

統合報告書 2024
価値ある環境を未来に

お問い合わせ
〒700-0087 岡山県岡山市北区津島京町三丁目 1-21
TEL 086-252-7520 FAX 086-252-8918

CONTENTS

第1章 価値創造のあゆみ

E・Jグループの価値創造の取り組みについて、これまでのあゆみと今後目指すべきあゆみの方向性について、ご説明します。

- ごあいさつ
- E・Jグループのあゆみ
- 財務・非財務ハイライト
- 価値創造

編集方針

ステークホルダーの皆さまに、当社グループ(以下、「E・Jグループ」と表記)の使命・理念や事業活動における価値創造の全体像をご理解いただくことを目的として、本冊子(2024年版)を発行いたしました。

今年度は、2021年に策定した「長期ビジョン」と「第5次中期経営計画」(2021年度～2024年度)の進捗状況に加え、長期的成長に欠かすことのできないESG及びSDGsへの取り組みなど、サステナビリティへの取り組みに関する情報をさらに充実させております。

より詳細な情報につきましては、当社webサイトをご覧ください。
ホームページ：<https://www.ej-hds.co.jp/>

※子会社の社名表記

当社は、純粋持株会社のため、実際の事業は子会社が行っています。このため、事業内容の記述においては、主要子会社である「株式会社エイト日本技術開発」の名称が頻りに記載されるため、正式名称での記載がふさわしい箇所を除いて、当該会社の略称「EJEC」を使用しています。

※将来見通しに関する注意事項

本冊子に記載されている将来の計画数値、施策など見直しに関する内容は、本冊子作成時点において入手可能な情報から当社が合理的であるとした判断及び仮定に基づいています。従いまして、実際の業績は、内外主要市場の経済状況の変動など様々な重要な要素により、記載の見直しとは大きく異なる可能性があります。

第2章 価値創造に向けた 経営戦略

E・Jグループの今後の価値創造に向けた具体的な取り組みについて、マネジメント層からの説明を中心に、ご説明します。

● トップメッセージ

中期経営計画最終年度の
総仕上げを行い、次期からの
更なる躍進へとつなぐ



● 財務担当役員メッセージ

安定した財務基盤のもと、
“積極的な成長投資”と
“充実した株主還元”を
推し進める



● 特集1：E・Jグループの 人的資本経営

人が未来を紡ぐE・Jグループの
人的資本経営を追求



● 特集2：中期経営計画の 進捗

長期ビジョンの実現に向け、
中期経営計画が着実に進捗



第3章 価値創造の基盤

E・Jグループは、多様な社会課題を解決し、社会に価値を創造し提供していくサステナビリティ経営(ESG経営)を長期ビジョンの核に据えており、これは、将来に向けた価値創造に必要不可欠な経営基盤であると認識しています。ここでは、このサステナビリティ経営(ESG経営)を中心にご説明します。

● グループ経営

● サステナビリティ経営(ESG経営)

- E** 環境 環境負荷軽減対応の強化
- S** 社会 ・持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献
・ダイバーシティ経営の実践
- G** ガバナンス 最適な体制構築のためのガバナンスの強化

- 環境への取り組み
- 人材への取り組み
- 人権尊重に関する取り組み
- 社会貢献への取り組み
- ガバナンス
- 社外取締役メッセージ



● 役員

第4章 価値創造に 向けた事業戦略

E・Jグループ11社の社長と社員が事業の戦略や取り組みについてご説明します。

● グループ経営

株式会社エイト日本技術開
株式会社近代設計/日本インフラマネジメント株式会社
株式会社アイ・デベロップ・コンサルタンツ/株式会社二神建築事務所
株式会社共立エンジニア/共立工営株式会社
都市開発設計株式会社/株式会社北海道近代設計
株式会社アークコンサルタント/株式会社ダイミック

第5章 データ編

E・Jグループの概要をご確認いただくための、グループ各社の概要や業績動向など、基礎的なデータを掲載しています。

- 実績と戦略の進捗
- 連結財務諸表
- 11か年データ(財務情報)
- 5か年データ(非財務情報)
- 資格・登録・認証
- 会社・株式情報
- 主なグループ会社

ごあいさつ

ESG視点を組み込んだ理念体系のもと、 サステナビリティ経営を推し進める

私たちは今、とても難しい時代を生きています。当たり前のように永遠に続くと思っていた世界には、多くのほころびが見え始めています。過去から積み重なってきた遺産が急速な勢いで老化し、先人たちが大切に守ってきた地球環境を、もはや未来へとつないでいけないかもしれない、そんな不安が年を追うごとに募るばかりです。

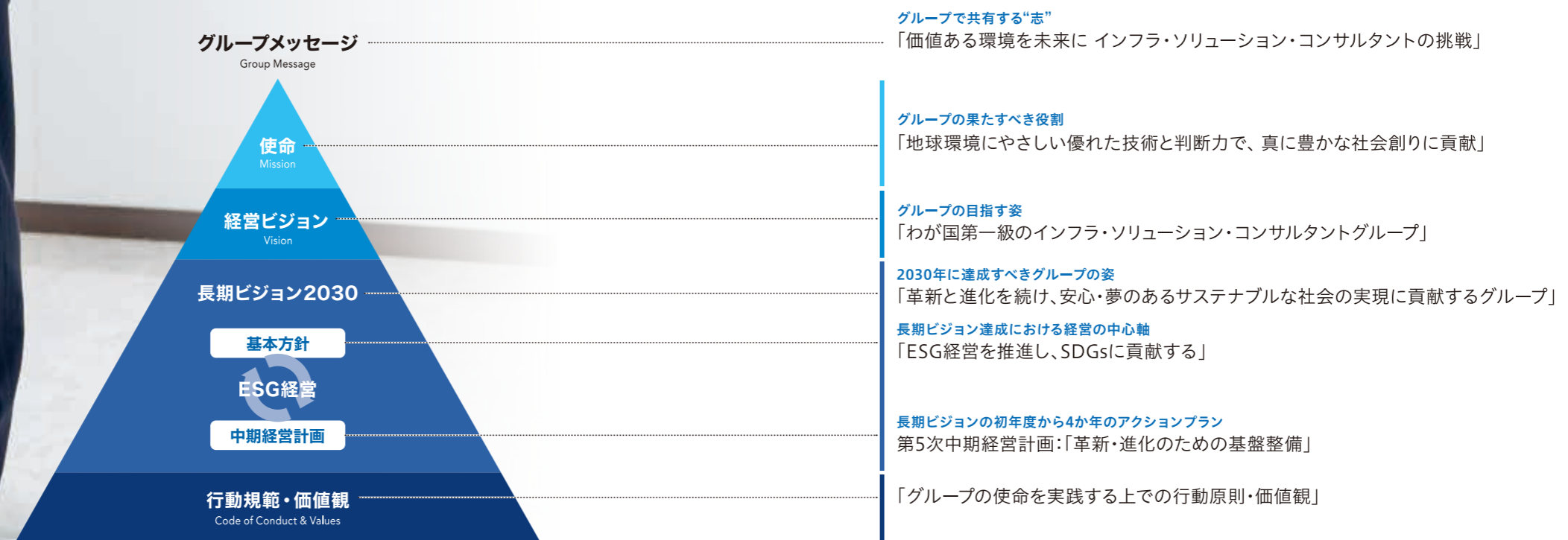
また、「サステナビリティ経営」や「価値創造経営」を包含しながら、「企業価値向上」の重要性が頻繁に叫ばれています。もちろんE・Jグループも企業価値/株主価値の向上に向けた取り組みを積極的に行っております。しかし、その取り組みにおいては、表面的な数字の追求に終始することなく、常に実態が先行していくことが重要であると考えております。

E・Jグループは、「インフラ・ソリューション・コンサルタント」という立場から、「価値ある環境を未来に」つないでいくために、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献」する使命を追求してまいります。そして、この使命を果たすべく、2021年度に策定した長期ビジョン「E・J-Vision2030」では、その基礎に「サステナビリティ経営」(ESG経営)を据えております。

E・Jグループは、現在推し進めております「第5次中期経営計画」において「革新・進化のための基盤整備」を図り、長期ビジョン、そしてその先にある使命を追求してまいります。ステークホルダーの皆さまには、E・Jグループの挑戦にご期待いただき、引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長
小谷 裕司

理念体系



創業から間もなく70年。100年のその先へと価値を繋いでいく！

E・Jホールディングス株式会社の前身である株式会社エイトコンサルタントは、1955年に測量会社からスタートしました。全国総合開発計画が策定されることを受け、総合建設コンサルタントに展開し、地震や豪雨等の大災害、全国的な国土開発の進展に伴う施設の保全や環境アセス、行政支援などを古くから行なっています。その技術力やノウハウが今のコア・コンピタンスとなっています。2007年6月、株式会社エイトコンサルタントと日本技術開発株式会社の2社による共同株式移転によって、E・Jホールディングス株式会社は設立されました。共に1950年代に設立された同2社は、2009年6月に経営統合により株式会社エイト日本技術開発として再スタートをきりました。

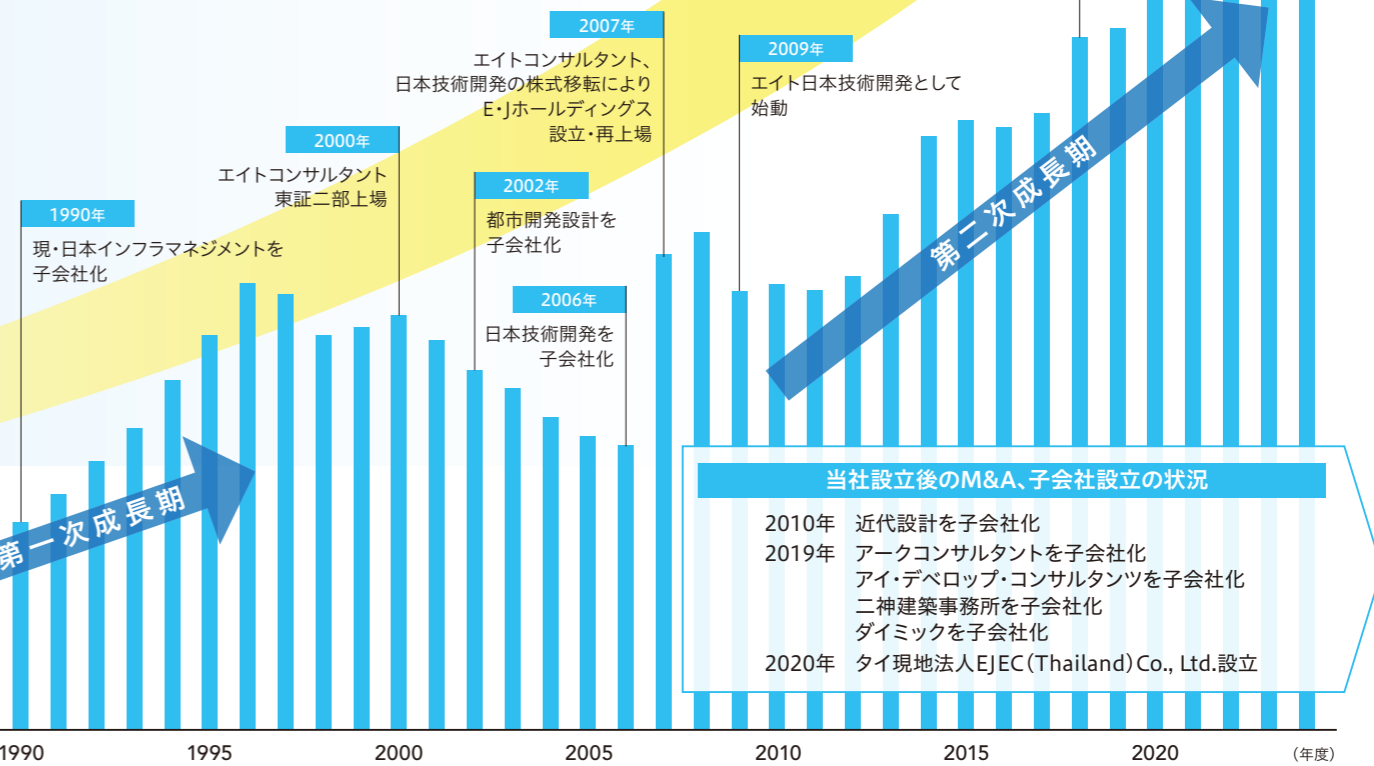
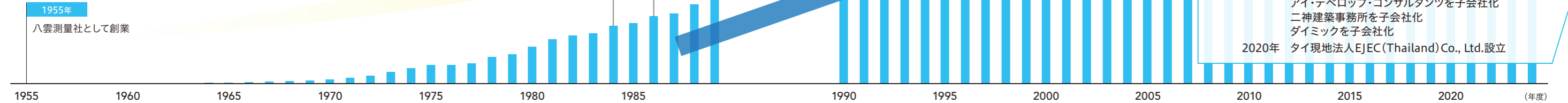
E・Jホールディングス株式会社設立以降、主にM&Aによる事業拡大戦略が加速しております。2010年に株式会社近代設計、2019年には株式会社アークコンサルタントを含む4社を相次いでグループ傘下に加え、更に2020年にはタイに初めての海外現地法人を設立、2024年に日栄プランニングを子会社化しました。

E・Jグループの歴史は2025年には70周年を迎えます。100年のその先を見据え、独自の価値を創造し、未来社会へと繋げてまいります。

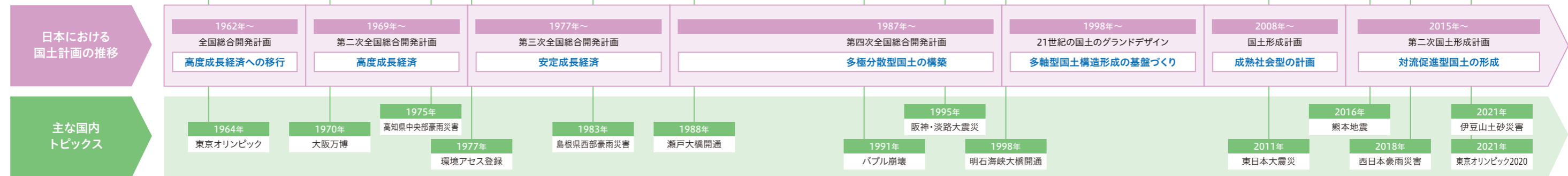
※棒グラフは売上高の推移（2022年度は7期連続の増収で375億円を計上）



創業者 故小谷昭氏
測量する模様

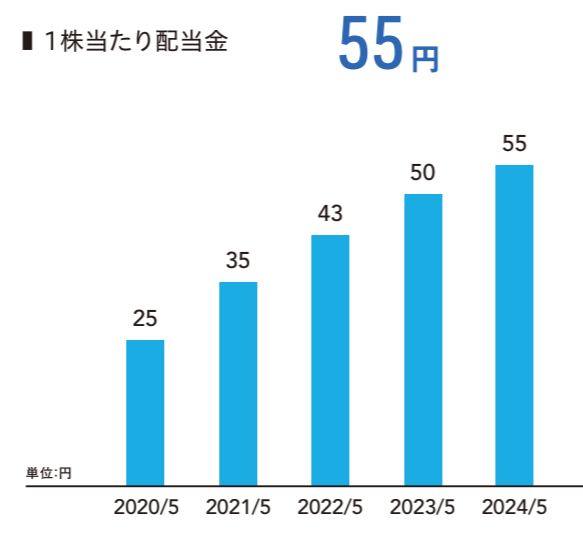
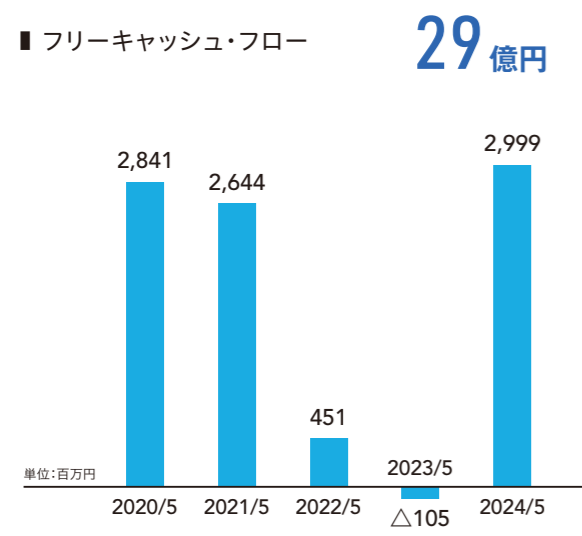
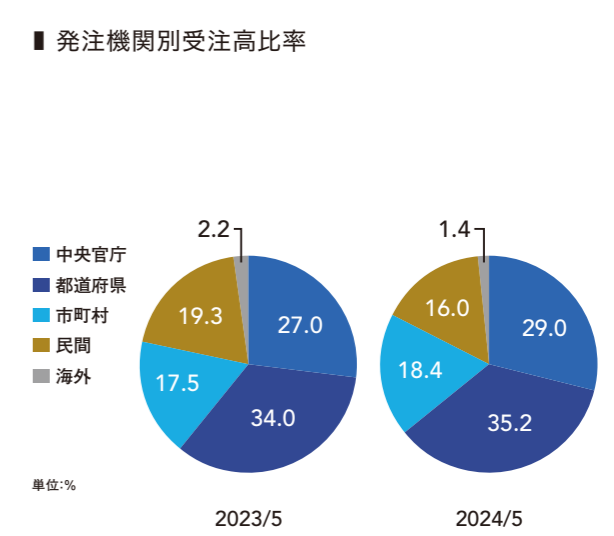
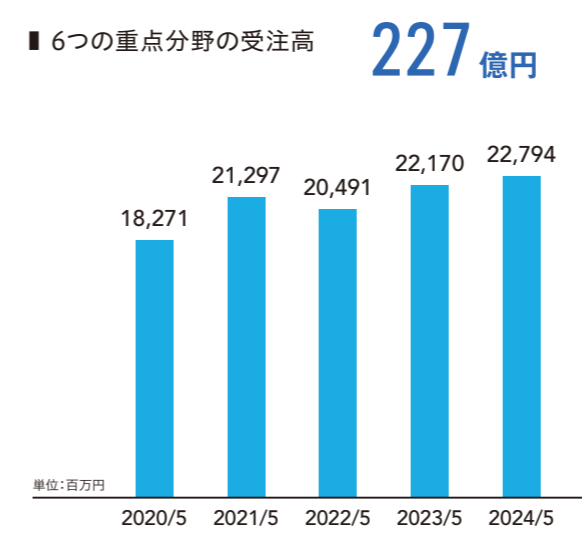
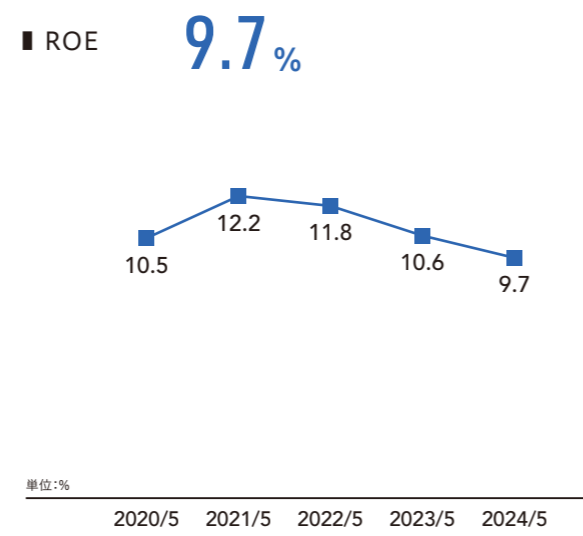
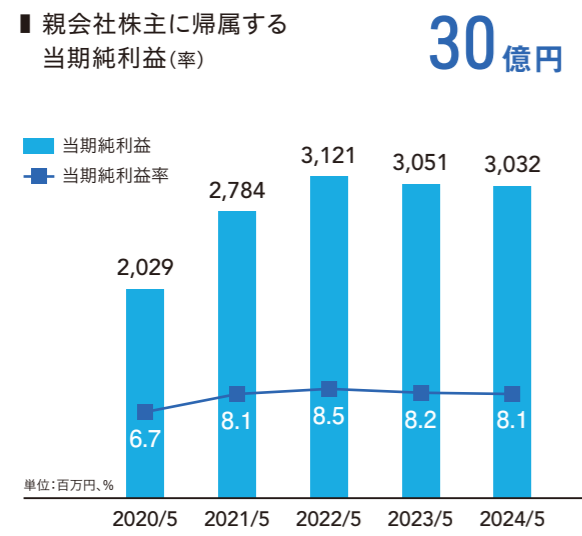
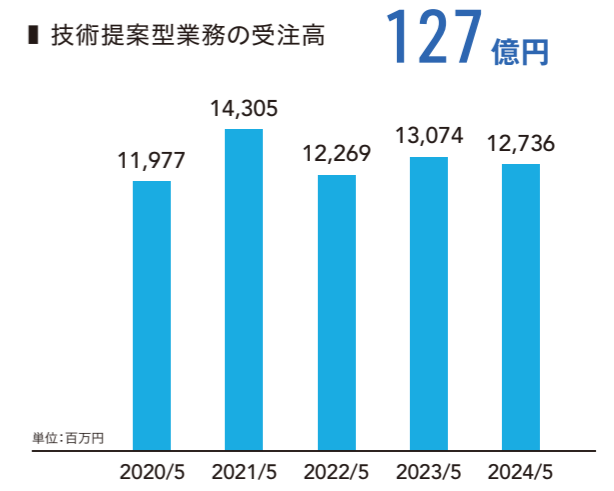
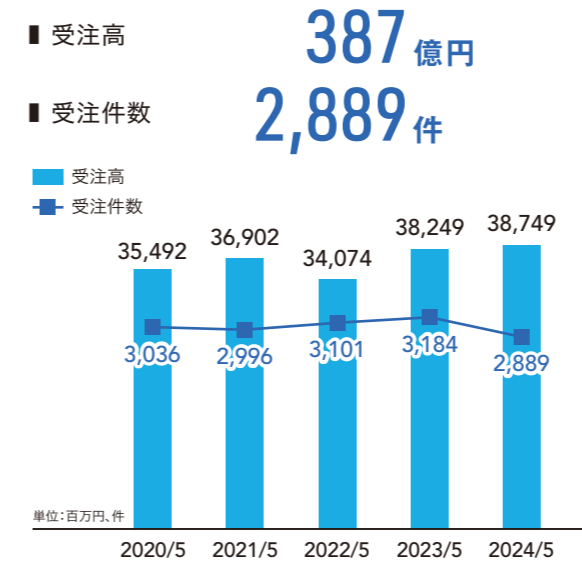
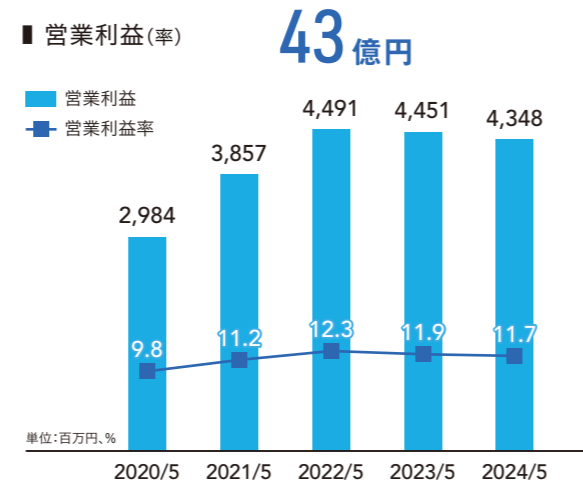
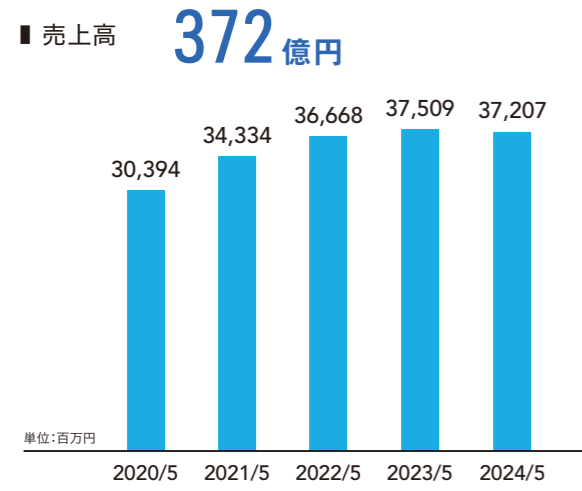


当社設立後のM&A、子会社設立の状況	
2010年	近代設計を子会社化
2019年	アークコンサルタントを子会社化 アイ・デベロップ・コンサルタンツを子会社化 二神建築事務所を子会社化 ダイミックを子会社化
2020年	タイ現地法人EJEC(Thailand) Co., Ltd.設立



島根県西部豪雨災害(1983年) 阪神・淡路大震災(1995年) 東日本大震災(2011年) 熊本地震(2016年) 西日本豪雨災害(2018年)

