エクシオグループ株式会社

見やすく読みまちがえにくいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

森林管理協議会（Forest Stewardship Council®）で認証された適切に管理された森林からの原料を含む、FSC®認証紙を使用しています。

GREEN PRINTING JFPI
P-D10004
本社・本社工場
この印刷製品は、環境に配慮した工場で製造されています。

VOC（揮発性有機溶剤）成分を含まない環境に優しいインキで印刷しています。

エクシオグループ株式会社　統合報告書 2022

EXEO
エクシオグループ株式会社

Engineering for Fusion

社会を繋ぐエンジニアリングをすべての未来へ

統合報告書 2022

パーパス

“つなぐ力”で創れ、未来の“あたりまえ”を。

生活を支えるインフラを、地域や世代を超えた全ての人々が当たり前に使えて、
自由に幸せを追求する事が出来る。
それこそが、エクシオグループがめざす豊かな世界です。

技術の研鑽と、ハードからデジタルに至る知見をつないで、
目まぐるしく変化する社会に、
パートナーの皆様と、新しい“あたりまえ”を創り続けていきます。

Progress

半世紀を超え、殻破りな価値を社会に

私たちが創業以来培ってきた強みは、高品質な情報通信インフラを構築する技術力です。
時代のニーズに応じてこれを応用し、電気・土木・環境インフラ、ネットワークインテグレーション、
システムインテグレーションなどに事業領域を拡大しつつ、
人々の豊かな暮らしとさまざまな社会課題の解決に貢献してきました。

1954年～
高品質な通信インフラ網を日本全国へ

高度経済成長期を迎えた日本で、欠かせないインフラの一つが、電話をはじめとする通信網でした。私たちは、日本各地で電気通信設備の施工を担い、通信網の整備に貢献しました。

1980年代
通信事業の自由化で事業領域の拡大

通信の自由化により、通信業界は複数の事業者がより良いサービスを競い合う新しい時代を迎えました。当社は、事業の多角化に取り組み、通信事業者の多様なニーズに応えました。

1990年代
モバイル通信の普及と通信網の高度化を担う

携帯電話の普及に加え、光ファイバ通信やデジタル通信など高規格な通信網のニーズが拡大しました。当社は、こうした事業環境を追い風に、大規模工事に対応できる施工力を高めました。

2010年代
ICTソリューションをトータルで提供する企業に

スマートフォンやタブレットの普及、クラウドサービスへの移行といったIoT時代に対応するための動きが活発になる中、私たちは、ICTを活用したトータルソリューションを提供しました。

2030年に向け、私たちが描く社会

私たちは、これまで培ってきた情報通信インフラ分野での技術力を、幅広い分野の社会課題の解決に役立てたいという夢を持っています。その旗印として掲げたのが、「2030ビジョン」です。「社会をつなぐエンジニアリング」の力で新しい未来を創造することで、社会の持続的な成長に貢献していきます。

めざす社会

カーボンニュートラルな社会

メガソーラー、バイオマス、今後本格化する洋上風力などの再生可能エネルギープラントを構築し、最適化されたエネルギーマネジメントシステムによりあらゆる次世代エネルギー利用の可能性を繋ぐ。

めざす社会

グローバルで多様性を享受する社会

多様なクラウドサービスや金融サービスを支えるフィンテック技術で世界中にビジネスの可能性を拡大し、場所や時間、人種やジェンダーにとらわれない自由な働き方を繋ぐ。

めざす社会

健康で生き生き暮らせるスマート社会

老朽化したインフラを再生し、高度な通信・ICT技術で都市やオフィスをスマート化。超高齢化が進む中で、医療や行政などの現場が抱える課題解決へさまざまなシステムとサービスで繋ぐ。

めざす社会

貧困・格差が解消される社会

途上国でのインフラ整備、現地での雇用創出、技術者育成をはじめ、担い手不足が深刻な第1次産業の活性化や必要な学びが誰でも均等に与えられる学習環境を最新のICTサービスで繋ぐ。

2030年ビジョン

Engineering for Fusion

社会を繋ぐエンジニアリングを
すべての未来へ

Vision 2030

Contents

イントロダクション

1 パーパス
7 目次／編集方針

価値創造ストーリー

9 価値創造プロセス
11 価値創造を支える強みと資本
13 提供する価値
15 財務・非財務ハイライト

価値創造戦略

17 トップメッセージ
25 CFOメッセージ
27 セグメント別戦略

経営基盤の強化

33 ESGに対する考え方
35 安全・品質・BCP
37 環境・エネルギー
41 人財戦略
　41 人財開発部長メッセージ
49 グループ経営
50 DX推進

ガバナンス

51 社外取締役座談会
55 役員一覧
57 コーポレート・ガバナンス

データセクション

65 11カ年主要財務データ
67 経営成績と財務状況の分析
71 会社情報

編集方針

参照したガイドライン	●「国際統合報告フレームワーク」(価値報告財団) ●「価値協創ガイダンス」(経済産業省) ●「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative) ●「SASBスタンダード」(米国サステナビリティ会計基準審議会)
報告対象	期間:2021年4月～2022年3月(一部、対象期間前後の情報を含みます) 範囲:エクシオグループ株式会社および連結子会社(一部、エクシオグループ株式会社単体にとどまる場合があります)
発行時期	2022年9月(次回発行予定:2023年9月)
見通しに関する注意事項	本報告書に掲載されている情報には将来の見通しに関する記述が含まれています。これらは本報告書作成時点において入手可能な情報に基づき作成したものであり、今後さまざまな要因によって、記述または示唆されている内容と大きく変わる可能性があります。本報告書は投資勧誘を目的としたものではありません。投資の決定はご自身の判断と責任でなされますようお願いします。また、億円単位および百万円単位の数字につきましては、単位未満を切り捨てています。

外部からの評価

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2017年から6年連続で「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

なでしこ銘柄

経済産業省と東京証券取引所から、「なでしこ銘柄2020」、「準なでしこ2021、2022」に3年連続選定されています。

NADESHIKO BRAND 2020　NADESHIKO BRAND 2021　NADESHIKO BRAND 2022

D&I AWARD 2021

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を評価する「D&I AWARD 2021※1」にて、最上位の「Best Workplace for Diversity & Inclusion」に認定されています。

D&I AWARD BEST WORKPLACE for diversity & inclusion 2021

※1 株式会社JobRainbowが運営

DX認定

2022年3月、経済産業省が定めるDX(デジタルトランスフォーメーション)認定制度に基づき、「DX認定事業者」に選定されました。

DX認定

テレワーク先駆者百選

総務省がテレワークの導入・活用で十分な実績を持つ企業などを公表する「テレワーク先駆者百選」に、2018年度に選定されています。

TW100 Telework Pioneer

PRIDE指標2021(シルバー)

職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する「PRIDE指標2021※2」で、シルバー認定を取得しています。

work with Pride Silver 2021

※2 任意団体「work with Pride」が策定

70年近くにわたり培ってきた技術力で多様な価値を社会に提供

社会背景

社会の課題

- 環境破壊・資源の枯渇
- インフラ老朽化・自然の脅威
- 人口減少による過疎化・空洞化

産業・社会の変化

- 急速な技術革新
- モノからコトへサービスの変化
- 社会の意識の変化

強みと資本

1 筋肉質な財務力

2 確かな技術力

3 DX活用による安全・品質管理

4 多様性を大切にする企業風土

5 多くのパートナー企業

6 グループの総合力

➡ p11-12「価値創造を支える強みと資本」

事業と製品・サービス

通信キャリア事業

- 光ファイバケーブル敷設
- ネットワーク設備工事
- 通信土木工事
- 通信電力設備工事
- モバイル基地局設置・保守

都市インフラ事業

- 通信インフラ設備工事
- 電気・空調設備工事
- 再生可能エネルギー関連設備
- スマートエネルギー関連設備
- 廃棄物処理プラント建設・維持管理
- 都市土木工事（無電柱化、推進工事等）

システムソリューション事業

- ソフト受託開発
- 業務支援ソリューション
- IT関連設備構築（サーバ、無線LAN等）
- ライセンス販売、システム保守運用
- グローバル関連事業（通信、電気空調、各種ソリューション）

価値創造を支える力（ESG）

- 安全・品質・BCP
- 環境・エネルギー
- 人財戦略
- グループ経営
- DX推進

➡ p27-32「セグメント別戦略」
➡ p33-50「経営基盤の強化」

提供する価値

高度なICT社会の実現

- 高速大容量通信の高度化
- 自然災害にも強いインフラ構築
- 通信エリアの人口カバー率向上
- 過疎地等への次世代通信インフラ整備

暮らしやすい都市生活の実現

- 無電柱化によるグローバル水準の景観
- 国土強靭化による公共投資拡大
- ごみ処理プラントの老朽化による更改対応
- 再生可能エネルギーに対する対応
- バリアフリー化の推進

IoT技術を通じた豊かな社会の実現

- クラウド・IoT・ビッグデータ等による産業構造の変革
- コミュニケーション深化の推進
- 高度なセキュリティ対応
- 働き方改革・生産性向上に向けた環境の提供
- 質の高い教育現場に向けたICT環境の提供

企業価値向上とSDGsの達成に貢献

- 安全・品質を優先する組織文化
- 環境経営推進による気候変動への対応
- 多様な人財が活躍できる企業風土
- グループ連携によるシナジー創出
- DXによる経営基盤の強化

➡ p13-14「提供する価値」

2030年ビジョン

Engineering for Fusion

社会を繋ぐエンジニアリングを
すべての未来へ

2030年にめざす社会

- カーボンニュートラルな社会
- 健康で生き生き暮らせるスマート社会
- グローバルで多様性を享受する社会
- 貧困・格差が解消される社会

グループの総合力を結集して トータルなソリューションを提供

1	筋肉質な財務力	有利子負債が少なく、高水準の自己資本比率を維持しているのが、当社の強みです。この強靭な財務基盤をもとに、M&A、イノベーション推進、デジタル投資の3つを柱に、成長への投資を推進しています。株主への還元では、DOE（自己資本配当率）3.5%を目途とした安定的かつ継続的な配当を方針とし、自己株式取得についても機動的に実施しています。	**充実への取り組み** ● グループ全体のシナジー創出による「稼ぐ力」の強化 ● 資本と負債の適正なバランスを保ちながら、成長領域・事業強化に資する分野へ重点投資 ● 安定的かつ継続的な株主還元	自己資本比率 56.6% 配当金 10期連続増配
2	確かな技術力	企画・設計から施工・運用・保守まで一貫したサービスを日本全国で展開する通信キャリア事業、通信建設で鍛えた電気・土木技術を活かした都市インフラ事業、ICT（情報通信技術）でお客様の多様なニーズにソリューションを提供するシステムソリューション事業の3事業で、こうした多様な「技術力」を駆使した価値を創造しています。	**充実への取り組み** ● マルチスキル化の推進 ● 固定・モバイル間の相互応援（支援） ● 現場での施工技術とICTの融合	ESP※1・VE※2提案件数 8,666件 技術系保有資格者（のべ） 27,500人 ※1 ESP: エクシオソリューション提案制度 ※2 VE: Value Engineering
3	DX活用による安全・品質管理	当社が事業を展開するエンジニアリングソリューション（通信キャリア・都市インフラ）およびシステムソリューションの領域では、DX活用による安全・品質管理の強化・合理化が重要なテーマになっています。通信設備工事における安全・品質検査にAIを活用するなど、業務の効率化と精度向上にDXを積極的に活用しています。	**充実への取り組み** ● ServiceNow・RPA等による業務プロセスの自働化 ● BIM/CIM、AI等の積極活用 ● セキュリティ強化によるセキュアな業務運営	日経Smart Work経営調査 NIKKEI Smart Work ★★★½ 2022 DX認定 DX認定
4	多様性を大切にする企業風土	VUCAと呼ばれる不透明で変化の激しい時代の中で、急速な技術革新や市場変化に対応できる人財を確保・育成していくには、キャリア採用者、女性、外国人など、多様な人財が能力を発揮できる職場環境の構築が不可欠です。当社は、重要な経営課題として、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進し、2020年度以降、3年連続でなでしこ銘柄・準なでしこ銘柄に認定されています。	**充実への取り組み** ● 新しい働き方に沿った人事制度の再構築 ● 個人の能力・キャリア志向に沿った育成・配置 ● グループ共通のCDP（キャリアデベロップメントシステム）に基づく人財育成	なでしこ銘柄認定 NADESHIKO 2022 Selection PRIDE指標2021 work with Pride Silver 2021
5	多くのパートナー企業	高品質なソリューションをお客様に提供するには、現場で協力いただくパートナー企業との良好な関係基盤づくりが、一層重要になっています。「つなぐ力」による価値創造の可能性を拡大し、一層の共栄関係を築くために、市場ニーズについての情報交換や、業務の改善のため意見交換の場を積極的に設け、ともに成長していくパートナーとしての関係づくりを強化しています。	**充実への取り組み** ● ニアショア/オフショア活用による生産性向上 ● グローバル事業での成功事例の日本国内への展開 ● お客様との共創・協業による価値創出	ビジネスパートナー（国内） 3,375社
6	グループの総合力	地域密着で事業を展開するグループ会社を傘下に持ち、日本国内の各地域で強固な営業基盤を有しています。この強みを最大限発揮すべく、グループ内人財を柔軟に活用できる体制の構築を推進しています。また、一層のシナジーを生み出せる、成長ドライバーとなるM&A先を継続的に探索しています。	**充実への取り組み** ● 事業領域・エリアに基づくグループ会社の再編 ● 業務プロセスの「見える化・標準化」、管理システムの統一化 ● 受注活動や施工における稼働の相互支援・営業協力	連結子会社数 107件 連結従業員数 15,847人

“つなぐ力”で、豊かな社会の実現に貢献しています

通信キャリア事業

次世代のモバイルインフラ

モバイル通信の次世代規格である5Gの普及を縁の下で支えているのが、当社グループの通信キャリア事業です。すべての通信キャリア事業者様に向け、ニーズに合わせた設計・施工・運用サービスを提供しています。

※1 総務省の方針による

通信キャリア事業

どこでもネットが使えるために

当社グループは、通信キャリア事業者様向けに、多様な通信インフラの整備・運用を全国ワンストップ体制で提供しています。光ファイバ網を構築する光アクセス、サーバ・ルータなどのネットワーク設備、モバイル通信に必要な屋内外の基地局建設など多様な工事を実施しています。

※2 総務省「令和2年度末ブロードバンド基盤整備率調査」による
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01kiban02_02000440.html

都市インフラ事業

情報社会のインフラをつくる

データセンター向けに、電気・電力・通信工事の分野にまたがるトータルエンジニアリングを提供しています。高品質で安定した電源設備、高度な情報セキュリティに対応した入退出管理・館内外監視システムなど、データセンター特有のさまざまなニーズに、高度な技術力で応えています。

※3 IDC Japan「国内データセンター延床面積予測」による
https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prJPJ49021022

システムソリューション事業

子どもたちの学びを応援する

当社グループでは、全国公立小中学校の6分の1に当たる約5,000校で、GIGAスクールパッケージを導入。子どもたちの教育ICT環境の充実に貢献しています。

※4 2021年3月末時点で、98.5%の自治体で整備完了（文部科学省「GIGAスクール構想の実現に向けた整備・利活用等に関する状況について」による）
https://www.mext.go.jp/a_menu/other/ext_00921.html

システムソリューション事業

次世代の働き方を支援

業務効率を向上させ、「いつでも」「どこでも」「快適に」働けるオフィス環境を提供する、クラウドサービスの導入を支援。多様な働き方のニーズに応える職場環境づくりに貢献しています。

※5 総務省「令和3年通信利用動向調査」による
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000158.html

都市インフラ事業

クリーンエネルギー社会に向けて

気候変動の深刻化を受け、再生可能エネルギーへの注目が高まり、発電量に占めるシェアも年々上昇しています。当社グループは、太陽光やバイオマス、洋上風力等の再生可能エネルギー事業を通じ、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献しています。

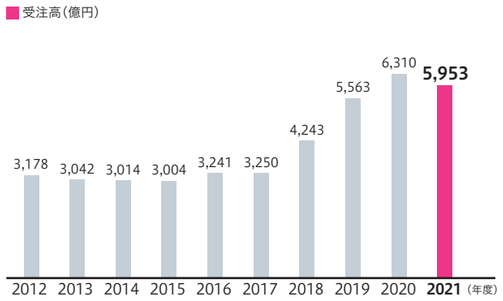
※6 資源エネルギー庁WEBサイトによる
https://www.enecho.meti.go.jp/about/pamphlet/energy2021/007/

財務

集計範囲：エクシオグループ株式会社および連結子会社

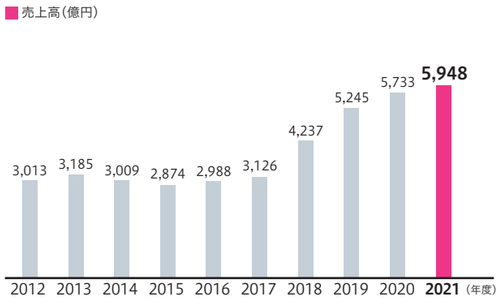
受注高

5,953億円　前年度比 -6%



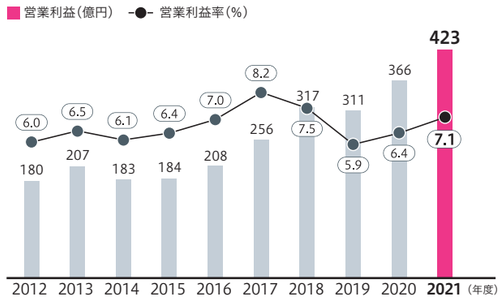
売上高

5,948億円　前年度比 +4%



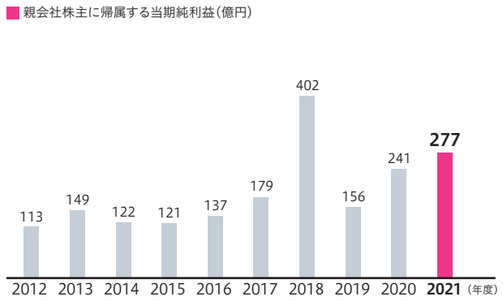
営業利益

423億円　前年度比 +16%



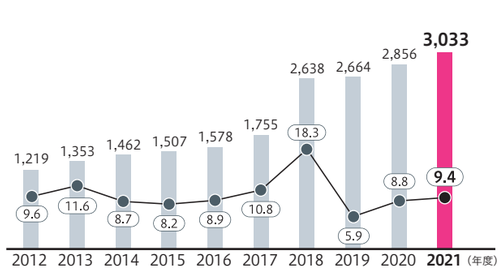
親会社株主に帰属する当期純利益

277億円　前年度比 +15%



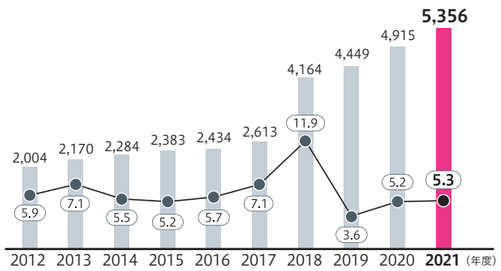
ROE

9.4%　前年度比 +0.6ポイント



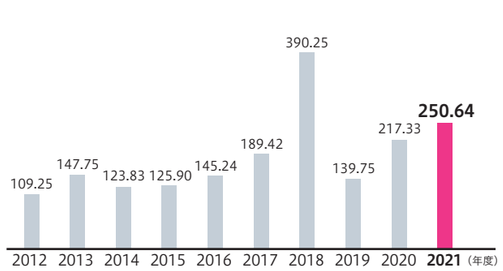
ROA

5.3%　前年度比 +0.1ポイント



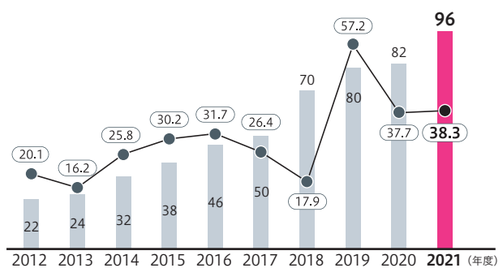
1株当たり当期純利益

250.64円　前年度比 +15%



1株当たり配当額

96円　前年度比 +17%

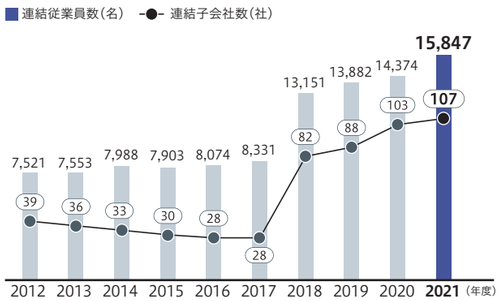


非財務

※ 主要子会社5社：シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)、大和電設工業(株)、(株)エクシオテック

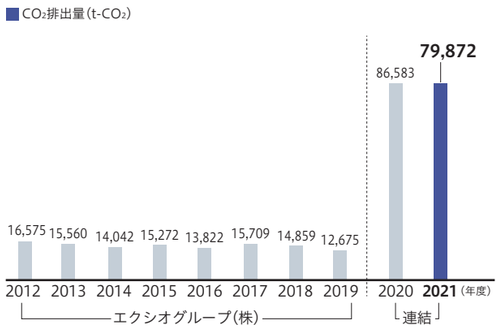
連結従業員数

15,847名　前年度比 +10%



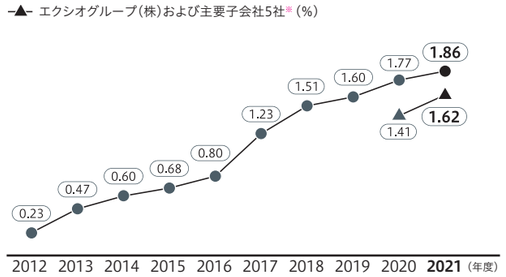
CO_2排出量（Scope1・2）

79,872t-CO_2　前年度比 -7.8%



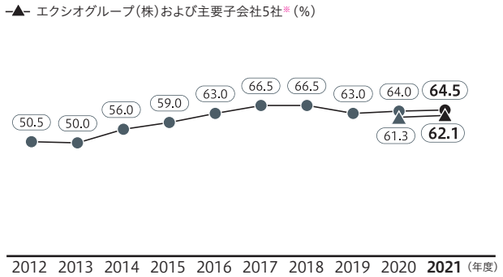
女性管理職比率

1.62%　前年度比 +0.21ポイント



有給休暇取得率

62.1%　前年度比 +0.8ポイント



代表取締役社長
船橋 哲也

Top Message

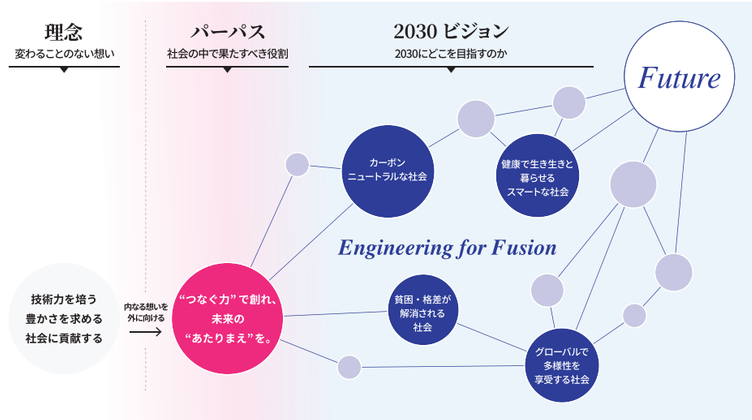
グループの“つなぐ力”を結集し グローバルレベルで 未来の“あたりまえ”を 創り出していきます。

社名変更とパーパス制定

これまで以上に一体感をもった企業グループとして躍進をめざす

昨年(2021年)10月、当社はそれまでの「協和エクシオ」から「エクシオグループ」へ社名を変更しました。「協和エクシオ」としての約30年間は、2018年に実施した西日本3社[※1]との経営統合なども含め各事業分野で積極的なM&Aを推進し、事業規模・事業領域を急速に広げてきました。その結果、グループを構成する企業数は現在100社を超え、売上規模も10年前に比べ2倍以上に急拡大しています。しかしながら、今後もわれわれが成長を続けていくには、構成企業の単なる“総和”によるのではなく、多種多様な知見、ノウハウ、得意技を持った企業群が持てる力を融合し、シナジーを発揮することでグループ全体の価値創造を最大化していくことが重要です。新社名「エクシオグループ」には、これまで以上に一体感を持って新たなステージへ飛躍していこう!という強い決意と期待が込められています。もともとの「協和」にも「協力/和合」と

エクシオグループの価値体系



※1 西日本3社
シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)の3社

➡p1-6「パーパス」

いう意味がありましたが、これを「グループ」という英語に読み替えることで、グローバルレベルでさらなる成長をめざそう！という姿勢を示すことができたのではないかと思います。

一体感を高めるという観点では、社名変更に続いて今年(2022年)5月に公表した「パーパス」も大きな意味を持っています。このパーパスは、当社グループが社会において果たすべき役割、すなわち私たちの「社会的存在意義」を示すものです。パーパスの策定にあたっては、まず自社に対する従業員たちの「思い」を集約すべく、グループの全従業員を対象にアンケートを実施し、約9,000名もの回答をいただきました。それに加えて、お客様や事業パートナーなど社外の方々のご意見にも広く耳を傾けました。そうした多様な意見を総合しつつ、社内で議論を重ねてパーパスとして明文化したものです。

