



YACHIYO
Engineering



yec 八千代エンジニアリング株式会社
サステナビリティレポート 2023

Sustainability Report 2023



Vision
ビジョン

この世界に、新しい解を。



Mission
経営理念

『人間性の尊重と全員参加の経営』を基本として

- 真摯に業務に向かい、顧客の信頼に誠実に応える。
- 技術の研鑽により能力、能率の向上に努める。
- 優れた業績成果による信用の定着と拡大をもって社業の発展を図る。
- 確かな技術と柔軟な発想で社会に貢献する。



Value
バリュー

Innovative solutions for the society

- 理想から始める
社会や顧客の理想を実現することから考える。現状のリソースや技術から考えるのではなく、変化する環境や価値観を徹底的に理解し、次代につながる新たな解決策の創造に挑戦していく。
- プロフェッショナルである
私たちそれぞれが高いプロフェッショナル意識を持ち、主体的に取り組み、成果へコミットする。
そのために、常に自身の専門性を高め、成長していく。
- 仲間を信じ成功をつかむ
お互いに信頼しあい、敬意を表してサポートすることで最高の結果を実現する。全員がそれぞれの強みを最大限発揮できるチームこそが八千代エンジニアリングである。



環境の変化は、価値観の変化です。
人口増加や地球環境問題は、“保全”という新たな価値観を生みしました。
一方で、新たな社会課題も浮き彫りになっています。
いま求められているのは、
こうした課題に向き合い主体的に新たな価値観をつくりだすこと。
もちろん、簡単なことではありません。

だからこそ、私たちが挑戦し続ける意義がある。
これまで培ってきた技術とノウハウ。
今までにないオリジナルな方法で、課題解決を実現できる提案力。
百年後、千年後の未来を見据える高い視座。
建設コンサルタントの枠にとらわれない、独自の強みがあります。

これからも社員一丸となって、
未来を想うすべての人に、誠実に向き合い続けていきます。
この姿勢こそが、社会課題を解決する新しい解を生み出すはずですから。

私たちは八千代エンジニアリング。
千年先に続く未来を、挑戦の文化で実現する会社です。

CONTENTS

| | |
|---------------------|----|
| 経営理念・ビジョン・バリュー | 01 |
| トップメッセージ | 03 |
| 八千代エンジニアリングの歩みと事業内容 | 05 |
| 事業概況 | 07 |
| 価値創造プロセス | 13 |
| サステナビリティ | 15 |
| サステナビリティ座談会 | |
| 共創と社会価値の最大化を目指して | 17 |
| コーポレート・ガバナンス | 21 |
| コンプライアンス | 23 |
| リスクマネジメント | 24 |
| 人材育成 | 25 |
| 労働慣行 | 27 |
| TOPICS 環境との共生 | 28 |
| At a glance | 29 |

編集方針

当社の統合報告書は、ステークホルダーの皆さまへ向けた統合的コミュニケーションツールとして発行しています。本書を通して、当社の企業姿勢やさらなる企業価値向上への取り組みを深く理解いただくことを目指しています。編集にあたってはGRIスタンダードを参照しています。

- 対象組織：八千代エンジニアリング株式会社
- 対象期間：2023年6月期(2022年7月～2023年6月)を原則としています。

私たちは、社会課題に向き合い、 技術力と創造力をもって挑戦し続けます。

2023年1月、八千代エンジニアリングは創立60周年を迎えました。

1963年の創立以来、『人間性の尊重と全員参加の経営』を基本とした経営理念を不変の価値観としており、社会や顧客の理想を実現することから考え、次世代につながる解決策の創造に挑戦していきたくて考えています。そうした中で社員一人一人が高い社会価値を創出し企業価値を高めていくこと、また短期的な解決に妥協することなく常に長期的な高い視座で課題に向き合うことで、「人類のために貢献し、発展し続ける」という使命を実現できると私たちは信じています。

快適で安全・安心な暮らしを支える「社会インフラ」を整え、維持するためのさまざまな課題に取り組み、社会に貢献してきた私たちは、常にその時々々の社会情勢や社会課題と向き合っています。自然災害の頻発、国際情勢の不安定化、進化するテクノロジーなど、世の中は加速度的に変化し、社会課題は多岐に複雑に絡み合っています。その中で常に持続可能な社会の実現を進め、次の世代へとつなげることが「今を生きる」私たちの使命であり、経営理念の実践そのものだと考えています。

人への投資

当社が社会貢献を果たしていく上で、最も大切にしているのは「人」です。特に、私たち総合建設コンサルタントは課題を解決する社員一人一人が要であるからこそ、その社員への投資が重要です。それがコンサルティングのパフォーマンス向上や社会価値へ

の貢献につながるという前提の基、「働きやすさ」のさらなる向上、また新たなビジネスモデルや時代の変化に対応する新しい知識やスキルを学ぶ「リスキリング」によるスキルアップを強化しています。

まず社員の働きやすさを向上するために、オフィスワークとテレワークを組み合わせた「ハイブリッドワーク」と「育児・介護」制度の充実を進めています。国が示す政策よりもさらにその先を目指し、在宅勤務をより柔軟にするなど、多様な考え方にフィットした働きやすさを社員と共に創意工夫し、最適なカタチへと更新し続けていきます。

また社員の能力向上を全面的にサポートしています。時代の要請とも言うべき「デジタル」と「マネジメント」を掛け合わせた能力開発を、事務系・技術系にかかわらず全社員を対象として2025年を目途に進めており、社内でもAI勉強会を開催しています。その他にも、当社の研究機関である技術創発研究所への社内短期研修により技術の習得に努めるという自発的な取り組みも展開しており、まさに『人間性の尊重と全員参加の経営』が加速度的に進化しています。

公的機関と民間企業が「共創」する時代

現在のテクノロジーとコンサルタントの融合は、新たな解決や価値を創出する一方、社会課題は膨らみ続けてい

ます。それは、企業が単独で解決できるほど単純で容易な問題ではなく、行政と民間、競合関係にある民間同士であっても、解決に向けた知見・技術を持ち寄り、共に取り組んでいくようなスケールに達していると多くの人が認識しています。現に私たちの官公庁事業で培った知見や技術が民間市場から求められるケースが増え、サステナビリティサービス、施設の維持管理、スマートシティ関連、エネルギー事業など、民間事業への拡大を図っています。また民間事業での新たなソリューションが官公庁事業にも拡張され、共有されることでより高い水準での社会インフラを形成し、安全・安心の社会へと進化しています。環境や社会、ガバナンス、そしてSDGsを強く意識することが企業のあり方の世界基準となっている中、「共創」は現在の「サステナビリティ」が求められるこの時代において、未来の最適解を導く戦略ではないでしょうか。

チャレンジとチャンス

社会の発展や課題解決に、より貢献していくことは、解なき時代に向けた「チャレンジ」です。今後、企業は社員と一体となってチャレンジしていくべきだと考えています。そして、カーボンニュートラルやスマートシティなどへの挑戦は、社会の変革、投資の促進、地域の活性化、企業の生産性向上、産業構造の大転換など、莫大な成長を生み出すチャンスと捉えています。官公庁や自治体とのネッ

トワークを生かしながら、企業や関係機関との「共創」を通じて、イノベーション創出や脱炭素化、地域活性化などに貢献していきます。

サステナビリティへの誓い

これまでの「CSRレポート」を経て、この度「サステナビリティレポート」へと改めました。社会の持続的な発展と、当社の持続的な成長の両立を実現する指針や考え方を、ステークホルダーの皆さまにお伝えし、「共創」へとつなげていきたい思いが背景にあります。

また、昨今の新型コロナウイルス感染症や国際的な紛争により、安定した社会なしに私たち自身の暮らしや企業に持続や発展はもたらされないということを、私たちは身をもって思い知らされました。

このような経営環境の中、サステナブルな八千代エンジニアリングを実現するには、イノベーションを創出し続ける人材、社会課題を解決する技術力、最適なデジタルとマネジメントによる生産性の向上、チャレンジする風土の醸成など、やるべきことは山積みですが、一つ一つ社員と一丸となり乗り越えていきます。

代表取締役社長執行役員

高橋 努

八千代エンジニアリングの歩みと事業内容

鹿島建設株式会社の会長(当時)故鹿島守之助、同社副社長(当時)故石川六郎が中心となり、海外にも通用する強力なコンサルティング・エンジニアリング企業を目指して、八千代エンジニアリング株式会社は1963年1月29日に創立されました。

当社の社名は「千代に八千代に生き続け、未来永劫にわたって人類社会のために貢献し、発展してほしい」という願いを込めて命名されたものであり、私たちは世の中の動きに追随できるよう、取り組みに柔軟性を持たせながらも、より良い社会の実現に向けて挑戦し続けます。

私たちはこれからも社員一丸となって、
社会課題と向き合い、
千年先に続く未来に向けて歩み続けます。

2023
創立60周年

1963-1972 創業期

1973-1982 開拓期

1983-1992 成長期

1993-2002 充実期

2003-2012 変革期 I

2013-2017 変革期 II

2018- 変革期 III

八千代エンジニアリングの誕生



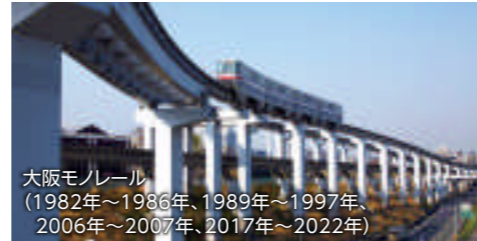
下笠ダム
(1963年～1972年)

建設コンサルタント企業としての体制を確立し、海外市場へ進出



横浜みなとみらい21環境影響評価
(1981年～1988年)

経営環境の変化と新体制づくりへ受注100億円を突破



大阪モノレール
(1982年～1986年、1989年～1997年、
2006年～2007年、2017年～2022年)

社会環境への柔軟な対応



角島大橋
(1993年～1999年)

環境分野のサービス提供を開始し、廃棄物処理や水循環などにも注力受注150億円を突破



東日本大震災 復旧・復興対策
(2011年～現在)

次世代につなぐ経営を目指す



横浜ブルーカーボン
(2011年～現在)

千年先に続く未来に向けて挑戦受注200億円を突破



石垣市SDGs未来都市計画策定支援
(2019年～2020年)

官公庁向け事業 国内

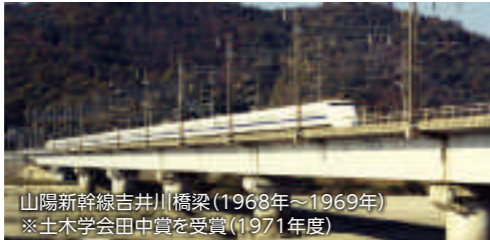
国土保全
交通基盤
都市・地域
マネジメント
環境・エネルギー

地質・地盤
維持管理
機械・電気
ICT

官公庁向け事業 海外

国土保全
交通基盤
都市・地域
マネジメント
環境・エネルギー

地質・地盤
維持管理
機械・電気
ICT



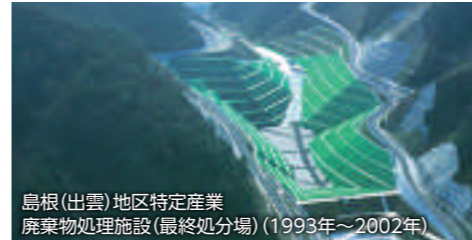
山陽新幹線吉井川橋梁(1968年～1969年)
※土木学会田中賞を受賞(1971年度)



リビア国ワジアル・バブ水資源開発調査
(1978年～1980年)



荒川下流スーパー堤防
(1981年～1993年)



島根(出雲)地区特定産業
廃棄物処理施設(最終処分場)(1993年～2002年)



パラオ国太陽光を活用した
グリーンエネルギー導入計画(2010年～2012年)



沖縄都市モノレール
(2013年～2019年)

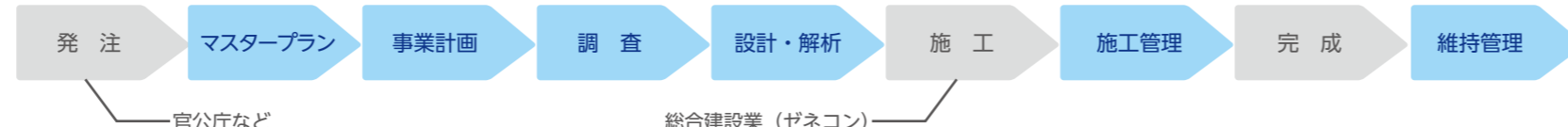


トンガ王国における全国早期警報システムの導入
(2018年～2022年)

