株式会社関電工

KANDENKO INTEGRATED REPORT 2026

株式会社関電工
統合報告書

Who we are

社是

人間第一

「人間」とは、社員はもとより、株主、お客様、地域社会など全ての人のことであり、
これらの重要なステークホルダーが、豊かに、より幸福になることを願っています。
今では当社グループの経営風土の重要な要素であり、
企業活動を支える柱として、現在も強い生命力を持ち続けています。

Who we are

建物に命を吹き込み、人々の生活に光を灯す。

関電工は1944年の創立以来、総合設備企業として
電力インフラから建築設備、情報通信といった幅広い領域で、
社会と暮らしの基盤を支え続けてきました。

「人の力」と「技術の力」、そして社会を支える使命感を胸に、
持続可能な社会の実現に貢献していきます。

経営理念

企業行動憲章

ご挨拶

この度は「KANDENKO INTEGRATED REPORT 2026」をご覧いただき誠にありがとうございます。

当社は、電気、空調、通信などの建築設備の企画から設計、施工、メンテナンス及びその後のリニューアルまでのワンストップサービスを展開するとともに、社会インフラ設備の維持・構築を担うことで電力の安定供給を支えております。

近年では、AI・半導体、再生可能エネルギーなど成長ポテンシャルの高い分野への積極的な営業活動や、お客様のエネルギー課題解決に貢献するリニューアル提案の強化に注力するとともに、バックオフィス機能拡充による業務の分業化や現場情報の一元化による収支・工程管理の徹底を図り、2025年度は過去最高の営業利益を達成することができました。

また、デジタル化が進む現代にあっても「人」を最も重要な経営資源と捉えており、従業員エンゲージメントをより一層高める処遇や福利厚生制度の充実、多様な採用方式やキャリア形成に合わせた研修プログラムの実践を図るほか、海外人材の活躍促進や女性社員の積極登用などダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを推進し、魅力的な職場づくりと社会を支える人づくりにまい進しております。

今後とも当社グループは、社会を支える“100年企業”に向けて、コンプライアンスの徹底と安全・品質の確保を経営の大前提として、ステークホルダーの皆様に対して最適なソリューションを提供するグリーンイノベーション企業を目指してまいります。

代表取締役社長
田母神 博文

代表取締役会長
文挾 誠一

CONTENTS

イントロダクション

02 Who we are
03 ご挨拶／目次／編集方針
04 関電工のビジネス領域
05 関電工のあゆみ
06 社長メッセージ
11 At a Glance

価値創造ストーリー

14 グリーンイノベーション企業に向けて
15 価値創造プロセス
16 マテリアリティ（重要課題）
17 資本の定義と方向性
18 バリューチェーン
19 重要なステークホルダー

価値創造への取り組み

21 2024-2026年度 中期経営計画の進捗
22 財務戦略・資本政策
24 トータルパートナーへの進化（WATTMILL®）
25 丸わかり！ WATTMILL®
26 チーフ・オフィサー制度／経営組織の改編
27 関電工のCxO
29 特集｜「未来へつなぐ」関電工らしさ
31 DX戦略
32 研究開発活動
34 ステークホルダーコミュニケーション

関電工のビジネス

36 ビジネスの全体像
建築設備工事部門 事業戦略
37 屋内線・環境設備工事
社会インフラ工事部門 事業戦略
39 情報通信工事
41 配電線工事
43 工務関係工事

ESG経営

46 グリーンイノベーション企業に向けたESG経営
47 社外取締役座談会
Environment
51 カーボンニュートラルに向けた取り組み
52 環境への取り組み
Social
53 自然災害復旧支援のあゆみ
54 労働安全と高品質施工
56 従業員への取り組み
61 人権の尊重／サプライヤーとのパートナーシップ
62 地域社会との共生・スポーツ振興
Governance
63 コーポレート・ガバナンス
69 マネジメント体制

データセクション

71 11か年財務サマリー
72 非財務情報
73 企業情報
74 株式情報

報告対象期間
2025年4月1日～2026年3月31日（一部、対象期間外の活動報告含む）

編集方針
全てのステークホルダーの皆様に対し、当社の事業内容及び中長期的な価値創造についてより一層の理解を深めていただくことを目的として、財務・非財務情報を一体的に統合した「KANDENKO INTEGRATED REPORT」を2021年度より発行しております。なお、編集に当たっては、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」などを参照しています。

ツールマップ

統合報告書

財務情報	非財務情報
WEBサイト「株主・投資家情報」	WEBサイト「サステナビリティ」
https://www.kandenko.co.jp/ir/	https://www.kandenko.co.jp/sustainability/
決算短信・決算参考資料 有価証券報告書	コーポレートガバナンス報告書

関電工のビジネス領域

当社は設備工事を担うプロフェッショナルとして、電気・通信分野をはじめとする社会インフラの上流から下流まで、そして、建築設備のライフサイクル全体におけるトータルソリューションを提供し、環境に優しく安全・安心なまちづくりに貢献しております。

建築設備工事部門

屋内線・環境設備工事

オフィスビル、工場、ホテル、商業施設、教育施設、病院など、国内外の様々な建物における電気の新設・増設を担っています。また、既存設備のリニューアルにおいても、設備診断から企画・提案・施工・保守・メンテナンスに至るまでお客様のあらゆるニーズにお応えしています。

社会インフラ工事部門

情報通信工事

光ファイバーケーブル網の整備や携帯電話基地局の設置、CATV放送設備や自治体の伝送路構築などのネットワークインフラ設備全般において、新設・リニューアルなどの企画から設計・施工・メンテナンスまで幅広い実績を挙げています。

社会インフラ工事部門

配電線工事

ご家庭や店舗などお客様に直接電気をお届けする架空・地中配電線設備の工事・メンテナンスを担っています。安全かつ効率的な施工方法、工具、作業車両等を用いて高い技術力を発揮するとともに、地震、雷、豪雨などの自然災害による不測の事態にも迅速かつ適切に対応できるよう、万全な施工体制を整備しています。

社会インフラ工事部門

工務関係工事

変電設備工事や送電線工事のほか、原子力発電所内の電気設備工事を担当しています。近年では、風力発電所や太陽光発電所の建設と送電線網への連系線工事も行っており、関電工の総合的ノウハウ、豊富な経験が評価され、数多くの受注につながっています。

関電工のあゆみ

未来へつなぐ社会の基盤

当社は1944年9月の創立以来、“お客様及び地域社会との共存を目指すことが当社存立の意義である”との考えに基づき幅広く事業を展開し、日本国内でも有数の総合設備企業に成長いたしました。
戦後日本の発展とともに電力の安定供給を守り、人々の暮らしを支えてきた当社のあゆみは、今日の事業基盤と価値創造力につながり、未来への成長に向けた原動力となっています。

■売上高（連結）　ー営業利益（連結）

※1998年度までは単体の実績を示しています。
※2021年度より「収益認識に関する会計基準」（企業会計基準第29号）等を適用しています。

社長メッセージ

人を育て、資本を強め、事業を広げる。新しい成長フェーズへの歩みを、力強く進めていきます。

Summary

- 2025年度の総括と、成長の手応え
- 東京電力パワーグリッド株式会社による保有株式売却
- コンサルティング事業・サービス事業の強化
- 最大のテーマ「人材」
- 更なる成長に向けて

代表取締役社長
田母神 博文

TOP MESSAGE

2025年度の総括と、成長の手応え

建築設備・社会インフラとも、良好な事業環境を捉え、確かな成果へ。この歩みを次の成長へとつなげていく。

2025年度は、良好な事業環境のフォローの風を確実に捉え、成果へとつなげることができた1年でした。帆船が帆を張って推進力に変えるように、意思を持って成し遂げたことではないかと評価しています。

この1年、全国の拠点を訪問し、社長就任時に掲げた「安・信・変・COM（安全/安心・信頼・変革・コミュニケーション）」という4つの柱について、自らの言葉で説明を重ねてきました。従業員一人ひとりがこの4つの柱を意識し、誠実に職務を遂行してくれていると実感しています。

業績面においても、2025年度は当初の想定を上回る結果となりました。2024-2026年度中期経営計画（以下、24-26中計）で掲げた最終年度業績目標を前倒しで達成し、中計最終年度にあたる2026年度目標については、上方修正を行いました。中でも営業利益目標は670億円から900億円へと大幅に引き上げました。継続的に取り組んできた生産性向上や粘り強い価格交渉が利益改善に貢献したと感じています。

TOP MESSAGE 社長メッセージ

事業セグメント別に見ると、建築設備事業では、データセンターや半導体工場、首都圏の大規模再開発案件に加え、バブル期に建設された建築設備のリニューアル需要も拡大し、極めて良好な事業環境となりました。一方で、労務費・資機材価格の上昇や中東情勢をはじめとする地政学リスクの高まりにより、お客様の投資マインドに変化が生じており、注視が必要と考えています。

2026年度の受注計画は、引き続きデータセンターや半導体工場の設備投資需要を確実に取り込んでいく方針です。首都圏の大規模再開発案件についても今後の計画が控えており、着実な受注を目指すとともに、首都圏に限らず大阪や名古屋、さらに地方都市においても受注機会の拡大を見込んでいます。

社会インフラ事業においては、インフラの老朽化に伴う更新需要が着実に拡大しています。レベニューキャップ制度のもと、電力インフラの計画的な更新が制度として組み込まれる中、当社はこの流れを的確に捉え、受注を積み重ねることができました。

また、再生可能エネルギー分野についても市場の拡大が期待できます。政府のエネルギーミックス政策を追い風に、風力発電所の建設工事や、電力を蓄え必要な時間帯に放出する大型蓄電所の建設需要拡大が見込まれています。

こうした良好な事業環境を捉える力や、当社の技術・技能面の優位性も、人材があってこそのものです。建設業界全体では就業者数の減少が進んでおり、とりわけ建設技能者の減少は深刻です。国土交通省もこの状況に強い危機感を持ち、処遇改善に加え、労務費を削らず作業員へ適切に還元することを求める建設業法の改正、十分な工期確保を制度化する働き方改革など、業界の持続可能性を高めるための環境整備を進めてきました。当社としても重要課題として認識している人材確保・育成への取り組みをより一層強化していく考えです。

2025年度業績

連結実績

完成工事高	7,420億円	前年度比 110.4%
営業利益	831億円	前年度比 142.5%
経常利益	849億円	前年度比 142.8%
親会社株主に帰属する当期純利益	635億円	前年度比 149.9%

個別実績

新規受注高	7,315億円	前年度比 113.0%
完成工事高	6,377億円	前年度比 109.4%
営業利益	696億円	前年度比 142.8%
経常利益	718億円	前年度比 143.1%
当期純利益	565億円	前年度比 151.4%

東京電力パワーグリッド株式会社による保有株式売却

高まる市場の期待に、攻めの成長戦略とガバナンスで応えていく。

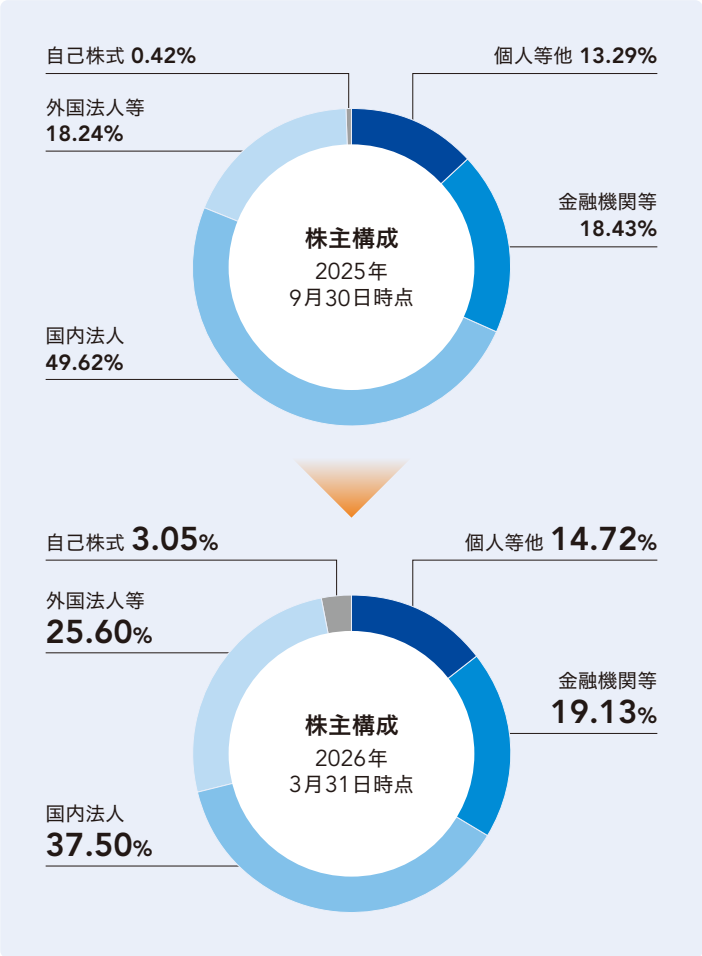
2026年に入り、大株主である東京電力パワーグリッド株式会社が、当社株式の約2,600万株を売り出しました。この結果、東京電力パワーグリッドの持株比率は46%超から34%程度まで低下し、株主構成が大きく変わりました。市場流通株式数が増加したことから、株式市場からも一層の期待を寄せていただいていると感じています。

株式の売出しと同時に、株式需給の改善を図るため、約300億円の自己株式取得を実施しました。その原資には、政策保有株式の売却代金を充当しました。近年の事業成長と資本政策によって積み上げてきたキャッシュ創出力があったからこそ、このタイミングで実行できたと考えています。

TOP MESSAGE 社長メッセージ

こうして資本構成が変化した以上、当社に求められる責任も変わります。改訂されたコーポレートガバナンス・コードが求めているのは、攻めの成長戦略と実効性のあるガバナンスを整備し、それをステークホルダーへ明確に説明することだと認識しています。収益力を高めつつある当社が、資本をどこに投じ、どのように成長していくのか。これらを自らの言葉で語り、株主・投資家の皆様に納得していただかなければなりません。株式の流動性向上に伴い、国内外の株主層、個人投資家層も広がっている今だからこそ、私はこの責任を強く意識しながら経営にあたっています。

東京電力パワーグリッド株式会社による保有株式売却による株主構成の変化



コンサルティング事業・サービス事業の強化

お客様との接点を深く、長く。伴走型ビジネスでグリーンイノベーションを進める。

当社が描く成長ストーリーは、これまで築いてきた実績と信頼関係を最大限に活かし、社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献していくことです。そのために必要なハード・ソフト両面からインフラを担う。その姿を象徴するのが、当社が2044年、創立100周年のありたい姿として掲げる「グリーンイノベーション企業」です。

グリーンイノベーションは、建築設備事業と社会インフラ事業を連携させ、新たな事業を生み出しながら、脱炭素社会・レジリエンス社会の実現に貢献していくことです。省エネ・脱炭素化に関わる工事施工、スマート保安やデマンドコントロールといった次世代のO&Mに加え、省エネ・創エネ・蓄エネを提案する高付加価値なコンサルティング領域の強化にも力を入れています。

なかでも、お客様との伴走型ビジネスであるコンサルティング事業は、当社がより一層強みを発揮していくべき領域だと考えています。工事には前工程と後工程があり、前工程では、「エネルギー消費量を減らしたい」などといったお客様の課題に向き合い、コンサルティングを行います。高効率設備への更新に限らず、運用の見直しによる省エネ提案も行い、実際の更新工事は当社が担う。そして後工程、つまりその先のオペレーションやメンテナンスといったサービス事業領域にも、今後さらに力を入れていきます。

2026年3月には、エネルギー可視化ツール「WATTMILL®」の販売を開始しました。蓄積したデータをお客様と共有しながら、運用改善やピーク電

TOP MESSAGE 社長メッセージ

力抑制による電気料金削減など、具体的な提案を行っています。

お客様とデータを共有し、深く、長く接点を持つことで、お客様が抱える課題にしっかりと寄り添い、より良い方法で解決してまいります。

最大のテーマ「人材」

人材こそが、最大の資産。
エンゲージメントの向上で生産性を最大化する。

こうした成長戦略を実現する上での最重要テーマは、やはり人材です。当社にとっては、人材そのものが唯一無二の生産設備すなわち、ものづくりの根幹と言えます。事業環境が良好であるからこそ、確実に対応できるだけの人材の確保・育成が追いついていなければ、お客様に寄り添うことができません。

だからこそ、人材に対する取り組みは、当社にとって最優先の経営課題です。定期採用に加え中途採用も強化し、2025年度は合計で500名を超える採用を実現しました。女性技術者、外国人技術者、学部、学科にとらわれない技術職の採用も進めています。多様な採用に応じた研修プログラムを策定するなど、人材育成の面でも強化しています。こうした取り組みは、着実に成果として表れ始めていると感じています。

人材の確保は、採用数を増やすだけでは意味がなく、育成の質が伴って、初めて力になります。次期中計となる2027-2030年度中期経営計画では、当社だけでなくグループ会社・協力会社を含めた教育のあり方を考えていく必要があります。教育施設や指導にあたる人材への投資、指導者自身のモチベーションをどう高めるか。組織の規模が広がっていく中で、これまで大切に培ってきた使命感や企業文化を、どう次の世代へ引き継いでいくか。これらも次期中計における中核テーマの一つです。

当社が持つ強みは、従業員一人ひとりが社会インフラやお客様設備を守っているという使命感と誇りを強く持ち、それが組織のすみずみまで根付いていることです。こうした強みを発揮し、お客様に高品質なサービスを提供し続けるためには、24-26中計の人材戦略にあるように「働いてみたくなる魅力のある会社」「安心して働き続けられる会社」の実現に向けた環境整備が不可欠です。そのため、業績貢献に応じた報酬配分・処遇改善やワークライフバランスの充実、K.アサーションの定着、健康経営の推進をはじめとする各種施策を通じて、従業員エンゲージメントの向上を図り、一人ひとりの力

2024-2026年度中期経営計画の人材戦略

採　用

社会とお客様の要請に応える
人材の採用

- **学歴・学科にとらわれない**新卒採用
- **職種別・工種別**採用
- **キャリア採用方法の多様化**
- SNS等を活用した**採用ブランディング**
- 講座開設や共同研究等による**学生へのアプローチ**

育　成

専門性、組織力を備えた
人材の育成

- **多様化する採用**に応じた研修
- **リスキリング**（シニア活躍等）
- **サポーター制度**によるOJT活性化
- 人材育成ロードマップ見直しによる**早期の若手育成・重要資格取得**
- **新たな現場生産体制構築**に向けた人材育成

データ活用・AI導入
人的資本の可視化
配置や労務管理の最適化・効率化

配　置

タレントマネジメントによる
効果的な育成・配置

- **適性・能力等に基づく配置**
- **ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン**（シニア・女性・外国人等の活躍）
- グループ内の相互**人事交流**
- 能力開発を目的とした**ジョブローテーション**

従業員エンゲージメント

「働いてみたくなる魅力のある会社」
「安心して働き続けられる会社」の実現

- 業績貢献に応じた**報酬配分・処遇改善**
- K.アサーションの定着

職　場　環　境

- **ワークライフバランス**の充実
- **健康経営**の推進（ウェルビーイング）

TOP MESSAGE 社長メッセージ

を最大限に引き出すことにより、お客様への価値提供と企業価値の持続的な向上につなげていきます。

生産性向上については、時間外労働の上限規制、いわゆる「2024年問題」への対応のために準備してきた施策が大きく前進しました。その代表例がプレハブ化です。従来、現場で行っていた組立・加工作業の一部を現場外に切り出し、ジャストインタイムで現場へ届ける仕組みで、現場作業の負担を大きく軽減します。拠点数・対応品目ともに実装拡大が進んでおり、今後も更なる拡大を目指しています。あわせて、エンジニアが一人で担ってきた業務の一部をバックオフィスへ移管する分業化の取り組みも進めており、生産の仕組みそのものを変えていこうとしています。また、2026年6月にはITコンサルティング、システム開発・運用の豊富なノウハウを有する株式会社GCUの株式を取得し、グループに迎えました。GCU社の強みと当社の現場力を掛け合わせることで、DX・IT技術の活用による現場業務の高度化・生産性の向上を図るとともに、お客様への新たなサービスの提供も進めていきます。コーポレート部門でも、2025年7月から準備を進めてきたシェアードサービスセンターを2026年4月に開設し、経理・人事労務などの定型業務の集約を進めています。現場・コーポレートの双方で改善の効果が出始めており、この流れをさらに加速させ、収益性の向上へとつなげていきます。

更なる成長に向けて

変わらぬ使命感と誇りで、さらに高みを目指す。関電工から、業界の未来を切り拓いていく。

24-26中計で強化してきた経営基盤を土台に、次期中計では、さらに意欲的な目標を掲げていきたいと考えています。株主還元、人材への成長投資、M&Aなどの事業投資、社会インフラを守るために必要な設備投資という資本配分のあり方を、経営メンバーと議論し続けていきます。一方で、投資家の皆様からは、より高い成長を求めるご意見をいただくこともあります。社内外の対話を丁寧に重ねながら、経営に反映していきたいと思っています。

当社の基本方針は、これからも変わりません。使命感と誇りを持ち、人々の暮らしと社会の発展を支えること。これが全ての土台です。この社会的責任を果たした上で、お客様とより深く、より長く向き合う課題解決型のサービス企業へと変革し、更なる高みを目指して挑戦し続けていきたいと考えています。私は社長就任以来、「安・信・変・COM」の4本柱のもとで業界ナンバーワンを目指すと話をしてきました。そしてこの1年、社長として様々な活動をしていく中で、新たに芽生えた思いがあります。それは、競合他社との比較にとどまらず、設備工事業界全体のステータスを高めていかなければならないという思いです。これは当社だけの課題ではなく、設備工事という仕事の魅力を社会にどう伝えていくかという業界共通の課題です。

その上で私が実現したいのは、若い世代がこの仕事に憧れを持てるような道筋をつくることです。街中で行う配電線工事は多くの方の目に触れる仕事だからこそ、例えばロボティクスを推進し、電気を生かしたまま安全に工事を行う様子を多くの方に見ていただく。そんな夢の実現に向けて、これからも新しい視点から様々な仕掛けを試していきたいと思います。

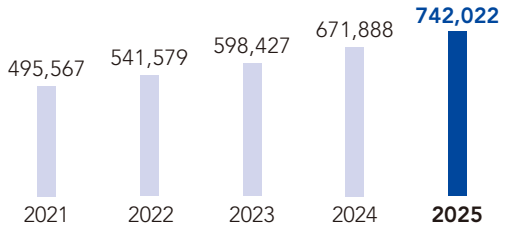
こうした一つひとつの取り組みを積み重ね、関電工のビジョンや現場で働く一人ひとりの姿を、正しく、力強く社会へ伝えていく。それは当社のみならず、業界全体の未来を切り拓くことにもつながると信じています。私自身、当社のありたい姿を胸に刻み、熱量を持ってその実現を追求していきたいと思います。

At a Glance 財務情報

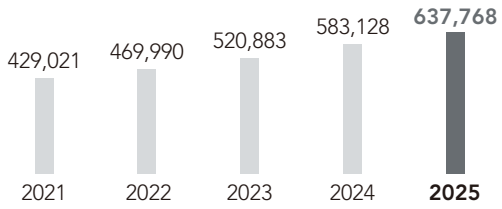
売上高

単位：百万円

連結 **742,022** 百万円



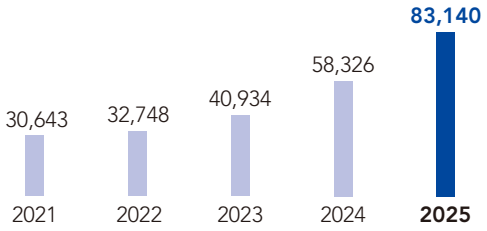
単体 **637,768** 百万円



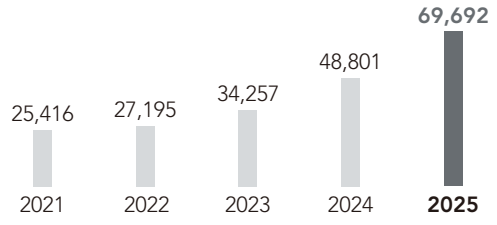
営業利益

単位：百万円

連結 **83,140** 百万円



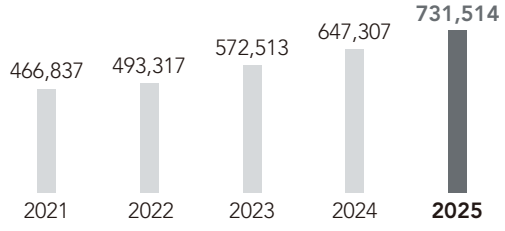
単体 **69,692** 百万円



新規受注高

単位：百万円

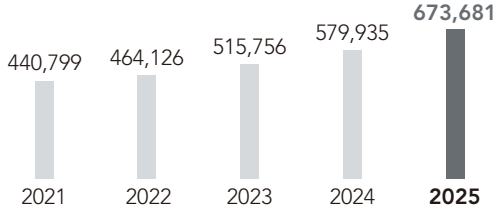
単体 **731,514** 百万円



次期繰越工事高

単位：百万円

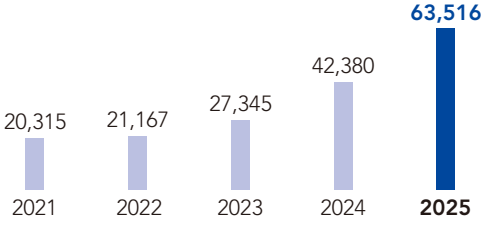
単体 **673,681** 百万円



親会社株主に帰属する当期純利益

単位：百万円

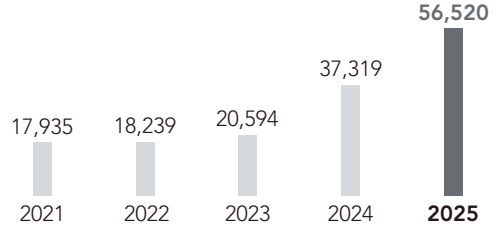
連結 **63,516** 百万円



当期純利益

単位：百万円

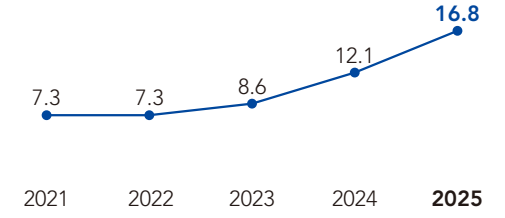
単体 **56,520** 百万円



ROE

単位：%

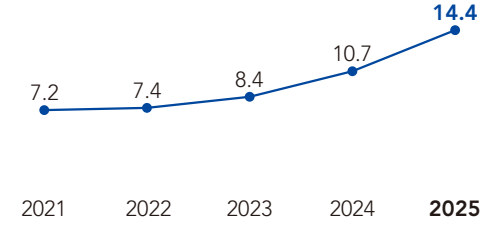
連結 **16.8** %



ROIC

単位：%

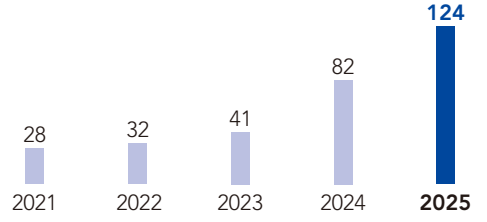
連結 **14.4** %



1株当たり配当金

単位：円

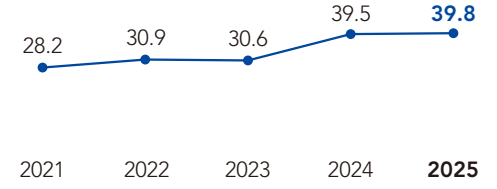
連結 **124** 円



配当性向

単位：%

連結 **39.8** %

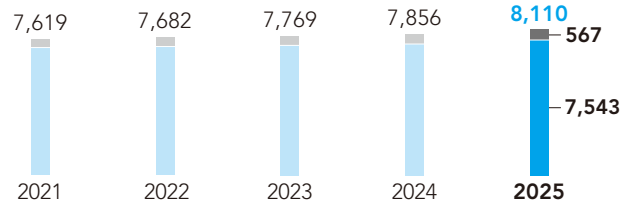


At a Glance 非財務情報

従業員数

単位：人

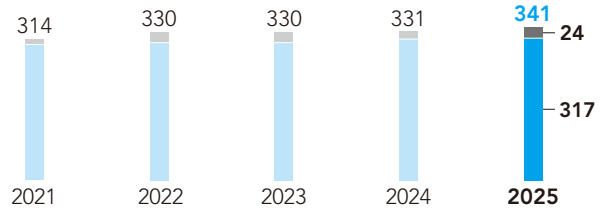
全体 **8,110** 人　男性 **7,543** 人　女性 **567** 人