「“つなぐ力”で創れ、未来の“あたりまえ”を。」というステートメントは、私たちの“志”であり、社会へのお約束です。従業員一人ひとりが日々の業務のなかでこのパーパスをつねに意識し、自らが“成すべきこと”への自覚と責任感を深めてくれることを私は期待しています。さらに今回のパーパス制定を契機として、企業としてのブランド力強化にも取り組む方針です。

2021年度の業績

中計初年度として過去最高の売上高・営業利益を達成

当社グループは2021年度から新たな中期経営計画(2021～2025)を開始しています。この中期経営計画(中計)は、2021年春に発表した長期的視点での経営方針「2030ビジョン」(後述)を踏まえて策定したものです。新中計では2025年度に「売上高6,300億円・営業利益470億円(営業利益率7.5%)、ROE9.0%以上、EPS280円以上」を達成するという数値目標を掲げるとともに、事業ドメインである「通信キャリア」「都市インフラ」「システムソリューション」の3つの事業セグメントそれぞれについて課題を明確化し、それらの課題を踏まえた成長戦略を推進しています。

2021年における各事業の進捗状況を振り返ると、通信キャリア事業では、国が全国規模で推進する「高度無線環境整備推進事業※2」の施工が佳境を迎え、当社もグループをあげて各地での着実な対応に努めました。またNCC※3各社によるモバイル基地局投資も継続し、基地局工事も順調に推移しました。

※2 高度無線環境整備推進事業
過疎地、辺地、離島、半島、山村、特定農山村、豪雪地帯などにおいて、高速・大容量無線通信の環境整備について、総務省がその整備費の一部を支援する事業

※3 NCC
1985年の通信自由化後に参入した旧第1種電気通信事業者の総称。当社では、KDDI、ソフトバンク、楽天モバイルの3社を指す

業績に関する実績と目標

	2020年度 実績	2021年度 実績	2025年度 目標
売上高	5,733億円	5,948億円	6,300億円
営業利益	366億円 (営業利益率 6.4%)	423億円 (営業利益率 7.1%)	470億円 (営業利益率 7.5%)
ROE	8.8%	9.4%	9.0%以上
EPS	217円	250円	280円以上

また、成長事業と位置づける都市インフラ事業では、大規模データセンター構築や、トンネル設備などの電気・土木関連が順調に推移したほか、再生可能エネルギー関連事業においても木質バイオマス発電や洋上風力発電への参画に向けた準備を開始しています。同じく成長分野と位置づけるシステムソリューション事業においても、強みを持つ「アフター GIGA」や「高校IT」などの文教案件が引き続き成果を出したほか、一昨年に立ち上げたデジタルコンサルティング本部主導によるグループ横断的なコンサルティングビジネスも本格展開を行っています。

一方、これまで先行投資フェーズにあったグローバル事業については、通信建設分野を中心に各国のロックダウンの影響を受けたものの、デジタル貿易プラットフォームなどのソリューション事業が順調に進展したことで、規模の拡大とともに収益性の改善が進みました。

上記のような取り組みの結果、当期の受注高は5,953億円(対前期比94%)、売上高は5,948億円(同104%)、営業利益は423億円(同116%)となりました。受注高については国の推進する「GIGAスクール構想※4」関連案件の特需が前年度にあった関係で、対前年度比で減少となりましたが、売上高・営業利益についてはいずれも過去最高額を更新しており、営業利益率7.1%(前年は6.4%)、ROE9.4%(同8.8%)と、収益性(稼ぐ力)の強化も着実に進んでいます。これらを総合的に見れば、中計初年度として非常に順調なスタートが切れたのではないかと評価しています。

中期経営計画の進捗

グループの将来の成長に必要なリソースを着実に獲得

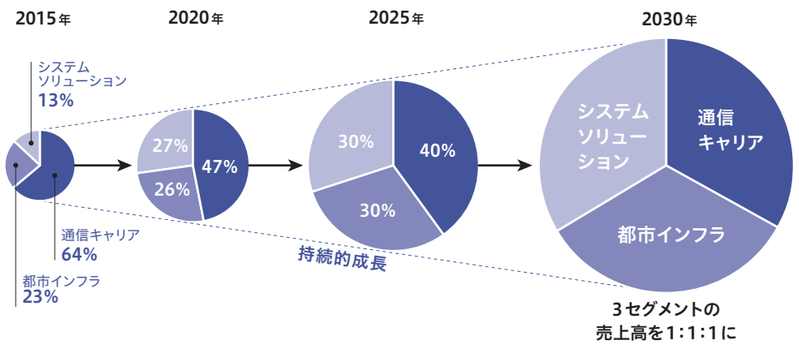
当社グループでは、景気や社会情勢に左右されない強固な経営基盤を構築するため、都市インフラおよびシステムソリューション事業をさらに拡大し、2030年度の各セグメントの売上高を同等程度にまで成長させるという経営戦略を掲げています。当社グループの今後の成長に不可欠なこの事業ポートフォリオの見直しにあたり、重要な戦略の一つがM&Aです。

2021年度はM&A投資にも引き続き精力的に取り組みました。都市インフラ事業では電力送電線の敷設を得意とする菱星システム(株)(現：(株)リョウセイ)と、推進工法※5において高い技術と実績を持つ機動建設工業(株)をグループに迎え入れ、システムソリューション事業でも保守運用サービスを手掛ける(株)アイティ・イット(現：エクシオ・システムマネジメント(株))が仲間に加わりました。またグローバル事業においても、IoTソリューション事業を展開するAscent Solutions社と、鉄道信号・通信を主業とする68Systems社を、新たにグループに

※4 GIGAスクール構想
文部科学省が推進する、1人1台の端末と高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備する構想。特別な支援を必要とする子どもを含めた多様な子どもたちを誰一人取り残すことなく資質・能力を育成できる教育ICT環境の実現をめざしている

※5 推進工法
地下にトンネル状に掘削した穴に管を通して開削せずに管路を敷設する非開削工法

事業ポートフォリオ変化イメージ



迎え入れることができました。

新たに加わったいずれの企業も、ビジネスモデルや技術、組織、人財などの面で当社グループの今後の成長に必要なリソースを有する会社であると考えており、実際に人財育成や事業連携などの面ですでにシナジー効果が出始めています。

今後もM&A戦略の展開によって新たなリソースの獲得を積極的に進めると同時に、グループに加わった各社への支援にも力を入れていきます。さらにグループ企業の再編も含めて経営リソースの最適化に努めることで、グループ全体でのさらなる成長をめざしていきます。

中長期の展望と各事業の成長戦略

各事業領域で「めざす社会」の実現に寄与する戦略を推進

中長期視点での経営方針としては、2021年春に発表した「2030ビジョン」に基づいた経営計画を着実に実行することで、持続的可能な成長を志向しています。「Engineering for Fusion～社会を繋ぐエンジニアリングをすべての未来へ～」をスローガンに掲げる2030ビジョンでは、「めざす4つの社会」（カーボンニュートラルな社会、健康で生き生き暮らせるスマート社会、グローバルで多様性を享受する社会、貧困・格差が解消される社会）を定義し、これらの実現に向けて当社グループが貢献できる領域、提供していくべきサービス・ソリューションを提示しました。当社がこれまで培ってきた多様なエンジニアリング力とソリューション力を融合（Fusion）させることで、「4つの社会」の実現につながるような各分野の取り組みが広がっています。

→p27-32「セグメント別戦略」

今後の通信インフラ事業では、モバイル5G基地局投資を含めて、継続的な投資が期待されるものの、DSS※6やインフラシェアリング※7等の新たな技術により基地局の小型化や共有化も想定されます。こうした事業環境に対応していくために「施工のマルチスキル化やマルチキャリア化」「プロセス見える化による業務効率化」「リスキリング※8による柔軟な稼働シフトや成長領域への要員シフト」などの施策を推進し、効率的な業務運営を図っていきます。また設計における工程量算出や施工処理のAI化、写真判定のオフショア活用など、デジタル技術の活用による業務生産性向上にも努めていきます。

都市インフラ事業では、成長分野である「再生可能エネルギー分野」の強化に力を入れていきます。洋上風力発電事業では、電力自営線構築に向けて昭和電線ホールディングス（株）様との業務提携を通じた技術者育成を進めているほか、バイオマスガス化発電でも福島県での実証プラント建設を進めています。営農型太陽光発電においても、東急不動産（株）様との実証施設に関する事業連携を開始するなど、当社グループの強みを活かした事業を精力的に進めていきます。この分野は社会からの需要は非常に高いのですが、技術者不足が大きな悩みの種となっており、今後は専門技術者の確保・育成にも十分なリソースを割いていきます。

システムソリューション事業については、従来の受託開発中心から、より高付加価値のビジネスモデルへの転換を進めてきましたが、大手のSIerと比較すると市場競争力や収益力の点でまだ大きな差があるのが現状です。さらなる事業成長を図るべく、事業本部・子会社を含めた組織再編を進めるとともに、ソリューション開発事業を担うエクシオ・デジタルソリューションズ（株）と保守運用等のサービス事業を担うエクシオ・システムマネジメント（株）の2社を新たに設立し、DXに取り組んでいるお客様に対して、コンサル提案から開発・構築、保守運用までフルレイヤで支援のできる体制に進化させていきます。

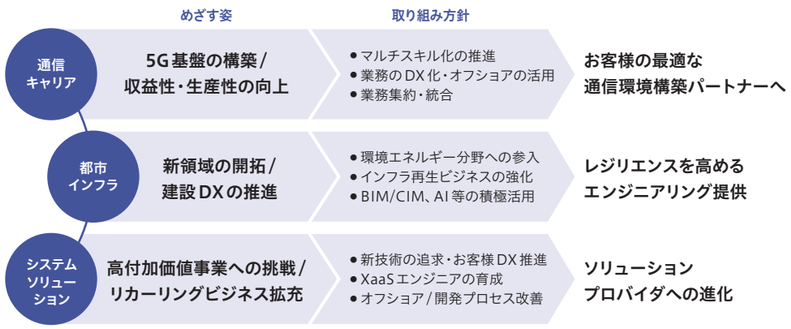
グローバル事業については、APAC（アジア太平洋地域）をハブとしてチャレンジを広げていく方針です。IoTソリューションを提供するAscent Solutions社やクラウドベースの通関システムを提供するGuud社をはじめ、既に先行投資フェーズから成長フェーズへと移行しつつある事業も徐々に増えています。今年2月には、シンガポールを拠点にIT機器のリユース・保守サービス事業を手がけるArco社が、当社本社内に日本オフィスを開設して日本進出を果たしています。今後もM&Aも活用しながら世界各地で事業拡大に取り組むとともに、M&A後のPMIの強化によって各社のさらなる収益性向上とグループシナジーの発揮にも努め、2025年度までにはグローバル事業をグループ全体の収益の10%程度を占める存在にしたいと考えています。

※6 DSS
ダイナミックスペクトラムシェアリング（Dynamic Spectrum Sharing）の略。4Gで使用する周波数の一部を5Gと共用する技術

※7 インフラシェアリング
複数の通信キャリアが、アンテナや鉄塔などの基地局設備を共同で整備・利用することで、コストを抑えながらエリアを拡大する手法

※8 リスキリング
新たに必要となる業務・職種に順応できるように、従業員がスキルや知識を再習得すること

各事業セグメントのめざす姿と取り組み方針（中期経営計画（2021-2025））



経営基盤の強化

人財・環境・安全・DXなど非財務面の強化で成長を支える

中期経営計画の5年間では、各事業における成長戦略の推進とともに「環境・エネルギー」「安全・品質・BCP」「人財」といった経営基盤の強化にも取り組んでいます。特にESGに代表される「サステナビリティ」への取り組みは、現代の企業経営において不可欠なものと認識しており、今年4月には専任部署として「サステナビリティ推進室」を新設するとともに、サステナビリティ・ガバナンスの強化に向けた「サステナビリティ委員会」を設置し、取り組みを加速しています。

経営基盤として私が特に重要視しているのが「人財」です。少子高齢化が進む中、当社グループにおいても未来を担う人財の確保・育成が最重要課題になっています。より効果的な人財戦略を進めるために昨年7月には「人財開発部」を新設し、同部を中心に事業環境やニーズの変化に即応できる人財の獲得・育成に取り組んでいく方針です。また今年2月から導入した「副業制度」により社員の副業を解禁するとともに外部の副業人財の受け入れを開始しており、さまざまな外部の知見・スキルを積極的に取り入れていきます。

→p41-48「人財戦略」

「環境」については、再生可能エネルギー事業や廃棄物処理プラントなど事業活動を通した貢献とともに、自社の事業活動に伴う環境負荷の低減にも注力しており、これまでも「オフィス等で使用する電力を再生可能エネルギー由来のものに切り替える」「社用車を環境適応車に変更する」といった施策を実施しています。さらに2021年12月には気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明するとともに、グループ全体での2030年に向けた

→p37-40「環境・エネルギー」

温室効果ガス排出削減目標の設定を行い（Scope1.2については2050年度のカーボンゼロを宣言）、今後はTCFDのフレームワークに沿った情報開示も積極的に行っていく予定です。

➡ p35-36「安全・品質・BCP」

また、「安全」については、建設工事に携わる企業として、すべてに優先する項目であると認識しており、今後も安全確保に向けて取り組みを継続していきます。ネットワークカメラを活用した現場点検を強化しており、全国に設置したセンターで集中的かつ効率的な点検作業を進めていきます。また「安全の見える化」を推進し、労働災害度数や強度率を測定することにより、データに基づく管理も強化していきます。

➡ p50「DX推進」

これらに加えて「DXの推進」も重要な経営課題と位置づけています。デジタル技術の利活用は当社グループの事業基盤および経営基盤の全体に関わるテーマであり、専担組織としてDX戦略部を設置して各種BIツールやRPAを活用した社内事業の見える化・効率化を進めています。2022年度は基幹システムのクラウド化による全面更改を本格開始するとともに、グループ内のネットワーク、セキュリティの統合など、安全かつ効率的な社内システムを構築することで生産性の向上とともに新たな価値創造につなげていきます。

イノベーション文化の醸成とグループシナジーの拡大

各社が培った「強み」を融合させ、創出価値を最大化する

当社グループの最大の強みは、多くの現場の経験を通じて培ってきた高度な「技術力」です。企画・設計から施工・運用・保守までの一貫サービスを全国で展開する通信キャリア事業。通信建設で鍛えた電気・土木技術を活かし多様な社会インフラの建設に貢献する都市インフラ事業。ICT（情報通信技術）を駆使してさまざまなニーズに応えるシステムソリューション事業。この多様かつ高度な「技術力」に加えて、「決して逃げない」という社風も当社の大きな強みです。工事を進める過程でさまざまな困難に直面した場合も、決して途中で投げ出さず、「お約束の期日を絶対に守る！」という強い意志で頑張り抜く。そうした誠実な仕事を通して得られたお客様からの信頼こそが、当社グループの存在基盤となっていると私は思います。

ただし、今後のさらなる成長に向けては、こうした「良き企業文化」を受け継ぎつつ、イノベーションを生み出すことを尊ぶ社風・文化を醸成していくことも重要です。近年の当社は、M&Aや外部との連携を含めた新たな仲間づくりを積極的に進めると同時に、グループ内においてもワークショップや研修、評価制度やグループ内表彰などを組み合わせながら、イノベーションを牽引できる人財の育成を進めています。これにより、新しいイノベーションを継続的に創り出すサイクルを循環させ、新しいエンジニアリングフィールドを拡げていくことをめざしています。

また、グループシナジーの創出に向けた、グループ各社への支援強化にも力を入れています。たとえばグループ各社の商材を横通しして提案するコンサルティング部隊の設置、高度無線事業の施工における全国規模の稼働調整、高速道路インフラ構築における営業面や施工面での連携など、さまざまな形でグループ内連携の強化に向けた施策を推進しています。

この結果、都市インフラ事業を中心に大型案件の受注が増えるなど、目に見える形で成果が表れ始めており、さらに各種業務システムなどの共同利用によるコスト改善、会社間のクロス安全パトロールによる安全意識の向上など、事業以外の面にもシナジーが表れています。

➡ p49「グループ経営」

昨年度からはグループとしての収益最大化をめざした組織再編にも着手しています。昨年度はまず、北海道・東北エリアの通信キャリア事業で子会社の統合を進めました。また、先述のようにシステムソリューション事業についても競争力強化に向けて中核会社2社を中心に本体事業を含めた事業の再編を実施しています。今後は営業・施工機能のみならず、人事・総務・経理等の管理部門についてもグループ各社への支援を強化していきたいと考えています。

ステークホルダーへのメッセージ

グループ一丸で「未来のあたりまえ」に挑戦していきます

2022年度の連結業績については、受注高6,000億円、売上高6,000億円、営業利益385億円、当期純利益256億円を見込んでいます。今年度についても2030ビジョンおよび中期経営計画に沿った形で着々と成長戦略を進めていけると私は確信しています。

特に成長分野と位置づける都市インフラ事業・システムソリューション事業については、新分野の拡大に向けた先行投資など、中長期的な見地からの種蒔きを着々と行っており、将来の事業拡大や収益力の向上に必要なスキルや人財の確保についても、最優先の経営課題として進めています。

新たなグループパーパス「“つなぐ力”で創れ、未来の“あたりまえ”を。」のもと、当社グループは、これからもグローバルレベルで社会に貢献する企業として、持続的な価値向上をめざしていきます。株主・投資家をはじめステークホルダーの皆様には、中長期的な視点を持って私たちの成長を見守っていただければ幸いです。

2022年8月

代表取締役社長　船橋 哲也

グループ経営を推進しながら最適な資本配分を通して企業価値の最大化をめざしていきます

執行役員 財務部長 CFO　林 茂樹

CFOの役割

2022年6月よりCFO（最高財務責任者）に就任いたしました。CFOの第1の役割は、財務の実態を正確に把握し、タイムリーに報告・開示を行うとともに、事業の各所に目を配りリスクを分析して、財務基盤や企業価値を毀損しそうな案件には的確にアラームを出していくといった「守り」にあると、私は認識しています。一方で、市場や社会の不確実性が増しているなか、できる限り先を見通し、未来予測を行いながら企業価値を最大化するための資本政策や投資戦略を実施していく「攻め」の役割も、一層重要になってきていると感じています。

私はこれまでの約30年のキャリアのうち半分は財務部門、残りの半分はグローバルビジネスの分野で、事業計画や予実管理のほか会社統合や組織再編、M&Aや買収後のPMIなどに携わってきました。そうした経験を活かして、経営リソースの最適化を推進しながら企業価値の向上に努めていきたいと考えています。

2021年度の業績総括

2021年度は一言でいえば「過去最高」の決算でした。売上高は5,948億円（対前期比104%）、営業利益は423億円（同116%）と、いずれも過去最高額を更新し、営業利益率も前年から0.7ポイント上昇しました。事業分野別に見てもGIGAスクール関連の特需を除けば3つの事業セグメントがいずれも増収となったほか、今後の成長エンジンとして期待されるグローバル事業も、前年の2倍以上に売上を伸ばすことができました。このほか資本効率性の指標とするROEは前年の8.8%から9.4%に、収益性の指標であるEPSも前年の217円から250円にそれぞれ向上しました。中期経営計画の初年度としては非常に良いスタートが切れたと評価しています。

当期の好業績に安心することなく、引き続き計画達成に向けて各分野の取り組みに注力していきます。

報告セグメントの変更

当社は2022年度から、報告セグメントの区分を従来の企業グループ別から事業領域別に変更しました。2021年に発表した「2030ビジョン」において、当社は「通信キャリア」「都市インフラ」「システムソリューション」の各事業分野の構成比率を同等にすることを掲げています。その進捗状況をタイムリーに開示していくことが今回の変更の大きなねらいです。

各セグメントの売上・営業利益を見渡したとき、「システムソリューション事業」の利益率の相対的な低さが気になる向きがあるかと思いますが、同セグメントは今後成長エンジンとして最も期待する分野です。2021年度に子会社を含めた組織再編を行い、コンサル提案から開発・構築、保守運用まで一貫で支援できる体制を構築しており、今後はリカーリングビジネスである保守運用サービスの強化と「ワンストップ・ソリューション」の拡大によって、顧客基盤が安定化するとともに、事業収益性が大きく高まっていくと予想しています。また、この事業セグメントには、グローバル事業が含まれています。グローバル事業の多くは先行投資のフェーズが続き、かつM&Aも積極的に進めたため、これまで利益貢献ができていませんでしたが、2021年度は黒字化を達成し、今後成長フェーズに入っていきます。売上・利益成長を加速し、中期的には、グループ全体の収益の10%を超える規模まで成長させていく計画です。

資本配分の方針

資本配分（キャッシュ・アロケーション）については、事業活動から生み出されたキャッシュ・フローを原資として、設備投資などの成長投資と株主還元に振り分けていくことが基本的な考え方です。ただしM&A投資のような、企業の将来の成長につながる大型投資については、借入金など他人資本の活用も必要です。機会を逃さず、最適なタイミングでM&Aを実行しようとすれば、有利子負債が一時的に増加することも想定されます。資本と負債の適正なバランスを保ちながら、タイムリーな資金調達によって企業の成長に資する投資を実行していきます。

一方、非財務面での投資でまず重視するのは「DX」と「人財」です。企業が収益性を高めていくには、無駄のない「筋肉質な」体質が必要です。これまでも一定規模のDX投資を実施してきましたが、今後も継続的に一定の資本を振り向け、さまざまな業務プロセスをデジタル技術によって省力化・効率化することで、社員のエネルギーをより創造的な仕事に振り向け、稼ぐ力の向上につなげていきます。

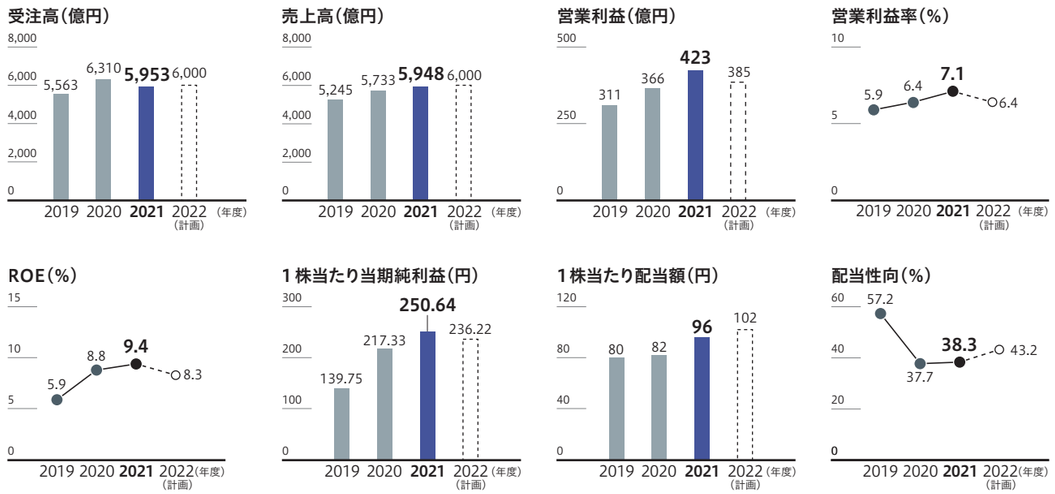
また、DXがどれだけ進展したとしても、最終的に価値を生み出すのは「人」です。価値創造能力の向上には、多様な人財の採用や個々の社員のパフォーマンス向上のための育成・成長機会の提供が不可欠です。人財の採用や育成そのものは財務の担当領域ではありませんが、「人」の重要性に対する価値観を人事や事業部門と共有しながら、最適な資本配分によって人的資源の強化をサポートしていきます。

株主還元

株主の皆様への利益還元は、経営の最重要課題の一つと位置づけています。株主配当については業績動向や財務状況、今後の事業展開などを勘案しつつ、安定的・継続的実施を基本方針に、DOE（自己資本配当率）3.5%を基準として実施しています。2021年度の配当は中間配当44円、期末配当50円に（社名変更に伴う）記念配当2円を加えて、一株当たり96円で実施させていただきました。前期から14円の増配で、これで10期連続の増配となります。なお2022年度の年間配当は102円と、引き続き増配を予定しています。

また、自己株式の取得も、市場動向や資金状況を勘案しつつ機動的に進めています。2021年度は年間約50億円の自社株を取得し、2022年度はこれを上回る70億円の取得を予定しています。今後も自己株式取得を通して株主価値と資本効率の向上につなげていきます。

株主・投資家の皆様をはじめ、さまざまなステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを図ることもCFOのミッションであると認識しています。これからも透明性が高く、かつタイムリーな情報開示に努めるとともに、皆様の声に真摯に耳を傾けながら企業価値の向上をめざしていきます。



通信キャリア事業

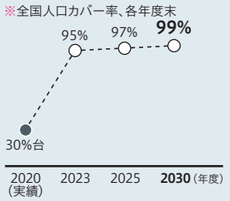
通信キャリア事業者向けサービスを全国規模で提供し、通信インフラの高度化に貢献しています。

