



ID&E ホールディングス サステナビリティ・レポート 2025



A member of Tokio Marine Group

目次

目次	P2
編集方針	P3
1. イントロダクション	P4
1.1 ID&Eグループの経営理念・ミッション	P4
1.2 ID&Eグループの主な事業分野	P5
1.3 サステナビリティから見た ID&Eグループのあゆみ	P8
2. トップメッセージ	P9
3. ID&E グループのサステナビリティ	P11
3.1 サステナビリティの方針・ 基本的な考え方	P13
3.2 マテリアリティ（重要課題）	P13
3.3 サステナビリティ経営の方針	P18
3.4 サステナビリティ経営を推進する体制	P26
3.5 ステークホルダー・エンゲージメント	P29
3.6 外部イニシアチブへの参画	P32
4. 特集 災害に強い持続可能な社会の実現	P34
5. 環境	P42
5.1 方針	P43
5.2 ガバナンスと体制	P43
5.3 ID&Eグループ事業と環境の関わり	P43
5.4 リスクとインパクト、機会	P44
5.5 指標および目標	P44
5.6 環境管理・品質管理	P45
5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現	P49
5.8 自然環境／生物多様性保全	P58
5.9 循環型社会の構築	P62
5.10 水資源の保全	P65
5.11 化学物質管理	P67
6. 社会	P69
6.1 人権尊重	P70
6.2 人的資本経営	P75
6.3 バリューチェーンにおける サステナビリティ	P90
6.4 社会貢献	P92
7. ガバナンス	P95
7.1 コーポレートガバナンス	P96
7.2 コンプライアンス	P97
7.3 リスクマネジメント	P100
8. サステナビリティ関連イノベーション	P102
8.1 考え方／方針	P103
8.2 サステナビリティ戦略と イノベーションの紐付け	P103
8.3 イノベーションの「源泉」と推進体制	P104
8.4 取り組み事例：イノベーションの実践	P106
9. その他	P109
9.1 社外からの評価	P110
9.2 ESGデータ	P111

編集方針

本レポート（2025年版）は、ID&Eグループのサステナビリティにおける考え方や目標、取り組みのご紹介を通じてステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、取り組み内容のさらなる向上の契機となることを目的として編集しています。

対象組織

ID&Eホールディングス株式会社とそのグループ会社（該当する会社はP7を参照）

対象期間

原則として、2025年6月期（2024年7月1日～2025年6月30日）としていますが、一部、対象期間外の情報も掲載しています。また、「2025年6月期」を「25年6月期」「FY2025/06」などと表記している場合があります。

参考：期間の表記方法

対象期間	期間表記
2023年7月1日～2024年6月30日	「24年6月期」「FY2024/06」
2024年7月1日～2025年6月30日	「25年6月期」「2025年6月期」「FY2025/06」
2025年7月1日～2026年3月31日	「25年度」「2025年度」「FY2025」

本レポートにおける呼称

組織範囲	呼称/略称
東京海上ホールディングス株式会社	東京海上ホールディングス
東京海上ホールディングスグループ (ID&Eグループを含む傘下のグループ会社全体)	東京海上グループ
ID&Eホールディングス株式会社 (東京海上ホールディングス株式会社の完全子会社)	ID&E
ID&Eホールディングスグループ (ID&Eホールディングス株式会社およびその関連会社)	ID&Eグループ または 当グループ

その他の主要グループ会社と呼称/略称

主要グループ会社名	呼称/略称
日本工営株式会社	日本工営
日本工営都市空間株式会社	日本工営都市空間
BDP HOLDINGS LTD.	BDP
日本工営エナジーソリューションズ株式会社	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株式会社	日本工営ビジネスパートナーズ

備考：

・その他のグループ会社については、本文中で適宜正式名称または略称を用いて記載しています。

参考にしたガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポーティング・スタンダード（参照ではなく参考）
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言
- TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言
- ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）スタンダード/SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード
- SSB（サステナビリティ基準委員会）サステナビリティ開示基準
- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 経済産業省「価値協創ガイドンス」
- 内閣官房「人的資本可視化指針」

免責事項

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

発行月

2025年11月

1. イントロダクション

1.1 ID&E グループの経営理念・ミッション

私たちが目指すべきところ

Mission

私たちの使命

世界をすみよくする

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

Vision

なりたい姿

唯一無二の価値を提供する会社

結束したグローバル企業集団に進化、
2030年目標は世界ランキングトップクラス

Values

共通の価値観

誠意をもってことにあたれば、必ず途は拓ける。

「挑戦する気概」「スピードを大切にする」「事業家マインド」
「ステークホルダーサティスファクション」

誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。

私たちID&E グループは、1946年に日本工営を創業して以来、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念をすべての事業活動の根幹に据えています。創業者・久保田豊の開拓者精神を受け継ぎ、私たちの歩みは常に社会課題の解決と共にありました。

2023年には持株会社体制へ移行し、グループ全体の戦略策定とガバナンスを担う体制を構築。各事業会社が自律的かつ機動的に事業を推進することで、変化の激しい社会環境にも柔軟に対応できる組織へと進化しました。

そして2025年より東京海上グループの一員となり、新たな歴史の幕開けを迎えました。これにより、従来のコンサルティングサービスやエンジニアリングサービスに加え、保険・金融サービスとの連携による新たな価値提供が可能となり、自然災害に対するレジリエンス強化や、サステナブルなインフラへの投融資促進など、より広い領域で社会課題を解決する体制が整いました。

現在、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つの事業セグメントを柱とするコンサルティング＆エンジニアリング企業集団として、国内外で多様なプロジェクトを展開しています。各分野の専門性と総合力を活かし、地域に根ざした課題解決と価値創造を推進しています。

私たちは、「世界をすみよくする」をミッションに、これからも変化を恐れず、誠意と技術をもって社会課題に向き合うことで持続可能な未来の実現に貢献してまいります。



災害支援の現場（能登半島）

1.2 ID&E グループの主な事業分野

ID&E グループの主要グループ会社は次の事業分野で構成されています。「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」では、国づくり・まちづくりに必要不可欠なインフラの計画・調査・整備において、あらゆる分野で「人財」と「技術」によって生み出された総合力を発揮し、グローバルに事業展開しています。

コンサルティング事業

インフラの整備・維持など、
生活基盤を支えるプロジェクトを実施



事業内容

- 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、公共インフラの整備にとどまらず、民間部門を含む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。
- 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開拓しています。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。気候変動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。

主要なグループ会社

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

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



事業内容

- 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株式会社を統合し、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て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して、サステナブルな都市形成に取り組んでいます。

主要なグループ会社

日本工営都市空間株式会社 / 株式会社玉野エコスト / 株式会社黒川紀章建築都市設計事務所 / BDP HOLDINGS LIMITED および同子会社 (BDP HOLDINGS含め計50社)

1.2 ID&Eグループの主な事業分野**エネルギー事業**

国内外の電力需要を支える事業を推進

**主要なグループ会社**

日本工営エナジーソリューションズ株式会社 / 株式会社
コーエイシステム / 株式会社工営エナジー / 株式会社フレ
クセス / 中津川蓄電所合同会社 / NIPPON KOEI ENERGY
EUROPE B.V. / RUIEN ENERGY STORAGE NV. / RUIEN
ENERGY STORAGE 2 B.V. / RUIEN ENERGY STORAGE 3
B.V. / SCHELLE ENERGY STORAGE B.V. / PACIFIC RIM
ENERGY INC.

事業内容

- 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る。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様々なニーズに応え、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、分散型エネルギー資源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る。発電目的ではない既存のダムに小水力発電所を設置することで、クリーンかつ経済性に優れた電力供給を実現しています。

グループ経営管理**主要なグループ会社**

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

事業内容

- ID&Eグループ全体のミッションを実現して企業価値を高めるため、持株会社体制の中で、グループ全体のグループガバナンスおよびグループへのサービス提供機能を担います。
- 「グループ全体を俯瞰して全体最適を実現し、企業価値を高めていく」役割として、実力を発揮していきます。

1.2 ID&E グループの主な事業分野

グループ運営体制



ID&E グループを代表する最近の完成案件



アサハン第3水力発電所（インドネシア）



美和発電所



福井県立恐竜博物館 新館 化石研究体験
(撮影 株式会社 ナカサンドパートナーズ 河野政人)



ダブリン国立小児病院（アイルランド）

1.3 サステナビリティから見たID&Eグループのあゆみ

ID&Eグループは創業以来、社会課題に真正面から向き合い、生活基盤から都市空間、エネルギー、災害復興、そしてGX・DX（グリーントランスマーチン・デジタルトランスマーチン）まで事業領域を進化・拡大させてきました。こうして培った技術と専門性を活かして、現在も持続可能な社会づくりに貢献しています。さらに、2025年からは保険との融合による新たな価値創造にも取り組んでいます。

ID&Eのサステナビリティ提供価値

創業期（1946～1969）

国内外の戦後復興と
基本的な生活基盤づくり



パルー・チャン水力発電（ミャンマー）

人々の暮らしを守る一当グループのサステナビリティに対する姿勢の原点です。戦後の国土復興やアジア各国の発展に欠かせない生活基盤整備への寄与を通じて、持続可能な未来への第一歩を踏み出しました。

発展期（1970～1989）

経済成長を支える
社会基盤全体の高度化



アサハニ第2水力発電（インドネシア）

経済成長と社会・環境の両立を目指し、持続可能な社会基盤整備に貢献しました。

成熟期（1990～2009）

快適性・環境変化への対応と
インフラの改修・整備



東京国際（羽田）空港B滑走路

社会の成熟に伴う新たな課題に対応し、持続可能なインフラ管理の礎を築きました。

革新期（2010～2024）

レジリエンスと
サステナビリティの追求



ウェストミンスター宮殿（イギリス）

東日本大震災からの復興、気候変動対策、都市再生など、複雑化する課題に対応。グループの共創力を高め、サステナビリティとレジリエンスを備えた社会づくりに貢献しました。

これから（2025～）

社会課題解決の新たなステージへ



共創とイノベーションで社会課題解決の最前線を目指すべく、東京海上グループとの共創により、3事業を加速させていきます。民間市場の拡大とともに、保険と技術の融合で、より強靭でサステナブルな社会の実現に貢献します。



2. トップメッセージ



ID&E ホールディングス株式会社 代表取締役社長 新屋 浩明

20年後の「あるべき姿」へ向けて：持続可能な未来を共創する

ID&E グループは、創業から約80年の歩みを経て、次の大きな節目となる「100年」を視野に入れる段階に差し掛かっています。これまで培ってきた経験と信頼を礎に、私たちはこれから20年間で、サステナビリティ経営の「あるべき姿」を明確に描き、実現へと歩みを進めていく必要があります。

多くの未来予測が示すように、日本社会は、世界史上例を見ない超高齢化と人口減少の時代へと本格的に突入します。その中で、災害レジリエンス強化、脱炭素化、Well-beingといった様々なサステナビリティ課題に対応していかなければなりません。

ID&E グループはこれらの課題に真正面から向き合い、持続可能な未来の創造を力強くリードする決意です。社会の安全・安心、人々の生活の質を支え続ける、揺るぎない存在でありたいと強く願っております。

多様なステークホルダーの皆様との「共創」を積極的に進めるID&E グループが目指すのは、世界トップクラスのサステナビリティ・ソリューション提供企業です。そのためにも、約80年にわたり培った社会資本整備の経験と実績を土台に、グローバルに展開するグループ各社の力を今こそ結集いたします。次の20年は、決して遠い未来ではありません。私たちが目指す「あるべき姿」と現状との間には、まだ乗り越えるべきギャップが存在します。このギャップを的確に分析し、今この瞬間から、具体的な戦略のもと、一步一步着実に歩みを進めてまいります。

事業領域の拡大：サステナブルモデルへの進化と挑戦

昨年のトップメッセージで、私はID&Eのビジネスモデルを従来の「受託モデル」から、お客様と共に事業価値を創造する「共創モデル」へ、さらに社会の持続可能性を高める「サステナブルモデル」へと進化させる必要性を訴えました。

これは、ID&E グループが「世界をすみよくする」という揺るぎない使命を果たし、長期的に成長を続けるために必須の道です。

そのためには、公共セクターでの事業に加え、民間市場においても社会の持続可能性向上に貢献す

2. トップメッセージ

る新たなビジネスを開拓・拡大することが不可欠です。昨年決断した東京海上グループとの融合は、この「サステナブルモデル」への移行を加速し、新たな成長軌道を確立する重要な戦略的ステップです。「第二の創業」ともいえる大きな挑戦に、全社一丸となって取り組んでまいります。この変革は、従業員一人ひとりにとっても新たなスキルを習得し、キャリアを切り拓く大きなチャンスとなります。

サステナビリティの価値の可視化：社会への貢献を明確な形で

ID&E グループのすべての事業活動において、災害レジリエンス、脱炭素、Well-being をはじめとする、サステナビリティの価値を織り込み、それを社会に対して「見える化」していくことが重要です。サステナビリティ経営は、特定の専門部署だけでは達成できません。従業員一人ひとりが、日々の業務の中でその意義を深く理解し、自然にサステナビリティを意識した行動を実践できることが理想です。しかし、これは決して容易ではありません。全社的な研修制度の充実や成功事例の共有などを通じ、意識向上と具体的なアクションを後押ししてまいります。

この関連で、東京海上グループが取り組んでいる「事業の社会的価値の定量化」は、私たちにとっても大変意義深い挑戦と捉えます。社会的価値の定義や測定手法には多くの議論の余地がありますが、この試みはサステナビリティ経営の透明性と実効性を高め、私たちが目指すサステナビリティ・ソリューション提供企業としてのアイデンティティを確固たるものにするための重要な第一歩になると確信しております。

サステナビリティ・ソリューションにおける持続的競争優位の確立： 人財と技術、そしてイノベーション

私たちの持続的な競争優位の源泉は、何よりも「人財」と「技術」です。そして、社会やお客様が抱える本質的な課題を的確に捉え、それを新たなビジネスチャンスへと転換する「イノベーション」こそが、未来を切り拓く鍵となります。

イノベーションを絶え間なく創出し促進するためには、課題の本質を見抜く鋭い感性と、既成概念にとらわれない自由な発想が不可欠です。ID&E グループには、幅広い専門知識と多様なバックグラ

ウンドを持つ優秀な人財がグローバルレベルにおいて豊富に揃っております。この素晴らしい「人財」という財産をさらに磨き上げ、一人ひとりの能力を最大限に開花させるため、新たな教育・研修プラットフォーム「グローバルアカデミー」を構築しました。ここでは、従業員が専門性を深め、新たなスキルを獲得し、グローバルな視点と多様な価値観を養うための機会を提供しています。

従業員一人ひとりが、自らの成長に高い目標を持ち、その能力を最大限に高めようとする強い意志を持つこと。そして個々の力を結集し、人財と技術の総合力を最大限に引き出す的確なマネジメントが伴えば、私たちは必ずや卓越した成果を生み出し、社会に貢献できるはずです。私は、ID&E グループの仲間たちが持つ無限の可能性と、その力を信じております。

「るべき姿」の実現に向けて：私たちの原点と未来

「るべき姿」の実現のために最も大切なのは、私たちのDNAともいいくべき経営理念「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という言葉に込められた精神を、時代の変化に合わせてさらに磨き上げ、深めていくことです。

ID&E グループの事業は、常にリアルで多様な「人と自然」に真摯に向き合いながら、それぞれの地域固有の関係性と文脈の中で最適なソリューションを提供できるという特長を有しています。AIをはじめとする先進技術を最大限に活用し、業務の効率化と高度化を徹底的に追求していく必要はありますが、人が介在することで初めて生まれる深い洞察力、創造性、共感力、そして倫理観といった価値のすべてをAIが代替することはできません。

「誠意」とは、相手と正直に向き合う心のことです。この「誠意」が生み出す信頼関係を通じて、私たちは世界に冠たるサステナビリティ・ソリューション提供企業としてのブランドを、一步一步着実に築きあげてまいります。

ID&E ホールディングス株式会社 代表取締役社長 新屋 浩明



ID&E グループの サステナビリティ

3

- 3.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方 ----- P13
- 3.2 マテリアリティ（重要課題）----- P13
- 3.3 サステナビリティ経営の方針 ----- P18
- 3.4 サステナビリティ経営を推進する体制 ----- P26
- 3.5 ステークホルダー・エンゲージメント ----- P29
- 3.6 外部イニシアティブへの参画 ----- P32

Overview

2025年における取り組みのハイライト

環境



- SBT認証取得

科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標の認定を取得

[▶ P50 参照](#)

- TNFDレポートを公開

自然関連財務情報開示を本格導入、生物多様性保全を強化

[▶ P58 参照](#)

- 温室効果ガス排出量の定量範囲拡大

2025年6月期より、温室効果ガスの排出量の算定対象範囲を全連結子会社まで拡大

[▶ P49 参照](#)

社会



- 人権リスクの特定・評価を実施

ID&E グループ人権リスクマップを作成

[▶ P71 参照](#)

- グループリスク管理に人権リスクを統合

人権に関するリスク3項目を「グループリスク管理計画」に統合

[▶ P72 参照](#)

- 健康経営優良法人の認定を取得

特に優良な健康経営を実践する法人として、ID&E グループが認定を取得

[▶ P110 参照](#)

ガバナンス



- ID&E グループ各社の行動計画を策定

サステナビリティ経営の加速に向けてグループ各社で行動計画を策定し、実行

[▶ P26 参照](#)

- 国連グローバル・コンパクトへの加盟

ID&E グループの8社が加入し（2025年6月時点）、グループ全体でUNGCへの支持を推進

[▶ P32 参照](#)

- インテグリティコンプライアンスプログラムを制定

2025年2月にインテグリティコンプライアンスプログラムを制定組織全体でコンプライアンス意識向上

[▶ P97 参照](#)

3. ID&E グループのサステナビリティ

3.1 サステナビリティの方針・基本的な考え方

ID&E グループは、2022 年に「サステナビリティ基本方針」を策定しました。この基本方針は、企業の事業推進が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、サステナビリティを経営の中核に据え、環境および社会課題と正面から向き合い、事業を通じて社会価値創造に貢献する視点を持った上で、従業員一人ひとりが高い意識のもと持続可能な社会の実現に向けて誠実に取り組みます。

さらに、2025 年から 2027 年の中期経営計画において、「サステナビリティ経営の推進」をグループ経営方針の 3 本柱の一つに位置づけ、取り組みを強化しています。その上で、グループの機能戦略の一つとして「グループサステナビリティ経営戦略」が策定されました。

2025 年 2 月に東京海上グループの一員となり、同年 5 月には東京海上ホールディングスの完全子会社となりました。東京海上グループと ID&E グループは異なる業種に属しますが、マテリアリティ（重要課題）を共有し、事業を通じた社会課題の解決を目的に取り組んでいることから、経営理念や従来の事業はもとより、これまでのサステナビリティ経営の方向性が変わることはありません。

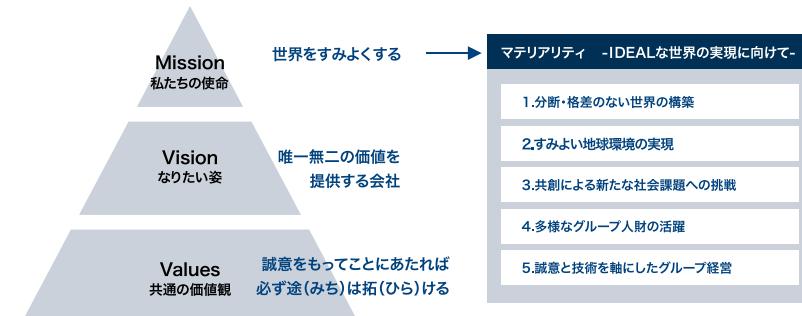
今後もサステナビリティに関する取り組みの透明性を高め、ステークホルダーから信頼される企業グループを目指します。同時に、サステナビリティ課題を起点とするビジネス市場に本格的に参入し、持続可能な社会の実現とサステナブルな事業成長の両立を目指す方針です。東京海上グループの一員として、従前の東京海上グループと ID&E グループの得意領域を組み合わせることで次世代に向けたサステナブルなソリューションを提供し、グループのミッションである「世界をすみよくする」を変わらずに推進していきます。

3.2 マテリアリティ（重要課題）

2021 年、ID&E グループは、不透明な時代の中でサステナブルな社会を築く使命を胸に、マテリアリティを発表しました。そして 2024 年、社会とビジネスのダイナミックな変遷を見据え、ステークホルダーの声に耳を傾けながら、中期経営計画の策定のタイミングに合わせてマテリアリティを改定しました。新たなマテリアリティを軸に、サステナビリティを経営の中核に据え、社員一人ひとりが持続可能な社会の実現に向けて、高い意識を持って誠実に取り組んでいきます。

3.2.1 5つのマテリアリティ

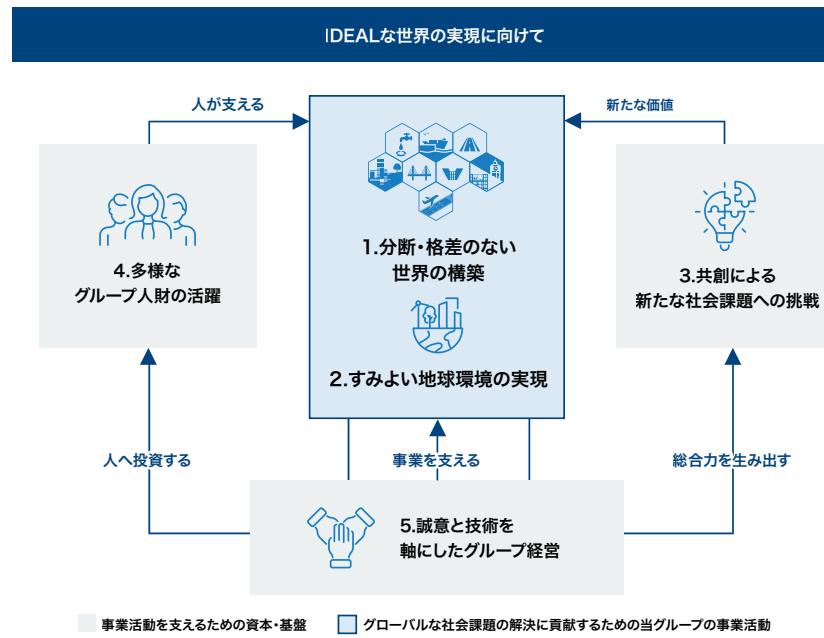
ID&E グループは、自社を取り巻く経営環境を踏まえて持続的に成長し、また目指す方向性を社内外のステークホルダーと広く共有するために、ミッション、ビジョン、バリューを制定しています。このミッションの達成に向けて、自らの強みを活かして優先的に取り組むべき 5 つの「マテリアリティ」を特定しました。ステークホルダーとの連携を深めながらこれらのマテリアリティに取り組むことで、様々な社会課題の解決に貢献し、理想の未来を創造していきます。



3.2 マテリアリティ（重要課題）

3.2.2 マテリアリティ間の関係

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



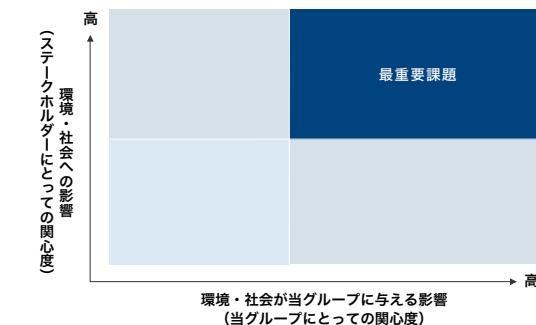
3.2.3 特定プロセス

マテリアリティ特定に際して、将来動向の視点を取り入れ、ミッション実現に向けて課題を抽出しました。重点テーマの特定にあたり、「環境・社会への影響（ステークホルダーにとっての関心度）」と「環境・社会が当グループに与える影響（当グループにとっての関心度）」のダブルマテリアリティのアプローチにより課題を評価。優先度の高い項目について内容を統合・再整理し、当グループのマテリアリティとして5項目に取りまとめています。

マテリアリティ特定までのプロセス



ダブルマテリアリティのアプローチによる課題特定



3.2 マテリアリティ(重要課題)

3.2.4 指標および目標値の管理

ID&E グループではマテリアリティごとに、自社の取り組み、モニタリング指標、および目標値を設定しています。2024年7月から2025年6月までの1年間の取り組み状況は記載の通りです。

(1) 指標および目標値一覧と2025年6月期の主な取り組み

1. 分断・格差のない世界の構築

1-1 グローバルな視点と地域に根ざした取り組みにより、
インフラ開発・人づくりへ貢献する

① 世界各地域のニーズに適した事業の推進

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
売上高(合計)	2,500億円	1,608億円
日本	1,250億円	935億円
アジア	650億円	264億円
英国・欧州・中東・アフリカ	450億円	299億円
北米・中南米	150億円	105億円

② 当グループの事業活動(インフラ開発・人づくりなど)における人権への配慮

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
人権影響評価調査の実施状況	毎年、確実かつ適切に実施する	確実かつ適切に実施した
特定されたリスクへの対応状況	毎年、確実かつ適切に実施する	確実かつ適切に実施した

1-2 多様な技術の統合により、強靭な社会を実現する

① 災害に強いまち・地域づくり、復旧・復興事業への積極的な参画

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
防災・減災関連売上高 ※復旧・復興関連事業売上高を含む	160億円	129億円

② 防災・減災に関する技術開発

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
研究開発費・投資額	関連売上高の3.2%	2.1%

2. すみよい地球環境の実現

2-1 安全で安定したエネルギーの供給により、グリーンな社会を構築する

① 再生可能エネルギーの普及推進*

*RE100 電力供給事業の拡大、蓄電池事業の日本・アジア展開、地域マイクログリッドの推進、電力系統更新・増強など

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
再生可能エネルギー普及推進関連売上高	430億円	290億円
RE100 電力供給事業 電力販売量	年間100GWh	4,794MWh

② 再生可能エネルギー・次世代エネルギーに関する研究開発・投資

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
研究開発費・投資額	関連売上高の15%	2.2%

2-2 人と自然が共生できる空間づくりにより、幸せを感じる生活を実現する

① The Good City 事業*の展開

*都市住環境の整備、地域・都市の再開発、公共建築物へのサステナブルデザインの導入、など

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
関連売上高	420億円	279億円

② 空間づくりに関する研究開発

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
研究開発費・投資額	関連売上高の0.9%	2.1%

① サステナビリティ関連ビジネスへの本格参入

* 脱炭素、生物多様性、廃棄物、人権、Well-being など

② ネイチャーポジティブへの貢献(生態系維持・回復事業など)

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
生態系維持・回復貢献面積	直接貢献：5ha 間接貢献：100,000ha	直接貢献：0.026ha 間接貢献：34,000ha

ID&E グループの事業における TNFD 提言に基づく対応状況	売上の7割以上を占める主要グループ会社5社を対象とする定量情報開示
特定されたインパクトへの対応状況	特定されたリスク・機会への確実な対応

③ カーボンポジティブへの貢献(GHG削減・カーボンクレジット・オフセット関連事業など)

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
事業を通じたGHG削減貢献量	直接貢献：36,000(t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000(t-CO ₂)	直接貢献：39,961(t-CO ₂) 間接貢献：1,510,000(t-CO ₂)

④ ID&E グループのGHG排出量の削減(TCFD対応)

	目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
ID&E グループ(売上の7割以上を占める主要グループ会社5社)の GHG (スコープ1,2)排出量	2023年6月期比で42%減	2023年6月期比で50%減

3.2 マテリアリティ(重要課題)

(1) 指標および目標値一覧と2025年6月期の主な取り組み

3. 共創による新たな社会課題への挑戦

3-1 事業セグメントの技術の結集により、多様な社会の要請に応える

① セグメント連携による新規市場への進出と新規事業の創出

3-2 顧客や異業種パートナーとの連携により、新たな価値を創出する

① 異業種企業との協業・アライアンス・グループ会社化による
新規市場への進出と新規事業の創出

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
グループ内外共創事業売上高	100億円

3-3 グループ一体となった技術開発により、競争力を高める

① AI をはじめとした先端技術のグループ横断的な開発・活用

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
研究開発費・投資額	160億円

4. 多様なグループ人財の活躍

4-1 Well-being 経営により、エンゲージメントを高める

① ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン経営の実現

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
女性管理職比率	15%
男女間賃金格差	80%
高度外国人財比率	3.5%
障がい者雇用比率	3%
男性育児休業取得率	85%
	6.2%
	78.1%
	2.1%
	2.52%
	65.4%

② Well-being 経営の推進

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
健康診断の有所見率	58%
アブセンティーズム	2.3日
プレゼンティーズム	85%
ワークエンゲージメント	3.3
	67.2%
	2.3日
	84.05%
	3.484

4-2 ID&Eグローバルアカデミーにより、
従業員の成長と活躍の機会を創出する

① ID&Eグループの企業理念を体現する人財の育成

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
経営人財育成のための研修の累計受講者数	2024年6月期末から360名増加
グローバル人財育成のための研修の累計受講者数	2024年6月期末から600名増加
DX人財育成のための研修の累計受講者数	2024年6月期末から600名増加

② 社員エンゲージメント向上に向けた各種指標のモニタリングとデータ活用

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
エンゲージメント指数のサーベイ回数	1回/年
キャリア育成に資するアンケートの実施回数	1回/年

③ 企業の枠を超えた交流・連携

目標値(2029年度)	実績(2025年6月期)
以下のような交流・連携施策の実施数	
・グループ会社間の派遣	
・出向・研修など人財交流支援	
・他社や研究機関との共同研究や 共創事業への取り組み支援	
・国内外大学等への留学支援	5施策/年
・学協会等への参加奨励	6施策/年

3.2 マテリアリティ(重要課題)

(1) 指標および目標値一覧と2025年6月期の主な取り組み

5. 誠意と技術を軸にしたグループ経営

5-1 誠意をもってことにあたる組織風土により、社会との信頼関係を深める

① 企業理念の浸透とコンプライアンスの徹底

	目標値 (2029年度)	実績 (2025年6月期)
コンプライアンス研修の実施割合	100%	96.8%
コンプライアンスに関する社内相談窓口の認知度	100%	97.7%
グループ行動指針の新規採用者への周知状況	100%	96.6%

② 情報セキュリティの確保

	目標値 (2029年度)	実績 (2025年6月期)
継続的な NIST SP 800 への対応状況	毎年、確実に対応する	確実に対応した

5-2 ID&E ブランドの追求により、高品質な技術・サービスを持続的に提供する

① 高品質なサービスの提供

	目標値 (2029年度)	実績 (2025年6月期)
社外からの受賞・表彰件数	—	167 件
技術士の数	2,400 名	1,806 名
博士号新規取得数 *	2024年6月末から5名増加	0 名

* 社内制度を利用して取得した人数

5-3 ステークホルダーとの対話を通して、相互理解を促進し社会の要請に応える

① 社外ステークホルダーとの相互理解の促進

	目標値 (2029年度)	実績 (2025年6月期)
社外ステークホルダーとの対話	毎年、確実に対応する	確実に対応した

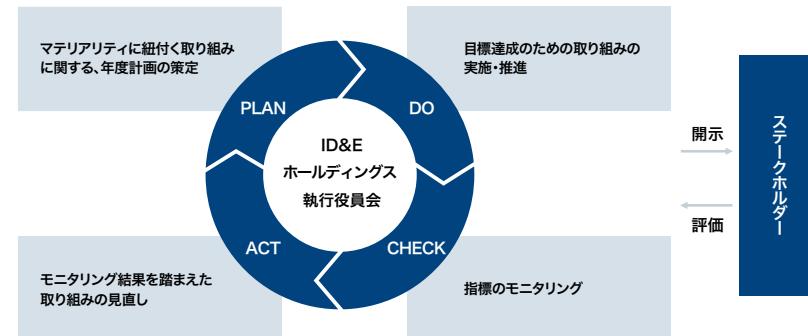
② 「ステークホルダー・エンゲージメントに関する行動ガイドライン」の実践

	目標値 (2029年度)	実績 (2025年6月期)
行動ガイドラインに基づく行動計画を作成・実践するグループ会社の数	すべての連結対象グループ会社	25 社で行動計画を作成した

