

70年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

MATERIALITY 重要課題

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

- 社会の基礎となるインフラの構築と保全
- 地域コミュニティへの貢献と良好な関係づくり
- 建設DXの推進
- カーボンニュートラルな社会の実現
- サーキュラーエコノミーへの貢献

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
- 働くすべての人の安全と健康
- ダイバーシティの尊重といきいきと働ける職場づくり
- DXの推進による生産性の向上

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
- グループとしてのブランド価値の確立
- グローバルなプレイヤーとしての新たな可能性の開拓
- 多様なパートナーとの連携と協働

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
- リスクマネジメントとコンプライアンスの徹底
- ハードと人の両面での情報セキュリティ強化
- 人権の尊重

→ p37-38「マテリアリティ」

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

→ p35-36「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
- 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

システムソリューション事業

- ソフト受託開発
- DX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、セキュリティ監視等）
- グローバル事業（通信、都市インフラ、各種ソリューション）

→ p7-8「私たちの事業」

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

中期経営計画（2021-2025）

→ p21-22「中期経営計画と進捗」

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 → p23-26「CFOメッセージ」	有利子負債を適切に活用しつつも高水準の自己資本比率を維持し、JCR「A+」の格付けを取得する財務健全性を持つことは当社の強み。この強靱な財務基盤のもと、M&Aや人財、R&Dなど持続的成長に向けた積極的な投資を行っています。株主還元では、DOE(自己資本配当率)4.0%を基準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 52.9% 配当金 12期連続増配
2 知的資本 確かな技術力 → p29-32「人財戦略座談会」 → p49-52「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全国で展開する通信キャリア事業、通信建設で培った電気・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 9,089件 技術系保有資格者(延べ) 11,814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 → p53-54「イノベーション戦略」	当社が展開するすべての事業領域で、DX活用による業務プロセス改善を通じた生産性の向上や安全・品質管理のさらなる強化が重要なテーマになっています。オフショアでの業務連携や写真検査、装備確認のAI活用など、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 DX 認定 NIKKEI Smart Work ★★★★ 2024 DX 認定
4 人的資本 多様性を大切にする企業風土 → p29-32「人財戦略座談会」 → p49-52「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っています。	- 個人の能力・キャリア志向に沿った育成・配置(ジョブチャレンジ、海外トレーニー、変革リーダー育成など) - グループ横断的な人財データベースの構築 - グループ共通のCDP(キャリアデベロップメントプログラム)に基づく人財育成	PRIDE 指標 2023 work with Pride Silver 2023
5 社会・関係資本 グループ・パートナーの総合力 → p27-28「グループ経営」	それぞれ独自の強みを持つグループ会社を傘下に持ちグローバルに事業を展開しています。日本国内においても主要子会社5社を含め各地域で強固な基盤を有しています。この強みを最大限発揮すべく、グループの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、高品質なサービスをお客様に提供するために、数多くの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コミュニケーション強化 - 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 142社 連結従業員数 17,056名

持続可能な社会の実現に向け グループの指針として運用を開始

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。すべての事業活動において、これらマテリアリティを社員一人ひとりが念頭において行動することにより、さまざまな社会課題を解決して

いくとともに、グループの持続的な成長を図っていきます。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



マテリアリティ特定プロセス

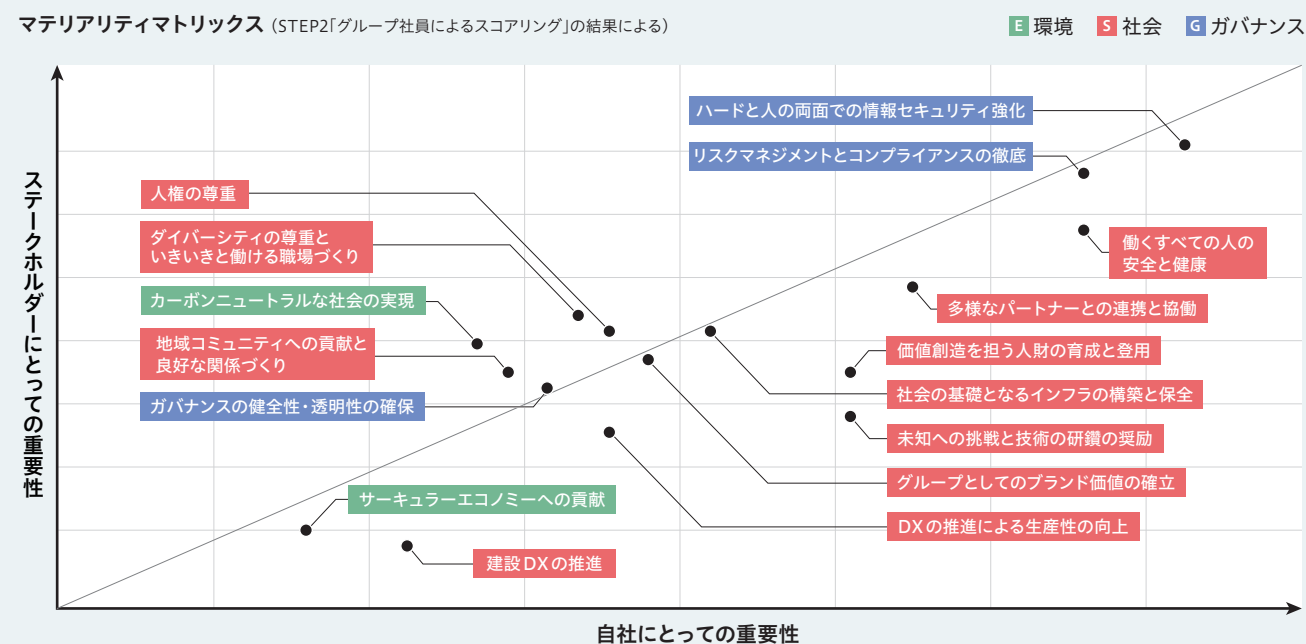
マテリアリティの特定にあたって、まずは、GRI スタンダードなどの国際的な枠組みを参照し、社会課題を抽出。次に、グループ社員が参加してスコアリングやワークショップを実施し、「ステークホルダーにとっての重要性」「自社にとっての重要性」の2軸で重要度を評価しました。

