

4

価値創造のガバナンス

健全で透明性の高いガバナンスこそ、価値創造のゆるぎない土台。
社外取締役による監督機能の強化、リスク管理とコンプライアンスの徹底、
グループシナジーを発揮するための運営体制の整備など、
あらゆる側面からコーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

- 69 役員一覧
- 71 コーポレート・ガバナンス
 - リスクマネジメント
 - 人権の尊重
 - ステークホルダーとの対話

取締役

船橋 哲也
代表取締役会長
1956年生まれ
取締役の在任期間：7年
所有株式数：94千株

田中 幸治
取締役 常務執行役員
西日本本社代表 兼 関西支店長
1968年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：8千株

梶村 啓吾
代表取締役社長
1965年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：9千株

前田 幸一 新任
取締役 常務執行役員
システムソリューションセグメント長
ソリューション事業本部長 兼 同事業本部
デジタルコンサルティング本部長
エクシオ・デジタルソリューションズ株式会社
代表取締役社長
1965年生まれ
取締役の在任期間：2025年6月就任
所有株式数：13千株

渡部 則由紀
取締役 専務執行役員
都市インフラセグメント長
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：3年
所有株式数：32千株

小林 正樹 新任
取締役 常務執行役員
土木事業本部長
1966年生まれ
取締役の在任期間：2025年6月就任
所有株式数：3千株

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：3年
所有株式数：29千株

林 茂樹
取締役 常務執行役員
財務部長 兼 経営企画部長 CFO
1967年生まれ
取締役の在任期間：2年
所有株式数：9千株

監査役

小原 靖史 社外 独立
取締役
1953年生まれ
取締役の在任期間：7年
所有株式数：6千株

山田 成彦
常勤監査役
1963年生まれ
監査役の在任期間：1年
所有株式数：16千株

岩崎 尚子 社外 独立
取締役
1975年生まれ
取締役の在任期間：6年
所有株式数：1千株

光山 由一 新任
常勤監査役
1959年生まれ
監査役の在任期間：2025年6月就任
所有株式数：58千株

望月 達史 社外 独立
取締役
1956年生まれ
取締役の在任期間：5年
所有株式数：4千株

大澤 栄子 社外 独立
監査役
1963年生まれ
監査役の在任期間：2年
所有株式数：-株

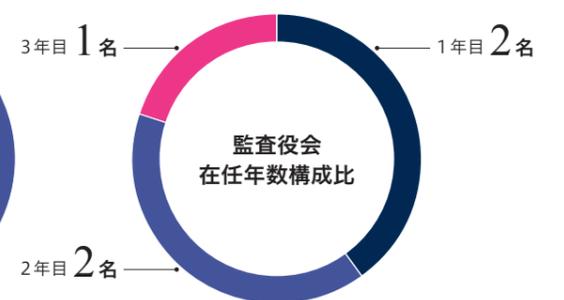
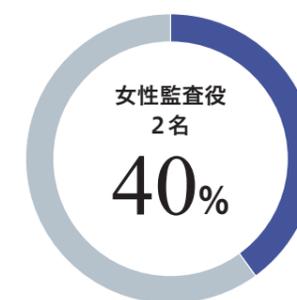
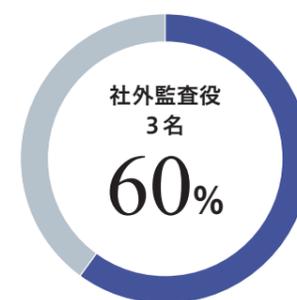
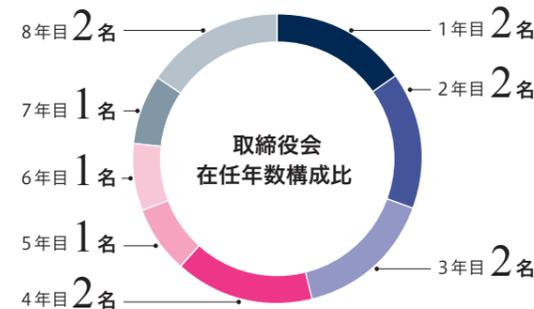
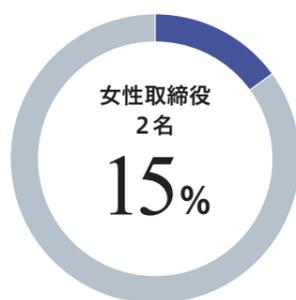
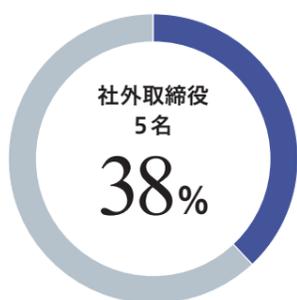
吉田 佳司 社外 独立
取締役
1953年生まれ
取締役の在任期間：4年
所有株式数：7千株

