

価値創造の基盤強化



この章では、計算式における「資本コスト」を低減させる価値創造の基盤強化について説明しています。社会と市場の期待に応える持続可能な企業基盤を構築し、インフロニアグループに関わる全てのステークホルダーと地球のサステナビリティ実現に向けて挑戦します。

「インフロニアとワクワクする」

- 73 サステナビリティ戦略
- 74 ステークホルダーとの対話
- 76 ガバナンス
- 82 環境
- 86 社会



サステナビリティ戦略

> インフロンニアが目指す社会に向けて

私たちインフロンニアグループが目指す総合インフラサービス企業とは、「インフラサービスを取り巻く社会課題の解決に取り組み、自社の成長と価値向上に努め、良質なインフラサービスの提供とその社会的価値向上を図り、社会に貢献する企業」です。社会には多数の課題が存在しており、中でも「E(環境)」「S(社会)」の課題は個別の課題ではなく総合的に考えるべき課題であり、当社グループ全体の事業の中で解決しなければなりません。また、これらの課題解決を確実に推進し、総合インフラサービス企業を実現するために「G(ガバナンス)」では、高度なガバナンス体制を採用し適正なリスクマネジメントを行っています。つまり、私たちは事業活動を通じて総合インフラサービス企業の実現を目指すことがサステナビリティの実現にもつながると考えています。

> インフロンニアグループサステナビリティステートメントの詳細はP.20をご覧ください

> サステナビリティ委員会

当社のサステナビリティ委員会は、企業価値に影響を与える中長期リスク・機会、社会課題に対し、企業の持続的発展を図るための検討を実施し、当社グループの経営計画に反映することを目的としています。委員会の議長は代表執行役社長とし、委員は当社執行役員及び各事業会社CSR・環境担当役員で構成しています。



サステナビリティ委員会の様子

原則として半期に1回の開催と定めており、昨年度は計4回開催しました。また、本委員会は取締役会の監督のもとに活動を行い、その内容を定期的に報告しています。

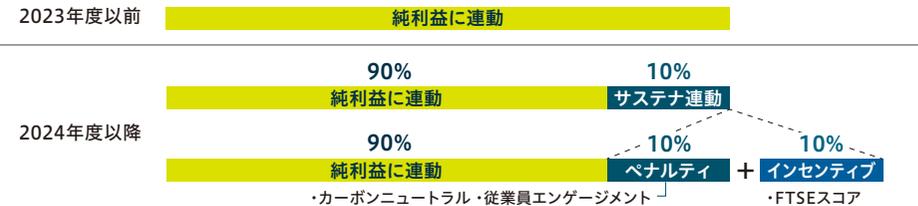
2024年度のサステナビリティ委員会の主な議題

- サステナビリティ調達ガイドラインの展開
- 循環経済の定量目標 > P.84
- 人権方針の改訂 > P.86
- 「地球への配当」実績報告及び制度見直し
- インターナルカーボンプライシング[※]の導入 > P.82

※インターナルカーボンプライシング: 社内炭素価格ともいい、CO₂排出量をコストとみなし企業が独自に設定した価格を適用する仕組み

> 役員報酬におけるサステナビリティ指標連動

当社は、2024年度より役員報酬の算定方法として、年次インセンティブのうち、10%がサステナビリティ指標に連動するものとして組み入れました。「外部機関による評価 (FTSEスコア)」「カーボンニュートラル」「従業員エンゲージメント」の3つの評価指標に基づき報酬へと反映させていきます。



TOPICS > 地球への配当

当社は、地球資源の恩恵を受けながら事業活動を行っていることから、事業利益の一部を株主配当と同様に投資者「地球」に還元するという考えのもと、地球への配当を通じた諸活動を推進しており、連結純利益の2%を目安に配当額を設定しています。2024年度から、より多くの社会課題への貢献をすべく制度の見直しを行いました。

■地球への配当コンテンツ

- 環境
グリーンコミット
- new 社会・地域
ソーシャルアクション
- 社員と家族
Me-pon

■取り組み: タイでの森林整備活動

当社グループのThai Maedaは、オイスカと協働し、2012年から森林整備活動をはじめとした社会貢献活動を行っています。当社は、日本国内だけでなく海外の社会課題解決に向けた取り組みも推進しています。

> 地球への配当の詳細についてはWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/dividend.html>



タイでの森林整備活動の様子

ステークホルダーとの対話

近年の複雑化、深刻化する社会課題に対して、解決に結びつく企業の取り組みが社会から期待されています。

インフロンニアが目指す未来「どこまでも、インフラサービスの自由が広がる世界。」の実現には、適切な情報開示とステークホルダーの皆様との対話が重要です。これまで様々な形での対話を重ねており、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて社会からの期待を把握し、持続可能な社会の実現へ向けた取り組みを推進します。

右表では、主なエンゲージメントの機会とその内容をどのように経営及び事業活動へ反映させていくのかを掲載しています。

今後も良好かつ円滑な関係を維持し、信頼関係を構築していくことで、長期的な価値を共創し、社会価値の創造に貢献します。

> コミュニケーション方法や対話の事例の詳細はWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/stakeholder.html>



ステークホルダー

主なエンゲージメントの機会

経営及び事業活動への反映

outer	投資家 評価機関 株主	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会 ————— 年4回 有価証券報告書、四半期報告書の発行 ————— 年4回 報告書の発行・Webサイトでの情報開示 ————— 随時 国内外投資家との個別ミーティング ————— 随時 定時株主総会 ————— 年1回 	積極的な対話と適時適切な情報開示により、経営の透明性確保とガバナンスの強化、信頼関係の構築につなげます。また適正な株主還元と企業価値の向上に努めます。
	地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 経済団体・業界団体との協働 ————— 随時 NPO・NGOとの対話 ————— 随時 自治体・地域社会との対話 ————— 随時 社会貢献活動における協働・協賛、災害復興支援 ————— 随時 現場・施設等の見学会 ————— 随時 	地域社会への貢献と、地域社会との共生を通じて、それぞれの地域が抱える課題の解決を目指します。また社員の社会貢献活動を通じたCSR意識の向上を目指します。
	顧客	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査 ————— 随時 日々の営業活動 ————— 随時 建造物・商品の定期検査、メンテナンス ————— 定期 展示会・イベント ————— 随時 広報誌・Webサイトでの開示 ————— 随時 	お客様からの声を真摯に受け止め、世界中に最適なインフラサービスを提供することにより、お客様の課題解決、さらには社会・地域の安全安心とサステナビリティに貢献します。また顧客情報の適切な管理を行います。
	採用・ その家族 (リクルート)	<ul style="list-style-type: none"> talentbookやInstagramによる情報発信(グループ共通) — 月2回以上 学生向けの会社見学、現場見学、インターンシップの開催(事業会社共通) — 随時 奨学金返還支援制度(前田道路) ————— 毎年 地元学校との共同研究や後援会を通じた支援(前田道路・前田製作所) — 随時 	多様なチャネルを通じて求職者との接点を持ち、事業内容や働き方に関する充実したコンテンツを提供することで入社への意欲を高めます。奨学金返還支援制度は新卒採用及び若年社員層に対して経済的安心を提供することでエンゲージメントを持続的に維持向上させます。
	協力会社・ 提携先	<ul style="list-style-type: none"> 協力会社の表彰制度 ————— 随時 協力会社との勉強会・教育制度(安全・品質・後継者育成) — 随時 ICI総合センターの設備提供 ————— 随時 取引先継続評価の実施 ————— 随時 内部通報窓口の設置 ————— 随時 	安全衛生及び品質に関する取り組みをともに行い、外国人就労者向けの対応を含む安全な職場を実現します。次世代の担い手育成と共創プロジェクトを推進します。サプライチェーン全体で法令遵守、人権、環境への配慮に向けた取り組みを行います。
inner	社員・ その家族	<ul style="list-style-type: none"> タウンミーティング(14拠点での実施) ————— 年1回 理念浸透活動の実施 ————— 随時 新入社員合同研修 ————— 年1回 従業員エンゲージメントサーベイ ————— 年1回 グループ共通サイト、グループ報の活用 ————— 随時 	適切な人事評価、人材育成・活用、企業風土の改善、ワークライフバランスの実現、心身の健康維持・増進、法令遵守・人権の尊重などを通じてウェルビーイングの実現に取り組みます。
	地球	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な環境負荷情報の開示 ————— 年1回 環境負荷低減技術・商品の開発 ————— 随時 「地球への配当」による活動や寄付 ————— 随時 社会貢献活動における協働・協賛 ————— 随時 社内エコポイント制度「Me-pon」 ————— 随時 	環境法令を遵守します。そして社会とともに持続可能な発展を目指し、気候変動への対応・循環経済の構築・生物多様性保全に取り組みます。また環境負荷低減商品を提供します。

