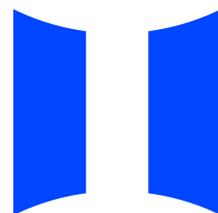


# 未来実装力。

統合報告書 2023

Full-Value  
Model



MIRAIT  
ONE

株式会社 ミライト・ワン

# Contents

## 価値観とビジョン

- 01 目次・編集方針
- 02 ブランドステートメント
- 03 Purpose/Mission/Vision
- 04 トップメッセージ
- 09 将来ビジョンの実現へ向けたロードマップ

## 価値創造戦略

- 11 ミライト・ワンのビジネス
- 13 ミライト・ワンの価値創造プロセス
- 15 中期経営計画の変遷と長期ビジョン
- 17 マテリアリティと成長戦略を密接に連動
- 19 事業戦略
- 21 人財成長による事業成長と事業変革の加速
- 23 人財戦略
- 29 デジタル戦略
- 31 財務資本戦略

## サステナビリティ・マネジメント

- 33 ESG経営の推進
- 34 環境にやさしい社会をつくる、まもる  
地球環境の保全に向けて
- 39 安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる  
安心・安全な社会の実現に向けて  
ステークホルダーとの対話
- 42 多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる  
人権尊重

## コーポレート・ガバナンス

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

## データ

- 54 11年間財務ハイライト
- 56 5年間非財務ハイライト
- 57 会社情報/株式情報
- 58 コーポレートブランド名のコンセプト

### 編集方針

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

### 報告対象組織

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

### 対象期間

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)  
※編集方針にかなう範囲で、上記期間前後の情報も掲載しています

### 参考にしたガイドライン

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」  
GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」  
経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」



### 発行時期

2023年11月

### 将来見通し等に関する注意事項

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

### お問い合わせ先

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

### WEBサイト上の関連情報

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

※過去の報告書も掲載



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

未来実装力。 

実装力を持った私たちが構想しはじめることで、未来はもっと動き出す。

## Purpose/Mission/Vision

### Purpose

技術と挑戦で「ワクワクする未来」を共創する

### Mission

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

## MIRAIT ONE Group Vision 2030

新・成長戦略：5つの事業変革(5Changes)

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

## トップメッセージ



代表取締役社長  
中山 俊樹

## 人財成長による事業成長を本格化し、 事業変革を加速していきます

### 人間中心経営

#### 「人財」こそが最も重要な経営資源

ミライト・ワングループは現在、成長戦略「5Changes」の筆頭に掲げたChange 1「人間中心経営」に注力することで、人財成長による事業成長と事業変革を加速しています。当社グループは1946年の創業以来、個々の人財が現場で頭を使い、手を動かすことで初めて収益を生む「通信建設市場」で成長してきました。現在、同市場の緩やかな縮小を背景とする事業構造改革のただなかにありますが、今後の私たちが目指す姿/ビジネスモデルである「超・通建」「フルバリュー型モデル」においても、「人財」こそが最も重要な経営資源であることには変わりはありません。私たちは引き続き「人間中心経営」を起点に、持続的な成長と企業価値向上に邁進します。

本メッセージでは、当社グループの「人間中心経営」を核とする「人的資本への投資」や「成長戦略」における私自身の考え方を、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様との日々の対話のなかで得られた示唆も踏まえながら率直にお伝えすることで、皆様との今後のエンゲージメントを深めていきたいと思っております。

### 中期経営計画1年目の振り返り

#### 増収減益となるも、今後の成長分野である

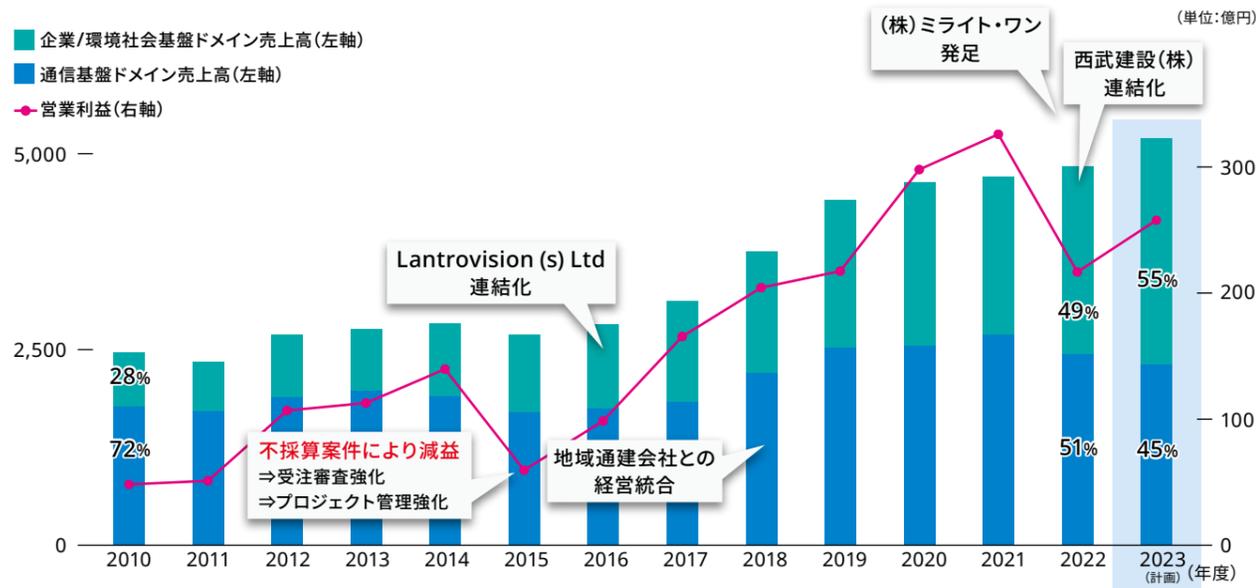
#### 「みらいドメイン」「非通信分野」の比率が着実に上昇

2022年7月の3社統合<sup>\*1</sup>によって誕生した(株)ミライト・ワンとして初の通期決算であり、また、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および「第5次中期経営計画」の1年目であった2022年度の当社グループの業績は、売上高は前年度比2.9%増の4,839億8千7百万円となったものの、営業利益は同33.5%減の218億3百万円と増収減益となったほか、営業利益率は同2.5ポイント低下し4.5%となるなど厳しい決算となりました。

これは、2022年3月にグループ会社化した西武建設(株)の売上高が通年で寄与し環境・社会イノベーション事業が大きく伸びた一方、通信機器を扱う物販事業やモバイル事業の売上減少によりセールスマックスが変化したほか、前年度の高度無線環境整備事業の反動減や、3社統合に伴うブランディング費用等が増加したことなどによるものです。

一方、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および「第5次中期経営計画」において今後の成長分野として掲げた「みら

事業成長とポートフォリオ改革の推移



「みらいドメイン」(P12参照)の売上高比率は、前述の環境・社会イノベーション事業に加えグローバル事業やソフトウェア事業の堅調な拡大が寄与し前年度比13ポイント上昇の29%になったほか、過去10年以上にわたり拡大に取り組んできた「非通信分野」の売上高比率も前年度比6ポイント上昇し、49%と伸長させることができました。

引き続き、2026年度目標である「みらいドメイン比率40%以上」「非通信比率70%以上」の達成に向けて両分野の成長に注力するとともに、営業利益率の改善(2026年度目標7.5%以上)に向けては、「各事業の原価率の改善」や「資本収益性の高い成長投資の拡大」(P32参照)を着実に進めていきます。

※1(株)ミライト・ホールディングス、(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズの3社統合

事業環境認識

短期：コロナ禍の収束により、「街づくり・里づくり」「DX・GX」へのニーズが更に顕在化

昨年の統合報告書でお伝えした気候変動リスクや地政学的リスクなど「グローバルリスクの拡大」や「ESG/SDGs/サステナビリティへの取り組みの世界的な拡大」は、ウクライナ危機

以降、一部では反ESGの動きが見られるものの、不可逆的なメガトレンドとして継続しています。加えて、足元ではコロナ禍が収束しつつあることも相まって、自治体や企業からの「街づくり・里づくり」や「DX・GX」のニーズは、より鮮明なトレンドとして事業環境の底流となりつつあります。

また、大手通信キャリア各社においては5Gへの基礎的な投資がほぼ一巡し、今後は5Gネットワーク上でのサービス展開に投資がシフトしていく見込みであるほか、前述のDX・GXを含む街づくりにおいても、キャリア各社が独自の取り組みを始めています。

当社グループは、このように社会全体がサステナビリティの追求に動くなかで複合化・総合化する顧客ニーズを大きな事業機会として取り込み、前中期経営計画までの取り組みで培ってきた「マルチエンジニアリング力」や質の高い「現場力」、キャリアグレードの「技術力」といった強みを活かすことで、更なる収益成長を実現していきます。そして、西武建設(株)の連結子会社化によって構築した「通信」「電設」「ICT」「土木」「建築」などからなる「競争力ある多彩な事業ポートフォリオ」の力を「フルバリュー型モデル」によって遺憾なく発揮することで、引き続き「みらいドメイン」の成長を加速していく考えです。(P13-14参照)

中長期：マテリアリティ(重要課題)への取り組みを軸に、中長期の機会とリスクに対応

一方、中長期的視点においては、今後も第5次中期経営計画における2026年度目標や「MIRAITE ONE Group Vision 2030」で掲げた将来ビジョンの達成に邁進し(P9-10参照)、マテリアリティへの取り組みにあたっての中長期の機会とリスクに対応していくことで、持続的な企業価値向上へとつないでいきます。

具体的には、まず環境・社会面では脱炭素化にまつわる各種ビジネスチャンスの拡大や地方創生/スマートシティ化ニーズの高まりを着実に取り込むとともに、安全品質の追求による人財重視とブランド力の向上、共創パートナーの増加によるエコシステムの形成・拡大に注力します。これら中長期の取り組みを前述の通り「人間中心経営」で推進することで、発想やアイデアを多様化させながら価値創造力の増大を図り、今後顕在化する新たな社会的課題の解決にもつなげていきます。そして、ガバナンスにおいては上記一連の取り組みをモニタリングするとともに、リスクマネジメントを徹底することで中長期的な成長阻害要因を軽減し、資本コストの低減と企業価値向上を実現していきます。

成長戦略

2023年度の重点事業戦略

ここまでお伝えした短期/中長期の事業環境認識のもと、当社グループは引き続き5つの事業変革「5Changes」に取り組むことで、次なる成長ステージへの移行を加速します。そして、第5次中期経営計画の2年目となる2023年度を「人財成長による事業成長を戦略的に動かしていく元年」と位置づけ、Change 1「人間中心経営」の加速を起点にChange 2「事業成長の加速」を強化するほか、Change 4「データインサイト マネジメント」も強化することで既存のバリューチェーンのDX改革を加速し、既存キャリア事業の利益率向上を含め、成長を目指します。

Change 1「人間中心経営」

■「人財成長戦略」と「社員目線の働き方改革」のセットを強力な成長エンジンに据える

2023年度は、ジョブ型人事制度や社内副業制度の部分導

入といった「挑戦を支える柔軟な人事制度」および、「みらいカレッジ」など「戦略的人財育成」からなる「人財成長戦略」の本格的な展開をスタートしたほか、この取り組みを「社員目線での働き方改革」(=ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革)で下支えしていきます。

現在、当社に限らず日本の多くの上場企業が人的資本経営に注力していますが、そうしたなかでも当社を含む建設業のビジネスモデルは、メーカーや通信キャリアのように「人」と「最新鋭の工場/機器/設備等」を組み合わせることで収益化するモデルではなく、冒頭で述べた通り、技術力を備えた「人」こそが現場で頭を使い、手を動かすことで初めて収益を生むモデルです。当社の成長は「人財の成長なしには実現しえない」ということは、このことに由来します。また、私たちの事業は人財の健康と安全が大前提となります。つまり、今後当社が「超・通建」へ向けた事業構造改革を実現するには、その大前提として人財の健康と安全を担保し、その上で個々の人財が成長することが必要不可欠となります。これが、2023年度からの当社グループが「人財成長戦略」と「社員目線での働き方改革」をセットで推進し、事業成長戦略のエンジンとして位置づけている理由です(P23-28参照)。

■「人間中心経営」の実効性の確保に向けて

2022年5月にChange 1を含む「5Changes」を公表した後、私は、株主・投資家の皆様との対話のなかで様々なご意見やご示唆をいただきました。「人財戦略の実効性の担保に向けた仕組みづくりが必要では」というご意見もいただき、現在、Change 1の成果を定量的に「見える化」するなど、モニタリングスキームの構築を進めています。

また、「人財のマルチスキル化にあたっては、現在よりも高い賃金体系が必要なのではないか」というご示唆もいただきましたが、私をはじめとする経営陣も同意見であり、成長分野として定めた「みらいドメイン」の各事業について、フルバリュー型、即ち高付加価値型モデルへの転換に注力しています。そして今後は、高いスキルを獲得した人財が付加価値の高いプロジェクトを通じ、より高い報酬を得ることが可能な体系の実現を目指していきます。人的資本への投資の一環として、2023年度においても報酬・賃金体系の見直しを行いました。

更に「1,000名の人財を成長分野に流動するにあたり、個々の人財の心理的ケアに向けた準備は十分か」というご意見も



いただきましたが、当社もその重要性を強く認識し、私を含む経営陣が全国の事業拠点を巡回し、成長分野への事業シフトにあたっての現場社員の生の声や本音、実現に向けた課題等についてしっかりと傾聴し、各種施策への反映を進めています。

## Change 2「事業成長の加速」

### ■ Change 1とのシナジーのもと、成長分野への事業シフトを加速

Change 2「事業成長の加速」においては、Change 1の人財成長戦略との連動のもと、2023年度は「みらいドメイン」や「フルバリュー型モデル」の実績と顧客数の拡大を図るほか、既存のキャリア事業領域においても、隣接分野や新分野へ進出する取り組みを図り、事業機会の拡大を目指していきます。

具体的には、まず「グリーンエネルギー事業の拡大」について、2022年度から開始した太陽光発電所の自主建設や売電事業を引き続き「フルバリュー型モデル」によって拡大するとともに、2023年度からは産業用蓄電所や系統連系線等へと事業領域を広げていきます。また、水素事業の実証事業など太陽光発電以外のグリーンエネルギーへの取り組みも拡大します。そして、これら一連のグリーンエネルギー事業をグループ全事業組織で推進することなどを通じ、2026年度には、昨年公表した目標値の3倍となる売上高300億円以上の達成を目指します。

同じく「みらいドメイン」である「街づくり・里づくり事業の加速」においては、昨年の統合報告書でお伝えした北海道札幌市中心部に位置する都市型水族館「AOAO SAPPORO」の建設を通じた「街の賑わい創出」や、福島県浪江町でのカーボンニュートラルに向けた街や地域を束ねてエネルギーを管理・制御する「CEMS<sup>※2</sup>」のような「フルバリュー型モデル」の事例を全国に水平展開していくほか、グループ化した西武建設(株)との共同営業によるスポーツ複合施設の展開やリゾート開発等にも注力することで、引き続き2026年度の売上高

300億円の達成を目指します。

成長分野として2023年度より新たに加えた「キャリア事業領域の拡大」においては、従来のキャリア設備の設計/保守/施工で培ってきた技術力やノウハウをベースに新たなスキルを獲得し、マネージドサービス<sup>※3</sup>やインフラシェアリング、ローカル5Gといった隣接分野や、仮想化/クラウド関連など新分野における新たな事業機会を取り込み、2026年度の売上高250億円以上の達成を目指します。

※2 Community Energy Management System

※3 サーバーやネットワークなどITインフラの保守・運用を提供するサービス

### ■ 精緻な顧客ターゲティングで、「フルバリュー型モデル」の価値を最大化

一方、投資家の皆様との対話においては、「フルバリュー型モデルの付加価値はどこにあるのか」「専門家に任せる、または外部事業者に発注した方が顧客側のメリットが高まるのではないか」といったご意見もいただきました。しかしながら、顧客である中・小規模の自治体や企業においては企画/提案/設計のリソースが不足しており、それらをワンストップで複合的・総合的に提供できる「フルバリュー型モデル」へのニーズが高まっていることから、当社グループは、「フルバリュー型モデル」の中心顧客ターゲットを中・小規模の自治体や企業に設定することで、同モデルによって顧客に享受いただく価値を最大化していく考えです。

### ■ 西武建設(株)とのシナジー最大化に向けて

このような「フルバリュー型モデル」の一翼を担う西武建設(株)との取り組みにおいては、前出の共同営業や相互発注により2022年度は40億円の受注高を積み上げたほか、2023年度は65億円以上を計画するなど、同社とのシナジー創出は着実に進んでいます。特に、当社が大手鉄道グループの一員として鉄道や各種建築物/レジャー施設等の都市インフラをゼネコンとして支えてきた「総合力」や「ブランド力」が当社グループの新たな力として大きく寄与しているほか、同じく都市インフラを創り、守ってきた当社グループのカルチャーとの高い親和性のもと、ミライト・ワングループとしての一体感の醸成が進んでいます。今後は「みらいドメイン」の街づくり案件を共同営業やクロスセルで拡大していくほか、ZEB<sup>※4</sup>プロジェクトなどのスマートゼネコン商材への取り組みも強化することで、2026年度には、同

社とのシナジーによって250億円以上の受注高を達成することを目指します。

加えて、今後は「フルバリュー型モデル」の大型案件の拡大について当社がスマートゼネコンとしてグループを牽引する体制を構築すべく、現在、同社の個社としての強みを更に磨くための「誇れる未来実現プロジェクト」を進めており、長期ビジョン/人財関連施策/働き方改革/情報システム関連など52項目の改革施策に取り組んでいます。

※4 Net Zero Energy Building (年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目標とした建物)

## Change 3「利益性トップクラス」

### Change 4「データインサイト マネジメント」

#### ■ 既存事業のDX改革により、利益性の向上に取り組む

Change 3「利益性トップクラス」においては、昨年の統合報告書でお伝えしたストラクチャル・アプローチ<sup>※5</sup>とオペレーション・アプローチ<sup>※6</sup>を継続するほか、2023年度は、Change 4「データインサイト マネジメント」と連動したDXと、現場のバリューチェーン改革によるコスト削減に注力します。

具体的には、現場を支える工事長業務の標準化・デジタル化に向けて、2022年度はNTTアクセス事業の「業務プロセスの棚卸/標準化」や「支援システムの開発(デジタル化)」が進展したことから、2023年度は、この取り組みをモバイル/土木/ネットワークなど他事業へも水平展開することで効率化の範囲を広げていきます。加えて、前述のストラクチャル・アプローチによる標準化・シンプル化を通じて業務集約/拠点統合を進めるほか、標準化・シンプル化したタスクを複数のマルチキャリア事業で共有化/最適化していくことで、キャリア事業の利益率を向上させることを目指します。

Change 3では上記に加え、前述の3社統合によるコスト削減効果を追求し、2022年度は拠点配置の見直しやワンチーム化により6億円のコスト削減効果を創出しました。今後は管理・共通部門の一本化や成長分野への人財流動を更に進めることで、2023年度は12億円、2026年度は40億円のコスト削減を目指します。また、地道なコスト削減を進めるオペレーション・アプローチでは2022年度に1億円のコスト削減を実現しましたが、今後もこの取り組みを更に拡充し、2023年度は4億円の効果創出を目指します。

※5 通信キャリアごとに異なる業務フローの標準化・シンプル化/パートナー各社等との取引のDXによる効率化や社内情報システムの刷新

※6 グループ各社の成功事例を共有しあうベンチマーク活動/グループ横断組織「プロフィットアップ委員会」の活動を中心とする効率化

## Change 5「ESG経営基盤強化」

### ■ カーボンニュートラルの実現に向けて、ロングランの視点も念頭に着実に取り組む

企業価値向上に向けたESG経営の推進においては、2021年に設置したESG経営推進委員会のもと、マテリアリティへの取り組みが進展しています(P17-18、33参照)。また、2022年度からは役員報酬制度のKPIのひとつとして「温室効果ガス排出量」を導入するなど、マテリアリティと成長戦略、サステナビリティ・ガバナンスを密接に連動させることで、持続的な企業価値向上を目指しています。