市場環境の分析

DXの進展や5Gを活用したソリューション展開により、通信ネットワーク内を行き交うトラフィックのさらなる増加が見込まれています。中期的にはモバイル通信事業者のインフラ整備は継続すると想定され、デジタル社会の実現に向け、堅調な需要が見込まれます。

総務省による5Gの整備計画

※全国人口カバー率、各年度末



出所：総務省「デジタル田園都市国家インフラ整備計画の概要について」より作成

SWOT分析

S Strengths 強み
- 創業以来培ってきた通信ネットワーク構築における実績と卓越した技術力
- 通信キャリアすべての通信設備に対応できる、企画・設計から施工・運用・保守までの一貫サービス
- 日本全国で均質なサービスを提供できる組織力

W Weaknesses 弱み
- 子会社/協力会社のさらなる業務標準化が必要
- キャリアごとの施工体制に伴う、業務フローの標準化/共通化に課題

O Opportunities 機会
- 5Gの本格展開によるモバイル基地局増強
- 通信トラフィック増加に伴うバックボーンの増強
- インフラシェアリングの進展による新規基地局建設の加速
- 次世代の移動通信方式である6Gの研究開発

T Threats 脅威
- 通信キャリア事業者の事業戦略や国の政策によって業績が左右されやすい
- 4G周波数帯の5Gへの転用（NR化）やインフラシェアリングによる基地局建設投資の減少が想定

中期経営計画（2021－2025）における取り組み

めざす姿
- 5G基盤の構築
- 収益性・生産性の向上

2021年の主な成果
- 業務プロセスの見える化・効率化
- NCC基地局工事が大幅伸長
- 高度無線環境整備推進事業の推進

2022年の主な計画
- プロセスのさらなる効率化
- 施工のマルチスキル化・マルチキャリア化
- リスキリングによる成長領域への要員シフト

2021年度の総括

通信キャリア事業は、創業以来培ってきた通信ネットワーク構築における実績と卓越した技術力で、全通信キャリア事業者のあらゆる通信設備について、企画・設計から施工・運用・保守までの一貫した質の高いサービスを提供しています。2021年度はモバイル通信事業者各社の5Gをはじめとする旺盛な基地局等インフラ構築需要に着実に応えるとともに、地域のインフラ整備事業である高度無線環境整備推進事業の施工が佳境を迎え、グループをあげて全国での集中的な対応を実施しました。

また、グループとしての収益最大化をめざした連携強化策も実施しました。地域におけるアクセス・モバイル両事業の連携強化を目的に、北海道・東北エリアにおいてグループ会社の再編を行ったほか、会社の枠を超えてタイムリーに全国支援を実施できる体制を構築しました。さらに、写真検査業務の標準化、積算業務におけるAI活用、各種業務システムのグループ共同利用等による業務効率化やコスト改善、会社間のクロス安全パトロールによる安全意識の向上などの施策も継続し、グループシナジーを継続して創出してきました。

2022年度の計画の見通し

昨年度の収益の押し上げに貢献した高度無線環境整備推進事業が収束し、各通信キャリアの投資抑制により減収減益を見込んでいます。中長期的にはモバイル5G基地局構築を含めて、継続的な投資が期待される一方、DSS（Dynamic Spectrum Sharing）やインフラシェアリング等の新たな技術により基地局の小型化や共有化も想定されます。

そうした市場の動きに対応すべく技術力向上に努め、生産性の一層の改善にも努めていきます。施工のマルチスキル化やマルチキャリア化、プロセスの「見える化」による業務効率化、さらには、リスキリングによる要員シフトなど、多面的に業務運営の見直しを図っていきます。また、映像のAI分析による安全施工の推進や、設計・積算業務のオフショア化など、新しい技術・仕組みによる業務プロセス改善にも継続的に取り組んでいきます。

2030年にめざす社会

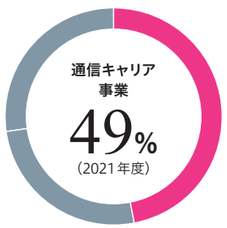
健康で生き生き暮らせるスマート社会

デジタル社会をワンストップでサポート

安心・安全なICT社会の構築に向けて、全国くまなくブロードバンドサービスの普及・拡大が行われるとともに、5Gを活用したソリューションなど技術の多様化・高度化が進展しています。

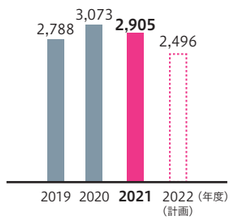
当社グループは、その基盤である通信インフラの構築を通じて、デジタル社会の実現を支えていくとともに、行政のデジタル化や遠隔医療、MaaSなど、今後のスマート社会実現に向けたさまざまなサービスの提供を、総務省などとの5G実証実験をともに行いながら、トータルでサポートしていきます。

事業別売上比率



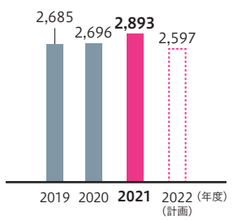
受注高

2,905億円



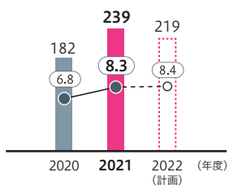
売上高

2,893億円



営業利益・営業利益率

239億円



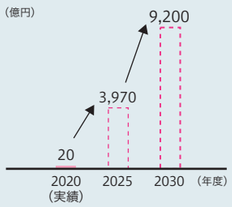
都市インフラ事業

通信・電気・土木・環境に
関するサービスを提供し、
暮らしやすい社会の
実現に貢献しています。

市場環境の分析

脱炭素社会の実現に向けて再生可能エネルギーに注目が集まっています。特に、洋上風力発電については今後の市場拡大が大いに期待されています。また、エネルギーの安定供給を維持するためのエネルギーマネジメントが重要になっており、スマートエネルギーは電力市場拡大のキーワードとなっています。

洋上風力発電の市場規模予測



出所：(株)矢野経済研究所
「洋上風力発電市場に関する調査」

SWOT分析

S Strengths 強み
- 通信・電気・都市土木など、さまざまな工事をワンストップで構築可能
- シールド、推進等の最先端土木技術の保有
- バイオマス発電等、プラント建設・運用に対する知見

W Weaknesses 弱み
- 事業拡大に対応可能な技術者の不足
- 大手ゼネコン等との競合領域における、実績やネームバリューの不足
- 新たな領域におけるリスクマネジメント経験の不足

O Opportunities 機会
- 脱炭素社会実現に向けた再生可能エネルギー市場の拡大
- 送電事業の規制緩和による参入機会の拡大
- 老朽化した公共インフラの更改ニーズの高まり
- クラウド市場拡大に伴う大型データセンタ建設

T Threats 脅威
- パンデミックや地政学的なリスクによる原材料費の高騰や調達期間の長期化
- エネルギー関連事業における海外事業者の国内参入

中期経営計画（2021−2025）における取り組み

めざす姿
- 新領域の開拓
- 建設DXの推進

2021年の主な成果
- 再生可能エネルギー事業拡大に向けたM&A、人財育成体制の強化
- アースシャトル工法に続く新工法の開発

2022年の主な計画
- 再生可能エネルギー事業の本格展開
- 高難度土木推進工事へのチャレンジ
- 技術者獲得・育成の強化

2021年度の総括

都市インフラ事業では、当社グループが持つ通信・電気・土木・環境などの技術力を融合させることで、事業拡大を図るセグメントと位置付けています。

2021年度は、引き続き大型データセンタ構築や公共インフラの更改に積極的に取り組むとともに、将来の事業成長に向けたさまざまな取り組みを開始しています。

今後の再生可能エネルギーの普及に伴い送電インフラの需要拡大が想定されることから、昭和電線ホールディングス(株)様との業務提携を締結し、技術者育成の体制を強化しました。また、この分野に強みを持つ(株)リョウセイをグループの一員に加え、送電事業への早期参画に向け、人財育成を含めた事業シナジーの拡大を模索しています。加えて、直流給電設備の構築や営農型太陽光発電施設の実証施設建設などの新たな事業にも着手しました。

公共基盤の分野では高難易度の工事にも積極的に挑戦し、中央リニア新幹線の大深度トンネル工事を受注するなどの成果にもつながっています。推進工事業界の第一人者である機動建設工業(株)がグループに加わったことで、さらに業容を拡大していく体制を整えました。

2022年度の計画の見通し

2022年度は、中期経営計画の達成に向け、当事業におけるさらなる業容拡大をめざすとともに、将来に向けた投資を行う年度と位置付けています。ここ数年、データセンター構築を核として事業を成長させてきましたが、今後のさらなる成長に向け、公共工事のための監理技術者の育成や関連資格の取得に取り組んでいきます。

今後の拡大が予想される再生可能エネルギー・スマートエネルギー市場に向けては、2024年頃を想定する大型洋上風力発電の自営線敷設への参入も視野に入れ、着々と準備を進めています。また、BIM/CIMを活用した建設DXの推進や設計業務のオフショア化にも積極的に取り組み、付加価値を高めるとともに収益性の向上に努めていきます。

700MHz周波数帯TV受信対策工事が収束を迎え、収益的には厳しい年度にはなりますが、将来に向けた取り組みを加速していきます。

2030年にめざす社会

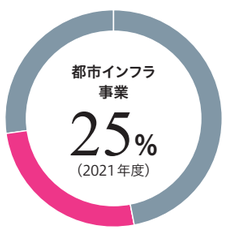
カーボンニュートラルな社会
「地産地消」型のバイオマス発電所を建設

当社は2021年度にグリーンボンドを発行し、その資金により木質バイオマスを利用した発電所を建設中です。福島県古殿町および栃木県足利市の2カ所で事業を進めており、それぞれ近隣林業関係者等のご協力をいただき、周辺地域で発生する未利用材や一般木材、剪定枝を原料とした木質チップを燃料とし、輸入材料を使用しない、地産地消型で発電インフラを構築しています。

自治体の協力をいただきながら地域経済の活性化を図ると同時に、地域のレジリエンスを高め、森林の健全な再生・成長を支援していきます。

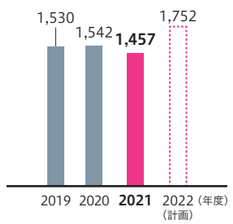
栃木県足利市で建設中の木質バイオマス発電所の完成イメージ

事業別売上比率



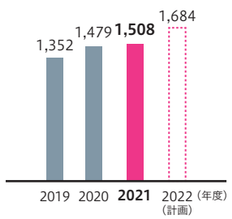
受注高

1,457億円



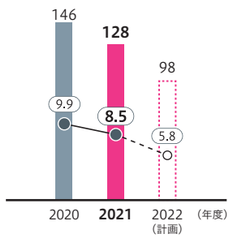
売上高

1,508億円



営業利益・営業利益率

128億円



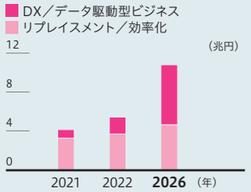
システム ソリューション事業

ICT活用によるソリューションを日本市場で提供しているほか海外市場でも多彩なサービスを展開しています。

市場環境の分析

企業のDX推進に伴うITソリューション市場は拡大しており、特に、IaaSやPaaSなどクラウドサービスの需要は堅調で、データセンターの建設ラッシュも続いています。また、デジタル社会の実現に向けたデジタル庁の政策などもマーケット拡大の後押しになると想定されます。

国内クラウド市場 用途別売上高予測



出所：IDC Japan（株）「国内クラウド市場予測、2022年～2026年」

SWOT分析

S Strengths 強み
- 通信事業や各種エンジニアリング事業との連携により、ワンストップでの事業展開が可能
- 教育系商材やIoT機器等の得意技を持ったグループ会社
- 開発／販売体制を支えるクラウド技術者
- 海外での新たな事業の進展

W Weaknesses 弱み
- 開発リソースの不足
- 魅力的な自社開発商材の不在
- システム構築中心で、リカーリング比率が低い
- IT市場におけるブランド力不足

O Opportunities 機会
- 生産性向上に向けたDXのさらなる推進
- サイバー攻撃の激化によるセキュリティ需要の高まり
- 政府・自治体のデジタル化推進
- AI/XR等の新技術を活用したサービスの創出

T Threats 脅威
- 新たなプレーヤー/サービスの登場による既存サービスの陳腐化
- 国内IT人財の枯渇およびそれに伴う人件費高騰
- 先行する大手SIerとの競合による利益率の低下

中期経営計画（2021－2025）における取り組み

めざす姿	2021年の主な成果	2022年の主な計画
● 高付加価値事業への挑戦 ● リカーリングビジネス拡充	● コンサルティング強化に向けた組織再編 ● 保守運用を担うカスタマーセンター立ち上げ ● グローバル事業の基盤強化	● ワンストップサービスの拡充 ● グローバル事業のさらなる拡大

2021年度の総括

システムソリューション事業においては、これまでの受託開発中心から、コンサルティングから設計・構築、保守運用までをワンストップでサービス提供する事業への転換を進めてきました。コンサルティングを専担とするデジタルコンサルティング本部による会社やエリアを超えた営業活動も軌道に乗り、グループ各社の持つ得意商材のクロスセル拡大を実現してきました。

一方、企業が推進するDXのベースとなるクラウドシステム構築への対応力向上のため、XaaSエンジニアの育成にも注力しました。また、ワンストップサービスの核となる保守運用業務についても、グループリソースを結集した新たなカスタマーセンターを立上げるとともに、この分野に強みを持つ、（株）アイティ・イットを新たにグループに加え、ビジネス基盤を強化しました。その結果、各種クラウドサービスやアフターGIGAを含めた文教案件など、新たな案件獲得にも結び付きました。

グローバル事業は、これまで投資先行となっていましたが、クラウドベースの通関システムを提供するGuud社や、リファービッシュビジネスを展開するArco社などの新たな事業が着実に成長し、収益性も大幅に改善しました。

2022年度の計画の見通し

今年度もDXの波は継続するとともに、政府主導によるデジタル化推進も本格化し、さらなるマーケット拡大が期待されます。この事業機会を確実に捉えるため、システム開発を行う「エクシオ・デジタルソリューションズ（株）」と、保守運用を業とする「エクシオ・システムマネジメント（株）」の2社を中核として事業を再編し、サービス提供力および収益力を高め、SIerとしての確固たるポジションを獲得していきたいと考えています。

また、グローバル事業については、通信・都市インフラ、システムソリューション分野での着実な成長を図るとともに、通関システムに加えて、リファービッシュビジネスやIoTトラッキングなどの新たな事業が大幅に成長する見通しで、国内事業とのシナジーも進めていく計画です。中期的にはグループ全体の収益の10%以上のシェアを占める規模への成長をめざしていきます。

2030年にめざす社会

グローバルで多様性を享受する社会

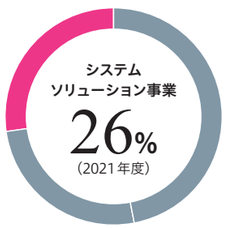
新たなプラットフォームの構築

東南アジアを中心とするグローバル事業では、クラウドベースの通関システムや中古ITハードウェア製品の提供・保守、通信基地局のシェアリングを行うニュートラルホスティング事業など、日本国内では行っていないビジネスにも果敢に挑戦しています。

例えば、ニュートラルホスティング事業では、dhost社がインドネシア国内第2位の屋内シェアリング事業者として通信インフラを支えています。現地の社会課題解決に貢献するとともに、海外事業で得られる知見を今後の国内での事業展開においても活用していきます。

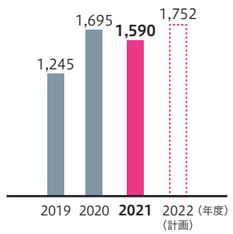
駐インドネシア特命全権大使、インドネシア政府要人をはじめとする来賓のご列席のもと、新しいブランドアイデンティティを発表したdhost経営陣

事業別売上比率



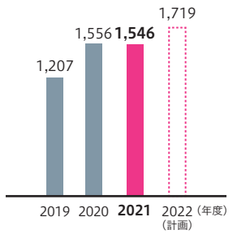
受注高

1,590億円



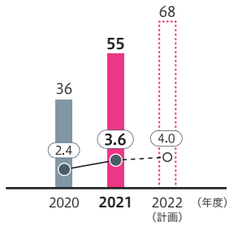
売上高

1,546億円



営業利益・営業利益率

55億円



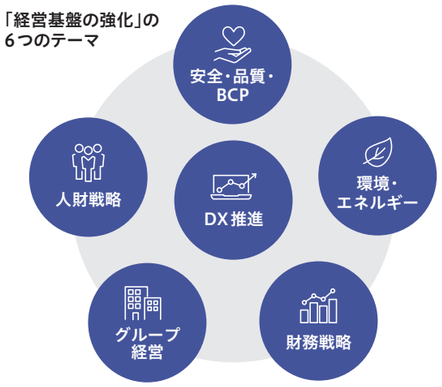
ESG経営の実践で企業価値を向上させ「2030ビジョン」の達成をめざします。

当社グループでは、中期経営計画（2021-2025）で、右の6つのテーマを掲げ、経営基盤の強化に取り組んでいきます。

昨今の重要な社会課題に対する取り組みや、関連事業への積極的な参画をはじめ、自らアイデアを出し創意工夫をし、より強固な基盤作りに邁進します。中でも、人財戦略は特に重要なテーマと位置付けており、新たな事業の遂行に必要な人財の確保育成を中心的な課題としつつ、新たな時代の働き方への対応を進めていきます。

また、グループ全体最適の観点を常に意識しつつ事業の健全な成長をめざし、DXを有効活用することで生産性の向上とともに新たな価値創造を志向していきます。

「経営基盤の強化」の6つのテーマ



中期経営計画（2021-2025）における数値目標

	取組課題	KPI	2020年度実績	2021年度実績	2025年度目標	集計範囲
環境	再生可能エネルギーへのシフト	再生エネルギー由来の電力購入	—	49.2%	100%	エクシオグループ（株）の自社管理拠点
	脱炭素、脱CO_2の取り組み	EVなど低公害車導入率	91.4%	95.5%	100%	エクシオグループ（株）の一般車両
		CO_2排出量（Scope1・2）	86,583 t-CO_2	79,872 t-CO_2	2020年度比10%減	連結
	環境に優しいグリーン製品活用	グリーン製品利用率	64.8%	71.4%	65%	エクシオグループ（株）
	資源循環型社会への貢献	産業廃棄物最終処分率	5.6%	2.5%	2020年度比50%減	エクシオグループ（株）
社会	事業の安全・品質の確保	重大人身事故・重大設備事故	7	4	ゼロをめざす	連結
	ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	女性管理職の人数	20名	22名	2020年度比1.5倍	エクシオグループ（株）
			34名	40名	—	エクシオグループ（株）および主要子会社5社※
		女性社員の人数	307名	313名	2020年度比25%増	エクシオグループ（株）
			509名	538名	—	エクシオグループ（株）および主要子会社5社※
		男性社員の育児休暇取得率	7.3%	7.5%	20%	エクシオグループ（株）
	働き方改革の推進	年間有休取得率	64.0%	64.5%	80%	エクシオグループ（株）
			61.3%	62.1%	—	エクシオグループ（株）および主要子会社5社※
ガバナンス	透明性の高いマネジメントの実現	取締役会・監査役会の多様性確保	—	—	—	—
	コンプライアンスの徹底	重大な法令違反	0	0	ゼロをめざす	連結
	リスクマネジメントの徹底	重大な情報セキュリティ事故	0	0	ゼロをめざす	連結
		重大な事業リスクを伴う事案のリスク評価実施率	100%	100%	100%	連結

※ 主要子会社5社：シーキューブ（株）、西部電気工業（株）、日本電通（株）、大和電設工業（株）、（株）エクシオテック

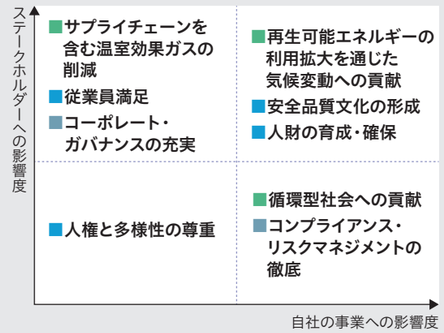
マテリアリティの特定に向けた検討状況

当社グループでは、「2030ビジョン」の達成に向けて、当社が重点的に取り組むべき課題（マテリアリティ）の特定に向けた検討を進めています。

検討にあたっては、まず、GRIスタンダードなどの国際的な基準を参照するとともに、さまざまなメガトレンドや社会課題、ステークホルダーの要望・期待などを考慮し、候補となる項目を選出しました。右図は、その候補となる項目を自社の事業への影響度とステークホルダーにとっての影響度の2軸で分類したものです。

今後は、これらの項目と当社グループの経営課題との整合性を、外部有識者による検証も経ながら引き続き検討し、マテリアリティとして特定する計画です。

マテリアリティと想定される課題



マテリアリティと想定される課題とその理由

課題	重要である理由	関連するSDGs
環境		
再生可能エネルギーの利用拡大を通じた気候変動への貢献	•2050年のカーボンニュートラルの達成に向け、国際的にニーズの拡大が予想される •自社が2050年のカーボンニュートラルを達成するためにも、さらなる活用が不可欠	
サプライチェーンを含む温室効果ガスの削減	•事業の効率的なオペレーションに直結する •顧客のサプライチェーンにおけるCO_2削減に貢献するために重要	
循環型社会への貢献	•建設事業による環境負荷の低減が求められる •バイオマス発電など、循環型社会に資するビジネスを行っている	
社会		
安全品質文化の形成	•業態上、労働安全衛生リスクが高い •従業員や協力会社は、安全管理が充実している会社を選好する •重大事故が発生すると、社会的評価に悪影響を与える	
人財の育成・確保	•技術力が競争力の源泉であり、持続的な成長には優れた技術者の育成が不可欠 •事業環境の変化に対応するため、従業員のマルチスキル化が求められる	
人権と多様性の尊重	•技術力を維持・強化していくためには、さまざまな属性を持った人財が、その能力を発揮できる環境づくりが重要	
従業員満足	•技術力を維持・強化していくためには、技術を持った従業員が長く安心して働ける職場づくりが重要	
ガバナンス		
コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底	•コンプライアンス上の問題が生じると、ステークホルダーからの信頼を失う •リスクへの対応が不十分な場合、事業の継続に支障をきたす •いずれの場合も、業績に深刻な影響を与える恐れがある	
コーポレート・ガバナンスの充実	•投資家をはじめとするステークホルダーの信頼を得るために重要 •ESG経営を推進・充実させていくにも、ガバナンスの透明性の確保が不可欠	

安全・品質・BCP

労働安全衛生

安全品質文化形成への取り組み

当社グループがコアコンピタンスとする情報通信設備工事では、「安全・品質の確保」が最重要です。そこで、当社グループでは、「死亡・重傷事故ゼロ」「第三者を受傷させる事故ゼロ」などを目標に掲げ、右ページ表の管理体制のもと、安全への取り組みを推進しています。

また、社員一人ひとりがその重要性を十分に理解し、それが自然に行動となって表れるように「安全品質文化の創造」から始まり2020年度までの「安全品質文化の原点回帰」と5次にわたる中期計画で取り組んできました。

2021年度からの5カ年は「安全品質文化の進化」をスローガンとし、今までの安全・品質文化を進化（深化・進展）させる取り組みとします。具体的には、工学的対策等効果の高い安全対策の実施、NWカメラ等のICT活用による現場の見える化を促進し、複眼・双方向で確認および対話型パトロールを強化、現場の責任者・職長等の人財育成および賞賛事例を積極的に発掘し広めていくことによる安全行動を習慣化する施策などに力を入れていきます。また、グループでの安全品質文化を醸成していくために、主要グループ会社と点検項目を標準化し、定期的に双方で確認を行うことで、グループ全体の安全行動を底上げしていきます。

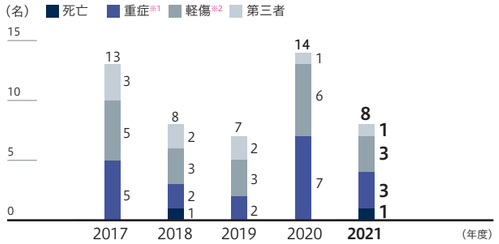
法的手続きによる金銭的損失

2021年度、欠陥および安全性に関連する事故および申し立てに関連する法的手続きの結果として発生した金銭的損失は、ありませんでした。

労働災害発生状況

2021年は前年と比較し、発生件数は減少しましたが、グループ会社で死亡災害1件が発生しました。こうした事故を二度と起こさないよう、再発防止策の徹底を行っていきます。また、2021年のエクシオグループ（株）の労働災害率は、度数率0.41、強度率0.01という結果になりました。引き続き、これらの数字を低水準に保つべく強い決意をもって取り組んでいきます。

