



人をつなぐ、価値をつなぐ

コネクシオが作る未来

新たな価値創造への挑戦により、 最も頼りになるパートナーで あり続ける

コネクシオは1997年に伊藤忠商事株式会社の100%出資子会社として設立以来、携帯電話市場の拡大とともに成長を続け、業界のリーディングカンパニーの1社となりました。

現在では、スマートフォンを中心とした市場の成長を牽引するとともに、コンシューマビジネスではお客様のスマートライフを支え、法人ビジネスではお客様のスマートビジネスの展開を支援しています。

当社を取り巻く事業環境は、変化のスピードが非常に早いですが、企業理念に込めた「人をつなぐ、価値をつなぐ」という根本的な精神は変わることはありません。今後もこの使命のもと、全社一丸となり事業環境の変化に対応し、新たな価値をお客様に提供し続けたいと考えています。

コミュニケーション・ネットワークの世界で、お客様一人ひとりの想いを先取りしたサービスを創出することで、安心で快適な暮らしと社会の実現に貢献し、最も頼りになるパートナーとなる。

それがコネクシオが作る未来です。

代表取締役社長
直田 宏

プロフィール

コネクシオは、日本の社会の通信インフラを支えています。



携帯端末 販売台数



年間 **180** 万台以上
(2022年3月期)

年間180万台以上と業界トップクラスの販売台数を誇ります。日本の社会の通信インフラを支えるこの事業は、専門性とサービス性に優れた人財の力に支えられています。

通信キャリア認定ショップ数

440 店舗
(2022年3月末時点)

日本で初めてキャリアショップを開設し、お客様のご要望に応え店舗拡大を図ってきました。現在では、東名阪を中心に全国にキャリア認定ショップを440店舗展開しています。

ヘルプデスク回線数

53 万回線以上
(2022年3月末時点)

豊富な実績を持ち多様なニーズに応える専門組織を有しています。端末を支給された社員からの使い方やトラブルなどの各種問い合わせについてや紛失・故障対応、MDM運用管理、各種申請受付などをお客様に代わり対応しています。

女性管理職比率

15.5 %
(2022年4月1日時点)

女性社員の比率が半数を超える当社では、女性管理職の育成を目的とした研修を開催しており、これまでに15名の女性管理職が誕生しました。

スマホ教室累計参加者数

430,867 人
(2022年3月期)

スマートフォンを安心して便利にご利用いただくため、「スマホ教室」や「出張スマホ教室」を積極的に実施し、多くのお客様にご参加いただいています。昨年度の累計参加者数は430,867人となり、着実に実績を積み上げています。



法人顧客数

約 **7,700** 社
(2022年3月末時点)

端末販売、ソリューション提供から端末キitting、回線管理、コールセンターを通じた運用サポートまで、ワンストップでのサービス提供が顧客企業に高く評価され、契約している法人数は全国で7,700社以上となっています。

育児休暇取得者数率

73.6 %
(2022年4月1日時点)

女性のみならず、男性の育児休業の取得も推進しています。パパ用のガイドブックの配布、ハーフバースデー時にお手紙と育休取得推進のご案内、上司向けと取得対象者向けに説明会を実施などきめ細かい取り組みで理解浸透を図り、年々長期の取得者が増えています。



有給休暇取得率

64.2 %
(2022年4月1日時点)

社員の心身の健康と仕事へのやりがいを高めることが、当社の持続的な成長につながると考え、有給休暇の取得を推進しています。政府が目標に掲げる有給休暇70%以上の消化を目指しています。

企業理念

人をつなぐ、価値をつなぐ

私たちが目指すこと(存在意義)

私たちは、一人ひとりの想いを大切に、お客様の感動を生み出し、安心して快適な暮らしと社会の実現に貢献します

私たちが大切にすること(経営姿勢)

一人ひとりが主役

私たちは、自主・自律する一人ひとりが互いを尊重し合う環境を育みます

つなぐよろこび

私たちは、自らの成長を原点に、つながるすべての人々へよろこびの輪をひろげ、信頼の絆を深めます

社会を担う責任と誇り

私たちは、暮らしとビジネスのライフラインを担う責任を深く自覚し、誇りとします

私たちの判断や行動のよりどころ(行動指針)

私たちは、お客様のために

- 主体的に 自ら考え、自律的に行動し、新しいことに挑戦します
フェアに 高い倫理観をもって公正に行動します
誠実に 感謝を心に刻み、素直な心で行動します
チームワークのもとに 多様性を活かし、高い成果を生み出します
現場を起点に お客様接点である現場を大切に、発想し行動します
考え、行動します

社名の由来



社名 コネクシオ株式会社 (英文表記: CONEXIO Corporation)

社名の由来

コネクシオ(CONEXIO)は、ラテン語の「絆」を語源としています。コネクシオには、私たちが、お客様一人ひとりの想いを大切につなぐとともに、つながるすべての人々へよろこびの輪をひろげ、信頼の絆を深めていく、という願いと熱き決意が込められています。

コーポレート・ロゴマークの意味

全体をかたどる大きな円弧は、人と人、企業と企業、そして価値をつなぐ架け橋のイメージです。人をつなぎ、情報をつなぐことで、感動、よろこびをひろげ、新たな価値を創造していく企業姿勢を表現しています。

コーポレートカラーの意味

先進性と清新さを象徴する明るいブルーは、お客様一人ひとりの想いを先取りするサービス創出に取り組む私たちの未来視線と誠実さを表現しています。

- 01 コネクシオが作る未来
03 プロフィール
05 フィロソフィー
07 社長メッセージ
11 CCOメッセージ
15 価値創造モデル
17 6つの資本
19 外部環境への対応(リスクと機会)
21 事業戦略 -コンシューマ事業の戦略-
23 事業戦略 -法人事業の戦略-
25 コネクシオのESG
26 チャプターサマリー
27 コネクシオのマテリアリティ
29 環境
33 社会
41 ガバナンス
51 財務ハイライト
53 非財務ハイライト
54 貸借対照表
55 損益計算書
56 キャッシュ・フロー計算書
57 コーポレートデータ
58 社会からの評価

本報告書について

当社が重要と考える統合報告書の機能としては、中長期的かつ持続的な企業価値増大に向けた実現プロセスをステークホルダーの皆様へお伝えすることです。当社の経営戦略と財務・非財務資本等との関連性を示した情報を発信することで、当社経営の高度化に向けて、対話を通じた相互理解を深めるべく、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールとして発行するものであります。

編集方針

本統合報告書は、財務情報と非財務情報を統合し、経済産業省が発表した「価値協創ガイド」などを参考に編集しています。全てのステークホルダーの皆様との対話ツールとして改善を図りながら毎年発行する予定であります。



情報開示メディアの構成



https://www.conexio.co.jp/ir/ https://sustainability.conexio.co.jp/

- 対象期間 2021年度(2021年4月1日~2022年3月31日) 活動や取り組み内容は一部過去及び直近のものも含みます。
対象範囲 コネクシオ株式会社及びコネクシオウィズ株式会社
発行時期 2022年10月
問い合わせ先 経営企画部 IR・サステナビリティ課 TEL:03-5408-3105 E-mail:sasutena@conexio.co.jp



社長メッセージ



最大の資産、
顧客接点と人財を活かし
デジタルデバイドの解消と
豊かな情報社会の実現に
貢献する

代表取締役社長
直田 宏

時代の転換期を迎えた携帯電話市場

2021年4月に代表取締役社長に就任して、2年目を迎えました。これまでを振り返りますと、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化やウクライナ情勢等による経済への影響を受けながら、お客様と従業員が安心してご来店・就業できる環境づくりに努め、事業継続をまいりました。

一方、携帯電話市場では、通信キャリアの営業方針において大きなターニングポイントを迎えていると感じています。

その一つが、政府による「携帯料金の値下げ」要請をトリガーとした通信キャリアの格安プランの導入と、楽天モバイルも新規参入した4つの通信キャリア間での加入者獲得の競争激化です。これらにより、通信キャリアの通信事業収入は低下傾向となり、代理店は手数料・販促支援金の減少に加えて、効率的運用が求められるようになりました。もう一つは、オンラインによる販売チャンネルづくりが強化され、リアルショップによる販売チャンネルとの共存が今後求められるようになります。ただ、オンライン販売とはいえ、よりお客様に適した料金・サービスのご案内や本人確認等の法令規制のある販売が必要とされる限り、オンラインには販売スタッフが介在して契約が完結する形が望まれ、所謂「ネットとリアルハイブリッド型」の販売形態が、オンライン販売の主流になると予想されます。

コネクシオは創業以来25年にわたって、通信キャリアとパートナーシップを結び、全国広域での販売・顧客接点の役割を担ってきました。この役割はこれからも変わりはありませんが、今後の成長のためには、この販売環境の変化に順応した営業活動の展開と、顧客接点という強みを最大に活用した当社独自のサービス・商材によるビジネス展開が必要になると考えています。

厳しい環境のキャリア代理店ビジネスをカバーする独自ビジネス

2022年3月期の業績は、売上高が1,932億47百万円と、前期比2.4%増収となりましたが、売上総利益は515億18百万円となり、前期比2.8%減益での着地となりました。これは、携帯端末の販売台数は前年度並みを確保したものの、通信キャリアの代理店施策が変わったことによる代理店手数料の減収が影響しています。また、販売管理費においても通信キャリアからの支援金減少による人件費等の増加があり、営業利益は80億72百万円と前期比24.4%の減益となりました。

事業別に見ると、コンシューマ事業は、当社が企画開発した「nexiパッケージ」「スマホコーティング」等の独自ビジネス収益が伸長したものの、手数料収入を中心とするキャリア代理店ビジネス収益の減少が大きく、営業利益は前期比23.2%減益となりました。

法人事業については、当社が法人顧客に直接提供するサービス「Mobile WorkPlace」がここ数年間順調に成長したことで、独自ビジネス収益の伸長がキャリア代理店ビジネスの手数料収益減少を補い、営業利益は前期比12.4%増となりました。

昨年度はこのように、キャリア代理店ビジネスが苦戦を強いられ減益となりましたが、当社が企画開発してお客様に提供する独自ビジネスはコンシューマ・法人両セグメントともに順調に伸長し、売上総利益に占める割合は28%まで拡張することができました。

中期経営計画「コネクシオプラン2023」 取り下げの背景

2022年3月期の業績を受けて、2024年3月期を最終年度とする中期経営計画「コネクシオプラン 2023」は、残念ながら見直すこととしました。

同中期経営計画では、通信キャリアの料金競争激化による代理店手数料減少を、一定程度織り込んでいましたが、条件悪化のスピードと規模は想定以上のものでした。さらに、一部の通信キャリアにおいてはリアルショップの削減やオンライン販売とのハイブリッド化の方針が打ち出されるなど、計画策定時の前提となっていた条件が大幅に変わりました。そのような大きな事業環境変化の中で、通信キャリアの代理店施策の方向性を改めて確認した上で新たな戦略を策定する必要があると判断し、中期経営計画を取り下げることにしました。

2023年3月期は単年度の計画として、キャリア代理店ビジネスの収益性の改善に取り組むと同時に、独自ビジネスにおける新規事業収益源の確保に布石を打ち、かつ全社で生産性の向上を追求してまいります。

また、新たな中期経営計画については、2024年3月期を初年度として策定し、改めて開示を予定しております。

将来のリアルショップのイメージは 「地域のICTの駆け込み寺」

前述の通り、これからのコネクシオの成長戦略のためには、独自ビジネスの強化は欠かせません。

独自ビジネスの2022年3月期の伸び率は対前年比で8.6%増でしたが、2023年3月期以降は10%を超える増加を目指しています。コンシューマ事業における独自ビジネスの構成比は約2割(2022年3月期・売上総利益ベース)、法人事業においては同7割近くにまで育っており、会社全体では約3割の現在の構成比を、中長期的には5割にまで高めていきたいと考えています。つまり、キャリア代理店ビジネスと独自ビジネスを同規模にすることを目指しています。

そしてそれを可能にする強みの一つが、キャリア代理店ビジネスで培われてきた直接の顧客接点というアセットと、複雑な商品・料金をお客様に満足していただけるよう提案・説明する接客ノウハウです。

コンシューマ事業における現在の独自ビジネスは、スマホをより快適にお使いいただくためのセキュリティアプリ、キズ防止のコーティングやフィルムなどの商材が中心ですが、今後のリアルショップとしての存在意義を考えた時に、今後ますます進むであろうお客様のデジタル格差の解消というテーマへの機会が大いにあるだろうと考えています。スマホアプリの利用機会は身近な生活のあらゆるシーンに浸透してきましたが、その恩恵に預かれないシニア層を中心としたお客様は多数おられ、この傾向は今後ますます増加することでしょう。従って、

業績ハイライト

指標	2021年3月期	2022年3月期
売上高	188,795百万円	193,247百万円
売上総利益	53,007百万円	51,518百万円
当期純利益	7,536百万円	5,618百万円
配当金	65円	70円
配当性向	38.6%	55.7%



新たな戦略の策定に向け、
独自ビジネスにおける
新規事業収益源の
確保に向けた準備を
進めてまいります。

スマホを通じてお客様の便利で
豊かな暮らしをサポート

2022年4月には、前述のリアルショップの強みを活かした新たな事業をスピード感を持って立ち上げるべく、社長直轄の形で新規事業推進部門を新設しました。

まず第一弾として、有料のスマホレッスン「暮らしのスマホ教室」を、当社の全直営キャリアショップでスタートさせました。当社は2014年から業界に先駆けてスマホ教室に着手し、お客様の声を蓄積してきました。その中で「マンツーマンで講師にじっくり説明を聞きたい」、「自分のペースで学びたい」、「何度でも通って同じことでも遠慮なく聞きたい」という要望に応えたもので、今後は他代理店のショップやカルチャーセンター等にも提供場所を広げ、3年で10万人規模の有料会員を目指しています。

9月には、GMOインターネットグループのGMOペパボと提携し、同社が運営する国内最大のハンドメイドマーケット「minne by GMOペパボ」の出展・購入方法を学べる『minne by GMOペパボ 講座』を「暮らしのスマホ教室」で始めました。このような企業と連携する形で、お客様がスマホを通してより快適で豊かな生活を楽しめるサポート・メニューやコンテンツを更に増やし、これらを「デジタルライフサポート事業」として大きく育てることがコンシューマ事業の展望です。

我々が抱くキャリアショップの将来イメージの一つは、「地域のお客様にとってのICTの駆け込み寺」のような存在であり、これにふさわしいサービスが、当社の独自ビジネスを最大化させる大きなチャンスになると考えています。

総務省による「利用者向けデジタル活用支援推進事業」に現在積極的に参加していますが、具体的な内容としては、キャリアショップで、スマホによる行政手続き（マイナンバーカード申請、マイナポータルの活用方法、e-Taxの使用など）に関する講座の実施を行っています。また、地方自治体と連携し、当社のショップから講師を派遣する形で公民館などの公共施設を利用し、同様の講座を実施しており、大きな手ごたえを感じています。2022年3月期は同事業で全国22自治体と連携して、延べ700回を超える講習会を開催しました。2023年3月期はすでに全国33自治体と連携することが決定しています。

パートナー企業との協業で
法人事業の独自ビジネスを強化

法人事業における独自ビジネスは、主にモバイルソリューション、IoTソリューション、リテールサービスの3つの領域で展開しています。法人事業における独自ビジネスの特徴は、継続的に収益を得ることができるストック型ビジネスが中心となっており、安定的な成長が望めます。今後は、顧客接点のデジタル化や製品・サービスの標準化など、大手企業から中堅・中小企業にも顧客層を広げること、顧客基盤を拡大させます。また、製造現場や建設現場、5G活用分野等の顧客層に対するIoTソリューションの実用化を促進していきます。

具体的にいうと、モバイルソリューションの軸となっているサービス「Mobile WorkPlace（モバイルワークプレイス）」は、スマホ導入後のお客様による運用管理業務を当社が代行する「マネージドサービス」と、ベンダー・パートナーと組んでの勤怠管理、経費精算、社内SNS、セキュリティ管理等の「業務用アプリのソリューション提供」を取り扱っています。さらに2022年3月期から、モバイルと固定電話の最適運用を、導入・保守・運用ワンストップで提供するFMC（Fixed Mobile Convergence）ソリューションにも取り組みました。オフィスの電話環境とスマホ導入の最適化から運用までを提案し、お客様のより快適なリモートワーク環境の整備を支援します。

IoTソリューションにおいては、各種センサーで得られるあらゆるデータを意味のある情報に昇華させ、お客様の業務課題を解決することを目指し、主に製造業、建設業、社会インフラ分野を中心にソリューション提案活動を展開しています。独自開発したエッジコンピューティング・ゲートウェイ「CONEXIOBlackBear」を基盤にパートナー各社と連携しシステム化を図り、AIや5Gなどの最新技術も絡めて企業のDX推進に貢献してまいります。

業界の変換期を全社一丸となって
乗り越え次の飛躍へ

以上紹介しました当社独自ビジネス強化の背景には、「情報格差（デジタルデバイド）の解消と豊かな情報社会の実現」といったサステナビリティの考え方があります。コンシューマ事業、法人事業ともに、当社のマテリアリティ（重要課題）の一つに掲げる「デジタルデバイドの解消に向けた事業の取組み」を実践することによって、社会の持続的な発展に貢献してまいりたいと考えます。

当社を取り巻く事業環境は当面厳しい状況が続くと想定されますが、独自ビジネス強化にはパートナー企業との資本業務提携やM&Aによる投資機会も積極的に捉えることで加速させ、既存のキャリア代理店ビジネスは効率的運用と環境変化への順応を着実に推進することで、この変革期を乗り越えて新しいステージに進んでまいりたいと考えています。

ここでは、定性的な話が中心となりましたが、2023年度からの中期経営計画の見直しで定量的な目標・説明を行いたいと考えています。株主の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様には、今後とも変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



スマートフォンでの学びや
楽しみを提供するという
「コネクシオ」の存在価値を
創出していきます。



最大の資産である
「人財」を活用し、
全ての事業と一体化する
サステナビリティの実現へ

取締役専務執行役員
管理本部長
チーフ・コンプライアンス・
オフィサー
サステナビリティ担当役員
中田 伸治

管理本部の取組み

— 経営に頼りになる存在となるための発信

2022年3月期から、大手キャリアによる代理店政策の変更や格安プランの販売、新型コロナウイルス感染拡大による来店客数減少などもあり、携帯電話の代理店業界は大きな曲がり角に立たされています。当社も業績的に苦戦を強いられることは否めません。

このような状況だからこそ、会社の中核を担う管理本部は経営と営業部門に頼りにされる存在でなければならないと考えています。

苦しい時には身を縮める必要があります。そのためには、単純な効率化の発想ではなく、本質的に不要な業務を抽出すること、何をやらないのかを判断することが重要だと考えています。これまでの恵まれた環境で丁寧にしてきた仕事を、厳しい環境の中で、いかにそぎ落としていくか、知恵を出すことが必要だと認識しています。

業績が悪化したからとにかく人を減らすという考えを、私は持っていません。業務そのもの、或いは業務のやり方を見直し、作り直して、それに合った人員体制にしていくことが重要だと考えています。

