

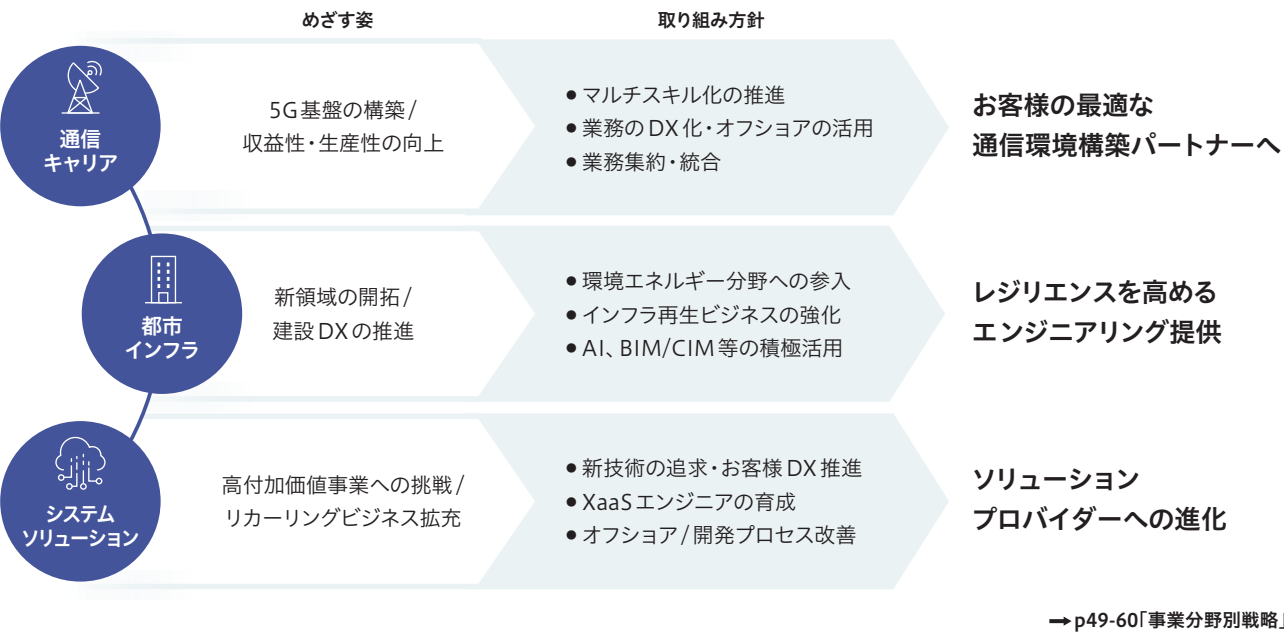
2025 年度の計画達成に向けて 利益率向上と経営基盤の強化に注力

「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

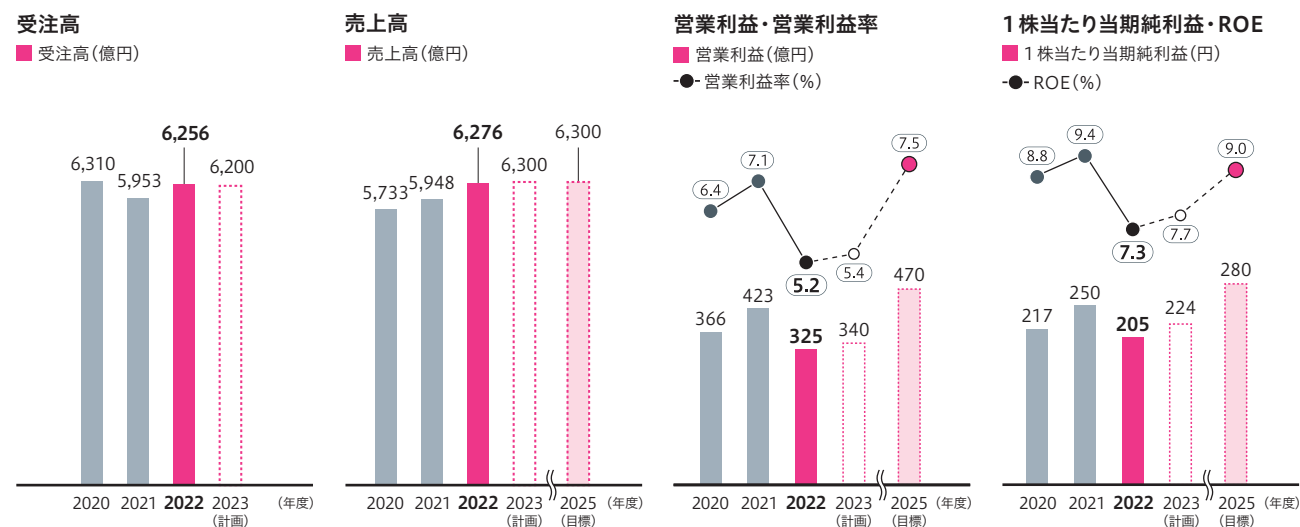
のM&Aの効果もあり、すでに達成が視野に入ってきているため、今後は営業利益および利益率、そして投資効率(ROE)をいかにして目標に近づけるかが焦点となります。特にROEについては企業価値評価において最重視される指標の一つと捉えており、資本効率をより一層意識した経営に努める必要があると認識しています。