財務・非財務ハイライト



※6つの重点分野: 環境・エネルギー分野、自然災害・リスク軽減分野、都市・地域再生分野、インフラメンテナンス分野、公共マネジメント分野、デジタル・インフラソリューション分野
 (注)第5次中期経営計画スタートを機に重点分野を見直しています。

■ 技術士資格保有者数



■ 新卒女性採用率 (新卒採用者のうち女性の比率)



■ 社内研修参加者数 (延べ人数)



※フリーキャッシュ・フロー: 営業キャッシュ・フロー+投資キャッシュ・フロー

※2020年12月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2020/5以前の配当金額は当該分割を遡及した数値です。

統合思考に基づく経営を実践

時代は今、大きな転換点を迎えています。国内では少子高齢化が進み、東京一極集中の是正や地方創生が重要課題として認識される中、人々の価値観やライフスタイルも多様化し、ワークライフバランス、共助社会、シェアリングエコノミー等が広がりを見せています。海外では、アジアを中心とする新興国の台頭に伴って世界経済の多様化が進み、ダイバーシティが加速しています。また、地球環境に目を向ければ、温暖化に伴う自然災害の激甚化など気候変動の影響が大きな問題となっています。その一方で、AIやIoT、ロボティックなど、デジタル革命の進展に伴って、経済成長と社会・環境課題解

決の両立を図る未来社会「Society5.0」の構想も、国を挙げての追求が始まっています。

そうした大きな時代の変化を捉えて、E・Jグループは、10年後の2030年に向けた長期ビジョン『E・J-Vision2030』を策定し、第5次から第7次にわたる3つの中期経営計画を推し進めることで「未来型社会インフラ創造グループ」への進化を目指します。すなわち、E・Jグループは、次の時代に求められる新たなインフラである「未来型社会インフラ」を創造し、次の時代へとその価値を繋いでまいります。

■ メガトレンド

ライフスタイルの変化

- アジア中心に世界経済が成長
- 都市の過密化・スマートシティ
- 所有からシェアリングへ
- アフターコロナ、ウィズコロナ対応

経済成長と資源循環の両立

- カーボンニュートラル
- ESG 経営の推進
- 低炭素・循環型社会形成
- グリーンインフラ

デジタル革命の進展

- AI、IoTによる生産改革
- ロボティック
- インターネット社会、ブロックチェーン技術の進展

グローバル経営の進展

- グローバルな視点でローカルな課題も解決
- 共助社会の構築
- ガバナンス強化

■ 経営理念

Mission 地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献

Vision わが国第一級のインフラ・ソリューション・コンサルタントグループ

■ 価値創造への取り組み

長期ビジョン『E・J-Vision2030』の推進

【コア・コンピタンス】

- 環境
- 防災・保安
- 行政支援

【グループの果たすべき役割】

- 環境負荷軽減への貢献
- 持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献
- 地域課題解決と活性化への貢献

3次にわたる中期経営計画の推進により、「グループの果たすべき役割」を追求

第5次中期経営計画 (2021—2024年度) [基盤整備・強化]

第6次中期経営計画 (2025—2027年度) [拡大・進化]

第7次中期経営計画 (2028—2030年度) [次世代創造]

■ 価値創造を支える基盤 (=マテリアリティ)

ESG 経営の推進

環境負荷軽減対応の強化 **E**

持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献 **S**

ダイバーシティ経営の実践 **S**

最適な体制構築のためのガバナンスの強化 **G**

■ 2030年度の目標

E・J-Vision2030 到達目標

【定性目標 (目指す姿)】

未来型社会インフラ創造グループ

～課題解決から価値創造へ～

3つの「グループの果たすべき役割」を追求することで、建設コンサルタント業に求められる新たなインフラ整備に応える

【グループの果たすべき役割】

環境負荷軽減	レジリエントな社会づくり	地域課題解決と活性化
--------	--------------	------------

【定量目標 (連結)】

売上高	500 億円 (内、海外 50億円)
営業利益	60 億円 (利益率 12%)
当期純利益	40 億円 (ROE 10%以上)

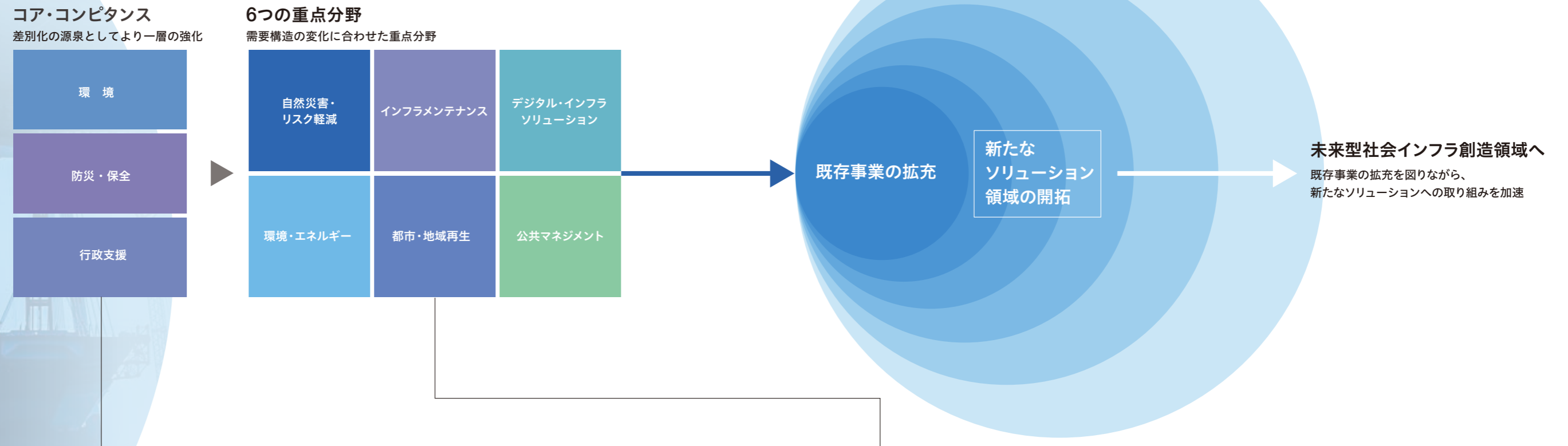
「環境」「防災・安全」「行政支援」をコア・コンピタンスに、6つの重点分野で事業拡大を図り、「未来型社会インフラ創造領域」を切り拓く！

E・Jグループでは今、長期ビジョン『E・J-Vision2030』が目指す「未来型社会インフラ創造グループ」の実現に向けて、下図のようなフレームで事業を展開しております。

すべての基礎となっているのが、グループとしてこれまで培ってきた「環境」、「防災・安全」、「行政支援」の3つのコア・コンピタンスです。これらは、同業他社に対する“差別化の源泉”であると同時に、多様な社会課題を解決へと導くための“価値創造の源泉”です。

これらコア・コンピタンスを最大限に活かしながら、今後の中長期的な市場ニーズや社会的要請に対応していくための「6つの重点分野」を特定し、その拡大に取り組んでおります。

そして、この取り組みによって、既存事業の拡充と新たなソリューション領域の開拓を加速させ、未来型社会インフラ創造領域への業務拡大を図ってまいります。



コア・コンピタンスを“価値創造の源泉”と位置づけ、“果たすべき役割”を特定

「環境」、「防災・安全」、「行政支援」の3つのコア・コンピタンスを単なる“差別化の源泉”ではなく、“価値創造の源泉”と位置づけ、多様な社会課題の解決へと導いていくべく、3つのコア・コンピタンスから「果たすべき3つの役割」を特定しました。

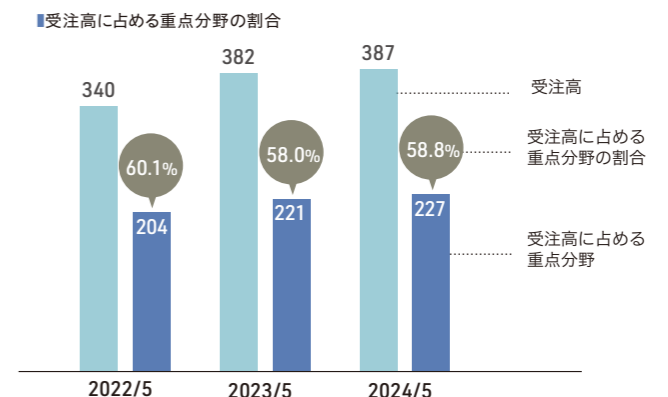
これら3つの役割を果たしていくことで、今後、建設コンサルタント業に求められる新たなインフラ整備に対応していくことができるものと考えます。

【コア・コンピタンス】	【グループの果たすべき役割】
環境	環境負荷軽減
防災・安全	レジリエントな社会づくり
行政支援	地域課題解決と活性化

重点分野における事業拡大は、将来の新たな強み創出へとつながる

6つの重点分野は、中長期的な未来社会が要請する分野を抽出したものであり、これらの分野における事業拡大は、社会課題の解決に直結していくと同時に、E・Jグループの業務の高付加価値化にもつながっていきます。2023年度における全受注高に占める重点分野業務の割合は58.8%と、引き続き6割前後の高水準にあります。

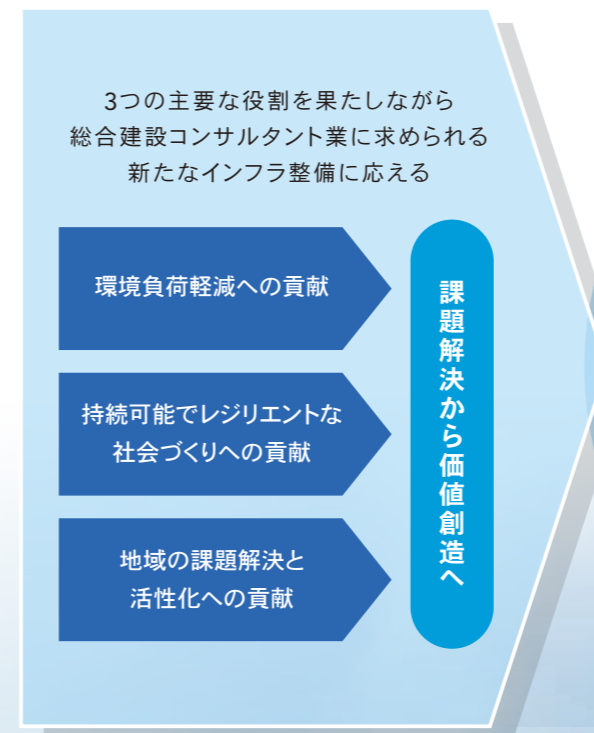
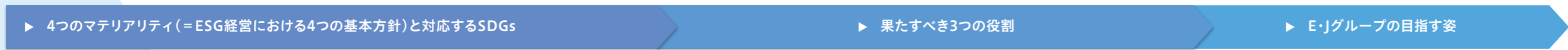
重点分野への取り組みを続けることで、現在の強みをさらに強化し、新たな強みの創出にもつながってまいります。



4つのマテリアリティを追求していくことで、 グループの目指す姿「未来型社会インフラ 創造グループ」を実現してまいります。

E・Jグループでは、2021年に長期ビジョン『E・J-Vision2030』を策定し、2030年度に目指すべき姿として「未来型社会インフラ創造グループ」を設定しました。そして、この長期ビジョンを目指していく上での大前提となる経営基盤として「ESG経営」を位置づけ、4つの基本方針を設けました。これら4つの基本方針は、実は、E・Jグループがサステナビリティに対する取り組みをグループ全体で実践していくための「マテリアリティ」となっております。

E・Jグループは、4つの基本方針(=マテリアリティ)を追求していくことでESG経営を推し進め、国連が推し進めるSDGs(持続可能な開発目標)の17ゴールのうち10ゴールの貢献につなげていくとともに、その過程をしっかりと踏んでいくことで、目指す姿「未来型社会インフラ創造グループ」の実現へと導いてまいります。



長期ビジョン『E・J-Vision2030』の全体フレーム



中期経営計画最終年度の 総仕上げを行い、 次期からの更なる躍進へとつなぐ

代表取締役社長 小谷 裕司

当期(2023年度)の概況

需要拡大局面の中、大型案件を含む一部業務の 工期延伸により、増収基調は小休止

当期(2023年度)は、第5次中期経営計画(2021～2024年度)の3年目であり、前年度に引き続き、「革新・進化のための基盤整備」の期間として、積極的な投資を継続しております。

E・Jグループが属する建設コンサルタント業界の経営環境は、国土交通省において前年度と同様に比較的厚めの公共事業関係費予算が組まれたことに加え、1兆5千億円余りの補正予算が計上されるなど、引き続き需要拡大局面が続きました。

そうした中、当期の連結業績は、期初予想では増収増益を見込んでおりましたが、結果としては、売上高が前期比0.8%減の372億7百万円、営業利益が同2.3%減の43億48百万円、親会社株主に帰属する当期純利益が同0.6%減の30億32百万円と、売上・利益ともに僅かではありますが前期実績を下回る結果となりました。

売上高については、前期(2022年度)まで7期連続増

収を続けておりましたが、当期は、残念ながら、橋梁詳細設計業務等の大型案件を含む一部業務が、予期せず翌期に工期延伸となったことを主な要因として、前期実績を僅かに下回る結果となりました。この要因が示す通り、増収基調のトレンドが継続する中での一時的な減収であり、次期(2024年度)からは再び増収に転じるものと見込んでおります。

前期に引き続き人件費増やDXへの先行投資により、 営業利益は微減

営業利益については、前々期(2021年度)まで5期連続で増益を続けてまいりましたが、前期と当期の2期は減益となっております。両期に共通した要因として、従業員の処遇改善に伴う人件費増加と、中期経営計画に基づくDX(デジタルトランスフォーメーション)関連投資があります。特に、DX投資は次の中期経営計画へと繋げる重要な成長基盤となることから、追加投資を行うなど、より積極的な投資を実行したこともあり、減益幅が前期を上回る結果となりました。

こうした影響もあり、売上高営業利益率は前期実績の11.9%から0.2ポイント低下し当期は11.7%となりました。

実は、E・Jグループの売上高営業利益率については、従来5%前後の水準で推移しておりましたが、より付加価値が高く利益率の高い「技術提案型業務」や「重点分野」の拡大に取り組んできたことで、2019年度辺りから上向き始め、本中計期間においては12%前後の高水準を確保し続けております。引き続き、「売上高営業利益率12%」を目標KPIの一つとして追求していく方針です。

なお、次期(2024年度)以降は、中長期的に、DX関連投資がもたらす業務効率や生産性の向上によって販管費縮減効果や利益率向上効果が発揮されてくるものと期待しております。

次期(2024年度)の見通し

中計最終年度となる次期(2024年度)は、 上方修正後の中計目標達成に向け、増収増益を目指す

第5次中期経営計画の最終年度(2024年度)目標の一部を初年度(2021年度)で達成したことから、当社は上方修正した新たな数値目標を2022年7月に公表しております。再設定した目標は、「売上高385億円、営業利益48.5億円、親会社株主に帰属する当期純利益33.5億円、

ROE10%以上」です。そして、次期(2024年度)は、この目標達成を目指す中計最終年度です。

2024年度の国土交通省の予算を見ると、公共事業関係費予算は前年度とほぼ同水準となる中、「防災・減災、国土強靱化の強力な推進」、「持続可能なインフラ・メンテナンスの実現」、「防災・減災対策、老朽化対策等に対する集中的支援」、「社会資本整備の戦略的かつ計画的な推進」、「グリーントランスフォーメーション(GX)の推進」といった、E・Jグループの事業に関連する予算が前年度を上回る規模となるなど、引き続き良好な事業環境が見込まれております。

こうした事業環境の中、次期は、目標に対して少しでも上回る実績を上げられるよう、グループ一丸となって邁進してまいります。

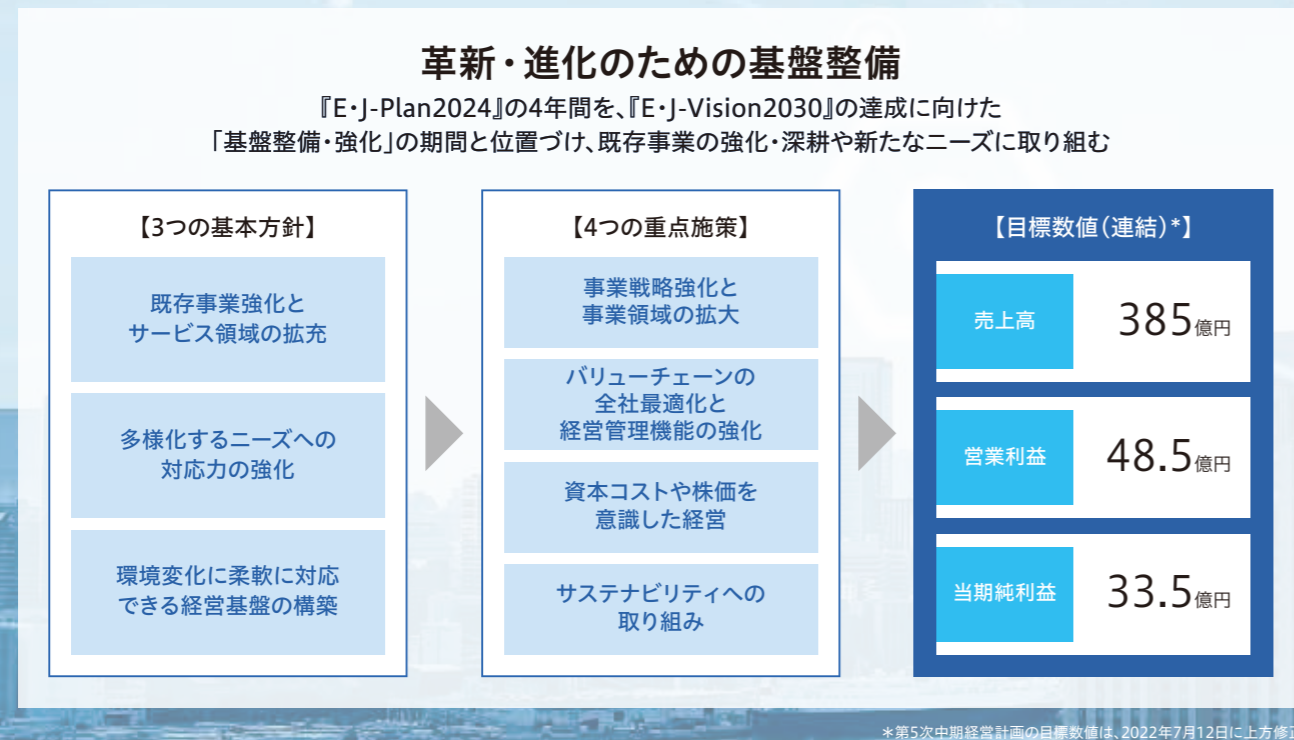
第5次中期経営計画の進捗状況

「第5次中期経営計画」は、 3年間の取り組みを終え、一定の成果

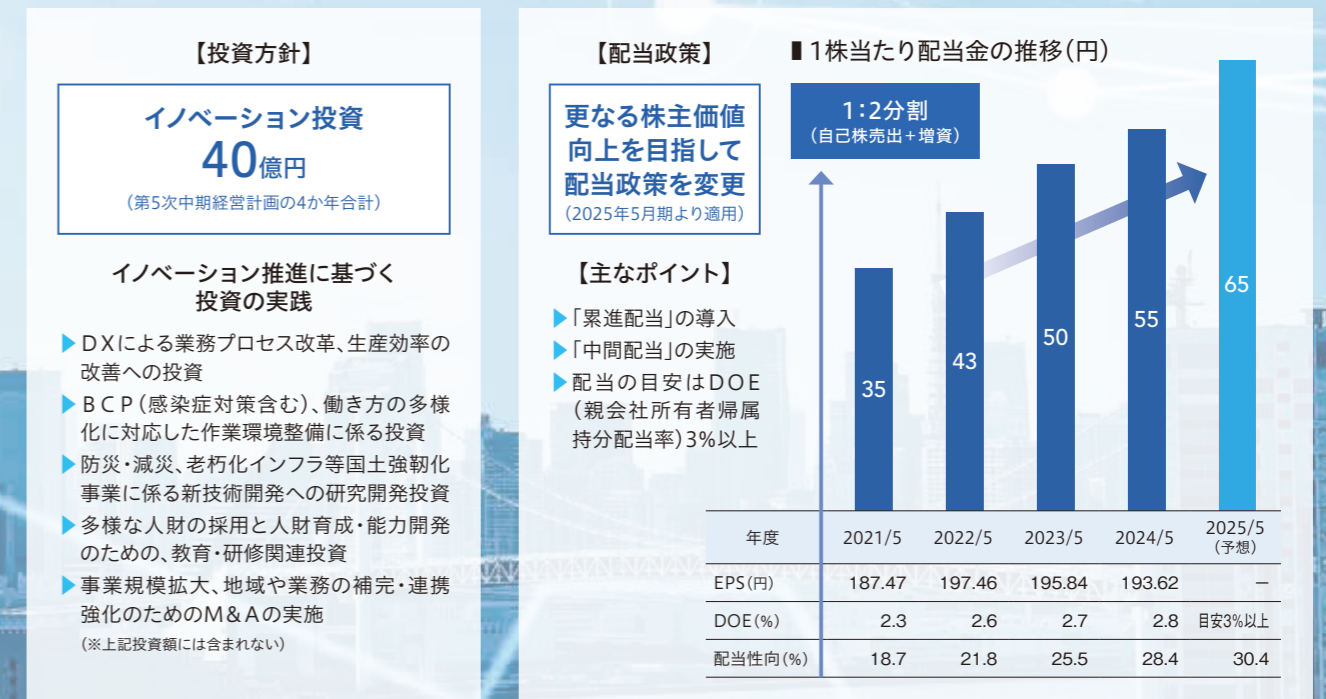
E・Jグループは、2030年度に向けた長期ビジョン「E・J-Vision2030」の達成に向けた歩みを2021年度より開

第5次中期経営計画『E・J-Plan2024』の概要

■全体フレーム



■資本政策



始し、第5次中期経営計画(2021~2024年度)は、その第1ステップとして、「革新・進化のための基盤整備」の期間と位置づけ、取り組みを推し進めております。

具体的には、3つの基本方針を掲げ、これに基づいて4つの重点施策を設定し、注力しております(上段の図参照)。

これまで3年の取り組みを終え、一定の成果が上がってきております。

4つの重点施策を推し進め、「基盤整備・強化」の総仕上げを図る

1つ目の重点施策「事業戦略強化と事業領域の拡大」については、E・Jグループのコア・コンピタンスを基盤に設定した「6つの重点分野」に注力しております。この「6つの重点分野」の受注状況を見ると、総受注高は着実に増加基調を保っており、総受注高に占める割合も6割前後と高い水準を維持しております。中計最終年度には、237億円(総受注高に占める割合は61.6%)まで拡大する見込

みです。近年では特に、DX推進に伴ってデジタルインフラソリューションにおける技術開発と実績が着実に積み上がっており、水面移動式のポート型ドローン(溝橋の点検用)や自律型の無人潜水機(海の水質調査用)など、新たな製品・サービスの開発・提案が積極化しております。また、今後の海外ビジネス拡大に向けて、タイ国政府機関を点検技術に関する視察受入を行うなど、海外からの新規受注獲得に繋げる土壌づくりにも取り組んでおります。

2つ目の重点施策「バリューチェーンの全社最適化と経営管理機能の強化」については、経営データのDX推進を目指して3年間で累計約20億円を投じた新システムが、いよいよ2024年6月より本稼働を開始しました。当初計画より半年ほど遅れたものの、最大限の効果を狙った“こだわりの調整”を続けた結果、納得のいくシステムに仕上がったと自負しております。本中計の最終年度の1年間を検証期間としてシステムがもたらす効果を見定め、次期中計での発展的活用へと繋げていきたいと考えております。

3つ目の重点施策「資本コストや株価を意識した経営」

については、プライム市場企業として「株主価値向上へのアクションプラン」を策定・実行してまいります(詳細は、P18-19「財務担当役員メッセージ」参照)。

4つ目の重点施策「サステナビリティへの取り組み」については、長期ビジョンの基礎としております「ESG経営」において4つのマテリアリティを設けており、E・Jグループの事業成長の取り組みが即、サステナビリティへの取り組みとなるような歩みを続けております。

本中計最終年度(2024年度)も、これら4つの重点施策に取り組み、次の中期経営計画に繋がる「基盤整備・強化」の総仕上げを行ってまいります。

中長期展望

単なるインフラづくりを超越し、地域の活性化・経済発展に繋がる役割を果たす

今、日本の国際競争力は低下の一途を辿り、東京一極集中の流れの中で地方の衰退に歯止めが利かない状況

が続いています。建設コンサルタント集団としてE・Jグループは、単に受注したインフラをつくるのではなく、それをどのように活用して地域の活性化や経済発展に繋げていくか、そうした社会課題の解決こそが我々が本来担うべき責務であると確信しております。そのためにも、E・Jグループをしっかりと成長加速へと導き、E・Jグループの経営を支えていただいている株主の皆さまの日頃のご恩にしっかりと利益還元でお返ししていかなければならないと考えております。この度、株主優待制度廃止と同時に行った配当政策の変更においては、こうした考え方も背景になっております(上図参照)。

