

サステナビリティマネジメント

当社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に関するリスクを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。

「日本工営グループ行動指針」、「サステナビリティ基本方針」のもと、従業員一人ひとりが、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、コンサルタントという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。

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
2022年	サステナビリティ基本方針を策定

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もとで、持続可能な社会の発展に貢献するため、サステナビリティ経営を推進します。

サステナビリティの視点は多岐に亘り、企業の事業推進における社会に与える影響や社会要請に対応する視点に加え、事業を通じて社会価値創造に貢献する視点を持った上で、下表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、2021年9月に「サステナビリティ推進委員会」を設立しました。

本委員会は経営会議の下部組織として、サステナビリティの重要課題・重要目標を全社横断的に検討し、必要な実行戦略・KPI・活動手順を明確にする役割を担います。本委員会の構成は、委員長は代表取締役副社長執行役員(サステナビリティ担当)、アドバイザーは社外取締役、委員は各事業統括本部・事業部・委員会の責任者とし、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。委員長、アドバイザーおよび委員については社長が任命し、サブ

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。
	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。
Social	労働環境整備	社員の安全はもとより、積極的な健康づくりを支援し、ゆとりや豊かさを実感でき、働き甲斐のある就業環境整備を促進します。
	ガバナンス強化	コーポレートガバナンスに関する方針を遵守し、ステークホルダーとの充実したコミュニケーションを通じて経営の透明性を確保し、信頼度を高めます。
Governance	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。

メンバーおよびオブザーバーについては委員長が任命しています。

本委員会は、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方針の策定や活動の承認・決定の責務を負います。本委員会の活動は、取締役会が監督し、本委員会における審議事項は、定期的に経営会議および取締役会に付議・報告されます。持続可能な開発目標(SDGs)に貢献する具体的な事業運営も、本委員会で検討します。

サステナビリティ推進委員会メンバー構成

委員長	露崎 高康 代表取締役副社長執行役員(サステナビリティ担当)
アドバイザー	石田 洋子 社外取締役
委員	各事業統括本部長、本部長(計6名)
事務局	経営企画部

サステナビリティ推進委員会の主な議論、今後の対応方針

2022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委員会の設置・専任役員の設置 ● サステナビリティ基本方針の検討・策定 ● 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
今後の対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ経営の観点での当社(グループ)の現状分析 ● サステナビリティ経営推進のためのロードマップならびにアウトプットの具体化・深化 ● マテリアリティの具体化・深化(KPI案の検討・策定も含む) ● TCFD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

当社は、2019年7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。

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グローバル・コンパクトの10原



則の実現に大きく寄与するものです。当社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

環境への基本的な考え方

当社は、「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、クリーン開発メカニズム(CDM)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」の双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。研究開発では、全社横断的に取り組む技術政策の重点テーマの一つに「気候変動ビジネスの開

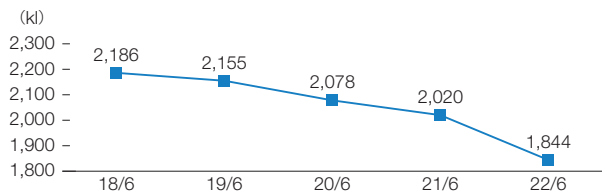
発]を据え、先端技術や新規ビジネスの開発に取り組み、主要都市の降雨・気温の将来気候予測情報を無料で取得できるポータルサイト「NK-ClimVault」の運営など、自社の技術・ノウハウを広く共有・発信することにも取り組んでいます。

サステナビリティ推進委員会においては、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への対応として、気候変動の事業への影響について分析や対応策の検討を進めています。今後は、気候変動関連情報の適切な開示を推進し、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。

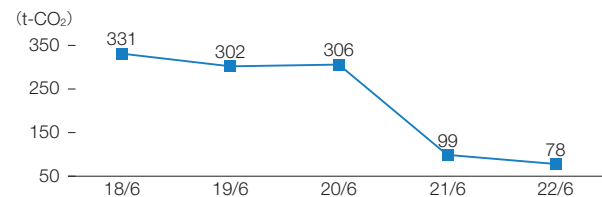
自社における環境負荷低減の取り組み

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。

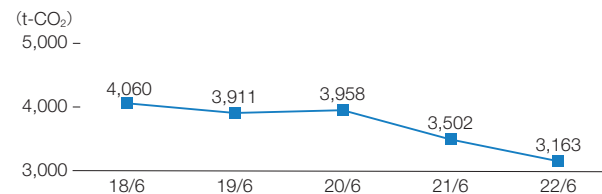
エネルギー使用量



CO₂排出量(スコープ1)

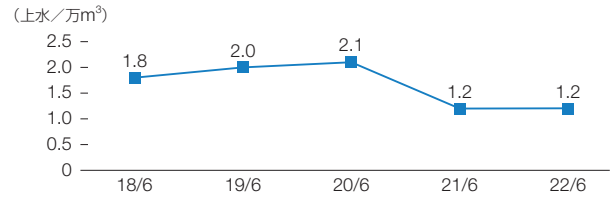


CO₂排出量(スコープ2)



※ 日本工営単体の日本国内の全事業所を対象

水使用量



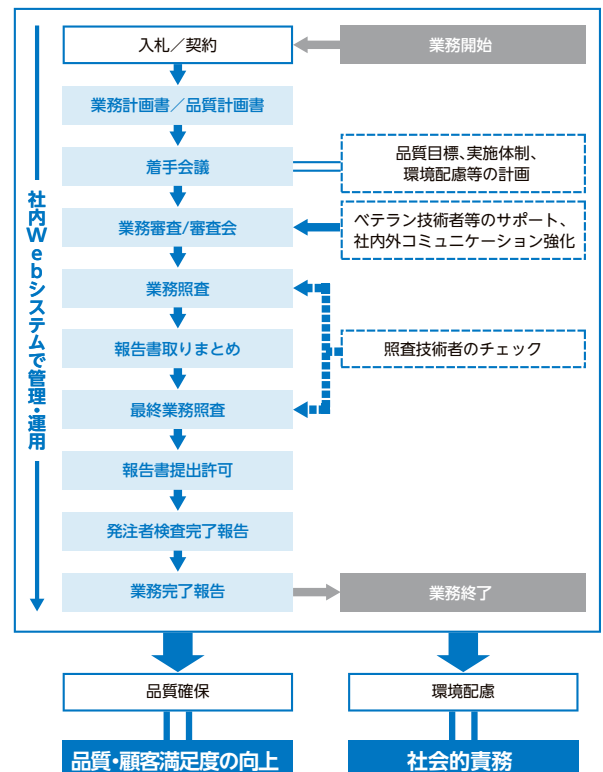
※ 日本工営本社エリアを対象

事業を通じた環境貢献への取り組み

品質・環境マネジメントシステム

当社は、事業活動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、各事業統括本部にて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。