脱炭素への取り組みにおいては、2022年度はSBT認定を取得したほか、自社ビルの使用電力の再生可能エネルギー由来への切り替えや、業務利用車両のEVやハイブリッド車への切り替えが進捗するなど、2030年度目標である「Scope1+2で2020年度比42%削減」に向けた取り組みは着実に進捗していると認識しています。一方、その先のカーボンニュートラルの実現に向けては、ロングランの視点から粘り強く取り組む必要があることを改めて認識しており、今後の新技術の進展や出現へも期待しながら、様々な方策を検討しています。

資源循環への取り組みにおいては、2022年度は前年度を上回る産業廃棄物最終処分率を実現し、2030年度目標の実現に向けて着実に進捗しているほか、2023年度は更なる体制強化や各種施策の展開を進めています。

また、2023年6月からは財務経理本部長(CFO)が経営企画部とESG経営推進部も担当する体制とし、今後はこれら一連のESG(非財務関連)の取り組みと事業成長戦略(財務関連)をシームレスに融合し、部門横断的なESG経営を更に加速していく構えです。

当社グループは今後も、ここまでお伝えしてきた各種戦略を「人間中心経営」を中心として推進しながら事業変革と事業成長を実現し、個々の人財と経営陣が一体となって「超・通建」への取り組みを進めていきます。その成果や道程については、今後開示を予定している新たなKPIも含めて「見える化」を進め、引き続き皆様との対話を深めながら、持続的な企業価値向上を実現していく所存です。今後のミライト・ワングループの取り組みに、是非ご注目・ご期待ください。

# Road Map & Vision 将来ビジョンの実現に向けたロードマップ

ミライト・ワングループは事業構造改革と成長戦略のもと、今後も社会インフラを「創り・守る」責務を果たし続けます。そして、これまで以上に社会課題の解決に貢献する「超・通建」を目指し、人財一人ひとりの変化・成長を起点に、新たな価値創造に挑戦します。

## これまで

### 2010～2021年度：

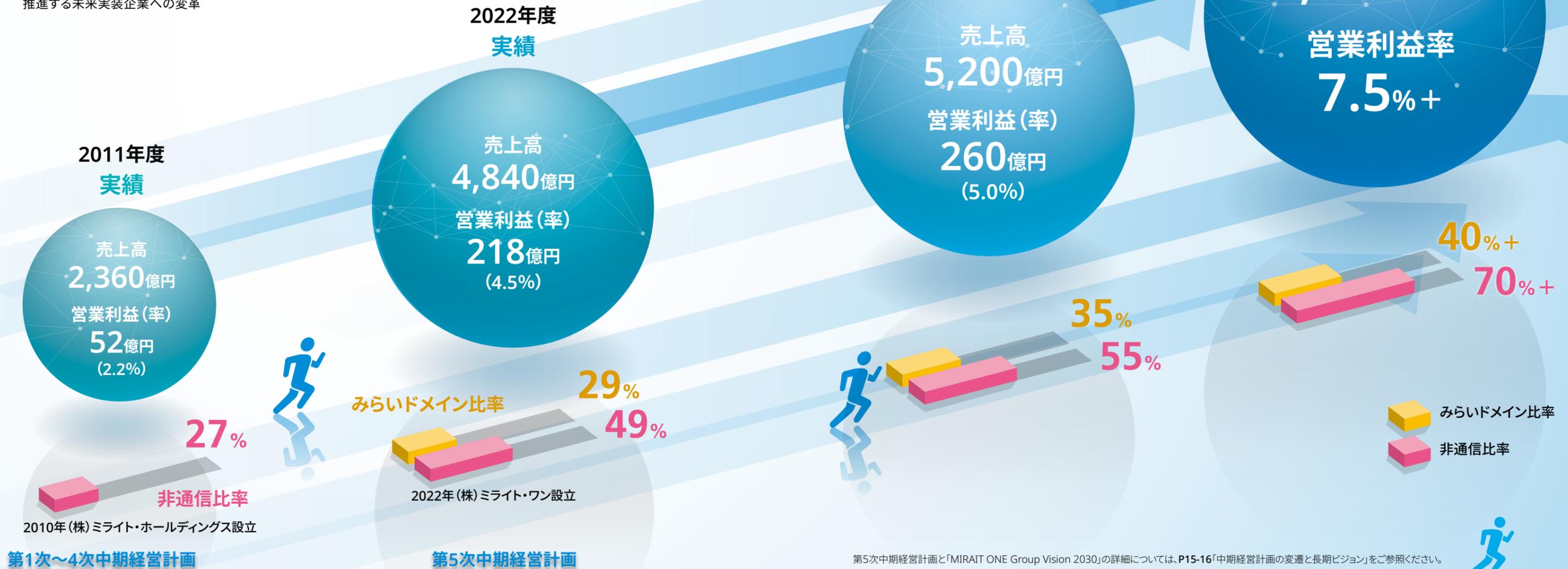
「総合エンジニアリング&サービス会社」を目指した事業領域拡大と経営基盤の強化

- モバイル通信市場の成長を取り込み、ICT事業や環境・社会イノベーション事業も積極的に拡大
- 国内外のM&Aによる地域事業/ソフトウェア事業/海外事業の拡大
- 10年間で売上高は約2倍、営業利益率は4.8ポイント改善

### 2022年度～：

「超・通建」を目指し、「フルバリュー型モデル」への事業構造改革を本格化

- 「通信」「電設」「ICT」「土木」「建築」等のいずれの分野でも確固たる強みを有し、企画から設計・施工・運用までトータルで推進する未来実装企業への変革



## これから

### 2023年度～：

「人財成長による事業成長」を加速

- 中期的な人財流動計画により、2026年度までに1,000名規模を成長分野「みらいドメイン」へシフト
- 社員目線での働き方改革と戦略的な人財育成 (ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革、みらいカレッジ)
- 成長分野への事業シフト加速
- 既存事業のDX推進

# MIRAIT ONE Group Vision 2030

## 2026年度 中期経営計画目標

価値創造ビジョン

価値創造戦略

サステイナビリティ・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

データ

第5次中期経営計画と「MIRAIT ONE Group Vision 2030」の詳細については、P15-16「中期経営計画の変遷と長期ビジョン」をご参照ください。

ミライト・ワングループは、第5次中期経営計画の達成に向けて、ソリューション事業を中心とする「企業/環境社会基盤ドメイン」と、国内通信建設事業を中心とする「通信基盤ドメイン」に事業分野を区分し、以下の4事業を展開しています。

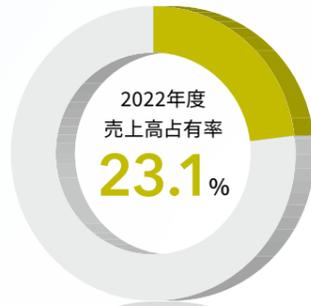
そのなかで、成長分野を「みらいドメイン」として再定義し、グループのリソースを結集して取り組むことで、新たな成長ステージへの移行を加速させていきます。

2022年度  
みらいドメイン比率  
実績

29%

### 企業/環境社会基盤ドメイン

#### ■環境・社会イノベーション事業



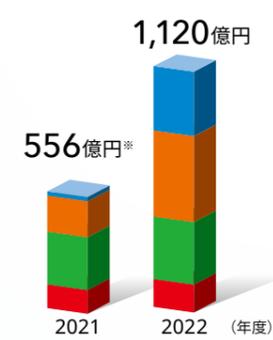
##### 主要サービス

- 再生可能エネルギー、電気・空調、社会インフラ（土木・上下水道）、建築・リノベーションなど、総合的なソリューションを提供しています。

##### 主要顧客

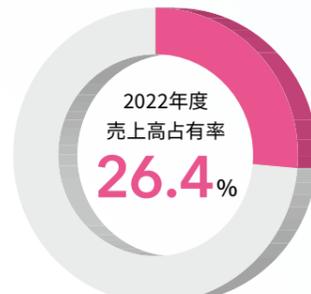
- 自治体
- 民間企業
- ほか

##### 過去2年売上高&内訳



■ 建築・リノベーション ■ 土木・水道  
■ 電気・空調  
■ 再生可能エネルギー等

#### ■ICTソリューション事業



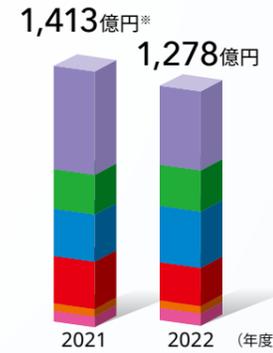
##### 主要サービス

- クラウド・オフィスソリューション・Wi-FiなどICTインフラの構築や、ソフトウェア・グローバル・物販事業を展開しています。

##### 主要顧客

- 民間企業
- 自治体
- ほか

##### 過去2年売上高&内訳



■ 物販・その他 ■ ソフト ■ グローバル  
■ LAN等 ■ DC・クラウド ■ ストック



※ 2021年度実績を新事業区分に組み替えて表示しています

2026年度における目標売上高7,200億円のうち、  
みらいドメイン比率40%以上を目指す

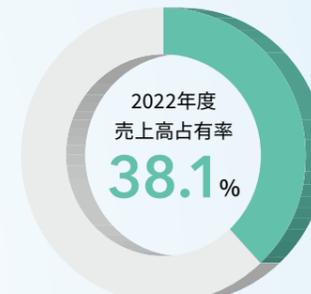
40%  
以上

2026年度  
みらいドメイン比率  
目標

- 事業成長を目指す分野を「みらいドメイン」として再定義
- 「みらいドメイン」として主に、街づくり・里づくり/企業DX・GX、グリーンエネルギー事業、ソフトウェア事業、グローバル事業の4分野に注力し、これらの事業を「フルバリュー型」で推進することを目指します。

### 通信基盤ドメイン

#### ■NTT事業



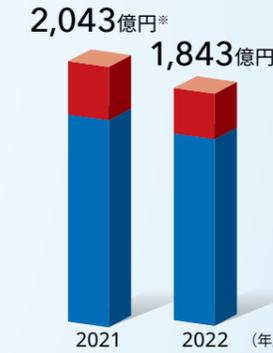
##### 主要サービス

- NTTグループ向け固定・移動通信設備の建設・保守を全国で展開しています。

##### 主要顧客

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

##### 過去2年売上高&内訳



■ モバイル ■ 固定



#### ■マルチキャリア事業



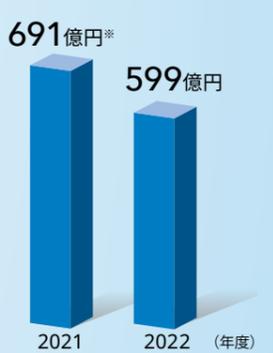
##### 主要サービス

- NCC向け固定・移動通信設備の建設・保守を全国で展開しています。
- CATV工事、放送波(テレビ受信対策)等も手掛けています。

##### 主要顧客

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

##### 過去2年売上高&内訳



# ミライト・ワンの価値創造プロセス

地球環境や人類のサステナビリティへの取り組みが世界的に拡大するなか、「街づくり・里づくり」「DX・GX」といった複合化・総合化した顧客ニーズが拡大していることから、通信・電設・ICT・土木・建築等の様々な技術分野を複合的に組み合わせる「横の統合」と、企画提案から保守運用まで一気通貫で行う「縦の統合」を同時並行で推進する「フルバリュー型モデル」に注力しています。

今後もマテリアリティを踏まえた中長期の機会とリスク認識のもと(P17-18参照)、創業以来培ってきた経営資源を進化させながら「フルバリュー型モデル」を展開することで「みらいドメイン」を拡大し、「強靱でサステナブルな地域/企業の未来への貢献」とPurpose(存在意義)の実現を、持続的な企業価値向上へつなげていきます。



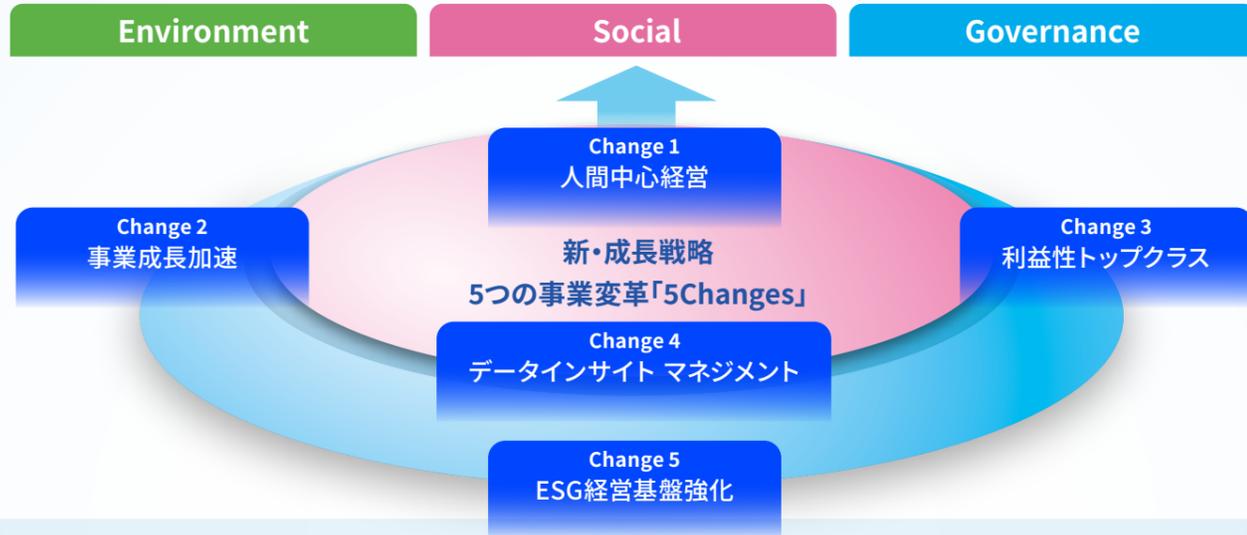
※個別注記がない数値は、2022年度または2023年3月31日現在



## Mid-term Management Plans and Long-term Vision 中期経営計画の変遷と長期ビジョン

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

取り組むべき重要な社会課題(マテリアリティ)



### 第4次中期経営計画(2019-2021)

#### 基本的な考え方

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

#### 目標

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

#### 重点施策

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

#### 業績推移

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

## MIRAIT ONE Group Vision 2030

#### 基本的な考え方

当社グループは、新たに再定義したPurpose(存在意義)、Mission(社会的使命)のもと、これまで以上に幅広い社会インフラ領域における様々な社会課題の解決に貢献し続ける企業グループへと進化することを目指しています。未来の社会インフラを「創り、守る」、信頼ある企業グループであり続けるため、2030年に向けた事業ビジョンとして、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および2026年度を最終年度とする5カ年の「第5次中期経営計画」に取り組んでいます。

### 新・成長戦略：5つの事業変革「5Changes」

#### Change 1 人間中心経営

- 「みらいカレッジ」における戦略的な学びとリスクリング(「学び」と「つながり」)を提供する“事業構造改革の原動力”
- 社員にとって働きやすい職場づくりと心身の健康を守る「健康経営」
- 社員目線での働き方改革

#### Change 2 事業成長の加速

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

#### Change 3 利益性トップクラス

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

#### Change 4 データインサイト マネジメント

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

#### Change 5 ESG経営基盤強化

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

### 第5次中期経営計画(2022-2026)

#### 財務目標

	2022年度実績	2023年度計画	2026年度目標
売上高	4,840 億円	5,200 億円	7,200 億円以上
みらいドメイン比率 <sup>※</sup>	29%	35%	40%以上
営業利益(率)	218億円(4.5%)	260 億円(5.0%)	営業利益率7.5%以上
ROE	6.0%	—	10%以上
EPS	151.20 円	190.79円	年成長率10%以上

※売上高に占めるみらいドメインの比率

#### 株主還元を一層強化

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

#### 成長投資の充実

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

#### 非財務目標

環境(Environment)			
脱炭素	温室効果ガス排出量削減率	Scope1・2	2020年度比 ▲42% (2030年度)
		Scope3	2020年度比 ▲25% (2030年度)
資源循環	産業廃棄物最終処分率		1.5%以下 (2030年度)
社会(Social)			
安全品質	重大人身事故件数/重大設備事故件数		ゼロを目指す
人財育成	マルチ資格取得者率		50%以上 (2026年度)

#### 環境(Environment)

- ・産業廃棄物処理方針制定・公表(2022年7月)
- ・グリーン調達ガイドライン制定・公表(2022年11月)
- ・SBT認定を取得(2023年2月)

#### 社会(Social)

- ・みらいカレッジ開学/健康経営宣言/人権基本方針(2022年7月)
- ・ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル宣言/ダイバーシティ&インクルージョン宣言(2022年12月)
- ・パートナーシップ構築宣言((株)ミライト・ワン、2023年3月)



## Material Issues and Growth Strategy

# マテリアリティと成長戦略を密接に連動

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

### マテリアリティ特定プロセス



## 中長期・持続的な企業価値向上へ

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

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

マテリアリティ	中長期の機会とリスク ■ 機会 ○ リスク	第5次中期経営計画の重点施策として推進する 非財務目標	2022年度の実績	2023年度の 取り組み/目標	貢献するSDGs
環境にやさしい 社会をつくる、まもる	<b>環境 (E)</b> 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 ■ 脱炭素化にまつわる各種ビジネスチャンスの拡大 ○ 自然災害等の激甚化(移行リスク/物理的リスク) ■ 地方創生/スマートシティ化ニーズの高まり ○ フルバリュー型モデル「横の統合」「縦の統合」の遅れ	■ 温室効果ガス排出量の削減: 2030年度までに 2020年度比42%削減 (Scope1+2) 2020年度比25%削減 (Scope3) ■ グリーン製品調達の推進 ■ 産業廃棄物最終処分率の低減: 2030年度までに1.5%以下	■ SBT認定を取得 ■ 自社ビルRE電力: 28%切替 ■ 一般車両EV/HV: 14%更改 ■ 産業廃棄物最終処分率: 3.41%	■ 自社ビルRE電力: 54%切替 ■ 一般車両EV/HV: 25%更改	
安心・安全で豊かな 社会をつくる、まもる	<b>社会 (S)</b> 安全と品質の向上 パートナーとの協働による社会価値の共創 人財育成と働き方改革、健康経営の推進 人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進 ■ 安全品質の追求による人財確保とブランド力の向上 ○ 事故発生による信頼低下と事業機会の減少 ■ 共創パートナーの増加によるエコシステムの形成・拡大 ○ パートナーシップの長期固定化による変化対応力の低下 ■ 人間中心経営による社会課題解決 ○ 人的資本の減衰・毀損による成長ポテンシャルの低下 ■ 発想やアイデアの多様化による価値創造力の増大 ○ 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	■ 重大人身事故/重大設備事故の撲滅: ゼロを目指す ■ 「みらいカレッジ」の推進によるマルチ資格取得者率: 2026年度までに50%以上の達成を目指す	■ 重大人身事故/重大設備事故: ゼロ ■ 安全・コンプライアンス憲章制定 ■ 「ミライト・ワン パートナー会」発足 ■ パートナーシップ構築宣言 ((株)ミライト・ワン単体)	■ ネットワークカメラの導入による現場見守り範囲拡大 ■ 事業成長分野の資格取得加速に向けた定義の見直し ■ 「みらいカレッジ」の有効活用 ■ ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革の推進	
多様な人財を 尊重し、高めあう 文化をつくる、まもる	<b>社会 (S)</b> 人財育成と働き方改革、健康経営の推進 人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進	■ 「みらいカレッジ」の推進によるマルチ資格取得者率: 2026年度までに50%以上の達成を目指す	■ 「みらいカレッジ」開学 ■ マルチ資格取得者率: 25.6% ((株)ミライト・ワン単体) ■ 人権基本方針制定 ■ 健康経営宣言 ■ 健康経営優良法人2023 ((株)ミライト・ワン単体) ■ ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル宣言	■ 事業成長分野の資格取得加速に向けた定義の見直し ■ 「みらいカレッジ」の有効活用 ■ ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革の推進	
公正・透明な 企業グループを つくる、まもる	<b>ガバナンス (G)</b> コーポレート・ガバナンスの強化 コンプライアンスの徹底 リスクマネジメントの徹底 ■ 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 ○ 牽制機能の低下によるガバナンス不全・信頼低下 ■ 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 ○ コンプライアンス違反による信頼低下・事業機会減少 ■ 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 ○ リスク顕在化による業績悪化・企業価値低下	■ 監査等委員会設置会社制度によるコーポレート・ガバナンスの強化	■ 監査等委員会設置会社へ移行 ■ 業績連動型株式報酬のKPIに温室効果ガス排出量削減目標を導入	■ コーポレート・ガバナンス報告書記載内容の充実 ■ 安全・コンプライアンス憲章の徹底 ■ リスク管理委員会によるモニタリング	

