

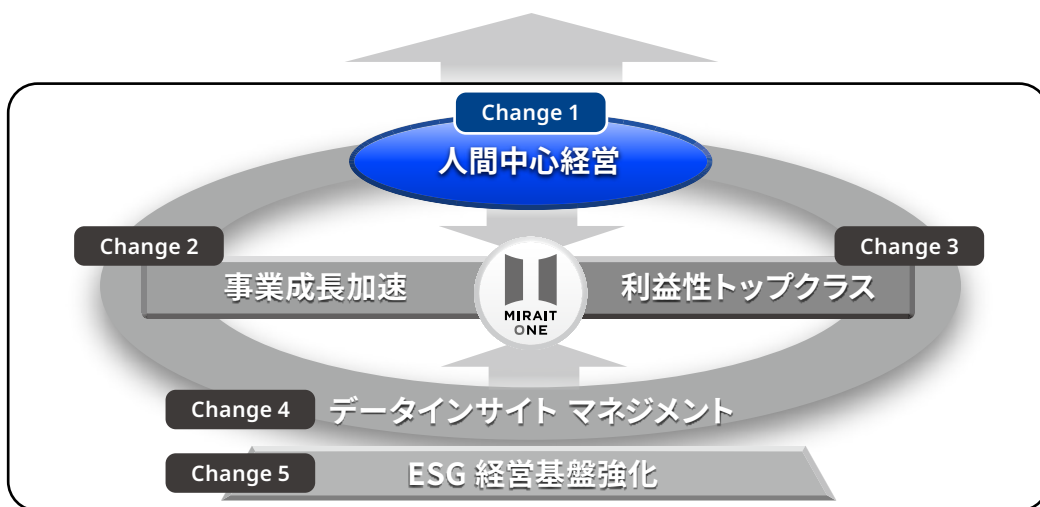
Ch.1 CHROメッセージ／Change 1 人間中心経営

Sec.1 CHROメッセージ

Sec.2 Change 1 人財成長による事業変革への注力

新・成長戦略 5つの事業変革「5 Changes」

MIRAIT ONE Group Vision 2030



ミライト・ワングループの全てのビジネスは人財が現場で手を動かして初めて成立することから、企業価値向上に向けた全ての取り組みの起点としてChange 1「人間中心経営」に注力しています。

人的資本経営が企業価値向上につながる道筋について、CHROメッセージや「人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデル」等を通じてお伝えします。

CHROメッセージ

人間中心経営をさらに進め、事業成長と企業価値向上につなげていきます

取締役 常務執行役員 CHRO

脇本 祐史



■人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデル

人的資本	INPUT	事業活動	OUTPUT			OUTCOME
	人的資本を高めるための主な投資テーマ	主な取り組み	KPI項目	2023年度実績 ^{※1}	2025年度実績(目標) ^{※1}	
技術を支える多様な専門人財 (グループ1万7千名)	① 成長分野を担う人財の創出	●マクロとミクロのマッチング ・1on1面談(約2,400名) ^{※4} ・CDPの策定	●CDP策定率	100%	100%	未来を変える 人財集団形成 成長分野への人財創出数 500名+ (2023年度まで) ↓ 900名+  (2025年度実績) 1,000名+ (2026年度目標)
		●みらいカレッジの活用	●みらいカレッジ延べ利用人数	約1.9万名	約2.6万名 (2026年度: 2.3万名+)	
		●内部人財の戦略的強化	●マルチ資格取得者率 ^{※6} ●戦略的出向者数 ^{※5}	50.9% 30名	55.6% 累計 77名	
		●グローバル人財の育成	●海外: 技術トレーニング	-	81.42%(目標70%) ^{※9}	
	② 競争力ある人財の採用・育成	●外部人財の獲得 ・コース別の新卒採用	●中途採用数 ●新卒採用数(翌年度入社)	78名 70名	80名 120名(100名以上)	
		●若手の離職防止	●入社3年離職率	6.8%	5.61%	
		●事業を支える技術者の育成	●事業を支える有資格者数 (監理技術者等)	2,677名	5,861名 ^{※2}	
		●新たな事業を支える技術者の育成 ・M&Aによる技術者獲得	●ソフトウェア多能工受講人数 ●高度専門技術者数(技術士等) ^{※7}	261名 497名 ^{※3}	410名(2026年度:600名) 834名 ^{※2}	
		●みらいカレッジの拡大・充実	●みらいカレッジ提供講座数	333講座	606講座	
		●サクセッションプランによる 幹部候補人財育成	●未来塾受講延べ人数 ●役員・幹部セミナー開催回数	36名 ^{※2} 9回	69名 ^{※2} 累計21回	
	③ 多様な人財の活躍と多様で柔軟に働ける環境整備	●女性活躍フィールドの拡大	●女性管理職比率	4.1%	4.3%(2030年度: 5%)	スマートワーク ライフスタイル 改革 エンゲージメント の向上 エンゲージメント サーベイ レーティング: B → B スコア: 49 (2023年度冬) → 53.2 ^{☀️} (2025年度冬) → 52以上 (2026年度目標)
		●女性管理職・幹部の登用	●女性役員比率	15.8%	23.1%	
		●女性技術者の活躍支援	●女性社員における技術者比率 ^{※8}	38.4%	60.4%(2030年度: 50%)	
		●女性の新入社員採用強化	●新卒採用の女性比率(翌年度入社)	27.1%	27.5%(2025年度: 25%)	
		●DX人財の育成	●DXリーダー人財数	-	120名(2026年度: 250名) ^{※2}	
		●年休取得の推進	●年休取得率	73.5%	72.6%(2025年度: 70%)	
		●男性育児休業の取得促進	●男性の育児休業等取得率	87.5%	97.6%(2025年度: 100%)	
		●柔軟な働き方の推進	●年休取得推奨日(ブリッジ)の 設定回数	17回	25回	
	④ 健康経営の推進	●柔軟な制度を拡充	●社内副業者数	70名	累計97名	「超・通建」 フルバリュー で社会に 貢献する 未来実装企業
		●心身の健康意識向上の支援	●健康診断受診率 ●人間ドック受検率	100% 78.3%	100% 81.0%(2030年度: 85%)	
●健康施策の推進		●ウォーキングイベント参加者数	869名	767名(2030年度: 1,000名)		
●産業保健体制の整備		●ストレスチェック受検率	99.2%	99.5%		
●メンタルヘルス対策の実施		●高ストレス者率	11.3%	11.1%		
●WFunの実施(プレゼン ティーズム測定ツール)		●プレゼンティーズム	B判定	B判定		
●労働安全意識向上の支援		●労働災害<死亡>件数(社員)	0件	0件(2025年度: 0件)		

※1 開示範囲：※2、※3、※4の印があるものを除き、(株)ミライト・ワン(単体)【注1】()へ目標値を定めていないKPIは、目標設定の開示について今後の課題として検討を予定しています。【注2】本開示範囲以外の連結子会社において、関連するKPIの管理および目標設定等の開示については今後の課題として検討を予定しているため、連結ベースのKPI等は記載しておりません。 ※2 開示範囲：ミライト・ワン グループ【注1】()へ目標値を定めていないKPIは、目標設定の開示について、今後の課題として検討を予定しています。 ※3 開示範囲：(株)ミライト・ワン(単体) & 国際航空機(単体)【注1】()へ目標値を定めていないKPIは、目標設定の開示について、今後の課題として検討を予定しています。【注2】本開示範囲以外の連結子会社において、関連するKPIの管理および目標設定等の開示については今後の課題として検討を予定しているため、連結ベースのKPI等は記載しておりません。 ※4 KPI概要：ミクロ(社員) CDPのための育成面談実施人数 ※5 KPI概要：社外で成長分野を志向等の契約形態で実施・経験した人数 ※6 KPI概要：2分野以上に跨る資格取得者数 ※7 KPI概要：技術士、一級建築士、第一種電気主任技術者等 ※8 KPI概要：全女性社員における技術者の割合 ※9 KPI概要：Lantrovision (S) Ltdにおける社内技術トレーニング達成率 目標70%以上/年 主な取り組み＝グローバル子会社の人財育成、KPI項目＝Lantrovision (S) LtdのトレーニングKPI

人財流動と人財育成への取り組みが進展

当社グループは、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」における成長戦略の1番目にChange1「人間中心経営」を掲げ、社員一人ひとりの成長を事業構造改革と企業価値向上につなげるべく、成長分野への人財流動に注力してきました。その結果、2025年度までに900名以上の人財が新領域へ活躍の場を広げ、2026年度までに累計1,000名というKPI目標への取り組みは順調に進展しています。

加えて、人財の流動においては部署異動を必ずしも前提とせず、通信建設工事に携わりながらもEV関連設備や太陽光発電、データセンター等の成長分野でも活躍するマルチスキル人財を着実に増やすことで、通建を起点とする事業ポートフォリオ変革を加速しています。また、新分野で着実に活躍するには専門的な知識や資格、実務経験が必要であることから、2022年に開設した企業内大学「みらいカレッジ」での講義内容をさらに強化することで、成長分野の人財育成に弾みをつけています。

具体的には、データセンターやICT関連事業の増加を踏まえデジタル関連コンテンツを充実させるとともに、リアルキャンパスでは、電気工事やデータセンター工事を想定した設備を拡充し、実践的な技術を体系的かつ安全に学べる環境を構築しています。

そして、これら一連の施策を2024年度からは協力会社やパートナー会社の人財にも適用する取り組みを強化し、グループの枠を超えたエコシステムとしての人間中心経営とマルチスキル化を進めることで、さらなる成長と企業価値向上に向けた基盤を強化しています。

エンゲージメントスコアが着実に上昇

人間中心経営のもうひとつの成果が、エンゲージメントスコアの継続的な向上です。当社グループのエンゲージメントスコアは足元でも着実に上昇を続けており、2026年度目標を前倒しで達成しました。これは、前述の人財育成に加え、上司と部下のコミュニケーションや働き方改革、評価・表彰の仕組みなど、社員の働きがいに関わる様々な取り組みを積み重ねてきた成果であると認識しています。

中でも特に功を奏しているのが、エンゲージメントサーベイの結果を組織改善に直結させる取り組みです。年2回実施するエンゲージメントサーベイの結果を組織単位でフィードバックし、課題の背景や原因を分析することでコミュニケーション不足や業務の偏重などの課題を特定し、業務や組織体制の見直しといった具体的な改善活動に直結させています。加えて、スコアが良好な組織においても、組織長がエンゲージメント向上を自らの目標として掲げ、さらなる高水準を目指す取り組みが定着しています。今後はこれら一連のエンゲージメント改善サイクルをグループ各社にも広げ、ミライト・ワン グループ全体としてのさらなるエンゲージメント向上につなげていきます。

人的資本のさらなる拡充と活躍促進への取り組みも進展

持続的な成長と企業価値向上に向けて、新たな人財や専門人財の獲得にも恒常的に注力しています。採用体制を継続的に強化してきたことで近年の新卒採用者数は毎年100～130名前後で安定的に推移しているほか、人数の確保にとどまらず、専門人財を含む一人ひとりが長く活躍できる体制へと進化させています。具体的には、初期配置の配属事業領域を入社前に選べるコース別採用や、地域を選べるエリア別採用に加え、現場で活躍する若手社員とのカジュアル面談を通じ、入社後のミスマッチを最小限にする取り組みに注力しています。また、足元では専門人財や女性人財、外国籍人財の採用をさらに強化しているほか、豊富な経験や技術を持つシニア人財が、意欲や能力に応じて活躍できる仕組みも整備しました。

人財一人ひとりのさらなる活躍を促進する人事制度についても改革を続けており、この秋から、従来の組織マネジメントを中心とした単線型のキャリアに加え、高度な技術や専門性を活かすエキスパート職やプロフェッショナル職を整備し、キャリアパスを複線化する取り組みに注力しています。また、処遇における年功的な要素を縮減し、担う役割や専門性を適切に反映させる取り組みもスタートしました。さらに今後は、資格や技術を業務に活かす人財への手当を拡充するなど、当社グループの競争力を支える専門性や現場力に積極的に報いる制度へと進化させていきます。

「人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデル」のさらなる進化に向けて

上記一連の人財施策を人財投資テーマや事業活動ごとに整理・可視化しさらなる強化を図る「人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデル」としての開示を2024年度にスタートしてから、約2年が経過しました。人財への投資方針、その進捗を測るKPI、事業成長までの道筋をどのようなKPIで測り成果につなげていくのかを中期経営戦略の財務目標等とも紐づけながら体系的に整理したことで、各種人財施策の進捗や、その成果を客観的・戦略的に捉えられるようになりました。また、各グループ会社を含む組織ごとにKPI達成に取り組むことで組織間の切磋琢磨が促進され、当社グループ全体としてのレベルアップにも寄与しています。今後は、現在策定中の次期中期経営戦略の内容に合わせた改変やKPIの絞り込みなども視野にブラッシュアップを図り、人財施策にまつわる経営判断のさらなる精緻化につなげていく考えです。

人財成長による事業変革への注力 ―多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる―

―マテリアリティ―

人財育成と働き方改革、健康経営の推進

リスク	機会
人的資本の減衰・毀損による成長ポテンシャルの低下	人間中心経営による社会課題解決

持続的成長に向けた人財育成策

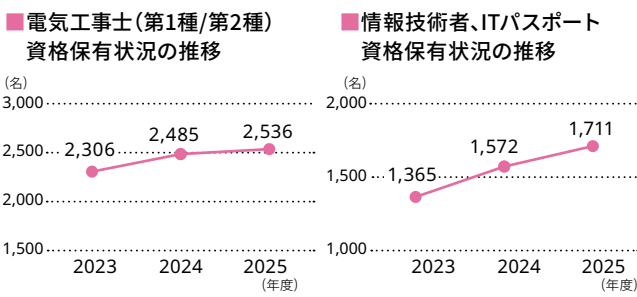
人財育成体系

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。

過去3年間の資格保有状況の推移 [※]			
(名)			
主要資格名	2023年度	2024年度	2025年度
工事担任者(総合通信)	830	850	838
1級電気工事施工管理技士	403	400	418
1級土木施工管理技士	606	607	633
一級建築士	86	84	85
監理技術者資格者	2,474	2,666	2,340
第一種電気工事士	355	395	335
第一級陸上無線技術士	278	276	287
第一級陸上特殊無線技士	1,482	1,503	1,556
第1級CATV技術者	36	39	39
シスコ技術者認定CCIE	55	53	59
情報技術者(基本/応用)	488	656	709
JUIDA操縦技能	121	163	154
ITパスポート	877	916	1,002



※ (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)

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。2025年度は約700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し、「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

	2024年度	2025年度
パートナー企業利用率	56.3%	65.2%
講座数	432講座	606講座
利用登録者数(延べ利用者数)	20,039名(約24,000名)	21,308名(約26,000名)

働きがいやエンゲージメントの更なる向上

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。

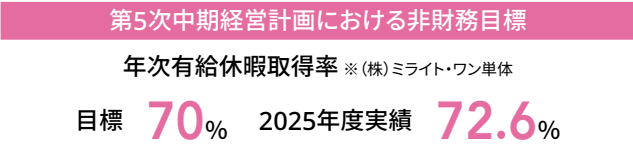
■労働関係法令を上回る制度

・所定労働時間(1週、1日)	・採用年度年次有給休暇付与日数
・休憩時間、休日	・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。



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。

「日経サステナブル総合調査」における評価

当社は2025年11月、(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「第9回 日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」において3星、「第7回 日経サステナブル総合調査 SDGs経営編」において3.5星に認定されました。

スマートワーク経営編は、従業員のウェルビーイング向上等による人材の最大限活用、人材投資の加速により新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上し、企業価値を最大化させることを目指す先進企業を選定するものです。一方、SDGs経営編は、SDGsを経営と結びつけることで、事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組み、企業価値向上につなげている企業を評価するもので、いずれも星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、2025年10月に「ミライト・ワン グループ健康経営宣言」を更新し、代表取締役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

全社員対象の定期健康診断と、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、保健師による健康相談、オプションを含めた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。ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえた部門ごとのメンタルヘルス研修の実施、またラインケア研修に注力するなど、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、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「リワークプログラム」を実施し、復職

人財成長による事業変革への注力 ―多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる―

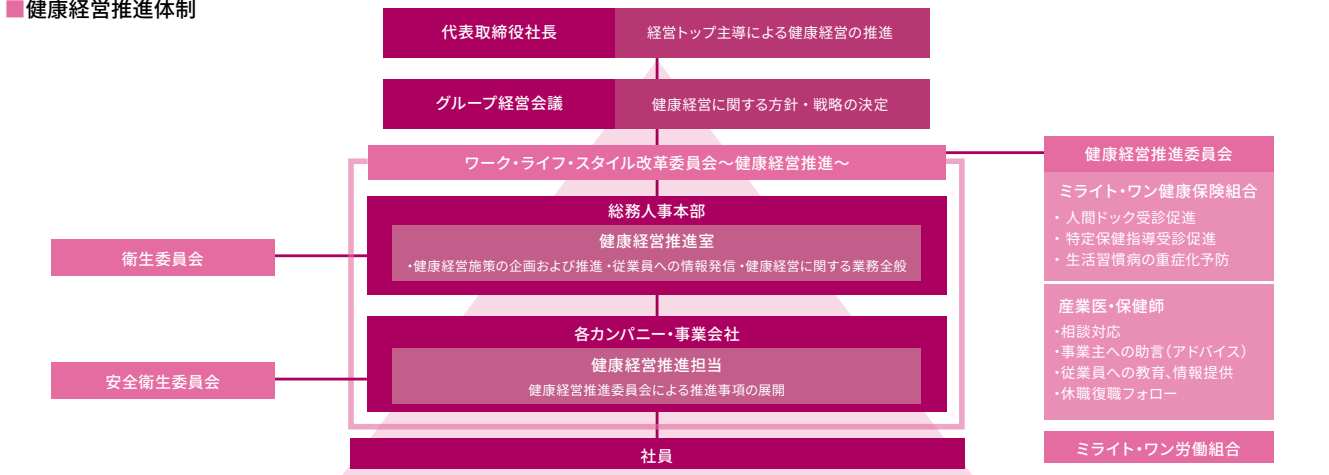
に向けては主治医の診断をもとに、産業医・会社と連携しながら復職審査委員会にて復職を判断します。復職後は、短時間勤務の励行や時間外勤務の制限等の配慮を行っています。

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し、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)

※ WFun (Work Functioning impairment Scale)：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			目標年:2026年		健康経営の推進方針
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	KGI	目標	
経営方針	ミライト・ワングループは、「技術と挑戦で『ワクワクするみらい』を共創する」ことをパーパスとして定めた上で、ミッションを明確にし、社会のお役に立ち続ける企業グループとして取り組んでいる						
健康診断、ストレスチェックの現状と課題の明確化	MOC HMA	健康診断（人間ドック含） 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 休んでいる人を減らす 社員一人当たりの欠勤・休職の日数前年より1日減	①エンゲージメントサーベイスコア「52」 ②WFun総合評価「A」の取得	①人間中心経営の実現 ②従業員の最高のパフォーマンス発揮 （家族を含めた従業員一人ひとりの心身の健康）	従業員が最高のパフォーマンスを発揮するために、従業員を支える家族も含め心身共に「健康」であることをベースとし、「仕事×健康」という意識の下、会社、労働組合、健康保険組合が一体となり取り組んでいく
健診結果管理システムの導入／DX活用	ミライト・ワン ヘルス・マネジメントアクション！	ストレスチェック受検勧奨	人間ドック受検率				
		ヘルスリテラシーの向上	ストレスチェック受検率	・各種両立支援利用者数			
産業保健体制の整備		生活習慣病改善への支援	精密検査受検勧奨率				
生活習慣病対策		女性特有の健康課題への取り組み	女性特有の健康課題セミナー等参加率	各種両立支援企画実施数	ワーク・エンゲージメントの強化 80調査票での数値「2.5」以上		
	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	健康関連情報提供数					
社員の健康増進は、ミライト・ワングループの持続的成長の基盤であり、重要な経営課題のひとつ 「ワークライフスタイル改革の推進」「健康風土の醸成」「コミュニケーションの活性化」「職場環境向上」							

マテリアリティ

人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進

リスク	機会
人権リスクの顕在化によるバリューチェーンの機能不全	発想やアイデアの多様化による価値創造力の増大

人権尊重

人権基本方針を改定

当社グループは、人や社会と共存するより良い環境づくりのため、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、持続的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 人権基本方針」を2022年に制定後、人権デューデリジェンスの結果を踏まえ、2026年2月に改定しました。今回の改定では、事業活動における人権尊重の取り組みを一層強化するため、新たに取り組むべき「優先人権課題」を新設しました。

※改定「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/001816.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(→P72参照)。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うえで問題解決に向けて対応しています(→P80参照)。

DEIの取り組み

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

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、性自認等にかかわらず、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。あわせて、CHROを委員長とする「DEI推進委員会」を設置し、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。

これら一連の取り組みを更に発展させるべく、「DEI宣言」を制定しています。

※「DEI宣言」についてはWebサイト(https://www.mirait-one.com/esg/diversity-inclusion/)をご覧ください

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、女性従業員数の継続的な増加、性別を問わず誰もが働きやすい職場環境を目指し、年休取得率の向上など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。

これらの取り組みにより、当社およびグループ会社では、女性の活躍を積極的に推進している企業として、厚生労働省より「えるぼし」認定を取得しています。

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：2026年4月1日～2031年3月31日)

①女性従業員数

2025年度比 **15%**増とする

※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

②年休取得率

70%以上を維持する

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。

これらの取り組みにより、当社およびグループ会社では、次



人財成長による事業変革への注力 ―多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる―

世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、厚生労働省より「くるみん」認定を取得しています。



2025年度末現在で、女性社員の育児休業取得率は88.9%※、男性社員の育児休業等取得率は97.6%※となっています。取得率の維持と更なる向上への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、復職前の面談等の支援策を実施しています。

※(株)ミライト・ワン単体

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

■キャリアと育児・介護の両立支援制度((株)ミライト・ワン単体)

赤字は法で定める基準を上回る内容

関連項目	両立支援制度
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
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)
育児のための短時間勤務	小学校3年生まで
子の看護休暇	小学校4年生まで (有給、時間単位で取得可)
時間外/深夜労働の制限	小学校3年生まで
介護休暇	有給、時間単位で取得可
介護休業	1人につき最長1年

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。更に、2025年度からは定年後再雇用の際の雇用条件を再構築し、より本制度を利用しやすくすることでシニア人財のモチベーションを高め活躍できるように改善を図りました。

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

	2024年度	2025年度
定年退職対象者数	174名	172名
再雇用者数	148名	151名
再雇用率※	85.1%	87.8%

※(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

障がい者雇用の推進

当社グループは、多様な働き方を推進する一環として、就労支援員等、外部機関と連携した継続的な面談を実施しています。個々の特性に応じたフォローにより、安心して働ける環境整備と雇用定着を推進しており、2026年6月時点の実雇用率は(株)ミライト・ワン単体で2.97%、主要グループ会社平均で2.75%となり、2026年7月改定の法定雇用率(2.7%)を上回りました。

LGBTQへの取り組み

性別、性自認・性的指向等を問わず、多様な価値観・働き方を認め合い受け入れ合う環境を目指し、研修の実施や制度の導入、Ally活動、相談窓口の設置など、LGBTQに関する取り組みを推進しています。

一連の取り組みが評価され、当社は2025年11月に、一般社団法人work with Prideが策定した職場でのLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標である「PRIDE指標2025」においてシルバー認定を受賞しました。



海外における現地人財の活躍推進と社会貢献活動

アジア・太平洋地域等の海外拠点においても社員の働きやすさを追求すべく、人財交流や社会貢献活動を展開しています。その一環として2025年11月、Lantrovision(S) Ltdより16名のランナーがシンガポールで開催された「Bull Charge Charity Run」に参加し、ターマン大統領が名誉ゲストとして出席するなか、シンガポール証券取引所Caresプログラムへ5,000ドルを寄付しました。こうした継続的な活動が評価され、同月13日には「Company of Good」の認定を取得しました。今後も積極的に様々なCSR活動を推進していきます。



