

サステナビリティ・ターゲット：

項目	2030 年ターゲット	2045 年ターゲット	マテリアリティとの関連
	グループ目標	グループ目標	
災害レジリエンス	<p>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 激甚化する風水害や切迫する大地震などに備え、防災や減災、さらに被災後のビルド・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、災害に負けない強靱な社会づくりに貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>防災・減災に関する技術開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究開発費・投資額を関連売上高の 3.2%に設定 	<p>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への成長 ID&E グループが行うすべての事業に災害レジリエンスの視点を取り入れ、その創出価値を可視化 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」の強靱化を技術面から支援。これにより、災害レジリエンス分野のソリューション企業としてのブランドを確立</p>	1. 分断・格差のない世界の構築
気候変動・エネルギー・脱炭素	<p>カーボンニュートラル (*2) への貢献 ID&E グループ全体 (*1) の温室効果ガス (Scope1+Scope2 相当) 排出量を、クレジット購入を含む CO₂ の吸収・固定、排出削減などを通じて実質ゼロに</p> <p>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、Scope2) の排出量を、SBT と同水準の削減目標として設定</p> <ul style="list-style-type: none"> 23 年6 月期比で Scope1、Scope2 を 42%削減、Scope3 を 25%削減 <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 省エネルギーや再生可能・次世代エネルギーインフラの設備導入と安定供給</p> <ul style="list-style-type: none"> 再生可能・次世代エネルギーに関する研究開発費・投資額を関連売上高の 15%に設定 <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・再生支援などの事業拡大により、累計で以下を達成</p> <p>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を活用し、脱炭素化社会への移行を加速するサービスの提案の増加</p>	<p>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+Scope2+Scope3) 相当の排出量を、クレジット購入や CO₂の吸収・固定、排出削減などを通じて排出量実質ゼロに</p> <p>「ID&E RE100」の達成 ID&E グループ全体のすべての拠点 (*1) における必要電力を、再生可能エネルギー由来、または環境証書購入などにより実質排出量ゼロの電力で対応</p> <p>事業を通じた脱炭素化社会への貢献 ID&E が実施するすべての事業に脱炭素の視点を組み込み、創出価値 (CO₂排出削減の直接貢献量、間接貢献量) を可視化 創出価値を公表し、脱炭素化社会への貢献企業として、世界的なブランドを確立</p>	2. すみよい地球環境の実現

<p>自然資本・生物多様性</p>	<p><u>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</u> 生物多様性保全・創出に関する事業やサービスの拡大・推進を通じて、ネイチャー・ポジティブの取り組みを加速し、「昆明・モントリオール生物多様性枠組 2030 年ミッション」における 23 のグローバル・ターゲット達成に貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>生物多様性への影響評価や、生物多様性リスク予測に関する情報を開示</p>	<p><u>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</u> 事業活動における自然資本・生物多様性への影響を抑えつつ、官民共創によるネイチャー・ポジティブの取り組みを加速し、「昆明・モントリオール生物多様性枠組 2050 年ビジョン」で掲げられた 4 つの長期ゴール達成に貢献</p> <p>自然と関わるすべての事業にネイチャー・ポジティブの視点を組み込み、生態系維持や回復面積などの創出価値を可視化</p> <p>創出価値を公表し、ネイチャー・ポジティブに貢献する企業として、世界的なブランドを確立</p>	<p>2. すみよい地球環境の実現</p>
<p>技術・サービス品質</p>	<p><u>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</u> 地球環境や労働安全衛生、健康などのサステナビリティ課題に配慮した品質管理の仕組みを構築</p> <p>The Good City 事業の展開や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・投資額を関連売上高の 0.9%に設定 <p><u>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を通じ、企業価値を創造</u></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><u>AI をはじめとする先端技術のグループの横断的な開発・活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 研究開発・投資額を年間 10 億円に設定 	<p><u>技術・サービスの品質を軸に、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</u></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生み出し、可視化</p>	<p>2. すみよい地球環境の実現</p> <p>3. 共創による新たな社会課題への挑戦</p>