主な対話の事例

投資家

IR 活動

当社グループの事業について理解を深めていただく目的で、IR DAYを開催しています。各事業会社役員よりセグメント毎の強みや今後の戦略をお伝えし、アナリストの皆さまとディスカッションを行っています。今後も積極的な対話と丁寧なIR情報発信により企業価値向上を目指します。

➢ 当社のIR活動の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/ir/>

VOICE

栗原 英明氏
 東海東京インテリジェンス・ラボ
 シニアアナリスト



投資する際に重要視する要素は、成長性、収益性、財務安全性の3点ですが、インフラはそれぞれのハードルをクリアできるとみています。特に、インフラ運営事業への取り組み強化や積極的なM&Aを評価しています。決算説明会等の場における岐部社長による説明や経営陣との対話も行われており、今後も着実な収益の積み上げと継続的かつ粘り強いIR活動に期待したいと思います。

パートナー

スポーツとインフラで地方創生事業へ

当社は、2024年7月「B.LEAGUEイノベーションパートナー」に就任しました。B.LEAGUEの前例のない構造改革「B.革新」は、当社における日本の地域、インフラを取り巻く社会課題に向けたビジョン・取り組みとの親和性が高く、両者の共創により、地域の魅力を高める仕組みづくりにチャレンジしています。

➢ 「B.LEAGUEイノベーションパートナー」に就任
<https://www.infroneer.com/jp/news-article/2024/07/16/879.html>

VOICE

櫻井 うらら氏
 公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ
 執行役員



インフラととの取り組みや対話は、街づくりのあり方に対する学びが多い取り組みばかりでした。地方創生のイノベーションを起こしていくパートナーとして、アリーナや建物の新たな運営形式であるコンセッションの普及、各種インフラの保全・安全な街づくりのあり方を国民に広く提唱できるような大きな存在感をもったパートナーシップへ発展させ、ともに歩んでいきたいと思っています。

地域社会

インクルーシブ社会に向けた取り組み

当社は、パラスポーツ界で活躍する選手の発掘・育成・養成を行うとともに、障害のある人がスノースポーツを楽しむ普及活動への支援を実施しています。2024年の報告会では、一方の報告だけでなく、選手に直接話を伺え双方での対話ができただけ貴重な会となりました。

VOICE

大日方 邦子氏
 公益財団法人日本障害者スキー連盟
 強化本部長



札幌で開催したパラスキーの国際大会をきっかけにご縁をいただき、ご支援をいただいております。大会を開催するためには、連盟スタッフのみならず様々な関係者の皆さまのご尽力があって初めて実現します。選手たちの活躍を通じて子どもたちに笑顔を届け、より多くの方が暮らしやすい社会に近づくことを願い、ご支援・応援のほどよろしくお願いいたします。

地域社会

不要なパソコン処分で参加する社会貢献プロジェクト

当社は、PCの再生事業を通して難民の人たちの雇用創出に取り組んでいるピープルポート株式会社と協働しています。不要となったPC 193台、ストレージ2台を寄付し、難民の社会統合やデジタルリテラシーの向上や廃棄物削減等へ貢献しています。

VOICE

藤井 優花氏
 ピープルポート株式会社
 法人連携統括責任者



日本ではまだ関心が高いとは言えない難民問題に対して、本プロジェクトを知った際にすぐに何か一緒にできないかと前向きに探索して下さった姿がとても印象的でした。また、回収台数に応じた寄付の取り組みに関しても、寄付先の団体について関心を寄せてくださり、社会をより良くすることに真摯に向き合っていることが伝わり感銘を受けました。

地域社会

に組と共に地域活性化への貢献

日本風力開発は、2022年より青森ねぶた祭の運行団体の一つである「に組」とメインスポンサー契約を提携しています。地域コミュニティの結束を強めるだけでなく、子どもたちの郷土への愛着と誇りを育みながら、地域社会の活性化と文化振興に貢献することを目指します。

VOICE

杉澤 勇一氏
 に組 組頭



私たちが「に組」のねぶた運行は、長きにわたり多くの方々に支えられており、日本風力開発をパートナーとしてお迎えできたことを大変嬉しく思います。に組は、地域と共に伝統を守り、未来へつなぐ活動を使命としており、日本風力開発の掲げる再生可能エネルギーによる持続可能な社会への貢献という理念と深く共鳴しています。引き続き、風力発電事業を通して地域の雇用創出や経済の活性化へ貢献していただければと思います。

社員

タウンミーティング

全グループ役員に向けて、当社が目指す方向性やHD設立後の具体的な成果などについて、社長自らが全国各地へ赴き、説明を行い、意見交換を行う双方向のコミュニケーションを図っています。2024年度は14回開催いたしました。

VOICE

社員からの声

「将来の方向性や長期視点で経営を行っていることが理解できた」「普段接する機会が少ない経営者とのコミュニケーションをとることができた」また、「共に働く人(グループ会社の社員)の考えを知ることによって視野が広がった」「中堅社員や若手社員等階級別のミーティングも開催してほしい」など活発な意見が寄せられました。今後も、グループのさらなる一体感の醸成に向け取り組みを継続していきます。

ガバナンス GOVERNANCE

➤ 基本的な考え方

インフロンティアは、新たなビジネスに積極的に挑戦できる経営の体制として、業界初の指名委員会等設置会社制度を採用し、経営の監督と執行の機能を明確に分離し、透明・公正かつ果敢な意思決定を行うことができるコーポレート・ガバナンスの仕組みとしています。

この仕組みを土台として、当社グループの持続的成長とステークホルダーからの信頼獲得を目指し、適切な情報開示とステークホルダーの皆様との対話を通じ、良好かつ円滑な関係を維持しながら信頼関係を構築していくことで、企業価値の向上と社会価値の創造に貢献します。

