

Integrated Report 2026

高松コンストラクショングループ
統合報告書



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



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

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。

編集方針

「統合報告書」では、当社グループ事業の全体像および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：2025年4月1日から2026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



目次

パーパス、基本理念	01
高松グループについて	
At a glance	03
高松グループのあゆみ	05
高松グループの強み	07
経営戦略	
トップメッセージ	09
価値創造ストーリー	13
財務戦略	15
長期ビジョン	17
中期経営計画(2025-2027年度)	18
業績ハイライト	22
事業戦略	
中核5社の概況	
高松建設	23
青木あすなる建設	25
みらい建設工業	27
東興ジオテック	29
タカマツハウス	31
ESGへの取り組み	
特集 ダイバーシティ座談会	33
マテリアリティ	37
持続可能な地球環境への貢献	39
人々が幸せに暮らせる未来への貢献	45
コーポレート・ガバナンス	50
役員一覧	53
社外取締役メッセージ	55
会社概要・データ	
11か年サマリー	57
会社概要・株式情報	59

At a glance

数字で見る高松グループ（2026年3月末現在）

創業

1917年



従業員数（連結）

5,119名



グループ会社・拠点（2026年5月末現在）

連結
子会社数 20社
177拠点



受注高

4,360億円



営業利益

178億円



売上高

3,576億円



親会社株主に帰属する当期純利益

114億円



不動産

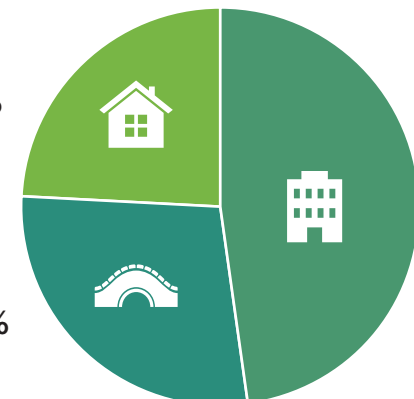
24%

土木

28%

建築

48%



ROE

8.0%



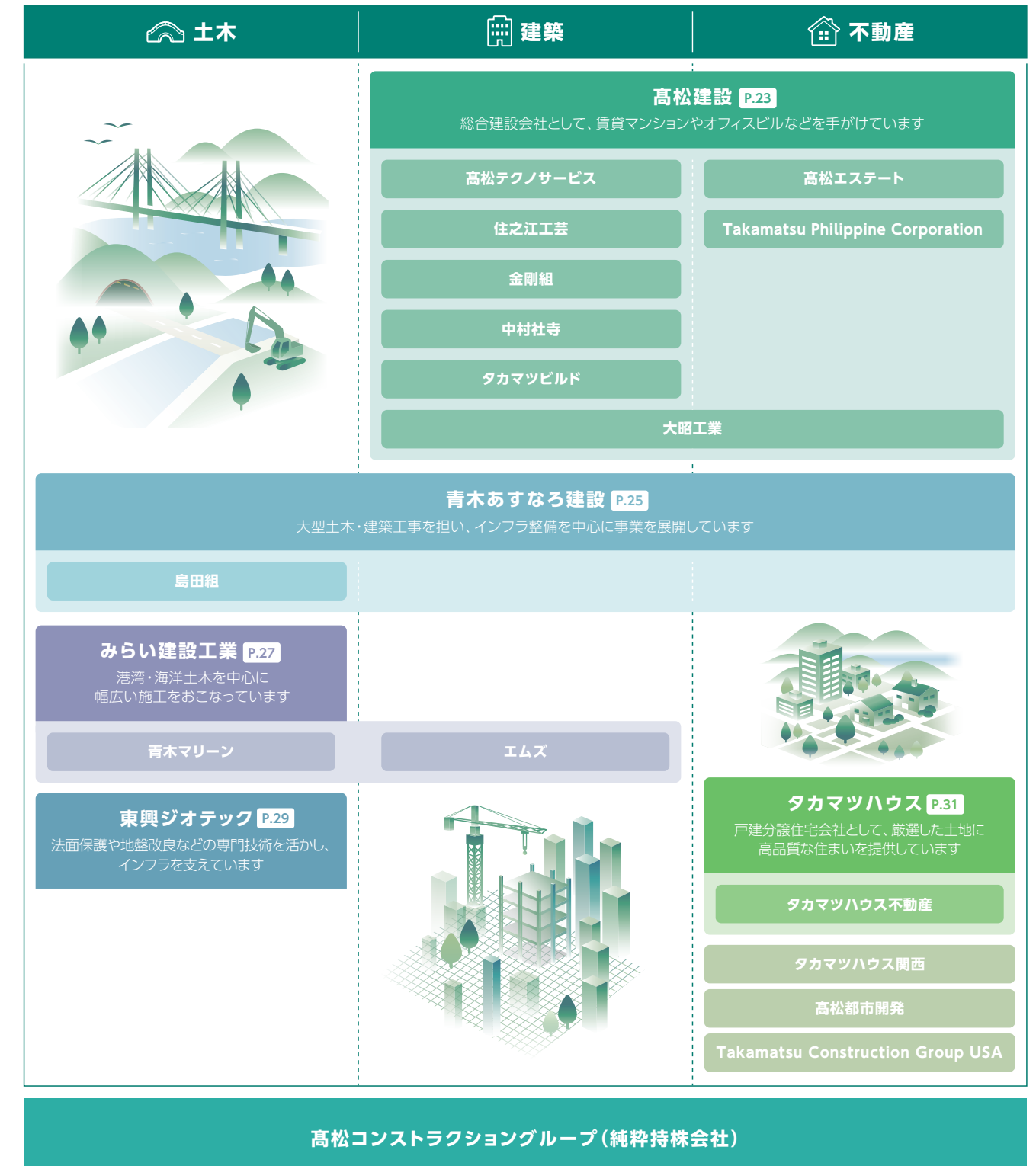
1株当たり年間配当金（2025年度実績）

130円



グループ会社の事業領域（2026年5月末現在）

高松グループは、建築・土木・不動産を中心に、多彩な事業を展開しています。各社が培ってきた専門性と技術力を結集し、社会インフラの整備からまちづくり・住まいの提供まで、幅広いニーズに応える価値を提供しています。



高松グループのあゆみ

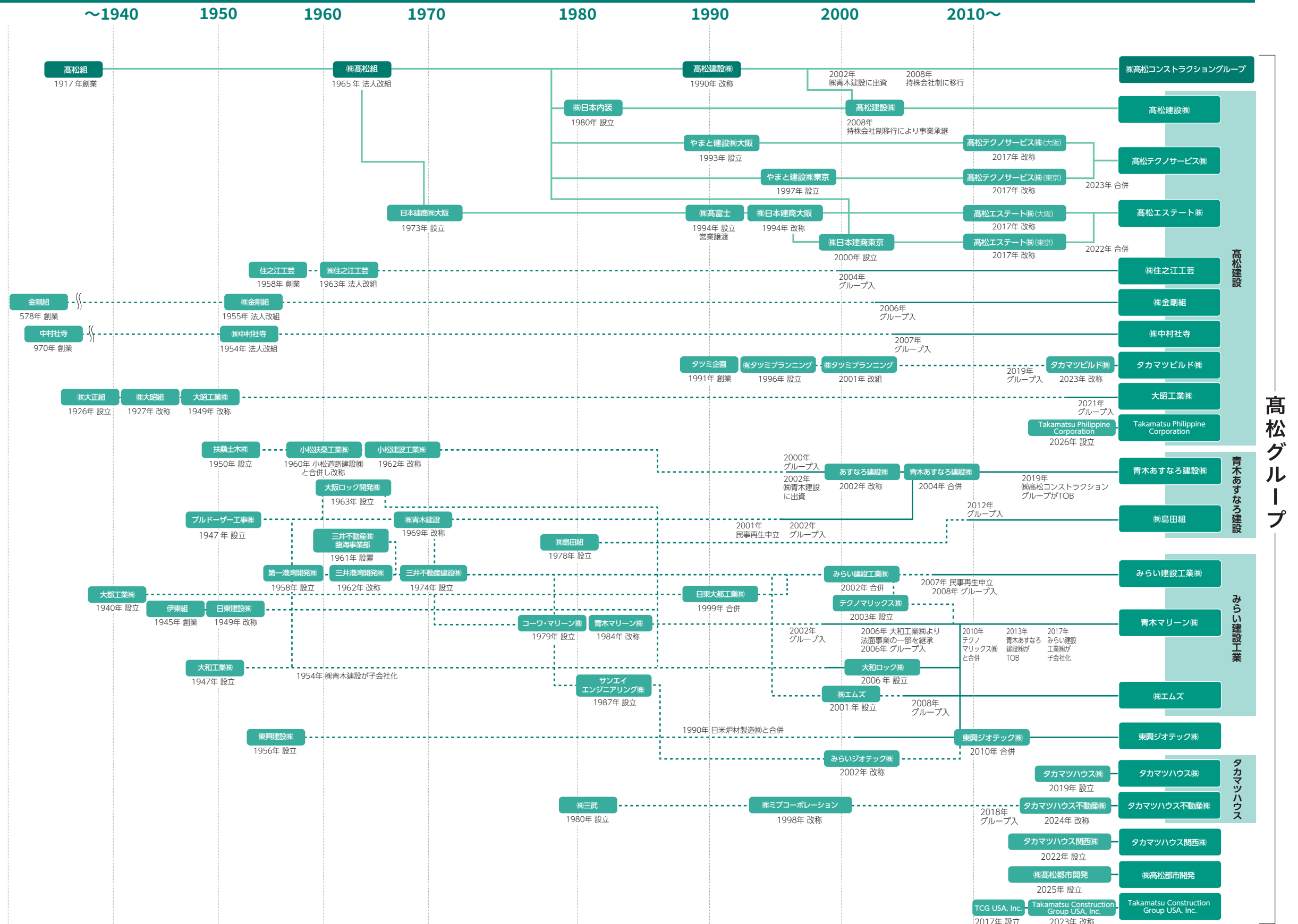
2025 年度
グループ連結売上高
3,576 億円



グループの総合力で事業拡大へ

当社グループは連結21社で構成される建設業の専門企業集団です。そのうち、持株会社である高松コンストラクショングループ、不動産有効活用で賃貸マンションや中規模の一般建築を手がける高松建設、大型土木・建築の青木あすなる建設、海洋土木のみらい建設工業、法面工事・地盤改良工事の東興ジオテック、木造戸建住宅のタカマツハウスの6社を中核会社としています。

祖業の高松建設は1917年に大阪の十三で創業しました。1960年から不動産の有効活用として、土地オーナーに賃貸マンションビジネスを提案する事業を開始。その後2000年からM&A戦略を開始し、現在の青木あすなる建設、みらい建設工業、東興ジオテックがグループ入りし、建築・土木双方へと事業領域を拡大しました。2019年にはタカマツハウスを設立し、戸建住宅事業へ進出。2022年には、ガバナンス強化およびシナジー効果の追求を目的とした組織再編をおこない、当社、高松建設、青木あすなる建設の中核3社体制から中核6社体制へと移行することで、垂直型組織から水平型組織へ変革しました。2025年には不動産開発事業を担う高松都市開発を、2026年には高松建設の子会社としてフィリピンで不動産事業をおこなうTakamatsu Philippine Corporationを設立し、さらなる事業拡大に向けた取り組みをおこなっています。



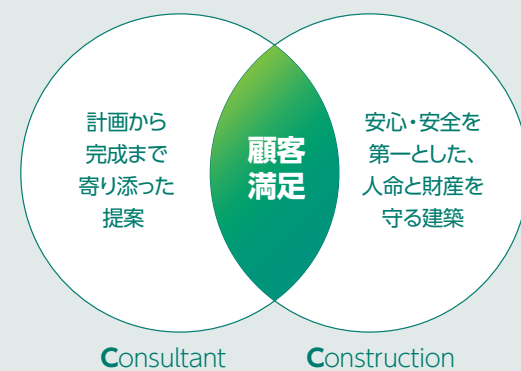
高松グループの強み

1917年の創業以来、建設業界において多角的な事業を展開してきました。
多彩な特色ある企業を数多く抱える私たちが、100年を超えて培ってきた強みをご紹介します。

1

C&C (Consultant&Construction) による 高度な提案力

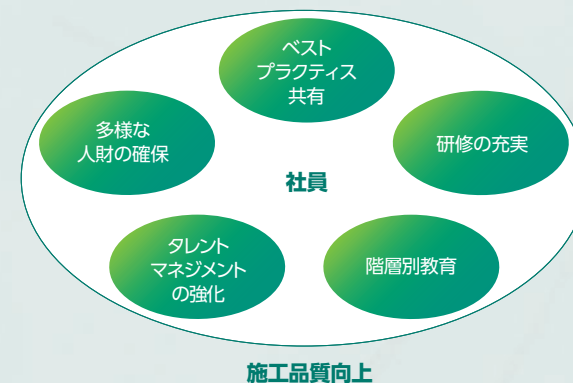
祖業である高松建設の理念にもとづき、
顧客の課題に寄り添う設計・施工一体化の
事業提案力が競争力の源泉に。



2

人財・技能の強化による 確かな技術力

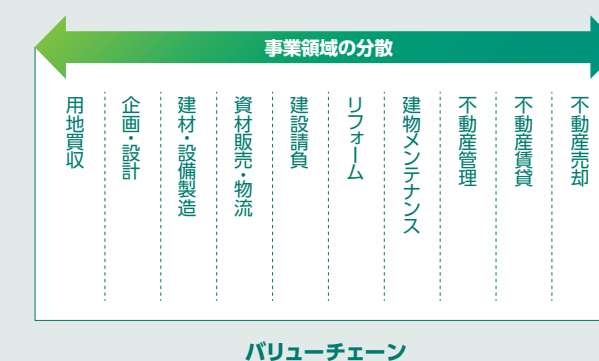
技能者の育成と技術継承を重視し、施工品質と
安全性を高水準で維持。グループ内での
人材交流・教育体制により、専門性に対応力を強化。



3

分散ポートフォリオの構築による 安定した収益基盤

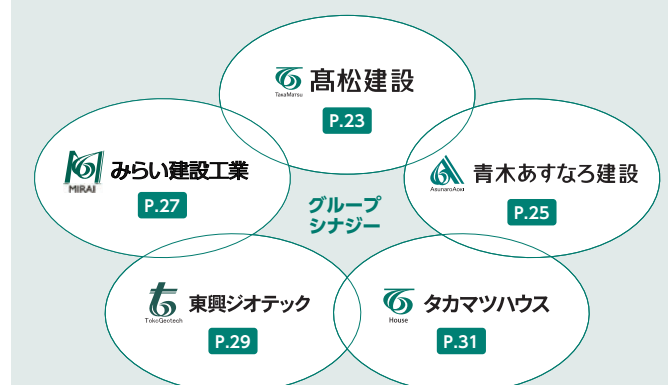
バリューチェーンの幅広い分野で事業を展開。
多様化する顧客ニーズに対応できる体制を
構築することで、高い収益性を確保。



4

グループシナジーによる 持続的な事業成長性

多彩で特色あるグループ各社が密接に連携し、
相互にシナジーを生み出すことで、持続的な
成長を実現する体制を確立。



トップメッセージ

高松グループの潜在力をさらに引き出し オンリーワンの価値を創造していく

「つながりで響きあい、
オンリーワンの価値を生み出す」
グループパーパスを指針に、
高松グループは新たな成長ステージへと
あゆみを進めています。
本メッセージでは、2025年度実績を振り返るとともに、
その取り組みと
今後の展望についてご説明します。

代表取締役社長

高松 浩孝



2025年度の総括と次年度の展望

市場環境変化をチャンスに転化し「稼ぐ力」を強化

2025年度の当社グループ業績は受注高、売上高、営業利益、経常利益がいずれも過去最高を更新する結果となり、中期経営計画の初年度として好調な滑り出しができたことと捉えています。私が成果を実感したのは「収益力(稼ぐ力)」の向上です。2025年度は社員の処遇改善やグループ人員増などにより販管費が前年度比約40億円増加しましたが、売上総利益が551億円(前年比23.7%増)に増加したことによりこれをカバーし、営業利益は178億円(前年比56.2%増)、当期純利益は114億円(前年比77.1%増)と大幅増益となりました。

利益面での貢献が特に大きかったのが高松建設と青木あすなる建設です。高松建設は数年前から進めてきた選別受注の効果が顕在化したことに加えて既存案件での追加工事の獲得も進み、利益を伸ばしました。また青木あすなる建設は、不採

算工事の影響があった前年からの反動増のほか、やはり選別受注による採算性の改善や土木・建築での円滑で良好な工事進捗などによって前年比2倍以上の大幅増益を果たしました。

この好業績の背景には、建設業界における市場環境変化の影響もあります。近年、建設業界では建設投資の増加による市場の旺盛な需要に対して、高齢化・人手不足などから供給が大幅に不足する状態が続いています。ここに2024年度から建設業に適用された「時間外労働の上限規制」の影響も加わり、建設業界各社は、限られた自社の経営資源を活かし、今まで以上に生産性を高めていくことが求められているといえるでしょう。当社グループもこうした課題認識から、従来よりも出来高生産性の高い大型案件へのシフトを進めています。

こうした市場構造の変化のなかで、当社グループがターゲットとする価格帯の案件は競争が比較的緩やかになり、以前より受注を獲得しやすい状況となっています。また、建設資材や労務費の高騰により建設コストは高止まり状態が続いているも

の、そうしたコストアップ要因を発注者様にもご理解いただき、適正な利益を上げられる状況にもなっています。

このような市場環境の“追い風”によって収益が上振れした側面はあるものの、2025年度の好業績はグループ会社間の連携の強化、各社における採算管理の徹底など、中期経営計画にもとづいた諸施策がしっかりと功を奏したことが最大の要因だと捉えています。

2026年度も過去最高業績の更新を目指す

2026年度に入ってから当社グループ各社の業績は、おおむね順調に推移しています。上述した市場環境の“追い風”は、ここしばらくは続くことと予想されることから、通期業績に関してもポジティブな見方をしています。2026年度の業績見込については、中計公表時の計画数値に受注高100億円、営業利益20億円、当期純利益25億円を上乗せし、受注高4,500億円、