価値観とビジョン

価値創造戦略

サステイナビリティ・マネジメント

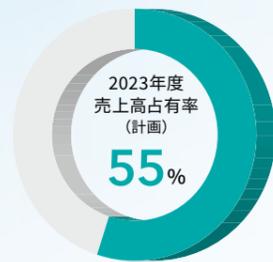
コーポレート・ガバナンス

データ

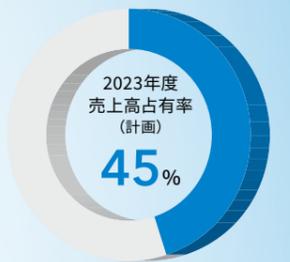
# Business Strategies 事業戦略

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）市場における顧客層・顧客数の拡大を図るとともに、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。

## 企業/環境社会基盤ドメイン



## 通信基盤ドメイン



### 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/蓄電池関連設備の建設・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・リノベーションにより環境・社会インフラを構築しています。

#### 業績概況

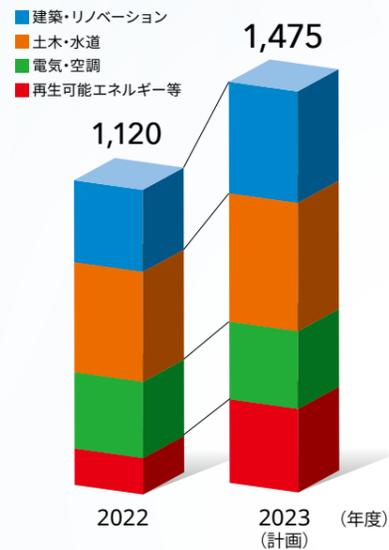
2022年度は土木・水道分野や再生可能エネルギー分野が大きく拡大したほか、2022年3月に新たにグループ入りした西武建設(株)が建築・リノベーション分野で通年寄与したことなどから、対前年度+564億円の増収となりました。2023年度は、再生可能エネルギー分野や建築・リノベーション分野の更なる拡大により、増収を計画しています。

#### 市場成長性/戦略等

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、これまで培ってきたハイクオリティ・ローコストなグリーンエネルギー事業の更なる拡大に全社を挙げて注力します。また、長年培ってきた通信建設ノウハウを活かし、産業用蓄電所事業や系統連系線事業も拡大を図ります。

#### 売上高推移

(単位:億円)



### 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、ソリューションの幅を更に広げるためデータセンターの構築・運用やドローンの活用も進めているほか、現在、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

2022年度は「みらいドメイン」を構成するグローバル事業とソフトウェア事業が堅調に推移したものの、通信機器を扱う物販事業で一部顧客の在庫調整があったほか、半導体不足やサプライチェーンの混乱による工事遅れの影響等から対前年度▲135億円の減収となりました。

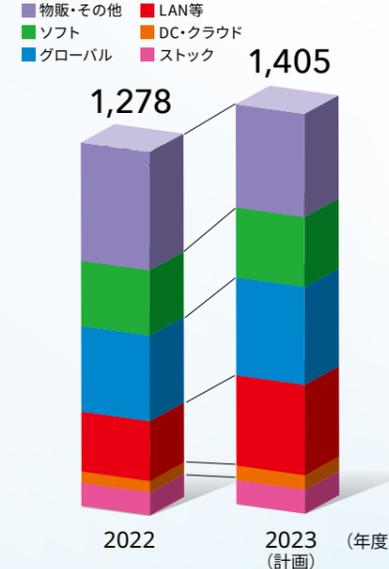
2023年度は、物販の減少等を見込むものの、データセンター関連事業や全国型のICT施工・保守業務の拡大やDX需要の取り込み等により増収を計画しています。

#### 市場成長性/戦略等

DX需要の拡大を背景に事業機会が増加傾向にあることから、引き続き(株)ミライト・ワン・システムズ等とのグループ内連携も含めて、事業規模の拡大や人材採用/育成力の強化に取り組みます。

#### 売上高推移

(単位:億円)



### 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ほか、災害発生時には応急復旧工事や復興工事を通じ、通信ネットワークの守り手としての役割も担っていきます。国内通信建設市場は緩やかな縮小傾向にありますが、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

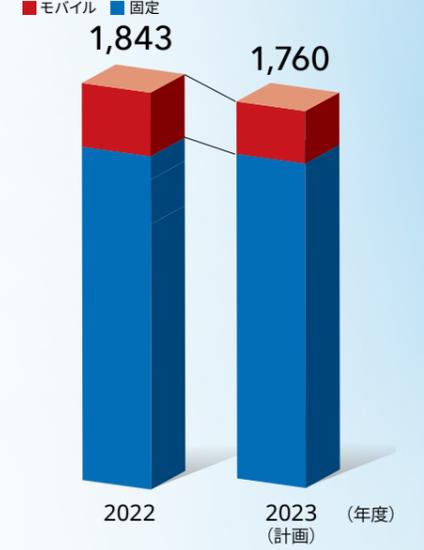
2022年度は5Gへの基礎的な投資がほぼ一巡した影響を受けたほか、高度無線環境整備事業の反動減等により対前年度▲200億円の減収となりました。2023年度は、NTTアクセス事業の減少等により減収を見込んでいます。

#### 市場成長性/戦略等

NTTグループの通信建設関連投資は減少傾向にあるものの、当事業で培ってきた「現場力」「キャリアグレードの技術力」を成長分野へ展開するほか、ローカル5G/インフラシェア/仮想化/クラウド関連等でのキャリア事業領域の拡大を図ります。

#### 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一巡しつつあることから、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

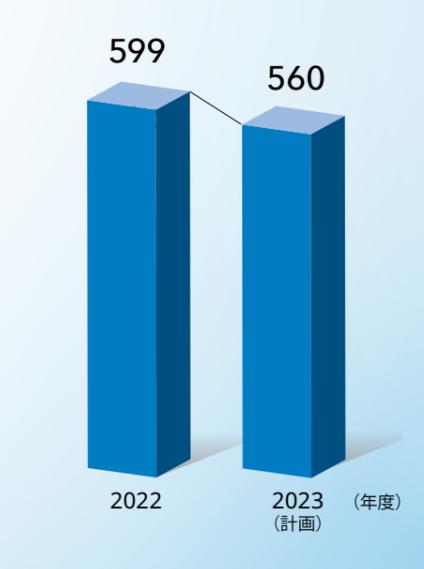
2022年度は5G整備工事が順調に増加した一方、放送波関連事業が減少したほか、ケーブルテレビ会社の高度無線環境整備事業の反動減等から対前年度▲92億円の減収となりました。2023年度は、モバイル関連事業の減少等による減収を見込んでいます。

#### 市場成長性/戦略等

数年来成長が続いてきたNCCキャリアのモバイル事業設備投資は今後は横ばいが予想されるほか、顧客のネットワークへの投資対象が仮想化/ソフトウェア領域にシフトしていることから、NTT事業と同様にインフラシェア/仮想化/クラウド関連等でのキャリア事業領域の拡大に注力していきます。

#### 売上高推移

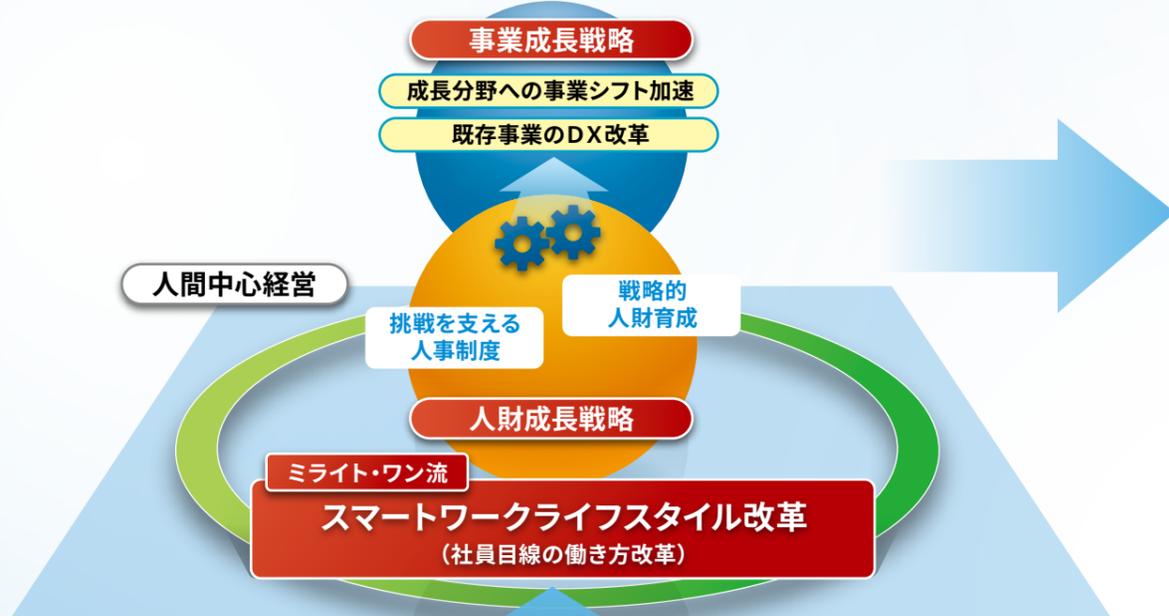
(単位:億円)



# 人財成長による事業成長と事業変革の加速

「超・通建」に向けた事業変革を加速するべく、2023年度を『人財成長による事業成長』のスタートの年と位置づけ、「成長分野への事業シフト加速による事業成長戦略」「事業を支える人財成長戦略」「ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革」の3つを密接に連携させた成長戦略を展開しています。

## 人財成長による事業成長へ“Change”



## 事業成長のための人財成長戦略を“Start”



※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線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。



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

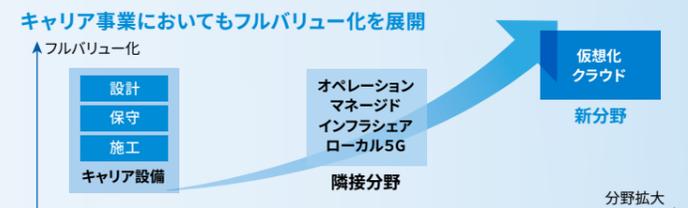
フルバリュー型モデルの成功事例を全国に水平展開することで、拡大を加速します。また、西武建設(株)との建築・リノベーション事業も同モデルで拡大していきます。



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。



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。



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。



2026年度  
売上高目標  
500億円



取締役常務執行役員 CHRO  
脇本 祐史

CHROメッセージ

事業成長とポートフォリオ変革を、  
人間中心経営による「好循環」で支えます

人財成長による事業成長に向けて

—Change 1「人間中心経営」1年目の進捗

「MIRAIT ONE Group Vision 2030」および第5次中期経営計画では、新・成長戦略である5つの事業変革「5Changes」の筆頭としてChange 1「人間中心経営」に注力しています。1年目であった2022年度は、経営陣と社員の対話により「人間中心経営」のコンセプトの周知・浸透を図ったほか、全社員14,000名へのアンケートを通じて一人ひとりの考え/思い/希望/本音を傾聴しました。その内容は2023年度からの「挑戦を支える人事制度」と「戦略的人財育成」、2022年12月に制定した「ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル宣言」と「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」および、それらに基づく「ひとりひとりの“ワクワク”を生む2割改革<sup>\*1</sup>プロジェクト」に、色濃く反映しています。また、人財成長による事業成長を戦略的に進める仕組みとして、取締役会によるモニタリングに加え、月次で経営幹部と実務キーパーソンが参加する「人財強化推進委員会」と「ワークライフスタイル改革委員会」により、タイムリーな議論とPDCAを徹底しています。

<sup>\*1</sup> 従来労働時間の2割相当を各種効率化やDX等で短縮し、マルチスキル化や生活の質の向上に充当する「ワーク」「ライフスタイル」双方の改革

第5次中期経営計画における目標

2026年度までに  
**1,000**名以上  
を成長分野へ流動

今後3年間で1,000名の人財を成長分野へ流動

そして、2023年度を「人財成長による事業成長」の元年と位置づけ、「挑戦を支える人事制度」と「戦略的人財育成」を加速し、今後2026年度までの3年間で1,000名以上を「みらいドメイン」など成長分野へ流動することを目指します。

具体的には、キャリアカンパニー<sup>\*2</sup>では、「企業/環境社会基盤ドメイン」など成長分野への人財流動を進めるほか、ソリューションカンパニー<sup>\*3</sup>では、「企業/環境社会基盤ドメイン」「みらいドメイン」の更なる拡大に向けて、キャリア事業組織等からの人財流動のほか、中途採用やM&A等を通じた人財獲得を強化していきます。

<sup>\*2</sup> NTT事業やマルチキャリア事業 <sup>\*3</sup> 環境・社会イノベーション事業/ICTソリューション事業

挑戦を支える柔軟な人事制度を運用

人財流動にあたっては組織的な人事異動を伴わない業務の流動(業務内容のシフト)も重要であることから、ジョブ型制度の部分適用や社内副業制度、外部への戦略的出向など、個々人の挑戦を会社の成長につなげるための柔軟な人事制度を運用しています。

まずジョブ型制度については、みらいドメインなど新規事業領域の拡大に向けて高度かつ専門的なスキルを持つ社内外の人財の力をグループ全体で活用すべく、ジョブ型制度をプロジェクト単位で部分適用できる体制としています。また、社内副業制度においては副業先部署での勤務評価も評定に反映するなど、社員の挑戦する意欲が沸くような工夫を施しています。今後はこれらに社内公募制度を組み合わせることで、成長分野への人財流動性を更に高めていく考えです。

加えて、「みらいドメイン」における先端分野等では社内プロジェクトへの各分野からの人財の参加のほか、社内実績がまだ少ない領域が多いことから、他企業への戦略的出向や大学・専門機関等でのリカレント教育、留学・海外トレーニー制度により中核人財を育てる仕組みを2023年度から制度化し、運用を開始しています。

第5次中期経営計画における非財務目標

マルチ資格取得者率(2026年度)  
**50%**

2022年度実績((株)ミライト・ワン単体)  
**25.6%** (2分野以上人数1,126名)

個々人のリスクに向けて、「みらいカレッジ」の取り組みを強化  
成長分野への人財シフトの前提となる個々人のリスクにあたっては、「モバイル」「クラウド」「再生可能エネルギー」「企画提案」「プロジェクトマネジメント」といった複数スキルを身につける「マルチスキル化」に加えて「データインサイト活用スキル」「DXスキル」等を強化すべく、2022年7月に企業内大学「みらいカレッジ」を開学しました。リアルキャンパス(千葉/埼玉/兵庫)とデジタルキャンパスからなる「みらいカレッジ」は、「テクニカル学部(技術力)」「マネジメント学部(管理能力)」「ソーシャル学部(社会力)」の3分野で構成し、2022年度は

みらいカレッジ(①eラーニング受講 ②ドローン研修)



グループ全社員1.4万人のうち7割強の人財が講座を利用しました。2023年度はパートナー企業への展開を加速し、「みらいドメイン」関連を中心にデジタルキャンパスは300講座に拡大、リアルキャンパスも施設・設備を充実することで事業の拡大・発展に向けた「戦略的な学び」を拡充し、「みらいドメイン」事業の創出と足元の着実な成長の双方を担う人財の育成を促進していきます。

これら一連の人的資本への投資の実効性を高めるため、中期経営計画における非財務目標として、2026年度のマルチ資格取得者率50%以上の達成を目指しています。

着実な成果の創出に向けて、「マクロとミクロのCDP<sup>\*4</sup> マッチング」と「エンゲージメント」を徹底

人財施策を着実なポートフォリオ変革と事業成長、企業価値向上に結実させていくため、当社グループの人財成長戦略(マクロのCDP)と人財一人ひとりの意思を踏まえた育成計画(ミクロのCDP)を丁寧な対話によってしっかりと擦り合わせ、社員が安心感とワクワク感を持って新分野へ挑戦できることを最も重視していきます。2023年度はその第一歩として、現時点の個々の人財のスキルを改めて体系的に把握し、システムによる共有化へ向けた取り組みを進めているほか、定期的な1on1ミーティングによるマッチングの精緻化を開始しました。

<sup>\*4</sup> 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

サクセッションプランの一環として

「ミライト・ワン グループ未来塾」を展開

一方、中長期視点からの次世代経営幹部の計画的育成に向けては、2020年7月に「ミライト・ワン グループ未来塾」を創設しました。グループ会社を含む将来の経営層候補人財を対象にワークショップやディスカッション主体の研修プログラムを実施し、会社経営に関する視野を広げ、当社グループの経営課題について具体的な解決策を検討することにより経営者に相応しい対応能力を高めるほか、研修チーム内・チーム間の議論や検討を通じて社内ネットワークの構築と、自らが未来の当社グループの経営を担うというマインドを醸成します。2023年度は第3期の育成を行っています。

人財成長による事業成長を下支えする

「ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革」

Change 1「人間中心経営」においては、これら一連の人財成長戦略を、「ひとりひとりの“ワクワク”を生む2割改革プロジェクト」を核とする「ミライト・ワン流スマートワークライフスタイル改革」で下支えしていきます。前述の通りグループ全社員へ

のヒアリング結果を踏まえ、建設業ならではの現場の実情をきめ細やかに汲み取った同改革では、「多様なライフスタイルに対応した時間と場所に拘らない働き方の推進」「リスクリングのための仕組みの整備」「健康経営の推進」等の施策を総合的・統合的に進めています。

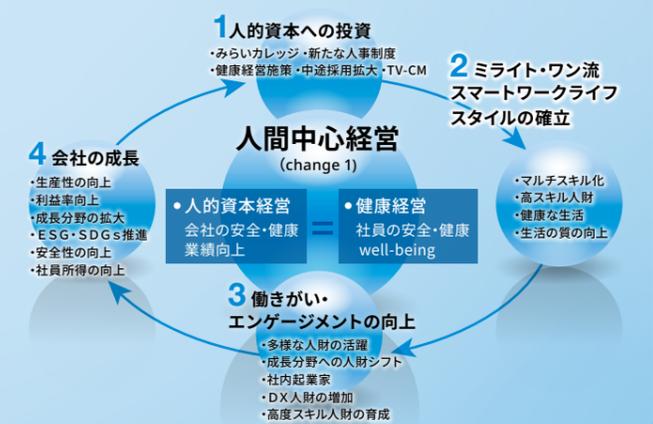
具体的には、現場への直出直帰とテレワーク等による効率的な働き方で従来の「2割」に相当する時間を創出し、「みらいカレッジ」でのリスクリングや育児・介護等を含めたライフの充実にあてたり、大規模プロジェクトに携わっていた社員は「プロジェクト明け休暇」によりリフレッシュしたりと、各職場や各個人に相応しい多様な柔軟なワークライフスタイルを実現することで、働き甲斐やエンゲージメントの更なる向上につなげていきます。