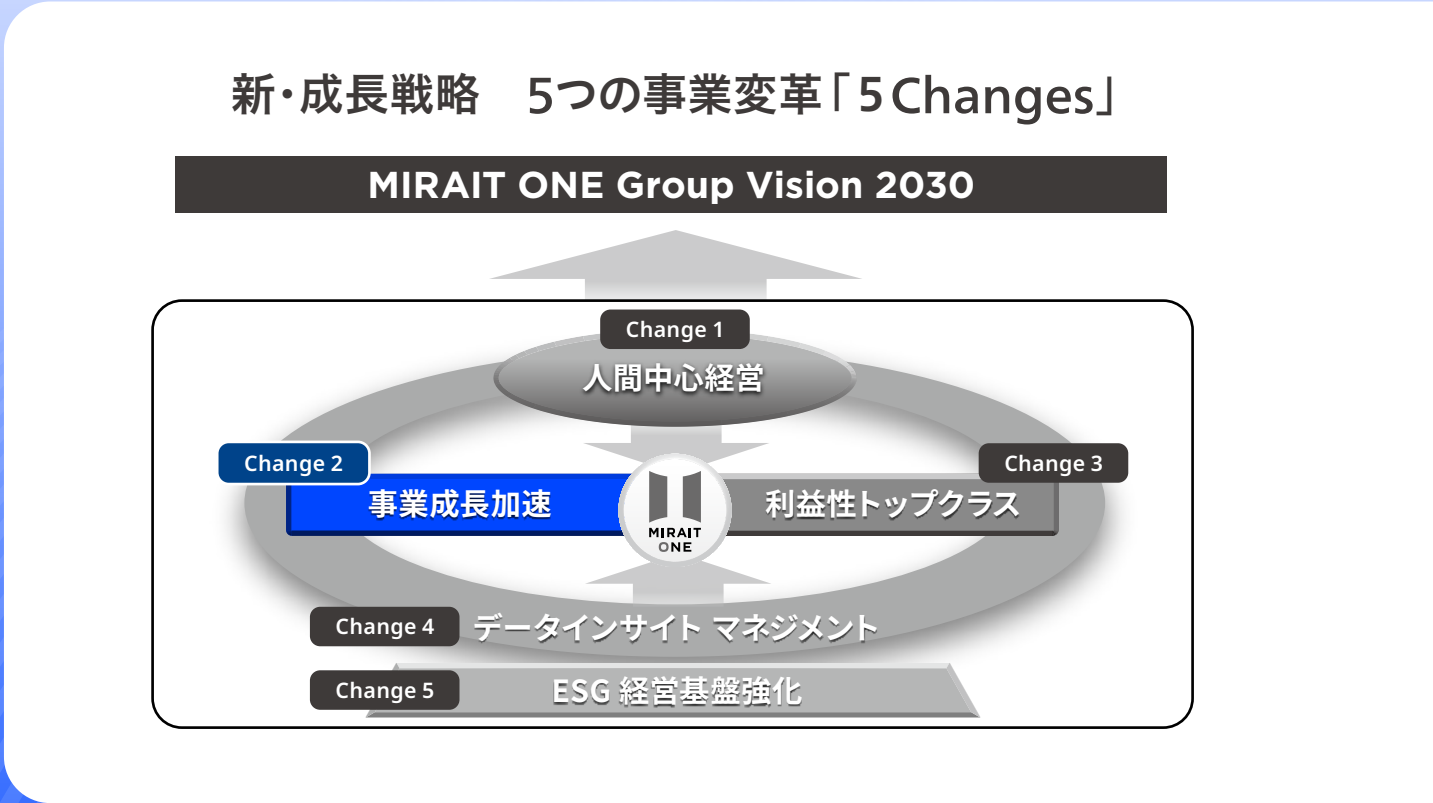
Pt.2 企業価値向上戦略

Ch.2 CMOメッセージ／Change 2 事業成長加速

Sec.1 CMOメッセージ

Sec.2 Change 2 事業戦略：各ドメインの成長シフトと事業変革

Sec.3 Change 2 特集：人・技術・組織間シナジーの拡大により、更なる企業価値向上へ



2025年度のミライト・ワン グループは9期連続の過去最高の売上高、EBITDA、そして営業利益を達成しましたが、更なる成長と企業価値向上に向けて、引き続きChange 2「事業成長加速」に注力しています。次期中期経営計画も見据えた「掛け算の連結経営」やグループシナジー最大化への取り組みについて、CMOメッセージや特集等を通じてお伝えします。

CMOメッセージ

「掛け算の連結経営」を通じた
グループシナジーにより、顧客価値と
企業価値の最大化を目指します

取締役 専務執行役員 CMO
ソリューションカンパニー 社長

高屋 洋一郎



グループの力を、「足し算」から「掛け算」へ

ミライト・ワン グループは1946年の創業以来、一貫して通信建設事業（以下、通建）をコアとする一方、2010年頃からは、通信建設市場の成長鈍化を念頭に事業領域の拡大を本格化したほか、2022年からは、「超・通建」「フルバリュー型モデル」「みらいドメイン」をキーワードにこの取り組みを更に加速してきました。その結果、ICTソリューション事業や環境社会事業等が大きく成長したほか、2022年に西武建設（株）、2023年に国際航業（株）がM&Aによって加わり、現在では、通信建設、ICT、電気、空調、土木、建築、企画・コンサルティングなど、幅広い領域で価値を提供する連結グループへと発展しています。

一方で、そうしたこれまでの連結経営は、各社・各カンパニーがそれぞれの事業領域で強みを磨きながら成果を積み上げる、いわば「足し算」が中心でした。各社・各カンパニーがそれぞれの強みを磨き続けることは今後も重要であるものの、それらを個別に活かすだけでは、ミライト・ワン グループが持つ本来の可能性を十分に引き出すことはできません。

そこでこのたび、菅原社長が新たに打ち出したのが「掛け算の連結経営」です。各社が個々に成長するだけでなく、会社やカンパニーの垣根を超えて互いの強みを結びつけ、新たな価値とシナジーを生み出す。これにより、「フルバリュー型モデル」を、本当の意味で形にしていきたいと考えています。

「フルバリュー型モデル」には、そもそも2つの軸があります。ひとつは、企画・提案・コンサルティングから設計・施工・運用・保守まで、お客様の事業を一貫して支える「縦」のバリューチェーンです。もうひとつは、通信、ICT、電気、空調、土木、建築など、幅広い事業領域を組み合わせる「横」の広がりです。

例えば「縦」においては、国際航業（株）が持つ企画・コンサルティング力と、グループ各社が培ってきた設計・施工の力、更には保守・運用のノウハウをつなぐことで、お客様の構想段階から、実現・運用までを一貫して支援することができます。また、「横」においては、ICTと電気、通信と建築など、異なる領域の専門性を組み合わせれば、単独の会社では応えきれない複合的なニーズに対しても、グループとして最適なソリューションを提供することができます（→P17「価値創造プロセス」参照）。

こうした「縦」と「横」の全体像を常に俯瞰しながら掛け合わせ、「縦」×「横」の掛け算によるシナジーを、ミライト・ワン グループならではの大きな付加価値としてお客様に届ける。それが、私たちが目指す「掛け算の連結経営」です。

クロスセルを通じて「掛け算」を実践

「掛け算の連結経営」を具体的な行動へ移す取り組みのひとつが、グループ横断で進めているクロスセルです。

その準備段階として、2025年夏からクロスセルのあり方についてグループ各社との検討を始め、相互の顧客情報を共有するデータベースや、連携を促進する会議体など、活動の仕組みを整えてきました。2026年からはこの仕組みを活用し、各社・各カンパニーが実際の活動を開始したところです。

クロスセルには、大きく2つのアプローチがあります。ひとつは、自社のお客様が抱える課題やニーズを捉え、それに応えられるグループ会社のソリューションを紹介すること。もうひとつは、他のグループ会社のお客様へ、自社の技術やサービスを提案することです。

現時点では、特定の事業領域や組み合わせに対象を絞っているわけではありません。まずは各社・各カンパニーが、「自分たちの強みは、グループ会社の持つどのお客様にフィットしそうか」「お客様に、ミライト・ワン グループ全体としてこれまで以上の価値を提供するには何ができるか」といった仮説を立て、行動することを重視しています。

こうした活動を積み重ねる中で、顧客価値や収益の拡大につながりやすい組み合わせや、更に力を入れることで大きな可能性が生まれる領域も見えてくるはずです。一方で、連携を進めるうえでの課題や、思うように進まない理由も明らかになるでしょう。まずは実践を通じて経験を蓄積し、成功事例や課題を共有しつつ、ミライト・ワン グループならではの連携のあり方をつくり上げていくことを重視しています。

また、「掛け算」は、経営陣が上から組み合わせを決め、現場に指示するだけで生まれるものではありません。お客様に最も近い現場が互いの強みを知り、自ら可能性を考え、具体的な提案へとつなげる。その一つひとつの行動から、新たな価値が生まれると考えています。

現場が動きたくなる環境をつくる

私自身は、（株）ミライト・ワンの前身である（株）ミライトに加わってから約6年間、主にICTや電気設備をはじめとする環境・社会イノベーション事業に携わってきました。それ以前は、大手キャリアで長く法人営業を経験し、様々なお客様の課題に向き合ってきました。

事業は、受注して初めて施工やその先の価値提供につながります。そうした意味で、営業は事業の起点であると考えています。しかしその一方で、「掛け算の連結経営」においては、私自身が個々の案件をつくり、各社に具体的な組み合わせを指示するわけではありません。実際の連携を考え、新たな提案を形にするのは、それぞれの事業やお客様を最もよく理解している現場の担当者です。

CMOとして私が果たすべき役割は、グループ全体に連携の機運を広げ、現場が意欲を持って行動できる環境を整えることだと考えています。

新しい取り組みを進める際、理念や目標を掲げるだけでは、現場の行動にはつながりません。クロスセルについても、手続きが複雑だったり、連携するメリットが見えなかったりすれば現場にとって新たな負担になってしまいます。「掛け算」を一過性の掛け声で終わらせないためには、連携に取り組むメンバーがその意義や成果を実感し、前向きに挑戦できる仕組みをつくることが不可欠です。各社が持つ顧客情報やソリューションを共有しやすくすることはもちろん、連携を妨げる障壁があれば取り除き、成果や知見をグループ全体に広げていく。私自身の法人営業や組織運営の経験も、そうした環境づくりに活かしていきたいと考えています。

重要なのは、経営陣がすべての答えを示すことではなく、各社・各カンパニーが自ら考え、動き、新たな掛け算を生み出せる状態をつくることです。現場から生まれたひとつの成功事例が、別の会社や地域へ広がり、更に新しい連携につながっていく。その循環を生み出すことができれば「掛け算の連結経営」はグループに根つき、持続的な成長を支える力になると考えています。

自社起点から、顧客起点へ

「掛け算の連結経営」で私が最も大切にしたいのは、お客様の視点です。これまでの、それぞれの会社や組織が、自らの事業やサービスを起点に、「自分たちに何ができるか」を考える傾向がありました。しかし、お客様が抱える課題は、ひとつの事業領域だけで完結するとは限りません。社会や事業環境が複雑に変化する中、そのニーズは多様化し、複数の領域にまたがるようになっていきます。

例えば、長年お付き合いのある製造業のお客様へ、これまでWi-FiやPBXなどのICT環境を提供してきたとします。しかし、お客様の視点に立てば、課題はICTだけに限らないかもしれません。再生可能エネルギーの導入を検討しているのであれば、太陽光発電を提案できる余地もあるはずです。新たな建屋を計画しているのであれば、建築を含めた支援も可能です。

ひとつの会社や部署だけを見れば、提供できる価値には限りがあります。しかしミライト・ワン グループ全体に視野を広げれば、お客様の様々な課題に応えられる幅広い力があります。「私たちが何を売りたいか」ではなく、「お客様にどのような価値を提供できるか」。自社起点から顧客起点へと発想を転換し、お客様から見たミライト・ワン グループの提供価値を最大化することが、「掛け算の連結経営」の本質です。

そしてこれは、単に取引の範囲や売上を拡大するための取り組みではありません。お客様の課題をより深く理解したうえでグループの力を結集し、その解決を一貫して支援することで、お客様との関係をより強く、長期的なものへと発展させることを目指します。

幅広い力をつなぎ、新たな企業価値を生み出す

2022年3月に西武建設（株）、2023年12月に国際航業（株）がミライト・ワン グループ入りしたことを受け、従来より「三位一体アプローチ」として（株）ミライト・ワン、西武建設（株）、国際航業（株）の連携を通じたシナジー創出の取り組みを行っておりました。「掛け算の連結経営」はその考え方を更に広げ、加速するものです。特定の3社だけでなく、既存のグループ会社も、新たに加わった会社も、それぞれが持つ技術、ノウハウ、顧客基盤をつなぎ、グループ全体で新たな価値を創造する。そのような「掛け算の連結経営」は、「三位一体」の取り組みの発展形と位置付けることもできると思います。

現在は、トライアルを通じて様々な可能性を試している段階です。これから実践を重ねる中で、ミライト・ワン グループならではの新しい組み合わせや、これまで想像していなかった価値が生まれてくると期待しています。

グループ内の幅広い力を個々の強みにとどめず、互いに掛け合わせることで新たな価値へと変えていく。一つひとつの掛け算を積み重ね、お客様への提供価値と新たな事業機会を拡大することで、フルバリュー型モデルを加速し、ミライト・ワン グループの持続的な成長と企業価値向上につなげていきます。

事業戦略 各ドメインの成長シフトと事業変革

Business Strategies

目指す事業ポートフォリオの実現と持続的な事業成長に向けて、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)市場における売上拡大と収益性強化に注力するとともに、NTT事業とマルチキャリア事業を合わせた「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ます。

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/EV充電器/蓄電池設備の建設・保守・運用や水素事業実証等を手掛け、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ます。また、無電柱化工事やLED設置を含む電気・空調工事、上下水道工事、橋梁等の道路インフラ建設、西武建設(株)による土木・建築・リノベーション、国際航業(株)による企画・コンサル等により環境・社会インフラを構築しています。

業績概況

2025年度は、再生可能エネルギー関連工事、土木・水道工事で受注が増加したものの、建築・リノベーション工事の受注減があり、売上高においても電気・照明工事で売上が増加したものの、前期大型案件の反動により対前年比▲105億円の減収となりました。2026年度は、再生エネルギー関連、土木・建築分野、企画・コンサルの伸長等により、増収を計画しています。

市場成長性／戦略など

引き続き、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、これまで実績・知見・ノウハウを積み上げてきたグリーンエネルギー事業のほか、通信建設ノウハウを活かした産業用蓄電所事業や系統連系線事業の拡大を図ります。また、これらをより高付加価値・高収益なビジネスモデルに進化させるためのフルバリュー型モデルに注力していきます。

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ています。また、ドローンの活用のほか、生成AIの普及に伴い需要拡大が顕著なデータセンターの構築・運用、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ます。

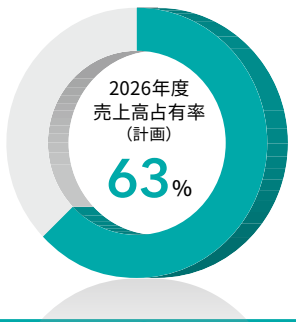
業績概況

2025年度は、グローバル事業やNEXT GIGA関連を中心に物販が拡大したのに加えて、ソフトウェア事業やストック事業が堅調に増加したことにより受注が増加し、売上高は+306億円の大幅増収となりました。2026年度は、引き続きデータセンター事業の業績拡大が続いていることから、増収を計画しています。

市場成長性／戦略など

生成AIやDX需要の拡大を背景に、特にデータセンター関連の事業機会の増加が続く見込みであることから、引き続きグループ内連携も含めて、事業規模の拡大や人材採用/育成の強化に取り組めます。

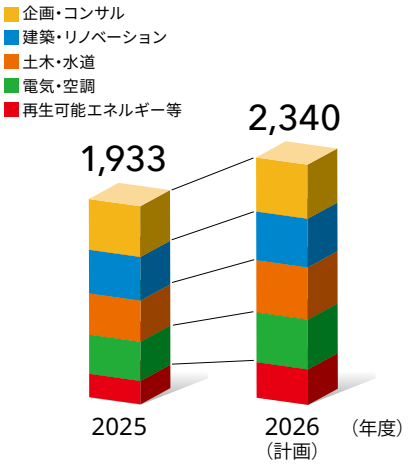
企業/環境社会基盤ドメイン



優位性

- (株)ミライト・ワンの実装力・運用力
- 西武建設(株)の総合力・施工力
- 国際航業(株)の企画力・コンサル力

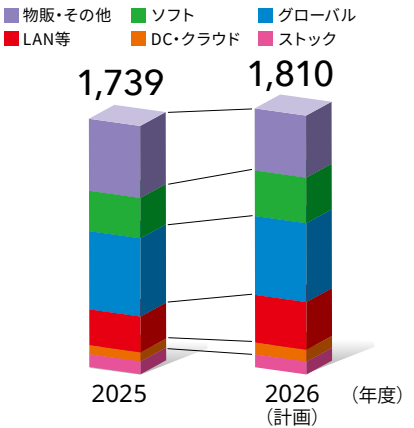
売上高推移 (単位: 億円)



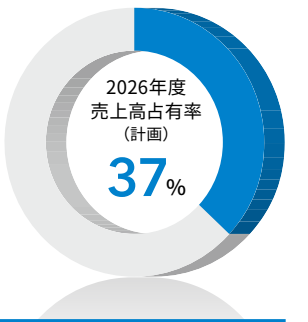
優位性

- 「総合エンジニアリング&サービス会社」を目指す中で培ってきた本格的なICT技術

売上高推移 (単位: 億円)



通信基盤ドメイン



第5次中期経営計画の最終年である2026年度は、データセンター事業の拡大のほか、当社、西武建設(株)、国際航業(株)による「三位一体アプローチ」をトリガーに、特にゼロカーボンシティ事業と公益インフラマネジメント事業でのシナジーを拡大することで「みらいドメイン」の拡大に注力します。

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るほか、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ます。国内通信建設市場の変化を踏まえ、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。

業績概況

2025年度は、アクセス工事・モバイル工事等の受注高・売上高が堅調に推移した結果、対前年比+74億円の増収となりました。2026年度もこの傾向が相応に継続することを想定し、増収を見込んでいます。

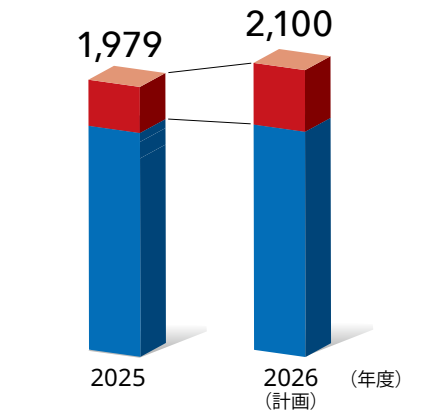
市場成長性／戦略など

ここ数年、NTTグループの通信建設関連投資は減少傾向にありましたが、生成AIやDX需要の拡大等に伴うデータ通信量の増大を背景に、需要が再拡大していることから、キャリア事業領域の成長・拡大を図ります。

優位性

- 創業以来80年近くにわたり培ってきた現場力
- 長年培ってきたNTTグループとの信頼関係

売上高推移 (単位: 億円)



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に向けた工事がほぼ一巡したことから、NTT事業と同様に新たな領域でのキャリア事業の拡大を図ります。

業績概況

2025年度は、設備投資抑制による減少等があったものの、業務集約や業務分担最適化に継続的に取り組み、利益率の向上に努めました。売上高では固定・CATV関連が増加したのに対し、モバイル関連が減少した結果、対前年度▲37億円の減収となりました。2026年度も、モバイル関連事業の減少等による減収を見込んでいます。

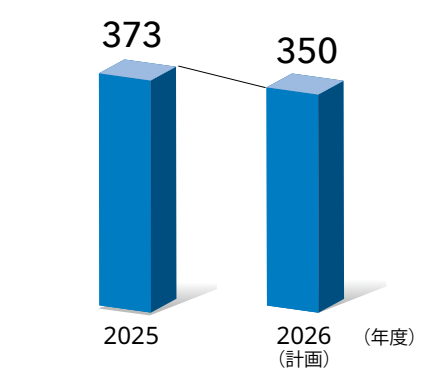
市場成長性／戦略など

各キャリアは、生成AIやDX需要の拡大に伴うデータ通信量の増大を背景に、新たな成長分野への展開に強い意欲を示していることから、従来のインフラ構築を基盤としつつ、新規事業領域の拡大に注力していきます。

優位性

- 創業以来80年近くにわたり培ってきた現場力
- キャリア各社と培ってきた信頼関係

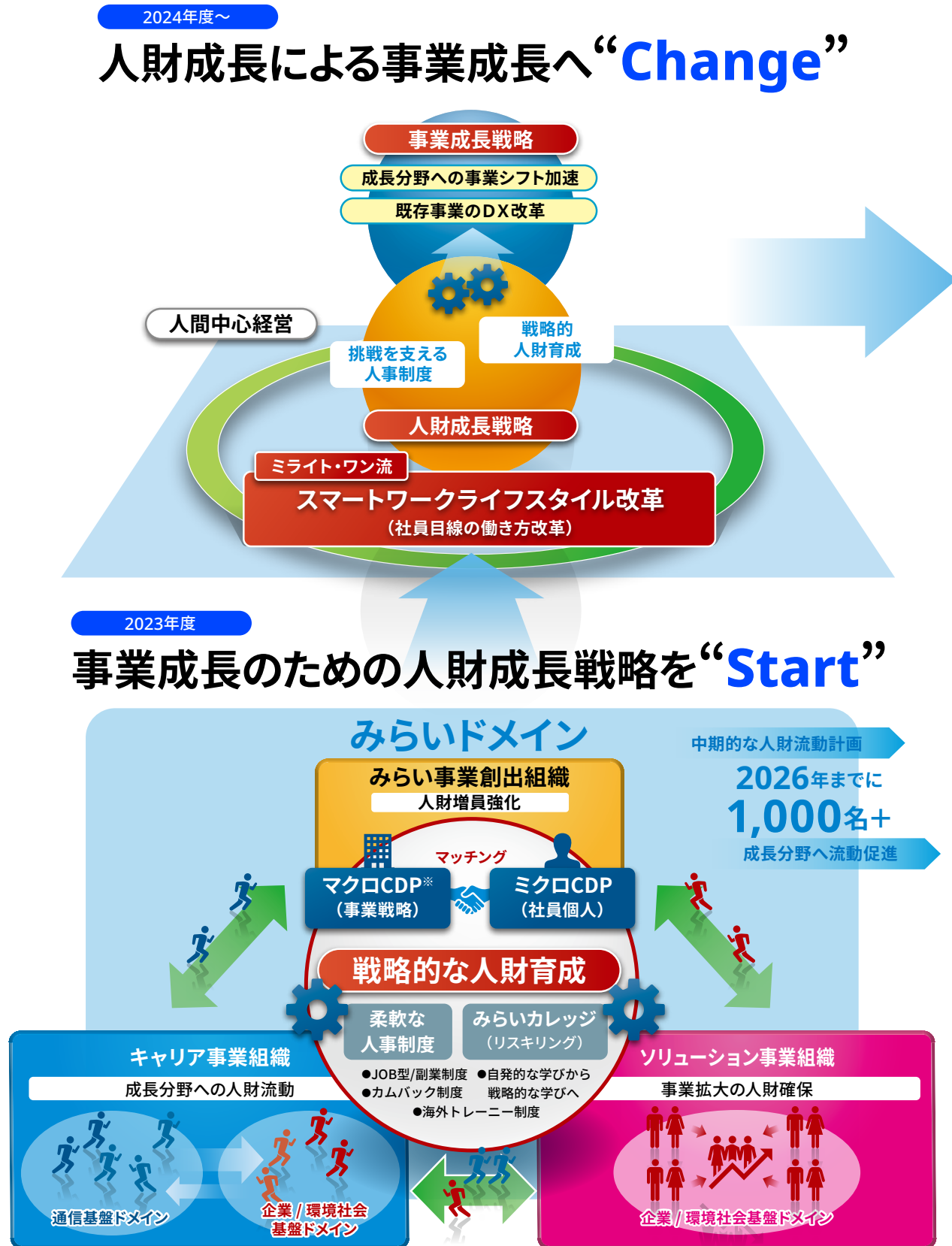
売上高推移 (単位: 億円)



事業戦略 各ドメインの成長シフトと事業変革

事業変革に対応する人財成長戦略

「超・通建」に向けた事業変革を加速するべく、2023年度より人財成長戦略を本格化させています。2024年度からは、この取り組みを当社グループ全体の経営戦略と密接に連動させ、企業価値向上に直結させるための価値創造ストーリーとして「人財版 ミライト・ワン流の価値創造モデル」を策定しています(→P25参照)。



※CDP (Career Development Program)：個々の社員のキャリア形成を中長期視点で支援するための計画

成長分野への事業シフトを“加速”

1 グリーンエネルギー事業の拡大

太陽光発電所の自主建設や売電事業等の従来の取り組みに加えて、産業用蓄電所や系統連系線事業、水素事業など新領域に全事業組織で取り組むことで、事業拡大を目指します。

2024年度	2025年度
グリーンエネルギー事業の拡大	
売上高 190 億円	売上高 170 億円 (受注高 250 億円)
太陽光発電 80 億円	
EV充電器 50 億円	
蓄電池 60 億円	

- ▶ グループ間連携の推進 (クロスセル、成功事例展開)
- ▶ 協業プレイヤーとの連携強化、新規取引先開拓 (再エネ、EV、蓄電所等の案件拡大)

2026年度
売上高目標

300 億円

2 街づくり・里づくり事業の加速

フルバリュー型モデルの成功事例を全国に水平展開することで、拡大を加速します。また、西武建設(株)、国際航業(株)との「三位一体アプローチ」も同モデルで拡大していきます。

2024年度	2025年度
街づくり・里づくり、企業DX・GXの推進	
売上高 100 億円	売上高 129 億円 (受注高 340 億円)

- ▶ 大型スポーツ複合施設工事
- ▶ コンテナ型データセンター関連工事
- ▶ スマートタウン関連の自己託送、EVステーション、水素関連ビジネスの拡大
- ▶ 自治体の庁舎等をつなぐエネルギーマネジメント⇒地域新電力会社設立
- ▶ 水素小分けサービス、FC発電機設置ビジネス等
- ▶ 充電ステーション案件の着実な展開