(2) 推進プロセス

PDCAサイクルに基づいて隨時進捗を確認するとともに課題を検討し、改善が必要な場合には取り組みの見直しを行います。また、社内外の環境変化に合わせ、継続的に目標値の見直しやマテリアリティの見直しも行います。

マテリアリティの継続的改善プロセス



3.2 マテリアリティ(重要課題)

(3) 推進体制

取締役会の監督のもと、執行役員会がPDCAサイクルに基づいて隨時進捗を確認するとともに課題を検討し、改善が必要な場合には取り組みの見直しを行います。

マテリアリティガバナンス体制図

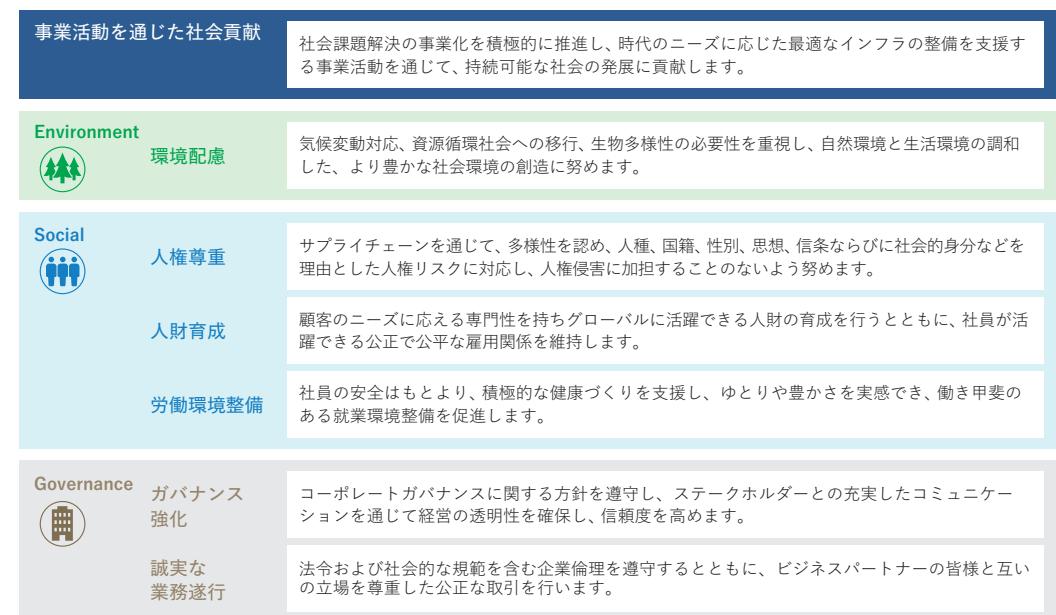


3.3 サステナビリティ経営の方針

3.3.1 サステナビリティ基本方針

ID&E グループが掲げる「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念のもと、ステークホルダーとの信頼を確立し、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、事業を通じて社会的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。



3.3 サステナビリティ経営の方針

3.3.2 サステナビリティ経営フレームワーク

ID&E グループにとってのサステナビリティ経営とは、環境への責任と社会への貢献を基盤に、様々なステークホルダーと共存しながら長期的に存続し、かつ成長・発展し続ける経営です。その実現を目指し、2024年に「サステナビリティ経営フレームワーク」を策定しました。このフレームワークは、サステナビリティ経営を実践する際の判断の枠組みを体系的に提示し、グループの一体的な取り組みを推進することを目的としています。

フレームワークは、2045年に目指す姿を示した「サステナビリティ・ゴール」、そのゴール達成までのマイルストーンとなる「サステナビリティ・コミットメント／ターゲット」、および各課題別の方針や行動ガイドラインで構成されます。それぞれは社会状況の変化を踏まえつつ柔軟に見直し、継続的な改善を図っています。なお、フレームワーク運用状況はサステナビリティ推進会議で定期的に振り返り、執行役員会および取締役会に報告します。

2025年6月期の取り組み

2025年6月は、サステナビリティ経営フレームワークにおいて、以下の改訂を行いました。

- ・2024年12月から2025年1月にかけてグループ従業員を対象に広く意見・要望を募集し、合計75件のコメントを反映しました。これにより、現場の声を踏まえた実効性の高いフレームワークへと進化しました。
- ・東京海上グループとの協業を通じて災害レジリエンスの重要性を再認識し、2025年5月に「サステナビリティ・ターゲット」へ新たに「災害レジリエンス」を追加しました。これにより、災害への対応力強化をサステナビリティの中核に位置づけ、グループ全体での取り組みを加速させる方針を明確にしました。
- ・「エネルギー」と「気候変動・脱炭素」については、いずれも「グリーンなエネルギーの安定・安全な供給」という共通の目標を掲げていることから、項目を一本化し、ターゲットの趣旨をより明確にしています。

2025年度の取り組み

「サステナビリティ経営フレームワーク」の定期的な見直しを継続するとともに東京海上ホールディングスのサステナビリティ経営と一貫性を持たせ、ID&E グループとして特殊性・独自性をより明確にした「サステナビリティ経営フレームワーク」への改訂について取り組んでいます。

今後も、全社的な共通理解と実効性の高い「サステナビリティ経営フレームワーク」の運用の実現を目指します。

サステナビリティ経営フレームワーク全体像



3.3 サステナビリティ経営の方針

「サステナビリティ・ゴール」（2045年のありたい姿）

※2025年5月改訂版

ID&Eホールディングスグループ（ID&Eグループ）は、グループ・ミッションである「世界をすみよくする」ため、長年にわたり、人々の命、暮らし、幸せに直結する国内外の社会資本整備や社会課題の解決に取り組んできました。

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

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

不確実性の高い時代の中で、多様な技術を駆使し、グループの「総合力」を活かすことで、これまで以上に世界から選ばれる「持続可能な環境・社会づくりのプロフェッショナル集団」を目指します。また、地球上で人々や様々な生物が共生する世界を、ステークホルダーの皆様と共に創ります。

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

サステナビリティ・コミットメント

※2025年5月改訂版

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

3.3 サステナビリティ経営の方針**サステナビリティ・ターゲット** ※2025年5月改訂版

グループ目標	2030年ターゲット	2045年ターゲット
災害レジリエンス 関連マテリアリティ： 1. 分断・格差のない世界の構築	災害に強い企業・まち・地域づくり、 復旧・復興を促進する事業の拡大 激甚化する風水害、切迫する大地震等の災害の防災・減災、そして被災後のビルド・バック・ベターに関するコンサルティング・エンジニアリング事業を拡大し、災害に負けない強靭な社会づくりに貢献 ④ 防災・減災関連売上高（※復旧・復興関連事業売上高を含む）160億円 防災・減災に関する技術開発 ④ 研究開発費・投資額 関連売上高の3.2%	災害レジリエンス向上に関する世界トップクラスの コンサルティング・エンジニアリング企業に成長 ID&Eの実施する事業のすべてに災害レジリエンスの視点を置き、創出価値を可視化する災害の事前領域（防災・減災）から事後領域（復旧・復興）を一体で、「ビジネス」「インフラ」「人々の生活」の強靭化を技術面から支援することにより、災害レジリエンスのソリューション企業としてのブランドを確立
気候変動 ・ エネルギー ・ 脱炭素 関連マテリアリティ： 2. すみよい地球環境の実現	カーボンニュートラル（*2）への貢献 ID&E グループ全体（*1）で温室効果ガス（Scope1+2相当）の排出量を、クレジット購入を含むCO ₂ の吸収・固定、排出削減等により排出量実質ゼロ SBT (Science Based Targets) 基準に基づく 温室効果ガス削減目標の設定 温室効果ガス（Scope1,2）の排出量を、SBTと同水準の削減目標として設定 ④ 23年6月期比で42%減（Scope1,2）、25%減（Scope3）	カーボンニュートラル（*2）への貢献 ID&E グループ全体（*1）でサプライチェーンを含む温室効果ガス（Scope1+2+3）相当の排出量を、クレジット購入を含むCO ₂ の吸収・固定、排出削減等により排出量実質ゼロ

3.3 サステナビリティ経営の方針

サステナビリティ・ターゲット

※2025年5月改訂版

グループ目標	2030年ターゲット	2045年ターゲット
気候変動 ・ エネルギー ・ 脱炭素 関連マテリアリティ： 2. すみよい地球環境の実現	<p>地球環境に配慮したエネルギーインフラ整備・技術構築 省エネルギーまた再生可能／次世代エネルギーインフラ設備導入と安定供給</p> <p>④ 再生可能／次世代エネルギーに関する研究開発費・投資額 関連売上高の15%</p> <p>事業を通じた脱炭素化社会への貢献 再生可能／次世代エネルギー導入支援、省エネルギー、スマートシティ推進、森林保全・再生支援等の事業の拡大を通じて脱炭素化に貢献（累計） 直接貢献：36,000t-CO₂ 間接貢献：1,000,000t-CO₂</p> <p>カーボンプライシング制度の活用を通じた脱炭素化社会への移行に資するサービスの提案の増</p>	<p>「ID&E RE100」の達成 ID&E グループ全体の全拠点（*1）に必要な電力を再生可能エネルギー由来もしくは環境証書購入等による実質排出量ゼロの電力で賄う「ID&E RE100」の達成</p> <p>事業を通じた脱炭素化社会への貢献 ID&E の実施する事業の全てに脱炭素の視点を置き、創出価値（CO₂排出削減に関する直接貢献量、間接貢献量）を可視化 創出価値の公表を通じ、脱炭素化社会貢献企業として、世界レベルでのブランドを確立</p>
自然資本 ・ 生物多様性 関連マテリアリティ： 2. すみよい地球環境の実現	<p>昆明・モントリオール生物多様性枠組2030年ミッション達成への貢献 生物多様性保全・創出にかかる事業やサービスの増加・推進を通じたネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速させることで、「昆明・モントリオール生物多様性枠組2030年ミッション」の23のグローバル・ターゲットの達成への貢献</p> <p>④ 生態系維持・回復貢献面積（累計） 直接貢献：5ha 間接貢献：100,000ha</p> <p>生物多様性への影響評価と生物多様性リスク予測にかかる情報開示</p>	<p>昆明・モントリオール生物多様性枠組2050年ビジョン達成への貢献 事業活動における自然資本・生物多様性への負荷を抑制するとともに、官民共創によるネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速させることで、「昆明・モントリオール生物多様性枠組2050年ビジョン」の4つの長期ゴールの達成に貢献</p> <p>ID&E の実施する事業であって、自然との関わりを有する事業の全てにネイチャー・ポジティブの視点を置き、創出価値（生態系維持・回復面積等）を可視化 創出価値の公表を通じ、ネイチャー・ポジティブ貢献企業として、世界レベルでのブランドを確立</p>

3.3 サステナビリティ経営の方針**サステナビリティ・ターゲット** ※2025年5月改訂版

グループ目標	2030年ターゲット	2045年ターゲット
<p>技術 ・ サービス品質</p> <p>関連マテリアリティ： 2. すみよい地球環境の実現 3. 共創による新たな社会課題への挑戦</p>	<p>サステナビリティの視点に立った技術・サービス品質の確保</p> <p>地球環境や労働安全衛生・健康をはじめとしたサステナビリティ課題に配慮した品質管理の仕組みの構築 The Good City 事業の展開及び空間づくりに関する研究開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 関連売上高 420 億円 ⇒ 研究開発費・投資額 関連売上高の 0.9% <p>サステナビリティ課題への取り組みを企業の成長の原動力に転換する イノベーションの提供を通じた企業価値の創造</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ サステナビリティ課題対応ビジネスの売上高 累計 440 億円 <p>AI をはじめとした先端技術のグループ横断的な開発・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 研究開発・投資額 年間 10 億円 	<p>技術・サービスの品質を軸として、世界トップクラスの サステナビリティ・ソリューション創出企業としてのブランドを確立</p> <p>サステナビリティ課題に配慮した品質管理とテクノロジー・イノベーションを原動力とし、顧客と社会に対して、安全・安心、生活の質の向上、生産性の向上といった価値を継続的に創出し、可視化する</p>
<p>ビジネスと人権</p> <p>関連マテリアリティ： 1. 分断・格差のない世界の構築</p>	<p>人権デュー・ディリジェンス対応を含む人権課題の着実な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権リスクの特定及び人権侵害事象の確認と救済措置と情報開示の実施 <p>人権課題へ取り組むための体制整備・モニタリング体制の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権課題へ取り組むための必要な社内体制整備の確立と実効性のあるモニタリング体制確立と実施 	<p>人権デュー・ディリジェンスの確実かつ安定的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ID&E グループ全体 (*1) で人権デュー・ディリジェンスを確実かつ安定的に実践し、人権尊重優良企業グループとしての世界的評価を確立

3.3 サステナビリティ経営の方針

サステナビリティ・ターゲット

※2025年5月改訂版

グループ目標		2030年ターゲット	2045年ターゲット
人的資本	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)実現	<p>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進体制構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進担当」窓口の設置並びに実施体制の構築、DE&I 施策の策定とその検証及び改善サイクルを構築 	<p>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進モニタリングの定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン施策のPDCAサイクルを実現、継続的な改善の実施
	Well-being 経営の推進 (労働安全衛生／健康経営)	<p>労働災害対応モニタリングの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働災害事故発生件数の把握並びに要因調査、安全対策、その情報開示の実現 <p>健康経営施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ●疾病予防を重視した健康モニタリングや健康教育の体制を確立し、グループ内の各国拠点 (*1) 及び取引先企業への健康経営の支援を順次展開 	<p>労働災害対応モニタリングの定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働災害事故発生件数の把握並びに要因調査、安全対策、その情報開示についてのPDCAサイクルを実現 <p>健康経営施策の定着及びデジタル技術を駆使した施策展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ●疾病予防を重視した健康モニタリングや健康教育の体制を確立し、グループ内の各国拠点 (*1) 及び取引先企業における健康経営のPDCAサイクルを実現。また、AI等の先進テクノロジーを用いて健康寿命延伸のための健康保持・増進対策を実施
	人財育成	<p>ID&E グループが目指す「人財像」(*3)への積極投資</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「経営人財」「グローバル人財」「DX人財」育成への投資 <p>④ 経営人財育成のための研修の受講者数 24年6月末から360名増加</p> <p>④ グローバル人財育成のための研修の受講者数 24年6月末から600名増加</p> <p>④ DX人財育成のための研修の受講者数 24年6月末から600名増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ID&E グローバルアカデミー (*4)による人財育成システムの確立・定着 ●ID&E グループ内の各国拠点 (*1) のID&E グローバルアカデミー利用者数増加（今後定量化予定） 	<p>「人財育成」システムのグループ展開・社外へ提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「経営人財」「グローバル人財」「DX人財」育成へのさらなる投資（今後定量化予定） ●ID&E グローバルアカデミーを発展させたコーポレートユニバーシティの設立・開放に伴うID&E グループの知見及びノウハウの活用によるステークホルダーの連携強化

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

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

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

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

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

3.3 サステナビリティ経営の方針

人的資本対応にかかる日本国内のサステナビリティ・ターゲット

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

日本国内目標	2030年ターゲット	2045年ターゲット
ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）実現 関連マテリアリティ： 4. 多様なグループ人財の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内主要連結子会社 (**1) 全体で <ul style="list-style-type: none"> 1. 女性管理職比率 15%以上 2. 男女間賃金格差 80% 3. 外国人管理職比率 1%以上 4. 高度外国人比率 3.5% 5. 中途採用者管理職比率 30%維持 6. チャレンジド（障がい者）の雇用比率 3.0% 7. 男性育児休業取得率 85%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) で <ul style="list-style-type: none"> 1. 女性管理職比率 30%以上 2. 男女間賃金格差の解消 3. 外国人管理職比率 5%以上 4. 中途採用者管理職比率 30%維持の達成 5. チャレンジド（障がい者）の法定雇用率の安定的達成に加えて、特例会社の適用範囲の拡大、チャレンジド（障がい者）が就労するグループ会社及び部署の拡大 6. 男性育児休業取得率 100%
Well-being 経営の推進（労働安全衛生／健康経営） 関連マテリアリティ： 4. 多様なグループ人財の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) で「健康経営優良法人（ホワイト500）」の継続認証 <ul style="list-style-type: none"> — 健康診断の有所見率 58.3% — アブセンティーズム (**3) 2.3日 — プレゼンティーズム (**3) 84.9% — ワークエンゲージメント (**3) 3.3点 ◆AI等の先進的テクノロジー（衛生環境モニタリング等）を導入し、職場の安全衛生管理体制を強化 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) の「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認証を継続 ◆AI等、先進的テクノロジーの導入・アップデートにより職場の安全状況をリアルタイムでモニタリングする体制を確立
人財育成 関連マテリアリティ： 4. 多様なグループ人財の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) における社内推奨資格取得者漸増 <ul style="list-style-type: none"> — 技術士の数 2,400人 — 博士号新規取得数（※社内制度を利用して取得した人数）24年6月期から5名増加 ◆国内全企業 (**2) における人 / 月当たり教育講習費の定量把握及び増加 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) における社内推奨資格取得者増大 ◆国内全企業における人 / 月当たり教育講習費の増加

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

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

(**3) アブセンティーズム：病気による1年間の休暇取得日数。

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

ワークエンゲージメント：仕事に対する活力、熱意、没頭の状態。

※いずれも経済産業省「健康経営ガイドライン」より引用。

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

3.3 サステナビリティ経営の方針

3.3.3 サステナビリティ経営フレームワークに基づく行動計画

ID&Eグループでは、サステナビリティ経営を単なる理念にとどめず、具体的な行動へつなげるこことを重視しています。その一環として、グループ各社が自社の事業特性や地域の社会課題を踏まえた行動計画を策定し、自律的にサステナビリティ経営を推進しています。

各社が作成する行動計画では、サステナビリティ経営フレームワークに基づき、「サステナビリティ経営の理解・浸透」「ステークホルダー・エンゲージメント」「環境管理」「人権」の4つの視点を中心に、それぞれの経営方針や事業形態に即した実効性のある取り組みや施策計画を具体的に盛り込んでいます。

2025年6月期の取り組み

連結子会社を対象に、国内外すべてのグループ会社と対話を実施し、サステナビリティ経営に関する意見交換を行いました。その対話に基づき、対象となる全グループ会社（25社）において行動計画が策定されました。

個社ごとの対話の様子は [P28](#) を参照

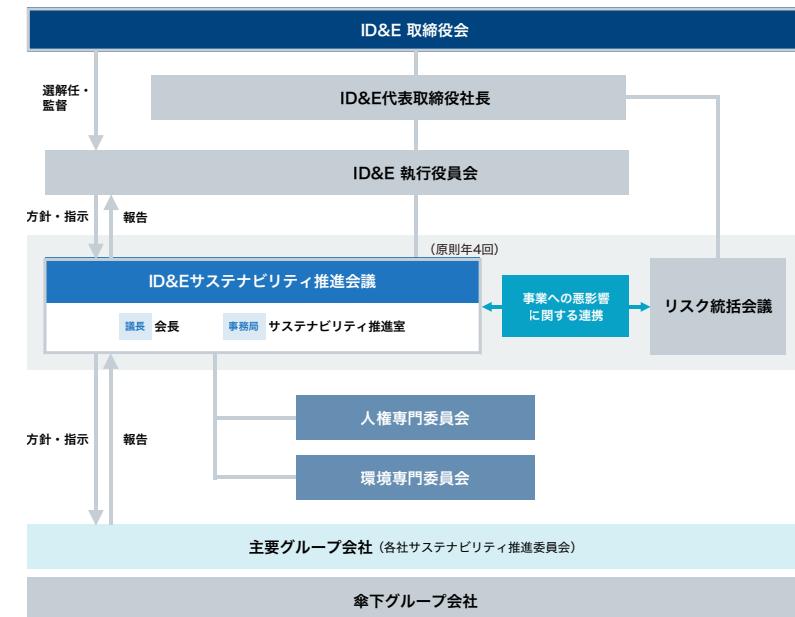
2025年度以降の取り組み

今後は、各グループ会社が策定した行動計画に基づき、グループ全体として相乗的かつ一体的なサステナビリティ活動の推進を加速していきます。加えて、行動計画の進捗状況を定期的に振り返ることで、グループ間での相乗効果を高める仕組みを整え、好事例やノウハウの共有を通じてサステナビリティ経営のさらなる高度化を目指します。これにより、各社が自律的に課題解決に取り組むとともに、グループ全体として持続可能な価値創造に向けて組織力を強化します。

3.4 サステナビリティ経営を推進する体制

2025年2月、ID&Eグループは東京海上グループの一員となり、サステナビリティ経営の体制にも変化が生じました。2025年7月には「サステナビリティ推進会議」の議長が代表取締役社長から取締役会長へ交替し、代表取締役社長は、サステナビリティ推進会議の構成員として引き続き参加することとなりました。

ID&Eグループのサステナビリティ体制図(2025年7月以降)



3.4 サステナビリティ経営を推進する体制

この変更により、サステナビリティ推進会議におけるID&E取締役のプレゼンスが向上し、サステナビリティ経営の監督・執行機能が高まりました。強化された体制のもとで、東京海上グループのサステナビリティ経営との一貫性を確保しつつ、ID&Eグループ全体が一体となって、変化の激しい外部環境にも柔軟かつ迅速に対応できる体制を構築します。

3.4.1 ID&E サステナビリティ推進会議

「サステナビリティ推進会議」は、グループ全体のサステナビリティ経営の司令塔として、全体のガバナンス、戦略的企画立案や推進、サステナビリティに関するリスクと機会の管理、ステークホルダーに対する説明責任を担っています。本会議は、ID&Eホールディングス取締役会長を議長とし、取締役が参加。さらに主要グループ会社の社長およびID&Eホールディングスの各本部長が構成員となっています。議案の内容に応じて関係者や外部有識者も出席します。

サステナビリティ推進に関連する特定の課題については、より専門的な検討を深めるため、ID&Eサステナビリティ推進会議の下に「専門委員会」を設置しています。2024年6月期に新設した「人権専門委員会」に続き、2025年7月には「環境専門委員会」を新たに設置することを決定しました。環境専門委員会は、気候変動、生物多様性、水資源など、優先的に取り組むべき環境課題について、専門的な知見に基づく各種検討、ならびに、ID&Eサステナビリティ推進会議への付議・報告事項を協議することを目的としています。

専門委員会を通じ、「リスク統括会議」や「人財戦略会議」といったID&Eに設置されている他の重要会議体との緊密な連携体制を構築し、サステナビリティ経営の体制強化と質の向上を進めます。

2025年6月期の主な議論は、以下の通りです。今後もサステナビリティ推進会議が中心となり、グループ全体のサステナビリティ経営をリードしていきます。

2025年6月期サステナビリティ推進会議の主な議題

第1回 (2024年7月)	<ul style="list-style-type: none"> 2024年6月期振り返り 2025年6月期実施計画
第2回 (2024年10月)	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営フレームワークの改訂 生物多様性の関連リスクに関する第三者レビュー ビジネスと人権の指導原則への対応
第3回 (2025年1月)	<ul style="list-style-type: none"> GHG（温室効果ガス）排出量の定量把握と今後の排出量削減に向けた行動計画 サステナビリティ関連リスク機会 サステナビリティ経営フレームワークに基づく行動計画の作成 海外プロジェクトにおける人権リスク対応ガイドライン サステナビリティ人財の育成
第4回 (2025年4月)	<ul style="list-style-type: none"> 取引先従業員等および地域住民の人権リスク対応ガイドライン サステナビリティ経営フレームワークの年次レビューと改訂 GHG定量把握および削減策の第三者レビュー 生物多様性関連リスクに関する第三者レビュー結果
第5回 (2025年6月)	<ul style="list-style-type: none"> 2025年6月期の進捗状況と今後の進め方 TNFD提言に基づく情報開示 サステナビリティリスク機会の管理 SBT（温室効果ガス排出削減目標）認証取得と今後のGHG関連情報・サステナビリティ関連ビジネス

3.4 サステナビリティ経営を推進する体制

3.4.2 サステナビリティ経営機能強化のためのグループ・ガバナンス

2025年6月期には、サステナビリティ経営のさらなる推進を目的として、グループ全体および各社との多層的な対話と連携を強化しました。主要グループ会社サステナビリティ推進会議をはじめとする複数の会議体を通じて、重要課題に関する協議・意見交換を行い、グループ内外でのサステナビリティ意識の浸透と課題解決に向けた取り組みの深化を図りました。特に、グループ各社との個別対話（52回）や個社別連絡会（18回）などの継続的なコミュニケーションを通じて、現場の声を反映した取り組み強化を進めています。

サステナビリティ経営機能強化のための会議体およびグループ各社との連携

報告・協議

会議名称	対象	内容	開催頻度
主要グループ会社サステナビリティ推進会議	主要グループ会社	サステナビリティ活動報告ならびに課題共有や意見交換	原則隔月に1回
グループ・サステナビリティ推進会議	ID&E グループ会社	サステナビリティ経営に関する情報共有及びグループ各社間の連携強化	原則年1回
個社別連絡会	ID&E グループ会社	ID&E グループのサステナビリティを推進するため必要な協議や課題共有	各社の要望・状況による

対話

個社幹部対話会	ID&E グループ会社の幹部	ID&E グループのサステナビリティ経営に関して、個社幹部との個別対話	1回開催 (2025年6月期)
個社別対話	ID&E グループ会社のサステナビリティ責任者・担当者	ID&E グループのサステナビリティ経営に関する個別議題等について、グループ各社への説明および協議ならびに対話	52回開催 (2025年6月期)



P.T. INDOKOEI INTERNATIONAL



MYANMAR KOEI INTERNATIONAL LTD.



PHILKOEI INTERNATIONAL, INC.



NIPPON KOEI VIETNAM INTERNATIONAL CO.,LTD.

3.4 サステナビリティ経営を推進する体制

3.4.3 サステナビリティ経営の浸透と実践

ID&E グループでは、サステナビリティ経営の実効性を高め、組織全体で浸透・実践していくことを重視しています。そのためには、サステナビリティ経営に対する「意識」と「知識」の双方を深めすることが不可欠であり、この2つの要素を両輪として推進しています。

具体的には、経営層から現場の従業員に至るまで、役割や立場に応じた多層的なアプローチを通じて、サステナビリティ経営への理解と主体的な関与を促しています。

2025年6月期には、サステナビリティ経営推進担当者を中心とした個別課題別ワークショップの開催（詳細は [P31](#) を参照）と、全従業員向けのサステナビリティ基礎教材の配布を通じて、意識の浸透と知識の定着を図りました。さらに、グループ経営層を対象としたサステナビリティおよび人権に関する勉強会を実施するなど、トップマネジメント層における理解の深化にも取り組んでいます。

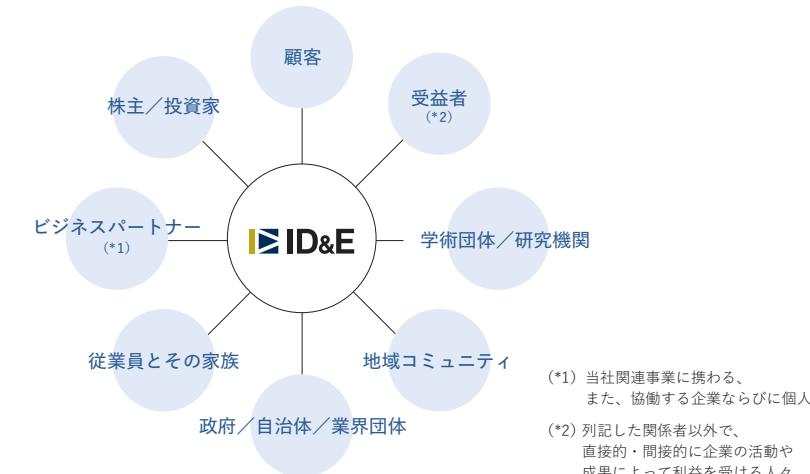
対象	意識の浸透と知識の定着に向けた実施内容
経営層	サステナビリティと人権に関する勉強会
サステナビリティ 経営推進担当者	サステナビリティ経営推進に向けた浸透と実践のためのワークショップ 5月テーマ：ステークホルダー・エンゲージメント 6月テーマ：環境管理 8月テーマ：ビジネスと人権
全従業員	サステナビリティ基礎教材（動画配信） 導入編①：チャプター1：サステナビリティとは チャプター2：サステナビリティ経営、なぜ必要か 導入編②：チャプター3：サステナビリティの高まりと背景・経緯 共通編：ID&E グループのサステナビリティ経営

3.5 ステークホルダー・エンゲージメント

3.5.1 考え方／方針

ID&E グループは、ステークホルダーとの対話を通じて相互理解を促進し社会の要請に応えることをマテリアリティとしています。

「サステナビリティ経営フレームワーク」にて策定している「ID&E グループ ステークホルダー・エンゲージメントに関する行動ガイドライン」に基づき、グループに対する期待や要望を把握し、取り組むべき社会課題の特定と解決に努めるべく、ステークホルダーと適切な協働に取り組んでいきます。なおID&E グループでは組織の意思決定への影響力を示す「組織への影響度」および組織の事業活動や製品・サービス等に対して依存関係を示す「組織への依存度」に照らし、次に掲げる関係者をステークホルダーとして特定しています。



3.5 ステークホルダー・エンゲージメント

3.5.2 ステークホルダーとのコミュニケーション

2025年度6月期の取り組み

2025年6月期は、各ステークホルダーとの直接対話に重点的に取り組み、合計11回の機会を設けました。

双方向のコミュニケーションを通じて理解を深めるとともに対話で得られたご意見については取締役会に報告し、経営・事業活動に反映させています。

2025年6月期の主なステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	① 顧客(大手電力会社他)	② 株主／投資家(機関投資家)	③ ビジネスパートナー(大手建設会社他)	④ 学術団体(国立大学副学長)	⑤ 国際機関(国連機関) ⑥ NGO(アジア系人権擁護団体)
 対話の主なテーマ、 株主の関心事項	<ul style="list-style-type: none"> 1. ステークホルダーから見たID&Eホールディングスの強み・弱み 2. GHG排出削減への取り組み 3. 人権DD(デュー・ディリジェンス)およびサプライチェーンへの対応 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ID&Eグループ新マテリアリティへの評価 2. サステナビリティの動向および各社の取り組み 3. 短期、長期投資家の関心 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 人権DDおよびサプライチェーンへの取り組み 2. 苦情対応(救済メカニズム)の整備状況 3. 社内のサステナビリティ推進体制等 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ID&Eグループのマテリアリティについて 2. 女性の活躍、学生の就活への意識および重視する点 3. 相談通報制度について 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 救済メカニズムの整備、地域住民との対話方法(対話環境の配慮含む) 2. 人権DD 3. プロジェクト現場における政府とビジネスの責任範囲 4. サステナビリティ推進の先行事例
 対話による主な 気づきおよび 当グループの課題	<ul style="list-style-type: none"> 1. 推進会議体を通した脱炭素への責任と取り組み 2. ステークホルダーとの対話および課題への具体的対応 3. 「第7次エネルギー基本計画」と今後の電力需要に関する見通し 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ID&Eグループ新マテリアリティへの評価 2. 投資家目線の統合報告書の見方およびアドバイス 3. 他社のサステナビリティへの取り組み事例 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 人権DDへの取り組み、サプライチェーンへの基本方針および取り組み具体例(現場合む) 2. 苦情対応の整備状況 3. 施工業者とコンサルタントのあるべき関係 4. 社内サステナビリティ推進体制 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ID&Eグループを含む民間企業に期待すること 2. (学生を送りだしたい)理想の企業像 3. 女性(管理職)登用の推進 4. 博士人財の育成および活用について 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 地域住民との対話に際し配慮すべき事項 2. マテリアリティと水平的なアプローチの重要性 3. 人権DDの適正な実施時期について、(プロジェクト実施国)政府機能不全の際の企業の役割 4. サステナビリティ先進企業の具体例