人間中心経営による「好循環」を実現し、  
持続的な成長と企業価値向上へとつなぐ

当社グループは、以上の取り組み、および次ページ以降で詳述する各種施策により、人間中心経営による「好循環」を実現し、事業成長とポートフォリオ変革を支えています。

そのため、人間中心経営のコンセプトとして「会社の安全・健康/業績向上」と「社員の安全・健康/well-being」を同列に据え、引き続き柔軟な人事制度や「みらいカレッジ」への投資など、価値創造の源泉である「人的資本への投資」を継続することでミライト・ワン流のスマートワークライフスタイルを確立し、社員のマルチスキル化/高スキル人財/健康な生活/生活の質の向上を実現していきます。これにより社員の働き甲斐やエンゲージメントを高め、多様な人財の活躍/成長分野への人財流動/DX人財の増加/高度スキル人財の育成によって成長分野の拡大と利益率や生産性の向上、会社の成長を実現していきます。そして、創出キャッシュを人的資本に再投資しながらこの好循環を回し続けることで、持続的な成長と企業価値向上へとつなげていきます。

■人間中心経営による「好循環」



## 持続的成長に向けた人財育成策

### 人財育成体系

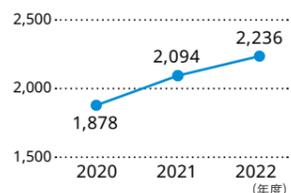
当社グループ全体の人財育成体系は、事業展開に必要な専門能力を高めていくための「分野別モデル体系」と、階層ごとに共通的に求められる知識等の修得を図る「階層別育成体系」で構成することで、社員一人ひとりの成長を支援し、今後の事業成長を支える人的資本の強化を計画的に推進しています。

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。CDPによる自らの目標とキャリアアップの具体化により、各種資格取得への積極的なチャレンジを促すとともに、難易度に応じた報奨金制度を設けるなど、個々の社員の成長意欲に応じています。また、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。

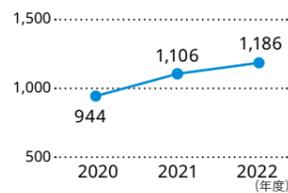
### ■過去3年間の資格保有状況の推移(事業会社6社\*) (人数)

主要資格名	2020年度	2021年度	2022年度
工事担任者(AI・DD総合種)	714	761	792
1級電気工事施工管理技士	366	386	400
1級土木施工管理技士	349	354	548
一級建築士	16	15	86
監理技術者資格者	2,108	2,108	2,621
第1種電気工事士	418	438	423
第1級陸上無線技術士	130	186	244
第1級陸上特殊無線技士	1,202	1,328	1,408
1級有線テレビジョン放送技術者	37	34	50
シスコ技術者認定CCIE	51	49	40
情報技術者(基本/応用)	198	277	304
JUIDA操縦技能	95	103	160
ITパスポート	746	829	882

### ■電気工事士(第1種/第2種) 資格保有状況の推移



### ■情報技術者、ITパスポート 資格保有状況の推移



\*2021年度まで：(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズ、(株)TTK、(株)ソルコム、四国通建(株)  
2022年度：(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

### 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としています。

### 海外事業拠点における研修プログラム

海外拠点においても、現地社員向けに様々な研修を行っています。例えばLantrovisionグループでは、人財育成・研修の専任担当者を任命し、構内ケーブルの設計・施工・テスト等の基本的な研修から、入札・見積・契約といった実践的な研修まで幅広いプログラムを用意し、社員のスキルとモチベーションの向上を図っています。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ーを募集し、派遣しています。



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

## 働き甲斐やエンゲージメントの更なる向上に向けて

### 働きやすい労働環境の整備

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

### ■労働関係法令を上回る制度

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

### 時間外労働の適正化と年休取得促進

ノー残業デーの設定や定時退社の推奨、ゴールデンウィークや年末年始、プロジェクト明け休暇や夏季休暇等に合わせ

た年次有給休暇の取得を促進し、社員の健康増進はもとより、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを目指しています。

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

### 第5次中期経営計画における非財務目標

年次有給休暇取得率

70%((株)ミライト・ワン単体)

2022年度実績

72.1%((株)ミライト・ワン単体)

### 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。

また、在宅勤務者への費用軽減措置として、実施日数に応じた日額200円の補助を実施しています。

### 「第6回日経スマートワーク経営調査」にて三ツ星に認定

(株)ミライト・ワンは2022年11月、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第6回日経スマートワーク経営調査」において、三ツ星に認定されました。

本調査は2017年から(株)日本経済新聞社および(株)日経リサーチが実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、「多様で柔軟な働き方の実現」「新規事業等を生み出す体制」「市場を開拓する力」の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、星5段階で評価されます。



### (株)ミライト・ワン・システムズが

### 令和4年度「テレワーク先駆者百選」に選定

グループ会社の(株)ミライト・ワン・システムズは、2022年11月、令和4年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。「テレワーク先駆者百選」とは、総務省が2015年度から実施している施策で、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」とし、その中から十分な実績を持つ企業等を「テレワーク先駆者百選」として公表しています。

(株)ミライト・ワン・システムズは2019年4月にテレワー

ク事業部を発足後、テレワーク専任者の採用や在宅勤務規程の見直しを図るなど、在宅勤務の運用を進めてきました。2022年度には場所にとらわれない働き方の多様化を推進するため「在宅勤務規程」から「テレワーク勤務規程」への変更を行い、ワーケーションの取り組みも推進しています。今後も場所にとらわれない働き方を更に推進するため、地方自治体と連携した取り組みを検討していきます。

## 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

マテリアリティのひとつである健康経営の推進に注力し、「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、これらの取り組みの実効性を更に高めるべく、2022年7月に「ミライト・ワン グループ 健康経営宣言」を制定しました。社長の主導による健康経営を、次ページの体制のもとで推進しています。

### 健康管理の支援

全社員を対象とする定期健康診断のほか、特定年齢での人間ドックや特定保健指導等を実施し、社員の健康管理に役立てています。また、国内各地の保養施設の提供によるリフレッシュの機会づくりや、健康保険組合によるウォーキングイベント等の健康増進施策も継続的に実施しています。2023年からは、新たに健康管理ツールの活用による体調管理/健康相談や保健師の増員、人間ドック補助の拡充を進めています。

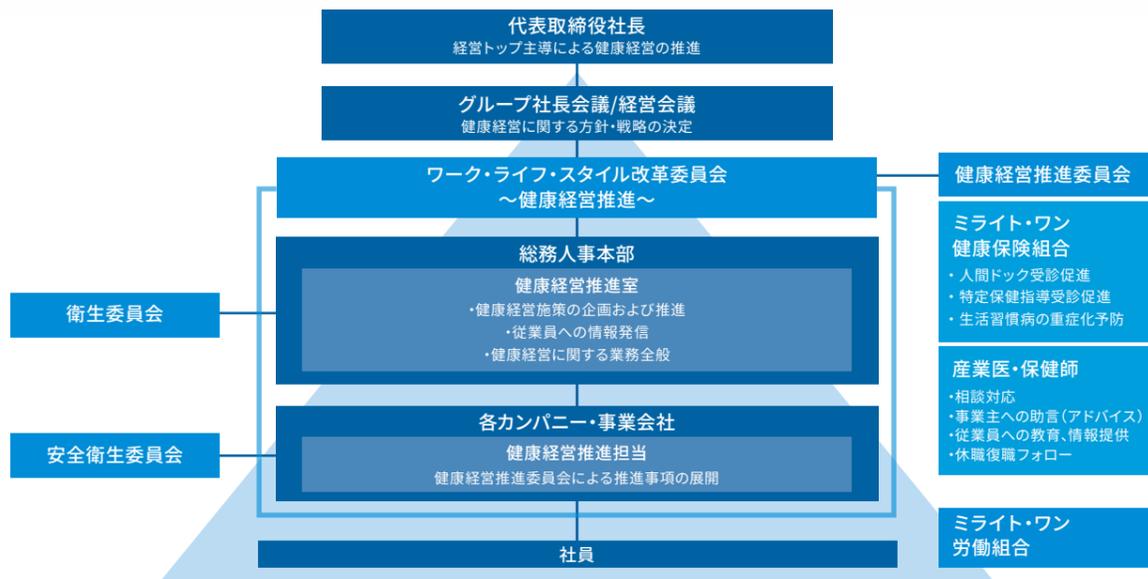
### メンタルヘルス

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

### メンタル不調による病気休職者の復職支援

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

健康経営推進体制



「健康経営優良法人2023」に認定

一連の取り組みが評価され2023年3月、(株)ミライト・ワンと四国通建(株)は、優良な健康経営を実践している企業として、経済産業省より「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」に認定されました。

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



ダイバーシティ&インクルージョン

多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続けるために

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

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

マテリアリティのひとつであるダイバーシティ&インクルージョ

ンを重要な取り組みとして位置づけているほか、各ステークホルダーに向けて当社の姿勢を明文化したMission(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。

加えて「人間中心経営」の一環として、外国人技術者を含む多様な人財集団の形成に注力しています。

これら一連のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを更に発展させるべく、2022年12月に「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を制定しました。個々を尊重し、組織の力とする企業風土の実現に向け、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

女性社員の活躍推進

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

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

(株)ミライト・ワン単体(計画期間:2022年7月1日~2026年3月31日)

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

※詳細はWebサイト(https://www.mirait-one.com/assets/pdf/esg\_jp/plan\_womens.pdf)をご覧ください

キャリアと育児・介護の両立支援

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

2022年度末現在で、女性社員の育児休業取得率は100%、男性社員の育児休業等取得率は78%となっています。取得率の維持と更なる向上に向けた取り組みを進めるとともに、育児休職者がスムーズに復職し活躍できるよう、休職中における会社動向等の情報提供、復職前の面談等のサポート施策を実施しています。

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:2022年7月1日~2025年3月31日)

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

※詳細はWebサイト(https://www.mirait-one.com/assets/pdf/esg\_jp/plan\_generations.pdf)をご覧ください

シニア人財の活躍支援

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

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

キャリアと育児・介護の両立支援制度((株)ミライト・ワン)

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

定年後の再雇用状況(2022年度末現在)

定年退職対象者数	77名
再雇用者数	68名
再雇用率	88.3%

※(株)ミライト・ワン単体

海外における現地人財の活躍推進

当社グループはアジア・太平洋地域を中心に14カ国・地域の海外拠点を運営しており(2023年3月末現在)、各拠点で現地人財が活躍しています。社員一人ひとりが働きやすく、個性を活かして活躍できるよう、海外拠点間での要員派遣等の相互支援を通じた技術力の向上や、拠点での交流会など様々な施策を行っています。

またMIRAIT Philippines Inc.では、セブ市において現地社員43名が参加して約500本の植樹を行うなど、地域に貢献し、信頼を高める活動も行っています。



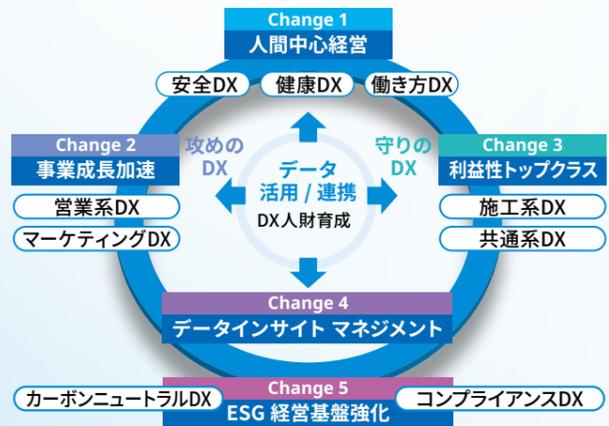
セブ市における植樹(MIRAIT Philippines Inc.)

## 全ての価値創造をDX改革で進化させていきます

### 成長戦略のコアとしてDXに注力

#### Change 4「データインサイト マネジメント」と 2023年度重点戦略「既存事業のDX改革」

MIRAIT ONE Group Vision 2030および第5次中期経営計画では、5つの事業変革のうちの1つとしてChange 4「データインサイト マネジメント」を掲げ、他の4つの「Changes(成長戦略)」の実現に向けた「攻めのDX」(ナレッジベースのデータ環境整備、営業アプローチの最適化)と「守りのDX」(バリューチェーン改革、スマート施工、BPO/RPA・ロボティクス活用)、「DX人財の育成」(エキスパートおよびコア人財の育成、全社リテラシーの向上)にグループを挙げて注力することで、当社の全ての価値創造を定量/定性の双方から見える化し、データの利活用による事業変革に取り組んでいます。



第5次中期経営計画2年目である2023年度は、特に「既存事業のDX改革」を前述の「成長分野への事業シフト加速」と同等に重要な事業成長戦略として推進し、DXによる「バリューチェーン改革」や2022年の3社統合<sup>\*</sup>効果の追求、着実なコスト削減を推進することで、キャリア事業の利益率を2026年度までに3ポイント向上させることを目指しています。

<sup>\*</sup>2022年7月1日に実施した(株)ミライト・ホールディングス、(株)ミライト、(株)ミライト・テクノロジーズの3社の統合

**第5次中期経営計画における目標**  
DX改革によるキャリア事業利益率向上  
(2026年度)  
**3ポイント以上**

#### 「攻めのDX」「守りのDX」がともに進捗

具体的には、「攻めのDX」においては、営業力の強化に向けたデータ活用や情報共有、SFA<sup>\*</sup>の導入によりプロセスマネジメントの仕組みを構築しているほか、「みらいドメイン」など

新ビジネスの推進に向けて「みらいビジネスコミュニティ」を立ち上げ、ナレッジデータベースの拡充やメンバー間の連携強化を進めています。

また、「守りのDX」においては、NTTアクセス事業をモデルに工事長業務の標準化・見える化とデジタル支援ツールの作成を進めており、2023年度から他事業への水平展開に着手しています。また、スマート施工の拡充に向けて、ネットワークカメラの活用を拡大しています。

<sup>\*</sup>SFA(Sales Force Automation):営業支援システム

#### 「DX推進委員会」によるトップダウンで 「5Changes」への取り組みを加速

当社グループは、前述の通りChange 4「データインサイト マネジメント」におけるDXを通じて他の4つのChangesの実現を全方位で推進・加速するべく、代表取締役社長直下に、CDOを委員長とするDX推進委員会を組織し、同委員会と5つの分科会(マーケティング、営業、施工、資材、データドリブン経営)のもと、組織横断的に各種施策を推進しています。そしてDX推進委員会は、各DXごとに定めた評価指標のもとで進捗を管理しています。

#### DX人財の育成

喫緊の課題であるDX人財の育成にあたっては、まずDXの基本的なリテラシーやマインドを身に付けるための「DX基礎講座」を「みらいカレッジ」で全社員を対象に開催し、2023年6月までに(株)ミライト・ワンの全社員が受講済みであるほか、2023年度中には、主要グループ会社の全社員の受講を完了する見込みです。

また、各組織ごとのDXの企画・推進を担う「コア人財」の育成にあたっては、「DX中級講座」を「みらいカレッジ」で2023年3月より開催しており、中堅人財の抜擢や新卒社員の育成を含め、2026年度までに2,000名規模のコア人財を育成することを目指しています。

**第5次中期経営計画における目標**  
DXコア人財の育成  
(2026年度まで)  
**2,000名規模を育成**

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エキスパート人財(データサイエンティスト)の育成にあたっては、内部人財の育成だけでなく中途採用や外部人財との連携も強化することで、組織全体としてデータを利活用する能力を高めていく構えです。

そして、これら一連のDX戦略の策定や進捗モニタリングを

担う経営層のDXマインドやリテラシーも底上げするべく、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人財象と目標人数

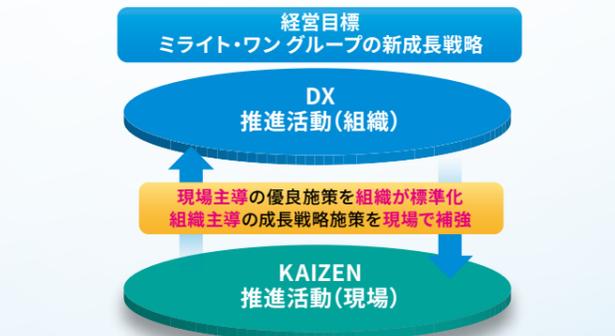


#### 「KAIZEN」をキーワードに DX推進マインドを醸成

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年より「DX&KAIZENアワード」を開催しています。従来からの「KAIZEN大会」のテーマにDX改革事例を加えた同大会では、優秀な取り組み事例を表彰するほか、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。2022年度はミライト・ワングループの発足後初の開催となり、約2週間のオンライン開催期間に8,000人超の視聴・投票がありました。

今後も、長年のKAIZEN活動で築きあ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。

#### ■ミライト・ワングループのDX&KAIZEN活動



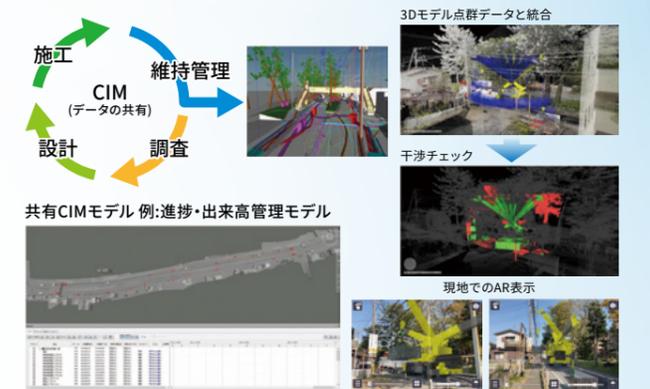
#### 基幹システムの刷新

DXを推進するIT基盤として基幹システムを更改中で、グループ全体の基幹システムを構築する予定です。ERPパッケージの特性を最大限に活かすことで変化への柔軟な対応とコスト削減を図っていくほか、グループ会社へも適用することで、グループ全体のDX改革を実現していきます。また、基幹システムの刷新に伴いデータ分析機能も強化することで、データドリブンな経営基盤を構築していきます。

#### DXにおける外部評価

当社は2021年6月、既存ビジネスの深化(水道管ビジネス、キャストテーブル等)や新規ビジネスモデル(3D点群や電子棚札による店舗DX等)の創出、社会のスマート化に向けて新たなソリューション提供等を評価いただき、経済産業省によるDX認定を取得しました。

#### ■施工系DXの例(3D点群データを活用した電線共同溝工事の深化)



2023年6月には、MIRAIT ONE Group Vision 2030に基づくビジネスモデルやChange 4「データインサイト マネジメント」の方向性・戦略や戦術の進捗状況を評価いただき、同認定を更新しています。

## DX認定

また、2022年6月には、通信建設業で培ったノウハウをベースとする環境・社会イノベーション事業、ICTソリューション事業の推進やグリーン発電への参入、各種DXの推進による新事業の展開とフルバリュー型モデルへの事業構造転換への取り組み等を評価いただき、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」に選定されました。

DX注目企業2022  
Digital Transformation

# Financial and Capital Strategies

## 財務資本戦略

ミライト・ワングループは、安定した財務基盤と資本効率の両立を基本方針とし、新たな事業機会を創出するとともに事業構造の転換を加速させ、企業価値向上に努めます。そのため、健全な財務体質を維持しつつ資本コストを意識し、戦略的に経営資源を配分していきます。