ステークホルダーの皆さまには、引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

安定した財務基盤のもと、“積極的な成長投資”と“充実した株主還元”を推し進める

引き続き財務基盤の安定性確保のもと、積極的な成長投資と充実した株主還元を図る

E・Jグループでは財務・資本戦略において、“財務基盤の安定性”を確保しつつ、“積極的な成長投資”と“充実した株主還元”を図ることを基本方針としており、これを引き続き追求してまいります。

“財務基盤の安定性”については、持株会社体制移行後の数年間における一時的な純損失計上の経験から、自己資本の確実な積み増しを行ってきた経緯があり、2023年度末（2024年5月末）の自己資本比率は78.7%と極めて高い水準を確保しております。今後も引き続き、一定水準以上の安定的な確保に努めてまいります。同時に、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みが重要であるとの認識から、多様なリスクに対する的確な判断のもと、より財務レバレッジを効かせた財務・資本戦略を推し進めていきたいと考えております。

成長投資においては、サステナブルな成長実現に必要な不可欠なDX投資や人材関連投資を拡大

現在推進中の「第5次中期経営計画」（2021～2024年度）では、長期ビジョンの達成に向けた「基盤整備・強化」の期間と位置づけ、成長投資を積極的に推し進めております。「イノベーション投資」として40億円（4か年合計）を計画しており、最終的には計画を上回る規模の投資額となる見込みです。

この「イノベーション投資」の中で特に注力しているのが、DX投資と人材関連投資です。これらは、サステナビリティ経営（ESG経営）の重要性が叫ばれる昨今の時代環境下において中長期的にサステナブルな成長を実現していくために必要不可欠な投資であると認識しております。

DX投資においては、“攻めのDX”として、データや情報資産、ICT技術を活用した新商品・サービスの開発を継続的に推し進めており、また、“守りのDX”として、バリューチェーン全体のデータの一元化・可視化や、経営判断の迅速化、業務プロセスの効率化等の実現を目指した基幹

システムの改修（2024年6月より本稼働開始）に注力しました。

人材関連投資においては、働き方の多様化や従業員モチベーション向上などに向けた“働き方改革”を視野に、EJEC東京事務所を最新の機能・設備を備えた新オフィスビル（中野駅前）へ2024年6月に移転しました。

度には回復・向上の方向に転ずるものと考えております。

E・Jグループは、引き続き、より良い環境を未来に残す事業を推し進め、グループ企業価値の最大化に邁進してまいります。ステークホルダーの皆さまの変わらぬご支援をお願い申し上げます。

株主還元については、“安定的な累進配当”へと前進させるなど、一層の充実化へ

株主還元において、当社では、“増配基調かつ安定配当の継続”を基本方針としておりますが、さらにもう一歩進めた充実化を目指して、「株主資本配当率（DOC）3%以上」を目安とすること、新たに「累進配当」という概念を導入し、常に前期実績を上回る配当を継続していくこと、等を基本方針に加えました。

「累進配当」は、業績動向によっては財務基盤に大きなマイナス影響を及ぼす可能性もある、非常に思い切った宣言ではありますが、財務担当役員として大きな覚悟をもって確実に実行できる財務基盤づくりに努めてまいります。

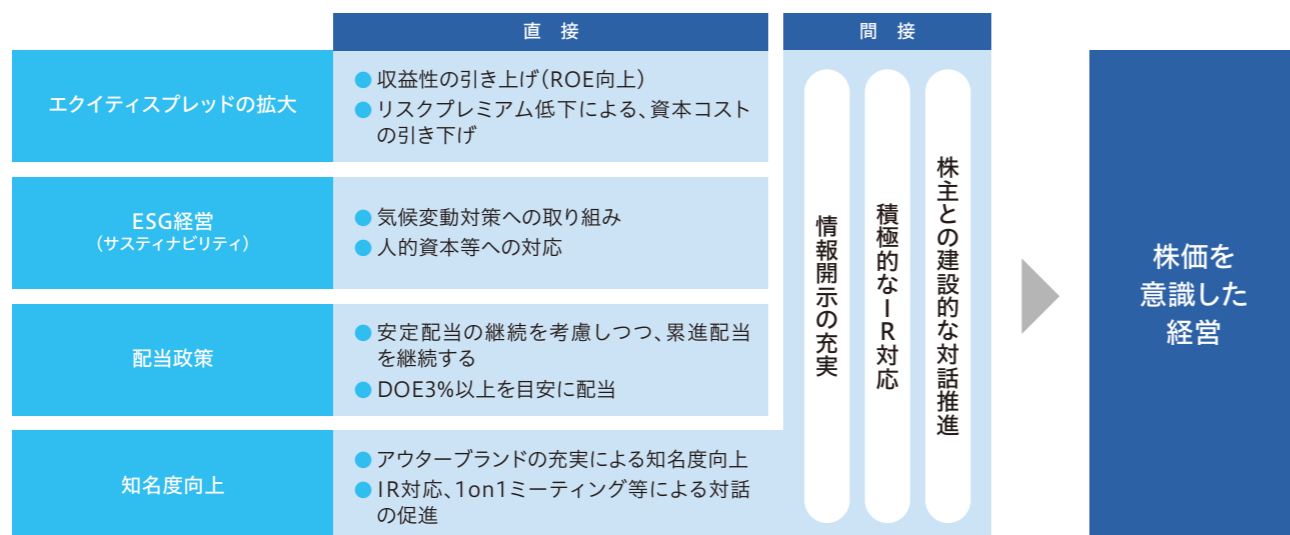
プライム市場企業として、株主価値向上への取り組みを積極的に推し進める

当社は、プライム市場企業として、中期経営計画とその先の長期ビジョンの実現に加え、「資本コストや株価を意識した経営」を実践し、株主価値の向上を果たしていかなければならないと認識しております。

具体的には、左図に示す通り、「エクイティスプレッドの拡大」、「ESG経営」、「配当政策」、「知名度向上」の4つの施策を推し進めてまいります。実は、これらはすべて、長期ビジョン「E・J-Vision2030」実現に向けた成長戦略の中で展開されている施策でもあり、その意味で、当社の成長戦略と株主価値向上の取り組みは一体的です。

成長戦略と株主価値向上に関するKPI（連結）として、本中期経営計画では「営業利益率12%以上」、「ROE10%以上」を設定しております。2023年度（2024年5月期）は営業利益率11.7%、ROE9.7%と、遺憾ながら両KPIともに目標を下回っておりますが、次年

株主価値向上へのアクションプランの概要



取締役 管理本部長 浜野 正則

人が未来を紡ぐE・Jグループの人的資本経営を追求



取締役 企画本部長 金 声 漢

企業価値や競争力の源泉である人材の “レベル”や“密度”の向上に、 「ダイバーシティ経営」は必要不可欠

技術サービス業に属する私ども建設コンサルタントにとって、人材こそが“資本”であり、企業価値や競争力の源泉であると認識しています。すなわち、人材の“レベル”や“密度”(=よりレベルの高い人材をより多く確保すること)が企業の将来を決めるといっても過言ではありません。

この人材の“レベル”や“密度”を高めるためには、「ダイバーシティ経営」の推進が必要不可欠と考えます。E・Jグループでは、2021年に策定した長期ビジョンにおける4つの基本方針(=マテリアリティ)の一つに「ダイバーシティ経営の実践」を掲げており、2030年の目指す姿「未来型社会インフラ創造グループ」の実現に向けて、「ダイバーシティ(多様性)」を軸とした人材の確保・配置を推進しています。

E・Jグループの考える「ダイバーシティ経営」とは、“多様な属性の人材を活かす経営”です。男女問わず、国籍問わず、といった基本的な属性だけでなく、キャリア人材、土木系大学出身者以外の人材、シニア人材、育児や介護との両立を望む人材、地元勤務を望む(転勤を望まない)人材、身体的な障がいを抱える人材など、従来であれば採用対象から外れていたような、多様な属性を持つ人材に着目し、その中からE・Jグループの業務に適合する優秀な人材を採用・育成し、適切に配置していきたいと考えています。

ちなみに、2024年はオリンピック/パラリンピック・イヤーでしたが、EJECにはパラアスリート3名が在席しており、そのうちの1名がパリ会場で競技に臨みました。

成長戦略に沿って、 「タレントマネジメント」の視点に立った 人材ポートフォリオ改革を推し進める

E・Jグループでは現在、中期経営計画に基づいて「6つの重点分野」を核とした成長戦略を進めていますが、人材戦略もこの成長戦略に沿った展開が必要です。

具体的には、「タレントマネジメント」の視点に立った人材ポートフォリオの具体化です。タレントマネジメントとは、社員個々の能力やスキルを適切に把握し最大限に引き出すような、戦略的な人材育成・配置を行うことによって、企業の持続的な成長を目指す人材マネジメント手法であり、E・Jグループにおいては「ダイバーシティ経営」を深化させていく過程において重要な役割を持つものと認識しています。

6つの重点分野のトップ3の売上を占める「環境・エネルギー」、「自然災害・リスク軽減」、「インフラメンテナンス」は、まさに“土木系人材”が主として活躍する分野であり、これら3分野の人材については、従来からの延長線上で採用・教育・育成を拡大していきます。

一方、残りの3分野「都市・地域再生」、「公共マネジメント」、「デジタル・インフラソリューション」は、“土木系以外の人材”を必要とする分野です。「都市・地域再生」と「公共マネジメント」の2分野では、建築・経営・経済・法学などの専門人材、「デジタル・インフラソリューション」の分野ではITを中心とした専門人材が、それぞれ必要となります。ただし、当面はこれらの分野の人材を大量に獲得することは容易ではありませんので、コアとなる専門人材の確保と、社外の専門企業とのアライアンスの推進、という両輪で進めていく方針です。特に、「デジタル・インフラソリューション」については、「DX認定事業者」(2024

年1月1日取得)として更に取り組みを強化するべく、最適な人材育成・配置を行ってまいります。

役割や規模の異なるグループ各社が、 グループとしてのメリットを享受できる 人材採用・育成の仕組みづくりを追求

E・Jグループは、現在、E・Jホールディングスのもと、連結子会社12社、関係会社5社が集い、従業員は1,700名を超える規模となってきています。

人材の採用・育成において、役割や規模の異なるグループ各社が可能な限りグループとしてのメリットを享受することができるよう、様々な取り組みを行っています。

人材採用活動においては、2022年度より「E・Jグループ合同会社説明会」を開始し、2年目となった2023年度は、参加するグループ会社の数も増え、グループ各社の単独開催よりも大きな成果が得られるようになってきました。

また、人材育成活動においては、企業内学校である「E・Jアカデミー」や「新入社員研修」、「階層別研修」等の各種研修において、コア企業であるEJECが主催し、グループ各社の社員を迎え入れる形をとることで、充実した教育・研修システムをグループ全社員が受講できるようになっています。

さらに、グループ全体で技術を競い合う「E・Jグループフォーラム」を毎年開催し、グループ社員間の交流や親睦、一体感を深めながら、新たな技術開発のきっかけ作りも同時に行っています。現状は選抜チームによる開催となっていますが、ゆくゆくはグループ全社員が同時にディスカッションできるような双方向イベントを目指したいと、密かに夢を抱いています。

インテリジェント・オートメーションを活用して、 業務効率化に留まらない、 競争力を生み出す仕組みの創出へ

EJECでは、2024年6月に新システムの本稼働を開始しました。これは、営業、生産、顧客・人材・労務・文書・経費・業績管理、財務会計、これらにかかるワークフローを含む、社内のバリューチェーン全体を、14のクラウドサービスの組み合わせによって一元管理しながら運用する仕組みです。

この導入によって、バリューチェーンから手作業と紙の排除を概ね完了し、業務遂行の大幅な効率化を実現しつつあります。このシステムの大きな特徴の一つが「変わり続けるシステム」であることです。新システムのユーザーである社員の習熟度や新機能の追加によって業務プロセ

スを改善し続けることが可能です。今後も継続的に新システムの洗練化を進め、バリューチェーン全体を進化させていきます。

また、生産現場の社員が担う本質的な生産活動の効率化にも取り組みを始めています。キーワードは、「インテリジェント・オートメーション (IA)*」です。この技術を活用して、社内に蓄積された膨大な過去の成果を、すべての社員に対して平等にフィードバックしていきたいと考えています。

あるプロジェクトを遂行しようとする場合、現状は、極めて属人的に仕事が進んでいきます。当該プロジェクトに類する業務を直接的・間接的に知る上司や先輩、同僚などが担当者に「あの技術がポイントになるよ」、「あの部署のAさんが以前やったことがあるよ」のアドバイス等、そ

れぞれの職場の“気づき”がプロジェクト遂行の鍵となっています。この“気づき”がなければ過去の多くの成果は埋もれたままです。一方、IAを活用することで、パソコンにプロジェクトに関する情報を入力するだけで、参考すべき情報が膨大な蓄積データの中から自動的に検出・提示されるようになります。

こうした仕組みの早期実装により、業務の効率化に留まらず、会社全体の業務品質を一定以上に保ち、業務レベルや提案力の向上にも繋がっていくものと期待しています。

※ インテリジェント・オートメーション (IA)：従業員の一連の業務プロセスに対して人口知能 (AI) と自動化技術 (RPA) を組み合わせたプロセス全体の自動化を実現する手法

より先進的な働き方改革の取り組みを推し進め、 グループ全体への波及を目指す

「ダイバーシティ経営」の深化に向けて、「働き方改革」も重要なテーマと考えています。

直近では、EJECが2024年6月に東京事業所を移転し、これがEJECの全社を巻き込む「働く環境」の大きな変化のきっかけとなりそうな予感がしています。移転に合わせて全社のデータサーバを完全クラウド化したことにより、東京事業所では、在宅やサテライトオフィスとのハイブリッドワークを前提とした完全フリーアドレスを導入しました。性別や年齢、国籍、部署などが異なる多様な人材が日々入れ替わりながら隣合せとなることで、思いもかけないシナジーや文化が生まれてくるような予感と期待があります。

今後、EJEC東京事業所での様々な取り組みの成果を、グループ全体へと波及していくことができればと思っています。



人材こそが未来を紡ぎ出していく資本であるとの 認識のもと、人的資本経営を強力に推し進める

E・Jグループは、引き続き長期ビジョンの実現に向けて積極的な経営を進めていく上で、“人材こそ資本”、すなわち、“人材こそが未来を紡ぎ出していく資本である”ということを改めて重視していかなければならないと考えています。その認識のもと、E・Jグループの価値を高めるための人材ポートフォリオを定め、そのポートフォリオに沿って、“必要な職能の人材を、必要な人数だけ確保し、企業価値を高め、株主をはじめとしたステークホルダーの皆さまから評価される企業となる”ことを具現化するための「人的資本経営」を実践していきます。

引き続き、皆さまのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

E・Jグループにおける労働環境整備の事例

EJEC東京事務所の移転(2024年6月)

EJECの東京事務所は、職場環境の抜本的な整備に向けて、老朽化したビルから、JR中野駅前新たに建設されたオフィスビルに移転。ここでは、様々な先進的取り組みを計画(下記の通り)。

【計画している主な取り組み】

- フリーアドレスの導入
- 在宅やサテライトとのハイブリッドワークによる運用(下図参照)
- 座席予約システム(ホテリング)の利用
- 働く場面に合わせた多様な座席タイプの採用(2名利用席、高集中席、ソファ席など)
- 雑談や打合せなど様々な利用を想定したコミュニケーションスペースの設置
- リモート会議に対応する会議室の増設
- サーバーのクラウド化 など



オフィス内全景 ①デスクワークスペース(フリーアドレス)



オフィス内全景 ②カフェゾーン
(机・本棚はグループ会社的那須ウツドの木材)

近代設計オフィス刷新(2022年5月)

従業員のモチベーションアップや人材流動化対策、リクルート対策につなげるべく、老朽化したオフィス空間をリニューアルにより刷新。



長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画が着実に進捗



取締役 事業統括本部長 永田 裕司

6つの重点分野への取り組みが着実な成果を積み上げ

E・Jグループでは、長期ビジョン「E・J-Vision2030」において、定性目標（目指す姿）である「未来型社会インフラ創造グループ」と、定量目標（2030年度／連結）である「売上高500億円（内、海外50億円）の、2つの目標を掲げております。そして、この目標の実現に向けて、現在、「基盤整備・強化」の期間と位置づけた「第5次中期経営計画」（2021～2024年度）を推し進めております。

本中計では3つの基本方針を掲げて取り組んでおりますが、事業統括本部長として、私からは、事業活動に直接的に関わりのある基本方針①「既存事業強化とサービス領域の拡充」を中心に、進捗状況をご説明します。

基本方針①への取り組みにおいては特に、今後の中長期的な成長が期待される事業領域を見定め、重点的な事業拡大を推し進めることで、事業ポートフォリオの変革を図るべく、「6つの重点分野」に注力しております。6つの重点分野の受注高合計は、本中計初年度（2021年度）の204億円から毎年増加傾向を辿っており、2023年度には227億円となり、取り組みは順調に進捗しております（2023年度に総受注高に占める割合は58.8%）。

「自然災害・リスク軽減」分野における取り組み

6つの重点分野の中でも、今、最も注力しなければならないと考えているのが「自然災害・リスク軽減」分野です。

自然災害の激甚化・頻発化が年を追ってその度合いを増しております。加えて、日本は、巨大地震がいつでも起きて不思議ではないほどの地震地帯です。私たちは実際に、激甚災害指定を受けるほどの大きな地震や台風被害、線状降水帯による水害などを、毎年のように直接的・間接的に経験する、驚愕すべき事態に直面しています。

こうした状況に対して私たちができることは、「事前の備え」と「発生後の迅速な対応」です。私たちは、国・地方

の防災・減災計画や国土強靱化計画に基づいて、最適ソリューションの提供に尽力しております。

これまで多様な実績を積み重ねておりますが、直近では、まず、治水関連として、2023年度「全建賞」を受賞した「真備緊急治水プロジェクト」があります。これは、「2018年7月豪雨」によって未曾有の災害となった岡山県真備町の河川激甚災害対策特別緊急事業であり、5年以上の時間をかけて2024年に工事が完了しました。

次に、地震関連では、2024年元旦に「能登半島地震」が発生し、E・Jグループでは、発災から間もない1月4日に技術者を派遣し、大規模地すべり災害や道路・漁港・学校等の施設災害復旧、市街地復興方策検討など、数多くの業務対応を行っています。引き続き、被災地の早期復旧に向けて、社会資本整備に係る知見と知識を有する専門家集団として、積極的に取り組んでまいります。

「インフラメンテナンス」分野における取り組み

「インフラメンテナンス」分野では、「自然災害・リスク軽減」分野との関連も深く、耐震補強等の震災対策を含めたインフラ施設の長寿命化や、点検・診断の高度化に取り組んでおります。

近年では、高速道路会社での大規模更新事業として、床版取替や桁架替等の設計業務や、事業を円滑に推進するための発注者支援業務が拡大しております。当該業務をリードするEJECと近代設計は、当該業務関連の技術交流会を実施するなど、グループ間の連携強化を図り、今後の更なる受注拡大に向けた体制の整備・強化に取り組んでおります。

「デジタル・インフラソリューション」分野における取り組み

「デジタル・インフラソリューション」分野については、DX推進が叫ばれる中、中長期的な視点からの拡大・成

6つの重点分野における取り組み事例

「自然災害・リスク軽減」分野

- 真備緊急治水プロジェクト：2023年度「全建賞」受賞（EJEC）



「2018年7月豪雨」によって未曾有の災害となった岡山県真備町において、4つの川での堤防決壊箇所を含む応急復旧工事のための測量・調査・設計を実施。これに続いて、河川激甚災害対策特別緊急事業として堤防の嵩上げや浸透に対する強化、橋梁・取水施設等の改修といった工事のための調査・設計を実施。

※全建賞：一般社団法人全日本建設技術協会が、我が国の良質な社会資本整備の推進と建設技術の発展を促進するために1953年に創設されたもの。

- 能登半島地震における災害復旧対応



被災地では、大規模地すべり災害対応（現地調査、UAV写真測量、地質調査、観測機器設置、対策設計検討等）、道路や漁港の災害復旧対応（液状化対策等）、学校や公園の災害復旧対応（斜面や盛土崩壊等）を実施中。また、能登半島地震の被災状況に応じた市街地復興方策も検討中。

「インフラメンテナンス」分野

- 高速道路会社での大規模更新事業

高速道路において、床版取替や桁架替等の設計業務や、事業を円滑に推進するための発注者支援業務を実施。E・Jグループは、そのための技術力強化に向けて、技術交流会を実施。



EJECと近代設計との技術交流会

長に取り組んでおります。

建設コンサルタント集団として最も基本的な取り組みが、BIM/CIM（建物や地形・地層の情報の3次元モデル化技術）の活用拡大です。計画・調査・設計・施工管理の各段階で3次元情報を共有することで、施工管理の効率化・高品質化のみならず、工期短縮や安全性向上など、多くのメリット獲得に繋げております。

ロボットの開発では、狭い場所や危険が伴う場所などの調査・点検を行う点検用ロボットの開発を行っています。全方向水面移動式ボート型ドローン（2022年度 通称「イエローボート：溝橋点検ロボット」、2023年度 通称「ブルーボート：橋脚洗掘調査ロボット」）の検討・活用を進めてきました。このボート型ドローンにおいては、全国の顧客から多くの改良要望を頂いたことより、港湾などの施設においても対応可能であり、「イエローボート」と「ブルーボート」の機能を併せ持った点検ロボット（新型ボート型ドローン）を2024年度に開発しています。

AIの開発では、橋梁の点検において活用が進む「ドローン点検」において、AIによる自動損傷検出および判定技術の開発を進めています。システムの開発では、ドローンのLIVE画像をスマートグラスや各オフィスに転送する画像転送技術（遠隔臨場技術）や、360°写真の中に様々な

情報を入れ込みストリートビューの感覚で現地確認ができる「360°EDITOR EJECバージョン」の開発、2024年度には360°写真の中に3D CADを表示できる新たなシステムを開発しています。

このように、ロボット、AI、システムの開発を推し進めることにより、点検技術は着実に進化し続けております。

「環境・エネルギー」分野における取り組み

「環境・エネルギー」分野については、グリーンインフラ、資源循環、再生可能エネルギー等をキーワードに実績を着実に積み上げておりますが、国内外の社会・環境課題を推し量ると、今後は特に、循環型社会資本整備に貢献していくことが重要であると考えております。たとえば、バイオマス資源としての有効活用に関わる汚泥再生処理センター整備・運営事業（久慈広域連合）は、2014年度の地域計画策定から、環境影響等の調査・評価、施設的设计・施工管理などを経て、2021年度に竣工しました。

EJECでは2024年度より組織改革を図り、都市環境・資源・マネジメント事業部内の部門再編を行い、「環境エネルギー部門」として、新事業領域への拡張やシェア拡大に積極的にチャレンジする体制を構築しました。これに

より、資源循環関連事業の更なる拡大加速を推し進めてまいります。

「都市・地域再生」分野と「公共マネジメント」分野における取り組み

社会動向の一つとして、近年では、地方の人口減少や高齢化の更なる進展を背景に、地域の社会・経済の活性化、地方再生などを目指して、全国の市町村では、スマートアイランド構想やコンパクトシティ構想など、DX、ICT、AI等の最先端技術を活用した新たな地域社会づくりが活発化しております。

こうした地域ニーズを捉えて、E・Jグループでは、「都市・地域再生」分野や「公共マネジメント」分野への取り組みも強化しており、全国各地の行政機関から各種の実証調査や官民連携事業等の業務を獲得しております。

中計最終年度に向け、更なる成果の積上げへ

2024年度の国土交通省関係予算を見ると、公共事業関係費が前年度とほぼ同水準（約6兆円）となる中で、E・Jグループの事業に関連する予算については前年度を

上回る規模となるなど、引き続き良好な事業環境が見込まれております。第5次中期経営計画の最終年度となる2024年度も、6つの重点分野の事業拡大を着実に推し進めてまいります。

海外に目を転じれば、アジア地域やアフリカ地域が、インフラの整備や環境問題への対応など、多くの社会・環境課題を解決すべき状況となってきております。2024年度は引き続き、第6次中期経営計画からの海外ビジネスの躍進に向けて、海外政府機関との関係強化や地元企業とのアライアンス推進など、環境整備を行ってまいります。

また、第5次中期経営計画スタートに合わせてEJEC内に立ち上げた「E・Jイノベーション技術センター」に加え、2024年度には「地域事業戦略部」と「ビジネスデザイン室」を新設しました。これにより、E・Jグループとしての価値創造型ソリューションのパワーをより高めてまいります。

引き続き、長期ビジョンの達成に邁進してまいります。ステークホルダーの皆さまのご支援をお願い申し上げます。

6つの重点分野における取り組み事例

「デジタル・インフラソリューション」分野

「イエローボート」は、カメラやセンサーを搭載した小型・軽量ロボット。狭い水路等での作業の安全性・効率性を高める。2022年度近畿地方整備局主催の「インフラDXコンペ」にて優秀技術賞を受賞。