原島 朗 社外 独立
監査役
1960年生まれ
監査役の在任期間：1年
所有株式数：-株

荒牧 知子 社外 独立
取締役
1968年生まれ
取締役の在任期間：2年
所有株式数：-株

押味 由佳子 新任 社外 独立
監査役
1976年生まれ
監査役の在任期間：2025年6月就任
所有株式数：-株

注)所有株式数は、千株未満を切り捨てにしています。株式を所有していない役員は、-株と記載しています。



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。

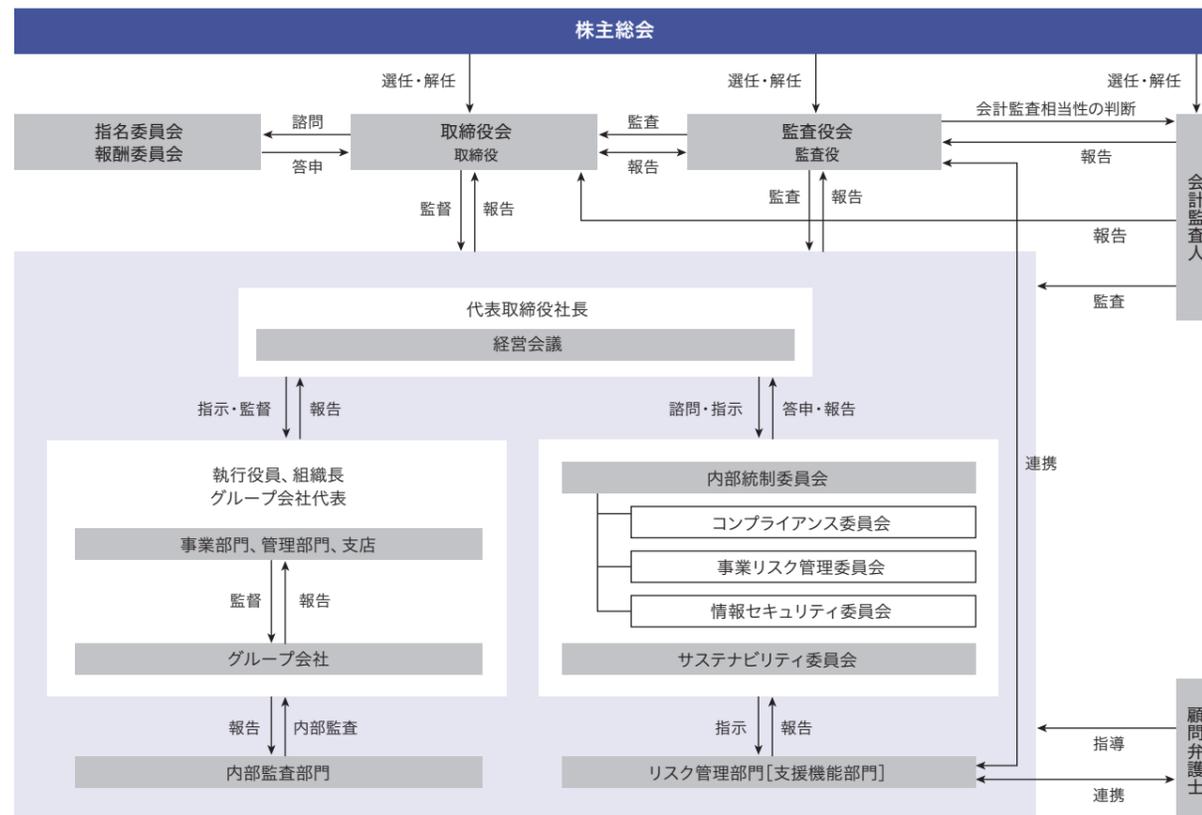
また、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離して、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、迅速かつ的確な意思決定および執行を行っています。代表取締役会長を議長とする取締役会は、重要事項の決定および業務執行の監督を行い、執行役員は取締役会の決定に基づき業務を執行します。また、

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	13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	15回
当年度中に開催された監査役会	16回
執行役員制度	あり
執行役員	30名
取締役会の内部機関	指名委員会、報酬委員会
当年度中に開催された指名委員会	4回
当年度中に開催された報酬委員会	4回

コーポレート・ガバナンス概要図 (2025年6月25日現在)



2024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%(15/15回)	—	—	—
	梶村 啓吾	100%(11/11回)	—	—	—
	三野 耕一	100%(15/15回)	100%(4/4回)	—	—
	渡部 則由紀	100%(15/15回)	—	100%(4/4回)	—
	光山 由一	100%(15/15回)	—	100%(4/4回)	—
	今泉 文利	100%(15/15回)	—	—	—
	林 茂樹	100%(15/15回)	100%(4/4回)	—	—
	田中 幸治	100%(11/11回)	—	—	—
	坂口 隆富美	100%(4/4回)	—	—	—
	小原 靖史★	100%(15/15回)	100%(4/4回)	◎ 100%(4/4回)	—
	岩崎 尚子★	100%(15/15回)	100%(4/4回)	—	—
	望月 達史★	100%(15/15回)	◎ 100%(4/4回)	—	—
	吉田 佳司★	100%(15/15回)	—	100%(4/4回)	—
荒牧 知子★	100%(15/15回)	—	100%(4/4回)	—	
監査役	大坪 康郎	100%(4/4回)	—	—	100%(5/5回)
	小島 慎二	100%(15/15回)	—	—	◎ 100%(16/16回)
	山田 成彦	100%(11/11回)	—	—	100%(11/11回)
	山田 眞之助★	100%(4/4回)	—	—	100%(5/5回)
	高橋 貴美子★	100%(15/15回)	—	—	100%(16/16回)
	大澤 栄子★	100%(15/15回)	—	—	100%(16/16回)
	原島 朗★	100%(11/11回)	—	—	100%(11/11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

年度	施策	取締役会の構成	女性取締役
2024年度	取締役会の実効性向上施策(現場視察等)の充実	社内8名 社外5名	計13名 2名
2023年度	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年度	社外取締役比率の向上	社内7名 社外4名	計11名 1名
2020年度	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年度	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年度	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年度	社外取締役の選任(1名)	社内11名 社外1名	計12名 1名
2009年度	執行役員制度の導入	社内8名	計8名 0名
2003年度	指名委員会・報酬委員会の設置	社内18名	計18名 0名

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22%を占めています。

また、取締役会資料の早期配付や独立社外取締役、独立

社外監査役への事前説明の充実、独立社外取締役の現場視察等を継続するとともに、各事業部の事業戦略等を早い段階で議論し、方向性を合わせる「ベクトルミーティング」を2024年度は26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、定期的にと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。

取締役会の実効性評価プロセス



さらなる実効性の向上に向けた2025年度の対応

テーマ	内容	2025年度の対応
取締役会の構成	女性役員比率 外国人役員の必要性 プロパー役員の育成	<ul style="list-style-type: none"> 取締役の人数、独立役員比率など構成は適正と評価されているが、女性役員比率、外国人役員の必要性、プロパー役員の育成については継続して検討していく。
取締役会の運営・議論	議論や審議時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会付議基準の絞り込み・引き上げを検討 ⇒不動産投資、株式の取得・譲渡・出資、CMS 枠 他 ベクトルミーティングやフリーディスカッションの議論を充実していくために、取締役会開催日の午後を有効活用することや、取締役会開催日以外の日程を設定 2026年度以降は取締役会開催日と別日にもベクトルミーティングを設定
その他	適切な意思決定を行うための支援	<ul style="list-style-type: none"> 新任社外役員からの要望をヒアリングしたうえで、社外監査役に対する事業内容説明等のオリエンテーションを実施 業務執行状況として四半期ごとに事業計画に対してのモニタリング実施 (2024年度から継続) 社外取締役・社外監査役による現場視察・意見交換の実施 (2022年度から継続)

実効性評価を踏まえたモニタリング強化の状況

テーマ	取締役会での主な議論
不動産投資計画	取得、売却、営繕改修計画に関する執行状況を報告。計画対比での進捗状況を確認するとともに、個々の案件について懸念事項などを共有。売却については、売却が難航する物件に優良物件を組み合わせるバルクセールの実施も検討。
システム投資計画	IT予算の執行状況を共有するとともに、課題として取り組んでいる、システム更改とグループ会社への展開、グループ全体へのコミュニケーション基盤構築、セキュリティ監視・運用サービスの提供、グループNWの品質向上、岩槻データセンタ構築について、進捗状況を報告。
M&A投資計画	M&A投資計画における確度の高い案件について進捗状況をモニタリング。併せて、実施済みM&A案件のPMI進捗状況も共有し、M&Aプロセス全体を俯瞰した議論を実施。
R&D投資計画	R&D対象として選定したコーポレートテーマおよびサポートテーマについて実施状況を報告。また、グループ連携促進、適正な会計処理、知財・商品化展開を見据えたR&Dマネジメントの改善についても議論。
要員計画	グループ会社とエクシオグループ単体における採用計画の進捗状況をセグメント別、会社毎に分析。併せて、次年度に向けて、リファラル採用強化、外国人採用、派遣社員からの正社員登用、ダイレクトリクルーティングなど様々な手法の有効性を議論。
研修計画	特に取り組みを強化している、事業を牽引する変革リーダー育成プログラムの提供、ならびにエンゲージメントや心理的安全性確保施策としての管理職向け1on1ミーティング研修について、それぞれの進捗状況をモニタリング。