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、そこでいただいた意見を反映し、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)



社外取締役メッセージ

取締役会において、当社の基本使命である通信インフラの整備による地域社会への貢献、将来に向けての新たな発展、社員の成長・幸せや働きがい等の視点を大切にしながら、アイテムの特定から具体的なアクションまで議論しました。また、訴求・表現方法の検討も行い、ガバナンスを土台に大きく成長してゆく姿をイメージするデザインとしました。社内外ステークホルダーからの意見も反映した適切なマテリアリティを策定できたと考えます。

各事業部やグループ各社の活動を縦糸とすれば、今回策定したマテリアリティは横糸であり、2つの糸を正しく紡いでゆくことにより、良い仕事そして企業価値向上につながっていくものと考えます。そのためには、全社員への弛まぬ啓蒙活動による理解促進と意識向上、分かりやすいKPIを設定し、PDCAをしっかりと回してゆくことが肝要であり、私たち社外取締役も一緒に取り組み、アドバイスしてゆきます。



取締役
小原 靖史

マテリアリティに基づく行動計画とKPI

マテリアリティ			行動計画	KPI(注記のないものは連結)	目標値(目標年度)	2023年度実績	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	  	E カーボンニュートラルな社会の実現 - CO₂排出量の削減 - スマートエネルギー事業(風力発電自営線、蓄電池、EV充電器等)の推進	① CO ₂ 排出量削減率(Scope1+2) (対2020年度比) ② 再エネ電力利用率(自社管理国内拠点)	① △43.9%(2030年度) ② 100%(2025年度)	① △16.9% ② 77.8%	→p41-42「特集1」 →p45-48「環境マネジメント」
		E	サーキュラーエコノミーへの貢献 - 産業廃棄物の削減、省エネ・省資源取り組みの継続 - 資源再生型ビジネスの推進(リファーマービッシュビジネス、木質バイオマス発電)	① 産業廃棄物最終処分率(単体) ② 紙使用枚数の削減(単体)	① 2020年度比△50%(2025年度) ② 2023年度比△50%(2024年度)	① 3.3% ② △28%(前年度比)	→p27-28「グループ経営」
		S	社会の基礎となるインフラの構築と保全 - 通信インフラの高度化への対応(5G、6G、IOWN、OREX) - 社会インフラ構築・更改(高速道路設備、上下水道、電線地中化等) - 国家強靱化、災害復興支援	Sランク以上(社内基準)の技術系資格保有者数	上位資格取得の推奨	11,814名(延べ)	→p43-44「特集2」
		S	地域コミュニティへの貢献と良好な関係づくり - 地域貢献活動の推進・地域イベントへの協賛 - ビジネスを通じた地域との連携	社会・地域貢献活動の件数	社会・地域貢献活動の継続	92件	→p47-48「環境マネジメント」
		S	建設DXの推進 - BIM/CIMの活用による建設フロー改革 - AI/WEBカメラ活用による施工現場での安全向上、作業効率化	重大事故(人身・設備)発生件数	ゼロをめざす	2件	→p49-52「人財戦略」
価値創造の基盤	多様な人財が活躍できる環境づくり	 	S 価値創造を担う人財の育成と登用 - 変革を牽引する次世代リーダーの育成 - 各種人財育成プログラムの推進 - 社員との対話を前提とするキャリア形成	変革リーダー育成プログラム 受講者数 (変革リーダー育成数)	累計1,040名(2025年度)	227名(累計589名)	→p29-32「人財戦略座談会」 →p49-52「人財戦略」
		S	働くすべての人の安全と健康 - 安全への取り組みの推進(AI/ネットワークカメラ、見守りセンター等) - 安全のプロ育成、安全教育の充実 - 健康経営の推進(時間外削減、有給休暇取得、各種検診、健康指導)	① 有給休暇取得率(単体) ② ストレスチェック受診率(単体および主要子会社5社※)	① 80%(2025年度) ② 100%(2024年度)	① 78.8% ② 98.3%	
		S	ダイバーシティの尊重と いきいきと働ける職場づくり - DE&I(ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン)の推進 - DXを活用した働き方改革の推進 - 社員エンゲージメントの向上	①女性管理職数(単体) ②男性の育児休暇取得率(単体)	① 2020年度比1.5倍(2025年度) ② 20%(2025年度)	① 35名 ② 32.9%	
		S	DXの推進による生産性の向上 - RPA、AI・タブレット、オフショアの活用 - グループ共通IT基盤の構築 - DX推進人財の育成	IT、R&D投資額(投資+費用)	年間売上の1%以上を目安	1.03%	→p53-54「イノベーション戦略」
	イノベーションを生み出す企業文化の醸成	S	未知への挑戦と技術の研鑽の奨励 - イノベーション人財の育成、文化の醸成 - 事業創出、技術開発に係る提案活動の推進 - 大学、研究機関等との連携	① ビジネスコンテストによる新規事業創出 ② ESP・VE提案活動による技術開発推進	① エントリー数 ② 提案件数	① 61件 ② 9,089件	→p53-54「イノベーション戦略」
		S	グループとしてのブランド価値の確立 - CM等活用による企業PR - 文化イベント・スポーツチーム等へのスポンサーシップの実施 - 大学等との連携活動の充実	エンゲージメント醸成(社員満足度向上)	80%以上(2024年度)	78%	—
		S	グローバルなプレイヤーとしての新たな可能性の開拓 - グローバル事業のさらなる拡大 - 海外人財の採用 - グローバル人財の育成強化	① グローバル事業 売上高比率 ② 海外トレーニー派遣実施人数	① 連結売上高の10%以上(2025年度) ② 累計17名(2024年度)	① 7.2% ② 累計11名	→p63-64「グローバル事業」
		S	多様なパートナーとの連携と協働 「調達基本方針」の策定、浸透 - パートナー企業とのコミュニケーション強化	パートナーとのコミュニケーション施策の実施	パートナーへのアンケート実施件数	729件	→p69-82 「コーポレート・ガバナンス」
	公正で透明性の高いガバナンス	G	ガバナンスの健全性・透明性の確保 - 透明性の高い経営の実現(取締役会・監査役会の多様性・実効性の確保) - ステークホルダーとの対話の充実 - 各種情報開示の推進	① 社外取締役の人数、比率 ② 社外監査役の人数、比率	① 1/3以上(2025年度) ② 1/2超(2025年度)	① 社外取締役5/12名 ② 社外監査役3/5名	→p69-82 「コーポレート・ガバナンス」
		G	リスクマネジメントとコンプライアンスの徹底 - ヒートマップ等を活用したリスク分析の強化 - コンプライアンスに関する研修、教育 - 各種リスクに対応した訓練の実施	① 重大な法令違反件数 ② 重大な事業リスクを伴う事業リスク評価実施率	① ゼロをめざす ② 100%(2025年度)	① ゼロ ② 100%	
		G	ハードと人の両面での情報セキュリティ強化 - SIRTによるグループ内監視強化 - 情報セキュリティに関する研修・教育・演習の実施 - 事故発生時の再発防止策の徹底	① 重大な情報セキュリティ事故件数 ② セキュリティ研修実施率	① ゼロをめざす ② 100%(2025年度)	① ゼロ ② 100%	
		S	人権の尊重 「エクシオグループ人権方針」の制定 - 人権啓発研修の継続実施 - 人権デュー・デリジェンスの体制構築と研修の実施	① 方針の制定 ② 研修・eラーニング受講率	① 人権方針の制定 ② 100%(2024年度)	① 2024年1月制定 ② 研修方針、eラーニング策定	

