

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。

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

事業活動を通じた社会貢献		社会課題解決の事業化を積極的に推進し、時代のニーズに応じた最適なインフラの整備を支援する事業活動を通じて、持続可能な社会の発展に貢献します。
Environment	環境配慮	気候変動対応、資源循環社会への移行、生物多様性の必要性を重視し、自然環境と生活環境の調和した、より豊かな社会環境の創造に努めます。
	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。
Social	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。
Governance	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。

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。

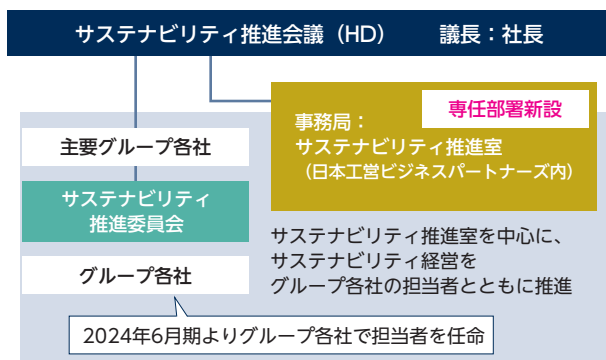
サステナビリティ推進体制

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"> ● サステナビリティ推進会議の設置・専任役員の設置 ● サステナビリティ基本方針の検討・策定 ● 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 ● 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 ● サステナビリティ経営における自社の現状分析 ● 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 ● サステナビリティ推進体制の見直し・強化 ● サステナビリティ経営フレームワークの検討開始
今後の対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) ● UNGC署名の事業会社への拡大 ● TCFD対応ならびにSBT認証 ● TNFD対応 ● 人権課題への対応

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

2023年6月期の取り組みと成果

- 気候変動課題への対応開始(TCFD情報開示検討開始)
- 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

次年度計画

- TCFD、TNFD等の適切な情報開示の対応
- 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

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

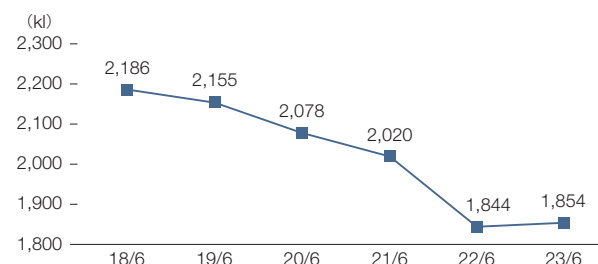
- ① 基本的な認識を持つ
- ② 環境関連法令を遵守しよう
- ③ 地域の自然・社会環境の実情に配慮しよう
- ④ 環境影響評価(アセスメント)に積極的に取り組もう
- ⑤ 環境分野の広がり注意到意しよう
- ⑥ 環境配慮を付加価値として、技術を高めよう
- ⑦ 環境配慮に係る費用対効果を考えよう
- ⑧ 環境配慮が実行可能な方策・プロセスを提案しよう
- ⑨ 環境配慮に係る知識・情報を蓄え、共有・発信しよう
- ⑩ 品質管理システムに環境配慮を取り入れよう

気候変動への対応

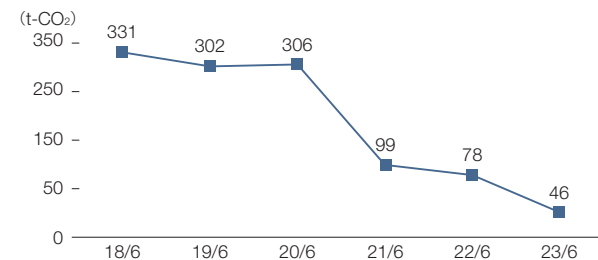
当社グループは、自動車から鉄道・船舶などへのモーダルシフトの促進、再生可能エネルギーへの転換、エネルギーの効率的利用の支援、廃棄物処理技術向上による温室効果ガス排出の抑制、二国間クレジット制度(JCM)事業の支援など、さまざまな事業分野で温室効果ガス削減に向けたコンサルティングサービスを提供しています。また、エネルギー事業では、機器の製造工程や変電所・発電所の建設時の「自社の操業時の環境負荷の低減」と、「顧客による当社グループ製品使用時の環境負荷低減」の両方が重要であると認識し、両面での取り組みを推進しています。

