

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



見やすく読み間違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。



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。

統合報告書
2023

Purpose & Vision



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。



理念

技術力を培う 豊かさを求める 社会に貢献する

エクシオグループの最大の存在基盤は、技術力です。
どのように時代が変わっても、常により優れた技術、一歩進んだ技術を追い求め、
それを自分たちのものにしていく企業集団をめざしています。
そして、培った技術力は、人々のより豊かな生活環境をつくりだすために発揮されることが必要です。
このことを通じて、社会により大きな貢献を果たし、
社会から価値のある存在として認められる企業であり続けたいと考えています。



カーボン
ニュートラルな社会



グローバルで
多様性を享受する社会



2030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



貧困・格差が
解消される社会



健康で生き生き
暮らせるスマート社会



Future



未利用木材から エネルギーを

政府が掲げる2050年カーボンニュートラルという目標を受け、

再生可能エネルギーの利用拡大が急務となっています。

当社グループでは、バイオマス施設の設計・施工で培ってきた技術を活かし、

福島県と栃木県の2カ所で、合わせて年間約7,200万kWh規模の

自社木質バイオマス発電施設と木質バイオマスガス化発電設備を建設。

2024年の商業運転開始をめざしています。



インドネシアに 安定した 屋内通信インフラを

人口増加が続くインドネシアでは、データ通信量が飛躍的に増加する一方、

オフィス・ショッピングモール等の通信環境の構築・整備が課題になっています。

当社グループでは、これまで培った通信インフラ構築・運用のノウハウを活用し、

屋内通信インフラシェアリング事業をインドネシアで展開。設備投資を抑えつつ

効率的にサービスエリアを拡大する手法として、現地通信キャリア事業者から高い評価を得ています。



Contents

トップメッセージ



7 トップメッセージ

エクシオグループの 価値創造



13 価値創造の歩み
15 価値創造プロセス
17 価値創造を支える
資本と強み
19 事業紹介
21 マテリアリティ
25 財務・非財務ハイライト

価値創造戦略



27 中期経営計画と進捗
29 CFOメッセージ
33 グループ経営
35 DX推進
37 安全・品質・BCP
39 環境マネジメント
41 人財戦略

事業分野別戦略



49 セグメント別サマリー
51 通信キャリア事業
53 都市インフラ事業
55 特集1
再生可能エネルギー
ビジネスの展開
57 システムソリューション事業
59 特集2
グローバル事業の強化

ガバナンス



61 ガバナンス対談
65 役員一覧
67 コーポレート・ガバナンス

データセクション



77 11カ年主要財務データ
79 経営成績と
財務状況の分析
83 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」(IFRS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：2022年4月～2023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

2023年8月(次回発行予定：2024年8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いたします。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

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。



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。



D&I AWARD

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 2022^{※1}」にて、最上位の「Best Workplace for Diversity & Inclusion」に認定されています。

※1 株式会社JobRainbowが運営



PRIDE指標

職場におけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティへの取り組みを評価する「PRIDE指標2022^{※2}」で、シルバー認定を取得しています。
※2 任意団体「work with Pride」が策定



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。



NIKKEI Smart Work

多様で柔軟な働き方の実現などにより、人財を最大限活用することで、イノベーションや新市場の開拓につなげている企業を評価する「第6回日経Smart Work経営調査」で、4星に認定されました。



代表取締役社長
船橋 哲也

「つなぐ力」による 社会課題解決能力を高め、 さらなる企業価値の向上を 追求していきます

マテリアリティの特定

幅広い視点での検討を経て注力すべき重要課題を決定

2023年5月、当社は企業グループとして優先的に取り組んでいくべき重要課題「マテリアリティ」を発表しました。当社グループでは、2021年に公表した「2030ビジョン」で提示した「4つのめざす社会」の実現に向け、社会課題の解決を普遍的使命と位置づけています。今回のマテリアリティ特定により、この使命を果たしていくために自分たちが「どういうグループでありたいか」、「何をめざしていくのか」に関して、グループ内での共通認識を形成するとともに、ステークホルダーの皆様にもご理解いただくことができていると考えています。

エクシオグループのマテリアリティ





特定したマテリアリティでは、当社グループの価値創造を「“つなぐエンジニアリング”による社会課題の解決」という言葉で表現しました。創業から約70年、当社グループは通信インフラ構築事業を通して蓄積してきた多様な経験や知見、スキルを活用して事業領域を拡大してきました。その原動力となっているのが、事業と事業、人と人を「つなぐ力」です。「つなぐ」は、2022年5月に公表した当社グループのパーパス（“つなぐ力”で創れ、未来の“あたりまえ”を。）のキーワードでもあり、私たちの社会的な存在意義を示すものだと考えています。

今回のマテリアリティ特定で特に重視したのは、できる限り多面的な視点を包括、総合することです。課題の設定にあたっては、GRIスタンダードやSASBスタンダードなどの国際ガイドラインを参照するとともに、グループ会社や各事業部門が参加するワークショップを開催し、当社グループと社会が持続的に成長していくために重要なものは何か、議論を重ねました。これに、外部のステークホルダーや社外役員の皆様からいただいたご意見も織り込みつつ、最終的に取締役会での決定に至ったものです。

今後はそれぞれの重要課題項目を実際の事業活動に紐づけ、具体的な取り組み項目を設定していく計画です。同時に、数値化できる項目については、KPIを設定して活動の進捗をマネジメントしていきます。これらの項目は固定的なものと捉えず、定期的な見直しを行うことで外部環境や事業構造の変化に対応したものにアップデートしていく予定です。

新しい企業文化の創造

イノベーションを生み出していくための組織風土改革を推進

今回のマテリアリティでは、価値創造を実践していくための基盤として、大きく「多様な人材が活躍できる環境づくり」、「イノベーションを生み出す企業文化の醸成」、「公正で透明性の高いガバナンス」の3つを定めました。3つは無論どれも重要ですが、新しい企業文化を生み出していくという意味で、経営トップとしてとりわけ重視しているのが、「イノベーション」を起こす力です。

当社グループの最大の強みは、多くの現場経験を通じて培った多様かつ高度な「技術力」と、困難に直面しても決して途中で逃げない「誠実さ」です。実際、これらの強みによって獲得してきたお客様からの高い信頼が、当社グループの成長基盤であることは間違いありません。しかしながら事業環境が目まぐるしく変化する現在の環境下で、引き続き成長を果たしていくには、技術力や誠実さとともに、これまでとは違う発想で、お客様への提供価値を高めていくことや、未知の領域にスピード感をもってチャレンジすることも重要になります。

そうした観点から社長就任以来、私はことあるごとにイノベーションの重要性を強調してきました。そして新規事業領域の創出を目的とした「イノベーション推進室」の新設や、イノベーション人材の育成に向けた社員教育プログラムの導入など社内の意識変革に取り組んできました。

重要なのは「新しいモノや未知のコトにチャレンジして良いんだ」という意識を、すべてのグループ社員が持つことです。都市インフラ事業における再生可能エネルギー分野への展開や、グローバル事業におけるリファーマービッシュ※ビジネス、デジタル貿易プラットフォーム※ビジネスへの進出など、各事業部門で新たな分野への挑戦が始まっており、成果も徐々に始まっています。

ただし私のめざす状態からすれば、まだまだ道は半ばという認識です。特にこれまで社内であまり意識されてこなかった研究開発(R&D)戦略についての進捗は限定的であり、自分たちが主体となって、新たな価値創造の「種」を育てる体制にはまだなっていません。こうしたことから2023年度に社内に「R&Dタスクフォース」を編成して活動を開始しています。このチームと前述のイノベーション推進部が連携しながら、グループ各社・各部門の現場に転がっているさまざまな「種」を集めることで、新たな事業創出に結び付けてきたいと考えています。

中期経営計画の進捗

3つの事業セグメントにおいて成長戦略が着実に進展

現在推進中の「中期経営計画(2021-2025)」では、最終年度の2025年度に「売上高6,300億円、営業利益470億円、ROE9.0%以上、EPS280円以上」という数値目標を掲げるとともに、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つの事業セグメントのそれぞれについて課題を明確化して、成長戦略を進めています。

中期経営計画2年目となる2022年度の受注高は6,256億円(前期比5%増)、売上高は6,276億円(同6%増)といずれも過去最高水準の数字を上げることができました。セグメント別に見ると、通信キャリア事業ではモバイル事業者様の投資抑制の影響を受けて減収となったものの、都市インフラ事業では活況を呈するデータセンター関連の需要を着実に取り込み、システムソリューション事業も保守運用を含めたITマネージドサービス※の展開が進んだことで、いずれも増収となりました。戦略分野であるグローバル事業(セグメント上は、「システムソリューション事業」に含む)においても、M&A効果などもあって想定以上の伸びを達成できました。

一方、利益面については、高度無線環境整備推進事業の終了、モバイル事業者様の投資抑制、700MHz受信対策工事の減少といった当初から想定していた影響に加え、不採算案件の発生や材料費高騰などの影響もあり、大幅減益の325億円(同23%減)となりました。不採算案件は、それ自体は残念なことでしたが、経験の少ない分野の工事に挑戦した結果、予想以上の経費が発生したことによるもので、来期以降の成長に資するものと、前向きに捉えています。

2023年度も、物品遅延や資材高騰などのリスク要因の継続など、不透明な事業環境が続くと予想されますが、通信キャリア事業を中心に構造改革の取り組みを継続しながら、都市インフラ事業とシステムソリューション事業の拡大に注力していきます。これにより売上高6,300億円、営業利益340億円の増収・増益を見込んでいます。売上高については中期経営計画の目標を2年前倒しで達成する計画です。

中長期の展望

各分野で事業領域の拡大と収益性のさらなる向上を

この数年、世界ではコロナ禍やウクライナ紛争の勃発など想定外の事態が数多く発生し、当社グループの事業運営にも少なからず影響を与えてきました。今後もそうした予期せぬリスク要因が発生する可能性は常にあると考えており、一つひとつのリスクをしっかりと確認して適切に対処

→ p27-28「中期経営計画と進捗」

※ IT マネージドサービス
24時間365日の監視運用、廃棄までIT機器のライフサイクル全体をサポートする事業

※ リファーマービッシュ
中古品や不良品扱いのPC・スマートフォンをはじめとしたIT機器を修理・整備し、再生品として提供するサービス。また、その再生品

※ デジタル貿易プラットフォーム
デジタル化の導入と情報や資源への容易なアクセスにより、調達から支払・ファイナンスまでのビジネスフローを提供するサービス

※ 電力自営線
一般送配電事業者以外の者が敷設する、再生可能エネルギー・洋上風力発電の導入に必要な送電線

※ ジョインター
送電線の系統連結に欠かせない高圧ケーブルを扱うために、専門の知識と特殊な技術の電力線の接続技術者

しつつ、各事業領域における課題を見据え、持続的な成長に向けた戦略を着実に実行していきます。

最大セグメントである通信キャリア事業では「収益性の向上」が最優先課題です。変動する通信キャリア各社の投資状況に対応した柔軟な体制を構築していくために、技術者のマルチスキル化やエリアごとの組織・拠点体制見直しを行うとともに、2023年7月には、これまでキャリア別であったモバイル施工体制を一本化しました。

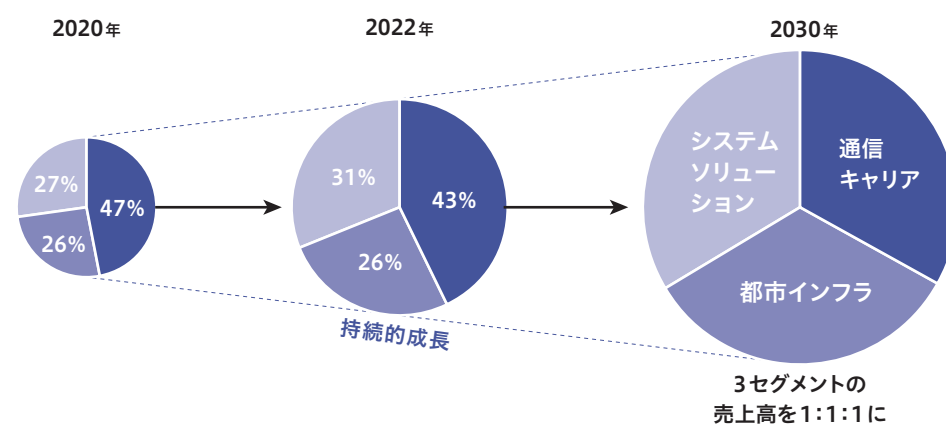
都市インフラ事業では「多様なエンジニアリングの融合」が課題です。例えばデータセンター案件では電気設備だけでなく、LAN/WAN等の通信環境や、ラック/サーバ、空調・蓄電池、ビルメンテナンスなど周辺領域にサービスの幅を広げ、「ビル丸ごと」お任せいただくことで収益拡大を図っていきます。同時に再生可能エネルギーなど新たな領域への挑戦も加速します。木質バイオマス発電所の建設や、洋上風力発電の電力自営線※構築のためのジョインター※育成、営農型太陽光発電「ソーラーシェア」の共同実験、蓄電池ビジネスにおけるNTTグループとの連携など、新たなプロジェクトがすでにいくつも進行中です。

システムソリューション事業については、コンサルティングから始まる高付加価値サービスの拡大や、ITマネージドサービスをはじめとするリカーリングビジネスの拡大によって「受託ビジネスからの脱却」をさらに推進していきます。グループ会社を含めた組織再編の効果もあり、事業収益は順調に伸びており利益率の改善も進んでいますが、開発要員の絶対的不足が課題です。中核会社として新たに設立したエクシオ・デジタルソリューションズ(株)、エクシオ・システムマネジメント(株)の2社を核に、人材の獲得と育成も着実に進めていきます。

グローバル事業については、IT機器の利活用に関するリファーマービッシュビジネスや、インドネシアにおける屋内インフラシェアリング事業が順調に成長しているほか、鉄道や再開発関連の大型エンジニアリング案件の獲得などもあり、全体として先行投資フェーズから利益貢献フェーズに入ってきている状況です。さらなる成長に向けた積極投資は今後も継続する方針であり、資金需要面を含めて業務拡大と利益創出のバランスをしっかりと見ながら拡大を図っていきます。

2年前に発表した「2030ビジョン」において、当社グループは2030年に3セグメントの売上高を同等程度(1:1:1)にするという目標を掲げました。都市インフラおよびシステムソリュー

事業ポートフォリオ変化イメージ



ション事業の順調な成長によって事業ポートフォリオの変革が加速しており、2022年度の売上高は通信キャリア43%、都市インフラ26%、システムソリューション31%となりました、2023年度はこの割合がさらに1:1:1に近づく予想しており、2030年を待たずして目標が達成されるのではないかと見ています。

／ステークホルダーへのメッセージ

幅広い社会課題の解決に、より貢献できる企業グループに

新型コロナウイルス感染拡大に伴う混乱はようやく収束に向かい、世界の各地で経済活動は回復基調にあります。前述のようにサプライチェーンの混乱やエネルギー価格をはじめとした原材料の高騰は続いているものの、持続可能な未来の実現に向けたエネルギー・環境関連分野への投資拡大や、社会インフラの老朽化に伴う更改需要の活性化など、当社グループが強みを発揮できる機会がさらに広がっています。

私たちが多様な領域に展開する事業は、どれもが社会課題の解決に直接的あるいは間接的につながるものであると認識しています。そして、事業領域のさらなる拡大と進化を通して、SDGsに示されるような地球全体のさまざまな課題に貢献する存在になっていけると考えています。建設業に携わる事業者として、まずは「安心・安全」を一丁目一番地としながら、お客様はもちろん、各事業で協力いただいているパートナーの皆様、グループを構成する仲間たちをより深く、強く「つなぐ」ことで、持続可能な成長と企業価値の向上をめざしていきます。ステークホルダーの皆様には、引き続き当社グループへのご理解・ご支援をお願い申し上げます。

2023年8月

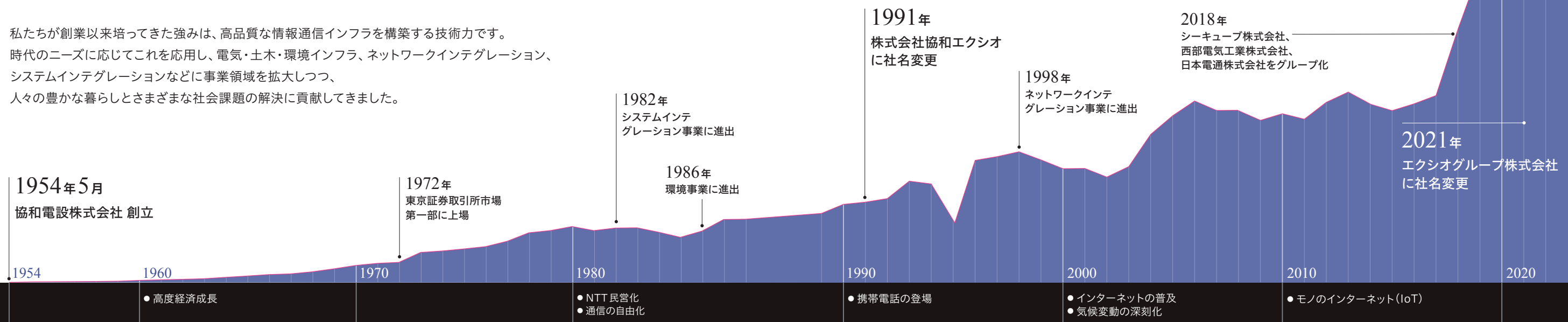
代表取締役社長 船橋 哲也



これまでも、これからも 「つなぐ」価値を社会と人に

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。

2022年度 売上高(連結)
6,276億円



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、欠かさ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。

マテリアリティと関連する取り組み

- 高速道路の通信設備の施工
- 光ケーブル架空線の敷設
- とう道工事にシールド工法を導入

■ 価値創造 ■ 価値創造の基盤



1980年代 通信事業の自由化で 事業領域を拡大

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、通信キャリア事業者の多様なニーズに応えました。

- 衛星通信局の施工
- 光ファイバの施工
- ケーブルテレビの施工
- マイクロ波回線の施工



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。

- 高層ビルの電気・通信設備の施工
- 携帯電話基地局の一貫建設工事
- 完全週休2日制を開始
- 環境マネジメントシステム(ISO14001)を導入



2000年代 環境分野の事業を拡大し 環境問題に貢献

環境への関心が高まる中、電気通信工事で培った技術力を強みに、廃棄物処理施設やバイオマスボイラの建設・運用・保守を一貫して提供するサービスを拡大しました。

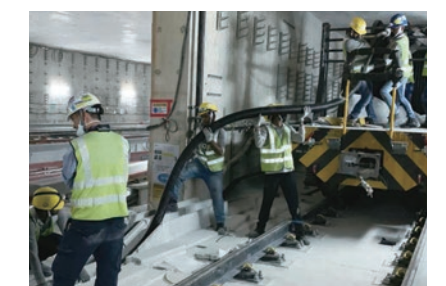
- iモード対応作業管理システムを開発
- ブロードバンド網の構築
- コンプライアンス・プログラムを導入
- 情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)を導入



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、当社は、ICTを活用したトータルソリューションを提供しました。

- 木質バイオマスボイラ建設工事
- メガソーラー発電事業を展開
- 社外取締役を選任
- フィリピンに現地技術者向けトレーニングセンターを開設



2020年代 成長著しい海外市場へ向け グローバル事業を拡大

国内市場の成熟化に伴い、さらなる成長機会を求めて、シンガポールを拠点に事業を展開。通信設備を含む都市インフラ・システムソリューション・新ビジネスの3分野に取り組んでいます。

- ローカル5G
- 洋上風力発電事業
- 人材開発部を設置
- イノベーション推進部を設置

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

INPUTS 資本と強み

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 グループ・パートナーの 総合力

→ p17-18「価値創造を支える資本と強み」

OUTPUTS 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
- モバイル基地局設置・保守
- 通信電力設備工事

都市インフラ事業

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

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)
- マネージドサービス(システム保守運用等)
- グローバル事業(通信、都市インフラ、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

→ p19-20「事業紹介」

OUTCOMES 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
- 国土強靱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・スマートエネルギーに対する対応
- バリアフリー化の推進

デジタル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

経営指針

マテリアリティ

中期経営計画(2021-2025)

→ p21-24「マテリアリティ」

→ p27-28「中期経営計画と進捗」

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

2030 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



グローバルで
多様性を享受する社会

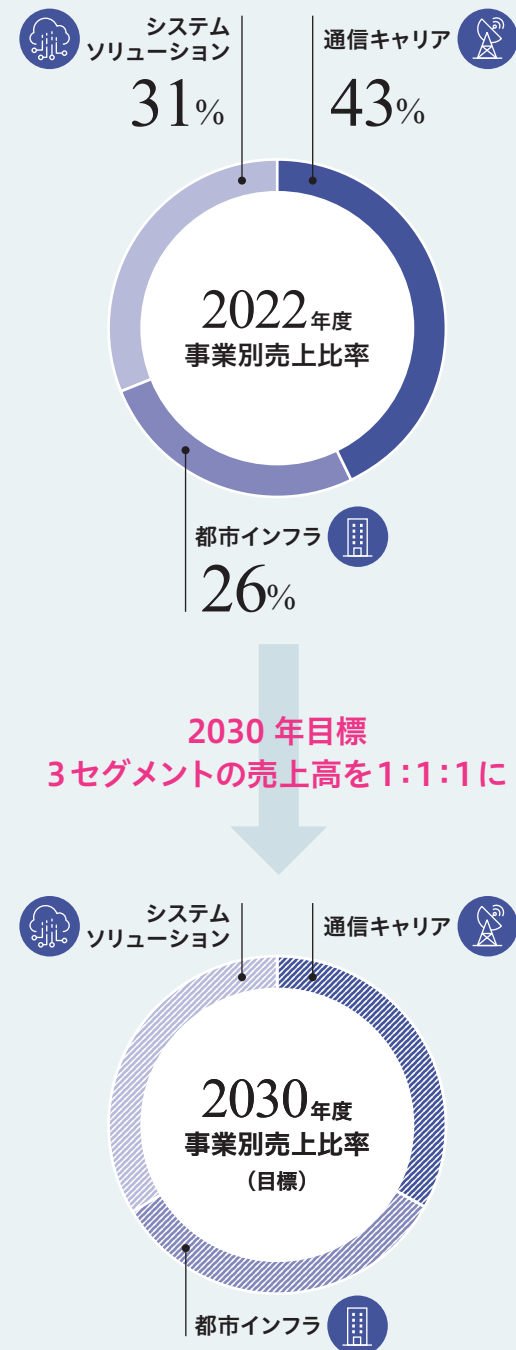
貧困・格差が
解消される社会



価値創造の源泉となる
非財務資本の強化を推進

	資本と強み	充実への取り組み	データ・実績
1 財務資本 筋肉質な財務力 → p29-32「CFOメッセージ」	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。この強靱な財務基盤をもとに、M&A、イノベーション推進、DX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)4.0%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。	- 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 52.5% 配当金 11期連続増配
2 知的資本 確かな技術力 → p35-36「DX推進」 → p41-48「人財戦略」	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・土木等の技術を活かした都市インフラ事業、お客様の多様なニーズにお応えする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、グループ各社の持つ「技術力」を駆使した価値を創造しています。	- イノベーションを推進する組織OSの充実 - DX、R&D推進に向けた社内体制の構築 - マルチスキル化の推進、新技術に対応した育成の充実	ESP※1・VE※2提案件数 9,456件 技術系保有資格者(延べ) 28,836名 ※1 ESP: エクシオソリューション提案制度 ※2 VE: Value Engineering
3 製造資本 DX活用による 安全・品質管理 → p37-38「安全・品質・BCP」	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。	- ServiceNow・RPA等による業務プロセスの自動化/効率化 - ネットワークカメラ・AIなどの活用による安全品質の向上 - 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 Smart Work ★★★★ 2023 DX認定
4 人的資本 多様性を大切にする 企業風土 → p41-48「人財戦略」	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するとともに、研修等育成にも重点的に投資を行い、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。	- 場所を問わない新たな働き方の推進(テレワークの定着) - 個人の能力・キャリア志向に沿った育成・配置(海外トレーニー、変革リーダー育成など) - グループ共通のCDPに基づく人財育成	なでしこ銘柄認定 NADE SHI KOE PRIDE指標2022 work with Pride Silver 2022
5 社会・関係資本 グループ・パートナーの 総合力 → p33-34「グループ経営」	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、高品質なソリューションをお客様に提供するために、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に注力しています。	- グループ商材の横展開や、営業・施工における相互支援 - システムの共通化による業務プロセスの標準化・効率化 - 共創・協業のパートナーとの関係強化 - 大学、高専等との連携による新たなプロジェクトの創出	連結子会社数 135社 連結従業員数 16,772名

社会の豊かさを支える多彩な事業を展開



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ます。



当社の事業

長年の実績と卓越した技術力により、すべての通信キャリア事業者様の通信設備について、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全国ワンストップ体制で提供しています。



主な顧客

通信キャリア事業者(携帯電話、固定電話)

社会への提供価値の例

次世代のモバイル通信規格である5Gをはじめ、光ファイバ網やサーバ・ルータなど、多様な通信設備の工事で、通信インフラを支えています。



当社の事業

CATVや鉄道通信設備等の各種通信インフラ、オフィスビルやデータセンターなどの電気関連設備、無電柱化設備などのさまざまなインフラ工事を、設計・施工からメンテナンスまで一貫した体制で行っています。



主な顧客

クラウド事業者／ゼネコン／自治体／鉄道 など

社会への提供価値の例

安定した電源設備や高度なセキュリティ管理を必要とするデータセンターの構築・運用で、高度情報社会のインフラを支えています。



当社の事業

通信ネットワークシステムから、製造業向けの基幹システム、教育・医療系アプリケーションまで、各種企業向けシステムの構築・保守・運用において、ICTを活用したトータルソリューションを提供しています。



主な顧客

IT事業者／教育・医療関係／海外の事業者 など

社会への提供価値の例

クラウドサービスの導入を通じて、業務効率を向上させ、「いつでも」「どこでも」「快適に」働ける職場環境づくりに貢献しています。



経営課題としてマテリアリティを特定しました

グループ経営におけるサステナビリティ

当社グループは、「2030ビジョン」において、“Engineering for Fusion ～社会を繋ぐエンジニアリングをすべての未来へ～”というコンセプトのもと、「めざす4つの社会」(p2 参照)の実現に向けて、社会課題の解決をグループの普遍的使命と位置付けています。

その推進に向けて、2022年に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、専任組織として「サステナビリティ推進室」を設置。事業を通じた継続的な社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現への貢献と当社グループの持続的成長の両立に取り組んでいます。