項目	2030 年ターゲット	2045 年ターゲット	マテリアリティとの関連
	グループ目標	グループ目標	
ビジネスと人権	<p>人権デュー・ディリジェンス対応を含む人権課題への着実な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権リスクを特定し、人権侵害事象の確認・救済措置・情報開示を実施 人権課題に取り組むための社内体制を整備し、実効性のあるモニタリング体制を確立・運用 	<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、人権尊重に優れた企業グループとして世界的な評価を確立 	1. 分断・格差のない世界の構築
人的資本	<p>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン実現</p> <p><u>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進のための体制構築</u></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」窓口を設置し、実施体制を構築 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン施策を策定し、その検証・改善サイクルを構築 	<p><u>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</u></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 サイクルを確立し、継続的な改善を実施 	4. 多様なグループ人財の活躍
	<p>Well-being 経営の推進 (労働安全衛生/健康経営)</p> <p><u>労働災害対応モニタリングの構築</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働災害事故の発生件数を把握し、要因調査・安全対策・情報開示を実現 <p><u>健康経営施策の推進</u></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整備し、グループの各国拠点 (*1) や取引先企業への健康経営支援を順次展開 	<p><u>労働災害対応モニタリングの定着</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働災害事故の発生件数を把握し、要因調査・安全対策・情報開示について、PDCA サイクルを確立 <p><u>健康経営施策の定着とデジタル活用</u></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維持し、グループの各国拠点 (*1) や取引先企業で健康経営のPDCA サイクルを実現。また、AI などの先進的テクノロジーを活用し、健康寿命の延伸に向けた健康保持・増進対策を実施 	4. 多様なグループ人財の活躍
	<p>人財育成</p> <p><u>ID&E グループが目指す「人財像」 (*3) への積極投資</u></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 グループの各国拠点 (*1) における ID&E グローバルアカデミー利用者数の増加 (今後、定量化予定) 	<p><u>「人財育成」システムのグループ展開・社外提供</u></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を設立・開放し、グループの知見やノウハウを活用してステークホルダーとの連携強化 	4. 多様なグループ人財の活躍

(*1) 公式ホームページに掲載している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) 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) 「経営人財」「グローバル人財」「DX 人財」の詳細な人財像については「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、社内外研修の提供やナレッジマネジメントを目的とした人財育成プラットフォームを指す。注：グループを取り巻く状況に応じ、ターゲットは適宜見直しを行う。

【別紙】

人的資本対応に関する日本国内のサステナビリティ・ターゲット

項目	2030 年ターゲット	2045 年ターゲット	マテリアリティとの関連
	日本国内目標	日本国内目標	
ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン 実現	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内主要連結子会社 (**1) 全体で以下を達成 1. 女性管理職比率 15% 2. 男女間賃金格差 80% 3. 高度外国人材比率 3.5% 4. チャレンジド（障がい者）の雇用比率 3.0% 5. 男性育児休業取得率 85% 	<ul style="list-style-type: none"> ◆国内全企業 (**2) で以下を達成 1. 女性管理職比率 30%以上 2. 男女間賃金格差の解消 3. 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、特例子会社の適用範囲拡大、就労するグループ会社・部署の拡大 4. 男性育児休業取得率 100% 	4. 多様なグループ人財の活躍
Well-being 経営の推進 (労働安全衛生/ 健康経営)	<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）」の継続認証を取得 － 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) 3.30 点 ◆AI などの先進的テクノロジー（衛生環境モニタリングなど）を導入し、職場の安全衛生に関する管理体制を強化 	<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）」の認証を継続 ◆AI などの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 	4. 多様なグループ人財の活躍
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> ◆「経営人財」「グローバル人財」「DX 人財」育成への投資を促進 － 経営人財育成研修の受講者数 24 年 6 月期末から 360 名増加 － グローバル人財育成研修の受講者数 同 600 名増加 － DX 人財育成研修の受講者数 同 600 名増加 ◆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 － 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 ◆企業の枠を超えた交流・連携 以下のような交流・連携施策の実施数 5 施策/年 － 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 － 学協会等への参加奨励 	<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の増大 ◆国内全企業における人/月当たり教育講習費の増加 	4. 多様なグループ人財の活躍

(**1) 日本国内主要事業会社（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主要内のすべての連結子会社の日本国内拠点。 ([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：病気やケガ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に応じて、ターゲットは適宜見直しを行う。

策定 2024. 5. 15

改訂 2024. 11. 1

2025. 5. 27

2026. 3. 19