### 株主還元

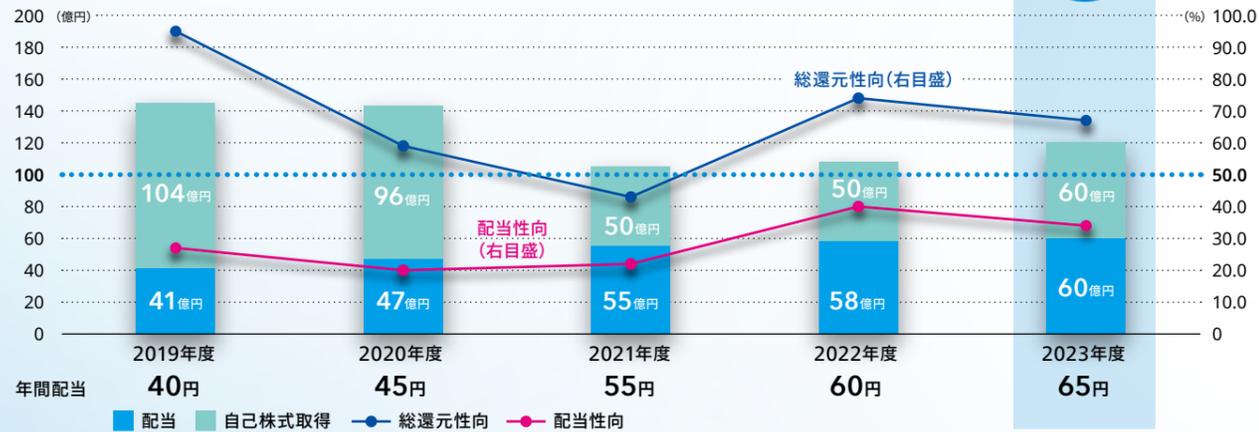
#### 第5次中期経営計画より株主還元を一層強化

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

#### 2023年度の株主還元予想

- ▶ 一株あたりの年間配当金 **65**円 (前年度比5円増配)
- ▶ 自己株式取得 **60**億円※ ※2023年4月に実施した10億円を含む

#### 株主還元の実績



#### 株主還元方針について

当社は、2022年5月に公表した第5次中期経営計画で従来の株主還元方針を改め、資本政策と業績・資金状況等を総合的に勘案しつつ、安定的な配当成長と機動的な自己株式取得により、総還元性向50%を目線に実施することとしています。一方、利用目的のない自己株式は消却を検討することとしています。また、剰余金の配当は、中間配当と期末配当の年2回を基本方針とし、中間配当は取締役会で、期末配当は株主総会で配当を決定します。

#### 2022年度実績

上記方針のもと、2022年度の期末配当金は1株あたり30円とし、中間配当金1株あたり30円を含めた年間配当金は1株あたり60円としました。加えて、株主還元の充実と経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能にするため、2022年度中に自己株式の取得（合計314万株、50億円）を実施しました。これにより、2022年度の総還元性向は73.2%となりました。

#### 2023年度予想

2023年度は自己株式の取得（上限450万株／50億円）を行うことを2023年5月に決議したほか、1株あたり年間配当金を5円増配し65円（中間配当金30円、期末配当金35円）とする予定です。また、2023年4月には、同年3月に決議した自己株式の取得（60万株、10億円）を実施しました。

### 成長投資

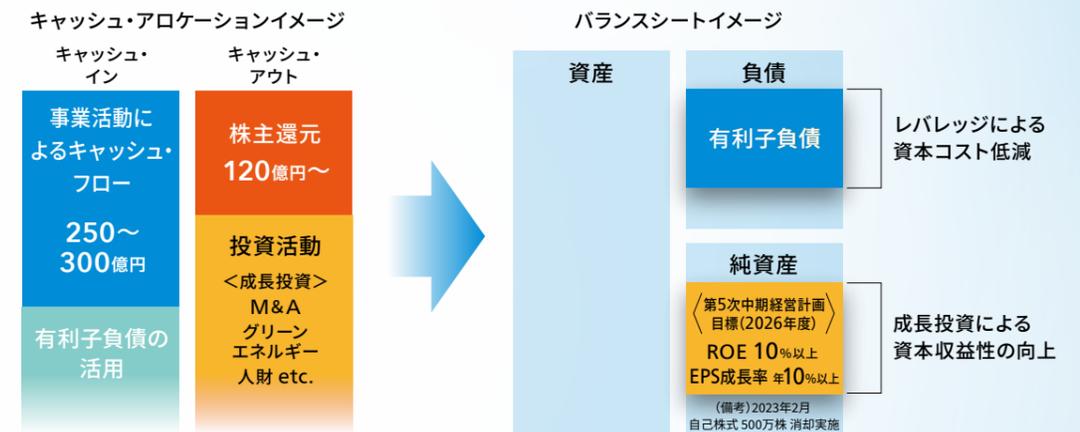
#### 成長投資の充実

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

#### 成長投資による資本収益性の向上へ



#### 2023年度のキャッシュ・アロケーションとバランスシートのイメージ



#### キャッシュ・アロケーション

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

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

#### 資金調達の方法・状況

資金調達については内部資金を基本とし、キャッシュマネジメントシステム(CMS)によってグループ資金の有効活用を図っていますが、一時的に必要となる資金については、金融機関からの短期資金調達にて対応しています。

また、緊急時やM&A等の成長投資に向けた資金需要に備え、適正な手元現預金の確保に努めるとともに、金融機関とのリレーションを維持強化し短期資金借入枠を設定しているほか、外部格付の取得を行うなど資金調達体制の構築に努めています。

特にM&Aなど大型投資を行う際は、外部格付【A格】の維持を前提に負債も活用しています。

これら一連の施策により、第5次中期経営計画では「ROE 10%以上」「EPS成長率年10%以上」を目標に資本効率の高い経営に努めています。

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

ミライト・ワングループは、SDGsへの貢献と持続的成長に向けた企業価値向上を目指してESG経営を推進しています。2021年9月に設置した「ESG経営推進委員会」のもと、2021年度に「重要課題（マテリアリティ）の特定」や「TCFDへの賛同表明」を実施したほか、2022年度には「SBT認定」を取得しました。

2022年度からの第5次中期経営計画では、「MIRAIT ONE Group Vision 2030」の実現に向けた成長戦略「5Changes」のひとつとしてChange 5「ESG経営基盤強化」を掲げ、「温室効果ガス削減目標の達成に向けた取り組み」「ミライト・ワンパートナー会による社会価値の共創」「監査体制充実と三線ディフェンスによる監査機能強化」「新たなグループマネジメント体制によるコーポレート・ガバナンス強化」等に取り組んでいます。

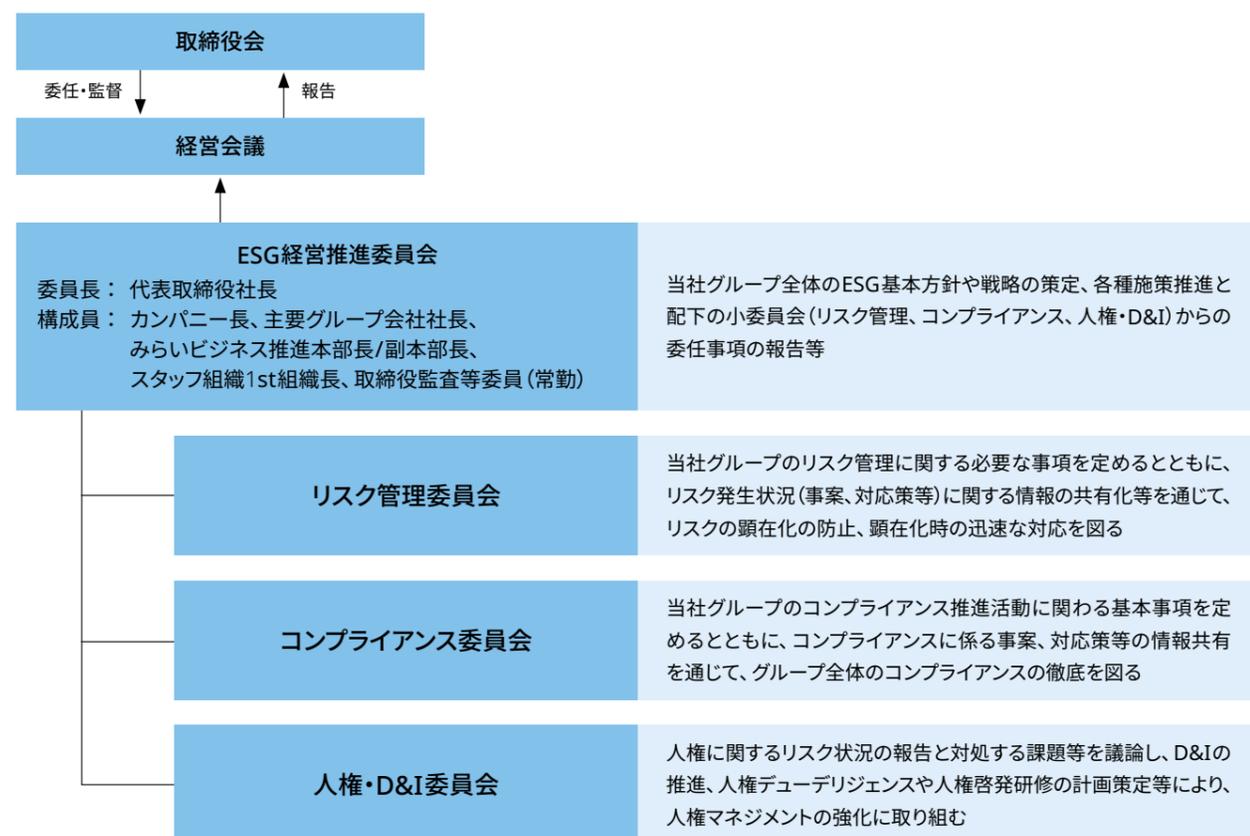
## ESG経営推進体制

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

2022年7月からは、コンプライアンス担当役員を委員長とする「リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」および「人権・D&I委員会」をESG経営推進委員会のもとで運営する体制とされています。リスク管理委員会ではリスク管理を効果的・効率

的に実施するための方針・体制等を審議・決定し、コンプライアンス委員会では当社グループのコンプライアンス上の問題となる事例の報告・是正やコンプライアンス意識向上施策等の検討を行います。「人権・D&I委員会」では人権に関するリスク状況の報告や対処する課題、ダイバーシティ&インクルージョンの推進等まつわる議論・検討を実施します。

### ESG経営推進体制図



# 地球環境の保全に向けて

当社グループは、マテリアリティ「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」への取り組みにより「環境にやさしい社会をつくる、まもる」ことを目指すほか、脱炭素化や水リスク低減にまつわる各種ビジネスチャンスの拡大や、地方創生/スマートシティ化ニーズの高まりを着実に取り込むことで、持続的な企業価値向上と社会課題の解決の両立を実現していきます。

## 脱炭素化に向けた取り組み

### トピックス

2050年カーボンニュートラル実現に向けて設定した2030年度の温室効果ガス排出量削減目標について、2023年2月、SBTi (Science Based Targets initiative) より認定を受けました。これら目標を含むTCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に基づく情報開示については以下をご参照ください。

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

### 実績

2020年度（基準年）からの温室効果ガス排出量実績は以下の通りです。

### 温室効果ガス排出量実績

カテゴリ	排出量		
	2020年度(基準)	2021年度	2022年度
Scope 1 直接排出	66,890	67,907	65,166
Scope 2 間接排出	22,841	21,277	19,754
Scope 3 その他の間接排出	2,471,130	2,413,496	2,222,900
Category1 購入した製品・サービス	513,292	452,295	337,073
Category11 販売した製品の使用	1,892,870	1,848,997	1,814,356
その他 (Category2,3,5,6,7,12,13) 合計	64,968	112,204	71,471 <sup>(61)</sup>
Scope1-3 合算値	2,560,861	2,502,680	2,307,820

※2020年度（基準）の数値には西武建設（株）の数値を含めています  
※排出量単位：Scope1,2 (t-CO<sub>2</sub>)、Scope3 (t-CO<sub>2</sub>e)

### ※1 付表：その他の内訳

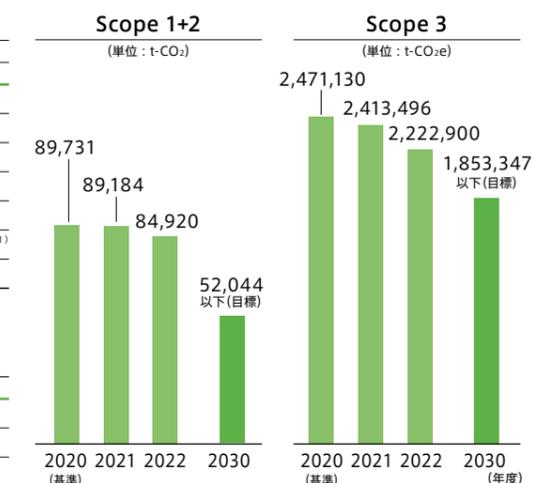
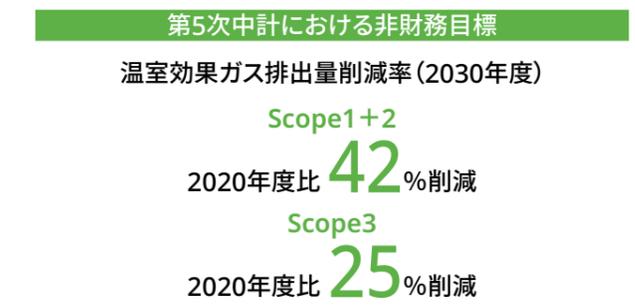
カテゴリ	排出量(t-CO <sub>2</sub> e)
Category2 資本財	32,442
Category3 SC1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	13,165
Category5 事業から出る廃棄物	3,362
Category6 出張	1,866
Category7 雇用者の通勤	3,392
Category12 販売した製品の廃棄	3,163
Category13 リース資産（下流）	14,081

※Category4,8,9,10は、当社では該当がありません

## 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・運用しています（認証取得事業所割合：100%）。各事業所では、業務の環境影響を評価し、著しい環境影響への対策を立ててPDCAを回すことで、継続的な改善に



つなげています。2015～2022年の8カ年度において、環境関係法令違反、環境問題の原因となる事故・汚染、環境問題に関する苦情は0件でした（国内グループ会社）。

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、紙・一般ゴミ・産業廃棄物の排出量、グリーン購入額等)の実績値をモニタリングや分析に活用するほか、特に電気使用量が増加する夏と冬には、実績値を活用した各職場の独自目標のもとで使用量削減に取り組んでいます。

### グリーン開発ガイドライン

当社グループは、地球環境の保全に向けて開発段階で配慮する項目をまとめた「グリーン開発ガイドライン」を2017年度に制定しています。工法、製品、サービスの開発にあたっては関連法規制を遵守するとともに、ライフサイクルを通じた環境影響を考慮しています。

### 取引会社選定・評価における環境基準

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

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

### ■供給者点数評価項目

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

## 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蓄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次中期経営計画の2年目である2023年度からは「グリーンエネルギー事業の拡大」を重要な成長戦略のひとつに据え、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に全事業組織を挙げて取り組み、2026年度における同事業の売上高300億円の達成を目指しています。

## 自社オフィス・事業所等における取り組み

### 工事センターにおける省エネ・創エネ

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

### ■(株)ミライト・ワンの事業所における太陽光発電設備の年間総発電量

	年間総発電量 (万kwh)				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	13.8	13.2	13.7	28.5*	32.4

※2021年度より、集計範囲を変更しています

### 節電の推進/再生可能エネルギーへの切り替え

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

また、各事業拠点における使用電力を再生可能エネルギー由来に切り替える取り組みに注力しており、2022年度は、自社ビルにおける使用電力の28%を再生可能エネルギー由来に切り替えました。

### 車両の燃費向上/

### 温室効果ガス排出削減

EVやハイブリッド車など低公害・低燃費車への更改を進めるとともに、より環境負荷が低く交通事故削減にもつながる「エコドライブ」を、クラウド型ドライブレコーダーも活用しながら推進しています。また、燃料添加剤による温室効果ガス排出を抑制するなど、全社的な啓発活動と燃費向上、温室効果ガス排出削減に取り組んでいます。2022年度は、業務で利用する一般車両のうち14%に対し、EVやハイブリッド車への切り替えを実施しました。



EVへの切り替えを促進

## Environmental Topics 環境トピックス

### グリーン発電事業主として、太陽光発電プラントを建設

2022年9月より静岡県富士宮市で太陽光発電プラントを建設し2023年3月に稼働、同年4月より小売電気事業者への電気の供給をスタートしました。

本案件は「みらいドメイン」における「グリーンエネルギー事業」の第1号として発電所設備を構築・運用するだけでなく、当社自

身が事業主として物件取得/開発/売電を行うなど、事業領域の大きな拡大につながっています。今後も情報通信設備建設や総合設備事業で培ってきた技術力を基盤に同事業の拡大に邁進し、お客様や社会の課題解決、地域の活性化に取り組んでいきます。



発電プラント外観

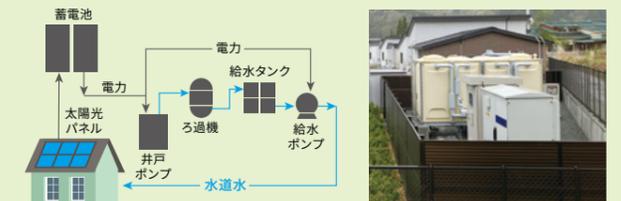
### 再生可能エネルギー事業の領域拡大



### グリーンで災害に強い水道設備を建設

福島県浪江町では従来より、太陽光発電や風力発電、水素燃料電池、太陽熱集热器等の多種多様な再生可能エネルギーをEMS(Energy Management System)で束ね、地産地消で活用する新しい街づくりに貢献してきました。2022年7月からは、太陽光発電と蓄電池を組み合わせたグリーンで災害に強い水道設備の建設を開始し、2023年3月より稼働しています。各住宅の屋根に太陽光パネルを設置し、発電で得られた電気を蓄電池に充電することで、蓄電池から井戸ポンプ、給水ポンプ等の給水設備へ電源を供給しています。本水道設備はオフグリッド(電力会社の送電網につながらない状態)の構成となっていることから、系統電力の供給ができない災害や停電の場合でも、太陽光で発電できる限り動き続けることができます。

また、太陽光で充電し太陽光が無くても72時間は蓄電池で対応できるため、地域社会の安心・安全に貢献しています。



太陽光発電と蓄電池を組み合わせた水道設備



蓄電池設備

### 蓄電池関連事業で取引先より表彰

グループ会社の(株)ミライト・エックスは2023年4月、TESLA製蓄電池Powerwallの販売・施工におけるサービス品質(施工品質・設置後対応)が高く評価され、テスラ社より「Customer Service Excellence Award」を受賞しました。

今後も蓄電池関連設備の建設・保守・運用実績を積み上げることで当分野における知見やノウハウを磨き、グリーンエネルギー事業の売上拡大につなげていきます。



## 循環型社会に向けた貢献

### 考え方

ミライト・ワングループは、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)

1.5%以下  
2022年度実績  
3.41%

産業廃棄物処理方針を制定

当社グループは、資源循環や廃棄物削減への取り組みを持続的な成長と企業価値向上へとつなげていくため、2022年度からの第5次中期経営計画において、2030年度の産業廃棄物最終処分率の目標を策定しました。この取り組みを実効性のある施策として展開するため、2022年7月に「ミライト・ワングループ産業廃棄物処理方針」を制定しました。