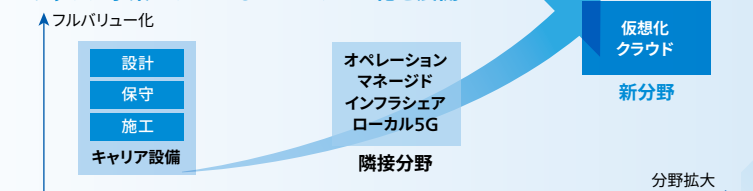
2026年度
売上高目標

300 億円

3 キャリア事業領域の拡大

通信建設事業における顧客の事業・投資領域の変化を機会として取り込み、当社グループの強みのひとつであるICT技術を活用した新領域のビジネスとして拡大を図ります。

キャリア事業においてもフルバリュー化を展開



2026年度
売上高目標

250 億円+

4 ソフトウェア事業の強化

企業のDXとインフラの仮想化の進展によりソフトウェア事業の重要性が高まるなか、グループ内のプロフェッショナル人財を結集することで、スピーディな事業拡大を図ります。

- 先進技術追及**
仮想化技術対応
データインサイト技術
- 提供価値訴求**
通建ならではの強み
潜在ニーズ対応
- 地域対応強化**
ソフト多能工化
ニアショア開発強化
- ソフトウェア関連リソースを集結**
 - ▶ 大規模案件の受託
 - ▶ 優秀人財の確保・育成
 - ▶ ビジネス価値向上(自律型ロボティクス、AIサイネージ、エネルギー・インフラPF、ドローン画像解析)
 - ▶ 事業集約による間接コスト削減
 - ▶ 大型戦略案件へのアプローチ

2026年度
売上高目標

500 億円

5 グローバル事業の強化

グローバル事業ではデータセンター関連事業と通信タワー事業を中心に事業ポートフォリオの強化を図るほか、グリーンエネルギー関連事業など新領域も拡充していきます。

2024年度	2025年度
売上高 450 億円	売上高 545 億円
データセンター事業等 315 億円	データセンター関連事業 350 億円
通信建設事業 110 億円	通信建設・タワー事業 115 億円
タワー事業 25 億円	電気設備事業 80 億円

2026年度
売上高目標

550 億円

特集

1

一人・技術・組織間シナジーの拡大により、更なる企業価値向上へ

大型データセンター事業における
人のグループシナジー最大化

(株)ミライト・ワン ソリューションカンパニー
データセンター事業本部 データセンターエンジニアリング部 担当部長
川島 俊治 (写真右)

(株)ミライト・ワン ソリューションカンパニー
環境社会事業本部 環境社会エンジニアリング本部 担当部長
岩井 麻由子 (写真左)

成長市場を見据え、事業推進体制を強化

生成AIをはじめとするAI関連投資が世界中で加速し、それを支えるデータセンターの需要も急拡大しています。国内でも外資系ハイパースケーラー等による大規模プロジェクトが相次ぎ、データセンターの社会インフラとしての重要性はかつてないほど高まっています。こうした市況を受け、当社グループのデータセンター事業も大きく成長。受注高は2023年度の360億円から2025年度には570億円へと拡大し、2026年度は当初計画の650億円を大きく上回る1,000億円を目標に事業を推進しています。データセンター事業は現在、ミライト・ワングループの成長ドライバーのひとつへと進化しています。

この成長を一過性の追い風で終わらず、持続的な競争力へとつなげるため、2026年4月には「データセンター事業本部」を新設しました。これは、当社グループがデータセンター事業を成長ドライバーとして本格的に展開していく意思の表れです。これまでグループ内に分散していた専門人財や技術・ノウハウ、営業機能等を集約し、責任体制を明確化。各部門やグループ会社が持つ技術や顧客接点を結びつけ、シナジーを最大化するとともに、人財流動も促進しながら、意思決定の迅速化と大規模案件への対応力を強化しています。

施工実績とグループ総合力で優位性を構築

データセンター事業の成長を支えているのが、着実に積み重ねてきた施工実績です。現在進行中の大型データセンタープロジェクトをはじめ、2025年度には外資系企業向けUPS（無停電電源装置）設備工事を5件、総額約100億円を受注。更に関西最大級のデータセンタープロジェクトでは、重要インフラを支える保安用発電機11式を受注するなど、実績を重ねています。

なかでもUPS工事では、数名規模のチームで高付加価値の工事を遂行する高い技術力と機動力を発揮しています。他部門から異動した人財も加わるなか、各現場を無事故・無災害で竣工し、品質と生産性の両面で成果を上げています。こうした一つひとつの実績がお客様からの信頼につながり、次の案件の受注を呼び込む好循環が生まれています。

こうした競争力の基盤となっているのが、ミライト・ワングループならではの総合力です。当社グループには、建築・土木を担う西武建設（株）、電気設備を担う（株）ミライト・ワン、空調設備を手掛ける（株）日設、ケーブルリングを担う明成通信（株）など、各領域に専門性を持つ企業がそろっています。

更に海外では、Lantrovision（S）Ltdが外資系テナントやハイパースケーラーとの接点を生かし、施主とテナントの円滑なコミュニケーションにも貢献しています。

これにより、建築から電気・空調・通信設備、テナント工事、更に完成後のO&M（運用・保守）まで一貫して対応できるほか、ビル型だけでなく、モジュール型やコンテナ型など、お客様のニーズに応じた幅広いソリューションを提供できることも強みです。各社が持つ技術や顧客接点を掛け合わせるとともに、環境・社会イノベーション事業とも連携しながら、最適なソリューションを提供。再生可能エネルギー分野の知見も生かし、世界共通の社会課題であるデータセンターの脱炭素化にも貢献していきます。

人財への投資が、次の成長を支える

こうした成長を支えるもうひとつの鍵が、人財です。データセンター事業の本格化にあたっては、ICT事業やキャリア事業等から人財を登用し、事業領域を超えた人財流動を進めてきました。異動にあたっては、求める人財像を明確にしたうえで、送り出す側と受け入れる側の上長、本人との面談を重ね、配属後も座学や複数の現場でのOJTを通じて、適性や習熟度を確認しながら育成しています。

現場での育成負荷に対応するため、企業内大学「みらいカレッジ」のリアルキャンパスでは、実機やモックアップを活用した実践的な研修を展開。現場に出る前に設備の構造や業務の流れを体感することで、配属後の早期活躍を促進しています。加えて、熟練技術者が持つ知識や経験をAIに取り込み、若手や異動者が気軽に質問できるAIシステムの導入・活用も進めています。

事業本部の新設を起点に、グループの総合力、環境・社会イノベーション事業との連携、人財育成を一体的に推進。AI時代の社会インフラを支えるデータセンター事業を、企業価値向上を牽引する成長事業へと育てていきます。



「みらいカレッジ」リアルキャンパス

特集

2

一人・技術・組織間シナジーの拡大により、更なる企業価値向上へ

技術のグループシナジーにより、
社会インフラをまもる

(株)ミライト・ワン みらいビジネス推進本部
イノベーションセンター ビジネス開発部 事業連携推進部 担当部長
和地 篤 (写真左)

西武建設（株）
土木事業部 技術設計部長
金野 直樹 (写真右)

社会的課題への取り組みを、企業価値向上につなげる

老朽化が進む道路や橋梁、治水施設等の社会インフラ。その維持や強化は重要な社会的課題のひとつであるほか、土木・建設業界の担い手不足も年々深刻化し、人財の確保が難しくなっています。加えて、近年の自然災害の激甚化に伴い、各種インフラの更なる強化や、被災状況を迅速・安全に把握し復旧につなげる技術への期待も高まっています。マテリアリティへの取り組みの一環として「安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる」に注力する当社グループは、これら一連の社会的課題を事業機会として積極的に取り込むことで、持続的な成長と企業価値向上につなげています。

3社の強みを結集し、新たな価値を創出

そうした取り組みのひとつが、UAV（ドローン）を活用した次世代インフラソリューションの創出です。2024年には、（株）ミライト・ワン、西武建設（株）、国際航業（株）の3社連携により、国土交通省による荒川第二調節池整備事業にて無人遠隔監視UAVを用いた写真測量や3次元解析の自動化に取り組みしました。本件では、これら3社の強みを結集し、UAV運航、3次元化データ解析、ビューアソフトアップロード等の省人化を図り生産性の向上など、社会的課題の解決につながる新たな価値とグループシナジーを創出できました。

具体的には、荒川の治水インフラの強化に向けた「土量管理の効率化」と「安全性の向上」を目的とする本実証実験にあたり、（株）ミライト・ワンはWi-Fi等の通信インフラ技術、西武建設（株）は同工事に携わってきたことによる現場での知見と土木技術、国際航業（株）はUAV写真測量3次元自動解析ソフトウェア等の技術を発揮。使用ドローンはWi-Fi通信による機体制御が必要であったため、約500mに及ぶ施工領域を対象に、遠隔から安定して運航するための通信環境の整備がポイントとなりました。そのため、通信方式やネットワーク構成について試行錯誤を重ね、安全性と安定性を両立する運用方法を追求。特に苦労したのは、通信環境や運用方法を現場で繰り返し検証し、一つひとつ課題を解決し「現場で本当に使える仕組み」へと磨くことでした。その結果、拠点間を数キロにわたってつなぐ遠距離Wi-Fiや、施工現場の広範囲をカバーする広域Wi-Fiを駆使した自動航行やデータ自動転送、自動解析を含む先進的な運用体制で実験を着実に進めただけでなく、他案件での活用に向けた貴重なノウハウも蓄積。今後のドローン関連事業の拡大につながる、実り多い取り組みとなりました。

ワンストップソリューションを、「掛け算の連結経営」の進展につなげる

従来、ドローンによる測量や点検では、「ドローンの運航」「通信環境の整備」「データ解析」「データ活用」を異なる事業者が担うことが多く、工程間の調整やデータ連携が課題でした。本件では、通信、建設、測量・解析という異なる専門性を融合し、飛行計画から運航、測量、3D解析、データ活用までを一気通貫で提供することで、1社では実現できない価値を創出できることを確認できました。

今後は、ドローンを飛ばすだけでなく、取得データを解析し、施工や維持管理、顧客の意思決定まで支援するワンストップソリューションとして拡大することで、「掛け算の連結経営」の進展につなげる考えです。

実証から実装へ、新たな成長領域を育てる

これら一連の技術やノウハウは、河川等の治水インフラだけでなく、広大な施工現場の測量や出来高管理の効率化のほか、危険箇所への立ち入りを減らし現場の安全性向上にも貢献できることから、省人化や生産性向上に応える幅広いインフラソリューションとして強いニーズを期待できます。今後は、災害時の被害状況把握や各種インフラの点検・維持管理など幅広い分野へ実装することで、更なる事業拡大につなげていきます。

そして、本件は、グループ各社が持つ技術、人財、顧客基盤を結びつけ、新たな事業創出の可能性を示した点にも大きな意義があります。今後は、フィジカルAIを活用した画像解析や異常検知、設備の劣化予測等との融合を進め、点検業務の高度化や予防保全への展開も視野に入れていきます。

当社グループは今後も、幅広い顧客へ先進的なソリューションを提供し、社会インフラの維持と強化をワンストップで支えることで、持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。



実証実験の様子

特集
3

—人・技術・組織間シナジーの拡大により、更なる企業価値向上へ—

グループシナジーの拡大により、
自然資本への対応力を強化

(株)ミライト・ワン 経営企画本部
ESG経営推進部 ESG戦略部門 担当課長

坂本 啓子 (写真右)

国際航業(株) 事業統括本部
カーボンニュートラル推進部 GX戦略推進担当部長

坂本 大 (写真左)

3社のシナジーで、TNFD 対応を高度化

自然資本への対応と情報開示は、企業価値を左右する重要な経営課題のひとつです。事業活動を通じた森林・水資源・生物多様性への影響は、回避すべきリスクでもあり新たな価値を生み出すビジネス機会にもなり得ます。こうした認識のもと、ミライト・ワン グループは、2026年にTNFD提言に基づく情報開示を拡大・拡充させました。

これは、(株)ミライト・ワンの「サステナビリティ戦略」、国際航業(株)の「自然資本評価技術」、そして西武建設(株)の「リアルな現場実践力」という3つの強みを融合した三位一体のシナジーにより、現場起点の実効性の高い自然資本評価を実現したものです。

評価分析には、国際航業(株)が開発した支援ツール「LEAP-Compass」を活用しています。GIS(地理空間情報技術)を用いて生物多様性の保全状態や水ストレス等の自然関連データを広域かつ迅速にスクリーニングしました。ミライト・ワン グループの主要事業拠点だけでなく、西武建設(株)が手掛ける多様な施工現場にまで評価対象を拡大し、卓上での広域データ解析と現場での実地確認を有機的に組み合わせることで、自然資本への依存や影響、将来的なリスクの精緻な可視化を可能にしています(→P61-62参照)。

自然リスクを可視化し、企業価値向上につなげる

自然資本評価を進めるなかで、3社の人的資本の専門性を掛け合わせた新たなシナジーも生まれています。(株)ミライト・ワンのサステナビリティ担当、国際航業(株)の環境コンサルタント、西武建設(株)の現場担当者が共通の評価データをもとに議論を実施しました。「自然保護地域への影響を施工計画へどう反映するか」「現場で得られた知見を評価手法へどう還元するか」といった具体的な対話を重ねることで、環境分野の専門知識と施工現場の実践力が結びつき、グループ全体の知見として蓄積されています。これにより、国際航業(株)にとってはコンサルティングの高度化・現場適応力の向上につながり、西武建設(株)や(株)ミライト・ワンにとっては自然環境へ配慮した施工・事業活動の実践力向上につながっています。2026年度はグループ内ワークショップの開催を予定しており、「自然環境に配慮しながらインフラを構築する」というネイチャーポジティブの考え方をグループ全体へ浸透させていきます。

また、こうした自然関連リスクの適切な管理と透明性の高

い情報開示は、事業全体のレジリエンスを高めるだけでなく、投資家をはじめとするステークホルダーに対して、当社グループのリスクマネジメント力を示す重要な要素となります。今後も適切なリスク管理と透明性の高い情報開示を推進し、資本コストの低減と中長期的な企業価値向上を目指します。

新たな事業機会の創出へ

今回、優先すべき対応拠点と位置づけた西武建設(株)の施工現場における取り組みを確立させることで、今後は本モデルをグループ各社へ水平展開し、グループ全体の自然資本への対応力を高めるとともに、培ったノウハウを新たな競争優位性へと発展させていきます。

更に、この実践で得られた知見を付加価値として再構築し、自然関連リスク対応に課題を感じているお客様への支援サービスに展開していきます。(株)ミライト・ワンのインフラ構築ノウハウ、国際航業(株)の環境コンサルティング力、そして西武建設(株)の施工現場で培った実践力を融合させることで、自然資本への対応から調査、設計、施工に至るまでを一気通貫で支援するソリューション提供を推進します。

ミライト・ワン グループは、こうしたシナジーをより広範に発展させながら、自然資本への対応をリスク管理(守り)だけに終わらず、新たな顧客価値の創出(攻め)という事業機会へつなげていきます。そして、お客様や社会が直面する自然関連課題の解決に貢献するとともに、持続可能な社会の実現と更なる企業価値向上に向けて推進していきます。



西武建設(株)の事業を通じた自然資本への対応事例
(土壌や地下水の汚染を防ぐベントナイト砕石施工)

Pt.2 企業価値向上戦略

Ch.3 CFOメッセージ／Change 3 利益性トップクラス

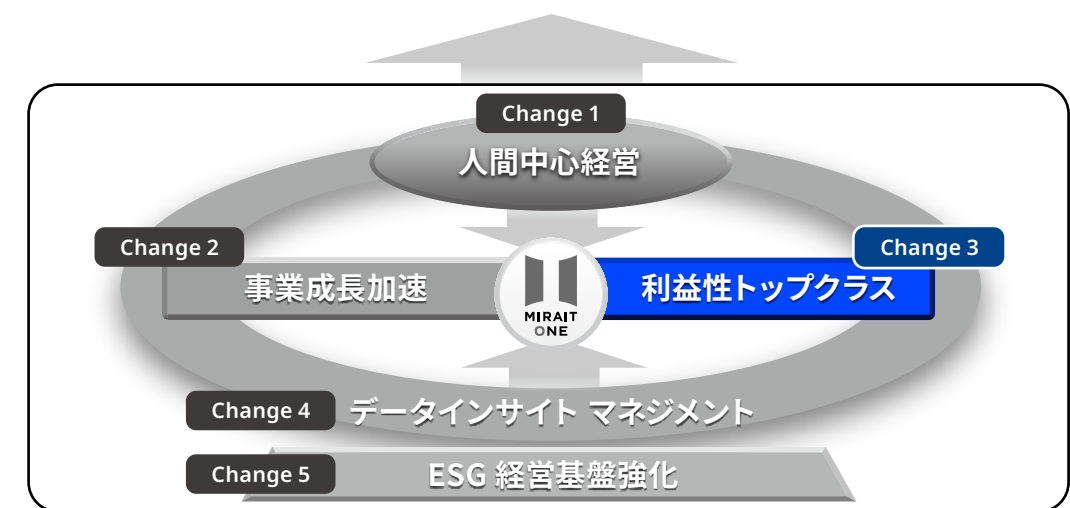
Sec.1 CFOメッセージ

Sec.2 Change 3 11年間財務ハイライト

Sec.3 Change 3 5年間非財務ハイライト

新・成長戦略 5つの事業変革「5 Changes」

MIRAIT ONE Group Vision 2030



2022年度から取り組んできた「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および

第5次中期経営計画における現時点での大きな成果のひとつが、

B/Sマネジメントの定着やB/S面から見た成長戦略の進展、

それに伴うPBRなど株価関連指標の向上です。

資本効率や株価向上を見据えた取り組みについて、CFOメッセージ等を通じてお伝えします。

CFOメッセージ

財務戦略の高度化を通じ、 さらなる成長と企業価値向上を CFOとして牽引してまいります

取締役 常務執行役員 CFO

三ツ矢 高章



磨き上げたキャッシュ創出力と収益性のもと、 さらなる飛躍を目指す

EBITDAと営業利益が過去最高を更新

第5次中期経営計画（以下「中計」）の4年目であった2025年度は、売上高は9期連続、EBITDAは2期連続で過去最高を更新したほか、営業利益も4期ぶりに過去最高を更新するなど、当社グループの「稼ぐ力」の着実な向上を示す結果となりました。

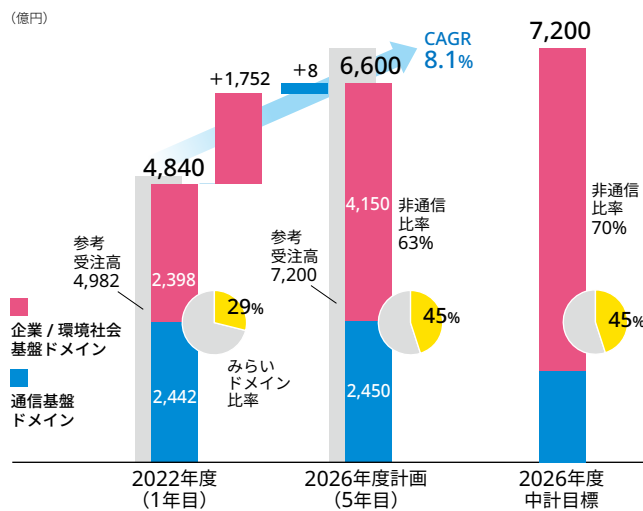
これは、中中計の最重要戦略として注力してきた「超・通建」への事業構造改革において、成長分野の「みらいドメイン」比率が2022年度の29%から41%へ拡大し、売上高は同24%増、営業利益は同57%増、営業利益率は同1.2ポイント上昇するなど、売上高と収益性の双方で力強い成果を挙げてきたことによるものです。

加えて、近年のAI/データセンター市場の拡大等を背景としたICTソリューション事業の伸長もあり、企業/環境社会基盤

■中期経営計画目標と2026年度計画との対比

売上高

- 売上高はオーガニック成長に加えて、M&Aにより着実に拡大（CAGR8.1%）
- みらいドメイン比率は45%まで上昇し、成長領域は順調に拡大
- 中計目標に向けては、更なる事業拡大のためのM&A等の取り組みを継続

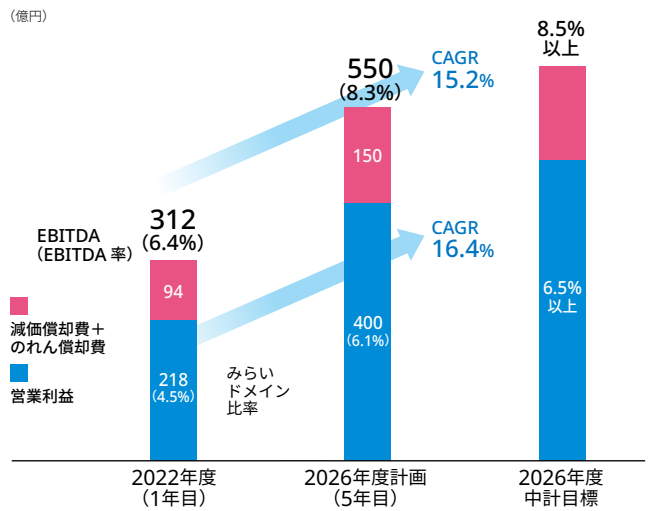


ドメインが過去最大規模に成長しただけでなく、祖業である通信基盤ドメインも5Gの品質改善投資や光アクセスサービスの開通の増加等によって2期連続で増収となるなど、当社グループが長らく注力してきた「超・通建」への事業構造改革は、「通信」「非通信」の双方が成長するという新たな局面に入ってきたと認識しています。中計最終年度である2026年度もこのトレンドは続き、売上高、EBITDA、営業利益のいずれも過去最高となる見込みです。

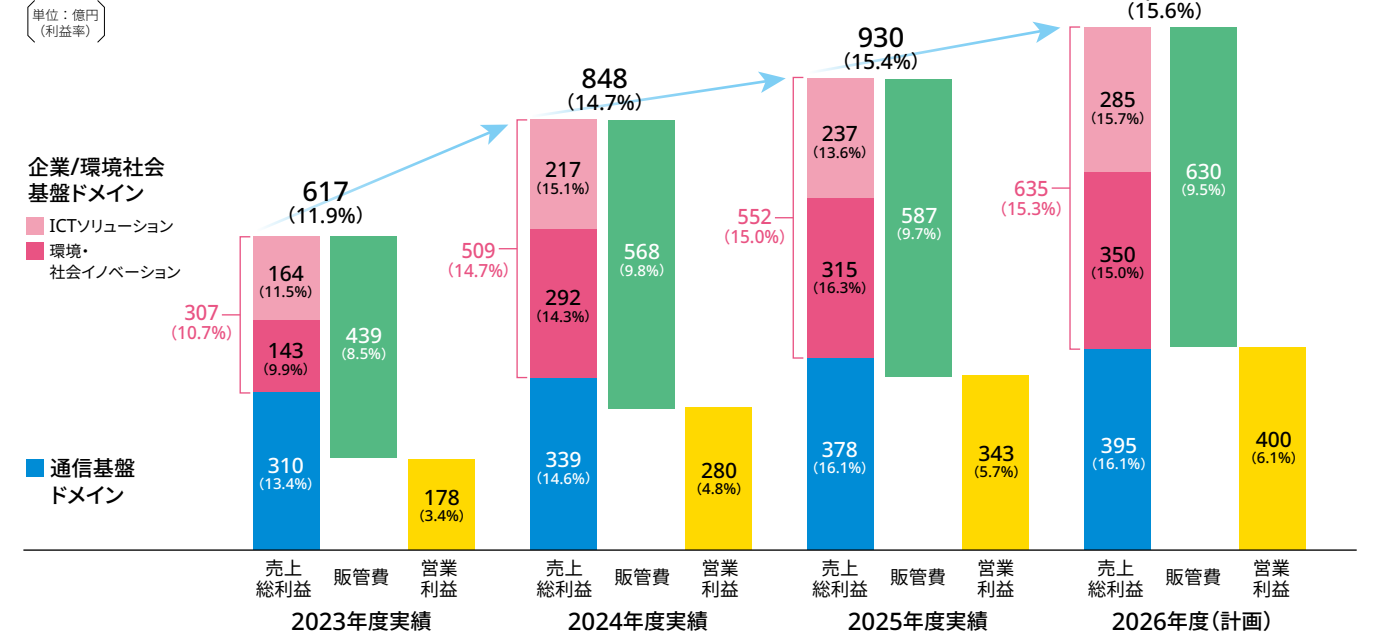
一方で、現時点における2026年度通期業績予想は、当初計画していた中計最終年度目標に対し若干未達となる見込みです。これは主に、M&A案件への投資が当初想定1,000億円規模には積み上がらず、現時点では500億円程度の実績となっていることに加え、当初想定以上の原価および販管費増加を吸収しきれていないことによるものです。中計の完遂に向けては、需要が大きく拡大しているデータセンター関連等の成長分野へ積極的に経営資源を投入していくほか、M&Aについ