マテリアリティ特定プロセス

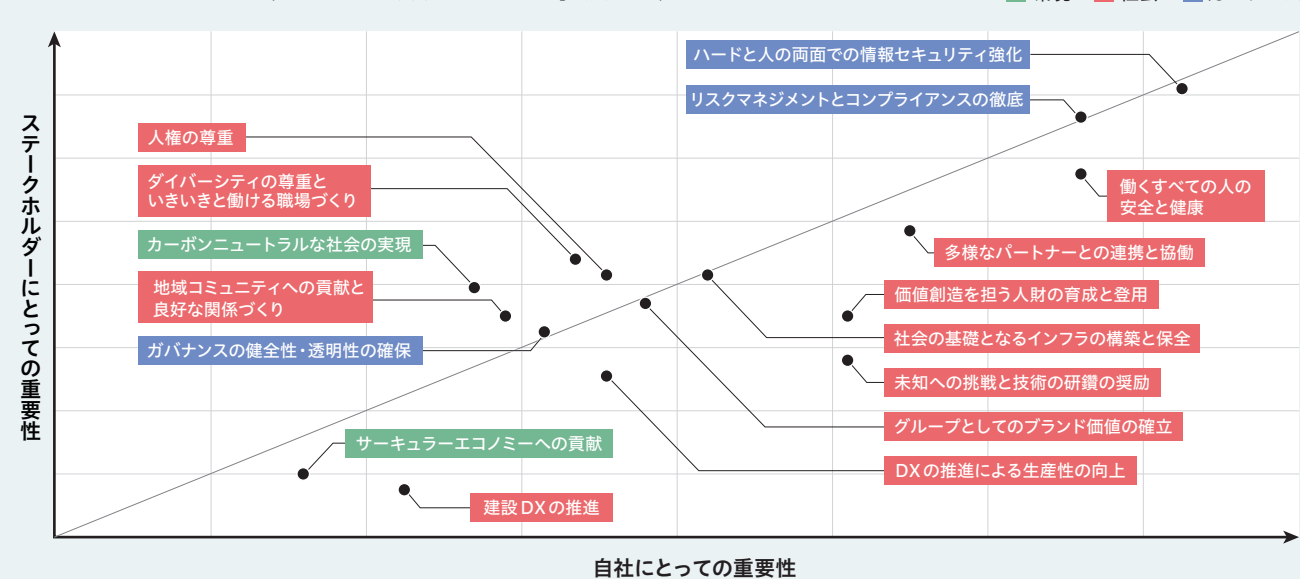
マテリアリティの特定にあたって、まずは、GRIスタンダードなどの国際的な枠組みを参照し、社会課題を抽出。次に、グループ社員が参加してスコアリングやワークショップを実施し、「ステークホルダーにとっての重要度」「自社にとっての重要度」の2軸で重要度を評価しました。

これをベースに作成した候補案をもとに、外部有識者や社外取締役・監査役にヒアリングを行い、そこで頂いた意見を反映し、最終案を作成。経営会議および取締役会の検討を経て、2023年5月19日に正式決定しました。

プロセス

STEP 1	社会課題の抽出 GRIスタンダード、SASBスタンダード等を参照に52項目を抽出
STEP 2	課題の優先順位付け グループ社員によるスコアリングおよびワークショップにより優先順位付けを行い、候補案を選定
STEP 3	社内外ステークホルダーとの対話 外部有識者と意見交換を行うとともに、社外取締役・監査役にヒアリングし最終案を作成
STEP 4	経営の意思決定 経営会議および取締役会にて正式に決定

マテリアリティマトリックス (STEP2「グループ社員によるスコアリング」の結果による)



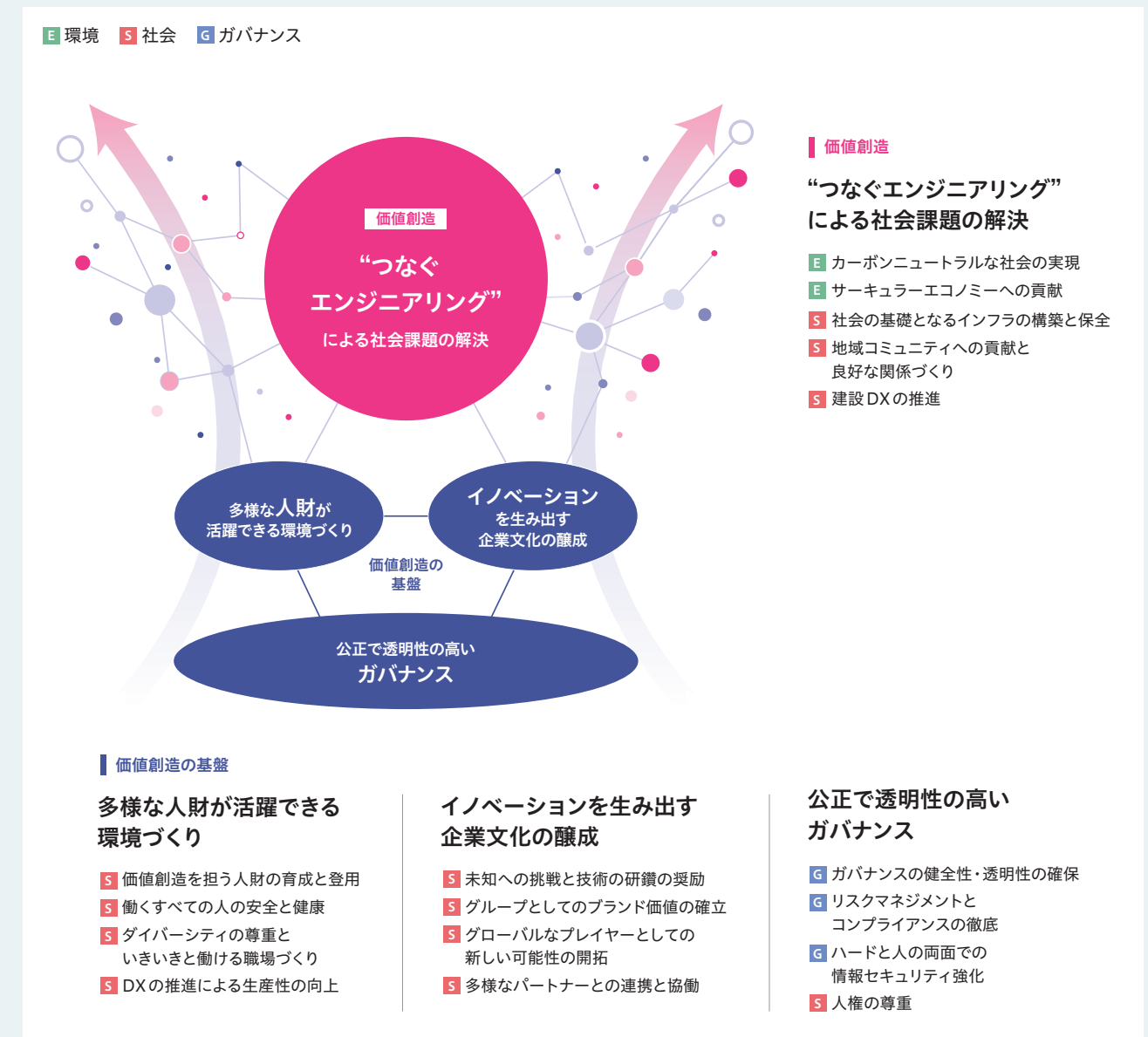
注)「グローバルなプレイヤーとしての新しい可能性の開拓」は、STEP3で追加されたため、本図には含まない。

エクシオグループのマテリアリティ

当社グループのマテリアリティは大きく4つ、さらに17のサブマテリアリティで構成されています。今後、それぞれについて、具体的なアクションプランを作成し、事業活動を

通じて課題を解決していくことで持続的な成長を図っていきます。また、今回特定したマテリアリティについては定期的に見直すことにより、社会の変化にも柔軟に対応していきます。

エクシオグループのマテリアリティ



中期経営計画の ESG 目標

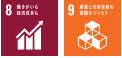
当社グループは、「2030ビジョン」において、「ESG 経営の実践」を重要な挑戦と位置づけています。さらに、現在進行中の中期経営計画(2021-2025)で、事業の拡大と並行して「経営基盤の強化」を重視し、6つの重要テーマ「安全・品質・BCP」、「環境・エネルギー」、「人財戦略」、「財務戦略」、「グループ経営」、そして「DX 推進」にグループ全体で取り組んでいます。

これらの経営計画のもと、重要な社会問題への取り組み、関連ビジネスへの積極的な参加、そして自社での創造的な

アイデア創出と革新の推進により、頑強な経営基盤の構築に向けて努力しています。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・育成や、新たな時代の働き方への対応を進めています。

そのような取り組みの目標と結果を定量化するために、環境、社会、ガバナンスの各項目について KPI を設定し、2025 年度の中期経営計画の最終目標に向けて、計画的・継続的に取り組みを進めています。

マテリアリティ特定理由と取り組み事例

	サブマテリアリティ	なぜ重要なのか	関連ページ
価値創造	“つなぐエンジニアリング”による社会課題の解決 		
	 カーボンニュートラルな社会の実現	温室効果ガス排出低減に寄与する環境関連ビジネスの展開および、自社の事業活動における環境負荷低減は喫緊の社会課題	→p55-56「再生可能エネルギービジネスの展開」
	 サーキュラーエコノミーへの貢献	廃棄物の発生を抑制し、資源の有効活用・再資源化に努めることはグローバルレベルでの社会要請	→p58「2030 年にめざす社会」
	 社会の基礎となるインフラの構築と保全	創業以来培ってきた高品質な情報通信インフラ構築力を活用し、暮らしや産業を支えるインフラを提供し続けることはグループの使命	→p51-52「通信キャリア事業」 →p53-54「都市インフラ事業」
	 地域コミュニティへの貢献と良好な関係づくり	事業を通じて地域コミュニティが抱える環境・社会面の課題解決に取り組み、地域の活性・創生に貢献	—
	 建設 DX の推進	DX 活用による施工プロセスの変革を通じて、業務の効率化とともに新たな付加価値を提供し、魅力ある建設業へ	→p35-36「DX 推進」
価値創造の基盤	多様な人財が活躍できる環境づくり 		
	 価値創造を担う人財の育成と登用	中長期的な目線で従業員の能力開発機会を創出し、人財育成に努めることで持続的な成長を実現	→p41-48「人財戦略」
	 働くすべての人の安全と健康	労働災害の撲滅に努め、従業員が心身ともに健康で元気に働くことができる環境づくりに努めることは事業運営における最優先事項	→p37-38「安全・品質・BCP」
	 ダイバーシティの尊重といきいきと働ける職場づくり	ジェンダーや国籍・人種、障がいの有無、出産や育児等のライフイベントによって不利益が発生しない公平な職場で個々の能力を発揮	→p41-48「人財戦略」
	 DX の推進による生産性の向上	業務プロセスの変革により生産性を高め、価値創造業務ヘリソースをシフトし、顧客課題解決に貢献するとともに経営効率化を推進	→p35-36「DX 推進」
	イノベーションを生み出す企業文化の醸成 		
	 未知への挑戦と技術の研鑽の奨励	先端技術による新たな挑戦を通じて、気候変動・インフラ老朽化・人口減少などの社会的課題に対するソリューションを提供	→p9「トップメッセージ」
	 グループとしてのブランド価値の確立	社内外の発信を強化しグループとしてのブランド価値を高めることで、事業機会の拡大とともに、従業員エンゲージメントを向上	→p33-34「グループ経営」
	 グローバルなプレイヤーとしての新たな可能性の開拓	各国・地域が抱える問題解決を通じて、多様な社会課題解決手段を開拓し、グローバルレベルでの社会貢献を実現	→p59-60「グローバル事業の強化」
	 多様なパートナーとの連携と協働	信頼を基調とするパートナーシップの構築・維持により、経営効率を高めるとともに新たなビジネスを拡大しともに成長	—
	公正で透明性の高いガバナンス 		
	 ガバナンスの健全性・透明性の確保	事業運営の健全性および透明性の確保の取り組みを通じて、グループの持続的な成長と企業価値の向上を牽引	→p67-76「コーポレート・ガバナンス」
	 リスクマネジメントとコンプライアンスの徹底	事業に関するリスクを的確に分類・判断し対策を講じるとともに、法令や企業倫理の遵守に継続的に取り組むことは企業経営の基本	
	 ハードと人の両面での情報セキュリティ強化	世界が瞬時につながる情報化社会において、情報セキュリティの確保は事業運営の根本であり事業継続性の前提	
	 人権の尊重	すべての人々の基本的な権利を尊重し、差別を許さないことは企業存立の基盤	

中期経営計画(2021-2025)における数値目標

	取り組み課題	KPI	2020 年度実績	2022 年度実績	2025 年度目標	集計範囲
E 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	—	73.2%	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%	96.1%	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	76,877 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%	78.0%	前年度水準以上	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量	5.6%	3.2%	2020 年度比 50% 減	エクシオグループ(株)
S 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	エクシオグループ(株)および主要子会社 5 社※
	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	27 名	2020 年度比 1.5 倍	エクシオグループ(株)
			34 名	42 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	328 名	2020 年度比 25% 増	エクシオグループ(株)
			509 名	560 名	—	エクシオグループ(株)および主要子会社 5 社※
	働き方改革の推進	男性社員の育児休暇取得率	7.3%	17.5%	20%	エクシオグループ(株)
		年間有給休暇取得率	64.0%	76.0%	80%	エクシオグループ(株)
			61.3%	71.5%	—	エクシオグループ(株)および主要子会社 5 社※
G 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)	社外取締役の人数・比率	4/12 名	4/11 名	1/3 以上	エクシオグループ(株)
		社外監査役の人数・比率	2/4 名	3/5 名	1/2 超	
	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
		重大な情報セキュリティ事故	0	0	ゼロをめざす	連結
	リスクマネジメントの徹底	重大な事業リスクを伴う事業のリスク評価実施率	100%	100%	100%	連結

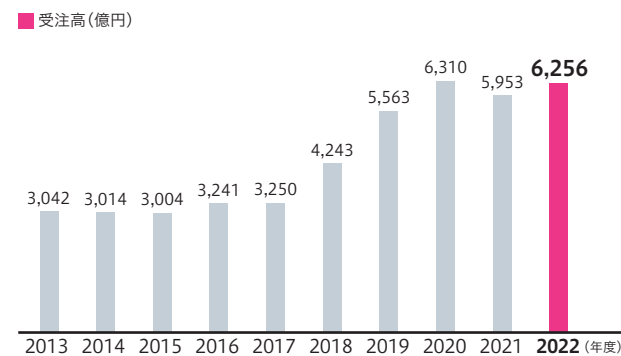
※ 主要子会社 5 社：シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)、大和電設工業(株)、(株)エクシオテック

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

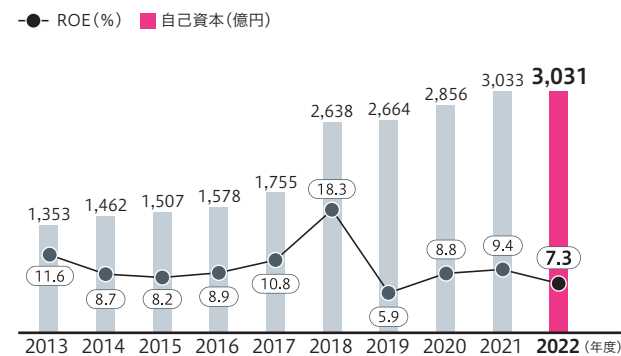
受注高

6,256億円 前年度比 +5%



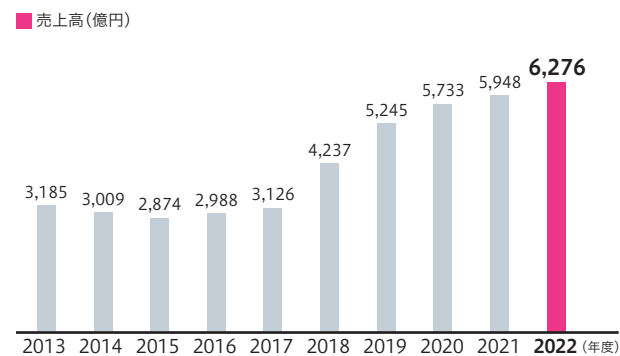
ROE

7.3% 前年度比 -2.1ポイント



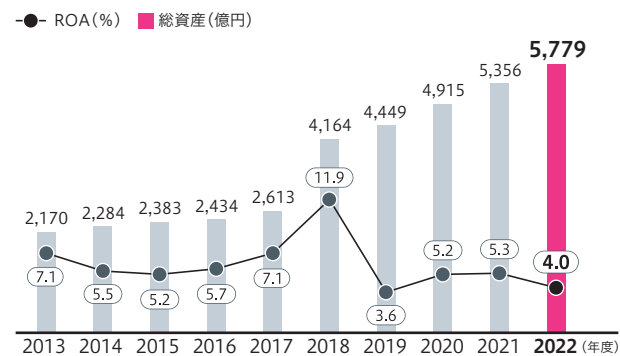
売上高

6,276億円 前年度比 +6%



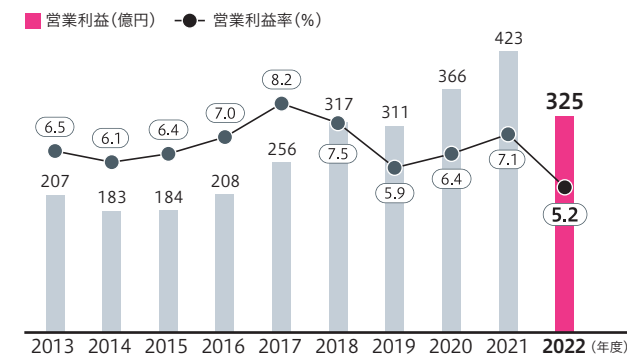
ROA

4.0% 前年度比 -1.3ポイント



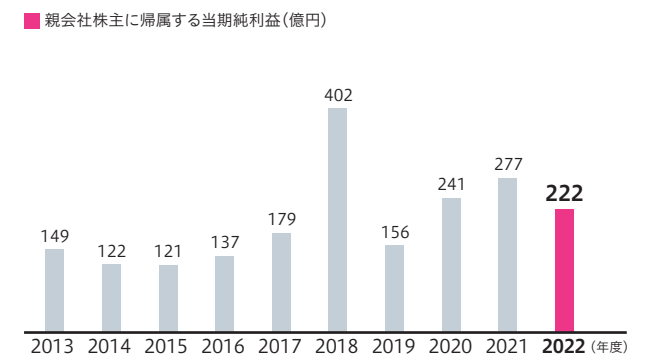
営業利益

325億円 前年度比 -23%



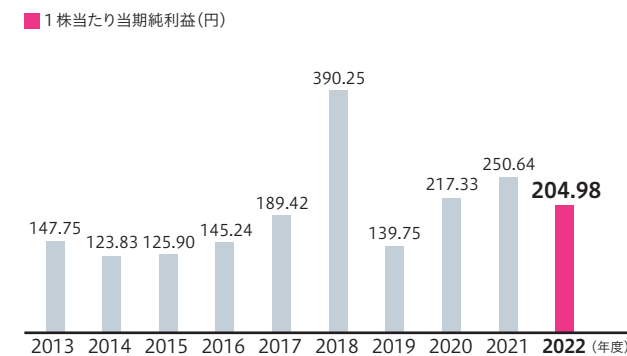
親会社株主に帰属する当期純利益

222億円 前年度比 -20%



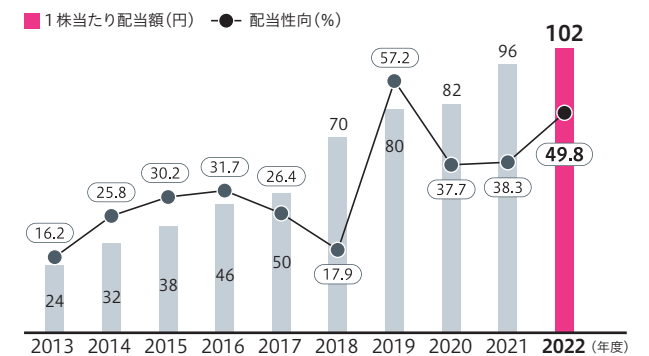
1株当たり当期純利益

204.98円 前年度比 -18%



1株当たり配当額

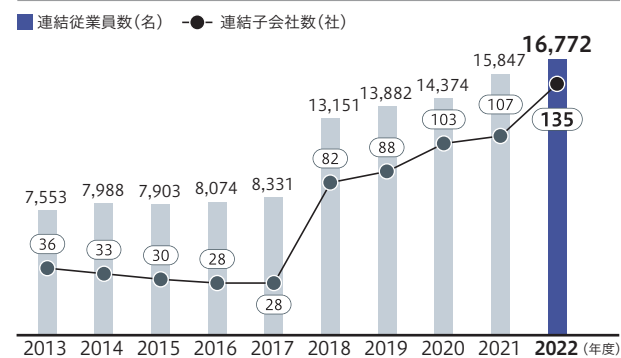
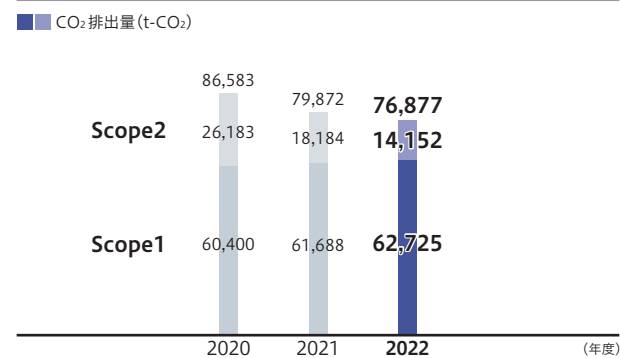
102円 前年度比 +6%



非財務

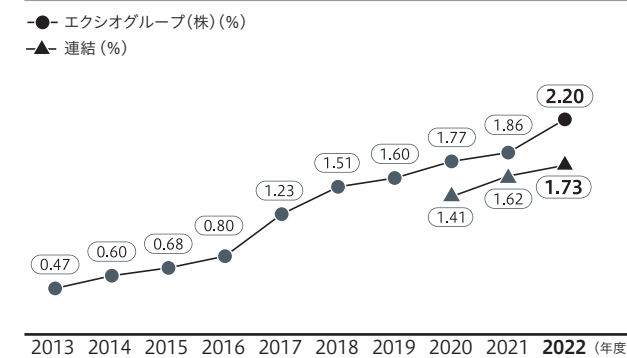
連結従業員数

16,772名 前年度比 +6%

CO₂排出量(Scope1・2)76,877t-CO₂ 前年度比 -3.7% 

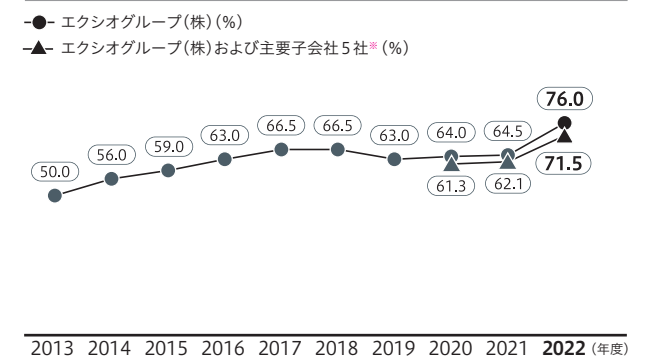
女性管理職比率

1.73% 前年度比 +0.11ポイント



有給休暇取得率

71.5% 前年度比 +9.4ポイント



※ 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)エクシोटექ

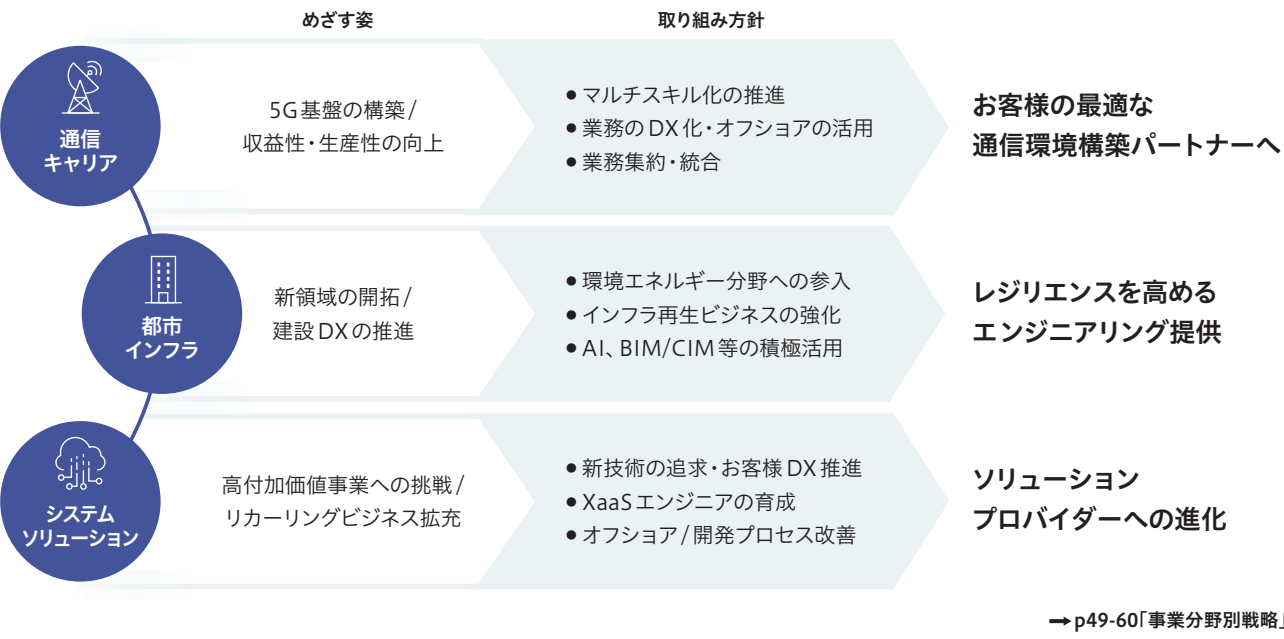
2025 年度の計画達成に向けて 利益率向上と経営基盤の強化に注力

「中期経営計画(2021-2025)」では、2025 年度の数値目標を掲げ、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めざす姿を明確にした上で取り組みを進めています。2022 年度は、成長分野と位置付けている都市インフラ事業およびシステムソリューション事業が順調に進捗し、売上高が6,276 億円と過去最高となり、中期目標の6,300 億円が目前に迫っています。