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。

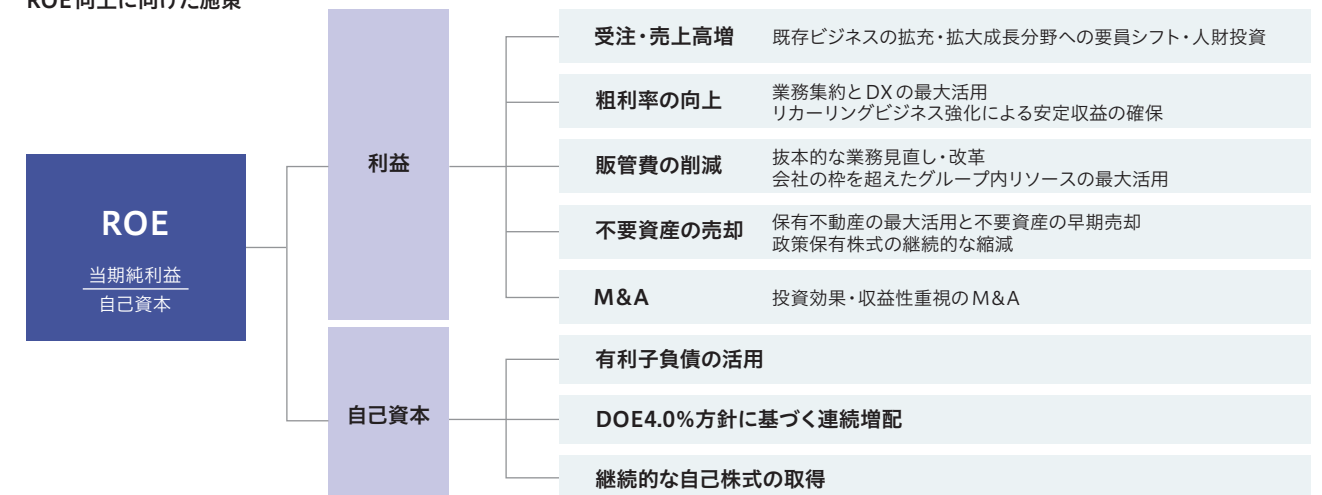
もう一つの鍵は「グループとしての総合力を高める」ことです。ここにもまだまだ大きな伸びしろがあると考えています。グループ運営についてはこれまで組織の変革による強化策を実施してきましたが、今後はDX推進などとも連携させながら経営面での無駄や非効率をさらになくし、より少ない体力で利益を生み出せるリーンな組織をめざしていきます。