売上高4,000億円、営業利益200億円、当期純利益125億円と公表しました。

ただし、案件の大型化にともなって着工時期が後ろ倒しになることで、発注者様の要望に工期が合わず失注するというケースも出てきています。そのような機会損失をカバーすべく、当社グループでは青木あすなる建設を中心に、改修工事を専門とする高松テクノサービスや、内装工事を得意とする住之江工芸などとも連携して、既存の建物の改修やコンバージョン、リモデル案件などの受注獲得にも注力しています。比較的工期が短く、短期間で収益を確保できる案件の受注を、メインターゲットである大型案件とミックスして進めることで、掲げた目標の確実な達成を目指していく考えです。

トップメッセージ

中期経営計画の進捗

収益性向上に向け 「川上・川下領域への展開」を加速

当社グループでは前中計「共創×2025」から、事業成長の基本戦略として「川上・川下領域への展開」を開始しています。これはコア領域である「建設請負」を伸ばしながらも、用地買収や企画・設計などの「川上分野」と、不動産の販売・賃貸・管理などの「川下分野」への展開を広げることで事業の重心を分散するとともに、グループ全体としての収益性向上をはかることが狙いです。現中計では、この川上・川下戦略を、よりステップアップした形で進めていこうと考えています。

その一環として、2025年7月には不動産開発事業を担う新会社「高松都市開発」を立ち上げました。同社は2023年に高松建設内に開設した「分譲事業本部」を新たな事業会社として独立させたものです。これまで当社グループの中核・成長領域として推進してきた「戸建分譲事業」に加え、今後は高松都市開発を中心に、レジデンスやホテルを中心とした不動産開発・事業展開を推進し、グループ全体の相乗効果（シナジー）を創出してまいります。

同社は高松建設から移管した分譲マンション事業の継承とともに、より高収益が見込める都市部の富裕層向け高級サービスアパートメントなどへの戦略的投資を開始しています。中でも期待されるのが、3A（麻布・赤坂・青山）と呼ばれる都心の超・富裕層向けエリアでの開発事業です。現状はまだ先行投資の段階ですが、次期中計期間ではこれを収益化し、競合との差別化につなげたいと考えています。



米国に続きフィリピン市場への事業展開を開始

現中計では「川上・川下領域への展開」とともに、「新たな事業領域の開拓」を重要課題に位置づけ、さまざまな取り組みを進めています。その一つが海外事業の強化です。

当社は2017年にTakamatsu Construction Group USAの設立によって米国市場に進出して以降、各地の現地パートナーと協業し、戸建・集合住宅を中心とした不動産投資や開発事業によって着実に事業基盤を構築してきました。そして2025年12月には、ノースカロライナ州で現地デベロッパーとの共同出資によりタウンハウス型分譲プロジェクト Elm Hill Townhouse に参画しました。東海岸では初の不動産開発案件となるこのプロジェクトを契機に、これまで米国国内で培ってきた不動産開発のノウハウを深化させ、米国各地の主要都市で地域や市場の特性を踏まえた事業を展開することで市場での存在感を高めていこうと考えています。

また、2026年5月にはフィリピンのマニラに、高松建設の現地法人としてTakamatsu Philippine Corporationを設立し、アジア市場への進出も開始しました。フィリピンでは、まず米国と同様に、現地パートナーとの連携によって都市部での不動産開発ビジネスで事業基盤の構築を進めていく考えです。平均年齢が26歳前後と人口の多くを若年層が占める同国で、今後数年間は継続的な不動産投資をおこなう方針です。将来的には、当社グループの得意とする建築分野でも市場を開拓し、事業拡大をはかっていきます。

建設事業でも新たな事業領域の開拓を推進

コア分野である建設事業においても新たな事業領域の開拓を進めています。一例がデータセンターや冷凍冷蔵倉庫といった案件です。これらの建物は市場に旺盛な需要がある一方で、建設事業者の立場から見ると参入障壁の高い分野です。たとえばデータセンターは「フィットアウト」と呼ばれる内部の専用設備の設計・構築に特有の技術が求められます。また、発注先であるグローバルデータセンター事業者の高度なニーズに応えるべくプロジェクト管理体制を構築するとともに、今後は需要の高まるモジュール型データセンターの受注活動を強化してまいります。当社グループでは数年前からこうした案件に対応できる専門人材の積極採用を進めており、複数の案件を通して事業ノウハウを蓄積しています。

データセンターや冷凍冷蔵倉庫は、多様な専門性を有する当社グループの強みを活かせる分野でもあります。2025年度に受注した関西の大規模データセンターの建設工事では、青木あすなる建設、高松建設、みらい建設工業のJVによって

受注を獲得しました。この案件は土地造成から建物本体の建設、フィットアウト工事、建設後のフォローアップまでトータルに提供できる当社グループの総合力を認めていただけたことで発注者様の信頼を勝ち得た、と捉えています。今後もこのような参入障壁の高い分野に積極的にチャレンジし、受注を拡大していくことで価値創造力を高めると同時に、グループ間の連携をより強化していきたいと考えています。

詳細は [P.18](#) 「中期経営計画(2025-2027年度)」をご覧ください

サステナビリティ経営

ESG各領域で企業価値向上に資する 取り組みを継続

持続的な企業価値の向上には、ESGに代表される非財務面での取り組みも重要だと認識しています。

環境(E)分野では、マテリアリティ「持続可能な地球環境への貢献」にもとづいて2050年度でのカーボンニュートラルを目指し継続的な取り組みを進めています。建設会社としてZEB・ZEHをスタンダードにするためのさまざまな技術開発や、青木あすなる建設を中心に進めている再生エネルギーや蓄電池関連の事業、東興ジオテックによる生物多様性に配慮した独自の法面工法など、各事業会社がそれぞれの専門分野で地球環境への貢献を拡大しています。現状は事業会社によって気候変動に対する取り組み度合いに差があるため、今後は持株会社である当社の主導でベンチマークの設定やグループ目標の明確化をおこない、各事業会社の活動を後押ししていく方針です。

社会(S)の面で重視しているのは、「多様な人材が能力を発揮できる環境」の整備です。その一環として社員の働き方改革や女性の活躍推進とともに、海外人材の採用・育成にも積極的に取り組んでいます。たとえば青木あすなる建設では、数年前からスリランカ、フィリピンを中心に高度な技術力を有する人材の採用を拡大しており、外国籍社員の比率はすでに全社員の6%以上に上っています。当社グループに加わった外国籍社員は、皆非常に優秀かつ向上心に溢れた人材であり、彼ら・彼女らとともに働くことは日本人社員、とくに若手社員への非常に良い刺激となっています。

ガバナンス(G)面では「グループ本社機能の強化」が目下の重要テーマです。事業ポートフォリオや資源配分の継続的見直し、企業ブランディング、グループ全体でのサクセッションプラン策定など、ホールディングスとしての機能をより強化し、全体最適の視点で企業価値向上を実現できるガバナンス体制の構築を目指しています。喫緊の課題は企業を標的としたサイバー攻撃の高度化・巧妙化への対応です。情報セキュリティの

さらなる強化とともに、実際に攻撃を受けた時のBCP(事業継続計画)対策についても、AI等を活用しつつ現在整備を進めているところです。

詳細は [P.33](#) 「特集 | ダイバーシティ座談会」 [P.37](#) 「マテリアリティ」をご覧ください

ステークホルダーの皆様へのメッセージ

グループパーパスを指針に さらなる成長ステージへ

昨年10月、当社グループはグループパーパスを発表しました。この策定にあたっては、経営層だけでなくグループ各社の役職員にも集ってもらい、「高松グループとして、どのような価値を大切にしていけるのか?」について議論を重ねました。「つながりで響きあい、オンリーワンの価値を生み出す」という文言には、建設業を中心としながらも多様性をもったグループの特性を活かし、各社・各部門が培ってきた強みを掛け合わせることで、競合他社にはできない独自の価値を創造していこう、という想いが込められています。今後はこのパーパスを指針に、各事業の成長戦略やグループシナジーの創出を推進していく考えです。

グループパーパスの発表以降、私は月2回開催するタウンホールミーティングをはじめさまざまな機会を通してパーパスの重要性を社内に発信してきましたが、現場の社員との対話のなかでは「グループ内での“つながり”の機会がなかなか持てない」という声も耳にしました。そうした声を踏まえ、昨年からは「未来共創プロジェクト」というグループ横断的な活動を開始しています。これは各社の次世代リーダーを中心に、当社グループの長期ビジョンの最終年である2030年のその先を見据えた事業構想を1年間かけて考えてもらうもので、実現可能なものは事業化まで進める方針です。実際に提示されたアイデアの幾つかは、事業化に向けたタスクフォースへ移行させています。参加者の評価はおおむね好評で「グループ会社間の距離を縮め、“一つの仲間として横ぐしで連携する体制を築く必要性”に気づいた」といった声も寄せられています。

企業の成長を支える根本は、社員一人ひとりの人の力です。今後も上記プロジェクトのような新たな「つながり」と「響きあい」を生み出す場を多く用意し、グループがもつ潜在力をさらに引き出していきます。それによって高松グループならではのオンリーワンの価値を創造し、グループの持続的成長と企業価値向上につなげていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様には、引き続き当社グループへの温かいご理解、ご支援をお願い申し上げます。

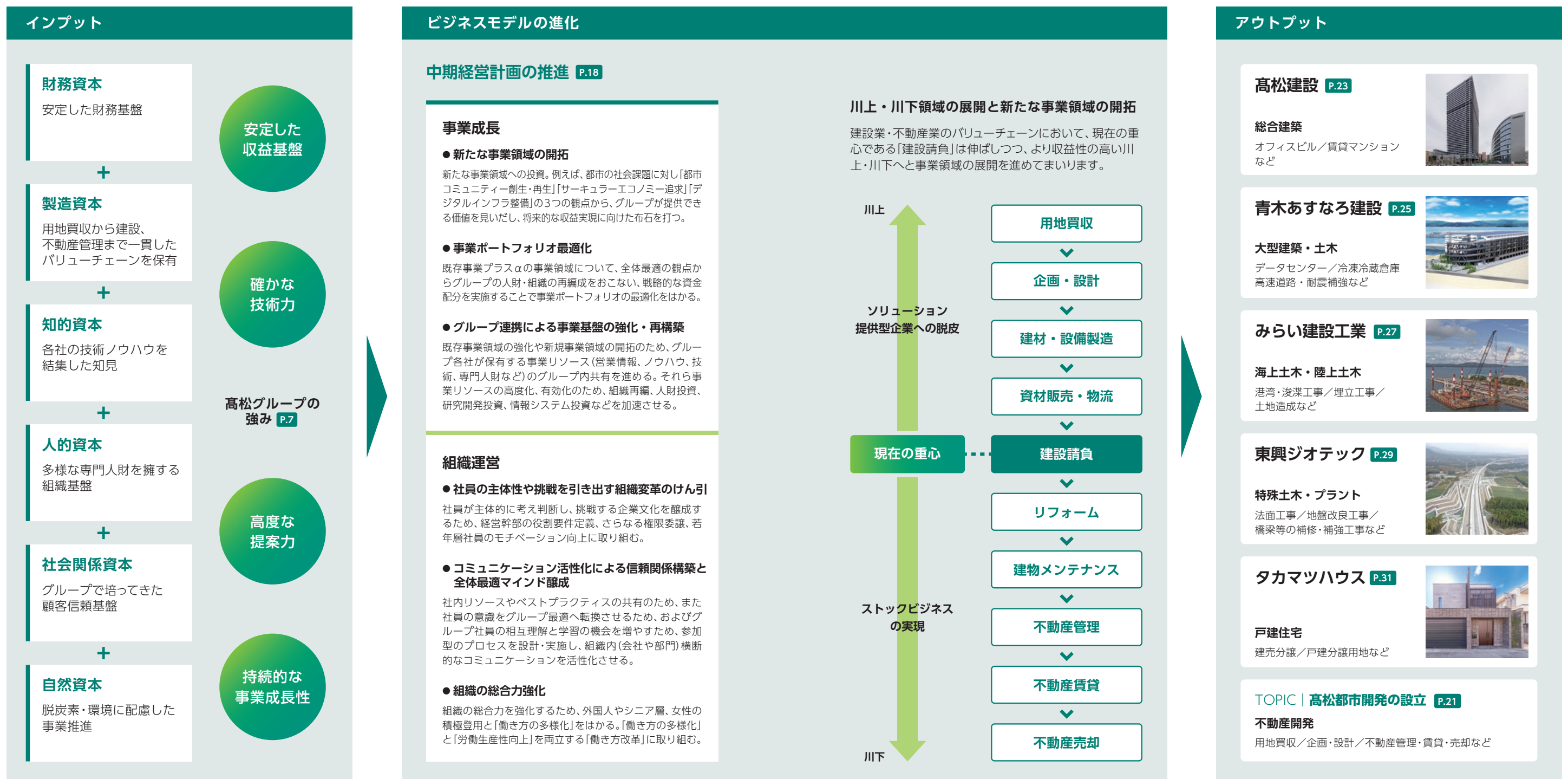
価値創造ストーリー

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。
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
グループ長期ビジョンを支える価値観	相互信頼と絆を大切にする／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

グループ長期ビジョン

高松グループ 2030 vision

地域のあらゆる人々の「もの」と
「こころ」の幸せに貢献する



財務戦略

積極的な成長投資と 財務ガバナンスの進化により 企業価値向上を目指します

取締役副社長執行役員
浅井 哲

中期経営計画初年度の進捗

初年度となる2025年度は、受注高が計画4,200億円に対し4,360億円と過去最高を更新しました。一方で売上高は計画3,700億円に対し3,576億円と一部案件の着工遅延により計画未達となりました。2026年度は豊富な手持ち工事の早期着工に努め、工期の短い案件にも取り組むことで計画達成を目指します。営業利益は計画150億円に対し178億円と計画を大きく上回り、中計最終年度の目標である営業利益率5%を前倒しで達成しました。これは主に建築セグメントでの利益貢献が大きく、かねてより進めていた選別受注の効果が表れたことや追加工事の獲得がこうした成果につながりました。

中期経営計画2年目となる2026年度は、好調な実績とともに、受注高4,500億円、売上高4,000億円、営業利益200億円を計画しています。

今後の建設市場は、都市再開発やインフラ老朽化対策などの需要が継続する一方で、労働力不足の激化や建設業における時間外労働規制の適用等にもともなう労務コストの上昇が避けて通れない課題となります。当社グループは従来の施工能力を維持しつつ、事業ポートフォリオの変革を通じて営業利益率5%以上を安定的に確保することを目指します。

ソリューション提供型企業と ストックビジネスの実現に向けて

これまでの「受注してつくる」というフロー型のビジネスモデルは当社の強みとして強化しつつも、顧客の課題を解決する「ソリューション提供型企業」への転換をはかるため、現中計で

掲げるとおり、3年間で総額700億円(株主還元除く)を投資いたします。その中核となるのが、450億円を投じる不動産開発・ストック型ビジネスです。建設請負事業のボラティリティを補完するため、「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」をキーワードにデベロッパー事業への重点投資を進めます。単なるデベロッパー業務にとどまらず、ライフサイクルマネジメント(LCM)をパッケージ化した「出口戦略まで見据えたソリューション提案」を展開します。さらに、M&Aや米国事業の拡大に向けて150億円を配分します。M&Aでは、バリューチェーンの拡大と深掘りに向けて、事業領域の拡大(開発企画、設備工事等の工種拡大、施設運営管理など)につなげる投資の検討を進めています。米国事業では、レジデンス事業におけるストックビジネスで培ってきたノウハウやネットワークを活かし、短期回転型事業への投資を加速させ、新規事業機会の創出につなげていきます。

現中計は、当社が建設会社の枠を超え、社会課題を解決するプラットフォーマーへ進化するための重要な転換点です。強固な財務基盤を土台としつつ、リスクをとるべき分野には果敢に投資をおこない、さらには人財、DX・AX、環境にも配慮した技術への投資を積極的に進め、企業価値の最大化に邁進してまいります。

財務ガバナンスの深化

当社グループの最大の強みは、多岐にわたる事業領域を擁する多様な企業群で構成されている点にあります。一方で、各社の事業特性や企業規模、資本構成、キャッシュ・コンバージョン・サイクルは一概ではありません。グループ全体の持続

的な成長の実現には各社の自律性を尊重しつつも、業績管理・資金管理・戦略投資を有機的に連動させたグループ連結経営の実践が不可欠です。

こうした考えのもと、当社はグループ各社に対し、以下の3点を柱とした新たな経営指標の導入と財務ガバナンスの高度化を進めています。

「三表一体」による経営管理の高度化

従来の利益成長を重視した経営に加え、損益計算書(PL)、貸借対照表(BS)およびキャッシュ・フロー計算書(CF)を統合的に捉える経営管理体制を強化します。利益の質を追求すると同時に、資産の効率性やキャッシュの創出力を重視する文化をグループ全体に浸透させます。

事業会社における財務目標の明確化

各事業会社の共通財務指標として、従来の財務三表にもとづく管理に加え、新たにROAを導入します。各社が保有する資産がいかに関係よく利益を生んでいるかを可視化することで、事業ポートフォリオの最適化と収益性の底上げをはかります。また、事業会社ごとに、事業特性に応じた経営指標を新たに導入しています。具体的には不動産投資・開発がともなう事業では「回転期間」ならびにハードルレートを上回る「ROIC」および「案件ごとのIRR」を経営指標として設定し、後述する資本コストを意識した経営を加速させます。

資本配分の最適化(CMSと投資選別)

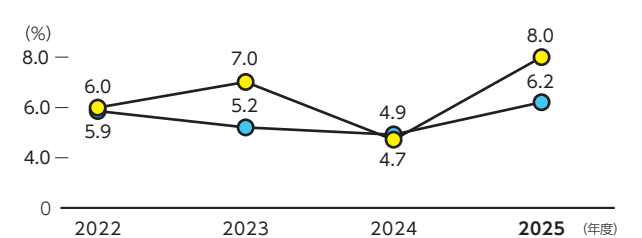
キャッシュ・マネジメント・システム(CMS)によるグループ資金の一元管理を継続し、資金効率のさらなる向上をはかります。創出されたキャッシュを投資最適化の観点から戦略的に配分し、成長投資へ優先的に活用していきます。当社がゲートキーパーとなり、個別の事業最適を超えたグループ全体最適の視点で戦略投資を厳選・実行することで、資本コストを意識した投資効率の最大化を実現します。