今後の課題は収益性の向上であり、既存分野での生産性向上や成長分野へのリソース投入、グループ各社とのシナジー最大化をさらに推し進め、利益計画の達成に向け取り組みを加速します。併せて、人材育成やR&D 推進など将来に向けた投資も積極的に進め、事業の継続性を向上させるとともに、グループの普遍的使命と考えている社会課題の解決を着実に進めていきます。

業績に関する実績と目標		
	2022 年度 業績	2025 年度 目標
売上高	6,276 億円	6,300 億円
営業利益	325 億円 (営業利益率 5.2%)	470 億円 (営業利益率 7.5%)
ROE	7.3 %	9.0 %以上
EPS	205 円	280 円以上

セグメント別戦略



経営基盤の強化

テーマ	2022 年度の主な成果	関連ページ
財務戦略	● 安定的な財務基盤の確保 ● 成長のための積極的な投資 ● 安定的かつ機動的な株主還元	→ p29-32 「CFOメッセージ」
グループ経営	● 柔軟かつ機動的なグループ運営の実現 ● グループの強みを活かしたシナジーの発揮 ● M&A後のきめ細かい経営管理	→ p33-34 「グループ経営」
DX 推進	● 業務プロセス改善による生産性の向上 ● 新たなソリューション提供による価値創造 ● AI、BIM/CIM等活用による建設DXの推進	→ p35-36 「DX推進」
安全・品質・BCP	● 事業環境の変化への対応 ● 安全・品質を支える組織/文化の醸成 ● 新たな事業リスクへの対応	→ p37-38 「安全・品質・BCP」
環境・エネルギー	● 環境関連事業への積極的貢献 ● 再生可能エネルギー利用の促進 ● 自社からのCO₂排出の抑制 ● 省エネルギー活動の活性化	→ p39-40 「環境マネジメント」 → p55-56 「再生可能エネルギービジネスの展開」
人材戦略	● 事業環境変化への適応力強化 ● 労働生産性の向上 ● 多様な価値観を認め合う風土醸成 ● ニューノーマル時代の働き方への対応 ● 社員エンゲージメントの向上	→ p41-48 「人材戦略」



資本効率を重視しながら 企業価値の最大化に向け 財務戦略を推進します

取締役 執行役員 財務部長 CFO 林 茂樹

2022年度の業績総括

CFO就任1年目となる2022年度の当社グループ業績は、売上高が前期比6%増の6,276億円、繰越工事高も同5%増の6,256億円といずれも過去最高を記録し、着実に実績を積み上げることができました。一方、利益面については、営業利益が前期比23%減の325億円、親会社株主に帰属する当期純利益は同20%減の224億円と、いずれも大幅減益となりました。

当期は、期初の時点から予想された高度無線事業の終了

やモバイルキャリア各社の投資抑制、700MHz受信対策工事の減少などの需要減を織り込んで、13年ぶりの減益計画を発表しました。しかしながら、期中に都市インフラ事業やシステムソリューション事業で不採算案件が発生したことや、想定以上に進んだ原材料・エネルギーの価格高騰などによって、予想以上に減益幅が大きくなってしまいました。

このように業績数値の面では全体的に厳しい結果となりましたが、財務戦略に関しては、引き続き着実な取り組みを進めることができたことと自負しています。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、これまでの積極的なM&A戦略の効果もあって、順調に売上を拡大できました。先述した不採算案件や部材高騰などの影響を除けば、この2セグメントはいずれも増益基調が継続していると評価しています。また、システムソリューションのセグメントに含まれるグローバル事業では、前期比で売上高が2倍以上に伸びており、利益面でも先行投資フェーズから収穫フェーズへ着実に移行しつつあると捉えています。

ROE向上に向けて

2023年度は、中期経営計画の折り返し点の3年目となります。本中計では最終2025年度の業績目標として「売上高6,300億円・営業利益470億円(利益率7.5%以上)・ROE9.0%以上」を掲げています。このうち売上高についてはこれまで

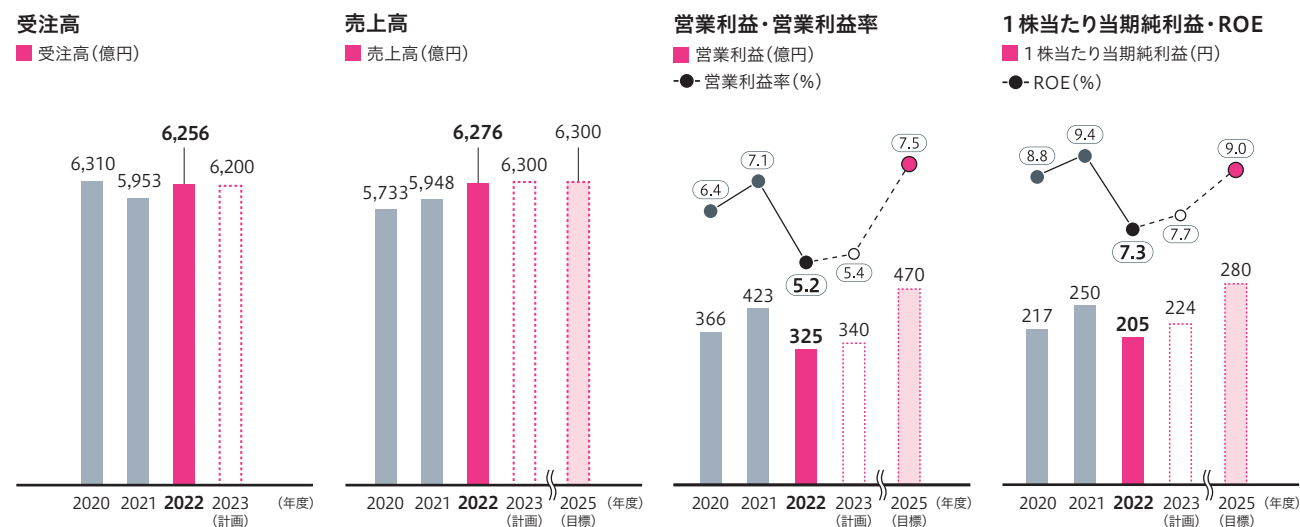
のM&Aの効果もあり、すでに達成が視野に入ってきているため、今後は営業利益および利益率、そして投資効率(ROE)をいかにして目標に近づけるかが焦点となります。特にROEについては企業価値評価において最重視される指標の一つと捉えており、資本効率をより一層意識した経営に努める必要があると認識しています。

ROE向上の基本は利益の拡大、すなわち「稼ぐ力」の強化であると考えています。そのための鍵の一つは「事業ポートフォリオの変革」を加速することです。成長分野の2つの事業セグメントの売上構成比をさらに高めると同時に、各事業単位で収益性を引き上げていく必要があります。財務としても、都市インフラ、システムソリューションの両セグメントへの積極的な成長投資を継続するとともに、人財を含めた経営資源のシフトも推進していく考えです。

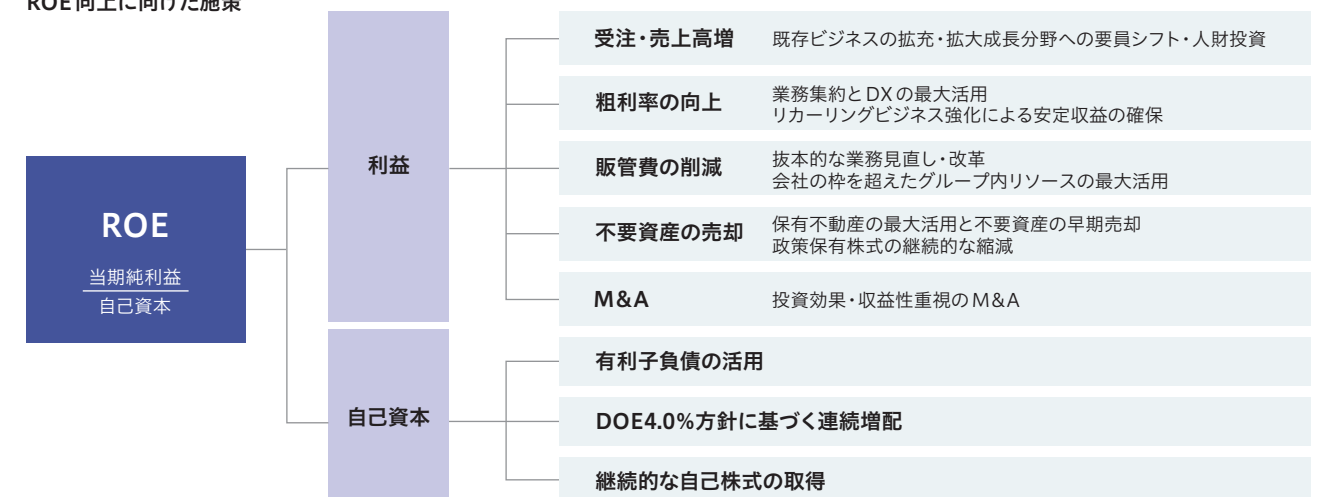
もう一つの鍵は「グループとしての総合力を高める」ことです。ここにもまだまだ大きな伸びしろがあると考えています。グループ運営についてはこれまで組織の変革による強化策を実施してきましたが、今後はDX推進などとも連携させながら経営面での無駄や非効率をさらになくし、より少ない体力で利益を生み出せるリーンな組織をめざしていきます。

M&A戦略について

収益の拡大と「稼ぐ力」の強化には、M&Aの推進も非常に重要です。近年の当社のM&Aは、過去の失敗も糧に



ROE向上に向けた施策



しつつ、おしなべて順調に進んでいると評価しています。2022年度も過去にM&Aした複数の企業が全体業績を下支えしてくれました。今後も財務部門として初期のデューデリジェンス段階からM&A案件に参画し、PMI(結合プロセス)でのモニタリングまで含め流れの全体をしっかりチェックしていきたいと考えています。

都市インフラ事業でのM&Aの候補として筆頭に挙がるのは、電気・環境・再生可能エネルギーの分野です。この市場ではいまデータセンターをはじめ需要が非常に旺盛であり、2022年度はこれに対応しきれず機会損失となるケースも少なからずありました。2023年度以降は積極的なM&Aでこの分野の仲間を増やし、拡大する需要をしっかりと取り込むことで、売上拡大はもとより事業収益性も必ず高められると考えています。

システムソリューション事業については、現状は利益率がまだ低い状況ですが、今後先行投資が実を結んでいくことによって利益率は年々向上すると期待しています。同事業でのM&Aの候補は「マネージドサービスの強化」に資する企業です。2022年度グループに加わったシンガポールのTelistar Solutions社のように、この分野に強みを持った企業をさらに仲間に加え、事業収益の安定的な拡大とグループ全体のROE向上につなげていきます。

なおROEの分母となる自己資本については「必要以上に膨らませない」ことを意識しています。大型M&Aなどで

追加の資金調達が必要になる場合は、現状の格付けを維持することを意識しつつ、有利子負債などの他人資本を機動的に活用して成長投資を行っていく方針です。

／ キャッシュ・アロケーション方針

事業の成長と企業価値の向上に向けて調達した資本と自ら稼ぎ出したキャッシュを有効に配分していくこと、すなわちキャッシュ・アロケーションは財務担当者の最大の使命だと認識しています。今中計では、2021～2025年の5年間累計でのキャッシュ・アロケーション方針を発表しています。営業キャッシュ・フローと有利子負債を主な原資として、5年間で総額1,200億円以上の成長投資と約1,000億円の株主還元を実施していく計画です。

成長投資の内訳としては、事業基盤となるDXへの投資や事業に不可欠な不動産投資をはじめ、成長基盤の構築に向けた投資を、約700億円規模で実施していく計画です。特に今後は人財やR&Dへの資金配分を高めていく方針です。

M&A投資については、5年間で500億円以上としており、そのうち現在まで、約300億円を投資しています。残りの予算規模は約200億円となりますが、M&Aはある意味で“生き物”でもあることから、残る2年半については、上振れ・下振れの両方を含め、変動する可能性もあると考えています。また、M&Aの進捗に伴い、EBITDAの増加や有利子負債の増加など正負両面の影響が考えられることから、財務担当

者として、全体のバランスを見ながら機動的に判断していきたいと考えています。

／ 株主・投資家の皆様へ

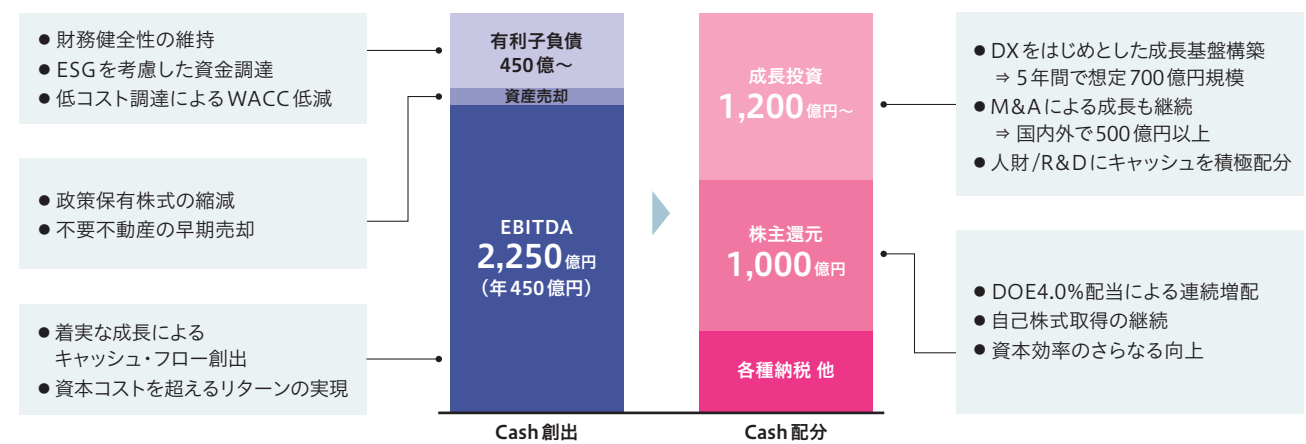
当社は株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つと位置づけています。株主配当については従前より、業績動向や財務状況、今後の事業展開などを勘案しつつ、安定的・継続的に実施することを基本方針としていますが、2023年度からはDOE(自己資本配当率)を従来の3.5%から4.0%に引き上げることとしました。前回のDOE水準の引き上げから5年が経過し、この間に売上水準も拡大していること、利益面でも2023年度は増益に転じる見通しであることから、このような判断をしました。これにより2023年

度の株主配当は前期から18円増配して1株当たり120円で実施させていただく予定です。

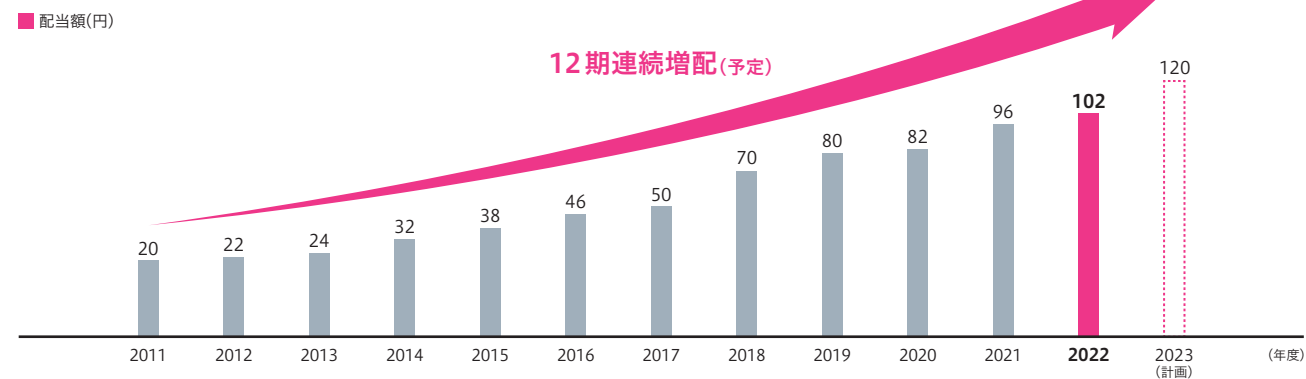
また、株主還元策の一環として、自己株式の取得も引き続き実施していきます。2022年度は総額で約75億円の自己株式を取得しており、今後も資本効率や事業環境を総合的に勘案しながら機動的に実施していく方針です。

なお、2023年6月の株主総会の決議により、私は取締役就任しました。今後は取締役会で社外役員と直接議論する機会も増えるため、CFOの職責を果たすことはもちろん、全社の動きにも一層目を配り、企業価値の向上につながる建設的な議論を心がけていく決意です。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様には、引き続き、当社へのご理解とご支援をよろしくお願いいたします。

キャッシュ・アロケーション方針(2021年度～2025年度累計)



年間配当の推移



M&A戦略の基本方針

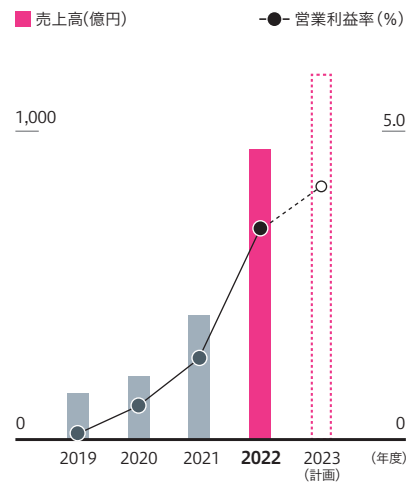
- 事業ポートフォリオ1:1:1に向けた、戦略的M&A先の発掘
- 投資効果・収益性を意識した投資先選定と、モニタリング体制の構築
- 政策保有株式の売却による資産ポートフォリオの再構築

2022年度の主な投資実績

事業分野	戦略	2022年度実績
都市インフラ	● エネルギー事業強化 ● リニューアル事業開拓 ● 事業規模拡大	● (株)イセキ開発工機 ● (株)サンエツ
システムソリューション(グローバル含む)	● マネージドサービスの加速 ● リファーマービッシュビジネス展開 ● 先駆的技術獲得 ● 地域拠点化/オフショア活用	● サンデンシステムエンジニアリング(株)※ ● Procurri Corporation Ltd. ● Telistar Solutions Pte Ltd.

※ エクシオ・コアイノベーション(株)に社名変更

M&Aした子会社の業績



※ 2018年度以降グループ入りした子会社の集計。ただし、シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)の3社を除く

グループ経営



グループ全体の企業価値を最大化するべく
各社の生産性向上を多角的に支援しています

取締役 常務執行役員 グループ事業推進部長
光山 由一

グループ事業推進部のミッション

当社グループの連結子会社は2023年3月時点で、135社（国内76社、海外59社）を数え、連結営業利益の58%を生み出しています。この企業群に適切なガバナンスを働かせながら、グループトータルでの成長と収益最大化を図ること、当社グループの価値最大化を実現することが、グループ事業推進部のミッションといえます。そこで、個々の会社の強みや特徴を活かしつつ、①相互の連携等による事業シナジー創出、②経営リソースの最適化・効率化、③環境変化や事業リスクへの適切な対応の3つを軸に、各ビジネスユニットや他スタッフ組織とともに、グループ会社への支援を強化しています。

具体的には、各社トップとビジネスユニットのリーダーが一堂に会する会議や対話会を通して、経営状況・課題を把握しつつ、事業戦略等について意思統一を図り、その方針に沿った形で、各社の事業戦略の策定と実行を支援しています。財務・経営管理・人事・DXといった基本的なマネジメントの支援はもちろん、最近では、ESGなどの社会要請や事業を取り巻く環境の変化が速いことを踏まえ、グループの経営資源を効果的に配分し、成長分野へのシフトを促進したり、新たなシナジーを創出することにも注力しています。同時に、サイバーリスク等の新たな経営リスクを把握し、リスク低減することにも力を入れています。

グループ会社の統合・再編

新たにグループに加わった各社がそのポテンシャルを最大限発揮するには、効率的な経営規模の実現、マルチスキル

化とリソースの最大活用、プレゼンスの向上などが不可欠です。そこで、その最適化を図るべく、グループ会社の統合・再編を進めています。

2022年度には、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。一つは、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)、もう一つはカスタマーサポートやシステム保守・運用の中核を担うエクシオ・システムマネジメント(株)です。

また、通信キャリア事業では、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、2021年度に北海道・東北の二つのエリアにおけるグループ会社を各1社に統合、2022年度には関西・中国・北陸エリアの既存子会社を1社に統合しました。また、警備事業と一般土木事業についても、それぞれ全国を事業エリアとする1社に統合しました。

シナジー創出・事業構造改革の支援

グループ会社のシナジー創出や事業構造改革支援の取り組みにも力を入れています。営業面では、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が中心となって、営業活動を推進しています。また、施工面では各社の技術力・リソースを結集し、エリア繁閑を補うグループ内製化を推進しました。

また、外部調達していたPCやスマートフォンをはじめとしたデバイスについても、サイバーセキュリティ強化とデバイス価格の高騰等を背景に、調達のサプライチェーンを見直しました。グループ会社のARCO Japan社が取り扱う

リファービッシュデバイスの活用や、エクシオ・システムマネジメント(株)のキッティング・保守力を組み合わせたサブスクリプションサービスの内製化提供などは、その一例です。これにより、セキュリティ強化と内製化によるキャッシュアウトの抑制を実現することができました。

また、事業環境の変化に対応するべく、グループ会社の壁を超えたリスクリングに積極的に取り組んでいます。これにより、成長分野への柔軟な人財シフトと意欲向上等による生産性向上を図っています。

業務プロセスの効率化支援

デジタル技術を活用したグループ会社の業務プロセスの効率化にも、注力している取り組みの一つです。

多くのパートナー会社様との外注契約においては、今なお、紙・押印プロセスを経て業務を進めている現状があります。そこで、業務プロセスやシステムを見直し、ペーパーレス・押印レスの実現はもちろん、AIも活用したデジタル化を進めています。これにより、業務効率の向上とコスト削減を図っています。

また、ガバナンス向上に向け、文書の作成・承認、決裁などを電子化したデジタルワークフローを、積極的に導入・運用

しています。文書作成や承認の時間を短縮し、業務効率化を図るとともに、蓄積したデータを活用した業務改善や意思決定の迅速化につながっています。

IT環境・業務のスタンダード化

IT環境・業務のスタンダード化としては、当社グループ標準のネットワーク／セキュリティ基盤の導入・統合を推進しています。統一的なセキュリティ基盤とすることで、サイバーセキュリティの強化と運用コストの削減が実現。また、一元的な監視を行うことで、セキュリティインシデントの早期発見・対応が可能になり、グループ全体のレジリエンスの強化にもつながっています。

合わせて、一層のグループ共通の基幹ITの整備も推進しています。これにより、システム連携がよりスムーズになり、リソース・経営の情報共有や活用も、さらに容易になることが期待されます。

従業員や財務に関するルールも、スタンダード化を図っています。コンプライアンスやマネジメント面の充実に加え、グループ各社における従業員のモチベーション向上にもつながる取り組みとして注力しています。

2022年4月以降に再編・統合したグループ会社

社名	設立時期	旧会社	事業内容
エクシオ・エンジニアリング西日本株式会社	2022年7月	協栄電設工業株式会社 株式会社三協テクノ	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 等
株式会社キステム	2022年8月	株式会社キステム 株式会社キョクヨウ	警備業、労働者派遣事業
株式会社 DENKEN	2023年4月	長崎電建工業株式会社 西九州電建工業株式会社	情報通信事業、公共民需事業(電気工事)、販売・工事施工太陽光発電システム、一般土木 等
エクシオインフラ株式会社	2023年4月	エクシオインフラ株式会社 株式会社インフラテクノ	通信土木工事、移動通信工事

2022年4月以降にグループ入りした会社

社名	参画時期	事業領域	事業内容
ジャストエンジニアリング株式会社	2022年4月	通信キャリア システムソリューション	ハードウェア事業、ソフトウェア事業、インフラサービス事業、その他
株式会社イセキ開発工機	2022年4月	都市インフラ	建機事業(推進工事に用いる掘進機の製造・販売・レンタル)、工事事業(推進工事、パイプルーフ工事、シールド工事他)
株式会社サンエツ	2022年10月	都市インフラ	計装・自動制御システムの設計・施工・調整・メンテナンス、空調・衛生・電気設備の施工・販売
エクシオ・コアイノベーション株式会社 (旧：サンデンシステムエンジニアリング株式会社)	2023年4月	システムソリューション	システムの開発・運用・保守およびパッケージシステムの販売・構築
Telistar Solutions Pte. Ltd.	2023年1月	グローバル	ITマネージドサービスプロバイダー

DX 推進



各組織の自律的なDX活動を 促進していくため、推進体制を見直しました

執行役員 ソリューション事業本部 副事業本部長
CDO (Chief Digital Officer)
高梨 斉

第2フェーズに入ったDX推進

大きな変革の時代に入り、当社は、「2030ビジョン」に掲げた「4つのめざす社会」の実現に貢献するべく、邁進しています。特にエンジニアリングの効率化・高度化に貢献するDXは、業務プロセスのイノベーションやバリューチェーンの改革等に必須といえます。DXの推進が、事業による社会課題の解決を拡大・加速させ、ひいては、当社の持続的成長と企業価値の最大化につながると考えています。

2019年4月に設立したDX戦略部では、全社のIT基盤構築とDXに向けたCoE機能を担い、社内のデジタル化を図っています。さらに、IoT、AI等の最先端技術を活用した業務変革などを進めDXの初期フェーズは完了しつつあります。この初期フェーズでは、社内のプロセス効率化・省力化に、重点的に取り組んできました。ServiceNowの活用による社内での各種問い合わせ、手続きなどの効率化、RPA(ロボティックプロセスオートメーション)導入による作業の省力化、AIを用いた施工現場での安全向上、施工現場でのタブレット導入による作業効率化やペーパーレス化などは、その一例です。

これらの初期フェーズの実績を踏まえ、当社グループは、次期フェーズへの進化を遂げる段階に入ったと判断しました。そこで、2023年2月、CDO(Chief Digital Officer)である私をリーダーとする、デジタル推進プロジェクトチームを立ち上げ、以下の強化を図ることとなりました。すなわち、「DX推進体制の強化」「DX事例の水平展開」「DX人材育成」の3点です。

強化策1: DX推進体制の強化

これまでCIO(Chief Information Officer)が主導してきたDXの初期フェーズで、全社のプロセス効率化とそれに必要なIT化が進みました。また各組織でもDXに向けた初期フェーズとしてIT化を行ってきました。