プロジェクト紹介

脱炭素 脱炭素社会実現を目指し日本-途上国の自治体連携を支援

当社は、途上国の都市の脱炭素化を推進するために、日本の自治体を持つ脱炭素社会形成に関わるさまざまな経験やノウハウ、実績を自治体間で共有・連携し、脱炭素を実現するための官民連携を構築する委託業務を行っています。

本業務の中で、当社は脱炭素に係る海外都市マスタープラン策定支援や企業の脱炭素技術の紹介、事業化支援等を実施しています。また、途上国都市の具体的な脱炭素案件の形成に繋げるため、民間企業が有する技術・製品の紹介や事業化支援を行っています。途上国での事業化には財務上の問題も多いため、環境省の二国間クレジット制度(JCM)における補助金スキーム等の紹介や、申請

手続きの指南など、事業化支援も実施しています。

当社は、これまでに東南アジア諸国を中心に複数件の都市間連携事業を実施しており、2022年は6件を実施しました。

都市間連携事業の実績(2022年)

日本の自治体	相手国自治体
大阪市	ベトナム国・ホーチミン市
富山市	チリ国・サンティアゴ市レンカ区
大阪市	タイ王国EEC
川崎市	インドネシア国・プカンバル市
福岡県	ベトナム国・ハノイ市
堺市	ベトナム国・バリアブントウ省

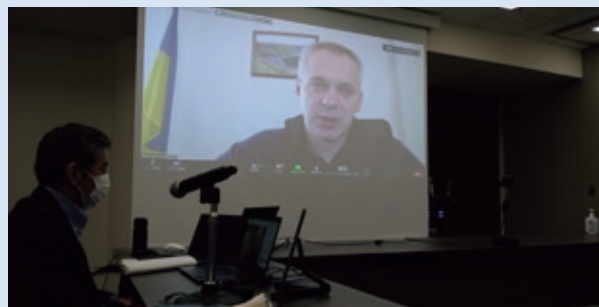
廃棄物処理 がいれき問題に直面するウクライナに、日本の廃棄物処理の知見・経験を共有

当社は、ウクライナの都市廃棄物管理改善のための基礎的調査や、廃棄物管理能力向上支援業務(専門家派遣)をJICAから受注し、2018年より業務を行っています。本業務の一環として、現在、ロシアによる軍事侵攻で大量のがれき(破壊廃棄物)が発生し、その処理が困難となっているウクライナに対し、日本の災害廃棄物の処理に関する知見・経験を共有するオンラインセミナーを開催しています(全4回予定)。

2022年6月に行った初回のセミナーでは、ウクライナからは地方自治体・国土発展省(当時)、環境保護・天然資源省、市・州の代表者が参加、日本からはJICA関係者、当社のほか、日本環境衛生センター、東日本大震災で甚大な被害を受けた宮城県東松島市の職員が登壇し、日本の経験とウクライナの現状・課題について相

互理解を深めました。

当社は今後も同国の復旧・復興支援をリードし、再建に貢献していきます。



2022年6月に開催したセミナーの様子

クリーンエネルギー 再生可能エネルギー施設建設での環境負荷・廃棄物低減を実現

藤原発電所(群馬県利根郡みなかみ町)の水車発電機基礎改造工事、関連除却工事において、当社は水車室の水車基礎、発電所構内の擁壁・造成・舗装・外構、変電設備基礎を担当しました。本工事は、1956年に運用開始した水力発電所(出力22,200kW)を、「固定買取制度に基づく再生可能エネルギー発電事業の認定発電設備」としてリニューアルするものです。これまでの水車発電機の基礎解体では、コンクリートに埋設されている水車や吸出し管などの厚い鋼材については、コンクリートを解体しながら露出させガス切断し撤去する工法が用いられてきました。今回の工事では、埋設鋼材についても切断ブロックごと天井クレーンを使用し搬出する工法を採用することで、環境への負荷を低減しまし

た。また、コンクリートの切断時に水を使わない無水切断とすることで、廃棄物(切断汚泥水)の低減も図りました。



ワイヤーソーによる切断ブロック搬出

社会

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。

人財育成・能力開発のための研修・制度等

研修・セミナー	
● 新入社員導入研修	● ハラスメント予防研修
● 入社3年目研修	● ライフプランセミナー
● 中堅社員研修	● TD研修/TDフォローアップ研修※1
● 役職者研修	● 技術士第二次試験受験支援セミナー
● 管理職登用前研修	● スキルアップ講座
	ほか

制度	システム
● 人財交流MSP制度※2	● NKG E-learningシステム
● 通信教育支援制度	● キャリアパスシートシステム
● 論文投稿・講演奨励金制度	● CPD活動登録システム
● 資格取得奨励金制度	ほか
ほか	ほか

※1 Technical Developmentの略で、専門性形成に向けたキャリアビジョンを自ら描く日本工営独自の研修。

※2 Multi Seed Programの略で、技術者育成のため、原籍とは別の部署に一定期間在籍させる人事交流制度。

人財戦略

人財戦略で2030年に目指す姿は、世界トップクラスの人財育成です。つまり当社グループ全体で個々の能力を最大限に引き出し、「NKGブランドを体現する人財づくり、“Think Globally, Act Locally”の実践」を目標としています。

中期経営計画Building Resilience 2024では、「NKGブランドとNKGクオリティの確立」が強靱化策に盛り込まれています。顧客満足度の高い技術や成果品などは「NKGクオリティ」であり、海外ODA事業を通じて構築された世界各国との信頼関係や国内の自然災害対応で培われた高度な防災・減災技術などは、地域に根ざした「NKGブランド」です。当社グループにとって、これらのブランドとクオリティを生み出すのは「人財」そのものであり、「人財の強靱化」は経営の最重要課題であると認識しています。