建設コンサルタントの業務

建設コンサルタントは快適で安全・安心な暮らしを支える道路・橋・ダム・砂防・港湾・上下水道・鉄道・空港などの「社会インフラ」を整え、維持するためのさまざまな課題に取り組み、専門技術を通して社会に貢献しています。社会インフラ整備のプロジェクトにおいて「施工」以外の各ステージで発注者の「ブレイン」となる技術のプロフェッショナルです。常に法律を遵守し、「中立・公正」な立場からプロジェクトを推進します。また従来の建設コンサルタントの役割だけでなく、マネジメントの分野で、公共サービスなどを直接利用者に提供するサービスプロバイダーとしての役割も果たしています。

建設コンサルタント



民間向け事業

ICT
サステナビリティ
コミュニティ
民間インフラビジネス



竹芝地区船着場および竹芝干潟の整備支援
(WATERS takeshibaプロジェクト)
(2017年～2020年)



クラウド設備保全システム(2020年～)

官公庁向け事業 国内

主な事業領域

| | |
|----------|-------|
| 国土保全 | 地質・地盤 |
| 交通基盤 | 維持管理 |
| 都市・地域 | 機械・電気 |
| マネジメント | ICT |
| 環境・エネルギー | |

業務概要

国内に7カ所の本支店、37カ所のセンター・営業所・事務所を擁し、全国で事業展開をしています。現在は「共創グループ」、「都市デザイングループ」、「道路・鉄道グループ」、「河川・水工グループ」の4つの技術グループ体制により、それぞれのグループが各領域のプロフェッショナルとして業務に取り組みとともに、各コア技術を結集した「共創」により、社会課題の解決に取り組んでいます。

市場動向と強み

国内の社会インフラ整備においては、新設から維持管理・長寿命化へのシフトが進んでいます。また、自然災害の激甚化に伴う国土強靭化や2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みなど、社会情勢の変化に伴い、建設コンサルタントの役割は年々拡大しています。これに対し土木・建設業界の人材不足は深刻で、民間事業者、自治体ともに人材確保が課題になっています。当社はICTなどを取り入れて業務の効率化や高度化を推進するとともに、民間ノウハウを活用するPPP/PFI事業の提案・支援といったマネジメントなど、当社の強みである「総合力」を生かして求められる事業の推進を図ります。



事業統括本部
国内事業部 事業部長
渡邊 智明

事業環境の変化に対応する「共創グループ」を創設

2022年7月(61期)に「共創グループ」を創設しました。共創グループは、分野横断型の横串機能として事業環境の変化に柔軟に対応するとともに、国内事業における各グループのハブの役割を果たし、全社的な連携の強化を主導していきます。例えば国土強靭化や防災においては、ダム・河川や道路・鉄道などのインフラ整備だけでなく、都市計画や環境

整備などの観点、地質、水循環などさまざまな要素技術が関連しています。それをインフラ経営として捉え、各グループの技術を結集した「総合力」で推進していきます。また、社内はもとより、提携企業との連携・協業による「共創」で、新たな事業を創出していきます。

官公庁向け事業 海外

主な事業領域

| | |
|----------|-------|
| 国土保全 | 地質・地盤 |
| 交通基盤 | 維持管理 |
| 都市・地域 | 機械・電気 |
| マネジメント | ICT |
| 環境・エネルギー | |

業務概要

これまでに約150カ所の国と地域に対し、社会資本整備に関わるコンサルティングサービスを提供してきました。2023年には、5月にネパール事務所、6月にフィリピン事務所を新設し、現在は世界9拠点に事務所を展開しています。国際協力機構(JICA)をはじめとするODA業務のほか、官民が連携するPPPやPFIなど、業務は広範囲かつ多岐に拡大しています。

市場動向と強み

新型コロナウイルス感染症の影響による渡航制限が緩和され、海外での事業も復調傾向にあります。またウクライナをはじめとした紛争などの地政学的リスク、大規模な地震や気候変動による災害といった社会情勢の変化により、社会課題は山積し、またお客さまのニーズは複雑化・高度化しています。そのような世の中で社会課題を解決するためには、フレキシブルにかつ的確に、そしてスピード感をもって対応する「総合力」が求められます。当社の海外事業部では2021年7月(60期)より、プロジェクトによって社内外の適切な人材をアサインしてチームを編成するプロジェクト制を取り入れていきます。当社の総合力を生かし、これからも社会課題の解決と発展に寄与していきます。



事業統括本部
海外事業部 事業部長
藤井 克巳

新しい社会課題に向き合い、解決していく

新型コロナウイルス感染症以降、世界では感染症に対するニーズが格段に高まりました。当社では現在、ナイジェリア・スリランカ・カンボジアで感染症廃棄物処理に対応した医療廃棄物処理の体制整備を進めています。また下水の調査により病原菌を抽出し、データ化・プラットフォーム化する「下水疫学」は、これから海外に広めていく取り組みの一つです。

2023年は、ネパールとフィリピンに事務所を新設しました。ネパールでは洪水や土砂災害が頻発しており、その支援をより強化していきます。またPPP/PFIが活発なフィリピンにおいては、当社もその業務を強化・推進していきます。これからも世界中の新しい社会課題に真摯に向き合い、解決していきます。

民間向け事業

主な事業領域

ICT
サステナビリティ
コミュニティ
民間インフラビジネス

業務概要

総合建設コンサルタントとして約60年にわたり培ってきた技術やノウハウを生かし、生業とする社会資本整備に加えて民間企業さま向けのサービスを開発・展開しています。昨今、SDGsやESGへの対応など、企業の対応事項は多岐にわたり、迅速かつ柔軟な対応が求められています。持続可能な経営や事業を推進する企業さまに対して、サステナビリティに関するコンサルティングや業務効率化に資するSaaS(サービスとしてのソフトウェア)の展開など、顧客課題の解決に取り組んでいます。

市場動向と強み

企業を取り巻く環境は目まぐるしく変化しています。世界各地での自然災害の頻発や、パンデミックの長期化、地政学的リスクの高まり、エネルギー問題や物価の高騰など、企業経営に大きな影響を及ぼしています。こうした先行き不透明な時代において、企業はさまざまな社会課題に主体的に取り組むことが一層求められています。当社は、気候変動や水リスク、生物多様性など、近年重要度が増している自然資本への対応支援(コンサルティングサービス)や、DXに関するソリューション(SaaS)のご提供に加え、事業者として再生可能エネルギー事業(太陽光・水力・バイオマスなど)や、コミュニティ事業(施設運営など)を推進しています。



事業開発本部
本部長
妹尾 嘉之

社会の持続的発展に貢献

当社のサステナビリティ経営では「両利きの経営の実現」を重要施策としています。両利きの経営には、「知の深化」と「知の探索」があり、私たち事業開発本部が取り組む新規事業開発は「知の探索」に該当します。社会インフラの整備や管理に関わる当社は、自然資本をはじめとして幅広い知見を有することから、さまざまな領域で民間企業さまからもご相談をいただくようになりました。激しく変化する社会情勢の中、当社の重要課題(マテリア

リティ)に対して、柔軟な発想による創出型のアプローチで解決に向けた取り組みを推進しています。社会課題の解決において官民連携の重要性が高まっています。官公庁向け事業を基幹とする当社だからこそできることがあると信じ、日々取り組んでいます。

つくりながら社会価値創造

質の高いインフラ整備 P.09

社会インフラの長寿命化 P.09

防災・減災の高度化 P.10

スマートシティの実現 P.10

地域・産業活性化 P.11

自然資本・生物多様性の保全 P.11

再生可能エネルギーの利用推進 P.12

資源循環の推進 P.12

事業概況

質の高いインフラ整備

南阿蘇鉄道復旧事業

2016年に発生した熊本地震により、熊本県の南阿蘇鉄道は甚大な被害を受けました。当社は鉄道施設災害復旧調査をはじめ、南阿蘇鉄道全線復旧に向けたマネジメント業務および一級河川である白川に架かる第一白川橋梁の下部詳細設計を担当しました。



1927年に完成し、先人たちの貴重な建設技術とその優れた景観美から土木学会選奨土木遺産にも選出された第一白川橋梁は、地震の影響で右岸と左岸の両側から橋の中心方向に力がかかり、そり上がりなど異常な変形が生じました。複数の部材が損傷を受けており、架替えによる復旧が計画されました。新しい橋は、耐震性能を向上させることはもとより、旧橋の構造形式・部材の断面寸法・色を踏襲し、震災前の景観美を復活させることをコンセプトとして設計され、工事が進められました。第一白川橋梁は、2022年度の土木学会賞*田中賞[作品部門]を受賞しました。

*土木学会賞は学会創立後6年目の1920年に「土木賞」として創設されました。以来、第二次世界大戦終了後の1945年から48年までの余儀ない中断はあるものの、100余年の伝統に基づく権威ある表彰制度です。

大動脈の運行継続に貢献する 北陸新幹線散水消雪設備

日本有数の降雪地帯を走る北陸新幹線では、積雪による新幹線運行への影響を防止する雪害対策が行われています。



当社は、この雪害対策の中で主要な形式である「散水消雪設備」を、長野駅～金沢駅では9カ所、2024年春に延伸開業の金沢駅～敦賀駅では25カ所において設計しました。

これまでに当社は、東北新幹線の八戸駅～新青森駅区間において同形式の設計実績があり、そこで培ったノウハウを生かしつつ、北陸地方の雪質を考慮した設計を行いました。

北陸地方を中心に在来線や一般自動車道の立ち往生をもたらした2018年の大雪においても、北陸新幹線は一部徐行区間を設けながらも運行を継続しました。雪害対策は、屋根を設けるスノーシェッドや融雪装置など、複数の対策による複合的な効果として降雪時の運行継続を実現します。「散水消雪設備」が、その主要な対策の一つとして効果を発揮し、大雪の際の運行継続に貢献しました。

社会インフラの長寿命化

官民連携による多摩市橋梁包括管理プロジェクト

東京都多摩市が管理する橋梁(175橋)は、その多くが高度経済成長期の多摩ニュータウン開発に伴い、短期間に集中的に建設されたため、今後老朽化の進行と修繕の集中が懸念されていました。そのような中、予防保全型の管理へ移行することで長寿命化を図り、修繕の集中回避と管理費用の削減を図る方針を掲げましたが、修繕が必要な橋梁が多く、事後保全から脱却が進まない状況でした。そこで、一貫性のある橋梁管理により予防保全への移行を推進し橋梁の長寿命化を実現するため、定期点検と補修設計、長寿命化計画改定業務をまとめて5年間の長期契約で1業務として発注する本事業がスタートしました。橋梁管理のプロセスの対応を当社のみで実施することで工夫の余地が生まれ、さまざまな提案や取り組みを実施することができました。点検時の診断フローの改善や即時措置の試験施工、AIによる追跡調査などにより、橋梁の健全性が大幅に改善し、橋梁の長寿命化の実現に向けて予防保全への移行が進んでいます。



火山砂防事業の長寿命化に向けた取り組み UAV自律飛行による砂防施設の点検・健全度評価

北海道支笏湖の南東に位置する樽前山は、日本でも活発な活火山の一つです。樽前山周辺は豊かな自然環境が育まれ、豊富な地下水資源をはじめとした多くの恩恵を受けています。一方で、火山噴火に起因した火山泥流による被害が想定されるため、苫小牧市など市街地の被害軽減を目的に、樽前山直轄火山砂防事業として、砂防施設整備が進められています。



砂防施設の機能を長期にわたり持続させるには点検による健全度の診断が必要です。UAVを活用して定期点検を行うことで、危険な場所に人が直接立ち入ることなく、短時間のフライトで施設状況を把握することができ、撮影画像から作成した三次元モデルで施設の劣化状況を定量的に評価できるなど、当社でもi-Construction*を積極的に業務へ取り入れ、既往技術の効率化・高度化を目指しています。

2022年度業務は、「北海道開発局 i-Con奨励賞2023」として表彰いただくなど、一連の取り組みが評価されました。

*i-Construction：ICT導入により建設生産システム全体の生産性向上を図る取り組み

防災・減災の高度化

トンガ王国における 全国早期警報システムの導入

サイクロンに見舞われやすく、また地震多発地帯に位置することから津波のリスクも高いトンガは、住民が島々に分散しているため、迅速な災害予警報の伝達が困難でした。日本のODA支援による災害情報伝達インフラ構築として、①緊急無線システムによる防災関連組織間の連携強化、②サイレンシステムによる津波ハザードエリアの住民に対する早期警報の伝達、③国営放送局のスタジオ局舎・送信所および中波ラジオ放送システムの更新による全国カバー率の確保を実施しました。当社は調査・設計などの計画段階から、施工監理に至るまで一貫して担当、コロナ禍による工事の一時中断もありましたが、2022年9月に無事完成しました。