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。

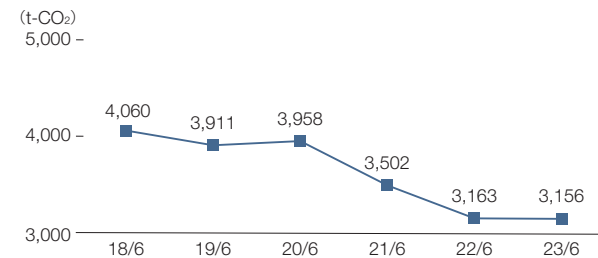
エネルギー使用量



CO₂排出量(スコープ1)



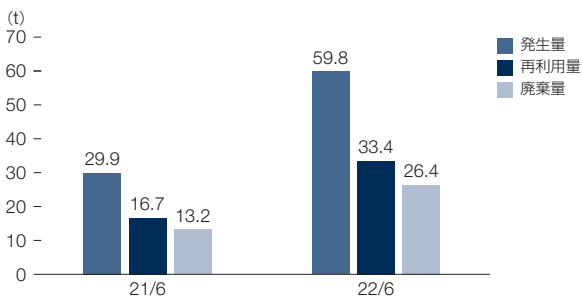
CO₂排出量(スコープ2)



自社における環境負荷低減の取り組み

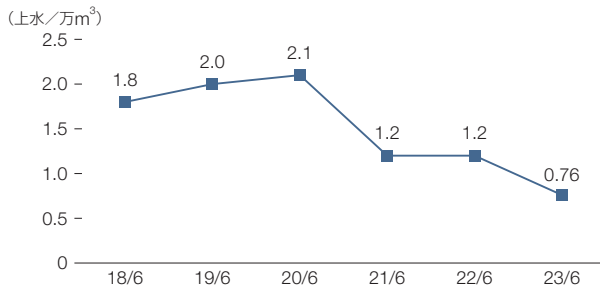
本社ビル(東京都千代田区)では、本業での知見を活かし、自社開発したエネルギーマネジメントシステムや、地中熱を利用した省エネシステムを取り入れています。製造部門を有する福島事業所(福島県須賀川市)においては、太陽光発電設備の設置や蓄電池の導入による電力削減、梱包材のリユースの実施、廃プラスチックや廃木材のリサイクルなどに取り組んでいます。

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が対象(集計期間4~3月)

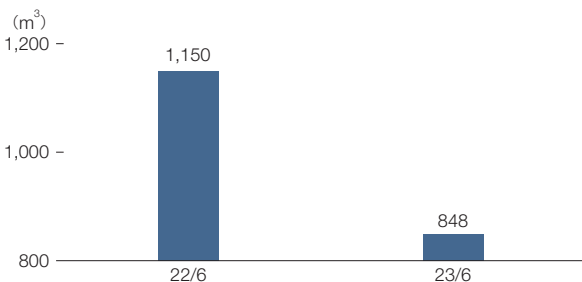
水使用量



※日本工営の日本国内の全事業所が対象(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。

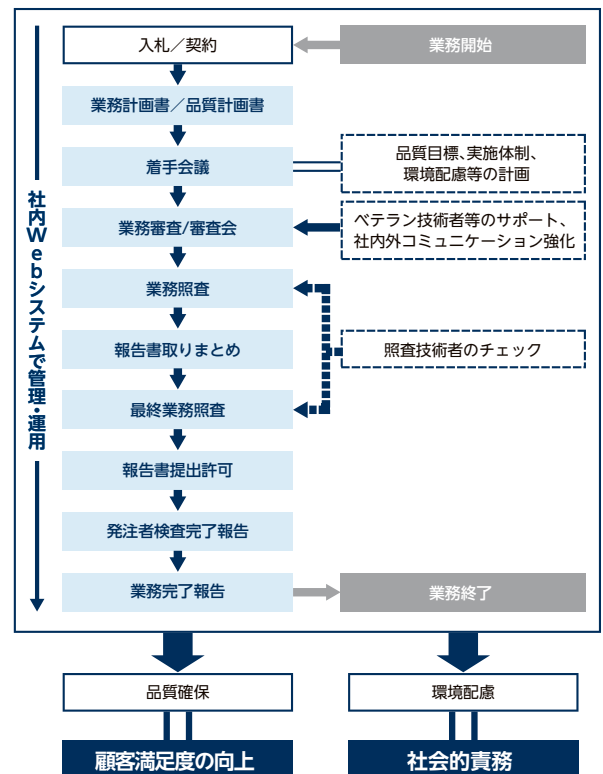
「NKRE100」を開始

本社を含む3拠点に自社が運営する水力発電所から電力を供給することで、使用電力を再生可能エネルギー100%とする実証事業「NKRE100」を2023年7月より開始しています。