利益

- 売上高の拡大や生産性向上等の取り組みにより稼ぐ力 EBITDA は着実に向上し、中計目標に近い水準（CAGRは営業利益16.4%、EBITDA15.2%）
- 成長領域の利益率が目論見まで達しておらず、更なる成長にはグループ全体で付加価値の創造や生産性向上が必要



■事業区分別利益状況



でも引き続き検討していきます。また、グループ全体での生産性向上施策も継続し、収益力や利益率のさらなる強化に取り組んでいきます。

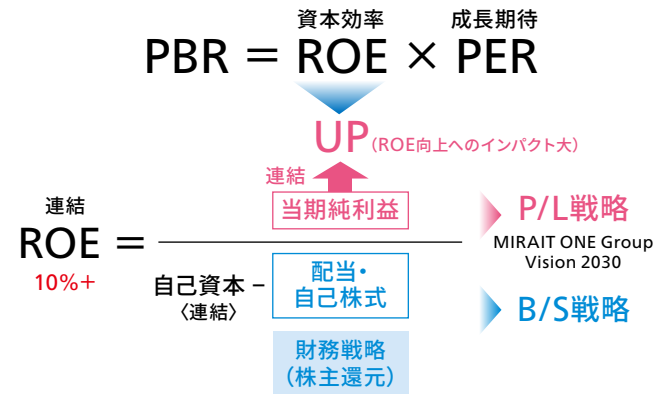
利益率と資本効率改善への取り組み

そうした利益率改善において足元で特に注力しているのが、事業ごとの収益性改善への取り組みです。

まずICTソリューション事業と環境・社会イノベーション事業では、2023年度に不採算案件が顕在化して以降、ビジネスリスク管理室の設置や事業サイド・ガバナンスサイドが連携したリスクの予防、モニタリングに加え、AIを活用したプロジェクトリスク管理の推進等により、不採算案件が着実に減少し収益性の向上につながっています。その結果、みらいドメインを含む企業/環境社会基盤ドメインの売上総利益率は、2025年度に15.0%となり、2023年度と比較して4.3ポイント上昇しています。

また、通信基盤ドメインでは、バリューチェーン改革の取り組みとして施工支援システムを導入し、原価管理情報やプロジェクト管理情報を組織全体で共有・可視化することでノウハウの蓄積とリスク低減を図り、コストの削減と生産性向上に

■PBRの向上に向けて



つなげています。

これら一連の取り組みが各事業で奏功した結果、2025年度は環境・社会イノベーション事業と通信基盤ドメインの売上総利益率は前期比1.5ポイント～2ポイント程度上昇したほか、ICTソリューション事業についても、2026年度には2.1ポイント改善する見込みです。

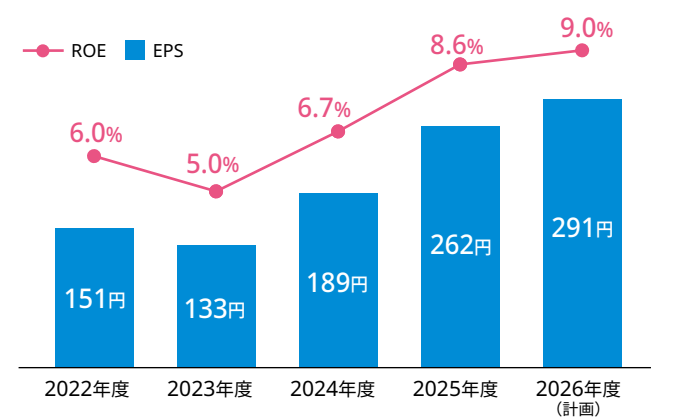
引き続き、こうした事業ごとの収益性の強化によってEPSを高め、同指標の中計目標である年10%超の成長率を確保していきます。また、ROEについては、現中計で掲げる10%以上に対し、2026年度計画値は9%となっているものの、グループシナジーの最大化や、みらいドメインのさらなる高付加価値化を通じた利益率の向上に取り組むとともに、資本効率の向上や成長投資など、後述するB/S面から見た成長戦略を着実に実践することで、ROEの更なる向上を目指していきます。

B/S面から見た成長戦略①キャッシュ・イン

ーキャッシュ創出が着実に拡大ー

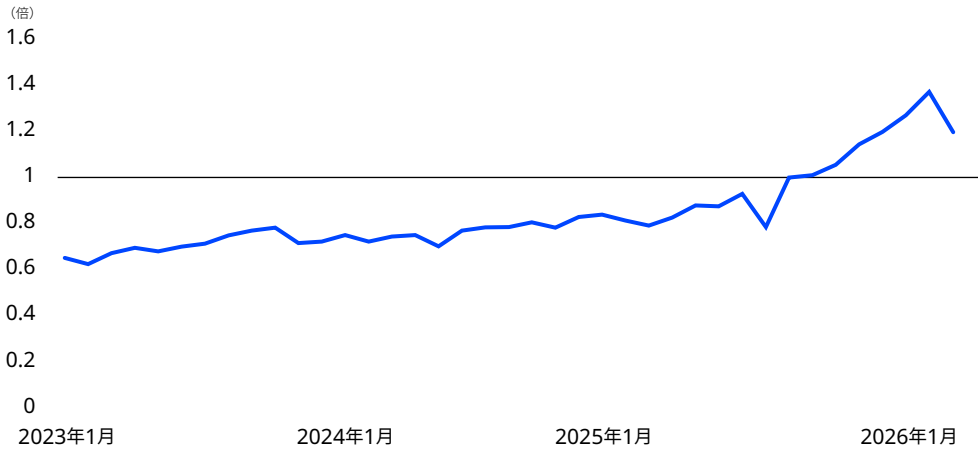
当社のPBRは2025年半ばから一貫して1倍超で安定的に推移していますが、この背景には、B/Sの視点に立った成長戦略

■ROE、EPSの推移



CFOメッセージ

■2023年以降のPBRの推移



を策定し、それに基づくキャッシュアロケーション計画を着実に実践してきたことがあると考えています。

2023年度に公表したキャッシュアロケーション計画では、遊休不動産や政策保有株式の売却による100億円の資金創出、4年間累計で1,400億円の事業利益によるキャッシュ創出を掲げ、財務規律を踏まえた積極的なレバレッジの活用により、成長投資と株主還元をバランスよく実行してきました。その進捗や実績についても継続的に開示しています。

外部格付(信用格付)[※]

格付投資情報センター(R&I) **A**
日本格付研究所(JCR) **A+**

※2026年8月20日現在

次ページの図が示す通り、2025年度末時点では、遊休不動産や政策保有株式の売却100億円の計画に対して83億円と、約8割まで進捗しました。また、2022年度、2023年度は厳しい利益水準が続きましたが、2024年度、2025年度と着実に改善し、2025年度までの事業利益によるキャッシュフロー累計額は921億円まで拡大しました。EBITDAが過去最高となったことも相まって、当社グループの事業利益の拡大を通じたキャッシュ創出力は、着実に高まっていると認識しています。

B/S面から見た成長戦略②キャッシュ活用

—人的資本投資/DX/成長事業投資に注力—

一方で、創出したキャッシュについては、成長投資と株主還元へバランス良く配分しています。

まず成長投資については、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および第5次中期経営計画の重点戦略の筆頭であるChange 1「人間中心経営」のもと、最重要な経営資源であ

る人的資本への投資を積極的に進めています。具体的には、教育・研修施設や技術センターの更改、基幹システムの構築等のほか、「みらいカレッジ」では、データセンター関連講座や非通信分野でのスキル習得に向けた各種メニューを整えており、オンライン研修とリアルキャンパスを組み合わせることで、実践的な学習機会の提供に努めています。引き続き「みらいカレッジ」への投資を拡大することで、「フルバリュー型モデル」のもとで高い付加価値を創出する人財育成に注力していきます。

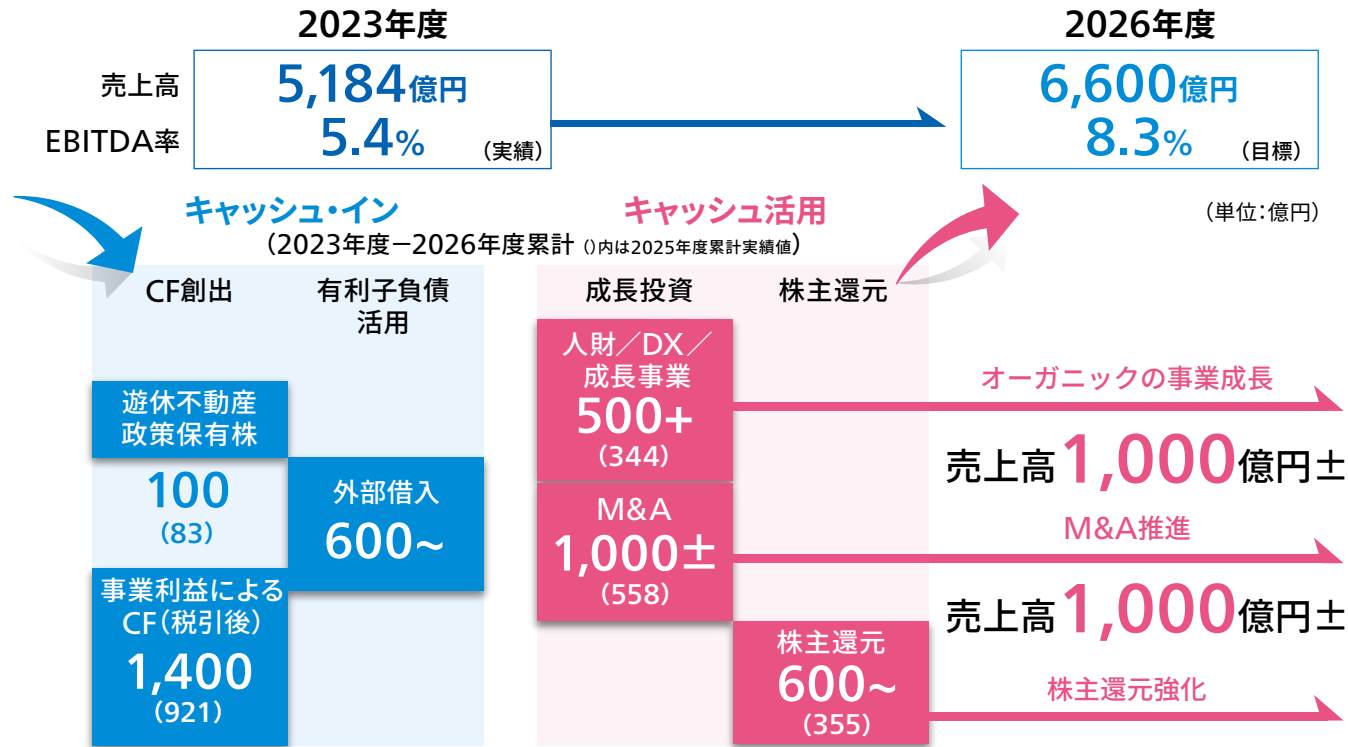
加えて、本年7月に開設した「イノベーションセンター」関連やAI関連投資(→P51「CDOメッセージ」参照)も更に拡充することで、現時点で計画の7割程度まで進捗した投資計画を進めていきます。

—株主還元—

株主還元については、「安定的な配当成長」と「機動的な自己株式取得」を基本方針とし、総還元性向50～70%をターゲットレンジとして設定しています。この方針に基づき、2025年度は6期連続となる増配を実施したほか、2026年度は1株当たり85円から95円への増配を計画しています。また、自己株式取得についても機動的に実施する方針のもと、2026年度は60億円を既に取得いたしました。今後も成長投資と株主還元のバランスを重視しながら、積極的な株主還元を進めていきます。

キャッシュアロケーション計画では4年間で600億円の株主還元を計画しており、このうち、2025年度までに355億円は実施済みとなっていることから、2026年度の株主還元計画分を加えると約500億円となる見込みです。自己株式の追加取得については、今後の業績や投資動向等を踏まえながら機動的

■キャッシュアロケーション計画(2023年度～2026年度)



に判断していく考えです。

ここまでお伝えしてきたキャッシュアロケーション計画の着実な実践が、足元のPBRなど資本市場からの一定の評価につながっていると考えています。現状に満足せず、まずは2026年度の計画を確実に達成し、更なる企業価値向上につなげていきます。

次期中期経営計画および2030年に向けて

「掛け算の連結経営」をCFOとして支える

「フルバリュー型モデル」や「三位一体アプローチ」を加速し、次期中期経営計画および2030年に向けた礎づくりとしてスタートした「掛け算の連結経営」の推進にあたっては、引き続き先端技術開発や専門人財確保、M&A等への更なる投資を実行していくほか、人事制度改革に伴う給与体系の再構築、管理会計制度の整備、グループ全体が積極的に連携するためのインセンティブの導入等にも、CFOとして積極的に取り組んでいく考えです。

社外取締役によるモニタリングと提言にも期待

また、今後の更なる企業価値向上に向けて重要な役割を果たす社外取締役には、現場を中心とした当社の事業への理解

を深めていただくための見学機会を設けています。加えて、取締役会でいきなり議論に入るのではなく、事前に議案の内容を説明する場を設け、十分にご理解いただいたうえで、取締役会における深い議論や意見交換につなげています。更に、決議や報告を行う取締役会とは別に、重要案件の方向性について自由に意見交換する「審議の場」では、各社外取締役が有する知見をもとに、活発かつ具体的な議論を行っています。

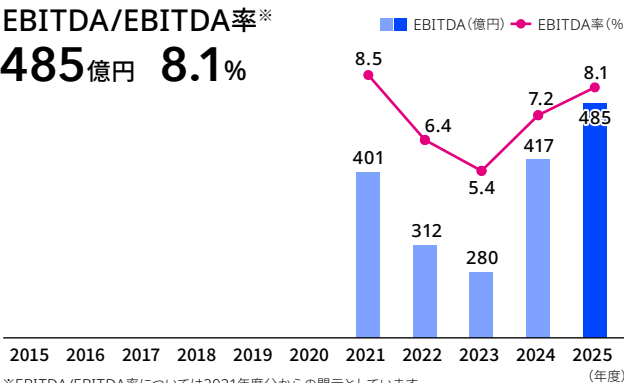
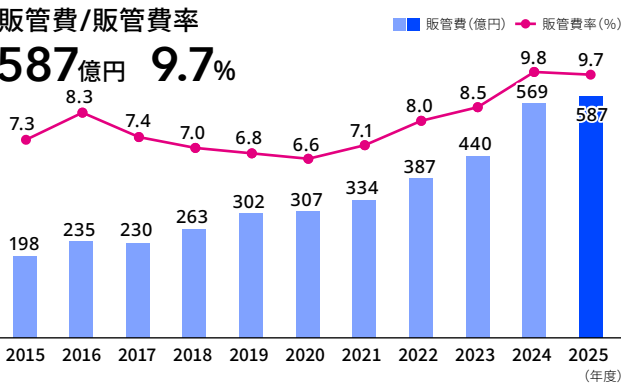
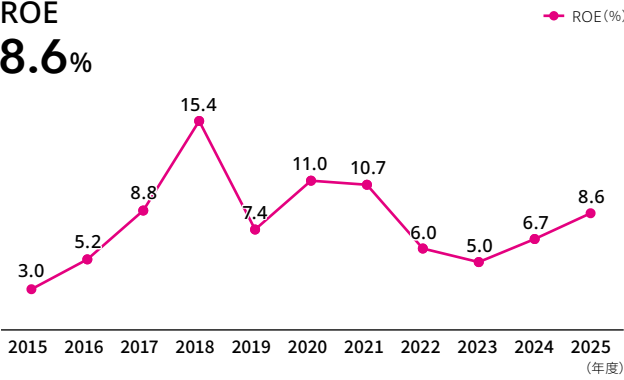
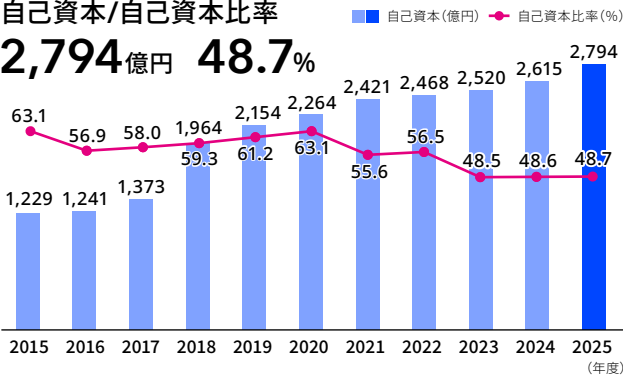
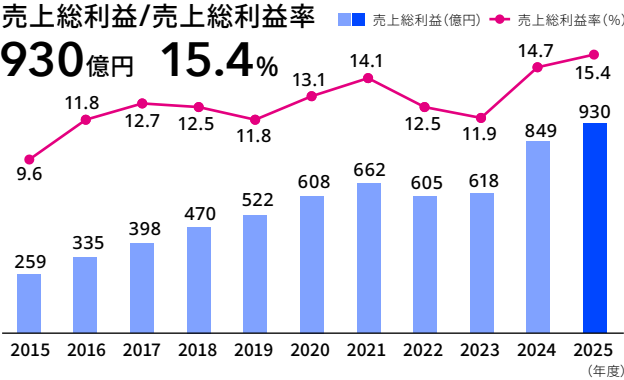
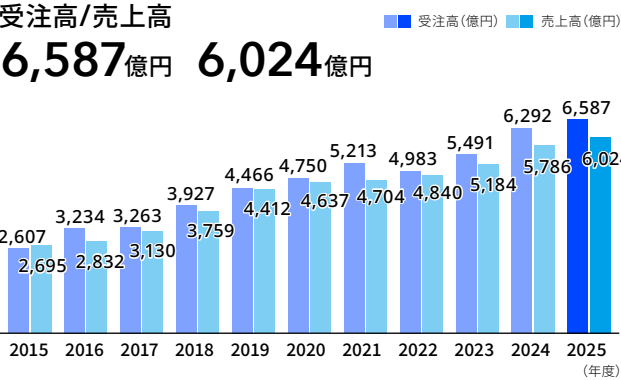
例えばキャッシュアロケーションについては、社外取締役との議論を複数回重ね、その意見を踏まえて計画を取りまとめました。こうした自由な意見交換を通じて議論を深めたことが、「B/S面から見た成長戦略」の実効性にもつながっていると考えています。

当社の社外取締役は、企業経営者、行政経験者、弁護士など、それぞれ異なるバックグラウンドを有しています。そのため今後も、企業価値向上に向けた事業ポートフォリオ変革にまつわる経営戦略やリスクマネジメント等についてそれぞれの専門的見地からしっかりとモニタリングしていただき、多様な観点から提言いただけることを期待しています。また、こうした議論を積み重ねることが、持続的な成長と企業価値の向上につながると考えています。

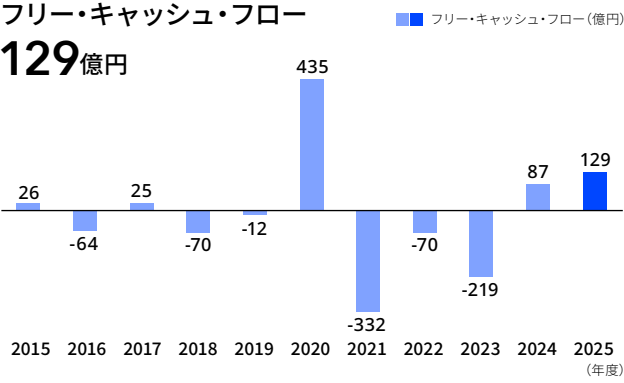
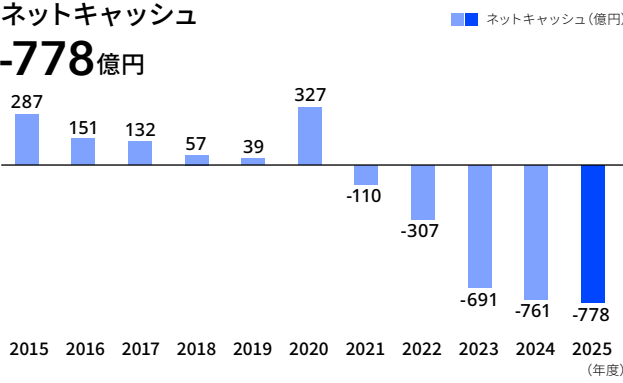
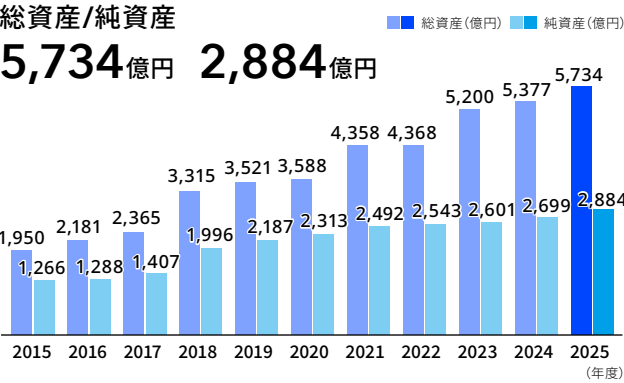
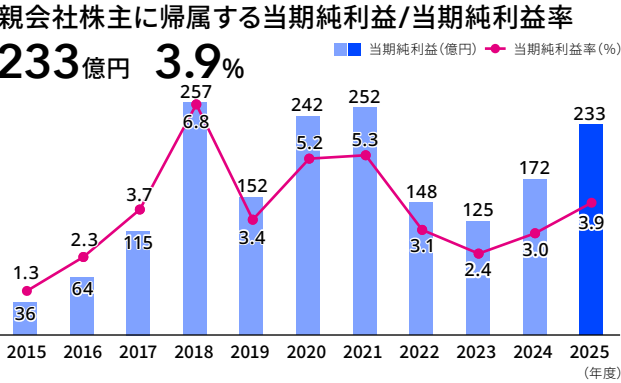
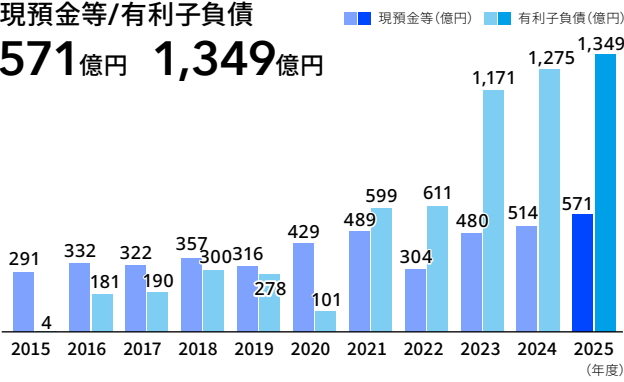
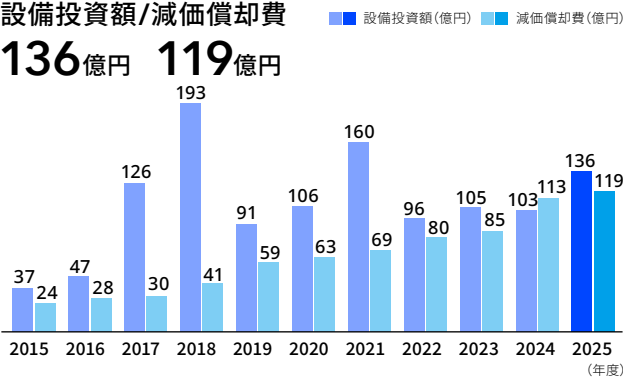
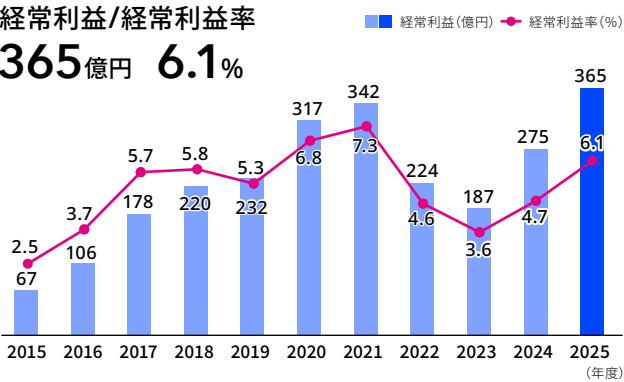
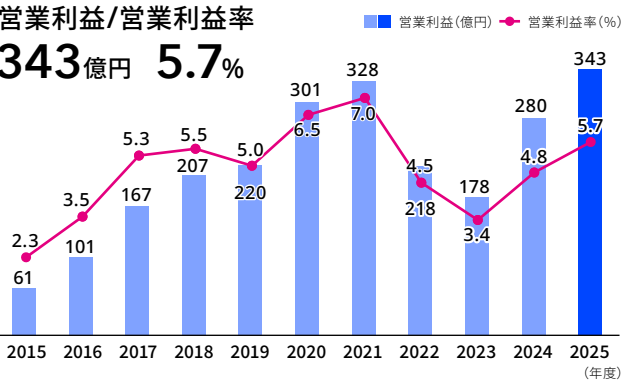
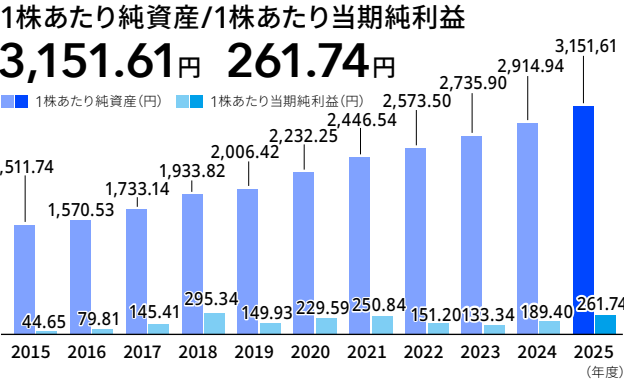
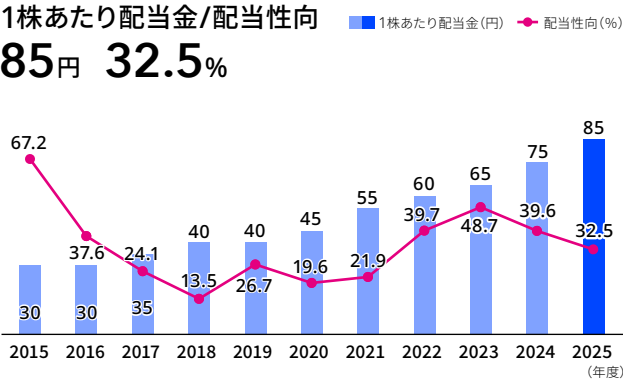
11年間財務ハイライト

