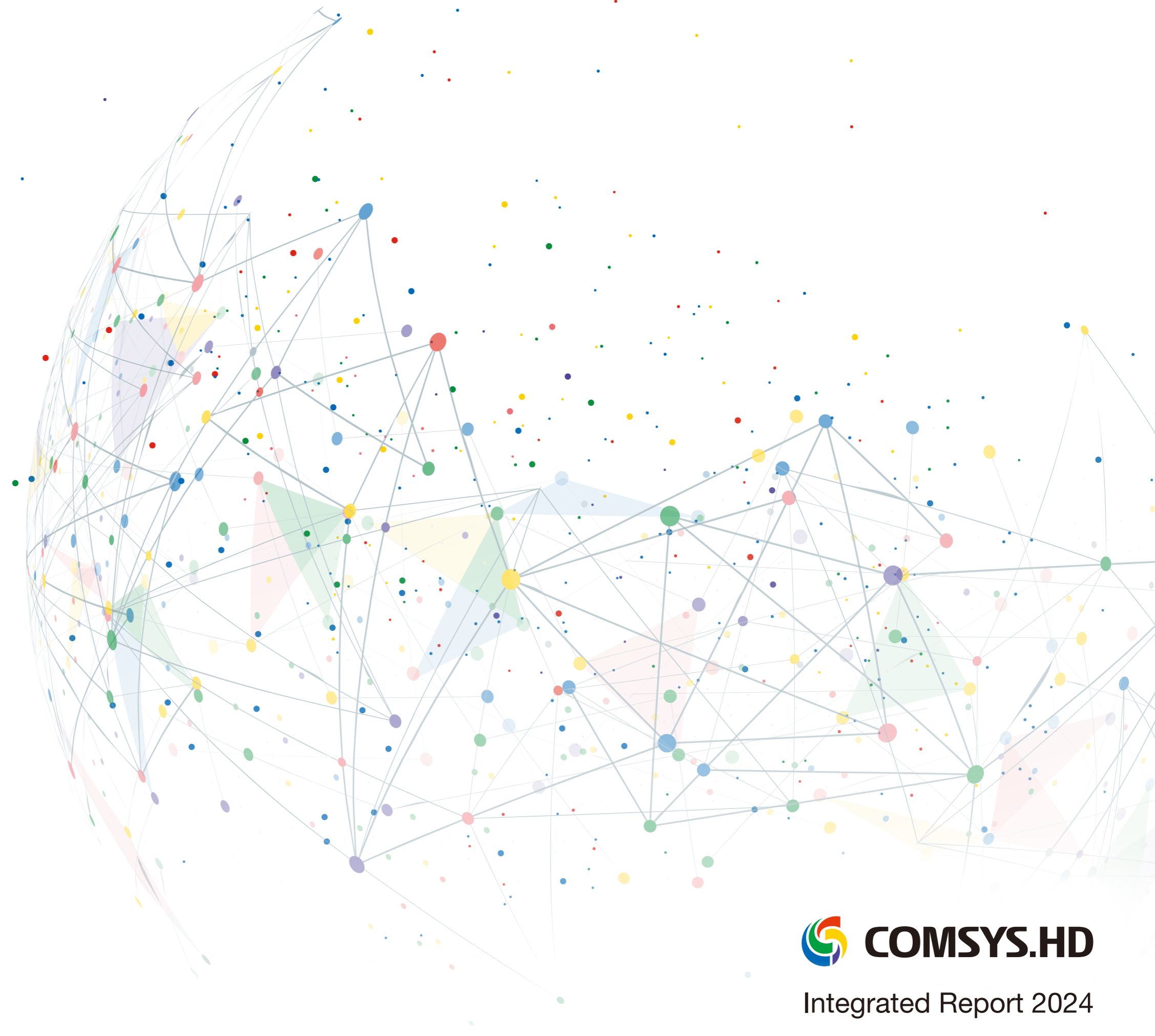




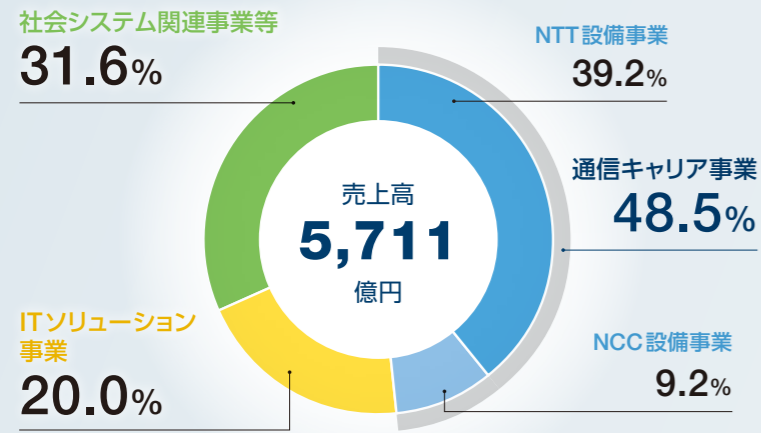
コムシスホールディングス株式会社
統合報告書 2024



Integrated Report 2024

At a Glance

事業別売上構成比 (2024年3月期)



通信キャリア事業

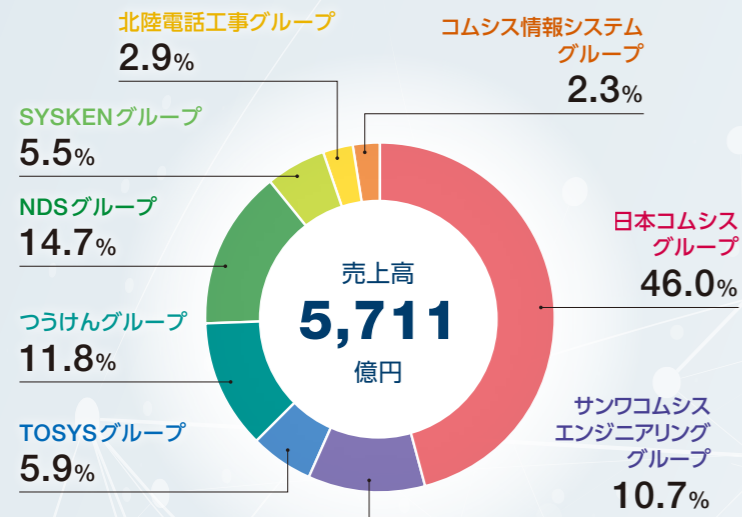
NTT設備事業

NTTグループを中心とした電気通信設備工事事業を行っています。

NCC設備事業

NTTグループ以外の電気通信事業者を中心とした電気通信設備工事事業を行っています。

セグメント別売上構成比 (2024年3月期)



ITソリューション事業

企画提案から保守サービスまで、お客さまに最適なICTトータルソリューションサービスを提供しています。

社会システム関連事業等

電気・通信設備の設計・施工をはじめ、上下水道工事や無電柱化事業、ガス関連設備の構築などを行っています。



日経平均株価 採用銘柄

※通信建設業で唯一



高度情報処理※ 資格取得者数

129人

※PM、SC、DB、NWなど

電気工事施工管理技士 1級取得者数



619人



土木施工管理技士 1級取得者数

652人



男性社員育児休暇取得率

67%



新卒採用人数※

442人

※2024年4月入社



GHG 排出量 (Scope 1+2)

79千t-CO₂



GHG 排出量 (Scope 3)

1,531千t-CO₂

※ 高度情報処理資格取得者数、電気工事施工管理技士1級取得者数、土木施工管理技士1級取得者数、男性社員育児休暇取得率の数値は、主要10社の合計数値
※ 主要10社とは、コムシスホールディングスと、連結子会社である日本コムシス、サンワコムシスエンジニアリング、TOSYS、つうけん、NDS、SYSKEN、北陸電話工事、コムシス情報システム、コムシスシェアードサービスを指します。

営業利益率

6.9%

ROE

7.8%

総還元性向

64.0%

年間配当

20期連続累進
配当中

外部からの評価



CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



DX認定
2022年6月認定



Science Based Targets (SBT) 認定
2023年10月認定



パートナーシップ構築宣言
2024年4月認定



MSCI ESG 格付け【A】評価



私たちコムシスグループは、グループ一体となり、外部の様々なプレイヤーとも
強力な協業・連携を図りつつ経営理念を実現します

経営理念

「時代をになう多様なインフラ建設」で
お客様に選ばれ続ける企業を創ります

「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献します

たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指します

CONTENTS

Cover Story

At a Glance 1
コムシスグループ経営理念..... 2

Vision & Value

トップメッセージ 4
コムシスグループの沿革 7
価値創造プロセス 8
マテリアリティ・リスクと機会 10
財務・非財務ハイライト 12

戦略と資源配分

中期経営計画の推移 14
コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1 15
財務担当役員メッセージ 16
通信キャリア事業 18
ITソリューション事業 20
社会システム関連事業 22
M&Aの取り組み事例 24
DXの取り組み 25
特集:高品質なインフラ・ICT基盤の構築により、
持続可能な社会づくりへ貢献 26

長期価値創出に向けた戦略

ステークホルダーエンゲージメント 30
サステナビリティ 31
環境経営 32
生物多様性保全 38
人材 39
安全・安心の追求 42
サプライチェーン・人権の尊重 44
社外取締役座談会 46
コーポレート・ガバナンス 50
役員一覧 56

Data Section

11カ年の主要財務データ 58
非財務データ 60
株式情報 61
用語集 62
企業情報 63

編集方針 基本理念や事業理念を実現するには、財務／非財務の資本を統合的に活かしていく思考と、迅速で的確な意思決定に基づく統合的な企業活動が不可欠です。また、ステークホルダーの皆様の理解を得られるよう、統合的な思考や企業活動を誠実に情報開示していくことも重要であると考えています。本報告書では、投資家を主たる読者と想定し、財務情報に加え、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含めたコムシスグループの事業活動全体について、多面的・統合的な編集を行いました。本誌のみならず、コーポレートwebサイト、「有価証券報告書」や「事業報告書」などのツールを通じて、適時・適正に情報を開示することで、説明責任を果たしていきます。

対象期間 2023年4月1日～2024年3月31日（2024年3月期）
（ただし、一部2025年3月期の活動内容も含んでいます）

対象組織 可能な限り連結決算対象の国内コムシスグループ各社を報告対象としましたが、項目により、報告対象が異なる場合があります。

参考にしたガイドライン • GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」(2016)
• IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
• 経済産業省「価値協創ガイダンス」

見通しに関する注意事項 本報告書には、当社および関係会社の将来についての計画や戦略、業績に関する予想および見通しの記述が含まれています。これらの記述は過去の事実ではなく当社が現時点で把握可能な情報から判断した仮定および所信に基づく見込みです。また、経済動向や個人消費、市場需要、税制や諸制度に関わるリスクや不確実性を含んでいます。それゆえ実際の業績は当社の見込みとは異なる可能性のあることをご承知おきください。



代表取締役社長
田辺 博

大きく変化する事業環境に対応し続けると共に 社会課題解決にエンジニアリング力で貢献

総合エンジニアリング企業として今後も事業を通じた社会課題解決へ

コムシスホールディングス(以下「コムシスグループ」)はグループ経営理念のなかで、「『時代になう多様なインフラ建設』でお客様に選ばれ続ける企業を創ります」「『豊かな生活を支える社会基盤づくり』で国と地域に貢献します」「たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指します」という3つの基本方針を掲げています。当理念および方針のもと、コムシスグループは総合エンジニアリング企業として社会経済活動を支え、次世代へと発展させていく様々なインフラ建設に取り組んできました。

これらの取り組みは、単にインフラを提供するだけでなく、持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営の一環でもあります。創業以来、お客様からの多様なご要望に応え続けてきたことで、地域社会やエンドユーザーの皆様の利便性を向上させ、さらには社会課題の解決にも貢献してきました。今後とも、豊かな生活を支える社会インフラをつくり続けることで、様々な社会課題の解決に貢献していきます。

「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」の振り返りと「+1」への思い

コムシスグループでは中期ビジョン「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」(2020年3月期～2024年3月期)を掲げて事業を推進してきました。最終年度となる2024年3月期決算は、受注高は過去最高の6,179億円(前期比648億円増)、売上高は5,711億円(前期比78億円増)、営業利益392億円(前期比71億円増)の増収増益となりました。これはITソリューション事業、社会システム関連事業の順調な成長によるもので、売上高はそれぞれ1,140億円、1,802億円となり、通信キャリア事業の減少を十分にリカバリーすることができました。

一方、中期ビジョンを振り返りますと、ITソリューション事業および社会システム関連事業は、売上高に占める比率も全体の50%を超えるまでに成長し、順調に事業を拡大しております。しかしながら、2022年度以降、当初想定していなかった通信事業者の設備投資抑制や材料費等の価格高騰により事業環境が激変したことが大きく影響し、当初目標としていた最終年度の売上高6,000億円、営業利益500億円については残念ながら未達という結果となりました。

中期ビジョンは未達となりましたが、受注高は持続的な成長に向けて、順調に積み上がっています。ITソリューション事業では公共系や文教系などの大型案件が着実に受注につながり、社会システム関連事業では再生可能エネルギーや高速道路関連の受注が堅調に拡大いたしました。また、新たな受注実績として、近年建設が活況化しているデータセンターの大型電気設備工事やそのデータセンター間を相互接続する工事、さらにはモバイル関連のインフラエンジニアリング工事など、グループの経営資源を連携させながら取り組んできたことが着実に成果として現れています。

M&Aについても堅実に取り組んできました。2021年11月には、鉄骨の製造や橋梁施工を中心に事業を展開している、藤木鉄工(本社:新潟市)をグループ化しました。2027年に創立100周年を迎える歴史ある同社をグループ化できたことは、事業領域の拡大とともに、今後の新たなシナジー創出が十分に期待

コムシスグループが中長期に目指す姿

コムシスグループは、2003年9月に日本コムシス、三和エレクトロニクス(現 サンワコムシスエンジニアリング)ならびに東日本システム建設(現 TOSYS、本社:長野市)による3社共同の株式移転により設立されました。2009年には日本コムシスの情報シ

できると思っています。

そのほかにも、グループ各社のエリアにおける高いブランド力を最大限に活用しながら、経営資源を集約し、さらなる最適化に向けたエリアマネジメント体制の強化、生産性向上に向けたバックヤード業務の集約や共通ITプラットフォームの構築など、今後の成長に向けた運営体制の強化にも取り組んできました。

今年度につきましては、このような、中期ビジョンの達成に向けて取り組んできた様々な施策を継続しながら、当初売上高目標6,000億円の完遂に向けて「コムシスビジョンNEXT STAGE 2023+1(プラスワン)」として中期ビジョンの期間を1年間延長することとしました。「+1」には、世の中の皆様とお約束したことを、1年遅れではあるが、何とか形にしたいという、私の強い思いが込められています。

この1年間は、持続的な成長へ向けて、これまでの施策に引き続き取り組むだけでなく、次期中期経営計画へつなげるための「基盤固めの期間」と位置づけ、グループ経営基盤を強化するため、次の3つの施策に取り組んでいきます。

- ① 固定・モバイル一体化運営による通信キャリア事業体制の刷新
- ② IT・社会事業分野における日本コムシス・サンワコムシス間の事業再編
- ③ ITソリューションのネットワーク配線工事を通信キャリア事業体制へ本格移行

これらは、この先の事業環境の変化を見据えながら、どのような需要変動にも耐え、より多くのお客様に選んでいただけるための競争力強化や新たな市場の拡大に向けた、必須の取り組みであり、来年度(2026年3月期)からスタートする次期中期経営計画の大きな柱になっていくと考えています。

▶P.14 中期経営計画の推移

▶P.15 コムシスビジョンNEXT STAGE 2023+1

順調に業績を伸ばしてきました。

コムシスグループは、長きにわたり日本の情報通信基盤の構築と運営を担い続けています。これは今後も変わらぬ使命であり、最大の強みであると思っています。この強みを最大限に活かしながら、総合エンジニアリング企業として、事業領域を広げ、社会に貢献してきました。

これからは、少子高齢化に伴う労働人口の減少により、生産性向上に向けた社会全体のDX化が加速していきます。また、社会インフラの老朽化に対応するための国土強靱化施策も推進されていきます。このように山積している社会課題を解決するためには、必ずICTや情報通信の技術が必要となります。

専門性の高い人材の確保と育成・組織づくり

コムシスグループの最大の経営資源は人材であり、人こそが財産であるという企業風土、文化が根ざしています。2024年度は、連結子会社まで含めて442名を採用しました。採用にあたっては、文系・理系といった学部や学科にはこだわらず、入社後も資格取得の支援や、充実した教育制度をすべての社員に向け整備し、計画的に育成しています。また、女性の採用比率も年々上昇しており、責任あるポジションへの登用も積極的に進めています。

コムシスグループの特徴は、地域で採用した社員がそれぞれ

豊かでサステナブルな社会を実現するため、コムシスグループは、高品質なエンジニアリング力を全国規模で提供できる総合エンジニアリング企業として、これからも社会に貢献していきます。

そのためには、コムシスグループのオーガニックな成長はもちろんのこと、新たなパートナーシップの構築も視野に入れた取り組みも必要だと感じています。例えば、現在はITソリューション事業を中心に多くのアライアンスパートナー様とも連携しながら活動していますが、今後はM&Aにも戦略的に取り組み、持続的な企業価値向上を目指していきます。

▶P.26-29 特集

の会社で活躍しているという点です。北海道のつうけん、信越エリアのTOSYS、東海エリアのNDS、北陸エリアの北陸電話工事、九州エリアのSYSKENなど、コムシスグループには、それぞれの地域で高いブランド力を確立している会社が多く存在します。私は、そうしたブランドを大切にしたいと考えています。

同時に、グループ間でつながり合うことも重要です。高いブランド力を持った会社が集まって気持ちを一つにし、各社の特徴を生かしつつ、社員一人ひとりが活躍できる体制をつくっていきます。

▶P.39-41 人材

ステークホルダーの皆様へ

私は、社員一人ひとりが安心して働きながら様々なことにチャレンジし続け、自らも成長することで、コムシスグループの持続的な成長が可能となると考えています。そのためには、「現場の安全」「社員の健康」「コンプライアンス遵守」を最優先にすることが基本になります。

豊かでサステナブルな社会づくりに向けて、お客様、株主・投資家の皆様、グループ従業員、協力会社の方々、地域の皆様、すべてのステークホルダーの期待に応えられるよう、挑戦し続けていきます。

ステークホルダーの皆様のご指導、ご鞭撻のほどよろしくお申し上げます。

▶P.30 ステークホルダーエンゲージメント

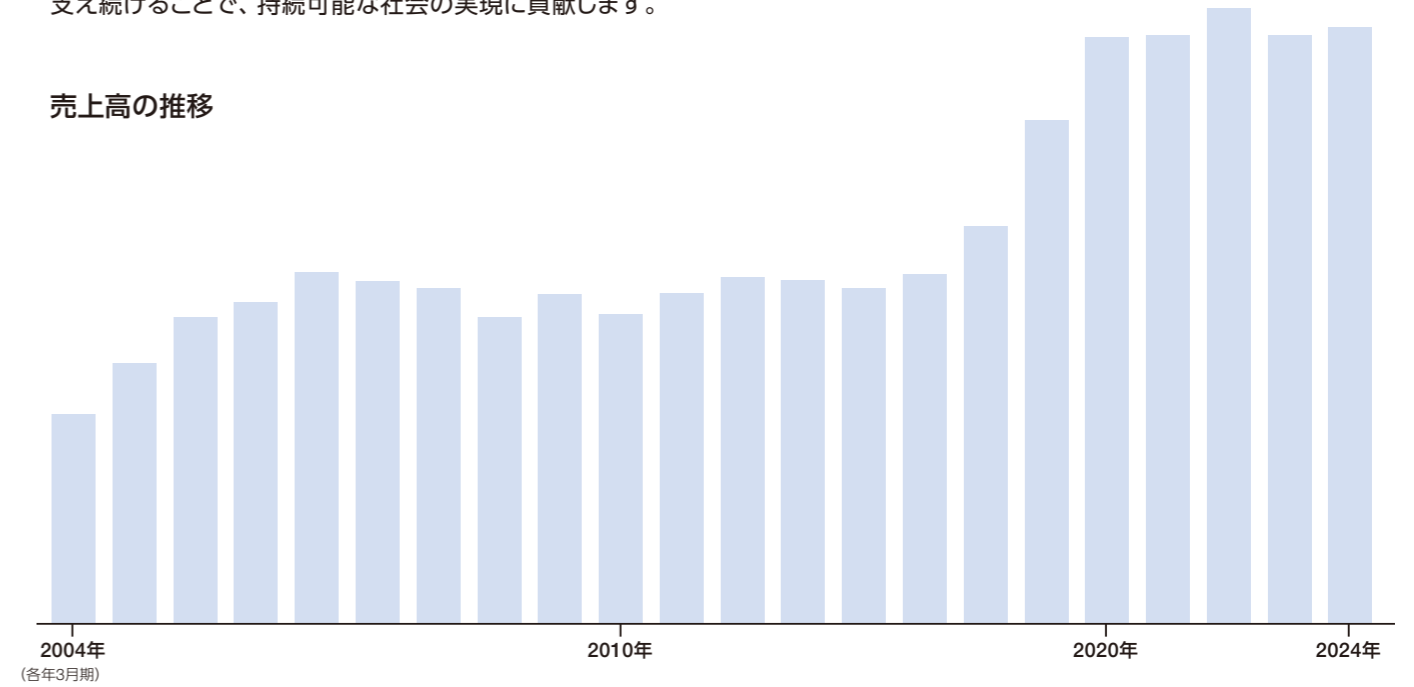


コムシスグループの沿革

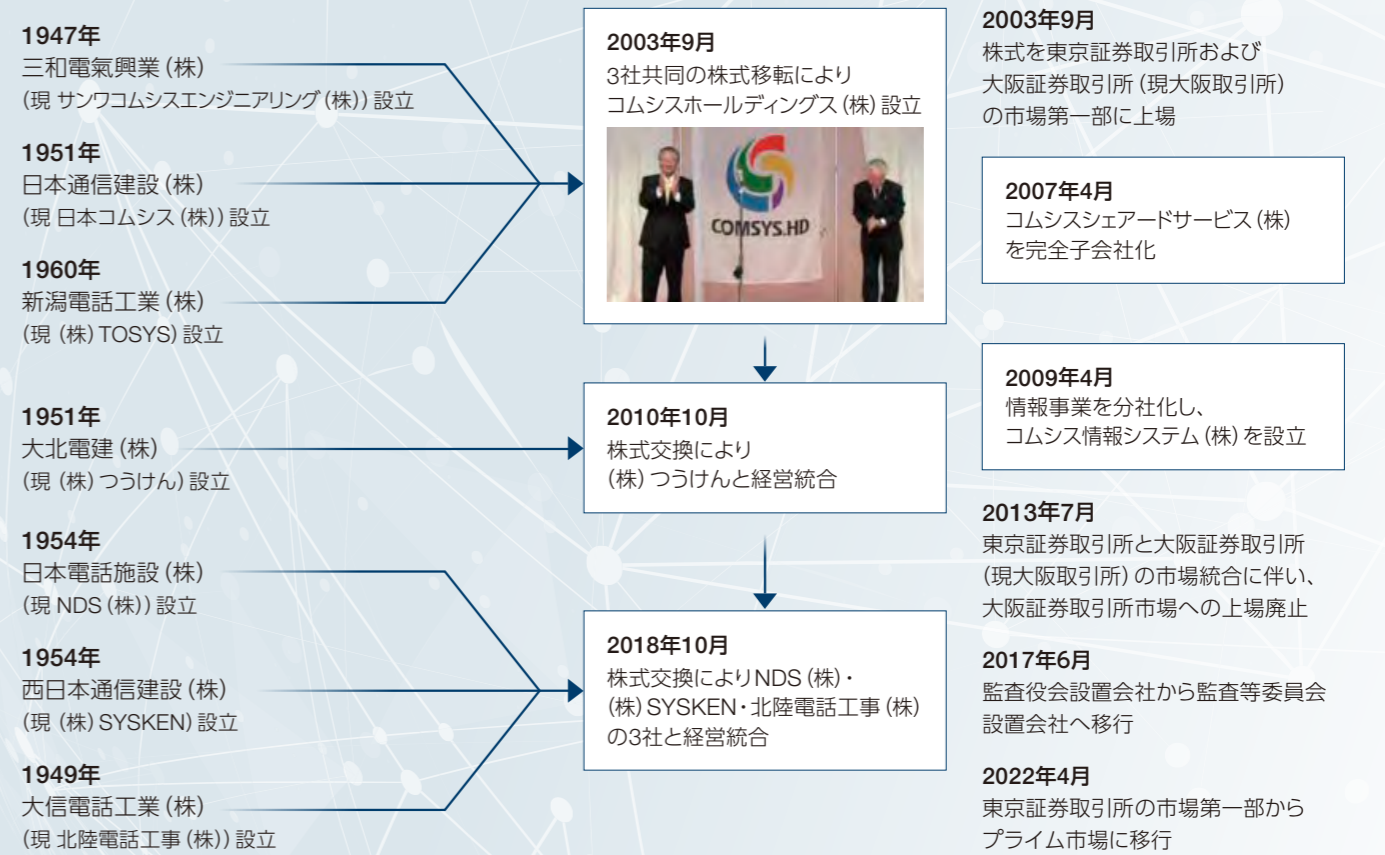
コムシスグループは、通信建設業界のリーディングカンパニーとして、世界トップレベルの品質を誇る日本の情報通信基盤の構築・運営に貢献し、成長してきました。今後も、通信インフラ・社会インフラの構築を通じて人々のより安心・安全で豊かな暮らしを支え続けることで、持続可能な社会の実現に貢献します。

2024年3月期
売上高
571,186
百万円

売上高の推移



経営の動き



経営理念

- 「時代をになう多様なインフラ建設」でお客様に選ばれ続ける企業を創ります
- 「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献します
- たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指します

コムシスグループは、お客様からの多様なご要望に応え続け、「総合エンジニアリング企業」として、社会課題の解決に貢献します。

外部環境

マテリアリティ

⇒ P. 10

インプット

(2024年3月期実績)

ビジネスモデル

アウトプット

アウトカム (提供価値)

(2024年3月期実績)

- 環境・社会課題
- 自然災害の甚大化
 - 社会インフラの老朽化
 - 環境破壊
 - 人口の減少
 - 地方都市の過疎化
 - 産業・社会変化
 - デジタル技術の進化
 - スマート社会への伸展
 - 意識・価値観の変化

- エンジニアリング力とイノベーションによる地域社会への貢献
- 人材活用と働き方改革 (エンゲージメント向上)
- 安全・安心の追求とコンプライアンス遵守
- 地球環境保全への対応
- コーポレートガバナンスの強化

財務資本
健全な財務基盤
<ul style="list-style-type: none"> 自己資本 3,619億円 自己資本比率 70.3%
人的資本
専門性の高い多様な人材
<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用者数 (文系・理系問わず採用) 218人 監理技術者 2,782人 高度情報処理技術者試験合格者数 延べ129人 各種施工管理技士1級保有者数 延べ1,532人 <small>※ 上記は主要10社合計</small>
知的資本
高いプロジェクトマネジメント力
<ul style="list-style-type: none"> 長期にわたるノウハウの蓄積 高度な施工管理技術 人こそが財産という企業風土 資格取得支援など充実した教育制度
製造資本
日本全国をカバーする拠点網
<ul style="list-style-type: none"> 拠点数 100拠点超 グループ会社数 114社
社会・関係資本
ステークホルダーとの強固な関係
<ul style="list-style-type: none"> 協力会社との強固な取引関係 協力会社1,274社 地域住民との良好な関係
自然資本
資源の有効活用を推進
<ul style="list-style-type: none"> 消費エネルギー量 1,299,622GJ 水使用量 93,086t ハイブリット車 208台 電気自動車 28台 現場事務所の太陽光発電設備 12件



中期経営計画

コムシスビジョン「NEXT STAGE 2023+1 (プラスワン)」

売上高	営業利益	総還元性向
6,000億円	400億円	70%目安

通信キャリア事業
売上高 2,769億円
アクセス
通信ケーブル(光・メタル)や通信用電柱、地下管路などの設備構築
ネットワーク
通信ビル内の通信装置や電源供給などの設備構築
モバイル
携帯電話基地局などの通信設備構築
ITソリューション事業
売上高 1,140億円
ソリューション
サーバ・ストレージ、ネットワーク、クラウドの構築
ソフト開発
DX化、AIを活用した受託ソフトの開発
保守
サーバやネットワーク、クラウドの監視や受付対応、オンサイト保守、運用支援
社会システム関連事業
売上高 1,802億円
基盤
無電柱化基盤、上下水道・ガス導管設備の構築、舗装などに関わる土木事業
電気・通信
高速道路や国道に付帯する照明・監視カメラ・ETCなどの設備構築
データセンター・病院・空港などの建物の電気・通信設備構築
再生可能エネルギー
太陽光発電所の建設
系統用蓄電所の建設

