

サステナビリティ戦略

サステナビリティ方針

私たちインフロ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、自社の成長と企業価値向上に努め、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。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。

このような中、2024年5月22日の取締役会にて、インフロニアグループサステナビリティステートメントの策定を決議いたしました。当社グループの長期的な企業価値を向上させることを目的とし、社内外の様々なステークホルダーの共感につなげるものです。詳細につきましては、P.63にて掲載しております。

サステナビリティ委員会

インフロニア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。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。



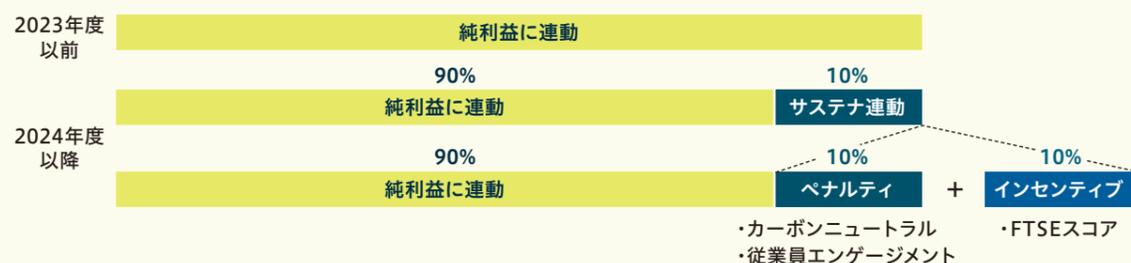
サステナビリティ委員会の様子

2023年度における主な議題は、以下の通りです。

社会	環境	経営戦略	社会貢献
ダイバーシティ グループダイバーシティポリシーの策定 ▶ P.75参照 人権尊重 人権リスクマップ策定 ▶ P.73参照	脱炭素 GXリーグにおける目標設定及びCO ₂ 排出量の実績報告 生物多様性 30by30アライアンスへの参加 ▶ P.71参照	サステナビリティステートメントの策定 ▶ P.63参照 役員報酬におけるサステナビリティ指標連動 ▶ 下図参照	「地球への配当」の実績報告及び制度改定 ▶ P.62参照

事例 役員報酬におけるサステナビリティ指標連動

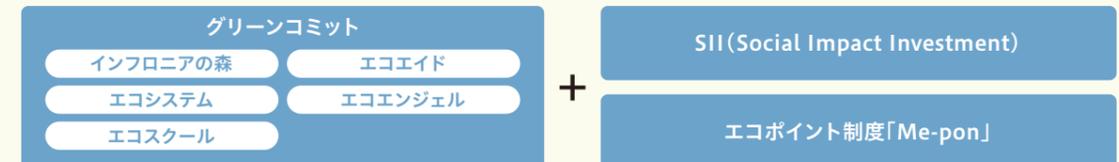
2024年3月18日開催の報酬委員会にて、役員報酬へのサステナビリティ指標連動について決議しました。「外部機関による評価(FTSEスコア)」「カーボンニュートラル」「従業員エンゲージメント」の3つの評価指標に基づき報酬へと反映させていただきます。2024年度の取り組みからサステナビリティ連動報酬へ反映します。



事例 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。

■地球への配当コンテンツ



■地球への配当の取り組み:インフロニアの森(MAEDAの森)における森林整備活動

MAEDAの森 福井は13年前から取り組みを継続している森林整備活動になります。前田建設施工の樹谷ダムにほど近い場所に位置しており、福井営業所とNPOが協力して毎年植樹・草刈りなどを行っています。

今後もグループ全体で取り組みを推進して参ります。

▶ 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>



集合写真

インフロニアグループが重要視するイニシアチブ

当社は、以下のイニシアチブ等へ参画しており、事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指します。



社外評価

当社はサステナビリティの取り組みを通じて、世界最大規模の年金運用機関であるGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)がESG投資のために採用している6つの指数のうち、以下4つの指数において構成銘柄に組み入れられています。

特に、2023年度には新たに「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に組み入れられており、残る指数に関しても構成銘柄入りを目指しサステナビリティへの取り組みを加速させていただきます。

ーインフロニア構成銘柄入り指数

総合型指数	テーマ指数
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	E 環境 S&P/JPX Carbon Efficient Index
MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数	S 社会 Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
	G ガバナンス

サステナビリティステートメント

最適なインフラサービスの提供により、
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を実現します

インフロニアグループは、変化する社会を見据え、「インフロニアグループサステナビリティステートメント(以下、IGSS)」を策定しました。IGSSは、インフロニアが目指す社会像と提供する社会価値を示し、その実現に向けて私たちが成長していくための羅針盤であり、インフロニアのビジョン、ミッション、バリュー(VMV)の未来像をより具体的に示しています。

総合インフラサービス企業として、世界中に多様なサービスを一貫して提供するゆえに、様々な局面で課題解決に貢献でき、価値を創出し、サステナビリティを実現することができます。