多項目水質計を搭載した自律型無人潜水機は、国交省の実証実験に選定された、次世代技術。従来の水質測定方法に比べ、精度の大幅向上と作業時間の大幅短縮を実現。

海外政府機関との交流については、デジタル・インフラソリューションをはじめとしたE・Jグループの技術力を基礎に、日本の現場視察の受け入れや意見交換のための交流会等を積極的に展開。



「環境・エネルギー」分野

● 汚泥再生処理センター整備・運営事業 (岩手県・久慈広域連合)



未活用資源（し尿・汚泥系バイオマスの回収・再資源化に対応する「汚泥再生処理センター」(左の写真)。し尿処理に伴う処理汚泥は、植物に有益な窒素やリンなどの栄養分を豊富に含むため、バイオマス資源として堆肥化。地域住民への無償配布及び肥料会社への売却を実施。



堆肥化(発酵)装置



し尿を処理し、バイオマス資源として堆肥化

「都市・地域再生」分野

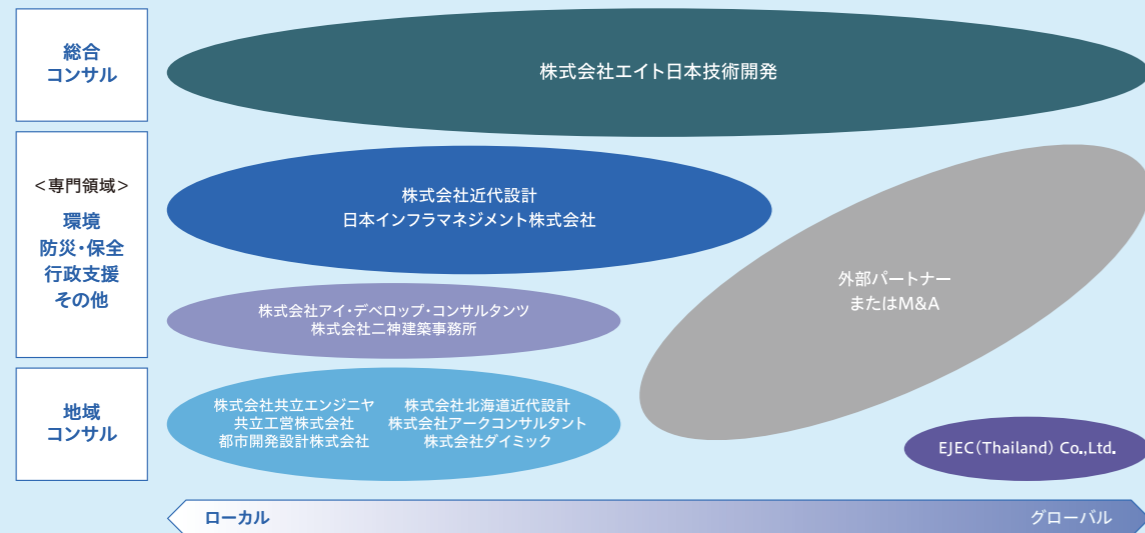
- 岡山県真鍋島における「スマートアイランド推進実証調査」
- 栃木県宇都宮市における「ネットワーク型コンパクトシティ」構想の一部事業支援
- タイ国における「エコタウンプロジェクト」のコンセプトデザイン策定

「公共マネジメント」分野

- 宮城県柴田町より「下水道管渠を対象としたウォーターPPPの導入支援業務」を受注
- 兵庫県川西市より「ニュータウンの課題解決を目指すインフラ包括管理の導入検討調査」を受注
- 「(仮称)さいたま市農業交流公園」整備・運営事業 (PARK-PFI支援)

グループ11社の社長が経営の舵を取り、シナジーを追求しながら長期ビジョンの実現を目指す

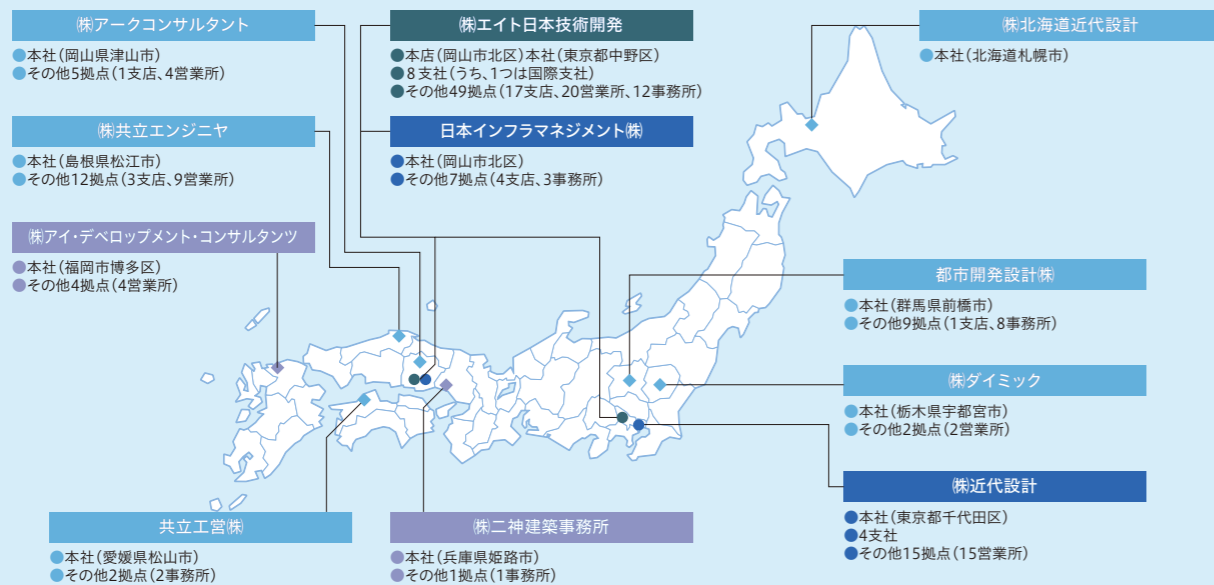
E・Jグループは、DX推進等による生産性向上など様々な課題に対応していくことができる企業集団としてのスケールメリットを有する一方で、住民の要望に沿い、地域の特性に合ったソリューションを提供していくための体制として、地域に根差した会社や特徴ある専門分野を持つ会社などをグループに迎え入れ、グローバルで活躍できる体制を整えています。グループ各社が明確なビジョンと信念を持った経営を推し進め、グループとしての長期ビジョン達成を目指します。



■ グループ各社の拠点展開状況 (地図には、各社の本店・本社所在地を表示)

E・Jグループは、2024年5月31日現在、当社および関係会社21社(連結子会社12社、非連結子会社7社、関連会社1社、その他の関係会社1社)によって構成されています。また、当社は、九州地域を主な営業基盤とする建設コンサルタント「日栄プランニング株式会社」を2024年5月31日付にて完全子会社化しました。2024年6月から始まる新年度より、連結子会社13社(うち、海外連結子会社1社)を従え、更なる事業拡大に取り組んでまいります。

なお、下の地図およびP29-31には、2023年度の国内連結子会社11社を掲載しております(2024年度から連結対象となる日栄プランニング株式会社は含まず)。



株式会社エイト日本技術開発



代表取締役社長 金 声漢

当社は、E・Jグループの中核企業として、全てのステークホルダーに対して、「価値ある環境を未来に」繋ぐことを会社のパーパスと認識し、国内外のインフラ整備の担い手として事業活動を続けてまいりました。今後、さらに当社の役割を拡大し、社会に貢献し続けるためには、同業他社とは異なる魅力を持ち、社員の働きがいと幸福を両立させる会社となる必要があります。これを実現するため、社内のバリューチェーンを刷新する新システムの本格稼働を2024年6月から開始しました。また、「生活基盤となる地域での活躍」に配慮した採用活動、人事施策等に着手するとともに、さらなる業務プロセスの刷新や生産システムの抜本的見直しを2025年6月から始まる第6次中期経営計画の中で完了させることを目指しています。

また、EJHDの進めるカーボンニュートラルに対しても、車両のHV、EV化や電力の再エネ化を積極的に進めて、これらによるCO₂排出量は、基準年である2021年度の55%にまで削減を完了しています。このように、SDGsが目指す世界の持続的発展、日本経済の発展のためにも、総力を挙げて取り組んでまいります。

社員の声 岡山本店

EJイノベーション技術センターで新技術の研究開発に携わっています。困難は多くありますが、開発が完成した時の達成感、開発商品の営業・プレゼンで称賛された時の嬉しさは他では味わうことができません。職場はアットホームかつフレンドリーな雰囲気、多様な国籍の社員も含め皆が楽しそうに仕事をしています。また、夢であった海外で活躍できる機会を頂き、多くの国との関係を築きつつあります。本当にやりがいのある職場です。



社員の声 東京本社

当社は、部署内外や先輩後輩に関わらず、相談や意見交換を気兼ねなくできる風通しのよさが魅力だと感じます。わからないことがあると「今から〇〇部の〇〇さんに聞きに行こう!」という話になり、急に訪ねた時でも皆さん親身に対応してくださります。また、幅広い技術分野のプロフェッショナルが連携して、お客様に寄り添ったスムーズな対応が可能なのも当社の強みだと感じます。開放的な東京新オフィスの雰囲気もお気に入りです。



株式会社近代設計



代表取締役社長 根本 顕

“燃える集団”近代設計は、調査・計画・設計と施工管理・行政支援等のスキルを併せ持った「二刀流」のエンジニアリングコンサルタントとしての企業形態を追求してまいります。創業からの道路・橋梁設計技術と業界トップクラスの無電柱化技術を中心に、次世代を担う人材の育成とDX分野における技術革新にも追従し、サステナブルな経営を目指してまいります。

社員の声

「礼節」、「プライド」、「当事者意識」は、社内をよく耳にする言葉です。私はこれらの言葉を大事にし、技術者として日々の業務にやりがいを持って取り組んでいます。社員の多くが目標達成に意欲的ですが、周りの方への敬意を忘れずに良い人間関係を築いており、居心地の良さを感じています。“燃える集団”の一員として社会インフラ整備に携わること誇りを感じながら、今よりもさらに人間性を高めていければと思っています。



日本インフラマネジメント株式会社



代表取締役社長 中山 勝

当社は、3つの事業領域、「建設コンサルタント」、「発注者支援・施工管理業務」、「人材派遣業務」を定め地域密着だけでなく全国のニーズに応えて事業展開を図っております。またDXを積極的に推進しE・S・Gの視点で経営を行いSDGsの具体的な目標達成に向けた企業活動を継続し社会貢献をしてまいります。

社員の声

社長が大切にしている言葉「不器用でもいい、まじめであれ」は、実直な働き方が自分や会社へ高い評価を導く端な言葉です。その言葉を胸に自分にできることを自分のペースで実行できる環境は、まさに現代に必要なダイバーシティやインクルージョンに沿った環境であると思います。当社の地域密着型の事業展開も、この実直さが迅速丁寧な対応として顧客からの高評価に結びついており、技術者として大きな喜びを感じています。



株式会社アイ・デベロップ・コンサルタンツ



代表取締役社長 馬場 康浩

当社は、本社を福岡県に置き、国土交通省を中心に発注者支援業務に特化した会社で、近年、自然災害が多発する九州において、その役割を果たす期待も大きく、地元企業という地の利を生かし、道路や河川を守る大きな使命感、達成感、熱い想いを持って、社員一同更に励んで参ります。社員が安心して働ける環境作りに積極的に取り組み、一緒に働く仲間を増やして参りたいと思っております。

社員の声

未経験での入社でしたが、人材育成の環境が十分に整っており実績を積んだ先輩から直接教えてもらえるためすぐに力をつけていける環境にあります。また当社は“九州における環境・国土保全、インフラ整備に優れた技術を発揮し、地域社会に貢献する”を理念としており、仕事を通して地域の安全や環境を守れるとてもやりがいのある職業です！これからも一層努力し地域に貢献できるようスキルアップしていきたいと思っています。



株式会社二神建築事務所



代表取締役社長 荒木 啓造

当社は、食品工場、医療福祉施設、マンション、運輸関連施設等の様々な建築物の設計・監理を得意とする会社です。50年以上続く実績と経験を活かし、更なる発展とグループビジョン達成に向けて貢献すべく、「Power of Design」という経営理念の基、より良い未来を築くため、顧客の思いや都市未来を見つめ価値ある仕事を心がけてまいります。

社員の声

当社は福祉施設、マンション、工場等様々な建築設計・監理を通して社会に貢献しており、それに魅力を感じ転職してから11年が経ちました。社内は各々担当物件を持ちながらも互いをフォローし合える環境で、プロポーザルにおいてもチーム一丸となり積極的に挑戦しています。最近では新規顧客からの受注も増えてきました。また環境に配慮した省エネ仕様の建物が求められるようになり、変わりゆく時代に見合う設計を心掛けていきます。



都市開発設計株式会社



代表取締役社長 茂木 敏夫

当社は設立以来、地域に根差した持続可能なインフラ整備に携わっております。引き続き、「安心・安全・健全な水環境の創出」、「LCCに配慮した構造物の延命化等のインフラ保全」を主体に社会基盤づくりに貢献してまいります。今後、E・Jグループ長期ビジョン達成に向けて、更なる成長を続けるために次世代を担う人材の育成にも力を注いでまいります。

社員の声

都市開発設計の強みは技術力の高さです。更に、若手でも幅広い業務に挑戦できる体制があることです。豊富な経験と知識を持つ上司が先陣を切って業務を行うことで、その背中を見ながら学習することができます。また、若手でも幅広い業務に挑戦する機会があるということは、多様なスキル・経験を積むことができ、モチベーションの向上にも繋がっています。少数精鋭でアットホームな雰囲気もあるため、働きやすい職場環境が整っています。



株式会社北海道近代設計



代表取締役社長 市川 竜也

当社は、E・Jグループの長期ビジョン実現に向けて、当社重点分野である発注者支援、無電柱化、橋梁保全分野のブランド化、働き方改革の推進、優秀な人材の育成・確保、リスク管理とガバナンス強化、環境負荷軽減対応等の取り組みの強化によって、ESG経営を実践し、社会の安全・安心・豊かさの実現に貢献してまいります。

社員の声

私はゼネコンから転職してきましたが、コンサルタントという常にと忙しく、黙々と仕事をしているイメージでした。しかし実際に働いてみると、雰囲気がとても明るく、上下分け隔てなく社員同士のコミュニケーションも活発であり、日々の仕事楽しく感じます。また、様々な分野において豊富な経験を持った社員が多く、お互いに補完し合いながらONEチームとなって高品質な成果を作り上げられるのも自社の大きな強みであると思います。



株式会社共立エンジニア



代表取締役社長 奥田 真二

当社は来年、創立40周年を迎えます。この40年間で蓄積された災害リスク・災害復旧技術を伝承しつつ、これまで進めて来たBIM/CIM、ICT、VR・AR・3D～5D計測・設計技術の更なる生産性向上を進めます。これと並行して人材の獲得・育成、新技術・資格の習得に励み、社員が夢と希望が持てるビジョンを達成してまいります。

社員の声

今期、女性で初めて地質調査技士試験に合格しました。地質調査の大切さや難しさを痛感しており、合格は難しいと思っていました。しかし、合格できたのは一緒に仕事をしてきた経験豊かな上司、諸先輩方の丁寧なご指導、社長をはじめグループ会社の方にも論文のご指導だけだたお陰だと感謝しています。何事にも精一杯バックアップしてくれる共立エンジニアで、これからも精進していきたいと思います。



共立工営株式会社



代表取締役社長 吉原 潔

当社は、E・Jグループの一員として、安全・安心を担う地域に根ざす総合コンサルタントとしての役割を果たし続けて、今年で創立39年目となります。当社の強みである、地質調査、防災・保全、ITシステム(DX推進)を積極的に推進し、ワークライフバランス、人材確保、次世代への技術の伝承、家庭的な企業風土を継続することで、計画達成に向けて貢献してまいります。

社員の声

私たちの会社は、若手社員が先輩・上司に気兼ねなく相談がしやすい雰囲気であり、同僚からも良い刺激を受けながら働ける職場です。個性的な社員が多く、壁にぶつかった際にも経験豊富な先輩方から丁寧にサポートしてもらえます。また、現場に出る時には新しい「気づき」が多く、日々成長を感じています。社員が一丸となって地域に貢献することで、みんながそれぞれの高みを目指し、スキルアップできます。ぜひ一緒に働きましょう。



株式会社アークコンサルタント



代表取締役社長 山田 寿和

当社は、E・Jグループの長期ビジョンのもと、ESG経営の概念を取り入れた重点事項を定め、企業理念であります「地域の要請に応えられる企業」を目指し、ITシステム技術の導入やDX推進による業務の効率化を図り、働き方改革とワークライフバランスの実現と人的リスク防止の取り組みを行うなど、働きやすい会社づくりを目指しております。

社員の声

私は入社して3年目です。大学は技術系ではありませんが、測量設計に興味を持ち入社しました。入社後は測量を経験し、現在は設計に従事しています。社内ではハラスメント研修等が行われており、円滑な人間関係の基、きめ細やかな指導により自己のスキルアップが目指せる会社です。ワークライフバランスを意識したメリハリのある業務管理で働きやすい環境です。公私とも充実しており、今後更なる技術の向上を目指して頑張ります。



株式会社ダイミック



代表取締役社長 山本 修一

当社は、「未来型社会インフラ創造グループ」であるE・Jグループの一員として、次世代型路面電車「宇都宮LRT」や再生可能エネルギー、森林経営管理支援など、未来プロジェクトへの参画を通じて、環境負荷低減に取り組み、カーボンニュートラルやSDGs達成に向けて貢献してまいります。また、DXの活用推進により、インフラの調査・測量・設計などの業務の効率化、高度化を進め、持続可能な地域づくりに尽力してまいります。

社員の声

ダイミックには、経験豊富なベテランからフレッシュな社員まで、それぞれが異なるバックボーンを持った多様な人材が在籍し、相互に補完し合いながら、日々挑戦と成長を続けています。地域の建設コンサルタントとして蓄積された知見と実績に裏打ちされた、こまやかで丁寧な提案力が我が社の強みであると自負しています。また、社員一人ひとりの心身の健康づくりや女性が活躍できる環境づくりに積極的に取り組む働きやすい会社です。



サステナビリティ経営

4つの基本方針に基づいて、「ESG経営」を推し進める

サステナビリティに対する基本的な考え方

地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献

長期にわたる持続的成長を叶えていくには、社会・地球環境との共生が不可欠となっています。E・Jグループの営む事業は、事業そのものが社会の発展を支援するものであると同時に、環境保全・環境負荷軽減を企図するものであり、グループ理念そのものがサステナビリティに対する基本的な考え方と合致するものです。

E・Jグループは、事業活動によって社会・環境に貢献することを目指し、SDGsのゴール達成のために立ち上げられている様々なイニシアティブで唱えられているサステナブルな視点を事業に取り込むことで、もっと能動的にアクションを起こしていくことを目指します。

また、ガバナンスの視点においても、社会資本整備(インフラ)等に携わるコンサルタント企業として、コンプライアンス(法令遵守)、エシックス(企業倫理)は勿論、経営の透明性、公正な活動などを担保するための基本的な体制整備を進めると同時に、ガバナンスのもう一つの側面である「迅速・果敢な判断」「攻めの姿勢づくり」に関する取り組み強化を図ります。

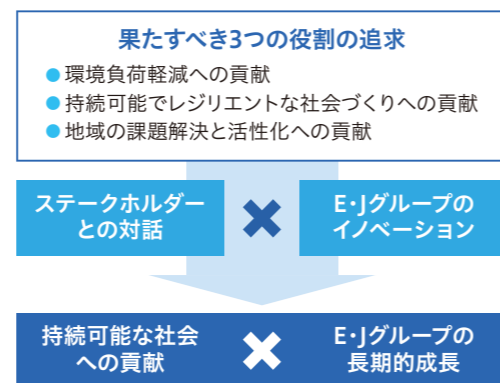
単なる建設から多様な価値軸と結びつくインフラの創造へ

果たすべき3つの役割の下、課題解決から価値創造へ

E・Jグループは、長期ビジョン「E・J-Vision2030」において果たすべき3つの役割を追求しています。「環境負荷軽減への貢献」、「持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献」、「地域の課題解決と活性化への貢献」、これら3つの役割を追求することで、インフラ整備を単なる課題解決として捉えるのではなく、もっと複合的で、もっと人と生活につながり、多様な価値軸と結びつくもの、言い換えれば、新たな価値を創造するインフラ整備を目指していきます。

事業を通じた課題解決は、多様なステークホルダーとの対話が基本と考えられています。さらに、これを価値創造へと昇華させていくためには、AI、ICT、DXなどへの取り組みや、自らのイノベーションが不可欠です。

E・Jグループは、ステークホルダーとの対話を進め、自らを革新することで、持続可能な社会への貢献とグループの長期的成長を目指していきます。



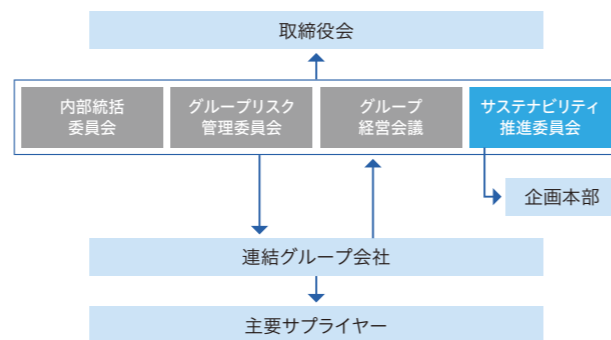
サステナビリティ経営に係るガバナンス体制

E・Jグループは、サステナビリティ経営をグループ全社で横断的に推進するため、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、気候変動を含むESGに関する経営のリスクと機会について審議・決定するとともに、担当取締役企画本部長の下で「企画本部」がその具体化を進めています。

また、取締役会は、「サステナビリティ推進委員会」で協議・決議されたサステナビリティ経営に係る課題と対応策について報告を受け、E・Jグループの持続的成長に向けた対応方針及び実行計画等についての論議・監督を行っています。

併せて、資本コストを意識した経営を継続し、資本コストの低減、資産構成の見直しも検討事項に加え、ROEの向上に努めるとともに、

投下資本効率の向上を目指して業務プロセスの改善を進め、その内容や市場評価に関して、取締役会にて分析・評価を行い、「成長投資」、「人的資本投資」等を策定・実践することによりPBR(株価純資産倍率)1倍以上を意識した持続的な成長を図り、企業価値の向上に取り組みます。



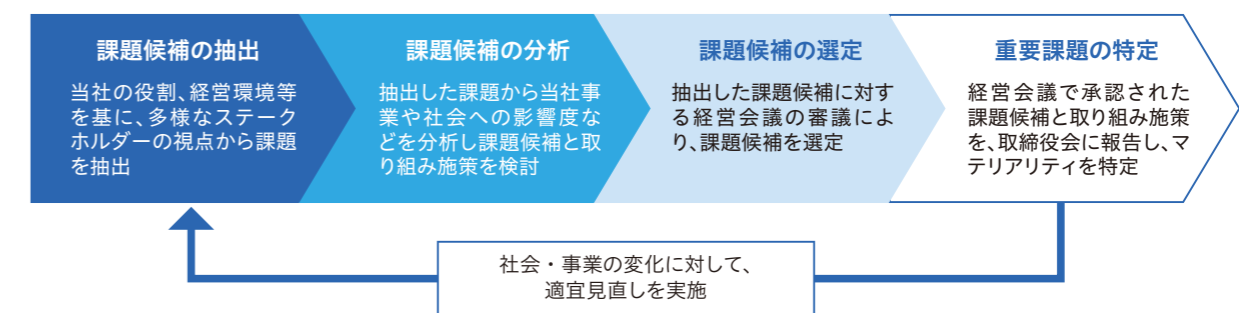
戦略(サステナビリティに対する具体的な取り組み)

サステナビリティに対する取り組みをグループ全体で実践していくために、E・Jグループでは、「マテリアリティ」(サステナビリティ重要課題)を特定し、これを長期ビジョンの基礎として「ESG経営における4つの基本方針」(P12参照)を据えています。ESG経営の推進に向けて、4つのマテリアリティを特定し、これらを追求していくことで、国連が推し進めるSDGs(持続可能な開発目標)の17ゴールのうち10ゴールの貢献につなげていきます。なお、マテリアリティの特定にあたっては、長期ビジョンを策定する中で、多様なステークホルダーの視点とE・Jグループの視点の両面から評価・分析・検討を行っています。また、特定したマテリアリティについても、E・Jグループを取り巻く社会環境や事業環境の変化に対応しながら、適時見直しを図っていきます。

喫緊の重要課題である「気候変動への取り組み」と「人的資本・多様性に関する取り組み」、加えてそれらに関連する「指標と目標」については、それぞれ、P34-35「環境への取り組み」とP36-39「人材への取り組み」をご覧ください。

