



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。

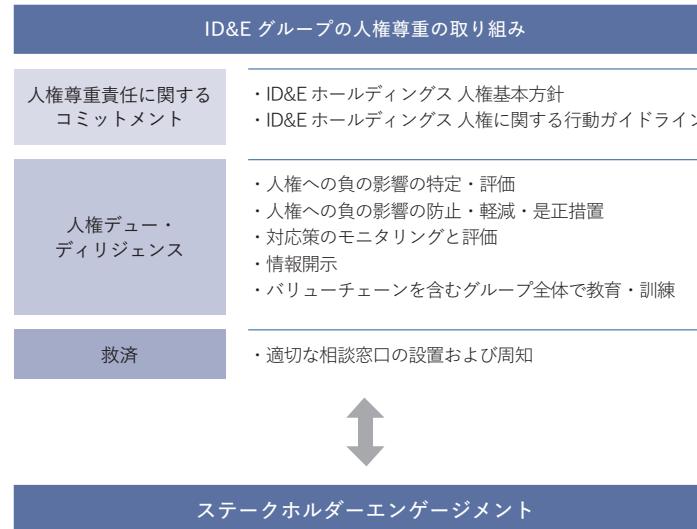
「人権基本方針」では、世界人権宣言を含む「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範に基づき、人権を尊重する方針を定めています。また、役員および従業員だけでなく、ビジネスパートナーの皆様にも本方針についてご理解とご賛同をいただきたい旨を明記しています。

「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 | |
|------------------------------------------------------------------------------|--|
| 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) | |

| 特定した 主な人権リスク |
|-----------------|
|-----------------|

- ・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

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。

| 主な対応策 (2025年6月期実施) |
|-----------------------|
|-----------------------|

- ・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

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

受付方法

- 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）

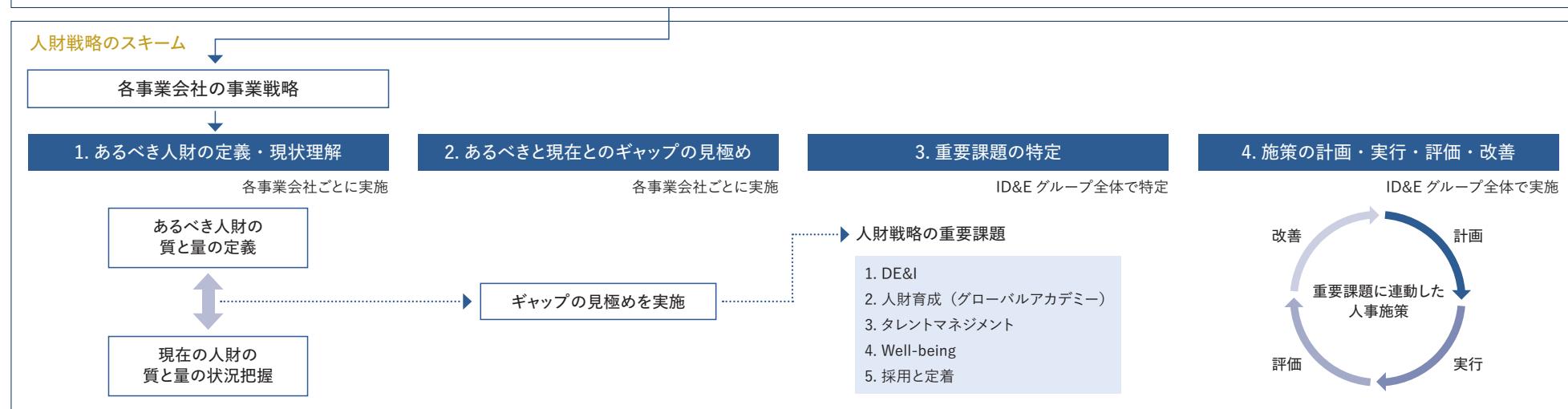
グループ経営戦略

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ユトレヒト・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を目的に1987年に設立された愛知玉野情報システム株式会社（1989年特例子会社認定）は、2023年に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（アビリティンピック*）」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ティ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す。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現するものであり、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 | |
| 役員層 | | 経営理念・行動指針 | 経営人財 | | | FDM研修 | |
| 管理職層 部長級 | | コハーライアンス・技術者倫理 | DX人財 | 技術者倫理・環境・安全・品質管理研修 | 専門技術プログラム | PM候補者研修 | 人事考課・労務管理 |
| 管理職層 課長級 | | 情報セキュリティ | グローバル人財 | 技術士資格取得支援 | BIM/CIM研修(資格制度) | PM基礎 | 管理職候補者 |
| 中堅・ チームリーダー層 | | サステナビリティ | Regional engineer | 分野専門 | PM候補者研修 | PM基礎 | TDF研修 |
| 新人・若手層 | | | | | 通信教育等 | スキルアッププログラム | 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」へ昇華することで、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 ノーギャロップデーの実施 代休取得の徹底 有給休暇促進日の設定・有給休暇の取得促進等 深夜残業の原則禁止 ウィークリースタッフ会議の徹底 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 労働時間の確認・チェック 労働時間に関するアラートメール 夏季連続10日間の休暇取得の奨励 日曜出勤の原則禁止 定時以降の会議不実施の徹底 出張時の直帰の奨励 早朝出張時の前泊奨励 | <ul style="list-style-type: none"> 固定電話の自動応答 ノーギャロップ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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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

