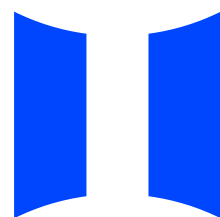


未来実装力。

統合報告書 2022



MIRAIT
ONE

株式会社ミライト・ワン



誰かが願った未来を、漫画や映画が描いた夢を、
人はほぼ現実にしてきた。
未来を夢見たからじゃない。見続けたから。
そして、それをカタチにする方法を見つけたから。
インフラを通じて培ってきた私たちのエンジニアリング技術、
それは未来を実装する力だ。
その力をいま、もっと社会とその未来のために役立てよう。
通信、防災、教育、まちづくり…、
複数の領域にわたって実装することで、
これまで以上にダイナミックに、社会の変革に貢献しよう。
くらしやビジネスのあらゆるシーンで、
実装できるからこそ描ける、新たな未来を構想しよう。

未来実装力。 MIRAIT ONE

実装力を持った私たちが構想しはじめることで、未来はもっと動き出す。

コーポレートブランド名のコンセプト

新社名のミライト・ワンには、私たちが目指す目標や決意を、
ONEというシンプルな単語に託しています。

ONE for All, All for ONE

社員がひとつになり、その力を結集。
新統合会社がグループの結束や
連帯の象徴となることを目指します。



Only ONE

社員一人ひとりの大切な個性を尊重するとともに、
みらいドメインなど新分野はもとより既存分野でも
技術・サービスの品質やレベルなどにおいて
他にない唯一無二を目指します。

Number ONE

常に挑戦し続け、
グローバルレベルの
リーディングカンパニーを目指します。



Purpose/Mission/Vision

(株)ミライト・ホールディングス、(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズの3社は、2022年7月1日をもって統合し、「(株)ミライト・ワン」が発足しました。ミライト・ワングループとしての新たなスタートに合わせ、社員・役員約14,000人の想いを込めてPurpose(存在意義)とMission(社会的使命)を再定義し、幅広い社会インフラ領域における様々な社会課題の解決にこれまで以上に貢献し続ける企業グループへ進化していくことを目指し、2030年に向けた新たな事業ビジョンとして、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」を策定しました。

Purpose

技術と挑戦で「ワクワクする未来」を共創する

Mission

お客様の期待にお応えし、豊かな社会の実現に貢献する
常に技術とビジネスモデルを磨き、高い付加価値を創造する
パートナー会社と協力し合い「未来のインフラ」を創り守り続ける
多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続ける
サステナビリティとコンプライアンスを重視し、社会の信頼に応える

MIRAIT ONE Group Vision 2030

新・成長戦略：5つの事業変革(5Changes)

- Change 1 「人間中心経営」
- Change 2 「事業成長の加速」
- Change 3 「利益性トップクラス」
- Change 4 「データインサイト マネジメント」
- Change 5 「ESG 経営基盤強化」

Contents

ミライト・ワンの全体像

- 01 ブランドステートメント
- 03 Purpose/Mission/Vision
- 05 事業と戦略の歩み
- 07 ミライト・ワンのビジネス
- 09 ミライト・ワンの価値創造プロセス

価値創造ストーリー

- 11 トップメッセージ
- 15 長期ビジョン達成への道筋
- 17 マテリアリティと成長戦略を密接に連動
- 19 事業戦略
- 21 経営成績、財政状態およびキャッシュ・フローの状況分析、財務・資本戦略
- 23 特集：価値創造ストーリー

サステナビリティ・マネジメント

- 25 ESG経営の推進
- 26 環境にやさしい社会をつくる、まもる
事業活動を通じた脱炭素社会の実現
環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献
- 31 安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる
安全と品質の向上
パートナーとの協働による社会価値の共創
- 35 多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる
人財育成と働き方改革、健康経営の推進
人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 42 社会貢献活動

コーポレート・ガバナンス

- 43 公正・透明な企業グループをつくる、まもる
社外取締役からのメッセージ
役員紹介
コーポレート・ガバナンスの強化
コンプライアンスの徹底
リスクマネジメントの徹底

データ

- 53 11年間財務ハイライト
- 55 5年間非財務ハイライト
- 56 会社情報/株式情報

編集方針

本報告書では、新たな経営体制のもとで事業変革と社会への貢献に邁進するミライト・ワングループの、短期・中期・長期を見据え価値創造に向けた取り組みとその成果をご報告しています。2022年度からのMIRAIT ONE Group Vision 2030および第5次中期経営計画、サステナビリティとマテリアリティへの取り組みを軸に、報告書全体を「ミライト・ワンの全体像」「価値創造ストーリー」「サステナビリティ・マネジメント」「コーポレート・ガバナンス」「データ」の5つのセクションで構成し、簡潔ながら包括的な報告に努めています。

報告対象組織

本報告書では、基本的にミライト・ワングループ全体を報告対象としています。ただし、数値情報や一部の報告情報については、現時点で把握できている範囲で掲載しており、文中の記載ないし注記で範囲を示しています。

対象期間

2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)
※編集方針にかなう範囲で、上記期間前後の情報も掲載しています

参考にしたガイドライン

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」



発行時期

2022年12月

将来見通し等に関する注意事項

本報告書に掲載されているミライト・ワングループの業績や財政状態、その他の経営活動全般に関する予想や目標、計画等の将来に関する内容は、編集時点で当社が入手していた情報に基づく計画や見通しによるものです。諸条件の変化により、実際の業績等は、本報告書に記載された予想等とは大きく異なる可能性があります。従いまして、本報告書における予想等が将来にわたって正確であることを保証するものではないことをご承知おください。

お問い合わせ先

株式会社ミライト・ワン 経営企画本部 広報部
〒135-8111 東京都江東区豊洲5-6-36
TEL: 03-6807-3120

WEBサイト上の関連情報

- 企業情報
<https://www.mirait-one.com/corporate/>
- サービス・ソリューション
<https://www.mirait-one.com/solution/>
- IR情報
<https://ir.mirait-one.com>
- ESG情報
<https://www.mirait.co.jp/csr/>

※過去の報告書も掲載



事業と戦略の歩み

(株)ミライト・ワンの原点は、1946年に創業した大明電話工業(株)に遡ります。当社グループは70年以上にわたり、通信や電気を中心とする社会インフラを創り、守りながら、強みと人財を培ってきました。近年はAIやDX関連の新たな技術を蓄積し、変わりゆく社会のニーズを捉えながらエンジニアリングのプロとして

成長し続けてきたほか、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症への対応など、社会全体の大きな危機も乗り越えながら社会インフラを「創り・守る」責務を果たしてきました。今後は、これまで以上に社会課題の解決に貢献する「超・通建」を目指し、人財一人ひとりの変化・成長を起点に、新たな価値創造に挑戦します。

創業期



大明電話工業(株) 初代社長 久津 五郎
 (株)東電通 初代社長 岸田 貴一
 近畿通信建設(株) 初代社長 沼田 七次郎

多くの合併、再編によって規模を拡大してきた当社グループの源流は、1946年に創業した大明電話工業(株)(後の大明(株)、(株)ミライト)、同年に創業した東洋電機通信工業(株)(後の(株)東電通、(株)ミライト)、1960年に創業した近畿通信建設(株)(後の(株)コミュニチュア、(株)ミライト・テクノロジー)の3つの企業です。3社はいずれも、戦後復興や高度経済成長期における電話需要の拡大のなか、1952年に発足した日本電信電話公社(現日本電信電話(株)、以下、NTT)との取引を中心に成長、経営基盤を拡充していきました。

発展期



エンジニア育成に向けた実習作業および新入社員の訓練(1960年代)

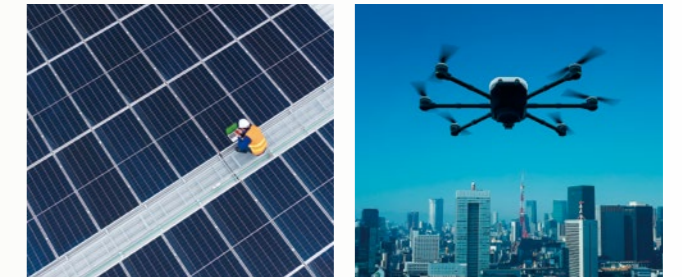
1955年以降の高度経済成長期には、「すぐつく電話」「すぐつながる電話」の達成に向けたNTTの第3次~4次5カ年計画の推進等を背景とする一般加入電話数の激増に伴い通信建設市場も大きく拡大し、新技術への対応やエンジニアの育成、拠点網の拡充、株式上場等により、3社とも通信建設業界で確固たる地位を築きました。オイルショックを経た1970年代後半以降も、通信とコンピューターの融合による新データ通信、ファクシミリ、ポケットベル、携帯電話、スマートフォンへの対応を中心に安定的成長を続けました。

成長領域の拡大

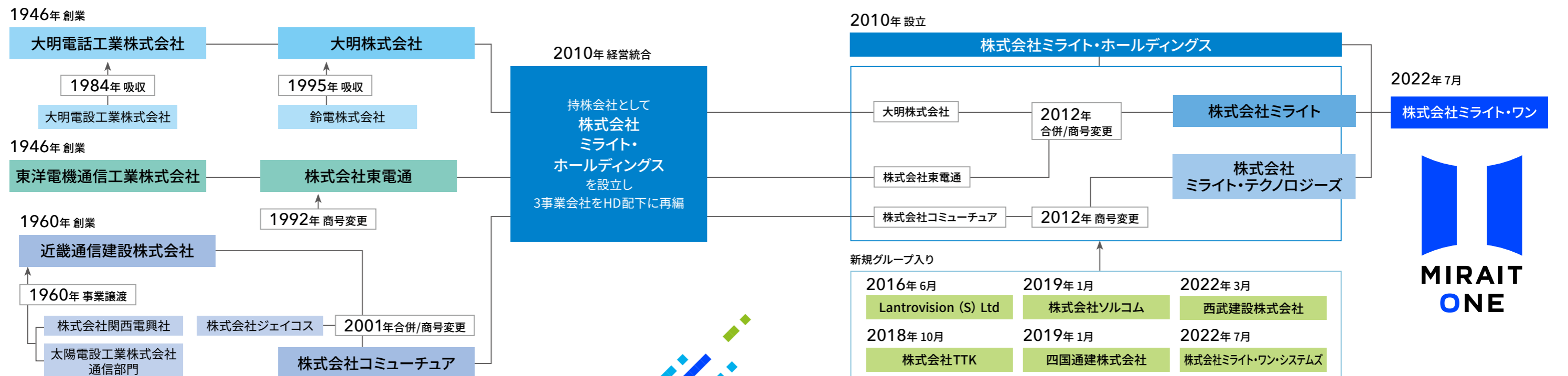


大明(株)、(株)東電通、(株)コミュニチュアの3社統合により2010年に誕生した(株)ミライト・ホールディングスは、2012年の事業再編による(株)ミライトと(株)ミライト・テクノロジーの誕生、2016年のシンガポールのLantrovision(S) LtdのM&Aによるグローバル事業拡大、そして、2018年から2019年にかけての(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の地域通建3社との経営統合を経て、総合エンジニアリング&サービス会社へと成長を続けてきました。

未来実装企業へ



強みとして質の高い「現場力」とキャリアグレードの「技術力」を蓄積してきた当社グループは、2022年3月、新たなグループ会社として西武建設(株)を加えることで土木・建築分野でも足場を築き、「通信」「電設」「ICT」「土木」「建築」のいずれの分野でも確固たる強みを有するユニークな事業基盤を構築しました。今後はこれをベースに、複合型の施工領域を企画から設計・施工・運用までトータルで推進する「フルバリュー型モデル」と新たな成長分野である「みらいドメイン」に注力することで、未来実装企業として社会に貢献していきます。





At a Glance

ミライト・ワンのビジネス

2021年度に過去最高の売上高と営業利益を達成したミライト・ワングループは、2026年度および2030年度を見据えた新たな成長ステージへの移行を加速すべく、事業区分の再定義を行いました。

今後は、グループ全体の事業を国内通信建設事業を中心とする「通信基盤ドメイン」と、ソリューション事業を中心とする「企業/環境社会基盤ドメイン」に区分し、以下の4事業を展開しながら事業構造改革に邁進します。

2026年度における目標売上高7,200億円のうち、

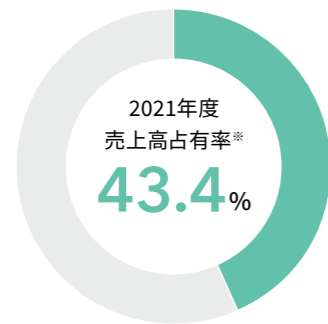
みらいドメイン比率40%以上を目指す

企業/環境社会基盤ドメインのうち、成長分野である街づくり・里づくり事業/企業DX・GX事業/グリーン発電事業/ソフトウェア事業/グローバル事業を

「みらいドメイン」として再定義

通信基盤ドメイン

■ NTT事業



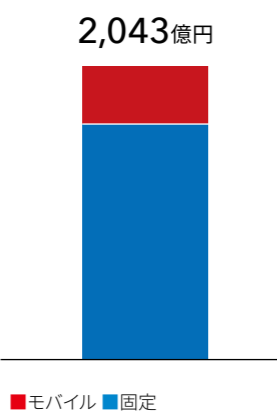
主要サービス

● NTTグループ向け有線・無線通信設備構築工事および保守を手掛け、全国で事業を展開しています。

主要顧客

- 東日本電信電話(株)
 - 西日本電信電話(株)
 - (株)NTTドコモ
- ほか

2021年度売上高&内訳*



■ マルチキャリア事業



主要サービス

● NCC向け固定・移動通信設備建設・保守を手掛け、全国で事業展開しています。

● CATV工事、放送波(テレビ受信対策)等も手掛けています。

主要顧客

- KDDI(株)
 - ソフトバンク(株)
 - 楽天モバイル(株)
- ほか

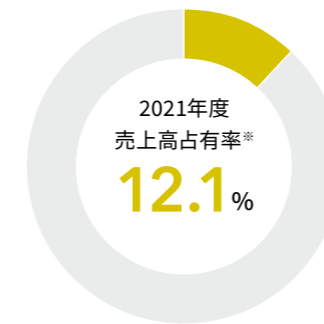
2021年度売上高*



※ 2021年度実績を新事業区分に組み替えて表示しています

企業/環境社会基盤ドメイン

■ 環境・社会イノベーション事業



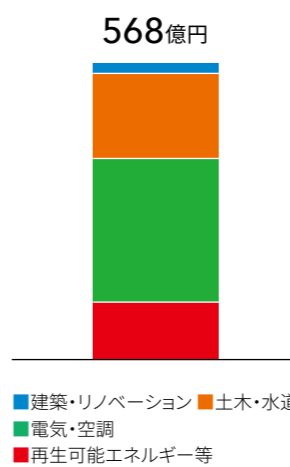
主要サービス

● 環境・新エネルギー、社会インフラ(土木・水道)構築、電気・空調設備の建設・保守、建築・リノベーションなど、総合的なソリューションを提供しています。

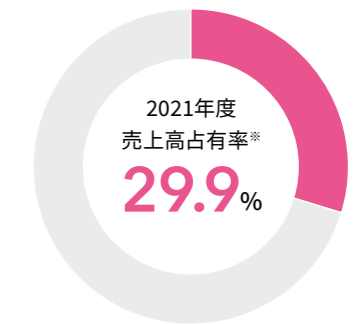
主要顧客

- 自治体
 - 民間企業
- ほか

2021年度売上高&内訳*



■ ICTソリューション事業



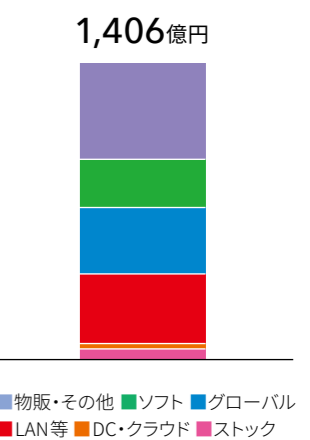
主要サービス

● クラウド・オフィスソリューション・Wi-Fiなど、ICTインフラの構築をトータルサポートしています。

主要顧客

- 民間企業
 - 自治体
- ほか

2021年度売上高&内訳*





ミライト・ワンの価値創造プロセス

ミライト・ワン グループは、成長分野として位置付ける「みらいドメイン」の各ビジネスの拡大を加速するため、創業以来75年以上にわたり培ってきた「エンジニアリング資本」「人的資本」「知的資本」「社会・関係資本」「財務資本」「自然資本」を進化させながら「フルバリュー型モデル」を展開することで、「強靱で持続可能な地域/企業の未来への貢献」を実現していきます。

今後のビジネスモデル

「超・通建」を目指す当社グループは、直近10年においては「総合エンジニアリング & サービス会社」を目指し、ソフトウェアや土木、再生可能エネルギー分野など施工領域を大きく広げてきたほか、「施工」「運用」「保守」においては、「キャリアグレードの技術力」によって顧客からの厚い信頼を勝ち得てきました。

一方、足元では、ESGやSDGs、サステナビリティへの取り組みが世界的に拡大するなか、顧客ニーズも「街づくり・里づくり」「DX・GX」といった複合化・総合化したテーマにシフトしていることから、これに対応するべく、通信・電気・土木・建築等の様々な技術分野を複合的に組み合わせる「横の統合」と、企画提案から保守運用まで一貫通貫で行う「縦の統合」を同時並行で推進する「フルバリュー型モデル」を、今後のビジネスモデルとして定着させていくことを目指します。

経営資源

エンジニアリング資本

エンジニアリングで直接使用するハード・ソフトを良好な状態に維持し、計画的に刷新

- 事業拠点
 - 13 各国・日本全国にまたがるネットワーク
 - グループ企業数: 国内58社 海外27社
 - 建設機械(高所作業車等)
 - ソリューションに使用する各種ツール

(2022年7月1日現在)

人的資本

問題解決力がエンジニアリングの生命線と認識し、人材の確保・育成に注力

- ミライト・ワン グループ従業員数: 14,006名
- 資格保有者(延べ人数): 18,117名
- みらいカレッジ開学(2022年7月)

(2022年3月31日現在)

知的資本

知見・ノウハウ・経験、エンジニアリング等の総合力を高めエンジニアリングの付加価値向上

- ネットワーク/クラウドサービスのインフラ
- 通信工事など専門分野におけるエンジニアリングの知見・ノウハウ
- ソリューションに活用する技術的知見
- バリューエンジニアリングのプロセス・手法

社会・関係資本

既存事業の強化と新領域の開拓に向けた外部パートナーとの連携強化とシナジー創出

- 通信キャリアとの長年にわたる関係
- 通信キャリア以外の様々な分野のお客様との関係性
- 自治体・行政との連携
- パートナー会社との連携強化のための「ミライト・ワン パートナー会」参加企業数: 約400社

(2022年7月1日現在)

財務資本

最適資本戦略による資本コストを意識した調達、資源配分、利益還元の実現

- 総資産: 4,326億円
- 純資産: 2,492億円
- 有利子負債: 599億円

(2022年3月31日現在)

自然資本

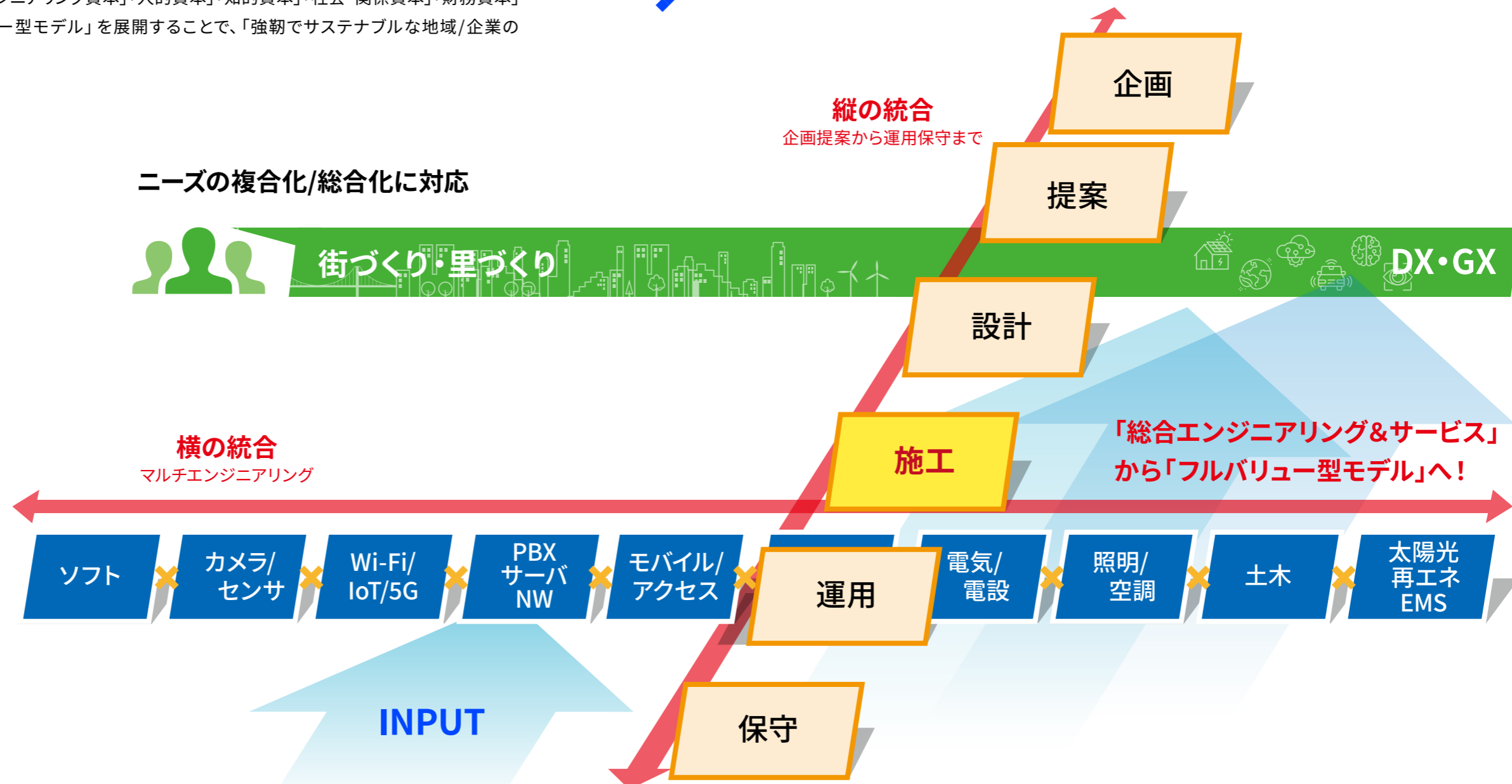
環境負荷に配慮した事業運営によって自然資本を効率的に活用

- 2021年度エネルギー使用量: 47,254MWh
- うち再生可能エネルギー使用量: 285MWh

Purpose(存在意義)
技術と挑戦で「ワクワクするみらい」を共創する

OUTCOME

強靱で持続可能な地域/企業の未来への貢献





代表取締役社長
中山 俊樹

事業構造改革の加速と「人間中心経営」により、次なる成長ステージへの移行に邁進します

不易流行。私は2018年に社長に就任して以来、この言葉にも通底する姿勢でミライト・ワングループの価値創造をリードしてまいりました。当社グループは現在、通信建設市場の緩やかな縮小を背景とする事業構造改革のただなかにありますが、70年余にわたり継続してきた「社会のインフラをつくり、まもる」ことを今後も「不易」として貫く一方、社会課題や顧客ニーズの変化、技術進化などの「流行」をチャンスに転換し続けることで、「未来実装企業」としての持続的な成長と企業価値向上を実現していく所存です。

本メッセージでは、当社グループの「過去」「現在」「未来」

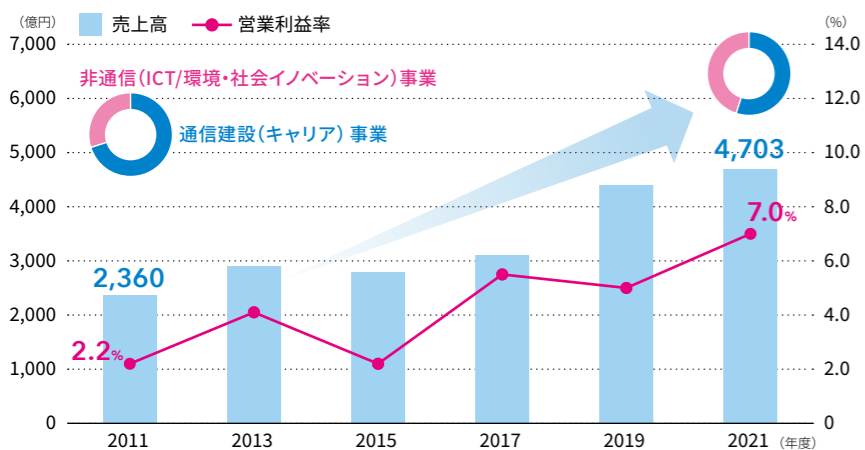
についての私自身の考え方や当社の成長戦略を中長期の視座でお伝えすることで、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様との対話の起点にしていきたいと思っております。