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いきます。

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℃	
リスク					
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 ₂ 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
機会					
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 ● カーボンプ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CO₂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 ₂)
スコープ1		46t-CO ₂
スコープ2	マーケット基準	3,156t-CO ₂
	ロケーション基準	3,024t-CO ₂
スコープ1・2合計	マーケット基準	3,202t-CO ₂
	ロケーション基準	3,070t-CO ₂

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

2023年6月期の取り組みと成果

- 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
- ID&E グローバルアカデミー設置準備 (P.23)
- 健康経営優良法人(ホワイト500)の5年連続認定

次年度計画

- ID&E グローバルアカデミー設立
- 健康経営優良法人の連続取得に向けた取り組み

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・嘱託・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 [日本工場](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 [日本工場](年)	13.9	13.6	13.4	14.2
離職率 [日本工場](%)	2.1	1.8	2.4	3.6

新卒採用者の3年以内離職率(範囲:日本工場)

	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、デジタル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:日本工場)

	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:日本工場)

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

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践するためには、社員とその家族が心身ともに健康であることが第一と考え、ここに健康経営の推進を宣言します。

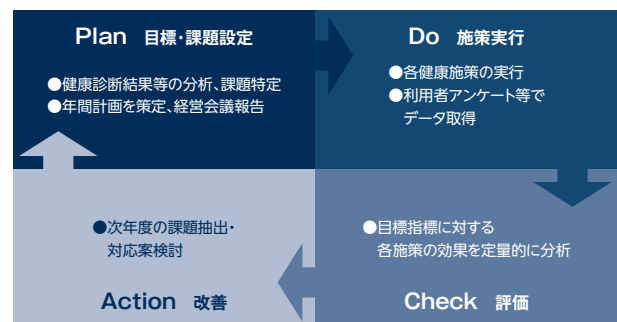
社員と家族の健康保持・増進をはかり、多様性を尊重した活力ある職場環境と生産性の高い働き方を創出することで、社員のワークライフバランスと当社グループのWell-Beingを実現し、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。

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。

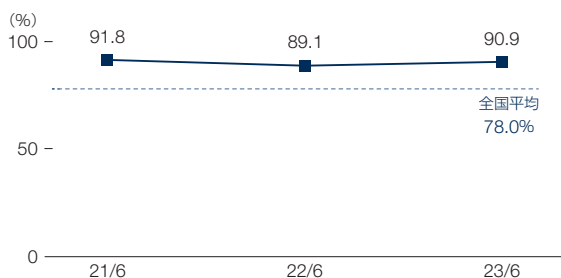
認定範囲:ID&Eホールディングス、日本工営、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ



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・傷病の予防に取り組み、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[※]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へ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まれます）。

