を選出することを目的として、「社長後継者計画」を指名委員会にて制定しています。当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、審議プロセスにて構成されています。

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、指名委員会が候補者との意見交換や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。

### 経営幹部候補者層の育成・選抜

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

具体的には、一定の社内資格および役職を有する者から所属部門長の推薦を経て選抜された主要グループ会社従業員に対してSMC(シニアマネジメント)研修を受講させ、当社における新規事業の創生、経営課題の克服等をテーマとして約半年間にわたって外部講師指導の下でその分析、事業戦略、解決策を自分事として立案し、当社経営陣に対して発表するものです。この研修を通じて経営視点に立った戦略的意思決定を行える力を養成することを目的としています。

このSMC研修受講者の中から、最上位の社内資格昇格候補者が推薦され、役員面接(プレゼン含む)を経て昇格が決定されます。なお当該昇格者は、経営幹部候補者層として必要な一般的知識を習得するため、外部機関主催の研修に参加します。

さらにその中から、主要グループ会社社長の推薦により当該グループ会社執行役員候補となった者については、役員面接(プレゼン含む)を行い、その意見を踏まえて各社取締役会決議等の所定の手続きを経て執行役員に就任します。なお、新任執行役員は、経営者として必要な一般法令知識の習得、ならびに経営者としての覚悟の涵養を目的とした外部機関主催の研修に参加します。

このような育成、選抜過程を経て形成された経営幹部候補者層を母集団として、主要グループ会社取締役、また当社執行役等を指

名委員会の審議を経て任命していきます。

### 政策保有株式に関する方針

当社の事業拡大と持続的な成長のため、中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については保有しつつ、保有の合理性が失われた銘柄については、適宜売却する方針としています。

政策保有株式についてそのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から検証を行い、これを反映した政策保有株式の保有目的、合理性について、取締役会において検証しています。

政策保有株式の議決権については、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか、当該議案が投資先企業の企業価値向上に資するか等を考慮して、議決権を行使しています。

## 役員報酬の考え方と各報酬の説明

### 役員報酬制度の内容

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

なお、報酬の構成は次のとおりとしています。

社内非業務執行取締役	固定報酬(月額報酬)、および譲渡制限付株式報酬により構成
社外取締役	固定報酬(月額報酬)のみにより構成
執行役	固定報酬(月額報酬)、業績連動報酬(賞与)および譲渡制限付株式報酬により構成

### 固定報酬

当社役員の基本報酬は、月例の固定金銭報酬とし、役位、職責に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与の水準も考慮しながら総合的に勘案して報酬委員会が決定しています。

### 業績連動報酬(賞与)

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

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

### 譲渡制限付株式報酬

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

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

### 役員報酬の標準的な構成割合

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

### 2023年6月期の取締役・監査役に対する報酬額

(注)持株会社移行前の旧日本工営の実績です

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(名)
		基本報酬		業績連動報酬	
		基本報酬	譲渡制限付株式報酬	賞与	
取締役(社外取締役を除く)	248	203	44	0	9
監査役(社外監査役を除く)	29	29	—	—	2
社外取締役	45	45	—	—	3
社外監査役	33	33	—	—	2

※上記には、2022年9月29日開催の第79回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

※賞与の額は、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額を記載しています。

※上記の譲渡制限付株式報酬は非金銭報酬です。それ以外の報酬は金銭報酬です。

## コンプライアンス

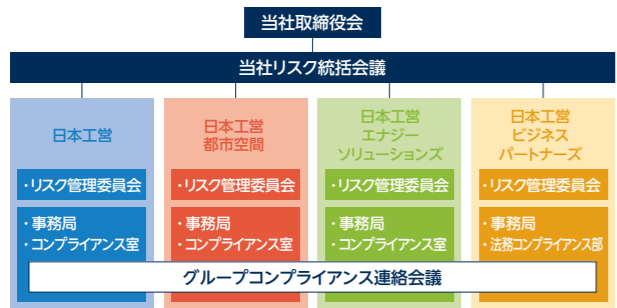
グローバル社会において事業を適切に遂行し、事業活動を阻害するあらゆるリスクに備えるため、世界の共通指針となるイニシアティブやガイダンスの重要性が増しています。当社グループは、コンプライアンスの徹底が企業価値向上の源泉であるとの認識を持ち、透明性の高い経営を目指しています。また、事業を推進していく上でのコンプライアンス上のリスクを極力「見える化」することで、リスクに対して組織的に対応しています。

### 行動指針

当社は、グループ共通の行動規範(基本方針)として、「ID&Eグループ行動指針」を制定し、その内容を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、日本語版と英語版を展開し、世界中の従業員に共有しています。グループ全体での透明性の高い経営体制づくりと信頼関係構築を目指し、法令遵守はもとより、経営理念「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」の実践のため、社会規範の遵守も目的としたコンプライアンス遵守体制を整備し、運用しています。

**ID&Eグループ行動指針URL**  
[https://www.id-and-e-hd.co.jp/assets/pdf/aboutus/ideas/koudou\\_shishin.pdf](https://www.id-and-e-hd.co.jp/assets/pdf/aboutus/ideas/koudou_shishin.pdf)

### コンプライアンス体制図



### コンプライアンス意識調査

当社は、グループ内の従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を毎年定期的に行っています。調査は全て匿名で行い、調査結果をグループ内に公表するとともに、コンプライアンス活動に反映しています。

### コンプライアンス研修

キャリア階層別のコンプライアンスに関する研修、役員・幹部社員を対象とした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、従業員を対象とした研修を行っています。

### コンプライアンス相談・内部通報制度

当社は、「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行為を知った従業員が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。この制度は、当社および当社グループの役員、従業員、派遣社員、協力会社社員(退職後1年以内のこれらの者を含む)が利用できます。ここ数年の内部通報件数(相談件数を除く)は、下表のとおり推移しています。

#### 内部通報件数の実績

2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期
7件	7件	12件

上記件数は、分社化以前の日本工営における数値です。

### 腐敗防止に向けた取り組み

当社グループはグローバルに事業展開しており、現地の行政機関等とともに事業を推進し、協議・交渉をする中では、不正な金銭的利益の提供を求められるリスクが否定できないため、係る場合についてあらかじめ想定した上、毅然とした対処をする必要があります。当社グループは、国連グローバル・コンパクトに署名し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野・10原則を行動指針に落とし込み、遵守しているとともに、不正な手段による利益の追求を排し、公正・透明で自由な競争の下、法令を遵守した営業活動を行うことを定めています。

また、コンプライアンス徹底のため、「贈収賄防止規程」等の社内規程を定め、運用しています。例えば、どのようなケースが不適切な支出であるかの基準を定めるとともに、不当な要求があった場合は、現場だけで判断せず、必ず担当部署に相談するといったルールを定め、不正リスクへの対応を行っています。

## リスクマネジメント

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

当社の「内部統制基本方針」および「グループリスク・危機管理規程」に基づき、当社グループは、毎期、「グループリスク管理計画」を策定し、推進しています。同計画の策定においては、グループ各社において、リスクを網羅的に抽出した上、各リスクの管理策を設定しており、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。

### リスク管理の組織と体制

当社グループの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(原則月1回開催)を設置し、リスクの把握・評価と、予防的なリスク管理を推進しています。

リスク統括会議は、議長である当社社長、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、上記構成員には全執行役を含みます。

また、リスク統括会議の傘下に安全衛生・環境会議、財務報告内部統制会議、情報セキュリティ会議を設置し、それぞれの担当分野についてグループ横断的にリスク管理を行っています。

リスク統括会議は、重要なリスク情報については取締役会に毎月報告しています。

### リスク管理計画の策定・PDCAサイクル

当社グループは、毎期、「グループリスク管理計画」を策定し、組織的なリスク管理を推進しています。

グループ各社は、事業活動に伴うさまざまなリスクを抽出・評価の上、各リスクについて、リスク事象の顕在化を予防し、または損失可能性を最小化するための具体的な管理策を策定し、各社のリスク管理計画案を立案します。リスク統括会議は、各社のリスク管理計画を取りまとめ、全体をグループリスク管理計画として承認・決定しています。

また、リスク統括会議は、同計画の推進状況について定期的にモニタリングを行い、進捗状況と課題、今後の対応策をレビューし、PDCAサイクルを回しています。リスク事象が顕在化した際は、関係するリスク管理計画の点検および必要な改善を行い、リスク

管理活動に反映しています。

また、重要なリスク事象の発生時においては、速やかに当社社長(リスク統括会議議長)に報告の上、必要に応じてグループ内に緊急対策本部を設置し、リスク事象に的確に対応しています。