定期採用者数

単位：人

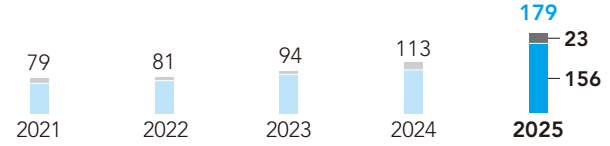
全体 **341** 人　男性 **317** 人　女性 **24** 人



キャリア採用者数

単位：人

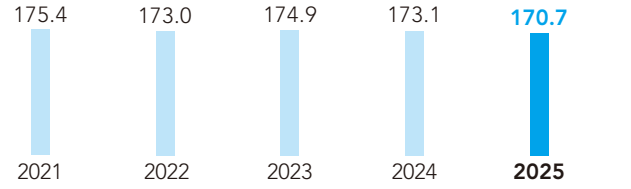
全体 **179** 人　男性 **156** 人　女性 **23** 人



一人当たり平均総労働時間/月

単位：時間

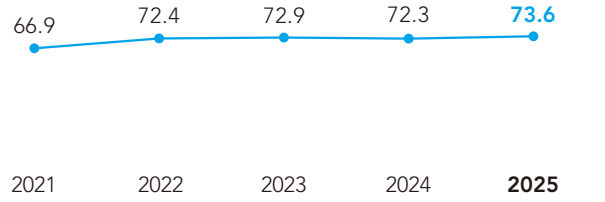
全体 **170.7** 時間



有給休暇取得率

単位：%

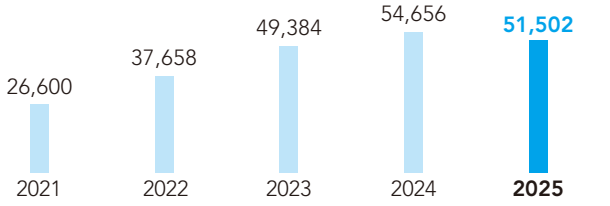
全体 **73.6** %



従業員研修時間数※（全社共通研修等）

単位：時間

延べ時間数 **51,502** 時間

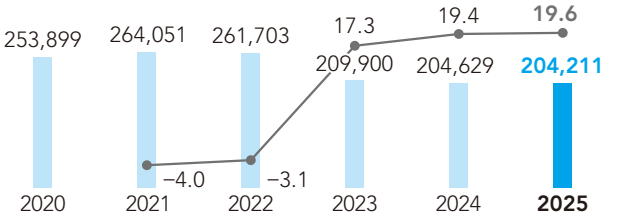


※人材育成センター実施分

エネルギー消費量・削減率※

単位：GJ・%

消費量 **204,211** GJ　削減率 **19.6** %

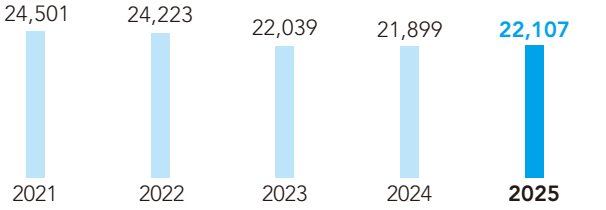


※2020年度比。基準値 253,899GJ

電気使用量

単位：MWh

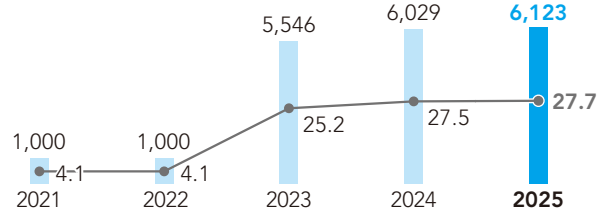
全体 **22,107** MWh



再生可能エネルギー導入量※・消費電力再エネ率

単位：MWh・%

導入量 **6,123** MWh　再エネ率 **27.7** %



※2023年度より再エネ電力を購入したことに伴い、再エネ導入率が向上

Section

01 価値創造ストーリー

当社は、社会を支える“100年企業”へ向けたビジョンとしてグリーンイノベーション企業の実現を目指しております。当セクションでは、そのビジョン実現に向けたストーリーをはじめ、価値創造プロセス、マテリアリティ（重要課題）やバリューチェーンなどについて記載しております。

14 グリーンイノベーション企業に向けて
15 価値創造プロセス
16 マテリアリティ（重要課題）
17 資本の定義と方向性
18 バリューチェーン
19 重要なステークホルダー

グリーンイノベーション企業に向けて

グリーンイノベーション企業として社会を支える“100年企業”へ

「グリーンイノベーション企業」とは、関電工が創立100周年（2044年）に向けて実現を目指している企業のあり方です。
その中核となるのは、脱炭素社会とレジリエンス社会の実現という社会的要請に応えること。
社会インフラやお客様設備の維持・構築にとどまらず、最適なソリューションを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

建築設備
×
社会インフラ

既存のGI領域

- EV充電設備
- 蓄電池
  - 将来技術
    - 直流給電
- 再生可能エネルギー
  - 将来技術
    - 発電量予測システム
    - 次世代型太陽光電池
- リニューアル
  - 照明・受変電
  - 対人空調等
  - 将来技術
    - 省エネ変圧器
    - PoE照明

2026年度までに進出するGI領域

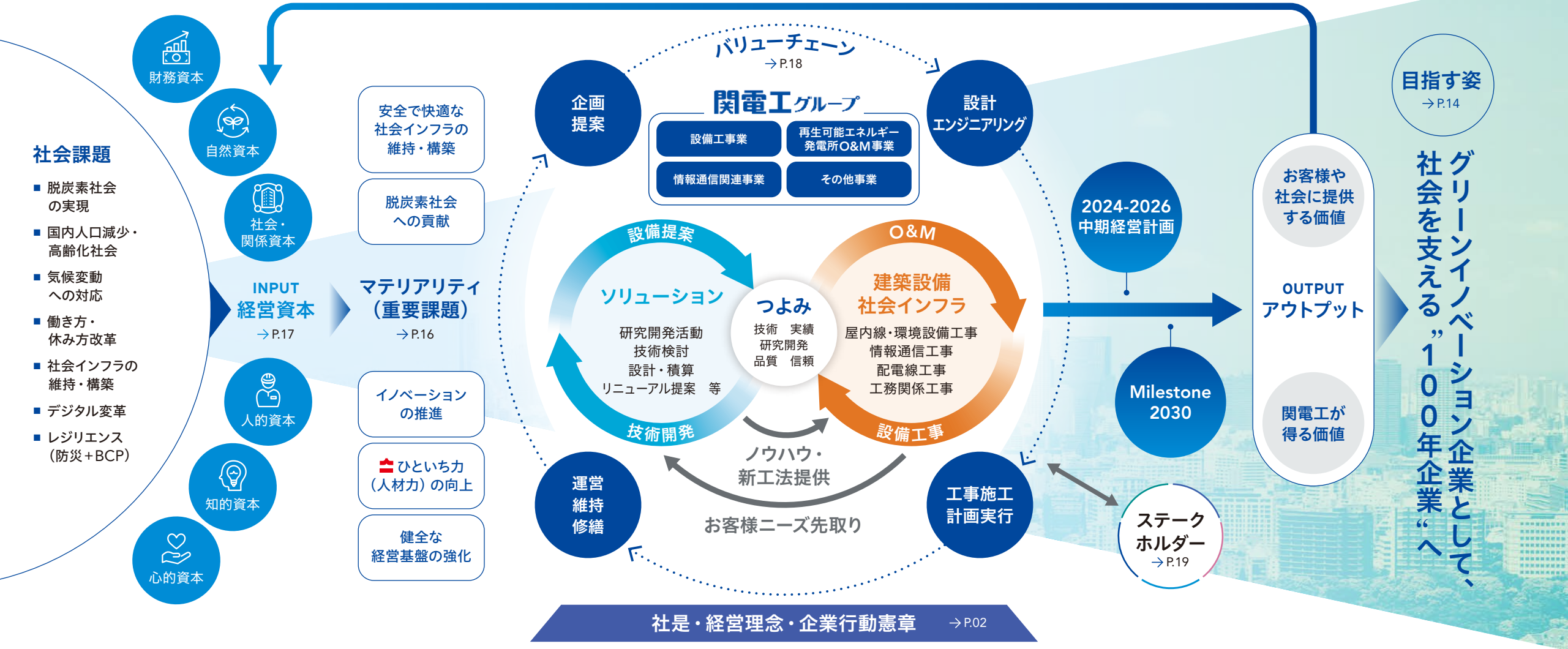
- EMS
  - 将来技術
    - センシング
    - 無線給電
- リニューアル
  - エネルギー熱源
  - 産業空調等
  - 将来技術
    - ヒートポンプ
- PPA

将来的に進出するGI領域

- 水素
- 次世代原子炉
- CO_2貯蔵
- 太陽光パネルリサイクル

価値創造プロセス

受け継いできた強みを活かし、持続的な成長・企業価値向上を目指します



マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス

STEP 1 社会課題の抽出 → STEP 2 社会課題の重要度評価 → STEP 3 施策の検討と妥当性評価 → STEP 4 マテリアリティ（重要課題）の特定

マテリアリティ（重要課題）
※詳細についてはこちらをご参照ください。

マテリアリティ（重要課題）		自社における取り組み	社会に対して	関連するSDGs
安全で快適な社会インフラの維持・構築	安全で快適な設備の構築と社会インフラの維持・発展、災害の復旧・復興という使命を果たすとともに、都市や地域が抱える課題の解決と新たなまちづくりを通して、持続可能な社会の実現に貢献します。	■ 労働安全の確保（ルール・手順の遵守） ■ 安全で高品質な設備構築のためのルール徹底 ■ 健康管理の徹底 ■ 労働安全・品質向上への技術・工法の研究開発	■ 暮らしや事業活動を支える電力設備の建設・保守 ■ 設備のリニューアル・メンテナンス、BCP対策 ■ 鉄道、道路、水道、ローカル5G関連工事 ■ 新しいまちづくり（地域マイクログリッド、スマートシティ等）への参画	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 11 住み続けられるまちづくりを 13 気候変動に具体的な対策を
脱炭素社会への貢献	自社における環境負荷低減への取り組みを推進するとともに、再生可能エネルギー関連施設の建設、オフィスビル、工場をはじめとする公共性の高い施設における脱炭素と省エネルギーのソリューションを通して、豊かな社会環境づくりに貢献します。	■ 工事におけるCO_2排出量の削減 ■ 環境に配慮した技術・工法の研究開発 ■ 設備更新等によるエネルギー消費量削減 ■ EV車の導入促進 ■ 廃棄物の抑制と適正処理	■ 設備の構築・運用に関する脱炭素・省エネソリューション提案 ■ 再生可能エネルギー発電事業・施設建設の推進	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを
イノベーションの推進	建設業の将来を見据え、デジタル技術の活用などによる効率的なオペレーションの追求と技術革新を推進するとともに、グループ内外の多様なパートナーとの連携により、高品質な設備構築と脱炭素とレジリエンスに貢献するビジネスモデルを追求します。	■ 業務プロセスの再設計 ■ 工法・管理プロセスの高度化（IoT・AI・ロボット・ドローン技術の応用） ■ バックオフィス設置、ITシステムの高度化による業務効率化 ■ 大学、自治体、他業種等との共同研究	■ プレハブ化・ユニット化工法の深化による高品質な設備の提供 ■ 自然災害時における迅速かつ効率的な復旧 ■ 設備の自然災害対策	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 17 パートナーシップで目標を達成しよう
ひといち力（人材力）の向上	社会の全ての『人』の共栄を願う『人間第一』の理念を体現するためには、協力会社・資材調達先をはじめとするパートナーと関電工グループが力を合わせ、技術・技能の研鑽を通して付加価値の高いサービスを追求しなければならないと考えます。 私たちはこれを『ひといち力』と呼び、これを原動力として事業活動を推進し、社会に貢献してまいります。	■ プロフェッショナル人材の育成 ■ 対話や意思疎通による相互理解の促進 ■ 協力会社・資材調達先等とのパートナーシップの維持・向上 ■ 働き方改革の推進 ■ ダイバーシティの推進 ■ 教育プログラムの充実 ■ 人権方針、調達方針の策定・共有	■ 高品質なサービスの提供 ■ 安心で働きがいのある雇用機会の提供 ■ パートナー企業（協力会社・資材調達先等）との共創	3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 17 パートナーシップで目標を達成しよう
健全な経営基盤の強化	経営の大前提であるリスク管理とコンプライアンスにより経営の透明性を確保し、社会から信頼される企業であり続けるためのマネジメントを推進します。	■ ガバナンス体制の維持・強化 ■ 適切なリスク管理とプロセス管理 ■ コンプライアンスの徹底 ■ 情報セキュリティ対策の維持・強化	■ 社会課題に対する持続的な取り組み ■ 株主や投資家等への誠実な対応（対話、適時・適確な情報開示等） ■ 安定的かつ継続的な株主還元	10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナーシップで目標を達成しよう

資本の定義と方向性

財務資本

経営を支える財務基盤

INPUT

2026年3月31日現在

- 総資産 6,356億円
- フリーキャッシュ・フロー 846億円
- 自己資本 3,902億円
- 有利子負債 140億円

OUTCOME

2026年度

- 営業利益 900億円
- ROIC 14%程度
- ROE 16%程度
- 配当性向 40%程度

人的資本

ひといち力

電気、空調、通信、土木など多様な分野に精通するプロフェッショナル人材

INPUT

2026年3月31日現在

- 技術士 194名
- 1・2級電気工事施工管理技士 2,571名
- 第一種電気工事士 2,504名
- 1・2級管工事施工管理技士 198名
- 1・2級土木施工管理技士 626名

OUTCOME

- 技術・技能を組み合わせ新たな価値を創造する次世代型プロフェッショナル人材の育成
- プロフェッショナル人材同士をつなぎ、シナジーを発揮する仕組みの構築
- AI・ロボット・データ分析など高度な特定分野に精通した人材を必要に応じ採用

自然資本

環境負荷低減に資する再生可能エネルギー資源

INPUT

2026年3月31日現在

- 再生可能エネルギー発電所数 19ヵ所
- 総発電設備容量 74.2MW

発電事業
https://www.kandenko.co.jp/business/service31.html

OUTCOME

- 温室効果ガス排出量
  - 2050年 実質ゼロ
  - 2030年 △50%（2020年度比）
  - 2026年 △32%（2020年度比）

※いずれもScope1、Scope2が対象

知的資本

ひといち力

電力安定供給を支えることで培ってきた技術・ノウハウや最高のサービスをお届けするための先見性・独創性

INPUT

- 社会インフラやお客様設備の維持・構築における技術、マネジメント力、動員力
- 研究開発投資 33億円
- 特許（商標除く） 181件

OUTCOME

- 高付加価値サービスの追求（電力設備と建築設備の技術・ノウハウの融合）
- 脱炭素技術の向上（環境配慮型工法の開発、工事車両の電動化など）
- 既存事業を高度化し、新規事業を生み出すデータプラットフォームの構築

社会・関係資本

地域に密着した事業推進体制

INPUT

- サプライチェーン（協力会社、メーカー、代理店）
- 研究・プロジェクト推進パートナー（自治体、企業、大学など）

OUTCOME

- より強靭で、よりしなやかなサプライチェーンの構築
- パートナーシップの強化と社会課題の追求

心的資本

ひといち力

社会やお客様と向き合い、やり遂げるための使命感

INPUT

- 社会やお客様の要請・要望に真摯に向き合う姿勢
- お客様の気持ちに寄り添い、最後までやり遂げようとする姿勢
- やるべき仕事に徹する姿勢
- 緊急時や危機的状況において発揮される個人と組織の力（あらゆるネットワークを駆使して事態を収拾する力）

OUTCOME

- マインドをつなぎ、ひろげていく文化・組織風土の醸成

バリューチェーン

関電工グループは、省エネ、脱炭素、防災・BCPなど多岐に亘るお客様ニーズに的確にお応えするため、企画・設計・施工・保守・メンテナンス、その後のリニューアルまでを含めたトータルソリューションサービスを展開しております。

将来的には、総合設備企業としての強みを活かし、電気・空調・通信・ネットワーク設備等を組み合わせ、利便性と柔軟性を同時に追求する次世代型設備やカーボンニュートラルに資するエネルギー利活用の高度化を実現するサービスの提供を目指します。

企画・提案

機能・サービス

事業企画、提案
- お客様ニーズに則した最適な設備の新設・リニューアルを企画・提案
- 設備のエネルギーマネジメントを提供

つよみ

都心部における大型再開発や大規模送電網新設プロジェクトなど数多くの施工実績を有し、豊富な技術とノウハウを蓄積。

設計・エンジニアリング

機能・サービス

基本設計、詳細設計、積算
- 設備機能や利便性を追求
- 建築ライフサイクルにおける費用対効果の最大化
- 環境に配慮した最適な工法を検討

つよみ

社内のエンジニアリング能力を結集するとともに、最新の技術・イノベーションも取り入れ、お客様ニーズにお応えする設備と品質を追求。

運営・維持・修繕

機能・サービス

保守、メンテナンス、リニューアル
- 設備保全・メンテナンス
- 脱炭素、防災・BCPなどお客様設備の機能向上に資するリニューアルを実施

つよみ

幅広い知識を保有するプロフェッショナル人材とグループ会社を含めたサポート体制による充実したアフターサービスを提供。

工事施工・計画実行

機能・サービス

施工計画、調達、工事、施工管理
- 綿密な施工計画を立案
- 最適な資機材の調達
- パートナー企業との共同施工
- 徹底した安全・品質管理

つよみ

卓越した技術・ノウハウや工法を組み合わせ、お客様にとって最適な設備を構築。

重要なステークホルダー

社是「人間第一」※の『人間』とは、社員はもとより、株主、お客様、地域社会など全ての人を意味します。

これら重要なステークホルダーの“豊かさと幸福”を願って、価値あるサービスを提供することが当社グループの使命であると考えます。

※社是 → P.02

**価値ある
サービスを提供**

関電工グループ
グループ会社

ステークホルダー		当社が提供する価値	主な関わり・手法
お客様	**施主・発注者** 施設・設備の利用者 **お客様のお客様** 顧客企業のサービス利用者など	時代の変化と お客様のニーズを先取りした 付加価値の高いサービス	■ お客様の経営課題を解決する建築設備のライフサイクル全体におけるトータルソリューションの提供 ■ グリーンイノベーション関連技術の獲得・活用 ■ DX推進等による現場施工の省人化と高品質なサービスの提供
従業員	**社員など** 社員・契約社員、 派遣社員など、及びその家族	多様な人材が 能力を最大限に発揮し 安心して活き生きと 働くことができる環境	■ 健康経営の推進、ワークライフバランスの充実 ■ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 ■ 専門性、組織力を備えた人材の育成
パートナー	**サプライチェーン** 協力会社、メーカー、代理店 **共同推進者** 共同事業推進者、共同研究者	多様なパートナーとの共存共栄	■ “パートナーシップ構築宣言”の遂行 ■ アライアンス・共同開発等による技術開発 ■ 協力会社の成長に向けた支援・インセンティブ拡充
株主等	**株主** 当社の株式保有者など **投資家** 投資家及び機関投資家	持続的な成長と中長期的な 企業価値の向上	■ 株主や投資家等との積極的な対話、適時・適確な情報開示 ■ 適切なガバナンス体制の構築・整備（機能の発揮） ■ 安定的かつ継続的な株主還元
社会	**社会で暮らす人々** 自治体、地域コミュニティ	安全で快適な社会インフラの維持・ 構築を通じた持続可能な社会の実現	■ 電力・通信インフラの維持・構築、自然災害発生時における復旧・復興対応 ■ 環境に配慮した技術の開発・設計・施工、環境負荷低減に向けた自社の取り組み ■ 脱炭素や省エネルギー等のソリューションを通じた豊かな社会環境づくり

Section

02 価値創造への取り組み

グリーンイノベーション企業の実現性を高め、価値創造ストーリーを具現化していく第一歩となる実行計画が2024-2026年度中期経営計画です。当セクションでは、価値創造への具体的な取り組みとして、中期経営計画の進捗や財務戦略・資本政策などの各戦略や、計画を推進する各チーフ・オフィサーからのメッセージ、インナーブランディングの取り組みなどを記載しております。

21 2024-2026年度中期経営計画の進捗
22 財務戦略・資本政策
24 トータルパートナーへの進化（WATTMILL®）
25 丸わかり！ WATTMILL®
26 チーフ・オフィサー制度／経営組織の改編
27 関電工のCxO
29 特集｜「未来へつなぐ」関電工らしさ
31 DX戦略
32 研究開発活動
34 ステークホルダーコミュニケーション

2024-2026年度中期経営計画の進捗

2025年度は、民間建設投資が堅調に推移する中、これまで推し進めてきた生産性向上や施工体制の最適化などが収益構造の改善に寄与した結果、中期経営計画の最終年度である2026年度の業績目標を前倒しで達成し、過去最高業績を更新しました。
2026年度についても引き続き建設需要の堅調を見込み、業績目標を上方修正しました。

2024
連結売上高
6,718億円
連結営業利益
583億円

2025
連結売上高
7,420億円
連結営業利益
831億円

2026

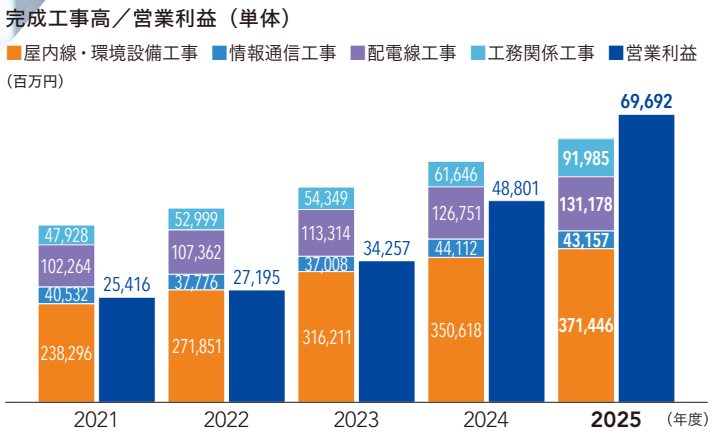
	2025年4月公表	2026年4月公表
連結売上高	7,160億円	7,800億円
連結営業利益	670億円	900億円
ROE〔連結ベース〕	10%超	16%程度
ROIC〔連結ベース〕	10%超	14%程度