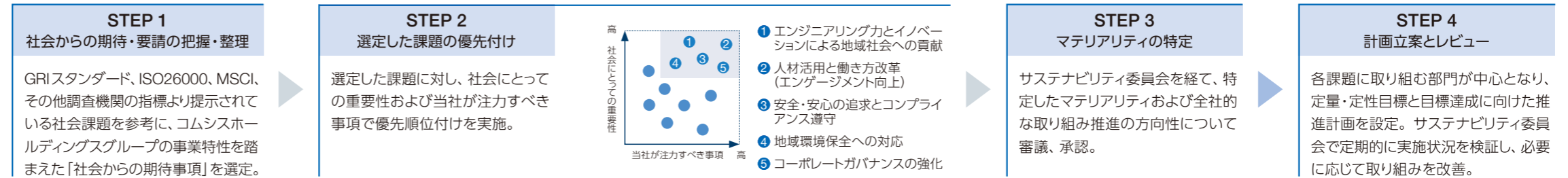
株主・投資家
<ul style="list-style-type: none"> 総還元性向 64% 累進配当 20期連続 過去10年間のTSR +161.0%
顧客(発注者)
<ul style="list-style-type: none"> 高品質な通信、社会インフラの提供 スマート社会の整備・発展
顧客(エンドユーザー)
<ul style="list-style-type: none"> インフラ整備による利便性の向上 自然災害、故障からの迅速な回復
当社グループ従業員
<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントの向上 女性管理職比率 2.5% 男性社員育児休業取得率 67%
協力会社
<ul style="list-style-type: none"> 強固な信頼関係 (パートナーシップ構築宣言)
自然・地域社会
<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量 Scope 1+2 79千t-CO₂ (前期比21千t-CO₂減) Scope 3 1,531千t-CO₂ (前期比199千t-CO₂減)

Cover Story
Vision & Value
戦略と資源配分
長期価値創出に向けた戦略
Data Section

マテリアリティ・リスクと機会

マテリアリティの特定プロセス

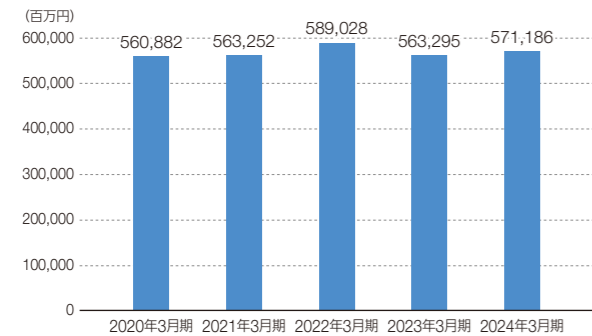
コムシスホールディングスでは、社会にとって重要であると同時に、当社が注力すべき課題として、5つのマテリアリティ(主要課題)を特定しています。事業環境や社会情勢を踏まえつつ、中期経営計画の課題も考慮しながら定期的に見直しを行っています。



マテリアリティ	重要性の背景	リスク	機会	アクションプラン	関連ページ	SDGsターゲットとの関連
エンジニアリング力とイノベーションによる地域社会への貢献	当社は、事業を通じて社会課題の解決と地域社会の発展に貢献します。世の中の変化に迅速に対応し、新たなニーズに挑戦することで、事業の成長を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> 市場ニーズ変化によるエンジニアリング力陳腐化と受注機会の減少 法規制や建設ニーズに対応できないことによる信頼性の低下と受注機会の減少 	<ul style="list-style-type: none"> 日本の通信インフラを支える実績の拡大と顧客からの信用度向上 市場ニーズ多様化による周辺事業の拡大と社会DX化への貢献、自社の成長 	<ul style="list-style-type: none"> 多様化するインフラ社会のニーズに対応した事業の推進 新たなパートナーとの共創による新たな技術・業務分野の開拓 エンジニアリングを通じた地域社会と共に発展する事業の推進 激甚化する災害への防災・減災に関する事業の推進 	P.18-23、P.26-29	
地球環境保全への対応	環境問題は人類共通の課題です。当社は温室効果ガス削減などの環境に配慮した経営を推進し、資源を有効活用して持続可能な発展を目指し、次世代の豊かな生活を支援します。	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ施策やGHG削減施策による短期的な費用上昇 環境対応遅れに伴う信頼性の低下とブランド・企業価値の棄損 	<ul style="list-style-type: none"> 再生エネルギー需要増による事業機会の拡大と信頼性の向上 脱炭素推進による業務効率化と長期的なコスト削減 環境保全に取り組む企業としての信頼性・評価の向上、企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー発電事業や施設建設の推進 カーボンニュートラル実現に向けた自社グループの取り組みの推進 資源循環に向けた取り組みの推進 	P.32-37	
人材活用と働き方改革(エンゲージメント向上)	当社は、全ての事業活動で人権尊重を前提とし、関係者全ての権利を尊重します。また、優秀な人材確保と組織成長を目指し、ダイバーシティを推進します。さらに、従業員のスキル習得を支援し、多様な働き方でウェルビーイングを実現します。	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重の欠如による社会的な批判や法的な問題の発生 優秀な人材の確保が困難となることによる競争力の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保による競争力の強化 人材の多様性と働き方の柔軟性による競争力の強化(イノベーションの促進、生産性の向上) 市場ニーズや新技術を取先行した高い技術力による競争力の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材(外部人材や女性など)の採用と活躍の推進 全社員に対する人権尊重に関する意識の醸成・啓発 人材開発プログラムの拡充、リスキリングやリカレント教育の実施 時代に合った人事制度の拡充とワークライフバランスの推進 DX推進による建設手法や業務の変革 	P.25、P.39-41、P.45	
安全・安心の追求とコンプライアンス遵守	責任ある企業として、すべてのステークホルダーの安全と安心を最優先します。また、企業活動の要である社員が十分に活躍できるよう、健康経営を実践します。	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理の不足による事故や災害による信頼性の低下 健康管理の不足による生産性低下と組織の弱体化 コンプライアンス欠如による法的リスクの上昇、それに伴う受注機会の減少 	すべてのステークホルダーからの信頼性と満足度の向上、それに伴う持続可能性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 安全を第一とする文化の浸透 自然災害発生時の自社対応力強化 社員とその家族の健康確保 サプライチェーンを含めたグループ行動規範の徹底 	P.42-45	
コーポレートガバナンスの強化	当社は、正しい倫理観に基づき、健全で透明性の高い経営とコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。これにより、社会に求められる企業であり続け、企業価値の持続的な向上を実現します。	<ul style="list-style-type: none"> 経営の透明性の欠如による株主や投資家からの信頼性の低下 リスク管理不足による経営上の課題や損失を引き起こす可能性の増大 体制強化のためのシステム導入や人材確保に伴うコストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 適切なガバナンス体制の強化による、企業の信頼性とブランド価値の向上 ESG経営による持続可能性の高まりによる外部評価の向上、企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 社会動向や当社の企業風土を踏まえた、必要に応じて実効性のあるガバナンス体制への深化 ESG経営の実践と外部評価機関への適切なエンゲージメントの実施 	P.30、P.31、P.50-55	

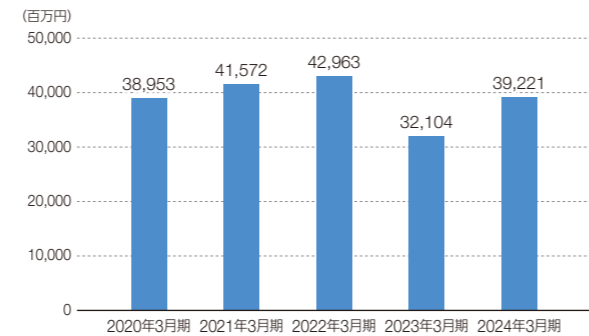
財務ハイライト (連結)

売上高



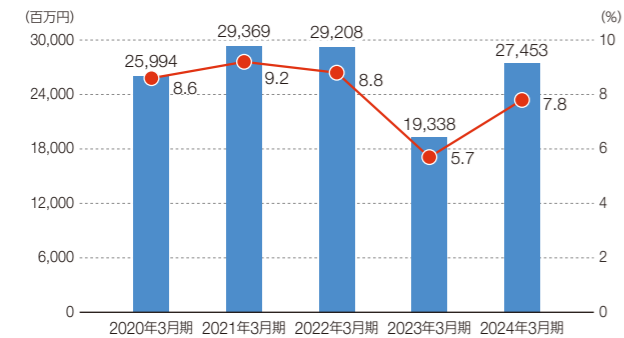
通信インフラ分野においてモバイル関連工事が減少するなど厳しい事業環境となるなか、ITソリューション・社会システムの分野においては、グループ連携による営業強化およびアライアンスパートナー連携による売上拡大の取り組みにより、前期比で7,890百万円の増収となりました。

営業利益



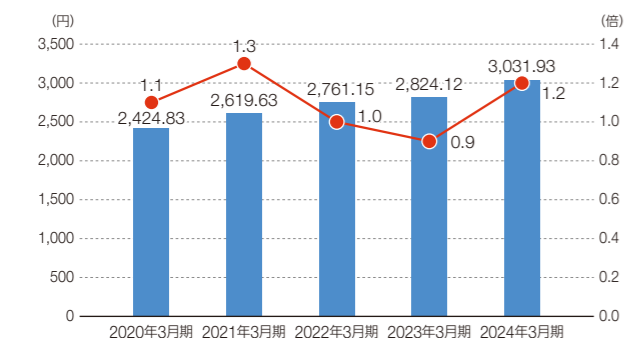
売上高の増加に加え、エリアマネジメント体制の強化、アクセス・モバイル事業一体運営など、コムシスグループ全体最適化に向けた事業基盤強化への取り組みにより、前期比で7,117百万円の増益となりました。

親会社株主に帰属する当期純利益・ROE



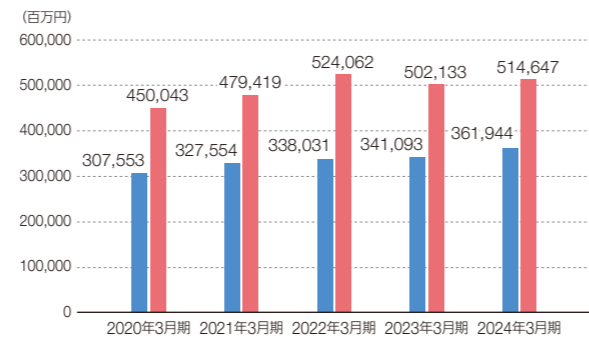
親会社株主に帰属する当期純利益は前期比42.0%増の27,453百万円となりました。これは、売上高、営業利益の増加に加えて、固定資産売却益の増加により特別利益が増加したことによるものです。ROEは前期比2.1ポイント増加の7.8%となりました。

1株当たり純資産・PBR



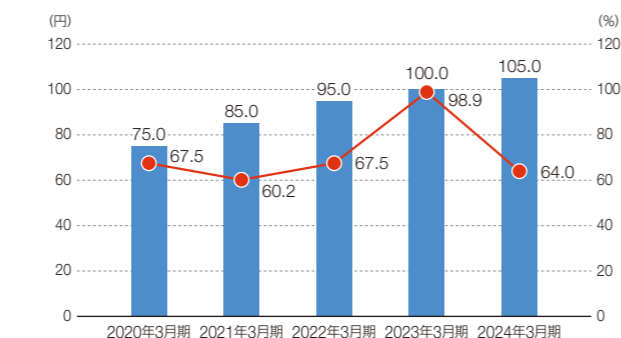
1株当たり純資産は、前期末比207.81円増加の3,031.93円となりました。これは、親会社株主に帰属する当期純利益の増加により、純資産が前期末比21,330百万円増加したことによるものです。PBRは株価の上昇により1.2倍となりました。

自己資本・総資産



総資産は、有形固定資産が4,173百万円、投資その他の資産が10,894百万円増加したこと等により、前期末比12,514百万円増加の514,647百万円となりました。自己資本は前期末比20,851百万円増の361,944百万円となりました。

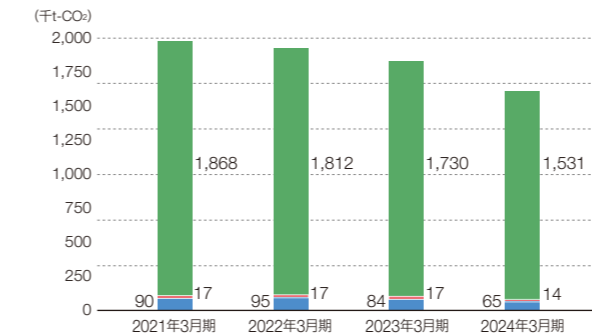
1株当たり配当金・総還元性向



1株当たり配当金は前期末比5円増の105円としました。総還元性向は、前期比34.9ポイント減の64.0%となりました。当社グループは、総還元性向70%程度を目標に、機動的な自己株式の取得と累進配当および増配を継続していきます。

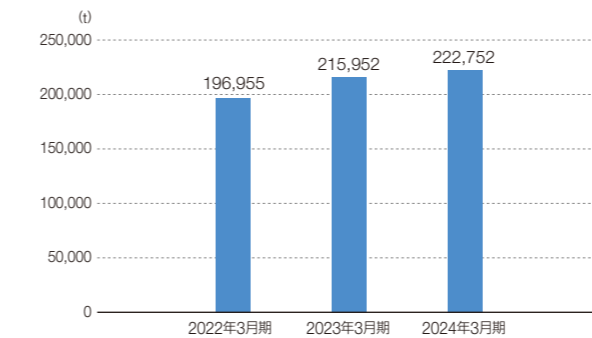
非財務ハイライト (連結)

GHG排出量



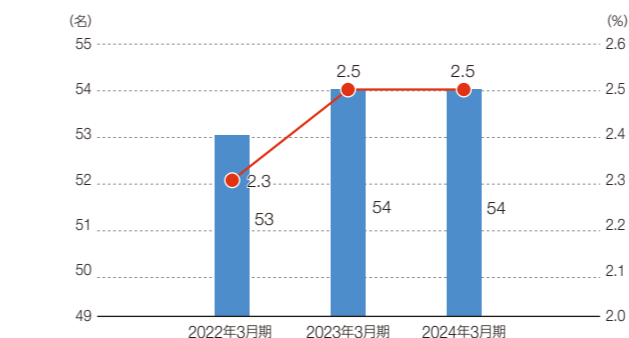
GHG排出量は、再生可能エネルギーの導入などにより減少傾向にあります。今後は設定した目標*に対し、当社事業における排出量の約8割を占めるScope 1の削減に向け、低燃費車両や使用する燃料の転換等の取り組みを推進し、環境負荷の低減に努めていきます。
* 2030年度までに2020年度対比で、Scope 1+2:42%、Scope 3:25%削減

産業廃棄物排出量



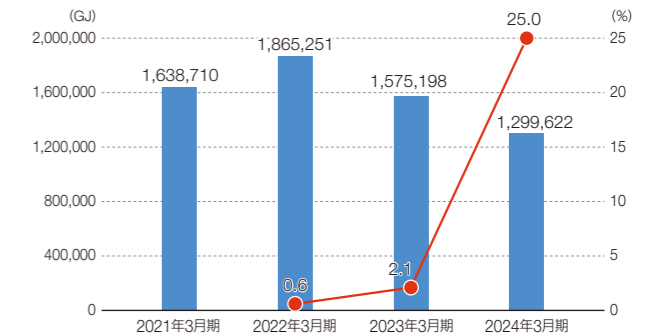
廃棄物に関する環境対策を推進するため、集計範囲を拡大しています。今後も法令に基づく適切な管理に加え、リサイクル率の向上など廃棄物削減の取り組みにより環境負荷の低減に努め、持続可能な循環型社会の実現を目指します。

女性管理職数・女性管理職比率



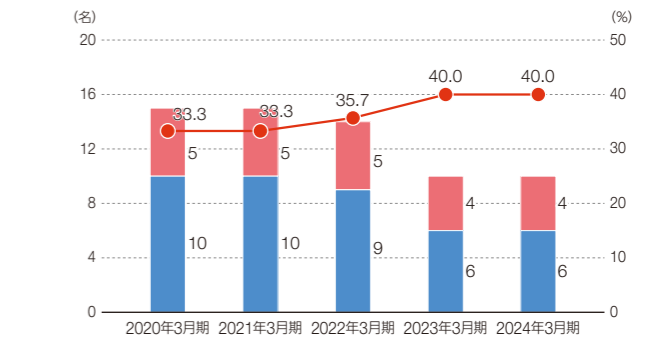
女性の活躍にフォーカスした様々な取り組みを進めることで女性管理職比率の向上に取り組んでおり、2025年3月末までに2021年4月時点より30% (15名) 以上の増加を目標としています。2024年5月時点の女性管理職は58名で、2021年4月から10名増加しています。
* 主要10社合計

消費エネルギー量・再生可能エネルギー使用率



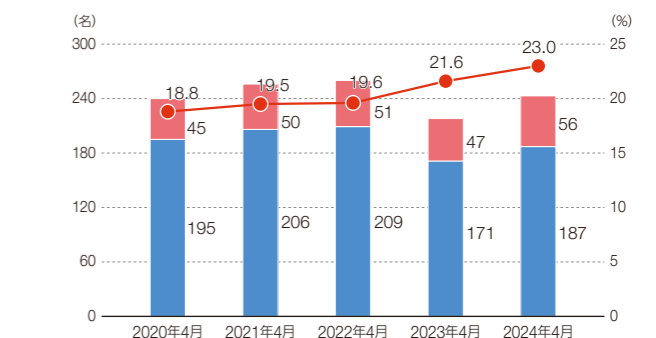
エネルギー使用量は、各種施策により減少傾向にあります。特に、電力に関しては再生可能エネルギーへの転換を進めており、2025年度には再生可能エネルギーの割合を100%にする予定です。今後も省エネ施策を推進し、さらなる改善を目指していきます。

取締役人数・社外取締役比率



取締役会はコムシスグループの事業に精通する社内取締役と、独立した立場で経営監視を行う社外取締役で構成されています。2023年3月期より、機動的に意思決定を行うため取締役会をスリム化し、社外取締役の比率を高め、経営の健全性の維持・強化に努めています。2024年3月期の社外取締役比率は、全体の1/3以上となる40%となっています。

新卒採用者数・女性新卒採用比率

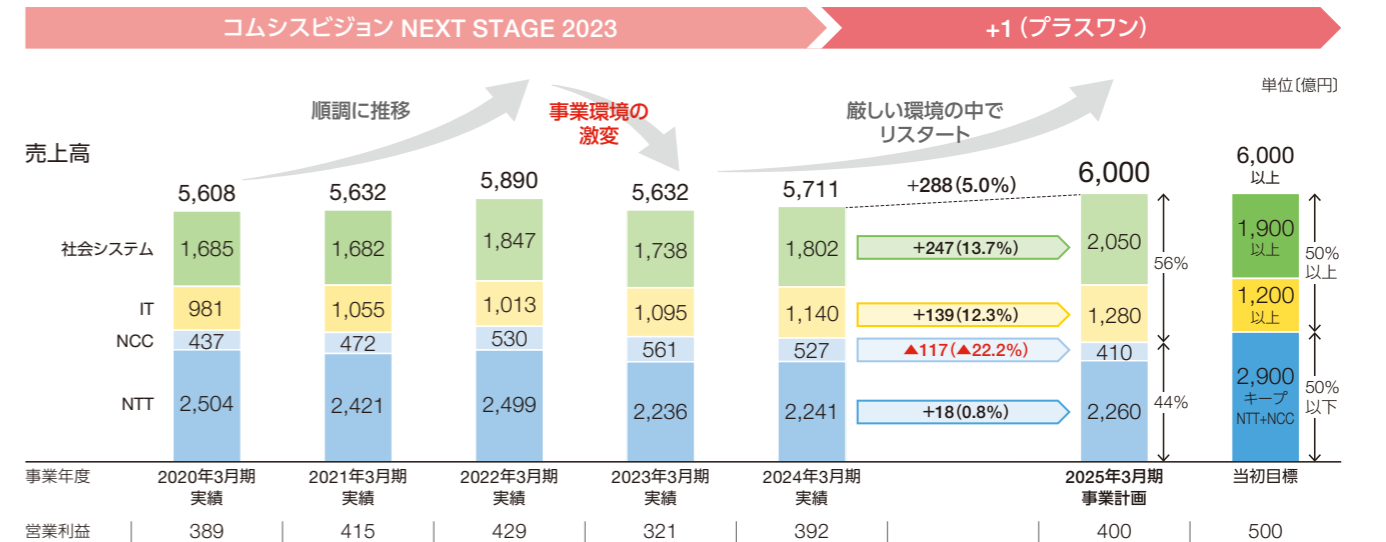


労働力不足が叫ばれ人材の確保が厳しさを増す中、様々な取り組みを通して多様な人材の確保に努めています。2024年4月には、243名が新卒としてコムシスグループの一員となりました。また、新卒採用の女性比率を2025年3月末までに全体で30%に高めることを目標としている中で、2024年4月入社の新入社員的女性比率は23%となっています。
* 主要10社合計

コムシスビジョン 2020 2018年3月期～2020年3月期		コムシスビジョン NEXT STAGE 2023 2020年3月期～2024年3月期		コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1 (プラスワン) ～2025年3月期			
既存ビジネスの底上げ・M&A戦略の継続により非キャリア事業を更に拡大		One COMSYSとして NEXT STAGEを目指す		グループ全体で取り組んできた施策をプラス1年継続			
売上高 4,000億円以上 営業利益 300億円以上 非キャリア系売上高比率 50%		売上高 6,000億円以上 営業利益 500億円以上 総還元性向 70%目安を継続 非キャリア系売上高比率 50%以上		売上高 6,000億円 営業利益 400億円 総還元性向 70%目安			
<ul style="list-style-type: none"> 事業カンパニー制による売上・利益拡大 新たな再生可能エネルギー事業の推進 ワークスタイルインノベーションを含む生産性向上 M&A戦略の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ワークスタイルインノベーション推進 AI、RPA、IT活用による生産性向上 3社経営統合により売上高4,000億円から5,000億円超の企業へ変貌 【通信キャリア】抜本的構造改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> 経営統合3社のIT武装化推進 会社間重複業務の解消、共通業務の集約 請負構造の2層化推進 グループ要員の流動化推進 【IT・社会】顧客・事業領域の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 経営統合3社と既存CHDグループ会社の相互レバレッジ 事業会社、事業本部の垣根を超えたパナソニックカンパニーによる経営資源の全体最適化と受注力の最大化 	<ul style="list-style-type: none"> 持続的な成長へ向け、これまでの施策を引き続き実施 今後の事業運営において以下の施策に取り組む <ul style="list-style-type: none"> 固定・モバイル一体化運営による通信キャリア事業体制の刷新(変動耐力強化、事業領域拡大) IT・社会事業分野における日本コムシス・サンワコムシスエンジニアリング間の事業再編(市場拡大、競争力向上) ITソリューションのネットワーク配線工事を通信キャリア事業体制へ本格移行(事業領域拡大、変動耐力強化) 					
1年前倒しで達成	<ul style="list-style-type: none"> 2019年3月期 売上高目標達成(1年前倒し) 2018年3月期 営業利益目標を達成(2年前倒し) 非キャリア系売上目標については未達成(非キャリア系売上高比率44%) 	売上高、営業利益未達	<ul style="list-style-type: none"> 売上高目標未達 営業利益目標未達 総還元性向は70%目安の継続を達成 非キャリア系売上高比率50%以上を達成 				
既存ビジネス底上げの実現	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業者間のサービス競争が激化する中、通信キャリア事業が好調に推移 太陽光発電設備工事をはじめとした再生可能エネルギー事業の推進 スマート社会に向けた公共投資・ICT投資への対応 	事業環境の激変	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業者の投資抑制 材料費等の価格高騰 	事業領域の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 再生エネルギー案件の施工実績拡大、道路関連案件の受注拡大 ITソリューション事業は公共・文教などの受注により堅調に拡大 インフラシェアリング、DCI、配電事業など親和性の高いビジネスを受注 M&Aを実施したガス、鉄鋼などの着実な成長 	運営体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> グループ連携による営業・施工体制強化 エリアマネジメント体制の強化に向けた事業再編 バックヤード業務集約及び共通ITプラットフォームを活用した業務効率化などによる生産性向上
M&A戦略の好調な推移	<ul style="list-style-type: none"> 2018年3月期 カンドー 2019年3月期 NDS、SYSKEN、北陸電話 工事 						

中期経営計画の期間延長について

コムシスグループでは、2023年度を最終年度とする中期ビジョン「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」を進めてきました。ITソリューション事業・社会システム関連事業等では着実に事業を拡大したものの、通信事業者の投資抑制、材料費等の価格高騰といった事業環境の激変により、当初目標には届きませんでした。そこでグループ全体で取り組んでいた施策を1年継続し、当初目標の完遂を目指すとともに、次期中期経営計画の基盤づくりを進めていくこととしました。



「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1」の主な取り組み

1年期間を延長した「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1」は、次期中期経営計画へつなげる基盤固めの位置づけです。これまでの施策を引き続き実施することにより、持続的な成長を図り、企業価値の向上を目指します。主に①固定・モバイル一体化運営による通信キャリア事業体制の刷新(変動耐力強化、事業

領域拡大)、②IT・社会事業分野における日本コムシス・サンワコムシスエンジニアリング間の事業再編(市場拡大、競争力向上)、③ITソリューションネットワーク配線工事を通信キャリア事業体制へ本格移行(事業領域拡大、変動耐力強化)という3点の事業運営に取り組んでいきます。

事業別戦略

通信キャリア事業 ⇒ P.18	ITソリューション事業・社会システムとの連携強化等によりグループ全体最適化を推進
	<ul style="list-style-type: none"> 通信キャリア事業の施工部門によるIT・社会システム事業工事の実施(IT・社会システム事業は事業領域拡大) 全国会社(日本コムシス、サンワコムシスエンジニアリング)における固定系・モバイル系事業の一体化(日本コムシス通信基盤EX事業本部設立 2024年4月)
ITソリューション事業 ⇒ P.20	DX化に向けたIT需要の拡大への対応およびグループ連携による事業領域の拡大
	<ul style="list-style-type: none"> コムシス情報システム、つうけんアドバンスシステムズのリソース共有により、NTTグループの大規模開発案件を受注 ソフト開発領域に強みのあるつうけんアドバンスシステムズを活用し、利益率の向上(シナジーの実現) サンワコムシスエンジニアリングのITソリューション事業および社会システム関連事業を日本コムシスが承継する、会社分割を実施(2024年7月) サービスロボット、デジタルニュース配信等による新規事業領域に向けた取り組みを開始
社会システム関連事業 ⇒ P.22	大型電気設備工事(データセンター等)を柱に事業を拡大
	<ul style="list-style-type: none"> 需要が急拡大しているデータセンター関連工事に対応するため、通信キャリア事業のエンジニアもフル活用し体制強化 データセンター新設においては、サブコン領域の建設工程に加え、保守領域を強化 <p>【再生可能エネルギー】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大型太陽光設備工事は縮小するも、PPA、蓄電池設置等にも注力



取締役(会社運営担当)
財務部長 兼
事業拡大推進室長

真下 徹

資本コストや市場の評価を意識した経営

2024年度および次期中期経営計画では、「中長期的なROE上昇の実現」「着実な成長投資の実施」「充実した株主還元継続」の3つの柱を基本方針としています。

当社グループは、大地震や津波をはじめとする天災地変や感染症の再流行等、予測不可能な事態に見舞われた場合にも日本の通信インフラ、社会インフラを守るという社会的責任を確実に果たさなければなりません。そのため、さまざまなリスクに対応できる健全で強固な財務体質を維持する必要があり、これまで一貫して厚めの自己資本比率を維持してまいりました。資本コストや市場の評価を意識した経営を推進するなかで、絶えず資本効率と財務健全性のバランスを配意して、最適な資本構成を重要課題に掲げた経営を推進してまいります。

重要な経営指標であるROEは、過去5年、CAPMによる株主

資本効率の向上と健全な財務状況の維持を両立し、次期中期経営計画に向けて成長投資を加速

「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」の振り返りと1年延長について

中期経営計画「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」の最終年度となる2023年度は、主要顧客である通信事業者の投資抑制、また原材料費の高騰といった外部環境が厳しさを増したものの、売上高5,711億円、営業利益392億円で、前期に比べ増収増益となり、受注高については6,179億円と過去最高を更新しました。

これはコムシスグループとして、通信建設工事をはじめ様々な工事で培ったエンジニアリング力を活かし、近年活況を呈するデータセンター(DC)大型電気工事、データセンター間相互接続(DCI)工事やITソリューションにおける公共系の案件などにおいて、お客様のニーズに対応することができた結果だと考えています。社会経済上での変化が見込まれる環境下においても人々の社会生活を支えるためのインフラには、堅実な需要があることも再確認したところでもあります。

一方、当初設定した売上高6,000億円という目標の達成に向け、中期経営計画を「NEXT STAGE 2023+1(プラスワン)」として、2025年3月期まで1年延長することとしました。この1年は持続的成長に向けたこれまでの施策を継続して「NEXT STAGE 2023」を完遂させるとともに、次期中期経営計画での成長に向けた基盤づくりを進めてまいります。