強固な技術基盤の構築とともに、具体的な施策として、以下の点について集中的な人財投資を行っています。

育成施策①	国内・海外のハイブリッド人財の育成
育成施策②	リージョナルエンジニアの育成
育成施策③	セグメント横断事業を行う人財の育成

人財育成プログラム

当社グループがその時代や地域の抱える課題を解決し、社会の付託に応える専門家集団として存続し続けるためには、従業員自身の弛まぬ努力と、それを促進する企業としての環境整備が重要です。これを実現するため、2001年に策定したキャリアビジョンをもとに、キャリア開発の仕組みと人財育成体制を構築しました。加えて、従業員一人ひとりが果たすべき役割を認識し、グループ全体で一体感を持って行動することも重要です。そのために必要な人財として「専門分野管理者(TM)」「組織管理者(GM)」「プロジェクト管理者(PM)」の3つの役割を掲げ、それぞれに応じた知識や学びを促進するためのさまざまな研修を実施しています。

また、プロフェッショナルとして仕事を円滑に推進するためには、コミュニケーション力、専門技術力、人間力と、これらの能力が統合されたマネジメント力が必要です。これらのスキル向上のため、効果的な育成プログラムを充実させていきます。

NKGグローバルアカデミー

中期経営計画において、世界中のグループ内技術者が相互に技術情報を交換・統合できるプラットフォーム「NKG Global Academy」の構築を目指しています。2024年6月期の設立を目指し、現在段階的に内容の整備・拡充を行っています。2030年には、当社グループのみならず一般企業等にも公開し、将来的には世界中の人々が集い学ぶ場に進化させていく予定です。

当社グループの全従業員がともに成長するための人財育成機関と位置づけ、グループ全従業員の底上げ、トップクラス人財の育成を目的とし、共創のためのプラットフォームを構築しています。

各種制度

ジョブローテーション制度

当社では、人材交流MSP(マルチ・シード・プログラム)制度を設け、若手技術者の計画的な人事異動により、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。当制度は、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、広範な人事交流の継続的实施により人的ネットワークを拡充することを目的としています。

また、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全社や部門、プロジェクト、子会社等の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

当社では、自らの専門性を高めようとする従業員を支援する制度を設けています。「資格取得奨励金制度」は、事業戦略上必要な公的資格の取得を奨励し、また従業員の能力開発を推進し自己研鑽を図ることを目的としています。

「自己研鑽のための教育支援制度」では、会社が認定した講座(通信教育等)を修了した従業員に受講料の補助を行っています。

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。そのため、技術系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。

資格を持つ技術系従業員(講師)による受講者の論文添削・指導、試験対策や論文の書き方を解説する講習会・勉強会の開催、練習問題・解答の配布、口頭試験の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。

また円滑な社内コミュニケーション、特に上司・部下間の良好な人間関係構築が従業員のエンゲージメント向上に直結します。新任課長に対しては部下の個性や強みを活かしながらチーム力をいかに高めるかという視点に立った研修を実施しています。

加えて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、全従業員(嘱託・契約社員を除く)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。

人財に関する主要なデータの推移

	19年	20年	21年	22年
技術士数 [グループ](人)	1,621	1,656	1,727	1,743
技術士数 [単体](人)	1,334	1,362	1,420	1,466
新入社員数 [国内グループ計](人)	173	187	206	205
新入社員女性比率 [国内グループ計](%)	21.4	22.5	29.1	37.1
平均勤続年数 [単体](年)	14.4	13.9	13.6	13.4
離職率 [単体](%)	2.3	2.1	1.8	2.4
人/月当たり教育講習費 [単体](円)	3,502	2,646	1,187	2,903

新卒採用者の3年以内離職率*

入社年	16年4月	17年4月	18年4月	19年4月
3年以内離職率	10.3%	7.0%	7.9%	7.6%

*例えば入社年が2019年4月の新卒採用者が3年後(2022年3月末時点)にどの程度離職しているかを表しています。

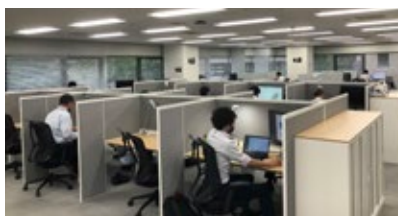
働き方改革

当社グループでは、経営会議の傘下に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。新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、政府や各自治体の判断を基準としながら、従業員の安全と健康を守るため、2020年3月から感染状況に応じた出勤率を都度設定し、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、オンライン会議用スペース、集中作業室等、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 ● Web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



ワークライフバランスに関する取り組み

当社は、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。

働きやすさを支援する制度

当社は、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

	19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期
合計	23.6%	31.0%	38.7%	39.0%
(男性)	10.2%	14.5%	17.2%	28.7%
(女性)	84.6%	87.5%	111.8%	122.2%

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の看護休暇を取得できます。

看護休暇取得率

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

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

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

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。

日本工営グループ健康宣言

日本工営グループは、「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。

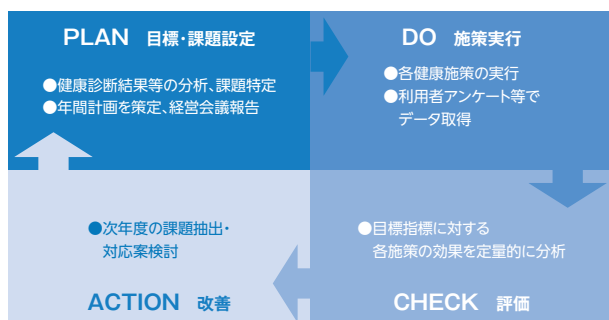
社員と家族の健康保持・増進をはかり、多様性を尊重した活力ある職場環境と生産性の高い働き方を創出することで、社員のワークライフバランスと当社グループのWell-Beingを実現し、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。

従業員の健康管理支援

健康経営担当役員(取締役副社長)のもと、健康診断受診率100%(契約社員、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歳以上は全従業員が人間ドック受診可能とする等、検査項目を充実させうえて、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接を行う等、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2022」大規模法人部門(ホワイト500)に4年連続で認定されました。