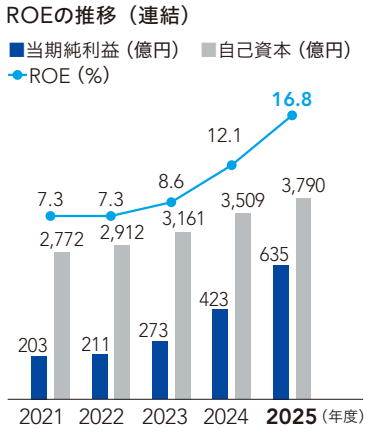
2025年度主な取り組み

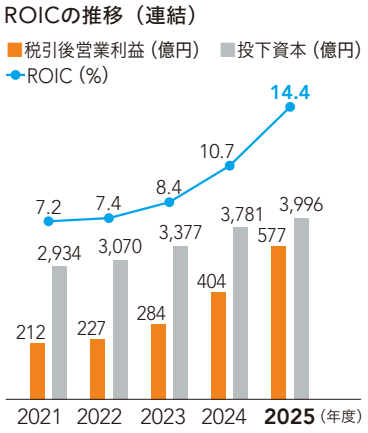
従業員とともに幸せな成長を実現	社会インフラ及びお客様設備の維持・構築に貢献	グリーンイノベーションを推進	あらゆる手段で生産性・効率性を向上	ステークホルダーと確固たる信頼関係を構築
人材/投資/財務	建築設備/社会インフラ/グリーンイノベーション/新規/海外		DX/生産力	コンプライアンス/安全・品質/環境
■ 多様化する採用活動に応じた人材育成 ■ 現場事務職への要員シフトと育成強化 ■ エンジニアリング力強化に資する研修体系の整備 ■ 人事・賃金制度の見直し、福利厚生の拡充 ■ 健康経営の推進 ■ 快適な職場環境の整備 ■ 政策保有株式の売却による投資資金の確保	■ AI・半導体、再生可能エネルギーなど高成長分野への積極展開 ■ 顧客のエネルギー課題解決に対応したリニューアル提案の拡充 ■ レベニューキャップ制度に基づく設備更新への着実な対応 ■ AIやデータを活用した戦略的な営業活動 ■ データセンター関連工事の体制強化 ■ グループ・協力会社との連携強化	■ エネルギーマネジメントシステム「WATTMILL®」の提供開始 ■ 脱炭素コンサルティングの営業・施工・管理体制の構築 ■ グリーンイノベーション事業の領域拡大に向けたインフラサービス事業（PPA・ESP）の検討 ■ 再エネ発電所向けのソリューション展開を見据えた実証計画の策定（蓄電池・スマートO&M）	■ 定型事務業務のシェアード化 ■ ロードマップに基づくDX人材の体系的・戦略的育成の推進 ■ スキル・技術の一元管理による人的資本最適配分プラットフォームの構築 ■ 現場生産管理体制の再構築に向けたプレハブ化・バックオフィス化の拡大 ■ 現場業務の分業化展開による生産性向上	■ 研修の拡充によるコンプライアンス意識醸成 ■ 第三者機関による人身災害データ及び安全・品質管理体制の分析・評価 ■ AIを活用した危険予知システムの開発 ■ 温室効果ガス排出量の削減目標見直し（当初目標の前倒し達成） ■ 積極的な株主還元の実施（配当性向40%程度の維持） ■ 東京電力との資本関係の見直し（当社株式の売出し及び自己株式の取得）

財務戦略・資本政策

最高財務責任者（CFO） **杉﨑 仁志**







2025年度の振り返り

好調な市場環境で増収増益、資本関係の見直しによる機動性確保

2026年3月期の業績は、売上高7,420億円、営業利益831億円と、大幅な増収増益を達成しました。民間建設における首都圏の再開発や半導体工場等の大型案件、高水準を維持したデータセンター関連案件、さらにレベニューキャップ制度を背景とした電力会社の計画的な設備投資需要を確実に取り込んだことが、売上の成長を牽引しました。利益面についても、脱炭素や防災・BCPといった社会的要請に応えるリニューアル提案営業の強化に加え、バックオフィス機能の拡充による現場の生産性向上が実を結び、過去最高益を更新するとともに、キャッシュ創出力も向上しています。

また、当期の重要な出来事として、東京電力パワーグリッド株式会社による当社株式の売出しが挙げられます。双方の望ましい資本関係について対話を重ねた結果、持株比率を34%程度まで引き下げることで合意に至りました。これにより、資本効率の向上と株主層の多様化、株式の流動性向上を図るとともに、戦略的なM&Aや資本政策などを含めた経営の機動性が高まることが期待されます。

中期経営計画の進捗について

資本コストを意識した経営の深化と投資規律を伴う成長投資の2軸を強化

中期経営計画における財務目標である、ROE16%程度、ROIC14%程度の達成・維持に向け、当社は引き続き、更なる生産性向上による利益の創出に加え、事業部門別のROIC管理による最適な事業ポートフォリオ構築と低採算資産の縮減に努めてまいります。特に政策保有株式については、中計3年間の累計縮減目標を従来の200億円から300億円程度に引き上げ、縮減を加速させていく考えです。

こうして創出した自己資金と、銀行借入や格付け取得による機動的な社債発行を組み合わせ、中計期間で総額1,250億円規模となる成長投資（事業投資、設備投資、IT・DX、研究開発）に振り向けてまいります。これらの投資に対しては、正味現在価値や投資回収期間といった定量評価にハードルレートを設定して判断するとともに、経営戦略との整合性や事業・財務シナジーといった定性面も総合的に勘案する厳格な投資規律を働かせています。これにより、再エネやデータセンター、半導体関連などの成長分野へ資本を重点配分し、企業価値向上に直結する投資サイクルを確立していきます。

財務戦略・資本政策

投下資本の効率性を確保しつつ、持続的な成長に向けた投資を着実に実行していく考えです。

グリーンイノベーション企業の実現に向けた財務状況

脱炭素コンサルティングなどの新規成長領域へ戦略的に再配分する投資サイクルを目指す

当社が長期目標に掲げる「2044年 グリーンイノベーション企業」の実現に向けては、既存事業の収益力強化を最優先とし、そこで獲得したキャッシュをカーボンニュートラル関連などの新規成長領域へ戦略的に再配分する投資サイクルが不可欠です。

現在のフェーズにおいては、まず現場作業のプレハブ化やユニット化といった生産性向上の取り組みに注力し、既存事業の足腰を徹底的に強化しています。その上で、既存事業とのシナジーや投資リターンを客観的に検証しながら、脱炭素コンサルティングサービスをはじめとする新規分野への進出を段階的に検討しています。持続可能な財務健全性の維持と、未来への投資の最適バランスを追求するキャッシュアロケーションを着実に実行します。

株主還元・投資家とのコミュニケーションに関して

安定的・積極的な株主還元を続け、投資家との対話を深化させる

株主の皆様への利益還元につきましては、安定配当の継続という基本方針のもと、配当性向40%程度を目標としています。近年の堅調な利益向上を受け、2025年度の年間配当は前年度比42円の大幅な増配となる124円を実施しました。今後も、安定的かつ積極的な還元を継続していきます。

また、株式売出しに伴う新たな株主層の拡大を見据え、ステークホルダーの皆様との双方向の対話をこれまで以上に重視しています。その一環として、2025年4月に新設した社長直轄組織の「IR・広報室」では、会社情報の適時適切な開示に努めるとともに、定期的なアナリスト・機関投資家向け決算説明会の実施、個別IR取材対応などに加え、海外投資家の増加を踏まえた海外ロードショーを行うなど、情報開示の透明性に努めています。今後も建設的な対話を通じて市場との信頼関係を築き、価値共創を推進していきます。

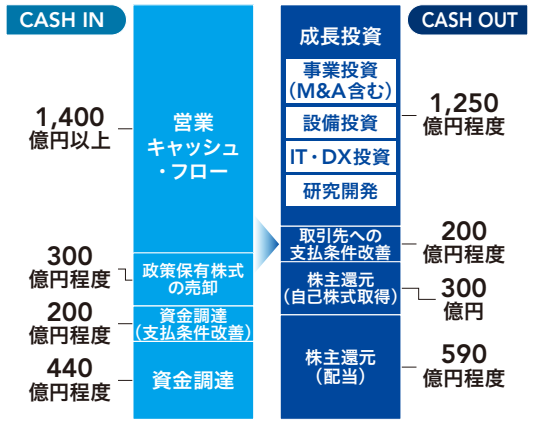
ステークホルダーへのメッセージ

持続的に企業価値を高めるための資本効率の向上で、ステークホルダーの期待に応える

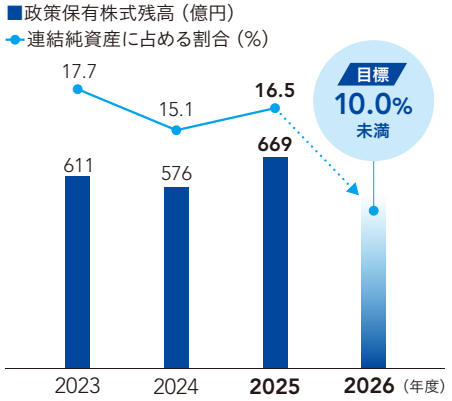
CFOとして私が最も重視する判断軸は、短期的な利益の最大化ではなく、資本コストを上回るリターンを常に意識し、企業価値の持続的成長による資本効率の向上です。売上や利益の規模を追うだけでなく、財務の健全性をしっかりと維持しながら、将来の成長投資との両立を図ることが基本姿勢です。

中期経営計画の最終年度となる2027年3月期についても、安全・品質を基盤に、カーボンニュートラルの促進や送配電設備の高度化、レジリエンス強化といった社会的要請に応える事業を引き続き推し進めていきます。ステークホルダーの皆様のご期待に応えるべく、引き続き財務戦略の側面から挑戦と変革を支えていく所存です。

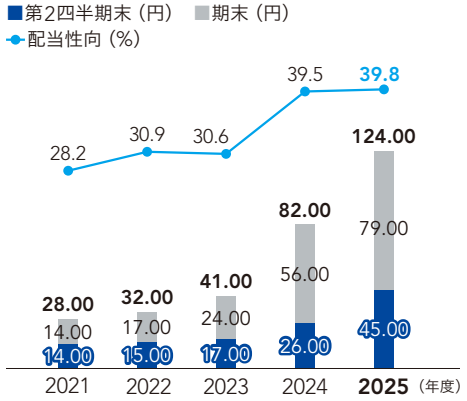
2024-2026 キャッシュアロケーション



政策保有株式残高及び連結純資産に占める割合の推移



配当の状況



資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

※詳細についてはこちらをご参照ください。

トータルパートナーへの進化（WATTMILL®）

CTO MESSAGE

最高技術責任者（CTO）**座馬 知司**

メッセージのサマリー

- 社会の脱炭素化を背景に、企画提案から施工、運用・保守まで一貫して担う「トータルパートナー」へ進化し、お客様の経営課題を解決する
- WATTMILL®はその中核として開発したEMS。電源・配線レスのセンサーにより、低コスト導入と一元管理を実現
- エネルギーとデジタルの融合により、お客様への提供価値を高めるとともに、データを活用した運用高度化やサービス領域の拡大を通じて、新たな競争優位性と成長基盤の構築を目指す

WATTMILL®が創出する価値と発展性

	WATTMILL®の発展性	自社の成長	お客様・社会に提供する価値
短期	**エネルギーデータの可視化と課題発見**	■ ストック型サービスの創出 ■ 工事依存型からサービス併用型への転換	■ 電力使用量の低コスト・短期間での把握 ■ 電力コスト、CO_2排出量の削減支援 ■ 脱炭素対応への第一歩を支援
中期	**データ分析による省エネ・設備最適化**	■ コンサルティング機能の強化 ■ 設備更新、再エネ導入、運用改善工事の拡大	■ 設備のライフサイクルコスト低減 ■ 脱炭素計画の高度化 ■ 環境規制や開示要求への対応強化
長期	**設備管理プラットフォームへの進化**	■ 設計・施工・保守をつなぐ新たな事業基盤の確立 ■ 継続的な収益を生み出すプラットフォーム事業の実現	■ 設備ライフサイクル全体の最適化 ■ 統合エネルギーマネジメントの実現 ■ カーボンニュートラル社会への貢献

WATTMILL®を軸にサービス領域を拡大 お客様の“トータルパートナー”として 持続的な価値創出を実現します

関電工が目指す「トータルパートナーへの進化」

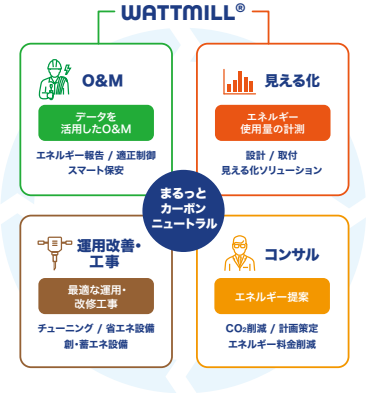
社会の脱炭素化や資源コストの高騰により、産業全体の課題は「つくること」から「設備を使い続けること」へ移行しています。その潮流のなか、当社は単なる施工会社ではなく、お客様の経営課題に応える企画提案から、運用・保守まで一貫して担う存在になることを目指しています。こうした背景から、当社では「お客様の課題を解決する“トータルパートナー”への進化」を掲げて取り組みを進めています。その中核となるのがWATTMILL®です。

WATTMILL®は、お客様のカーボンニュートラル実現を支援するエネルギーマネジメントシステム（EMS）です。電源・配線レスのセンサーにより、低コストかつ容易な導入を可能にし、視認性の高いダッシュボードやクラウドによる一元管理により、導入後の運用を支援します。将来的な再エネ導入・活用を見据えたエネルギーマネジメント基盤として、不動産会社や中規模工場、学校法人を中心に活用が広がっています。

WATTMILL®の今後の展望

WATTMILL®は、省エネや運用効率化にとどまらず、保安のスマート化や脱炭素化を支える設備データのプラットフォームへと進化していきます。AI活用の拡大や電化の進展に伴い、エネルギーの最適利用と設備運用の高度化はますます重要になります。WATTMILL®は、設備データを起点に運用改善や投資判断まで踏み込んだ価値を提供し、お客様との長期的な関係構築を通じてストック型収益の拡大を目指します。

今後は、当社の強みである施工力とWATTMILL®による設備データを基盤に、脱炭素コンサルティングや次世代O&Mを展開するとともに、グループ会社のAI・DX技術やシステム開発力を活用し、新たなサービスを創出していきます。施工力、設備データ、AI・DXを融合することで、設計・施工・運用・保全をつなぐ設備管理プラットフォームへ進化させ、持続的な価値創出を実現していきます。



丸わかり！ WATTMILL®

関電工が開発したエネルギーマネジメントシステム
「WATTMILL®」の4つのポイントをご紹介します。

POINT ① クラウドで手軽にエネルギー監視

- 計測したデータは無線でIoTゲートウェイに集約
- 通信ネットワークを通じてクラウドへ転送
- 複数建物のエネルギーデータも遠隔で一元管理

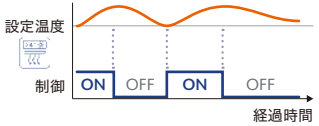
➡PC・スマホからいつでもどこでもアクセス可能

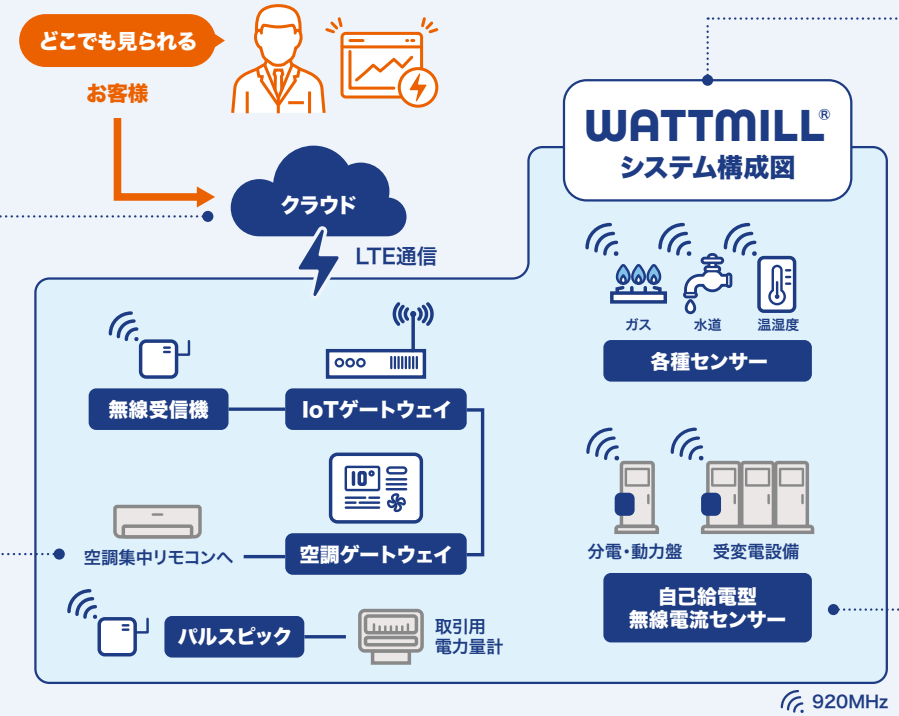
受電電力値 | 各回路の電力量 | 空調の温度設定 | 各部屋の温湿度

POINT ② 空調制御による電気料金削減

- IoTゲートウェイから既設の空調集中リモコンを経由して空調室内機を自動制御
- 契約電力に対して目標値を設定し超えないように自動で出力抑制する「ピークカット制御」
- 温度とモードの「サイクリック制御」による省エネ運転

➡電気料金の削減を実現





POINT ③ 粒度の細かいデータ取得

- 1分単位のエネルギーデータの取得により設備の課題や問題点を可視化

➡取得データに基づくコンサルティングでエネルギー利用を最適化しカーボンニュートラルの実現を後押し

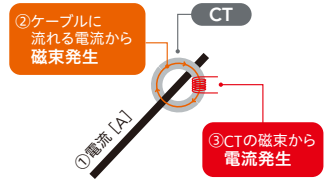
自社開発のダッシュボードはお客様のニーズに合わせてカスタマイズ可能

POINT ④ 工事を最小化する低価格導入

- 受電盤、分電盤などに配線や電源が不要な自己給電型の無線電流センサーや、建物内にガス・水道・温湿度など各種センサーを設置

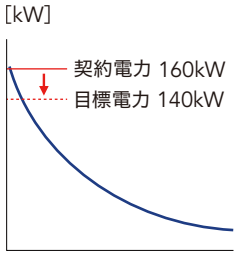
➡既存建物への設置が容易であり低価格の導入費用で電力、ガス、水道、環境データの計測が可能

CT（変流器）から電流が発生するしくみ



実証結果から見る省エネ効果※1（東京電力管内、2026年4月時点の単価にて試算）

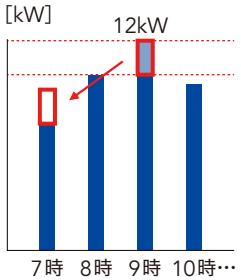
（1）デュレーションカーブによるピークカット制御



年間で僅かな時間のピークを抑制することで契約電力の削減を実現

契約電力 ▲20kW
年間 ▲516千円

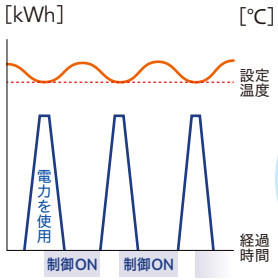
（2）日負荷曲線による冬の暖房ピークシフト



出社時の暖房をスケジュール運転でピークシフトし、契約電力の削減を実現

契約電力 ▲12kW
年間 ▲309千円

（3）サイクリック制御による省エネ



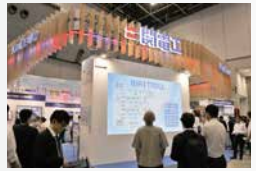
サイクリック制御により空調の電力使用量を削減

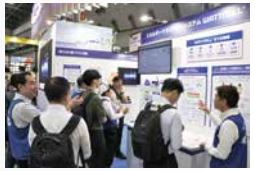
省エネ率 30.8%
年間 ▲224千円
年間CO_2削減量※2 5.4t-CO_2

※1 いずれも事務所用途、延床面積は（1）約5,000m²、（2）約8,000m²、（3）約5,000m²
※2 CO_2排出係数は0.421kg-CO_2/kWhで試算

TOPICS 環境大臣賞受賞

「JECA FAIR 2026（第74回電設工業展）」の第65回製品コンクールで、建物の省エネルギー化や脱炭素化への貢献、既設建物への導入のしやすさが評価され、環境大臣賞を受賞しました。





チーフ・オフィサー制度／経営組織の改編

チーフ・オフィサー制度

当社は、社長直下の最高執行責任者としてチーフ・オフィサーを設置し、その権限と責任を明確化することにより、全社に対する指揮命令権限を強化することで、業務の高度化を図るとともに戦略的な横串機能が発揮できる体制を構築するため、2023年7月1日より、チーフ・オフィサー制度を導入しています。

取締役会 ― 社長

		チーフ・オフィサーが担当する職務
CRO	最高リスク管理責任者	経営監理
CSQO	最高安全・品質管理責任者	安全　品質管理
CSO	最高戦略責任者	企画　法務　株式　文書管理　管財　庶務
CHRO	最高人事責任者	人事　労務　福利厚生　人材開発
CFO	最高財務責任者	経理　財務　環境
CDO	最高デジタル責任者	情報システム
CCO	最高コストマネジメント責任者	調達　コストマネジメント
CTO	最高技術責任者	技術開発　知財管理
CPO	最高現場生産性責任者	生産性

営業統轄本部　社会インフラ統轄本部　グリーンイノベーション本部　東京営業本部　北関東営業本部　南関東営業本部　北日本営業本部　中部営業本部　西日本営業本部　グループ各社

経営組織の改編

組織図

2014年に地域本部制を導入して以来、様々な経営環境に直面しながらも、地域本部内での施工力の迅速な融通や権限委譲に伴う意思決定の迅速化、間接業務の集約による支店業務の効率化も進展する等、組織として着実に成長を遂げてきました。

一方で、本社組織における重層構造の改善や建設業界における担い手不足、脱炭素等の外部環境への対応、マーケットエリアに応じた支店体制の再構築・管轄エリアの見直し等への対応が必要な状況にありました。こうした状況を踏まえ、更なる組織効率の向上を図るため、2026年4月1日付で経営組織の改編を実施しました。

1 市場動向及び事業環境を踏まえた地域本部・支店の再編

市場エリアの特性に応じた営業・施工体制の強化を目的として、地域本部を次の6本部へ再編。

地域本部	管下の本部・支店
東京営業本部	東京支店（新築工事）・東京リニューアル支店（リニューアル工事）・千葉支店・多摩支店・北海道支店
北関東営業本部	埼玉支店・茨城支店・栃木支店・群馬支店
南関東営業本部	神奈川支店・山梨支店・沼津支店（静岡県東部エリア）
北日本営業本部	東北支店（新潟支社含む）・福島本部
中部営業本部	中部支店（名古屋支店より名称変更）・静岡支店（静岡県中部・西部エリア）・長野支店
西日本営業本部	関西支店（中国支社含む）・九州支店（沖縄支社含む）

2 安全・品質体制の一層の強化

- 安全・品質体制を強化するため、営業統轄本部及び社会インフラ統轄本部の管下にある安全部と品質工事管理部を統合し、本部長直轄の「安全・品質部」を設置。
- 各地域本部においても、本部長直轄の「安全総括部」を新設。

3 生産性向上への推進体制の構築

- 現場生産性向上を目的に、営業統轄本部内に「現場生産性革新グループ」を新設。
- 現場業務支援及びコア業務への専念環境を整備するため、定型業務を集約する「シェアードサービスセンター」を設置。

4 経営効率・ガバナンス強化に向けたコーポレート組織の見直し

- 意思決定の迅速化を図るため、本社ユニット制を廃止。
- 協力会社や資材取引先との関係強化を目的に、「パートナーシップ推進部」を新設。
- カーボンニュートラルや省エネルギーに向けた体制強化のため、「CN推進部」をグリーンイノベーション本部より本社管理部門へ移管。

関電工のCxO 経営陣からのメッセージ

財務・技術・人材・リスクなど各領域に最高執行責任者を置くことで、経営判断の迅速化と各領域における責任の明確化を図っています。

本ページでは、各CxOが主管領域へのコミットメントと意気込みを語ります。

CRO 最高リスク管理責任者
近藤 勝彦

当社グループでは、コンプライアンス、リスク管理、内部監査を有機的・一体的に機能させ、グループ全体の業務運営の適正性・効率性の確保を図っています。CROの使命は、経営戦略実行に伴う業務運営上のリスクを特定し、効果的かつ効率的な対策を実施することです。さらに、部門横断的なリスクに対しては部門間の橋渡しを担い、機動的な対応を講じます。リスク管理の基盤として、当社グループでは毎年各リスクの発生可能性や経営への影響度を評価し、重点的に管理すべきリスクの見直しを行っています。リスク管理では、責任の所在が曖昧な課題に対し、主管部門を明確化して早急に是正・対応することが重要です。新たに発生したリスクには、対応状況のモニタリングに留まらず、必要に応じて私が横断的な対応を調整していきます。今後も生成AIの進展や国際情勢の緊迫化など、新たなリスクの発生が想定されます。環境変化に迅速かつ適切に対応し、持続的な成長と企業価値の向上に貢献していきます。

CSQO 最高安全・品質管理責任者
久川 和弘

社会インフラを担い、お客様の設備を守る責任を果たし続けるために「安全と品質」は決して妥協できません。CSQOとして「法令・ルール遵守の徹底と危険予知活動の充実による災害防止」「確かな技術とプロ意識で勝ち取る信頼」のスローガンを掲げ、強固な信頼の基盤構築に取り組みます。現状の課題は①曖昧なルールが存在していること、②現場の当事者意識不足、③モニタリングが定期実施に留まる点にあります。私は現場と経営をつなぐ役割として、この課題を構造的に解消していきます。具体的には、現場実態に基づくルールの見直し・策定、マネジメント強化、当事者意識を育むルール伝達の工夫やデータによるリスク可視化、AI活用の検討を含めた監視機能強化の推進です。さらに安全・品質部門の人材育成、パートナー企業との一体的な取り組みを通じ、バリューチェーン全体で安全・品質レベルの標準化を図ります。従業員全員が「安全と品質を自分ごととして捉える」状態を実現し、持続的に信頼される企業であり続けていきます。