資本コストの推移を参考に推計した当社認識の株主資本コスト(5~7%)を上回っています(右ページROEおよび株主資本コスト(CAPM)の経年推移グラフ参照)。これは最適な事業ポートフォリオ、エリアマネジメントやバックヤード業務の効率化などの経営マネジメント施策が一定程度奏功したものだとも認識しています。次期中期経営計画ではROEの目標値を開示する予定です。

創出されたキャッシュフローは、コムシスグループの中長期的な成長事業やインフラ建設の事業領域拡大、優秀な人材確保・育成のために積極的に投資を行ってまいります。将来的に予想される働き手不足を解消するため、生産性向上のDX投資をさらに進めます。

2024年度については、総還元性向70%を目安として、期首時点で株主還元160億円を見込むほか、潤沢な内部留保や政策保有株を活用し、総額200億円の成長投資を計画しています。

株主還元方針

当社は株主の皆様への利益還元を重要な経営課題の一つとしています。コムシスホールディングスは、創立以来20期連続で累進配当を行っており、今後も維持する方針です。2023年度においては、年間配当を105円とし、加えて一層の利益還元のため50億円の自己株式取得を実施しました。2024年度は5月に年間配当金を5円増額の110円とし、30億円を上限とした自己株式取得を行う旨を公表したところです。

さらなる企業価値向上を目指して

当社は、社会インフラに関わる企業として、サステナブル経営を社会的な責務と捉えており、サステナブル経営を実践する上で重要な資源が非財務資本であると認識しています。

当社のPBRは、ここ数年は概ね1.0倍前後で推移しております。このため、仮に当社の保有する非財務価値を企業価値に反映できていないとすれば、投資家の方々に当社の非財務の価値をより丁寧にお伝えするべきではないかと考えています。

例えば、当社グループでは約10年前から太陽光発電事業に投資を行っており、現在の再エネ発電事業は、グループ全体で使用する電力量の約2.3倍にまで成長しています。2025年度には、

投資家の皆様に向けて、業績結果については変動理由を中立的かつ誠実に説明することで透明性の高い開示を行うことを心掛けます。また投資家の皆様とのエンゲージメントを通じたフィードバックを経営に活かしてまいります。充実した株主還元策の継続と株主の皆様とのエンゲージメントの質的向上を通じて、適正な株主価値を実現していく考えです。

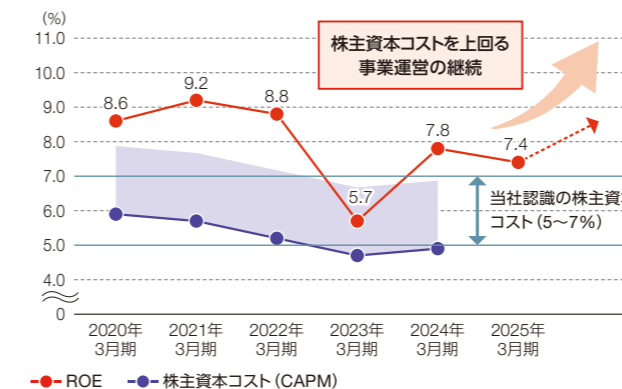
事業による再エネを活用し、当社グループ全体のScope2排出量をゼロにする計画です。また、太陽光発電所のEPC(設計・調達・建設)事業により、累計870MWの太陽光発電設備をお客様に引き渡してきました。発電所建設というお客様のニーズに応えつつ、その先にあるGHG排出量の削減という社会課題の解決にも貢献しています。

今後こうしたインパクトのある非財務情報の可視化により、当社の事業が様々な社会課題の解決につながっていることをステークホルダーの皆様にお伝えしていきたいと考えています。

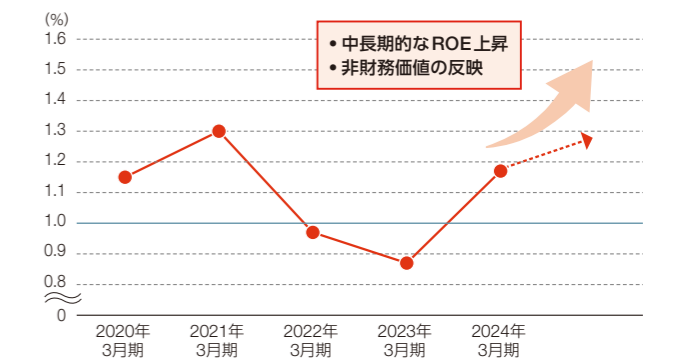
財務の状況

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上高	560,882	563,252	589,028	563,295	571,186
営業利益	38,953	41,572	42,963	32,104	39,221
営業利益率(%)	6.9	7.4	7.3	5.7	6.9
親会社株主に帰属する当期純利益	25,994	29,369	29,208	19,338	27,453
資産合計	450,043	479,419	524,062	502,133	514,647
有利子負債	8,145	5,605	32,331	4,129	4,054
自己資本比率(%)	68.3	68.3	64.5	67.9	70.3
1株当たり配当金(円)	75.00	85.00	95.00	100.00	105.00
配当性向(%)	37.0	36.5	40.3	63.0	46.0
ROE(%)	8.6	9.2	8.8	5.7	7.8
総還元性向(%)	67.5	60.2	67.5	98.9	64.0

ROEおよび株主資本コスト(CAPM)の経年推移



PBRの経年推移





取締役(事業戦略担当[キャリアビジネス])

野池 秀幸

高度な通信インフラの構築・保守により、安全・安心で豊かな暮らしを支える

通信キャリア事業では、NTTグループと、1980年代の通信自由化の後に新規参入したNCC (New Common Carrier) と呼ばれる通信事業者各社の、全国の通信設備の建設工事や保守業務を手掛けています。

この事業の特徴・強みとして挙げられるのは、NTT認定の情報通信建設会社として大きな市場占有率を維持し続け、長年のNTTとの信頼関係の積み重ね、ノウハウの蓄積による競争優位性と、安定した事業基盤があることです。一方で、通信キャリア事業の売上高は全体の約50%弱と依存度が高いため、通信キャリアの設備投資規模や動向により、業績に影響を及ぼす可能性があり、弱みにもなりうると認識しています。

2023年度は、エリア最適化を目指したいわゆるグループ各社間の「業務の片寄せ」や、NCCシェア拡大、ITソリューション事業・社会システム関連事業拡大のためのパワーシフトなど、コムシスグループ全体の最適化・強化・効率化の施策推進により、働く場や業務内容の変化の大きい年になりました。

どんな状態でも、どこであっても、日本の情報通信に関連するインフラの建設や保守を行うことは、コムシスグループの変わらぬ使命です。常にその体制を維持して、平時に安定して利益を出す体質をつくっていくことが、これからの様々な変動にも耐える力、成長していくための力になると思っています。国内の通信キャリア各社が展開する、より高度な技術の導入や既存ネットワークの維持更改を第一線で支え続けるとともに、持続的な成長に向け、私たちが培ってきたスキル・ノウハウを活かし、新たな領域の拡大へ一体感をもってチャレンジしていきます。

事業概要

通信キャリア事業では、「NTT設備事業」としてNTTグループの、そして「NCC設備事業」としてKDDI、SoftBank、楽天モバイルといった通信キャリアやケーブルテレビ会社、電力会社などの、通信インフラ設備の設計や構築、更改、撤去、そして故障修理などの保守業務を請け負っています。通信インフラ設備は、大きく3つで構成されています。通信ケーブル(光・メタル)や通信用電柱、地下管路などのアクセス(AC)設備、携帯電話基地局など無線通信設備のモバイル(MB)設備、そして通信ビル内の通信装置や情報処理装置やそれら装置に電源

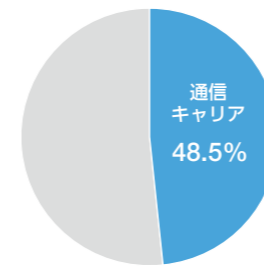
供給を行う電力設備などのネットワーク(NW)設備です。この3つの設備分野ごとに高度な専門技術者を有し、高品質で安全な通信建設業を推進するとともに、それぞれの技術者のスキル融合やマルチタスク化を目指しさらなる効率化を図っているところです。なお、AC設備分野では電話やインターネットアクセスサービスの開通工事、MB設備分野では携帯電話基地局建設の前段階の地権者との交渉(折衝・コンサル業務)、そしてNW設備分野では通信ビル内の各装置間配線作業など、それぞれのインフラ構築周辺の業務も併せて実施しています。

中長期的な市場動向

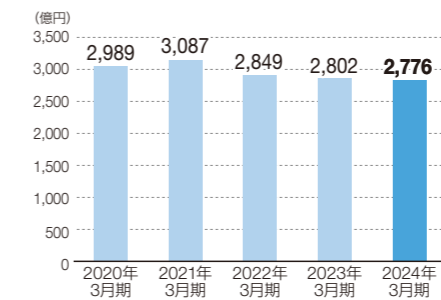
各通信キャリアの決算発表では、2024年度の設備投資額は概ね減少傾向にあるため、当社の通信キャリア事業にとっては、引き続き厳しい環境にあります。しかし政府では2030年までの光ファイバー網整備推進や、MB分野でのsub6/ミリ波の利用拡大による5G普及、そしてBeyond5G/6Gの研究開発・標準化の推進を謳っています。NTTでも新しいネットワーク構築「IOWN(アイオン)」の研究開発・実用化を加速し、これを基盤とした新たな価値創造と循環型社会の実現を目指すため、成長分野への投資

を拡大していくことを表明しています。一方、データセンター市場も活況であり、通信キャリアを含め様々なプレイヤーが構築を進めています。このデータセンターの電力設備構築やデータセンター間を結ぶ光ケーブル敷設など通信キャリア技術・ノウハウが活かされる事業領域も成長が見込まれます。また、2024年1月に発生した能登半島地震の復興工事が具体化していきますが、これには長い時間がかかると想定しています。

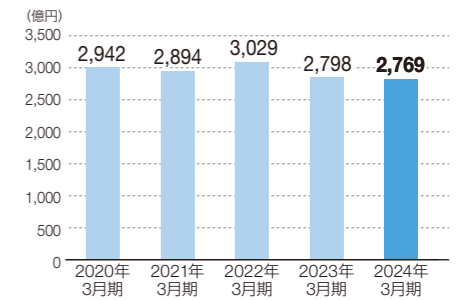
売上高構成比



受注高



売上高



「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」振り返り

近年は光回線の新規需要の縮小、整備工程の費用抑止、モバイル通信事業者の投資抑制等の影響により、トータルとしての工事は減少してきました。しかし首都圏過密地域でのモバイルトラフィック増による通信品質向上対応が進められたことにより、2024年3月期は、NTT事業が受注高2,282億円で前期比2.9%増、売上高2,241億円で前期比0.2%増となりました。一方、NCC事業が受注高493億円で前期比15.6%減、売上高527億円で前期比6.2%減となりました。NCC各社の設備投資

の減少が、そのまま当社の受注、売上の減少につながったもので、NTT側の増分で補うことができませんでした。

取り組みとしては、地域ブランドの強みを最大限に活かした周辺ビジネスの拡大、インフラシェアリング事業など新規顧客獲得に向けた営業力強化、コムシスグループ全体最適化(エリアマネジメント体制の強化、アクセス・モバイル事業一体運営)など、事業基盤の強化に努めました。

「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1」の重点施策

まずは、能登半島地震の被災地域の復興に向けた通信設備の復旧に、グループ一丸となって取り組んでいきます。

各通信キャリアの設備投資が減少するなか、コムシスグループでは通信キャリア個々への対応組織を統合し、通信キャリア事業として一体運営を図ることで、シナジー効果等による効率のかつ高品質な事業運営体制を確立していきます。

日本コムシスでは2024年4月、通信基盤EX事業本部を設立しました。通信基盤事業を一元化し、さらに業務領域を拡大してITソリューション事業や社会システム関連事業の現場業務を

取り込んでいけば、通信キャリアのインフラ設備投資漸減といった需要変動にも強い事業運営を可能にしていきます。さらに、いざ災害が起きたときの通信設備復旧もチーム全体で対応が取れます。

地域に密着したキャリア事業の特性と、これまで培ってきたノウハウを活かし、既存の通信分野にこだわらず、新たな領域に積極的にチャレンジし、売上高拡大を図っていきます。これらの変革により、コムシスグループ全体を成長させていきます。

持続可能な社会の実現への貢献

安定したモバイル通信の環境づくりを全力でサポート

モバイル通信の電波は、当初は想定していなかった周辺環境の変化や利用者の急激な変動によって、影響を受けることがあります。新しいマンションの建設や建物の取り壊しによって、それまで問題なく使えていたスマートフォンが急につながりにくくなる場合もあります。また、新しいスポーツスタジアムの建設時や様々なイベントの開催時等、多くの利用者が1カ所に集まると、電波の需要が急増します。このような状況のなかでも誰もが快適に通信を行えるよう、コムシスグループは全ての通信キャリアの基地局を建設し、安定したモバイル通信の環境づくりを全力でサポートしています。



イベントの開催に合わせて、移動型基地局を用意



期待以上の価値を提供し、
お客様のDX化に貢献

ITソリューション事業では、各種民間企業、NTTグループ、大手SIer、官公庁、自治体などに対し、ネットワーク・サーバ・ストレージから、保守運用、ソフトウェア開発まで手掛け、IT分野におけるトータルソリューションサービスを提供しています。コムシスグループ成長のキーセグメントと位置付けており、これまで日本全国の通信基盤をつくり上げてきたノウハウを、一般法人のIT分野にも適用できるという、大きな強みがあります。それは通信キャリア事業のエンジニアが、当事業のネットワーク配線業務を担当できることにもつながっています。

2024年3月期は、企業や公共機関においてDX化に伴うIT投資が拡大基調で、ITソリューション事業の受注額も前期に比べて大幅に伸ばすことができ、中でもアライアンスパートナーとの連携による官公庁大型案件への対応が受注を牽引しました。

2024年は引き続きIT市場の成長が予想されています。お客様を取り巻く環境の変化やIT技術の動向に意識を研ぎ澄まし、コムシスグループの連携による強みを最大限に活かして、ITビジネスの拡大につなげていきます。お客様からの信用を得るには地道な努力が必要ですが、それが壊れるのは一瞬です。一人ひとりが真摯に業務に取り組み、お客様の期待以上の価値を提供できるよう、日々新たな挑戦と創造を重ねていきます。

取締役(事業戦略担当 [ITソリューション事業、社会システム関連事業])

打出 邦彦

事業概要

ITソリューション事業は、「ソリューション」「ソフト開発」「保守」の3つのサブセグメントから構成されています。「ソリューション」セグメントではベンダー、SIerやNTTグループのパートナーとして請け負うアライアンスビジネスが成長を牽引しており、サーバ・ストレージ、ネットワーク、クラウドの構築を担っています。「ソフト開発」セグメントは、テレコム・金融・公共分野のシステム開発に加え、DX化、AIを活用したソリューションの提供を行っています。「保守」セグメントは、サーバやネットワーク、クラウドの監視やお客様の受付対応、オンサイト対応、運用支援などを行っています。また、コムシスグループではグループ各社のもつITソリューションをIT-COMPASSブランドとしてお客様に提供し、「フルレイヤ×フルライフサイクル」で社会やお客様企業のDX進展に貢献します。

中長期的な市場動向

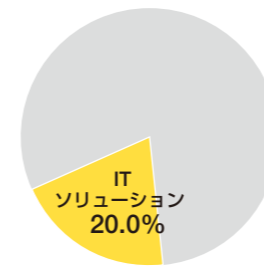
国内ITサービス市場は国内企業のDX化に向けたマイグレーション/モダナイゼーション、およびデジタルイノベーションの実装に向けた需要がいずれも活発で、好調に推移しています。国内企業はDX化に向け、新規システムへの投資を拡大して

<https://ict.comsys.co.jp/group-synergy/>

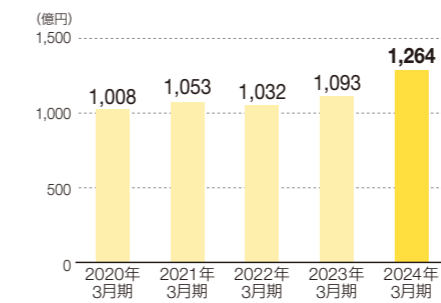


おり、2024年度以降も好調を継続し、2023年～2028年の年間平均成長率は4.8%で拡大すると見込まれています。2030年には、デジタル市場は2020年の4倍になる一方、従来型ITはほぼ半減と予想されます。

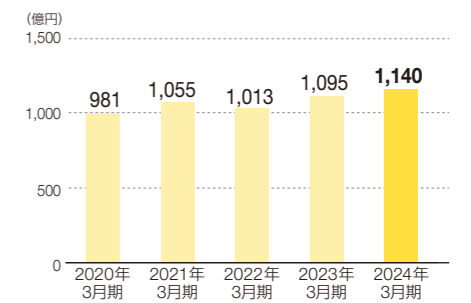
売上高構成比



受注高



売上高



「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」振り返り

コムシスグループでは、アライアンスパートナーとの協業による大型案件の獲得、元請案件の増加に伴うプロジェクトマネジメント強化に取り組んできました。2023年度は、複数の公共系大型案件を受注したことで受注高1,264億円、売上高1,140億円となり、それぞれ過去最高を計上しました。手持工事高も、前期より124億円増加し、376億円で過去最高となりました。

そういった状況のなか、更なる成長に向けた3つの取り組みを進めています。1つ目は、ソフト開発領域におけるシナジー実現です。グループ会社のコムシス情報システムとつうけんアドバンスシステムズのリソース共有により、NTTグループから大規模開発案件を受注することができ、生産性も向上させました。2つ目はグループ内組織再編です。日本コムシスは全国エリア、

サンワコムシスエンジニアリングは首都圏エリアを中心に事業展開してきましたが、サンワコムシスエンジニアリングのITソリューション事業、社会システム関連事業を日本コムシスへ承継しました。今後は事業ボリュームが大きい首都圏での営業力強化、両社の得意分野を融合させることでのシナジー創出、営業・施工体制の統合による体制強化を図り、高品質なエンジニアリングと幅広いサービスを提供し、公共系のDX化推進案件、GIGAスクール更改などに注力していく方針です。3つ目は新規領域への取り組みで、ソフト開発、ソリューション領域に強いグループ会社の融合により、サービスロボットを使ったソリューションや、SaaS型情報発信プラットフォームのデジタルニュース配信を開始しています。

「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023+1」の重点施策

2025年3月期も受注高、売上高とも前期比増を計画しており、IT市場は引き続き好調のため、手持工事を高品質で効率的に完成させつつ、自治体・文教のDX、Windows11更改需要を取り込んで、計画達成を目指します。またIT投資の最大マーケットである首都圏での一体運営強化、通信キャリア事業との連携による高レイヤへのリソースシフトおよびフルレイヤソリューション

の提供により新規事業領域の拡大を図ります。

ソリューションビジネスの大型案件やデジタル関連ビジネスの拡大に向け、大規模複合案件に対応できるプロジェクトマネージャーやリーダーのほか、最新の技術に対応するための高度技術者の育成にも取り組んでいます。

持続可能な社会の実現への貢献

ロボット、IoT、AIを活用したソリューションの提供開始

労働人口の減少により省人化が求められるなか、コムシスグループのコムシス情報システムおよび日本コムシスは、サービスロボットを取り扱うエイム・テクノロジーズ(株)と提携し、ロボット、IoT、AIを活用したソリューション提供を開始しました。現在、清掃ロボット「KIRARA」、配送ロボット「NAOMI-2」、配膳ロボット「AYUMI」の3機種を提供しています。これらのロボットは、専用のアダプタをエレベーターに搭載することで、エレベーターの年式・メーカーを問わず自動でエレベーターを乗り降りすることも可能となります。ホテルや病院、工場、テナントビル、建設現場など、様々なケースでの利用を想定しており、ロボットとIoT、AI技術を融合させることで、お客様の業務効率化と省人化を支援し、未来の働き方を創造していきます。





理事
社会システムカンパニー長

松田 哲

通信インフラ整備で培ったエンジニアリング力をベースに、『3つの柱』でオーガニック成長を目指す

社会システム関連事業では、無電柱化や上下水道、ガス等の社会基盤整備を行う「基盤」分野、道路・空港、データセンター等の電気・通信設備工事に取り組む「電気・通信」分野、太陽光発電所をはじめとする再生可能エネルギー施設の建設工事などを手掛ける「再生可能エネルギー」分野に取り組んでいます。

具体的には、「基盤」分野では、激甚化・頻発化する自然災害の防災・減災に向け、これまで培ってきた通信土木のエンジニアリング力を活かして市街地の無電柱化や上下水道の整備更改を行っています。また近年、この技術力をデータセンター間をつなぐ案件にも応用し、日本で初めて東京港を横断する通信用光ファイバーケーブルルートを構築するなど新たな領域にもチャレンジしています。「電気・通信」分野では通信設備・電力設備構築のノウハウを活用し、道路付帯設備の維持更新、電力会社の配電設備工事などのほか、建設ラッシュが続くデータセンターの電気・空調設備構築にも参画し、社会のDX化・AIの普及を支えています。同様に「再生可能エネルギー」分野においても、企業・自治体の再エネ導入や大規模蓄電池の設置等を通じて、2050年カーボンニュートラルの実現に貢献しています。

近年のこうした社会課題解決ニーズの高まりに応えるため、コムシグループ全体で技術者の増強・流動化を行っています。2024年7月には日本コムシとサンワコムシエンジニアリングの社会システム事業の一体化を図るとともに、旺盛な需要が続くデータセンター工事に対しては、私たち社会システム関連事業だけでなく、通信キャリア事業とも連携し受注を最大化しており、また「TOKYO強靱化プロジェクト」のように社会インフラとICTの組み合わせによる発展的な課題解決策に対応すべく、ITソリューション事業との連携も強化していきます。このようにグループ総力で「基盤」「電気・通信」「再生可能エネルギー」の「3つの柱」に取り組み、オーガニック成長を目指すとともに、社会に貢献してまいります。

▶特集 P.26

事業概要

社会システム関連事業は、「基盤」「電気・通信」「再生可能エネルギー」の3つのサブセグメントから構成されています。「基盤」では無電柱化・上下水道・ガス導管設備・舗装などに関わる土木事業を手掛けています。「電気・通信」は高速道路・国道に付帯する照明・監視カメラ・ETCなどの設備構築、データ

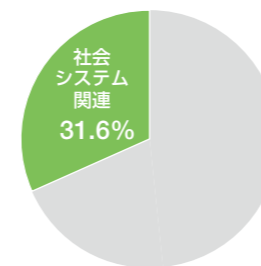
センター・病院・空港などの建物の電気・通信設備構築を担っています。「再生可能エネルギー」は太陽光発電所建設や、電力の安定供給実現に向けて需要が拡大している系統用蓄電所建設などを行っています。

中長期的な市場動向

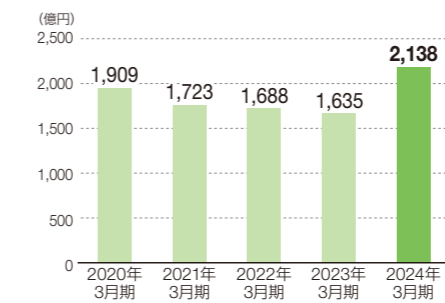
「基盤」においては、「国土強靱化計画」に基づく公共工事が拡大していることに加えて、旺盛なデータセンター建設需要を受け、データセンター間の相互接続(DCI)ニーズも高まる見込みです。「電気・通信」においては、道路付帯設備の維持・更新工事の継続的な市場拡大に加えて、さらなる投資拡大が見込まれるデータセンターや再開発・老朽建物リニューアル・半導体関連

施設建設等の電気・通信設備構築需要が拡大していく見込みです。「再生可能エネルギー」においては、2050年のカーボンニュートラル達成に向けた自家消費型太陽光・メガソーラーリパワリング・リプレース市場の拡大、長期脱炭素オークション制度施行による系統用蓄電所の普及、風力・SAF・水素などの脱炭素エネルギーの多様化が見込まれています。

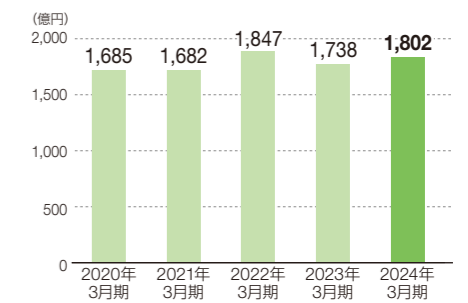
売上高構成比



受注高



売上高



「コムシビジョン NEXT STAGE 2023」振り返り

売上高1,900億円以上という計画の達成に向けて、当初大きく売上を伸ばしたのが、大型太陽光発電所建設を主力とする「再生可能エネルギー」でした。FIT制度導入による建設ニーズの高まりを受け、ピーク時には約470億円まで売上を伸ばし社会システム関連事業全体を牽引しましたが、FIT制度の終了に加え、工事資材や労務単価の高騰といった事業環境激変の影響を受け、徐々に工事量は減少しました。「基盤」においては無電柱化工事や上下水道工事に積極的に取り組み、また「電気・通信」では道路関連案件等の受注を拡大し、堅調に売上を伸ばしました。さらにM&Aによってコムシグループの一員となった

カンドーや藤木鉄工などのグループ会社も事業の成長に大きく寄与しましたが、再生可能エネルギー事業の減少分をカバーするには至らず、売上計画は未達となりました。

そういった環境のなか、「電気・通信」において国内投資が拡大するデータセンターの大型案件受注、配電工事の拡大、さらに「基盤」ではデータセンター間の相互接続(DCI)案件の受注などにより、2024年3月期の受注高は対前期+503億円の2,138億円に達しており、事業拡大に向けた歩みを着実に進めてきました。

「コムシビジョン NEXT STAGE 2023+1」の重点施策

2025年3月期の期首手持高は過去最高の1,151億円に及んでおり、この手持工事を着実に取り組むことが計画達成の鍵となります。「基盤」においては、弊社の強みを大いに発揮できる無電柱化工事や上下水道関連工事などに引き続き取り組みます。「電気・通信」では、前期受注した大型データセンター関連工事を着実に遂行することで大幅に売上を拡大していきます。「再生可能

エネルギー」は、規模は縮小していますが、政府が宣言した2050年カーボンニュートラル実現に向けた市場拡大を想定し積極的な取り組みを継続していきます。さらに、グループ会社によるガス関連事業・鉄骨事業等も加え、社会システム関連事業のオーガニック成長を実現し、売上高2,050億円の達成を目指します。

持続可能な社会の実現への貢献

高速道路の安全性・利便性向上等に貢献

コムシグループでは、NEXCO各社や首都高速道路、名古屋高速道路等の通信工事(監視カメラ設備、ETC設備、道路情報板など)、電気工事(照明設備、受変電設備など)を通じて高速道路の安全性・利便性向上等に貢献しています。

ITS(高度道路交通システム)の推進に向けて、現在、関東・九州の4工事で約100カ所のフリーフローETC(路側無線装置)を設置しており、路側無線装置と車載器間で無線通信を行うことによる渋滞解消、割引料金の適正化などの実現に寄与します。



フリーフローETC(路側無線装置)

新潟県新潟市に本社を置く藤木鉄工株式会社は、2021年11月にコムシスグループの一員となりました。藤木鉄工の創業は1927年、2027年には創立100周年を迎えます。高い技術力を背景として、鋼橋や建築鉄骨の製作や施工を手がけ、特に建築鉄骨では首都圏中心に事業展開し、国内でも屈指の地位を築いています。コムシスグループと同社双方の経営資源を有効活用し、さらなる事業力の強化が可能となり、グループの企業価値向上に寄与しています。

全国トップクラスの製作技術を保有

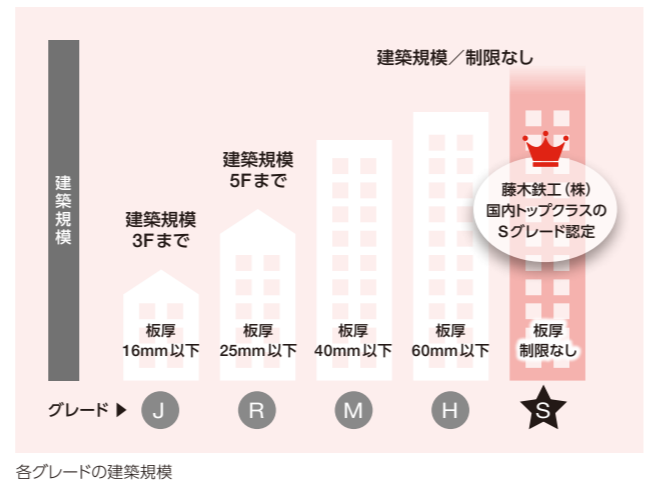
藤木鉄工には2つの大きな強みがあります。
1点目が、ロボット溶接と4面ボックスの技術です。鉄骨柱の製作においてさまざまな溶接ロボットを活用していますが、それらのロボットの挙動や溶接部の品質を大学などと共同研究することで、高品質の製品を提供し続けています。4面ボックス柱は、超高層建築等に用いられる4枚の鋼板で溶接された柱です。4面ボックスの製作技術を保有する会社は全国で10社程度です。

