

Integrated Report 2025

高松コンストラクショングループ

統合報告書

つながる力を、創り出す力に。

 **TakaMatsu**
GROUP

基本理念

経営理念

建設を通じて社会における相互補完の一翼を担う。

企業理念

1 経営目標

我が社はステークホルダーに対し、利益の配分を通じて高い評価を得ることを目指し、もって我が社ならびにグループトータルの企業価値の増大をはかる。

2 経営姿勢

経営目標達成のため、よりビッグでよりハイプロフィットなグループを目指す。
ただし、不正や不当な手段による社益の追求はもちろん、浮利を追うなど利益第一主義に陥ってはならない。

3 存在意義

グループ憲章の遵守をはかり、グループ各社の経営を適切に指導し、もってグループ全体の発展を通じて社会に貢献することを使命とするホールディングカンパニーである。

パーパス

つながりで響きあい、
オンリーワンの価値を生み出す

目次

基本理念、パーパス

高松グループの概要

財務・非財務ハイライト	03
高松グループのあゆみ	05

トップメッセージ

経営戦略

価値創造ストーリー	13
長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」	15
前中期経営計画「共創×2025」総括	16
新中期経営計画 2025年度-2027年度	17
セグメント別概況	21
中核5社の個社別概況	22

ESGへの取り組み

女性活躍推進座談会	27
R&Dへの取り組み	31
マテリアリティ	33
カーボンニュートラル達成に向けて	35
社会への取り組み	41
コーポレート・ガバナンス	46
役員一覧	51
社外取締役メッセージ	53

データ集

11ヵ年サマリー	55
連結財務諸表	57
会社概要・株式情報	60

編集方針

「統合報告書」では、当社グループの事業全体像およびESGに関する取り組みをご紹介します。その内容についてステークホルダーの皆様との対話を重ねることで、企業価値の向上をはかることを目的としています。

対象期間：2024年4月1日から2025年3月31日

注意事項

本統合報告書には、当社グループの事業に関する将来の見通しが含まれています。これらは現時点で入手可能な情報から予測したものであり、今後のさまざまな要因により、実際の業績等とは異なる可能性があります。

情報開示・コミュニケーションツール

財務	統合報告書	株主通信	有価証券報告書	決算短信	決算説明会資料
					
非財務			コーポレート・ガバナンス報告書	ESGサイト	
					

財務・非財務ハイライト

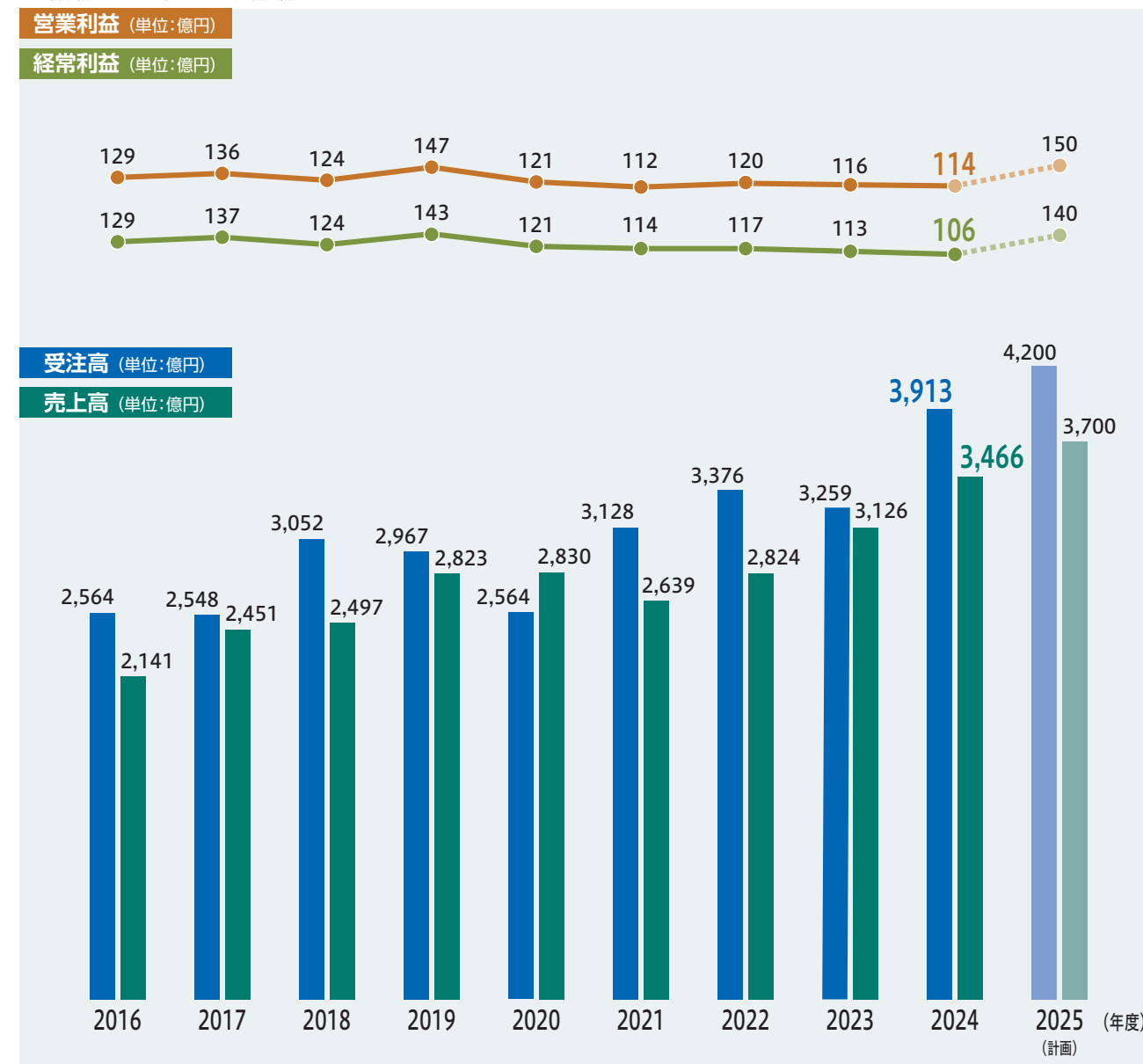
※記載数値はすべて当社グループ連結数値

営業利益 (単位: 億円)

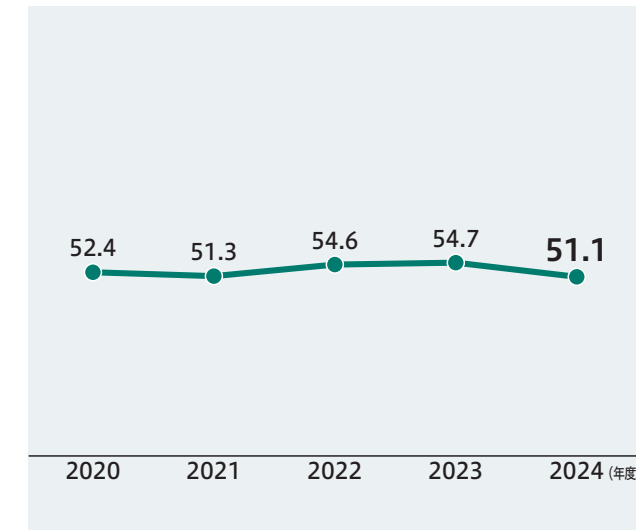
経常利益 (単位: 億円)

受注高 (単位: 億円)

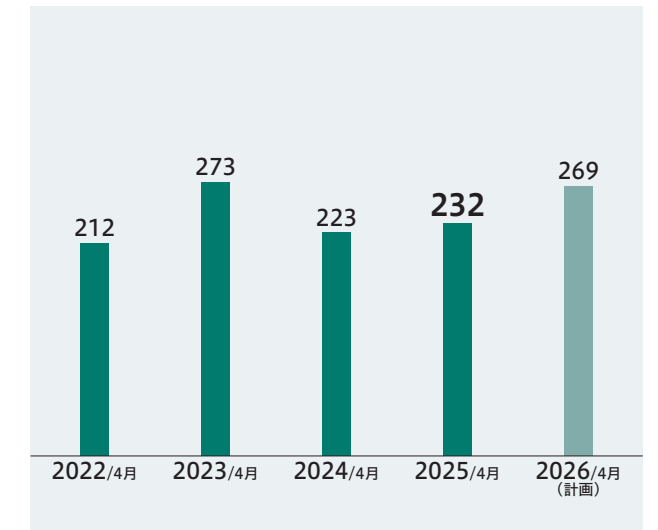
売上高 (単位: 億円)



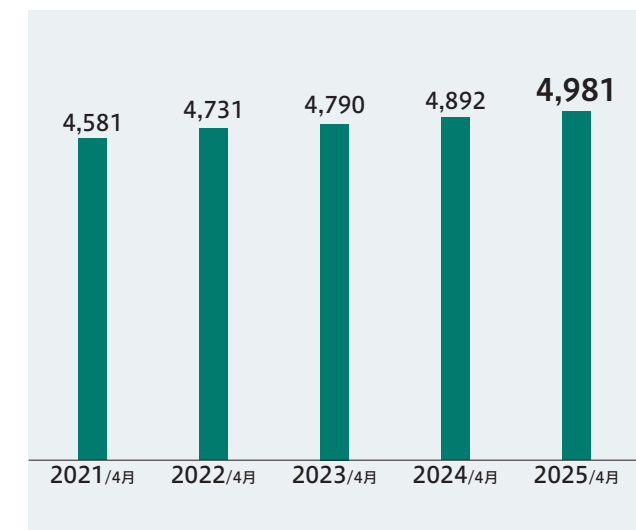
自己資本比率 (単位: %)



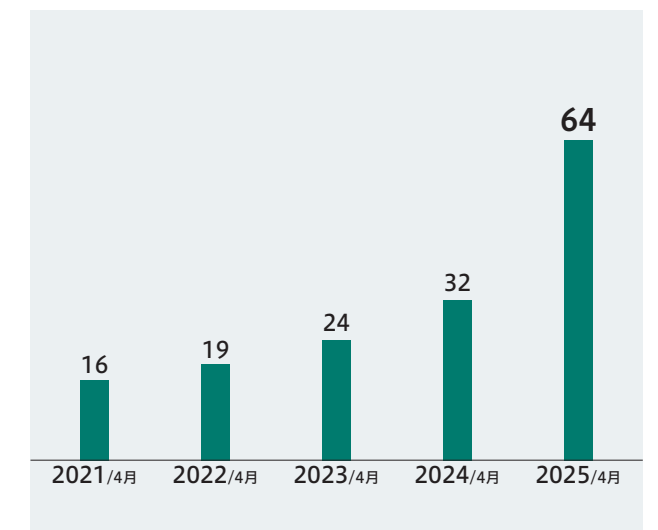
新卒採用者数 (単位: 人)



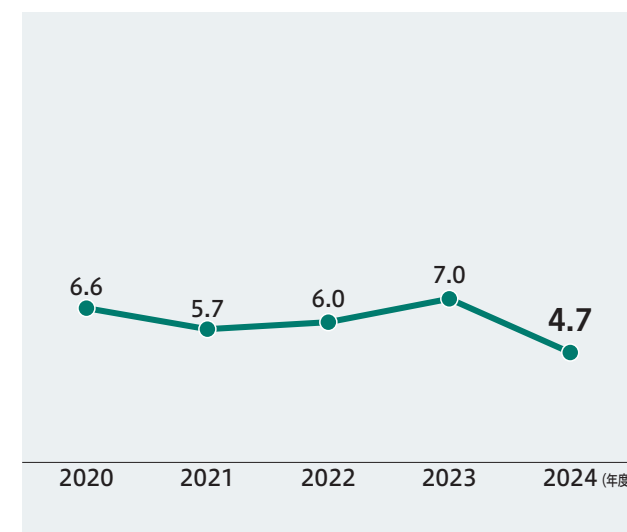
従業員数 (単位: 人)



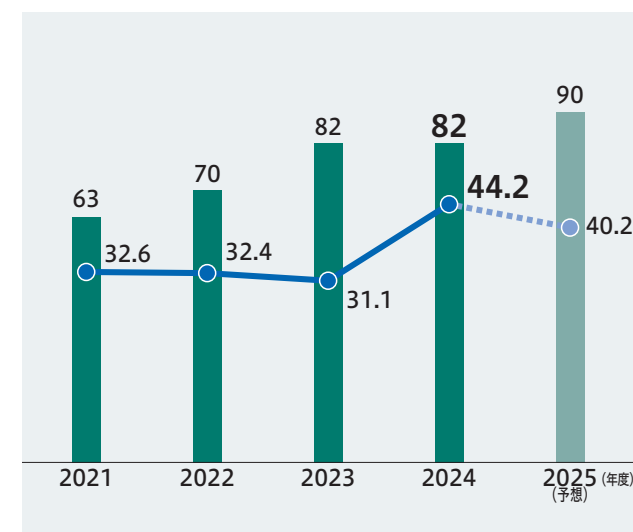
外国籍社員数 (単位: 人)



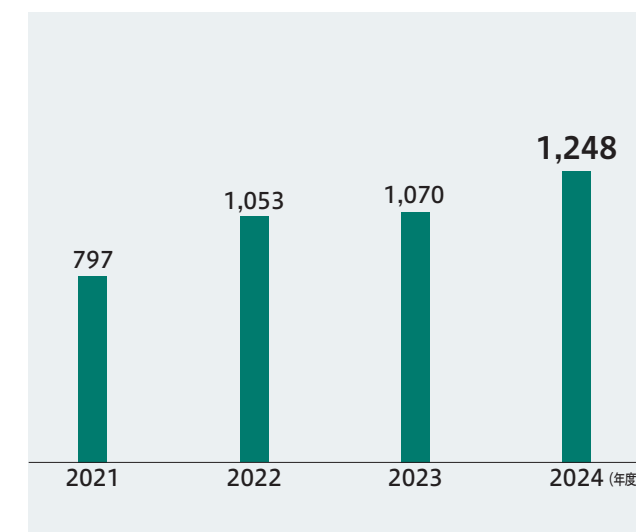
ROE (自己資本利益率) (単位: %)



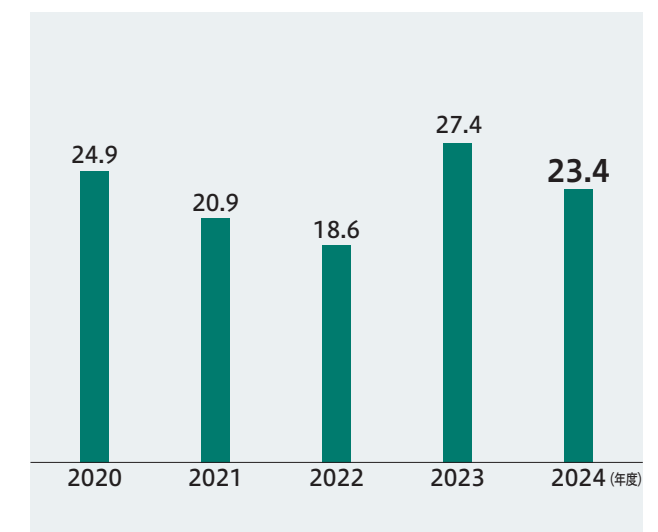
1株当たり配当額 (単位: 円) / 配当性向 (単位: %)



SDGs貢献売上高 (単位: 億円)

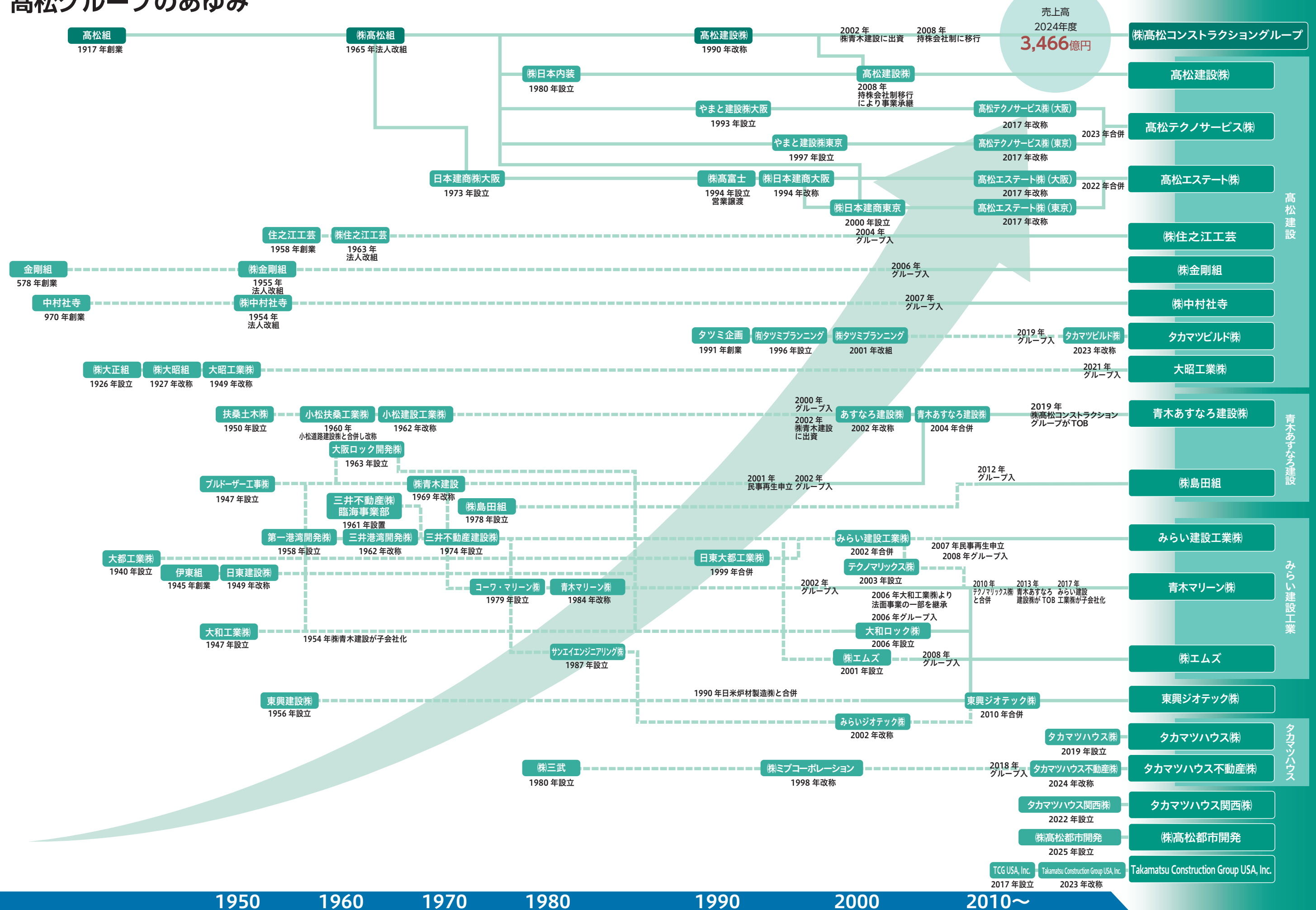


休業4日以上の労働災害発生件数 (単位: 件)



※JV工事は持分に計上しております。

高松グループのあゆみ



トップメッセージ

ソリューション提供型企业への脱皮を見据え 事業成長を加速し、収益力を強化。

過去最高の受注高・売上高で最終年度を終えた

前中期経営計画「共創×2025」。

ここでは、その3年間の取り組みを総括し、

成果と課題をお伝えするとともに、

2025年度より始動した

新3ヵ年中期経営計画が描く展望と

今後の成長戦略をご説明します。

代表取締役社長

高松 浩孝



長期ビジョンが示す「あるべき姿」へ

グループ事業の原点「Consultant & Construction」に立ち返し、 着実な成長を目指す。

当社グループは、持株会社である高松コンストラクショングループのもと、中核事業会社5社(高松建設、青木あすなる建設、みらい建設工業、東興ジオテック、タカマツハウス)を主軸に、国内19社・米国1社のグループ会社を擁する建設業の専門企業集団です。

1917年に創業した高松組(高松建設の前身)を源流とし、M&Aによる拡大を通じて、建築・土木・不動産の3分野を展開してきた当社グループは、各事業会社の強みを活

かし、幅広い工事需要を取り込んできました。現在は、土地活用ビジネスとして賃貸マンションなどを建設する高松建設と、官民の大型土木・建築工事を手掛ける青木あすなる建設、海洋・港湾分野の土木に強みを持つみらい建設工業、法面保護工事や地盤改良工事に特化した東興ジオテック、木造戸建住宅による成長を担うタカマツハウスと、それぞれが高い専門性を発揮する形で、グループ事業を展開しています。

これまで私たちは、時代の変化を捉えて社会の要請に応えるべく、価値提供の幅を拡げながら、建設業界における独自のポジションを築き、グループ事業を発展させてきました。その原点は、祖業である高松建設の企業理念にある「Consultant & Construction」、すなわちお客様に寄り添い、お役に立つ仕事をする事で緊密な信頼関係を築き、土地活用ビジネスの拡大につなげてきた取り組みにあります。これからの当社グループは、建設業界における人手不足の深刻化、資機材価格や労務費の高騰、競争の激化など、厳しさを増し続ける経営環境を克服し、持続的成長を目指すとともに、ステークホルダーの皆様との共存・共栄をはかり、より大きな社会貢献を果たしてい

ます。そのためには、グループ事業の原点に立ち帰りつつ、飛躍に向けてチャレンジしなければなりません。

これを踏まえ、2030年における当社グループのあるべき姿を描いた長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」では、「Consultant & Construction」の体現を通じて、地域のあらゆる人々の「もの」と「ところ」の幸せにつながるソリューションを提供し、循環型・持続的・社会インフラの創生に貢献するという企業像を明確化しました。私たちは、この長期ビジョンを具現化すべく、「相互信頼と絆を大切に」「社員と組織の成長を一致させる」「人々が幸せに暮らせる未来に貢献する」という三つの価値観をグループ全体で共有し、事業成長への取り組みとともに組織経営の強化をはかってまいります。

前中期経営計画の最終年度実績

受注高・売上高の過去最高を更新し、 着実な成長を示す。

前中期経営計画「共創×2025」の3年間は、建設市場全体がコロナ禍による影響から復調する中、当社グループにおいては、出来高生産性が高い大型工事へのシフトが進み、受注高・売上高の伸長につながりました。その一方で、資機材価格の高騰や人件費の上昇など建設コストの増加が利益を圧迫し、また2024年より建設業に適用された時間外労働の上限規制や、最近の金利上昇などの社会環境の変化もありました。建設コストの増加は、土木セグメントを中心とする官庁・公共案件では、物価スライド条項の適用によりカバーされますが、民間の建築セグメントでは、利益の悪化要因となります。