資本コストや株価を意識した経営の実践

東京証券取引所からの要請や市場の期待に応えるため、当社は「資本コストを上回る収益性の確保」を経営の最重要課題の一つと位置づけています。現中計では、株主資本コスト(推定7%程度)を安定的に上回るROE8%以上の維持を目標に掲げるとともに、中長期的にはROE10%以上の達成を目指しています。その実現に向けて、採算管理の徹底や高付加価値なソリューション案件の拡大により収益性向上をはかるほか、案件の大型化が進展する中でのキャッシュ・コンバージョン・サイクルの最適化や不動産事業における在庫の早期流動化を通じて資産効率の改善を進めます。また、成長投資に必要な資金については、金利動向を踏まえ、有利子負債を機動的に活用す

るとともに自己資本とのバランスをはかりながら、最適な資本構成を追求していきます。

ROICとROEの推移

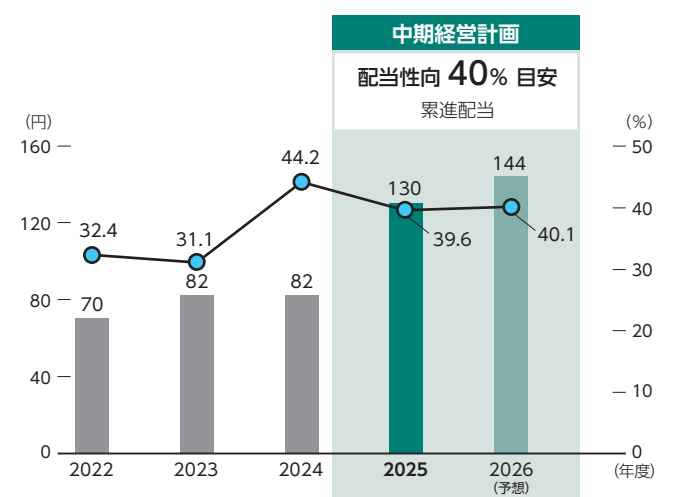


株主還元の強化

株主の皆様への利益還元を経営の重要施策と位置づけ、配当政策の透明性と予見可能性を高めるとともに、資本効率の向上と株主還元の拡充を並行して推進します。具体的には、利益成長に連動する「連結配当性向40%目安」を目標に掲げると同時に、下限配当を設定する「累進的配当政策」を継続・強化します。資本の厚みに応じて配当水準を段階的に引き上げることで、ボラティリティの抑制と還元総額の持続的拡大の両立を目指します。2025年度は、当期純利益が計画を上回ったため、1株当たり配当金額を期初計画の90円から40円増配の130円、配当性向39.6%としました。2026年度については1株当たり144円、配当性向40.1%を計画しています。

また、株主・投資家の皆様との対話は、企業価値向上に向けた重要な取り組みのひとつであると考えています。今後もIR面談に加え、サステナビリティも含めた統合報告書等各種開示の充実をはかるとともに、皆様との対話を通じて寄せられたご意見やご期待を経営に反映し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげていきます。

株主還元



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「こころ」の幸せに貢献する

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「こころ」の幸せに繋がる
『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している

グループビジョンを支える価値観



相互信頼と
絆を大切にする



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

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业への脱皮 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。
---	---

中期経営計画 (2025-2027年度)

2022-2024年度 中期経営計画「共創×2025」の総括

前中期経営計画は2022年度から2024年度までの3か年で、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はかるべく「事業成長」と「組織経営」の観点で目標を定め、取り組みを進めました。事業成長の重点施策として「強靱な事業ポートフォリオの実現」「川上・川下への進出」「グループ事業成長のための戦略的投資」を掲げ、高松建設における分譲開発事業の展開やタカマツハウスの着実な成長、タカマツハウス関

西の新規設立をおこないました。

組織経営の重点施策として「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」を掲げ、新たに「気候変動対策推進」「人財育成推進」「女性活躍推進」と3つの委員会を設置し、また「ダイバーシティ&インクルージョン推進部」を新設するなど、着実に取り組みを進めました。

2025-2027年度 中期経営計画の概要

現在の収益の中心である建設請負は安定して伸ばしつつ、より高い収益性を求め、前中期経営計画から継続して、用地取得や企画・設計といった不動産・建設業のバリューチェーンにおける「川上領域」と、不動産管理・賃貸・売却などの「川下領域」への事業展開を進めていきます。「事業成長」においては、

「新たな事業領域の開拓」「事業ポートフォリオの最適化」「グループ連携による事業基盤の強化・再構築」を、「組織経営」においては「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」を掲げました。

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いだし、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。
組織経営	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。

中期経営計画 (2025-2027年度)

数値目標

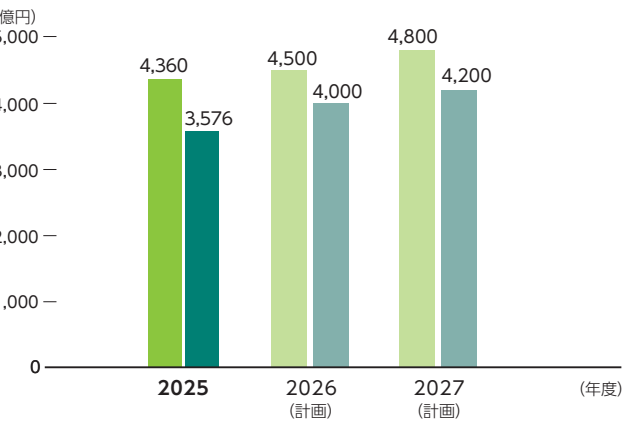
受注高、売上高、営業利益ともに中期経営計画3年度連続での過去最高を目指します。前中期経営計画最終年度である2024年度は、受注高、売上高は過去最高となったものの、計画比では営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益とともに未達となりました。この結果をふまえ、2025年度を初年度

とする現中期経営計画では、掲げた重点施策を着実に実行し、バリューチェーンにおける川上・川下領域の事業強化等によりグループ全体で収益性を高めることで、最終年度には売上高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122億円の達成を目指します。

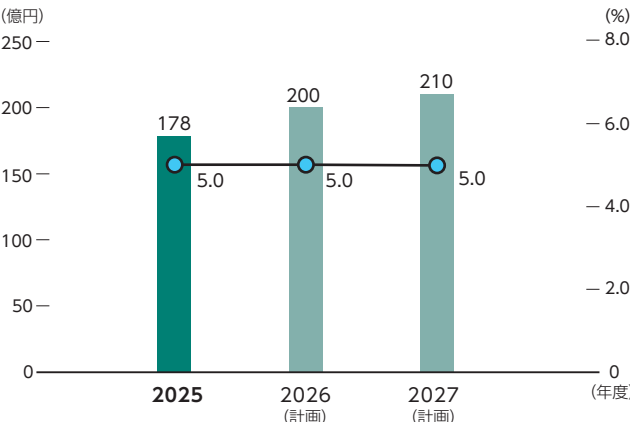
		2025年度	2026年度 (計画)	2027年度 (計画)
受注高	(億円)	4,360	4,500	4,800
売上高	(億円)	3,576	4,000	4,200
営業利益	(億円)	178	200	210
営業利益率	(%)	5.0	5.0	5.0
親会社株主に帰属する当期純利益	(億円)	114	125	122

初年度の進捗

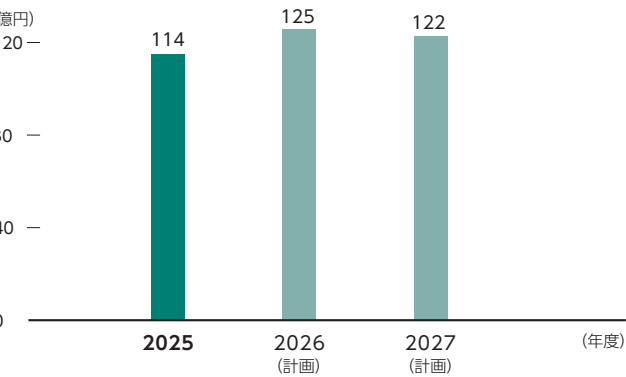
受注高／売上高



営業利益／営業利益率



親会社株主に帰属する当期純利益



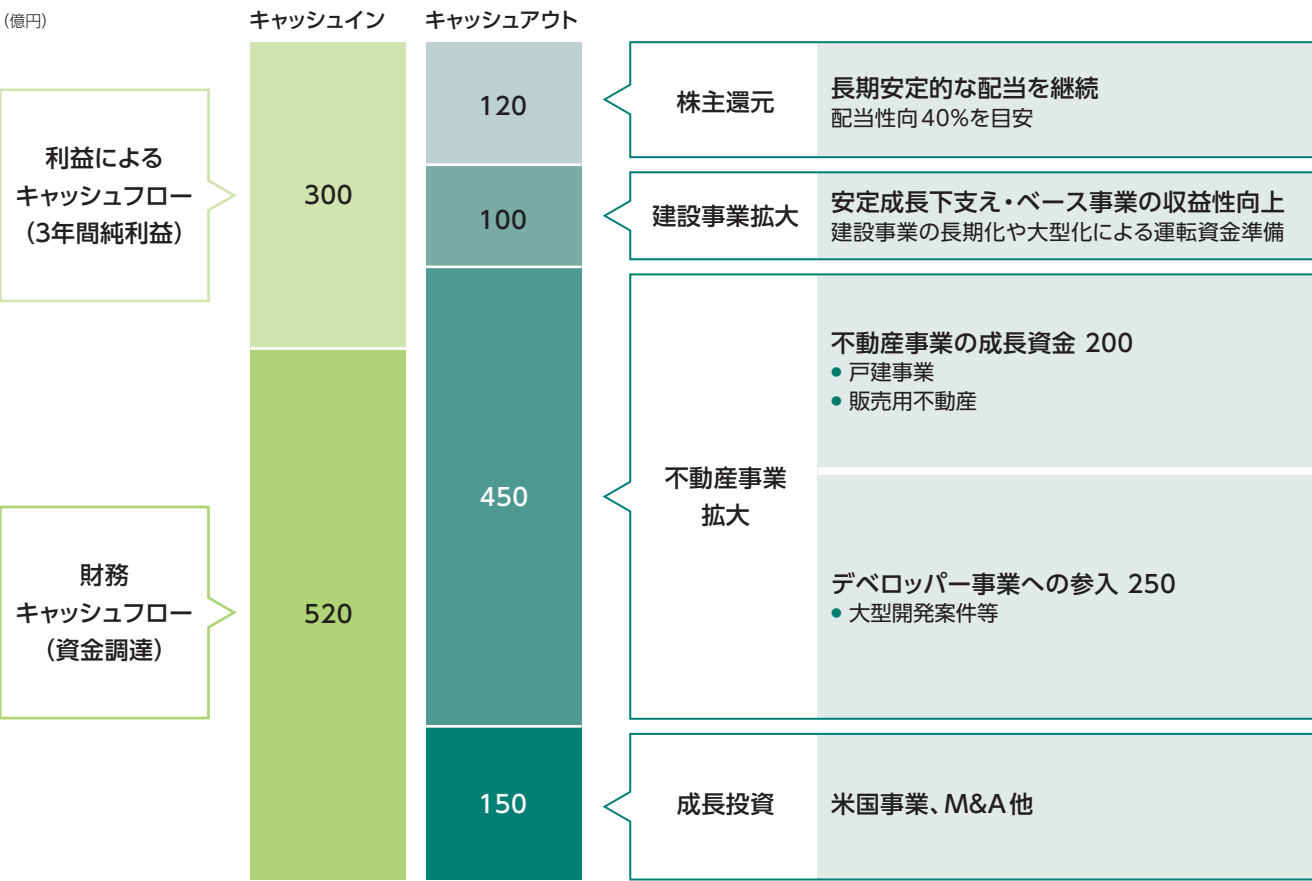
受注高、売上高、営業利益ともに過去最高を更新いたしました。売上高は計画を下回ったものの、受注高、営業利益、営業利益率、親会社株主に帰属する当期純利益は計画を大きく上回り、中計初年度として好調な滑り出しとなりました。

この結果をふまえ、2年目である2026年度の計画を上方修正し、受注高は4,400億円から4,500億円、売上高は4,000億円、営業利益は180億円から200億円、親会社株主に帰属する当期純利益は100億円から125億円といたしました。なお、本計画には直近の中東情勢緊迫化による原油価格高騰等の影響は、現時点で先行きが不透明な状況のため、織り込んでおりません。

資本コストを意識した経営

	2025年度	2027年度 (計画)	2030年度 (計画)
ROE 自己資本当期純利益率	8.0%	8.1%	10.0% 以上
ROIC 投下資本利益率	6.2%	5.4%	7.0% 以上

中期経営計画3か年におけるキャッシュアロケーション



本計画では、利益によるキャッシュフロー300億円、資金調達による財務キャッシュフロー520億円としました。

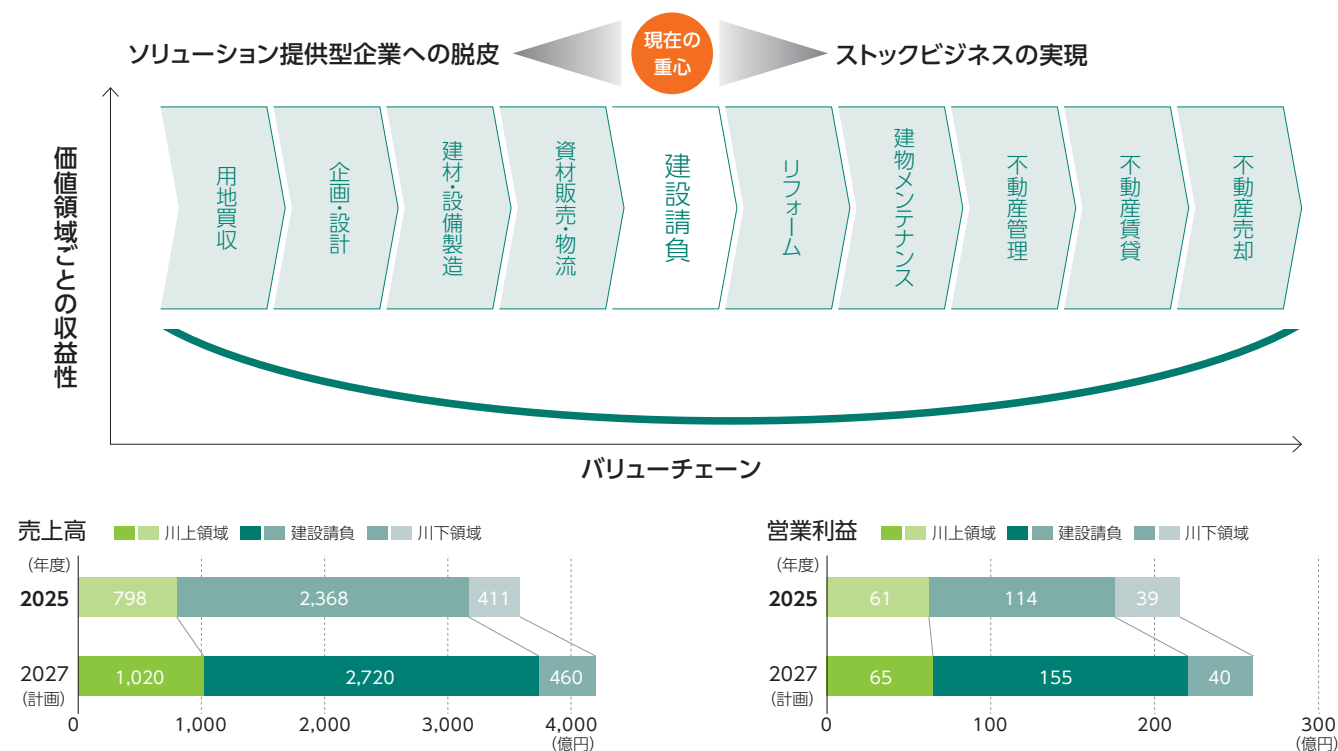
内訳は、中計3か年で配当性向40%を目安として株主還元120億円、建設事業における案件の大型化・長期化に対応する資金として100億円、川上・川下領域への事業展開の施策

として不動産事業拡大を目指し、戸建住宅事業や新規設立した高松都市開発におけるデベロッパー事業への参入といった資金として450億円、米国事業での短期回転型事業の確立やM&A等の資金として150億円といたしました。

中期経営計画 (2025-2027年度)

川上・川下への事業領域展開

建設業・不動産業のバリューチェーンにおいて、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いきます。各領域について売上高・営業利益の目標値を定め、取り組みを推進しています。



TOPIC | 高松都市開発の設立

事業内容 | 用地買収、企画・設計、不動産管理・賃貸・売却

2025年7月1日に、当社の連結子会社である高松建設の不動産事業の一部を「株式会社高松都市開発」へ移管いたしました。今後は高松建設でおこなっていた分譲マンション事業を継承しつつ、土地・不動産の取得から建物の設計・施工、管理・運営、売却を一気通貫でおこなう不動産開発事業に注力してまいります。具体的には、富裕層向けのレジデンス開発を中心に、賃貸物件の保有・運営まで、幅広く事業展開をおこないつつ、総合デベロッパー事業への展開を検討していきます。

新築収益マンション

建設後に一棟収益物件として保有し、将来的には不動産の証券化や投資用賃貸物件としての売却を目指す「トリニティ」ブランドでは、2024年6月にブランド初の物件となる「トリニティ豊中本町」(大阪府豊中市)が竣工いたしました。