この10年間の振り返り

「総合エンジニアリング&サービス会社」の実現に邁進した10年間

当社グループは、2010年に大明(株)、(株)東電通、(株)コムチューアの3社が経営統合し、持株会社となる(株)ミライ

直近10年間における成長と事業ポートフォリオ改革の進展



売上高 **2.0倍**
 営業利益 **7.1倍** (CAGR)
 営業利益 **2.2% → 7.0%**
 非通信比率 **27% → 43%**
 (2021年度目標46%)

ト・ホールディングスを設立して以来「総合エンジニアリング&サービス会社」であることを目指し、モバイル通信市場の成長を着実に取り込んできたほか、ICT事業や環境・社会イノベーション事業も積極的に拡大してきました。加えて、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の経営統合による地域事業の拡大や、(株)アクティス、(株)CREiST、タイムテック(株)や(株)トラストシステムの連結子会社化によるソフトウェア事業の拡大のほか、海外ではLantrovision(S) Ltd(シンガポール)を連結子会社化することでグローバル事業の地歩を築くなど、国内外でM&Aを加速したことにより、連結売上高は10年間で約2倍に成長し、2021年度は過去最高を更新しました。

また、営業利益は、売上高と同様に2021年度に過去最高を更新しただけでなく、工事総利益率の改善や業務効率化、環境・社会イノベーション事業の収益性の改善等に加え、コロナ禍における社内DXやリモートワーク等も寄与し、営業利益率を10年間で4.8ポイント改善し7.0%とすることができました。

この結果、2019年度から取り組んできた3カ年の第4次中期経営計画については、売上高、営業利益、営業利益率、ROEの全指標において目標を前倒しで達成することができました(P.15参照)。

「非通信分野拡大」の進捗に課題

しかしながら私は、このような好業績は、当社グループの中長期的な視座においてはひとつの通過点に過ぎないと考えます。なぜなら、過去最高を更新した売上高と営業利益を含め多くの指標が業界内で中位にとどまっているほか、事業構造改革の中核施策として取り組んできた「非通信比率の拡大」については、10年間で16ポイント拡大したものの目標値(46%)に届かず、通信建設への依存度が依然として高いままとなっているからです。足元では国内通信建設市場の縮小がさらに顕在化しており、この課題認識と危機感が、長期ビジョンやその実現に向けた新たな中期経営計画の策定につながりました。

事業環境認識

複合化する社会や顧客ニーズに、「フルバリュー型」でお応えできる唯一無二の事業ポートフォリオ

一方、気候変動リスクや感染症リスクなどグローバルリスクの拡大やESG/SDGs/サステナビリティへの取り組みの世界的な拡大を背景に、顧客である自治体や企業からのニーズは「街づくり・里づくり」や「DX・GX」など複合化・総合化し

たテーマへの移行を加速しており、ここに、今後の当社グループの大きな事業機会があるとみています。

加えて、顧客である大手通信キャリアの事業規模そのものは縮小しておらず、従来の通信事業からサービス/ソリューションへとシフトしているほか、投資領域についても、通信設備等のハードウェアから、通信の仮想化に向けたソフトウェアへと軸足を移そうとしています。

このような新たな事業機会に対し、当社グループが過去10年間に於いて「総合エンジニアリング&サービス会社」を目指す取り組みのなかで培ってきた電気/電設や照明/空調、モバイル/アクセスやWi-Fi/IoT/5Gに至る「マルチエンジニアリング力」や、質の高い「現場力」とキャリアグレードの「技術力」は、大きな強みを発揮すると自負しています。特にICT分野で培ってきた経営資源や知見は業界内で優位にあるほか、2022年3月の西武建設(株)の連結子会社化によって「通信」「電設」「ICT」「土木」「建築」のいずれの分野でも確固たる事業基盤を構築した当社グループは、前述の「顧客ニーズの複合化」や「通信の仮想化」といった市場の変化にワンストップでお応えできる、唯一無二の事業ポートフォリオを有していると申し上げて過言ではありません。現在の当社グループは、市場環境や競争環境の変化を成長機会に転換できる、絶好のポジションにあると申し上げます。

そして、こうした新たな事業ポートフォリオとポジショニングのもと、当社グループの次なる10年の持続的な成長と企業価値向上に向けて実施したのが、(株)ミライト・ホールディングス、(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズの3社統合とPurpose/Missionの再定義、MIRAIT ONE Group Vision 2030および第5次中期経営計画の策定です。

成長戦略

次なる成長へ向けた基礎固めとして
(株)ミライト・ワンを発足

2022年7月に実施した3社統合・新グループ設立の目的を一言で申し上げると、「今後10年の成長に向けた基礎固め」となります。旧体制においては(株)ミライト・ホールディングスのもと、(株)ミライトと(株)ミライト・テクノロジーズが切磋琢磨することで成長を図ってきましたが、今後は経営資源を(株)ミライト・ワンのもとに結集し、無駄を省いて効率化することで、次なる10年を戦える筋肉質な体質を実現していきます。そして、前述の「街づくり・里づくり」や「DX・GX」など新たな顧客ニーズの取り込みや地域事業においても連結経営を強化し、グループトータルとしての成長を目指していきます。

Purpose/Missionの再定義とブランドステートメント

加えて、3社統合の効果を最大化するには、存在意義や社会的役割といった「不易」の部分も改めて共有する必要があることから、社員・役員約14,000名全員へのアンケートや様々なグループ対話を通じて一人ひとりの想い/考え/希望/本音を結集し、当社グループのPurpose(存在意義)を以下のよう

に再定義しました。また、「街づくり・里づくり」や「DX・GX」といった新たな事業分野での成長を実現していく過程では、顧客層がこれまでの通信キャリアから自治体・一般企業へと広がっていくほか、共創パートナーの数も大きく増えていくことから、Mission(社会的役割)については、各ステークホルダーに向けて当社の姿勢を明文化する形としました。

私は、全ての社員・役員の想いの結晶ともいえるこれらPurpose/Mission、およびブランドコンセプトのひとつである「ONE for All, All for ONE」のもと、個々の想いや能力をひとつにオーケストレーションしながら活かすことで、当社グループの持続的な成長と企業価値向上を実現していく所存です。そのための具体的な戦略を、今後10年間を見据えた長期的な視座から策定したのが、MIRAIT ONE Group Vision 2030です。

5つの「Change」をやり遂げる

MIRAIT ONE Group Vision 2030は、当社グループが「未来実装企業」として社会に貢献しながら成長していくための方法論であり、その最大のキーワードを「Change」としています。当社グループは、社員・役員の一人ひとりが変わること

■ Change 1 人間中心経営

前職時代から現場を訪れることが好きだった私は、当社に加わって間もなく現場を視察して気付いたことがあります。それは、当社のビジネスモデルはメーカーや通信キャリアのように最新鋭の工場/機器/設備等が稼ぐモデルではなく、技術力を備えた個々の人財が現場で頭を使い手を動かすことで初めて収益を生むモデルであるということです。従って、今後の事業構造改革によって当社グループが新たなビジネスモデルで成長するには、人財一人ひとりの健康と安全を担保することを土台に、全ての社員・役員が新たなスキルを身につけながら変わっていくことが至上命題であり、これが、私が5Changesの筆頭に「人間中心経営」を掲げた理由です。

具体的施策として、まずは2022年7月に「みらいカレッジ」を開学し、事業構造改革の原動力として各人財に「学び」と「つながり」を提供する取り組みを開始したほか(P.35参照)、外部人財の積極的登用も拡大しています。また、健康と安全の担保に向けては同年7月に健康経営宣言と人権基本方針を策定し(P.37-40参照)、人財一人ひとりが働きやすくベストパフォーマンスを発揮できる環境づくりに腐心しています。

加えて、今後予定している「スマートワークライフスタイル宣言」に向けた活動においては、Purpose策定時と同様に全社員へのアンケートや対話会、私を含む経営陣による全国キャラバンを通じ、社員目線/働く人目線で最適なワーク・ライフ・スタイルを見出す取り組みを続けています。

■ Change 2 事業成長の加速

Change 2においては、Change 1による人財のマルチスキル化を前提に今後の当社グループの成長分野を改めて定義し、前述の「街づくり・里づくり/企業DX・GXの推進」および「グ

リーン発電事業の拡大」「ソフトウェア事業の強化」「グローバル事業の強化」を中心とする「みらいドメイン」に経営資源を結集していきます(P.8参照)。

また、新たなビジネスモデルとして推進中である「フルバリュー型モデル」(P.9-10参照)によって各分野での成長を加速し、第5次中期経営計画の最終年度である2026年度には、「街づくり・里づくり/企業DX・GXの推進」で300億円、「グリーン発電事業の拡大」で100億円以上、「ソフトウェア事業の強化」「グローバル事業の強化」のそれぞれで500億円以上の売上高を達成することを目標としたほか、2026年度の連結売上高目標7,200億円のうち4割を「みらいドメイン」によって創出することを目指します。特に「街づくり・里づくり/企業DX・GXの推進」や「グリーン発電事業の拡大」は社会課題の解決に直結するテーマであることから、当社グループは、みらいドメインとフルバリュー型モデルによる事業規模の拡大を通じ、より大きな社会的価値を実現していく所存です。

■ Change 3 利益性トップクラス

前述の通り、当社グループは直近10年で営業利益率を改善し、2021年度は過去最高の7%となったものの業界内では中位であるほか、2022年度は事業構成の変化等により5%台に下降する見込みであることから、Change 3では、業界トップクラスの利益性の実現に向けてストラクチャル・アプローチ(=抜本的な見直し)とオペレーショナル・アプローチ(=地道な見直し)の2方向による取り組みを進めていきます。具体的に、ストラクチャル・アプローチにおいては、通信キャリアごとに異なる業務フローの標準化・シンプル化を進めるほか、未だに紙のやり取りが多いパートナー各社等との取引のDXによる効率化や社内情報システムの刷新などを検討していきます。また、オペレーショナル・アプローチにおいては、グループ各社の成功事例を共有しあうベンチマーク活動の継続や、グループ横断組織として新たに設置する「プロフィットアップ委員会」の活動を中心に効率化を加速する考えです。

■ Change 4 データインサイト マネジメント

続いてChange 4においては、当社グループならではの特長として培ってきたICT分野での経営資源や強みを活かすとともに、DXで得られるデータ(事実・情報)を読み解き、科学的に分析することで得られるインサイト(知見・洞察)を業務/経営改革に活かしていく考えです。DXやデータインサイトマネジメントは5Changesの全てに関わりながら大きなイン

パクトをもたらすほか、これらなしには「超・通建」の実現はあり得ないことから、全グループをあげた取り組みとして強

力に推進していきます。具体的には、社員・役員の健康データ等に基づく健康経営や働き方改革の推進、事業成長加速や利益性トップクラスの実現に向けて、営業やマーケティングの強化による「攻めのDX」と、業務効率化による「守りのDX」を両輪で推進する考えです。加えて、後ほどご説明するChange 5(ESG経営基盤強化)のカーボンニュートラルやコンプライアンスの取り組みにおいても、データインサイトを活用していきます。

これら一連の取り組みを牽引するDX人財については、高度専門職である「DXエキスパート人財」を確保していくほか、各組織のDXを推進する「DXコア人財」を2026年度までに2,000名育成することを目指します。

■ Change 5 ESG経営基盤強化

2021年度にESG経営推進委員会を設置し、取り組むべき重要な社会課題としてマテリアリティを策定した当社グループは、Change 5としてESG経営基盤の強化を継続し、グループ総力を結集することで社会課題を解決していきます。

環境(E)への取り組みにおいては、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づき、カーボンニュートラルに関する当社グループの取り組みや財務影響等を積極的に開示していきます。また、SBT認定を申請することでその取り組み目標をコミットしました(P.26-27参照)。2050年のカーボンニュートラル実現に向け、当社グループの事業活動を通じて、自らの温室効果ガス排出量削減とともに、社会・お客様の環境負荷低減に貢献できる取り組みを強化していきます。社会(S)への取り組みにおいては、パートナーとの共創こそがESG経営基盤強化の重要事項と考え、新たにミライト・ワン パートナー会をスタートさせました。安全・コンプライアンスやDX推進、現場のバリューチェーン改革等、パートナーとともに成長し社会に役立っていくことができる取り組みを進めています(P.33-34参照)。また、ガバナンス(G)においては、安全とコンプライアンスを扇の要として各種取り組みを強化しているほか(P.51参照)、2022年7月の監査等委員会設置会社への移行により、コーポレート・ガバナンスを一層強化しています。

以上の取り組みにより、当社グループは、社会にこれまで以上に貢献できる「未来実装企業」として大きく飛躍していきます。今後のミライト・ワン グループの価値創造に、是非ご期待ください。

Purpose/Mission、意識するステークホルダー

Purpose

技術と挑戦で「ワクワクするみらい」を共創する

Mission

意識するステークホルダー

お客様の期待にお応えし、豊かな社会の実現に貢献する

顧客

常に技術とビジネスモデルを磨き、高い付加価値を創造する

株主・投資家

パートナー会社と協力し合い「みらいのインフラ」を創り守り続ける

パートナー

多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続ける

社員

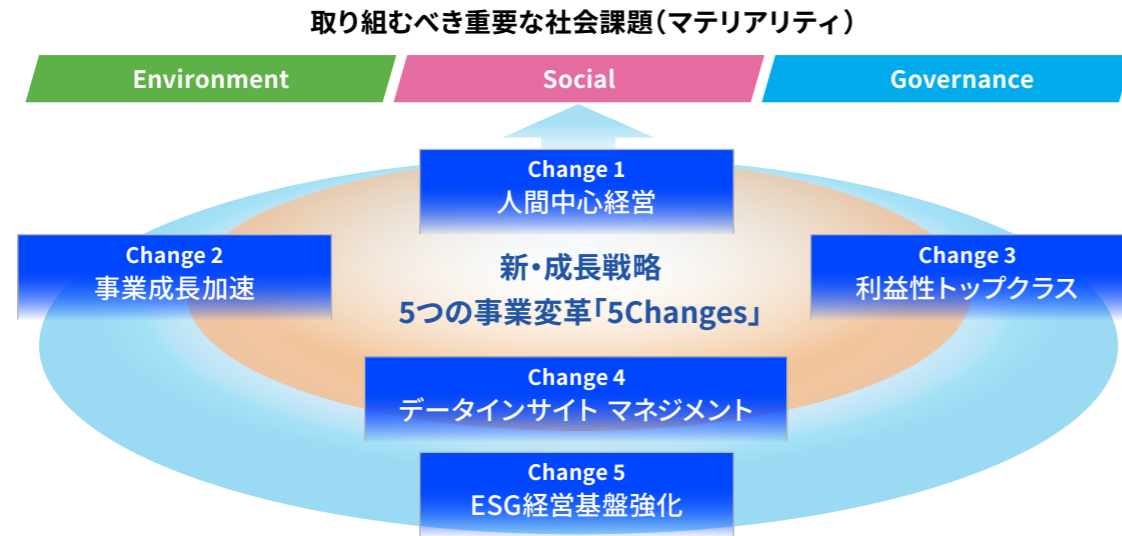
サステナビリティとコンプライアンスを重視し、社会の信頼に応える

社会全体



長期ビジョン達成への道筋

MIRAIT ONE Group Vision 2030では、当社グループが「超・通建」を目指していく新たな成長戦略として、5つの事業変革「5Changes」に取り組みます。2021年度までの第4次中期経営計画で培ってきた総合エンジニアリング&サービス力をさらに発展させ、フルバリュー型の事業展開により次の10年の成長を目指します。



第4次中期経営計画(2019-2021)

基本的な考え方

- お客様である通信キャリアのビジネスモデルの変化、5Gを活用した新サービスの提供への期待、本格的IoT時代の到来に向けた新たなソリューション需要の高まり、2020年に向けた社会インフラの再構築の加速など、事業環境が大きく変化するなか、経営統合により拡大した経営資源を最大限に活用
- 「総合エンジニアリング&サービス」を基軸に事業構造の転換を加速し、経営統合シナジーを最大化しさらなる成長を目指す

目標

■売上高：4,500億円 ■営業利益：270億円 ■営業利益率：6.0% ■ROE：8.0%以上

重点施策

- 新たな事業機会の創出
 - ・経営統合により深化した地域カバレッジを活用したソリューションビジネスの展開
 - ・従来の事業分野や技術の枠組みを超えた新たな事業機会へのチャレンジ
- 事業構造の転換を加速
 - ・キャリア事業からソリューション事業への転換を加速
 - ・ソリューション事業の質の転換(利益重視)の促進
- 生産性の向上と事業運営コストの効率化
 - ・パートナー会社との連携強化による工事稼働の確保
 - ・システムの共有化と共通業務の集約
- 人財基盤の強化
 - ・働き方改革による生産性向上と人財確保
 - ・新事業分野の拡大や事業変革を支える人財の強化・活性化
- ESG経営の推進、安全・品質
 - ・ESG強化の観点から、事業をリスクと機会の両面から捉える確に対応
 - ・「安全・品質の向上」で、お客様からの安心と信頼に応えるミライトグループブランドの確立
- 資本政策
 - ・健全な財務体質の維持 ・資本コストを意識した経営
 - ・ROE8.0%以上の実現に向けた自己株式の取得

業績推移

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 目標との差異 |
|-------|---------|---------|---------|--------|
| 売上高 | 4,411億円 | 4,637億円 | 4,703億円 | +203億円 |
| 営業利益 | 219億円 | 301億円 | 328億円 | +58億円 |
| 営業利益率 | 5.0% | 6.5% | 7.0% | +1.0P |
| ROE | 7.4% | 11.0% | 10.7% | +2.7P |

MIRAIT ONE Group Vision 2030

基本的な考え方

当社グループは、新たに再定義したPurpose、Missionのもと、これまで以上に幅広い社会インフラ領域における様々な社会課題の解決に貢献し続ける企業グループへと進化することを目指しています。未来の社会インフラを「創り、守る」、信頼ある企業グループであり続けるため、2030年に向けた事業ビジョンとして、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および2022年度を初年度とする5ヵ年の「第5次中期経営計画」に取り組んでいます。

新・成長戦略：5つの事業変革「5Changes」

Change 1 人間中心経営

- 未来カレッジ開学(「学び」と「つながり」を提供する“事業構造改革の原動力”)
- 社員にとって働きやすい職場づくりと心身の健康を守る「健康経営」
- With コロナへの“ミライト・ワン流”働き方改革

Change 2 事業成長の加速

- 成長分野を「みらいドメイン」として明確に再定義し経営リソースを投入(フルバリュー型モデルへの事業構造改革の推進)
 - － 街づくり・里づくり事業(地方創生事業)や、企業のDX とグリーン化推進事業の加速
 - － 脱炭素化に貢献するグリーン発電事業への参入
 - － 顧客のDXに貢献するソフトウェア事業の強化(戦略子会社化)
 - － 海外のデータセンター関連事業やインフラシア事業を推進するグローバル事業の強化
- 既存事業の顧客基盤を強化(顧客の拡大、顧客の成長への対応)

Change 3 利益性トップクラス

- 3社統合による徹底した集約・効率化による経営基盤の強化
- 業務運営の抜本見直しとデータインサイトの活用による効率化
- グループ連携の推進による既存オペレーションとコストの見直し

Change 4 データインサイト マネジメント

- ナレッジベースのデータ環境整備、営業アプローチの最適化(改めのDX)
- バリューチェーン改革、スマート施工、BPO/RPA・ロボティクス活用(守りのDX)
- エキスパートおよびコア人材の育成、全社リテラシーの向上(DX人材の育成)

Change 5 ESG経営基盤強化

- 温室効果ガス削減目標(SBT)の達成に向けた取り組み
- ミライト・ワンパートナー会による社会価値の共創
- 監査体制充実と三線ディフェンスによる監査機能強化
- 新たなグループマネジメント体制によるコーポレート・ガバナンス強化

第5次中期経営計画(2022-2026)

財務目標

| | 2021年度実績 | 2022年度計画 | 2026年度目標 |
|------------------------|--------------|--------------|-------------|
| 売上高 | 4,703 億円 | 5,400 億円 | 7,200 億円以上 |
| みらいドメイン比率 [※] | 17% | 31% | 40%以上 |
| 営業利益(率) | 328 億円(7.0%) | 300 億円(5.6%) | 営業利益率7.5%以上 |
| ROE | 10.7% | — | 10%以上 |
| EPS | 251 円 | — | 年成長率10%以上 |

※ 売上高に占めるみらいドメインの比率

株主還元を一層強化

- ・総還元性向50%を目線に実施
 - － 安定的な配当成長と、機動的な自己株式取得
- ・利用目的のない自己株式は消却を検討

成長投資の充実

- ・株主還元後のフリー・キャッシュ・フローは、成長投資へ重点的に配分
- ・外部格付【A格】維持を前提に負債も活用

非財務目標

| 環境(Environment) | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------------|
| 脱炭素 | 温室効果ガス排出量削減率 | Scope 1・2 | 2020年度比 ▲42% (2030年度) |
| | | Scope 3 | 2020年度比 ▲25% (2030年度) |
| 資源循環 | 産業廃棄物最終処分率 | 1.5%以下 (2030年度) | |
| 社会(Social) | | | |
| 安全品質 | 重大人身事故件数/重大設備事故件数 | ゼロを目指す | |
| 人財育成 | マルチ資格取得者率 | 50%以上 (2026年度) | |

環境(Environment)

- ・産業廃棄物処理方針を策定(2022年7月)
- ・グリーン調達ガイドラインを制定(2022年11月)

社会(Social)

- ・未来カレッジ開学/健康経営宣言/人権基本方針(2022年7月)
- ・スマートワークライフスタイル宣言/ダイバーシティ&インクルージョン宣言(2022年12月以降予定)



マテリアリティと成長戦略を密接に連動

中長期・持続的な成長と企業価値向上の実現にあたっては、世界的な脱炭素社会への取り組みの加速など豊富な事業機会を取り込むと同時に、人的資本や気候変動にまつわる各種リスクを見据え、対応策を講じていきます。こうした機会とリスク認識のもと、2021年に策定したマテリアリティにおいては、当社グループが取り組むべき社会的課題等を明らかにし、中期経営計画の重点施策として推進しています。

マテリアリティ特定プロセス

社会課題の抽出、カテゴライズ

GRIスタンダード、ISO26000等組織の社会的責任に関する代表的な国際的ガイドライン、SDGs、ESG評価機関の評価項目等をもとに課題を抽出

優先順位づけ

抽出課題をステークホルダーからの期待およびミライト・ワングループの社会貢献度等の観点で、評価・優先順位づけ

妥当性確認・特定

重点課題項目の妥当性についてミライト・ワングループの経営課題との整合を確認/事業へのリスクと将来の価値創造に向けた機会を委員会にて協議、取締役会等の審議を経て特定

レビュー

活動評価を行い統合報告書等に開示/外部有識者、国際的目標・ガイドライン、評価機関の評価等を踏まえレビュー/マテリアリティや目標の見直し、事業への反映、開示内容の改善に活用



中長期・持続的な企業価値向上へ

これまで以上に幅広い社会インフラ領域における様々な社会課題の解決に貢献し続ける企業グループへ進化することで、**MIRAIT ONE Group Vision 2030** を実現

マテリアリティにおける具体的取り組みを
第5次中期経営計画(2022-2026)の非財務目標、重点施策として推進

| マテリアリティ | 第5次中期経営計画の重点施策として推進する非財務目標 | 今後の具体的取り組み | 貢献するSDGs |
|---|--|--|----------|
| <p>環境にやさしい社会をつくる、まもる</p> <p>環境 (E)</p> <p>事業活動を通じた脱炭素社会の実現</p> <p>環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献</p> | <ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の削減：2030年度までに2020年度比42%削減 (Scope1、2) 2020年度比25%削減 (Scope3) グリーン調達を推進 産業廃棄物最終処分率の低減：2030年度までに1.5%以下に | <ul style="list-style-type: none"> TCFD等開示内容の充実 地域創生事業の拡大 地域・地方におけるステータスの向上 | |
| <p>安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる</p> <p>社会 (S)</p> <p>安全と品質の向上</p> <p>パートナーとの協働による社会価値の共創</p> | <ul style="list-style-type: none"> 重大人身事故/重大設備事故の撲滅：ゼロを目指す | <ul style="list-style-type: none"> 顧客プライバシー侵害、顧客データ漏洩の防止 各ステークホルダー（顧客、従業員、協力会社、株主、サプライヤー等）とのエンゲージメント活動の推進 | |
| <p>多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる</p> <p>社会 (S)</p> <p>人財育成と働き方改革、健康経営の推進</p> <p>人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進</p> | <ul style="list-style-type: none"> みらいカレッジの推進によるマルチ資格取得者率：2026年度までに50%以上の達成を目指す | <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の推進 健康経営施策の推進 人権基本方針に基づく活動 ダイバーシティ&インクルージョン関連「行動計画」の実行 | |
| <p>公正・透明な企業グループをつくる、まもる</p> <p>ガバナンス (G)</p> <p>コーポレート・ガバナンスの強化</p> <p>コンプライアンスの徹底</p> <p>リスクマネジメントの徹底</p> | <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社制度の始動によるコーポレート・ガバナンスの強化 | <ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス報告書記載内容の充実 安全・コンプライアンス憲章の徹底 リスク管理委員会によるモニタリング | |



ミライト・ワン グループは、NTT事業とマルチキャリア事業を併せた「通信基盤ドメイン」においては、主要顧客である通信キャリア各社の成長と変化へ対応していくとともに、環境・社会イノベーション事業とICTソリューション事業を合わせた「企業/環境社会基盤ドメイン」においては、B2BやB2G(自治体等)市場における顧客層・顧客数の拡大を図ることで、持続的な事業成長を目指していきます。