CSO 最高戦略責任者 CHRO 最高人事責任者
杉田 裕市

CSO兼CHROとしてのミッションは、グループの中長期戦略の立案・実行を主導し、会社と従業員がともに成長する職場環境をつくり、組織全体のパフォーマンスとして結実させることです。経営層の意思を現場に浸透させ、現場の知見を反映して経営戦略の進化を図る「戦略と実行の接点」を担うとともに、経営戦略に基づいた人材戦略の実行を担います。現在、経営戦略の現場レベルのアクションへの落とし込みは十分とは言えません。そのため、CSOとして「戦略と実行の一体化と継続的アップデート」「意思決定を支える管理指標の充実」「ビジネスモデルと成長基盤の強化」を軸に据えました。受注・収益・生産性を可視化し意思決定を支えるとともに、ソリューション型ビジネスへの進化やグループのシナジー創出、ポートフォリオ最適化を推進します。そして、戦略実行を牽引する人材については、人手不足が深刻化する中で能力や経験を最大限に発揮できる、さらには多様な人材が継続して活躍できる環境整備を進めるため、CHROとして「経営戦略と連動した人材ポートフォリオ構築と人材育成」「働きがいとエンゲージメント向上」に取り組みます。

スキルの可視化と計画的な採用・配置、育成体系の見直しに加え、外国人材や文系出身技術者の採用等による多様化を進めつつ、労働環境の整備や制度改革を推進します。現場やグループ各社との密な対話と、戦略と連動した採用・育成・配置の好循環により、経営と実行が一体化した「変化に強い経営基盤」を実現し、持続的成長につなげていきます。

CFO 最高財務責任者
杉﨑 仁志

当社グループでは中長期的な成長の期待が高まる中、ROE・ROICの持続的な成長と事業環境に左右されない成長期待の創出が一層重要になっています。CFOとして、財務の健全性はしっかりと維持しながら、資本コストを上回るリターンを常に意識し、持続的に企業価値を高めるための資本効率向上を進めていきます。資本効率の更なる向上に向けて、売掛債権の最適化等によるキャッシュ・コンバージョン・サイクルの改善を進めるとともに、政策保有株式の縮減を推進し、投下資本の質的向上に取り組みます。また、将来の成長に向けた積極的な成長投資と、継続的なコスト削減により利益成長の加速につなげていきます。投資家をはじめとする皆様と建設的な対話を重ねることは、学びや気づきを得られる貴重な機会です。皆様からのご意見はマネジメント間でもしっかりと共有し、経営の質を継続的に高めていくことで、持続的な成長と企業価値向上につなげていきます。

関電工のCxO 経営陣からのメッセージ

CDO 最高デジタル責任者 川田 勉

DXを単なる取り組みから「経営の標準」へ格上げすることが、CDOである私のミッションです。2030年の「データドリブン経営」実現に向け、社内業務や現場の生産管理・施工作業のデジタル化を推進し、生産性の最大化を図るとともに、関電工の実態に即したDX戦略の立案・実行を進めていきます。同時に、情報セキュリティを統括して攻守両面から経営を支えます。次なるステップは、組織ごとに蓄積されたデータを統合し、活用の幅を広げていくことです。そのためにも全社横断のデータ基盤を構築し、設計・施工・運用に至るバリューチェーン全体のデータ連携と全社共通のガバナンスを確立するとともに、現場業務の標準化・デジタル化を自社主導で展開できるDX人材の拡充に取り組みます。DX人材の採用・育成と専門組織強化により推進体制を高度化し、ノウハウの蓄積と投資効果の最大化を実現します。データドリブン経営を必ず実装し、企業価値向上に責任を果たします。

CTO 最高技術責任者 座馬 知司

エネルギーサービスを取り巻く事業環境が大きく変化する中、CTOの使命は、当社がグリーンイノベーション企業へ進化するための技術戦略を部門横断で推進し、技術を収益成長へ結び付けることです。当社の強みは、電力インフラからお客様設備までを一貫して支える施工力・現場力にあります。エネルギーとデジタルの融合を軸に、技術開発から現場実装までを一体で進め、競争優位性を確立します。特に蓄電所・データセンター・半導体工場などの重点分野では、事業成果に直結する技術テーマを創出し全社展開を進めます。WATTMILL®を核としたエネルギーサービスの展開によりストック型収益の拡大を図るとともに、技術者育成と技術力向上の好循環を通じて持続的な成長基盤を強化していきます。

CCO 最高コストマネジメント責任者 布谷 英伸

現在、建設業界は為替変動による輸入コスト増加や人件費、エネルギー価格の高騰など、複合的な課題に直面しています。私はCCOとして、適切なコストマネジメント基盤の構築と協力会社とのパートナーシップ深化により、利益創出力を強化します。具体的な役割は、事業・工事遂行に必要な資機材や外注、経費調達の適正な品質・価格・納期での安定確保です。資機材の納期遅延や価格改定などの「おそれ情報」、電工費に関する労務単価データ等のコスト情報を共有します。その上で、事前の価格交渉やリスク回避により逸失利益の防止に努めます。また、現場生産力強化に向けた協力会社との連携強化も重要な責務です。計画的な工事情報の提供やインセンティブ強化、人材確保・育成支援を実施し、協力会社の生産力向上につなげます。コスト構造の可視化と分析、各部署との連携強化による利益創出力の強化に努めるとともに、協力会社の成長支援と関係性の強化を進め、業界No.1企業を目指していきます。

CPO 最高現場生産性責任者 石橋 清勝

CPOのミッションは、施工プロセスの最適化により現場の生産性を向上させ事業基盤を強化する事です。現場業務の増加と、時間外労働の上限規制や、入職者不足・高齢化による人員不足などから、現場担当者の過度な繁忙環境が生産性を損なうリスクとして存在しています。そこで、現場外組織でリスク分散するプロセス改革を進めています。現場でなければできない固有の業務以外は、バックオフィスに業務を集約する分業化を実施しています。さらに、バックオフィスには先行技術検討により無駄を排除するフロントローディング機能を付加し、現場固有業務には安全・品質・工程管理のDX化に取り組んでいます。また、現場作業にはオフサイト工場を活用したプレハブ化・セット化の更なる拡大で作業効率を向上させます。構築した現場外組織で現場進捗に適時に対応し生産性を向上させていきます。

当社はインフラを支える、社会に不可欠な会社です。「ものづくりの楽しさ」を分かりやすく発信し、年齢・性別を超えて誰もが安心して働ける環境を整備していくことと、プロセス改革により現場の生産性向上を強力に推し進め、持続的な成長につなげていきます。

特集 「未来へつなぐ」関電工らしさ

多様性が進む中で「関電工らしさ」を再発見する インナーブランディングプロジェクト

One Denko Project

2044年の経営ビジョン「社会を支える“100年企業”」の実現へ向け、
インナーブランディングプロジェクト「One Denko Project」が
2025年11月より始動しました。
全従業員参加型のアンケートやワークショップを通じ、
「関電工らしさ」と「提供価値」を再定義しました。
新たな価値観を全社で共有し、
更なる飛躍を目指します。

実施の背景・ねらい

当社は「社会を支える“100年企業”」の実現に向け、多様な人材が集まる組織へと進化しています。今後も持続的な成長を続けるためには、全従業員に共通となる前提や価値観が欠かせません。本プロジェクトを通じて「関電工らしさ」と「提供価値」を全社で共有し、一人ひとりが業務で体現することで、社会との揺るぎない信頼関係と組織の一体感を築くことがねらいです。

実施内容

1 従業員ワークショップ全国キャラバン（2025年11月～2026年2月）

全国12拠点で、世代・職種・職場など多様性を重視したワークショップを開催。「社会・生活者」「顧客」「従業員」の視点から「今ある価値」と「強化すべき／新たに加えるべき価値」についてアイデアを出し合いました。

2 タスクフォース ワークショップ（2026年3月～2026年4月）

ワークショップに参加した次世代を担う中堅社員15名が、ワークショップで出されたアイデアをまとめあげました。

3 今後の浸透活動（2026年5月～）

アイデアを基に理念を整理し、ストーリーやコンセプトムービーを制作。また各社員が実践している／したい具体的行動を「自分ごと」として綴る活動を実施するなど様々な施策を通じて、関電工らしさ・提供価値を全従業員へ浸透させていきます。

タスクフォースメンバー

ロゴマークに込められた想い

One Denko

関電工には、世代・職種・価値観など、異なる背景を持つ人たちが集まり、それぞれの個性が鮮やかに存在しています。本ロゴマークは、様々な色をまとった人々が輪になって多様な力が一つにまとまり、同じ方向へ歩んでいく未来をつくりたいという願いが込められています。

参加者の声

会社の「らしさ」や「提供価値」について様々な意見があり、関電工の未来に向けて社員一人ひとりが考えを持つことの重要性を再認識することができました。（20代・茨城支店・営業職）

様々な意見が出たことで社員の皆さんが日ごろから抱いている思いを知ることができました。今後も「どうすべきか」「どうありたいか」を話し合うことの重要性を再確認しました。（40代・管理部門・事務職）

部門や職種が違っても社員は皆、社会のインフラを支えていることに誇りを持っていて、自然災害など有事の際の緊急対応力は関電工ならではの強みだと改めて感じました。（30代・埼玉支店・技術職）

関電工の未来について、何が求められて私たちがどうあるべきなのか、改めて考えることができました。「今までの伝統を活かしながら、新しい関電工の未来をつくる」きっかけになる挑戦だと感じました。（30代・福島本部・技術職）

特集 「未来へつなぐ」関電工らしさ

最高戦略責任者（CSO）兼
最高人事責任者（CHRO）
杉田 裕市

CSO・CHRO MESSAGE

より一体感のある組織になるため「関電工らしさ」を共有し、人的資本を強化する

当社の時価総額が1兆円を超え、新たな株主の皆様も増加するなど経営環境が変化する中で、当社は新たな成長ステージに差し掛かっています。その飛躍の礎となる人的資本強化の一環として「One Denko Project」は開始されました。主な狙いは、従業員自身が関電工の提供価値や「関電工らしさ」について共通認識を形成することで、一体感を醸成することです。

関電工には多種多様な職種があり、様々なバックグラウンドを持つ従業員が在籍していますが、仕事に対する思いや関電工で働く意義には共通する部分があると考えていました。それでも、立場が異なると細かな考え方や実際の表現方法は異なってきます。組織の壁を越えて関電工の提供価値をひとつにまとめるため、世代・職種・職場などのギャップに配慮しながら従業員同士の共通項を見出せるプロセスの構築に努めました。

提供価値を再認識し、関電工の仕事への誇りと社会とのつながりを意識するきっかけに

プロジェクトを通じて私自身が感じたのは、従業員の多くが「関電工らしさ」を「インフラと暮らしを守る使命感に支えられた豊富な施工実績や有事の対応力」と考えていること、そして、彼らが関電工の仕事に誇りを持っていることです。

このような姿勢は、私たちにとっては仕事のなかで自然と意識していることでありましたが、今回のプロジェクトを通じて、自分たちが「当たり前」だと思っていたことは、実は第三者から見ると「すごい！」と思われるような信念であり、それぞれの仕事に素晴らしい提供価値を付与していることに改めて気づくことができました。参加した従業員からは「再認識できた自分たちの提供価値をもっと社外へ発信したい」、「普段当たり前にインフラを守っているからこそ、社会とのつながりをより意識したい」という積極的な意見も多く寄せられました。

また、普段の業務では接点があまりない従業員とも接することで部門や支店の壁を越え、会社全体への理解が一層深まったことも収穫になりました。全体最適の視点を持つことで、個々の従業員の成長が会社の成長につながる好循環が生まれることにも期待しています。

プロジェクトでの気づきを新中期経営計画にも活かし、関電工グループ全体の組織力・価値向上へ

初めての試みだったため、当初はプロジェクトの目的を理解してもらうこと自体にも苦労しましたが、プロジェクトを経て「今後も他部門や支店との交流機会をつくってほしい」という声も届いています。これは参加者の皆さんにインナーブランディングの価値と満足感を感じてもらえた証しでもあります。従業員からのポジティブな意見を受け、今後も従業員同士の交流が続く仕組みづくりを継続していく予定です。

現在、次年度から始まる中期経営計画を策定していますが、今回のプロジェクトで言語化できた関電工の提供価値を新中期経営計画に落とし込もうとしています。今回の気づきを単なる標語とすることなく、関電工の組織全体で培われてきたリアルなストーリーとして伝え、従業員一人ひとりへの定着・浸透を図っていきます。こうした積み重ねにより、自然に関電工グループ全体の価値向上を考える文化を育んでいきたいと考えています。

2027-2030 新中期経営計画	2030 Milestone2030	2044 目指す姿
新たな「関電工らしさ」と「提供価値」の体現 従業員エンゲージメントの更なる向上	最適なソリューションを提供する“トータルパートナー”への進化 働いてみたくなる魅力と安心して働き続けられる環境づくり	社会を支える“100年企業”へ 『人間第一』を実践しながら強固な関電工ブランドを構築する

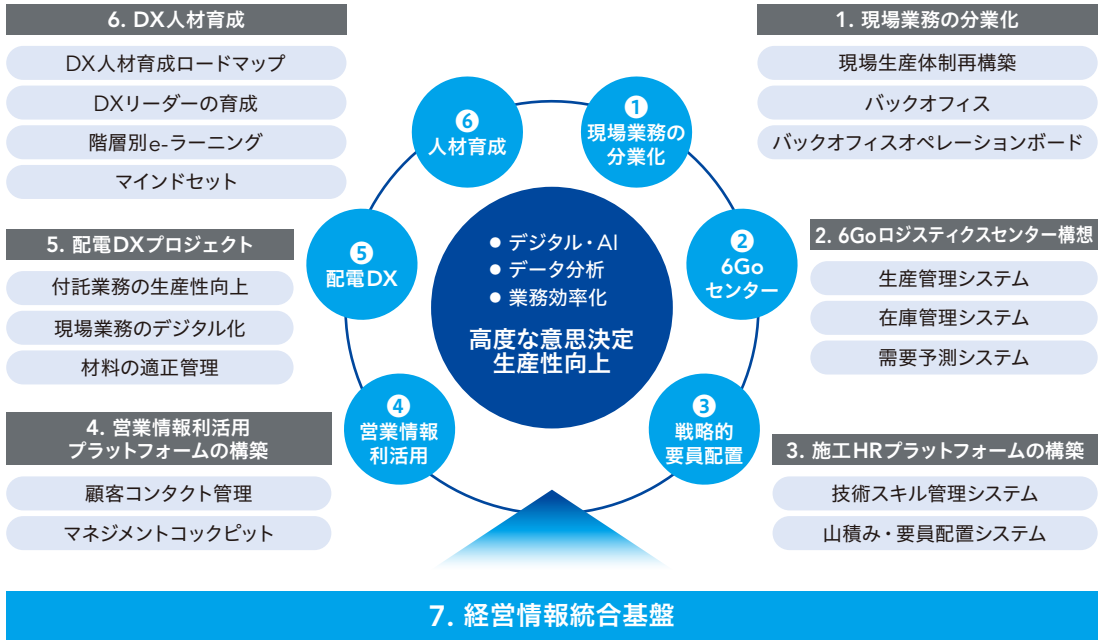
DX戦略

当社では、関電工グループ中期経営計画（2024-2026年度）においてDXを経営基盤強化戦略の1つに位置づけ、そのテーマとして「2030年データドリブン経営の実現」を掲げています。
日々の業務で築き上げてきた知見やデータを全社で共有・活用し、従業員一人ひとりの日常業務における意思決定から、部門・階層を横断する経営判断までの迅速化・高度化を実現します。

全体像

データを駆使した高度な意思決定や生産性向上の実現に向け、当社では様々なDXの取り組みを進めています。具体的には、現場業務プロセス改革や、戦略的な営業情報の利活用、将来に向けたDX人材の育成など、7つの重点項目を推し進め、「2030年データドリブン経営の実現」を目指しています。

関電工DX戦略-2030年データドリブン経営に向けて



具体的な取り組み

自動項目概算システム	PDFの概要書をAIで読み取り、過去類似物件から金額を自動算出する仕組みを構築。誰でも迅速に新築工事の項目概算見積を算出することが可能となり、属人化の解消と概算見積回答のスピードアップを目指しています。
大規模新築現場のDX	大型現場の課題やアイデアをもとに、様々なアプリやシステムを開発・導入。ポータルサイトに情報をまとめ、現場DXセットとして整備し、様々な大型現場へ水平展開することで、現場における生産性向上を図っています。

DX人材育成

業務改革を主軸とし、DXを活用して変革を推進する人材の育成計画

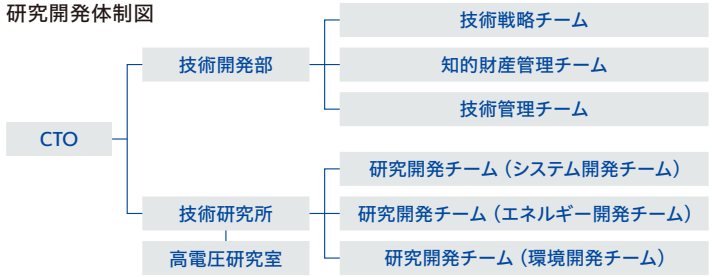
ベース教育	階層別教育			リーダー教育	
		管理職	DX推進に求められる役割		
LV5	階層・職種に応じたデジタルスキル教育	部長・支店長層	DX推進の方針を策定する	DXリーダー向け教育（選抜者）	DXリーダーコミュニティによる相互学習
LV4		課長層	DXが進む組織をつくる		
LV3		一般社員	ベーシック（全員） / アドバンス（技能職以外）		
LV2		中堅・主任層	業務課題の解決案を考える / DXアイデアとして提案する		
LV1		新人・若手層	DXに関心を持つ / 業務課題を発見する		

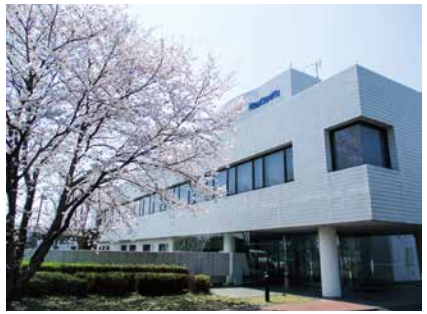
研究開発活動

研究開発体制

当社は、経営戦略に基づく部門横断的な研究開発をさらに促進させるため、最高技術責任者（CTO）と、その管下に技術開発部、技術研究所を設置しています。技術開発部は、技術開発に関する計画・方針の策定や統括管理を担っており、技術研究所は、具体的な技術開発・研究活動を推進しています。また、施設としては、技術研究所及び高電圧研究室を所有しています。

研究開発体制図





▲技術研究所外観
◀1,800kV衝撃電圧発生装置

知的財産に関する取り組み

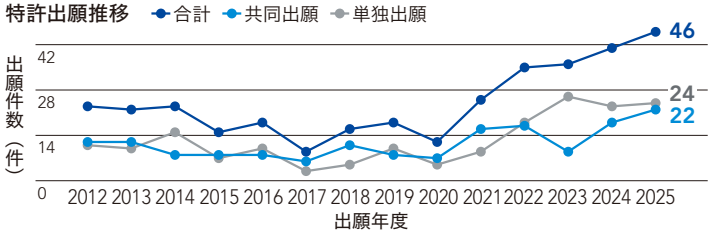
当社は知財活動として、電気設備工事を中心とした施工技術の改善、安全・品質の確保につながる技術を主体に知的財産の創造・保護・活用を行ってきました。こうした取り組みに加え、アイデアの段階から戦略的に特許を出願することで、経営基盤の強化につながる価値の高い知的財産の取得を目指しています。

2025年度は、DXを活用した環境関連・安全関連の分野や、建設・設備分野におけるデジタル技術、業務プロセス革新に関する技術を中心に、合計46件（うち単独出願24件）の特許出願を行いました。

また、SDGsに関連する技術が全体の85%以上に達しており、環境負荷低減、安全・安心な社会インフラの構築に資する内容が多数を占めています。

今後は、設備のライフサイクル全体を通じて価値を発揮するデータ活用型・サービス型事業を支える知的財産ポートフォリオの構築を進めるとともに、事業領域・サービス拡大に応じた戦略的な知財マネジメントを推進していきます。

特許出願推移



保有特許のSDGs特許件数

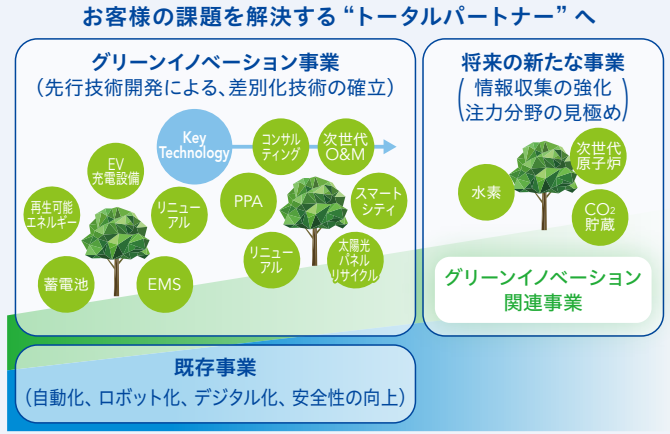
7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	11 住み続けられるまちづくりを	該当せず その他	合計
47件	43件	9件	56件	26件	181件

※日本特許情報機構のツールにより作成

具体的な取り組み

基本方針

中期経営計画（2024-2026年度）に基づき、3つの事業領域に関する技術開発を進めています。



1 既存事業領域
自動化やロボット化により既存業務の効率性向上を目指すことで、既存事業の深化を図る領域

2 グリーンイノベーション事業領域
エネルギーマネジメントシステムや太陽光発電のリパワリングなどカーボンニュートラルに貢献する領域

3 将来の新たな事業領域
次世代原子炉などの新しい技術に対して情報収集を行い、注力分野を見極めることで、いち早く技術力を強化し、将来事業につなげる領域

研究開発活動 具体的な取り組み

研究テーマ① 蓄電池安全性評価

当社は、カーボンニュートラルの実現に不可欠な蓄電池の普及を見据え、安全かつ信頼性の高いエネルギーインフラの構築に取り組んでいます。

蓄電池は分散型エネルギー社会を支える重要な技術であり、安全性の確保が社会実装の鍵となります。

当社では、蓄電池の安全性評価をメーカー任せとせず、自ら実施する体制を構築することで、設備導入から運用まで一貫して担うことが可能です。

現在、蓄電池評価機能の整備を進めており、将来的には当社が自社開発したエネルギーマネジメントシステム「WATTMILL®」と連携することで、エネルギーの最適制御と普及拡大を支える基盤へと発展させていきます。

研究テーマ② 「メタバース」の活用

建設業では、技能伝承の効率化、施工計画の高度化や現場での迅速な意思決定が求められており、空間情報の有効活用が課題です。当社はメタバース技術を教育・設計・施工支援に適用するための研究開発を進めています。

新入社員向けの電動工具VR研修、点群や3D Gaussian Splattingを用いた空間再現とCAD自動生成、設備機器の搬入出シミュレーションのほか、フォトグラメトリによる施設のデジタルアーカイブ、ARデバイスを用いた図面可視化などに取り組み、関連するビューワーやスキャン環境も整備しています。今後は、これらの技術を業務プロセスに段階的に展開し、事前検証の高度化、施工品質の向上、省力化及び技術伝承の強化につなげていきます。

電動工具VR研修

高電圧研究室のデジタルアーカイブ

3D Gaussian Splattingでスキャンした電気室

点群でスキャンした電気室

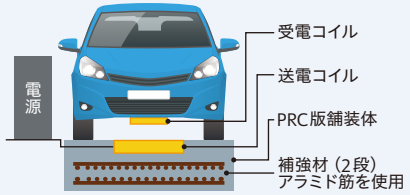
研究テーマ③ 走行中ワイヤレス給電

自動車の電動化が加速する中、航続距離の向上と充電渋滞の緩和といった課題を背景に、走行中ワイヤレス給電が着目されています。当社では、企業や大学・研究機関と走行中ワイヤレス給電の共同研究に取り組んでおり、より利便性の高いEV社会の実現を目指しています。走行中ワイヤレス給電が実現することで、走行中はもちろん、信号待ちなどの停車中にもEVへ給電できることで、充電切れのリスクが低減できます。さらに、充電スタンドにおける渋滞も緩和されるため、電力需給のバランスが確保されることで、安定した電力インフラ実現につながります。

通常、PRC版舗装体には補強材として鉄筋が使用されますが、コイルからの磁界による発熱により、給電効率の低下が課題としてありました。当社では、20年以上の実績を持つ非磁性かつ高強度なアラミド筋を鉄筋代替として提案しており、アラミド筋を使った場合の効果検証を進めています。

アラミド筋

EVへの給電実験
（東京理科大学）

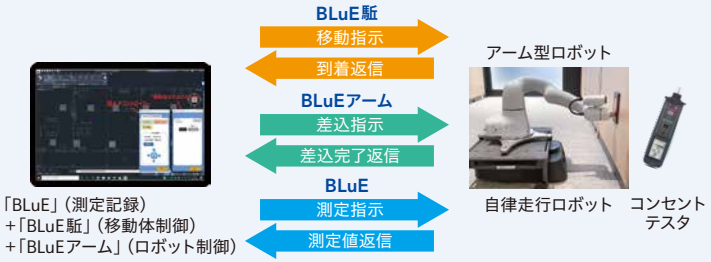


ワイヤレス給電システムの概要図

研究テーマ④ 「BLuE駈」

「BLuE駈（かける）」は、自律走行ロボット（AMR）を制御するシステムで、図面上で指定したポイントに自律的にAMRを移動することができるシステムです。測定記録支援システム「BLuE」と組み合わせることで、照度測定や騒音測定、クリーンルーム内の粉塵測定などを自動で行い、測定作業の省力化・省人化に貢献することが可能です。