マテリアリティ	ESG分類	対応するSDGs
1. 環境負荷軽減対応の強化 再生可能エネルギー等環境負荷軽減施策の普及を支援し、レジリエントな循環型社会の形成に貢献する	Environment (環境) E	7 持続可能なエネルギー、13 気候変動に具体的な対策を
2. 持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献 国内外の良質なインフラ整備や維持管理と地域の生活環境向上や活性化施策を通して、「安全・安心な社会づくり」に貢献する	Society (社会) S	9 産業・観光分野の持続可能な発展を促す、11 持続可能な都市づくりを
3. ダイバーシティ経営の実践 多様な人材の開発・育成を積極的に行い、働きやすく、働きがいのある職場をつくる	Governance (企業統治) G	4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を促進しよう、8 働きがいも経済成長も
4. 最適な体制構築のためのガバナンスの強化 コンプライアンスやリスク管理を重視したガバナンス体制を整備し、経営の透明性を高め、ステークホルダーとの関係を強化する	Governance (企業統治) G	12 つくばる責任、16 平和と正義をすべての人に、17 パートナーシップで目標を達成しよう

マテリアリティ特定と見直しのプロセス



リスク管理

E・Jグループは、グループ全体のリスク管理の推進全般を統括する組織として「グループリスク管理委員会」を設置しており、気候変動リスク、人的資本経営リスクを含む、全てのリスクを対象として、グループリスク管理委員会において、特定・評価を実施すると共に、是正計画の妥当性を審議し、継続的にモニタリングできる体制を構築しております。「グループリスク管理委員会」では具体的な取り組みのひとつとして、2022年12月1日付で制定した「E・Jグループ人権方針」に沿って、2023年度より人権デューデリジェンスを実施し、その取り組み状況について、人権尊重の取り組みと共にホームページにて公表しています。引き続き人権侵害に係る救済プロセスを適切に進めてまいります。

また、気候変動リスクへの対応につきましては、TCFDに関する調査、モニタリングを企画本部にて行い、「サステナビリティ推進委員会」で適切に管理しております。併せて当社取締役会およびグループ経営会議等での取り組みを通じて、建設コンサルタント業界の事業領域拡大に伴う技術者に求められる知識・技術の広がりや高度化に対応すべく必要な基盤整備を行い、引き続き適切な人的資本経営に努めてまいります。

すべての事業活動で、環境への配慮・貢献を基本とする

環境への取り組みに関する基本的な考え方

当社が2030年に達成すべきグループの姿「革新と進化を続け、安心・夢のあるサステナブルな社会の実現に貢献する」、すなわち、グループビジョンのもと、社員一人ひとりが人類共通の重要課題として環境負荷軽減をとらえ、すべての事業分野において提供するコンサルティングサービス及びオフィス活動において、環境への配慮のもとに活動することを基本とします。

気候変動への取り組み

当社は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、長期ビジョンの基本方針のひとつに「環境負荷軽減対応の強化」を掲げ、第5次中期経営計画の初年度である2021年5月期より、気候変動への取り組みについて具体化を推し進めています。2022年以降において、次のような取り組みを行っています。

2022年 4月	TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明
2022年 6月	SBTイニシアティブ ^{※2} に対して、2年以内の温室効果ガスの削減目標の認定取得を目指すことをコミット
2022年 8月	気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative)の宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、同イニシアティブに参加
2022年 12月	CDP ^{※1} から、2022年の気候変動情報開示活動を評価する「気候変動プログラム」において、「B-」スコアを取得
2023年 1月	SBTイニシアティブに、SBT認定取得のための申請書を提出
2023年 8月	環境省 バリューチェーン全体での脱炭素化推進モデル事業に参加
2023年 10月	SBTイニシアティブより、SBT認定を取得
2024年 2月	CDP ^{※1} から、2023年の気候変動情報開示活動を評価する「気候変動プログラム」において、「B」スコアを取得

※1: 機関投資家が連携し、企業に対して気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する公表を求めるプロジェクト(Carbon Disclosure Project)のこと
 ※2: WWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進。

TCFD提言に沿った情報開示の概要 詳しくは、当社サステナビリティサイト参照 <https://www.ej-hds.co.jp/sustainability/ejsus/tcfd.html>

当社は、2022年8月に、TCFD提言に沿って、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの項目について情報開示を行いました。それ以降、CO₂削減への取り組みを継続的に進めています。



ガバナンス

TCFD提言に沿った「ガバナンス」は、P32「サステナビリティ経営に係るガバナンス体制」をご覧ください。

戦略

当社は、総合建設コンサルタント事業(専門技術サービス業)の単一セグメントからなるため、グループ会社全体を対象として、リスク及び機会の特定・評価、気候関連問題が事業に与える中長期的な影響を把握するため、シナリオ分析を実施しました。分析の時間軸は、当社の長期ビジョンの最終年度である2030年からカーボンニュートラルの目標年度である2050年までの中長期を対象としました。また、分析において採用したシナリオは、次の2つであり、それらの前提条件は、各国際機関等が公表している将来的な気候予測や、日本政府による各種データに基づいています。

採用したシナリオ	移行シナリオ	国際エネルギー機関(IEA)が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇を1.5°C以下に抑えるシナリオ
	物理的シナリオ	国際気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇が4°Cを超えるシナリオ

このシナリオ分析に基づいて事業インパクト評価を行いました。そして、これにより特定されたリスクと機会のうち、インパクトが大きいと判断された機会に対して、現時点で考えられる対策の例は、以下の通りです。当社は、長期ビジョンのもと、こうした対応を推し進めるとともに、これらの機会を確実にとらえて、SDGs目標の達成につながるサステナブルな世界の進展に貢献してまいります。

分類	要因	対応例
移行/市場	脱炭素社会向け商品・事業のニーズ増加・拡大	<ul style="list-style-type: none"> ●再エネ(バイオマス)関連計画の拡大 ●脱炭素を目指した廃棄物処理システムの再構築
物理的	海面上昇への対応	●海岸施設、港湾施設の更新
急性	異常気象の激甚化による災害発生への対応	<ul style="list-style-type: none"> ●グリーンインフラ形成 ●再エネ利用スマートシティ ●流域治水計画、立地適正化 ●河川、砂防施設の更新 ●避難計画、被害想定、BCP、防災訓練・防災計画の更新 ●減災計画の見直し ●土砂災害対策施設の更新・新設 ●各種監視、避難誘導、情報伝達システムの新設更新 ●雨水管理計画の見直し、処理場・ポンプ場施設の更新
物理的/急性	降水量の減少	<ul style="list-style-type: none"> ●灌漑事業の拡大 ●地下水利用計画

リスク管理

TCFD提言に沿った「リスク管理」は、P33「リスク管理」をご覧ください。

指標と目標

当社におけるTCFD提言に沿った情報開示は、2022年5月期から開始したことから、2022年5月期のCO₂排出量を基準として、長期ビジョンE・J-Vision2030の最終年度である2030年に向けたCO₂削減目標を設定しました。

今年度、SBT認定取得の過程において、サステナビリティ推進委員会および取締役会の審議を経て、目標の見直しを行い、2023年10月にこの目標に対してSBT認定を取得しました。当期は、保有車両のHV車両率の向上、使用電力の再生可能エネルギー由来による調達などにより、スコープ1、2の排出量は、前年度比10.8%の削減、基準値に対して39.5%の削減を達成しました。これからも引き続き、CO₂削減に努めて参ります。

目標設定の前提条件	●削減目標は、21世紀末の温度上昇を1.5°C以内に抑えるSBT水準を目指して設定
	●CO ₂ 排出量の算定は、環境省等が策定した「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」(Ver.2.4)に基づいています

分類	2030年度CO ₂ 排出量目標 (基準値からの削減率)	基準値 (2022年5月期)	実績 (t-CO ₂)	
			(2023年5月期)	(2024年5月期)
スコープ1 (燃料消費による直接的排出)	1,609 (▲42.0%)	2,774	1,879	1,677
スコープ2 (電力消費等の間接的排出)				
スコープ3 (サプライチェーンによる排出)	数値目標なし (2027年度までに主要サプライヤーに環境目標の設定を求める)	17,427	17,404	16,916
	カテゴリ1(購入品)			
	カテゴリ2~5,7			
カテゴリ6(出張)	1,354 (▲25%)	1,806	2,654	2,815
CO ₂ 排出量合計	数値目標なし	24,524	25,898	24,882

※ スコープ1・2におけるCO₂排出量削減のために、2023年5月期は、社有車をハイブリッド車及び電気自動車へ積極的に更新するとともに、使用電力の約55%を再生可能エネルギー由来により調達しています。

人材は会社にとって最大の資本であり、その確保・育成に努める

人材基本方針

E・Jグループは、グループ事業の発展が社会に貢献していくものとして、長期に亘る業容拡大を目指しています。この成長をつくりだすのは、人材と適切な職場環境です。この視点から、社員の満足度を高め、やりがいのある職場づくりを目的に、働き方改革などを推進します。建設コンサルタント業界も人手不足の状況にあり、国土交通省が進める「i-Construction」や「CIM」など、AI、ICTを活用した生産性向上、満足度向上に重要なワーク・ライフ・バランス(WLB)を推し進めます。さらに、建設コンサルタント業界は、大きな変革の時代を迎える中、社会に提供するインフラには、お客さまやご利用者・地域住民のご要望、環境負荷低減、修景、将来への拡張性など、多様な視点・価値観が必要となっています。こうした変化に対応していくために、社員の教育・研修と共にダイバーシティマネジメントにも力を入れていきます。

人材戦略におけるKPI(指標と目標/連結)

E・Jグループは、グループ事業の発展が社会に貢献していくものとして、長期にわたる業容拡大を目指しており、この成長を作り出す原動力は、「人材」と「適切な職場環境」であると考えています。この考えのもと、社員の満足度を高め、やりがいのある職場づくりを目的として、人材戦略におけるKPIとして、次の3つの指標と目標(2030年度)を設け、ダイバーシティ経営を推し進めています。

■ 健人的資本・多様性に関する指標

指標(連結)	前期実績 (2023年5月期)	今期実績 (2024年5月期)	目標値 (2030年度)
女性管理職比率	4.0%	4.7%	10%以上
新入社員に占める女性比率	32.5%	18.6%	30%以上
男性育休取得率	52.0%	60.9%	100%

女性活躍は当社の成長に不可欠であり、2030年度には女性管理職比率10%以上を達成することを目標として設定いたしました。また、その実現のために新入社員に占める女性比率を毎年30%以上とすることを目標に採用活動を進めてまいります。

ダイバーシティ&インクルージョン

■ 女性活躍推進

多様性を確保していく上で、特に力を入れているのが女性活躍です。グループ会社EJECでは、女性活躍推進法に基づき2020年12月に「えるぼし」(3段階目)の認定を、そして次世代育成支援対策推進法に基づき2021年9月に子育てサポート企業「くるみん」の認定を、それぞれ取得しています。これを含め、同社がこれまで取り組んできた取り組みが好事例と評価され、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」の「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」に掲載されました。また、2021年度には、女性活躍推進に向けたキャリアに関するアンケートを実施し、課題を抽出・分析した結果、右図のような方針を打ち出しました。さらに、「女性活躍を促進する職場環境づくり」として、2021年度より、マネジメント層を対象とした研修を開始しました。また、2023年度には、女性活躍推進を視点とした管理職研修を実施し、52名が受講しました。また、EJEC以外のグループ会社においても、女性活躍を推進する行動計画を策定しており、共立エンジニアは2023年2月に、ダイミックは2024年2月に「えるぼし」の認定を取得しております。



■ 女性活躍推進に向けた方針

確保・定着	人材確保策 (新規、中途採用の強化、再雇用の促進など)
定着	人材定着支援 (就業継続支援、両立支援、多様な働き方の推進、相談体制整備など)
活躍促進	管理職登用、職域拡大 (優秀人材の発掘、配置、職種転換、正社員転換など)
活躍促進	キャリア開発 (スキルアップ支援、役割期待の明確化、女性人材の交流促進など)
環境整備	女性活躍を促進する職場環境づくり (働き方改革、公正な評価・処遇、管理職マネジメントの高度化、各取り組みの周知・浸透など)

なお、人材戦略におけるKPIの一つである「女性管理職比率」は、2023年度は、4.7%となっておりますが、2030年度の目標である10.0%以上を達成できるよう取り組みを進めていきます。また、E・Jグループにおける「女性活躍推進法」に基づく「全労働者の男女の賃金の差異」は58.1%であり、当該差異の縮小を図っていきます。

■ 両立支援・離職対策

グループ会社EJECでは、介護が必要となっても仕事を続けるためのマインドセットの理解促進に向けて、2019年度から介護両立研修を行っています。初年度となった2019年度には、希望者約100名がオンライン研修を受講しました。そして、直近の2023年度においては、対象をグループ全体に広げたことにより、希望者は倍増し215名が受講しました。

また、法律に先駆けて2019年度から男性の育休取得を促進しており、男性の育休取得者は、導入当初の2019年度はわずか5.0%でしたが、2023年度の取得率は60.9%まで上昇しております。



▲ 育休取得のためのしおり

2030年度の目標である100%を目指し、さらなる促進を図っていきます。

さらに、若者活躍支援に向けたメンター制度も展開しています。具体的には、若手社員の不安払しょくやスムーズなオンボーディングと定着支援を目的に、メンタリングを実施しており、2021年は女性新入社員を対象に試し運用を行い、制度導入4年目にあたる2024年度においては、外国籍社員に対するメンタリングも試行的に行う予定です。

■ 多様性を重視した採用活動

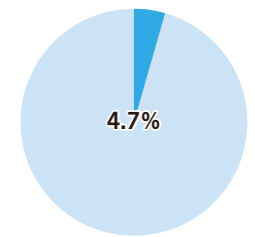
性別、国籍を問わない採用活動を継続(新入社員に占める女性比率30.0%以上)するとともに、多職種からの中途採用推進により社内の多様性を高め、多彩な人材活用を実施しています。中途採用比率は、50.0%以上(連結:当該年度採用者に対する比率)を継続しており、管理職に占める中途採用者は30.0%以上となっています。また、グループ会社EJECでは、インドのハイテク産業の中心地であるバンガロールにある大学より新入社員(2023年12月に入社)を採用しています。

新卒採用においては、2023年、より新たな取り組みとして、「E・Jグループ企業合同のインターンシップ説明会」を実施しております。2024年は、オンライン配信による実施で、合わせて約100名の学生の方々にご参加いただきました。

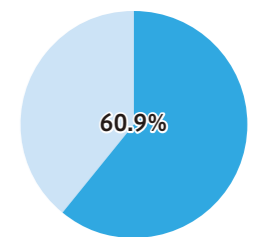


「合同会社説明会」をオンライン配信で実施(写真は「合同座談会」の様子)

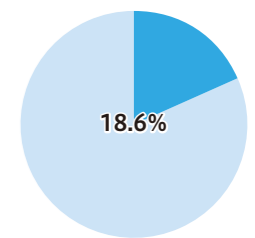
女性管理職比率
(2023年度実績/連結)



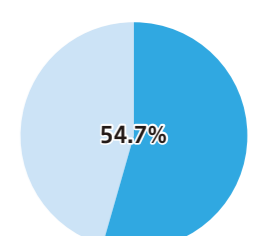
男性育休取得率
(2023年度実績/連結)



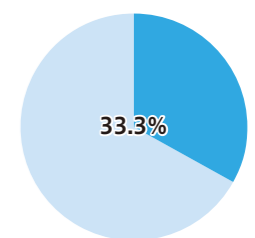
新入社員に占める
女性比率
(2023年度実績/連結)



中途採用比率
(2023年度実績/連結)



中途採用者
管理職比率
(2023年度実績/連結)



働き方改革

■バリューチェーンを飛躍的に加速する社内基盤の整備

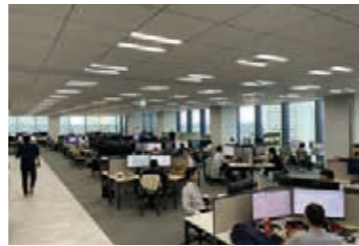
働き方改革においては、最重点課題として、業務のデジタルシフトによって、“しくみを変え”、“しごとを変える”こと、すなわち、効率化を図り、長時間労働の更なる是正や多様な働き方が可能な環境の整備に努めています。これは、第5次中計におけるイノベーション投資の一環として推し進めており、本中計期間でまずグループ会社EJECにおいて、新システムの導入を行い、次期中計期間にはグループ全体への展開を目指します。同システムの導入により、営業・管理(販管部門)の職員の業務は飛躍的に効率化され、会社の経営判断の高速化を達成できるとともに、技術職についても労働時間の約1/4(管理職の場合)を占める間接業務に要する時間を大幅に削減可能となります。

■新しい働き方を促進する多様な仕組みや制度の導入

多様な人材が能力を最大限に発揮できる新しい働き方を創り出すために、多様な仕組みや制度の導入を進めています。具体的には、複数のグループ会社において、ウィークスタイルの徹底やノー残業デーなどを実施しています。また、EJECでは、「次世代育成行動計画」を見直し、「アニバーサリー休暇」の制度化、育児・介護に係る「勤務地限定正社員制度」の導入を行いました。

■新しい職場整備、働き方の整備・推進

グループ会社である近代設計、EJECでは、より快適で、ウェルビーイングを実現できるオフィス環境の整備を目指して、現在、取り組みを進めています。近代設計では、ほぼすべての事業所のオフィス環境を刷新し、働きやすく、集いのある職場環境を実現しています(写真参照)。また、EJECでは、北関東支店を働き方推進特区として位置づけ、「パフォーマンスとエンゲージメントの両立」を目指した働く場所を選べるハイブリッドワークの全社導入に向けた取り組みに着手しています。さらに、2024年6月には東京本社を、最新の設備環境が整備された新オフィスビル(東京・中野駅直結)に移転し、働き方改革に即したハイブリッドワークを実践します。



EJEC新東京オフィス内全景

健康経営

■健康経営優良法人

E・Jグループでは、経産省が進める健康経営優良法人としての認定、及びそれに類する認証取得を進めています。グループ6社が、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、「健康経営優良法人 2024(中小規模法人部門)」の認定を取得しました。



■「健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)」を取得したグループ会社の状況

日本インフラマネジメント㈱	㈱共立エンジヤ	共立工営㈱	都市開発設計㈱	㈱アークコンサルタント	㈱ダイミック
6年連続6回目取得	4年連続4回目取得	6年連続6回目取得	2年連続2回目取得	2年連続2回目取得	今期初取得

人材育成

■企業内学校「EJアカデミー」の展開と、海外人材確保・育成の取り組み

建設コンサルタント業界においては、事業領域が拡張することにより習得すべき知識・技術が広がり、日進月歩のテクノロジーの進化を取り込む教育が重要となっています。こうした環境変化に対応して、社内大学的な機関が必要と判断し、イノベーションやマネジメント人材育成の強化を目的とした「企業内学校」を創設しました。2021年度はグループ会社EJEC社員のみを対象に10講座で開校した同アカデミーは、2022年度からグループ全体を対象として実施しており、2023年度は、14講座約259名の受講者で授業を実施しています。

また、EJECでは、次世代を担う海外プロジェクト人材の育成プログラム(IPAT)を導入し、若手に海外業務経験を積ませるとともに、次の世代の主任技術者として活躍できるように業務経験を積ませるような仕組みを導入し、全社横断的に進めています。



EJアカデミーでの授業風景

■EJアカデミーの主な目的

- OJTでは身につかない基礎及び応用技術力の向上
- 業務上のノウハウや暗黙知の伝承
- 上記による生産性・品質の底上げ、スター技術者の育成

事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権を尊重する

1 取り組みの背景と考え方

私たちE・Jグループは、「E・Jグループ人権方針」に基づき、グループの事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するための仕組みを整備し、その取り組みについて積極的に開示していくことが重要と考えています。人権デューデリジェンスを実施することで、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けた取り組みを進めています。

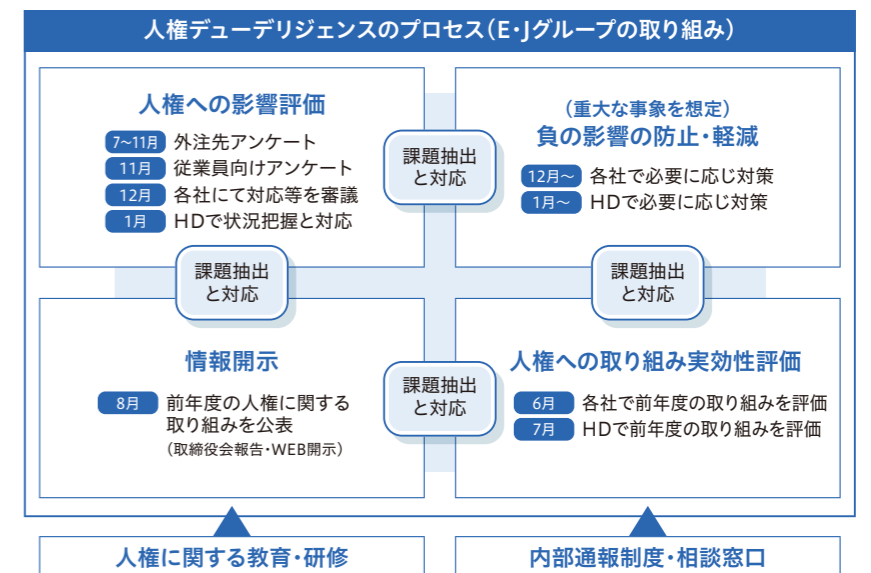
2 推進体制と人権デューデリジェンスのプロセス

E・Jグループでは、人権に対する負の影響を人権リスクと捉え、リスク管理体制の枠組みの中で、「E・Jグループ人権方針」に基づく、具体的な施策を推進しています。

■人権リスクの管理体制図

- リスク管理規程において、リスク管理の最高責任者を当社代表取締役社長と定め、グループ全体のリスク管理の推進全般を統括し、諸リスクの把握と調査、再発防止策等を立案する組織として「グループリスク管理委員会」を設置しています。
- 「グループリスク管理委員会」は、リスク管理体制の枠組みを通じて人権に対する負の影響を特定・評価し、必要に応じて予防是正措置を策定すると共に、人権に関する取り組み状況について、定期的に取り締役員に報告しています。
- 取締役会は、「グループリスク管理委員会」からの報告に基づき、人権に関する取り組み状況について評価を行い、「グループリスク管理委員会」に必要な指示を行う体制としています。

■人権デューデリジェンスのプロセス



3 2023年度人権デューデリジェンスの取り組み

2023年度は、E・Jグループ各社で、「人権デューデリジェンス実施マニュアル」を制定し、人権デューデリジェンスおよび人権侵害に係る救済プロセスの仕組みを整備したうえで、以下の活動を行いました。

■人権への影響評価

E・Jグループの全ての社員と主要取引先1,035社を対象に人権リスクに関するアンケート調査を行い、アンケートの回答結果について、グループ各社のリスク管理委員会および取締役会で審議しましたが、人権に関する重大なリスクは発見されませんでした。

■負の影響の防止・軽減

グループリスク管理委員会が審議し、特段の負の影響の防止・軽減策は実施不要と判断しました。

■取り組みの実行性評価

グループリスク管理委員会が審議された人権デューデリジェンスの結果および課題認識を受けて、グループ各社にて各社毎の課題認識に応じた独自の研修や勉強会を通じて、E・Jグループの人権尊重にかかる取り組みについて継続的な啓蒙を実施しました。

■情報開示

E・Jグループの2023年度の人権尊重の取り組みについては、2024年3月にホームページにて公表し、2023年度の下期の同取り組みを踏まえて、2024年8月にホームページを更新しました。

Do Tankとして、社会との共創、社会への貢献を果たす

社会貢献に対する基本的な考え方

建設コンサルタント業のマーケットは、社会そのものであり、社会課題の解決が使命です。多発する地震、激甚化する災害など社会課題が山積する中、E・Jグループは、人々の安全・安心をより確かなものにしていくと同時に、新しい社会との共創を追求し、Do Tank(実践集団)としての社会への貢献を果たしていきます。

能登半島地震への対応 ～ グループ各社



被災した河川護岸の調査

2024年1月1日に発生した「令和6年能登半島地震」により、能登半島一帯は甚大な被害にみまわれました。E・Jグループにおいては、発災直後よりグループ各社から多くの技術者を現地に派遣し、道路、河川、港湾、学校、公園、家屋等、多岐にわたる災害支援活動を行っています。

大規模地すべり発生地区ではUAVを活用した現地調査や地形測量、調査ボーリング等による地質調査や観測機器を用いた斜面動態観測、対策工法の検討など、液状化被害の大きい道路・河川・港湾施設では軟弱地盤解析や対策工法の設計、学校・公園施設では斜面・盛土崩壊箇所の復旧設計など、また、家屋損壊では市町が所有者に代わって解体・撤去等を行う「公費解体制度」に基づく家屋の公費解体のための調査算定等を実施しています。