社外取締役メッセージ



取締役
吉田 佳司

とう道やデータセンターなどの現場を視察し、事業に対する理解を深める

社外取締役にとって年に数回開催される現場視察は、会社の事業に対する理解を深める貴重な場だと思い、可能な限り参加するようにしています。

2024年度は、大都市の地下に迷路のように張り巡らされた「とう道(通信ケーブル等を敷設するための地下トンネル)」や、巨大なデータセンターに潜む大量のサーバ群などを視察しました。実際に現場を見ながら担当者の話を聞くことで、社会インフラを支える事業の重要性と難しさをあらためて実感した次第です。また間伐材を使ったバイオマス発電の事業では、持続可能な社会の構築に向けて真摯に取り組んでいる担当者の姿勢が印象に残っています。

私たち社外取締役は取締役会等の会議や、説明資料を通して会社の経営に参画していくわけですが、それだけでは個々の案件に対する執行側との共振度が低くなってしまいます。社外取締役としては外部からの視点で冷静に指摘する目と、事業の特性を十分に把握し担当者と共振できる目の双方が必要ではないかと考えています。



取締役
荒牧 知子

取締役会の実効性向上に効果を発揮するベクトルミーティング

各事業部の事業戦略等について早い段階で方向性を合わせるための「ベクトルミーティング」においては、M&A、組織改革、海外事業、新規事業等を議題として毎回大変活発な議論が行われています。そのテーマは2021年度の16件から2024年度には26件まで増加し、より幅広い内容となっています。

近年は、取締役会で言及されたトピックスが1~2カ月後のベクトルミーティングで取り上げられることもあり、この先行き不透明な時代にプロアクティブな意見交換を通じて問題意識を高めるよい機会となっています。取締役会の実効性向上の観点から、ベクトルミーティングは間違いなく有意義といえるでしょう。

柔軟性がベクトルミーティングの持ち味ですので、時には、社内の若手チームに、日頃感じている業務課題や改善策等の発表をしてもらうのも良いかもしれません。常に新しい視点を持ち続けることこそが、ベクトルミーティングの更なる機能向上につながるものと考えます。

取締役・監査役の選任について

2025年度の指名委員会の構成

委員長	委員				

指名委員会

指名委員会では、役員人事に係る事項の客観性・適時性・透明性を確保することにより、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的に活動を行っています。

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財を登用・招聘しており、その中から当社グループの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。

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	●	●	●	●		●
	梶村 啓吾	●	●	●	●		●
	渡部 則由紀	●			●		
	今泉 文利	●	●	●	●		
	林 茂樹	●			●	●	
	田中 幸治	●	●	●	●		
	前田 幸一	●	●		●		
	小林 正樹	●	●	●			●
	小原 靖史	●			●		
	岩崎 尚子	●	●		●		
	望月 達史	●					●
	吉田 佳司	●		●	●		●
荒牧 知子	●			●	●		
監査役	山田 成彦	●			●		●
	光山 由一	●			●		●
	大澤 栄子				●	●	
	原島 朗	●			●		●
	押味 由佳子	●					●

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

役員に求めるスキルの選定理由

企業経営・ESG	取締役会では、豊富な経験や幅広い知見に基づき、事業活動等の妥当性やリスクについて客観的かつ多面的に審議することが重要であることから、企業経営の経験およびそれに基づくガバナンスの知見を必要スキルと考えています。また、当社は事業活動を通じて解決すべき課題をマテリアリティとして定義し、持続的な社会の実現をめざしていることから、ESGに関する経験・知見・専門性についても必要なスキルとしています。
イノベーション・DX	当社は「2030ビジョン」において「イノベーションによる課題解決」を3つの挑戦の一つとして掲げ、デジタル技術の活用により価値創造サイクルを深化させ、長期的な企業価値向上を実現することを目標としています。イノベーションによる新たな価値創造や、グループが保有するデータやテクノロジー活用における推進状況をモニタリングするため、当該事項に関する経験・知見・専門性を必要スキルとしています。
エンジニアリング	当社は、創業以来培ってきた様々な技術力を源泉として、社会課題の解決を行っていくことをグループの使命と考えています。多様な事業領域における技術・ノウハウを融合し、新たな価値の創造を行っていく上で、その起点となるエンジニアリング現場への深い理解と課題解決に徹した経験が重要と考え、当該事項に関する経験・知見・専門性を必要スキルとしています。
マーケティング・グローバルビジネス	お客様の事業環境やご要望を的確にとらえ、お客様のお役に立つサービスを提供していくことは事業活動の根本であり、価値創造の根源です。さらに当社はグローバルに事業を展開しており、地政学・経済情勢・政策動向等に関する情報をタイムリーに経営戦略に反映し、マネジメントとガバナンス体制を構築していくことが重要であることから、当該事項に関する経験・知見・専門性を必要スキルであると考えています。
財務・会計	中長期的な企業価値の向上を図るにあたり、財務基盤の成長性・効率性・健全性を確保し、適切なキャッシュ・アロケーションと株主還元を実現していくためには、資本コストや株価を意識した経営の視点が重要です。さらに、取締役会の適切な監督機能の担保のためにも、当該事項に関する経験・知見・専門性を必要スキルであると考えています。
法務・人事・労務	「財務・会計」と同様に、企業経営を支える基本機能であり、適切な監督機能の確保のために必要なスキルであり、ガバナンス強化・改革の観点からも重要です。特に、人的資本の充実、エンゲージメントの向上は、当社の持続的成長のために必要不可欠な重要課題であることから、当該事項に関する経験・知見・専門性を必要スキルであると考えています。

指名委員会 委員長メッセージ



取締役
望月 達史

新しい代表取締役社長の選任にあたり、活発な議論を交わしました

指名委員会で今年の株主総会に向けて最も議論したことは、代表取締役社長の指名です。資材や資金の調達コストの上昇、困難さを増す人財確保、政治的経済的に厳しさと不透明感を増す国際情勢など、当社グループを取り巻く事業環境は大きく変化し厳しくなっています。こうした中、2025年度は現中期経営計画の最終年度であり、また、今後の経営方針について議論を深める重要な年です。新しい代表取締役社長には幅広い経験と深い知見、そして力強いリーダーシップが求められます。指名委員会では活発な議論が交わされ、その結果、梶村啓吾・代表取締役副社長が次期代表取締役社長としてふさわしい旨を全員一致の意見として確認し、取締役会に答申しました。