### 事業継続への取り組み

大規模な自然災害や感染症の流行等への対策が十分でない場合は、長期にわたって事業推進に支障が生じ、企業として損失を被ると同時に、ステークホルダーの皆様には大きな影響を与える恐れがあります。当社グループは、人々の暮らしを支えるインフラに携わる企業として、安定してサービスを提供し続けることが社会的責任であると考え、「グループ大震災等対策規程」を定め、非常時には事業継続計画(BCP)を発動することとし、危機発生時に迅速かつ適切に対処するための手順をあらかじめ用意しています。

### 品質・環境マネジメントシステム

当社グループの主要会社は、ISO9001およびISO14001に準拠した「品質・環境マネジメントシステム」を構築し、運用しています。本システムでは、プロジェクトにおける仕事の進め方、レビューおよび検証などの方法を標準化し、品質目標の達成度等を確認しています。これにより、リスクを最小限に抑え、プロジェクトの目的達成を推進しています。また、環境に関する継続的な知識の獲得と技術力の向上により、環境に関するリスクマネジメントなどを含む配慮を行っています。

### 情報セキュリティ

当社グループは、官公庁を含む顧客からのコンサルティング業務など、各種業務を受注、遂行する上で、顧客等の機密情報を適切に管理するための情報セキュリティ体制を整備しています。すなわち、「グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、「グループ情報管理規程」等のルールを制定・運用しており、職務上知り得た全ての情報の保護・管理、情報の不正利用と漏えいの防止を図っています。また、サイバー攻撃のリスクなどの情報セキュリティリスクの増大への対応として、情報セキュリティ会議を設置し、その統括の下、継続的に情報セキュリティ対策の実施と改善活動を行っています。さらに、当社グループの一部の会社は、第三者機関の審査を受け、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に関する国際規格ISO27001の認証を取得しています。

## 社外取締役からのメッセージ

### エネルギーを扱う日本の民間企業として、 どの程度の速さで、何に取り組むか

社外取締役 **市川 秀**



2024年2月時点で株価は堅調に推移しています。本統合報告書が皆様の目に触れる時点での状況は分かりませんが、株価の上昇背景を考えると、一時的な動揺はあるかもしれませんが、基本的には底堅い動きが続くでしょう。これには、地政学リスクの高まりに伴う物価上昇、デフレからの脱却への期待、新NISAの導入による個人投資家の資金流入、外国人投資家の動きの活発化など、様々な好材料が影響しています。

その中で、特に留意すべきは東京証券取引所の動きです。昨年から呼びかけられた「資本コストや株価を意識した経営の実現」に、産業界も前向きに反応し始めました。株主から預かっている資金が自己資本ですが、市場での「株価×株数＝時価総額」がこれを下回ると、「経営失格」と速回しに言われています。これは企業にとって重要な課題であり、「PBR1倍割れ」の解消が求められています。東証プライム企業のうち4割がその対象です。PBRはROE(自己資本利益率)×PER(株価収益率)に分解され、前者は「効率的な稼ぎ度合い」、後者は「収益拡大への期待値」と考えられます。企業経営においては、実績を上げると共に、将来の成長可能性を示すことが求められているわけです。

当社における過去10年間の株価を振り返ると、大きな波はあるものの株価は2倍超に上昇しています。配当利回りは3%強です。大きく胸を張れるとはいえないまでも落第点ではありません。ただし、注目されるPBRは長年にわたり1倍を下回っています。公益性の高い事業を担っている当社として、採算ばかりにこだわれない事情もありますが、一段の収益向上や魅力的な事業分野の開拓が必要です。

2023年7月の組織改編で、当社は持株会社制に移行しました。「様々な変化を好機と捉え果敢にビジネスチャンスにつなげていく」ことがその狙いで、幅広い力を糾合する組織としました。新しい分野や成長領域の開発においても、持株会社としての枠組みが効果的に活用できるようになりました。組織の複雑さがなくなり、柔軟な取り組みが可能のため、多岐にわたる新規プロジェクトを展開しやすいなど、企業価値を向上させるための形は整ったといえるでしょう。

ただし、形ができれば全てうまく行くかといえば、当然ですがそんなことはありません。組織が拡大すればするほど多様なアプローチが可能となりますが、多岐にわたるすぎてしまうと組織全体の方向性がぼやけやすくなります。外部から見ても組織のビジョンや事業内容が明確でなくなる懸念が生まれ、持株会社としては congromerit ディスカウントに陥る危険性が高まります。したがって持株会社の経営においては、その危険性を常に意識し、絶えず本質的な事業価値を見極め、組織の健全な成長を促進する必要があります。

今後の成長のキーワードの一つにサステナビリティがあります。サステナビリティは、組織や企業が環境、社会、経済の側面でバランスを取りながら事業を行い、持続可能な発展を目指す考えです。持続的な発展を実現するためには具体的なアクションに落とし込む必要があります。サステナビリティの本質を見極め、それを当社の事業に落とし込んで、どのような貢献をしていくのかを決めることが重要です。

エネルギーを扱う日本の民間企業として、どの程度の速さで、何に取り組むか。従業員数や資本、資金力が限られている中で優先順位付けを的確にしていくことが当社の経営であり、その実践を通じてサステナビリティの実現に寄与します。

持株会社制への移行という組織改編にあたっては、指名委員会等設置会社への移行も同時に実施しました。これはガバナンス面できわめて大きな変革となります。この制度を導入している上場企業は100社もなく、全体の5%未満です。監査委員会、指名委員会、報酬委員会の3委員会が会社の人事、業務、報酬等に深く関与し、大きな責任と権限を有しています。各委員会のメンバーの過半は社外役員が占め、委員長も社外役員が担います。会社として大きな決断をしたわけですが、この制度変更が経営に良質な緊張関係をもたらし、ひいては企業価値向上への取り組みが一層加速するように強く願い、努力を続けてまいります。

### 持株会社であるID&Eという仏像を造り、 どのように魂を入れていくのかという プロセスの途上に有る

社外取締役 **日下 一正**



日本企業の活力を考える上で、あらためてスタートアップの意味が問い直されています。日米の株式の価値の伸びを見ても、GAFAMなどのスタートアップを除くと両国の伝統的企業群で大きな差はなく、日米とも雇用の創出を牽引するのは新事業立ち上げから10年以内の企業です。社会の新しいニーズに応えるために新規事業を起こして成長することは、久保田豊が「戦後日本の復興及び新たに独立したアジアの地域・社会の発展のためインフラ投資の需要があるとニーズを見抜き、ものづくりと併せて起業した」ことでも明らかです。日本を代表する電機メーカーや自動車メーカーも、若手が創業してその歴史をスタートさせています。

いま、持株会社であるID&Eという仏像を造り、どのように魂を入れていくのかというプロセスの途上に有ります。そのことを取締役会とCEOだけが理解しているだけでは、組織を構成する人々は動きません。この1年、事業所や現場の訪問による多くの事業部門との意見交換が活発に行われました。取引先＝マーケットとの対話、投資家との対話を通じてのフィードバックも求められています。どう広くステークホルダーを巻き込めるかでエネルギー量が変わってきます。

人は目先の仕事に追われると、特にコロナ禍でface-to-faceのコミュニケーションが限られていた時期もあり、心に不安が生じるのも無理もないことと思われま。不安の対極にあるのは“complacency”、つまり“現状満足”で、こちらは大企業病のルーツであるブランドへの依存になるリスクがあります。仮にいま、ステークホルダーの中に若干の不安(＝問題意識)を感じている人たちがいるとすれば、彼らは大変意識の高い、これからの成長戦略を担ってくれる人々だと期待しています。

組織において「二刀流」が機能するかどうかについて話してみたいと思います。

戦略的に重要な仕事と、締切りが明日に迫っている仕事の2つを抱えると、多くの人は締切りを優先し、成長戦略をトコトン突き詰めるのは後回しになってしまいます。つまり、現場を持っている部隊に参謀本部を兼任させることは難しいということです。持株会社化も、現業と成長戦略を考える役割を分けたところがポイント

トで、後者は成長戦略を描き、ヒト、カネ、モノ(生産に必要な設備、情報、市場)をどう調達するか、自社内で足りなければ獲得に行く、会社ごと手に入れないと必要な要素や時間を確保できなければM&Aを模索するという頭の使い方をする集団となるでしょう。

成長戦略を担う組織を持って初めて、ホールディングスの取締役会が有効に機能します。私たち社外取締役の役割は、かかりつけ医のようなものです。組織の健康状態を見守り、成長を促進する手助けをすると言ってもいいでしょう。グループのコアとなるコンピテンスはどこにあるのかを常に問いながら、新たな社会ニーズに対する取り組みを模索することになります。

年初の能登半島地震では、人が住んでいるところが抱えるリスクと、そのリスクをインフラ整備や建物の備えなどで工学的にどこまで軽減できるかについての課題が再認識されました。この分野は、政府や地方自治体为主导し、国土強靱化の取り組みが進められてきましたが、民間でもサプライチェーンを含む産業活動のサステナビリティの課題が浮き上がっています。自然災害に対する取り組みは、世界各国共通の課題でもあります。