さらには、復興まちづくりを推進するため「能登半島地震の被災状況に応じた今後の市街地復興方策検討調査」により復興構想案や復興方策の事前検討を行っています。

E・Jグループは、企業の社会的責任の観点から、早期復興の一助となるべく、今後も災害支援活動に尽力してまいります。



倒壊した家屋の調査



液状化により被災した道路の調査



被災した河川護岸の調査



大規模な土砂崩れが発生した市之瀬地区での調査

農業支援による地域活性化の取り組み ～ (株)エンジョイファーム

特定目的会社(株)エンジョイファームでは、官民連携事業の指定管理者制度を通して、地域における農業の価値向上に貢献しています。同社が運営管理する施設では、農産物の収穫体験や、それを活用した食育体験を実施し、子どもたちに農業に触れる機会を創出しています。また、販売に不向きな廃棄梨を一部活用した地域ブランドの開発、販路開拓など、地域活性化支援にも注力しています。



農業体験+食育体験



地域の特産品開発



森林資源を活用した地域振興と国土保全の取り組み ～ (株)那賀ウッド

特定目的会社(株)那賀ウッドでは、アウトドアブランドや地場銀行、行政、小中学校などの教育機関と連携し、子供から大人まで幅広い対象に、生涯学習として木育授業、環境教育・研修、森林資源を通じた自然環境保全につながる木材利活用の普及啓発活動を行っています。

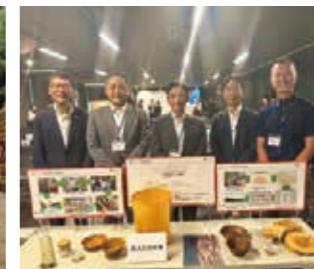
また、2024年5月には、万博協会が公募する未来社会ショーケース事業であるEXPO共創事業特別プログラム「Co-Design Challenge 2024」に、「未利用木竹材を活用した森林・地域を元気にするごみ箱」と題した事業企画(他社との共同企画)で応募し採択されました。今後、万博会場内にこのごみ箱を提供・設置するとともに、国内外の来場者を対象とした、徳島県那賀町および阿南市における木竹材原材料の生産工場見学や杉SUPボード体験などを含む、「森林まるごと体験ツアー」を企画・運営していきます。



地場銀行と共同で木育イベントを開催



企業のSDGs視察研修受け入れ



大阪・関西万博発表会におけるごみ箱や企画体験の展示・発信(2024年5月28日)



持続可能な森づくり実現に向けた共同的取り組み ～ (株)ダイミック

森林は、土砂災害の防止、水源の涵養、生物多様性の確保、温室効果ガス吸収による気候変動の緩和など、多様で重要な役割を担っています。しかし、森林の守り手、林業の担い手となる森林組合等の事業者不足や、森林分野の技術者・技能者不足が顕在化しています。こうした現状に対応して、株式会社ダイミックでは、林業経営の効率化及び森林管理の適正化を図り、2050年カーボンニュートラルやSDGsに資する持続可能な森づくりを実現するため、森林経営管理制度を活用した「森林経営管理権集積計画」の策定について、環境調査の実績や林業技士の知識・ノウハウを活かした業務支援を行っています。2023年度の那須塩原市からの業務受注を契機に、今後も実績を重ね、ESG経営の一環として、森林分野への業務領域拡大を目指していきます。

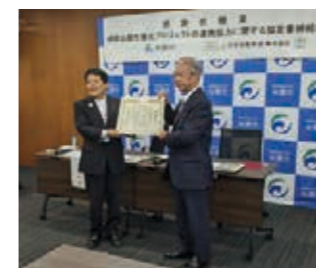


森林管理

地域環境課題への取り組み ～ 日本自動車道(株)伊吹山ドライブウェイ

滋賀県と岐阜県にまたがる日本百名山の一つである伊吹山は、近年、過剰繁殖したニホンジカによる食害や地球温暖化に起因する豪雨の頻発により、山頂域の裸地化の進行や頻発する土砂流出が深刻な地域課題となっています。伊吹山ドライブウェイを運営する日本自動車道株式会社は、滋賀県米原市と連携協定を結び「伊吹山植生再生プロジェクト」に参画しているほか、岐阜県側の関ヶ原町、揖斐川町を含む3市町と協力し、伊吹山の防災・環境復元・産業振興に積極的に取り組んでいます。

また、伊吹山ドライブウェイは2024年に「開通60周年」を迎えることから、様々な記念施策を企画するほか、山頂駐車場へのフリーWiFiの設置やアプリ開発など、来場者の利便性向上にさらに取り組んでいきます。



米原市との連携協定締結式(2024年4月2日)



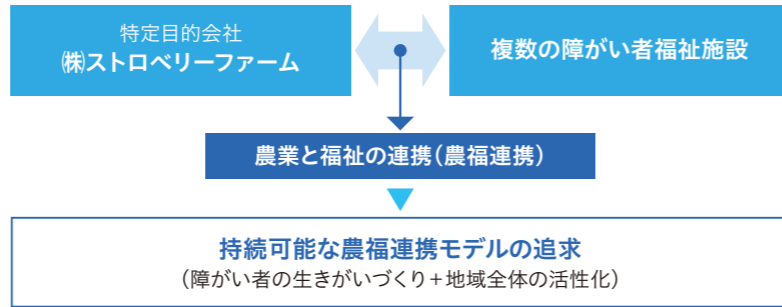
3市町連携協定締結式(伊吹山ドライブウェイ山頂駐車場にて、2024年8月11日)



60周年記念ノベルティ

魅力的で持続可能な産地創出への取り組み～(株)ストロベリーファーム

秋田県仙北市で、夏イチゴを特産品に育て、地域振興に取り組む特定目的会社(株)ストロベリーファームは、自社生産及び地元生産者からの全量買取・一括出荷体制を構築し、その販路は、全国の洋菓子・飲食店など約370店舗に拡大しています。多くの顧客ニーズに応える当商品は、当期から仙北市のふるさと納税や諸国良品(無印良品ECブランド)でも取扱いが開始され、全国の消費者に支持されています。また、高単価販路が確立されたストロベリーファームの夏イチゴは、地元・仙北市の新しい収益作物として注目され始め、夏イチゴ栽培希望者向けの説明会や就農勉強会を、仙北市と共同で定期開催し、産地一体となった活性化・農業振興の実現に向けて取り組んでいます。同社は引き続き、各地域の行政関係者や農業者と連携し、夏を活用した高収益農業の普及促進に取り組んでいく方針です。



仙北市ふるさと納税や無印良品ECサイトで取扱い開始

地元農業者向けの夏イチゴ就農説明会を開催

「スマートアイランド」実現に向けた共同的取り組み～EJEC

国土交通省は、離島地域が抱える課題解決のため、ICTをはじめとする新技術等の離島地域への実装を図る「スマートアイランド」構想を推し進めています。これに基づき、EJECは、「真鍋島スマートアイランド推進実証調査」において提案を行い、選定されました。2023年より調査を開始し、AIやドローン等を活用した「鳥獣害対策」を実証し、環境性・狭小性を有する離島特性に対応した効果的な鳥獣害対策モデルの構築に取り組んでいます(活動は、2024年も継続)。



観察カメラの設置

カメラ情報のAI画像解析

「COP28」への参画～EJEC・EJECタイランド

2023年11月30日～12月13日にアラブ首長国連邦(UAE)ドバイにおいて「国連気候変動枠組条約第28回締約国会議(COP28)」が開催されました。このCOP28では、環境省が設ける「ジャパン・パビリオン」において、12月2日に、メタン排出削減・環境改善に関するセミナー(主催:環境省・福岡市)が催され、EJECは、同社が係ったパラオとタイにおける福岡方式導入の事例について紹介しました。

温室化係数が高いメタンの排出量を2030年までに2020年比30%以上削減することを目指す「グローバル・メタン・プレッジ」には、日本を含む世界155か国以上が参加しています。本セミナーにおいても、世界中の国や地域から、ドバイの会場にて満席の約30名、オンラインで100名以上の方が聴講され、メタン排出削減・環境改善に貢献する福岡方式への関心の高さが伺えました。



登壇者・パネリスト集合写真

紹介した福岡方式導入事例① タイ国ターク県

紹介した福岡方式導入事例② パラオ

経営の最重要課題と認識し、コーポレート・ガバナンスの強化・実践を推し進める

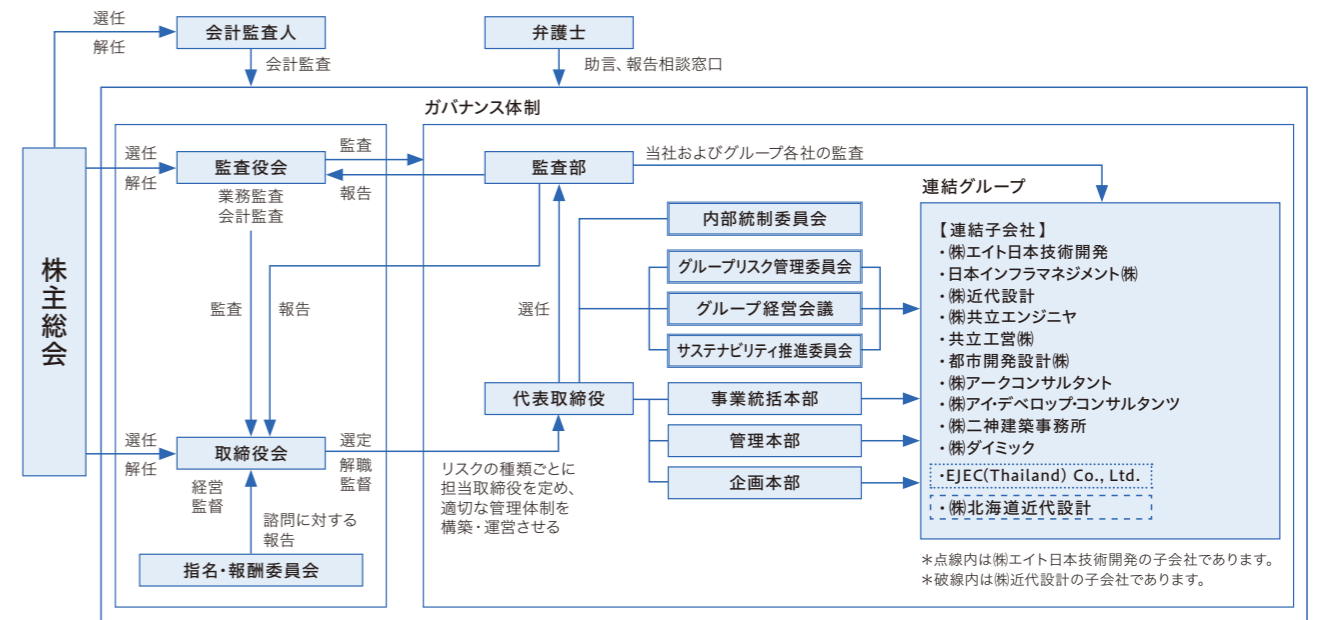
コーポレート・ガバナンス

当社は、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献」することを経営理念として掲げ、グループ各社を通じて建設コンサルタント事業という公共・公益の未来価値創造に関わる事業を展開することで、社会的な使命を果たすとともに、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。

基本的な考え方

当社は、グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレート・ガバナンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置づけています。経営の透明性・公正を確保し、かつ、迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社である当社に経営の意思決定及び監督機能を持たせ、各事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対して迅速な意思決定を可能としています。また、当社経営に対するより高い信頼と評価を確保するために、E・Jグループ全役職員が、関係法令や企業倫理の遵守を通して社会的責任を果たすことができる体制を構築、整備し、不祥事の発生防止に努めています。

■コーポレート・ガバナンス体制図



(2024年8月31日現在)

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

当社は、ガバナンス強化を経営の最重要課題の一つとして掲げ、積極的な取り組みを進めています。また、ここ数年で連結子会社数が増加し、グループの拡大が進んでいることから、グループ・ガバナンスの強化にも取り組んでいます。

ガバナンス強化の主な取り組み	グループ・ガバナンス強化の主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の実効性評価実施(2018年5月期～) ● 取締役へのインセンティブ報酬導入(2018年～) ● 指名・報酬委員会設置(2019年4月) ● コーポレート・ガバナンス基本方針策定(2019年10月) ● 指名・報酬委員会の委員構成や開催頻度見直し(2021年6月) ● 社外取締役を2名から3名へ増員(2021年8月) ● サステナビリティ推進委員会設置(2022年5月) 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ会社の管理・連携を図る組織の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・事業統括本部(2021年6月) ・グループリスク管理委員会(2021年8月) ・グループ経営会議(会議内容を充実) ● グループリスク管理委員会の役割・位置づけの再明確化(2022年5月)

体制と活動状況

当社は、取締役会の機能を向上させ企業価値を高めることを目的として、2017年度以降、定期的（年1回）に取締役会の実効性について自己評価・分析を行っています。また、取締役、監査役の選任に当たっては、客観的視点や専門的知識による広い視野で、監視及び監査機能が発揮されるようにスキルマトリックスを活用し、多様性とバランスの取れた人選を行っています。また、2019年4月1日より社外役員が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置し、経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めています。

■取締役会

当社は、社外取締役4名を含む取締役9名の取締役会設置会社であり、社外取締役4名すべてを独立役員とする事で、透明性の高い適切・適正な経営監視が可能なコーポレート・ガバナンス体制を確保しております。

2023年度の取締役会は、12回開催し、社内・社外取締役の出席率は右図の通りです。

	(2023年度)	取締役会	監査役会
開催回数	12回	10回	
取締役/社外取締役の出席率	96% / 97%		—
監査役/社外監査役の出席率	100% / 100%	100% / 100%	

■監査役会

監査役会は3名で構成され、うち社外監査役（独立役員）が2名と過半数を占めることで、より適正な監督機能を確保しています。2023年度は、監査役会を10回開催しています。

■独立性評価基準

当社は、独立社外役員（独立社外監査役を含む）になる者に対して、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、下記の独立性等判断基準を適用しています。

- (1) 当社の主要な取引先又はその業務執行者を除く
- (2) 当社から役員報酬以外で、法律、会計又は税務等の専門家として、過去3事業年度のいずれかで1,000万円を超える財産を受けている者、また、その財産を受けている者が法人、組合等の団体である場合はその団体に所属する者を除く
- (3) 当社からの過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事及びその他の業務執行者を除く
- (4) 2親等以内の親族が、上記(1)～(3)又は当社若しくは当社子会社の業務執行者として在職している場合、又は過去5年間に在籍していた場合を除く
- (5) 他の上場会社の取締役及び監査役の兼任が、当社を除き5社以上の場合を除く

■役員の研鑽・研修サポート

社内取締役及び常勤監査役については、必要に応じ職務遂行に必要な情報等の提供を行うとともに、各種の外部セミナー等への参加推奨を行っています。また、社外取締役及び社外監査役については、随時、当社の業務・財務・組織などの会社情報やその他職務遂行に必要な情報等の提供と説明を行っています。なお、取締役及び監査役が参加する外部の研修・セミナー等の費用は、社内規程に基づき当社にて負担しています。

■その他の機構

グループ経営会議 当社及びE・Jグループ全体を対象とした経営の基本方針について、全般的執行方針あるいは経営に関する重要事項を審議し、あわせてグループ会社間の意思の疎通を図っています。当社取締役及びE・Jグループ子会社の代表取締役及び取締役数名を委員とし、議長は当社代表取締役が務め、年4回程度開催しています。

グループリスク管理委員会 当社及びE・Jグループ全体を対象とした、リスクマネジメントの推進・監督を行います。

サステナビリティ推進委員会 当社及びE・Jグループ子会社全体のサステナビリティにかかる戦略立案・審議を行います。また、あわせて気候変動を含むESGに関する経営のリスクと機会についての対応方針・取り組み等についても審議を行っています。常勤取締役5名で構成し、当社代表取締役社長が委員長となり、原則年1回程度開催し、重要事項は取締役会やグループ経営会議に上申しています。

指名・報酬委員会 当社は、任意の「指名・報酬委員会」を取締役会の委嘱により、経営の透明性の向上に資することを目的に設置し、原則として年5回開催（今期6回）する計画となっています。その構成は、社内取締役1名、社外取締役2名及び社外監査役1名の4名で、過半数を社外役員が占め、同委員長は社外取締役が務めています。

■スキルマトリックス

	No.	内外	氏名	専門性と経験					
				企業経営 企業戦略	技術・品質R&D	営業戦略 マーケティング	財務戦略 会計	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス	人事労務 人材開発 ダイバーシティ
取締役	1	内	小谷 裕司	○	○	○	○	○	○
	2	内	浜野 正則	○			○	○	○
	3	内	小谷 満俊			○		○	
	4	内	金 声漢	○	○			○	○
	5	内	永田 裕司		○				○
	6	外	二宮 幸一	○				○	○
	7	外	阿部 宏史		○	○			
	8	外	新田 東平				○	○	
	9	外	磯崎 淳子					○	○
監査役	1	内	吉川 悟司	○	○		○	○	
	2	外	松原 治郎				○		
	3	外	宇佐美 英司					○	

■社外役員の選任理由

氏名	選任理由
取締役 二宮 幸一	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、長年にわたり証券・金融業界に関わられておられ、その豊富な経験と高い見識はE・Jグループの資本政策等に関する有益な助言やコーポレート・ガバナンスにおいても強化が図れるものと判断したものです。
取締役 阿部 宏史	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、環境工学分野に精通し、その豊富な経験と知識はE・Jグループが属する建設コンサルタント事業に有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。
取締役 新田 東平	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、税務、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。
取締役 磯崎 淳子	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、司法書士及び土地家屋調査士並びに経営者としての経歴及び専門的知見をもとに、当社取締役会において有益な助言・提言をいただくとともに、E・Jグループのコーポレート・ガバナンスにおいても強化が図れると判断したものです。
監査役 松原 治郎	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、税務、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。
監査役 宇佐美 英司	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、弁護士の資格を有し、法務に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。

役員報酬

当社の役員報酬のあり方は、グループの業績及び株式価値を株主の皆さまと共有し、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に設計しています。社外取締役を除く取締役に対して、役位及び当期業績並びに中期経営計画に掲げる経営目標の達成度に応じて、短期及び長期のインセンティブ報酬を設けています。この方針に基づき、事業年度ごとに評価し一定のポイントを付与する、業績連動型株式報酬制度を当社並びに連結子会社に導入しています。

■役員報酬の基本設計

- 取締役の報酬は、企業価値の最大化に寄与する報酬設計としております。具体的には、役員規程及び役員等報酬規程を定め明文化するとともに、金銭報酬としての基本報酬と短期インセンティブ（当期業績報酬）並びに株式報酬としての長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）で構成されています。
- 報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に産業界の中位水準を志向し、当該決定方針の内容を含む役員等報酬規程をメンバーの過半数を社外役員で構成する指名・報酬委員会において審議し取締役会にて決議し決定しています。
- 社外取締役及び社外監査役については、経営の監督機能を十分に機能させるため、基本報酬のみとしています。
- 当社の金銭報酬部分については月例の固定報酬として支給し、株式報酬部分については毎年1回一定の時期に付与しています。

■役員報酬の決定手続き

- 取締役の報酬制度や基準の設定、役位毎の報酬水準の検証と見直し、業績連動型株式報酬の割当については、メンバーの過半数を社外役員で構成する指名・報酬委員会において十分に審議し、取締役会にて決定しています。
- 役員個別の報酬は、役割、会社業績、社員給与等のバランスを考慮して定めた同規程の算定基準を用い算定し、役員報酬サーベイ等の市場水準調査結果等を用いた水準との妥当性の検証を図り指名・報酬委員会において審議しているため、取締役会も基本的に決定方針に沿うものであると判断しています。

役員区分	対象となる 役員の員数(名)	報酬等の種類別総額(百万円)		報酬等の総額 (百万円)
		金銭報酬	株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	10 (4)	97 (20)	8 (-)	105 (20)
監査役 (うち社外監査役)	4 (2)	22 (12)	- (-)	22 (12)
合計 (うち社外役員)	14 (6)	119 (32)	8 (-)	127 (32)

※退任取締役を含む (2023年度)

内部統制

当社及びグループの健全な発展にとって、内部統制システムの強化は不可欠との認識の下、会社法に定める「業務の適正を確保するための体制」を整備し、業務の有効性と効率性、手続きの適正性について社長直轄の監査部を中心に、グループ全社を対象とした内部統制評価を実施する体制を整備しています。併せて、監査役の監査・監督の実効性促進に向けた体制を整備しています。

■内部統制システム整備の主な取り組み

金商法に定める「財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価（以下、「J-SOX」という。）」を実施するため、グループ全体を対象としたJ-SOXの実施要領等を定める財務報告等に係る内部統制に関する基本規程及び実施マニュアルを制定、並びに内部統制委員会を設置して評価体制を整備しております。また、この体制をより堅固にしていくために、当社及び主要子会社である(株)エイト日本技術開発より役員を派遣すると同時に、グループとしての統制を図るために実務担当者による会議を設けています。

■内部統制委員会

リスク管理担当取締役を委員長とし、当社取締役で構成される内部統制委員会において、当社及びE・Jグループ子会社におけるガバナンス状況を監査部のモニタリング結果に基づき審議しています。

■三様監査会議

内部統制のより実質的な強化を図るために、三様監査会議を定期的に開催しています。同会議は、当社監査役が主催するグループ企業の監査役・社外役員、会計監査人と当社内部監査部の合同会議で、四半期ごとに開催し意見交換や情報提供を行っています。

コンプライアンス

コンプライアンスは、企業の持続的可能性や企業市民としての責務を果たしていく上で、最も基礎的なことであり、法令遵守はもとより各種規範を誠実に守ります。

基本的な考え方

E・Jグループが考えるコンプライアンスは、持続的成長を追求していく中で、法令遵守はもとより各種規範、企業倫理などの徹底を図りながら、SDGsなどの時代の要請に足場を据え、企業の健全性を維持していくことです。この方針の下、2019年9月に、グループとして特定した重要課題の解決に寄せる価値軸を基準にしながら、企業のあり方を正していきます。E・Jグループは、2021年7月に長期ビジョンを策定・発表しており、その中でESGを経営の中心軸に据えています。そして、環境負荷軽減、レジリエントな社会づくり、地域課題の解決と活性化に貢献していくことを約束しています。この約束を果たしていくことがグループのコンプライアンスの基本です。E・Jグループは、長期ビジョンを基に、志と誠実さを大切に狭義のコンプライアンスを超えたコンプライアンス経営を推進していきます。

コンプライアンス強化の取り組み

コンプライアンスの徹底は企業経営の基盤です。グループ企業各社においては、『コンプライアンス・プログラム』を策定し、役職員一人ひとりが遵守すべき行動規範を定め、周知・徹底を図っています。また、コンプライアンス強化においては、内部統制システムの充実が不可欠であり、社長直轄の監査部を中心に、グループ全社を対象とした内部統制評価の実施体制を整備するとともに内部統制委員会を設置しています。このような取り組みを進める中で、各グループ会社のコンプライアンス担当部署を明確にし、当社コーポレートセクションとの連携をより一層進め、グループ全体のコンプライアンス強化を図っています。加えて、グループ役職員がコンプライアンス上の問題を発見した場合、速やかかつ適切に指摘できる内部通報制度を強化しています。

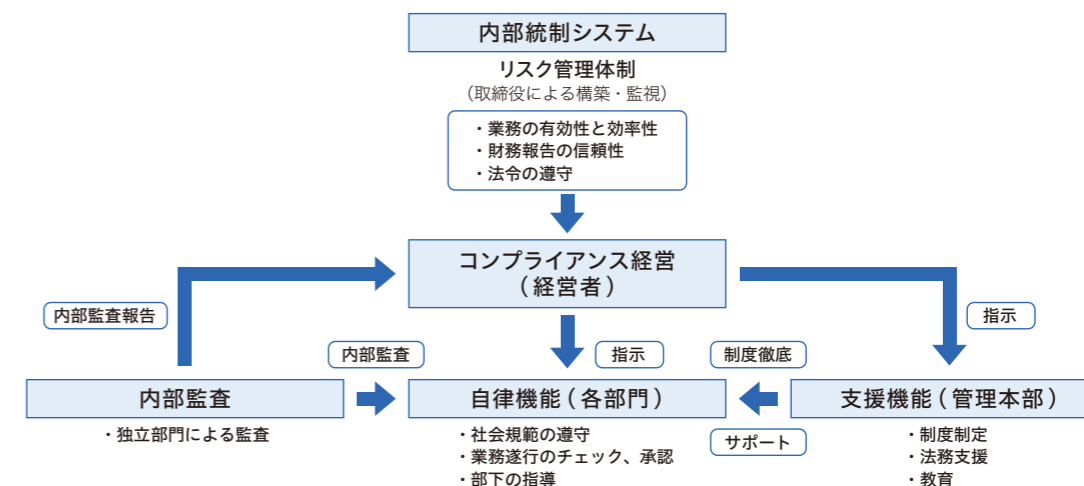
■コンプライアンス・プログラム

コンプライアンス・プログラムは、E・Jグループの健全性確保と業務の適正かつ円滑な運営を図るために、行動規範及び遵守項目と行動指針を策定し、全役職員への浸透を図るプログラムです。取締役および社員一人ひとりがコンプライアンス経営実現の主体であることを認識し、公正で高い倫理観に基づく業務の遂行を担保していくものです。この趣旨に従い、コンプライアンス研修等を実施しています。