2024年度の連結業績は、受注高が3,913億円(前年度比20.1%増)、売上高が3,466億円(同10.9%増)に達し、いずれも過去最高となりました。特に高松建設における受注案件の大型化と受注単価の上昇、そして青木あすなる建設における建築セグメントの好調が受注高を押し上げ、それぞれ順調な工事進捗により増収につなげた他、タカマツハウスによる木造戸建住宅事業も順調に伸長し、

トップメッセージ

受注高および売上高の拡大に寄与しました。一方、みらい建設工業は、大型案件の獲得により受注高を伸ばしたものの、西日本の港湾工事が台風の発生で遅延したことなどが響き、減収となりました。東興ジオテックは、法面工事の大型案件の失注や受注の期ずれなどにより受注高が減少し、ほぼ前年度並みの売上高となりました。

利益面は、青木あすなろ建設における民間建築の不採算工事や、建設コストの増加の影響を受け、また各社の人件費増やホールディングス体制の強化にともなう人員拡充などにより販管費が増加しました。そのため、売上総利益は446億円(前年度比3.7%増)と増益を維持しました

前中期経営計画による成果と課題

「ソリューション提供型企業への脱皮」と「ストックビジネスの実現」が確実に前進。



が、営業利益は114億円(同1.6%減)、経常利益は106億円(同6.1%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は64億円(同29.6%減)と減益になりました。

計画未達となった業績面の反省として、良好な市場環境が続いている状況下で、受注案件を戦略的にしっかり選別し、各事業会社の強みをより活かせる事業展開へつなげる取り組みが求められると考えています。

当社グループは、長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」を目指すための基本方針として「ソリューション提供型企業への脱皮」と「ストックビジネスの実現」を事業戦略の柱に掲げています。現在のコア事業である建設請負は、競争が激しく相対的に収益性が低いため、私たちは事業ポートフォリオの重心を、バリューチェーンにおける川上領域のソリューション提供と、川下領域のストックビジネスへ分散し、収益構造の転換をはかります。

この方針にもとづき前中期経営計画では、事業成長戦略における重点施策として、「事業ポートフォリオの強靱化」と「川上・川下領域への進出」に注力し、多くの進展と成果を得ることができました。

特に目覚ましかったのは、木造戸建住宅事業の躍進です。タカマツハウスが手掛ける同事業は、用地買収および企画・設計という川上領域と、不動産売却という川下領域の双方に展開するビジネスモデルであり、当社グループが目指す収益構造転換の基軸として推進していきました。その結果、タカマツハウスの売上高は、計画前(2021年度)の78億円から、この3年間で約4.5倍となる353億円へ大幅な成長を遂げ、営業利益も同様に1億円から16億円へ拡大しました。また、関西圏での戸建住宅事業の展開を目的に2022年11月にタカマツハウス関西を設立しました。

もうひとつ新たな動きとして、高松建設による分譲開発事業への参入が挙げられます。2023年4月に分譲事業

本部を設置し、マンション開発を本格的に開始しました。分譲マンションの「ティサーージュ」ブランドと、投資用マンションを1棟単位で売買する「トリニティ」ブランドを展開し、軌道に乗ってきたところです。今後は、分譲事業本部の分社化により設立した高松都市開発を事業主体とし、不動産開発事業に注力してまいります。高松都市開発については、後ほど言及させていただきます。

またストックビジネスでは、賃貸マンション管理事業および不動産仲介事業を担う高松エステートが業績を伸ばしました。同社の賃貸マンション管理事業は、管理戸数約3万戸のうち8割を高松建設の施工物件が占めており、その入居率(2024年度)は、大阪・名古屋圏で98.6%、東京圏で98.1%の高水準を示しています。

以上のとおり、前中期経営計画の事業成長戦略にお

新3ヵ年中期経営計画が目指すもの

都市機能への持続的な価値提供を果たすべく、「建設ソリューション企業」へ進化。

前中期経営計画の成果と課題を踏まえ、2025年度から2027年度までを期間とする新たな3ヵ年中期経営計画(以下、新中期経営計画)を策定し、2025年4月より始動しました。この3年間は、引き続き「高松グループ 2030 vision」を目指すための基本方針にもとづき、「ソリューション提供型企業への脱皮」と「ストックビジネスの実現」を推進し、その取り組みを通じて、事業成長の加速と収益力の強化をはかります。

数値目標としては、受注高、売上高、営業利益の3期連続過去最高を掲げ、計画最終年度(2027年度)における「受注高4,800億円」「売上高4,200億円」「営業利益210億円(営業利益率5.0%)」「親会社株主に帰属する当期純利益122億円」を設定しました。資本効率については、「ROE 8.1%」「ROIC 5.4%」の達成を目指し、さらに2030年度における「ROE 10.0%以上」「ROIC 7.0%以上」を長期目標として定めました。

新中期経営計画では、川上領域におけるソリューション提供を推し進めるうえで、特に不動産開発を強化していく考えです。当グループは今、自ら企画フェーズを担い、より高付加価値の提案をおこなうことで建設請負の収益性向上をもたらすという好循環の起点として、不動産開発事業を戦略面で重視しています。

ける重点施策は、2030年に向けた「ソリューション提供型企業への脱皮」と「ストックビジネスの実現」を確実に前進させ、具体的な実績を残しました。しかし、川上領域への進出の中で、用地取得などソリューション提供の下地づくりは進んだものの、企画・設計への展開や設備も含めた一体提案には至らず、事業ポートフォリオの重心を建設請負から本格的に移していく取り組みは、今後への持ち越しとなりました。ストックビジネスについても、賃貸マンション管理にとどまることなく、当社グループが保有するストックをベースにしたサービスへの展開を進めていく必要があると捉えています。

2025年7月1日には、高松建設の分譲事業本部を分社化し、デベロッパーである「高松都市開発」を始動いたしました。グループ内の既存事業と補完し合いながら、自ら構想・企画し、発注者の立場で不動産開発事業をリードしていくことを目指します。

また、グループ各社の建築・土木セグメントとの連携を強化し、上流から自ら案件を生み出すことで建設領域にも安定的な収益をもたらすグループ内循環を加速させていきたいと考えています。

まずは、富裕層をターゲットとした斬新な外観デザインと洗練された内装を備えるサービスアパートメント事業に取り組むほか、プライムエリアにおける超富裕層向け戸建住宅の開発にも挑戦してまいります。

中期経営計画で掲げた「新たな事業領域の開拓」として、川上領域である不動産開発に本格的に踏み込み、グループの総合力を活かして取り組む考えです。

一方、川下領域におけるストックビジネスについては、物件の保守・管理や修繕なども含め、お客様との長期的関係を継続する接点として捉えています。その観点から当社グループでは、公共施設の運営やBIMデータを活用した予防保全、DXによる業務効率化といった、建物の寿命全体にかかわる顧客価値の創出、提供

トップメッセージ

に向け、取り組んでまいります。

そして既存のコアである建設請負は、建築と土木、民間と官庁・公共といったセグメントを横串に、グループ各社の情報共有・連携をより緊密化し、その浸透を現場レベルでもはかることで、受注案件の選択と強みの発揮による採算性の向上につなげていきます。同時に、積算精度の向上や工程管理の綿密化、組織運営の見直しも含め、案件の大型化に対応した体制を整備し、グループ全体で生産性の改善に取り組む方針です。

私たちは、新中期経営計画を通じて、ここに述べましたソリューション提供とストックビジネス、建設請負の各戦略を連携させることで、単なる施工会社から脱却した「建設ソリューション企業」へ進化し、都市機能への持続的な価値提供を果たしてまいります。

事業成長戦略と組織経営の重点施策

新たな成長への布石を打ち、事業基盤の強化に向けてグループのリソースを共有。

新中期経営計画は、事業成長戦略における重点施策として、「新たな事業領域の開拓」「事業ポートフォリオ最適化」「グループ連携による事業基盤の強化・再構築」の三つを掲げました。

新たな事業領域の開拓は、前述の都市開発事業を通じて、社会インフラ分野における成長を遂げるべく、中長期の目線で布石を打っていくものです。「都市コミュニティ創生・再生」「サーキュラーエコノミー追求」「デジタルインフラ整備」の各観点から当社グループならではの価値を提供すべく、投資を実行していきます。

事業ポートフォリオの最適化は、建設・不動産領域において、全体最適の観点から人材および組織の再編成と、戦略的な資金配分を実施することで、各事業の強化をはかり、業績拡大につなげていきます。計画3年間の資金配分は、建設領域における既存事業の運転資金へ100億円、不動産領域における木造戸建住宅や販売用不動産などの成長資金へ200億円、デベロッパー事業への参入に250億円を想定し、この他に米国事業やM&Aなどの資金として150億円の成長投資を見込んでいます。

企業価値に資するサステナビリティ対応

人財および組織の強化・活性化で事業成長戦略の遂行を支え、提供価値を拡大。

サステナビリティへの取り組みについては、マテリアリティにもとづくESGテーマを設定し、グループを挙げて活動を推進しています。

グループ連携による事業基盤の強化・再構築は、営業情報や技術・ノウハウ、専門人材などの事業リソースをグループ内で共有し、高度化・有効化をはかることで、新たな事業機会の創出につなげます。当社では、そのための組織として新たに設置した「ビジネスマッチング推進部」が中心となり、事業リソース共有の仕組みづくりと具体的なマッチング機能を担っていきます。

同時に私たちは、これらの事業成長戦略と並行して、社員の主体性や挑戦を引き出す組織改革を推進し、社内コミュニケーションの活性化と全体最適マインドの醸成を通じて、組織経営の強化をはかります。

なお、新中期経営計画期間における株主還元については、従前からの累進配当を継続しつつ、1株当たり年間配当額の下限を90円に設定し、配当性向40%を目安に業績と連動した利益還元をおこなう方針を定めました。

この3年間、各事業会社における重点施策の遂行状況を的確にモニタリングしつつ、事業成長の加速と収益力の強化を促進し、過去最高業績の更新を継続することで、株主の皆様への還元水準を高めていく考えです。

このうち環境テーマは、「気候変動リスクへの対応」を掲げ、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に準じた開示を実施し、2030年度におけるCO₂排出量24%



以上削減(Scope 1・2、2023年度比)、2050年度のカーボンニュートラルを目指しています。2025年度からは、Scope 3の算出を段階的に開始しました。また「環境に配慮した事業の推進」として、環境負荷低減に資する建設資材の導入や建機の電動化などを各社が進めています。青木あすなる建設とみらい建設工業は、同社の設定した温室効果ガス排出量削減目標についてSBT認定を取得し、東興ジオテックの法面工事では、生物多様性に配慮した緑化工法を取り入れ、タカマツハウスは、ZEH(ゼロエミッションハウス)基準の高断熱住宅の提供を強化しています。

社会テーマでは、「多様な人材が能力を発揮できるウェルビーイングの実現」に主眼を置き、「ダイバーシティ推進」「エンゲージメント」「働き方改革」「健康経営」の各項目をKPIとして目標設定した活動をグループ全体で進めています。いずれも長期ビジョンの組織経営方針である「トップクラスのホワイト企業への挑戦」と軌を一にする重要な活動ですが、特にエンゲージメント向上への取り組みは、人手不足を背景として対応強化の必要性が高まっています。当社グループでは、経営陣と社員が直接対話する「タウンホールミーティング」を継続的に開催し、中期経営計画の方針・戦略の理

解浸透をはかるとともに、社員からの具体的な提案を促す問いを発信するなど、組織の自発性・主体性を醸成していくことで、エンゲージメントを高めるべく努めています。

そしてガバナンステーマでは、役員指名制度やサクセッションプランの整備、取締役会の実効性評価を通じたモニタリング機能の強化など、持続可能な企業成長に資する体制構築を進めています。引き続きグループ本社機能を最大限に発揮できる組織づくりに注力し、企業価値の拡大に向けて経営の高度化をはかります。

新中期経営計画の3年間は、今まで構想を温め、下地づくりをおこなってきたものをしっかり実装し、成果につなげていくフェーズに入ります。私たちは、ここに述べました人材および組織の強化・活性化によって、事業成長戦略の遂行を支えながら、提供価値を上げていくための変革を実行し、「建設ソリューション企業」への進化を遂げてまいります。ステークホルダーの皆様におかれましては、当社グループのさらなる飛躍にご期待いただき、長期のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造ストーリー

事業環境認識

建設市場（日本）

- プラス要因**
 - 国土強靱化／インフラリニューアル需要増
 - 優良な事業用地/住宅への需要増
 - PPP、PFIを含む大型案件の増加
- マイナス要因**
 - 民間建設投資減の恐れ増
 - 原材料および資機材価格の高騰
 - 就業者減＝人財獲得競争激化
 - 時間外労働の上限規制

社会情勢

- プラス要因**
 - 多様性需要、多様な働き方の浸透
 - 賃金アップにともなう所得増大
 - コロナ禍の復調によるインバウンドの増加
 - さらなる好景気基調の継続
- マイナス要因**
 - 経済成長の鈍化
 - インフレ傾向
 - 原材料価格高騰
 - 人口減
 - 優秀な人財の確保競争の激化
 - 原油価格高騰
 - 経済的分断
 - スタグフレーションの恐れ
 - 通商政策の変動による貿易摩擦をはじめとする世界的な安全保障環境の不透明さ

気候変動・自然災害等

- プラス要因**
 - SDGs、カーボンニュートラル取り組み要求のさらなる強まり
- マイナス要因**
 - テロや暴動・戦争

マテリアリティ

E
環境

- 気候変動リスクの対応
- 環境に配慮した事業の推進（サーキュラーエコノミー）

S
社会

- 社会に役立つ事業の推進・サービスの提供
- 多様な人財が能力を発揮できるウェルビーイングの実現
- 安全・品質の確保と技術力の強化
- 人権の尊重
- 地域コミュニティの振興・発展

G
ガバナンス

- ガバナンス構造の変革
- グループ本社機能の発揮

インプット

財務資本

2024年度

- 売上高 3,466億円
- 営業利益 114億円
- ROE 4.7%
- ROIC 4.9%

人的資本

2024年度

- 従業員数（連結） 4,981名
- 海外人財在籍者数 64名

自然資本

2024年度

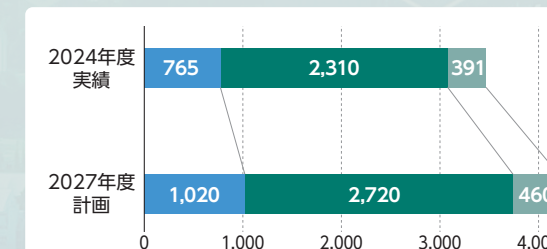
- SDGs貢献売上高 1,248億円
- SBT認定取得（青木あすなる建設、みらい建設工業）
- HTT取組推進宣言企業認定（タカマツハウス）
- 気候変動への対応
 - 2023年度（基準年）実績
 - ・Scope1・2排出量 20,074t-CO₂
 - ・Scope3排出量 556,954t-CO₂（青木あすなる建設、みらい建設工業、青木マリン、エムズ）

建設バリューチェーン

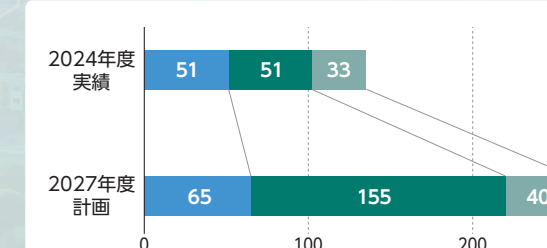


セグメント別業績推移

売上高（億円） ■川上領域 ■建設請負 ■川下領域



営業利益（億円） ■川上領域 ■建設請負 ■川下領域



アウトカム

財務資本

2027年度

- 売上高 4,200億円
- 営業利益 210億円
- ROE 8.1%
- ROIC 5.4%

非財務資本

- 気候変動への対応
 - Scope1・2排出量目標値 2030年度まで 24%以上削減
 - Scope3排出量目標値 2034年度まで 35%以上削減（青木あすなる建設）
 - 2030年度まで 25%以上削減（みらい建設工業、青木マリン、エムズ）
- 人的資本への対応
 - 2027年度まで目標値
 - 海外人財在籍者数 114名
 - 女性管理職比率 5.3%
 - 男性育休取得率 65.0%
 - 有給休暇取得率 70.0%

目指すべき姿

高松グループ
2030 vision

地域のあらゆる人々の
「もの」と「ところ」の
幸せに貢献する

経営理念

建設を通じて
社会における
相互補完の
一翼を担う。

グループ
ビジョンを支える
価値観

- 相互信頼と絆を大切に
- 社員と組織の成長を
- 一致させる
- 人々が幸せに暮らせる
- 未来に貢献する

社会が抱える課題

- 地域経済の発展
- 公共基盤の持続可能性確保・コミュニティ維持
- 脱炭素への取り組み

高松グループ新中期経営計画 基本方針

新たな事業領域
の開拓

事業ポートフォリオ
最適化の取り組み

グループ連携による
事業基盤の強化・再構築

社員の主体性や挑戦を
引き出す組織変革のけん引

コミュニケーション活性化による
信頼関係構築と全体最適マインド醸成

組織の
総合力強化

都市コミュニティの創生・再生
サーキュラーエコノミーの追求
デジタルインフラ整備

長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」

長期ビジョン 高松グループ 2030 vision

地域のあらゆる人々の「もの」と「ところ」の幸せに貢献する

当社グループは、2022年5月に策定した2030 年までの長期ビジョンである「高松グループ 2030 vision」で相互信頼と絆のネットワークからのご縁を大切に、当社グループの原点である「C&C (Consultant & Construction)」を体現し、地域のあらゆる人々の「もの」と「ところ」の幸せにつながる『循環型・持続型社会インフラ』の創生に貢献するソリューションを提供することを目指し変革を進めてまいります。

相互信頼と絆のネットワークからのご縁を大切に、
高松グループの原点である「C&C (Consultant & Construction)」を体現し、
地域のあらゆる人々の「もの」と「ところ」の幸せにつながる
『循環型・持続型社会インフラ』の創生に貢献するソリューションを提供する



高松グループ 2030 vision を目指すための基本方針

事業成長

ソリューション提供型企業への脱皮
グループ各社の無形資産の棚卸から、有機的な結合による新たなソリューションを開発し、軌道に乗せている。

ストックビジネスの実現
バリューチェーンの拡張によって、建設物を媒介とした顧客の生涯利益を最大化するストックビジネスを実現し進化させている。

組織経営

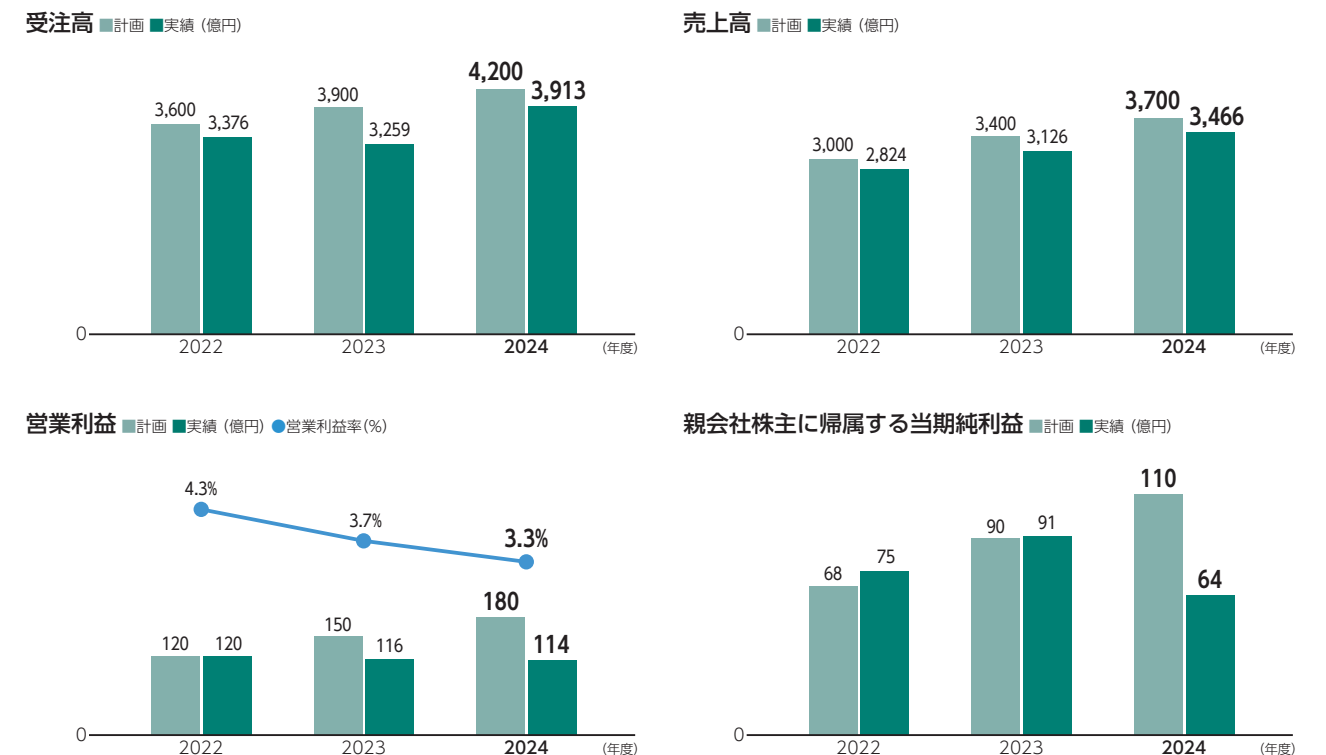
トップクラスのホワイト企業への挑戦
トップクラスのホワイト企業を目指す取り組みが各社で推進され、「働く喜びと成長を実感できる組織」となっている。

グループ経営基盤の確立
グループ各社の人財・資金・技術の最適連携を目指すプラットフォームが機能し、個社とグループの成長を同期化できている。

前中期経営計画「共創×2025」総括

前中期経営計画「共創×2025」は、2022年度から2024年度までの3ヵ年で、効率的な成長投資を続けることで持続的な市場価値の向上を目的とし、長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」の実現に向け邁進してまいりました。

経営指標



重点施策と実績

	重点施策	実績
事業成長	■ 強靱な事業ポートフォリオの実現 ■ 川上・川下への進出	● 高松建設分譲開発事業「ティサージュ」「トリニティ」ブランドの展開 ● 高松エステートのマンション管理／不動産仲介事業の堅実な拡大 ● 木造戸建住宅事業タカマツハウスの着実な成長 ● 関西圏における木造戸建住宅事業タカマツハウス関西の設立
	■ グループ事業成長のための戦略的投資	● 資本コストを上回るリターンが見込める事業への投資を迅速かつ積極的に実施 ● 上記事業拡充に対して有効に活用
利益成長	■ グループ再編・風土改革 ■ ヒトが育つ仕組みの確立と好循環の継続	● 「気候変動対策推進」「人財育成推進」「女性活躍推進」委員会を設置 ● 女性活躍推進フォーラム開催とダイバーシティ＆インクルージョン推進部新設 ● 多面評価と教育を通じた次世代リーダーの育成 ● エンゲージメント調査実施による課題設定と対応策の実行
その他実績	● コロナ禍の影響から着実に復調。各セグメントにおいて工事の大型化への対応もできつつあり、売上高は過去最高の3,000億円の大台を達成。	
課題	● 主に資機材価格や労務費高騰等、コスト環境悪化により利益目標未達成。原価管理の徹底や積算精度の向上等収益性や、業務効率等生産性を意識したオペレーションの早急な変革が必須。 ● 一層の採算性向上には川上・川下への事業展開の加速が必須。	