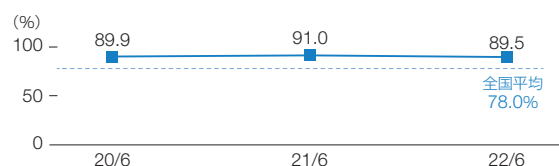


2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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

日本工営グループ企業行動指針に「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。

また、当社の基盤である人財が、その能力を遺憾なく発揮するために、グループ全体で健康経営に取り組み、会社・従業員・健康保険組合が一体となって各種健康施策を推進しています。

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

	20年6月期	21年6月期	22年6月期
合計	13件	10件	11件

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材が個性・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材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、多様な人材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、これら多様な人材の活躍、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

	2021年実績	2022年実績	2030年目標
女性管理職比率	4.5%	5.4%	15%以上
外国人管理職比率	0.4%	0.5%	1%以上
中途採用者管理職比率	30.1%	31.3%	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、新た

に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。具体的には新卒採用者の女性の割合を20%以上に維持する目標を設定しました。

新卒採用者における女性割合(国内グループ計)

19年6月期	20年6月期	21年6月期	22年6月期
21.4%	22.5%	29.1%	37.1%

外国籍人材の活躍推進

当社は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材を採用しています。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、グローバル人材育成を推進しています。

外国籍人材 雇用比率

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

障がい者の活躍推進



当社では、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2022年には、重度障がい者の雇用促進を目的に1987年に設立された当社グループ会社の愛知玉野情報システム株式会社を、玉野総合コンサルタント株式会社の子会社から当社の子会社とし、特例子会社に認定されました。近年の雇用率は2.69%(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

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

人権への取り組み

当社グループでは、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の原則を支持し、「日本工営グループ行動指針」「環境配慮10箇条」に則り、基本的人権を尊重するとともに、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。

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)の取り組みを尊重し、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。

研修・セミナー

当社では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について、専門家を招いた講義を行っています。全社的には毎年1回、全管理職を対象とした「パワハラ、セクハラが起きない職場づ

くり」研修を、毎回テーマを見直ししながら専門家を招いてオンラインにて開催しています。受講率は毎回100%を達成しています。

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」やコロナ禍によりオンラインによるコミュニケーションが増大したことを踏まえた「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。

相談窓口制度

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にて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。

事業のデュー・デリジェンスの実施

当社では、国内および世界各国で事業活動を行う際に、環境・社会面を重視した事業のデュー・デリジェンスの実施を推進しています。国際基準をベースに、人や地域社会への影響評価を効果的に行うことで、人権リスクの軽減に努めています。

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、当社はマテリアリティにおいて、「人権が尊重され、働きがいのある職場環境」をサステナビリティ経営における重点課題の一つに特定し、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すべく、人権方針の策定を目指しています。当社グループとして人権を尊重しながら活動し、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活動に関連する全てのステークホルダーの人権の尊重を推進することを目指します。

コーポレートガバナンス

当社は、日本工営グループの企業価値をより一層高めるため、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、迅速な業務執行体制の確立を図り、コーポレートガバナンスの充実に努めることを基本的な考え方としています。

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。同基本方針は、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」の章立てを参照して策定しており、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方(第1章)、株主の権利・平等性の確保(第2章)、株主以外のステークホルダーとの適切な協働(第3章)、適切な情報開示と透明性の確保(第4章)、取締役会等の責務(第5章)、株主との対話(第6章)を内容としています。

ガバナンスに関わる委員会・会議体組織

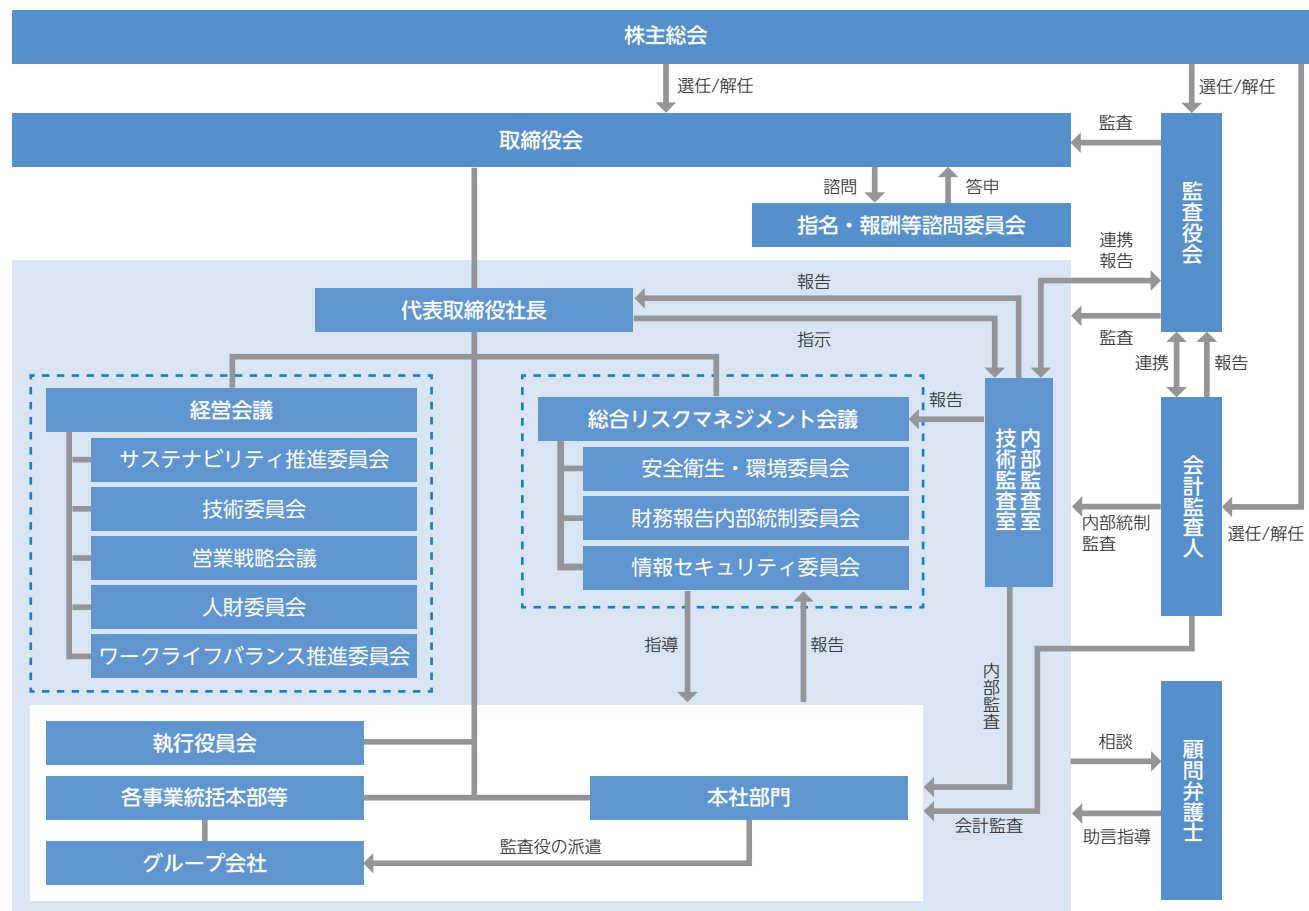
当社は監査役設置会社であり、取締役会のほか、監査役会、会計監査人を設置しています。

