エクシオグループ株式会社

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、環境に配慮した資材と工場で製造されています。

GREEN PRINTING JFPI
P-B10060

エクシオグループ株式会社　統合報告書 2024

EXEO
エクシオグループ株式会社

つなぐエンジニアリング・カンパニー

統合報告書
2024

［理　念］

私たちの変わることのない想い・指針

技術力を培う　豊かさを求める　社会に貢献する

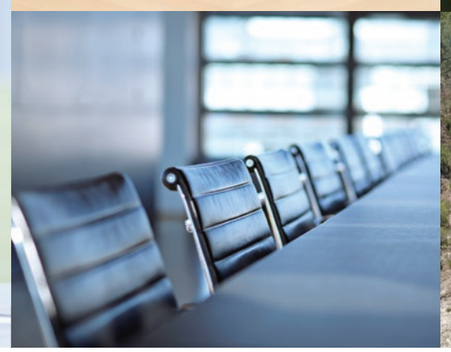
エクシオグループの最大の存在基盤は、技術力です。
どのように時代が変わっても、常により優れた技術、一歩進んだ技術を追い求め、
それを自分たちのものにしていく企業集団をめざしています。
そして、培った技術力は、人々のより豊かな生活環境をつくりだすために発揮されることが必要です。
このことを通じて、社会により大きな貢献を果たし、
社会から価値のある存在として認められる企業であり続けたいと考えています。

［パーパス］

私たちが社会の中で果たすべき役割

“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。



Contents

エクシオグループとは

5 価値創造の歩み
7 私たちの事業
9 事業ポートフォリオの変革
11 財務・非財務ハイライト

マネジメントメッセージ

15 トップメッセージ
21 中期経営計画と進捗
23 CFOメッセージ
27 グループ経営
29 人財戦略座談会

価値創造戦略

33 価値創造プロセス
35 価値創造を支える資本と強み
37 マテリアリティ
41 特集 “つなぐ力”による未来への挑戦
1 再生可能エネルギービジネスへの挑戦
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
45 環境マネジメント
49 人財戦略
53 イノベーション戦略

事業分野別戦略

55 セグメント別サマリー
57 通信キャリア事業
59 都市インフラ事業
61 システムソリューション事業
グローバル事業の強化

ガバナンス

65 社外取締役メッセージ
67 役員一覧
69 コーポレート・ガバナンス

データセクション

83 11カ年主要経営データ
85 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:2023年4月～2024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
2024年8月(次回発行予定:2025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

SBT認定
2024年7月、2030年に向けた温室効果ガス削減目標について、科学的な根拠に基づいた目標として、国際機関のSBT(Science Based Targets)イニシアチブより認定(SBT認定)を取得しました。

CDP「気候変動レポート」
環境情報開示システムを提供する国際的な非政府組織であるCDPから評価を受け、気候変動に対する取り組みや情報開示が優れた企業として「A-」に選定されました。

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。

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 2023[※1]」にて、最上位の「Best Workplace for Diversity & Inclusion」に認定されています。

※1 (株)JobRainbowが運営

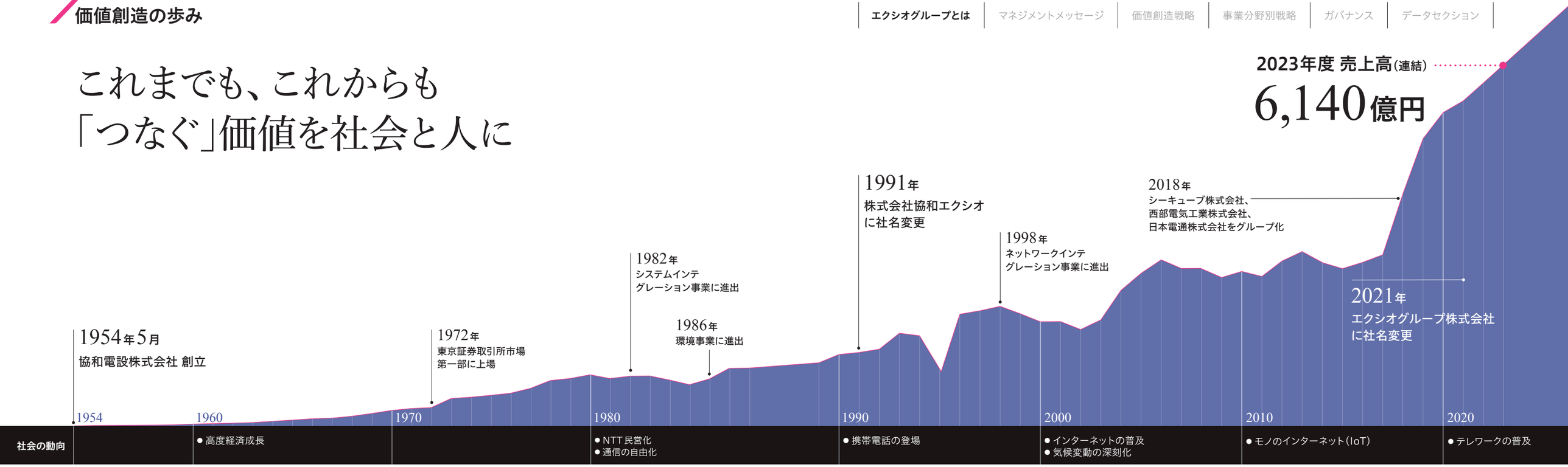
PRIDE指標
職場におけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティへの取り組みを評価する「PRIDE指標2023[※2]」で、シルバー認定を取得しています。

※2 任意団体「work with Pride」が策定

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7回日経Smart Work経営調査」で、4星に認定されました。

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。

これまでも、これからも「つなぐ」価値を社会と人に



「つなぐ力」で生み出した価値

創業~1970年代

通信キャリア事業

高品質な通信インフラ網を日本全国へ

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

1980~1990年代

通信キャリア事業

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。

2000年代

都市インフラ事業

環境分野の事業を拡大し環境問題解決に貢献

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。

2010年代

システムソリューション事業

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。

2020年代

システムソリューション事業

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。

どんな「あたりまえ」を創った？

とう道工事へのシールド工法の導入

通信用地下ケーブルを収容するとう道(トンネル)は従来、人力で掘削していましたが、この頃からシールドマシンでの掘削が一般的に。現在では、総延長約650kmに上るとう道が、日本各地で通信インフラを支えています。

光ファイバ回線の普及

1983年から1985年にかけての「日本縦貫光ファイバケーブル伝送路」工事では、日本全国を縦断する約4,000kmの「高速通信ハイウェー」の構築に参画。大容量情報を伝送する時代の幕開けの一翼を担いました。

i-modeなど携帯端末でのネット接続

1999年にサービスを開始したNTTドコモのi-modeは、2000年には早くも契約数1,000万台を突破。競合他社も含めた携帯回線でのデータ通信量の飛躍的な伸長を、当社グループは、無線局設置などの工事で支えました。

LTEの導入とIoTの登場

高速化通信規格LTEの導入にあたり、当社グループはキャリアアグリゲーション、アンテナ追加・取替工事、小型基地局建設などの工事に携わりました。同規格の普及とともに、モノのインターネット(IoT)がさまざまな分野で活用されるようになりました。

情報教育の高度化

1人1台の学習用端末と高速通信ネットワークの一体的な整備をめざしたGIGAスクール構想。当社グループは、全国公立小中学校の1/6に当たる約5,000校のパッケージ導入を支援し、子どもたちの教育ICT環境の充実に貢献しました。

“つなぐ力”が生み出す多彩な事業で社会の豊かさに貢献

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。
これまで培ってきたこの技術力を幅広い分野の社会課題の解決に役立てることで、
事業領域を拡大しつつ、人々の豊かな暮らしと社会の持続的な成長に貢献しています。

通信キャリア事業

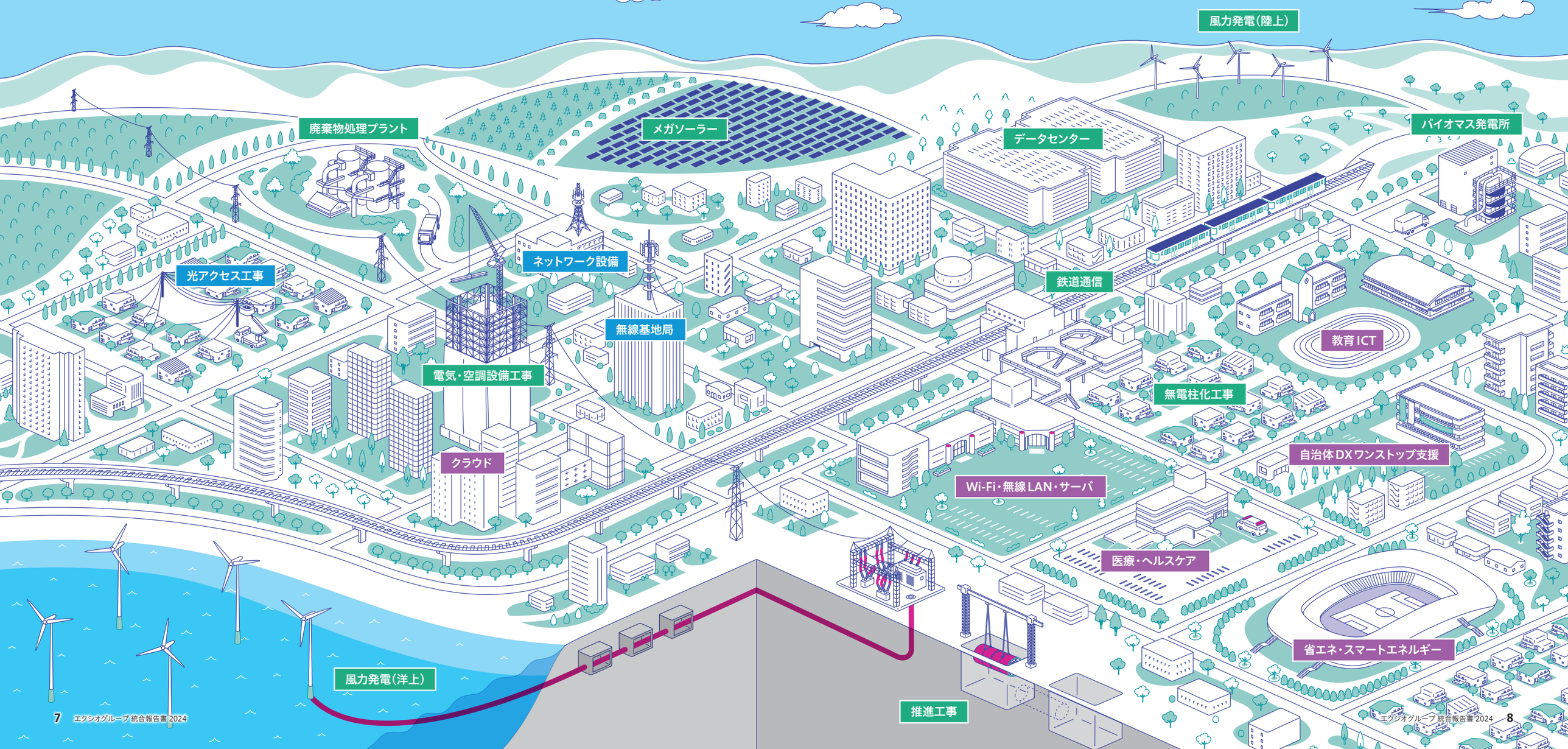
通信キャリア事業者の通信設備の設計・施工・運用・保守までの一貫サービスを全国ワンストップ体制で提供しています。5Gモバイル通信や光ファイバ、サーバ・ルータなど、多様な通信インフラの工事を担っています。

都市インフラ事業

鉄道通信設備等の各種通信インフラ、データセンターやオフィスビル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。

システムソリューション事業

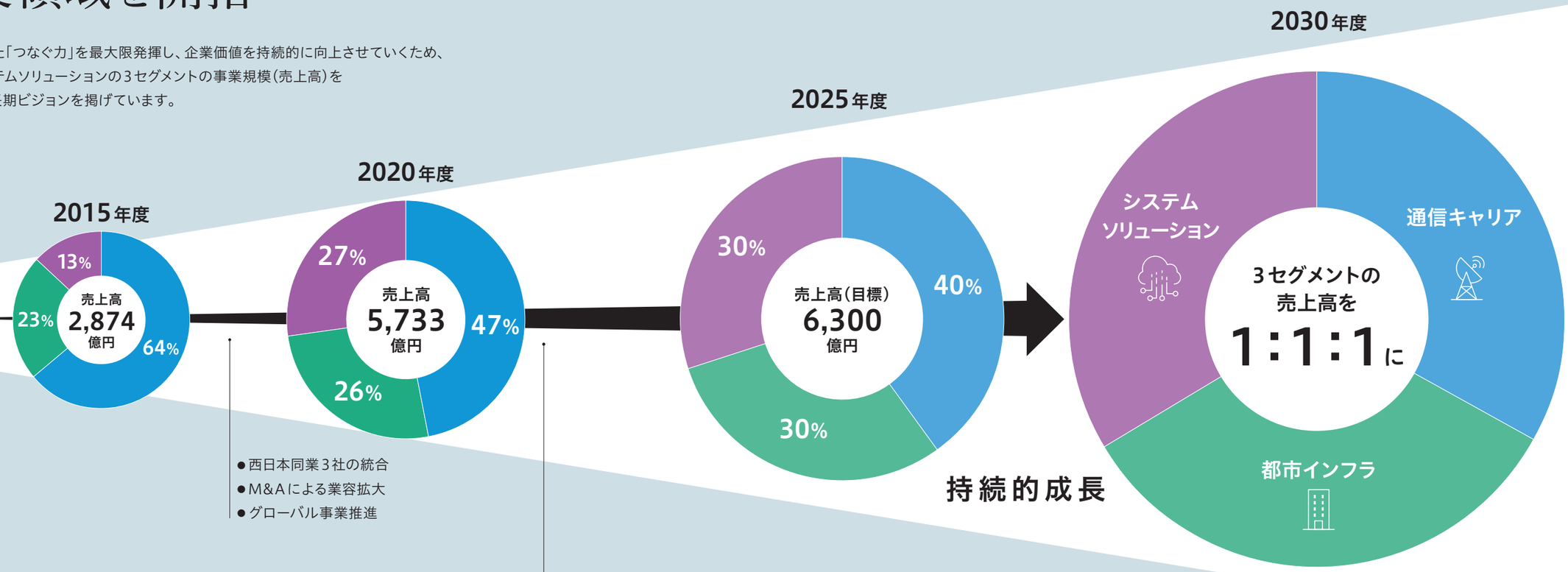
通信ネットワークシステムから、製造業向けの基幹システム、教育・医療系アプリケーションまで、各種企業向けシステムの構築・保守・運用において、ICTを活用したトータルソリューションを提供しています。



持続的な成長に向け、新たな事業領域を開拓

当社グループは、これまで培ってきた「つなぐ力」を最大限発揮し、企業価値を持続的に向上させていくため、「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セグメントの事業規模（売上高）を2030年に同等程度にする」という長期ビジョンを掲げています。

ロードマップ



- 西日本同業3社の統合
- M&Aによる業容拡大
- グローバル事業推進

持続的成長

成長ドライバーを担う主な事業

都市インフラ事業

再生可能エネルギー
➡ p41-42「特集1」

データセンター
➡ p59-60「都市インフラ事業」

社会インフラ設備工事
➡ p43-44「特集2」

システムソリューション事業

中核子会社によるビジネス基盤拡大
➡ p61-62「システムソリューション事業」

リカーリングビジネスの拡充
➡ p61-62「システムソリューション事業」

グローバル事業
➡ p63-64「グローバル事業の強化」

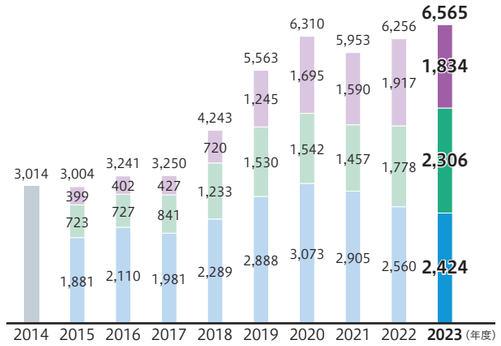
財務

集計範囲：エクシオグループ(株)および連結子会社

※ 当社は2024年4月1日付で普通株式2株の割合で株式分割を行っています。過年度の数値は、これを考慮し再計算した数値を掲載しています。

受注高

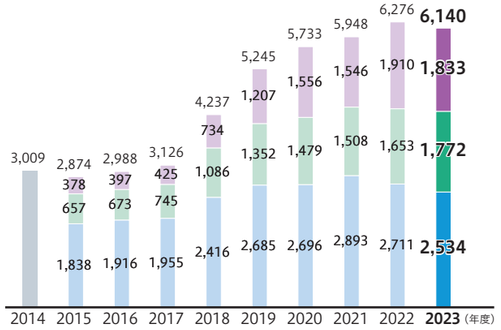
6,565億円　前年度比 +4.9%



通信キャリア事業者の投資抑制や海外の低迷の影響を受けたものの、データセンターを中心に都市インフラの受注が好調でした。その結果、前年度比4.9%増と過去最高を更新しました。

売上高

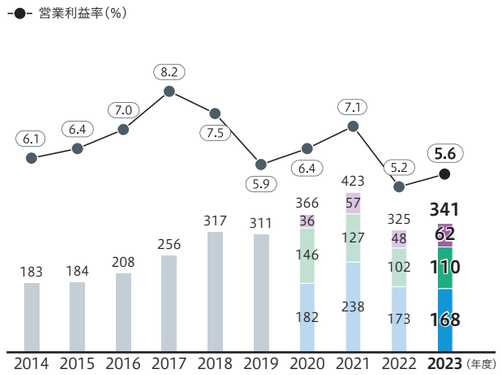
6,140億円　前年度比 -2.2%



前年度の水準には届かなかったものの、都市インフラ事業のエネルギーユニット、公共関係が順調に売上を伸ばしました。その結果、2年連続で6,000億を超える高い水準を確保することができました。

営業利益

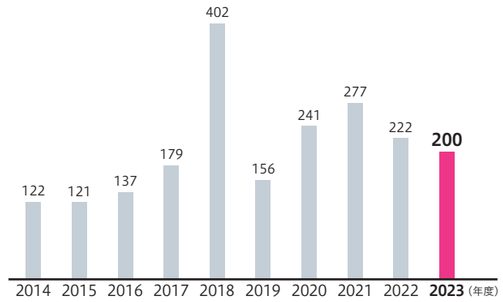
341億円　前年度比 +4.8%



構造改革の取り組みや国内事業の伸びもあり、全セグメントで増益となりました。通信キャリア事業の利益率低下に歯止めがかかるとともに、システムソリューション事業の利益率が改善しました。