※ 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

1 再生可能エネルギービジネスへの挑戦

グループのノウハウを活かし 持続可能な社会の構築に貢献

当社グループは、太陽光発電所や風力発電、木質バイオマス発電など、さまざまな再生可能エネルギー関連の事業を手がけています。不動産会社と連携したソーラーシェアリングや、電力ケーブルメーカーと連携した自営線の技術者の育成など、パートナーとの連携も深めながら、この分野での事業領域を拡大しています。

栃木県足利市

あしかがエコパワー発電所
(2024年3月営業開始)

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)

木質バイオマス発電

あしかがエコパワーは、森林の未利用材と街路樹や公園からの剪定枝、ふるどの論田エコパワーは森林の未利用材をそれぞれ燃料としています。自社発電施設として運用し、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。

福島県古殿町

ふるどの論田エコパワー発電所
(2024年8月営業開始)

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ました。パネルの角度や高さなどの設置条件や、農作物の生育や収穫量などへの影響、発電効果などを検証しています。農家の方々との情報交換も密にし、ソーラーシェアリングの普及拡大をめざします。



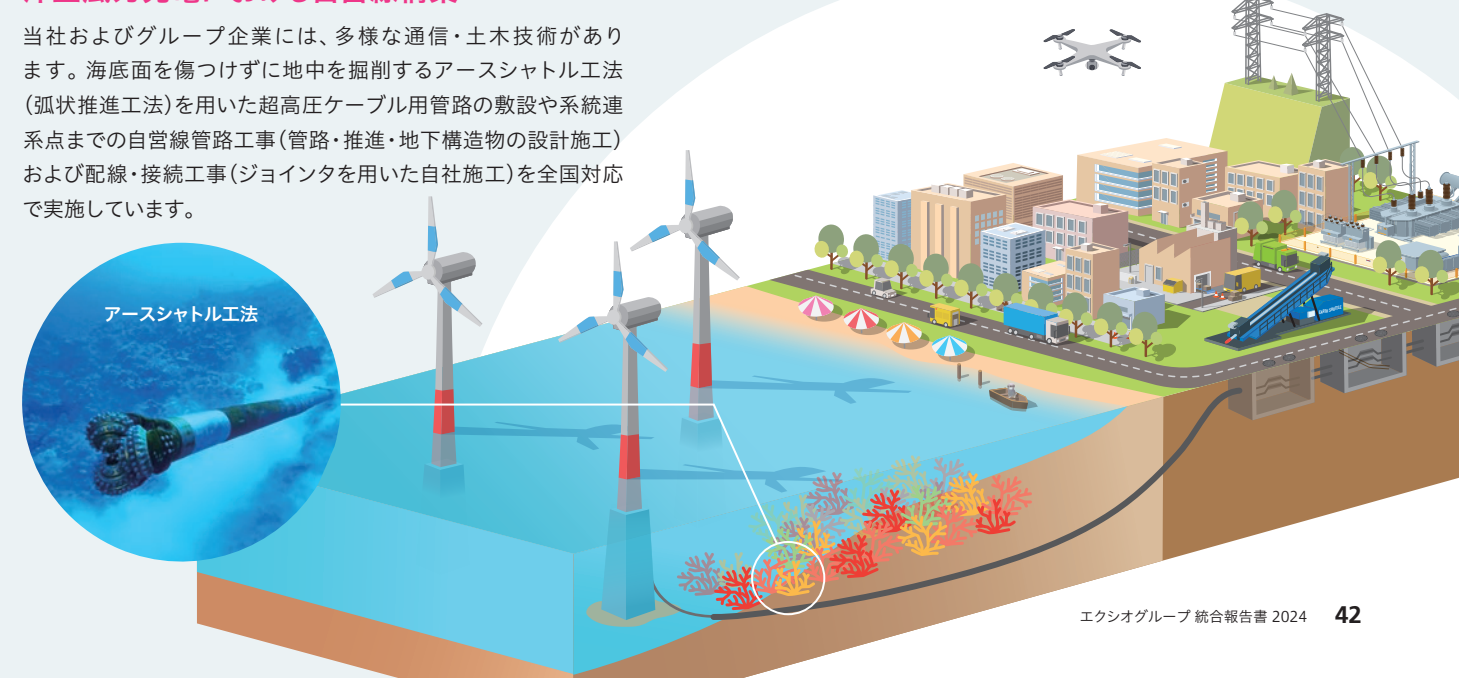
系統用蓄電池

太陽光や風力で発電した電力を一時的に蓄え、出力変動を平滑化したり、需給バランスを調整する系統用蓄電池のニーズが急速に高まっています。当社グループは太陽光発電所やバックアップ電源設備構築で蓄積したノウハウを活かし、EPC(設計・調達・建設)事業者としていち早く参画し、再生可能エネルギー利用拡大に貢献しています。

洋上風力発電における自営線構築

当社およびグループ企業には、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)および配線・接続工事(ジョイントを用いた自社施工)を全国対応で実施しています。

アースシャトル工法



2 豊かさを支える エンジニアリングカンパニーへの挑戦

国内・海外の幅広い分野で 安全な社会インフラを構築

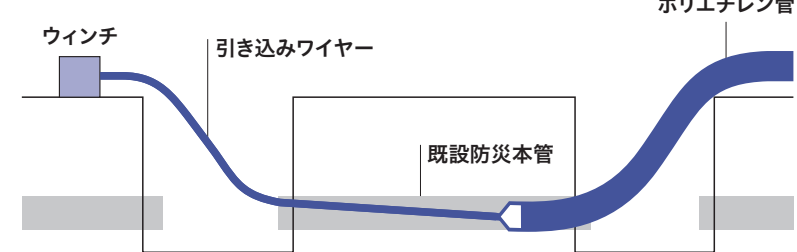
当社グループの都市インフラ事業は、電力や交通、気象予報など
社会の基盤となるインフラの構築・保守を支えています。
通信キャリア事業で培った通信・電気・土木技術を活かし、暮らしやすい社会の実現に貢献しています。

送電線の構築・保守

電気を送るためには鉄塔を建て、電線を張って発電所と変電所をつなぐ送電線路をつくる必要があります。特に送電線の建設は、急峻な山岳地から市街地までの広範囲にわたり、また超高压送電線に対応できる高度な施工技術が要求されます。国内電力会社の工事はもちろんのこと、近年では中近東など海外からの要請にも応えています。

和歌山県
那智勝浦町

パイプインパイプ工法



ポリエチレン管