未来を予測することが困難だからこそ、私たちが目指す社会の姿を描き、中長期的な戦略に反映させます。

インフロニアが目指す社会は私たちだけでは実現することはできません。IGSSに共感し、一緒に進み続ける仲間を増やし、共に挑戦していきます。

- 1 地球と人々と共に存在し続ける共生社会の実現を目指します。
- 2 インフロニアの強みを好循環させ、3つの社会価値「機能的価値」「環境価値」「共愉価値*」と経済価値の同時追求を目指します。
- 3 社会価値創出のためにインフロニアの強みを成長させるドライバーを磨き、実行力を高めます。

※共愉価値:「共愉(きょうゆ)」とは、「みんながワイワイ楽しく、生き生きとしている様子」を表現している言葉で、オーストリア出身の思想家イヴァン・イリイチ(1926-2002年)が提唱した概念。人間の本来持つ力を、他者や自然との関係のなかで創造的に発揮させていくことができる社会をつくり、「ともに楽しむ」といった意味が含まれる

インフロニアが目指す社会

インフロニアは、「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け、ステークホルダーと協働して次のような共生社会を実現します。

with the Earth (地球と共に)

地球環境と経済活動とのトレードオフから解放され、自然との調和が図られた社会

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です。自然との調和が図られることで、現在だけでなく将来の世代にも豊かな自然環境と経済的な機会を提供します。

with Society (社会と共に)

個々の多様性を尊重し、ウェルビーイングが実現される社会

人々がそれぞれの個性や価値観を持ち、互いに違いを認め合いながら、心身共に健康で満たされた生活を送ることができる社会です。人々が互いに支え合い、協力し合うことで、より豊かで健康的なコミュニティが形成され、持続的に発展する社会を目指します。

インフロニアの成長戦略と目指す社会



インフロニアが創出する社会価値

インフロニアが持続可能な発展に寄与する事業を行うことにより、社会全体が3つの価値を享受できます。

- **安全安心で持続的にインフラを利用できる機能的価値**
〈解決を目指す社会課題の例〉 老朽化、財源不足、エネルギー安定供給(自給率・再エネ導入率)、担い手不足
- **地球資源の循環と創造による地域への環境価値**
〈解決を目指す社会課題の例〉 異常気象、エネルギー安定供給、生物多様性、カーボンニュートラル
- **一人一人の暮らしの喜びを尊重し合い、ともに楽しくワクワクする共愉価値**
〈解決を目指す社会課題の例〉 少子高齢化と地域課題、まちの安全・暮らしやすさ、ダイバーシティ

社会価値創出のための成長ドライバー

インフロニアが提供するインフラサービスとは、既成概念に捉われず未来に新しい価値を生み出す事業です。インフラのあり方次第でライフスタイルやカルチャーをも変革する存在になっていくと考えています。インフロニアは、自社の強みを活かしながら、さらなる成長へのドライバーによりその強みを加速させ、「機能的価値」「環境価値」「共愉価値」の創出を目指します。

ガバナンス

基本的な考え方

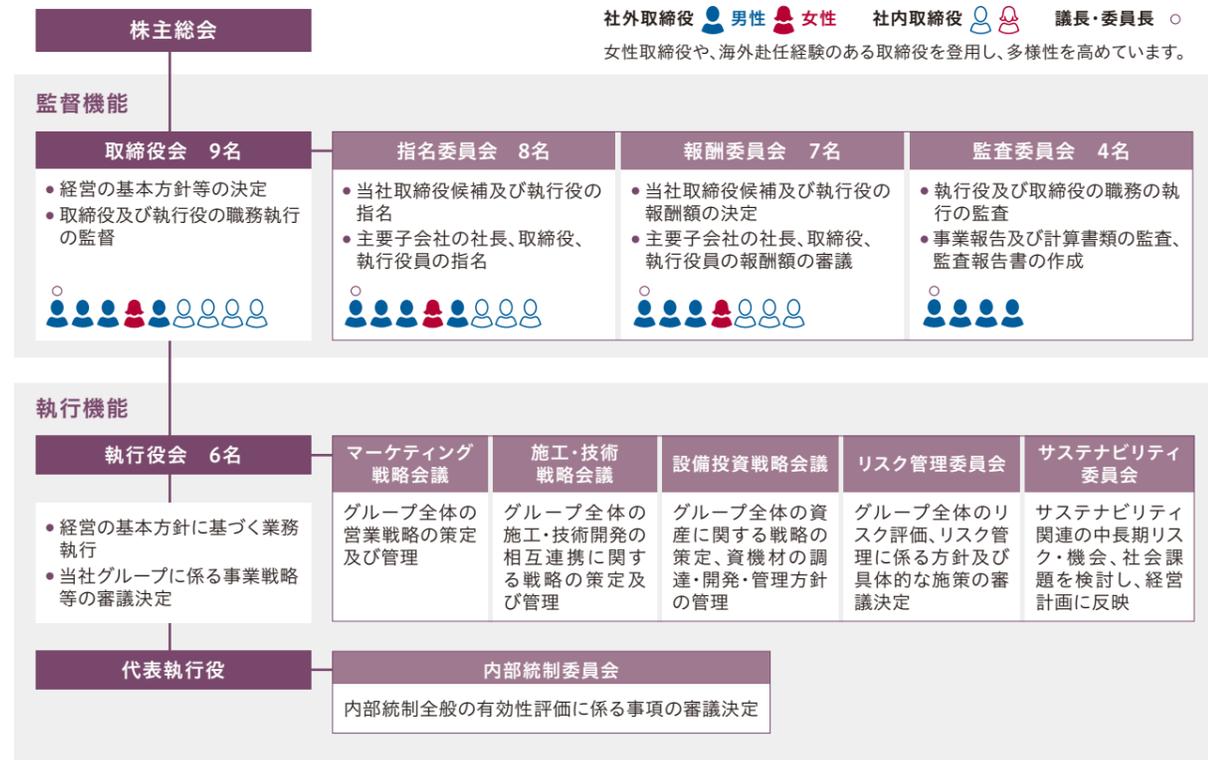
インフロニアは、ステークホルダーの皆様の権利を尊重し、経営の監督機能と業務執行機能を明確に分離することにより経営の公正性・透明性を確保すると共に、適切な情報開示とステークホルダーの皆様との対話を通じ、良好かつ円滑な関係を維持しながら信頼関係を構築していくことで、共同の利益や長期的な価値を協創し、社会価値の創造に貢献します。