新中期経営計画 2025年度—2027年度

前中期経営計画「共創×2025」で掲げた建設請負を伸ばしつつ、より高い収益性を求めて用地取得や企画・設計などの川上領域、不動産管理・賃貸・売却などの川下領域へと事業展開を進める方針を、新中期経営計画ではより一層深化させ、さらなる成長を目指し、「高松グループ 2030 vision」の実現に向け、取り組んでまいります。

重点施策

事業成長	新たな事業領域の開拓	● 新たな事業領域への投資。例えば、都市の社会課題に対し「都市コミュニティ創生・再生」「サーキュラーエコノミー追求」「デジタルインフラ整備」の3つの観点から、グループが提供できる価値を見だし、将来的な収益実現に向けた布石を打つ。
	事業ポートフォリオ最適化	● 既存事業プラスαの事業領域について、全体最適の観点からグループの人財・組織の再編成をおこない、戦略的な資金配分を実施することで事業ポートフォリオの最適化をはかる。
	グループ連携による事業基盤の強化・再構築	● 既存事業領域の強化や新規事業領域の開拓のため、グループ各社が保有する事業リソース（営業情報、ノウハウ、技術、専門人財など）のグループ内共有を進める。それら事業リソースの高度化、有効化のため、組織再編、人財投資、研究開発投資、情報システム投資などを加速させる。
組織運営	社員の主体性や挑戦を引き出す組織変革のけん引	● 社員が主体的に考え判断し、挑戦する企業文化を醸成するため、経営幹部の役割要件定義、さらなる権限委譲、若年層社員のモチベーション向上に取り組む。
	コミュニケーション活性化による信頼関係構築と全体最適マインド醸成	● 社内リソースやベストプラクティスの共有のため、また社員の意識をグループ最適へ転換させるため、およびグループ社員の相互理解と学習の機会を増やすため、参加型のプロセスを設計・実施し、組織内（会社や部門）横断的なコミュニケーションを活性化させる。
	組織の総合力強化	● 組織の総合力を強化するため、外国人やシニア層、女性の積極活用と「働き方の多様化」をはかる。「働き方の多様化」と「労働生産性向上」を両立する「働き方改革」に取り組む。

数値目標

	2024年度実績	2025年度計画	2026年度計画	2027年度計画
受注高	3,913	4,200	4,400	4,800
売上高	3,466	3,700	4,000	4,200
営業利益（率）	114 (3.3%)	150 (4.1%)	180 (4.5%)	210 (5.0%)
親会社株主帰属当期純利益	64	78	100	122

ROE／ROIC

	2024年度実績	2027年度計画	2030年度計画
ROE 自己資本利益率	4.7%	8.1%	10.0%以上
ROIC 投下資本利益率	4.9%	5.4%	7.0%以上

【計算式】

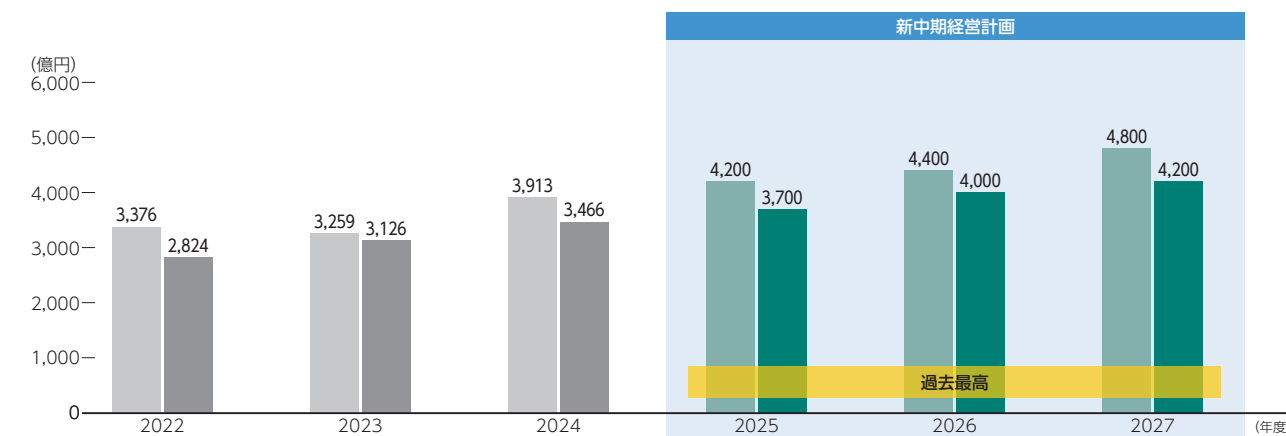
ROE＝親会社株主に帰属する当期純利益÷自己資本

ROIC＝（営業利益－法人税等）÷（借入金＋社債＋自己資本）

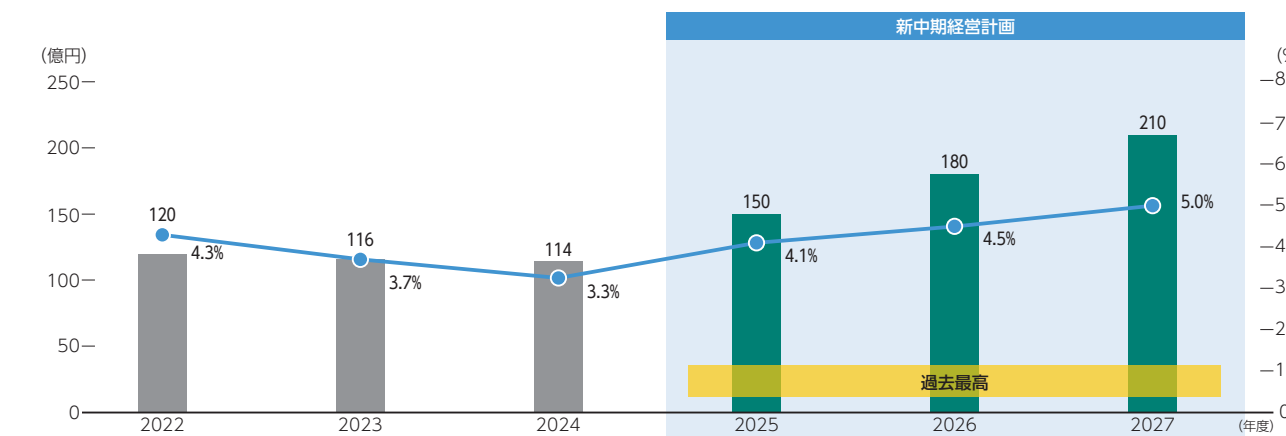
※分母は前期末残高と当期末残高の平均

受注高／売上高／営業利益

受注高・売上高 ■ 受注高 ■ 売上高

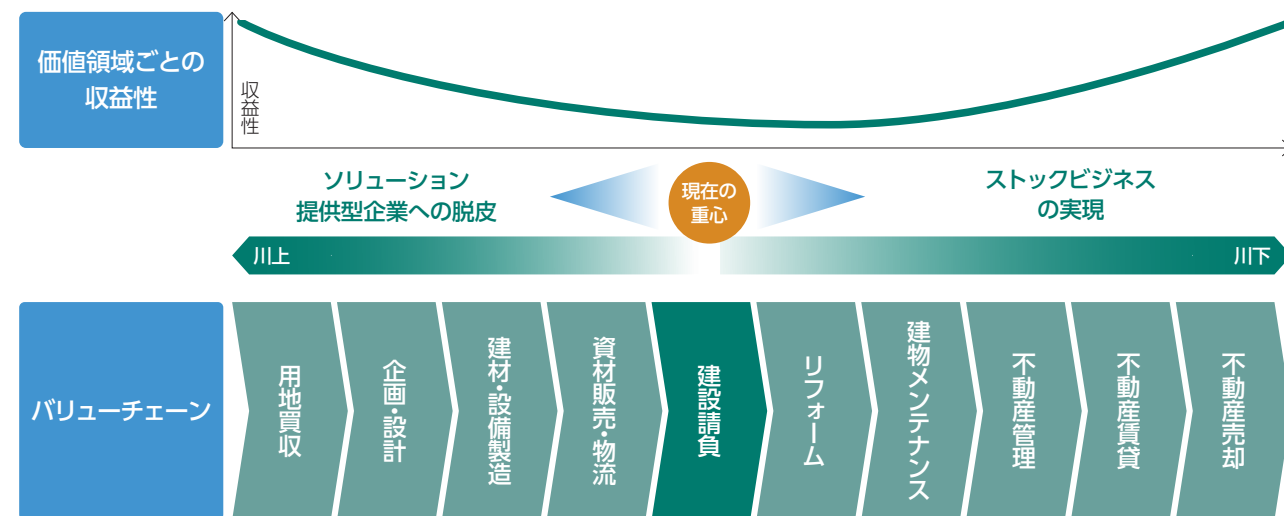


営業利益・営業利益率 ■ 営業利益 ● 営業利益率

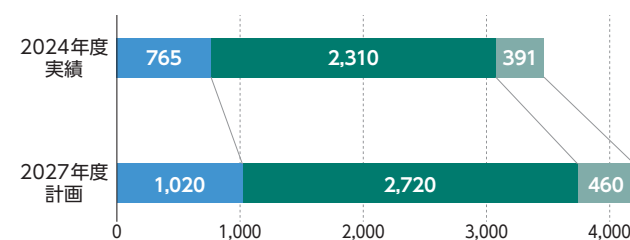


川上・川下への事業領域の展開

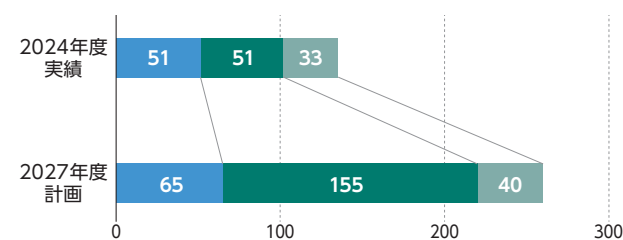
建設業・不動産業のバリューチェーンにおいても「スマイルカーブ」が当てはまると捉え、現在の重心である「建設請負」を伸ばしつつ、より収益性の高い川上・川下へと事業領域の展開を進めてまいります。



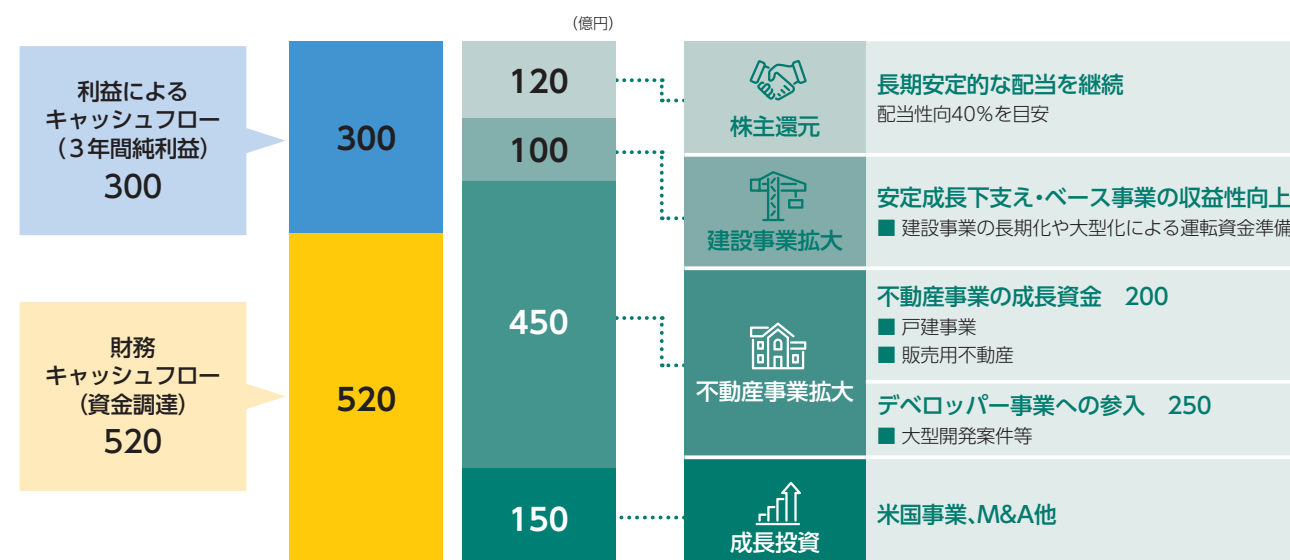
売上高 (億円) ■川上領域 ■建設請負 ■川下領域



営業利益 (億円) ■川上領域 ■建設請負 ■川下領域



キャッシュアロケーション



米国事業の戦略 (Takamatsu Construction Group USA Inc.)

ストックビジネスの知見蓄積と展開

カリフォルニアおよびニューヨークにおける既存アセットを通じて川上から川下までの知見を蓄え、新規投資および国内への水平展開へつなげる

- 米国既存パートナーとの協業継続
- 所有物件運営
- 物件売却の検討



カリフォルニアにおける賃貸集合住宅開発事業 [Blu Laguna Niguel]

ニューヨークにおける所有物件

短期回転型事業の確立

全米規模で、優良案件およびアセットを積み上げ、投資と回収のサイクルを繰り返す「短期回転型投資事業」を確立・拡大する

- 好立地案件への投資
- 短期売却 (3~5年での売却)
例) ノースカロライナ州タウンハウス開発



ノースカロライナにおけるタウンハウス開発

新規事業機会の創出

既存パートナーとの関係を深めつつ、新規パートナーの開拓を進め、全米規模での事業展開を可能とするネットワークを確立する

- 新規パートナーの開拓
- 全米ネットワーク拡大による投資機会創出

人財登用・育成

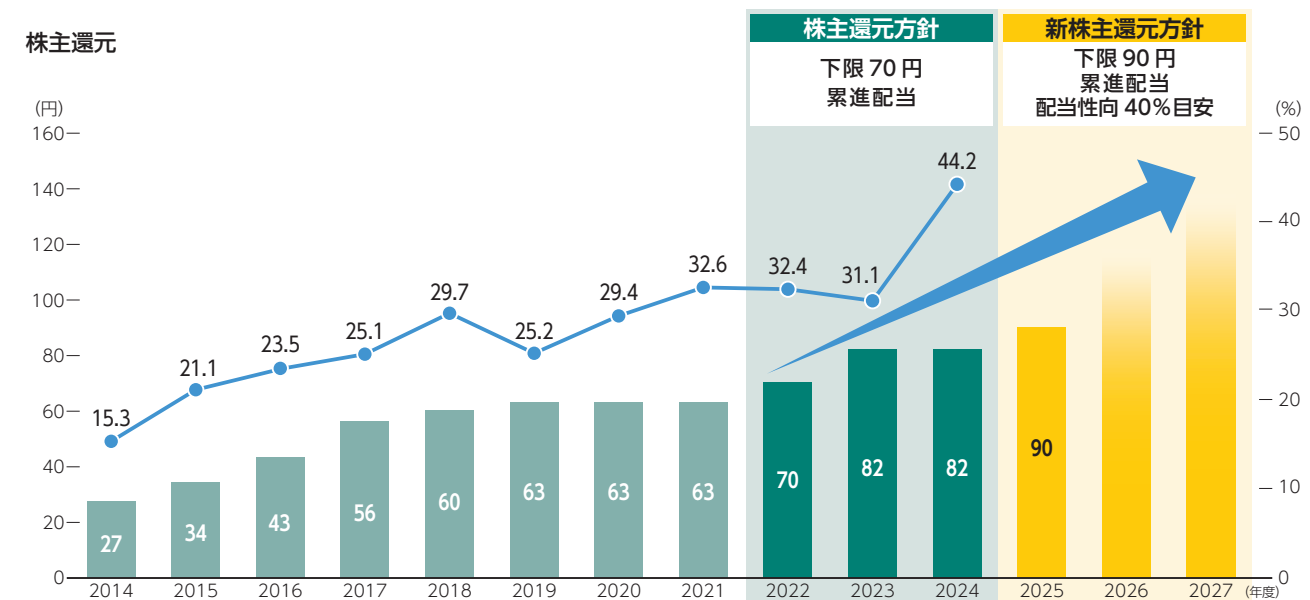
- 専門性の高い人財登用と育成
- 国内グループ人財との提携強化
- 米国組織の強靱化

株主還元

新中期経営計画の対象年度においては、累進配当を基本方針とし、年間の1株当たり配当金額の下限を90円に設定しました。

配当性向40%を目安とし、業績に連動した利益還元をおこないます。

2025年度の配当金額は1株当たり90円、配当性向は40.2%を予定しています。



セグメント別概況

企業集団の状況			
土木	建築	不動産	主要営業エリア
	高松建設		東京・大阪・名古屋
	高松テクノサービス		大阪・東京
		高松エステート	大阪・東京
	住之江工芸		国内(全国)
	金剛組		大阪・東京
	中村社寺		名古屋
	タカマツビルド		東京・神奈川
	大昭工業		大阪
青木あすなる建設			国内(全国)
島田組			国内(全国)
みらい建設工業			国内(全国)
青木マリーン			国内(全国)
	エムズ		首都圏
東興ジオテック			国内(全国)
		タカマツハウス	東京・神奈川・埼玉
		タカマツハウス不動産	東京・神奈川
		タカマツハウス関西	大阪・兵庫
		高松都市開発	東京・大阪
		高松CG USA	米国
高松コンストラクショングループ(純粋持株会社)			

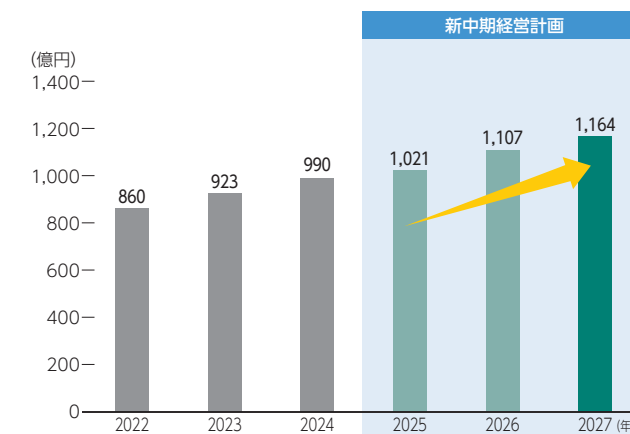
セグメント別総括									
	建 築			土 木			不動産		
	2022	2023	2024(年度)	2022	2023	2024(年度)	2022	2023	2024(年度)
受注高	1,832	1,595	2,092	1,034	1,031	990	510	632	830
売上高	1,367	1,504	1,630	949	995	1,013	508	627	822
営業利益	70	54	37	67	68	58	37	42	71

中核5社の個社別概況

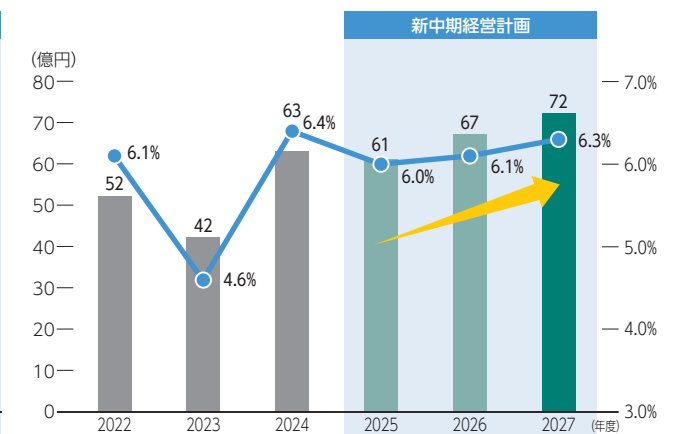
高松建設

業績計画値

売上高



営業利益・営業利益率



市場動向

- 企業の設備投資増大と災害対策の強化
- 冷凍食品需要の増加や食品ECの成長
- インバウンド増加による宿泊施設需要の伸長

重点施策

1. 既存事業ドメインの拡大

- 開発営業で得た知見をもとに、土地購入ニーズと売却ニーズのマッチングによる、法人への建築条件付土地販売の強化
- デベロッパーとの連携による大型PJ受注の拡大
- グループ会社等との情報連携強化による受注の拡大
- 賃貸住宅・一般建築ともに案件の大型化

2. 新規事業ドメインの開拓

- 食品工場、冷蔵冷凍倉庫、宿泊、医療、都市型データセンター等、高成長分野への注力



天の川病院



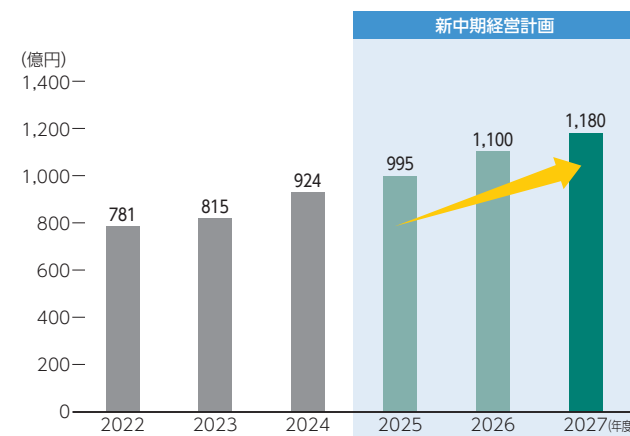
東邦ロジスティクスセンター

中核5社の個社別概況

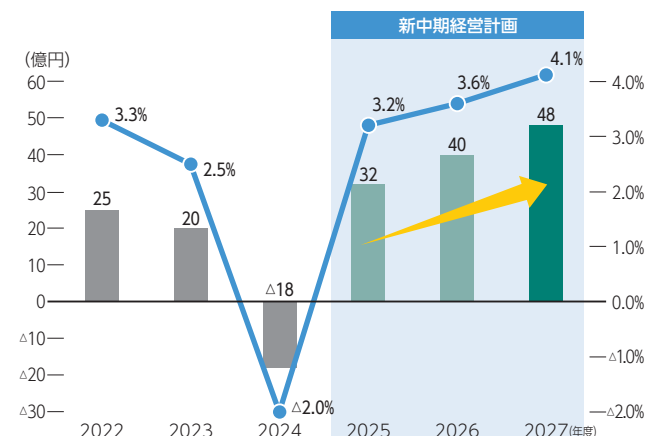
青木あすなろ建設

業績計画値

売上高



営業利益・営業利益率



市場動向

- カーボンニュートラルの実現に向けたGX推進戦略による官民投資事業の増加
- AIの普及等によるデータセンター需要の増加

重点施策

1. 成長分野・用途への特化による収益力向上

- ソリューション提案営業・デベロッパー共同事業提案営業の強化
- 建築: データセンター、物流倉庫(冷凍冷蔵)、工場、リニューアル・コンバージョン等
- 土木: 再生可能エネルギー、高速道路リニューアル等