ウィンチ

引き込みワイヤー

既設防災本管

岩手県
八戸自動車道

高速道路のトンネル消火設備の更新



積雪量の多い東北地方では、融雪剤による腐食などの影響で、消火設備の劣化が大きな課題になっています。本工事では、トンネル内に設置された送水管を更新するにあたり、小口径のポリエチレン管にワイヤーを取り付けた後、ウィンチで巻き上げ、既設管内に引き込む「パイプインパイプ工法」を採用しました。

気象レーダーの設置

マレーシア・マラッカ気象庁事務所の敷地内に固体素子型気象レーダーを設置する工事を実施しました。当社の現地法人がない中での初めての総合工事（土木、建築、配線、レーダー機器設置）でしたが、日本からの本社・協力会社の支援、現地スタッフの協力による総合力で工事に完遂し、熱帯の局地豪雨の被害を最小限に抑える事業に貢献できました。

マレーシア
マラッカ州



能登半島地震の復興支援活動

2024年元日に発生した「令和6年能登半島地震」では、当社グループも全社を挙げて支援活動を行っています。全国から延べ6,000人規模の技術者が現地に入り、通信インフラの復旧にあたっています。
まだまだ復興には程遠い状況であり、今後とも、私たちの出来る活動を行っていきたくと考えています。



環境マネジメント

TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループは、気候変動を含む環境問題への対応を重要な経営課題として認識しています。「2030ビジョン」においては「ESG経営の実践」を挑戦の一つに掲げ、中期経営計画(2021-2025)においても、環境・社会・ガバナンスのそれぞれでKPIと具体的な目標を設定し、計画的・継続的な取り組みを進めています。また、2021年12月には、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同するとともに、TCFDコンソーシアムに加盟し、TCFDフレームワークに沿った情報開示を進めています。

気候変動が当社グループの事業に与える影響については、

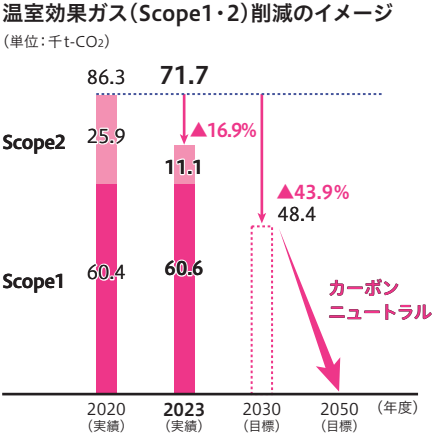
2030年および2050年時点の世界を想定したシナリオ分析により把握しています。分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)による1.5℃シナリオと、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による4℃シナリオを主な情報源としました。また、リスクと機会を管理するにあたっては、以下の指標・目標を設定し、モニタリングしています。

温室効果ガス排出量の削減をはじめとする環境に優しい経営の実践とともに、再生可能エネルギー事業などを通じて気候変動に関連する社会課題の解決に貢献できるよう、積極的に取り組んでいきます。

目標				(単位: 千t-CO ₂)
	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	86.3	48.4(△43.9%)	カーボン ニュートラル	連結
Scope3	1,757.0	1,317.8(△25%)	—	連結