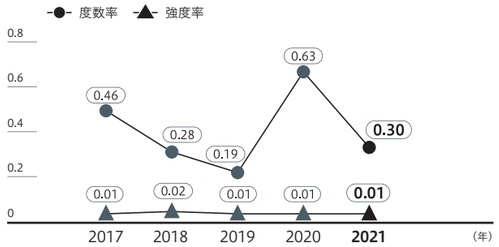
労働災害の発生状況



集計範囲：エクシオグループ（株）および主要連結子会社5社（シーキューブ（株）、西部電気工業（株）、日本電通（株）、大和電設工業（株）、（株）エクシオテック）

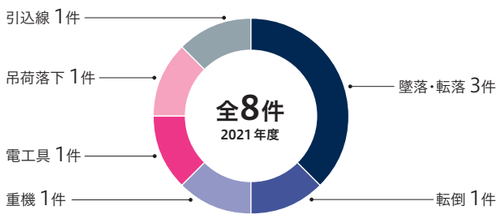
※1 入院2週間以上 かつ休業30日以上
※2 インシデント翌日以降の休業

労働災害率（エクシオグループ（株）NTT設備事業）



※ 2021年度から、エクシオグループ（株）全体の数字を集計。
度数率は0.41%、強度率は0.01%でした。

労働災害の内訳（全8件）



労働安全衛生管理体制

職制	該当役職名	役割
グループ代表者	社長	•当社グループの労働安全衛生管理方針・目標の承認 •重点施策の実施結果に対する改善指示
労働安全衛生管理統括責任者	安全品質管理本部長	•会社全体の安全衛生管理に関する統括 •当社グループの労働安全に関する労働安全衛生管理方針・目標・重点施策の策定 •当社本社事業本部・支店および主要子会社（以下、「各組織」という）への重点施策展開、実施結果のグループ代表者への報告 •安全衛生、建設業および事故に関する法令の管理
衛生管理統括責任者	人事部長	•保健衛生の管理・運営に関する統括 •当社グループの保健衛生に関する労働安全衛生管理方針・目標・重点施策の策定 •各組織への重点施策展開および実施結果のグループ代表者への報告 •保健衛生関連法令の管理
労働安全衛生管理責任者	各組織の長	•重点施策の実施および実施結果の報告 •組織内施策の策定および実施 •労働安全ならびに保健衛生に関する所管自治体の条令の管理
労働安全衛生管理者	各組織内の安全品質管理部門長等総務部門長	•各組織が実施する労働安全衛生管理業務の管理 •建物・設備・作業場所の危険源の特定と防止措置の実施 •作業条件、施設等の衛生上の改善実施
内部監査責任者	安全センタ所長	•マネジメント点検・現場点検の実施および実施結果のグループ代表者への報告

安全品質文化形成の歩み

❶ ヒューマン・エラー対策「あるある君」の運用開始

ヒヤリ・ハットを収集し、その分析からより普遍化された危険情報を得て、将来発生する恐れのある災害を予測し対策を講じるとともに現場の作業従事者の安全意識の向上を図ることを目的に、2003年から「あるある君」という情報収集システムを導入しています。

また、今年度は、ヒヤリ・ハットのデータと過去の事故事例のデータ等を組み合わせて、作業内容に合った注意喚起情報等を発信する予定です。

❷「エクシオソリューション提案（ESP）制度」の導入

現状の仕事のやり方や担当業務にとらわれない、視点・発想を変えた提案を積極的に発掘する、エクシオソリューション提案（ESP）制度を、2004年から導入しています。毎年、概ね10,000件程度の改善や効率化、安全、品質向上などに関する提案が提出されています。

❸「安全の鉄則」を制定

人身事故、設備事故等を撲滅するために、過去の事故事例等を教訓として作成した「安全の鉄則」を、2008年に通信建設業界全体で制定。

2020年度は鉄則の改定を進め、2022年1月に高所作業における墜落制止用器具（フルハーネス）の使用が義務化されることや工法や安全対策の変更等も織り込み、さらなる現場安全指導に活用できるようにしていきます。

❹「安全の鉄則」を通信建設業界へ展開

お客様宅内工事における「危険を感じたらやめる」仕組みを「安全の鉄則」として提案し、発注者と通信建設業界が一体となる取り組みを2009年に実現させました。

現在は、作業に先掛けて現場ごとに危険予知（KY）活動により対策を立て、疑問があれば必ず解消・納得して次に進める「Stop&Look」運動を展開しています。

❺「安全に関するオペレーション」の運用開始

事故を未然に防止し、工事の安全・品質の向上を目的に、工事において安全不備を指摘された作業班はその作業を中止させる退場ルールを2012年に導入しました。2016年には安全不備を指摘された場合は、作業を中止させるだけでなく、再発防止のための教育に重点を置いたカリキュラムを制定し、安全再教育ルールとして改訂しました。

環境・エネルギー

TCFDの提言に基づく報告

TCFD提言に対する考え方

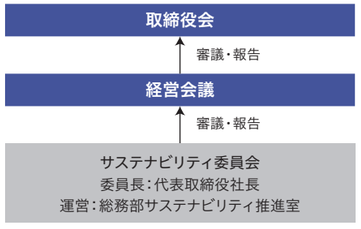
当社グループは、気候変動を含む環境問題への対応を重要な経営課題として認識しています。こうした認識のもと2021年5月に公表した「2030ビジョン」において、「ESG経営の実践」を挑戦の一つとして掲げ、中期経営計画(2021-2025)においても環境・社会・ガバナンスのそれぞれについてKPIを設定し、具体的な目標も定めて計画的・継続的に取り組みを進めています。温室効果ガス削減をはじめとする環境に優しい経営の実践とともに、再生可能エネルギー事業などを通じて気候変動に関連する社会課題の解決に貢献できるよう積極的に取り組みます。

また、2021年12月には、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同するとともに、TCFDコンソーシアムに加盟しました。当社グループはTCFDフレームワークに沿った情報開示を進めます。

ガバナンス

当社グループは、持続可能な社会の実現および当社グループの持続的成長の実現に向けた取り組みを強化するため、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置するとともに、気候変動対策を主としたサステナビリティに関する専任組織としての「サステナビリティ推進室」を総務部に設置しています。サステナビリティ委員会は、経営会議の諮問機関として設置し、当社グループの経営戦略の一環としてサステナビリティの方向性を議論し決定するとともに、サステナビリティへの取り組み状況のモニタリングや審議を行い、その内容を経営会議および取締役会に審議・報告しています。総務部サステナビリティ推進室は、サステナビリティ委員会の事務局として運営を行うとともに、気候変動対策を主とした各種サステナビリティ施策について、グループ各社と連携し当社グループ全体の目標設定と進捗管理をする役割を担っています。

サステナビリティ委員会体制図



戦略:気候変動リスクおよび機会の影響と対応

当社グループは、気候変動が事業に与える影響を、2030年時点の世界を想定したシナリオ分析※により把握しています。これによりその対応策を検討し、当社グループの戦略を検証します。シナリオ分析では、産業革命前から平均気温の上昇を2℃未満に抑えるシナリオ(1.5℃シナリオ含む)と脱炭素化が進まないシナリオ(4℃シナリオ)を用いています。

※ シナリオ分析で用いた主なシナリオの出典元
移行リスク:「Sustainable Development Scenario(SDS)」、「Net Zero Emissions by 2050(NZE)」(IEA WEO 2021)、経済産業省「非化石価値取引について」
物理リスク:「Stated Policy Scenario(STEPS)」(IEA WEO 2021)

気候変動に伴う主なリスク・機会/主な対応

マイナス面のリスク	
2℃(移行リスク)	
炭素税の導入	•炭素税導入など税負担の増加(事業活動を通じて発生したCO_2排出への課税) •炭素価格の高騰による電気代・資材・燃料調達費の増加
排出規制	•削減量未達となったCO_2排出量に対するクレジット(排出枠)買い取りのコストの増加 •GHG排出やエネルギー使用に関する法規制強化に伴う対応コストの増加
再生可能エネルギーへの移行(再エネ政策)	•再生可能エネルギーの供給量が不足した場合、電力単価が高騰し再エネの調達が困難 •再エネへの技術投資が起因した電力価格の高騰
情報開示義務	•温室効果ガス排出に関する情報開示義務の拡大に伴う対応コストの増加
原材料価格の高騰	•天然資源を原料とする資材の仕入れコストの増加
お客様の選好変化	•環境対応が進んだ企業への選好が起こり、この流れに対応できなかった場合には取引中止や他社にシェアを奪われ売上が減少
ステークホルダーの評価	•気候変動対策状況(再エネ導入比率未達、情報開示不足、CO_2排出量の目標未達などの取り組み遅れ等)に関するネガティブな評価に伴う企業評価(株価)低下、資金調達および人財確保への影響
4℃(物理リスク)	
(急性)気象の激甚化	•浸水による入居ビル、建設現場、自社発電設備の被災リスク顕在化、それらに伴う損害保険料の増加や労働環境の悪化 •気象の激甚化によるサプライチェーンの寸断、仕入・納品輸送の遮断、顧客への提案・受注機会の損失発生
(慢性)気温上昇	•屋外施工現場の健康リスク(熱中症等)の増大および就労環境悪化による施工要員不足の深刻化 •ヒートストレスによる作業効率低下、引き渡し遅延、対策コストの増加

プラス面のリスク(機会)	
2℃(移行リスク)	
製品・サービス	•洋上風力発電等の再生可能エネルギー関連の需要拡大による電気工事事業の拡大 •配電事業制度(配電事業への新規参入許可)によるスマートグリッド事業の拡大 •蓄電池ニーズ拡大による構築・保守事業の拡大
市場	•防災、減災需要の高まりによるリニューアル工事やクラウドサービス市場 •ICT活用により創出される気候変動対策に向けたソリューション市場 •都市のデジタル化が進みネットワーク関連等のインフラ整備市場 •サーキュラーエコノミー施策が強化された場合のリファービッシュ市場
強靭性	•気候変動起因によりテレワーク等の場所にとらわれない柔軟な働き方の推進によるレジリエンス強化
ステークホルダーの評価	•脱炭素化による企業価値の向上、投資家からの資金調達機会の増加およびそれに伴う事業拡大、新たな取引先との受注機会の創出、優秀な人財確保の機会創出

主な対応	
2℃	
移行リスク	•事業活動における使用電力の再生可能エネルギー化 •企業活動における省エネの推進 •脱炭素化への取り組みに関するステークホルダーとのコミュニケーションと情報開示
機会	•太陽光、洋上風力、バイオマス等の再生可能エネルギー事業の積極的推進(業務提携によるリソース相互補完、出資等による施工領域の拡大等)
4℃	
(急性)気象の激甚化	•災害時のBCP対応力の強化 •気象情報のピンポイント情報の入手、保有資産のハザードリスク評価
(慢性)気温上昇	•徹底した熱中症対策、現場のDX推進による作業効率の確保・向上 •十分な工期の確保

戦略:シナリオ分析に基づく事業インパクトと戦略・レジリエンス

当社グループは、2030年時点を想定した2つのシナリオにおける事業および財務への影響のうち、特に炭素税の導入および洪水浸水による建物被害が、重要なパラメータになると考えています。そのため、2℃未満シナリオ(1.5℃含む)および4℃シナリオにおける2つのパラメータについて、当社グループの財務への影響を定量的に試算しています。

なお、今後は物理的リスク(洪水・高潮による建物等への被害等)および機会面での定量的分析の充実に努めます。当社グループは、2つのシナリオ下においても、中長期視点から高い戦略レジリエンスを強化していきます。リスクに対しては適切な回避策を策定する一方、機会に対しては再生可能エネルギー事業へ積極的に推進する等、新たな成長機会の獲得をめざします。

2030年時点を想定した当社グループへの財務影響

リスク区分	重要なパラメータ	項目	2℃未満シナリオ	4℃シナリオ
移行	炭素税	価格(千円/t-CO_2)	13.6	—
		課税に伴うコスト増(百万円)	685	
	再エネ由来の電気料金	価格増(円/kWh)	0.3	
		調達コスト増(百万円)	19	

(2030年時点に想定される前提条件)
・炭素税価格:13,650円/t-CO_2「Net Zero Emissions by 2050(NZE)」(1.5℃)(WEO2021)を参照
・当社グループ温室効果ガス排出量(Scope 1、2):約50,200t-CO_2(対2020年度比42%削減)
・再エネ由来の電気料金:0.3円/kWhの価格高(再エネ以外の電気料金との比較)、当社グループ再エネ由来の電気使用量:約65,000,000kWh

リスク管理

当社グループのリスク管理体制については、リスク管理に関わる基本事項を定めた「リスク管理規程」を制定し、リスクカテゴリーとそれに対応するリスク管理部門を設定するとともに、全社的リスクマネージャーとして事業リスク管理委員会を設置し、当社グループ全体レベルでのリスクの識別および評価を行う体制を構築・運用しています。

気候変動に関するリスクについては、サステナビリティ委員会において識別・評価し、経営会議および取締役会へ審議・報告されます。また、事業リスク管理委員会での個別案件の審議において気候関連リスクの確認を行うなどの情報共有・連携を図ります。

リスク管理規程のもと、全社のリスク管理プロセスに統合するとともに、国際規格ISO14001に基づいた環境マネジメントシステムおよび国際規格ISO45001に基づいた労働安全衛生マネジメントシステムにおいて評価・特定されているリスクとも整合させています。

指標と目標

当社グループでは気候関連リスク・機会を管理するにあたり、以下の指標と目標を設定しています。

気候関連リスク・機会の管理に用いる指標・目標

指標	区分	2020年度実績($t\text{-}CO_2$)	目標内容	目標年度
温室効果ガス排出量	Scope 1・2	計:86,583 (Scope 1: 60,400 Scope 2: 26,183)	2020年度比42%削減	2030年度
			カーボンニュートラル	2050年度
	Scope 3	1,728,553	2020年度比25%削減	2030年度

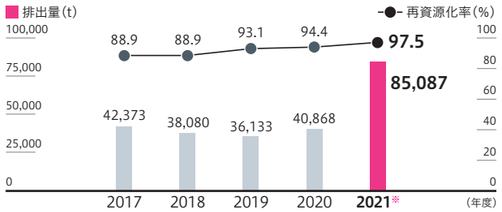
環境マネジメント

廃棄物の抑制と再資源化の促進

当社グループでは、工事の際に排出される産業廃棄物とオフィスなどから排出される一般廃棄物を対象に、廃棄物の排出抑制と適正処理に取り組むとともに、再資源化の促進に努めています。

アスファルトおよびコンクリート殻、電線屑などについては、分別管理による適正管理を行い、再利用・再資源化を徹底しています。また、工事材料の適正量使用の推進、梱包材の納入業者への引き取りの要請、現場パトロールによる再資源化への取り組み指導などを行っています。

産業廃棄物の排出量と再資源化率の推移（エクシオグループ（株））



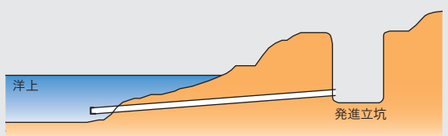
※ 2021年度は、大型太陽光施設建設に伴う造成工事により排出量が増加しています。

海洋および沿岸の生態系に関する悪影響を回避する工法を導入

「アースシャトル（弧状推進）工法」とは、通信・電力陸揚げ管、水道送水管、海水取水管、洋上風力高圧ケーブル敷設管など海底を保護したまま、必要な管径を必要な場所まで築造できる工法です。漁場やサンゴ礁自然保護区、波浪により管やケーブルの損傷が懸念される場所に最適です。今後の再生可能エネルギー源として有力視されている洋上風力発電では、海底ケーブルによる生物多様性への影響が懸念されていることから、当社グループでは、その解決策として、この手法を重要な取り組みの一つとして考えています。

また、新たに、泥水式推進工法により小口径管での長距離水中到達を実現できる「マリンシャトル工法」を開発。お客様の幅広いニーズにお応えできる体制づくりに力を入れています。

マリンシャトル イメージ図



環境影響の評価

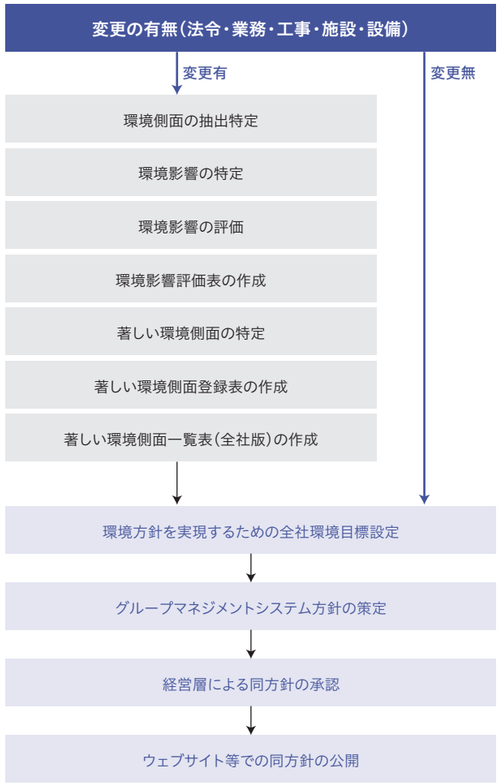
当社グループでは、事業活動における環境影響を下表のように6種類に分類し、下図のような評価手順で特定しています。

また、環境に著しい好影響を与える環境側面についても、同様の手順で評価し、事業活動に反映しています。

環境影響の種類

天然資源枯渇	石油、ガス、水、電力、各種加工材等の消費
生活環境悪化	振動、騒音、悪臭、温暖化、地盤沈下等の発生
土壌汚染	薬物、汚水、汚泥、廃棄物等の地下への浸透
水質汚濁	薬物、汚水、汚泥、廃棄物等の排水・流出
大気汚染	浮遊物、粉塵、各種排出ガスの大気中への放出
廃棄物増大	産業廃棄物、一般廃棄物

環境影響の評価手順



環境ビジネス

当社グループは、再生エネルギー施設の太陽光発電設備やバイオマスボイラの設計・施工・保守、生活排水や産業排水などの水処理施設の建設・運用を通じ、循環型社会の構築に寄与しています。

太陽光発電

太陽光発電所のEPC（設計・調達・建設）や法人向け自家消費型太陽光発電所を提案・提供しています。

具体的には、FIT制度を活用した大規模事業用太陽光発電（メガソーラー）の導入支援、産業施設など電力需要のある建物の屋根設置や近傍設置による自家消費型太陽光発電の導入支援を行っています。蓄電池活用など総合的なソリューションも提供しています。

太陽光発電の2021年度発電量

場所	発電量（GWh）	場所	発電量（GWh）
石岡北府中	0.89	穂坂	1.65
新府	1.77	千代田湖	1.52
小瀬	1.33	東光寺	0.88
南房総	3.15	湘南技術センタ	0.09
石堂	1.42	浅尾原	1.79
府中技術センタ	0.09	兵庫総合技術センタ（尼崎）	0.11
石岡総合技術センタ	1.28	香川総合技術センタ	0.14
祖母石	1.53	エクシオ平生ソーラーファーム	1.56
東金ソーラーファーム	3.18	松江ソーラーファーム	2.82

バイオマスボイラ

循環型システムの一端を担う、各種バイオマスボイラの建設および保守サービスを提供しています。

具体的には、従来廃棄物とされていた高含水な木質系バイオマス資源利用の実現や、蒸気利用、給湯、乾燥、冷暖房などの温水熱利用、高効率な発電システムの運用を行っています。

バイオマスボイラの一覧

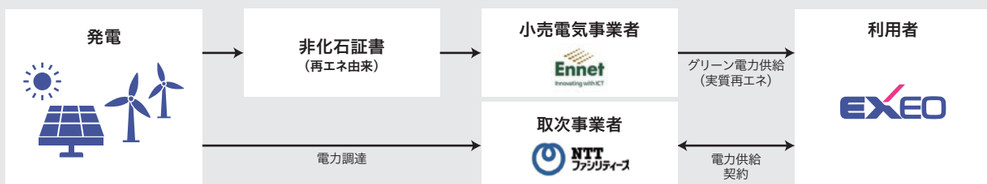
顧客名	ボイラ定格熱出力	台数	熱出力タイプ	燃料について	発電出力
民間会社（北海道）	4,000kW	1台	飽和蒸気（1MPa）	雑多な木質バイオマスを購入	—
岩手県八幡平市	400kW	1台	温水	バーク＆切削チップ購入	—
山形県金山町	400kW	1台	温水	主に切削チップ購入	—
民間会社（栃木県）	1,200kW	1台	温水	自社生産の杉バーク100%	—
民間会社（栃木県）	4,000kW	1台	飽和蒸気（2MPa）	自社生産のチップ利用	—
民間会社（福島県）	4,000kW	1台	熱媒油（ORC用） 700kW発電併用	バーク等	708kW
民間会社（滋賀県）	2,500kW	2台	飽和蒸気（1MPa）	自社発生の廃棄物利用	620kW
民間会社（茨城県）	3,500kW	2台	飽和蒸気（1MPa）	自社発生のバイオマス利用	860kW

再生可能エネルギー由来電力の導入について

当社は、2021年10月より、本社ビル、東京総合エンジニアリングセンタ、東北支店など国内38カ所の事業所に実質再生可能エネルギー由来の電力を導入しました。この導入により、当社における総電力使用量の約50%が再生可能エネルギー由来となり、CO_2排出量削減に大きく寄与します。

今回導入する電力は、（株）NTTファシリティーズが販売する電力に再エネ指定の非化石証書を組み合わせることで、環境価値の由来が分かる実質的な再生可能エネルギーとなっています。今後、この取り組みをさらに推進し、2025年度までにグループ各社が自社管理拠点で使用する電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切り替えていきます。

電力切り替えのプロセス



人財戦略

多様な人財が活躍できる風土づくりを通し持続可能な企業成長に貢献していきます

執行役員 人財開発部長　古川 直子

VUCAの時代を乗り切るための人財戦略を推進

2021年7月に新設された人財開発部のミッションは、急速な技術革新や市場変化に対応できる人財を採用し、着実に育成していくことにあります。VUCA※とも呼ばれる不透明で変化の激しいこの時代において、短期間にかつグローバルレベルで新たな領域への事業展開を成し遂げていくには、人的資本の面からも変化への適応力を強化することが急務です。推進中の中期経営計画においても人財戦略は要の一つに位置づけられています。

今後の採用戦略では優秀な新卒若年層の確保はもちろん、中途採用（キャリア採用）も積極的に進める方針です。持続可能な成長に向け新規分野への進出も拡大しているなか、DX推進に不可欠なIT人財をはじめ多様な経験を有する「即戦力人財」の強化を図っていきます。コーポレート・コミュニケーション室と連携して採用市場での企業ブランディングにも注力し、多様な人財が輝ける場としての魅力度を訴求していきます。

「考え抜く力」の強化を重視する研修を拡充

人財育成については人事部と密な連携を図りながら、職種ごとにCDP（キャリア・デベロップメント・プラン）を作成し、これに基づいて各社員の知識・能力・スキルの向上を図っていきます。加えて重視しているのは「環境変化に適応できる柔軟性」です。

VUCAの時代を生き抜くためのレジリエンスを高めるには、まず「自分の頭で考え抜く力」が重要であるとの考えのもと、今年度は従来の受身の研修スタイルから、ディスカッションや双方向コミュニケーションを積極的に取り入れた内容へと強化しています。ほかにもコーチングや1on1ミーティングに関する研修、異業種交流研修、コミュニケーション力研修など、多様なプログラムを拡充して社員のレジリエンス強化を図っていきます。

また“ニューノーマル”に対応した研修スタイルの変革も推進中です。この2年間のコロナ禍で社員教育でもオンライン化が一気に進展し、ほぼすべての研修でオンライン実施が可能になりました。今後はオンライン、リアル、eラーニングそれぞれの長所を融合したブレンドラーニングによってより効果的・効率的な学びを追求していきます。

誰もが輝くことのできる企業風土をめざして

ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の推進も人財開発部の重要なミッションです。当社は2017年に「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性活躍推進をはじめ障がい者、外国人の雇用拡大など多様な価値観を認め合う企業風土の醸成に取り組んできました。D&Iの推進はオープンイノベーションにつながるとも考え活動を進め、女性活躍に優れた企業としてなでしこ銘柄2020、準なでしこ2021、2022に3年連続で選定されるなど社会的にも一定の評価を得ています。

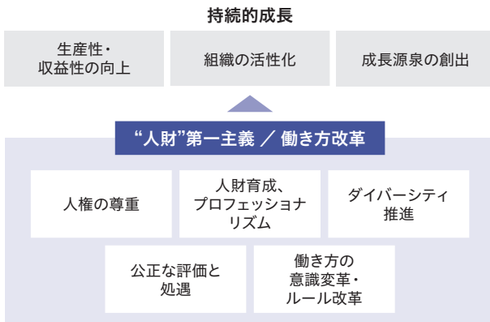
海外ビジネスの拡大に対応して高い語学力や異文化とのコミュニケーション能力を持った「グローバル人財」の強化にも注力しています。この一環として2022年4月にはフィリピン国籍の特定技能外国人5名が入社しており、現在実施中の技術研修で基礎的スキルを習得した後、早速現場に赴任する予定です。社員が現地法人で1年間OJTを経験する海外トレイニーも開始したところです。

働き方の多様化が進む中、今後の事業展開に必要な高度なスキル、新たな知見や豊富な経験を持つ人財の育成と採用を目的に副業制度を導入し、併せて副業人財の受け入れについても開始しました。これからも多様な価値観を有する人々が、互いに認め合い、一人ひとりが自分の個性・特性を最大限に発揮して輝くことのできる企業をめざしていきたいと思います。

※ VUCA：Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った言葉。変化が激しく複雑で予測困難な状態。