現在複数の車輪型AMRに対応していますが、より高い段差や障害物を乗り越えられる4足歩行ロボットの制御技術を開発中です。さらにアーム型ロボットを制御する「BLuEアーム」の開発も進み、「BLuE」「BLuE駈」と組み合わせた自動コンセントチェックシステムの試作機が完成しました。今後もロボット開発を推進し、現場における測定作業の自動化を目指していきます。



ステークホルダーコミュニケーション

IR活動方針

当社は、「人間第一」の社是のもと、株主・投資家の皆様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に、長期的な信頼を寄せていただける企業でありたいと考えています。そのために、私たちは単に情報を開示するだけでなく、その背景や考え方まで丁寧にお伝えし、皆様との対話を重ねていくことを大切にしています。

情報開示にあたっては、法令及び東京証券取引所の定める規則に則り、適時・適切に会社情報をお届けします。加えて、それらの基準に該当しない内容であっても、当社をご理解いただく上で有用であると判断した情報については、積極的かつ分かりやすい形で発信していきます。また、皆様からいただくご意見やご関心は、経営にとって重要な示唆であると受け止めています。建設的な対話を通じて相互理解を深め、その成果を経営に反映させていくことで、より透明性の高い企業運営と持続的な企業価値の向上につなげてまいります。

なお、決算情報の漏洩防止及び情報開示の公平性を確保するため、各決算期末日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としております。この期間中は、決算や業績見通しに関するご質問への回答を控えさせていただきますが、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

これからも、開かれた姿勢で情報発信と対話に取り組み、皆様とともに企業価値の向上を目指してまいります。

主なIR活動実績

株主・投資家との対話	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	対応者
国内投資家	29回	53回	57回	CFO、IR担当者 他
海外投資家	36回	96回	111回	CFO、IR担当者 他
証券会社	21回	22回	22回	IR担当者 他
カンファレンス※1	-	-	1回	社長、CFO 他
海外ロードショー※2	-	-	1回	社長、CSO、CFO 他

※1 1 on 1 ミーティング：5回　※2 1 on 1 ミーティング：37回、ラージ・スモールミーティング：8回

決算説明会（機関投資家・アナリスト対象）

2025年5月	通期	社長、CSO、CFO 他	機関投資家 65名 証券会社 15名
2025年11月	中間期	社長、CSO、CFO 他	機関投資家 69名 証券会社 12名

株主・投資家との対話における主な内容

事業環境	市場・建設業界全体の動向、資機材・労務費の高騰、価格交渉に関する状況、要員・施工キャパシティの状況、株式の売出しに伴う事業への影響
業績	セグメント別の状況、受注時採算の動向、中長期的な業績の見通し
ESG関連	カーボンニュートラルに向けた対応状況、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンのための取り組み、取締役会／指名・報酬等委員会の構成
資本政策	政策保有株式の状況、成長投資に関する内容、株主還元方策

IR・広報室からのメッセージ

「KANDENKO INTEGRATED REPORT 2026」をご覧いただきありがとうございます。事業環境が目まぐるしく変化する中、企業には短期的な業績動向にとどまらず、中長期的な価値創造の考え方や、社会との関わり方について、より一層丁寧で分かりやすい情報発信が求められています。

当社は「人間第一」という社是のもと、社会インフラ・お客様設備の維持・構築とソリューション提供を通じて、社会やお客様の抱える課題解決に貢献すると同時に、持続的な企業価値の向上を実現することを目指しております。ステークホルダーの皆様により深く当社理念をご理解いただくため、本書の制作に当たっては、価値創造に向けた様々な取り組みの紹介や、経営メンバーのメッセージなどを充実させ、単なる情報の羅列ではなく、「関電工らしさ」「関電工ならではの成長ストーリー」をなるべく分かりやすく伝えることを意識しました。

本書が、当社への理解を一層深めていただくとともに、ステークホルダーの皆様との建設的な対話を進める一助となれば幸いです。今後も、皆様からのご意見を真摯に受け止めながら、情報開示の充実と対話の深化に継続して取り組んでまいります。

▶IR年間スケジュール

	第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
決算発表		● 期末決算発表			● 第1四半期決算発表			● 第2四半期（中間期）決算発表			● 第3四半期決算発表	
説明会等		● 期末決算説明会（機関投資家、アナリスト向け）						● 第2四半期（中間期）決算説明会（機関投資家、アナリスト向け）				
株主総会			● 株主総会									

※4月、7月、10月、1月は沈黙期間

Section

03 関電工のビジネス

当社は、設備工事を担うプロフェッショナルとして、電気・通信分野をはじめとする社会インフラの上流から下流まで、そして建築設備のライフサイクル全体におけるトータルソリューションを提供し、環境に優しく安全・安心なまちづくりに貢献しております。当セクションでは、当社ビジネスの全体像や部門ごとの事業戦略などを記載しております。

36 ビジネスの全体像

建築設備工事部門 事業戦略

37 屋内線・環境設備工事

社会インフラ工事部門 事業戦略

39 情報通信工事

41 配電線工事

43 工務関係工事

ビジネスの全体像

建築設備工事部門

屋内線・環境設備工事

→P.37

売上構成 **3,714**億円 58.2%

得意先 建設会社　不動産ディベロッパー
製造業各社　官公庁　他

施工実績

社会インフラ工事部門

情報通信工事

→P.39

売上構成 **431**億円 6.8%

得意先 携帯電話事業者　CATV事業者
官公庁　電力会社　通信事業者
他

施工実績

社会インフラ工事部門

配電線工事

→P.41

売上構成 **1,311**億円 20.6%

得意先 電力会社　他

施工実績

社会インフラ工事部門

工務関係工事

→P.43

売上構成 **919**億円 14.4%

得意先 電力会社
再生可能エネルギー発電事業者
官公庁　他

施工実績

屋内線・環境設備工事

Rapidus株式会社IIM-1（北海道）　※提供：Rapidus株式会社

中期経営計画 事業戦略

屋内線
1. 既存事業の深化
2. 事業領域の拡大

空調衛生
1. 大型案件の恒常的受注、産業空調分野への参入
2. 熱源等のリニューアル提案

屋内ネットワーク・プラント
1. ストック型ビジネスへの移行【屋内ネットワーク】
2. トータルエンジニアリング確立【プラント】

2025年度完成工事高

371,446百万円　前年度比 105.9%

新規受注高

455,584百万円
前年度比 +73,841百万円

次期繰越工事高

471,735百万円
前年度比 +84,137百万円

事業内容

- **屋内線工事**
  あらゆる建築物の電気設備工事、内装工事、制御設備工事、屋内ネットワーク工事
- **環境設備工事**
  空調・衛生設備工事、熱供給設備工事、防災設備工事

事業概要

オフィスビル、工場、病院など、多様な大規模建築物における電気設備の構築を通じて、快適な室内空間を作り上げます。また、新設だけでなく既存設備のリニューアルにおいても、設備診断から企画・提案、施工、保守・メンテナンスに至るまで、お客様のあらゆるニーズに常にお応えしています。

事業環境 機会とリスク

機会／追い風
- 都市部を中心とした再開発の活況
- 半導体・デジタル戦略に基づく国内建設投資の継続
- バブル期建設ビル等の設備更新需要
- カーボンニュートラル社会を見据えた省エネ・創エネ・蓄エネ設備の需要の増加

リスク／逆風
- 慢性的な建設業従事者の不足
- 他分野事業者の参入や、景気悪化に伴う価格競争の激化
- 地政学的緊張の高まりによる資機材価格の高騰や工程遅延
- お客様の投資意欲減退による受注減少

部門における課題

- 施工生産性の向上とエリア戦略に基づく営業活動による収益基盤強化
- 成長市場への展開による事業領域の拡大
- 人材育成と施工力確保による持続的成長基盤の構築

打ち手

- 生産性向上に向けて、プレハブ化・ユニット化の機能拡充、バックオフィス体制の強化、BIM設計モデルの作成やAIを活用した設計・営業支援を推進
- エリア戦略では、データ分析に基づく地域マーケットに即した営業戦略を展開
- 事業領域では、データセンター等成長分野の受注拡大とストック型ビジネスの体制整備、産業空調等の新領域への展開
- 人材面では、ITを活用した協力会社情報の見える化や業務プロセスの効率化、離職防止策の強化等の取り組みを推進

建築設備工事部門 事業戦略　屋内線・環境設備工事

2025年度の振り返り

新規受注高

- 新規受注高は4,555億円（前年度比119.3%）となりました。都内再開発やデータセンター等、旺盛な大型建設投資をしっかりと取り込んだことが大きな要因です
- 半導体関連工場は前年度の急増の反動はあったものの、底堅い建設投資が続き、例年を上回る受注を獲得しました
- テナントビルや製造業工場における劣化設備更新需要、能力増強投資需要にもしっかりと対応することができました
- 海外においても、シンガポールを中心に大型工事を獲得しています
- 建設資材や労務費の上昇はあるものの、生産性向上の取り組みや粘り強い営業折衝により、前年度比での増加につながっています

完成工事高

- 完成工事高は3,714億円（前年度比105.9%）となりました。これまで着実に積み上げてきた新規受注高を背景に、手持工事高を継続的に積み増せていることが要因です
- 国内では、半導体・自動車関連の製造工場に加え、都内再開発や病院施設といった大型工事の工程が順調に進捗しました
- 海外では、シンガポールを中心に、官公庁施設やリゾートホテル等の大型工事が着実に進捗したことで、前年度比での増加を実現しています

特に注力し業績に貢献できた取り組み

- 民間の設備投資意欲が旺盛な中、年度開始前から情報収集や施工力の調整といった事前準備を確実に行ってきたことが、業績への貢献につながっています
- 過去の知見を活かした施工効率化と粘り強い営業折衝を通じ、建設資材や労務費の高騰による原価上昇に対応することができました
- 増加する手持工事に対応するため、バックオフィス機能の充実により現場事務業務の負担を軽減し、現場代理人・担当者が施工管理に専念できる環境を整え、生産性の向上を図りました
- キャリア採用も積極的に展開し、施工管理職の底上げにも取り組みました
- 旺盛な機器更新需要を確実に取り込むため、タイムリーな初動提案やお客様との継続的な関係構築も推進しています

中長期的なビジョン

グリーンイノベーション企業の実現に向けた取り組みと進捗状況

- 劣化更新需要と、省エネ・創エネ・蓄エネに資する「カーボンニュートラル提案」を掛け合わせ、お客様のニーズに応える提案を目指しています
- 電気工事だけでなく、空調工事における省エネ機器リニューアル提案についても、産業空調等の分野で強化を進めていきます
- WATTMILL®によるエネルギーの見える化を起点に、お客様の課題解決に資する提案活動を強化します
- 当部門におけるリニューアル受注は増加しており、今後も更なる成長を目指していきます

今後果たしていくべき使命と更なる強化領域

- お客様の声に耳を傾け、困りごとに寄り添い課題解決へと導く提案で、より強固な信頼関係を築いていきます
- 電気設備工事だけでなく、空調衛生設備やプラント設備、情報インフラ設備の技術を融合させ、設計・新設・リニューアルからエネルギーマネジメントまで含めたソリューションサービスを提供していくことを目指します
- AI普及に伴い社会インフラとして重要性が高まるデータセンター分野において、特別高圧受変電設備からコアシェル、サーバ設備まで一貫して施工できる総合力を強化し、社会の発展に貢献していきます

今後の取り組み

2024-2026年度中期経営計画の初年度から「激変する社会情勢やお客様ニーズに即した部門運営には、プロセス改革が不可欠」との考えのもと、施工・営業改革を推進してきました。この2年間で、現場業務フローの最適化、事務業務のバックオフィス移管、現場へのジャストインタイム納品、協力会社を含めた施工力の見える化、技能職のチーム編成見直し、遠隔管理の強化、空調衛生分野の規模拡大等、多様な取り組みを着実に進めてきたことで、確かな成果が表れています。

中長期を見据えた取り組みによるこれまでの成果を次のステップへとつなげるため、AIの更なる活用や、ストック型ビジネスの体制再整備、そして技術を支える人材育成にも一丸となって取り組んでいきます。

海外事業については、各地域の特性に応じた事業運営を推進するとともに、ガバナンス体制の強化や拠点間の連携を深めることで、更なる事業規模の拡大と持続的な収益基盤の強化を図っていきます。

クオーツ心斎橋（大阪府）

情報通信工事

CATV工事（東京都）

中期経営計画 事業戦略

1. 収益基盤の再構築
2. 生産性向上・業務効率化

2025年度完成工事高

43,157百万円　前年度比 97.8%

新規受注高

46,259百万円
前年度比 +955百万円

次期繰越工事高

20,430百万円
前年度比 +3,102百万円

事業内容

- 電力事業者及び通信事業者向けの光ファイバーケーブルの敷設や機器の据付
- CATVネットワークや自治体ネットワーク等の構築・保守
- 移動体通信基地局の建設・保守
- データセンター向け通信・電力関連設備の設計・施工

事業概要

電力事業者・通信事業者向け光ファイバーネットワーク、CATVネットワーク、移動体通信基地局などの通信インフラ構築を担っています。加えて、高速道路通信設備工事やEV充電設備工事など成長分野にも事業を拡大しています。設計から施工、保守・運用までを一貫して提供する体制を強みに、社会のデジタル化と脱炭素化に貢献するとともに、持続的な成長を目指しています。

事業環境 機会とリスク

機会／追い風

- デジタル社会の進展に伴う情報通信インフラ需要の拡大
- DX・AI活用の進展に伴うデータセンター市場の成長
- カーボンニュートラル実現に向けた関連設備投資の拡大
- 遠隔での監視・保守サービスなどストック型ビジネス需要の増加

リスク／逆風

- 労働人口減少に伴う技術者不足の深刻化と技術継承リスクの増大
- 労務費・資材費の上昇に伴う収益性低下リスクの増大
- 通信事業者の設備投資選別化に伴う競争環境の激化

部門における課題

- 成長分野への展開を支える専門人材の確保・育成
- 高度化する顧客ニーズに対応する設計・提案力の強化
- データ活用によるストック型収益基盤の拡充
- 工事中心型事業からサービス型事業への転換
- 設計・施工・保守・運用を一体提供するソリューション力の強化

打ち手

- 専門人材の採用・育成強化による成長分野への対応力向上
- 外部パートナーとの連携強化による顧客課題解決型ソリューション提案力の強化
- データ活用と遠隔監視技術を活用した運用サービスの標準化推進
- 設計・施工・保守・運用を一体提供する高付加価値型ビジネスモデルの構築

社会インフラ工事部門 事業戦略　情報通信工事

2025年度の振り返り

新規受注高

- 新規受注高は462億円（前年度比102.1%）となり、通信ケーブル設備工事や移動体設備工事の受注拡大により計画を上回りました
- 通信ケーブル設備工事では、東京電力関連案件を着実に受注し、安定的な受注基盤の維持・拡大に寄与しました
- 移動体設備工事では、シェアリング事業者向け案件の増加により、受注高の拡大を実現しました
- CATV設備工事では、大規模な幹線光化工事を獲得し、受注高の伸長に貢献しました
- EV充電設備関連工事では、新規顧客の開拓を進め、成長分野における事業基盤の強化を図りました

完成工事高

- 完成工事高は431億円（前年度比97.8%）となりました。通信分野での需要変動の影響を受けたものの、保守・更新工事や成長分野の案件を着実に遂行しました
- 移動体設備工事では、携帯キャリアによる5G関連設備投資停滞の影響を受けたものの、施工体制の最適化を図りながら事業運営を推進しました
- 通信事業者向け保守・更新工事を着実に施工し、安定的な完成工事高の確保に寄与しました
- CATV設備工事では、幹線光化工事が順調に進捗し、完成工事高の確保に貢献しました
- EV充電設備などのカーボンニュートラル関連設備工事を計画どおり完工し、成長分野の売上拡大につなげました

特に注力し業績に貢献できた取り組み

- 通信インフラ工事の確実な遂行と追加工事の獲得により安定的な収益基盤を確保するとともに、CATV設備の更新需要を着実に取り込み、事業基盤の強化に寄与しました
- また、高速道路関連工事やEV充電設備工事など成長分野への展開を推進し、新たな収益機会の創出と事業領域の拡大を図ることで、中長期的な企業価値向上につながる成長基盤を構築しました

中長期的なビジョン

グリーンイノベーション企業の実現に向けた取り組みと進捗状況

- EV充電設備をはじめとするカーボンニュートラル関連分野への取り組みを拡大し、脱炭素社会の実現に向けた事業領域の拡大を進めています
- 自社開発のエネルギーマネジメントシステムWATTMILL®を活用し、お客様設備の省エネルギー化やCO_2排出量削減を支援することで、環境価値の創出とエネルギー利用の最適化に貢献しています
- 情報通信技術とエネルギーソリューションを融合した提案活動を推進し、お客様の脱炭素化とエネルギー効率向上に資する付加価値の提供を進めています

今後果たしていくべき使命と更なる強化領域

- 通信インフラの構築・維持を通じて社会のデジタル基盤を支えるとともに、設計から施工、保守・運用までを一貫して提供するトータルソリューション体制の強化を進めていきます
- 遠隔監視や設備マネジメントなどのストック型ビジネスを拡大し、お客様への継続的な価値提供と安定的な収益基盤の強化を図っていきます
- データセンター関連分野やDX・AIを活用した新たなサービス創出に取り組み、情報通信インフラとエネルギー分野の融合による持続的な成長と社会課題の解決に貢献していきます

今後の取り組み

当部門は、通信インフラ工事を通じて社会のデジタル基盤を支えるとともに、EV充電設備をはじめとするカーボンニュートラル関連分野への展開を進め、事業領域の拡大に取り組んできました。今後は、AI活用やDXの進展を背景に需要拡大が見込まれるデータセンター関連分野を重要な成長領域と位置づけ、通信設備や電力設備を含む関連インフラの設計・施工から保守・運用支援までを一体で提供できる体制の強化を進めていきます。

また、遠隔監視や設備マネジメントなどを通じて、お客様への継続的な価値提供と収益基盤の強化を図ります。これらの取り組みにより、お客様の事業成長と社会のデジタル化・脱炭素化を支えるとともに、設計・施工・保守・運用を一体で提供する強みを活かし、持続的な成長と企業価値の向上を実現していきます。

無線通信アンテナ設置工事
（茨城県）

社会インフラ工事部門 事業戦略

配電線工事

本線設備強化改修工事（神奈川県）

中期経営計画 事業戦略

1. 事業領域の拡大
2. 施工力の増強・効率的運用

2025年度完成工事高

131,178百万円　前年度比 103.5%

新規受注高

134,576百万円
前年度比 +6,350百万円

次期繰越工事高

40,435百万円
前年度比 +3,398百万円

事業内容

- **架空配電線工事**
  電柱に電線を架装した架空配電線設備の建設・保守
- **地中配電線工事**
  電線を地中に埋設した地中配電線設備の建設・保守

事業概要

家庭や店舗などお客様に直接電気をお届けする架空・地中配電線設備の工事・メンテナンスを担っています。地震、台風、雷などの自然災害の復旧工事にも対応します。高い技術力を発揮するとともに、迅速かつ適切に対応できる施工体制を整備しています。

事業環境 機会とリスク

機会／追い風

- 電力インフラ老朽化に伴う更新・強靱化需要の拡大
- 再生可能エネルギー導入拡大に伴う電力設備投資の増加
- 防災・減災及び都市景観向上に向けた無電柱化需要の継続的な拡大

リスク／逆風

- 建設業就業人口の減少に伴う施工力低下及び技術継承リスクの増大
- 技術要求の高度化に伴う専門技術者不足及び提案力不足リスクの増大
- 地球温暖化の進行や猛暑日の増加に伴う作業環境悪化及び生産性低下リスクの増大

部門における課題

- 高度化する技術要求に対応する専門技術者の確保・育成と技術継承の強化
- DX・ロボット技術の活用による生産性向上と省力化の推進
- 協力会社を含めた持続可能な施工体制の構築と事業拡大を支える施工基盤の確保
- 安全・品質を確保しながら働きやすい現場環境の実現

打ち手

- 採用強化と体系的な人材育成・技術継承の推進による専門技術力の強化
- DX及びロボット技術の活用による施工生産性向上と省力化の推進
- 再生可能エネルギー、系統増強、スマートグリッド関連分野を担う専門人材の育成と技術力の高度化
- 協力会社との連携強化や部門横断的な施工体制の構築による対応力の向上
- 熱中症対策をはじめとした安全で働きやすい現場環境の整備・充実

2025年度の振り返り

新規受注高

- 新規受注高は1,345億円（前年度比105.0%）となり、東京電力関連工事を中心に計画を上回る実績となりました
- レベニューキャップ制度を背景に、電柱建替工事や変圧器取替工事を着実に受注し、安定的な受注高の確保に寄与しました
- 産業用電力設備工事の需要を着実に取り込み、一般得意先案件の受注拡大につなげました
- 無電柱化工事など道路・地域インフラ分野への展開を進め、受注基盤の多様化に寄与しました

完成工事高

- 完成工事高は1,311億円（前年度比103.5%）となり、安定した工事量の確保により前年度を上回りました
- 東京電力関連工事において豊富な手持ち工事を計画どおりに竣工・引渡し、安定した売上高の確保に寄与しました
- 施工力の最適配置を推進し、効率的な工事運営と施工生産性の向上を実現しました
- 無電柱化工事や工場構内配電設備工事が順調に進捗し、完成工事高の拡大に貢献しました

特に注力し業績に貢献できた取り組み

- 進捗管理の高度化や施工力の最適配置を推進することで、生産性向上と工事遅延リスクの低減を実現し、安定的な施工遂行と収益確保に寄与しました
- 部門横断による案件対応体制の強化や工程・原価管理の徹底により、収益力向上と施工品質の確保を両立し、持続的な事業成長を支える事業基盤の強化につなげました

中長期的なビジョン

グリーンイノベーション企業の実現に向けた取り組みと進捗状況

- 高所作業車や業務用車両、工具類の電動化ならびに設計図書のペーパーレス化を推進し、事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいます
- これらの取り組みを通じて、CO_2排出量の削減と業務効率化の両立を図り、持続可能な事業運営の実現を推進しています
- 今後も施工プロセスの高度化と環境負荷低減を進め、電力インフラを支える事業活動を通じて、脱炭素社会の実現と環境価値の創出に貢献していきます

今後果たしていくべき使命と更なる強化領域

- 電力の安定供給を支える社会インフラの担い手として、安全・品質を最優先に、信頼性の高い配電設備の構築・維持に取り組んでいきます
- DXやロボット技術の活用による生産性向上と施工力強化を推進するとともに、人材確保と技術継承を通じて持続可能な施工体制の構築を進めていきます
- 再生可能エネルギー導入拡大や電力ネットワークの強靭化、無電柱化などの社会的ニーズに対応し、地域社会と産業活動を支える持続的な価値創出と社会インフラの発展に貢献していきます

今後の取り組み

当部門は、人材確保・育成と生産性向上を両輪とした施工力強化に加え、DXを活用した業務改革や現場運営の効率化を推進し、事業基盤の強化に取り組んできました。今後は、AIやロボット技術など先進技術の活用による施工プロセスの高度化を進めるとともに、安全・品質を確保しながら施工生産性の更なる向上を図ります。

加えて、再生可能エネルギー導入拡大や電力ネットワーク強靭化、無電柱化といった社会課題の解決に貢献するとともに、蓄電池関連設備やスマートグリッドなど次世代電力インフラ分野への展開を進め、新たな事業機会の創出に挑戦していきます。

これらの取り組みにより、電力の安定供給を支えるという社会的使命を果たすとともに、技術革新と事業領域拡大を通じて持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

地中配電線設備のケーブル接続工事（茨城県）

工務関係工事

あぶくま南風力発電所（福島県）

中期経営計画 事業戦略

1. 収益基盤の拡大
2. 施工体制の効率化・充実

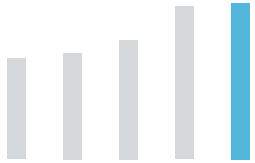
2025年度完成工事高

91,985百万円　前年度比 149.2%

新規受注高

95,093百万円
前年度比
+3,059百万円

次期繰越工事高



141,080百万円
前年度比
+3,107百万円

事業内容

- **発送変電工事**
  変電設備工事、
  再生可能エネルギー発電工事、
  架空送電線工事、地中送電線工事
- **土木工事**
  送電線管路工事、
  電力設備の基礎・造成工事、
  地中インフラ設備の維持・更新工事
- **原子力工事**
  原子力発電所の設備改修工事、保守・点検

事業概要

変電設備工事や送電線工事、原子力発電所内の電気計装設備工事に加え、関連する土木工事を一体的に手掛けています。また、風力発電所や太陽光発電所の建設、送電線網への連系線工事も行っており、電力の安定供給と高品質なインフラ構築に貢献しています。

事業環境 機会とリスク

機会／追い風

- 再生可能エネルギーの主力電源化に伴う電力インフラ投資の拡大
- データセンター ・半導体産業の成長に伴う電力需要及び関連設備投資の増加
- 国土強靭化・防災対策の推進による設備更新需要の拡大
- 原子力発電所の長期運転・安全対策に伴う更新需要の継続
- GX・カーボンニュートラル政策を背景とした社会インフラ投資の拡大

リスク／逆風

- 資機材価格の高騰及び調達リスクの増加
- 受変電機器等の主要設備における長納期化の進展
- 技術者不足・高齢化に伴う施工体制維持リスクの高まり
- 案件の大型化・高度化に伴う施工マネジメント負荷の増大
- 顧客の投資判断の慎重化に伴う需要変動リスクの顕在化

部門における課題

- 増加する施工需要に対応する施工体制の確保
- 大型化・高難度化する案件へのプロジェクト遂行力の向上
- 高度専門技術を担う人材の育成と、多様化する事業領域に対応できるマルチスキル人材の確保・育成
- 提案型営業の高度化による収益力の向上

打ち手

- 採用強化と部門横断的人材活用による施工体制の強化
- DX推進と業務プロセス改革による生産性の向上
- 専門分野別の教育体系の充実と技術継承の推進
- 計画的なジョブローテーションや部門横断的人材活用によるマルチスキル人材の育成を強化
- 設備診断・更新提案の強化によるソリューション営業の推進