サブ指標	2021年度	2022年度	2023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%	77.8%	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	95.5%	96.1%	96.7%	100%	エクシオグループ(株)の一般車両

注) 1.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。
2.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。



指標と実績 (Scope別の温室効果ガス排出量)					(単位:千t-CO ₂) (集計範囲:連結)
	基準年 (2020年度)	2023年度	増減値	増減率	
Scope1・2(自社)	86.3	71.7	▲14.5	▲16.9%	
Scope1(直接排出)	60.4	60.6	0.2	0.3%	
Scope2(間接排出)	25.9	11.1	▲14.7	▲57.0%	
Scope3(サプライチェーン)	1,757.0	1,264.4	▲492.7	▲28.0%	
カテゴリー 1(購入した製品)	275.9	173.7	▲102.2	▲37.0%	
カテゴリー 2(資本財)	41.5	70.2	28.7	69.2%	
カテゴリー 3(エネルギー活動)	12.7	13.0	0.4	2.9%	
カテゴリー 5(廃棄物)	2.4	4.6	2.2	89.0%	
カテゴリー 6(出張)	1.9	2.2	0.3	18.6%	
カテゴリー 7(通勤)	3.4	4.0	0.6	18.7%	
カテゴリー 11(販売製品の使用)	1,418.4	995.8	▲422.5	▲29.8%	
カテゴリー 13(リース資産(賃貸))	0.9	0.8	▲0.1	▲14.2%	

注) 1.排出量の集計範囲は連結決算対象会社です。 2.排出量実績については、株式会社サステナビリティ会計事務所による独立第三者の保証報告書を取得しています。
3.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。

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
				2030年	2050年	
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	▼▼ 10	—	●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、再エネ証書購入、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(再エネ政策)	●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エネ調達価格の高騰	短・中・長	▼ 0.3	▼ 0.4	●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	—	—	●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
	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	▼ 1	●技術者不足による受注制約に伴う利益減少の対策として、M&A・事業提携等によるリソース相互補完
	省エネ・再エネ技術の進展	●技術者不足による受注制約に伴う利益の減少	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)
	お客様の選好変化	●環境対応が進んだ企業への選好が起こり、この流れに対応できなかった場合には取引中止や他社にシェアを奪われ売上が減少	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)
	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	—	—	●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	再エネ関連工事	●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 ●蓄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気候変動対策に向けたソリューション市場 ●都市のデジタル化が進みネットワーク関連等のインフラ整備市場 ●サークュラー・エコノミー施策が強化された場合の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
	気候変動緩和・適応に向けたサービス	●気候変動緩和に向けて無電柱化・ZEB化の推進による都市インフラ事業の拡大	短・中・長	—	—	●柔軟な働き方のさらなる推進
	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
	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、投資家からの資金調達機会の増加およびそれに伴う事業拡大、新たな取引先との受注機会の創出、優秀な人材確保の機会創出	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℃C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
				2030年	2050年	
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・納品輸送の遅滞、顧客への提案・受注機会の損失発生	中・長	▼ 7	▼▼ 19	●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	▼▼ 11	●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年度および2050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

TNFD 提言に基づく情報開示

Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (自然関連財務情報開示タスクフォース。以下、TNFD)が提唱するLEAPアプローチ※1に則った分析に着手し、自然環境への依存や影響の特定や、拠点周辺の自然環境の把握を行いました。今後、自然関連のリスクと機会の評価を行うとともに、当社事業が環境により配慮した活動となるよう対応策を検討することで、豊かな自然環境と事業活動との調和をめざしていきます。

なお、当社は、TNFDの理念に賛同し、2024年7月より支援組織であるTNFDフォーラムに参画しました。

※1 企業が、自然との接点の発見(L)、依存関係と影響の診断(E)、リスクと機会の評価(A)、対応し報告するための準備(P)を行うためのアプローチ。

関連WEB:The TNFD Forum
https://tnfd.global/engage/tnfd-community/



自然への依存と影響

エクシオグループ(株)の自社事業活動を対象として、ENCORE※2を使用し、自社事業における生態系サービスへの依存関係と自然に及ぼす影響関係を分析しました。分析の結果、バイオマス発電事業において燃料となる木材への依存度が高いと特定しました。

一方で、自然への影響関係については、各種工事を行う通信キャリア事業や都市インフラ事業において、土地の利用や水使用、GHG・水質・土壤汚染物質の排出など、さまざまな要因によって自然に影響を及ぼす可能性が高いことが分かりました。

※2 UNEP-WCMC(国連環境計画の世界自然保護モニタリングセンター)などが開発したツールであり、事業プロセスごとに自然への依存や影響を把握可能。

要注意地域(Sensitive locations)

エクシオグループ(株)の自社事業活動の拠点住所情報をもとに、TNFDが提示した4つの評価観点(生物多様性の重要性、生態系の十全性、水ストレス、生態系サービス供給の重要性)のいずれかに該当する拠点を要注意地域とし、検討を行いました。分析の結果、バイオマス発電や太陽光発電施設をはじめとする複数拠点を要注意地域としました。今後、リスクや機会を分析したうえで、優先地域としてさらに注力すべき拠点を絞り、各拠点の活動が自然に与える影響の軽減に努めていきます。

ENCOREが示す依存影響と自社活動の関連性

種別	依存 / 影響 項目	自社との関係性
依存	繊維およびその他の素材	バイオマス発電における燃料調達
影響	陸上 / 淡水 / 海洋生態系の利用	工事における土地改変や重機の使用、海中ケーブルの設置
	水の利用	バイオマス発電やデータセンターにおける冷却、太陽光発電における洗浄
	GHG/ 非 GHGの排出	工事の実施やバイオマス発電における燃焼
	水質汚染物質	工事における汚水発生や地中への薬剤注入
	土壤汚染物質	工事における塗装剤や防食剤の使用や有害物質流出
	固体廃棄物	バイオマス発電における燃焼後の灰などの廃棄物発生
	攪乱(生活妨害)	工事の実施やケーブルの設置による騒音や光の発生