親会社株主に帰属する当期純利益

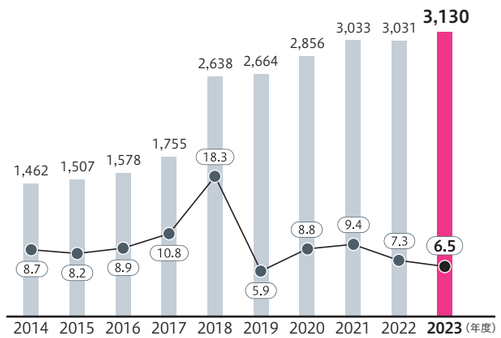
200億円　前年度比 -9.8%



海外における棚卸資産評価損に伴い、前年度比21億円減の200億円となりました。

ROE

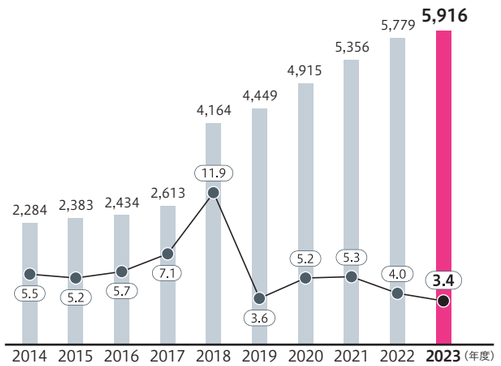
6.5%　前年度比 -0.8ポイント



当期純利益が減少したことにより、前年度比0.8ポイント減の6.5%となりました。中期経営計画で掲げたROE9.0%の達成に向けて、収益性を強化していきます。

ROA

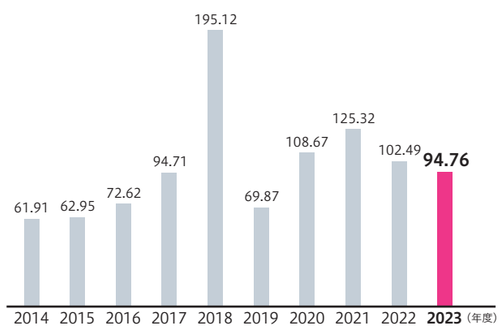
3.4%　前年度比 -0.6ポイント



当期純利益が減少したことにより、前年度比0.6ポイント減の3.4%となりました。

1株当たり当期純利益※

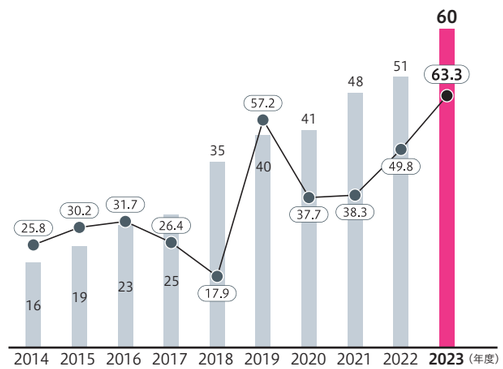
94.76円　前年度比 -7.5%



当期純利益が減少したことにより、前年度比7.5%減の94.76円となりました。なお、当社は2024年4月1日付で普通株式2株の割合で株式分割を行っています。

1株当たり配当額※

60円　前年度比 +17.6%



2023年度からDOE水準を3.5%から4.0%に引き上げる配当方針の見直しを行っています。2023年度は年間60円配当し、12期連続の増配となりました。2024年度は、引き続き増配となる62円の配当を予定しています。

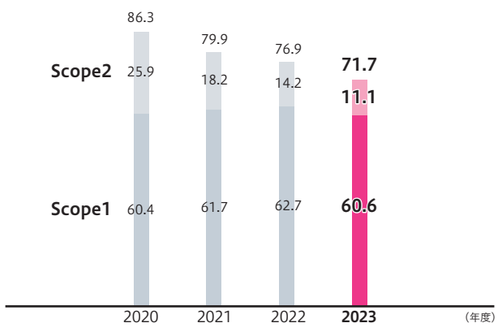
非財務

※1 集計範囲：エクシオグループ(株)　※2 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

CO_2排出量(Scope1・2)

71.7千t-CO_2　前年度比 -6.7%

■■ CO_2排出量(千t-CO_2)

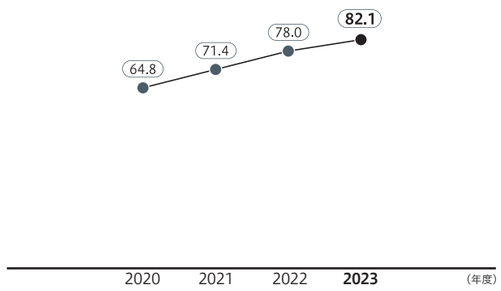


2030年度までに温室効果ガス(Scope1・2)排出量を基準年である2020年度比で43.9%削減するとともに、2050年度にはカーボンニュートラルを達成するという目標を掲げています。この目標の達成に向け、各施策とそのモニタリングを行っています。

グリーン調達 ※1

82.1%　前年度比 +4.1ポイント

-●- グリーン調達(%)

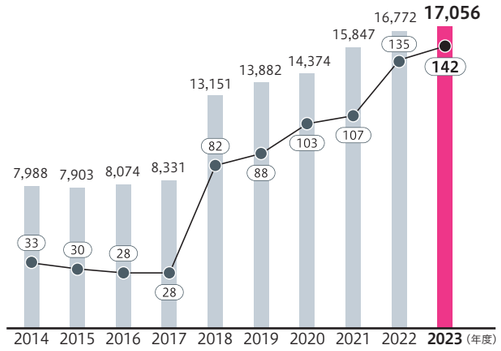


事務用品の購入にあたり、環境ラベル(マーク)付き商品を積極的に選択することで、環境を考慮しできるだけ負荷を少なくする「グリーン購入」を推進しています。毎年、目標値を設定し、実績のモニタリングを行っています。

連結従業員数

17,056名　前年度比 +1.7%

■ 連結従業員数(名)　-●- 連結子会社数(社)

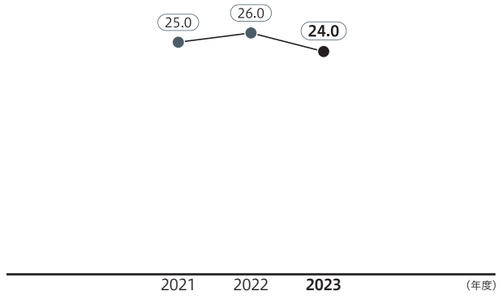


活発な採用活動に加え、新たに北日本通信(株)が連結対象となり、連結従業員数は、前年度比284名増加の17,056名となりました。

中途採用比率 ※1

24.0%　前年度比 -2.0ポイント

-●- 中途採用比率(%)

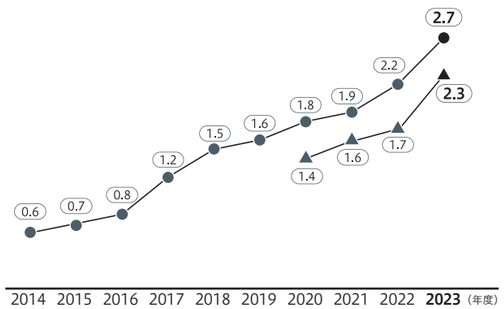


中途(キャリア)採用については、事業動向を踏まえながら、新卒採用に加え、持続可能なグループの成長に向け柔軟にスキルや経験のある人財を広く採用しています。

女性管理職比率

2.3%　前年度比 +0.6ポイント

-●- エクシオグループ(株)(%)
-▲- 連結(%)

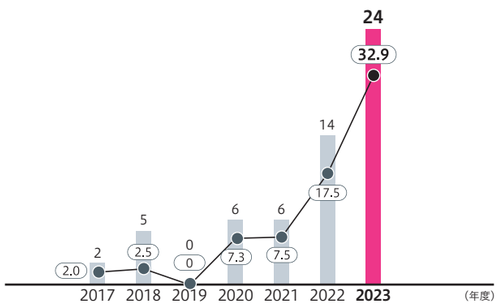


エクシオグループ(株)は、基準年である2020年度から2025年度までに女性管理職の人数を1.5倍の30名にするという行動計画を掲げています。積極的な採用、未来の幹部育成のための育成計画の検討などを推進しています。

男性育児休業取得率・人数 ※1

32.9%　前年度比 +15.4ポイント

■ 男性育児休業取得人数(名)　-●- 男性育児休業取得率(%)

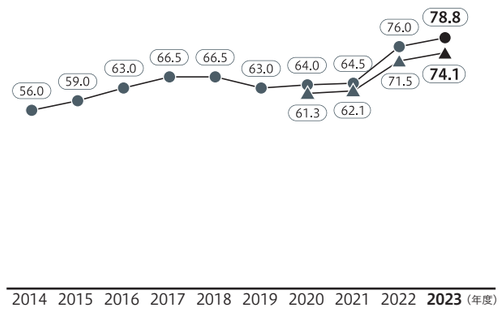


エクシオグループ(株)は、基準年である2020年度実績の7.3%から2025年度に育児休暇取得率を20%にすることを行動計画の目標としています。男女を問わず「仕事と育児」を両立し、安心して長く働き続け活躍できるよう制度を整備しています。

有給休暇取得率

74.1%　前年度比 +2.6ポイント

-●- エクシオグループ(株)(%)
-▲- エクシオグループ(株)および主要子会社５社※2(%)

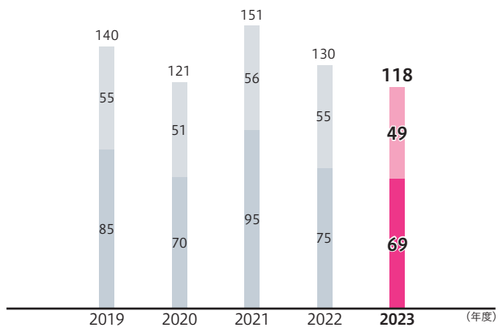


2025年度の有給休暇の年間取得率80%を目標に設定し、大型連休、夏季休暇、年末年始休暇等に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇取得を推進し、働きやすい環境を形成しています。

取締役会での議案数 ※1

118件　前年度比 -9.2%

■ 決議事項　■ 報告事項



取締役会資料の早期配布や社外取締役・社外監査役への事前説明の充実など、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活用することで、充実した議論となるよう心がけています。

中長期的な視点をもって価値創造をめざしていきます

はじめに

2024 年元日に発生した「令和 6 年能登半島地震」で被害を受けた皆様に心よりお見舞いを申し上げますとともに、被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

当社グループでは、今回の震災で損傷した通信インフラの復旧に向けて自社が保有する「サバイバル電源」や「マルチチャージャー」を各通信会社へ提供したほか、グループ全体で全国から延べ 6,000名規模で支援活動に参加しました。今後も社会の重要インフラを支えるという責任感と緊張感をもって、日々の業務に全力で取り組んでいく所存です。

事業ポートフォリオの変革

2030ビジョンの実現に向け着実に進捗

当社グループは、景気の変動や社会情勢に左右されない強固な経営基盤を構築すべく、通信キャリア事業・都市インフラ事業・システムソリューション事業の 3 セグメントの事業規模（売上高）を 2030年に同等程度にする」という長期ビジョンを掲げています。推進中の中期経営計画（2021- 2025）では、この目標達成に向けて各セグメントの課題に沿った成長戦略を実施しています。

2023年度の業績を振り返ると、受注高は過去最高を更新し、売上高もやや減収ながら引き続き高水準を維持できました。事業セグメント別の売上構成についても、従来からのコアビジネスである通信キャリアが41%、成長分野と位置づけている都市インフラが29%、システムソリューションが30%と、めざす事業ポートフォリオの形に着実に近づいています。

ただし事業の収益性については、まだ課題が残っています。2023年度の営業利益は341億円と前年度比104.8%の増益となりましたが、中期経営計画の目標である「営業利益470億円（営業利益率 7.5%）」とは、まだかなりの開きがあります。各事業の課題と改善策をさらに明確化し、収益性の向上を追求していくことが 2024 年度以降の最大のテーマになると認識しています。

➡ p9-10「事業ポートフォリオの変革」
➡ p43-44「特集 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」

代表取締役社長
船橋 哲也

➡ p57-58「通信キャリア事業」

通信キャリア事業の成長戦略

組織再編とプロセス改善で事業効率を高める

収益性向上に向けて、通信キャリア事業ではこの10年程の積極的M&Aによって増大したグループ会社の再編をエリアごとに進めています。すでに北海道、東北、関西・中国、四国の各エリアについては再編・統合の取り組みが2023年度までに完了しており、2024年4月には、首都圏エリアにおいてグループ3社の合併による再編を実施しました。

こうした組織再編の結果、アクセス系※1・モバイル系※2の仕事がエリアで一本化され事業効率が高まっているほか、人財や拠点の最適配置による管理コストの最小化、グループ会社の連携による事業領域の拡大といった「事業フォーメーションの最適化」が各地で進んでいます。2024年度は、残る東海エリア、九州エリアについても組織再編を進めていきます。九州エリアでは、福岡市内に分散していたグループ会社を含む5つの事業拠点を、太宰府市に新設する「太宰府総合技術センタ」に集約して業務の大幅な効率化を図る計画です。

組織再編と並行して業務プロセスの改善にも注力しています。ネットワークカメラやAIなどのデジタル技術も活用して現場の安全対策や品質管理を強化し生産性向上につなげていくとともに、グループ間の人事交流の拡大によって優れた取り組みの横展開を図っています。

※1 アクセス系
光ファイバケーブルを使用したブロードバンドサービスを提供するための工事

※2 モバイル系
通信キャリア事業者向けに提供している屋内・屋外基地局の建設・保守などの工事

➡ p59-60「都市インフラ事業」

都市インフラ事業の改革

DC分野への対応強化とリカーリング型への転換

都市インフラ事業では、大きく2つの方向で収益性の強化をめざしていきます。一つは急拡大中のデータセンター（DC）分野の強化です。日本でも新規のDC建設が相次いでおり、当社にも多くの引き合いをいただいています。社会全体のデジタル化を背景にこの活況は当面続くと予想されるため、ビジネスチャンスを着実に獲得すべく経営資源の積極投入を進める方針です。

喫緊の課題はDC分野における人財の確保であり、新規採用だけでなく社内他事業からのリスキリングによる配置転換も積極的に推進しています。特に通信キャリア事業には電気・電力関係の現場経験者が多数いるため、本人の希望を確認した上でリスキリングを推進しており、すでにかなりの規模の社員が都市インフラ事業に移って活躍しています。

➡ p41-42「特集1 再生可能エネルギービジネスへの挑戦」

収益性改善のもう一つの方向は、再生可能エネルギー分野を中心とした環境系事業でのビジネスモデル転換です。従来の「建設だけ」ではなく、完工後も保守や施設オペレーションなどを請け負い、継続的に収入を獲得できる「リカーリング型ビジネス」への転換を進めます。さらに2024年には栃木県足利市と福島県古殿町で2つのバイオマス発電プラントが稼働を開始しますが、この2施設については、自社運営施設として主に発電による売電収入で継続収益を確保する計画です。これが軌道に乗れば、今後の環境系ビジネスの新たなモデルケースになると期待しています。

システムソリューション事業の進化

人財を強化し顧客のDXをトータルに支援する

➡ p61-62「システムソリューション事業」

システムソリューション事業についても、多角的な視点で改革を進めています。建設セクターに属する当社の企業イメージもあって、同事業では採用面で苦労がありました。そこで2022年にシステム開発業務を担う「エクシオ・デジタルソリューションズ（株）」と、保守運用・オペレーション等のサービスを提供する「エクシオ・システムマネジメント（株）」の2社に機能を集約し、「IT専門企業」としての認知度向上に努めてきました。この効果がようやく顕在化し、優秀な人財を多く獲得できる形になりつつあります。

人財とともにビジネスの形も進化させていきます。現在はソフトの開発受託やシステムの保守といった「部分の仕事」が中心ですが、今後は元請けとしてプロジェクトの初期段階から参加し、お客様のお困りごとをワンストップで解決する「DX支援ビジネス」を拡大していこうと考えており、そのための新たな組織体制づくりにも着手しています。

上記とは別に、ネットワーク・インテグレーション（NI）業務の収益性が高まっていることも今後の明るい材料です。元々電気通信工事を主業とする当社グループは、NIにも高い技術力があり、スタッフも多数擁しているのですが、これまでNI業務はメイン工事の附帯サービス的な扱いで、採算面をあまり考えずに受注していました。2023年度からこのアプローチを全面的に見直し、提供価値に見合った価格を提示するようにしましたが、多くのお客様に受け容れていただけたことで利益率が大幅に改善しています。

グローバル事業の変革

拡大と同時に収益性をより重視した改革も推進

➡ p63-64「グローバル事業」

少子高齢化の進む国内市場の未来を考えれば、海外でのプレゼンス向上も重要です。この考えのもと、グローバル事業にも引き続き注力していく方針です。

セグメント上はシステムソリューション事業に属する同事業ですが、それにこだわらず国内ではチャレンジしにくい多様な分野において、M&Aも活用した挑戦を広げてきました。そうした先行投資の結果、ようやく収益面でもグループに貢献できるレベルに達しつつあります。2023 年度はリファービッシュビジネスにおける環境悪化の影響で一時的にブレーキがかかりましたが、成長分野としての期待には変わりはなく、2023年7月には、グローバル事業の拠点であるシンガポールに、複数の現地法人が入居する新たな本社ビル「The Pulse」を開設しました。

ただし、グローバル事業においては、これまでの拡大基調から事業構造の調整が必要な段階に入ってきたと判断しています。今後は利益が安定的に出る分野、あるいは戦略的に重要な領域にフォーカスを絞り、メリハリの効いた成長戦略で飛躍をめざしていく方針です。

➡ p29-32「人財戦略座談会」
➡ p49-52「人財戦略」

人財について

多様な人財が活躍できる環境づくりを最重視

2023年5月、当社は企業グループとして優先的に取り組むべき17項目の重要課題（マテリアリティ）を特定・公表しました。当然ながらいずれの課題も重要ですが、グループの将来の基盤として私がとりわけ重視するのはやはり「人財」に関わる部分です。

2021年に「人財開発部」という専門部署を設置した当社は、従来の事業や会社の枠を超えて部署を異動できる「ジョブチャレンジ制度」や、社内公募で海外グループ企業のビジネスを現場で学べる「海外トレーニー制度」の導入、事業変革リーダーを育成する「DCD（Driving Corporate Dynamism）プログラム」の展開など、多くの経営資源を投入して「多様な人財が活躍できる環境づくり」を進めてきました。

また、エンジニアの職場にありがちな上意下達の社風を変えていくために、特に中間管理職に向けて「コミュニケーションの重要性」を訴え続けてきました。人財開発部の設置以降は、各部門での上司・部下間での「1 on 1」ミーティングの定着や、それによる従業員一人ひとりの成長計画であるCDP（キャリアデベロップメントプログラム）の作成も進んでおり、人財育成を組織として推進していける形が徐々に整いつつあると捉えています。

持続可能な組織づくり

3つのキーワードで改革を推進

2019年の社長就任以来、私がことあるごとに発信しているキーワードが3つあります。

一つ目のキーワードは「幅出し」です。自分たちの持つスキルは、実はいろいろな分野に展開できるということです。例えば、通信系の仕事で培ったケーブル技術は、電力分野にも応用できるものであり、実際に当社ではこうした面での「マルチスキル化」を進め、事業成長につなげています。

この「幅出し」を組織全体で進めていくために、2023年度後半から「全社人財データベース」の構築を開始しました。グループ各社がバラバラに保有している人財情報をデータベースシステムの形に一元的に統合することで、どんなスキル・知見・ノウハウを持つ人財が、どこに、どれだけ存在するかを見える化し、情報をグループ全体で柔軟に活用していくことで組織のポテンシャルを最大限に発揮させたいと考えています。