人財に関する基本的な考え方

社員はかけがえのない財産です。当社グループは人事基本理念として「“人財”第一主義」を掲げ、人権の尊重、公正な評価と処遇、人財育成とプロフェッショナリズムの徹底により、従業員・会社双方の豊かさを追求しています。また、優秀な人財を確保・育成し、誰もがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境こそが、今後の持続的成長のために不可欠であると考え、働き方の意識変革・ルール改革、ダイバーシティの推進などの「働き方改革」に取り組んでいます。



人権の尊重

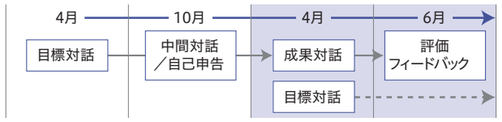
当社グループでは、企業活動を推進するにあたり、社員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境を提供するため、人権の尊重を重要視し、人権意識の啓発・向上のための研修を実施しています。また、コンプライアンス推進活動の中でも、研修などを通じてジェンダー、信条、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等の基本的人権にかかわる、いかなる差別的待遇も許容せず、個人の尊厳と個性を尊重することを強く求めています。

公正な評価と処遇

成果を公正に評価することで「やれば報われる」仕組みとして、年2回上司と自ら設定した目標の進捗や達成状況について対話を行い、評価結果を本人にフィードバックすることで評価の納得性を高めています。

また、全社員を対象として年1回仕事の満足度やキャリアプラン等について上司と対話する機会を設けています。

対話スケジュール



上司との対話の実施率

2019年度	2020年度	2021年度
100.0%	100.0%	100.0%

人財育成

基本的な考え方と推進体制

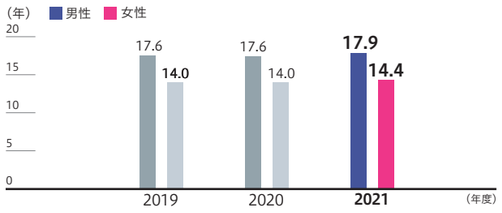
“人財”第一主義を基本に、新入社員研修、階層別研修、技術研修、営業研修、選抜者研修など、さまざまな研修のほか、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援を行い、成長機会の提供および社員による積極的な活用に力を注いでいます。

また、急速な技術革新や市場変化に対応するため、事業環境に即応できる人財を採用・育成します。

4つの採用・育成方針

- 持続可能なグループの成長に向け、事業要請に基づく人財を採用等により柔軟に取り組みます。
- 事業拡大、事業シフトに必要な人財育成のため、CDPや研修を通じた社員の知識能力、スキル向上をタイムリーかつ計画的に行います。
- ダイバーシティ＆インクルージョン施策を推進し、多様な人財が活躍できる働きやすい環境を構築します。
- 社員一人ひとりが働きやすく、力を発揮しやすい「風通しの良い風土」を醸成します。

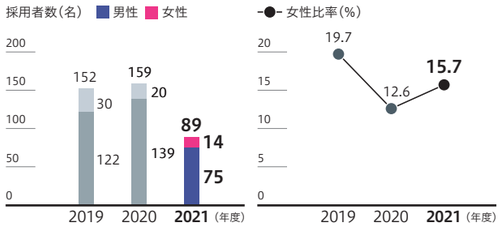
平均勤続年数



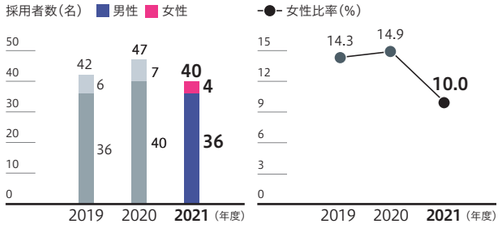
人財戦略

特記なき場合、エクシオグループ株式会社についての取り組み・データを掲載しています。

新卒採用者の推移



中途採用者の推移



新入社員研修

導入研修、エクシオグループ基礎研修、職種別技術研修、IT資格取得研修等多面的なカリキュラムを設定し、社会人としての常識、企業人としての幅広い知識、基礎技術力の習得に努めるとともに、新入社員一人ひとりにチューターを配置し、育成とフォロー、メンタル面、生活面でのアドバイスを通じて成長を促し、意欲の向上を図っています。

また、研修の振り返りと成果定着のため、2年目にステップアップ研修も実施しています。

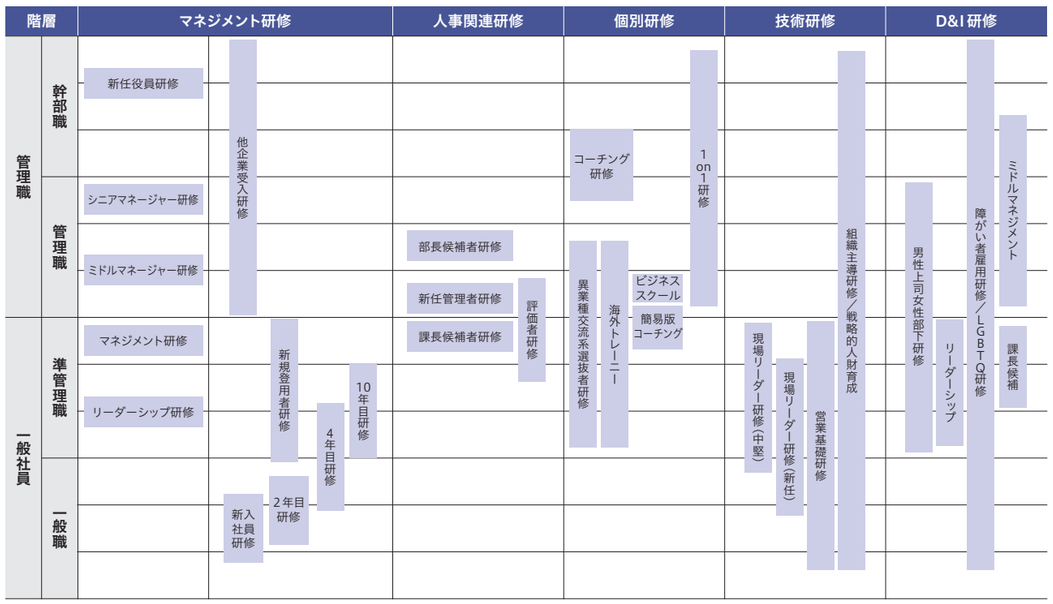
技術研修

当社の技術力は企業ブランドそのものです。そのため、グループ会社も含め全国規模で技術研修を実施し、IT人財の育成や高度な技術、最新の技術を持った技術者、現場の安全を守るリーダーの育成に力を入れています。技術士等上級国家資格の取得、エンジニアリングの高度な専門技能やCAD技術、仮想化クラウド、ネットワーク・サーバ、プログラミング等ICT分野の最先端技術や、安全品質管理技術の習得に努めています。さらに、中期経営計画、2030ビジョン実現に向けた戦略的な技術者、DX人財の育成のために、上級国家資格やIT資格の取得に積極的に取り組んでいます。

海外トレーニー制度の創設

グローバル事業の展開にあたり、2015年より継続的に実施してきた社員のフィリピンへの派遣は、2022年度より海外トレーニー制度として見直しを行いました。グループ会社全社員を対象に公募を実施し、面接等を経て海外のグループ会社に約1年間の派遣を行います。これらの海外拠点で実践的に活躍することで、当社グループのビジネスを牽引する人財の育成と、グローバルビジネスを推進する人財の早期育成を図ります。海外トレーニーで得た経験、人脈、ノウハウを基に、新規ビジネス等のさらなる発展をめざします。

研修体系図



研修体系

ブレンドラーニング(集合研修、オンライン研修、eラーニング等による自己学習)による、学びの機会を再構築することで、学習効果を最大化し、学習の定着率や習熟度を高めることにより早期人財育成につなげます。

グループ会社での取り組み

海外含むグループ会社144社(連結子会社107社、非連結子会社19社、関連会社18社)の従業員がやりがいを持って働ける、新しいTeam EXEOを築くことを最重要課題と捉え、将来を担う人財の育成、働き方改革やダイバーシティ推進に取り組んでいます。

グループ共通の運営施策をベースに、グループ企業の優れた取り組みを広める“仲人役”を担うとともに、新規事業への挑戦を行い、変化に対応する強靭なTeam EXEOの構築を一層強力に推し進めていきます。

働き方改革

基本的な考え方

労働時間管理の適正化と長時間労働の是正に向けて、労使トップによる共同宣言を発出し、社員の意識改革、具体的施策の実行など、労働関連法令遵守、メリハリのある働き方推進、組織横断的な業務効率化、心身の健康維持・増進に向けた改革に取り組んでいます。また、エリア基幹職制度(地域限定社員制度)やテレワーク制度を設けるなど、多様・柔軟な働き方の実現にも取り組んでいます。

政府が推奨する「新しい生活様式」「働き方の新しいスタイル」を取り入れた、新しい働き方の推進展開にも取り組んでおり、①業務の見直し(業務棚卸、業務評価等)②環境整備(PC・作業環境改善等)③健康配慮(メンタルケア体制整備等)④制度充実(通勤スタイル見直し、在宅勤務費用の制度化等)に取り組むなど、誰もが安心していきいきと働ける職場環境の形成に努めています。

DXによる生産性向上

Office365などの当社グループ共通のIT基盤やAI技術等を活用して、営業力・業務効率・品質・安全性・快適性の向上を図り、当社社員のみならず、協働者が実感できる生産性向上をめざします。

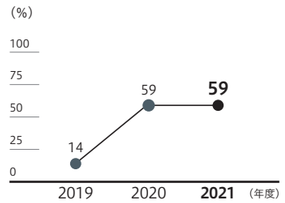
※ Microsoft、マイクロソフト、Office 365、Microsoft Teams は米国Microsoft Corporation の米国及びその他の国における登録商標または商標です。

テレワークの推進

2018年7月にテレワーク勤務規則を大幅に改定し、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務がより柔軟に利用できるようになり、2019年3月には外部のサテライトシェアオフィスを導入することで、勤務場所の選択肢の増加につながりました。また、コロナ禍では、在宅勤務の利用回数制限と利用対象者の制限を廃止することで、利用者も大幅に拡大し、テレワーク・デイズ等の取り組みにも積極的に参加するなど、従業員の利用促進に取り組んでいます。

なお、これらの取り組みが評価され、当社は2018年11月、総務省が実施する平成30年度「テレワーク先駆者百選」に選定されています。

テレワーク利用率の推移



第59回技能五輪全国大会“情報ネットワーク施工職種”で金メダルを獲得

東京都で開催された「第59回技能五輪全国大会」(主催:厚生労働省、中央職業能力開発協会、協力:東京都)において、“情報ネットワーク施工”職種に埼玉県代表として出場した当社の水谷 匠吾(みずたに・しょうご)選手が金メダルを獲得し、鳥羽有珠(とば・あっしゅ)選手が銀メダルを、村上栄実里(むらかみ・えみり)、渡邉 翔(わたなべ・しょう)、村田博規(むらた・ひろき)の3選手がそれぞれ敢闘賞を獲得しました。同全国大会における当社の金メダル獲得は3大会連続・通算9回目です。今後もさらなる技術力の強化・向上と、優秀な技術者の育成に注力し、社会に貢献していきます。

水谷選手

鳥羽選手

ダイバーシティ＆インクルージョン

ダイバーシティ＆インクルージョン宣言

ダイバーシティとは、多様性です。つまり、組織でのダイバーシティ推進とは、「多様な人財の能力を最大限に活かす戦略」を意味します。多様化するお客様ニーズへの迅速かつ柔軟な対応と、事業の発展および業績向上を目的に、「Team EXEO」としてジェンダー、信条、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等を問わず多様な価値観を認め合う風土を醸成し、これまでの常識や固定観念に縛られない、新たな価値創造へつなげ、個と組織の持続的成長を実現します。ダイバーシティ推進にゴールはありません。多様な感性や価値観を取り入れた新しい発想で組織が活性化し、組織の中でイノベーション創出ができる、真の意味での「ダイバーシティ＆インクルージョン」をめざします。

代表取締役社長 舩橋哲也

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、数値目標等を公表しています。目標達成に向けた女性の積極採用や、管理職育成計画の作成などに取り組んでいます。

女性幹部候補生・女性活躍推進役を選定し研修受講や、他企業女性社員との交流会の実施など、女性の意識向上を図るためのさまざまな取り組み施策を実施し、女性の活躍機会創出や支援を行っています。

こうした取り組みの結果、当社は2016年に厚生労働大臣による「えるぼし」の企業認定を受けました。また、経済産業省と東京証券取引所によって、「女性活躍推進」に優れた上場企業として、なでしこ銘柄2020、準なでしこ2021、2022に3年連続選定されています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

	2021年3月末現在	2026年3月末目標
女性管理職の人数	20名	1.5倍（30名）
女性従業員の人数	307名	25%増（384名）
男性の育児休暇取得率	7.3%	20%

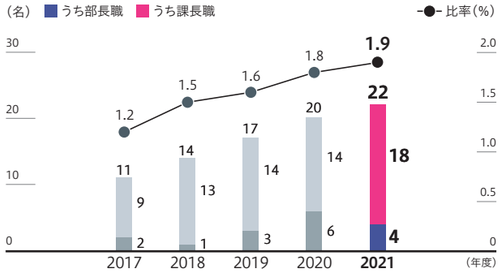
計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

障がい者雇用促進

障がいの有無にかかわらず、すべての人がその能力と適性を最大限発揮し、いきいきとした生活を送ることができるよう、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。ダイバーシティ推進室の社員は障害者職業生活相談員資格認定講習を修了し、採用時には希望勤務地、職種、スキル、障がいの配慮事項を丁寧にヒアリングし、受入組織とのマッチングを行っています。入社後も定期的に本人と配属部門に状況を確認するなど安心して活躍できるよう努めています。また、あらゆる障がい特性の方が活躍できるように、新たな職域の創出にも取り組むとともに、専門技術を保有している方も積極的に採用しています。

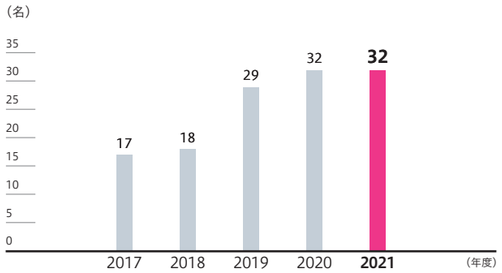
また、障がいに対する理解を深めるため、グループ会社も含め経営層や、管理職、一緒に働く社員などを対象とした研修を行っています。

女性管理職の人数・比率の推移



※各年度末時点

女性課長代理の人数の推移



※各年度末時点

障がい者雇用率（2022年3月31日時点）

エクシオグループ株式会社	2.34%
シーキューブ株式会社	2.51%
西部電気工業株式会社	3.15%
日本電通株式会社	0.82%
大和電設工業株式会社	2.86%
株式会社エクシオテック	1.53%

定年退職者の再雇用

定年退職後も働く意欲のある社員には長年培った技術や経験を活かしてもらえるように、定年退職者の再雇用制度や退職者を臨時で雇用する登録社員制度、家族の転勤、結婚、出産、介護等の家庭の事情等により退職した元社員を再雇用する退職者再雇用制度を用意し、多様な働き方ができる機会を提供しています。

これらの取り組みにより、当社の技術力を将来にわたって確保し、技能を継承していくことにもつながっています。

定年退職者の再雇用者数の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
再雇用者数	218名	249名	301名

ライフプランセミナー

当社グループの社員が定年等による退職後の生活設計について、理解と認識を深め、物心両面のゆとりある人生を送ることができるよう支援するために、53～54歳の社員に対し全国でセミナーを開催しています。また、退職後の社会保険や年金の仕組みについて理解を深めてもらう目的で、58～59歳の社員に対してもセミナーを開催しています。

セミナー受講者数（過去3年分）　※ 年代別に隔年開催

	2016年度	2018年度	2020年度
53歳～54歳（グループ会社含む）	233名	237名	307名
	2017年度	2019年度	2021年度
58歳～59歳	105名	139名	192名

外国人の雇用

アジア地域を中心としたグローバル事業の推進や会社の国際化・活性化を図るため、日本と海外双方で活躍が期待できる外国人学生の積極的な採用に取り組んでおり、2022年度新入社員は2名、中途では1名の採用を行いました。なお、留学生採用に加えて、2022年度特定技能外国人5名をフィリピンより採用し、多様な採用を進めています。

外国人採用推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新卒	1名	5名	0名	2名
中途	0名	0名	0名	1名

ダイバーシティ推進研修の実施

経営戦略としてのダイバーシティ推進の必要性の理解、推進における当社課題を認識するため、上位層より研修を実施しています。経営層、管理職向けには、多様な人財へのマネジメント手法やキャリア形成支援に対する考え方を学び、職場での実践につなげます。

ダイバーシティ推進研修実績（2017～2021年度）

研修内容	回数
経営層向けダイバーシティ推進研修※1	3回
管理職向けダイバーシティマネジメント研修	31回
新任管理者向けダイバーシティマネジメント研修	3回
女性リーダー層研修	2回
女性向けキャリアデザイン研修	6回
新入社員向けダイバーシティ研修	5回
LGBTQ研修※1※2	4回
障がい者理解促進研修※1	2回

※1 グループ会社含む　※2 経営層向け研修と重複有

今後は、さらに幅広い層へも拡大し、多様な価値観を認め合う、活かす風土醸成のための研修を実施していきます。また、こうした取り組みの結果、当社は、「work with Pride」が策定した職場におけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティに関する取り組み評価の指標を定めた「PRIDE 指標」において2020年度はブロンズ認定を、2021年度はシルバー認定を取得しています。そのほか、ダイバーシティ＆インクルージョンに取り組む企業を認定するD&I AWARDにて最上位の認定となるBest Workplace for Diversity & Inclusionを取得しています。

ワーク・ライフ・バランス

仕事・家庭の両立支援

男女を問わず、「仕事と育児」「仕事と介護」を両立し、安心して長く働き続け、活躍できるよう、法定を超える両立支援制度を整備しています。特に早期復職手当の支給など育児支援制度の拡充や、2022年4月不妊治療の保険適用に合わせ、不妊治療にも使用できる「治療特別休暇」や治療のための短時間勤務制度を導入するなど、仕事と育児の両立支援に向け社員の要望に応えるよう取り組んで参りました。

また、2022年4月に次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第7次行動計画）を策定し、目標等を公表しています。

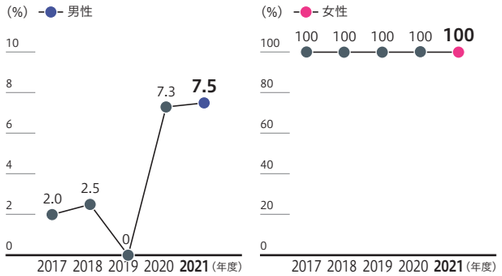
なお、目標達成に向け制度の拡充や説明会の実施、企業主導型保育所の整備などを積極的に行い、男女問わず仕事と育児の両立しやすい環境整備に取り組んでおり、子育てサポート企業として、2015年に厚生労働大臣認定の「くるみん」マークを取得しました。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

目標	①男性の育児休業取得率を20%にする ②女性社員の育児休業取得率90%以上を維持する ③2022年4月新設「治療と仕事の両立推進に関する制度」について、利用方法、手続きについて効果的に周知を行う

計画期間：2022年4月1日～ 2026年3月31日（4年間）

育児休業取得率の推移



育児休業に関するデータ（2021年4月1日～ 2022年3月31日）

	男性	女性
育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数	80名	6名
育児休暇を取得した従業員の総数	6名	6名
育児休暇から復職した従業員の総数	6名	11名
育児休暇後の従業員の復職率	100%	100%
復職後、12カ月経過時点で在籍している従業員の総数※	4名	11名
育児休暇後の従業員の定着率	66.7%	100%
平均取得日数	61日	334.7日

※ 2021年4月1日～ 2022年3月31日に復帰した社員を対象に集計（エクシオグループ（株））

育児支援制度の一覧

○：法定通り　◎：法定を上回る

休業等種別	法定との比較	対象者	内容
妊娠中および出産後の健康管理制度	○	女性	• 健康診査等（妊娠中の通院）　• 妊娠中の休憩　• 産後の通院等　• 通勤緩和 • 妊娠中または出産後1年以内の症状等
出産特別休暇	◎	女性 男性	女性：産前8週間、産後8週間 男性：5日
育児休職制度	○	女性 男性	1歳の誕生日前日まで ※1 パパママ育休プラスの場合は1歳2カ月に達するまでの期間のうち最大1年間 ※2 別に定める事由が発生した場合は、1歳6カ月まで（最長2歳に達する日まで）
		男性	パパ休暇の場合は、父親が子の出生後8週間以内に育児休業を取得した場合には、原則1回までの育児休業取得を再度取得可能
育児特別休暇	◎	女性	1歳未満の生児を育てる女性従業員1回30分で1日2回（双生児の場合は1回1時間）
看護特別休暇	◎	女性 男性	年間最大5日（2人以上の場合最大10日）通算で最大35日（当該子が2人以上の場合最大70日）を小学校3年生まで取得可能 半日単位、1時間単位（中抜けあり）で取得が可能
育児短時間勤務制度等	◎	女性 男性	• 育児始就業時刻変更制度　• 育児深夜勤務免除制度 • 育児時間外勤務制限制度　• 育児所定外勤務免除　※小学校3年生まで取得可能
育児休業早期復職支援手当	◎	女性	1年3カ月以内早期復職した女性従業員（社員）に復職月の翌月から子どもが2歳に達する月まで月額手当を支給
育児休職者の復職支援	◎	女性 男性	面談：休業1カ月前から復職後1カ月後 モバイルPC貸与：休業1週間前から復職後1カ月
企業主導型保育所	◎	女性 男性	全国にある企業主導型保育所と提携

仕事・治療の両立支援

治療をしながらいきいきと働けるよう「仕事と治療」の両立ができる新たな支援制度を創設しました。対象となる治療は、病気治療の他、不妊治療も対象としており、次世代の育成支援にも取り組んでいます。具体的な支援内容としては、治療を理由とした特別休暇の付与・積立年休の利用が可能になった他、短時間勤務制度、テレワーク勤務制度や勤務割変更を利用できるようになりました。多様な働き方を通して、意欲ある従業員が治療と両立して職場で活躍できるよう積極的に支援していきます。

良好な労使関係の維持

当社グループは、労使の相互信頼を基盤として、企業の発展と従業員の労働条件の維持・向上を図るため、定期的に労使協議の機会を設け、安定した労使関係の構築に努めています。

積極的な事業運営を行い、企業の健全な発展を図るため、事業計画やその他の重要課題について、労使で意見交換を行う労使懇話会を行っています。また、労働時間等設定改善委員会を定期的に開催しており、年間総労働時間目標の設定や有給休暇取得の目標づくり、所定外労働時間削減方法、有給休暇取得に向けた具体策の検討などにも取り組んでいます。

健康経営

長時間労働の削減

ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、有給休暇の年間取得目標を設定するとともに、大型連休、夏季休暇、年末年始休暇等に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇取得促進や週1回の「ノー残業デー」を推進するなど社員が働きやすい環境形成を図っています。また、時間外労働の削減にも積極的に取り組んでいます。

心身の健康維持・増進

エクシオグループ健康保険組合との連携により、社員に対する定期健康診断、人間ドックはもとより、家族を含めたウォーキングキャンペーンなどを実施し、社員と家族の健康管理や健康増進に努めています。メンタルヘルスにおいては、ストレスチェックによるセルフケアや組織診断の結果に応じた産業医によるラインケア研修を実施するなどの取り組みを行っています。また、時間外労働が多い社員に対しては、産業医との面談（各月5回）を設定し、フィジカル、メンタルの両面からケアを行っています。

年間総労働時間の推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
2,133時間	2,129時間	2,087時間	2,099時間	2,124時間

有休取得日数・取得率

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
13.3日	13.3日	12.6日	12.8日	12.9日
66.5%	66.5%	63.0%	64.0%	64.5%

多様な人財の支援制度

主な制度	内容
有給休暇	1日、0.5日、1時間単位で取得できる
始業・終業時刻の変更制度	勤務割変更、1カ月単位の変形労働時間制、休憩時間変更、週休日変更の制度
変形労働制度	総所定労働時間を超えない範囲で、1日の所定労働時間を超えた時間帯に勤務時間を設定できる
勤務間インターバル制度	終業から次の勤務開始まで、少なくとも9時間の継続したインターバルを空け休息時間を確保する制度
テレワーク勤務制度	在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務
エリア基幹職制度	地域限定社員制度（エリア外の転勤がない）
再雇用制度	•退職者の再雇用制度（最長満65歳に達する日の属する月末まで） •退職者を臨時で雇用する登録社員制度 •家族の転勤、結婚、出産、介護等の家庭の事情等により退職した元社員を再雇用する退職者再雇用制度
副業制度	「従業員が社外で働く（副業申告制）」ことと「副業人財の受入」の両方が可能
旧姓および通称名利用制度	法定業務など戸籍上の氏が求められるものを除き、社内にて旧姓または通称名を使用することができる
家事代行サービス	家事代行サービスが社員価格で利用可能

グループ経営

中期的な成長に向けた子会社の再編

当社グループは、技術者のマルチスキル化、リソースの最大活用と、プレゼンスを活かした地域密着の事業展開を促進し、グループトータルでの中期的な成長に向けて相応しいフォーメーションとすることを基本方針としています。これにより、常にグループ会社の最適化を図り、売上高・利益の最大化の実現をめざしています。