事業活動における生物多様性保全への主な取り組み

海洋および沿岸の生態系に関する悪影響を回避するアースシャトル工法の展開

「アースシャトル(弧状推進)工法」とは、通信・電力陸揚げ管、水道送水管、海水取水管、洋上風力高压ケーブル敷設管など海底を保護したまま、必要な管径を必要な場所まで築造できる工法です。漁場やサンゴ礁自然保護区、波浪により管やケーブルの損傷が懸念される場所に最適です。今後の再生可能エネルギー源として有力視されている洋上

風力発電では、海底ケーブルによる生物多様性への影響が懸念されていることから、当社グループでは、その解決策として、この手法を重要な取り組みの一つとして考えています。また、新たに、泥水式推進工法により小口径管での長距離水中到達を実現できる「マリンシャトル工法」を開発。お客様の幅広いニーズにお応えできる体制づくりに力を入れています。

関連記事
P41「特集1 再生可能エネルギービジネスへの挑戦」

森林資源の維持増進活動

エクシオの森林(もり)

当社は、林野庁が進める森林資源の維持増進活動に賛同し、北海道・東北・関西・中国・九州の各地域の森林管理局と分収育林契約(伐採しないことを前提とした国有林保全活動契約)を締結しています。

それぞれ「エクシオの森林(もり)」と名付け、草刈・つる切り・巣箱の設置・周辺清掃等を実施しており、生物多様性の保全に対する啓発活動の場としても利用しています。

西部の森きくち

西部電気工業(株)は、2010年度より熊本県菊池市様との『企業・法人等との協働の森づくり「西部の森きくち」協定』に基づき、水源かん養および地球温暖化防止などを目的と



「エクシオの森林」での活動の様子(関西支店)

する森林整備に対する支援を行ってきました。

西部電気工業グループ社員とその家族およびOB会などが間伐・植樹・下刈作業などのボランティア支援を行い、地域との交流を図りながら菊池市と協働で森づくりを行っています。

以上の活動をはじめとする森林維持増進活動により、引き続き生物多様性保全に努めていきます。また今後は、山林等の取得などを通じた自然環境保全についても検討を進めていきます。



「西部の森きくち」での植樹活動

人財戦略

人財に関する基本的な考え方

社員はかけがえのない財産です。当社グループは人事基本理念として「“人財”第一主義」を掲げ、人権の尊重、公正な評価と処遇、人財育成とプロフェッショナリズムの徹底により、従業員・会社双方の豊かさを追求しています。

また、優秀な人財を確保・育成し、誰もがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境こそが、今後の持続的成長のために不可欠であると考え、働き方の意識変革・ルール改革、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下DE&I)の推進などの「働き方改革」に取り組んでいます。

人的資本拡充に向けた基本方針・戦略・取り組み

分野	基本方針	戦略的課題	主な取り組み
採用	急速な技術革新や事業構造の変化に対応できる人財の採用	競争力ある人財確保	●採用サイト、YouTube等を活用したプロモーション強化 ●リファラルおよびアルムナイ採用強化
育成	変革リーダー・高スキル者の育成に資する、早期&タイムリーな育成プログラムの提供	変革リーダー育成	●若年層社員育成カリキュラム強化 ●変革リーダー育成プログラム(2025年度末までの目標:累積受講者1,040名)
		高スキル者育成	●グループ会社と連携した技術研修の強化 ●マルチスキル化とリスキリングの推進
文化	エンゲージメント向上や心理的安全性確保による社員がいきいきと働き、高い生産性につなげられる環境整備	エンゲージメント向上	●社員自ら描くCDP(キャリアデベロップメントプログラム)とキャリアパス形成 ●e-ラーニング等を通じた自律的育成環境の整備
		心理的安全性確保	●ハラスメントのない、社員の力が引き出せる職場の実現 ●社員が話したいことを考えて話せる1on1の推進

戦略推進の「4つの基礎」

- タレントマネジメント構築による人財ポートフォリオ可視化と経営戦略とのスピーディーな連携
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)施策の推進(女性・障がい者・LGBTQ・男性育児休暇推進等)
- 社内外に向けた戦略的情報発信(社外向け報告書等への開示、採用プロモーション強化、社内理解促進のための情報発信等)
- 採用活動および研修計画等育成施策のグループ連携

採用・人財育成

当社グループでは、急速な技術革新や市場変化に対応できる人財の採用・育成に努めています。

研修については、新入社員、階層別、技術、変革リーダー育成プログラム、風土変革プログラムなど、さまざまな研修メニューを整えています。また、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援を行い、成長機会の提供および社員による積極的な活用に力を注いでいます。

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の採用等により柔軟に取り組みます。
- 事業拡大、事業シフトに必要な人財育成のため、CDPや研修を通じた社員の知識能力、スキル向上をタイムリーかつ計画的に行います。
- DE&I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。

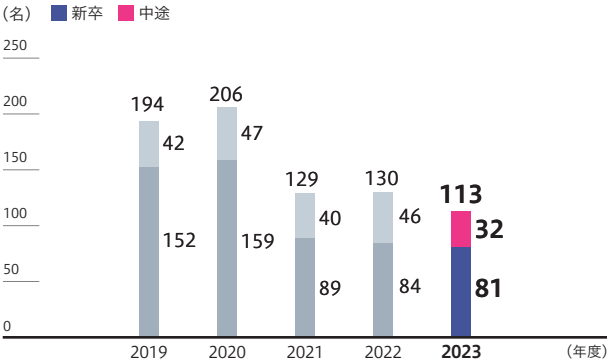
海外トレーニー制度

グローバル事業の拡大に伴い、2022年度より海外トレーニー制度を、2015年から実施してきた社員のフィリピン派遣を発展的に解消する形で導入しました。

同制度では、グループ会社を含む当社グループの全社員(入社3年目以降かつ25歳以上)を対象とした公募を実施し、約1年間、海外のグループ会社へ派遣します。各拠点で実践的な業務にあたることで、経験・人脈・ノウハウを集中的に身に付けるとともに、当社グループのビジネスを牽引・推進する人財の早期育成を図っています。