津波警報の到達所要時間は、それまでの最大90分から8分以内に改善しました。津波シミュレーションに基づき、スタジオ局舎や送信所は1.8m以上の床・基礎高とすることで津波襲来時にもラジオ放送を継続可能としたほか、非常用発電設備を有し、屋上は周辺住民の避難場所として利用可能としました。2022年1月のフンガ・ハアパイ火山の噴火時には住民避難に貢献しました。

防災・減災リスクコミュニケーションの促進

「マイ・タイムライン」とは、住民一人一人のタイムライン(防災行動計画)であり、台風などの接近による大雨によって河川の水位が上昇するときに、自分自身がとる標準的な防災行動を時系列的に整理し、自ら考え命を守る避難行動のための一助とするものです。その検討過程では、自らの洪水リスクを知り、どのような避難行動が必要か、また、どのようなタイミングで避難することが良いのかを自ら考え、さらには、家族と一緒に日常的に考えます。

当社は、奈良県と大阪府を流れる一級河川の大和川において、「マイ・タイムライン」の作成促進を図るため、水害危険性が高い地域における作成講習会を行い、マイ・タイムライン広報動画の作成など効果的な展開方法を検討しました。また、自らが生活する地域の水害の危険性を実感できるよう、生活空間である“まちなか”に水防災に関わる情報を標示する「まるごとまちごとハザードマップ」の取り組みも進めており、当社ではその普及浸透と意識の醸成を図る「まるごとまちごとハザードマップ実施の手引き(第2版)」を検討した業務経験を生かして、事前調査段階から設置、活用までを支援しています。



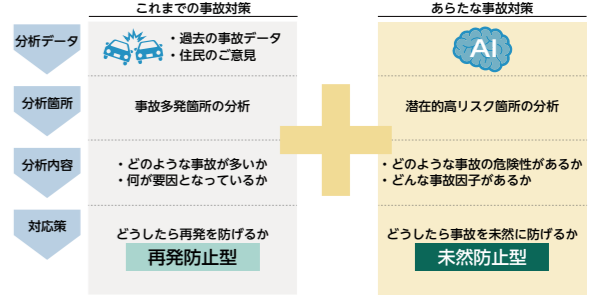
スマートシティの実現

交通事故リスクの低減を図る ソリューション開発

当社とMS&ADインターリスク総研株式会社は、相互に連携して新ソリューションにおける協業・新技術の共同開発を目的とした業務提携を2023年3月に締結し、交通事故リスクの低減を図るソリューション開発を進めています。

SDGsのターゲットの一つでもある交通安全に対して、事故発生リスクAIアセスメントを実施し、街のなかにおける解決策を提供します。

過去の事故データに加え、MS&ADグループが有する膨大な交通リスクデータをはじめとしたさまざまなデータを用いて、潜在するリスクの大きさをMS&ADインターリスク総研株式会社がAIで定量的に評価します。その評価結果を有効活用し、当社は具体的な交通事故削減策を検討します。これらのアプローチにより、再発防止型から未然防止型の効果的な事故対策を実現していきます。



デジタル技術を活用した持続可能な経済社会 愛媛県・デジタル田園都市国家構想に参画

デジタル技術の活用により、地域の個性を生かしながら地方を活性化し、持続可能な経済社会を目指す「デジタル田園都市国家構想」が全国で進められています。当社は2022年12月～2023年3月に愛媛県デジタル基盤技術コンソーシアムを設立し、愛媛県のデジタル田園都市国家構想推進交付金事業に参画しました。

2022年6月に愛媛県の「多極分散を志向した強靱なデジタルまちづくり」が、デジタル田園都市国家構想のデジタル実装タイプTYPE2(データ連携基盤を活用し、複数のサービス実装を伴う取り組み)に採択されました。愛媛県デジタル基盤技術コンソーシアムは、愛媛県のデジタル田園都市国家構想推進交付金事業である「愛媛県データ連携基盤構築運用等業務」に採択され、愛媛県のスマートシティ推進の中核となるデータ連携基盤およびセンサー基盤の整備を行いました。このことにより、県内各地に分散している各種センサー情報やライブカメラ画像、IoTによるセンシング情報などを集約、可視化し、スマートシティ推進の加速に貢献していきます。

地域・産業活性化

中小企業DXを支える
設備保全クラウドサービスMENTENA



工場を安定稼働させるために、日々の設備保全業務は非常に重要です。多くの設備保全の現場は、経験や勤による暗黙知で支えられており、紙やExcelで管理されているのが実態です。また、技術の革新や人材不足などを背景に、DXの実現が求められており、設備保全業務の効率化・高度化が喫緊の課題となっています。

当社が提供する設備保全クラウドサービス[MENTENA(メンテナ)]は、設備保全業務を見る化し、DXに貢献するクラウド型のソフトウェアです。MENTENAにより、紙やExcelの管理からシステム管理(スマートフォン入力やデータベース)へ移行し、現場作業の効率化や点検履歴の効果的な管理を実現します。

顧客課題やニーズに応じて改善を繰り返していくことで、MENTENAは設備保全業務のDXの一助となり、持続可能な工場の運営につなげていきます。

次世代高圧ガス容器CubiTan®を活用した
スマートガスネットワーク構築



当社と株式会社Atomisは、インドネシアおよびマレーシアを対象としたスマートガスネットワーク構想の実現に向けた業務提携契約を締結しました。スマートガスネットワークとは、パイプラインによらずにガスが配給され、IoTデバイスを通じてその利用状況が遠隔でモニタリング・管理されるシステムです。

本業務提携は、株式会社Atomisが開発する次世代高圧ガス容器CubiTan®を活用し、スマートガスネットワークの構築および運営事業を推進するものです。CubiTan®は、多孔性配位高分子(PCP*)/金属有機構造体(MOF*)を使用して、今まで室温下での圧縮が難しかったメタンガスをナノレベルでコントロールすることが可能なガス容器です。これにより、今までの非常に重く大きいガスボンベの小型化・軽量化というイノベーションが実現します。

CubiTan®を活用することで「配送の最適・省資源化」や「残容量把握による利用者の利便性向上」などに貢献していきます。

*PCP : Porous Coordination Polymer
*MOF : Metal Organic Framework

自然資本・生物多様性の保全

サステナビリティ
コンサルティングサービスの提供



企業がこれまでの事業を持続的に成長させるためには、社会との共栄が不可欠です。現在、地球温暖化に対する気候変動対策に加え、自然資本として利用している水および生物多様性に対するリスク対応も求められています。こうしたサステナビリティに訴求される企業課題に対し、世界的な動きとしてTNFD*やSBTN*などのフレームワークが開発され、開示や目標設定を行うことが一つの動きとなります。

一方で、自然資本に対する評価・アプローチは多様で複雑であり、適切なリスク評価や機会の創出には専門的な知見も必要です。当社は、60年以上にわたり自然科学と向き合ってきた技術・経験を有し、さらにグローバルな視点でさまざまなコンサルティングサービスを提供することで、企業の持続可能な経営に貢献します。

気候変動・自然資本に関する調査や評価、戦略策定、情報開示を中心としたコンサルティングに加え、CDP*などの開示、調査結果を踏まえた企業ブランディングや地域・行政との連携支援など、課題やニーズに合わせ、さまざまな支援を行っています。

*TNFD : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures / 自然関連財務情報開示タスクフォース
*SBTN : Science Based Targets for Nature / 科学的根拠に基づく自然関連目標設定
*CDP : 企業や自治体などの気候変動や温室効果ガス排出削減に向けた戦略や取り組みを評価・情報開示する国際環境NGO

民間企業の自然保全区における
緑地保全管理および環境プログラム実施支援



明治ホールディングス株式会社さまを筆頭とする明治グループの一員であるKMバ イオロジクス株式会社さまの菊池研究所(熊本県菊池市)には、6.35haにもおよび「明治グループ自然保全区 くまもと こもれびの森」という緑地が広がっています。当社は、「こもれびの森」において自然環境調査をはじめ、森の保全管理や環境プログラムの実施を継続的に支援しています。**【森の保全・管理】**里山の樹種が生育し、フクロウや希少な植物も確認される豊かな森ですが、森の環境を単調化させる竹林の侵入や荒れた人工林などの課題も一部みられます。そこで緑地保全管理計画を策定し、植生ゾーンや森林の生物多様性の向上に向けた樹林管理、フクロウや小鳥類の巣箱や昆虫類が卵を産み付ける産卵床の整備など多彩な活動を進めています。**【環境プログラム】**生物多様性の理解促進と地域生態系の課題解決を目指し、明治グループの従業員とご家族、また将来的には地域住民の皆さまも見据え、森の生き物の観察や保護、侵入を防ぐために伐採した竹を使った工作など、季節に応じた環境プログラムを行っています。

再生可能エネルギーの利用推進

カーボンニュートラル社会の到来に対応した「みなと」づくり
四日市港カーボンニュートラルポート形成計画の策定

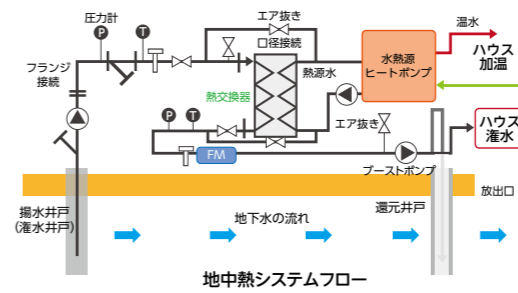
港湾は、輸出入貨物の99%以上が経由する国際サプライチェーン(製品の原材料・部品の調達から販売に至るまでの一連の流れ)の拠点であるとともに、CO₂排出量の多い発電所、鉄鋼業、化学工業などが立地するエネルギー消費地です。石油化学コンビナートなどを擁し、日本における原油輸入量の約1割を取り扱うなど、中部地域はもとより国内の主要なエネルギーの輸入・供給拠点である四日市港の脱炭素化の促進は、持続可能な社会の形成への極めて重要な取り組みです。

四日市港におけるカーボンニュートラルポート(CNP)の形成に向けて、現状および将来のCO₂排出量を推計し、その削減目標、削減計画を協議会における議論を通じて設定しました。さらに、水素・燃料アンモニアなどの大量・安定・安価な輸入・貯蔵などを可能とする受け入れ環境の整備や、脱炭素化に配慮した港湾機能の高度化、集積する臨海部産業との連携などについて検討を行い、2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップを整理しました。



施設園芸ハウスの
CO₂排出量を削減する
地下水利用ヒートポンプシステム

高知県須崎市の施設園芸ハウスの冬季加温用に、地下水の持つ熱を利用したヒートポンプシステムを、地域の農業組合JA土佐くろしおさま、および工事会社と協力して導入しました。地下水を利用したヒートポンプ加温システムの導入により、従来の燃油を使用した加温システムと比較して、CO₂の排出量は約55%減、ランニングコストも約30%減になります。この加温システムは、地下水が年間を通じて温度の変化が少なく、その土地のほぼ平均気温になることを活かし、加温の際のヒートポンプの動力が小さくなることを利用しています。温暖なイメージのある高知県ですが、冬季の加温のための燃料使用量は小さくなく、2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みの一つとして注目されています。なお須崎市では、「ゼロカーボンシティ」を宣言、この地下水利用加温システムも脱炭素を実現する取り組みの一つとして、環境省の脱炭素先行地域に申請し、採択を受けています。



資源循環の推進

バングラデシュ
廃棄物管理能力強化プロジェクト



1990年代以降、人口集中や急激な経済成長に伴い、バングラデシュの首都ダッカでは廃棄物発生量が急増し、2000年当時、ダッカの廃棄物管理は「アジアに残された最大の懸念」と評されるほどに立ち遅れていました。そこで、日本のODA支援では、技術協力プロジェクト、無償資金協力、青年海外協力隊などの複数のスキームを組み合わせ、オールジャパンで改善活動に取り組んできました。その結果、かつては路上に放置されたごみ山からハエや害虫が大量に発生し、生ごみが腐敗臭を放っていた街中が、見違えるほどきれいになりました。廃棄物収集率は46%(2006年)から85%(2019年)まで向上し、現在は、次の段階として中間処理やごみ減量、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の導入に取り組んでいます。当社は2003年から20年間、継続してダッカの廃棄物管理改善を支援してきました。持続可能な循環型社会形成を目指して、これからも日本の経験や技術力を生かした支援を行っていきます。