サステナブルな経営とは、将来を見据えて企業経営と経済社会を持続可能にしていくということです。したがって、内外ともに民間が主体となり、将来のインフラ分野での社会的ニーズに応えることができる、次世代の人財を育成することがガバナンスの課題となります。

インフラを担ってきた内外の政府への対応に最適化したチームから進化して、スピード感と創造性を備え、民間とのコミュニケーションが可能で多様なチーム作りも面白いでしょう。エネルギー事業においても戦略的パートナーを見つけることで、資金と多様な専門分野の人財を得て、マーケットの拡大が狙えれば楽しみです。これらを全て社内で賄う有機的成長の道を選ぶと、大切な時間とスピードを失い、社会的ニーズに応えられないリスクがあります。新たな仲間づくりをしやすくするための意識改革を中心に、持株会社の下で“ONE ID&E”という求心力を育てていけると確信しています。

## 異分野の事業会社が連携することで、 これまでにないワンストップサービスの提供が可能となり、 社会に貢献できると確信

社外取締役 小泉 淑子



監査委員会委員長の立場から、ガバナンス、経営課題、資本収益性の観点を中心にお伝えしたいと思います。

### 1. ガバナンスの有効性向上に向けた働きかけ

#### ●三現主義の実施

監査委員会の職務の一つは、執行役および取締役の職務執行の監査です。これには適法性監査に加え、妥当性監査の権限も含まれます。そのため、現場で何が問題となっており、解決すべき課題は何かについて、役員が理解することが欠かせません。

現地、現物、現状を理解するためには、人とのコミュニケーションが不可欠であり、その実現には知恵と時間と費用が必要です。当社は社外役員や幹部を様々な現場に派遣し、担当役員や現場の担当者から説明を受ける機会を提供し、非執行役員に課題を理解させる努力をしています。現場視察の後は懇親の時間を設け、担当者の苦労を直接さく機会を設定し、どこにリスクが潜んでいるのか、どの程度の資金投入が必要となるのか、競業他社の動向の情報はどこまで把握できているのかなどの質問を通じて、現場でしか得られない「におい」や「景色」を把握します。様々なプロジェクトの現場の声を通じて、「リスクに対する勘、感度」を高めることができます。このように、当社が目指すものを理解できるようなプログラムを組み、実行していることを高く評価します。

#### ●監査体制の構築

監査委員会の下には監査委員会室があり、常勤の執行役、担当者がいます。監査委員会室はHDの内部監査部門と連携し、HD傘下の主要事業会社の監査役とも緻密に連携しています。監査委員会はHD傘下の5グループの重要事業会社の監査役と定期的に意見交換会や情報交換会を開催し、各グループ企業の課題や問題認識を検討し、解決に向けての方策などを協議し、情報の共有を図っています。

### 2. 自社の経営課題とその解決に向けた働きかけ

コンサルティング事業部門におけるODAの割合を減少させるという課題については、着実に進展しています。民間企業を行うプロジェクトの受注件数は多くないものの、実績をあげてきている

ことは評価できます。当社グループ内に専門家が不足している分野においては、国内外でM&AやJVを通じて補完し、ワンストップサービスを目指していると評価します。

新規事業の創出については、BDP社の買収を契機に「Union Jackの矢」といわれる旧英国連邦内の事業に進出することができました。日本の人材がBDPグループの中で現場の担当者と連携しながら、日本市場とともに海外市場を拡大していった欲しいです。

### 3. 資本収益性の向上にむけた働きかけ

HDになってからは、各事業会社が各案件の資本収益性を詳細に検証し、部門間の連携を視野にワンストップサービスを目指しています。一方で、様々な分野で「種まき」が必要です。地下から宇宙まで検討したい投資案件があるとして、数年では利益につながらなくとも、将来への投資であると覚悟を持った経営方針は維持されるべきだと考えます。最近、当社は約46年前に受注した下水シールド工事の実態調査・解析のプロジェクトを叢書として発行しました。当時その案件に関与された技術者たちの熱い思いを記録し、後進への警鐘をデータとして残しています。また、久保田豊氏が戦前に受注した朝鮮半島での電源開発案件についても叢書として発行しました。資本収益性との観点からは、このようなことに費消する時間、エネルギー、コストは、金銭的評価の対象外とされる恐れがありますが、長い目で見れば、後輩に使命感を植えつけ、勇気とやる気を呼び起こす起爆剤の作用もあるはず。短期的な視点だけでは計れない価値の重要性に対する認識が、当社には脈々と受け継がれていることを誇りに思いますし、それが「人材育成、人材確保」にもつながるものと考えています。

HDに移行したことで、各事業会社の目的や事業内容がより鮮明となり、意思決定が迅速になりました。異分野の事業会社が連携することで、これまでにない、ワンストップサービスの提供が可能となり、社会により一層貢献できると確信しています。近年、自然災害が頻発している中で、当社の持つ減災や防災の高い専門知識や技術が、社会から高い評価と尊敬を得ていくものと確信しています。

## 全グループ会社社員の賛同と支持を得て、 誰一人取り残さないように 足固めを行うことが大切

社外取締役 石田 洋子



私が、日本工営ならびにID&Eホールディングスの社外取締役に就任してから(この原稿を書いている2024年1月末時点で)、3年4カ月が経ちました。振り返りますと、新型コロナウイルス感染症の拡大に始まり、国内外で自然災害や紛争が発生するなど激動の時期でした。このような状況において、持株体制への移行が予定通り実現したことは素晴らしいことだと思います。

ID&Eホールディングスは2023年7月に誕生したばかりですから、現時点で持株体制移行によるアウトプットやアウトカムを評価することは時期尚早です。しかし、今回の持株体制移行のプロセスをレビューし、そこから何らかの学びを得ておくことは重要と考え、ここで現時点でのプロセス評価を行ってみることにしました。

プロセス評価は、対象となるプログラムの目的や目標の達成に向けた手順や活動状況を指標として、以下の評価項目を設定しました。

#### i) 事前アセスメント

#### ii) 目標設定と計画策定

#### iii) 実施と進捗報告

#### iv) 情報発信

#### v) 対象者の満足度

「i) 事前アセスメント」については、取締役会での報告で知る限り入念に行われました。ただし、実際に持株体制移行期間に国内外で起こった様々な事象は、リスク分析等の際に想定できていなかったと思います。

「ii) 目標設定と計画策定」についても、取締役会で何度も議論を行い、実現へ向けての手順や計画が入念に練られました。意思決定の迅速化、事業ごとのリスク分散、組織の活性化、M&Aの防衛など、持株体制移行に関する一般的な目標に加えて、ID&Eホールディングス固有の具体的な目標が設定されると、グループ全体の構成員による当事者意識が高まります。現在、サステナビリティ推進会議で進められているID&Eホールディングスのマテリアリティの具体化に期待しています。

「iii) 実施とその進捗報告」も、難しい周辺環境の中でスケジュー

ル通りに行われています。この間の社会経済情勢などを考慮すると、準備段階にもう少し時間をかけてもよかったのではないかと思うところもありますが、社会から信頼される企業であり続けるために計画通りにホールディングス化を実現したことは適切だったと考えます。

「iv) 情報発信」については、未だ効果的な対策は講じられていないと推測します。会社として手続き上で必要な情報発信が適切に行われたことは取締役会で確認されています。しかし、本社や国内外のグループ会社の社員や株主に対する説明や意見交換の実施状況は明確ではありません。市場関係者や一般国民への情報発信はこれからの課題と考えます。

「v) 対象者の満足度」は、サステナビリティ推進会議が2023年後半に行った社員の仕事への意識や満足度に関するアンケート(取り纏め中)を参照します。同調査によると、社員の多くは社会基盤整備・維持、防災等に貢献する自らの業務に高い満足度を持っていますが、持株体制移行に関する理解は高くありません。

以上より、プロセス評価の結論としては、組織としての持株体制移行は適切に進められていると評価できます。ただし、株主や社員とのコミュニケーションや市場への情報発信にはさらなる拡充が必要です。現時点で社員の満足度が高いのは日本工営時代からの財産です。これを基盤として持株体制から成果を生み出し、拡大していくには、社員による持株体制への賛同と支持が不可欠です。売上を伸ばすだけでなく、将来の優秀な人材を引き付けるためにも市場への発信が最優先課題です。2024年年頭の挨拶で、新屋社長は「2024年6月期は、組織再編後の新体制で取り組む最初の年であるとともに、現中期経営計画の総仕上げの年でもあります。前期の事業活動の中で明確となった課題には『誠意』を持って臨み、展開期となる次期中期経営計画に向けた足固めをしっかりと行っていく必要があります」と述べられました。新屋社長がおっしゃる通り、ホールディングス全体としての目標を達成するには、全グループ会社社員の賛同と支持を得て、誰一人取り残さないように足固めを行うことが大切です。私自身も社外取締役として課題解決に一層尽力してまいります。



