

人財育成と働き方改革、健康経営の推進

マテリアリティ「人財育成と働き方改革、健康経営の推進」においては、持続的成長に向けた人財育成のほか、人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデルにおける投資テーマ「多様な人財の活躍と多様で柔軟に働ける環境整備」「健康経営の推進」に取り組むことで「スマートワークライフスタイル改革」を実現し、2026年度における「売上高7,200億円以上」「みらいドメイン比率45%以上」、および「超・通建」「フルバリューで社会に貢献する未来実装企業」の実現を目指しています。

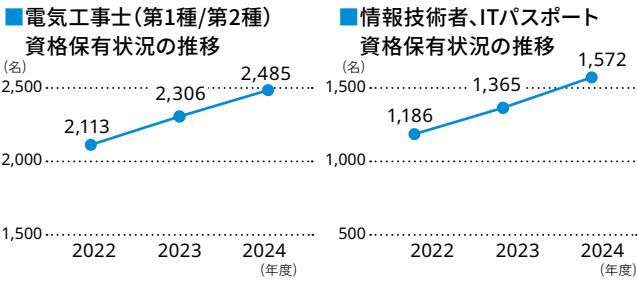
持続的成長に向けた人財育成策

人財育成体系

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、マクロCDP（事業戦略）とミクロCDP（社員）を対話によってマッチングさせるプロセスを通じ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

過去3年間の資格保有状況の推移 (名)			
主要資格名	2022年度 ^{※1}	2023年度 ^{※2}	2024年度 ^{※2}
工事担任者（総合通信）	792	830	850
1級電気工事施工管理技士	400	403	400
1級土木施工管理技士	548	606	607
一級建築士	86	86	84
監理技術者資格者	2,621	2,474	2,666
第一種電気工事士	438	355	395
第一級陸上無線技術士	245	278	276
第一級陸上特殊無線技士	1,408	1,482	1,503
第1級CATV技術者	50	36	39
シスコ技術者認定CCIE	40	55	53
情報技術者（基本/応用）	304	488	656
JUIDA操縦技能	160	121	163
ITパスポート	882	877	916



※1：（株）ミライト・ワン、（株）TTK、（株）ソルコム、四国通建（株）、西武建設（株）、（株）ミライト・ワン・システムズ ※2：（株）ミライト・ワン、（株）TTK、（株）ソルコム、四国通建（株）、西武建設（株）、（株）ミライト・ワン・システムズ、国際航空（株）

易度に応じた報奨金制度を設けるなど、個々の社員の成長意欲に応えています。更に、DX人財育成のための研修を実施するほか社内DX資格認証制度を導入しています。

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・自律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です。2024年度は約400回実施しました。

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。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も努めています。

また、海外子会社が推進するグリーン発電プロジェクトでの技術習得、および今後のグローバル事業を支える人財育成に向けて、ミライト・ワン グループの若手社員を中心に海外トレーニングを募集し、派遣しています。

独自の教育メニュー

「人間中心経営」を起点とする社内環境の整備として、ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革とともに、企業内大学「みらいカレッジ」の拡充を継続しています。「みらいカレッジ」は、リアルキャンパス（千葉/埼玉/兵庫）とデジタルキャンパスで構成し、「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分野で講座を提供しています。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、出席した社員以外も過去に実施したセミナーや勉強会の動画を活用できるようにすることで、「自発的な学び」や「戦略的な学び」を実践しやすい環境を整備しています。

「みらいカレッジ」の利用状況

	2023年度	2024年度
パートナー企業利用率	—	56.3%
講座数	333講座	432講座
利用登録者数（延べ利用者数）	約17,000名（約19,000名）	20,039名（約24,000名）

働きがいやエンゲージメントの更なる向上に向けて

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、社員の働きがいに資するよう、労働関係法令を上回る処遇制度を設けています。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

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、年末年始、夏季休暇に合わせた年次有給休暇の取得促進のほか、飛び石連休を連休にするブリッジ休暇、連休に1日追加するプラスワン休暇、プロジェクト明け休暇を推奨し、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。

第5次中期経営計画における非財務目標

年次有給休暇取得率 ※（株）ミライト・ワン単体

目標 70%

2024年度実績 71.3%

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。

「第8回日経スマートワーク経営調査」にて3つ星に認定

当社は2024年11月、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第8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。

健康経営への取り組み

健康経営をトップの主導により推進

当社グループは、人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデルの4つ目の投資テーマとして、マテリアリティでもある「健康経営の推進」に注力しています。加えて、Change 1「人間中心経営」の根本として健康経営を据えている当社グループは、「ミライト・ワン グループ 健康経営宣言」のもと、社長の主導による健康経営を次ページの体制のもとで推進しています。

健康管理の支援

全社員を対象とする定期健康診断と、特定年齢で奨励している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、福利厚生サービスを利用したリフレッシュの機会づくりや、健康保険組合とのコラボヘルス施策の一環としての健康増進施策も継続的に実施しています。加えて、健康管理ツールの活用による体調管理や健康相談、保健師の増員、人間ドック補助の拡充を進めています。

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することで職場改善につなげ、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氣休職者の復職支援

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。

心身の健康に向けた取り組み

心身ともに健康で、能力を最大限に発揮いきいきと働くことが人間中心経営の前提となることから、社員のエンゲージメント、ウェルビーイングを高めるため、「アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減」および「ワークエンゲージメントの向上」に取り組んでいます。（Wfun[※]にて可視化）

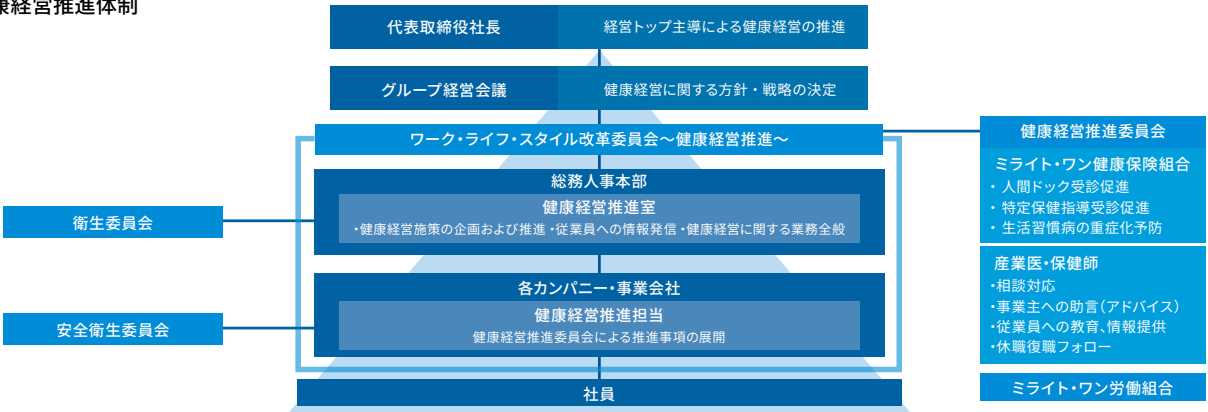
「健康経営優良法人2025」に認定

一連の取り組みが評価され、2025年3月、(株)ミライト・ワン、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)、西武建設(株)、(株)ミライト・ワン・システムズは、優良な健康経営を実践している企業として、経済産業省より「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。

引き続き、更なる健康経営実践の環境整備に取り組み、「健康」を軸のひとつとした持続的な成長と企業価値向上に向けた好循環を回していきます。

※産業医科大学で開発された、労働機能障害の程度(プレゼンティーイズム)を測定するツール

■健康経営推進体制



■【ミライト・ワン流】健康経営戦略マップ

健康投資		健康投資効果			経営課題解決に繋がる健康課題	健康経営で解決したい経営課題
基盤	施策	健康投資施策の取組状況に関する指標	従業員の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標		
健康診断、ストレスチェックでの現状と課題の明確化	健康診断受診勧奨	定期健康診断受診率	【アブセンティーイズムの低減】 社員一人当たりの欠勤・休職の日数前年より1日減	【アブセンティーイズムの低減】	心身の健康	1. 従業員のパフォーマンス向上 2. 人材定着や採用力向上
健診結果管理システムの導入	ストレスチェック勧奨	人間ドック受検率				
		人間ドック時、オプション受検率				
		ストレスチェック受検率	【ヘルスリテラシー向上】 生活習慣項目数値等の改善 (体重・飲酒・運動・禁煙・睡眠・眼・ストレス等)	【プレゼンティーイズムの低減】 Wfun総合評価 Aの取得		
生活習慣病のポピュレーションアプローチ	生活習慣関連研修等での「健康経営」実施状況	【従業員としての視点】 『技術と挑戦で、「ワクワクする未来」を共創する』というパーパスの実現 「人間中心経営」の実現				
産業保健体制の整備	生活習慣病改善への支援				生活習慣関連研修等実施回数	
	ウォーキングイベント等参加者数					
生活習慣病対策	女性特有の健康課題への取り組み	メンタルヘルス関連研修等実施回数	【ワーク・エンゲージメントの向上】 80問調査票での数値「2.5」以上	健全な職場環境の整備	【企業としての視点】 従業員が最高のパフォーマンスを発揮することによる社会的価値・企業価値の向上	
ワークライフスタイル改革の推進 ひとりひとりのワクワクを生む ～2割改革プロジェクト！	エンゲージメントサーベイやWfun結果を用いた効果的な取り組み	女性特有の健康課題セミナー等参加率				
	コミュニケーションの活性化に繋がる職場環境向上への取り組み	健康関連情報提供数（掲示板等）	年次有給休暇取得率			

ーマテリアリティー

人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進

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する当社グループは、「人権尊重」をマテリアリティの一部として取り組んでいます。また、発想やアイデアの多様化による価値創造力の増大を企業価値向上につなげるべく、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」についてもマテリアリティの一部として注力しています。

人権尊重

人権デューデリジェンスを実施

「ミライト・ワン グループ 人権基本方針」を2022年に制定後、2024年度に人権デューデリジェンスを実施しました。(株)ミライト・ワンと子会社においてリスクの高い領域や対応すべき事案を把握できたことから、それらのリスクに対し具体的な対策を講じるフェーズへと移行しています。

※「ミライト・ワン グループ 人権基本方針」についてはWebサイト(https://www.mirait-one.com/info/000107.html)をご覧ください

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、コーポレートの機関として「コンプライアンス・リスク管理・人権委員会」を設置しています(→P57参照)。同委員会では人権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に取り組んでいます。

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はなく、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ます。

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。

DEIの取り組み

多様な社員がいいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続けるために

人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデルの3つ目の投資テーマとして「多様な人財の活躍と多様で柔軟に働ける環境整備」に注力する当社グループは、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、持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、DEIを推進

する専門組織「DEI推進室[※]」を総務人事本部に設置し、個々の人財の特性・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。なお、CHROを委員長とする「DEI推進委員会」を設置し、DEIに関する推進状況の報告と対処する課題・施策等を議論し、一層の推進に取り組んでいます。

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(社会的使命)においても、『多様な社員がいいきいきと働く「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、「人間中心経営」の一環として、外国人技術者を含む多彩な人財集団の形成に注力しています。

これら一連の取り組みを更に発展させるべく、2022年12月に「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を制定し、DEIを推進しています。

※ダイバーシティ&インクルージョン推進室は、2025年10月1日よりDEI推進室へ名称変更します

女性社員の活躍推進

女性が幅広い分野で能力の発揮やキャリア形成ができるよう、行動計画を策定するとともに、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

(株)ミライト・ワン単体(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
2022年7月比
25%を目指す 20%増とする 70%を目指す