持続可能な廃棄物処理施設の運営推進
益田地区広域クリーンセンター



2004年度にPFI*(BOT*)事業として実施され、SPC*により管理運営されてきた島根県の益田地区広域クリーンセンターは15年間の運営事業契約が終了となりましたが、当社は、引き続き長期的な運用を図ることを目的に、同施設が譲渡される益田広域市町村圏組合に対し、施設譲渡手続きや次期運営事業者との事業契約締結などの支援業務を実施しました。現SPCとは2023年度から7年間の運営業務を継続的に契約することで施設の長寿命化を図るなど、持続可能な廃棄物処理施設の運営事業を推進しています。廃棄物処理は地域の資源循環に欠かせない施設である一方、ごみの性質や資源化の方策の変化も生じるほか、施設の老朽化や維持管理費用の増加が生じます。地方自治体の財政負担を考慮しながら施設を継続的に利用していくため、PFIといった運営事業が終了した後も効果的に基幹改良工事を行い、長期的な安定稼働を図ることが必要です。当社はこれからも持続可能社会の実現に取り組んでいきます。

*PFI : Private Finance Initiative / 公共施設などの建設、維持管理、運営などを民間の資金、経営能力および技術的能力を活用して行う手法
*BOT : Build Operate Transfer / 民間事業者が施設を建設し、維持管理および運営をした事業終了後に公共に施設所有権を移転する方式
*SPC : Special Purpose Company / 特定の目的のために設立された法人

価値創造プロセス

当社は、総合建設コンサルタントとしてこれまで培ってきた経営資本と Mission・Vision・Value に基づくビジネスモデルによって社会課題の解決をはかるとともに、社会の変化・ニーズへ対応やステークホルダーとの適切なコミュニケーションを進めることで、持続的な成長を果たしてまいります。

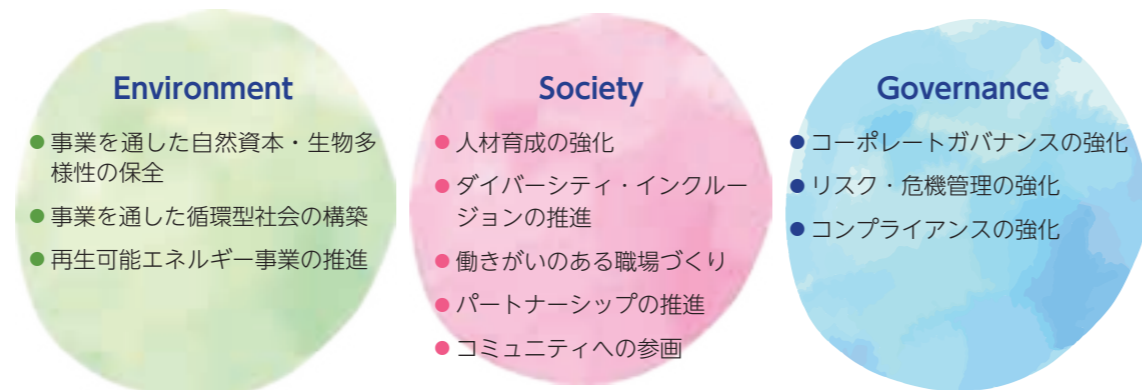


サステナビリティ

サステナビリティの基本的な考え方

当社は、総合建設コンサルタントとして、国内をはじめ世界の社会インフラを対象とした技術サービスを提供し、人々の安全で豊かな暮らしを支えてまいりました。これらの事業活動を継続的に推進することこそが社会のサステナビリティに貢献するとの認識に立ち、現在進めている中期経営計画では「サステナビリティ経営」を全社方針に位置付け、ESGやSDGsの観点から事業機能とコーポレート機能の強化を図っています。

全社挙げてサステナビリティ経営を進めていくには、すべての役職員が高い意識を共有しながら持続可能な社会に向けた取り組みを実践していくことが必要不可欠であり、社員に対する啓蒙活動やコミュニケーション活性化にも注力してまいります。



SDGsに対する取り組み

2015年に国連総会で採択された「SDGs(持続可能な開発目標)」は、2030年までに持続可能でより良い世界の構築を目指す国際目標です。昨今は気候変動やエネルギー問題、新型コロナウイルス感染症の蔓延などさまざまな問題が全世界で顕在化しており、政府や国際機関だけでなく、企業にもSDGsの達成に向けた積極的な関与が求められています。

当社は、事業そのものがSDGsの達成につながるという考えのもと、さまざまな取り組みを進めることで、グローバルな社会課題の解決に貢献しています。

17の達成目標のそれぞれに関する活動事例は、当社ウェブサイトで詳しく公開しています。

<https://www.yachiyo-eng.co.jp/sustainability/SDGs/>



マテリアリティ(当社が取り組む重要課題)

社会課題の解決に貢献することを使命とする当社が特に取り組むべき重要課題を、マテリアリティとして特定しました。

マテリアリティは、主に事業部門が主導して解決にあたる「事業を通じた社会価値創造・社会課題解決に向けた対応」と、主にコーポレート部門が主導して解決にあたる「経営・事業推進における社会要請への対応」に分けて特定しており、各部門がこれらに基づく戦略を策定・実践しています。

| 社会課題 | 事業を通じた価値創造・社会課題解決に向けた対応 | 経営・事業推進における社会要請への対応 |
|---------|--|---|
| マテリアリティ | <ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能で強靱な社会インフラの整備 ● 未来志向の社会づくり ● 気候変動への対応 ● 持続可能な経済成長 ● 環境保全の推進 ● 持続可能なエネルギーの導入促進 ● 循環型社会の構築 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社会からの信頼を高める法令順守・リスク管理 ● 多様な人材の活躍、個性や働き方の尊重 ● ステークホルダーエンゲージメント |

マテリアリティ特定のプロセス

マテリアリティは、中期経営計画を策定する中で当社を取り巻く社会環境を分析し、さまざまなステークホルダーの視点から当社が取り組むべき活動を評価・分析した上で、設定しました。今後、マテリアリティに関する活動進捗を測るKPIについて管理するほか、社会課題・環境課題の変化に応じて適時の見直しを図っていきます。

国連グローバル・コンパクトへの署名

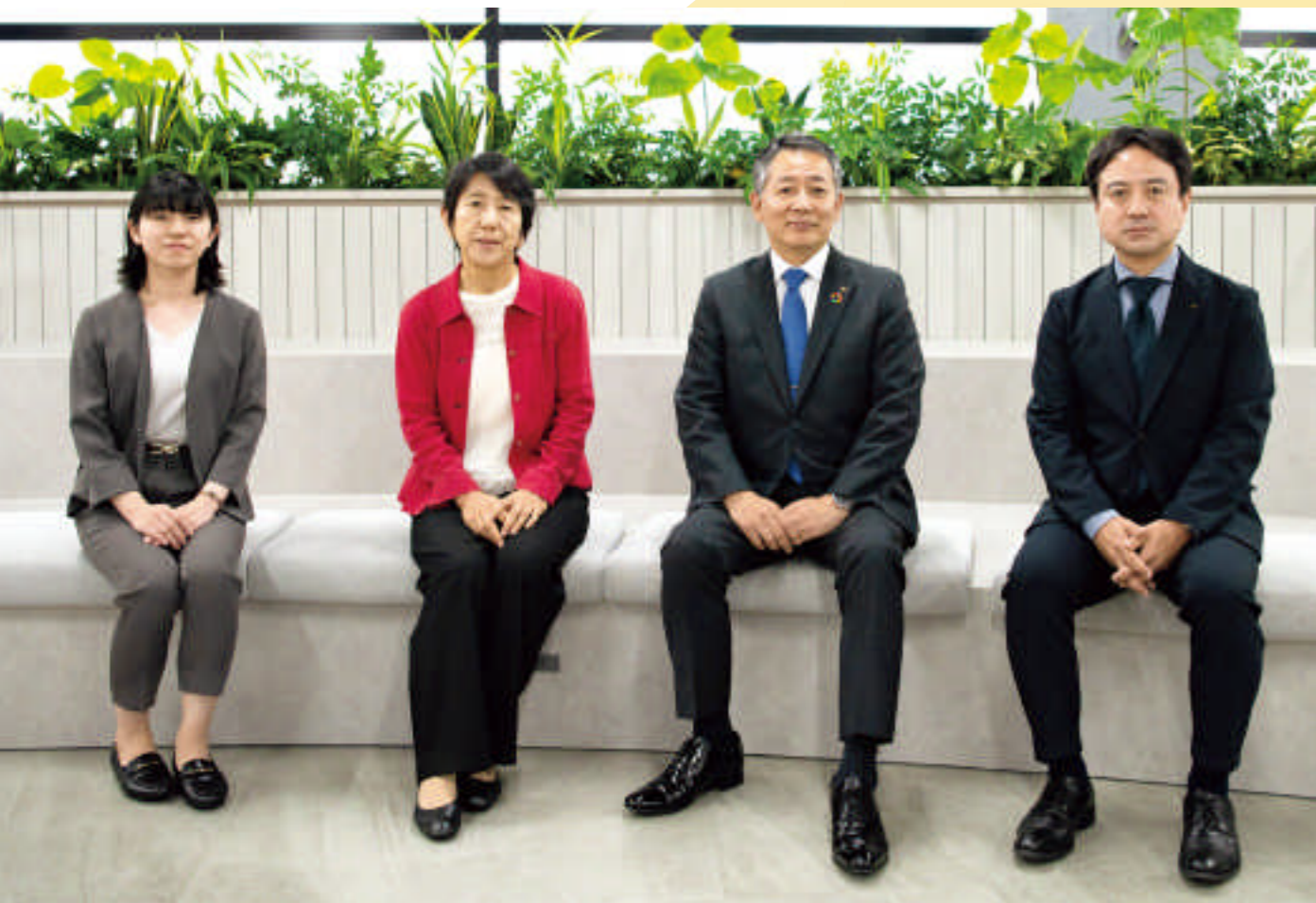
当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名し、2021年6月に参加企業として登録されました。併せて、UNGC に署名している日本企業などで構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。

UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的な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です。当社は、UNGCが定める「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野からなる10原則に賛同しています。



共創と社会価値の最大化を目指して

将来にわたり社会の発展と自社の持続的な成長の両立を実践していく「サステナビリティ経営」を掲げた八千代エンジニアリング。サステナビリティや環境問題とビジネスの相関性に造詣が深い、環境ジャーナリストの枝廣淳子さんを交えて、当社の「サステナビリティ経営」が拓く未来の社会や期待される役割についてお話ししました。



千代に八千代に

高橋 昨今、社会課題は多岐にわたって複雑化しています。気候変動に伴う災害、人口減少による地域の衰退、新型コロナウイルス感染症による世界・社会の変化などは周知のとおりですが、私たちの携わっているインフラ整備などでも加速度的に複雑化し、課題解決は混迷を極めている状況です。

しかし、それをリスクとしてではなく、事業の機会として、社会課題の解決と新しい価値を提供していくことが私たちの使命であると捉えれば、私たちの存在意義は、より社会的に高まっているのではないかと考えています。

そこで、現在だけではなく将来にわたり、社会発展と当社の持続的な成長の両立を実践していく「サステナビリティ経営」を2年前に設定した第二次中期経営計画より明記しました。

枝廣 今の社会はとても難しい局面にあると思います。さらに経済も社会もペースアップし、社員一人一人にもタイムパフォーマンスや即決断即行動が求められています。ただ、きちんとこの社会を見つめると問題が複雑化していますので、実はじっくり立ち止まって長期的に考えることも必要です。即決断即行動になると、問題の表面的な対症療法になることもあります。これまで短期的に利益が上がる活動を中心にしてきたが、問題の本質に切り込んでいるのか、ということそれはなかなか難しいというのが多くの本音かと思っています。

今世界的に必要とされているのは、問題を、目の前にある個別の要素ではなく、それぞれの要素とその「つながり」を持つシステムから考えて、問題の症状だけではなく根本的な構造を見抜き、問題の構造を変えていくことだと思います。この構造やシステムの変革というのは一朝一夕にはできませんので、時間軸を長くしていく必要があると思います。

そのような視点から言えば、御社が携わっているインフラ事業は一般的なビジネスに比べて時間軸が長く、基本的な考え方は既にお持ちだと思います。

高橋 まさに「千代に八千代に」という会社名の由来がそこ



枝廣 淳子

東京大学大学院教育心理学専攻修士課程修了
大学院大学至善館教授
株式会社未来創造部代表取締役社長

持続可能な未来に向けて新しい経済や社会のあり方、幸福度、レジリエンス(しなやかな強さ)を高めるための考え方や事例を研究。「伝えること」で変化を創り、「つながり」と「対話」でしなやかに強く、幸せな未来の共創をめざす。