そこで2023年1月、全社DX施策と組織ごとのDX施策に加え、これらを統合し有機的なDXを進めるために、「DX推進リーダー」を各組織に設置しました。DX推進リーダーはその組織の単なるIT化ではなく、DX化の責任を担います。また各組織のDX推進リーダーとDXのCoEであるDX戦略部との橋渡しを行い、スムーズな連携をデジタル推進プロジェクトチームで図ります。これにより、全社が一体となってDXとその先にある外部環境変化に応じたビジネストランスフォーメーションにつなげます。

強化策2: DX事例の水平展開

施工現場ではこれまで、それぞれの組織ごとがさまざまな改善を行い、最新技術導入によるDXを進めてきました。これらは、多少のカスタマイズや機能追加・変更で、別組織でも活用できるものが多くあります。そこで、デジタル推進プロジェクトチームがリードして、他の組織への水平展開を行っています。これにより、社内で局所化されていたDX関連の資産を有効活用できると考えています。

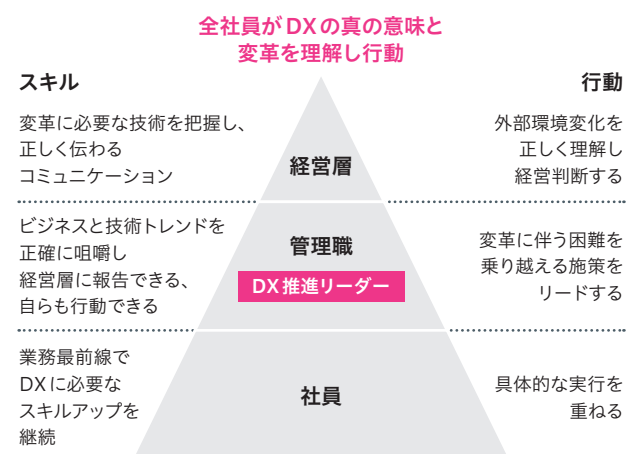
たとえば、タブレットを活用した施工現場での図面等の電子化や、施工現場での安全確認へのAIの活用、当社子会社が日本国内で独占的に販売しているiGrafx社のプロセス可視化による業務プロセス改善などで、水平展開が進んでいます。

強化策3: DX人材育成

図1にあるように、社員全員をDX人材とすべく、デジタル推進プロジェクトチームが、人材開発部、DX戦略部と連携して研修を進めています。DXは必ずしもIT技術だけではなく、ビジネス環境変化に柔軟に対応することであり、ビジネスのトランスフォーメーションが目的です。したがって、ITエンジニアだけでなく、全社員がDXを理解し、トランスフォーメーションに向けた先導者となる必要があります。

そこで、全社員のDX研修、DX推進リーダーを中心とした人材のマインドセット変革研修、さらに幹部向けのトランスフォーメーションを加速するカルチャー醸成研修など、さまざまな階層に向けた多角的な研修を実施しています。こう

図1 各階層でのDX人材育成の方針



DX推進リーダーの役割について

DX推進リーダーは、各組織が成長していくために、組織長とともに組織を先導し、各組織の本質的課題解決に向けて、現状にとらわれずに本来のDX化(ビジネス・業務のトランスフォーメーション)を推進する役割を担っています。

具体的には、自組織の業務プロセスを可視化や分析、課題抽出を行い、専門知見のあるDX戦略部やデジタル推進プロジェクトチームと連携しながら、具体的な施策を立案し、実行していきます。こうした取り組みの実効性を向上させていくには、まずはアクションを起こすことが大切です。また、実務担当社員の当事者意識を高め、マインド変革を促進させることも、DX推進リーダーの重要な役割だと考えています。

現在、デジタル推進プロジェクトチームのサポートもあり、各組織のDX推進リーダーを横串でつなぐチームを構成しディスカッションを進める計画が具体化するなど、リーダー間の連携も深まっています。こうした他組織とのつながりを通じて、自組織だけでなく、会社全体のDX化への促進にも貢献していきたいと考えています。



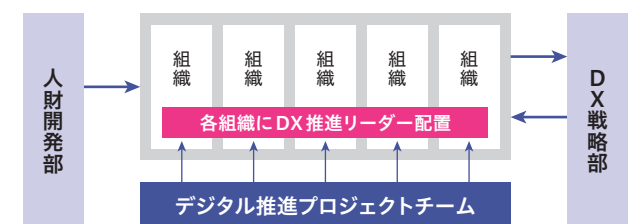
ビジネスエンジニアリング本部
第一設備建設部門 部長
三枝 弘平

した研修を継続的に実施することで、全社員を真のDX人材とし、今後のビジネス成長につなげていきます。

以上の取り組み・体制をまとめると、図2のようになります。DX戦略部が全社的なDXを進め、デジタル推進プロジェクトチームが組織ごとに必要なDXを細やかにサポート、さらに人材開発部との協力で、全社員へのDXマインドセットを推進していきます。

こうした取り組みを通じ、VUCAとも呼ばれる予測困難な時代と、常に変化し続ける外部環境に対応し、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

図2 DX推進の考え方



デジタル推進プロジェクトチーム設置による強化のポイント

- 横串のデジタル推進プロジェクトチーム設置による相談・支援を実現
- 同プロジェクトチームによる各組織のDX施策の他組織への展開、および各組織のDX要件と開発を担うDX戦略部との橋渡し
- DX推進リーダー配置による各組織DX推進者の明確化
- 同プロジェクトチームと人材開発部の連携で変革(DX)マインドセット醸成促進

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

当社グループは、「安全・品質の確保」に対する取り組みに万全を期し、管理を強化することで、建設工事現場における人身・設備事故の発生防止に日々努めています。

2016年から「安全品質文化の原点回帰」をスローガンに、「安全・品質」の重要性を一人ひとりが理解し基本動作を実践できる体制づくりに取り組んできましたが、2021年度からは「安全・品質文化の進化(深化・進展)」を5カ年のスローガンとして掲げ、事故撲滅はもちろんのこと、品質向上と付加価値創出の取り組みを強化し、「安全安心で頼られる会社・グループ」をめざします。

安全におけるリスク低減措置に関しては、危険作業をなくしたり、見直したりして仕事の計画段階からの除去・低減(本質的対策)を第一に、重機等の設備的対策(工学的対策)を優先して進めています。

さらに、ネットワークカメラ等のICT活用による現場とデスクの意思疎通の効率化・支援の充実、現場の責任者・職長等の人財育成などの管理的対策なども積極的に進めています。

その他、対話型パトロールの充実により、賞賛事例を積極的に発掘し広めていくことで安全行動を習慣化する施策などにも注力しています。また、労働安全衛生マネジメントシステム、品質マネジメントシステムの認証を取得して「安全・品質」の継続的な改善を図っています。

法的手続きによる金銭的損失

2022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。

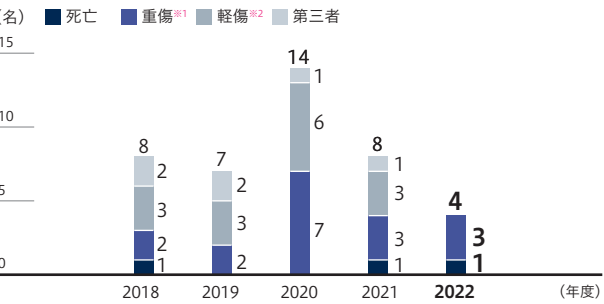
人身事故※の発生状況

2022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、2022年のエクシオグループ(株)の労働災害率は、度数率0.39、強度率0.03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持って取り組んでいきます。

※ 労働災害および第三者を死傷させた加害事故の合計

人身事故の発生状況

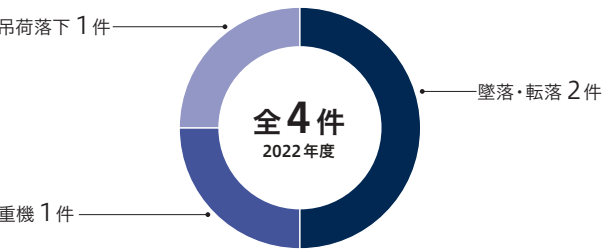


集計範囲: エクシオグループ(株)および主要子会社5社(シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)、大和電設工業(株)、(株)エクシोटেক)

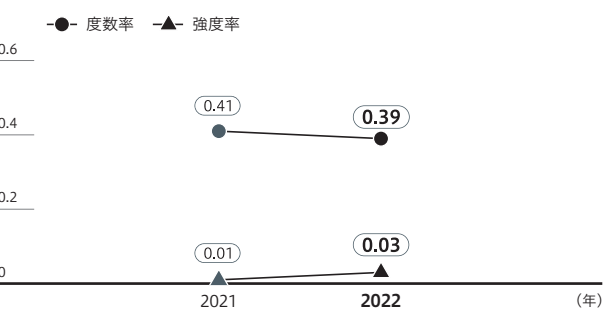
※1 入院2週間以上、かつ休業30日以上

※2 インシデント翌日以降の休業

人身事故の内訳



労働災害率 (集計範囲: エクシオグループ(株))



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

BCP(事業継続計画)

基本方針

当社グループの事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)は、将来的な事業継続を担保し、かつ当社グループの企業価値の毀損を防止・最小化する為、災害等発生時(大地震、新型コロナウイルスの発生等)に予め定めた役割のもと必要最低限のビジネスオペレーションを実施することを基本方針としています。災害等発生時には社内リソースが限られた状況にあることを考慮し、予め業務の優先順位を定めています。

災害等発生時の優先順位

- 生命の安全の確保
 - 社員(契約社員を含む)、家族の生命の安全確保、安否確認
 - 負傷者の援助
- 財務への影響および顧客価値棄損の最小化をはかる
 - 当社グループにおける収益の減少／悪化を最小限にとどめるための活動
 - 当社グループの信用低下を最小限にとどめるための活動

被災時の対応

当社グループでは、台風や地震等の自然災害、サイバーテロ、パンデミック、武力攻撃等の人為的災害に備え、対応規定を定めています。災害等の発生時(恐れ含む)は、被災状況に応じて情報連絡準備室を立ち上げ、情報連携を開始するとともに被災規模、被災想定により情報連絡室または災害対策本部・危機対策本部へと円滑に移行し、復旧活動を推進していきます。

また、各支店、各グループ会社の災害対策組織と連携した迅速な復旧支援を実施します。

教育・訓練

当社グループでは、災害等発生時のプロセスおよび発動時における業務が滞りなく実施できるよう、社員等(委託を含む)を対象に、転入時および年1回以上定期的に研修等を実施しています。また、BCP発動時のプロセス(安否確認を含む)について、年1回以上、対応訓練を実施しています。対応訓練で得られた課題については、対策を講じ、計画の改善に役立てています。

2022年度については、サイバー攻撃時の対応訓練(演習型)を実施しました。

環境マネジメント (TCFD 提言に基づく報告)

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、「2030ビジョン」の3つの挑戦の一つとして「ESG 経営の実践」を掲げています。また、中期経営計画(2021-2025)では、ESGそれぞれのKPI を設定し、計画的・継続的な取り組みを進めています。

ガバナンスについては、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が、経営会議の諮問機関として方向性、重要課題等について審議するとともに、取り組み状況のモニタリングを行い、その内容を経営会議および取締役会で審議・報告しています。2022年度は、2回開催しました。

指標と目標

当社グループでは気候関連のリスクと機会を管理するにあたり、以下の指標・目標を設定し、モニタリングしています。

指標と実績 (Scope 別の温室効果ガス排出量)				
	基準年 (2020年度)	2022年度	増減値	増減率
Scope1・2(自社)	86,583	76,877	▲9,706	▲11.2%
Scope1 (直接排出)	60,400	62,725	2,325	3.8%
Scope2 (間接排出)	26,183	14,152	▲12,031	▲45.9%
Scope3(サプライチェーン)	1,728,553	1,594,294	▲134,259	▲7.8%
カテゴリー 1 (購入した製品)	275,913	195,614	▲80,299	▲29.1%
カテゴリー 2 (資本財)	41,490	51,742	10,252	24.7%
カテゴリー 3 (エネルギー活動)	12,652	13,958	1,306	10.3%
カテゴリー 5 (廃棄物)	2,429	5,279	2,850	117.3%
カテゴリー 6 (出張)	1,869	2,180	311	16.6%
カテゴリー 7 (通勤)	3,398	3,965	567	16.7%
カテゴリー 11 (販売製品の使用)	1,389,872	1,320,757	▲69,115	▲5.0%
カテゴリー 13 (リース資産 (賃貸))	930	799	▲131	▲14.1%

目標

	基準年 (2020年度)	目標年		集計範囲
		2030年度(基準年比)	2050年度	
Scope1・2	86,583	50,218(△42%)	カーボンニュートラル	連結
Scope3	1,728,553	1,296,414(△25%)	—	連結

サブ指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度目標	集計範囲
再生可能エネルギー由来の電力への切り替え	—	33.6%	73.2%	100%	エクシオグループ(株)の自社管理拠点
EVなど低公害車導入	91.4%	95.5%	96.1%	100%	エクシオグループ(株)の一般車両

※ 当社グループが排出している温室効果ガスはCO₂(二酸化炭素)です。
※ 今後の算定高度化に伴い対象範囲や計算方法に変更がある場合や成行きの事業成長を超える事象が発生した場合は、基準年の数値を見直す場合があります。



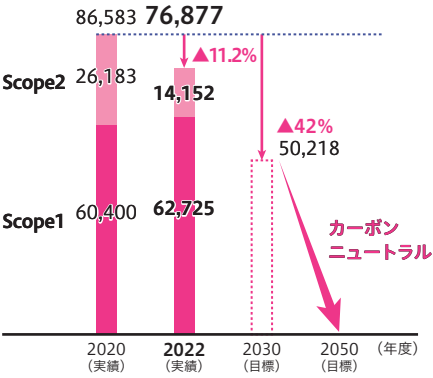
気候変動に関するリスクについては、主にサステナビリティ委員会で識別・評価し、全社的リスクマネージャーである事業リスク管理委員会と連携して、対応しています。

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。当社グループは今後も、TCFDフレームワークに沿った情報開示を進めていきます。

独立第三者の保証報告書



温室効果ガス (Scope1・2) 削減のイメージ (t-CO₂)



戦略

気候変動が当社グループの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ました。分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)による1.5℃シナリオと、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による4℃シナリオを主な情報源としました。

1.5℃シナリオ (産業革命以前に比べて気温上昇を1.5℃に抑えるために必要な対策が講じられた場合のシナリオ)

種別	気候変動要因	当社グループへの影響	影響時期※1	影響度※2	主な対応策
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 排出量への課税)	中・長	▼9	●事業活動における使用電力の再生可能エネルギー化(グリーン電力メニューへの切替、再生エ証書購入、PPA等)、環境適合車への切替え ●事業活動における省エネの推進(照明のLED化、空調の適正温度設定、エコドライブ推進、燃料促進剤活用等)
	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	中・長	▼2	●上記のCO ₂ 排出量削減施策の推進等による削減目標の達成
	再生可能エネルギーへの移行(再生エ政策)	●再生可能エネルギーの供給量が不足した場合等による再生エ調達価格の高騰	短・中・長	▼0.1	●工事価格への転嫁等を通じて価格高騰リスクの低減に努める
	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	短・中・長	—	
	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	短・中・長	▼1	●排出量算定業務等のDX推進による対応コストの増加を回避
	お客さまの選好変化	●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	短・中・長	—	●自社グループ内の脱炭素活動、事業を通じた社会貢献による企業価値の向上(環境格付機関等からの評価向上)
機会	ステークホルダーの評価	●気候変動対策状況(情報開示不足、CO ₂ 排出量の目標未達等)に関するネガティブな評価に伴う企業価値(株価)低下、資金調達および人材確保への影響	短・中・長	—	
	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 ●畜電池ニーズ拡大による蓄電所の構築・保守事業の拡大 ●太陽光発電施設を設置した地面を農地として活用するソーラーシェア事業の拡大	短・中・長	▲▲	●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およびEPC案件等の受注拡大(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)
	市場拡大	●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脱炭素推進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 ●サキュラー・エコノミーの実現に向けたリファーマービッシュ市場	短・中・長	—	●都市インフラ事業、リファーマービッシュビジネス等の拡大
	気候変動適用	●気候変動要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	短・中・長	▲	●柔軟な働き方のさらなる推進
リスク	ステークホルダーの評価	●脱炭素推進による企業価値の向上、金融機関等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、優秀な人材確保の機会創出	短・中・長	—	●自社内の脱炭素活動、事業を通じた社会貢献による企業価値の向上(環境格付機関等からの評価向上) ●サステナビリティ・リンク・ローン等による資金調達の実施

4℃シナリオ (気候変動対策が不十分であり、産業革命以前に比べて気温が約4℃上昇するシナリオ)

種別	気候変動要因	当社グループへの影響	影響時期※1	影響度※2	主な対応策
リスク	(急性)気象の激甚化	●浸水による入居ビル等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	中・長	▼▼20-22	●災害時のBCP対応力の強化、保有資産の定期的なハザードリスク評価
	(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、引渡し遅延、対策コストの増加	中・長	▼8	●徹底した熱中症対策(ICTを活用した現場の安全管理等)、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

※1 短期は3年以内、中期は3年超～10年以内、長期は10年超
※2 2030年度時点での事業活動に与える財務的影響度(利益)について、一定条件下で試算。相対的な大きさを想定して、リスクは「▼▼▼(大)」 「▼▼(中)」 「▼(小)」、機会は「▲▲▲(大)」 「▲▲(中)」 「▲(小)」で表示。影響金額のスケールは、(大):100億円以上、(中):10～100億円未満、(小):10億円未満

人財戦略



誰もが生き生きと働ける環境をさらに整備し
グループの持続的な成長を支えていきます

執行役員 人財開発部長 古川 直子

経営戦略を踏まえた人財戦略の推進

私たち人財開発部の最大のミッションは、「人財第一主義」の基本理念のもと、急速な技術革新や市場変化に対応できる人財を確保し、着実に育成していくことにあります。

先行き不透明かつ変化の激しい時代において、多様なお客様ニーズや急速な技術革新に対応していくために、当社グループでは「2030ビジョン」および「中期経営計画(2021-2025)」に沿って各事業分野の成長戦略を進める一方、事業構造そのものの変革にも取り組んでいます。

新たな事業領域へのチャレンジやグローバルでの事業拡大を実現していくには、担い手となる人財の強化が必須です。現中期経営計画でも人財戦略はとりわけ重要な強化課題と位置づけており、経営戦略との連携を図りつつグループの持続的成長に資する人財戦略を推進していきます。

グループの未来を牽引するリーダーの育成

人財開発部では人事部との密な連携のもと専門分野ごとにCDP(キャリア・デベロップメント・プラン)を作成し、これに基づいて一人ひとりの知識・スキルの向上を図っています。社員教育については多面的なカリキュラムで構成した新入社員研修をはじめ、役職や勤続年数に応じた階層別研修、技術職向けのスキルアップ研修など教育体系の拡充に努めるとともに、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援にも注力しています。

人財育成で特に重視しているのは、激しい環境変化に対応できる柔軟性と主体性・自律性を培うことです。目まぐるしい環境変化のなかで新たな価値を生み出していくには、自らの

頭で考え、行動し、未来を切り拓いていく姿勢が不可欠です。こうした観点から、2022年度は「変革リーダー育成プログラム」という新たな試みを開始しました。これはグループ会社を含む全事業部門の社員から未来の経営幹部候補を選抜し、それぞれに応じたコーチング・プログラムを実施するものです。併せて中堅管理職層向けにも6カ月間の「コーチング・プログラム」と2日間の「コーチング・ワークショップ」の組み合わせによる新たな研修を導入し、変革を牽引する次世代リーダーの育成を加速しています。

事業のグローバル化や技術進化への対応

2022年度はグローバル人財の育成強化を目的に「海外トレーニー制度」も立ち上げました。同制度ではグループの全社員を対象に毎年公募を実施して数名を選抜し、海外現地法人に1年間派遣することで実務の修得を図るとともに語学力や異文化とのコミュニケーション能力の向上を図っていきます。

一方で、グループの価値創造の根幹ともいえる技術力の強化も重視しています。技術研修については各事業部門の主導で事業展開に求められる高度なエンジニアリング技術やITの最先端技術など専門技能の修得を進めており、人財開発部は技術士など高難度の資格取得にチャレンジする社員への支援や通信教育などの自己啓発支援を行っています。また事業領域の進化や事業構造シフトに伴って社員のマルチスキル化やリスキングの重要性も高まっていることから、これらに対応した教育研修やモチベーションアップのための施策にも注力しています。通信キャリア事業から

都市インフラ・システムソリューション事業へのシフトを図る中、これまで進めてきたマルチスキル化により、即戦力化が実現できている社員も少なくありません。また若手社員の中には、本人意向も確認しつつ、短期的なスキルアップをめざした短期集中教育を経てソリューション事業へのリスキングを進めているところ です。

このほか「デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進」についても、DX基礎研修のグループ展開に加え、経営企画部が中心となり、実際のビジネスにおけるDX導入やマインドセット変革を目的とした全組織対象の「DX活動計画発表会」を開催しています。2023年度は組織長クラスを対象としたDX研修も実施し、さらなる意識改革をめざしていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョンを 促進する組織風土

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。新しいアイデアは多様な個性や経験、発想がぶつかり、融合する中で生まれるもので、その意味でD&Iは企業成長の必須条件です。そうした考えのもと、当社では2017年に「ダイバーシティ推進室」を設置し、多様な価値観を認め合う組織風土の醸成に取り組んできました。

D&Iの重要課題の一つは、女性活躍推進です。当社では2021年に当時20名だった女性管理職の人数を「2025年度に30名まで増やす」という目標を掲げ、さまざまな施策を実施してきた結果、2023年3月時点で27名と順調に増加しています。これは本人たちの頑張りはもちろん、それを取り巻く周囲の意識変革が徐々に進んだことも大きいと考えて

います。採用面でも技術系のバックグラウンドを持つ女性人財の絶対数が少ないなか、積極採用に取り組み、2023年度は当社の新卒採用での女性比率が約25%まで向上しました。

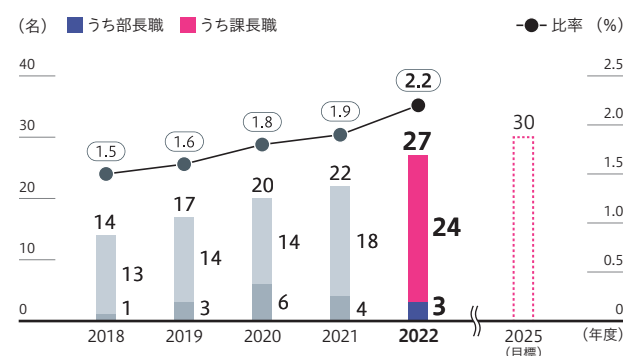
また、D&Iの推進で鍵を握るのが「心理的安全性」、すなわち「異なる意見も安心して率直に発言できる環境」の整備です。さまざまなアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)を取り除いていくために、人財開発部では女性部下を持つ上司を対象とした研修や、1on1ミーティングの考え方やポイントに関する研修のほか、LGBTQへの理解促進を図る全社員対象の研修も実施しています。

誰もが生き生きと働ける組織環境を整備する

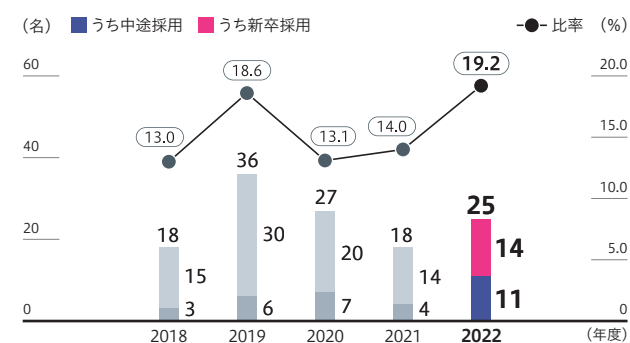
近年、会社に対する社員のエンゲージメントの重要性が指摘されています。一般に入社3年以内の離職率が30%程度といわれているのに対し、当社グループでは、その半分以下の水準を維持しています。これは入社から3年間、先輩が対話などを通じてケアを続けるチューター制度に加えて、長期間にわたる新入社員研修によって同期の連帯意識が高いことなども良い効果をもたらしていると考えています。

それぞれの価値観やライフスタイルに応じた働き方が選べることも、エンゲージメントを高める重要な要素だと思います。施工現場を持たないデスクワーク社員にはリモートワークが既に定着しています。今後もフレックスタイム制や遠隔地勤務制度、グループの枠組みを超えて活躍できる仕組みづくりを通じ、誰もが生き生きと、持てる能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めていきます。それによって社員のエンゲージメントをさらに高め、グループの持続的な成長につなげていきたいと思っています。

女性管理職の人数・比率の推移

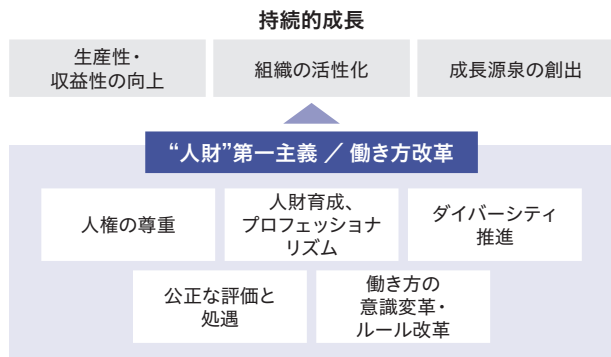


女性社員の採用数・採用比率の推移



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ル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

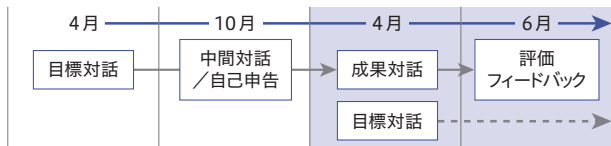
当社グループでは、企業活動を推進するにあたり、社員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境を提供するため、人権の尊重を重要視し、人権意識の啓発・向上のための研修を実施しています。また、コンプライアンス推進活動の中でも、研修などを通じて、ジェンダー、信条、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等の基本的人権に関わる、いかなる差別的待遇も許容せず、個人の尊厳と個性を尊重することを強く求めています。