コーポレート・ガバナンス

当社のコーポレート・ガバナンス体制の特徴は次の通りです。

- 指名委員会等設置会社を採用
- 取締役会の過半数は、独立性・中立性のある社外取締役で構成
- 取締役会の議長は社外取締役
- 指名委員会、報酬委員会及び監査委員会の委員の過半数は、社外取締役で構成
- 指名委員会、報酬委員会及び監査委員会の各委員長は社外取締役

コーポレート・ガバナンス体制図



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。2023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。

2023年度の実効性評価の結果については、次世代マネジメントの育成を含む取締役会の適切な構成に関する指摘や、各委員会における資料の事前提供・説明に課題感があるとの指摘がありましたが、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。

▶ 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

当社の報酬委員会は、役員報酬制度の決定において高度な独立性の確保を前提とし、客観性・透明性を重視した運用プロセスを構築しています。外部の報酬コンサルタントからの情報収集及び助言等を活用し、役員報酬に関する近時の整備の状況、議論の動向、他社の制度等の客観的かつ必要十分な情報に基づき、基本方針や報酬水準の妥当性を検証しています。

当社の役員報酬体系は、基本報酬、業績連動報酬及び非金銭報酬で構成されています。業績連動報酬は、単年度の全社業績目標の達成度等に連動する年次インセンティブと、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する中長期インセンティブで構成されており、非金銭報酬は株主の皆様との利害共有を目的とした株式報酬から構成されています。また、2024年度より年次インセンティブの評価指標にサステナビリティ指標を組み込みました。

▶ 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/



スキルマトリックス

氏名	当社における地位	期待される役割・専門性の項目									
		企業経営 M&A	事業戦略 業界知見	財務 会計	営業 マーケティング	内部統制 リスク管理	人材育成 開発 労務管理	技術 研究開発 品質 安全	グローバル 海外事業 管理	IT DX	ESG サステナビリティ
前田 操治	取締役会長 報酬委員	●	●		●				●	●	
岐部 一誠	取締役 代表執行役社長 指名委員 報酬委員	●	●		●		●	●	●	●	
今泉 保彦	取締役 指名委員 報酬委員	●	●		●		●	●			
塩入 正章	取締役 指名委員	●	●		●		●				
橋本 圭一郎	社外取締役 取締役会議長 監査委員長 指名委員	●	●	●		●		●	●	●	
米倉 誠一郎	社外取締役 指名委員 報酬委員 監査委員		●				●		●	●	
森谷 浩一	社外取締役 指名委員長 報酬委員 監査委員	●			●	●	●		●	●	
村山 利栄	社外取締役 指名委員 報酬委員		●	●	●			●			
高木 敦	社外取締役 報酬委員長 指名委員 監査委員		●	●		●		●			

※上記の一覧表は、各役員が有する全ての専門性を表すものではありません

コンプライアンス

腐敗防止

インフロニアは、2023年4月1日に「腐敗防止ポリシー」を定めました。インフロニアグループは、国内外を問わず、公務員及び法令等によりそれに準ずる取り扱いがなされる者（政治家及び政治団体を含みます）並びに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づけ、「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>