にあり、人類のたゆまぬ成長に貢献していくことを使命としています。

枝廣 そこが御社の特徴だと思います。

現在多くの企業が、社会的な価値の創出と自社の利益という圧力が同時にかかる中で、成果が求められています。もちろん、さまざまなプロジェクトやプログラムによる製品やサービスの提供は大切なことですが、一方で問い直しも起こっています。というのも、これだけ企業がさまざまな努力をしているのに、地球全体では悪化しているのはどうしてなのか?企業としてサステナビリティをやると思うとどうしても投資

対効果が問われ、ビジネスケースが成り立たないと投資ができないという側面もあります。

時間軸を長く取ることができれば良いのですが、それができないと結局、短期的で確実に利益が上がるものにしか投資できません。そのため本質的な課題が手つかずになります。

研究者レベルでの考えや施策を、企業経営にどのように組み込んでいくのか、もしくは投資家を通じて、ということも今後問われる時代が来ると考えています。その時に御社のような長期的なスタンスがあって、そうした考え方を他の企業よりも取りやすい、取ってこられた企業のビジネスモデルが必要な時代が来るのではないのでしょうか。

高橋 当社の場合、株主に対して還元することは前提ですが、自分たちの意思を貫ける、ある程度融通が利くというところは非常に大きいです。説明責任もありますが世の中の捉え方、世論もここ10年で大きな変化を遂げたと感じています。

利益から社会価値の最大化へ

鈴木 社会課題や環境問題への意識や感覚も変わってきていると思います。若い世代と区切るわけではありませんが、そこにあるものだけでも十分に足りているという意識をもって、多過ぎるもの、余分なものを削減してシンプルな生活を楽しんだり、環境に配慮した商品や食べ物、地域でつくられたものを意識して購入していくなど、自分一人ではできないことも多くの人が共感して参加することで、少しでも社会や地域の課題に役立ちたいという意識は増えていると思います。世の中の課題に対して何かしらコミットして、自分も一緒に頑張っているという気持ちはさまざまな新しいサービスを創出する機会となりますし、その意識や価値観が社会的に高い評価を受ける時代なのかと思っています。

吉原 環境や社会と併せて経済も回しながら、地域とも、他社とも連携してWin-Winの関係を維持しながら循環させていく、そんな循環の輪をつくっていくことは大変ですよ。

枝廣 そのためにはコツがあると思います。地方創生に携わっていますが、行政だけ、民間だけで取り組んでも成果が出ない、また長続きしないことがあります。

例えば、御社も携わっていらっしゃるブルーカーボン事業ですが、日本でも先進的な活動をしている岩手県洋野町では、3つの漁協と町、地元の団体と企業、最近では地方銀行も参入して取り組んでいます。地元の団体が中心となって、地域のさまざまな方を巻き込みながら活動し運営をされています。このような事例があちこちで試行錯誤的に少しずつ増えてきています。現在は、上向きな変化点にあるのではないかと考えています。

吉原 当社が2011年から携わっている横浜ブルーカーボン事業では、ブルーカーボンによるCO2吸収量をクレジットとして売買する仕組みを世界に先駆けて構築しました。その取り組みは2022年の「Jブルークレジット制度」につながり、環境の価値におけるビジネスを「海」というフィールドで実現し、社会に対してもインパクトになったと思います。

高橋 循環の輪という視点でいえば、水循環の仕事に携わっていた時に、上流から下流、海へと水の経路をたどっていく中で、さまざまな人の営みともつながって複雑に絡み合っているということを感じました。それらを整理していくと、水や木の循環、海や物質の循環、人々のつながりや思いの循環があり、そしてそれと同時に金銭の循環がないと継続は難しいということを感じました。人の思いが伝わり拡がっていくことと、お金が回ることで地域経済が回る仕組みをつくるのが重要です。思いをお金に変えるような商品やサービスを展開する事業者や個人との「共創」をオープンにすることで、社会をより良くしていこうという人々が参加しやすい仕組みづくり、そしてそういう会社でありたいと思っています。

枝廣 そうした仕組みの一例を挙げると、アメリカの多くの州の会社法では、「ベネフィットコーポレーション」が規定されています。一般的に会社というのは、株主の利益を最大化することが重要とされますが、ベネフィットコーポレーションの認定を受けると、社会に対する価値の最大化が義務になります。株主から利益を最大化してい



高橋 努
代表取締役社長執行役員

ないと訴えられる心配がなくなり、逆に社会価値を本当に最大化しているかと訴えられる可能性があるほどです。企業も短期的な株主の利益でなく、本質的な社会課題の解決をできるということです。日本でもそうした動きもあります。長期的

に本質的な社会課題の解決に前向きな企業はやりやすくなると思いますが、同時に売上げを得て、企業の存続を図ることは必要です。企業の中で短期的に利益を稼ぐ人たちだけではなく、5%でもいいので本質的で長期的なことを考える人を常に社内を持っておい

て下さい、ということを私は提言しています。そしてまだマイノリティである長期的視点をもった5%の方々を、御社がサポートしていただくと社

会的な成果と存在感を出しながら、解決にあたっていけるのではないのでしょうか。

未来に向けた『共創』モデル

吉原 多岐にわたる社会課題に対して私たちの役割も期待されるのですが、当社は千年先の未来を見据えて「この世界に、新しい解を。」ということを掲げています。改めて、会社は今後何を目指し、達成させていくのでしょうか。

高橋 まず、当社は「yecカーボンニュートラル宣言」を掲げています。短期的には2027年までに温室効果ガスの排出についてScope1(直接排出量)とScope2(間接排出量)を実現します。さらに、2050年までにはScope3(その他の排出量)を実現するための計画と挑戦を続けていきます。

今、企業はCO₂をなるべく削減することを前提に、足りない分をオフセットやクレジットを購入することで目標達成を図っていますが、当社はブルーカーボンやプラスチックごみ削減などの事業を通じて、カーボンニュートラルに貢献できる強みを持っています。単純にオフセットする、クレジット購入による個別の課題解決で留まるのではなく、実際に現場で汗をかきながら活動をし、その対価としてクレジットを獲得していける

ような企業であり、社会に貢献していきたいと考えています。

もう一つは、プラスチックごみの問題を例にすると、当社ではソフトウェアを開発してプラスチックごみの調査を行っていますが、その先の対策やマネジメント、成果と改善といったところまで十分な支援ができていません。計画から運営を支援しながら、またその地域でモニタリングと改善を図っていくような「調査+マネジメント+資源循環」をワンパッケージにして地域の資源循環に貢献できればと考えています。これから2025年を目途に、ビジネスとして成り立つよう取り組んでいるところです。

枝廣 官公庁や自治体と、民間企業や団体が御社を通じて『共創』の輪を生み出し、地域社会や経済の活性化を実現していくことをとても期待しています。私は、御社の業務や勉強会などから、実績をはじめ良好な企業イメージを持っていますが、世間にはまだまだ解決できるパートナーの選択肢として広がっていないことが、大変もったいないと感じています。もっと対外的なアピールができると、『共創』の輪が広がり、加速度的に推進していくのではないかと思います。

これからは『共創』が一つのキーワードであると感じています。1対1の取り組みではなく、いかにマルチであるか。日本型

モデル、またはその地域モデルとしてしっかり循環する仕組みをつくっていくことが現在の課題と想着ていますので、今後も社会に新たな価値を提供していくことを期待しています。

高橋 社業自体がSDGsをはじめとしたサステナビリティへの貢献度が高いにも関わらず、そのことを社員一人一人がより自分事化することが課題であると考えています。社員自身が携わっている業務が、SDGsや地域の持続可能性につながっているということを、存在意義として捉えられるのが理想です。

ブルーカーボン事業や地域創生事業、環境関連事業に限らず、日頃の業務の中で社員が「人の役に立っている」、「おもしろい」、「楽しい」、「自己の成長の実感」を少しでも感じられる環境・仕組みづくりをしていけたらと考えています。

また、「憧れ」あるいは「感動」なども、取り組みを進める上で大変重要なキーワードと感じます。外部へのアピールも回りまわって外から社内へ伝わり、社員の意識向上やエンゲージメントを高めることにつながると思

います。

枝廣さんからいただいた言葉を胸に、私たちはより一層励んでまいります。



吉原 哲
国内事業部 環境計画部
2011年より世界に先駆けた「横浜ブルーカーボン事業」に従事



市民参加型のブルーカーボンイベント

排出量の削減効果を、取引可能なクレジットとして認証し、そのクレジットの売買を行うことで、海の環境活動のさらなる推進を目指すものです。

2022年には、国の認可を受けたジャパンプルーエコノミー技術研究組合(JBE)が、この横浜市独自制度の内容を概ね踏襲した「Jブルークレジット®」の試行事業を開始し、その事業や活動は全国にも広がりを見せています。

※海域に生育する海草(アマモ)や海藻などの生物により吸収・隔離される炭素のことで、2009年に国連環境計画(UNEP)報告書で命名

世界に先駆けたプロジェクト「横浜ブルーカーボン」

脱炭素社会の早期実現に向けて積極的に取り組む横浜市では、いち早くブルーカーボン(*)のポテンシャルに着目し、ブルーカーボンを活用したプロジェクトを2011年に開始しました。

当社は、その「横浜ブルーカーボン」プロジェクトのコンサルティングに、開始当初より携わってきました。2014年には、世界的に例のないブルーカーボンを対象とした「横浜ブルーカーボン・オフセット制度」の運用を開始しました。本制度は、ブルーカーボンによるCO₂吸収量の増大および

yec カーボンニュートラル宣言

当社は2022年7月にパリ協定が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets(SBT*)」を認定する機関「SBTイニシアティブ(SBTi*)」に対し、コミットメントレターを提出し、2年以内にSBT認定取得を目指すことを表明しました。

またSDGsの達成へ貢献すべく、総合建設コンサルタントとしての業務を通じた顧客事業の環境負荷低減、当社グループの電力事業、および熱供給事業などを通じた社会全体の環境負荷低減に取り組んでいます。

今後は、脱炭素社会の実現により一層貢献するため、当社自身の企業活動においても再生可能エネルギー調達、グリーン購入などの調達改革を進め、当社のサプライチェーンを通じたGHG(温室効果ガス)排出量の削減に取り組んでいきます。

※1:パリ協定が求める水準と整合した5年~10年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標

※2:CDP、UNGC(国連グローバル・コンパクト)、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)による共同イニシアティブ

脱炭素実現に向けた取り組み方針例

基本方針1 使用量抑制

- 適切消灯、適正な冷暖房温度、空調範囲設定による電気使用料の削減
- ペーパーレス化
- 備品などの長期使用などによる新規購入量抑制
- 打ち合わせのオンライン化による出張の縮減

基本方針2 設備、調達先などの変更

- 営業車両、出張レンタカーの電気自動車への切り替え
- LED照明への切り替え
- 環境に優しい空調設備への切り替え

基本方針3 再生可能エネルギーの導入

- 環境価値証書**の購入によるみなし再生可能エネルギーの導入

基本方針4 吸収事業などへの投資

- 基本方針1~3の取り組みで削減できなかったGHGについては、国の制度の活用により、森林管理などの吸収事業への投資による相殺

※3:太陽光・風力・バイオマスなど再生可能エネルギー電源(化石燃料を使用しない発電方法)で発電した電気が持つ「環境価値」の取り引きを可能にする証書

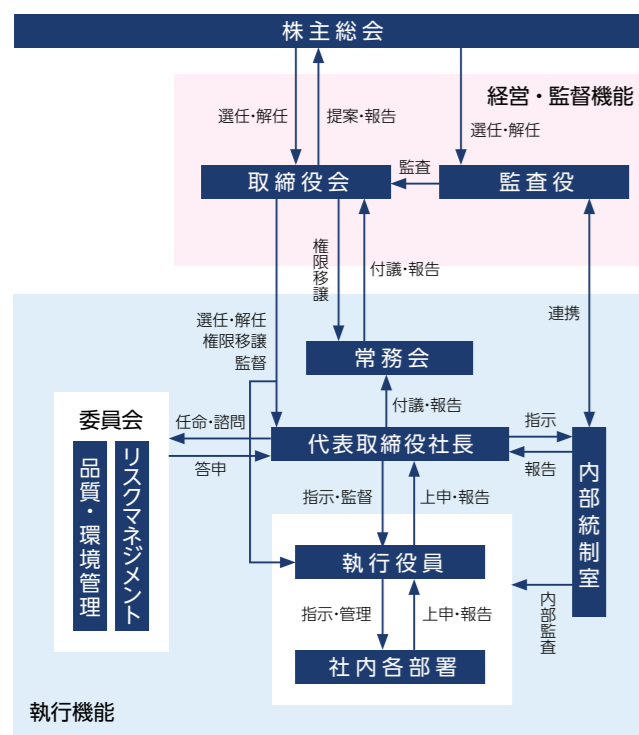


コーポレート・ガバナンス

基本方針

企業価値の一層の向上を図るためには、株主のほか顧客、取引先、地域社会などの多様なステークホルダーとの適切な協働が不可欠です。当社は、社会から信頼され持続的に成長する企業であり続けることを目的として、経営と執行の分離を推進し、経営の監督機能強化および迅速・果断な意思決定に基づく業務執行を行うことができるよう、コーポレート・ガバナンスの強化・拡充に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