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



上司と対話の実施率

2020年度	2021年度	2022年度
100.0%	100.0%	100.0%

人財育成

基本的な考え方と推進体制

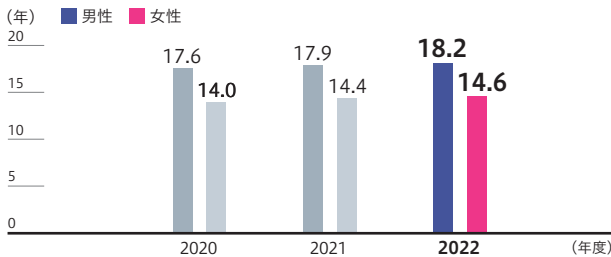
当社グループでは、“人財”第一主義を基本に、新入社員研修、階層別研修、技術研修、変革リーダー育成プログラム、風土変革プログラムなど、さまざまな研修のほか、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援を行い、成長機会の提供および社員による積極的な活用を力をつけています。

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。

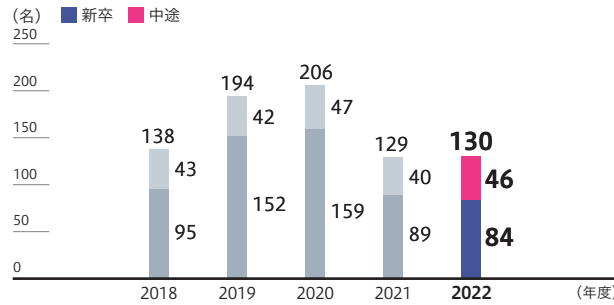
4つの採用・育成方針

- 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めます。
- 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



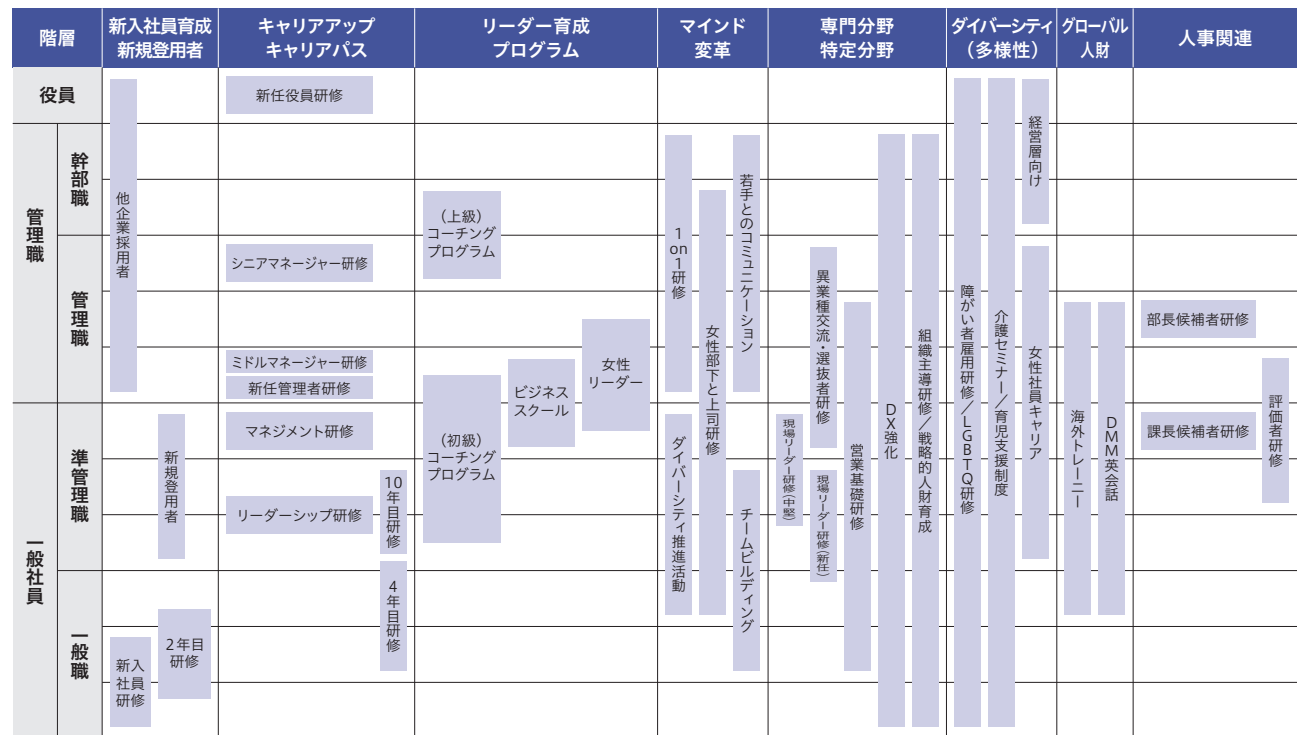
採用者数の推移



グループ会社での取り組み

海外含むグループ会社172社（連結子会社135社、非連結子会社17社、関連会社20社）の従業員がやりがいを持って働ける、新しいOne Team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、変化に対応する強靱なOne Teamの構築を一層強力に推し進めていきます。

研修体系図



第46回技能五輪国際大会で、当社社員が金メダルを獲得

10月15日から18日に京都市勧業館「みやこめっせ」（京都府京都市）で開催されました「第46回技能五輪国際大会」の情報ネットワーク施工職種に、当社の海老原 徹選手が日本代表として出場し、金メダルを獲得しました。海老原選手が出場した情報ネットワーク施工職種は、12の国と地域から選手が出場し、情報ネットワークの基盤構築に必要な施工技能・測定技能などを競い合いました。今後もさらなる技術力の強化・向上ならびに優秀な技術者の育成を図り、社会に貢献していきたいと考えています。



第46回技能五輪国際大会に出場した当社の海老原選手（中央）

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」についても、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(通勤スタイルの見直し、在宅勤務費用、遠隔地勤務の制度化等)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。

※ Office 365は米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における登録商標または商標です。

健康経営への取り組み

当社グループのパーパス(私たちが社会の中で果たすべき役割)である「“つなぐ力”で創れ、未来の“あたりまえ”を。」を実現し、当社グループが持続的に発展・成長していくためには、国内外のすべての当社グループ従業員と家族の「心身の健康」が何よりも大切です。こうした考えのもと、新しい働き方やワーク・ライフ・バランスの推進、心身ともに健康で生き生きと働ける職場環境の構築など、グループを挙げて「健康経営」を推進しています。

社会により大きな貢献を果たし、社会から価値のある存在として認められる企業であり続けるためにも、会社・労働組合・健康保険組合が一体となり、従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

総労働時間を短縮し、心身ともに健康的で、効率的な職場環境の実現に向けて、さまざまな活動に取り組んでいます。始終業ミーティングの実施徹底により、不要・不急の時間外労働を削減したり、毎週1回のノー残業デーを徹底するなど、日常業務における活動に加え、有給休暇取得と合わせたGW、夏季、年末年始休暇の連続休暇取得を促進しています。

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、育児支援制度の拡充や、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きました。

2022年4月に策定した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)の目標達成に向けて制度の拡充や説明会の実施、企業主導型保育所・ベビーシッター制度の導入、助産師による相談会の開催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います。2015年には、子育てサポート企業として厚生労働大臣認定の「くるみん」マークを取得しています。

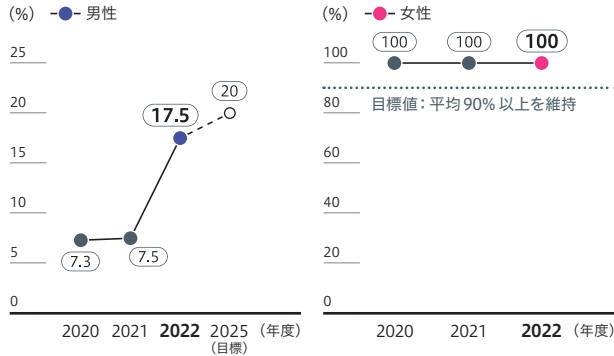


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

目標	① 男性社員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 ③ 2022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 (2022年4月1日～2023年3月31日)

	男性	女性
育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数	78名	9名
育児休業を取得した従業員の総数	14名	9名
育児休業から復職した従業員の総数	11名	7名
育児休業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※	7/8名	12/12名
育児休業後の従業員の定着率	87.5%	100%
平均取得日	52.8日	342.4日

※ 2022年4月1日～2023年3月31日に復職した社員を対象に集計

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。

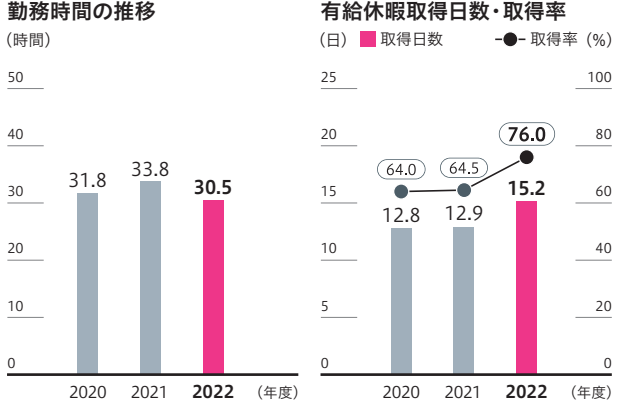
長時間労働の削減

長時間労働の削減の取り組みとして、システムを用いた時間外予定・実績の可視化、業務の平準化に努めるとともに、DXを推進することにより生産性向上を図ることで、年間総労働時間の削減に積極的に取り組んでいます。

また、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。



1カ月当たりの平均時間外勤務時間の推移



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うとともに、人事制度変更の際にも制度改定前に労使間にて協議する場を設けています。また、労働時間等設定改善委員会を定期的に開催し、年間総労働時間や有給休暇取得目標の設定と進捗モニタリング、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労使で取り組んでいます。

労使関係に関する相談窓口として、労使で相互に委員を選出した中央苦情処理協議会を設置し、従業員から申し立てがあった際には速やかに解決を図っています。

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 船橋 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おり、目標達成に向けた女性の積極採用や、未来の女性幹部の育成のため、ダイバーシティ推進室、人事部、各部が一体となって育成計画を検討するなど、女性管理職育成のための取り組みを促進しています。

また、2017年より始動した「女性活躍推進役」は、より多様

な視点でグループ全体のD&Iを推進するため「ダイバーシティ推進役」と名称を変え、各部店より女性だけでなく男性も含み選出し、職場を巻き込んだ活動を実施しています。

その他、上司と二人三脚で一緒に取り組む研修や、他企業の女性社員との交流会の実施、全女性従業員を対象としたイベントの開催など、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。

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。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。

障がい者雇用率（2023年3月31日時点）

エクシオグループ株式会社	2.29%
シーキューブ株式会社	1.84%
西部電気工業株式会社	2.91%
日本電通株式会社	1.97%
大和電設工業株式会社	2.54%
株式会社エクシオテック	1.89%

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

	2020年度	2021年度	2022年度
再雇用者数	249名	301名	320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ることを目的とし、58～59歳の社員に対してもセミナーを開催しています。

2022年度は、新たに40代の社員に対し、定年後の社内制度の理解および社会保険や公的年金の仕組みについて、これまでよりも早期に理解することで、退職後のセカンドキャリアを計画的により充実したものとできるようにセミナーを開催しました。

セミナー受講者数（過去3年分）

※ 年代別に隔年開催

	2018年度	2020年度	2022年度
40～49歳	—	—	1,308名
53～54歳 (グループ会社含む)	237名	307名	404名
	2017年度	2019年度	2021年度
58～59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、2023

年度新入社員は1名、中途では3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	2022年度
新卒	1名	5名	0名	2名	2名
中途	0名	0名	0名	1名	3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。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・2022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2021年度、2022年度と2年連続で取得しています。



ダイバーシティ推進研修実績（2017～2022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	4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	4回
女性リーダー層研修	4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	6回
LGBTQ研修※1※2	5回
障がい者理解促進研修※1	3回

※1 グループ会社含む ※2 経営層向け研修と重複有

セグメント別サマリー

トップメッセージ

エクシオグループの
価値創造

価値創造戦略

事業分野別戦略

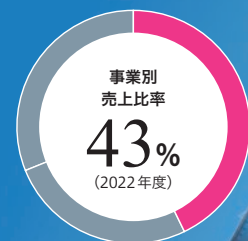
ガバナンス

データセクション

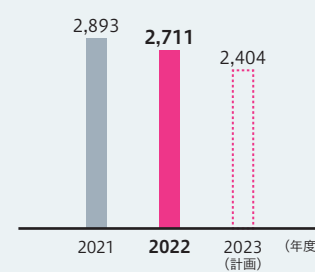


通信キャリア事業

- 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
- モバイル基地局設置・保守
- 通信電力設備工事

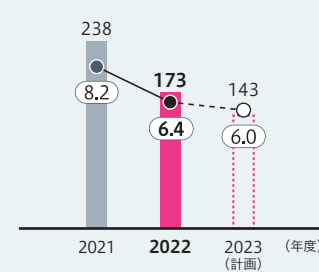


売上高
(億円)



営業利益・営業利益率

■ 営業利益 (億円) ● 営業利益率 (%)



SWOT 分析

S
Strengths
強み

- 創業以来培ってきた通信関連設備構築における実績と卓越した技術力
- すべての通信キャリア設備に対応する、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
- 都市部におけるラストワンマイルの光化
- 通信インフラの老朽化等に伴う設備更新需要

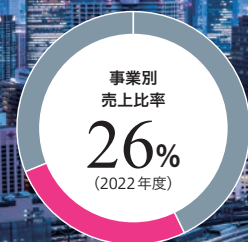
T
Threats
脅威

- 通信キャリア事業者の事業動向や国の政策による設備投資額の増減
- 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

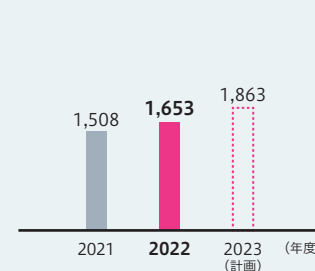


都市インフラ事業

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

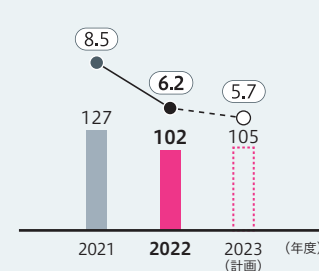


売上高
(億円)



営業利益・営業利益率

■ 営業利益 (億円) ● 営業利益率 (%)



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

- 需要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、実績およびブランド力の不足
- 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新ニーズの高まり
- データ活用社会の進展等に伴うデータセンタ需要の拡大

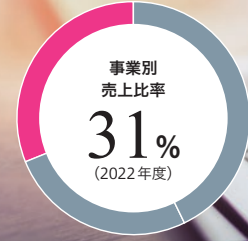
T
Threats
脅威

- 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

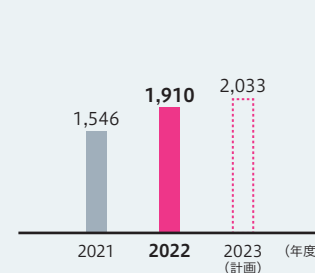


システムソリューション事業

- 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)
- マネージドサービス(システム保守運用等)
- グローバル事業(通信、都市インフラ、各種ソリューション)

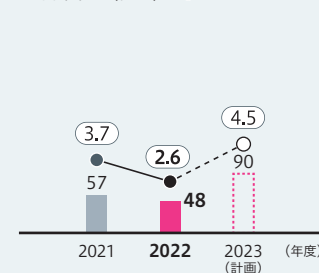


売上高
(億円)



営業利益・営業利益率

■ 営業利益 (億円) ● 営業利益率 (%)



SWOT 分析

S
Strengths
強み

- コンサル、設計、構築から、保守運用までのワンストップでのサービス提供
- 教育系教材や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
- 海外での新たな領域での事業の進展

W
Weaknesses
弱み

- 開発系人材の不足
- 事業領域による収益性のバラつき
- 収入に占めるリカーリング比率の低さ
- IT市場におけるブランド力の不足
- 海外事業における継続投資の必要性

O
Opportunities
機会

- 企業・官公庁等におけるDX推進意欲の継続
- サイバー攻撃の激化によるセキュリティ意識の高まり
- サブスク・マネージドサービスへの需要拡大
- アジア・太平洋を中心としたマーケットの拡大

T
Threats
脅威

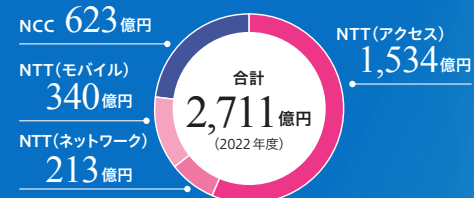
- 新たなプレイヤー / サービスの登場による既存サービスの陳腐化
- 国内IT人材の枯渇およびそれに伴う人件費高騰
- 先行する大手SIerとの競合による利益率の低下
- アジア・太平洋各国の政権交代等による急激な政策変更



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。

ユニット別売上比率



主な事業

創業以来培ってきた通信関連設備構築における実績と卓越した技術力で、通信キャリアのすべての通信設備について、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日本全国で提供しています。その高い技術力は、技能五輪国際大会の情報ネットワーク施工職種で6度の金メダルを獲得するなど、内外から高い評価を得ています。

NTTユニット(NTTグループ各社向け)

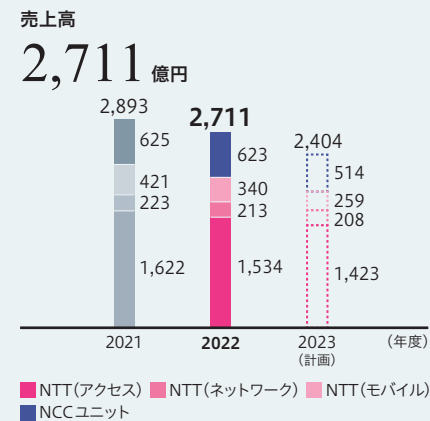
市場環境と強み

創業時からのコア事業であり、メタルから光ファイバーまで、国内通信インフラを支える中心的な役割を担っています。当社グループの多様な技術の出発点であり、現在においても安定的な収益を生み出しています。

NCCユニット(KDDI・ソフトバンク・楽天向け)

市場環境と強み

モバイルはコミュニケーションツールのみならず、決済等の手段としても不可欠の存在となり、さらなるサービスの進化が期待されています。当社は通信キャリア各社の事業展開に応じた柔軟な対応を行っています。



中期経営計画における「めざす姿」

- 5G 基盤の構築
- 収益性・生産性の向上

2022年度の主な成果

- モバイル手持ち工事の消化促進
- マルチスキル化の推進
- DX 活用による業務プロセス改善

2023年度の計画

- モバイル施工組織の一体化(構造改革 2.0) (生産性向上、柔軟な施工体制の構築)
- 成長分野へのさらなる要員シフト

2022年度の総括

通信キャリア事業においては、キャリア各社の要望に対して迅速かつ柔軟に対応し、国内通信インフラの構築・維持を支える存在として社会に貢献し続けています。

2022年度については、2021年度まで事業を牽引してきた高度無線環境整備推進事業の終了とともに、モバイル各社の設備投資抑制の影響もあり、当初から減収減益の計画としましたが、一部キャリアでの工事の中止や先送りなど、想定以上の需要落ち込みにより、利益面では厳しい一年となりました。

その一方で、グループ各社および協会社におけるシステム共有化を含めた業務の標準化や、タブレットの活用による現場のペーパーレス化を進めるとともに、AIを活用した安全装備の点検や重機設置での安全確認、WEBカメラと見守り監視センターによる安全管理体制の確立など、さらなる生産性・収益性の向上、安全性確保に向けた業務改善に努めました。

当事業においては、6GやO-RANなど次世代通信インフラ構築や、マンション等都市部でのラストワンマイルの光化、老朽インフラの撤去・更改等、国民生活に欠かせない通信インフラの維持・発展にこれからも貢献していきます。

2023年度の計画と見通し

通信キャリア各社の投資抑制は2023年度も継続し、コロナ禍に伴うリモートワーク需要の一巡により光回線需要も減少すると想定しています。一方で、モバイル通信量は依然として増加し続け、決済手段としても定着し、携帯は国民生活に不可欠のインフラとなりつつあり、基地局やバックボーンネットワーク等のインフラ増強は喫緊の課題となっています。

当社グループにおいては、当事業の収益性を高めるとともに、急な需要増にも対応できる体制を構築するため、2023年7月に「構造改革 2.0」を実施しました。これまでのモバイル各社ごとの施工体制を廃止し一本化するとともに、グループ商材「iGrafx®(誰もが理解しやすい一定の記述ルールで業務フローを作成できるツール)」による業務プロセスの標準化・最適化、需要変動による稼働平準化を行います。

この構造改革により創出される人員は、都市インフラ、システムソリューション等の成長分野へシフトし、事業機会創出に活用します。

当事業においては、今後も、マンション等都市部でのラストワンマイル光化、不要メタル回線・3G設備の撤去、老朽インフラ更改需要もあり、効率的な事業運営を行っていきます。

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

点群データ等の活用によるスマートコンストラクション

当社グループでは、建設工事の全業務プロセスにおいて点群データ(3次元データ)やAIを駆使することによる建設現場のデジタルツインの実現、ドローンや自立型ロボットを活用した現場の生産性向上や安全施工を追求しています。

同時に、これまで長年にわたり培ってきた“確かな技術”を継承しながらスマートコンストラクションによる“新たな価値の創造”にも取り組み、持続可能性・効率性・快適性のある社会の実現に貢献します。



点群データ(イメージ)を活用することで付加価値の高い設計・構築を実現



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。

ユニット別売上比率



エネルギーユニット

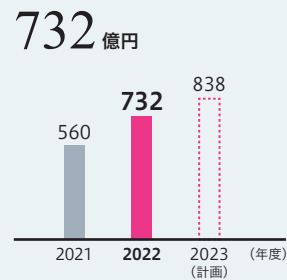
主な事業

データセンター等の電気・空調設備やスマートエネルギー関連設備、廃棄物処理プラントなどの建設・維持管理

市場環境と強み

旺盛なデータセンター需要とともに、再生可能エネルギー事業の拡大が今後も想定されます。当社グループで培ってきた電気設備、プラント建設・運用の知見をベースに高まるニーズを的確に捉え、成長を続けていきます。

売上高



データセンター

公共基盤ユニット

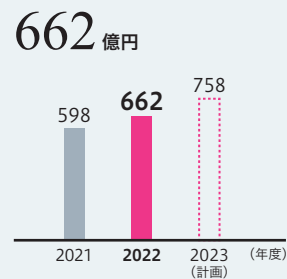
主な事業

官公庁・自治体・CATV・交通関連の通信工事および都市土木工事(防災無線、無電柱化工事など)

市場環境と強み

高速道路や鉄道等の通信インフラ高度化や、老朽化した公共インフラ更改など旺盛な需要が期待されます。入札案件も多く、競争の激しい分野ですが、建設DXの推進により付加価値を高め、事業拡大につなげていきます。

売上高



鉄道通信工事

施設基盤ユニット

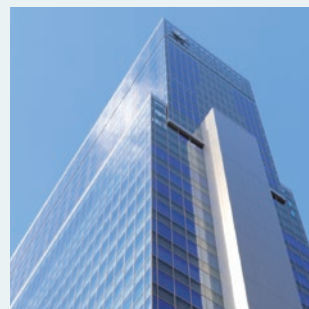
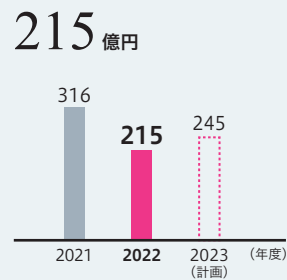
主な事業

公共関係以外で、自家利用または特定のお客様が利用する各種通信設備工事(企業内ローカル5G、ネットワーク構築など)

市場環境と強み

700MHz TV 受信対策工事はほぼ収束しましたが、ローカル5Gの実証実験が進展するなど、通信設備のさらなる高度化に向けた動きは継続しています。当社グループのコアである通信関連の技術力を活かし、お客様ニーズにお応えします。

売上高



オフィスビルでの電気・空調工事

中期経営計画における「めざす姿」

- 新領域の開拓
- 建設DXの推進

2022年度の主な成果

- データセンター工事のさらなる受注拡大
- 直流給電設備など新たなエネルギー市場での受注
- 木質バイオマスガス化発電設備の検証

2023年度の計画

- スマートエネルギー関連事業の進展
- データセンター事業における事業領域拡大
- 技術者の確保・育成のさらなる強化

2022年度の総括

都市インフラ事業は、当社グループが持つ通信・電気・土木などの多様な技術力を融合させ、事業拡大を図るセグメントです。2022年度は、デジタル化推進の流れを受け重要性の高まっている大規模データセンター構築案件をはじめとした電気工事が好調に推移するとともに、大型ごみ処理プラントの設備更改・長期維持管理案件を受注するなど順調に推移しました。2022年度までにグループに加わった、電気、土木関連子会社がグループ各社とのシナジーも含め着実に成長しており、当セグメントの業績を押し上げています。

また、政府のエネルギー政策による再生可能エネルギー普及拡大を背景に、当社グループでは、木質バイオマスガス化発電や営農型太陽光発電、EV充電器や蓄電所の設置など、さまざまな事業を精力的に進めました。2022年度より取り組んでいる送電線接続技術者の育成など、将来の事業成長に向けた取り組みも継続しています。700MHz周波数帯TV受信対策工事が収束を迎えたことや資材価格高騰の影響から利益的には厳しい年度ではありましたが、事業成長に向け順調に推移しました。

2023年度の計画と見通し

2023年度は、中期経営計画の達成に向けて業容拡大と利益成長の両面をめざして取り組んでいきます。近年の業績を牽引している大規模データセンターの構築は引き続き需要が旺盛で、これまで中心であった電気設備工事のみならず、新たにグループに加わった子会社の力を結集した、通信や空調、LAN/WANなど、ビル内のすべての設備に対象を広げ、ワンストップでの受注をめざしていきます。通信キャリア事業における構造改革により創出されるリソースを当事業領域に積極的に投入し、さらなる事業機会の獲得をねらっていきます。機会損失を回避するため、構造改革による人員創出を行っている通信キャリア事業からのリソースシフトにより、技術者を積極的に投入していきます。また、2023年度以降本格的な事業展開が期待されるエネルギー関連事業においても、NTTグループをはじめとするパートナー事業者の皆様とタッグを組み、当社グループ各社の得意技を活かした「総合エンジニアリング企業」として、さらなる成長をめざします。

サプライチェーンの混乱や資材価格高騰の影響も見極めつつ、建設DXや設計業務のオフショア化などの中長期的な成長に向けた取り組みを継続し、付加価値創出に努めていきます。

2030年にめざす社会



カーボンニュートラルな社会

木質バイオマスガス化発電の実証試験に成功

福島県古殿町で建設を進めていた木質バイオマスガス化発電所における実証試験が終了し、所定の性能確認が終了しました。海外製の革新的なプラント技術を導入しており、国産材の木質チップでも対応可能であり、発生する木質タールも燃焼炉により処理可能な低廃棄プラントとなっています。