2. 生産性向上による収益力強化

- 出来高生産性の高い用途への特化
- DX、BPO(現場業務のアウトソーシング)の推進による生産力向上



新むつウインドファーム

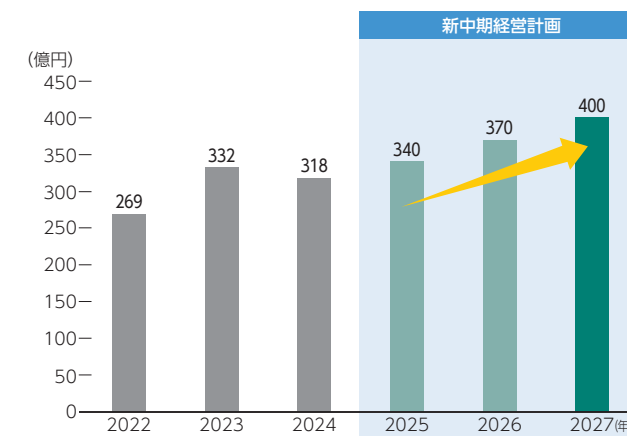


タカギつくば工場

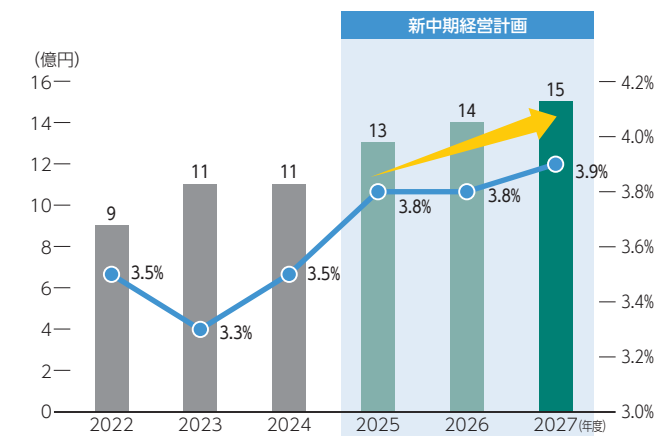
みらい建設工業

業績計画値

売上高



営業利益・営業利益率



市場動向

- 「防災・減災、国土強靱化実施中期計画」による国家予算の増加
- 高速道路の耐震補強対策・4車線化の加速による工事量の増加

重点施策

1. 海上事業の拡充・大型プロジェクトへの参画

- 国土強靱化・防衛施設関連への対応強化
- 大型プロジェクト(港湾関連、高速道路関連等)の受注拡大

2. 民間工事における戦略の推進および採算性の向上

- 民有護岸の維持更新における受注の拡大
- 再生可能エネルギー事業における受注の拡大
- ブラウンフィールド事業※における提案力の強化

※ 工場跡地など、土壌汚染等により活用されていない土地を土壌改良等により再開発し、新たな価値を生み出す事業



青森県八戸港浚渫工場



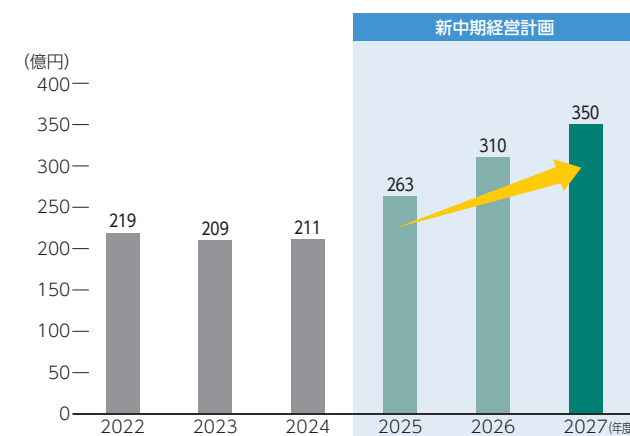
(仮称)豊四季計画宅地造成工事

中核5社の個社別概況

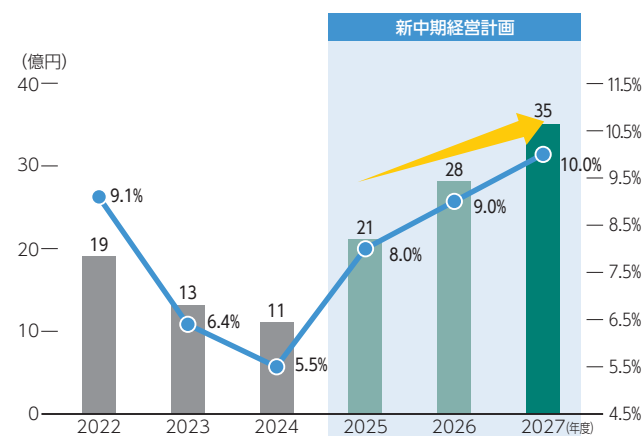
東興ジオテック

業績計画値

売上高



営業利益・営業利益率



市場動向

- 国土強靱化政策のもと、得意とする防災・減災対策等の社会資本整備に関する公共投資の堅調な推移
- 老朽化インフラの修繕・更新工事の増加

重点施策

1. 大手ゼネコン、地場ゼネコンへの営業強化

- 営業体制強化による長期大型案件への対応
- 高松グループ各社の協力会社（地場ゼネコン）への営業アプローチによる受注の拡大

2. コスト競争力強化による受注高と利益額の向上

- 地盤改良工事におけるシェア拡大
- 営業・工事部門を支援するバックオフィス設置による業務改善と生産性向上



山陽自動車道赤穂地区のり面補強工事

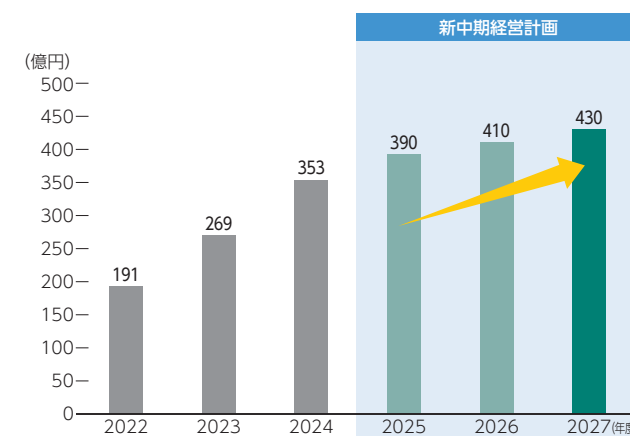


令和5年度東京国際空港A滑走路北側取付誘導路他地盤改良工事

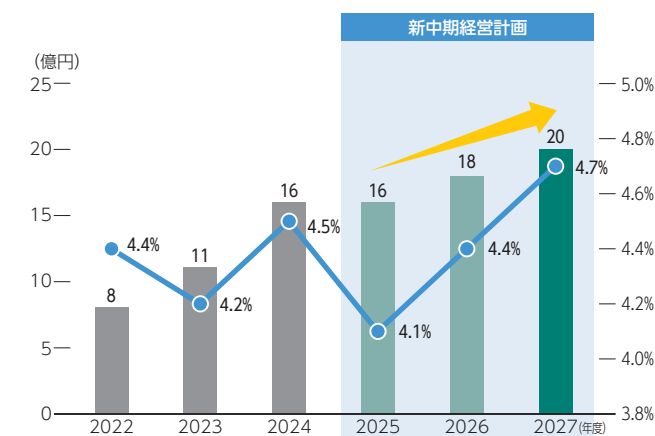
タカマツハウス

業績計画値

売上高



営業利益・営業利益率



市場動向

- 景気の不透明感を背景とした国内市場全体での住宅購入に対する様子見傾向の高まり
- 販売価格高騰の影響を上回る首都圏人気エリアの高い需要

重点施策

1. 採算性の向上

- 自社販売の強化
- ミラクラスマッチング※の強化

※ タカマツハウスの宅地を購入される注文住宅を希望のお客様に対し、最適なハウスメーカーを紹介するシステム

2. 売上規模の拡大

- 販売先の多様化（戸建賃貸業者、私募ファンド、提携住宅会社など）
- リファラルによる経験者採用を中心とした営業人員積極採用
- プレミアム建売物件グランミラクラス※の増加

※ 駅近の利便性を備えた希少な立地「タワマン立地」で資産価値の高い物件を提供する新ブランド



グランミラクラス自由が丘外観



グランミラクラス自由が丘内観

女性活躍推進座談会



高松建設(株) 大阪本店
設計第4本部
本部長

木田 智子

株高松コンストラクショングループ
取締役副社長執行役員

浅井 哲

株高松コンストラクショングループ
ダイバーシティ&インクルージョン
推進部 部長

萩原 智子

みらい建設工業(株)
管理本部総務部
部長

勝間 夕紀恵

人財の多様性を変革の起点として

当社グループが目指す女性活躍のあり方について、グループ横断で4名での座談会を実施し、率直な意見交換をしてもらいました。

新たな価値創出への変革を促進すべく、
ダイバーシティへの取り組みを
全社的に強化します。

浅井 当社グループは、2024年4月に「高松グループ ダイバーシティ&インクルージョン ビジョン」を制定し、「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進部」を設置しました。

近年、外部環境が激しく変化する中で、私たちは今までの経営を見直し、会社を変革していく「コーポレート・トランスフォーメーション」「カルチャー・トランスフォーメーション」による対応を求められるようになってきました。そうした変革の起点となるのが、人財の多様性であると考えています。

多様なバックグラウンドや視点を持つ人財が集まることで、創造的・革新的な発想で新たな価値を創出するイノベーションの土壌が培われ、企業文化の変革が促進

されます。また多様性の推進は、社員のエンゲージメント向上をもたらします。自らの存在や意見が尊重され、受け入れられていることを社員が実感し、会社への貢献意欲やロイヤリティが高められるからです。



萩原

D&I推進部が置かれる前年の2023年度から高松グループ全体で高松コンストラクショングループや中核会社の社長を委員長とする「女性活躍推進委員会」を発足し、本格的な活動を開始しました。短期・中長期の目標値を掲げ、初年度は「女性活躍推進フォーラム」を開催、2024年度になり、浅井さんが今ご説明された認識のもと、目指す方向性と解決すべき課題を明確化し、あらためて部門として活動を推進すべく、D&I推進部が設置されました。

当社グループは、2030年度までの長期ビジョンで「トップクラスのホワイト企業への挑戦」を掲げており、女性活躍を含むダイバーシティの推進は、このビジョンを実現する人財戦略の柱のひとつです。これまでも各事業会社において、女性社員を対象とする研修の実施や制度面の拡充が個々に進められてきましたが、現在はD&I推進部が中心となり、グループ全体にひとつの横串を通す形で、連携と統一をはかりながら活動を強化しています。

女性活躍推進の課題を捉え、
「風土醸成」「登用支援」「両立支援」の
活動方針を定めました。

萩原

当社グループは、建設業界の2024年度女性社員比率18.2%*と比較し高水準といえる女性社員比率21% (2024年3月時点、以下同) を保持しているものの、女性管理職比率は2.9%と低く、女性採用比率も3割以下という現状がありました。そして女性社員へのヒアリングからは、一部の管理職が女性活躍推進の意義を十分に理解していない状況や、職場にロールモデルとなる存在がいない状況など、女性社員が積極的になりにくく、活躍が阻害されやすい実態が見えてきました。

これらの課題を踏まえ、D&I推進部が打ち出した活動方針が「風土醸成」「登用支援」「両立支援」です。このうち最も重要度が高い「風土醸成」については、経営トップの女性活躍に対する想いを社員に伝えてもらいたいと考え、グループを統括する当社(高松コンストラクショングループ)の高松社長と中核事業会社5社の社長、全6名のトップにお願いして、「ダイバーシティの推進にどのような意義があるのか、どのようなところを目指しているのか」という言葉を自ら語ってもらい、グループ全社員に発信しました。

発信後のアンケートには、課題への共感とともに、「すぐ期待が持てる」「新しい時代がきたと感じる」など前向きな反響も届き、男性の管理職からも「女性の部下に

*引用:一般社団法人日本建設業連合会
“建設業の現状4.建設労働” 建設業デジタルハンドブック
<https://www.nikkenren.com/publication/handbook/chart6-4/index.html#link11> 2025年5月



対して自発的な活躍を期待していたが、今後は活躍の支援を重視したい」といった声が寄せられました。

女性社員の活躍や登用にかかわる
社内の状況は、
ここ10年ほどで大きく変化してきました。

木田

私は、高松建設に設計職としてキャリア入社し、今年で21年目になります。マンションの設計を長く担当しつつ管理職となり、その後マンションから一般建築の設計への配置転換があって、仕事を学びながら管理職としても徐々にステップアップしていきました。現在は、意匠系設計本部の本部長を務めています。

20年前に入社した当時は、女性管理職は非常に限られており、昇進の機会が限定されている印象がありました。そうした状況が変化したのは10年程前からで女性管理職の登用が進みはじめ、目に見えて数が増えてきました。

育児休業中や短時間勤務中であっても、成果に応じて昇格した女性がグループを率いるようになり、ここ10年でさまざまな部署で活躍するようになったのを実感しています。

勝間

私も中途採用で、2008年にみらい建設工業に入社したのですが、最初は派遣社員で、それから契約社員になり、一般職になった後、登用試験を受けて総合職になったというイレギュラーな経歴です。事務系総合職というキャリアパスは、総務でも人事でも、そこに辞令が下りたら専門的な勉強をする形なので、与えられたポジションで必要な知識を学び、ベストな状態に持っていくというふうに働いてきました。現在は、総務部の部長を務めています。

木田さんと同じように入社当時の話をしますと、その頃の女性社員は、ほぼ一般職しかいませんでした。何年か経って一般職から総合職への登用試験が始まり、女性技術者が採用されて総合職で入ってきたのが、やはり10年ぐらい前からですね。それまで一般職の皆さんは、ずっと役

女性活躍推進座談会

職に就けないことを当たり前に入力してきたと思います。私自身も、キャリアアップへの強い想いはなかったのですが、当時の上司から「登用試験を受けてみたらどうか」と促され、チャンスだと考えて挑戦し、合格したことが総合職としてのキャリアの始まりでした。

浅井 お二人とも10年ほど前から、女性を積極的に登用するような社内の変化を感じたということですね。実は、私も萩原さんも近年の転職組なので、10年前の状況を知らないのですが、私の前職である銀行業界も昔は、男性が総合職、女性が一般職と決まっていた、2000年代くらいから女性の活躍・登用が進みました。建設業のバリューチェーンを中心に事業領域を拡大してきた当社グループにおいても、従来と同じような価値観を持った人間だけでは、新しいビジネスを展開できないということが意識されてきたのだらうと考えます。

萩原 建設業界全体の流れということもあると思いますが、浅井さんがおっしゃった問題意識も拡がり、女性の労働力を捉える見方や価値観が、この10年で大きく変わってきたものと想像しています。

とは言え、前述のとおり当社グループの女性管理職比率は、まだまだ低位にとどまっており、これを2035年度に10%にするという高い目標があります。D&I推進部の活動方針に掲げた「登用支援」の実践として、育児や介護と仕事を両立するための制度整備など、「両立支援」の取り組みに注力していきます。

「次世代女性リーダー育成プログラム」を通じて、女性社員のマインドシフトを促進しています。

萩原 2024年1月に「女性活躍推進フォーラム」の第1回を開催しました。グループ各社の女性管



理職とその上席の部長や本部長、役員合せて111名が一堂に会し、もちろん木田さんと勝間さんも参加されました。なお第2回(2024年12月大阪開催、2025年1月東京開催)は、「キャリアデザインフォーラム」としてテーマを変え、若手女性社員を対象としました。

勝間 参加した第1回フォーラムでは、ふだん全く行き来がないグループ会社の女性の皆さんと意見交換し、会社によって女性活躍の推進に温度差が結構あると感じました。アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に関するレクチャーでは、自分の中にも「男性だから、女性だから、子育て中だから」といった先入観がまだまだ多くあると気付かされましたね。

木田 私自身、それまでジェンダーやダイバーシティについてしっかり考えていなかったもので、一から全部教えていただいたというのは、いい機会でした。

萩原 またD&I推進部では「登用支援」の一環として、管理職の一歩手前の女性社員24名をグループ全体から人選し、2024年10月から「次世代女性リーダー育成プログラム」を全5回、毎月開催しました。その中で「先輩社員と語ろう」というトークと質疑応答の場を設け、勝間さんに登壇してもらいました。

勝間 自分のキャリアに関する経験を話し、参加した女性社員からの質問を受けたのですが、皆さんいろいろな質問をくださり、リーダーになることに前向きな印象を受けました。やはり皆さん、責任の重さやリーダーの仕事に対する不安があるのですよね。会社側で女性リーダー研修を受けさせたり、不安を取り除くための相談場所や、同じポジションの女性同士がつながる場を設けることは大切だと感じました。

萩原 勝間さんのお話で特に印象に残ったのは、「女性でも男性でも完全なマネージャーなんていない。だから上手くいかない時は、周りを頼ればいい」という励ましの言葉で、参加者からのアンケート回答にも「あの言葉に救われました」というコメントが多くありました。

この育成プログラムは、女性社員に対するマネージャーとしてのマインドセットと、リーダーシップやコミュニケーションスキルの醸成が目的です。そして女性社員の上司の方にも、メンター的な立場で参画していただいて、別途2回の上司向け研修を実施し、受講後の女性社員に対する面談を毎回おこなうよう依頼しました。

その結果、参加当初は戸惑い気味だった人も含め、5か月後にはマネージャーへの昇格に意欲を見せる人も現れ、上司との信頼関係にもメンタリングの効果が表れるな

ど、大きな手応えが得られました。そして2025年4月の昇進では、参加メンバー24名から課長職が4名誕生し、昇格者も数名という成果につながりました。現在の女性管理職比率は、2024年3月時点の2.9%から2025年3月時点の3.5%へ上昇しました。

浅井 こうした活動内容は、高松社長と私がD&I推進部と月例ミーティングをおこない、その中でいろいろな課題への対応を議論し、スピーディーに判断・意思決定しています。経営側が活動に対する本気度を示し、女性活躍への想いを共有して、全員で前のめりに取り組むことで、さらに成果を上げていきたいと思います。

ロールモデルの不在を課題と捉え、女性の次世代経営層をボトムアップで育成したい考えです。

木田 現在高松建設で参加させていただいている「ジュニアボード会議」というのは課題を通して経営について学び、経営的思考を育むことを目的とした研修です。東京・大阪の各部署から本部長クラス数名のメンバーで構成され、月1回のワークショップ形式の会議が開催されていて、それぞれの業務領域にとらわれず、企業経営に関連する課題に取り組んでいます。私自身、経営について学ぶ機会がほとんどなかったため日々の業務と並行しながら、新しい領域を必死に勉強している状態です。その中で感じていることは少しネガティブですが、女性の次世代経営層の育成というのはまだまだ難しく今後の課題だと思います。

萩原 将来的に役員になっていただく女性を何人か、私たちの取り組みを通じて送り出したいと考えています。女性社員に背中を見せるロールモデルの不在が課題となっており、社外でなく内部からの女性役員を誕生させるということが、私たちにとって最大のミッションではないかと意識しています。経営側としっかり議論し、戦略性をもって女性の次世代経営層を意図的に育成する必要があると思っています。

浅井 そうしたボトムアップのやり方で進める一方、役員に求められる資質や要件を明確化し、ふさわしい人物を登用していく必要もあると思います。役員を魅力的なポジションとして、女性であれ男性であれ、そのポジションを目指す人を増やしていかなくってはなりません。両サイドでやっていきたいですね。



2025年度は、三つの活動方針を継続しつつ、男性社員の育児休暇取得を推進していきます。

萩原 女性活躍推進の長期目標は、「トリプルスリー(女性採用比率、女性社員比率、女性管理職比率の各30%以上を達成)」です。これを本当に30年後、40年後に全部実現するのは難しいかも知れませんが、まずは女性管理職比率の目標達成に向けて、愚直に取り組めます。今年度も「風土醸成」「登用支援」「両立支援」をD&I推進部の活動方針としますが、加えてやらなければいけないのが、男性社員の育児休暇取得の推進です。グループ全社の本部長クラスを対象に「イクボス研修」を実施し、取得者数の増加を促していきます。

浅井 今回は、女性活躍の話が中心となりましたが、当社グループにおいては、青木あすなろ建設が先行して取り組んでいる高度外国人材の活躍も、ダイバーシティの重要テーマです。青木あすなろ建設では、2023年度からスリランカ出身の方を中心とする土木系技術者を積極的に採用し、高い成果を上げています。

将来的には、この取り組みを当社グループ全体に拡げ、ダイバーシティによる「コーポレート・トランスフォーメーション」「カルチャー・トランスフォーメーション」のさらなる加速につなげていく考えです。

今日の座談会で聞かせてもらった、女性活躍の当事者としての想いや、参考になる意見を活かしながら、グループ横断で誰もが働きやすい環境を整えていきます。

R&Dへの取り組み

課題

- 少子高齢化・技術者不足
- 時間外労働規制への対応
- 気候変動・地球温暖化
- 技能者の処遇改善

R&D・DXへの取り組み

- ICT施工
- ビッグデータ
- AI・生成AI
- センシング・画像処理

目指す姿

- 自動化・省人化施工による将来の建設就業人口減少への備え
- 魅力ある職業・職場の実現
- 脱炭素化に向けたGX建機の活用
- 工期短縮・品質安定化
- 新事業領域の開拓