トリニティ豊中本町

新築分譲マンション

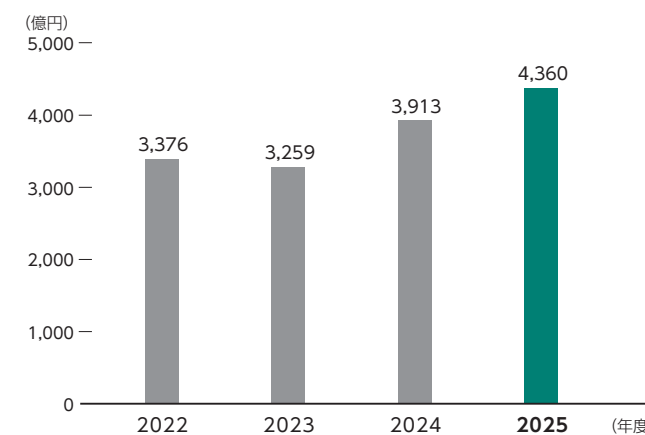
1戸ごとに販売する分譲マンションブランド「ティサージュ」では、高松建設において分譲事業本部を立ち上げた2023年4月以降、2023年9月に「ティサージュ大岡山」、2024年1月に「ティサージュ豊田駅前」が竣工し、いずれも全戸完売いたしました。



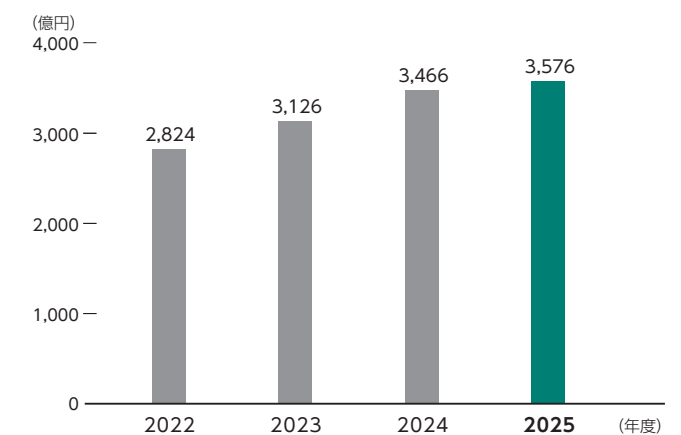
ティサージュ大岡山

業績ハイライト

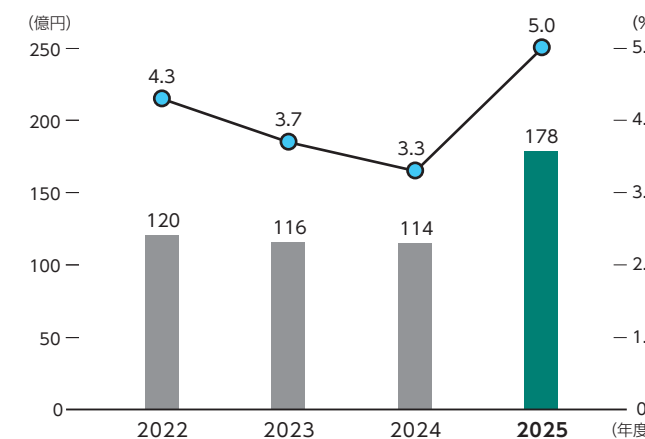
受注高



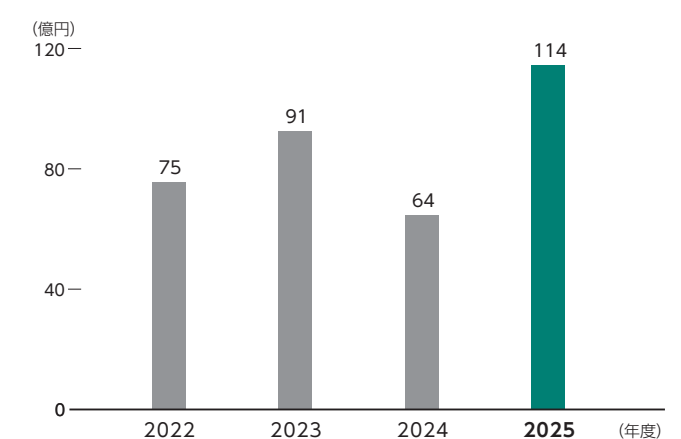
売上高



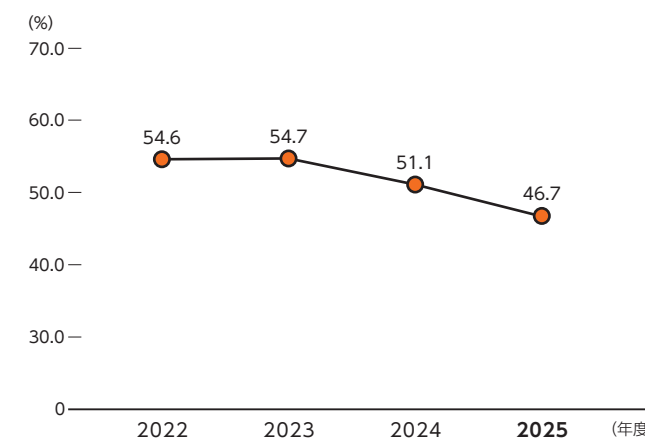
営業利益／営業利益率



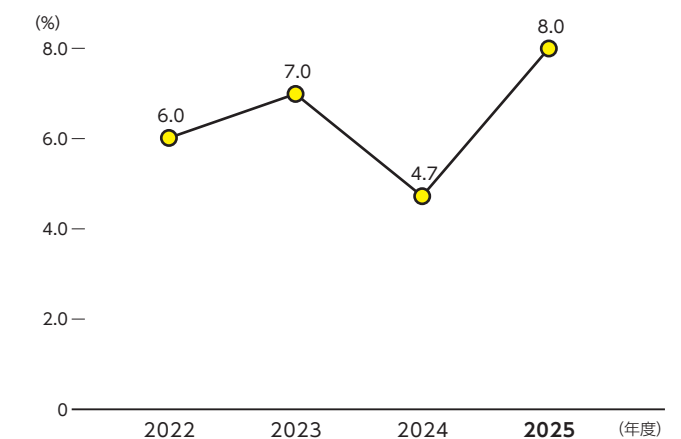
親会社株主に帰属する当期純利益



自己資本比率



ROE (自己資本当期純利益率)



中核5社の概況



総合建設会社として、賃貸マンションや
オフィスビルなど多様な建築物を手がけ、
安全で快適な空間を提供しています



ジオタワー大阪十三(左)と履正社十三キャンパス新館(右)

新大阪エリアから各地へのアクセス

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
- インバウンド需要の増加による宿泊施設需要の拡大

重点施策

1. 既存事業ドメインの拡大

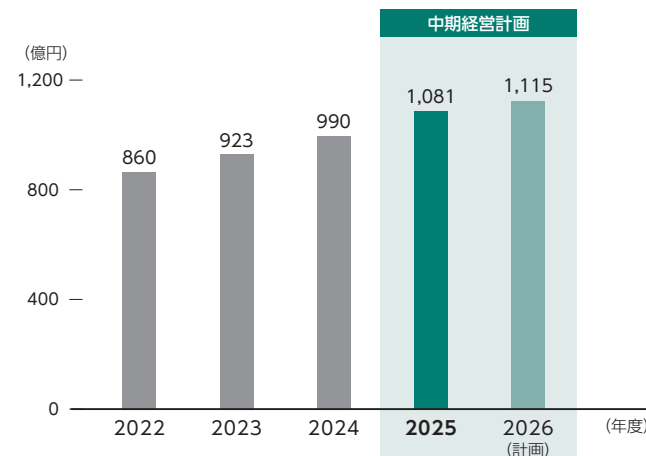
- 開発営業で得た知見をもとに、土地購入ニーズと売却ニーズのマッチングによる、法人への建築条件付土地販売の強化
- デベロッパーとの連携による大型プロジェクト受注の拡大
- グループ会社等との情報連携強化による受注の拡大
- 賃貸住宅・一般建築ともに案件の大型化

2. 新規事業ドメインの開拓

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

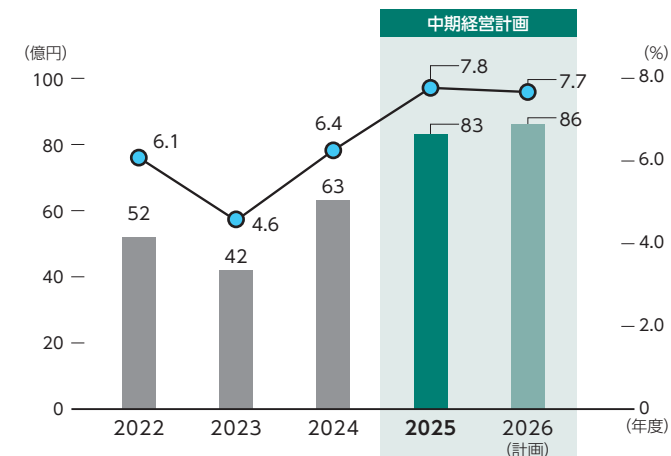
業績計画値

売上高



中期経営計画初年度の2025年度は、売上高1,021億円の計画に対し1,081億円、営業利益は61億円の計画に対し83億円、営業利益率は6%の計画に対し7.8%と大きく上回りま

営業利益／営業利益率



した。この結果をふまえ2026年度の計画を上方修正し、売上高1,107億円から1,115億円、営業利益は67億円から86億円、営業利益率は6.1%から7.7%としました。

TOPIC

大型複合施設「ジオタワー大阪十三」にJVとして参画

阪急阪神不動産との連携で事業者に選定

ジオタワー大阪十三は、大阪市が実施した「もと淀川区役所跡地等活用事業」において、阪急阪神不動産株式会社とともに事業者として選定され、2022年8月に着工し、2026年4月に竣工しました。本事業地は、阪急電鉄の主要3線が交差する十三駅至近に位置し、将来的には同駅を起点とした新線「なにわ筋連絡線」「新大阪連絡線」の整備が検討されています。これにより十三エリアは京都・大阪・神戸を結ぶ交通結節点として、さらなる発展が期待されています。

本事業は、集合住宅、図書館、保育・学童施設、商業施設、学校等で構成される複合開発であり、高い交通利便性を活かしながら地域の新たな発展とにぎわいの創出に貢献することが想定されます。当社の大阪本社に近接する事業地で、十三エリアの魅力向上と持続的な成長を支える建設プロジェクトとなりました。

担当者の声 VOICE

創業の地・十三で大規模開発に挑戦

大阪本店 不動産推進チーム課長代理 **福重 勇輝**

当社創業の地である大阪・十三という土地で、当社の実績の中でも最大規模の複合開発プロジェクトに担当者としてかかわれたことは、自身としても大きな経験となりました。また、今回の計画は単なる施工でのJV参画だけではなく、共同事業主としての取り組みでしたので責任の重さを感じるとともに、地元企業としてひとつのまちづくりに携われていることを誇りに思います。まだまだ学ばずとも多いですが、関係者の方々に協力していただきながら、今後も常に新しいことへ取り組めるようチャレンジしていきたいと思っています。



中核5社の概況



青木あすなろ建設 TakaMatsu Group

大型土木・建築の専門会社として、
ダム・橋梁等のインフラ整備や
工場・倉庫・ホテル等の建築を通じ、
地域の豊かな暮らしを支えています



物流・冷凍冷蔵倉庫「LOGI'Q 広島（仮称）」



リモデル事業のイメージ

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

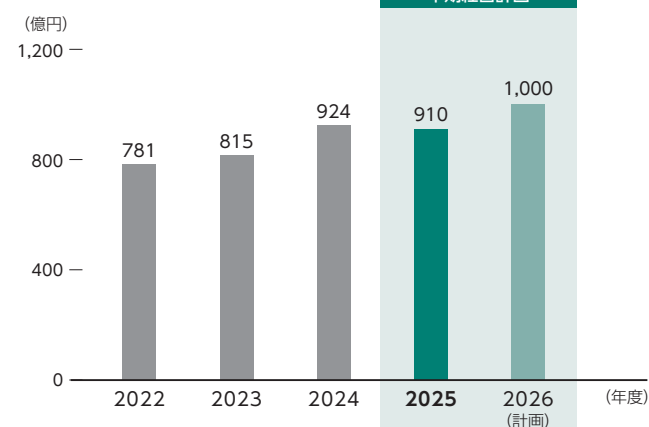
- ソリューション提案営業・デベロッパー共同事業提案営業の強化
- 建築：データセンター、物流倉庫（冷凍冷蔵）、工場、リニューアル・コンバージョン等
- 土木：再生可能エネルギー、高速道路リニューアル等

2. 生産性向上による収益力強化

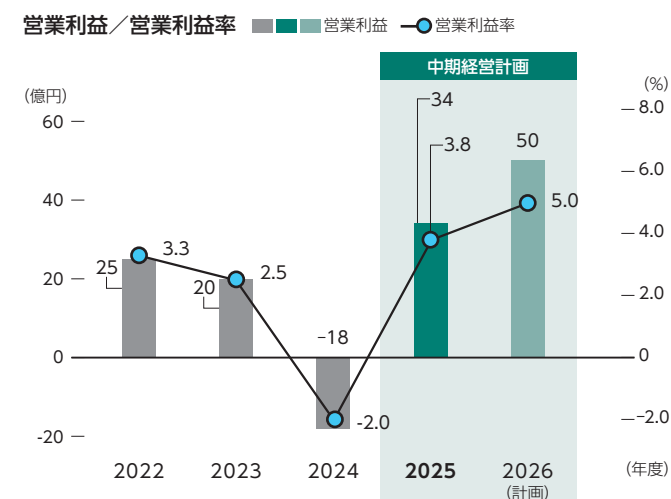
- 出来高生産性の高い用途への特化
- DX、BPO（現場業務のアウトソーシング）の推進による生産力向上

業績計画値

売上高



中期経営計画初年度の2025年度は、売上高995億円の計画に対し910億円と計画を下回りましたが、営業利益は32億円の計画に対し34億円、営業利益率は3.2%の計画に対し



3.8%と上回りました。この結果をふまえ2026年度の売上高の計画は1,000億円とし、営業利益は40億円の計画に対し50億円、営業利益率は3.6%に対し5.0%としました。

TOPIC

物流・冷凍冷蔵倉庫の受注、リモデル事業の推進

成長分野への展開とリニューアル領域の強化

中期経営計画で「事業成長」に向けた重点施策のひとつ「新たな事業領域の開拓」において強化・推進してきました冷凍冷蔵倉庫付きの物流施設につきまして、「LOGI'Q 広島（仮称）新築工事」を受注しました。共働き世帯の増加やインターネットスーパーの普及といった働き方や暮らし方の変化にともない、需要の高まりが見込まれる領域です。

また、同様に強化推進してきました建築事業におけるリニューアル・コンバージョン領域においては、2026年度は専門の本部を設立し、当社ならびに当社グループで現在まで培ってきた建築・改修における技術力を活かしたソリューション提案をおこなっています。具体的には、静岡県でのリゾートホテルや東京都での商業ビル、神奈川県でのオフィスビルにおける耐震・設備・内装のリニューアル工事に取り組んでいます。お客様のご要望に沿った提案をおこなうことで、高い

生産性・収益性の獲得を目指します。今後も、こうした社会や経済の変化に応じた多様な建設需要に応えるべく、尽力してまいります。

LOGI'Q 広島（仮称）

所在地	広島県広島市中区江波沖町 1588-4
工期	2026年5月～2028年4月
発注者	東急不動産株式会社
施工JV構成	青木あすなろ建設・大之木建設
設計	青木あすなろ建設
構造・規模	鉄骨造5階
敷地面積	31,019㎡
延床面積	77,365㎡

担当者の声 VOICE

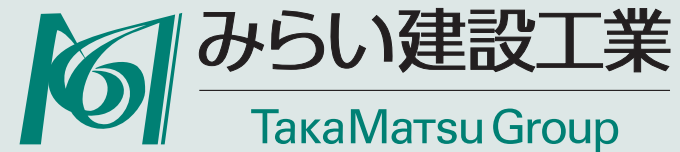
新領域への挑戦

建築事業本部 本部長 伊藤 理仁

建築事業本部が注力分野として掲げる冷凍冷蔵倉庫施設の受注拡大とリモデル事業の推進は、当社社長が示す3つの打ち手である「顧客・市場ニーズの先取り」「社会課題への挑戦」「新しい試みへの挑戦」に沿った取り組みです。また、近年ではAIの発達によるデータセンター需要の拡大や、インバウンド需要の高まり、インフラ設備の老朽化、建築費高騰などの環境変化を背景に、データセンターやホテルの新築、リモデルといった新たな建設ニーズが生まれています。こうした顧客ニーズを的確に捉え、注力分野においてトップグループの地位を確立するとともに、建設を通じて社会や顧客の期待に応えることで、出来高生産性の高い案件への注力を進め、さらなる収益性の向上を目指します。



中核5社の概況



港湾・海洋土木を中心に幅広い施工をおこない、安心して暮らせる持続可能な地域づくりに貢献しています



輪島市名舟地区



七尾港矢田新地区

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

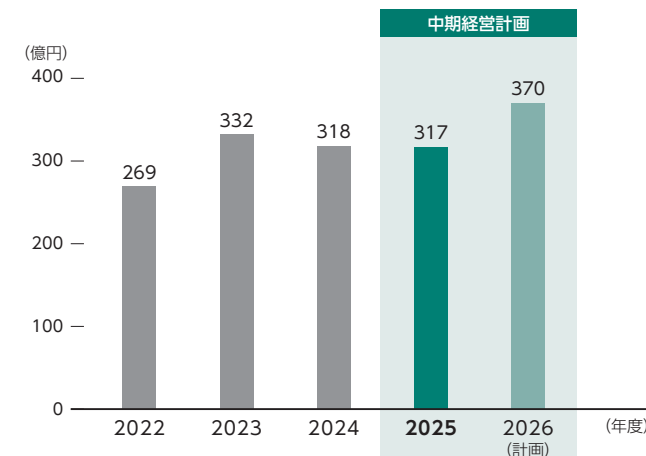
- 国土強靱化・防衛施設関連への対応強化
- 大型プロジェクト(港湾関連、高速道路関連等)の受注拡大