※詳細はWebサイト(https://www.mirait-one.com/assets/pdf/esg_jp/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。

2024年度末現在で、女性社員の育児休業取得率は116％※、男性社員の育児休業等取得率は95％となっています。取得率の維持と更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。

※出産年度と休業開始年度が異なる取得者がいる場合、100％を超えることがあります

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

(株)ミライト・ワン単体(計画期間：2025年4月1日～2027年3月31日)

- ①計画期間における男性の平均育児休業取得率を70％以上とする
- ②フルタイム労働者一人あたりの所定時間外労働および休日労働の合計時間を計画期間内で平均22時間以下とし、スマートワークライフスタイル改革を推進

※詳細はWebサイト
(https://www.mirait-one.com/assets/pdf/esg_jp/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、通信建設業やみらいドメイン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。

■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ヵ月まで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)

男性社員の育児休業取得

入社以来、私は電力部門に所属し、現在は所内電力工事の現場代理人として勤務しています。2025年6月現在、妻と4歳の長男、2歳の長女、1歳の次男の5人家族です。2021年から2025年にかけて、3人の子どもの誕生と、妻の職場復帰に際し、計4回の育児休業を取得しました。目的は、家事や育児の負担を分散することはもちろんですが、一番の理由は、私自身が子どもたちの成長をしっかりと見守りたかったからです。

幸いなことに、上司や同僚の温かいサポート、そして協力会社やお客様にもご理解いただき、この制度を活用することができ、家族との貴重な時間を得られたことに、心から感謝しています。この経験を通じて、日ごろからの人間関係の大切さがより一層身にしました。今後も、仕事に関わる全ての方々や、家族への感謝の気持ちを忘れず、仕事も家庭もチームプレーで取り組むとともに、これから育児や介護休業等を取得する同僚のフォロー等もしていけたらと思います。



株式会社ミライト・ワン
キャリアウエストカンパニー
ネットワーク
エンジニアリング事業本部
中北 祥記

■定年後の再雇用状況

	2023年度	2024年度
定年退職対象者数	166名	174名
再雇用者数	132名	148名
再雇用率※	80%	85.1%

※(株)ミライト・ワン、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)、西武建設(株)、(株)ミライト・ワン・システムズ、国際航業(株)の7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14カ国・地域の海外拠点を運営しており(2025年3月末現在)、各拠点で現地人財が活躍しています。社員一人ひとりが働きやすく、個性を活かして活躍できるよう、海外拠点間での要員派遣等の相互支援を通じた技術力の向上や、拠点での交流会など様々な施策を行っています。

また Lantrovision (S) Ltd では2025年2月より、Bethesda Care※のもとで高齢者に認知機能の向上などを目的としたウクレレのコーチングを提供

するなど、様々な社会貢献活動も行っています。



ウクレレコーチングの様子

※1996年設立。恵まれない弱い立場にあるコミュニティにサービスを提供する非営利社会サービス機関

—マテリアリティ—

事業活動を通した脱炭素社会の実現

当社グループは、マテリアリティ「事業活動を通した脱炭素社会の実現」のもと、「第5次中期経営計画」および「MIRAIT ONE Group Vision 2030」の最重点施策のひとつとして「脱炭素化にまつわる各種ビジネスチャンスの拡大」を最大限に取り込みながら「グリーンエネルギー事業の拡大」「企業GXの推進」に注力し、両分野で多くの実績を積み上げることで、過去最高の売上高を8期連続で更新しています。また、自社オフィス・事業所等における脱炭素化に向けた取り組みでは2030年度までにScope 1+2で2020年度比42％削減、Scope 3で2020年度比25％削減を目指すなど、「攻め」と「守り」双方の取り組みによる企業価値向上に取り組んでいます。

事業による環境保全への貢献

成長ドライバーとしてグリーンエネルギー事業に注力

事業活動を通したより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水素燃料電池システムの提供、ZEB(Net Zero Energy Building)のプランナー認証取得等を通じ、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。

第5次中期経営計画における財務目標

グリーンエネルギー事業の拡大
2026年度売上高目標

300億円
(2022年度比3.3倍)

第5次中期経営計画の3年目となる2024年度も、引き続き「グリーンエネルギー事業の拡大」を重要な成長ドライバーのひとつに据え、従来の太陽光発電やEV充電器、蓄電池関連事業に加え、自治体PPAや産業用蓄電所、系統連系線関連事業、水素関連事業に全事業組織を挙げて取り組み、2026年度における同事業の売上高300億円の達成を目指しています。

環境価値トピックス

EVトラックの法人向け充電器メンテナンスサービスを提供開始

～低コストかつ高品質なEV充電器メンテナンスサービスの提供で、物流業界のカーボンニュートラルをサポート～

(株)ミライト・ワンは、三菱ふそうトラック・バス(株)と共同で、電気小型トラック「eCanter」のユーザー向け充電器メンテナンスサービスの提供を2025年4月より開始しました。本サービスは、「eCanter」専用リース商品「FUSOグリーンリース®」に付帯して提供する法人ユーザー専用サービスであり、当社の5,000基を超える豊富なEV充電器施工実績による知見を活かし、高品質なメンテナンス作業を提供しています。多くのお客様にご利用いただけるよう、充電器の損傷リスクや問い合わせ対応などメンテナンスにおけるコスト・運用負荷を最小限に抑え、実用的なサービスおよび料金の設定に努めました。

近年は商用車の脱炭素化の進展に伴いEV充電器の導入数量が増える一方、メンテナンスサービスは普及途上となっています。EVトラック向け充電器は法人利用を前提とし、使用者や使用頻度、状況等が公共充電器などと比べ推定しやすいことから、本サービスの提供に至りました。また、三菱ふそうトラック・

バス(株)が2022年より提供し、当社が充電器設置パートナーを務める「充電器・充電器設置サービス」と併用することで、お客様は充電器の導入からメンテナンスまでをワンストップで利用いただけます。今後、EV充電器の設置件数増加に伴い、保守・点検ニーズが飛躍的に高まるが見込まれます。当社は、これまでの豊富なEV充電器の施工実績、全国展開するテクニカルサポートネットワーク、施設メンテナンスで培われたコールセンターサービス等を活かし、EV充電器の保守業務を展開し、充電器の保守・点検ニーズにも応えていく構えです。



画像はイメージです

※「FUSOグリーンリース」は、三菱ふそうトラック・バス(株)の登録商標です。
※すでに運用している「eCanter」の中途加入はできません。

脱炭素化に向けた取り組み

考え方 2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、2023年2月にSBTi (Science Based Targets initiative) より認定を受けた「2030年度の温室効果ガス排出量削減目標」への取り組みを着実に進めています。一連の取り組み状況を含む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については以下をご参照ください。

<https://www.mirait-one.com/esg/environment/>

実績

2020年度（基準年）から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
—ミライト・ワングループ全体—

カテゴリ	排出量		
	2020年度（基準）	2023年度	2024年度
Scope 1（直接排出） +Scope 2（間接排出）	89,731	77,268	69,050
Scope 3（その他の間接排出）	2,471,130	1,761,230	2,026,854

※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
※Scope 3排出量には、Category1、2、3、4、5、6、7、11、12、13が含まれています
※当社グループ全体の2023年度以降の温室効果ガス排出量実績については、国際航業（株）の実績も含まれています
※排出量単位：Scope 1、2 (t-CO₂)、Scope 3 (t-CO₂e)

—ミライト・ワングループ（国際航業（株）を除く）—

カテゴリ	排出量		
	2020年度（基準）	2023年度	2024年度
Scope 1（直接排出）	66,890	61,811	58,073
Scope 2（間接排出）	22,841	12,969	8,935
Scope 3（その他の間接排出）	2,471,130	1,711,795	1,971,722
Category1 購入した製品・サービス	513,292	362,896	315,487
Category11 販売した製品の使用	1,892,870	1,273,909	1,559,507
その他（Category2、3、5、6、7、12、13）合計	64,968	74,990 ^{※1}	96,728 ^{※1}
Scope 1-3 合算値	2,560,861	1,786,575	2,038,730

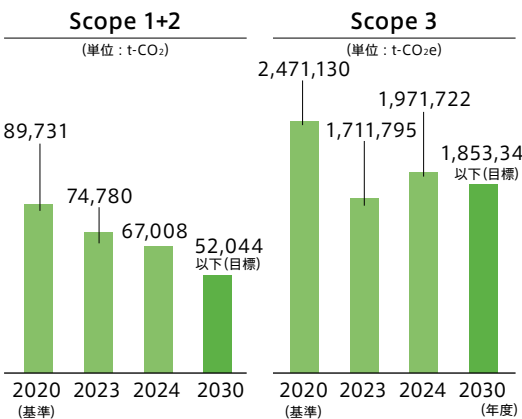
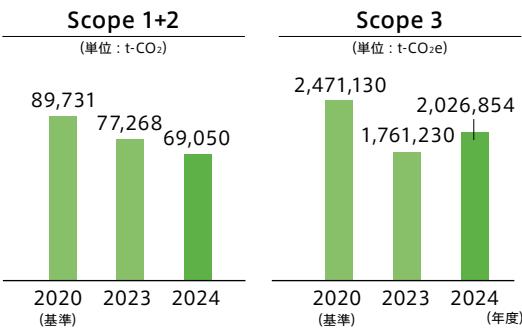
※2020年度（基準）の数値には西武建設（株）の数値を含めています
※排出量単位：Scope 1、2 (t-CO₂)、Scope 3 (t-CO₂e)

※1 付表：その他の内訳

カテゴリ		排出量	
		2023年度	2024年度
Category2 資本財		34,217	32,168
Category3 SC1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動		12,763	12,598
Category5 事業から出る廃棄物		3,268	2,910
Category6 出張		2,208	1,899
Category7 雇用者の通勤		4,015	3,454
Category12 販売した製品の廃棄		4,105	4,719
Category13 リース資産（下流）		14,413	38,981

※Category4、8、9、10、14、15は、当社では該当がありません
※排出量単位：t-CO₂e

第5次中期経営計画における非財務目標
温室効果ガス排出量削減率（2030年度）



—国際航業（株）—

2025年3月のSBT Near-Term目標の更新認定、Long-Term目標の認定に伴い、従来の目標値から、対象範囲を含め以下目標値に変更しました。

全体目標		SBT
2050年度までにバリューチェーン全体で温室効果ガスのネットゼロ排出量を達成する。		2025年3月認定取得
Near-Term目標		SBT
Scope 1+2	2030 年度 までに Scope1 および 2 の GHG 排出量の絶対量を基準年（2019 年）比で 70% 削減する。	2025 年 3 月更新認定取得
Scope 3	2030 年度 までに Scope3 の C3 燃料および エネルギー 関連活動、C6 出張、C7 通勤、C11 販売した製品の 使用による GHG 排出量の絶対量を基準年（2019 年）比で 50% 削減する。 サプライヤーエンゲージメント目標：C1 購入した商品やサービス、C2 資本財を対象とする排出量で、2026 年度 までに サプライヤーの 65% が科学的根拠に基づく目標を設定する。	2025 年 3 月更新認定取得

Long-Term目標		SBT
Scope 1+2	2050 年度 までに Scope1 および 2 の GHG 排出量の絶対量を基準年（2019 年）比で 90% 削減する。	2025 年 3 月認定取得
Scope 3	2050 年度 までに Scope3 の GHG 排出量の絶対量を基準年（2019 年）比で 90% 削減する。	2025 年 3 月認定取得

実績

カテゴリ	排出量		
	2019 年度（基準）	2023 年度	2024 年度
Scope 1（直接排出）	1,456	1,202	1,189
Scope 2（間接排出）	3,767	1,285	853
Scope 3（その他の間接排出）	66,303	49,435	55,132