法面吹付用の大型有線給電ドローンと吹付工法

東興ジオテックとエアロセンス(株)は、法面吹付用の大型有線給電ドローンと吹付工法を共同開発いたしました。

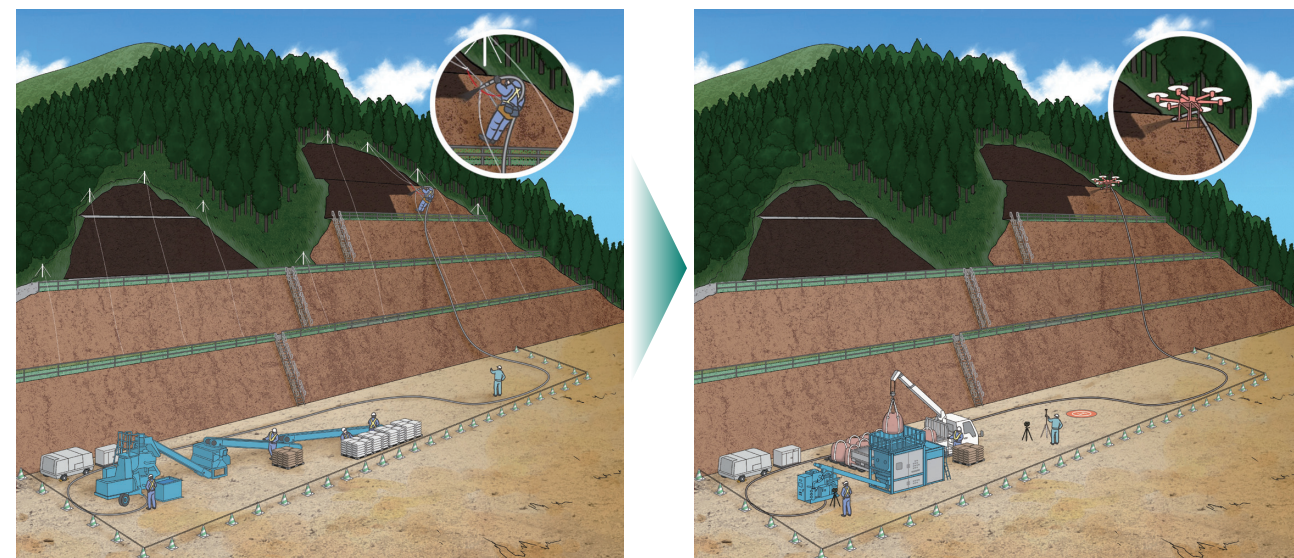
エアロセンス(株)が有する有線ドローンの技術を生かして開発をおこなった、法面吹付用の大型ドローンによる植生基材吹付工法(工法名:グリーンインパルス)は、大型ドローンでありながら、有線給電により長時間の施工が可能で、これまで作業員がおこなっていた法面での吹付作業をドローンが担うことにより、法面施工の安全性の向上と労働力不足の解消をはかります。また、ドローンで法面への吹付をおこなう際、クレーンやバックホウ(ショベルカー)などの重機を利用することなく、かつ高所でも施工が可能となるため、法面から山腹崩壊地をはじめとする災害復旧工事まで施工範囲が大幅に広がります。なお、ドローンによる種子や肥料などを混合した人工土壌を吹き付ける植生基材吹付工法はこれまでに例がなく、国内初の技術※1となります。

従来の法面への吹付施工は、作業員がロープにぶら下がりノズルを持って施工する人力施工が主流で、重労働かつ高所作業で危険をとまなうことに加え、作業員の平均年齢が高く後継者不足も喫緊の課題となっています。法面事業で国内3位のシェアを有する※2東興ジオテックでは、グリーンインパルスを運用することでこれらの課題解決と、作業の大幅な効率化と省人化および安全性を向上させて、施工現場のオートメーション化をはかります。

今後は山腹崩壊地をはじめとする、これまで機械施工が困難だった現場の完全無人施工を実現させるために、吹付厚さのリアルタイム計測技術の充実と機体の改良による完全自動航行(施工)技術を検討してまいります。また、将来的にはこのドローン技術をモルタルの吹付施工などに活用していくことも視野に入れています。

※1 東興ジオテック調べ

※2 2024年9月時点、日経クロステック調べ



従来の植生基材吹付工法の施工中のイメージ(左)、グリーンインパルスの施工中のイメージ(右)

植生基材吹付工法について

植生基材吹付工法(または厚層基材吹付工法)は、法面緑化工法のひとつで、植物が発芽・生育するための生育基盤をエアの力で圧送して法面に吹き付ける緑化工法です。植生基材吹付工法は、東興ジオテックが1974年に開発して以降、50年以上作業員がロープにぶら下がりながらノズルを持って生育基盤を吹き付ける施工がおこなわれてきました。



竣工時



2年後

水中施工ロボット

青木あすなろ建設は、コマツが1971年に量産を開始したラジコン操縦の水陸両用ブルドーザーを5台所有し、東日本大震災の災害復旧を含む1,200件以上の水中工事をおこなってきました。

昨今、気候変動により激甚化・頻発化する自然災害や切迫する巨大地震の防災・災害復旧に対応するため、危険な水際や浅水域で工事ニーズが高まっています。また、少子高齢化もあり熟練した工事の担い手が不足し、深刻な状況です。

これら社会課題を解決するため、現在、コマツと共同で水中施工ロボットの開発に取り組んでいます。

水深50mまでを視野に、自動制御とICT機能により熟練技術がなくとも操縦可能な電動式水中施工ロボットの検証などに向けて取り組んでおり、3次元測量・設計・施工履歴データや気象情報等のビッグデータを組み合わせ、AI解析で最適化した工事計画にもとづき、遠く離れたオフィスから水中施工ロボットを遠隔操縦する「未来の水中工事」の実現を目指しています。水中施工ロボットの開発は、防災はもとより、再生可能エネルギーやブルーカーボンの推進等、気候変動・地球温暖化に対応するものでもあります。大阪・関西万博にも出展しており、「最先端技術により社会課題を解決する」という万博の理念に沿った内容となっています。

今後も電動式・自動制御を装備した水中施工ロボットを活用し、省人化、効率化、安全性の向上がはかられた新たな事業領域開拓に取り組みます。



左:水陸両用ブルドーザー 右:水中施工ロボット(コンセプトマシン)

マテリアリティ

マテリアリティの骨子

実効性の高いガバナンスを築き、グループにおける各機能の個性の活用とシナジーを通じ、サステナブルな事業活動を実現し、社会の持続的な発展の一翼を担ってまいります。



Environment: 持続可能な地球環境への貢献

E-1 気候変動リスクへの対応

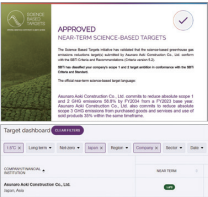
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に準じた開示の実施

指標	会社	2023年度排出量(基準年)	目標(2023年度比)
Scope1・2	全社	20,074t-CO ₂	2030年度までに24%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
Scope3	青木あすなる建設	512,291t-CO ₂	2034年度までに35%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
	みらい建設工業、青木マリン、エムズ	44,664t-CO ₂	2030年度までに25%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
	全社	—	2050年度までに排出量実質ゼロ

E-2 環境に配慮した事業の推進

環境負荷軽減に貢献する事業の推進、技術の開発

青木あすなる建設、みらい建設工業
SBT認定の取得



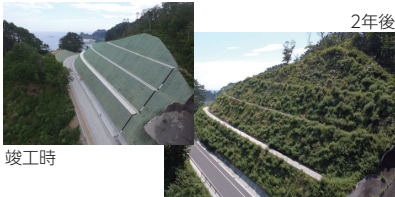
青木あすなる建設、みらい建設工業は、同社の設定した温室効果ガス排出量削減目標について、国際的なイニシアチブ[SBT (Science Based Targets)]の認定を取得

タカマツハウス
ZEHの提供



タカマツハウスは、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)基準の高断熱住宅(断熱性能5等級・一次エネルギー性能6等級)の提供を強化し、東京都のHTT取組推進宣言企業に認定

東興ジオテック
ネイチャーポジティブ貢献事業



東興ジオテックでは、斜面崩壊防止や補修をはじめとする法面工事において、各種オリジナル技術と工法を通じ、2030年ネイチャーポジティブの実現に寄与する、外来種を使用しない生物多様性に配慮したグリーンインフラの社会実装に貢献

■ 中層・純木造・2方向ラーメン構造の普及モデルの開発

■ ZEB、ZEHの高度化および普及モデル開発

■ カーボンプール・コンクリートの開発

■ PFAS除去技術に関する研究

Social: 人々が幸せに暮らせる未来への貢献

S-1 社会に役立つ事業の推進・サービスの提供

S-2 多様な人財が能力を発揮できるウェルビーイングの実現

人財の採用・育成・
活躍

- 専門性の高い多様な人財のグループ採用強化
- グループ共通の人財システムの導入・活用
 - 人財育成プログラム
 - 幹部社員360度評価
 - 人事評価制度
 - タレントマネジメントシステム 他

エンゲージメント向上・
健康経営

- エンゲージメント調査後の各社・各組織の対話を通じたアクションプランPDCA実践
- 心身ともに健康で活力ある社員であふれるグループへ(健康経営)
 - 従業員の健康課題への取り組み強化
 - グループ各社健康経営優良法人へのチャレンジ

ダイバーシティ推進・
働き方改革

- 海外人財の安定的な採用基盤と受入体制構築
- 2035年度に女性管理職比率10%を目指し、計画的な育成と登用を実現
- フレックスタイム制度・時間単位年休など、多様な働き方制度の拡充

項目	管理指標	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
ダイバーシティ推進	①海外人財在籍者数	①64名	①70名	①90名	①114名
	②女性管理職比率	②3.5%	②4.1%	②4.7%	②5.3%
	③男性育休取得率	③47.0%	③50.0%	③57.0%	③65.0%
エンゲージメント	エンゲージメントスコア	46.8	48.0	49.5	51.0
働き方改革	有給休暇取得率	61.3%	70.0%	70.0%	70.0%
健康経営	健康経営優良法人取得社数	3社	5社	8社	10社

※ エンゲージメントスコア：(株)リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」を利用。期待度と満足度から偏差値を算出。全国平均50。2030年度には55、2035年度にはトップクラスレベルである60を目指す。

Governance: 持続可能な企業成長を加速するガバナンスの構築

G グループ本社機能の発揮による中長期的な経済的・社会的企業価値の向上

グループ戦略の 企画・推進	経営資源の 調達と最適化	中長期のグループ 特定課題への対応	組織経営基盤の 整備と強化
- グループvision実現の牽引 - 事業および投資評価のレベルアップによる、事業ポートフォリオ・資源配分の継続的見直し(資本コストを意識した経営の実践、既存収益基盤と成長基盤への戦略的投資) - グループブランディングの策定によるブランドイメージの定着と醸成	- グループ会社を含めた役員指名制度・後継者育成計画の整備(タレントマネジメントの強化) - 新たな役員報酬制度を定め、対象者を中核会社社長からグループ会社役員まで順次拡大 - 社外取締役のみで構成する指名報酬委員会の活用による監督機能の実効性向上	- グループ共通基盤の構築(グループ間シナジーの発揮によるコングロマリット・プレミアムの実現) - インキュベーション機能の強化(事業開発の支援、M&Aによる補強、不振事業の回復支援) - ダイバーシティマネジメントの実践 - DXの推進	- 取締役会実効性評価の高度化による監督機能の強化 - 適切な権限・責任の配分による業務執行の効率化 3線ディフェンスによる実効的な内部統制システムの運用(コンプライアンス意識の醸成、グループリスクマネジメントの強化、内部監査のプロフェッショナル人財の育成) - 情報セキュリティマネジメント、レピュテーションマネジメントの強化

カーボンニュートラル達成に向けて

注力施策

- | | |
|------------------|---------------------------|
| ① 再生可能エネルギーの発展 | 再生可能エネルギー関連工事 |
| ② 自然共生素材・工法の推進 | 自然共生素材・工法を用いた法面工事 |
| ③ 省エネの推進 | CASBEE、ZEB等の規格に適合した建築 |
| ④ 豊かな海を保全するための工事 | 水陸両用ブルドーザを利用した漁場・漁港等の保全工事 |

Environment

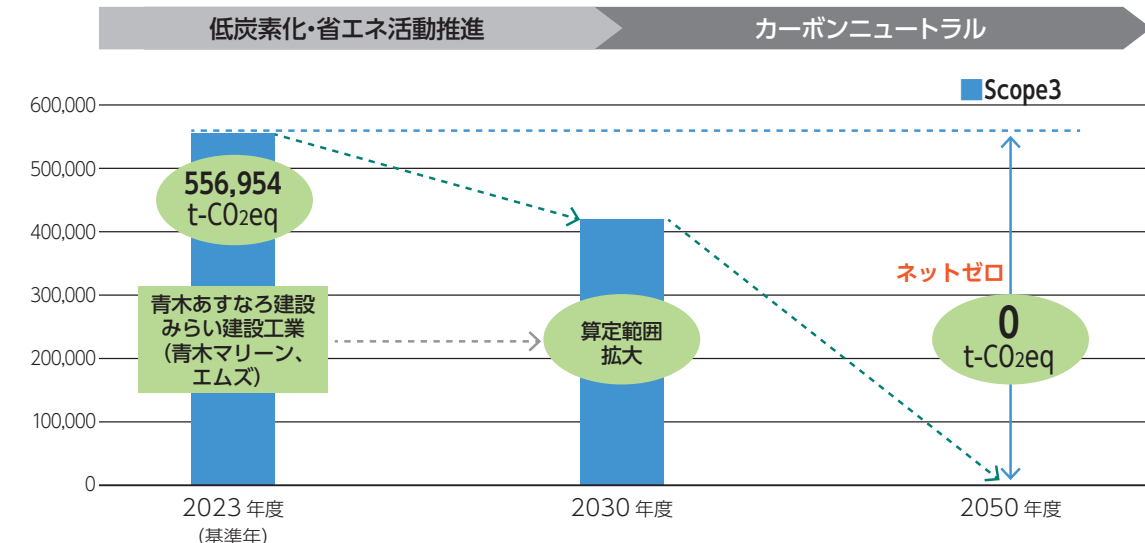
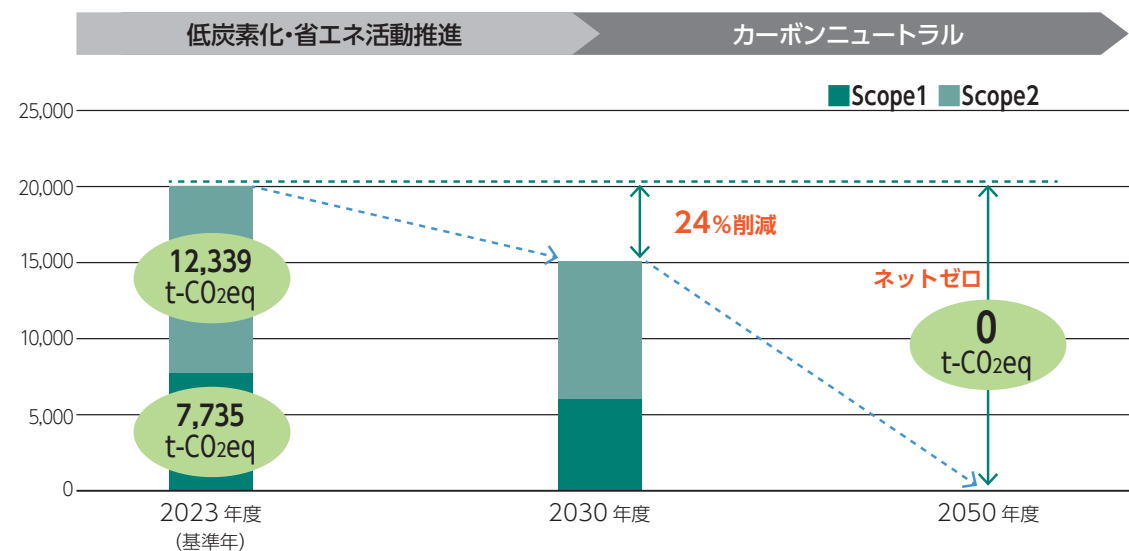
当社は、「気候変動リスクへの対応」を重要なマテリアリティのひとつと認識しています。当社は「建設を通じて社会における相互補完の一翼を担う。」という経営理念のもと、課題対応に取り組むため、2050年を目標としたカーボンニュートラル実現に向けた「CO₂排出量削減ロードマップ」を策定いたしました。

ガバナンス体制

当社は、脱炭素化施策の策定や気候変動に関するリスクおよび機会の検討・審議をおこなう組織として、代表取締役社長を委員長とする「気候変動対策推進委員会」を設置しています。この委員会は、具体的な脱炭素化戦略を立案し、当社の削減目標および社会課題の解決に向けて中心的な役割を果たしています。グループ会社の事業部とも密に連携し、カーボンニュートラルの達成に向けて脱炭素経営に取り組んでいます。

高松グループの温室効果ガス排出量と削減目標

当社グループのGHGプロトコル^{*1}にもとづく温室効果ガス排出量と削減目標は以下のとおりです。



Scope3算定 グループ全体の取り組みに向けた目標

現在	2025年度	2026年度～
中核2社	当社・中核5社	
青木あすなろ建設 みらい建設工業 (青木マリーン、エムズ)	高松コンストラクショングループ 高松建設 青木あすなろ建設 みらい建設工業(青木マリーン、エムズ) 東興ジオテック タカマツハウス	その他グループ会社に拡大

【目標①】 2023年度を基準年として、Scope1,2の排出量を2030年までに総量を24%以上削減し、2050年までにカーボンニュートラル達成

【目標②】 2023年度を基準年として、Scope3の排出量を2050年までにカーボンニュートラル達成

Scope1実績値(2023年度)	Scope2実績値(2023年度)	Scope3実績値(2023年度)
7,735 t-CO ₂ eq	ロケーション基準: 11,992 t-CO ₂ eq マーケット基準: 12,339 t-CO ₂ eq	556,954 t-CO ₂ eq ^{*2}

グループ会社である青木あすなろ建設、みらい建設工業では、国際的なイニシアチブであるSBT^{*3}にもとづいた削減目標を設定し、SBT認定を取得しています。

※1 GHGプロトコル: GHGプロトコルとは、民間および公共部門の事業、バリューチェーン、緩和活動等を含めた温室効果ガス排出量を測定、管理するための世界標準。

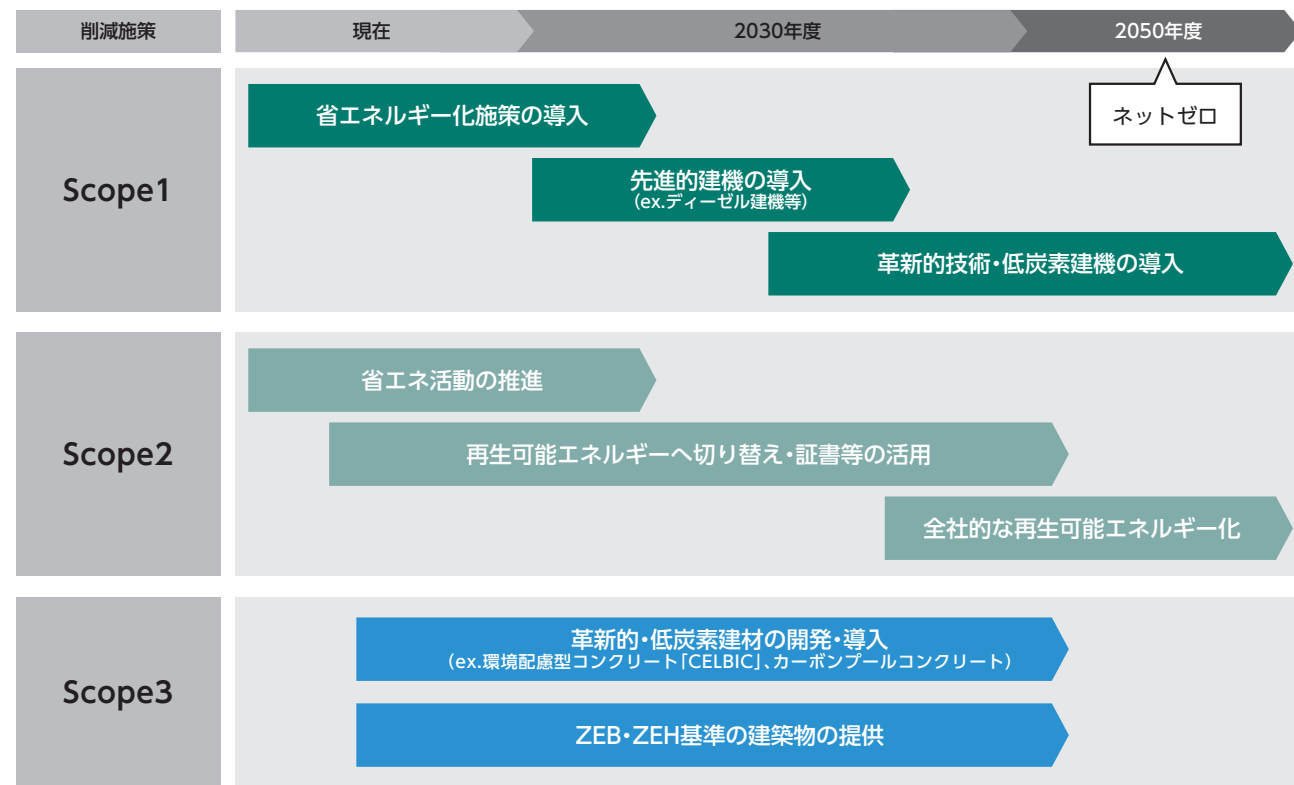
※2 Scope3の算定範囲について: 現在、Scope3の排出量は、当社グループの青木あすなろ建設とみらい建設工業およびそのグループ会社(青木マリーン、エムズ)を算定しています。今後、当社と上記以外の中核会社(高松建設、東興ジオテック、タカマツハウス)の排出量算定を進めていき、その後は他のグループ会社の算定も順次進めていく予定です。

※3 SBTi: 気候変動対策のため、2015年のパリ協定を通じて、産業革命以前の水準から地球の気温上昇を1.5℃に抑えるため、2050年までに実質0(ネットゼロ)の達成に向けて、科学にもとづくGHG排出量削減に向けた目標設定を推進する国際的なイニシアチブ。

カーボンニュートラル達成に向けて

カーボンニュートラル達成に向けた移行戦略

脱炭素化社会への移行に際して、当社はこの変化が重大な影響を及ぼすと認識しています。その影響を緩和するために、削減施策をGHGプロトコルに沿って検討し、各場面における具体的な削減施策を考案しています。また、中長期的なシナリオを考慮したロードマップを策定しています。

① 建設・建築現場でのCO₂排出量削減 (Scope1)

施工の合理化や先進的な建設機械の使用による生産性向上、省エネルギー化の実施により、CO₂排出量削減を進めます。

② 再生可能エネルギー導入の推進 (Scope2)

自社保有ビルや現場事務所への再生可能エネルギー電力の導入を進めています。また、各事業所における省エネ活動もおこない、グループ全体でのCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

③ 低炭素・環境負荷低減の建材調達 (Scope3)

グループ会社である青木あすなる建設では、環境配慮型コンクリート「CELBIIC (セルビック)」の研究会に参画し、低炭素型コンクリートの開発・普及を推進しています。

また、製造工程でCO₂を固定化する「カーボンプールコンクリート」の研究開発プロジェクトに参画し、構造物への実装に向けて取り組んでいます。

④ 省エネ建築物の提供 (Scope3)