3.5 ステークホルダー・エンゲージメント

3.5.3 ステークホルダー・エンゲージメントに資するワークショップの開催

2025年6月期は、サステナビリティ経営フレームワークに基づく行動計画の作成に関するグループ各社（日本国内）の担当者を対象に、グループワークを行いました。このグループワークは以下の3点を目的としていました。

- ①経営者視点でサステナビリティ経営の必要性を考える
- ②ステークホルダー・エンゲージメントを理解し、それを意思決定に反映する
- ③ESG課題対応と事業成長の両立を、意思決定を通じて実践的に学ぶ

グループワークに参加することで、自社にとって重要なステークホルダーを絞り込み、ステークホルダーの期待・懸念に対する自社の対応方針をまとめるプロセスを体験することができました。

参加者は、架空で設定された企業の経営課題に向き合い、役員（社長／営業／人事／環境・CSR担当部門）としての視点から、ロールプレイで議論を重ねました。最終的に、ステークホルダー・エンゲージメントを取り入れた中期事業計画の策定を体験し、サステナビリティ経営の必要性の理解を深めることができました。実施後のアンケートにおいて、参加者の80%以上が、ステークホルダー・エンゲージメントに関するワークの目的を達成できたと回答したため、グループワークとしての効果が認められました。ID&Eグループとしては、ステークホルダー・エンゲージメントの重要性を広く浸透させる上で、こうしたグループワークを通じた実践的能力開発を今後も実施していきます。

グループワークにおける成果発表の様子：ワークシートを活用し、社内外の環境や経営状況の理解、ステークホルダーの特定、重要課題の整理など各ステップを通して、中期事業計画を策定。

3.6 外部イニシアティブへの参画

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

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト（UNGCR）とは、各企業・団体が責任ある創造的リーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。ID&E グループでは、コーディネート＆コンサルティングが2017年12月、日本工営が2019年6月に支持を表明し、これを継承してグループ全体で UNGCR への支持を推進することとなりました。2025年6月現在、8社が加入しています。また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおいて組織されている分科会活動に参加し、他社と共に国連グローバル・コンパクトが提唱する人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則の実現に取り組んでいます。発展途上国でのインフラ構築やエネルギー開発、環境保全の実施等、当社が関わる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。ID&E グループはこの原則に従って経営を推進するとともに、事業を通じて持続可能な社会づくりに貢献していきます。

当グループの UNGC 加入状況

会社名	加入・署名年月	会社名
コーディネート＆コンサルティング	2017年12月	単独加入
ID&E	2019年6月	
MYANMER KOEI INTERNATIONAL	2024年5月	ID&E の子会社として加入
日本工営ビジネスパートナーズ	2024年6月	
BDP	2024年8月	
日本工営都市空間	2024年9月	
日本工営エナジーソリューション	2024年10月	
日本工営	2025年6月	

3.6 外部イニシアティブへの参画

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

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



2024 年より経済産業省主導の「GX リーグ基本構想」に基づき設置された「GX リーグ」の第 1 フェーズに参画しています（2024 年度参画）。

「GX リーグ」は、2050 年の我が国のカーボンニュートラル達成を目指して、企業、官公庁や教育・研究機関等が手を取り合って GX（グリーン・トランسفォーメーション）に挑戦し、経済社会システムの変革や新たな市場形成のために議論・実践していく場として設立されました。

現在、ID&E グループからは日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズの 4 社が組織境界*を含めて参画しています。

*組織境界：算定および報告に含める子会社等の関連会社の範囲。

SBT イニシアティブ

SBT (Science Based Targets) とは、パリ協定で合意された目標を達成するための国際的なイニシアティブで、企業が設定する温室効果ガス (GHG) 排出削減目標を指します。具体的には、2°C目標に基づく場合に企業は毎年 2.5% 以上、1.5°C 目標に基づく場合には毎年最低 4.2% の GHG 排出量削

減が必要です。SBTi (Science Based Targets initiative) は、その目標の策定と認定を行う国際的な枠組みです。

ID&E グループは、2025 年 5 月に SBTi からの認定を取得しました。グループ全体での 2030 年度までの Scope 1,2 削減率 42%、Scope 3 削減率 25%（いずれも 2023 年度を基準年度とする）の目標達成に向けて、GHG 排出量削減を目指します。

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

TNFD は、企業や金融機関が自然資本や生物多様性に関するリスクと機会を評価・開示するための国際的な枠組みです。

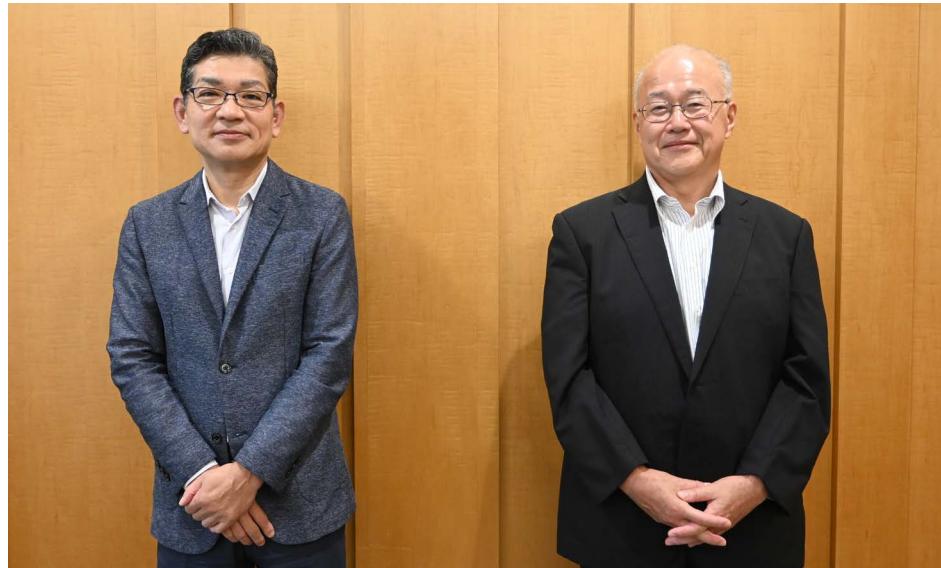
ID&E グループは 2024 年に TNFD フォーラムへ加盟し、2025 年 7 月には TNFD 提言に基づく情報開示 (TNFD レポート) を実施。2025 年 10 月に TNFD adopter として登録されました。グループの事業は自然資本や生物多様性に依存し、また影響を与える関係にあり、これらは事業上のリスクや機会となり得ます。こうした認識のもと、TNFD 提言に基づいて依存・影響の構造を整理・分析し、情報開示を進めています。今後も継続的に分析を深めるとともに、昆明・モントリオール生物多様性枠組が掲げる 2030 年ミッションおよび 2050 年ビジョンの達成に向け、ネイチャーポジティブな取り組みを推進していきます。

特集 災害に強い 持続可能な 社会の実現

4



4. 特集 災害に強い持続可能な社会の実現



炭田英俊

ID&E ホールディングス
執行役員、経営戦略本部 本部長



藤原民章

日本工営国土基盤整備事業本部
シニアスペシャリスト



【モデレーター】
植嶋卓巳

ID&E ホールディングス
上席執行役員、サステナビリティ推進本部 本部長

災害レジリエンスが拓くサステナビリティの未来 —ID&Eが描く、災害に強く持続可能な社会への挑戦—

世界各地で激甚化する気候災害、切迫する大地震、災害はもはや「想定外」では済まされない時代に入りました。

災害レジリエンス——それは単なる防災ではなく、被害を最小限に抑え、迅速に回復する力。この力を社会にどう届けるかが、今まさに問われています。

ID&E グループは、長年にわたり災害対応の最前線で技術と知見を磨き続けてきました。専門技術者による現場対応、国内外160か国に広がるネットワーク、そして東京海上グループとの連携による保険と技術の融合——これらを通じて、災害に強く、持続可能な社会の実現に挑んでいます。

本記事では、長年にわたり災害と向き合ってきた2人の専門家に、災害レジリエンスの本質と、ID&Eが果たすべき役割について聞きました。「災害に強い社会」の実現に向けて、私たちが何をすべきか——本記事が、ID&E グループの一人ひとりにとって、この問いと真剣に向き合うきっかけになることを願っています。

「災害レジリエンス」とは何か——サステナビリティとの接点

植嶋：これまでID&Eのサステナビリティの方針には「災害レジリエンス」は明示されていませんでしたが、東京海上グループとの融合を機に、ターゲットの一つとして明確に掲げることを決めました。改めて、災害レジリエンスとは一体どういった概念なのでしょうか。

炭田：災害レジリエンスとは、単なる防災・減災にとどまらず、「被害を完全に防ぐことは難しい」という前提に立ち、被害を最小限に抑え、できるだけ早く元の状態、あるいはより良い状態へと回復

する力を指します。短期的な対応力であるレジリエンスは、長期的な持続可能性を目指すサステナビリティの中に内包されるべき重要な要素です。特に想定外の災害が増えている昨今においては、個人・地域・企業が主体的に関わることがますます求められています。

藤原：能登半島地震では、発災直後から現場に入りましたが、復興が進まず、発災から1年経過しても街がゴーストタウン化している現実を目の当たりにしました。東日本大震災でも同様に、避難した住民が戻れない状況が続いています。今まで一つの災害が発生した場合、それを防災・減災という切り口で対応してきましたが、様々なことを時間軸で考えなければいけないのではないかと気づかされました。その際、単なるハード対策だけで済ませるのではなく、多くの関係者の方々と関わりながら、地域としての復興や「ビルド・バック・ベター（より良い復興）」の思想を取り入れていくことが不可欠です。



能登半島地震で崩落した現場

植嶋：持続可能な状態をつくる「サステナビリティ」、そして迅速により良い状態に戻す「レジリエンス」は、一体不可分ということですね。

技術と連携が生む、ID&Eグループの強み

植嶋：災害対応におけるID&Eグループの競争優位性は何でしょう？

炭田：まず、技術力と実績に裏打ちされた「圧倒的な総合力」です。河川や地質、防災、交通・都市計画などの分野に精通した専門技術者を擁し、国内はもちろん、世界160か国にネットワークを持っていることは、他の企業にはなかなか真似できない強みではないでしょうか。特に防災・減災やインフラ整備に関する豊富なコンサルタント実績は、他社と一線を画していると感じています。

次に、グループの構成そのものが挙げられます。都市空間やエネルギー分野に加え、東京海上グループの一員となったことで、保険という視点も含めた「総合的なソリューション」が提供できるようになりました。これは、単なる建設コンサルタントにとどまらず社会課題に対して多面的にアプローチできる、唯一無二の価値だと考えています。



技術が守る命——八ッ場ダムをはじめとした災害対応

藤原：私たちは、八ッ場ダムの建設に伴う多岐にわたる業務に関わっていましたが、あの現場も総合力が活かされた事例といえるでしょう。八ッ場ダムは、反対運動や裁判など多くの課題を抱えた公共事業でしたが、地元の「早く造ってほしい」という声に応える形で、国土交通省は信念を持って進め

ていました。完成後は観光施設も整備され、地域の活性化にもつながっています。

八ッ場ダムの役割の一つは治水でした。工事を終えた令和元年の台風では、試験湛水中だった八ッ場ダムが利根川上流の水を受け止め、下流の氾濫を防ぎました。私はその時、現場で試験湛水の管理に関わっていましたが、雨で一気に水位が上がったにもかかわらず、我々が計画した斜面対策工が機能したこと、特に問題は発生しなかったのです。大量の河川水を受け止めて被害を防いだことに、技術者として感慨深いものがありました。このプロジェクトには様々な視点や批判もありましたが、結果的に多くの人々の命や財産が守られたのだと実感しています。「自分たちがやってきたことは間違っていたなかった」と強く感じました。

炭田：ダム建設では、通常、試験湛水において漏水や変位の有無を確認しながら慎重に水位を上げていきます。しかし、台風によって一気に水位が上昇した際にも、八ッ場ダムがびくともしなかったの



八ッ場ダム

は、技術力の高さを証明する一つの事例です。

一方で、日本工営が関わった岡山県・小田川の河川改修では、計画中に洪水が発生し、約50名の尊い命が失われました。もう少し早く完成していれば救えた命かもしれないという悔しさは、今も忘れられません。だからこそ、早期の復旧・復興に取り組み、同様の災害が再び起きたときも安全に暮らせるようにすることが、私たちの使命だと考えています。

土砂災害への対応——繰り返される災害にどう向き合うか

植嶋：災害対策は実に幅広いですが、ID&Eが長年取り組んできた代表的な取り組みの一つが、地すべり対策や砂防事業だと認識しています。

藤原：はい。地すべり対策事業や砂防事業は、基本的に土砂災害への対応です。斜面が崩れることで地域に甚大な被害をもたらすため、対策を怠ると同じ場所で何度も災害が発生し、地域が継続的にダメージを受けることになります。私たちはそのような地域に対して、調査を行い、対策工を計画・設計しています。

植嶋：ダムや地中の動きを監視するだけでなく、被災する可能性のある人々の命や暮らしに目を向ながら、費用対効果の高い対策を立案する必要があるかと思います。こうした判断には、技術者としての経験が求められるのではないでしょうか。

藤原：そうですね。特に公共事業として行う場合、どこまで費用をかけるかのバランス感覚が重要です。こういったことは基準書や法律では明記されていないため、お客様と丁寧にディスカッションを重ねながら、予算や安全確保を考慮し、最適な方向性を定めていく姿勢を大切にしています。

国内外で広がるレジリエンスのフィールド

植嶋：災害レジリエンスの重要性は、国内にとどまらず国際的にも高まっています。現状について、どのような認識をお持ちですか。

藤原：ASEAN諸国では経済発展が進む一方で、防災対応はまだこれからという段階です。石破茂総理（当時）がASEAN諸国を訪問された際、防災協力の強化が確認されました。これにより、各国の政府や企業に対して、日本の技術を展開する機会が広がっています。私たちも現地で貢献できるフェーズが増えていると感じています。

炭田：日本では災害レジリエンスが国家戦略の一つとして位置づけられており、国土強靭化基本法のもと、内閣官房を中心に政策が推進されています。県や市町村も含め、国全体でレジリエンス向上に取り組んでおり、ID&Eもその流れに沿って技術支援を行っています。また、SIP（戦略的イノベーション創造プログラム）にも参画し、最新技術を活用した災害対策の推進にも取り組んでいます。

民間企業への展開——保険と技術の融合による新たな価値提供

植嶋：ID&Eは公共事業だけでなく、民間企業への展開にも力を入れています。東京海上とのグループ連携を通じて、どのような価値を提供していくことができるのでしょうか。

炭田：民間事業者向けの防災・レジリエンス分野での提供価値を高めることは、東京海上との連携における重要な目的の一つです。特に「民間防災」の領域では、企業のBCP（事業継続計画）支援をはじめ、避難誘導やリスク評価など、ソフト面にも幅広く対応しています。こうした分野には、まだ顕在化していない潜在的なニーズが数多く存在しており、今後確実に拡大していくと見込んでいます。

藤原：民間企業にとって、初期投資と災害後の復旧時が重要なタイミングです。公共事業とは異なり、企業は20~30年のキャッシュフローを前提に意思決定を行います。保険でカバーできる部分もありますが、できない部分には技術的なアプローチが必要でしょう。東京海上との連携により保険と技術を組み合わせたトータルソリューションを提供できるのが、私たちの強みです。

未来への展望——「災害レジリエンス」を世界へ

植嶋：ID&Eが今後どのような価値を提供していくべきか、未来への展望をお願いします。

炭田：予防・対応・保証・復旧という全プロセスを、ワンストップで総合的に提供できるのが、私たちの特長です。東京海上との連携により、保険と工学技術を融合させた新しいソリューションの開発にも取り組んでいます。また、人手不足を補うためにデジタルとリアルを融合させた技術の進化にも力を入れており、社会に新たな価値を届けることが私たちの使命だと考えています。このように、私たちは「災害に強い社会」の実現のその先にある、「災害を乗り越え、より良く再生する社会」の構築を長期的なゴールに見据えています。

藤原：各国の人々が自分たちの力で災害から命と暮らしを守れるよう、意識改革と人財育成を進めていきたいです。海外ではリソースが不足しているため、現地で対応できる技術者を育てることが重要です。日本工営のネットワークと東京海上の拠点を活用し、保険と技術をセットにして展開することで、持続可能な仕組みを構築していきたいと思います。



インタビューで取り上げた、ID&E グループの考え方や取り組み方針を踏まえ、以下ではその実践例として具体的な事例をご紹介します。

国土保全——斜面防災・砂防に関する取り組み

急峻な地形を抱える日本においては、これまでも梅雨・台風による集中豪雨や地震に起因した同時多発的な土石流災害や大規模地すべり、斜面崩壊などの土砂災害が多発しています。日本工営は、多くの現場で培った安心・安全な環境を整備していくための様々なソリューション技術を駆使し、建設コンサルタントの立場から参画し、各種調査・設計・モニタリング・対策立案などソフト面の業務に従事しています。

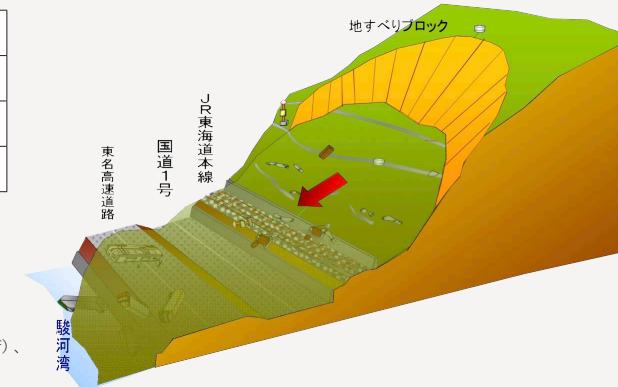
斜面防災（地すべり対策） 参画事例：由比地区地すべり対策事業

- 静岡市清水区由比西倉沢において、大規模な地すべりの地形が確認されました。
- この地域には、重要な交通網が集中し、地すべりが発生した場合には、人的被害に加え、東西を結ぶ交通網の寸断による経済被害が予測されるため、2005年度から国土交通省直轄事業として、豪雨や地震などによる地すべり発生を未然に防ぐための地すべり対策事業が行われています。

本対策事業の保全対象（※1）

- 地すべり崩落土砂により、被害想定範囲内の施設は埋没、また、重要交通網のJR東海道本線・国道1号・東名高速道路などの長期間途絶により、地域はもとより、日本経済全体への影響が懸念されます。

想定被害家屋	44戸（うち3戸は事業所）
交通途絶による影響台数	約8万台/日
鉄道途絶による影響人数	約2.5万人/日
鉄道貨物の影響	約76万km・トン/日



※国土交通省 中部地方整備局作成資料を参照し、作成。

※ 1：出典：由比地区直轄地すべり対策事業説明資料
(https://www.cbr.mlit.go.jp/kikaku/jigyou/data/r0612/shiryo_06_2.pdf)、
p.3、10

地域と築く持続可能な防災への取り組み

地域のネットワークや自然資源、地域知見などを活かした防災とエネルギーの統合的な仕組みの構築・運用を通じて、持続可能で安心な暮らしの実現に貢献しています。

“日常が訓練”になる津波避難複合施設～伊豆市の防災観光モデル～

全国で初めて「津波災害特別警戒区域（オレンジゾーン）」に指定された静岡県伊豆市土肥地区。この地域では、「海と共に生きる」をテーマにした観光防災まちづくりが進められており、その象徴的な取り組みが、松原公園内に整備された津波避難複合施設「テラッセ オレンジトイ」です。

本施設は、平時には展望台や観光拠点として活用される一方、災害時には津波から命を守る避難施設として機能する“二面性”を持つ全国初の施設です。日常的に展望台を訪れる行為そのものが避難訓練となり、地域住民や観光客の防災意識を自然に高める仕組みが設計に組み込まれています。

このプロジェクトは、伊豆市が策定した観光防災まちづくり推進計画に基づき、日本工営都市空間と東京大学今井研究室が設計・監理を担当。計画段階から市民参加型の検討委員会を開催し、竣工後には地域住民と連携した避難訓練も実施されるなど、地域と一体となった防災まちづくりを実現しました。



津波避難複合施設「テラッセ オレンジトイ」

地域のエネルギー運用を支える阿寒マイクログリッド ～酪農と再エネの共生モデル～

日本工営エナジーソリューションズは、北海道釧路市阿寒町にて、地域のエネルギー自立と災害時のレジリエンス強化を目的とした「阿寒マイクログリッド構築事業」プロジェクトに参画しています。本プロジェクトでは、酪農施設を中心に、太陽光発電やバイオガス発電設備、蓄電池などの分散型エネルギーリソース（DER）を活用し、地域内での電力の最適運用を実現しています。

同社は、マイクログリッドの中核を担うエネルギー管理システムおよび蓄電システムの導入・構築を担当。平時には酪農施設の電力効率化を図り、災害時には外部電力に依存することなく近隣の複数の需要家にも電力供給を継続できる体制を整えました。

さらに、今後は“ノンファーム接続”的導入により、施設内で発電した余剰電力を電力会社の送配電網へと逆潮流させることが可能となる予定です。これにより、売電による収益化が見込まれ、経済性と持続可能性の両立が期待できます。

本事例は、地域の産業（酪農）と再生可能エネルギーを融合させた先進的なモデルであり、災害に強く、環境にも配慮した地域づくりの好例です。地域とともに築いたこの仕組みは、持続可能な未来への一歩として注目されています。



蓄電システム／エネルギー管理システム

葛尾村スマートコミュニティ～東日本大震災からの復興と地産地消の取り組み～

日本工営エナジーソリューションズは、サステナビリティと災害レジリエンスの向上を目的に実施された、福島県葛尾村のスマートコミュニティプロジェクトに参画しました。このプロジェクトでは、地域資源の活用と電力インフラの強靭化を目的とし、太陽光発電設備（1.2MW）と蓄電池システム（700kW/3MWh）、自営線（総長5km）、地域エネルギー・マネジメントシステム（CEMS）を設置。これにより、村内の需要家に安定した電力供給を実現し、再生可能エネルギーの地産地消を推進しています。



プロジェクトの背景にあったのは、2011年の東日本大震災からの復興です。震災によって甚大な被害を受けた葛尾村の復興と再生を目指し、地域のエネルギー自給自足と災害時の電力供給の強化に取り組んできました。

同社が開発したCEMSは、太陽光発電設備や蓄電池システムの電力を最適に制御し、経済的運用と電力の安定供給に大きく貢献します。このシステムが災害時にも村中心部への電源供給を迅速にし、レジリエンスの向上につながりました。

本プロジェクトの特長は、広域に点在する既存の一般需要家を自営の電力システムに取り込む国内初のスマートコミュニティの構築であり、国内では前例のない新しい取り組みでした。経済産業省や電力会社、消防署などの関連機関でも知見が少ない難しいプロジェクトであったため、システム構築から電力会社との合意、保安や運用方法において多くの協議を要しました。そうした多くのプロセスを経て無事に納入を完了し、需要家に安定した電力供給を実現しています。また、阿寒マイクログリッド構築事業の事例も同様に、地域のエネルギー自給自足と災害時の電力供給の強化に寄与しています。これらの取り組みは、ID&E グループのサステナビリティへの貢献と、災害に強い社会の実現に向けた重要な一步です。

今後、ID&E グループはこれらのプロジェクトで得た知見を活用し、さらなるエネルギー事業の拡大と地域社会の復興に貢献していく方針です。

環境

5

5.1 方針	P43
5.2 ガバナンスと体制	P43
5.3 ID&E グループ事業と環境の関わり	P43
5.4 リスクとインパクト、機会	P44
5.5 指標および目標	P44
5.6 環境管理・品質管理	P45
5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現	P49
5.8 自然環境／生物多様性保全	P58
5.9 循環型社会の構築	P62
5.10 水資源の保全	P65
5.11 化学物質管理	P67

5. 環境

5.1 方針

ID&E グループは、持続可能な社会の発展への貢献と企業価値創造の両立を目指し、地球環境課題への取り組みをサステナビリティ経営における中核的な課題と捉えています。

環境配慮に関する取り組みは、「グループ行動指針」「サステナビリティ基本方針」ならびに「サステナビリティ経営フレームワーク」の「環境活動方針」に基づいています。さらに、「環境活動方針」のもとに策定した各行動ガイドラインにて、環境に配慮した事業活動を促進しています。

- ▶ 環境活動方針
- ▶ 環境管理に関する行動ガイドライン
- ▶ 気候変動・脱炭素に関する行動ガイドライン
- ▶ 自然資本・生物多様性に関する行動ガイドライン
- ▶ 循環型社会構築に関する行動ガイドライン
- ▶ 水資源の保全に関する行動ガイドライン
- ▶ 化学物質管理活動に関する行動ガイドライン

[上記、方針行動ガイドラインはこちらを参照ください。](#)

5.2 ガバナンスと体制

ID&E グループは、環境課題への対応をサステナビリティ経営の中核と位置づけています。2025年2月には東京海上グループの一員となり、グループ全体での連携と協働のもと、環境課題への対応を強化することになりました。

今後は、ID&E サステナビリティ推進会議の傘下に新設した「環境専門委員会」を中心に、自然資本・生物多様性・気候変動に関する対応をより一層強化していきます。

[▶サステナビリティに関わる、グループのガバナンス体制](#)

5.3 ID&E グループ事業と環境の関わり

ID&E グループの事業活動は、環境や自然資本に依存し、また影響を与える関係にあります。こうした依存・影響の関係性は、事業活動においてリスクや機会となりうるもので、そのため、グループの経営理念である「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」のもと、「すみよい地球環境の実現：多彩なアプローチにより、気候変動や生態系回復等の環境分野に挑戦する」ことを、取り組むべきマテリアリティの一つとして位置づけています。

国内外においてグループ各社で多様なサービスを展開していますが、その事業領域は、コンサルティング、都市空間、エネルギーの3つに分類することができます。各事業には、環境との関係性において以下のような接点があります。

コンサルティング事業	都市空間事業	エネルギー事業
		
インフラ関連の調査・設計・施工監理などを通じて、環境配慮型の事業支援を実施。	インフラ整備や都市開発を通じて、自然災害への対応や気候変動への適応に関与。	水力発電や蓄電池事業などを通じて、再生可能エネルギーの普及に貢献。
直接的な自然資本への依存度は低いものの、地域特性に応じた環境影響の回避・軽減に重要な役割を果たす。	洪水調整、土壤保持などの生態系サービスに依存する場面があり、設計・施工段階での環境配慮が重要。	水供給や洪水調整などの自然資本に対する依存度が高く、生物多様性への影響も大きいため、環境影響評価やモニタリングが不可欠。

※上記接点は、当グループの TNFD レポート 2025 の TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言の LEAP アプローチに基づく「Locate」「Evaluate」「Assess」の観点から整理したもの。

5.4 リスクとインパクト、機会

「5.3 ID&E グループ事業と環境の関わり」で述べたように、ID&E グループの事業活動は、水供給や洪水調整などの生態系サービスに依存すると同時に、生物多様性や土地利用に影響を与えています。

こうした環境との関係性は、資源制約や気候変動による事業リスクをもたらす一方で、持続可能なソリューションの提供を通じて社会的価値を創出する機会にもなり得ます。

当グループでは、このようなリスクと機会のバランスを踏まえた取り組みを推進し、環境の持続可能性と回復力を高め、持続可能な社会への貢献を目指しています。

2025年6月期の取り組み

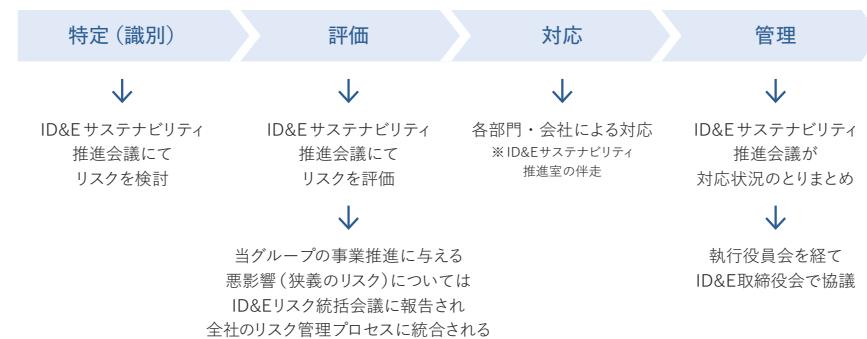
自然資本・生物多様性に関するリスクやインパクトに関して初めて、TNFDの提言に基づき、自然資本・生物多様性に対する依存・影響およびリスク・機会の整理・分析・評価を行いました。この結果を踏まえた上でサステナビリティ推進会議が中心となり、気候変動のみならず、自然資本・生物多様性や環境分野全般のリスクを精緻に特定・評価・対応・管理していく予定です。

TNFD提言に基づく分析・評価は、「TNFD レポート 2025」として取りまとめ、2025年7月に日本語版、2025年9月に英語版を公開しました。

[▶ TNFD レポート 2025](#)

2024年6月期に「サステナビリティ」の項目を追加して運用を開始した「グループリスク一覧表」および「国内主要グループ会社リスク管理一覧表」では、今後想定されるリスク事象として、気候変動に加え自然資本・生物多様性に関するリスクも管理していく予定です。

気候変動、自然資本・生物多様性を含めた環境全般におけるリスク管理プロセス



5.5 指標および目標

ID&E グループでは、自然資本・生物多様性・気候変動に関する指標と目標を設定しています。これらの指標・目標に基づき、グループ各社で行動計画を策定し、進捗管理を行いながら目標達成を目指します。

[▶ サステナビリティゴール、サステナビリティコミットメント／ターゲット](#)

5.5 指標および目標

2025年6月期の取り組み

TNFD レポート 2025 にて下表の自然資本・生物多様性・気候変動に関する指標と目標を提示しました。

ID&E グループの指標に対する実績値と目標値

指標	実績値 2024 年 6 月期	2030 年ターゲットグループ目標	備考・主な取り組み
温室効果ガス排出量 (マーケット基準) (Scope 1,2)	3,231 (t-CO ₂)	3,189 (t-CO ₂)	主要グループ会社における排出量 2023年6月期比で42%減、年平均削減率6%
温室効果ガス排出量 (Scope 3)	102,813 (t-CO ₂)	51,187 (t-CO ₂)	主要グループ会社における排出量 2023年6月期比で25%減、年平均削減率3.6%
ID&E カーボン ニュートラル(累計)	2,432 (t-CO ₂)*	グループ全体で温室効果ガス (Scope 1+2) 相当の排出量を、クリジット購入を含むCO ₂ の吸収・固定、 排出削減等により排出量実質ゼロ	サステナビリティ経営フレームワーク、サステナビリティ・ ターゲット *Scope2削減相当分とその他CO ₂ 吸収・固定・削減対策による 集計
事業を通じた温室効果 ガスの削減貢献量	直接貢献：24,102(t-CO ₂)* 間接貢献：確認中	直接貢献：36,000 (t-CO ₂) 間接貢献：1,000,000 (t-CO ₂)	カーボンポジティブへの貢献 *ID&E グループの水力発電事業による削減貢献量
全取水源の水消費量 総量	54,182 (m ³)	定量目標検討中	2023年6月期の数値は日本工営ビルと麹町ミッドスクエアの 消費量とBDP社の合計値
廃棄物排出量 総量	937 (t)	定量目標検討中	2023年6月期の数値は日本工営ビルとBDP社各拠点の合計値
再生可能エネルギー 普及推進関連売上収益	276億円*	430億円	再生可能エネルギーの普及推進※(例：RE 100電力供給事業 の拡大、蓄電池事業の日本・アジア展開、地域マイクログリッドの推進、電力系統更新・増強など) *当該売上収益のうちNKESの関連売上収益 **日本国内で稼働中の各発電所の平均年間発電量を基に推計
RE 100 電力供給事業 電力販売量	17 (GWh)**	年間 100GWh	
生態系維持・ 回復貢献面積(累計)	直接貢献：0.026 (ha)* 間接貢献：536,588 (ha)**	直接貢献：5 (ha) 間接貢献：100,000 (ha)	*グループ内で関連事業の実施や資金提供等による貢献面積 **1999年以降、当グループの業務を通じて各種支援を行った面積のうち記録があるものを集計
特定されたインパクト への対応状況	n/a	特定されたリスク・機会への対応	ネイチャーポジティブへの貢献(生態系維持・回復事業など)