➡ p27-28「グループ経営」

二つ目のキーワードは「仲間づくり」です。当社グループの仕事の多くは協力会社があって初めて成立するものであり、パートナーの皆様の大切さをしっかり認識しよう、ということがまず一つです。加えて、M&Aによる展開エリアや事業領域の拡大も「仲間づくり」の一環であることを強調しています。M&Aの成功は買収後の統合プロセスであるPMIが鍵を握ると言われますが、新たな仲間同士がしっかりとコミュニケーションを取って互いに学び合い、高め合う、まさにPMIこそが「仲間づくり」となります。国内でも、海外でもこの「仲間づくり」をさらに推進し大きな仕事に挑戦していきます。

三つ目のキーワードは「スピード感」です。当社の、特に中間層以上の社員には、職人気質的に「時間をかけて、完璧な仕事に仕上げる」ことを重んじる人が多いように感じます。もちろん、そのこと自体が悪いわけではありませんが、外部環境の変化が激しいこの時代においては「完璧」でなくても、50%、60%の状態でとりあえず走り出してみて、様子を見ながら完成させていく、という発想も重要です。目まぐるしく変化する時代の中で、持続的に成長していくために、今後も「スピード感」を高めることの重要性を呼びかけていくつもりです。

ステークホルダーの皆様へ

すべてのステークホルダーのwell-beingをめざしていく

私には広い意味での「企業風土」を変えたい、という強い思いがあります。例えば、エンジニアリングという仕事では、一つの案件が完成するごとに、非常に大きな達成感が得られます。そのため、工事完了の時点で、「良い仕事をしたな！お疲れ様！」で終わってしまいがちです。

しかしながら、企業が持続的に成長していくには、工事完成で満足するのではなく、竣工後のオペレーションや保守・管理といった「次」につなげていくことが重要です。だからこそ私はこの5年間、「仕事の仕方、考え方を見直し、日々の行動を変えていこう！　常に「その先」を見据えて、より大きな価値の提供をめざしていこう！」と、社内に呼びかけてきました。もちろん長年慣れ親しんだ風土を一朝一夕に変えることは難しいでしょう。ただ、社内を見渡してみると、以前とは雰囲気が変わったように思える職場が、少しずつ増えていることも確かです。

事業というものは、さまざまな意味で、人々のwell-beingを実現していくことであると私は考えています。お客様、グループ従業員、協力会社の方々、株主・投資家の皆様、地域の人々、すべてのステークホルダーの皆様の持続可能なwell-beingを実現していくために、私たちエクシオグループは、これからも未来を見つめ、走り続けていきます。

2024年8月

代表取締役社長　船橋 哲也

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。2023年度は、受注高は過去最高を更新し、売上高も過去最高水準を達成しました。また、経営戦略に掲げている事業ポートフォリオの変革についても、都市インフラが29%、システムソリューションが30%と、めざす形に着実に近づいています。

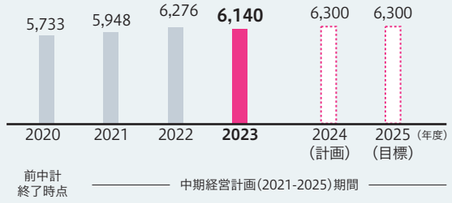
今後の課題は収益性の向上であり、既存分野での生産性向上や成長分野へのリソース投入、グループ各社とのシナジー最大化をさらに推し進め、利益計画の達成に向けた取り組みを加速します。併せて、人財育成やR&D推進など将来に向けた投資も積極的に進め、事業の継続性を向上させるとともに、グループの普遍的使命と考えている社会課題の解決を着実に行っていきます。

業績に関する数値目標と実績

売上高

■ 売上高(億円)

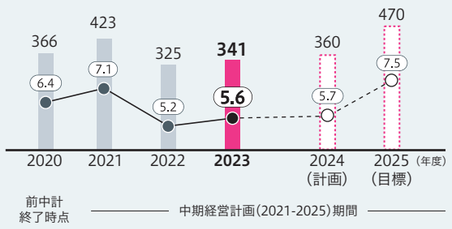
2023年度実績 6,140億円 ▶ 2025年度目標 6,300億円



営業利益・営業利益率

■ 営業利益(億円)
-●- 営業利益率(%)

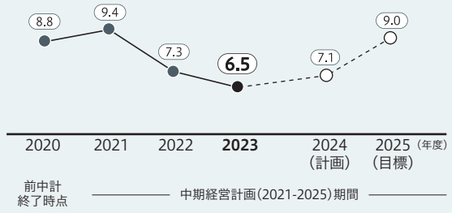
2023年度実績 341億円 ▶ 2025年度目標 470億円



ROE

-●- ROE(%)

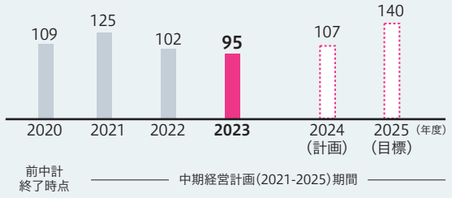
2023年度実績 6.5% ▶ 2025年度目標 9.0%



1株当たり当期純利益

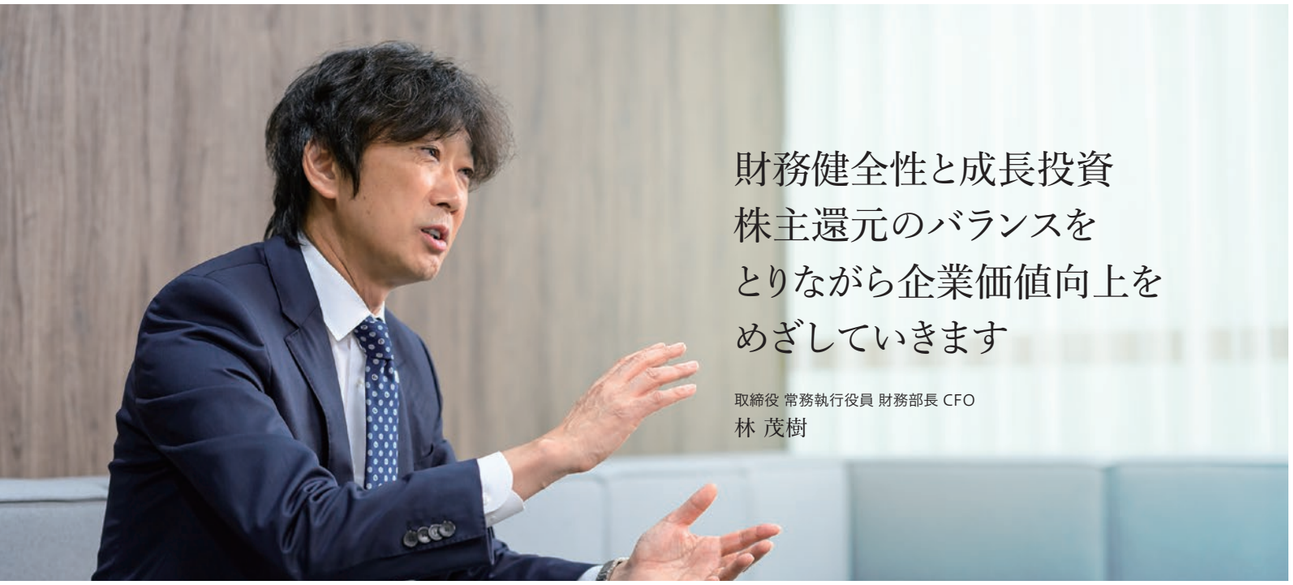
■ 1株当たり当期純利益(円)

2023年度実績 95円 ▶ 2025年度目標 140円



経営基盤の強化

	テーマ	2023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	● 2021年度からの3カ年累計で、350億円強のM&Aを実施 ● 事業基盤である人財、R&D/DXへ重点的に投資 ● 配当方針をDOE3.5%から4.0%に引き上げ。13期連続で増配予定(2024年度) ● 機動的に自己株式を取得(2023年度実績:約60億円)	➡ p23-26 「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	● システムソリューション分野のグループ会社を再編 ● エリアごとの機能整理などグループ連携を強化 ● グループ共同調達機能を拡充 ● システム共通化による業務プロセスの効率化 ● グループ標準のネットワーク/セキュリティ基盤の導入促進	➡ p27-28 「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 ● 新たな時代に向けた価値創造 ● AI、BIM/CIM等活用による建設DXの推進	● デジタル推進プロジェクトチームによる業務改善の継続 ● R&D推進組織によるイノベーションの創出 ● DX推進事例の水平展開を強化 ● DX人財の育成に向けた研修体制を整備	➡ p53-54 「イノベーション戦略」
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	● ネットワークカメラ活用による現場との意思疎通の効率化・支援の拡充 ● AI活用による安全装備等チェック機能を導入 ● サイバー攻撃等に備えた実践型訓練を実施	WEB ● 品質管理・顧客の安全衛生 ● BCP ● 労働安全衛生 ● 情報セキュリティ
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CO_2排出の抑制 ● 省エネルギー活動の活性化	● 年間発電能力約7,200万kWh規模の木質バイオマス発電設備(2カ所)を自社施設として建設 ● 系統用蓄電池事業を推進 ● 自社拠点で再生可能エネルギー由来電力への切替を推進(2023年度実績:77.8%) ● EVなど低公害車への切替を促進(一般車両の2023年度実績:96.7%) ● CDPから気候変動に対する取り組みや情報開示が優れた企業として「A-」に選定	➡ p45-48 「環境マネジメント」 ➡ p41-42 「再生可能エネルギービジネスへの挑戦」 WEB ● 気候変動への取り組み ● TCFD提言への対応
人財戦略	● 持続的成長に向けた変化への適応力強化 ● 競争力のある人財の確保 ● 多様な価値観を認め合う風土醸成 ● 社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」の導入・実施 ● 「海外トレーニー制度」の導入・実施 ● 社員のマルチスキル化、リスキリングを推進 ● グループ横断的な「人財データベース」の構築開始 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する外部評価を取得/受賞(「PRIDE指標」3年連続でシルバー認定を取得、「D&I Award」で最上位の「Best Workplace for Diversity&Inclusion」を3年連続で受賞)	➡ p29-32 「人財戦略座談会」 ➡ p49-52 「人財戦略」 WEB ● 人財育成 ● 公正な評価と処遇 ● 働き方改革 ● ダイバーシティ&インクルージョン ● ワーク・ライフ・バランス ● 健康経営



財務健全性と成長投資 株主還元のバランスをとりながら企業価値向上をめざしていきます

取締役 常務執行役員 財務部長 CFO
林 茂樹

当期の振返りと来期の展望

2023年度の当社グループ業績は、受注高が過去最高を更新する 6,565億円（前年度比4.9%増）となり、売上高も 6,140 億円（同2.2%減）と、前年度比では微減したものの、引き続き高水準を維持できました。営業利益についても、グローバル事業において事業環境悪化に伴うリファービッシュビジネス、貿易プラットフォーム事業の低迷があったものの、国内事業の成長がこれをカバーした結果、ほぼ期初計画どおりの341億円（同4.8%増）の着地となりました。

ただし、上記の貿易プラットフォーム事業の一部プロジェクトにおいて、棚卸資産の評価損を特別損失として41億円計上したことから、親会社株主に帰属する当期純利益は 200億円（同9.8%減）の減益となりました。想定外の特別損失を出してしまったことは反省材料ですが、対策はすでに講じており、今後への大きな影響はないと判断しています。

事業別に見ると、コア事業である通信キャリア事業では、顧客である各通信キャリア事業者の投資抑制が続いたことで減収・減益となった一方で、都市インフラ事業と、海外事業を除いた国内システムソリューション事業はいずれも増収増益となり、グループ全体の成長を牽引しました。都市インフラ事業では、大規模データセンターの電気関連工事が活況を呈したほか、鉄道や高速道路トンネル関連、EV 充電器・蓄電池設備などの工事も好調に推移しました。またシステムソリューション事業では、事業再編により設立した中核会社２社への事業リソースの集中が利益率の改善につながりました。

2024 年度も、前年度からの繰越工事高が過去最高水準であることに加え、全体的に高水準の受注が続くと予想しており、連結売上高は増収を見込んでいます。利益面についても、通信キャリア事業における組織再編とプロセス改善、都市インフラ事業におけるデータセンター関連やエネルギー関連需要の拡大、システムソリューション事業におけるサービスの高付加価値化、グローバル事業の構造改革などの進展によって、営業利益をはじめとする各利益項目において増益を予想しています。

推進中の中期経営計画(2021～2025年度)については、売上高目標の6,300億円は1年前倒しで到達できると予想していますが、利益面の数値目標（営業利益 470億・営業利益率 7.5%）に関しては、残り２年弱での達成はオーガニックな成長だけではやや厳しいと見ており、積極的なM&A戦略を引き続き推進するとともに、多様なパートナーとの資本提携・業務提携なども検討していくことで目標達成をめざしたいと考えています。

資本効率の向上について

企業価値の向上に向けては、収益の拡大以上に、資本効率を高めることが重要であると認識しており、推進中の中期経営計画では最終年度に「ROE（自己資本利益率）9%」を数値目標の一つに掲げています。2023年度のROEは前述の特別損失計上の影響から6.5%にとどまりましたが、仮にこの特別損失が無かったとすればROEは7.9%レベルにまで向上しており、2025年度での目標達成も不可能ではないと捉えています。

ROE の向上には、まず当期純利益の拡大、すなわち各事業の「稼ぐ力」を高めることが基本だと考えます。成長分野である都市インフラ事業、システムソリューション事業の利益拡大はもちろんのこと、収益性の改善余地が大きいと考えている通信キャリア事業では、組織再編による事業フォーメーションの最適化と、DX 推進による業務生産性の向上の2つに注力します。これまで事業（アクセス・モバイル・顧客キャリア）ごとに分かれていたグループ会社をエリアごとに集約し、リソースの共有化によって事業コストの最小化を進めるとともに、AI等のDX 活用による各プロセスの自動化・標準化によって業務効率化と原価低減を図る考えです。各キャリアの設備投資が踊り場にある現況を、構造改革のチャンスと前向きに捉え、無駄なぜい肉のない、筋肉質な組織への変革によって事業収益性を強化していきます。

また、不要資産（主なものは遊休不動産と政策保有株）の売却による総資産の圧縮、利益創出も進めています。遊休不動産については、現中期経営計画開始からの3年間で約 20 億円を売却しており、2024 年 7 月には CRE（コーポレートリアルエステート）推進室を立ち上げ、より明確な方針のもとで不動産戦略の見直しを進めていく考えです。また、政策保有株式についてもこの 3 年で約 140 億円を売却し、2023 年度はさらなる追加売却も決定しており、引き続き売却・縮減を進める方針です。

ROEの分母である自己資本についても、株主還元の充実の継続、有利子負債の活用により、必要以上に厚くしない機動的な改善に取り組んでいます。

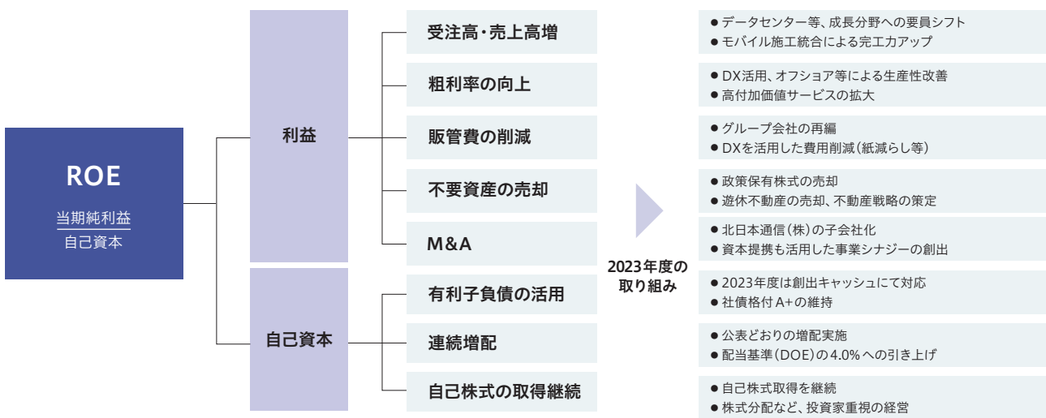
上記のように積極的なキャッシュ創出に努めてはいますが、M&Aを含めた今後の成長投資を手元資金だけで賄えるとは考えていません。財務の健全性を保ちつつ、有利子負債の積極的な活用も視野に入れた機動的な資本調達を行っていく方針です。

財務健全性の指標として現在は自己資本比率やDEレシオよりも格付けを重視しています。当社グループは JCRの「A+」を取得しており、これを維持していくことが財務健全性の一つの目安です。ちなみに JCR の「A+」取得企業の自己資本比率の平均中央値は46%であり、当社の現状の自己資本比率 52.9%を考えるとまだ十分にリスクバッファがあるという認識です。

成長投資戦略について

事業で稼いだ営業キャッシュ・フロー、有利子負債（借

ROE ツリー



入金)、前述した不要資産の売却益などを合わせたキャッシュの配分(キャッシュ・アロケーション)については、「成長投資」と「株主還元」の大きく2つで考えていきます。現中期経営計画では5年間累計でのEBIDA(税金等調整前当期利益に特別損益、支払利息、減価償却費を加えて算出される利益)と有利子負債を主な原資として、総額1,200億円以上の成長投資と、総額約1,000億円の株主還元を実施していく計画であり、現状もほぼ計画どおりで進んでいます。

今後の成長投資のうち、金額的に最も大きなものはM&A投資になると考えています。これまでの当社グループの成長において、M&Aは極めて重要な役割を果たしています。たとえば都市インフラ事業では機動建設工業(株)と、(株)イセキ開発工機の子会社化が良い例です。推進工事の分野で独自技術(工法)を保有する両社の子会社化は、当社の受注領域を広げただけでなく、周辺事業へのシナジー効果という面でも非常に大きな貢献がありました。またシステムソリューション事業においても、現在のワンストップサービス体制の中核の一つとなったエクシオ・システムマネジメント(株)は、2021年度にM&Aで仲間に加わったアイティ・イットを母体としています。同社の保有する保守運用やヘルプデスクの機能、独自の採用・育成のシステムは現在の事業成長に大いに寄与するものです。

2023年度は良い案件の交渉がまとまらず、M&Aは消極的な結果に終わりましたが、2024年度は成長分野の都市インフラ事業、システムソリューション事業を中心に、よりアグレッシブに進める方針です。特に都市インフラ事業では旺盛なデータセンター分野の需要を取り込むべく電力分野の高い工事能力をもった企業を中心に、またシステムソリューション事業ではソフト受託開発やマネージドサービスを得意とする企業を中心に「仲間」の拡大を進めたいと考えています。

ただし「仲間づくり」に関しては、必ずしもM&A(子会社化)にこだわるわけではありません。技術進化や環境変化が速いこの時代には、資本提携や業務提携といった方法も事業の高付加価値化を進める有効な手段だと認識しています。実際、2023年度のM&A案件は2件にとどまった一方、資本・業務提携(出資)案件は、システムの保守運用を得意とする(株)フィックスポイントや、スマートビルソリューションに強みを持つX1Studio(株)など8件に上りました。今後も自前主義にこだわらず、外部との協働・共創についても拡大していく考えです。