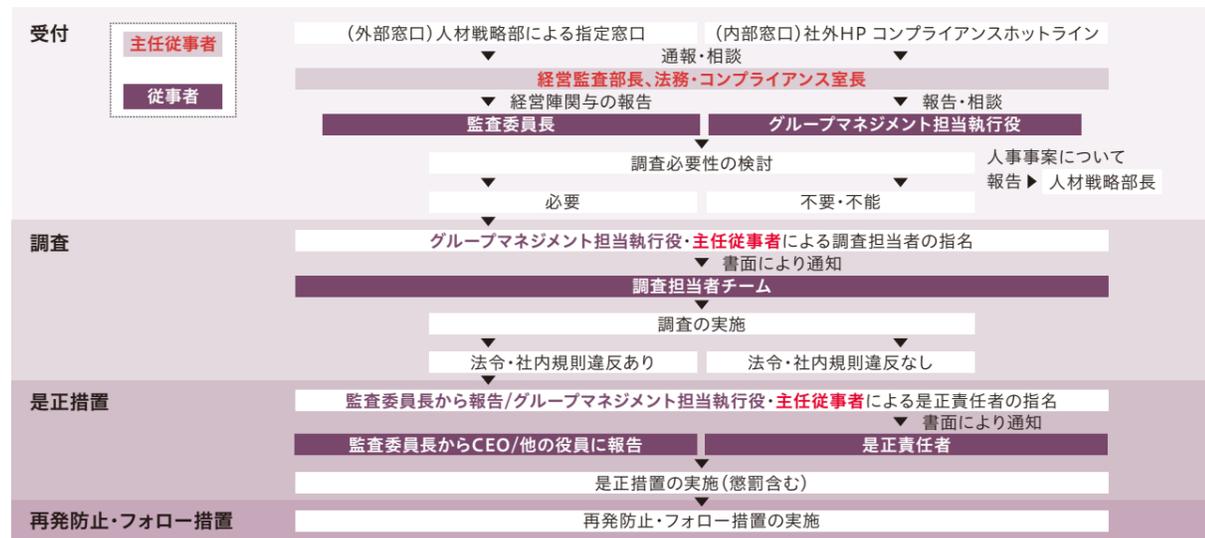
内部通報制度

当社グループは、法令等違反行為及びその可能性のある行為について、役職員から上司や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）への相談・報告または内部公益通報を受けるための体制を整備し、不正行為の未然防止や早期発見に努めると共に、通報案件に対応しています。その際、相談・報告または内部公益通報を行った役職員に不利益が生じないよう通報者の保護を図ります。

なお、2023年度のグループ全体の内部通報件数は52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/risk-manage.html>

内部通報対応フロー図（一部抜粋）



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。

反競争的行為の禁止

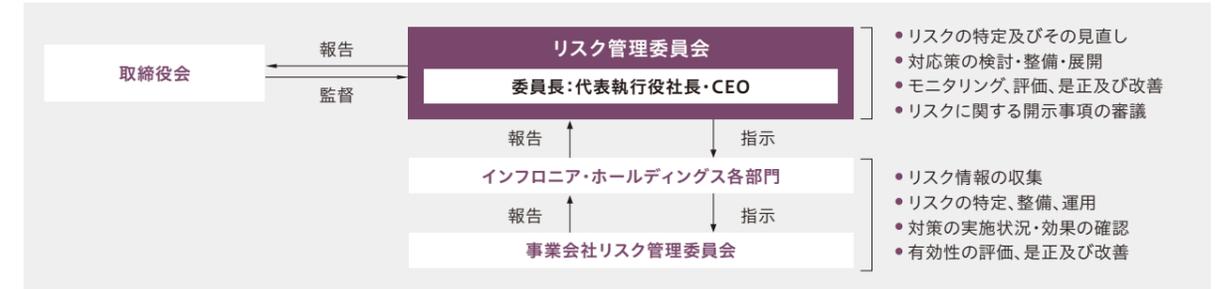
当社グループは、事業会社ごとに「入札談合防止方針」等を定めており、より実効性をもって入札談合防止に努めるものとしています。また、この方針等の改定に合わせて、役職員の遵守すべき「入札談合防止の規程類」も実効性の高い内容とし、例えば、同業他社との会合において入札談合の疑いがある話題が出た場合の退席ルールを明記すると共に、コンプライアンス教育を徹底しています。

▶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/social/human-develop.html>

リスクマネジメント

当社グループの事業展開等に関してリスク要因となる可能性がある主な事項は、リスク管理委員会において検討、評価を実施しています。具体的には、各主要子会社のリスク管理委員会でリスク情報の洗い出しや特定、リスク対策の実効性の審議を行います。その後、当社リスク管理委員会において、当社及び主要子会社それぞれのリスク事象を網羅的に洗い出し、リスクの発生頻度と影響度という2つの観点から分類を行い、高リスク領域に対して低減策の具体的な検討やモニタリング、評価・是正等のPDCAサイクルを回すことでリスク低減を図っています。

リスク管理体制図



2024年度は、高リスク領域のうち「M&Aのリスク」が特に重要事項であると評価しています。

当社グループはインフラサービスにおける国内外での地位確立、事業領域のさらなる拡大を目指して、不足している領域や分野を補完するために有効な手段となる場合はM&Aを実施していきます。M&A実施にあたっては市場動向や相手先企業の財務状況、技術優位性等を事前に調査・検討を行いますが、当初期待した買収効果を十分に発揮できないことにより、結果として当社グループの財政状態及び業績に重大な悪影響を及ぼす可能性があります。

なお、当社グループは、2024年3月期の通期決算より国際財務報告基準(IFRS)を任意適用しています。IFRSでは、のれんの定額償却は不要となる一方、のれんの対象会社における経営成績の悪化等により減損の兆候が生じ、回収可能価額がのれんの帳簿金額を下回る場合には、のれんの減損処理を行う必要が生じる可能性があります。

当該リスクに対しては、当社グループの成長戦略との整合性、当社グループの事業領域とのシナジー効果、投資対象先の事業計画等を慎重に調査・検討します。相手先企業が当社グループの成長戦略に深い理解と共感を持ち、共に同じ方向へ熱意をもって歩んでいけることを何よりも重視しています。買収後はPMI（ポスト・マージャー・インテグレーション）※やガバナンスを適切に実施することでリスクの最小化に努めます。