また、「気候変動」に関しては科学的根拠に基づく目標設定イニシアチブ (SBTi) に2024年9月にコミットし、2025年5月に認定を受けました。SBTiに則った削減目標を設定し、達成に向けた取り組みを推進していきます。

5.6 環境管理・品質管理

5.6.1 考え方／方針

ID&E グループは、「すみよい地球環境の実現」に向け、環境管理に積極的に取り組んでいます。これまででも、「自然環境」や「社会環境」の改善や創出に貢献する業務や事業を国内外で多数展開してきました。同時に、私たちはプロフェッショナル集団としての誇りを持ち、顧客からの信頼と満足を得るために、高品質で安全・安心な技術サービスや製品を提供することを行動指針とし、品質の確保にも努めています。

「サステナビリティ経営フレームワーク」においても、「環境管理に関する行動ガイドライン」と「品質管理方針」を策定しています。

▶ 環境管理に関する行動ガイドライン

▶ 品質管理方針

5.6.2 マネジメント

多くのグループ会社でISO 9001 および ISO 14001 に準拠した「品質・環境マネジメントシステム」を運用しています。事業活動において品質の確保だけでなく環境配慮にも積極的に取り組むためです。事業活動に影響を及ぼす品質・環境のリスクと機会に誠実に対応することで、品質・顧客満足度の向上や、環境配慮による社会的責務の遂行を目指しています。「品質・環境マネジメントシステム」の中で継続的な環境負荷の低減を達成するため、事業とSDGsとの紐付けによる意識向上、および環境配慮成果の見える化も実施しています。

5.6 環境管理・品質管理

5.6.3 取り組み・実績

(1) 環境意識の向上

ID&E グループでは、すべての役員・従業員に対し環境教育の機会を提供し、グループ会社における従業員の環境意識向上を各種プログラムにて実施しています。

- 新入社員教育：

ID&E グループが推進するサステナビリティ経営の理解を深めるために、サステナビリティの基本的な知識や「サステナビリティ経営フレームワーク」について説明。

- ID&E グローバルアカデミー：

従業員がサステナブルな行動選択をとることを目的に、サステナビリティに関する基本的な内容や ID&E グループにおける取り組みを e-learning にて提供。

(2) 環境社会への配慮

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

The Good City

BDPが主導する「The Good City」プロジェクトは、ID&E グループの「世界をすみよくする」というミッションを達成するために「都市は私たちにとって良いものであり、そうあるべきだ」という考え方のもと、都市の持続可能な発展、即ち、経済成長、生活の質、Well-being、芸術と文化、環境に良い影響を与えることを目標としています。

The Good City では、エネルギー効率の高い建物の設計や再生可能エネルギーの利用促進、公共交通機関の整備など、多岐にわたる取り組みを実施。これにより、都市のエネルギー消費を削減し、温室効果ガスの排出を抑制することが期待されています。また、都市計画や建築に関するイベントまたは会議などを開催し、各都市の発展戦略や持続可能な都市デザインの実践を共有しています。2024年7月には、世界中の都市を誰にとってもより良い場所に変えていくために「The Good City Launch Event」を開催。各業界の専門家の皆様にご参加いただき、活気のあるディスカッションを行いました。

また、都市が直面している問題をより深く理解するために世界中の専門知識を活用し、Good City を創造するためのベストプラクティスを研究する「The City Observatory」を立ち上げました。The Good City の取り組みの一環として世界の10都市でプログラムを実践しており、現在、東京（日本）とデリー（インド）における論文を公開しています。

ID&E グループは、BDPのみならずグループ各社の連携のもと、この「The Good City」プロジェクトを通じて持続可能な都市のモデルを世界に示し、環境保全と社会的利益の両立を叶えた都市の展開・拡大への貢献を目指しています。



東京（日本）



デリー（インド）

5.6 環境管理・品質管理

ベトナム初の地下鉄が開通

ホーチミン市都市鉄道1号線は、急速な人口増加によって深刻化する交通渋滞を解消するため、大気汚染などの社会課題解決による持続可能な社会の実現を目指して建設されました。本計画では、日本工営が、2008年から基本設計、詳細設計、入札支援、契約・施工監理、開業前のコンサルタント業務を担当し、2024年12月に開通しました。豊かな社会環境整備とともに環境社会に配慮して計画された鉄道として評価され、アメリカの雑誌「タイム（TIME）」にて「2025年の世界で最も素晴らしい場所100選（World's Greatest Places 2025）」に選定されました。

この鉄道の開通により、ホーチミン市内の交通の流れがスムーズになり、通勤時間の短縮や交通事故の減少が期待されています。また、鉄道の運行がエネルギー効率を向上させ、温室効果ガスの排出量削減にも寄与。さらに公共交通機関の利用促進によって自動車の使用頻度を抑制することで、結果的に大気汚染の改善も見込んでいます。このように、ホーチミン市都市鉄道1号線は、環境保護と社会的利益の両立を目指した持続可能な都市交通システムの一例として、地域社会に大きく貢献しています。

ID&Eグループは、鉄道事業を脱炭素や安心・安全な社会基盤整備の観点からも重要な事業分野の一つと捉えており、各国・地域での同様な事業の展開・実現に今後も寄与していく方針です。



ホーチミン市都市鉄道1号線

(3) 包括的な取り組み

気候変動、生物多様性、廃棄物管理など重層的に絡み合う環境課題に対して、個別に対応するのではなく、包括的な取り組みが有効だと考えています。そこでID&Eグループでは、包括的な取り組みに向け様々なソリューションを提供しています。

日本工営中央研究所の取り組み

1992年に設立された日本工営中央研究所は、日本工営の土木・環境・社会科学分野における研究開発を担う中核的な拠点として、持続可能な社会の実現に向けた多様な研究活動を展開。気候変動への適応、生態系サービス、循環型社会の構築といった地球規模の課題に対し、科学的知見と技術力を活かしたソリューションの創出に取り組んでいます。

水理実験施設、地盤実験施設、環境分析施設など日本の民間コンサルタントとして最大級の研究施設を有し、あらゆる研究成果は、国内外のインフラ整備や都市開発、自然再生事業などにおいて、環境と調和した持続可能なプロジェクトの実現に寄与しています。

これからも日本工営中央研究所は事業部門と連携し、ID&Eグループが目指すサステナビリティ推進、即ち「世界をすみよくする」という企業ミッション実現に向け、研究部門として今後も大きな役割を果たしていきます。

日本工営中央研究所では、幅広い分野について研究開発を進めています。 その他の研究テーマについては、[中央研究所 ウェブサイト](#)をご覧ください。



中央研究所

5.6 環境管理・品質管理

(4) 品質向上のための取り組み

ID&E グループ

国内主要グループ会社において品質に関する外部講習会への参加や社内勉強会の開催を推進。ID&E グローバルアカデミーでもエグゼクティブエンジニア主導のもと、事業分野における基礎および応用の複数の講座を開設し、グループ全体における品質向上に注力しています。また、顧客満足度アンケートを隨時実施。ステークホルダーからのフィードバックを積極的に取り入れています。

その他

BDP サプライヤー＆下請けコンサルタント向けアンケート

サプライヤー＆下請けコンサルタント向けアンケートを実施しています。このアンケートは、環境および社会への影響に関する設問について新規のサプライヤーおよび下請けコンサルタントにご回答いただくものです。これにより、BDP と品質、サステナビリティおよび企業の社会的責任に対する方針を開示するパートナーとの連携を実現しています。

BDP サステナビリティ・チャンピオンと Climate and Social Action Design Framework (CAD-F) の実践成果

BDP が保有する「サステナビリティ・チャンピオン・ネットワーク」では、任命されたサステナビリティ・チャンピオンが、各スタジオで持続可能な設計の推進役を担い、プロジェクトチームを率いてサステナビリティ評価を実施しています。評価には、「Climate and Social Action Design Framework (CAD-F)」というサステナビリティ評価ツールを活用しています。

2025年6月期には、CAD-Fを様々なプロジェクトで試験的に導入し、次の開発段階に向けた改善のためのフィードバックを収集しました。CAD-Fは、SDGsにおいて BDP が重視する10の主要テーマに基づき、各プロジェクトにおけるサステナビリティ目標の設定、初期設計段階での方向性のレビュー、パフォーマンスデータの収集・分析を可能にします。これにより、クライアントへの報告や、類似プロジェクト間での課題共有が促進され、設計プロセス全体にサステナビリティが浸透する仕組みが整いました。

2025年6月期にレビューされたプロジェクト数：33件

サステナビリティ・チャンピオンは、設計者向けの新規ツール導入にも重要な役割を果たしており、特に初期段階の設計プロセスにおける環境分析を支援する「Autodesk Forma」の導入に貢献しています。

これらの取り組みは、BDP が掲げる「すべてのプロジェクトにおけるライフサイクル全体でのネットゼロカーボンの達成」という目標の実現に向けた重要な一歩となっています。



CAD-F のイメージ

CAD-F で検討・収集・分析する主要テーマ		
1 土地利用と生態系	生物多様性の促進と責任ある土地利用の推進	
2 健康と Well-being	居住者の身体的・精神的健康に良い影響を与える設計の実現	
3 コミュニティと社会的価値	社会的価値の向上と地域社会との関わりの強化	
4 エンボディド・カーボン*と循環型社会	エンボディド・カーボンの最小化と循環型経済の原則の推進	
5 ライフサイクル全体の炭素思考	プロジェクトの全ライフサイクルにわたる影響、コスト、炭素排出量の考慮	
6 水循環	持続可能な水管理の実践	
7 パッシブおよびアクティブデザイン	建物の運用時におけるエネルギー効率を高めるために、自然の力を活かした設計(パッシブ)と、機械や設備を活用した設計(アクティブ)の両面から最適な戦略を組み合わせて活用	
8 イノベーションとレジリエンス	革新的なソリューションの奨励と気候変動へのレジリエンスの強化	
9 パフォーマンスの検証とアフターケア	設計プロセスから使用後まで、パフォーマンス目標の設定と維持の確保	
10 モビリティとコネクティビティ	持続可能な移動手段と接続性のソリューションの推進	

* 建物を建築し、維持する際に排出される温室効果ガス

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

5.7.1 考え方／方針

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

[▶ 気候変動・脱炭素に関する行動ガイドライン](#)

5.7.2 TCFD 提言への取り組み

グローバルな事業展開を行う ID&E グループにとって、気候変動への対応はリスクであると同時に多くの機会を提供します。TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づき、気候変動がグループ各社の企業活動へ及ぼす影響を、ステークホルダーの皆様に分かりやすく伝える努力を続けています。

TCFD 提言に基づく最初の開示を 2023 年 9 月に行い、2024 年 4 月に開示内容を更新しています。

2025 年度 6 月期の取り組み

- 科学的根拠に基づく目標設定イニシアチブ（SBTi）へのコミットメント（2024 年 9 月）と認定（2025 年 5 月）
- TCFD 提言に基づく情報開示
TCFD 提言に基づき「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の 4 項目で情報を開示しています。

[▶ 「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」の開示情報（2024 年 4 月開示）](#)

[▶ リスク管理プロセスの詳細は、P44 を参照](#)

「指標と目標」の開示情報

事業活動による温室効果ガスの排出量をモニタリングし、経営に及ぼす影響を評価するため、シナリオ分析と同様に主要グループ会社 5 社における Scope1、Scope2、Scope3 の CO₂ 排出量を 2023 年度 6 月期から算出しています。

2024 年 6 月期までは主要グループ会社 5 社のみでの算定でしたが、2025 年 6 月期からは算定対象範囲を全連結子会社にまで拡大しました。加えて、より実態に沿った温室効果ガス排出量を把握するためにデータ収集方法および算出方法を改善予定です。今後は HV 車・EV 車への積極的な切り替えや再生可能エネルギー由来の電力の調達量の拡大を通して、GHG 排出量を削減する方針です。エネルギーセグメントで製造した製品については、2025 年度より CFP（カーボンフットプリント）の算定を開始することで、サプライチェーン上の排出量削減に向けて大きく前進します。

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

ID&E ホールディングス主要グループ会社温室効果ガス排出量

区分	2023年6月期排出量 (t-CO ₂)	2024年6月期排出量 (t-CO ₂)	2025年6月期排出量 (t-CO ₂) *2	
	主要グループ会社5社	主要グループ会社5社	主要グループ会社5社	グループ会社26社
Scope1	1,025.12	994.97	913.35	1,804.16
Scope2 (マーケット基準)	4,357.00	2,235.83	2,250.51	4,226.25
Scope1, 2 合計 (マーケット基準)	5,382.12	3,230.81	3,163.86	6,630.40
Scope3*1	68,249.04	102,813.13	101,616.58	—

*1 Scope 3に含まれるカテゴリ5の廃棄物由来の排出量について、日本工営および日本工営都市空間の一部拠点に関しては算定対象外としている

*2 主要グループ会社：日本工営、日本工営都市空間、BDP、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
グループ会社：主要グループ会社5社を含む26社「[主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲](#)」を参照

注：上記のGHG排出量は、ID&E グループとしての算定方法・算定範囲に基づく集計結果であり、東京海上グループのこれまでの算定方法・算定範囲とは必ずしも一致していない

SBT (Science-based Targets) 削減目標

2024年4月のTCFD提言に基づく開示において、主要連結子会社5社は、2030年度までにScope1とScope2の排出量をSBTと同水準の削減目標としました。

2024年9月にSBTコミットメント宣言をし、2025年5月にSBTの認定を取得しました。

今後は、SBT認定基準に基づいた削減目標を目指し、Scope1、Scope2、Scope3の排出量削減を進めます。

SBT認定基準に基づく2030年削減目標（グループ全体）

区分	基準年度 (2023年6月期) 排出量 (t-CO ₂)	2024年 6月期排出量 (t-CO ₂)	2025年 6月期排出量 (t-CO ₂)	2030年度 排出量目標 (t-CO ₂)	削減率 (年平均削減率)
Scope1	1,461.83	1,156.70	1,804.16*1	847.86	42% (6%)
Scope2 (マーケット基準)	6,282.31	2,599.24	4,226.25*1	3,643.74	42% (6%)
Scope1, 2 合計 (マーケット基準)	7,744.14	3,755.94	6,030.40*1	4,491.60	42% (6%)
Scope3*2	96,120.95	119,524.26	119,534.32	72,090.71	25% (3.6%)

注：主要グループ会社5社以外のグループ会社の排出量については、これまで主要グループ会社5社の当該年度の売上比率を用いて推定していたが、2025年6月期からはScope1,2の排出量を実績による集計方法に変更している

注：上記のGHG排出量は、ID&E グループとしての算定方法・算定範囲に基づく集計結果であり、東京海上グループのこれまでの算定方法・算定範囲とは必ずしも一致していない

*1 グループ会社26社の実測値

*2 Scope 3の排出量は、主要グループ会社5社の実測値を元に、当該年度の主要グループ会社5社のグループ全体における売上比率を踏まえて、グループ全体排出量の推計値を算出している

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

SBT認定基準に基づく2030年削減目標（主要グループ会社5社）

区分	基準年度 (2023年6月期) 排出量 (t-CO ₂)	2024年 6月期排出量 (t-CO ₂)	2025年 6月期排出量 (t-CO ₂)	2030年度 排出量目標 (t-CO ₂)	削減率 (年平均削減率)
Scope1	1,025.12	994.97	913.35	594.57	42% (6%)
Scope2 (マーケット基準)	4,357.00.0	2,235.83	2,250.51	2,527.06	42% (6%)
Scope1, 2 合計 (マーケット基準)	5,382.12	3,230.81	3,163.86	3,121.63	42% (6%)
Scope3	68,249.04	102,813.13	101,616.58	51,186.78	25% (3.6%)

注：上記のGHG排出量は、ID&Eグループとしての算定方法・算定範囲に基づく集計結果であり、東京海上グループのこれまでの算定方法・算定範囲とは必ずしも一致していない

SBT認定に基づく削減・移行計画

2030年度には基準年2023年6月期比でScope1、Scope 2の42.0%削減が求められ、年平均の削減率は6.0%です。Scope1に関しては車両のHV化やEV化やその他適用可能な削減策の活用を想定しています。Scope2に関してはID&E RE100を拡大する取り組みを行うことで削減目標の達成が可能と見込んでいます。Scope 3の25.0%削減が求められ、年平均の削減率は3.6%です。

カーボンニュートラル目標

SBT認定に基づく削減目標に加えて、ID&Eグループは、2024年7月に公表した「サステナビリティ経営フレームワーク」において、以下の「カーボンニュートラルへの貢献」をサステナビリティゲットの一つとして定めました。今後、カーボンニュートラル達成に向けて各種吸収・固定・削減策を強化していく予定です。

2030年・2045年における目標

- ・2030年：グループ全体で温室効果ガス（Scope1+2相当）の排出量を、クレジット購入を含むCO₂の吸収・固定、排出削減などにより排出量実質ゼロ
- ・2045年：グループ全体でサプライチェーンを含む温室効果ガス（Scope1+2+3相当）の排出量を、クレジット購入を含むCO₂の吸収・固定、排出削減などにより排出量実質ゼロ

今後、TCFD提言やISSBスタンダード、SSBIサステナビリティ開示基準が求める4つの情報開示項目（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標）に基づいた情報開示のさらなる拡充に取り組んでいきます。

5.7.3 取り組み・実績

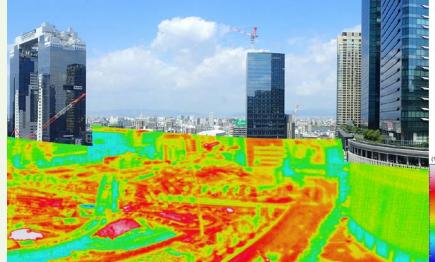
温室効果ガスの吸収・固定、排出量の削減を目的とする「緩和」対策に加え、気候変動がもたらす影響に備える「適応」対策にも積極的に取り組んでいます。都市開発、交通、森林保全、再生可能エネルギー、防災・減災などの分野において、長年蓄積した技術と革新的な技術を融合し、「緩和」と「適応」の両面でソリューションを提供します。

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

(1) 緩和の取り組み

グリーンインフラ機能の定量的検証と効果の可視化

グリーンインフラは、国土交通省によって「社会资本整備や土地利用などのハード・ソフト両面において、自然環境の多様な機能を活用し、持続可能で魅力的な国土・都市・地域づくりを進める取り組み」と定義されています。グリーンインフラの活用は、防災・減災や国土強靭化といったインフラ本来の機能の実現にとどまらず、社会全体のサステナビリティへの貢献にもつながります。しかし、この取り組みはまだ発展途上であり、社会実装を加速するためには、その多様な機能を適切に評価し、産官学の多様な主体による参画や資金調達を促進することが重要です。



日本工営では、グリーンインフラのさらなる普及と社会実装を目指し、グリーンインフラ機能の定量的検証と効果の可視化に取り組んできました。大阪・うめきた2期区域では、独立行政法人都市再生機構より受託した「グリーンインフラ整備効果検証に係る事前調査業務」において、対象箇所の立地条件や環境条件を踏まえた最適な評価手法の検討から始め、対象となるグリーンインフラ周辺の熱環境、風環境、緑視率などの環境データを取得。期待されたグリーンインフラ機能について、暑熱環境緩和や快適性向上などの整備効果の定量検証を行い、効果の可視化を実施しました。

日本工営のみならず、他のグループ会社においても、グリーンインフラ事業の取り組みを進めています。「コンサルティング」「都市空間」「エネルギー」の3つの事業セグメントを軸に、さらなる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

岐阜県中津川市における系統用蓄電池事業へ参画

太陽光や風力といった電力出力や品質が一定しない再生可能エネルギーの活用による脱炭素を進めるためには、昼間の余剰電力を充電して、電力が不足する夜間に放電する系統用蓄電池の導入拡大が欠かせません。

2017年よりエネルギー市場が先行する欧州で蓄電池事業を展開してきた日本工営エナジーソリューションズは、2025年3月、岐阜県中津川市における系統用蓄電池事業への参入を発表しました。本事業は日本工営エナジーソリューションズにとって初めての日本国内事業になります。これまで欧州で培ってきた蓄電池事業開発、EPC（設計・調達・建設）、アグリゲーションのノウハウや、蓄電池を最適にコントロールするエネルギー・マネジメントシステムの知見を活かし、本事業を推進します。



この中津川蓄電所は大型系統用蓄電池です。一般家庭のブレーカーで扱う電力は通常4kWですが、中津川蓄電所は20,000kWの出力を持ちます。さらに、4時間連続での充放電が可能な仕様のため、一般家庭5,000軒分の電力を最大4時間供給することができます。そのため中津川蓄電所には、中部エリアへの系統安定化の貢献が期待されています。

ID&E グループは、日本国内外での本事業のような蓄電池関連事業への関与を深めていき、エネルギーに関する社会課題の解決を目指します。

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

カーボンクレジット*調査／申請支援

「カーボンクレジット制度」とは、脱炭素技術の導入等で削減した温室効果ガス（GHG）をクレジット化し、国や事業者間で取り引きできる仕組みです。GHG排出量削減に高い目標を掲げて公表する企業は増えていますが、GHG排出量の削減は自社の努力だけでは難しい場合もあります。

一方、今後は世界各国において、今まで以上に脱炭素に関する規制の強化が見込まれており、それに伴い、カーボンクレジットを必要とする企業はますます増加すると想定されています。こうした状況に備えるべく、日本工営では今後需要増加が見込まれるカーボンクレジットの可能性調査、各種クレジット申請支援、MRV（モニタリング、報告および検証）の業務を国内外で行っています。近年では、国や技術セクターを問わず、ボランタリークレジットや二国間クレジット制度（京都議定書やパリ協定などにおける国際公約達成のために二国間での合意に基づき実施・運営されるカーボンクレジットの仕組みのこと）へ参画する事業者に対し、各種コンサルティングサービスを提供しています。また、バイオ炭（本レポート5.8.3参照）をはじめとした脱炭素とカーボンクレジットに関する研究開発や実証調査も各種実施しています。

当グループとしては今後も、グループ各社のGHG排出量のさらなる削減を目指すとともに、脱炭素やカーボンクレジットに関する各種サービスの提供機会を増やしていく方針です。

*カーボンクレジットは、温室効果ガスの削減、吸収・除去施策を実施した結果の排出量や吸収・除去量と、施策を実施しなかった場合に排出された、あるいは吸収・除去されなかつたであろう量（ベースライン）との差分が生じることで創出されます。

カーボンクレジット調査／申請支援

カーボンクレジットに関わるコンサルティングサービスの流れ



カーボンクレジットが適用される技術分野のイメージ



日本工営が提供するコンサルティングサービスのイメージ

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

秋田臨海処理センター周辺公共施設で再エネ電力を地産地消する —エネルギー供給拠点化事業

2024年に日本工営エナジーソリューションズが代表企業となって秋田県から受注したのが「秋田臨海処理センターエネルギー供給拠点化事業」です。この事業では公共施設のコストやCO₂排出量の削減を目指し、秋田県の下水処理場に新たな再生可能エネルギーの発電設備や蓄電池とマイクログリッド*などを設置します。2024年に着工、2025年度～2026年度の約2年間で設備を構築し、2027年から2047年までの20年間の運用を計画しています。

秋田臨海処理センターは、秋田県の公共施設で電力消費量が最も多い秋田市向浜地区に位置。本事業では、消化ガス発電、風力・太陽光発電による再生可能エネルギー電力を、蓄電池、水素製造利用設備、エネルギー管理システム(EMS)などによる需給バランス調整のもと、向浜地区内の公共施設10か所に供給します。これにより、エリア内の年間需要電力量（約22,000MWh）の7割以上を地産地消の再生可能エネルギーから供給し、残りの3割も外部から再生可能エネルギーを調達。電力消費に伴うCO₂排出ゼロを実現します。また、災害などによる系統停電時においても、エリア内の発電設備とEMSにより、臨海処理センター周辺の公共施設への電力供給を継続することができるため、地域社会の脱炭素のみならず、レジリエンス強化にもつながります。

*マイクログリッド：平常時には再生可能エネルギーを効率的に利用し、非常時には系統グリッドから独立し、エリア内でエネルギーの自給自足を可能にする仕組み。非常時の停電を回避し、エリア内の再生可能エネルギーなどを地産地消できるため、平常時、非常時双方においてメリットがあります。



完成イメージ

通勤用シャトルバスの運行による GHG排出削減と快適・安全な通勤環境の提供

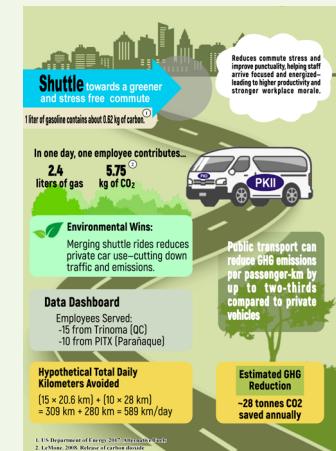
PHILKOEI INTERNATIONAL（以下PKII）はフィリピンの首都マニラに本社を構えています。マニラ首都圏では、急速な都市成長に伴う人口集中による交通渋滞や環境汚染の深刻さが年々増しています。マニラの交通渋滞の緩和にも資するフィリピン初の地下鉄となるメトロマニラ地下鉄整備事業に日本工営も参画しているものの、全線開通は2029年の予定であり、しばらくは現在の状況が続きます。

こうした交通渋滞の状況ならびにCOVID-19パンデミックにおける従業員の健康と安全を守ることを目的にPKIIはCOVID-19パンデミックの最中の2020年より、社員がオフィスへの通勤時に利用できるシャトルバスの運行を開始。パンデミック後も継続運営し、現在はオフィスの北部と南部の2か所にピックアップポイントが設置されています。シャトルバスの運行が、社員の通勤における各種ストレスの軽減や交通費の削減に効果的であると同時に、通勤に伴い発生するGHG排出量の削減にも寄与しています。

当グループでは、このように健康経営・Well-beingと脱炭素などに資する取り組みを、今後も検討・拡大していく方針です。



PKIIが運行するシャトルバス



シャトルバスの概要

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

ミャンマー モン州におけるオフグリッド再生可能エネルギー・ エネルギー効率化ソリューション・起業家スキル開発支援

ミャンマーの電化率は、2020年代でも国全体で50%台、地方では系統グリッドに接続されている村は全体のわずか30%程度です。そこでミャンマー国家電化計画（NEP）では、2030年までにミャンマーのすべての世帯に電力を供給することを目指しています。

本プロジェクトは、MYANMAR KOEI INTERNATIONALが国連開発計画（UNDP）より受注したミャンマーの村落部における電気状況や生計の改善を目的とした技術支援プロジェクトです。

モン州の未電化地域の貧困世帯を対象に以下の支援を行いました。

- ① 245台のオフグリッド再生可能エネルギー・ソリューション（ソーラーホームシステム：SHS、小規模太陽光発電）導入
- ② 245台の高効率調理窓の導入
- ③ 起業・財務管理強化・SHS・効率窓に関わる各種研修やスキル開発

なお本プロジェクトは、UNDPの中で以下のように位置づけられています。

- ・ミャンマーにおけるコミュニティ・ファースト・プログラムのコミュニティ回復・回復力強化プロジェクト（ENCORE）の達成を支援し、ミャンマーで最も脆弱な農村コミュニティの回復力を強化
- ・企業とコミュニティ開発およびサービス提供の結び付け

MYANMAR KOEI INTERNATIONALは、機器の調達支援のみならず、各種研修や能力開発を実施し、対象地域コミュニティにおける社会的Well-being向上やグリーンビジネスの機会を提供しました。また、再生可能エネルギー主体のオフグリッド・ソリューションや、高効率窓の導入・拡大は、CO₂の削減にも貢献しています。

本プロジェクトは、地域コミュニティや住民への直接的な支援を行っており、グループの企業ミッションである「世界をすみよくする」を村落レベルで実現する取り組みです。都市部・地方の両方で、環境・社会の持続可能性の向上を今後も支援していきます。



5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

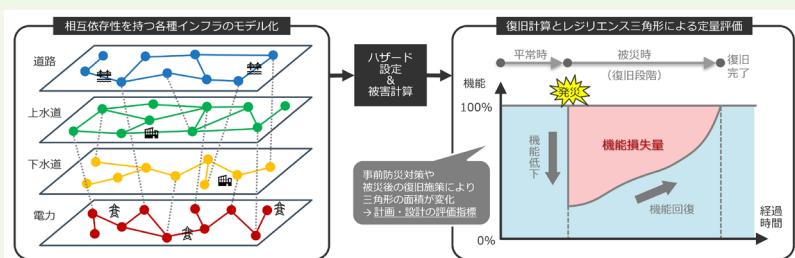
(2) 適応の取り組み

君津ソーシャルイノベーションプラットフォーム（K-SIP）における「複合インフラのレジリエンス定量評価に関する実証実験」

2024年11月、日本工営と東京都下水道サービス株式会社が共同提案した「複合インフラのレジリエンス定量評価に関する実証実験」が千葉県君津市の「君津ソーシャルイノベーションプラットフォーム（K-SIP）」に採択されました。K-SIPは、社会課題の解決を目指す企業と君津市をマッチングさせ、実証実験やサービスの社会実装を市が支援するプラットフォームです。

近年、気候変動により災害が激甚化・高頻度化し、巨大地震の発生も懸念されています。こうした大規模災害に対しては、被災しても機能を維持し早期回復できるレジリエントなインフラ整備および防災・減災対策が求められます。

君津市での実証事業では、これまでに確立してきた個別インフラに対するレジリエンス評価技術を複数インフラに拡張し、インフラ間の相互依存性までを考慮した都市機能評価を実施します。実務規模でのネットワークモデルに対して、合理的な根拠に基づく政策立案（EBPM：Evidence-Based Policy Making）および意思決定が可能となることを実証します。



都市機能評価のイメージ

不明水の可視化で、カーボンニュートラルへ —人工DNAトレーサー技術の挑戦

2024年7月、日本工営が国立大学法人山口大学大学院と共同で研究開発した「DNAトレーサー」が、SBIR建設技術研究開発助成制度に採択されました。この制度は、国や地域の課題解決に資する技術開発を支援するもので、2024年度のテーマは「新しい工法や材料を活用し、建設分野における生産性向上やカーボンニュートラルの実現に資する技術開発」でした。

近年、インフラ施設の老朽化や気候変動による豪雨の増加に伴い、下水道に起源不明の水（不明水）が流入し、処理場での過剰な電力消費や運転管理コストの増加が問題となっています。不明水の調査は多大な労力とコストを要し、最終的な起源の特定が難しいことから、日本工営と山口大学は、人工的に作成したDNAをトレーサー（追跡物質）として利用する技術を開発しました。DNAトレーサーは自然界にあるものを工夫することで、特定の場所に放出してその動きを追跡することで、水や物質の動態を把握することができます。これにより、不明水や漏水の起源を特定し、効果的な対策を講じることが可能となります。この技術が実用化されると、将来的には不明水の起源推定だけでなく、施設の漏水や工事に伴う漏水の起源推定など、広く活用できると期待されています。また、不明水の水源特定と対策により処理場での過剰な電力消費の抑制が期待できるため、カーボンニュートラルの実現にも貢献できる技術としても注目されています。



人工DNAトレーサーのイメージ

5.7 気候変動対応／脱炭素社会の実現

ベトナム・ロンスエンバイパス道路が開通

2024年6月、ベトナム・アンザン省において、ロンスエンバイパス道路の運用が開始されました。本プロジェクトは、オーストラリア政府外務貿易省、韓国輸出入銀行、アジア開発銀行によるODA支援のもと、日本工営およびNIPPON KOEI VIETNAM INTERNATIONALが、地元企業と共に詳細設計、施工業者入札支援、施工監理を担ったものです。全長15.3kmの新設道路には、2つの主要橋梁、16の小橋、3つの主要交差点が含まれており、メコンデルタ地域の交通渋滞緩和と経済発展に寄与する重要なインフラとして整備されました。