※ Scope 3 排出量には、Category1、2、3、4、5、6、7、11、13が含まれています
※ 国際航業（株）における年間の温室効果ガス排出量実績には、グループ参画前（2023年12月以前）の数値も含まれています
※ 国際航業（株）のTCFD提言に基づく情報開示についてはWebサイト（<https://www.kkc.co.jp/sustainability/data/tcfid/>）をご覧ください
※ 排出量単位：Scope 1、2 (t-CO₂)、Scope 3 (t-CO₂e)

自社オフィス・事業所等における取り組み

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。

■事業所における太陽光発電設備の年間総発電量

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
13.7	28.5 [*]	32.4	31.1	52.0

※2021年度より、集計範囲を変更しています

節電の推進／再生可能エネルギーへの切り替え

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。

また、各事業拠点における使用電力を再生可能エネルギー由来に切り替える取り組みに注力しており、2024年度は、自社ビルのRE電力化が82%まで進捗しました。

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、クラウド型ドライブレコーダーも活用しながら推進しています。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ます。2024年度は、業務で利用する一般車両のうち33%をEVやハイブリッド車に更改しました。



EVへの切り替えを促進

環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献

「第5次中期経営計画」ではマテリアリティー「環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献」のもと、「街づくり・里づくり」事業において2026年度の売上高300億円を目標に掲げるとともに、循環型社会への貢献、生物多様性の保全といった環境課題への取り組みを推進します。これら事業成長と社会課題解決の両輪で、持続的な企業価値向上に取り組んでまいります。

水リスク低減／水資源の有効活用への貢献

考え方

当社グループは水リスクについて気候変動リスクと同等の重要性を認識し、事業を通じた水リスク低減／水資源の有効活用への貢献の一例として、水道インフラ工事・メンテナンス等を中心とする各種ソリューションの提供に注力しています。

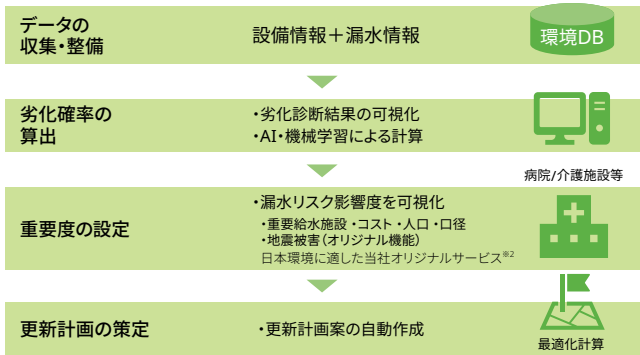
上下水道工事のDX化推進ソリューションを提供

水リスクへの対応や水資源の有効活用の重要性が世界的に高まっており、国内では社会インフラの老朽化や就労人口の減少が深刻化するなか、当社グループは、水道インフラの安定的・継続的な運用や水資源の有効活用を支えるべく、毎年数十億円規模の水道エンジニアリング事業を展開しています。当社グループではウォーターPPP^{*1}が目指す長期運用や品質の維持、管理の効率化に貢献するソリューションを中心に、計画、設計から保守、運用に至るまでを「フルバリュー型」にて提供しており、以下5つのソリューションを通じて、水資源にまつわる環境価値を提供しています。

※1 水道、工業用水道、下水道などの水道分野を対象とした官民連携方式で、コンセッション（公共施設等運営事業）方式と「管理・更新一体マネジメント方式」を合わせた総称

①水道管劣化予測・影響度評価・更新計画策定ソリューション

お客様が保有する管路設備データと漏水履歴情報を活用し、AI・機械学習によるアルゴリズムによって水道管の破損リスク劣化状態を予測。漏水が発生した際のビジネスリスクをマップ上に可視化するほか、コスト条件等を考慮した対応計画を自動作成します。



※2 FRACTA社のシステムを利用

②水道情報システム「SonicWeb-せせらぎ」

アセットマネジメントを実現するために開発された、豊富な機能を持つパッケージソフトウェアです。水道事業体の業務を支援し、業務の効率化・高度化を実現します。

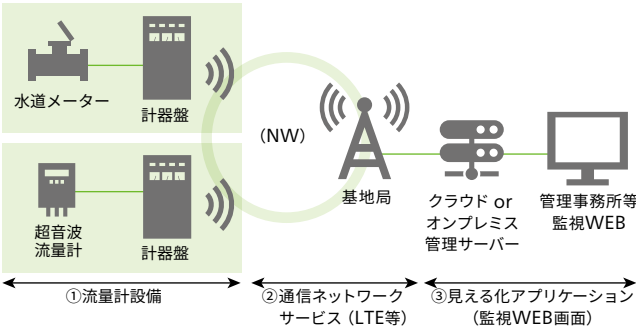
■SonicWeb-せせらぎ



③水道スマートメーターソリューション

工業用水における遠隔監視、遠隔検針による流量管理業務の効率化やトラブル対応の迅速化、またアプリケーションの活用によるペーパーレス化や流量・申告管理の一元化を実現します。

■構成概要



④ドローン水管橋点検ソリューション

ドローン × ICT技術を活用し、水道施設の老朽化による漏水・破損事故の防止に貢献します。



ドローンにより撮影したデータや赤外線カメラ画像をAIで解析し、錆やコンクリートのひび割れを検出

⑤水道土木エンジニアリング

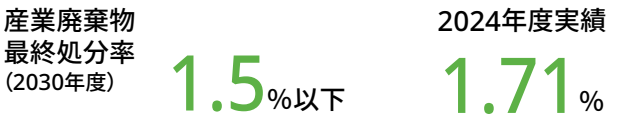
ソリューションを通じて得たデータを活用し、水道管工事、上下水道施設の躯体建設など効率的な水道設備の構築更改を提案していきます。

循環型社会に向けた貢献

考え方

当社グループは、事業活動に伴って生じた産業廃棄物を自らの責任において適正に処理し、継続的な資源の利用を意識した環境保全活動を推進し、地球環境負荷の低減を図ります。

第5次中期経営計画における非財務目標



産業廃棄物処理方針を制定

当社グループは、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年度からの第5次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。

電子マニフェストの導入推進

2024年度に電子マニフェストを導入し、収集運搬業者や処分業者に委託した産業廃棄物の処理状況を把握・管理のうえ、適正処理に努めています。

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、発生した副産物を再生利用する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。

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）によりリサイクルしています。

紙使用の削減

当社では、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。

グリーン調達

紙類・文具類のグリーン調達を推進し、グリーン調達率を2025年度末までに80％にすることを目指しています。なお、2024年度の実績は84.7％でした。

環境マネジメント

ISO14001に準拠

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・運用しており、当社の事業所の100％が同認証を取得しています。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。2015～2024年の10ヵ年度において、環境関係法令違反は0件でした（国内グループ会社）。

また、これら環境保全活動のPDCAにおいては、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）、産業廃棄物最終処分率、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、実績値を活用した各職場の独自目標のもとで使用量削減に取り組んでいます。

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・サービスを供給する能力を有しているかを判断し、製品要求事項の確実な適合を図るため、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

生物多様性への取り組み

考え方

マテリアリティとして「環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献」を掲げる当社グループは、生態系の保存など生物多様性へも配慮した持続可能な社会の実現に向けて、事業活動だけでなく、ボランティアなど社会貢献活動にも注力しています。

ミライト・ワン グループの自然資本に対する考え方

当社グループは、「環境にやさしい社会をつくる、まもる」のもと、「事業活動を通し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」をマテリアリティとして定めています。

これまでも、温室効果ガス排出量削減による気候変動対策をはじめ、自然環境や生物多様性の保全に関わる取り組みを実践してきました。今後も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生物多様性・自然資本に関する取り組みを更に推進していくため、2025年3月、「ミライト・ワン グループ 生物多様性・自然資本に関する行動指針」を制定しました。生物多様性・自然資本に配慮し、それにまつわる各種ビジネスチャンスの拡大を最大限に取り込みながら、当社グループと社会の持続的成長を目指します。

生物多様性保全に向けた事業活動の分析と情報開示

当社グループは2024年10月、自然関連財務情報開示タスクフォース^{※1}(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)の理念に賛同し、その活動を支援するTNFDフォーラム^{※2}へ参画しました。



現在、当社グループの事業活動が自然資本に与える影響やリスクの分析、自然資本への依存、社会やお客様の環境負荷低減に資する環境／GX関連事業(太陽光／水素発電等)の機会について整理を進めており、順次情報を開示していきます。

今後も適切な非財務指標の開示やカーボンニュートラル、生物多様性保全に向けた取り組みと事業を通して、環境課題を含む社会課題解決への貢献を目指します。

TNFD情報開示につきましては、当社ホームページにてご確認ください：
<https://www.mirait-one.com/esg/environment/#anchor6>

※1 環境分野の非財務情報開示の枠組みとして、2021年6月に設立された国際イニシアチブ
※2 TNFDの議論をサポートするステークホルダーの集合体

棚田、里山保全に貢献する米づくりに賛同
(ミライト・ワン米の取り組み)

当社グループは、パートナー会社である(株)村山土建が生態系の保存や環境にやさしい農業への転換、棚田といった耕作放棄地の増加への対応や里山の原風景の保存等を目的に手掛けている「米づくり」に賛同し、継続して農作業の一部をボランティアのグループ社員でお手伝いしています。今後は、グループ会社である国際航業(株)が提供する営農支援サービス「天晴れ」を導入し、耕作稼働の軽減にもつなげていく考えです。新潟県十日町市の「ミライト・ワン米生産地」で収穫された米は数量限定の「ミライト・ワン米」として当社グループ内で販売、株主優待品として提供します。当社グループは、今後もこのような活動を通じて生物多様性の保全に取り組んでいきます。



水素事業の最新動向

入社後、施工管理等を経て、2021年の水素プロジェクト立ち上げ時より現在の業務に携わっています。水素エネルギーは、脱炭素社会の実現に向けたカギとなる技術で、新しい価値を生み出す可能性に満ちています。新たな分野ゆえに、知見やノウハウを一から学びながら取り組むことに苦労していますが、これまでの経験を活かしてその普及に貢献できることに、大きなやりがいを感じています。

当社は現在、クリーンで新しいエネルギーとして小型の燃料電池(水素FC)向けサプライチェーンづくりを推進しており、水素を小分けして充填するシステムや、その水素を利用するドローンやマイクロモビリティなどの開発を進めています。水素エネルギーは社会実装までに時間を要する分野ですが、法制度やインフラ整備、コスト面など課題も多く、業界内の企業と連携しながら丁寧に土台を築いていくことが重要です。これまで培ってきた現場経験や調整力を活かし、関係各所と連携しながら、水素の可能性を社会に届けていきたいです。



株式会社ミライト・ワン
みらいビジネス推進本部
水素プロジェクト担当
西口 清佳

マテリアリティー
安全と品質の向上

マテリアリティ「安全と品質の向上」への取り組みを通じて「安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる」ことを目指す当社グループは、安全品質の追求による人財確保とブランド力の向上に努めるとともに、第5次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」に取り組むなど、成長戦略/事業戦略の一環として「安全と品質の向上」に注力しています。

安全マネジメント

考え方

社会のインフラづくりが事業領域である当社グループの価値創造は、安全の担保・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しています。

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
ゼロを目指す
2024年度実績

重大人身事故1件、重大設備事故ゼロ

「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

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ました。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し、持続可能な社会の実現への貢献に努めています。