また、2003年より、任意的な制度として、執行役員制を導入し、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す。2016年より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)
社外監査役	2001年～ 1名(監査役3名)	
		2006年～ 2名(監査役3、4名)
諮問委員会など		2016年～ 指名・報酬等諮問委員会
経営理念	2001年 制定	
日本工営グループ 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

コーポレートガバナンス体制図



ガバナンスに関わる主要な会議体

会議体名称	設置目的	開催頻度	構成員	機関の長
取締役会	「取締役会規則」に基づき、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督等を行う。	原則月に1回	11名の取締役で構成。うち3名は社外取締役。社外監査役2名を含む監査役4名も出席。	取締役会長
指名・報酬等諮問委員会	取締役の人事、報酬等について審議の上、取締役会に答申する。	年6回程度	6名で構成。うち独立社外取締役3名、独立社外監査役1名。	取締役会長
経営会議	業務執行に関する基本方針や経営上の重要事項等を協議し、事業計画を推進する。	原則月に2回	代表取締役3名および社長の指名により選定された取締役5名、執行役員2名の計10名。オブザーバーとして常勤監査役1名。	代表取締役社長
執行役員会	年度事業計画および中期経営計画に係る具体策の実行状況等につき、定期的にモニタリングを行う。	原則月に1回	代表取締役社長および執行役員30名の計31名。オブザーバーとして常勤監査役2名。	代表取締役社長
監査役会	取締役の職務執行に関する監査および会計監査人の独立性の監視などの監査を実施する。	原則月に1回	常勤監査役2名および非常勤監査役2名の計4名。	常勤監査役
総合リスクマネジメント会議	リスク管理の推進全般を統轄する。	原則月に1回	議長である社長および役員等の計8名。オブザーバーとして常勤監査役1名。	代表取締役社長

取締役会について

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任のもと、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、中長期的な戦略・計画を策定し、経営陣に対する監督を行っており、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、2020年9月より女性社外取締役1名を選任しています。また女性社外監査役1名が監査にあたっています。

現在、外国人の役員はいないものの、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と手続き

再任の是非を含む取締役の人事案(株主総会議案、役員・選任に係る取締役会議案)は、公正・透明性を高める観点から、指名・報酬等諮問委員会における審議を経て、経営会議における協議の後、取締役会において決定しています。

また、監査役の人事案(株主総会議案)については、あらかじめ監査役会の同意を得た上で、経営会議における協議を経て取締役会において決定しています。

役員の備えるスキル

当社は、上記の取締役会の構成の考え方を踏まえ、長期経営戦略、中期経営計画を推進するため、取締役・監査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。

役員の備えるスキル

氏名	役職	年齢 (性別)	スキル(経験・知識・能力)								(参考)活動状況	
			経営企画	技術・IT	営業・マーケティング	人材開発	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(2022年6月期)
有元 龍一	取締役会長	69 (男性)	●			●	●	●	●	●	13	18/18 (100%)
新屋 浩明	代表取締役社長	62 (男性)	●	●	●	●		●	●		5	18/18 (100%)
露崎 高康	取締役副社長	66 (男性)	●		●	●			●	●	5	18/18 (100%)
金井 晴彦	代表取締役専務執行役員	64 (男性)	●	●		●		●	●	●	5	18/18 (100%)
吉田 典明	代表取締役専務執行役員	64 (男性)	●	●	●	●			●		1	13/13 (100%)
蛭崎 泰	取締役常務執行役員	60 (男性)	●			●	●	●		●	5	18/18 (100%)
福岡 知久	取締役常務執行役員	59 (男性)	●	●		●			●		1	13/13 (100%)
横田 裕史	取締役常務執行役員	62 (男性)	●	●	●	●			●	●	—	—
市川 秀	社外取締役	75 (男性)	●		●	●	●	●	●	●	8	18/18 (100%)
日下 一正	社外取締役	74 (男性)	●		●	●	●	●	●	●	7	18/18 (100%)
石田 洋子	社外取締役	65 (女性)	●	●		●			●	●	2	18/18 (100%)
後藤 佳三	常勤監査役	63 (男性)	●			●	●	●		●	4	18/18 (100%)
岡村 邦夫	社外常勤監査役	68 (男性)	●			●	●	●		●	3	18/18 (100%)
本庄 直樹	監査役	68 (男性)	●			●	●	●		●	4	18/18 (100%)
小泉 淑子	社外監査役	79 (女性)	●			●	●	●		●	5	18/18 (100%)

※吉田典明、福岡知久両氏は2021年9月29日開催の第77回定時株主総会において新たに取締役に選任され就任したため、出席回数異なります。

※横田裕史氏は、2022年9月29日開催の第78回定時株主総会において、新たに取締役に選任され就任したため、2022年6月期の在任および出席状況は記載していません。

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・評価を行っています。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サイクルを推進しています。

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月に对外公表する。

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。
- 本年の構成は、8項目(①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③リスクと危機管理、④グループ会社モニタリング、⑤経営陣の評価と報酬、⑥投資関連、⑦株主等との対話、⑧その他)。

評価結果および今後の課題

(評価結果)

- 前年度に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。

(課題)