※PMI (Post Merger Integration) : M&Aの成立後に、統合効果を最大化するための統合プロセスのこと

リスクマップ

影響度	高リスク領域				
	1	2	3	4	5
10億円程度					
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
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	
1億円程度					
3		偶発債務のリスク			
2					
1千万円程度					
1					
	10年に1回程度	2	3年に1回程度	4	1年に1回以上
	頻度（発生頻度）				

環境

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。

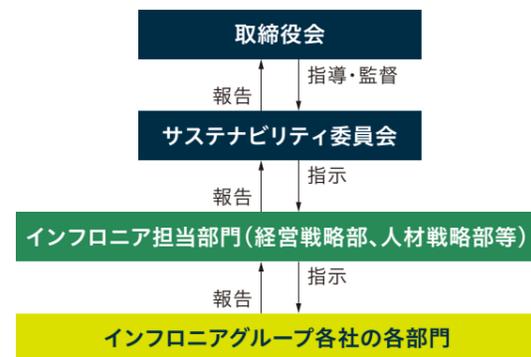
経済成長を追求する過程で環境を犠牲にするのではなく、環境保全と経済発展が共存し、相互に支え合う社会に向けて、自然との調和を図り、現在も将来世代にも豊かな自然と経済的な機会を提供します。「気候変動」「循環経済」「生物多様性」「汚染防止」「水の安全保障」などの分野を軸に長期的な視点での取り組みを推進すると共に、当社グループ独自の「地球への配当」を通じた諸活動を推進しています。

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。

2023年度のサステナビリティ委員会では、CO₂排出量の実績報告・モニタリング、GXリーグにおける目標設定等を議論し、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、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

2023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CO₂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を進めています。また、世界の平均気温上昇を今世紀末までに産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えることを目指すパリ協定の目標と整合したGHG排出量の削減目標をさらに野心的なものとするため、SBT (Science Based Targets)の申請手続きを進めています。

TCFDフレームワークに基づく情報開示

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

当社グループは「2050年カーボンニュートラル」に向け、2030年にGHG排出量を2018年度比40%削減する目標を掲げています。2023年度は、ecole(エコール)^{※1}導入推進や再生可能エネルギー積極活用(非化石証書含む)等の取り組みにより、約274万t-CO₂^{※2}(前年度より28万t-CO₂減少)となりました。また、目標に対しては、2018年度比 スコープ1+2 29%削減、スコープ3(カテゴリー1+11) 47%削減に至っています。

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。

2024年9月現在、2023年度GHG排出量算定における第三者検証を実施しております。

※1 ecole(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:建築物などのライフサイクル全体で算出されるCO₂の総量

リスク管理・戦略

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)」に分けることができ、気候変動の緩和が進む「1.5℃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℃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。

本分析の結果、当社グループにおける戦略は、現時点において移行・物理的リスクのいずれにおいても、致命的な影響は見受けられないものと判断しました。

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)	↑	↓

一 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℃シナリオ		4℃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

一 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℃シナリオ		4℃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。

インフロニアグループは、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貫通貫で手がけており、製品のライフサイクルを通じた環境配慮設計の取り組みとして、資源利用の削減や影響の軽減・回避等を推進しています。

また、公共施設等の運営・維持管理では、計画的な点検・メンテナンスを実施することにより、長寿命化を推進しています。

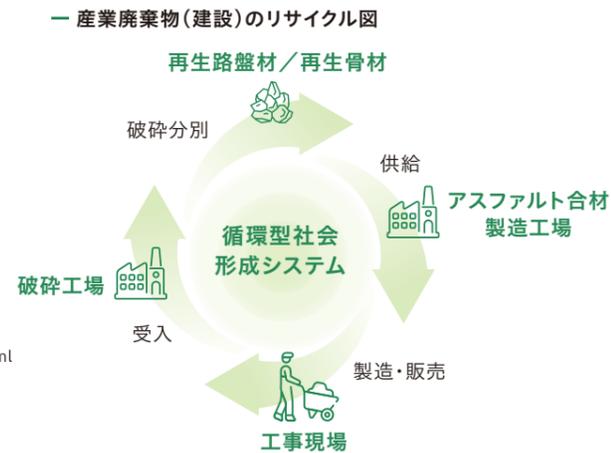
目標

当社グループは、2023年12月にサーキュラーパートナーズに参画、2024年5月に業界初となる循環経済協会及びBlue Plastics Salonへ参画しました。これらの様々な場面で関係する皆様との議論を進め、2024年度中にサーキュラーエコノミーの目標を設定し公開する予定です。

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っています。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>



生物多様性

方針・考え方

当社グループは、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、生物多様性の保全を含む「守りの環境配慮社会の実現」をマテリアリティの一つとして掲げています。

調達・建設・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、事業による生物多様性への影響緩和に努めると共に、事業及び環境保全型社会貢献を通じて、生物多様性の保全に貢献していきます。また、当社独自の仕組みである「地球への配当」による生物多様性の保全と生態系サービスの維持に資する活動の支援を継続的に実施していきます。

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、環境省が推進する「生物多様性のための30by30アライアンス」に2023年11月より参画しています。現在、前田建設のICI総合センターに整備したピオトープの「自然共生サイト」への認定及びOECM*への登録を目指し取り組みを進めています。