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。

※表示の金額および数値は四捨五入して記載しています



※EBITDA/EBITDA率については2021年度分からの開示としています



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。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
環境への取り組み	CO2排出量	Scope1	67,907t-CO2e	65,166t-CO2e ^{*6}	63,013t-CO2e ^{*7}	59,262t-CO2e ^{*7}	49,131t-CO2e ^{*7}
		Scope2	21,277t-CO2e	19,754t-CO2e ^{*6}	14,254t-CO2e ^{*7}	9,788t-CO2e ^{*7}	8,724t-CO2e ^{*7}
		Scope3	2,413,496t-CO2e	2,222,900t-CO2e ^{*6}	1,761,230t-CO2e ^{*7}	2,026,854t-CO2e ^{*7}	1,900,144t-CO2e ^{*7}
	自社のグリーンエネルギー年間総発電量(太陽光)	28.5万kwh	32.4万kwh ^{*6}	31.1万kwh ^{*6}	52.0万kwh ^{*7}	83.5万kwh ^{*7}	
	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)	21,946kw ^{*2} (420,643kw ^{*2})	19,377kw ^{*5} (440,020kw ^{*5})	31,391kw ^{*5} (471,411kw ^{*5})	43,388kw ^{*5} (514,799kw ^{*5})	31,365kw ^{*5} (546,164kw ^{*5})	
	産業廃棄物リサイクル率	96.4% ^{*4}	96.6% ^{*6}	97.72% ^{*6}	98.29% ^{*7}	96.73% ^{*7}	
	産業廃棄物最終処分率	3.6% ^{*4}	3.4% ^{*6}	2.28% ^{*6}	1.71% ^{*7}	3.27% ^{*7}	
労働者の安全確保	水資源投入量および総排水量	39千m ^{*1}	43千m ^{*5}	47千m ^{*5}	46千m ^{*5}	55千m ^{*5}	
	労働災害度数率	0.00 ^{*1}	0.13 ^{*5}	0.00 ^{*5}	0.00 ^{*5}	0.00 ^{*5}	
	重大設備事故件数	0件	0件 ^{*6}	0件 ^{*6}	0件 ^{*7}	0件 ^{*7}	
	重大人身事故件数	3件	0件 ^{*6}	2件 ^{*6}	1件 ^{*7}	1件 ^{*7}	
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 ^{*5}	0件 ^{*5}	0件 ^{*5}	0件 ^{*5}	
	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 ^{*5}	0件 ^{*5}	0件 ^{*5}	0件 ^{*5}	
	ストレスチェック受検率	97.5%	96.8% ^{*6}	97.7% ^{*7}	98.5% ^{*7}	98.4% ^{*7}	
	高ストレス者割合	10.1%	11.5% ^{*6}	10.5% ^{*7}	10.6% ^{*7}	10.6% ^{*7}	
働きやすい労働環境の整備	平均時間外時間数	22.9時間 ^{*1}	20.7時間 ^{*5}	20.1時間 ^{*5}	20.3時間 ^{*5}	19.6時間 ^{*5}	
	年次有給休暇取得率	64.6% ^{*1}	72.1% ^{*5}	73.5% ^{*5}	71.3% ^{*5}	72.6% ^{*5}	
	平均年齢	42.1歳 ^{*1}	43.4歳 ^{*6}	44.3歳 ^{*7}	44.5歳 ^{*7}	44.9歳 ^{*7}	
	女性の平均年齢	36.4歳	37.2歳 ^{*6}	38.0歳 ^{*7}	38.2歳 ^{*7}	39.2歳 ^{*7}	
	平均勤続年数	15.6年 ^{*1}	17.3年 ^{*6}	16.6年 ^{*7}	16.5年 ^{*7}	16.7年 ^{*7}	
	女性平均勤続年数	11.5年 ^{*1}	12.3年 ^{*6}	10.8年 ^{*7}	10.6年 ^{*7}	10.8年 ^{*7}	
	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	27.7% ^{*1}	31.2% ^{*6}	38.5% ^{*7}	36.4% ^{*7}	39.1% ^{*7}	
	離職率(新卒過去3年平均)	5.4%	7.6% ^{*6}	8.5% ^{*7}	8.7% ^{*7}	5.8% ^{*7}	
	マルチ資格取得率	26.6% ^{*2}	25.6% ^{*5}	50.9% ^{*5}	56.4% ^{*5}	55.6% ^{*5}	
	みらいカレッジ提供講座数	—	—	333講座 ^{*6}	432講座 ^{*7}	432講座 ^{*7}	
みらいカレッジ延べ利用人数	—	—	約1.9万名 ^{*6}	約2.4万名 ^{*7}	約2.6万名 ^{*7}		
地域社会への貢献	社会貢献活動支出額	36.4百万円 ^{*3}	46.6百万円 ^{*6}	44.5百万円 ^{*6}	35.5百万円 ^{*6}	42.4百万円 ^{*6}	
コンプライアンスの徹底	重大な法令違反	0件 ^{*1}	1件 ^{*6}	1件 ^{*7}	0件 ^{*7}	0件 ^{*7}	
	内部通報	90件 ^{*1}	145件 ^{*6}	167件 ^{*7}	221件 ^{*7}	150件 ^{*7}	
多様な人財の活躍推進	新入社員総数	95名 ^{*1}	223名 ^{*6}	264名 ^{*7}	247名 ^{*7}	338名 ^{*7}	
	女性新入社員数	13名 ^{*1}	53名 ^{*6}	67名 ^{*7}	67名 ^{*7}	79名 ^{*7}	
	女性新入社員比率	17.8% ^{*1}	23.8% ^{*6}	25.4% ^{*7}	27.1% ^{*7}	23.4% ^{*7}	
	従業員総数	2,925名 ^{*1}	7,375名 ^{*6}	8,950名 ^{*7}	8,926名 ^{*7}	9,052名 ^{*7}	
	女性従業員数	266名 ^{*1}	790名 ^{*6}	1,200名 ^{*7}	1,260名 ^{*7}	1,317名 ^{*7}	
	女性従業員比率	9.1% ^{*1}	10.7% ^{*6}	13.4% ^{*7}	14.1% ^{*7}	14.5% ^{*7}	
	管理職総数	972名 ^{*1}	2,469名 ^{*6}	2,890名 ^{*7}	3,022名 ^{*7}	3,028名 ^{*7}	
	管理職比率	30.1%	33.5% ^{*6}	32.3% ^{*7}	33.9% ^{*7}	33.5% ^{*7}	
	女性管理職数	30名 ^{*1}	79名 ^{*6}	132名 ^{*7}	149名 ^{*7}	156名 ^{*7}	
	女性管理職比率	3.1% ^{*1}	3.2% ^{*6}	4.6% ^{*7}	4.9% ^{*7}	5.2% ^{*7}	
	取締役総数(役員)	12名 ^{*1}	19名 ^{*5}	13名 ^{*5}	13名 ^{*5}	13名 ^{*5}	
	女性取締役(役員)	0名 ^{*1}	3名 ^{*5}	3名 ^{*5}	3名 ^{*5}	3名 ^{*5}	
	女性取締役比率	0% ^{*1}	15.8% ^{*5}	23.1% ^{*5}	23.1% ^{*5}	23.1% ^{*5}	
	労働者の男女の賃金の差異比率	—	72.4% ^{*5}	72.4% ^{*5}	73.4% ^{*5}	73.4% ^{*5}	
	男性育児休業等取得率	80.2%	65% ^{*6}	92.7% ^{*7}	91.6% ^{*7}	97.6% ^{*5}	
	女性育児休業取得率	100%	100% ^{*6}	100% ^{*7}	100% ^{*7}	88.9% ^{*5}	
	育児短時間勤務人数	49名	55名 ^{*6}	62名 ^{*7}	73名 ^{*7}	85名 ^{*7}	
	子の看護休暇取得人数	43名	70名 ^{*6}	106名 ^{*7}	128名 ^{*7}	199名 ^{*7}	
	非正規社員(契約社員・派遣社員)	1,580名	1,431名 ^{*6}	2,170名 ^{*7}	2,345名 ^{*7}	2,133名 ^{*7}	
中途採用人数(キャリア採用含む)	132名	131名 ^{*6}	230名 ^{*7}	240名 ^{*7}	283名 ^{*7}		
定年再雇用率	75.6%	88.9% ^{*6}	79.5% ^{*7}	85.1% ^{*7}	87.8% ^{*7}		
障がい者雇用率	2.19%	2.14% ^{*6}	2.40% ^{*7}	2.33% ^{*7}	2.75% ^{*7}		

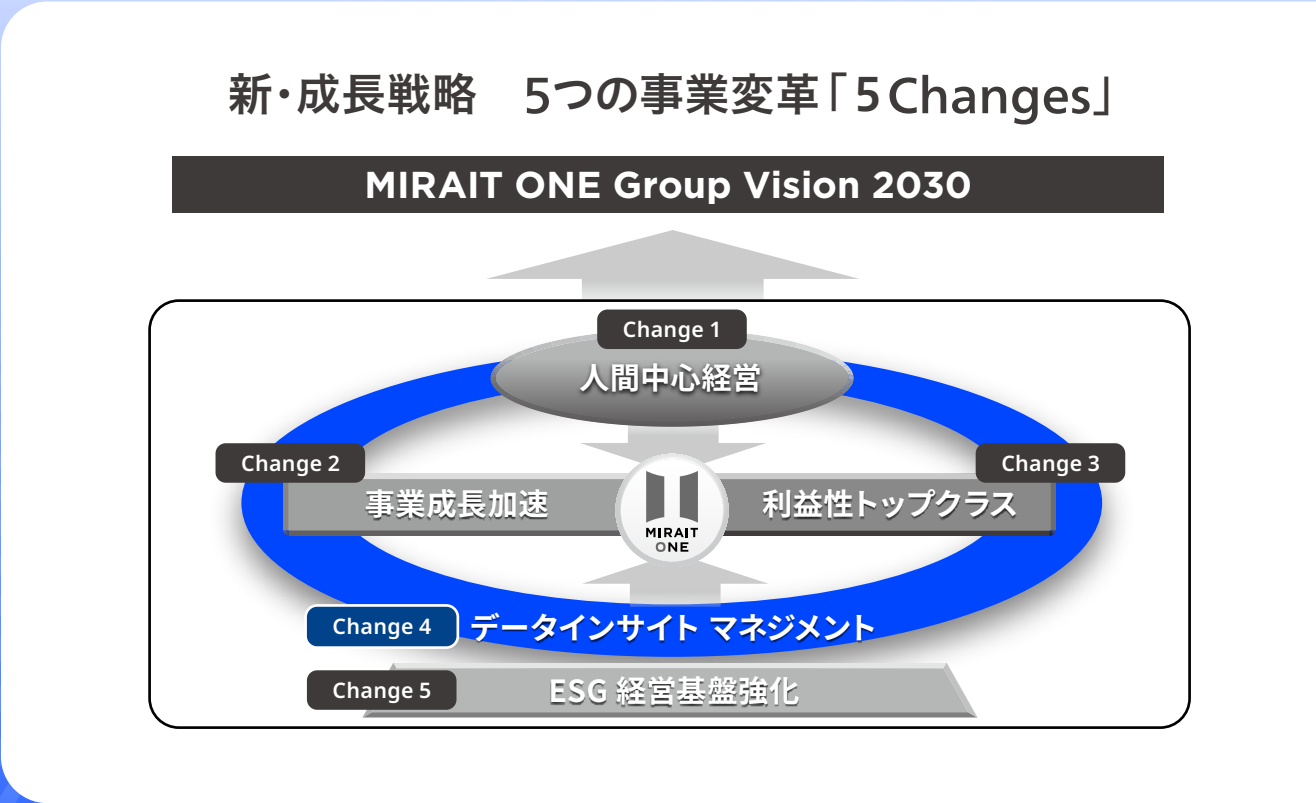
【数値について】
障がい者雇用率(2026年6月1日現在)。左記以外は全て2026年3月31日現在
無印：旧(株)ミライト・ホールディングス、旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の6社合計
*1 旧(株)ミライト単体 *2 旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズの2社合計 *3 旧(株)ミライト・ホールディングス、旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズの3社合計
*4 旧(株)ミライト、旧(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)の5社合計 *5 (株)ミライト・ワン単体
*6 (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・システムズの6社合計
*7 (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社合計

Pt.2 企業価値向上戦略

Ch.4 CDOメッセージ／Change 4 データインサイト マネジメント

Sec.1 CDOメッセージ

Sec.2 Change 4 デジタル戦略：AI/DXによるデータインサイト 経営の進化



「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および第5次中期経営計画を策定した2022年当時から現在に至るまでに起きた最も大きな環境変化が、生成AIの誕生とその加速度的な普及です。生成AIという大きな地殻変動を当社グループの絶好の成長機会として取り込むための様々な施策や今後の戦略を、CDOメッセージ等を通じてお伝えします。

CDOメッセージ

全人財によるAI活用を中核に、 新たな成長とさらなる 企業価値向上を目指します

常務執行役員 CDO

井上 淳也



AIを全社員の力に変えるべく、利用環境を早期に整備

ミライト・ワン グループは「MIRAIT ONE Group Vision 2030」で掲げた成長戦略Change 4「データインサイト マネジメント」のもと、事業変革の重要な柱のひとつとしてDXを推進してきました。これは、当社グループを含む建設業界を取り巻く深刻な人手不足を念頭に、生成AIをはじめとする最新のデジタル技術を経営に取り込み、業務効率の改善と事業収益性の向上を図ることが、持続的な成長と企業価値向上に欠かせないと判断したことによるものです。

特に足元においてはAI技術が日進月歩で進化しており、私は、こうした外部環境の変化に「対応できれば良い」程度の認識ではなく、「対応できなければ生き残れない」との危機感のもと、生成AIを全社員が安全に活用できる環境を早急に整備しました。

一般的に、新しい技術は効果が確実に見込める分野から段階的に導入するといった考え方がありますが、生成AIのような数十年に一度の技術革新には、そうしたセオリーが当てはまりません。誰も使ったことのない新技術の投資対効果を事前に測ることは難しいほか、一部の専門部署だけが使うのでは新しい価値は生まれにくいことから、まずは全社員が実際に使い、そのなかから当社ならではの活用法や価値を見出していくことを重視しました。導入当初は情報漏洩リスクへの対応を最優先し利用を制限しつつ、社内情報が外部に学習されないセキュアな環境を並行して整備したことで、2023年には、全社員が生成AIを利用できるプラットフォームを構築しました。以降、活用セミナーや動画配信、事例共有などに継続的に取り組んできた結果、現在ではグループ全体の生成AI月間アクティブユーザー数が1万人を超え、(株)ミライト・ワン単体の約8割の社員が利用しています。現代社会で最も重要な技術のひとつであるAIを活用する土壌づくりは、着実に進んでいると申し上げます。

システム開発の内製化が進展

AIの活用によって最も大きく変わったのは、現場の課題を社員自らが解決できるようになったことであり、その象徴が、現場社員のAI活用伴走プロジェクトとなる「Coding Challenge」です。AIにプログラミングを担わせることで、これまでシステム開発の経験がなかった人財も、自ら業務改善アプリを開発できるようになりました。その成果は事前の想定を大きく上回り、これまで通信基盤ドメインの工事に携わっていた人財が2ヵ月半程度のプロジェクト参加期間を経て、フリーアドレスオフィスの座席予約システムやEV充電設備の設計支援ツール等をAIで開発し、実運用の開始に至りました。特に座席予約システムについては、現場社員

の「こんな仕組みが欲しい」という発想から生み出されたもので、従来のシステムを上回るほど完成度が高いことから、今後のシステム開発は、従来のように専門人財だけが担う時代ではなくなりつつあることを改めて実感しています。

当社グループではこのようにシステム開発を現場が担うようになったことで開発の進め方が大きく変わり、内製の試作品を現場に見せながら改善を繰り返すアジャイル型へと進化しています。今後も現場の声をスピーディに反映しながら内製による改善を重ねることで、現場での実効性が高いシステム開発へと発展させていく考えです。

AIを成果へつなげ、新たな価値を生み出す

ここまでお伝えした通り、ミライト・ワン グループは現在、AIの活用を全社へ浸透させる段階から、ビジネス現場で成果を生み出す段階へと移行しています。そうした取り組みの直近の事例のひとつが、写真AI検査による不鮮明検知です。現場で撮影した工事写真をAIがその場で判定しピンぼけ等の不具合を検知することで、写真の撮り直しや現場への再訪問を約30%削減しており、現場の生産性を大幅に向上させています。同システムでは現場での使いやすさとAI検査品質の最適なバランスを追求し、試行錯誤を重ねながらAIをチューニングすることや写真撮影した端末で即時に判定できる最新のエッジAI技術を活用することで実用化に至りました。

また、不採算案件を未然に防ぐAIも導入しています。過去の失敗事例や不採算に至った契約内容をAIが学習したうえで新規案件のリスクを洗い出し、受注前の意思決定を支援する仕組みです。加えて、監査側と現場側のそれぞれの立場を担うAIエージェントに議論させることでリスクを多面的に検証し、判断の確度を高めています。

2026年7月には、このようにAIを中核とする先端技術開発機能と新規事業開発機能を統合した「イノベーションセンター」を開設しました。同センターでは社内で磨き上げた仕組みをお客様への新たな価値提供へつなげていくべく、私たち自身が最初の顧客(カスタマーゼロ)となり、自らが実証・改善を重ねたものをお客様や社会へ展開していく姿勢を大切にしていきます。また、同センター長を兼務する私は、例えばコンテナ型データセンターのような新規事業の開発にも携わり、トップダウンの視点から「フルバリュー型モデル」や「三位一体アプローチ」を掛け合わせる「掛け算の連結経営」を加速していきます。

当社グループは今後も、AIを全社員の力へと変えていきます。そして、現場から生まれるボトムアップの挑戦とトップダウンの取り組みを融合し、新たな事業による価値創造へと結びつけることで、持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

デジタル戦略

Digital Strategies

AI/DXによるデータインサイト経営の進化

DX推進とAI活用の両輪でデータインサイト経営の更なる進化

企業価値向上に向けたデジタル戦略を実践中

Change 4「データインサイト マネジメント」ー

2025年度の成果と課題／2026年度以降の重点施策

当社グループは「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および第5次中期経営計画において、5つの事業変革のひとつとしてChange 4「データインサイト マネジメント」に注力しています。具体的には、ほかの4つの「Changes(成長戦略)」を後押しするべく、「攻めのDX」(ナレッジベースのデータ環境の整備や営業アプローチの最適化)と「守りのDX」(バリューチェーンの改革、スマート施工、BPO/RPA・生成AI・ロボティクスの活用)、そして「DX人財の育成」(エキスパートおよびコア人財の育成、全社的なリテラシー向上)にグループを挙げて取り組んでいます。これにより、当社グループのあらゆる価値創造を定量面・定性面の両面から可視化し、データ活用を通じた事業変革を推進しています。

AIの活用推進

事業運営の高度化に伴い抜本的業務改革を行い、全社員が利用できるセキュアな生成AI基盤を整備しています。

2023年10月：生成AIプロジェクト体制を構築。導入方法やセキュリティ検討を開始。2024年1月：グループ会社を含め生成AIを正式導入しサービス開始。2025年6月：RAGの個人活用、コード作成支援等の高度化を実施。2026年7月：先端技術・新規事業開発機能を統合した「イノベーションセンター」を開設し、カスタマーゼロとして実証・改善を重ねる体制へ移行しました。

2026年5月末時点で、生成AI基盤導入済みグループ企業数は41社、生成AI基盤の利用者数は10,000名/月超となりました。当初はDX推進部門が主導して25種類の生成AIアプリを開発・提供していましたが、全社的な生成AIの利用促進の結果、現在では各事業本部が主体となって独自のAIアプリを構築できる体制へと進化しています。これにより、活用シーンが拡大し、グループ全体での利用回数も加速度的に増加しています。

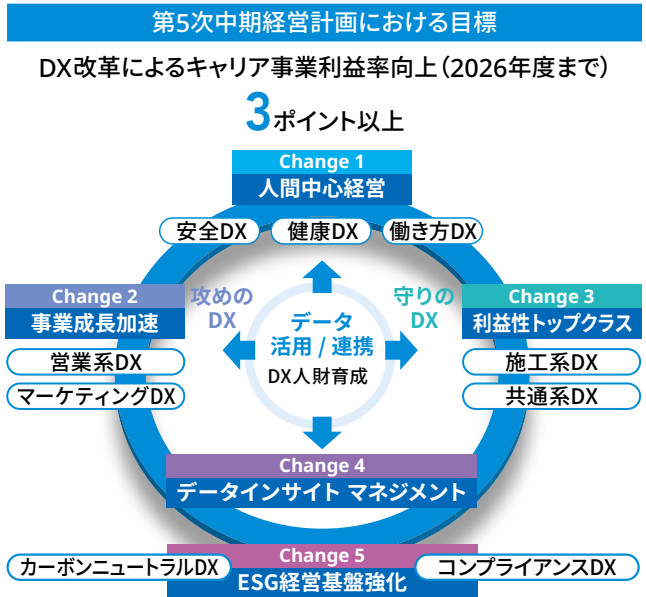
活用事例としては、RAGの技術を活用したプロジェクトリスク管理アプリや、画像分析AI技術を活用した施工写真AI検査などがあります。活用事例の詳細は、CDOメッセージ(→P51)に掲載されています。

また、2026年7月より(学)昭和医科大学とのパートナーシップのもと、最先端の医療シミュレーションシステム(AIによる「模擬患者」の実現)について開発・検証に着手しました。

現場起点でのAI/DX変革を加速させるべく、2026年度より「Coding Challenge 2026」を開催しています。本施策は、生成AIやクラウド基盤といった最先端技術を自律的に使いこなし、累計24名の精鋭が独自のアプリケーションやツールを創出し運用を開始することで「カスタマーゼロ」の実践が始まっています。

データインサイト経営に向けた施策

2025年度は、昨年度に刷新した基幹システムを運用し、AI活用による抜本的業務変革をはじめとするデータインサイト経営の推進など、現場力・生産性の更なる向上に取り組みました。具体的には、過去事例に基づくリスクを抽出するAIや資材調達分析ダッシュボードの活用など、成功モデルを創出する施策に着手しました。このほか、文書データインサイトに向けた共通基盤を整備し、2025年末で累計3,600名超の従業員が利用しています。引き続き、データインサイト経営の実践に取り組めます。

「データインサイト経営委員会」によるトップダウンと
モニタリングを継続し、5Changesへの取り組みを加速

当社グループは、これら一連の取り組みを含むChange 4「データインサイト マネジメント」におけるDXを通じてほかの4つのChangesの実現を全方位で推進・加速するべく、2025年度に代表取締役社長を委員長とする「データインサイト経営委員会」を組織し、データインサイト・DX戦略を更に推進しています。

従来のDX推進委員会が担っていたDX推進機能を「データ

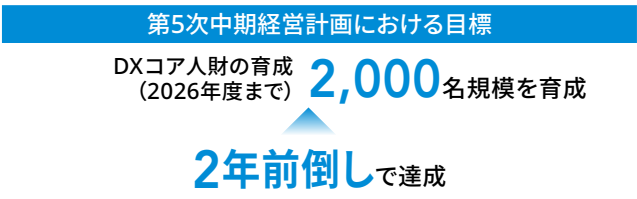
デジタル戦略 AI/DXによるデータインサイト経営の進化

インサイト経営委員会」へと移行・格上げすることで、経営層による直接的なコミットメント体制を強化しました。一方、これまでのDX推進委員会は「AI/DX連絡会」へと改編し、各部門のDX推進メンバーが成功モデルやナレッジを共有・横展開する実務的な連絡会として継続運用しています。