再生可能エネルギーの活用による地球環境保全(CO₂削減)と循環型社会の実現(SDGs)に寄与する取り組みとして、地域自治体とも連携し、2024年からの本格稼働をめざして発電所建設を進めています。



2024年の本格稼働をめざす木質バイオマスガス化発電所(福島県古殿町)

特集1 再生可能エネルギービジネスの展開

カーボンニュートラルとGXの実現に
貢献する事業展開を加速

当社グループでは、地球温暖化への懸念が高まるなか、カーボンニュートラルやGX(グリーントランスフォーメーション)に貢献するとともに、景気や社会情勢に左右されない強固な経営基盤構築をめざし、再生可能エネルギー事業の拡大を都市インフラ事業の柱のひとつに位置付けています。

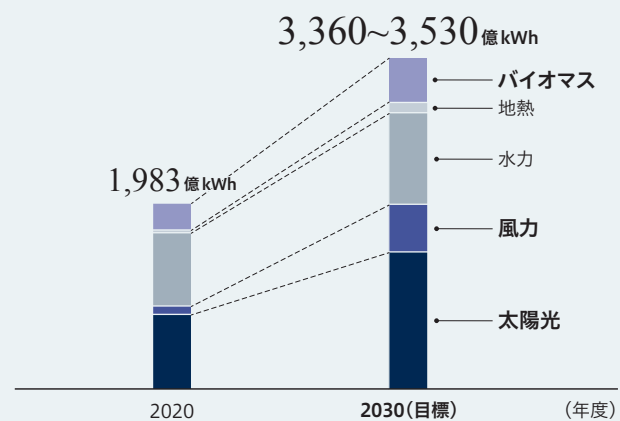
具体的な事業のひとつが、森林資源を活用した木質バイオマスガス化発電の推進です。木質バイオマス発電施設の設計・施工で培ってきた技術を活かして自社発電施設を建設し、FIT(固定価格買取制度)による20年間の安定した売上と利益の創出をめざしています。木質バイオマスガス化発電施設は、地産地消型分散電源として普及が見込まれており、林業の活性化や森林の循環サイクルの確立にも貢献

します。当社は自社の発電施設で2024年から売電を開始する予定です。

また、当社は東急不動産(株)様とともに営農型太陽光発電(ソーラーシェア)の実証実験に参画しています。農地を有効利用する営農型太陽光発電は、今後、全国的な拡大が見込まれているため、当社では施設建設で修得したノウハウをもとに営業活動を展開していきます。

洋上風力発電における自営線(送電ケーブル)の構築にも取り組んでいます。ケーブルの接続には専門知識と特殊な技能を持つジョインターが必要で、その育成は大きな課題です。そこで当社は最先端のケーブル接続技術を持つSWCC(株)様と業務提携し、社員が同社の技能研修を受講することでライセンスの付与を受けています。工事は大規模かつ非常に難度が高いため、まずは陸上風力自営線工事で経験値を上げ、2028年頃には100億円程度まで受注を伸ばしていきたいと考えています。

資源エネルギー庁による
再生可能エネルギーの導入状況と目標



出典: 資源エネルギー庁「今後の再生可能エネルギー政策について」
※ 第6次エネルギー基本計画による

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
渡部 則由紀

木質バイオマス発電

栃木県足利市では森林の未利用材と、街路樹や公園からの剪定枝からなる燃料を使用し、福島県古殿町では森林の未利用材を燃料とした、「木質バイオマス発電所」を建設しており、ともに2024年の営業開始を予定しています。



関連動画
YouTubeチャンネルを
併せてご覧ください。



事業地
栃木県足利市
想定年間発電量

約 5,680 万kWh
(一般家庭13,300世帯の
年間使用量に相当)

事業地
福島県石川郡古殿町
想定年間発電量

約 1,523 万kWh
(一般家庭3,500世帯の
年間使用量に相当)



営農型太陽光発電(ソーラーシェア)

東急不動産(株)様などと共同で、太陽光発電施設を設置した地面を農地として活用する「営農型太陽光発電」の実証施設を埼玉県東松山市に建設し、運転を開始しました。データやノウハウを獲得し、ソーラーシェアの普及拡大をめざします。

事業スキームとめざす成果

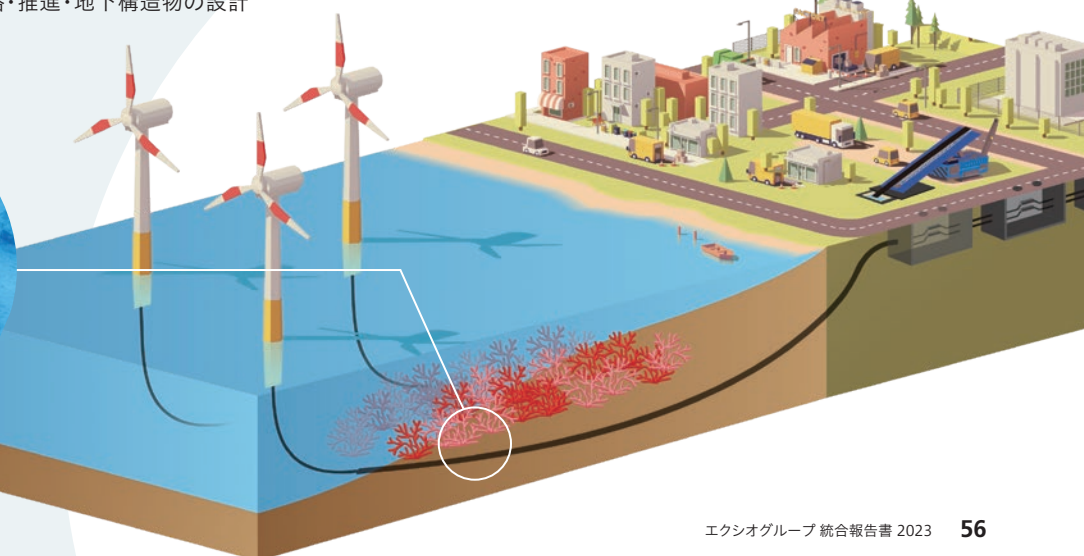
共同パートナー



実証実験 / 最先端技術の理解促進 / 新技術開発・改善
地域脱炭素 / 地域連携 / 農業支援 など

洋上風力発電における自営線構築

当社土木事業本部およびグループ企業は、多様な通信土木技術があります。海底面を傷つけずに地中を掘削するアースシャトル工法(弧状推進工法)を用いた超高压ケーブル用管路の敷設や系統連系点までの自営線管路工事(管路・推進・地下構造物の設計施工)を、全国対応で実施します。





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。

ユニット別売上比率



情報システムユニット

主な事業

大規模システムの受託開発、業務支援ソリューション、ネットワークインテグレーション(サーバ、無線LAN、セキュリティ、クラウド等)

市場環境と強み

デジタル社会の実現に向けて、新たな付加価値を創造するため、各種ソリューションにおけるコンサルティングから設計・開発・運用の全般にわたる技術と知見を最大限に発揮し、お客様の課題解決、DX推進をサポートします。

サービスユニット

主な事業

お客様システムの運用・保守、各種ライセンス販売および保守、その他マネージドサービスの提供

市場環境と強み

各種サブスクリプション契約、システムの運用・監視から復旧作業、エンドユーザーのサポート対応など、ワンストップでのサービス提供が求められています。グループ各社の知見を活かしたサービスを提供していきます。

グローバルユニット

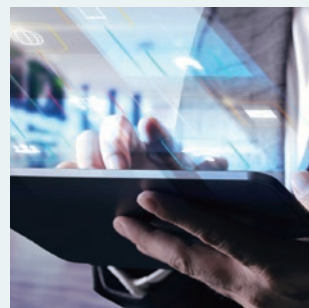
主な事業

アジア・太平洋地域をはじめとする海外市場における通信・電気・空調設備等の構築、各種ソリューションの提供等

市場環境と強み

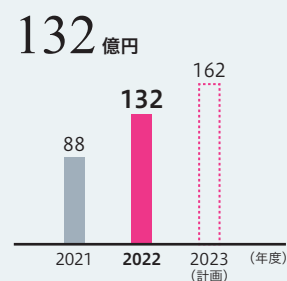
新たなビジネスチャンスの追求と海外市場を含めた競争力の向上を目的に、グローバル事業統括会社の EXEO Global 社を核に、国内では展開が難しい事業にも積極的にチャレンジし、グローバルレベルでの価値創造に取り組んでいます。

売上高



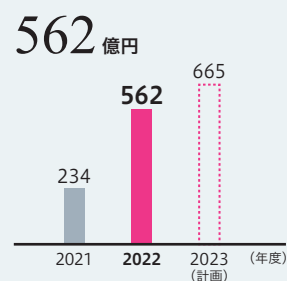
情報システムのコンサルティングから設計・開発・運用までを一貫サポート

売上高



24時間体制でマネージドサービスを提供

売上高



アジア・太平洋地域を中心に、各種ソリューションを提供

中期経営計画における「めざす姿」

- 高付加価値事業への挑戦
- リカーリングビジネス拡充

2022年度の主な成果

- システム開発・運用保守の中核会社の立ち上げ
- M&Aを活用したグローバル事業の進展

2023年度の計画

- リスキリングを含めたリソースの拡充
- リファーマービッシュビジネスの拡大
- 業務改革によるグローバル事業の収益改善

2022年度の総括

システムソリューション事業においては、事業再編により設立した中核会社2社(エクシオ・デジタルソリューションズ(株)、エクシオ・システムマネジメント(株))を中心に、上位コンサルティングから保守運用までワンストップで、規模を活かした効率的なサービス提供を行うことで、新たな事業機会の創出と収益向上に取り組みました。

ServiceNowやiGrafx等の競争力のあるツールを活用し、地方自治体や企業におけるDX推進、システム最適化のお手伝いをさせていただくとともに、小中高校等の文教関連案件にも当社グループの強みを活かしたサービス提供を継続して行っています。

グローバル事業においても、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分野や電気・空調などのエンジニアリング事業が着実に成長するとともに、中古IT機器を利活用するリファーマービッシュビジネスや、インドネシアにおける屋内通信インフラシェアリング事業など、新たな価値創出を中核エリアであるアジア・太平洋のみならずグローバルレベルで行っています。さらに、Telistar Solutions社のグループ入りにより、世界的なりカーリングビジネス強化に向けた体制も整いつつあります。

2023年度の計画と見通し

2023年度は中期経営計画の中間年度として、当事業をグループ経営の柱として成長させるべく、コンサルティングから保守運用までのワンストップサービスの拡充などを通じて、生産性・収益性のさらなる向上をめざします。

グループ内におけるリスキリングによる人的リソースの拡充と、M&Aや中途採用を含めたスキル・人財の獲得により、事業機会のさらなる創出を行うとともに、より付加価値の高い事業領域へのシフトを実施していく計画です。

また、IT中核会社2社を中心に、グループ全体としてのスケールメリットを活かし、サービス提供の効率化・迅速化や保守運用体制の強化を行うことにより、マネージドサービスの拡大や新たな付加価値サービスの提供を推進していきます。

グローバル事業については、事業の展開とともに先行投資フェーズから利益貢献フェーズへと移行し、これまで獲得した事業における業務改革を通じて、利益創出力を高めることが2023年度の重要な課題となります。リファーマービッシュビジネスやインフラシェアリング事業などの成長事業への投資とのバランスを取りながら持続的な成長に努めていきます。

2030年にめざす社会



カーボンニュートラルな社会

IT機器のライフサイクルマネジメントを支援するProcurri社

シンガポールに拠点を置くProcurri社は、パソコン・スマートフォンなどのさまざまなIT機器について、適切なメンテナンスで耐用年数を延長するメンテナンス事業、使用を終えたIT機器のデータを適切に抹消するITAD(IT資産処分)事業、適正なデータ消去を経たIT機器を再生・再流通させるリファーマービッシュ事業などを展開しています。リファーマービッシュ品は、新品のIT機器を製造するのに比べCO₂排出量が小さいこと、IT機器に含まれる材料を再利用することから、環境負荷の削減に貢献するビジネスとして、注目度が高まっています。



IT機器のデータ消去作業の様子

特集2 グローバル事業の強化

経済成長著しい東南アジアで 市場の深耕に取り組んでいます

当社は2018年11月に、海外事業を統括する EXEO Global 社をシンガポールに設立し、通信設備を含む都市インフラ、システムソリューション、新ビジネスの3分野で、グローバル事業を展開しています。世界人口の1割弱、約6億7千万人が暮らし、経済成長が続く東南アジアをターゲットとすることで、成長機会の拡大とリスクの分散、競争力の向上を図っています。

国内事業との親和性が高い都市インフラ事業では、日本で培ったノウハウをもとに、海外のデータセンター設備構築など高付加価値案件への提案を進めています。また、BIMやDfMAなど建設プロジェクトの効率化を図る手法を取り入れ、競争力を高めています。このほか、インドネシアでは1,300カ所を超える施設に屋内アンテナ設備を所有し、モバ

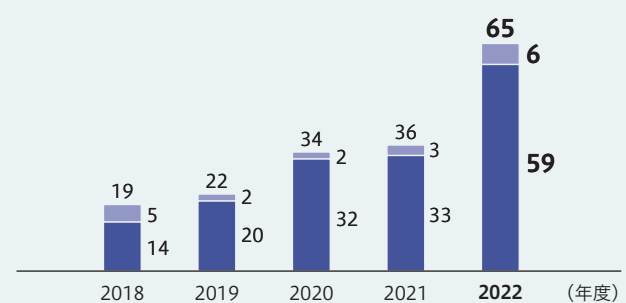
イルキャリア向け共同利用サービスを提供する同国最大の事業者になっています。同サービスは、安定したリカーリング収入が得られるため、収益の安定化にも寄与しています。

システムソリューション分野では、IT機器のリファーマービュシユビジネスを展開しています。IT機器も持続可能な使用が求められ、メーカーサポート終了後も使用したいというニーズが増加しています。これまでは海外中心でしたが、日本でも同様のニーズが顕在化しています。さらに付加価値を高め、当社グループ資産のIT機器に保守やコールセンターでのサポートをセットにし、お客様にサブスクリプション型でご利用いただく、ITマネージドサービスを新しく提供開始しています。

新ビジネス分野では、デジタル貿易プラットフォームサービスなど、新しい収入基盤となる事業や、将来、既存事業とのシナジーが期待できる新技術に投資しています。

現在の目標は、中期経営計画(2021-2025)の目標に対し、売上高・営業利益とも10%の規模で貢献することです。売上高は、次期計画で665億円を計画しており、達成への目的が立ちつつあります。既存事業の効率化と新ビジネスの早期収益化を進め、投資フェーズから利益創出フェーズに移行を図り、本目標の達成に全力を注いでいきます。

グローバル事業のグループ会社数推移
(社) ■ 連結子会社 ■ 非連結・関連会社

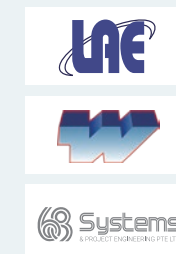


Southeast Asia



電気・空調・信号のM&E (都市インフラ分野)

シンガポールに拠点を置く LAE、Winner、68Systemsの各社が連携し、地下鉄建設などで多彩な活躍を見せています。グループとしてワンストップで電気・空調・信号関連のあらゆる工事に対応できる点が、大きな強みになっています。



貿易プラットフォーム (新ビジネス分野)

GUUD社が、グローバルな商取引をデジタル化するプラットフォームを提供し、従来の人手に依存したモデルから脱却を図り、業務効率を向上させます。シンガポールで提供中のデジタル貿易プラットフォームは20%のシェアで、同分野で最大の事業者になっています。



ITマネージドサービス (システムソリューション分野)

シンガポールを拠点とする Telistar 社が、ITマネージドサービスを展開しています。IT機器の導入から処分時のデータ消去まで一連の煩雑な管理業務を代行することで、お客様の業務を効率化するとともに、機器処分時の情報セキュリティリスクを排除しています。



屋内ニュートラルホスティング (都市インフラ分野)

dhost社が、インドネシアのショッピングセンター、ホテル、テナントオフィス、病院、大学、空港など多くの人が集まる施設内に携帯のアンテナ配信システムを保有しています。それらをモバイルキャリア向けに共同利用サービスとして提供しています。



取締役 常務執行役員
グローバルビジネス本部長
EXEO GLOBAL Pte. Ltd.
代表取締役社長

今泉 文利

取締役会の実効性向上と ガバナンスの強化に努めています

エクシオグループのコーポレート・ガバナンスはどのように進化してきたのか、
さらなる企業価値の向上に向けてどのようなガバナンスをめざしていくべきなのか――。
公認会計士で2018年6月から当社の社外監査役を務める荒牧知子と、
代表取締役社長の船橋哲也が語り合いました※。



代表取締役社長
船橋 哲也

NTTコミュニケーションズ株式会社代表取締役副社長などを経て、2018年、当社代表取締役副社長に就任。2019年より現職。

社外監査役
荒牧 知子

公認会計士。2006年、荒牧公認会計士事務所を設立。
2018年より当社社外監査役(2023年6月退任)。

※ 2023年4月収録。なお、荒牧知子は2023年6月、社外監査役の任期を満了し、新たに社外取締役役に就任しています。

グループの事業領域が 大きく広がった5年間

船橋 ● 早いもので、荒牧さんに社外監査役として来ていただいてから丸5年が経ちました。この5年間で振り返ってみてどのような感想をお持ちですか？

荒牧 ● ひとことかというと、この会社にとって非常に大きな転換点に立ち会ってきたな、という印象です。近年の当社は通信設備工事中心の事業構造を変革すべく都市インフラ、システムソリューションという新たなドメインを設定し、通信インフラ構築で培ったノウハウをベースとしながら事業領域を着実に拡大してきました。グローバル展開も積極的に進め、機動的なM&A投資も増えています。そうした大きな動きの中で、監査役としては執行の狙いや意図をよく理解した上で建設的なモニタリングを行うことを心がけてきました。

船橋 ● おっしゃるように事業領域が大きく広がった分、外部の専門知見や客観的視点からのアドバイスがより重要になっています。特にM&A投資については「どこまでリスクを取るべきか？」を含め、さまざまな側面で社外役員の皆様のご指摘・アドバイスを頂く必要があると考えています。一口にM&Aといっても、自社に足りない技術・領域の補完が狙いの場合もあれば、コアの強みをより強化したいケースもあります。それぞれの業界・市場の環境などを踏まえながら、当社の企業価値を上げる最善のアプローチをともに考えていただいていると感じています。

荒牧 ● 業務執行におけるリスクを見極め、企業価値を毀損させないよう努めるのが監査役としての本来の使命です。一方で、業務の中身が大きく広がる中、自分の専門である財務・会計の分野だけでなく各事業や戦略に関連した幅広い知識や最新情報を持っていないと、その使命も果たせなくなっていると痛感しています。ICT業界の動向や世界各地の地政学的リスクなど、多様な分野について日々アンテナを張り巡らせ、知識レベルの向上に努めています。

会議運営の進化で、 より充実した議論ができる場に

荒牧 ● 当社の取締役会や監査役会には参加者の誰もが自由に発言できる雰囲気がありますね。私たち社外役員も、いつも全く遠慮せず、思いついたことをどんどん話しています(笑)。船橋さんは取締役会の議長でもあります。会議を活性化させるためどんなことを意識されていますか？

船橋 ● 社長というのは執行側のトップでもあるわけですが、執行側が上げた議案だから100%通るのがベストとは決して考えていません。取締役会の機能で最も重要なのは、外部の視点や専門知見も交えしっかりと論議を尽くすことです。そこで必要なのは「冷静さ」と「合理性」です。執行側は自分たちのプランに対する思いが強く、ともしれば熱くなりがちです。そこを監査役や社外取締役の皆さんの冷静な目でチェックし、戦略的な助言もいただきながら、当社の成長や未来に資する合理性ある結論へと導くことが、議長の最大の使命だと思います。ですから社長としての発言はここぞという時以外は控え、皆さんの議論を促すことに徹しています。

荒牧 ● なるほど、会議では時に意見が割れて議論が白熱することもあります。それは健全な議論だということですね。

船橋 ● その通りです。参加者の誰かに不安点や疑問点が残っているなら、それを解消せずに会議を進めるべきではありません。特にリスク判断については、社外の方々の冷静な目を重視して、可能な限り参加者全員が合意に至るまで論議を尽くすべきだと考えています。

荒牧 ● 取締役会の会議運営の仕方については、この5年で非常に大きく進化したと感じます。現在では本当に大事なテーマについて全員で集中して議論ができる場になっていますね。

船橋 ● ここは皆さんからのご指摘も受けて改善に努めてきたところ。一つは事前の資料配布だけでなく対面での説明をしっかりと行うことで、要点を明確にした、わかりやすい説明を心がけるよう執行サイドに要請し続けてきました。また事前説明の際に皆さんから受けた質問には丁寧にお答えし、案件の背景や狙いを十分に理解してもらい会議に臨んでいただけるよう配慮しています。

荒牧・確かに事前説明が始まった当初と比べると、プレゼンの仕方や資料のつくり方が格段に良くなったと感じます。事前説明での質疑応答についても、どの取締役からどういう質疑があり、このように回答したと会議の冒頭にまとめて報告してもらえるので、本会義では中身のある議論に全員が集中できます。

M&A 案件は、初期段階から継続的にモニタリング

荒牧・取締役会では毎回さまざまな議案を審議しますが、5年前と比べ特に進化したと思うのはM&A案件の扱いです。私が来た当初は、デューデリジェンスが終わり実行に踏み切る直前段階で付議されるM&A案件が多く、そこに至るまでの経緯がよく見えない、というケースがしばしばありました。それで「もう少し早い段階から情報を」とお願いしてきましたが、最近では各案件の発掘からデューデリジェンス、クロージングまでの各フェーズにおいて情報共有してもらっています。これは大きな進化だと思います。



船橋・近年の当社はM&A件数がどんどん増えていますが、中には、残念ながら上手くいかなかったケースもありました。私自身もそれを経験し、こうした失敗を繰り返さないためには、早い段階から社外役員の方々にも中身を見せて審議してもらうことが重要だと考えました。現在は皆さんから頂いたご指摘やアドバイスを真摯に受け止め、必要ならば執行内部でより深い検討を行った上で取締役会の場で回答するようフィードバックを徹底しています。

荒牧・買収後の統合プロセス、いわゆるPMIに関しても、この数年でかなり重視されるようになり進め方も進化したと思います。ただし心配なのは、連結会社数が130社を超えた現状において、PMI推進の主体となる管理系部門のリソースが慢性的に不足していることです。この解決策の一つは、統合後に問題になりそうなポイント、たとえば人事制度とか情報システムに関することなどは事前にまとめて契約に織り込み、条件を明確にしてクロージングに進めるというやり方ですね。

船橋・アドバイスありがとうございます。M&A実行前のプロセスに予めPMIの視点を組み込んでおくということですね。確かにそうした面では当社のM&Aはまだ進化途上です。今後は条件交渉の考え方をある程度標準化し、PMIをシステムティックに進めることで管理部門の業務効率化を図っていきたいと思います。

企業理解を深化させるベクトルミーティング

荒牧・エクシオグループの取締役会で特徴的なのが「ベクトルミーティング」という独自の会合ですね。これはとても良い運営の仕組みだと思います。

船橋・これを始めたのは、議案になる前の段階、畑の大根でいえばまだ泥が付いている状態で皆さんに見てもらって、提案の方向感を探ろうと考えたのがきっかけでした。たとえばM&A案件であれば、エントリー前の検討段階から「こういう案件があるのだが、どう思われますか?」と見てもらい、本会義にかけられそうな感触を得られたら執行内で議案としてしっかり練って取締役会に付議していきます。

荒牧・M&A案件以外にもベクトルミーティングではいろいろ

と幅広いテーマを話し合ってきましたね。世の中の大きな動きや多くの企業が直面している問題なども取り上げて、仮にそういった問題が当社で起きた場合はどう対処するのか、ブレインストーミング的に考えるといった勉強会的なこともやりました。非常に幅広いテーマについて良い議論ができています。

船橋・2022年度からは当社グループに対する社外役員の皆さんの理解をより深めてもらおうと、各事業部門の現場視察の機会も増やしてきました。

荒牧・実際の仕事の現場を見たり、そこで働く方々と直接お話ができるというのは、私たち社外役員にとって本当に素晴らしい学習機会です。私は2023年1月、当社の建設した地下の「とう道」を初めて視察したのですが、エクシオグループの社会的存在意義、当社が世の中にどんな形で貢献しているのかを深く実感できました。今後も、さまざまな現場を見せていただき、事業への理解をより深めていきたいと考えています。

企業としての認知度・ブランド力の向上も重要課題

船橋・当社の取締役会やガバナンスに対して荒牧さんから見て何か課題と感じられることがあれば、この機会にお聞かせください。

荒牧・そうですね、私はできれば資本政策や資金配分に関してもう少し踏み込んだ議論がしたいです。近年の当社は事業領域拡大やグローバル展開に向けたM&A投資が増えていますが、それ以外にも例えば各種の設備投資やR&D、DXなど成長投資の方向性はいろいろとあります。また当社は自己株式の取得を含む株主還元にも積極的です。そうしたキャッシュ・アロケーションの基本方針も教えていただき、それを踏まえてそれぞれの成長戦略を検討していければと思います。

船橋・2023年度からはCFO(財務担当役員)が取締役会メンバーに加わりましたので、資本政策や財務戦略の全体について、より深く踏み込んだ議論をしていきたいと私も考えています。キャッシュ・アロケーションに関しても一定の年限



を区切って「この時期まではこういう形の資金調達・配分で進める」といったストーリーを役員の皆さんと共有しながら議論していきたいですね。

荒牧・もうひとつ言わせていただくと、社会での知名度を高めることも当社グループ全体の課題だと思います。知名度が低いのはBtoB企業の宿命ともいえますが、社名を刷新し、新たな領域に事業がどんどん拡大しているこのタイミングで、社会に広く貢献するグループの姿をより多くの人々に知ってもらうことには大きな意味があると思います。それは今後の人財戦略などへの効果はもちろん、グループで働く社員の皆さんの誇りとやり甲斐を高め、企業価値の向上にも必ずつながっていくはずです。事業内容や業績だけでなくESGなど非財務面の取り組みも含め、エクシオグループの総合力を広く発信してほしいと思います。

船橋・ありがとうございます。企業グループとして社会的な認知度を上げていくことは、重要な経営課題のひとつであると私も強く認識しています。多様なステークホルダーに向けた広報・IR活動とともに、グループ内に向けたブランディング活動にも一層力を入れて、社員一丸となってさまざまなシーンで活躍するエクシオグループの姿を社会に発信していこうと思います。これからもよろしくお願いします。