これからの指名委員会の運営に当たっては、率直な議論ができる環境作りに一層努め、ジェンダー、職歴、年齢、専門性などをバランスよく備え、企業価値向上に向けて幅広く深い意見が交わされる取締役会にしていくよう、役割を果たしていきます。

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・監視機能を果たすことと考えています。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ことと考えています。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。

社外役員に対しては、取締役会における充実した議論に資するため、取締役会資料の早期配付や取締役会議題の提案の背景、目的、その内容に関する事前説明を行っています。

社外役員の選任理由

役職	氏名	就任年	選任理由
取締役	小原 靖史	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	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	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	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	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て企業経営における識見を有し、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。
監査役	大澤 栄子	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、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。
	原島 朗	2024年	東京海上ホールディングス(株)などの役員として、グローバルビジネスをはじめとした豊富な企業経営の経験と優れた識見を有し、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。
	押味 由佳子	2025年	弁護士としての法律に関する豊富な経験と専門知識に加え、上場企業の取締役や監査役を歴任しており、監査役職務の適切な遂行が期待できる。

監査役会

監査役会では、監査方針および監査計画、サステナブルな視点での事業運営、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。加えて、KAM(監査上の主要な検討事項)についても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って意見表明をしています。

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70回(対面とウェブ会議のハイブリッド)実施しました。面談・往査では、業務および財産状況の監査に加え、DX推進への取り組み、エリア特性に応じた運営体制、当社グループとしての一体的なR&D推進および人的資本の観点から人財の確保・育成、

従業員の安全衛生等について意見交換を行いました。

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、2024年度は、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い、社外監査役3名が参加しました。

2024年度の監査役活動状況

項目	概要	回数	実施方法	常勤監査役	社外監査役
取締役等の職務執行および業務執行の監査	代表取締役との面談	2回	対面	●	●
	本社幹部との面談	21回	対面	●	●
	主要な事業所との面談	8回	対面/ウェブ会議	●	●
取締役会の監視	意思決定・監督義務の履行状況の監視	15回	対面/ウェブ会議	●	●
取締役会以外の重要な会議の監視	意思決定・監督業務の履行状況の監視(社外監査役には議論の内容を監査役会にて報告)	61回	ウェブ会議	●	-
内部統制システムにかかわる監査	会社法の内部統制について、取締役の職務執行監査や重要な会議の監視・報告等を通じた確認	6回※1	ウェブ会議	●	-
	金融商品取引法の財務報告内部統制について、会計監査人及び内部監査部門からの報告内容の確認	3回※2	ウェブ会議	●	●
会計監査	会計監査人の独立性等の確認、及び計算書類等に関する監査の方法並びに結果の相当性の判断(会計監査人からの報告)	7回	ウェブ会議	●	●
企業集団における監査	国内主要子会社取締役会への出席	41回	対面/ウェブ会議	●	-
	国内主要子会社監査役協議会等への出席	35回	対面/ウェブ会議	●	-
	国内主要子会社の常勤監査役との意見交換	1回	ウェブ会議	●	●
	国内子会社の監査役との意見交換	1回	ウェブ会議	●	●
	国内主要子会社及び子会社との面談	35社	対面/ウェブ会議	●	●
	海外子会社との面談	6社	対面/ウェブ会議	●	●
事業内容の理解を深めるための現場視察等	社外監査役の現場視察・事業所訪問及び事業本部長・若手幹部との意見交換(社外取締役との共同参加)	5回	対面	-	●

※1 内部統制委員会報告 2回・コンプライアンス委員会 4回 ※2 会計監査人 1回・内部監査部門 2回

役員の報酬

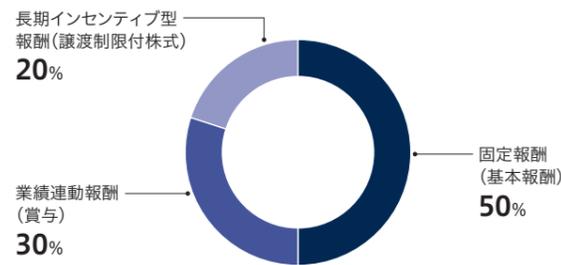
報酬委員会では、役員等の報酬等に係る事項の客観性・公正性を確保することにより、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的に活動を行っています。2024年度の報酬委員会では、役員報酬及び報酬割合の妥当性を外部専門機関の調査資料、他社動向等を参考に確認し、議論

2025年度の報酬委員会の構成

委員長	委員
小原靖史 社外取締役	渡部則由紀 取締役
	前田幸一 取締役
	吉田佳司 社外取締役
	荒牧知子 社外取締役

しました。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、取締役会に答申しました。

取締役(社外取締役を除く)の報酬構成



注) 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

役員報酬の決定に関する事項

基本方針	<ul style="list-style-type: none"> 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 決定プロセスにおいて、透明性及び公正性があること 優秀な人材の確保・維持ができる水準であること
決定方法	<ul style="list-style-type: none"> 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
報酬構成	<ul style="list-style-type: none"> 取締役(社外取締役を除く): 基本報酬・賞与・譲渡制限付株式で構成 社外取締役・監査役: 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
権限の委任	<ul style="list-style-type: none"> 委任する範囲: 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(各取締役の基本報酬および賞与の額)を決定 委任の理由: 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ため 委任の条件: 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

報酬委員会 委員長メッセージ



取締役
小原 靖史

報酬の透明性・公正性確保とタイムリーな制度見直しを推進

報酬委員会は社外取締役3名、社内取締役2名で構成され、主なミッションは報酬の透明性・公正性確保と短期・中長期的業績向上および企業価値向上に向けたタイムリーな制度の見直しです。

透明性・公正性の確保については、取締役・執行役員の報酬額がルールに従い適正に算定されているか、社員とのレベル感は妥当かを確認し取締役会に答申しました。制度面では、昨年新たに追加した評価指標の実効性について検証を行い、株主との一層の価値共有とインセンティブ機能の強化を図るべく譲渡制限付株式報酬の付与拡大と報酬割合の見直しを答申、また年々、役割・責務が増している監査役の報酬についても改定を提言しました。いずれも時宜を得たものと考えています。

今後も各委員の目・知見を活用し、エクシオグループのガバナンスを絶えず高いレベルで保持しながら、更なる次の成長発展を支え企業価値創出のペースとなる報酬制度の設計・運用に努めていきます。

業績連動報酬(賞与)

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、右表の通りです。その選定理由は、取締役が経営者として連結業績全般に対する責任をも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。

算定指標と目標・実績

指標	目標	2024年度実績
連結売上高	6,300億円	6,708億円
連結営業利益	360億円	424億円
親会社株主に帰属する当期純利益	223億円	268億円
ROE	7.1%	8.5%