➤ コーポレート・ガバナンス

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、取締役会及び各委員会の過半数を独立性と中立性を備えた社外取締役で構成し、その議長ならびに各委員会の委員長も社外取締役が務めています。

さらに、2025年6月からは、CEOを除く全ての取締役を社外人材で構成する体制へと移行しました。これにより、意思決定の透明性と公正性を一段と向上させ、持続的な成長を支える基盤をさらに強化していきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



社外取締役 男性 女性 社内取締役 議長・委員長 ○
女性取締役や、海外赴任経験のある取締役を登用し、多様性を高めています。

監査委員長

橋本 圭一郎 社外取締役 / 取締役会議長

監査委員会では、内部統制システムを用いた組織的監査の高度化に注力しています。これまでの基盤構築フェーズでは、内部監査部門のレポートラインや事業会社の監査体制を見直し、ガバナンスの強化に取り組まれました。

これからのフェーズにおいては、業務監査から経営監査への質的向上を目標に、攻めと守りのバランスを考慮したモニタリングを行い、事業会社監査役や内部監査部門との連携をより密にすることで、グループ全体のガバナンスの強化と企業価値向上の両立に貢献します。

指名委員長

森谷 浩一 社外取締役

株主総会後、取締役会構成メンバーは代表執行役社長以外全て社外取締役という体制になりました。このガバナンス体制変更に伴い、我々社外取締役の責任は益々大きくなり、代表執行役社長の選解任や取締役候補者の選任議案の決定、執行役の選解任をミッションとした指名委員会の重要性も増したと考えています。

2023年に作成したサクセッションプランを透明性や公正性を確保しながら実効性の高いものにし、企業の持続的成長を推進していくためあらゆる想定をしながらそれに応えていきたいと考えています。

報酬委員長

高木 敦 社外取締役

我々の報酬制度は「成長マインド」の醸成を柱とし、経営陣が適切なリスクを取り企業価値を高めていく姿勢を後押しする仕組みです。この考えに基づき、2024年からは年次インセンティブへのサステナビリティ指標の導入やマルス・クローバック条項の導入、2025年からは年次インセンティブの評価項目と比重を執行役ごとに個別設定し、責任と成果の紐付けを強化するなどの改革を進めてきました。

こうした制度はあくまでも手段であり、我々は企業価値の持続的向上に向け、常に制度の見直しと進化を重ねていきます。

➤ スキルマトリックス

スキル項目	期待される役割、専門性	スキルの選定基準	岐部一誠	橋本圭一郎	米倉誠一郎	森谷浩一	村山利栄	高木敦	小口光
企業経営	当社のビジョン「どこまでも、インフラサービスの自由が広がる世界。」の実現には、インフラサービスにおける国内外での地位確立、一気通貫体制の構築と事業領域のさらなる拡大が必要であり、適切な経営戦略の策定と業務執行を重要視しています。	CEO などの役職で業務を遂行した経験がある。	●	●	●				
事業戦略 業界知見	総合インフラサービス企業として、インフラの全ライフサイクルを一気通貫で手がけ、上下流全ての事業領域でサービスを提供し、付加価値を創造するため、事業戦略の立案・実施や業界の動向、規制等に基づく経営を重要視しています。	事業戦略立案経験や市場分析力があり、業界に関する実績・専門性・ネットワークなど十分な知見を備えている。	●	●	●		●	●	
財務会計 M&A	総合インフラサービス企業実現のため、強固な財務基盤の構築、一気通貫×領域拡大のための成長投資（DX、R&D、M&A 等）、利益還元をバランス良く実施する財務戦略の策定及び実行を重要視しています。	CFO などの役職で業務を遂行した経験や、アナリストまたは M&A アドバイザリー経験など財務会計及び M&A に関する専門性を備えている。		●			●	●	●
営業 マーケティング	総合インフラサービス企業実現に向け、「請負」と「脱請負」を融合させた新たなインフラサービスを提供するには、環境の変化や顧客ニーズの多様化に対応し、付加価値の高い提案や製品・サービスを提供するための営業・マーケティング戦略の策定及び実行が重要となります。	営業やマーケティングに関する業務を遂行した経験や、各市場に応じた知見を備えている。	●			●	●		
内部統制 リスク管理	総合インフラサービス企業実現には、事業活動の基盤である公正で透明性の高いガバナンス・コンプライアンス体制の構築が重要です。さらに業務執行における適切なリスクテイクと果敢な意思決定を支えるため、当社の事業展開に関わる潜在的・顕在的なリスクを適切に評価・対応することを重要視しています。	監査や法務に関する業務を遂行した経験や弁護士など、企業におけるガバナンス・リスク管理について知見を備えている。		●		●		●	●
人材育成・開発 DE&I	総合インフラサービス企業実現のため、人材は付加価値創造の原動力であるという考えのもと、多様な人財による挑戦を促し、共創を実現することを重要視しています。	人事に関する業務を遂行した経験や、教育機関での教育経験があり、人材育成・開発・DE&Iなどの知見を備えている。	●		●	●	●		●
技術・研究開発 品質・安全	当社が提供する価値「社会・地域の安心安全とサステナビリティ」の実現のため、インフラサービスの品質・安全性を向上させ、新たな技術、製品・サービスの開発、イノベーションによる付加価値創出を重要視しています。	製造・技術開発・品質安全に関する業務を遂行した経験や、先進的な技術開発の知見を備えている。	●		●				
グローバル・ 海外事業管理	「世界中に最適なインフラサービスを提供する」ための事業のグローバル展開にあたり、地域の特性に応じた事業戦略の策定及び業務執行を重要視しています。	海外事業の業務を遂行した経験や、現地法人での経験があり、グローバル市場における多様な知見を備えている。		●	●	●	●	●	●
IT・DX	当社が企業としての競争力を向上させ、「世界中に最適なインフラサービスを提供する」ため、IT・デジタル技術による事業変革や生産性向上を通じたデジタル・トランスフォーメーション（DX）実現を重要視しています。	IT・DX に関する業務を遂行した経験や、イノベーションによる課題解決などの知見を備えている。	●	●	●				
サステナビリティ	サステナビリティの取り組みが当社の持続的な成長につながるという考えのもと、中長期的な社会環境変化の中で生まれる様々な社会課題を見通し、総合インフラサービス事業を通じて課題を解決すること、地球と社会との共生社会を目指すことを重要視しています。	サステナビリティに関する業務を遂行した経験や、社会課題解決や持続可能な社会の実現に向けた知見を備えている。	●	●	●	●			

役員紹介

取締役



きべ かずなり
岐部 一誠
取締役
代表執行役社長 兼 CEO

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **10回 / 10回 (100%)**
1986年 4月 前田建設工業株式会社入社
2014年 4月 同社常務執行役員
2016年 4月 同社事業戦略本部長
2020年 4月 同社専務執行役員、経営革新本部長
2021年 10月 同社代表取締役副社長
2021年 10月 当社取締役、代表執行役社長 兼 CEO (現)