※OECM: Other Effective area-based Conservation Measuresの略称。企業や個人による管理・保護の取り組みで生物多様性の保全が図られており、国の自然保護地域に登録されていない土地や地域のこと

- ▶ 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、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実施しています。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・回避等の管理を行っています。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。

※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出し、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

事例 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。

浄化装置設置状況



▶ 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>

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。水の効率的な使用や適切な処理によるリサイクル及び水使用量の削減によって、地域住民の安全安心な水資源の確保を推進しています。

また、2024年7月に「インフロニアグループサステナビリティ調達方針」及び「インフロニアグループサステナビリティ調達ガイドライン」を制定し、水の管理への取り組みを協賛会社をはじめとする取引先の皆様にも要請し、協力体制の構築を図っています。

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。そのために、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。

事例 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、漏水センサーや衛星画像解析技術等を用いた状態監視保全を実施しています。2023年度の大規模漏水は0件でした。

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、2023年度の実績は全ての項目で100%達成しています。

※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>

社会

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、ダイバーシティの推進や労働安全衛生など、サプライチェーン全体で取り組むことを目指しています。

人権・労働

人権に関する方針・考え方

「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。

当社グループでは、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と教育を行うと共に、人権に関する負の影響の特定・評価、それに対する防止・軽減策を行う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。

人権に関する取り組み

人権デュー・ディリジェンスにおける「負の影響の特定・評価」を実施し、インフロニアグループ人権リスクマップを策定し、2024年3月開催のサステナビリティ委員会にて決議しました。

当社グループにおける人権の高リスク項目及びそれに対する防止・軽減策は以下の通りです。今後、取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会にてこれらの取り組みに関して実効性評価を行います。また、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。

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

▶ 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>

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、また間接的な取引関係のある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し、サプライチェーン全体で共に付加価値創出を行うために、「インフロニアグループサステナビリティ調達方針」及び「インフロニアグループサステナビリティ調達ガイドライン」を2024年7月に定めました。

本ガイドラインは全てのビジネスパートナーへ、当社グループのサステナビリティに関する方針及び取り組み内容を共有し、共に遵守いただきたい事項を記載しています。

▶ 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/news-article/2024/07/26/884.html>

労働基準

労働基準に関する考え方

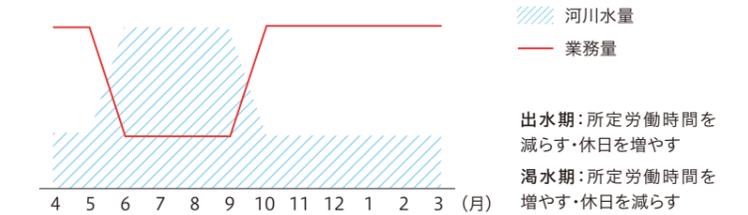
当社グループは、人権方針において、「労働時間・賃金：同一労働同一賃金の原則を尊重し、最低賃金を超えて生活賃金を上回る適切な賃金を支払い、並びに適正な労働時間管理による責任ある労働慣行を形成する。」と定めています。建設業においては、2024年4月より時間外労働の上限規制が適用されることから、時間外労働の抑制が喫緊の課題です。当社グループにおいては、店社の工務センターによる人的、技術的支援の拡大や朝礼、夕礼その他会議の効率化、勤務形態の最適化等を通じて対策を推進しています。

「フレキシブル週休2日制」の推進

平日はほぼ全員出勤し、土曜日は隔週で休日とする従前の勤務形態においては全職員が週休2日を実現できません。職員間の情報共有、円滑な引き継ぎを行うことで業務品質を維持しつつ、週休2日を確保するためのシフトを編成しています。必要に応じて全員出勤日を設ける等、現場の実情に応じて柔軟に運用しています。

工事特性に応じた変形労働時間制

河川工事におけるイメージ図



河川工事における出水期と渇水期における業務の繁忙、豪雪地域の山岳土木工事現場における冬季閉鎖等、季節環境の変化による影響が大きな工事については1年単位の変形労働時間制を導入し、休日数、労働日数、労働時間数を期間内で最適化しています。

健康と安全

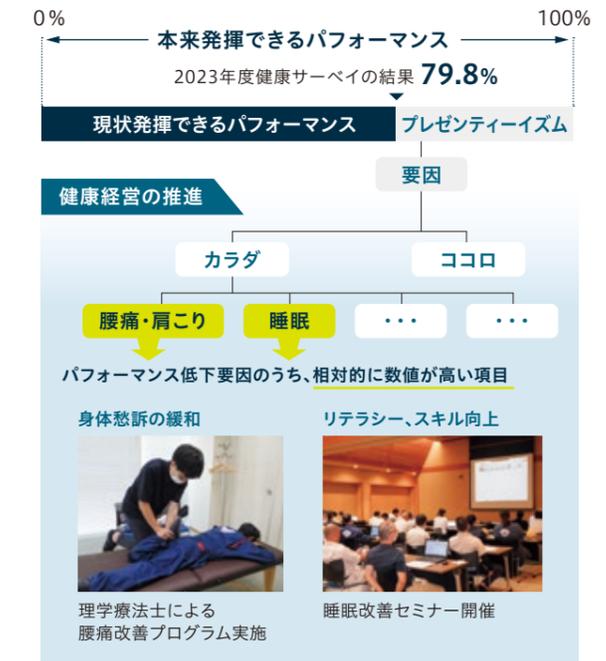
健康経営方針の策定と健康課題の改善に向けて

当社グループは、これまでもグループ各社の健康経営に関する方針や考え方に基づき様々な取り組みを行ってまいりましたが、少子高齢化、担い手不足が深刻化する中、「インフラストラクチャービジネスの既成概念に挑み、イノベティブなアイデアで、世界中に最適なサービスを提供する」という使命（ミッション）を達成するためには、従業員をはじめ、あらゆるパートナー、支えてくれる人々の健康増進に向けた取り組みが不可欠と考え、2023年12月にグループ健康経営方針を策定しました。