本プロジェクトの大きな特長は、気候変動の緩和と適応の両面に配慮した設計・施工がなされている点にあります。特に注目すべきは、ネイチャーベース・ソリューション(NbS : Nature-based Solutions)の導入です。NbSとは、自然の力を活用して社会課題を解決するアプローチであり、例えば森林や湿地、植生などの自然環境を保全・再生・活用することで、気候変動への対応や災害リスクの軽減、生物多様性の保全などを同時に実現するものです。

ロンスエンバイパス道路では、盛土法面における植生工法の適用により、雨水の浸透や土壤の安定化を図るとともに、周辺の生態系との調和を促進しました。また、海面上昇のリスクを考慮した路線高の設定や排水設計を行い、将来的な気候変動の影響にも耐えうる構造としています。さらに、再生建設材の活用により、資源循環と温室効果ガス排出の抑制にも貢献しました。これらの取り組みは、単なるインフラ整備にとどまらず、自然と共生しながら地域のレジリエンスを高めるという持続可能な開発の実践例といえます。

NbSは、気候変動の影響の緩和が考慮されているだけでなく、自然環境／生物多様性や循環型社会の構築にも貢献しうる取り組みであり、ID&E グループとしては今後、本事業のみならず、NbSによるサービス展開を拡大していく予定です。



ロンスエンバイパス道路



開通式の様子

5.8 自然環境／生物多様性保全

5.8.1 考え方／方針

ID&E グループでは、日本国内外を問わず、環境保全、森林保全、生態系保全、環境アセスメントなど、自然資本やその保全・管理に資する各種業務・事業を実施してきました。「すみよい地球環境の実現」をマテリアリティとする当グループは、これらの分野における自社の取り組み姿勢を示した「サステナビリティ経営フレームワーク」の「自然資本・生物多様性に関する行動ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づき、さらなる自社対応ならびに関連サービス提供を目指していきます。

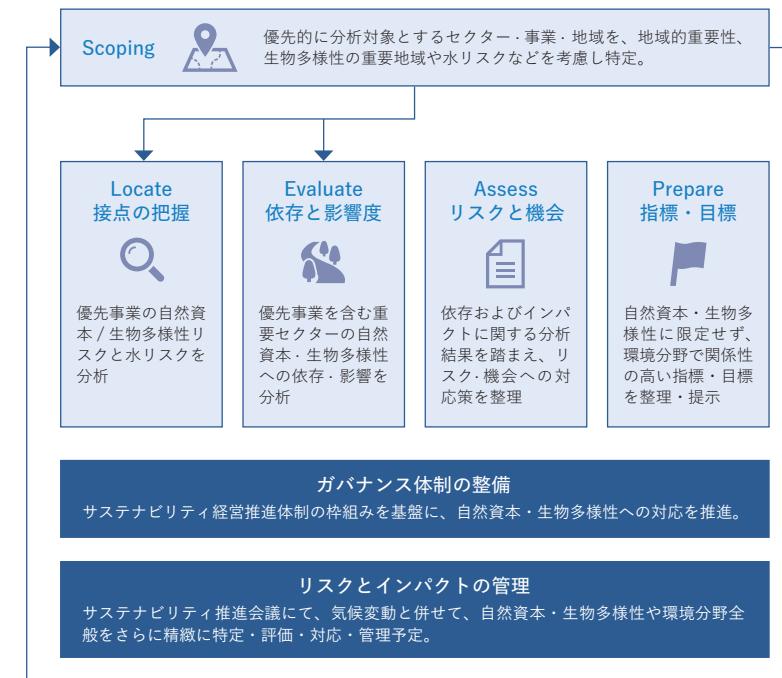
[▶ 自然資本・生物多様性に関する行動ガイドライン](#)

5.8.2 TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言への対応

2025年6月期の取り組み

2023年9月のTNFD提言の最終報告書策定を受けて、TNFD提言に基づく開示の準備を進めてきました。2024年3月には、TNFDフォーラムへの加入とグループ内の主要グループ会社5社を対象としたスコーリングを実施。その結果を踏まえ、2025年6月期には優先度の高い会社・事業を範囲としたTNFD提言に基づく分析・評価を行いました。また、2025年7月にこれらの結果を[TNFDレポート](#)として開示し、2025年10月にTNFD Adopters登録を行いました。今後のISSBスタンダード、SSBIサステナビリティ開示基準による情報開示の義務化を念頭に、必要な対応を実施予定です。

TNFD レポート概要は、以下の通りです。



5.8 自然環境／生物多様性保全

5.8.3 取り組み・実績

ID&E グループは、国内外での事業活動において自然環境や生物多様性に対する悪影響をできる限り抑え、将来の世代に多様な自然の恵みを残す努力をしています。また、種の多様性保全に寄与する事業や研究にも積極的に参加し、自然環境の保護に貢献。さらに、技術を駆使して健全な自然環境や生態系を回復させる活動を推進し、自然と共生する社会基盤の整備を提案するなど、持続可能で復元力のある環境・社会の構築に寄与しています。

[TNFD レポート](#)でも、自然環境や生物多様性関連の取り組みを紹介しています。

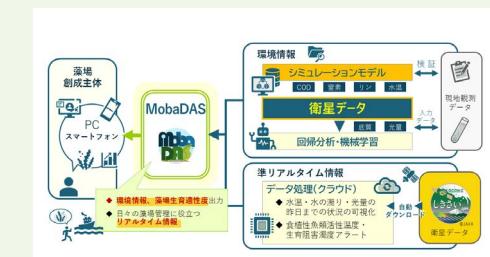
自然資本／生物多様性の保全に向けた取り組み

ブルーカーボン生態系への寄与 MobaDAS（藻場）

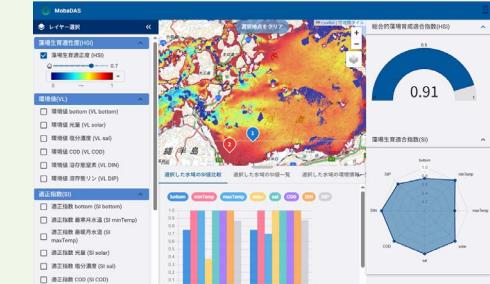
近年、海藻が激減する「磯焼け」と呼ばれる現象が全国各地で進行し、深刻な問題となっています。こうした事情のもとに近年、海草や海藻を食べる生き物の餌場かつ魚介類の産卵や幼稚魚の保育の場である藻場が、二酸化炭素 (CO_2) を吸収するブルーカーボン生態系として注目されています。生物多様性の保全や脱炭素推進といった課題に向け、藻場の再生・創生のニーズも高まっている状況です。そこで日本工営は、藻場生育プロセスを可視化するシステムとして、「MobaDAS」を開発しました。「MobaDAS」は、既存の科学的知見、多様な波長・特徴を持つ衛星画像の解析、水理水質モデルによる水中環境予測など、水環境に関する多面的な技術分野を融合し、場所ごとの藻場生育適度度を統合評価します。今後、評価可能な藻場の種類や対象水域の拡大など実用化のためにさらなる研究を進め、実証実験などを経て2026年中のサービス開始を目指しています。

なお、「MobaDAS」は、2025年1月、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）主催の衛星データ活用開発コンテスト「NEDO Challenge, Satellite Data for Green Earth」において、藻場の生育可能性評価に対し、シミュレーションモデルによる精度向上や準リアルタイム情報を用いたサービス提供など、衛星データを積極的に活用する点が評価され、第1位（「テーマ1：カーボンクレジット基盤構築（グリーン・ブルーカーボン等）」）を獲得しました。

ID&E グループとしても、ブルーカーボン生態系のみならず、生物多様性の保全や脱炭素推進に資する研究開発や実証を経てその実用化の拡大を目指していきます。



「MobaDAS」サービス概要



「MobaDAS」システム画面イメージ

5.8 自然環境／生物多様性保全

バイオ炭製造実証の取り組み

バイオ炭は、もみ殻などのバイオマスを、無酸素（低酸素）の状態で熱分解することで得られる炭化物（生物資源由来の炭）を指します。近年、バイオ炭の「土壤改良効果」と「炭素隔離効果」が評価され、世界中で注目されています。

カーボンニュートラルを達成する上で重要な役割を果たす「CDR (Carbon Dioxide Removal、二酸化炭素除去)」としてのカーボンクレジットのみならず、有機廃棄物の有効活用、環境再生型農業・炭素貯留型農業促進、森林火災防止、地域住民・コミュニティへの還元など、様々な便益・効果がバイオ炭によってもたらされると期待されています。

2014年以降、日本工営は、経済産業省、環境省、民間企業などからの委託業務を通じて、バイオ炭の製造・施用可能性調査、炭化炉の効率化・省エネ化検討など、知見を深めてきました。

こうした研究開発の一環として、現在はバイオ炭に関わる以下の実証調査を実施しています。

インドネシア・リアウ州におけるバイオ炭製造実証

▶ 事業概要：2024年にインドネシア・国立リアウ大学と協力覚書を締結し、現地のNPOや住民グループなどの協力を得て、パーム産業から発生する廃棄物（空果房・主脈・古木の幹）を対象に、国際的に認定された簡易な方法で炭化実証を実施。2024年度は486kgのバイオ炭を製造しました。

ブラジル：下水汚泥を対象としたバイオ炭製造実証

▶ 事業概要：下水汚泥処理が社会問題化しているブラジルにおいて、汚泥由来のバイオ炭製造および施用実証を行い、バイオ炭クレジット事業の実現可能性を検証。併せて、バイオ炭の農地施用を含む利活用の可能性を検討し、サーキュラーエコノミーへの貢献や下水汚泥の炭化によるカーボンクレジット創出の有効性を確認しています。

これらの事業は、実証事業として今後も継続予定であり、ID&E グループとしても、バイオ炭の取り組みは、「① 環境および社会的価値の創出」「② 高価値のCDRクレジットの創出・獲得」に寄与する機会だと捉えています。さらに、「バイオ炭製造+クレジット発行」という点で、インドネシア、ブラジルのみならず日本を含む他の国・地域でのビジネス展開も目指しています。



5.8 自然環境／生物多様性保全

失われた水辺を取り戻す—農業施設を活かした生息地創出の試み—

日本工営沖縄支店は、奄美沖縄地域における希少な水生昆虫類の保全を目的に、農地の赤土対策^{*1}施設である「沈砂池^{*2}」や「休耕田」を活用した生息地再生技術を開発しました。生物多様性の保全にも資する環境として再評価・再設計するこの取り組みは、地域住民と協力した管理活動や、子どもたちが自然とふれあいながら学ぶ環境教育の場として多面的な価値を生み出しています。

奄美沖縄地域では、水田やため池の減少、農薬の使用、干ばつなどにより水生昆虫類が急減しており、沖縄県レッドデータブックに掲載されている昆虫類の絶滅危惧種の約80%が水生昆虫類とされています。

このたび沈砂池をビオトープ^{*3}として管理した結果、約6か月後には水生昆虫の種類が施工前の48種から52種に増加しました。また、トビイロゲンゴロウやシャープツブゲンゴロウなどの希少種も確認され、生息地としての機能が明らかになりました。与那国島では休耕

田を活用して水辺環境を創出し、補助制度を活用した維持・管理の提案も行いました。その結果、我々が提案している沈砂池に堆積した赤土の耕土などとしての活用技術と合わせた形で、沖縄県において実装の検討が進められています。

こうした取り組みのように危機に瀕している生物相の保全に寄与する技術は、自然と共生する社会基盤整備のためにも不可欠であるため、ID&E グループとしても、このような技術やサービスの開発・提供を今後も継続していきます。



試験施工後の沈砂池・休耕田での観察会の様子

TNFD 支援とグループ内の連携

ID&E グループでは、TNFD 提言に基づく各種調査・分析・評価およびTNFD レポートの作成を、日本工営を中心としたグループ内で実施しています。

TNFD 提言に関するグループとしての取り組みやナレッジをグループ内で共有・連携することにより、グループ外への関連サービスの提供が可能となります。自然資本・生物多様性への対応や取り組みは、脱炭素社会の実現、サーキュラーエコノミーへの移行、災害に強い社会づくりとも密接に関連し、すみよい世界に寄与することから、グループ内での連携をより強化する方針です。

^{*1} 赤土対策：沖縄や南西諸島では、豪雨などにより浸食を受けやすい赤土が濁水となって流失し、生態系への悪影響などを引き起こすため、対策が進められている。

^{*2} 沈砂池：農地から流出した濁水（土砂を含む）を一時的に貯留し、赤土などを沈降させてから排水する施設。

^{*3} ビオトープ：ドイツ語の生物（bio）と空間（top）を合成した言葉、「生物が生息できる空間」のことです。

5.8 自然環境／生物多様性保全

未来に残す都市の杜：都立明治公園のサステナブルな挑戦

都立明治公園は、日本工営都市空間が中心となって取り組んだ東京都初のPark-PFI*事業です。園内には里山の自然に近い「誇りの杜」という緑地を整備し、都市部に生物の新たな生息地を確保。みどりのネットワークを形成することで、生物多様性の向上に貢献しています。

約7,500m²の「誇りの杜」には、およそ500本の落葉樹と200本ほどの常緑樹が植えられています。特に、地域本来の生態系を守るために在来種を中心に選定し、落葉樹を多く取り入れることで、落ち葉が土に還って微生物や小動物のすみかとなるなど、豊かな土壤環境を育む仕組みをつくっています。杜のサイクルを意識した管理計画により「時間かけて育てるハーフメイドの杜づくり」を目指し、バランスよく杜全体が育つように工夫をしました。

こうして整備された都立明治公園は、自然共生や地域連携、持続可能性が高く評価され、2024年度グッドデザイン賞、第18回キッズデザイン賞、第40回都市公園などコンクールをトリプル受賞することとなりました。本事業のような取り組みが、グリーンインフラの整備や都市部における自然資本・生物多様性の保全や強化に資することから、ID&E グループとしても関連する技術・サービスの提供を拡大していく方針です。

公式HP：[都立明治公園 - MEIJI PARK PROJECT](#)

* Park-PFI：公募対象となる公園施設を得た事業収益を活用し、広場などの公共部分の整備や園内の樹木の選定・管理まで行う整備手法。



誇りの杜での植生調査の様子



誇りの杜でのワークショップの様子

5.9 循環型社会の構築

5.9.1 考え方／方針

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

▶ [循環型社会構築に関する行動ガイドライン](#)

5.9.2 取り組み・実績

国内外において廃棄物管理技術サービスを提供し、自社の廃棄物削減や資源の再利用を促進しています。環境への影響を軽減してエネルギー効率を高めることを目指し、ゼロ・エミッションを追求。廃棄物のリサイクルやエネルギー回収を通じて持続可能な循環型社会の実現に寄与しています。

5.9 循環型社会の構築

持続可能な都市づくりを支える廃棄物管理支援——ドミニカ共和国とモザンビークでの挑戦

世界各地で急速な都市化が進む中、廃棄物管理は持続可能な社会の実現に向けた重要課題です。日本工営は、独立行政法人国際協力機構（JICA）の技術協力プロジェクトに参画し、ドミニカ共和国とモザンビークにおいて、廃棄物管理制度の構築と運用能力の強化を支援しました*。

ドミニカ共和国では、廃棄物の収集・処理体制が未整備で、最終処分場の多くが環境・衛生面で問題を抱えていました。そこで日本工営は、環境天然資源省と連携し、制度整備、自治体の運営能力強化、処分場の改善計画策定を支援。特に、地方自治体の財政的・技術的制約を踏まえた実行可能なモデルの提示や、自治体住民参加型という自治体による運営体制づくりに貢献しました。

モザンビークのマプト大都市圏では、廃棄物の発生量増加に対し、収集率の低さや不適切な処分が課題でした。日本工営は、マプト市および周辺自治体と連携し、収集ルートの最適化、車両運用の改善、処分場の管理強化を支援。さらに、学校や地域での環境教育や分別啓発活動を通じて、住民の意識向上と協力体制の構築を図り、衛生環境の改善と持続可能な運営体制の確立に寄与しました。

ID&E グループの価値は、制度設計から現場運営、人財育成、住民協働までを一體的に支援することで持続可能な廃棄物管理の仕組みを現地に根付かせた点にあります。こうした実績は、専門性と信頼性を高めるとともに、制度支援型の環境ソリューションや地域密着型の技術展開など、今後の事業領域拡大に向けた提供価値の基盤となると考えています。

今後も地域に根ざした課題解決を通じて、循環型社会の実現に向けた国際的な貢献を続けていきます。

*ドミニカ共和国「全国総合廃棄物管理制度・能力強化プロジェクトフェーズ2」事業期間：2020年～2023年

モザンビーク「マプト大都市圏統合的廃棄物管理能力向上プロジェクト」事業期間：2019年～2023年



環境教育の様子



処分場の様子

5.9 循環型社会の構築

トルコ・シリア地震の被災地で復興計画・災害廃棄物管理セミナー開催

日本工営は、独立行政法人国際協力機構（JICA）からの委託を受け、「トルコ・地方自治体の災害リスク管理及び廃棄物管理能力向上プロジェクト」の一環として、トルコ・シリア地震の被災地にて「復興計画セミナー」と「災害廃棄物管理セミナー」の2件のセミナーを開催しました。

「復興計画セミナー」は2024年10月3日にカフラマンマラシュで実施され、全国の自治体関係者約130名が会場に集まり、さらに250名以上がオンラインで参加しました。本セミナーは、カフラマンマラシュ都心部の復興計画の周知や議論を目的としており、都市の再建に関する具体的な取り組みや「ビルド・バック・ベター（より良い復興）」の理念に基づく復興計画の情報共有も行われました。参加者からは、トルコ全土への災害レジリエンス向上のための復興計画の実施が望まれるとの意見が寄せられました。

「災害廃棄物管理セミナー」は2024年10月17日にガジアンテップで開催され、150名以上が参加しました。このセミナーでは日本工営が策定支援した「トルコ国災害廃棄物管理ガイドライン」に基づいた知見共有やコンサルテーションを行いました。今後、セミナーでの協議を踏まえたガイドラインの最終化と県・自治体レベルの災害廃棄物管理計画の作成および実践が期待されています。

ID&Eグループとしては、トルコにおける被災地での復興・災害廃棄物管理のみならず、本業務で得た知見を、防災レジリエンスとサーキュラーエコノミー推進の観点で、他の国・地域においても展開・活用を目指していきます。



復興計画セミナー



災害廃棄物管理セミナー

5.10 水資源の保全

5.10.1 考え方／方針

創業期より世界各地の水資源開発に取り組んできたID&Eグループにとって、水資源の保全とその効率的な利用は、優先度の高いサステナビリティの課題です。「サステナビリティ経営フレームワーク」においても「水資源の保全に関する行動ガイドライン」を制定しています。行動ガイドラインに基づき誠実に水資源の保全に努め、グループのマテリアリティである「すみよい地球環境の実現」に貢献していきます。

▶ 水資源の保全に関する行動ガイドライン

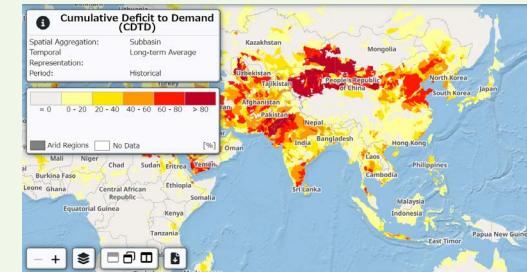
5.10.2 取り組み・実績

自社の拠点だけでなく、インフラストラクチャーの整備においても様々な技術を駆使して、水資源の保全や使用量削減、持続可能な水資源の活用、そして排水管理や水質汚濁防止に関するソリューションを提供しています。また、排水管理や水質汚染防止に関する法令を遵守し、適切な排水処理や漏洩対策を実施しています。

(1) 水資源の保全・使用量削減への取り組み

「Water Security Compass」で拓く水資源保全の未来：東京大学・サントリーとの協業

日本工営は、東京大学大学院工学系研究科およびサントリーホールディングス株式会社と共に、オンラインプラットフォーム「Water Security Compass」を開発しました。「Water Security Compass」は、世界各地の水の需給を踏まえた水不足リスクを将来にわたって複数指標で把握できるオンラインプラットフォームです。2025年7月現在、地球全体の水資源リスクを可視化したグローバル版を正式版リリース前のβ版として公開しています。また、日本全土にしづり、約2kmメッシュの高解像度で水資源リスクを可視化した日本版は、α版として公開しています。グローバル版は、2026年初頭の正式版公開を目指して開発を進めています。



Water Security Compass の画面例

「Water Security Compass」の主な特徴・用途は、以下の通りです。

- ①人間や川などに棲む生き物が必要とする水需要に対する水資源の不足の程度を可視化
- ②地域の水需要構成と水資源量の情報を提供し、リスクの構造を把握可能
- ③実際に水不足が発生しうる地域を特定し、対策につなげることが可能

また、行政・大学・企業などと共に、すでに水資源リスク評価指標「SS-DTA」も開発。「SS-DTA」は、水資源インフラの効果を含め、渇水年の水資源賦存量*と地域の水需要構成を比較し、地域の水需要構成に応じた水資源リスクの深刻さを可視化するリスク評価指標です。

「Water Security Compass」は、世界中の企業や組織が、水不足リスク対策を優先して施すべき地域を選別する一助となり、グローバルな水資源保全活動のさらなる推進につなげることを目指しています。ID&Eグループでも、TNFD提言に基づく調査・分析・評価にあたり、「Water Security Compass」を用いて対象拠点・地域の水リスクの判定を行いました。

今後も、「Water Security Compass」や「SS-DTA」を基に、より広範囲なグローバル規模での活用や、国際的に議論され始めている水に関するルール形成などへの貢献を目指します。

▶ Water Security Compass

* 河川水や地下水など、地域に自然に存在し利用可能な水の総量を示す指標

5.10 水資源の保全

(2) 排水管管理・水質汚濁防止への取り組み

アグアス・クララス下水処理場プロジェクト

NIPPON KOEI LATIN AMERICA-CARIBBEAN (NK LAC) は、コロンビア・アンティオキア県ベジョ市において、同国の公営企業である Empresas Públicas de Medellín (EPM) が実施する「アグアス・クララス下水処理場プロジェクト」に2012年より参画し、建設前の検証から設計、建設・完成後の監理業務までを担いました。本プロジェクトは、アンティオキア県の県都であるメデジン都市圏における下水処理能力の大幅な向上を目的としており、220万人分の生活排水を処理可能な南米最大級の二次処理施設の整備が進められました。



アグアス・クララス下水処理場

この施設は、メデジン川に流入するBOD（生物化学的酸素要求量）およびSS（浮遊物質）を80%削減する能力を有し、地域の水質改善と水環境の保全に大きく貢献しています。さらに、施設内で発生するバイオガスを活用して必要なエネルギーの約90%を自給するなど、環境負荷の低減にも配慮されています。また、バイオソリッド（汚泥）の熱乾燥システムの導入により、廃棄物の適正処理と再資源化も実現。これらの技術的工夫は、持続可能な廃水処理のモデルケースとして高く評価されています。

施設には環境教育やレクリエーションの場として整備された「アグアス・クララス統合生活ユニット (UVA)」が併設されており、地域住民と水環境とのつながりを深める役割も果たしています。施設の前には、噴水の出る広場や公民館が設置され、住民から避けられる傾向にある下水処理場を、地域の憩いの場に変えるという取り組みも行っています。

アグアス・クララス下水処理場は、処理能力・環境配慮・地域連携の三位一体で構成された先進的な都市型水インフラのモデルケースです。NK LACが担った設計・監理支援は、単なる施設整備にとどまらず、エネルギー自給やバイオソリッドの再資源化、住民参加型の環境教育空間の創出など、多面的な価値を生み出しています。

このような統合型の水処理施設の構築経験を活かし、ID&E グループとして持続可能な水資源管理、資源循環、地域共生を実現するためのソリューション提供を展開していきます。

インドの都市部における水供給・衛生インフラの質的向上への貢献

NIPPON KOEI INDIA (NKI) は、インド北西部に位置するラジャスタン州において、同州の都市インフラ開発計画 (RUIDP) の一環として実施されている「Contract Management & Supervision Consultancy CMSC-II, Jodhpur」プロジェクトに参画し、契約管理および施工監理業務を担っています。本プロジェクトは、2020年6月に開始され、2025年6月の完了を予定しており、州内29都市を対象に、水供給および下水・衛生インフラの再整備・拡張を通じて、都市住民の生活環境の改善と水資源の持続可能な利用を目指すものです。



下水処理場の関連施設の一部

インドでは、急速な都市化と人口増加により、水質汚染と水資源のひっ迫が深刻な社会課題となっています。上水道の約70%が汚染されているとされ、下水処理施設の整備が追いつかず、生活排水や工業排水が未処理のまま河川や地下水に流出するケースも少なくありません。こうした背景のもと、NKIは、配水ネットワークの改善や24時間給水体制の導入、個別家庭への給水接続の整備に加え、下水および衛生システムの改修・拡張を通じて、廃水の適正処理と水質汚濁防止に貢献しています。

NKIが担う施工監理支援は、インドの都市部における水供給・衛生インフラの質的向上に貢献するとともに、現地の行政機関や住民との協働を通じて、持続可能な水資源の利用と生活環境の改善を実現しています。特に、24時間給水体制の導入や家庭接続の整備は、都市サービスの信頼性向上に直結する重要な取り組みです。

このような知見と実績を活かし、今後も、水質汚濁やサービス格差といった課題を抱える都市に対して、地域特性に応じた持続可能な水インフラソリューションを展開することで、ID&E グループとしての提供価値をさらに広げていきます。

5.10 水資源の保全

パナマ湾衛生プロジェクト

NIPPON KOEI LATIN AMERICA-CARIBBEAN (NK LAC)は、2008年から2025年にかけてパナマ湾衛生プロジェクトに参画。パナマシティの廃水処理プラントのモジュールの設計を行い、排水容量拡張に関与しました。

このプロジェクトは、この地域における下水管理の画期的な取り組みで効率的な廃水管理を確保し、水質の改善や健康リスクを軽減することで多くの人々の衛生環境の改善に貢献します。さらに、パナマ湾の衛生状態の改善にもつながり、その沿岸における生物多様性の維持・保全にも寄与します。

下水処理場においては、嫌気性消化による窒素除去を含む高度な生物学的処理プロセスの導入や発生したバイオガスを利用して発電し、カーボンフットプリントを削減などにおける革新的な技術が採用されています。

このプロジェクトの特徴的な要素として、インタラクティブな環境教育センターの設立があります。この施設は、学生や地域社会に気候変動や適切な水資源管理、代替エネルギーの推進について啓発することを目的としています。より持続可能な環境管理に向けて新しい世代を鼓舞する取り組みです。

ID&E グループは、インフラストラクチャーなどの社会基盤整備に関する業務においても、自然資本や生物多様性の保全に資する配慮や検討を続けていきます。



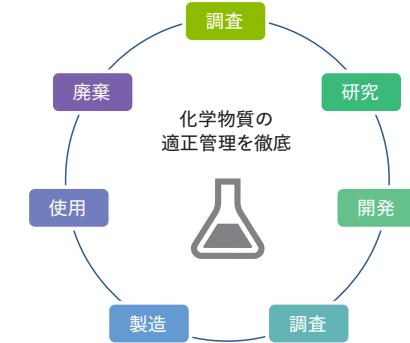
パナマシティ廃水処理プラント

5.11 化学物質管理

5.11.1 考え方／方針

製造部門および研究所を有するID&E グループは、化学物質を含む汚染防止にも責任を負っています。化学物質が人々の健康被害や環境への悪影響を生じさせることのないよう、安全に調達・調査・研究・開発・使用そして廃棄するため「サステナビリティ経営フレームワーク」にて「化学物質管理活動に関する行動ガイドライン」を策定しています。これからも本ガイドラインに基づいて汚染防止に努め、グループのマテリアリティである「すみよい地球環境の実現」に貢献していきます。

[▶ 化学物質管理活動に関する行動ガイドライン](#)



5.11.2 取り組み・実績

化学物質を取り扱う当社事業所や工場、研究施設などは、労働安全衛生に関する法令その他化学物質の取り扱いを規制する関連法令を遵守しながら取り扱い段階ごとの管理を徹底し、誠実に説明責任を果たします。

5.11 化学物質管理

(1) 適正管理

スリランカ 農薬・肥料の安全・適正利用促進プロジェクト

日本工営は、2023年より独立行政法人国際協力機構（JICA）の技術協力プロジェクト「スリランカ国・農薬・肥料の適正利用推進プロジェクト」を実施しています。スリランカでは農業従事者の労働安全衛生の改善、自然環境、人々の健康への悪影響の軽減が喫緊の課題です。特に農薬や化学肥料の過剰利用による生産者や消費者への健康被害および輸出農作物の問題が生じており、これに対する技術的・制度的な対応が求められています。

2024年にはタイの国立カセサート大学と連携して第三国研修を実施。スリランカの政府職員や農業普及員には、タイにおける総合的病害虫防除や土壤診断に基づく施肥管理技術を学んでいただきました。さらに2025年には日本での研修も実施。農林水産省や地方自治体の農林事務所、農協・農家を訪問し、安全な農業方法も学んでいただきました。このプロジェクトでは、スリランカ農村部において、農薬・化学肥料の安全かつ適正な利用を促進するための包括的なアクションプランの策定と実践、ならびに技術・普及パッケージの開発と研修の実施を通じて、関係機関や組織のキャパシティ強化を図ることが期待されています。

これからもID&Eグループは、農村や地域振興にも寄与する適切な化学物質管理と各種能力強化に関わる技術・サービスの提供・拡大に努めています。



キャベツ栽培の施肥試験の様子

(2) 調達・製造・使用・廃棄

製造過程における化学物質対応

日本工営エナジーソリューションズの製造部門では、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生法に基づいてリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえて適切な措置を講じています。

また、PRTR（化学物質排出移動量届出）制度に基づき、対象の化学物質が事業所から環境中に排出された量および廃棄物として事業所外に移動した量を把握。環境保全活動の推進に役立てています。

(3) 調査・研究・開発

日本工営中央研究所における化学物質の取り扱い

土木・環境・社会科学分野における研究開発を担う日本工営中央研究所では、科学的知見と技術力を活かしたソリューションの創出に取り組むと同時に、化学物質の安全かつ適正な取り扱いを重要視しています。環境と従業員の健康を守り、新たなイノベーションを開発するため、化学物質管理における国際基準を遵守し、定期的な教育と研修を通じて知識の向上を図っています。適切な廃棄物の処理を遵守するとともに、化学物質の使用量削減にも取り組み、研究プロセスでの効率化も追求。持続可能な未来を実現するべく技術革新を通じて環境負荷の軽減を目指しており、研究活動全体が環境に配慮した形で進められています。

ID&Eグループとしても、化学物質管理に関する対外的な技術・サービスの提供とともに、自社グループ内における適切な化学物質の管理を徹底していきます。



6 社会

6

- 6.1 人権尊重 ━━━━━━ P70
- 6.2 人的資本経営 ━━━━━━ P75
- 6.3 バリューチェーンにおけるサステナビリティ ━━━━━━ P90
- 6.4 社会貢献 ━━━━━━ P92

6. 社会

6.1 人権尊重

6.1.1 考え方／方針

ID&E グループは、これまで80年以上という長きにわたり、約160の国・地域で様々な立場に置かれた人々の生命・生活・尊厳を支える事業に取り組んできました。私たちの経営および事業に関わるステークホルダーの「人権」を尊重することは、組織としての社会的責任であると同時にID&E グループが大切にしてきた基本的な視点です。こうした認識のもと「人権」をサステナビリティ課題の重要なテーマの一つとして位置づけ、バリューチェーン上のステークホルダーと協働しながら人権課題に取り組むことにより、あらゆる人々の尊厳が守られる持続可能な社会の実現を目指しています。