体制の概要

当社の取締役会は、業務執行取締役5名、非業務執行取締役1名の計6名で構成しています。取締役会は、経営および業務の基本方針を決定するとともに、取締役の業務執行を監督します。各取締役は経営理念や企業行動規範、社内各規則を遵守し、高い倫理観をもって誠実に行動しています。また、取締役が会社との間で取引を行う場合や他社の役員を兼任しようとする場合には、取締役会決議に基づき実施し、結果を取締役に報告することを取締役会規則において定め、利益相反に対する監視を行っています。

常務会は、取締役会で定めた経営および業務の基本方針に基づき、具体的な執行方針などについて審議決定します。

当社は、執行役員制度の運用や権限移譲などを通じて経営と執行の分離を推し進め、会社経営に関する意思決定の迅速化、業務執行の活性化に努めています。また、全社的な取り組みを推進するために設けられている委員会機能についても、迅速・円滑な運営を推進するとともに、社会要請への対応や経営判断をすべき事項に応じて、適宜改編を行っています。

| | | |
|------|----------------|--------|
| 取締役 | 総数(うち非業務執行取締役) | 6名(1名) |
| | 任期 | 2年 |
| | 取締役会開催頻度 | 原則月1回 |
| 監査役 | 総数(うち社外監査役) | 2名(1名) |
| | 任期 | 4年 |
| 執行役員 | 総数 | 20名 |
| | 任期 | 1年 |

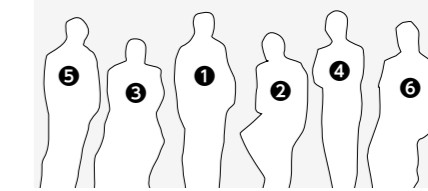
内部統制

当社は、企業価値の向上と持続的な発展のために、法律を守るだけでなく、社会倫理、企業倫理を尊重した企業活動を行うことを基本とし、その実現のために、公正性、透明性、信頼性、効率性の高い内部統制システムを運用する「内部統制基本方針」を策定しています。

この方針に基づき、業務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制として、業務執行部門から独立して内部統制を推進する職制を有する内部統制室が、監査役と連携し、業務執行およびコンプライアンス体制の構築・維持に対する監査を行っています。また違反行為などの早期発見と是正を目的とする報告体制として、内部統制室および関係部署と社外弁護士を情報受領者とする「企業倫理ヘルプライン」を構築し、効果的な運用を図っています。

監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制として、監査役はすべての役員会議に出席し必要に応じて意見を述べるとともに、監査役と代表取締役および他の取締役との間で適宜意見交換を実施しています。内部統制室は、監査役との間で事業年度ごとの内部監査計画を協議するとともに、適宜内部監査結果および指摘・提言事項などについての協議および意見交換をするなど、内部統制の整備、改善を行うために常に連携を図っています。

役員一覧



取締役

- ①取締役会長
出水 重光
- ②代表取締役社長執行役員
高橋 努
経営企画本部本部長
- ③代表取締役副社長執行役員
長谷川 清
事業統括本部本部長
(兼)技術部門統括部門長
- ④取締役副社長執行役員
水野 高志
技術管理本部本部長
- ⑤取締役常務執行役員
眞間 修一
九州支店支店長
- ⑥取締役執行役員
小林 幸浩
管理統括本部本部長
(兼)事務部門統括部門長

専務執行役員

- 石橋 良啓
- 吉兼 秀典

常務執行役員

- 妹尾 嘉之
事業開発本部本部長
- 後藤 宏二

執行役員

- 河辺 真一
広島支店支店長
- 梁田 信河
大阪支店支店長
- 佐藤 拓也
管理統括本部副本部長
(兼)総務部門部門長
- 津田 光則
名古屋支店支店長
- 鷺見 英吾
北日本支店支店長
- 柏木 久徳
北陸支店支店長
(兼)営業部門部門長
- 山川 英一
株式会社アイプラン出向
- 渡邊 智明
事業統括本部国内事業部事業部長
(兼)道路・鉄道部門部門長

- 山中 健二郎
事業開発本部副本部長

- 藤井 克巳
事業統括本部海外事業部事業部長

- 中山 敬邦
経営企画本部副本部長
(兼)共創部門部門長

相談役

- 花岡 憲男

監査役

- 鈴木 啓之
- 佐々木 一成



コンプライアンス

基本方針

当社は、社員や顧客に誠実に対応し、信頼を得ることを経営理念に掲げています。この理念を当社共通の行動基準とすべく、「企業行動規範」および外部弁護士の協力を得て「コンプライアンス総合マニュアル」を策定し、運用しています。

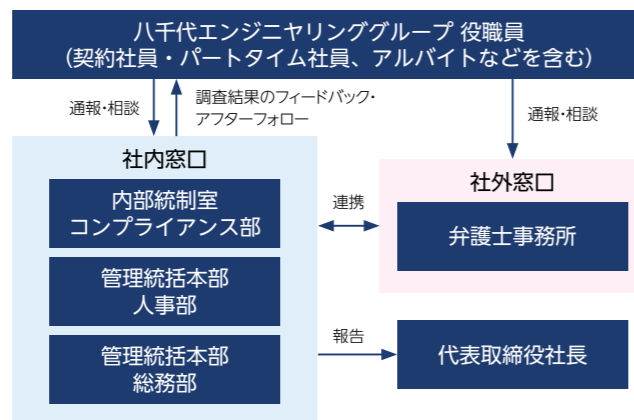
マニュアルでは、経営理念の実現にあたって重要となる高い倫理観および法令遵守の理念に従う各人の精神態度を「勇気ある良心」として位置付け、この良心に基づいた倫理判断が企業活動の基本にあると考え、コンプライアンスの徹底を図っています。

コンプライアンス相談窓口

当社では内部通報制度運用規定を定め、役職員からの内部相談を受け付ける窓口として社内担当部署または社外弁護士に直接相談できるヘルプライン(コンプライアンス・人事処遇・ハラスメント)を設けています。この制度は、「企業行動規範」に則って社員が業務を遂行する際、「判断に迷った場合」や「違反の疑いのある行為について通常の職制を通じて報告できない場合」、あるいは「法令や社会規範に照らして疑問が生じた場合」での運用を想定しており、通報があった場合は、その処理が終了した後、法令違反などが再発していないか、通報者や調査協力者に対する不利益扱いや嫌がらせが行われていないか、または是正措置および再発防止策が十分機能しているかを確認することを定めています。

この制度を通じて組織内のコミュニケーションを強化し、社員一人一人が動きやすく、社会からも信頼される企業を目指し続けます。

ヘルプライン 対応体制



腐敗防止に向けた取り組み

当社はコンサルティング・エンジニアとして日本国内のみならず、途上国をはじめとする諸外国の社会資本整備を担っています。

海外事業の多くは政府開発援助(ODA)によるものであり、公共性が高く、また当該国ならびに国際社会からの信頼に基づいて実施される事業に携わる企業として、高い倫理観を保ち、法令を遵守することを最も基本的な原則としています。

当社は政府開発援助(ODA)を含む海外市場での商取引の機会継続的獲得、維持を図るにあたって、外国公務員や現地民間企業の役職員への贈賄による不公正な競争に加担することを防止すべく、「外国公務員等贈賄防止基本原則」を策定し、この原則に従って具体的なルールを定めた「外国公務員等贈賄防止規程」を運用しています。

国内においても高い倫理観をもって社会に価値を提供する企業であり続けるため、定期的にコンプライアンス講習会を実施するほか、協力会社の権利を意図せず害することのないよう、技術系・事務系を問わず全社員に下請法に関する講習会を受講させるなど、コンプライアンス意識の向上に努めています。

直近3期の内部通報件数

| | 2021年6月期 | 2022年6月期 | 2023年6月期 |
|--------|----------|----------|----------|
| 社内相談窓口 | 1件 | 2件 | 1件 |
| 社外相談窓口 | 1件 | 0件 | 0件 |



リスクマネジメント

基本方針

当社は、危機管理を統括する組織として代表取締役社長執行役員を委員長とする危機管理委員会を設置し、経営上想定される危機を予見しこれを回避するとともに、発生した危機を早期に確認し、被害を最小限に留め正常な経営活動へと回復するための危機管理体制を整備しています。また危機発生時においては、当該危機に対する緊急組織として危機対策本部を設置し、危機への確に対応します。

リスク・危機管理体系

危機管理委員会は、リスク・危機管理関連文書整備および各種リスク対策について、計画・運用・実行・評価、改善のPDCAサイクルを回すことにより、リスク・危機管理体系を強化しています。

リスクアセスメント

事業を取り巻くリスクの全体像を把握すること、経営に重大な影響を及ぼすリスクを特定すること、また社員のリスク

管理意識の醸成・向上を目的として、毎年、全社的リスクアセスメント(リスク対策に関わる当社現状分析・評価)を実施しています。リスクアセスメントにより、最優先で対策を講じる必要があるリスクを特定し、当該特定リスクに係る新規ルールおよび対応施策を都度追加し、リスク・危機管理体系を更新しています。

事業継続計画(BCP)

大規模な自然災害、感染症流行などが発生した場合においても、社員とその家族の安全および雇用を守り、また執行業務への影響を最小限に抑えて顧客の信頼や要求に即応する、また社会インフラに携わる一企業として被災地の復旧支援を行う社会的責任があると認識しています。その責任を果たすため、当社は事業継続計画を策定し、災害の規模に応じて、災害対策本部を設置するなど迅速かつ適切な対応をするための手順を作成し、年1回の定期的な訓練の結果を踏まえ、適宜見直し・改善を図っています。

情報セキュリティ

最先端の情報技術や情報通信手段を有効に活用した企業活動を推進するとともに、事業活動を通じて得たお客さま個人および企業・団体の機密情報を適切に管理するため、情報セキュリティに関する諸規定を制定・運用し、システムの不正利用による情報漏洩やシステム障害およびサイバー攻撃を防止する対策を実施しています。社員に対しては情報セキュリティ教育・訓練などを実施し、ルールの周知徹底および情報セキュリティリテラシーの向上を図っています。

また、当社のICTインフラおよび情報技術を取り扱う部門においては情報セキュリティマネジメントの国際規格(ISO 27001)を取得し、情報セキュリティ管理を高いレベルで維持しています。

品質・環境マネジメント

顧客や社会の信頼と要求に誠実に応えるとともに、継続的改善を通じて顧客満足の向上を達成するため、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムを構築・維持しています。

さらに企業活動を通じて、環境への負荷が少なく、持続的な発展をする社会の構築に貢献するため、JIS Q 14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築・維持しています。これらの運用・管理・改善のため、品質・環境管理委員会を設け、重要事項(マニュアルの制定・改定、マネジメントプログラムの策定など)を審議・決定し周知するほか、運用状況の管理とシステムの検証および改善を図っています。



人材育成

基本方針

『人間性の尊重と全員参加の経営』を経営理念とし、「この世界に、新しい解を。」という組織ビジョンに当社の価値観や思いを込めています。社会が抱える多様な課題の解決に向けて、当社の価値の源泉はこれまでも、そしてこれからも「人」に他なりません。

人材育成においては、社員一人一人が役職や等級に応じて

求められる役割を明確に理解し、仕事にやりがいを感じながら自己の成長を図ることができる自律した人材の育成を目指します。会社は研鑽・挑戦する社員にオンジョブ・オフジョブでその機会と育成プログラムを提供しサポートします。

こうした取り組みは、当社の人事制度「Wellby(ウェルビー)」にも反映し、評価・報酬にも連動させ、事業目的の実現に向けて社員が能力を存分に発揮できる仕組みとしています。

アジャイル人事による Wellby の最適化

当社では、人事ポリシーである「働きがいの創出」の実現に向けて、人事制度を定着させ適正に運用するとともに、適宜改善を図るアジャイル人事を実現します。アジャイルとは、「俊敏な」「すばやい」という意味で、状況に応じた適切な対応を機敏かつ柔軟に実施する手法です。