コロナ禍により業務のやり方はかなり変化してきました。当社は現場が主体の会社ですので、現場のあり方には変えよう

のない部分もありますが、ショップ・量販店の巡回や店長会議、One on One meeting等をWEBで行うことで、本社・支社と現場のコミュニケーションの効率化を図っています。また、新しい本社はテレワーク併用を前提としたフリーアドレスのオフィスとしたのですが、出勤率は平均2割から3割ほどで支障なく業務が行われており、コロナ収束後もこの状況は続くと思っています。テレワークの推進等による働き方の多様化は、当社が取り組むダイバーシティ推進に資するものであり、多様な社員が力を発揮できる環境が整ってきていると思っています。

もちろん、将来の成長のために投資もしていかなければなりません。削る分野と、投資をしていく分野のバランスを見極めて、それをどのように両立させていくか発信していくことが求められていると認識しています。

投資分野について

— 新規事業の強化

昨年度から取り組んできた投資としては、携帯電話市場に新規参入した楽天モバイルのショップの新規出店を進めてきたことがあげられます。2021年3月末時点で21店舗でしたが、2022年6月末では41店舗になりました。楽天モバイルは新規ユーザー獲得のために顧客接点を増やしていく方針であ

り、当社としても新しい事業の柱に育てていきたいと考えています。

さらに、これからのコネクシオの成長を実現させていくためには、従来の事業領域にとられない新規事業の強化は欠かせません。組織的にもその方針を明確にするため、2022年4月に組織改編を実施し、社長直轄の新規事業推進部門を新設しました。

新規事業推進部門には現在、120名の人財を投入し、コンシューマ向けの新しいビジネス展開を全速力で加速するとともに、新たな事業領域を切り開くために、全社の資産、ノウハウ、強みを活かし、次世代の柱となるビジネスモデルの構築を目指しています。

同時に、これまで培ってきたノウハウと全国の店舗網、スマホ教室の講師等を最大限活用し、「デジタルライフサポート事業」を推進していこうと考えています。

具体的には、業界の中で先んじてデジタル活用支援推進事業に参画しました。コネクシオのこれからの新しい存在価値、存在意義を高めていく上でも、この事業は大きな意味を持つ、サステナビリティにつながる取り組みと言えます。社会における最も新しい情報はインターネットで得られる訳であり、市民のスマートフォン・リテラシーを高めることは、最新の情報を全ての人が等しく得られる社会に近づくための支援となります。

単に機器を提供するだけでなく、お客様がそれを活用することができ、生活が現実にも豊かになるところまでサポートすることで、当社の真の存在意義が発揮されると考えています。

ダイバーシティ・インクルージョン — 内面的な多様性へのリスペクトをより大事に

コネクシオにとって、人財は最大の資産です。そのポテンシャルを最大限に引き出すために、社員一人ひとりの個性を活かしていただける組織作りは最も重要な経営課題の一つだと考えています。

当社は2020年10月に「ダイバーシティ推進委員会」を設立しています。この委員会では、生活様式や価値観の多様化に的確に対応し、多様な人財が持てる能力を存分に発揮できる職場環境の整備を目指しています。

当社は社員の半数以上が女性ですので、「女性活躍」は非常に重要なテーマです。また、障がいのある方の雇用率が2%を超えていますので、その方たちが働きやすい職場づくりも大きな課題です。多様な個性を持つ社員に多様な働き方で力を発揮してもらい、本人たちも当社で働いてよかったと感じて欲しいと考えています。

これまで「多様性」は、性別、年齢、国籍といった外形的な多様性について語られることが多かった訳ですが、これからはLGBTQなどの内面的な多様性も取り上げられていくようになるのだと認識しています。全ての多様性をお互いの個性として認め合い、理解し合い、公平に働いていける環境づくりを目指さなければいけないと思っています。そのためには、相手をリスペクトする、お互いの人間性を根本で尊重し合うことが最も重要だと認識しています。勉強会や研修会で学ぶのも大事ですが、お互いの人間性に敬意を払ってコミュニケーションを取ることが土台にあるのだと考えています。

2023年3月期の注力事項

- **生産性向上の追求:** システム化・デジタル化の加速、業務の徹底したスリム化
- **経営基盤の強化:** 投資戦略: 新規事業の強化に向けた投資の実行
ダイバーシティ&インクルージョン: 外形的な側面だけでなく、内面的なことも理解しあえる職場環境の実現
人事戦略: 社内公募制度を活用した、適材適所での人財配置の実現
コンプライアンス戦略: 経営と現場の意識の乖離が起きないようにするための仕組みづくり
- **SDGs経営:** 事業活動と一体化したサステナビリティ活動の推進

マテリアリティと2022年3月期での取組み状況

- マテリアリティ ① **情報格差の解消と情報社会の実現**
・総務省の「利用者向けデジタル活用支援事業」を受託
・暮らしのスマホ教室の実施
- マテリアリティ ② **ビジネス社会のDX推進**
・「Mobile WorkPlace」の提供を通じて、顧客のデジタル変革(DX)をワンストップで支援
- マテリアリティ ③ **事件・事故の防止と自然災害に強い社会づくりへの貢献**
・IoT水位計を用いた他店観測システムの導入を通じた安心な社会の実現
- マテリアリティ ④ **環境問題への取組み**
・再エネ100宣言 RE Action参加・TCFD提言賛同表明
- マテリアリティ ⑤ **ダイバーシティ&インクルージョンの推進**
・女性管理職比率、男性育児休業取得率の向上

当社では以前から、例えば産休・育休明けでシヨップに復帰する場合には、その社員にお子さんご家族と一緒にシヨップに来ていただいて、店長と人事の担当者と復帰後の働き方を話し合うと同時に、シヨップの仲間にお子さんの顔と名前を覚えてもらう取り組みをしています。コロナが始まってこういうこともできなくなってしまった部分もあるのですが、制度やルールだけではなく、本人と周囲がお互いの状況を理解し、公平に働いていける環境をつくっていくことが大事だと思っています。

人事戦略

— 社内の意識改革と風通しを促す「社内公募制度」

今年度から人事制度の一環として社内公募制度を再スタートさせました。

コネクシオは、成長戦略を描くために、事業の再構築を図っています。そのためには人材の最適配置が課題となっています。社内公募制度はこの動きを促進するための施策の一つです。社員一人ひとりが、自分自身のキャリアを考えて実現していきたいと思った時に、そのチャンスを提供するための手段として、この制度を活用していくことにしました。

これまでの異動は会社側が決めてきましたが、業界が大きく変わる中で、新しいことにチャレンジしたいという本人の意思も尊重することで、社内の意識改革と風通しを促す効果を期待しています。

もちろん、公募に応じた社員全員の希望が叶うものではありません。公募する部署は中途採用と同じ基準で選考することを基本にしています。2022年8月に第一回目の公募を法人事業本部が行いました。20人弱の募集に対して応募が17~18人、書類選考と面接を経て6人の異動が決定しましたが、応募した社員にとっては予想以上に厳しい選考だったと思います。

成長分野への戦略的人材投資は重要な経営課題ですが、その人材を社外に求めるよりも、社内に求めた方がミスマッチのリスクが軽減されるという側面もあります。

管理職の意識改革の面でも効果がありました。各部署の管理職は、優秀な社員はできるだけ自分の部署に残ってほしいと思いがちです。しかし、社内公募の意義を議論する中で、「優秀な人材だからこそ、求めている部署に出してやろう」という考え方を多くの管理職がしてくれるようになりました。その意味で社内公募制度は、管理職に適材適所という全社視点を持ってもらうためにもいい施策だったと考えています。

コンシューマ事業と法人事業とでは、ビジネスの構造が大きく異なります。それゆえに両事業本部間での人事交流が少なかったのですが、社内公募を通じて人事異動が行われることで、お互いの情報が共有されていくことが期待できますし、社内の風通しが良くなる中で「行ってこい、頑張れ」と言える雰囲気醸成されてきていると感じます。今後も、社内公募制度を戦略的に続けていきたいと考えています。

コンプライアンス戦略

— 重要な問題はトップから直接伝える

コンプライアンスは、当社にとって常に最重要課題の一つであると捉えています。社会で起きている問題を見ると、その根本にある本質的な問題は、経営と現場の乖離、認識の差であるケースが多いと感じています。当社としても、この乖離を常に意識し、埋める努力を続けていかなければならないと考えています。

経営と現場の認識のギャップを発生させないためには、経営から現場に対して経営陣としての考えを、誠意を込めて発信していくことが必要だと考えています。会社として組織として数値目標を達成しなければならない訳ですが、それ以前に大切にしなければならないこと、そのために守らなければいけないこと、大事にしなければいけないことを、現場が理解できるように発信していくことが大事だと思っています。

当社は、経営層から社員に向けた発信は多い方ではないかと思っています。主に直田社長と私が、マネジメントメッセージとして文書で全社に向けて発信しています。その中でも重要だと思った問題についてはビデオメッセージも活用しています。そのメッセージを本当に現場に届けたいという私達の想いを込めて、紙よりもビデオの方が少しでも伝わるのではないかという考えから、訴求力を高める手段として活用しています。

サステナビリティへの取り組み

— 事業と一体化するサステナビリティ

コネクシオでは、サステナビリティの取り組みを昨年度から本格的に開始しています。サステナビリティに関しては、実際の活動に加えてステークホルダーへの説明も重要だと認識しており、IRと一体化するための組織変更も実施しました。

当社で掲げている5つのマテリアリティの内、3つについては正に当社が営む事業活動の中で実現させていくものです。ここではその3つのマテリアリティについて、具体例を挙げて説明していきたいと思っています。

一つ目は、デジタル活用支援推進事業のところでも述べた通り、「情報格差(デジタルデバイド)の解消と豊かな情報社会の実現」です。

スマートフォンを使う人と使いこなせない人の間で情報格差が発生すると、社会的損失が発生してしまいます。例えば、台風の進路予報や災害危機発生時の避難情報を配信するとき、インターネットで流せば全ての住民に伝わるという確信が持てるかというと、現状では中途半端と言わざるを得ません。

情報を発信する側から見れば、受け取る側が全員受け取れる状態になってはじめて情報インフラと言えます。こうした情報インフラの整備に貢献していかなければならないと考えています。多くの顧客接点を持つキャリアシヨップを中心に、情報格差解消への取り組みを強化していきたいと思っています。

二つ目は、「ビジネス社会のDX推進」です。これは法人事業を中心に取り組んでいる課題と言えます。コロナ禍もあり、多くの企業でリモートワークが取り入れられている中、それに対応できていない中小企業も数多くあります。多様な働き方を可能にする情報インフラ整備のために、セキュリティを含めた様々なソリューションを提供し、サポートしていきます。それを通じて経済社会全体の活性化に貢献していくことが、当社の大きな役割だと思っています。

三つ目は「事件・事故の発生防止と自然災害に強い社会づくりへの貢献」です。事件・事故の典型的な例が振り込め詐欺です。実際に詐欺の電話がかかってきたお客様がシヨップに相談に来られることがあります。それに対して適切に対応したことでお客様が詐欺に巻き込まれずに済み、社員が警察に表彰されたケースもあります。キャリアシヨップが地域の駆込み寺的な役割を果たすこともあるという例だと言えます。

また、最近頻発している自然災害に対しては、IoT技術を使った遠隔監視システムを提案しています。例えば河川の氾濫に対しては、カメラとセンサーを設置して水位を監視し、それを当社が開発したゲートウェイからMVNO回線を通じてデータを送信し、遠隔で監視できる仕組みを提供しています。

当社のサステナビリティの取り組みは、当社の事業そのものだと考えています。それがコネクシオという会社の存在価値であり、それを社員と社会がともに実感できる場を増やしていきたいと考えています。

業界展望と抱負

— 「コネクシオ」としての存在価値を示し差別化を図る

冒頭に申し上げたように、携帯電話の代理店業界は大きな曲がり角に立たされています。市場全体がこれまで右肩上がり成長してきましたが、現状は踊り場に立たされている状況です。しかし、どんな業界でも右肩上がり市場が伸び続けることはなく、一度は立ち止まる時もある。厳しい状況になることだってあり得ます。私は、現状の携帯電話の業界は普通の業界になっただけのことだと考えています。

これからは、キャリア代理店ビジネスにおいても差別化を図っていかねばなりません。キャリアシヨップの中でも私達の運営するシヨップを選んで来ていただけるような差別化ができなければ、生き残っていくことは難しいだろうと思います。

法人事業では顧客企業にコネクシオとしての付加価値を感じていただけるようになってきましたが、キャリアシヨップを中心とするコンシューマ事業では、まだそのレベルに達していません。お客様に実感していただける付加価値、差別化の形を追求して実現していくことが、次の成長軌道につながっていくと考えます。

コネクシオが持続的に成長していく会社なのだとすることを、ステークホルダーの皆様にもう一度信認していただけるように、一日も早く成果を出していきたいと考えています。



苦しい時だからこそ頼りにされる管理本部を目指し、コネクシオの次の飛躍に向けて様々な施策を実践していきます。

価値創造モデル

企業理念

人をつなぐ、
価値をつなぐ

企業理念である「人をつなぐ、価値をつなぐ」の実現に向け、当社を取り巻く外部環境の変化に柔軟に対応し、事業活動とサステナビリティ活動を推進することで、経済的・社会的価値を創出してまいります。

持続的な成長の実現

外部事業環境

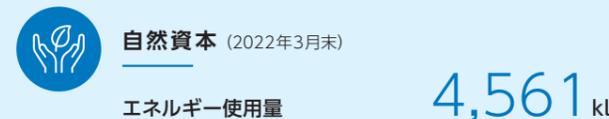
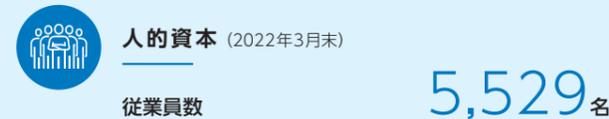
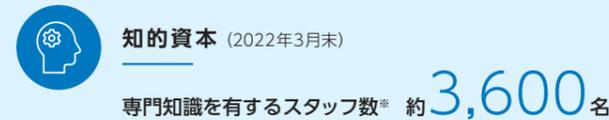
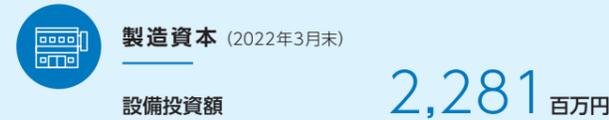
1. 社会環境

- ・ 気候変動への対応
- ・ 健康・福祉制度の充実
- ・ 人権・教育の拡充
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ・ ワークライフバランスの実現

2. 業界動向

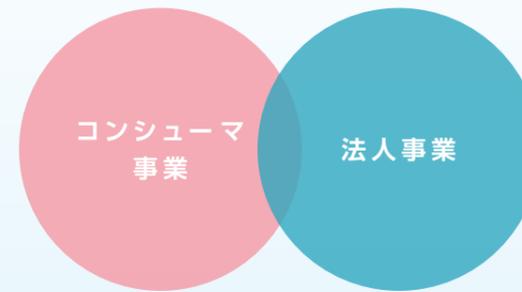
- ・ 通信キャリアからの支援金減少
- ・ 通信キャリア間の顧客獲得競争の激化
- ・ 来店客数の減少
- ・ 情報格差(デジタルデバイド)の広がり
- ・ 働き方改革の機運の高まり

Input



* キャリア認定ショップ、量販店及び法人事業における通信キャリア認定資格保有者数並びに保険ショップにおけるFP資格保有者数

“モバイル”を切り口に、
人々の暮らしとビジネス環境を創造するコネクシオは
2つの事業を展開しています。



Business
Sustainability



Outcome

ICT活用を通じた
コミュニケーション社会の
発展に貢献

5G/AI/IoTなどの
最新テクノロジーの提供による
ビジネス課題の解決

地域社会のサイバー犯罪に対する
対処能力の向上とIoT技術を
活用した防災・減災への貢献

二酸化炭素排出量の削減と
資源リサイクルの推進

多様な人材が活躍できる
働きやすい環境づくり

社会課題の解決

6つの資本

当社は、以下の6つの資本を活用しながら、お客様一人ひとりの想いを先取りしたサービスを提供し、社会とともに持続的な成長を果たすことを目指しています。この6つの資本の更なる強化を通じて、自社の企業価値の向上とともに社会に提供する価値の最大化を図ってまいります。



財務資本
(2022年3月末)



製造資本
(2022年3月末)



知的資本
(2022年3月末)



人的資本
(2022年3月末)



社会・関係資本
(2022年3月末)



自然資本
(2022年3月末)

総資産
100,965 百万円

純資産
53,625 百万円

設備投資額
2,281 百万円

専門知識を有するスタッフ数*
約 **3,600** 名

* キャリア認定ショップ、量販店及び法人事業における通信キャリア認定資格保有者数並びに保険ショップにおけるFP資格保有者数

従業員数
5,529 名

法人顧客数
約 **7,700** 社

エネルギー使用量
4,561 kl

コネクシオにとっての重要性

持続的成長を支えるために不可欠である強固な財務基盤を確立し、市場環境を取り巻く様々なリスクに備えるとともに、機動的かつ柔軟な投資判断を下せる財務的余力を常に確保しています。

より良いサービスを提供するために、キャリア認定ショップ等の移転・改装や管理システムの機能増強への投資を継続して実施しています。2021年度には、本社移転を実施し、職場環境改善に向けた取り組みへも投資をしています。

当社が展開している全ての事業で、必要とされる専門性は年々高まっています。これらのニーズに応えるため、当社では対応スキルの向上など社員教育を充実させ、必要なスキルを獲得するための取り組みを推進しています。

当社の最大の資産は「人材」です。一人ひとりの個性を尊重しながら、誰もが能力を発揮して、働く喜びを実感でき、仕事と生活の両立を図っていただける職場環境を目指し、様々な取り組みを実施しています。

これまでの実績を基に築き上げた強固な顧客基盤は、当社と社会をつなぐ重要な要素です。更なる顧客基盤の拡大に向け、様々な取り組みを推進しています。

当社は、環境問題・気候変動への対応を重要なリスクとして認識し、直接契約拠点においては、グリーン電力への切替を100%達成しています。

その他の指標

- 営業キャッシュ・フロー
5,086百万円
- ROE
10.7%
- 配当性向
55.7%

- コンシューマ事業における販売拠点の増強
- 法人事業におけるサービス提供を目的とした設備投資
- 本社移転に伴う投資や内部管理機能強化

- コネクシオカレッジの提供
- 組織力向上プログラムの実施
- 社員のキャリア形成支援

- ワークライフバランスの推進
- 安心・安全な職場環境への取り組み
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進

- 企業のテレワークやDX化推進のサポート
- モバイルの導入から管理までをサポートするマネージドモバイルサービスの提供
- 「Mobile WorkPlace」の推進

- 「再エネ100宣言 RE Action」への加入
- 不要デバイスの回収やペーパーレス化の推進
- TCFD提言に基づく情報開示

外部環境への対応(リスクと機会)