長期インセンティブ型報酬(譲渡制限付株式)

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。2024年度は、取締役(社外取締役を除く)7名に対して36,100株の譲渡制限付株式を交付しました。

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 CDP	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(達成度合いにより譲渡制限を解除する株式数が決定される)は、業績目標の達成に直結するとともに株主の皆様との価値共有に繋がる指標として連結営業利益、ESG経営の実践による企業価値向上に繋がる指標としてCDP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)	300	135	107	57	9	
監査役(社外監査役を除く)	42	42	—	—	3	
社外役員	社外取締役	62	62	—	—	5
	社外監査役	29	29	—	—	4

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2024年6月26日開催の第70回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名、監査役2名を含めています。

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
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
	業績連動型譲渡制限付株式報酬 ^{※2}	年額80百万円以内、株式数の上限年10万株以内 ^{※3}	2025年6月25日 第71回定時株主総会付議
	勤務継続型譲渡制限付株式報酬 ^{※2}	年額50百万円以内、株式数の上限年10万株以内 ^{※3}	2019年6月21日 第65回定時株主総会
監査役	金銭報酬	年額100百万円以内	2025年6月25日 第71回定時株主総会付議

※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
※3 2024年4月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。これに伴い、譲渡制限付株式報酬の株式数の上限は、年10万株以内となっております。

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。

2024年度の開催実績

内部統制委員会	4回
コンプライアンス委員会	4回
事業リスク管理委員会	13回
情報セキュリティ委員会	6回

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。

情報セキュリティ

当社グループは、事業運営上、顧客等が保有する技術データ・顧客データ等の重要な情報を取り扱っており、クラウドサービスやSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)の普及拡大等、ネットワーク化の進展に伴い、情報の適切な管理がより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。

また情報セキュリティに関するガバナンス強化を図るため2025年1月にサイバーセキュリティ統括部を新設しました。

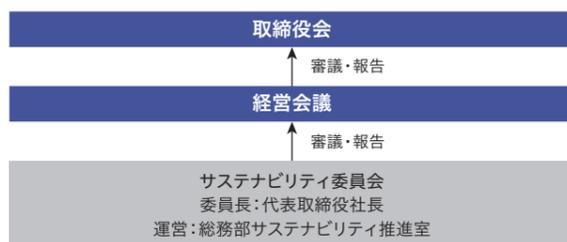
情報セキュリティ委員会の構成

委員長	CISO:大久保一彦
委員会メンバー	以下の各組織の長、計16名 <ul style="list-style-type: none"> 危機管理室 安全品質管理本部 総務部 人事部 人財開発部 財務部 調達部 経営企画部 アライアンス推進部 リスク管理部 監査部 グループ事業推進部 DX戦略部 イノベーション推進部 サイバーセキュリティ統括部 グローバルビジネス本部

サステナビリティ推進体制

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

サステナビリティ推進体制



を設置、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。

また、サステナビリティに関する専任組織としての総務部にサステナビリティ推進室を設置しています。同室は、サステナビリティ委員会の事務局を担うとともに、気候変動・人権・自然資本を主とした各種サステナビリティ施策について、グループ各社と連携し、当社グループ全体の目標設定と進捗管理をする役割を担っています。

グループガバナンス

グループ企業の営業成績、財務状況その他経営上重要な情報については、当社が定める子会社運営規程等で、当社への報告または当社の承認を得ることを義務づけることで、信頼性と適正性を確保しています。当社内部監査部門は、グループ企業各社の業務の有効性、適正性の監査を実施しています。

グループ企業の取締役の職務執行については、当社グループの中期経営計画を策定し、効率性の確保を図っています。また、当社にグループ事業を統括する部門を設置し、グループ社長会議等により円滑な業務運営に努めています。

リスク管理については、当社グループ全体に係るリスク管理規程を策定し、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しています。

コンプライアンスについては、グループ・コンプライアンスリスク・コントロール・スタンダードを制定し、社会から求められる水準を充たす統一したルールのもと、グループ各社がコンプライアンス推進活動の基盤となる体制・業務プロセス等を整備するとともにコンプライアンス・プログラムを確実に遂行しています。

サプライチェーンマネジメント

当社グループとお取引を頂いているパートナー企業の皆様と連携して責任ある調達の実現に向け、2024年4月に「調達基本方針」を、また同年9月に「調達基本方針」についてパートナー企業の皆様に遵守頂きたい内容を具体化した「調達ガイドライン」をそれぞれ制定・公表致しました。

更に2025年1月にはサステナビリティ調達推進室を設置し、調達ガイドラインで定めている人権・安全衛生・環境等8項目についてパートナー企業の皆様の遵守状況確認或いは遵守に向けた働きかけを今後行います。

このような取り組みにより当社グループは、お取引頂いているパートナー企業の皆様とともに、持続可能で透明性の高い、責任ある調達活動に引き続き取り組んでまいります。

サプライチェーン全体の共存共栄に向けた取組

パートナーシップ構築宣言

当社グループのサプライチェーンを構成頂くパートナー企業の皆様や、価値創造を図る新たなパートナー企業との連携・共存共栄を進めるため、2024年9月よりグループ各社において順次「パートナーシップ構築宣言」を公表しております。この取り組みを通じて新たなパートナーシップの構築をめざします。



マルチステークホルダー方針

当社グループは、企業経営に置いて株主にとどまらずパートナー企業、従業員、顧客、債権者及び地域社会をはじめとする多様なステークホルダーの皆様との価値協創が重要となっていることを踏まえ、2024年9月よりグループ各社において順次「マルチステークホルダー方針」を公表しております。