- グループ会社の業務執行報告の拡充。
- 取締役会運営におけるさらなる改善。

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・監査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、2014年より社外取締役2名体制とし、活発な審議が行われています。また、2020年9月より女性の社外取締役1名を追加選任し、社外取締役3名体制とすることで、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。
- モニタリングボードとしての機能を発揮するため、従前は取締役会決議事項としていた一定の受注案件を、2018年より社長決裁事項とする権限移譲を行っています。

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・報酬等諮問委員会の審議を経て取締役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・報酬等諮問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もとでその分析、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、社内取締役との面接(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修得するため、外部機関主催の研修に参加します。

さらにその中から、社長推薦により執行役員候補となった者については、社外取締役を主たる面接官とする面接(プレゼン含む)を行い、その意見を踏まえて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修得、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。

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

取締役報酬制度の内容

取締役の報酬は、株主総会において報酬枠を定めた上で、個別の報酬額は、取締役会により定める以下の方針と手続きに従って決定しています。これらの報酬体系については、独立社外取締役を主な構成員とする指名・報酬等諮問委員会において必要に応じて見直す仕組みとしています。

なお、報酬の構成は次のとおりとしています。

社外取締役以外の取締役	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
社外取締役	固定報酬(月額報酬)のみにより構成
監査役	固定報酬(月額報酬)のみにより構成(個別の報酬は監査役の協議によって決定)

固定報酬

取締役(社外取締役以外)の基本報酬は、役位ごとの役割および責任度合いに基づいて決定しています。月額報酬は、役位ごとにあらかじめ定められた基準に従っています。

社外取締役においては、役員持株会制度により、その一部を当社株式取得に充てています。

監査役においては、役員持株会制度により、その一部を当社株式取得に充てることができることとしています。

業績連動報酬(賞与)

取締役(社外取締役以外)においては、業績連動報酬(賞与)を短期的な業績向上へのインセンティブとして位置づけ、これに相応しい業績評価指標として各事業年度の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ています。

具体的には、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、代表取締役社長が各取締役の業績達成度、会社貢献度等について評価します。さらに指名・報酬等諮問委員会における審議を経て、株主総会において承認を得た取締役報酬年間限度額の範囲内で、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2017年9月より導入しています。

株主総会において取締役報酬年間限度額とは別枠で承認を得た譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額の範囲内において、役位ごとにあらかじめ定められた基準に従い各取締役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、譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に割り当てています。

役員報酬の内容

	報酬枠(年額)	取締役 (社外取締役以外)	社外取締役	監査役
固定報酬	取締役(社外取締役以外): 4億6,500万円以内(賞与金含む) 社外取締役: 4,500万円以内 監査役: 8,000万円以内	●	●	●
業績連動報酬(賞与)	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達成率に応じて標準額を決定	●	—	—
譲渡制限付株式報酬	6,000万円以内	●	—	—

取締役報酬の標準的な構成割合

固定報酬(基本報酬)	業績連動報酬(賞与)	譲渡制限付株式報酬
67%	19%	14%

2022年6月期の取締役・監査役に対する報酬額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (名)
		固定報酬		業績連動報酬	
		基本報酬	譲渡制限付 株式報酬	賞与	
取締役(社外取締役を除く)	359	206	43	110	10
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、2021年9月29日開催の第77回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役2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、組織的に対応しています。

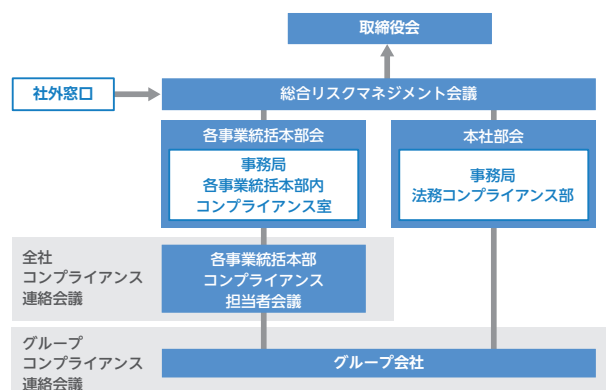
行動指針

当社グループは、グループ共通の行動規範(基本方針)として、「日本工営グループ行動指針」を制定し、役職員一人ひとりの日々の行動に落とし込んでいくことにより真の企業価値向上を図っています。本行動指針は、日本語のほか英語、スペイン語など翻訳版を含めた7言語により展開し、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。

日本工営グループ 行動指針 URL

https://www.n-koei.co.jp/profile/ideas/pdf/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

当社グループは、グループ内の役員・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、調査結果は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、グループ会社(一部)を含む従業員を対象とした研修を実施しています。

コンプライアンス相談・内部通報制度

当社は、2003年に「相談・通報制度に関する規程」を制定し、コンプライアンス違反や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、当社の従業員だけでなく、派遣社員、グループ会社、取引先も利用することができます。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

2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期
12件	7件	7件

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ず、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原則を当社の行動指針に落とし込み、遵守しています。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もと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、必ず本社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。長期経営戦略や中期経営計画の策定においては、リスクを網羅的に抽出し、注視しながら事業活動にあたるとともに、リスクをヘッジするための諸施策を盛り込んでいます。

リスク管理の組織と体制

当社は、リスク管理の推進全般を統轄する組織として総合リスクマネジメント会議（略称：TRM、原則月1回開催）を設置し、当社グループ内のリスクを把握・評価し、対策と予防を推進しています。

TRMは、議長である社長および役員等の計8名により構成され、オブザーバーとして常勤監査役1名が出席しています。当社の執行役員は、それぞれ職務分掌に基づき、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、上記委員は執行役員以上で構成されています。

TRMは、リスク管理の推進全般を統轄し、同会議およびその傘下の安全衛生・環境委員会、財務報告内部統制委員会、情報セキュリティ委員会において、全社横断的にリスク管理を行い、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

当社は、取締役会の定める「内部統制の整備に関する基本方針」に基づき、「全社リスク管理計画」を策定し、組織的なリスク管理を推進しています。

各部門は、毎期、事業活動に伴うリスクを抽出・評価の上、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、リスク管理計画案を立案します。TRMでは、部門のリスク管理計画をとりまとめ、全社のリスク管理計画を協議・策定した後、定期的にリスク管理計画の推進状況について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。重要なリスク事象が顕在化した際は、リスク管理計画の点検および必要な措置と改善を行い、各部門のリスク管理活動に反映しています。また、グループ会社におけるリスク管理の状況についても、各部門長を経由してTRMに報告され、定期的にモニタリングしています。