当社を取り巻く市場は転換期を迎えており、当社のビジネスも大きな変化に直面しています。
リスクと機会を見極め、中長期の成長に向けた施策を実行してまいります。

事業環境変化

ニューノーマル時代への変化
(リモート型社会)

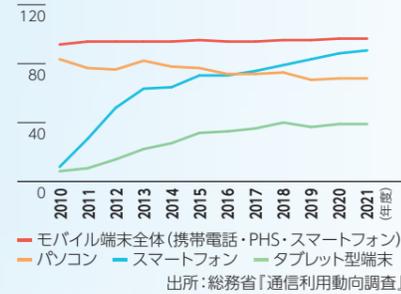
IoT・5G技術の活用促進

通信キャリアの料金値下げ競争
激化による市場の活性化・流動化

労働人口の減少

環境問題・気候変動への対応

情報通信機器の保有状況(世帯)推移
(%)



モバイル端末の累計契約数・前年比伸び率の推移
(百万台) (%)



事業環境分析

リスク

- オンライン限定プラン普及による店頭での来店客数・販売台数の減少
- 通信キャリアによる代理店施策の方針転換

機会

- デジタル化進展の一方で、スマホ乗り換え後の不安やデジタルライフの日常化、多種多様なサービスの活用ニーズが増大
- キャリア認定ショップにおける業容拡大
- 既存業務の効率化やコロナ禍における業務変革などを目的としたテレワーク・DXニーズの増加
- IoT・5G技術を使った新たなソリューションの広まり
- SDGs 経営の浸透
- ダイバーシティ推進による多様な人財の活躍
- 自然災害や疫病、長生きを前提とした、健康や家計、将来への備えにおけるニーズ増大

当社の施策

- 店舗での営業から、ショッピングセンターや店舗から離れた地域への出張販売を強化する等専任チームを定着化させ、お客様接点の拡大に努めます。
- 大きな環境変化を機会として捉え、店舗統廃合やオペレーション改革、成長分野(独自ビジネス)へのリソース傾注等、収益改善に向けた取り組みを推進します。特にショップでは受付業務の一部を担うコンタクトセンターやオンラインでのリモート接客を可能とするオンラインセンターを拡充し、全社ではDXによるIT化を推進して、生産性向上に取り組めます。

- 業界に先駆けてスマホ教室を運営したノウハウを活かし、暮らしのスマホ教室を全国の直営キャリア認定ショップで展開します。さらに、キャリア認定ショップへの展開、総務省・地方自治体が実施する「デジタル活用支援推進事業」、シニア顧客接点を持つ企業との連携により顧客基盤を拡大させ、人生100年時代に向けたデジタルライフサポート事業を展開します。
- お客様に安心して快適にスマホをご利用いただくための独自商材及びコンテンツを拡充していきます。
- 自宅や外出先でも、会社で仕事をしているのと同等の水準で業務ができる環境をつくり、新しい働き方を実現する「Mobile WorkPlace(モバイルワークプレイス)」を広めていきます。
- 有力パートナーとの協業を推進し、製造業、建設業、公共分野等における現場データの活用推進や人手不足解消に課題を持つ顧客に対するIoTソリューションの実用化を促進していきます。
- より明確な方向性を提示し、サステナビリティを推進していきたいとの思いから、当社が創出する価値や取り組みについて検討を重ね、2022年8月に「サステナビリティ方針」を改定しました。より一層本業・専門分野を通じたSDGs経営を実践していきます。
- 全ての従業員が自分らしくいきいきと働き、個々の能力を最大限発揮できるコネクシオの実現を目指して、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に取り組んでいきます。
- ほけんの窓口の店舗拡大や、子育て・お金・スマートライフをキーワードにし、お客様自身が「ライフスタイルを選ぶ」ことができる新コンセプトショップを展開します。

事業戦略

— コンシューマ事業の戦略 —

取締役専務執行役員
コンシューマ本部長

目時 利一郎



事業環境変化を好機と捉え、
従来の代理店の枠を超えた
お客様の
「デジタルライフ・パートナー」へ
の飛躍を目指してまいります。

事業環境分析

●顧客の行動変容による顧客接点の多様化

コロナ感染拡大などによる行動変容により顧客接点が多様化する中、従来の店舗営業の枠を超えて、集客力のあるショッピングモール、スーパーなどでの出張販売やサテライト出店、オンライン接客やお客様宅への訪問サポートなど、顧客接点の多様化を進めています。

●規制緩和による商材・サービスの自由度拡大

代理店への規制緩和を機として、独自商材・サービスを拡充しています。スマートフォンの手数料ビジネスにとどまらない収益拡大の仕組みづくりを進めています。特にコロナウイルス対策にも有効な画面コーティングサービスやウイルス対策アプリの需要が伸びています。

●情報格差(デジタルデバイド)の広がり

スマートフォンを購入しても使いこなせないという不安を払拭し、お客様のお困りごとやもっと使いこなしたいなどのご要望に応えるためのサポートサービスを拡充しています。スマートフォンの基本的な使い方をガイダンスする「スマホ教室」を一步進めた有料の「暮らしのスマホ教室」の展開などにより、収益向上を図ってまいります。

●通信キャリア間の顧客獲得競争の激化

通信キャリア各社の料金競争に加えて、スマートフォンの端末価格の値引きにより他キャリアのユーザーを引き込もうという顧客獲得競争が激化しています。こうした業界環境の激変により、代理店においては手数料収益があげにくい状況になっています。

●来店客数の更なる減少

コロナ感染拡大の影響に加えて、来店客数の減少を加速しているのがオンライン販売の利用や買い替えサイクルの長期化です。特にスマートフォンの高額化により、できるだけ長期に利用しようというユーザーマインドの変化とともに、買い替え需要が低下しています。

●新規顧客獲得競争に伴う顧客の流動化

通信キャリア各社においては新規顧客を獲得するための優遇策が何より優先され、端末の買い替えをはじめとした既存顧客への対応が十分打ち出されていないのが現状です。また、お客様にとって少しでも料金が安い通信キャリアに乗り換えるという流動化が進んでいます。

今後の重点施策、成長戦略

前期同様に逆風が吹く中、コンシューマ事業では、可能な限りリスクを吸収するとともに、次の飛躍に向けた布石を次々に打ち出していきたいと考えています。

そのコア戦略となるのが、オペレーション改革による収益改善です。顧客の行動変容に対応してショップビジネスを再構築しつつ、新たな商材・サービスをスムーズかつスピーディに運用していくためには、人員配置の最適化や接客手法の見直しをはじめとしたオペレーション改革が欠かせません。これは会社にとって社員にとっても大きなチャレンジですが、同時にリスクへの対処でもあり変革のチャンスでもあります。

そうした戦略に基づく具体的施策としてまず挙げられるのが、待ちの営業から攻めの営業への積極転換です。顧客接点を拡充していくためにはこれまでのようにお店でお客様を待つだけではなく、外に出てお客様と触れる機会を創出する必要があります。その具体的な手法が出張販売です。ショッピングモール、スーパーなど集客力のあるスポットに自ら出向いてイベントを開催することで顧客獲得や販売のチャンスが広がっています。また、モール内に販売に特化したサテライト店舗の出店や、地域によってはお客様のお宅に出向いてお困りごとに対応する訪問サポートも始めています。

こうした打って出る営業とともに、お客様から店舗への電話を転送して対応するコールセンターや、店頭での手続きの一部をオンラインスタッフに引き継ぐオンラインセンターも新たに設立しました。DXを積極的に取り入れながら店頭稼働の削減が生産性の向上と新たな収益機会の獲得につながるものと確信しています。

また、規制緩和を機として、独自商材・サービスの拡充も急ピッチで進めています。例えば、抗菌効果があるコーティングサービスやウイルス対策のアプリは、大きな反響をいただいています。また新たにスマートフォンの画像が鮮明に見える超低反射フィルムやデータバックアップの商材も取り扱いを開始しました。また、店舗を間仕切りし、コインランドリーとしてご利用いただく試みをスタートさせた他、新たな切り口による店舗スペースの有効活用を検討中です。

そして、独自サービスとしては2020年にスタートさせた「ほけんの窓口」事業に加えて、相続問題や住宅ローンの見直しといった暮らしのお困りごとを解決すべく、お客様と各専門家をつなぐゲートウェイとしての機能を持たせた相談サービスも試験運用に入りました。

また、年齢や地域における情報格差(デジタルデバイド)の課題解決に役立つ取り組みを強化しております。当社では、基本的な使い方を無料でレクチャーする「スマホ教室」を通じてスマートフォンを使いこなせるよう多くのお客様をサポートしてきましたが、そこで培った経験・ノウハウを基にお客様個人に合わせたカリキュラムを提供する「暮らしのスマホ教室」をスタートさせま



した。マンツーマンで対応するなど、有料サービスにふさわしい多様なカリキュラムで付加価値の高いサポートを提供しています。また、マイナンバーカードの申請サポート(利用者向けデジタル活用支援推進事業(地域連携型))や自治体などにスタッフを派遣してスマートフォンの操作方法や活用法をアドバイスするなど、地方のシニア層のニーズにもきめ細かにお応えしていきます。

コンシューマ事業を取り巻く環境は、厳しい状況が続くことが予想されますが、当社としては、そのような環境変化に対応可能な体制づくりと成果を出すための準備を進めております。今後は、これまでの事業を軸に、新たな商材・サービスによる付加価値を加えることで、従来の代理店の枠を超えて、お客様の「デジタルライフ・パートナー」としての飛躍を目指していきます。

取組み内容について

キャリア代理店ビジネス

転換期を迎えた業界の変化を踏まえ、店舗オペレーションの最適化・改革を実施

店舗運営の改革

- ・出張販売の質・量改善による成果向上(専任部隊の新設・拡充、サテライト出店)
- ・コンタクトセンター+オンラインセンターの拡充



独自ビジネス

お客様の快適なスマートライフをサポートするための独自商材を拡充し、キャリアに依存しない代理店独自収益を拡大

独自商品・サービス

- ・超低反射フィルム/超低反射ダブルガードフィルムの販売

暮らしのスマホ教室

- ・マンツーマン、グループ、オンラインレッスン等コネクシオ独自の教室を展開
- ・新規事業推進部門と連携して推進

店舗スペース活用ビジネス

- ・8月よりコインランドリー事業トライアル開始



事業戦略

— 法人事業の戦略 —



取締役常務執行役員
法人本部長

井上 直樹

働き方改革の気運の高まりと
強固なパートナーシップを背景に、
モバイル&クラウドを切り口にした
ソリューションビジネスを
推し進めていきます。

事業環境分析

●コロナ感染拡大を機に高まる働き方改革の気運

在宅勤務によるテレワークやオンライン商談などが、コロナ感染拡大を機に当たり前となりました。ニューノーマル時代を見据えた働き方改革の気運がますます高まる中、モバイル&クラウドを活用した当社のソリューション提案が受け入れられる状況が生まれています。

●パートナー企業との強固なネットワーク

マネージドモバイルサービスを基盤としたモバイル&クラウドソリューションを提供する上で欠かせないのが、パートナー企業各社との連携です。当社ではマルチな通信キャリアの商品・サービス提供のみならず、以前よりNler(ネットワークインテグレーター)、Sler(システムインテグレーター)との強固なネットワークを背景に7,700社を超える顧客を支援してきました。従来の枠を超えて、モバイルからPC、固定通信までソリューション領域を拡大しています。

●IoT・5G技術を使った新たなソリューションへの期待

5Gが登場したことで様々な産業でのIoT活用が期待される中、排水処理プラントや防災設備など多様なソリューションビジネスを展開中です。また、ローカル5Gにおいても、潜在需要を見据えながらその技術開発・サービス提供を先行していきます。

●社内スタッフの意識変革とスキルアップ

モバイル&クラウドを切り口としたソリューションビジネスを展開するためには、携帯電話販売の枠にとられない社員の意識改革が欠かせません。特にパートナー企業との連携をスムーズに行っていくためには、ネットワーク系技術に精通した人財の早期育成が求められます。

●組織の再編によるカスタマーリレーションの強化

これまではプロモーションやマーケティングを含めた機能が営業部に一極集中していました。それらの役割を細分化・組織再編することでお客様のニーズをいち早くキャッチアップし、付加価値の高いソリューションを提案できる体制づくりを進めています。

●中堅・中小企業への対応力強化

マネージドモバイルサービスは、従来エンタープライズ企業向けを中心にサービスを展開してきましたが、今後は中堅・中小企業への対応も欠かせません。品質の高いサービスを適正なコストで提供していくためには、顧客接点のデジタル化とこれまでのカスタムサービスを標準化し安価なパッケージとして提供する体制づくりが急務になっています。

今後の重点施策、成長戦略

コロナ感染の拡大、ドコモ・NTTコミュニケーションズの再編など、法人事業を取り巻く環境もめまぐるしく変化する近年ですが、リスク面以上に躍進への契機となるファクターであると当社は捉えています。

コロナ感染の拡大に伴う一時の特需は落ち着いたものの、ニューノーマル時代に対応した働き方変革への意識は、エンタープライズ企業のみならず中堅企業においてもますます高まっています。また、当社は従来からNler各社と密接なパートナーシップを築いてきました。ドコモ・NTTコミュニケーションズの再編も、互いのリソースを融合したシナジーを更に発揮させながら、

ソリューションビジネスを加速させていく契機であると確信しています。

そうした状況の中、むしろ急務となっているのは社内の人づくり、組織づくりです。パートナー各社とコミュニケーションを図りながらスピード豊かにビジネスを展開していくためには、携帯電話販売の枠にとられない社員の意識改革とICT技術のスキルアップが欠かせません。また、企業の様々なニーズを掘り起こし、ソリューションとして提供していくためには、プロモーションやマーケティングをも自社でカバーできる組織再編が必要です。この社内対応力の強化施策として、2019年より「コネクシオモ



デル」という事業推進モデルを展開しています。これは、社員や組織の役割を細分化しつつ、互いの連携を目指す新たな事業運営の取り組みです。パートナー各社との連携のもとネットワーク系のプロジェクトを推進できる人財が育つとともに、エンジニアリング部隊の組織が形になってきました。加えてお客様からの問い合わせに対応するコールセンターも、カスタマーリレーションセンターへと改編しました。一方、スムーズな情報共有やサービス品質の向上に向けて、当社内でのDX化を推進した結果、大半の業務ナレッジをポータル上で共有できる環境が整いました。プロモーション活動やコールセンターで取得した顧客情報を分析し、より付加価値の高いソリューション提案へ、商談へとつなげていく“攻めのカスタマーリレーション”を目指していきます。

これら人財・組織・情報にわたる社内変革の成果をビジネス基盤として、積極的に取り組んでいる成長戦略が、お客様の働き方やコミュニケーションの改革を支援するモバイル&クラウドサービスです。「Mobile WorkPlace(モバイルワークプレイス)」という

取組み内容について

モバイルソリューション

必要なデータやサービスを自由に、安全に使用し、円滑なビジネスコミュニケーションができる仕組みを提供

- ・「Mobile WorkPlace(モバイルワークプレイス)」の導入推進
- ・大企業に加えて中堅中小企業のリモートワーク・DX化を支援

IoTソリューション

あらゆるデータを意味のある情報に昇華させ、お客様の問題を解決することで最も頼りになるソリューションパートナーとなる

- ・IoT河川観測システム等のセンサー群の提供
- ・IoTゲートウェイ「CONEXIOBlackBear」の提供
- ・「TRIBE-biz」コネクシオオリジナルMVNO回線
- ・クラウドサービスの提供

リテールサービス

パートナー各社とともに市場の多様なニーズに対応

- ・プリペイドカードの企画・販売・発行

ブランド名を冠したこのサービスは、モバイルとクラウドアプリケーション及び運用(マネージドモバイルサービス)を組み合わせたものであり、単にビジネスアプリ、コラボアプリ、セキュリティ、コミュニケーションといったソリューションを提供するだけではありません。クラウドを効果的に活用しつつ、コンサルティングから導入設計、その運用、定着化支援にいたる多様なマネージドサービスをご提供できることが、差別化ポイントであり強みです。これまではモバイルに特化していたデバイス領域をパソコン、固定電話へと広げながら、収益アップのチャンスをもっと捉えていきます。

「Mobile WorkPlace」のもう一つの柱が、IoTソリューションです。製造現場、建設現場、5G活用分野等の顧客層に対するIoTソリューションの実用化促進など、危険な場所や長時間の監視が求められるような作業を遠隔サポートすることで効率向上や作業負担を軽減するIoTソリューションは、まさに現場の働き方改革です。あらゆるデータを意味のある情報に昇華させお客様の問題を解決することで最も頼りになるソリューションパートナーを目指しています。多様なサービスをパッケージとして標準化するとともにメニューを拡充することで、この成長分野で確固たる地位を獲得していきます。

さらにリテールサービスとして展開しているのが、プリペイドカードの企画・発行ビジネスです。スポンサー企業のニーズを掘り起こしながら、今後も継続して取り組んでいきます。

これらの施策を推進し、これまで培ってきた強固なパートナーシップと知識を活かしたより良いサービスを提供し続けるとともに、マネージドサービスを包含したモバイル&クラウドソリューションの提供により次の可能性を切り拓いていきたいと考えています。



コネクシオのESG

近年SDGsへの関心が高まる中で、それぞれの企業活動がどれだけ社会課題解決に貢献しているかを正しく認識し、その強みを生かすことが求められています。この度、当社としてもより明確な方向性を提示し、サステナビリティを推進していきたいとの思いから、当社が創出する価値や取り組みについて検討を重ね、「サステナビリティ方針」を改定いたしました。

サステナビリティ方針

未来へつなぐ

コネクシオは持続可能な未来に向けて、
人をつなぎ、価値をつなぎ、事業を通じて社会課題の解決に取り組みます



事業との関連性

	具体的な取り組み(例)	関連するSDGs(例)
暮らしをつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> 暮らしのスマホ教室を通して快適で豊かな生活の実現をサポート 総務省・地方自治体が実施する「デジタル活用支援推進事業」への参画によるICT利活用支援 など 	4, 9, 17
ビジネスをつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> Mobile WorkPlace®やIoTソリューションを通してお客様の「働き方」や「コミュニケーション改革」を支援 など ※ Mobile WorkPlace=法人向けに展開するモバイルワーク関連ソリューション 	8, 9
安心・安全をつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害へ対応したIoTソリューションの提供 災害関連のスマホ教室の開催 店舗への災害時用蓄電池の配備 など 	11, 13, 17
環境をつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> グリーン電力切替の推進 ペーパーレス化の推進 不要デバイスを再資源化するための回収促進 など 	7
信頼をつなぐ	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍推進 仕事と育児の両立支援の更なる推進 多様な人財の活躍推進 など 	5, 8, 10