はしもと けいいちろう
橋本 圭一郎
社外取締役、取締役会議長、監査委員長

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **10回 / 10回 (100%)**
2001年 6月 (株)東京三菱銀行(現、(株)三菱UFJ銀行) 国際業務部長
2003年 6月 三菱自動車工業(株)取締役執行副社長 兼 最高財務責任者(CFO)
2006年 2月 フィッチ・レーティングス・ジャパンCEO
2010年 6月 首都高速道路(株)取締役会長 兼 社長
2019年 4月 (公社)経済同友会副代表幹事・専務理事
2021年 10月 当社社外取締役(現)
2024年 8月 (株)TKX代表取締役会長 兼 社長(現)



よねくら せいいちろう
米倉 誠一郎
社外取締役

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **9回 / 10回 (90%)**
1990年 6月 ハーバード大学大学院Ph.D.(歴史学)
1997年 4月 一橋大学イノベーション研究センター教授
2017年 4月 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
2019年 12月 (一社)Creative Response ソーシャル・イノベーション・スクール代表理事・学長(現)
2021年 10月 当社社外取締役(現)
2024年 4月 デジタルハリウッド大学大学院特命教授(現) 京都橋大学特任教授(現)
2024年 10月 県立広島大学大学院経営管理研究科研究科長(現)



もりや こういち
森谷 浩一
社外取締役、指名委員長

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **10回 / 10回 (100%)**
2017年 6月 パイオニア(株)取締役常務執行役員 (人事・総務・情報システム・法務リスク管理・環境・CSR・広報IR・監査担当)
2018年 6月 同社代表取締役 兼 社長執行役員
2021年 10月 当社社外取締役(現)
2023年 6月 (株)海外需要開拓支援機構(クールジャパン機構)社外取締役 兼 海外需要開拓委員会委員長(現)



むらやま りえ
村山 利栄
社外取締役

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **10回 / 10回 (100%)**
2001年 11月 ゴールドマン・サックス証券(株) マネージングディレクター
2021年 7月 (株)ライスカレー社外取締役(現)
2021年 10月 当社社外取締役(現)
2024年 2月 学校法人山野学苑監事
2024年 6月 (株)True Data社外取締役(監査等委員)(現)
2025年 4月 国立健康危機管理研究機構外部理事(現)



たかぎ あつし
高木 敦
社外取締役、報酬委員長

取締役在任年数 **3年9か月**
取締役会出席状況 **10回 / 10回 (100%)**
2004年 12月 Morgan Stanley Japan Ltd. マネージングディレクター
2015年 10月 同社調査統括本部副本部長
2019年 11月 (株)インフラ・リサーチ&アドバイザーズ 代表取締役(現)
2021年 10月 当社社外取締役(現)
2022年 6月 高砂熱学工業(株)社外取締役(現)



おぐち ひかる
小口 光
社外取締役

取締役在任年数 **-年**
取締役会出席状況 **-回 / -回 (-%)**
2011年 1月 西村あさひ法律事務所(現、西村あさひ法律事務所・外国法共同事業)パートナー(現)
2016年 1月 西村あさひ法律事務所ベトナム事務所 統括パートナー
2018年 5月 DCMホールディングス(株)社外監査役
2018年 9月 学習院大学国際社会科学部非常勤講師
2022年 5月 DCMホールディングス(株)社外取締役(監査等委員)(現)
2025年 6月 当社社外取締役(現)

執行役

まえだ そうじ
■ **前田 操治**
主要事業会社担当
(前田建設)

はたかま ゆうじ
■ **幡鎌 裕二**
建築事業セグメント担当 兼 海外担当

いまいずみ やすひこ
■ **今泉 保彦**
主要事業会社担当
(前田道路)

しもじょう まさし
■ **下條 真**
コーポレート担当

なかにし たかお
■ **中西 隆夫**
土木事業セグメント担当 兼
インフラ事業セグメント担当 兼 技術担当

※取締役在任年数は2025年6月時点です
取締役会出席状況は2024年度の実績です
>各取締役の詳細な経歴はWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/company/outline.html>

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むため、取締役会全体の実効性評価を毎年実施しています。2024年度の実効性評価については、第三者機関による取締役の自己評価アンケートを実施し、回答に対する第三者機関の分析結果を踏まえ、取締役会において評価しました。

2024 年度の取り組みと評価

実施概要	<p>対象：全取締役9名</p> <p>方法：客観性・透明性を担保した評価を実施するため、第三者機関による取締役の自己評価アンケートを実施し、回答に対する第三者機関の分析結果を踏まえ、取締役会において評価</p> <p>実施時期：2025年3月3日から3月14日</p> <p>各取締役による自己評価 以下項目：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の構成：構成員の多様性、社外取締役・社内取締役の数・比率等 ● 取締役会の責任及び期待される役割の明確化 ● 取締役会の運営：開催頻度、審議時間、議案の選定、議論内容、議長の役割等 ● 貢献：経営戦略策定や企業風土変革への貢献、建設的な議論の展開への貢献、取締役の経験・知見・幅広い視点や洞察の発揮 ● 会社に対する理解：グループ・アイデンティティ、リスク要因、将来の課題・機会 ● 委員会の活動状況：構成、責任・役割、取締役会との連携等 ● 運営支援体制：取締役会資料をはじめとする情報提供等
結果から抽出された課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 役員トレーニングの機会のさらなる充実 ● 意思決定のあり方やホールディングスの役割といったグループ経営の最適化 ● 資料の事前配布や年間スケジュールといった取締役会の運営高度化
現状の評価と今後の対応	<p>取締役会全体の実効性については、概ね適切に確保されていることを確認しています。今後も、さらなる取締役会の監督機能及び意思決定機能の向上を図り、当社の企業価値向上につなげるため、今回の評価で抽出された課題について改善に努めてまいります。</p>

> 評価プロセスや評価結果等の詳細は、コーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/ir/governance/>

役員報酬等の決定方針・報酬体系等

報酬などの種類	概要	報酬割合
基本報酬	職責に応じた役位ごとの報酬額を月次で支給しています。	—
年次インセンティブ	<p>【業績連動】 単年度業績に連動し、毎年一定の時期に支給しています。業績連動指標としては、「親会社の所有者に帰属する当期純利益」と「事業会社の当期純利益」があります。「親会社の所有者に帰属する当期純利益」は執行役の役割に応じた割合を設定しています。「事業会社の当期純利益」は、主要事業会社担当執行役のみ設定しています。</p> <p>【セグメント利益連動】 セグメント担当執行役にのみ設定しています。</p> <p>【サステナビリティ指標連動】 年次インセンティブのうち、個別に定める単年度標準額の10%に相当する金額については、サステナビリティ指標に連動する仕組みとしています。</p>	基本報酬の50-60%程度
中長期インセンティブ	中期経営計画に合わせた3事業年度の期間の業績目標達成度等に連動し、予め一定の基準ポイントを付与したうえで、業績評価期間終了後に一括して支給しています。	基本報酬の50-60%程度
譲渡制限付株式報酬	株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、毎年一定の時期に支給しています。	基本報酬の16-40%程度

報酬の総額（2024 年度実績）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	年次 インセンティブ	株式報酬 (業績連動)	株式報酬 (譲渡制限)	
取締役 (社外取締役を除く)	742	219	146	307	68	4
社外取締役	67	67	-	-	-	5
執行役	581	195	116	222	46	7
計	1,390	483	263	529	114	16