2025年度の振り返り

新規受注高

- 新規受注高は950億円（前年度比103.3%）となり、再生可能エネルギー分野や電力インフラ分野を中心とした受注拡大により、前年度を上回りました
- 風力発電所関連工事の大型案件を獲得し、再生可能エネルギー分野の受注拡大に寄与しました
- 蓄電所関連工事の受注が堅調に推移し、成長分野における受注拡大に寄与しました
- レベニューキャップ制度を背景に、東京電力関連工事の受注が拡大しました

完成工事高

- 完成工事高は919億円（前年度比149.2%）となり、大型案件の順調な進捗により大幅増収となりました
- 再生可能エネルギー関連工事の大型案件が順調に完成し、業績拡大に大きく貢献しました
- 東京電力関連工事の大型案件についても着実に竣工し、完成工事高の増加につながりました
- 工程管理の高度化と進捗管理の徹底を通じて、施工生産性の向上を推進しました
- 現場支援体制の強化と工程の最適化により、安定した施工遂行を実現しました

特に注力し業績に貢献できた取り組み

- 大型案件の進捗状況を継続的に把握するとともに、関係部署間での情報共有と部門横断的な対応を推進することで、確実な工事遂行と業績向上に寄与しました
- 技術提案活動を強化し、お客様への提供価値向上を図るとともに、設計変更や追加工事の獲得による収益拡大につなげました

中長期的なビジョン

グリーンイノベーション企業の実現に向けた取り組みと進捗状況

- 再生可能エネルギー設備、蓄電所設備、送変電設備などの電力インフラ構築を通じて、脱炭素社会の実現と電力供給の安定化に貢献しています
- 部門横断の総合力と高度な専門技術を活かし、設計から施工までを一貫して提供することで、大型再生可能エネルギー案件への対応を推進しています
- 再生可能エネルギー・蓄電池・送変電分野で培った技術力と施工力を強みに、電力インフラの高度化と再生可能エネルギーの普及拡大に取り組んでいます

今後果たしていくべき使命と更なる強化領域

- 送変電設備、再生可能エネルギー設備、蓄電所設備などの構築を通じて、脱炭素社会とレジリエントな社会インフラの実現を支えていきます
- 設備診断や老朽設備更新提案をはじめとするソリューション提供を強化し、お客様の設備価値向上と安定運用に貢献していきます
- 高度専門人材の育成と部門横断的な技術活用を推進し、大型化・高度化する案件への対応力を強化することで、社会インフラの持続的な発展に貢献していきます

今後の取り組み

当部門は、送変電設備、再生可能エネルギー設備、蓄電所設備、原子力関連設備など幅広い電力インフラ分野で培った実績と専門技術を強みに、事業領域の拡大を進めてきました。今後は、再生可能エネルギーの主力電源化やデータセンター・半導体関連施設の拡大を重要な成長機会と捉え、部門横断による技術・人材・ノウハウの結集により、設計から施工までを一貫して担う総合エンジニアリング機能を強化していきます。

また、各分野の高度専門技術を有する人材の育成と技術継承を推進するとともに、大型化・高度化する案件への対応力やプロジェクトマネジメント力の向上を図ります。これにより、社会インフラの安定運用と脱炭素社会の実現に貢献し、持続的な成長と企業価値向上を実現してまいります。

小山蓄電所（栃木県）

Section

04 ESG経営

当社は、健全な経営基盤のもと、全ての「人」の価値創造、環境保全、そして社会への持続的発展に貢献するESG経営を実践しております。当セクションでは、取締役会議長と社外取締役による座談会のほか、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）それぞれの取り組みについて記載しております。

46 グリーンイノベーション企業に向けたESG経営

47 社外取締役座談会

Environment

51 カーボンニュートラルに向けた取り組み

52 環境への取り組み

Social

53 自然災害復旧支援のあゆみ

54 労働安全と高品質施工

56 従業員への取り組み

61 人権の尊重／サプライヤーとのパートナーシップ

62 地域社会との共生・スポーツ振興

Governance

63 コーポレート・ガバナンス

69 マネジメント体制

サステナビリティ基本方針

グリーンイノベーション企業に向けたESG経営

関電工のESG経営

サステナビリティと経営ビジョン

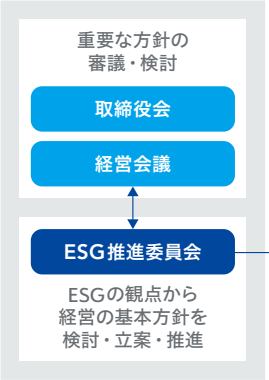
関電工グループは、経営ビジョン『社会を支える“100年企業”へ』のもと、主力事業である建築設備と社会インフラ事業の融合を通して安全で快適なまちづくりに貢献し、社会やお客様にとって高い価値を提供することのできる『グリーンイノベーション企業』を目指しています。

2022年度からは、サステナビリティを事業戦略に組み入れた経営を推進するため、さらに広い社会課題の中から当社グループが特に注力すべき課題としてマテリアリティを特定しました。

関電工グループは「脱炭素」と「レジリエンス（防災+BCP）」の領域に注力し、その先にある持続可能な都市や地域の形成に貢献するための基盤形成に努めてまいります。

主管部門で構成される「ESG推進委員会」において、サステナビリティ全般に関わる課題の抽出・検討、及び重要な方針や施策を立案し、経営会議、取締役会において審議・検討しています。決定された方針や施策を経営計画、事業計画に組み込み実施するとともに、その進捗や成果をフォローし、更なる改善や新たな取り組みにつなげています。

ESG推進委員会の目的と位置づけ



経営企画部	ESG推進委員会事務局
内部統制推進室	コンプライアンス
IR・広報室	IR・広報
安全・品質部	安全・品質
CN推進部	環境（社内）
グループ企画部	関係会社
総務法務部	法務
労務人事部	人的資本・心的資本
人材育成センター	人的資本
経理部	会計
財務部	財務
グリーンイノベーション本部	環境（社外）
DX推進部	DX
ITシステム推進部	IT
調達部	サプライチェーン
営業統轄本部	営業・施工
社会インフラ統轄本部	営業・施工
国際事業統括部	海外の営業・施工

サステナビリティ基本方針

豊かな『環境』づくり

健全な経営活動、事業活動を通じて、CO_2排出量削減、防災をはじめとする地球環境の保護に取り組むとともに、社会環境、生活環境、職場環境など人間が豊かに幸福に暮らすための環境づくりに取り組みます。

すべての『人』のために

株主、お客様、地域社会、そして当社グループ従業員を含めた全ての『人』に共栄のよろこびをもたらすため、従業員の健康と働きがいを追求し、絶えざる自己革新により成長し続ける企業風土の醸成に取り組みます。

『変化』と『多様性』

多様な考えや特徴を持つ人材がその能力を最大限に発揮することで、時代の変化とお客様のニーズを先取りした付加価値の高いサービスの創出に取り組みます。

社外取締役座談会

ガバナンスの進化がもたらす企業価値創造

社会インフラや お客様設備を守る使命を礎に、多様な視点で適切なリスクテイクと持続的成長を支えていく

社外取締役 今野 貴之

社外取締役 奈良橋 美香

代表取締役会長（取締役会議長） 文挾 誠一

社外取締役 須藤 実和

社外取締役 加藤 孝明

好業績に慢心せず、リスクを見極めながら持続的な成長への挑戦を支える

文挾 この一年を振り返りますと、まず経営成績が非常に好調でした。株価は2025年4月からの一年間で2倍超となり、市場の評価も伴っています。理由は大きく二つあります。事業環境が改善し、粘り強い価格交渉により適正な利益を確保できるようになったこと、そして生産性向上の取り組みが着実に進んだことです。売上高も市場の追い風を受けて伸びましたが、それ以上に大きかったのは利益率の改善であり、連結営業利益は8.7%から11.2%へと2.5ポイント向上しました。これは決して簡単に成し遂げられるものではありません。結果として、2024-2026年度中期経営計画の最終年度に掲げた利益目標を、一年前倒しで達成することができました。こうした実績はPBRの大きな改善にもつながっており、まさに好循環の一年だったと総括しています。

須藤 私が感じているのは、業績の好調さが増すほど、むしろ社内の緊張感も高まっていくということです。これは当社ならではの特徴だと思います。複数の案件を並行して確実にマネジメントする施工力が問われますし、人手不足や時間外労働の上限規制への対応、そして安全対策など、向き合うべき課題も同時に増えています。だからこそ好業績で気が緩む雰囲気は当社にはまったくなく、業績向上に伴って生じるこうした課題への議論に注力してきました。これを怠れば、積み上げた企業価値を毀損しかねません。好業績の裏側にある難しさを、改めて実感した一年でした。

奈良橋 私は2025年、会社が右肩上がりの局面で着任しましたが、浮足立った雰囲気はなく、常に地に足の着いた経営が行われていることが印象的でした。その象徴が取締役会前日に実施される事前説明会です。活発な議論が交わされ、社外取締役からの質問一つひとつに丁寧な説明をいただいています。

一年を通じて感じたのは、会社への愛着だけでは言い表せない、一人ひとりが会社のためを真剣に考え仕事に取り組む姿勢です。「自然災害が起こると、どこかで電線が切れていないかと心配で眠れない」という声を伺ったこともあります。社会インフラを守る責任感や使命感が、これほど強く根付いている組織なのかと実感しました。

今野 6月に就任して真っ先に感じたのは、奈良橋さんのおっしゃる通り「社会を支えるインフラ」という仕事への強い使命感です。私自身も長くこの分野に携わってきたので親しみを感じますし、従業員の皆さんが仕事に意義を見出し、お客様の評価に誇りを持って働いていることも伝わってきました。

前職ではガバナンスや事業リスクに関わる問題にも数多く向き合ってきました。そこで見えてきたのは、問題の多くが不正や私腹を肥やそうとする動機から始まるわけではない、ということです。むしろ「良かれと思ってやったこと」が結果として問題につながるケースが圧倒的に多いのです。だからこそ、前向きな行動であっても誤った方向に進まないよう、仕組みで支えることが重要になります。かつ、一度整えた仕組みが時間とともに形骸化しないよう、常に見直し続けることも非常に大切なテーマだと考えています。

文挾 取締役一人ひとりが異なる背景と経験を持ち、多様な視点から意見

社外取締役座談会

をぶつけ合いながら議論を深めています。社会インフラを守る企業集団であることは当社のDNAであり、まずそのことをご理解いただけているのは、大変ありがたいことです。ただ、その姿勢だけで満足していては、企業価値をさらに高めることはできません。株価の上昇や株主・投資家数の増加により、市場からの視線はこれまで以上に厳しくなっています。この期待にどう応えていくかが、次の大きな課題ですね。

加藤 利益率の改善に伴い、社員には業界トップクラスの水準で賃上げという形での還元が行われています。配当の増額や自己株式取得を通じた株主還元も着実に進んでいます。この点は素直に評価してよいと思います。ただ、利益も資本も積み上がった今だからこそ、それらをどこへ振り向けるのか、中長期的な資本配分の考え方について、もっと踏み込んで議論すべき時期に来ていると感じます。投資に伴うリスクをどう見極め、どこまで取りにいくのか。取締役会として十分に議論を尽くした上で、リスクに見合った意思決定をしていくことが重要だと考えます。

文挾 その意味で、今般の資本構成の変更は象徴的な転換点でした。背景にあったのは、東京電力パワーグリッド株式会社による当社株式の保有比率が46%超に達していたことです。当社は資本効率向上を通じた企業価値向上や、更なる成長に向けて望ましい資本関係の在り方について東京電力パワーグリッドと継続的な対話を重ねており、その結果保有比率を下げることが双方にとって最適であるという合意に達し、株式売却が実現しました。

こうした背景を踏まえても、これからの取締役会の役割は明確です。執行側には将来どうあるべきかを積極的に提案してもらい、私たち取締役は、それに伴うリスクを議論し、適切なリスクテイクを後押しする。企業価値を高めるための役割分担がさらに明確になったと認識しています。

リスクを先回りして捉え、強固なガバナンスと組織づくりを進める

加藤 当社は現在、受注増に応じて人材採用や処遇改善も進む良いサイクルの中にあります。ただ私が気にかけているのは、この好調さの裏側にあるリスクです。仕事量が急増している時ほど、一つトラブルが起きると対応にリソースを割かれ、本来の業務がおろそかになることはよくあります。だからこそ、一歩先を見据えた備えを進めておくべきです。もう一つ、視点を変えて意識しておきたいのは、今の好調な事業環境そのものが、この先も続くとは限らないということです。仮に環境が変化した場合にどう手を打つのか、そうしたシナリオへの備えも並行して進めておく必要があるでしょう。

奈良橋 業績が好調な今こそ、経営として将来の土台づくりに取り組めるチャンスですから、これを機にグループ全体のガバナンス基盤をより強固にすべきと考えます。着任して印象的だったのは、当社グループには事業内容も規模も実に多彩な子会社が数多く存在することでした。一律のルールを形式的に押しつけるだけでは、コンプライアンス意識も企業文化も定着しません。事業内容も規模も異なる各社で働く一人ひとりが、共通の価値観を持てる体制をどう築くか。これは非常に難しく、それだけに取り組む価値のある課題だと思います。もっとも、グループの一員としての使命感や社会からの信頼を大切にする企業文化そのものは強く感じており、だからこそ、その土台の上にガバナンスを拡充していくことが重要だと考えています。

今野 現場に目を向けると、施工力が逼迫しています。従業員の皆さんは最大限努力していますが、こうした状況だからこそ安全・品質・コンプライアンス等のあらゆる面で無理が生じやすくなります。現場だけに背負わせず、本社機能や専門部門が十分にサポートし、組織全体で支える体制が欠かせません。加えて、新しい事業領域への挑戦も新たな不確実性を伴います。社内だけで抱え込まず、外部企業や専門家の知見も取り入れながら、リスクを適切に見極めていくことが非常に重要です。

須藤 業績好調に加え資本構成の変化もあり、市場やお客様からの注目度はこれまで以上に高まっています。当社の大きな強みは結束力の高い組織文化ですが、その反面、「社内では当然理解されている」という前提で物事が進む場面も見受けられます。取締役会でも「この資料は社外の人にも通じるか」といった意見が時折出ますが、これは裏を返せば、外部の視点を意識的に組み込んでいくことで、さらに強い発信力を持てるということでもあります。今後、事業領域の拡大に伴い、新たなパートナーとの連携が増え、投資を進めるほど説明責任も重くなります。市場におけるプレゼンスをさらに高めるためには、社内の文化や情報発信のあり方を一段階進化させる必要があると思っています。

文挾 皆さんのご指摘に共通するのは、好況下で業務が過度に集中すると、

社外取締役座談会

思わぬリスクが生じかねないということです。継続的に企業価値を高めるためにも安全・品質・コンプライアンスは何としても守り抜かなければなりません。既存の社内のリソースだけで成長するには限界があります。事業活動を通じて創出してきた資本を将来の成長投資へどう結びつけるかが次の勝負どころです。その一つの答えとして、現場のDXを加速するため、2026年6月にはシステム開発のノウハウを有するGCU社をグループに迎えました。今後はAI等を活用した業務プロセス改革をさらに推進し、生産性の向上にとどまらず、新たなサービスの創出・拡大にもつなげていく考えです。

経営基盤を磨き上げ、総合力で新たな価値を生み出す企業へ進化する

須藤 IRミーティングにおける投資家の皆様との対話内容は、社外取締役にも丁寧にフィードバックいただいており、取締役会では、市場の期待を踏まえた議論が行われています。中でも株主還元への期待は以前にも増して高まっており、キャッシュアロケーションはこれからの重要なテーマです。一方で企業価値の向上をさらに加速させるためには、新たな事業領域の開拓と成長投資に真剣に取り組むべきです。この両立をどう図るかが、今後の取締役会における重要な論点になると考えています。

今野 その意味で、次期中期経営計画の策定はまさに絶好の機会です。関電工が2030年以降の長期的な視点でどのような会社を目指すのか、将来像をもう一歩踏み込んで具体的に示すべきタイミングだと思います。そこからバックキャストすれば、M&Aや人材、DXへの投資など必要な施策も見えてきます。私自身、異業種ながら同じインフラ業界で、経営陣として会社の将来像を苦心しながら描いてきた経験があります。今回の選任は、そうした観点からの助言や提案への期待をいただいているのだと受け止めています。

奈良橋 「発信」という観点で言えば大いに伸びしろがありそうです。今の関電工は単に施工会社ではなく、お客様のエネルギー課題を企画・設計・施工・保守・メンテナンスまでを一貫して解決する企業を目指しています。ところが、一般の方々が抱くイメージは今も「電線をつないでいる会社」にとどまっている部分があり、実際に提供している幅広いソリューションが社会に十分伝わっていません。高い技術力や現場力という強みに加え、「トータルソリューションサービスを展開している企業」であることを、これまで以上に積極的に発信していく必要があるでしょう。

加藤 当社には様々な事業を通じて培った知見が数多く蓄積されており、工事や設備の施工にとどまらずコンサルティングやアドバイザリーサービスまで提供できる企業を目指しています。現にその方向へと舵を切りつつあり、サービスの充実は会社の付加価値を一段と高めるはずです。これを後押しするのがチーフ・オフィサー制度です。地域や事業単位ではなく全社を横断する視点でマネジメントできる体制が整いつつありますので、総合的なサービス提供体制をさらに強化できると考えています。

須藤 おっしゃる通り、今後は部門を横断して新たな価値やサービスを生み出すことが重要になりますね。グリーンイノベーション企業を目指す上でも部門を越えた連携は欠かせません。ただ、こうした取り組みが進むほど責任や権限が曖昧になりやすいのも事実です。営業責任をどの部門が担うか、インセンティブをどう設計するかなどを明確にしなければ組織として機能しませんし、トラブル時にプロジェクトが停滞しかねません。だからこそ、チーフ・オフィサー制度も然りですが、それを支える仕組みや責任・権限の明確化が、これまで以上に重要なテーマになると考えます。

奈良橋 組織の将来像を描く上では、人材の多様性も避けて通れないテーマです。女性管理職を増やす必要性は取締役会でも継続的に議論しています。この業界は女性社員の絶対数がまだ少なく、当社では今まさに将来を担う人材を育成しています。女性管理職は着実に増えており、今後、執行役員を担える人材も増えると期待できます。当然ながら、女性を特別に優遇するのではなく、能力ある人材を登用する姿勢が貫かれており、そうした経営陣のもとで女性社員も安心して活躍できる環境が整いつつあります。

文挾 建設業にはいわゆる「3K」のイメージも根強く残っているからこそ、これからは女性にも選ばれる会社になっていかなければなりません。当社は性別の区別なく、能力があり意欲のある人材を積極的に登用しています。実際、建設現場で活躍する女性もまだ少数ですが着実に増えてきています。それぞれの能力を発揮しながらキャリアを築いていけるよう、引き続き従業員の声を取り入れながら職場環境の改善や柔軟な働き方の整備を進め、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいきます。

社外取締役座談会

変えるべきものと守るべきものを見極め、100年先も選ばれ続ける企業を目指す

今野　100年企業であり続けるために何が最も大切かと問われれば、私は「現場」を持っていることだと答えます。AIの活用がどれだけ進んでも、最終的に現場で求められる力は「人にしか担えない部分」として残るはずです。多くの経験とノウハウを持つ現場人材を数多く擁することは、他社が容易に追随できない強みです。人手だけに頼るのではなく、WATTMILL®のような新技術への投資、新たな知見を取り込むM&Aなども進めながら、この強みをさらに磨き続けていく。代替できない強みを徹底的に磨き上げることこそ、これからの関電工にとって最も大切なことだと考えます。

また、長期的にありたい姿への道筋を作る上で、施策の優先順位を見極める拠り所となるのは、これから会社を担う従業員の想いです。より長い時間軸で会社の将来を考えるならば、従業員の声を幅広く取り入れて議論することが大切だと思っています。

加藤　今野さんのおっしゃる通り、私も最後は「人の力」だと思います。当社の安全と品質を支えているのは、現場ごとに最適な判断を下す一人ひとりの技術者の力です。この現場対応力、言い換えれば「適応力」こそが他社には簡単に真似できない強みであり、100年先も変わらない競争力につながります。

関電工の施工現場は一つとして同じものがなく、電柱の位置、建物の構造、天候など日々異なる条件に合わせてきめ細かく作り込まれます。この「適応力」は自動化だけでは代替できません。20年近く海外で仕事をした経験から、日本市場でこうした繊細な対応が求められること自体、海外からは十分に理解されていないと感じます。だからこそ、IRの役割はますます重要になっていくでしょう。能動的な情報発信と対話の充実を図り、当社の強みを丁寧に説明していく必要があります。

須藤　私が思う関電工の本質的な強みは、やはり、従業員の皆さんが理念や使命に共感し、社会を支えるエッセンシャルワーカーとしての誇りを持って働いていることです。そのような人材が集まり続けることが、社会インフラを支え続けることにもつながります。DXや業務効率化は積極的に進めるべきですが、それによって現場力や人の力が損なわれてはなりません。かといって従来のやり方に固執し生産性向上やDXが進まないのも望ましくなく、時代の変化に対応しながら関電工らしさを進化させるレジリエンスが欠かせません。社外取締役は客観的な立場から強みと課題の双方を見つめ、将来を見据えた視点を提供する役割を担っています。私自身もそうした発想を大切にしながら貢献していきたいと思います。

奈良橋　須藤さんのおっしゃる変化への向き合い方には私も強く共感します。外部環境はこれまで以上の速さで変化しており、将来の予測が難しい時代になっています。AIはその象徴的な例で、数年前の予想を超えて、今では仕事そのものを大きく変える存在になりました。100年企業であり続けるためには、こうした社会の変化や新たなニーズを成長機会として取り込める組織づくりとともに、変化の兆しをいち早く捉え、迅速に意思決定できる経営体制が欠かせません。私自身も取締役会の一員として、ガバナンスや企業法務への専門性を活かしながら、その一翼を担っていきたいと思います。

文挾　皆さんのお話を聞きながら、改めて思うことは、関電工は変化し続けなければなりませんが、社是である「人間第一」、すなわち従業員はもとより全てのステークホルダーがより豊かに、幸せになるという考え方は変わりません。従業員が幸せに働ける会社であり続けるためには、やりがいのある仕事の提供や人事制度・処遇の継続的な改善が欠かせませんが、その原資を生むのは会社の持続的な成長です。だからこそ、2030年、さらにその先を見据えて企業価値を高め続けるために、執行側の戦略に対して適切に監督し、進むべき方向を示す。そのような取締役会でありたいと考えています。

私たちが目指す姿を一言で言えば、「圧倒的な競争力を持つ総合設備企業」です。「この分野なら関電工」と評価される存在になることこそが、長期にわたって生き残るための条件であり、そのために自社に不足する力を補い、強みを伸ばす戦略が必要です。現在策定を進めている次期中期経営計画では、目指す姿からバックキャストし、今後4年間で何を積み上げていくべきかを具体的に示していきます。執行側とともに地に足を着けた議論を進め、戦略を練り上げていきましょう。

Environment カーボンニュートラルに向けた取り組み

当社は、2022年7月に『2050年 温室効果ガス排出量実質ゼロ』を掲げ、2023年度からは、目標達成の実効性を高めるため、2030年 再エネ導入100%により、『2030年 温室効果ガス排出量▲50%（2020年度比）』にも取り組んでいます。

カーボンニュートラルロードマップ

	目標内容		2024年	2025年	2026年		2030年		2050年
目標	温室効果ガス排出量（マーケット基準） 基準年：2020年度	Scope1 Scope2	▲25.1% （実績）	・・・	▲32%	・・・	▲50%	・・・	実質ゼロ

達成に向けた対策				
業務車両の電動化	Scope1	自社の業務車両の電動化（化石燃料から電化へ）	100%	事業活動によるカーボンニュートラルへ
業務車両の電動化	Scope2	自社の電動車両の充電器設置、インフラの整備	100%	事業活動によるカーボンニュートラルへ
省エネ 創エネ 蓄エネ	Scope2	エネルギーの使用の合理化（継続した省エネ活動）	前年度比 ▲1%以上	事業活動によるカーボンニュートラルへ
省エネ 創エネ 蓄エネ	Scope2	関電工EMSの設置（見える化）		事業活動によるカーボンニュートラルへ
省エネ 創エネ 蓄エネ	Scope2	使用電力の再エネ化	100%	事業活動によるカーボンニュートラルへ
省エネ 創エネ 蓄エネ	Scope2	自己託送※の導入 ※自社発電した再エネ電力を、他拠点へ供給・活用する仕組み		事業活動によるカーボンニュートラルへ
省エネ 創エネ 蓄エネ	Scope2	自社施設へのPVと蓄電池の設置		事業活動によるカーボンニュートラルへ

※Scope3については、削減目標を検討中　サプライヤーとの協働による削減を推進

アクション例

● 業務車両※の電動化（Scope1,2）

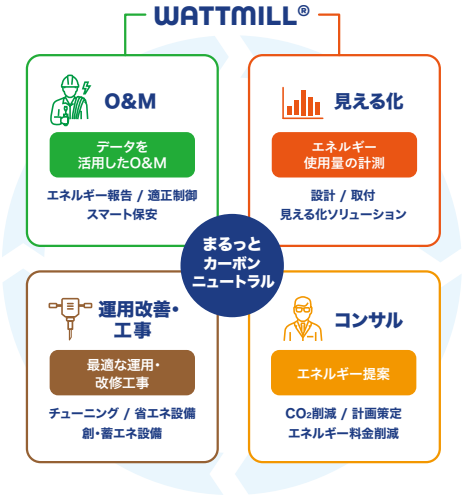
当社では、業務車両のCO_2排出量を削減するため、走行中にCO_2を排出しない環境性能に優れた電気自動車や燃費性能に優れたハイブリッド車の導入を推進しています。