# ID&E グループの事業セグメント

当社グループの事業は、以下の3つの事業セグメントから構成され、世界各地で豊かな社会づくりを推進しています。

2023年6月期

売上収益構成比

受注高・売上収益推移(百万円)

営業利益・営業利益率推移(百万円 / %)

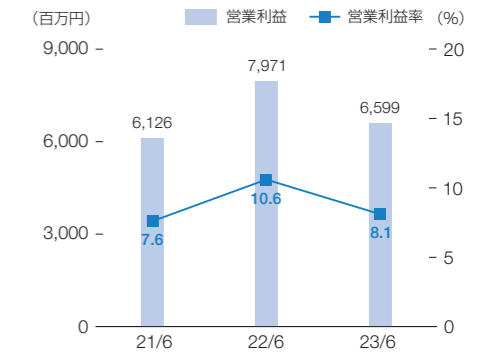
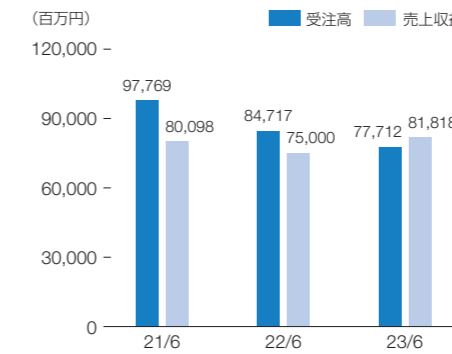
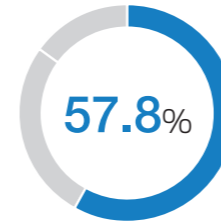
## コンサルティング事業

主な顧客 国、地方自治体、JICA、海外政府機関、民間企業

日本国内では、国土交通省などの官庁や地方自治体などが計画するインフラの整備・維持、安全対策などの社会基盤整備事業に対して、計画立案や設計などに関するコンサルティング業務を行っています。近年は、多様な実績と研究開発に基づく信頼性の高い技術をベースに、インフラの整備にとどまらず、維持管理に関する総合的なコンサルティングに注力。国民の生活基盤を支える多くのプロジェクトに携わっています。

一方海外では、日本政府のODAプロジェクトを中心に、アジ

ア、アフリカ、中東、中南米などでビジネスを展開しています。水資源・河川、エネルギー、都市・地域開発、交通運輸、農業・農村開発、環境、防災など幅広い分野で、地域や国の発展を支えるインフラの整備プロジェクトを数多く手掛けています。地球温暖化問題の解決に向けた環境対策、経済成長の著しい新興諸国での広域交通インフラの整備、また紛争や地震・津波などによって被災した地域の復興支援など、国境を越えた社会貢献、人道支援の最前線でも活躍しています。



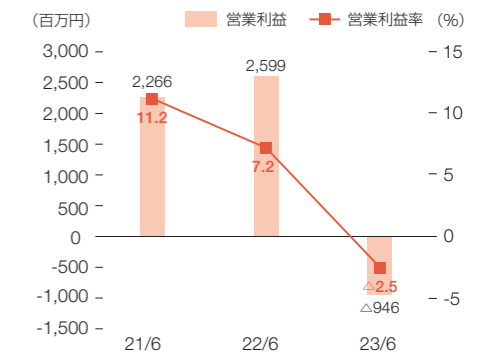
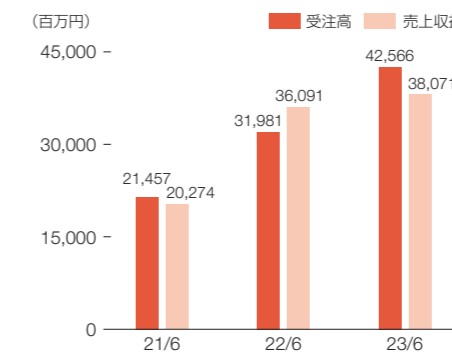
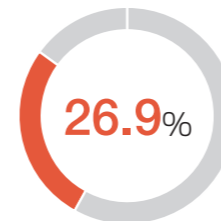
## 都市空間事業

主な顧客 国、民間企業、地方自治体

世界的に都市開発が進む中で建築領域ニーズの高まりを見込み、2016年に英国の建築設計会社BDP社をグループへ迎え入れ、都市空間事業を立ち上げました。BDP社との連携によりアジアを中心に土木と建築の技術を融合した都市空間づくりに取り組んでいます。また、2019年に高層建築を得意とするカナダのQuadrangle社、2021年にスポーツ施設建築を得意とする英国のPattern社をグループ化し、事業分野の多角化を進めています。

日本国内においても市街地開発・再開発などの土木と建築双

方の視点が必要とされる案件が増加していることを背景に、日本工営の事業部門の一つだった都市空間事業とグループ会社の玉野総合コンサルタントを統合し、2022年7月に日本工営都市空間を発足しました。双方の技術や機能を融合し、国内外の都市基盤形成市場への参入を図り、都市・地域再生事業や官民連携事業、スマートシティ開発に対し、これまで以上の提案力・開発力を有する総合プロデュース企業となることで、サステナブルな都市形成に取り組んでいます。



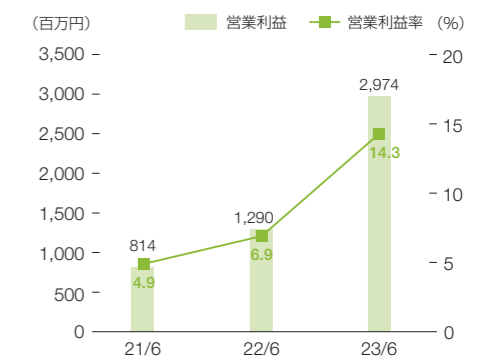
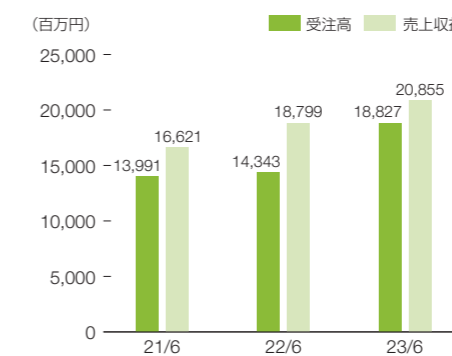
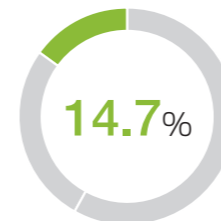
## エネルギー事業

主な顧客 電力会社、地方自治体、民間企業

電力会社が運営する変電所・開閉所・発電所の新設や改修、電力システムの監視制御を効率的に行う集中監視制御システムの構築、水力発電所におけるダム管理システムの構築や関連機器の製造などを手掛けています。国内のみならず、新興国の電源開発や電力需要を支えるため、電力事業者であるお客様からのさまざまなニーズに応え、最適な解決策を提示しながら事業を推進しています。

新たな取り組みとして、近年の国内外の再生可能エネルギー市場の拡大や電力システム改革の動きに応えるべく、分散型工

ネルギーリソースを活用したエネルギーマネジメント事業の調査、開発、設計、工事、管理・運営支援やシステム・技術開発などに取り組んでいます。発送電分離や再生可能エネルギーの導入が先行している欧州で事業や技術のノウハウを蓄積し、将来的には日本国内およびアジアへの展開を目指しています。また、水力発電所を運営し売電を行う事業も手掛けています。発電目的ではない既存のダムに小水力発電所を設置し、クリーンで経済性が高い小水力発電を行っています。



※ 2022年6月期より3セグメントで運営しています。コンサルティング事業はコンサルタント国内事業とコンサルタント海外事業を統合、エネルギー事業は電力エンジニアリング事業とエネルギー事業を統合しています。  
 ※ 日本工営都市空間およびその子会社は、2023年6月期よりセグメント区分を「コンサルティング事業」から「都市空間事業」に変更しています。  
 ※ 2022年6月期のセグメント情報は、変更後の区分に基づき作成しています。

# コンサルティング事業



## 主な事業領域

### 水資源・河川

洪水防御、水利利用の効率化や水環境改善

### 上下水道

上下水道施設の効率運用、運営支援

### 都市・地域開発

自治体の都市・地域開発マスタープランなどの政策立案支援、開発施設の設備

### 防災・減災

地震、火山噴火、集中豪雨などの災害時の応急対応、災害防止計画の立案

### ダム・発電

新規ダム建設、既設ダムの再開発・長寿命化

### 交通運輸(道路、橋、空港など)

交通運輸施設に関する整備、長寿命化、維持管理効率化、自動運転運用計画、MaaS計画

### 環境

大気環境、水環境、土壌環境や生物多様性保全および改良

### 維持管理・老朽化対策

インフラ(橋、トンネル、堤防、上下水道など)の老朽化対策、効率的な維持管理計画

### マネジメント

アセットマネジメント、官民連携(PPP/PFI)