危機発生時においては、「危機管理規程」に基づき、速やかに社長

（TRM議長）に報告の上、全社的な緊急対策本部または関係部門における緊急対策本部を設置し、危機に的確に対応しています。

事業継続への取り組み

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

品質・環境マネジメントシステム

当社は、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実現しています。

情報セキュリティ

当社グループは、官公庁を含む顧客からのコンサルティング業務を受注、遂行する上で、顧客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。グループ行動指針において、職務上知り得た全ての情報の保護・管理を徹底し、不正利用と漏洩の防止を図ることを定めています。また、「情報セキュリティ基本方針」および「情報管理規程」を制定・運用しており、情報の保護・管理、不正利用と漏洩の防止を図っています。また、サイバー攻撃などの情報セキュリティリスクの増大への対応として、TRM傘下に設置した情報セキュリティ委員会による統括のもと、継続的に情報セキュリティ対策の改善活動を行っています。さらに当社は、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の認証を一部の部門において取得しています。



社外取締役
石田 洋子

社外取締役
市川 秀

社外取締役
日下 一正

持株会社体制への移行について

—— 持株会社体制への移行について、
皆様のお考えをお聞かせください。

日下 今回の持株会社体制への移行についてまず申し上げたい

のは、世の中にはさまざまな組織形態がありますが、「このような形にすれば全てがうまくいく」という万能薬のような組織形態はないということです。時代の流れやさまざまな事情によって企業を取り巻く環境は変化しますから、その時々状況に応じて、どのようにすればわれわれが目指す結果を得ることができるのかという観点から組織設計を考えるべきです。日本工営は、創業時よりコンサルティング事業を中核に成長を続けてきましたが、2010年代に入り、前長期経営戦略では、都市空間事業やエネルギー事業を

立ち上げるなど、事業の多角化を推進してきました。多角化を進める際には、主力の事業会社の傘下に新しく仲間に加わった事業会社を設置する組織形態もありますが、上下間の意思の疎通がうまくいかない場合もあります。日本工営グループにおいても、事業ごとに成り立ちや経験、仕事の進め方が異なるため、グループ内の意思疎通ができるだけスムーズになる組織形態とすることが重要です。

そのために日本工営グループにおいては、日本工営という事業会社と傘下のグループ会社という上下の関係でグループガバナンスを図るよりも、持株会社の傘下に日本工営を含むその他の事業会社を設置する、横並びの関係のほうがうまくいくと考えました。祖業であるコンサルティング事業を長子格として、都市空間事業やエネルギー事業、さらには新たに日本工営グループに参画した事業会社が妹なり弟なりとしてまとまることで、事業会社間でお互いを理解し、協力し合える関係をつくれるのではないのでしょうか。描いている将来の理想像を実現するためには、現時点での最適な組織形態は持株会社体制であると考えています。

石田 新型コロナウイルス感染症の拡大やDXの浸透、グローバル化のさらなる進展など、日本工営グループを取り巻く事業環境は大きく変化し続けています。また、世界各国の立場やASEANなど地域共同体の位置づけが変化している中で、日本のODAの在り方も変わってきています。これまでの常識を前提とした経営では将来を見据えた計画を立てることが難しくなっており、従来以上に経営の柔軟性を高める必要に迫られています。日本工営グループにおいても、これまでのような日本工営を中心とした一枚岩的な企業経営ではなく、トップダウンでありながら、同時にボトムアップでも動けるような組織形態を構築する必要があります。われわれの得意分野を日本工営という一枚岩の中に集約するのではなく、各事業会社がそれぞれの強みを発揮しつつも、グループ内で連携して新しい価値を創出すること、言い換えれば、各事業会社が自律的に強みを発揮すると同時に、日本工営グループとしての一体感を維持する組織形態を目指すことが、持株会社体制への移行の背景にあります。

市川 日下さんもおっしゃったように、組織の形態を整えれば何でもうまくいくということではありません。あくまで組織形態は箱であり、企業の成功は、中に入る人が各々の強みを発揮できるかどうかで決まります。組織と人、どちらが重要かといえどももちろん人のほうが重要です。日本工営グループは、今後も多角化を推進することで、さまざまな分野を包含する組織体を目指すことにな

りますが、その際、最も重要になってくるのは成長をけん引するリーダーの存在です。各々のリーダーが強力な求心力を発揮し、多様な集団を一つの目標に向けてまとめることができれば、その組織はたくさんの強みを持つパワフルな組織に発展します。

そのような意味で、持株会社体制への移行と同様に大切なことは、持株会社による監督機能のさらなる強化です。持株会社は指名委員会等設置会社として、日本工営グループをけん引するにふさわしいリーダーを委員会できちんと議論し、オープンかつフェアに人選することが重要です。幅広い多様な分野を包含するための持株会社体制への移行と、それを糾合するリーダーを客観的に人選する機能、この両輪を推進する日本工営グループの新たな体制に注目していただきたいと思います。

—— 持株会社体制への移行に伴い、ほかに期待される変化はどのようなことでしょうか？

日下 リーダー候補の成長を加速させる効果も期待できます。一例として、各事業会社で活躍する、入社15~20年目の人財を持株会社の経営企画部門に2年程度出向させることも考えられます。もともと所属していた事業会社にいるだけでは、その事業分野に関する知見は深まりますが、多角的な視野の獲得は困難です。今後、日本工営グループの経営の中核を担うことが期待されるリーダー候補を持株会社に集め、グループ全体への理解やグループ経営に関する知見を高める機会を与えるのです。それぞれのリーダー候補がこうした経験を積み、もともと所属していた事業会社に戻った後にさらなる活躍を遂げることで、結果としてグループ全体の持続的な成長に繋がるのではないのでしょうか。出向者同士のコミュニケーションや人間関係が深まることによって、将来的なグループ全体の結束力も強くなることが期待できると考えています。

また、各事業部門のトップはその部門における意思決定を行うという立場から一事業会社の社長という立場になり、社長としての権限を発揮しつつ、ステークホルダーに対する説明責任を果たしていくこととなります。これにより本人が持っている潜在能力が顕在化され、いずれはグループ会社全体をけん引するリーダーに成長する可能性も高まります。