2点目が、建築鉄骨製作認定工場の性能評価を受け、国土交通大臣が認定する最上位の「Sグレード」の認定を受けていることです。現在大臣認定工場が全国で約2100社ある中で、Sグレードはわずか18社(22工場)。この評価によって、受注できる建築規模・板厚や強度に制限がなくなり、鉄骨部門では国内の主要な建築プロジェクトで数多くの実績を残してきました。橋梁部門でも、国土交通省や高速道路会社の案件等、日本全国で施工実績を積み上げています。



ロボット溶接

4面ボックス柱の溶接作業



コムシスグループのICT化の技術を取り入れて成長

コムシスグループと藤木鉄工は、社会インフラを支え、建設に携わる会社として、安全と品質を最重要視する姿勢、人々の豊かな生活を守るという誇り、そして目指す方向が一致しています。

M&Aによって生まれる互いのシナジーの効果は大きなものがあります。藤木鉄工にとっての最大のメリットは、コムシスグループの得意分野であるICT化のノウハウを取り入れることで、今

後、工場の生産性向上や働き方改善に取り組んでいけるようになったことです。

一方、藤木鉄工からは、これまで培ってきた顧客や商社・メーカーの関係性をコムシスグループに水平展開し、グループ全体の営業力向上に貢献します。

今後の取り組み

藤木鉄工は創業100周年を前に、社員のモチベーションを高めて事業拡大につなげていきます。事業所の増設、周辺の用地拡張、M&Aなどにより、社員にとってもお客様にとっても

魅力ある会社にし、コムシスグループの一員として、企業価値向上に貢献していきます。

コムシスグループでは「グループ共通ITプラットフォームによる全体最適化」「柔軟かつ多様な働き方の実現」という2つの観点でDXを進めています。グループ全体の業務の標準化やシステム資産の効率的運用を目的としたITプラットフォームの共通化については2023年度に概ね完了し、プラットフォームの深化・高度化のフェーズに移行しています。柔軟かつ多様な働き方の実現については現場の声を反映した改革を進めており、RPA(業務自動化)やローコード(簡易開発)ツールを活用しつつ、業務や制度の見直しを含め現場の働き方や働く環境の改善・改革を進めています。これらの取り組みにより一層の生産性向上と働きやすい環境の実現を目指します。

共通ITプラットフォーム

コムシスグループでは各事業でグループ全体最適化を進めており、その中で重要な取り組みの一つがITシステムの共通化(共通ITプラットフォーム)です。グループ全体の業務の標準化やシステム資産の効率的運用を目的に進めてきたITシステムの共通化は2023年度に概ね完了し、今後は①さらなる生産性向上、②ビジネス環境の変化への柔軟な対応、③サイバーセキュリティ脅威への対策強化の3つの取り組みをベースに事業拡大を支援する基盤として進化させていきます。



スマートフォンやタブレット端末を活用して作業工程を管理

働き方改革

社員のエンゲージメント向上や多様な人材活用に向けて、多様な働き方を当たり前ものとして定着させていきたいと考えています。これまでもRPAを活用した業務の自動化、請求書処理を含むワークフローの電子化、ペーパーレス化を推進しており、2023年5月のコロナ5類移行後もリモートワークを常態化させています。さらに、現場の声を反映した現場の働き方改革に

も取り組み、現場での間接業務の削減、現場の業務状況の可視化、業務が現地で完結する仕組みの整備などを進めています。

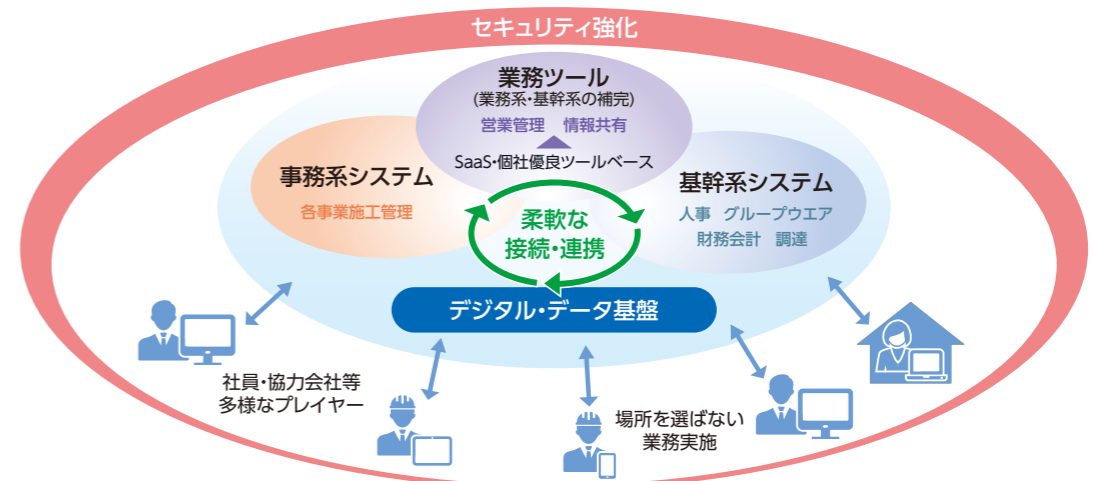
建設業の2024年問題への対応については、ツール活用による勤務データの可視化や勤怠システムでのアラート機能追加等の施策により、日々の注意喚起を通して労働時間の適正化を図り法令遵守に努めています。

生成AIの活用

生成AIは、利用に伴って情報漏洩、不正確な情報拡散、権利侵害等のリスクがあります。それらのリスクの回避手段を整備した上でグループでの活用を推進しており、業務プロセスにおいて自動化や効率化が可能な領域の見極めを行っています。取り

組みの一例としては、社内の問い合わせの一次対応を生成AIに代替させる仕組みをトライアル中です。今後生成AIの適用領域を拡大していくことで、さらなる業務効率化・生産性向上につなげていきます。

今後のCHD共通ITプラットフォーム



特集： 高品質なインフラ・ICT基盤の構築により、 持続可能な社会づくりへ貢献

Case 1

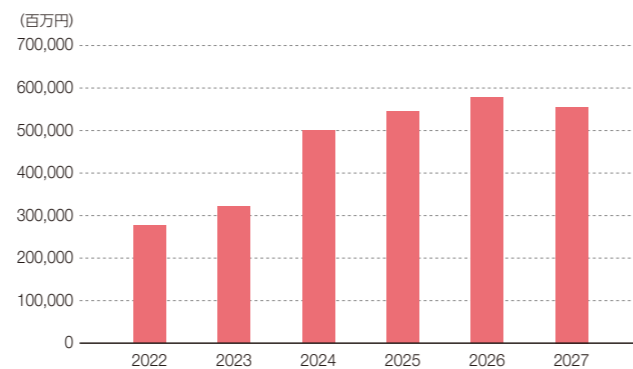
長年培ったノウハウと高い施工技術で、データセンター需要の拡大に対応

わが国では、データセンター建設やデータセンター間相互接続の需要が拡大しているほか、激甚化・頻発化する自然災害などに対応した防災・減災、国土強靱化が推進され、国土形成計画においては、インフラのハード面の機能とICT技術を組み合わせたインフラの複合化・多機能化・効果最大化を図ることが求められています。こうしたなか、コムシグループでは、「時代をになう多様なインフラ建設」でお客様に選ばれ続ける企業を創ります」の経営理念を実践し、社会課題の解決に貢献しています。

需要が急拡大するデータセンター

データを蓄積、処理する機能を果たし、データ通信を含む様々なインターネットサービスの基盤となっているデータセンターは、年々需要が高まっており、今後も高水準で推移するとみられています。データセンターの新設/増設投資額は2024年から2027年まで毎年5,000億円を超えるといわれており、なかでも生成AI活用の増加に伴い、クラウドサービス拠点としてのハイパースケールデータセンター建設需要が旺盛です。首都圏と関西圏で新設が進むなか、今後は地方に拡大する動きが加速し、国内で建設ラッシュが続くと見込まれています。こうした市場環境を受け、今後はデータセンター間の相互接続ニーズも高まってくると考えられます。

(参考) 国内の事業者データセンター新設/増設投資予測



出典: IDC Japan プレスリリース「国内データセンター建設投資予測を発表」(2023年8月22日)

グループの総合力を活かし、大型データセンタープロジェクトを推進

2024年1月、日本コムシは、ハイパースケーラーから大型データセンター電気設備工事を受注しました。当社のデータセンターの事業における強みは、日本の情報通信基盤の構築と運営を長年担ってきたことによる、お客さまから信頼される高い品質、多くの品ぞろえです。データセンター工事においては、大手ゼネコンが建物をつくり、その周辺の外構、土木、通信、電気工事など、パートナーが必要なケースがあります。これらを

一手に引き受けるのは、他社にはまねができないコムシグループの強みです。そうした技術、人を活かし、効率的に仕事をやり遂げることで、一度お付き合いした事業者、ゼネコンからは、次回以降もまた一緒にお願いしたいとの声をいただいています。データセンター事業はまだ成長の余地があり、今後の受注拡大につながる見込みです。社員一人ひとりが新たな挑戦を続けながら、スマート社会の発展に貢献していきます。

データセンター事業拡大に向けた取り組み

当社は2024年1月受注の大型案件の進捗により、2025年3月期のデータセンタービジネスの売上高について、2024年3月期実績の約5倍となる290億円を目指しています。

急激な需要の増加に対し人手不足が想定されるため、当社は大型電気設備の現場責任者の確保に取り組んでいます。大型太陽光エンジニア、通信キャリア事業エンジニアを活用するほか、グループ会社間で要員を流動化させるなどして育成してい

ます。さらにパートナー会社も、これまでの通信キャリア事業だけでなく、データセンターへの事業にシフトしています。

また、大量に建設したデータセンターが運用されると、保守事業や、データセンター間相互接続の仕事が増えてきます。当社が培ってきた通信設備の保守、運用のノウハウを發揮し、領域をさらに広げていきます。

日本初の東京港を横断する光ファイバーケーブル敷設工事-弧状推進工法

データセンター間を相互接続するDCI(データセンターインターコネクト)構築は、コムシグループの強みである通信土木の技術を活用できる領域です。2024年5月には、日本で初めて東京港を横断して結ぶ通信用光ファイバーケーブルルートの構築を実現しました。

アルテリア・ネットワークス(株)(東京都港区)から受注した「東京港横断伝送路工事」は、芝浦・品川エリアから豊洲・有明エリアを最短ルートでつなぐ工事です。「石油・ガス田掘削などで方向を自由に制御して傾斜孔の推進を可能にしている方位掘」の技術を活用した弧状推進工法により築造しました。推進距離が国内最長となる約2,000メートルに達する難易

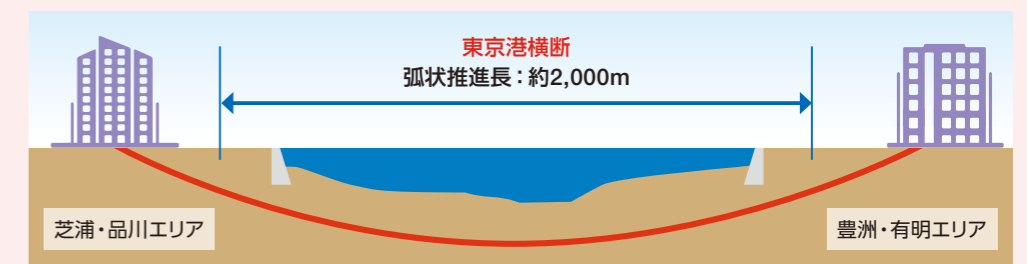
度の高い工事でしたが、短期間かつ無事故で完了しました。その管路を使用し、光ファイバーケーブルを敷設する工事もまた難易度が高く、古河電気工業(株)および(株)ジャパンリーコムとの事前検証を重ね、安全に配慮し、かつ高度な技術力で施工方法を工夫して長距離敷設を達成しました。



傾斜孔の推進を可能にした弧状推進工法

現場を訪れた田辺社長(右から3人目)とプロジェクトメンバー

東京港横断伝送路工事のイメージ



Voice 担当者の声

通信土木工事で培った技術力を応用し、コムシグループの持続的な成長へ貢献

私は日本通信建設(日本コムシの前身)に入社後、一貫して、トンネル工事などの現場の施工に携わってきました。2021年、小さな工事でアルテリア・ネットワークス(株)と知り合い、その時「夢物語のような話がある」と持ち掛けられたのが、日本初となる東京港を横断する光ファイバーケーブル敷設工事でした。私は営業から提案、設計、積算に至るまで携わることになりました。

方向を自由に制御して斜めに穴を掘っていく「弧状推進工法」を採用したのは、工期の短さと、立坑を掘らず地球環境に優しいことが理由でした。しかしそのマシンを持っている企業は日本で3社のみ。工事は最長でも1,200、1,300メートルで、2,000メートルの例はありません。JFEエンジニアリング(株)と私が培ってきたノウハウで、マシンが2,000メートルを押し切る能力、泥水の濃度管理など、一つひとつの課題を解決し実現しました。

推進機が対岸の狙った地点に到達した瞬間は、皆が感動していました。当社の田辺社長も、その翌日に現場を訪れ、涙が出るくらいうれしいと喜んでいただきました。

しかしこれで終わりではなく、光ファイバーケーブルを通す工事も日本最長です。当初、私が担当部署に話を持っていた時は、開いた口がふさがらないといった様子でしたが、張力や摩擦抵抗を低減させる方法などを繰り返し検証し、実現に至りました。

この工事の成功で培った技術は、需要が拡大するDCI事業はもちろん、海底ケーブルの陸揚げ、洋上風力発電にも応用が可能であり、当社の今後の成長に寄与していけると思っています。



日本コムシ
社会基盤事業本部
基盤システム部 副部長
(当時)
(現 ジンワ
代表取締役社長)

早川 昭夫

Case 2

教育現場のDX化への貢献

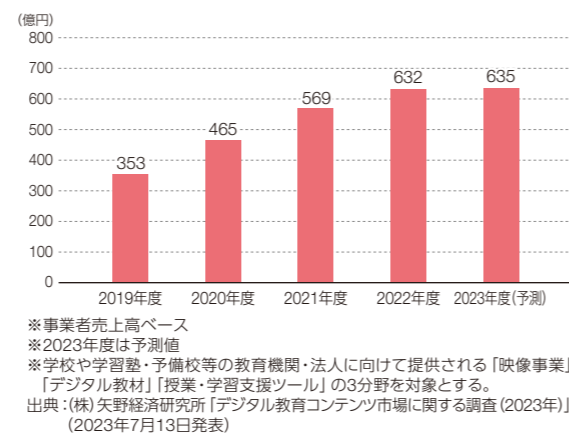
Society 5.0時代を生きる子どもたちを対象に、教育におけるICTを基盤とした先端技術等の効果的な活用が求められており、政府は1人1台端末および高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備する「GIGAスクール構想」を進めています。また、教育現場では校務のDX化を進めるほか、教師のICTを活用した指導力向上などに力を入れています。コムシスグループは、こうした教育現場に対し、これまで培ってきたノウハウを活かし、経営理念「豊かな生活を支える社会基盤づくり」の実現に向け取り組んでいきます。

教育現場のDXニーズの高まり

GIGAスクール構想では、これまでの日本の教育実践と最先端のICTのベストミックスを図ることにより、教師・児童生徒の力を最大限に引き出すことが見込まれています。また、ICTは「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に必要不可欠なツールであるとともに、教師の長時間勤務を解消し、学校の働き方改革を実現する上でも極めて大きな役割を果たしうるものと位置付けられています。そのほか、校務系・学習系システムの円滑な接続などのデータ連携の観点や、学校の業務に関する主要なシステムのクラウド化による大規模災害等が起きた場合の業務の継続性確保というレジリエンスの観点からも、DXニーズは高まっており、当社は今までのGIGAスクール案件の実績をもとに、

NEXT GIGAの受注拡大に向けた取り組みを進めています。

デジタル教育コンテンツ市場規模推移



AI学習クラウド基盤の構築

当社は、クラウド環境構築・運用支援により教育現場のDX化を促進しています。

導入事例として、国立大学法人東北大学のAI開発環境をGoogle Cloudを活用し、短期間構築しました。同大学は、AIと数理、データ科学の3分野を重要な素養とする「AIMD(AI, Math & Data science)教育」に注力しており、最新のAI技術を使った演習に取り組み、AI人材を育成しています。しかし、講義期間中に発生する学生の計算リソース(GPU)利用制限の管理ができない、利用時の教員の負担を減らしたい、新年度の授業に間に合わせたい、といった課題がありました。その解決のため、当社グループ

の日本コムシスが支援することになり、Google Cloudを基盤としたAI学習用のクラウド環境を、実質2カ月で構築しました。この環境により、GPUが必要な演習を効果的に実施することが可能となり、さらに、GPUが不要な演習でも使うことができるため、演習環境全体の効率化も実現しました。大学の担当教授からは、「Google Cloudの知見が深く、安心して任せられました。私たちが最初に示した大きな方針や目的から要望をくみ取り、細かい仕様などを先回りして提案してくれました。どの提案も的確であり、私はほとんど承認するだけで済んだので、大変助かりました」とのコメントをいただいています。

2025年3月期に向けた対応

コムシスグループでは、ITソリューション事業のグループ連携による事業領域を拡大するため、グループ内の組織再編を行いました。日本コムシスは全国エリア、サンワコムシスエンジニアリングは首都圏エリアを中心に事業展開していましたが、さらなる成長を目指し2024年7月、サンワコムシスエンジニアリングのITソリューション事業および社会システム関連事業を日本コムシス

が承継する会社分割を実施しました。両社の得意分野を融合させることでのシナジー創出や営業・施工体制を統合することで体制強化を図り、高品質なエンジニアリングと幅広いサービスを提供することを目的とします。この体制変更の効果により、GIGAスクール更改案件などの受注を拡大していきます。

Case 3

能登半島地震災害復旧支援

2024年1月1日午後4時10分、能登半島を震源とする最大震度7の地震が発生しました。この「令和6年能登半島地震」では、奥能登の珠洲市、輪島市など多くの市町村で家屋の倒壊、津波による被害が発生し、400名を超える尊い命が奪われました。通信設備も多くの被害を受けましたが、グループ一体となって固定・モバイルの電気通信設備の応急復旧に取り掛かり、主要な部分についてはほぼ復旧が完了しました。現在は、北陸エリアの通信インフラ構築を担うコムシスホールディングスの統括事業会社である北陸電話工事が中心となって、復興支援工事に最優先で対応しています。

震災直後から延べ12,000人日超が復旧対応

コムシスグループでは、通信キャリアの要請を受け、電柱の折損や傾斜、ケーブルの垂れ下がりなどの緊急対応のほか、道路啓開に伴う中継ケーブルの迂回ルート新設、地下管路の補修、家屋倒壊に伴う引込線の断線の修理、仮設住宅の通信設備の構築など、5月末までに延べ12,000人日超で対応を行いました。

通信キャリア事業では、まず携帯電話基地局の状態確認や発電機による電源救済といった設備復旧、サービス維持対応などの緊急対応を行いました。そして、光回線ルートの緊急点検を実施し、約1,500件の緊急対応を実施しました。また、37棟のNTTビルで伝送路の迂回ルートの確立などの作業を実施し、

3月末には復旧となっています。

ITソリューション事業では、自治体から被災者に向けてライフラインの復旧状況や、給水・温浴施設など生活情報のお知らせを表示するデジタルサイネージを延べ62カ所の避難所に設置する工事を行いました。

なお、こうした工事関連の対応のみならず、地域住民とのコミュニケーションによる貢献も大切にしています。1月2日に能登空港で、北陸電話工事の作業服を着た社員が住民にガソリンを分けたということで、代表電話にお礼の連絡をいただきました。後日、2人の課長が対応していたことが分かりました。



震災直後から現在に至るまで、精力的に現地支援を実施

義援金を拠出

コムシスグループでは社内義援金を募りました。有志従業員、統括事業会社8社、およびグループ会社計35社から総額3,200万円を寄付しています。

その他、断水によりトイレが使用できない状態だったため、ト

イレカーをNTT七尾ビルに設置し、日々の維持メンテナンスを行いました。地域の方々にも利用していただき、感謝の言葉を頂戴しました。

今後の自然災害に備えるために

当社ならではのエンジニアリングを通じた社会への貢献として、防災・減災に関する無電柱化関連工事や地域治水事業への参画、2023年度においては能登半島地震のほか、沖縄を直撃した台風6号の対応といった災害時の復旧支援活動を行っています。

日本の情報通信基盤の構築と運営を担っていくことは、私たちの変わらぬ使命です。日本列島は今後も大災害に見舞われ続ける可能性があり、そのためにも引き続き技術の高度化を進めていきます。

ステークホルダーエンゲージメント

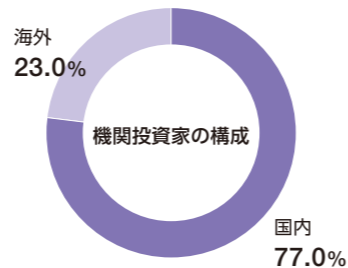
コムシスグループは、通信インフラや社会インフラなどの社会的責任のある事業を通じて持続可能な社会づくりへの貢献を目指しています。この実現に向けて、あらゆるステークホルダーの皆様と双方向のコミュニケーションを通して良好な関係の構築が重要であると考えています。

株主・投資家との対話

面談の状況 (2024年3月期)

	主な対応者	実施頻度・回数
トップミーティング	代表取締役社長	1回
決算説明会	代表取締役社長、 取締役 (財務部長 兼 経営企画部長)	2回
成長事業説明会	取締役 (ITカンパニー長)、 社会システムカンパニー長、 IR部長	1回
投資家面談		168件*
うち海外ロードショー	代表取締役社長、 代表取締役副社長、	7件
うち海外IR (オンライン)	取締役 (財務部長 兼 経営企画部長)、 IR部長	2件
うちESG面談		1件

*年間延べ対応件数



主なテーマや株主の関心事項

- 四半期ごとの決算の概要と中期業績見通し
- 株主還元に対する考え方
- 事業ごとの足元の事業環境と今後の見通し
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応状況

経営陣へのフィードバック

種類	頻度	フィードバック方法
投資家・アナリストからの質問・コメント	四半期ごと	決算発表後に実施する投資家・アナリストとの面談模様のサマリーを経営会議に報告
アナリストレポートサマリー	四半期ごと	アナリストレポートを関係部署と共有した後、サマリーを経営会議に報告
株価関連指標・株価情報	四半期ごと	四半期ごとの株価推移を日経平均株価やTOPIXの推移と共に経営会議に報告

株主・投資家との対話の成果

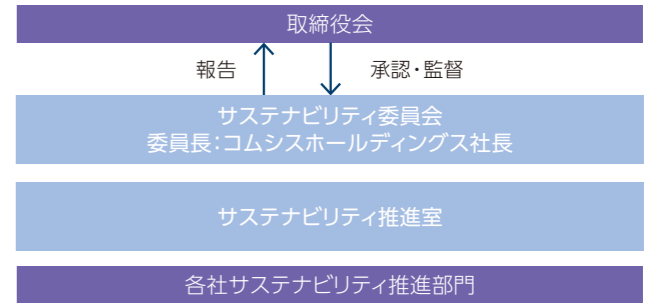
- [要望] 事業拡大を目指している、ITソリューション事業と社会システム関連事業の説明会を開催してほしい。
[対応] 2023年12月に「成長事業説明会」をオンラインで開催。28名が参加。
- [要望] 東証からの要請にある「資本コストや株価を意識した経営」について考えを示してほしい。
[対応] 2024年3月期決算説明会にて公表 (URL: https://www.comsys-hd.co.jp/pdf/ir_library2/20240520.pdf)。
- [要望] IR決算説明会に、現地だけではなくオンラインからでも参加できるようにしてほしい。
[対応] 2024年3月期 IR決算説明会をハイブリッド形式 (会場・オンライン) にて開催。
フェアディスクロージャーの観点から、説明会動画 (質疑応答含む) を当社ウェブサイトより配信。

サステナビリティ

コムシスグループは、「時代をになう多様なインフラ建設」でお客様に選ばれ続ける企業を創る、「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献する、たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指す、という経営理念のもと、通信インフラ・社会インフラ構築をリードする総合エンジニアリング企業として、「スマート社会のインフラを造り、未来を創る」事業を通じてSDGsの目指す社会の実現に貢献するとともに、コムシスグループの持続的成長を図っていくことをサステナビリティの基本方針としています。

サステナビリティ推進体制

コムシスグループは基本方針のもと、2022年7月に発足したサステナビリティ委員会を中心に、サステナビリティの取り組みを強化・推進しています。



ステークホルダー

コムシスグループでは、事業に関わりのあるあらゆるステークホルダーを重視した経営こそが大切であると考え、「お客様」「株主・投資家」「取引先」「社員」「地域社会」「政府・自治体」

「NPO・NGO」「地球環境」の8つをステークホルダーとして定義づけ、それぞれに重点的に取り組むべき活動指針を定めています。

コムシスグループのステークホルダー

ステークホルダー	ステークホルダーとの関わり
お客様	常に迅速かつ丁寧な対応を心掛けます ● お客様の要望に応じた設計、施工、サービスの提供 ● 情報セキュリティの徹底 ● 顧客満足度の向上
株主・投資家	タイムリーで誠実な情報開示と対話に努めます ● 株主総会、決算説明会、各種レポート発行 ● 株主・投資家との対話 ● ESG情報の適切な開示
取引先	取引先との共存共栄の構築を目指します ● 公正・公平な取引基準の設定 ● 建設的な意見交換 ● 持続可能性に配慮した活動支援
社員	誰もが生き生きと活動できる環境を整えます ● 多様性を意識した働きやすい環境の整備 ● キャリア開発の支援 ● 健康経営の推進
地域社会	事業活動を通じて国と地域に貢献します ● 地域のニーズに応えたインフラ整備 ● 社員によるボランティア活動 ● 雇用創出と地域経済の活性化
政府・自治体	社会課題解決のための政策へ協力・共働します ● 法令や規制の遵守とコンプライアンス強化 ● 有事の際の迅速な支援活動
NPO・NGO	社会的課題への要請に対応します ● NPO・NGOへの活動支援 ● CDPを通じた環境活動報告
地球環境	カーボンニュートラルを目指して活動します ● 再生可能エネルギー利用を促進 ● 廃棄物削減、リサイクル率の向上 ● 地域における森林整備への参画

コムシスグループは、社会と共に持続して発展できるよう、世界的に喫緊の課題となっているGHG排出量の削減を推進しています。資源の有効活用をはじめ、再生可能エネルギーの活用やカーボンオフセットのビジネス化などを通じて、社会のカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを進めています。

基本的な考え方

コムシスグループは、「地球環境保全への対応」を主要課題として掲げています。地球環境との調和を目指し、資源循環による資源の有効活用や脱炭素による地球温暖化対策をはじめと

した地球環境への負荷低減に継続的に取り組み、事業活動を通じて持続可能な夢のある豊かな社会の実現に貢献します。

再生可能エネルギー発電事業や施設建設の推進

コムシスグループでは、自社所有の太陽光発電所(19サイト、76MW)の構築・運用をはじめ、太陽光発電設備、蓄電池関連設備を中心とした再生設備構築を通して、社会のGHG排出量削減に貢献してきました。今後もこれまで培ってきたエンジ

アリング力を最大限に活用しながら、PPA、蓄電所設備、風力分野や、さらには次世代燃料製造設備等の新領域に挑戦し、多様なインフラ設備構築を通じて脱炭素社会の実現に貢献していきます。

カーボンニュートラルへの取り組み

再生可能エネルギー由来の電力への切り替え推進

コムシスグループでは、従来から進めている照明のLED化や電気使用量のデマンド監視システムの導入などの省エネの取り組みや、太陽光パネル設置による創エネの取り組みに加え、調達している電力を再生可能エネルギー由来への電力に切り替える取り組みを進めています。

2024年3月期では、グループ会社のTOSYS、NDSがグリーン電力[※]への切り替えを100%完了し、そのほかのグループ会社においてもグリーン電力への切り替えを進めた結果、グリーン電力利用量は、10.2GWh(全利用のうち25%)となりました。今後は、グループ会社のコムシスクリエイトが所有・運営する太陽光発電所が発電した電気(非化石証書)を当社グループで使用方法による再生電力化(再生電力(環境価値)の自産自消)を進めていくことにしており、2025年度までにこの方法での再生電力化100%を目指します。

※電力会社が提供する再生電力由来100%の電力



太陽光発電(イメージ)

車両等の使用燃料の低減

コムシスグループは情報通信建設会社として通信インフラ・社会インフラを建設することが主であることから、GHG排出量の約8割は工事等で使用する車両や建設機械から排出されるものとなっています。このため車両等から排出されるGHG排出量の低減はグループにとっての重要な経営課題の一つです。その対応として、車両についてはGHG排出量が少ないHEV(ハイブリッド車)やBEV(電気自動車)への切り替えを進めていますが、現時点では、高所作業車等の特殊車両はHEV/BEVに対応していないことから、まずは一般車両を対象に進めています。