その指針として、2023年7月より人権尊重の対応を重点取り組み課題に掲げ、2024年5月にはサステナビリティ経営フレームワークの一部として「人権基本方針」および「人権に関する行動ガイドライン」を制定しました。

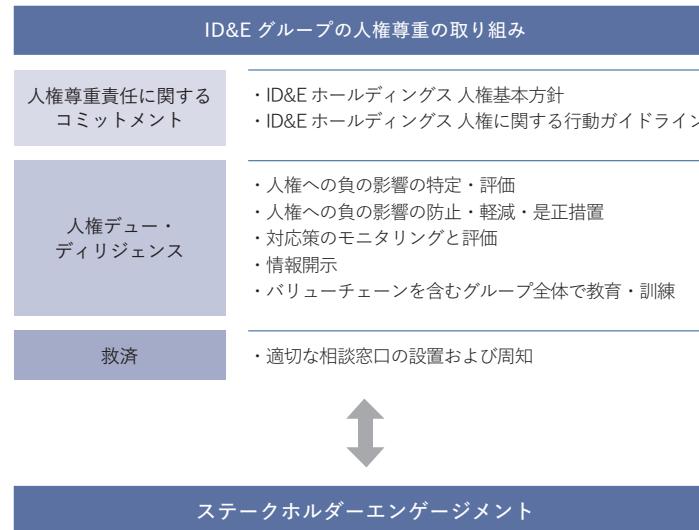
「人権基本方針」では、世界人権宣言を含む「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範に基づき、人権を尊重する方針を定めています。また、役員および従業員だけでなく、ビジネスパートナーの皆様にも本方針についてご理解とご賛同をいただきたい旨を明記しています。

「人権に関する行動ガイドライン」では、「人権基本方針」を基に優先的に配慮すべき具体的な人権の問題を詳しく定義しています。人権課題に対処するための体制の構築や人権デュー・ディリジェンスの確実な実施、さらに救済措置の整備に注力することも宣言しています。

これらの基本方針と行動ガイドラインを踏まえ、国内および海外グループ各社（25社）において、人権に関する行動計画を作成し、グループ全体で人権尊重に向けた取り組みを進めています。

▶ 人権基本方針

▶ 人権に関する行動ガイドライン



6.1 人権尊重

6.1.2 体制：ID&E グループ全体で人権尊重に取り組む

「[3.4 サステナビリティ経営を推進する体制](#)」に記載の通り、ID&E グループは、人権尊重への対応を含むサステナビリティ活動を推進しています。人権課題への取り組みを強化、推進するために、2024年7月にはID&E サステナビリティ推進会議の下に「人権専門委員会」を設置しました。同委員会はグループ横断組織として、国内主要グループ会社の執行役員ならびに本部長、または各社社長が指名する適任者（管理職等）が参加し、人権上の課題と対策について定期的に検討しています。同委員会で検討した内容は、ID&E サステナビリティ推進会議にて報告・議論ののち、取締役会に付議・報告されます。

また、事業活動に関連する潜在・顕在的な人権課題の特定を行い、リスクの軽減・是正に向けて、ID&E リスク統括会議とも連携し対応を行います。人権リスクを含めた事業に影響を及ぼすリスクへの対応は、[7.3 リスクマネジメント](#)をご参照ください。

6.1.3 人権デュー・ディリジェンス

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。人権デュー・ディリジェンスとは、企業が自社およびバリューチェーンにおける人権侵害のリスクを特定・評価し、予防・軽減・是正措置を講じる一連のプロセスです。

人権リスクの特定・評価

人権デュー・ディリジェンスの一環として、グループ従業員ならびに関係者（取引先、地域住民等）の人権リスクの特定を段階的に実施しています。関係者の人権リスクの特定にあたっては、国際的な人権指標や国別の人権カントリーリスクを評価し、また、施工監理や建設事業などの人権リスクが顕在化しやすい業務形態を中心に、対象プロジェクトを選定しています。

また、2025年2月より東京海上グループの一員となったことに伴い、東京海上グループ全体で人権リスクマップの見直しが行われ、ID&E グループの人権リスクマップも作成されました。この人権リスクマップにて重点人権リスクと特定された課題についても対応していきます。

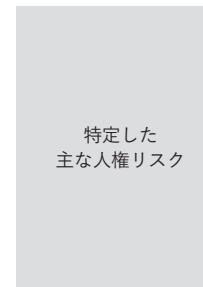
▶ [東京海上グループ全体での人権デュー・ディリジェンスについてはこちら](#)

6.1 人権尊重

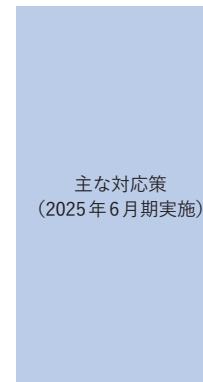
国内海外における人権影響評価 実施実績

2024年6月期	
国内	国内主要グループ会社従業員のヒアリング ※一部（当グループ従業員の人権）
海外	東南アジアにおける技術協力プロジェクト、施工監理プロジェクト、アフリカにおける施工監理プロジェクトの現地踏査・関係者へのヒアリング実施 (事業に関わる当社従業員ならびに関係者（取引先、地域住民等）の人権)

2025年6月期	
国内	エネルギー事業におけるプロジェクトの現地踏査・関係者へのヒアリング実施 (事業に関わる当グループ従業員ならびに関係者（取引先、地域住民等）の人権)
海外	英国の主要グループ会社における人権対応状況のヒアリング、中南米における施工監理プロジェクト2件および南アジアにおける施工監理プロジェクト2件の現地踏査・関係者へのヒアリング実施 (事業に関わる当グループ従業員ならびに関係者（取引先、地域住民等）の人権)



- ・グループ従業員の労働条件／居住・移転の自由
- ・グループ従業員へのハラスメント
- ・関与しているプロジェクトがハイリスクな状況におかれることによる自社および取引先従業員ならびに周辺環境や地域住民に与える影響
- ・関与しているプロジェクトによる強制移住等
- ・自社および取引先の児童労働、強制労働
- ・取引先従業員のハラスメント、労働安全衛生、労働時間
- ・製造事業および取引先における外国人労働者の待遇



- ・社宅制度の見直しおよびこれに伴う関連手当の整理
- ・ハラスメント予防研修の継続実施
- ・「ID&E グループハラスメント対応ガイドライン」を作成
- ・ID&E グループリスク管理計画に以下3事項を整理・連携
 - ①国籍・性別等の従業者の属性による差別
 - ②事業推進に伴う取引先従業員の人権の毀損
 - ③事業推進に伴う地域住民の人権の毀損
- ・「取引先従業員等・地域住民の人権リスク対応ガイドライン」を作成し、自社が関与するプロジェクトが取引先従業員および地域住民の人権・環境を毀損するリスクへの対応を開始
- ・グループマネジメント社員に対する人権研修
- ・相談・通報・問い合わせ窓口の設置および周知

負の影響の軽減、是正措置

2024年6月期には、人権インパクトの洗い出しを行っており、確認された以下3つのリスク事象を、グループリスク管理計画に整理・連携しました。

- ① 国籍・性別等の従業者の属性による差別
- ② 事業推進に伴う取引先従業員の人権の毀損
- ③ 事業推進に伴う地域住民の人権の毀損

またID&Eグループは、世界各地で事業を展開しており、プロジェクトごとに異なるビジネスパートナーやステークホルダーが存在します。そのためグループ全体で整合・連携したリスク管理を行うべく、ガイドラインを作成しています。具体的には、②と③のリスク事象管理に関する重要事項を「取引先従業員等・地域住民の人権リスク対応ガイドライン」にて定め、主要グループ会社による運用を開始しています。

その他特定された主な人権リスクに対し、対応策を講じて人権に対する負の影響の軽減・是正に努めています。

6.1 人権尊重

6.1.4 指標および目標：人権リスクの軽減・是正のために

ID&E グループでは、サステナビリティ経営フレームワークに基づいた行動計画をグループ全体で策定しており、進捗管理を行いながら目標達成を図っています。人権に関しても、対象グループ企業の25社全社で行動計画を掲げて取り組んでいます。

国内／海外のグループ会社25社で策定した主な行動計画

2025年度

- ・ハラスメントに関する知識の普及と啓発、ハラスメント予防研修の受講率100%
- ・「取引先従業員等・地域住民の人権リスク対応ガイドライン」に基づいた管理対象事業のモニタリング
- ・救済システムの構築
- ・人権デュー・ディリジェンスの実施
- ・人権対応専任部署の設置検討

6.1.5 人権意識向上のための教育・研修

役員や従業員を対象に、ビジネスと人権に関する勉強会や研修を実施しています。



6.1 人権尊重

「サステナビリティと人権」講演会

「ビジネスと人権」に関する理解を深めるため、2025年2月4日に国際労働機関（ILO）駐日事務所の田中竜介氏を講師として迎え、「サステナビリティと人権」をテーマとした講演会を役員・幹部社員向けに開催しました。

田中氏はSDGsや「ビジネスと人権」における国際労働基準の普及活動に従事しており、企業が国際基準に基づいて人権を守る重要性についてご説明いただきました。



講演会の様子

「ビジネスと人権」ワークショップ

グループ各社が策定した「人権」分野における行動計画の実効性を高めるための知識とスキルの習得を目的とし、2025年8月に「ビジネスと人権」に関するワークショップを開催しました。

国際的な人権動向や人権リスクの定義、企業価値との関係性について学び、演習では自社業務に潜む人権リスクの特定と対応策の検討を行いました。また、実行フェーズで直面する課題の共有と対応策の議論を通じて、各社の取り組みの実効性向上を図りました。人権への理解を深めるとともに、持続可能な経営の実現に向けた実践力を養う機会につながっています。

6.1.6 救済

ID&E グループでは、人権にかかる問題に迅速かつ適切に対処するため、様々なステークホルダーからの相談・通報を受け付けています。相談・通報者の個人情報、プライバシーには十分配慮し、関係部門が連携して必要な対応を行うことで適切な対処・解決を図ります。

グループ従業員等および協力会社従業員等については、「グループ相談・通報制度規程」に則り、秘匿性を確保するとともに、相談・通報者に不利益が生じないことを約束しています。

対象者

ID&E グループ
従業員など

- 各社窓口

・ハラスマント窓口（社内外の専用窓口）※国内主要グループ会社従業員を対象に日本工営ビジネスパートナーズ内にハラスマントに特化した相談・通報窓口を設置

・ID&E ホールディングス窓口

・社外弁護士窓口

・東京海上グループ窓口（ホットライン）

協力会社
従業員など

- 各社窓口

・ID&E ホールディングス窓口

・社外弁護士窓口

・ID&E ホールディングス HP の問い合わせサイト

[お問い合わせ | ID&E ホールディングス](#)

その他従業者、
地域住民など

- ・ID&E ホールディングス HP の問い合わせサイト

[お問い合わせ | ID&E ホールディングス](#)

6.2 人的資本経営

6.2.1 ID&E グループの「人財」の考え方

ID&E グループの母体である日本工営の創業者・久保田豊は、「人間のみが持っている創造する力、それを体現するのがコンサルタント」だと述べました。

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

ID&E グループの従業員は、自身の技術をもって社会課題に取り組む者、経営や業務課題に挑戦する者など、多様な人財から構成されています。これらの人財が、それぞれが活躍する舞台で「知」を創造し続ける課題解決のプロフェッショナルとして成長することが、ID&E の望みです。

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

6.2.2 ID&E グループの「人的資本経営基本方針」

ID&E グループが組織再編を行った2023年の転換期、私たちはあらためて創業者・久保田豊の志と、その歩みについて思いを巡らし、その原点に立ち返る機会を得ました。2024年には、その理念を未来へつなげてより実効性のある「人的資本経営」を推進するべく、新たに人的資本経営方針を策定しました。

そして2025年2月、私たちは東京海上グループの一員として新たなステージへと踏み出しました。これからも「従業員」を資本とした持続的な事業成長を目指し、人的資本経営をよりいっそう深化させていきます。

人的資本経営基本方針

「人的資本経営」の土台をなす考え方

- 人的資本経営は、従業員を「資本」として捉えて人財への投資を積極的に行い、その価値を最大限に引き出すことによって、中長期的な企業価値の向上と企業の持続的成長につなげる経営手法である。
- ID&E グループは、「共創」や「革新」を実現する志があり、「世界をすみよくする」ことを大切にする人財に投資することで継続的に企業価値を高めていく。

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

6.2 人的資本経営

ID&E グループが目指す人財像と組織

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

ID&E グループは、次のような人財集団となることをを目指します。

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

重視する人財要件は次の5つです。

1.社会貢献意欲 2.技術力 3.洞察力 4.マネジメント力 5.倫理観

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

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、存分に能力を発揮することで働き甲斐をもって成長するために、人事制度、研修制度そして継続的に能力を開発するためのシステムを整えていきます。また、従業員の心身の健康や暮らしを大切にし、個人の背景や思いに寄り添った多様性を尊重しあう文化を醸成することは、価値観が異なる者同士の「共創」を生み出す源泉となります。そうした考えのもと、積極的に職場環境を整え、従業員の私生活における幸せもサポートします。

6.2.3 経営戦略と一体となった人財戦略

ID&E グループは、企業価値の持続的向上のため、経営戦略と人財戦略を一体化した人的資本経営に取り組んでいます。2030 年の長期経営戦略「限界なき未来に挑む」の実現に向け、中期経営計画では「サステナビリティ経営の推進」を中核に据えました。社会環境や価値観の変化に柔軟に対応し続けるためには、従業員一人ひとりが新たな視野を得る学びと成長が不可欠です。

中期経営計画の展開策「人財と技術の進化」は、ID&E ブランドとクオリティを体現する重要な要素であり、従業員のスキルや経験を価値創造の源泉と捉えています。人財の力を活かすことで、グループの成長と競争力を高め、持続可能な社会への貢献を目指します。 グループ全体で「人財」の進化を強力に推し進めるために人的資本経営基本方針とともに、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」「人財育成（グローバルアカデミー）」「タレントマネジメント」「Well-being」「採用と定着」の 5 つを人的資本価値の向上を支える人財戦略の重要骨子として位置づけ、その最大化を推進しています。

これらの取り組みは、次の図の通り、ID&E の経営戦略および ID&E グループの各事業戦略を実現するための全体スキームにおいて、重要課題として位置づけられています。

6.2 人的資本経営

人財戦略のスキームにおける5つの重要課題への取り組み

経営理念：誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。

ミッション：世界をすみよくする

多様なグループ人財の活躍（マテリアリティ4）

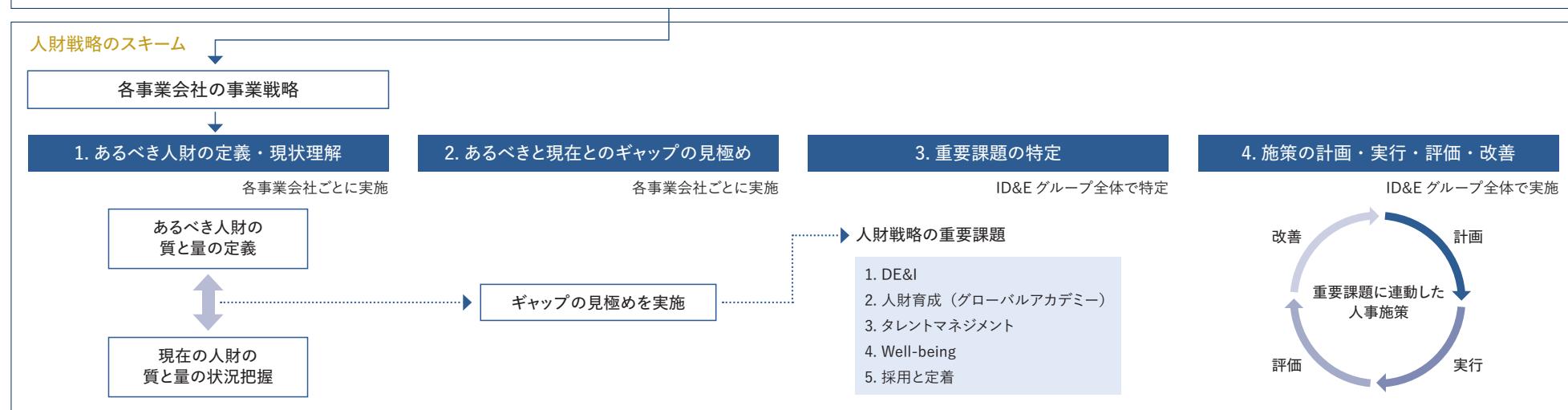
グループ経営戦略

長期経営戦略 ID&E グローバル戦略 2030：共創。限界なき未来に挑む

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

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

【展開策】 成長に向けた改革、マトリクス経営の展開、人財と技術の進化



6.2 人的資本経営

6.2.4 ガバナンス

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

6.2.5 リスク管理

ID&E グループのビジネスであるコンサルティング＆エンジニアリングは、「ヒト」が競争優位の源泉です。国内外で国づくりや人づくりの事業に携わり、持続的に企業価値を創造するには、専門分野での技術力や知見に加え、社会貢献意欲、洞察力、マネジメント力、倫理観を有した人財が不可欠です。

こうした考えのもと中期経営計画では、「人財」をID&Eブランドを体現する重要な要素の一つとして位置づけています。

ただし、人的資本経営における5つの人財戦略・コンセプトが意図通りに実行されず、十分な効果を発揮しない場合、従業員エンゲージメントの低下による生産性の低下、受注売上利益の減少などのリスクも孕んでいます。その結果、目指すべき人的資本経営の実現が困難となり、人財の不足や流出、共創機会喪失による生産性低下などといった影響が懸念されます。

人的資本経営含むサステナビリティに関するリスク管理方法は、P100を参照。

6.2.6 人的資本経営を実現するための指標および目標

「サステナビリティ経営フレームワーク」では、サステナビリティゴールと関連するコミットメントおよびターゲットを設定しています。グループ全体で行動計画を策定し、進捗管理をしながら目標達成を目指します。

▶ サステナビリティ・ゴール、サステナビリティ・コミットメント／ターゲット

また、「人的資本」については、下表の通り、人財戦略に基づいたKPIを設定しており、これらは上記のサステナビリティゴールおよびターゲットとも連動しています。

対象領域	目標	2025.6期実績
DE & I	男性育児休業取得率：2026年度 70%以上	65.4%
	女性管理職比率：2026年度 10%以上、2029年度 15%	6.2%
	外国籍人財雇用比率：2026年度 2.5%以上、2029年度 3.5%	2.1%
	外国人管理職比率：2026年度 1%以上	0.4%
	中途採用者管理職比率：2026年度 30%以上	29.2%
	障がい者雇用比率：2026年度 3%以上、2029年度 3%	2.52%
タレントマネジメント	エンゲージメント指数のサーベイ回数：毎年確実1回実施	1回／年
人財育成 (グローバルアカデミー)	累計受講者数(経営・グローバル・DX人財)：2029年度 1,560名	2,720名
	技術士資格保有者数：2029年度 2,400名	1,806名
Well-being	定期健康診断の有所見率：58.3%以下	67.2%
	アブセンティーズム ^{*1} ：2029年度 2.3日以下を維持	2.3日
	プレゼンティーズム ^{*2} ：2029年度 85%以上	84%
	ワークエンゲージメント ^{*3} ：2029年度 3.3点以上を維持	3.5点
	年間時間外労働時間（一人当たり）：2026年度 140時間以下	139.5時間
	年次有給休暇取得率：2029年度 60%以上を維持	66.5%
採用と定着	新卒採用計画の達成状況：2026年度 100%	84.8%
	新卒採用者3年以内離職率：2026年度 8%以下	7.2%
	全体離職率：2026年度 3.5%以下	3.6%

*1 従業員一人当たりの病気による1年間の休暇取得日数

*2 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の従業員自身の仕事を評価SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)により測定

*3 ヨーレヒト・ワークエンゲージメント尺度(超短縮版)の活力、熱意、没頭に関する質問により測定

6.2 人的資本経営

6.2.7 5つの人財戦略

以降では、ID&E グループの5つの人財戦略である「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）」「人財育成（グローバルアカデミー）」「タレントマネジメント」「Well-being」「採用と定着」について詳しく紹介します。

人財戦略① ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）

ID&E グループは、「サステナビリティ経営フレームワーク」にて「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針および行動ガイドライン」を策定しています。この方針とガイドラインに基づき、性別、年齢、国籍、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、雇用形態などにかかわらず、多様な人財が個性・能力を発揮することが企業の成長には欠かせないものと考え、多様な人財が存分にその能力を発揮できるよう、社内制度や就業環境を整備しています。

今後、多様性を尊重しながら、エクイティ（多様な人財に対する公正・公平な機会の提供）、インクルージョン（多様性を受容できる風土の醸成）を志向すべく、様々な取り組みを推進していきます。

▶ ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン方針

▶ ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンに関する行動ガイドライン

(1) 人財の確保

多様性を高めるために、まずは多様な人財の確保・維持が重要です。主に3つの視点（表参照）を大切にした上で、「採用活動時における工夫」を行っています。

3つの視点に基づく採用時における工夫

女性	グローバル	障がい者
女性管理職を増やすために、女性が働きやすく、かつ、長く活躍できる職場環境を推進しています。	新卒採用・中途採用で国籍を問わず人財を採用しています。新卒総合職においても、自律的なキャリアプラン構築と併せ、グローバル人財育成を推進しています。	障がい者の雇用促進のために1987年に設立された愛知玉野情報システム株式会社（1989年特例子会社認定）は、2023年にID&E グループである玉野総合コンサルタントの子会社からID&E ホールディングスの子会社に移行し、より実効性のある雇用を促進しています。
具体例	具体例	具体例
<ul style="list-style-type: none"> 女子大生限定の「女性社員による会社セミナー」を開催し、実体験に基づく働き方を共有することで、女子学生の理解促進と応募意欲の向上を図る 出産育児経験者や海外赴任経験者をはじめ、多様な考えを持つ先輩社員と交流する機会を創出 	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内で就職したい新卒留学生採用 技術職の募集だけでなく、事務職や営業職の留学生採用を開始 現地法人では、業務やニーズに応じてその国や地域において多様なスキルや能力を持つ人財を採用 	<ul style="list-style-type: none"> 国内主要グループ会社の直接雇用と特例子会社での雇用を両輪とする採用を推進 やりがいのある職場の創出に向けた就業環境の整備

(2) 人財の定着

職場への定着率向上とイノベーションの促進に向けて、社内のコミュニケーションの強化と多様な働き方や個々のニーズに対応した就業環境の整備を進めています。特に就業環境の整備にあたっては、ダイバーシティだけではなく、エクイティとインクルージョンの観点も踏まえた制度の重要性を認識し、今後もこれらの観点に配慮した様々な施策の検討・実施を継続していきます。

6.2 人的資本経営

人財の定着と活躍を支える各種取り組み

取り組みの目的	取り組みの概要事例
多様な働き方の推進	<p>①働き方の柔軟性を高める制度の導入 フレックスタイム制度、テレワーク、ノー残業デーなどを導入し、仕事と家庭の両立を支援しています。 社員のライフステージに応じて、柔軟に働き続けられる職場環境の整備を進めています。</p> <p>②様々なライフイベントを支える制度整備 出産・育児・介護など、様々なライフイベントに対応する制度を整備しています。 法定制度に加え、グループ独自の支援制度も導入し、社員のライフイベントを支える環境づくりを推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇制度 ・出産や育児・配偶者の転勤を理由に退職した社員に対する再雇用制度 ・骨髄バンクのドナー候補者に選出された従業員を支援する制度 ・育児特別休暇制度 ・妻の出産時特別休暇制度 ・介護休暇制度 ・婦人科系休暇制度
グローバル人財の活躍推進	<p>「日本語」以外の社内コミュニケーションサポート 社内公用語は「日本語」ですが、日本語によるコミュニケーションが難しい従業員には、各所属部署でサポート役を配置するなど気軽に相談できる環境を整備しています。</p> <p>多様な宗教・風習への尊重 母国文化や宗教、風習を尊重し、就業時間帯の「お祈り」等、従業員の信仰に伴う慣習・行為を認めています。</p>
愛知玉野情報	<p>障がい者が活躍できる職場づくりへの取り組み 障がい者専門の人材紹介会社や障がい者専門の高等教育機関と連携し、障がい者の働きやすい職場を醸成するとともに、活躍の場を提供して障がい者を受け入れています。 2025年6月期には職場見学および意見交換の場を設け、取り組みを説明しました。また、障がい者専門の高等教育機関の准教授および学生の職場見学も受け入れています。</p>
障がい者の活躍推進	<p>障がい者社員の職場環境整備 聴覚障がい者が所属する部門では、手話のできる健常者と聴覚障がい者が一つの業務に対してチームで協力し、従業員各自が必要な配慮を行えるよう社内説明会を実施しています。</p> <p>障がい者社員に対する技術力研鑽支援 仕事にやりがいを持つ契機の場、また培ってきた自身の技術を発表する場として、厚生労働省所管の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する「全国障害者技能競技大会（アビリンピック*）」への出場を奨励しています。毎回のように入賞を果たしており、2023年11月大会で金賞および厚生労働大臣賞を受賞した従業員は2027年に開催される国際アビリンピック大会への出場権を競う大会に出場する権利を獲得しています。</p> <p>*オリンピック（Olympics）とアビリティ（Ability）を合わせた造語で、障がい者がその職業技能を競う「障害者技能競技大会」の愛称</p>

6.2 人的資本経営

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する事例

手話体験会を通じた共生の職場づくり

日本工営ビジネスパートナーズ ビジネスサポート部 業務支援チームには、聴覚障がい者が在籍しています。聴者と聴覚障がい者が共に明るく安心して働ける職場環境の実現を目指し、2025年に社内で手話体験会を開催しました。

この体験会には約40名が参加し、業務支援チームのメンバーと共に、日常のあいさつや趣味を含めた自己紹介の手話を学びました。本取り組みは、ダイバーシティ推進の一環であり、聴者と聴覚障がい者が互いに理解し合って協働できる環境づくりを目指したもので、今後も聴覚障がい者が自分らしく働く職場の実現に向けて取り組んでいきます。



手話体験会の様子

BDP Belonging

BDP Belongingは、平等・多様性・インクルージョン（EDI）の推進を目的とした、社内運営グループであり、英国、ダブリン、トロントをはじめとする世界各地のスタジオから23名の代表が参加しています。ディレクター層と従業員層の両方から構成されており、各スタジオの声や経験を活かしながら、EDIに関する課題への助言や支援を行っています。また、スタジオから寄せられる懸念や提案、アイデアを組織全体にフィードバックする役割も担っています。

BDPは、誰もが「自分の居場所がある」と感じられるインクルーシブな組織づくりを目指し、BDP Belongingを中心に活動を推進しています。

これまで7つのプロジェクトグループが存在していましたが、2025年度は活動の焦点を明確にするため、以下の4つのテーマに絞って取り組んでいます。

- ジェンダー平等
- 人種的多様性と黒人の代表性 (Black Representation)
- インクルーシブデザイン
- 社会的流動性の向上

BDP Belongingは、ブログや地域イベントを通じて活動内容を発信し、課題の可視化と意識の向上に努めています。また、喫緊の課題にも柔軟に対応しながら、前向きな変化を継続的に生み出しています。2023～2024年度には、グローバルイベントを2回、地域イベントを四半期ごとに開催し、関心のあるテーマに対する理解と共感を深めました。

これらの取り組みは、ID&E グループが多様性を尊重し、社会に対してより広く貢献していく姿勢を体现するものであり、結果的に組織の持続的な成長と価値創造に寄与しています。

6.2 人的資本経営

人財戦略②人財育成

人財を最重要資本の一つと位置づけているID&Eグループは、人財こそ価値創造の源泉であるとの認識に立ち、「サステナビリティ経営フレームワーク」にて「人財育成方針」と「人財育成に関する行動ガイドライン」を定めています。一人ひとりが卓越した専門性と高い倫理観を持つ人財としての役割を職務として最大限果たすことで、持続的な成長につなげていきます。

▶ [人財育成方針](#)

▶ [人財育成に関する行動ガイドライン](#)

ID&Eグローバルアカデミー

ID&Eグローバルアカデミーは、グループ各社の全従業員が共に成長でき、未来のグローバルリーダーやID&Eブランドを体現する人財を育成するためのラーニングエコシステムとして、2025年6月期に設立されました。「自分を知る」「共に学ぶ」「世界とつながる」という3つの機能で構成されており、ID&Eグループの全従業員が参加可能です。

それぞれの機能でできることは以下の通りです。

①「自分を知る」：従業員は、自身のスキルレベルや現在のポジションを把握することができます。目指す姿と照らし合わせ、必要なスキル、受講すべき研修を知ることができます。また、グループとしてはタレントマネジメントシステムを活用することでデータドリブンの（データに基づいた）人事を実現します。

②「共に学ぶ」：ID&Eグローバルアカデミーが実現する多種多様な学習プログラムや研修を受講することで従業員のスキルや能力の向上を支援します。

③「世界とつながる」：世界各地のID&Eグループのメンバーが外部のステークホルダーとの結びつきを得て共創することで、ビジネスプラットフォームの構築・拡張を推進していきます。

これらの機能を人財育成基盤として整備することで、グループ内の知を結集させ、それらを自律的に学ぶことのできる環境をつくること、また、各自が自らの学びや経験を発信するなど、グループの全従業員がグループ会社の垣根を越えて共に成長することが可能となりました。

ID&Eグローバルアカデミーは2030年まで段階的にサービス対象や内容を充実させていく予定です。

(1) 教育研修 ~共に学ぶ~

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

「ID&Eグローバルアカデミー」の教育研修に関する機能は、大別して3つの人財育成プログラムで構成されています。

①組織機能強化プログラム

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

②技術力強化プログラム

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



ID&E Global Academy

グローバルアカデミーで実現可能なこと

6.2 人的資本経営

③キャリア開発支援プログラム

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

(2) 交流プログラム ~世界とつながる~

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



(3) タレントマネジメント ~自分を知る~

詳細は次項を参照ください。

大分類	組織機能強化			技術力強化		キャリア開発支援	
	分類	Essentials for ALL ID&E	重点3人財育成	IPD準拠 (初期専門能力開発)	Only for Subsidiaries Located in Japan Specialized skill	自己研鑽	階層研修等
役員層	経営理念・行動指針	コハーライアンス・技術者倫理	情報セキュリティ	サステナビリティ	経営人財	DX人財	グローバル人財
管理職層 部長級	Regional engineer	専門技術プログラム	技術者倫理・環境・安全・品質管理研修	分野専門	技術士資格取得支援	BIM/CIM研修(資格制度)	PM候補者研修
管理職層 課長級	PM基礎	TD研修	TD研修	新入社員	新入社員	新入社員	新入社員
中堅・ チームリーダー層	新人・若手層	新入社員	新入社員	新入社員	新入社員	新入社員	新入社員
							中途入社者研修
						FDM研修	人事考課・労務管理
						管理職候補者	TDF研修
						TD研修	入社3年目
						新入社員	

6.2 人的資本経営

人財戦略③タレントマネジメント

タレントマネジメントシステムは、ID&E グループの共通基盤として整備を進め、グループ各社のニーズに合わせてカスタマイズをしています。2027年6月の完成を目指して、人財と組織の可視化、分析と傾向把握、戦略検討へと段階的に活用を拡大していきます。

(1) 人財情報の可視化と活用

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

(2) 自律的な学習を支援

「ID&E グローバルアカデミー」の一つであるタレントマネジメントシステムを通じて、従業員一人ひとりが現在の自分と将来像を見比べ、今後のキャリアビジョンを描くことができます。目指すキャリアに応じた学習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。

(3) 人財の公平な評価

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

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

人財戦略④ Well-being

ID&E グループは、従業員一人ひとりがやりがいを感じながら働くことで、仕事上の責任を果たすことのできる、労働の質を重視したメリハリのある働き方を追求しています。