取締役



船橋 哲也
代表取締役社長

1956年生まれ
取締役の在任期間：5年
所有株式数：33,500株



林 茂樹
取締役 執行役員 財務部長 CFO

1967年生まれ
取締役の在任期間：2023年6月就任
所有株式数：1,500株

新任



三野 耕一
取締役 専務執行役員 経営企画部長

1960年生まれ
取締役の在任期間：3年
所有株式数：28,800株



小原 靖史
取締役

1953年生まれ
取締役の在任期間：5年
所有株式数：2,300株

社外 独立



渡部 則由紀
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

1958年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：11,000株



岩崎 尚子
取締役

1975年生まれ
取締役の在任期間：4年
所有株式数：0株

社外 独立



光山 由一
取締役 常務執行役員
グループ事業推進部長

1959年生まれ
取締役の在任期間：6年
所有株式数：20,300株



望月 達史
取締役

1956年生まれ
取締役の在任期間：3年
所有株式数：1,100株

社外 独立



坂口 隆富美
取締役 常務執行役員
西部電気工業(株)代表取締役社長

1964年生まれ
取締役の在任期間：2年
所有株式数：6,300株



吉田 佳司
取締役

1953年生まれ
取締役の在任期間：2年
所有株式数：1,800株

社外 独立



今泉 文利
取締役 常務執行役員
グローバルビジネス本部長
EXEO GLOBAL Pte. Ltd. 代表取締役社長

1963年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：6,700株



荒牧 知子
取締役

1968年生まれ
取締役の在任期間：2023年6月就任
所有株式数：0株

新任 社外 独立

監査役



大坪 康郎
常勤監査役

1959年生まれ
監査役の在任期間：1年
所有株式数：28,000株



高橋 貴美子
監査役

1963年生まれ
監査役の在任期間：2年
所有株式数：0株

社外 独立



小島 慎二
常勤監査役

1960年生まれ
監査役の在任期間：2023年6月就任
所有株式数：4,500株

新任



大澤 栄子
監査役

1963年生まれ
監査役の在任期間：2023年6月就任
所有株式数：0株

新任 社外 独立



山田 眞之助
監査役

1956年生まれ
監査役の在任期間：3年
所有株式数：0株

社外 独立

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・会計	法務・人事・労務
取締役	船橋 哲也	●	●	●	●		●
	三野 耕一	●	●	●	●		
	渡部 則由紀	●			●		
	光山 由一	●			●		●
	坂口 隆富美	●	●	●	●		●
	今泉 文利	●	●	●	●		
	林 茂樹	●			●	●	
	小原 靖史	●			●		
	岩崎 尚子	●	●		●		
	望月 達史	●					●
	吉田 佳司	●		●	●		●
監査役	荒牧 知子	●			●	●	
	大坪 康郎	●	●	●	●		
	小島 慎二	●		●	●		
	山田 眞之助					●	
	高橋 貴美子	●				●	●
	大澤 栄子				●	●	

※ 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。

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。

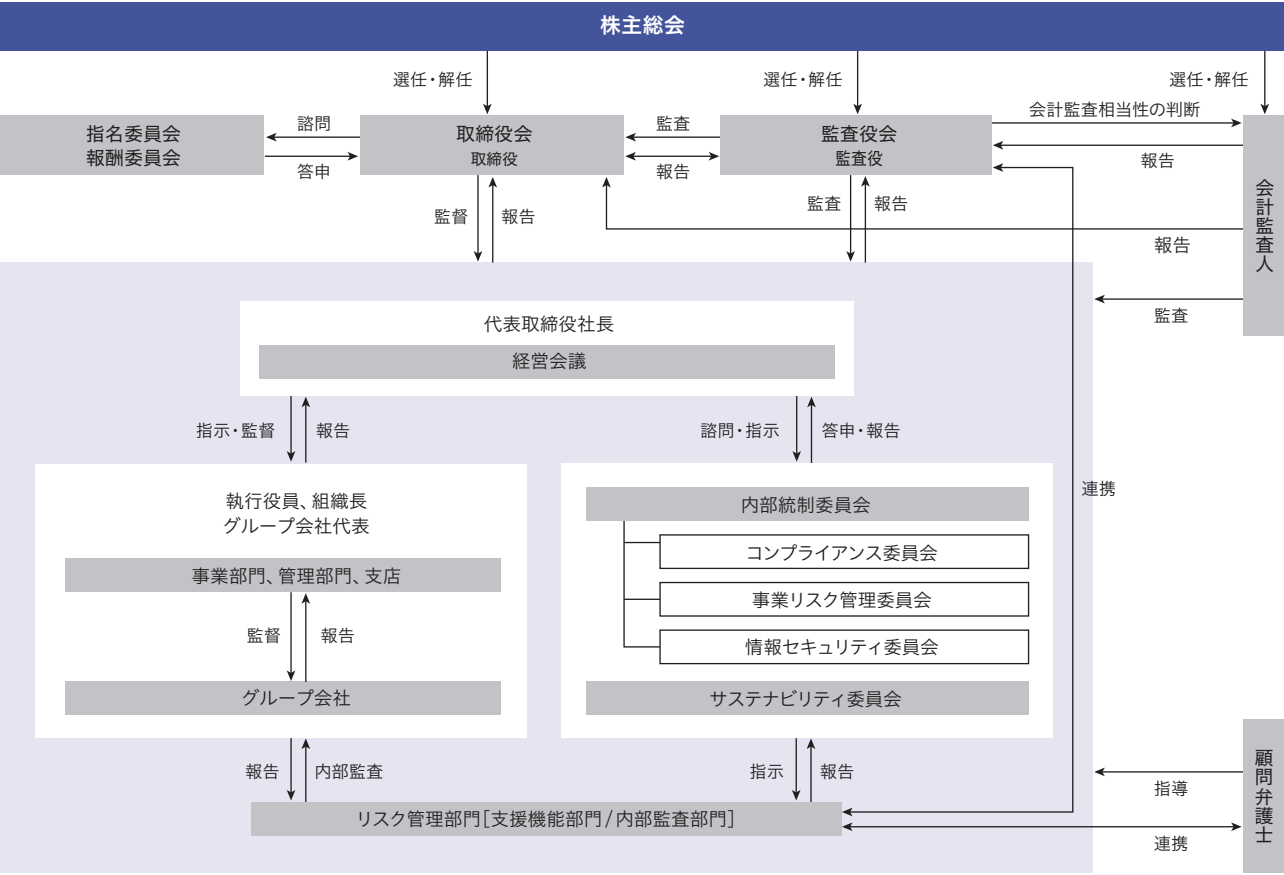
また、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督機能
と業務執行機能を分離して、コーポレート・ガバナンスの一層
の強化を図るとともに、迅速かつ的確な意思決定および
執行を行っています。代表取締役社長を議長とする取締役
会は、重要事項の決定および業務執行の監督を行い、執行
役員は取締役会の決定に基づき業務を執行します。また、

経営会議では、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。

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	12名(社外取締役5名を含む)
監査役	5名(社外監査役3名を含む)
当年度中に開催された取締役会	14回
当年度中に開催された監査役会	14回
執行役員制度	あり
執行役員	31名
取締役会の内部機関	指名委員会、報酬委員会

コーポレート・ガバナンス概要図 (2023年6月23日現在)



2022年度の役員の活動状況 ★独立役員 ◎議長または委員長

	氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査役会
取締役	船橋 哲也	◎ 100%(14/14回)	—	—	—
	三野 耕一	100%(14/14回)	◎ 100%(2/2回)	100%(1/1回)	—
	渡部 則由紀	100%(10/10回)	—	100%(2/2回)	—
	光山 由一	100%(14/14回)	—	100%(3/3回)	—
	浅野 健志	100%(14/14回)	100%(3/3回)	—	—
	坂口 隆富美	100%(14/14回)	100%(2/2回)	100%(1/1回)	—
	今泉 文利	100%(10/10回)	—	100%(2/2回)	—
	黒澤 友博	100%(4/4回)	100%(1/1回)	—	—
	樋口 秀男	100%(4/4回)	100%(1/1回)	—	—
	小原 靖史 ★	100%(14/14回)	100%(3/3回)	◎ 100%(3/3回)	—
	岩崎 尚子 ★	100%(14/14回)	100%(3/3回)	100%(3/3回)	—
	望月 達史 ★	100%(14/14回)	100%(3/3回)	100%(3/3回)	—
監査役	吉田 佳司 ★	100%(14/14回)	100%(3/3回)	100%(3/3回)	—
	作山 裕樹	100%(4/4回)	—	—	100%(5/5回)
	大坪 康郎	100%(10/10回)	—	—	◎ 100%(9/9回)
	諏訪部 正人	100%(14/14回)	—	—	100%(14/14回)
	荒牧 知子 ★	100%(14/14回)	—	—	100%(14/14回)
	山田 眞之助 ★	100%(14/14回)	—	—	100%(14/14回)
	高橋 貴美子 ★	100%(14/14回)	—	—	100%(14/14回)

注)カッコ内は、出席回数／在任中の開催回数。開催回数の違いは、就任・退任時期が異なることによるものです。

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
2023年	社外取締役の増員(4→5名) 指名委員会・報酬委員会の両委員長 を社外役員に	社内7名 社外5名	計12名	2名
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

指名委員会・報酬委員会

当社は、取締役会において選任した独立社外取締役を含む取締役で構成する指名委員会と報酬委員会を設け、各取締役の評価基準や報酬基準等の共通認識を高め、監督機能の向上を図っています。各委員会は、過半数の独立社外取締役で構成されています。

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の報酬・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。

2022年度の指名委員会では、多様性を踏まえた取締役会の構成等についての議論を行い、それを踏まえ選定した取締役候補者についての審議を行いました。

2022年度の報酬委員会では、役員報酬に関わる開示の充実に向け、ガバナンスサーベイ等を参考に他社動向や投資家目線を確認し、議論を行いました。また、グループ会社への株式報酬付与に向けた検討も行い、取締役会において答申を行いました。

2022年度の開催実績

指名委員会	3回
報酬委員会	3回

2023年度の指名委員会の構成

委員長	委員				
 望月	 三野	 林	 小原	 岩崎	

2023年度の報酬委員会の構成

委員長	委員				
 小原	 渡部	 光山	 吉田	 荒牧	

 社外取締役 (敬称略)

監査役会

監査役会では、監査方針および監査計画、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査の妥当性、会計監査人の評価・報酬の同意等について検討しています。2022年度は、報告セグメントの区分を企業グループ別から事業領域別に変更することやKAM(監査上の主要な検討事項)の検討について、財務部門および会計監査人から詳細な説明を受けて活発な議論を行い、意見を表明しました。

監査役監査については、監査役会が定めた監査役監査の基準に準拠し、監査方針、監査計画等に従い監査を実施しています。具体的には、取締役会等の重要な会議へ出席し、議事運営、決議内容を監査し、必要に応じて意見表明を行っています。その他、代表取締役をはじめ本社幹部・主要な事業所・子会社について面談・往査を71回(2022年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により計画した往査を控え、主にWEB会議により)実施し、業務および財産状況の監査をしました。

常勤監査役は、重要な決裁文書等の閲覧、経営会議等の審議内容および、各課題について関連部署と積極的な意思疎通・情報交換した結果を監査役会に報告しており、日常の監査活動において社内情報を収集し、企業集団の課題を把握して、適宜社外監査役へ情報共有し、意見交換を行っています。社外監査役は、幅広い実務経験や高度な専門知識に基づき大所高所からの意見を取締役会・監査役会において発言しています。代表取締役社長との意見交換会においても、経営方針等の説明を受け専門的知見、経験を活かした社外の観点から意見を述べています。

また、2022年度において、社外取締役・社外監査役が事業内容の理解を深めるために、現場視察を実施するとともに事業所訪問や事業本部長および若手幹部社員との意見交換を行っており、社外監査役3名が参加しました。

内部統制委員会

当社は「内部統制システム基本方針」に基づき、法令等の遵守、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性の確保を図るための実施体制等を整備するとともに、当該内部統制

システムの運用状況の全体的把握と評価等を行う内部統制委員会(委員長:代表取締役社長)を設置しています。

なお、内部統制委員会の下には、「コンプライアンス委員会」「事業リスク管理委員会」「情報セキュリティ委員会」の関連委員会を設置しています。

2022年度の開催実績

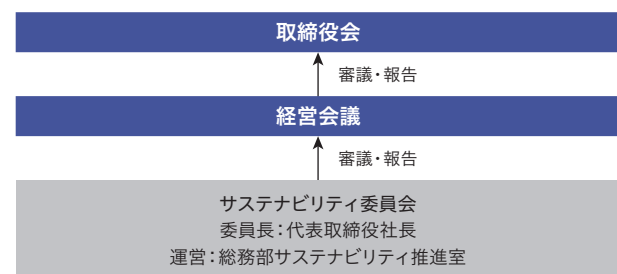
内部統制委員会	2回
コンプライアンス委員会	4回
事業リスク管理委員会	15回
情報セキュリティ委員会	4回

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長とし、経営会議の諮問機関という位置づけで、運営要領において、「当社グループの経営戦略の一環として、サステナビリティに関する方向性、重要課題、目標設定、情報開示等について審議および取り組み状況のモニタリングを行う」と目的を定めています。

当委員会は、原則年2回開催し、経営会議および取締役会に対して方針および取り組み結果について審議・報告を実施しています。

サステナビリティ推進体制



取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、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・分析を行っており、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。なお、ガバナンス強化の取り組みの一環として、女性役員比率の向上に努めており、2023年6月から女性の独立社外取締役を1名増員し、独立社外取締役のうち2名、独立社外監査役のうち2名の合計4名が女性となり、役員全体の24%を占めています。

また、取締役会資料の早期配布や独立社外取締役、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2022年度は19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をサステナビリティ委員会で実施し、定期的に取締役会へ報告しています。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。

取締役の選任・構成・後継者育成

求める資質と選任プロセス

取締役候補は、人格・識見ともに優れ、強い倫理観や変革を進める行動力、指導力等を有し、的確な意思決定ができる者を、取締役会の内部機関である「指名委員会」の審議を経て代表取締役が推薦し、取締役会において適否を審議、内定し、株主総会に諮る方法を取っています。代表取締役および役付取締役については、取締役会において選解任を決定しています。

取締役会は、解任すべき取締役がある場合は、株主総会へ当該取締役の解任議案を上程することとしています。

監査役候補は、企業経営の経験や財務および会計に関する専門知識等、監査役としての役割を果たすうえで必要となる高い識見を持った者を代表取締役が推薦し、監査役会の同意を得て株主総会に諮る方法を取っています。

取締役会の構成

来歴、専門分野等のバランス・多様性を確保することにより、取締役会の活性化やガバナンスの向上を図っています。取締役の員数は、激しく変化する事業環境等に迅速かつ的確に対応できる体制と考えており、執行役員制度を採用することにより意思決定のさらなる迅速化を図っています。

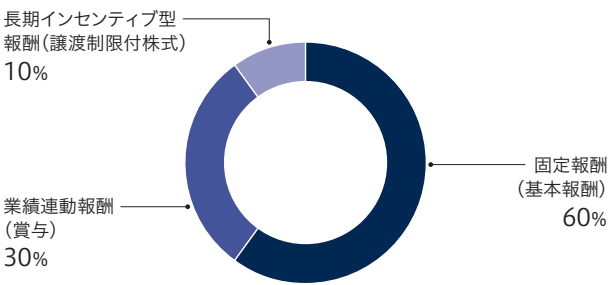
後継者計画

当社は、当社グループ内部のみならず外部からも経営人材を登用・招聘しており、その中から当社のグループ理念や経営ビジョンを深く理解し、高い倫理観とリーダーシップを持ち、会社の継続的発展を実現できる人物を代表取締役が後継者として選出し、指名委員会および取締役会で審議のうえ、決定しています。

役員の報酬

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ついては、「中長期的な企業価値向上に向け、インセンティブが有効に機能すること」、「優秀な人材の確保・維持ができる水準であること」、「決定プロセスにおいて、透明性および公正性があること」の3つを基本方針としています。決定に関する方針については、取締役会において選任した独立社外取締役を含む取締役で構成する報酬委員会(委員長は独立社外取締役)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(社外取締役を除く)の報酬構成



取締役(社外取締役を除く)の報酬構成については、基本報酬・賞与・譲渡制限付株式で構成され、その割合の目安は以下のとおりとしています(使用人兼務取締役については使用人部分の給与・賞与を含んだ割合)。

固定報酬(基本報酬)

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。

業績連動報酬(賞与)

業績連動報酬として取締役(社外取締役を除く)に対して賞与を支給しています。支給額は、当事業年度の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。

算定指標は、連結売上高、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おり、その理由は、取締役が経営者として連結業績全般に対する責任を持つこととするためです。算定方法については、基本報酬に事業計画達成度および定性評価を加味した指数を乗じることにより算出しています。

業績連動報酬の算定指標と目標・実績

指標	目標	2022年度実績
連結売上高	6,000億円	6,276億円
連結営業利益	385億円	325億円
親会社株主に帰属する当期純利益	256億円	222億円

長期インセンティブ型報酬(譲渡制限付株式)

長期インセンティブ型報酬として取締役(社外取締役を除く)6名に対して14,700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。

社外取締役および監査役の報酬

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。

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 (名)
			金銭報酬		長期インセンティブ型報酬	
			基本報酬	賞与	譲渡制限付株式	
取締役(社外取締役を除く)		212	106	71	35	9
監査役(社外監査役を除く)		40	40	—	—	3
社外役員	社外取締役	48	48	—	—	4
	社外監査役	28	28	—	—	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、2022年6月24日開催の第68回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名、監査役1名を含めています。
3. 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。

長期インセンティブ型報酬の内容

種類	業績連動指標	概要および指標の選定理由
業績連動型 譲渡制限付株式	連結営業利益	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つながる指標として、連結営業利益としています。
勤務継続型 譲渡制限付株式	—	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。

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

区分	報酬の種類	報酬限度額	株主総会決議	決議時点での役員の員数
取締役	金銭報酬	年額350百万円以内※1	2009年6月23日 第55回定時株主総会	8名
	業績連動型 譲渡制限付株式報酬	年額50百万円以内、 株式数の上限年5万株以内※2	2019年6月21日 第65回定時株主総会	12名 (社外取締役を除く)
	勤務継続型 譲渡制限付株式報酬	年額50百万円以内、 株式数の上限年5万株以内※2		
監査役	金銭報酬	年額80百万円以内	2009年6月23日 第55回定時株主総会	5名

※1 使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない
※2 社外取締役は付与対象外

社外役員の活用

当社の社外取締役は5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。

社外役員の選任理由

氏名	役職	就任年	選任理由
小原 靖史	取締役	2018年	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。
岩崎 尚子	取締役	2019年	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デジタル化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	取締役	2020年	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	取締役	2021年	JFEエンジニアリング(株)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。
荒牧 知子	取締役	2023年	公認会計士および税理士としての財務および会計に関する豊富な経験と専門知識に加え、当社のみならず上場企業の取締役や監査役を歴任しており、企業経営における識見を有していることから、取締役会の監督機能の強化への貢献と当社の重要な経営判断の場における適切な助言および提言を期待できる。
山田 眞之助	監査役	2020年	公認会計士として財務および会計に関する豊富な経験と専門知識を有し、これまで独立した立場から取締役の職務執行を監査するほか、社外監査役としての役割を適切に果たしている。
高橋 貴美子	監査役	2021年	公認会計士および弁護士として財務および会計並びに法律に関する豊富な経験と専門知識を有し、これまで独立した立場から取締役の職務執行を監査するほか、社外監査役としての役割を適切に果たしている。
大澤 栄子	監査役	2023年	公認会計士として大手監査法人における財務および会計に関する豊富なグローバル経験と専門知識を有し、監査役職務の適切な遂行が期待できる。

株主・投資家との対話

当社は、株主・投資家を含むあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価と信頼を得ることを目的として、当社に関する情報を公平かつ適時適切に開示するとともに、積極的でわかりやすいIR活動を行っています。

IR活動の推進体制

経営企画部コーポレート・コミュニケーション室にIR専任者3名を配置し、日常的なIR活動を推進しています。加えて、決算説明会等の各種イベントにおいては、必要に応じて代表取締役社長や経営企画部長などの経営幹部が出席し、対話を実施しています。

また、IR活動を有効に機能させるため、経営企画部、財務部、リスク管理部などの関連部門のほか、各事業部門ならびに

グループ内の子会社各社とも対話促進に向けた連携を図っています。

IR活動の状況

日常的なIR活動においては、セルサイド・バイサイド問わず個別面談を積極的に行うとともに、日常的なコミュニケーションを図りにくい海外の株主・投資家の皆様については、証券会社主催のカンファレンスへの参加や個別訪問を通じ、対話の充実を図っています。また、決算説明会等のイベントも積極的に開催しています。2022年度の主な活動内容は下表のとおりです。

2022年度の活動実績

項目	説明者	回数等
決算説明会	代表取締役社長	2回
スモールミーティング	代表取締役社長	7回
1on1ミーティング	経営企画部長	25回
	IR担当	106回
ESGミーティング	関連部門組織長	3回
証券会社主催 カンファレンス参加	代表取締役社長	1回(3件)
海外投資家訪問 (WEB含む)	代表取締役社長	2回(12件)
	経営企画部長	1回(7件)
個人投資家向け 説明会	IR担当	2回 (1回200名程度)
事業説明会	IR担当	1回

さらに、フェアディスクロージャーの観点から、決算短信等の法定開示資料だけでなく、決算説明会の資料や決算補足資料、月次受注状況表などの各種IR資料についてWEBサイトに継続的に開示するとともに、海外の株主・投資家向けに英文サイトを設け、和文開示とほぼ同等の各種英文資料を掲載しています。

社内へのフィードバック

IR活動における対話結果や社外のアナリスト等により執筆された各種レポートについては、定期的に社内に関連組織長などにフィードバックをしています。特に決算説明会や海外投資家訪問の内容は取締役会でも報告を行い、社外役員とも情報を共有することで、取締役会での議論に活かす取り組みを継続しています。

特に資本政策に関しては、ステークホルダーの皆様からのご意見を参考に取締役会等で検討を重ね、2021年度から自己株式の消却を開始するなど、実施内容に反映しています。

株主総会

当社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、以下のようなさまざまな取り組みを推進しています。

- 株主総会集中日の回避
- 招集通知の早期発送
- 招集通知の発送前開示
- インターネットによる議決権行使
- 議決権行使プラットフォームへの参加
- スマートフォン用議決権行使サービスの導入
- ハイブリッド参加型バーチャル株主総会の実施
- 英文招集通知の開示

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、近年規模を縮小しての開催となっていましたが、2023年6月23日に開催した定時株主総会においては、新型コロナウイルス感染症の第5類移行に伴い、十分留意した形で規模を戻しての開催となりました。

沈黙期間の設定

株価に影響を及ぼす情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算発表日前4週間を沈黙期間としています。この期間は決算に関するコメントや質問に対する回答は控えています。ただし、沈黙期間中に業績予想と既発表の業績予想との差異が、適時開示規則に該当する変動幅となることが明らかな場合には速やかに情報開示を行います。

リスクマネジメント

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

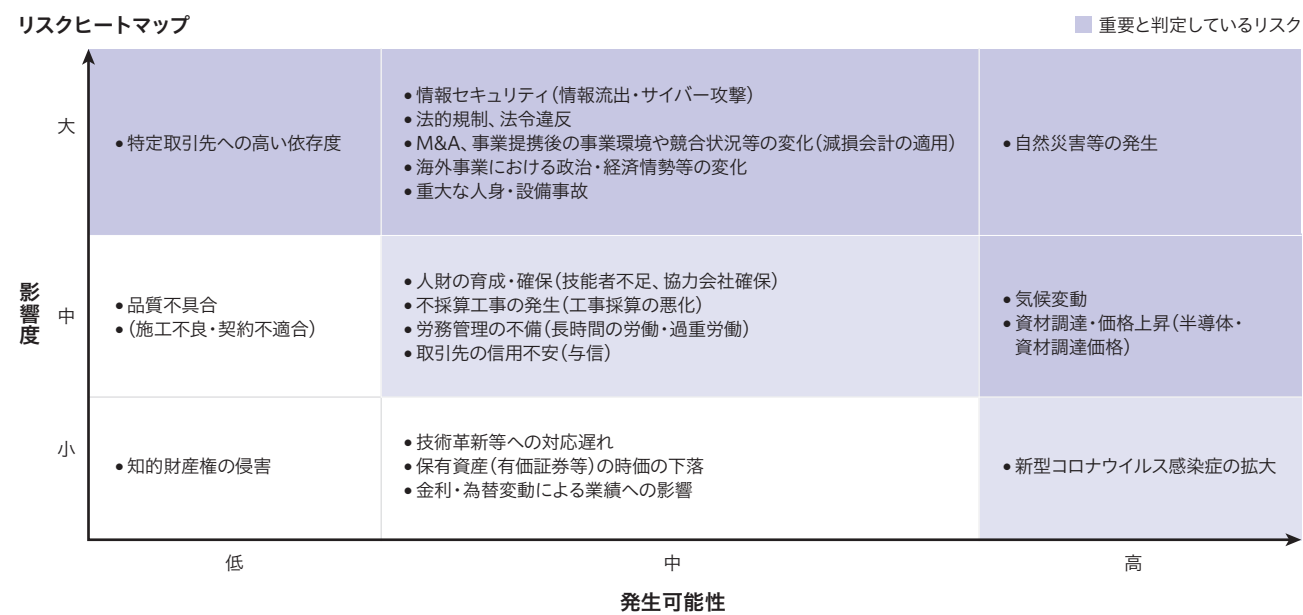
当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下のとおりです。

これら主要なリスクは、当社グループにおいて定期的に洗い出し・評価を行う中で、影響度および発生頻度を踏まえて優先的に対応すべき事項として記載しています。ただし、以下は当社グループに関するすべてのリスクを網羅したものではなく、記載以外のリスクも存在します。かかるリスク要因のいずれによっても、影響を与える可能性があります。

なお、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。

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。2022年度の開催回数は、15回でした。



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。

教育研修

当社グループの全従業員(契約社員・派遣社員を含む)には、入社後速やかに当社グループにおけるコンプライアンスに関する基礎的な研修・説明を行っています。

また、上記のほか、全従業員を対象としたコンプライアンス研修を毎年実施しています。その時々においてタイムリーなテーマを取り上げており、インサイダー取引や企業不正などを含めた腐敗防止に関する内容も取り上げ、全従業員のより高いコンプライアンス意識の啓発に取り組んでいます。