安全意識の更なる向上に向けて

事故撲滅と安全意識の更なる向上に向けて、基本動作に日々立ち返るほか、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、安全関連規則のビジュアル化を進めています。加えて、社長をはじめとする幹部が日ごろから積極的に現場に足を運ぶほか、グループ会社やパートナー会社も含む「安全大会」を毎年開催することで、従事者との安全コミュニケーションの活性化や安全意識の再確認、安全対策の水平展開を図っています。

また、重大事故が発生した場合は、速やかに主要グループ会社を含めた緊急事故対策会議を開催し、事故の背景・経緯の深掘りや真の原因究明を行うとともに、グループ共通の再発防止対策を決定・実践しており、グループ一丸となって事故撲滅に取り組んでいます。

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、VRによる「危険体験・体感研修」を実施しています。転落事故を身をもって疑似体験することで、基本動作や墜落制止用器具の重要性への認識や安全意識を高めることを目的としています。

危機発生時の安全確保

大規模自然災害に備え、また、災害時における情報通信インフラの復旧支援の重要性の高まりを踏まえ、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方法、災害情報収集方法等を習得しています。また、2023年から本格化させている「ミライト・ワン流 スマートワークライフスタイル改革」については、在宅勤務やリモートワーク等の柔軟な働き方における安否確認システムの有効性を確認のうえで推進しています。

高所安全作業者認定の資格取得を促進

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

高所安全作業者認定の新規受験者数

	2022年度	2023年度	2024年度
アクセス系	109	52	73
ネットワーク系	64	56	39



VRによる危険体験・体感研修



高所作業体感研修

クラウド型ドライブレコーダーの導入

各現場への移動など業務中の運転における交通事故の撲滅に向けて、2019年より業務車両へのクラウド型ドライブレコーダーを活用しています。2024年より新たにグループ会社に加わった会社も含めて、2024年度末現在で当社グループ

全体の約73%（約1,700台）の車両への導入が完了しています。

現場見守り用ネットワークカメラの導入を拡大

当社グループは、長年構築してきた地域ネットワークを活用した地方創生ビジネスに強みを持つ一方、遠隔地や山間部など、現地視察による現場見守りに過大な労力やリスクを伴う案件については、ICT技術を駆使した効率化等により、限られた人材で安全・高品質なサービスを提供できる仕組みを構築しています。2024年度は、現場見守り用ネットワークカメラによる見守り業務を更に拡大するとともに、運転シミュレータの導入などに取り組みました。2025年度も引き続きこれらの取り組みを推進し、現場人財の安全確保とワークライフバランスの更なる向上に注力します。



ネットワークカメラによる遠隔地の見守り

ISO45001に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム

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、2025年3月31日現在で（株）ミライト・ワンの全事業所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順守、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。

品質マネジメント

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、「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して認識し、「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・現場力の向上と伝承

サービス品質を支える技術力の着実な向上と伝承に向けて、各種研修や技術認定を実施しています。

具体的には、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、各現場の責任者として事業推進の中核を担う工事長^{*}には幅広い対応力が求められることから、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。

また、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おり、特にモバイル実技研修には2010年の開始から累計1,972名が受講し、スキルアップを図っています。

更に、中央職業能力開発協会が主催する「技能五輪全国大会」に毎年出場し、2024年11月に開催された第62回大会では、「情報ネットワーク施工」において当社女性社員が金賞を受賞しました。同職種で女性が金賞を受賞するのは初の快挙です。今後も競技会への参加等を通じて更なる技術力の向上を図り、安全・安心・高品質なサービスの提供と伝承に努めていきます。

^{*}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



金賞を受賞した当社社員

ISO9001に準拠した品質マネジメントシステム

ISO9001に準拠して品質マネジメントシステムを構築・運用しており、品質方針として「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」を掲げ、達成への具体的なプロセス・手順や判断基準を社内規定類で明確化しています。また、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。

ーマテリアリティー

パートナーとの協働による社会価値の共創

社会・関係資本を人的資本と同等に最も重要な経営資源と捉える当社は、パートナー企業や取引先とのエコシステムの形成・拡大を成長の原動力のひとつとするほか、2022年の西武建設（株）、2023年の国際航業（株）のグループ会社化など、M&Aとその後のPMIによって着実に社会・関係資本とパートナーシップを拡大することで、より大きな社会価値の創造に取り組んでいます。

パートナーとの共創

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月にコアパートナーとミライト・ワン パートナー会を発足して以降、組織の拡大に努めながらパートナー共創を強化しています。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、人材育成機関「みらいカレッジ」の戦略的な学びの提供により、パートナーの成長・変革を支援しています。また、安全経営・健康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。



ミライト・ワン パートナー会 ポータルサイト

公正取引とパートナーシップ

「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

■「パートナーシップ構築宣言」の推進

安心・安全な社会の一端を担う通信インフラを創り、守ってきた当社グループは、未来の社会インフラを「創り・守る」ためにはパートナーとの共創こそが最重要であるとの考えのもと、これまで以上に広く社会インフラ領域で社会課題の解決に貢献し続けることを目指し、公正取引とパートナーシッ

プを基盤に「パートナーシップ構築宣言」を推進しています。

^{*}「パートナーシップ構築宣言」の詳細はWebサイト (<https://www.biz-partnership.jp/declaration/26051-04-00-tokyo.pdf>) をご覧ください



■「マルチステークホルダー方針」を制定

当社は、「技術と挑戦で『ワクワクするみらい』を共創する」というパーパスのもと、ステークホルダーとの協創により、新たな価値の創造と継続的な成長を目指しています。

当社の経営においては株主に加え従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、2025年3月に「マルチステークホルダー方針」を制定し、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいます。

価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引き上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるとの観点から、以下の取り組みに注力しています。

(1) 従業員への還元

- 賃金改善や処遇改善への継続的取り組み
- 能力開発のための各種研修、奨励金制度等の資格取得支援
- 「みらいカレッジ」の活用によるスキル拡充、リスキリング

(2) 取引先への配慮

- パートナーシップ構築宣言の内容遵守

(3) その他のステークホルダーに関する取り組み

^{*}「マルチステークホルダー方針」の詳細はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/info/001609.html>) をご覧ください

■金融グループとのパートナーシップによる
太陽光発電所の開発

三井住友ファイナンス&リース(株)の子会社、SMFLみらいパートナーズ(株)と当社は、2025年度からの5年間で合計70MW(直流容量換算)の太陽光発電所の開発に関する基本合意契約を締結しました。

この契約に基づき、当社は太陽光発電所の開発・施工を行い、SMFLみらいパートナーズ(株)は発電所の運営および需要家へのコーポレートPPA(Power Purchase Agreement)の提供を担当します。当社は本社、支店26の事業所のほか技術センターなど全国に多くの拠点を構えており、多数のパートナー企業を有していることや情報収集力を強みに、幅広いエリアで太陽光発電所の開発に取り組んでいます。SMFLみらいパートナーズ(株)は、SMFLグループの顧客基盤を強みに、全国の需要家向けにコーポレートPPAの提供が可能な体制を整えています。

両社は需要家の要請に対して短期間で再生可能エネルギーを供給することを目的とし、需要家が未確定の状況下でも先行して太陽光発電所の開発に着手しています。この取り組みを通じて、追加性^{*}のある再生可能エネルギーの普及を推進し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

^{*}従来の再生エネルギー(FIT)ではなく、新規に再生エネルギーを導入すること



今後開発する太陽光発電所のイメージ

■地域エネルギー会社設立に向けたパートナーシップ

当社グループは前述の通り、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」のビジネスを「フルバリュー型モデル」によって高付加価値化することで、持続的な成長と企業価値向上を実現しています。

福島県浪江町ではこれまで、当社グループのICT、通信制御等の技術を用いて自治体の庁舎や学校、体育館、病院等の施設エネルギーを一元管理・制御するEMS(Energy Management System)ソリューションを提供してきました。太陽光発電をはじめ風力発電、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、地産地消の再エネを賢く使う脱炭素社会の実現に向けた新しい復興街づくりに貢献しています。

そのうえで2025年3月には、同町における新たな取り組みとして、同町、当社、(株)タクマエナジーの3者により「浪江町地域エネルギー会社設立に向けた協議に関する基本協定」を締結しました。3者が相互に持つ資源やノウハウ等を活用し、地域の持続可能性や環境配慮、東日本大震災からの復興を念頭に置きながら、浪江町内におけるエネルギーの地産地消、地産外消を目標に掲げる「地域エネルギー会社」を設立すべく、誠実に協議を進めることを目的としています。

浪江町では、2017年策定の浪江町復興計画(第二次)で「エネルギーの地産地消」掲げ、再生可能エネルギーの導入を推進しています。その具体的施策となる地域エネルギー会社の設立に際し、浪江町が各種事業者にサウンディング調査を行い、浪江町地域エネルギー会社の事業構想を独自的に作成しました。その事業構想をベースに地域エネルギー会社の設立を目指すべく、浪江町が実施した公募型プロポーザルにおいて、当社を代表とするコンソーシアムが優先交渉権者として選定され、協定を締結することとなりました。設立から運用までの役割として、浪江町はエネルギー供給先の発掘、電源開発事業用地の確保および各種調整、当社は地域エネルギー会社の設立および事業戦略、運営全般のほか、電源開発事業、エネルギーマネジメント事業、保安管理事業、(株)タクマエナジーは電力供給事業を担当します。

今後は、浪江町地域エネルギー会社を設立するため、上記の事業構想とプロポーザル時に提出した企画提案書をベースに3者の資源・ノウハウを用い、最適な事業内容、設立方針、事業スケジュール等の協議を進めています。2025年度内には会社を設立のうえ事業を開始し、再生可能エネルギー由来電力の地産地消、地域経済の循環等による持続可能な地域社会の実現に寄与することを目指します。

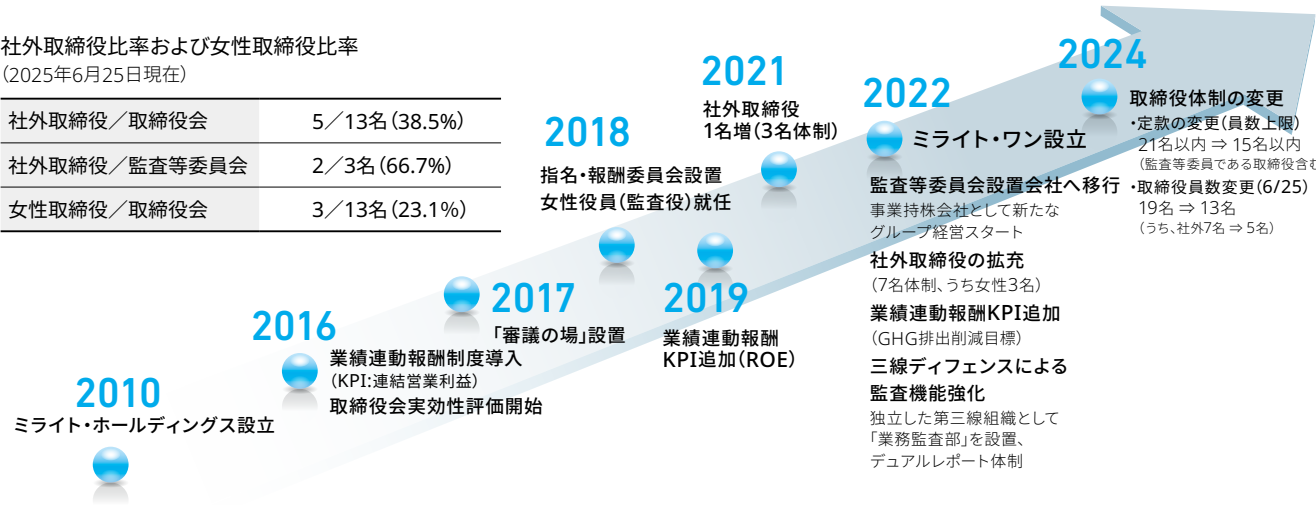


左から(株)タクマエナジー 西村社長、浪江町 吉田町長、当社 宮崎専務執行役員

ーマテリアリティー

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

当社グループは引き続き上記3つのマテリアリティへの取り組みに注力することで、経営の健全性と透明性の向上による事業機会の増加、法令遵守徹底への取り組みを通じたビジネスプロセスの強化、中長期的な成長阻害要因の軽減による資本コスト低減により、持続的な企業価値向上に邁進します。