チャプターサマリー

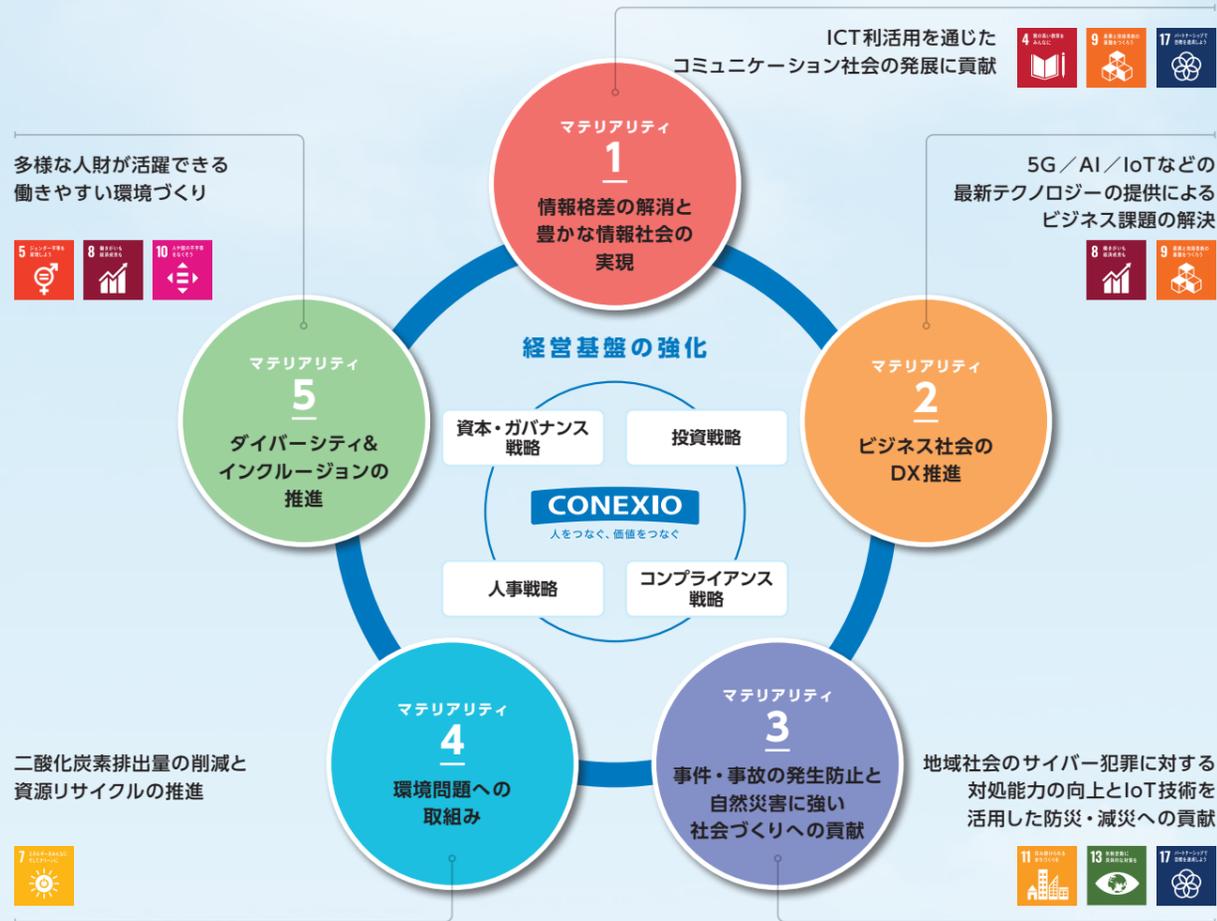
マテリアリティ	<p>当社の社会的な存在意義として掲げた「情報格差の解消と豊かな情報社会の実現」、「ビジネス社会のDX推進」、「事件・事故の発生防止と自然災害に強い社会づくりへの貢献」に、「環境問題への取組み」と「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を加え、5つのマテリアリティとしてKPIを定め、各種取り組みを推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5つのマテリアリティ page 27 ● KPIの進捗 page 28
ENVIRONMENT 環境	<p>「省エネルギー」、「省資源」と「汚染の予防」への取り組みを推進し、事業プロセスにおける環境負荷の低減を図っています。環境活動に関わり、環境意識を高め、直面する環境への影響を定期的に評価し、継続的改善を図りながら環境保全活動に取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 環境方針、環境マネジメントシステム page 29 ● 事業を通じた取組み page 29 ● 特集：TCFD提言に沿った情報開示 page 31
SOCIAL 社会	<p>当社が取り組む事業は、様々なステークホルダーの方々によって支えられています。ステークホルダーの皆様の期待に応え信頼を得ていくことで、豊かな社会の実現に貢献していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 働きやすい職場づくり、人財の育成 page 33 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 page 34 ● 人権の尊重 page 36 ● 事業を通じた取組み page 37 ● 特集：新本社で目指す新たな価値創出 page 39
GOVERNANCE ガバナンス	<p>経営の高い透明性・公正性を確保し、社会的に責任ある行動をとり続けていくために、企業統治、法令遵守、リスク管理の充実に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 特集：ひと目でわかるコネクシオのガバナンス page 41 ● コーポレート・ガバナンス page 43 ● コンプライアンス page 49 ● 情報セキュリティ page 50



コネクシオのマテリアリティ

コネクシオは、社会の持続的な成長に貢献するため、以下の5項目を重要課題(マテリアリティ)とし、本業・専門分野を通じたSDGs経営を実践しています。

5つのマテリアリティ



重要課題(マテリアリティ)	中期目標	取り組み内容	関連するSDGs
1 情報格差の解消と豊かな情報社会の実現	ICT活用を通じたコミュニケーション社会の発展に貢献	<ul style="list-style-type: none"> 地域に密着したデジタルデバイス解消に役立つ魅力的な講座の開催 デジタルデバイス解消を目的とした新たな取組みの実現 	4, 9, 17
2 ビジネス社会のDX推進	5G/AI/IoTなどの最新テクノロジーの提供によるビジネス課題の解決	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方を実現するモバイルテレワークの理解浸透と導入支援 	8, 9
3 事件・事故の発生防止と自然災害に強い社会づくりへの貢献	地域社会のサイバー犯罪に対する対処能力の向上とIoT技術を活用した防災・減災への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 有害サイト等の接触を防ぐ安心安全なデバイス利用の啓発 安全社会の実現に貢献するIoTサービスの提供 災害の備えや災害時に役立つ情報支援と備蓄品の整備 	11, 13, 17
4 環境問題への取組み	二酸化炭素排出量の削減と資源リサイクルの推進	<ul style="list-style-type: none"> 不要デバイスを再資源化するための回収推進 ペーパーレス化の推進 グリーン電力導入による脱炭素社会への貢献 	7
5 ダイバーシティ&インクルージョンの推進	多様な人材が活躍できる働きやすい環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍の推進 一人ひとりの個性や価値観を活かし多様な人材が活躍する風土醸成 男性育児休業取得の推進 	5, 8, 10

KPIの進捗

重要課題	取り組み内容	指標	計算対象	計算方法	2021年度実績	2022年度目標	
情報格差の解消と豊かな情報社会の実現	M1-1 地域に密着したデジタルデバイス解消に役立つ魅力的な講座の開催	参加者数	参加者数	参加者数累計	430,867人	400,000人 ^{*1}	
	M1-2 デジタルデバイス解消を目的とした新たな取組みの実現	定性	-	-	-	・「デジタル活用支援推進事業」公募申請採択数 ^{*2} ・暮らしのスマホ教室立ち上げ(天王寺校) ^{*3}	
ビジネス社会のDX推進	M2 多様な働き方を実現するモバイルテレワークの理解浸透と導入支援	DX推進案件数	DX推進案件	案件数累計	7件 ^{*4}	前年度以上	
事件・事故の発生防止と自然災害に強い社会づくりへの貢献	M3-1 有害サイト等の接触を防ぐ安心安全なデバイス利用の啓発	定性	-	-	-	安心安全なデバイス活用につながるスマホ教室をキャリアショップ全店で実施	
	M3-2 安全社会の実現に貢献するIoTサービスの提供	安全社会実現のIoTサービス提供数	安全社会実現のIoTサービス提供数	提供数累計	6件(2社) ^{*5}	前年度以上	
	M3-3 災害の備えや災害時に役立つ情報支援と備蓄品の整備	定性	-	-	-	携帯ショップ全拠点の水害リスク調査 災害時無料充電サービスが実施できる蓄電池配備 ^{*6}	
環境問題への取組み	M4-1 不要デバイスを再資源化するための回収促進	回収率	回収率	回収率/店舗総販売台数	キャリアショップ20% 家電量販店7%	前年度以上	
	M4-2 ペーパーレス化の推進	定性	-	-	-	請求書電子化推進 ^{*7}	
	M4-3 グリーン電力導入による脱炭素社会への貢献	定性	-	-	-	当社契約分電気におけるグリーン電力切り替え推進 ^{*8,9}	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	M5-1 女性活躍の推進	女性管理職比率	女性管理職比率(L5以上)	女性管理職/総管理職人数	15.5% ^{*10}	前年度以上 ^{*10}	
	M5-2 一人ひとりの個性や価値観を活かし多様な人材が活躍する風土醸成	定性	ダイバーシティ研修受講者数(育児・介護等で時間制約のある社員、障がいのある社員、外国籍の社員の活躍推進、LGBTQ理解促進等の研修)	ダイバーシティ研修受講者数	ダイバーシティ研修受講者数	869人	1,000人
	M5-3 男性育児休業取得の推進	男性育児休業取得率	男性育児休業取得率	男性育児休業取得数/出生者数	73.6%	75.0%	

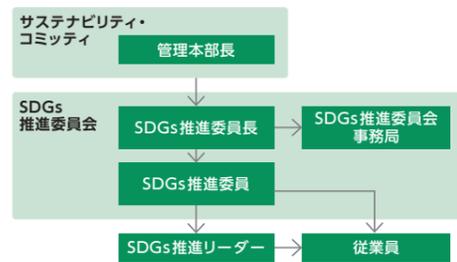
※1 通信キャリア無料講座の一部有料化等により、2021年度実績比減の目標設定とされていますが、マンツーマンで一人ひとりのお客様へきめ細やかな案内ができる暮らしのスマホ教室や自治体と協力の利用者向けデジタル活用支援推進事業により、引き続きデジタルデバイドの解消に取り組めます。
 ※2 参考) 22自治体で実施、約3,000人参加
 ※3 参考) ドコモショップ全店で2022年度暮らしのスマホ教室導入
 ※4 タブレット納入(店舗間コミュニケーション活性化)、LINEWorks納入・運用(顧客接点のデジタル移行)、クラウドPBX納入(固定電話コスト削減)等
 ※5 河川の水位管理システム納入(減災対策)、予兆保全システム納入(設備故障による事故防止)等
 ※6 参考) 2022年3月末時点 277/310店舗
 ※7 参考) 電子化率52%
 ※8 グリーン電力の契約ができない離島等を除く
 ※9 参考) 当社契約分電気における再生可能エネルギー利用率74.8%(2022年3月末時点) 総電気使用量(当社契約分以外の電気含む)における再生可能エネルギー利用率62.9%
 ※10 各年4月1日現在

環境方針（抜粋）

- 基本理念** 私たちは企業理念に基づき、社会を担う責任と誇りを自覚し、地球温暖化、資源枯渇化等の環境問題に積極的に取り組み、一人ひとりが主役となって持続可能な社会の実現に貢献します。
- 基本方針**
- 1.環境への配慮 「省エネルギー」、「省資源」と「汚染の予防」への取り組みを推進し、環境保全に努めます。
 - 2.環境関連諸法規の遵守 環境保全に関する法令諸法規及び、その他環境に影響を与えると判断し合意した要求事項を遵守します。
 - 3.社会との共生 良き企業市民として、主体的に地域貢献活動に取り組み、相互信頼の絆を強めていきます。
 - 4.啓発活動の推進 環境保全意識を向上させ、活動の輪を広げるため、この環境方針を全社員に周知し、また社外にも公開し、全社員が理解・実践できるように主体的に啓発活動を推進します。

環境マネジメントシステム

コネクシオは、環境方針のもと、SDGs推進委員会(委員長: 経営企画DX部門長)を中心とした環境マネジメントシステムを構築し、環境リスクの管理及び環境負荷の低減をはじめとする環境活動を推進しています。SDGs推進委員会は、サステナビリティ・コミッティで審議された環境課題の抽出、実施施策の検討・進捗状況の確認を行うことで、継続的な改善につなげています。また、SDGsに関する重要課題(マテリアリティ)、中期目標を策定し取り組み内容を推進しています。



資源の利活用に向けた取組み（一例）

2022年1月の本社移転にあたり、オフィススペースの活用の一つとして、本社全体の文具の取り扱いを見直し、文具置き場を固定化することで、必要な文具を必要に応じて使うことのできるオフィスとしました。

筆記用具やパンチなど重複する文具として集まったものを資源として活用ができないかを検討し、リユースの取り組みに力を入れている事業者の協力を得て、これらの文具を途上国支援の物資としてフィリピンへ送り使っていたています。



気候変動／地球温暖化への対応

深刻化する気候変動などの地球環境問題へいち早く対応したいという想いからグリーン電力を導入しました。コネクシオが直接電力契約を締結する全拠点(当社が直接電力契約し、グリーン電力を選択可能な拠点)においては、2022年3月時点でグリーン電力に100%切り替え完了いたしました。「再エネ100宣言 RE Action」へ参加団体として加入し、2030年までに再生可能エネルギー100%達成を目標に掲げております。



TCFD提言への賛同／TCFDコンソーシアムへ参画
 本業・専門分野を通じたSDGs経営の実践の一環として、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言への賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業や金融機関等からなるTCFDコンソーシアムへ参画しました。
 TCFDが提言する開示フレームワークに沿った情報開示を行い、社会の持続的な成長に貢献してまいります。

不要デバイスの回収

当社では、環境問題への取り組みの一つとして、不要デバイスを再資源化するための回収を行っています。データの移行が必要なお客様に対しては、郵送キットを各店に配備し後日郵

送いただくなど回収に力を入れています。下取り回収端末・使用済み回収端末については、前年度(キャリアショップ20%、家電量販店7%)以上の回収率をKPIとして設定しています。

KPIの設定

取り組み内容	指標	計算対象	計算方法	2021年度実績	2022年度目標
不要デバイスを再資源化するための回収促進	回収率	下取り回収端末 使用済み回収端末	回収端末/店舗総 販売台数	キャリアショップ 20% 家電量販店 7%	前年度以上



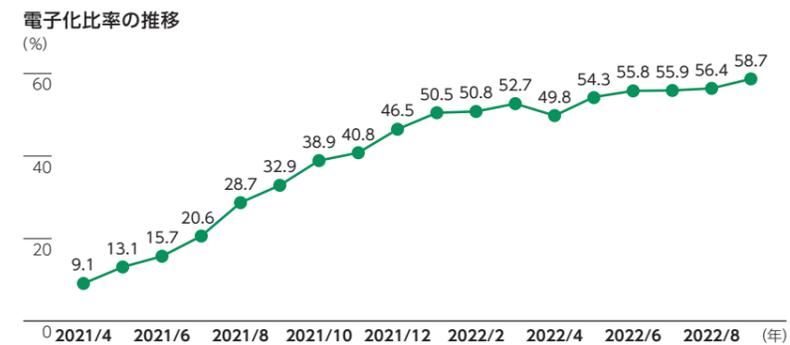
ペーパーレスに関する取組み

当社では、昨年度より経理DXの導入を進めており、デジタル請求システム(SAPコンカー/BtoBプラットフォーム)を活用したペーパーレスでの請求書処理を推進しています。

紙の請求書を使用しているお客様に対して、電子化への切り替えのお願いを実施しており、当社だけではなく、お客様も含めたペーパーレスの実現を目指しています。

これらの取り組みにより、徐々に電子化の比率は上がっているものの、お客様の状況は様々であり、すぐに変更いただける場合もあれば、変更までに時間がかかる場合もあるというのが現状です。

紙の請求書についても効率的に支払処理を進めるため、請求書の受領先を営業拠点から間接部署へ変更し、特例子会社であるコネクシオウィズと連携しながら、社内手続きの電子化を推進しています。



特集：TCFD 提言に沿った情報開示

詳細については、サステナビリティサイトからご確認いただけます。
<https://sustainability.conexio.co.jp/environment/information-disclosure/>



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)は、金融安定理事会(FSB)により設置されたタスクフォースで、気候変動がもたらすリスク及び機会について、企業が把握、開示することを推奨する提言を、2017年6月に発表しました。当社は、TCFDのフレームワークに沿って、気候変動に関する情報開示の拡充を図ってまいります。

ガバナンス

サステナビリティに関するガバナンス体制については、取締役会監督の下、サステナビリティ・コミッティを設置しております。取締役会は、サステナビリティ・コミッティより課題について報告を受け、対応について協議し、管理・監督を行っております。また、サステナビリティ・コミッティで審議する課題の抽出や

取り組みを推進する機関として、各種委員会を設置しております。その中でもSDGs経営を推進する機関として設立されたSDGs推進委員会では、重要課題(マテリアリティ)に沿った中期目標を策定・推進をしている他、「再エネ100宣言 RE Action」への参画・取り組みの推進も行っております。

戦略

異なるシナリオ下(下表参照)における財務影響及び事業インパクトを評価するとともに、気候関連リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。

特定された重要な気候関連リスク・機会及びシナリオ分析の結果は下記の通りです。

参照シナリオ

区分	シナリオの概要	主な参照シナリオ
2°C未満シナリオ	脱炭素社会の実現に向けた政策・規制が実施され、世界全体の産業革命前からの気温上昇幅を2°C未満に抑えられるシナリオ。気候関連の規制・政策が強化されるため、炭素税の強化など移行リスクが高くなり、洪水発生などの物理リスクは低く抑えられる。	IEA WEO [Sustainable Development Scenario (SDS)] [IPCC AR6 1.5°C水準]
4°Cシナリオ	パリ協定における国別目標など、公表済み目標が達成されることを前提としたシナリオ。気候関連の規制・政策が2°C未満シナリオほど強化されないため、炭素税の強化など移行リスクは低くなるが、洪水発生などの物理リスクは高くなる。	IEA WEO [Stated Policies Scenario (STEPS)] [IPCC AR6 4°C水準]

2030年を想定した財務影響及び当社の対応

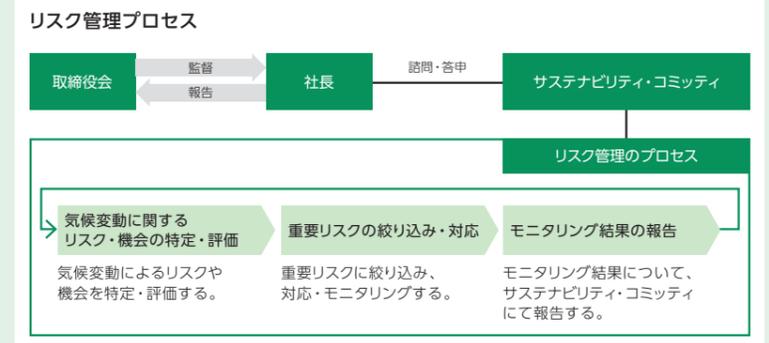
区分	タイプ	内容	事業/財務への影響		リスクへの当社の対応/機会の内容	
			2°C未満	4°C		
リスク	移行リスク	政策・規制	・法規制(炭素税)の強化に伴うコスト増	小	小	・再生可能エネルギーへの切り替え ・電力会社との最適な契約の締結
	物理的リスク	急性	・自然災害による操業停止	小	小	・ハザードマップの確認(必要に応じて移転の検討)、水害の購入等災害対策の実施
機会	製品及びサービス	・消費者選好の変化への対応		小	小	・グリーン電力の代理店営業の伸長
	市場・レジリエンス	・自然災害に対する各種対策		小	小	・災害対策IoT商品やモバイルワーク関連ソリューションの販売伸長