石田 ポストが人をつくるといのは、その通りだと思います。持株会社体制への移行によって新しいポストが増えれば、女性や外国籍の従業員も含めてダイバーシティのさらなる推進が期待で

きます。かつてのまちづくりやインフラづくりは、ほぼ男性だけの視点で進められていましたが、最近の現場ではさまざまな方の意見が取り入れられています。プロジェクトレベルでのダイバーシティは着実に進んでいますから、持株会社体制への移行を契機にマネジメントレベルでもこれまで以上にダイバーシティが進展するだろうと思います。

日下 日本工営の女性管理職の割合は5%強にとどまっていますが、今後、女性もどんどん責任あるポジションにつけば、男性とは違う視点から、新たな価値の創出に貢献してくれるのではないかと期待します。

石田 日本工営グループである英国建築設計会社のBDP Holdings Limited(BDP)をはじめとした海外のグループ会社との接点も増えているため、日本工営からそれらの会社に出向したり、大学と人財交流したりするなど、広がった協力関係を活かして人を育てることを考えても良いのではないのでしょうか。

市川 BDP社のようなノウハウを持つグループ会社に絶えず2~3名の研修生を派遣して育てる方法も考えられます。サッカー・カタルワールドカップのスタジアムを設計したPattern Design LimitedもBDP社が買収しましたが、そういった世界的にプレゼンスのある会社が傘下に入っているのですから、相互交流を拡大し、日本工営の従業員も最先端の技術を学んでいけたら良いと思います。彼らの知見を吸収することで、グループ全体の総合力も高まるはずです。



日下 BDP社は2019年にカナダの建築設計会社であるQuadrangle社もグループ化しており、Quadrangle社を足場に北米の展開を加速することで、地理的にも分野的にも事業領域はますます拡大しています。日本工営グループにはこれらの会社も仲間にいるわけですから、各国の政治経済を含めた事業環境など、東京でメディアからの情報を得るだけでなく、現地の仲間から最新の動向について直接話を聞く機会が持てます。同じ事象について、われわれとは違う観点からの意見を得ることができるわけです。ダイバーシティとは、単に属性が異なる人々を集めるということではなく、ものの見方が異なる人たちと一緒に仕事をしたり、仕事以外の部分も含めて接点を持てたりすることに本質的な価値があります。海外のグループ会社の従業員と交流し、異なる文化に対する相互理解を深めることが、日本発の企業である日本工営が世界で活躍し、価値創造して成長していける根底となるのではないかと考えます。

ESGへの取り組みについて

—— 7つのマテリアリティについての
ご意見を伺いたいと思います。

市川 社会課題の解決は日本工営の事業そのものです。中でも社会の脱炭素化に繋がるエネルギー分野は創業者である久保田豊が最初に取り組んだ事業ですから、再生可能エネルギーの分野で役割を果たすことは日本工営の使命です。日本工営グループが社会とともに持続的に成長するために、7つのマテリアリティはいずれも重要ですが、各マテリアリティをまんべんなく追いかけるよりは、マテリアリティごとにある程度の優先順位を付けて推進することが効果的かもしれません。この観点に立つと、「脱炭素への挑戦」は特に重点的なマテリアリティであると考えます。

コンサルティング分野においてはDXをフル活用して、効率化とスピード化を図らなくてはなりません。インフラの増強のためには、限られた予算の中で、2倍、3倍の効率化を図る工夫が必要でしょう。その実現に向けて組織や人財の充実を図ることが大切です。

石田 優先順位を付けることは重要だと思いますが、日本工営グループが今まであまり重視してこなかった分野に目を向けるよ



う促すことも、7つのマテリアリティを掲げた意義ではないかと思えます。従来、環境やエンジニアリング系に関する意識は高かったと思いますが、人権や職場環境などの分野についてはもしかしたら後回しになっていたかもしれません。日本だけではなく海外にも事業を展開する日本工営グループにとっては、グローバルな社会課題に意識を向ける良い機会になっているのではないのでしょうか。社会からの観点で自社の状況を認識することが重要ですし、サステナビリティ推進委員会でこうした議論ができるようになったことはメンバーの一人として、とても良かったと思っています。

日下 特定したマテリアリティを、ステークホルダーとのコミュニケーションツールとして活用することが大切です。日本工営が重要だと考えていることは何か、それはなぜなのかを投資家をはじめとしたステークホルダーに丁寧に説明する過程で、われわれの価値観を明らかにしていけるのだと思います。

メッセージ

——最後に、これからの日本工営グループに期待すること、社外取締役として果たしたい役割など、メッセージをいただけますでしょうか。

石田 日本工営グループが担う建設コンサルタントや開発コンサルタントの仕事は、JICAをはじめ国の機関がつくった政策を具体化する計画づくりや、現地の人たちのニーズを形にするなど、果たす役割は大きいですが、名前があまり表に出なくて縁の下の力持ち的なところがあります。遠慮がちで真面目なのはこの会社の良さでもありますが、もう少し業界外への発信力を強化して、日本工営グループのプレゼンスを高めていただきたい。そうすることが優秀な人財の獲得や新市場開拓にも繋がると期待しています。

市川 これまでの私の経験からすると、いい企業にはいい人がいます。顧客が本当に困った時に、話をきちんと聞いて対応してくれる。会社としてはそこが一番大切なポイントだと思いますので、日本工営にはこれからもそんな会社でいて欲しいと願っています。

社外取締役としての私の役割は、会社が直面する一つひとつの動きに対して、自分なりのフィルターを通した意見を伝え続けることだろうと思います。会社を適切だと思える方向に導いていくことが、会社への貢献になると感じています。

日下 石田さんも市川さんも「人」の話をされました。私も、企業は結局のところ人に尽きると思います。組織というハードウェアに人というソフトウェアが組み合わさり、それぞれの組織の知恵が蓄積されていくわけです。ですから新型コロナウイルス感染症が収まったタイミングを見計らって、これからの日本工営グループを担う各層の皆さんと会って対話を深めたいと思っています。少人数であれば会食をしたり、自由な議論をしたりできる機会もあると思いますので、たくさんの現場を回って対話することが今の自分が一番やりたいことです。