パートナーシップ構築宣言・
マルチステークホルダー方針・
調達基本方針

<https://www.exeo.co.jp/sustainability/society/>

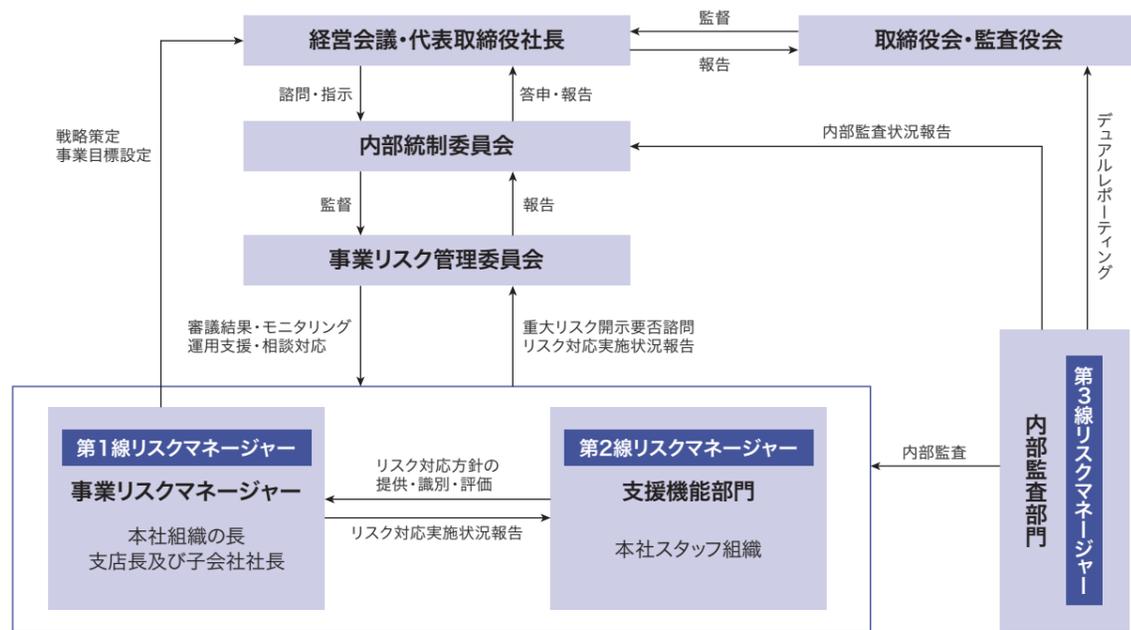
リスクマネジメント

リスク管理体制

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しています。また、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及び評価を行う体制を構築・事業の継続を可能とするためのBCPの策定などを行い運用しています。

また、事業に重大な影響を及ぼす恐れのある「危機」が発生した場合は危機管理委員会を設置するなど、想定以上のリスクが顕在化した際の損失を最小とするクライシスマネジメント体制を整えています。

リスク管理体制



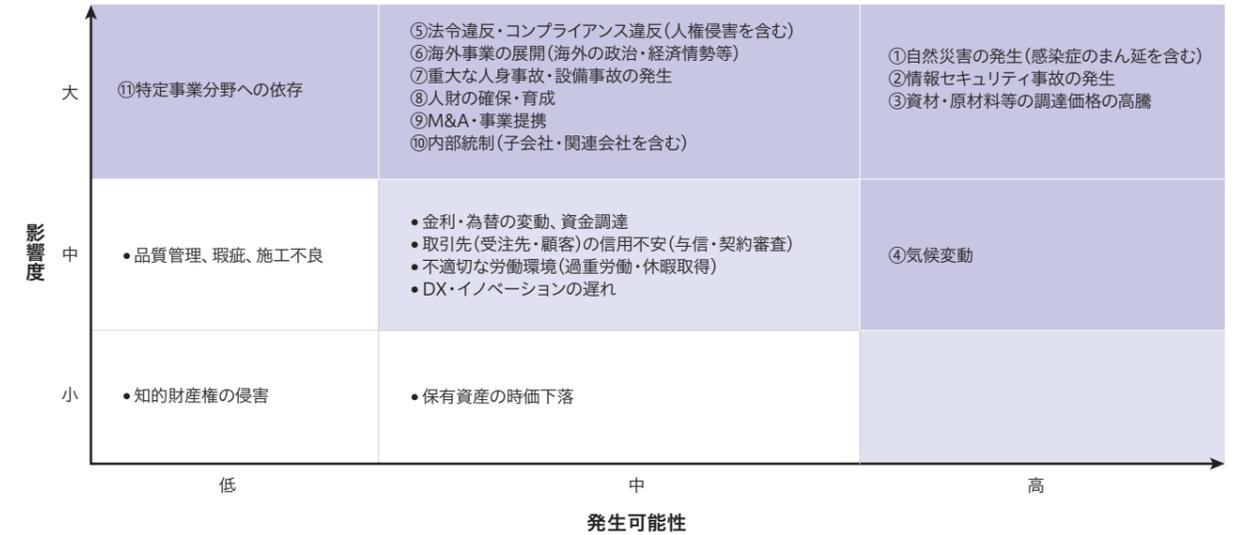
内部統制委員会	「内部統制システム基本方針」に基づき、法令の遵守、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性の確保を図るための実施体制等を整備するとともに、当該内部統制システム運用状況の全体把握と評価等を行います。
事業リスク管理委員会	第1線リスクマネージャーによる戦略・事業目標の策定及びその実践とパフォーマンスが、当社グループのミッション・ビジョン及びコアバリューと整合していることを確認するとともに、その戦略・事業目標が選択されたことによるリスクが当社グループに与える全社的影響を管理します。
事業リスクマネージャー (第1線リスクマネージャー)	当社グループのミッション・ビジョン・コアバリューと整合した戦略を策定するとともに、各支援機能部門から示されたリスク対応方針等に沿って各組織環境に応じた具体的対応策としての実施計画を策定し、対策実行の進捗管理を行っています。
支援機能部門 (第2線リスクマネージャー)	当該リスクカテゴリーについて、当社グループにおけるリスク対応指針を提供するとともに、リスク対応の適切性と有効性及び是正状況のモニタリングを行っています。
内部監査部門 (第3線リスクマネージャー)	独立した立場で第1線・第2線リスクマネージャーのパフォーマンスや実施プロセス、整備したリスク管理・コンプライアンス体制等の適切性・有効性を評価し、必要に応じた情報を提供するとともに改善勧告を行っています。

評価・管理・モニタリングのプロセス

当社グループのリスク評価は、事業活動や経営計画等の自社固有のリスクのみならず、「マテリアリティ」(企業グループとして優先的に取り組むべき重要課題)とも紐づけ、定期的な洗い出し・評価・見直しを行っています。リスク項目は、「影響度」と「発生可能性」の2軸で優先的に対応すべき事項を整理し、リスクヒートマップで図示します。

それぞれのリスク管理およびモニタリングは、リスク項目ごとに各々対応した支援機能部門により実施します。重大なリスクとして評価された事象については事業リスク管理委員会へ報告され、当社グループのリスク管理体制のもと、リスク低減や改善に向けた具体的な取り組みを行います。