建設副産物のリサイクル

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



ECOドラム

使用品のリサイクル推進

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

紙使用の削減

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

グリーン調達

紙類・文具類のグリーン調達を推進し、グリーン調達率を2025年度末までに80%にすることを目指しています。なお、2022年度の実績は82.5%でした。

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。

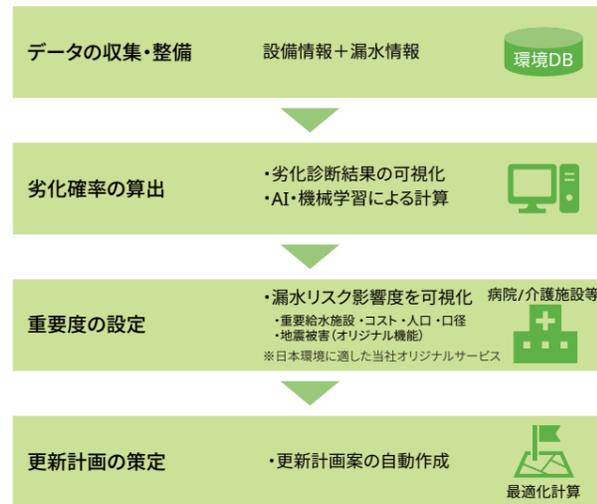
上下水道工事のDX化推進ソリューションを提供

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いるほか、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。

2022年9月には、同事業においてこれまで蓄積してきた経験やお客様の要望を踏まえ、データやICT技術を活用して水道管の劣化診断から施工・保守に至る水道DXソリューションの提供を開始しました。以下の8つのソリューションを通じて水資源にまつわる環境価値を提供しているほか、業務効率化という社会的価値も提供しています。

①水道管劣化予測・影響度評価・更新計画策定ソリューション

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



※FRACTA社のシステムを利用

②水道管施工管理ソリューション(photoruction water)

水道管工事に特化した独自機能を提供。ICT技術の活用により、施工管理作業の3割程度を削減可能です。

③水道スマートメーターソリューション

流量データを無線で自動送信し、現地に出向くことなく自動検針、漏水検知、時間ごとの流量把握が可能です。

自動検針 / 漏水検知

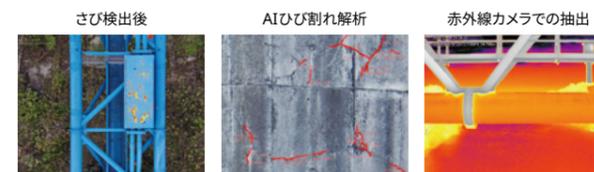


④ドローン水管橋点検ソリューション

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

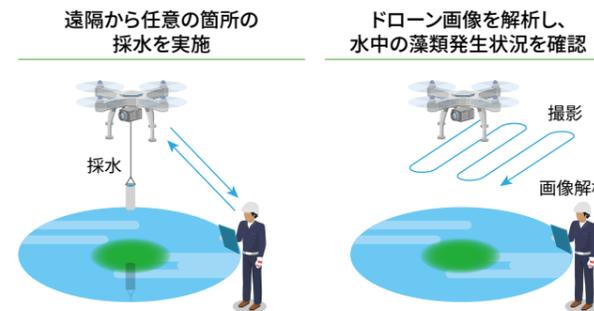


ドローンにより撮影したデータや赤外線カメラ画像をAIで解析し、錆やコンクリートのひび割れを検出



⑤水質調査ソリューション

環境対策として実施する貯水池の水質や藻の調査をドローンによって効率化。スペクトルカメラでの撮影と画像解析により、藻の発生状況等を確認します。



⑥水道土木エンジニアリング ⑦浄水場の建設

上記ソリューションを通じて得たデータを活用し、効率的な水道設備の構築更改を提案していきます。

⑧設備監視・運用保守ソリューション

設備導入後の運営と保守を24時間365日のサポート体制で実施し、フルアウトソーシングのニーズに対応します。

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。

生態系の保存や環境にやさしい農業への転換等を目指す「米づくり」に賛同

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、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、その農作業の一部を社員によるボランティアでお手伝いしています。コロナ禍で2019年より中止していた同活動を2022年10月に再開し、中山社長を含むボランティアメンバーが稲刈り作業を実施しました。

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」としてステークホルダーに販売されています。

これからもこのような活動を通じた生物多様性の保全に向けて取り組んでいきます。



## 安心・安全な社会の実現に向けて

マテリアリティ「安全と品質の向上」および「パートナーとの協働による社会価値の共創」への取り組みを通じて「安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる」ことを目指す当社グループは、安全品質の追求による人財確保とブランド力の向上、共創パートナーの増加によるエコシステムの形成・拡大を通じた事業機会の拡大等により、持続的な企業価値向上を目指します。

### 安全マネジメント

#### 考え方

社会のインフラづくりが事業領域であるミライト・ワン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  
2022年度実績

ゼロ

#### 「ミライト・ワングループ安全・コンプライアンス憲章」を制定

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

#### 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頃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。

#### 危険体験・体感研修

建設業における死亡事故の約4割を占める墜落・転落事故の撲滅を目指し、VRによる「危険体験・体感研修」を実施しています。転落事故を身をもって疑似体験することで、基本動作や墜落制止用器具の重要性への認識や安全意識を高めることを目的としています。

#### 危機発生時の安全確保

大規模自然災害に備え、また、災害時における情報通信インフラの復旧支援の重要性の高まりを踏まえ、年2回の定期災害対応訓練を通じ、災害発生時の行動原則や安否確認方法、災害情報収集方法等を習得しています。また、2020年からのコロナ禍においては、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も確認しています。

#### 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

	2020年度	2021年度	2022年度
アクセス系	81	104	109
ネットワーク系	30	32	64



VRによる危険体験・体感研修



高所作業体感研修

#### クラウド型ドライブレコーダーの導入

各現場への移動など業務中の運転における交通事故の撲滅に向けて、2019年より、業務車両へのクラウド型ドライブレコーダーを活用しています。2022年度末現在で当社グループ全体の約85% (約2,000台) の車両への導入が完了した結果、2022年度の交通事故件数は前年度比46%減少しました。

#### ISO45001の認証を取得

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、2023年3月31日現在で(株)ミライト・ワンの事業所のうち100%が同認証を取得しています。業務の遂行にあたり安全を最優先することを明記した労働安全衛生方針に基づき、法規制および労働安全衛生要求事項の遵守、リスクアセスメントと危険予知活動を通じた労働安全リスクの低減・排除のほか、相互啓発による安全・安心の定着を促進してい

ます。管理項目として重大人身事故、重大交通事故、重大設備事故等、重大な不安全行動等を設定し、継続的な改善を図っています。

### 品質マネジメント

当社グループは、品質を安全と同等に重要な経営課題および競争力の源泉のひとつとして位置づけ、「ミライト・ワングループ安全・コンプライアンス憲章」においては「品質の確保」を改めて重要課題として認識し、「常に新しい技術を取り入れ、お客様の信頼に応え続けるよう、高品質で優れた成果物を提供する」ことを掲げています。

#### 技術力・現場力の向上と伝承

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

具体的には、近年の工事件数の増加や工事内容の多様化・複雑化等を背景に、各現場の責任者として事業推進の中核を担う工事長\*には幅広い対応力が求められることから、新任工事長と工事長補佐を対象とする「工事長研修」を実施しています。

\*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

また、専門技術者の育成を目的とする技術者育成部会は、当社グループおよび協力会社の社員を対象に各種研修を実施しており、特にモバイル実技研修には2010年の開始から累計1,685名が受講し、スキルアップを図っています。

また、中央職業能力開発協会が主催する「技能五輪全国大会」に毎年出場し、2022年11月に開催された第60回大会では、「情報ネットワーク施工」において当社社員が銅賞を受賞しました。今後も競技会への参加等を通じて更なる技術力の向上を図り、安全・安心・高品質なサービスの提供と伝承に努めていきます。



受賞した当社社員

#### ISO9001に準拠した品質マネジメントシステム

ISO9001に準拠して品質マネジメントシステムを構築・運用

しており、品質方針として「法規制や顧客要求事項への迅速な対応」「製品・サービスの質的向上や施工品質の向上による顧客満足度アップ(効率的な生産・サービス活動も実現)」「品質リスクの低減によるQCDの維持・向上の実現」を掲げ、達成への具体的なプロセス・手順や判断基準を社内規定類で明確化しています。また、各業務品質の確認・検証の精度をモバイル端末等も活用しながら追求しているほか、各グループ会社がそれぞれの事業内容に応じて設定した目標(設備事故件数、検査指摘件数、お客様満足評価ポイント等)の達成状況をレビューし、次年度以降の取り組みにつなげています。

### パートナーとの協働

#### ミライト・ワンパートナー会

ミライト・ワングループは2022年7月にパートナー会社約2,200社のうちコアパートナー約400社とミライト・ワンパートナー会を発足しました。成長分野である「みらいドメイン」のビジネスにパートナーとともに挑戦するほか、人材育成機関「みらいカレッジ」での戦略的な学びの提供により、パートナーの成長・変革を支援しています。また、安全経営・健康経営の推進や現場の働き方改革、DXによる現場作業のバリューチェーン改革等もパートナーとともに進めることで、社会価値の共創と企業価値向上につなげていきます。



ミライト・ワンパートナー会ポータルサイト

#### 公正取引とパートナーシップ

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

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

「パートナーシップ構築宣言」を制定

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、これまで以上に幅広い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社会価値の共創を進めています。今後もパートナーとの共創を強化し、サステナブルな社会と企業価値の向上につなげるため、2023年3月に「パートナーシップ構築宣言」を制定しました。



オープンイノベーションによる新たな価値創造

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

2022年11月には、電動キックボードシェアリングサービスを展開するBRJ(株) (以下BRJ) と共同で、当社が持つ太陽光発電を活用した独立型の充電キットを用い、電動キックボード充電スポット(自律型電源設備)の開発、運用検証を開始しま

した。BRJは当社が出資するベンチャーキャピタルファンド「B Dash Fund 4号投資事業有限責任組合」の投資先であり、電動キックボード車体の遠隔監視やコントロールなど「安心、安全」面での配慮や環境問題への貢献をフィロソフィーとし、マイクロモビリティ分野から公共交通の課題解決に取り組んでいます。今回の実証は、当社グループが取り組む「街づくり・里づくり」における様々な地域課題への解決策のひとつとして、マイクロモビリティ分野でのカーボンニュートラルの実現に向けたビジネス連携実証であり、エネルギー関連設備構築、高度無線ICTソリューションなど多様なエンジニアリング力の融合によるソリューション創出への活用を目的として実施するものです。今後もオープンイノベーションを通じて有望なスタートアップ企業とのシナジーの創出や新たな価値創造に向けた取り組みを積極的に進めていきます。

また、2023年1月には、これまで当社が培ってきた通信インフラ・ICT分野のエンジニアリングノウハウを活かし、IOWN (Innovative Optical and Wireless Network) など新たな情報通信基盤の社会実装への対応も踏まえた「街づくり・里づくり/企業DX・GX」事業の創出を加速するべく、「アライアンスビジネス推進部」を設置しました。今後は各種オープンイノベーションによるアライアンスパートナーとのコラボレーションも同組織で行い、社会の利便性や豊かさに貢献する事業展開へとつないでいきます。

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」等での成長を実現していく過程では、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くほか、共創パートナーの数も国内で増えていくことから、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。

Purpose/Missionと意識するステークホルダー

Purpose	
技術と挑戦で「ワクワクするみらい」を共創する	
Mission 意識するステークホルダー	
お客様の期待にお応えし、豊かな社会の実現に貢献する	顧客
常に技術とビジネスモデルを磨き、高い付加価値を創造する	株主・投資家
パートナー会社と協力し合い「みらいのインフラ」を創り守り続ける	パートナー
多様な社員がいそいそと働く「魅力的な企業グループ」であり続ける	社員
サステナビリティとコンプライアンスを重視し、社会の信頼に応える	社会全体

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	時代の変化や社会的課題への対応	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

株主・投資家の皆様との対話においては、主な関心事項として以下のご意見・ご質問をいただいています。これらを定期

的に経営陣にフィードバックすることで、経営改善とエンゲージメント強化につなげています。

項目	ご意見・ご質問
業績と評価	今期着地の見通し/外部環境要因(材料・エネルギーコストの高騰・物流混乱・為替変動等)の影響
中期経営計画の状況	来期見通しの前提/新中期経営計画目標への影響の有無、進捗状況/3社統合後のここまでの評価、社員の反応/株主還元・資本政策に関する新しいKPIの考え方/従業員の賃金改定/事業別利益開示の可能性
事業動向	ポスト高度無線推進事業の見通し/通信キャリアの足元受注状況と見通し/利益率の状況/西武建設(株) 関連(利益貢献、シナジー効果)/グローバル事業の現況、今後の展開/財務戦略、M&A戦略/ESGの取り組み(GHG削減策、人財流動の現況、役員の多様性)

※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

多様な人財を尊重し、高めあう文化をつくる、まもる

人権尊重

人や社会と共存するより良い環境づくりを最大のMission(社会的使命)とし、お客様から最高の満足と信頼を得られるようグループ全体で取り組んできたミライト・ワン グループは、企業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を理解し、グループ全体で人権尊重の責任を果たすことが、今後の持続的な成長と企業価値向上に不可欠であると考えています。

「ミライト・ワン グループ 人権基本方針」を制定

前述の基本認識のもと、マテリアリティのひとつである「人権尊重とダイバーシティ&インクルージョンの推進」に注力している当社グループは、人権尊重へのコミットメントを強く発信し、グループ内での認識をより明確にするとともに、様々なステークホルダーと協働してあらゆる企業活動における人権尊重の行動を進めていくため、2022年7月に人権に関する最上位方針として「ミライト・ワン グループ 人権基本方針」を制定しました。当社グループの全社員が本方針に基づき、あらゆる事業活動の根底に人権尊重の意識をもって行動し、広く社会の皆様から信頼される企業を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

推進体制

あらゆる企業活動に関係する人権課題について全ての役員・従業員の理解・浸透を図るため、代表取締役社長を委員長とする「ESG経営推進委員会」のもとに「人権・D&I委員会」を設置しています(P33参照)。同委員会では人権やダイバーシティに関するリスク状況の報告と対処する課題、施策等を議論し、人権マネジメントの強化やダイバーシティ&インクルージョン施策の推進に取り組みます。

具体的取り組み例

当社グループは、児童労働や強制労働を行わせることはなく、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るほか、経営状況が極めて悪化した場合においても最大限社員の雇用維持に努め、これまで指名解雇や整理解雇を実施したことはありません。

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

ミライト・ワン グループ 人権基本方針(条文構成)

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

## 社外取締役からのメッセージ

### 社会のニーズや時代の変化への対応を、社外取締役として支えています

ミライト・ワン グループとして新たな一歩を踏み出した2022年7月に社外取締役に就任しました。私たちの日々の暮らしに欠かせないものとなっている情報通信インフラをつくり、守ることに携わる当社が、社会のニーズに的確に応え、「超・通建」を目指していく上で、コーポレート・ガバナンスの強化は重要な課題です。この1年間を振り返ってみると、新しい体制のもと、コーポレートガバナンス・コードの実効性を意識した運営が行われており、取締役会付議事項の背景や重要論点についての理解を深められるよう、社外取締役への事前説明や現場視察等が積極的に実施されています。また、社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会では活発な議論が行われています。加えて、定例的に行っている社外取締役の意見交換会では、担当部署の方にも折に触れて来ていただき、幅広いテーマについて自由に意見交換を行っています。こうした積み重ねが、取締役会における審議の充実につながっていると感じています。

当社は「人間中心経営」を掲げており、当社で働く一人一人ひとりがスキルを伸ばし、持てる力を十分発揮しながら活躍することを成長の基礎と位置づけています。「人間中心経営」を着実に推進していくために、みらいカレッジにおける体系的な学びに加え、日頃の仕事における先輩から後輩へのスキルの継承、自由闊達なコミュニケーションがとれる職場環境の形成・維持が肝要と考えます。また、「人間中心経営」の柱のひとつであるダイバーシティの推進に関して、当社は2022年7月に次世代法および女性活躍推進法に基づく一

社外取締役 指名・報酬委員会委員  
塚崎 裕子



般事業主行動計画を策定しました。計画で設定された目標に向けて、新卒採用の女性比率は順調に上昇しています。他方、管理職層については、初めての女性執行役員が誕生するなど進展がみられるものの、管理職全体に占める女性の割合はまだ立ち遅れている状況です。引き続き「ミライト・ワン グループ未来塾」等も活用した女性幹部の育成、働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現のための取り組みを続けていくことが重要と考えています。

コロナ禍は私たちの暮らしに甚大な影響を与えました。コロナ禍を受けて働く場所を問わない働き方が急速に浸透してきたばかりではありません。コロナ禍を契機に人生設計を見直し、自ら望むライフキャリアを実現するために都市から地方に移り住むという将来構想を立てた人も少なくないことが、私が行った調査の結果からも明らかになっています。地方での生活や就労を魅力的なものにするためには、情報通信インフラの整備は欠かせません。「街づくり・里づくり」や「DX・GX」といった課題に対して、情報通信および土木建築の分野で独自の強みを有する当社が的確に対応し、社会的責務を果たしていくことが今後ますます求められると考えます。これまでの官庁や大学における経験を活かして、社外取締役として当社の発展に少しでもお役に立てるよう努めてまいります。

### 「社外取締役」「監査等委員」の2つの視点から、事業構造改革とパーパスの実現をサポートします

私は2022年7月、ミライト・ワン グループの発足と同時に、新たに監査等委員である社外取締役に就任しました。この1年は、当社グループとして「超・通建」を目指す事業構造の変革と同時に、監査等委員会設置会社としてコーポレート・ガバナンスの変革がスタートした最初の1年でもありました。

監査等委員会設置会社は、監査役設置会社と比較し、モニタリング・モデルを指向した機関構成とされ、重要な業務執行の決定を取締役に委任して取締役会を監督機能に特化させることで、迅速な意思決定を図ることが可能であるとされています。また、監査等委員である取締役は、監査にも監督にも参加する立場となっています。私自身は、監査等委員である取締役を務めるのは初めてですが、取締役会にも出席し2つの立場で経営を見ることができると、課題をより深く理解する意味で有意義であると感じています。その取締役会では、透明性のある活発な議論が行われており、当社が進める2つの変革を着実に成長に結びつけるガバナンス上の良好な基盤になっていると考えます。今後は、関連会社を含めたガバナンスの実効性を高めることが課題であると認識しています。

ミライト・ワン グループが目指す大きな2つの変革を成功させるため、2022年に新たに定義されたパーパスとミッションを共有した上で、当社が従来から持っている強みと人材を活かし、市場と

社外取締役監査等委員  
末森 茂

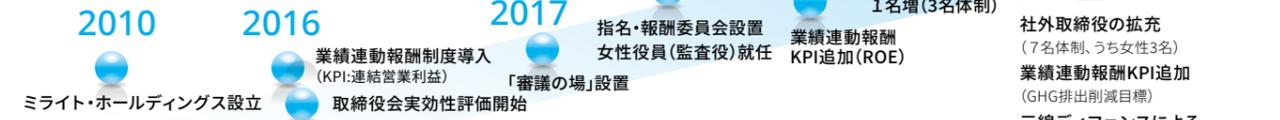


環境の変化から生まれた大きな成長機会といえる「街づくり・里づくり」「DX・GX」等、従来とは異なる領域での事業拡大とガバナンスの強化への挑戦が進行中です。挑戦には失敗がつきものですが、組織として重要なのは、致命的な失敗、無駄な失敗を回避するためのリスク管理、同じ失敗を繰り返さず次に活かすために学ぶこと、すなわち科学的な分析と対策だと思っています。それを可能にする要素のひとつが組織の多様性だと言われていますが、当社の取締役会は、社外取締役を含めて多様性に富んでおり、複数の視点で課題を抽出し議論する土壌があります。その基盤をベースに、組織としてのリスク管理能力、学習能力を高めていくことで、社員個人が、安心して自律的にワクワクしながら挑戦できる文化が醸成され、目指す変革と着実な成長が加速できるものと考えています。

情報通信分野のメーカーにて海外事業を含めたモノづくりと経営に携わってきた経験を活かし、社外取締役として、当社のパーパスである「技術と挑戦で「ワクワクするみらい」を共創する」の実現に貢献できるよう、萬事入精の精神で取り組んでまいります。