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

また、従業員が能力を存分に発揮しながら生き生きと働き続けられるよう、Well-being経営を実現し、適切かつ適時にステークホルダーの皆様にその取り組みを発信するべく、「サステナビリティ経営フレームワーク」にて「社内環境整備・労働安全衛生方針」および「行動ガイドライン」を定めました。



▶ [社内環境整備・労働安全衛生方針](#)

▶ [社内環境整備・労働安全衛生に関する行動ガイドライン](#)

6.2 人的資本経営

(1) ワークライフバランス施策

従業員が個々の能力を最大限に発揮しより豊かな生活を実現するために、ワークライフバランス施策を展開しています。政府の「働き方改革実行計画」に示される9区分を基準としながら、さらに「その他」を加えた10区分に分類し、その10区分のなかで「制度・仕組み」「投資・ツール」「その他」の3分野で体系的に整理しています。

ワークライフバランス施策一覧

	制度・仕組み	投資・ツール	その他
1. 非正規雇用の待遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態の多様化に対応した制度 ●非正規雇用者の正社員登用制度 		
2. 賃金引上げと 労働生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ●業績連動賞与制度 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期昇給の実施 ●ベースアップの実施 	
3. 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ●過重労働撲滅重点月間（1～3月）の実施 ●労働時間の確認・チェック ●ノーカンガムデーの実施 ●労働時間に関するアラートメール ●代休取得の徹底 ●夏季連続10日間の休暇取得の奨励 ●有給休暇促進日の設定・有給休暇の取得促進等 ●日曜出勤の原則禁止 ●深夜残業の原則禁止 ●定時以降の会議不実施の徹底 ●スタンディングミーティング ●Wi-Fiリースタンスの徹底 ●出張時の直帰の励行 ●早朝出張時の前泊奨励 ●勤続年数に応じた長期休暇制度（5～15日）※5万円～20万円の補助金を支給 	<ul style="list-style-type: none"> ●固定電話の自動応答 ●ノーカンガムデーのタイマー消灯 ●業務効率化に資するツールの調査・検討・導入 	
4. 柔軟な働き方が しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●サテライトオフィス勤務 ●在宅勤務 ●コース別人事制度 ※4コースで職務内容を明確化 ●早朝勤務の奨励 ●フレックスタイム制度 ●勤務地限定社員制度 	<ul style="list-style-type: none"> ●集中作業室・エリアの設置 ●オンライン会議ツールの活用 ●リモートアクセスサービスの活用 ●個人用スマートフォンの貸与 ●テレワーク就業時のOA機器貸与等 	

6.2 人的資本経営

	制度・仕組み	投資・ツール	その他
5. 病気の治療、 子育て・介護等と 仕事の両立	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児特別休暇制度 ※1歳未満まで10日間取得可 ● 育児休業制度 ※3歳未満まで18か月取得可 ● 介護休暇制度 ※年5日まで有給 ● 子の看護休暇制度 ※年5日まで有給 ● 育児等を理由に退職した者の再雇用制度 ● ストレスチェックの結果の活用 ● 介護休業制度 ※365日取得可 ● 育児短時間勤務制度※小学校を卒業するまで取得可 ● 妻の出産時特別休暇制度 ※3日まで有給で取得可 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と育児・介護の両立支援セミナー ● 自社託児所設置（業界初） ● メンタルヘルス関連セミナー ※階層別研修で実施 	
6. 外国人材の受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> ● 会議・社内文書の英語化 		<ul style="list-style-type: none"> ● 外国籍社員の新卒・中途採用
7. 女性が活躍しやすい 環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進行動計画の展開 ● 女性活躍推進セミナー ※年1回開催 		
8. 人財育成、教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己研鑽のための教育支援制度 ※3万円／年まで支給 ● 論文投稿・講演奨励金制度 ※5,000円～10万円を支給 ● MSP制度 ※一定期間別部署に在籍する人財交流制度 ● 若手社員を対象としたメンター制度 ● 特命・私費留学制度 ● 目標管理制度と評価制度 ● 海外OJT制度 ● グループ外への出向制度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 課長職への組織マネジメント研修 ● 各種技術研修、セミナーの開催 ● 社内向けE-Learningの実施 ● 労務管理研修の実施 	
9. 高齢者の就業促進	<ul style="list-style-type: none"> ●嘱託社員の限定社員制度 		<ul style="list-style-type: none"> ● シニアエンジニアの採用促進
10. その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 文書管理ガイドライン策定、文書量削減 ● 会議効率化・会議体数の見直し ● WLB推進活動表彰 ● 従業員の健康増進 ● キャリアアンケートの活用 ● ペーパーレス化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種事務手続きの電子化 ● 高齢者介護支援サービス（シーケア） ● コラボレーションエリアの設置 ● フリーアドレス（ABW：Activity Based Working） ● ナレッジマネジメントシステムの活用 ● ホームページの改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● オープンデーの実施 ● WLBポスターの掲示 ● 技術系従業員の採用促進 ● 障がい者採用と職務開発 ● 社会貢献活動 ※オフィス近隣の清掃活動等 ● レクリエーション

6.2 人的資本経営

(2) 健康経営

①ID&Eグループ健康宣言

グループの人財がその能力を遺憾なく発揮するために、当社では「ID&E グループ健康宣言」を制定し、従業員の健康を経営的な視点で考え、戦略的に健康増進に資する各種施策を推進する健康経営に取り組んでいます。

ID&E グループ健康宣言

ID&E グループは、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という経営理念を実践するためには、社員とその家族が心身ともに健康であることが第一と考え、ここに健康経営の推進を宣言します。

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

ID&E ホールディングス株式会社 代表取締役社長
新屋 浩明

②ガバナンス体制

ID&E ホールディングス社長を議長とするリスク統括会議の傘下に「安全衛生・環境会議（議長：健康経営担当執行役員）」を設置し、健康経営および職場環境の整備に関する各種施策を協議・推進しています。さらに、主要グループ会社に「安全衛生・環境委員会」を設置し、各社での取り組みを推進・実行しています。

健康経営を推進する専任部署として ID&E および日本工営ビジネスパートナーズに「安全衛生管理部」を設置し、その傘下に「ID&E グループ健康管理室」を設置しています。

詳細は、[ID&E ホームページ](#)をご参照ください。

健康経営のためのガバナンス体制図



健康経営推進に関する主要会議

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

6.2 人的資本経営

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

「健康投資」をモニタリングする要素は、以下に記載する5つです。

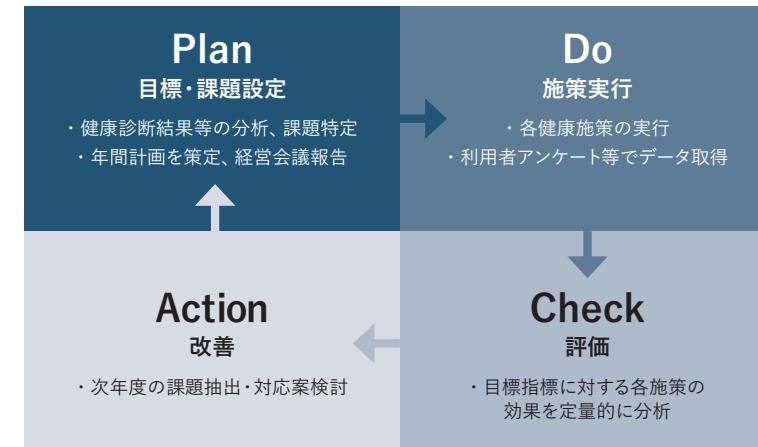


これら5要素はグループの経営課題・目指すべき姿との結びつきを示す「健康経営戦略マップ」によって一元的に管理されています。

③PDCAによる継続的改善

健康経営におけるPDCAサイクルを回すことによって健康課題を特定し、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。

継続的改善におけるイメージ



6.2 人的資本経営

④従業員の健康や安全を支援する施策・取り組み

従業員の健康管理支援

「重症化予防」に重点を置いた施策を展開しています。

定期健康診断の内容充実・受診徹底

- ・35歳未満の従業員：法定項目に生活習慣病関連の項目を付加。
- ・35歳以上75歳以下の従業員：がん検査も含めた人間ドックを実施。
- ・女性（年齢不問）：婦人科項目（乳がん検査、子宮頸がん検査）を付加。
- ・家族：法定項目に生活習慣病関連の項目を付加。

1

健康診断受診後のフォロー

- ・健康診断の結果に基づき、産業医、保健師による面談指導や健康相談を実施。特に、異常値（パニック値）が認められた従業員には、速やかに産業医面談を実施。
- ・治療・改善が必要な従業員には、高度専門医療機関を紹介。
- ・保健指導・特定保健指導は、健康管理室での対面またはオンラインで実施。遠隔地でも受けられる環境を整備。

2

海外への技術移転

グループ会社であるコーエイリサーチ＆コンサルティングが実施する「フィジー国の生活習慣病対策プロジェクトフェーズ3」（発注：独立行政法人国際協力機構（JICA）の一環として、フィジー国の行政機関職員（保健省や首相府など）10名の本邦研修を受け入れました。

フィジー国は国民の約半数が肥満であり、生活習慣病の増加が課題となっています。今回の研修は、フィジー国民の健康意識向上と、職域における健康診断を含む健康づくり制度の構築に資する知見を得ることを目的に実施されました。

研修では、グループ全体の健康経営の取り組みの紹介に加え、巡回健康診断の見学や体験なども行われ、参加者にとって実践的な学びの機会となりました。

3

社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」の定期実施

健康増進のための具体的な取り組みとして、日常の生活に「歩く」をプラスする「みんなで歩活（あるかつ）」という健康イベントを定期実施しています。部署の壁を越えて任意のチームを組成して日々の歩数を計測。その合計歩数を競うものです。

従業員同士で歩くサイドイベントもあり、コミュニケーションの機会創出の一助にもなっています。

4

健康セミナー・研修の実施

「ID&E グローバルアカデミー」と連動し、健康に関する様々な研修を企画・実施しています。セミナーや研修テーマは、食生活、生活習慣病、女性特有の健康課題、肩こり腰痛予防、メンタルヘルスなど多岐にわたっています。詳細は[ID&E ホームページ](#)をご参照ください。

人財戦略⑤採用と定着

貴重な財産である技術を保有した人財を確保し続けるため、採用とリテンション（既存従業員の維持）を継続的に強化していきます。具体的には、新卒・中途採用を問わず、入社した人財の早期定着施策やミドル層に向けたリテンション施策、シニア活用などを中心に進めています。

6.3 バリューチェーンにおけるサステナビリティ

6.3.1 考え方／方針

ID&E グループは、持続可能な社会の実現のために自社のみならずバリューチェーン全体で地球環境、人権、労働安全、情報セキュリティへの配慮を進めることが重要と考えています。世界各地で多様な事業を展開するため、事業ごとに多くのステークホルダーが関与しており、直接的な関係にとどまらず、広範なバリューチェーン全体の責任ある管理が求められています。こうした認識のもと、「サステナビリティ経営フレームワーク」にて「サプライチェーンマネジメント、CSR調達の推進に関する行動ガイドライン」を策定し、基本的な価値の共有とパートナーシップの深化を通じて、持続可能性の高いバリューチェーンの構築に取り組んでいます。

▶ [サプライチェーンマネジメント、CSR調達の推進に関する行動ガイドライン](#)

6.3.2 バリューチェーン全体における事業構造の分析

バリューチェーン全体での責任ある取り組みを推進するため、その基盤として、各事業の構造を分析し、ステークホルダーを明確化しています。例えばコンサルティング事業では、上流段階での協力会社、実施段階での施工業者や委託先が主要な関係者です。一方、エネルギー事業では、水力発電所の運営や機器製造において、電力会社やサプライヤーとの連携が不可欠です。このように事業構造の分析を踏まえ、地球環境の保全、人権尊重、労働安全、責任ある調達の観点から、バリューチェーン上のステークホルダーと協働し、取り組みの強化を図っています。

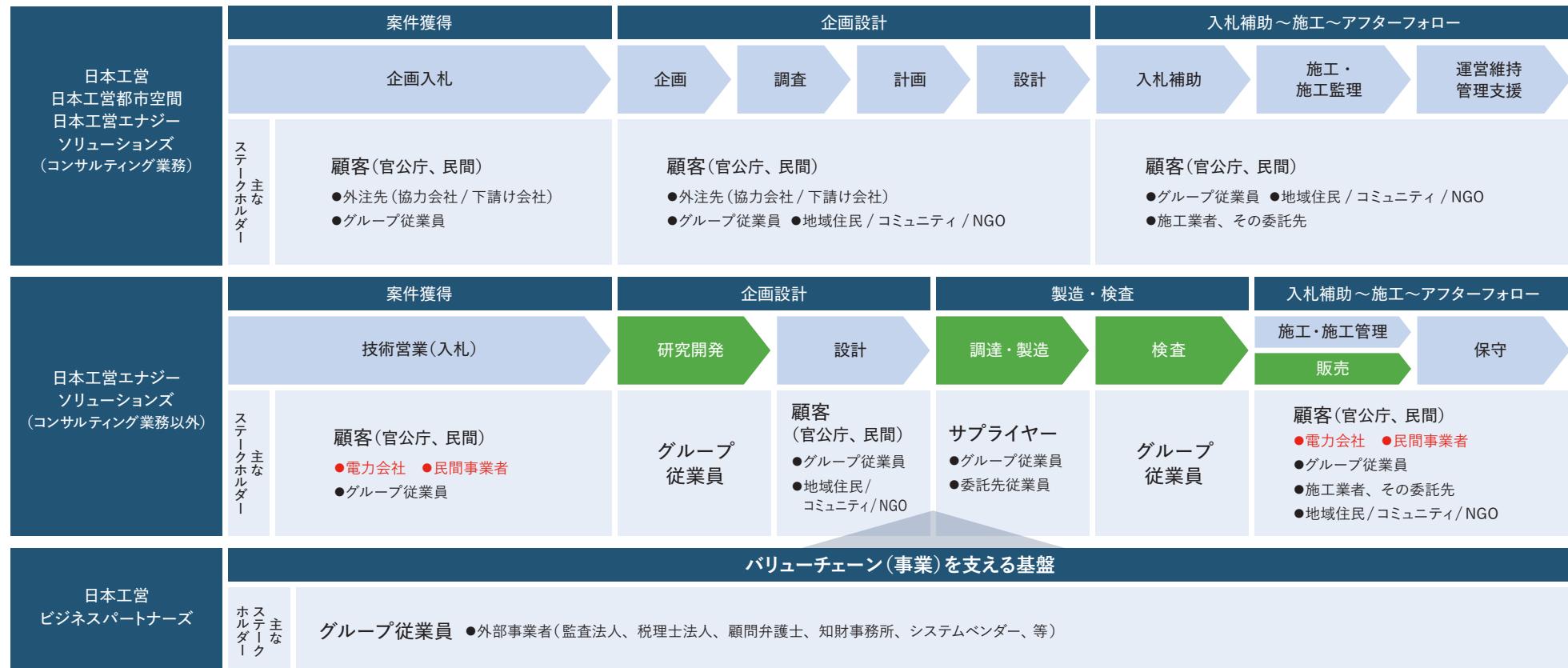
6.3.3 人権・環境に配慮したバリューチェーンの構築

持続可能な未来を目指して、バリューチェーン全体にわたり人権や環境に配慮した取り組みを進めています。その一環として、ステークホルダーとの対話を重視し、取引先に対してID&E グループの人権方針や具体的な相談窓口をまとめた冊子を配布する予定です。また、温室効果ガスの排出量測定精緻化に向けた協力を呼びかけるなど、取引先との連携を強化しながら、責任ある調達や環境負荷軽減の推進を図っています。

6.3 バリューチェーンにおけるサステナビリティ

ID&E グループにおけるバリューチェーンイメージ

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



エネルギー事業固有のプロセス

赤文字: エネルギー事業固有のステークホルダー

6.3 バリューチェーンにおけるサステナビリティ

6.3.4 取り組み・実績

取引会社も含めた「安全衛生推進委員会」の定期開催

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



取引先も含めた「安全衛生推進委員会」

適正取引の推進

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

同宣言では企業規模や系列を越えた連携を通じて、サプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄を目指し、BCPや健康経営も支援すること、また親事業者と下請け業者との望ましい取引慣行を遵守することを明示しています。

▶ [パートナーシップ構築宣言](#)

6.4 社会貢献

6.4.1 考え方／方針

ID&Eグループは、創業者・久保田豊の「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」という理念を原点に、戦後の復興支援から現在に至るまで、国内外の社会課題に対して技術と知見を活かした解決策を提供してきました。この理念は、グループ全体の行動指針として受け継がれ、役員・従業員の業務活動の基盤となっています。私たちは、事業活動を通じた社会貢献のみならず、従業員一人ひとりが地域社会と関わりながら個人としても社会課題の解決に参画できる機会を提供しています。

▶ [ID&E グループ行動指針](#)

6.4.2 取り組み・実績

ID&E グループ災害義援金

災害支援の一環として従業員から寄付を募り、マッチングギフト*を実施しています。

*企業や団体が、従業員や関係者の寄付に対して同額または一定割合の金額を上乗せして寄付する仕組み

2025年6月期は日本赤十字社を通して以下の災害支援を実施しました。

- ・令和6年7月25日からの大雨災害義援金（秋田県、山形県）
- ・令和6年9月能登半島大雨災害義援金（石川県）
- ・令和7年大船渡市赤崎町林野火災義援金（岩手県）
- ・2025年ミャンマー地震救援金

6.4 社会貢献

日本・ケニア友好ソンドゥ・ミリウ公共図書館活動

ケニア西部ニヤカチ地区にあるソンドゥ・ミリウ公共図書館は、2001年に地元のヘラ婦人会、ならびに日本のODAによる水力発電所建設事業に携わった技術者により設立されました。当時は生徒に配布される教科書の数が限られており、また鍵の掛かる本棚から授業の時だけ解錠して教科書を取り出すため、子どもたちは家で勉強ができないという課題がありました。そこで日本工営は工事用の建物を利用して、子どもたちが自由に教科書を手に取ることができ、さらにいろいろな本も読める図書館として提供。図書館はヘラ婦人会が運営し、作文コンテスト、図画教室、読書啓蒙活動などを随時開催することで、子どもたちや住民への読書機会の提供や地域の文化活動に貢献しています。

2008年の発電所完成後も社員有志などが「図書館を応援する会」として活動を継続しており、ヘラ婦人会の活動紹介や、支援金・書籍の寄付を呼びかけるブログの運営などを通じて、現地での活動を支援しています。蔵書は7,300冊を超える、子どもたちを中心年間6,000人を超える利用者を抱える図書館として、地域社会の発展に貢献し続けています。



ヘラ婦人会と日本人支援者



図画教室

河川清掃活動

ID&E グループは、地球環境の保護と地域社会との連携を目的に、河川清掃活動に取り組んでいます。

BDPは、2024年7月にThames 21が主催したロンドン・レイヴンズボーン川の清掃イベントに参加。3時間にわたる地域交流の中で、清掃作業に加え、現地の景観設計に関する対話を行いました。

日本工営および日本工営都市空間仙台支店は、2024年4月と9月に宮城県仙台市の広瀬川で実施される「広瀬川1万人プロジェクト」に参加。実行委員会の一員としても活動しています。

日本工営都市空間沖縄支店は、2024年11月に沖縄県那覇市を流れる国場川で開催されたごみ拾いイベント「国場川水あしひ」に参加。このイベントでは、ごみ拾いの後に生き物観察会やマングローブ探検が行われるなど、水辺の環境保全に関する理解を深める機会が提供されました。



ロンドン・レイヴンズボーン川の清掃イベント



広瀬川1万人プロジェクト

6.4 社会貢献

地域連携による環境保全への取り組み

日本工営エナジーソリューションズは、地域社会への貢献を目的とした活動を積極的に行ってています。例えば福島事業所では、事業所周辺の環境美化を目的として、年に2回の清掃活動を実施しています。また、各変電所においても、取引会社と合同で定期的な清掃活動を行っています。こうした活動により、地域の美化に貢献するとともに、地域社会との連携を強化。地域の環境保護と美化に寄与するだけでなく、社員の環境意識を高める重要な機会となっています。



福島事業所清掃活動



取引との合同清掃活動

出前授業

日本工営は、次世代を担う子どもたちへの教育支援の一環として出前授業を積極的に行ってています。技術者が講師となり、環境保全、防災、インフラ整備などのテーマを分かりやすく解説。さらに実験や体験型のプログラムを通じて、社会課題への理解を深める機会を提供しています。

仙台支店は2011年より、市内の小学校に「ダムのはたらき」と「生態系ピラミッドを作ろう」という授業の講師を派遣しています。これまで毎年100人以上の子どもたちに授業を実施し、仙台市教育委員会から感謝状も受領しています。

また従業員が学習院大学にて「途上国における都市計画・都市開発」をテーマに出前授業を実施しました。海外プロジェクトの現場での日常や、仕事におけるやりがい・大変さ、さらには実際の業務を通じて感じる開発コンサルタントならではの面白さや醍醐味について、学生の皆さんに直接お伝えしています。こうした取り組みを通じて、将来的な社会課題解決に貢献する人財の育成や、開発コンサルタントという職業への理解促進・関心喚起に努めています。

今後も未来を担う世代の健やかな成長を願い、地域に貢献していきます。



ダム模型を用いた実験風景



授業の様子



学習院大学での出前授業の様子



ガバナンス

7

- 7.1 コーポレートガバナンス ━━━━━━━━ P96
- 7.2 コンプライアンス ━━━━━━━━ P97
- 7.3 リスクマネジメント ━━━━━━ P100

7. ガバナンス

ID&E グループは、監督機能の強化、透明性の確保、迅速な業務執行を通じて企業価値の最大化を目指しています。サステナビリティに関するガバナンスは、高品質なサービスを提供し続けるための基盤であり、競争力の源泉でもあります。本章では、グループのサステナビリティを支えるガバナンス体制、意思決定プロセス、倫理・コンプライアンス、リスク管理について説明します。

7.1 コーポレートガバナンス

7.1.1 考え方／方針

ステークホルダーの期待に応えて企業価値の最大化を図るため、経営機構の監督機能を強化し、透明性の確保、迅速な業務執行体制の確立、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。

7.1.2 コーポレートガバナンス体制

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、取締役の業務執行状況の監督等を行う。	原則月に1回	7名の取締役で構成。監査役1名も出席	代表取締役社長
執行役員会	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を行う。	原則月に2回	議長である社長および執行役員、監査役の9名	代表取締役社長
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	議長および役員等の14名	取締役会長
リスク統括会議	「内部統制基本方針」に基づき、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員ならびに上席コンプライアンス担当、社外弁護士の10名。オブザーバーとして監査役、監査役室長、監査部長各1名	代表取締役社長
安全衛生・環境会議	安全衛生管理の徹底を期し、人的および設備災害の防止を図るとともに、快適な職場環境を形成し、従業員の福祉向上と企業活動の健全な発展に資する。	原則年4回	執行役員会にて選任された5名およびオブザーバーとして産業医1名	健康経営担当執行役員
財務報告内部統制会議	金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の評価を実施する体制として設置し、各メンバーの職制により財務報告の信頼性を確保する。	原則年4回	議長ならびに主要グループ会社内部統制担当役員等の10名	経営管理担当執行役員
情報セキュリティ会議	グループ各社の情報セキュリティ上の課題に取り組むことで情報セキュリティに関する事件や事故を未然に防止し、情報セキュリティリスクのレベルに応じたリスクマネジメントを実施。グループ全体の情報セキュリティガバナンスを確立し、情報セキュリティマネジメントを推進する。	原則年4回	執行役員会にて選任された6名	経営戦略・IT担当執行役員
経営戦略会議	ID&Eグループの企業価値の最大化に向け、全体最適のグループ経営に向けた方針・戦略・計画等を検討・策定を目的とする。	原則年4回	議長、会長、執行役員の9名	代表取締役社長
共創戦略会議	各グループ会社の事業戦略、技術戦略をベースとして、シナジーを発揮させるとともに、ID&Eグループ事業の最適化を図るために連携方策を検討・推進する。	原則年4回	主要グループ会社の事業戦略（または技術戦略）担当責任者（本部長クラス）、日本工営ビジネスパートナーズ営業・地域経営本部および経営管理本部役職者（本部長クラス）の7名	経営戦略・IT担当執行役員
営業・地域戦略会議	営業・地域戦略の企画・実行およびセグメント連携推進のための情報交換等を行う。	2つのグループに分け、オンライン会議を原則隔月で実施。また、年2回合同対面会議を開催。	議長ならびに地域統括、地域統括代理、経営戦略本部長の10名	営業・地域経営担当執行役員
人財戦略会議	ID&Eホールディングスおよび国内主要グループ会社における人財の育成・活用等につき協議・検討する。	原則年6回	議長である社長ならびに国内主要グループ会社社長、副社長の6名	代表取締役社長

7.2 コンプライアンス

7.2.1 考え方／方針

グローバルな事業環境では、法令遵守や倫理的な行動が重視されており、国連グローバル・コンパクト（UNGCR）などの国際的な指針が企業活動の基盤となっています。

東京海上グループでは、「法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること」をコンプライアンスと定義しています。

ID&E グループでは、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のもと、公正かつ透明性の高い経営を目指しています。

ID&E グループ行動指針

グループの「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、グループ共通の行動規範である「ID&E グループ行動指針」を制定しました。法令遵守はもとより、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盛り込み、役員・従業員一人ひとりがその内容を日々の行動に取り入れることで、コンプライアンスの徹底と企業価値の向上を図っています。

本行動指針は、日本語のほか英語、スペイン語など7か国語に翻訳し世界中の従業員に共有することで、グループ全体による透明性の高い経営体制の構築と信頼関係の醸成を目指しています。

また、「ID&E グループサステナビリティ経営フレームワーク」に基づき、「『誠意』ある企業行動方針」を策定しました。従業員一人ひとりがその重要性を強く認識し、適切な行動を取るための取り組みを推進しています。

▶「誠意」ある企業行動方針

インテグリティコンプライアンスプログラム

ID&E グループは、2025年2月にインテグリティコンプライアンスプログラム（以下「ICP」）を制定しました。ICPはグループの役員・従業員に対し、法令遵守、誠実かつ正直な行動、そして自身の行動に対する責任を求めるものです。また、事業および事業活動を管理・監督する立場の者に、管理のための指針と手順を示しています。

具体的な取り組みとしては、不正行為の禁止、リーダーシップの責務、従業員のデュー・ディリジェンス、接待や贈答に関するルール、ビジネスパートナーとの関係における透明性の確保などが挙げられます。さらに、内部通報制度の整備、定期的なリスク評価の実施、コンプライアンス教育の推進を通じて、組織全体でのコンプライアンス意識の向上を図っています。

なお、ICPは世界銀行が作成した企業倫理およびコンプライアンス体制の指針「Integrity Compliance Guidelines」に準拠しています。

7.2 コンプライアンス

7.2.2 コンプライアンス体制

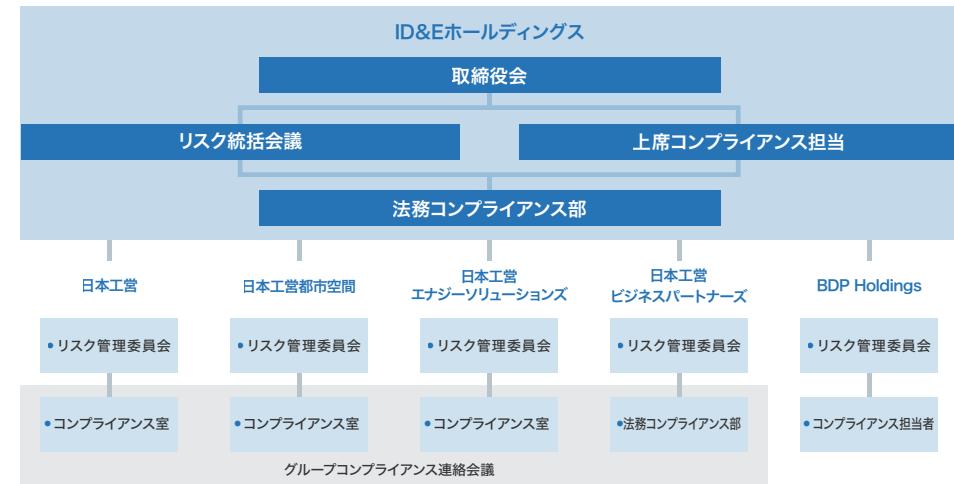
グループコンプライアンス規程およびICPに基づき、各社にコンプライアンス担当部署または担当者を設置し、グループ全体でコンプライアンスの向上に取り組んでいます。主な役割は以下の通りです。

- ・社会規範、法令、社内規程の遵守およびコンプライアンス活動全般の推進
- ・各社のコンプライアンスプログラムの運営と管理
- ・贈収賄防止の体制整備・推進

各社のコンプライアンス担当部署または担当者は、主要グループ会社の社長にコンプライアンスに関する事項を報告し、各主要グループ会社の社長はID&Eホールディングスの社長へ報告します。ID&Eホールディングスでは、コンプライアンス全体を統括する上席コンプライアンス担当を任命しており、必要に応じて、経営陣から独立した立場で取締役会へ直接問題を報告する権限と責任を有しています。

また、コンプライアンスとリスク管理を統括する組織としてリスク統括会議を設置し、重要事項の審議・情報交換を行っています。傘下には国内主要グループ会社のリスク管理委員会を設置しており、コンプライアンス関連のリスク事象が発生した際には、リスクレベルに応じて各社リスク管理委員会またはリスク統括会議まで報告・対応します。さらに、国内主要グループ会社のコンプライアンス部署長で構成されるグループコンプライアンス連絡会議は、グループ全体に関わるコンプライアンスおよび事業活動に伴うリスクマネジメントに関する情報共有と意識醸成を担っています。

コンプライアンス体制図



7.2 コンプライアンス

7.2.3 取り組み・実績

1. 腐敗防止の仕組み

贈収賄防止

ID&E グループは世界各国においてグローバルに事業を展開しており、現地の行政機関等と協働しながら事業を推進する中で、不正な金銭的利益の提供を求められるリスクに直面する可能性は否定できません。このようなリスクに備えるために国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野・10原則を行動指針として取り入れ、遵守しています。また、不正な手段による利益の追求を排し、公正・透明かつ自由な競争のもと、法令を遵守した営業活動を行うことを定めています。

コンプライアンス徹底に向けて、「贈収賄防止規程」等の社内規程を整備・運用しており、特に公務員等に対する利益供与を原則として禁止しています。例外的に何らかの利益供与を行う場合は、承認基準・承認手続きなどのルールを明確に定めることにより、不正リスクの予防を図っています。

万一、贈賄行為のおそれのある事案、それらの法的措置や罰金・課徴金が課される事案がグループ内で発生した場合は、速やかにID&E ホールディングスに報告されます。なお、2025年6月期において、当該事案の発生はありませんでした。

相談・通報制度

「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、または違反のおそれがある行為を知った従業員等が、コンプライアンス担当部署または社外弁護士に直接相談・通報できる制度を整備しています。日本法人では原則として日本語、海外法人では原則として現地語により対応しています。

本制度は、当社およびグループの役員、従業員、派遣社員、協力会社従業員（退職後1年以内のこれらの者を含む）によって利用可能です。

内部通報件数(件)：対象範囲は主要グループ会社

2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
7	12	30	22

※ 2023年6月期までは、分社化以前の日本工営における相談・通報件数です。

2. グループコンプライアンス意識調査

従業員のコンプライアンス意識の現状と課題を正確に把握し、コンプライアンス活動の実効性を向上させることを目的として、海外法人を含むグループ従業員を対象に原則として年1回、グループコンプライアンス意識調査を実施しています。本調査はすべて匿名で行い、その結果は従業員に公表するとともに、コンプライアンス活動の改善・強化に反映しています。

3. 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研修をはじめ、役員・幹部社員を対象としたグループコンプライアンス講演会の開催、従業員向けのグループコンプライアンス研修などを実施しています。各研修では、グループの業務に密接に関わる法令について重点的に周知するとともに、できる限り具体的な事例をもとに原因分析や防止策に関して講義しています。また、独自のE-learning制度を活用し、独占禁止法の遵守やハラスメント防止等をテーマとした学習および確認テストを実施するなど、従業員がコンプライアンスについて継続的に学ぶ体制を構築しています。