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

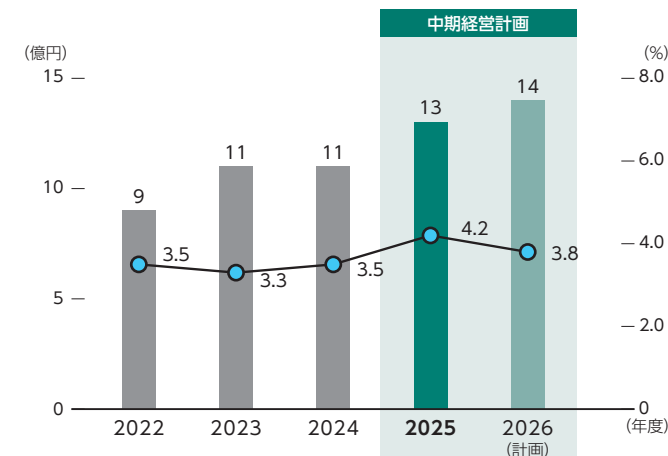
業績計画値

売上高



中期経営計画初年度である2025年度は、売上高317億円と計画の340億円を下回ったものの、営業利益は計画どおり13億円を達成しました。また、営業利益率は計画の3.8%に対して

営業利益／営業利益率



4.2%となり、計画を上回りました。2026年度は、売上高370億円、営業利益14億円、営業利益率3.8%を目標に掲げ、中期経営計画の達成に向けた取り組みを引き続き推進していきます。

TOPIC

令和6年能登半島地震 復旧・復興に向けた工事へ継続的に参画

国土強靱化対応に向けた受注強化

令和6年能登半島地震の発生後、同年6月に石川県七尾市に能登営業所を開設し、七尾港の復旧工事や土砂によって発生した流木の撤去工事、山の地すべり災害の復旧工事など、海上・陸上の両分野で復興工事に継続して参画しています。青木あすなる建設や東興ジオテックも漁港や国道の復旧工事などに参画し、今後もグループ全体で、甚大な被害をもたらした本震災からの復興に向け、尽力していきます。

近年、日本国内では気候変動の影響により気象災害が激甚化・頻発化しており、また、南海トラフや首都直下型地震といった将来的な大規模地震への備え、高度成長期に急速に整備されたインフラの老朽化対応など、生活インフラを守る国土強靱化に向けた対策工事は急務であり、今後も加速していくことが見込まれます。事実、令和8年度には前年を上回る5兆円超の予算が計上されました。

当社では、中期経営計画の重点施策のひとつとして、国土強靱化対応を含む海上事業の拡充・大型プロジェクトへの参画を掲げています。本件に限らず、激しい社会・経済環境の変化にともなう多様な建設需要に応えるべく、今後も尽力してまいります。

2025(令和7)年度能登半島地震復旧工事への取り組み

- 令和6年名舟地区外地すべり災害復旧工事
- 七尾港(矢田新地区)矢田新さん橋(災害復旧)改良外2件工事
- 特定災害復旧事業石川農地海岸田鶴浜海岸他堤防復旧工事
- 令和6年災害土砂・流木撤去復旧工事
- 令和7年度町野川(寺地川)災害関連緊急工事

VOICE

グループ協働で地域に寄り添う復興を

東京支店営業部 能登営業所長 阿知良 巧

能登営業所においては中央官庁および石川県内の自治体が発注する工事の受注に向けた営業活動を主体としています。加えて、受注した工事の専門業者に対して資機材調達等の現場支援をおこなっています。現在までに、青木あすなる建設とのJV工事受注、東興ジオテックへの工事発注もおこない、引き続きグループ会社とも連携をはかっていきます。令和6年能登半島地震の発生から2年以上が経過しましたが、現在も業者や資機材、宿泊施設等が不足している中で災害復旧工事が進められており、このような厳しい状況の中においても、建設業者としての使命感をもって災害復旧に取り組んでいきます。



中核5社の概況



法面保護や地盤改良などの専門技術を活かし、災害リスクの低減と安全な生活を支えるインフラづくりに貢献しています

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

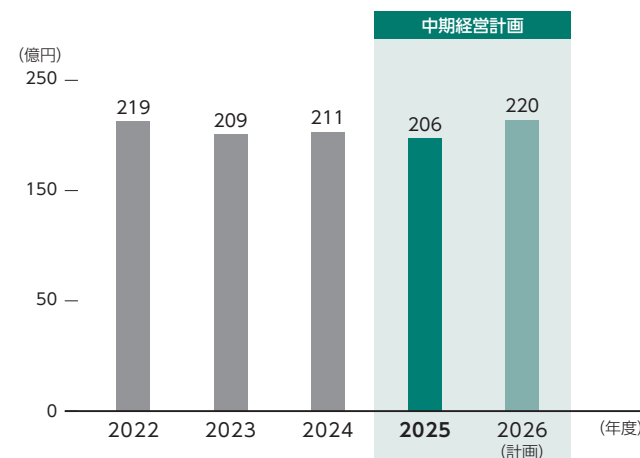
- 営業体制強化による長期大型案件への対応
- 高松グループ各社の協力会社（地場ゼネコン）への営業アプローチによる受注の拡大

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

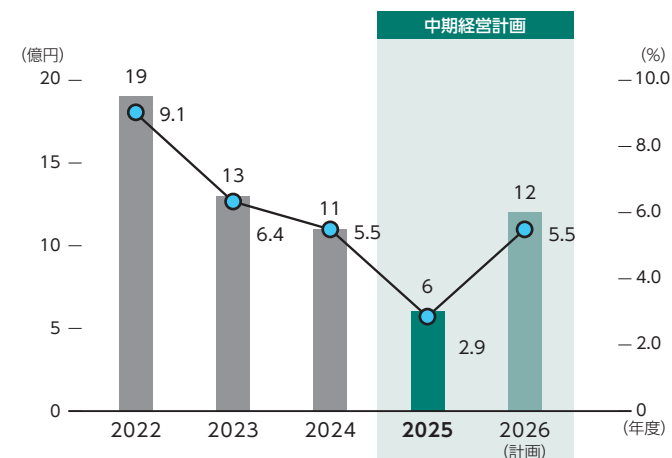
業績計画値

売上高



中期経営計画初年度の2025年度は、売上高263億円の計画に対し206億円、営業利益は21億円の計画に対し6億円、営業利益率は8.0%の計画に対し2.9%と計画を大きく下

営業利益／営業利益率



回りました。この結果をふまえ、2026年度の計画は、売上高は310億円から220億円、営業利益は28億円から12億円としました。



端島 (通称: 軍艦島)

チタンロッド内部挿入陽極工法の施工
長崎市より特別な許可を得て撮影

TOPIC

軍艦島 70 号棟外壁の補修に 独自技術である電気防食工法採用

外観維持への配慮が高く評価

歴史的な鉄筋コンクリート建築群を有する長崎県の世界文化遺産、軍艦島こと端島内の整備事業において、当社の「電気防食工法」である「チタンロッド内部挿入陽極工法」が採用され、本事業にかかわる施工が完了しました。端島は海底炭鉱の島として開発され、1810年頃に石炭が発見された後に石炭採掘を開始。大正時代以降は高層住宅が建設され、最盛期は約5,300人が居住しました。

今回参画したのは、1958年に建設された鉄筋コンクリート造の小中学校、70号棟における補修試験施工です。過酷な塩害環境に晒される端島においては、歴史的価値への配慮から外観の維持が求められます。長崎市およびJCI委員会に対し、当社の電気防食工法は外壁内部の鉄筋腐食を抑制し高い鉄筋防錆効果が期待でき、外観変化にも配慮できることを報告したことで、本事業での採用となりました。

今後も、端島の将来にわたる保全に向け、本技術の有効性を継続的な試験調査により検証していきます。本件に限らず、東興ジオテックならびに高松グループは、全国的な課題である「インフラ老朽化」の解決に向け、尽力してまいります。

チタンロッド内部挿入陽極工法

電気化学的にコンクリート内部の鋼材の腐食を抑制する電気防食工法です。なかでも、当社の内部挿入型のチタンロッド工法は、陽極をコンクリート内部へ挿入して防食する工法です。現場の条件に応じて背面からの施工も可能です。

この工法の利点

チタンロッド工法は防食したい箇所へ内部挿入により陽極を設置するため、施工する面が限定されません。防食したい箇所へあらゆる方向から挿入し施工することができます。

担当者の声 VOICE

独自工法で軍艦島の歴史を未来へつなぐ

リニューアル事業部担当営業部長 増川 広

世界文化遺産である軍艦島の保全事業に携わり、歴史的価値を守る意義を強く感じています。現地で建築群を目にすると、海に囲まれた過酷な環境の中でも多くの建物が今も残されており、その歴史的価値と保全の重要性を改めて実感しました。本事業では当社独自の「チタンロッド内部挿入陽極工法」を活用し、外観を維持しながら鉄筋腐食を抑制し、構造物の長期保全に貢献していきます。

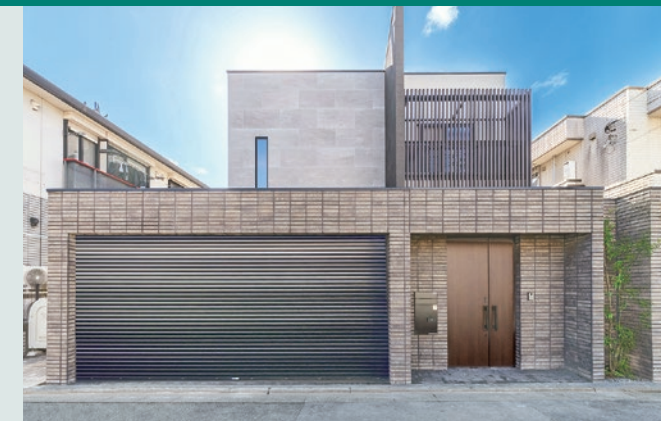
今後も本技術を活用することで、日本全体のインフラの長寿命化および価値維持にも寄与していきたいと考えています。



中核5社の概況



戸建分譲住宅会社として、
厳選した土地に高品質な住まいを提供し、
安心して快適な生活環境をつくっています



グランミラクラス自由が丘外観



グランミラクラス緑が丘外観

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

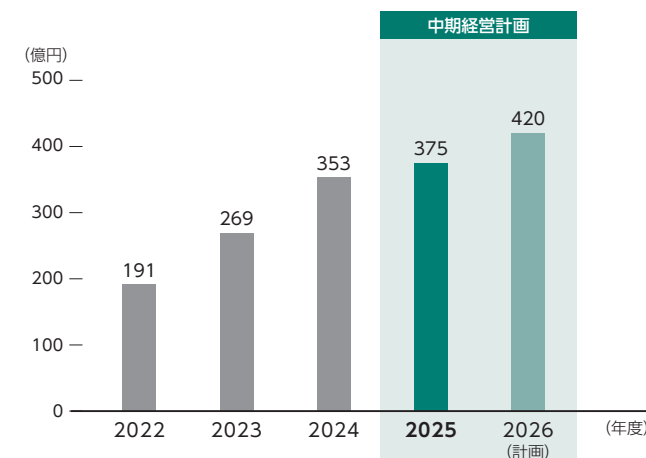
- 自社販売の強化
 - ミラクラスマッチング※の強化
- ※ タカマツハウスの宅地を購入される注文住宅を希望のお客様に対し、最適なハウスメーカーを紹介するシステム

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

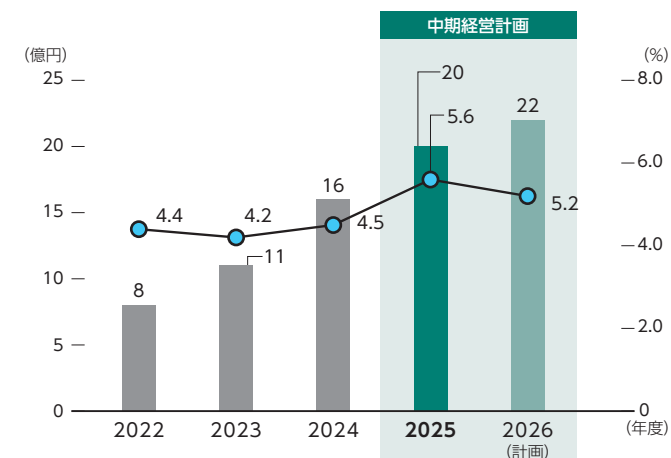
業績計画値

売上高



中期経営計画初年度の2025年度は売上高390億円の計画に対し375億円と計画を下回りましたが、営業利益は16億円の計画に対し20億円、営業利益率は4.1%の計画に対し5.6%

営業利益／営業利益率



と計画を上回りました。この結果をふまえ2026年度の計画を上方修正し、売上高410億円から420億円、営業利益は18億円から22億円、営業利益率は4.4%から5.2%としました。

TOPIC

マレリッチ

稀立地が叶える、上質な暮らし 「GRAND MIRAKURAS」東京23区で拡大

都心の利便性と資産価値を兼ね備えた住まいを提供

首都圏で展開してきました「MIRAKURAS (ミラクラス)」の上位ブランドとして2024年に「GRAND MIRAKURAS (グランミラクラス)」を発表しました。

昨今、建設コストの上昇や外国人投資家による需要拡大を背景に都心の新築マンション価格の高騰が続くなか、利便性と資産価値を兼ね備えた立地の良い分譲戸建住宅へ住み替えを検討するいわゆる「卒タワマン」層の動きが加速しています。グランミラクラスはこうした市場の変化を捉え、タワーマンションと同等の希少な「駅近立地」に、注文住宅さながらの意匠性と空間設計を備えた唯一無二の建売住宅を提供するブランドです。

第1号「グランミラクラス自由が丘」(自由が丘駅徒歩4分)では、インテリアブランド「ACTUS」とのコラボレーションにより、素材の経年変化を楽しめる上質な内装と、来客を想定したゲスト空間を分けた空間設計を実現。タイムパフォーマンス

ンスを重視する多忙なアッパーミドル層に高く支持されました。続く第2号「グランミラクラス緑が丘」では、プライバシーの確保と開放的な居住空間を両立させた意匠性の高さが早期成約の決め手となりました。第3号「グランミラクラス吉祥寺」(吉祥寺駅徒歩7分)では「住みたい街」随一のブランド力をもつ吉祥寺エリアで、街の歴史と景観に調和した邸宅設計を追求しています。さらに第4号「グランミラクラス自由が丘Ⅱ」(自由が丘駅徒歩4分)は、ブランド初となる2棟同時開発プロジェクトであり、街並み全体の価値向上までを見据えたプロジェクトです。

今後も東京23区を中心に、資産価値の高い住まいの選択肢を提供していきます。



担当者の声

自由が丘で穏やかな日々を紡ぐ住まいを目指して

設計部 次長 木俣 雄志

洗練された空気を纏う自由が丘に、上質な都市型邸宅を計画しました。本プロジェクトの目的は、都市の利便性と心安らぐ居心地の良さを高次元で両立させた「日常のオアシス」のご提供です。20帖超のゆとりあるLDKには、機能美を追求したキッチンや高性能設備を採用し、スマートで豊かな暮らしを演出します。ご家族がこの洗練された空間で穏やかな時間を過ごし、自由が丘の街とともに長く愛着を育んでいただける住まいとなることを心から願っています。



特集 | ダイバーシティ座談会

環境変化の激しい建設業界において、高松グループでは高度外国人材の採用・育成を推進し、その力を成長の原動力としています。本座談会では、採用・育成を担う担当者と現場で活躍する外国籍社員が入社経緯や現場で得た気づき、今後のキャリアについて語り合いました。多様な視点をもたらす変化と、人財育成への取り組みを紹介します。

変革への決意と、成長を求める学生との交点

俣 田 日本の建設業界は今、大きな転換期を迎えており、変化のスピードに対応するためには多様かつ優秀な人財の確保が急務となっています。こうした認識のもと、当社グループとして人財の可能性を広く捉えるべく調査を進めたところ、スリランカやネパール、ミャンマーには、海外にチャレンジしてみたいと思っている能力の高い優秀な学生たちがたくさんいることがわかりました。

桜 池 実際に私の出身国であるスリランカでは、大学進学自体が非常に狭き門で、限られた学生しか高等教育を受けることができません。私たちはそうした中でも、国立大学を中心としたトップクラスの大学と連携し、学生に直接アプローチしています。大学との信頼関係を築くことで、優秀な学生に

出会うことができています。サチニさんもその中で採用したひとりです。

サチニ はい。私はスリランカ・モラトゥワ大学で青木あすなる建設の説明会に参加したことがきっかけで、高い技術をもつ日本の建設会社に興味をもちました。

俣 田 説明会から応募につながるケースは多いですね。

サチニ そうですね。私の周りで同じように説明会をきっかけに興味をもった人が多かった印象です。ザーニさん、シリシュさんはどのような経緯で入社されたのですか。

ザーニ 私はミャンマーの大学を卒業後、現地の建設会社で勤務していたところ、日本の派遣会社からみらい建設工業を紹介され、応募しました。母国では学ぶ機会の少ない高度な陸上・海洋工事技術が学べる点に魅力を感じました。

シリシュ 私は皆さんと少しルートが違い、日本の大学院に進学後、この国に住み働きたいと思い、日本人学生と同じように就職活動をおこない、高松建設に内定をもらいました。

桜 池 入社の経緯はさまざまですね。シリシュさんのように、日本は治安が良く、長く働ける国という印象をもっている人は多いと思います。私も生涯この国で働いていくつもりです。青木あすなる建設はスリランカで採用を開始して4年目になり、最近ではありがたいことに当社のポジティブな口コミ

が広がっているようです。現地の大学生の間で、安心して挑戦できる企業として認識されていると感じます。

現場の効率化には欠かせない多様な視点と気づき

桜 池 スリランカで採用活動をしていると、現地学生から見る日本の建設業界は、世界的に技術力が高く、憧れの存在になっている印象を受けます。

俣 田 皆さんは実際に日本で働いてみて、どういう感想をもちましたか。

ザーニ 現場にいと、技術の高さはもちろんですが、何より安全や品質への強い意識が日本の建設業の強みだと感じています。母国では、現場の整理整頓が十分でない環境で作業を進めることもありましたが、日本では安全管理が徹底されている点にとても驚きました。

シリシュ 品質への意識の高さでいうと、設計の現場でも、図面を検証する際は、部署をまたがって複数名で確認作業をします。最初はここまで必要か疑問に思っていました。人から指摘されて初めて気づくこともあり、確認作業の重要性を感じましたね。