NTT事業

通信基盤ドメイン

基本方針

NTTグループの固定系・無線系の通信設備の建設・保守・運用、光ファイバーネットワークやモバイルネットワークの普及を支えていくほか、災害発生時には応急復旧工事や復興工事を通じ、通信ネットワークの守り手としての役割も担っていきます。

国内通信建設市場は緩やかな縮小傾向にあります。当事業を創業初期からコア事業として展開することで培ってきた経営資源や強みを今後も進化させ続けることで、当社グループの持続的成長へつなげていきます。

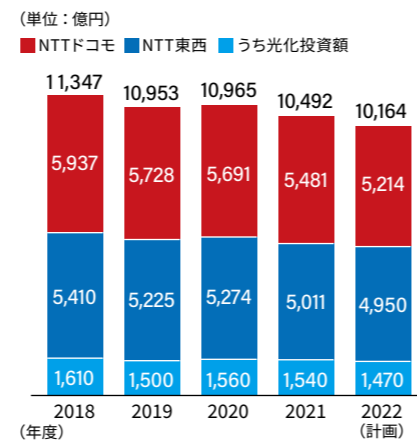
2021年度業績概況

北海道・東北・中国地方における高度無線環境整備推進事業の完工が進捗したこと、対前年度+64億円の増収となりました。また、固定通信系の技術者によるモバイル基地局点検業務の全国展開を開始するなどマルチスキル化を強力に推進し、コスト削減と労働力確保に一定の成果をあげることができました。

市場成長性/戦略等

NTT東日本・NTT西日本やNTTドコモの通信建設関連の設備投資は減少トレンドにあるものの、当事業を中心に培ってきた強み「現場力」「キャリアグレードの技術力」を今後も当社グループ全体の成長ドライバーとしていきます。

NTT東西・NTTドコモ設備投資額
(NTTグループ 地域通信・移動通信事業の合算)
(単位：億円)



※1 2017年度よりIFRSによる数値「地域通信事業及び移動通信事業セグメント」を記載
 ※2 2018年度以降の光化投資額は、事業計画認可申請時の数値を記載
 ※3 2022年度のドコモの数値は、新ドコモGの通信設備投資を記載
 出所：NTT発表資料より当社作成

マルチキャリア事業

通信基盤ドメイン

基本方針

NTTグループ以外の移動体(モバイル)通信設備を中心に、建設・保守・運用を行い、高速・大容量化するモバイルネットワークを支えています。足元では5Gサービスのエリア拡大向け工事が一巡しつつあることから、今後は通信インフラの仮想化など、顧客の投資対象分野に対する変化への対応を加速していきます。

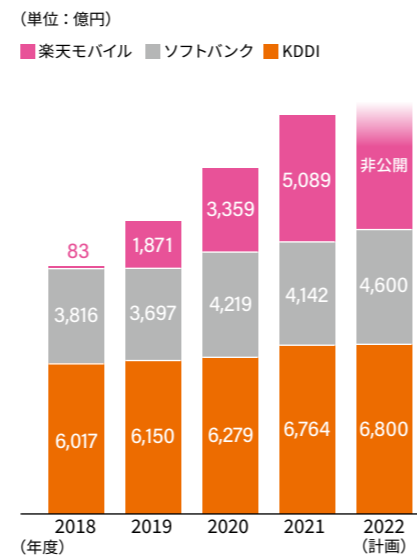
2021年度業績概況

通信キャリアごとに濃淡はあったものの、5G基地局建設の本格化等により対前年度+80億円の増収となりました。その他、底流としての通信需要の拡大を背景に、ケーブルテレビ会社のネットワーク増強工事も堅調に推移しました。また、モバイル事業関連グループ会社の再編成を2021年7月に実施し、業務集約によるさらなる効率化を進めることができました。

市場成長性/戦略等

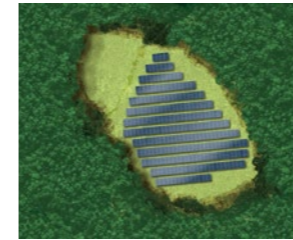
数年来成長が続いてきたNCCキャリアのモバイル事業設備投資は、今後は横ばいが予想されるほか、顧客の投資対象がハードウェアによるネットワークからソフトウェアによるネットワークへシフトしていることから、仮想技術やi-Constructionなど、通信建設ノウハウを活かしたシステム開発等により新たな事業機会を取り込んでいきます。

NCCキャリア/モバイル事業設備投資の推移
(単位：億円)



※ 楽天は設備投資額のうち、モバイルの合計値を記載
 出所：各社発表資料より当社作成

Case 最新事例



太陽光発電プラントの建設に着手

2022年9月より静岡県富士宮市において太陽光発電プラントの建設を開始し、2023年3月より同プラントの本格稼働(発電開始)を予定しています。建設においては(株)ミライト・ワンが事業主となり、用地確保から発電所設備の構築およびその販売、電力小売りまでを一貫して提供します。

完成予定外観

環境・社会イノベーション事業

企業/環境社会基盤ドメイン

基本方針

太陽光発電設備、EV充電設備、蓄電池関連設備の建設・保守・運用を手掛け、脱炭素化に貢献する新しいエネルギーインフラの普及を支えていきます。また、無電柱化(電線地中化)工事やLED設置を含む電気・空調工事、上下水道工事、さらには橋梁等の道路インフラの建設も行い、次世代の環境・社会インフラの構築に貢献していきます。

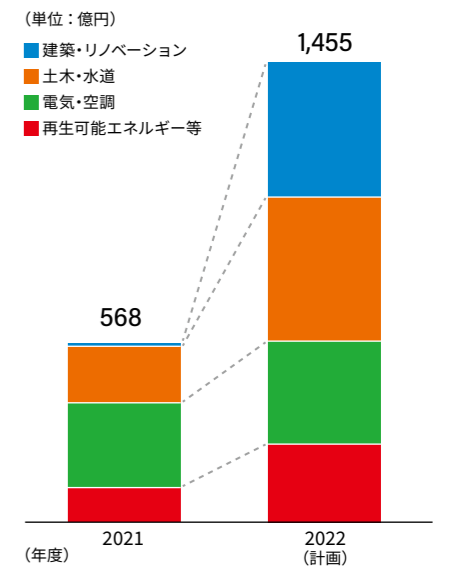
2021年度業績概況

電気・照明工事等が増加したものの、太陽光発電設備の大型から中小型への切り替えが進んだほか、前年度好調だった空調工事の反動減もあり、対前年度▲25億円の減収となりました。2022年度は、前年度の好調な受注に加え、新たにグループ入りした西武建設(株)が通年で寄与することなどから増収となる見込みです。

市場成長性/戦略等

脱炭素化への取り組みの世界的な広がりを背景に再生可能エネルギー市場が拡大傾向にあることから、これまで培ってきたハイクオリティ・ローコストなグリーン発電事業モデルを成長ドライバーのひとつとしていきます。また、西武建設(株)による土木・建築・リノベーション事業とのシナジーも最大化していきます。

売上高推移



※ 2021年度の売上高実績は新事業区分に組み替えて表示

ICTソリューション事業

企業/環境社会基盤ドメイン

基本方針

ICT技術により、LAN・PBXやWi-Fiの導入、セキュリティの確保、ビルマネジメントの高度化、業務効率化の促進といった社会やビジネスの幅広い課題に応える高品質なソリューションを提供します。また、ソリューションの幅をさらに広げるためデータセンターの構築・運用やドローンの活用も進めているほか、今後は、海外データセンターや海外でのインフラシェアを推進するグローバル事業も戦略的に強化していきます。

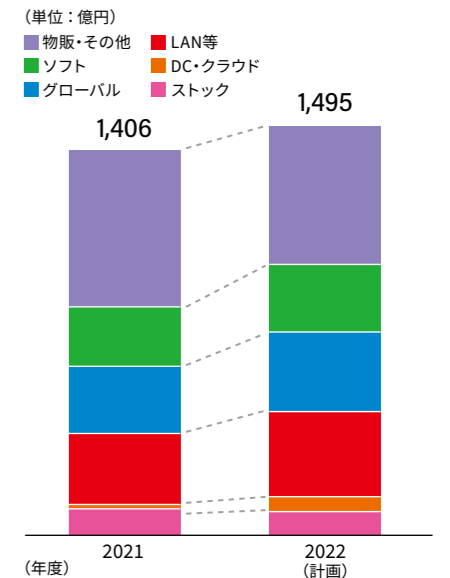
2021年度業績概況

コロナ禍によりテレワークやリモート会議、遠隔授業が拡大したことに伴う通信設備の増強ニーズを背景にデータセンター工事が拡大したほか、シンガポールの子会社 Lantrovision (S) Ltd が復調したものの、前年度のGIGAスクール関連の需要増の反動減が影響し、対前年度▲52億円の減収となりました。

市場成長性/戦略等

DX需要の拡大を背景に事業機会が増加傾向にあることから、グループ内のソフトウェア関連リソースを結集した(株)ミライト・ワン・システムズ(2022年7月設立)のソフトウェア技術も活用し、事業規模の拡大や人材採用/育成力の強化に取り組みます。

売上高推移



※ 2021年度の売上高実績は新事業区分に組み替えて表示

経営成績、財政状態および キャッシュ・フローの状況分析、財務・資本戦略

経営成績

■概況

2021年度における社会環境は、引き続き新型コロナウイルス感染症による影響があったものの、徐々に経済活動の正常化に向けた動きが見られました。一方、足元ではウクライナ情勢により、先行き不透明な状況となりました。今後についても、感染症の動向やウクライナ情勢等による半導体供給不足、原材料・エネルギー価格の高騰、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに注意する必要があります。

当社グループを取り巻く事業環境については、引き続き工事部材の納入遅れなどにより一部工事の進捗が遅れているものの、5G関連サービスの拡大に向けた基地局整備計画の前倒しによるモバイル工事が増加しました。また、オンラインサービスの利用拡大や社内システムのクラウド化などDXの推進に伴う新たなICTソリューションに対するニーズの高まりに加え、脱炭素社会の実現に向けた再生可能エネルギーをはじめとする政府のグリーン成長戦略を支えるデジタルインフラの強化や、地方創生に資する地域脱炭素の推進が期待されています。

こうしたなか、当社グループは「総合エンジニアリング&サービス会社」として、新型コロナウイルス感染症の拡大防止策を継続しながら、未来の社会インフラ(通信・エネルギー)を「創り・守る」、信頼あるグループであり続けるよう、当社グループ自身の働き方改革の進展とDXの推進による事業運営の効率化に取り組み、企業価値の向上と持続的な成長を目指してきました。

■事業別取り組み/資本政策の実施等

NTT事業においては、高度無線環境整備推進事業による光ファイバー整備工事の増加により売上高の拡大に努めるとともに、設備運營業務の稼働効率化による利益率の改善を図りました。

マルチキャリア事業においては、5G関連サービスの拡大に向けたモバイル工事の増加や楽天モバイル向け工事の増加に加え、CATV工事の増加により売上高の拡大に努めまし

た。また、技術力・人材基盤の強化を目的に固定通信設備とモバイル通信設備の工事・保守を複合的に行えるマルチスキル技術者の育成にも取り組みました。

環境・社会イノベーション事業においては、大型太陽光発電設備工事の減少があったものの、電気・照明工事や空調工事の受注獲得に取り組み、受注高の拡大を図りました。

ICTソリューション事業においては、データセンター・クラウド工事の増加や海外においてLantrovision Groupによるグローバル事業の増加等により売上高の拡大に努めました。さらに、中長期的なグローバル事業の拡大を目的として、フィリピンにおいて通信タワー事業を営むLBS Digital Infrastructure Corp.に出資することを決定しました。

一方、株主還元の実現と経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の一環として、自己株式の取得(合計248万株、50億円)を実施しました。

■業績

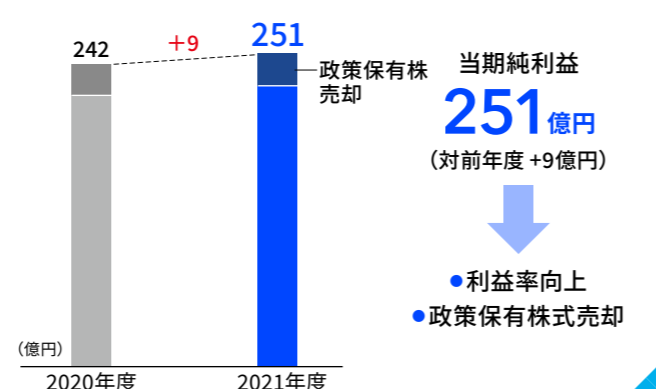
以上の結果、2021年度の業績は、受注高は5,213億1千万円(前年度比9.8%増)、売上高は4,703億8千5百万円(前年度比1.4%増)となりました。また、営業利益は328億4百万円(前年度比8.9%増)、経常利益は341億5千2百万円(前年度比7.6%増)となり、親会社株主に帰属する当期純利益については、政策保有株式の売却もあり251億6千3百万円(前年度比4.0%増)となりました。なお、営業利益率は7.0%、ROEは10.7%となりました。

財政状態

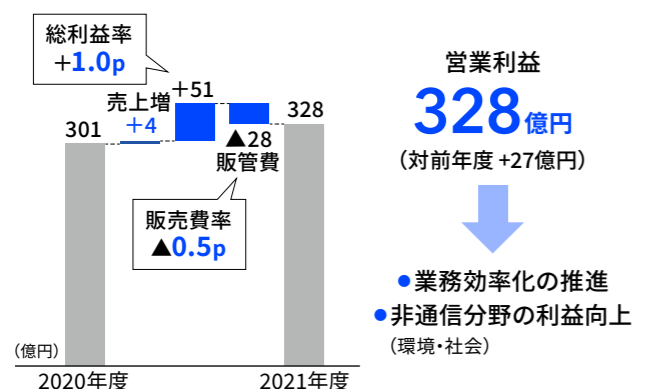
■資産の部

2021年度末の総資産は、4,326億8千3百万円の前年度末比739億3千1百万円の増加となりました。内訳は、流動資産で前年度末比426億4千万円増加し、固定資産で前年度末比312億9千1百万円増加しています。流動資産は完成工事高の増加に伴い完成工事未収入金が増加し、固定資産は西武建設(株)の株式取得に伴うのれんの計上により増加してい

当期純利益変動要因



営業利益変動要因



ます。なお、西武建設(株)の株式取得に伴い、流動資産が479億5千6百万円、固定資産が55億7千1百万円増加しています。

■負債の部

負債は、1,834億4千6百万円の前年度末比560億1千8百万円の増加となりました。内訳は、流動負債で前年度末比556億6千4百万円増加し、固定負債で前年度末比3億5千3百万円増加しています。主な要因は、工事未払金等の買掛債務の増加や、短期借入金の増加によるものです。なお、西武建設(株)の株式取得に伴い、流動負債が152億1千1百万円、固定負債が53百万円増加しています。

■純資産の部/自己資本比率

純資産は、2,492億3千7百万円の前年度末比179億1千3百万円の増加となりました。これは、配当金の支払いや自己株式の取得があったものの、親会社株主に帰属する当期純利益251億6千3百万円の計上等により、利益剰余金が205億7千5百万円増加したことによるものです。

この結果、自己資本比率は56.0%(前年度末は63.1%)となり、1株当たり純資産は2,446.54円となりました。

キャッシュ・フロー

2021年度における現金及び現金同等物(以下「資金」)は、前年度と比較して60億4千9百万円増加し、489億1百万円となりました。

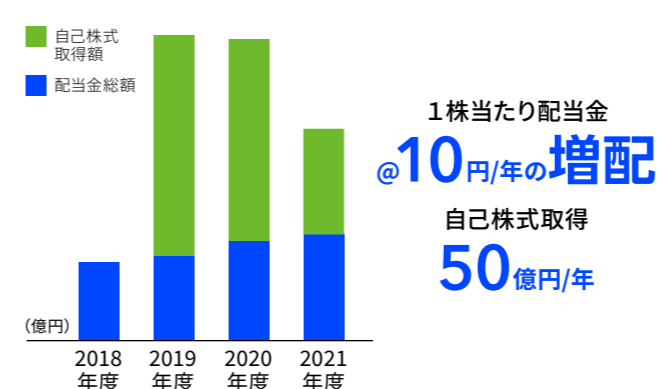
■営業活動によるキャッシュ・フロー

法人税等の支払額144億2千9百万円等による資金の減少があったものの、税金等調整前当期純利益375億4百万円を計上したことなどにより、129億7千2百万円の増加(前年度は416億2百万円の増加)となりました。

■投資活動によるキャッシュ・フロー

西武建設(株)の株式取得による支出434億1千万円により、462億4百万円の減少(前年度は18億6千9百万円の増加)となりました。

株主還元



財務活動によるキャッシュ・フロー

自己株式の取得による支出50億3百万円および配当金の支払額47億9千4百万円があったものの、短期借入金の純増減額499億2千万円による資金の増加があったことにより、383億9千5百万円の増加(前年度は322億円の減少)となりました。

財務・資本戦略

■財務政策

当社グループは、安定した財務基盤と資本効率の両立を基本方針とし、新たな事業機会を創出するとともに事業構造の転換を加速し、企業価値の向上に努めます。そのため、健全な財務体質を維持しつつ資本コストを意識し、戦略的に経営資源を配分していきます。また、株主還元については、総還元性向50%を目線に、資本政策および業績・資金状況等を勘案し総合的に判断していきます。

■資金需要

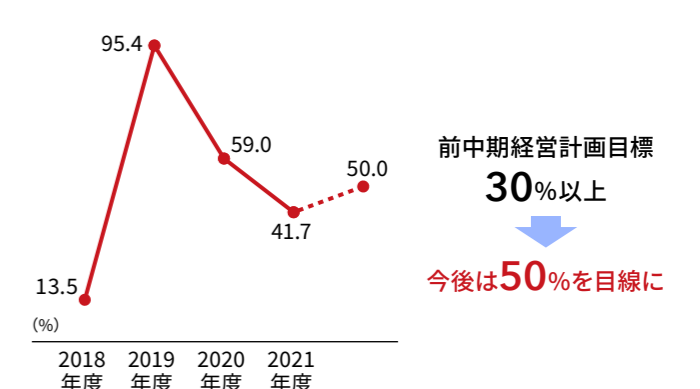
当社グループの資金需要は、経常運転資金として工事に係る材料費・外注費および労務費等があります。投資活動に関する支出としては、事業用資産取得にかかる設備投資資金、今後の成長に向けたM&A等の投融資資金があります。

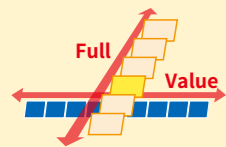
また、総還元性向50%を目線に、安定的・継続的な配当の成長と機動的な資本政策として自己株式取得を行うなど、株主還元にも当社グループのキャッシュ・フローを充当していきます。

■資金調達の方法・状況

資金調達については、内部資金を基本とし、キャッシュマネジメントシステム(CMS)の導入によってグループ資金の有効活用を図っています。ただし、一時的に必要な資金については、金融機関からの短期資金調達に対応しています。また、緊急時やM&A等の成長投資に向けた資金需要に備え、適正な手元現金の確保に努めています。加えて、金融機関とのリレーションを維持強化し短期資金借入枠を設定しているほか、外部格付の取得を行うなど、資金調達体制の構築に努めています。

総還元性向





“Full-Value” Creation Story

価値創造ストーリー

特集

Purpose、Mission、およびMIRAIT ONE Group Vision 2030のもと、当社グループの新たな価値創造ストーリーは既に始まっています。社会に貢献する「未来実装企業」として、街づくり・里づくりや企業DX・GXの推進をはじめとする「みらいドメイン」の実績を「フルバリュー型モデル」によって積み上げることで、持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

Story

福島/浪江町スマートコミュニティモデル

福島県浪江町では、ICT、通信制御等の技術を用いて、自治体が管理する庁舎/学校/体育館/病院等の施設エネルギーを一元管理・制御するEMS*ソリューションを提供しています。

太陽光発電や風力発電、水素燃料電池、太陽熱収集器等の多種多様な再生可能エネルギーをEMSで束ね、地産地消の再生エネを賢く使う脱炭素社会の実現に向けて、新しい街づくりに貢献しています。

*Energy Management System



情報発信拠点「道の駅なみえ」再生可能エネルギーと連携するグリーンEVシステム

Story

北海道/札幌大通水族館(仮称)建設街の賑わい創出モデル

都市型水族館の建設によって街のコミュニティや賑わいを創出し、地域社会の発展に貢献する工事を札幌市街地中心部で進めています。出資・業務提携先であるMMD(株)との共同企業体にて受注した特殊関連工事では、生物を大切に想い、生物とともに暮らす最適な環境を創るライフサポートシステムを構築します。「文化・交流・賑わいの拠点」や「環境をテーマとした学びの場」を提供し、新たなライフスタイルを発信する施設として、ハード/ソフトの両面で街づくりに取り組む事例が、全国各地で増えつつあります。



札幌大通水族館(仮称)イメージ

① フルバリュー型の提案

EMS×ICT



事例：福島/浪江町スマートコミュニティモデル

街・設備×ICT



事例：北海道/札幌大通水族館(仮称)建設街の賑わい創出モデル

② 建築・土木ソリューションの強化

建築・土木×ICT

事例：群馬/建機安全強化モデル

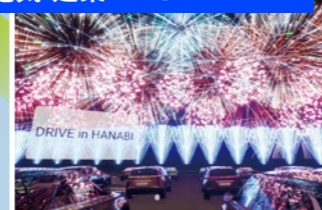


街づくり・里づくり/企業DX・GXの推進

2026年度売上高目標

300億円

電気・建築×ICT



事例：岩手/三陸花火イベントDXモデル

水道・土木×ICT



事例：兵庫/水道保全モデル

③ 継続的なビジネスへ

Purpose(存在意義)

技術と挑戦で「ワクワクするみらい」を共創する

OUTCOME

強靱でサステナブルな地域/企業の未来への貢献

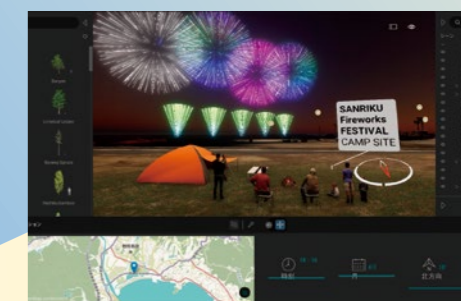
Story

岩手/三陸花火イベントDXモデル

デジタルツインを活用したDXにより、イベント開催を企画するお客様や観客の利便性向上等に貢献しています。

「三陸花火大会2022」では、FIREWORKS(株)との協働により大会場の3D点群データを取得することでデジタルツインを構築し、自由視点で打ち上げられる花火が客席からどのように見えるかの検証や、臨時設備の設置シミュレーションなど、様々な用途に活用することができました。

今後も企画運営のDX、仮設設備設置のDX、観客向け利便性向上のDXに貢献していきます。



花火シミュレーション(イメージ)

Story

群馬/建機安全強化モデル

西武建設(株)とともに進めるフルバリュー型モデルのひとつとして、雪山での建機操縦時に自らの位置を無線通信により確認・操縦し、滑落等の危険回避につなげる仕組みを構築しています。

西武建設(株)が創業以来80年超にわたり蓄積してきた現場経験や安全ノウハウと、当社グループならではの強みとして構築してきたICTソリューションを組み合わせ、人手不足が続く建設現場での安全確保という社会課題の解決に貢献していきます。



雪山での安全を確保(イメージ)

価値創造ストーリー

SDGsへの貢献と持続的成長に向けた 企業価値向上を目指してESG経営を推進

ミライト・ワングループは、SDGsへの貢献と持続的成長に向けた企業価値向上を目指してESG経営を推進しています。

2021年9月に設置した「ESG経営推進委員会」のもと、2021年度は「重要課題(マテリアリティ)の特定」や「TCFDへの賛同表明」等を実施しました。

2022年度からの第5次中期経営計画では、MIRAIT ONE Group Vision 2030の実現に向けた成長戦略「5Changes」

のひとつとしてChange 5「ESG経営基盤強化」を掲げ、「温室効果ガス削減目標の達成に向けた取り組み」「ミライト・ワンパートナー会による社会価値の共創」「監査体制充実と三線ディフェンスによる監査機能強化」「新たなグループマネジメント体制によるコーポレート・ガバナンス強化」等に取り組んでいます。