リスクヒートマップ



重要なリスクへの対応状況

項目	リスク内容	対応策
①自然災害の発生 (感染症のまん延を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ライフラインの停止や燃料・資材・人員の不足による工事の中断・遅延、事業所の建物・資機材への損害 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練の実施及び規程・マニュアルの整備 時差出勤やテレワーク制度の導入 インフルエンザワクチンの職域接種の実施等
②情報セキュリティ事故の発生	<ul style="list-style-type: none"> 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の流出(パソコンやスマートフォン等の紛失・盗難や誤操作、不正アクセス、コンピューターウイルスの感染や社外からのサイバー攻撃等) システム運用が継続できなくなったことによる、顧客からの信頼低下、損害賠償義務の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ最高責任者の配置や情報セキュリティ委員会、サイバーセキュリティ統括部の設置 情報セキュリティマネジメントシステムの認証及びプライバシーマークの取得 一元的な監視・運用のもとでのサイバー攻撃の検知・防御、ウイルス感染や情報漏洩時の対応支援 全従業員を対象としたeラーニング、標的型攻撃メール訓練、セキュリティ意識向上勉強会などの実施
③資材・原材料等の調達価格の高騰	<ul style="list-style-type: none"> 調達先における自然災害による被害、社会不安、業績悪化等により調達が困難になったことによる施工のストップ、契約工期への影響 燃料費や物流コスト、労務費や外注費の上昇 半導体不足による通信基地局の資材調達リードタイム長期化、およびそれに伴う工期延伸 	<ul style="list-style-type: none"> 資材等の早期発注、多様な調達先の確保、工事価格への転嫁、価格が高騰した場合の条件を契約に盛り込む等の対策 お客様への納期を守る観点から、物品が不足していない範囲の工事を優先し、物品が揃った時点で完結させるという段取りによる半導体不足の影響の極小化
④気候変動	<p>(1)移行リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会への移行やお客様からの気候変動への対応ニーズに対応できないことによる、お客様や投資家等からのネガティブな評価。およびそれに伴う企業価値の低下、受注機会の喪失 カーボンプライシング制度等の導入に伴うコスト増加 <p>(2)物理的リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 気象の激甚化に伴って発生が想定される水害による建物・施工現場・施設等への被災リスク 気温上昇による屋外施工現場の健康リスク(熱中症等)の増大、作業効率低下、受注分の引渡し遅延、対策コストの増加 	<p>(1)移行リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業活動における使用電力の実質再エネ化を積極的に推進 木質バイオマス発電所の建設や洋上風力発電等の再生可能エネルギー関連の需要増加に伴う事業の拡大 <p>(2)物理的リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 災害時のBCP対応力の強化 ICTを活用した施工現場の安全管理及び作業効率の向上
⑤法令違反・コンプライアンス違反 (人権侵害を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 建設業法・下請法・独占禁止法・労働安全衛生法・環境関連の法令等の法的規制の改廃、新設適用基準の変更 従業員による不正行為やハラスメントをはじめ、サプライチェーン全体での人権を侵害する行為 個人情報や営業秘密情報の漏洩等のコンプライアンス違反 	<ul style="list-style-type: none"> 法改正への適切な対応方法を、早期にグループ全体へ展開 自主点検活動である「法令等遵守状況点検」を毎年実施 内部監査において遵守状況の確認や是正措置を実施 全ての従業員を対象としたeラーニング研修や、役員やリーダー層、若年層を対象とした階層別研修の実施 内部通報制度の浸透促進 ポスター等の啓発活動 「エクシオグループ人権方針」を制定しグループ内で理解促進 多様な価値観を認め合う風土醸成

項目	リスク内容	対応策
⑥海外事業の展開 (海外の政治・経済情勢等)	<ul style="list-style-type: none"> 事業を展開する地域における政治・経済情勢の急激な変化、為替レートの大きな変動、法的規制の予期せぬ変更、地震・台風など自然災害、感染症・疫病の流行 国際情勢(米政府による関税措置やロシア・ウクライナ情勢の長期化、中東紛争など)の変化による、原材料価格の上昇やサプライチェーンの毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 当社取締役が子会社の役員を兼務することなどによるガバナンス・リスクマネジメントの強化 海外グループ会社従業員向けの内部通報制度の充実 為替予約や同一通貨建ての資産・負債を有することによる、為替リスクの軽減 知見・経験が十分でない事業投資等は、外部専門家によるレビューを実施
⑦重大な人身事故・設備事故の発生	<ul style="list-style-type: none"> 事故発生による、顧客からの信頼低下や損害賠償義務の発生、受注機会の減少等 	<ul style="list-style-type: none"> 安全面に配慮した車両・工具・設備の導入 ネットワークカメラ等による見守り確認やAI・DXの活用による安全装備チェック機能の導入 危険予知訓練、現場責任者等の人材育成 対話型パトロールや優良・賞賛事例の社内展開。良い実践例からの学びによる「レジリエンス力」の強化 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認証の取得
⑧人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> 十分な人材を確保・育成できず、当社グループの競争力や社員の士気が低下する 	<ul style="list-style-type: none"> 新規学卒者や経験者の同年採用の推進 グローバル人材の獲得 処遇見直し、働きやすい環境づくり、社員教育の充実、仕事を通じた成長の支援などによる従業員エンゲージメントの向上 「変革リーダー育成プログラム」など、社員の主体性や自律性を重んじ、エンゲージメントを高める施策 OJTおよび研修プログラムの提供 事業間で人材シフトをするためのリスクリングプログラムの提供 各業務に必要な専門資格取得やスキル習得の奨励 全社横断的な人材データベースの構築
⑨M&A・事業提携	<ul style="list-style-type: none"> 有効な投資機会を見出せない、あるいは当初期待した投資効果を得られない 新規事業領域・新規市場へ参入し、その事業・市場固有のリスクが新たに加わる 買収後の事業環境や競合状況の変化等により、のれんに係る減損損失等が発生する 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の市場動向や当社グループとのシナジー、対象企業の潜在リスクの洗い出し 外部の弁護士や財務アドバイザー等による調査 WACCをハードルレートとした検討 投資判断基準の適宜見直し M&A等実施後のPMI・モニタリング(検討段階での事業計画の進捗やシナジー効果の獲得度合い等)
⑩内部統制 (子会社・関連会社を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制が有効に機能せず、業務の適正を確保できなくなる 	<ul style="list-style-type: none"> 「内部統制システム基本方針」に基づく、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する体制の整備 内部統制システムの運用状況の全体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)の設置
⑪特定事業分野への依存	<ul style="list-style-type: none"> 情報通信業界の市況動向や技術革新等による通信キャリア各社の設備投資行動・構造の変化 	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画(2021～2025年度)にそって、3つの事業セグメントそれぞれの成長戦略を推進

人権の尊重

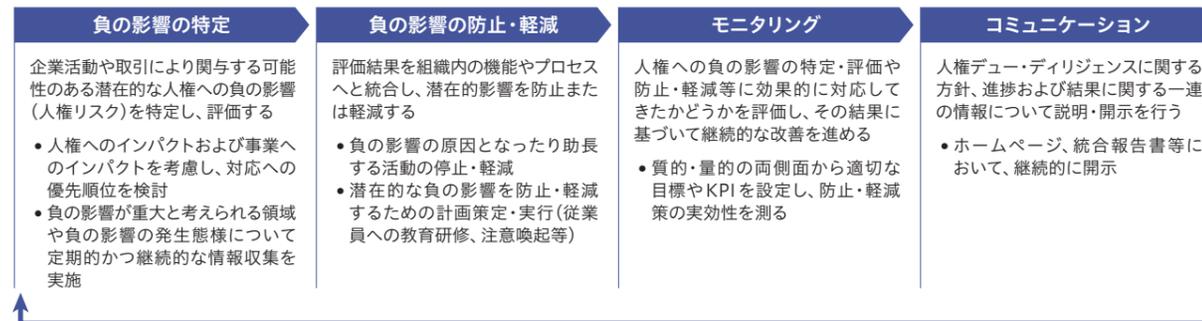
当社グループは、あらゆる事業活動の場において、人権を尊重することが企業にとって重要な社会的責任であると認識し、その責任を果たすことで、持続可能な社会の実現に貢献します。こうした人権尊重の取り組みを推進するため、国連人権理事会により採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき2024年1月「エクシオグループ人権方針」を制定しました。