事業/財務への影響評価

大:事業戦略への影響または財務的影響が大きいことが想定される / 中:事業戦略への影響または財務的影響が中程度と想定される / 小:事業戦略への影響または財務的影響が小さいことが想定される

リスク管理

当社の経営に影響を与えるリスクを体系的にレビューする「経営レビュー制度」に基づき、影響度・発生頻度による評価・分析を行い、重要度が高いリスクを特定してまいります。重要度が高いリスクにつきましては対応策を検討し、その有効性について取締役会にて協議しております。今後は、気候変動によるリスク・機会の管理についても同様に取締役会にて協議してまいります。



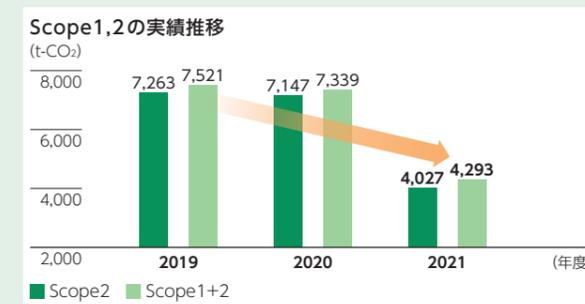
指標と目標

気候変動への対応は重要な社会課題であると認識し、Scope2 Action)に加入し、「2030年度までに再生可能エネルギー(CO₂排出量)については、2021年に「再エネ100宣言 RE 100%を達成すること」を目標に設定しています。

(単位:t-CO₂)

項目	目標年	目標内容	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績
Scope2*	2030年度	再生可能エネルギー100%切り替え	7,263	7,147	4,027
【参考】Scope1,2*	-	-	7,521	7,339	4,293

※ Scope2についてはマーケット基準で計算



● 現状の取組み

- ・直接契約拠点における再生可能エネルギー契約への切り替えの推進

● 評価

- ・上記取り組みを推進したことにより、2021年度はScope2の排出量を大幅に削減

● 今後の取組み

- ・テナント契約店舗における、再生可能エネルギーの導入、または非化石証書の購入

【ご参考】各種数値データ

(単位:t-CO₂)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1	253	254	258	192	265
Scope2(ロケーション基準)	8,906	8,829	8,102	8,014	7,852
Scope2(マーケット基準)	-	-	7,263	7,147	4,027
Scope3	1,140,271	972,383	756,709	686,733	686,904

働きやすい職場づくり

一人ひとりの個性を尊重しながら、誰もが能力をいきいきと発揮して、仕事と生活の両立を図っていける職場環境づくりを進めています。

ワークライフバランスの推進、健康経営への取組み

ワークライフバランス委員会を中心に働きやすい職場環境づくりや社員が健康維持や健康増進に興味を持ち、自発的に取り組む風土を醸成し、いきいき仕事、いきいき生活できる社員の仕事と生活の調和のための取組みを行っております。

安心・安全な職場環境への取組み

ニューノーマルな時代に即した、新たなコミュニケーションスタイルの確立や効果的な情報発信・共有を行うことでコミュニケーション機会を増やし、より安心・安全な職場環境を構築していきます。また総労働時間の適正化、年次有給休暇5日取得の義務化についても継続、年度の早い段階で義務化の有給休暇5日を取得し、政府が目標に掲げる有給休暇70%以上の消化を目指していきます。

安心・安全な職場環境と健康経営への取組み

2021年度の社員の健康管理については、特に以下の取組みを推進してきました。

メンタルヘルス対策 <ul style="list-style-type: none"> ・全事業所におけるストレスチェックの実施 ・産業医と連携したセルフケア・ラインケアの強化 (EAP相談窓口の活用、健康と福利厚生を融合させた情報配信) ・傷病休職した社員の職場復帰を支援するプログラムの活用 	フィジカルケア対策 <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断受診率100% ・生活習慣病(予備軍)の保健指導強化 ・健康増進施策の積極的展開 (禁煙外来補助、ウォーキング施策、睡眠医学講座)
コミュニケーション促進に向けた取組み <ul style="list-style-type: none"> ・SNSやアプリなどのコミュニケーション促進ツールの提供 ・コミュニケーション促進、親睦を目的とする懇親会の費用補助 (コロナ禍によるオンライン開催も含める) ・在宅と出社とのハイブリッドワークや、フリーデスクの導入で部署を跨いだコミュニケーションの促進 	

人財の育成

従業員の多様な個性を受け入れ尊重することで一人ひとりが能力を発揮し、成長を実感できる職場づくりを進めています。

コネクシオカレッジ

教育・研修をコネクシオカレッジとして大きく2つの体系に分類し、社員個人の成長と現場力の強化を視野にリアルとオンラインを駆使した教育・研修プログラムを提供しています。

コネクシオカレッジ体系図

2 部署別教育 1 全社共通教育	各部署特有の知識／スキル／能力の取得	
	キャリアデザイン研修(3講座:277名参加)	
	昇格者研修 (10講座:498名参加)	選抜型研修 (4講座:57名参加)
	公開型研修(17講座:1,254名参加)	
	eラーニング(約560科目:22,149回受講) 通信教育(約100科目) 資格取得(推奨25科目)	
入社時基礎研修、入社後フォロー研修		

(カッコ)はFY21実績

①全社共通教育

・基礎教育

業界や職種に関係なく、社会人としての基礎・土台を強化するプログラム。新卒1～3年目研修、各階層別研修、次世代リーダー・女性マネージャー育成塾といったリアルまたはオンライン集合型研修に加え、社内知識から一般教養まで約200コースが無料で学べるeラーニングも準備しています。

・現場力強化

全社員に向けた手挙げ参加型の公開型研修。各種ビジネススキルを部署や世代の壁を越えて学び合う場を提供し、スキル習得に加え、社員同士の意見や情報交換なども行えるプログラムです。

②部署別教育

全社共通教育を土台に、各部署の業務にて必要とされる特有の知識・スキル・能力を習得するための教育・研修プログラム。社員活躍推進部と各部署で研修内容を共創することで、より効果的かつ実践的な教育・研修を実現し、部署別課題に取り組みます。

ショップもしくはエリアに1名配置しているトレーナーは、育成のフォローや資格取得支援に取り組んでいます。若手社員がメンター、トレーナーとして活躍できるよう、それぞれの研修やeラーニングなども準備しています。

組織力向上プログラム

これまでのエンゲージメントサーベイ結果とこれからの当社のあるべき姿について、取締役のインタビュー、経営層ワークショップを経て「風通しの良い組織をつくる」という課題が形成されました。全社員がエンゲージメントに対する共通理解と組織風土向上への共通認識を得るため各階層のワークショップを実施し、全社取り組みの一つとしてOne Action活動がスタートしています。現在、経営層～監督職までが取り組みを継続しており、各部署でのエンゲージメント向上に対する取り組みが活性化し始めています。



社員のキャリア形成支援

一人ひとりがやる気に満ちあふれ、いきいきとした会社へするために主体的なキャリア形成が必要であると考え、今年度より5つの施策を中心に取り組んでいます。基本的に、キャリア形成は社員自身が自ら考え上司サポートのもと実現していきますが、会社の制度や仕組みとして社内公募制度とキャリアサポート窓口があります。社内公募制度は、新たな部署でチャレンジしてみたいという社員の挑戦意欲の喚起や自身のスキルを活かした仕事をしたいなど、社員が主体的かつ前向きなキャリアプラン実現を支援するための制度です。なりたい自分に対しスキル不足を感じた社員は、自身で学習をして習得するほかに、コネクシオカレッジが開催する公開型研修にて自己研鑽に励むことができます。キャリアサポート窓口は、国家資格キャリアコンサルタントを保有する社員が相談役を務め、能力開発やキャリア形成、転職や退職を含めた仕事全般の相談にのり、相談者である社員自らの意思で解決・行動できるようサポートしています。

社員向け	若手社員を中心としたキャリア研修 キャリアプラン申告制度の改定
上司向け	部下のキャリア支援研修
制度・仕組み	社内公募制度
	キャリアサポート窓口

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

この度、当社のSDGs経営の重要課題である『ダイバーシティ&インクルージョンの推進』を加速させるため、基本的な考え方を変更しました。

従来から取り組んできた両立支援、女性活躍、障がい者雇用だけでなく、外国籍従業員やLGBTQ等、多様な個性や価値観、働き方を受け入れていくことで、これまで以上に従業員一人ひとりが活躍できる会社を目指します。

「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」の基本的な考え方

当社は、『人をつなぐ、価値をつなぐ』という企業理念を掲げ、従業員一人ひとりが主役となり、互いを尊重し合う環境を育むことが『お客様の感動を生み出し、安心で快適な暮らしと社会の実現に貢献』できると考え、柔軟な働き方の推進や職場環境づくりに取り組んできました。

現在、少子高齢化や人口減、働き方や考え方の多様化、テクノロジーの進化や新型コロナウイルス感染拡大など、当社を取り巻く環境は急激に変化しています。

多様化するお客様に感動していただけるサービスを提供していくために、より自由闊達で創造性を発揮できる公平な企業風土を醸成することが必要と考え、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に取り組んでいきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制

2012年10月に多様性推進室(現ダイバーシティ推進課)を設立し、女性活躍推進、両立支援、障がい者雇用推進等、ダイバーシティ&インクルージョンに特化した業務を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進への取組み

仕事と育児の両立支援の更なる推進

両立支援制度の更なる推進のため、経営層の期待メッセージを発信するとともに、上司への啓発活動も実施し、ガイドブックやライフサポートシートを活用し、上司部下の相互理解を深めています。

また、延長保育や病児保育、ベビーシッター等のサポートを利用し勤務する従業員へ、サポート利用料金を補助しています。



育児休業者の集い

育児休業中の社員やご家族に参加いただき、育児の悩みや復職に関する相談や情報交換の場を設けています。

現在は、オンラインで開催することにより、全国の育児休業者が気軽に参加できるようになりました。



女性マネージャー育成塾の実施

将来の女性管理職育成を目的とし、約8か月の研修を実施。マネジメントに必要となる知識のインプットや自部門の課題解決に挑戦することによりリーダーとしての育成を図っています。

この塾は2014年からスタートし、これまで103名の塾生が卒業し、15名の女性管理職が誕生しています。



2020年10月には、CSR・コミッティ(現サステナビリティ・コミッティ)の配下に、ダイバーシティ推進委員会を設立しました。

育児休業取得者の支援

産休に入る前の女性社員に向けて、育児と仕事の両立に対する不安払拭と復職に向けてのアドバイスを行う研修を開催しています。

また、復職者自身が抱えているアンコンシャス・バイアスを外し、仕事と育児を両立しながらも、理想のキャリアビジョンを描くためのセミナーも開催しています。



男性社員の育児休業取得推進

2022年10月法改正の出生時育児休業や分割取得を、2022年4月1日より制度改定し運用しています。

対象者向けや管理者向けに説明会の開催や、ダイバーシティ推進委員会の委員からの取得の働きかけ等、男性育児休業取得の理解浸透と推進を図る取り組みを行っています。

また、更なる男性育児休業取得推進のため、今年度より取得対象者だけでなく、管理職に向けても説明会を開催しています。

※ 上期実績:それぞれ8回ずつ開催



障がい者の活躍推進

個々の障がい特性に合わせて働きやすい環境整備を図るだけでなく、特例子会社であるコネクシオウィズとともに、コネクシオグループ全体で社員の更なる活躍を推進しています。

現在、全国で約100名の社員がそれぞれの個性を活かし活躍しています。



特例子会社:コネクシオウィズ株式会社

2007年6月、コネクシオウィズ株式会社は、コネクシオの特例子会社として、障がい者雇用の積極的な機会創出を目的に設立されました。コネクシオの事業のうち携帯電話物流の一部分を手伝う作業でスタートしてから、今では販促物の作成や非営業部門を支援する業務へ業容拡大し、更には、外部のお客様からの業務も受託するなど、年々活躍の裾野を広げています。

2009年2月にISO9001(品質マネジメントシステム)認証、2013年10月には関西分室を開設、2016年8月にはISO27001(情報セキュリティマネジメントシステム)の認証も新たに取得し、心のごもった質の高いサービスを追い求めることで、ステークホルダーである皆様にとって必要不可欠な存在となることを目指し、社員一同取り組んでいます。

2017年8月には東京都の福祉事業者の指定を受け、就労移行支援事業所「ウィズヴィレッジ」を開設することができました。障がいをお持ちの利用者様に様々な教育・訓練のサービスを提供し、一般企業への就職と就職後の頑張りを精一杯支援してまいります。



人権の尊重

人権を尊重する企業経営実現のため、新たに人権方針を策定しました。

人権方針・基本的な考え方

当社は、当社の企業理念、企業行動基準、サステナビリティ方針に基づき、「人権方針」(以下、本方針)を定め、持続可能な未来に向けて、人をつなぎ、価値をつなぎ、全てのステークホルダーの人権を尊重します。

当社と関わる全ての人々の人権と個性を尊重し、人権尊重を促進する責任を果たしてまいります。

コネクシオの人権方針

1. 適用範囲・ビジネスパートナーへの期待	本方針は、当社の全ての役員及び従業員に対し、適用されます。また当社は、ビジネスパートナーやその他関係者に対して本方針を支持し、人権の尊重に努めて頂くよう働きかけていきます。
2. 国際規範の支持・尊重	当社は、「世界人権宣言」や、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重してまいります。
3. 適用法令順守と国際的に認められた人権の尊重	当社は、日本国はもとより、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。また国際的に認められた人権と各国・地域の法令等の間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を最大限尊重するための方法を追求していきます。
4. 推進体制	当社は、本方針の実効に責任を持つ担当役員を明確にし、実効性を担保します。
5. 人権デューデリジェンス	当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への負の影響を特定し、その防止及び軽減を図り、またこれらについての説明責任を果たすため、人権デューデリジェンスを実施していきます。
6. 救済・是正	当社の事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、或いは関与が明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正に取組みます。
7. 対話・協議	当社は、人権デューデリジェンスの取組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用すると共に、潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーと真摯に対話・協議いたします。
8. 教育・啓発	当社は、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、実行されるよう全ての役員及び従業員に対し、適切な教育を行い、人権啓発に取組みます。
9. 方針の公開・人権取組の報告	本方針は、サステナビリティ・コミッティで決定、取締役会で承認された上、広く一般に開示します。また、本方針に基づく人権の取組みについて、当社ウェブサイトや統合報告書にて報告いたします。

人権尊重の経営を促進する取組みとして、ダイバーシティ推進委員会を通じた社内啓発活動、人権への負の影響評価等の人権デューデリジェンスを推進していきます。

コネクシオ独自のスマホ教室「暮らしのスマホ教室」を全国展開

デジタルライフサポートサービスとして、スマホの操作・活用をお手伝いする「暮らしのスマホ教室」を、当社が全国に展開する直営キャリアショップ約240店舗でスタートしました。

デジタル社会が進んでいく中、年齢問わず、スマホの利活用が必要不可欠ですが、まだまだシニア層の中では、デジタルデバインド(情報格差)がおきています。まだ、使いこなせていないお客様の利用意欲を高めるためにも、楽しく学び、楽しく使って、楽しくつながることを提供できる教室を目指しています。

「暮らしのスマホ教室」の4つの特長

- 基本操作から便利な使い方をしっかりサポート
- 講座スタイルは、お客様に合わせてマンツーマン・グループから選べる
- ニーズに合わせた豊富なコースから選べる
- 楽しみながらスマホの使い方を学び、スマホを活用することで、ご家族・友人・新しい仲間とつながり、コミュニティの輪が広がる

「暮らしのスマホ教室」を全国のドコモショップで開催することで、「近くのドコモショップにいけば教えてもらえる」安心して学べる場を提供しています。

既に開始しているマンツーマン講座では、お客様からも「アプリが使えるようになって毎日楽しい」「もっと色々使いこなしたい」というお声をいただいております、受講された方は大変満足いただいております。



暮らしのスマホ教室天王寺校 VR講座(トライアル)の開催

楽しみながら体験できる、シニア向けVR講座のコンテンツメニューをトライアルで開催しました。仮想空間という、まだ知らない新しい世界を体験したことで、「楽しい」「これは何?」等、もっとデジタルに触れてみたいと興味を持っていただけるきっかけになりました。今後も、お客様のニーズに合わせて様々なコンテンツを検討・構築し、講座の開催を行ってまいります。



開催：暮らしのスマホ教室 天王寺校

総務省の「利用者向けデジタル活用支援推進事業(地域連携型)」の事業実施団体として採択

2020年12月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」において、「誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化」が掲げられています。コネクシオは総務省の「令和4年度利用者向けデジタル活用支援推進事業(地域連携型)」の事業実施団体として採択され、全国33自治体と連携しています。本事業は2年目を迎え、より多くの自治体で講習会を展開しています。全国に展開するキャリア認定ショップで実施するスマホ教室や、コネクシオ独自サービスとして展開する「暮らしのスマホ教室」の運営ノウハウに加え、昨年度の経験を活かし、地域住民の皆様のデジタル格差解消に貢献できるよう取り組んでいます。



講師：ドコモショップ大和郡山店

教員に向けたICT支援の実施

授業計画の作成支援やICT機器の準備・操作支援といった、日常的な高校の教員のICT活用支援を行っています。支援を受けたおかげで授業の効率化や勤務時間の削減につながったと、好評いただいております。



職場見学の実施

進路の視野を広げる活動の一環として校長から職場見学の協力要請があり、近隣の中学校を対象に実施いたしました。地域貢献につながるだけでなく、ドコモショップでのコネクシオの仕事に参加者に知ってもらうことができる良い機会となりました。



働き方をモバイル&クラウドソリューションで“変える”。

7,700余社における働き方改革・コミュニケーションの変革支援を、「固定/モバイル」・「オンプレミス/クラウド」・「LTE/5G」の枠を超えたソリューションで実現。

国内約7,700社と業界トップクラスの法人顧客基盤を有するコネクシオは、自社が持つノウハウと、各分野の専門性を有したパートナー企業様との強固なパートナーシップにより、従来のビジネスの枠を超え、各種通信デバイスとクラウドソリューションの領域を拡大し、豊富な知見と実績をもってお客様のDXを支援しています。