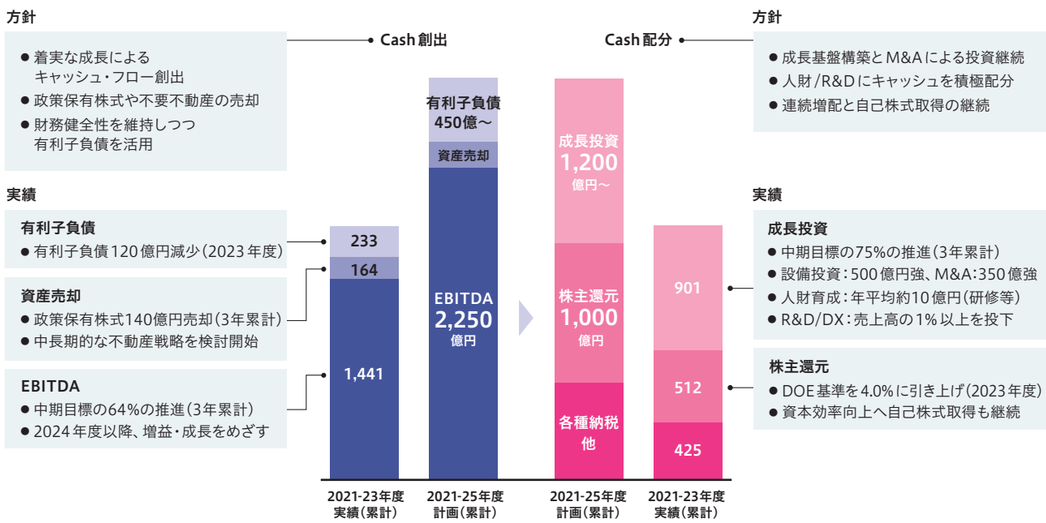
株主・投資家の皆様へ

当社は株主の皆様への利益還元を経営上の最重要課題の一つと位置づけています。株主配当については、業績動向や財務状況、今後の事業展開などを勘案しつつ、積極的かつ安定的な配当を継続することを基本方針としており、2005年度から19年期連続で累進的な配当(減配せず増配か配当維持)を続けています。単年度の業績に左右されることなく安定した株主還元を継続していくため、指標としてDOE(自己資本配当率)を採用しており、2023年度からはDOE基準を3.5%から4.0%に引き上げています。

2023年度の株主配当は(先期から18円増配の)1株当たり120円(中間・期末各60円)で実施しました。なお、株式の流動性向上を目的として2024年4月1日付で1:2での株式分割を実施しています。また資本効率の向上および株主利益の向上を目的に、自己株式の取得・消却も継続的・機動的に行っており、2023年度は総額で約60億円の自己株式を取得し、300万株の消却を実施しています。

2023年度から私は当社取締役となり、毎月の定例取締役会で社外取締役や社外監査役から専門知見に基づいたアドバイスをいただくなど、企業価値向上につながる建設的な議論をする機会が増えました。今後はそうした議論の成果を企業価値向上につながる財務戦略に活かすとともに、株主・投資家の皆様をはじめ多様なステークホルダーとのコミュニケーションをさらに深めていきたいと考えています。皆様には、引き続き当社グループへの温かいご理解、ご支援をお願い申し上げます。

キャッシュ・アロケーション方針



M&A戦略の基本方針

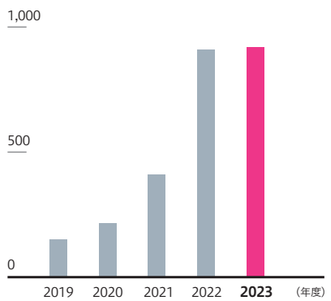
- 事業ポートフォリオ1:1:1に向けた、戦略的M&A先の発掘
- 投資効果・収益性を意識した投資先選定と、モニタリング体制の構築
- 政策保有株式の売却による資産ポートフォリオの再構築

2023年度の主な投資実績

事業分野	戦略	2023年度実績
都市インフラ	**事業規模・領域拡大による市場シェアの拡大** ● 大型案件対応力の強化 ● 施工エリアの獲得 ● 機会損失解消、新規案件対応 ● 人財および開発拠点の獲得	● 北日本通信(株) ● X1Studio(株)※
システムソリューション	**新技術・専門技術による高付加価値領域の強化** ● 新規ビジネスの立ち上げ ● 特許・工法などの付加価値獲得 ● 新たな商材やソリューションの開発 ● AI等の新技術ノウハウの取得	● (株)フィックスポイント※

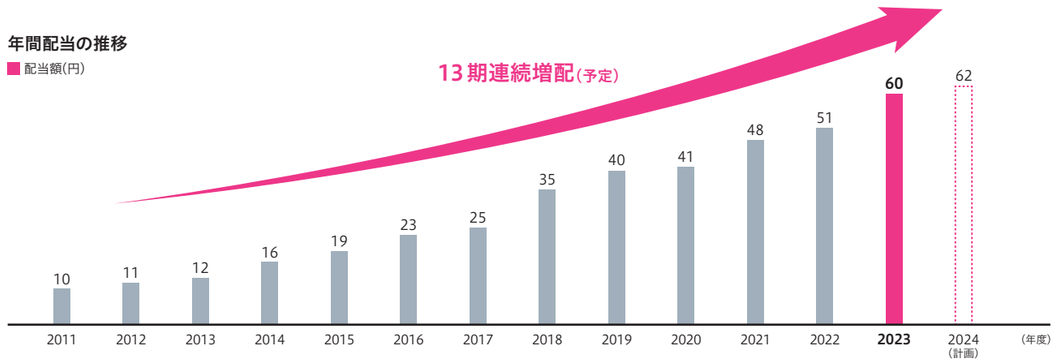
※ 資本・業務提携

M&Aした子会社の売上高



※ 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

年間配当の推移



担当役員メッセージ

今後の成長に向けたグループフォーメーションの最適化とガバナンス強化

取締役 常務執行役員 グループ事業推進部長
光山 由一

当社グループは、142社のグループ会社（国内73社、海外69社）が国内外で事業を展開し、連結営業利益の63%を産み出しております。グループ全体の価値を最大化するため、適切なガバナンスの下で各社が連携しながら効率的・効果的に事業を進めるとともに、グループの全体最適を図っていくことが求められます。

グループフォーメーションの最適化等による持続的成長への寄与

経営効率化やソリューション、社会インフラなど成長分野への柔軟なリソースシフトを実現するための基盤づくりとして、継続的にグループフォーメーションの最適化に取り組んでおり、2023年度中に準備を進め、2024年4月には首都圏のアクセス系2社とモバイル系1社のエンジニアリング会社を統合しました。また、東北エリアでは、地元の公共事業に強みを持つ北日本通信（株）がグループ入りし、大和電設工業（株）やエクシオ・エンジニアリング東北（株）とともに、エリアにおけるプレゼンス向上や事業基盤の強化に大きく寄与することが期待されています。

今後もエリアや事業セグメントごとのフォーメーションの最適化や、成長分野に挑戦するためのリスキリング、DXによる業務の改革等を通じて構造改革、シナジー創出を促進し、中期経営計画の達成と持続的な成長を実現する体制を構築していきます。

持続的な成長を支えるガバナンス強化

フォーメーションの整備による経営基盤の拡充に加えてガバナンスの強化にも取り組んでいます。グループパーパスや人権方針・調達基本方針を制定し浸透させるとともに、これらをベースとしたグループ内のルール標準化や規程の整備・導入と並行して業務遂行のための各種システムの共通化や業務のシェアード化を推進しています。これにより、事業環境の変化や法令変更にも企業群全体として的確・迅速に対応できるようするとともに、内部統制や共通指針に基づくリスクマネジメントのさらなる充実をめざします。

また、サイバーセキュリティの強化として、リモートワークとセキュリティを両立するゼロトラストセキュリティモデルを採用し、グループ全体のネットワーク・セキュリティ統合を推進しています。EXEO-SIRT（CSIRT/SOC）※1が一元的にセキュリティの監視・運用を実施し、安心・安全の確保とガバナンスの強化に努めています。

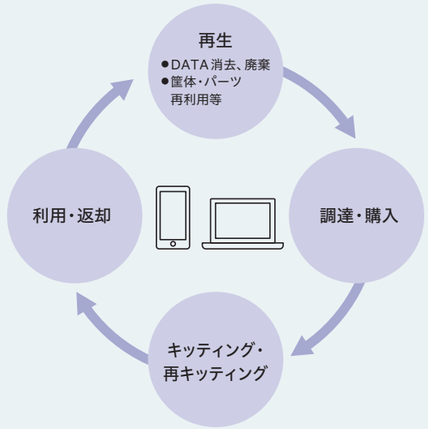
※1 EXEO-SIRT（CSIRT/SOC）：当社グループ内のサイバーセキュリティインシデントに対応するレスキューチーム

TOPICS

1. リファービッシュ PC・スマートフォンを活用したデバイス・ライフサイクルの見直し

従来、グループ各社は業務用PC・スマートフォンを外部調達していましたが、セキュリティ脅威と環境負荷への意識の高まりから、デバイス・ライフサイクルの見直しが不可欠でした。そこでグループ会社のARCO社のリファービッシュ（中古）PCとエクシオ・システムマネジメント（株）のセキュリティ設定・保守を組み合わせたサブスクリプションサービスをグループ内製で実現し、グループ各社への提供を開始しています。

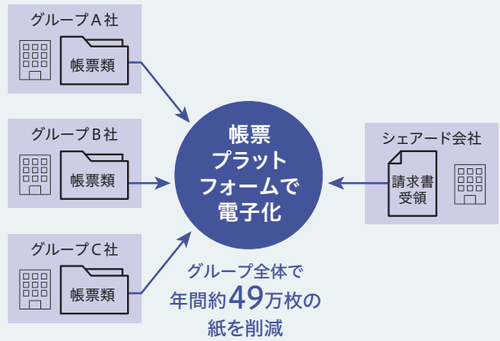
これにより、外部へのキャッシュアウト抑制を図るとともに、セキュリティ運用効率や循環型経済によるサステナビリティ向上に貢献しています。



2. グループ全体の帳票プラットフォームで生産性向上

電子帳簿保存法への対応を図るだけでなく、従来の紙帳票による非効率なワークフローを見直し、グループ全体で帳票プラットフォームを導入・運用しています。導入モデルとなった会社では協力会社と合わせて電子化率77%を実現し、グループ全体で年間約49万枚相当の紙を削減、生産性向上と環境負荷低減に貢献しています。

今後もプロセス見直しとAIを活用したさらなる省力化、請求書処理等の業務のシェアード化を進め、グループ全体での効率化をめざします。



2023年4月以降に再編・統合したグループ会社

社名	設立時期	合併会社	事業内容
エクシオ・エンジニアリング株式会社 通信キャリア事業　都市インフラ事業	2024年4月	●新栄通信株式会社 ●株式会社サンクレックス ●株式会社エクシオモバイル	電気通信設備工事、電気設備工事ならびに発電・売電事業

2023年4月以降にグループ入りした会社

社名	参画時期	事業内容
北日本通信株式会社 都市インフラ事業　システムソリューション事業	2023年11月	電気工事、土木・建築工事、防災情報・道路情報・海岸・河川情報システム

エクシオグループの あるべき未来に向けた人財戦略とは

「2030年ビジョン」を実現していくためには、
各事業の成長を担う「人財」が重要な鍵を握っています。
エクシオグループの人財戦略はどうあるべきか、当社社外取締役の岩﨑尚子と荒牧知子、
そして執行役員・人財開発部長の古川直子が語り合いました。

取締役
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を務め、2023年より当社社外取締役。

執行役員 人財開発部長
古川 直子
2017年、当社入社。甲信支店長などを経て、2021年、新設の人財開発部の初代部長に就任。

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

事業変革を担うリーダー人財の育成

古川● 当社では「2030ビジョン」の実現に向けて事業ポートフォリオの変革を進めています。そうしたグループの成長戦略を踏まえ「未来にあるべき姿」を実現できるよう人財の採用と育成、職場環境の整備をしていくことが、私たち人財開発部の使命です。これまでは3つの事業セグメント向けの人財を個別に採用・育成を行ってきましたが、変化の激しい時代に対応していくために人財に対する考え方を根本から見直しているところです。

荒牧● 私は6年前に社外役員として当社に来て以来、取締役会で多くの議論に参加してきましたが、当初はあまり議題に上らなかった「人財」が最近はよく議論されますね。3年前には古川さんの率いる人財開発部が人事部から独立した部として設置され、具体的な施策にもいろいろ着手されています。人財戦略の推進基盤となる仕組みや体制ができたことは、それだけで大きな進化だと評価しています。

岩﨑● 私も社外取締役としてこの5年間、当社グループの経営戦略を見てきましたが、各部門で「2030ビジョン」に向けた改革が着実に進んでいると感じます。人財戦略の面でも人財開発部を中心にさまざまな施策が打ち出され、成果も少しずつ顕在化しています。もちろんグループ全体の構造変革という観点からいえばさらに取り組むべき課題もあります。

古川● そうですね。特に大きな課題意識をもっているのは「変革のリーダー」を育てることです。外部環境の激しい変化に対応していくには、既成概念にとらわれず、主体性・自律性をもって組織を変えていける人財が必要です。そうした考えのもと、2022年度から「変革リーダー育成プログラム」という新たな研修を展開しています。これはグループ会社を含む全事業部門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受講してもらうものです。

荒牧● 確かにグループの将来を考えれば大胆な変革を担うリーダー層の育成は重要な経営課題だと思います。エクシオグループの考える「変革リーダー」とは、どのような資質・能力をもった社員のイメージですか?

古川● 自分ひとりで組織を強引に引っ張るのではなく、部下や同僚の主体性を尊重し、各自が自発的に動くように導いていけるような人財ですね。部下とのコミュニケーションのとり方も従来のように一方的に「これをやっておけ!」ではなく、相手の言葉に耳を傾け、意志や希望をくみ取って一緒に考えながら仕事を回していく姿勢が大切です。エクシオグループ全体やさらにはパートナー企業の皆様とも一緒になってビジネス変革をめざそうとしています。「変革リーダー育成プログラム」はスタートしてまだ3年目ですが、受講者の中に従来のマネジメントスタイルを変え始めた人が出てくるようになりました。今後も地道に継続していきます。

人財戦略とDX戦略の連携が重要に

荒牧● 多くの企業が人財の確保に窮しています。今までと同じやり方では、なかなか求める人が採れない中、DX推進、つまりデジタル技術の有効活用によって各業務を効率化・省人化していくことも必要だと思います。その意味で、今後は「DX戦略」と「人財戦略」の連携がますます重要になると考えているのですが、いかがですか?

古川● おっしゃるとおりです。DXの推進については、2023年度に専門のプロジェクトチームが立ち上がり、グループ全体を視野に入れた活動を進めています。DXというのはIT部門やソリューション事業だけでなく、私たちのような間接部門も含めた全社に関わるテーマであり、社員一人ひとりが自分のビジネスプロセスを認識して「どこにデジタルを使えば付加価値が生まれるのか?効率化できるのか?」を考えることが重要です。そこで全社員を対象にした「DX研修」を実施し、さらに全社横断イベントとして各職場の具体的な取り組みを紹介する「DX活動報告会」も開催しました。その報告内容を見ても、DXに対する意識改革は格段に進んできていると感じています。

岩﨑● 企業のDXには大きく「内向きのDX」と「外向きのDX」の両面があり、「内向き」のDXに関しては、この数年間のコロナ禍の影響もあり、デジタルによって会社全体に横串を通し、業務の効率化や適材適所の人財配置を図る動きが多くの企業で進みました。一方、「外向き」のDXとは、デジタル活用によって顧客や取引先、さらには外部の多様な異業種、組織・団体と協働・共創を広げていくことであり、そこには効率化以上のイノベーションがあると思います。エクシオグループの場合、事業領域の拡大とともにグローバル展開にも注力していますから、例えば海外企業との協働でデジタルを活用した新サービスを生み出す、あるいは海外発のITソリューションを国内にも展開するといった有機

的な展開も可能なはずです。そうした取り組みは新たな人財を育てるという意味でも企業成長に寄与すると考えています。

古川● アドバイスありがとうございます。「DXの推進」と「人財の育成」は各部門のビジネスを進化させていくための両輪だと私も考えています。今後は企業グループ全体の進化という、より大きな視点でDX戦略と人財戦略の連携をさらに強化し、グループ全体で新たなチャレンジを生み出していきます。

グループ横断的に人的資源を活用する

荒牧● 人財の活用という観点からいえば、M&A後の人的資源の最適配分も大きな課題ですね。当社グループはこの数年間、活発なM&Aで規模を拡大してきましたが、統合後の各社の人財を上手に活かすというのは、口で言うほど簡単ではありません。例えば、当社グループの場合、同業の上場企業を経営統合して子会社としたことがありますが、そうした会社には、有価証券報告書をつくるスキルや株主総会を仕切るスキルを持つ優秀な人財がいます。経営統合後もそうした専門スキルを備えた人財を、どう有効活用していくのかという観点・仕組みが必要です。

古川● 私も、有能な人財をグループ全体で横断的に活躍させる仕組みづくりが重要だと考えています。実は、2023年から構築を開始した「全社横断的な人財データベース」もその観点に立つものです。従来は「どの部門に、どんな人財が足りないか」は分かっていても、それをグループ内で効率的に探す手段がありませんでした。どんな資格・専門能力・キャリアを持った人が、どこに存在するのかを統合的に把握していくため、グループ全体の人財に関するデータ共有をさらに推進していく考えです。

岩﨑● 人財のデータベース化を第一段階として、今後は人財と、それを求める部署をいかにマッチングさせるかが課題になっていくでしょうね。また「どのような人財が必要なのか」についても、より客観的な基準を設け明確化していく必要があります。これは人財育成の基準にもなるはずです。私の専門研究分野の話になりますが、海外ではCIO（最高情報責任者）に求められるコアコンピタンスやスキルリストが非常に細かく定義され、そのための教育プログラムも体系化されてきました。当社でも人財のデータベース化と同時に「求められるスキル」の明確化を進め、段階的な育成につなげていくことが重要です。

古川● おっしゃるように、最近は社内から各部門が必要とする人財のスキルリストを整備する必要性が指摘され始めています。各業務に必要な専門資格やスキルに関しては明確化されていて、教育プログラムもあるのですが、リーダーに求められる資質やスキル、それを伸ばすための具体的方法についても早急に整備していく予定です。

社員が辞めない仕組みづくり

荒牧● 組織を維持するには、常に一定数の人数を確保する必要があります。そのためには既存社員が「辞めない」ことも重要です。それにはもちろん給料など待遇面の要素も大きいですが、今の若者は「ここにいても成長できない」と感じて辞めていくケースが多いと聞きます。希望すれば新たな経験ができる機会が柔軟に与えられることが、辞める人を減らすポイントではないかと思います。最近は「配属ガチャ」「上司ガチャ」とか言うらしいですが（笑）。一旦配属が決まったら動けない、ではなく、各自のキャリアプランに柔軟に対応する仕組みがあれば定着率も違ってくると考えます。

古川● 確かに当社グループにはいろいろな業種がありますので、配属後の状況をみながら各自の新たなチャレンジを受け止める仕組みをつくれると考えます。海外現地法人へ1年間派遣する「海外トレーニー」や、別の組織への異動について自ら手を挙げる「グループ内公募制度（ジョブチャレンジ）」も始めましたが、社内だけでなく海外の提携先や研究機関、官公庁への出向など多様なキャリアパスがあっても良いですし。

荒牧● 「辞めない仕組み」は管理職についても必要ですね。例えば最近、某大手企業では、管理職社員が介護や育児などの私的な事情によって一時的に管理職から一般職に降りることができ、元のポストへの復職も保証される制度を導入したと聞きます。管理職という重荷をひとまずとり除き、プライベートの問題に専念できるわけです。

岩﨑● 欧米の場合、管理職であっても個人や家族生活の状況などライフイベントに合わせた柔軟な働き方の選択肢があり、管理職の仕事量や責任をジョブシェアできる制度があります。ただ本質は女性に限った問題ではなく、組織が多様性をどう理解していくか、ということかもしれません。