> 役員報酬等の詳細は有価証券報告書をご覧ください https://www.infroneer.com/jp/ir/security_report/

> コンプライアンス

腐敗防止

当社は、「腐敗防止ポリシー」を定め、常に公明正大な企業活動を続けていくため、これを遵守していくことに注力しています。当社グループは、国内外を問わず、公務員及び当社グループの企業活動に関わる全てのステークホルダーに対する賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などの腐敗行為の防止を、コンプライアンス徹底における最重要課題の一つとして位置付けています。そのため、「倫理要綱」において、公務員や政治団体との健全かつ適正な関係を保ち、違法はもとより、社会から誤解を受けるような行為をしないことを制定し、職員に対する研修を実施しています。また、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「腐敗防止」に関わる原則を支持・表明しています。

> 「腐敗防止ポリシー」はWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/governance/compliance.html>

税の透明性

当社グループは、グループ各社が企業活動を行う各国の税務に関する法令その他の関連諸規則を遵守すると共に、国際機関が公表している基準や税務行政の変化にも対応した、適正な税務処理の実施を目指します。税務に関する法令その他の関連諸規則を遵守するために、常に最新の知識の習得を図る機会を確保し、知識を有する従業員を配置すると共に、外部専門家を有効に活用しながら、適正な納税に努めます。通常の企業活動の範囲内で税制優遇の活用等を検討するものとし、租税回避を目的とした不当な租税回避措置を行いません。

また、税務当局との公正な関係を維持し、税務当局に対して適時かつ適切な税務情報の提供を行い、誠実に対応することで、税務に関わる透明性の確保や信頼関係の構築に努めます。

内部通報制度

当社グループは、法令違反行為及びその他のコンプライアンスに抵触する可能性のある行為について、役職員から上司や外部窓口への相談ならびにコンプライアンス担当部署（経営監査部、法務・コンプライアンス室）に対する通報を受けるための体制を整備しています。この相談・通報体制により、不正行為の未然防止や早期発見に努めると共に、通報案件に適正に対応しています。その際、相談または通報を行った役職員に不利益が生じないように通報者の保護を図っています。

なお、2024年度のグループ全体の内部通報件数は88件でした。

> 内部通報制度の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/governance/compliance.html>

内部通報対応フロー図（一部抜粋）



反競争的行為の禁止

当社グループは、事業会社ごとに「入札談合防止方針」等を定めており、より実効性をもって入札談合防止に努めるものとしています。また、この方針等の改定に合わせて、役職員の遵守すべき「入札談合防止の規程類」も実効性の高い内容とし、例えば、同業他社との会合において入札談合の疑いがある話題が出た場合の退席ルールを明記すると共に、コンプライアンス教育を徹底しています。

> コンプライアンス教育の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/governance/compliance.html>

➤ リスクマネジメント

当社グループは、事業運営における多様なリスクを認識し、適切に管理することを重要な経営課題と位置付けています。リスク管理委員会を四半期ごとに開催し、経営層及び各部門の責任者が参加する体制を構築しています。この委員会では、事業活動や外部環境の変化に伴うリスクを網羅的に洗い出し、評価・優先順位付けを行い、重要なリスク項目を特定しています。

リスク管理体制図



当社は高リスク領域の中でも「M&Aのリスク」を重要事項として位置付けています。中期経営計画「Medium-term Vision 2027」においても、この期間を投資事業拡大フェーズと捉え、持続可能な成長を目指したキャッシュアロケーション方針を明確にしています。

当社グループは、総合インフラサービス企業として国内市場での事業領域拡大を推進する中で、状況に応じてM&Aを活用していきます。しかしながら、M&Aや事業売却においては、対象企業の評価プロセスにおける情報不足や価値評価の誤り、不利な条件での売却、さらには対象企業の経営成績の悪化などが企業価値低下につながる可能性があります。これらの要因により、のれんの減損処理を行わざるを得ない事態が生じるリスクが存在します。

こうしたリスクを軽減するため、当社では詳細なデューデリジェンスを徹底し、包括的な分析に基づいて正確な価値評価を実施します。また、組織統合プロセスでは従業員や取引先との透明性の高いコミュニケーションを図り、影響を最小限に抑える取り組みを進めます。さらに、買収前には対象企業の収益性や成長可能性を慎重に評価することで、のれんの減損リスクを未然に防ぎます。買収後も対象企業の業績評価指標を定期的に確認し、経営課題を特定・改善するための支

援を継続的に行うことで、企業価値の維持・向上に努めていきます。

当社グループは、新たに策定した中期経営計画「Medium-term Vision 2027」において、戦略の三本柱並びに重点施策を策定・推進しており、それに伴いリスク管理の枠組みの見直しを進めています。この取り組みにより、事業とリスクの関連や影響をより正確に把握し、発生時には迅速かつ適切な対応が可能となっています。

➤ リスクの見直し・再評価の詳細は有価証券報告書をご覧ください

https://www.infroneer.com/jp/ir/security_report/

インフロニア・ホールディングス リスクマップ(2024年度時点)

換算金額程度		高リスク領域				
10億円以上	5	●内部統制のリスク	●気候変動、環境リスク	●重大災害のリスク ●製品、サービスの欠陥リスク ●事業戦略のリスク	●M&Aのリスク	
1億円程度	4	●災害リスク	●金融リスク ●株主関連リスク ●金商法違反のリスク	●コミュニケーションのリスク ●ブランド価値毀損リスク ●経済、財政状況の変化に伴うリスク ●ダイバーシティのリスク ●従業員エンゲージメント低下のリスク	●人材労務に関するリスク ●情報セキュリティ、ICTリスク ●資機材調達リスク ●法的規制、コンプライアンスのリスク ●海外事業に伴うリスク	
	3		●偶発債務のリスク			
1千万円程度	2					
	1					
		1	2	3	4	5
		10年に1回程度		3年に1回程度		1年に1回以上
		頻度 (発生頻度)				

環境 ENVIRONMENT

> 基本的な考え方

インフロニアグループは、「総合インフラサービス企業」として、世界中に最適なインフラサービスを行き届かせ、当社に関わる全てのステークホルダーと地球のサステナビリティ実現を目指します。

経済成長を追求する過程で環境を犠牲にするのではなく、環境保全と経済発展が共存し、相互に支え合う社会に向けて、自然との調和を図り、現在も将来世代にも豊かな自然と経済的な機会を提供します。「気候変動」「循環経済」「自然再興」「汚染防止」「水の安全保障」などの分野を軸に長期的な視点での取り組みを推進すると共に、当社グループ独自の「地球への配当」を通じた諸活動を推進しています。

> 環境マネジメント

当社グループは気候変動をはじめとした環境課題を重要経営課題の一つとして認識しています。大きなリスクとして危機意識を強く持ちながらも機会として捉え、中長期経営ビジョンを掲げ、課題解決とサステナビリティ実現に向けた具体的な取り組みを実行しています。

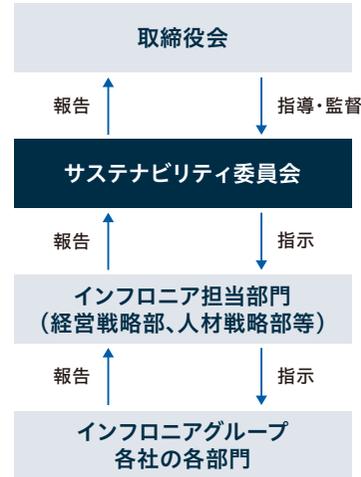
2024年度のサステナビリティ委員会では、温室効果ガス(以下、GHG)排出量の実績報告・モニタリング、インターナショナルカーボンプライシングの導入の審議、循環経済の定量目標等を議論し、取締役会へ報告しています。