サチニ 私が現場で驚いたのは、工程の管理が徹底され、工



ザーニ・トエイ：2018年入社。ミャンマー出身。現在は技術本部エンジニアリング部に所属し、施工管理向けICT技術の開発やデータ解析、さらに現場での活用支援業務を担当している。

期延長が非常に少ない点です。毎日時間厳守で動いているからこそだと思います。一方で、打合せや会議が多く、確認や合意形成に時間がかかるのは、文化の違いだと感じています。



青木あすなる建設
管理本部人財育成部国際人財開発室 室長

桜池 誠志

高松コンストラクショングループ
人財戦略部 課長

俣田 優美子

みらい建設工業
技術本部エンジニアリング部

ザーニ・トエイ

高松建設
東京本店設計統括本部 構造設計職

ハチエトゥ・シリシュ

青木あすなる建設
東京建築本店工事部 施工管理職

サチニ・ラナトゥンガ

俣 田 なるほど、日本人同士だと当たり前になっていて気づかないことですね。

桜 池 サチニさんの話のように、現場では外国籍社員が「なぜそのやり方なのか」と問いを投げかけることで、業務プロセスを見直すきっかけが生まれていると聞いています。

俣 田 現場で人手不足が続くなか、業務の水準を維持しながら、さらなる効率化を進めていかなければなりません。皆さんの違和感や気づきはたいへん貴重な視点です。ぜひ、各現場でさまざまな課題の改善に活かしてほしいと思います。

人財定着を高めるサポート体制と外国人・日本人それぞれへの受け入れの工夫

サチニ 入社して助かったのは、現場配属前に、ビジネスの現場を想定した実践的な会話やマナーの研修を受けられたことです。来日前は日本語能力試験のために座学中心の勉強をしていたため、会話やコミュニケーションに不安がありました。

ザーニ 私も入社2か月前から同様のサポートがありましたね。

サチニ 業務に向けた研修だけではなく、区役所での事務手続や電車の乗り方など、日常生活においても手厚くサポートしてもらい、とても心強く感じました。

桜 池 来日して、まったく異なる環境で仕事を始めるわけですから、住まいの確保や日本の生活習慣の説明など、生活面をサポートすることで、安心して仕事に取り組んでもらいたいと思っています。

俣 田 ほかに、専門的技術に関する研修やマネジメント研修なども各社で実施しています。ザーニさんは日本人社員と同じ研修を受けていましたよね。



桜池 誠志：2025年入社。スリランカ出身。スリランカを中心とする現地大学を訪問し、海外技術者の採用活動を推進している。



サチニ・ラナトゥンガ：2024年入社。スリランカ出身。現在は青木あすなる建設の作業所にて、現場管理や各種工事を担当している。

ザーニ はい。みらい建設工業では、職務経験や役割に応じて、日本人社員と同じ階層別研修やリーダー研修を受けることができます。とくに所長研修では、マネジメントに関する知識を学ぶことができ、自分のキャリアアップにつながる貴重な機会だと感じています。また、入社年次に応じた研修も用意されており、入社後も継続的に学びながら成長できる環境があります。

シリシュ 私は同時期に入社した外国籍社員がいなかったため、日本人の新入社員と同じ研修を受けました。周りの先輩方も優しく教えてくださり、とても助かりました。

俣 田 それは嬉しいですね。当社グループには、M&Aを通じて多様な価値観や文化を受け入れてきた背景もあり、違いを受け入れて尊重し、共存していこうと考える社員が多いように感じます。

桜 池 そうですね。とはいえ、青木あすなる建設で外国人の採用を開始した当初は、いろいろと苦労があったと思います。俣田さんが青木あすなる建設で支援室を立ち上げた際、意識していたことはありますか。

俣 田 立ち上げ当初は、外国籍社員だけでなく、受け入れる日本人側へのフォローも同じように重視してきました。実際、現場でとくに気にされていたのは、コミュニケーションや食事のことでした。

シリシュ 私も入社当時の懇親会では、「この料理は食べられますか」「お酒は飲めますか」など、いろいろ気にかけてもらったことを覚えています。

俣 田 結局は日本人の新入社員への対応と変わりませんが、それに気づけたことは大きな前進でした。現場には、どんな小さなことでも相談してほしいと繰り返し伝えていました。

桜 池 その甲斐もあって、各現場で良好な関係性が築かれ、外国籍社員の離職率も低く抑えられています。青木あ

青木あすなる建設の取り組み詳細はこちらをご覧ください。



「ビジネスのちから」で環境・社会課題を解決する“新しい視点”を紹介するウェブメディア「Perspectives」
<https://perspectives.braincenter.co.jp/perspectives/blog-category/person/aokiasunaro.html>



すなる建設では、2026年4月には従来の海外技術者育成就労支援室を国際人財開発室と名称を改め、今後は一人ひとりにあわせたサポートもさらに充実していきたいと考えています。来日前から研修をおこない、入社後も安心して働ける環境を整えていきたいですね。

俣 田 グループ全体では、会社ごとにサポート体制に違いがあるため、今後は育成やケアの水準をそろえ、成長機会を均等にしていくことが課題だと考えています。今日、皆さんの話を聞き、グループとしてもサポート体制をさらに整えていきたいと改めて感じました。皆さんには、自分らしく、バックグラウンドにとらわれることなく、自分のやりたいことにどんどん挑戦してほしいと思っています。

誰もがキャリアパスを描ける環境を築き、オンリーワンの企業価値を生み出す

桜 池 皆さんは今後どのようなキャリアで成長したいと考えていますか。

サチニ 私は当面は日本語の勉強に励みつつ、現場での実務経験を積みみたいと思っています。今の作業所に配属されてから、解体から新築工事と一連のフローを経験できており、任される業務が増えているため、一つひとつしっかりと学んでいきたいと思っています。

シリシュ 私の現在の仕事は中高層マンションなどの共同住宅が中心ですが、駅前のタワーマンションや商業施設の開発など、さらに大きな規模の建物を設計したいですね。また、技術士やコンクリート技士など、関連する業務の資格取得にもチャレンジしたいですね。

ザーニ 日本の建設業界では、資格の有無が信頼の拠りどころとなる場面がありますよね。私は2年前、技術士の1次



ハチェトゥ・シリシュ：2021年入社。ネパール出身。日本の大学院を卒業後、現在は高松建設で主に共同住宅の構造設計に従事している。



俣田 優美子：2022年入社。青木あすなる建設にて海外技術者育成就労支援室（現・国際人財開発室）の室長を務めたのち、現職。

試験を通過しました。

俣 田 技術士は非常に難易度の高い資格だと聞きました。日本語のテキストで専門的な知識を身に付けるのはとても大変だったと思います。

ザーニ 2次試験は論文と面接があるため、今後さらに経験を積みながら、合格に向けてしっかり準備していきたいと考えています。将来的には、専門知識と技術を活かし、プロフェッショナルなエンジニアとして活躍していきたいです。

桜 池 皆さん、それぞれ明確な目標をもっていますね。ここにいる3名に限らず、ほかの外国籍社員の皆さんも非常に優秀なので、外国籍の所長が誕生する日もそう遠くないと思います。ぜひ、現場を管理する所長やその先にある役割を担える人財へ成長してほしいですね。

シリシュ 私も将来的には、管理職のポジションを目指して頑張っていきたいと思っています。

桜 池 それは心強いですね。今後採用する方たちに関しても、採用して終わりではなく、一人ひとりが長期的なキャリアパスを描き、成長していけるよう、しっかり支援していきたいと思っています。

俣 田 当社グループは2025年10月にグループパーパス「つながりで響きあい、オンリーワンの価値を生み出す」を策定しました。私自身、気に入っている言葉ですが、さまざまな国の皆さんが仲間として加わり、つながることで、新たな価値が生まれていくのだと思います。国籍に関係なく、誰もが同じように育成・教育を受けながら成長できる環境をつくり、グループ全体でオンリーワンの価値を生み出す企業を目指していきたいですね。

マテリアリティ

マテリアリティの考え方

当社グループは、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。」の具現化を追求するとともに、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の追求を通じて、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うべく、各種取り組みを推進しています。

その実現に向けて、当社として取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を特定し、指標と目標を定めました。



指標と目標

マテリアリティと関連するSDGs		指標	目標		
E 持続可能な地球環境への貢献 ● 気候変動リスクへの対応 ● 環境に配慮した事業の推進 7 13 14 15 詳細はこちら P.39	Scope1・2	全社※1	2030年度までに24%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ (2023年度排出量20,074t-CO ₂ を基準とする)		
	Scope3	青木あすなる建設	2034年度までに35%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ (2023年度排出量512,291t-CO ₂ を基準とする)		
		みらい建設工業 青木マリーン エムズ	2030年度までに25%以上削減 2050年度までに排出量実質ゼロ (2023年度排出量44,664t-CO ₂ を基準とする)		
		全社※1	2050年度までに排出量実質ゼロ (2023年度排出量1,287,258t-CO ₂ を基準とする)		
S 人々が幸せに暮らせる未来への貢献 ● 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 3 4 11 詳細はこちら P.45	海外人財在籍者数	2025年度	2026年度(目標)	2027年度(目標)	
		95名	110名	130名	
	女性管理職比率	4.1%	4.7%	5.3%	
	男性育休取得率	61.5%	65.0%	70.0%	
	エンゲージメントスコア※2	48.9	50.0	51.0	
	有給休暇取得率	62.1%	70.0%	70.0%	
	健康経営優良法人取得社数	5社	8社	10社	
マテリアリティ		取り組み			
G 持続可能な企業成長を加速するガバナンスの構築 ● 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 詳細はこちら P.50	グループ戦略の企画・推進	● グループ vision 実現のけん引 ● 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			
	経営資源の調達と最適化	● 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			
	中長期のグループ特定課題への対応	● 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・AXの推進			
	組織経営基盤の整備と強化	● 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			

※1 算定対象:Scope1・2…当社および国内の連結子会社／Scope3…当社および中核会社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)※2 エンゲージメントスコア: (株式会社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。

E

持続可能な地球環境への貢献

気候変動リスクへの対応

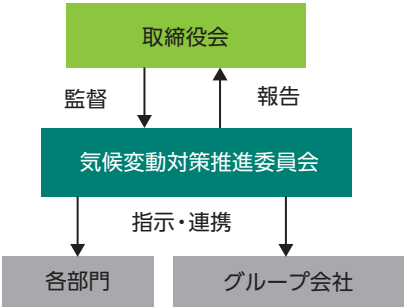
カーボンニュートラルの達成に向けて

当社は経営理念である「建設を通じて社会における相互補完の一翼を担う。」のもと、社会課題への対応に取り組むため、2050年度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。

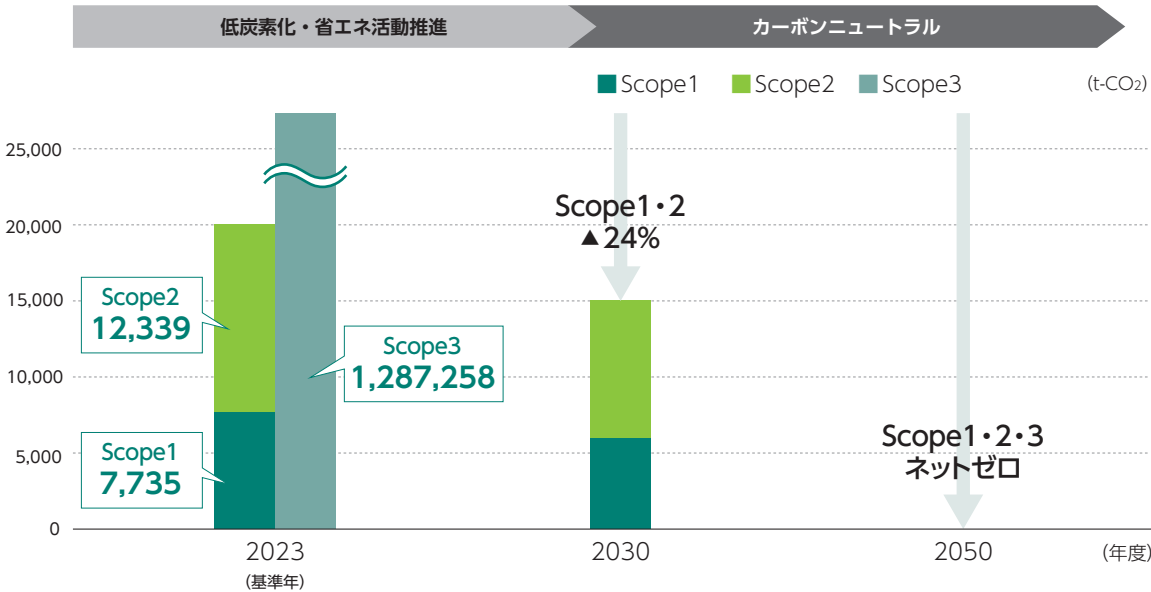
ガバナンス体制

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。

体制図



高松グループの温室効果ガス排出量と削減目標



高松グループの温室効果ガス削減目標と実績

当社グループは、GHG プロトコル※¹にもとづく温室効果ガスの削減目標を以下のとおり定めています。

目標① 2023年度を基準年として、Scope1・2排出量について、2030年度までに総量を24%以上削減し、2050年度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排出量について、2050年度までにカーボンニュートラル達成

なお、直近の排出量実績は以下のとおりです。

(t-CO ₂)		
対象Scope※ ²	2023年度 (基準年)	2024年度
Scope1	7,735	6,055
Scope2	12,339	11,067
Scope1・2 合計	20,074	17,122
Scope3	1,287,258	1,273,473

※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。

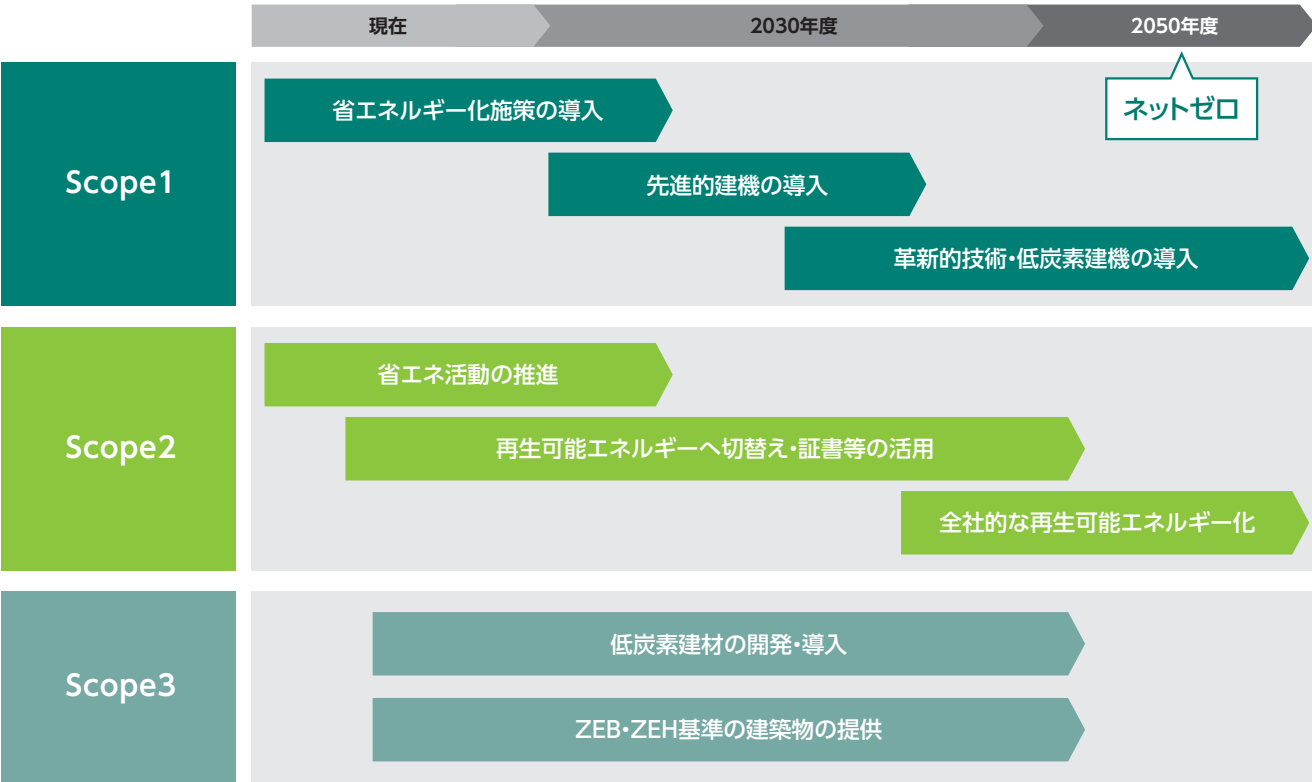
※² 算定対象：Scope1・2…当社および国内の連結子会社
Scope3 …当社および中核会社 5 社 (高松建設、青木あすなる建設、みらい建設工業、東興ジオテック、タカマツハウス)

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。

削減施策



Scope1・2・3における主な施策は以下のとおりです。

Scope1 建設・建築現場での CO₂ 排出量削減

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。

Scope2 再生可能エネルギー導入の推進

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。

Scope3 低炭素・環境負荷低減に資する建材調達

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「CELBIC (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。

Scope3 省エネ建築物の提供

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。

E 持続可能な地球環境への貢献

環境に配慮した事業の促進

再生可能エネルギー事業

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蓄電池容量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。



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、2025年末時点で累積6,434MW、設備基数2,866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年末時点では全国で発電規模571MW、設備基数264基を建設しております。現地調査から計画立案、調査設計、開発許可、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、建設実績を挙げております。



青木あすなる建設 東由利原ウィンドファーム

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年末時点で竣工数は38か所、発電規模889MWに上ります。



青木あすなる建設 久米南メガソーラー

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、各種独自技術と工法を通じ、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しています。



Before



After

TOPIC | 法面吹付用の大型有線給電ドローンを共同開発

東興ジオテックはエアロセンス㈱と共同で、法面吹付用の大型有線給電ドローンを活用した植生基材吹付工法「グリーンインパルス」を開発しました。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ーの力で圧送して法面に吹き付ける緑化工法です。