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

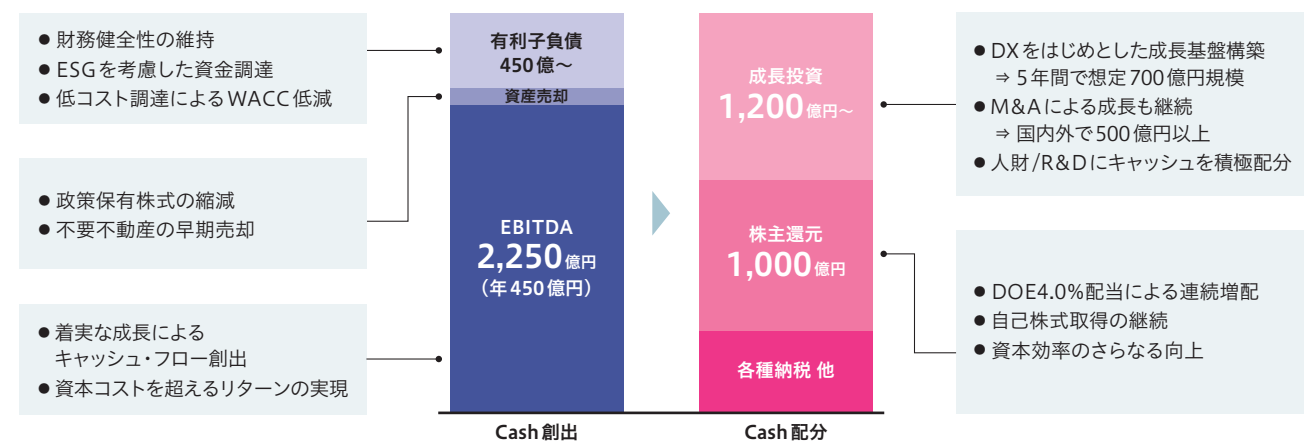
当社は株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つと位置づけています。株主配当については従前より、業績動向や財務状況、今後の事業展開などを勘案しつつ、安定的・継続的に実施することを基本方針としていますが、2023年度からはDOE(自己資本配当率)を従来の3.5%から4.0%に引き上げることとしました。前回のDOE水準の引き上げから5年が経過し、この間に売上水準も拡大していること、利益面でも2023年度は増益に転じる見通しであることから、このような判断をしました。これにより2023年

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。

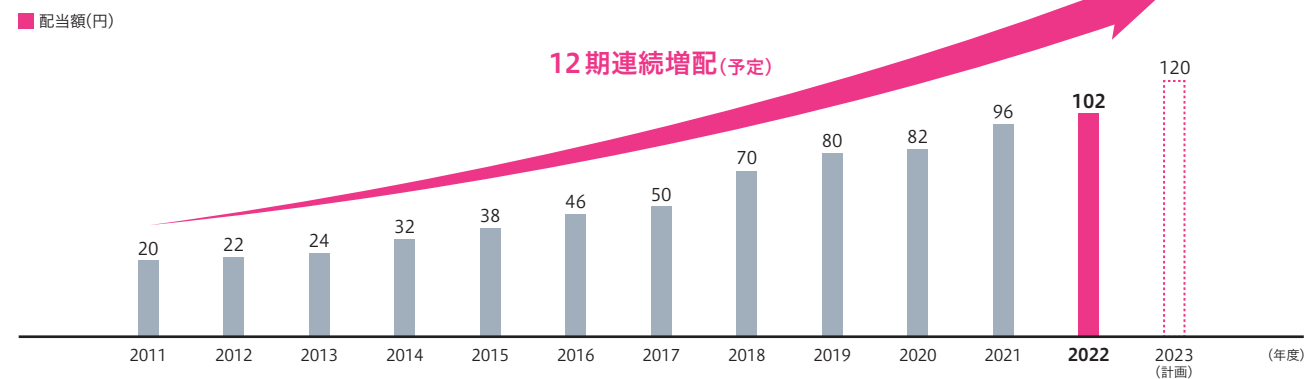
また、株主還元策の一環として、自己株式の取得も引き続き実施していきます。2022年度は総額で約75億円の自己株式を取得しており、今後も資本効率や事業環境を総合的に勘案しながら機動的に実施していく方針です。