当委員会で決議した内容は、当社グループ各社のサステナビリティ/CSR・環境部門が中心となり、各種方針・計画へ反映し、取り組みを推進しています。

環境法令の遵守状況

2024年度の環境法令違反件数は0件でした。

> 詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/ESG-data.html#environment>



> 気候変動

方針・考え方

気候変動は当社グループの重要経営課題の一つであり、官民連携によるインフラの維持管理・修繕・更新や新規建設において、カーボンニュートラルの取り組みが加わった市場がより急速に拡大すると認識しています。当社グループは2050年までにスコープ1、2、3のGHG排出量を「実質ゼロ」とする目標を掲げ、気候変動への取り組みを強化すると共に、エネルギー使用の削減と効率化への取り組みを進めています。また、2030年GHG削減目標を「1.5°C水準」に更新し、2024年11月にSBTイニシアチブより認定を受けました。



TCFD フレームワークに基づく情報開示

当社は気候関連情報開示の重要性を認識し、TCFD提言へ賛同するとともに、情報開示の拡充に取り組んでいます。リスクと機会を特定し、その対応策を進めることで自社の排出削減とレジリエンス強化及び事業成長の両立を目指していきます。



> TCFDフレームワークに基づく情報開示の詳細はWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/climate.html>

ガバナンス

当社グループは、気候変動を重要経営課題の一つと認識しています。気候変動に関わる基本方針や重要事項については定期的にサステナビリティ委員会にて検討を行うと共に、取締役会の監督が適切に行われるよう体制を整えています。

指標と目標及び実績

当社グループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2021年度を基準年とし、2030年にスコープ1+2を45.8%削減、スコープ3を25%削減することを目標としています(SBT認定取得済)。

2024年度は、ecole(エコール)^{※1}導入推進や再生可能エネルギーの積極活用(非化石証書含む)等の取り組みにより、約257万t-CO₂^{※2}(前年度より約15万t-CO₂減少)となりました。目標に対しては、2021年度比スコープ1+2 30%削減、スコープ3(カテゴリー1+11) 30%削減に至っています。

また、エンボディードカーボン^{※3}を評価する体制を強化し、バリューチェーン全体の排出量削減を進めます。インフラ運営事業でも、サプライヤーやバリューチェーンのステークホルダー間でGHG排出量削減の実効性を高めるための情報交換と共有の仕組みをつくり、環境負荷削減のワンストップサービス構築を目指します。

信憑性の確保のための取り組みとして、GHG排出量(スコープ1、スコープ2、及びスコープ3カテゴリー1、11)について、サステナビリティ会計事務所による第三者検証を実施しています。

※1 ecolle(エコール)：機械式フォームド技術を利用した低炭素(中温化)アスファルト混合物 ※2 スコープ1、スコープ2、スコープ3(カテゴリー1+11)の合計値 ※3 エンボディードカーボン：建築物の運用以外(建材の調達、製造、輸送、建設工事、建物の廃棄・リサイクル)で排出されるCO₂の総量

リスク管理・戦略

気候変動に関するリスクと機会の抽出は、当社グループ全体を対象に各事業会社の主管部門を中心に行い、その結果をサステナビリティ推進室で集約し、財務影響分析を行いました。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、サステナビリティ委員会において検討した後、取締役会へ報告し、必要に応じてリスクの緩和・コントロールについて検討します。

さらに、この結果は四半期ごとに開催されるリスク管理委員会とも共有し、当社グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

シナリオ分析の前提

気候変動におけるリスクと機会は、「脱炭素社会への移行の影響(主に政策面)」と「物理的影響(主に自然災害の発生)」に分け、気候変動の緩和が進む「1.5°Cシナリオ(進展シナリオ)」、気候変動の緩和が進まず物理リスクが最大化する「4°Cシナリオ(停滞シナリオ)」の2つのシナリオで分析を実施しました。各シナリオの前提条件は、各国際機関等が公表している将来的な気候予測等を参照のうえ、短期～中期(2030年まで)、中期～長期(2050年まで)を想定して検討を行っています。

リスク・機会及び対応策における財務影響評価

シナリオ分析によって特定した、主要なリスク・機会の財務影響評価を下表にて示しています。調達・風水害災害・外注コスト増加に伴うリスク等については、Webサイトで公開しています。

財務影響	プラス	マイナス
大(100億円以上)	↑↑↑	↓↓↓
中(50～100億円)	↑↑	↓↓
小(50億円未満)	↑	↓

主要なリスクと機会

分類	リスク/機会	内容	財務影響評価(営業利益)				対応策	
			1.5°Cシナリオ		4°Cシナリオ			
			2030	2050	2030	2050		
移行	政策・法規制	リスク	炭素税の導入・引き上げによる、自社のCO ₂ 排出に伴う税負担増加	↓↓	↓↓↓	↓	↓	I
	市場	機会	ZEB・ZEH、省エネ改修、木造建築の需要拡大、革新的建機(EV等)市場の拡大	↑	↑	-	-	III
物理	慢性	リスク	労働環境の悪化に伴い、人手不足が加速することによる採用コスト、外注コストの増大	↓	↓↓	↓↓	↓↓↓	II, III
	急性	機会	国土強靱化市場(インフラ維持管理点検等含む)の増加	↑↑	↑↑↑	↑↑	↑↑↑	III, IV

対応策

対応策	内容	財務影響評価(営業利益)リスクに対する低減・回復				
		1.5°Cシナリオ		4°Cシナリオ		
		2030	2050	2030	2050	
I	自社のCO ₂ 排出削減	事業会社各社の生産活動におけるCO ₂ 削減。特に、ecole(エコール)等低炭素素材の販売増加等(2030年は初期投資及び減価償却によるマイナス)	↓	↑↑↑	-	-
II	サプライチェーン全体での脱炭素対応	サプライチェーンとの協業による低炭素資材調達やサプライチェーンの拡大・多様化によるリスク分散、BCPの推進等	↑↑	↑↑↑	↑↑	↑↑↑
III	カーボンニュートラル市場や国土強靱化市場への対応	脱炭素関連事業への積極的な人的・物的投資やICT技術を活用した、省人化・無人化施工の拡大等	↑	↑	↑	↑
IV	脱炭素/低炭素に関する研究開発	脱炭素/低炭素に資する研究開発の推進(研究開発投資によるマイナスは、各施策のプラス効果へ)	↓	↓	-	-

> 循環経済

方針・考え方

「循環経済(サーキュラーエコノミー)」とは、資源(製品や部品等を含む)を循環利用し続けながら、新たな付加価値を生み出し続けようとする経済社会システムです。2024年5月にはサーキュラーエコノミーの国際規格であるISO59000シリーズが公開され、今後ますます活発な議論が行われることが予想されます。

当社グループは、企画提案から施工、運営・維持管理といったインフラの全ライフサイクルを事業領域として一気通貫で手がけており、あらゆるインフラの環境配慮設計を推進しています。計画的な運営・維持管理による資源利用の削減や影響の軽減・回避等を積極的に推進することで長寿命化を実現させます。