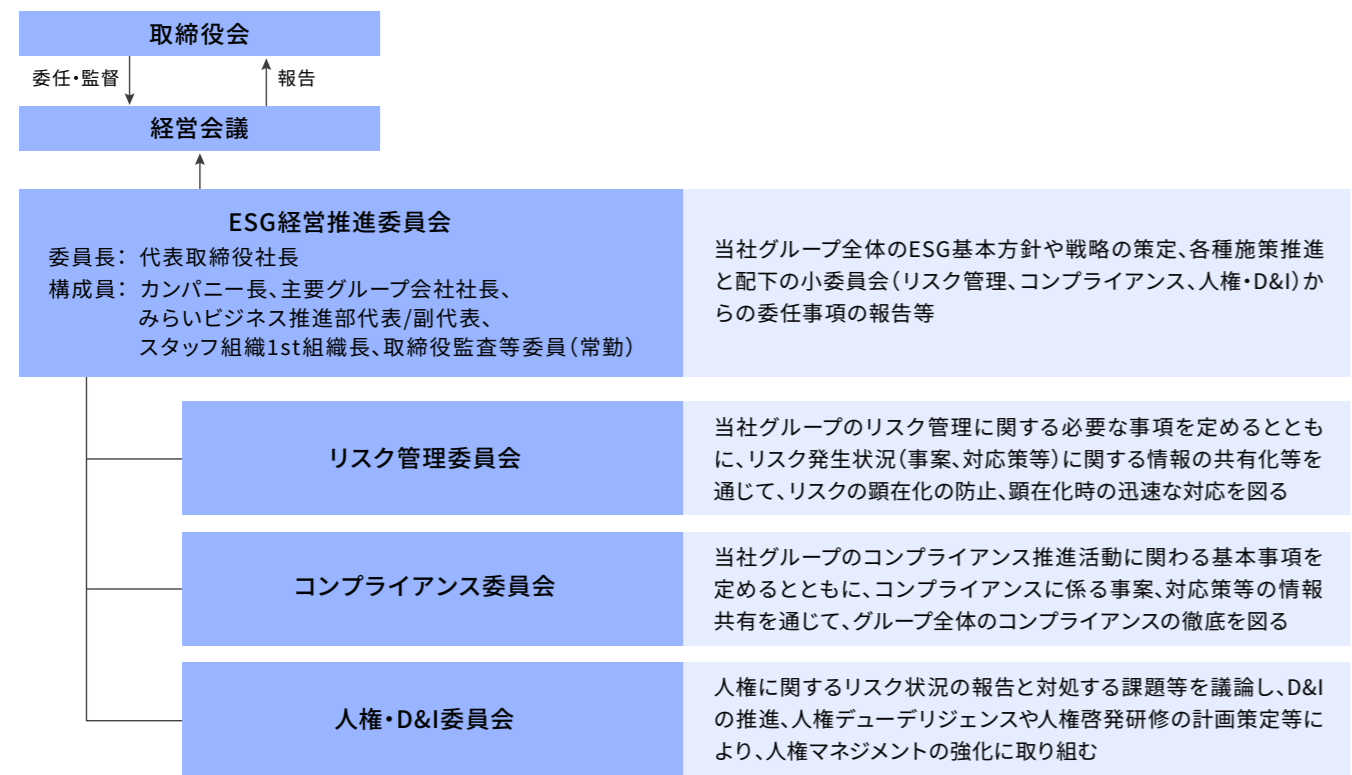
ESG経営推進体制

代表取締役社長を委員長とするESG経営推進委員会が、ESG経営全般にまつわる基本方針や戦略の策定、重要課題の特定や各種環境イニシアティブへの対応等を実施しています。

また、2022年7月からは、コンプライアンス担当役員を委員長とする「リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」および「人権・D&I委員会」をESG経営推進委員会のもとで

運営する体制としています。リスク管理委員会ではリスク管理を効果的・効率的に実施するための方針・体制等を審議・決定し、コンプライアンス委員会では当社グループのコンプライアンス上の問題となる事例の報告・是正やコンプライアンス意識向上施策等の検討を行います。人権・D&I委員会では人権に関するリスク状況の報告や対処する課題、D&Iの推進等まつわる議論・検討を実施します。

ESG経営推進体制図



事業活動を通じた脱炭素社会の実現

Highlights：TCFDに基づく情報開示を開始/ SBT認定申請を実施

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示

ミライト・ワングループは、2021年10月、気候関連のリスクと機会が財務におよぼす影響を積極的に開示することを目的としたTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース^{※1})提言に賛同し、TCFDコンソーシアム^{※2}に加盟しました。2022年5月には同提言を踏まえた情報開示を実施し、「ガバナンス」「リスク管理」「戦略(シナリオ)」「目標」「実績」について以下のように開示しました。今後は、「特定したリスク」と「機会の考察」について気候変動に伴う外部および内部環境の変化をモニタリ

ングし、リスク管理体制の整備や、シナリオ分析等に基づくリスクと機会の継続的見直しのほか、温室効果ガス排出量の削減目標の達成に向けた進捗状況について、さらなる開示の拡充に努めていきます。

■ガバナンス

2021年度はESG経営推進委員会(P.25参照)を9月に設置後、同委員会を6回開催し、マテリアリティ「環境にやさしい社会をつくる、まもる」を経営会議と取締役会の審議を経て決議したほか、脱炭素社会の実現への貢献を本格化するべく、中期経営計画KPIのひとつである「温室効果ガス排出量削減目標(2030年度)」を設定し、進捗をモニタリングする体制を整備しました。



※1 多くの情報に基づいた投資、信用、保険の引受決定を促進し、利害関係者が金融における炭素関連資産の集中をよりよく理解できるようにすること。また、より効果的な気候関連の開示に関する勧告を作成することを目的に金融安定理事会が設立

※2 TCFDに賛同する企業や金融機関等が一体となり、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための取り組みを議論する場として設立された組織

2°C未満の目標(1.5°C等)が達成される未来：急速に脱炭素社会が実現するシナリオ

| 想定シナリオ | 特定したリスク | | | 機会の考察 | | |
|----------------|------------|--------|---|------------|---------------|---|
| | リスク発生までの期間 | 種別 | 内容 | リスク発生までの期間 | 種別 | 内容 |
| 炭素排出規制の強化 | 中長期 | 政策・法規制 | ・炭素課税による資材・燃料調達コストの増加 | 中長期 | 製品・サービス/エネルギー | ・再エネ・省エネ事業(太陽光発電、EV充電、LED照明等)の需要拡大 |
| | 短中長期 | 政策・法規制 | ・再生可能エネルギー由来電力への転換による電力コストの増加 | 短中長期 | 製品・サービス/エネルギー | ・省エネ設備への転換ニーズ増加 ・IoT活用による電力使用の効率化推進 |
| 脱炭素化に向けた意識の高まり | 短期 | 市場・評判 | ・環境への取り組みが不十分となった場合 - 新規建設工事の受注減少 - 既存保守契約の解除 - レピュテーションリスク増加による顧客離れ | 短期 | 市場 | ・リニューアブル工事需要の増加 ・ZEB、スマートシティ関連の需要の増加 |

平均気温4°C上昇する未来：物理的影響が顕在化するシナリオ

| 想定シナリオ | 特定したリスク | | | 機会の考察 | | |
|-------------|------------|----|--|------------|-----------|--------------------------------------|
| | リスク発生までの期間 | 種別 | 内容 | リスク発生までの期間 | 種別 | 内容 |
| 自然災害の頻発・激甚化 | 短中長期 | 急性 | ・豪雨や台風等による通信設備・基地局の損傷と復旧コストの増加 | 短中長期 | 市場/レジリエンス | ・異常気象による無電柱化ニーズの増加 |
| | 短中長期 | 急性 | ・バリューチェーン寸断による製品・サービスの中止 | 中長期 | 市場 | ・自然災害の頻発・激甚化による通信設備・基地局の防災・減災工事の需要増加 |
| 平均気温上昇 | 長期 | 慢性 | ・データセンター等の空調コストの増加 | 長期 | 市場 | ・空調設備の高効率機器への更改 ・空調装置の運用改善 |
| | 中長期 | 慢性 | ・通信設備等建設技能者の熱中症等の健康被害の増加 ・酷暑時間帯回避による生産性低下 | 中長期 | レジリエンス | ・DX推進、リモート型働き方の一層の推進 |

また、経営陣のESGへの取り組み意識の向上を目的に役員報酬制度を改定し、従来からの業績連動報酬の指標である「連結営業利益」「連結ROE」に加え、非財務目標の「温室効果ガス排出量」を2022年度より新たな指標として導入しました。

■リスク管理

企業集団としてのリスク管理の基本方針と推進体制を「リスク管理規程」により定めるとともに、リスク管理計画に基づき、様々なリスクに対的確に対応しています。

2021年度はリスク管理委員会を2回開催し、リスク管理状況および企業集団内の個別課題について審議・対処しました。

気候変動関連のリスクと機会についても、ESG経営推進委員会が主管となり、気候変動に伴う外部・内部環境の変化をモニタリングし、事業に影響を与える気候変動のリスクと機会を洗い出しています。洗い出されたリスクと機会については当社グループへの影響度も評価・分析し、影響度の高いリスクと機会を特定しています。その後、取締役会および経営会議にて審議した上で全社のリスクと機会として組み込んでいます。

■戦略

当社グループは、リスクと機会の管理プロセスのもと、2°C未満(1.5°C等)と4°Cシナリオを参照し^{※3}、将来的に発生しうる気候変動関連のリスクと機会を分析しました。その結果、脱炭素社会への移行(政策・法規制/市場・評判)により、今後想定される事象による影響および気候変動による物理的(急性/慢性)影響が顕在化すると評価しました。

これらのリスクに対して中期経営戦略を見直し、「事業を通じた脱炭素社会の実現」が重要課題であることを再認識しました。また、当社事業の関わりとして、スマートインフラ/エネルギーソリューションの需要拡大を今後見込まれる機会として特定しました。

※3 各シナリオは以下を参照しています。
 急速に脱炭素社会が実現するシナリオ：
 ・International Energy Agency (IEA) World Energy Outlook 2018 Sustainable Development Scenario (SDS)
 ・IEA Energy Technology Perspectives 2017 Beyond 2°C Scenario (B2DS)
 物理的影響が顕在化するシナリオ：
 ・Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 第5次評価報告書
 ・IPCC1.5°C特別報告書

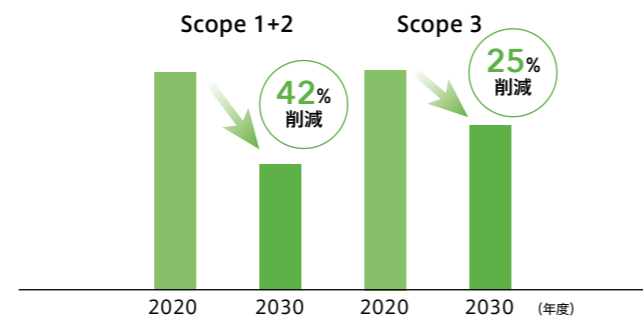
■目標

2021年度に、2030年度に向けた温室効果ガス排出量削減目標を設定しています。これらはSBTi (Science-based Targets initiative) に基づく目標であり、当社は2022年5月、SBTヘコミットメントレターを提出し、同目標に対する認定を申請中です。また、これらは2022年度からの中期経営計画に

おける非財務目標としても設定することで、脱炭素における当社事業の成長機会を着実に取り込んでいく仕組みとしています。

2030年度に向けた温室効果ガス排出量削減目標

| | 目標 | SBT |
|-----------|--|-------------|
| Scope 1+2 | 2030年度までに当社グループの温室効果ガス排出量を2020年度比で42%削減する | 2022年5月認定申請 |
| Scope 3 | 2030年度までに当社グループの温室効果ガス排出量を2020年度比で25%削減する <small>※主に、購入した製品サービスおよび販売した製品を使用することによる排出削減を進めていく方針である</small> | 2022年5月認定申請 |



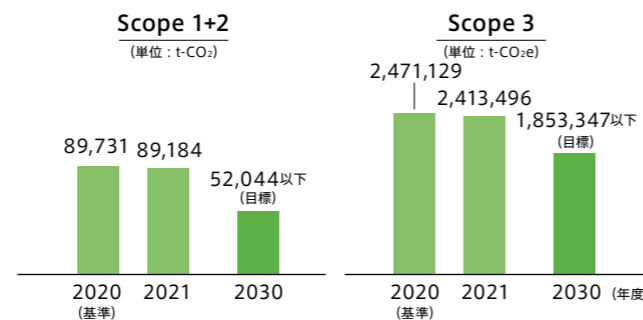
■実績

2020年度、および2021年度の温室効果ガス排出量実績は以下の通りです。

温室効果ガス排出量実績

| カテゴリ | 排出量 | | |
|-----------------------------|-------------|-----------|-----------|
| | 2020年度(基準) | 2021年度 | |
| Scope 1 | 直接排出 | 66,890 | 67,907 |
| Scope 2 | 間接排出 | 22,841 | 21,277 |
| Scope 3 | その他の間接排出 | 2,471,129 | 2,413,496 |
| Category1 | 購入した製品・サービス | 513,291 | 452,295 |
| Category11 | 販売した製品の使用 | 1,892,870 | 1,848,997 |
| その他(Category2,3,4,5,6,7,13) | 合計 | 64,967 | 112,204 |
| Scope1-3合算値 | | 2,560,860 | 2,502,680 |

※2020年度(基準)の数値には西武建設(株)の数値を含めています
 ※排出量単位：Scope 1,2(t-CO₂)、Scope 3(t-CO₂e)



事業による環境保全への貢献

事業活動を通じた高効率な社会インフラや最先端のエネルギー関連システムの構築・運用・保守に加え、再生可能エネルギーの供給も進めることで、脱炭素社会の実現を目指しています。

具体的には、企業/環境社会基盤ドメインの環境・社会イノベーション事業において、太陽光を中心とする発電設備の設計・施工・運用・保守、LED照明の設置・保守、EV充電システムの設置・保守、エネルギーマネジメントシステムや蓄電池システムの提供等を通じ、脱炭素社会に向けて求められるエネルギーインフラの実現へ貢献しています。

また、広域無線センサーネットワークシステムのほか、高効率のスマートエネルギーシステムやスマートシティの実現に向けた動きにも積極的に参画しています。

再生可能エネルギーへの取り組みを推進

再生可能エネルギーの供給においては、広く安定的に普及させるための設備・システムを、社会インフラのひとつとして構築する取り組みに注力しています。

2022年6月には、ソーラーシートとバッテリーで動作しメンテナンスが不要な次世代型独立電源「オフグリッド電源ポール」の実用化に向けた実証実験に参加し、当社グループがインフラ工事で培ってきた施工技術とデジタル技術を駆使することで、データ利活用の検証を支援しています。同電源によるLED照明を設置し無電化地域のストリートライトとして活用するほか、カメラ・センサーの設置やデジタルサイネージとの連携を図ることで、収集した気象情報や災害時の防災アラート等をサイネージから発信することも可能です。

また、2022年7月には、福島県とトヨタ自動車(株)による「水素を活用した未来のまちづくり」の社会実装に参加し、オフィスや店舗のカーボンニュートラルの実現に向け、定置式FC(燃料電池)発電機をグループ会社である(株)TTKの鹿島営業所内に2022年度内に設置する予定です。同発電機の設置により低炭素化に寄与するとともに、災害時の電源として活用することを視野に運用・管理していきます。

加えて、2022年度からの中期経営計画およびMIRAIT ONE Group Vision 2030においては、成長戦略Change 2「事業成長の加速」における「フルバリュー型モデル」の一環としてグ

リーン発電事業の拡大に注力し、自ら発電事業者となって再生可能エネルギーを供給するほか、2022年3月にグループ会社化した西武建設(株)と連携し、同分野でのシナジー創出に注力しています。

省エネ・創エネの取り組み

■工事センターにおける省エネ・創エネ

各地の工事センターは、照明のLED化、電気使用量のデマンド監視システム、屋上を利用した太陽光発電設備等を導入し、省エネ化を進めています。

(株)ミライト・ワンの事業所における太陽光発電設備の年間総発電量(万kwh)

| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| 12.4 | 13.8 | 13.2 | 13.7 | 28.5 [※] |

※2021年度より、集計範囲を変更しています

■節電の推進

オフィスにおけるエネルギー消費の大部分を占める電気使用量の削減に向けて、当社グループ一体となり、プリンターやコピー機の合理化に伴う台数削減、パソコンの省電力設定や適正な室温設定の徹底、不要な照明の消灯の励行、エレベーターの使用抑制の啓発・促進といった多角的な節電施策を推進しています。

■車両の燃費向上/温室効果ガス排出削減

EVやハイブリッド車など低公害・低燃費車への更改を進めるとともに、より環境負荷が低く交通事故削減にもつながる「エコドライブ」を推進しています。また、燃料添加剤による温室効果ガス排出を抑制するなど、全社的な啓発活動と燃費向上、温室効果ガス排出削減に取り組んでいきます。



エコドライブのステッカーを付けた社用車

循環型社会に向けた貢献

■建設副産物のリサイクル

各工事現場で発生する建設副産物を最小限にし、発生した副産物には再生利用の用途を見出す取り組みを継続しています。その一環として、従来は使い捨ての木製ドラムを使用していたワイヤー（鋼撚り線）巻き付けドラムについて、再利用できる「ECOドラム」に転換する通信建設業界の取り組みに2008年から着手し、現在では一部サイズを除きECOドラムを使用しています。



ECOドラム

■使用品のリサイクル推進

使用後のユニホームやヘルメットを回収し、マテリアル処理（新たな原材料として再利用）によるリサイクルの推進を図っています。

■紙使用の削減

（株）ミライト・ワンでは、会議のペーパーレス化を進めるとともに、押印文書廃止と業務プロセス改革により、紙使用の削減に向けた具体的な施策・取り組みを推進しています。

■産業廃棄物処理方針を制定

当社グループは、これら一連の資源循環や廃棄物削減への取り組みを持続的な成長と企業価値向上へとつなげていくため、2022年度からの中期経営計画において、2030年度の産業廃棄物最終処分率の目標を策定しました。この取り組みを実効性のある施策として展開するため、2022年7月に「ミライト・ワングループ産業廃棄物処理方針」を制定しました。

第5次中期経営計画における非財務目標

産業廃棄物最終処分率（2030年度）

1.5%以下

総合的な環境保全施策

■グリーン開発ガイドライン

当社グループは、地球環境の保全に向けて開発段階で配

慮する項目をまとめた「グリーン開発ガイドライン」を2017年度に制定しています。工法、製品、サービスの開発にあたっては関連法規制を遵守するとともに、ライフサイクルを通じた環境影響を考慮しています。

■取引会社選定・評価における環境基準

統合マネジメントシステムの一環として、取引会社が要求事項に従って製品・サービスを提供する能力を有しているかの判断、および製品要求事項の確実な適合のため、取引会社を評価・選定しています。具体的には、一定額以上の取引先に対して、供給者評価基準表をもとに評価を実施し、全社内に共有しています。

評価項目には、品質や納期、経営に関する項目に加え、ESGの（E）環境分野に特化した内容も設定し、ISO14001認証取得状況や環境負荷低減への取り組み等についても評価ポイントとして捉えています。

供給者点数評価項目

| 管理項目 | 評価項目 |
|--------|-------------|
| 納期 | 納期・納品の遵守 |
| 環境保全 | 環境負荷の低減 |
| 品質 | 不良の有無 |
| 改善活動 | 改善活動への取り組み |
| 情報資産管理 | 情報資産管理体制の整備 |
| 経営 | 経営の安定性 |

環境マネジメント

当社グループは、グループ各社で環境マネジメントシステム（ISO14001）に準拠・運用しています（認証取得事業所割合：100%）。各事業所では、業務の環境影響を評価し、著しい環境影響への対策を立ててPDCAを回すことで、継続的な改善につなげています。2014～2021年の8ヵ年度において、環境関係法令違反、環境問題の原因となる事故・汚染、環境問題に関する苦情は0件でした（国内グループ会社）。

■成果の共有

環境保全活動の主要なパフォーマンス指標（温室効果ガス排出量、電気使用量、ガソリン・軽油等燃料の使用量、紙・一般ゴミ・産業廃棄物の排出量、グリーン購入額等）の実績値をモニタリングや分析に活用するほか、特に電気使用量が増加する夏と冬には、各職場の独自目標のもと、使用量削減に取り組んでいます。

環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献

Highlights：ドローンによる水管橋点検サービスを開始

災害や事故の影響を最小限にとどめる

ミライト・ワングループは、IoT、5G、ICT、エネルギーシステムを含む幅広い領域における当社グループの技術を駆使した環境にやさしく強靱な社会インフラの構築を通じ、持続可能な街づくり・里づくりに貢献しています。

特に災害や事故の発生時の復旧対応は、通信・ネットワーク環境の守り手としての当社グループの重要な役割であると認識し、2021年8月に発生した豪雨災害や、2020年9月に発生した台風10号、2019年9月・10月に発生した台風15号・19号等、各地で被災した通信インフラの復旧活動を行いました。

自然災害に耐えられる情報通信インフラづくり

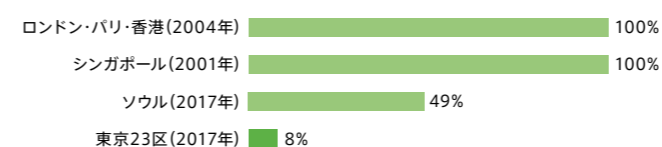
情報通信ネットワークが正常に機能していることは、日々の国民生活や産業経済活動にとって不可欠です。当社グループは、風水害や地震をはじめとする自然災害に耐えられる情報通信インフラの構築・運用に一貫して取り組んできました。

その一例として、電線類を地中化し、地震や台風による電柱倒壊を防止する取り組みに注力しています。（株）ミライト・ワンの代表的な事例として、京都を代表する景観地域・先斗町で実施した無電柱化工事においては、狭隘道路であることを考慮し、日本初となる新工法（小型BOX方式）によって施工しました。この新工法は従来工法よりも低コスト・短工期で実施できることから、東京都をはじめ多くの自治体が見学に訪れています。



また、国内では無電柱化率が低く今後も多くの事業機会が見込まれることから（下図参照）、引き続き、自然災害に耐えられる情報通信インフラづくりを当社の成長機会としていきます。

無電柱化率の国際比較



出所：国土交通省資料より当社作成

ドローン技術を活かした災害対応

ドローンを活用したインフラ整備や災害対応等にかねてより注力してきた当社グループは、2021年10月、水道施設の老朽化による漏水・破損事故の増加への対応を目的に、（株）ミラテドローンによる水管橋点検サービスの提供を開始しました。これは、2020年2月に堺市上下水道局とともに実施した実証実験等の結果、管外面の亀裂や塗装の剥がれ、錆の状況、橋梁のコンクリートのひび割れ等をドローンによつて的確に把握できることが実証され、実用化を進めてきたことによるものです。

また、同社は2021年12月、国土交通省と「無人航空機による災害応急対策活動（撮影等）に関する協定」を締結しました。首都直下地震時にドローンを活用した迅速な対応を推進するため、国土交通省の大宮国道事務所と同社を含む7社の間で締結された同協定に基づき、東京23区内において震度6弱以上の地震が発生した際に直ちに出勤し、担当路線の被害状況を把握することで、道路啓開や被害施設の早期復旧に貢献します。

加えて、当社と（株）ミラテドローンは2022年3月、東京都江東区とともに、同区内における災害発生時の土木施設等の被災状況をドローンによって調査する訓練を行いました。同訓練は当社と同区が2020年7月に締結した「災害時のドローン運用に関する協定」に基づくもので、当社は、大規模災害時には同区からの要請に基づき（株）ミラテドローンとともに直ちに出勤し、ドローンを活用して道路や橋梁を中心とした区内の土木施設を点検し、被災状況を早期に把握することが可能です。



訓練の様子



ドローンによる水管橋の点検

安全と品質の向上

Highlights：安全・コンプライアンス憲章を制定

安全・品質マネジメント

社会のインフラづくりが事業領域であるミライト・ワングループの価値創造は、安全・品質の担保・向上を大前提としており、安全を最優先する業務プロセスを実行するほか、お客様の期待と信頼に応えるサービスを提供しています。

まず安全への取り組みにおいては、ISO45001に準拠した労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、2022年3月31日現在で(株)ミライト・ワンの事業所のうち100%が同認証を取得しています。業務の遂行にあたり安全を最優先することを明記した労働安全衛生方針に基づき、法規制および労働安全衛生要求事項の遵守、リスクアセスメントと危険予知活動を通じた労働安全リスクの低減・排除のほか、相互啓発による安全・安心の定着を促進しています。管理項目として重大人身事故、重大交通事故、重大設備事故等、重大な不安全行動等を設定し、継続的な改善を図っています。

また、品質への取り組みにおいては、統合マネジメントシステムの重要な構成要素である品質マネジメントシステムを、ISO9001に準拠して構築・運用しています。その基礎となる品質方針は、「法規制や顧客要求事項への迅速な対応」「製品・サービスの質的向上や施工品質の向上による顧客満足度アップ(効率的な生産・サービス活動も実現)」「品質リスクの低減によるQCDの維持・向上の実現」の3点からなり、具体的なプロセス・手順や判断基準を社内規定類で明確化しています。加えて、自社内だけでなく取引先からの購買においても、遵守されるべき品質標準を明確にしています。そして、品質の確保・向上に向けたPDCAにおいては、各業務品質の確認・検証の精度をモバイル端末等も活用しながら追求しているほか、各グループ会社がそれぞれの事業内容に応じて設定した目標(設備事故件数、検査指摘件数、お客様満足評価ポイント等)の達成状況をレビューし、次年度以降の取り組みにつなげています。

これら一連の安全・品質への取り組みを持続的な成長と企業価値向上へとつなげるべく、当社グループは、2022年度からの中期経営計画における非財務目標として、重大人身事故件数/重大設備事故件数ゼロを設定しました。