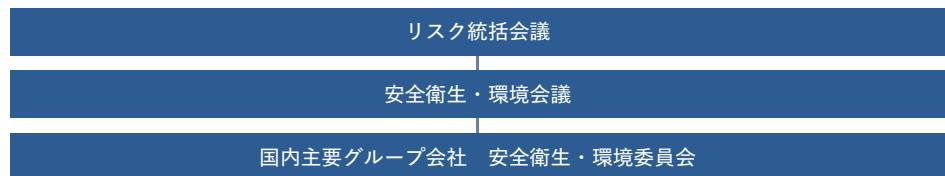
②ガバナンス体制

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。

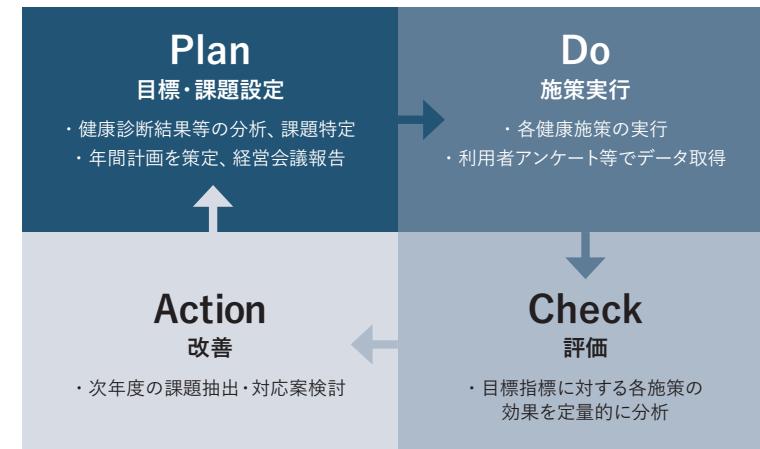


これら5要素はグループの経営課題・目指すべき姿との結びつきを示す「健康経営戦略マップ」によって一元的に管理されています。

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。

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。

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。

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。

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。

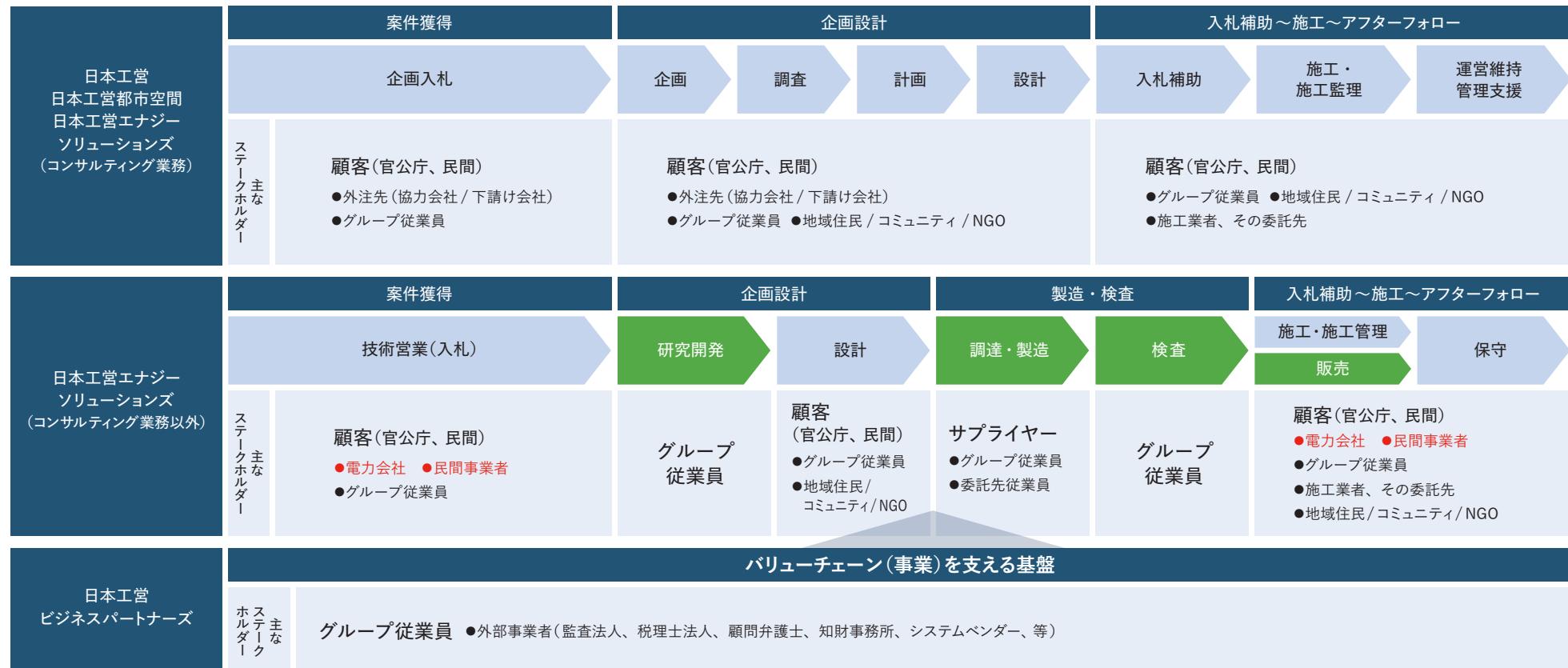
6.3.3 人権・環境に配慮したバリューチェーンの構築

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



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も行いました。

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。



学習院大学での出前授業の様子



ダム模型を用いた実験風景



授業の様子