DX人材の育成

現中期経営計画の4年目となる2025年度も、引き続きDX人材の育成と生成AIの活用に注力しました。各組織のDXの企画・推進を担う「DXコア人材」の人数については、昨年度の時点で中期経営計画目標を達成済みですが、更なる拡充に努め2026年7月時点で2,500名規模に増加しました。一方、「DXエキスパート人材」については、昨年比2.4倍の120名規模に到達しました。急速に拡大するAI化の需要に当社グループが応えるためには、更なる拡充が必要であることから、2026年度目標である250名規模を達成できるよう、取り組みを推進していきます。このほか、将来を担う若手社員等を対象としたDX実技基礎研修も積極的に進めており、2025年末で累計170名が参加しています。

全社的な課題であるDX人材の育成にあたっては、前述の「DXコア人材」の育成に先立ち、DXの基本的なリテラシーやマインドを身につけるための「DX基礎講座」を「みらいカレッジ」で全社員を対象に開催し、主要グループ会社全社員の受講が2024年度中に完了しました。



加えて、DXによる業務効率化だけでなく事業の高付加価値化を実現するために欠かせないデータサイエンティストの育成にあたっては、内部人材の育成だけでなく中途採用や外部人材との連携も強化することで、組織全体としてデータを活用する能力を高めていく構えです。

データインサイト分野を中期的にリードする人材の確保・育成を目的として、2025年度より公募による国立大学データサイエンス研究科(博士前期課程)に社員の派遣を開始しました。経営層についても、これら一連のDX戦略の策定や進捗モニタリングを担うためのDXマインドやリテラシーを高めるべく、役員向けのDX講座を展開することで、全社一丸となったDX改革を推進しています。

目指すDX人材像と目標人数



「KAIZEN」をキーワードにDX推進マインドを醸成

DX改革の土台となるグループ全社員のDX推進マインドの醸成に向けて、2022年度より「DX&KAIZENアワード」を開催しています。同大会では、優秀な取り組み事例を表彰するほか、グループ共通プラットフォーム(DX&KAIZENおよびWLS改革-Gallery)を活用して他拠点へ水平展開することで、グループ全体のDX改革を加速させることを目指しています。2025年度はミライト・ワン グループの発足後4回目の開催となり、約3週間のオンライン開催期間に延べ約10,000回の視聴があり、3,200件の投票がありました。また、2026年度は「DX & KAIZENアワード」(2025年度)において、2026年9月に本選投票が行われたエントリー30件のうち、AI関連の取り組みが19件含まれており、AIが着実に浸透しています。今後も、長年のKAIZEN活動で築き上げてきた創意工夫と業務改善マインドを、抜本的な事業変革につなげるためのDXに注力していきます。

DXにおける外部評価

当社は2021年6月、経済産業省によるDX認定を取得しました。2025年6月に同認定を更新、2027年5月31日まで継続されます。

2022年6月には、経済産業省と東京証券取引所および情報処理推進機構が定める「DX注目企業2022」に選定されています。



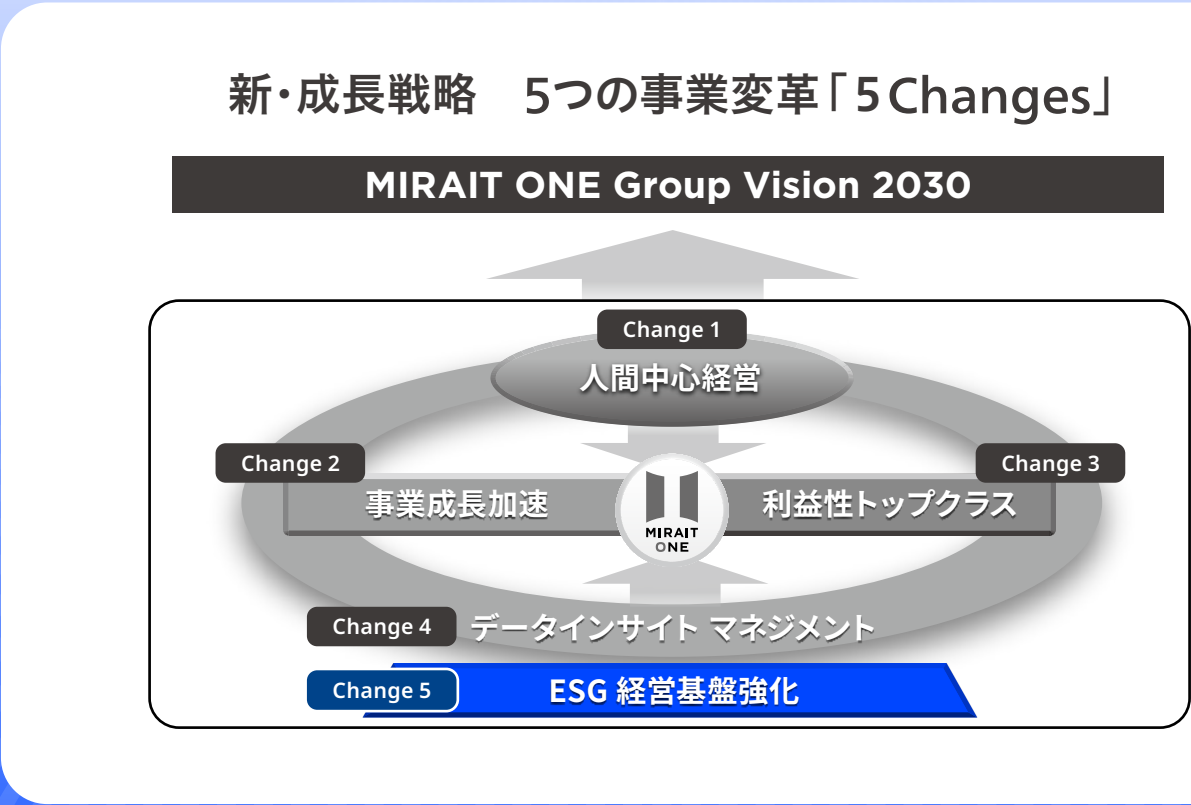
Pt.2 企業価値向上戦略

Ch.5 Change 5 ESG経営基盤強化

Sec.1 Change 5 脱炭素・循環型社会・生物多様性への取り組み

Sec.2 Change 5 安全・品質向上とパートナーとの共創

Sec.3 Change 5 コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント



ミライト・ワン グループはマテリアリティと成長戦略の密接な連動を通じて様々な社会課題を事業機会として取り込むと同時に、気候変動や人的資本、ガバナンスにまつわる各種リスクへの的確な対応を通じて資本コストを引き下げること、持続的な企業価値向上に注力しています。一連のサステナビリティ・ESG取り組みの直近事例を具体的にお伝えします。

■ 脱炭素・循環型社会・生物多様性への取り組み ―環境にやさしい社会をつくる、まもる―

―マテリアリティ―

事業活動を通じた脱炭素社会の実現

リスク	機会
自然災害等の激甚化（移行リスク／物理的リスク）	脱炭素化にまつわる各種ビジネスチャンスの拡大

事業によるポジティブインパクトの最大化

事業による環境保全への貢献

成長戦略のコアとしてグリーンエネルギー事業に注力

事業活動を通じ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次中期経営計画の最終年となる2026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、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

**地域エネルギー会社
「(株)なみえミライエナジー」を設立**
福島県浪江町は、町内で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで賄える地産地消の仕組みを構築し、事業や収益を通じて「まちの経済発展」や「持続可能な復興まちづくり」を担う事業母体として、当社、浪江町、(株)タクマエナジーを株主とする地域エネルギー会社「(株)なみえミライエナジー」を2026年1月に設立しました。

2026年4月には電力供給事業の第一歩として、浪江町役場や道の駅なみえなどの町内公共施設14か所において、同社が取次供給する再生可能エネルギー100%電力への全面的な切り替えを実施。これにより、2024年度実績で約943t-CO₂であった14施設のCO₂排出量を実質「ゼロ」に削減し、「浪江

町地球温暖化対策総合計画」で策定した公共部門における2030年度のCO₂排出量目標1,000t-CO₂も前倒しで達成できる見込みとなりました。
こうした電力供給事業を皮切りに、今後は電源開発事業、電気設備保安管理/エネルギーマネジメント事業、地域還元/活性化事業を展開し、浪江町の復興の更なる加速と地域経済の発展を目指します。



「(株)なみえミライエナジー」設立報告会(2026年4月)。左：浪江町 吉田栄光町長、右：(株)なみえミライエナジー 清水信司代表取締役社長

「ZEB Ready」仕様の
TTK古川営業所 新社屋が竣工

当社グループの(株)TTKは、現事務所の老朽化に伴い、2025年11月、宮城県美里町に「TTK宮城支店 古川営業所」を新築移転しました。美里町の環境理念に寄与すべく、建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)において最高ランク(星6つ)を獲得。更に、建物の省エネ性能を極限まで高めた「ZEB Ready」の認証も取得しました。高断熱化や省エネ設備の導入により、エネルギー消費量を大幅に削減します。



古川営業所 新社屋

TOPICS

事業によるネガティブインパクトの最小化

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) ^{※1}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。

CDP ^{※2}「気候変動」A-評価を獲得

一連の気候変動への取り組みにより、当社は2025年、環

境評価を行う国際的な非営利団体CDPが実施する調査において、「気候変動」分野に対する取り組みや情報開示が優れた企業として、リーダーシップの「A-」評価を獲得しました。



^{※1} SBTが科学的に妥当であるかを評価・認定を行う国際的なイニシアチブ
^{※2} CDPは、2000年に設立された英国の非政府組織 (NGO) で、グローバルな環境情報開示システムを運営し、世界の企業の環境に関する情報を収集・分析をして、企業の環境面の取り組みをAからD-までの8段階で評価をしています。



TCFD提言を踏まえた情報開示

当社グループは、2021年10月、気候関連のリスクと機会が財務に及ぼす影響を積極的に開示することを目的とした気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ^{※3}提言に賛同し、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。

ガバナンス

2021年9月にESG経営推進委員会を設置後、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。2025年7月よりESG経営推進委員会は、主に環境と社会課題を扱う「サステナビリティ委員会(→P72参照)」に体制を変更しました。

2025年度は、同委員会を計4回開催し、グループ全体の具体的なGHG排出量の削減状況と削減施策を議論、各種ESG格付機関からの評価対応と結果の分析を行い、戦略の策定、各種施策推進を実施しました。

また、経営陣のESGへの取り組み意識を高めるため、「GHG削減目標」を業績連動報酬の指標としています。

リスク管理

気候変動関連のリスクと機会については、サステナビリティ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等も評価・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、全社のリスクと機会として組み込んでいます。

戦略

2℃未満(1.5℃等)と4℃シナリオを参照し ^{※4}、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(各想定シナリオにおける「特定したリスク」「機会の考察」「取り組み」については当社Webサイトに記載しています)。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。

これを踏まえ中期経営計画を見直し、「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、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。

目標

2050年カーボンニュートラル実現に向けて「2050年までに温室効果ガス(GHG)排出量実質ゼロの実現」を宣言し、2030年度の温室効果ガス排出量の当社グループ(国際航空(株)を除く)の削減目標を2021年度に設定しています。2023年2月には科学的根拠に基づいた目標として、SBTiより認定を受けました。また、中期経営計画においても非財務目標として設定(→P57参照)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ます。

国際航空(株)は、当社グループ参画以前の2021年9月に削減目標を設定し、SBT認定を取得しています。2025年3月には、新たにネットゼロの目標としてLong-Termの目標設定を行いSBT認定を取得しています。併せてNear-Termの目標をより積極的な目標に改めてSBT認定を取得しています(→P58参照)。

■ 脱炭素・循環型社会・生物多様性への取り組み ―環境にやさしい社会をつくる、まもる―

実績

設定した削減目標の達成に向け、温室効果ガス排出量の削減に努めています。実績値については以下をご覧ください。

なお、2025年度はScope1、2について独立第三者の保証を受けています。

※3 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良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

※4 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：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：IPCC第5次評価報告書、IPCC1.5°C特別報告書

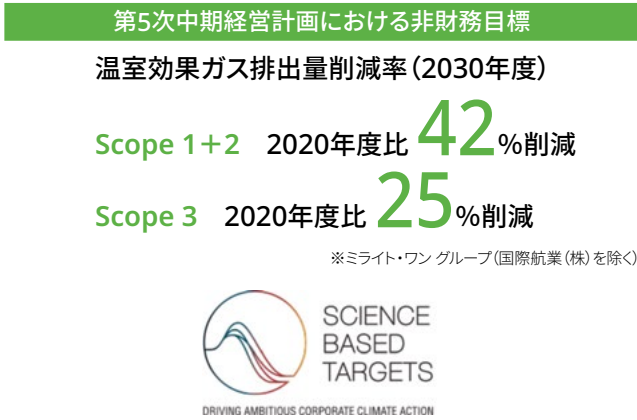
当社グループのTCFD提言に基づく情報開示についてはWebサイト

(<https://www.mirait-one.com/esg/environment>) をご覧ください

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/tcfd/>) をご覧ください

目標



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

ーミライト・ワン グループ全体ー

カテゴリ	排出量		
	2020年度(基準)	2024年度	2025年度
Scope 1(直接排出) +Scope 2(間接排出)	89,731	69,050	57,855
Scope 3(その他の間接排出)	2,471,130	2,026,854	1,900,144

※2020年度(基準)の数値は国際航業（株）以外となります

※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

ーミライト・ワン グループ(国際航業（株）を除く)ー

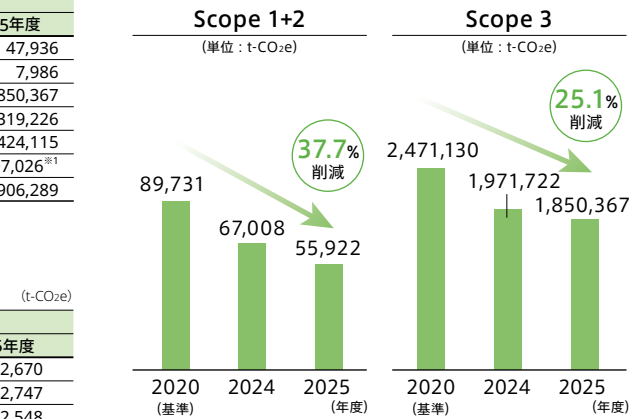
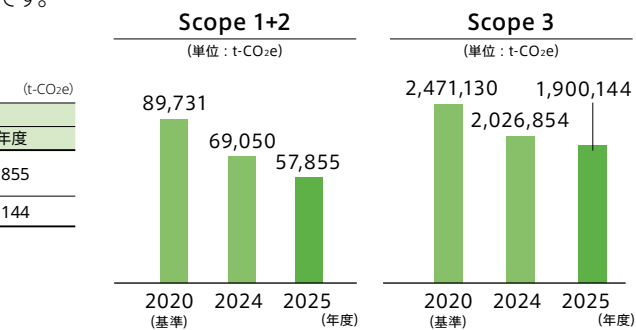
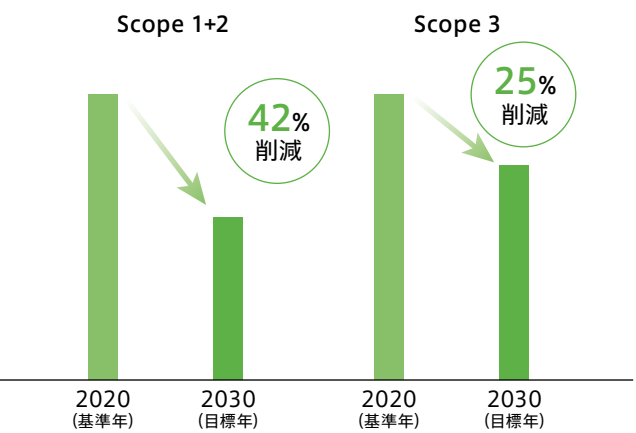
カテゴリ	排出量		
	2020年度(基準)	2024年度	2025年度
Scope 1(直接排出)	66,890	58,073	47,936
Scope 2(間接排出)	22,841	8,935	7,986
Scope 3(その他の間接排出)	2,471,130	1,971,722	1,850,367
Category1 購入した製品・サービス	513,292	315,487	319,226
Category11 販売した製品の使用	1,892,870	1,559,507	1,424,115
その他 (Category2、3、5、6、7、12、13)合計	64,968	96,728 ^{※1}	107,026 ^{※1}
Scope 1-3 合算値	2,560,861	2,038,730	1,906,289

※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

※1 付表：その他の内訳

カテゴリ	排出量	
	2024年度	2025年度
Category2 資本財	32,168	42,670
Category3 SC1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動	12,598	12,747
Category5 事業から出る廃棄物	2,910	2,548
Category6 出張	1,899	1,951
Category7 雇用者の通勤	3,454	3,548
Category12 販売した製品の廃棄	4,719	3,984
Category13 リース資産(下流)	38,981	39,578

※Category4、8、9、10、14、15は、当社では該当がありません



ー国際航業（株）ー

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。

目標

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

自社オフィス・事業所等における取り組み

自社施設における省エネ

当社グループは気候変動対策として自社施設の省エネ・脱炭素化を推進しており、2025年度に自社ビルにおけるRE電力比率100%を達成しました。主な取り組みとして、（株）ソルコムでは2025年11月に本社ビルへオフサイトPPAによる非FIT太陽光電力を導入し、RE電力100%化を実現しました。

また、（株）TTKでは同月竣工の古川営業所において「ZEB Ready」認定を取得（→P55参照）、2026年7月竣工のTTK荒井ビルにおいて「ZEBJ」認定を取得予定です。

工事センターにおける省エネ・創エネ

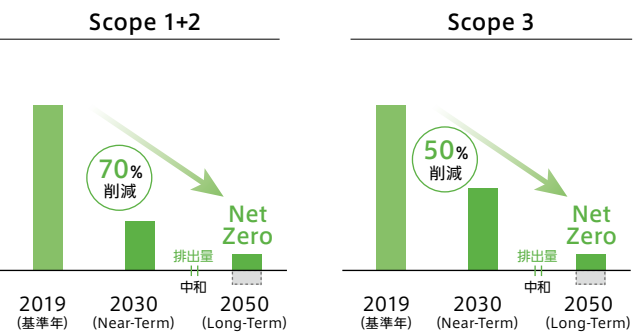
各地の工事センターは、照明のLED化、電気使用量のデマンド監視システム、屋上を利用した太陽光発電設備等を導入し、省エネ化を進めています。

■ 事業所における太陽光発電設備の年間総発電量

（万kWh）				
2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
28.5	32.4	31.1	52.0	83.5

節電の推進／再生可能エネルギーへの切り替え

当社グループは、オフィスにおける電気使用量の削減に向け、グループ一体で多角的な節電施策を推進しています。具体的



実績

カテゴリ	排出量		
	2019年度(基準)	2024年度	2025年度
Scope 1(直接排出)	1,456	1,189	1,195
Scope 2(間接排出)	3,767	853	738
Scope 3(その他の間接排出)	66,303	55,132	49,777

※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

には、OA機器の集約・最適化をはじめ、PCの省電力設定、適切な室温管理、こまめな消灯、エレベーター利用抑制の啓発などを徹底しています。

あわせて、各事業拠点で使用する電力を順次再生可能エネルギー由来へ切り替えるなど、環境負荷低減に向けた調達の最適化にも注力しています。

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、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。2025年度は、業務で利用する一般車両のうち44%をEVやハイブリッド車に更改しました。2026年度は50%以上にする計画です。



EVへの切り替えを促進

■ 脱炭素・循環型社会・生物多様性への取り組み

—環境にやさしい社会をつくる、まもる—

—マテリアリティ—

環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献

リスク	機会
フルバリュー型モデル「横の統合」「縦の統合」の遅れ	地方創生／スマートシティ化ニーズの高まり

事業によるポジティブインパクトの最大化

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。

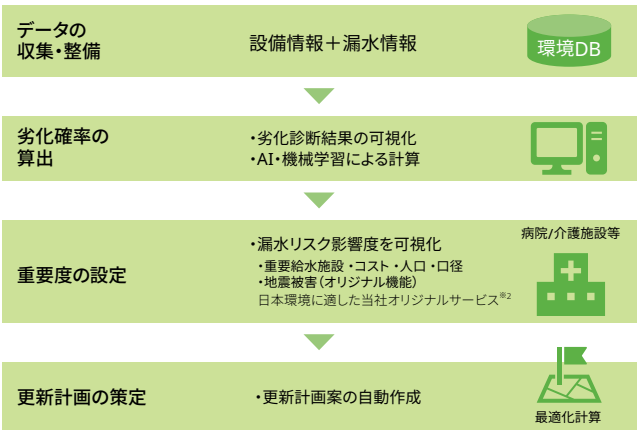
上下水道工事のDX化推進ソリューションを提供

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、5つのソリューションを通じて、「フルバリュー型」にて提供しています。

※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で水道管破損リスク、劣化状態を予測。漏水発生時のビジネスリスクをマップ上に可視化し、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」についてはWebサイト（<https://www.kkc.co.jp/service/item/153/>）をご覧ください

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。



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。高所や河川上など、作業員が近づきにくい場所でも安全かつ効率的に点検が可能です。高精細カメラによる撮影で、腐食や損傷などの細かな劣化状況を正確に把握し、近接目視と同等以上の質の高い診断を実現します。

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。

事業によるネガティブインパクトの最小化

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 最終処分率 (2030年度)	2025年度実績
1.5%以下	3.27%
※2025年度は、2024年度と比較すると、産業廃棄物の総量が約28%減ったものの、建物解体 工事等の実施により、石綿含有廃棄物等のリサイクル困難な廃棄物が3.7倍に増加しました。	

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

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。2016～2025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」に基づき、工法、製品、サービスの開発におい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した環境影響を考慮しています。

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、方針に基づく適性処理を推進しています。

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。再利用可能なワイヤー巻き付けドラム「ECOドラム」の使用をはじめ、廃材のトイレットペーパー化、使用後のユニフォームやヘルメット等のマテリアル処理によるリサイクル等を実施しており、西武建設（株）ではタオルやソックスに循環再生しています。

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

2025年度のグリーン調達率は83.4％となり、2025年度末目標値の80％を達成しました。引き続き、紙類・文具類のグリーン調達に取り組んでいきます。

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ことが可能かを判断し、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による評価を実施し、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	評価基準
納期	納期・納品の遵守	納期・納品の規格値を満たしておりかつ不良発生率が低い
環境保全・社会	環境負荷の低減・人権の尊重	ISO14001の認証取得かつ人権の尊重に取り組んでいる
品質	不良の有無	ISO9001の認証取得かつ品質の規格値を満たしている
改善活動	改善活動への取り組み	改善品質が高く価格低減に反映
情報資産管理	情報資産管理体制の整備	ISO27001の認証取得かつ情報管理体制が整備されている
経営	経営の安定性	各種上場会社・準ずる会社

■ 脱炭素・循環型社会・生物多様性への取り組み ―環境にやさしい社会をつくる、まもる―

TNFD提言を踏まえた情報開示



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。サステナビリティにおける9つのマテリアリティ(重要課題)のうち、「事業活動を通じた脱炭素社会の実現」および「環境にやさしく強靱な街づくり・里づくりへの貢献」において、GHG排出量削減による気候変動対策など、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います。

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、TNFDの情報開示フレームワークに基づき、積極的な情報開示に努めています。

引き続き、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提言の一般要件

TNFD提言の6つの一般要件に対する、当社グループの考え方は以下の通りです。

1. マテリアリティの適用

「MIRAIT ONE Group Vision 2030」で定めたマテリアリティを適用し、ISSBのIFRSサステナビリティ開示基準と整合した考え方で取り組みと開示を推進する。

2. 開示の範囲

当社グループの事業戦略を基に、事業ごとに自然資本への影響を分析し、影響度、事業規模、財務影響等を鑑みながら、開示範囲を設定する。

3. 自然関連課題がある地域

開示範囲で設定した事業に対して、LEAPアプローチ^{*3}などにより自然資本に関する課題を把握し、優先的に対応すべき地域を特定する。

4. 他のサステナビリティ関連の開示との統合

TCFD提言に基づく気候変動に関する情報開示などとの統合を考慮する。

5. 考慮された時間軸

2030年を中期目標、2050年を長期目標と定め、事業年度ごとに短期目標を設定する。

6. ステークホルダーとのエンゲージメント

当社グループのお客様、パートナー企業、サプライヤ、投資家などに対して、現在実施しているコミュニケーション手段を基礎とし、自然資本への取り組みを共に推進する。

ガバナンス

気候変動関連と同様に「サステナビリティ委員会(→P72参照)」を主管とする推進体制を構築・運営しています。

リスク管理

自然関連のリスクと機会については、サステナビリティ委員会が主管となり、直接操業のみならずステークホルダー、バリューチェーンも考慮し、気候変動、生物多様性、自然資本(自然関

連)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自然関連リスクと機会、事業が自然関連に与えるリスクと機会を洗い出しています。

戦略

自然資本への依存と影響を分析

当社グループの全事業を対象に、TNFD推奨ツールであるENCORE^{*4}等を用いて事業活動の自然資本への依存と影響を分析した結果、社会インフラ(土木・水道)構築、建設・リノベーション等で、気候調整や降雨パターン調整、浄水機能等への依存が大きいことや、大気汚染、資源利用への影響が大きいことを確認しました。また、直接操業に関しては降雨パターン調整への依存が大きいこと、淡水利用区域や騒音、排水の影響が大きいことを確認しました。