※高所作業車等特殊車両を除く

● 自社建物への関電工EMSの設置（Scope2）

自社開発したEMS「WATTMILL®」を当社事業所（約40カ所）に設置しました。空調、照明、コンセントの電力・電力量、ガス、DHC等、エネルギーの使用状況を見える化し、設備の運用改善により環境負荷の低減を実現します。

→ P.24
トータルパートナーへの進化（WATTMILL®）



Environment 環境への取り組み

環境推進体制

当社は、環境保全活動に関する基本方針を定め、脱炭素の着実な推進を図ることを目的として、社長を議長とする「安全・環境・品質会議」を設置するとともに、環境管理を総括する主管部署である「CN推進部」を設置しています。

環境への取り組み

当社グループは、長期的な視野に立ち、持続可能な社会の創造に向けた環境ビジョンを持つことが、企業経営にとって重要な社会的責任であると考えています。今後とも、持続可能な社会の実現に向け環境負荷低減に資する事業活動に取り組んでまいります。

環境への取り組み
※詳細についてはこちらをご参照ください。

具体的な取り組み

● 自社建物における『ZEB※』認証の取得

当社は、快適な環境と脱炭素を同時に実現するZEBの普及拡大に取り組んでおり、今後も自社の脱炭素化に取り組むとともに、自社建物で得たノウハウを営業活動へ活かし、お客様設備のZEB化にも貢献してまいります。

茂原営業所

※ZEB（ゼブ：Net Zero Energy Building）：省エネ技術と創エネ技術を組み合わせ、年間の消費エネルギーの収支を実質ゼロにすることを目指した建築物

当社のZEBへの取り組み

2019年11月	人材育成センター（茨城県牛久市）がリニューアル工事によって「ZEB Oriented」認証を取得。全国で2例目、既存建物を回収したものとしては全国初
2020年 2月	自らのZEB普及目標やZEB導入計画、ZEB導入実績を一般に公表する先導的建築物のオーナー「ZEBリーディング・オーナー」に登録
2022年12月	一般に向けて広くZEB化実現に向けた相談窓口を有し、業務支援を行う「ZEBプランナー」に登録
2023年 6月	栃木支店県南内線営業所・佐野営業所が「ZEB Ready」認証を取得
2024年 1月	埼玉支店本庄工事事務所が最高評価である『ZEB』認証を取得
2025年 1月	神奈川支店平塚営業所・厚木内線営業所が「ZEB Ready」認証を取得
2025年 3月	福島本部大熊工事事務所が「ZEB Ready」認証を取得
2025年 8月	千葉支店茂原営業所・茂原内線工事事務所が「Nearly ZEB」認証を取得
2025年11月	栃木支店県南内線営業所・佐野営業所が「Nearly ZEB」認証を取得
2026年 3月	栃木支店小山営業所・小山内線工事事務所が最高評価である『ZEB』認証を取得

● 環境セミナー

当社は、社員の環境意識の向上を図るため、毎年、外部講師をお招きし、環境セミナーを実施しています。2025年度は、魚類学者・画家で、国立大学法人東京海洋大学名誉博士・客員教授を務める「さかなクン」を講師に迎え、「海をめぐる環境のお話」をテーマに開催しました。

●「2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト」に参画

駅や街中で傘を借りて最寄りの傘スポットに返却できるシェアリングサービス「アイカサ」は、ビニール傘などの使い捨て傘ゼロ達成を目指すものです。オリジナルデザイン傘の作成、社員への「アイカサ」利用促進など、様々な形でプロジェクトに参画しています。当社では、2025年からオリジナルデザイン傘をリニューアルし、日傘としても使えるようにしました。夏の暑さ対策、熱中症対策の一助になればと考えています。

●「K－eCoマイボトルキャンペーン」

当社は、社員のマイボトル利用を促すキャンペーンを展開しています。専用のベンダーマシンと高速自動洗浄機を本社ビル内に設置し、ペットボトル使用量の削減を図ることで、環境負荷低減に貢献していきます。

Social 自然災害復旧支援のあゆみ

当社は1944年の創立以来、わが国、地域社会とともに歩み、地震、台風、洪水、大雪などの自然災害が起こる都度、現場にいち早く駆け付け、電力・通信インフラの復旧・復興にグループ一丸となって取り組んでまいりました。今後も社会を支える企業として、人々の安全・安心な暮らし、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

1978年6月 宮城県沖地震

2011年3月 東日本大震災

2012年5月 北関東における竜巻被害

2019年10月 東日本台風

過去の災害復旧支援

- **1959年9月** 伊勢湾台風
- **1964年6月** 新潟地震
- **1966年9月** 台風26号
- **1978年1月** 伊豆大島近海地震
- **1978年6月** 宮城県沖地震
- **1980年12月** 東北電力 管内雪害
- **1983年10月** 三宅島の噴火
- **1986年3月** 関東甲信越の雪害
- **1987年12月** 千葉県東方沖地震
- **1990年12月** 千葉県茂原市における竜巻被害
- **1991年9月** 台風19号
- **1995年1月** 兵庫県南部地震（阪神・淡路大震災）
- **1996年9月** 台風12号（三宅島復旧）
- **2004年10月** 新潟県中越地震
- **2007年7月** 新潟県中越沖地震
- **2011年3月** 東日本大震災
- **2012年5月** 北関東における竜巻被害
- **2013年9月** 埼玉県及び千葉県における竜巻被害
- **2014年2月** 群馬県における大雪被害
- **2015年9月** 関東・東北豪雨
- **2016年4月** 熊本地震
- **2016年8月** 台風9号
- **2019年9月** 房総半島台風
- **2019年10月** 東日本台風
- **2024年1月** 令和6年能登半島地震

1959年9月 伊勢湾台風

1990年12月 千葉県茂原市における竜巻被害

2013年9月 埼玉県及び千葉県における竜巻被害

2014年2月 群馬県における大雪被害

2024年1月 令和6年能登半島地震

Social 労働安全と高品質施工

安全

● 安全衛生方針

当社は、社是「人間第一」のもと、安全衛生の取り組みを企業活動の最優先事項の一つとして捉え、当社企業活動にかかわる人々の「労働災害の撲滅」「心身の健康維持」を実現してまいります。

活動指針

安　全

「労働災害の撲滅」に向けて、以下の重点項目に取り組みます。

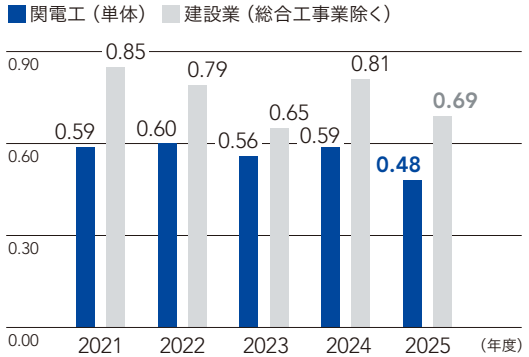
1. **現場リスクマネジメント力の強化**
2. **安全教育の充実**
3. **現場リスク対策へのデジタル技術活用**
4. **協力会社とのコミュニケーション向上と安全活動の支援**

衛　生

「心身の健康維持」に向けて、以下の重点項目に取り組みます。

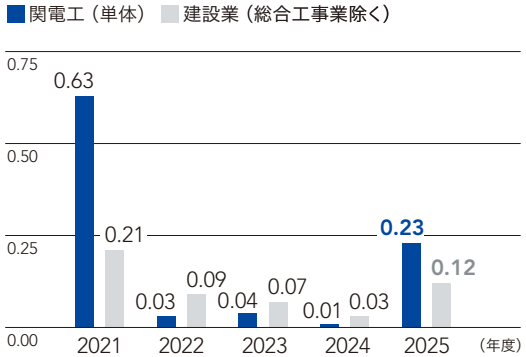
1. **働き方・休み方改革の推進**
2. **メンタルヘルス対策の推進**
3. **従業員の健康確保と快適な職場環境の形成**

度数率※1の推移



※1 度数率＝休業1日以上の死傷者数／100万時間当たりの延労働時間

強度率※2の推移



※2 強度率＝累計損失日数／1,000時間当たりの延労働時間

品質

● 関電工品質基本方針

当社は、安全・安心に資する技術革新を図り、計画・提案から竣工後の保全（設備のライフサイクル全体）まで、最高のサービスと設備を提供します。

活動指針

1. お客様のニーズを先取りし、先端技術と高度な技能で、満足していただける品質を提供します。
2. 技術の研究・開発と業務改善を継続し、価値あるものを常に生み出し続けます。
3. 品質の維持・向上のため、品質マネジメントシステムを組織と全従業員で継続的に改善します。
4. 教育・訓練を実施し、技術の向上と技能を継承するとともに、信頼できる人材育成を推進します。

● 品質マネジメントシステム

当社は、品質基本方針に基づき、ISO9001の各要求事項に準拠して品質マネジメントシステム（QMS）を確立し、持続可能な成長を実現します。

ISO9001外部認証取得状況一覧表

工事種別	本部・事業所	登録範囲	審査登録機関登録番号
社会インフラ工事部門	社会インフラ統轄本部（原子力部除く）	電気設備・通信設備・土木工事・上下水道設備・ガス設備・鉄道設備の設計及び施工	㈱マネジメントシステム評価センター MSA-QS-4734
		登録日：2021年2月24日（有効期限：2027年2月23日）	
	六ヶ所事業所、東海事業所、柏崎刈羽事業所、敦賀事業所、福島本部	原子力発電所・核燃料取扱い施設及び同関連設備の建設、補修工事及び定期点検における電気・計装・機械設備に関する設計、施工及び附帯サービス業務	㈱ISO審査登録機構 RB-Q11039
		登録日：2001年2月16日（有効期限：2028年2月28日）	

Social 労働安全と高品質施工

スローガン

安全 ▶「法令・ルール遵守の徹底と危険予知活動の充実による災害防止」
品質 ▶「確かな技術とプロ意識で勝ち取る信頼」

労働災害防止・品質向上に向けた取り組み

2026年度 重点実施項目	主な取り組み	
1 作業・業務の明確化	作業手順・作業方法・ルールの明確化	■ 過去災害の対策を反映したマニュアルの再整備 ■ 第三者機関を活用した分析・評価による組織安全レベル向上
2 現場の理解を深める施策の推進	伝える側の意識改革	■ eラーニングによる現場担当者・作業責任者への教育研修・安全意識改革 ■ 外部講師による意識改革研修の実施
	安全意識の向上	■ 夏季、冬季の「指差し呼称」定着キャンペーンによる安全・品質意識向上 ■ 一人KYアプリでの危険予知を協力会社へ拡大 ■ グループ会社・協力会社への安全体感車研修・VR研修の受講拡大
3 ルールの遵守徹底に向けた環境整備	重点実施項目の遵守徹底	■ アプリを使用した遵守状況の自主確認 ■ 重点実施項目に対応した基本動作訓練の繰り返し実施
	ヒューマンエラーの防止	■ 生成AIを活用した危険予知システムの導入 ■ フェイルセーフ・フールプルーフを思考した技術導入
4 安全管理体制の機能強化	安全管理体制の充実・強化	■ 組織改編による安全管理体制の強化（安全総括部・安全部の新設） ■ 安全・品質診断による安全管理体制の確認・フォロー
	現場の状況把握	■ 現場パトロールシステムの全店適用・AIによる解析検討 ■ 生成AIを活用した現場監視とリスクの早期発見 ■ 外部機関の安全パトロールによる安全管理強化
5 その他	熱中症防止	■ 水分・塩分の補給と定期的な休憩取得 ■ 熱中症対策ウオッチによるバイタルチェックと熱中症対策グッズの使用
	交通災害防止	■ 運転診断（スマートドライブ）による状況把握と安全運転サポート ■ 進入車両強制停止装置（ストッピー）の配備増強
	高年齢者・若年層の災害防止	■ 高年齢者の心身機能測定によるリスクアセスメント ■ 動画・アニメーションによる若年層への定期的なフォローアップ

VRを活用した研修

TOPICS 技術・技能競技大会

当社では人材育成センターにおいて毎年、内線、情報通信、架空配電、地中配電の4部門に分かれ、グループ・協力会社を含めた多数の参加者が作業の迅速かつ正確性、安全性、品質を競う技術・技能競技大会を実施しています。当社グループ社員が技術・技能を高め合う機会であると同時に、社会インフラやお客様設備を守り、つくることの魅力を伝えることで、当社のみならず、業界への関心を高める場としています。

Social 従業員への取り組み

当社はひとが持つ力をもとに、社会課題を解決し、人々の安定した生活を支えてきました。

そのようなひとの力である「ひといち力」は社是である「人間第一」を支える最も大切な力です。

「ひといち力」は人的資本、知的資本、心的資本から構成され、

ビジョン実現に向けた推進力と価値を創造するための重要な原動力となっています。

社員のほか、
協力会社をはじめとするサプライヤー、
ビジネスパートナー

人的資本

ひといち力

心的資本

知的資本

社会やお客様と向き合い、
やり遂げるための使命感

創立時より体現してきた『社会やお客様のニーズに向き合い、最後までやり遂げる姿勢』や、『災害などの緊急時に発揮される行動力』を支える使命感などの関電工らしさ

まじめさ　思いやり
プロ意識　使命感

わが国の電力安定供給を
支えることで培ってきた
技術・ノウハウ

ガバナンス **人材力** （個々人のリーダーシップ）	技術・ノウハウ 先見性・独創性 信念
リスク管理 **組織力** （個人間・組織間のパートナーシップ）	技術・ノウハウ の融合 対話と コミュニケーション

OUTCOME

ステークホルダーの“豊かさと幸福”を実現する力

ひといち力

※詳細についてはこちらをご参照ください。

Social 従業員への取り組み

ひといち力 向上へむけて

持続的に「ひといち力」を向上させるため、「要員計画」、「人材育成計画」、「調達方針」を策定し、指標とアクションプランによる進捗管理のもと、課題抽出と改善、計画・方針へのフィードバックを行い、「人事・人材・調達システムの運用」、「人づくり」、「パートナーシップの維持・向上」、「職場環境づくり」を一体で取り組んでいます。

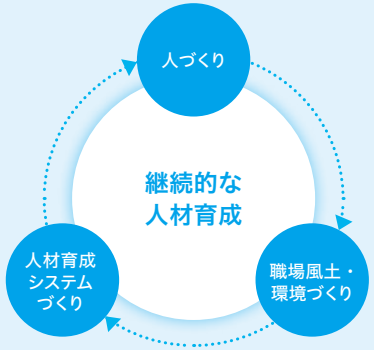
「ひといち力」向上のための方針・計画

人権方針

- 要員計画
- 人材育成方針 → 人材育成計画
- 調達方針 → コストマネジメント部門 業務運営計画

人材育成の取組骨子

当社は、各職場で活躍できる人材を育成するための仕組みの構築に継続して取り組んでおります。



目指す人材像と人材育成の取り組み

目指す人材像

- 社会の信頼を支え・創造する **プロフェッショナル人材**
- 人と技術を支え・つなぐ **マネジメント人材**

人を育てる職場風土

対話のある職場
組織の目標達成と達成意欲をつなぐ

安心感のある風土
お互いの意見を尊重しあう

働きやすい環境

1. 長時間労働の是正、業務の改善
2. 健康管理
3. 労働時間の適正管理
4. 人材育成
5. 多様な人材の活躍促進と支援
6. 休日・休暇の取得促進

研修参加人数※の推移（延べ人数）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2,114	2,442	4,081	4,372	4,760

※人材育成センター実施分

有資格者数一覧（2026年3月31日現在）

技術士	194名
技術士補	364名
1・2級建築士	44名
1・2級電気工事施工管理技士	2,571名
1・2級管工事施工管理技士	198名
1・2級土木施工管理技士	626名
建築設備士	113名
第一種電気工事士	2,504名
第一・二種電気主任技術者	46名
第三種電気主任技術者	705名
1級計装士	312名
ビジネス実務法務検定1・2級	227名
建設業経理士1・2級	401名
第一種衛生管理者	850名

Social 従業員への取り組み

● 研修体系

研修は、関電工グループとして各階層に求められる能力を習得することを目的として実施しており、各個人のスキルアップを図っていきます。

研修体系一覧表

■ グループ会社従業員受講可

	本体従業員						グループ会社従業員
	共通研修			専門研修	選択研修	選抜研修	
役員	新任役員研修						新任取締役/監査役研修
管理職	各階層別管理職研修	キャリア採用者研修	OJT指導者・推進者・指導員研修	職長・作業長・現場長研修	PCスキル向上・ビジネススキル研修	経営リテラシー向上研修	各社・階層別研修
一般職	マネジメント力養成研修		アサーティブコミュニケーション研修	海外施工要員育成研修	ビジネススキル研修（社外公開講座）	NGG研修	
	新任主任研修		コンプライアンス・情報セキュリティ・メンタルヘルス・人権研修	基礎・初級～特別上級研修		MOT研修	
	ロジカルシンキング研修						
	導入フォローアップ研修						グループ会社向け新入社員導入研修
	新入社員導入研修						

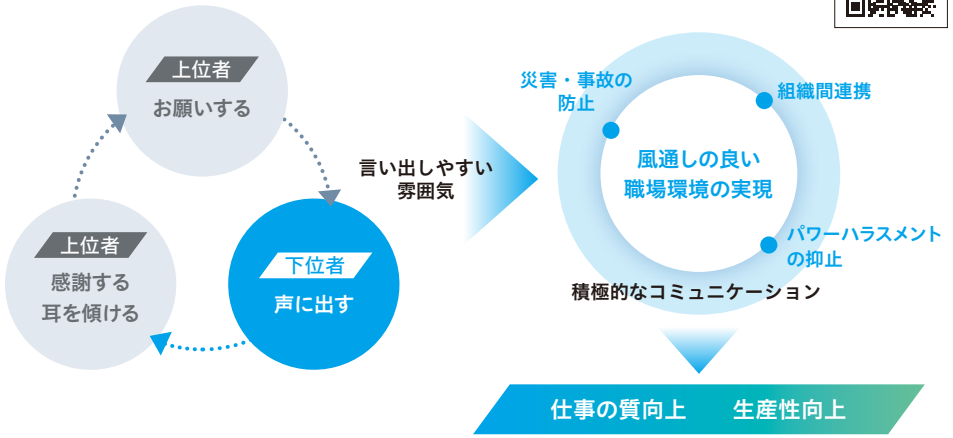
● 人材育成ロードマップ例：技術職（屋内線）

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	11年目～
担当職務	現場施工管理										
	OJT期間										
	現場担当者		小規模物件 / 中規模物件 / 大規模物件 現場代理人								
育成モデル	現場管理の基礎知識を習得		コストマネジメント／設備事故防止対策／現場管理能力の向上								
OJT	現場実習		現場実務								
集合研修	基礎研修／フォローアップ研修		生産技術力向上研修／階層別研修／特別研修／ヒューマンスキル								
自己啓発	第二種電気工事士		消防設備士甲種・計装士			1級施工管理技士（監理技術者）					
	第三種電気主任技術者・技術士補・技術士										

人材育成
※詳細についてはこちらをご参照ください。

● 風通しの良い職場づくり（K. アサーション）

当社は現在、より風通しの良い職場環境を醸成していくため、「気づきを声に、声には感謝を」のスローガンの下、「K. アサーション」活動に取り組んでいます。この活動を継続的に推進することで社員間の積極的なコミュニケーションが促され、より強固な信頼関係が構築されることとなり、組織間連携の強化や災害・事故の防止など仕事の質と生産性の向上につながっていきます。



Social 従業員への取り組み

健康経営への取り組み

当社では、これまでも従業員の健康に関する様々な取り組みを進めてまいりました。従業員一人ひとりがその能力を存分に発揮し、活き生きと働くことができるよう従業員の健康づくりを支援することが、会社の持続的発展の基盤になると捉え、健康経営の実践に取り組んでいます。

健康経営宣言

私たちは「人間第一」の社是のもと、従業員一人ひとりを大切にし、心と身体の健康の保持・増進を積極的に支援することにより、従業員とその家族の人生が幸せで豊かになることを目指します。

私たちは「関電工グループの健康経営」を通じて、高い企業価値の創造と会社の持続的な成長を実現します。さらには、当社に関わる全ての人が豊かに、より幸福になることを願って、社会の永続的発展に貢献してまいります。

株式会社関電工 代表取締役社長　田母神 博文

● 健康経営推進体制

社長を健康経営の最高責任者とし、各本部・支店、関係部門、産業医・保健師、健康保険組合、労働組合が一体となって健康経営を推進しています。

健康経営

働き方・休み方改革

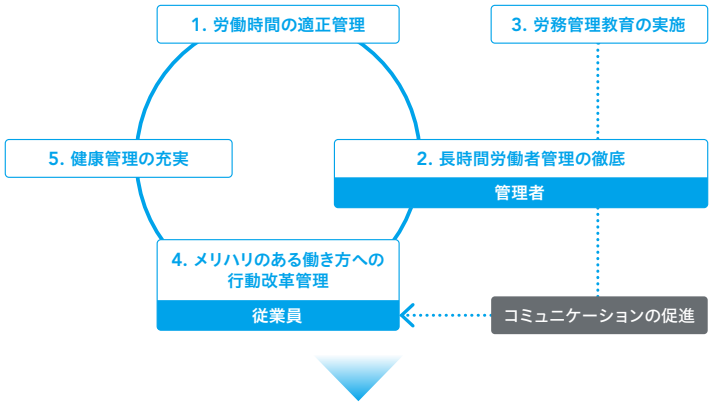
当社は、全ての職場において、社員一人ひとりが活き生きと働くことができる会社を目指すため、多様な働き方と休み方を推進するとともに、健康管理施策の充実を図ってまいります。

● 基本方針

- 経営層を含めた管理者による改革の主導・実践
- ワーク・ライフ・バランスへの意識転換
- 産業保健体制の強化と自己保健義務の励行

● 重点実施事項と取り組むべき課題

重点実施事項



取り組むべき課題

- 長時間労働の是正、業務の改善
- 人材育成
- 健康管理
- 多様な人材の活躍推進と支援
- 労働時間の適正管理
- 休日・休暇の取得促進

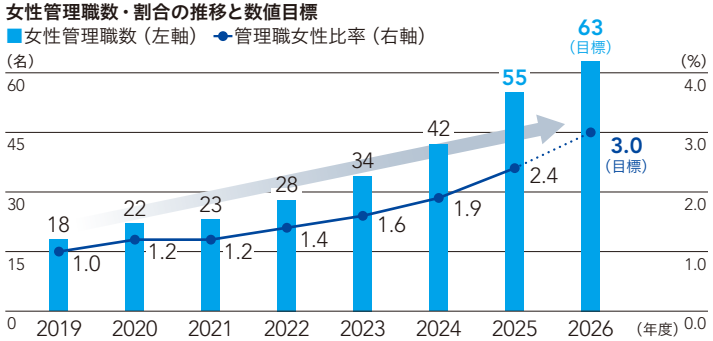
女性活躍推進

女性の活躍推進は当社にとって喫緊のテーマであり、特に管理職育成、キャリア意識の醸成、女性技術者の育成に力を入れています。

● 行動計画（目標数値と現状）

目標数値：管理職女性比率を2026年度末に3.0%以上とする

女性管理職数・割合の推移と数値目標



※当社の一般事業主行動計画は「女性の活躍推進企業のデータベース」に掲載されています。

● 電工こまちワークショップ

2024年度より、当社、㈱トーエネック、㈱ユアテックの女性技術職社員によるライフキャリアに関する意見交換会を開催しています。様々な年代や部門から社員が集い、交流を深めています。

Social 従業員への取り組み

● 女性社員向けキャリアワークショップ

女性社員の意識啓発やキャリア形成支援を目的にキャリアワークショップを実施しています。

グループワークでは、自分とは異なる考え方に触れることで視野が広がりました

30代
事務職

自身の強みと課題を整理し、今後の方向性を前向きに捉えることができました

30代
事務職

年の近い技術職の女性社員と話せたことによって、少し気持ちが楽になりました

30代
技術職

男性育休取得推進

男女ともに仕事と育児を両立するには、男性の家事育児参画が重要であり、そのきっかけとなる育休は大切な位置づけと考えています。

● 行動計画（目標数値と現状）

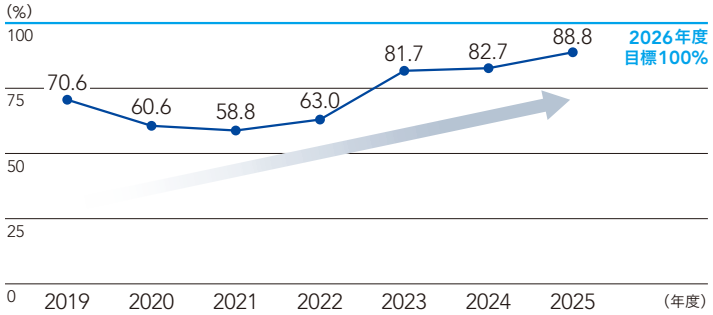
目標数値：男性の育児目的休暇取得率を2026年度末に100%とする

※当社の一般事業主行動計画は「女性の活躍推進企業のデータベース」に掲載されています。

● 男性育休の研修（eラーニング）

男性育休取得を職場全体で考えられるように、全従業員向けに研修を実施し、取得を希望する誰もが取得しやすい風土醸成につなげています。

男性社員の育児目的休暇取得割合



TOPICS

● 多様な採用活動に応じた研修

当社では、多様な人材の活躍を成長の原動力と捉え、採用の多様化に対応した育成体系の整備を進めています。外国籍社員向けの日本語・専門教育、キャリア採用者向けの導入研修やOJT支援、文系出身技術職向けの基礎教育やフォロー研修など、属性や経験に応じた研修プログラムを整備しています。各人の成長段階に応じた学習機会と実践の場を提供することで、早期戦力化と継続的な能力開発を支援するとともに、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備し、持続的な成長を支える人材基盤の強化に取り組んでいます。

● 家族参観イベントの開催

当社では、魅力ある会社づくりやワーク・ライフ・バランスの一環として、2019年度より家族参観イベントを定期的に開催しています。2026年度は社員とその家族101名が参加し、家族と健康をテーマとして健康測定、親子体操教室、社内探検、電気工作、環境学習等、楽しく学べるプログラムを実施しました。