古川● 日本の女性社員の多くは子育てや介護をしながら管理職ができるかという不安があるから「管理職にはなりたくないです」と言ってしまい、男性の上司もそれを真に受けて「ああ、なりたくないのか」と捉えてしまうことが多いようです。力がある人が、より力を発揮しやすくなるための制度を整えることで、優秀な女性人財の活躍の場を広げ、社内の人的資源の価値を最大限に発揮できると考えます。

ブランディングで魅力度を高める

荒牧● 人財戦略では、外部から優秀な人財を迎え入れる活動も重要です。取締役会でも繰り返し申し上げているのですが、優秀な人財をグループとして継続的に採用していくには企業ブランディングにも、もっと力を入れることが重要だと私は考えます。例えばいま当社グループではシステムソリューション事業がどんどん拡大していて、IT人財のニーズも高まっているのですが、外部からは依然として、電気通信工事、エンジニアリング主体の会社と思われている節があります。そうしたイメージと実態のギャップを早急に解消する必要があります。

岩﨑● 最近発表した新たなWEB-CMはちょっと方向性を変えていますね。第1弾は若者にターゲットを絞り、アップテンポで当社のロゴや会社名、事業内容を質問していくスタイルで興味をかきたてるというブランディング戦略を行っていますよね。

荒牧● 会社の業務内容やプロフィールを一切言わず、「EXEO」というブランドだけを訴求する広告には私も驚きました。社外役員の皆さんからも「第2弾、第3弾が楽しみだ」という声が上がっています。

古川● 2024年から新たなコンセプトによる採用向け広告の展開を始めています。まずはとにかく「なんだ？」と興味をもってもらうことで認知度の向上を図る作戦です。その一方でソリューション事業の中核会社であるエクシオ・デジタルソリューションズ（株）独自の企業広告も展開しています。そちらでは「IT企業」だとはっきり分かってもらえる情報発信を強化した結果、学生のエントリーが増えています。

岩﨑● CMなどによるプロモーション以外にも、産学協同などを通して「企業の実像」をアピールしていくことも重要だと思います。エクシオグループはすでに複数の大学とさまざまな連携を進めている。そうした地道な取り組みが、将来的に企業としてのブランディングにつながっていくはずです。ダイバーシティの観点で当社の重要課題になっている「女性活躍」を広げていくためにも、大学を含めた教育機関との連携が不可欠になっていくと考えます。

古川● システムソリューション事業に関してはある程度の女性社員を確保できていますし、今後のブランディング強化でさらに女性比率を高められると考えています。工事現場を伴うエンジニアリング系での女性活躍は課題ですが、DX/AI活用等により現場の働き方も変化しており、エンジニアリング分野でも女性が活躍できるシーンは沢山あります。お二人のお知恵も借りながら、この面でも人財力の強化を図っていきます。

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
- 国土強靭化による公共投資拡大
- ごみ処理プラントの老朽化による更改対応
- 再生可能エネルギー・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。この強靭な財務基盤のもと、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 NIKKEI Smart Work ★★★★ 2024 DX認定 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

E 環境　S 社会　G ガバナンス

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
- E サーキュラーエコノミーへの貢献
- S 社会の基礎となるインフラの構築と保全
- S 地域コミュニティへの貢献と良好な関係づくり
- S 建設DXの推進

価値創造の基盤

多様な人財が活躍できる環境づくり

- S 価値創造を担う人財の育成と登用
- S 働くすべての人の安全と健康
- 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
- S 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

- S 未知への挑戦と技術の研鑽の奨励
- S グループとしてのブランド価値の確立
- 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
- S 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

- G ガバナンスの健全性・透明性の確保
- G リスクマネジメントと コンプライアンスの徹底
- G ハードと人の両面での情報セキュリティ強化
- S 人権の尊重

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。

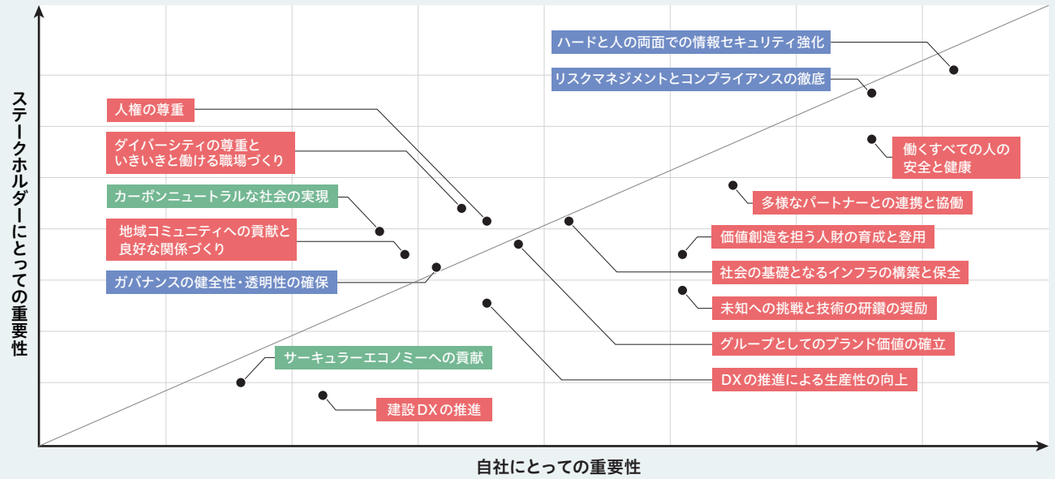
これをベースに作成した候補案をもとに、外部有識者や社外取締役・監査役にヒアリングを行い、そこでいただいた意見を反映し、最終案を作成。経営会議および取締役会の検討を経て、2023年5月19日に正式決定しました。

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）

E 環境　S 社会　G ガバナンス



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

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	• CO_2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） • 国家強靭化、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

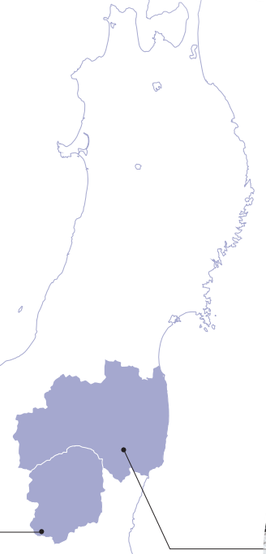
グループのノウハウを活かし 持続可能な社会の構築に貢献

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）

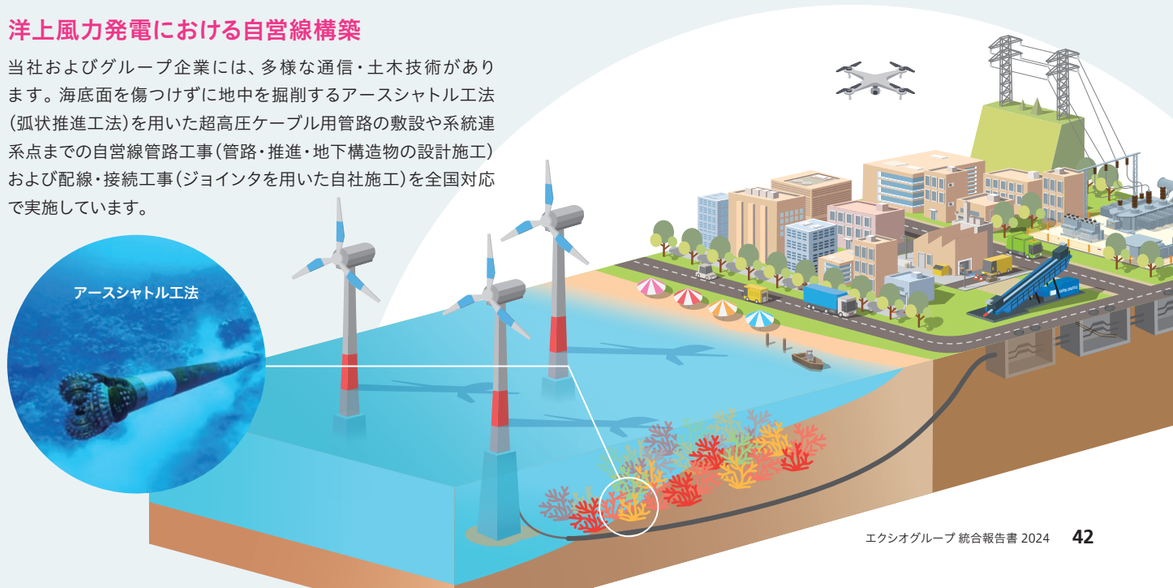
東急不動産（株）様などと共同で、太陽光発電施設を設置した地面を農地として活用する「営農型太陽光発電」の実証施設を埼玉県東松山市に建設しました。パネルの角度や高さなどの設置条件や、農作物の生育や収穫量などへの影響、発電効果などを検証しています。農家の方々との情報交換も密にし、ソーラーシェアリングの普及拡大をめざします。

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）を用いた超高圧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。



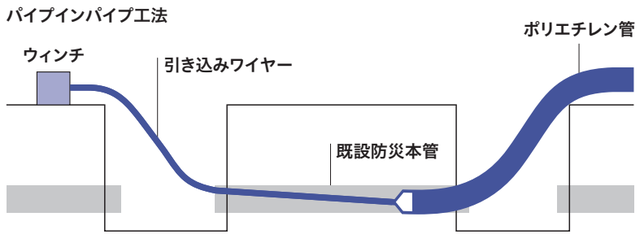
2 豊かさを支える エンジニアリングカンパニーへの挑戦

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、また超高圧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。



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。

能登半島地震の復興支援活動

2024年元旦に発生した「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いと考えています。

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

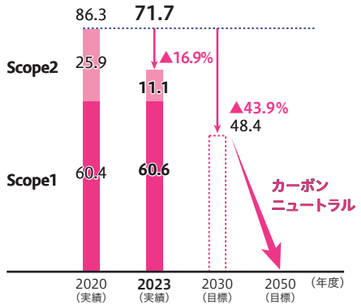
サブ指標

	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。

温室効果ガス(Scope1・2)削減のイメージ

(単位:千t-CO_2)



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。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFD Consortium

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

2030年度の目標値については、2024年7月にSBT認定を取得しました。

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
				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	—	—	
	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	● 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
	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	▼▼	▼▼	● 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
	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、資金調達および人財確保への影響	短・中・長	—	—	
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 ● サーキュラー・エコノミー施策が強化された場合のリファービッシュ市場	短・中・長	▲	▲	● 都市インフラ事業、リファ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			
	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
	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、優秀な人財確保の機会創出	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
				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・納品輸送の遅断、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/

TNFD Forum Member

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・土壌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
	土壌汚染物質	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、洋上風力高圧ケーブル敷設管など海底を保護したまま、必要な管径を必要な場所まで築造できる工法です。漁場やサンゴ礁自然保護区、波浪により管やケーブルの損傷が懸念される場所に最適です。今後の再生可能エネルギー源として有力視されている洋上風力発電では、海底ケーブルによる生物多様性への影響が懸念されていることから、当社グループでは、その解決策として、この手法を重要な取り組みの一つとして考えています。また、新たに、泥水式推進工法により小口径管での長距離水中到達を実現できる「マリンシャトル工法」を開発。お客様の幅広いニーズにお応えできる体制づくりに力を入れています。

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。

「エクシオの森林」での活動の様子（関西支店）

「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。

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。

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・男性育児休職推進等)
- 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

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。

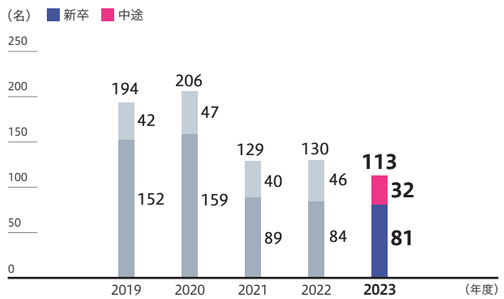
海外トレーニー制度

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に派遣します。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

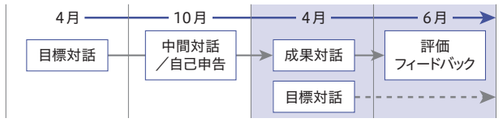
	2021年度	2022年度	2023年度
男性	17.9年	18.2年	18.7年
女性	14.4年	14.6年	14.5年
合計	17.6年	17.9年	18.3年

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。

健康経営への取り組み

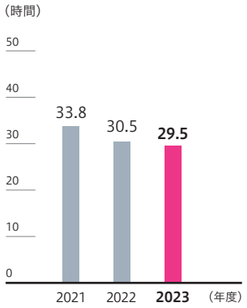
当社グループは、安全で魅力あふれる働きがいのある職場の実現と、当社グループの業務に従事するすべての従業員の健康保持・増進を図ることにより、一人ひとりが心身ともに健康となり、生産性の向上や仕事の効率化、そして企業の持続的な発展につながると考えています。

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。

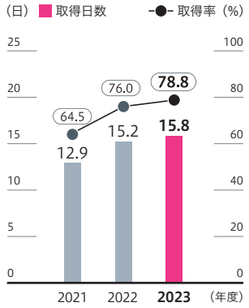
長時間労働の削減

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



有給休暇取得日数・取得率



※ 時間外勤務時間は、1日7.5時間、1週間37.5時間の当社所定労働時間を超えた勤務を集計

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

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。

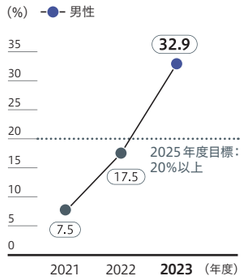
厚生労働大臣認定の「くるみん」マーク

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

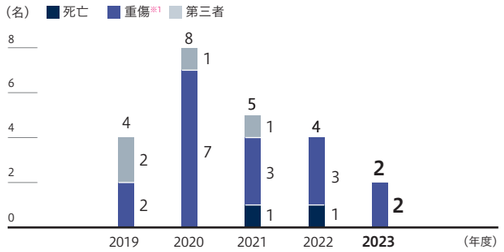
当社グループでは、エクシオグループマネジメントシステム方針の「労働安全衛生管理方針」で、「安全作業の徹底と心身の健康維持・増進を図る」ことを掲げています。

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

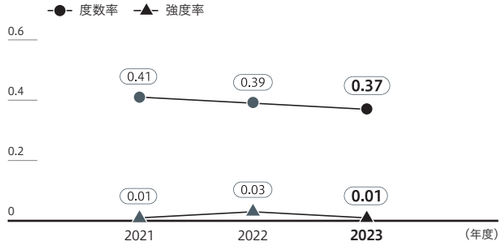
人身事故の発生状況



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)エクシオテック)

※1 入院2週間以上、かつ休業30日以上

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、イノベー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マー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、人財育成についても、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。

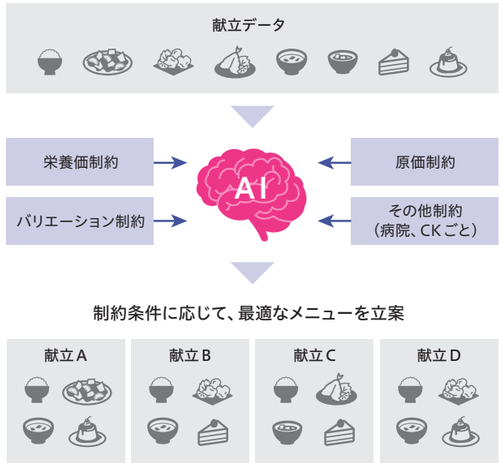
本工事は、社会課題解決の視点から新規ビジネスの創出を図る「提案型ビジネス」です。現在は安定した利益創出と事業の拡大に向け、取り組みを継続しています。

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



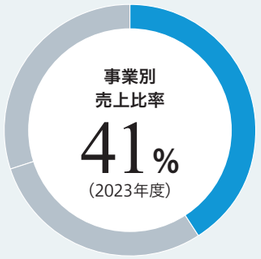
イノベーション推進計画

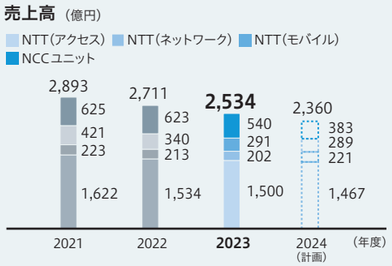
テーマ	取り組み状況
ESGリノベーション	築古ビルの維持・再生工事による省エネ化の実現
スマートコンストラクション	エンジニアリング業務における現場調査、設計、積算、施工といったプロセスの自動化、効率化を推進
ヘルスケア	新規商材としてAI献立事業のPoCを実施。2024年7月に献立自動作成機能をリリース
太陽光	具体的な事業モデルについて西部電気工業(株)等グループ会社と協力し、中長期的な案件獲得戦略を検討
ビジネスコンテスト(組織OSづくり)	継続的な事業アイデアの創出と、現場における知財化・商品化の意識向上に対するアプローチとして実施

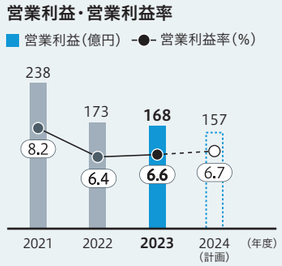
R&D活動の計画と進捗

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

通信キャリア事業







主要な商品・サービス

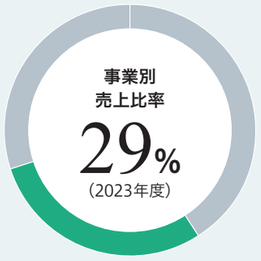
- 光ファイバケーブル敷設
- ネットワーク設備工事
- 通信土木工事
- モバイル基地局設置・保守
- 通信電力設備工事

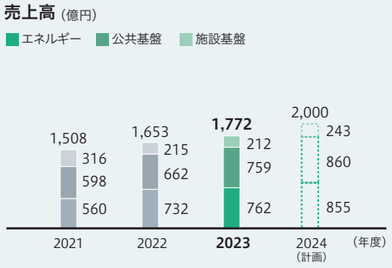
2023年度の総括

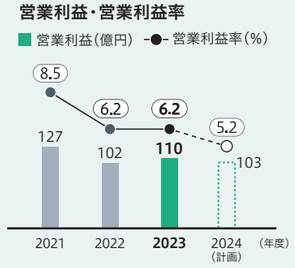
2023年度は、通信キャリア各社の設備投資抑制の影響で、前年度に続き厳しい状況となりましたが、年度後半における一部モバイルキャリアでの品質改善に向けた投資などにより受注・売上が若干持ち直すとともに、DX活用による生産性向上やモバイルの施工組織の統合による柔軟かつ効率的な施工体制の構築など構造改革の継続的な取り組みを通じた利益率の改善により、減益幅は最小限にとどまりました。

当事業においては、オフショアの活用やエリアごとの事業最適化などの取り組みなどさらに一歩踏み込んだ施策の実施により、コア事業としての利益を着実に確保していくとともに、次世代通信基盤である“IOWN”などにも積極的に対応していきます。

都市インフラ事業







主要な商品・サービス

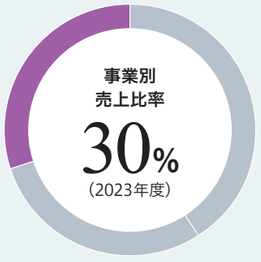
- 電気・空調設備工事
- 社会インフラ設備工事
- 再生可能エネルギー・スマートエネルギー関連設備
- 都市土木工事（無電柱化、推進工事等）
- 廃棄物処理プラント建設・維持管理