2023年度は、シンガポールへ3名、フィリピンへ2名、合計5名を派遣しました。

採用者数の推移



平均勤続年数

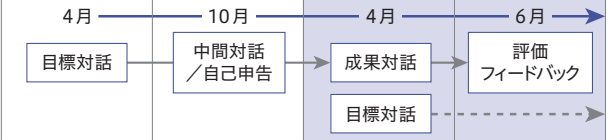
	2021年度	2022年度	2023年度
男性	17.9年	18.2年	18.7年
女性	14.4年	14.6年	14.5年
合計	17.6年	17.9年	18.3年

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

2021年度	2022年度	2023年度
100%	100%	100%

働き方改革

労働時間管理の適正化と長時間労働の是正に向けて、労務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。

健康経営への取り組み

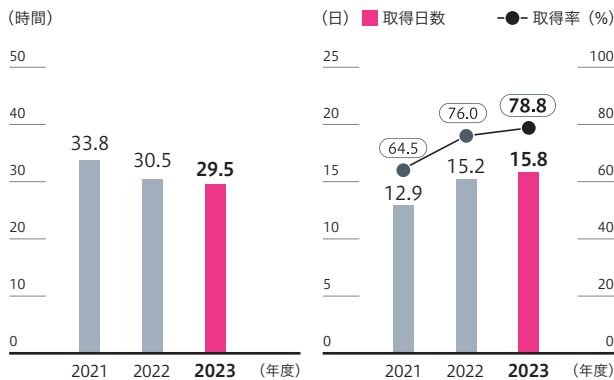
当社グループは、安全で魅力あふれる働きがいのある職場の実現と、当社グループの業務に従事するすべての従業員の健康保持・増進を図ることにより、一人ひとりが心身ともに健康となり、生産性の向上や仕事の効率化、そして企業の持続的な発展につながると考えています。

この考え方にに基づき、2024年4月1日、「エクシオグループ健康経営宣言」を制定しました。

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。

1カ月当たりの平均時間外勤務時間*の推移



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

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DE&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。

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

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と進捗

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日(5年間)

	2021年 3月末時点	2024年 3月末時点	2026年 3月末目標
女性管理職の人数	20名	35名	1.5倍 (30名)
女性従業員の人数	307名	343名	25%増 (384名)
男性の育児休暇取得率	7.3%	32.9%	20%



経営層・管理職向け研修

経営戦略としてのDE&I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。

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～2023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年度より3年連続で取得しています。



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

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。

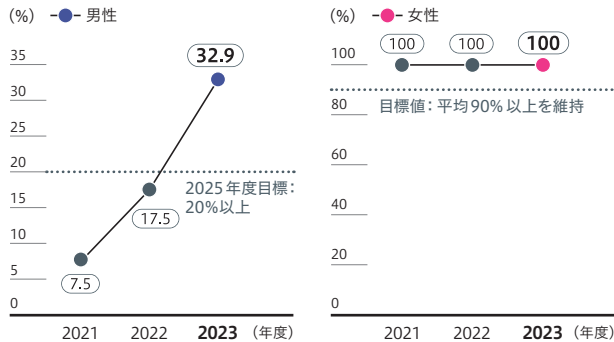


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

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



労働安全衛生

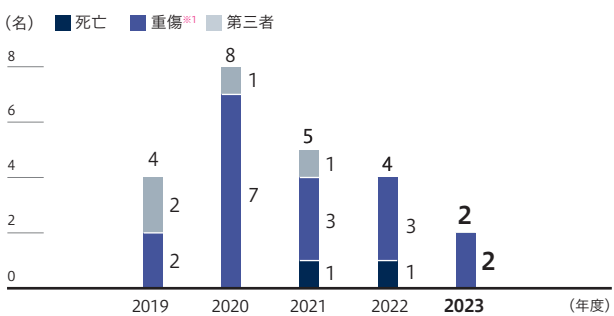
当社グループでは、エクシオグループマネジメントシステム方針の「労働安全衛生管理方針」で、「安全作業の徹底と心身の健康維持・増進を図る」ことを掲げています。

この方針のもと、4つの重点施策を設定し、全社一丸となって目標達成に向けて取り組んでいます。

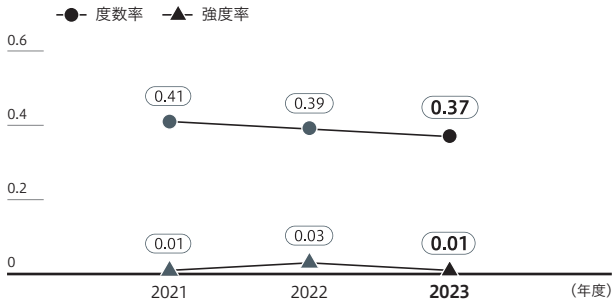
重点施策

- 安全施工サイクルの確実な履行と定着の確認
- 絶対に起こしてはならない人身事故防止対策の推進
- ワークライフマネジメントの推進(総労働時間の短縮)
- 過重労働による健康障害防止、メンタルヘルスケアの充実

人身事故の発生状況



労働災害率 (集計範囲：エクシオグループ(株))





中長期的な成長を見据え、 新規事業創出とR&Dを推進します

執行役員 イノベーション推進部長
大久保 一彦

イノベーション推進部のミッション

当社グループは、グループ全体での持続的成長に向けた新規事業創出を主なミッションとして、2020年7月にイノベーション推進部を設置しました。新規事業の検討にあたっては、中長期的な視点で事業環境の変化を分析し、グループの強みが活かせる、競争優位性のある新規事業の立ち上げをめざしています。