<p>モバイルソリューション</p>	<p>「コミュニケーションと働き方改革」モバイルソリューション</p> <p>各種デバイス クラウドPBX 各種アプリケーション マネージドモバイルサービス</p>	<p>24年以上の実績 導入実績7,000社 10年超の実績 導入実績300社以上</p>
<p>IoTソリューション</p>	<p>「課題解決型ソリューションセット」Smart Ready IoT</p> <p>Conexio BlackBear IoTゲートウェイ TRIBE-biz ネットワーク クラウドサービス</p>	<p>20年以上の実績 導入実績700社 稼働実績30万箇所以上</p>
<p>リテールリレーションビジネス</p>	<p>「新たな商品とサービスを創り出す」リテールビジネス</p> <p>コンビニエンスストアプリペイドカード販売 dTV</p>	<p>20年以上の実績 31ブランド/71種類 プリペイドカード販売中</p>

Mobile WorkPlace
モバイル&クラウドアプリケーションの導入・運用・管理ならマネージドモバイルサービス

10年以上のお客様支援で培った実績と経験を活かし、「あなたのいる場所をオフィスに」をモットーに、各種通信デバイス、各種通信NW、各種クラウドアプリケーションの導入アドバイスはもちろん、導入時のコンサルティング・キッティング・運用管理・トラブル対応まで、お客様に代わりワンストップでコネクシオが対応します。「お客様のニーズに合わせたサービスづくり」を軸に、モバイルを中心とした各種ソリューションの利用・管理・運用にまつわる業務課題をマネージドモバイルサービスが解決いたします。

Mobile WorkPlace
いつでも、どこでも、誰にでも現場の遠隔監視を可能とするIoTソリューション

パートナー各社と連携し、5GやAI/ARなどの最新技術を取り入れながら製造業、建設業等の生産性向上、遠隔監視、安全性向上などに寄与するIoTソリューションをパッケージ化し提供しています。また、お客様の課題解決のため更にメニューの拡充を図ります。これらのサービスを活用して、社会や生活の課題を解決することで、SDGsに取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



リテールリレーションビジネス

プリペイドカードの企画・販売・発行ビジネスにおける機能・役割を拡充し、パートナー各社とともに市場の多様なニーズに対応いたします。



特集： 新本社で目指す新たな価値創出

2022年1月に本社を神谷町トラストタワーへ移転しました。東京の3つの事業所をワンフロアに集約し、コンパクトで効率的なオフィスを実現しました。目的や状況に合わせ臨機応変に働く場所を主体的に選び、部署・部門を越えた新規事業の「共創」や、従来の仕組みにとられない業務効率化を実現し、新たな価値創出の場となることを目指します。

新本社について、従業員の方々からの声を紹介します！

- Q1 自己紹介をお願いします
- Q2 本社事務所の印象と使用感
- Q3 本社事務所のお気に入りポイント

磯野 みなみ

コンシューマ本部ショップ営業第五部門 営業推進第二部 営業一課



A1 「人事部」ではありませんが、東日本人事課では中途採用といった「対社外」の業務を担当しています。

A2 フリーデスクになることで手荷物の心配が一番ありましたが、様々なDX化も一挙に進んだことで断捨離に成功し心配は杞憂に終わりました。少し社内を移動するだけで様々な部署のかたにすぐコンタクトできるので、他部署の様子がより身近に感じられるようになったことも魅力です。

A3 エントランスに入って左手にある応接スペースが魅力です。旧本社のエントランスも会社の顔として見るとなかなか綺麗でしたが、比較すると事務的で「The 受付」の寂しい空間でした。新本社のエントランスは観葉植物からテーブル、イス、床の色まで色とりどりで明るくお洒落なランプも置いてあるので、会社の応接スペースというよりもホテルのロビーのような雰囲気を感じます。

大久保 潤

管理本部人事総務コンプライアンス部門 人事部 東日本人事課



受付/エントランス



皆川 いずみ

法人本部法人営業第一部門 モバイルソリューション第一部 営業一課



A1 営業推進第二部/営業一課にて、関東・北陸エリア6店舗の担当をしています。

A2 ワークスペースは、その日によって変更ができ、常に気分を新たに業務ができるので、効率面でも効果が表れています。旧本社の際は、部署ごとのスペースや、自席も決まっておりましたが、他部署のスペースに行くだけでも緊張していましたが、現在の部署は開放的で緊張することはありません。

A3 その日の気分によって、ワークスペースや席を選択できることが、とても良いです。また、席によって椅子等も異なっていて、集中したいとき、リラックスしたいときなど、TPOで分けることができ、とても良いです。

A1 モバイルソリューション営業一部は中小企業がメインの取引先となり、ドコモの端末販売やコネクシオの独自商材含めソリューションの提案を行っています。

A2 新しい建物なので当たり前ではありませんが、全体的にとても綺麗で快適です。リフレッシュコーナーは、お洒落な雰囲気になっていて、カウンターやソファもあるので優雅にお昼ご飯を食べることが



オフィスから見える東京タワー(夜)

A1 現在の業務担当は、給与計算や年末調整、住民税、人件費関連といった給与関係を主に担当しています。

A2 今まできれいな事務所でしたが、落ち着ける場所がなかった気がします。少し遊び心があり、自慢できる会社です。少しリフレッシュしたいと感じた時に、フロアを意味なく歩くだけでも気持ちも晴れる気がします。またフリーデスクになったので余計な荷物がなくなりました。

できます。綺麗なお洒落なオフィスで働いているというだけで、仕事のモチベーションが上がります。また、駅直結で雨に濡れずに通勤することも嬉しいポイントです。実務的なところでは、1フロアにまとまっているという点で、他部署との業務連携や書類受け渡しもしやすくなりました。

A3 一番のお気に入りには、リフレッシュコーナーから周辺で見える東京タワーです。夕方になるとライトアップされた美しい景色を見ることができて、疲れた時の癒しになっています。



テントスペース

島崎 佐智子

管理本部人事総務コンプライアンス部門 人事部 人事課



佐賀 成美

法人本部法人営業第二部門 法人統轄部 法人人財開発課

A3 事務所に設置されたモニターやWorkstyleOS Portalで、誰がどこに座っているかわかることです。旧本社もフリーアドレスだったものの、以前は誰がどこに座っているか調べる術がなく周りの人に聞くしかありませんでした。現在は自分で調べることができ、誰かのお時間を奪うことがないので、全体の業務効率化にもつながっているのではないかと思います。



WorkstyleOS Portalで着席状況が表示されたモニター

A1 法人人財開発課では、成果を出し続ける営業組織の実現を目指し、法人ビジネス全体の人財育成、教育・研修に関する業務を行っています。

A2 まず率直に、なんてオシャレなオフィスなんだ！と思いました。天井がないことで開放感があり、木目調のデスクとあちこちに配置されている観葉植物たちからは穏やかなぬくもりを感じ、旧本社の無機質なオフィスとは一転して、カフェのようなリラックスしやすい空間になったと思います。また、完全フリーアドレスなので、自部署以外の方とのコミュニケーションが取りやすくなったと思います。

A1 私の業務は、「くらしの相談窓口」を提供する、セミナーやワークショップといったコンテンツの企画を担当しています。

A2 はじめて本社を訪れた際におしゃれでびっくりしました。カフェにありそうな長いテーブルや簡単な打合せができる丸いテーブル、照明やソファ、イスなども含めとてもおしゃれだと感じました。実際にオフィスを使用した感想ですが、とてもコンパクトで開放的なため異なる課のスタッ

フともコミュニケーションがとりやすいと感じています。今は週2~3回ほど出社していますが、色々なスタッフとコミュニケーションを取ることを意識しています。

A3 普段同じ課のメンバーと丸テーブルで仕事をする機会が多いのですが、気軽に話すことができ、様々な情報交換を簡単にすることができます。



リフレッシュコーナー

内藤 雅也

新規事業推進部門 次世代ビジネス推進部 次世代ビジネス企画二課



A1 ドコモ法人担当としてアカウント企業を約60社担当しており、モバイル・ソリューションサービスの提供や、ニーズに沿った商材提案が主な業務となります。

A2 本社をはじめ見たときの率直な印象は「今風」だなという印象でした。決められた席があるわけでもなく固定電話もない、どこにいても仕事ができるというのをまさに体現したようなオフィスで以前まで勤務をしていた事務所や前職で勤務していたオフィスとはまったく別物のように感じています。

西村 貴幸

法人本部法人営業第一部門 モバイルソリューション第一部 営業一課



A1 営業推進第二部/企画課にて楽天モバイルショップ運営のための企画業務をしております。

A2 とても近代的でドラマに出てくるような雰囲気のあるオフィスという印象です。旧本社の際は自席が定位置だったので、となりの部の雰囲気まではなんとなく伝わりますが遠くまではわかりませんでした。今は法人の方が電話営業をしている様子が聞こえて来たり、様々な部署の方の働き方が見えて楽しいです。いつでも席を変えて打ち合わせができたり、1人になれる集中スペースがあったりと自由度があり快適に使えています。

A3 私のお気に入りポイントはたくさんありますが、一番はデスクから見える東京タワーです。神谷町という立地のおかげで、かなり大きく見えるため朝から夜までとても綺麗に見えます。

他には天井がスケルトン仕様になっていたり、ハイカウンターのようなデスク(ハイテーブルスペース)があったりと、気分や仕事内容に応じて好きな雰囲気の仕事ができることが楽しいです。



オフィスから見える東京タワー(昼)



ハイテーブルスペース



市川 杏子

コンシューマ本部ショップ営業第五部門 営業推進第二部 企画課

A1 セカンドライフやスマートライフなどのテーマに基づく企画を立案し、社内外との折衝を経て形にする業務に従事しています。

A2 高い利便性と開放感からとても好ましく思っています。全てのエリアが1フロアでつながっており、その中にデスクがカフェのように配置されているので堅苦しさや息苦しさを感ぜずに勤務することができます。とくに本社移転後からフリーアドレス化されたことで、所属する部署に囚われないコミュニケーションがとりやすくなりました。進行している企画の関係部署とのやり取りは勿論、企画業務はどうしても1人で考えることに限界があるので、多様なバックグラウンドを持った方々と気軽に意見交換ができることにとても魅力を感じています。

A3 WORK BOXとリフレッシュコーナーです。

WORK BOXの登場により、出社時にウェブ会議の場所がなくなり、また防音もしっかりしているので集中して作業に取り組みたいときにも重宝しています。リフレッシュコーナーはフロアの中間に位置しており、アクセスのしやすさから移動前の休憩所より立ち寄りやすくなりました。景色も良く、東京タワーを見ながら休憩をとるので気分を変えたい時などによく利用しています。



WORK BOX*

* テレフォンボックス型の1人用個室打合せスペース。内部の空気循環と温度上昇抑制に配慮した換気性能や、電源、LEDダウンライトを完備



フリースペース

特に、コロナ禍で増えたweb会議に対応した個別ブース(WORK BOX)、エリアごとにレイアウトの工夫がされているフリースペースの利用は、その日の予定、気分によって働く場所を変えられるため出社時にはとても活用しています。

A3 本社オフィスでは働き方改革のための様々な工夫がされており、その工夫や働き方改革への取り組みの様子を「オフィスツアー」といった形でお客様にご紹介することができます。

実際に「オフィスツアー」にご参加いただくことでお客様にオフィスの新しいあり方や価値を伝えることができるため、営業活動の一環として活用しました。

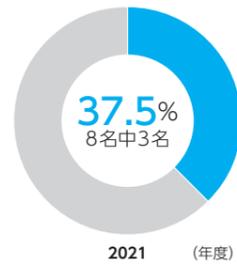
私自身「オフィスツアー」にお客様をご招待した個別ブース(WORK BOX)、エリアごとにレイアウトの工夫がされているフリースペースの利用は、その日の予定、気分によって働く場所を変えられるため出社時にはとても活用しています。

特集：ひと目でわかるコネクシオのガバナンス

コネクシオのガバナンスの特徴

1 独立社外取締役の有効活用

親会社以外の少数株主への配慮を怠らず、親会社からの自立性を重んじて経営にあたるために、取締役会における独立社外取締役の構成比を3分の1以上とし、プライム市場上場企業において、求められる基準を満たしております。



2 ガバナンス機能の更なる充実に向けた任意の仕組みの活用

複数の独立社外取締役・監査役を選任することに加え、取締役会の任意の諮問委員会として、独立社外取締役を含む委員で構成される指名・報酬委員会、ガバナンス委員会及び特別委員会を設置しています。

任意の委員会

- ・指名・報酬委員会
- ・ガバナンス委員会
- ・特別委員会

取締役会及び監査役会、各委員会の状況

社内取締役 社外取締役 社内監査役 社外監査役

機関	議長/委員長	人数と構成	主な役割	主な課題	平均出席率(2021年度)
取締役会	直田社長	10人 (社内5名、社外5名)	法令、定款及び取締役会規程等に従い、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督	取締役会の実効性強化に向けた活動の継続 ①経営戦略等について意思決定しやすい環境の構築 ②ESG/SDGs 推進	100%
監査役会	乙村常勤監査役	3人 (社内2名、社外1名)	取締役会等の重要な会議への出席や、業務及び財産の状況調査、会計監査人との連携等を通して、取締役の職務執行の適正性について監査を実施	取締役会等における各監査役の知見を活かした意見の表明	100%
指名・報酬委員会	直田社長	5人 (社内3名、社外2名)	取締役会の諮問機関 ・取締役会の構成 ・取締役・監査役候補者及び執行役員等の指名(選任)基準とプロセス ・後継者計画 ・取締役及び執行役員の報酬制度の設計 ・取締役報酬	2021年度に充実させた指名プロセスの運用定着化と改善	100%
ガバナンス委員会	細井取締役	5人 (社内3名、社外2名)	取締役会の諮問機関 ・ガバナンスの基本方針 ・取締役会の実効性評価 ・トレーニング方針	コーポレート・ガバナンスの強化に向けた活動の継続	100%
特別委員会	細井取締役	5人 (社内3名、社外2名)	取締役会の諮問機関 ・利益相反取引	2022年4月に新設 本委員会の適切な運営	-

コーポレートガバナンスの変遷

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体像										
経営体制	監査役会設置会社									
取締役会構成										
人数	7人	6人	6人	7人	7人	6人	6人	8人	8人	8人
社外取締役	2人:28.5%	2人:33.3%	1人:16.6%	2人:28.5%	2人:28.5%	2人:33.3%	2人:33.3%	3人:37.5%	3人:37.5%	3人:37.5%
女性取締役	-	-	-	-	-	-	-	1人	1人	1人
監査役会構成										
人数	3人	4人	3人	4人						
社外監査役	2人	3人	2人							
女性監査役	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1人
任意の委員会										
	指名・報酬委員会									
	ガバナンス委員会									
	2022年度より特別委員会を設置									

コーポレート・ガバナンス

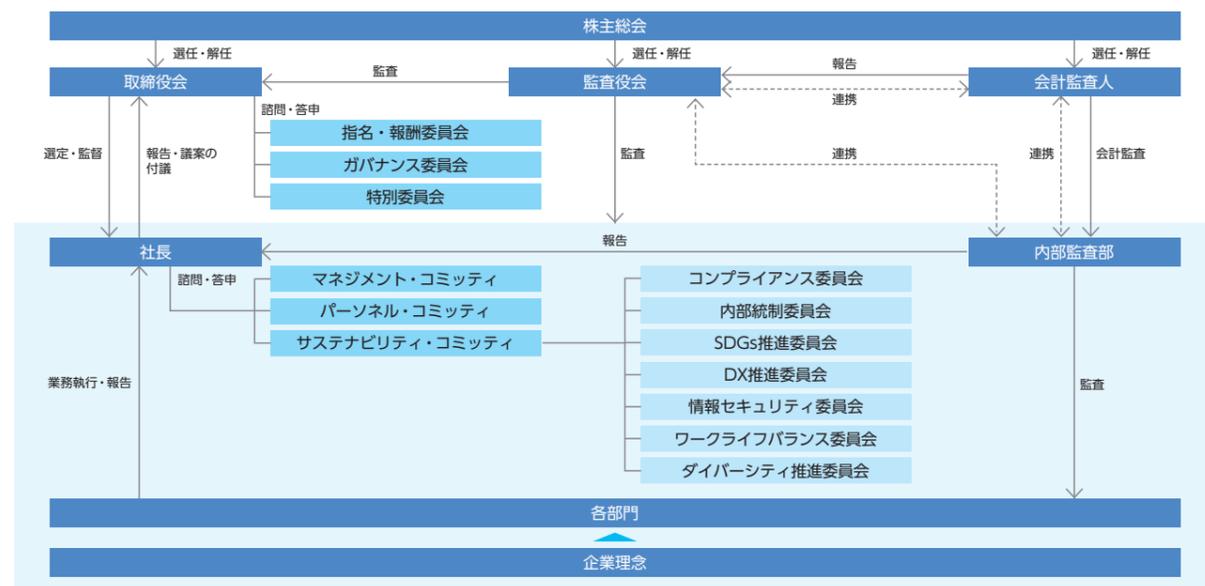
基本的な考え方

当社は、「人をつなぐ、価値をつなぐ」という理念ステートメントのもと、安心で快適な社会の実現に貢献することで、全てのステークホルダーの皆様との信頼の絆を深め、継続的な企業価値の向上を図りたいと考えています。そのための基本方針として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を経営上の重要課題であると認識し、監査役（監査役会）設置会社として監査役会からの監視に加えて、複数の独立社外取締役・監査役を選任し、また取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役を含む委員で構成される指名・報酬委員会及びガバナンス委員、独立社外取締役と独立社外監査役で構成される特別委員会を設置

することにより、経営の監督機能を強化しています。さらに、内部監査部、内部統制委員会による組織的な内部牽制機能の強化も図っています。

また、株主の権利・平等性が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、適時・適切な情報開示や投資家の皆様との対話の充実に努めています。以上を当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方及び基本方針とし、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会への出席状況(2021年度)

地位	氏名	出席状況
取締役会長	井上 裕雄	100% (17/17回)
代表取締役社長	直田 宏	100% (17/17回)
取締役専務執行役員	目時 利一郎	100% (17/17回)
取締役常務執行役員	中田 伸治	100% (17/17回)
取締役(非常勤)	梶原 浩	100% (17/17回)
独立社外取締役	細井 一雄	100% (17/17回)
独立社外取締役	川内 由加	100% (17/17回)
独立社外取締役	新野 和幸	100% (17/17回)

監査役会への出席状況(2021年度)

地位	氏名	出席状況
常勤監査役	乙村 高利	100% (14/14回)
社外監査役(独立)	遠藤 隆	100% (3/3回)
社外監査役(独立)	吉田 修己	100% (14/14回)
非常勤監査役	岩崎 達士	100% (3/3回)
社外監査役(独立)	辻 あかね	100% (11/11回)
非常勤監査役	芝地 光太	100% (11/11回)

※ 社外監査役(独立) 遠藤隆氏、非常勤監査役 岩崎達士氏につきましては、2021年6月23日退任までの状況を記載しております。また、社外監査役(独立) 辻あかね氏、非常勤監査役 芝地光太氏につきましては、2021年6月23日就任後の状況を記載しております。

取締役会

取締役8名(うち社外取締役(独立役員)3名)で構成され、定例は毎月1回開催しています。法令、定款及び取締役会規程等に従い、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しています。取締役会で決定した役割に基づき、法令、定款及び取締役会規程、その他の社内規程に従い、当社の業務を執行しています。また、代表取締役及び会社の業務を執行する取締役は、原則として月1回、職務執行の状況を取締役会に報告しています。