また、特殊車両を含め、HEV/BEVへの切り替えが困難な車両については、燃焼促進剤(K-S1)を添加することで燃費を向上させる取り組みを進めており、日本コムシスにおいては全社での取り組みを展開しています。

そのほか、繰り返し車両で移動する業務の実施回数の低減や複数人が1台の車両に乗り合わせる移動、複数組織でのカーシェアリングによる車両利用率の向上など、燃料使用の削減に取り組んでいます。



導入したBEV

持続可能な資源循環

コムシスグループでは、循環型社会への移行の重要性を認識し、事業活動が環境に及ぼす影響と環境から受ける影響を十分に考慮しています。持続可能な資源循環の実現を目指し、資源の有効的な利用と廃棄物の削減に取り組むほか、地域社会や生態系への負荷を減らすため、汚染の抑制にも積極的に取り組んでいます(排ガスの抑制、水質管理の徹底、化学物質対応など)。これらの取り組みを通じて、サーキュラーエコノミーの実現を目指していきます。

リサイクルの推進

コムシスグループでは、建設副産物の最終処分率の低減に取り組む、リサイクルや再利用を推進しています。また、グリーン調達およびグリーン購入率の向上を図ることで、ゼロエミッションの実現を目指します。

グループ会社によるリサイクル事業の推進

つうけんグループの東亜建材工業では、産業廃棄物の収集運搬および処理業を行っています。東亜建材工業は建設・土木工事等から排出された産業廃棄物について、コンクリートガラは再生骨材、アスファルトガラは路盤材、木くずはチップや測量杭など、可能な限り原材料に生まれ変わらせる再生リサイクル資源化に向けて積極的に取り組んでいます。また、再生リサイクル資源については、各自治体の公共施設事業や民間事業などに活用されています。

エコアクション21認証・登録証



TCFDに基づく情報開示

基本的な考え方

「地球環境保全への対応」を主要課題に掲げるコムシスグループは、気候変動への対応を重要な取り組みと位置付け、2021年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに加盟しました。サステナビリティ経営の推進と持続可能な社会の実現のために、TCFD提言に沿った情報開示を進め、気候変動に関連するリスクの抑制と機会の創出獲得に向けた活動に取り組んでいます。また、2023年10月に2030年度GHG排出量削減目標についてSBT(Science Based Targets)イニシアチブから「1.5°C水準」の認定を取得し、カーボンニュートラルに向けた活動を推進しています。コムシスグループでは、自社から排出されるGHG(Scope 1、2)、サプライチェーンから排出されるGHG(Scope 3)についてはグループ全体の算定を行っており、Scope 1、2の排出量削減を推進するとともに、Scope 3においては可視化と精緻化を進め、サプライチェーン全体としての排出量削減を推進します。



ガバナンス

■気候関連リスク・機会に関する取締役会の監督

コムシスグループは、気候変動を含む環境課題を経営戦略に関わる重要事項として認識しています。サステナビリティ経営・気候変動への対応は、事業活動において経営判断を要する重要な課題であるため、代表取締役社長が委員長を務め、取締役および理事(統括事業会社社長含む)を委員とするサステナビリティ委員会を取締役会監督下に設置しています。同委員会は年2回以上開催され、気候関連問題を含むサステナビリティ課題に対する戦略の立案、方針策定、マイルストーン、目標設定を行うとともに、取り組みと数値目標の実績レビューを行い、討議結果を取締役会へ報告します。

サステナビリティ委員会の討議内容

委員会開催日	主な討議内容
2022年11月	マテリアリティの検討、GHG排出量の算出
2023年5月	ESGの取り組み項目の検討、ESG評価機関の結果
2023年9月	TCFDの取り組みの検討、GHG排出量の実績レビュー
2024年3月	各種方針等の設定について

リスク管理

■気候関連リスクへの評価と対応の必要性の認識

近年における大雨や洪水などの自然災害の激甚化など、従来以上に企業が考慮しなくてはならない脅威の範囲が広がっています。コムシスグループでは変化する事業環境の中で、多様化するリスクを常に把握し、被害の最小化と事業継続の両面からリスク管理を行うため、代表取締役社長が委員長を務め、取締役

および理事(統括事業会社社長含む)を委員とする「リスク・コンプライアンス委員会」を随時開催しています。その中でも気候変動を含むリスクについては、サステナビリティ委員会が主管となり、コムシスグループへの影響度などを評価・分析するとともに、討議を通じて対策を実行しています。

戦略

■短期・中期・長期の気候関連リスク・機会および事業への影響の特定

シナリオ分析

コムシスグループは気候変動によるリスクと機会に関連する事業インパクトの評価および対応策の立案が、経営理念の一つとして掲げる「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献します」の実現および事業の持続可能性に不可欠であると認識しています。コムシスグループでは、気候変動が事業に及ぼす影響の把握と気候関連の機会とリスクを具体化するために、下記のシナリオにおけるシナリオ分析を実施しています。

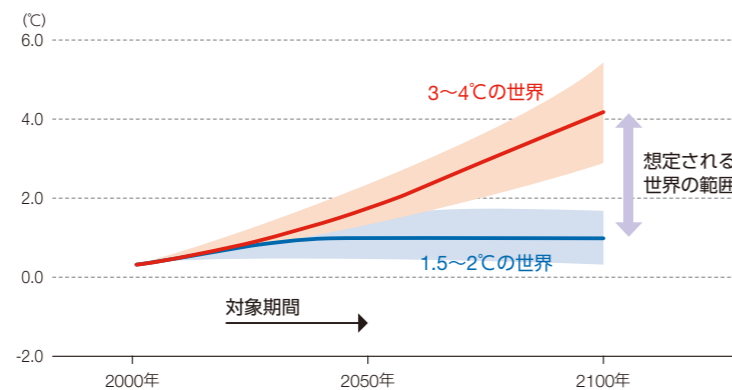
コムシスグループは、2℃未満(1.5℃)シナリオと4℃シナリオを参照し、将来的に発生しうる気候変動関連リスクと機会の分析

を実施しました。その結果、脱炭素社会への移行により今後想定される事象による影響および気候変動による物理的影響をリスクとして特定し、特に炭素税の導入および再生可能エネルギー由来電力への切り替えによるコスト増加について、コムシスグループの財務への影響をそれぞれ定量的に算出しました。

また、コムシスグループ事業の関わりとして、再生可能エネルギー事業の需要拡大ならびに無電柱化ニーズや社会インフラの改修・耐震化を今後の見込まれる機会として特定しました。これらのリスク・機会に対して、脱炭素社会実現に向けて事業戦略の見直しを図っていきます。

参照シナリオ	設定シナリオ
<ul style="list-style-type: none"> IEA World Energy Outlook 2018 SDS IEA [Net Zero Emissions by 2050] IPCC第5次評価報告書 RCP2.6, RCP8.5 IPCC1.5℃特別報告書 等 	2℃未満(1.5℃含む)シナリオ 脱炭素社会に移行するシナリオ(移行シナリオ) <ul style="list-style-type: none"> 炭素税の導入 化石燃料発電の大幅減少 再生可能エネルギー事業関連の需要増加 環境性能の高い設備の需要拡大
	4℃シナリオ 物理的影響が顕在化するシナリオ <ul style="list-style-type: none"> 自然災害の激甚化による被害の拡大 防災・減災ニーズの拡大 ヒートストレスによる生産性の低下 猛暑日の増加による夏季労働の制約

世界平均地上気温変化



想定されるリスク・機会

気候変動に関する主なリスク・機会は、各シナリオにおいて、コムシスグループの過去の気候変動に該当する事業を元に財務影響の予想をしています。そのため、事業環境の変化等に

より、シナリオにおける将来的な売上高に変更が生じる場合、リスク・機会に対する財務影響については変更される可能性があります。

想定されるリスク・機会

2℃未満(1.5℃含む)シナリオ: 脱炭素社会に移行するシナリオ(移行シナリオ)				
分類	時間軸*	リスク・機会の内容	対応・取り組み	
リスク	移行	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税による事業運営コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量の削減(省エネルギー、エネルギー効率化、業務用車両のBEV化など、自社管理施設のグリーン電力への切り替え)
		市場/評判	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー由来電力への転換による電力コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電システム、屋上緑化の導入によるオフィスのグリーン化
	市場/評判	<ul style="list-style-type: none"> 環境への取り組みが不十分とみなされた場合の顧客離れや企業イメージの低下 	<ul style="list-style-type: none"> 設定したGHG削減目標のSBT取得と削減具体策の実行 環境対応に関する積極的な情報開示 	
機会	製品・サービス/エネルギー源	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー事業(太陽光、風力発電など)の需要拡大 新たな環境関連技術(水素・CO₂回収)の発展による設備需要の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー事業の推進(太陽光、風力発電など) 設計、調達、建設までを一貫して請け負うEPC案件の受注獲得 新たな環境関連技術プロジェクトへの積極的な参画 	

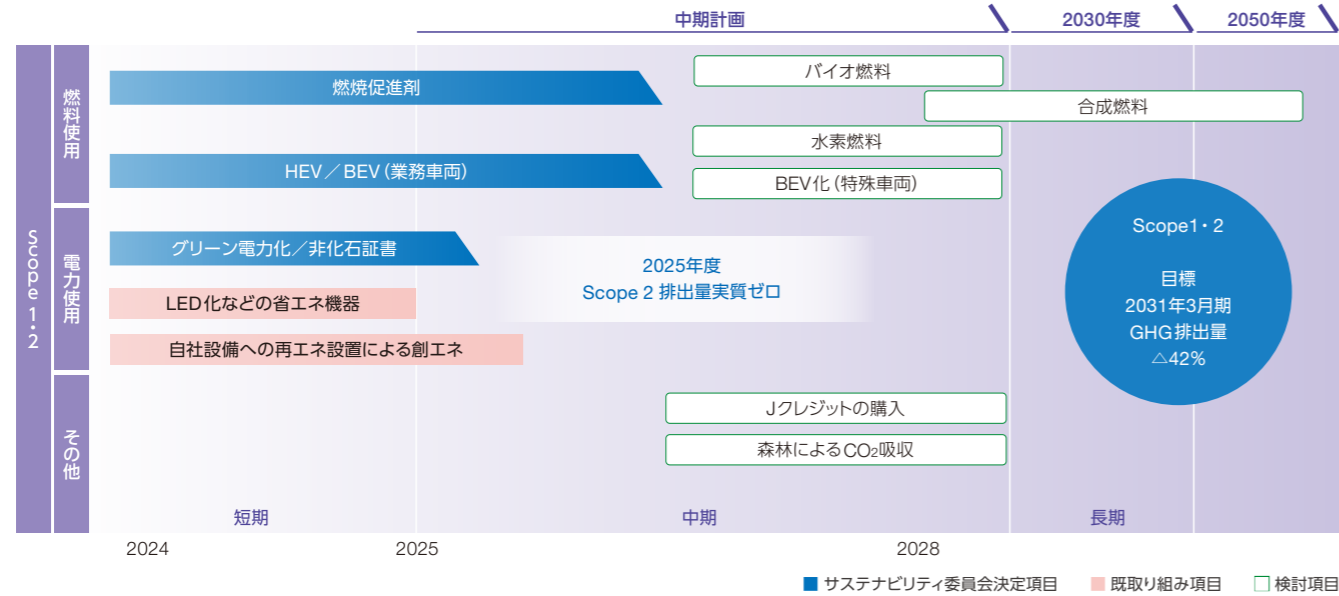
4℃シナリオ: 物理的影響が顕在化するシナリオ				
分類	時間軸*	リスク・機会の内容	対応・取り組み	
リスク	物理的	急性	<ul style="list-style-type: none"> 激甚化する自然災害による、支店、建設現場、自社設備の復旧コスト増加 自然災害頻発による工期の長期化 	<ul style="list-style-type: none"> 支店や営業所所在地における自然災害の発生頻度やその影響の分析と対応 異常気象や気象パターンの変化に備えたBCP対策
		慢性	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害を起因とした社員やパートナー企業の直接・間接的な被災によるサプライチェーンの寸断による工期の遅延 	<ul style="list-style-type: none"> 社員の安全確認システムの導入による状況の把握と迅速な復旧活動への対応
	市場/レジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> 建設施工現場の技術者の熱中症など、健康被害の増加や酷暑時間帯回避による生産性低下 	<ul style="list-style-type: none"> 熱中症防止の装備や設備など、安全作業環境の充実 技能者の負担軽減や省人化につながるICTを活用した生産性向上 	
機会	市場/レジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害の頻発・激甚化に対する防災・減災計画の見直しによる受注機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 強靱性の高い通信設備・基地局の施工 自治体の無電柱化事業、河川改良工事などインフラ整備領域における建設投資の獲得 	

*短期: 1~3年未満、中期: 3~5年未満、長期: 5年以上

2030年に想定される当社グループの財務への影響				
分類	項目	2℃未満シナリオ(1.5℃含む)		
リスク	移行	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税 	<ul style="list-style-type: none"> 課税コスト(GHG削減策未実施のケース) 約18億円 課税コスト(2021年3月期比42%削減目標達成のケース) 約11億円
		再生可能エネルギー由来の電力料金	<ul style="list-style-type: none"> 電力調達コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> 約0.6億円

(2030年時点における前提条件)
 ●炭素税価格: 130ドル/t-CO₂ (IEA「Net Zero Emissions by 2050」参照、1USD=140円で試算)
 ●コムシスグループGHG排出量(Scope1+2): 約60千t-CO₂ (2021年3月期比42%削減目標達成)
 ●再生可能エネルギー由来の電力料金: 約1.2円/kWh (通常電力料金比の価格高)

GHG排出量削減に向けたロードマップ



指標と目標

■気候関連リスク・機会を管理するための目標と実績 (Scope 1・2・3排出量)

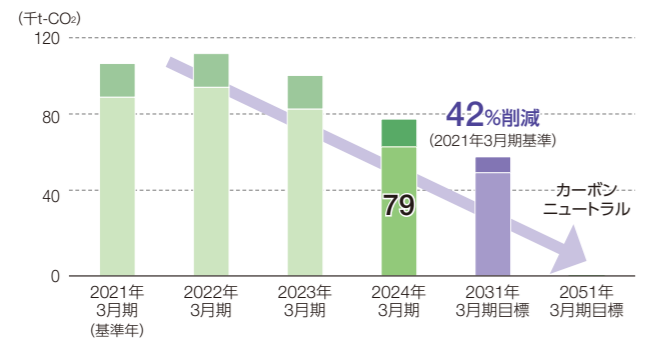
コムシスグループでは、事業活動における継続的な環境負荷低減と事業を通じた社会全体の環境負荷低減に貢献し、持続可能な社会の実現のための活動を引き続き行っていきます。コムシスグループでは2022年5月にSBTの考え方に基づいた

目標を設定し、2023年10月に2030年度目標についてSBT認定を取得しておりますが、企業として気候変動対応への貢献を加速するため、2025年度までの目標を21%削減とし、Scope 2についてはGHG排出量を実質ゼロと追加設定します。

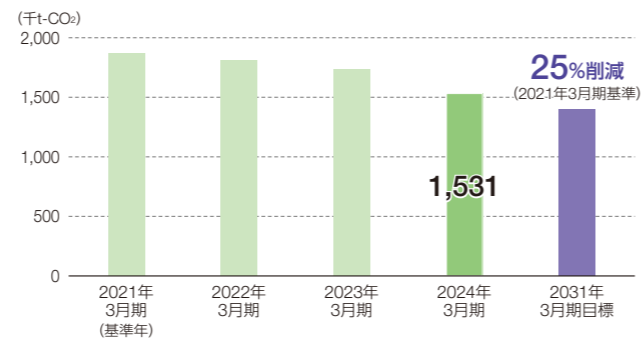
温室効果ガス (GHG) 排出量削減の目標および実績



GHG排出量 (Scope 1+2)



GHG排出量 (Scope 3)



温室効果ガス (GHG) 排出量の内訳^{※1}

(単位: 千t-CO₂)

Scope、カテゴリ	算定の範囲と方法	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期 ^{※2}
Scope 1+2		106	112	100	79
Scope 1 (直接排出)	ガソリン、軽油、重油、灯油、ガスを対象とした燃料使用実績を基に算定	90	95	84	65
Scope 2 (間接排出) (マーケット基準)	他社から供給された電気使用実績を基に算定	16	17	17	14
Scope 3 (バリューチェーン合計)		1,868	1,812	1,730	1,531
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	主な仕入先について各社公表値から算出した排出金額原単位で計算、その加重平均をその他の仕入先に適用	297	306	271	253
カテゴリ2 (資本財)	設備投資額から算定	46	38	33	65
カテゴリ3 (燃料およびエネルギー関連)	エネルギー種別ごとの年間消費量から算定	15	16	17	14
カテゴリ4 (輸送、配送 (上流))	(配送はカテゴリ1に含まれるため算定対象外)	-	-	-	-
カテゴリ5 (事業から出る廃棄物)	種別ごとの廃棄物量から算定	9	12	9	9
カテゴリ6 (出張)	連結従業員数から算定	2	2	2	2
カテゴリ7 (雇用者の通勤)	連結従業員数から算定	4	4	4	4
カテゴリ8 (リース資産 (上流))	(賃貸ビル等からの排出はScope 1,2で算定)	-	-	-	-
カテゴリ9 (輸送、配送 (下流))	(算定対象外)	-	-	-	-
カテゴリ10 (販売した製品の加工)	(算定対象外)	-	-	-	-
カテゴリ11 (販売した製品の使用)	通信分野は主な顧客先の公表値Scope 2から算出。非通信分野は販売量に想定する使用時原単位と使用年数を乗じて算出	1,490	1,430	1,391	1,180
カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	自社で撤去工事をしない製品の廃棄物量から算定	4	4	2	4
カテゴリ13 (リース資産 (下流))	賃貸マンションの総床面積から算定	0.4	0.4	0.5	0.4
カテゴリ14 (フランチャイズ)	(算定対象外)	-	-	-	-
カテゴリ15 (投資)	(算定対象外)	-	-	-	-

※1 コムシスグループは、情報開示の正確性・透明性を確保するため、GHG排出量について第三者保証を取得しています。詳細はコムシスホールディングスのwebサイトをご覧ください。
 ※2 Scope 1: 一般車両のBEV/HEV車への切替、燃焼促進剤による燃費向上、算定精度向上による見直し (参考: 2024年3月期精度で2023年3月期を再算出した場合: 72千t-CO₂)
 Scope 2: 自社主要ビルのグリーン電力への切替

参考 見えない価値の可視化の取り組み

当社の環境に関する取り組みが与える社会への影響について可視化に取り組んでいます。

インパクト加重会計 [*] (2024年3月期)	(単位: 百万円)
売上高	571,186
親会社株主に帰属する当期純利益	27,453
① 環境: 組織運営が環境に与えるネガティブインパクト	△297
② 環境: 組織運営が環境に与えるポジティブインパクト	20
③ 製品 (顧客): 顧客による製品の利用や処分に伴う社会や環境へのポジティブインパクト	533
インパクト加重会計の総利益	256

① 当社の事業活動によるGHG排出量より試算
 ② 当社の子会社が行う太陽光発電事業より試算
 ③ 当社が行う再生可能エネルギー施設のEPC事業より試算
 ※ インパクト加重会計 (Impact Weighted Accounting) とは、米国ハーバード・ビジネス・スクールが開発した非財務の取り組みや無形資産から生み出される社会的インパクト (ポジティブ/ネガティブ) を評価・定量化するもの。当社では環境に与えるインパクトと製品 (顧客) に与えるインパクトの経済価値換算を行い算出しています。

生物多様性保全

「地球環境保全への対応」を主要課題に据えているコムシスグループでは、気候変動対応や資源循環に向けた取り組みといった事業活動以外でも、社員やその家族、地域が一体となり、事業所周辺地域の生態系の保全などを行っています。事業活動と生物多様性保全の両立により、「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献していきます。

事業としての環境保全

コムシスグループでは、これまで事業における生物多様性の保全に配慮してきました。例えば、大型太陽光発電所の建設においては、設計段階から現地の調査を行い、開発が生態系に与える影響を確認しています。その結果、開発が生態系に影響を

及ぼすことが想定される場合には、施工箇所、運搬経路、施工方法の変更などを施主に対して提案し、お客様のニーズにも配慮しながら生態系の保全に努めています。

「ほっかいどう企業の森林づくり」に参画

つうけんは、北海道庁が道民と企業等とが連携した森林づくりを進め、森林の持つ多様な役割を高めていくことを目的として2007年度にスタートした「ほっかいどう企業の森林づくり」に参画し、2009年には石狩市と森林整備に関する協定を結び、「つうけんの森」と命名し、市有林の整備を行ってきました。

さらに、つうけんでは、創立70周年の節目を迎えたのを機に、豊かな北海道の自然環境の維持やカーボンニュートラルの実現に少しでも貢献していきたいと考え、2024年、「つうけんの森」の取り組みを中核事業所所在地の旭川、帯広、函館エリアに拡大し、それぞれ、旭川市、河東郡音更町、北斗市の各自治体と協定を締結し、森林の保育事業（間伐、枝打ち、下草刈り）を行っていくこととしています。協定の締結期間は2030年3月末までの6年とし、事業費の総額は石狩市と合わせて1,060万5,000円を計上していますが、その後は5年ごとに延伸を検討

していくこととしています。

具体的な活動として、例えば旭川市では、つうけん道北事業所から車で30分の場所にある、1.18haの市有林の整備を実施します。最初の5年間は社員や外注の森林組合とで、毎年6月、8月の2回、下草刈りを実施していきます。

なお、各地域における整備活動については、つうけんおよび各グループ会社社員とご家族も参加して実施しています。



旭川の「つうけんの森」における森林活動

高ボッチ高原の美化活動で外来種の駆除作業

2023年7月17日の海の日、長野県塩尻市と市内の自然保護ボランティア団体が主体となり、八ヶ岳の高ボッチ高原の美化活動が行われました。130人が参加したこの活動に、コムシスグループのTOSYS 中信支店の社員とその家族7人が参加しました。

塩尻市では2005年から、地球環境保全に向けた環境改善や環境負荷の低減に取り組む企業として認証する「塩尻環境スタンダード」の登録制度を設けています。TOSYS 中信支店は事務所内の省エネルギーや廃棄物排出量の削減、地域の美化活動などの取り組みが認められ、2022年8月、認証を受けました。

この美化活動は、認証を受けて初めての参加となりました。

社員たちは約2時間にわたり、外来種植物であるヒメジョオンやハルジオンの駆除作業等を行いました。



TOSYS 中信支店社員による美化活動

人材

コムシスグループは「たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指します」を経営理念に掲げており、そのための最大経営資本は「人材」として認識しています。国家資格や高度な知識・経験を有する技術者と、それを支えるスタッフがいなくては、コムシスグループの事業は成り立ちません。情報通信産業を取り巻く環境が大きく変化するなかで、事業環境の変化に対応し、経営戦略と連動した「人材」の確保・育成・活用に取り組んでいます。

採用・人材育成

文系・理系問わず採用

労働力不足が社会課題として顕在化するなか、優秀な人材の確保に向けた取り組みが求められています。コムシスグループでは、文系・理系・学部学科を問わず採用し、卒業学科に関わらずスキルアップ可能な入社3年間の資格取得支援プログラムを設けるなど、充実した教育に基づく専門的な技術・知識の定着に力を入れています。特に事業拡大に取り組むITソリューション事業と社会システム関連事業では、新卒・中途採用人数を1.5倍に増やすことで、施工人員の増強を図っています。

中途採用にも力を入れており、主要10社では中途採用の社員1,934人（2024年5月時点）が活躍しています。

また、外国籍社員の登用も進めています。統括事業会社9社には、14名の外国籍社員が在籍しています（2024年5月時点）。

人材の確保と育成

コムシスグループの事業領域の拡大に伴い、元請けとしてのプロジェクトマネジメントだけでなく、プロジェクトの企画立案から体制構築、社内外との連携、ファイナンスなどの総合的なマネジメント能力が求められています。そのため、マネジメント能力開発に重点を置いた階層別研修と、複合技術者の育成や資格取得に向けた各種テクニカル研修の両面から、幅広い研修制度

を設けて新たな事業環境に対応した人材育成を進めています。現場レベルにおいては、通信キャリアの設備投資の漸減と保守運営も含めたアウトソースが本格化しており、従来の枠組みにとられないマルチスキル化が生産性向上のポイントです。コムシスグループの事業に不可欠な施工関連やIT関連の技術者層・有資格者の拡大やリスキリングも、今後の事業基盤強化には必須の取り組みであり、計画的な育成を行っていきます。

また、コムシスグループ各社が備えてきた研修アイテムなどの相互活用により多様な人材を育成するとともに、次世代の事業運営を担う人材の育成を目的に「CHD人材育成プラットフォーム」を構築し、グループを横断した運営体制で人材育成を行っています。事業領域拡大により多様なインフラ建設を求められるコムシスグループの環境を鑑み、グループの垣根を越えてワンストップで社会課題や事業機会に応えるため、幹部社員ならびに幹部候補者のグループ内人事交流などを実施し、経営幹部の育成を行っています。



新入社員74名が集った日本コムシスの2024年度入社式



グループを横断して開催される年次ごとの階層別研修

働きやすい職場づくり

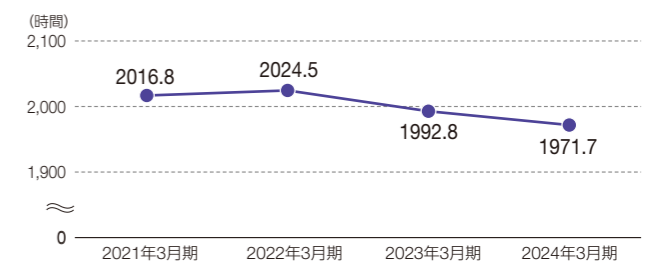
コムシスグループでは、従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、企業価値向上に貢献できるよう働き方改革に取り組んでいます。これまでに、テレワークやフレックス勤務の制度化、エリア社員制度の導入、可視化ツールやシステムを利用した勤務チェックをはじめとする労務管理の強化などを進め、労働時間の適正化に努めています。また、従業員の健康管理やワークライフバランスの観点から年間総労働時間の削減も進めています。

「2024年問題」への対応

建設業界は、2024年3月に時間外労働上限規制の適用猶予が終了し「2024年問題」に直面しています。当社グループは以前より計画的に「2024年問題」に向けた準備を進め、2018年の段階で1年間の時間外労働時間の上限を720時間に定めるなど労

働時間の適正化に向けた施策の展開や、社員への意識づけを行ってきました。一例として、RPAや生成AIの導入により定型業務が自動化され、大幅な労働時間削減につながっています。これらの取り組みを通じて、会社と社員が一体となって2024年問題への体制を整えることができました。

日本コムシスの労働時間の推移



ダイバーシティ&インクルージョン

企業の持続的な成長のためには、多様な人材の活躍が必須と考えており、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。コムシスグループでは、「有能な人材の発掘」「性別や経歴に関わらず全社員が斬新なアイデアを生み出せる風土・文化の醸成」「社会的な変化・ニーズへの対応」の方針のもと、人材育成や社内環境の整備を進めています。

男性の育児休業取得推進

わが国では、2025年までに男性の育児休業取得率を30%まで上げるといった目標が掲げられています。コムシスグループでも、社員が仕事と子育てを両立させながら能力を十分に発揮できるようにすることを目的として現行の諸制度を整備し、男女の垣根なく育児休業を取得できる職場環境を整えています。2024年3月期は、統括10社における男性の育児休業取得率の平均は67%で、年々増加傾向となっています。

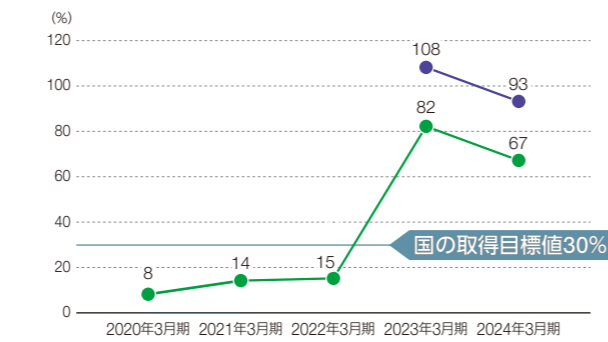
日本コムシスでは、社員が利用するポータルサイトでの定期的な周知、全社員対象の研修で制度に関する学習の機会を用意するなど、全社員に対して育児休業に関する認識の向上・意識の醸成を行っています。また、子供が生まれる社員の育児休業等の取得希望について、面談シートを活用した意向確認も行っていきます。さらに、「子育て休暇」および「育児休業支援金」という2つの制度を2022年4月に設け、育児休業取得推進に向けて制度面でも手厚いバックアップを行っています。「子育て休暇」は本人または配偶者の出産後、子が満1歳に達する日までに連続5日間取得できる休暇を付与する制度です。特別休暇の枠組みとなるため処遇変更はなく、給与・賞与や人事考課、退職金には影響しません。また、出生一時金や出産祝い金といった従来の支援金制度に加えて設けられたのが「育児休業支援金」です。育児休業を連続5日以上取得した場合に、支援金8万円が本人に支給されます。そういった社内風土や制度が整備されるなか、2024年3月期の男性の育児休業取得率は62名中