## コーポレート・ガバナンスの強化

ガバナンス体制の強化の変遷



社外取締役比率および女性取締役比率 (2023年6月27日現在)

社外取締役/取締役会	7/19名 (36.8%)
社外取締役/監査等委員会	3/5名 (60.0%)
女性取締役/取締役会	3/19名 (15.8%)

### 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る

くこととしています。

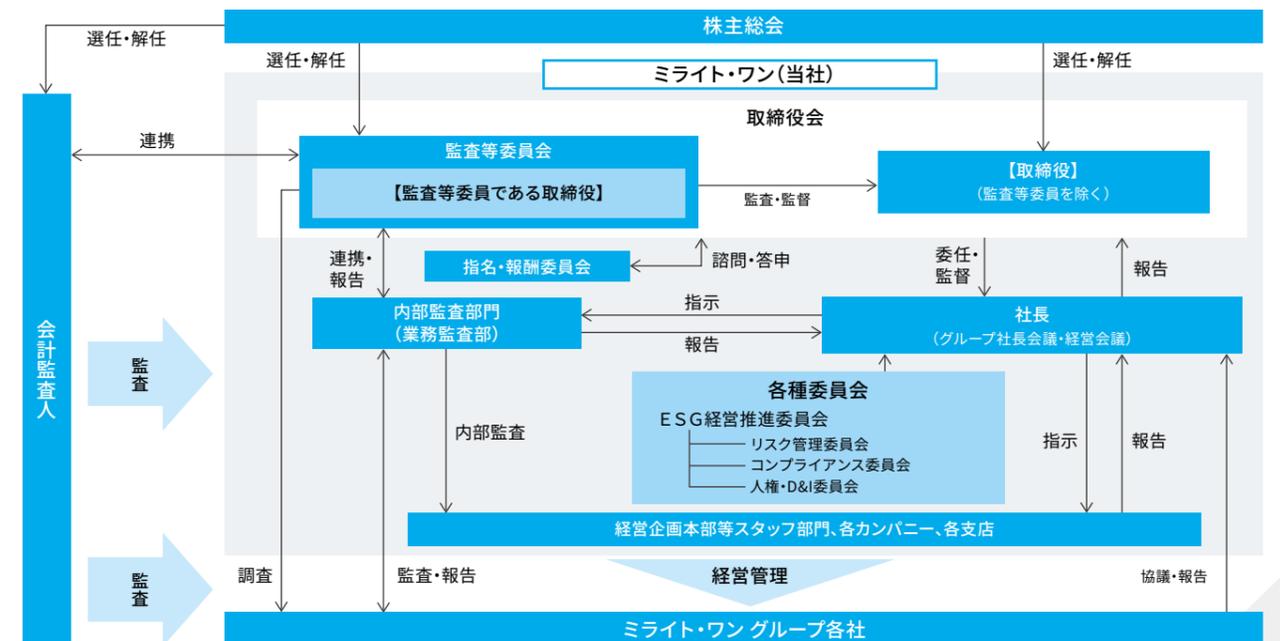
### ガバナンス体制

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



■設置機関の概要

名称 (2022年度開催数)	目的・権限	代表者/委員長	構成員
取締役会 (22回)	会社の経営の法定事項を決議するとともに、経営の基本方針なら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	代表取締役社長 中山 俊樹	取締役 (監査等委員除く) 遠竹 泰、高橋 正行、宮崎 達三、 高屋 洋一郎、脇本 祐史、三ツ矢 高章、 五十嵐 克彦、大橋 大樹、高木 康弘、 馬場 千晴、山本 眞弓、瓦谷 晋一、塚崎 裕子 監査等委員 である取締役 山本 康裕、青山 幸二、 勝丸 千晶(石川 千晶)、末森 茂、早川 治
指名・報酬委員会 (10回)	取締役の指名・報酬に関わる客観性を向上させるため、取締役会のもと、任意の諮問委員会として設置	取締役(社外) 馬場 千晴	取締役 山本 眞弓、瓦谷 晋一、塚崎 裕子、 中山 俊樹
監査等委員会 (10回) ※ただし、2022年6月まで監査役会(4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 山本 康裕(常勤)	取締役 監査等委員 青山 幸二(常勤)、勝丸 千晶(石川 千晶)、 末森 茂、早川 治
グループ社長会議 (35回)	経営方針(主に事業関連)に関する重要事項について報告を受け、重要方針を審議	代表取締役社長 中山 俊樹	カンパニー長、カンパニー企画本部長、主要グループ会社社長、 主要グループ会社企画本部長、みらいビジネス推進本部長/副 本部長、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤)
経営会議 (19回)	経営方針に関する重要事項について報告を受け、重要方針を審議	代表取締役社長 中山 俊樹	カンパニー長、主要グループ会社社長、みらいビジネス推進本部長 /副本部長、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤)
ESG経営推進委員会 (5回)	当社グループ全体のESG基本方針や戦略の策定、各種施策推進と配下の小委員会(リスク管理、コンプライアンス、人権・D&I)からの委任事項の報告等	代表取締役社長 中山 俊樹	カンパニー長、主要グループ会社社長、みらいビジネス推進本部長 /副本部長、スタッフ組織1st組織長、取締役監査等委員(常勤)

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

■会計監査人の状況

監査法人の名称	継続監査期間	業務を執行した公認会計士	会計監査業務に係る補助者の構成
有限責任 あずさ監査法人	9年間	指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 長崎 康行 指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 小林 圭司 指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 中村 孝平	公認会計士 16名 会計士試験合格者等 10名 その他 15名

※上記補助者については、2022年4月～6月の(株)ミライト・テクノロジーズ関係者を含む

■取締役のスキルマトリックス

	企業経営・ 経営戦略	営業・ マーケティング	通信等設備構 築・運営	技術・ イノベーション・DX	グローバル 事業	新ビジネス 開発	人事・労務・ 人材開発	財務会計・ ファイナンス	法務・リスク管理・ コンプライアンス・ ガバナンス	公共政策・ 学術研究
監査等委員でない取締役	中山 俊樹	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	遠竹 泰	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	高橋 正行	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	宮崎 達三	社内	●	●	●	●	●	●	●	●
	高屋 洋一郎	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	脇本 祐史	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	三ツ矢 高章	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	五十嵐 克彦	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	大橋 大樹	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	高木 康弘	社内	●	●	●	●	●	●	●	
監査等委員である取締役	馬場 千晴	社外	●	●	●	●	●	●	●	
	山本 眞弓	社外	●	●	●	●	●	●	●	●
	瓦谷 晋一	社外	●	●	●	●	●	●	●	
	塚崎 裕子	社外	●	●	●	●	●	●	●	●
	山本 康裕	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	青山 幸二	社内	●	●	●	●	●	●	●	
	勝丸 千晶 (石川 千晶)	社外	●	●	●	●	●	●	●	●
	末森 茂	社外	●	●	●	●	●	●	●	
	早川 治	社外	●	●	●	●	●	●	●	●

※上記は、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、「株主総会招集ご通知」に記載しています

社外取締役の有効活用

当社外取締役は、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あります。

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

なお、当社は、女性役員として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1名の計4名を選任しています。

取締役に求める専門性と経験は前出「取締役のスキルマトリックス」の通りです。

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための取り組み

取締役会は「取締役会規程」に基づき毎月1回のほか、必要に応じて随時開催しており、2022年度は22回開催しました。また、取締役会においては、社内規程に基づき取締役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。なお、取締役会の実効性評価も実施し、その機能の向上を図っています。

また、コーポレートガバナンス・コードを踏まえ、指名・報酬に関わる客観性を向上させるため、取締役会のもとに任意の諮問委員会である「指名・報酬委員会」を設置しており、2022年度は10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に行い、取締役の職務執行に対する監視機能を強化しています。

監査等委員の監査が実効的に  
行われることを確保する取り組み

監査等委員は重要な決裁書類等を閲覧するほか、グループ社長会議、経営会議およびその他重要な会議に出席し、会社の重要な意思決定プロセスおよび業務の執行状況を把握しています。また、監査等委員と代表取締役、会計監査人等が意見交換を行うことにより意思疎通を図り、監査等委員の監査が実効的に行われることを確保しています。

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

取締役会の実効性評価

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

努めています。

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

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

**【2021年度に実施した実効性評価の概要と対応結果】**

**【主な意見】**

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

↓

**【実施した対応策】**

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

**【2022年度の実効性評価の概要】**

**【主な意見】**

中長期的な企業価値向上に向けた議論の充実を図るため、経営執行会議における論点の明確化と情報共有、議題の絞り込み、審議時間の確保、業務執行の委任に関する具体的な検討が必要。

↓

**【実施中の対応策】**

取締役会での審議に先立ち、「審議の場」に加え、事前説明や代表取締役等との意見交換の場を増やすなど、取締役会での議論深化のための工夫を図っています。

**取締役に対するトレーニング**

取締役については、定期的に自らの役割や法的責任等について認識を深めるために役員研修を実施しています。2023年度からは、ミライト・ワン グループの役員および経営幹部を対

象に、①プライム市場企業に相応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、事業所視察や工事現場視察等の機会を提供することとしています。

**最高経営責任者等の後継者計画・育成**

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

**役員の報酬等**

**基本方針**

取締役(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4名と代表取締役社長で構成される「指名・報酬委員会」(委員長は独立社外取締役)において、審議した結果を取締役に答申し、その答申を踏まえて取締役会で決定しています。

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

※役員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**

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

業績連動報酬に係る指標は、グループ連結の業績並びに企業価値の向上への貢献意識を高める上でわかりやすい指標として、当社「連結営業利益」「ROE」および「ESG指標」の達成度を選択し、「役員株式給付規程」に基づき、月例報酬3ヵ月

分の30%を充当して設定した基準ポイントをもとに、当社「連結営業利益」「ROE」および「ESG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**

2022年度においては、2022年6月14日開催の取締役会決議に基づき、株主総会で決議した総額の範囲内で、指名・報酬委員会に諮問することを前提に、各取締役の基本報酬の額および各年度の業績を踏まえた賞与の額の決定を代表取締役社長の中山俊樹氏に一任する旨の決議をしています。これらの権限を一任した理由は、当社全体の事業を俯瞰しつつ各取締役の担当業務遂行の評価を行うことについては、代表取締役社長が最も適任であると考えられるためです。

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

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)	206	155	50	14
監査等委員 (社外監査役を除く)	31	31	—	2
監査役 (社外監査役を除く)	6	6	—	2
社外役員	67	67	—	9

※監査役に対する支給額は、監査等委員会設置会社移行前の期間に係るものであり、監査等委員である取締役に対する支給額は、監査等委員会設置会社移行後の期間に係るものです

**役員ごとの連結報酬等の総額等**

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため記載していません。

**関連当事者間の取引**

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

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

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

**政策保有株式**

**投資株式の区分の基準および考え方**

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

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

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

**ア. 保有方針**

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

**イ. 保有の合理性を検証する方法**

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

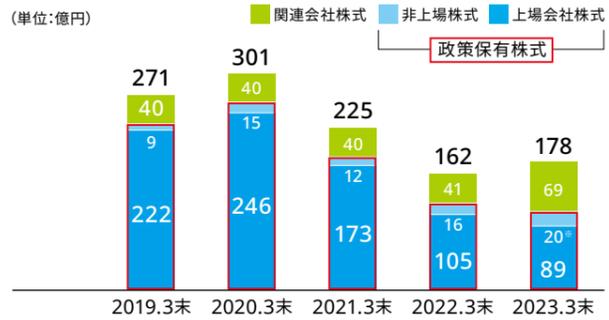
**ウ. 個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容**

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

検証の結果、「保有の意義が希薄」と考えられる株式は、株価等を考慮しながら随時売却を進めています。また、グループ

全体の純投資目的以外の目的である投資株式の保有および縮減の状況は、毎年の検証を通じて管理していきます。なお、2022年度は、上記方針等に則り、4銘柄を売却しています。

### ■投資有価証券の推移



【参考】

	2019.3末	2020.3末	2021.3末	2022.3末	2023.3末
総資産 (政策保有株式比率)	3,314 (7.0%)	3,521 (7.4%)	3,587 (5.2%)	4,357 (2.8%)	4,367 (2.5%)
純資産 (政策保有株式比率)	1,995 (11.6%)	2,187 (11.9%)	2,313 (8.0%)	2,492 (4.9%)	2,543 (4.3%)

※非上場株式には戦略的投資が含まれています

### 投資有価証券売却益



## 適時開示の実施、インサイダー情報の管理、フェア・ディスクロージャー対応

当社は、別途公表している「ディスクロージャーポリシー」に則り、TDnetやEDINETによる適時・適切な情報開示を行っています。加えて、当社ホームページ (<https://www.mirait-one.com/>) やプレスリリースなども活用し、より広範な情報開示に積極的に取り組んでいます。また、IR活動で使用する資料などは、株主・投資家の皆様とわかりやすく、有益な情報を提供できるよう努めています。

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

### コミュニケーションの充実に向けた取り組み

IR活動は、情報取扱責任者である取締役財務経理本部長を責任者として、担当部署であるIR部が実施しています。株主・投資家の皆様との面談については、可能な限り、責任者自らが

対応しています。また、アナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を年2回開催し、説明会の様子についてはホームページなどで配信しています。海外の機関投資家に対しては、重要情報の英語でのタイムリーな情報提供に努めるほか、北米・欧州・アジア地域において海外IRを実施しています。なお、決算説明会および海外IRは、株主・投資家の皆様と建設的な議論を促進するため、原則として代表者自らが説明を行うこととしています。

加えて、当社事業への理解を深めていただけるよう、個人投資家を対象としたネットライブを活用したオンライン会社説明会や、証券会社などが主催する個人投資家説明会にも適宜参加しています。なお、株主・投資家の皆様からいただいたご意見などは、取締役会・グループ社長会議において経営陣にフィードバックしています。また、株主との対話についても、ホームページで公開しています。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、当社ホームページにも掲載しています。

2023年6月27日開催の第13回定時株主総会の招集通知は18日前の2023年6月9日に発送しました(法定期日は6月12日)。招集通知発送前の2023年6月1日(株主総会開催日の26日前)には東京証券取引所および当社ホームページにて電子提供措置を開始(法定期日は6月6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。なお、追加すべき情報が生じた場合には、逐次当社ホームページにて開示しています。

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、当社ホームページで事前に事業報告の動画を掲載するとともに、株主総会当日は総会模様の映像をライブ配信し、事後においても、総会模様の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。

# コンプライアンスの徹底

## 企業文化の基礎としてコンプライアンスを徹底

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

憲章のなかでは「倫理観醸成等の取り組み」「公正取引」「情報開示」「反社会的勢力との関係断絶」等に関する基本方針を

### (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。



定め、最優先課題として取り組むこととしています。

また、「コンプライアンス規程」により、代表取締役社長を委員長とするESG経営推進委員会のもと、コンプライアンス担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」で個別課題について検討するとともに、コンプライアンスに関わる事案や対応策を共有しており、2022年度は2回開催しました。

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

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

なお2022年度、連結子会社の(株)ソルコムにおいて、公正取引委員会より独占禁止法違反による排除措置命令を受けましたが、原因究明および再発防止策の実施を行う旨の措置報告書を提出し、措置報告内容の連絡を受け、本命令の履行は完了しました。引き続き、ミライト・ワン グループとして法令遵守の徹底および従業員の意識改革とコンプライアンス体制強化に取り組めます。

## 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

# リスクマネジメントの徹底

## リスクへの対応

当社は、「リスク管理規程」により、ミライト・ワン グループのリスクに関する必要な事項を定め、事業を取り巻く様々なリスクに対して的確な管理の実践が可能となるよう対応しています。

また、代表取締役社長を委員長とするESG経営推進委員会のもとに、コンプライアンス担当役員を委員長とする「リスク

管理委員会」を設置し、リスク管理に関する項目などについて審議することとしており、2022年度は2回開催しました。

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

2023年3月末現在、当社が経営成績および財務状況等に影響をおよぼす可能性のあると認識している主なリスクとして次ページの表のようなものがあります。

### 内部統制システムの整備

当社は、グループの業務の適正性を確保する体制として「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議しています。また、「子会社管理規程」を制定し、グループ子会社の内部統制の

具体的な運用体制を整備することにより、グループとしての内部統制システムを確立し、適切なグループ運営に努めています。

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

### ■リスクマネジメントの徹底

主なリスク	概要	対応策
①特定取引先への依存	当社グループの主たる取引先は、NTTグループをはじめとする通信事業各社であり売上高に占める割合が高く、通信事業各社の設備投資動向や技術革新等によっては当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	通信キャリア事業からソリューション事業への事業構造の転換と新たな成長分野として位置づける「みらいドメイン」へのシフトを加速し、従来の事業分野や技術の枠組みを超えた新たな事業機会の創出に向けた取り組みを進めています。
②安全・品質	重大な事故等による不測の事態や品質に重大な問題を発生させた場合、取引先からの信用を失うとともに営業活動に制約を受けるなど当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループでは安全や品質に関する統合マネジメントシステム等を活用し、お客様に信頼、評価される高品質なエンジニアリングとサービスをお届けできるよう安全・品質管理にグループ一体となって取り組んでいます。
③重要な情報の管理	事業活動を通して、取引先からの技術データ・個人情報等の重要な情報を入手することがあります。予期せぬ事態により情報が流出や悪用された場合には、取引先からの信用を失うとともに損害賠償責任の発生等により当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループではISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)を活用し、グループ一体となって情報漏洩防止を徹底しています。
④取引先の信用不安	取引先の信用不安が発生した場合は、工事代金の回収不能や工事の施工遅延等が生じ当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループは外部調査機関等を利用した取引先の与信管理と、法務担当による契約書審査を行うなどにより信用不安リスクの回避に取り組んでいます。
⑤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により建設コストが上昇した場合は、工事が中断または遅延するなどの影響のほか、発注者による投資抑制や判断の先送りなどにより、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	当社グループでは物品不足が生じていない工程を優先的に進めるなど、工期延伸を最小化するための工程管理を綿密に行っています。また、建設コストの上昇については、原材料価格上昇時の条件の契約条項への盛り込み、工事価格への転嫁等の対策を実施し、リスクの低減に努めています。
⑥保有資産	事業運営上の必要性から有価証券等の資産を保有していますが、著しい時価の変動等により当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	定量的・定性的検証を通じ保有意義が希薄と考えられる有価証券等は段階的に縮減し、時価変動リスクの回避に取り組んでいます。
⑦自然災害等	大規模災害や感染症の大流行等により当社グループの従業員、協働者、設備等への直接被害のほか、ライフラインの停止、燃料の不足等、不測の事態が発生した場合は、工事が中断または遅延するなど当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループでは地震等の自然災害や感染症が発生した場合に備え、BCP(事業継続計画)の策定、社員安否確認システムの構築、防災訓練や新しいワークスタイルへの移行等各種対策を講じています。
⑧海外事業	当社グループでは、アジア、オセアニアを中心とした諸外国で事業を展開しており、進出国での政治・経済情勢、為替や法的規制等に著しい変化、感染症の大流行や資材価格の高騰および労務単価の著しい上昇等が発生した場合は、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	グループ内での情報収集、進出国の適度な分散等により、その予防・回避に努めています。
⑨気候変動	地球規模での気候変動による問題が顕在化してきており、企業においても温室効果ガス排出量の削減、産業廃棄物の低減等、環境に対する配慮が求められています。このような配慮は、自社のみならず、サプライチェーンを構成する企業群にわたって要請される傾向であり、当社グループ、パートナー企業等が適切な対応を行えない場合、取引先各社との取引が制限されるなど、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループでは重要課題(マテリアリティ)において「環境にやさしい社会をつくる、まもる」ことを明確にし、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同、そのフレームワークに沿った当社グループの事業におけるリスクと機会の分析や、事業活動を通して排出する温室効果ガス(GHG)の把握とその低減に向けた取り組み、産業廃棄物の一層の低減に向けた取り組み等を進めています。
⑩M&A	当社グループは、事業領域の拡大およびビジネスモデルの変革に向けて、シナジー効果が期待できるM&Aを実践していくことでグループの企業価値向上を目指していますが、M&A対象会社に期待する利益成長やシナジー効果等が実現できなかった場合、当社グループの業績に影響をおよぼす可能性があります。	当社グループではM&Aの実施の際に当社グループの成長戦略と整合しているか、また今後の市場動向の見通しや事業計画、当社グループとのシナジー効果を慎重に検討するとともに、買収後の統合プロセスにおいては、実施すべき事項とその達成時期を定めモニタリングを強化し、シナジー効果の最大化に取り組んでいきます。
⑪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およぼす可能性があります。	当社グループでは社内関係部署において法改正等の動向を注視し、速やかにグループ内への共有を図り必要に応じて社内規程の見直しを行うとともに、当社グループおよびパートナー企業の社員へ向けた啓発活動の実施と実効性のある内部監査や相談体制を構築することにより、法令遵守に継続的に取り組んでいます。