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っています。

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、更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、P69-70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、監査等委員である独立社外取締役は、各分野における豊富な経験・知見を有し、独立した客観的立場から取締役の経営判断や職務執行について、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。

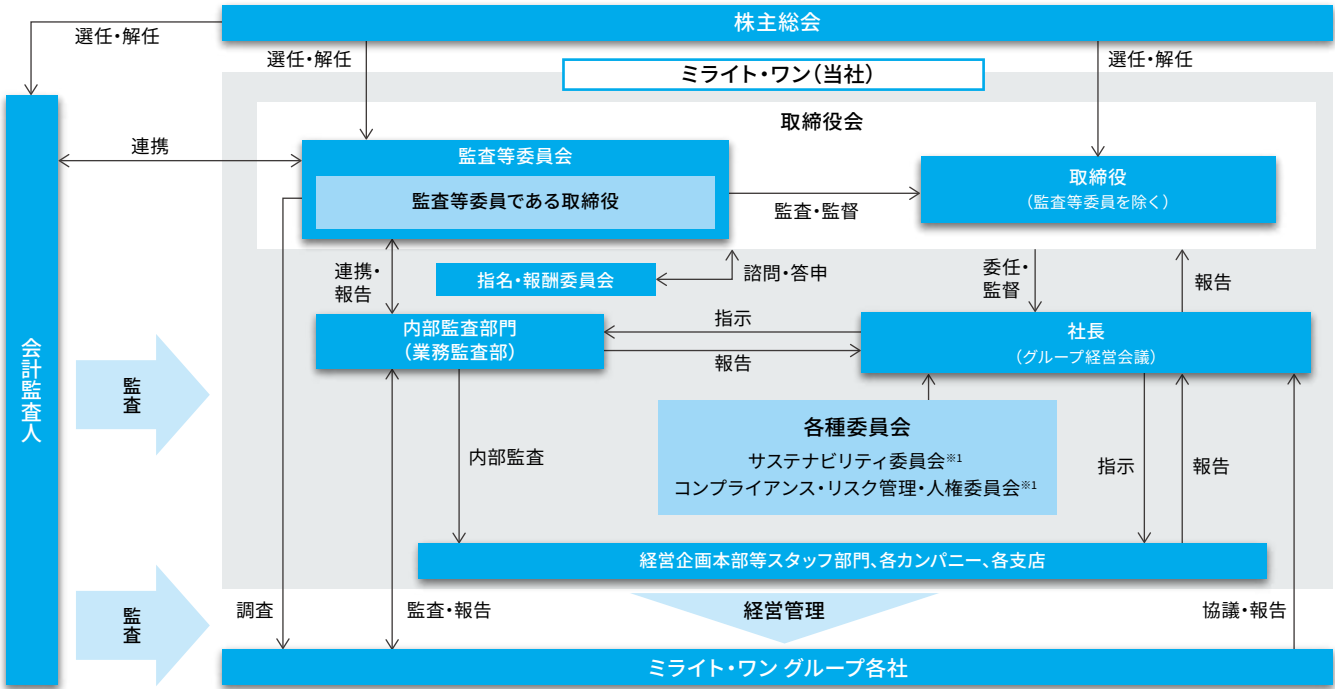
社外取締役は、取締役会等への出席などを通じて当社グ

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

■ ガバナンス体制図



■ 設置機関の概要

名称 (2024年度開催数)	目的・権限	代表者/委員長	構成員
取締役会 (20回)	会社の経営の法定事項を決議するとともに、経営の基本方針並びに業務執行上の重要事項を決定するほか、取締役の職務の執行を監督	取締役会においてあらかじめ定めた取締役	監査等委員でない取締役 中山 俊樹、菅原 英宗、遠竹 泰、高屋 洋一郎、脇本 祐史、三ツ矢 高章、高岡 宏昌、山本 眞弓 ^{*2} 、瓦谷 晋一 ^{*2} 、塚崎 裕子 ^{*2} 監査等委員である取締役 瀬尾 真二、早川 治 ^{*2} 、水谷 翠 ^{*2}
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) 山本 眞弓 ^{*2}	取締役 瓦谷 晋一 ^{*2} 、塚崎 裕子 ^{*2} 、中山 俊樹、菅原 英宗
監査等委員会 (11回)	取締役の職務執行等の監査の報告および監査に関する重要な事項の決議	取締役監査等委員(常勤) 瀬尾 真二	監査等委員 早川 治 ^{*2} 、水谷 翠 ^{*2}
グループ経営会議 (47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 菅原 英宗	会長、各カンパニーの社長、各カンパニーの企画本部長、主要グループ会社の社長、主要グループ会社の企画本部長、みらいビジネス推進本部長、グローバル事業推進本部長、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤)
サステナビリティ委員会 ^{*1} (6回)	社会課題の解決と事業成長の両立を目指し、サステナビリティ全体に関連する事項として、マテリアリティの特定、環境関連、社会関連などグループ横断的な課題について方向性の整理と具体的な施策推進	代表取締役会長 中山 俊樹 代表取締役社長 菅原 英宗	各カンパニーの社長および経営企画本部長、主要グループ会社の社長および経営企画の長、みらいビジネス推進本部長、グローバル事業推進本部長、スタッフ組織の1st組織長、取締役監査等委員(常勤)、委員長が指名するスタッフ主管組織の室部長
コンプライアンス・リスク管理・人権委員会 ^{*1} (2回)	当社グループのリスクおよびコンプライアンスに関する必要な事項を定めるとともに、リスク発生状況・コンプライアンスに係る事案、対応策等の情報共有・議論を通じて、グループ全体のリスクの顕在化の防止、コンプライアンスの推進を図る 人権方針の策定、人権に関するリスク状況の報告、対処する課題、対処方針等を議論し、人権マネジメントの強化に取り組み、是正すべき事案が発生した場合は、その都度臨機に開催	取締役 総務人事本部長 脇本 裕史	会長、社長、経営企画本部長、財務経理本部長、業務監査部長、DX推進部長、情報戦略本部長、安全品質統括本部長、みらいビジネス推進本部長、グローバル事業推進本部長、経営企画部長、ESG経営推進部長、IR部長、総務部長、人事部長、法務部長、ビジネスリスク管理室長、カンパニー(各カンパニーの社長、各カンパニーの経営企画本部長、企画総務本部長、経営企画部長、総務部長、人材開発部長)、国内主要グループ会社(社長、コンプライアンス担当役員)、ラントロビジョンチェアマン、常勤監査等委員、その他委員長が必要と認めた者

※1 2025年7月よりESG経営推進委員会の配下にリスク管理委員会、コンプライアンス委員会、人権・D&I委員会の3委員会を置く体制から、主に環境と社会課題を扱う「サステナビリティ委員会」(会長・社長共同委員長)と主に内部統制とガバナンスを扱う「コンプライアンス・リスク管理・人権委員会」の2委員会をコーポレートの機関として並列に置く体制へ変更しました。サステナビリティ委員会、コンプライアンス・リスク管理・人権委員会の2024年度開催回数は体制変更前の開催回数を記載しています

※2 取締役 山本眞弓氏、瓦谷晋一氏、塚崎裕子氏、早川治氏、水谷翠氏は、社外取締役です

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事業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、人財のバランスに配慮しています。

■ 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	11年間	指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 井指 亮一 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 大谷 文隆	公認会計士 12名 会計士試験合格者等 7名 その他 26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	新ビジネス 開発・ソリュー ション事業	技術・ イノベーション・DX	グローバル 事業	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	●		●		●	●		●	
	菅原 英宗	社内	●	●	●	●	●				
	遠竹 泰	社内	●	●		●		●			
	高屋 洋一郎	社内	●	●	●		●	●			
	脇本 祐史	社内	●	●	●			●		●	
	三ツ矢 高章	社内	●						●	●	
	高岡 宏昌	社内	●	●	●	●	●	●		●	
	山本 眞弓	社外								●	●
	瓦谷 晋一	社外	●	●	●		●				
監査等委員である取締役	塚崎 裕子	社外						●			●
	瀬尾 真二	社内	●	●	●	●				●	
	早川 治	社外								●	●
	水谷 翠	社外							●	●	

※各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません

■ 取締役の主たる経験分野・専門性(スキル)の定義

経験分野・専門性(スキル)	スキルの定義
企業経営・経営戦略	一定規模以上の企業の代表取締役や支店長等の経験
営業・マーケティング	営業戦略・営業方針の策定管理の責任者としての経験
通信等設備構築・運営	電気通信設備や電気設備等の構築・運営にかかる戦略策定および運営方針策定の責任者としての経験
新ビジネス開発・ソリューション事業	ユーザー 設備の構築・運営に関わる戦略策定および運営方針策定やソリューション事業の責任者等の経験
技術・イノベーション・DX	本社組織におけるビジネスプロセス変革、DXの責任者としての経験等
グローバル事業	海外赴任して実際のグローバル事業の運営に関わった経験やグローバル事業の経営管理の責任者としての経験
人事・労務・人材開発	人事方針、人事関係制度策定、人材開発方針、労働組合対応の責任者としての経験
財務会計・ファイナンス	公認会計士・税理士資格等を有する専門家、金融機関において、企業金融、ファイナンスの責任者、財務会計や資金管理・調達等の責任者としての経験
法務・リスク管理・コンプライアンス・ガバナンス	弁護士資格を有する専門家、訴訟遂行・訴訟対応、リスク管理・コンプライアンス推進・内部統制ガバナンス・安全品質・リスク管理の責任者としての経験
公共政策・学術研究	中央官庁・都道府県での法令等の策定や各種委員会における有識者としての政策課題検討の経験、大学等の研究・教育機関において、高度・専門的な研究または教授等として指導する立場の経験

更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であります。

また、当社は、女性役員として監査等委員でない取締役2名、監査等委員である取締役1名、執行役員2名の計5名を選任しています。

取締役に求める専門性と経験(スキル) およびその内容は、上記「取締役のスキルマトリックス」および「取締役の主たる経験分野・専門性(スキル)の定義」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、2024年度は20回開催しました。社内規程に基づき取締役会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。

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、2024年度は7回開催しました。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 to 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。

【取締役会での主な審議内容】

営業戦略等重要事項および当社・当社グループの事業成長戦略並びに中長期戦略に関する事項のほか、内部統制・内部監査等の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、IR活動状況、株主還元（自己株式取得、配当）に関する事項等について議論しています。

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

監査等委員は重要な決裁書類等を閲覧するほか、グループ経営会議およびその他重要な会議に出席し、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、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。

なお、監査等委員会の職務を補助する組織として、専任スタッフを有する監査等委員会室を設置し、使用人3名を配置しています。

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、更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。

【2024年度の実効性評価の概要】

【主な意見】

概ね取締役会の実効性が確保されているという意見と同時に、中長期的な経営戦略等に関することや次世代経営層の育成に関する意見、一部実施してきた業務執行の委任等に関して、受注審議案件における付議基準の見直しを求める意見等がありました。