42名で67%となりました。また、31日～90日育児休業を取得した社員は26%、91日以上取得した社員は12%にのぼるなど、男性社員が積極的に育児に参加するための土壌が整った兆しを見せています。

サンワコムシスエンジニアリングでは、2022年4月に育児休業のうち最大4週間を有給休暇扱いとする制度改定が行われました。賞与の算定などの処遇に影響せず、育児休業を取得する際に懸念点となっていた給与面に対して手厚くフォローされています。その結果、制度改定後は男性育児休業取得率100%を達成しており、男女問わず育児に参画することが可能な体制を確立しています。

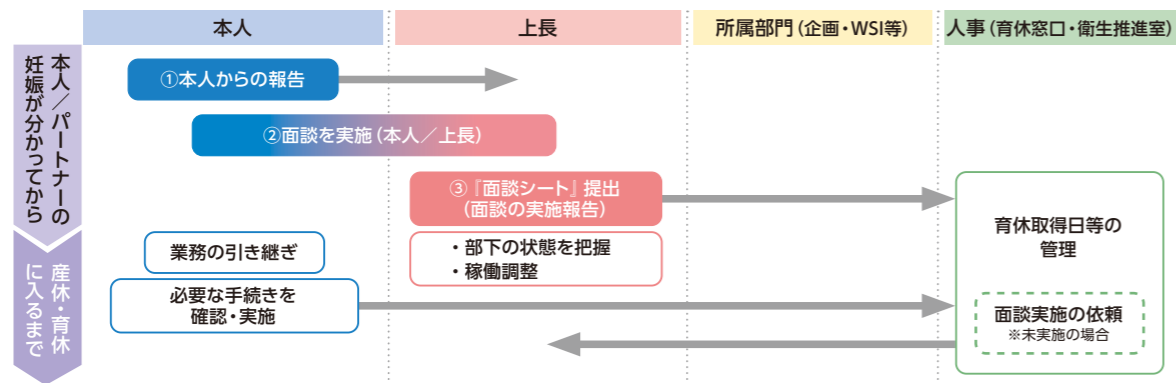
男性の育児休業取得推進は、積極的に家事や育児を担うことで女性活躍の追い風となり、ひいては次世代の社会をつくる子供たちを育むなど、社会貢献にもつながります。また、一定期間育児に専念することで得た経験は、職場において時間を意識した効果的・効率的な働き方、発想の転換が促進され、職場活性化など多くの効果をもたらします。企業の成長と社会的責任を果たす重要な施策の一環として、これからも社員の声を柔軟に取り入れながら制度の充実に努めます。

男性育児取得率推移



※1 国の制度である「育児休業」のみ
 ※2 「育児休業」および各社の独自制度である「育児目的休暇」を含む。2023年3月期は制度導入により取得者が一次的に増加

日本コムシスの産休・育休取得のためのフロー



障がい者の雇用

障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる共生社会実現の理念のもと、コムシスグループでは各々の障害の状況に配慮し、生き活きと働ける職場環境の整備にあたっています。2024年3月期時点で、社員全体の2.7%にあたる障がい者の社員が働いています。

NDSでは、ハローワーク、愛知県庁および福祉・アートの専門家の連携により実現した、障がい者アーティスト雇用(以下、アーツ雇用)を行っています。NDSと雇用契約を結んだアーティストにデザインを発注して作品を社内で活用したり、作品が様々な人の目に触れる機会を創出するための活動支援に取り組んでいます。2024年3月期時点で、NDSには3名の障がい者アーティストが在籍しています。NDSの創立70周年記念ロゴは、このアーツ雇用のアーティストがデザインしたもので、企業のテレビCMやホームページなどに展開されています。アーツ雇用などの取り組みを通して、地域社会と一体となって障がい者の社会参画・福祉の向上に貢献しています。



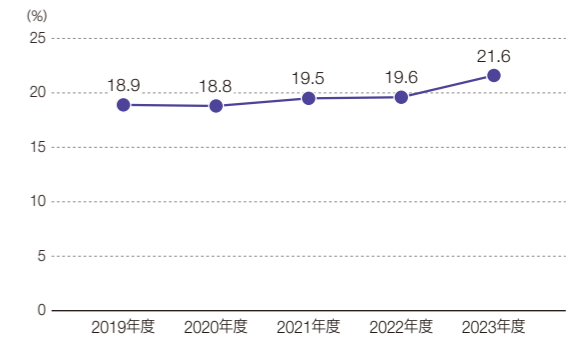
女性活躍の推進

コムシスグループでは、次のような女性活躍推進にフォーカスした各種取り組みを行っています。①社長メッセージや研修を通じた企業風土・文化の改革(社員のダイバーシティに関する意識

改革)、②女性のキャリア開発支援(採用強化、女性社員向けキャリア研修、女性を部下に持つ管理職向け研修の実施)、③ワークライフバランス推進(短時間勤務や男性の育児休暇取得推進を含む子育て支援。テレワークのためのサテライトオフィスの開設、フレックスタイム制の導入、在宅勤務の導入)。

採用にあたっては、学部不問で門戸を大きく開き、優秀な学生の採用に取り組んでいます。新卒採用の女性比率を2025年3月末までに全体で30%に高めることを目標としており、2024年4月入社の新入社員の女性比率は23%となっています。女性管理職登用においては、2025年3月末までに2021年4月より30%(15名)以上増加を目標としています。2024年5月時点の女性管理職は58名で、2021年4月から10名増加しています。多様なリーダーシップを実現するため、人材育成や社内環境の整備を通じて女性の活躍を推進し、全従業員が公平にキャリアを築ける環境づくりにこれからも取り組んでいきます。

新卒女性採用比率



Voice 社員の声

新しい世界に飛び込んで一人前のエンジニアへ向け日々成長

2023年4月に日本コムシスに入社し、通信基盤EX事業本部に所属しています。大学4年生のときに参加した学内説明会で初めて日本コムシスという会社を知り、「技術職ってカッコいいな」「文系出身でもエンジニアになれるのなら挑戦してみたいな」と興味を持ち、応募を決めました。選考の中では、文系だから、女性だから、といったような区別をされることはなく、私自身の人となりやスキルを評価してくれたと感じています。

入社後数カ月間は、技術の習得や資格取得に向けた研修漬けの日々を送りました。事前知識の有無に関係なく資格試験に合格できるよう、会社は徹底した研修プログラムを用意してくれています。「絶対落ちたくない」と必死に勉強に取り組み、第一級陸上無線技術士など様々な資格を研修期間中に取得することができました。その後OJT期間に入り、チームメンバーから指導を受けながら、お客様宅のインターネット開通工事や、電柱やマンホールでの設備工事に携わっています。今年の1月には宮古島に2カ月出張し、島の通信環境整備に尽力しました。不慣れな環境で不安なこともありましたが、貴重な経験を積むことができました。性別や出身学科の隔てなく、若手社員の育成を後押ししてくれていることを実感しています。作業服を着て、汗をかいて、様々な現場を駆け回る、学生の頃は想像もしていなかった目まぐるしい毎日は、人々の生活の基盤を自分の手で支えるというやりがいを感じる日々でもあります。3年目までのOJT期間が終わると、先輩たちと同じ施工管理業務に携わることになり、さらに数年後には、現場代理人という責任ある役割を任せられるようになります。そういった立場になることをまだ想像できていませんが、まずは目の前の業務へ前向きに取り組んでいきたいと思っています。そして、これから増えていく若手の女性社員にとっての道筋にもなりたいと感じています。

通信建設業界は、新しい技術が絶えず流入し続ける、スピード感のある業界です。日本コムシスという会社と共に私自身もそのスピードについていき、さらには前に出ていけるような社員でありたいです。



日本コムシス
通信基盤EX事業本部
技術部
フィールドテクニカル
センター
松本 ちなみ

安全・安心の追求

コムシスグループでは、安全・安心・信頼を事業運営における最優先事項と位置付けています。安全・品質の確保が最優先であることを企業文化として根付かせ、受け継いでいくための取り組みを日々実践し、PDCAサイクルを回すことで進化させています。

基本的な考え方

コムシスグループにとっての最優先事項が安全・安心・信頼であることは言うまでもありません。その上で、①どのような状況、環境にあっても安全・品質の確保が最優先であることを企業文化として根付かせ、受け継いでいく、②安全な作業環境を確保

するためのツールや安全装備を積極的に導入する、③ツールや装備を正しく運用し続ける、この3つを重視しており、それらを形骸化させないよう必要に応じて見直し、進化させ、PDCAを回しながら取り組み続けています。

具体的な取り組み

日々の作業前ミーティングや安全パトロールに加え、自動ブレーキ装置などの安全装置を搭載した車両の導入や、車内カメラの記録情報をもとにした交通安全指導、VR技術を利用した危険体感研修、協力会社も含めた安全大会や事故防止運動、他社や過去の事故事例を活用した注意喚起など、様々な取り組みを行っています。事故発生時には、背景にある原因を、基本動作の原理原則をもとに徹底的に解明し、事故防止対策の検討を行うとともに、守るべきルール、注意ポイントなどを各現場に展開しています。

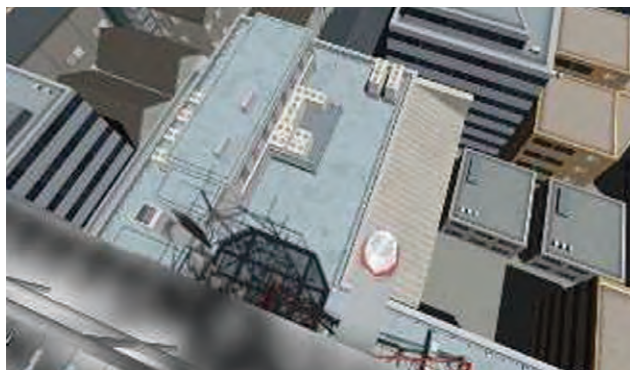
見守りセンタ

日本コムシスでは現場の安全に注意を払う「見守りセンタ」を開設しました。現場に設置したネットワークカメラを使った「安全の見える化」の仕組みを活用し、現場状況を見守ることによって不安全要素を排除することを目的としたもので、リアルタイムでの見守りと保存映像を確認する見守りの2つの方法を組み合わせ実施します。多くの現場の見守りを効率よく実施するためのリアル・ノンリアルでの確認の方法など、運用方法を確立しながら全国に展開しています。

また、日本コムシスグループのカンドーにおいても「見守りセンタ」を開設しています。「安全品質の維持向上」「若手監督者の育成」「監督者の働き方改革」の3つを目的としたもので、若手社員の作業状況を専任のインストラクターが遠隔で見守り、随時適切な指導・アドバイスを行っています。これにより、コミュニケーションの機会が増え、若手監督者や施工班の育成にも結び付いています。また、監督が遠隔管理することで現場立会時間の短縮につながり、監督業務の効率化および長時間労働の削減にも貢献しています。



VR危険体感研修



VRの中の画面(鉄塔高所作業)



見守りセンタ(日本コムシス)

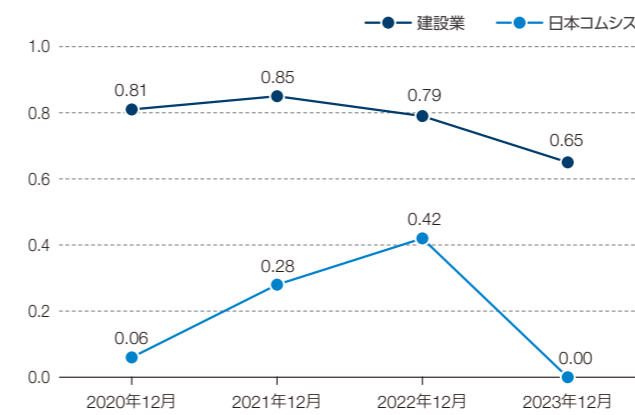
見守りセンタ(カンドー)

労働災害発生状況

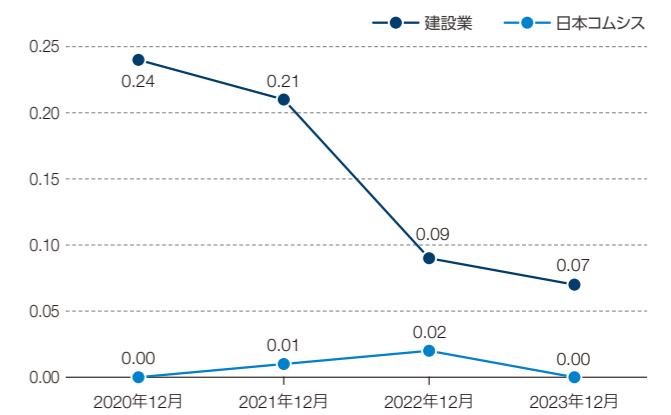
コムシスグループでは労働災害撲滅に向けた取り組みに注力しています。統括事業会社である日本コムシスでは労働災害発生度数率^{*1}と労働災害発生強度率^{*2}について、ともに業界

平均を下回る水準を維持しています。悲惨な事故を繰り返すことのないよう、日頃から事故原因の分析と再発防止策の徹底に努めています。

労働災害発生度数率の推移(年ベース)



労働災害発生強度率の推移(年ベース)



出典：厚生労働省令和5年労働災害動向調査(事業所調査(事業所規模100人以上)及び総合工事業調査)の概況
^{*1} 度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生頻度を表す。算出方法：(労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000
^{*2} 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さの程度を表す。算出方法：(延べ労働損失日数/延べ実労働時間数)×1,000

品質確保に向けた取り組み

複数の事業所で、品質マネジメントシステム(QMS)の認証を取得するとともに、各社で設定した目標や課題の継続的な改善を図るべく品質マネジメントシステムを運用しています。品質向上のために、カイゼン活動、技能競技会への参加、施工システムによる作業工程管理、通信キャリア事業における写真検査システムの導入などを行い、品質向上と人為故障の防止を目指しています。

統括事業会社である日本コムシスでは、全国の支店・組織に対して「セルフチェック」を実施しています。安全管理は「現場から」を基本モットーとし、支店等の現場事務所に近い組織が業務点検を実施しています。現場の課題(事故の予兆)発見と改善事

項を、施工部門の安全プロセス(PDCA)に反映させることで、事故・法令違反の防止や現場の安全レベルを向上させることを目的としています。組織ごとの傾向や弱点を考慮し、重篤事故の引き金となるリスクの高い現場を優先して点検し、安全上の課題が見つければすぐに改善指導を行い、一方で安全の品質を向上させる優良な取り組み事例などがあれば全国に水平展開しています。

また、セルフチェック担当部門のスキル維持や所掌エリアが広域にわたる場合等に対応するため、本社の安全品質管理本部より支援を実施しており、本取り組みが形骸化することのないよう結果と課題を常に共有・議論し品質確保に努めています。

安全意識と一体感の向上を目指して 安全大会を定期的開催

社員一人ひとりの安全・安心・信頼の意識醸成のために、コムシスグループでは各社で定期的に安全大会を実施しています。各社の社長や組織長による安全講話に始まり、現場ごとに実践されている安全優良取り組みの共有、協力会社の安全優良班長の表彰、最後に出席者全員による安全唱和が行われます。2024年7月8日(月)には、日本コムシス・通信基盤EX事業本部の安全大会が開催され、田辺社長や協力会社の社長含め、約800名が参加しました。安全大会を通じて、日頃の業務におけるさらなる安全意識の向上、社員の一体感の醸成を図っていきます。



日本コムシス・通信基盤EX事業本部の安全大会の様子

サプライチェーン・人権の尊重

コムシスグループは、経営理念で掲げる「時代を担う多様なインフラ建設」としてお客様から選ばれ続ける企業であり続けるために、サプライチェーン全体を通じて社会課題の解決に貢献することを目指しています。また人権の尊重に取り組み、健全な職場環境の実現にも力を入れています。

サプライチェーン

コムシスグループでは、サプライヤーの皆様とともに社会課題を解決するために、サプライチェーンに関するガイドラインを制定しています。サプライヤーの皆様がガイドラインの内容の伝達と遵守の働きかけを行い、遵守状況を確認することでサプライチェーン全体で社会課題の解決に貢献できるよう取り組みを進めています。

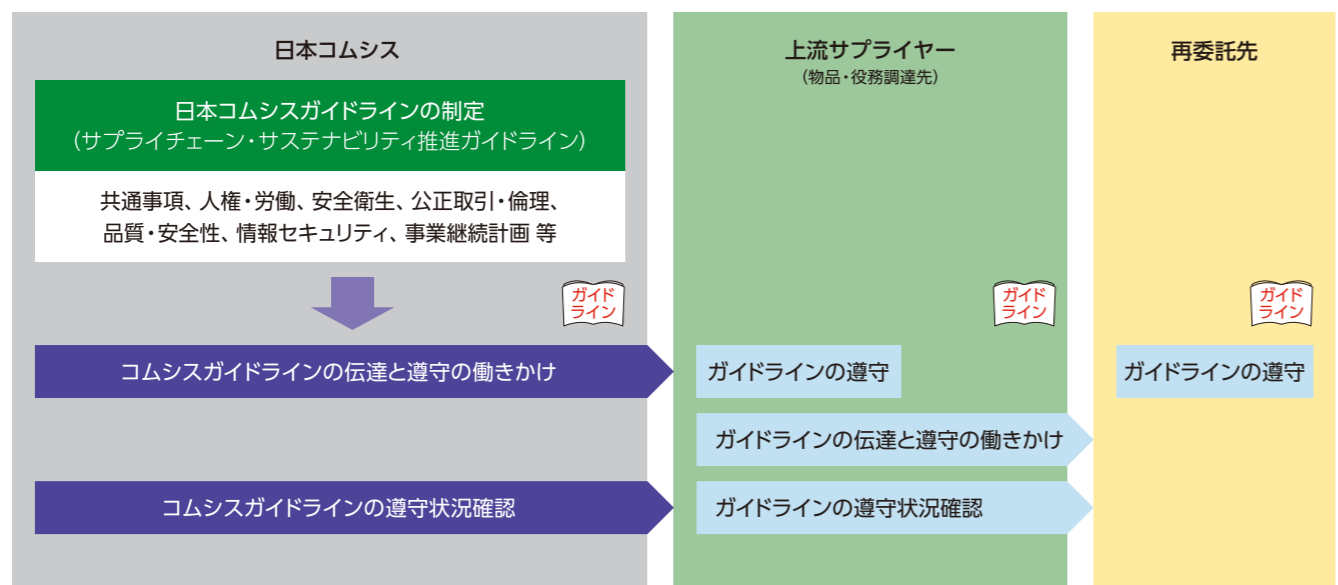
基本的な考え方

持続可能な社会の発展に向けて、企業は人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティ、災害などの社会課題に取り組むことが求められています。これらの取り組みは企業単体ではなく、サプライヤーの皆様とともに実施することが重要となります。こうした中、コムシスグループでは、経営理念に掲げた「時代をになう多様なインフラ建設」でお客様に選ばれ続ける企業であるために、そして、事業を通じてSDGsの目指す社会の実現に貢献するために、サプライチェーンに対する各種取り組みを推進しています。

マネジメントシステム

グループ各社において、サプライチェーンに関するガイドラインの制定を始めています。日本コムシスでは2023年10月、「調達基本方針」に基づき「日本コムシスサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。ガイドラインには、人権・労働、安全衛生、環境など7つの大項目について、サプライチェーンを構成する各社が主体的に取り組むべき事項を記載しています。その事項は、直接取引を行うサプライヤーの皆様に対して適用されますが、その上流のサプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様へのガイドラインの内容の伝達と遵守のための働きかけもお願いしています。

ガイドライン達成のため、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA(Plan-Do-Check-Action)を通じ、継続的な改善を図るマネジメントシステムを構築しています。履行状況を確認するため、ランダム選定でアンケート調査を行うとともに、監査を行う場合があります。ガイドラインに記載する事項を満たさない行為や事象が特定された際には、改善を求めていきます。これらの取り組みにより、サプライチェーン全体の付加価値向上を目指していきます。



サプライチェーンとの共存共栄の取り組み

・パートナーシップ構築宣言

コムシスグループは、一般社団法人日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭らがメンバーとして参加する「未来を拓くパートナーシップ推進会議」の趣旨に賛同し、グループ各社において順次「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。サプライチェーンにおける取引先や、価値創造に



人権の尊重

事業活動において「人権の尊重」を当社グループが果たすべき重要な役割と位置付け、新たに人権方針の策定を進め、社員が活躍できる健全な職場環境づくりに努めています。また、社員の意識を高めるための人権教育のほか、サプライヤーの皆様へも対応を依頼しています。

基本的な考え方

「人材活用と働き方改革(エンゲージメント向上)」を主要課題に掲げるコムシスグループは、「CHDコンプライアンス規程」の基本倫理として、基本的人権を尊重し、人種、宗教、信条、国籍、性別(性自認)、障がいの有無、年齢などを理由として、業務を進めるうえで差別をしないことを定め取り組んでいます。

コムシスホールディングス人権方針の策定

コムシスグループとして健全な職場環境を実現するために遵守する内容を明確にすべく、新たに人権方針の策定を進めています。その中では、あらゆる形態の強制労働や人身取引を禁じ、人権を侵害する労働慣行は正や根絶に取り組むこと、身体的、精神的であることを問わず、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等、個人の尊厳を脅かす行為の他、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益な取り扱いを一切許容しないこと、多様な価値観を認め合い、多様な属性や経験を有した人材が活躍できる環境を構築し、一人ひとりが生き生きと活躍できる働き方の実現を目指すことなどを掲げていきます。

人権課題に関する取り組み

・サプライチェーンに対する人権問題の要請

コムシスグループでは、サプライヤーの皆様に対しても、人権の尊重・労働条件の確保をお願いしています。

貢献する事業者との連携および共存共栄の取り組みを通じて、新たなパートナーシップの構築を目指します。

・マルチステークホルダー方針

コムシスグループは、持続的な企業価値向上を実現するため、多様なステークホルダーとの価値協創を重視し、マルチステークホルダーとの適切な協働を推進するにあたり、グループ各社において順次「マルチステークホルダー方針」を公表しています。

日本コムシスは「日本コムシスサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」において、強制的な労働の禁止、非人道的な扱いの禁止、児童労働の禁止、若年労働者への配慮、差別の禁止、適切な賃金と手当、労働時間、結社の自由、団体交渉権を定めています。

サプライヤーの皆様には、ガイドラインへの理解と要請事項の伝達と遵守に向けた働きかけを行い、サプライヤーとともにサプライチェーン上の労働に関する人権課題解決に向けて取り組みを進めています。



人権研修の様子

通報・相談窓口

コムシスグループでは、従業員(契約社員含む)、役員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト、子会社・取引先の従業員、退職者(退職後1年以内の者)から通報・相談を受ける体制を構築しています。社内規程違反、ハラスメント、犯罪行為(不正、不祥事、粉飾決算、インサイダー取引)などの問題を早期に発見・対処し、リスク低減や違反防止に努めています。

また、通報に関する機密性、通報者の匿名性の保護に加え、通報者が通報したことを理由に、嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や、不当な人事考課、報酬、解雇、降格、配置転換などの扱いを受けることも防ぎます。



社外取締役 (監査等委員)
中戸川 健一

社外取締役 (監査等委員)
浅井 宏行

社外取締役 (監査等委員)
市川 恭子

社外取締役 (監査等委員)
平野 正弥

コムシグループが持続的に成長するための取締役会の役割

コムシグループのガバナンスに対する評価

中戸川 公認会計士の私は、2019年にコムシホールディングスの社外取締役となり、4人の中では最も長く、5年務めています。東京証券取引所が、2015年に株主の権利・平等性や適切な情報開示などを定めたコーポレートガバナンス・コードを導入し、2018年、2021年と改訂されました。私が社外取締役になって

からも改訂があったわけですが、当社は改訂に先んじて対応し、着実にコードに沿って体制をつくっていました。一方で課題もあります。昨年、市川取締役が就任されましたが、当社の取締役会で女性はお1人だけです。ガバナンスコードに「女性の活躍促進を含む多様性の確保」の原則があるように、取

締役会を複数の女性や外国人が活躍できる場にしていくべきでしょう。当社には、役員はもちろん一般社員にも外国人はほとんどいません。今後、売上を伸ばしていくにはグローバル化も視野に入ってくるでしょうから、多様性の意識をもっとつくるべきではないでしょうか。

浅井 私は、住友金属鉱山株式会社に入社し、取締役専務執行役員を務めた後、2021年に当社の社外取締役となり、4年目となります。前職でガバナンスの経験がありますが、当社にきた時は、持株会社としてのガバナンスのあり方が途上のような印象を受けました。当時の加賀谷前社長はその問題認識を強く持つ

ておられ、全国各地の拠点を統括する体制を整えることに腐心されました。その甲斐あって、ホールディングス体制があるべき姿に近づいてきたと感じています。

市川 私は公認会計士で、2023年に当社の社外取締役となり、取締役の中で唯一の女性です。当社は通信建設を中心とするエンジニアリング企業なので、現場の仕事を考えれば、女性の比率が低いのは仕方がない面もあります。ただ取締役会の女性比率を上げるべきなのは、単に世の中の流れというだけでなく、女性や外国人を入れて多様な意見が出れば、議論の深度が増すからです。1年前、株主総会の控室に入った時のことは忘れられません。取締役や理事の方がずらりと並び、男性ばかりの空間でした。申し訳ありませんが、こうした異様な雰囲気の会議に出るのは生まれて初めてでした。私はプロパーではないので女性社員のロールモデルになれませんが、女性が議論の場に入ることでも多様な意見が出て、女性がテーブルに同席していることが当たり前と思っただけで、私の役割と思っています。

平野 弁護士の私は2023年から社外取締役となり、会社の経営に参画するのは初めての経験です。私も、市川取締役と同様、取締役会が男性ばかりとの感想を持ちました。ただ、あらゆる資料がきっちりそろえられ、事務局がしっかりと準備されていることに感服しました。また、もっとお堅い会社のイメージがあったのですが、非常に前向きな意見交換ができています。昨年、社内取締役の数を大幅に減らし、私や市川取締役が入って若返りましたし、今年から田辺社長の体制となり、取締役会の雰囲気もますます変わっていくと思います。

この1年間で、取締役会で印象に残ったこと

浅井 経営に関する施策について、私たちが構想段階から関与することは基本的になく、アウトプットに対して意見を述べているのが現状です。課題や将来の方向性についても、私たちとしては喜んでディスカッションに参加したいと考えています。私の前職では、社外取締役も含めて戦略を議論する合宿がありました。もっと問題意識の共有があれば、当社の社外取締役の関わり方は変わってくると感じています。加賀谷前社長の最後の1年から、取締役会の後にフリーディスカッションの時間が設けられました。フリーに意見交換することで、よりガバナンスの質が高まったと思っています。

市川 取締役会自体は、会社法で決められている事項を中心に議論をしている印象ですが、フリーディスカッションの企画は素晴らしいと思います。私たちが投げ掛けた提案を、社内取締役の皆さんが「それは考えたことなかった」と、一緒になって考えてくださることもありました。例えば、社員用ポータルサイトのコンプライアンス通報窓口のページがだげさな文言が並んでいて分かりづらく、社員が利用しにくいのではないかと感じていました。そのことに触れて、社員がより通報相談をしやすいように見直した方がいいということを提案すると、すぐに改善していただきました。フリーディスカッションでのやりとりから、些細なことでも会社の改善点について何かしらの示唆を与えられる機会があることは良かったと感じています。

ガバナンスのさらなる実効性の向上に向けて

浅井 事業会社の統制をするホールディングスの社外取締役として、果たして細かい事業運営に意見を言っているものか、私はジレンマを感じていました。そうしたなか、地震や台風などの自然災害が多発したり、個別のプロジェクトが想定外の出費を重ねるといった事案が出てきて、リスクマネジメントの必要性を感じるようになりました。ガバナンス向上の観点から私たちがそうした提案をし、それらを受けて、2022年に「コンプライアンス委員会」が「リス



スク・コンプライアンス委員会」に名称変更され、グループ全体でリスクのマネジメント体制が強化されました。ホールディング

平野 社外取締役となって1年経つ中で、感じたことは2点あります。1点目は、社外取締役が発言しやすくなるのもお飾りになるのも、トップ次第ということです。加賀谷前社長は、社外取締役には専門的な知識と見識、多角的な視点から社内の議論を検証していただく役割を期待したいとおっしゃり、私たちが意見を言いやすい雰囲気をつくられました。もう1点は、話に出ているフリーディスカッションです。2023年秋ごろ「法律上決議しなければならないことを審議するだけでなく、企業価値向上に向けた有意義な議論をしたい」という意見が我々社外取締役から出て、すぐに取り入れられました。我々の意見を受け止めてくれる柔軟性がある会社だと思いました。

中戸川 フリーディスカッションができる前は、年2回、社外取締役が社長に1対1で提言する形でした。私たちは会社のことを事細かに知っているわけではないし、社長に向かって気安く提言できるものではありません。取締役会も決議事項と報告事項でいたい終わり。言ってみれば、かみしもを着た状態でのやりとりでした。それがフリートークの場ができ、テーマと全く関係ない話題を出しても、背景などを含めた専門性の高い説明をいただいています。特に、この1年で大きく変わったように感じます。中期経営計画の作成においてもフリーディスカッションの場も活用して、我々も意見を伝えていきたいと思っています。