建物の使用段階におけるエネルギー使用量は非常に膨大であることから、当社グループでは、ZEB (ゼロ・エネルギー・ビル) やZEH (ゼロ・エネルギー・ハウス) をはじめとした、快適な室内環境を実現しつつ、建物での年間エネルギー消費量を削減できる省エネ建築物を推進しております。

建物の新築・改修を検討されるお客様にZEB化・ZEH化の優位性を説明し、積極的に提案することで省エネ建築物の普及に取り組んでいます。

環境に配慮した事業の促進

ZEB・ZEHの推進

グループ会社のタカマツハウスでは、ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス) 基準の高断熱住宅 (断熱性能5等級・一次エネルギー性能6等級) の提供を強化し、東京都のHTT取組推進宣言企業に認定されました。

また、タカマツハウスでは、2024年度以降に企画するすべての建売住宅をZEH水準にするという目標を掲げ、積極的にZEHの普及に取り組んでいます。

蓄電池事業

蓄電池事業は、2022年12月の法改正により蓄電池単独で送電線を介して系統電力に放電することが可能になり、脱炭素化社会に向けて、発電量が天候に左右される再生可能エネルギーの系統電力の安定化をはかる事業として急速に拡大をしています。青木あすなる建設では電力会社等と協同で蓄電池を利用したビジネスモデルを構築し、北海道の石狩市と札幌市に系統用蓄電所 (出力10MW発電所容量30MWh) を建設しております。今後もカーボンニュートラル実現に寄与すべく事業展開をはかっていきます。



再生可能エネルギー 蓄電池事業 青木あすなる建設 (札幌蓄電所イメージ図)

風力発電事業

日本国内に導入された風力発電は、2024年時点で累積5,840MW、設備基数2,720基に達しました。青木あすなる建設では、2004年から風力発電の建設工事に取り組み、2025年5月末時点では全国で発電規模571MW、設備基数264基を建設してきました。現地調査から計画立案、調査設計、開発許認可、建設に至る各フェーズで、さまざまな改善方策や提案を実施し、これまで開発が難しいとされてきた複雑な地形の山岳部等においても、建設実績を挙げてきています。



再生可能エネルギー 風力発電事業 青木あすなる建設 (東由利ウインドファーム)

太陽光発電事業

再生可能エネルギーに関する固定価格買取制度 (FIT) が導入された2012年以降、日本国内では太陽光発電所の建設が劇的に増加してきました。そのような中、青木あすなる建設は、早期から太陽光発電所の建設に取り組み、施工のみならず企画段階から現地調査、発電所計画の提案、許認可・設計等の技術的なサポートまで幅広く活動してきました。2025年5月末時点で完工は38箇所、発電規模889MWに上ります。多くの施工実績を積み上げる中で、ゴルフ場跡地など、複雑な地形での建設実績も残しています。



再生可能エネルギー 太陽光発電事業 青木あすなる建設 (久米南メガソーラー)

カーボンニュートラル達成に向けて

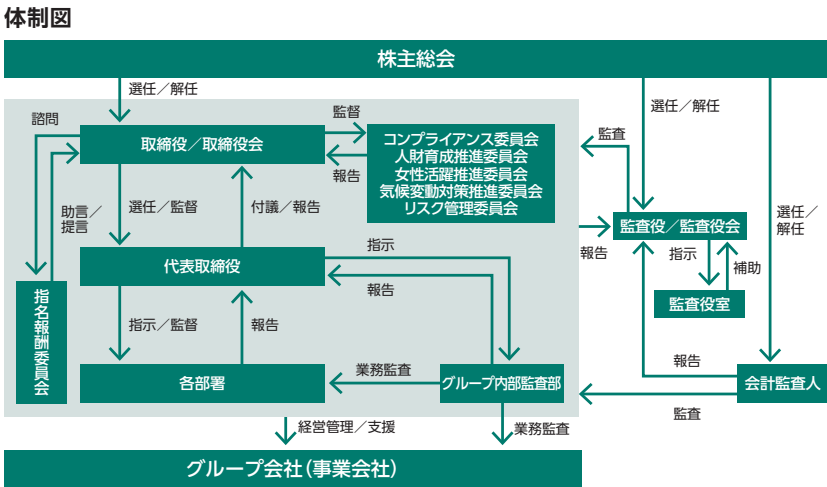
TCFDの提言に沿った情報開示

高松コンストラクショングループは、2023年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同し、TCFDの提言に沿った情報開示をおこなっております。今後も、サステナビリティ経営を推進し、TCFDの提言に沿った情報開示を拡充してまいります。



ガバナンス

- 気候変動に関わる基本方針や重要事項、リスクや機会等を検討・審議する組織として、代表取締役社長を委員長とする「気候変動対策推進委員会」を中心とした体制を構築しております。
- 「気候変動対策推進委員会」で気候変動に関する検討をおこない、定期的に取り締役に上程・報告し、取締役会が監督・指示をおこなっております。
- 取締役会で審議・決定された議案は、各部門に展開され、それぞれの経営計画・事業運営に反映します。



戦略

- 中長期的なリスクのひとつとして「気候変動」を捉え、関連リスクおよび機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて検討するため、当社はIEA (国際エネルギー機関) やIPCC (気候変動に関する政府間パネル) による気候変動シナリオ (2℃未満シナリオ*1および4℃シナリオ*2) を参照し、2050年までの長期的な当社への影響を考察し、戸建住宅を含む建築・土木事業を中心にシナリオ分析を実施しました。

*1 2℃未満シナリオ: 気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化などの対策が取られるシナリオ (IEA-WEO2022-APS、IPCC-AR5 (第5次評価報告書)-RCP2.6 等)
*2 4℃シナリオ: 気温上昇の結果、異常気象などの物理的影響が生じるシナリオ (IPCC-AR5 (第5次評価報告書)-RCP8.5 等)

リスク管理

- 気候変動リスクに関するワーキンググループを設置してシナリオ分析を実施しました。気候変動リスクの優先順位付けとして、リスク・機会の自社への発生可能性と影響度の大きさを勘案しながら、重点リスク要因に注力して取り組んでおります。気候変動リスクにつきましては、今後も「気候変動対策推進委員会」で継続的に検討していきます。
- 気候変動リスクの管理プロセスとして、「気候変動対策推進委員会」により、気候変動リスクに関する分析、対策の立案と推進、進捗管理等を実践しております。
- 「気候変動対策推進委員会」が気候変動リスクを管理し、事業会社および当社のグループ内部監査部や経営管理部等と連携することで、グループのリスクを統合しています。必要に応じ、取締役会と連携し、全社的なリスクマネジメント体制を構築しています。

指標と目標

- 気候変動リスクを定量的に管理するため、温室効果ガス排出量を指標として、グループ全体の削減目標を下記のとおり設定いたしました。今後も気候変動への対策として、事業活動における排出量の削減に向けた取り組みを実行し、削減目標の達成および脱炭素社会への貢献に努めます。

指標	会社	2023年度排出量 (基準年)	目標 (2023年度比)
Scope1・2	全社	20,074t-CO2	2030年度までに24%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
Scope3	青木あすなろ建設	512,291t-CO2	2034年度までに35%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
	みらい建設工業 (青木マリン、エムズ)	44,664t-CO2	2030年度までに25%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ
	全社	—	2050年度までに排出量実質ゼロ

気候変動に関する主なリスクと機会および対応 (木造戸建を含む建築・土木事業を対象に検討)

シナリオ	リスク機会タイプ	要因と変化	リスク／機会	影響度	当社への影響	当社の対策
2℃未満 (移行)	政策・法規制リスク	炭素税の導入による調達コストの増加	リスク	↓	仕入の主材料に対して、炭素税が課せられた場合にコスト負担は増加する。	低炭素コンクリートや再生材料、低炭素素材への切替 PC工法の推進や高効率設備の導入
		炭素税の導入による操業コストの増加	リスク	↓	炭素税が課せられた場合に自社の操業コスト負担は増加する。	自社保有ビル、現場事務所での再エネ活用 グループ各社所有地での再エネ発電と利用の推進 業務利用車 (乗用車) の電動車への入替
	GHG排出規制等に対応した工事資機材調達・外注発注コストの増加 (調達)	GHG排出規制等に対応した工事資機材調達・外注発注コストの増加 (調達)	リスク	↓	今後各種規制が飛躍的に強化されると、省エネルギーやCO ₂ 排出量の少ない工事資機材調達・外注発注コスト負担が増加する。	協力会社のCO ₂ 排出量情報の共有 協力会社との連携による環境対策機械の積極活用
		GHG排出規制等に対応した省エネルギー工事機材投資コストの増加 (操業)	リスク	↓	現時点で自社保有している工事機材を省エネルギータイプに買い替えた場合の投資コストは増加する。	自社保有機材の省エネタイプへの買換計画の立案 非省エネタイプ機材の効率的な稼働計画の徹底
		GHG排出規制等に対応した再エネ電力購入コストの増加	リスク	↓	Scope2削減に寄与する再エネ電力購入コスト負担が増加する。	省エネルギーの徹底 再エネ電力の調達方法の立案およびグループ全体での購入の推進
	評判リスク	取引先脱炭素要請対応遅れによる購買対象除外リスクの高まり	リスク	↓	SBT認定企業を中心に取引先からの脱炭素要請は高まると見込まれ、対応コストは増加する。	低炭素型工法の開発促進 脱炭素に関する取引先との営業対応強化
	市場	再生可能エネルギー関連施設の新設・メンテナンス需要の高まりによる売上増加	機会	↑	太陽光発電、風力発電、バイオマス発電、地熱発電の新設・メンテナンスニーズが高まり、売上は増加する。	当該分野への積極的な営業活動の取り組み 材料工事一体開発や環境配慮型製品開発での耐火事業の拡大
	資源の効率化	ZEB/ZEH需要の高まりによる売上増加	機会	↑	省エネ基準の強化・総量規制の強化・補助金の導入、企業のESG関心の高まりなどにより、ZEB/ZEHの需要は増加する。	ZEB/ZEH仕様の需要動向の把握・調査 ZEB/ZEH仕様の組込 新築・改修予定顧客へのZEB化提案の推進
	4℃ (物理)	急性リスク	リスク	↓	影響の大きい拠点を複数選定し、Aqueduct floods RCP8.5により確認した結果、現時点では河川氾濫と沿岸洪水リスクは認められなかった。	拠点における策定済みBCP対応および訓練実施 事業中断リスクを考慮した拠点新設・移転計画の立案
		激甚災害発生頻度上昇 (顧客の工事現場・物流網の被災リスクの高まり) による工事遅延リスクの増加	リスク	↓	激甚災害が発生した場合に工事遅延等にもなう被害総額が増加する。	工事現場における策定済みBCP対応および訓練実施 主要調達先BCP対応の把握徹底
		市場	機会	↑	短時間豪雨や大型台風発生頻度上昇にともなう激甚災害増加により、対策工事は増加する。	インフラ整備や維持補修事業への営業力強化 防災・減災工事実用化技術開発の推進と工法提案力の強化

社会への取り組み

注力施策

- ① 安心・長寿命空間の提供 耐震性能が建築基準法の15%増し以上の建築物
- ② 安全・快適・高品質の維持 マンション等の大規模リフォーム事業
- ③ 伝統建築文化等の継承 社寺建築・埋蔵文化財保護事業
- ④ 高齢者向け住サービス サービス付き高齢者住宅運営
- ⑤ 社会貢献 子供達への建設教育



Social

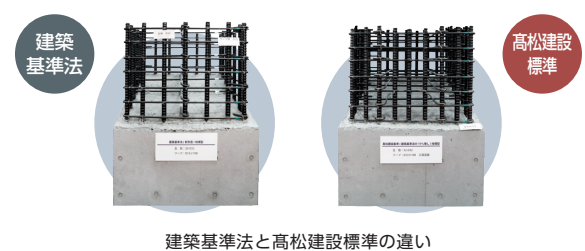
社会の豊かさに向けた取り組みについて

当社グループでは、グループ各社で安心・安全な長寿命空間を提供する取り組みをおこなっています。高松建設では、建築基準法の15%増し以上の鉄筋量の建築物を提供しており、青木あすなる建設では、鉄筋コンクリート建物の居ながら補強が可能な制震ブレース工法の実績を重ねています。

また、大規模リフォームや伝統建築文化の承継などもおこなっており、今後も人々が幸せに暮らしていける未来の実現に貢献してまいります。

耐震性能が建築基準法の15%増し以上の建物

高松建設で施工している耐震性能が建築基準法の15%増し以上の建築物は、阪神・淡路大震災（兵庫県南部地震）で1棟も倒壊しなかったため、お客様から大きな信頼を得ています。



大規模リフォーム事業他

青木あすなる建設の制震ブレース工法や、高松テクノサービス（東京・大阪）、エムズの大規模リニューアル工事により安全性や快適性を向上させたうえで建物の長寿命化をはかっています。



伝統建築文化等の継承

世界最古の企業といわれている創業1400年の金剛組と創業1000年の中村社寺は、宮大工による神社仏閣などの建築を施工しています。島田組は遺跡の発掘調査分野では日本トップの会社です。



社会貢献について

青木あすなる建設では毎年「つくばちびっ子博士」に賛同し、子供達が建設に触れる機会を提供しています。また、グループでは官公庁・自治体等と災害協定を締結し、災害発生時に貢献できる体制を構築しています。



人的資本への取り組み

「多様な人財が能力を発揮できるウェルビーイングの実現」

当社グループの長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」を目指すための基本方針の中に、「トップクラスのホワイト企業への挑戦」があり、優秀な人財の維持・獲得に向けたさまざまな人財戦略に取り組んできました。

社員の個を生かしつつベクトルは揃えて最大の力を出し、積極果敢に変化革新に挑戦することで、それぞれの立場にて、しっかりと付加価値を生み出していける企業基盤の構築および活性化を目指しております。

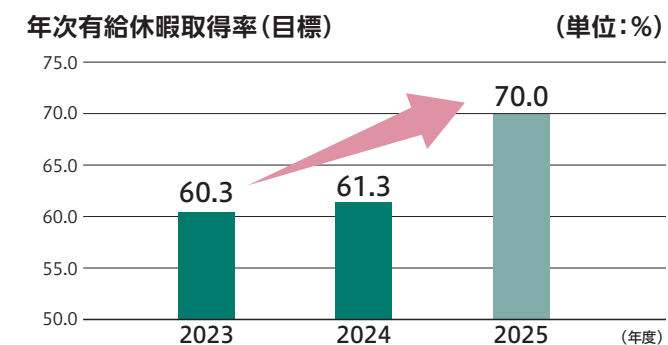
新中期経営計画では、マテリアリティとして「多様な人財が能力を発揮できるウェルビーイングの実現」を掲げ、その施策として「人財育成」「働き方改革」「ダイバーシティ推進」「エンゲージメント向上」「健康経営」の5つの分野に対して、継続的に施策を講じ、持続的な企業価値向上を目指します。

人財採用・育成・支援

優秀な人財の獲得のため、2024年度より、事業会社各社での採用活動に加えて、当社グループの認知度向上と事業会社各社の採用競争力強化のための支援を本格的に開始いたしました。育成面ではまず、幹部社員のリーダーシップとマネジメント力向上を目的に実施していた360度評価の対象範囲を、2024年度にはグループ全体に拡大しました。社員教育も、階層別教育、専門知識教育、新人教育など事業会社各社と連携して計画的に取り組んでおります。また、当社と事業会社の役員層が一堂に会するグループ経営大会にて、危機管理、サステナビリティ等をテーマとしたセミナーも実施しました。さらに、2024年度より経営・人事戦略と連動するシステムとしてタレントマネジメントシステムの導入プロジェクトを開始し、グループ内の適材適所の配置に向けた施策を推進しております。2025年度からの新中期経営計画では、「コミュニケーション活性による信頼関係構築と全体最適マインド」を掲げておりますが、研修機会を通じたグループ横断でのコミュニケーション機会の増大もはかってまいります。

働き方改革

社員一人ひとりの仕事と家庭の両立や良好な健康状態の維持の観点を踏まえ、ノー残業デーの設定等による長時間労働の削減や年次有給休暇取得の促進に向けて、グループ全社で働き方改革に取り組んでいます。その主な施策としては、ICT機器の活用、業務フローの見直し、在宅勤務、時間単位年休、時差勤務等の多様な勤務制度の整備、有休取得奨励日の設定があります。他にも、育児期間中の就業において短時間勤務制度対象期間や、残業および深夜業免除期間は、法定を上回る子が小学校3年生終了時までとする等、社員の働きやすさを実現するため、より効率・効果的な生産性向上ならびに業務改善策に取り組んでおります。



ダイバーシティ推進

高松コンストラクショングループでは、人的資本経営の実践にある「多様な人財が活躍できる会社」とはどういう姿かを、『高松グループ ダイバーシティ&インクルージョン ビジョン』として制定しています。人財の多様性を尊重し、近年では65歳定年制度の導入や、同性パートナーを異性婚と同様の扱いとするルール整備、外国籍社員を高度人財として正社員登用する等、協働し合える企業風土の構築に取り組んでいます。

高松グループ ダイバーシティ&インクルージョン ビジョン

ともに働く社員の年齢、性別、国籍、性的指向、家族構成などの多様性や個性を尊重しながら、ベクトルは揃えて最大限の力を出し、積極果敢に変化革新に挑戦します。そのために、一人ひとりの働きやすさや働きがいにつながるルールの整備や、協働し合える企業風土の構築に取り組んでいきます。

社会への取り組み

海外人財の活躍に関しましては、グループ全体で2027年度の在籍者数の目標値を114名(2024年度64名)とし、事業会社ごとにさまざまな取り組みを始めています。

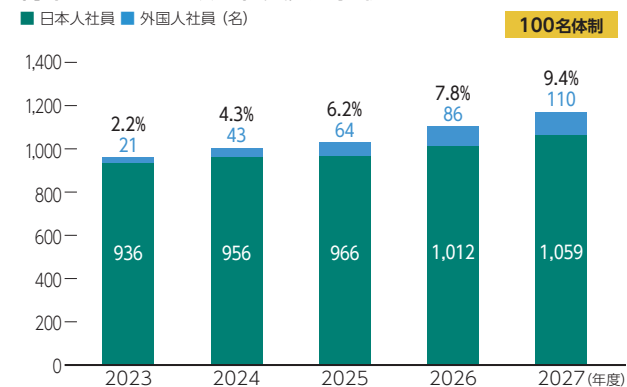
青木あすなる建設では、2022年より海外技術者の採用活動を開始。2024年4月には「海外技術者育成就労支援室」を新設し、採用活動から現場配属前後の面談、資格試験支援や日常生活に関する相談などのサポートをおこない、社員全体に占める外国人社員の比率は徐々に拡大しています。

2023年度にはスリランカ人技術者が13名、2024年度にはスリランカ人技術者が10名、フィリピン人技術者が8名入社しました。社員全体に占める外国人社員の比率は徐々に拡大し、2027年度には100名を超える計画です。



青木あすなる建設で活躍する海外技術者

青木あすなる建設の社員数の推移

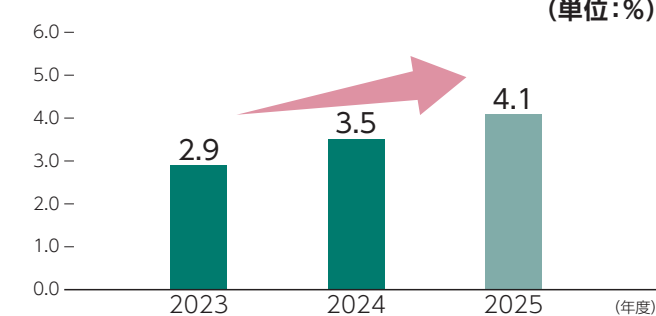


特に重要な課題として位置づけている女性活躍推進については、キャリア形成の推進や労働環境の整備という側面から、取り組み強化をはかってきました。2023年度から始まった、社長を委員長とする女性活躍推進委員会は、現在名称を人財戦略委員会(ダイバーシティ推進分科会)とし、女性社員が自身のキャリアと向き合うために、女性の上司を含めより包括的な支援に取り組んでいます。

また継続的にグループ全体で「女性活躍推進フォーラム」を開催しており、2023年度はグループから女性社員・経営層計111名が参加し、外部講師による講義やグループディスカッションをおこないました。さらに2024年度のフォーラムではキャリアに悩む世代である入社3～5年目の20代後半の女性社員106名が参加、自身のキャリアについて深く考える機会となりました。

女性管理職登用支援として、2024年度は「次世代女性リーダー育成プログラム」を開催し、グループ会社から選抜された24名の女性社員に対し、キャリア志向の意識醸成を促す研修を5回にわたり開催し、現在も継続しています。その他の研修として、管理職に向けたアンコンシャスバイアス研修の実施や、実践的なダイバーシティーマネジメント研修を通じ、誰もが働きやすい組織風土づくりに注力しています。

女性管理職比率(目標)



女性活躍推進フォーラム ディスカッションの様子

また、男女問わずすべての社員が家庭と仕事を両立できる環境を整えることを目指し、その一環として男性の育児休業取得を積極的に推進しております。男性社員が育休を取得しやすい制度を整え、育児に関わる機会を提供することで、家庭の絆を深め、職場の多様性を促進しています。グループ全体での男性育休取得率の目標値を2027年度までに65%とし(※2024年度47%)、具体的な取り組みとして、2025年度から育休取得を奨励するための管理職向けのイクボス研修を開催し、育休取得の重要性を広めています。また、育休中のサポート体制を整え、復職後もスムーズに業務に戻るよう育児と仕事の両立支援のハンドブックを作成するなどしています。

他にも、多様な性のあり方への理解が社会全体で深まる中、2025年度からはLGBTQ+支援策として、グループ全社員に向けてLGBTQ+/SOGIE研修やハラスメント防止研修を実施するとともに、プライド月間の広報やステッカー配布、社内相談窓口を設置いたしました。

今後も誰もが自分らしく働ける職場づくりを目指し、制度の充実と包摂的な組織風土の醸成に積極的に取り組んでまいります。



2025年6月プライド月間 受付の様子

エンゲージメント向上

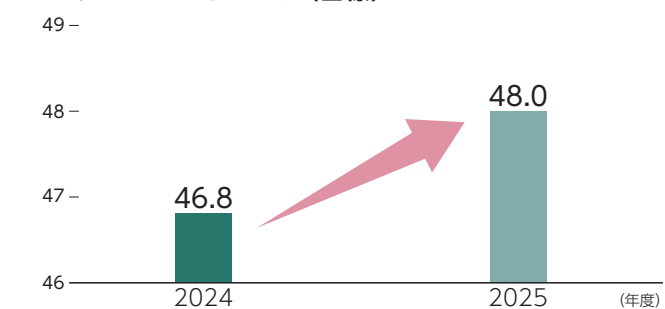
当社グループの成長戦略を実現していくためには、社員が仕事を通して成長でき、働く喜びを感じられるように、社員と会社の結び付きを強固にしていく必要があります。2020年度から当社グループの中核会社にて開始したエンゲージメントサーベイは、2022年度には当社グループ全社にまで拡大し、2023年度からは毎年度同調査をおこなっています。2024年度からより詳細な分析をおこなうべく調査会社を変更し、全64項目の期待度・満足度の測定に加え、記述回答にて社員の生の声を調査しています。各項目を期待度と満足度の2軸で把握できるようになったことで最優先で手を打つべき項目がわかるようになり、より効果的な施策の立案につながっています。