7.3 リスクマネジメント

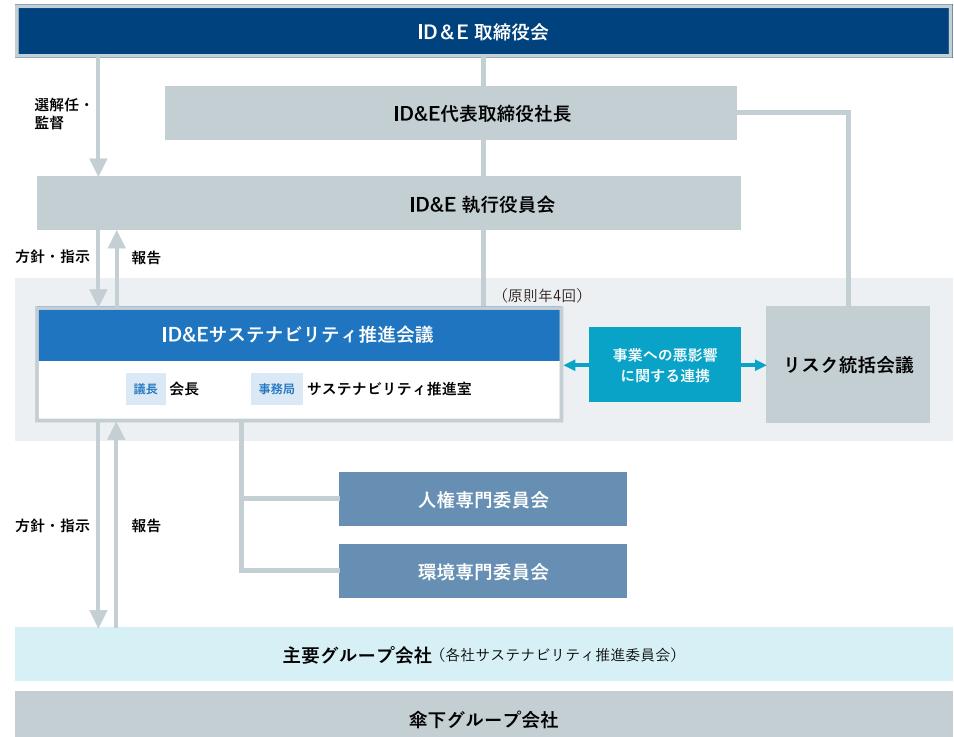
7.3.1 考え方／方針

リスク管理の最終的な目標は、企業の存続と成長であり、サステナビリティの目標と一致しています。従って、サステナビリティに関するリスクのうち事業運営に悪影響を与える項目については、グループ内に設置された「サステナビリティ推進会議」を中心に対応しており、当該会議は「リスク統括会議」と緊密に連携しています。

特に影響度の高い人権リスクに対処するため、2024年7月に「人権専門委員会」を設置しました。当委員会は主要グループ会社の執行役員と本部長で構成され、以下をはじめとした取り組みを行っています。

- ①人権基本方針の運用・改善
- ②人権デュー・ディリジェンスの実施
- ③人権リスクの識別・特定・対応等
- ④救済措置の整備

サステナビリティ推進会議とリスク統括会議の連携イメージ図



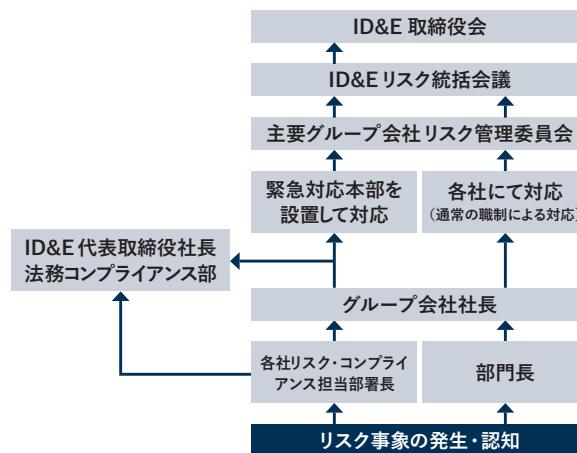
7.3 リスクマネジメント

7.3.2 リスク管理体制

ID&E グループでは、リスク管理の統括機関として「リスク統括会議」を設置しています。当会議は、グループ内のリスクを体系的に把握・評価し、適切な対策および予防措置の推進を目的としています。

リスク統括会議（原則月1回開催）は、「グループリスク・危機管理規程」に基づき、グローバルで幅広い事業遂行に伴う全般的なリスク統制を行い、損失の最小化を図ることを任務としています。具体的には、リスクの把握、評価、予防・管理、危機事象への対応指示、対応状況の監視・指導等などがあります。リスク統括会議は、議長である当社代表取締役社長、各執行役員、上席コンプライアンス担当および社外弁護士の計10名によって構成され、オブザーバーとして監査部門から3名、その他関係者5名が出席しています。当社の執行役員は、それぞれ担当職務に関するリスク管理を行う責務を有します。またリスクの内容によってサステナビリティ推進会議とも連携・対応しています。

顕在化リスク事象対応フロー



7.3.3 リスク管理プロセス

各グループ会社は、自社が保有するリスクを網羅的に洗い出し、「リスク管理一覧表」を作成しています。特に、影響度と頻度が一定の基準を超える重要リスクについては、個別に「リスク管理票」を作成し、四半期ごとにモニタリングを実施しています。このモニタリングでは、リスク対応策の実行状況や効果性を評価し、その結果を各社のリスク管理委員会およびID&E リスク統括会議に報告しています。さらに、リスク管理の一環として、以下の体制整備も推進しています。

- 事業継続計画 (BCP)**：自然災害や重大インシデント発生時においても、重要業務を継続できる体制を構築。
- 品質・環境マネジメントシステム**：製品・サービスの品質確保および環境負荷低減に向けた継続的改善を実施。
- 情報セキュリティ体制**：サイバーリスクや情報漏洩リスクに対応するための管理体制を整備。

7.3.4 重要性の高いサステナビリティ関連リスクの特定・評価・管理

サステナビリティに関するリスクのうち、事業推進への影響が特に大きいと判断したものについて、「リスク統括会議」と連携のもと、「グループリスク管理計画」に統合しています。2025年6月期には、人権に関するリスク3項目を「グループリスク管理計画」に統合しました。これにより、サステナビリティ関連リスクも他の事業推進に関わるリスクとともに、グループ全体で一括して評価・管理されています。これからも、サステナビリティに関わるリスクとグループ全体のリスク管理体制との整合性を確保しながら、適時・適切な対応を実施します。



サステナビリティ 関連イノベーション

8

- 8.1 考え方／方針 ━━━━━━ P103
- 8.2 サステナビリティ戦略とイノベーションの紐付け ━━━━ P103
- 8.3 イノベーションの「源泉」と推進体制 ━━━━ P104
- 8.4 取り組み事例：イノベーションの実践 ━━━━ P106

8. サステナビリティ関連イノベーション

8.1 考え方／方針

ID&E グループは、経営理念「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」のもと、イノベーションを企業文化の中核に据えています。この理念は、私たちの技術革新への情熱と、社会課題の解決に真摯に取り組む姿勢を支える原動力となっています。

急速に変化する社会環境や複雑化する課題に対応するため、ID&E グループはイノベーションを持続可能な成長の鍵と位置づけ、独自の価値創出を通じて「世界をすみよくする」という使命の実現を目指しています。コンサルティング、都市空間、エネルギーといった各事業領域においては自律的な運営を行いつつ、グループ全体としてはシナジーを最大化し、サステナビリティ戦略とイノベーションの連携を強化しています。

中期経営計画においても、「サステナビリティ経営の更なる推進」をグループ経営方針の重要な柱の一つとして掲げており、革新的な技術やソリューションを通じて社会課題の解決と新たな事業機会の創出を図っています。これらを通じて、企業価値の持続的な向上を目指すとともに、社会全体の持続可能性にも貢献していきます。

8.2 サステナビリティ戦略とイノベーションの紐付け

マテリアリティへの貢献

特定したマテリアリティに対し、イノベーションを戦略的に活用することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

とりわけ、「すみよい地球環境の実現」および「誠意と技術を軸にしたグループ経営」への貢献として以下のような取り組みを推進しています。

- 防災・減災に関する技術開発
- 再生可能エネルギー事業の拡大
- 再生可能エネルギー・次世代エネルギーの研究開発
- 「The Good City」プロジェクトを通じた持続可能な都市設計
- 脱炭素化や生態系回復に資するスマートソリューションの提供 など

また、「共創による新たな社会課題への挑戦」においては、異業種連携やAIを活用した先進的な研究開発を通じて、グループの総合力を活かした価値創造を進めています。

イノベーションによるリスク対応と機会創出

ID&E グループにとってのリスク（規制変更、資源枯渇、気候変動の影響、技術・ノウハウの低下による品質低下、知的財産の侵害など）に対し、先見的かつ戦略的なイノベーションを通じて対応力を高めています。

同時に、脱炭素化や循環型経済、災害などの新たな社会的・市場的な機会を捉える上でも、サステナビリティソリューションとしてのイノベーションは不可欠な推進力です。

2024年に策定した「サステナビリティ経営フレームワーク」では、イノベーションを中核要素として明確に位置づけています。

ID&E グループのイノベーションを支える枠組み

▶ サステナビリティ関連イノベーション方針

8.3 イノベーションの「源泉」と推進体制

イノベーションは、確固たる文化、体系化されたプロセス、戦略的な資源配分、そして実効性のあるガバナンスによって支えられています。これらが一体となり、持続的な価値創造を可能にするイノベーションを生み出す土壤を形成しています。

イノベーションを支える経営資源

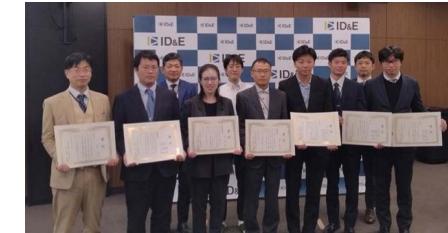
●研究開発への投資：ID&E グループは、研究開発への投資を重視しています。マテリアリティで掲げる具体的な目標投資額（2030 年 6 月期時点）については以下の通りです。

- 防災・減災に関する研究開発費・投資額 関連売上高の 3.2%
- 再生可能エネルギー・次世代エネルギーに関する研究開発・投資額 関連売上高の 15%
- 都市空間づくりに関する研究開発費・投資額 関連売上高の 0.9%
- AI をはじめとした先端技術のグループ横断的な開発・活用のための研究開発費・投資額 10 億円

●イノベーション人財の育成：「人財」は ID&E グループの最も重要な財産であり、イノベーション創出の鍵です。そのため、お客様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に注力しており、従業員の専門知識と技術力を高めるための育成機会を様々な形で提供しています。開催 5 年目を迎えたグループ内のビジネスコンペティションは、「唯一無二の価値で限界なき未来に挑め！」をテーマに実施しました。その他、グローバルアカデミーが実施するイノベーション人財研修プログラムは、このビジネスコンペと連動することによって、革新的なアイデアが実際の事業として展開される可能性を高めています。



令和 7 年ビジネスコンペティションテーマ



2024 年コンペティション授賞式の様子

●最先端技術へのアクセス：AI 技術推進センターをはじめとして、日本工営中央研究所デジタル基盤推進センターなどのグループ各社において、グループ全体の AI ・ デジタル技術に関する開発・イノベーションを推進しています。社内向け生成 AI の開発・導入などを通じ、最先端技術を積極的に取り込み、イノベーションを加速しています。

●技術開発力の向上を支える中央研究所：グループが有する日本工営中央研究所は、土木、環境、社会科学分野における技術を活用し、持続可能な社会基盤の構築に貢献しています。当研究所にある試験・実験センターは、民間コンサルタントとしては最大級の研究施設を備え、複雑化する社会課題に対応して国内外の多様なプロジェクトでソリューションを提供。基礎研究と応用研究を統合的に推進しています。

●知的財産の保護と活用：知的財産の保護と活用は、グループのイノベーション推進において重要です。グループ会社における体制整備や、発明審査会の設置、従業員教育などを通じて、知財の戦略的活用を進めています。

8.3 イノベーションの「源泉」と推進体制

各グループ会社にてイノベーションを推進する取り組みを実施しているほか、ID&E の重要会議体の一つである共創戦略会議では、各グループ会社の事業戦略、技術戦略をベースに、シナジーを発揮させ、事業の最適化を図るための連携方策を検討・推進しています。

知的財産の保護と活用

イノベーションを支える知的財産の保護と活用が極めて重要であると認識し、ID&E グループ行動指針の中で、知的財産の保護・管理と活用により社会の持続可能な発展に貢献すること、また、他者の知的財産権の侵害について定めています。

▶ ID&E グループ行動指針

(1) 体制

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

発明審査会の設置

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

従業員教育

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

- ・中央研究所の従業員を対象にした特許セミナー（特許権の基礎知識、職務発明制度、特許出願の留意点等）
- ・社内インターネットを活用した啓蒙活動（特許権・著作権の基礎知識等）
- ・E-Learning システムによる研修
- ・ID&E グローバルアカデミーにて知的財産ビジネスに関するセミナー開催

(2) 特許取得数

現在取得している件数 48 件

日本工営、日本工営都市空間、日本工営エネルギーソリューションズでは従業者が業務として行う発明（職務発明）を奨励するため、職務発明の出願時、登録時および登録された特許が業務で使用されて利益を得た時、発明者に報奨を支払う制度を運用しています。

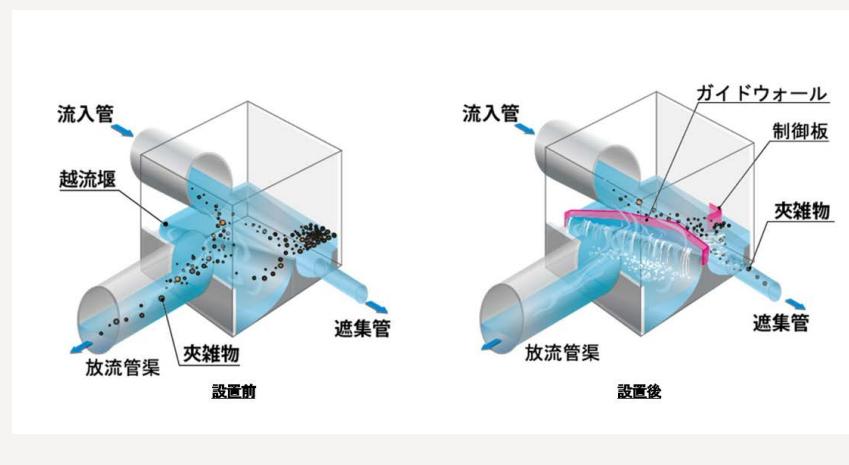
2024 年 6 月期の報奨対象となったのは特許 12 件でした。

8.3 イノベーションの「源泉」と推進体制

(3) 特許を活用した事例

特許技術で都市の水環境を守る：渦流式水面制御装置の活用

ID&E グループでは、知的財産を社会課題の解決と事業価値の向上に活かすことを重視しています。日本工営が開発した「渦流式水面制御装置」は、都市部の下水道における雨天時の越流水問題に対応する技術です。既存の設備に2枚の板（ガイドウォールと制御板）を設置するだけで、渦を発生させて汚れを含む水の流出を抑制。動力は水流を利用するため、電力を使わず環境負荷も低減できます。この技術は特許を取得しており、模倣を防ぎながら改良や展開が可能です。すでに都市の水環境改善に貢献しており、他地域への展開も期待されています。



8.4 取り組み事例：イノベーションの実践

ID&E グループは、具体的なサービス、製品などのソリューションを通じて、イノベーションを持続可能な社会の実現につなげています。以下に、主要なイノベーション事例を紹介します。

インド・ベンガルールで交通課題に挑む —— ITS 導入で共創型スマートシティを実現

日本工営および日本工営エナジーソリューションズは、独立行政法人国際協力機構（JICA）と連携し、インド・ベンガルール市中心部に高度交通情報および管理システム（ITS）を導入するプロジェクトを推進しています。本事業は、日本政府の無償資金協力により実施され、都市化と経済成長に伴う深刻な交通渋滞や環境問題の解決を目的としています。

本プロジェクトでは、交通信号制御システム（ATCS）、交通情報提供システム（MODERATO）、GPSによるリアルタイム渋滞情報の提供などを導入。2024年12月に運用が開始されました。本運用により、平均旅行時間の短縮やCO₂排出量の削減、安全で効率的な交通運行の実現が期待されています。

本プロジェクトは、日本工営と現地関係者、そしてサブコンサルタントである日本信号株式会社との協働により、多様な専門性と文化的背景を持つ人財が共創する形で進められています。都市交通という複雑な社会課題に対し、国境を越えた知見と技術を融合させることで、持続可能な都市の未来像を描いています。

8.4 取り組み事例：イノベーションの実践

福井県立恐竜博物館の体験型展示で未来の研究者を育む

—「化石研究体験」がキッズデザイン賞の経済産業大臣賞（優秀賞）を受賞

グループ会社の黒川紀章建築都市設計事務所（KCAA）は、2000年に開館した福井県立恐竜博物館の設計・監理を担っており、2023年にリニューアルオープンした際の大規模改修・新館増築の建築設計・監理も担当しました。

本プロジェクトでは、来館者の増加に対応しつつ、展示の在り方を「見る」から「体験する」へと進化。中でも注目を集めたのが、専門研究と同等の機器や環境を備えた「化石研究体験」エリアです。化石クリーニング・化石スキャン・化石レプリカの組み立てなど、専門研究と同等の機器や環境を使って、実際の研究員が行っている研究を疑似体験できるプログラムです。来館者が“本物に触れる”ことで深い学びを得られるこの空間は、子どもたちが未来の研究者として戻ってくることを願って設計されました。

福井県立恐竜博物館と株式会社丹青社との協業*により実現した本プロジェクトは、その革新性と教育的価値が高く評価され、2024年度（第18回）キッズデザイン賞（経済産業大臣賞）およびドイツのiFデザインアワード2025のゴールド（最高賞）を受賞しました。ID&Eグループは、空間づくりを通じて学びの可能性を広げ、次世代を担う人財の育成にも貢献し続けます。

*建築設計：KCAA、展示設計：KCAA + 株式会社丹青社、展示施工：株式会社丹青社



化石研究体験エリアの施設（一部）



福井県立恐竜博物館内の様子

技術と連携で実現する次世代農業モデル——スマート農業パッケージの挑戦

国内農業が直面する人手不足や気候変動への対応として、日本工営エナジーソリューションズでは「スマート農業パッケージ」の開発に取り組んでいます。本プロジェクトでは、開発した統合環境制御システム「a-MAC」を中心、近畿大学などが開発したポリエチレン培地を活用した施設栽培技術を組み合わせ、静岡県掛川市の「農園むすび」にていちご栽培の実証を進めています。

このパッケージは、ハウス内外の温湿度やCO₂濃度などの環境データを収集・可視化し、遠隔地からの制御を可能にすることで、農業経営者の負担軽減と安定生産を支援します。また、使われなくなった農業用ハウスの再活用や、新規就農者の参入促進にもつながる仕組みとして期待されています。

今後は、モニタリングデータの分析結果をもとに、より効率的な栽培技術へのフィードバックを行い、農業資産の流動化や地域農業の活性化を目指します。

ID&Eグループは、技術革新と地域連携を通じて、持続可能な農業の未来を切り拓き、社会課題の解決に貢献し続けます。



スマホやタブレットで簡単に操作可能



環境制御センサーBOX

8.4 取り組み事例：イノベーションの実践

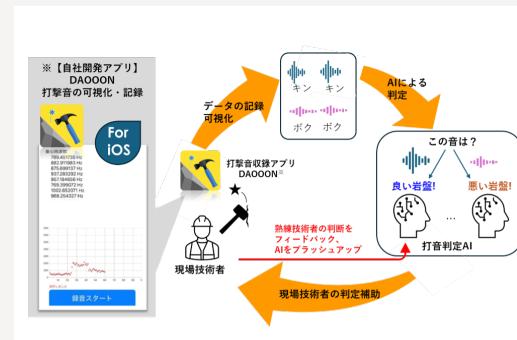
熟練技術とAIの融合

—打撃音で材質を判定するDXソリューション

日本工営は、インフラ点検・施工現場における品質評価の属人性という課題に対し、AIとアプリを活用した革新的なソリューションを開発しました。岩盤やコンクリートの材質を「打撃音」で判定する熟練技術者の聴覚的判断をAIに学習させ、誰でも安定した品質評価ができるようにする取り組みです。

この技術は、熟練者の判断とAIの判定結果が約90%一致する高精度を実現しています。さらに、現場でのデータ収集を支援するスマートフォンアプリ「DAOON β版」も開発されており、直感的なユーザーインターフェースで簡単に打撃音を記録・活用できます。これにより、技術者の五感に依存していた判断をデジタルで補完し、品質のばらつきを抑えることが可能になります。

本取り組みは、土木業界のDX（デジタルトランスフォーメーション）を加速させるとともに、熟練技術の継承や人財不足といった社会課題の解決にもつながるもので、今後もDXを積極的に推進し、社会の生産性を革新することで、新たな価値を創造し続けます。



打撃音収録アプリとAIを用いた技術者の判断支援のイメージ

離島の未来を支える、スマートモビリティの実証実験

—八丈島で3種類のスマートモビリティ実証事業を実施

日本工営は、東京都の委託を受け、2024年7月より八丈島において3種類のスマートモビリティ実証事業を開始しました。本取り組みは、少子高齢化やドライバー不足といった地域課題に対応し、持続可能な交通サービスの実現を目指すものです。実証事業は以下の3つで構成されています。

1. AI デマンドタクシー：AI による

リアルタイム配車で、限られた台数でも効率的な乗り合い輸送を実現。高齢者の移動支援にも貢献。

2. シェアリングモビリティ：電動アシスト自転車を活用し、来島者が気軽に移動できる手段を提供。

3. 自動運転バス：八丈島空港と底土港を結ぶルートで、自動運転による公共交通の可能性を検証。





その他

9

9.1 社外からの評価 P110

9.2 ESG データ P111

9. その他

9.1 社外からの評価

健康経営優良法人



健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。

ID&E グループは 2019 年以降、継続して健康経営優良法人に認定されています。

認定範囲

健康経営優良法人 2025（大規模法人部門（ホワイト500））に認定されたグループ会社：

ID&E、日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ、コーディニアート&コンサルティング

健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）に認定されたグループ会社：

コーディニアートシステム、エル・コーディニアート

プラチナくるみん



ID&E グループは、次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準で子育てサポートに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。次世代育成支援対策推進法に基づいて行動計画を策定し、その目標を達成した企業として「くるみん」認定を受けた企業の中から、さらに高い水準で両立支援の取り組みを行った企業が一定の要件を満たした場合に与えられる特例認定が、「プラチナくるみん」です。

認定会社

日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ

スポーツエールカンパニー



スポーツ庁では、「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。ID&E グループは従業員を対象に、オリジナル体操（NK体操）の実施・啓発、クラブ活動への支援、駅伝大会の開催等、様々な場面でスポーツ機会の提供・推奨を行っています。また、スマートフォンアプリなどを活用して1か月間の平均歩数をチーム・個人で競うウォーキングイベント「みんなで歩活」を春と秋の年2回開催。参加者は毎回増加しており、現在はグループ全体で3割を超える従業員が参加しています。

認定会社

ID&E、日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ、コーディニアート&コンサルティング

9.2 ESGデータ

9.2.1 環境

データ項目		2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期		備考
		主要グループ会社5社	主要グループ会社5社	主要グループ会社5社	グループ会社（一部）	
総エネルギー消費量	総量 (GJ)	53,960	53,115	48,415	94,785	
エネルギー源別内訳	灯油 (L)	8,344	12,975	11,402	11,402	日本工営、日本工営エナジーソリューションズ傘下拠点でのみ利用実績あり 日本工営都市空間、日本工営ビジネスパートナーズ傘下拠点でのみ利用実績あり
	液化石油ガス (LPG、m³)	3,485	3,649	3,590	3,590	
	都市ガス (m³)	21,332	20,872	25,892	33,260	
	電気 (kWh)	10,672,420	10,698,166	9,760,424	19,117,925	
	再生可能エネルギー由来 / 環境証明付き電気 (kWh)	57,707	6,807,051	5,791,948	5,791,948	
	再生可能エネルギー率 (%)	1	64	59	30	
全取水源の使用水量	総量 (m³)	17,183	59,461	52,745		2023年6月期の数値は日本工営ビルと麹町ミッドスクエアの使用量とBDP社の合計値 2024年6月期の数値は主要グループ会社傘下拠点のうち、使用量が把握できた拠点の総量（2023年6月期よりも算出対象拠点数が増加したため総量増加） 2025年6月期の数値は主要グループ会社およびグループ会社の傘下拠点のうち、使用量が把握できた拠点の総量
	上水使用量 (m³)	7,600	56,907	50,975		日本工営ビルで使用する中水および水の種類が明記されていない拠点の水消費量の総計
	その他の使用量 (m³)	9,583	2,554	1,770		
CO ₂ 総量	t-CO ₂ (マーケット基準)	5,382.12	3,230.81	3,163.86	6,030.40	Scope1+Scope2排出量相当
温室効果ガス (GHG)	Scope1 (t-CO ₂)	1,025.12	994.97	913.35	1,804.16	※ Scope1,2,3それぞれの算定方法は「 主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲 」をご覧ください。 ※主要グループ会社5社の排出量から推計したグループ全体排出量は、119,534.32t-CO ₂
	Scope2 マーケット基準 (t-CO ₂)	4,357.00	2,235.83	2,250.51	4,226.25	
	Scope2 ロケーション基準 (t-CO ₂)	4,685.00	4,610.91	4,186.25	6,183.26	
	Scope3 (t-CO ₂)合計	68,249.04	102,813.13	101,616.58	-	
廃棄物排出量	総量 (t)	697	937	965		2023年6月期の数値は日本工営ビルとBDP社各拠点の合計値 2024年6月期の数値は主要グループ会社傘下拠点のうち、排出量が把握できた拠点の数値（2023年6月期よりも算出対象拠点数が増加したため総量増加） 2025年6月期の数値は主要グループ会社およびグループ会社の傘下拠点のうち、排出量が把握できた拠点の総量

※1 主要グループ会社：日本工営、日本工営都市空間、BDP、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

※2 グループ会社：「[主要なサステナビリティデータの算定方法と算定範囲](#)」を参照

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

注：上記の GHG 排出量は、ID&E グループとしての算定方法・算定範囲に基づく集計結果であり、東京海上グループのこれまでの算定方法・算定範囲とは必ずしも一致していない

9.2 ESG データ

9.2.2 社会

9.2.2.1 ID&E グループ従業員数

データ項目	2024年6月末時点 従業員数			2025年6月末時点 従業員数		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ID&E ホールディングス	15	1	16	32	12	44
コンサルティングセグメント	2,377	827	3,204	2,481	907	3,388
	日本工営	1,605	384	1,989	1,641	431
	その他グループ会社	772	443	1,215	840	476
都市空間セグメント	1,421	819	2,240	1,382	751	2,133
	日本工営都市空間	682	185	867	733	202
	BDP 社	726	625	1,351	637	539
	その他グループ会社	13	9	22	12	10
エネルギーセグメント	662	74	736	687	84	771
	日本工営エナジーソリューションズ	561	63	624	588	71
	その他グループ会社	101	11	112	99	13
経営管理セグメント	171	273	444	169	284	453
	日本工営ビジネスパートナーズ	100	94	194	88	101
	その他グループ会社	71	179	250	81	183
日本工営健康保険組合	1	1	2	1	1	2
計	4,647	1,995	6,642	4,752	2,039	6,791

9.2.2.2 その他従業員情報

ID&E ホールディングス、日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ等、集計可能な会社の情報を掲載。引き続き、ID&E グループ内における集計対象範囲の拡大をしていく予定。

9.2 ESG データ

ID&E ホールディングス、日本工営、日本工営都市空間、日本工営エナジーソリューションズ、日本工営ビジネスパートナーズ（参考：合計従業員数 3,899人）

データ項目	2024年6月末時点			2025年6月末時点			データ項目
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
管理職者数（人）	660	38	698	669	44	713	※ 1
国内の新規新卒採用者数（人）	120	70	190	125	70	195	※ 1
国内における新規中途採用者数（人）	72	31	103	52	40	92	※ 1
正社員の平均勤続年数（年）	13.8	7.6	12.2	13.7	7.3	12.3	※ 1
正社員の離職者数（人）（比率）	-	-	102 (3.2%)	-	-	119 (3.6%)	※ 1
年間総労働時間 ※一人当たり平均	-	-	1947.2	-	-	2190.3	※ 2
年間所定外労働時間 ※一人当たり平均	-	-	139.7	-	-	375.3	※ 2
年次有給休暇取得日数（日）（比率）	-	-	11.7 (66.4%)	-	-	11.9 (66.8%)	※ 3
障がい者雇用率（%）	-	-	2.42	-	-	2.52	※ 3
男女間賃金の差違（%）	-	-	74.2	-	-	70.9	※ 3
出産・育児休業取得者数（人）（比率）	46 (61.3%)	14 (82.3%)	-	55 (64.7%)	30 (120.0%)	-	※ 3
出産・育児休業復職率（%）	-	-	100	-	-	100	※ 3
男性育児休業平均取得日数（日）	73.3	-	-	84.5	-	-	※ 3
技術士取得者数（人）	-	-	1,786			1,806	延べ人数
労働災害件数（業務中）	9	0	9	9	1	10	
労働災害件数（通勤中）	4	1	5	6	1	7	
業務関連死亡数	0	0	0	0	0	0	

9.2 ESG データ

その他グループ会社

データ項目	2024年6月末時点			2025年6月末時点			対象範囲	備考
	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
管理職者数（人）	41	18	59	36	17	53	※4	※1
国内の新規新卒採用者数（人）	5	7	12	6	2	8	※4	※1
国内における新規中途採用者数（人）	6	6	12	9	10	19	※4	※1
正社員の平均勤続年数（年）	13.7	9.8	12.6	13.5	9.6	12.3	※4	※1
正社員の離職者数（人）（比率）	-	-	15(5.2%)	-	-	12(4.1%)	※4	※1
労働災害件数（業務中）	0	0	0	0	0	0	※5	※1
労働災害件数（通勤中）	0	0	0	1	0	1	※5	※1
業務関連死亡数	0	0	0	0	0	0	※5	※1

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

※2 集計対象：正社員・契約社員・嘱託。役員・顧問・非常勤は含まれない。,

※3 集計対象：正社員・契約社員・顧問・嘱託・非常勤。役員は含まれない。

※4 日本シックコンサルタント、コーエイリサーチ＆コンサルティング、コーエイシステム、エル・コーエイ（参考：合計従業員数 585 人）

※5 コーエイリサーチ＆コンサルティング、黒川紀章建築都市設計事務所、ニッキ・コーポレーション（参考：合計従業員数 136 人）

9.2.2.3 久保田豊基金 ※受給者実績

2023年度	2024年度	2025年度
12名／11か国	12名／9か国	12名／9か国

※日本工営の創業者である久保田豊が途上国の技術系留学生を支援するために設立。

当グループは1984年の設立以来、運営・資金面で支援している。

9.2 ESG データ

9.2.3 ガバナンス

9.2.3.1 内部通報件数

対象：主要グループ会社

2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
7	12	22	22

※ 2023 年 6 月期までは、分社化以前の日本工営における相談・通報件数。

9.2.3.3 特許保有件数

対象：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の日本における特許権の設定登録数

2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
55	50	49	48

9.2.3.2 コンプライアンス意識調査回答件数

対象：日本および海外における、ID&E グループ会社

2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
4,857	5,234	5,253	5,260



A member of Tokio Marine Group

ID&Eホールディングス株式会社

東京都千代田区麹町 5 丁目 4 番地

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