社員の高いパフォーマンスの発揮や自律的な組織運営、モ

チベーションアップなどを目標に、経営環境の変化に応じて人事制度も施策の導入・検証・改善をアジャイルに実施することで、Wellbyの定着と継続的な改善を図ります。

人事評価・考課の適正運用

人事考課を適正に運用するには、社員それぞれが求められる役割を理解し、成果を判断するための基準が明確であることが重要であると考えています。

当社ではYC(YACHIYO Competency)として等級ごとに職務定義と成果・結果につながる行動特性を定めています。YCは等級に加えて、マネジメントやスペシャリストなどキャリアパスごとに設定されており、社員個人の働き方や指向性に応じて成長を促し、これに相応しい評価が可能な制度としています。

また、業績考課はOKR*の観点を盛り込んだ目標達成度評価としています。企業の目標を部から課へ、課から個人へと細分化して落とし込み連動させることで、社員個人が自己の成果の先にあるより大きな目的を意識しながら上司との合意により定める目標水準の達成に挑戦できる環境としています。

評価結果は、上司から部下への個別フィードバック、チーム内での検証の機会を設け、コミュニケーションを基盤とした評価と成長の機会を確保しています。

※Objective(目標)&Key Results(主要な成果)の略称。

働きやすさの実現

当社では全社方針としてダイバーシティやインクルージョンへの対応を推進しており、社員一人一人の個性の尊重、多様で柔軟な働き方の実現、快適な職場環境の整備に向けた施策を講じています。また、仕事を通して成長機会を得て生

き生きと働き、挑戦していくことができる職場、ワークライフバランスを保つことができる職場づくりを目指します。

具体的には、在宅勤務制度(ハイブリットワーク)の導入やサテライトオフィス制度の試行、育児・介護に従事する社員の柔軟な就業時間の設定、介護に伴う配置転換制度などを導入しています。今後も社会全体として働き方や価値観が大きく変わりつつある中で、生活と仕事の適切な両立に向けて検討を継続して行っていきます。

キャリア開発支援

企業の持続的な成長・発展には、経営計画に基づき人材を育成し、活力ある組織づくりを行う必要があります。そのためには、人事評価・考課に基づく日常的なマネジメントと並行して、社員の能力・スキルを伸ばし、個人・組織とも成長していけるキャリア開発支援を進めていくことが重要と考えています。

当社では、社員自らがキャリアを描きその達成のためのフィードバックや配置転換などの機会となる自己申告制度を採用しています。また階層別、職種別の基礎的な研修に加えて、グローバル人材の育成、ICT、事業創出といったテーマ別の研修プログラムを体系的に構築しています。

これからも当社が社会に価値を提供し続けるために、リスキリングの推進やリカレント教育の支援も実施します。

資格取得支援・研修制度

技術士、RCCMや一級建築士など、業務上必要な資格の取得について積極的に支援しています。一例として技術士については、学習段階において課題抽出や論点整理のレベルアップを目的とした社内研修、該当分野の先輩技術士による指導、模擬試験などを実施し、取得後は資格手当を支給して

います。

また、専門的学識だけでなく、技術者倫理を持ったエンジニア育成のため、階層別研修の実施やその他出向制度、大学院(博士課程)社会人入学制度などを設け、人材育成に力を入れて取り組んでいます。

アイデア創出ワーキング

長期経営方針・中期経営計画の達成に向けて、全社的な事業創出の意識啓発と教育・訓練を目的とした全社員参加型の「アイデア創出ワーキング」を開催しています。

2022年のイベントでは、全国から技術系および事務系を問わず希望者が参加し、「食料問題」、「地方問題」、「一次産業」、「防災」、「健康問題」、「環境問題」の計6チームに分かれて、顧客・課題・解決策の設定からビジネスモデルの策定までを実施しました。

2023年は外部から事業創出の専門家をお招きし、活動に取り組んでいます。





労働慣行

基本方針

「経営理念」に基づき、「長期経営方針」と「中期経営計画」において“人間性戦略”を掲げ、全ての従業員がやりがいをもって働く場を提供することを明記しています。在宅勤務やフレックスタイム制度の導入による多様な働き方により、仕事と生活の両立をバックアップしています。

また、社内に福利厚生施設を設置し、鍼を中心にマッサージや温熱療法などを併用した治療を実施するほか、健康診断受診結果による再検査対象者へのフォローやストレスチェックの実施、社内でのインフルエンザの予防接種実施など社員の健康保持を推進しています。

健康経営の推進

当社は、Well-beingの観点から、社員の健康維持・向上を図る取り組みを積極的に展開しており、2017年より健康経営優良法人に継続認定されています。

また社内での衛生委員会を定期的開催し、健康・衛生への提言を行う取り組みを実施しています。

社員一人一人の健康増進、満足度向上に向けた取り組みを行っていくとともに、社会に貢献するという経営理念のもと、絶えず社会から信頼される企業を目指します。



当社での健康経営について

- 1 「経営理念」、「経営計画」、「企業行動規範」にて、心身共に健康で働きやすい職場環境を明文化
- 2 社内福利厚生施設を設置し、鍼を中心にマッサージや温熱療法などを併用した治療を実施
- 3 健康診断受診後のフォローやストレスチェックの実施、社内でのインフルエンザ予防接種など、社員の健康保持増進に努める
- 4 休職・復職支援として産業医やEAPカウンセラーと連携
- 5 ノー残業デーの徹底や、年次有給休暇の取得促進を行い連続休暇を推進
- 6 フレックスタイム制度、時間単位年次有給休暇制度(年40時間)の導入
- 7 健康保険組合とタイアップした保健指導などの実施や、「健康経営」に関する研究事業を実施



ダイバーシティ推進

国籍・性差や障がいの有無に関わらず活躍できる環境を目指し、外国籍社員の増加や交流会の開催、女性管理職比率の上昇に向けた取り組みなど、多様な人材の採用・フレキシブルな働き方を推進しています。また定期的にハラスメント講習などを行い、社員の意識向上に取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画

当社では、女性の活躍を推進するために、2024年を目標に各種教育訓練の参加率95%以上などの計画を立て、実施しています。

障がい者雇用の推進

多様性のある職場を実現するため、障がい者雇用の促進にも積極的に取り組んでいます。事業所ごとに採用目標を立て、達成に向けて取り組むほか、障がい者の方が就労しやすい職場を実現するために、月1日分の障がいに関わる通院のための特別付与休暇制度を導入しています。

定年延長

当社は定年を60歳から62歳に延長しました。これは、永きにわたり会社に貢献してきた経験豊富な人材を戦力的に見直すことで、人材不足の解消と安定した組織の維持を図り、かつ有益なノウハウ・技術の伝承、後進の育成をするための期間を延長することを目的としています。また定年後も再雇用期間の報酬を見直すことで、再雇用者の安定収入による生活への不安減少によって、モチベーション維持を図っています。

育児・介護支援の整備

育児・介護休業法に則った各種休業制度を整えています。育児支援においては、男女問わず育児休業の利用を推奨し、介護支援についても社内セミナーの実施や介護制度の充実などを行い、ライフイベントの変化に直面しても就業を継続できるようバックアップしています。

各種ヘルプラインの設置

ハラスメント、企業倫理、人事処遇などに関する相談窓口を社内と社外に設置し、社員が悩みを抱え込まない体制を設けています。社員から通報があった場合には迅速に対応し、再発防止に努めています。

環境

TOPICS 環境との共生

限りある資源を次の世代に引き継ぐため、地域特性を生かした環境保全を行っています。また、それらの活動を広め、環境意識向上への取り組みも重要と考え、推進しています。

食べて学ぶSDGs

食育プログラムを全国の学校で展開

当社が提供する「食べて学ぶSDGs」は、プラントベースフード*を学校給食や調理実習に取り入れ、実際に食べてもらうことで、プラントベースフードを起点としたさまざまな社会・環境課題に触れ、SDGs達成のための取り組みを学ぶという新しい食育プログラムです。

当社は全国の中学校を中心に食育プログラムを展開し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

*プラントベースフードは、全て(または大部分が)植物由来原料からつくられた食品です。ベジタリアンだけでなく、健康のために食事の一部に取り入れている人や、地球環境への配慮からプラントベースフードを選択する人が増えており、世界中で注目されています。



池田 好孝
事業開発本部

環境から次世代の育成に貢献

現代の教育現場においては、学校単独での実施が困難なカリキュラムや内容が増加し、企業の教育現場への積極的な参加が求められています。当社では、多様な人材と経験を生かした新しい授業により、将来の日本を支える子どもたちの育成に貢献しています。

佐賀市グリーン電力証書

佐賀市でグリーン電力証書発行事業実施

国内で最先端のエネルギー利活用に取り組んできた佐賀市清掃工場*にて、新たに「グリーン電力証書」を販売する事業を実施しています。本事業は、佐賀市がバイオマス発電(燃料は市域から回収した生ごみなど)を行い、当社は電力に含まれる環境価値を、証書発行事業者(当社)が第三者認証機関(一般財団法人日本品質保証機構)の認証を得て「グリーン電力証書」として発行し、取引を行うものです。

佐賀市清掃工場におけるバイオマス発電の2023年4月発電実績分より佐賀市の味の素株式会社九州事業所に販売取引しています。

当社は本事業によって、企業のカーボンニュートラルを支援し、脱炭素社会の実現を推進します。

*佐賀市清掃工場:二酸化炭素分離回収実証実験やバイオマス資源の有効活用などの取り組み

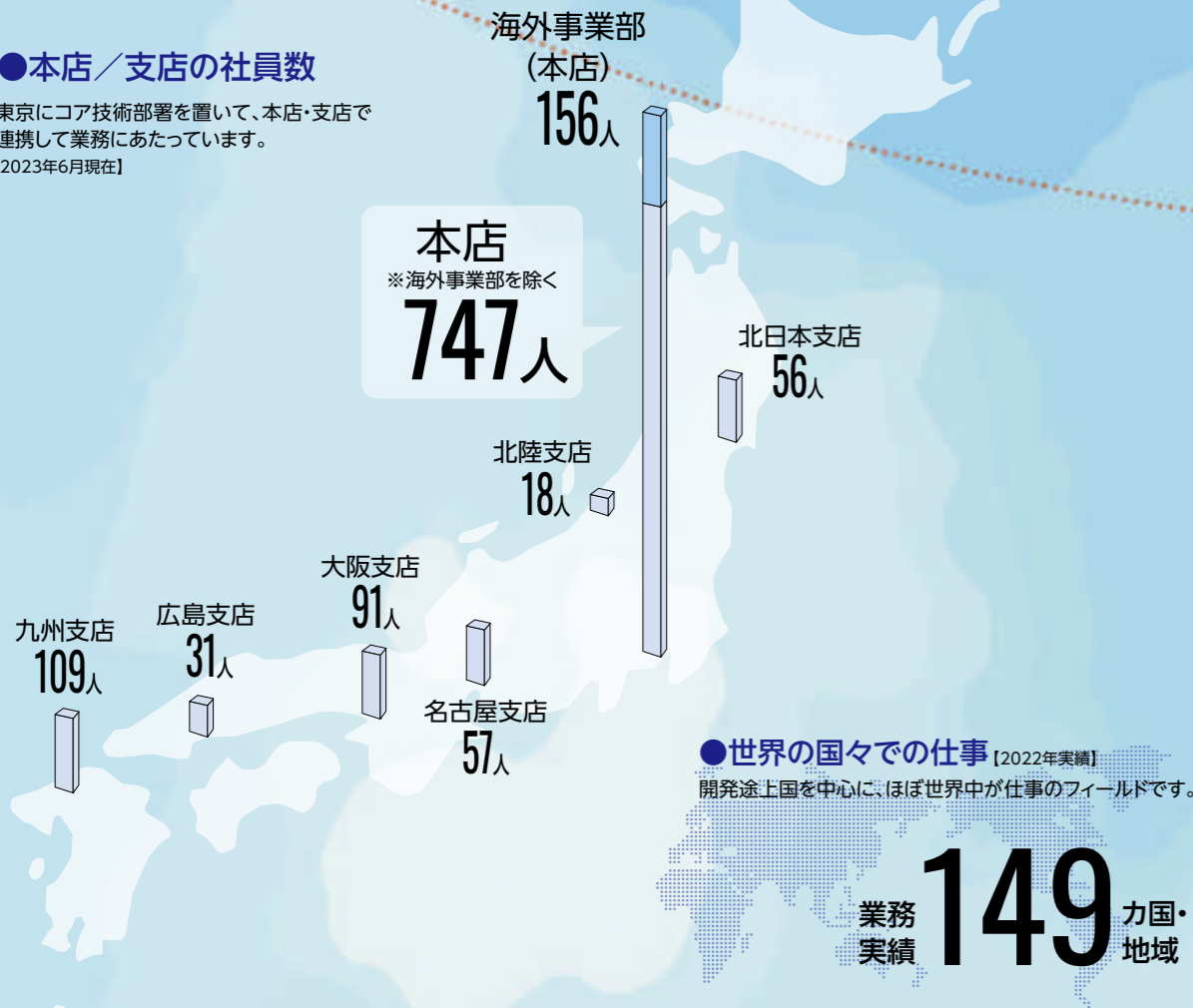


At a glance

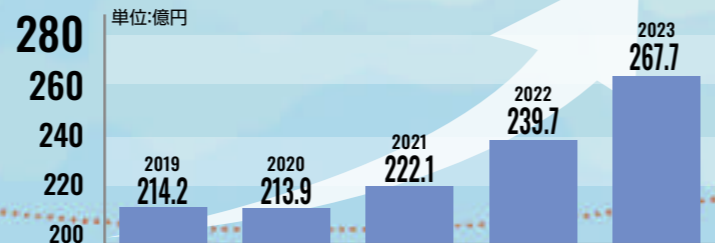
当社は60年の歴史の中で、世界149カ国・地域で業務を展開する総合コンサルタントとして実績を誇っています。