調査結果は各グループ会社ごとに報告会を設け、経営陣へのフィードバックをおこなっており、その内容をもとに各社にて向上施策の検討および実施を進めています。

また、当社グループ全体の一体感醸成を目指し、横串のコミュニケーションを推進するためのタウンホールミーティングの開催や、各組織の結果をベースとした対話会開催を促進しています。

今後もグループ全体で向上に取り組み、2035年にはエンゲージメントスコア*60.0の達成を目指します。その中間目標として、2025年度には48.0を目指します。

エンゲージメントスコア(目標)



* (株)リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」を利用。期待度と満足度から偏差値を算出。全国平均50。

社会への取り組み

健康経営

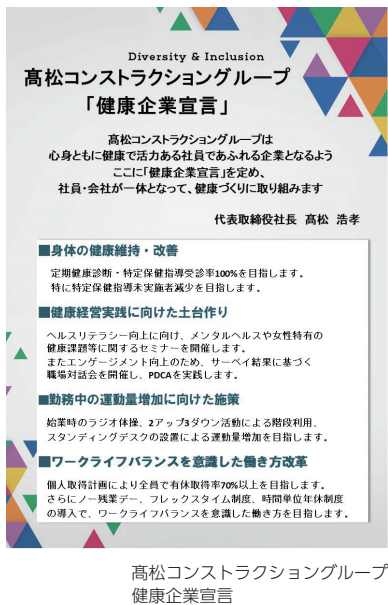
当社グループでは、心身ともに健康で活力のある社員を増やし、組織の活性化や労働生産性の向上につなげることを目指し、健康経営の取り組みを強化しております。特に今後益々増加していくシニア人財が活躍し続けるためにも、健康はその活躍の基盤となります。

2025年度は社員の健康リテラシーを高めるために、がんや生活習慣病等の予防セミナー、メンタルヘルスのラインケアやセルフケア研修など、グループ全従業員が受講できる環境を整えています。また、各種健診、禁煙治療、各種がん検診や二次検査、歯科検診、ロコモティブシンドロームチェック、インフルエンザ予防接種等、心とからだの健康づくりを実施することで、従業員一人ひとりの健康保持・増進に努めます。目標として当社グループ内で「健康経営優良法人」の認定社数を増やし、社員の健康を第一に考え、健康で長く働ける環境を整備することでグループ全従業員のウェルビーイングの向上ならびに企業価値の向上を実現することを目指します。

健康経営優良法人2025認定

当社グループの下記3社にて「健康経営優良法人2025」を取得しました。

- 大規模法人部門：高松建設および青木あすなる建設
- 中小規模法人部門（ネクストブライト1000）：大昭工業



Topics

SDGs貢献売上高の目標達成

当社は2021年3月に国内初のサステナビリティ・リンク・グリーンボンド（以下、SLGB）を発行いたしました。本SLGBは、2021年度～2024年度で「SDGs貢献売上高」が累計3,911億円以上になることを目標とし、目標未達の場合は償還時（2026年3月）に投資家に対し社債の金額100円につき0.5円のプレミアムを支払う仕組みです。「SDGs貢献売上高」は「高松グループ売上高のうちSDGsが掲げる17ゴールに対応した売上高」と定義し、ZEB・ZEHや再生可能エネルギー関連施設の工事、耐震補強工事、耐震性能の高いマンション建築、断熱性能等の高い木造住宅の販売等、目標達成に向け取り組んできました。

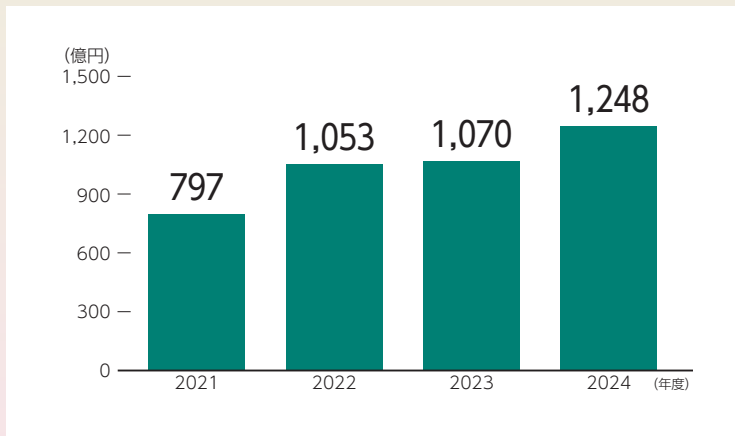
今回、2024年度は1,248億円となり、4ヵ年累計4,169億円と、掲げた目標を大きく上回る結果となりました。調達した資金約100億円は全額、グリーンプロジェクトとして2023年5月に竣工した環境指標CASBEE Aランク取得の当社東京本社ビル新築工事に充当しました。

今後も持続可能な循環型経済社会の実現に向け積極的な貢献をしていきたいと考えています。

SDGs貢献売上高

4ヵ年度目標
累計3,911億円以上

4ヵ年度実績
累計4,169億円 計画達成



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本方針

当社は、当社グループが株主やお客様をはじめとするステークホルダーの皆様の信任に応え、広く社会から信頼されるグループであることを経営上の重要な課題と位置づけ、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な判断により経営の活力を増大させるため、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。

- 1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 2) さまざまなステークホルダーと適切に協働する。
- 3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4) 独立社外取締役などの非業務執行役員が、取締役会による業務執行の監督機能を実行化する。
- 5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話をおこなう。

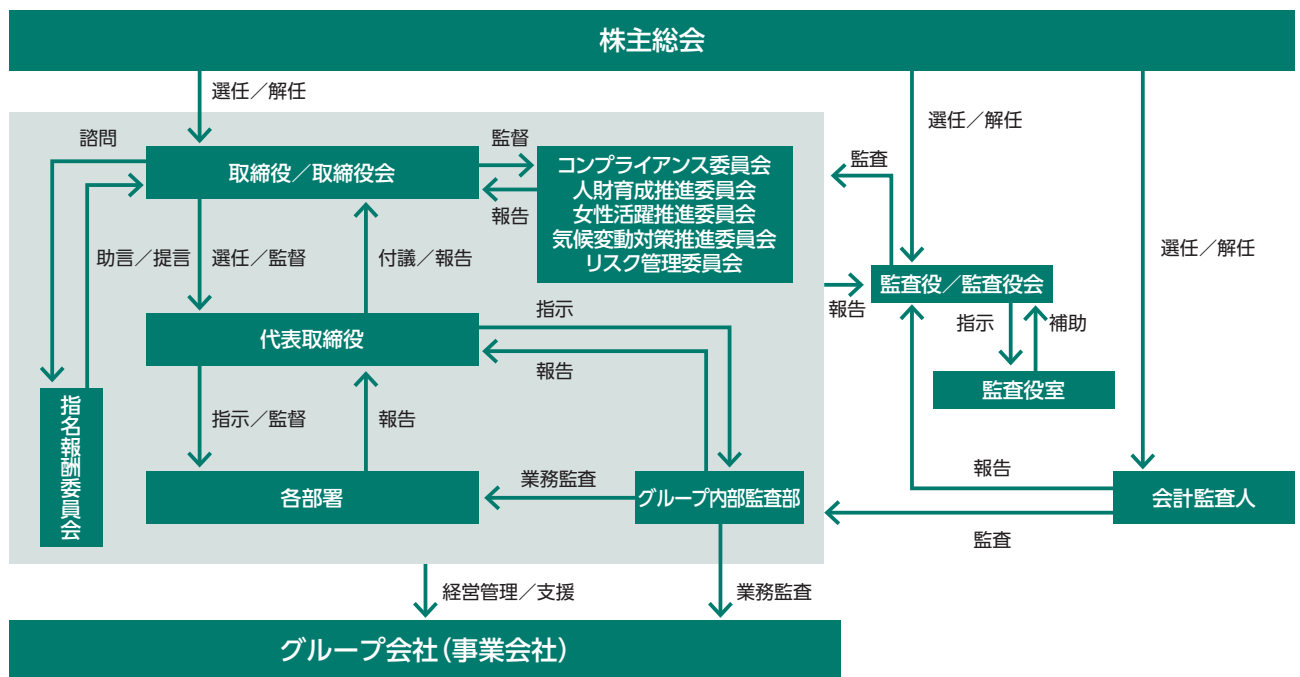
取締役等の選解任・指名をおこなうに当たっての方針と手続き

当社の経営陣幹部・取締役・監査役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者としており、その方針にもとづき取締役会の構成の多様性に配慮して、指名報酬委員会の意見を踏まえ、取締役会において選任・指名しております。解任につきましては、会社業績等の評価を踏まえ、経営陣幹部がその機能を発揮していないと認められる場合や、欠格事由が生じるなど、解任が妥当であると判断された場合は適切に対応するとともに、後任の指名においては、前述の選任・指名のプロセスに従って手続きをおこなっております。

取締役会の全体としてのバランス、多様性および規模

当社グループは、持株会社である当社とグループ会社の19社で構成されています。このため、当社の取締役会は、グループ事業会社を統括し、その事情を反映させるため、業務執行取締役以外に主要グループ会社である高松建設と青木あすなる建設2社の経営者を構成メンバーとし、その他独立社外取締役等の非業務執行取締役により構成することを基本としております。取締役は定款の定めにもとづき18名以内としており、現在、取締役会は、独立社外取締役4名を含む非業務執行取締役8名と業務執行取締役3名の計11名で構成されております。

体制図



取締役会の実効性の分析・評価

当社は、取締役会が実効性高く運営され、企業価値の向上の実現をはかっているかを検証するため、毎年1回、取締役会の実効性について分析・評価をおこなっております。

2024年度の分析・評価の方法および評価結果の概要は以下のとおりです。

1. 分析・評価の方法

評価対象期間	2024年4月から2025年3月に開催された当社取締役会(全12回)	
評価者	当社取締役11名および監査役4名	
評価方法	2025年 2～3月	取締役会事務局が作成した「取締役会の実効性に関する自己評価書」(アンケート)を全取締役および全監査役に配布し、回収。
	▼	
	2025年 4～5月	アンケートで得られた結果および意見について、取締役会議長を中心に分析・評価を実施。
	▼	
	2025年 5月	取締役会に分析・評価内容および今後の課題に対する対応策(今後のアクションプラン)を報告。
	▼	
	今後のアクションプランに沿った取締役会運営を実行するとともに、取締役会にてさらなる改善に向けた方策等について議論。	
評価項目	以下の大項目毎に、個別設問および自由記述によるアンケートを実施。 1. 取締役会の役割・機能 2. 取締役会の規模・構成 3. 取締役会の運営 4. 社外役員(取締役・監査役)への情報提供・連携 5. 投資家・株主との関係 6. 前年度からの改善状況 7. 総合評価 ※「4. 社外役員(取締役・監査役)への情報提供・連携」は、社外役員のみ回答。	

2. 前年度に指摘された課題への対応

指摘された課題	課題への対応
中長期的な目標を踏まえた継続的な議論	● 中期経営計画(事業ポートフォリオ、新規事業領域、経営資源配分方針)、ESG(気候変動対応、女性活躍推進、リスクマネジメント、役員指名報酬制度の見直し)等の中長期課題について討議を実施し、議論の充実をはかりました。 ● 取締役会以外の場での執行サイドと社外役員のコミュニケーション機会を増やし、情報共有の充実をはかりました。
取締役会に付議される事項の範囲、審議時間	● 中長期的な経営課題に対して重点的に議論をおこなうため、執行サイドへの権限移譲をおこない、取締役会と執行サイドの権限の明確化をはかりました。 ● メリハリをつけた議事進行をおこない、重要議題の審議には十分な時間を充てるなど、効率的な取締役会運営に努めました。 ● 取締役会のDX推進ツールの導入を検討し、2025年度からの運用開始に目途をつけました。
オープンで活発な議論	● コーポレート・ガバナンスの高度化に向け、取締役会に期待される役割・責務を果たすうえで必要となる知識習得・向上の機会(役員トレーニング)を提供しました。2024年度は執行取締役に対し、危機管理、サステナビリティ経営をテーマとしたセミナーを実施しました。
投資家との関係	● 機関投資家等との面談状況を取締役会で定期的に報告し、投資家からの意見・要望等の情報共有を実施しました。

3. 評価で特定した課題と今後の対応について

分析の結果、取締役会の機能が十分に果たされ、実効性は確保されていると評価しております。引き続き、評価を通じて指摘された課題について継続的に改善をおこない、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

2024年度の評価で特定した課題と今後の対応

特定した課題	今後の対応
中長期的な目標を踏まえた継続的な議論	● [継続]中長期的な事業戦略(ポートフォリオ最適化、新規事業投資、キャピタルアロケーション、非財務経営指標項目等)に関する議論のより一層の充実をはかるとともに、中期経営計画・長期ビジョンのモニタリングを強化する。 ● 新たに社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、適切なリスクティクを支える環境整備を進めるとともに、取締役会においてリスク管理体制や当社グループの重大リスクに関する議論を充実させる。 ● [継続]役員指名報酬制度に関する議論のより一層の充実をはかる。 ● [継続]取締役会以外の場での執行サイドと社外役員のコミュニケーション機会(情報共有・意見交換・アドバイス)を確保する。
取締役会の規模、構成	● [継続]実効性向上の観点から、取締役会の員数やメンバー構成に関する継続的な検討をおこなう。
取締役会に付議される事項の範囲、審議時間	● [継続]議論の質の向上に向けて、取締役会付議基準の見直しおよび執行サイドへのさらなる権限移譲をおこなう。
オープンで活発な議論	● [継続]コーポレートガバナンスの高度化に向け、取締役会に期待される役割・責務を果たすうえで必要となる知識習得・向上の機会(役員トレーニング)を継続的に提供する。
投資家との関係	● [継続]引き続き、決算説明会やスモールミーティングを通じて、投資家との対話を強化するとともに、投資家の意見・要望等を適宜取締役会にフィードバックし、議論の充実をはかる。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社では2025年度より報酬決定方針を改定するとともに、新たに株価連動型金銭報酬制度を導入しております。新たな報酬制度の概要は以下のとおりです。

基本方針

業務執行取締役の報酬については、以下の方針に沿って決定しております。

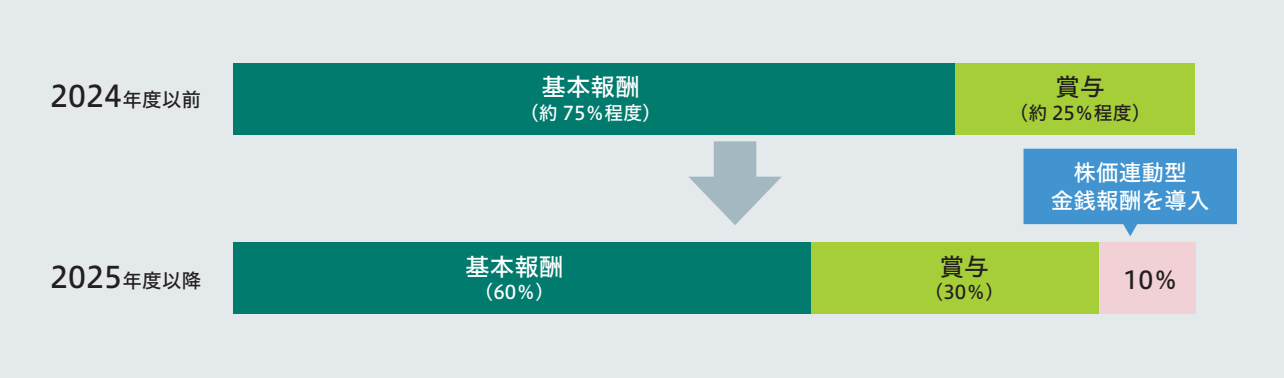
- 1) 役職ごとの役割や責務の重さ、業績貢献に応じた報酬水準とすること
- 2) 短期的な業績向上のみでなく、グループ全体の持続的な成長および中長期的な企業価値向上に資する適切なインセンティブを付与するものであること

業務執行をおこなわない取締役の報酬については、業績の要素を含まず、あらかじめ決定した定額としております。

報酬水準・構成（業務執行取締役）

業務執行取締役の報酬は、当社と同規模もしくは同業の企業における報酬水準等を考慮しつつ、総合的に勘案して決定しております。その内容は、基本方針に沿って、基本報酬、賞与、株価連動型金銭報酬から構成することとし、業績目標等を100%達成した場合には、原則として、基本報酬：賞与：株価連動型金銭報酬＝60：30：10となるように設計しております。

役員報酬の構成イメージ



「基本報酬」は、原則として、役職ごとの役割や責務の重さに応じて決定し、毎月支払います。「賞与」は、毎年の当社業績および個人目標等の達成に対する適切なインセンティブを付与することにより、当社グループの業績および中長期的な企業価値の向上を意識させることを目的とした報酬であり、翌事業年度の職務執行に応じて7月に支払います。財務評価では連結営業利益、非財務評価ではエンゲージメントスコア、中期テーマ総合評価では個人別定性評価を評価基準として用いています。

「株価連動型金銭報酬」は、当社株価に連動した金銭の給付をおこなうことで、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性を明確にし、各取締役に対して中長期的な視点に立った経営実現に向けて適切なインセンティブを付与することにより、当社グループの中長期的な企業価値を向上させることを目的とした報酬です。原則として、役職ごとに定められた基準額に応じた株式数に相当するポイントを付与し、中期経営計画に対応する事業年度の期間、累積します。対象期間が終了した次の事業年度の7月に、累積ポイント数に相当する株数に対象期間終了時または支給時の所定の株価を乗じた額を、金銭にて支払います。なお、「株価連動型金銭報酬」については、当社グループの中核事業会社社長に対しても導入しています。

役員報酬の区分（2025年度以降）

報酬区分	構成比率	報酬の種類ごとの方針	評価基準
基本報酬	60%	役職ごとの役割や責務の重さに応じる	役割や責任の重さ
賞与	30%	毎年の当社業務および個人目標等の達成に対する適切なインセンティブを付与することにより、当社グループの業績および中長期的な企業価値の向上を意識させる（翌事業年度の職務執行に応じて支給）	連結営業利益 エンゲージメントスコア 個人別の定性評価
株価連動型金銭報酬	10%	当社株価に連動した金銭の給付をおこなうことで、各取締役に対して中長期的な視点に立った経営実現に向けて適切なインセンティブを付与することにより、当社グループの中長期的な企業価値を向上させる	中期経営計画に対応する事業年度経過後の株価

報酬ガバナンス

個人別報酬等の額の決定に際しては、取締役会は基本報酬に賞与および株価連動型金銭報酬を加算した報酬額（業務執行をおこなわない取締役については業績の要素を含まないものに限る）について、取締役会で定めた各報酬制度の規程にもとづき、当該報酬額が相当かどうかを検討したうえで、代表取締役社長に決定を一任しております。代表取締役社長が取締役会から権限の委任を受けたうえで、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役のみで構成される指名報酬委員会と協議して決定いたします。

代表取締役社長が取締役会で定めた上記報酬制度と整合した報酬額を提案し、指名報酬委員会と協議したうえで決定することにより、報酬内容の客観性や透明性が担保されていることから、取締役会はその答申が決定方針に沿うものであると判断しております。

2024年度の役員報酬額

旧制度のもとで2024年度に支給した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は以下のとおりです。業務執行取締役の報酬額は、責務の重さ等を考慮して役職ごとに定めた基本報酬に役員賞与を加算して決定しました。業務執行をおこなわない取締役の報酬額は、各役員の社会的地位および貢献度をもとに決定しました。

取締役および監査役の報酬等の総額（2024年度）

区分	支給人数	報酬等の総額	摘要
取締役	13名	254百万円	取締役報酬限度は年額350百万円以内（うち社外取締役分80百万円以内） 決議時点の取締役は11名（うち社外取締役4名） （2024年6月19日開催定時株主総会決議）
監査役	5名	32百万円	監査役報酬限度額は年額60百万円以内 決議時点の監査役は3名 （2024年6月19日開催定時株主総会決議）
合計	18名	287百万円	

（注）報酬等の総額は、当社支払額を記載しております。

役員一覧

取締役 名誉会長 取締役 会長 代表取締役 社長 代表取締役 副社長 取締役 副社長執行役員 取締役 常務執行役員 取締役							
高松 孝之 高松 孝嘉 高松 浩孝 高松 孝年 浅井 哲 高松 英之 青山 繁弘							
取締役会出席 回数(出席率) 12／12回 (100%) 12／12回 (100%) 12／12回 (100%) 12／12回 (100%) 10／10回 (100%) 12／12回 (100%) 12／12回 (100%)							
監査役会出席 回数(出席率) — — — — — — —							
必要 な ス キ ル	①企業経営	●	●	●	●	●	●
	②サステナビリティ			●	●		
	③法務・コンプライアンス・リスクマネジメント		●	●	●	●	
	④財務・会計				●		
	⑤技術	●					
	⑥営業	●			●	●	
	⑦グローバル			●			●

各取締役の指名理由

取締役名誉会長 高松 孝之	当社代表取締役社長、当社代表取締役会長等を歴任し、現在は当社取締役名誉会長に就いております。大所高所の立場から経営全般に助言をおこなうとともに、経営理念に沿った長期継続企業を目指す視点に立ちグループの経営の監督を適切におこなっております。その豊富な経営経験と高い見識により、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。
取締役会長 高松 孝嘉	当社取締役社長室長、当社代表取締役副社長執行役員、当社代表取締役副会長等を歴任し、現在は当社取締役会長に就いております。建設業界における豊富な経営経験と高い見識により、グループ経営の監督を適切におこなっており、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。
代表取締役社長 高松 浩孝	高松テクノサービス㈱代表取締役副社長執行役員、高松建設㈱代表取締役副社長執行役員等を歴任し、現在は当社代表取締役社長に就いております。経営上重要な事項について十分かつ適切に取締役会に経営判断を求め、取締役会の意思決定機能を高めるとともに、経営の指揮をとり業績向上に大きな貢献をはたしております。その豊富な経営経験と高い見識により、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。
代表取締役副社長 高松 孝年	JPホーム㈱取締役東京本店長、同社代表取締役副社長、同社代表取締役社長、高松建設㈱代表取締役副社長執行役員等を歴任し、現在は当社グループの中核会社である高松建設㈱代表取締役社長、当社代表取締役副社長に就いております。建設業界における豊富な経営経験と高い見識を有しており、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。
取締役 副社長執行役員 浅井 哲	㈱りそな銀行にて代表取締役副社長等を歴任し、リスク管理や財務知識に対して深い知見を有しております。現在は当社取締役副社長執行役員に就いており、豊富な経営経験と高い見識により、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。
取締役 常務執行役員 高松 英之	㈱高松フード・クリエイト代表取締役社長、高松エステート㈱代表取締役副社長執行役員およびタカマツビルド㈱代表取締役副社長執行役員等を歴任し、豊富な経営経験と高い見識を有しております。現在、当社取締役常務執行役員 グループ経営高度化チーム担当として、グループ経営基盤の強化に取り組んでおり、企業価値の持続的向上のためにさらなる貢献をはたせるものと判断いたしました。