2023年9月にグループ従業員健康サーベイを実施しました。パフォーマンスを高めることで、生産性向上に資するようプレゼンティーズム[※]の低減に向けて事業会社、職種等の特性を踏まえた健康施策に取り組んでいます。特にパフォーマンス低下要因として相対的に数値が高い「腰痛・肩こり」、「睡眠」の健康課題を改善するため、理学療法士による腰痛改善プログラムや睡眠セミナーを通じた社員の健康リテラシー向上に取り組んでいます。

※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

プレゼンティーズムの発生要因と低減に向けた取り組み



▶ 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

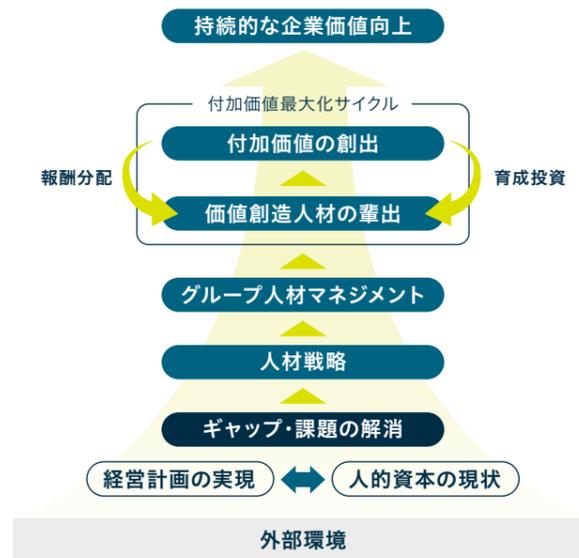
コンセッション事業等の官民連携事業への参画による社会課題の解決と地域活性化を促進すると共に、当社グループの持続的成長に欠かせない全国のパートナーである、協力会社の経営の安定化や生産性向上に資する取り組みを促進しています。前田建設では2023年度より協力会社に対する支援の予算化を行い、「人材育成」「施工体制確保」「生産性向上技術の開発支援」等の取り組みを一層加速させます。

人材戦略

人材に関する方針・考え方

インフロニアグループは、経営計画実現に必要な「価値創造人材」を持続的に輩出し、その人材が生み出した付加価値によって得た収益をさらなる人的資本強化のために分配・投資することで付加価値最大化のサイクルを実現して、中長期的な企業価値向上を実現するという考え方に基づき人材戦略を策定しています。事業各社はそれぞれ異なるドメインで活動しているため、各事業に適した人事施策を実行しています。インフロニア人材戦略部は各社の活動を支援すると共に、グループ全体を視野に収め、全社でのシナジーを実現する観点から統合的役割を担っています。

インフロニアグループの人材戦略全体像



グループ人材戦略の全体像

インフロニア・キャレットとインフロニアグループサステナビリティステートメント(IGSS)の成長ドライバーを軸に、必要となる人・組織のあり方を設定し、グループでの経営課題・事業課題を踏まえて、個の強化と組織の強化の両面から人的資本強化に向けた重点施策を実行に移しています。

▶ サステナビリティステートメントについてはP.63をご覧ください

求める人材像	人材マネジメント	戦略の柱	具体的施策
挑戦	採用	人材獲得競争力の強化	採用ブランディング 多様性の確保
当事者意識	育成	戦略的人材育成投資	経営者・幹部の計画的育成 グループ全体の基礎スキル向上
共創	配置	人材の最適配置	グループタレントマネジメント*
	評価・報酬	働きやすさ・働きがいの追求	エンゲージメント向上 グループ人事制度の確立

*タレントマネジメント: 従業員の能力、資質、経験値などの情報を一元管理し、戦略的な人材育成や人材配置に役立てるマネジメント手法

インフロニアグループが求める人材の輩出(個の強化)

当社グループが求める人材像として、「当事者意識を持ち、VMVならびにIGSSが示す社会の実現に向けて挑戦、共創する価値創造人材」を掲げています。全体最適の視点に立って率先して課題解決に動く「当事者意識」を持った役職員が、既成概念にとらわれることなくルールチェンジに「挑戦」し、総合インフラサービスの実装に関わるステークホルダーとのパートナーシップを通じて価値を「共創」する。このようなマインドセットと行動能力を備えた価値創造人材の獲得、育成、適正な人員配置の実現を通じて、従業員の能力発揮や成長を促しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー(DE&I)の具現化(組織の強化)