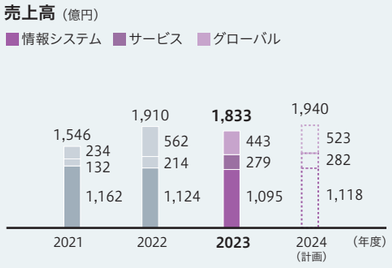
2023年度の総括

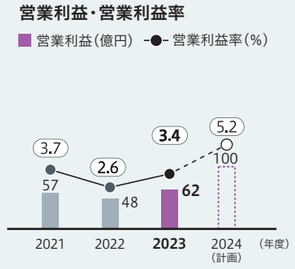
2023年度は、これまで着実に実績を積み重ね、引き続きマーケットからの引き合いが強いデータセンターに加え、公共系の大型案件を複数受注したことが大きな成果に結び付きました。また、当社が強みを持つ土木技術、特に推進工事についても、極めて技術力の高い会社がグループに加わり、海外においても現地駐在員事務所を開設するなど、積極的に事業展開をサポートする体制を整えました。

さらに、環境関連ビジネスにつきましても、2カ所の木質バイオマス発電所における自社売電の開始に加えて、系統用蓄電池の設置や、EV充電インフラの構築など、パートナー企業の皆様とも連携しつつ継続的な取り組みを推進しています。

システムソリューション事業







主要な商品・サービス

- 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

2023年度の総括

2023年度は、グローバル分野での事業環境悪化の影響で減収となりましたが、国内事業が好調で利益改善も進み、増益での着地となりました。国内においては、他の事業からの要員シフトを含めて、旺盛なシステム開発需要に対応する体制を整えるとともに、海外においてもグループ会社9社を新グローバル本社ビルに集約し、より効率的かつ積極的な事業展開を進めました。

国内事業ではグループ各社との連携を進め、各会社の強みを持った商材を活かした営業活動の強化により、トータルソリューションとしての事業展開を加速し、グローバル分野においては、事業の取捨選択など、安定して利益貢献できる事業構造への転換を行い、利益改善に努めていきます。

通信キャリア事業

2023年度売上高
2,534億円

主な事業 すべての通信キャリア事業者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。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、多様な通信設備工事を通じて国内の通信インフラを支えています。

主な顧客 通信キャリア事業者(携帯電話、固定電話)

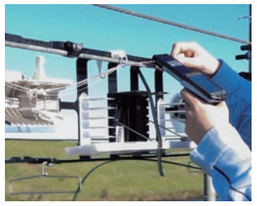
SWOT分析

S 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 弱み
- 子会社/協力会社のさらなる業務標準化・効率化が必要
- 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 機会
- 5Gの本格展開によるモバイル基地局増強
- 通信トラヒ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などに伴う設備更改需要

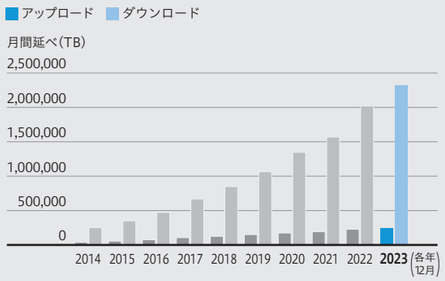
T 脅威
- 通信キャリア事業者の事業動向や国の政策による設備投資額の縮小
- 4G周波数帯の5Gへの転用(NR化)やインフラシェアリングによる基地局建設投資の減少


アクセス工事

ビル屋上の屋外基地局

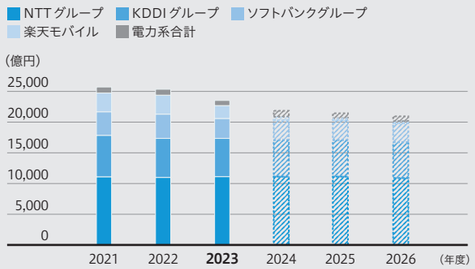
市場トレンドとデータ

移動通信トラヒックの推移



通信トラヒックは、DXの推進やSNSや動画視聴の普及などに伴い、加速度的に増加しています。移動通信においては最近10年間で約13倍となっており、今後もさらなる増加が見込まれています。

通信キャリア事業者別設備投資額の推移と予測



(2021～2026年度、キャリア各社のIR資料およびMCA推定)
出典:(株)エムシーエイ「主要キャリアのネットワーク投資戦略と通信インフラ市場 2023年版」

通信キャリア事業者による設備投資は、2021年度から2022年度にかけて2兆5,000億円を超えましたが、その後の各社の経営計画では設備投資を抑制する計画が発表されています。2026年度には、2兆1,000億円規模まで縮小すると予測されています。

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

従来からのコア事業として、DXの活用等により収益性・生産性をさらに向上させることで、経営基盤の強化に資することをめざしています。5G/6Gを含め、高度化する通信インフラの構築・維持に貢献することで、国民生活や経済活動を支えていきます。

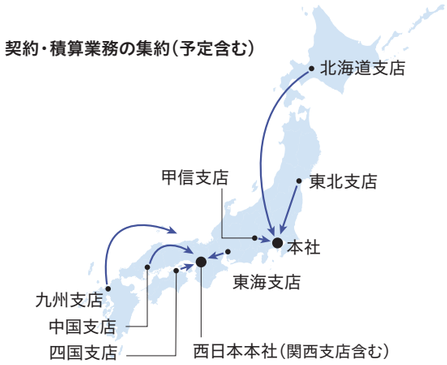
主な取り組みと成果

DX活用等による業務効率化の推進

RPAによる各種帳票の自動作成、タブレット端末による施工現場での情報共有化などのDXを進め、業務の効率化を図っています。また、契約・積算業務や設計・技術サポートを全国で集約したり、検査業務をオフショア化したりするなど、効率的な業務運営に努めています。さらに、安全面でもネットワークカメラやAIなどの活用を推進しています。

このほか、アクセス/モバイルやネットワーク/電力のマルチスキル化による成長分野への人員シフトや柔軟な稼働創出に努めました。

契約・積算業務の集約(予定含む)



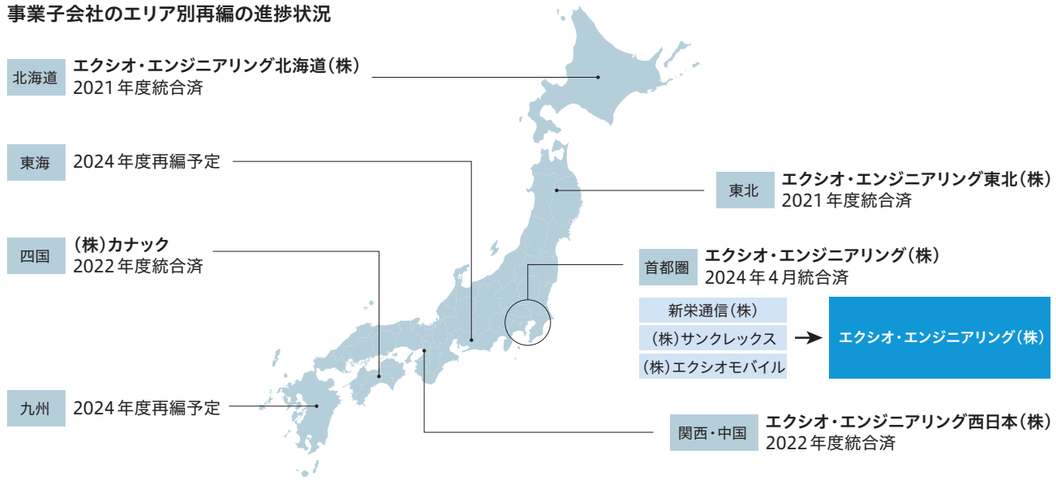
事業子会社の再編による最適な運営体制の構築

持続的な事業成長や収益性向上、ガバナンス強化の観点から、エリアごとの子会社再編を進めています。これにより、スキル融合や運営の効率化、事業領域の拡大・幅出しを実現すると同時に、資産の有効活用や間接コストの削減、地域におけるプレゼンス向上を図っています。

2023年度は、首都圏エリアでアクセス・モバイル施工会社を統合・再編しました。また、福岡市内に分散していたグループの事業拠点を統合し、太宰府市に新技術センタを新設し、シナジーを発揮しやすい体制を整えました。

太宰府総合技術センタ

事業子会社のエリア別再編の進捗状況



都市インフラ事業

2023年度売上高
1,772億円

エネルギーユニット　2023年度売上高 762億円

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、廃棄処理物プラントなどの建設・維持管理
主な顧客　クラウド事業者、ゼネコン、地方公共団体 など

SWOT分析

S 強み
- データセンター・オフィスビル等の電気設備構築で長年培ってきた技術力・対応力
- バイオマス発電等、プラント建設・運用に対する知見

W 弱み
- 需要拡大に対応可能な技術者の不足
- 新たな領域におけるリスクマネジメント経験の不足

O 機会
- データ活用社会の進展等に伴うデータセンター需要の拡大
- 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

T 脅威
- エネルギー関連事業における海外事業者の国内参入

データセンター

公共基盤ユニット　2023年度売上高 759億円

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）
主な顧客　地方公共団体、鉄道・道路等公共インフラ事業者 など

SWOT分析

S 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

W 弱み
- 大手ゼネコン等の競合領域における実績およびブランド力不足
- 各種資格を保有する人財の不足

O 機会
- 高速道路設備、上下水道など老朽化した公共インフラの更改ニーズの高まり

T 脅威
- 原材料費・人件費の高騰や調達期間の長期化

鉄道通信工事

施設基盤ユニット　2023年度売上高 212億円

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）
主な顧客　地方公共団体、その他

SWOT分析

S 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

W 弱み
- 需要拡大に対応可能な技術者の不足

O 機会
- さらなるDX推進のための基盤整備（建物内の位置情報収集など）

T 脅威
- 原材料費の高騰や調達期間の長期化

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

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拡大をめざすとともに、成長が期待できる再生可能エネルギーや蓄電、EV充電器などの分野においても事業拡大をめざしています。また、現場におけるDX活用や設計業務のオフショア化など付加価値の最大化に努めます。

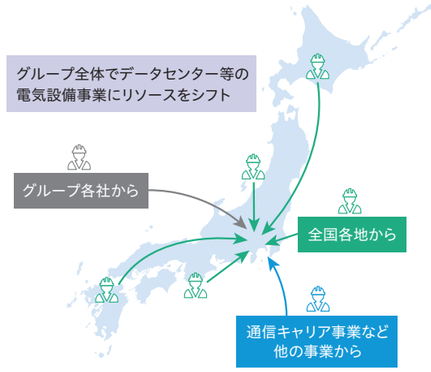
主な取り組みと成果

エネルギーユニット

データセンター関連需要への対応

デジタル化の推進や生成AIの普及により、大規模データセンターの需要がさらに高まっています。米国大手クラウド事業者が日本において総額4兆円ものデータセンター投資を表明しており、機器の高速化に伴う高発熱への対応も急がれています。

当社グループでは、グループ全体のリソースを集約し施工能力の拡大に努めるとともに、教育研修を強化し、データセンターの現場経験を積んだ技術者を増強することで、今後も拡大が期待されるデータセンター需要に対応していきます。

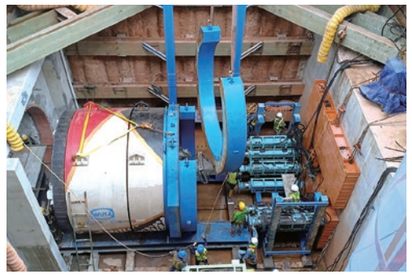


公共基盤ユニット

ジャカルタでの下水管工事

海外での工事に豊富な実績を持つ、機動建設工業（株）、（株）イセキ開発工機を軸に、土木分野でもグローバル展開を進めています。

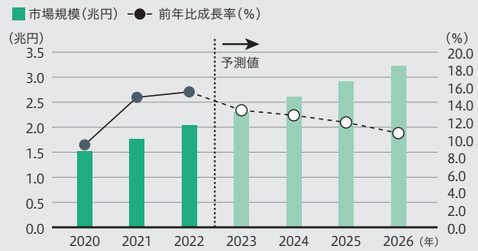
インドネシアのジャカルタにおいては、日本からのODAを活用した下水道整備が進められており、グループ各社が連携して事業を進めています。現地は交通量が激しい地域であり、工事による交通への影響を最小限に抑える推進工法が採用されており、当社グループの技術力を最大限に活用して取り組んでいます。



市場トレンドとデータ

エネルギーユニット

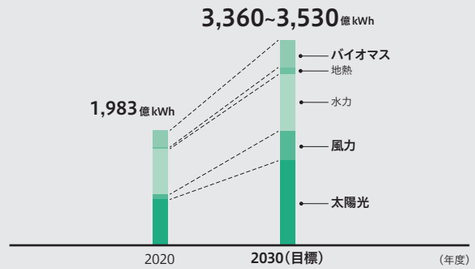
日本のデータセンターサービス市場規模の推移および予測※1



国内のデータセンターの市場規模は、2022年に初めて2兆円を超えた後も、継続的な拡大を続けています。2021年～2026年の年間平均成長率は12.8%と高い成長率が維持され、2026年には3兆2,083億円に達すると予測されています。

エネルギーユニット

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※2



「2030年度の温室効果ガス46%削減（2013年度比）」という政府の目標設定を受け、資源エネルギー庁は、再生可能エネルギーの電源構成比率を36～38%に上昇させるという目標を掲げています。

※1 2022年は見込み、2023年以降は予測　出典：IDC「国内データセンターサービス市場予測」（2022年8月29日）
※2 第6次エネルギー基本計画による　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」

システムソリューション事業

2023年度売上高 1,833億円

情報システムユニット　2023年度売上高 1,095億円

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）

主な顧客　IT事業者

SWOT分析

S 強み
- 通信建設工事で培ったITエンジニアリング力
- コンサル／設計／構築から保守運用までワンストップでのサービス提供
- 領域単位で強みを持つグループ会社

W 弱み
- 開発系人財の不足
- 自社独自で提供するサービスの不足
- IT市場におけるブランド力の低さ

O 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

T 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人財の枯渇およびそれに伴う人件費高騰
- 大手SIerとの競合による利益率低下

システム開発を担う中核子会社のエクシオ・デジタルソリューションズ（株）

サービスユニット　2023年度売上高 279億円

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

主な顧客　教育・医療、一般民需

SWOT分析

S 強み
- 教育系商材やIoT機器などの得意技を持ったグループ会社
- NTTグループ等でのヘルプデスク運用実績

W 弱み
- これまで構築中心に行ってきたことによるリカーリング収入比率の低さ

O 機会
- 企業等における効率的なIT運用の高まりによるサブスク・マネージドサービスへの需要拡大

T 脅威
- 国内IT人財の枯渇およびそれに伴う人件費高騰

運用・保守業務を担う中核子会社のエクシオ・システムマネジメント（株）

グローバルユニット　2023年度売上高 443億円

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、ソリューションの提供

主な顧客　海外の事業者

SWOT分析

S 強み
- M&Aを含めた海外でのスピードある事業進展
- 自社ビル保有によるプレゼンスの高さ（シンガポール）

W 弱み
- 海外におけるブランド力の欠如
- 海外事業における新規領域での人財・経験不足

O 機会
- アジア・太平洋を中心としたマーケットの拡大
- 日本国内と比較した新サービスへのハードルの低さ

T 脅威
- 地域紛争や政権交代など、各国における地政学的リスク

海外法人を統括するExeo Global社はじめとする当社グループ企業が入る新グローバル本社ビル「The Pulse」

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

グループ各社が連携し、それぞれの強みとアセットを活かしたエッジの効いたソリューションを提供することで、サービスの差別化・高付加価値化を図っています。また、受託中心のビジネスモデルから脱却し、安定収益が期待できるリカーリングビジネスの拡大に取り組んでいます。

主な取り組みと成果

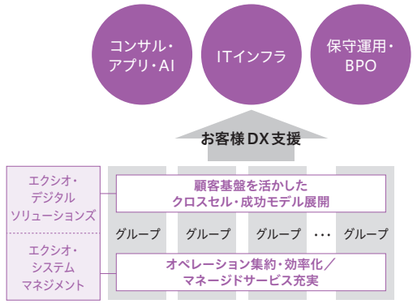
情報システムユニット　サービスユニット

中核子会社2社にリソース・ノウハウを集積させ、ビジネス基盤を拡大

システムソリューション分野では、2022年に再編・設立した中核子会社2社※にリソース・ノウハウを集積させ、ビジネス基盤の拡大とサービスの高付加価値化を図るとともに、当社グループにおけるシステムソリューション事業のプレゼンス向上を狙っています。

コンサルティングから設計・製造、保守・運用の全般にわたるトータルソリューションを提供し、多様化するお客様ニーズに的確に対応していきます。

※ 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



情報システムユニット　サービスユニット

「ServiceNow Japan Hackathon 2023」で1位を獲得

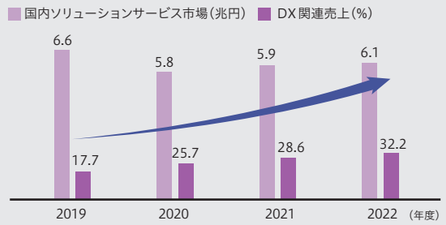
ServiceNow Japan社が主催するイベント「ServiceNow Japan Hackathon 2023」で、エクシオ・デジタルソリューションズ（株）（EDS）が1位を受賞しました。

EDSは、企業全体の業務プロセスを標準化・自動化を実現するクラウドサービスである「ServiceNow」の導入を支援しており、国内でも有数の認定資格者数と導入実績を誇ります。イベントでは、31社がアイデアを競うなか、EDSは工事情報をAIに学習させ、タスクやドキュメントを自動生成するアプリケーションを作成しました。

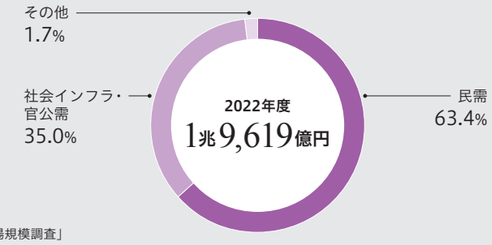
イベントの様子

市場トレンドとデータ

国内ソリューションサービス市場におけるDX関連の割合



DX関連ソリューションサービス市場規模の金額構成比



出典：一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「JEITA ソリューションサービス市場規模調査」

コロナ禍の影響を受け一時縮小していた国内ソリューションサービス市場は、2022年度までに6兆円規模に回復。また、中でもDX関連の投資は着実に伸長し、2022年度は全体の3割超を占めるようになっています。2022年度時点でのDX関連ソリューションサービス市場のうち、約3分の1を「社会インフラ・官公需」が占めています。

グローバル事業の強化

市場の拡大と競争力の向上をめざし国内外での連携を推進しています

東南アジアを主なターゲットとするグローバル事業は、海外事業統括会社EXEO Global社をシンガポールに設立してから5年が経過しました。この間、コロナ禍により約2年間、ビジネスに影響がありましたが、現在は年間売上500億円規模のビジネスに成長しています。今後は、事業の安定化と利益改善、さらに日本市場への展開を図り、グループ中期経営計画に対する10%貢献目標の達成をめざします。

1. ITマネージドサービス

サービス提供エリアを、アジア・太平洋、北米、南米、ヨーロッパ、アフリカなど約150か国・地域にまで拡大し、ほぼすべてのお客様ニーズに迅速に対応できる強固な体制を構築。大手通信キャリア事業者や主要IT機器メーカーからの受注を着実に増加させました。