## 強み

### 幅広い分野の総合力とネットワーク

各分野の専門家を擁する当社は、社会課題の高度化・複合化が進む中で、総合力でお客様のニーズに応えます。日本国内では、全道府県の拠点をもち、海外では、アジアを中心にアフリカ、中近東、中南米、東欧などでプロジェクトを多く手掛けています。

### 高い技術力を持つ人材

当社では長年、人材育成と技術研さんに力を注いできたことが、現在のNo.1ポジションの確立に繋がっています。社会資本整備に資するという責務と、それを実現する優れた技術、知見を持ち、切磋琢磨を続ける従業員一人ひとりが当社の発展を担っています。

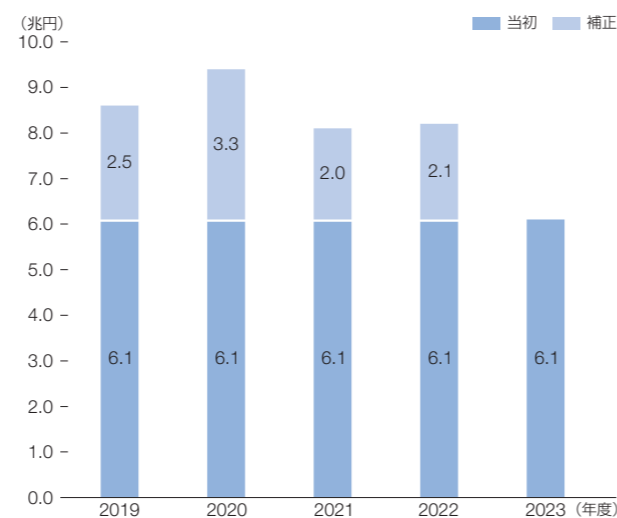
### 実践知と時代の先を行く研究開発

創業以来実施してきた数多くのプロジェクトを通じ、幅広い技術やノウハウを蓄積するとともに、業界随一の規模を誇る中央研究所では、将来を見据えた最新の基礎研究と大型実験施設・フィールドでの応用研究を行っています。

## 市場動向(国内)

国内では、公共・公益事業の調査や設計を主たる業務としているため、建設投資や公共投資の規模といった要因に業績を左右されます。近年は、災害の激甚化に伴う国土強靱化、インフラ長寿命化の需要が高まり、業務量が増加しています。また、官民が連携して公共サービスの提供を行うPPP、公共サービスの提供を民間主導で行うPFIなどが増加傾向にあり、建設コンサルタントの役割が年々拡大しています。

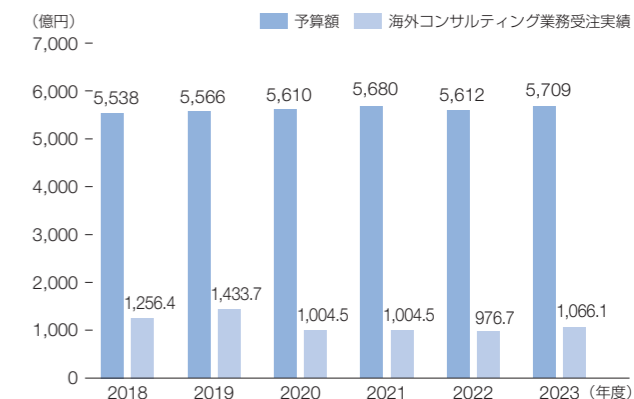
### 公共事業関係費(当初+補正)



## 市場動向(海外)

国際協力機構(JICA)をはじめとする本邦ODA実施機関や世界銀行、アジア開発銀行などの国際機関、外国政府などをクライアントとしています。近年は新興国のインフラ需要増大を受け、プロジェクトは年々増加かつ大型化の傾向にあります。近年は日本政府「インフラシステム海外展開戦略2025」でも高い受注目標が掲げられるなど、堅調な需要が維持されています。円借款においてはインド・ Bangladesh の比率が増加し、分野としては、新興国の人口増加対策および脱炭素社会に向けた鉄道等の交通・運輸の新規開発や、スマートシティなどの都市開発が多くなっています。

### ODA予算/海外コンサルティング業務受注実績(業界全体)



## 2023年6月期 業績サマリー

受注高	77,712 百万円	● 海外はインド新幹線等の大型受注等獲得
売上収益	81,818 百万円	● 国内外で手持ち案件を計画通り推進し増収
営業利益	6,599 百万円	● 海外での各国入国制限措置緩和に伴う出張者の増加やインフレの影響等によるコストの増加により、前期比で費用が増加し営業利益は減益

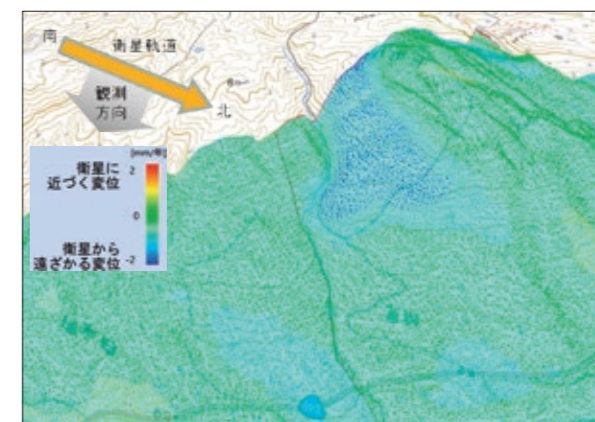
## 中期経営計画 Building Resilience 2024の主な施策

2023年度の振り返り	2024年度の取り組み方針
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダム再生・新規ダム事業拡大</li> <li>● 自治体向けAI点検診断システム構築等、DX技術活用</li> <li>● 自治体とのまちづくり連携協定締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各分野でのシェア向上</li> <li>● 稼働率等の効率を意識した事業運営</li> <li>● リスク管理・品質管理の徹底</li> </ul>

### プロジェクト紹介 衛星データを使った防災・減災技術の高度化

激甚化する自然災害に対して、衛星データを活用し、迅速に災害情報を提供するため、日本工営では、広域監視を得意とする衛星を活用した豪雨被害実態把握技術の開発、インフラモニタリングによる防災・減災事業に取り組んでいます。

「LIANA(Land-deformation and Infrastructure ANALysis)」は、日本工営とスカパーJ S A T とゼンリンとの3社共同で開発を手掛ける、斜面やインフラの変動をモニタリングできるサービスの一つです。確認したいエリアの地盤変動を時系列で表示し、その危険性を国土交通省の地盤伸縮計における基準および日本工営による知見に基づき評価します。



©LIANA ©国土地理院  
©Original ALOS-2 data provided by JAXA Tellus Satellite Data Master is used.

事業概況

# 都市空間事業



## 主な事業領域

### 建築

建築意匠、構造設計、設備設計、インテリアデザイン

### 景観・都市設計

開発方針に沿った地区・建物の再開発計画や、インフラ構築時の沿線・都市開発、空港ビル、駅舎の設計

### 歴史的建造物の改修

英国の代表的な歴史的建造物をはじめとする補修・改修

### 土木×建築

日本工営の持つ土木技術とBDP社の建築技術を組み合わせた総合技術コンサルティングサービス

### 市街地開発、スマートシティ開発

土木・エネルギー・建築分野のワンストップによる調査・計画・設計・マネジメントまでのサービス提供

## 強み

### 土木と建築を融合した提案力

土木・建築分野にまたがる技術と経験を活かし、特定のエリアの建築物だけでなく、上下水道や電気、交通網などのインフラというダイナミックなフィールドで開発を進めていくことができることが特徴です。

### 分野横断によるまちづくり

都市空間領域では、事業の基礎調査をはじめ、土木、建築、環境分野など複数の分野を融合した取り組みが必要です。各分野を熟知している経験を活かし、全体を取りまとめるコーディネーターとして事業推進を支援します。