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

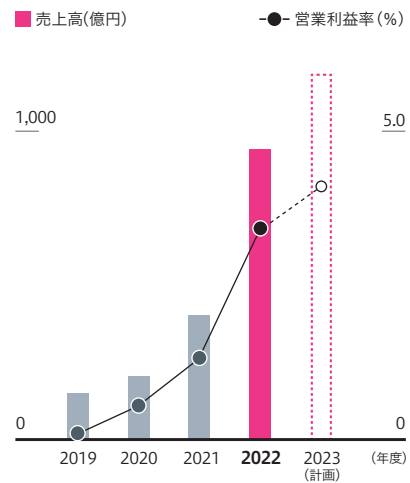
- 事業ポートフォリオ1:1:1に向けた、戦略的M&A先の発掘
- 投資効果・収益性を意識した投資先選定と、モニタリング体制の構築
- 政策保有株式の売却による資産ポートフォリオの再構築

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。

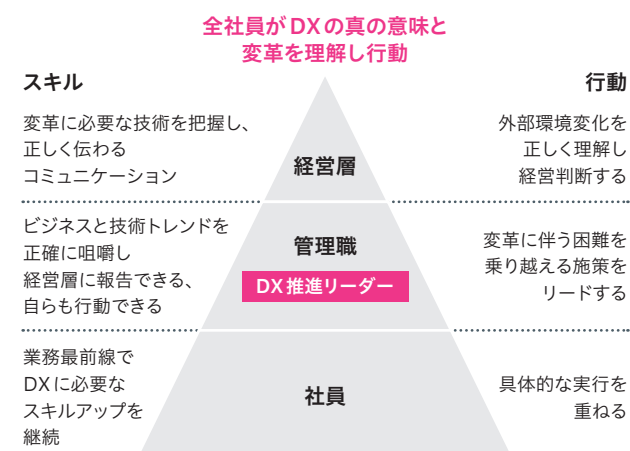
たとえば、タブレットを活用した施工現場での図面等の電子化や、施工現場での安全確認へのAIの活用、当社子会社が日本国内で独占的に販売しているiGrafx社のプロセス可視化による業務プロセス改善などで、水平展開が進んでいます。

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。



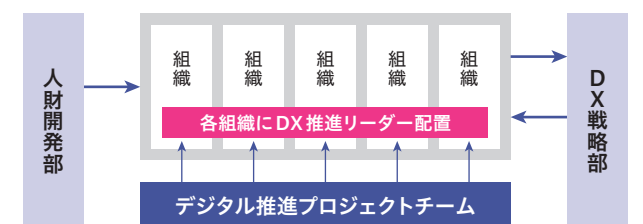
ビジネスエンジニアリング本部
第一設備建設部門 部長
三枝 弘平

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。

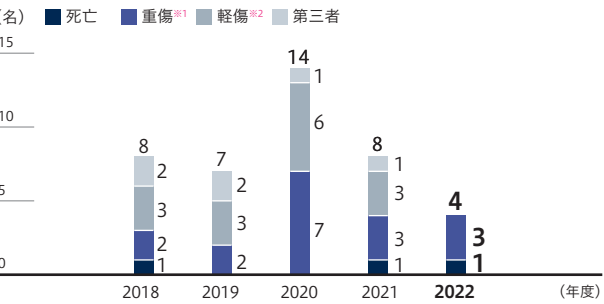
人身事故※の発生状況

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

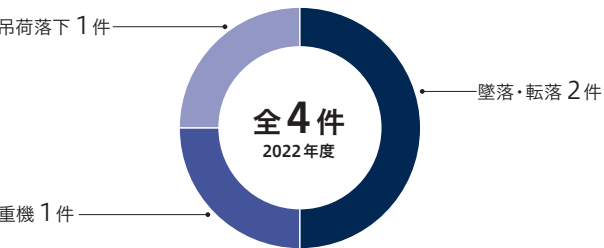


集計範囲: エクシオグループ(株)および主要子会社5社(シーキューブ(株)、西部電気工業(株)、日本電通(株)、大和電設工業(株)、(株)エクシोटেক)