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	

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>

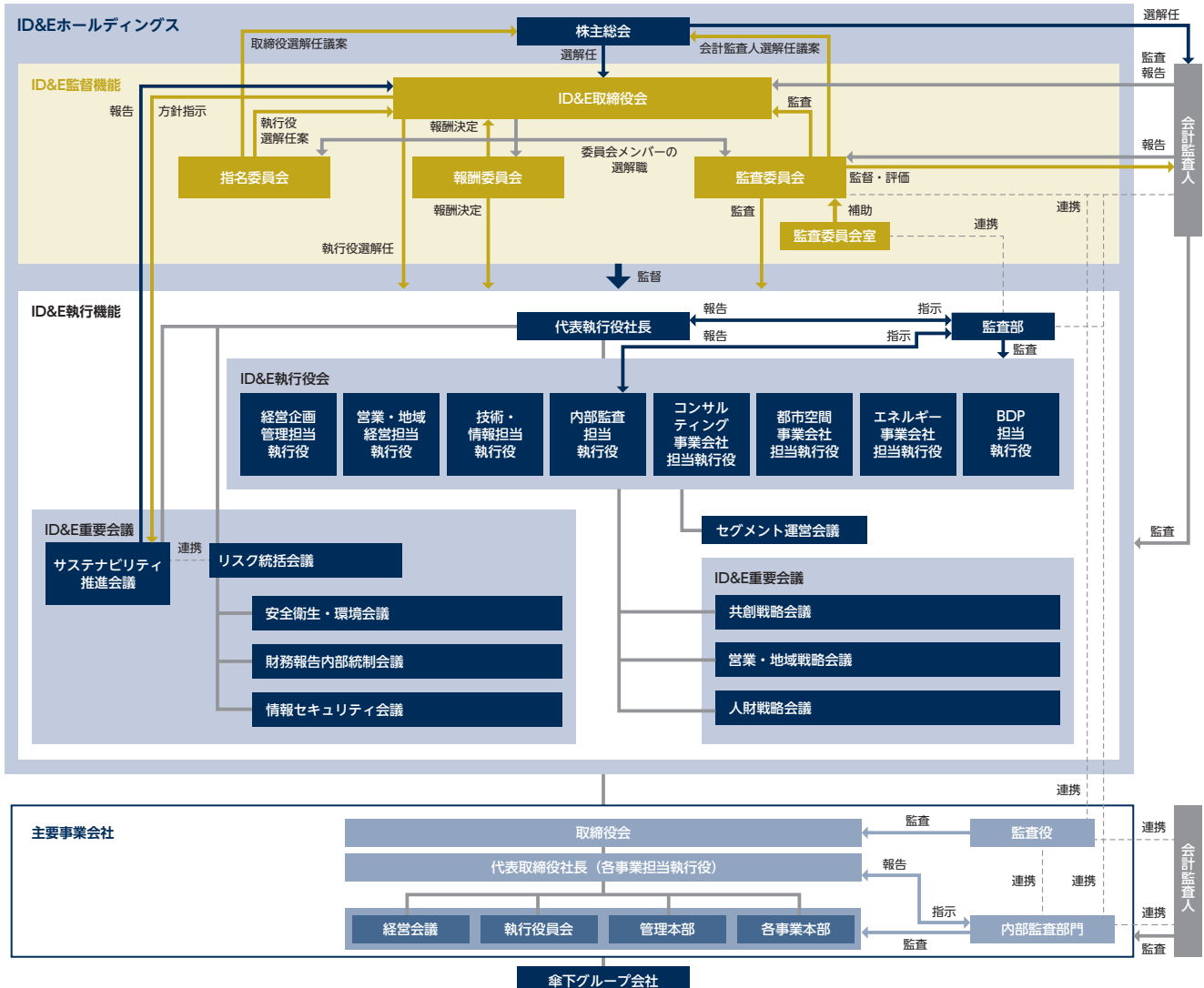
ガバナンスに関わる委員会・会議体組織

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査・監督および監査報告の作成ならびに株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・不再任議案の内容を決定する。	原則月に1回	4名で構成。うち3名は社外取締役。	社外取締役
執行役員会	取締役会ので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。

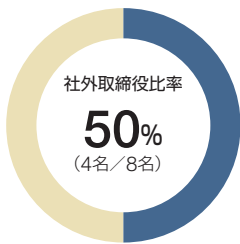
取締役の選解任に関する方針

再任の是非を含む取締役の人事案（株主総会議案）は、指名委員会が、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

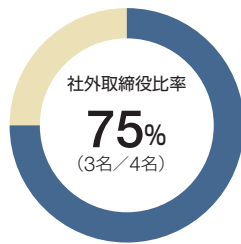
当社は、長期経営戦略、中期経営計画を推進するため、取締役が備えるべき各種のスキル（経験・知識・能力）等を抽出の上、候補者を選任しています。

取締役会メンバー構成



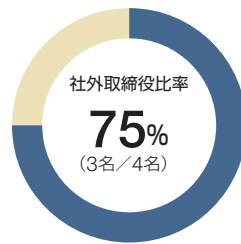
(2023年7月3日時点)

指名委員会メンバー構成



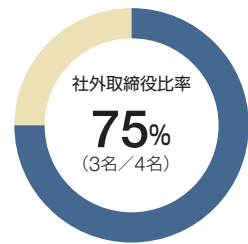
(2023年7月3日時点)

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	人材開発	財務・会計	法務・ 内部統制	環境・ エネルギー	グローバル	役員在任 年数	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人体制とし、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しており、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

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」と遠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割割れ」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、持株会社としてはグローバルリット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方です。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あります。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す。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、多くの方は締切りを優先し、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してみるといいでしょう。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、政府や地方自治体が主導し、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かび上がっています。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な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、担当者の苦勞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。民間企業の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。日本の人財がBDPグループの中で現場の担当者となっ携しながら、日本市場とともに海外市場を拡大して欲しいです。

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化し、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で。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「人財育成、人財確保」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。