グループ内の技術を活用し、優先すべき対応拠点を特定

ENCOREの結果をもとに、直接操業における事業実態から事業規模と自然資本への依存度・影響度を検討した結果、「大」と評価した社会インフラ(土木・水道)構築、建設・リノベーション、環境・新エネルギー関連のサービスについて、各事業拠点における自然との接点評価を行いました。

評価対象は西武建設(株)の事業拠点45拠点および当社グループの自社保有拠点170拠点とし、LEAPアプローチのプロセスに基づき、Locate(自然との接点の発見)を行いました。評価に際しては、国際航業(株)の拠点評価ツール「LEAP-Compass」(→P62参照)を使用しました。

評価の結果、西武建設(株)の2拠点と当社グループの22拠点、計24拠点を「優先すべき対応拠点」と特定しました。これらの拠点についてEvaluate(依存と影響の診断)を行い、自然資本への依存と与える影響を確認しました。

指標と目標

定性的な評価により、生物多様性を含む自然資本に関する戦略と目標を検討し、更なる分析・評価を進めることで、事業活動が自然資本に及ぼす指標を設定していきます。

^{*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
^{*3} 自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ
^{*4} 自然関連リスクへのエクスポージャー(曝露)を調査し、自然への依存とインパクトを理解するために役立つ無料オンラインツール
当社グループのTNFD提言に基づく情報開示についてはWebサイト(https://www.mirait-one.com/esg/environment/#anchor6)をご覧ください

■ 国際航業(株)が有する自然資本との接点評価ツール「LEAP-Compass」を使用した評価

西武建設(株)の土木・建築事業の施工現場(45拠点)の評価結果

対象		土木・建築事業の施工現場	
評価対象数		45	
該当数		2	
センシティブな地域の基準	生物多様性の重要性	RESOLVE	0
		CSL	1
		FLII	0
	生態系の完全性	MSA	0
		BII	1
	生態系サービスの重要性	LandMark	0
	水リスク	量	0
		質	0

当社グループの自社保有拠点(170拠点)の評価結果

対象		自社保有拠点	
評価対象数		170	
該当数		22	
センシティブな地域の基準	生物多様性の重要性	RESOLVE	1
		CSL	9
		FLII	0
	生態系の完全性	MSA	0
		BII	15
	生態系サービスの重要性	LandMark	0
	水リスク	量	0
		質	0

「LEAP-Compass」については国際航業(株) Webサイト(https://www.kkc.co.jp/service/item/35680/)をご覧ください

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」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、関連す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。

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ています。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。



■ 安全・品質向上とパートナーとの共創 —安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる—

—マテリアリティ—

安全と品質の向上

リスク	機会
事故発生による信頼低下と事業機会の減少	安全品質の追求による人財確保とブランド力の向上

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 2025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」を改定

事業活動に際し、守るべき安全とコンプライアンスの方針を明確化した「ミライト・ワン グループ 安全・コンプライアンス憲章」を2026年2月に改定しました。今回の改定では、安全対策に万全を期すことに加え、当社グループが遵守すべき行動、関与しない行為を具体的に表現するとともに、優先人権課題や情報セキュリティ等の観点からの見直しを行いました。

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。

※改定「ミライト・ワン グループ 安全・コンプライアンス憲章」の詳細はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/info/001819.html>) をご覧ください

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、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。

「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 (名)			
	2023年度	2024年度	2025年度
アクセス系	52	73	51
ネットワーク系	56	39	21



VRによる危険体験・体感研修



高所作業体験研修

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。2025年度末現在で当社グループ全体の約68%（約1,600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を展開しており、遠隔地や山間部などでの業務を有します。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。2025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しました。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、当社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（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）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2,069名が受講し、スキルアップを図っています。

加えて、毎年競技会への参加等を通じて、更なる技術力の向上に努めています。2025年10月、愛知県で開催された「第63回 技能五輪全国大会」において、競技職種の「情報ネットワーク施工」に当社社員3名が出場し、2日間で約8時間にわたる競技に挑みました。光構内配線やメタル構内配線などの7課題について、作業の正確さやスピード、仕上がりの美しさを含めた「品質の高さ」などを競い合い、吉田 陽菜選手が「銀賞」、中村 優希選手が「敢闘賞」を受賞しました。吉田選手は昨年度の「金賞」に続いての受賞となりました。

更に、2025年11月、台湾・台北で開催された「第3回 技能五輪アジア大会」に、吉田選手が昨年度の技能五輪全国大会の金賞受賞者として出場権を得て、情報ネットワーク施工職種における「金賞」を受賞しました。技能五輪アジア大会は、WSA（ワールドスキルズアジア）加盟国が参加資格を有し、アジア地域の青年技能者を対象に、幅広い職種の技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興と技能水準の向上、技能者の国際交流、親善を図ることを目的としています。また、吉田選手は、日本選手が参加した全20職種のうち、最高得点を獲得した選手にのみ贈られる「Best of Nation」を受賞しました。



第3回 技能五輪アジア大会で金賞を受賞した吉田 陽菜選手
写真出典：WorldSkills.jp
(<https://worldskills.jp/wsac/>)

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。

■安全・品質向上とパートナーとの共創 ―安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる―

―マテリアリティ―

パートナーとの協働による社会価値の共創

リスク	機会
パートナーシップの長期固定化による変化対応力の低下	共創パートナーの増加によるエコシステムの形成・拡大

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おり、2026年4月1日現在の会員数は591社です。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、人財育成機関「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. 公正かつ適正な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/001819.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。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同宣言を機に、パートナーシップをより強固に、お客様や社会の持続的な発展に貢献し企業価値の向上に努めていきます。

※「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/123056-04-00-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、リスクリソング
(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

■次世代配膳ロボットの日本市場本格展開に向け

スタートアップ企業と戦略的パートナーシップを締結

当社とBear Robotics Japan合同会社は、次世代配膳ロボット「Servi Plus」を日本市場で本格展開するため、2025年9月に戦略的パートナーシップ契約を締結しました。「Servi Plus」は、Bear Roboticsが開発した最新型の配膳ロボットで、大容量トレイ、高精度センサー、クラウド連携機能を備え、従来の業務効率化に加え、建物や都市インフラとの統合を可能にする点が特徴です。POSシステムや自動ドア、エレベーターなどとAPI^{※1}で連携でき、将来的にはスマートビルやスマートシティにおける“モビリティ・インフラ”としての役割も期待されています。

当社は、全国に広がるICTソリューション・通信インフラ構築の実績を強みに、ロボット導入の販売から設置、運用サポートまでを一気通貫で担います。Bear Robotics Japanはシリコンバレー発のロボティクス技術をベースに、日本市場に合わせたソフトウェア・サービスを提供することで、両社の協業効果の最大化を目指します。

両社は今回のパートナーシップを通じ、外食産業などサービス現場の人手不足解消、省人化・効率化を進めると同時に、都市全体のデジタルトランスフォーメーションを加速させていきます。特に「Servi Plus」を起点としたエコシステムの拡張により、単なるロボット製品の枠を超え、スマートシティの基盤を支えるトータルソリューションを提供していく方針です。



※1 API (Application Programming Interface) : 異なるアプリケーションやシステム同士を連携させる仕組み

■人流データの可視化とETC-X技術を活用した

群馬県補助事業による地域DX実証に参画

当社は、群馬サファリパーク(群馬県富岡市)において、群馬県の補助事業「ぐんま未来共創トライアル」で2025年12月に採択された「データと自動化技術で挑む“街の生産性改革”実証事業」に、コンソーシアムの一員として参画しています。

本事業は、群馬県が推進する「新しいことは群馬で試す」をテーマに、デジタル技術を活用した新たなビジネスの実証・実装を支援する制度のもと実施されるものです。当社は、これまで培ってきた通信・社会インフラ技術や、地域社会のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進する知見を活かし、(株)ヨコオ、Zenmov(株)および群馬サファリ・ワールド(株)とともに4社でコンソーシアムを構成し、地域経済の生産性向上と観光客の行動データ可視化に貢献します。

今回の実証事業では、群馬サファリパークおよび世界遺産・富岡製糸場をフィールドとして、高感度AIカメラを設置し、顔認識やナンバープレート解析を活用し、来園者や観光客の行動データを可視化・分析することを目指しています。これにより、人・車・データの流れを明らかにし、観光地運営の最適化や地域経済の循環を促進する仕組みの構築、キャッシュレス決済サービス「ETCX」の導入に取り組みます。当社は、インフラ構築の専門性を活かした設備構築を担い、コンソーシアム各社は、データの有効性および経済効果を検証します。

将来的には、地域全体の回遊性向上や観光・商業活性化を実現する「地域DXのモデルケース」として発展させる計画です。



群馬サファリパーク
写真出典：群馬サファリ・ワールド(株)
(<https://safari.co.jp/>)

■群馬県運営の官民共創拠点「NETSUGEN」へ加入

当社群馬支店は、2025年10月に群馬県が運営する官民共創スペース「NETSUGEN(ネツゲン)」に加入しました。「多様な熱源が交わり、新たな価値を生み出す」という理念のもと、最新技術を持つ企業、NPO、大学、研究機関と、地域課題解決に取り組む市町村・県が直接交流できる場で、オープンイノベーションによる新規事業の創出や、地域課題解決に向けたDX推進等を目的に2020年に誕生しました。群馬県では、「NETSUGEN」を拠点に、官民が一体となり、デジタルの力で地域全体を活性化させることを目指しています。

当社群馬支店は、スマートシティの推進や地域防災対策、インフラの老朽化対策など、群馬県が抱える課題に対し、デジタル技術を活用したソリューションを共創し、地域課題の解決に寄与します。また、当社社員がメンターや講師としてプログラムに参画することで、地域のDX人財育成に貢献していきます。

具体的な活動内容は、「NETSUGEN」会員企業と共同での、AI、ドローンなどを活用した次世代インフラ管理技術や再生可能エネルギー関連ソリューションの実証実験の実施、当社専門技術者による技術セミナー、学生・若手クリエイターとのアイデアソン^{※2}、ワークショップ等の共催を予定しています。

なお、「NETSUGEN」を拠点とするスタートアップに対しては、当社の技術リソースや事業化ノウハウを提供し、協業による実証実験やスケールアップを支援していく予定です。



※2「アイデア」と「マラソン」を組み合わせた造語で、多様な参加者が集まり、短期間で集中して新しいアイデアを創出するイベント
コワーキングスペース
写真出典：NETSUGEN
(<https://www.netsugen.jp/>)

Our Focus	人間中心経営	事業成長加速	利益性トピックス	企業価値向上戦略
			データイサイトマネジメント	
				ESG経営基盤強化
			データ	

役員紹介

(2026年6月24日現在) (取締役会出席状況は2025年度)



所有株式数 25,080株
取締役在任年数：8年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

代表取締役会長
中山 俊樹

選任理由

通信業界における豊富な経験と高い見識を有し、当社代表取締役会長としてグループ全体の経営を強力に牽引してきました。優れたリーダーシップを発揮し、経営改革や新ビジネスの開拓を通じた企業価値向上に大きく貢献していることから、当社の持続的な成長に不可欠な人材であると判断しています。



所有株式数 9,552株
取締役在任年数：2年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

代表取締役社長 CEO
菅原 英宗

選任理由

通信業界における事業展開や会社経営に関する高い専門性と豊富な経験を有し、当社代表取締役社長としてグループの企業価値向上を力強く牽引してきました。その優れた人格・見識および経営手腕は、当社の持続的な成長と経営改革の推進に適任であると判断しています。



所有株式数 8,010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 CFO
三ツ矢 高章

選任理由

通信業界における豊富な高い専門性を有し、当社取締役常務執行役員財務経理本部長CFOとしてグループの財務戦略を統括してきました。財務体質の強化や最適なキャッシュマネジメントを通じて経営基盤の強化に大きく貢献しており、当社の持続的な企業価値向上に不可欠な人材であると判断しています。



所有株式数 1,130株
取締役在任年数：6年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役 (独立社外取締役)
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に加え、政府審議会等の委員を歴任した豊富な経験と見識を有しています。また、2020年6月に当社社外取締役として就任以降は、これらの知見を活かし、客観的かつ専門的な視点から当社の経営に対する実効性の高い監督・助言を行うとともに、指名・報酬委員会委員長としてガバナンス強化に大きく貢献してきました。同氏は引き続き当社の経営監督機能を担う人材であると判断しています。



所有株式数 14,831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 専務執行役員
キャリアウエストカンパニー 社長
遠竹 泰

選任理由

電気通信設備分野における幅広い見識と豊富な経営経験を有し、当社代表取締役専務執行役員およびキャリアウエストカンパニー 社長として事業拡大と体制強化を推進してきました。その優れた経営能力は、グループ全体の持続的な企業価値向上を牽引する人材として適任であると判断しています。



所有株式数 6,750株
取締役在任年数：4年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役 専務執行役員 CMO
ソリューションカンパニー 社長
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有し、当社取締役専務執行役員ソリューションカンパニー 社長およびCMOとしてソリューション分野の営業戦略を統括してきました。新ビジネス開発・推進を通じた経営基盤の強化に大きく貢献しており、当社の持続的な企業価値向上に不可欠な人材であると判断しています。



所有株式数 4,524株
取締役在任年数：5年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役 (独立社外取締役)
瓦谷 晋一

選任理由

ITソリューション企業の代表取締役社長やベンチャーキャピタルのCEO等を歴任し、情報通信分野における事業投資・新規事業育成やグローバル事業展開に関する豊富な経営経験を有しています。2021年6月に当社社外取締役に就任して以降、その深い知見に基づき、当社の持続的な企業価値向上に向けた客観的な経営監督・助言を行ってきました。同氏は当社の透明性向上と監督機能向上に貢献いただけるものと判断しています。



所有株式数 2,261株
取締役在任年数：4年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役 (独立社外取締役)
塚崎 裕子

選任理由

中央省庁における要職や大学教授としての活動を通じ、公共政策、地域創生、ダイバーシティ推進に関する高い専門性と豊富な経験を有しています。2022年7月の当社社外取締役就任以降は、これらの幅広い知見を活かし、客観的な経営監督と助言を行ってきました。同氏は当社の持続的な企業価値向上に貢献いただけるものと判断しています。



所有株式数 1,758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 専務執行役員
キャリアイーストカンパニー 社長
高岡 宏昌

選任理由

ICT業界において新サービス開発や事業展開、会社経営に関する高い知見と豊富な経験を有し、当社においては、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安全品質管理体制の強化を牽引したほか、取締役常務執行役員キャリアイーストカンパニー 社長として事業拡大と体制強化を推進してきました。その優れた経営能力と見識により、当社の持続的な企業価値向上を牽引する人材として適任であると判断しています。



所有株式数 9,344株
取締役在任年数：4年
取締役会出席状況
20回／20回 (100%)

取締役 常務執行役員 CHRO
脇本 祐史

選任理由

通信業界における事業統括の豊富な経験を有し、当社取締役常務執行役員総務人事本部長CHROとしてグループ全体の人的資本経営および経営基盤の強化を牽引してきました。その優れた見識と経営能力により、当社の持続的な企業価値向上を牽引する人材として適任であると判断しています。



所有株式数 17,051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 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で豊富な経験を積み、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施工安全および品質管理体制の強化を牽引し、2024年6月からは監査等委員として、これらの深い事業理解と優れた現場感覚を活かし、実効性のある監査・監督体制の強化に貢献してきました。同氏の広範な知見と経験は、当社の経営監視機能を維持・強化するうえで適任であると判断しています。



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)

取締役 監査等委員 (独立社外取締役)
水間 克之

選任理由

長年にわたる金融機関における要職歴に加え、輸送用機器メーカーでの専務執行役員CFO兼CRMOとしての実績を有し、企業経営、財務・リスク管理およびグローバル事業に関する豊富な経験と高い専門見識を備えています。同氏の知見を活かし、経営の妥当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うえで適任であり、その役割を期待しています。



所有株式数 327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 (独立社外取締役)
水谷 翠

選任理由

公認会計士および税理士としての高度な専門知識と、他社での社外役員としての豊富な経験を有しています。2025年6月に当社の取締役監査等委員に就任して以降、財務・会計・税務に関する専門的な視点から、当社の経営の適法性および妥当性を確保するための厳格な監査機能を発揮してきました。同氏は当社の実効性の高い監査・監督体制を担う人材として適任であると判断しています。

社外取締役からのメッセージ



社外取締役
指名・報酬委員会委員長
山本 眞弓

新・コーポレートガバナンス・コードを踏まえ、モニタリングボードとしての更なる進化に取り組みます。

2026年7月に改訂コーポレートガバナンス・コードが公表されました。「守り」だけでなく、「稼ぐ力」の向上、「攻め」のガバナンスの実現を目指す方向性に変更はなく、形式的対応に止まらず改革の実質化が重視されている点、そして、短期目線ではなく中長期的企業価値向上のための成長投資等の実行を促す姿勢は、上場企業の株価や資本効率の向上を更に後押しするものと考えます。取締役や経営陣に対する監督の責務を負う取締役会の機能強化がますます求められ、独立社外取締役の役割が更に注目されることとなります。

当社の取締役会は現在はマネジメントとモニタリングのハイブリッド型であり、事業持株会社形態のもとで一定の成果を上げている一方、この体制のままで良いのか、変化していく必要はないのかを考えるべき時期に来ていると思います。ただしその場合も、形式ではなく、当社に合う姿を実質的に検討するなど実効性を優先すべきと考えます。

現在の社外取締役メンバーは、スキルマトリックスの視点からも良いバランスを実現できていると考えています。取締役会では、

中期経営計画の完遂と持続的成長に向けたモニタリング機能の高度化

当社グループの中期経営計画は2026年度で最終年度を迎え、業績数字は一部指標を除き着実に積み上がり、各種目標の達成に向けて概ね順調に推移しています。こうした成果を支える取り組みのひとつが、近年のガバナンスの実効性の追求であると考えます。当社は直近10年程度においてガバナンス改革に取り組み、取締役会の規模縮小などの構造改革を進め、意思決定の迅速化と監督機能の強化に取り組んできました。その結果、実質的な「モニタリングボード」への進化が着実に進み、取締役会では、経営戦略やリスク管理について、より本質的かつ深掘りした議論が交わされています。私を含む社外取締役も、業務執行側への適切な緊張感をもたす役割を果たせていると実感しています。

今後、モニタリングボードとしての機能を更に高度化し、中長期的な企業価値向上に貢献していくには、社外取締役への「情報アクセス体制の強化」が極めて重要な鍵になると考えます。現在も取締役会ごとの事前説明会、現場視察、幹部合宿への参加、経営幹部との懇親会など多角的な情報提供や対話の機会が用意され、経営状況の把握に非常に役立っています。しかし、日々の

サステナビリティガバナンスの進化に向けて

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。これまでを振り返ると、当社グループは時代の要請や社会の変化に応じて事業構造や経営の在り方を柔軟に変革しながら、着実に前進してきたと考えます。

サステナビリティ経営については、2025年7月、代表取締役会長と代表取締役社長を共同委員長とするサステナビリティ委員会を新設し、取締役会と密接に連携しつつ、グループ横断的なサステナビリティ課題に関する取り組みの方向性の整理や、具体的施策の推進を担う体制へと見直しを行いました。あわせて、2026年度からは取締役のスキルマトリックスに「サステナビリティ」の項目を追加しました。これらの取り組みは、サステナビリティを企業価値向上を支える経営の根幹と位置付け、また、ガバナンスの実効性を高めながら着実に推進していこうとする当社の強い意思の表れと受け止めています。

サステナビリティの基礎には、当社が掲げる「人間中心経営」があります。その実現を支える重要な柱のひとつが人財育成です。「みらいカレッジ」では、最先端領域を含めて研修コンテンツを継続的に拡充するとともに、パートナー企業の人財にも利用を広げな

リスクテイクを企業価値向上に直結させる取り組みに注力します。

足元の業績や株価は堅調に推移し、中期経営計画や「5Changes」の取り組みは着実に成果を上げていると評価しています。このような中、私が重視するのは、業績の拡大そのものではなく、その成長が適切なリスク管理のもとで実現されているかという点です。その観点から注目しているのが、2024年度に設置された「ビジネスリスク管理室」です。同組織はグループ全体の大規模案件等に関するリスク評価やモニタリングを支援し、その活動について取締役会等に適宜報告があります。私は、必要に応じ追加説明を求め、各拠点の監査や会計監査人との情報共有を通じて得た知見と照らし、経営陣のリスクテイクの妥当性を検証しています。当社はリスク管理を前提としてチャレンジングな案件にも取り組み、不採算案件の発生抑制と売上拡大、利益率向上を両立しており、その点を高く評価します。一方で、今後はこうした管理体制やガバナンスを海外子会社にも浸透させ、グループ全体で一貫したリスク管理を実現していくことが重要になると考えます。

次期中期経営計画を見据えた「掛け算の連結経営」も、企業価値向上に向けた重要な取り組みです。共同営業や相互受発注に

CFO、CRMOとして培ってきた知見と経験を活かしていきます。

本年6月に監査等委員である社外取締役に就任しました。私はこれまで、金融機関、自動車メーカーでキャリアを歩んできました。前職の自動車メーカーでは海外営業部門において自社商品の強みを世界各地の市場や現場で身をもって実感しながら販売に注力し、その後は、CFOやCRMOとして経営に携わり多くの投資家と対話してきました。同社の成長戦略は徹底した「選択と集中」に軸を置き、当社グループの掲げる「超・通建」の下での成長戦略とは方向性が異なる部分が多いものの、だからこそ社外取締役として新たな気持ちで様々な議論に参画し、当社の企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

2026年度は中期経営計画の最終年度であり、次期中期計画の策定に向けた議論が進んでいます。このほど改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいても、取締役会が企業の持続的な成長や企業価値向上に果たす役割がこれまで以上に重視されています。当社はこの数年で西武建設(株)、国際航業(株)を買収し、内外のグループ会社は80社を超え、更なるM&Aを含む成長投資を企図しています。これまでのところ戦略の効果は着実に表れており、利益は拡大し、株価はPBR1倍を安定的に上回る水準にあります。

各自の視点(本当にそれぞれの視点が異なる)からの指摘を活発に行っており、執行側も、その指摘に緊張感を持って真剣に向き合い、経営に活かそうという姿勢を持って対応されていると感じます。

社外・社内の割合については様々な議論がありますが、単純な割合のみでなく社外取締役のスキルマトリックスを精査し、当社グループに適切な社外取締役を求めていくことが大切です。その意味で、今回新たに監査等委員として就任された水間取締役についても、様々なスキルを会社のために発揮いただけると確信し候補としました。私を含む指名・報酬委員が直接面接し、委員会で率直に討議しています。このような方法は、今後も継続したいと考えています。

今後は、現状を更にブラッシュアップするための方策を、指名・報酬委員会が主導して考えていかなければならないでしょう。私は、特に足元の業績が上向きである現在こそ、マネジメントは極力執行に任せ、取締役会はモニタリングを強化するべきと考えます。そして、取締役会としてモニタリングの意識をますます高めていくために、コミュニケーションを強化していければと思います。通り一遍の話ではなく現場の実態を踏まえた実質的な論議が必須であり、そのためには、社内と社外が垣根を越えて自由に意見交換する場を更に増やしていくことも一案です。また、そうした取り組みにおいては、株主・投資家以外のステークホルダー、特に、現場を担う従業員の視点も忘れずに職務を果たしてまいります。

オペレーションや現場の課題感を俯瞰し、経営の健全性と成長性をより深いレベルでモニタリングするには、意思決定となる基礎的情報や一次データへ、よりタイムリーかつ多角的にアクセスできる仕組みが必要です。今後はこうした点についても積極的に課題提起し、執行側との情報ギャップを埋める取り組みを推進していきます。

一方で成長戦略の面では、グローバル事業の再構築が次期中期経営計画に向けたひとつの焦点であると認識しています。現在、Lantrovision (S) Ltdは旺盛なデータセンター関連需要も取り込みながら堅調な成長を続けており、グループのグローバル展開を牽引しています。しかしながら、同社以外の地域や分野ではグループ全体としての持続的な成長モデルが確立されているとは言い難い状況です。海外市場のポテンシャルを確実に収益へ結びつけるためには、これまでの取り組みを冷静に検証する必要があります。そのうえで次期中期経営計画に向けては、当社グループの強みを最大限に活かせる「海外の真の成長分野」を的確に見極め投資の選択と集中を行うほか、グローバル全体の成長モデルをゼロベースで再構築することが不可欠です。

次期中期経営計画の完遂とその先の持続的成長に向け、私は引き続き社外取締役としての独立した立場から執行側を適切に監督・支援し、更なる企業価値向上に貢献することで、株主・投資家の皆様のご期待に応えていきます。