第5次中期経営計画における非財務目標

重大人身事故件数/重大設備事故件数

ゼロ

■安全・コンプライアンス憲章を制定

当社グループは、2022年7月に「ミライト・ワングループ安全・コンプライアンス憲章」を制定し、安全の確保は企業経営の要であることを肝に銘じ、最優先課題として安全対策に万全を期することを改めて掲げています。当社グループで働く全員が本憲章に基づいて安全確保とコンプライアンスの徹底に取り組むことで、ステークホルダーの皆様から信頼され続ける企業グループを目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■事故撲滅と安全品質の向上を目指して

事故撲滅と安全意識のさらなる向上を目指すため、基本動作に立ち返る姿勢を重視した取り組みを日々、実施しています。また、現場従事者が安全への理解を深めることを目的に、安全作業手順書等の配備や安全教育の実施、事故事例の映像化のほか、安全に関わる規則のビジュアル化を進めています。加えて、従事者との安全コミュニケーションの活性化を図るため、社長をはじめとする幹部が積極的に現場に足を運ぶなど、日頃から、従事者一人ひとりの安全意識の高揚を図っています。

■安全大会を毎年開催

安全意識の再確認と安全対策の水平展開を図るため、安全大会を毎年開催しています。2021年度は初めてのグループ統一でのWeb会議を活用した拠点分散形式にて、グループ会社や協力会社も含めて10月に開催し(グループ社員約2,000名参加)、安全意識のさらなる向上に向けて、グループ各社の安全施策事例の発表や外部講師による講演等を行いました。

■危険体験・体感研修

建設業における死亡事故の約4割を占める墜落・転落事故の撲滅を目指し、社員やパートナー会社社員を対象に、事故を疑似体験できるVR設備を用いた「危険体験・体感研修」を実施しています。受講者が転落事故を身をもって体感することで、基本動作や転落防止器具の重要性をより強く感じ、安全意識を向上させることを目的としています。

■危機発生時の安全確保

大地震をはじめとする大規模自然災害への備え、さらには情報通信サービス等の重要社会インフラの復旧支援等が社会的に要請されるなか、年2回の定期災害対応訓練を通じ、災害発生時の行動原則や安否確認の方法、災害情報の収集方法等を習得しています。また、2020年からのコロナ禍においては、社員を守り、職場での感染予防に取り組むなか、安



VRによる危険体験・体感研修

否確認システムの利用訓練も実施し、在宅勤務やリモートワーク等の柔軟な働き方における同システムの有効性を確認しています。

■安全意識の共有

技術者が高所での作業を安全かつ確実にこなせるよう、「高所安全作業員認定(アクセス系)」「高所安全作業員認定(ネットワーク系)」の資格取得を促進しています。

高所安全作業員認定の新規受験者数

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 ^(注) |
|---------|--------|--------|-----------------------|
| アクセス系 | 113 | 81 | 104 |
| ネットワーク系 | 22 | 30 | 32 |



高所作業体験研修

品質の向上により、お客様からの安心と信頼に応える

当社グループは、品質を安全と同等に重要な経営課題および競争力の源泉のひとつとして位置づけ、2021年度までの前中期経営計画においては「安全・品質の向上」を重点施策として、お客様からの安心と信頼に応えるブランドの確立を図ってきました。また、2022年7月に制定した前述の「ミライト・ワングループ安全・コンプライアンス憲章」においては「品質の確保」を改めて重要課題と認識し、「常に新しい技術を取り入れ、お客様の信頼に応え続けるよう、高品質で優れた成果物を提供する」ことを掲げています。

技術力・現場力の向上

当社グループは、サービス品質を支える技術力を着実に向上させるため、各種研修や技術認定を実施しています。

■工事マネジメント力の強化

各現場の責任者として事業推進の中核を担う工事長[※]のマネジメント力強化に向けて、新任工事長と工事長補佐を対象とする「工事長研修」を実施しています。

近年の工事件数の増加や工事内容の多様化・複雑化等を背景に工事長には幅広い対応力が求められることから、本研修では、当社グループの経験・ノウハウの集大成である「工事長ハンドブック」を活用し、予算作成や原価管理等の工事管理の基礎だけでなく、ディスカッションやロールプレイングにより知識を総合的に理解し、課題解決力を高める取り組みにも注力しています。

※当社グループが個別工事の統括のために任命する監督職のひとつ

■専門技術者の育成

専門技術者の育成を目的とする技術者育成部会は、当社グループおよび協力会社の社員を対象に各種研修を実施しています。特にモバイル実技研修においては参加者をレベルごとの4クラスに分け、各人財のスキルや業務内容に応じた基礎知識・技能と安全施工能力の習得を促進します。事業部の枠を超えて参加できる本研修には2010年の開始から累計1,620名が受講し、スキルアップを図っています。

■技能五輪全国大会の情報ネットワーク施工で銅賞・敢闘賞を受賞

2021年12月に開催された「第59回技能五輪全国大会(主催：中央職業能力開発協会)」の「情報ネットワーク施工」で、当社社員が銅賞および敢闘賞を受賞しました。

本大会は青年技能者の技術レベル日本一を競う技能競技大会であり、2021年は、42の職種に全国47都道府県から選抜された約1,100名の選手が参加しました。当社社員が出場した「情報ネットワーク施工」は、情報ネットワークの故障探索競技、メタル接続、光接続のスピード競技、Wi-Fi設定や宅内およびビル構内などを想定した配線施工

競技を、2日間で合計約8時間の規定時間内で競技するものです。今後も競技会への参加等を通じてさらなる技術力の向上を図り、安心・安心・高品質なサービスの提供に努めていきます。



入賞した当社社員

パートナーとの協働による社会価値の共創

Highlights：ミライト・ワンパートナー会を発足/統合マネジメントシステムの運用

価値共創による事業構造改革を加速

■ミライト・ワンパートナー会

ミライト・ワングループは2022年7月にパートナー会社約2,200社のうちコアパートナー約400社とミライト・ワンパートナー会を発足しました。成長分野である「みらいドメイン」のビジネスにパートナーとともに挑戦するほか、2022年7月に開学した人財育成機関「みらいカレッジ」の活用により、パー



ミライト・ワンパートナー会 ポータルサイト

トナーの成長・変革を支援しています。また、安全経営の推進や現場の働き方改革、DXによる現場作業のバリューチェーン改革等もパートナーとともに進めることで、社会価値の共創と企業価値向上につなげていきます。

■公正取引とパートナーシップ

2022年7月に制定した「ミライト・ワングループ 安全・コンプライアンス憲章」の「6. 公正取引とパートナーシップ」においては、取引にまつわる各種法令の遵守や透明・公正な取引を行うほか、パートナー会社との良好な協力関係を保持することで、ともに社会的課題の解決に寄与する姿勢を明確にしています。

※詳細はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/info/000109.html>) をご覧ください

■各地域での事業パートナーシップを強化

創業以来70年超にわたり地域密着型ビジネスを展開してきた当社グループは、各地域での長年にわたる事業パートナーシップを強みのひとつとしています。今後も地域事業パートナーとの信頼関係を持続的な成長と企業価値向上の基盤とするべく、2020年7月に賛同・宣言したグループ会社 四国通建(株)に続き、2021年11月には、中国地域を中心に事

業展開するグループ会社(株)ソルコムも、経済産業省や中小企業庁等が提唱し、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携に取り組む「パートナーシップ構築宣言」に賛同・宣言しました。



オープンイノベーションによる新たな価値創造

通信・ICT分野等の先端技術を社会インフラに実装することを成長ドライバーとしてきた当社グループは、今後も先端分野における価値創造や社会的課題の解決に貢献するべく、国内外のスタートアップ企業等とのオープンイノベーションに注力しています。

■ベンチャーキャピタルファンドへの出資

新たなICT技術の進展を背景とした市場ニーズ・顧客ニーズの変化に対応し、タイムリーなサービスを提供するため、有望なスタートアップ企業とのシナジーの創出をはじめ、新たな価値創造に向けた取り組みを積極的に進めています。

2021年6月には、国内外の有望なスタートアップへの積極的な投資・支援活動やベンチャー企業サポートの強力なエコシステムに特色があるB Dash Ventures(株)による「B Dash Fund 4号投資事業有限責任組合」への出資について合意しました。これにより、当社グループとB Dash Ventures(株)やその投資先である有望スタートアップとの関係強化を図るほか、5Gの拡大とDXにより急速に進んでいる「社会全体のスマート化」に対し、当社グループの多様なエンジニアリング力や、社会課題を解決する新たな事業・ソリューションの創出・提供を加速しています。

また、2022年6月には、米国・シリコンバレーを拠点にIT関連のスタートアップ企業向けに投資するTranslink Capitalによる「TRANSLINK CAPITAL PARTNERS V, L.P.」への出資について合意しました。当社初となる海外ファンドへの出資によって海外の有望スタートアップ企業との関係強化を図ることで、みらいドメインやフルバリュー型モデルの進展につなげていきます。

■(株)hapi-robotへの出資・業務提携契約

2022年1月には、従来グループ会社の(株)ミライト・エックスと協業を進めてきたAIコミュニケーションロボット“temi”の日本総代理店である(株)hapi-robotへ出資・業務提携契約の締結に合意しました。AIによる対話型コミュニケーションを実装した自律走行型の多目的スマートロボット“temi”は、テレプレゼンスとリモートロボットコントロールにより、自分が瞬間移動したかのような体感を可能にします。また、ノンコーディングの簡単なシーケンスプログラムで自律的に案内・説明、誘導、施設内巡回や移動監視も可能であるため、介護・医療をはじめとするエッセンシャルビジネスや小売店、一般企業での導入・検証が進んでおり、さらなる需要拡大が見込まれています。同社との強いパートナーシップにより、“temi”によるDX推進の提案や新たな社会インフラのスマート化ニーズに応えることで、みらいドメインやフルバリュー型モデルの展開を加速します。



社会インフラのスマート化ニーズに応える“temi”

ESGへの取り組みにより、サプライチェーン・サステナビリティを担保

前述の通り、約2,200社のパートナー会社とともにサプライチェーンを形成しながら価値を共創・提供する当社グループは、取引会社の評価・選定にあたりESGへの姿勢を考慮する等、サプライチェーン・サステナビリティへの取り組みを重視することで、持続的な成長と企業価値向上につなげていきます。

■統合マネジメントシステムを運用

品質マネジメントシステム(ISO9001)、労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)、環境マネジメントシステム(ISO14001)、情報セキュリティマネジメントシステムISMS(ISO/IEC27001)の4領域のマネジメントシステムを統合的に扱う「統合マネジメントシステム(IMS)」を2012年から運用し、その基礎となる「マネジメントシステム方針」においては、当社グループ内外の事業に関わる全てのステークホルダーにESGへの自覚を求めるとともに、各社・各部門が相互に連携し、PDCA管理を行うことを明記・運用しています。

人財育成と働き方改革、健康経営の推進

Highlights：「みらいカレッジ」を開学/「健康経営宣言」を制定

未来を変える人財の育成に注力

中期経営計画におけるChange 1「人間中心経営」に注力するミライト・ワングループは、価値創造の源泉である人的資本への投資を拡充しています。

特に、Change 2「事業成長の加速」において今後の成長分野として位置づけるみらいドメイン(街づくり・里づくり/企業DX・GX事業/グリーン発電事業/ソフトウェア事業/グローバル事業)およびフルバリュー型モデルの強化・拡大にあたっては事業構造改革が必須であり、これを担う人財集団の形成に向けて、「内部人財の戦略的強化」と「外部人財の積極的登用」を行っています。

内部人財の戦略的強化では「モバイル」「クラウド」「再生可能エネルギー」「企画提案」「プロジェクトマネジメント」といった複数のスキルを個々の人財が身につける「マルチスキル化」のほか、「データインサイト活用スキル」「DXスキル」等を強化するべく、2022年7月に企業内大学「みらいカレッジ」を開学しました。リアルキャンパス(千葉/埼玉/兵庫)とデジタルキャンパスからなるみらいカレッジは、「テクニカル学部(技術力)」「マネジメント学部(管理能力)」「ソーシャル学部(社

会力)」の3分野で約110講座*を提供し、当社グループおよびパートナー会社を含む1万人規模*の受講者でスタートしました。個々人が確実にスキルを修得するためにLMS(Learning Management System)による学習管理とサポートを行うほか、ビジネスチャット機能や動画投稿による情報交換といったコミュニティ機能も拡充し、会社の枠にとらわれない交流を促進します。

*2022年7月開学時

また、外部人財の積極的登用においては、みらいドメインやフルバリュー型モデルなど成長分野を強化するための中途採用を拡大するほか、M&A等を通じた人財獲得や、外国人技術者を含む多彩な人財集団へのシフトを図ります。

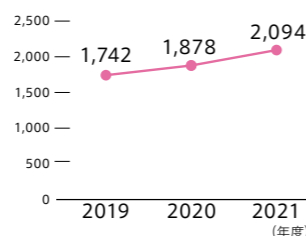
これら一連の人的資本への投資の実効性を高めるため、中期経営計画における非財務目標として、2026年度のマルチ資格取得者率50%以上の目標を制定しました。



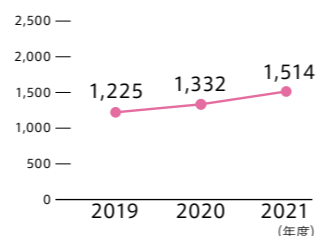
過去3年間の資格保有状況の推移(旧事業会社5社*) (人数)

| 主要資格名 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|
| 工事担任者(AI・DD総合種) | 677 | 714 | 761 |
| 1級電気工事施工管理技士 | 368 | 366 | 386 |
| 1級土木施工管理技士 | 359 | 349 | 354 |
| 一級建築士 | 16 | 16 | 15 |
| 監理技術者資格者 | 2,095 | 2,108 | 2,108 |
| 第1種電気工事士 | 399 | 418 | 438 |
| 第1級陸上無線技術士 | 96 | 130 | 186 |
| 第1級陸上特殊無線技士 | 1,129 | 1,202 | 1,328 |
| 1級有線テレビジョン放送技術者 | 41 | 37 | 34 |
| シスコ技術者認定CCIE | 52 | 51 | 49 |
| 情報技術者 | 1,234 | 1,324 | 1,410 |
| JUIDA操縦技能 | 80 | 95 | 103 |

電気工事士(第1種/第2種) 資格保有状況の推移



陸上無線技術士(第1級)、陸上特殊無線技士(第1級) 資格保有状況の推移



* (株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)



みらいカレッジ ①eラーニング受講 ②e座学

人財育成体系

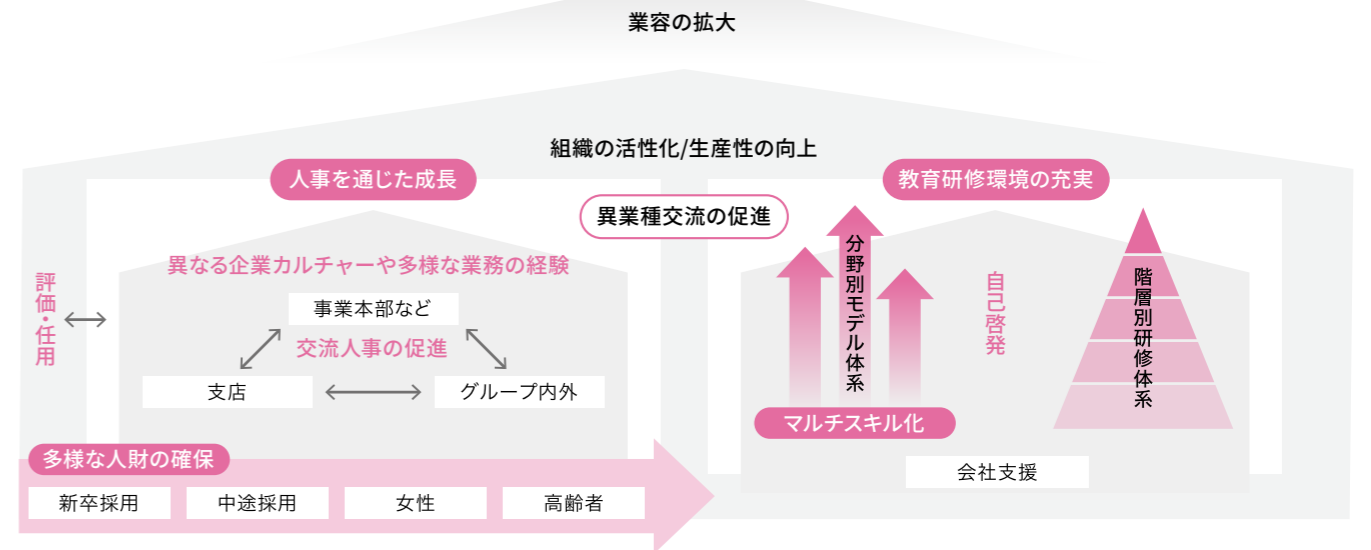
前述を含む当社グループ全体の人財育成体系は、事業展開に必要な専門能力を高めていくための「分野別モデル体系」と、階層ごとに共通的に求められる知識等の修得を図る「階層別育成体系」で構成することで、社員一人ひとりの成長を支援し、今後の事業成長を支える人的資本の強化を計画的に推進しています。

具体的には、入社直後の導入研修から幹部社員研修に至るまで、各階層で期待される役割やキャリアステージに応じて身につけるべきスキルやナレッジを修得できるよう設計しています。なかでも新入社員向けについては、理系・文系を問わず活躍できるよう特に充実した教育研修体系を準備しています。また、面談制度を整備し、上司との話し合いを通じた自らの目標とキャリアアップの具体化により、各種資格取得への積極的なチャレンジを促すとともに、難易度に応じた報奨金制度を設け、個々の社員の成長意欲に応えています。



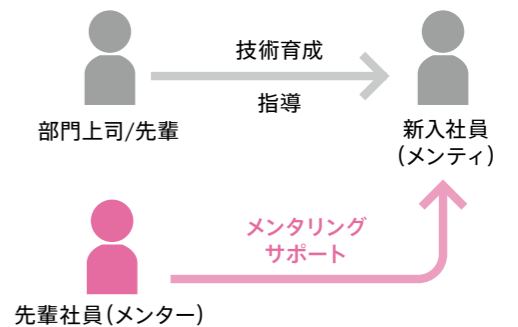
高所作業体験研修

人的資本強化スキームの全体像



メンタリングプログラム

新入社員を対象にメンタリングプログラムを導入しています。配属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩社員(メンター)を任命し、対話による気づきと助言によって新入社員(メンティ)の自発的・自立的な成長を促す仕組みとしています。定期的な報告を受けてのフィードバックや月例面談を通じ、新入社員だけでなく、メンターを務める先輩社員も成長できるプログラムとしています。



次期の経営マインドを育成する「ミライト未来塾」

次世代経営幹部の計画的育成を目的として、2020年7月に「ミライト未来塾」を創設しました。ワークショップやディスカッション主体の研修プログラムを通じて会社経営に関する視野を広げ、自社の経営課題について具体的な解決策を検討することにより経営者に相応しい対応能力を高めるほか、研修チー

ム内・チーム間の議論や検討を通じて自らが未来のミライト・ワンの経営を担うというマインドを醸成します。

海外事業拠点における研修プログラム

海外拠点においても、現地社員向けに様々な研修を行っています。例えばLantrovisionグループでは、人財育成・研修の専任担当者を任命し、構内ケーブルの設計・施工・テスト等の基本的な研修から、入札・見積・契約といった実践的な研修まで幅広いプログラムを用意し、社員のスキルとモチベーションの向上を図っています。また、各ケーブルベンダーの認証資格を積極的に取得することで品質管理を強化し、顧客満足度の向上や事業競争力の強化に努めています。

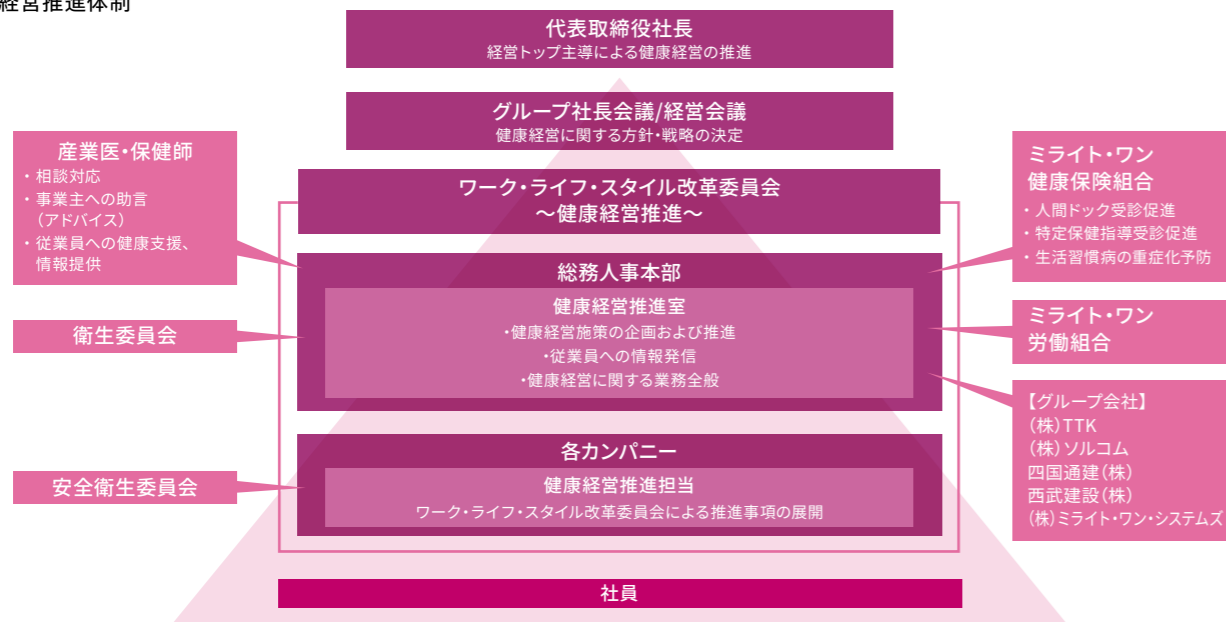


Lantrovision (S) Ltd (シンガポール)における現地人財研修

トップの主導による健康経営を推進

マテリアリティのひとつである健康経営の推進に注力し、中

健康経営推進体制



期経営計画のChange 1「人間中心経営」の根本に健康経営を据えている当社グループは、これら取り組みの実効性をさらに高めるべく、2022年7月に「ミライト・ワン グループ 健康経営宣言」を制定しました。社長の主導による健康経営を、下図の体制のもとで推進していきます。

健康管理の支援

全社員を対象とする定期健康診断のほか、特定年齢での人間ドックや特定保健指導等を実施し、社員の健康管理に役立てています。また、国内各地の保養施設の提供によるリフレッシュの機会づくりや、健康保険組合によるウォーキングイベント等の健康増進施策も継続的に実施しています。

メンタルヘルス

厚生労働省が義務付けている「ストレスチェック制度」は社員自身のストレスへの気づきや職場改善を通じて、メンタル不調となることを未然に防止する一次予防を目的としています。当社グループは同制度の義務化に先立ってメンタルフォロー体制(相談窓口等)を整備し、ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、部門ごとのメンタルヘルス研修を実施して職場改善につなげることで、メンタル不調の未然防止に努めています。

メンタル不調による病気休職者の復職支援

メンタル不調による傷病休暇・傷病休職にある社員に対しては、メンタルヘルス推進担当者によるサポートをはじめ、休業開始から復職後のフォローアップまで全面的に支援しています。休業中はリワーク施設を活用した「リワークプログラム」を実施し、復職の意思表示があった場合には主治医による診断をもとに、産業医・会社と連携しながら復職審査委員会にて復職の判断を行います。復職後は、短時間勤務の励行や時間外勤務の制限等、就業上の配慮を行っています。

働きやすい労働環境の整備

当社グループは、労働基準法をはじめとする労働関係法令の遵守はもとより、社員の働き甲斐に資するよう、労働関係法令を上回る処遇制度を設けています。また、同一労働・同一賃金の考えを尊重し、非正規社員も正社員と同等の待遇となるよう、特別勤務手当や時間外勤務手当等を正社員と同じ割増率で支給するほか、特別休暇の付与や社員への登用等を実施しています。

労働関係法令を上回る制度

- ・所定労働時間(1週、1日)
- ・休憩時間、休日
- ・採用年度年次有給休暇付与日数
- ・時間外・休日・深夜の割増賃金等

働き方改革の推進

当社グループは、昨今の労働市場の変化や事業環境の変化に対応しつつ持続的成長を図るため、「働き方改革宣言」を制定しています。当宣言に基づき、

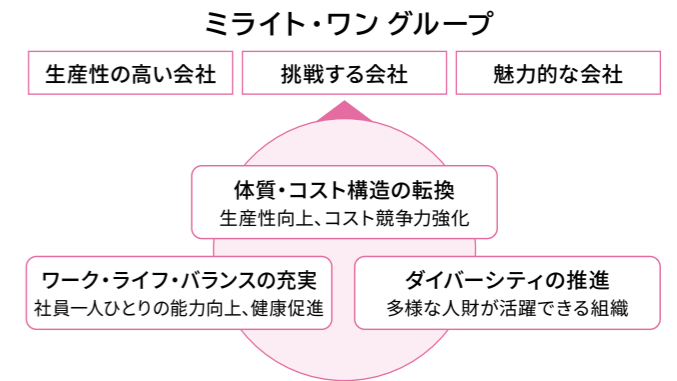
- ①多様で選択可能な働き方の実現
- ②時間外労働適正化と年休取得促進
- ③柔軟な働き方による多様な人財の活躍