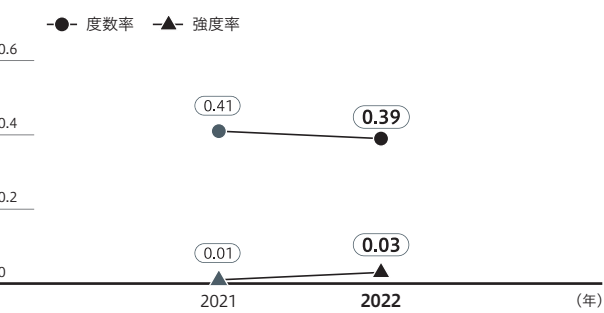
※1 入院2週間以上、かつ休業30日以上

※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。



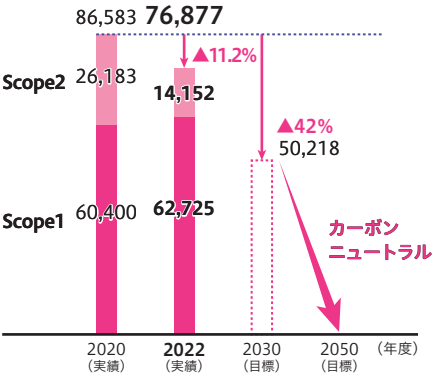
気候変動に関するリスクについては、主にサステナビリティ委員会で識別・評価し、全社的リスクマネージャーである事業リスク管理委員会と連携して、対応しています。

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。

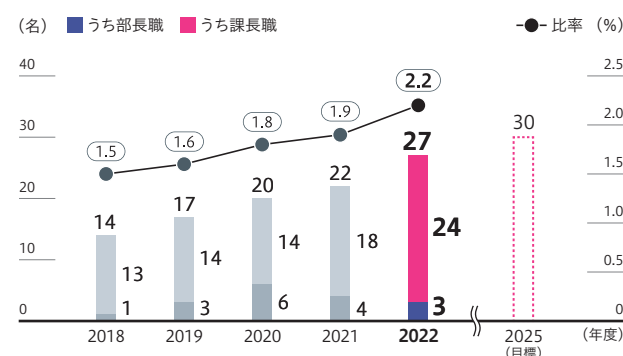
また、D&Iの推進で鍵を握るのが「心理的安全性」、すなわち「異なる意見も安心して率直に発言できる環境」の整備です。さまざまなアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)を取り除いていくために、人財開発部では女性部下を持つ上司を対象とした研修や、1on1ミーティングの考え方やポイントに関する研修のほか、LGBTQへの理解促進を図る全社員対象の研修も実施しています。

誰もが生き生きと働ける組織環境を整備する

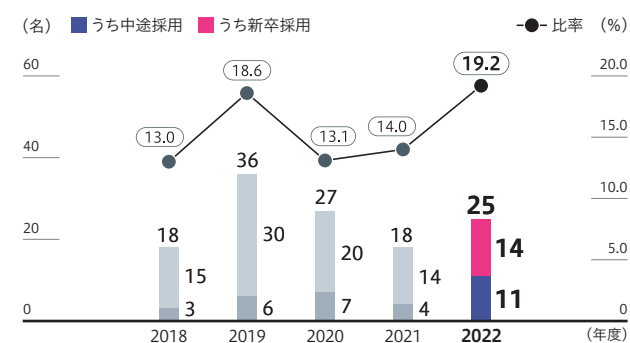
近年、会社に対する社員のエンゲージメントの重要性が指摘されています。一般に入社3年以内の離職率が30%程度といわれているのに対し、当社グループでは、その半分以下の水準を維持しています。これは入社から3年間、先輩が対話などを通じてケアを続けるチューター制度に加えて、長期間にわたる新入社員研修によって同期の連帯意識が高いことなども良い効果をもたらしていると考えています。