2022年4月には、システムソリューション分野におけるお客様ニーズの多様化に対応すべく、既存子会社とM&A会社を再編成し、2社の中核会社を設立しました。1社は、エクシオグループ(株)とともにシステム開発機能の中核を担うエクシオ・デジタルソリューションズ(株)(アイコムシステック(株)とアクレスコ(株)の開発機能とを統合)、もう1社は、エクシオグループ(株)のカスタマーサポート事業とともにシステム保守・運用を担うエクシオ・システムマネジメント(株)((株)アイティ・イットより商号変更、同年7月にアクレスコ(株)の運用機能を統合)です。

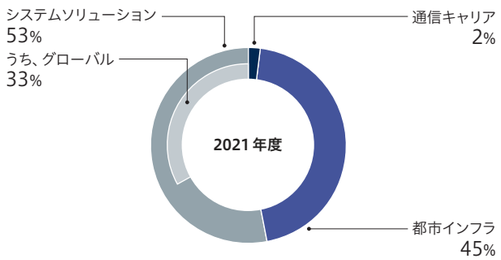
また、北海道、東北、関西・中国・北陸エリアで、既存子会社の統合による新会社を下表の通り設立しました。

M&Aの推進

当社グループは、都市インフラおよびシステムソリューション事業をさらに拡大し、2030年度の各セグメントの売上高を同等程度にまで成長させるという経営戦略を掲げ、その実現に資するM&Aを積極的に実施しています。

2021年度に、M&Aによってグループ入りした主な会社は、下表の通りです。

M&Aによる投資額の事業セグメント別内訳



2021年4月以降に再編・統合した会社

社名	設立年月	事業内容
エクシオ・デジタルソリューションズ(株)	2022年4月	システム開発
エクシオ・システムマネジメント(株)	2022年4月	システム保守・運用、コールセンター・ヘルプデスク
エクシオ・エンジニアリング北海道(株)	2021年8月	電気通信・電気・土木設備の設計・施工・保守、これに関連する情報処理、機材等の販売
エクシオ・エンジニアリング東北(株)	2021年8月	
エクシオ・エンジニアリング西日本(株)	2022年7月	

2021年度にM&Aによりグループ入りした主な会社

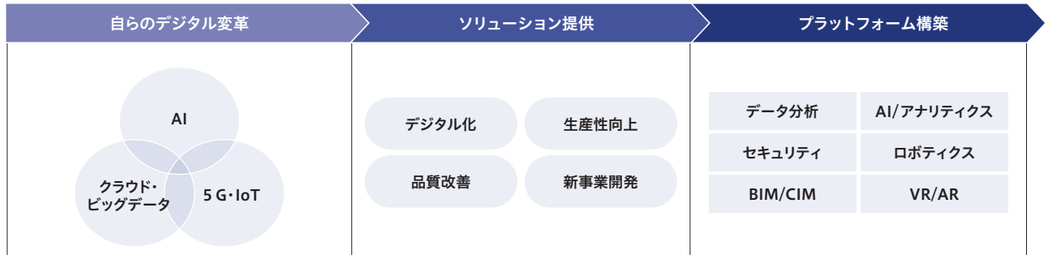
会社名	事業領域	事業内容
(株)アイティ・イット	システムソリューション	ICTサポートエンジニアリング、ネットワークサポート、コンタクトサービス(インバウンド型コールセンター)、フィールドサービス
(株)リョウセイ (旧:菱星システム(株))	都市インフラ システムソリューション	•架空、地中送電線路の設計、施工、管理 •電気、情報通信システム工事の設計、施工、機器、部品の設計、販売 •電気式床暖房、ロードヒーティングの設計、施工、製品の販売
機動グローバルホールディングス(株)、機動建設工業(株)	都市インフラ	管路地下推進埋設工事、共同溝、シールド工事、プレストレストコンクリート(PC)工事他
Ascent Solutions Pte. Ltd.	グローバル	IoTおよびブロックチェーンソリューション
光陽エンジニアリング(株)	都市インフラ	工場プラント、空調・給排水衛生、防災設備等の企画、設計・施工・保守管理、省エネルギー関連
68 Systems & Project Engineering Pte. Ltd.	グローバル	シンガポールMRT(都市高速鉄道)の信号・通信設備工事

DX推進

当社グループでは、グループ各社の強みを融合させ新しい価値を創出していくためには、AIやIoTなど先進技術を活用し、自社の業務やビジネスをDXで変革していくことが不可欠だと考えています。また、そこで培った知見をもとに、顧客の課題解決につながるDXを提供し、将来は最適化されたエンジニアリングのプラットフォームを構築していくことをめざしています。

2019年4月に設立したDX戦略部を中心に取り組みの強化・拡大を図り、さらなる収益性の向上と、新しいソリューションの提供を追求しています。

DX化による課題解決とソリューション提供のイメージ



工事情報のデータベース化とタブレットの導入でネットワーク施工の管理業務を抜本的に改善

ネットワークエンジニアリングの現場では従来、紙ベースでの業務が主流でした。そのため、工事情報が電子化されておらず書類作成時は工事名など繰り返し手入力していました。また、書類など持ち運びに労力がいるほか、紛失リスクも高く、手書き報告のために毎回現場事務所に戻る必要があるなど業務効率化が課題になっていました。

そこで工事情報のデータベース化を行い全施工班にタブレットを導入することで、手入力の手間など非効率を解消し、現場への指示や作業報告をタイムリーに行うなど施工管理業務を抜本的に改善しました。

主な改善効果

- 工事資料の作成時間の削減
- 現場への指示、報告の即時化
- ペーパーレス化、紛失リスクの低減
- 作業現場とオフィスの移動時間の削減

施工班タブレット

システム構成

通信設備工事の安全・品質検査にAIを導入

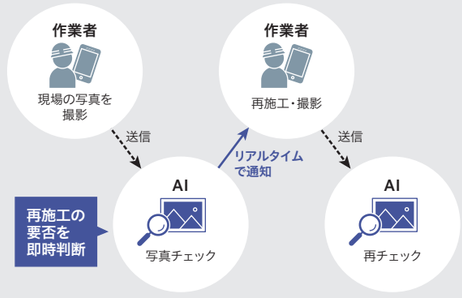
当社グループでは、通信設備工事の安全と作業品質の管理に、熟練者の知見・ノウハウをAI化した「安全品質AIソリューション」を導入しています。このソリューションでは、現場の様子や施工状況を撮影した写真をAIが分析することで、事故を未然に防止するとともに、施工不良などを瞬時に把握し手戻り作業を防ぎます。

ソリューションは、自社で活用するだけでなく、商用サービスとして他業種のお客様へも提供します。

主な改善効果

- 確認結果が出るまでの待ち時間を削減できる
- 属人的な判断のばらつきを防げる

AI活用による作業効率改善のイメージ



多様な「外部の目」でグループの持続的成長を見守っていきます。

当社は2020年度に独立社外取締役を4名に増員し、それぞれの専門性や経験に裏打ちされた活発な議論の提起によって取締役会の実効性向上と意思決定の透明性の確保を図っています。現在の社外取締役を務める4名が、当社のガバナンスや事業への評価、現状の課題や未来への期待について語り合いました。

取締役 望月 達史　取締役 岩﨑 尚子　取締役 小原 靖史　取締役 吉田 佳司

互いに「本音」を言い合える執行との信頼関係

小原： 私が社外取締役となって早4年が経ちましたが、この間に当社の取締役会はずいぶん進化したと感じています。現在、取締役会メンバー16名のうち7名が社外役員で、そのバックグラウンドも企業出身者、省庁出身者、大学教授、公認会計士、弁護士と多彩で、また、女性が3名と多様性が大きく増しております。その結果、さまざまな視点から議論ができるようになってきたと思います。

岩﨑： そうですね。2年前からはコロナ禍の影響で当社の取締役会もオンライン開催を余儀なくされていますが、そうした厳しい状況も上手く乗り切ってきました。取締役会の2、3日前に開かれる事前説明会で毎回しっかりとした情報提供が行われ、分からないことはその場でどんどん質問できるので、各議案について充分に理解や考えを深めた状態で本会議に臨めます。

望月： 私はまさにコロナの渦中で就任したのですが、おっしゃるように事前説明が非常に丁寧だと感じました。さらに当社の場合、重要議案については取締役会への上程前に「ベクトルミーティング」という場を設け、私たち社外役員を交えて突っ込んだ議論がなされます。これによって本会議の内容がより深いものになっていると思います。

吉田： 実は、私は2年前までは他社で社内取締役という逆の立場だったのですが、こちらに来て「取締役会でこんなに議論するのか」と驚いたのが第一印象でした。毎回、私も含めて社外役員の皆さんは自由にずばずば意見を言うし、社内役員の側も「社外の顔をひとまず立てて」みたいな感じは全然なくて、異論があれば真剣に言い返してくる。お互いに本音がしっかり言い合える関係性が担保されていますね。

小原： こういう話しやすい雰囲気は、私が就任した当時からありました。議長が各自の意見を引き出すよう上手に運営されていて、議論なく了承される議題はほとんどないと思います。そのためもあり、予定の会議時間をオーバーすることも珍しくないですね。

望月： 「情報を共有しよう」という意識が高いのですね。M&Aのデューデリジェンスの説明会などにも案内が来て参加しています。そうやって理解を深めていくと本会議でも突っ込んだ議論ができる。取締役会の前に説明の場がさまざまあるのは、とても有意義ですね。

岩﨑： 社内外での横断的な知見の共有が図られていて、それによって各議案がブラッシュアップされていく。そういうプロセスがとても丁寧につくり込まれていると私も感じます。

吉田： 特にベクトルミーティングは良い仕組みですね。自分が執行側にいたときのことを考えると、正式上程する前に社外の方々の意見、感触を聞きたいし、もし軌道修正が必要ならば早めにやっておきたいはず。そのためのディスカッションの場があるのは非常に良い。

小原： 私たち社外取締役の負荷も大きくなりますが、それ以上に得るものが多い。実はベクトルミーティングをさらに発展させて、事業本部長や若手幹部クラスにも参加頂き、泊まり込みの合宿形式でオフサイト的にやれないか、と今事務局に提案しているんです。与えられた議題だけでなく、我々の側からもテーマを提示して議論できる場をつくりたいと思っています。

「外」の視点を活かして新しい気づきを与える

岩﨑： 社外取締役の基本的な責務として、私が特に重視するのは、2点あります。1点目は、取締役会が適正に運営されているか、経営の透明性が保たれているかなどの視点です。2点目は、自らの専門性を活かした提言も社外取締役の重要な使命だと思っています。私の場合で言えば、ICT経営戦略やグローバルビジネスの潮流などに関して、専門的な視点から有益なコメントができるよう心がけています。

望月： 私も「外部の視点」は非常に大切だと思っています。私は総務省（旧自治省）の出身ですが職歴の半分は自治体に勤務していました。自治体側から見るといわば外部の人間が入ってきて一緒に仕事をするイメージで、「地元のことも知らないのに何ができるんだ？」と思われた場合も多かったのではと思います。でも実は「外」の視点で、客観的に物事を捉えた方がスムーズに進むことがよくあるのですね。それを身をもって学んできた経験を踏まえて、取締役会でも客観的視点をいつも意識しています。

吉田： 確かに社内の立場にいた頃を思い返してみると、取締役会での社外の人々の発言や指摘には「ハッ」とさせられるものが多かったですね。もちろんこっちは社内で長年経験を積んできたベテランですが、全く違う世界を歩いてきた方が言われる言葉の中に非常に重要な「気づき」があったりします。自分もそういう新しい視点や気づきを何か1つでも与えられたらと思います。特に社内では「ごくあたりまえになっていること、会議の場ですっと流してしまうような事柄ほど、

よく注意して見ておこうと意識しています。

小原： 社外取締役が監督機能を果たしていく上で大切なのは、執行側との信頼関係ですね。それぞれの事業分野で何十年も仕事をしてきた彼らの誇りや思いを尊重しつつ、私たちの知見と知識から気づくリスクの所在など、指摘すべきところはしっかり指摘する。執行側がアクセルだとすれば、我々はブレーキの役割が重視されていると思っています。そういう距離感、バランス感覚を保ちながら、上手にアクセルとブレーキを踏んで成長していきたいと考えています。

取締役
小原 靖史

トヨタグループで豊富な経営経験を有し、トヨタ自動車株式会社常務役員、大阪トヨタ自動車株式会社代表取締役社長などを歴任。2018年より当社社外取締役。

企業変革のプロセスをしっかりモニタリングする

小原： 現在進行中の「2030ビジョン」や中期経営計画については、私はドラフト段階から策定プロセスに参加し、ベクトルミーティングや取締役会で議論・修正を繰り返して完成させました。その一連の過程で私がずっと感じていたのは「会社を変えよう！」という経営トップの強い思いです。この思いが昨秋の「エクシオグループ株式会社」への社名変更につながったのではないでしょうか。

望月： 社名変更の意義は非常に大きいですね。私が就任する前年（2018年）、シーキューブ、西部電気工業、日本電通の3社がグループに加わったことで、当社の企業規模は一気に拡大しましたが、一方でグループとしての一体感の醸成や全社への成長戦略の浸透が課題となりました。そうした意味で、今回の社名変更はグループの一体感を大きく高めるとともに「グループ一体で事業の構造、ポートフォリオを大きく変えていくのだ！」という強い意志を伝えるメッセージにもなっていると思います。

取締役
岩﨑 尚子

早稲田大学教授。CIOコア・コンピタンス、デジタル人材育成、デジタル・ガバメント（電子政府・自治体）などを研究。2019年より当社社外取締役。

岩﨑： 私もこの3年間を見てきて、この会社がまさに今大きく変革しつつあることを感じています。通信キャリア、都市インフラ、システムソリューションという3本の柱をバランスよく展開する企業グループをめざす将来像は、デジタル化の急速な進展をはじめ、グローバル化、高齢化、地球温暖化などの事業環境の変化を的確に踏まえています。「2030ビジョン」や中期経営計画でも、特にDX戦略やグローバル展開などではこれまでにないスピード感をもって施策が打ち出されていますね。

吉田： 70年近くの歴史を持つ当社ですが、多分これまでは「通信建設業界」という同じ1つの道をずっと歩んできたのだと思います。しかし昨年発表された「2030ビジョン」や中期経営計画では、従来にない新しい方向性が明確に打ち出されました。これは多分グループ社員たちにとっても画期的なことだったのではないかと想像します。今までの中計は基本的に同じライン上での成長戦略でしたが、現中計の5年間はそうではなく、企業の歴史における大きな転換期になるのではないかと思います。

望月： 通信建設ビジネスは、大手通信キャリアや電気通信行政に左右されるところが大きいこともあり、従来の当社は自分から仕事を「取りにいく」というよりも「与えられる」面が大きかったと思います。そうした体質を変革すべく、蓄積してきた技術や経営資源を有効に活用しつつ、新分野へ展開しようとしているわけですが、その問題意識をいかにグループ全体で共有して大きな推進エネルギーを生み出すか。経営層が苦労しているところだと思います。

小原： 私はモノづくり企業の出身ということもあり、「PDCAのサイクルはしっかり回っているか？」が常に気になります。今後数年間は、積極的に新しいことに挑戦して企業を変革する時期ですから、計画（P）と実行（D）が主体にはなりますが、計画の進捗状況をしっかり評価（C）し、改善（A）につなげていく活動が何より重要です。取締役会に上程される議案についても「中期経営計画との関連性を注記として付けてもらいたい」と希望を出しています。それによって今後の取締役会では各施策が中計に則って着実に進捗しているのかも注視していきたいと思います。

さまざまな分野での新たな挑戦を応援していく

小原： 当社は一昨年（2020年）、新組織イノベーション推進室（2022年7月より、イノベーション推進部）を設置して新たな事業領域の創出に向けた取り組みを開始していますが、それとは別に研究開発（R&D）の強化にもさらに注力すべきだと私は考えています。当社の強みは多くの現場を通して磨き上げた高い技術力です。これをさらに強化していくために全社の技術情報を可視化・共有化し、M&Aで獲得した新技術や知見・ノウハウも融合させてシナジーを生み出すことで、新しい時代の要請に応える技術開発につなげてほしいと思います。

望月： 技術力を維持し、向上させていくには、人財の確保も必須条件になりますね。少子高齢化がどんどん進んでいく中で優秀な学生を採用するには、彼らを惹きつける工夫も必要だと思います。当社の事業は社会インフラを支える重要な役割を担っていますが、BtoB企業のため一般消費者にはそれが見えにくい。企業ブランディング活動などを通して「こんなことをしている会社なんだ」と、見える化していくことも今後は必要かと思います。

取締役
望月 達史

長年にわたり地方自治行政に携わり、三重県副知事、内閣府地域主権戦略室次長、総務省自治行政局長などを歴任。2020年より当社社外取締役。

岩﨑： 人的資源の観点から言えば、私はダイバーシティの推進も重要課題だと考えています。特にグローバルでの事業展開を図るなら、多様な人財が活躍できる企業風土は不可欠でしょう。当社は近年「女性の活躍推進」に力を入れ、かつては男性の職業と見なされていた業務の多くで女性が活躍していますが、将来的には女性の社内取締役が誕生することを私は期待しています。日本では理工系女子、いわゆるリケジョの数がそもそも少ないという問題はありますが、採用から入社後のキャリアディベロップメント、役員への登用まで、長い目で人財育成に取り組んでほしいと思います。

吉田： 今後ということで言うと「管理部門の整備・強化」も重要課題だと私は思います。ここ数年、当社は事業ポートフォリオ変革に向け既存の事業領域だけでなく新領域でも積極的なM&Aを行ってきましたが、M&Aの効果を最大化するには買収後の統合プロセス（PMI）が非常に重要です。特に小規模の企業を迎え入れたときは経理・財務、法務、人事、情報システムといった間接部門の機能を相当に高いレベルにまで引き上げる必要がある。その辺りのマネジメント体制は、人財面も含めてまだまだ強化の余地があると、経営トップにもよく進言しています。

取締役
吉田 佳司

JFEエンジニアリング株式会社代表取締役副社長、一般社団法人日本水道鋼管協会会長などを歴任。2021年より当社社外取締役。

小原： 当社を取り巻く事業環境の大きな変化への対応、また新たな領域へのビジネス展開を図っていく中で、これまで経験したことのないチャンスやピンチに度々出会うことになると思います。社名に込められた挑戦の精神と健全な危機感を常に持って対処し、さらなる成長につなげていってほしい。私たちも「外部の目」でその挑戦をしっかりモニタリングしながら支援を続けていきます。

取締役

舩橋 哲也

代表取締役社長

所有株式数：24,300株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2010年 6月　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
　　取締役カスタマサービス部長
2014年 6月　同社代表取締役副社長
2016年 8月　同社代表取締役副社長カスタマサービス部長
2017年 6月　同社代表取締役副社長
2018年 6月　当社代表取締役副社長
2019年 6月　代表取締役社長（現在）

三野 耕一

取締役専務執行役員

所有株式数：25,000株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2011年 6月　東日本電信電話株式会社北海道支店長
2014年 7月　当社NTT事業本部NTT営業本部長
2015年 6月　執行役員NTT事業本部長
2017年 6月　常務執行役員NTT事業本部長
　　兼 同事業本部NTT営業本部長
2020年 6月　取締役常務執行役員経営企画部長
2022年 6月　取締役専務執行役員経営企画部長（現在）

渡部 則由紀

新任

取締役専務執行役員

所有株式数：8,200株
2021年度取締役会の出席状況：-/-回

1985年 9月　当社入社
2017年 6月　執行役員電気・環境事業本部電気本部法人営業部門長
　　兼 同事業本部同本部公共営業部門長
2017年 7月　執行役員電気・環境事業本部電気本部副本部長
2019年 6月　常務執行役員電気・環境事業本部長 兼 同事業本部電気本部長
2020年 6月　専務執行役員電気・環境事業本部長
2022年 4月　専務執行役員電気・環境・スマートエネルギー事業本部長
2022年 6月　取締役専務執行役員電気・環境・スマートエネルギー事業
　　本部長（現在）

光山 由一

取締役常務執行役員

所有株式数：16,900株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2013年 6月　東日本電信電話株式会社
　　ビジネス＆オフィス事業推進本部オフィス営業部長
2014年 6月　同社取締役ビジネス＆オフィス営業推進本部副本部長
　　兼 同事業本部オフィス営業部長
2016年 6月　当社常務執行役員通信ビジネス事業本部長
2017年 6月　取締役常務執行役員通信ビジネス事業本部長
2019年 6月　取締役常務執行役員グループ事業推進部長（現在）

浅野 健志

取締役常務執行役員

所有株式数：7,500株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2015年 6月　東日本電信電話株式会社取締役東京事業部長
2017年 6月　エヌ・ティ・ティ・インフラネット株式会社代表取締役社長
2019年 6月　当社常務執行役員通信ビジネス事業本部長
2020年 6月　取締役常務執行役員通信ビジネス事業本部長
2022年 6月　株式会社エクシオテック代表取締役社長（現在）

坂口 隆冨美

取締役常務執行役員

所有株式数：4,000株
2021年度取締役会の出席状況：11/11回

2015年 6月　株式会社エヌ・ティ・ティ・ネオメイト代表取締役社長
2016年 6月　西日本電信電話株式会社取締役
　　兼 株式会社エヌ・ティ・ティ・ネオメイト代表取締役社長
2017年 6月　西日本電信電話株式会社取締役
　　設備本部サービスマネジメント部長
2019年 6月　同社取締役設備本部サービスマネジメント部長
　　兼 株式会社NTTフィールドテクノ代表取締役社長
2020年 6月　当社常務執行役員西日本本社代表 兼 関西支店長
　　兼 ICTソリューション事業本部副事業本部長
2021年 6月　取締役常務執行役員西日本本社代表 兼 関西支店長
　　兼 ICTソリューション事業本部副事業本部長
2022年 6月　取締役常務執行役員西日本本社代表 兼 関西支店長（現在）

今泉 文利

新任

取締役常務執行役員

所有株式数：2,500株
2021年度取締役会の出席状況：-/-回

2014年 7月　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
　　クラウドサービス部データセンターサービス部門長
2017年 7月　当社ICTソリューション事業本部ソリューション営業本部
　　副本部長 兼 同事業本部ソリューション推進本部副本部長
2018年 7月　ICTソリューション事業本部ソリューション推進本部長
　　兼 同事業本部ソリューション営業本部副本部長
2018年12月　EXEO GLOBAL Pte. Ltd. 代表取締役社長（現在）
2019年 4月　ICTソリューション事業本部グローバルビジネス本部長
2019年 6月　執行役員ICTソリューション事業本部
　　グローバルビジネス本部長
2021年 6月　常務執行役員ICTソリューション事業本部
　　グローバルビジネス本部長
2022年 6月　取締役常務執行役員ICTソリューション事業本部
　　グローバルビジネス本部長（現在）

小原 靖史

社外 独立

取締役

所有株式数：1,700株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2007年 6月　トヨタ自動車株式会社常務役員
2011年 6月　トヨタ東京カローラ株式会社代表取締役社長
2015年 6月　大阪トヨタ自動車株式会社代表取締役社長
2018年 6月　当社社外取締役（現在）

岩﨑 尚子

社外 独立

取締役

所有株式数：0株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2017年 4月　学校法人早稲田大学電子政府・自治体研究所教授（現在）
2017年 4月　NPO法人国際CIO学会理事長（現在）
2019年 1月　APECスマート・シルバー・イノベーション委員長（現在）
2019年 6月　当社社外取締役（現在）
2019年 6月　伊藤忠テクノソリューションズ株式会社社外取締役（現在）
2019年 9月　総務省政策評価審議会委員（現在）
2021年 4月　内閣府公文書管理委員会専門委員（現在）

望月 達史

社外 独立

取締役

所有株式数：600株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回

2006年 7月　三重県副知事
2008年10月　総務省大臣官房審議官
2010年 1月　内閣府地域主権戦略室次長
2012年 9月　総務省自治行政局長
2013年 9月　日本生命保険相互会社顧問
2014年 4月　地方公共団体情報システム機構副理事長
2019年 8月　全国町村議会議長会事務総長（現在）
2020年 6月　当社社外取締役（現在）

吉田 佳司

社外 独立

取締役

所有株式数：800株
2021年度取締役会の出席状況：11/11回

2013年 4月　JFEエンジニアリング株式会社
　　取締役専務執行役員都市環境本部長
2014年 4月　同社代表取締役専務執行役員都市環境本部長
2016年 4月　同社代表取締役副社長
2017年 5月　一般社団法人日本水道鋼管協会会長
2020年 4月　同社顧問
2021年 6月　当社取締役（現在）

監査役

大坪 康郎

新任

常勤監査役

所有株式数：26,600株
2021年度取締役会の出席状況：-/-回
2021年度監査役会の出席状況：-/-回

諏訪部 正人

常勤監査役

所有株式数：14,900株
2021年度取締役会の出席状況：11/11回
2021年度監査役会の出席状況：11/11回

荒牧 知子

社外 独立

監査役

所有株式数：0株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回
2021年度監査役会の出席状況：16/16回