■内部通報制度

コンプライアンス強化においては研修・教育を進めると同時に、コンプライアンス逸脱の予兆を掴み、未然に防ぐことが重要です。この観点から、グループ各社及び外部協力会社を含み業務トラブル、ハラスメントなどに関し内部通報制度の運用を強化しています。この運用強化に当たっては、通報の敷居を下げるために通常の連絡形態（電話等）の他に、通報・相談用のシステムフォームを設置し、無記名での連絡も可能としています。また、より積極的なコンプライアンス体制の確保に向けて、外部協力会社へのアンケートも実施しています。通報窓口は常勤監査役の他に顧問弁護士への外部窓口も設け、制度の運用状況等は、定期的に監査役に報告されています。

■コンプライアンス体制



リスクマネジメント

E・Jグループでは、グループ全体の持続的な企業価値向上を図っていくために、E・Jグループの事業や経営を取り巻くあらゆるリスクやそれが及ぼす影響を正確に把握し、事前の対策を講じ、万全の体制整備を推し進めています。

基本的な考え方

E・Jグループは、人々の安全・安心に係る事業を行っており、災害時における緊急対応への体制整備が重要なリスク管理として要請されています。近年においては、地球温暖化などにより激化する自然災害が多発しており、万全な体制整備を進めています。一方、企業経営に係るリスクマネジメントも持続可能性を根底から担保する意味で極めて重要であり、起こりうるリスクを想定し、それらに対する対応を規定した「リスク管理規程」を整備し、社長及び担当取締役を責任者としたリスク管理体制を構築しています。

リスク管理体制の整備状況

当社は、株主及び地域社会ならびにE・Jグループの顧客、社員等すべてのステークホルダーから、より高い信頼と評価を獲得するため、「リスク管理規程」等を制定し、法令や企業倫理を遵守していくための体制を整備しています。また、E・Jグループ各社においても同様のリスク管理体制を整備するとともに、当社取締役を構成メンバーとする「グループリスク管理委員会」を設置し、グループ全体に影響を及ぼす可能性のあるリスクについて審議・検討し、必要に応じて是正・指導等を行うことでグループ全役員による企業の不祥事の防止に努めています。

また、グループ企業の経営ならびに日常業務に関して、必要に応じて弁護士等の専門家から助言をいただく体制をとっています。

具体的な取り組み

E・Jグループにおいては、大きく2つのリスク領域があり、一つは、災害発生時における業務遂行能力の確保、二つ目が企業経営におけるリスクです。以下に3つの具体的な取り組み事例を示します。

■事業継続計画(BCP)

E・Jグループの事業は、我が国で大災害が発生した場合、全国で実施している事業を継続しつつ、被災地において被害調査・点検、さらには復旧・復興業務を円滑かつ迅速に実施することが求められます。このために、事業継続計画の策定を進め、「地震災害」、「水害」については既に計画化を終え、必要に応じた見直し・強化を行っています。新型コロナウイルス等の感染症については、テレワーク、在宅勤務などを取り入れ予防や感染拡大防止に対して適切な管理体制を構築すると同時に、取り組みを検証しつつ計画化を進めています。

なお、E・Jグループのこうした事業継続計画が力を発揮した事例として、2018年7月の西日本豪雨災害での緊急対応があります。この災害では、岡山県真備町で堤防の決壊が発生し、これに対してE・Jグループは、本店社屋にあるBCPエリア(災害対策室)を活用して、緊急対応に当たりました。



2018年7月の西日本豪雨災害での緊急対応の様子
(本店社屋の災害対策室にて)

■レジリエンス認証

子会社EJECは、事業継続に積極的に取り組んでいる事業者が付与される「国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)」の「事業継続」を2016年に取得しています。また、2018年には、災害時の緊急点検、研究活動やホームページ上での災害調査報告等が、「社会貢献」として認められ、追加認証されています。



■情報セキュリティ

E・Jグループは、経営体系の共有すべき価値観のひとつとして「社会的責任の達成をめざしたコンプライアンスと高い倫理観に根ざした公正・誠実な行動」を掲げています。現代社会において、情報管理はリスクマネジメントの基本であり、特に守秘義務を伴う情報を取扱う機会が多いグループ事業においては、最重要課題としてグループ全体の情報管理強化を進めています。この一例として、EJECでは情報管理責任者を定めると同時に「情報管理規程」を策定し、全役職員への徹底を図っています。また、同社では「新しい働き方」を実現するため、ハイブリッドワークを導入し、テレワークなどに関するよりセキュアなIT基盤の整備に取り組んでいます。さらに、同社では、2022年6月にDX推進室を新たに発足し、バリューチェーン全体をDXの観点から見直した新システムの構築を目指して、活動しており、同システムの導入によって、情報セキュリティをよりシームレスにバリューチェーン全体を包含するものへと進化させるべく取り組んでいます。

リスク管理担当役員メッセージ

積極的な成長戦略を支える 確かなリスク管理体制の 持続的強化を推し進める

リスク管理担当役員としてのミッション

E・Jグループは現在、長期ビジョンの実現に向けて積極的な成長戦略を推し進めております。こうした持続的な成長と安定性を保つためには、適切なリスク管理を行っていくことが必要不可欠です。

リスク管理担当役員としての私のミッションは、「リスクを最小化するための戦略の策定と実行」、具体的には第一に、起こり得るリスクに対する万全の準備を整えること、第二に、万一リスクが顕在化した場合に損失を最小限に食い止めること、この2つであると認識しております。

人権デューデリジェンスの持続的 pursuit

リスク管理の中でも、近年特に注力しているのが「人権デューデリジェンス」です。“人は資本”という観点から人的資本経営を推し進める中で、私たちは、人権を尊重し、人権リスクの発生を未然に防ぐことの重要性を強く認識しております。

2022年12月に策定した「人権方針」に沿って、2023年度は、グループ各社で「人権デューデリジェンス実施マニュアル」を制定するなど、基本的な仕組みを整備しました(具体的には、P39「人権尊重に関する取り組み」参照)。

今後も引き続き、人権リスクに係るアンケート調査を軸に人権デューデリジェンスの精度を高め、人権リスクについても半年ごとにリスク評価を行い、当社ホームページでの情報開示を継続してまいります。



取締役 リスク管理担当 小谷 満俊

グループ・ガバナンスの重要性は更に拡大

E・Jグループでは、長期的な成長戦略に基づいて積極的なM&A戦略を推し進める中、グループ傘下の企業が着実に増加しており、グループ・ガバナンスの持続的強化が重要な経営課題の一つであると認識しております。

この観点から、グループ全体のリスクを統一的に評価・管理するために、E・Jグループでは、定期的開催される「グループ経営会議」における情報交換に加え、「グループリスク管理委員会」を設定して、グループ全体でのリスクの特定・評価、是正計画の審議など、グループ全体にわたるリスクマネジメントの推進・監督を行っております。

常に成長戦略に沿ったリスク管理体制を追求

成長戦略を推し進める中で、「DX推進」や「海外ビジネス強化」などの進展に伴って、「情報セキュリティの強化」や「海外事業リスクへの備え」などが、今後の重要課題となることが想定されます。

E・Jグループは、これからも、成長戦略に沿った最適なリスク管理体制の構築を図ってまいります。

社外取締役メッセージ

人的資本経営に全社的なダイナミズムを
生み出していきたい

2024年度は2021年に策定した「E・J-Vision2030」の第一ステップに当たる第5次中期経営計画の最終年度となる重要な年になります。私は社外取締役として経営が常に長期的な視点に立ってESGやSDGsを含めた持続可能な経営を行っているかどうかを監督し助言をするよう努めています。その観点でみると経営トップはもちろん各取締役の持続的経営に対する意識は確実に向上しています。

しかしそれを具現化するには乗り越えるべき課題がいくつもあり道半ばであります。いろいろ課題がある中で私が常々最重要課題としてとらえているのが人的資本経営であります。

もちろんこれは一朝一夕に出来る事ではなく何年もしくは十年以上かけて積み上げて成果を出すテーマであります。

E・Jグループとしてはすでに過去何年にも亘りこのテーマに取り組んでいて成果が出つつありますが当社が目指す人的資本経営はまだ道半ばの状況です。私は指名報酬委員会を通しサクセッションプランに基づき後継者育成やジェンダー問題等に取り組んでいますが何が問題なのか、なぜ思うように進まないのかを今後は役員だけでなく幹部社員や中間管理職等とも情報交換しこの問題に取り組んで行きたい。E・Jグループの持続的成長の源泉になるこの課題は幹部社員や中間管理職の意識改革で全社的なダイナミズムを生み出せると確信しています。



社外取締役
二宮 幸一

コーポレートガバナンス改革の実践に向けて

2024年6月に金融庁から「コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクション・プログラム2024」が公表されました。これは、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上という目的に立ち寄り、企業と投資家の自律的な意識改革によるコーポレートガバナンス改革の実質化に向けたこれまでの我が国における取り組み、そのフォローアップ及び今後の方向性を7つの課題としてまとめたものであります。

このなかで特に重要と考える課題につきE・Jグループの状況を確認しますと、「サステナビリティを意識した経営」に関しては強力に取り組んでおります。昨年8月の株主総会で初めて女性役員が選任されました。その後10月に東京証券取引所プライム市場上場会社に対する女性役員比率に係る数値目標が上場規則において規定されております。次にサステナビリティ推進委員会の躍進が挙げられます。人的資本経営については、KPI設定をはじめ人材戦略の取り組みなど同委員会の答申を受け取締役会での実質的な検討を重ねております。また、気候変動関連においては、CO₂削減のための取り組みやその計画を含めこれも継続的に取締役会において報告を受けております。

「取締役会の実効性向上」の観点からは従来から役員向け研修制度があり質の担保・向上に向けた取り組みがなされ同時に情報の共有化を図っております。また実効性に関する各役員からのアンケート結果については業務執行取締役において毎年慎重に検討が重ねられております。

今後の課題としては「収益性と成長性を意識した経営」についてのさらなる改善が必要と私は考えております。E・JグループがPBRをはじめ資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、単に形式的な対応に終始する企業ではなく、緊張感を持って経営の重要課題と位置付ける企業と評価されるためには中長期的な企業価値向上の観点から成果を意識した分析・評価ができるよう、目標指標等としてさらなる「見える化」の実施が必要です。

社外取締役として、コーポレートガバナンス・コードの目的に立ち寄り、果たすべき役割と機能を認識したうえで、職務を全うすることが極めて重要と心得ています。



社外取締役
新田 東平

サステナビリティ経営の実現に向けて
教育・研究経験を活かす

瀬戸大橋が開通する半年前の1987年8月に岡山大学に着任し、都市工学、環境工学と専門分野を拡大し、2020年3月の大学定年退職に至るまで、大学院環境学研究科長、岡山大学理事・副学長なども務め、環境学系の教育・研究力強化に深くかかわってきました。

当社の長期ビジョン「E・J-Vision2030」で提案された経営理念や方針は、私が岡山大学在職中に部局長として模索し、先導してきたテーマと一致しており、社外取締役として役割の重さとともに、創業100周年に向けた成長への期待を強く感じている次第です。

岡山大学で環境学系の改組を行った頃は、温暖化を中心とする地球環境問題が世界の関心事であり、国際会議なども頻繁に開かれていました。環境学系を新設するならば、当該分野で教育・研究の独自性や特長をどのようにアピールしていくかが大きな課題でした。岡山大学の場合は、「循環型社会形成」と国連ユネスコによる「持続可能な開発のための教育(ESD)」を中心テーマとして取り上げ、岡山市とも協力して事業を展開し、ユネスコ国際賞受賞などの成果を示すことができました。

当社は、企業として「長期ビジョン」と基礎となる「サステナビリティ経営」(ESG経営)を提案しており、明確な経営方針が示されています。社外取締役として、特徴的なESG経営実現に向けて、これまでの教育・研究経験を活かしていきたいと考えています。



社外取締役
阿部 宏史



社外取締役
磯崎 淳子

コーポレート・ガバナンスの強化に加え、多様な人材の育成と働き方の整備に向け、力を尽くす

2023年8月にE・Jホールディングスの社外取締役に就任し、1年が経過しました。この1年、私が第三者の視点で取締役会や経営会議に出席し、まず感じたのは、当社の社風が「挑戦」と「堅実」という一見相反するものの調和により言い表されるということです。これは当社子会社の主要事業である建設コンサルタントという職種が、まだ見えぬものを設計し、見えるものへと確実に造り上げていくという日々の仕事への取り組みの結果とも言えます。

当社は長期ビジョン『E・J-Vision2030』において「安心・夢のあるサステナブルな社会の実現に貢献する」グループとなることをお約束させていただいており、DX推進、海外事業の拡大、グループ企業の拡大とシナジー効果の創

出など、未来に向けた挑戦を堅実に推し進めております。また、将来的に当社の中核を担う若い人材におきましては、『E・Jグループフォーラム』での論文発表や研究討論に積極的に参加するなど、互いに刺激を与え合いながら次世代に向けた課題解決や新事業への手応えを掴んでいます。

第5次中期経営計画の最終年となる2024年度は、ビジョン達成に向けた基盤整備を強化していく必要があり、最重要課題であるコーポレート・ガバナンスの強化と多様な人材の育成と働き方の整備の面において、引き続き社外役員としての監督・助言を行なってまいります。

役員 (2024年4月29日時点)



代表取締役社長
こたに ゆうじ
小谷 裕司
(1957年11月25日生)

1990年8月 株式会社アイ・エヌ・エー(現 株式会社クレアリア)退職
1990年9月 株式会社エイトコンサルタント(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
1992年4月 同 東京事務所長
1992年7月 同 取締役東京事務所長
1994年7月 同 常務取締役社長室長
1996年8月 同 代表取締役社長(現任)
1998年1月 株式会社八雲代表取締役(現任)
2007年6月 当社 代表取締役社長(現任)
2023年8月 株式会社エイト日本技術開発代表取締役会長(現任)




取締役 管理本部長
はまの まさのり
浜野 正則
(1954年12月17日生)

1979年4月 株式会社八雲建設コンサルタント(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
2003年6月 株式会社エイトコンサルタント(同) 経理部長
2006年6月 同 執行役員管理本部副本部長
2007年6月 当社 管理本部副本部長
2011年6月 同 管理本部長
2011年8月 同 取締役管理本部長(現任)
2013年6月 株式会社エイト日本技術開発執行役員管理本部長
2013年8月 同 取締役執行役員管理本部長
2014年6月 同 取締役常務執行役員管理本部長
2020年8月 同 顧問(現任)



社外取締役
あべ ひろふみ
阿部 宏史
(1955年1月21日生)

1981年4月 京都大学工学部助手
1987年8月 岡山大学工学部助手
1999年4月 同大学 環境理工学部教授
2004年4月 同大学 大学院環境学研究所教授
2007年4月 同大学 大学院環境学研究所研究科長
2012年4月 同大学 理事兼副学長兼大学院環境学研究所教授
2017年4月 同大学 大学院環境生命科学研究科教授
2020年4月 同大学 名誉教授
2021年2月 学校法人創志学園採用
環太平洋大学経営学部教授兼副学長兼地域・社会連携センター長(現任)
2021年8月 当社 社外取締役(現任)



社外取締役
にった とうへい
新田 東平
(1958年3月26日生)

1981年8月 新和監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入社
1999年5月 朝日監査法人(同)社員
2006年5月 あずさ監査法人(同)代表社員
2007年7月 同法人 岡山事務所(現 岡山オフィス)所長
2020年7月 新田公認会計士事務所開所(現任)
2021年8月 当社 社外取締役(現任)
2021年9月 オルパヘルスケアホールディングス株式会社 社外監査役(現任)



取締役
こたに みつとし
小谷 満俊
(1967年11月15日生)

2001年6月 株式会社エイトコンサルタント(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
2014年6月 当社 企画部副本部長
2018年5月 株式会社那賀ウッド代表取締役(現任)
2019年6月 株式会社エイト日本技術開発総合企画部長
当社 企画部長
2019年8月 同 取締役企画本部長
2020年6月 株式会社エイト日本技術開発執行役員事業推進本部長
2021年6月 当社 取締役事業統括本部・企画本部担当
2021年8月 同 取締役監査部担当
2022年6月 株式会社エイト日本技術開発常務執行役員中国支社長
2022年8月 同 取締役常務執行役員中国支社長(現任)
2023年8月 当社 取締役リスク管理担当(現任)



取締役 企画本部長
きん せいかん
金 声漢
(1963年2月21日生)

1987年4月 日本技術開発株式会社(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
2014年6月 株式会社エイト日本技術開発 防災事業部地盤技術部門長
2019年6月 同 執行役員 防災保全事業部副事業部長兼地盤技術部門長
2020年6月 同 常務執行役員 防災保全事業部長
2020年8月 同 取締役常務執行役員 防災保全事業部長
2021年6月 同 取締役常務執行役員 管理本部長
当社 企画本部長
2021年8月 同 取締役企画本部長(現任)
2023年6月 株式会社エイト日本技術開発 常務取締役
2023年8月 同 代表取締役社長(現任)



社外取締役
いそざき じゅんこ
磯崎 淳子
(1972年2月4日生)

2006年1月 岡山県公有財産審議会 委員
2007年2月 岡山県固定資産評価審議会 委員
2007年7月 ふたば司法書士法人 代表(現任)
2009年5月 岡山県司法書士会 理事(広報担当)
2013年1月 ふたば登記測量事務所 所長(現任)
2017年4月 岡山県司法書士会 理事(社会事業担当)
2021年1月 株式会社YJコーポレーション代表取締役(現任)
2023年8月 当社 社外取締役(現任)




常勤監査役
よしかわ さとし
吉川 悟司
(1955年10月16日生)

1980年4月 日本技術開発株式会社(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
2010年6月 株式会社エイト日本技術開発 執行役員構造事業部副事業部長
2013年6月 同 執行役員構造事業部長
2014年6月 同 執行役員国土インフラ事業部長
2017年6月 同 常務執行役員総合企画本部長
2017年8月 同 取締役常務執行役員総合企画本部長
2019年8月 同 取締役常務執行役員事業統括
2020年6月 同 常務取締役
2020年8月 同 代表取締役副社長
2023年8月 同 常勤監査役(現任)
当社 常勤監査役(現任)



取締役 事業統括本部長
ながた ゆうじ
永田 裕司
(1959年2月14日生)

1981年4月 株式会社八雲建設コンサルタント(現 株式会社エイト日本技術開発)入社
2017年6月 株式会社エイト日本技術開発 執行役員国土インフラ事業部長
2020年6月 同 常務執行役員国土インフラ事業部長
2021年6月 同 取締役常務執行役員事業統括
2022年6月 同 取締役常務執行役員総合企画本部長
2023年6月 同 取締役常務執行役員総合企画本部長兼管理本部担当(現任)
2023年8月 当社 取締役事業統括本部長(現任)
2024年6月 株式会社エイト日本技術開発 常務取締役管理本部担当(現任)




社外取締役
にのみや こういち
二宮 幸一
(1948年5月27日生)

1973年4月 大和証券株式会社(現 株式会社大和証券グループ本社)入社
1998年5月 同 岡山支店長
2004年6月 大和証券投資信託委託株式会社常勤監査役
2008年6月 フィンテック グローバル株式会社経営戦略本部担当常任顧問
2008年12月 同 常勤監査役
2015年12月 同 顧問
2016年8月 当社 社外取締役(現任)



社外監査役
まつばら じろう
松原 治郎
(1960年1月5日生)

1998年10月 松原公認会計士事務所所長(現任)
2000年8月 株式会社エイトコンサルタント(現 株式会社エイト日本技術開発)社外監査役
2007年6月 当社 社外監査役(現任)



社外監査役
うさみ えいじ
宇佐美 英司
(1953年12月5日生)

1984年4月 弁護士登録 西田法律事務所入所
1988年4月 宇佐美法律事務所開設(現任)
2019年8月 当社 社外監査役(現任)

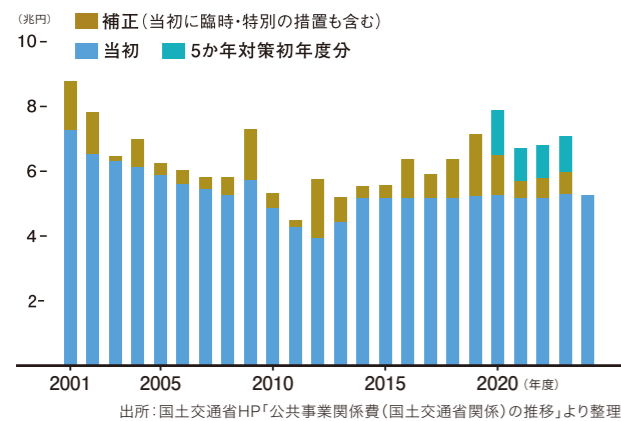
実績及び第5次中期 経営計画3年目の状況

市場環境

公共事業関係費はここ数年、当初予算はほぼ横ばいながら、2018年度から「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」、2020年には「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」がそれぞれ閣議決定され、1兆円を超える補正予算が措置されています。この結果、2023年度の公共事業関係費(国土交通省関係)は7.1兆円(前年度比0.2兆円増)となるなど、E・Jグループにとっては引き続き比較的好調な市場機会が見込まれる状況が続いております。さらに、2023年5月に道路特措法改正、同年6月に国土強靱化基本計画の改定などにより、今後、公共事業を取り巻く事業環境はさらに活発化していくことが見込まれます。

公共事業の今後の向かうべき方向として、「国民の安全・安心の確保」(災害対応力の強化、防災・減災、国土強靱化の着実な推進など)、「持続的な経済成長の実現」(成長分野における国内投資の持続的拡大、人的投資、戦略的な社会資本整備、DX・GXの推進など)、「個性をいかした地域づくりと分散型国づくり」(デジタル田園都市国家構想の実現に資する地域活性化の推進など)の3つの柱が示されています。今後、これら3つの柱に対応した戦略の展開が求められます。

公共事業関係費の推移



国土交通省 2025年度の概算要求

一般会計：2024年度比18%増の7兆330億円
 内)公共事業関係費：2024年度比19%増の6兆2,899億円
 重要政策推進枠：1兆6,100億円

施策の3つの柱 (2024年度と同じ)

国民の安全・安心の確保

持続的な経済成長の実現

個性をいかした地域づくりと分散型国づくり

経営成績

受注高については、好調な受注環境が継続する中、前年度に引き続き高付加価値業務の受注を優先しながら積極的な新規受注に取り組みました。その結果、6つの重点分野の受注が増加し、2023年度の受注高は、当初計画及び前年度実績を上回る387億円(前年度比1.3%増)となりました。

連結業績については、期初の段階では増収増益を見込んでおりましたが、遺憾ながら減収減益となりました。売上高は、大型の橋梁詳細設計業務等の翌期への工期延伸により、前年度比0.8%減の372億円となりました(前年度まで7期連続増収)。また、損益面では、売上高減少に伴う影響、新システム稼働に伴うランニングコスト増加による販管費の増加などにより、各利益は僅かながら前年度実績を下回る結果となりました(前年度比で、営業利益は2.3%減、経常利益は0.6%減、親会社株主に帰属する当期純利益は0.6%減)。

これらの結果、営業利益率は11.7%(前年度比0.2ポイント低下)となりましたが、目標水準とする12%をほぼ確保しております。

財政状態に関する分析

2023年度末の財政状態は、資産が前年度末比5.7%増の414億23百万円、負債が5.3%減少し88億31百万円、純資産が利益剰余金の積み増しなどにより9.1%増加し325億92百万円となりました。この結果、自己資本比率は、前年度末比2.5ポイント向上し78.7%となりました。

2023年度のキャッシュ・フローについては、営業活動によるキャッシュ・フローは、税金等調整前当期純利益45億87百万円、減価償却費6億19百万円などが主な増加要因となる一方で、法人税等の支払い10億19百万円、契約負債の減少2億81百万円などが主な減少要因となった結果、39億40百万円の増加となりました。投資活動によるキャッシュ・フローは、有形固定資産の取得により5億10百万円、無形固定資産の取得により6億92百万円、それぞれ減少したこと等により、9億41百万円の減少となりました。財務活動によるキャッシュ・フローは、長期借入金の返済により2億29百万円、配当金の支払いにより8億3百万円、それぞれ減少したこと等により、10億58百万円の減少となりました。この結果、現金及び現金同等物の当年度末残高は、前年度末と比べ19億40百万円増加し、179億35百万円となりました。

ROEについては、利益微減と自己資本増加の中、前年度比0.9ポイント低下し9.7%と、目標値である10%を下回る結果となりました。

実績及び第5次中期経営計画目標値の達成度合い

(単位:百万円)