がら、「超・通建」への事業構造改革を支える体系的かつ実践的な学びの機会を提供しています。こうした学びを通じて培われた高い技術力は、2025年の「第3回技能五輪アジア大会」に初出場した若手技術者が情報ネットワーク施工職種で「金賞」を受賞するという成果にもつながっています。変化の激しい経営環境の下、人材成長の取り組みを不断に深化させるとともに、新たな挑戦を重ね、イノベーションの創出につなげていくことがこれまで以上に求められていると認識しています。加えて、地域との共創を通じて社会課題の解決に貢献していくことも重要です。とりわけ地方では、少子高齢化や人口減少を背景として、人手不足をはじめ、社会インフラの老朽化、防災・減災への対応、DXの推進、スマート農業の導入など、多様で複雑な地域課題に直面しています。当社では、情報通信および土木建築の分野で培ってきた技術力やノウハウを活かし、これらの課題の解決に取り組むとともに、環境に配慮した強靱な街づくり・里づくりを通じて地域との信頼関係を着実に築き、地域との共創を深めています。こうした地域に根差した取り組みを持続的に強化することで、社会課題の解決と企業価値向上の好循環を生み出し、サステナビリティ経営の礎を築いていくことを期待しています。

今後とも、社外取締役および指名・報酬委員として、経営陣との建設的な対話を重ね、これまで官庁及び大学で培ってきた経験を活かしながら、実効性の高いガバナンスの実現に努め、当社の持続的な成長と企業価値向上に貢献してまいります。

よるシナジー創出は着実に成果を上げており、「みらいカレッジ」を通じた教育体制のグループ展開も、組織文化の共有や人材育成を通じて長期的な競争力強化につながると期待しています。その基盤のひとつがグループ共通の管理会計です。通信建設業を主業とする当社において、管理会計は経営判断を支える重要な仕組みであり、監査上も重要な論点です。公認会計士としての経験を踏まえ、管理会計が経営判断に資するものとなっているか、効率的なロジックか、入力情報や数値加工は正確かといった点を重点的にモニタリングしています。会計監査人とも連携しながら、資本効率の向上やグループシナジーの最大化につながる仕組みとして機能しているかを継続的に確認し、必要な提言を行っています。

コーポレート・ガバナンス改革により、監査等委員には、従来の「守り」に加え「価値創造を支える監査」が期待され、経営陣のリスクテイクが企業価値向上につながるかを評価する力が求められます。そのため、事業環境や法制度等の変化に関する情報収集の継続はもちろん、現場との対話を重ね、実態を深く理解することを大切にしています。更に、AIによるデータ分析など新たな監査手法にも積極的に取り組む考えです。広くデータを収集し異常値検知等を実施することで、より効率的で深度ある監査が可能になります。今後も経営陣との建設的な対話を重ね、健全な緊張感を保ちながら、持続的な成長と企業価値向上に貢献します。

こうした状況を更なる持続的成長と企業価値向上につなげるには、グループガバナンスの実効性を更に高めながらシナジーを極大化することが不可欠です。監査等委員の社外取締役に就任した私は、特にグループガバナンスのレベルアップに注目します。また、新たな成長投資の実行にあたっては、金融環境の変化等によって上昇しつつある資本コストを念頭に資本収益性や財務健全性も踏まえ、リスク許容度を見極めたうえで、投資の妥当性を確認していきたいと思います。そして場合によっては、適切なリスクマネジメントを前提に、成長投資を後押しする方向でも提言していきます。

また、昨今世界で顕在化しているサイバーセキュリティリスクやサプライチェーンリスクへの対応等も喫緊の課題です。優先順位を見極めながら効果的な対応が行われているか、常勤監査等委員、内部監査部門、監査法人とも積極的に連携しつつ、しっかりと確認していきたいと思います。

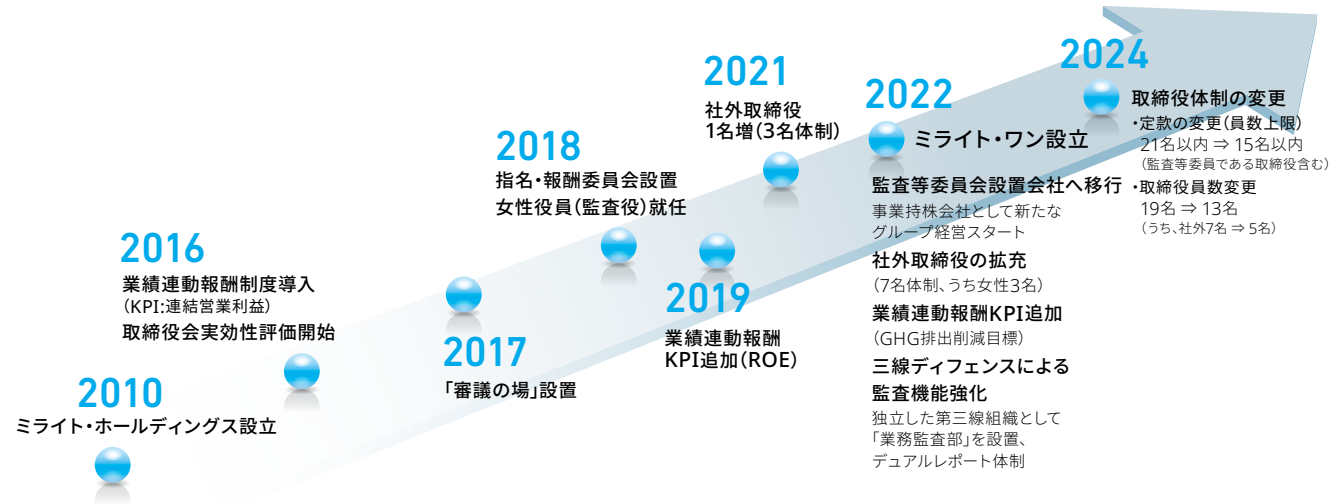
就任後3回の取締役会に出席しましたが、社外取締役にも十分な事前説明があり、取締役会においても社内役員と社外役員による関連な議論が行われ、特に、多様なキャリアと知見を持つ社外取締役が、モニタリングの視点から積極的に発言しています。私もその一員として、積極的な議論とモニタリングを通じて当社グループの企業価値向上に貢献してまいります。

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント —公正・透明な企業グループをつくる、まもる—

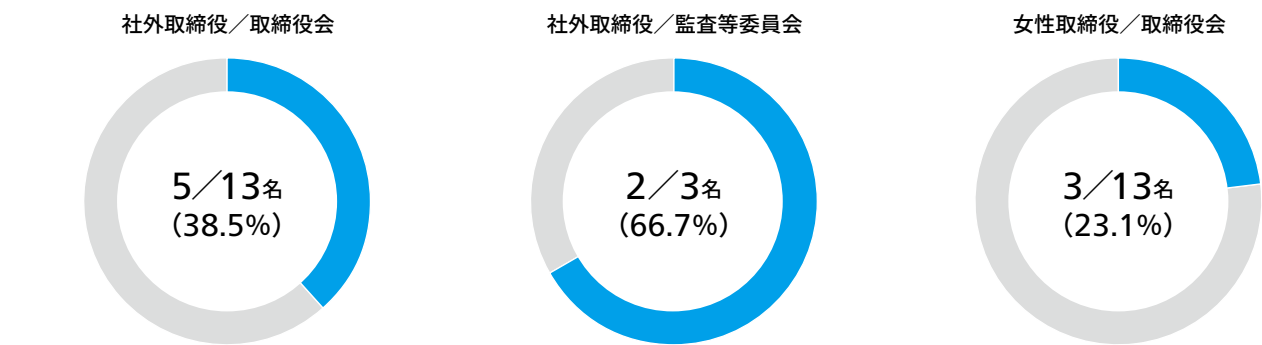
—マテリアリティ—

コーポレート・ガバナンスの強化

リスク	機会
牽制機能の低下によるガバナンス不全・信頼低下	経営の健全性と透明性の向上による 事業機会の増加・企業価値向上



■社外取締役比率および女性取締役比率 (2026年6月24日現在)



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

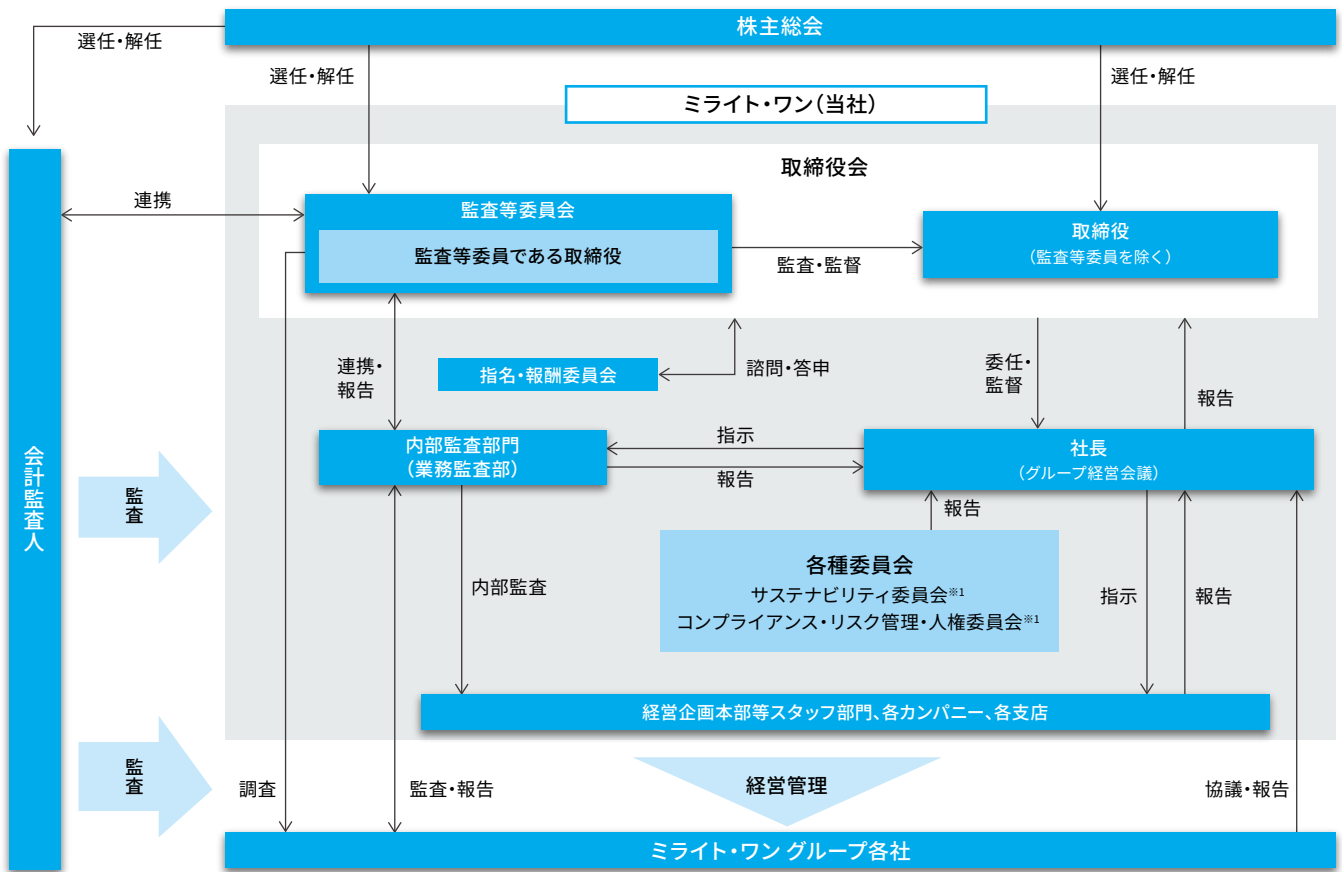
の充実により、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めていくこととしています。

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。

■ガバナンス体制図



※1 2025年6月まで「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委員会を置く体制でしたが、2025年7月から「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2委員会を並列に置く体制へ変更しました。

■設置機関の概要

名称 (2025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※3 監査等委員である取締役※4 中山 俊樹、菅原 英宗、遠竹 泰、高屋 洋一郎、高岡 宏昌、脇本 祐史、三ツ矢 高章、山本 真弓、瓦谷 晋一、塚崎 裕子
指名・報酬委員会 (9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 真弓	取締役 瓦谷 晋一、塚崎 裕子、中山 俊樹、菅原 英宗
監査等委員会 (12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 水谷 翠、水間 克之
グループ経営会議 (49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 菅原 英宗	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、スタッフ組織の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 (4回)※2	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、スタッフ組織の1st組織長、取締役監査等委員(常勤)
コンプライアンス・リスク管理・人権委員会 (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	取締役常務執行役員 CHRO 脇本 裕史	会長、社長、各カンパニーの社長、主要グループ会社の社長、スタッフ組織の1st組織長、および関連する組織の長、取締役監査等委員(常勤)等

※2 現体制となった2025年7月以降のサステナビリティ委員会(3回)と、体制変更前の2025年4月に開催したESG経営推進委員会(1回)の開催数を合計しています

※3 監査等委員でない取締役 山本真弓氏、瓦谷晋一氏並びに塚崎裕子氏は、社外取締役です

※4 監査等委員である取締役 水谷翠氏並びに水間克之氏は、社外取締役です

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント —公正・透明な企業グループをつくる、まもる—

■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	12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	公認会計士	23名
		指定有限責任社員	業務執行社員	公認会計士	大谷 文隆	会計士試験合格者等	10名
						その他	53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	サステナ ビリティ
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	●		●		●	●				
	高岡 宏昌	社内	●	●	●	●	●	●		●		
	脇本 祐史	社内	●	●	●			●		●		●
	三ツ矢 高章	社内	●						●	●		
	山本 真弓	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	●	●	●	●				●		
	水谷 翠	社外							●	●		
	水間 克之	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
サステナビリティ	サステナビリティやESG方針の統括、推進責任者としての経験や行政・学術機関等における持続可能な社会課題解決に関する高度な専門的知見および政策推進の経験

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人選し、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、P67-68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

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。

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しています。

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、左記「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、2025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、2025

年度は9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、サステナビリティ関連、政策保有株式関連、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1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第三者機関が行うとともに、収集したアンケート内容についても分析しております。同分析の結果をもとに、

Our Focus

人間中心経営

事業成長加速

利益性トップクラス

企業価値向上戦略

データイサイトマネジメント

データ

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。

【2025年度の実効性評価の概要】

（主な意見）

質問事項への評価が全てにおいて「高い」との判断がある一方、課題点として、「中長期的な経営戦略等に関する建設的な議論の充実」や「次世代経営層の育成に向けた議論の深化」等の意見がありました。

↓

（実施中の対応策）

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」や、全役員が参加する「幹部合宿」等を活用することで、継続的な検討を行い実効性の維持・向上に努めています。

取締役に対するトレーニング

当社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、定期的を実施しており、2025年度までに役員・幹部を対象とするセミナーを累計21回開催しています。

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」「EBITDA」「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

取締役の個人別の報酬の決定については、取締役会の決議に基づき、株主総会で決議した総額の範囲内で、個人別報

酬案を作成し、指名・報酬委員会に報告することを前提に、代表取締役社長に決定を一任しています。

一任された代表取締役社長は、取締役会で決議した取締役の個人別の報酬等の内容に関する決定方針に基づき、個人別報酬案を作成し、指名・報酬委員会に報告し決定しています。

■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)	276	213	63	8
監査等委員 (社外監査等委員を除く)	30	30	－	1
社外役員	58	58	－	6

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。

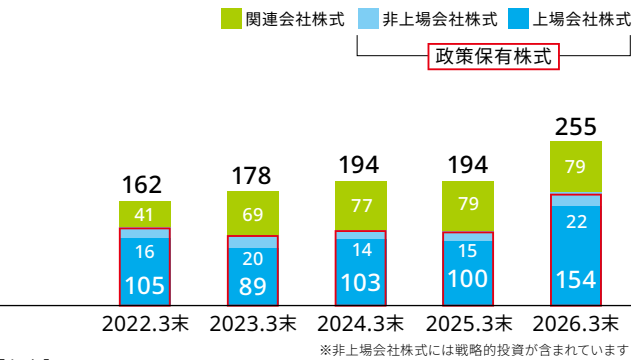
イ. 保有の合理性を検証する方法

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)



[参考]

総資産 (政策保有 株式比率)	4,358 (2.8%)	4,368 (2.5%)	5,200 (2.3%)	5,377 (2.1%)	5,734 (3.1%)
純資産 (政策保有 株式比率)	2,492 (4.9%)	2,543 (4.3%)	2,601 (4.5%)	2,699 (4.3%)	2,884 (6.1%)

■投資有価証券売却益 (単位:億円)



コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント —公正・透明な企業グループをつくる、まもる—

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、2025年度は、前述の
方針等に則り、5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、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステー
クホルダーの当社に対する理解を促進し、当社グループの適
正な評価を可能とするため、当社グループに関する重要な情
報の適時・適切な開示を行っています。

情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の諸法令ならびに、当社の有価
証券を上場している証券取引所の定める適時開示規則等に従
い、透明性、公平性、継続性を基本としたタイムリーな情報開
示を行っています。また、諸法令および適時開示規則に該当し
ない情報でも、投資判断に影響を与えと考えられる重要な
情報や、当社への理解を深めていただくうえで有用と考えられ
る情報は、適時・公平に開示を行っています。

情報の開示方法

重要な会社情報は、東京証券取引所の適時開示情報伝達シ
ステム (TDnet)、金融庁の電子開示システム (EDINET)、プレ
スリリース、当社ホームページなど、適切な方法にて開示して
います。

インサイダー情報の管理

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。

沈黙期間の設定

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算
(四半期決算を含む) 発表日前の4週間を沈黙期間とし、この
期間内は、決算に関連するコメント、ご質問等に関する回答は
差し控えています。ただし、沈黙期間中に発生した業績予想と
の差異が適時開示規則に該当する変動幅となることが明らか
になった場合には、適宜、プレスリリース等により情報開示を
行うこととします。

※ディスクロージャーポリシーについてはWebサイト
(<https://ir.mirait-one.com/disclosure/index.html>) もご覧ください

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。

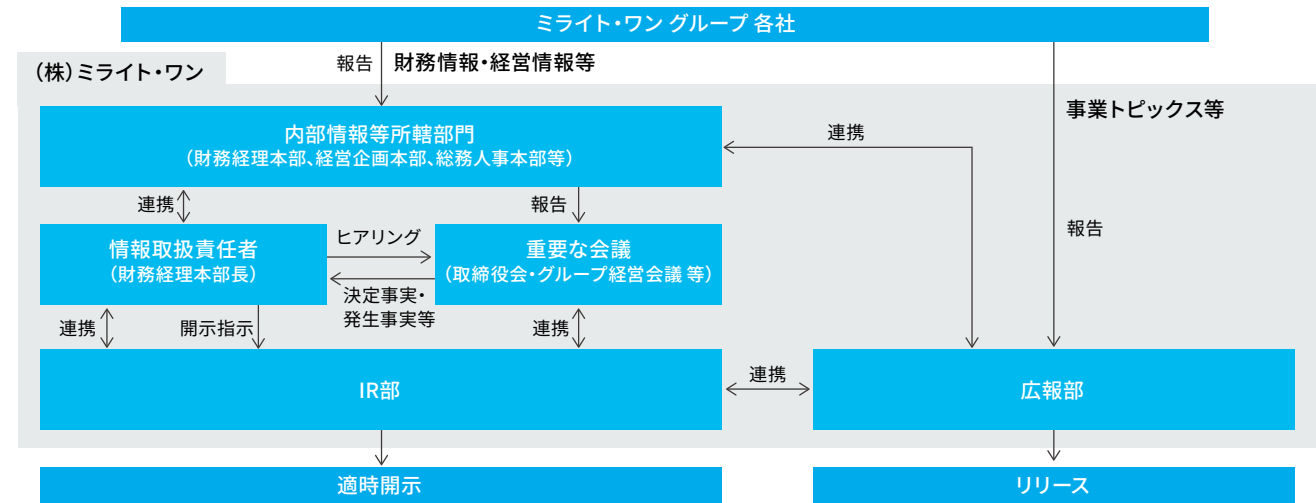
■個別面談 (件)			
2025年度	国内	海外	合計
上期	57	11	68
下期	60	31	91
合計	117	42	159

※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

■SR面談 (件)			
2025年度	国内	海外	合計
合計	10	-	10

※相手先は、スチュワードシップ対応セクション (責任投資部等)

■適時開示体制



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	2025年11月21日
	参加者	38名
	アーカイブ視聴者	日：839名 英：98名
期末決算	開催日	2026年5月15日
	参加者	51名
	アーカイブ視聴者 (2026年7月31日現在)	日：674名 英：51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	2025年9月24日
	参加者	924名
	アーカイブ視聴者	877名
下期	開催日	2026年3月13日
	参加者	2,096名
	アーカイブ視聴者 (2026年7月31日現在)	894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。

2026年6月24日開催の第16回定時株主総会の招集通知は
19日前の2026年6月5日に発送しました (法定期日は6月9日)。
招集通知発送前の2026年5月27日 (株主総会開催日の28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3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

投資家との対話により、業績や中期経営計画、事業動向など
さまざまなテーマについてご意見・ご質問を頂いています。

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント —公正・透明な企業グループをつくる、まもる—

■主な関心事項とご意見・ご質問

項目	ご意見・ご質問
事業の状況と評価	●実績の評価、年度の進捗状況、販管費の今後の見通し ●通期計画に対する進捗評価 ●不採算案件の有無 ●足元の受注状況・受注時採算、ビジネス環境
中期経営計画事業戦略	●中期経営計画最終年度目標数値の達成の道筋 ●人財成長戦略（人財の採用、育成、流動） ●株主還元方針（総還元性向のターゲットレンジ、追加還元の考え方
環境・社会イノベーション事業	●足元受注状況、利益率の状況、今後の見通し ●西武建設（株）、国際航業（株）の実績評価（受注状況、利益貢献）
ICTソリューション事業	●足元受注状況、利益率の状況、今後の見通し ●データセンター関連ビジネス（グローバル事業含む）の状況、今後の見通し ●NEXT GIGAスクールの利益貢献 ●（株）Y2Sの連結子会社化
通信基盤ドメイン	●実績の評価、今後の見通し ●受注増（ドコモ）の要因、他の通建会社との違い ●利益率の状況、今後の見通し ●キャリア別の足元受注状況と見通し（キャリア動向）
その他	●西武建設（株）、国際航業（株）のシナジー効果（のれんの金額・償却期間） ●今後のM&A戦略（ターゲット先） ●ビジネスリスク管理室の運用状況 ●決算補足資料のサマリー記載

項目	ご意見・ご質問
事業の状況と評価	●実績の評価、次期見通し ●4Qへの業績偏重の認識 ●足元の受注状況・受注時採算、利益率改善の要因
中期経営計画事業戦略	●中期経営計画最終年度目標数値達成への道筋 ●ROE目標（10％以上）やEPS成長への道筋、資本効率改善策 ●人財成長戦略（人財の採用、育成、流動） ●株主還元方針（総還元性向のターゲットレンジ、追加還元の考え方） ●データセンター事業（ビジネス状況、事業規模） ●M&A戦略 ●今後の成長ドライバー ●今後成長していくうえでの最大のリスク要因
環境・社会イノベーション事業	●実績の評価、今後の見通し ●西武建設（株）、国際航業（株）の実績評価（受注状況、利益貢献）

—マテリアリティー—

コンプライアンスの徹底

リスク	機会
コンプライアンス違反による信頼低下・事業機会減少	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

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」

項目	ご意見・ご質問
ICTソリューション事業	●足元受注状況、利益率の状況、今後の見通し ●データセンター関連ビジネス（グローバル事業含む）の状況 ●データセンター以外で注視すべき事業分野 ●ソフトウェア開発やAI（AIコーディング含む）の自社活用 ●（株）Y2S買収によるO＆Mやマネージドサービスの進捗
通信基盤ドメイン	●実績の評価、今後の見通し ●通信キャリア別の足元受注状況と見通し ●利益率の状況、今後の見通し ●NTT事業の好調要因 ●楽天事業浮上の見通し ●メタルケーブル撤去工事の今後の見通しと対応方針
その他	●社長就任後の手応えと課題、想定との違い ●3社シナジー効果（のれんの金額・償却期間） ●のれんを除いた今後の利益率の見通し ●労働力不足の課題（キャパシティ、新卒採用、グループ内シフト）

※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

経営陣へのフィードバックの状況

定期的にグループ経営会議・取締役会にて経営幹部宛てIR実施状況、投資家の関心事項、ご意見についてフィードバックを実施するとともに、適宜議論を重ねて経営に反映しています。2025年度は、データセンター事業拡大による今後の成長期待を踏まえ、2026年度計画値を増額修正のうえ開示しました。

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、当社グループでは、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・迅速対処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うえで、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

—マテリアリティー—

リスクマネジメントの徹底

リスク	機会
リスク顕在化による業績悪化・企業価値低下	中長期的な成長阻害要因の軽減による資本コスト低減と企業価値向上

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

■コンプライアンス徹底に向けた主な取り組み

（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。



■ コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスとリスクマネジメント —公正・透明な企業グループをつくる、まもる—

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及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おります。
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及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、及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おります。
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及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おります。
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及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おります。
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及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おります。
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おります。
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及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おります。
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及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おります。
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及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及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・回避に努めております。
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亘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等、当社グループの業績に影響を及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」ことを明確にしており、「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おります。
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及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。
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が、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及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る必要に応じて社内規程の見直しを行うと共に、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おります。