### 地域に根差した課題の解決

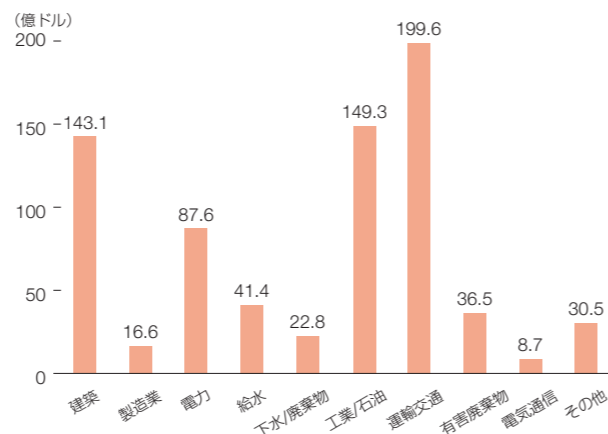
当社はいくつもの地域で長期間プロジェクトに関わってきた豊富な経験を有しています。その経験を活かし、地域ごとに異なる固有の課題に対して、オーダーメイドのまちづくりを進め、地域の持続的な発展を目指します。

## 市場動向

建築分野は、全世界の調査・設計会社の売上高において25%相当を占めるなど活況な分野の一つです。アジアやアフリカ、中南米では、人口集中や増加、成長する産業経済の受け皿となる大都市圏の都心や郊外において、鉄道、道路、空港といった交通関連施設と一体となった建築、周辺基盤整備と一体となった拠点整備、それに付帯する面整備やスマートシティの市場が拡大しています。資金面でも民間資本によるインフラ投資意欲が増大しています。

日本国内では、全国的に大量に存在するストック(建築物)の有効活用や再生、地方都市で人口が減少する中での持続性の高い拠点集約・再編に向けた市場が拡大しています。

### 調査・設計会社上位225社 2022年度 分野別売上高



※ 出典: ENR誌(2022年8月発行)

## 2023年6月期 業績サマリー

受注高	42,566 百万円	● 国内受注は堅調に推移、BDPグループの受注獲得体制強化や大型追加受注が寄与し、前期比増
売上収益	38,071 百万円	● 国内・英国とも前期受注案件が堅調、BDPグループの円安影響もあり増収
営業利益	▲946 百万円	● 一般管理費はBDP社の先行投資(約7億円)や国内組織再編諸経費で増加 ● BDP社ののれん減損(▲39億円)を計上

## 中期経営計画 Building Resilience 2024の主な施策

### 2023年度の振り返り

- 海外鉄道駅周辺開発受注は進展
- BDP社のアジア展開が課題
- 総合力発揮案件(JFE臨海部土地利用転換プロジェクト)は進捗したもの、都市開発分野の受注計画は未達
- さらなる民間企業のネットワーク強化・活用が今後の課題

### 2024年度の取り組み方針

- 要員確保や品質管理の強化を含む生産体制の整備
- グループ会社との連携によるセグメント運営の進化
- 国内外での新規顧客・事業の開拓

### BDP 社事業紹介

BDP社およびその子会社は英国に本社を有する、世界中で複合的な領域でデザインを提供する建築設計会社です。さまざまな都市問題に対し、より総合的・複合的なソリューションを提供していくことを目的に、2016年にID&Eグループに加入しました。

以降、日本工営や日本工営都市空間が持つ社会基盤整備技術と、当社の建築・都市開発技術のコラボレーションによる社会資本の価値向上を目指し、ID&Eグループとしてアジア展開を図るなど、さまざまなチャレンジを続けています。

経営環境の変化が大きな1年でしたが、当社は2023年度も持続的な財務的成長を達成しました。2024年度に向けて強力な基盤を整え、複雑な課題を、当社の技術をもって創造的に克服し、クライアントのニーズへの対応力を高めてまいります。

マルチスタジオの活用や多分野にわたるコラボレーションの

一環として、ダッカ都市交通整備事業やダブリン国立小児病院への総合的な建築サービスを提供します。最先端のテクノロジーと豊富な実績により、世界中のあらゆる規模のプロジェクトに包括的なサービスを提供することを目標としています。



BDP HOLDINGS LIMITED  
Chief Executive  
**Nicholas Fairham**

「自律と連携」というグループの経営方針の下、建築に懸ける情熱と専門知識、グローバルネットワークの知見を融合し、「世界をすみよくする」という揺るぎないミッションのために今後も取り組んでまいります。

# エネルギー事業

## 主な事業領域

### 機器・装置製造

水力発電における各種水車の製造、変電制御機器の製造、変電所集中監視システム・ダム管理システムの構築

### 機電コンサルティング

国内外の電力分野、機電通信分野に関する総合的なコンサルティングサービス、EPC含むエネルギーエンジニアリング

### 地盤計測業務・土木計測機器販売

斜面防災関係の自動観測システムの設置工事、保守点検、地盤計測機器類の製造および販売

### 電気設備等工事

変電所・発電所などの補強、改修などに関する計画、調査、設計、施工、管理業務

### エネルギーソリューション

エネルギー利用の効率化のためのコンサルティングサービス

### エネルギーマネジメント関連製品

EMS・自社蓄電システム、マイクログリッド・アグリゲーションシステムの製造販売

### 海外エネルギーマネジメント

欧州でのアンシラリーサービス事業などへの投資、新規ビジネス開発および事業推進

### 国内発電

新規水力発電開発、国内水力発電所(8カ所)運営による売電

### 国内エネルギーマネジメント

再生可能エネルギーモニタリングや、再生可能エネルギーの効率化や省エネのコンサルティングサービス

## 強み

### 長年にわたる製品製造、工事実績

長年、東京電力をはじめとする国内電力会社を主力顧客とし、変電設備の製造販売や、機電コンサルティング、電気設備の補強・補修に関する計画、調査、設計・施工等を手掛け、お客様との信頼関係を築いています。

### ワンストップでサービスを提供

国内外における電力・電気設備に関して計画調査から設計、工事、機器製造から維持管理に至るまでのあらゆる段階のサービスをワンストップで提供し、スピード感を持った対応とお客様の負担軽減を実現します。

### 欧州で培ったエネルギーマネジメント

発送電分離が先行する欧州において、蓄電池を活用したアンシラリーサービスを推進しています。エネルギーマネジメントに関するサービスの知見、多様な蓄電池ソリューションの提案力を備えています。

## 市場動向

日本の電力市場においては発送電分離、発電・送配電・小売の完全自由化が進み、新たな市場競争環境への移行が見込まれています。足元では、電力会社のコスト削減要請に応えるための生産体制強化・収益管理の強化を進めています。世界のエネルギー市場では、低炭素化と分散電源化に伴う再生可能エネルギーの需要拡大、それに伴うアンシラリーサービス、ピーク時の裁定取引、容量市場などの拡大が見込まれています。

## 2023年6月期 業績サマリー

受注高	18,827 百万円	● 電力工事部門の好調やプラント部門の民間大型案件受注等で、前期比・計画比とも上回る
売上収益	20,855 百万円	● 官公庁から受注した発電所大規模改修工事の進捗やプラント部門の海外業務進捗等により増収
営業利益	2,974 百万円	● 関連会社であったPT.ARKORA HYDRO株式の売却益および有価証券運用益(約19億円)の計上で増益

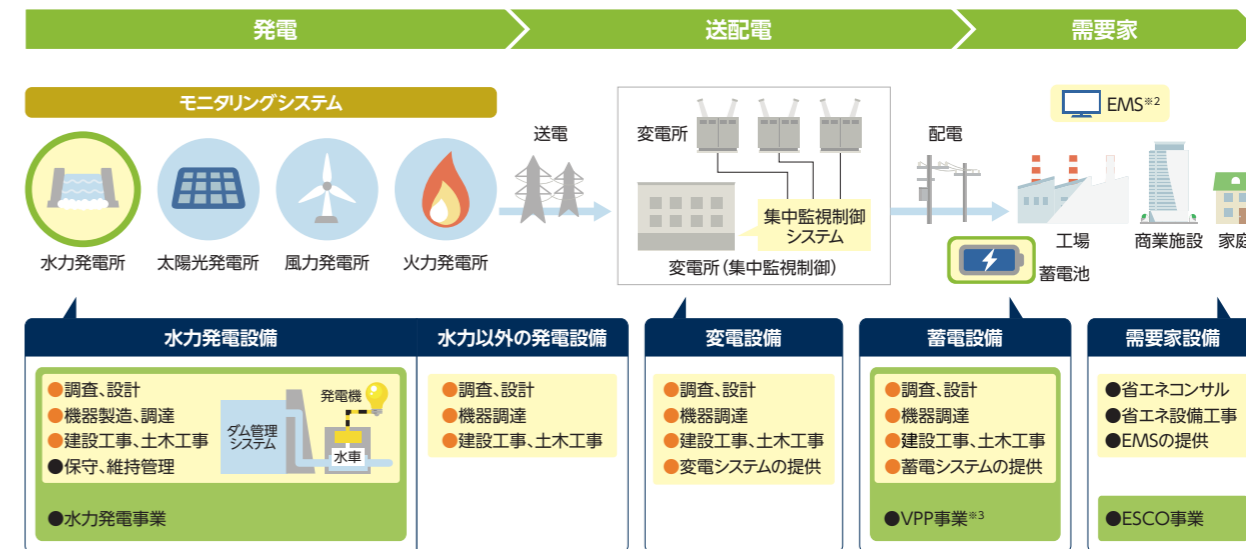
## 中期経営計画 Building Resilience 2024 の主な施策