IGSSが目指す共生社会を実現するには、既成概念にとらわれない発想で難度の高い問題解決に挑戦し続けることが求められます。そのため、共創に参画する個々人の多様な能力が最大限に発揮され、革新的・創造的なアイデアを生み出せる企業文化の浸透が必要不可欠です。このような認識のもと、DE&I推進を重要な経営戦略として位置づけ、2023年度に「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー」を策定しました。今後グループ内でのトレーニング機会を拡充し、多様なパートナーと共に総力を結集して社会課題の解決に挑む組織づくりを進めます。

▶ DE&Iについての詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/social/human-develop.html>

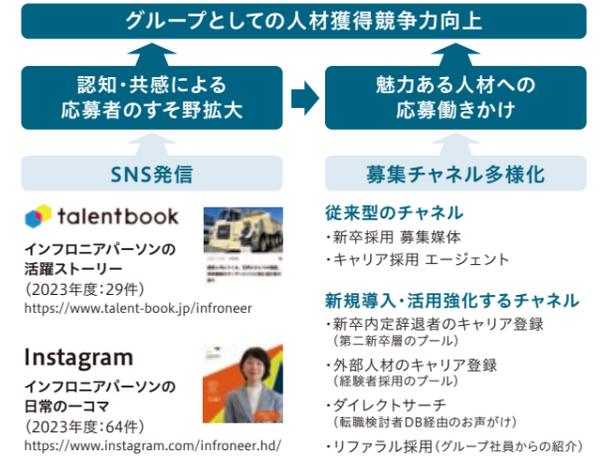
人材戦略に基づく施策

インフロニア・キャレットとIGSSの成長ドライバーを軸に、必要となる人・組織のあり方を設定し、グループでの経営課題・事業課題を踏まえて、個の強化、組織の強化の両面から人的資本強化に向けた重点施策を実行に移しています。

人材獲得競争力の強化

「総合インフラサービス企業」の実現に必要な多様な人材確保のため、2023年度よりSNS・採用広報ツールを活用して、インフラの未来に挑む魅力あるインフロニアパーソンのリアルなワーク・ライフの情報を継続的に配信し、ターゲット層に向けてグループの魅力を訴求しています。併せて転職潜在層を意識したチャンネル拡大策として、キャリア登録やリファラル採用^{*}、ダイレクトサーチにも注力し、募集要件との適合度が高い応募者にアプローチしています。

^{*}リファラル採用: 自社の社員に知人や友人を紹介してもらう採用手法



戦略的人材育成投資

価値創造人材としての活躍を後押しすべく、各階層の成長課題に応じた社内研修の開催や、社外の異業種交流型研修への受講者派遣など、日常業務を離れて学習・研鑽できる機会を拡充しています。2023年度からはグループ合同入社式・入社時研修を導入し、インフロニアパーソンとしてのマインドセットを醸成し、グループへの帰属意識も高めています。また、戦略的業務従事者に対してはベンチャー企業や官公庁への出向など、実務経験の幅を広げる機会を設定しています。今後はグループ共通の人材育成体系を策定し、経営視座や専門知見を備えた人材輩出に一層注力します。

育成テーマ例

オフサイト学習(研修)	<ul style="list-style-type: none"> 共創のベースとなる多様性発揮・受容のポイント 社会課題解決へのマインドセットと考え方・動き方 リベラルアーツ学習を通じた視野拡大・思考力鍛錬
実践経験(社外出向)	<ul style="list-style-type: none"> 先進的スキーム・技術の社会実装へのアプローチ 既成概念を打破するための視座転換・共創関係構築



グループ合同入社式・入社時研修の様子

▶ 入社式のドキュメンタリー動画はこちらをご覧ください https://www.youtube.com/watch?v=_FKjweX9PUM

人材の最適配置

経営戦略の実行にあたって最適な人材配置をタイムリーに行うため、当社グループ全体での人材可視化と円滑な人材流動の実現を目指したタレントマネジメントの枠組みづくりを喫緊の課題と認識しています。これまでに指名委員会での幹部層のタレントレビューに着手し、事業会社からインフロニアへの出向異動を通じたグループ横断での人材認知を進めています。同時に、グループ間異動における社内制度上の課題解決に向けた取り組みを開始しています。

働きがい・働きやすさの追求

従業員が経営理念や戦略・目標に共感し、最大限の力を発揮してグループでの企業価値向上に挑戦する意欲を喚起するため、従業員エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に着目して課題解決に取り組んでいます。

当社設立当初よりグループ全体で実施するエンゲージメントサーベイやグループ横断連絡会を活用して、事業会社の共通または固有の課題を捉えて重点テーマを設定し、働きがい・働きやすさの向上を目指した活動を継続しています。

^{*}エンゲージメント向上に対する経営陣のコミットメントを重視し、2024年度より当社役員報酬の算定にエンゲージメント指標を組み入れることとしました

全社共通の重点テーマ	打ち手	ねらい
全社的な連帯感	2023年～企業理念浸透活動	グループビジョン・行動指針への当事者意識喚起
自社への愛着と誇り	2024年～株式給付信託制度の導入	グループ業績への関心・貢献意欲の向上
階層間・組織間の関係性	2024年～DE&Iトレーニング	多様な人材の特性を活かしたチーム活動の促進