●本店／支店の社員数

東京にコア技術部署を置いて、本店・支店で連携して業務にあたっています。
【2023年6月現在】

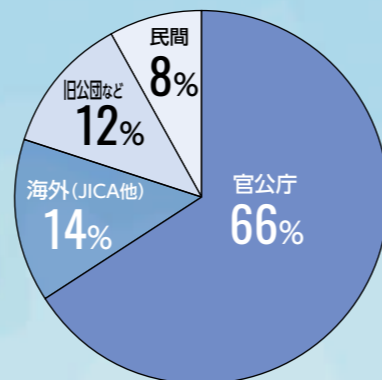


●売上高の推移



●受注実績内訳

【61期(2022年7月-2023年6月)】
近年は官公庁以外の事業売上の割合も増加しています。建設分野のみならず、さまざまなフィールドで、活躍の輪を広げています。



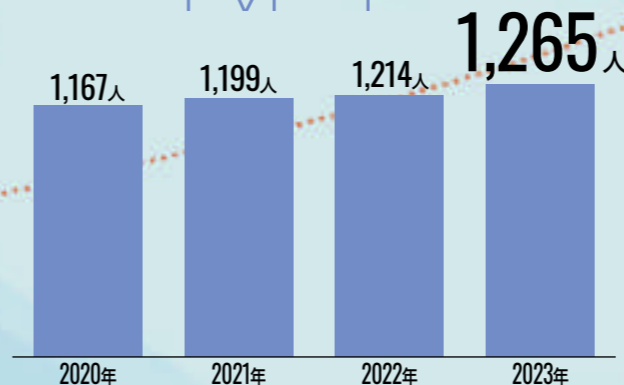
●年間業務件数

【2023年6月時点】



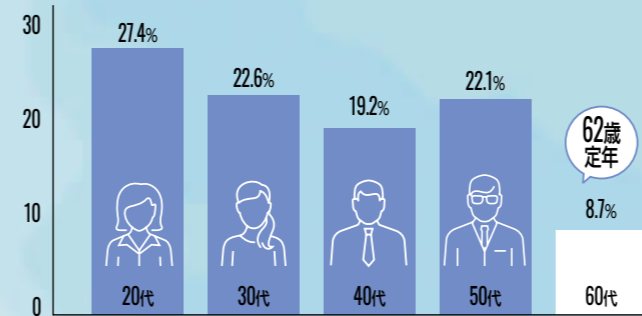
●従業員数

【2023年6月現在】



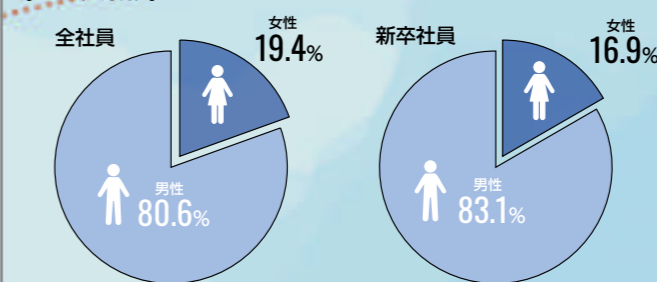
●年代別割合

20代～50代までの割合比率はほぼ変わりませんが、20代の割合が若干多く、若手や中堅社員が活躍しやすい環境です。
【2023年6月現在】



●女性社員割合

全社員数1,265名に対して女性社員は245名。新卒社員の女性の採用割合は16.9%です。
【2023年6月現在】



●女性管理職比率

全管理職331名のうち、女性管理職は9名で比率は2.7%です。さらなる比率上昇に向けて取り組みを進めています。
【2023年6月現在】



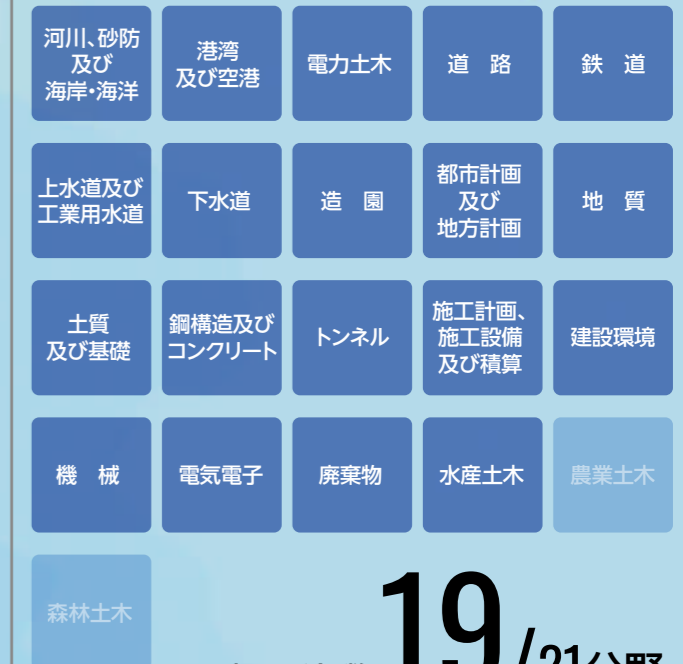
●育児休業取得率・復帰率

女性社員は育児休業取得率・復帰率100%。男性社員の育児休業取得も全国平均より高い数値となっており、今後も育児休業を推奨していきます。
【2023年6月現在】



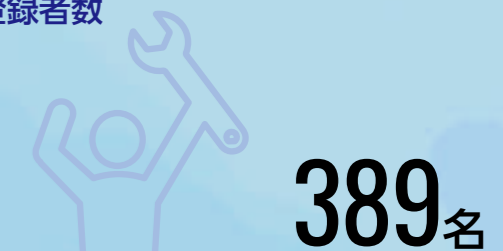
●建設コンサルタント部門登録数

19部門を登録する総合建設コンサルタントだからこそ、ひとつのプロジェクトに対して、各分野の技術力を結集して顧客ニーズに幅広く対応できます。

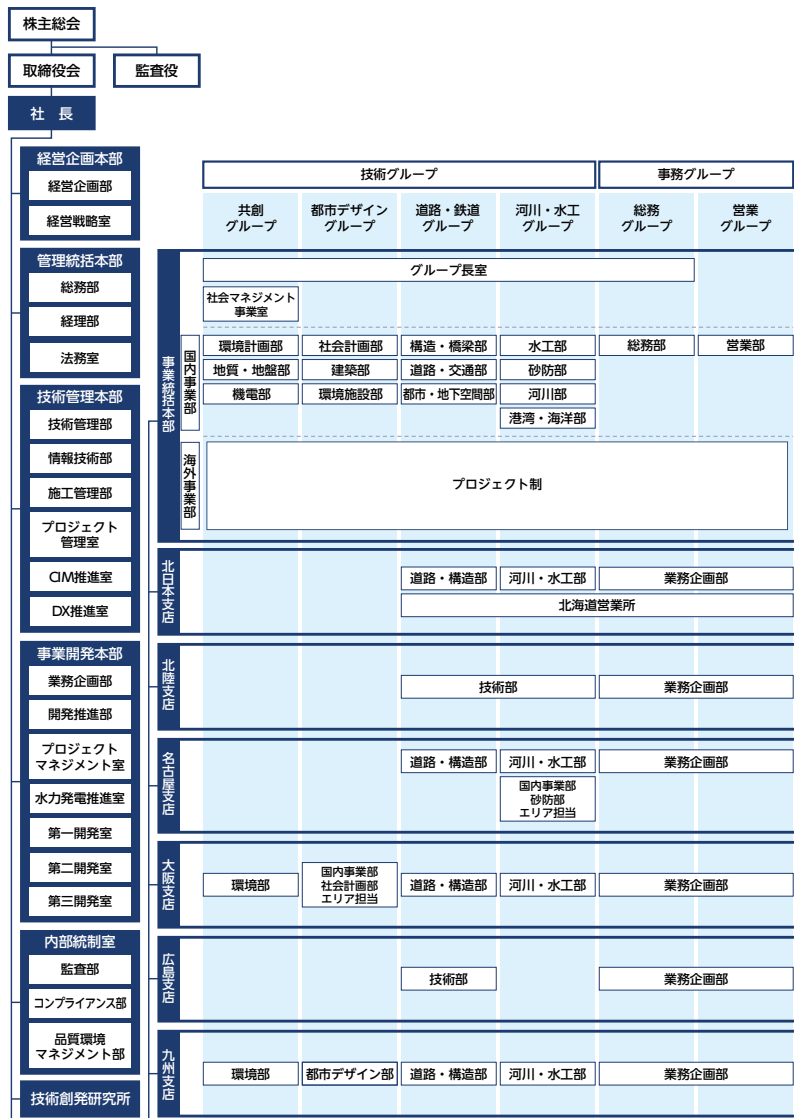


●技術士登録者数

【2023年6月時点】



組織図



(2022年7月時点)

会社情報

- 商号 八千代エンジニアリング株式会社
Yachiyo Engineering Co., Ltd
- 設立 1963年1月29日
- 本店所在地 〒111-8648
東京都台東区浅草橋5-20-8 CSタワー
- 資本金 4億5千万円
- 売上高 267.7億円
- 従業員 1,265人
- 事業内容
 1. 土木、建築、機械、電気設備等に関する計画、調査、設計、評価、施工、工事・事業監理および技術協力
 2. 環境、地質・土質に関する調査、計測、分析、評価、保全計画および技術協力
 3. 公共ならびに民間施設等に関する企画、建設、維持管理および運営
 4. 通信機器、電子機器、コンピューターおよびそれらの関連・周辺機器、ソフトウェアならびにシステムの開発、設計、販売、賃貸および保守
 5. 工業所有権の取得、実施許諾及び販売
 6. 発電およびエネルギー供給事業
 7. 測量業
 8. 計量証明事業
 9. 労働者派遣事業
 10. 前各号に附帯する一切の事業

- 事業登録
 - 建設コンサルタント/国土交通大臣登録
河川、砂防及び海岸・海洋/港湾及び空港/電力土木/道路/鉄道/上水道及び工業用水道
下水道/水産土木/廃棄物/造園/都市計画及び地方計画/地質/土質及び基礎/鋼構造及びコンクリート/トンネル/施工計画、施工設備及び積算/建設環境/機械/電気電子測量業/国土交通大臣登録
 - 一級建築士事務所/東京都知事登録
 - 地質調査業/国土交通大臣登録
 - 土壌汚染対策事業
 - 計量証明事業
音圧レベル 東京都知事登録
振動加速度レベル 東京都知事登録
 - 補償コンサルタント/国土交通大臣登録
1. 土地調査 2. 補償関連
- ISO
 - JIS Q 9001:2015
認証番号MSA-QS-13(国内事業所にて取得)
 - JIS Q 14001:2015
認証番号MSA-ES-28(国内事業所にて取得)
 - JIS Q 27001:2014
認証番号MSA-IS-104(情報技術部にて取得)
 - JIS Q 55001:2017
認証番号MSA-AS-5(事業統括本部社会マネジメント事業室および国内事業部河川部技術第五課にて取得)

yec 八千代エンジニアリング株式会社

〒111-8648 東京都台東区浅草橋5-20-8 CSタワー



この報告書は1部あたり542gのCO2を製造に際して排出しましたが、その全量をカーボンフリーコンサルティングを通じてオフセット(相殺)しています。

VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの環境にやさしいUVインキを使用しています