目標

従来より推進をしていた省資源化や再生材の利用、最終処分量の削減は継続して推進するとともに、少ない投入資源によって高付加価値を創出することを目指した目標を設定しています。

- アスファルト合材製造資材のうち、再生骨材使用量の割合
- 主要資材の省資源化における資源生産性*

*資源生産性は、当社がKPIとして掲げている「付加価値額」を主要資材の投入量で除した値

> 目標値・実績値はKPI一覧(P.31)をご覧ください

建設副産物のリサイクル状況と長期的な資源循環の取り組み

前田道路では、建設工事現場から排出されるアスファルト塊・コンクリート塊を主とするがれき類を受け入れ、再資源化に向けた処理を行い、最終処分量の削減に貢献しています。再資源化された再生骨材は、再生アスファルト合材の材料として年間約300万tを販売しています。また、天然資源利用の削減や石油代替製品の開発についても取り組みを進めています。

> 循環経済の詳細はWebサイトをご覧ください

<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/circular-economy.html>

産業廃棄物(建設)のリサイクル図



> 自然再興(ネイチャーポジティブ)

方針・考え方

当社グループは、あらゆる場面において、地球資源の恩恵を受けながら事業活動を行っています。その一方で、事業活動に伴う土地の改変、資材や水の調達、生産過程での排水や廃棄物、そして、製造物の使用や供用段階など、バリューチェーン全体を通じて生物多様性に影響を与えていることを認識しています。

自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させる「ネイチャーポジティブ」の実現に向けて、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーとも連携しながら、インフラに期待される機能的価値を保ちつつ、生物多様性の保全と自然を再生させるための行動を推進しています。

調達・運用・更新を含めた全ての事業領域において、生物多様性の保全と資源の持続可能な利用に取り組み、社会・地域の安全・安心とサステナビリティの実現を目指します。また、自然環境が有する機能を社会における様々な課題解決に活用するグリーンインフラを推進しています。

目標

当社グループは、地域と連携した自然再興につながる活動を継続しながら、持続可能な森林づくりに貢献する木材利用の拡大を推進しています。また、土地利用における生物多様性への影響の最小化や水資源の効率的な運用によって使用量を必要最小限にとどめ、適正な排水管理を実施していきます。なお、2025年度中にTNFDの情報開示に向けた取り組みを開始します。

取り組み

当社グループは、2030年に向けた地球の陸・海それぞれの30%の面積を保全する国際目標へ貢献するために、環境省が発足した「生物多様性のための30by30アライアンス」へ2023年11月より参加しています。2024年10月、前田建設のICI総合センターに整備したビオトープが「自然共生サイト」に認定されました。これからも生物多様性保全に向けた取り組みを推進していきます。

> 生物多様性の事例はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/living.html>

生物多様性タイムラインはWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/biodiversity.html>

ICI総合センターについての詳細はこちらをご覧ください <https://www.ici-center.jp/>

> 汚染防止

方針・考え方

当社グループは、有害物質の管理と適切な廃棄、大気への有害物質の排出削減、建材における特定化学物質の管理を重要テーマとして認識しています。

土木・建築・舗装施工時、砕石・合材製造時、建設機械製造時等、全ての事業段階において、法令に基づき有害物質の適正な管理を徹底しています。不適切な管理が発生した際のレピュテーションリスクにより、ビジネスの機会を失うリスクが想定されるため、今後も継続的な管理を行います。

目標

当社グループは、PRTR制度※対象化学物質使用量の管理、排水の適正な処理や、土壌汚染の未然防止・影響の軽減・回避等の管理を実施します。

※PRTR制度：人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質が、事業所から環境（大気、水、土壌）へ排出される量及び廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を、事業者が自ら把握し国に届け出をし、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度。

水中のPFOS・PFOA 吸着処理システムの実績

前田建設は、PFOS・PFOA(有機フッ素化合物)を除去する水処理装置を開発し、浄化を実施しています。本装置は、「除濁装置ユニット」と「イオン交換樹脂塔ユニット」から構成され、汎用車両に搭載して運搬が可能です。「除濁装置ユニット」で水中の浮遊性物質を除去し、「イオン交換樹脂塔ユニット」でPFOS・PFOAを除去します。

> 「De-POP's ION®(デポップスイオン)」の詳細はこちらをご覧ください
https://www.maeda.co.jp/tech_service/detail/de-pops_ion.html

> 汚染防止の詳細や他の取り組みはWebサイトをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/pollution.html>

浄化装置設置状況



> 水の安全保障

方針・考え方

当社グループが手がけるインフラ分野の一つに水道事業があり、水資源の保全を重要な環境課題であると認識しています。事業活動における水資源の持続可能な利用方法を追求することを目的に、水の効率的な使用、リサイクル、再利用、排水処理を徹底するとともに、使用量の削減に取り組んでいます。さらに、水道事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に貢献していきます。

目標

当社グループの全事業において、水の使用量削減、水源の適切な管理を推進すると共に、あらゆる排水（または放流）に対し、必要に応じて特性を示し、監視・制御・処理を実施します。そのため、まず水の消費/取水量の削減を推進し、収集データによる分析結果を元に、指標化を検討しています。

水損失防止の取り組み

前田建設が事業参画する大阪市工業用水道特定運営事業では大規模漏水防止（不要な水損失防止）に向け、漏水センサーやAIを用いた状態監視保全を実施しています。2024年度の大規模漏水は0件でした。2025年3月より特設ページ「ヤサスイってなに？」をリリース、工業用水のコスト削減の効果や水づくりにかかる環境負荷が小さいことをわかりやすくご紹介し、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションに努めています。

また、三浦市公共下水道（東部処理区）運営事業では、公共用水域への放流水質基準について、法令より上乗せの基準値で管理しています。

COD※1は法令基準25mg/lに対し15mg/l、SS※2は法令基準40mg/lに対し10mg/l、pHは法令基準5.8～8.6に対し6.0～8.0等の基準値を設定しており、2024年度の実績は全ての項目で基準値を満たしております。

※1 COD：化学的酸素要求量のこと、主に湖沼や海域の水質汚濁の程度を表す

※2 SS：水中に浮遊する粒径2mm以下の不溶性物質のこと

> 水の安全保障の他の取り組みはWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/water.html>

> 「ヤサスイってなに？」についてはWebサイトをご覧ください <https://www.osakakousui.com/landing/>

社会 SOCIETY

> 基本的な考え方

インフロニアグループは、「人材は付加価値最大化の原動力である」という考えのもと、人的資本への投資が企業価値向上の起点であると認識しています。当社が目指す「総合インフラサービス企業」を実現するために、「当事者意識をもって挑戦・共創する『価値創造人材』」を持続的に育成・配置し、企業価値向上を実現すべく積極的に投資を進めています。また、あらゆるパートナーと共にインフラの未来をつくる挑戦に向けて、事業の根幹となる人権方針を定め、サプライチェーン全体で、ダイバーシティの推進や労働安全衛生などに取り組むことを目指しています。

> 人権

方針・考え方

当社グループは「インフロニアグループ人権方針」を策定し、事業全てのプロセスにおいて本方針に基づき活動すると共に、「人が生まれながらにして持つ権利を尊重する」という責任を果たします。