2023年度の振り返り	2024年度の取り組み方針
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主力製品の売上や生産能力の安定化は未達成</li> <li>● ベルギー蓄電プロジェクト運転開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギーマネジメント事業の本格展開</li> <li>● 製造部門の生産体制早期立て直し</li> <li>● 機電コンサル・エンジニアリング部門の体制整備</li> </ul>

## 日本工営エナジーソリューションズの事業領域

エネルギーに関わるワンストップサービスを提供します。

- : 日本工営エナジーソリューションズのサービス(他社へ納入、サービス提供)
- : アセット保有事業(日本工営エナジーソリューションズが自社で運用)
- : EPC<sup>※1</sup>



※1 EPC:設計(Engineering)、調達(Procurement)、建設(Construction)  
 ※2 EMS:エネルギーマネジメントシステム  
 ※3 VPP:バーチャルパワープラント

# 役員一覧 (2023年10月1日現在)

## 取締役

社外 独立 ※ 略歴は主なものを掲載しています。



**1** 取締役  
**有元 龍一**  
1977 日本工営入社  
2009 取締役執行役員  
経営管理本部長 兼 企画部長  
2011 経営管理本部長 兼 人事・総務部長  
2014 代表取締役社長  
2021 取締役会長  
2023 ID&E取締役(現職)



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



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



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



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



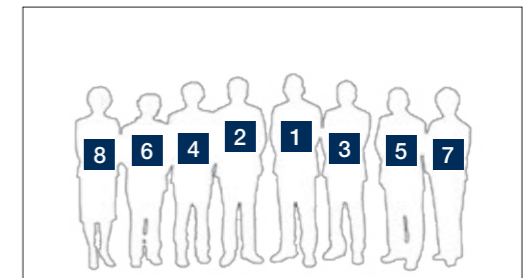
**6** 取締役 社外 独立  
**日下 一正**  
1970 通商産業省入省  
1984 OECD/IEA省工本部長  
2001 経済産業省産業技術環境局長  
2002 同省通商政策局長  
2003 同省資源エネルギー庁長官  
2004 同省経済産業審議官  
2006 (株)電通顧問  
2007 (財)中東協力センター理事長  
2008 内閣官房参与  
2009 三菱電機(株)専務執行役員  
2011 東京大学公共政策大学院客員教授  
2013 (一財)貿易・産業協力振興財団理事長  
(一財)国際経済交流財団会長  
2015 日本工営社外取締役  
2021 (一財)国際経済交流財団顧問  
(一財)国際貿易投資研究所理事長  
(現職)  
2023 ID&E社外取締役(現職)



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



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



## 代表執行役社長

新屋 浩明

## 代表執行役

金井 晴彦 蛭崎 泰

## 執行役

吉田 典明 福岡 知久 横田 裕史  
西野 謙 後藤 佳三 Nicholas Fairham

## 連結財務データ

(単位:百万円)

日本基準							
	2014年6月期	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	
<b>損益計算書</b>							
受注高	92,485	87,573	104,019	117,442	104,350	118,085	
売上高	79,193	81,839	81,865	101,338	106,023	108,589	
売上原価	59,253	60,054	59,505	70,400	73,664	75,627	
売上総利益	19,939	21,785	22,359	30,937	32,359	32,962	
販売費及び一般管理費	15,683	17,283	17,636	25,472	25,797	27,851	
営業利益	4,256	4,502	4,723	5,464	6,561	5,110	
営業外損益	286	975	△ 357	493	159	473	
経常利益	4,542	5,477	4,365	5,958	6,721	5,584	
特別損益	19	2,086	△ 333	△ 764	443	—	
法人税等	1,530	3,266	2,178	1,870	2,556	2,180	
親会社株主に帰属する当期純利益	2,998	4,261	1,823	3,288	4,555	3,318	
<b>貸借対照表(期末)</b>							
資産合計	76,144	84,110	100,989	113,865	113,890	113,175	
流動資産	36,749	44,820	46,153	54,798	54,263	52,446	
現金及び預金	8,967	12,148	11,174	19,593	16,392	13,147	
固定資産	39,394	39,289	54,836	59,067	59,626	60,728	
有形固定資産	26,588	24,525	24,561	24,535	27,624	29,882	
無形固定資産	787	570	16,620	13,900	12,964	13,501	
のれん	232	—	10,312	8,685	8,185	8,193	
投資その他の資産	12,019	14,193	13,654	20,630	19,037	17,345	
投資有価証券	9,210	9,861	8,285	10,491	9,176	7,228	
負債合計	28,309	31,128	49,529	58,991	54,440	52,969	
流動負債	20,528	24,466	43,107	30,341	28,441	28,082	
短期借入金	100	—	16,000	—	—	—	
固定負債	7,780	6,662	6,421	28,650	25,999	24,886	
長期借入金	1,690	1,526	1,260	21,413	18,934	17,639	
純資産合計	47,835	52,981	51,460	54,874	59,449	60,205	
<b>キャッシュ・フロー計算書</b>							
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,340	881	379	6,376	△ 602	3,109	
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 4,559	2,702	△ 17,705	△ 4,172	977	△ 3,504	
財務活動によるキャッシュ・フロー	62	△ 745	15,199	4,846	△ 3,062	△ 1,936	
現金及び現金同等物に係る換算差額	8	103	△ 146	△ 124	△ 22	△ 309	
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△ 3,148	2,942	△ 2,272	6,925	△ 2,709	△ 2,641	
現金及び現金同等物の期首残高	11,613	8,465	11,673	9,400	17,083	15,233	
現金及び現金同等物の期末残高	8,465	11,673	9,400	17,083	15,233	12,663	
<b>セグメント情報</b>							
受注高	コンサルタント国内事業	46,617	45,057	44,109	48,265	48,529	52,855
	コンサルタント海外事業	30,023	28,889	25,936	41,573	26,716	28,482
	電力エンジニアリング事業	15,831	13,595	14,716	14,087	15,943	15,411
	都市空間事業	—	—	16,251	13,460	12,855	20,510
	エネルギー事業	—	—	—	—	179	723
	その他	13	30	64	55	126	100
売上高	コンサルタント国内事業	41,817	41,845	40,778	43,516	46,595	49,593
	コンサルタント海外事業	20,947	20,174	22,070	24,491	28,889	24,928
	電力エンジニアリング事業	14,169	17,857	17,522	17,577	15,762	16,531
	都市空間事業	—	—	—	14,347	13,040	15,359
	エネルギー事業	—	—	—	—	354	719
	不動産賃貸事業	1,125	821	514	473	440	439
	その他	1,133	1,141	979	931	940	1,016
営業利益	コンサルタント国内事業	2,502	2,723	2,956	3,298	4,279	4,990
	コンサルタント海外事業	658	285	1,156	1,887	2,649	841
	電力エンジニアリング事業	1,267	2,834	3,048	2,683	1,873	2,089
	都市空間事業	—	—	—	81	173	151
	エネルギー事業	—	—	—	—	△ 18	△ 365
	不動産賃貸事業	818	584	386	401	403	409
	その他	△ 991	△ 1,925	△ 2,824	△ 2,886	△ 2,799	△ 3,006

※ 2016年6月期第4四半期の受注高には、BDP社の2016年4月1日時点の受注残高(16,251百万円)を含んでおります。  
 ※ 2017年6月期より、受注高の算出基準を為替換算による差額を除いた方法に変更しております。 ※ 2017年6月期はBDP社の決算期を変更したため、BDP社の2016年4月～2017年6月の15カ月分の業績を連結しております。  
 ※ 2018年6月期より、売上計上基準を原則として完成基準から進行基準へ変更しております。 ※ 2020年6月期は、2020年12月14日付の訂正を反映済みです。 ※ 2021年6月期末より国際財務報告基準(IFRS)を適用しております。  
 ※ 2022年6月期より3セグメントで運営しています。コンサルタント国内事業とコンサルタント海外事業を統合、エネルギー事業は電力エンジニアリング事業とエネルギー事業を統合しています。また、「不動産賃貸事業」は事業セグメントではなくなったため、「その他」に含めています。