ス会社は、各社の結果を集計するだけの、一段上の立場になりがちですが、当社は事業会社と密接に関わり、ともに考えていくスタンスです。また、私たちは毎年1回、取締役会の実効性のアンケートを実施しますが、普段から社内取締役と違う視点を持ってオープンな場で語り合っているため、アンケートに回答する内容には事欠きません。

市川 ここにいる4人は皆、監査等委員でもありますが、事業を持たない持株会社の監査等委員が、どのようにガバナンスをモニタリングすれば良いのか不安でした。当社グループの内部監査室には22人の方がいて、2つのチームに分かれ、年間約50カ所、全国の拠点を回っています。連結子会社は約70社と多いため、訪問できない所に対してはチェックリストで確認をしています。内部監査室の監査講評には、必ず取締役常勤監査等委員が立ち会うことになっており、十分にガバナンスのモニタリングができているという実感があります。また、事業会社の社長とは面談の場があり、今年5月には、延べ8日間ほど、出張

やオンラインで様々な事業会社の人たちに会わせていただきました。驚いたのが、内部監査室の社員は年配の方ばかりかと思っていたら、事業会社から数年の任期で来られた若手・中堅社員が多いくということ。つまり全国のグループ各社の現場でガバナンスの状況を見た後、事業会社に戻ってそのノウハウを活かしていく人材育成の体制ができています。

平野 私も皆さんと同様に、ホールディングス会社なので、法律上対応が必要なものは取締役会に上がってくるものの、手触り

感や実感みたいなものがないだろうと思っていました。実際は、ウェブやリアルで各地域の事業会社の方々と話ができています。コムシスグループは、各地の通信建設会社が統合してできています。歴史も文化も、地場でのブランドも違い、センシティブな問題も生じてきます。それが、現場の方々と話をさせていただくことで、現場の様子、問題意識を知ることができます。その中で個社最適でなく、グループの全体最適の観点から考えることが重要だと思っています。

コムシスホールディングスに必要なリーダーの条件とは

浅井 加賀谷会長は本音ベースで様々なことをおっしゃり、私たちも腹藏なくものを言わせてもらっています。また、事業会社のトップの方とも、真剣に話し合う機会を設けてもらっています。それはホールディングス体制を各地域の集合体ではなくより中身の濃い、充実したものにしたいとの強い思いからだろうと思います。ホールディングス体制が完成形に近づくなか、社長を引き継いだ田辺社長には、私たちと何でも言い合える関係性は続けてもらいたいと思います。

平野 トップが経営のパフォーマンスを出すのは最低限のスキルではありますが、結局は、哲学、人生観、人柄ではないでしょうか。「この会社はここを伸ばすべきだ」「この難局はこう乗り切ろう」と社長が思ったとしても、社員にはそれぞれ家族がいて、自身の人生がある中で、社員もそう思えるかは、トップの人間性次第になってくると思います。

市川 コムシスホールディングスの社長は、事業会社の日本コムシスの社長でもあります。必要な能力は、全体を俯瞰して平等公平な立場で見ることができるとだと思います。地域の事業会社によって雇用、賃金体系が異なっています。グループ

として最大限の価値を生み出すためにも、常に一歩引いた所から俯瞰していただけたらと思っています。

中戸川 やはり私も、リーダーの人間性だと思います。さらに言えば、厳しさと優しさ、両方を持っていないといけません。経営者は、皆さんから好かれてお人好しなだけだと務まりません。関係する社員や会社に何か問題があった場合、思い切った決断をしていける方でないとい社長は務まらないと思います。

浅井 当社がこれから何十年と続いていけるか、誰も保証はしてくれません。しかしながら、将来に夢と希望をもって仕事にやりがいを感じられるように、リーダーは将来に向けたビジョンと事業の方向性をしっかりと社員に示していく、それが経営の責任ではないでしょうか。



社員を大切にしている経営姿勢について

平野 人材について取締役会が考えるべき点は2点あります。1点目は、繰り返しになりますが、コムシスグループが、各地域の通信建設会社が統合してできたという歴史を考え、各社のカラー、社風、ブランド、帰属意識などがある中で、グループの全体最適を考えることです。各社は「わが町の名門企業」であり、地域からの期待があり、その人材には家族がいる。人材に活躍していただきながら、次のステージに進んでもらわないといけません。もう1点は、通信を中心とした社会インフラはあって当たり前で、日常特に意識されることがないということです。

一方で、日本に住む全ての人たちの生活がその上に成り立っている重要な役割を担うので、そこで働く人たちは手を抜かず真面目に取り組まなければならない。仕事へのやりがいや生きがい、誇りをいかに持ってもらうか、どうすれば有為な人たちが活躍し続けてくれるかが、非常に大切だと思っています。当社の使命は、インフラを整えた上で、地域の人たちに楽しく、豊かな生活を営んでもらうことですが、その実現のためには、コムシスグループのスタッフたち自身が、楽しく、豊かに働いていないといけません。その答えを出すことは難しいですが、

取締役会として、考え続けなければいけない課題です。

中戸川 先日、取締役会後の意見交換会の場で、社内の方から「最近、入社してきて1年程度で辞めていく人が多い」という話が出ました。この傾向は当社だけではないようです。それは非常にもったいないと思うのですが、その時、加賀谷会長がこういことをおっしゃったのです。「本人がいろいろ考えたうえで辞めていくのだから、その場で引き留めるのは無理かもしれない。しかし他社を一度見てみて、コムシスの方が良かった、新しい所で経験したことを生かし、もう1回、コムシスでチャレンジしてみたい、という気持ちになってもらえるよう、辞める前に話し合っておこう」。他社で経験を積んで帰ってくると今より成長しているだろうという考えです。人を大事にする姿勢がある会社だなと感じました。

コムシスグループが持続的に成長するために

市川 資本政策の開示を充実させる流れの中で、取締役会では、中長期的なROEの上昇や配当政策、成長投資について話が出ます。その際、「なぜ当社のROE目標がこの数値なのか」という議論が出ました。インフラを担う企業として、何か緊急事態が発生した時にすぐに資金を融通できるようにする必要があり、他社と一律に比較して、ROEが低いか高いかの視点のみで考えるべきではないと思いました。こうした当社の考え方を、IRや、この統合報告書を使って、もっと社会の人々に理解してもらう必要があります。それがひいては企業価値の向上にもつながります。私たち社外取締役とともに、対外的にどのようにすべきかを議論するブレインストーミングの場を設けることが、企業価値の向上に寄与すると考えます。

中戸川 取締役会と言うまでもなく、社外取締役のための会ではありません。社長や会長が非常に詳しく解説されている部分を、担当の社内取締役に説明してもらうなど、全員が発言するようになれば、一体感がすすのではないのでしょうか。

市川 浅井取締役から提案があったように、私たちが若い社員と話をすることは必要でしょう。女性がキャリアをつなぐことがどれだけ大変かは身に染みています。上司の女性があまりにバリバリ仕事をしていると、必ずしもロールモデルにならないことも知っています。監査等委員は、会社をモニタリングする立場ではありますが、そこを飛び越え、社外取締役ならではの視点で、社員とお話できたらと思っています。

平野 取締役会では闊達な議論ができておりますが、私は自分に言い聞かせていることがあります。それは、会社に取り込まれてはならないということです。私たちは独立した立場で経営監視を行う社外取締役であり、ホールディングス会社の

浅井 企業、職場は、人生の大半を過ごす場ですから、企業は、人を単に労働力として使うのではなく、人間形成の場を提供しなければなりません。当社がどこまでそうした面に心を配っているのか、私は注視してきました。また、売り手市場のなか、日本コムシスだけではなく各拠点の事業会社も地場ならではのネームバリューがあり採用はしっかりとできています。入社した人たちにどのような活躍の場を提供できるのかという点について、私たち社外取締役は直接関与できていませんが、私たちは、社外の人間だからこそ持っているバックグラウンド、経験を基に、若い世代にも役に立つ話ができると思います。当社には、そうしたガバナンスの延長で取締役の活用策も考えてもいいのではないのでしょうか。



取締役の選任と報酬及び統括事業会社の社長の選任について検討し、取締役会へ答申する指名・報酬諮問委員でもあります。それを会社の事情に流されることなく、胆力を持って決めることが私たちのファンクションです。あまりに緊張関係があると敬遠されてしまい、その匙加減が難しいですが、ディシプリン（規律）やインテグリティ（誠実さ）を持ち、おかしいと思ったらきちんと意見をすることを忘れないよう、肝に銘じています。

浅井 私が社外取締役に就任した時はコロナ禍の時期と重なり、リアルな現場を見ることなく、事業を本当の意味で理解できておらず、歯がゆい思いをしたものです。昨年辺りからようやく、事務局の皆さんのご尽力もあり、現場を見させてもらいました。また、先ほど申し上げたフリーディスカッションを通じてトップとの距離感も近づいたと感じています。この良い流れを保ちながら、皆さんがおっしゃるように、社外取締役としてあるべき役割を突き詰め、コムシスグループの企業価値向上に寄与していきたいと思っています。

コーポレート・ガバナンス

コムシスグループでは、企業価値の向上を図るためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識し、その充実に努めることにより、各ステークホルダーから信頼・評価される真の実力を備えた会社を目指すこととしています。そのためには、会社経営の透明性・健全性の確立が不可欠であり、適切な情報開示、コンプライアンスの推進、リスク管理の強化およびグループ行動規範の徹底、内部統制の強化、事業活動を通じた社会への貢献について一層の定着を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査等委員会設置会社の特徴である、取締役会の監督機能の強化と迅速な意思決定・機動的な業務執行を行う体制整備を進め、さらなる企業価値向上を目指しています。

取締役会は5名の取締役と社外取締役を含む監査等委員である取締役5名(2024年6月27日現在)の10名で構成されており、取締役会規則に基づいて定例取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会では、法令で定められた事項と経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、業務執行者に対する監督を行っています。取締役会の決定に基づく業務執行状況は、四半期ごとに担当取締役が取締役会に報告しています。また、各業務執行取締役の指揮のもと、担当業務別に効率的な業務運営を行っています。

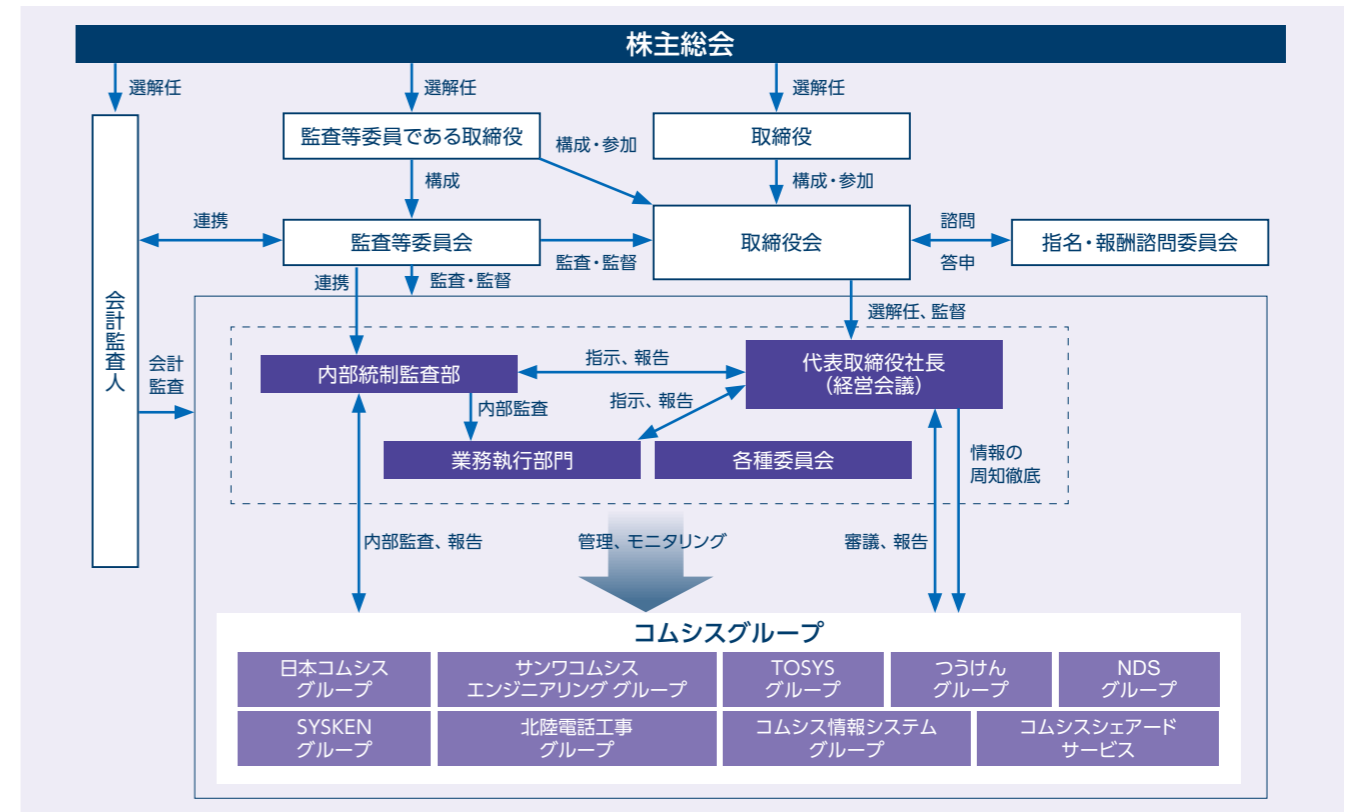
監査等委員ではない取締役と理事および常勤の監査等委員である取締役で構成されている経営会議は原則月1回開催し、業務執行に関する重要な意思決定事項について審議と決議を

行っています。経営会議には必要に応じて各組織長等がオブザーバーとして出席し、意思決定内容を的確に把握できるようにしています。

監査等委員会は、社外取締役4名を含む5名により構成されています。取締役会開催に先立ち定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催し、業務執行者とは独立した客観的立場で、取締役の職務執行と業務全般を監査・監督しています。監査等委員会の活動の補助・監査の円滑な遂行の支援のために監査等委員会室を設置しており、監査等委員会室長1名とスタッフ1名を配置しています。

また、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、社外取締役4名を含む取締役6名で構成される指名・報酬諮問委員会を設置し、指名・報酬などの特に重要な事項の検討にあたり社外取締役の適切な関与・助言を得ています。

コーポレート・ガバナンス体制図



各機関の機能・構成員 ■ 社内取締役 ■ 社外取締役

機関	① 取締役会	② 監査等委員会	③ 指名・報酬諮問委員会
主な機能	全取締役により構成され、取締役会規則に基づき定例取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催しています。法令で定められた事項および経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、業務執行者に対する監督を行っています。	社外取締役4名を含む取締役5名により構成され、取締役会開催に先立ち定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催されます。業務執行者とは独立した客観的立場で取締役の職務執行および業務全般を監査しています。	取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、社外取締役4名を含む取締役6名で構成され、委員長は取締役会長が務めています。指名・報酬などの特に重要な事項の検討にあたり社外取締役の適切な関与・助言を得ています。
構成	取締役10名 (うち社外取締役4名) 議長: 取締役会長	監査等委員5名 (うち社外取締役4名)	指名・報酬諮問委員6名 (うち社外取締役4名) 委員長: 取締役会長
任期	取締役 (監査等委員を除く): 1年 取締役 (監査等委員): 2年	2年	-
開催実績 (2023年度)	10回	12回	3回

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

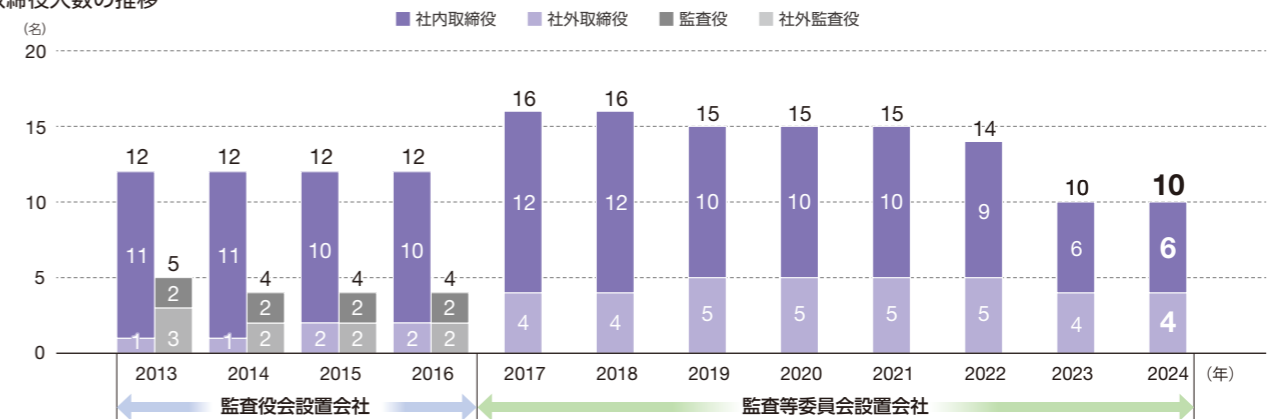
コムシスグループは、業務執行に対する監督機能の強化を図り、迅速な意思決定と機動的な業務執行を行えるようにするために、2017年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。

また、2023年6月の定時株主総会において、戦略的かつ機動的に取締役会の意思決定が行えるよう、任期満了となる社内取締役 (監査等委員である取締役を除く) 8名を3名減員し、5名が選任されました。同じく任期満了となる監査等委員である取締役6名 (うち社外取締役5名) を1名減員し、5名 (うち社外取締役4名) が選任されました。この結果、全取締役10名に対して社外

取締役が4名となり、社外取締役比率が36%から40%に増加しました。また、課題となっていた取締役会の多様性の確保に向け、同株主総会において、女性の社外取締役が選任されました。

2024年6月の定時株主総会においても、社内取締役 (監査等委員である取締役を除く) 5名が選任され、全取締役10名に対して社外取締役が4名、そのうち女性社外取締役1名の体制となりました。引き続き、当社取締役の多様性を確保するため、ジェンダーや国際性といった視点からも改革を進めていきます。

取締役人数の推移



スキルマトリックス／取締役会、監査等委員会への出席状況

	氏名	スキル項目								出席状況	
		経営管理	設備構築運営・プロジェクトマネジメント	新規ビジネス開発・事業拡大推進	DX推進・技術開発	法務・リスクマネジメント	人事・労務・ダイバーシティ	財務・ファイナンス	サステナビリティ	取締役会(回)	監査等委員会(回)
社内取締役	加賀谷 卓	○	○	○	○		○		○	10/10(100%)	-
	田辺 博	○	○	○	○		○		○	7/7(100%)	-
	野池 秀幸	○	○	○	○					10/10(100%)	-
	打出 邦彦	○	○	○	○					10/10(100%)	-
	真下 徹	○		○					○	7/7(100%)	-
	安永 敦	○				○	○			10/10(100%)	12/12(100%)
社外取締役	中戸川 健一					○		○	○	8/10(80%)	10/12(83%)
	浅井 宏行	○	○	○				○	○	10/10(100%)	12/12(100%)
	市川 恭子					○	○	○	○	7/7(100%)	8/8(100%)
	平野 正弥					○	○		○	7/7(100%)	8/8(100%)

(注) 各取締役に特に期待する分野を記載しています。上記のスキルマトリックスは、各取締役の有する全ての知見・経験を表すものではありません。田辺博、真下徹、市川恭子および平野正弥の4氏は、2023年6月29日開催の定時株主総会において新たに取締役に選任され就任したため、就任後に開催された取締役会および監査等委員会への出席状況を記載しています。

取締役会の実効性評価

当社は、四半期ごとの業務執行状況報告において、その執行状況の監督ならびに取締役会の運営について、評価を実施しています。さらに、より客観性、透明性を担保するため取締役に對し「取締役会の実効性評価」に関するアンケートを年に1回実施し、結果分析を第三者に委託しています。

実効性評価プロセス



2023年度の評価結果と2024年度の対応方針

2023年度の取り組み	2023年度は取締役会の構成および運用の改善に取り組み、2023年6月開催の定時株主総会において、純粋持株会社としての企業経営における迅速で的確な意思決定および監督機能の一層の強化ならびに取締役会の多様性確保を図るため、全取締役の人数を14名から10名に減員しました。また、社外取締役比率を36%から40%に増加するとともに女性取締役を選任しています。さらに、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督機能の維持・向上のため、定款を変更し、取締役社長以外の取締役が取締役会議長になることを可能としました。
2023年度の評価結果	集計・分析を行った第三者機関からは、回答結果におけるポジティブ評価の割合が高く、取締役会の構成や運営の改善ならびにリスク評価プロセスの構築において特に高評価との結果を得ています。また、その後の取締役会での議論を踏まえ、一部実効性向上に向けた取り組みを強化すべき事項があるものの、当社の取締役会の実効性は確保され、前年から向上していることを確認しています。
2024年度の取り組み	2023年度の取締役会実効性評価において、取締役会構成のさらなる改善の検討、当社戦略等に関する審議・議論の深化、グループガバナンスのさらなる強化および情報開示の拡充について、取り組みを強化すべき事項として課題認識が示されました。上記の事項に関しては、取締役会メンバーによる自由闊達な意見交換の場として開催している「ディスカッション」における議論等を含め、取締役会における議論・検討を継続して、取締役会のさらなる実効性の向上に取り組んでいきます。

役員報酬

当社は持続的な企業価値の向上を動機づけること、そして企業理念を实践する優秀な人材を取締役(監査等委員である取締役を除く)として登用できる報酬とすることを、報酬決定の基本方針としています。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬体系は、固定

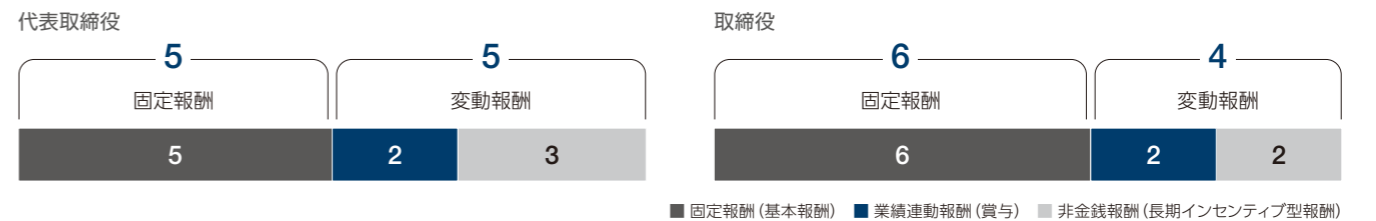
的な報酬である「基本報酬」、業績に連動した「賞与」、非金銭報酬としての「長期インセンティブ型報酬」から構成しています。

監査等委員である取締役の報酬については、職務の適正性を確保する観点から、固定的な報酬である「基本報酬」のみとしています。

報酬額等の体系および業績連動報酬の概要

報酬等の種別	項目	内容
固定報酬	基本報酬	当社で役位別に定められた基本額と兼職する統括事業会社の職務に応じて算定される職務報酬からの体系となっており、当社役位別支給分と統括事業会社支給分を分け、固定額を現金報酬として支給。
業績連動報酬	賞与	<ul style="list-style-type: none"> 基本報酬に所定の業績評価を加味した指数を乗じて算出し、現金報酬として賞与を支給。 業績評価指数は、当社として重要な指標であると認識している連結売上高、連結営業利益の対前期および対計画達成度により決定。ただし、各取締役(監査等委員である取締役を除く)が兼職する統括事業会社における売上高、営業利益の対前期および対計画達成度という定量評価かつ定性評価を加味。
非金銭報酬(長期インセンティブ型報酬)	譲渡制限付株式報酬	<ul style="list-style-type: none"> 事前交付型の譲渡制限付株式報酬制度を取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。以下、「対象取締役」)に導入し、各対象取締役の基本報酬に応じて権利付与株数を決定。 対象取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、対象取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的とし、各対象取締役の当社および統括事業会社における職務に応じて、当社が負担する報酬割合を決定。
	通常型ストックオプション	<ul style="list-style-type: none"> 権利行使価額を発行時の時価以上とする通常型ストックオプション制度を対象取締役に導入し、各対象取締役の基本報酬に応じて権利付与株数を決定。 当社の連結業績向上に対する貢献意欲や士気を一層高めるとともに、株主価値の向上を目指した経営を一層推進することを目的とし、各対象取締役の当社および統括事業会社における職務に応じて、当社が負担する報酬割合を決定。

取締役(監査等委員を除く)の報酬体系



取締役の報酬等の総額(2023年度)

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数
		固定報酬(基本報酬)	業績連動報酬(賞与)	長期インセンティブ型報酬(譲渡制限付株式報酬・通常型ストックオプション)	
取締役(監査等委員を除く)	135百万円	65百万円	20百万円	48百万円	12名
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	50百万円(35百万円)	50百万円(35百万円)	-	-	8名(7名)
合計(うち社外取締役)	186百万円(35百万円)	116百万円(35百万円)	20百万円(-)	48百万円(-)	20名(7名)

(注) 1. 上表には、2021年3月31日付で退任した取締役(監査等委員を除く)1名、2022年6月29日開催の第19回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員を除く)1名、2023年6月29日開催の第20回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員を除く)5名、2023年6月29日開催の第20回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員)3名が含まれています。
2. 上記取締役(監査等委員を除く)の業績連動報酬には、当事業年度に係る役員賞与の支給見込額が含まれています。
3. 上記取締役(監査等委員を除く)の長期インセンティブ型報酬額は、譲渡制限付株式報酬制度に基づく当事業年度における費用計上額およびストックオプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度中の費用計上額です。

取締役会における主な議論テーマと議論内容

テーマ	議論内容
役員人事および取締役報酬	指名・報酬諮問委員会からの「役員人事」および「取締役報酬」に関する答申を踏まえ、以下について議論。 <ul style="list-style-type: none"> 当社取締役の選任に関する株主総会議案、代表取締役および役付取締役の選任、統括事業会社の代表取締役選任 報酬体系、取締役の報酬等の総額
自己株式の取得および消却	<ul style="list-style-type: none"> 株主への一層の利益還元と企業環境の変化に対応した資本政策を可能とするため、自己株式の取得を実施することについて議論。 株主利益の最大化のため、自己株式の一部を消却することについて議論。
取締役会の実効性評価	客観性・透明性を確保した評価とするため、今回からノウハウを有する第三者に委託した取締役会の実効性評価に関するアンケート結果を分析し、当社の強みや課題について議論。
中期経営計画の期間延長	最終年度となった中期経営計画、コムシスビジョン「NEXT STAGE2023」について、コムシスビジョン「NEXT STAGE2023+1」として1年間期間延長させることを議論し、当初目標である売上高6,000億円の完遂に向けて取り組むことについて確認。

政策保有株式について

コムシスグループは中長期的な視点に立ち、当社の企業価値を高めるために、お客様・取引先との信頼関係強化・維持を図るとともに、取引の拡大、協業によるビジネスメリットが得られると判断した株式を保有しています。政策保有目的で保有する株式については、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに取り関関係強化等の観点から保有の意義および保有に伴う収益やリスクが資本コストに見合っているかなどについて検証します。検証の

結果、保有の意義や妥当性が認められなくなったと判断した銘柄については、市場環境を勘案しながら、一定期間内に縮減を図ります。

なお、2023年度においては、2024年3月28日開催の第209回取締役会において2023年12月末時点で保有する株式について検証を行い、保有の意義や妥当性が認められなくなったと判断した銘柄について縮減・売却を進める方針を決議しました。

コンプライアンス

基本方針

コムシスグループは、持続的な成長をしていくために、全てのステークホルダーから信頼される企業グループを目指し、役員および従業員が遵守すべき法令や、経済社会の倫理について守るべき基準を制定し、健全な事業活動に取り組んでいます。また、株主はもとより、社会全体に対し適時適切な会社情報を公開し、積極的な広報活動を通じ会社の企業活動を広く周知し、全てのステークホルダーの理解促進に努めています。

役員・従業員一人ひとりが実践すべき行動を示した「コムシスグループ行動規範」には、法令と社会規範の遵守を第一に、透明・公正な取引の実施、贈賄行為の撲滅、反社会的勢力との関係遮断などに加え、一人ひとりの人権を尊重し差別などを行わないことを明記し、ハラスメントについては断固排除する方針です。

推進体制

「コンプライアンス・プログラム」の枠組みの中で「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、定期的開催しています。同委員会は社長を委員長とし、当社および統括事業会社から選出された委員と全監査等委員により構成されており、当社および

コムシスグループのコンプライアンス体制を統括し、審議を通じてコムシスグループ全体のコンプライアンス・マインドの向上、醸成に取り組んでいます。具体的には、各統括事業会社において発生した事案や相談窓口に通報された案件は、当該会社のリスク・コンプライアンス委員会において審議され、その審議結果について当社の委員会では報告を受けています。また、重要な事案については、グループ全体の再発防止策としてグループ各社へ周知・徹底を図っています。