【実施中の対応策】

中長期的な経営戦略の策定プロセスにおいて、社外取締役も含めて建設的な議論や論点を絞った議論が重要との意見もあったことから、取締役会メンバーによる自由な意見交換を行う場である「審議の場」等の活用も含め、議論する場をより多く設定して議論を深めることとし、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

ミライト・ワングループの役員および経営幹部を対象に、①プライム市場企業にふさわしい経営基礎力の浸透と充実②世界情勢等を含め幅広くに市場・技術・市況等の動向を把握する機会の創出③役員および幹部のベクトル（方向性）合わせなど、多目的に役員セミナーを体系化・整理し、定期的 to 実施しています。

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、事業会社の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、会社の意思決定の透明性・公正性等を確保し、より実効的にコーポレート・ガバナンスを充実させる観点から、2024年4月26日開催の取締役会において「取締役等の後継者計画（代表取締役を含む）」を策定し、経営理念や経営戦略を踏まえて適切に行っています。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（監査等委員である取締役を除く。以下同様）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が過半数を占める「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、グループ連結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」「ROE」および「ESG指標」の達成度を選択し、「役員株式給付規程」に基づき、月例報酬3ヵ月分の30%を充当して設定した基準ポイントをもとに、当社指標の達成度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。

なお、2022年度より経営陣のESGへ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」を導入しています。

■ 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	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、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

2024年度においては、2024年6月25日開催の取締役会において、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 (監査等委員および社外取締役を除く)	249	203	46	11
監査等委員 (社外監査等委員を除く)	33	33	—	3
社外役員	59	59	—	7

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
の場合は政策保有株式として区分し、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おります。

政策保有株式の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。

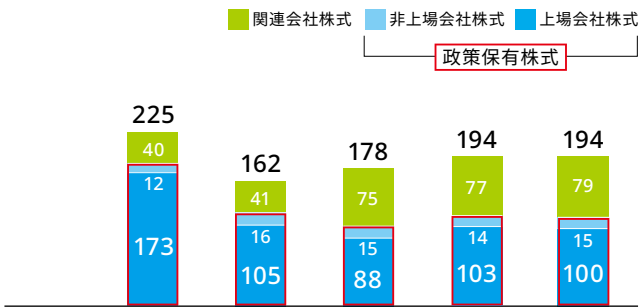
イ. 保有の合理性を検証する方法

政策保有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政策保有株式について、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。

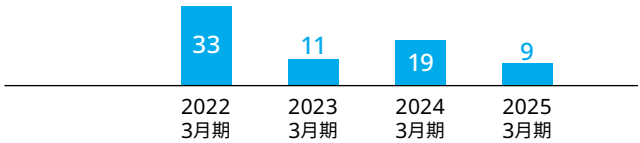
■ 投資有価証券の推移
(単位:億円)



※非上場会社株式には戦略的投資が含まれています

[参考]					
総資産 (政策保有 株式比率)	3,587 (5.2%)	4,357 (2.8%)	4,367 (2.5%)	5,199 (2.3%)	5,377 (2.2%)
純資産 (政策保有 株式比率)	2,313 (8.0%)	2,492 (4.9%)	2,543 (4.3%)	2,600 (4.5%)	2,699 (4.4%)

■ 投資有価証券売却益
(単位:億円)



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、グループ全体の政策保有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、2024年度は、前述の方針等に則り、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、別途公表している「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Webサイト (<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積極的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(インサイダー)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。

■ 個別面談 [※]				(件)
2024年度	国内	海外	合計	
上期	48	5	53	
下期	55	19	74	
合計	103	24	127	

※ 電話・メールでの照会分除く
相手先は、アナリスト(セルサイド・バイサイド)、ファンドマネージャーほか

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当社Webサイト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。

■ アナリスト向け決算説明会

2Q決算	開催日	2024年11月21日
	参加者	41名
	アーカイブ視聴者	日：777名 英：84名
期末決算	開催日	2025年5月16日
	参加者	40名
	アーカイブ視聴者 (2025年7月31日現在)	日：776名 英：37名

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向け説明会にも適宜参加しています。

■ 個人投資家向け説明会

上期	開催日	2024年9月20日
	参加者	714名
	アーカイブ視聴者	499名
下期	開催日	2025年3月19日
	参加者	713名
	アーカイブ視聴者	635名

※個人投資家向け説明会は、2024年12月9日にも別途実施しました(参加者約2,000名、アーカイブアクセス数528名)

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・グループ経営会議において経営陣にフィードバックし、株主との対話についても、当社Webサイトで公開しています。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・ワン レポート」を年2回送付しています。

※株主・投資家の皆様との対話についてはWebサイト (<https://ir.mirait-one.com/dialogue/index.html>) もご覧ください

株主総会運営の工夫と議決権行使の円滑化に向けた取り組み状況

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Webサイトにも掲載しています。

2025年6月25日開催の第15回定時株主総会の招集通知は19日前の2025年6月6日に発送しました(法定期日は6月10日)。招集通知発送前の2025年5月30日(株主総会開催日の26日前)には東京証券取引所および当社Webサイトにて電子提供措置を開始(法定期日は6月4日)し、議決権行使のための時間と情報の十分な確保に努めました。

総会会場では、車椅子エリアを設置するなど、障がいを理由とする差別の解消の促進に関する法律(障害者差別解消法)に

配慮した環境整備を行いました。

また、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Webサイト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、事後においても、ライブ配信をご視聴できなかった株主様向けに総会模様の動画を掲載しています。

ステークホルダーとの対話

みらいドメインである「街づくり・里づくり／企業DX・GX」や「グローバル事業」等での成長を加速させている足元においては、お客様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るほか、西武建設(株)、国際航業(株)のグループ化により共創パートナーの数も増えていることから、Purpose(存在意義)と、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(社会的使命)への取り組みを軸に、ステークホルダー・エンゲージメントを強化しています(→P2「Purpose/Missionと意識するステークホルダー」参照)。

■ ステークホルダーエンゲージメントにおける共有価値とコミュニケーションチャンネル

	顧客	株主・投資家	パートナー	社員
共有価値	時代の変化や社会課題への対応	企業価値向上	人財成長・事業拡大と持続的成長	会社の成長と個人の成長
コミュニケーションチャンネル	国内外の事業拠点／ビジネス現場	株主総会／決算説明会／各種ミーティング	ミライト・ワンパートナー会／国内外企業拠点	各種対話会／1on1ミーティング

株主・投資家の皆様との対話における主な関心事項

いただいたご意見・ご質問を定期的に経営陣にフィードバックすることで、経営改善とエンゲージメント強化につなげています。

■ 主な関心事項とご意見・ご質問

項目	ご質問
事業の状況と評価	●前期決算の評価と今期の計画 ●ビジネスリスク管理室の運用状況 ●足元の受注状況・受注時採算、ビジネス環境 ●従業員賃金改定、採用の状況
中期経営計画事業戦略	●中期経営計画の見直し内容と進捗状況、評価 ●データセンター事業 ●地域マネジメント改革の狙いと効果 ●人財成長戦略、人財流動の進捗状況 ●M&A戦略 ●西武建設(株)、国際航業(株)とのシナジー効果 ●事業ポートフォリオ戦略 ●基幹システム更新 ●財務規律についての考え方、資金調達の方針 ●株主還元の方針 ●PBR1倍に向けた道筋
みらいドメイン	●足元の受注状況 ●各分野の足元採算性と今後の見通し

※株主・投資家の皆様との対話についてはWebサイト (<https://ir.mirait-one.com/dialogue/index.html>) もご覧ください

サステナビリティの推進

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、ESG経営を重要な経営基盤と位置づけ推進しています。これまで「ESG経営推進委員会」のもと、「重要課題（マテリアリティ）の特定」「TCFDへの賛同表明」「SBT認定の取得」「TNFDへの賛同表明」（→P23-24、47-48、51参照）を進めたほか、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
- 自然関連のリスクと機会の取り組み、生物多様性保全等に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクトに署名

当社は、2025年5月に国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、併せて署名する日本企業などで構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。

引き続きUNGCの「人権の保護」、「不当な労働の排除」、「環境への対応」、「腐敗の防止」に関わる10原則を支持、実践しサステナビリティをグループ全体で推進していきます。

※詳細はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/info/001660.html>) をご覧ください



サステナビリティに関するガバナンス

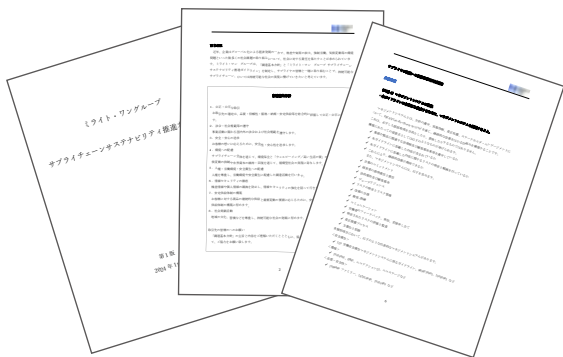
社会課題の解決と事業成長の両立を目指し、更なる企業の持続的成長（サステナビリティ）を推進することを目的とし、2025年7月にコーポレートの機関とした運営体制をESG経営推進委員会からサステナビリティ委員会に変更しました（→P57「ガバナンス体制図」参照）。代表取締役会長と代表取締役社長を共同委員長としサステナビリティ全体に関連する事項として、マテリアリティの特定、環境関連、社会関連などグループ横断的な課題について方向性の整理や具体的な施策推進、各種イニシアチブへの対応等を実施しています。これら一連の取り組みにより、取締役会と密接に連動したサステナビリティ推進体制を構築・運営しています。

持続可能なサプライチェーン構築に 向けた対応

2024年11月、「ミライト・ワン グループ調達基本方針」と「ミライト・ワン グループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。

近年、企業はグローバル化による経済発展の一方で、格差や貧困の拡大、強制労働、気候変動等の環境問題といった数多くの社会課題への取り組みについて、社会に対する責任を果たすことが求められています。当社グループはこれらに則り、サプライヤの皆様と一緒にそれらの社会課題解決に取り組んでいくことを目指します。

※詳細はWebサイト (https://www.mirait-one.com/info/attachment/s_guideline2_jp.pdf) をご覧ください



サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン

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（社会的使命）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

(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、更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います。

①「**コンプラ目安箱**」

不正、不祥事、不適切会計、横領、贈収賄、談合、汚職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。

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。当社の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・リスク管理・人権委員会（年2回開催）」を設置し、リスク発生状況、対応策の情報共有・議論を通じて、グループ全体のリスクの顕在化の防止を図っています。また、社会情勢を踏まえたリスク管理項目の設定を検討していきま

基づき、全役員、全従業員に周知しています。

憲章では「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、当社の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・リスク管理・人権委員会（年2回開催）」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コンプライアンス意識に更なる向上施策の検討を実施しています。

加えて、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、贈収賄を含め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。

更に、毎年、従業員が日ごろの業務を行う上で、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。

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やBEPS[※]行動計画等の国際課税ルールを遵守し、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。

※BEPS (Base Erosion and Profit Shifting)：税源浸食と利益移転

す。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。加えて、2024年度からは「ビジネスリスク管理室」を設け、個別案件に関するリスクチェックの徹底と新たな事業分野へのチャレンジにおける最適なリスクマネジメントによる不採算案件の再発防止に向けて定期的なモニタリングを実施しています（→P31-32「CFOメッセージ」参照）。こうした新分野での事業リスクへの対応を含め、2025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その対応策については、次ページの表をご参照ください。