IFRS					
	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	
<b>損益計算書</b>					
受注高	144,871	133,304	131,166	139,265	
売上収益	108,441	117,859	130,674	141,527	
売上原価	△ 75,202	△ 80,124	△ 89,975	△ 99,181	
売上総利益	33,238	37,735	40,699	42,346	
販売費及び一般管理費	△ 28,436	△ 29,173	△ 31,610	△ 34,611	
営業利益	5,245	7,128	9,065	6,080	
金融損益	△ 216	48	1,734	293	
税引前利益	5,029	7,176	10,800	6,373	
親会社の所有者に帰属する当期利益	3,246	4,518	6,579	3,093	
<b>貸借対照表(期末)</b>					
資産合計	147,408	156,137	173,926	195,391	
流動資産	62,027	68,570	83,535	99,147	
現金及び現金同等物	15,472	17,838	17,971	31,679	
非流動資産	85,380	87,566	90,390	96,244	
有形固定資産	42,039	40,832	41,403	52,718	
無形資産	5,480	6,502	7,025	7,544	
のれん	7,964	9,182	10,207	7,327	
その他の金融資産	6,721	7,434	6,423	5,106	
持分法で会計処理されている投資	1,974	2,077	2,434	1,830	
負債合計	81,687	83,843	91,956	111,607	
流動負債	49,963	48,889	55,840	77,955	
借入金	15,778	8,320	13,148	28,716	
非流動負債	31,723	34,953	36,116	33,652	
借入金	14,923	18,712	19,288	17,385	
資本合計	65,721	72,294	81,969	83,784	
<b>キャッシュ・フロー計算書</b>					
営業活動によるキャッシュ・フロー	4,365	12,073	4,820	8,345	
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 7,129	△ 2,750	△ 6,949	△ 2,859	
財務活動によるキャッシュ・フロー	4,529	△ 7,928	1,892	8,298	
現金及び現金同等物に係る換算差額	465	970	369	△ 77	
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	1,765	1,395	△ 235	13,784	
現金及び現金同等物の期首残高	12,663	15,472	17,838	17,971	
現金及び現金同等物の期末残高	15,472	17,838	17,971	31,679	
<b>セグメント情報</b>					
受注高	コンサルティング事業	106,931	97,769	84,717	77,712
	都市空間事業	17,874	21,457	31,981	42,566
	エネルギー事業	19,986	13,991	14,343	18,827
	その他	79	86	125	158
売上収益	コンサルティング事業	72,594	80,098	75,000	81,818
	都市空間事業	18,142	20,274	36,091	38,071
	エネルギー事業	16,452	16,621	18,799	20,855
	その他	1,251	865	783	782
営業利益	コンサルティング事業	5,457	6,126	7,971	6,599
	都市空間事業	1,759	2,266	2,599	△ 946
	エネルギー事業	640	814	1,290	2,974
	その他	△ 2,611	△ 2,079	△ 2,794	△ 2,546

※ 2020年6月期のコンサルティング事業の数値は、コンサルタント国内事業、コンサルタント海外事業の内部取引消去前の単純合算値です。  
 ※ 2020年6月期のエネルギー事業の数値は、電力エンジニアリング事業、エネルギー事業の内部取引消去前の単純合算値です。  
 ※ 2022年6月期にPT. CIKAENGAN TIRTA ENERGIをエネルギー事業からコンサルティング事業に、愛知玉野情報システム株式会社をコンサルティング事業からその他にセグメント変更しました。2021年6月期も変更後の報告セグメントに基づき作成したものを記載しています。  
 ※ 2023年6月期より日本工営都市空間(旧 玉野総合コンサルタント株式会社と日本工営の都市空間事業が統合)およびその子会社である株式会社玉野エコスト、当社連結子会社である株式会社中瀬草原キャンパは、セグメント区分をコンサルティング事業から都市空間事業に変更しています。そのため2022年6月期のセグメント情報は、変更後の報告セグメントの区分に基づき作成したものを記載しています。

## 会社情報 (2023年6月30日現在)

### 会社概要

商号 ID&Eホールディングス株式会社  
(Integrated Design & Engineering Holdings Co., Ltd.)



本社所在地 東京都千代田区麹町五丁目4番地

電話番号 (代表)03-3238-8030

代表者 代表執行役社長 新屋 浩明

設立 2023年7月3日

資本金 7,522百万円(2023年8月10日付)

事業内容 傘下のグループ会社の事業活動の管理およびこれに付帯・関連する業務

### 主要会社



日本工営株式会社  
〒102-8539 東京都千代田区麹町五丁目4番地  
TEL: 03-3238-8030



日本工営都市空間株式会社  
〒461-0005 名古屋市東区東桜二丁目17番14号  
TEL: 052-979-9111



BDP Holdings Limited  
11 Ducie Street Piccadilly Basin Manchester M1 2JB United Kingdom



日本工営エネルギーソリューションズ株式会社  
〒102-8539 東京都千代田区麹町五丁目4番地  
TEL: 03-3238-8030



日本工営ビジネスパートナーズ株式会社  
〒102-8539 東京都千代田区麹町五丁目4番地  
TEL: 03-3238-8030



### 株式情報(2023年12月31日)

発行可能株式総数 38,000,000株

発行済株式総数 15,079,625株

株主数 7,666名

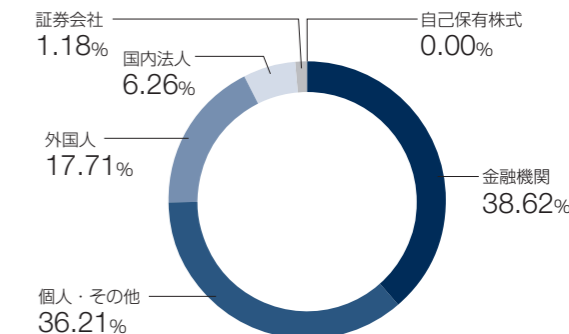
決算日 6月30日

上場証券取引所 東京証券取引所(プライム市場)

証券コード 9161

株主名簿管理人 みずほ信託銀行株式会社

### 所有者別 株式分布状況

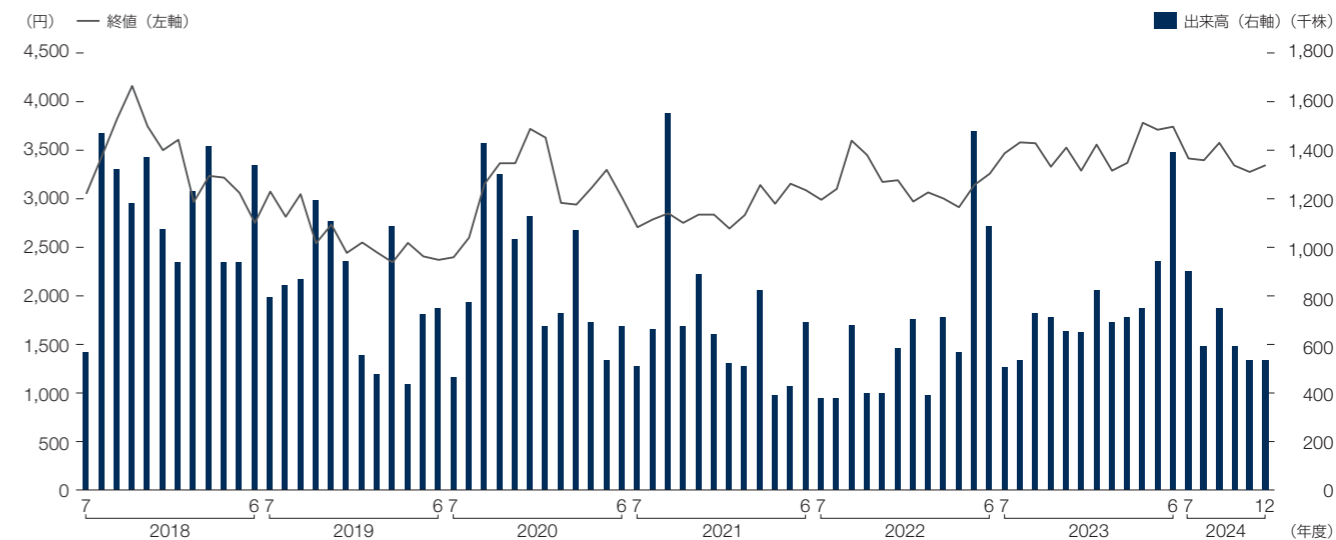


### 大株主(上位10名)

大株主(上位10名)	所有株式数(千株)	持株比率(%)
1 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,822	12.08
2 ID&Eホールディングスグループ従業員持株会	1,128	7.48
3 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,036	6.87
4 株式会社三菱UFJ銀行	739	4.90
5 明治安田生命保険相互会社	564	3.75
6 GOVERNMENT OF NORWAY	514	3.41
7 株式会社みずほ銀行	382	2.53
8 株式会社日本カストディ銀行(年金信託口)	366	2.43
9 RE FUND 107-CLIENT AC	336	2.23
10 DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	275	1.83

※ 持株比率は四半期、有価証券報告書と同様の表記(小数第三位を四捨五入)

### 株価推移







# ID&Eホールディングス株式会社

〒102-8539 東京都千代田区麹町五丁目4番地

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