贈収賄防止の取り組み

社会貢献の側面があり社会的役割も大きいコムシスグループにとって、贈収賄・腐敗行為が事業に反する行為であることは言うまでもありません。ビジネスのいかなる局面においてもこのような行為を厳格に禁止し、管理しています。国内では談合などの腐敗行為には一切応じないことを鉄則としています。国内での事業活動が中心であるため、コムシスグループの贈収賄リスクは低いと考えています。

不正・不祥事の防止について

コムシスグループでは、「コムシスグループ行動規範」に則り、全ての役員および従業員が、法令、社会規範と社内規則を遵守することはもとより、公私を問わず高い倫理観を持って行動することを基本的な考え方としています。

また、研修を重要な機会と捉え、階層別研修、eラーニングなど全従業員を対象とした体系的なコンプライアンス研修に取り組んでいるほか、弁護士などの外部講師を招いた役員経営幹部向け研修や新任役員研修を実施し、コンプライアンス経営の強化に努めています。

内部通報制度

内部通報制度は、企業の不祥事を防止するうえで有効な手段の一つです。多くの相談・通報案件の中から初期のうちに「問題の芽」を発見し、摘むことができれば大きな不祥事を未然に防ぐことができると考えています。相談を含む内部通報の件数はグループ全体で2024年3月期は67件（うち違反は24件）ありました。

リスクマネジメント

基本方針

激しく変化する事業環境のなかで、企業価値の維持・増大を図るためには、当社を取り巻く様々なリスクを適切に管理することが重要であると認識しています。事業に重大な影響を与えるリスクに対応するため、「リスク管理基本方針」を策定し、リスクマネジメント体制を強化しています。

管理体制

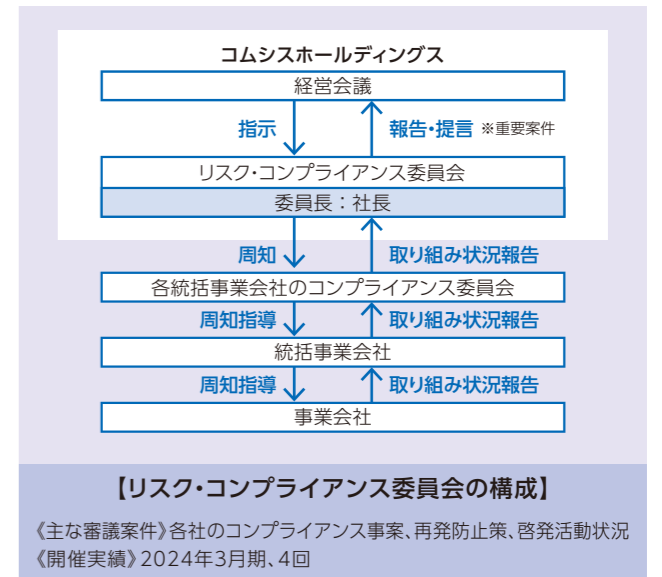
当社は「リスク管理基本方針」に基づき「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、「リスク管理規程」および「危機管理規程」を策定し、コムシスグループ各社を含めたリスクマネジメントを推進しています。

コムシスグループ各社においても、同様の委員会などを設置し、それぞれの事業リスクに応じて必要な対応を行い、存在するリスクの最小化に努める取り組みを進めています。

また、ISO、COHSMS（建設業労働安全衛生マネジメントシステム）、OHSAS（労働安全衛生マネジメントシステム）、プライバシーマークなどの各マネジメントシステムについて、コムシスグループ各社の業務を適合させ、認証を取得、維持、運用することにより、各社の業務リスクへの対応を行っています。

内部統制システムについては、当社に適合する内部統制システムが決議・作成されており、その後の施行・モニタリングに伴い必要に応じて改善しています。また、監査の方法は公益社団

コンプライアンス推進体制図



法人日本監査役協会が定めた実施基準に準拠して監査等委員会が制定した「内部統制システムに係る監査の実施基準」によりシステムの整備状況の有用性、運用の実効性を監査しており、相当であると認められています。

情報セキュリティおよび個人情報の保護

お客様の信頼確保のため、情報漏洩などの防止は極めて重要です。コムシスグループでは、情報セキュリティの強化を図るため、各社ごとに情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の認証やプライバシーマークを取得し、個人情報の保護、事業情報の保護、サイバー攻撃への対応などに努めています。

誠に遺憾ながら、日本コムシスでは2024年3月期に情報漏洩の重大情報事故が1件発生しました。今後このような事故が発生しないよう、一層情報セキュリティ教育を徹底し、お客様情報の保護に努めていきます。

重大情報事故発生件数

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
1件	0件	0件	1件

(当社の定義する顧客情報、個人情報の漏洩を伴う情報事故の件数)

取締役



加賀谷 卓
取締役会長

所有する当社の株式数 52,700株
取締役在任年数 9年

- 2008年 6月 東日本電信電話株式会社取締役千葉支店長
- 2012年 6月 同社常務取締役東京支店長
- 2014年 7月 同社常務取締役東京事業部長
- 2015年 6月 日本コムシス株式会社取締役副社長
当社取締役
- 2016年 6月 日本コムシス株式会社代表取締役社長
当社代表取締役
- 2017年 6月 当社代表取締役社長
- 2023年 4月 日本コムシス株式会社取締役会長(現任)
- 2024年 4月 当社取締役会長(現任)



田辺 博
代表取締役社長

所有する当社の株式数 20,300株
取締役在任年数 1年

- 2015年 6月 東日本電信電話株式会社取締役ネットワーク事業推進本部
サービス運営部長兼同事業推進本部エンジニアリング部長
- 2018年 6月 同社常務取締役ネットワーク事業推進本部長
- 2020年 6月 同社代表取締役副社長デジタル革新本部長
- 2022年 6月 当社理事
日本コムシス株式会社代表取締役副社長
- 2023年 4月 同社代表取締役社長(現任)
- 2023年 6月 当社代表取締役副社長
- 2024年 4月 当社代表取締役社長(現任)



野池 秀幸
取締役
(事業戦略担当 [キャリアビジネス])

所有する当社の株式数 11,600株
取締役在任年数 4年

- 2014年 7月 東日本電信電話株式会社北海道事業部
長兼北海道支店長
- 2016年 6月 同社取締役北海道事業部長兼北海道支
店長
- 2017年 6月 同社取締役東京事業部長
- 2019年 6月 日本コムシス株式会社取締役常務執行
役員経営企画部長
当社経営企画部長
- 2020年 6月 当社取締役経営企画部長
- 2021年 6月 当社取締役
- 2023年 6月 日本コムシス株式会社取締役常務執行
役員NTT事業本部長兼ドコモ事業本部長
当社取締役事業戦略担当(キャリアビジ
ネス)(現任)
- 2024年 4月 日本コムシス株式会社取締役常務執行
役員通信基盤EX事業本部長
- 2024年 6月 日本コムシス株式会社取締役専務執行
役員通信基盤EX事業本部長(現任)



打出 邦彦
取締役 (事業戦略担当
[ITソリューション事業、社会システム関連事業])

所有する当社の株式数 10,500株
取締役在任年数 4年

- 2009年10月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ
株式会社SE部ビジネス推進部門長
- 2012年10月 同社第三営業本部副本部長
- 2014年 6月 エヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリング
マリン株式会社代表取締役社長
- 2017年 7月 日本コムシス株式会社執行役員ITビジネス
事業本部副本部長
- 2018年 6月 同社取締役執行役員ITビジネス事業本部長
- 2020年 6月 同社取締役常務執行役員ITビジネス事業
本部長(現任)
当社取締役
- 2020年12月 サンワコムシスエンジニアリング株式会
社専務取締役
- 2023年 6月 コムシス情報システム株式会社代表取締役
当社取締役事業戦略担当(ノンキャリア
ビジネス)
- 2024年 4月 コムシス情報システム株式会社代表取締
役社長(現任)
- 2024年 6月 当社取締役事業戦略担当(ITソリューション
事業、社会システム関連事業)(現任)



真下 徹
取締役(会社運営担当)
財務部長 兼 事業拡大推進室長

所有する当社の株式数 3,400株
取締役在任年数 1年

- 2013年 7月 東日本電信電話株式会社東京支店企画
部長
- 2017年 7月 同社相互接続推進部長
- 2021年 7月 同社ビジネス開発本部キャリアビジネス
プロデュースPT長
- 2022年 7月 当社理事経営企画部長
日本コムシス株式会社執行役員経営企画
部長
- 2023年 6月 同社取締役執行役員経営企画部長
当社取締役財務部長兼経営企画部長兼
事業拡大推進室長 会社運営担当(財務、
コーポレート)
- 2024年 6月 日本コムシス株式会社取締役執行役員
(現任)
- 2024年 6月 当社取締役財務部長兼事業拡大推進室
長 会社運営担当(現任)

取締役(監査等委員)



安永 敦
取締役(常勤監査等委員)

所有する当社の株式数 5,700株
取締役在任年数 3年

- 1986年 4月 日本通信建設株式会社(現 日本コムシス
株式会社)入社
- 2007年 4月 日本コムシス株式会社九州支店業務部長
- 2013年 4月 同社人材育成部人事部長
- 2017年 7月 同社執行役員
- 2017年 7月 株式会社カンドー取締役事業統括部長
- 2020年 6月 日本コムシス株式会社監査役(現任)
- 2020年 6月 当社監査等委員会室長
- 2021年 6月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



中戸川 健一
社外取締役(監査等委員)

所有する当社の株式数 0株
取締役在任年数 5年

- 1974年 4月 東京都主税局入所
- 1976年 4月 新和監査法人(現 有限責任あずさ監査
法人)入所
- 1979年 8月 公認会計士登録
- 1979年11月 税理士登録
- 1981年 1月 中戸川公認会計士事務所所長(現任)
- 2013年11月 富士クラスタ株式会社社外監査役(現任)
- 2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



浅井 宏行
社外取締役(監査等委員)

所有する当社の株式数 0株
取締役在任年数 3年

- 1980年 4月 住友金属鉱山株式会社入社
- 2008年10月 同社機能性材料事業部青梅事業所長
- 2012年 6月 同社執行役員人事部長
- 2015年10月 同社執行役員人材開発部長
- 2017年 6月 同社常務執行役員広報IR部長
- 2018年 6月 同社取締役常務執行役員経営企画部長
- 2019年 6月 同社取締役専務執行役員経営企画部長
- 2020年 6月 同社顧問(現任)
- 2021年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



市川 恭子
社外取締役(監査等委員)

所有する当社の株式数 0株
取締役在任年数 1年

- 1995年10月 大田昭と監査法人(現 EY新日本有限
責任監査法人)入所
- 1999年 4月 公認会計士登録
- 2003年 7月 税理士法人イー・ディー・オー財産相談室
入所
- 2003年 9月 税理士登録
- 2011年 4月 市川公認会計士事務所所長(現任)
- 2012年 1月 東陽監査法人入所
- 2021年 7月 みつば監査法人代表社員(現任)
- 2023年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



平野 正弥
社外取締役(監査等委員)

所有する当社の株式数 0株
取締役在任年数 1年

- 1995年 4月 東京電力株式会社入社
- 1999年 4月 東京弁護士会登録
TMI総合法律事務所入所
- 2005年 3月 ニューヨーク州弁護士資格取得
- 2006年 7月 TMI総合法律事務所弁護士(現任)
- 2023年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

※所有株式数は2024年3月末時点

11カ年の主要財務データ

財務データ (単位:百万円)	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
受注高	327,981	336,973	331,986	370,198	402,229	505,558	590,718	586,512	557,085	553,065	617,917
売上高	331,341	328,631	320,654	334,163	380,024	481,783	560,882	563,252	589,028	563,295	571,186
売上総利益	45,770	47,938	43,389	45,723	53,433	65,253	73,612	75,989	78,427	69,541	75,712
販管費	18,200	20,264	19,540	20,686	23,085	29,985	34,658	34,417	35,463	37,436	36,491
営業利益	27,570	27,674	23,849	25,036	30,347	35,267	38,953	41,572	42,963	32,104	39,221
経常利益	28,078	28,121	24,223	25,341	30,706	36,071	40,064	42,941	44,036	30,934	40,396
税引き前当期純利益	27,076	27,283	24,040	22,807	30,861	39,600	39,478	43,264	43,484	30,541	40,983
親会社株主に帰属する当期純利益	16,389	16,767	15,420	14,485	20,390	28,018	25,994	29,369	29,208	19,338	27,453
現金及び現金同等物の期末残高	30,915	33,435	28,818	20,879	28,957	27,778	35,503	32,936	34,033	40,788	51,932
純資産合計	179,414	194,038	196,543	202,943	231,767	301,459	310,694	330,807	343,489	346,725	368,055
総資産合計	250,561	264,019	266,066	284,367	325,042	439,926	450,043	479,419	524,062	502,133	514,647
設備投資額	8,200	7,820	6,200	9,620	14,430	10,653	11,730	12,764	11,129	9,808	19,086
減価償却費	4,426	4,672	5,009	5,723	5,866	7,444	9,150	9,279	9,974	10,376	10,631
有利子負債 (短期借入金+長期借入金)	1,270	100	114	113	106	11,756	8,145	5,605	32,331	4,129	4,054

財務指標 (単位: %)	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上高総利益率	13.8	14.6	13.5	13.7	14.1	13.5	13.1	13.5	13.3	12.3	13.3
売上高営業利益率	8.3	8.4	7.4	7.5	8.0	7.3	6.9	7.4	7.3	5.7	6.9
売上高経常利益率	8.5	8.6	7.6	7.6	8.1	7.5	7.1	7.6	7.5	5.5	7.1
売上高当期純利益率	4.9	5.1	4.8	4.3	5.4	5.8	4.6	5.2	5.0	3.4	4.8
自己資本利益率 (ROE) ※1	9.4	9.0	7.9	7.3	9.4	10.6	8.6	9.2	8.8	5.7	7.8
総資産利益率 (ROA) ※2	11.4	10.9	9.1	9.2	10.0	9.4	9.0	9.2	8.8	6.0	7.9
投下資本利益率 (ROIC) ※3	9.5	9.1	7.8	8.4	9.2	8.7	8.1	8.4	8.1	5.8	7.2
自己資本比率	71.1	73.0	73.4	70.9	70.8	67.8	68.3	68.3	64.5	67.9	70.3

株式情報	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
1株当たり配当金 (単位:円)	25.00	30.00	35.00	40.00	50.00	60.00	75.00	85.00	95.00	100.00	105.00
配当性向 (単位: %)	18.4	21.0	25.6	30.8	28.0	26.1	37.0	36.5	40.3	63.0	46.0
総還元性向 (単位: %) ※4	66.9	66.2	77.2	85.6	67.5	54.5	67.5	60.2	67.5	98.9	64.0
株価純資産倍率 (PBR) (単位: 倍)	1.1	0.9	1.0	1.1	1.4	1.3	1.1	1.3	1.0	0.9	1.2
株価収益率 (PER) (単位: 倍)	11.89	10.41	12.71	15.30	15.90	13.12	13.71	14.65	11.33	15.38	15.53
年度末終値 (単位:円)	1,618	1,485	1,738	1,989	2,840	3,020	2,783	3,410	2,668	2,443	3,548
発行済株式総数 (単位: 千株)	145,977	145,977	141,000※5	141,000	141,000	141,000	141,000	141,000	141,000	141,000	133,000※6
期末自己株式数 (単位: 千株)	28,310	31,414	30,248	31,865	26,422	12,299	14,164	15,961	18,575	20,221	13,622
時価総額 (単位: 億円) ※7	1,903	1,701	1,924	2,170	3,253	3,886	3,529	4,263	3,266	2,950	4,235

※1 自己資本当期純利益率
 ※2 総資産経常利益率
 ※3 ROICについて、算定のための計算式を修正しています。
 ※4 総還元性向=(配当総額+自社株買い総額)÷純利益

※5 2016年3月期の発行済株式総数は、自己株式4,977千株の消却により減少しています。
 ※6 2024年3月期の発行済株式総数は、自己株式8,000千株の消却により減少しています。
 ※7 自己株式控除後

非財務データ

非財務データ (主要10社)		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
環境	温室効果ガス排出量 Scope1 (連結)	千t-CO ₂	95	84	65
	温室効果ガス排出量 Scope2 (連結)	千t-CO ₂	17	17	14
	温室効果ガス排出量 Scope3 (連結)	千t-CO ₂	1,812	1,730	1,531
	Scope1+2原単位 (連結)	t-CO ₂ /億円	18.7	17.8	13.8
	Scope3原単位 (連結)	t-CO ₂ /億円	302.5	307.4	268.1
	消費エネルギー量 (連結)	GJ	1,865,251	1,575,198	1,299,622
	再生可能エネルギー使用率 (連結)	%	0.6	2.1	25.0
	水使用量	t	113,284	98,321	93,086
	産業廃棄物排出量*	t	196,955	215,952	222,752
	最終処分率*	%	3.6	3.4	3.3
リサイクル率*	%	96.4	96.6	96.7	
グリーン購入率	%	87	87	69	
社会	従業員数 (連結)	名	17,520	17,512	17,405
	従業員数 (主要10社)	名	8,375	8,316	8,275
	うち、男性	名	7,495	7,423	7,343
	うち、女性	名	880	893	932
	新卒採用者数	名	256	260	218
	うち、男性	名	206	209	171
	うち、女性	名	50	51	47
	新卒女性採用比率	%	19.5	19.6	21.6
	中途採用者数	名	2,091	2,042	1,934
	うち、男性	名	1,741	1,709	1,626
	うち、女性	名	324	303	308
	管理職数	名	2,198	2,179	2,183
	うち、男性	名	2,145	2,125	2,129
	うち、女性	名	53	54	54
	うち、中途採用者数	名	734	700	649
	うち、新規管理職者数 ※一般職からの昇進者のみ	名	106	97	96
	女性管理職比率	%	2.3	2.5	2.5
	平均勤続年数	年	-	15.2	14.9
	新卒入社3年以内の離職率	%	6.4	10.7	9.3
	離職者数 (定年退職を除く)	名	-	242	215
	うち男性	名	-	210	191
	うち女性	名	-	32	24
	男女賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	%	-	71.0	71.5
	障がい者雇用比率	%	2.1	2.5	2.7
	外国人社員数	名	9	10	14
	定年退職者の再雇者数	名	129	113	108
	1人当たりの人材投資額 (正社員、研修費用)	万円	-	7.1	8.1
	1人当たりの研修時間 (正社員)	時間	-	18.4	23.6
	総研修時間	時間	-	128,502	163,767
	年間平均所定外労働時間 (正社員)	時間/月	-	27.2	24.6
従業員意識調査実施率	%	100	100	100	
年間平均有給休暇取得日数	日	13.9	14.7	15.1	
育児休暇取得人数	名	-	150	114	
うち男性	名	-	134	103	
うち女性	名	-	16	11	
男性社員育児休暇取得率	%	-	82	67	
女性社員育児休暇取得率	%	-	100	100	
育児短時間勤務利用者数	名	25	23	24	
介護休暇取得者数	名	-	3	3	
内部通報	件	66	87	67	
ガバナンス	取締役合計	名	14	10	10
	うち社外取締役	名	5	4	4
	社外取締役比率	%	35.7	40.0	40
	うち女性取締役	名	0	1	1
	女性比率	%	0.0	10.0	10.0

※・2022年3月期:主要9社+連結子会社10社の数値 ・2023年3月期:主要9社+連結子会社12社の数値 ・2024年3月期:主要9社+連結子会社17社の数値

株式情報

株式情報 (2024年3月31日現在)

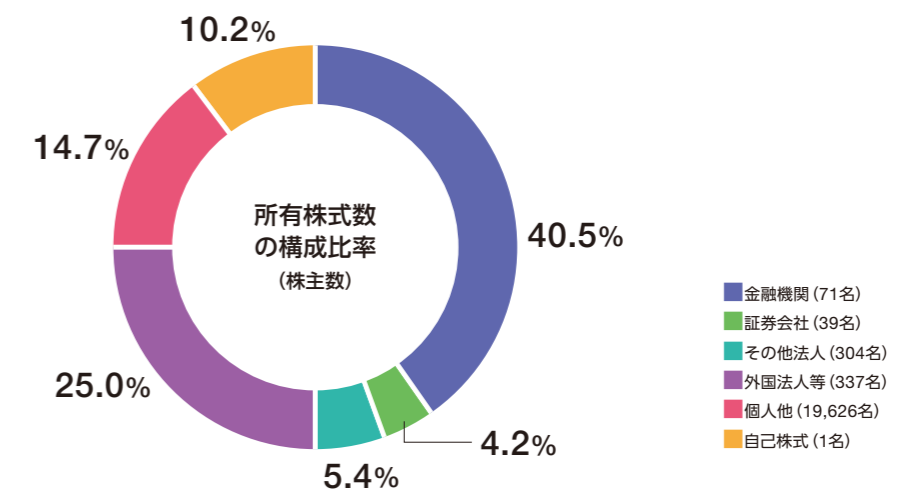
事業年度	4月1日～翌年3月31日	上場日	2003年9月29日
定時株主総会	毎年6月	上場取引所	東京証券取引所(プライム市場)(証券コード:1721)
発行可能株式総数	580,000,000株	株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
発行済株式の総数	133,000,000株	同連絡先	東京都府中市日鋼町1-1
株主数	20,378名	会計監査人	仰星監査法人

大株主の状況

株主名	持株数 (千株)	構成比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	29,957	22.52
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	13,173	9.90
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	4,368	3.28
日本生命保険相互会社	3,247	2.44
コムシスホールディングス従業員持株会	2,283	1.71
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	2,157	1.62
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	2,022	1.52
HSBC HONG KONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	1,864	1.40
住友不動産株式会社	1,661	1.24
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT	1,591	1.19

※ 当社は、2024年3月31日現在自己株式13,622千株保有しておりますが、上記大株主から除外しております。

所有者別株式分布状況 (2024年3月31日現在)



用語	説明
5G	第5世代移動通信システム。高速通信、低遅延、多数接続が特徴。IoT、自動運転、スマートシティなどの次世代技術で広く利用されている。
6G	第6世代移動通信システム。5Gを超える通信速度と低遅延性を目指し、2030年頃の商用化を見据えて研究開発が進行している。
BEV	Battery Electric Vehicle。バッテリーのみで駆動する電気自動車。ゼロエミッション車として注目され、環境負荷の低減に貢献する。
DCI	Data Center Interconnect。データの分散配置やバックアップのため、複数のデータセンター間を高速・大容量で接続する通信設備。
EPC	Engineering Procurement Construction。設計、調達、建設を一括で請け負う契約形態。プロジェクト完了までのリスクを一社に集中させ、効率的な管理とコスト制御を図る。
FIT	Feed-in Tariff。再生可能エネルギーの固定価格買取制度で、発電者が安定的に収益を得られるようにするための政策。
GHG	Greenhouse Gas。温室効果ガスの略称で、地球温暖化の原因となる二酸化炭素やメタンなどが含まれる。気候変動対策の中心的課題。
GIGAスクール	日本の教育ICT推進政策。生徒が教材として使用するための端末の整備、学校内で端末を使用するための高速ネットワーク環境の構築が行われた。
HEV	Hybrid Electric Vehicle。内燃機関と電動モーターの両方を搭載するハイブリッド車。燃費性能が高く、環境負荷の低減にも寄与する。
ICT	Information and Communication Technology。情報通信技術を表し、ITに通信技術を加えた広範な技術分野を指す。
IOWN	Innovative Optical and Wireless Network。NTTが提唱する次世代通信インフラ構想。光の技術を軸とした次世代情報通信基盤により、大容量・低遅延・低消費電力のネットワークを構築する。
NCC	New Common Carrier。1980年代の通信自由化の後に新規参入した通信事業者（KDDI、Softbank、楽天モバイルなど）。
PDCA	Plan-Do-Check-Action。計画、実行、確認、改善のサイクルを繰り返すことで、業務やプロジェクトの継続的改善を図る手法。品質管理にも用いられる。
PPA	Power Purchase Agreement。電力購入契約。再生可能エネルギーなどの電力を長期契約で購入する仕組み。安定供給とコスト削減に寄与。
RPA	Robotic Process Automation。業務プロセスの自動化を目的とした技術で、ソフトウェアロボットがルーチン作業を代行。
SAVREQ	TOSYSが提供する、AI自動追尾機能を備えたクラウド型IoTサービス。スマートフォンでQRコードを読み取り、スポーツ施設に設置されたカメラでスポーツをしている自分自身を簡単に撮影できる。
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures。気候関連財務情報開示タスクフォース。企業に気候変動リスクおよび機会の開示を求める。
クラウド	インターネット経由で提供されるコンピューターリソースやサービス。柔軟性とスケーラビリティが特徴。企業や個人のデータ管理を効率化。
高度情報処理技術者試験	ITエンジニアのスキルを認定する国家資格試験。プロジェクトマネージャ（PM）や情報処理安全確保支援士（RISS/SC）など資格には様々な種類があり、ITに関する知識レベル・技術力の評価指標となる。
データセンター（DC）	インターネットやITサービスを提供するためのサーバやネットワーク機器が集積された施設。
ミリ波	30GHzから300GHzの周波数帯の電波。障害物に弱いが高容量・高速通信が可能。5Gでの活用が期待される。

会社概要

(2024年3月31日現在)

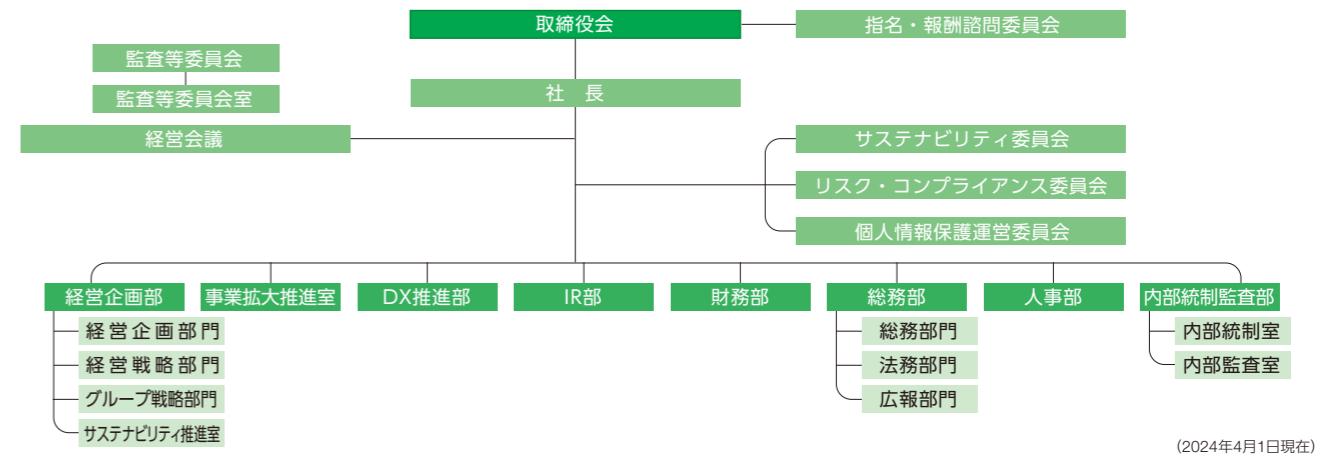
商号 (英文名)	コムシスホールディングス株式会社 COMSYS Holdings Corporation
本社所在地	〒141-8647 東京都品川区東五反田二丁目17番1号 電話:03-3448-7100(代表)
ホームページ	https://www.comsys-hd.co.jp/
事業内容	情報通信工事事業、電気設備工事事業 および情報処理関連事業などを行う 子会社の経営管理など
設立年月日	2003年9月29日
資本金	100億円
従業員数	17,405名

役員

(2024年6月27日現在)

取締役会長	加賀谷 卓
代表取締役社長	田辺 博
取締役	野池 秀幸 打出 邦彦 真下 徹
取締役(常勤監査等委員)	安永 敦
社外取締役(監査等委員)	中戸川 健一 浅井 宏行 市川 恭子 平野 正弥

組織図



真正性表明

コムシスグループは、経営理念を実現し、持続的に企業価値を向上していくための取り組みをご理解いただくため、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールとして、2020年度より統合報告書を毎年発行しています。

「統合報告書2024」では、創業の精神をしっかりと引き継いだうえ、田辺新社長の決意、価値創造プロセス、中期経営計画「コムシスビジョン NEXT STAGE 2023」さらに「+1(プラスワン)」をもとに、具体的な財務戦略、非財務戦略を明記しています。加えて、2024年1月に起きた能登半島地震の被災地をはじめ、各現場で日々、奮闘するグループ社員の様子も紹介しています。

本報告書は、IR部が中心となり、経営陣や関連部門と議論を重ねながら制作しました。その過程が正當なものであり、記載内容が正確であることを、制作の責任者として表明します。

企業価値向上のためには、対話を通じた外部からのフィードバックが重要であることは言うまでもありません。本報告書が幅広いステークホルダーの皆様との、有意義な対話の一助となれば幸いです。また統合報告書のさらなる充実にも努めてまいりますので、ご一読のうえ、忌憚のないご意見、ご要望をお待ちしています。



取締役(会社運営担当)
財務部長 兼
事業拡大推進室長

真下 徹