の3本柱からなる働き方改革を、整合的・統合的に進めています。

■多様で選択可能な働き方の実現

2020年からのコロナ禍を契機に、従来集合形式で開催していた取締役会・経営会議等の主要会議やイベントをリモート

働き方改革のコンセプト



で実施しています。様々なICTツールを活用し場所にとらわれない働き方を推進することで、多様な働き方を実現しています。また、RPA等を活用した業務効率化に取り組むことで、生産性向上に向けた環境整備も進めています。

■時間外労働の適正化と年休取得促進

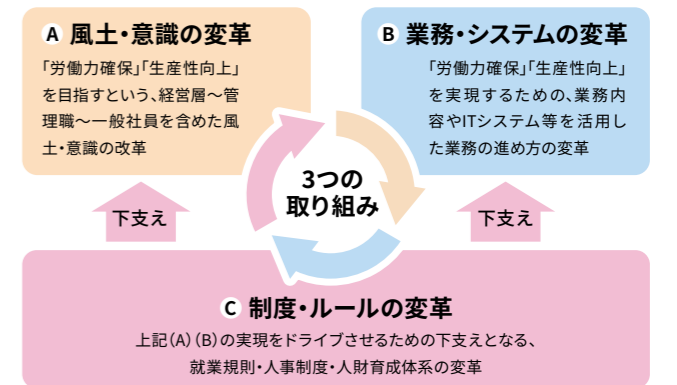
ノー残業デーの設定や定時退社の推奨、ゴールデンウィークや年末年始、夏季休暇等に合わせた年次有給休暇の取得を促進し、社員の健康増進はもとより、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを目指しています。

各職場でのKAIZEN活動やICTの活用推進により業務の効率化を高めるとともに、PCログシステムによって適正な労働時間を把握・記録することで、総労働時間の削減を図っています。

■柔軟な働き方による多様な人財の活躍

フレックスタイム制・選択型シフト勤務制(プチフレックス)・変形労働時間制・テレワーク(在宅勤務・出張先・サテライトオフィス)等の働き方を推進することで、多様な人財の誰もがワーク・ライフ・バランスを実現し、効率的に成果を上げながら活躍できる環境を整備しています。

働き方改革における3つの取り組み



また、旧(株)ミライト・ホールディングス、旧(株)ミライトおよび旧(株)ミライト・テクノロジーズでは2021年7月より、在宅勤務者への費用軽減措置として、実施日数に応じた日額200円の補助を実施しています。

第5回日経「スマートワーク経営」調査にて3つ星に認定

旧(株)ミライト・ホールディングスは2021年11月、第5回日経「スマートワーク経営」調査において、3つ星に認定されました。



本調査は2017年から(株)日本経済新聞社および(株)日経リサーチが実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、「多様で柔軟な働き方の実現」「新規事業等を生み出す体制」「市場を開拓する力」の3要素によって組

織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、星5段階で評価されます。

総務省より2021年度「テレワーク先駆者百選」に選定

旧(株)ミライトは、2021年11月、令和3年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。これは、テレワークの導入・活用を進め、十分な利用実績等が認められる企業・団体を総務省が選定・公表することで、テレワークの普及促進を目的とするものです。

当社は、コロナ禍に先立つ2019年度より在宅勤務のトライアルを実施していたほか、各種会議・イベントのオンラインでの開催/押印作業の電子化/Webカメラを活用した施工現場の遠隔監視・遠隔作業指示による安全性と生産性向上の両立等に取り組んでいます。

今後も多様かつ柔軟な働き方のひとつとしてテレワークを推進し、働き方改革を進めていきます。

人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進

Highlights：人権基本方針の制定/「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の策定

人権尊重

人や社会と共存するより良い環境づくりを最大のミッションとし、お客様から最高の満足と信頼を得られるようグループ全体で取り組んできたミライト・ワングループは、企業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を理解し、グループ全体で人権尊重の責任を果たすことが、今後の持続的な成長と企業価値

向上に不可欠であると考えています。

■ミライト・ワングループで人権基本方針を制定

前述の基本認識のもと、マテリアリティのひとつである「人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進」に注力している当社グループは、人権尊重へのコミットメントを強く発信し、グループ内での認識をより明確にするとともに、様々なステークホルダーと協働してあらゆる企業活動における人権

ミライト・ワングループ 人権基本方針(条文構成)

1. 人権に関する基本的な考え方
2. 法令の遵守及び人権規範の尊重
3. 適用範囲
4. 人権デュー・ディリジェンスの実施
5. 救済・是正措置
6. 教育・啓発活動
7. ステークホルダーとの対話・協議
8. 推進体制

尊重の行動を進めていくため、2022年7月に「ミライト・ワングループ 人権基本方針」を制定しました。当社グループの全社員が本方針に基づき、あらゆる事業活動の根底に人権尊重の意識をもって行動し、広く社会の皆様から信頼される企業を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■推進体制

あらゆる企業活動に関係する人権課題について全ての役員・従業員の理解・浸透を図るため、代表取締役社長を委員長とする「ESG経営推進委員会」のもとに「人権・D&I委員会」を設置しています(P.25参照)。同委員会では人権やダイバーシティに関するリスク状況の報告と対処する課題、施策等を議論し、人権マネジメントの強化やダイバーシティ&インクルージョン施策の推進に取り組みます。

■具体的取り組み例

当社グループは、児童労働や強制労働を行わせることなく、労働者の権利保護に留意し、法で定められた最低賃金以上の賃金としているほか、経営状況が極めて悪化した場合においても最大限社員の雇用維持に努め、これまで指名解雇や整理解雇を実施したことはありません。

また、人権意識の啓発・向上のための階層別研修やコンプライアンス推進活動によってハラスメント行為の禁止等に取り組むとともに、「コンプラ目安箱」「なんでも相談室」「社外通報窓口」の3種のヘルプラインを設置し、通報者保護に配慮した上で問題解決に向けて対応しています。

労使関係

当社グループは、労使の相互信頼を基盤とし、企業の発展と従業員の労働条件の維持・向上を図るため、定期的な労使協議の機会を設け、安定した労使関係の構築に努めています。積極的な事業運営を行い、企業の健全な発展を図るため、事業計画やその他の重要課題について労使で意見交換を行う情報連絡会や労働時間適正化委員会を定期的に開催しています。

多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続けるために

当社グループは、年齢、性別、学歴、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等に関わらず、個性を尊重し、もてる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを推進しています。

多様な視点や価値観を企業経営に活かすため、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する専門組織「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」を総務人事本部に設置し、個々の人財の特性や能力を最大限に活かせる職場環境の整備や、マネジメント層の育成等に注力しています。

マテリアリティのひとつであるダイバーシティ&インクルージョンを重要な取り組みとして位置づけているほか、各ステークホルダーに向けて当社の姿勢を明文化したMissionにおいても、『多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続ける』を掲げています。

加えて中期経営計画Change 1「人間中心経営」の一環として、外国人技術者含む多彩な人財集団の形成に注力しています。

現在、これら一連のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みをさらに発展させるべく、社員の意見や視点を積極的に取り入れた「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の策定を進めており、2022年12月以降の公表を予定しています。

女性社員の活躍推進

女性が幅広い分野における能力の発揮やキャリア形成ができるよう、その目的に沿った行動計画を策定するとともに、グループ各社の課題分析のほか、新卒採用における女性比率や女性管理職比率、女性の職域拡大等において具体的な数値目標を設定し、達成に向けたPDCAを回しています。また、ワーク・ライフ・バランスや、キャリアと育児・介護の両立支援による就労環境の整備も積極的に進めています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

(計画期間：2022年7月1日～2026年3月31日)

| | | |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| ①新卒採用の女性比率 | ②女性管理職数 | ③年休取得率 |
| 25% を目指す | 現在の 20% 増とする | 70% を目指す |

※詳細はWebサイト(https://www.mirait.co.jp/csr/data/plan_womens.pdf)をご覧ください

■キャリアと育児・介護の両立支援

社員が長く安心して働き続けられるよう、子どもが3歳に達するまで取得できる育児休業のほか、小学校3年生修了まで利用できる短時間勤務制度を設けるなど、出産や育児、介護をはじめとするライフイベントに合わせて活用できる制度を、法で定める基準を上回る内容で整備しています。

キャリアと育児・介護の両立支援制度((株)ミライト・ワン)

| 関連項目 | 両立支援制度 | 法律で定められた内容 |
|-------------|----------------------------------|-------------------------------|
| 産前産後休暇 | 産前・産後それぞれ6週間は有給、産後6週間を超える部分は無給 | 無給 |
| 配偶者出産休暇 | 2日(有給) | — |
| 失効年休積立休暇 | 家族の介護・看護、妊産婦検診、不妊治療、配偶者出産に伴う子の育児 | — |
| 育児休業 | 3歳未満(3歳に達するまで) | 1歳未満(パパママ育休プラスでは、1歳2カ月まで1年以内) |
| 育児のための短時間勤務 | 小学校3年生まで | 3歳未満 |
| 子の看護休暇 | 小学校4年生まで(有給・時間単位で取得可) | 小学校入学前まで(無給) |
| 時間外/深夜労働の制限 | 小学校3年生まで | 小学校入学前まで |
| 介護休暇 | 有給、時間単位で取得 | 無給 |
| 介護休業 | 1人につき最長1年 | 1人につき93日まで(分割可) |

2021年度末現在で、女性社員の育児休業取得率は100%、男性社員の育児休業等取得率は80.2%となっています。2022年度は取得率の維持とさらなる向上に向けた取り組みを進めるとともに、育児休職者がスムーズに復職し活躍できるよう、休職中における会社動向等の情報提供、復職前の面談等のサポート施策を実施しています。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
(計画期間：2022年7月1日～2025年3月31日)

- ①男女共に育児休業を取得しやすい環境を整備する
- ②働きやすい職場環境づくりをする

※詳細はWebサイト(https://www.mirait.co.jp/csr/data/plan_generations.pdf)をご覧ください

シニア人財の活躍支援

日本の少子高齢化の進展に対応し、通信建設業に必要な高度技術の有資格者であるシニア人財の活躍を支援すべく、定年後再雇用制度を定め、希望者が引き続き活躍できる環境を整備しています。

また、一定年齢以上の社員を対象にライフプランセミナー等を開催し、社員の雇用延長後の働き方や資金計画等についても支援しています。

定年後の再雇用状況 (2021年度末現在)

| | |
|----------|------|
| 定年退職対象者数 | 112名 |
| 再雇用者数 | 84名 |
| 再雇用率 | 75% |

※(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の5社平均

海外における現地人財の活躍推進

当社グループはアジア・太平洋地域を中心に13カ国・地域の海外拠点を運営しており(2022年3月末現在)、各拠点で現地人財が活躍しています。海外拠点間での要員派遣等の相互支援を通じ、現地人財の総合的な技術力の向上を図るなど、社員一人ひとりが十分に実力を発揮できる人財育成に努めています。

また、MIRAIT PHILIPPINES INC.では障がいのある児童とのクリスマスパーティーを実施するなど、地域ステークホルダーとのつながりを深め、信頼を高める活動も行っています。



障がいのある児童とのクリスマスパーティー (MIRAIT PHILIPPINES INC.)

社会貢献活動

社会の一員として、より暮らしやすく、活気あるコミュニティづくりに貢献

Highlights：社会貢献活動費：36百万円(2021年度)

地域社会への貢献

創業以来、地域密着型のインフラ構築事業で持続的成長を実現してきたミライト・ワングループは、地域社会の一員として、より暮らしやすく、活気あるコミュニティづくりに貢献することが、社会の持続的発展と当社グループの中長期的な企業価値の向上につながるものと認識しています。

地域および社会全体の課題解決への貢献

■東北の被災地支援

東日本大震災の被災地支援の一環として、宮城県電業協会の主催により2011年から開催されている社会奉仕活動(震災ボランティア)に継続的に参加しています。これまで、仮設住宅への花壇設置や農地のがれき撤去、海岸防潮林再生に向けた植樹等を行ってきたほか、2021年度は67名が参加し、海岸林再生のために植樹されたクロマツの苗木の成長を促すために海岸での草刈り等の活動を実施しました。

■株主優待のメニューのひとつとして

「スペシャルオリンピックス日本[※]」へ寄付

当社グループは、(公財)スペシャルオリンピックス日本[※]の活動趣旨に賛同し、2018年度より、当社株主優待のメニューのひとつとして同団体への寄付を選択いただけるようにしています。5回目となる2021年度は372名の株主様のご賛同をいただき、合計696,000円を寄付しました。今後も、多様な人々がともに生きる社会づくりに貢献していきます。

※知的障がいのある人々向けに、様々なスポーツトレーニングとその成果発表の場である競技会を提供している国際的なスポーツ組織

■自然環境保護、生物多様性保全の取り組み

当社グループは、地域貢献活動の一環として、少子高齢化が進行している新潟県十日町市の「米づくり」を応援しています。

当社グループのパートナー会社である(株)村山土建が、新潟県十日町市における耕作放棄地の増加や、里山の原風景と生態系の保存、環境にやさしい農業への転換などに対応するため「米づくり」を手掛けていることに賛同し、当社グループの社員がボランティアで農作業の一部をお手伝いしています。

地域とのコミュニケーション活動

■祭礼や清掃活動への参加

日本各地の伝統的な祭りは、社会構造の変化とともに存続が難しくなりつつあります。当社グループの各社は、地域の祭礼への参加を社員に呼びかけ、神輿の担ぎ手になる場合もあるほか、地域での清掃活動を継続的に行っています。

■地域イベントへの参加

当社グループは、東京都江東区主催の地域イベント「豊洲フェスタ」へ、本社を豊洲に移転した2010年より毎年参加しています。2021年度は、グループ社員約20名からなるボランティアスタッフが参加し、手作りの空気砲ゲームや輪投げブースを出展しました。

また、四国通建(株)は、愛媛県民環境部自然保護課が2021年11月に開催した「環境啓発登山(秋季)」に参加し、社員6名が、石鎚山公衆トイレ休憩所の維持管理や登山道の清掃を目的とするボランティア登山に参加しました。



豊洲フェスタ



環境啓発登山

ウクライナへの人道支援

成長分野であるみらいドメインのひとつとしてグローバル事業の強化に取り組む当社グループは、将来的なグローバル事業の拡大を見据え、海外ステークホルダーへ配慮した取り組みも拡充していく構えです。2022年3月には、ウクライナおよびその周辺地域で被災された方々への人道支援のため、当社は(特非)国連UNHCR協会へ1,000万円の寄付を実施し、また、社員からも募金を募り、同じく国連UNHCR協会へ1,803,761円の寄付を行いました。これらの寄付金は、同協会を通じて、UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)のウクライナ国内および近隣諸国における難民支援活動に活用される予定です。

社外取締役からのメッセージ

企業価値向上へ向けた社外取締役としての役割を、しっかりと果たしていきます

2022年7月、当社グループは(株)ミライト・ホールディングスとその傘下子会社である(株)ミライトおよび(株)ミライト・テクノロジーズの3社を統合、新たに(株)ミライト・ワンとしてその一歩を踏み出しました。新会社ミライト・ワンはこれまでの純粋持株会社とは異なり、自らも事業を営む事業持株会社となります。当社グループは、2022年3月に西武建設(株)を傘下に収め、5月に策定した中期経営計画では「超・通建」を標榜、「みらいドメイン」を軸とした成長戦略への加速を鮮明にするなど、一層の事業の拡大と多様化の進展が見込まれ、グループの中核としての当社にとって、こうした事業戦略に相応しいガバナンスの整備・拡充が重要な経営課題となります。こうした認識のもと、取締役会やその事前の自由討議の場である「審議の場」などでの議論を重ね、新会社の発足にあわせ監査等委員会設置会社への機関変更と、内部監査部門の拡充を決定したことは、当社ガバナンスはもとより、グループ管理の観点からも妥当な対応と考えています。

さらに、これに並行して取締役会の一層の機能充実について、私が委員長を務める指名・報酬委員会でも審議を重ね、改訂版コーポレートガバナンス・コードへの対応も念頭に、社外取締役について監査等委員でない社外取締役を1名増員して4名とし、監査等委員である社外取締役3名と併せて7名の体制としました。その構成は、企業経営経験者4名、弁護士1名、会計士1名、大学教授1名と幅広い分野を網羅し、また女性が7名中3名を占めるなど、まずは「社外の目

会計士の視点から、パーパスの実現に貢献していきます

このたびミライト・ワングループとして新たな門出をむかえた当社グループは、パーパスとミッションについても改めて整理し、自らの目指す姿を明らかにしました。また、西武建設(株)をグループにむかえ、重点施策のひとつである「強靱でサステナブルな地域/企業の未来への貢献」についても、今後一層推進していくという決意も感じています。

公認会計士は、ちょっとした違和感を感じ取り、根拠を示しながら「ここおかしい」というのが仕事ですので、社外の監査等委員としても会計士の仕事のスタンスで臨み、それにより、当社のパーパス実現に少しでも貢献できればと思っています。

私は、大学および数年の社会人生活を東京で過ごしましたが、それ以外は故郷である香川県高松市に居住し、公認会計士および税理士としての業務や、様々な社会活動を行っています。先日、「婦人画報」に取り上げていただいた時のインタビューで、「なぜ高松(のような地方都市)に帰ろうと思ったのか」という質問をいただきました。会計士の業務は「監査」「会計」のいずれも世界標準に基づいて行うため、どこに住んでも仕事ができるし、満員電車がいやだったから帰った、というのが答えです。実際、通勤時間は10分程度、保育園も待機児童なし、公共施設も充実しており、自然も近いなど、地方のコンパクトな町に暮らすメリットは大きく、リモートワークの普及もあり、地方への移住を考える人も増えているようです。徳島県の神山町は、全国トップクラスの通信環境を整え、先端企業を受け入れてきたことで有名な町で

社外取締役 指名・報酬委員会委員長
馬場 千晴



として」経営に対する多様な視点を提供するに相応しい体制が構築されたと考えています。こうした社外取締役の拡充を受け、社外取締役の定例の意見交換の場を設け相互の問題意識の共有に努める一方、社外取締役への取締役会事前説明の場も、単なる案件の説明にとどまらず、社外取締役と担当部署との間での幅広い議論の場としています。こうした結果、取締役会では自ずと審議の深度が増しており、社外取締役の活発な発言で予定時間を大幅に上回るケースも少なくないなど、社外取締役の拡充の効果は着実に上がってきているものと評価しています。

今後は展望すると、通信情報分野での技術革新が続く一方、国際・経済情勢の不透明感は強く、またSDGsなど企業活動への新たな社会的要請の一層の高まりが見込まれ、当社グループを巡る経営環境は引き続き厳しいものと予想されます。こうしたなかで、社会的責任を的確に果たし企業価値の向上を実現していくため、今般の統合を機に整備・拡充したガバナンス体制の実効性を上げていくと同時に、今後も所要の措置を適時、適切に講じていくことが極めて重要であると考えます。こうした観点から、社外取締役として引き続き経営に対する助言、監督の役割をしっかりと果たしていきたいと考えています。

社外取締役 監査等委員
勝丸 千晶 (石川千晶)



す。キーパーソンである大南信也氏(NPO法人グリーンバレー理事長)によると、その成功要因は、「小さな成功体験の積み重ね」とのことでした。私は、2002年から継続して、自治体の監査に携わってきました。自治体の抱える問題は共通しているものが多く、また、彼らは実績を重視します。当社グループの「街づくり・里づくり」についても、成功事例をひとつ作り、地域ごとにアレンジしていくことができれば、大きな広がりが出るのではないかと思います。

自治体は、一般廃棄物の処理や上下水道経営もしていますので、自治体監査を通じて、環境について深く考えさせられる事柄が多くありました。社会は「環境は倫理」から「環境は経営」に大きく変化しているようです。従来から環境会計や非財務情報の開示は行われてきましたが、当社グループはこのたび、役員報酬制度の新たなKPIとして「温室効果ガス排出量」を追加しました。また、「人材版伊藤レポート2.0」が発行され、当社グループの「人間中心経営」の戦略は、これを先取る形で策定されたと思われます。今後は、非財務情報の検証や人事デューデリジェンスなど、新しい方針に実効性があることの検証が求められると思います。それについて、会社がどのように対応していくのか、しっかりと見極めながら提言していきたいと思っています。

役員紹介 (2022年7月1日現在) (取締役会出席状況は2021年度)



代表取締役社長
中山 俊樹

所有株式数 14,513株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



取締役専務執行役員
高橋 正行

所有株式数 10,885株
取締役会出席状況
—(新任)



取締役常務執行役員
塚本 雅一

所有株式数 5,006株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



取締役常務執行役員
脇本 祐史

所有株式数 4,896株
取締役会出席状況
—(新任)



取締役
大橋 大樹

所有株式数 6,388株
取締役会出席状況
—(新任)



代表取締役専務執行役員
遠竹 泰

所有株式数 6,609株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



取締役専務執行役員
宮崎 達三

所有株式数 4,721株
取締役会出席状況
—(新任)



取締役常務執行役員
高屋 洋一郎

所有株式数 1,740株
取締役会出席状況
—(新任)



取締役
五十嵐 克彦

所有株式数 14,819株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



取締役
高木 康弘

所有株式数 6,281株
取締役会出席状況
—(新任)



社外取締役
馬場 千晴

所有株式数 0株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



社外取締役
山本 眞弓

所有株式数 0株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



社外取締役
瓦谷 晋一

所有株式数 0株
取締役会出席状況
16回/16回(100%)



社外取締役
塚崎 裕子

所有株式数 0株
取締役会出席状況
—(新任)



取締役監査等委員(常勤)
山本 康裕

所有株式数 9,579株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



取締役監査等委員(常勤)
青山 幸二

所有株式数 7,255株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



社外取締役監査等委員
関 裕

所有株式数 0株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



社外取締役監査等委員
勝丸 千晶 (石川 千晶)

所有株式数 300株
取締役会出席状況
20回/20回(100%)



社外取締役監査等委員
未森 茂

所有株式数 0株
取締役会出席状況
—(新任)

コーポレート・ガバナンスの強化

基本的な考え方

ミライト・ワンは、社会的責任を有する企業としての経営の重要性を認識し、意思決定の透明性・公正性を確保するための組織体制や仕組みの整備を実行し、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことが、経営上の最も重要な課題のひとつと位置づけています。

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現がステークホルダーとの信頼関係の構築に不可欠と認識しており、

- 株主の権利・平等性の確保
- 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- 適切な情報開示と透明性の確保
- 取締役会等の責務の履行
- 株主との対話

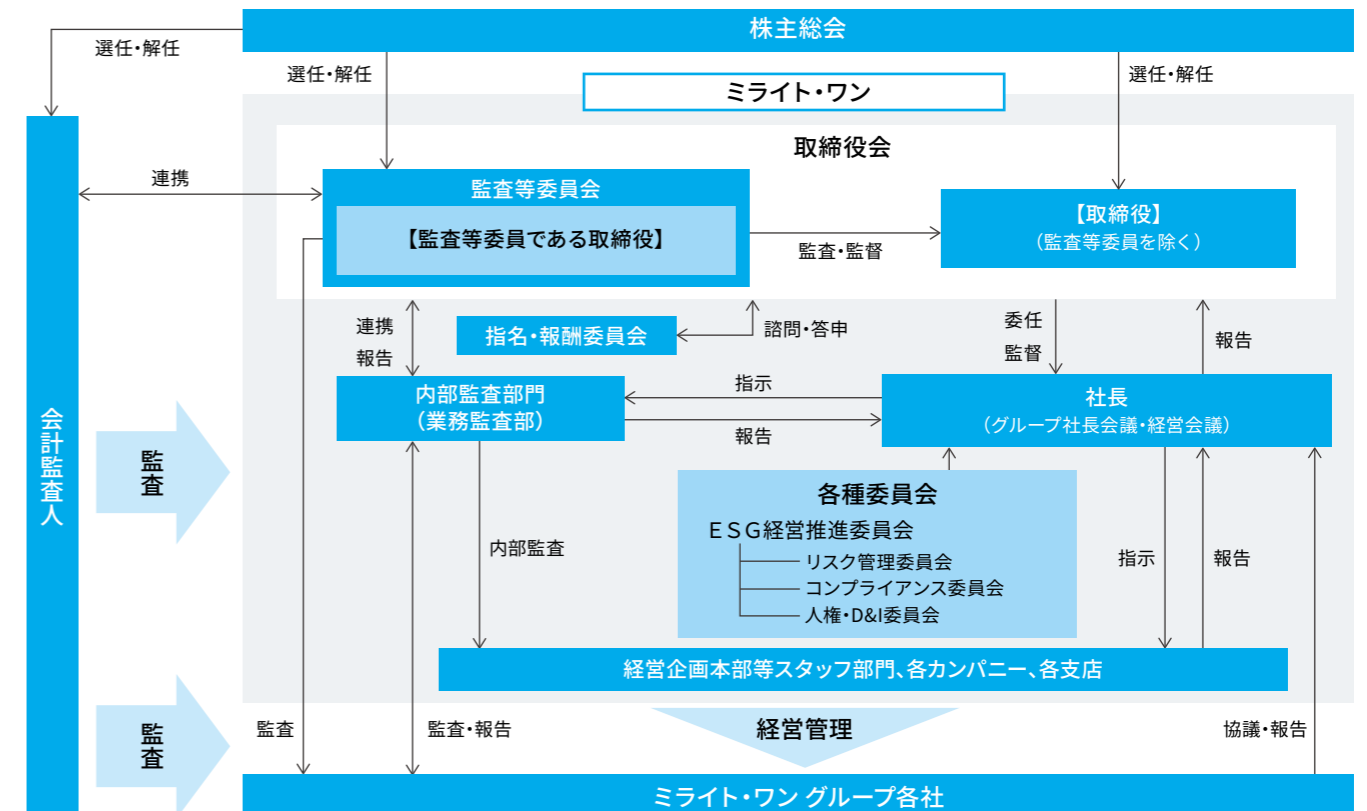
の充実により、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めていくこととしています。