本方針を当社グループ及び全てのビジネスパートナーに浸透し、企業活動全体で効果的に実行されるよう、全ての役員及び従業員に適切な研修や教育を行うと共に、人権に関する負の影響を特定・評価し、防止・軽減策を講じることでステークホルダーからの信頼向上に努めます。また、人権の尊重に係る取り組みについて、当社Webサイトや統合報告書等において定期的に開示していきます。

人権デューデリジェンス

当社グループは「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権に負の影響を与えるリスクを特定し、防止・軽減・モニタリングを行い、特定した人権リスクに対して適切な予防・是正、確認を実施しています。高リスク項目については、各事業会社ごとに研修や勉強会、アンケート等の実施、グループ全体としてはセミナー動画の配信、サステナビリティに関するニュースレターの発行などを通じて、全従業員への教育を行っています。

> 人権に関する取り組み、推進体制、人権リスクマップの詳細はこちらをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/social/human-rights.html>

従 従業員 サ サプライヤーの従業員 顧 顧客エンドユーザー

人権における高リスク項目	リスク防止・軽減の取り組み
事故 従 サ	従 安全教育・研修の実施 サ 安全教育の実施
ハラスメント 従 サ	従 教育・研修・実態調査アンケートの実施 サ 取引時の取り組み確認と評価
環境に関する問題 (全てのステークホルダー)	従 教育・研修の実施 サ 取引時の取り組み確認と評価、サンプリングでの現地 顧 実態調査
過重労働 従	従 デジタル勤務表による労働時間管理、その他働き方 改革の取り組み
健康・メンタルヘルスの 管理 従	従 教育・研修・実態調査アンケートの実施
個人情報・プライバシー サ 顧	従 教育・研修の実施、誓約書の提出 サ 顧 通報窓口設置

また、サプライヤー・顧客・エンドユーザーに対する人権リスクについては、サプライチェーンマネジメントを通して予防・是正、モニタリングを実施しています。全てのステークホルダーへの救済措置として、社内外からの通報窓口を設け、人権に関する相談や通報を受け付けています。

> サプライチェーン・マネジメント

サステナビリティ調達方針・考え方

当社グループは、直接的または間接的な取引先と互いの立場を尊重し、良きパートナーとしての関係を構築することによって、サプライチェーン全体でのサステナビリティの実現と付加価値を創出することを目的としてインフロニアグループサステナビリティ調達方針・サステナビリティ調達ガイドラインを策定しました。

本ガイドラインでは、全てのビジネスパートナーへ当社グループとの協働による従来の品質・性能・価格・納期などに、環境・安全衛生・人権などのサステナビリティ要素を加えた事項の遵守を要請する具体的な項目を定めています。

> サステナビリティ調達方針及びサステナビリティ調達ガイドラインの詳細はこちらをご覧ください
<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/social/scm.html>

> 労働基準

労働基準に関する考え方

建設業においては、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されました。当社グループでは、人権方針において「労働安全衛生：安全で健康的な労働環境を提供する。」と定めています。過重労働による健康障害の発生を防止するため、従業員の正確な労働時間の把握や注意喚起等を行うことで長時間労働の抑制に取り組んでいます。

「道路業界初の完全週休2日制」の推進

前田道路は2025年度から完全週休2日制を導入し、社員が確実に休日を取得できる職場づくりに注力しています。道路業界では前例のない、これまでの業界の常識を覆す取り組みです。

完全週休2日の実現に向けて社外への丁寧な説明を重ねるとともに、トップメッセージの発信や業界紙に啓蒙ポスターを掲載しました。また、「未来のための決断 完全週休2日」というスローガンを見積書やメール署名などあらゆる場面で掲げ、社員だけでなく関係者の方々にも強くアピールしています。社内に向けては、休みやすい環境整備と並行して、休日取得に関する個別の事情を聞き取り、現状を正確に把握することにも努めています。結果として「休むのが当たり前」という意識が徐々に浸透しつつあります。

土日出勤者の割合は前年比で半減して3%、振休と代休の取得率は98%を超えるなど確かな成果が表れており、より働きやすく魅力ある企業であるための挑戦は続くと考えています。

> 健康と安全

当社グループは、「人材は付加価値最大化の原動力である」との考えのもと、従業員をはじめ、あらゆるパートナーや支えてくださる方々の健康増進に取り組んでいます。その一環として、2023年12月にグループ健康経営方針を策定しました。この方針のもと、私たちは健康を経営の重要な資源と位置づけ、従業員及び共に働く人々が心身ともに充実した社会生活を送ることができるようサポートに取り組んでいます。

現在、グループ全体で「健康経営優良法人」の認定取得を一つのマイルストーンと捉え、各社が事業特性や職場環境に応じた施策を推進しています。今後は、方針に基づく取り組みをさらに加速させ、グ

ループ一体となって体制づくりと成果創出に取り組んでまいります。

なかでも、健康経営の基盤である産業保健の推進においては、定期健康診断の結果に基づき、要再検査や高リスクの判定を受けた従業員に対して、産業医との面談や再検査後のフォロー、就業上の配慮などを丁寧に実施しています。

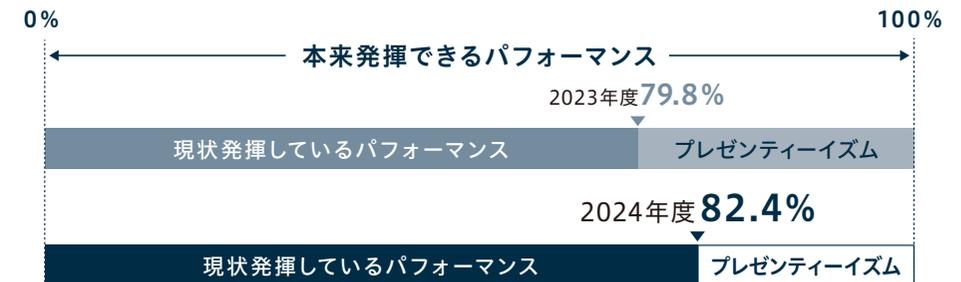
さらに、法令に基づく健康診断やストレスチェックにとどまらず、仕事におけるパフォーマンスを支える要素を多面的に把握するため、「グループ従業員健康サーベイ」を実施しています。プレゼンティーズム*を重要指標と定め、健康課題の解決に向けた取り組みを事業特性や職種・個人特性に応じて展開しています。

従業員の健康増進への活動例



オフィスでのラジオ体操の様子

プレゼンティーズムの推移(健康サーベイ結果より)



*プレゼンティーズム：健康上の不調により、出社はしているが、パフォーマンスが低下している状態

> グループ健康経営方針はこちらをご覧ください

https://www.infroneer.com/jp/blog_assets/attachments/711/20231211_2.pdf

> 地域・コミュニティ

地域の活性化とパートナー支援

コンセッション事業等の官民連携事業への参画による社会課題の解決と地域活性化を促進すると共に、当社グループの持続的成長に欠かせない全国のパートナーである、協力会社の経営の安定化や生産性向上に資する取り組みを促進しています。前田建設では2023年度より協力会社に対する支援の予算化を行い、「人材育成」「施工体制確保」「生産性向上技術の開発支援」等の取り組みを一層加速させています。

> パートナー支援の取り組みの詳細はこちらをご覧ください

<https://www.infroneer.com/jp/sustainability/social/scm.html>