## 役員紹介

(2023年6月27日現在)(取締役会出席状況は2022年度)



代表取締役社長  
**中山 俊樹**

所有株式数 17,548株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



代表取締役専務執行役員  
**遠竹 泰**

所有株式数 9,017株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



取締役専務執行役員  
**高橋 正行**

所有株式数 12,903株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役専務執行役員  
**宮崎 達三**

所有株式数 6,585株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役常務執行役員  
**高屋 洋一郎**

所有株式数 3,003株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役常務執行役員  
**脇本 祐史**

所有株式数 6,028株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役常務執行役員  
**三ツ矢 高章**

所有株式数 4,485株  
取締役会出席状況  
—(新任)



取締役  
**五十嵐 克彦**

所有株式数 16,507株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



取締役  
**大橋 大樹**

所有株式数 7,983株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役  
**高木 康弘**

所有株式数 7,620株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



社外取締役  
**馬場 千晴**

所有株式数 515株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



社外取締役  
**山本 真弓**

所有株式数 257株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



社外取締役  
**瓦谷 晋一**

所有株式数 1,030株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



社外取締役  
**塚崎 裕子**

所有株式数 515株  
取締役会出席状況  
13回/13回(100%)



取締役監査等委員(常勤)  
**山本 康裕**

所有株式数 20,019株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



取締役監査等委員(常勤)  
**青山 幸二**

所有株式数 16,154株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



社外取締役監査等委員  
**勝丸 千晶 (石川 千晶)**

所有株式数 1,846株  
取締役会出席状況  
22回/22回(100%)



社外取締役監査等委員  
**末森 茂**

所有株式数 0株  
取締役会出席状況  
11回/13回(85%)



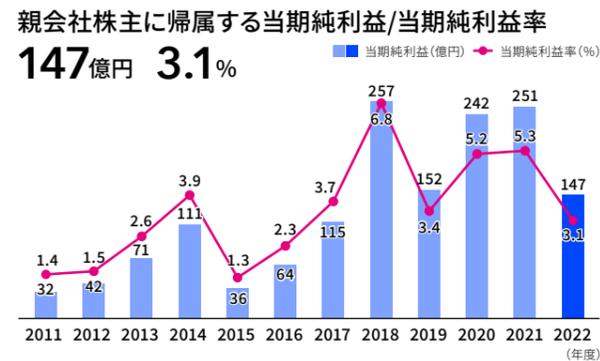
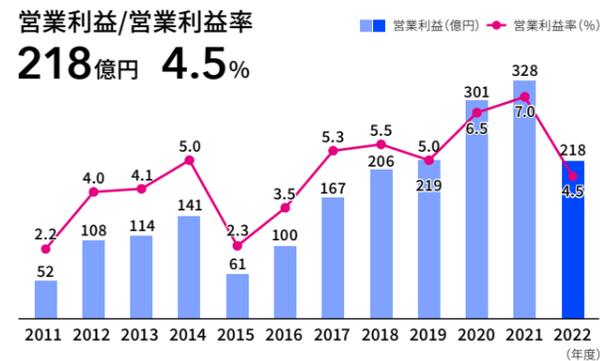
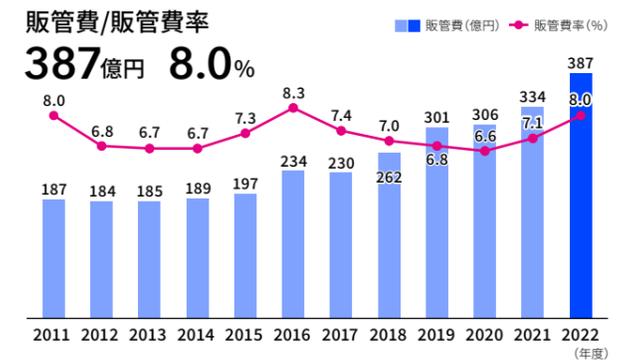
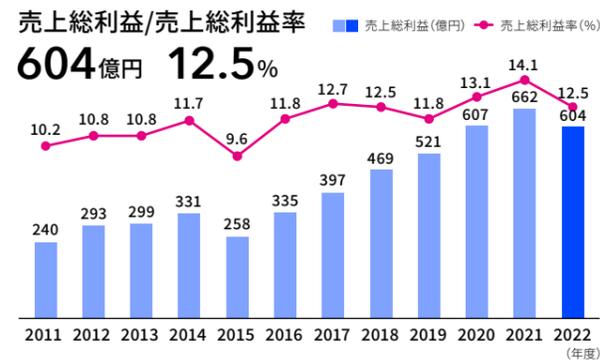
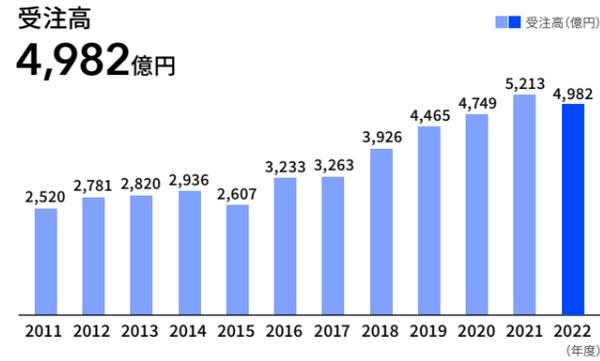
社外取締役監査等委員  
**早川 治**

所有株式数 0株  
取締役会出席状況  
一(新任)

# 11年間財務ハイライト

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

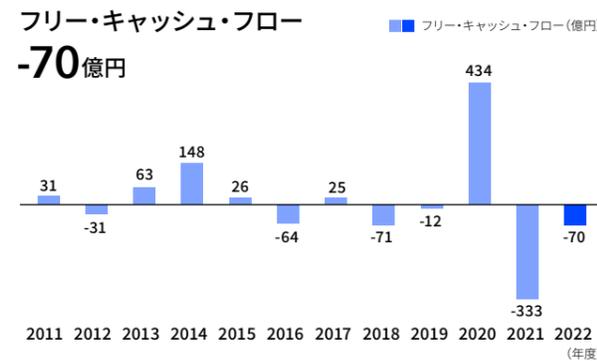
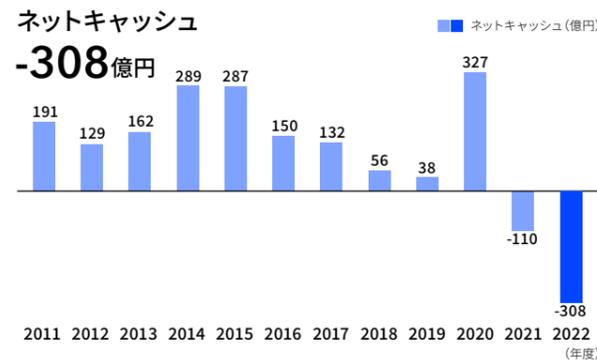
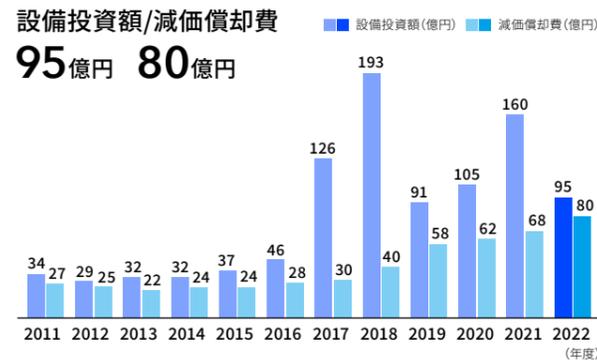
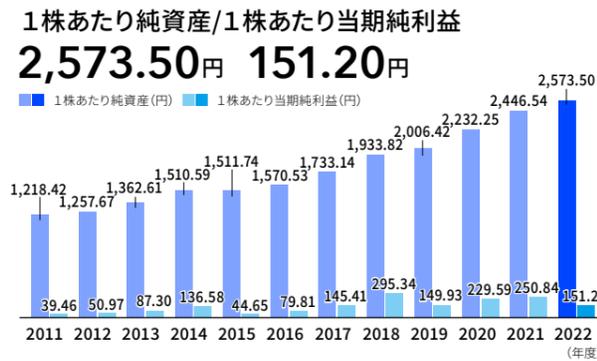
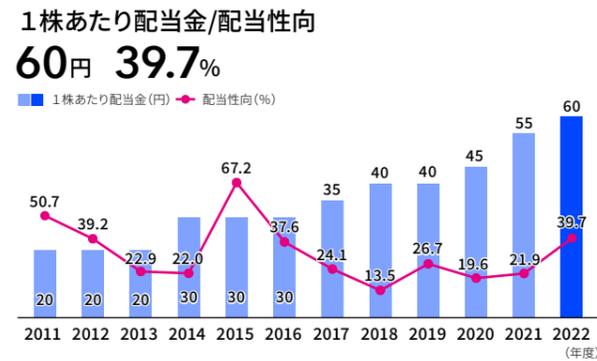
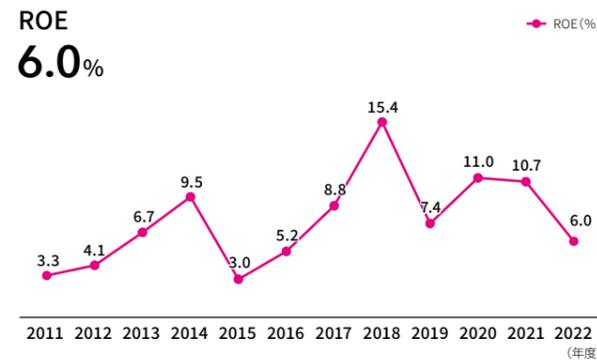
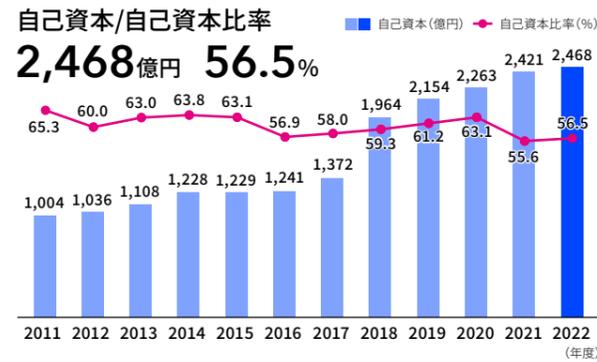
※最新の情報はWebサイト (<https://www.mirait-one.com/>) をご覧ください



※ 2018年度は、経営統合に伴う特別利益(負のれん発生益等 100億円)の影響を含みます

# 5年間非財務ハイライト

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



	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
環境への取り組み	CO2排出量**	8,868 t-CO2*2	14,856 t-CO2*2	Scope1:66,890t-CO2 Scope2:22,841t-CO2 Scope3:2,471,130t-CO2e	Scope1:67,907t-CO2 Scope2:21,277t-CO2 Scope3:2,413,496t-CO2e	Scope1:65,166t-CO2*6 Scope2:19,754t-CO2*6 Scope3:2,222,900t-CO2e*6
	自社のグリーンエネルギー年間総発電量(太陽光)	13.8万kwh*1	13.2万kwh*1	13.7万kwh*1	28.5万kwh	32.4万kwh*5
	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)	48,929kw*2 (348,724kw*2)	14,510kw*2 (363,234kw*2)	35,463kw*2 (398,697kw*2)	21,946kw*2 (420,643kw*2)	19,377kw*5 (440,020kw*5)
	産業廃棄物リサイクル率***	—	—	—	96.4%*4	96.6%*6
	産業廃棄物最終処分率***	—	—	—	3.6%*4	3.4%*6
労働者の安全確保	水資源投入量および総排水量	—	40千m <sup>3</sup> *1	39千m <sup>3</sup> *1	39千m <sup>3</sup> *1	43千m <sup>3</sup> *5
	労働災害発症率	0.00*1	0.18*1	0.35*1	0.00*1	0.13*5
	重大設備事故件数***	—	—	—	0件	0件*6
健康経営の推進	重大人身事故件数***	—	—	—	3件	0件*6
	過去3年間の正規職員の労働災害(死亡災害)件数*	0件*1	0件*1	0件*1	0件*1	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*1	0件*1	0件*1	0件*5
	ストレスチェック受検率**	—	—	98.4%	97.5%	96.8%*6
働きやすい労働環境の整備	高ストレス者割合**	—	—	9.9%	10.1%	11.5%*6
	平均時間外時間数*	—	—	24.9時間*1	22.9時間*1	20.7時間*5
	年次有給休暇取得率	64.7%*1	63.0%*1	60.7%*1	64.6%*1	72.1%*5
	平均年齢*	—	—	41.9歳*1	42.1歳*1	43.4歳*6
	女性の平均年齢*	—	—	36歳*1	36.4歳	37.2歳*6
	平均勤続年数	14.9年*1	14.8年*1	15.3年*1	15.6年*1	17.3年*6
	女性平均勤続年数	11.6年*1	11.8年*1	11.2年*1	11.5年*1	12.3年*6
人財育成	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	22.1%*1	20.3%*1	26.8%*1	27.7%*1	31.2%*6
	離職率(新卒過去3年平均)**	—	—	6.8%	5.4%	7.6%*6
地域社会への貢献	マルチ資格取得率***	—	—	26.6%*2	25.6%*5	
コンプライアンスの徹底	社会貢献活動支出額	35百万円*3	36百万円*3	28.6百万円*3	36.4百万円*3	46.6百万円*6
	重大な法令違反*	—	—	0件*1	0件*1	1件*6
多様な人財の活躍推進	内部通報*	—	—	62件*1	90件*1	145件*6
	新入社員総数	56名*1	75名*1	128名*1	95名*1	223名*6
	女性新入社員数	14名*1	17名*1	29名*1	13名*1	53名*6
	女性新入社員比率	16.7%*1	23.1%*1	23.2%*1	17.8%*1	23.8%*6
	従業員総数	2,655名*1	2,716名*1	2,882名*1	2,925名*1	7,375名*6
	女性従業員数	180名*1	193名*1	255名*1	266名*1	790名*6
	女性従業員比率	6.8%*1	7.1%*1	8.8%*1	9.1%*1	10.7%*6
	管理職総数	761名*1	902名*1	938名*1	972名*1	2,469名*6
	管理職比率**	—	—	30.9%	30.1%	33.5%*6
	女性管理職数	22名*1	26名*1	29名*1	30名*1	79名*6
女性管理職比率	2.9%*1	2.9%*1	3.1%*1	3.1%*1	3.2%*6	
取締役総数(役員)	14名*1	15名*1	13名*1	12名*1	19名*5	
女性取締役(役員)	1名*1	1名*1	0名*1	0名*1	3名*5	
女性取締役比率	7.1%*1	6.7%*1	0%*1	0%*1	15.8%*5	
労働者の男女の賃金の差異比率***	—	—	—	—	72.4%*5	
男性育児休業等取得率***	—	—	—	80.2%	65%*6	
女性育児休業取得率	100%*1	100%*1	100%	100%	100%*6	
育児短時間勤務人数*	—	—	48名	49名	55名*6	
子の看護休暇取得人数*	—	—	41名	43名	70名*6	
非正規社員(契約社員・派遣社員)*	—	—	1,783名	1,580名	1,431名*6	
中途採用人数(キャリア採用含む)**	—	—	134名	132名	131名*6	
定年再雇用率***	—	—	—	75.6%	88.9%*6	
障がい者雇用率**	—	—	2.15%	2.19%	2.14%*6	

※ 2020年度より開示  
 ※※ 2020年度より、西武建設(株)を含む7社合計のScope別の集計を開示  
 ※※※ 2021年度より開示  
 ※※※※ 2022年度より開示

【数値について】  
 育児短時間勤務人数(2023年4月1日現在)、障がい者雇用率(2023年6月1日現在)。左記以外は全て2023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・システムの6社合計

※ 2018年度は、経営統合に伴う特別利益(負ののれん発生益等 100億円)の影響を含みます

# 会社情報/株式情報

## (株)ミライト・ワンの概要 (2023年3月31日現在)

設立	2010年10月1日
本社	東京都江東区豊洲5丁目6番36号
代表者	代表取締役社長 中山 俊樹
資本金	70億円
格付	格付投資情報センター(R&I) A 日本格付研究所(JCR) A+
決算期	3月31日
従業員数	3,635名(ミライト・ワン グループ 14,350名)

## 株主の状況 (2023年3月31日現在)

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

上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場 (コード番号: 1417)
発行可能株式総数	330,000,000株
発行済株式総数	103,325,329株(うち、自己株式の数7,114,552株)
株主数	28,637名(自己株式除く)

## 大株主 (上位10名)

株主名	持株数(百株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	150,308	15.62
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	79,192	8.23
住友電気工業株式会社	36,687	3.81
住友電設株式会社	24,886	2.59
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	22,997	2.39
ミライト・ワン従業員持株会	20,912	2.17
NOMURA AYA	13,974	1.45
株式会社みずほ銀行	13,005	1.35
THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	12,806	1.33
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	12,479	1.30

※1 持株比率は当社所有の自己株式(7,114,552株)を控除して計算しています  
 ※2 持株数は百株未満を切り捨て、持株比率は小数点第2位未満を四捨五入して表示しています

## 所有者別株式分布状況 (自己株式除く)

所有者別株式数	株式数(株)	比率(%)	所有者別株主数	株主数(名)	比率(%)
金融機関	33,970,728	35.3	金融機関	43	0.2
金融商品取引業者	1,180,734	1.2	金融商品取引業者	35	0.1
その他の国内法人	11,714,319	12.2	その他の国内法人	335	1.2
外国法人等	23,011,626	23.9	外国法人等	243	0.8
個人・その他	26,333,370	27.4	個人・その他	27,981	97.7
合計	96,210,777	100.0	合計	28,637	100.0

## コーポレートブランド名のコンセプト

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

## ONE for All, All for ONE

社員がひとつになり、その力を結集。  
ミライト・ワンがグループの結束や  
連帯の象徴となることを目指します。

## only ONE

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

## Number ONE

常に挑戦し続け、  
グローバルレベルの  
リーディングカンパニーを目指します。

## 詳細なESG情報や最新の取り組みについては、当社ホームページを是非ご覧ください

当社グループは、年に1回発行する「統合報告書」において価値創造ストーリーや成長戦略、  
サステナビリティ・マネジメント等を深掘りし重点的にお伝えする一方、ESGにまつわる詳細な情報や最新の取り組みについては  
ホームページ「ESG」や「News」コーナーにて網羅的に開示し、随時更新しています。



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



<https://www.mirait-one.com/info/>



**株式会社ミライト・ワン**

経営企画本部 広報部

〒135-8111 東京都江東区豊洲5-6-36

TEL.03-6807-3120 FAX.03-5546-2967

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