本方針に基づく、国際基準に沿った人権デュー・ディリジェンス・救済メカニズムによる人権侵害リスクの防止・軽減等に取り組み、人権に配慮した経営に努めます。

人権尊重への対応

ガバナンス	81 ページ「サステナビリティ推進体制」参照
戦略	人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、グループ全体で定期的かつ継続的に実施
リスク管理	人権リスクマップにより、優先的に対処すべき課題を特定し、人権への負の影響の防止・軽減に努める
指標	「人権尊重の取り組み」について理解を深めるためのeラーニング研修の受講率

戦略 人権デュー・ディリジェンスの仕組み



リスク管理 人権リスクマップ



優先的に対処すべき人権課題への取り組み

人権課題	取り組み
① 安全かつ健康的な作業条件を享受する権利	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生管理方針に「安全作業の徹底と心身の健康維持・増進を図る」ことを明記。 経営層による安全パトロール、職責に応じた労働安全衛生研修の実施。
② 雇用条件・待遇における差別	
③ 同一労働同一賃金	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針に「不当な差別の禁止」、あるいは「いかなる種類のハラスメントもしてはならない」ことを明記。 人権ハンドブックに「不当な待遇や差別」並びに「ハラスメント」のチェックリストを記載。 コンプライアンスアンケートにて「差別」に関する項目並びに「ハラスメント」に関する項目を調査。
④ ハラスメント、人種・性的指向・障がい・妊娠等に対する差別的な発言や嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> 働く事への意識及び総合満足度を調査し、影響を与える要因の分析を行うとともに、今後の施策等への活用を図ることを目的として「働く意識アンケート」を実施。 「人権尊重の取り組みについて」の理解度を深めるためのeラーニング研修・効果測定を実施。 内部通報窓口を設置。
⑤ 適正な報酬・生活賃金の支払い	
⑥ 地域住民の生活に及ぼす影響	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針に施工時における「地域住民への影響調査および影響があった場合の了承の重要性」、「他人の権利、個人もしくは団体の正当な活動の侵害防止」、「事故の防止」を明記。 人権ハンドブックに「地域社会との調和」のチェックリストを記載。
⑦ プライバシーの権利	<ul style="list-style-type: none"> 2025年1月に「サイバーセキュリティ統括部」を新設し、「EXEO-SIRT」と連携してセキュリティ対応ならびに対応手順を策定。 情報セキュリティ研修・個人情報保護研修を実施。 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。

指標 eラーニング研修受講率(対象:国内連結グループ会社)

目標	2024年度実績
100%	100%

ステークホルダーとの対話

基本方針

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活動に取り組んでいます。

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、決算説明会をはじめとする各種イベントにおいては、それぞれのイベントにおける対象の方々の属性なども勘案しながら、代表取締役社長や経営企画部長などの経営幹部の他、組織長や工事長など関連する従業員も出席し、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、総務部、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。

IR活動の実績

項目	説明者	2022年度	2023年度	2024年度
決算説明会	代表取締役社長	2回	2回	2回
スモールミーティング	代表取締役社長	7回	7回	6回
1on1ミーティング	経営企画部長	25回	24回	24回
	社外取締役	-	1回	-
	IR担当	106回	136回	104回
ESGミーティング	関連部門組織長	3回	3回	2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)	1回(6件)	-
海外投資家訪問(WEB含む)	代表取締役社長	2回(15件)	2回(15件)	2回(17件)
	経営企画部長	1回(7件)	1回(7件)	1回(12件)
個人投資家向け説明会	IR担当	2回	2回	2回
現場説明会	IR担当	1回	1回	2回

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。主な活動内容は下表のとおりです。

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。

また、経営層のみならず社内従業員向けにIRフィードバックサイトを社内ホームページに開設しています。経営層にフィードバックする内容と同等の情報を掲載し、すべての従業員が社外の情報にアクセスできる環境を構築しています。加えて、グループ会社社長等が集まる会議などにおいて積極的にIR活動状況を共有することで、社外の声をグループ内全従業員へ届ける取り組みを進めています。

情報開示の考え方

フェアディスクロージャー・英文開示

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しています。

海外の株主・投資家向けには、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。東京証券取引所からの決算情報・適時開示情報の日英同時開示要請についても、適切に対応するとともに、任意開示情報についても積極的に対応していく方針です。

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、沈黙期間中に直近の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になった場合には速やかに情報開示を行います。

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、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
- 事前質問の受け付け
- 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

機関投資家との対話

機関投資家との対話では、事業動向・業績・中期計画等様々な質問・意見が寄せられます。最近の主な内容は以下のとおりです。

機関投資家との対話で得られた意見を、事業運営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、実施内容に反映しました。

機関投資家との対話での主な質問

- アクセス分野におけるNTT東日本・NTT西日本の投資動向
- モバイル分野における各キャリアの発注状況
- 通信キャリアセグメントにおける利益向上の背景
- データセンター案件の動向
- 不採算案件の概要と今後への影響
- システムソリューションセグメントの利益上昇要因
- グローバル分野改善の進捗状況
- 株主還元(配当・自己株取得)における基本方針
- 2025年度見直しに対する現時点での考え方
- 現中期計画に対する進捗状況と次の中計に向けた取り組み

機関投資家からの意見を受けた主な取り組み

- 自己株式の消却を開始(2021年度～)
- セグメント別の利益開示(2021年度～)
- 社外取締役との1on1ミーティング(2023年度)
- 現場説明会の開催(2024年度)

資本コストや株価を意識した経営の実現

2023年3月に東京証券取引所からプライム市場およびスタンダード市場の全上場企業向けに要請された「資本コストや株価を意識した経営の実現」について、当社では取締役会において数次にわたり議論を重ねています。現在、当社の資本コストは概ね8%と把握しており、中長期的な観点で資本コストを恒常的に上回るROE水準の実現に注力していきます。

そのために、利益の最大化を目指すと同時に自己資本を必要以上に積み上げないことで資本効率を追求しており、配当方針である「DOEの4%目途」に沿った増配を行いつつ、自己株式の取得も継続してきました。

これらの取り組みに併せて、IR活動を一層推進していくことで、社外との信頼関係を醸成し、PBRの維持向上に努めていく方針です。