山田 眞之助

社外 独立

監査役

所有株式数：0株
2021年度取締役会の出席状況：15/15回
2021年度監査役会の出席状況：16/16回

髙橋 貴美子

社外 独立

監査役

所有株式数：0株
2021年度取締役会の出席状況：11/11回
2021年度監査役会の出席状況：10/11回

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制およびその採用理由

当社は、監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会は監査の方針・監査計画などに従い、取締役会その他重要な会議へ出席し、公平・公正の観点から、取締役会などからその職務の執行状況の聴取、主要な事業所・グループ会社の業務および財産状況の監査などを実施する体制とすることで適正なコーポレート・ガバナンスを確保できるものと判断し、当該体制を採用しています。

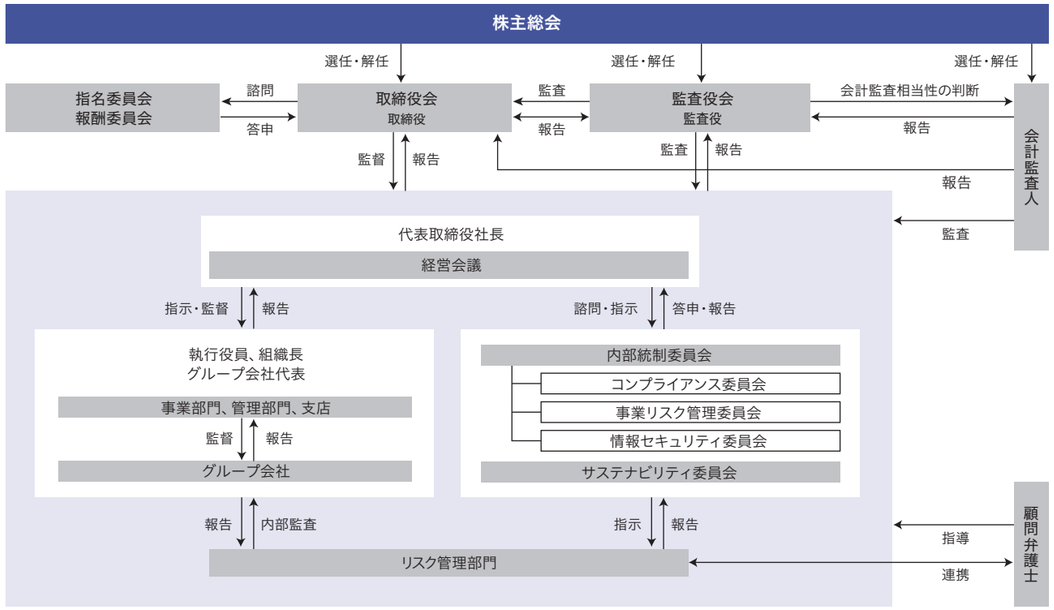
また、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離して、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、迅速かつ的確な意思決定および執行を行っています。代表取締役社長を議長とする取締役会は重要事項の決定および業務執行の監督を行い、執行役員は取締役会の決定に基づき、業務を執行します。また、当社は経営会議を開催し、重要な業務の執行に関する事項についての審議を行っています。

さらに、取締役会の内部機関として「指名委員会」「報酬委員会」を設置し、企業統治のさらなる充実に努めています。指名委員会は取締役候補者の指名や取締役の解任等に関する審議を、報酬委員会は取締役報酬・賞与等に関する審議を行い、取締役会へ所要事項を報告しています。

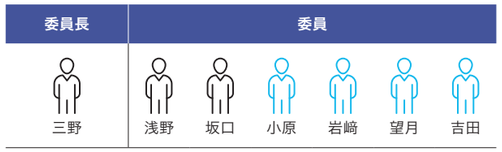
コーポレート・ガバナンス体制早見表

機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役	11名（社外取締役4名を含む）
監査役	5名（社外監査役3名を含む）
当事業年度中に開催された取締役会	15回
当事業年度中に開催された監査役会	16回
執行役員制度	あり
取締役会の内部機関	指名委員会、報酬委員会を設置

コーポレート・ガバナンス概要図 （2022年6月24日現在）



2022年度の指名委員会の構成



2022年度の報酬委員会の構成

社外取締役　（敬称略）

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、全取締役・監査役を対象にアンケートを実施し、外部機関による客観性を確保した集計・分析を行っています。当該分析結果ならびに取締役会での議論を踏まえ、当社の取締役会は規模・構成・運営状況等において経営上重要な意思決定や業務執行の監督を行うための体制が構築されていると確認しました。

当社では、2021年6月から女性の独立社外監査役を1名増員しガバナンスの強化とともに、女性役員比率の向上にも努めています。

また、取締役会資料の早期配付や独立社外取締役、独立社外監査役への事前説明の充実、独立社外取締役の現場視察等を継続するとともに、各事業部の事業戦略等を早い段階で議論し、方向性を合わせる「ベクトルミーティング」を本年度16件の案件について行いました。さらにはESG、SDGs等サステナビリティ向上への取り組みに関する十分な議論の必要性を意識し、2022年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会から適宜取締役会へ報告するなど、サステナビリティへの取り組み強化にも努めています。

なお、取締役会の議論においては社外役員が独立した立場から十分な見識に基づいた積極的かつ的確な発言を行っており、その効果は取締役会の実効性の強化に確実に表れていると認識しています。

今後、当社の取締役会では本実効性評価と意見を踏まえ、実効性の向上に向けて十分な検討を行い、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

ガバナンス体制強化の変遷

	施策	取締役会の構成		女性取締役
2021年	社外取締役比率の向上	社内7名 社外4名	計11名	1名
2020年	社外取締役の増員（3→4名） 指名委員会・報酬委員会の委員の過半数を社外役員に	社内8名 社外4名	計12名	1名
2018年	社外取締役の増員（2→3名）	社内12名 社外3名	計15名	1名
2015年	社外取締役の増員（1→2名） 第三者機関を利用した取締役会実効性評価アンケートの実施	社内9名 社外2名	計11名	1名
2014年	社外取締役の選任（1名）	社内11名 社外1名	計12名	1名
2009年	執行役員制度の導入	社内8名	計8名	0名
2003年	指名委員会・報酬委員会の設置	社内18名	計18名	0名

社外役員の活用

当社の社外取締役は４名、社外監査役は３名です。社外取締役および社外監査役が当社の企業統治において果たす機能および役割は、社外取締役については、豊富な経験と幅広い識見を踏まえた発言を行うことにより、独立・中立的な立場から当社の経営の監督・監視機能を果たすと考えています。また、社外監査役については、客観的な立場で高い専門性、豊富な経験と幅広い識見に基づく視点を監査に活かすことで、経営監視機能を果たすと考えています。

なお、社外取締役または社外監査役を選任するための独立性に関する基準または方針としては、（株）東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の２、第445条の４、および同取引所が定める独立性に関する判断基準（「上場管理等に関するガイドライン」）に従い、独立役員を確保することとしています。

社外取締役の選任理由

小原 靖史 2018年就任 ●●（委員長）	トヨタグループにおける企業経営の豊富な経験と識見を有し、これまで当社の重要な経営判断の場において適切な助言および提言を行い、社外取締役としての役割を適切に果たしている。
岩﨑 尚子 2019年就任 ●●	国際関係、国・自治体行政、災害対策・BCP、高齢化社会、女性活躍推進等におけるICT利活用に関する国際的な第一線の研究者・専門家であり、これまで当社の重要な経営判断の場において適切な助言および提言を行い、社外取締役としての役割を適切に果たしている。
望月 達史 2020年就任 ●●	長年にわたり中央省庁、地方自治体等の要職を歴任しており、その職歴を通じて培った識見を有し、これまで当社の重要な経営判断の場において適切な助言および提言を行い、社外取締役としての役割を適切に果たしている。
吉田 佳司 2021年就任 ●●	JFEエンジニアリング株式会社等の役員として、企業経営の豊富な経験と識見を有し、これまで当社の重要な経営判断の場において適切な助言および提言を行い、社外取締役としての役割を適切に果たしている。

●は、2022年度指名委員会委員
●は、2022年度報酬委員会委員

役員の報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社の取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関しては、企業価値の増大に寄与し、短期および中長期の業績向上に対するインセンティブが有効に機能すること、また、情報通信ネットワーク構築のリーディングカンパニーとして、優秀な人財が確保できる水準であることを基本方針としています。

取締役の報酬額およびその算定方法の決定に関する方針については、決定プロセスの透明性および公正性を確保するため、取締役会において選任した独立取締役を含む取締役で構成する報酬委員会にて審議し、取締役会の決議により決定しています。取締役の報酬は、基本報酬・賞与・譲渡制限付株式で構成され、その具体的内容は下表のとおりです。

取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、2009年６月23日開催の第55回定時株主総会において年額350百万円以内と決議しています（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない）。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は８名です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2019年６月21日開催の第65回定時株主総会において、業績連動型譲渡制限付株式は報酬年額50百万円以内、株式数の上限を年５万株以内、勤務継続型譲渡制限付株式は報酬年額50百万円以内、株式数の上限を年５万株以内（いずれも社外取締役は付与対象外）と決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役（社外取締役を除く）の員数は12名です。

監査役の金銭報酬の額は、2009年６月23日開催の第55回定時株主総会において年額80百万円以内と決議しています。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は５名です。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社においては、取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長である舩橋哲也が取締役の個人別の報酬額の具体的内容を決定しています。

その権限の内容は各取締役の基本報酬および賞与の額の決定であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからです。

取締役会は、上記権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、報酬委員会が各取締役の基本報酬の額等の適正性を確認することを上記委任の条件としており、かかる確認の手続を経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

なお、当事業年度における上記手続きにかかる報酬委員会は3回開催されています。

取締役および監査役のスキルマトリックス

	氏名	企業経営・ESG	イノベーション・DX	エンジニアリング	マーケティング・グローバルビジネス	財務・法務・人事・労務
取締役	舩橋 哲也	●	●	●	●	●
	三野 耕一	●	●	●	●	
	渡部 則由紀	●			●	
	光山 由一	●			●	●
	浅野 健志	●		●	●	
	坂口 隆冨美	●	●	●	●	●
	今泉 文利	●	●	●	●	
	小原 靖史	●			●	
	岩﨑 尚子	●	●		●	
	望月 達史	●				●
	吉田 佳司	●		●	●	●
監査役	大坪 康郎	●	●	●	●	
	諏訪部 正人	●			●	●
	荒牧 知子	●				●
	山田 眞之助					●
	髙橋 貴美子	●				●

（注）各取締役および監査役に特に期待するスキルであり、各人の有するすべてのスキルを表すものではありません。

取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分		報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（人）
			金銭報酬		非金銭報酬	
			基本報酬	賞与	譲渡制限付株式	
取締役（社外取締役を除く）		238	113	85	39	9
監査役（社外監査役を除く）		40	40	—	—	3
社外役員	社外取締役	45	45	—	—	5
	社外監査役	25	25	—	—	3

（注）
1. 記載金額は、百万円未満の端数を切り捨てて表示しています。
2. 上記には、2021年６月23日開催の第67回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役３名（うち社外取締役１名）、監査役１名を含めています。
3. 基本報酬は、役位に応じた固定報酬とし、経営環境・世間水準を考慮して適正な水準で設定しています。
4. 賞与は、取締役（社外取締役を除く）に対して支給しており、当事業年度の連結利益による業績連動を基本として、経営環境等を総合的に勘案して決定しています。賞与の算定指標は、取締役が経営者として連結業績全般に対する責任をもつこととするため、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益としています。なお、当事業年度における連結営業利益目標は370億円、親会社株主に帰属する当期純利益目標は241億円であり、実績は連結営業利益が423億円、親会社株主に帰属する当期純利益は277億円となりました。
5. 非金銭報酬等として取締役（社外取締役を除く）7 名に対して13,600 株の譲渡制限付株式を交付しています。譲渡制限付株式は業績連動型譲渡制限付株式と勤務継続型譲渡制限付株式で構成されています。業績連動型譲渡制限付株式は、企業価値の持続的な向上を図る中長期のインセンティブとするとともに、株主の皆様との価値共有を進めることを目的として、中長期の連結利益による業績達成度との連動等を基本とし、役位に応じて付与しています。業績連動型譲渡制限付株式の業績連動指標は、業績目標の達成に直結するとともに株主の皆様との価値共有に繋がる指標として、連結営業利益としています。勤務継続型譲渡制限付株式は、一定期間継続して当社の取締役その他一定の地位を務めることを譲渡制限解除の条件としています。
6. 社外取締役および監査役は、業務執行から独立した立場であることから、その報酬は基本報酬のみとしています。

リスクマネジメント

当社グループは、次の事項を基本方針としてリスク管理に取り組んでいます。

基本方針

(1) 戦略・事業目標の策定及びその実践とパフォーマンスにあたっては、リスクプロファイル・リスク選好・リスクキャパシティ及び許容度を考慮し、戦略とリスク管理の統合を図る。

(2) リスクを早期かつ明確に認識し、リスクを管理する上でより多くの選択肢を迅速に提供し、事業目標の未達成、損失、事故、失敗の可能性を軽減する。

(3) リスクを定期的にモニタリングすることによりパフォーマンスの逸脱に対して迅速性と整合性をもって対応する。

(4) より包括的で整合性の取れたリスクのポートフォリオを把握し、当社グループの限りある資源のより適切な配分を行う。

リスク管理体制

当社グループは、リスク管理に関わる基本事項を定めた「リスク管理規程」を制定し、リスクカテゴリーとそれに対応するリスク管理部門を設定するとともに、全社的リスクマネージャーとして事業リスク管理委員会を設置し、当社グループ全体レベルでのリスクの識別および評価を行う体制を構築・運用しております。

リスクカテゴリー

リスクカテゴリー			内容
ビジネスリスク	経営リスク	経営環境リスク	経営・事業環境の変化に係るリスク
		経営戦略リスク	経営・事業戦略等の意思決定に係るリスク
	業務プロセスリスク		日常の業務運営に係るリスク
災害リスク			自然災害の発生に係るリスク

事業リスク管理委員会

全社的リスクマネージャーとして、当社グループが価値を創造・維持・実現する過程において戦略と事業目標を達成するために必要なリスク管理体制を整備し、リスクを許容可能な量に管理できるとの合理的な期待を当社グループのステークホルダーに確実に提供することを目的に設置しています。委員会の常任委員は、経営企画部長、グループ事業推進部長、財務部長およびリスク管理部長が務めています。2021年度の開催回数は、12回でした。

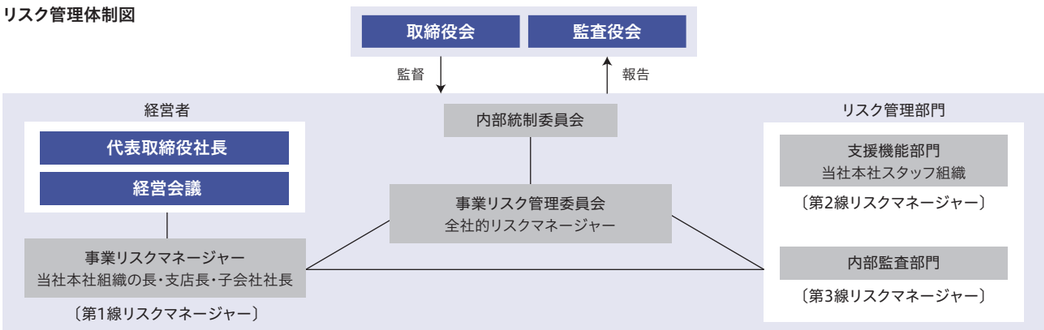
事業リスクマネージャー（第１線リスクマネージャー）

第１線リスクマネージャーとして、当社グループのミッション・ビジョン・コアバリューと整合した戦略を策定するとともに、各支援機能部門から示されたリスク対応方針等に沿って各組織環境に応じた具体的対応策としての実施計画を策定し対策実行の進捗管理を行っています。

支援機能部門（第２線リスクマネージャー）

第２線リスクマネージャーとして、当該リスクカテゴリーについて、当社グループにおけるリスク対応指針を提供するとともに、リスク対応の適切性と有効性および是正状況のモニタリングを行っています。

リスク管理体制図



内部監査部門（第３線リスクマネージャー）

第３線リスクマネージャーとして、事業リスクマネージャーのパフォーマンスを内部監査し、問題点と改善点を識別し、改善勧告を行い、解決すべき課題について最新の情報を提供するとともに、改善状況の検証を行っています。

ISOマネジメントシステムの活用

当社は、品質保証、環境保全、労働安全衛生、情報セキュリティに関するISO認証を取得し、マネジメントシステムの運営による業務の標準化・効率化に取り組んでいます。

また、各ISOマネジメントシステムによるリスク評価方法を活用し、当社グループのリスク対応方針を取りまとめた「エクシオグループマネジメント方針」を策定・実行し、業務の有効性、適正性の継続的改善に努めています。

ISOマネジメントシステム認証取得

区分	適用規格	登録日
品質マネジメントシステム	JIS Q 9001:2015	1999年2月22日
環境マネジメントシステム	JIS Q 14001:2015	2000年5月12日
労働安全衛生マネジメントシステム	JIS Q 45001:2018	2003年9月19日
情報セキュリティマネジメントシステム	JIS Q 27001:2014	2004年11月10日

情報セキュリティ

当社グループは、事業運営上、顧客等が保有する技術データ・顧客データ等の重要な情報を取り扱っており、クラウドサービスやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の普及拡大等、ネットワーク化の進展に伴い、情報の適切な管理がより一層重要となっていることから、情報セキュリティの強化を図っています。

体制面では、情報セキュリティ統括責任者としての担当役員の配置、組織毎の情報管理責任者、情報管理者の配置など、管理体制の整備を進めています。また、情報セキュリティ委員会のもと、当社グループの取り組み方針の決定、取り組み状況全般のモニタリング、事故が発生した場合の再発防止策の検討、eラーニングシステムを活用した研修、改善状況の評価を実施し、継続的な改善を進めています。

さらに、当社グループ全従業員を対象とした情報セキュリティ研修、標的型攻撃メールに対応するための模擬演習、各種セキュリティ点検を実施しています。

個人情報保護の取り組み

当社は、多岐にわたる事業を展開しており、多くの個人情報を取り扱っており、これらの情報を適切に保護することが、企業としての社会的責務と認識し、プライバシー・ポリシーを定め個人情報の適切な保護に関する取り組みを推進しています。

また、2022年4月施行改正個人情報保護法の対応として、社内規程類の改訂、保有個人情報の棚卸の実施ならびに個人情報の提供・受領に関する記録管理等、安全管理措置の再整備を図っています。

なお、個人情報の適切な保護措置の継続的改善を図るため、個人情報保護マネジメントシステムの認証資格を維持更新しています。

「エクシオグループプライバシー・ポリシー」についてはホームページをご覧ください。
https://www.exeo.co.jp/company/ppolicy.html

コンプライアンス

高い倫理観を持って事業運営を進め、役員および社員一人ひとりのコンプライアンスに基づく誠実な行動により社会的責任を遂行していきます。

エクシオグループ基本行動宣言

私たち、エクシオグループの役員および従業員は、エクシオグループ・コンプライアンス・プログラムに基づき、常に法令はもちろんのこと、その背後にある精神を含めた企業倫理を遵守することを当然の前提として、社会的に価値の高い活動を実践し、社会に貢献します。

役員、従業員を問わず、私たちが会社の事業として行う活動において法令および企業倫理を遵守することは、会社が社会を構成する一員である以上、会社存立の大前提でありますし、社会における一個人としてそれらを遵守することは、社会人の良識として当然のことです。

また、これらを通じて社会から信頼される存在であり続けることは、私たちのグループ理念の一つである「社会に貢献する」ために不可欠な要素です。

私たちは、上記のことを踏まえ、自らの活動において収益か倫理かの選択を迫られた場合においては、迷わず法令および企業倫理を優先させます。

内部通報制度

コンプライアンスに関する窓口として、社内通報先の「サポートデスク」の設置や、顧問弁護士へ直接連絡できる「弁護士ホットライン」などを設置しています。当社グループ全従業員には「コンプライアンスカード」を配布し、通報先や利用方法の周知を実施しています。

通報者のプライバシーは厳重に保護するとともに利用者が不利益を被ることのないよう、グループ各社において内部通報規程を制定するなど、改正公益通報者保護法の施行に合わせて万全の体制で対応し、解決に努めています。

コンプライアンス研修

年1回以上、経営層と全従業員を対象にコンプライアンス研修を実施しています。

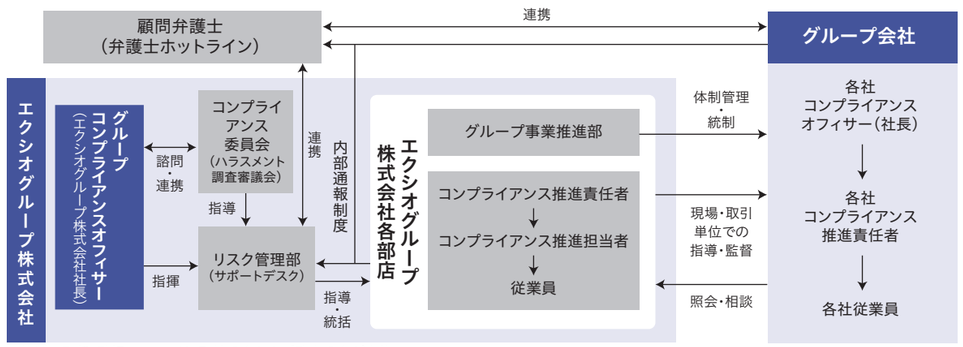
外部講師を招いた経営層向けの研修は、代表取締役をはじめとする役員、本社部長、支店長、グループ会社社長などを対象として2021年度は130名超が参加しました。

また、コンプライアンス基礎研修は全従業員を対象として実施している他、階層別研修にコンプライアンスを取り入れ役職に沿った内容の研修を行い、実効的な啓発を実施しています。

経営層向け研修テーマ

年度	テーマ
2021	ビジネスと人権
2020	コンプライアンス、マネジメントシステム
2019	債権法改正（民法改正）のポイント

推進体制

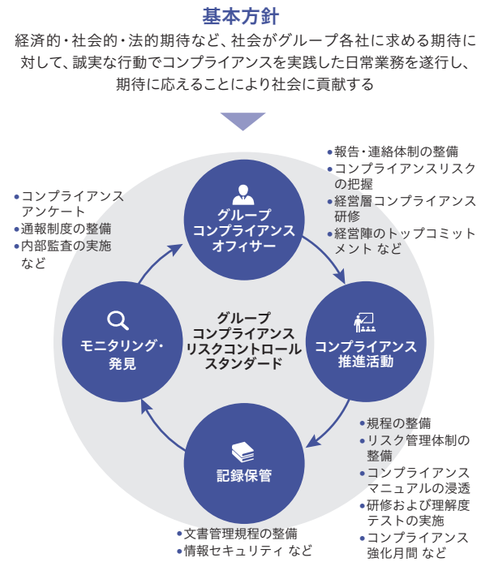


※体制の監督・監視については、取締役会および監査役会が実施

コンプライアンス推進の仕組み

当社グループでは統一した「コンプライアンス推進強化月間」を定め、コンプライアンスのさらなる定着を図っています。

コンプライアンスプログラム



株主・投資家との対話

株主総会

2022年6月24日、第68回定時株主総会を開催しました。新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、3年連続での規模を縮小しての開催となりました。

当社では、株主総会を株主の皆様との重要なコミュニケーションの場と捉え、以下の通り、昨年までの7つの取り組みに加え、本年から株主総会模様のオンライン配信（ハイブリッド参加型バーチャル株主総会）を実施しております。

(1) 株主総会集中日を回避し開催
(2) 招集通知の早期発送
(3) 招集通知の発送前開示
(4) 電磁的方法による議決権行使
(5) 議決権行使プラットフォームへの参加
(6) 英文招集通知の開示
(7) スマートフォン用議決権行使サービスの導入
(8) 株主総会模様のオンライン配信
（ハイブリッド参加型バーチャル株主総会）

株主優待

当社株式の魅力を高める取り組みのひとつとして、株主優待制度を設けています。

毎年3月末に1,000株以上保有頂いている株主様を対象に、保有継続期間が3年未満の場合は1,000円、3年以上の場合は2,000円相当のクオカードを贈呈しています。

決算発表

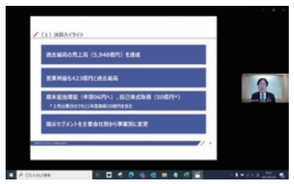
当社は東京証券所プライム市場に上場しており、有価証券上場規程に基づき決算短信、四半期決算短信を作成し、TDnetなどを通じ、公平・迅速かつ広範に開示しています。また、英語版の決算情報もホームページにて開示するなど、積極的に対応しています。

IR活動

当社は、株主・機関投資家・証券アナリストの皆様に対し、決算説明会や事業説明会、現場見学会、個人投資家向け説明会を開催し、会社事業や業績動向等への理解促進に努めています。国内機関投資家や証券アナリストの皆様とは、年間を通じて多くの1on1ミーティングを行い、欧州や北米、アジア等の外国人株主比率の高い地域の海外投資家とは年1回社長とのミーティングの場を設け、積極的にコミュニケーションを図っています。

なお、2021年度は2020年度に引き続き新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、上記の説明会・ミーティング等はすべてオンライン会議形式で行いました。引き続き感染対策に万全を期しつつ精力的にIR活動を行っていきます。