監査役会

監査役4名(うち社外監査役(独立役員)2名)で構成され、定例は毎月1回開催しています。監査役会規程及び監査役監査基準に基づき、監査の方針・監査計画、職務の分担等を定め、重要会議への出席や常勤監査役からの情報共有を基に監査活動に取り組み、適宜経営陣に意見表明や提言等を行っています。

指名・報酬委員会

代表取締役社長(委員長)と取締役(非常勤)1名、独立社外取締役3名で構成され、取締役・監査役候補者及び執行役員等の指名(選任)基準とプロセス、取締役及び執行役員の報酬の制度設計、取締役報酬等について審議を行い、取締役会に意見の陳述及び助言を行っています。本委員会においては多様な社外役員等の知見及び助言を活かし、指名や報酬等の決定に関する手続の客観性、透明性を確保することで、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンス機能の更なる充実に努めることを目的としています。

ガバナンス委員会

筆頭独立社外取締役(委員長)と代表取締役社長、社内取締役2名(うち取締役(非常勤)1名)、独立社外取締役2名、独立社外監査役1名で構成され、ガバナンスの基本方針、取締役会の実効性評価、トレーニング方針について審議を行い、取締役会に意見の陳述及び助言を行っています。

特別委員会

筆頭独立社外取締役(委員長)と独立社外取締役2名、独立社外監査役2名で構成され、2022年4月27日の取締役会の決議により、ガバナンス委員会から主な審議事項である利益相反取引を継承する特別委員会を設置いたしました。

マネジメント・コミッティ

社長、本部長及び部門長で構成され、社長の業務執行権限に属する事項について、社長の重要な意思決定に係る諮問に応じています。

パーソネル・コミッティ

社長、本部長及び部門長で構成され、人事に関する重要事項について、社長からの諮問に応じています。

サステナビリティ・コミッティ

社長、本部長及び部門長で構成され、コンプライアンス(コンプライアンス委員会)・内部統制(内部統制委員会)・SDGs(SDGs推進委員会)・DX(DX推進委員会)・情報セキュリティ(情報セキュリティ委員会)・ワークライフバランス(ワークライフバランス委員会)・ダイバーシティ(ダイバーシティ推進委員会)等の各分野において、当社が社会的責任を果たし存続可能性を高めるための諸活動を各種委員会に行わせながら、社長からの諮問に応じています。

取締役・執行役員を選任と手続き

取締役・執行役員候補者の指名にあたっては、指名・報酬委員会にて審議の上、取締役会で決定した下記の指名基準に基づいて社長が取締役に提案し、取締役会で決定することとしています。取締役・執行役員の解任についても同様に、下記の解任基準に該当した場合、取締役会での決議をもって、取締役は辞任勧告を執行役員は解任を行います。

【取締役(社外取締役を除く。)候補者指名基準】

- 誠実な人格、情報通信業界における豊富な実務経験や経営に対する高い能力・見識を備える者

【取締役解任基準】

- 不正あるいは背任と疑わしい行為があったとき、または適格性のない者

【執行役員候補者指名基準】

- 人格並びに識見ともに優れその職責を全うすることのできる者で、かつ、欠格事由にあたらぬ者

【執行役員解任基準】

- 執行役員規程に違反したとき、その他執行役員としてふさわしくないと認めるとき

社外役員の選任理由・期待される役割

社外役員は、経営・法務・財務会計等に精通した、多様な知見やバックグラウンドを持つ者を選任しています。また、当社の各事業への助言及び当社取締役会における重要な経営事項の審議や経営の監視の役割を果たしていただくことを期待しています。

取締役会の実効性評価

当社では、コーポレート・ガバナンスの継続的改善として、取締役会の実効性を高める取り組みが重要であると考えております。この取り組みの一環として、原則年1回、かかる実効性評価を実施することとしており、2022年3月期については下記の通り実施いたしました。

【実効性評価のプロセス】

取締役会の任意の諮問機関であり独立社外取締役が委員長を務めるガバナンス委員会が中心となり、取締役会の実効性評価を行い、取締役会においてその内容について検討・確認を行いました。

評価方法	
1	取締役・監査役による自己評価(アンケート)
2	回答結果を事務局で集計し、ガバナンス委員会に報告
3	ガバナンス委員会で分析・評価を行った上で、今後の取り組みを提言として取りまとめ
4	取締役会において、ガバナンス委員会からの報告及び提言に基づき、今後の取り組みを決定

アンケート項目	
1	取締役会の構成： 取締役会の構成や選任方法
2	取締役会の運営の基盤： 取締役会の運営の前提となる考え方の共有状況
3	取締役会の運営： 取締役会の開催回数、議案数、時間、資料の過不足
4	取締役会での意思決定プロセス： 意思決定プロセスの妥当性
5	取締役・監査役へのトレーニング機会の付与： トレーニング機会の充足度
6	事業所の視察： 事業所などの視察の充足度
7	その他： その他意見、コメント

【実効性の評価結果】

前述の評価プロセスにより、アンケート項目全般に亘り概ね適切であることを確認し、取締役会の実効性は確保できていると評価しました。

2021年度に今後の取り組みとした項目については、いずれも対応を行い、概ね改善がなされていると評価しました。しかしながら、「意思決定の進め方」、「ESG/SDGs推進の強化」に関しては、実効性を更に向上させるための新たな意見や提言を受けたことから、継続的な課題として認識しました。

＜今後の取り組み＞

意思決定の進め方(継続)

従来の中長期的な観点に加えて環境変化への適時対応の観点から経営課題を絞り込み、議論に必要な情報を共有する機会を更に充実させ、引き続き経営戦略等について意思決定しやすい環境を構築する。

ESG/SDGs推進の強化(継続)

全社的にサステナビリティを巡る課題を検討・推進する機関として設置したサステナビリティ・コミティとの連携を更に強化し、取締役会での議論・検討を充実させ、事業活動と一体となった取り組みを推進する。

取締役報酬に係る決定方針

取締役の報酬は、優秀な人材を確保・維持できる金額水準であり、かつ、企業価値の持続的な向上を図ることを強く動機付けるものである必要があります。同時に、コーポレートガバナンスにおける重要事項であり、十分な透明性、公平性及び合理性を備え、これらを担保する適切なプロセスを経て決定され、不正を抑制するための十分な仕組みが構築されている必要があります。

当社では左記の考えの下、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責並びに企業倫理の実践、「企業行動基準」の遵守または長期的視点に立った組織運営などを踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬(金銭報酬)である取締役報酬及び執行役員報酬(いずれも固定報酬)並びに業績連動報酬(毎年賞与として支給する業績連動報酬及び中長期の業績連動報酬(中長期インセンティブ)により構成される。)により構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、その職務に鑑み、基本報酬(金銭報酬)である取締役報酬のみにより構成するものとしております。

役員部門	支給人数	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		報酬限度額 (百万円)
			基本報酬等	業績連動報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	8 (3)	169 (21)	164 (21)	5 (-)	350 (60)
監査役 (うち社外監査役)	6 (3)	42 (13)	42 (13)	- (-)	60

(注) 1. 上記の監査役の実人数につきましては2021年6月23日開催の第24期定時株主総会において退任した監査役2名を含んでおります。
2. 業績連動報酬として業務執行取締役に賞与を支給いたしました。中期経営計画「コネクショプラン2023」を取り下げしており、中長期インセンティブの支給はございません。

少数株主の保護に関する方針

伊藤忠商事は当社の支配株主であります。取引につきましては、アクセサリー等の携帯周辺商材の販売、出向社員給与の支払等がありますが、その条件は独立第三者間取引と同様の一般的な取引条件で行っています。また、同一の親会社を持つ株式会社ファミリーマートとの取引においても、独立第三者間取引と同様の一般的な取引条件で行っています。

当社は、「企業行動基準」、「サステナビリティ方針」において、全ての取引先と公正な取引を行うことを定め、サステナビリティ・コミティの事務局である経営企画部を中心に周知徹底を図るとともに、顧問弁護士や監査役、内部監査部による定期的なチェックを行っています。

政策保有株式の保有方針

事業機会の創出や取引関係強化の手段の一つとして取引先の株式を取得する場合がありますが、必要最小限の保有としております。株式の保有が適切ではないと判断した場合は、市場への影響等を総合的に考慮の上、売却することといたします。

取締役・監査役



代表取締役社長
直田 宏

情報通信関係の豊富な経験や取締役としての経験を積み、経営企画部門の統括、職能管掌、営業管掌(法人事業担当)、法人本部の統括を経て、2021年4月から代表取締役社長として当社取締役会の議長を務めており、当社の経営の成長に貢献しています。



取締役専務執行役員
コンシューマ本部長
目時 利一郎

情報通信関係の豊富な経験を積み、各営業部門長・経営企画部門長・営業管掌を経て、現在は取締役専務執行役員コンシューマ本部長を務めており、コンシューマ事業の強化を行うとともに当社の経営の成長に貢献しています。



取締役専務執行役員
管理本部長
兼チーフ・コンプライアンス・オフィサー
兼サステナビリティ担当役員
兼IR担当役員
中田 伸治

情報通信関係の豊富な経験を積み、管理部門の統括、ショップ営業部門長を経て、現在は取締役専務執行役員管理本部長兼チーフ・コンプライアンス・オフィサーを務めており、管理機能の強化を行うとともに当社の経営の成長に貢献しています。



取締役常務執行役員
法人本部長
井上 直樹

情報通信関係の豊富な経験を積み、各営業部門長を経て、現在は取締役常務執行役員法人本部長を務めており、法人事業の強化を行うとともに当社の経営の成長に貢献しています。



取締役(非常勤)
梶原 浩

当社の親会社である伊藤忠商事株式会社の情報・通信部門長としての当社の事業内容・経営実態に関する深い知識や、他の会社の社外取締役としての経験を有することから、当該経験・知識等をもとに当社の経営全般に助言を頂戴するとともに、取締役の職務の執行の監督機能の強化に貢献しています。



社外取締役(独立)
細井 一雄

経営者として豊富な経験と幅広い見識及び情報技術の分野における高い専門性を活かし、当社の各事業への助言及び当社取締役会における重要な経営事項の審議や経営の監視に貢献しています。



社外取締役(独立)
川内 由加

経営者として豊富な経験と幅広い見識及び人財開発の分野における高い専門性を活かし、当社の各事業への助言及び当社取締役会における重要な経営事項の審議や経営の監視に貢献しています。



社外取締役(独立)
新野 和幸

経営者として豊富な経験と幅広い見識及び情報技術の分野における高い専門性を活かし、当社の各事業への助言及び当社取締役会における重要な経営事項の審議や経営の監視に貢献しています。



常勤監査役
乙村 高利

他社での監査役、CFOとしての経験や、長年にわたる審査、リスク管理業務の経験による、経営管理やリスクマネジメントに対する深い知識を活かし、当社の監査体制の強化に貢献しています。



監査役(非常勤)
芝地 光太

長年にわたる審査、リスク管理業務の経験による、経営管理やリスクマネジメントに対する深い知識を活かし、当社の監査体制の強化に貢献しています。



社外監査役(独立)
吉田 修己

公認会計士としての財務及び会計に関する専門的知識・経験を活かし、当社の監査体制の強化に貢献しています。



社外監査役(独立)
辻 あかね

弁護士として培われた企業法務を中心とする専門的知識・経験を活かし、当社の監査体制の強化に貢献しています。

指名・報酬委員会	ガバナンス委員会	特別委員会
主な審議項目: ・取締役会の構成 ・取締役・監査役候補者及び執行役員の指名(選任)基準とプロセス ・後継者計画 ・取締役及び執行役員の報酬制度の設計 ・取締役報酬	主な審議項目: ・ガバナンスの基本方針 ・取締役会の実効性評価 ・トレーニング方針	主な審議項目: ・利益相反取引

各委員会の構成

2022年6月30日現在

地位	氏名	指名・報酬委員会	ガバナンス委員会	特別委員会
代表取締役社長	直田 宏	●	□	
取締役	目時 利一郎			
取締役	中田 伸治		□	
取締役	井上 直樹			
取締役(非常勤)	梶原 浩	□	□	
社外取締役(独立)	細井 一雄	□	●	●
社外取締役(独立)	川内 由加	□	□	□
社外取締役(独立)	新野 和幸	□	□	□
常勤監査役	乙村 高利			
監査役(非常勤)	芝地 光太			
社外監査役(独立)	吉田 修己		□	□
社外監査役(独立)	辻 あかね			□

※ ● 委員長 □ 委員

スキルマトリックス

2022年6月30日現在

属性	取締役								監査役			
	社内				社外				社内		社外	
氏名	直田 宏	目時 利一郎	中田 伸治	井上 直樹	梶原 浩	細井 一雄	川内 由加	新野 和幸	乙村 高利	芝地 光太	吉田 修己 (公認会計士)	辻 あかね (弁護士)
年齢	64歳	62歳	58歳	54歳	55歳	63歳	62歳	68歳	58歳	53歳	71歳	47歳
役職	代表取締役 社長	取締役専務 執行役員	取締役専務 執行役員	取締役常務 執行役員	非常勤 取締役	独立 社外取締役	独立 社外取締役	独立 社外取締役	常勤監査役	非常勤 監査役	独立 社外監査役	独立 社外監査役
在任年数	8年	8年	3年	新任	6年	7年	3年	2年	3年	1年	再任	1年
有する専門性・経験												
企業経営	●	●	●		●	●	●	●			●	
業界知見	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	
営業 マーケティング	●	●	●	●	●	●	●	●				
財務/会計			●						●		●	
法務/リスク管理			●						●	●		●
人事/人財開発			●				●					
ICT	●	●	●	●	●	●		●				
ESG/SDGs	●		●				●					

※ 上記一覧表は各取締役及び監査役の全ての専門性や経験を表すものではありません。

コンプライアンス

コンプライアンスを社内に徹底させることを目的にコンプライアンス委員会を設置しています。四半期ごとに開催する定例コンプライアンス委員会では、CCOが委員長を務め、当社コンプライアンスプログラムの方針に沿った具体的な諸施策・社内教育手法の策定、実施状況の定期的なモニタリングなどを行っています。また、事業活動において遵守すべき事項を「企業行動基準」に定め、「理念ステートメント」とともにカード化し、全ての役員と社員が社員証ケースに入れて携帯しています。このような取り組みの結果、2021年度の重大なコンプライアンス違反件数は、0件でした。

内部通報制度

CCO、法務コンプライアンス部長、社外の弁護士に直接連絡ができるホットライン窓口を設け、報告が適正に行われる体制をとっています。通報者には、報告したことで不利益を被らないように配慮して、調査を行います。また、1人で悩まずにいつでも相談できるよう、各職場に「相談窓口ポスター」を掲示しています。

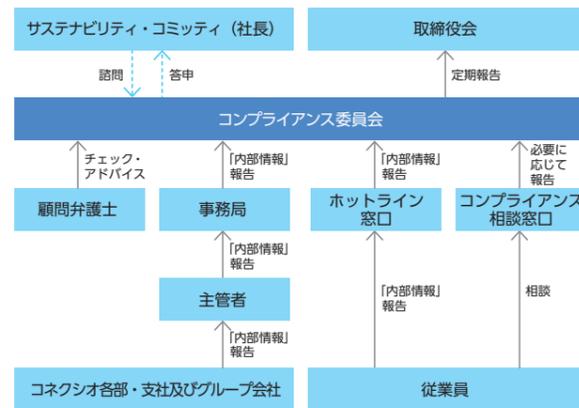
また、2022年6月施行の改正公益通報者保護法に関して、規程を改訂するなどの対応をしました。

携帯電話不正利用防止法遵守の取組み

当社のキャリアショップでは、新規契約でお申込みいただいた内容に誤りがないことを、受付スタッフとは別のスタッフがお客様に再確認をしています。二者確認を徹底することで、不正契約の防止に努めています。



コーポレート・ガバナンス体制図



コンプライアンス意識浸透に向けた取組み

従業員へコンプライアンス意識の浸透を図るため、「コンプライアンスプログラム」と当社の事業に関連する法令や注意点を記載した「私たちの法令ハンドブック」をイントラに掲載し、必要に応じて確認できるようにしています。

新入社員及び中途入社者には、コンプライアンスの心得を身につけ、決して不祥事を起こさないことを目的に、入社時研修を実施しています。

全従業員を対象にした取り組みでは、「コンプライアンス強化週間」を年2回実施し、期間中特定テーマの事例と注意喚起を日替わりで配信し、コンプライアンス意識向上に努めました。また、課長・エリアマネージャー・店長・副店長などを対象に「コンプライアンス責任者研修」を毎年実施し、管理監督者として必要な知識を身につけ、コンプライアンス事故の撲滅に向けた教育をしました。

このほか、注意すべき事例を情報発信し、全従業員に事例・ルールの理解を促し、理解できたかの確認をしています。これらにより、徹底不足やルールの誤認識を最小限に抑えています。



情報セキュリティ

日々お預かりする膨大なお客様情報を適切に管理・保護していくことは、社会の信頼に対する当然の責務であると考えています。当社はこの責務を果たしていくことを経営の最重要課題と位置づけ、「情報セキュリティポリシー」と「個人情報保護の基本方針」を定めています。2004年8月、業界に先駆けて「情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)」認証を取得し、この制度が国際標準規格「ISO27001認証基準」へ移行後も認証取得を継続しています。現在、法人本部(本社、関西支社、豊洲事業所)、量販営業部門(深川事業所、札幌開通センター、札幌テレマーケティングセンター)、コンシューマ・マーケティング部門(ショップ事業開発部新規事業開発課、特例子会社コネクシオウィズ)が認証を取得しています。

セキュリティ意識向上に向けた取組み

当社ではショップの情報事故及びコンプライアンス事案を未然に防止するため、ドコモショップ・auショップ・楽天モバイルショップ等の各キャリアショップにおいて定期的にセキュリティチェックを行っています。チェックの結果は各ショップの営業管理部署にフィードバックし、セキュリティ意識の向上に努めています。

DX化の取組み

リモートワークの拡大など社会の働き方の大きな変化をビジネスチャンスと捉え、DX化の取り組みを迅速に推進しています。経営陣・利用部門の各部門代表メンバー・IT部門が参加する「DX推進委員会」にて、情報共有やディスカッションを通じて新たな取り組みや経営課題の解決に取り組んでおります。経済産業省がDXレポートで示した「2025年の崖」を踏まえ、既存システムの刷新に取り組んでいる最中であり、より生産性の高い効率的なオペレーションを実現いたします。

「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護の基本方針(プライバシーポリシー)」の詳細は、当社ホームページでご紹介しています。

情報セキュリティポリシー
<https://www.conexio.co.jp/policy/security>
 個人情報保護の基本方針(プライバシーポリシー)
<https://www.conexio.co.jp/policy/privacy>