ガバナンス体制

当社は、監査等委員会設置会社であり取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しています。

監査等委員会並びに内部監査部門、会計監査人はそれぞれ独立した監査を行うとともに、相互に連携を図る体制をとつ

ガバナンス体制図



ています。

また、三線ディフェンスの考え方に基づくガバナンス体制および内部監査体制の充実を図り、監査等委員会と内部監査部門の連携強化により、コーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、経営の健全性と透明性の向上および迅速な意思決定を図り、さらなる企業価値の向上を目指しています。

取締役候補の指名方針・手続

取締役候補の指名にあたっては、社内外から幅広く候補者を選出し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会に諮問し、その答申を踏まえ、優れた人格・見識と高い経営能力を有する候補者を取締役会で決定しています。

※取締役個々の選任理由等については、「株主総会招集ご通知」に記載しています。

社外取締役の有効活用

社外取締役は、各分野における豊富な経験・知見を有し、中長期的な企業価値向上の観点からの助言や経営の監督など、専門的かつ客観的な視点からその役割・責務を果たすことができる方を指名しています。また、監査等委員である社外取締役は、各分野における豊富な経験・知見を有し、独立した客観的な立場から取締役の経営判断や職務執行について、

公正・透明な企業グループをつくる、まもる

法令・定款の遵守状況等を適切に監視して取締役会の透明性を高めるとともに、企業価値の向上に貢献いただける方を指名しています。

社外取締役は、取締役会等への出席などを通じて当社グループの経営課題等を把握しています。

また、各々の専門的かつ客観的視点から必要に応じて適宜意見を述べ、各取締役等との意見交換などにより、経営の透明性、効率性の確保に努めています。

※当社における社外取締役の独立性判断基準並びに活動状況については、「コーポレート・ガバナンス報告書」等に記載しています

設置機関の概要

| 名称 (2021年度開催数) | 目的・権限 | 代表者/委員長 | 構成員 |
|----------------------------------|--|-----------------------|---|
| 取締役会 (20回) | 法令または定款の定めにより、当社グループの経営の基本方針を決定 | 代表取締役社長 中山 俊樹 | 監査等委員でない取締役 遠竹 泰、高橋 正行、宮崎 達三、塚本 雅一、高屋 洋一郎、脇本 祐史、五十嵐 克彦、大橋 大樹、高木 康弘、馬場 千晴、山本 眞弓、瓦谷 晋一、塚崎 裕子 監査等委員である取締役 山本 康裕、青山 幸二、関 裕、勝丸 千晶(石川 千晶)、末森 茂 |
| 指名・報酬委員会 (7回) | 取締役の指名・報酬に関わる客観性を向上させるため、取締役会のもと、任意の諮問委員会として設置 | 取締役(社外) 馬場 千晴 | 取締役 山本 眞弓、瓦谷 晋一、塚崎 裕子、中山 俊樹 |
| 監査等委員会 ※2022年7月移行 | 監査に関する重要な事項についての決議、協議、および報告 | 取締役監査等委員 山本 康裕(常勤) | 取締役 監査等委員 青山 幸二(常勤)、関 裕、勝丸 千晶(石川 千晶)、末森 茂 |
| グループ社長会議 (21回) | 経営方針(主に事業関連)に関する重要事項について報告を受け、重要方針を審議 | 代表取締役社長 中山 俊樹 | カンパニー長、カンパニー企画本部長、主要グループ会社社長、主要グループ会社企画本部長、みらいビジネス推進部代表/副代表、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤) |
| 経営会議 (25回) | 経営方針に関する重要事項について報告を受け、重要方針を審議 | 代表取締役社長 中山 俊樹 | カンパニー長、主要グループ会社社長、みらいビジネス推進部代表/副代表、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤) |
| ESG経営推進委員会 (6回) ※2021年9月設置 | SDGs・ESGへの対応強化と持続的成長に向けた企業価値向上のため、ESG経営推進に関する基本方針、戦略策定、および重要課題設定や各種環境イニシアティブ対応等を実施 | 代表取締役社長 中山 俊樹 | カンパニー長、主要グループ会社社長、みらいビジネス推進部代表/副代表、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤) |

※取締役 馬場 千晴氏、山本 眞弓氏、瓦谷 晋一氏、塚崎 裕子氏、関 裕氏、勝丸 千晶(石川 千晶)氏、末森 茂氏は、社外取締役です

会計監査人の状況

| 監査法人の名称 | 継続監査期間 | 業務を執行した公認会計士 | 会計監査業務に係る補助者の構成 |
|--------------|--------|---|-------------------------------------|
| 有限責任 あずさ監査法人 | 8年間 | 指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 長崎 康行 指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 小林 圭司 指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 中村 孝平 | 公認会計士 6名 会計士試験合格者等 7名 その他 14名 |

取締役のスキルマトリックス

| | | 企業経営・経営戦略 | 営業・マーケティング | 通信等設備構築・運営 | 技術・イノベーション・DX | グローバル事業 | 新ビジネス開発 | 人事・労務・人材開発 | 財務会計・ファイナンス | 法務・リスク管理・コンプライアンス・ガバナンス | 公共政策・学術研究 |
|-------------|--------------|-----------|------------|------------|---------------|---------|---------|------------|-------------|-------------------------|-----------|
| 監査等委員でない取締役 | 中山 俊樹 | 社内 | ● | ● | | ● | ● | ● | | | |
| | 遠竹 泰 | 社内 | ● | | ● | ● | | ● | | | |
| | 高橋 正行 | 社内 | ● | | ● | ● | | ● | | | |
| | 宮崎 達三 | 社内 | ● | ● | ● | | ● | | | | ● |
| | 塚本 雅一 | 社内 | ● | ● | | | ● | | ● | ● | |
| | 高屋 洋一郎 | 社内 | ● | ● | | | ● | ● | | | |
| | 脇本 祐史 | 社内 | ● | ● | | | ● | | | | |
| | 五十嵐 克彦 | 社内 | ● | | ● | ● | | | | | |
| | 大橋 大樹 | 社内 | ● | ● | ● | ● | ● | | | | |
| | 高木 康弘 | 社内 | ● | | ● | ● | | | | | |
| 馬場 千晴 | 社外 | ● | | | | ● | | ● | ● | | |
| 山本 眞弓 | 社外 | | | | | | ● | | ● | ● | |
| 瓦谷 晋一 | 社外 | ● | ● | | | ● | ● | | | | |
| 塚崎 裕子 | 社外 | | | | | | | ● | | ● | |
| 監査等委員である取締役 | 山本 康裕 | 社内 | ● | ● | | | | ● | | ● | |
| | 青山 幸二 | 社内 | ● | ● | ● | ● | ● | | | | |
| | 関 裕 | 社外 | ● | ● | | | ● | | ● | ● | |
| | 勝丸 千晶(石川 千晶) | 社外 | | | | | | | ● | ● | ● |
| | 末森 茂 | 社外 | ● | | ● | ● | ● | | | | |

※上記は、取締役の全ての知見や経験を表すものではありません。

ジェンダーや国際性等を含む多様性と適正規模を両立した取締役会の構成

取締役会の構成については、様々な事業分野を統括する持株会社として経営戦略、国際戦略、財務、人事等の各専門分野において豊富な経験・優れた知見を有する方を選任することとし、人材のバランスに配慮しています。

さらに社外取締役については、長年にわたる企業経営の実務経験を有する方、企業法務・財務の専門家、学識経験者等に外部からの視点をもって、取締役会に参画していただくことにより、透明性の確保と企業価値の向上につなげることをしています。

取締役会の規模については、持株会社としての機能を十分に発揮しつつ、一部の役員については主要グループ会社と兼任することで、より効果的・効率的な体制としています。

なお、当社は、女性役員として取締役3名を選任しています。取締役に求める専門性と経験は前出「取締役のスキルマトリックス」の通りです。

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための取り組み

取締役会は「取締役会規程」に基づき毎月1回のほか、必要に応じて随時開催しており、2021年度は20回開催しました。また、取締役会においては、社内規程に基づき取締役に付議すべき事案は全て審議され、各事案について活発な意見交換がなされるとともに、四半期ごとに各取締役の職務執行状況についても報告されています。なお、取締役会の実効性評価も継続的に実施し、その機能の向上を図っています。

また、コーポレートガバナンス・コードを踏まえ、指名・報酬に関わる客観性を向上させるため、取締役会のもとに任意の諮問委員会である「指名・報酬委員会」を設置しており、2021年度は7回開催し、その全てに全委員が出席しました。

独立社外取締役は代表取締役とのミーティングを定期的実施し、取締役の職務執行に対する監視機能を強化しています。

監査等委員の監査が実効的に行われることを確保する取り組み

監査等委員は、稟議書等を常時閲覧するほか、取締役会および各種委員会等へ出席し、会社の重要な意思決定プロセスおよび業務の執行状況を把握しています。また、監査等委員と代表取締役社長、会計監査人等が意見交換を行うことにより意思疎通を図り、監査等委員の監査が実効的に行われることを確保しています。

取締役会の実効性評価

取締役会において法令等の遵守状況、リスク管理や情報共有の状況、課題解決のスピード感など、取締役の職務執行についてチェックを行っているほか、代表取締役と社外取締役とのミーティングを開催するなど、取締役会全体の実効性の確保に努めています。

また、年に一度、全取締役を対象とし、取締役会全体の機能向上と、当社のコーポレート・ガバナンスの目指す方向性についての認識の共有を目的として、取締役会の実効性に関する自己評価を実施しています。

具体的には、取締役会の構成、取締役会の運営状況、取締役会の責任・機能、社外取締役からみた取締役会の状況を主な評価項目として、忌憚のない意見が聴取できるよう、匿名のアンケート方式により自己評価を行い、さらに収集にあたっては守秘義務のある外部の弁護士事務所で行うとともに、収集したアンケート内容については第三者機関が分析しています。同分析の結果をもとに、当社の取締役会では、現状の検証・評価を行い良好な結果を得るとともに、取締役会に関わる課題について議論を継続しています。

【2020年度に実施した実効性評価の概要と対応結果】
【主な意見】

2022年度早期に予定していた経営統合後の新会社のありたい姿や企業理念、長期的なグループ全体の方向性、実現するためのガバナンス体制等、新会社の骨格に関する事項やグループ会社の増加、新会社を想定したリスク管理体制と運用面のさらなる充実などについて議論を深めるべき。

↓

【実施した対応策】

中長期的な経営戦略や経営課題について取締役会メンバーにより自由な意見交換を行う場である「審議の場」(2017年度に設置)等での議論を通じ、取締役会における議論をさらに深めるなど、継続的に実効性の維持・向上に努めました。

【2021年度の実効性評価の概要】
【主な意見】

2022年7月の新統合会社発足に伴い、取締役会の構成に関する事、指名・報酬委員会の役割に関する事、およびグループ全体のリスク管理体制の再構築と効率的な運用方針について議論を深めるべき。

↓

【実施中の対応策】

「審議の場」等での議論を通じ、取締役会における議論をさらに深めるなど、継続的に実効性の維持・向上に努めています。

取締役に対するトレーニング

取締役については、定期的に自らの役割や法的責任等について認識を深めるために役員研修を実施しています。研修は、コーポレート・ガバナンスの意義やインサイダー取引、建設業

法等の基本的な事項から、企業不祥事やトラブルに関する事例研究などを内容としています。

また、社外取締役等に対し、適宜、当社の事業内容や現状についての理解を深めるため、事業会社事業所視察や工事現場視察等の機会を提供することとしています。

最高経営責任者等の後継者計画・育成

最高経営責任者等経営幹部の後継者計画・育成については、経営理念や経営戦略を踏まえて適切に行っており、最高経営責任者の選任については、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会に諮問し、その答申を踏まえ、取締役会で決議することとしています。

役員の報酬等

■基本方針

取締役の報酬については、取締役会の承認を経た上で株主総会でその総額(限度額)を定め、個別の取締役報酬は各役位の役割と責任に応じた報酬体系としています。

また、取締役の個人別の報酬等の内容に関する決定方針については、客観性・透明性の向上を目的に、取締役会の諮問機関として独立社外取締役4名と代表取締役社長で構成される「指名・報酬委員会」(委員長は独立社外取締役)において、審議した結果を取締役に答申し、その答申を踏まえて取締役会で決定しています。

監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、月例の基本報酬のみを支払うこととしています。

※役員の報酬等の詳細については、「有価証券報告書」に記載しています

■業績連動報酬制度の導入

役員の報酬と当社業績および株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績並びに企業価値の向上への貢献意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託」を導入しています。

業績連動報酬に係る指標は、グループ会社の業績並びに企業価値の向上への貢献意識を高める上でわかりやすい指標として、当社「連結営業利益」および「ROE」を選択し、「役員株式給付規程」に基づき設定した基準ポイントをもとに、当社「連結営業利益」および「ROE」に応じた業績連動係数を乗じて計算される数のポイントを付与し、退任時に1ポイント1株の株式を給付しています。

また、2022年度より経営陣のESGの取り組み意識の向上を図るため、業績連動報酬の指標に、連結ESG指標として「GHG

削減目標」を追加しました。

■金銭報酬の額、業績連動報酬等の額の割合

| 月例報酬(固定報酬) | 変動報酬 | 業績連動報酬(非金銭報酬) |
|------------|------|---------------|
| 80% | 20% | 6% |

※インサイダー取引規制等を考慮して、経営者意識および株主価値向上への共通目標意識を高めるため、全取締役(社外取締役を除く)に対して役員持株会へ月例報酬の10%以上を拠出することを要請しており、実質的には、固定報酬72%、変動報酬が28%、非金銭報酬(株式報酬)が14%になっています

■取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

2021年度においては、2021年6月24日開催の取締役会決議に基づき、株主総会で決議した総額の範囲内で、指名・報酬委員会に諮問することを前提に、各取締役の基本報酬の額および各年度の業績を踏まえた賞与の額の決定を代表取締役社長の中山俊樹氏に一任する旨の決議をしています。これらの権限を一任した理由は、当社全体の事業を俯瞰しつつ各取締役の担当業務遂行の評価を行うことについては、代表取締役社長が最も適任であると考えられるためです。

■役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 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) |
|---------------|-------------|-----------------|--------|---------------|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 108 | 84 | 24 | 8 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 24 | 24 | — | 2 |
| 社外役員 | 45 | 45 | — | 5 |

■役員ごとの連結報酬等の総額等

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため記載していません。

関連当事者間の取引

取締役が行う競業取引および利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしているほか、取引の状況について取締役会に定期的に報告することとしています。

役員に対しては、「関連当事者に関する確認書」の提出を求めており、自身および近親者、代表となっている団体、過半数の議決権を有する団体等の関連当事者との取引について、取引の有無を把握しています。

また、主要株主との取引については、社内規程に則り、会社や株主共同の利益を害することのないよう取引の妥当性を決裁権者が確認し、特に重要な取引については取締役会に報告することとしています。

政策保有株式

■投資株式の区分の基準および考え方

当社グループは、投資の目的が

- ア.保有先の企業との取引関係を維持・強化
- イ.提携業務を推進するため、その協力関係を維持・強化
- ウ.効率的な施工のための連携等

の場合は、純投資目的以外の目的である投資株式と区分し、それ以外の目的で投資する場合は純投資目的として区分して保有しています。

■純投資目的以外の目的である投資株式について保有方針および保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

ア.保有方針

当社グループは、取引先の株式を保有することで当社グループの企業価値の向上や株主の利益につながると考えられる場合は、株式を保有することとしています。保有目的と取引状況等を確認し、定量的・定性的検証を通じ当該株式の保有の意義が希薄と考えられる株式は、売却等により段階的に縮減します。

イ.保有の合理性を検証する方法

純投資目的以外の目的である投資株式についてリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しについて、定量的・定性的な検証を実施しています。

ウ.個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社グループが保有する純投資目的以外の目的である投資株式について、保有目的や取引状況等の調査を行い、年1回取締役会にて、個別銘柄ごとに、保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合っているか、保有目的や今後の事業動向等を定量的・定性的に検証し、保有の適否を判断しています。

検証の結果、「保有の意義が希薄」と考えられる株式は、株価等を考慮しながら随時売却を進めています。また、グループ全体の純投資目的以外の目的である投資株式の保有および縮減の状況は、毎年の検証を通じて管理していきます。なお、2021年度は、上記方針等に則り、9銘柄を売却しています。

適時開示の実施、インサイダー情報の管理、フェア・ディスクロージャー対応

当社は、ホームページ等で公表している「ディスクロージャーポリシー」に則り、TDnetやEDINETによる適時・適切な情報開示を行っています。加えて、当社ホームページ(https://

www.mirait-one.com/)やプレスリリースなども活用し、より広範な情報開示に取り組んでいます。また、IR活動で使用する資料などは、株主・投資家の皆様にわかりやすく、有益な情報を提供できるよう努めています。

なお、株主・投資家の皆様との面談に際し、未公表の重要情報を保有している場合は、「内部者取引規制に関する規程」に則った適切な情報管理を行うことを徹底しています。

コミュニケーションの充実にに向けた取り組み

IR活動は、情報取扱責任者である取締役財務経理本部長を責任者として、担当部署であるIR部が実施しています。株主・投資家の皆様との面談については、可能な限り、責任者自らが対応しています。また、アナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を年2回開催し、説明会の様子についてはホームページなどで配信しています。海外の機関投資家に対しては、重要情報の英語でのタイムリーな情報提供に努めるほか、北米・欧州・アジア地域において海外IRを実施しています。なお、決算説明会および海外IRは、株主・投資家の皆様と建設的な議論を促進するため、原則として代表者自らが説明を行うこととしています。

加えて、当社事業への理解を深めていただけるよう、個人投資家を対象としたネットライブを活用したオンライン会社説明会や、証券会社などが主催する個人投資家説明会にも適宜参加しています。なお、株主・投資家の皆様からいただいたご意見などは、取締役会・グループ社長会議において経営陣にフィードバックしています。このほか、全ての株主の皆様宛に業績やトピックスをまとめた冊子「ミライトレポート」を年2回送付しています。

株主総会の活性化に向けた取り組み

株主総会の運営については、招集通知のカラー化や映像を利用した事業報告を行うなど、株主にわかりやすい運営を目指しています。招集通知、参考書類および報告書は、当社ホームページにも掲載しています。

2022年6月14日に開催した第12回定時株主総会においては、新型コロナウイルス感染症対策として、株主総会の規模を縮小して開催しましたが、ご出席されなかった株主の皆様等にも理解を深めていただけるよう、当社ホームページで事前に事業報告の動画を掲載するとともに、株主総会当日は総会模様の映像をライブ配信しました。また、総会模様についてはライブ配信をご視聴できなかった株主様向けに事後においても当社ホームページに総会模様の動画を掲載しています。

コンプライアンスの徹底

企業文化の基礎としてコンプライアンスを徹底

Missionのひとつとして「サステナビリティとコンプライアンスを重視し、社会の信頼に応える」を掲げ、マテリアリティのひとつとして「コンプライアンスの徹底」に注力する当社は、「ミライト・ワン グループ 安全・コンプライアンス憲章」を制定し、コンプライアンスの徹底は企業経営の要との認識に基づき、全役員、全従業員に周知しています。

憲章のなかでは「倫理観醸成等の取り組み」「公正取引」「情報開示」「反社会的勢力との関係断絶」等に関する基本方針を定め、最優先課題として取り組むこととしています。

また、「コンプライアンス規程」により、代表取締役社長を委員長とするESG経営推進委員会のもと、コンプライアンス担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」で個別課題について検討するとともに、コンプライアンスに関わる事案や対応策を共有しており、2021年度は2回開催しました。

また、内部監査部門によるモニタリングを実施し、コンプライアンス推進活動の実効性を確認しています。なお、ミライト・ワングループでは、業務監査だけでなく、各組織でコンプライアンス推進員を指名し、自組織の不正や不備事項のチェックを行うことで、各組織の自浄能力を高め、早期発見・迅速対応につなげることで不祥事撲滅を目指しています。

さらに、毎年、従業員が日頃の業務を行う上で、見聞きしたり発生が懸念されるようなリスク、自身や各組織におけるコンプライアンス意識を把握するための調査を実施し、課題抽出と対応策の検討に役立てています。

リスクマネジメントの徹底

リスクへの対応

当社は、「リスク管理規程」により、ミライト・ワングループのリスクに関する必要な事項を定め、事業を取り巻く様々なリスクに対して的確な管理の実践が可能となるように対応しています。また、代表取締役社長を委員長とするESG経営推進委員会のもとに、コンプライアンス担当役員を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、リスク管理に関する項目などについて審議することとしており、2021年度は2回開催しました。

また、内部監査部門によるモニタリングを実施し、リスク管理の実効性を確認しています。

2022年3月末現在、当社が経営成績および財務状況等に影響をおよぼす可能性があると認識している主なリスクとし

(1) 研修

会社の事業推進におけるコンプライアンスの重要性の高まりを踏まえ、役員向け研修、階層別研修やパートナー会社向けの研修のなかでコンプライアンスの重要性を伝え、さらなる意識の向上に取り組んでいます。

(2) 内部通報制度の整備

当社では、当社、グループ会社およびパートナー会社の役員、社員、嘱託、派遣社員など就業する者（退職後1年以内の者）からの申告・相談を受ける体制を構築しております。

①「コンプラ目安箱」

不正、不祥事、不適切会計、横領、談合などのコンプライアンス違反等を扱う内部通報窓口として社内のリスクを早期に探知し、リスクの低減や違反防止につなげています。

②「なんでも相談室」

労働環境や人権（ハラスメントを含む）など様々な相談を扱う窓口として意見・提言に積極的に耳を傾け、問題解決に取り組んでいます。

③「外部相談窓口」

弁護士による社外窓口を設置し、社内で相談しづらい場合の対応を行っています。



適正な納税

当社グループでは、事業活動を行う各国・各地域についての税務関係法令等を遵守し、納税コンプライアンスの維持・向上に努め、適切に納税しています。

て次ページの表のようなものがあります。

内部統制システムの整備

当社は、グループの業務の適正性を確保する体制として「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議しています。また、「子会社管理規程」を制定し、グループ子会社の内部統制の具体的な運用体制を整備することにより、グループとしての内部統制システムを確立し、適切なグループ運営に努めています。