取締役	取締役	取締役	取締役	常勤監査役	常勤監査役	監査役	監査役
社外・独立	社外・独立	社外・独立			社外・独立	社外・独立	社外・独立
中原 秀人	石橋 伸子	濱島 健爾	望月 尚幸	角田 稔	茶谷 健	津野 友邦	干地 耕造
12／12回 (100%)	11／12回 (92%)	10／10回 (100%)	—	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)
—	—	—	—	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)
●		●	●				
	●	●	●				
	●						
			●				
●		●					

社外取締役 青山 繁弘	サントリー㈱取締役副社長、サントリーホールディングス㈱代表取締役副社長、同社代表取締役副会長等を歴任し、経営者として豊富な経験と高い見識を有しております。当社との間に特別な利害関係のない独立した立場から貴重な意見をいただいております。当社指名報酬委員会の委員長も務めていただいております。今後とも経営全般に忌憚のない助言をいただくことで、当社の経営体制がさらに強化できるものと判断いたしました。
社外取締役 中原 秀人	三菱商事㈱代表取締役副社長執行役員等を歴任し、経営者として豊富な経験と高い見識を有しております。当社との間に特別な利害関係のない独立した立場から貴重な意見をいただいております。また、海外経験も豊富であり、海外事業推進に対しても適切な助言をいただいております。今後とも経営全般に忌憚のない助言をいただくことで、当社の経営体制がさらに強化できるものと判断いたしました。
社外取締役 石橋 伸子	弁護士として豊富な専門知識と高い見識を有しており、当社指名報酬委員会の委員も務めていただいております。法律に関する知見を生かした弁護士としての専門的見地から、有用な意見をいただくことを期待しております。同氏は、これまで当社および他社の社外取締役として、企業経営に関わっております。また、法律の専門家として、今後とも当社との間に特別な利害関係のない独立した立場から忌憚のない助言をいただくことで、経営の監督とチェック機能の観点から社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断いたしました。
社外取締役 濱島 健爾	産業機械等を扱うメーカーの経営者として、経営基盤の強化、グローバル化、新規事業領域への展開等の豊富な経験と、海外現地法人において、長年にわたりM&Aやグループ企業再編に携わるなど海外事業に関する見識を有しております。当社指名報酬委員会の委員も務めていただいております。当社との間に特別な利害関係のない独立した立場から忌憚のない助言をいただくことで、当社の経営体制がさらに強化できるものと判断いたしました。
取締役 望月 尚幸	清水建設㈱建築総本部東京支店副支店長、日本国土開発㈱取締役副社長執行役員を歴任し、現在は当社グループの中核会社である青木あすなろ建設㈱代表取締役社長に就いております。建設業界における豊富な経営経験と高い見識、PwCコンサルティング合同会社における戦略立案経験を有しており、当社グループの事業戦略推進に係る意思決定等に適切な意見をいただくことで、企業価値の持続的向上のために貢献をはたせるものと判断いたしました。

社外取締役メッセージ

グループ経営の最適化・
最大化を支え、
さらなる社会価値への
チャレンジを応援します。

社外取締役 濱島 健爾

1982年にウシオ電機株式会社入社後、1999年にUshio America, Inc.取締役社長CEO、2000年にChristie Digital Systems, Inc. 取締役社長CEO、2014年にウシオ電機株式会社代表取締役社長に就任。2024年より株式会社高松コンストラクショングループ社外取締役を務める。



当社グループの印象と 取締役会の様子

社外取締役に就任し、1年が経過しました。産業機械・装置メーカーの経営に携わってきた私にとって、建設業界との関わりは少なく、就任初年度は新鮮な想いで当社グループ事業に接し、理解に努めてきました。

高松コンストラクショングループは、オーナー企業であり、その特色としてグループ経営における方針の一貫性と強いリーダーシップ、スピーディーな判断、旺盛なチャレンジ精神を発揮しつつ、同時に堅実で丁寧な事業運営を維持し、創業100年以上の長きにわたり成長し続けていることが、大変印象的でした。そして早くからM&Aによる事業拡大を推進し、買収先企業の自主自立と固有の企業文化を尊重しながら、その多様性をグループ内に取り込んできた点に、高い先進性を感じます。

今後は、こうしたグループ内の遠心力を活かすとともに、ホールディングスを中心となって事業会社間の相互連携と融和を深め、シナジーを生み出していくことが、次の成長に向けた課題だと思います。

取締役会では、取締役11名のうち4名を占める社外取締役の積極的な発言が、議論の活性化と深化に一役買っており、私自身も少数株主を代弁する立場を自覚し、忌憚のない指摘や意見表明を心掛けています。会社側・執行側の対応も真摯かつ前向きで、社外の視点をしっかりと採り入れ、経営に活かす姿勢が表れています。

ただし社内取締役や事業会社幹部など執行側の出席者には、グループ全体のテーマについて発言することに、やや遠慮がちな様子も見られますので、視野を広げて関わっていただければ、さらに有意義で実効性の高い取締役会になるものと期待しています。ひとつの方法として、社長とIR担当役員が対応する機関投資家やアナリストとの面談に、執行側メンバーがオブザーバーで参加し、グループ経営への意識を高めてもらうといったことも有効ではないかと考えます。

2024年度の実績を振り返って

2024年度は、受注高・売上高が過去最高を更新したものの、営業利益は期初に想定した150億円を大幅に下回り、前

中期経営計画は目標未達となりました。減益の主な理由は、青木あすなる建設における民間建築の不採算案件や建設コストの増加です。しかし取締役会では、物価上昇という外的要因のみを捉えることなく、内部要因に目を向けて議論を重ね、今後の対応を検討していきました。これを踏まえ青木あすなる建設は、見積りや契約の手法から状況分析、決裁者へのエスカレーションまで、プロセスとルールを見直した改善策に取り組み、ホールディングスや高松建設からも専門的なアドバイスを受けました。また取締役会では、この改善策を他の事業会社の取り組みに反映し、グループシナジーとして活かす方法についても、多くの意見交換をおこないました。

一方、新中期経営計画の策定に関しては、経営資源の配分が取締役会の議論の中心になりました。今計画では、事業ポートフォリオのコアである建設請負を伸ばしながら、ROEの改善に向けて収益性の向上をはかるべく、バリューチェーンにおける川上領域のソリューション提供と、川下領域のストックビジネスへの展開を拡げていきます。そのため資源配分は、不動産事業・デベロッパー事業の成長を重視し、用地の買収や不動産物件の取得への積極投資を想定しています。

ただ、実際に足もとの利益を上げていくためには、労働生産性と付加価値生産性を高める必要があります。そこで求められるのは、DX・ICTの導入による工事の効率化や原価管理の精度向上、そして技術力に裏打ちされたソリューションの差別化・高付加価値化です。特に後者観点から私は、当社グループの資源配分について、技術開発への投資が十分でないと感じており、引き続き技術力強化への提言をおこなっていきます。

社外の視点で捉える 中期経営計画

新中期経営計画の3年間、社外取締役として重点的にモニタリングすべきポイントがいくつかありますが、そのひとつは、今ほど述べましたDX・ICTの導入による工事の効率化や原価管理の精度向上などの進展です。これがしっかりおこなわれることで減益のリスクが低減され、株式市場が求めるROE水準の達成、すなわち資本効率の改善につながるものと認識しています。

また川上・川下領域への進出にともない、これまで当社グループが経験しなかった新たなリスクに向き合うことにもなります。社外の視点から多角的にリスクを捉え、企業価値に資する投げかけを意識して議論しながら、今後の事業展開をモニタリングしていきます。

もうひとつのモニタリングのポイントは、経済価値と社会価値の両立です。当社グループは、環境・社会の持続可能性を高め、課題解決をもたらす価値の提供を企業の社会的責務として遂行し、同時にこれを成長機会として、業績の拡大につなげていきます。特にオーナー企業は、社会価値への貢献度が注目されるため、その取り組みを客観的にチェックし、適切に助言することは、社外取締役の大きな役割と言えるでしょう。今計画は、成長テーマのひとつに「新たな事業領域の開拓」を掲げ、都市コミュニティやサーキュラーエコノミー、デジタルインフラなどにかかわる、公益性の高い提案型ビジネスを手掛けていきます。さらなる社会価値へのチャレンジとして期待し、応援したいと思います。

これからの 当社グループに対する期待

冒頭に述べましたとおり、高松コンストラクショングループは、100年を超える歴史を歩み、成長し続けてきた企業集団です。建設を通じて社会に貢献するという創業時からのDNAを受け継ぎ、先輩方が重ねてきた努力のうえに、さらなる発展を築いていくためには、持続的成長の源泉である人財の育成に注力し、優れた次世代リーダー層・次世代経営陣を輩出する必要があります。その仕組みを確立し、しっかりと運用することが、当社グループの将来に向けた課題だと考えています。

M&Aにより事業を拡大しながら、各社の多様な企業文化を受け入れ、自らの強みとしてきた当社グループは、社会変化が激しさとスピードを増し、予想困難なものとなる時代においても、その高いポテンシャルを発揮し、可能性を大きく拡げていくに違いありません。

私は、社外取締役の立場からグループ経営の最適化・最大化を支え、経営陣・社員の皆さんとともに「もの」と「こころ」の幸せに貢献してまいります。



11カ年サマリー

	(単位)	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受注高	(百万円)	225,667	237,762	256,488	254,857		305,257	296,746	256,453	312,889	337,680	325,914	391,378
売上高	(百万円)	189,212	208,883	214,130	245,107		249,720	282,366	283,080	263,907	282,495	312,680	346,685
(建築事業)	(百万円)	87,331	98,279	109,853	117,347		115,114	151,002	140,537	125,136	136,774	150,403	163,044
(土木事業)	(百万円)	91,821	97,211	92,106	108,770		108,355	104,299	111,826	98,826	94,902	99,559	101,399
(不動産事業)	(百万円)	10,059	13,392	12,171	18,989		26,250	27,065	30,717	39,944	50,818	62,716	82,241
営業利益	(百万円)	7,155	10,410	12,935	13,630		12,441	14,720	12,198	11,225	12,038	11,651	11,460
営業利益率	(%)	3.8	5.0	6.0	5.6		5.0	5.2	4.3	4.3	4.3	3.7	3.3
経常利益	(百万円)	7,212	10,468	12,932	13,702		12,425	14,355	12,112	11,490	11,768	11,310	10,619
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	6,343	5,799	6,596	7,957		7,022	8,698	7,467	6,727	7,534	9,165	6,452
純資産額	(百万円)	99,131	104,592	110,555	113,992		118,126	110,139	115,756	121,471	127,759	134,069	137,756
総資産額	(百万円)	162,158	165,274	180,927	184,914		190,590	211,431	220,831	236,719	233,963	245,149	269,725
1株当たり純資産	(円)	2,397.37	2,528.74	2,673.89	2,861.26		2,987.44	3,162.22	3,323.38	3,487.60	3,668.25	3,849.26	3,954.94
1株当たり当期純利益	(円)	176.13	161.01	183.13	223.39		201.70	249.83	214.48	193.22	216.38	263.25	185.32
自己資本比率	(%)	53.3	55.1	53.2	53.9		54.6	52.1	52.4	51.3	54.6	54.7	51.1
総資産経常利益率(ROA)	(%)	4.6	6.4	7.5	7.5		6.6	7.1	5.6	5.0	5.0	4.7	4.1
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	7.6	6.5	7.0	8.1		6.9	8.1	6.6	5.7	6.0	7.0	4.7
営業活動によるキャッシュフロー	(百万円)	3,823	2,676	8,061	5,146		4,160	21,791	△ 4,116	2,513	△ 6,281	△ 10,476	5,132
投資活動によるキャッシュフロー	(百万円)	280	△ 658	△ 1,388	△ 7,850		△ 5,371	△ 11,988	△ 7,298	△ 6,547	△ 5,351	△ 2,066	△ 1,699
財務活動によるキャッシュフロー	(百万円)	△ 1,185	△ 1,338	△ 1,718	△ 6,121		△ 5,402	△ 65	12,336	△ 1,179	△ 19,556	3,244	5,458
現金および現金同等物の期末残高	(百万円)	71,762	72,442	77,396	68,571		62,074	71,730	72,625	67,407	36,047	26,785	35,723
1株当たり年間配当金	(円)	27.00	34.00	43.00	56.00		60.00	63.00	63.00	63.00	70.00	82.00	82.00
配当性向	(%)	15.3	21.1	23.5	25.1		29.7	25.2	29.4	32.6	32.4	31.1	44.2

連結財務諸表

連結貸借対照表

	前連結会計年度 (2023年度)	当連結会計年度 (2024年度)
資産の部		
流動資産		
現金預金	26,785	35,723
受取手形・完成工事未収入金等	97,248	109,044
販売用不動産	28,005	22,662
未成工事支出金	1,573	1,475
不動産事業支出金	18,209	28,958
未収入金	4,972	2,915
その他	2,911	2,662
貸倒引当金	△100	△115
流動資産合計	179,605	203,327
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物（純額）	15,702	15,413
機械、運搬具および工具器具備品（純額）	2,353	2,156
船舶（純額）	988	1,181
土地	27,733	27,757
リース資産（純額）	88	195
建設仮勘定	13	113
有形固定資産合計	46,880	46,816
無形固定資産		
のれん	676	507
その他	933	927
無形固定資産合計	1,610	1,434
投資その他の資産		
投資有価証券	7,982	7,518
繰延税金資産	6,628	8,061
その他	2,640	2,762
貸倒引当金	△198	△195
投資その他の資産合計	17,053	18,146
固定資産合計	65,543	66,398
資産合計	245,149	269,725

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2023年度)	当連結会計年度 (2024年度)
負債の部		
流動負債		
工事未払金	29,779	34,801
短期借入金	6,000	15,000
1年内償還予定の社債	—	10,000
未払法人税等	2,804	3,635
未成工事受入金	28,982	33,297
完成工事補償引当金	730	601
賞与引当金	4,311	4,706
その他	8,828	9,654
流動負債合計	81,436	111,695
固定負債		
社債	15,000	5,000
繰延税金負債	505	494
再評価に係る繰延税金負債	231	238
船舶特別修繕引当金	65	64
退職給付に係る負債	11,728	12,312
その他	2,110	2,163
固定負債合計	29,642	20,273
負債合計	111,079	131,968
純資産の部		
株主資本		
資本金	5,000	5,000
資本剰余金	797	797
利益剰余金	127,822	130,932
自己株式	△0	△0
株主資本合計	133,619	136,729
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	275	115
土地再評価差額金	△1,242	△1,248
為替換算調整勘定	1,089	1,864
退職給付に係る調整累計額	282	244
その他の包括利益累計額合計	405	975
非支配株主持分	43	51
純資産合計	134,069	137,756
負債純資産合計	245,149	269,725

連結損益計算書

	前連結会計年度 (2023年度)	当連結会計年度 (2024年度)
売上高		
完成工事高	249,963	264,444
不動産事業売上高	62,716	82,241
売上高合計	312,680	346,685
売上原価		
完成工事原価	215,463	231,645
不動産事業売上原価	54,164	70,413
売上原価合計	269,628	302,059
売上総利益		
完成工事総利益	34,499	32,798
不動産事業総利益	8,552	11,827
売上総利益合計	43,052	44,626
販売費および一般管理費	31,400	33,165
営業利益	11,651	11,460
営業外収益		
受取利息	4	0
受取配当金	102	56
為替差益	248	—
受取賃貸料	92	88
受取補償金	—	38
その他	176	68
営業外収益合計	624	253
営業外費用		
支払利息	189	249
持分法による投資損失	608	633
その他	167	211
営業外費用合計	965	1,094
経常利益	11,310	10,619
特別利益		
固定資産売却益	5	1
投資有価証券売却益	1,426	52
特別利益合計	1,431	54
特別損失		
固定資産売却損	—	2
固定資産除却損	108	85
投資有価証券売却損	—	0
事務所移転費用	554	—
退職給付費用	194	—
特別損失合計	857	88
税金等調整前当期純利益	11,884	10,585
法人税、住民税および事業税	4,663	5,394
法人税等調整額	△1,951	△1,272
法人税等合計	2,711	4,121
当期純利益	9,173	6,463
非支配株主に帰属する当期純利益	7	11
親会社株主に帰属する当期純利益	9,165	6,452

連結包括利益計算書

	前連結会計年度 (2023年度)	当連結会計年度 (2024年度)
当期純利益	9,173	6,463
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△339	△160
土地再評価差額金	24	△6
為替換算調整勘定	△61	325
退職給付に係る調整額	△179	△37
持分法適用会社に対する持分相当額	269	449
その他の包括利益合計	△287	569
包括利益 (内訳)	8,886	7,033
親会社株主に係る包括利益	8,878	7,022
非支配株主に係る包括利益	7	11

連結キャッシュフロー計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2023年度)	当連結会計年度 (2024年度)
営業活動によるキャッシュフロー		
税金等調整前当期純利益	11,884	10,585
減価償却費	1,973	2,051
のれん償却額	169	169
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△57	11
完成工事補償引当金の増減額(△は減少)	54	△128
賞与引当金の増減額(△は減少)	316	394
未払役員退職金の増減額(△は減少)	△300	－
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	810	531
船舶特別修繕引当金の増減額(△は減少)	21	△1
受取利息および受取配当金	△106	△57
支払利息	189	249
持分法による投資損益(△は益)	608	633
為替差損益(△は益)	△248	27
出資金運用損益(△は益)	△6	△6
損害賠償金	71	－
固定資産売却損益(△は益)	△5	1
固定資産除却損	108	85
投資有価証券売却損益(△は益)	△1,426	△52
事務所移転費用	554	－
売上債権の増減額(△は増加)	△5,505	△11,796
棚卸資産の増減額(△は増加)	△11,538	△5,308
仕入債務の増減額(△は減少)	508	5,021
未成工事受入金の増減額(△は減少)	△288	4,314
未収入金の増減額(△は増加)	△2,004	932
未払または未収消費税等の増減額	944	△182
預り金の増減額(△は減少)	△1,581	875
その他	408	355
小計	△4,445	8,703
利息および配当金の受取額	259	215
利息の支払額	△190	△248
法人税等の支払額	△5,501	△4,700
法人税等の還付額	13	1,162
損害賠償金の支払額	△71	－
事務所移転費用の支払額	△540	－
営業活動によるキャッシュフロー	△10,476	5,132
投資活動によるキャッシュフロー		
有形固定資産の取得による支出	△3,163	△1,374
無形固定資産の取得による支出	△271	△201
固定資産の除却による支出	△64	△28
投資有価証券の取得による支出	△881	△508
投資有価証券の売却による収入	2,306	430
長期貸付けによる支出	△7	△20
その他	14	4
投資活動によるキャッシュフロー	△2,066	△1,699
財務活動によるキャッシュフロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	6,000	9,000
リース債務の返済による支出	△181	△195
自己株式の取得による支出	△0	－
配当金の支払額	△2,573	△3,343
非支配株主への配当金の支払額	－	△3
財務活動によるキャッシュフロー	3,244	5,458
現金および現金同等物に係る換算差額	37	47
現金および現金同等物の増減額(△は減少)	△9,261	8,938
現金および現金同等物の期首残高	36,047	26,785
現金および現金同等物の期末残高	26,785	35,723

会社概要・株式情報

会社概要 (2025年3月31日現在)

商 号 株式会社高松コンストラクショングループ

創 業 1917年10月

会 社 設 立 1965年6月

資 本 金 50億円

従 業 員 数 4,981名(連結)

代 表 者 代表取締役社長 高松 浩孝

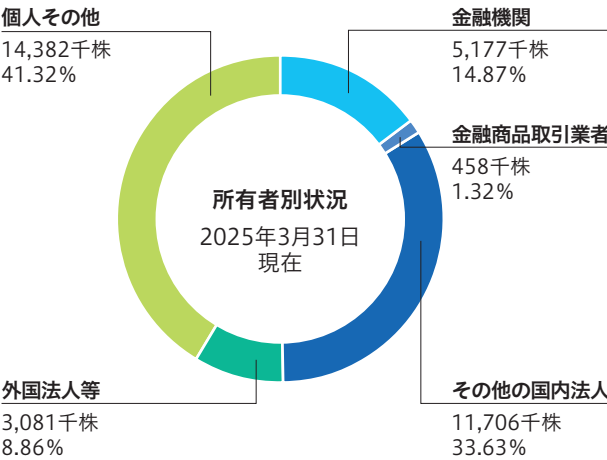
主 要 拠 点

本 社 〒532-0025 大阪市淀川区新北野1-2-3
TEL. 06(6303)8101

東 京 本 社 〒108-0014 東京都港区芝4-8-2
TEL. 03(3455)8108

株式情報 (2025年3月31日現在)

発行可能株式総数 52,800,000株
発行済株式の総数 34,818,578株
株主数 25,036名



国内グループ会社 (2025年7月1日現在)

- 高松建設株式会社
- 高松テクノサービス株式会社
- 高松エステート株式会社
- 株式会社住之江工芸
- 株式会社金剛組
- 株式会社中村社寺
- タカマツビルド株式会社
- 大昭工業株式会社
- 青木あすなる建設株式会社
- 株式会社島田組
- みらい建設工業株式会社
- 青木マリーン株式会社
- 株式会社エムズ
- 東興ジオテック株式会社
- タカマツハウス株式会社
- タカマツハウス不動産株式会社
- タカマツハウス関西株式会社
- 株式会社高松都市開発

海外グループ会社

- Takamatsu Construction Group USA, Inc.

大株主(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
㈱三孝社	4,800	13.8
高松孝之	3,948	11.3
日本マスタートラスト信託銀行㈱(信託口)	2,911	8.4
(合)孝英社	2,700	7.8
高松孝育	2,103	6.0
(合)孝兄社	1,780	5.1
㈱孝	1,226	3.5
㈱りそな銀行	810	2.3
㈱みずほ銀行	618	1.8
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	596	1.7



高松コンストラクショングループ

本社 〒532-0025 大阪市淀川区新北野1-2-3 TEL. 06(6303)8101
東京本社 〒108-0014 東京都港区芝4-8-2 TEL. 03(3455)8108