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

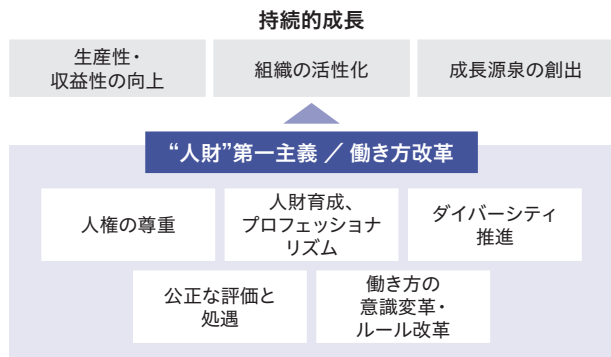


女性社員の採用数・採用比率の推移



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

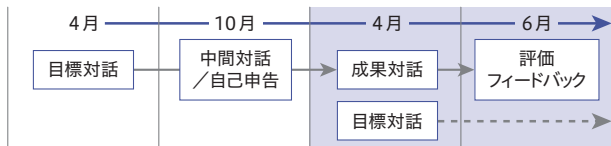
当社グループでは、企業活動を推進するにあたり、社員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境を提供するため、人権の尊重を重要視し、人権意識の啓発・向上のための研修を実施しています。また、コンプライアンス推進活動の中でも、研修などを通じて、ジェンダー、信条、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等の基本的人権に関わる、いかなる差別的待遇も許容せず、個人の尊厳と個性を尊重することを強く求めています。

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

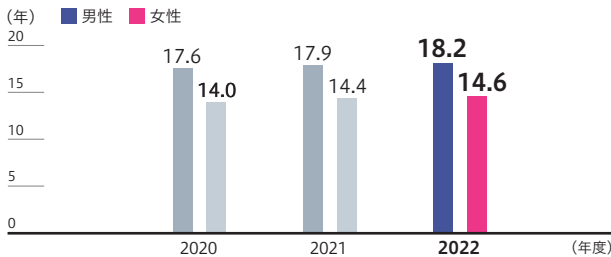
当社グループでは、“人財”第一主義を基本に、新入社員研修、階層別研修、技術研修、変革リーダー育成プログラム、風土変革プログラムなど、さまざまな研修のほか、資格取得奨励制度や通信教育制度などの自己啓発支援を行い、成長機会の提供および社員による積極的な活用を力を注いでいます。

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

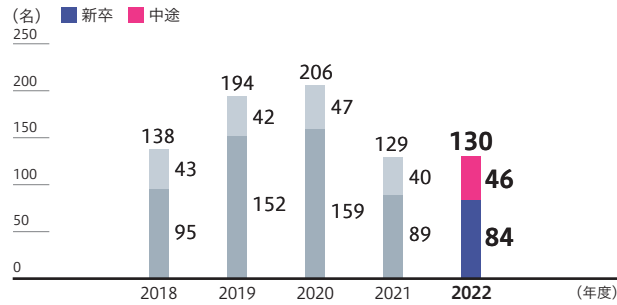
4つの採用・育成方針

- 持続可能なグループの成長に向け、事業要請に基づく人財を採用等により柔軟に取り組めます。
- 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