この工法においてドローンを用いることにより、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。

また、有線給電により長時間の連続施工が可能で、LiDARを用いた吹付厚さのリアルタイム計測技術を備えているため、オペレーターが吹付厚さを確認しながら施工できます。

実際に、本工法で2026年5月19日から5月22日にかけて、愛知県北設楽郡の同社施工現場においてモデル施工を実施しました。

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前例がなく、施工現場における世界初の取り組みとなります。本工法の導入により、法面施工における作業員の安全性向上に加え、深刻化する労働力不足への対応、施工可能範囲の拡大、作業の大幅な効率化および省人化が期待されます。

今後も、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)技術の開発を進めていきます。



法面に吹付作業をおこなうドローン

ZEHの推進

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。



SBT 認定の取得

青木あすなる建設、みらい建設工業では、国際的なイニシアチプであるSBTi※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。



※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、科学にもとづき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プ

その他

当社グループでは、上記の事例のほかにも、グループ各社が連携しながら多様な研究開発や技術開発を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

- 中層・純木造・2方向ラーメン構造の普及モデルの開発
- カーボンプールコンクリートの開発
- ZEB、ZEHの高度化および普及モデル開発
- PFAS除去技術に関する研究

E

持続可能な地球環境への貢献

TCFDの提言に沿った情報開示

当社は、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

P.39で示したとおり、気候変動に係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、定期的に取締役会に上程・報告し、取締役会が監督・指示をおこなっております。

また、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

長期的なリスクの一つとして「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)

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）

	リスク機会タイプ	要因と変化	リスク／機会	影響度		事業への影響	当社の対策
2℃未満シナリオ (移行リスク)	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	大		●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え ●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	大		●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)	リスク	中		●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	小		●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	小		●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
4℃シナリオ (物理リスク)	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	中		●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	中		●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	小		●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
	急性リスク	●激甚災害発生頻度上昇(自社施設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	小		●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	小		●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	●激甚災害発生頻度上昇にともなう対策工事受注の増加	機会	中		●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

S 人々が幸せに暮らせる未来への貢献

社会に役立つ事業の推進・サービスの提供

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せ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建築基準法を15%上回る耐震性能を備えた建築物は、阪神・淡路大震災（兵庫県南部地震）で1棟も倒壊しませんでした。こうした実績が、お客様からの建物に対する信頼につながっています。



建築基準法と高松建設標準の違い

伝統建築文化等の継承

世界最古の企業といわれ、創業から1400年以上の歴史をもつ金剛組と創業から1000年以上の歴史をもつ中村社寺は、宮大工による神社仏閣などの建築を施工しています。また、遺跡の発掘調査分野では日本で有数の会社である島田組もグループの一員です。



総持寺包丁式殿

建築物の長寿命化を目的としたリニューアル工事の推進

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、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。



教育支援と災害協力による地域貢献

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、子供たち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。



つくばちびっ子博士の様子

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

当社グループは、長期ビジョン「高松グループ 2030 vision」の実現に向けた基本方針の一つとして、「トップクラスのホワイト企業への挑戦」を掲げております。本方針のもと、優秀な人財の維持・獲得を目的とした各種人財戦略を継続的に推進してまいりました。

また、社員一人ひとりの個性・能力を最大限に活かすとともに、組織としてのベクトルを統一し、全体最適のもとで成果を創出できる体制構築に取り組んでおります。加えて、変化・革新への挑戦を通じ、各人が付加価値を創出できる企業基盤の構築および活性化をはかっております。

さらに、中期経営計画におきましては、重要課題（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」を掲げております。その実現に向けた重点分野として、「人財育成」「ダイバーシティ推進」「エンゲージメント向上」「働き方改革」「健康経営」の5分野を設定し、各種施策を継続的に推進することにより、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

人財採用・育成・支援

優秀な人財の獲得に向けて、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。当社グループでは、持続的な成長を支える人財の育成を重要な経営課題と位置づけており、2025年度においても引き続き、グループ全社の部門長を対象とした360度評価およびその結果を踏まえたフォローアップ研修を実施し、グループをけん引するリーダーとしての資質向上に取り組んでおります。これらの取り組みは、受講者本人のみならず、その部下からも一定の評価を得ています。

また、社員教育については、グループ各社との連携を一層強化し、階層別教育や新人教育をグループ横断で実施するなど、グループ全体の価値創造を目的とした育成施策を推進しています。さらに、2024年度より導入したタレントマネジメントシステムを活用し、グループ横断での人財の可視化を進めるとともに、適材適所の配置を実現するための具体的な施策にも着手しています。

2025年度からの中期経営計画では、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を掲げ、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。

ダイバーシティ推進

人的資本経営の実践における「多様な人財が活躍できる会社」とはどのような姿かを、『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、障がい、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。

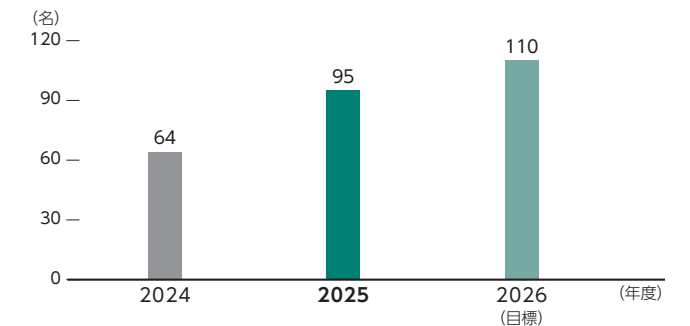
そのために、一人ひとりの働きやすさや働きがいにつながるルールの整備や、協働し合える企業風土の構築に取り組んでいきます。

高度外国人材の採用強化

海外人財の活躍に関しましては、グループ全体で2026年度末の在籍者数の目標値を110名（2025年度末実績95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年度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（2026年度より「国際人財開発室」に室名を変更）」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籍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、2025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6名入社しました。2026年度には100名を超える計画です。

海外人財在籍者数



青木あすなる建設で活躍する技術者

S 人々が幸せに暮らせる未来への貢献

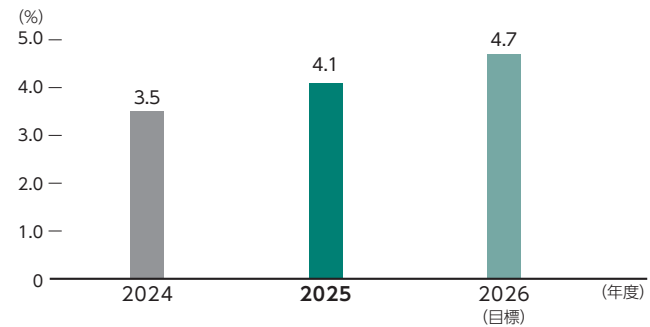
女性活躍推進

とく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年度からは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、グループから女性社員・経営層計115名が参加し、特別ゲストによる女性のエンパワーメントをテーマにした講演や、グループディスカッションをおこないました。ほかにも女性管理職登用支援として、2024年度からは「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女性社員に対し、キャリア志向の意識醸成を促す研修を開催しており、現在も継続しています。

当社は、女性活躍推進の取り組みの成果が認められ、厚生労働省が認定する「えるぼし」の最高位（3つ星/3段階目）を取得しました。また、当社グループの事業会社でも、同認定や子育て支援に積極的に取り組む企業を認定する制度「くるみん」の取得実績があり、女性活躍推進に向けた取り組みをグループ全体で進めています。

女性管理職比率



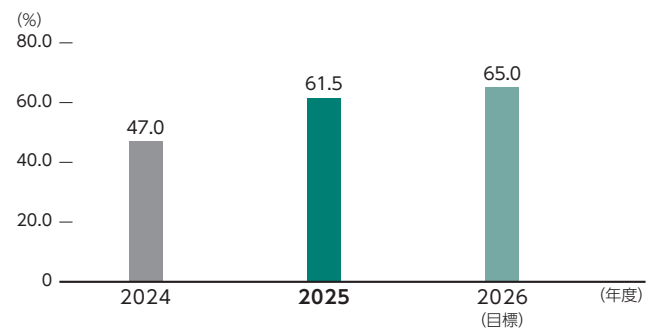
女性活躍推進フォーラム ディスカッションの様子

育児休業取得推進

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います。具体的には、グループ全体で育児休業中の社員のサポート体制を整え、復職後もスムーズに業務に戻れるよう、制度や手続をまとめた両立支援ハンドブック(男女別)を作成。また、2025年度にはグループの本部長クラス115名を対象に、育休取得支援研修を実施し、研修後は参加者によるイクボス宣言を社内公表しました。このような支援体制の強化により、2025年度の男性育休取得率は、2024年度の47.0%から61.5%へと向上、政府目標値である50%を上回りました。

男性が育児に参画しやすい環境づくりは、女性の働きやすさの向上に直結するだけでなく、男性社員が育児にかかわる機会を提供することで、家庭の絆を深め、職場の多様性の推進にもつながると考えています。引き続きグループ全体で推進してまいります。

男性育休取得率



LGBTQ+への取り組み

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研修を展開し、社内相談窓口を新設しました。また6月のプライド月間には、社内広報や意見調査を実施、ほかにもグループ内でAlly(支援コミュニティ)を立ち上げるなど、支援の可視化に努めました。また建設事業での企画・設計に活かすべく、TOTO株式会社様と連携し、ユニバーサルデザインに配慮したトイレに関する社内セミナーを開催しました。2026年10月には、関西で開催される支援イベントへの初参加を予定しています。



6月プライド月間 受付の様子

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。

エンゲージメント向上

当社グループでは、社員の会社への相互理解・相互信頼の度合いを可視化する「エンゲージメントスコア」を、「トップクラスのホワイト企業」の実現度を測る重要な指標として位置づけています。2020年度に当社グループの中核会社で初めて実施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、以降は毎年継続して実施しています。2024年度からは、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。期待度と満足度の2軸で各項目の状況を把握することで、最優先で手を打つべき項目が明確化され、より効果的な施策の立案と実行が可能となっています。

2025年度においては、中期経営計画およびグループパーパスの浸透および、グループ全体での横断的なコミュニケーションの推進をはかるため、当社が主催するタウンホールミーティングを計15回開催し、延べ257名が参加しました。

事業会社においても、全社戦略や目標のさらなる浸透を目的として、自社単体の長期ビジョンを新たに策定するなど、各社の課題を個別に特定し、その内容に応じたさまざまなエンゲージメント向上施策を実施しました。

その結果、2025年度のエンゲージメントスコアは、グループ全体で前年度比2.1ポイント向上の48.9となり、中期経営計画における目標値48.0を達成しました。項目別では「戦略や目標の浸透」および「事業の将来性に対する評価」が大きく向上しており、会社の方向性や将来性に対する社員の理解・納得感が高まっています。社員が会社の目指す方向性に共感し、みずからの役割を理解することで、主体的な行動が促され、業績向上につながる好循環が生まれつつあります。

一方で、エンゲージメントのさらなる向上に向けては、各社・各組織の実態に応じた対応が不可欠です。事業特性や組織文化が異なる中で、グループ全体で一律の施策を展開するだけでは各組織固有の課題の解決は難しいため、グループ共通課題への対応と、会社単位および組織単位での個別改善を両輪として推進しています。

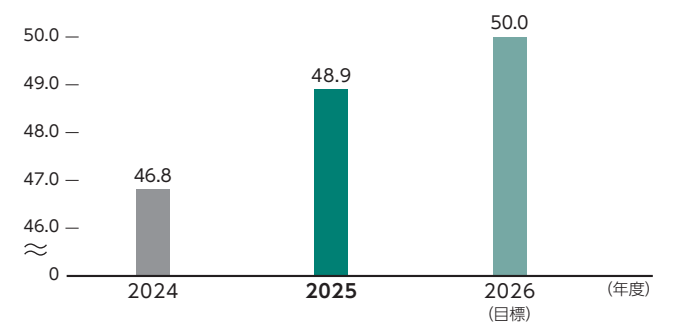
具体的には、2026年度は2025年度と同頻度でタウンホールミーティングを実施するだけでなく、各社経営層への結果報告や必要に応じた伴走支援をおこなうとともに、組織

長向けに結果の読み解き方や結果をもとにした組織内での対話の方法について説明会を実施し、組織単位での改善を後押しします。

短期的な数値改善ではなく、中長期的な視点で各組織に適した働きやすさを実現し、グループ全体で向上に取り組むことで、2035年度にはトップクラスであるエンゲージメントスコア60.0の達成を目指します。

この取り組みを通じて、人的資本の充実が事業成長を支えることで、ステークホルダーの皆様への持続的な価値提供を実現してまいります。

エンゲージメントスコア



タウンホールミーティングの様子

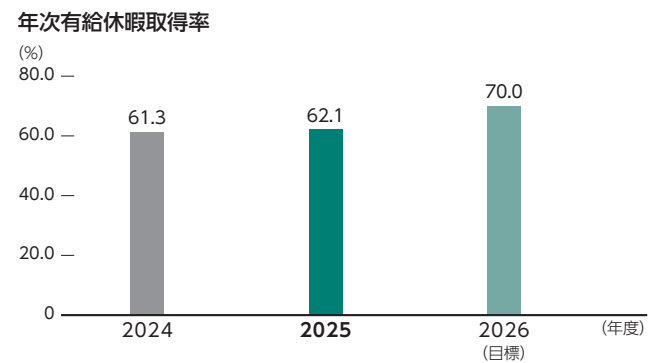
働き方改革

社員一人ひとりの仕事と家庭の両立および健康維持を重視し、ノー残業デーの設定などによる長時間労働の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けて、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、DX・AXの活用による業務効率化、在宅勤務やフレックス制度、時間単位年次有給休暇制度等の多様な勤務制度の整備、有休取得奨励日の設定等があり、社員の働きやすさを実現するための業務改善策を推進しています。育児期間中の就業支援として、短時間勤務制度の対象期間や、時間外労働および深夜業の免除期間を、

S 人々が幸せに暮らせる未来への貢献

法定基準を上回る「子が小学校3年生を修了するまで」とするなど、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の取り組みを進めています。



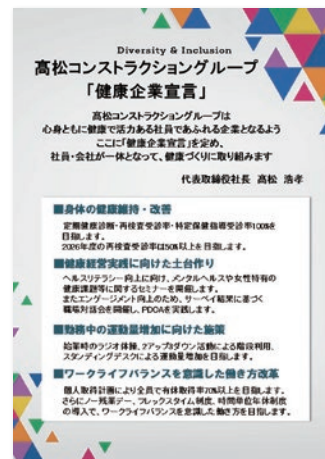
健康経営

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。とく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、グループ全社員が受講できる環境を整えました。また、各種健診、禁煙治療、各種がん検診や2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、社員一人ひとりの健康保持・増進に努めております。2026年度は、GWA 健康保険組合と連携し、グループ社員の健康課題や各事業会社の産業保健体制の課題を分析するとともに、予防へ舵を切る真の健康経営実践企業への転換に向けた基盤整備を推進していきます。

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社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目指してまいりました。さまざまな施策の結果、2025年度は目標の5社を達成しました。

- 大規模法人部門：
高松建設、青木あすなろ建設
- 中小規模法人部門（ネクストブライト 1000）：
高松コンストラクショングループ
- 中小規模法人部門：
タカマツハウス、大昭工業



高松コンストラクショングループ
健康企業宣言



高松コンストラクショングループ
健康経営優良法人認定証

さらに、2026年度は目標を8社に拡大し、健康経営の実践をいっそう推進してまいります。

人権方針

昨今、企業・社会全体に対して人権に関するさらなる理解促進と意識向上が求められるとともに、企業においては、自社だけでなく、サプライチェーンを含めた事業活動にかかわるすべての人々の人権尊重に取り組むことが求められています。そのような状況を踏まえ、当社グループにおいても、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、人々が幸せに暮らせる未来に貢献する姿勢を明確にするため、本方針を策定いたしました。高松グループは、本方針にもとづき、役員・社員、お取引先様、協力会社様を含むすべてのビジネスパートナーの皆様の人権尊重に取り組んでまいります。



高松グループ 人権方針
<https://www.takamatsu-cg.co.jp/sustainability/social/#a04>

G 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

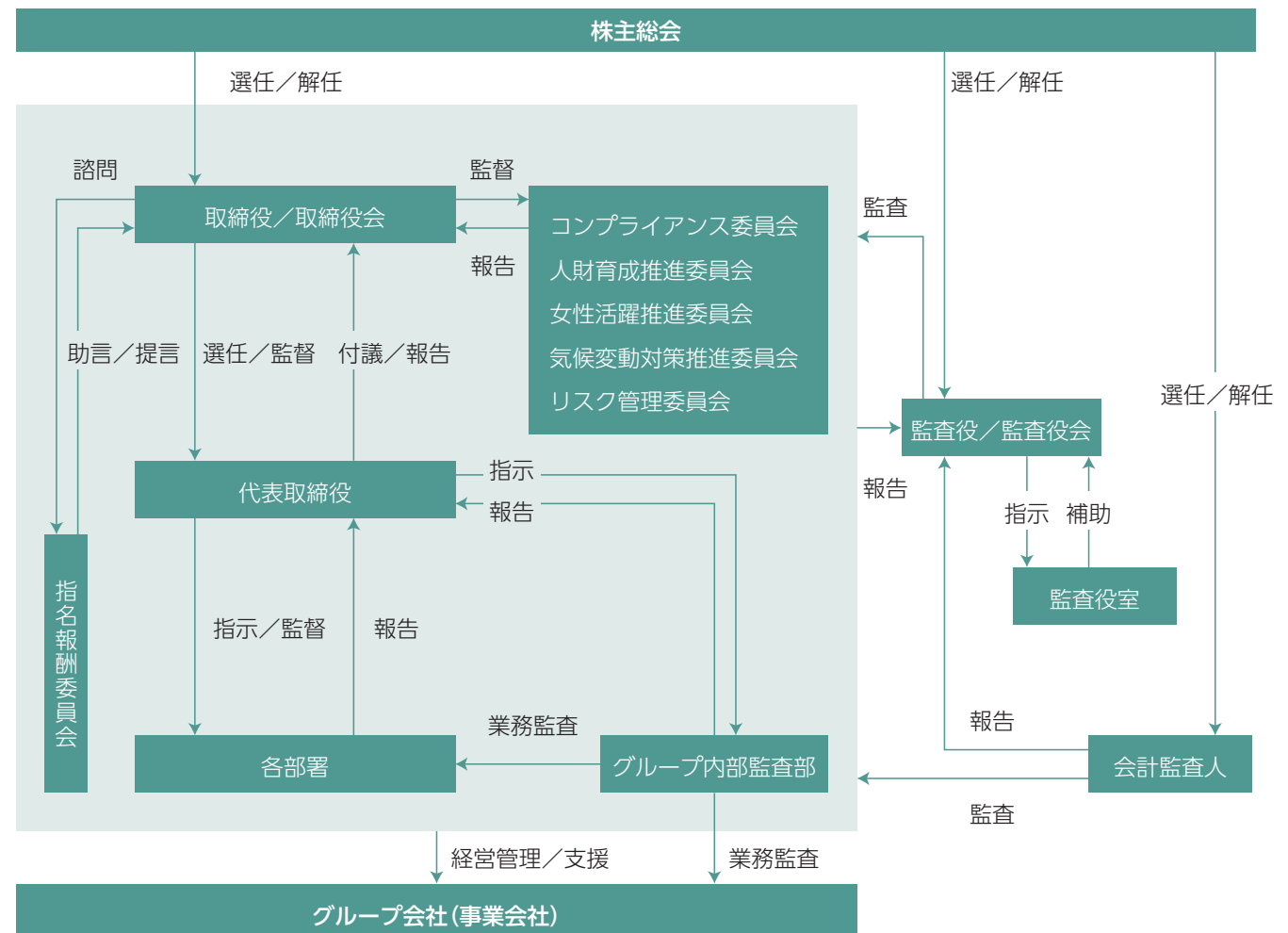
当社は、当社グループが株主やお客様をはじめとするステークホルダーの皆様の信任に応え、広く社会から信頼されるグループであることを経営上の重要な課題と位置づけており、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分に有効活用し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させるため、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。