このミッションを達成するため、イノベーションを継続的に遂行するための仕組み(組織OS)づくりや、イノベティブな人財を育成するための制度の整備にも注力しています。

イノベーション戦略

イノベーション戦略では、①既存事業からの領域拡大、②既存の強みを活かした新規事業の立ち上げの2つを方針として、テーマアップおよびブラッシュアップを進めています。総合エンジニアリング企業として長年培ってきたノウハウを元に、サービスプロバイダーやデータプラットフォームへの領域拡大を図りつつ、都市インフラ事業やシステムソリューション事業での新規事業立ち上げを推進していきます。

2023年度の主な成果は、都市インフラ事業における築古ビルの省エネ化普及工事(ESGリノベーション)と、システムソリューション事業における栄養給食管理システム「ニュートリメイト」のAI献立サービスです。2024年度は、これらの新規事業を着実に推進し規模の拡大を図るとと

もに、引き続き現場起点の事業アイデアを具現化していきます。

また、人材育成についても、イノベーションをテーマとした研修や講演会、新規事業のアイデアを募集するビジネスコンテスト等を展開しています。こうした取り組みを通じ、継続的にイノベーションを生み出せる組織づくりをめざしています。

R&D戦略

中長期の成長を見据えた技術への先行投資も重要です。そこで、当社グループでは、注力すべきR&Dの領域として、「自動化・省力化」「安全・品質」「カーボンニュートラル」「新事業・ソリューション」の4つを設定しています。この4つは、通信・社会インフラを支えるという社会貢献にもつながる領域で、当社グループの持続的な成長に不可欠と考えています。

2024年度の目標は、この注力領域で当社グループの競争優位となるコア技術を特定することです。たとえば「自動化・省力化」では、工事における遠隔オペレーションの実現や、生成AIの活用によるソリューション事業の効率化について、グループ内外の企業や大学等のパートナーとのオープンイノベーションで、技術開発を進めていきます。

また、取り組み内容はグループ会社間で共有し、ノウハウを集約することで、グループ各社の業務効率化やさらなる成長にもつなげていきます。

既存ビルの省エネ化普及工事

環境負荷低減の観点から、築古ビルのリノベーション需要が高まっています。当社では、既存のビルにテナントが入居したまま施工する“居ながら工事”により、消費エネルギー量削減を実現する築古ビルの省エネ化普及工事を実施しています。

本工事は、社会課題解決の視点から新規ビジネスの創出を図る「提案型ビジネス」です。現在は安定した利益創出と事業の拡大に向け、取り組みを継続しています。

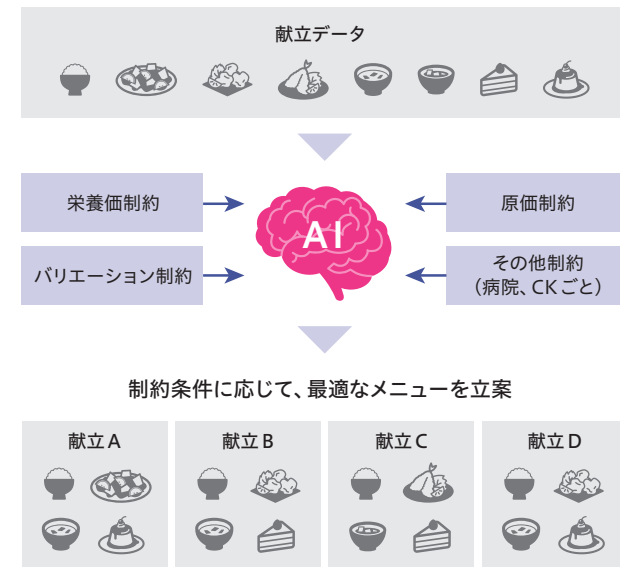


病院・介護施設での活用が期待されるAI献立サービスを開発

栄養給食管理システム「ニュートリメイト」は、病院・介護施設における栄養給食業務をバックアップするトータルシステムです。アレルギー対応、栄養バランス、味、彩り、季節メニュー、マンネリ抑止などの多くの条件を考慮したうえで、自然でより人の感覚に近い献立が短時間で生成できます。全国の大規模病院を中心にお使いいただき、大学病院への導入シェア49%と国内 No.1 の実績を持っています。

あらゆる「食」のニーズと、超高齢時代の「個食」のニーズ両方に対応できる新たなビジネスモデルとして、特許を出願しています。

AIを活用した献立メニュー作成のイメージ



イノベーション推進計画

テーマ	取り組み状況
ESGリノベーション	築古ビルの維持・再生工事による省エネ化の実現
スマートコンストラクション	エンジニアリング業務における現場調査、設計、積算、施工といったプロセスの自動化、効率化を推進
ヘルスケア	新規商材としてAI献立事業のPoCを実施。2024年7月に献立自動作成機能をリリース
太陽光	具体的な事業モデルについて西部電気工業(株)等グループ会社と協力し、中長期的な案件獲得戦略を検討
ビジネスコンテスト(組織OSづくり)	継続的な事業アイデアの創出と、現場における知財化・商品化の意識向上に対するアプローチとして実施

R&D活動の計画と進捗

テーマ	取り組み状況
施工プロセスの自動化・省力化	●一連の施工フローにおける業務実態の解明 ●国内外の先行事例を自社に適用する際の可能性・システム構築方法の分析
推進工事における遠隔オペレート・自動化	●従来の人力作業ノウハウの棚卸、VRシステムの導入準備 ●産学連携による国内外の推進データ収集、遠隔操作システム構成法の検討
生成AIを駆使したソリューション業務効率化	●設計・保守等のソリューション業務への適用検証 ●全グループを対象とした生成AIを安全に利用できる環境の構築