経営層向け研修のテーマ

年度	テーマ
2022	改正公益通報者保護法
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

経営層向け研修では、テーマに応じた外部講師を招き、より経営に則した内容の研修を行っています。その他、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。

情報セキュリティ

推進体制

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(CISO)としての担当役員の配置、組織ごとの情報管理責任者、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。

教育研修

情報セキュリティや個人情報保護に関する教育研修は、毎年、グループ従業員を対象に各部門で実施しています。この研修の中で、情報を保護することの重要性、社員一人ひとりの役割と責任、事件・事故を発生させた場合に予想される結果、セキュリティ対策などについては、「情報流出事故防止のための基本十ヶ条」による事例を含めて説明し、繰り返し教育しています。

また、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。

情報セキュリティ研修の受講者数

2020年度	2021年度	2022年度
13,918	15,505	20,861

項目	単位	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	2022年度
経営成績												
受注高	百万円	317,862	304,201	301,446	300,438	324,102	325,029	424,318	556,321	631,088	595,373	625,689
完成工事高	百万円	301,319	318,513	300,912	287,437	298,825	312,669	423,727	524,574	573,339	594,840	627,607
完成工事総利益	百万円	36,113	38,543	35,740	35,795	38,480	43,354	58,337	68,327	75,865	84,323	81,837
販売費及び一般管理費	百万円	18,067	17,809	17,382	17,382	17,607	17,732	26,620	37,226	39,241	41,942	49,285
営業利益	百万円	18,046	20,734	18,358	18,412	20,873	25,621	31,716	31,100	36,623	42,380	32,552
経常利益	百万円	18,119	20,602	18,589	18,512	21,409	26,448	33,431	30,669	38,186	45,217	33,771
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	11,313	14,910	12,264	12,184	13,789	17,993	40,219	15,603	24,192	27,766	22,233
設備投資額	百万円	3,360	7,372	4,219	13,215	7,139	4,256	3,945	15,855	12,239	20,802	15,263
減価償却費	百万円	2,308	2,264	2,660	3,001	3,251	3,272	4,725	6,473	6,789	7,414	8,700
財務状況												
総資産	百万円	200,412	217,091	228,422	238,301	243,438	261,305	416,483	444,905	491,574	535,617	577,941
有形固定資産	百万円	47,707	50,767	52,005	59,830	62,002	62,664	97,955	107,677	113,375	126,900	135,635
純資産	百万円	122,387	135,687	146,768	151,241	158,280	176,101	267,811	270,109	288,884	307,053	307,941
有利子負債残高(借入金・社債等残高)	百万円	9,908	13,374	8,679	16,299	12,825	11,435	18,049	47,167	57,520	80,619	115,716
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	7,160	9,888	23,167	5,389	15,504	24,800	12,770	17,299	6,301	26,406	5,483
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 2,160	△ 7,477	△ 2,828	△ 13,907	△ 6,027	△ 4,538	△ 17,609	△ 17,085	△ 9,249	△ 20,388	△ 13,332
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	4,999	2,411	20,338	△ 8,518	9,477	20,262	△ 4,839	213	△ 2,947	6,018	△ 7,849
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 3,038	△ 905	△ 12,343	313	△ 10,230	△ 5,137	△ 4,924	4,227	△ 1,750	5,023	3,298
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	14,611	16,213	24,291	16,037	15,241	30,343	41,469	46,012	41,246	53,727	50,204
1株当たり情報												
当期純利益	円	109.25	147.75	123.83	125.90	145.24	189.42	390.25	139.75	217.33	250.64	204.98
純資産	円	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	2,832.22
年間配当額	円	22	24	32	38	46	50	70	80	82	96	102
配当性向	%	20.1	16.2	25.8	30.2	31.7	26.4	17.9	57.2	37.7	38.3	49.8
財務指標												
営業利益率	%	6.0	6.5	6.1	6.4	7.0	8.2	7.5	5.9	6.4	7.1	5.2
親会社株主に帰属する当期純利益率	%	3.8	4.7	4.1	4.2	4.6	5.8	9.5	3.0	4.2	4.7	3.5
ROE(自己資本利益率)	%	9.6	11.6	8.7	8.2	8.9	10.8	18.3	5.9	8.8	9.4	7.3
ROA(総資産経常利益率)	%	5.9	7.1	5.5	5.2	5.7	7.1	11.9	3.6	5.2	5.3	4.0
自己資本比率	%	60.9	62.3	64.0	63.3	64.8	66.6	63.4	59.9	58.1	56.6	52.5
株価												
最高株価	円	1,079	1,495	1,494	1,543	1,744	3,075	3,410	3,135	3,030	3,065	2,482
最低株価	円	690	944	1,141	1,096	1,142	1,559	2,309	1,906	2,182	2,261	2,034
その他												
連結従業員数	名	7,521	7,553	7,988	7,903	8,074	8,331	13,151	13,882	14,374	15,847	16,772

経営成績の状況

当年度(2022年4月1日～ 2023年3月31日)におけるわが国経済は、新型コロナウイルス感染症に起因した社会経済活動の制限が緩和され、景気は緩やかな持ち直しの傾向が見られました。一方で、ウクライナ紛争が長期化するとともに世界的な金融引締めが続き、電気料金をはじめとするエネルギー価格の高騰と物価の上昇によるインフレ懸念、半導体をはじめとするサプライチェーンの動向など、景気を下押しするリスクにも引き続き注意を要し、先行きは未だ不透明な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については、社会全体のデジタル化進展に伴い、あらゆる社会経済活動を支える最も基幹的なインフラとしての安定的なサービス提供が求められており、トラフィックの増加に対応したネットワークの強化は重要な課題となっています。また、地域の社会課題を解決するためのデジタル化推進など今後もデータ需要が高まるのは確実であり、大量のデータを蓄積・処理するデータセンターの重要性も増大しています。建設分野については、資材価格の高騰が続いているものの、民間設備投資は持ち直しつつあり、道路等の設備の更新・維持に向けた公共投資も底堅く推移していく見通しです。さらに、エネルギー関連事業においては、脱炭素社会の実現に向けた再生可能エネルギー拡大に向け、蓄電池や送配電

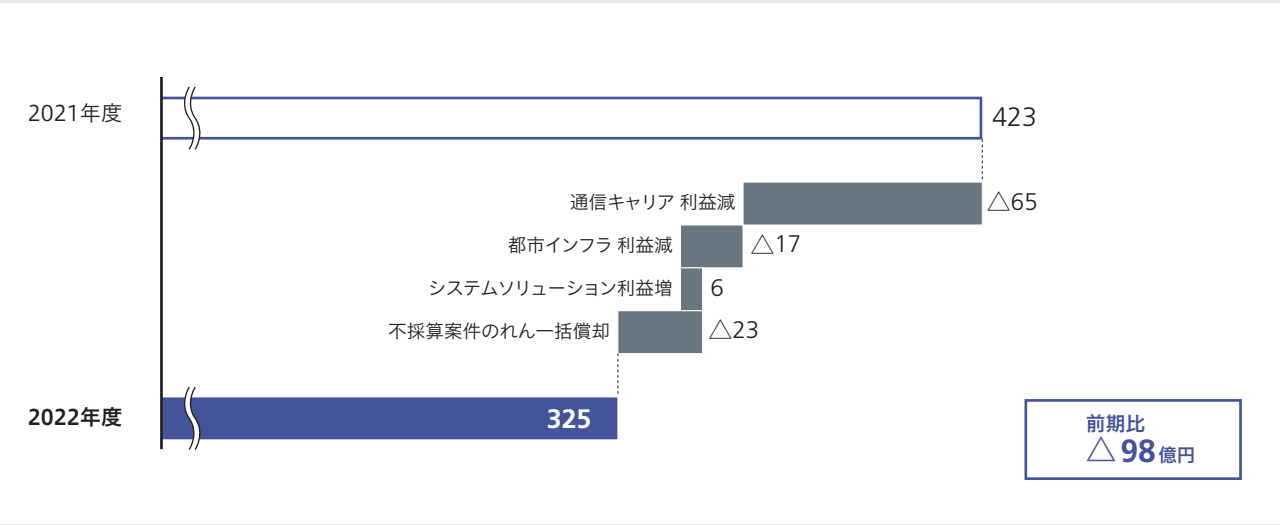
インフラ等の関連投資が今後加速すると想定されます。

このような事業環境のなか、当社グループは、引き続き新型コロナウイルスの感染防止に努めながら、社内のテレワーク環境を最大限に活用した慎重かつ柔軟な事業運営を行ってきました。その結果、都市インフラ・システムソリューションの両セグメントにおける事業拡大が順調に進捗したことにより、売上高は、前年度と比べ 327 億 6 千 6 百万円増加し、6,276 億 7 百万円(前期比 105.5%)となりました。

利益面では、好採算案件の減少や資材価格の高騰、不採算案件の発生などが重なり、営業利益は、前年度と比べ 98 億 2 千 8 百万円減少し、325 億 5 千 2 百万円(前期比 76.8%)となりました。これにより、経常利益は、前年度と比べ 114 億 4 千 5 百万円減少し、337 億 7 千 1 百万円(前期比 74.7%)、親会社株主に帰属する当期純利益は、前年度と比べ 55 億 3 千 2 百万円減少し、222 億 3 千 3 百万円(前期比 80.1%)となりました。また、自己資本利益率(ROE)は 2.1 ポイント減少し、7.3% となり、1 株 当 たり 当 期 純 利 益 (EPS) は 45.66 円減少し、204.98 円となりました。

なお、当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

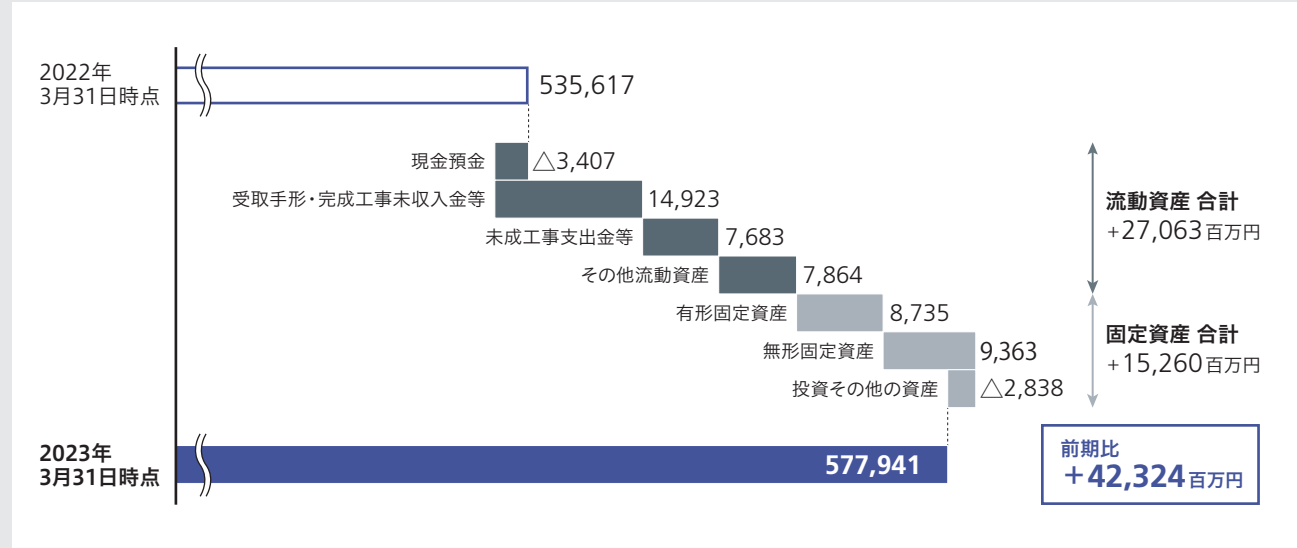
資産は、前年度末と比較して423 億 2 千 3 百万円増加し、5,779 億 4 千 1 百万円(前期比 107.9%)となりました。これは主に受取手形・完成工事未収入金等およびのれんの増加によるものです。

負債は、前年度末と比較して414 億 3 千 4 百万円増加し、2,699 億 9 千 9 百万円(前期比 118.1%)となりました。これ

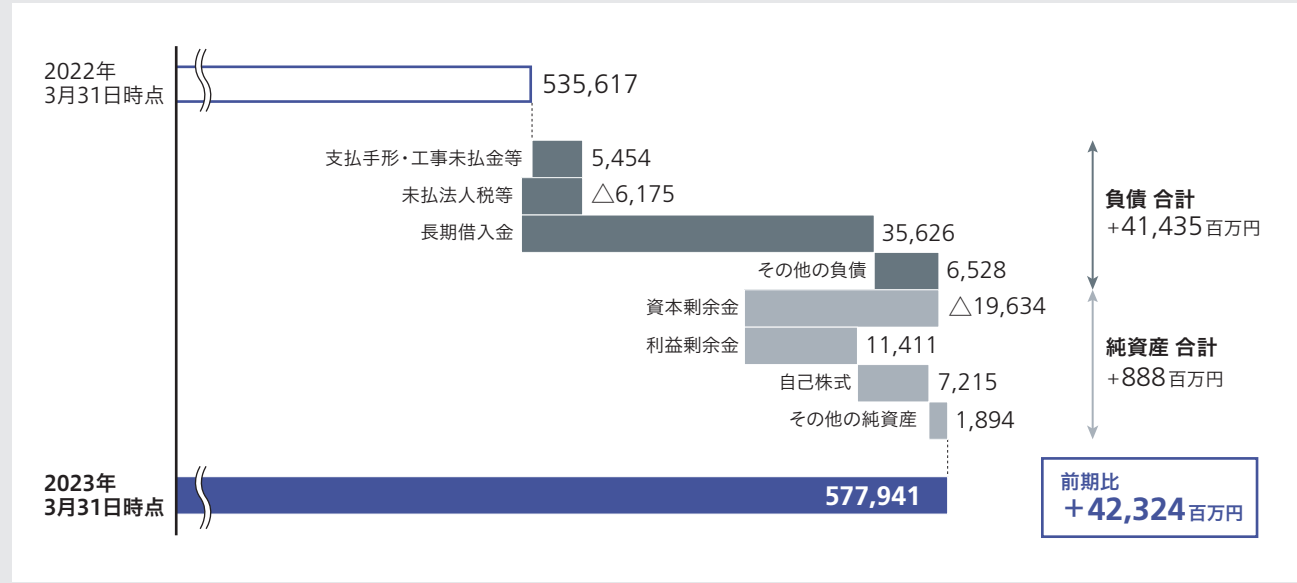
は主に長期借入金および支払手形・工事未払金等の増加によるものです。

純資産は、前年度末と比較して8 億 8 千 8 百万円増加し、3,079 億 4 千 1 百万円(前期比 100.3%)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、前年度末に比べ 35 億 2 千 3 百万円減少し、502 億 4 百万円となりました。

当社グループの資金需要は、経常的な運転資金のほか、DXをはじめとした成長基盤構築のための設備投資資金、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) 4.0%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、サステナブルファイナンスを主に検討し、対応しています。

また、グループ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。

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 54 億 8 千 3 百万円(前期は 264 億 6 百万円の獲得)でした。これは主に税金等調整前当期純利益および法人税等の支払いによるものです。

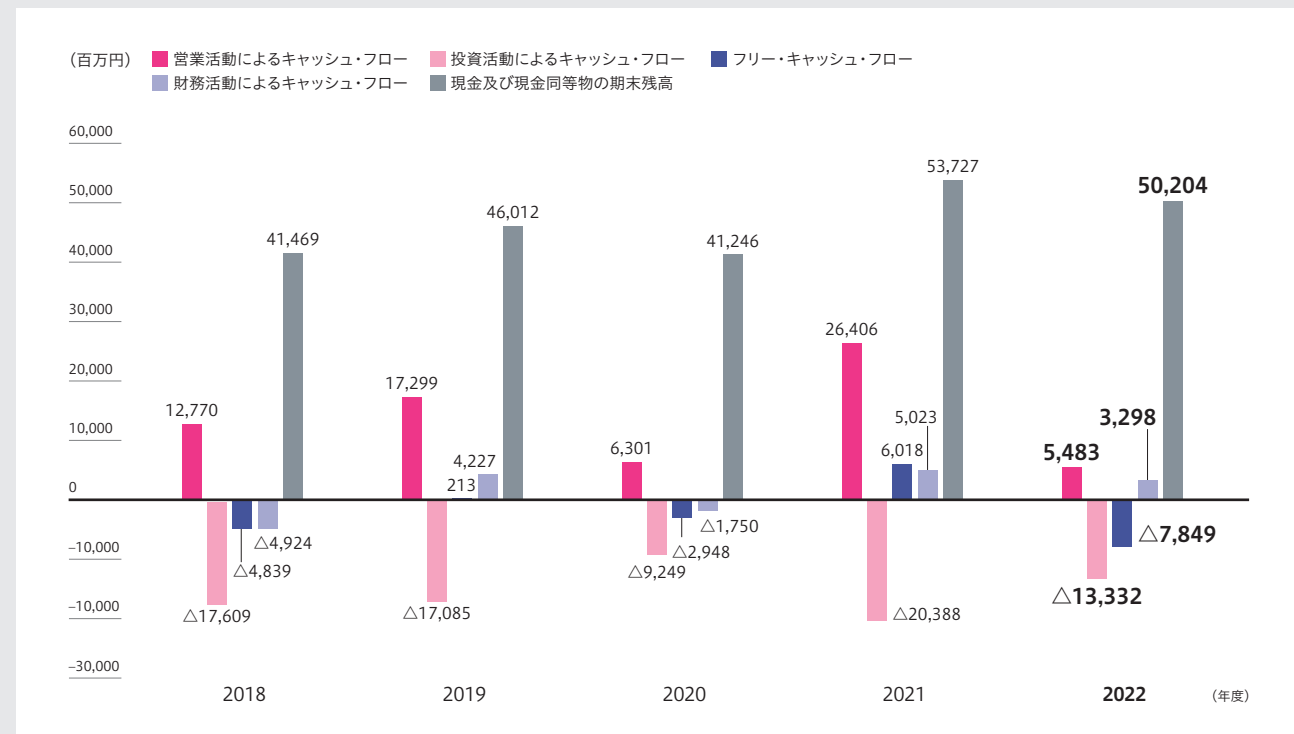
投資活動によるキャッシュ・フロー

投資活動の結果使用した資金は 133 億 3 千 2 百万円(前期は 203 億 8 千 8 百万円の使用)でした。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。

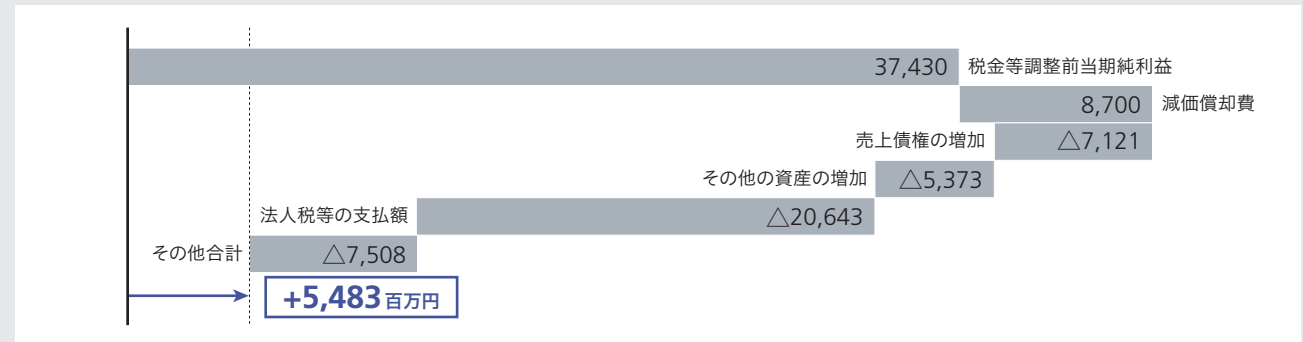
財務活動によるキャッシュ・フロー

財務活動の結果獲得した資金は 32 億 9 千 8 百万円(前期は 50 億 2 千 3 百万円の獲得)でした。これは主に長期借入金の増加および配当金の支払いによるものです。

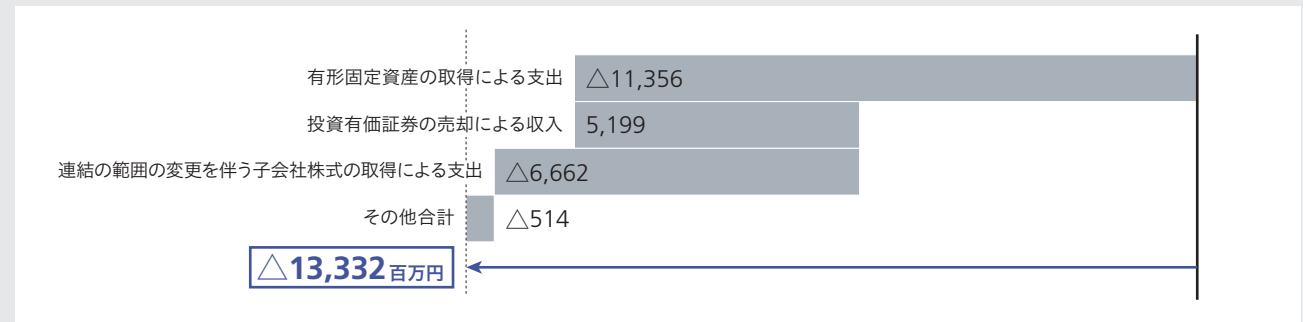
キャッシュ・フローの状況 分析図



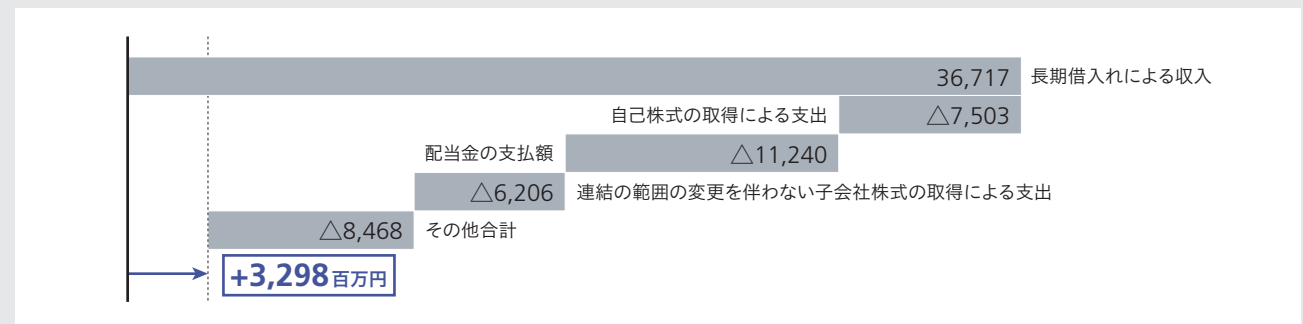
営業活動によるキャッシュ・フロー 分析図 (百万円)



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)

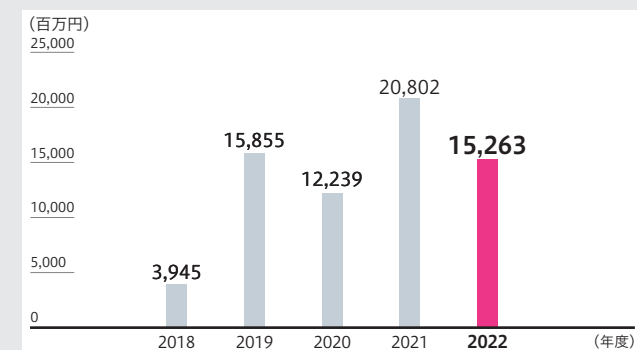


／ 設備投資

当年度において実施した設備投資の総額は 15,263 百万円で、その主なものは支店等社屋および木質バイオマス発電所の建設費用によるものです。なお、当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、除却等の計画については、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。なお、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



会社概要 (2023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	船橋 哲也
売上高	連結6,276億円(2023年3月期)
従業員数	連結16,772名(2023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14、営業所23
連結子会社	135社(ほか非連結子会社17社、関連会社20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 (2023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(株) (株)サンクレックス (株)エクシオモバイル エクシオ・エンジニアリング北海道(株) エクシオ・エンジニアリング東北(株) エクシオ・エンジニアリング西日本(株) ジャストエンジニアリング(株) (株)カナック (株)電盛社 (株)ケイ・テクノス 光プログレス(株) 他	都市インフラ系 エクシオインフラ(株) (株)リョウセイ 機動建設工業(株) (株)コーケン (株)イセキ開発工機 光陽エンジニアリング(株) (株)サンエツ (株)DENKEN (株)あしかがエコパワー (株)ふるどの論田エコパワー 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(株) エクシオ・システムマネジメント(株) (株)アドヴァンスト・インフォーメーション・デザイン (株)サン・プランニング・システムズ (株)シーピーユー 北第百通信電気(株) (株)WHERE 他
--	---	---

海外拠点

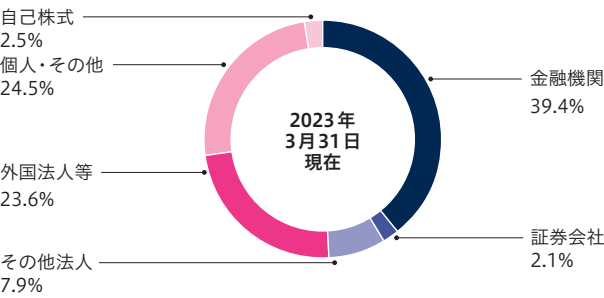
Exeo Global Pte. Ltd. MG EXEO NETWORK, INC. Leng Aik Engineering Pte. Ltd. EXEO ASIA CO., LTD.	DeCloud Pte. Ltd. Aeqon Pte. Ltd. dhost Pte. Ltd. Arco Pte. Ltd.	Ascent Solutions Pte. Ltd. Winner Engineering Pte. Ltd. 68 Systems & Project Engineering Pte. Ltd. GUUD Pte. Ltd.
---	---	--

株式情報 (2023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	109,812,419株
株主数	35,114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)	17,297	16.16
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,171	9.50
エクシオグループ 従業員持株会	4,804	4.49
NORTHERN TRUST CO.(AVFC)RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	2,323	2.17
住友生命保険相互会社	2,296	2.15
住友不動産株式会社	2,081	1.94
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,988	1.86
株式会社日本カストディ銀行・三井住友信託退給口	1,834	1.71
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	1.40
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 381572	1,311	1.23

(注)当社は、自己株式を2,759千株保有していますが、上記の表には含めていません。
また、持株比率は自己株式を控除して計算しています。

株価および売買高の推移