なお、企業集団全体に大きな影響を及ぼす重要な案件については子会社から報告、協議を受けてその管理を行うとともに企業集団として必要な取り組みを行っています。

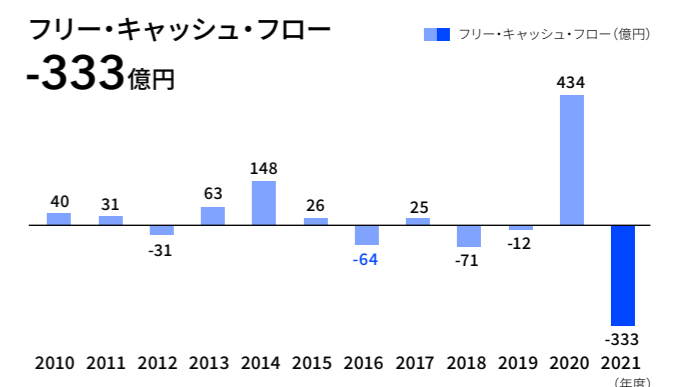
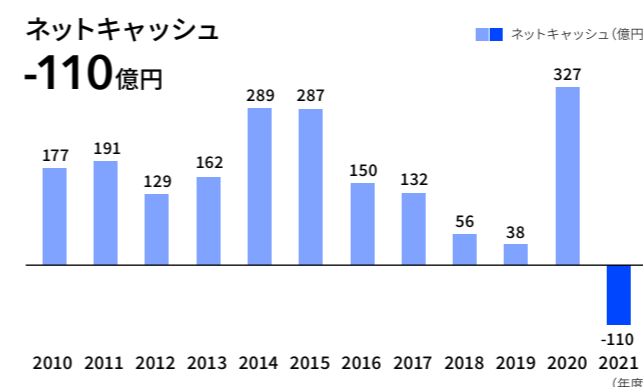
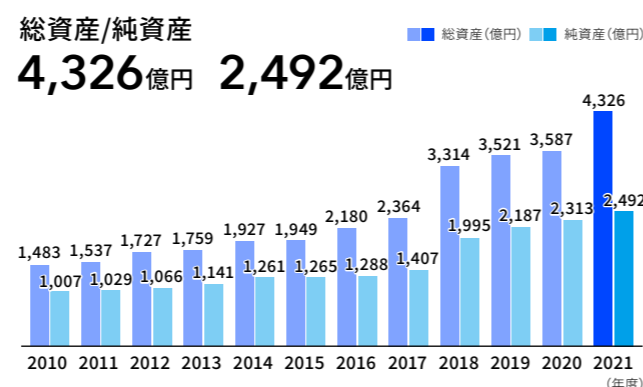
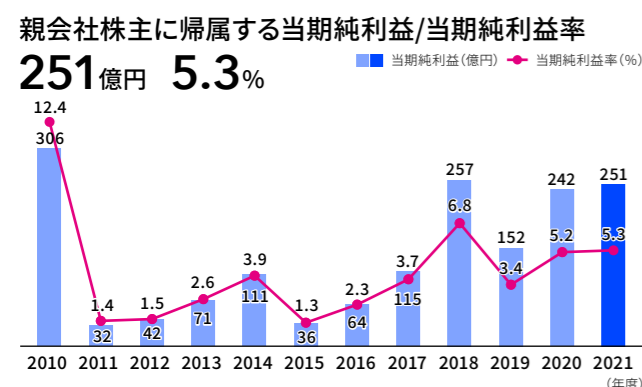
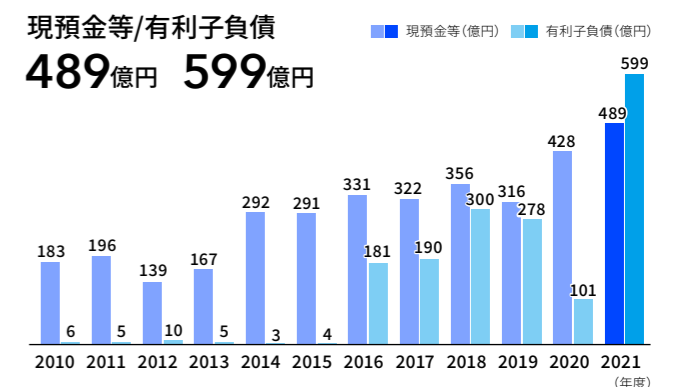
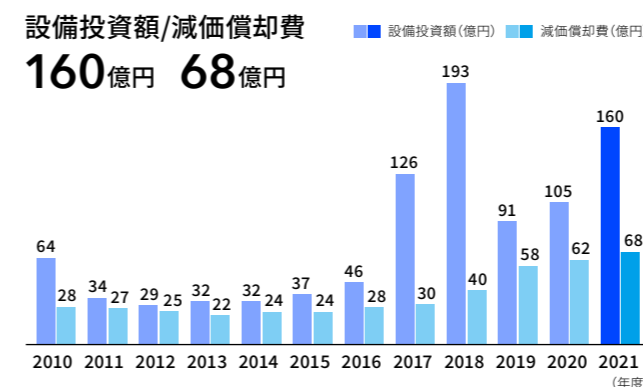
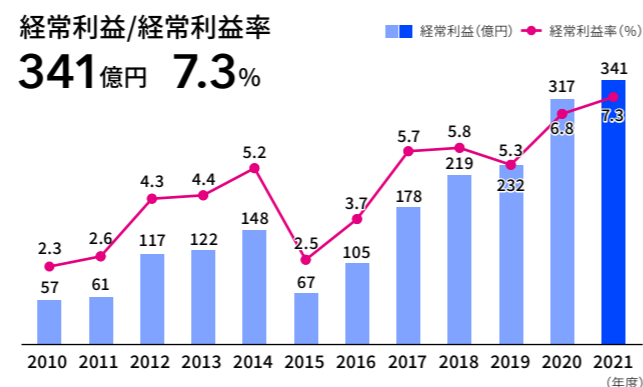
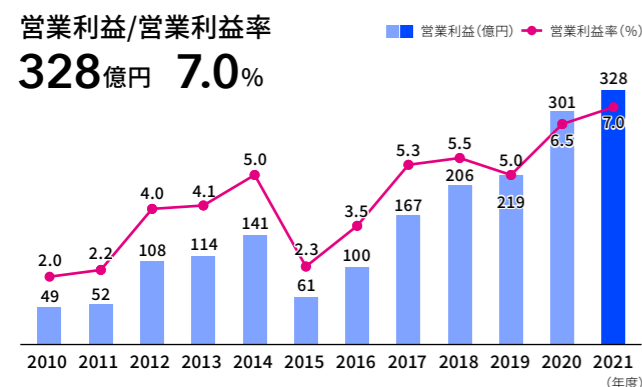
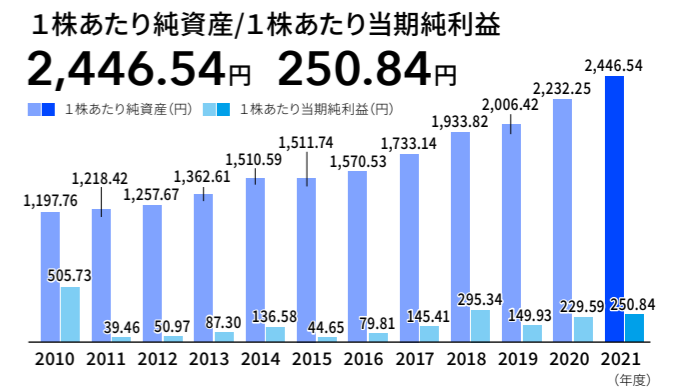
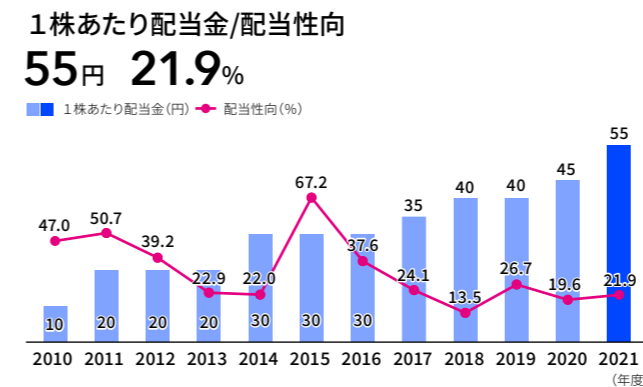
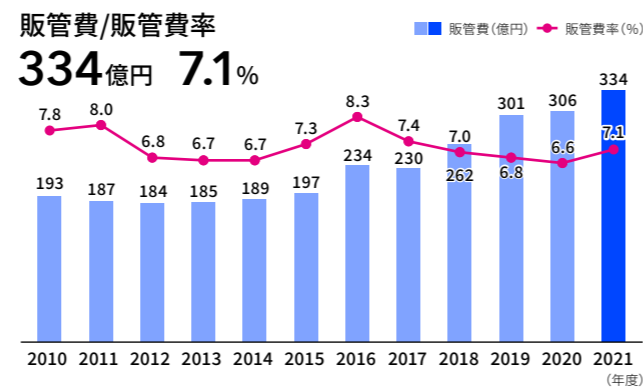
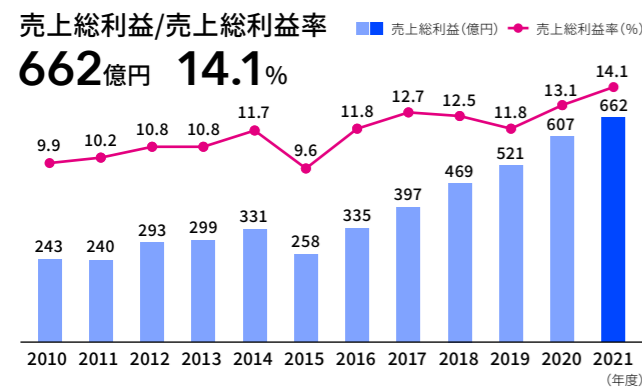
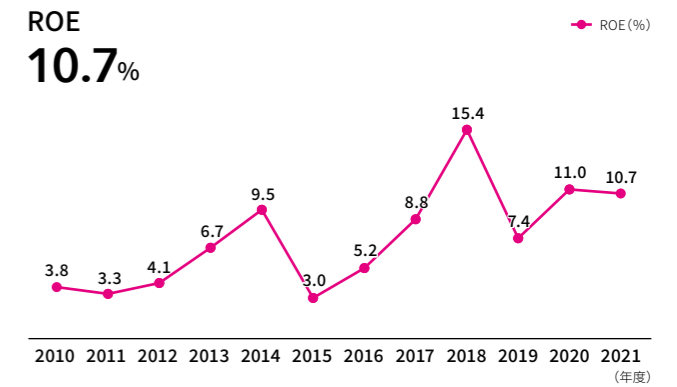
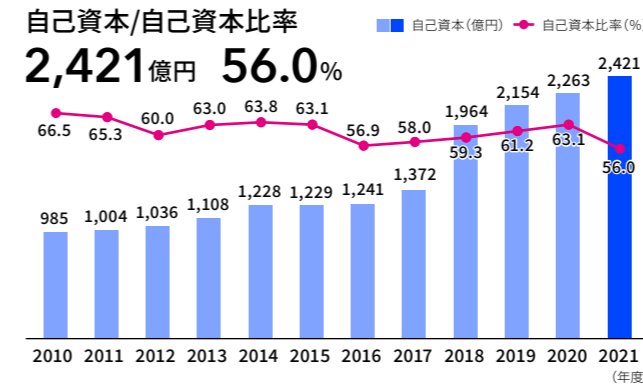
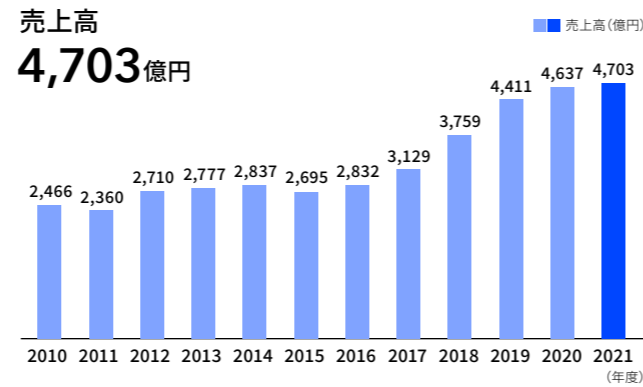
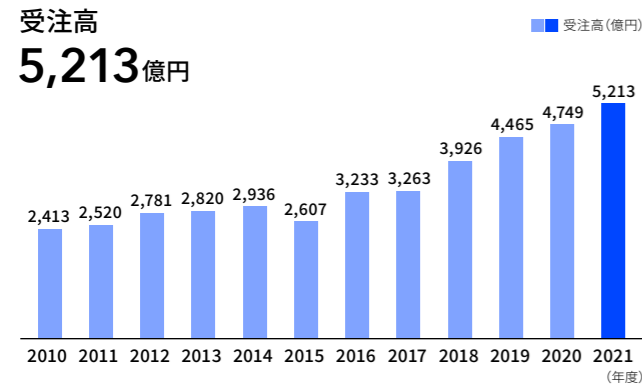
リスクマネジメントの徹底

| 主なリスク | 概要 | 対応策 |
|--------------|--|--|
| ①特定取引先への依存 | 当社グループの主たる取引先は、NTTグループをはじめとする通信事業各社であり売上高に占める割合が高く、通信事業各社の設備投資動向や技術革新等によっては当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループでは通信キャリア事業からソリューション事業への事業構造の転換を加速するとともに、従来の事業分野や技術の枠組みを超えた新たな事業機会の創出へチャレンジしています。 |
| ②安全・品質 | 重大な事故等による不測の事態や品質に重大な問題を発生させた場合、取引先からの信用を失うとともに営業活動に制約を受けるなど当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループでは安全や品質に関する統合マネジメントシステム等を活用し、お客様に信頼、評価される高品質なエンジニアリングとサービスをお届けできるよう安全・品質管理にグループ一体となって取り組んでいます。 |
| ③重要な情報の管理 | 事業活動を通して、取引先からの技術データ・個人情報等の重要を入手することがあります。予期せぬ事態により情報が流出や悪用された場合には、取引先からの信用を失うとともに損害賠償責任の発生等により当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループではISMS (情報セキュリティマネジメントシステム) を活用し、グループ一体となって情報漏洩防止を徹底しています。 |
| ④取引先の信用不安 | 取引先の信用不安が発生した場合は、工事代金の回収不能や工事の施工遅延等が生じ当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループは外部調査機関等を利用した取引先の与信管理と、法務担当による契約書審査を行う等により信用不安リスクの回避に取り組んでいます。 |
| ⑤保有資産 | 事業運営上の必要性から有価証券等の資産を保有していますが、著しい時価の変動等により当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループでは定量的・定性的検証を通じ保有意義が希薄と考えられる有価証券等は段階的に縮減し、時価変動リスクの回避に取り組んでいます。 |
| ⑥自然災害・感染症等 | 大規模災害や感染症の大流行等により当社グループの従業員、協働者、設備等への直接被害やサプライチェーン分断による資機材の遅延等不測の事態が発生した場合は、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループでは地震等の自然災害や感染症が発生した場合に備え、BCP (事業継続計画) の策定、社員安否確認システムの構築、防災訓練や新しいワークスタイルへの移行等各種対策を講じています。 |
| ⑦海外事業 | 当社グループでは、アジア、オセアニアを中心とした諸外国で事業を展開しており、進出国での政治・経済情勢、為替や法的規制等に著しい変化、感染症の大流行や資材価格の高騰および労務単価の著しい上昇等が発生した場合は、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループではグループ内での情報収集、進出国の適度な分散等により、その予防・回避に努めています。 |
| ⑧気候変動に関するリスク | 地球規模での気候変動による問題が顕在化してきており、企業においても温室効果ガス排出量の削減、産業廃棄物の低減等、環境に対する配慮が求められています。このような配慮は、自社のみならず、サプライチェーンを構成する企業群にわたって要請される傾向であり、当社グループ、パートナー企業等が適切な対応を行えない場合、取引先各社との取引が制限されるなど、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループでは重要課題 (マテリアリティ) の見直しにおいて「環境にやさしい社会をつくる、まもる」ことを明確にし、「気候変動関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言への賛同、そのフレームワークに沿った当社グループの事業におけるリスクと機会の分析や、事業活動を通して排出する温室効果ガス (GHG) の把握とその低減に向けた取り組み、産業廃棄物の一層の低減に向けた取り組み等を進めています。 |
| ⑨M&Aに関するリスク | 当社グループは、事業領域の拡大およびビジネスモデルの変革に向けて、シナジー効果が期待できるM&Aを実践していくことで、グループの企業価値向上を目指しておりますが、M&A対象会社に期待する利益成長やシナジー効果等が実現できなかった場合、当社グループの財政状態および経営成績等に影響をおよぼす可能性があります。 | 当社グループではM&Aの実施の際に当社グループの成長戦略と整合しているか、また今後の市場動向の見通しや事業計画、当社グループとのシナジー効果を慎重に検討するとともに、買収後の統合プロセスにおいては、実施すべき事項とその達成時期を定めモニタリングを強化し、シナジー効果の最大化に取り組んでまいります。 |

11年間財務ハイライト

今後も社会に認められ信頼される企業グループであり続けるとともに、事業構造改革をやり抜くことで、持続的な成長と企業価値向上に邁進します。

※最新の情報はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/>) をご覧ください



※1 2010年度は、通期合算ベース等による参考値です。経営統合に伴う特別利益(負ののれん発生益等 268億円)の影響を含みます
 ※2 2018年度は、経営統合に伴う特別利益(負ののれん発生益等 100億円)の影響を含みます

5年間非財務ハイライト

今後もESGにまつわる非財務データの開示拡充に努めるとともに、中期経営計画で掲げた非財務目標の達成に邁進します。

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | |
|---------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--|---|
| 環境への取り組み | CO2排出量** (データセンターサービス提供による排出量) | 8,359 t-CO2*2 | 8,868 t-CO2*2 | 14,856 t-CO2*2 (3,057t-CO2*2) | Scope1:66,890t-CO2 Scope2:22,841t-CO2 Scope3:2,471,129t-CO2e (11,046 t-CO2) | Scope1:67,907t-CO2 Scope2:21,277t-CO2 Scope3:2,413,496t-CO2e (29,123t-CO2) |
| | 自社のグリーンエネルギー年間総発電量(太陽光) | 12.4万kwh*1 | 13.8万kwh*1 | 13.2万kwh*1 | 13.7万kwh*1 | 28.5万kwh |
| | 当社グループ施工における他社の再生可能エネルギー発電設備における発電容量(累計) | 87,677kw*2 (299,795kw*2) | 48,929kw*2 (348,724kw*2) | 14,510kw*2 (363,234kw*2) | 35,463kw*2 (398,697kw*2) | 21,946kw*2 (420,643kw*2) |
| | 産業廃棄物リサイクル率*** | — | — | — | — | 96.43%*4 |
| | 産業廃棄物最終処分率*** | — | — | — | — | 3.57%*4 |
| | 水資源投入量および総排水量 | — | — | 40千m ³ *1 | 39千m ³ *1 | 39千m ³ *1 |
| 労働者の安全確保 | 労働災害発生率 | 0.19*1 | 0.00*1 | 0.18*1 | 0.35*1 | 0.00*1 |
| | 重大設備事故件数*** | — | — | — | — | 0件 |
| | 重大人身事故件数*** | — | — | — | — | 3件 |
| 健康経営の推進 | 過去3年間の正規職員の労働災害(死亡災害)件数* | — | 0件*1 | 0件*1 | 0件*1 | 0件*1 |
| | 過去3年間の契約社員の労働災害(死亡災害)件数* | — | 0件*1 | 0件*1 | 0件*1 | 0件*1 |
| | ストレスチェック受検率* | — | — | — | 98.4% | 97.5% |
| 働きやすい労働環境の整備 | 高ストレス者割合* | — | — | — | 9.9% | 10.1% |
| | 離職率(新卒過去3年平均)* | — | — | — | 6.8% | 5.4% |
| | 子の看護休暇取得人数* | — | — | — | 41人 | 43人 |
| | 平均年齢* | — | — | — | 41.9歳*1 | 42.1歳*1 |
| 働き方改革の取り組み推進 | 管理職比率* | — | — | — | 30.9% | 30.1% |
| | 年次有給休暇取得率 | 57.1%*3 | 64.7%*1 | 63.0%*1 | 60.7%*1 | 64.6%*1 |
| | 平均時間外時間数* | — | — | — | 24.9時間*1 | 22.9時間*1 |
| 人財育成 | マルチ資格取得率*** | — | — | — | — | 26.6%*2 |
| | 新卒採用の女性比率 | 24.6%*3 | 16.7% | 23.1% | 23.2% | 17.8% |
| | 女性管理職比率 | 2.9%*3 | 2.7% | 2.7% | 3.3% | 3.3% |
| | 女性取締役(役員) | 1人*3 | 2人 | 3人 | 3人 | 3人 |
| | 女性育児休業取得率 | 100%*1 | 100%*1 | 100%*1 | 100% | 100% |
| | 女性の育児短時間勤務人数* | — | — | — | 47人 | 45人 |
| | 女性の平均年齢* | — | — | — | 36歳*1 | 36.4歳 |
| | 男性育児休業等取得率*** | — | — | — | — | 80.2% |
| | 中途採用人数(キャリア採用含む)* | — | — | — | 134人 | 132人 |
| | 非正規社員(契約社員・派遣社員)* | — | — | — | 1,783人 | 1,580人 |
| ダイバーシティの推進 | 定年再雇用率*** | — | — | — | — | 75.6% |
| | 障がい者雇用率* | — | — | — | 2.15% | 2.19% |
| | 社会貢献活動支出額 | 30百万円*3 | 35百万円*3 | 36百万円*3 | 28.6百万円*3 | 36.4百万円*3 |
| コンプライアンスの徹底 | 重大な法令違反* | — | — | — | 0件*1 | 0件*1 |
| | コンプライアンス研修(参加率)* | — | — | — | 100%*1 | 100%*1 |
| | コンプライアンス研修アンケート(回答率)* | — | — | — | 81.2%*1 | 98.4%*1 |
| | 内部通報* | — | — | — | 62件*1 | 90件*1 |
| 多様な人財の活躍推進 | 新入社員総数 | 59人*1 | 56人*1 | 75人*1 | 128人*1 | 95人*1 |
| | 女性新入社員数 | 14人*1 | 14人*1 | 17人*1 | 29人*1 | 13人*1 |
| | 女性新入社員比率 | 23.7%*1 | 25.0%*1 | 22.7%*1 | 22.7%*1 | 13.7%*1 |
| | 管理職総数 | 502人*1 | 761人*1 | 902人*1 | 938人*1 | 972人*1 |
| | 女性管理職数 | 17人*1 | 22人*1 | 26人*1 | 29人*1 | 30人*1 |
| | 女性管理職比率 | 3.4%*1 | 2.9%*1 | 2.9%*1 | 3.1%*1 | 3.1%*1 |
| | 取締役総数(役員) | 12人*1 | 14人*1 | 15人*1 | 13人*1 | 12人*1 |
| | 女性取締役(役員) | 1人*1 | 1人*1 | 1人*1 | 0人*1 | 0人*1 |
| | 女性取締役比率 | 8.3%*1 | 7.1%*1 | 6.7%*1 | 0%*1 | 0%*1 |
| | 従業員総数 | 2,607人*1 | 2,655人*1 | 2,716人*1 | 2,882人*1 | 2,925人*1 |
| | 女性従業員数 | 166人*1 | 180人*1 | 193人*1 | 255人*1 | 266人*1 |
| | 女性従業員比率 | 6.4%*1 | 6.8%*1 | 7.1%*1 | 8.8%*1 | 9.1%*1 |
| | 平均勤続年数 | 14.7年*1 | 14.9年*1 | 14.8年*1 | 15.3年*1 | 15.6年*1 |
| 女性平均勤続年数 | 11.8年*1 | 11.6年*1 | 11.8年*1 | 11.2年*1 | 11.5年*1 | |
| 女性平均勤続年数の男性平均勤続年数に対する差異比率 | 19.7%*1 | 22.1%*1 | 20.3%*1 | 26.8%*1 | 27.7%*1 | |

※ 2020年度より開示
 ※※ 2020年度より、西武建設(株)を含む7社合計のScope別の集計を開示
 ※※※ 2021年度より開示

【数値について】
 平均年齢、管理職比率、女性管理職数は2022年4月1日現在。左記以外は全て2022年3月31日現在
 無印：旧(株)ミライト・ホールディングス、旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の6社合計
 *1 旧(株)ミライト単体
 *2 旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズの2社合計
 *3 旧(株)ミライト・ホールディングス、旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズの3社合計
 *4 旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の5社合計

会社情報/株式情報

(株)ミライト・ワンの概要 (2022年3月31日現在)

| | |
|------|--------------------------------------|
| 設立 | 2010年10月1日 |
| 本社 | 東京都江東区豊洲5丁目6番36号 |
| 代表者 | 代表取締役社長 中山 俊樹 |
| 資本金 | 70億円 |
| 格付 | 格付投資情報センター(R&I) A- 日本格付研究所(JCR) A |
| 決算期 | 3月31日 |
| 従業員数 | 3,710名(ミライト・ワングループ 14,006名) |

株主の状況 (2022年3月31日現在)

最新の情報はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/>) をご覧ください。

| | |
|----------|-----------------------------------|
| 上場証券取引所 | 東京証券取引所 プライム市場 (コード番号：1417) |
| 発行可能株式総数 | 330,000,000株 |
| 発行済株式総数 | 108,325,329株(うち、自己株式の数8,971,121株) |
| 株主数 | 24,654名(自己株式除く) |

大株主 (上位10名)

| 株主名 | 持株数(百株) | 持株比率(%) |
|---|---------|---------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 146,655 | 14.76 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 105,154 | 10.58 |
| 住友電気工業株式会社 | 36,687 | 3.69 |
| 住友電設株式会社 | 24,886 | 2.50 |
| GOVERNMENT OF NORWAY | 21,104 | 2.12 |
| ミライト・ホールディングス従業員持株会 | 19,586 | 1.97 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 | 16,082 | 1.62 |
| 株式会社みずほ銀行 | 13,005 | 1.31 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 | 12,770 | 1.29 |
| THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT | 12,700 | 1.28 |

※1 持株比率は当社所有の自己株式(8,971,121株)を控除して計算しております
 ※2 持株数は百株未満を切り捨て、持株比率は小数点第2位未満を四捨五入して表示しております

所有者別株式分布状況 (自己株式除く)

| 所有者別株式数 | 株式数(株) | 比率(%) | 所有者別株主数 | 株主数(名) | 比率(%) |
|------------|------------|-------|------------|--------|-------|
| 金融機関 | 37,286,328 | 37.5 | 金融機関 | 51 | 0.2 |
| 金融商品取引業者 | 1,196,435 | 1.2 | 金融商品取引業者 | 36 | 0.1 |
| その他の国内法人 | 11,517,409 | 11.6 | その他の国内法人 | 310 | 1.3 |
| 外国法人等 | 26,523,097 | 26.7 | 外国法人等 | 260 | 1.1 |
| 個人・その他 | 22,830,939 | 23.0 | 個人・その他 | 23,997 | 97.3 |
| 合計(自己株式除く) | 99,354,208 | 100.0 | 合計(自己株式除く) | 24,654 | 100.0 |



株式会社ミライト・ワン

経営企画本部 広報部
〒135-8111 東京都江東区豊洲5-6-36
TEL.03-6807-3120 FAX.03-5546-2967
<https://www.mirait-one.com/>

外部評価



●DX認定事業者
(2021年6月1日より)