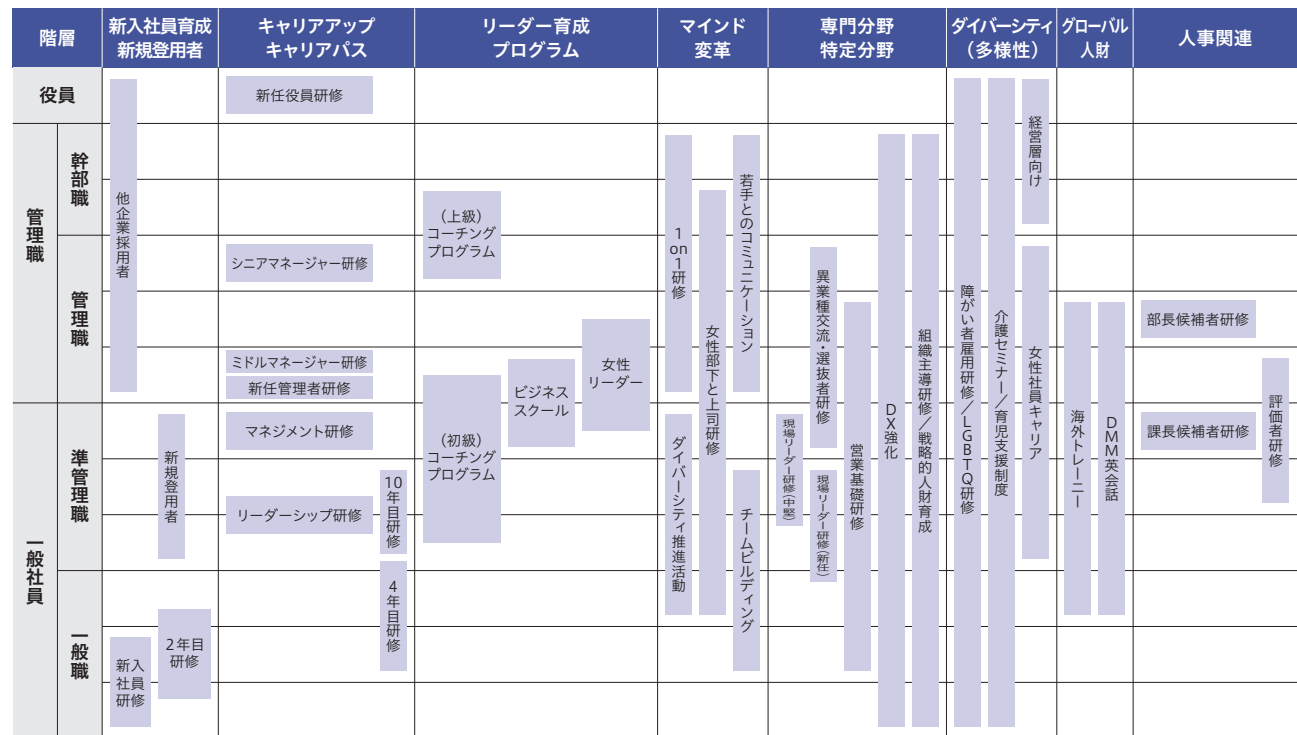
採用者数の推移



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、の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。

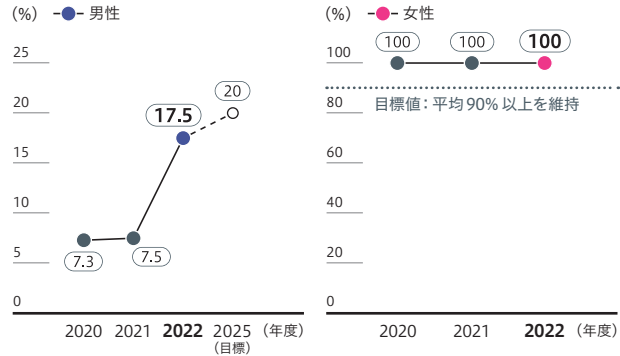


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

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。

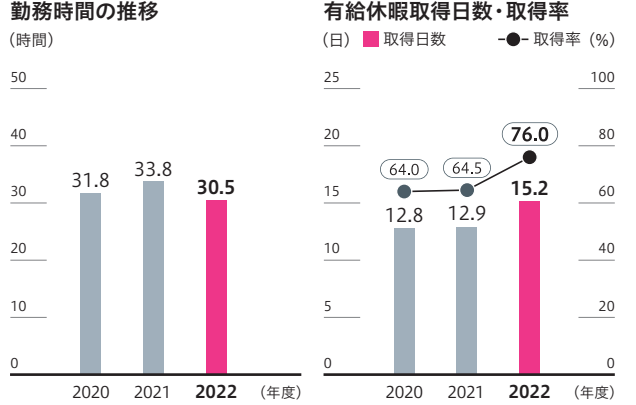
長時間労働の削減

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%
株式会社エクシोटেক	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