今後、セキュリティ監視やAIを活用した自動化ツールなどの追加によりサービス付加価値を高め、安定成長を継続させます。

2. DfMA（Design for Manufacture and Assembly）

DfMAに基づくプレハブ工法は、建物のコンポーネントを現場以外で製造し、現場で迅速に組み立てる手法です。Leng Aik Engineering社とWinner Engineering社は、このDfMAを活用し、高品質で安全な施工を効率的に実現しています。

例えば、2023年に完成したEXEO Global社の本社ビル「The Pulse」では、Winner Engineering社がDfMAを駆使して空調設備の施工を行いました。また、シンガポールの大規模プロジェクトでもDfMAの採用が増えており、この実績が受注増につながっています。

3. IoTスマートトラッキング

Ascent Solutions社は、屋外から屋内までシームレスにIoTスマートトラッキングソリューションと遠隔モニタリングを提供し、サプライチェーンのend to endでのさまざまなトレーサビリティニーズに迅速に対応します。自社で設計を行い、プロジェクトに最適なIoTデバイスを製造できるため、顧客のニーズに柔軟に対応できることが強みです。

今後、日本市場への参入を準備しています。

4. 台湾での電力周波数安定化事業

Aeqon社は、設備構築や運用保守の豊富な経験を活かし、台湾の再生可能エネルギーの安定供給をめざして、需要変動時に電力周波数を安定化させる設備提供事業に参入しました。この事業はリカーリング型であり、景気の影響を受けにくいビジネスモデルです。

今後、同様なニーズが日本でも顕在化した際には、本実績とノウハウを活かし、市場での優位性を発揮します。

社外取締役メッセージ

国と地方での行政経験を活かし取締役会の議論に参画しています

取締役　望月 達史

社外取締役として自任している役割

私はこれまで総務省と6つの地方自治体で、法律などの制度をつくる仕事から住民と直接向かい合う仕事まで、地方自治体の行政全般に関わる仕事をしてきました。地方自治体の仕事は福祉、教育、環境、防災、産業振興、情報化、生活インフラ整備など多岐にわたりますが、そうした総務省や地方自治体での経験を踏まえ、取締役会では主に、住民からの視点、地域からの視点、行政からの視点に立った発言を心がけています。

当社グループは、事業を通じて社会課題を解決することを普遍的な使命と位置付けています。自社の利益を図りながら社会課題を解決するためには、株主、投資家、サービスの利用者、取引先、地域社会など、さまざまなステークホルダーの理解を得なくてはいけません。住民、地域、行政、それぞれの視点から当社グループの事業を見ることなどで、社会課題の解決という当社グループの使命達成に貢献したいと考えています。

指名委員会委員長として、多様性を踏まえた取締役会の構成に

私が委員長を務める指名委員会は、取締役候補者の指名や取締役の解任等に関する審議を行い、取締役会に所要の報告をすることを任務としています。メンバーは、社外取締役が3名、社内取締役が2名の計5名で、社外取締役が多数を占めています。指名委員会の審議を経て指名された取締役候補者は、代表取締役が推薦し、取締役会で審議した上で株主総会に諮ることにしています。

取締役候補者の指名にあたっては、多様性を踏まえた取締役会の構成について、まず十分に議論することが大切です。ジェンダー、職歴、年齢、専門性などをバランス良く備え、さまざまな意見が企業価値向上のために交わされる取締役会にしていかなくてはいけません。多様性の重要さを踏まえた上で、人格、識見、倫理観、行動力、判断力などを総合的に判断して具体的な候補者を指名するよう努めています。

サステナビリティの重要性は取締役会の共通認識に

サステナビリティに関することは取締役会においても活発に議論されています。持続可能な環境・社会は当社の事業継続の大前提です。これまで、サステナビリティは環境分野を中心に用いられてきましたが、近年ではより幅広く、社会全体に対して企業が果たすべき責任と結び付けられて論じられるようになっています。企業には、環境や経済社会などに与える影響を十分考慮した事業活動が強く求められています。

当社では2024年に、人権方針、調達基本方針を定めました。取締役会においては、人権方針の議論では「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こと」などが、また調達基本方針では「サプライチェーン全体を通じて環境保全・環境負荷軽減に取り組むこと、お取引先と対等なパートナーとして公平・公正な取引を行うこと」などが確認されました。

サステナビリティの重要性は取締役会の共通認識になっています。サステナビリティがあってこその事業活動です。その強化に向けての議論をさらに進めていく必要があります。

エンジニアリング企業の経営経験を新たな事業の熟成に活かしたい

取締役　吉田 佳司

社外の視点で疑問点を明確にしていくことを意識しながら、取締役会での審議に参画

私はエンジニアリング企業の経営を通して事業領域の拡大や新規事業の発掘など多くの案件に携わってきましたが、当社も今、大きな変革期を迎えています。ポートフォリオを見ても従来主力だった通信建設の領域は既に40%程度となり、都市インフラやシステムソリューション分野の占める割合が年を追うごとに拡大しています。最近の取締役会においてもM&A案件を始めとする事業領域の拡大を図る提案が毎回のように審議されています。

提案されてくる案件はいずれも担当部門が十分な検討を踏まえて自信を持って提案してきたもの。しかし新たな事業ですから少なからずリスクを包含しています。それを否定するのではなく、社外の目から疑問点を徹底的に説明してもらう。その過程を通して案件が熟れていくことが大事だと考えています。私の経験が案件の熟成にこれからも役立つよう努めていきたいと思います。

グループ会社のガバナンス強化が急務に

当社はここ数年多くのM&Aを実施し、グループの企業数が大幅に増えてきました。ガバナンスという点で今後一層の強化が必要なのがこうしたグループ企業の経営です。

取締役会においてもグループ企業の状況は定期的に報告を受けていますし、問題になる事案については毎月経過観察をしています。またM&Aによってグループ化した企業については財務目標やシナジーの進捗状況、資本効率などを分析し定期的に報告を受けています。

社外取締役の役割の一つは、問題が生じた場合に思い切った対処案を提言することにあると考えていますが、そうならないよう未然に防止できるようなガバナンス体制の構築についても急務だと考えています。そのためにはグループ企業との情報の共有化や経営ベクトルの一体化が重要です。現在人財の交流やDXの推進による情報の共有化、グループ社長ミーティングによるベクトルの擦り合わせ等が行われていますので、その成果に期待しています。

多様な人財の活用が企業価値向上の鍵に

急速に変化していく事業環境の中で、企業が持続的に成長していくためには柔軟な発想と迅速な判断が不可欠です。そういう観点から見ると当社のサステナビリティ強化のために特に重要なのが人財政策だと考えています。

取締役会の場でも人財に関する議論はよく交わされます。若年人口が急速に減少していく中で多様な人財をいかに確保、育成、配置していくかが企業の将来を左右すると言っても過言ではないでしょう。当社でも採用ソースの多様化と併せて、グローバル人財、技術者、リーダー層などの育成プログラムを展開し、成果も出始めています。経営層も含めた重要なポジションについても多様な人財の配置が不可欠です。執行役員への女性の登用などが進みつつありますが、今後多様な人財がより一層活用されることを期待しています。

取締役

舩橋 哲也
代表取締役社長
1956年生まれ
取締役の在任期間：6年
所有株式数：80千株

梶村 啓吾
新任
代表取締役副社長
1965年生まれ
取締役の在任期間：2024年6月就任
所有株式数：2千株

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：4年
所有株式数：65千株

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：2年
所有株式数：26千株

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：7年
所有株式数：51千株

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：2年
所有株式数：21千株

林 茂樹
取締役 常務執行役員 財務部長 CFO
1967年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：5千株

田中 幸治
新任
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：2024年6月就任
所有株式数：3千株

小原 靖史
社外 独立
取締役
1953年生まれ
取締役の在任期間：6年
所有株式数：5千株

岩﨑 尚子
社外 独立
取締役
1975年生まれ
取締役の在任期間：5年
所有株式数：0千株

望月 達史
社外 独立
取締役
1956年生まれ
取締役の在任期間：4年
所有株式数：3千株

吉田 佳司
社外 独立
取締役
1953年生まれ
取締役の在任期間：3年
所有株式数：5千株

荒牧 知子
社外 独立
取締役
1968年生まれ
取締役の在任期間：1年
所有株式数：－株

監査役

小島 慎二
常勤監査役
1960年生まれ
監査役の在任期間：1年
所有株式数：9千株

山田 成彦
新任
常勤監査役
1963年生まれ
監査役の在任期間：2024年6月就任
所有株式数：15千株

髙橋 貴美子
社外 独立
監査役
1963年生まれ
監査役の在任期間：3年
所有株式数：－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：1年
所有株式数：－株

原島 朗
新任 社外 独立
監査役
1960年生まれ
監査役の在任期間：2024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。

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	舩橋 哲也	●	●	●	●		●
	梶村 啓吾	●	●	●	●		●
	三野 耕一	●	●	●	●		
	渡部 則由紀	●			●		
	光山 由一	●			●		●
	今泉 文利	●	●	●	●		
	林 茂樹	●			●	●	
	田中 幸治	●	●	●	●		
	小原 靖史	●			●		
	岩﨑 尚子	●	●		●		
	望月 達史	●					●
	吉田 佳司	●		●	●		●
	荒牧 知子	●			●	●	
監査役	小島 慎二	●		●	●		
	山田 成彦	●			●		●
	髙橋 貴美子	●				●	●
	大澤 栄子				●	●	
	原島 朗	●			●		●

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。

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

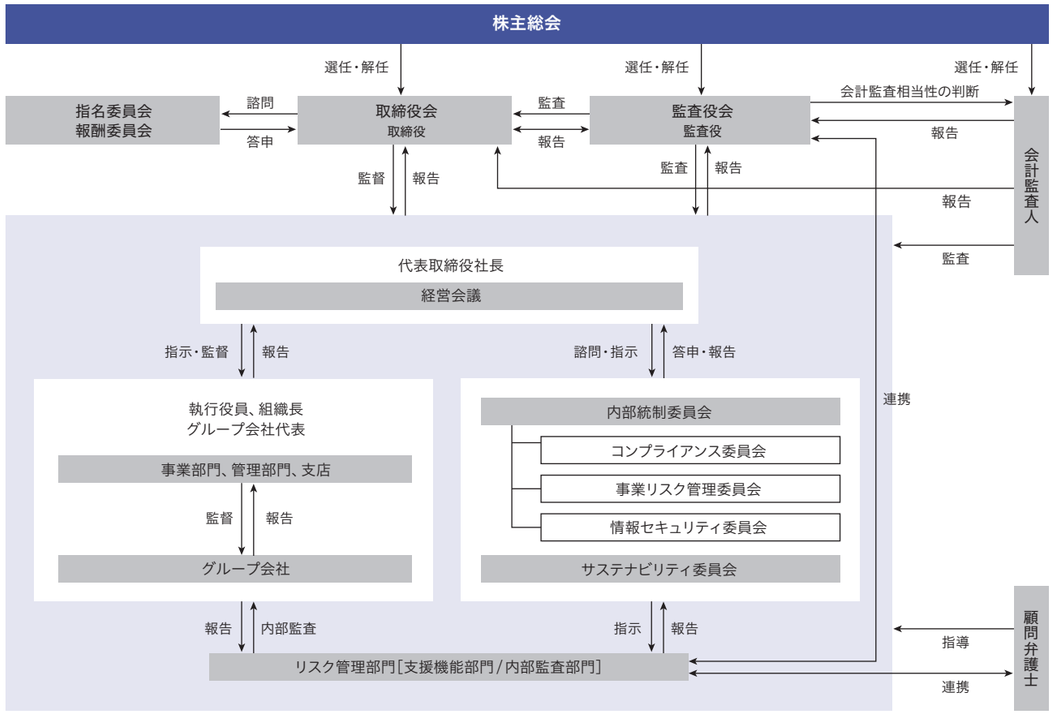
当社は、監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会は監査の方針・監査計画などに従い、取締役会その他重要な会議へ出席し、公平・公正の観点から、取締役会などからその職務の執行状況の聴取、主要な事業所・グループ会社の業務および財産状況の監査などを実施する体制とすることで適正なコーポレート・ガバナンスを確保できるものと判断し、当該体制を採用しています。

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	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	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 (2024年6月26日現在)



2023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	舩橋 哲也	◎ 100%(15/15回)	—	—	—
	三野 耕一	100%(15/15回)	100%(3/3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)	—
	坂口 隆冨美	100%(15/15回)	100%(1/1回)	—	—
	今泉 文利	100%(15/15回)	—	100%(1/1回)	—
	林 茂樹	100%(11/11回)	100%(2/2回)	—	—
	浅野 健志	100%(4/4回)	100%(1/1回)	—	—
	小原 靖史 ★	100%(15/15回)	100%(3/3回)	◎ 100%(4/4回)	—
	岩﨑 尚子 ★	93%(14/15回)	100%(3/3回)	100%(1/1回)	—
	望月 達史 ★	100%(15/15回)	◎ 100%(3/3回)	100%(1/1回)	—
	吉田 佳司 ★	100%(15/15回)	100%(1/1回)	100%(4/4回)	—
	荒牧 知子 ★	100%(11/11回)	—	100%(3/3回)	
監査役	大坪 康郎	100%(15/15回)	—	—	◎ 100%(16/16回)
	小島 慎二	100%(11/11回)			100%(11/11回)
	諏訪部 正人	100%(4/4回)	—	—	100%(5/5回)
	山田 眞之助 ★	100%(15/15回)	—	—	100%(16/16回)
	髙橋 貴美子 ★	100%(15/15回)	—	—	100%(16/16回)
	大澤 栄子 ★	100%(11/11回)			100%(11/11回)
	荒牧 知子 ★	100%(4/4回)	—	—	100%(5/5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

社外取締役

	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。2023年度は、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。

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。2023年度は、役員報酬への新たな評価指標の追加に向け、外部専門機関の調査資料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。

2023年度の開催実績

指名委員会	3回
報酬委員会	4回

2024年度の指名委員会の構成

委員長	委員			
望月	三野	林	小原	岩﨑

2024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、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73回（機動性・記録性および効率的な開催の観点から、主にWEB会議とし、必要に応じ現地での往査）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、2023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っており、社外監査役3名が参加しました。

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2023年度は35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。

取締役会の評価プロセス

3月	4～5月	6月	6月
STEP 1 全取締役・監査役を対象にアンケートを実施	STEP 2 アンケート集計 課題・問題点の抽出	STEP 3 経営会議・取締役会でディスカッション	STEP 4 取締役会で今後の対応方針を決議

さらなる実効性の向上に向けた2024年度の対応

テーマ	内容	2024年度の対応
取締役会の運営	継続的な実効性向上に向けたモニタリングの実施	• M&A投資モニタリング • 要員計画モニタリング • 研修計画モニタリング • DX戦略モニタリング • 不動産投資計画モニタリング • R&Dモニタリング 上記に加えてサステナビリティ推進、グローバル事業の状況報告も実施する。
	戦略的な議論に向けた時間の確保	• 取締役会付議基準の絞り込み・引き上げを検討 • 議案件数や内容に応じた審議時間の設定
取締役会の議論	議論を深め、実効性評価の戦略性を高める	• 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」を継続実施 • 取締役会終了後にフリーディスカッションの実施
	議論を高める実効性評価の強化施策	• 社外取締役・社外監査役による現場視察※、事業説明を実施 • 社外取締役・社外監査役と幹部社員やグループ会社社員との対話を実施 • グローバル事業について定期的なレポートの報告

※ 現場視察：2023年度は全4回開催。すべて、社外取締役および社外監査役が可能な限り参加しています。視察先は国内外の工事現場やグループ会社などです。

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布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。
	岩﨑 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	髙橋 貴美子	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	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することから、監査役職務の適切な遂行が期待できる。

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

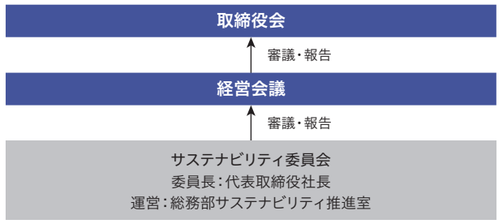
当社は、当社グループ内部のみならず外部からも経営人財を登用・招聘しており、その中から当社グループの理念や経営ビジョンを深く理解し、高い倫理観とリーダーシップを持ち、会社の継続的発展を実現できる人物を代表取締役が後継者として選出し、指名委員会および取締役会で審議のうえ、決定しています。

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



役員の報酬

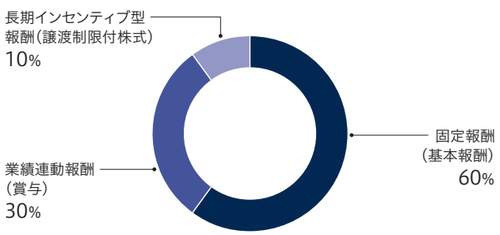
当社の取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定については、「中長期的な企業価値向上に向け、インセンティブが有効に機能すること」、「優秀な人財の確保・維持ができる水準であること」、「決定プロセスにおいて、透明性および公正性があること」の3つを基本方針としています。

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)。

また、取締役の報酬水準については、外部専門機関による客観的な調査データ等を参考に、適正性の判断を行っています。

取締役(社外取締役を除く)の報酬構成



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	2023年度実績
連結売上高	6,300億円	6,140億円
連結営業利益	340億円	341億円
親会社株主に帰属する当期純利益	236億円	200億円

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11,800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、2023年度における上記手続きにかかる報酬委員会は4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)		213	105	69	37	8
監査役(社外監査役を除く)		40	40	—	—	3
社外役員	社外取締役	57	57	—	—	5
	社外監査役	28	28	—	—	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、2023年6月26日開催の第69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。
3. 2023年6月23日開催の第69回定時株主総会終結の時をもって監査役を退任し取締役に就任した荒牧知子氏については、取締役在任期間分は取締役に、監査役在任期間分は監査役に、それぞれ区分して上記の総額と員数に含めています。
4. 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 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。なお、2024年度からESG経営の実践による企業価値向上につなげるため、国際的な気候変動の枠組みである「CDP」による評価を追加しています。
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

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。

2023年度の開催実績

内部統制委員会	3回
コンプライアンス委員会	4回
事業リスク管理委員会	10回
情報セキュリティ委員会	4回

リスクマネジメント

基本的な考え方

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、2023年5月に発表した「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、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。

評価のプロセス

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、社会情勢や近年関心が高まっている社会課題を認識した評価や見直しを行います。

あらゆる可能性からリスク項目を定期的に洗い出し・評価を行い「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、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