海外投資家との
オンライン会議の様子



決算説明会zoom
ウェビナー開催の様子

IR情報についてはホームページにて紹介しています。
https://www.exeo.co.jp/ir/

11カ年主要財務データ

項目	単位	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
経営成績												
受注高	百万円	288,532	317,862	304,201	301,446	300,438	324,102	325,029	424,318	556,321	631,088	595,373
完成工事高	百万円	273,134	301,319	318,513	300,912	287,437	298,825	312,669	423,727	524,574	573,339	594,840
完成工事総利益	百万円	26,806	36,113	38,543	35,740	35,795	38,480	43,354	58,337	68,327	75,865	84,323
販売費及び一般管理費	百万円	17,886	18,067	17,809	17,382	17,382	17,607	17,732	26,620	37,226	39,241	41,942
営業利益	百万円	8,919	18,046	20,734	18,358	18,412	20,873	25,621	31,716	31,100	36,623	42,380
経常利益	百万円	9,178	18,119	20,602	18,589	18,512	21,409	26,448	33,431	30,669	38,186	45,217
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	7,856	11,313	14,910	12,264	12,184	13,789	17,993	40,219	15,603	24,192	27,766
設備投資額	百万円	1,964	3,360	7,372	4,219	13,215	7,139	4,194	3,887	15,855	12,239	20,802
減価償却費	百万円	2,947	2,308	2,264	2,660	3,001	3,251	3,272	4,725	6,473	6,789	7,414
財務状況												
総資産	百万円	181,291	200,412	217,091	228,422	238,301	243,438	261,305	416,483	444,905	491,574	535,617
有形固定資産	百万円	47,736	47,707	50,767	52,005	59,830	62,002	62,664	97,955	107,677	113,375	126,900
純資産	百万円	113,411	122,387	135,687	146,768	151,241	158,280	176,101	267,811	270,109	288,884	307,053
有利子負債残高(借入金・社債等残高)	百万円	8,178	9,908	13,374	8,679	16,299	12,825	11,435	18,049	47,167	57,520	80,619
キャッシュ・フローの状況												
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	16,435	7,160	9,888	23,167	5,389	15,504	24,800	12,770	17,299	6,301	26,406
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 4,523	△ 2,160	△ 7,477	△ 2,828	△ 13,907	△ 6,027	△ 4,538	△ 17,609	△ 17,085	△ 9,249	△ 20,388
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	11,912	4,999	2,411	20,338	△ 8,518	9,477	20,262	△ 4,839	213	△ 2,947	6,018
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 17,533	△ 3,038	△ 905	△ 12,343	313	△ 10,230	△ 5,137	△ 4,924	4,227	△ 1,750	5,023
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	12,304	14,611	16,213	24,291	16,037	15,241	30,343	41,469	46,012	41,246	53,727
1株当たり情報												
当期純利益	円	74.96	109.25	147.75	123.83	125.90	145.24	189.42	390.25	139.75	217.33	250.64
純資産	円	1,084.44	1,199.86	1,350.05	1,482.82	1,569.09	1,668.29	1,842.97	2,343.43	2,395.16	2,576.78	2,748.21
年間配当額	円	20	22	24	32	38	46	50	70	80	82	96
配当性向	%	26.7	20.1	16.2	25.8	30.2	31.7	26.4	17.9	57.2	37.7	38.3
財務指標												
営業利益率	%	3.3	6.0	6.5	6.1	6.4	7.0	8.2	7.5	5.9	6.4	7.1
親会社株主に帰属する当期純利益率	%	2.9	3.8	4.7	4.1	4.2	4.6	5.8	9.5	3.0	4.2	4.7
ROE(自己資本利益率)	%	7.2	9.6	11.6	8.7	8.2	8.9	10.8	18.3	5.9	8.8	9.4
ROA(総資産経常利益率)	%	4.2	5.9	7.1	5.5	5.2	5.7	7.1	11.9	3.6	5.2	5.3
自己資本比率	%	62.4	60.9	62.3	64.0	63.3	64.8	66.6	63.4	59.9	58.1	56.6
株価												
最高株価	円	863	1,079	1,495	1,494	1,543	1,744	3,075	3,410	3,135	3,030	3,065
最低株価	円	675	690	944	1,141	1,096	1,142	1,559	2,309	1,906	2,182	2,261
その他												
連結従業員数	名	7,872	7,521	7,553	7,988	7,903	8,074	8,331	13,151	13,882	14,374	15,847

経営成績と財務状況の分析

経営成績の状況

当連結会計年度(2021年4月1日～ 2022年3月31日)におけるわが国経済は、新型コロナウイルスに対する対策の徹底およびワクチン接種が促進されるなか、新規感染者数の減少に伴う経済の持ち直しが期待されたものの、度重なる新たな変異株の発現と感染再拡大により、新型コロナウイルスの猛威は未だ衰えず、また、ロシア・ウクライナ情勢によって生じるリスクの懸念等もあり、原材料価格の上昇やサプライチェーン毀損による影響などに十分注意を要する状況が続いています。

当社の事業領域である情報通信分野では、NCC各社によるモバイル基地局投資が継続しているほか、デジタル社会の基盤となる情報インフラの整備が加速しており、情報格差の解消のための投資も継続すると想定されます。また、建設分野におきましては、民間設備投資は持ち直しの傾向がみられるとともに、公共投資については、道路等社会インフラ老朽化対策のための維持管理・更新工事などが堅調に推移していく見通しです。

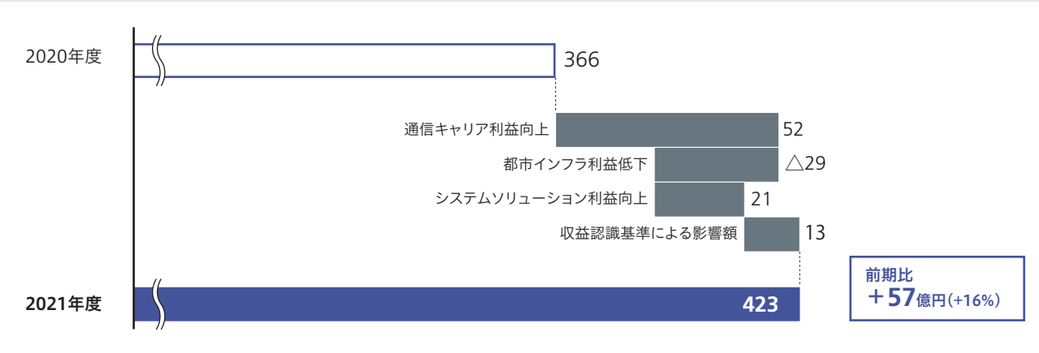
このような事業環境のなか、当社グループは、新型コロナウイルスの感染防止に努め、社内のテレワーク環境を整備・推進するとともに、ワクチンの職域接種をいち早く申請し、計3回のワクチン接種を実施するなど慎重かつ柔軟な事業運営を行いました。

通信キャリア事業では、地方エリアにおける高度無線環境整備推進事業を着実に進めたほか、モバイル分野における5Gをはじめとする基地局等インフラ構築に対して全国的に対応を実施しています。都市インフラ事業では、大規模データセンター構築やリニア中央新幹線関連の大型案件を受注するなどが順調に推移したほか、再生可能エネルギー関連では、木質バイオマス発電所の建設を進めるとともに、将来の洋上風力発電事業への参画を狙い、人財の育成を加速しています。システムソリューション事業では、働き方改革等を契機とするDX推進に関連するソリューションの展開とともに、文教系のお客様に対して引き続き積極的な営業活動を展開しました。グローバル分野では、通信建設分野を中心に各国のロックダウンの影響を受けたものの、デジタル貿易プラットフォームをはじめとするソリューション事業などが順調に進展したことにより、着実に利益改善を実現し、ビジネスの基盤確立から成長フェーズへと移行を果たしました。なお、都市インフラおよびシステムソリューション事業では、さらなる事業拡大を目的に、今後成長が期待できる分野において強みを持った企業の子会社化を積極的に実施しました。

こうした取り組みの結果、売上高は前連結会計年度と比べ215億円増加し、5,948億4千万円(前年同期比 103.8%)となりました。また、利益面では、営業利益が前連結会計年度と比べ57億5千7百万円増加し、423億8千万円(前年同期比 115.7%)、経常利益が前連結会計年度と比べ70億3千万円増加し、452億1千7百万円(前年同期比118.4%)、親会社株主に帰属する当期純利益が、前連結会計年度と比べ35億7千3百万円増加し、277億6千6百万円(前年同期比114.8%)となりました。また、自己資本利益率(ROE)は0.6ポイント増加し、9.4%となり、1株当たり当期純利益(EPS)は33.31円増加し、250.64円となりました。

なお、当連結会計年度における新型コロナウイルスの流行による影響は、限定的でした。

営業利益の増減要因分析図(億円)



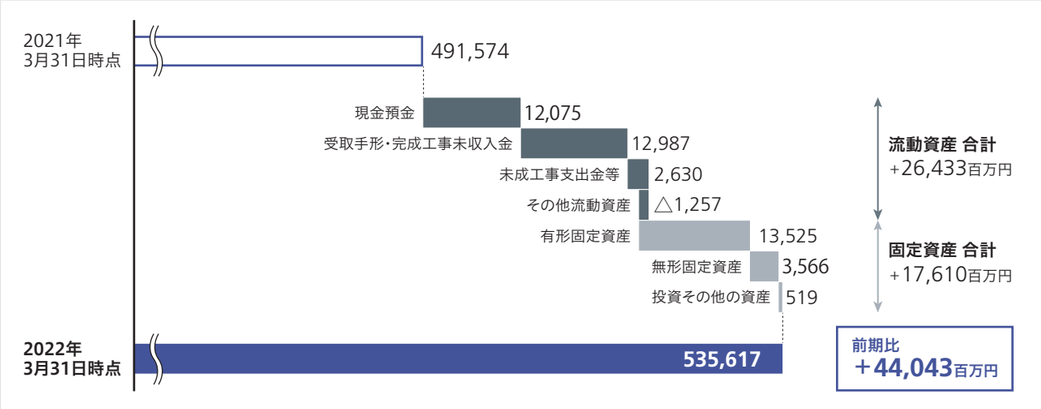
財政状態の状況

資産は、前連結会計年度末と比較して440億4千3百万円増加し、5,356億1千7百万円(前年同期比 109.0%)となりました。これは主に現金預金および受取手形・完成工事未収入金の増加によるものです。

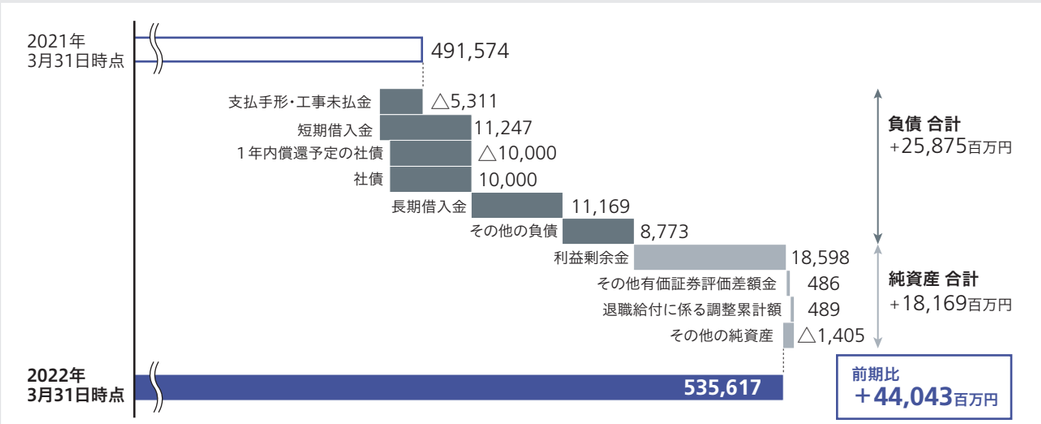
負債は、前連結会計年度末と比較して258億7千5百万円増加し、2,285億6千4百万円(前年同期比 112.8%)となりました。これは主に短期借入金および長期借入金の増加によるものです。

純資産は、前連結会計年度末と比較して181億6千8百万円増加し、3,070億5千3百万円(前年同期比106.3%)となりました。これは主に利益剰余金の増加によるものです。

資産の部 分析図(百万円)



負債・純資産の部 分析図(百万円)



キャッシュ・フローの状況

当社グループの資金需要は、経常的な運転資金のほか、生産性向上を目的とした不動産等への設備投資資金、事業拡大を目的としたM&A等の投資資金です。また、株主還元については、積極的かつ安定的な配当を継続していくことを基本方針としており、連結自己資本配当率(DOE)3.5%を目途に配当を実施するとともに、自社株式の取得についても機動的に実施します。

当社グループの資金調達の源泉は主に営業活動によって獲得したキャッシュですが、不足が生じた場合は、健全な財務体質の維持を考慮しつつ、負債を中心とした資金調達を実施しています。一時的な資金不足に対しては、金融機関からの短期借入により調達し、投資等の長期的な資金需要が生じた場合は、普通社債やSDGs債発行を主に検討し、対応しています。また、国内子会社の資金は当社において一元管理しており、当社グループ内の資金効率化、および流動化を図っています。

こうした取り組みの結果、当連結会計年度末における現金及び現金同等物(以下「資金」という)は、前連結会計年度末に比べ124億8千万円増加し、537億2千7百万円となりました。また、各キャッシュ・フローの状況は次のとおりです。

営業活動によるキャッシュ・フロー

営業活動の結果獲得した資金は264億6百万円(前期は63億1百万円の獲得)となりました。これは主に売上債権および仕入債務が減少したことによるものです。

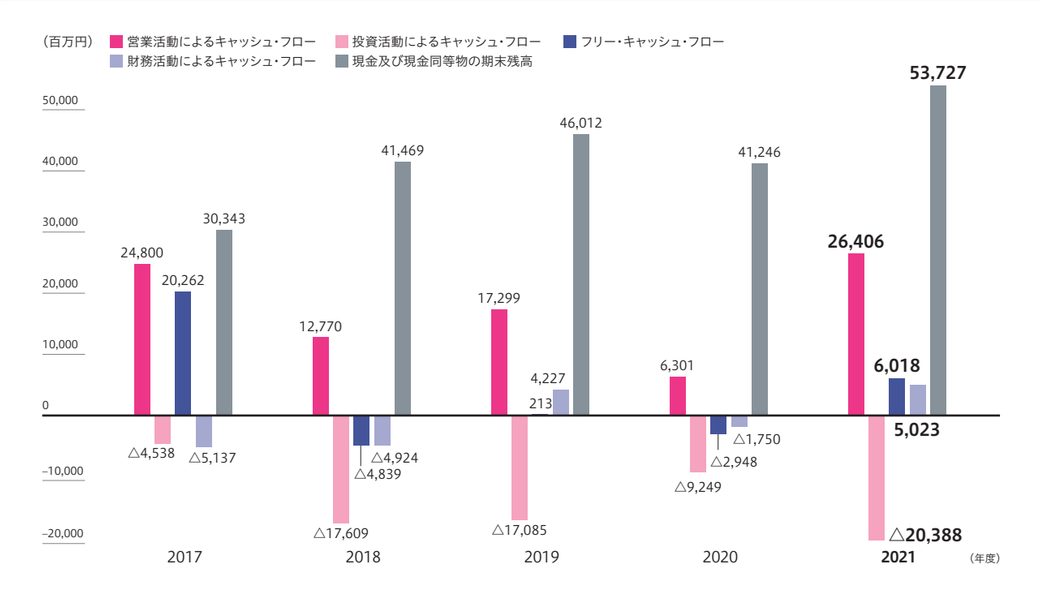
投資活動によるキャッシュ・フロー

投資活動の結果使用した資金は203億8千8百万円(前期は92億4千9百万円の使用)となりました。これは主に有形固定資産の取得による支出によるものです。

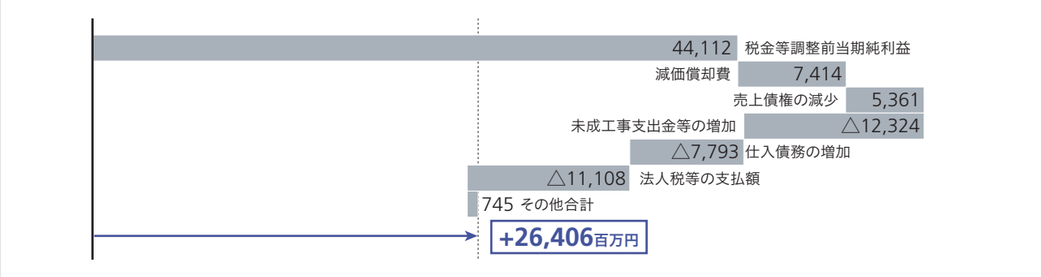
財務活動によるキャッシュ・フロー

財務活動の結果獲得した資金は50億2千3百万円(前期は17億5千万円の使用)となりました。これは主に短期借入金および長期借入金の増加によるものです。

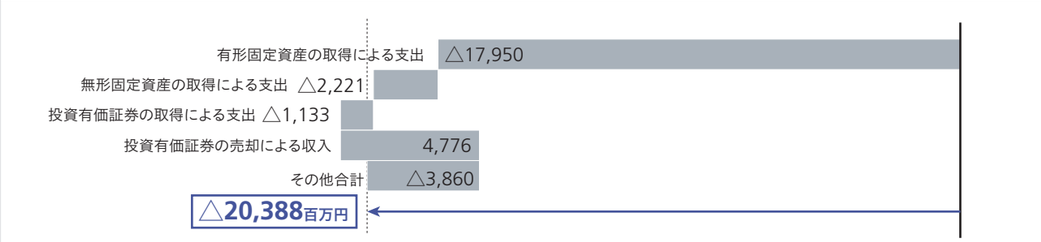
キャッシュ・フローの状況 分析図



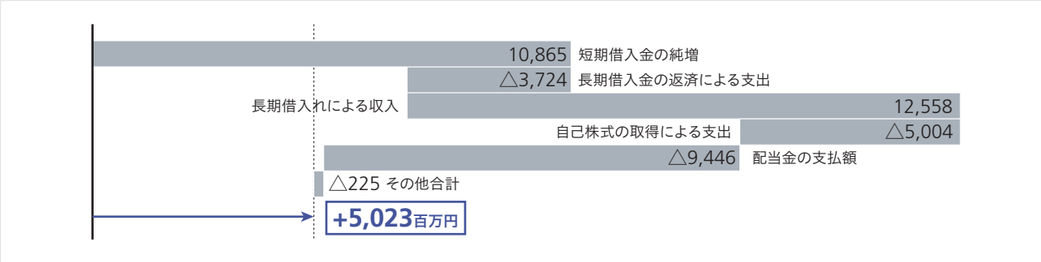
営業活動によるキャッシュ・フロー 分析図(百万円)



投資活動によるキャッシュ・フロー 分析図(百万円)



財務活動によるキャッシュ・フロー 分析図(百万円)



設備投資

当連結会計年度において実施した設備投資の総額は20,802百万円で、その主なものは支店等社屋の建設、通信ネットワーク設備の取得によるものです。

なお、当連結会計年度において重要な設備の除却、売却等はありません。

設備の新設については、中期的な使用ニーズ・動向を踏まえたグループ横断的な活用構想を策定し、計画的かつ効率的な利活用を推進しています。また、重要な設備の除却等の計画はありません。

設備投資額の推移

(百万円)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
4,194	3,887	15,855	12,239	**20,802**

会社概要（2022年3月31日現在）

社名	エクシオグループ株式会社 EXEO Group, Inc.
創立	1954年（昭和29年）5月17日
資本金	68億88百万円
決算期	3月31日
株式	東証プライム市場上場
代表取締役社長	舩橋 哲也
売上高	連結5,948億円（2022年3月期）
従業員数	連結15,847名（2022年3月31日現在）
本社	東京都渋谷区渋谷3丁目29番20号　(03)5778-1111（代表）
西日本本社	大阪府大阪市中央区内本町2丁目2番10号　(06)6360-4057
事業所	本支店15、営業所22
連結子会社	107社 ※ ほか非連結子会社19社、関連会社18社
取引銀行	みずほ銀行／三井住友銀行／三菱UFJ銀行

グループ会社（2022年7月1日現在）

主要子会社

シーキューブ株式会社
西部電気工業株式会社
日本電通株式会社
大和電設工業株式会社
株式会社エクシオテック

その他の連結子会社

通信キャリア系

新栄通信
サンクレックス
エクシオモバイル
エクシオ・エンジニアリング北海道
エクシオ・エンジニアリング東北
エクシオ・エンジニアリング西日本
ジャストエンジニアリング
カナック
電盛社
ケイ・テクノス
光プログレス
他

都市インフラ系

エクシオインフラ
リョウセイ
機動建設工業
インフラテクノ
コーケン
光陽エンジニアリング
イセキ開発工機
他

システムソリューション系

エクシオ・デジタルソリューションズ
エクシオ・システムマネジメント
アドヴァンスト・インフォーメイション・デザイン
サン・プラニング・システムズ
シーピーユー
北第百通信電気
WHERE
他

海外拠点

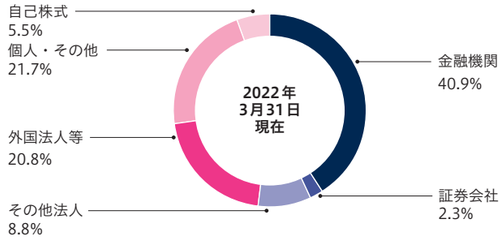
Exeo Global Pte. Ltd.
MG EXEO NETWORK, INC.
Leng Aik Engineering Pte. Ltd.
EXEO ASIA CO., LTD.
DeClout Pte. Ltd.
Aeaqon Pte. Ltd.
vCargo Cloud Pte. Ltd.
dhost Pte. Ltd.
Arco Pte. Ltd.
Ascent Solutions Pte. Ltd.
Winner Engineering Pte. Ltd.

株式情報（2022年3月31日現在）

株式の状況

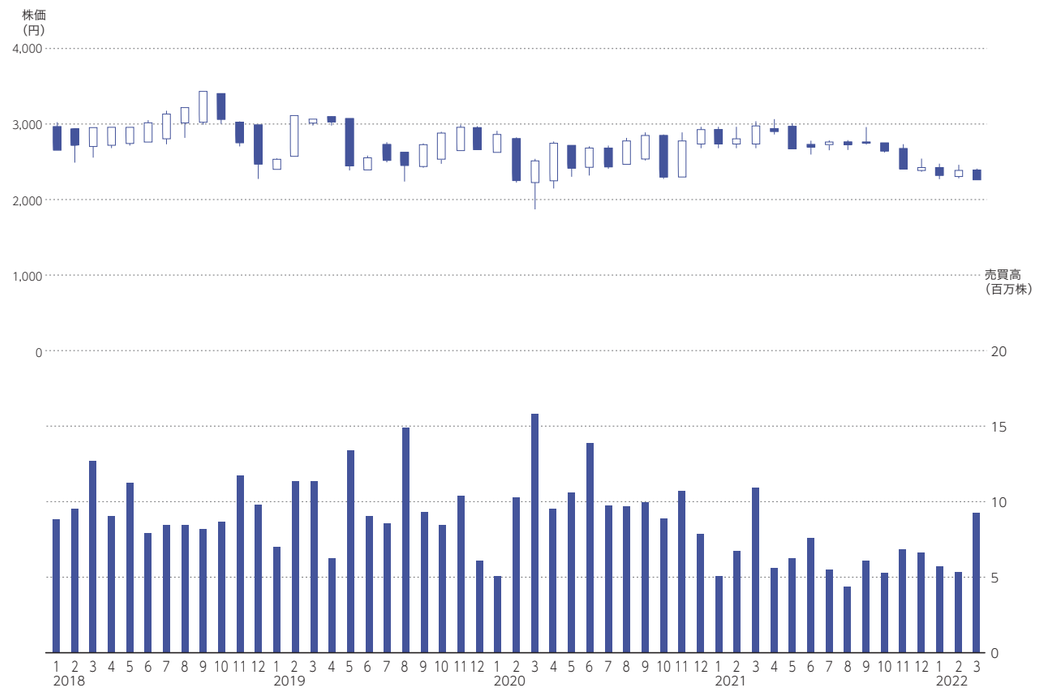
発行可能株式総数	300,000,000株
発行済株式の総数	116,812,419株
株主数	25,559名

株式所有者の分布状況



大株主

	所有株式数（千株）	比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	17,093	15.48
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	10,574	9.58
エクシオグループ 従業員持株会	4,456	4.04
住友生命保険相互会社	2,296	2.08
住友不動産株式会社	2,081	1.89
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT （常任代理人 香港上海銀行東京支店）	2,012	1.82
株式会社日本カストディ銀行・三井住友信託退給口	1,834	1.66
株式会社かんぽ生命保険	1,695	1.54
株式会社日本カストディ銀行 （三井住友信託銀行再信託分・ 住友電気工業株式会社退職給付信託口）	1,500	1.36
JP MORGAN CHASE BANK 385781 （常任代理人 株式会社みずほ銀行）	1,359	1.23

（注）当社は、自己株式を6,424千株保有していますが、上記の表には含めていません。

株価および売買高の推移