また、近年増加しているサイバー攻撃に対しても対策規程を整備した上で、訓練・教育を含めた必要な対策を講じて情報漏洩リスクや事業継続リスクの低減に努めています。



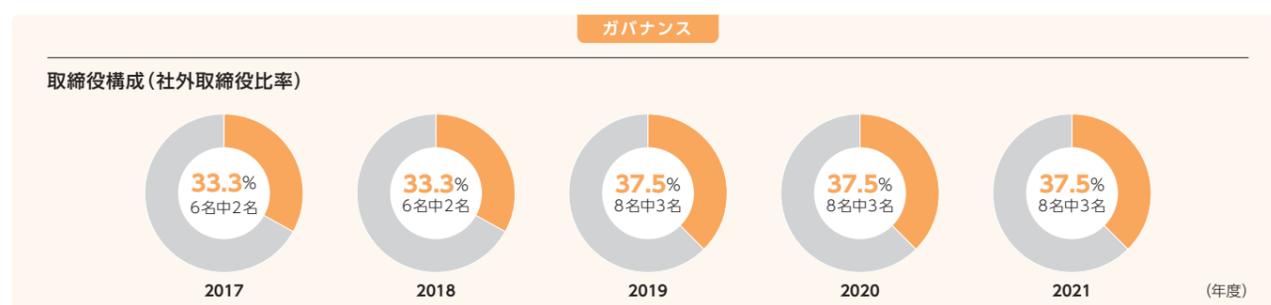
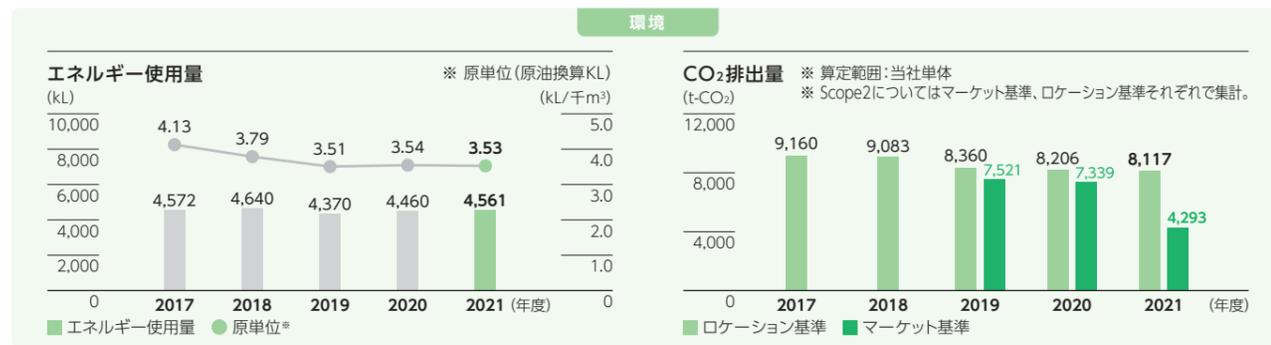
財務ハイライト

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
損益状況(単位:百万円)										
売上高 ^(注1)	209,303	292,364	282,961	281,307	260,016	264,897	263,925	209,005	188,795	193,247
コンシューマ事業	191,546	275,170	263,994	263,834	242,954	245,534	244,587	191,810	169,858	176,887
法人事業	17,757	17,193	18,967	17,472	17,061	19,362	19,337	17,194	18,937	16,359
営業利益	5,903	6,968	8,592	9,203	9,978	10,207	10,277	10,330	10,676	8,072
コンシューマ事業	7,276	8,506	10,131	10,598	11,796	12,625	13,566	13,196	12,462	9,568
法人事業	1,859	2,313	2,223	2,154	2,115	1,591	977	1,714	2,758	3,100
調整額 ^(注2)	△3,232	△3,851	△3,762	△3,550	△3,933	△4,009	△4,266	△4,580	△4,544	△4,596
経常利益	6,034	7,050	8,682	9,294	10,046	10,293	10,539	10,515	11,075	8,202
当期純利益	3,092	4,002	5,013	6,149	6,469	6,738	6,921	7,000	7,536	5,618
財政状況(単位:百万円)										
純資産	28,262	21,443	25,731	29,850	34,016	38,174	42,106	46,287	51,140	53,625
総資産	86,624	97,113	100,656	94,832	93,790	99,407	103,506	95,757	105,315	100,965
自己資本	28,262	21,443	25,731	29,850	34,016	38,174	42,106	46,287	51,140	53,625
キャッシュ・フローの状況(単位:百万円)										
営業活動によるキャッシュ・フロー	△7,913	12,012	7,266	8,392	8,635	7,574	8,558	13,118	5,329	5,086
投資活動によるキャッシュ・フロー	△11,709	△1,178	△1,911	△1,811	△1,904	△2,079	△2,108	△1,290	△1,473	△2,078
財務活動によるキャッシュ・フロー	8,715	△8,542	△5,509	△7,490	△4,805	△2,685	△2,909	△2,685	△2,687	△3,132
現金及び現金同等物期末残高	1,860	4,151	3,997	3,088	5,013	7,821	11,360	20,499	21,665	21,542
1株当たり情報(単位:円)										
1株当たり純資産	505.38	479.32	575.17	667.23	760.35	853.30	941.18	1,034.64	1,143.13	1,198.66
1株当たり年間配当金	26.50	31.50	40.00	48.00	56.00	65.00	60.00	60.00	65.00	70.00
1株当たり当期純利益	61.46	82.16	112.07	137.45	144.60	150.62	154.72	156.48	168.45	125.58
財務指標(単位:%)										
ROE	12.9	16.1	21.3	22.1	20.3	18.7	17.2	15.8	15.5	10.7
ROA	4.6	4.4	5.1	6.3	6.9	7.0	6.8	7.0	7.5	5.4
自己資本比率	32.6	22.1	25.6	31.5	36.3	38.4	40.7	48.3	48.6	53.1
配当性向	43.1	38.3	35.7	34.9	38.7	43.2	38.8	38.3	38.6	55.7
配当利回り	3.3	3.9	3.7	4.2	3.3	2.9	4.3	4.4	4.7	5.0
株主総利回り	—	—	—	—	—	136.8	89.1	90.3	96.0	101.1

(注1) 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を2021年度の期首から適用しておりますが、2020年度以前の売上高に与える影響は軽微であるため、遡及修正を行っておりません。

(注2) 調整額は、各報告セグメントに配分していない全社費用であります。全社費用は、主に各報告セグメントに帰属しない一般管理費であります。

非財務ハイライト



貸借対照表

	2020年度	2021年度
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	21,550	21,425
売掛金	29,038	27,996
商品及び製品	6,295	6,437
原材料及び貯蔵品	62	52
前払費用	1,056	927
未収入金	27,788	26,065
預け金	114	117
その他	12	12
貸倒引当金	△5	△6
流動資産合計	85,914	83,028
固定資産		
有形固定資産		
建物	5,769	5,987
減価償却累計額	△3,359	△3,614
建物(純額)	2,410	2,373
構築物	374	375
減価償却累計額	△152	△174
構築物(純額)	221	201
機械及び装置	9	9
減価償却累計額	△4	△5
機械及び装置(純額)	4	4
工具、器具及び備品	4,708	4,850
減価償却累計額	△3,454	△3,509
工具、器具及び備品(純額)	1,253	1,341
土地	52	52
リース資産	3	8
減価償却累計額	△0	△1
リース資産(純額)	2	7
建設仮勘定	69	0
有形固定資産合計	4,014	3,979
無形固定資産		
のれん	1,306	1,183
ソフトウェア	426	518
ソフトウェア仮勘定	15	23
キャリアショップ運営権	7,654	6,949
その他	8	8
無形固定資産合計	9,410	8,683
投資その他の資産		
投資有価証券	217	213
関係会社株式	13	13
長期前払費用	178	118
繰延税金資産	1,805	850
敷金及び保証金	3,637	4,032
その他	162	81
貸倒引当金	△39	△35
投資その他の資産合計	5,976	5,274
固定資産合計	19,401	17,936
資産合計	105,315	100,965

	2020年度	2021年度
負債の部		
流動負債		
買掛金	14,756	15,391
未払代理店手数料	6,370	6,757
未払金	14,505	13,154
未払費用	3,267	3,103
未払法人税等	2,022	275
未払消費税等	876	325
前受金	49	27
預り金	804	825
賞与引当金	4,829	1,852
役員賞与引当金	81	5
リース債務	0	1
その他	18	126
流動負債合計	47,583	41,848
固定負債		
退職給付引当金	5,894	3,178
資産除去債務	595	624
リース債務	1	5
その他	100	1,682
固定負債合計	6,591	5,491
負債合計	54,174	47,339
純資産の部		
株主資本		
資本金	2,778	2,778
資本剰余金	-	-
資本準備金	580	580
その他資本剰余金	4	4
資本剰余金合計	585	585
利益剰余金		
利益準備金	113	113
その他利益剰余金	-	-
別途積立金	2,469	2,469
繰越利益剰余金	45,190	47,677
利益剰余金合計	47,774	50,260
自己株式	△0	△0
株主資本合計	51,138	53,624
評価・換算差額等		
その他有価証券評価差額金	2	0
評価・換算差額等合計	2	0
純資産合計	51,140	53,625
負債純資産合計	105,315	100,965

損益計算書

	2020年度	2021年度
売上高		
商品売上高	115,402	120,934
手数料収入	73,393	72,312
売上高合計	188,795	193,247
売上原価		
商品期首棚卸高	4,922	6,295
当期商品仕入高	111,993	116,494
合計	116,916	122,789
商品期末棚卸高	6,136	6,470
商品評価損	△158	13
商品売上原価	110,621	116,333
代理店手数料	25,166	25,396
売上原価合計	135,788	141,729
売上総利益	53,007	51,518
販売費及び一般管理費		
役員報酬	189	206
給料及び手当	10,813	13,397
賞与	2,003	2,890
賞与引当金繰入額	4,829	1,852
役員賞与引当金繰入額	81	5
退職給付費用	613	755
法定福利費	4,011	3,738
人材派遣費	1,936	2,309
荷造及び発送費	389	393
販売促進費	2,447	2,872
通信費	618	614
地代家賃	4,543	4,716
修繕維持費	1,620	1,789
業務委託費	1,178	1,085
賃借料	169	180
減価償却費	1,932	2,069
のれん償却額	131	123
貸倒引当金繰入額	0	1
その他	4,821	4,439
販売費及び一般管理費合計	42,331	43,445
営業利益	10,676	8,072
営業外収益		
受取利息	0	0
受取配当金	0	0
店舗移転等支援金収入	146	58
雇用調整助成金	259	-
保険解約返戻金	-	31
その他	48	47
営業外収益合計	455	137
営業外費用		
支払利息	0	0
固定資産除売却損	11	-
契約解約損	35	0
投資事業組合運用損	4	1
その他	4	5
営業外費用合計	56	7
経常利益	11,075	8,202
特別利益		
固定資産売却益	24	-
投資有価証券売却益	-	46
移転補償金	-	430
退職給付制度改定益	-	280
その他	0	13
特別利益合計	25	769
特別損失		
本社移転費用	-	167
店舗閉鎖損失	36	139
固定資産除売却損	43	35
減損損失	181	257
その他	5	-
特別損失合計	268	599
税引前当期純利益	10,832	8,373
法人税、住民税及び事業税	3,672	1,794
法人税等調整額	△375	960
法人税等合計	3,296	2,755
当期純利益	7,536	5,618

百万円

キャッシュ・フロー計算書

	2020年度	2021年度
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前当期純利益	10,832	8,373
減価償却費	1,932	2,069
のれん償却額	131	123
減損損失	181	257
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△2	△2
賞与引当金の増減額(△は減少)	178	△2,976
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	46	△75
退職給付引当金の増減額(△は減少)	313	△2,435
退職給付制度改定益	-	△280
受取利息及び受取配当金	△0	△0
支払利息	0	0
雇用調整助成金	△259	-
移転補償金	-	△430
本社移転費用	-	167
為替差損益(△は益)	2	△1
投資有価証券売却損益(△は益)	-	△46
売上債権の増減額(△は増加)	11,381	1,020
未収入金の増減額(△は増加)	△18,976	1,723
棚卸資産の増減額(△は増加)	△1,345	△109
仕入債務の増減額(△は減少)	△2,395	1,022
未払金の増減額(△は減少)	7,639	△1,296
未払消費税等の増減額(△は減少)	△613	△551
確定拠出年金移行に伴う未払金の増減額(△は減少)	-	1,915
その他	61	△165
小計	9,106	8,301
利息及び配当金の受取額	0	0
利息の支払額	△0	△0
雇用調整助成金の受取額	259	-
移転補償金の受取額	-	430
法人税等の支払額又は還付額(△は支払)	△4,160	△3,524
その他	123	△120
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,329	5,086
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	△943	△1,291
無形固定資産の取得による支出	△268	△239
投資有価証券の売却による収入	-	71
投資有価証券の取得による支出	△30	△30
敷金及び保証金の差入による支出	△175	△585
敷金及び保証金の回収による収入	198	221
長期前払費用の取得による支出	△77	△57
その他	△177	△165
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,473	△2,078
財務活動によるキャッシュ・フロー		
自己株式の取得による支出	△0	△0
配当金の支払額	△2,685	△3,132
その他	△1	△0
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,687	△3,132
現金及び現金同等物に係る換算差額	△2	1
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	1,165	△122
現金及び現金同等物の期首残高	20,499	21,665
現金及び現金同等物の期末残高	21,665	21,542

百万円

コーポレートデータ

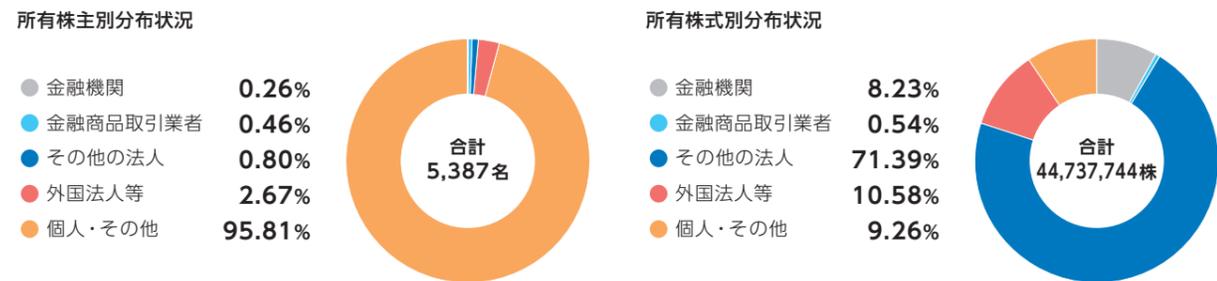
企業情報

商号	コネクシオ株式会社	設立	1997年8月
本社所在地	東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラストタワー7階 TEL.03-5408-3100(代表)	主要株主	伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長	直田 宏	事業内容	携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供
資本金	2,778百万円	従業員数	5,529名 ※ 2022年3月31日現在
決算期	3月(年1回)	株式市場	東証プライム市場(証券コード9422)

株式情報 (2022年3月31日現在)

発行可能株式総数	普通株式	153,600,000株
発行済株式の総数	普通株式	44,737,744株(自己株式194株を除く)
株主数		5,387名

株式の分布状況 (2022年3月31日現在)



大株主の状況 (2022年3月31日現在)

株主名	持株数	持株比率
伊藤忠商事株式会社	26,996,000株	60.34%
光通信株式会社	3,350,200株	7.49%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,395,500株	5.35%
NCSN - SHOKORO LIMITED	1,233,600株	2.76%
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	766,120株	1.71%
株式会社エスアイエル	716,800株	1.60%
株式会社UH Partners 2	707,100株	1.58%
コネクシオ社員持株会	697,577株	1.56%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	533,900株	1.19%
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02 505002	425,000株	0.95%

(注) 持株比率は、自己株式(194株)を控除して計算しております。

社会からの評価

ESG投資指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

当社は、ESGについて積極的に取り組んでいる日本企業を対象とした指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

同指数は英 FTSE Russell が算出しており、各業種で相対的に環境・社会・ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)のESGのパスシブ運用ベンチマークとしても採用されております。

当社はSDGs経営を掲げ、社会の持続的な成長に貢献するため、本業・専門分野を通じたSDGs経営を実践しております。これらの取り組みをより一層推進し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

女性活躍推進マーク「えるぼし」

当社は、女性の活躍推進に関する取り組みが優れている企業に対して厚生労働大臣が認定する「えるぼし」の3段階目(最高位)を取得しました。「えるぼし」は、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」(以下、女性活躍推進法)に基づき、5つの評価項目(「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」)において、優良な取り組み実績が認められた企業に対して厚生労働大臣から与えられるもので、2020年6月からはえるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合にプラチナえるぼし認定が制定されました。当社は上記5項目全ての基準を満たし、「えるぼし」の3段階目(最高位)の認定を取得しました。



当社は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に則り、女性が活躍できる雇用環境の推進に努めており、育児短時間制度利用者や女性管理職の増加につなげています。今後はプラチナえるぼし認定を目指し、キャリア研修やライフステージに合わせた研修を実施し、長期的な就業継続と活躍を推進していきます。

ハタラクエール2022

当社は、福利厚生の実現に取り組む法人を表彰・認証する「ハタラクエール2022」において、特に優れた取り組みを行っている法人として「優良福利厚生法人・総合」に認証されました。現状把握が行われており、経営や人材に対して福利厚生が果たす目的を強く広く理解できている点や、採用や定着・多様な従業員の活用手段・労働生産性の向上・モチベーションの引き上げ等まで広く認識できている点などが評価されました。



子育てサポート企業認定マーク「プラチナくるみん」「くるみん(2度目)」

当社は、2018年7月27日付けで、厚生労働省が制定する「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」として2度目の認定(くるみん)を受けました。同時に、より高い水準の取り組みを行い、要件を満たしたことにより、優良な「子育てサポート企業」として特例認定(プラチナくるみん)も受けました。



コネクシオは、今後も多様な個性や価値観を持った従業員一人ひとりが、今まで以上に活躍できる柔軟な働き方の整備や職場環境づくりを推進してまいります。

健康経営優良法人認定制度「健康経営優良法人2022」

当社では「働き方改善」だけでなく、社員の健康管理についても取り組んでおり、以下について推進しております。



- ・生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
 - ・メンタルヘルス対策
 - ・健康課題の対応・保持・増進
 - ・労働時間の適正化、ワークライフバランス
- これらの取り組みが評価されたことにより、経済産業省などが、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2022」に認定されました。

東京都家庭と仕事の両立支援推進企業の登録

当社は、2019年12月に東京都家庭と仕事の両立支援推進企業に登録をし、2022年4月に更新登録をしました。登録については「育児と仕事との両立」「介護と仕事との両立」の2種類について、それぞれ制度の整備状況と利用実績を基に評価され、制度整備や利用実績に応じ★の数(育児、介護それぞれ1~3個)が付いた「両立支援推進企業マーク」が付与されます。当社は、育児は★2個、介護は★3個(最高位)を獲得しています。今後も、女性の育児のみならず男性の育児休業取得推進等、両立支援の取り組みを推進してまいります。





人をつなぐ、価値をつなぐ

<https://www.conexio.co.jp/>