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およ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。	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と新たな成長分野として位置づける「みらいドメイン」へのシフトを加速し、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に向けた取り組みを進めています。
②新たな分野への取り組み	新たな分野へのチャレンジにより想定外の重大なリスクが発生した場合は、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。	当社グループでは個別案件に関するリスクチェックの徹底とリスクマネジメントの円滑な推進、およびリスクをマネジメントするための事例とノウハウの共有を図ることを目的として、「ビジネスリスク管理室」を設置して最適なリスクマネジメントに努めています。
③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。
④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・個人情報等の重要な情報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。
⑤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などにより信用不安リスクの回避に取り組んでいます。
⑥資材の調達・価格上昇	自然災害、戦争やテロ、新型の感染症の流行などにより、資材の供給が困難または納入遅延の発生のほか、原材料や資機材、エネルギーの価格高騰や為替変動等により建設コストが上昇した場合は、工事が中断または遅延するなどの影響のほか、発注者による投資抑制や判断の先送りなどにより、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	当社グループでは物品不足が生じていない工程を優先的に進めるなど、工期延伸を最小化するための工程管理を綿密に行っています。また、建設コストの上昇については、原材料価格上昇時の条件の契約条項への盛り込み、工事価格への転嫁等の対策を実施し、リスクの低減に努めています。
⑦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。	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。
⑧自然災害等	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のほか、ライフラインの停止、燃料の不足等、不測の事態が発生した場合は、工事が中断または遅延す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。
⑨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。	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。
⑩気候変動	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）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。
⑪M&A	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いますが、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います。
⑫法令遵守	当社グループは、建設業法、電気通信事業法、電波法等の法令に基づく許認可等を受けるとともに、事業の遂行に関連する各種の法令に則り事業活動を行っています。万一これらにおいて違反が発生した場合は、当社グループの業績と信用に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループでは社内関係部署において法改正等の動向を注視し、速やかにグループ内への共有を図り必要に応じて社内規程の見直しを行うとともに、当社グループおよびパートナー企業の社員へ向けた啓発活動の実施と実効性のある内部監査や相談体制を構築することにより、法令遵守に継続的に取り組んでいます。

社外取締役からのメッセージ

新体制のもと、企業価値向上に向けた率直な議論を継続します。

私は当社において、任意の指名・報酬委員会の委員長を務めています。同委員会では2023年ころから、議論の活発化等を目指して取締役会のスリム化の方向性について議論を始め、更にその後、「取締役選任・解任基準」や「取締役の後継者計画」についても議論し、これらの案を作成のうえ取締役会に答申しました。加えて報酬体系についても具体的に掘り下げて議論するなど、「指名」「報酬」いずれについても相当の時間をかけ、詳細で充実した議論を重ねることができたと自負しています。また、議論にあたっては、それぞれ異なる知見を有する社外取締役から非常に率直な意見が寄せられ、執行側もそれらを真摯に受け止めて検討を重ねてくださっています。

2025年の株主総会で菅原新社長の選任を含め承認された取締役候補者は、上記一連の議論や基準等の視点を踏まえて検討された結果です。特に、トップ人事とCEO後継者計画についてはサクセッションのタイミングも含め入念に検討する必要があることから、このたびスタートした共同CEO体制についても早くから検討を始め、指名・報酬委員会でもかなり突っ込んだ議論を重ねてきました。

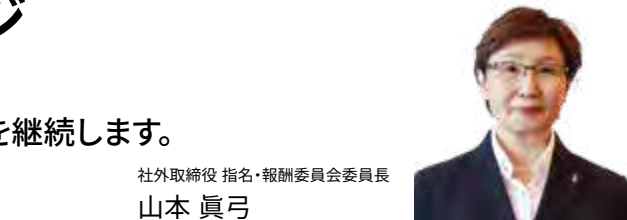
企業のトップ（CEO）の後継者計画の検討にあたっては、中立性の観点から現CEOの関与を排してはとの極端な議論もあると聞きます。しかし私は、むしろ候補人材に関する情報量や今後の牽引力確保の視点で、社内の意見は貴重であると考えています。そのため当社では、現CEOを含む指名・報酬委員会メンバーの全員で新体制について率直な意見交換をしてきました。

持続的成長を支えるグループガバナンスの強化に向けて

2021年に社外取締役に就任して以来、4年が経過しました。この間、（株）ミライト・ワンは大きな変革を遂げました。純粋持株会社であったミライト・ホールディングスが3社統合によって事業持株会社ミライト・ワンとなり、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行したことは、まさにコーポレート・ガバナンス強化に向けた強い意思の表れであり、私はその変遷を、社外取締役の視点から見守ってまいりました。

特に印象深いのは、2024年に取締役の人数が19名から13名へとスリム化されたことです。この決定は、単なる効率化に留まらず、取締役会における議論の質の向上に大きく貢献しています。多様なバックグラウンドを持つ取締役が、それぞれの専門性と視点に基づき、より深く活発な議論を展開できる環境が整ったことで、意思決定の透明性と実効性が一層高まったと実感しています。取締役会では、経営戦略の進捗、リスク管理、コンプライアンスといった重要事項について建設的な意見交換が行われ、社外取締役としても忌憚のない意見を述べることでできています。（株）ミライト・ワンが、コーポレート・ガバナンスの「正しい在り方」を常に追求し、その実践に真摯に取り組んでいる姿勢は高く評価できると考えています。

しかしながら、当社グループが今後の持続的な成長を実現していく上での最大の課題は、グループ会社、更にはパートナー会社へのガバナンスの普及・徹底であると認識しています。（株）ミライト・ワンの事業は、国内外90社以上の多くのグループ会社によって支えられており、その事業内容や地理的なロケーションも多岐にわたります。本社レベルでのガバナンス体制が強固であることはもちろん重要ですが、



社外取締役 指名・報酬委員会委員長

山本 真弓

菅原新社長は、取締役会での発言内容や直接面談させていただいた結果等を通じ、当社の持続的な成長と企業価値向上に資する牽引力を有し、かつ、今後の経営環境の激しい変化に対応していくことが可能な人材であると判断させていただきました。一方で、当社での経験がまだ1年であり、資格に不足はないものの、当社が長年取り組んできた事業構造改革の方向性をぶれることなく継続するには、この改革を牽引してきた中山取締役を会長職に定め、当面は両トップが「並走」することで経営判断の「隙間」を作らない形を取ることが当社にふさわしいという結論を導き、意見をまとめました。

新体制における指名・報酬委員会は、従前のメンバーに菅原社長が加わり、社外3名・社内2名という陣容になりました。形式的には社内取締役を増員した形ですが、私としては、更に充実した議論ができるものと期待しています。当社は、社外取締役の意見を非常に真摯に受けとめて吸収し、それを経営に活かそうという意思がとても強い、真面目な会社であると感じています。この姿勢はまさしくコーポレートガバナンス・コードが目指す姿でもあることから、私は、今後も当社の企業価値向上に向けて、安心して率直な議論をできることを確信しています。

当社は今、大きな飛躍への道を踏み出しています。今後も真面目さを生かし、勇気を持って前進して欲しいと考えます。



社外取締役 指名・報酬委員会委員

瓦谷 晋一

それがグループ全体に深く浸透し、各社の事業活動に適切に反映されることで初めて、真の企業価値向上が実現します。

グループガバナンスの強化は、単なるリスク管理に留まらず、グループ全体の経営効率の向上、事業間のシナジー創出、そして持続的な成長を可能にする基盤となります。例えば、グループ各社における独立性の尊重と、全体としての統制のバランスをいかに取るか、また、多様な事業特性を持つグループ会社に最適なガバナンスモデルをいかに適用していくかといった点は、継続的に検討すべき重要なテーマです。

この課題に対し、今後の当社は迅速かつ着実に取り組む必要があります。具体的には、グループ各社におけるガバナンス体制の定期的な評価と改善、情報共有の仕組みの強化、内部監査機能の拡充、そしてグループ全体のコンプライアンス意識の更なる向上が不可欠です。また、パートナー会社に対しても、（株）ミライト・ワンのガバナンスに対する考え方を共有し、協力関係を深めることで、サプライチェーン全体としての健全性を高めていくことも重要であると考えます。

社外取締役として、私は引き続きガバナンスを経営の最重要経営課題のひとつとして位置づけ、当社の持続的な企業価値向上と社会からの信頼獲得に貢献できるよう、独立した立場から積極的に提言をしてまいります。

リスクマネジメントと人間中心経営の更なる進化に向けて

私はミライト・ワン グループが発足した2022年7月に社外取締役
に就任しました。通信インフラをはじめとする社会インフラの構築・維
持に加え、街づくり、環境、DXなどの多岐にわたる分野で事業を展開
する中、当社は、企業価値向上に向けたコーポレート・ガバナンスの
強化にも積極的に取り組んできました。

社外取締役として私が特に重視しているのは、ガバナンスの実効
性と、経営陣が自らの課題にどれだけ真摯に向き合っているかとい
う点です。近年、一部事業で大規模な不採算案件が発生し、当社は
厳しい局面を迎えました。しかしながら、経営陣は現実には正面から向
き合い、構造的な問題に対しても果敢にメスを入れ、不採算に至った
原因や今後の再発防止策について多角的かつ詳細な分析を行いました。
そしてこの検討過程において、私を含む社外取締役の独立した視
点からの指摘や問いかけに対し、経営陣が真摯に耳を傾け、ともに
議論を深められたことは、当社のガバナンスが有効に機能している
証であると実感しています。長い議論の末に新設された「ビジネスリ
スク管理室」は、事業の受注段階および進行段階において、多角的な
観点からリスクの早期把握と可視化を実現し、事業推進に欠かせな
いチェック機能を果たしています。このように課題に取り組み、組織と
して学び、進化し続ける姿勢こそが、将来にわたる信頼と企業価値向
上の礎になると確信しています。

当社は「人間中心経営」を掲げ、社員一人ひとりがスキルを伸ばし、

社外取締役 指名・報酬委員会委員

塚崎 裕子



持てる力を十分に発揮して活躍することが、成長の基盤であり、競争
力の源泉になると考えています。「みらいカレッジ」での体系的な学
びに加え、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、一人ひとりがやり
がいを持って、いきいきと働ける職場環境の整備が、この「人間中心
経営」を着実に推進していくための重要な基礎となっています。この
たび決定した本社移転の準備の過程からも「人間中心経営」が根付
いていることがうかがえました。私が社外取締役として注目したのは、
その過程において現場で働く社員の声を丁寧にする上げ、新オフィ
スの設計に反映させる姿勢です。働く環境はチームで協働する力やイ
ノベーションの創出に大きく影響します。新オフィスの構想には、レイ
アウトの工夫に加え、働き方に柔軟に合わせられる空間づくり、自然
な人的交流を促す仕掛けなど、社員の意見が随所に活かされています。
この本社移転を契機に社員のエンゲージメントが更に高まり、当社グ
ループの競争力が一層強化されることを期待しています。

変化の激しい時代の中で、みらいドメインなど当社が展開する事業
への社会的ニーズはますます高まっていると感じています。今後も、
社外取締役として独立した立場から経営の健全性と持続性を見守る
とともに、私がこれまで官庁や大学で培ってきた経験も活かし、当社
の更なる発展に貢献できるよう努めてまいります。