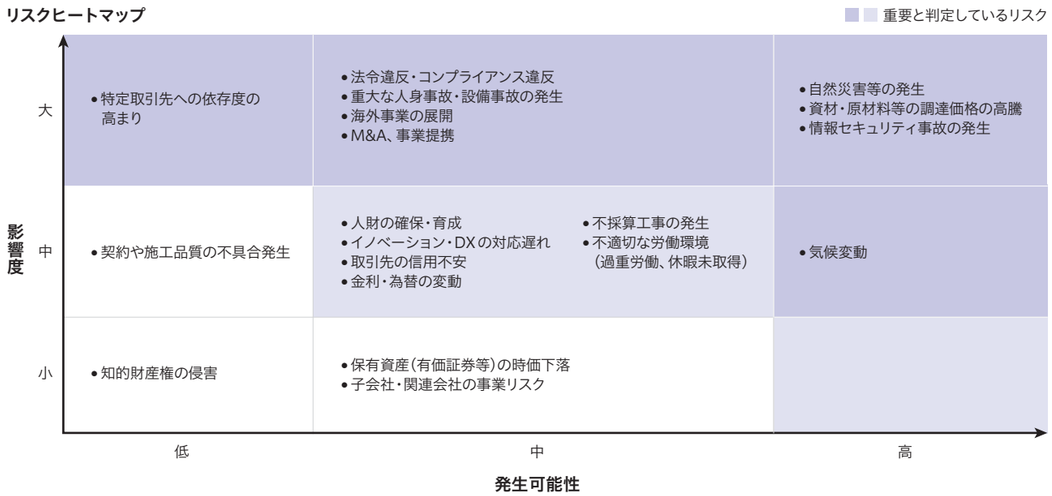
リスク管理に関わる基本事項を定めた「リスク管理規程」を制定し、リスクカテゴリーとそれに対応するリスク管理部門を設定するとともに、全社的リスクマネージャーとして事業リスク管理委員会を設置し、当社グループ全体レベルでのリスクの識別および評価を行う体制を構築・運用しています。

事業リスク管理委員会

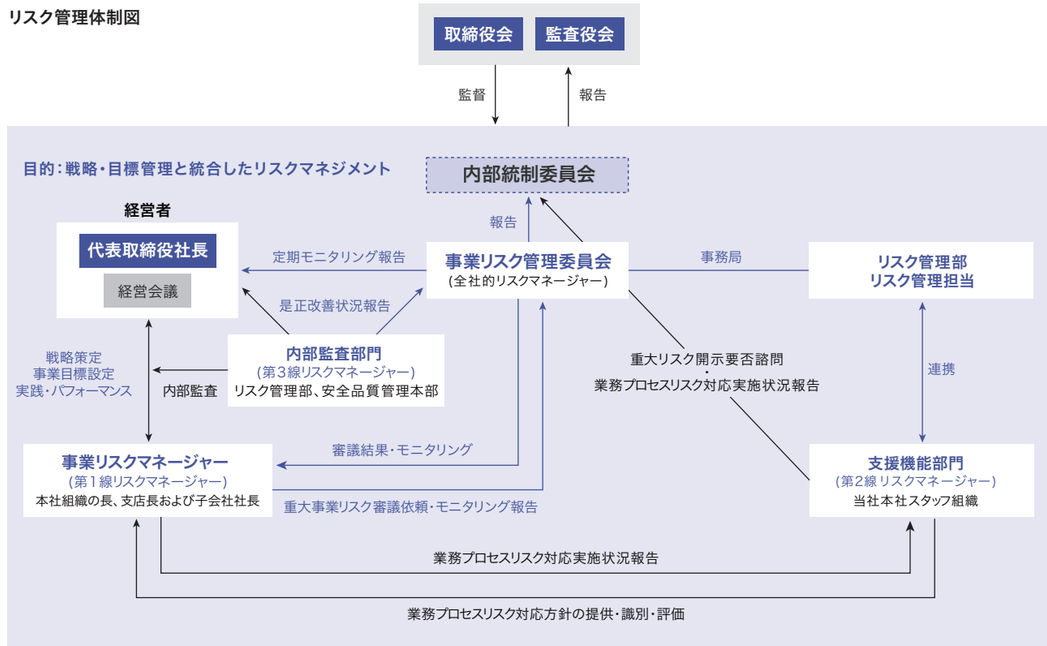
全社的リスクマネージャーとして、当社グループが価値を創造・維持・実現する過程において戦略と事業目標を達成するために必要なリスク管理体制を整備し、リスクを許容可能な量に管理できるとの合理的な期待を当社グループのステークホルダーに確実に提供することを目的に設置しています。委員会の常任委員は、経営企画部長、グループ事業推進部長、財務部長およびリスク管理部長が務めています。

2023年度の開催回数は、10回でした。

リスクヒートマップ



リスク管理体制図



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。

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13名 • 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 • リスク管理部　• グループ事業推進部 • DX戦略部　• イノベーション推進部 • グローバルビジネス本部

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。

指標と目標

指標	目標
「エクシオグループ人権方針」の理解度を深めるための研修・eラーニングの受講率	100%

戦略：人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築

以下の人権デュー・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します。

人権への負の影響の特定

企業活動や取引により関与する可能性のある潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価する。

- 人権へのインパクトおよび事業へのインパクトを考慮し、対応への優先順位を検討
- 負の影響が重大であると考えられる領域や負の影響の発生態様について定期的かつ継続的な情報収集を実施

人権への負の影響の防止・軽減

評価結果を組織内の機能やプロセスへと統合し、潜在的影響を防止または軽減する。

- 負の影響の原因となったり助長する活動の停止・軽減
- 潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画策定・実行（従業員への教育研修、注意喚起等）

モニタリング

人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める。

- 質的・量的の両側面から適切な目標やKPIを設定し、防止・軽減策の実効性を測る

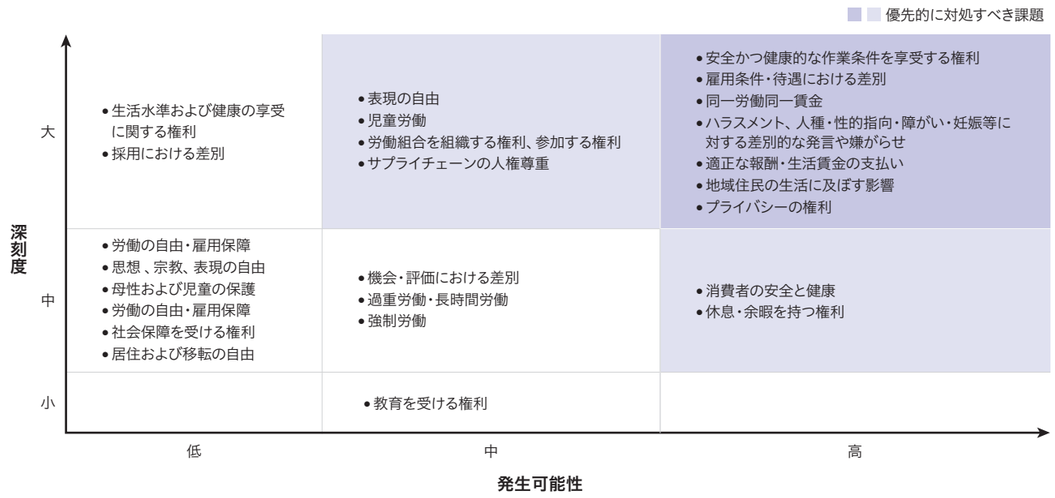
コミュニケーション

人権デュー・ディリジェンスに関する方針、進捗および結果に関する一連の情報について説明・開示を行う。

- ホームページ、統合報告書等において、継続的に開示

リスク管理：対処すべき人権課題

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、人権リスクへの対応に取り組みます。



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。2023年度の主な活動内容は下表のとおりです。

2023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	24回
	社外取締役	1回
	IR担当	136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（ 6件）
海外投資家訪問（WEB含む）	代表取締役社長	2回（15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
現場説明会	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、定期的に社内の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。

また、2023年度は機関投資家の要請に応じ社外取締役との1on1ミーティングを開催したように、IR活動のさらなる充実に社外の声を活用しています。

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
- 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

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。

グループガバナンス

当社は、財務報告に係る内部統制の基本方針に則り、適切に報告する体制および運用状況を定期的・継続的に評価する仕組みを整備し、グループ企業の財務報告の信頼性と適正性を確保しています。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において、グループ企業に対し、当社への報告または当社の承認を得ることを義務づけています。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、グループ企業各社がコンプライアンス推進活動をより確実なものとするための基盤となる体制・業務プロセス等を整備しています。また、グループコンプライアンス・マニュアルを作成し、グループ企業のすべての取締役、監査役および使用人に周知徹底しています。さらに、グループ企業の取締役、監査役および使用人を対象とした、法令遵守等に関する研修を毎年実施し、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

サプライチェーンマネジメント

当社グループは2024年4月、「調達基本方針」を制定・公開しました。

当社グループは本方針のもと、お取引いただいているパートナーの皆様とともに、持続可能で透明性の高い、責任ある調達活動に取り組んでいきます。

調達基本方針

1. 法令・社会規範の遵守
国内外の法令および社会規範を遵守します

2. 人権の尊重
エクシオグループ人権方針に基づき、すべてのステークホルダーの皆さまの人権を尊重し、サプライチェーン全体における人権尊重の取り組みを推進させるとともに、エクシオグループ人権方針の理解と支持を求めます

3. 環境への取り組み
サプライチェーン全体を通じて環境保全・環境負荷軽減に取り組みます

4. 公平・公正な取り引き
お取引先の対等なパートナーとして、技術・品質・価格・納期・安定供給等を総合的に判断し公平・公正な取り引きを行います

5. 品質・安全性の確保
協力会社とともに技術を追い求め、お客さまの想いに応える品質と安全性を確保し、さらなる向上に努めます

6. 安全衛生の確保
協力会社とともに職場の安全衛生を確保し、労働災害を防止します

7. 情報セキュリティの徹底
機密情報・個人情報の漏洩防止を徹底します。セキュリティインシデントが発生した場合、または発生の疑いがある場合、速やかに関係各所に通知すると共に、原因と対応の結果及び再発防止策の内容を開示いたします

8. 災害時の対応
平常時よりBCP（事業継続計画）体制の維持に努め、災害発生時の復旧活動に貢献します

11カ年主要経営データ

項目	単位	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	2023年度
経営成績												
受注高	百万円	304,201	301,446	300,438	324,102	325,029	424,318	556,321	631,088	595,373	625,689	656,533
完成工事高	百万円	318,513	300,912	287,437	298,825	312,669	423,727	524,574	573,339	594,840	627,607	614,095
完成工事総利益	百万円	38,543	35,740	35,795	38,480	43,354	58,337	68,327	75,865	84,323	81,837	89,158
販売費及び一般管理費	百万円	17,809	17,382	17,382	17,607	17,732	26,620	37,226	39,241	41,942	49,285	55,037
営業利益	百万円	20,734	18,358	18,412	20,873	25,621	31,716	31,100	36,623	42,380	32,552	34,121
経常利益	百万円	20,602	18,589	18,512	21,409	26,448	33,431	30,669	38,186	45,217	33,771	36,922
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	14,910	12,264	12,184	13,789	17,993	40,219	15,603	24,192	27,766	22,233	20,058
設備投資額	百万円	7,372	4,219	13,215	7,139	4,256	3,945	15,855	12,239	20,802	15,263	20,710
減価償却費	百万円	2,264	2,660	3,001	3,251	3,272	4,725	6,473	6,789	7,414	8,700	10,142
財務状況												
総資産	百万円	217,091	228,422	238,301	243,438	261,305	416,483	444,905	491,574	535,617	577,941	591,637
有形固定資産	百万円	50,767	52,005	59,830	62,002	62,664	97,955	107,677	113,375	126,900	135,635	145,954
純資産	百万円	135,687	146,768	151,241	158,280	176,101	267,811	270,109	288,884	307,053	307,941	319,059
有利子負債残高(借入金・社債等残高)	百万円	13,374	8,679	16,299	12,825	11,435	18,049	47,167	57,520	80,619	115,716	106,431
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	9,888	23,167	5,389	15,504	24,800	12,770	17,299	6,301	26,406	5,483	41,902
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 7,477	△ 2,828	△ 13,907	△ 6,027	△ 4,538	△ 17,609	△ 17,085	△ 9,249	△ 20,388	△ 13,332	△ 13,591
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	2,411	20,338	△ 8,518	9,477	20,262	△ 4,839	213	△ 2,947	6,018	△ 7,849	28,311
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 905	△ 12,343	313	△ 10,230	△ 5,137	△ 4,924	4,227	△ 1,750	5,023	3,298	△ 30,555
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	16,213	24,291	16,037	15,241	30,343	41,469	46,012	41,246	53,727	50,204	47,430
1株当たり情報※1												
当期純利益	円	73.87	61.92	62.95	72.62	94.71	195.12	69.87	108.67	125.32	102.49	94.76
純資産	円	675.03	741.41	784.54	834.15	921.48	1,171.71	1,197.58	1,288.39	1,374.11	1,416.11	1,489.68
年間配当額	円	12	16	19	23	25	35	40	41	48	51	60
配当性向	%	16.2	25.8	30.2	31.7	26.4	17.9	57.2	37.7	38.3	49.8	63.3
財務指標												
営業利益率	%	6.5	6.1	6.4	7.0	8.2	7.5	5.9	6.4	7.1	5.2	5.6
親会社株主に帰属する当期純利益率	%	4.7	4.1	4.2	4.6	5.8	9.5	3.0	4.2	4.7	3.5	3.3
ROE(自己資本利益率)	%	11.6	8.7	8.2	8.9	10.8	18.3	5.9	8.8	9.4	7.3	6.5
ROA(総資産経常利益率)	%	7.1	5.5	5.2	5.7	7.1	11.9	3.6	5.2	5.3	4.0	3.4
自己資本比率	%	62.3	64.0	63.3	64.8	66.6	63.4	59.9	58.1	56.6	52.5	52.9
株価												
最高株価	円	1,495	1,494	1,543	1,744	3,075	3,410	3,135	3,030	3,065	2,482	3,370
最低株価	円	944	1,141	1,096	1,142	1,559	2,309	1,906	2,182	2,261	2,034	2,368
非財務指標												
CO_2排出量(Scope1・2)(連結)	千t-CO_2	–	–	–	–	–	–	–	86.3	79.9	76.9	71.7
グリーン調達※2	%	–	–	–	–	–	–	–	64.8	71.4	78.0	82.1
連結従業員数	名	7,553	7,988	7,903	8,074	8,331	13,151	13,882	14,374	15,847	16,772	17,056
中途採用比率※2	%	–	–	–	–	–	–	–	–	25	26	24
女性管理職比率(連結)	%	–	–	–	–	–	–	–	1.4	1.6	1.7	2.3
有給休暇取得率※3	%	–	–	–	–	–	–	–	61.3	62.1	71.5	74.1
連結子会社数	社	36	33	30	28	28	82	88	103	107	135	142

※1 当社は2024年4月1日付で普通株式2株の割合で株式分割を行っています。過年度の数値は、これを考慮し再計算した数値を掲載しています。
※2 集計範囲:エクシオグループ(株)単体
※3 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)エクシオテック)

会社概要

社名	エクシオグループ株式会社 EXEO Group, Inc.
創立	1954年(昭和29年)5月17日
資本金	68億88百万円
決算期	3月31日
株式	東証プライム市場上場
代表取締役社長	舩橋 哲也
代表取締役副社長	梶村 啓吾
売上高	連結6,140億円(2024年3月期)
従業員数	連結17,056名(2024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	142社(ほか非連結子会社15社、関連会社18社)
取引銀行	みずほ銀行／三井住友銀行／三菱UFJ 銀行／三井住友信託銀行

グループ会社

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
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)
エクシオ・エンジニアリング(株)
(株)カナック
(株)ケイ・テクノス
光プログレス(株)
(株)電盛社
ジャストエンジニアリング(株)
他

都市インフラ系
(株)DENKEN
(株)リョウセイ
光陽エンジニアリング(株)
(株)サンエツ
北日本通信(株)
エクシオインフラ(株)
(株)コーケン
機動建設工業(株)
(株)イセキ開発工機
(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・インフォーメイション・デザイン
(株)WHERE
北第百通信電気(株)
(株)サン・プラニング・システムズ
(株)シーピーユー
他

海外拠点

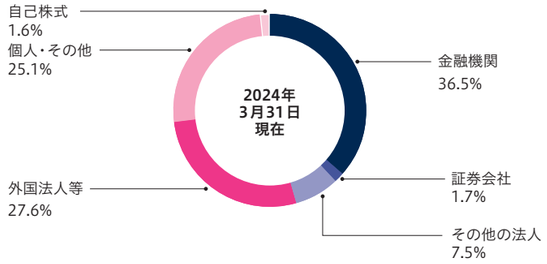
Exeo Global Pte. Ltd.
MG EXEO NETWORK, INC.
Leng Aik Engineering Pte. Ltd.
EXEO ASIA CO., LTD.
EXEO Global Asset Holdings Pte. Ltd.
Aeqon Pte. Ltd.
dhost Pte. Ltd.
Arco Pte. Ltd.
Ascent Solutions Pte. Ltd.
Winner Engineering Pte. Ltd.
68 Systems & Project Engineering Pte. Ltd.
GUUD Pte. Ltd.

株式情報(2024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	106,812,419株
株主数	45,458名

株式所有者の分布状況

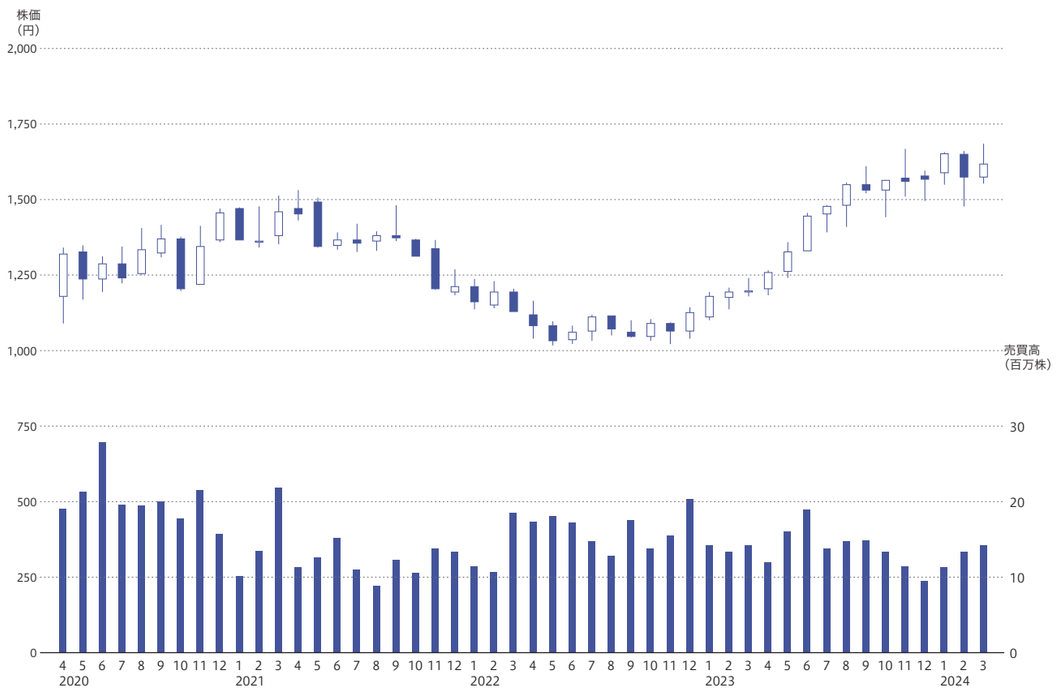


大株主

	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)	15,330	14.59
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	9,466	9.01
エクシオグループ従業員持株会	4,843	4.61
NORTHERN TRUST CO.(AVFC)RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	4,531	4.31
住友生命保険相互会社	2,296	2.19
住友不動産株式会社	2,081	1.98
NORTHERN TRUST CO. (AVFC)RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	2,066	1.97
株式会社日本カストディ銀行・三井住友信託退給口	1,834	1.75
NORTHERN TRUST CO. (AVFC)RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT	1,642	1.56
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,539	1.47

注)当社は、自己株式を1,735千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



注)当社は2024年4月1日付で普通株式2株の割合で株式分割を行っています。過年度の数値は、これを考慮し再計算した数値を掲載しています。