- 1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 2) 様々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効化する。
- 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。

取締役会の構成

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、主要グループ会社である高松建設と青木あすなろ建設の経営者を含めた構成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、現在の取締役会は独立社外取締役4名を含む11名で構成されております。

体制図



G

コーポレート・ガバナンス

取締役等の選任・解任および指名方針・手続

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・指名のプロセスにしたがって手続をおこなっております。

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。

2025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。

分析・評価方法

- ① 外部機関の協力のもと作成したアンケートを全取締役および監査役に配布。
- ② アンケートで得られた結果および意見について、外部機関によるレビュー結果を踏まえ、取締役会事務局を中心に分析・評価を実施。
- ③ 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。
- ④ 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。

アンケート項目 評価期間：2025年4月～2026年3月
1. 取締役会の役割・機能
2. 取締役会の構成
3. 取締役会の運営の状況
4. 取締役会の議論の質
5. 株主・投資家との関係

2024年度に指摘された課題への対応

課題	対応
中長期的な目標を踏まえた継続的な議論	● 中長期戦略、事業における資本効率、経営重点課題(リスク管理、技術開発、人財不足対策、パーパス経営等)について取締役会メンバーで討議を実施しました。 ● リスク管理委員会を設置し、当社グループにおける適切なリスクティクを支える環境整備を進めました。また、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実施しました。 ● グループ役員報酬制度の拡充を進めました。
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進めました。
投資家との関係	● 決算説明会やスモールミーティングでの投資家との対話の状況を取締役にフィードバックし、議論の充実をはかりました。

2025年度の評価で特定した重点課題

- 中長期的な経営課題に関する議論の充実
- 実効性の高い業務執行・ガバナンス体制についての議論
- 適切なアジェンダ設定、コミュニケーションのさらなる充実による議論の質の向上

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。

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。報酬制度の概要は以下のとおりです。

基本方針

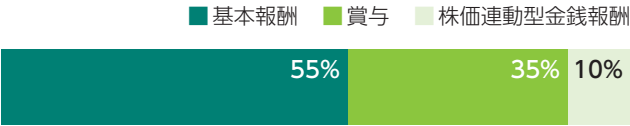
業務執行取締役の報酬については、以下の方針に沿って決定しております。

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=55：35：10となるように設計しております。



「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。

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。

2025年度の役員報酬額

現行制度のもとで2025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。

(金額:百万円)				
役員区分	報酬などの総額	内訳		人数(名)
		固定報酬	報酬連動型金銭報酬	
取締役	285	267	18	9
監査役	34	34	—	4
合 計	320	302	18	13

(注) 1. 固定報酬等の金額は当社支払額、株価連動型金銭報酬の金額は引当額を記載しております。

2. 取締役の報酬総額は、株主総会にて承認を得た範囲内としております。なお、株主総会で承認された取締役の報酬総額の限度額は以下のとおりです。

i. 株価連動型金銭報酬を除く報酬
取締役報酬限度額:年額350百万円以内(うち社外取締役分80百万円以内)(2024年6月19日定時株主総会決議)

当該株主総会終結時点の取締役の員数は11名(うち社外取締役4名)です。

ii. 株価連動型金銭報酬
当社から業務執行をおこなう取締役に付与する基準ポイントの1年当たりの上限は13,000ポイント(1ポイント=当社株式1株相当)とし、当初対象期間である3事業年度当たりの上限は39,000ポイント(当社株式39,000株相当)(2025年6月18日定時株主総会決議)

当該株主総会終結時点の本制度の対象となる業務執行をおこなう取締役の員数は3名です。

3. 監査役の報酬は、株主総会で承認された監査役の報酬総額の範囲内において、監査役会における監査役の協議により決定しております。

監査役報酬限度額:年額60百万円以内(2024年6月19日定時株主総会決議)

当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

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
								社外・独立
		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)		11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)
監査役会出席 回数(出席率)		—	—	—	—	—	—	—
スキ ル	企業経営	●	●	●	●	●	●	●
	サステナビリティ			●	●	●		●
	法務・コンプライアンス・ リスクマネジメント		●	●	●	●		
	財務・会計					●		
	技術	●						
	営業	●			●	●		
	グローバル			●				●
	ICT/DX			●				

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、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等を歴任し、現在、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、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、経営の指揮を執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、当社グループの中核会社である高松建設㈱代表取締役社長および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、コーポレート・ガバナンスや事業ポートフォリオ戦略・ファイナンスに対して深い知見を有しており、現在、当社取締役副社長執行役員兼グループ内部監査部担当に就いております。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 常務執行役員 高松 英之	㈱高松フード・クリエイティブ代表取締役社長、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、現在、当社取締役常務執行役員経営改革支援部担当兼ビジネスマッチング推進部担当に就いております。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
11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	9 / 9回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)
—	—	—	—	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11回 (100%)	11 / 11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。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当社および他社の社外取締役として企業経営に関する経験を有しております。法律の専門家として忌憚のない助言をいただいております。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。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で経営の監督とチェック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。また、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から適切な助言をいただいております。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当社中期経営計画におけるDX戦略においても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、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



青山 繁弘

プロフィール

1969年サントリー株式会社入社。1994年に同社取締役洋酒事業部長、2010年に同社代表取締役副社長、2014年に同社代表取締役副会長を歴任。2016年より当社独立社外取締役。

「守り」と「攻め」の両面から、企業価値向上につながる意思決定を支えていく

2025年度は中期経営計画の初年度として、全体としては着実な進捗が見られたと評価しています。その中でも、「新たな事業領域の開拓」は重要なテーマの一つであり、意思決定にあたっては当社グループが取り組む必然性、コア事業との接続性、市場構造の魅力度、投入可能な経営資源の現実性、さらには失敗時にも致命傷とならないリスク設計といった多面的な観点を踏まえることが重要です。そのうえで、やり切る意志と実行を支える組織構造の有無が成否を左右すると考えます。実行段階における組織のコミットメントや、途中で学習しながら軌道修正できる柔軟性も含め、総合的な経営力が問われる領域だと認識しています。

ガバナンスの観点では、ホールディングスにおけるコーポレート部門の機能

強化と事業会社の自律性向上をいかに両立させるかが、今後の持続的成長の鍵になります。本年度はとくに両者の関係性やコミュニケーションのあり方について議論を重ねました。私は、コーポレート部門は単なる事業総括部門ではなく、グループ経営を進化させる価値創出部門であるべきと考えています。また、事業会社の経営陣も「指示を受ける側」から「ともに創る側」へと意識を転換していく必要があります。こうした意識変革が進むことで、グループとしての一体感とスピードは大きく向上すると考えます。今後も独立した立場から経営の健全性を確保する「守り」の役割に加え、成長機会を捉える「攻め」の議論にも積極的に関与し、中長期的な企業価値向上に資する実効性あるガバナンスの実現に貢献していきます。

ガバナンスを経営の土台として捉え、組織風土の改革につなげる

2025年度は、一部事業会社における不採算工事の発生を受け、取締役会においてその原因究明や再発防止に向けた議論を重ねました。私は弁護士として、説明責任のあり方や意思決定プロセスの透明性について厳格な検証を求め、リスク管理体制の再構築を促しました。この事例は、問題が顕在化した際にどのように対応し、再発防止につなげるかという点で、組織としての対応力が問われるものでした。一連の改革が、ガバナンスの実効性を高めるうえでも重要な契機であったと考えています。

一方で、当社が掲げる「トップクラスのホワイト企業」の実現に向けては、依然として多くの課題があると感じます。離職率やエンゲージメントの水準、DE&Iの具現化に向けたジェンダーや年齢に

ついで多様性、コンプライアンス意識調査の結果などを踏まえると、制度の整備だけではなく、経営層の意識改革、組織としての風土や管理職層の理解が重要であると考えます。コンプライアンスの観点で、日々変動する社会からの要請に柔軟に応えられるよう、体制を整え、その機能を十分に発揮できるよう努める必要があります。

こうした課題が明確になったことは組織の現状を直視する好機でもあり、大きな改善余地と成長ポテンシャルがあるともいえます。私は社外取締役として、経営陣がこれらの課題を正しく認識し、グループシナジーの発現と企業価値の向上に資する施策を着実に実行に移せるよう、働きかけを続けていきます。



中原 秀人

プロフィール

1973年三菱商事株式会社入社。2004年に同社執行役員欧州支社長、2006年に同社執行役員中国総代表、2011年に同社代表取締役副社長執行役員を歴任。2018年より当社社外監査役、2019年より独立社外取締役。

グループの総合力を活かした連結経営の深化が次の成長の鍵

当社グループのこれまでの成長は、個別M&Aを着実に積み重ねながら事業領域の拡大をはかってきた結果であり、その継続的な取り組みは高く評価できるものです。今後は、個々の事業の強みや存在価値を磨き上げながら、総合建設業としてのグループ経営の成果を追求し続けることが重要です。

近年、グループ全体のガバナンスは着実に強化されており、この流れをさらに定着させるためには、人材交流の活性化が不可欠です。グループ各社がもつ強みを掛け合わせ、グループ全体で価値創出をおこなう体制へと進化し、総合力による連結経営へと転換できるかが、次の成長ステージを左右すると考えています。また、国内市場は堅調な局面ではありますが、中長期的な視点で海外事業への投資を継続することが重要です。

米国事業は約10年にわたり取り組みが進められてきましたが、規模・収益ともにまだ発展途上にあり、今後は投資の積み増しとともに確実な収益化を実現する段階に入っていくことを期待しています。さらに、高松建設の子会社が担うフィリピン事業を含め将来的には国際部門としての統合的な戦略を構築していくことも重要な課題です。

社外取締役としては、オーナー企業の強みを活かした意思決定の迅速さや一体感を評価しつつも、少数株主の視点を踏まえたガバナンスの高度化を継続的に促していきます。企業価値の持続的向上に向け、客観的かつ長期的な視点から議論に参画する考えです。

製造業で培った知見を活かし、現場起点のDX活用で変革を後押しする

2025年度の取締役会では、人材採用を起点としたブランディング強化の取り組みが議論されたことが印象に残っています。これに対し私は、グループが掲げる「トップクラスのホワイト企業への挑戦」を具現化し、社会や求職者から選ばれ続ける企業となるためには、外部への発信強化に加え、理念や価値観を社内に浸透させるインナーブランディングが不可欠であると提言しました。こうした企業ブランド戦略に関する議論が交わされたことは、今後の持続的なグループ経営を見据えるうえで極めて意義深かったと感じています。さらに、人材不足が深刻化する中で、現場のDX推進は喫緊の課題であり、将来の競争力を左右する経営課題であると認識しています。DXを単なる効率化として捉えるの

ではなく、デジタル技術を活用した工程管理の高度化や施工の自動化、BIM/CIMの活用拡大による設計・施工一体での付加価値向上など、グループならではの強みを確立するための技術開発が必要であり、それらをもって競争優位性の確立を目指すべきと考えます。私は製造業等の他業種での経験に照らし、こうした取り組みが個別最適に陥りやすいことを懸念しており、本件はホールディングスが主導し、グループ全体として戦略的に推進することを期待します。

社外取締役として、これらの課題と向き合いながら、経営陣との対話を通じて戦略の具体化と実行力の強化を支援し、グループ全体のシナジー最大化と持続的成長の実現に貢献してまいります。

11か年サマリー

	(単位)	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	2025年度
業績													
受注高	(百万円)	237,762	256,488	254,857	305,257		296,746	256,453	312,889	337,680	325,914	391,378	436,098
（建築事業）	(百万円)	115,291	131,551	128,461	169,742		164,771	131,290	166,206	183,241	159,570	209,298	223,648
（土木事業）	(百万円)	109,077	112,765	107,406	109,265		104,910	94,445	104,235	103,438	103,114	99,008	119,665
（不動産事業）	(百万円)	13,392	12,171	18,989	26,250		27,065	30,717	42,447	51,000	63,229	83,070	92,784
売上高	(百万円)	208,883	214,130	245,107	249,720		282,366	283,080	263,907	282,495	312,680	346,685	357,675
（建築事業）	(百万円)	98,279	109,853	117,347	115,114		151,002	140,537	125,136	136,774	150,403	163,044	172,838
（土木事業）	(百万円)	97,211	92,106	108,770	108,355		104,299	111,826	98,826	94,902	99,559	101,399	100,736
（不動産事業）	(百万円)	13,392	12,171	18,989	26,250		27,065	30,717	39,944	50,818	62,716	82,241	84,100
営業利益	(百万円)	10,410	12,935	13,630	12,441		14,720	12,198	11,225	12,038	11,651	11,460	17,897
（建築事業）	(百万円)	6,820	10,406	8,528	7,048		8,235	6,035	5,011	7,035	5,401	3,778	12,465
（土木事業）	(百万円)	5,597	5,058	6,823	6,949		8,545	8,166	7,297	6,702	6,861	5,876	6,514
（不動産事業）	(百万円)	1,035	751	1,353	1,975		1,921	1,886	3,227	3,761	4,253	7,188	6,084
営業利益率	(%)	5.0	6.0	5.6	5.0		5.2	4.3	4.3	4.3	3.7	3.3	5.0
経常利益	(百万円)	10,468	12,932	13,702	12,425		14,355	12,112	11,490	11,768	11,310	10,619	17,512
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	5,799	6,596	7,957	7,022		8,698	7,467	6,727	7,534	9,165	6,452	11,426
財政状態													
純資産額	(百万円)	104,592	110,555	113,992	118,126		110,139	115,756	121,471	127,759	134,069	137,756	146,926
総資産額	(百万円)	165,274	180,927	184,914	190,590		211,431	220,831	236,719	233,963	245,149	269,725	314,734
キャッシュフロー													
営業活動によるキャッシュフロー	(百万円)	2,676	8,061	5,146	4,160		21,791	△ 4,116	2,513	△ 6,281	△ 10,476	5,132	△16,889
投資活動によるキャッシュフロー	(百万円)	△ 658	△ 1,388	△ 7,850	△ 5,371		△ 11,988	△ 7,298	△ 6,547	△ 5,351	△ 2,066	△ 1,699	△3,588
財務活動によるキャッシュフロー	(百万円)	△ 1,338	△ 1,718	△ 6,121	△ 5,402		△ 65	12,336	△ 1,179	△ 19,556	3,244	5,458	18,761
現金および現金同等物の期末残高	(百万円)	72,442	77,396	68,571	62,074		71,730	72,625	67,407	36,047	26,785	35,723	33,920
1株当たり情報													
1株当たり純資産	(円)	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	4,218.07
1株当たり当期純利益	(円)	161.01	183.13	223.39	201.70		249.83	214.48	193.22	216.38	263.25	185.32	328.18
1株当たり年間配当金	(円)	34.00	43.00	56.00	60.00		63.00	63.00	63.00	70.00	82.00	82.00	130.00
配当性向	(%)	21.1	23.5	25.1	29.7		25.2	29.4	32.6	32.4	31.1	44.2	39.6
経営指標													
自己資本比率	(%)	55.1	53.2	53.9	54.6		52.1	52.4	51.3	54.6	54.7	51.1	46.7
総資産経常利益率(ROA)	(%)	6.4	7.5	7.5	6.6		7.1	5.6	5.0	5.0	4.7	4.1	6.0
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	6.5	7.0	8.1	6.9		8.1	6.6	5.7	6.0	7.0	4.7	8.0

会社概要・株式情報

(2026年3月31日現在)

会社概要

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

5,119名(連結)

代表者

代表取締役社長 高松 浩孝

国内グループ会社

- 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
- 株式会社高松都市開発

海外グループ会社

- Takamatsu Construction Group USA, Inc.
- Takamatsu Philippine Corporation*

*2026年5月4日設立

株式情報

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

26,190名

所有者別株式保有状況

外国法人等

3,167千株

9.10%

個人その他

14,473千株

41.59%

その他の国内法人

11,664千株

33.52%

金融商品取引業者

322千株

0.93%

金融機関

5,174千株

14.87%

大株主の状況(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社三孝社	4,800	13.8
高松孝之	3,936	11.3
合同会社孝英社	2,700	7.8
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,615	7.5
高松孝育	2,094	6.0
合同会社孝兄社	1,780	5.1
株式会社孝	1,226	3.5
株式会社りそな銀行	810	2.3
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	731	2.1
株式会社みずほ銀行	618	1.8