新分野での更なる成長とリスクマネジメントの強化に注力します。

私が2023年6月に(株)ミライト・ワンの社外取締役監査等委員と
して着任した当初は、ほぼ毎回の取締役会で不採算案件の発生や新
基幹システムの導入遅延など、当社グループにとってマイナスの案件
が数多く付議されている状況でした。そうした状況は当社グループ全
体として「超・通建」を目指し、新たな事業分野であるみらいドメイ
ンに果敢に挑み、具体的に取り組む中での「産みの苦しみ」の側面も大
きいと認識する一方、私自身、「何故このようなことになっているのか」
と感ずることが多々あったほか、各社外取締役からも相当厳しい意見
が示され、改善方策をめぐる取締役会の議論は、いつも長時間に及
びました。

ただしそうした中であっても、当時の中山社長をはじめとする経営
陣が「不採算案件について反省すべきことは反省する。しかしだから
と言って、新分野へのチャレンジに怯むようなことは決してしない、さ
せない。」という執行側の姿勢を強く示されていたことは非常に印象
的でした。また、苦い経験を経て設けた「ビジネスリスク管理室」は、
特に新規要素の多い案件の受注検討段階でのリスク未然回避・牽制
機能を発揮しているほか、不採算を出さないことへの社員の意識も徐々
に高まっていることを実感しています。このように過去の教訓を活かし
つつ、失敗を恐れず事業拡大のチャレンジを後押しする当社の姿勢は
直近の好業績として結実しており、2024年度は売上高の拡大と不採
算案件の削減を両立することで利益率も改善させることができました。
そうしたみらいドメインがターゲットとする街づくり・里づくりやDX、

社外取締役 監査等委員

早川 治



GXへの社会からのニーズは今後も拡大し続ける一方、こうした各事
業分野での当社の展開はまだ始まったばかりであり、今後の更なる
成長を大いに期待しています。加えて、2022年、2023年に相次いで
当社グループの一員となった西武建設(株)や国際航業(株)とのシナ
ジーの創出も着実に進んでおり、今後ますます進展することで、当社
グループ全体としての事業ポートフォリオの高付加価値化と利益率の
向上につながることを期待しています。

このように今後への期待値が大きい半面、新分野での事業拡大を
加速する過程では新たなリスクが顕在化することも予想されることか
ら、当社グループの挑戦が誤った方向へ進まぬよう、かつ発展意欲を
損なわぬように監督・モニタリングすることが、社外取締役監査等委
員の果たすべき役割であると認識しています。特に、現在のように業
績が好調に見える時ほど「落とし穴」に嵌ることのないよう足元をしっ
かり固めることが重要であるほか、世界ではサイバーセキュリティや
地政学的リスクなど新たな配慮が必要なリスクファクターが次々と登
場していることから、私は、これまでリスク管理やインシデント対応業
務に携わってきた経験・ノウハウも活かすことで、適切な監督・監督に
引き続き努めていきたいと考えています。

取締役会の更なる活性化に向けて提言していきます。

本年6月に社外取締役に就任しました。私は公認会計士・税理士
としての専門知識のもと、上場企業の監査役や監査等委員として経
営を支えた実務経験を活かし、ミライト・ワン グループの経営の健全
性と透明性を確保しつつ、持続的な企業価値向上に貢献していく所
存です。

就任後2回の取締役会に参加しましたが、当社の取締役会は、活
発な議論を重視している会議体であると感じています。具体的には、
社外役員へ事前に丁寧な情報共有があるほか、審議時間も十分に
確保されているため、私たち社外取締役は必要な現状把握を十分に
行ったうえで、各自の専門性やバックグラウンドを活かした意見を述
べるのが可能となっています。

実際に取締役会では社外取締役から当社の中長期的な戦略やリ
スクを踏まえた問題提起や意見表明がなされ、経営陣との闊達な意
見交換へと展開されており、より多角的で精度の高い審議が実現して
いると評価しています。

私は監査等委員である社外取締役として、形式的なチェックにとど
まらず、経営陣との建設的な対話を通じて、リスクの早期発見と戦略
的な意思決定の質の向上に寄与することを目指していきます。また、
取締役会での議論が更に活性化されるよう、専門的な視点から積
極的に発言することで、当社グループが持つ潜在的な価値を引き出
す一助になりたいと考えています。特に近年は当社が実施した大型

社外取締役 監査等委員

水谷 翠



M&Aを契機に、EBITDAをKPIとするなどキャッシュ・フローを重視し
た経営指標への転換が進められていることは、極めて合理的かつ戦
略的な判断であると認識しています。今後はのれんの減損リスクや新
リース会計基準に対応することによるEBITDA等の指標の変容への
対応といった論点が想定されますが、私はこれらについても経営陣と
の対話や会計監査人との連携を図りつつ、専門家としてリスクの早期
発見と対応、企業価値の持続的な向上に貢献することを目指してい
きます。

当社の取締役役全体のスキルマトリックスは、現在の当社の事業領
域に合致した適切なバランスで構成されていると考えます。また、今
後の中長期的な視点では、急速なAIやデジタル技術の向上によって
社会がより複雑かつ高度にITを利用するようになれば、新たなビジ
ネスモデルの創出や、より一層の業務効率化が求められると考えます。
そのため取締役会においても、AIが膨大なデータをリアルタイムで解
析し経営判断や戦略立案の精度を向上させたり、予測分析やシナリ
オシミュレーションにより科学的なリスク管理や投資判断が行われて
いく可能性があります。このような観点から、今後の当社のスキルマ
トリックスにおいては、AIやデジタル技術の専門性を重視し、当該専門
家や経営を支援するAI等の技術導入を検討すべきと考えます。



役員紹介

(2025年6月25日現在) (取締役会出席状況は2024年度)



所有株式数 23,225株
取締役在任年数：7年
取締役会出席状況
20回/20回 (100%)

代表取締役会長 共同CEO
中山 俊樹

選任理由

通信業界における豊富な経営経験をもとに、当社代表取締役社長としてグループ全体の経営を統括する立場で企業価値向上に向けて指揮し、強いリーダーシップを発揮して経営改革や新ビジネス開拓を推進してきました。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 13,417株
取締役在任年数：6年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

代表取締役専務執行役員
遠竹 泰

選任理由

通信業界における豊富な経営経験や電気通信設備関連分野での幅広い見識と経験をもとに、当社代表取締役専務執行役員としてグループ全体の企業価値向上に貢献しており、またキャリアウエストカンパニー社長として事業拡大・体制強化を推進しています。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 8,454株
取締役在任年数：3年
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

選任理由

通信業界や株式会社mmbiの代表取締役社長および株式会社ミライトでの豊富な経営経験をもとに当社の取締役常務執行役員総務人事本部長として、グループ全体の経営基盤の強化に貢献しています。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 7,524株
取締役在任年数：1年
取締役会出席状況
15回/15回 (100%)

代表取締役社長 共同CEO 兼 COO
菅原 英宗

選任理由

通信業界における新サービスの開発やビジネス展開、会社経営等に関する高い知見・専門性と豊富な経験をもとに、当社代表取締役副社長執行役員としてグループ全体の企業価値向上に貢献してきたなか、キャリアイーストカンパニー社長として事業拡大・体制強化を推進してきました。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 4,961株
取締役在任年数：3年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役専務執行役員
高屋 洋一郎

選任理由

通信業界における豊富な経営経験をもとに、当社取締役専務執行役員ソリューションカンパニー社長として、ソリューション分野の営業戦略を統括する立場で、ソリューション事業戦略の企画・推進および新ビジネス開発推進を担い、経営基盤の強化に貢献しています。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 6,998株
取締役在任年数：2年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役常務執行役員
三ツ矢 高章

選任理由

通信業界における豊富な経営経験をもとに、当社取締役常務執行役員財務経理本部長としてグループ全体の財務戦略を統括する立場で、グループの財務体質の改善・強化、キャッシュマネジメントなどを担い、経営基盤の強化に貢献しています。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 896株
取締役在任年数：新任
取締役会出席状況
— (新任)

取締役常務執行役員
高岡 宏昌

選任理由

長年にわたり日本電信電話株式会社のグループ会社において要職を歴任し、ICT業界における新サービスの開発やビジネス展開、会社経営等に関する高い知見・専門性と豊富な経験をもとに、当社常務執行役員安全品質統括本部長として、グループ全体の経営基盤の強化に貢献してきました。同氏の人格・見識および経営能力が優れていることから、持続的な企業価値向上を目指すためには当社にふさわしい人材であると判断しています。



所有株式数 3,712株
取締役在任年数：4年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

社外取締役
瓦谷 晋一

選任理由

長年にわたり情報通信分野の事業投資・新規事業育成に携わり、ITソリューションを手掛ける企業の代表取締役社長を経験するなど情報通信に関係する企業経営の見識を有しており、また、国内外の様々な新ビジネス創出を手掛け、米国等海外におけるビジネスの経験も豊富であります。同氏の国内外における新ビジネス創業・展開およびグローバル事業の経営管理の知見・見識が、当社グループの経営の監視に適任であり、取締役会の透明性の向上および監督機能の強化を期待しています。



所有株式数 15,950株
取締役在任年数：1年
取締役会出席状況
15回／15回 (100%)

取締役監査等委員(常勤)
瀬尾 真二

選任理由

長年にわたり通信インフラ施工およびソリューション事業に携わり、豊富な業務経験をもとに、施工の安全および品質を統括する立場で、当社事業を支え、経営基盤の強化に貢献してきました。同氏の人格・見識および経営経験から、取締役の職務執行の監督を遂行する上で適任であり、その役割を期待しています。



所有株式数 0株
取締役在任年数：新任
取締役会出席状況
— (新任)

社外取締役監査等委員
水谷 翠

選任理由

公認会計士・税理士としての専門知識並びに豊富な経験等を通じ、財務・会計・税務に関する豊富な知見を有し、複数企業で監査等委員・監査役を務めています。同氏の専門的な知見を活かし、経営の妥当性、適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断し、取締役の職務執行の監督を遂行する上で適任であり、その役割を期待しています。



所有株式数 927株
取締役在任年数：5年
取締役会出席状況
19回／20回 (95%)

社外取締役
山本 眞弓

選任理由

弁護士として企業法務に関する高度な専門知識と豊富な経験を有するとともに、中央労働委員会公益委員をはじめ政府審議会等の委員を歴任しており、客観的・専門的な視点から、当社の経営の監視を遂行する上で適任であります。同氏は、会社の経営に関与した経験はないものの、企業法務に関する高度な専門知識と政府機関での経験による知見・見識が、当社グループの経営の監視に適任であり、その役割を期待しています。



所有株式数 1,855株
取締役在任年数：3年
取締役会出席状況
19回／20回 (95%)

社外取締役
塚崎 裕子

選任理由

長年にわたり厚生労働省において要職を歴任し、内閣府男女共同参画局推進課長を務める等、女性活躍推進、ダイバーシティ等に関する高い見識と豊富な経験を有しています。また、退官後は、大正大学教授として教鞭を執り、地域創生、公共政策の分野においても専門的な知見を持っています。同氏は、会社の経営に関与した経験はないものの、政府における政策立案を通じた幅広い専門分野の見識および地域創生の知見から、当社の経営監視機能の一層の強化を図る上で社外取締役として適任であり、その役割を期待しています。



所有株式数 0株
取締役在任年数：2年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

社外取締役監査等委員
早川 治

選任理由

長年にわたり警察庁において警察業務に従事し、県警本部長、関東管区警察局長、国土交通省自動車局担当審議官等の要職を歴任するなど、警察行政等に関する高い見識・専門性と豊富な経験を有しています。同氏は、その専門的な知見から、当社の業務執行の透明性・公平性の確保および実効性を高める上で適任であり、コーポレート・ガバナンス、とりわけコンプライアンスおよびリスクマネジメントの一層の強化に向け、適切な監督・助言等の役割を期待しています。