	2022年度 (実績)	2023年度 (実績)	増減率	第5次中計 最終年度目標値	達成率
売上高	37,509	37,207	△0.8%	38,000	97.9%
経常利益	4,624	4,597	△0.6%	4,600	99.9%
当期純利益	3,051	3,032	△0.6%	3,100	97.8%
ROE	10.6	9.7%	0.9pt減	10%以上	0.3pt減

重点分野の動向

高付加価値業務の拡大に向け、「第5次中期経営計画」では「6つの重点分野」を設定し、これらの分野における受注拡大を推し進めております。

重点分野における受注高を見ると、2021年度の204億91百万円から2022年度には221億70百万円、2023年度には227億94百万円と、着実な増加を続けています。また、全受注高に占める重点分野業務の割合(受注高構成比)は、2021年度60.1%、2022年度58.0%、2023年度58.8%と、引き続き60%前後の高水準を確保しております。なお、2021年度は、手持ち業務の消化を優先し選別受注に努めるという特殊要因から重点分野業務の割合が増えやすい状況がありました。

重点分野業務の受注実績(2023年度)

(単位:百万円)

	2022年度	2023年度	増減率
受注高	22,170	22,794	2.8%
受注高構成比	58.0%	58.8%	0.8%

6つの重点分野：自然災害・リスク軽減分野、インフラメンテナンス分野、デジタル・インフラソリューション分野、環境・エネルギー分野、都市・地域再生分野、公共マネジメント分野

エリア別の動向

地域別の受注高については、国内において、関東における実績が伸長し、その他のエリアは概ね前年度並みの推移となりました。

海外においては、現在推し進めている第5次中期経営計画期間を次の成長に向けた準備期間と位置づけ、海外政府機関との関係構築・強化に努めています。2023年度の海外受注高は2022年度実績の約35.5%減となりました。

エリア別の受注状況(2023年度)

(単位:百万円)

	北海道・東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	海外
受注高	4,371	9,467	3,955	5,089	7,651	3,943	3,720	547
増減率 (対前年度)	△11.0%	18.9%	3.6%	△3.4%	△0.5%	△5.1%	3.5%	△35.5%
構成比	11.3%	24.5%	10.2%	13.1%	19.7%	10.2%	9.6%	1.4%

技術提案型業務の動向

E・Jグループでは、長期的成長と収益性向上に向け、他社と差別化でき高付加価値につながる技術提案型業務(総合評価型業務/プロポーザル型業務)の獲得に注力しています。同業務の受注高は、採択率減少の影響(一時的なもの)から2022年度の130億74百万円から2023年度127億36百万円と前年度より2.6%減少しましたが、全受注高に占める割合は32.9%と、引き続き高い割合を占めています。今後も引き続き、提案力の向上を図り差別的優位性を拡大していきます。

技術提案型業務の受注実績(2023年度)

(単位:百万円)

	2022年度	2023年度	増減率
受注高	13,074	12,736	△2.6%
受注高構成比	34.2%	32.9%	△1.3pt

	2014/5	2015/5	2016/5	2017/5	2018/5	2019/5	2020/5	2021/5	2022/5	2023/5	2024/5
受注高	24,316	22,163	22,731	26,430	25,704	30,377	35,492	36,902	34,074	38,249	38,749
内)重点分野	8,028	7,700	9,690	10,548	11,675	14,666	18,271	21,297	20,491	22,170	22,794
受注件数(件)	2,582	2,397	2,490	2,670	2,732	2,926	3,036	2,996	3,101	3,184	2,889
受注残高	11,134	10,550	10,811	14,263	14,149	18,354	24,399	27,396	25,431	26,171	27,713
売上高	22,147	22,747	22,470	22,978	25,819	26,172	30,394	34,334	36,668	37,509	37,207
営業利益	1,943	1,548	1,250	1,274	1,594	1,711	2,984	3,857	4,491	4,451	4,348
経常利益	1,986	1,630	1,293	1,260	1,639	1,709	3,203	4,054	4,706	4,624	4,597
親会社株主に帰属する当期純利益	1,703	1,398	943	△ 293	966	1,261	2,029	2,784	3,121	3,051	3,032
有利子負債	1,488	660	458	1,051	766	532	1,330	940	616	428	222
純資産	13,072	14,707	15,187	14,772	15,751	18,149	20,324	25,497	27,544	29,869	32,592
総資産	21,664	22,002	21,351	23,457	24,847	26,731	31,185	37,513	39,240	39,194	41,423
フリーキャッシュ・フロー	2,389	432	332	1,241	△ 1,034	△ 175	2,841	2,644	451	△ 105	2,999
設備投資額	61	193	196	193	1,350	369	605	427	405	1,453	276
減価償却費	230	212	231	241	281	343	464	491	468	539	619
1株当たり純資産額(円) [※]	1,139.81	1,276.05	1,317.47	1,286.85	1,372.17	1,334.76	1,493.72	1,601.13	1,763.46	1,910.56	2,078.04
1株当たり配当金(円) [※]	7.5	11.0	13.0	13.0	15.0	19.0	25.0	35.0	43.0	50.0	55.0
1株当たり当期純利益(円) [※]	150.16	121.90	82.22	△ 25.59	84.23	94.69	149.15	187.47	197.46	195.84	193.62
売上高当期純利益率(%)	7.7	6.1	4.2	△ 1.3	3.7	4.8	6.7	8.1	8.5	8.1	8.2
ROE(%)	14.1	10.1	6.3	△ 2.0	6.3	7.4	10.5	12.2	11.8	10.6	9.7
ROA(%)	8.4	6.4	4.4	△ 1.3	4.0	4.9	7.0	8.1	8.1	7.8	7.3
自己資本比率(%)	60.1	66.6	70.8	63.0	63.4	67.9	65.2	68.0	70.2	76.2	78.7
流動比率(%)	212.7	253.1	303.3	311.1	248.6	282.0	228.5	247.0	262.4	320.1	348.2
株主資本配当率(%)	0.7	0.9	1.0	1.1	1.1	1.4	1.8	2.3	2.6	2.7	2.8
従業員数(名)	1,075	1,126	1,182	1,226	1,317	1,377	1,517	1,621	1,686	1,721	1,713
技術士(名)	548	553	574	579	590	592	622	658	663	687	682

※1 当社は、2020年12月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2020/5以前の1株当たり純資産額、1株当たり配当金、1株当たり当期純利益は、当該分割を遡及した数値です。
 ※2 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を2022/5の期首から適用しており、2022/5以降の各数値については、当該会計基準等を適用した後の数値です。

(単位:百万円)

		2020/5	2021/5	2022/5	2023/5	2024/5		
環境 (E)	CO ₂ 排出量合計(t-CO ₂)	-	-	24,524	25,898	24,882		
	スコープ1+スコープ2(t-CO ₂)	-	-	2,774	1,879	1,677		
	スコープ3(t-CO ₂)	-	-	21,570	24,019	23,205		
社会 (S)	従業員構成 (連結)	従業員数(正社員)(人)	1,517	1,621	1,686	1,721	1,713	
		女性比率(%)	12.7	13.6	13.8	14.4	14.5	
		管理職合計(人)	578	605	660	692	705	
		女性管理職比率(%)	3.3	3.5	3.8	4.4	4.7	
		外国人管理職比率(%)	0.5	0.5	0.5	0.4	0.7	
		中途採用者管理職比率(%)	36.0	36.4	32.9	37.1	33.5	
	採用 (連結)	新卒採用人数(人)	42	35	51	40	43	
		新卒女性採用比率(%)	33.3	22.9	39.2	32.5	18.6	
		中途採用人数(人)	80	77	66	70	52	
		中途採用比率(%)	65.6	68.8	56.4	63.6	54.7	
	制度利用 (主要子会社)	年次有給休暇平均取得率(%)	60.0	57.0	63.4	67.5	73.5	
		育児休業制度利用者(人)	4	8	12	17	15	
		育児短時間勤務制度利用者(人)	3	3	2	4	3	
	労働安全衛生 (主要子会社)	労働災害件数(申請分)(件)	0	0	0	3	6	
		労働災害度数率(%)	0	0	0	1.3	2.6	
	ガバナンス (G)	取締役会	取締役数(人)	7	7	8	8	9
			女性取締役の割合(%)	-	-	-	-	11.1
			社外取締役の割合(%)	28.6	28.6	37.5	37.5	44.4
監査役会		監査役会の人数(人)	3	3	3	3	3	
		社外監査役の割合(%)	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	
指名・報酬委員会		指名・報酬委員の人数(人)	3	3	4	4	4	
		社外役員の割合(%)	66.7	66.7	75.0	75.0	75.0	

有資格者 (E・Jグループ)

博士	27人	一級土木施工管理技士	422人
技術士	682人	一級造園施工管理技士	44人
RCCM	354人	測量士	259人
環境計量士	8人	地質調査技士	109人
補償業務管理士	153人	農業土木技術管理士	8人
一級建築士	21人	気象予報士	1人
二級建築士	12人		

主な登録事業 (E・Jグループ)

建設コンサルタント登録	計量証明事業登録
地質調査業者登録	土壌汚染対策法に基づく指定調査機関登録
測量業者登録	労働者派遣事業
一級建築士事務所登録	建設業許可
補償コンサルタント登録	

認証取得 (子会社)

ISO9001 認証登録 (株)エイト日本技術開発、(株)近代設計、(株)共立エンジニア、都市開発設計(株)、(株)北海道近代設計、(株)ダイミック
ISO14001 認証登録 (株)エイト日本技術開発東京支社 都市環境・資源・マネジメント部
ISO55001 認証登録 (株)エイト日本技術開発 アセットマネジメント戦略グループ
国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)登録 (株)エイト日本技術開発
健康経営優良法人認定 (日本インフラマネジメント(株)、(株)共立エンジニア、共立工営(株)、都市開発設計(株)、(株)アークコンサルタント、(株)ダイミック)
「女性活躍推進法」に基づく「えるぼし」認定 (株)エイト日本技術開発、(株)共立エンジニア、(株)ダイミック

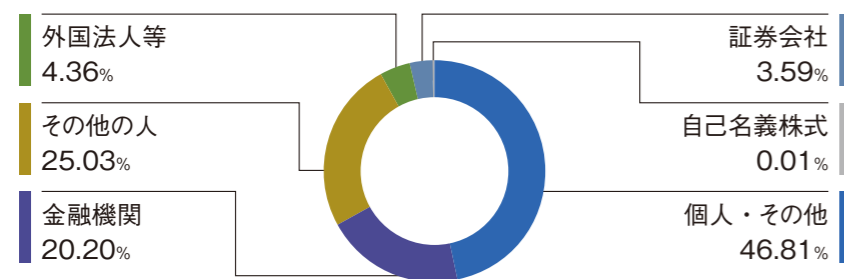
会社概要

商号	E・Jホールディングス株式会社 (E・J Holdings Inc.)
設立	2007年6月1日
所在地	岡山県岡山市北区津島京町三丁目1番21号
事業内容	グループ全体の最適化を図るための企画・運営・管理等を行い、傘下各会社の権限と責任を明確にした上で、業務執行を管理・統括し、グループ全体の経営を統括する
資本金	28億3百万円
従業員数	単体 20名 連結 1,713名

株式の状況

発行済株式総数	16,078,920株
自己株式数	1,011株
総株主数(単元株主数)	13,839(12,154)名

所有者別株式分布



株価の推移

【最近5年間の事業年度別最高・最低株価】

決算年月	2020/5	2021/5	2022/5	2023/5	2024/5
最高(円)	1,952	1,194(2,718)	1,393	1,644	1,896
最低(円)	996	980(1,412)	1,035	1,113	1,465

※2020年12月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。
2021年5月期の株価については、株式分割後の最高株価及び最低株価を記載しており、()内に株式分割前の最高株価及び最低株価を記載しております。

主なグループ会社

EJEC エイト日本技術開発

（株）エイト日本技術開発は、E・Jグループの中核事業会社として、1,000名を超える従業員（うち技術者は約800名）を抱える総合建設コンサルタントです。北は北海道から南は沖縄に至る全国に拠点をもち、環境、防災・保全、行政支援の3つのコア・コンピタンスを背景として、「地球環境や国土の保全、地域のインフラ整備に優れた技術の発揮を通して、企業価値の向上を果たすと共に、社会的責任を全うし、人類の福祉に貢献します。」との経営理念を掲げ、総合的・専門的なワンストップサービスを提供する我が国トップクラスのインフラ・ソリューション・コンサルタントを目指しています。

JIMCO 日本インフラマネジメント株式会社

2008年に社名を「日本インフラマネジメント株式会社」と改めました。現在では、建設コンサルタント業（測量、補償、地質調査を含む）のみならず、発注者支援、施工管理、人材派遣などの事業領域を通して幅広く社会のニーズに応えています。国土基盤施設（インフラ）の調査設計から維持管理に至る建設コンサルタント業の分野では、主たる顧客は官公庁であり、岡山地域でのトップクラスを堅持しております。また発注者支援、施工管理および人材派遣の分野では、全国の官公庁をはじめ高速道路関連会社やゼネコンおよびNHK関連会社など幅広い顧客に対して、岡山本社のみならず東京支店・九州支店が対応しています。

Kindai 株式会社近代設計

（株）近代設計は国内道路インフラ事業において調査・設計・発注者支援などに携わる専門技術者229名（うち技術士51名）を擁する建設コンサルタントで、仙台・東京・名古屋・大阪並びに札幌に子会社の（株）北海道近代設計の事業拠点を構え、幅広く国内に展開しています。近代グループの得意分野は①道路や橋梁の設計、②市街地での無電柱化計画及び電線共同溝設計、③橋梁やシールド等建設現場の施工監理、④建設事業の促進に向けた行政支援としての事業監理業務です。中でも無電柱化については国発注関連業務でのトップシェアを誇ります。

Kyouritsu 株式会社共立エンジニア

（株）共立エンジニアは、山陰地域では、数少ない上場企業グループの一員として、安定した経営基盤のもと、島根県内トップクラスの実績を誇る総合建設コンサルタントです。現在は、ドローン、レーザーによる3D計測、3D設計（BIM/CIM）技術など、他社に先駆けて最新のテクノロジーを導入し、新たな技術革新を進めています。この技術革新により、測量・設計の生産活動の効率化とさらなる品質向上に取り組む中、島根県発注初の3D設計業務を受注するなどBIM/CIMのトップランナーとして高い評価を得ています。また、これらの技術により「ICT土工・舗装・河川・構築物」を支援し、建設業界の「働き方改革」実現にも寄与しています。

Kyokou 共立工営株式会社

共立工営（株）は、愛媛県を中心に四国エリアを舞台とした「地域密着」型企業として、インフラの保全など、社会環境の安全・安心に貢献している総合建設コンサルタントです。得意とする地質調査分野をはじめ、測量～補償～建設コンサルタント業などを総合的に展開し、ドローンを用いた災害業務・落石対策業務・点検業務をはじめ、3D測量、3D設計といった先端技術を積極的に取り入れています。過去の大型豪雨災害や近年多発している大雨による災害では、地域コンサルタントとしての迅速な対応により被災地の復興にも貢献しており、高い評価を得ています。また、社会貢献活動にも積極的に取り組み、社員全員が協力し合い行動しています。

連結子会社

設立	1957年
所在地	〒700-8617 岡山県岡山市北区津島京町3-1-21
主な事業内容	企画・計画、設計、診断、マネジメント等の建設コンサルタント業務を中心に、国内・海外で展開
ホームページ	https://www.ejec.ej-hds.co.jp/

連結子会社

設立	1980年
所在地	〒701-1154 岡山県岡山市北区田益1388-7
主な事業内容	測量、建設コンサルタント業務から施工監理まで地域密着型として国内で展開
ホームページ	https://www.ej-jimco.co.jp/

連結子会社

設立	1969年
所在地	〒101-0044 東京都千代田区鍛冶町1丁目9番16号 丸石第2ビル
主な事業内容	道路、都市施設に関する建設コンサルタント業務を中心に展開
ホームページ	https://www.kindai.co.jp/

連結子会社

設立	1986年
所在地	〒690-0017 島根県松江市西津田2丁目13番7号
主な事業内容	三次元測量・補償・設計・点検・地質調査を中心に建設コンサルタント業務を地域密着型で展開
ホームページ	http://kyouritsu-e.co.jp/

連結子会社

設立	1986年
所在地	〒790-0054 愛媛県松山市空港通二丁目9番8号
主な事業内容	測量・補償、地質調査の調査業務と建設コンサルタント業務を四国管内で展開
ホームページ	http://kyoritsukouei.jp/

主なグループ会社

都市開発設計株式会社

連結子会社

都市開発設計㈱は、上下水道設計の専門業者として群馬県で創業し、2021年3月に創立50周年を迎えました。設計を主とし、近年は老朽化施設における劣化診断、耐震設計及び長寿命化計画等のインフラ保全に関する業務へも拡大し、小水力発電や不明水調査も手掛けています。さらに経営戦略やストックマネジメントあるいは新水道ビジョン等の策定に関する発注者への支援を行っています。また、地質調査、補償業務、橋梁点検・補修設計及び砂防施設の設計も手掛け、地すべり調査や下水道設計は、群馬県内は勿論のこと近隣県にも業務展開しています。

株式会社北海道近代設計

連結子会社

1973年の近代設計札幌支社として開設以来、建設コンサルタント業務を通じて、北海道内の道路部門を中心に業務を展開してきました。㈱北海道近代設計は、近代設計の経営理念を継承し、北海道の発展に一層貢献すべく2017年12月1日に新設分割方式で設立されました。社員数は32名で地域に密着したエンジニアリングコンサルタントとして営業展開しています。得意分野は①道路・橋梁の設計、②市街地での無電柱化計画及び電線共同溝設計、③発注者支援業務です。特に無電柱化については北海道開発局の発注関連業務でのシェア第1位です。

株式会社アークコンサルタント

連結子会社

㈱アークコンサルタントは、岡山県北部の地域建設コンサルタントとして、測量全般、建設コンサルタント業務、補償コンサルタント業務を主業務としています。創業時より「地域に密着、地域に貢献、そして還元」を社訓とし、日々努力邁進しながら地元地域の要請に応じています。近年、局地的な大災害が多発する中、既存の公共施設の耐久性向上、長寿命化などが求められ、これらに対応するため、技術力の向上と品質の確保に向けて取り組みを進めています。また、「働き方改革の推進」、「ワークライフバランスの実現」など時代の変化に対応できる会社作りにより、さらなる飛躍を実現し、社会貢献と地域への還元を進めていきます。

株式会社アイ・デベロップ・コンサルタンツ

連結子会社

㈱アイ・デベロップ・コンサルタンツは、2019年7月1日より、E・Jグループのグループ会社となりました。九州各県の道路・河川の管理や工事の為の書類作成・調査等の、国土交通省や県市町村等の行政を補助する業務に特化した会社です。「社会資本整備を通して、国民の財産を守っていく」ことを事業の目的としています。九州の地元企業という地の利を生かし、九州地区内のお客さまを開拓し、「働き方改革」に積極的に取り組みつつ、社員が安心して働ける環境作りにより、九州における道路や河川を守るという大きな使命感と熱い想いを持って、社員一同精励しています。

株式会社二神建築事務所

連結子会社

㈱二神建築事務所は、人々が生き生きと働く場、製造する場、心豊かに健康的に生活する場、公共建築の場など、個と公の世界が互いに豊かになることを目指しながら、医療福祉施設からマンション・工場に至るまでの設計・監理を主業務としています。「Power of Design」というメッセージと共にお客さまの想いを形に、幸せの連鎖、未来への継承を目指し、優れたデザイン、確かな技術、次の時代に向かっての提案、一人ひとりの人間力の成長、そして当社が目指している理想の会社(良い会社、楽しい会社、幸せな会社)に近づき、お客さまを応援し続けることによって、お客さまからも応援される会社になる努力をしています。

設立	1972年
所在地	〒371-0843 群馬県前橋市新前橋町14番地の26
主な事業内容	上下水道施設の設計等を中心に建設コンサルタント業務を関東・東日本で展開
ホームページ	http://www.toshi.co.jp/

設立	2017年
所在地	〒060-0061 札幌市中央区南1条西10丁目3番地 南1条道銀ビル
主な事業内容	㈱近代設計の子会社として、北海道を中心に道路、都市施設に関連する建設コンサルタント業務を展開
ホームページ	https://www.kindai.co.jp/hokaidokindai/

設立	1971年
所在地	〒709-4606 岡山県津山市中北上1646
主な事業内容	測量・補償と建設コンサルタント業務を地域密着型で展開
ホームページ	https://www.arkcon.jp/

設立	1996年
所在地	〒812-0016 福岡県福岡市博多区博多駅南1丁目5-24 サンシティ博多II(2F)
主な事業内容	発注者支援業務・公物管理業務・行政事務補助業務・土木工事積算を中心に、九州エリアで建設コンサルタント業を展開
ホームページ	https://www.ideve.co.jp/

設立	1967年
所在地	〒670-0955 兵庫県姫路市安田4丁目100
主な事業内容	建築に関する企画・調査・構想・計画や意匠・構造・設備・インテリアに加え耐震診断、リノベーション企画・調査などの業務を展開
ホームページ	https://futagami-sekkei.com/

株式会社ダイミック

連結子会社

㈱ダイミックは、栃木県を主として橋梁、道路、河川、電線共同溝などの土木設計を主要業務とする地域密着の建設コンサルタント会社です。その他、橋梁点検、補修設計等や、宇都宮市街地で現在建設が進められているLRT(次世代型路面電車システム)事業にも設計JVとして参画しています。また、地元では特色ある環境アセスメント業務も行い、その成果は高い評価を得ています。民間では、創業当初からの大規模開発事業での経験を活かし、近年ではメガソーラ開発事業の測量、設計、許認可申請、環境アセスなども行う中、北関東エリアを活動拠点とすべくさらなる営業活動を展開しています。

株式会社エンジョイファーム

特定目的会社

㈱エンジョイファームは、E・Jグループの特定目的会社として、岡山県矢掛町の農業公園「水車の里フルーツピア」の指定管理業務を請負っています。現在、指定管理8年目となり、イベントでの矢掛町特産物の販売や、岡山県のアンテナショップ「とっとり・おかやま新橋館」への出店、ふるさと納税の返礼品取扱事務、給食農産物納品など積極的活動を行っています。また、同施設は若者の農業従事者の教育場所としても使われています。このように、安定的な地元農産物の販売、雇用の確保・拡大にも貢献する施設として、地元からの支援が拡大している状況です。

株式会社ストロベリーファーム

特定目的会社

E・Jグループは、持続的成長を目指す上で、従来の受注型業務に加え、自らが主体となる新しいビジネスモデルの構築に取り組んでいます。㈱ストロベリーファームが秋田県仙北市で手掛ける事業は、流通量が年間消費量の1%に留まる「夏秋イチゴ」の、高度な栽培技術による安定生産と、希少性と高品質を売りにした独自の高単価販売を軸とした高付加価値農業モデルの発展、普及活動を進めています。また最近では、シニアの積極採用や、障がい者福祉施設との農福連携といった社会貢献活動にも注力しています。2019年度には生産面積を2倍に拡張し、収益力強化を図りました。今後は、地域の作付け希望者を募り、地域の産地化を目指していきます。

株式会社那賀ウッド

特定目的会社

㈱那賀ウッドは、㈱エイト日本技術開発と地元行政・企業との共同出資により設立され、徳島県那賀郡那賀町を中心に地域密着の事業を展開しています。那賀町は徳島県南部に位置し、町の面積約9割以上を森林が占めます。当社は、地元の森林資源を活用した木粉や、木粉とプラスチックを混ぜ合わせたウッドプラスチック、その他、木粉や木材を使った「災害用簡易トイレ」、「スマホスタンド」、「食器」、「SUPボード」など20点以上を製品化し販売しています。また、地元行政と連携しながら、木育活動・森林教育活動を通じて地域の活力の源である「人財育成」を行っています。これからも山や林業者と消費者をつなぐ存在として日々挑戦し続けていきます。

設立	1987年
所在地	〒321-0982 栃木県宇都宮市御幸ヶ原町81-14
主な事業内容	各種土木に関する設計や環境アセスメント業務を中心に、測量・調査業務を展開するとともにGISを利用した情報システムの開発
ホームページ	https://www.daimic.co.jp/

設立	2012年
所在地	〒714-1211 岡山県小田郡矢掛町東三成3974-20
主な事業内容	岡山県小田郡矢掛町に位置する「水車の里フルーツピア」の指定管理事業として農園施設の運営管理を展開
ホームページ	https://www.ej-enjoyfarm.com/

設立	2012年
所在地	〒014-0514 秋田県仙北市西木町西荒井字荒田15番地
主な事業内容	地域創生のパイロット事業として、秋田県で夏秋イチゴの生産・販売を展開
ホームページ	http://www.sfarm.co.jp/

設立	2014年
所在地	〒771-5408 徳島県那賀郡那賀町吉野字弥八かへ1番
主な事業内容	徳島県内の森林資源を活用した木粉製造を中心とした地域活性化事業
ホームページ	https://www.nakawood.co.jp/