今後も当社では、社員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを充実させながら、活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

Social 人権の尊重／サプライヤーとのパートナーシップ

人権方針

創立以来、“お客様及び地域社会との共存を目指すことが当社存立の意義である”との考えに基づき事業を展開してまいりました。

私たちの事業活動の基となるものが人権尊重です。

関電工グループ人権方針

※詳細についてはこちらをご参照ください。

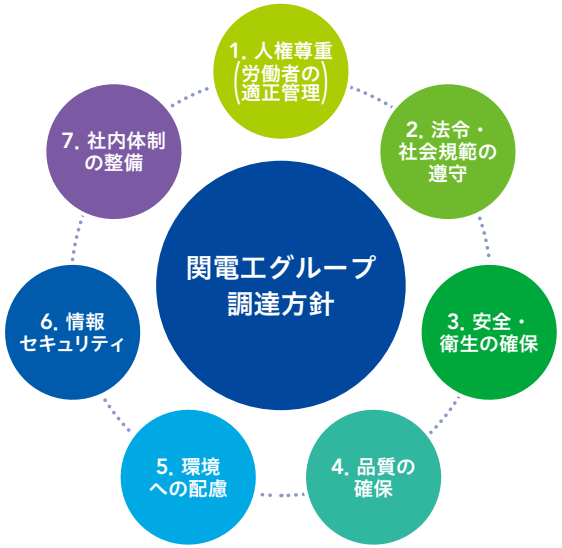
1. **事業活動のあらゆる場面において人権を尊重します**
2. **関電工グループのすべての役員、従業員に適用します**
3. **人権の尊重の取り組みを行います**
   差別や不当な取り扱いの禁止／職場環境の整備／地域社会とのかかわり
4. **情報開示と対話や協議を通じて取り組みの改善につとめます**
5. **役員、従業員、取引先等が利用できる通報窓口を設け、通報対応の仕組みづくりを継続します**
6. **人権デューデリジェンスを実施します**
7. **労務人事担当役員を委員長とする人権啓発推進委員会を設置します**

調達方針

関電工グループは、お取引先の皆様とのパートナーシップの構築・維持・向上により、高品質なサービスの提供を通して、社会の持続的発展に貢献します。

関電工グループ調達方針

※詳細についてはこちらをご参照ください。



人権デューデリジェンス（従業員に対するアンケート）

当社では、人権リスクの特定・分析・評価のため、従業員に対して当社独自のアンケート調査を行っています。継続的な調査を実施することで経年変化を注視し、潜在的なリスクに対して早期に対応するとともに、社内の人権啓発推進委員会による研修啓発活動の継続実施など、リスク顕在化の未然防止に努めてまいります。

対象 新任管理職（58名）、新任主任（121名）

実施期間 2025年10月～2025年11月

アンケート項目（概要） 差別や不当な取り扱いの禁止、職場環境の整備、地域社会とのかかわり

サプライヤーに対するアンケート

人権方針・調達方針に基づき、当社では、社内はもとより、サプライヤーに対しても健全な経営を求めており、現状及び課題認識を目的として当社独自のアンケートを実施しています。人権方針・調達方針で求めている事項について、改善が必要なサプライヤーに対しては個別の対話などによるチェック・フォローを実施しております。

対象 外注取引先（753社）、資材主要取引先（257社）

実施期間 2026年3月

アンケート項目（概要） 差別や不当な取り扱いの禁止、職場環境の整備、地域社会とのかかわり、法令・社会規範の遵守、安全・衛生の確保、品質の確保、環境への配慮、情報セキュリティ、社内体制の整備

Social 地域社会との共生・スポーツ振興

南極地域観測隊への派遣

当社は、国立極地研究所の要請により、社員を同研究所に出向させた上で、南極地域観測隊に派遣しており、昭和基地内の電気・空調設備の設営や保守管理等を行っています。1968年の第28次隊からこれまで30回以上社員を派遣し、南極地域観測に顕著な貢献を行っているとして、2024年2月には国立極地研究所南極観測パートナー企業に認定されました。今後とも当社は、総合設備企業として培ってきた技術・技能とこれまで南極への社員派遣を通じて蓄積してきたノウハウを基に安定した観測基盤を提供し、環境変動予測の発展に貢献してまいります。

南極地域観測隊

※詳細についてはこちらをご参照ください。

写真提供：国立極地研究所

「全国高等学校ラグビーフットボール大会」にオフィシャルパートナーとして協賛

当社は2017年の第97回大会から、公益財団法人全国高等学校体育連盟、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会などが主催する「全国高等学校ラグビーフットボール大会」にオフィシャルパートナーとして協賛しています。高校ラグビーの象徴ともいえる花園ラグビー場にて開催される本大会への協賛を通じて、スポーツ界の発展と、将来を担う若者たちの未来を応援してまいります。

関電工×廣瀬俊朗 つながり応援プロジェクト

当社は現在、元ラグビー日本代表のキャプテン廣瀬俊朗氏を「コーポレート・コミュニケーション・キャプテン（CCC）」として迎え、「関電工×廣瀬俊朗 つながり応援プロジェクト」を展開しています。

このプロジェクトでは、「個性をつないで、未来をひらく。」をキーメッセージに掲げ、絵本の出版、社内イベント・講演会の開催など、当社社員が廣瀬氏とともにスクラムを組み様々な活動を展開しております。

関電工×廣瀬俊朗 つながり応援プロジェクト

※詳細についてはこちらをご参照ください。

ゴルフのジュニアレッスン会「緑の未来教室」に協賛

当社は2017年から公益財団法人日本ゴルフ協会（JGA）が主催するゴルフのジュニアレッスン会「緑の未来教室」に協賛しています。本イベントは、次世代を担う子どもたちの心身の育成支援を目的としており、参加者は、未経験者向けにスナッグゴルフを使ってフォームなどの基礎を学んだあと、特別に設置されたコースを回り、きれいに整備された芝生の上で思いきり身体を動かしました。当社は、今後も社会貢献活動を通じて子どもたちの未来を応援してまいります。

「富士山の森づくり」活動を実施

当活動は、富士山の豊かな森林や生態系が失われることを危惧し、自然林に近い生態系を保全するための活動です。公益財団法人オイスカが事務局となり多数の企業、団体の協業で取り組みが行われています。

当社は2017年より同活動に参加し、植樹活動やシカ食害防止ネットの設置などを実施しています。今後も将来に向かって健全で安全な地球環境を残すため、環境負荷低減に資する事業活動に取り組んでまいります。

社会貢献活動

※その他、当社の社会貢献活動についてはこちらをご参照ください。

Governance コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営の効率性、透明性及び業務執行の適正性を確保し、ステークホルダーにとって価値の高い企業であり続けるため、コーポレート・ガバナンス体制の充実は極めて重要な課題であると認識しております。

このため、株主の権利の平等性確保と株主との対話充実に資する方策に取り組むとともに、ステークホルダーとの広く積極的なコミュニケーションと適時・適確な情報開示を行ってまいります。

併せて、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、経営方針の立案とその実践のための体制を整備してまいります。

コーポレートガバナンス基本方針

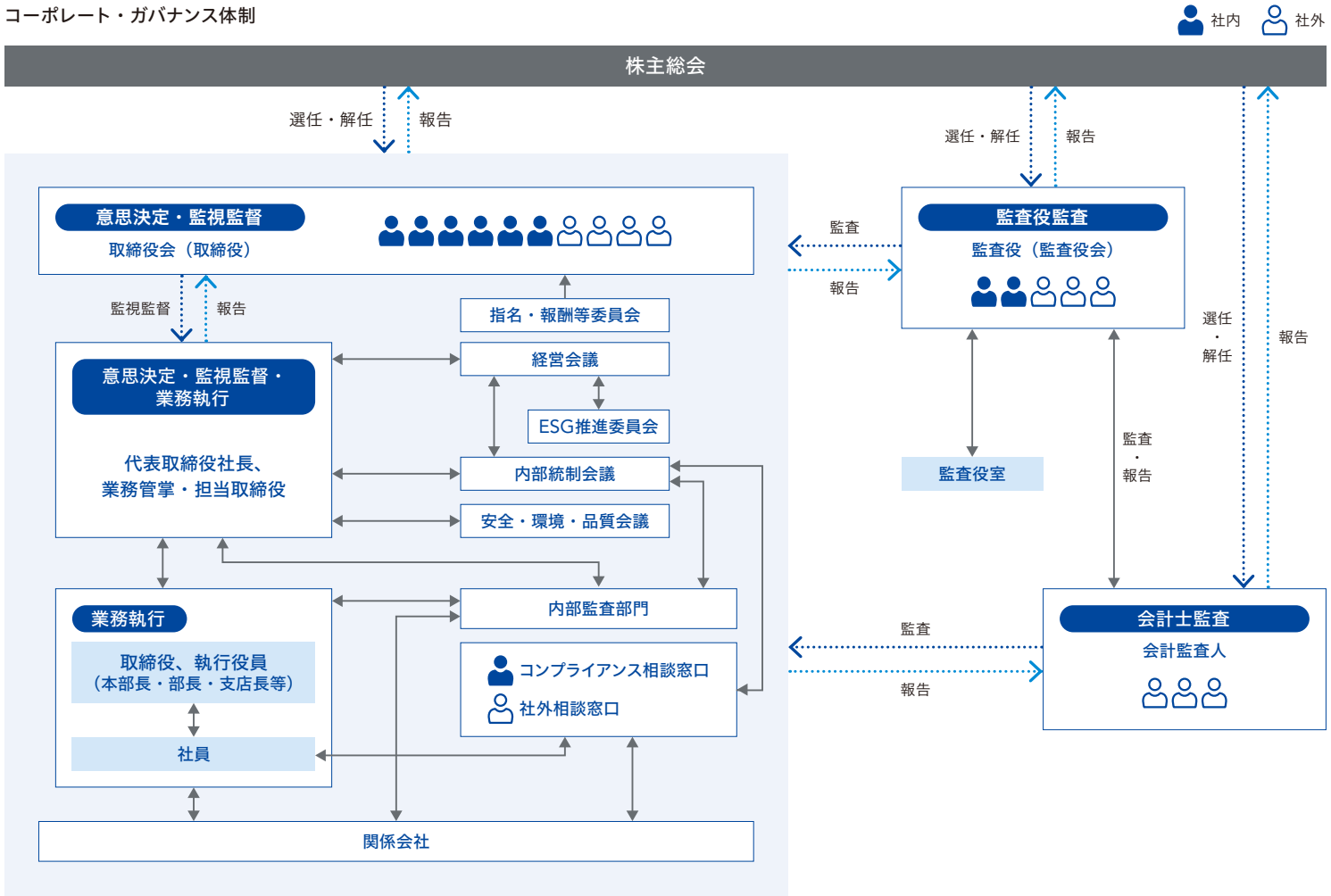
当社は、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を踏まえ、より実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実践していくため、当社の基本的な考え方を明確にした「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しております。

※具体的な内容は当社ウェブサイトに掲載しております。

ガバナンスへの取り組み

コーポレート・ガバナンス体制の概要

コーポレート・ガバナンス体制



Governance コーポレート・ガバナンス

● 取締役会

当社では、取締役会は、社外取締役4名を含む取締役10名によって構成されており、原則毎月開催するほか必要に応じて開催し、重要な業務執行について審議し独立役員の提言等を踏まえ最終決定するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、取締役会に付議する事項を含め重要な経営事項を審議する経営会議を原則毎週開催するほか必要に応じて開催するなど、合理的な会社運営に努めております。さらに、執行役員制度を導入し、経営監督と業務執行の分離による経営意思決定の迅速化及び業務執行の充実を図るとともに、取締役の業務執行体制の効率化を図っております。加えて、経営環境の変化への迅速な対応や経営の活性化を図るため、取締役の任期を選任後1年以内としております。

2025年度 取締役会開催実績 17回

役職名	氏名	出席回数
代表取締役会長	文挾　誠一	17回／17回
代表取締役社長 社長執行役員	田母神　博文	17回／17回
代表取締役副社長 副社長執行役員	飯田　暢浩	17回／17回
取締役 専務執行役員	榎木　博幸	17回／17回
取締役 専務執行役員	中人　浩一	17回／17回
取締役 常務執行役員	竹内　賢	12回／12回
社外取締役	須藤　実和	17回／17回
社外取締役	加藤　孝明	17回／17回
社外取締役	奈良橋　美香	12回／12回
社外取締役	今野　貴之	—

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものです。

● 実効性評価

当社は、毎年1回、取締役会の実効性について自己評価を実施し、その内容について取締役会において分析・評価を行っております。

2025年度取締役会における分析・評価は以下の通りです。

評価期間・対象	2025年4月～2026年3月までに開催された取締役会
回答者	取締役及び監査役全員
設問	● 採点項目12問　※低評価項目への意見記述含む （取締役会の監視・監督機能、取締役会構成、社外取締役の役割・責務、取締役会支援体制など） ● 自由意見記述
評価	実効性確保のための取組状況及び自己評価を分析した結果、2025年度における取締役会全体の実効性は確保されているものと評価しております。
主な意見	● **事業戦略に関する議論について** 取締役会の議論は年々活性化している。企業価値向上の観点から、中長期的な事業戦略等について議論をより深めていくべきである。 ● **取締役会の監視・監督機能について** 取締役会における業務執行と経営監督のバランスを見直し、更なる監視・監督機能の強化を図るべきである。 ● **社外役員への情報共有について** 取締役会議案の社外役員に対する事前説明は適切に行われているが、業務執行側における審議内容について、情報共有をより一層充実させるべきである。

今後とも当社は、これらの意見等を踏まえつつ、取締役会全体の実効性向上を継続的に図ってまいります。

● 監査役会

監査体制につきましては、従来より監査役制度を採用しております。監査役は、社外監査役3名を含む5名であり、法令及び監査方針に基づいた適正な監査を行っております。社外監査役は監査体制の独立性・中立性を高め、取締役会等重要な会議に出席し、自主的かつ客観的な意見の表明を行っております。また、社外監査役を含む監査役は取締役と定期的かつ随時会合を持ち、取締役の職務の執行状況の聴取等を行っております。さらに、監査役業務の充実並びに実効性の向上を図るため、監査役室を設置しております。

2025年度 監査役会開催実績 16回

役職名	氏名	出席回数
常勤監査役	柏原　彰一郎	16回／16回
常勤監査役	中村　直樹	—
社外監査役	末綱　隆	15回／16回
社外監査役	加納　望	14回／16回
社外監査役	塩川　和幸	11回／11回

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものです。

● 指名・報酬等委員会

当社は、取締役会の実効性向上と透明性確保のため、取締役及び監査役の指名・報酬等に係る事項を審議・検討する指名・報酬等委員会を設置しております。

委員会の概要は次の通りです。

名　　称：指名・報酬等委員会
構　　成：会長（委員長）、社長、独立社外取締役
検討事項：取締役及び監査役の指名・報酬に関する事項
その他コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス等に関する事項

Governance コーポレート・ガバナンス

2025年度 指名・報酬等委員会開催実績 6回

役職名	氏名	出席回数
代表取締役会長	文挾　誠一	6回／6回
代表取締役社長 社長執行役員	田母神　博文	6回／6回
社外取締役	須藤　実和	6回／6回
社外取締役	加藤　孝明	6回／6回
社外取締役	奈良橋　美香	5回／5回
社外取締役	今野　貴之	—

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものです。

● 会計監査人

会計監査人につきましては、井上監査法人を選任しております。会計監査業務を執行している公認会計士は、林映男、佐久間正通、玉置修一の3名であり、いずれも継続監査年数は7年を超えておりません。会計監査業務に係る補助者は、公認会計士5名、会計士試験合格者等4名、その他2名です。

● 内部監査

内部監査につきましては、内部監査部門6名が内部監査計画に基づいた内部監査を行い、監査結果について内部統制会議及び経営会議に報告するとともに、適宜取締役会に報告し、所要の改善を図っております。

会計監査人及び内部監査部門は、それぞれ監査結果を監査役会に報告するとともに、社外監査役を含む監査役と定期的に協議し、必要に応じて随時意見交換を図るなど、相互に連携を取っております。また、社外監査役を含む監査役、会計監査人、内部監査部門は各業務執行部門より定期的に内部統制に関する整備・運用状況の報告を受けるとともに監査を実施しております。

取締役・監査役の選任に関する方針

当社は、取締役会の多様性及び規模につきましては、事業特性や統治機能の実効性確保などを考慮し決定しております。

取締役及び監査役を指名する際の方針といたしましては、その性別や国籍等を問わず、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する豊富な経験と見識等を有する人材を指名・報酬等委員会の審議・検討を経た上で取締役会において決定することとしております。

さらに、社外取締役及び社外監査役につきましては、取締役の業務執行に対する独立かつ客観的な立場からの監督・監査に資する人材であることを条件とし、他社での経営経験を有する者を1名以上選任することとしております。

取締役並びに監査役の知識・経験・能力等を示すスキル・マトリックスは以下の通りです。

	氏名	企業経営	ESG・コンプライアンス	財務・会計	人事・労務	営業・マーケティング	施工管理	購買	新規事業	技術開発・DX・IT	海外事業
取締役	文挾　誠一	●	●	●					●		
	田母神　博文	●	●		●	●					
	飯田　暢浩	●				●		●			●
	榎木　博幸	●			●	●					●
	中人　浩一		●				●		●	●	
	竹内　賢	●				●	●	●			
	須藤　実和	●		●						●	
	加藤　孝明	●	●	●							●
	奈良橋　美香		●		●				●		
	今野　貴之	●	●			●			●		
監査役	柏原　彰一郎	●	●	●				●			
	中村　直樹		●			●	●	●			
	末綱　隆		●	●	●						●
	加納　望	●	●	●					●		
	塩川　和幸	●					●			●	

※上記マトリックスには、各人の有する特に専門性の高いスキル及び取締役・監査役として期待するスキルの最大4つに●を付しております。

Governance コーポレート・ガバナンス

後継者計画（サクセッションプラン）

当社では、持続的な企業価値向上を実現するため、代表取締役をはじめとする経営トップの後継者計画を重要な経営課題の一つと位置づけています。後継者計画については、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等委員会の審議・検討を経た上で、取締役会において策定・運用を行っております。

経営トップの選定に当たっては、当社の経営に精通するとともに経営理念の実践により、当社の成長・発展に寄与する人材を登用することとしております。業績・資質・能力評価、360サーベイ・面接の実施、研修・セミナーの受講や人事異動など、計画的な人材の発掘・育成に取り組み、選抜候補となる人材プールの管理に努めております。

社外取締役・社外監査役

● 社外取締役・社外監査役

現在、当社では社外取締役4名及び社外監査役3名を選任しており、うち6名は東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員です。

社外取締役及び社外監査役の選任については、経営の監視・監督機能の充実を図り、透明性を高めるため、会社法等に則り、社外での経験及び見識等が当社の経営に有用であり、かつ独立的、中立的な立場から取締役の職務執行を監督・監査できる人材を候補者として選定し、社外監査役につきましては、監査役会の同意を得た後、取締役会の承認を経て株主総会の決議によって選任しております。

● 社外取締役及び社外監査役に関する独立性判断基準

当社は、社外取締役及び社外監査役が以下のいずれにも該当しない場合に独立性を有していると判断いたします。

（1）当社または当社の子会社の業務執行者及びその業務執行者であった者
（2）当社の主要株主（間接保有を含め議決権の10%以上を有する株主）の業務執行者または当社を主要株主とする会社の業務執行者
（3）当社の主要借入先（借入額が直近事業年度の連結総資産の1%超の借入先）の業務執行者
（4）当社の主要取引先（取引額が直近事業年度の連結売上高の1%超の取引先）の業務執行者または当社を主要取引先とする会社の業務執行者
（5）当社の会計監査人の代表社員または社員
（6）当社から多額の財産上の利益・寄付（役員報酬を除き1,000万円超）を受けている者または団体に所属している者
（7）社外役員の相互就任の関係にある会社の業務執行者
（8）近親者（配偶者及び2親等内の親族）が（1）～（6）に該当する者（役員及び重要な使用人に限る）
（9）過去5年間（2）～（8）に該当していた者

取締役及び監査役の報酬等

● 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

当社の取締役の報酬等は、株主総会において承認された報酬総額の範囲内とし、その内訳は基本報酬、業績連動報酬である賞与、譲渡制限付株式報酬（社外取締役については基本報酬に限る。）としております。個人別の報酬等については、取締役の職責に応じて決定しており、その内容は指名・報酬等委員会で審議・検討の上、取締役会において決議しております。なお、報酬額全体における基本報酬、賞与及び譲渡制限付株式報酬の割合は下表を目安としておりますが、業績と連動した賞与の増減に伴い変動いたします。

	基本報酬	業績連動報酬（賞与）	譲渡制限付株式報酬
代表取締役	60%	30%	10%
代表権を持たない取締役	65%	25%	10%

※社外取締役については基本報酬のみを支給しております。

（ア）基本報酬

基本報酬は、職責ごとに固定した金額を毎月定期的に支払うこととしております。

（イ）業績連動報酬（賞与）

賞与は、短期的な業績に連動する報酬と位置づけ、以下の方法により決定した額を、毎年一定の時期に支払うこととしております。

（i）重要な業績評価項目である連結営業利益及び連結売上高をKPIとして設定

Governance コーポレート・ガバナンス

（ii）各KPIの対前年度比増減率に対応した係数を設定し、前年度賞与支給額に乗じて職責ごとの基礎支給額を算出

（iii）基礎支給額に取締役の個人評価を反映して最終的な支給額を決定

（ウ）譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、取締役が株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び中長期的な企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、株主総会において承認された報酬枠の範囲内で、毎年一定の時期に支払うこととしております。

● 2025年度に係る取締役及び監査役の報酬等の額

区分	支給人員	報酬等の総額
取締役 （うち社外取締役）	14名 （5名）	541百万円 （43百万円）
監査役 （うち社外監査役）	6名 （4名）	87百万円 （33百万円）

区分	報酬等の種類別の総額		
	基本報酬	業績連動報酬（賞与）	譲渡制限付株式報酬
取締役 （うち社外取締役）	293百万円 （43百万円）	214百万円 （—）	33百万円 （—）
監査役 （うち社外監査役）	87百万円 （33百万円）	— （—）	— （—）

※支給人員及び報酬等の額には、2025年6月27日開催の第111回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名及び監査役1名が含まれております。

内部統制システムの整備状況

当社は、取締役会で決議した内部統制システムの整備基本方針（2006年4月制定、2015年5月改正）に基づき、社長を議長とする内部統制会議を設置し、内部統制システムに関する審議を行うとともに、内部統制に関する基本事項を定めた内部統制規程並びに関係会社に関する管理事項を定めた関係会社管理規程を制定するなど、当社並びに当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制整備を行っております。さらに、金融商品取引法に基づき2008年度より導入された「内部統制報告制度」への対応を図るため、財務報告に係る内部統制評価に関する主管部署を定め、適正な運用及び評価を行い、財務報告の信頼性確保に努めております。

コンプライアンス体制

当社では、関電工グループの事業活動における重要事項を明確化し、コンプライアンスの一層の浸透・定着化を推進するため、「関電工グループ企業行動憲章」を制定し、その定着化と関電工グループ全従業員の意識向上を進めております。また、社内及び社外にコンプライアンスに関する相談窓口を設置し、法令違反行為等についての内部通報にも対応できる体制を整え、公正かつ健全な企業風土の確立・維持を図っております。（2025年度 相談窓口受付実績 119件）

反社会的勢力に対しては、当社の組織全体で毅然とした態度で対応し、不適切な関係と疑われるような一切の行動を排除するため、関電工グループ企業行動憲章及び内部統制会議において決定された内部統制推進計画に基づき、これらコンプライアンスに関する教育研修等を行い、全社への周知徹底を図っております。

リスク管理体制

関電工グループでは、リスク管理に関する社内規定を制定し、業務運営上の各リスクを項目ごとに分類・定義した上、その影響度、発生可能性に応じた対策を講じ、リスク発生を未然に防止することに加え、リスクが顕在化した場合の報告経路・対応体制について定めております。

また、内部統制会議を定期的に開催し、リスク管理体制の運営状況の確認、リスクの発生状況等の分析・評価を行っているほか、専門部署である内部統制推進室を設置し、リスク管理体制の強化に努めております。

投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性がある事項には、以下のようなものがあります。

関電工グループは、これらのリスク発生の可能性を認識した上で、リスク発生の未然防止及びリスク発生時における事業活動への影響の最小化に努める所存です。

なお、文中の将来に関する事項は、2025年度末現在において当社グループが判断したものです。

● 事業環境の変化

想定を上回る建設関連投資及び電力設備投資の減少等、事業環境に著しい変化が生じた場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。なお、関電工グループの売上高のうち、東京電力グループの割合は約2割です。

● 資材費・労務費の価格変動

資材費・労務費の価格が著しく上昇し、これを請負代金に反映できない場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、工事請負契約への反映を協議するとともに、サプライチェーンの多様化等による原価低減に取り組んでおります。

Governance コーポレート・ガバナンス

● 工事施工等のリスク

工事施工に関し、重大な人身災害、品質上重大な不具合や事故が発生した場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、安全・品質部において重大な人身災害・設備事故の撲滅に向けたリスクマネジメントを強化しています。また、人身災害では中央安全委員会、設備事故・品質不良等では中央品質委員会において分析と対策の立案を実施し、安全品質研修や危険予知活動により対策の浸透・定着を進めることで、安全及び施工品質の確保を図っております。

● 取引先の信用リスク

建設業においては、一取引における請負代金が大きく、また多くの場合には、工事目的物の引渡時に多額の工事代金が支払われる条件で契約が締結されます。工事代金を受領する前に取引先が信用不安に陥った場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、取引先に対する信用状況確認の徹底により、不良債権の発生防止に努めております。

● 資産保有リスク

営業活動上の必要性から、不動産・有価証券等の資産を保有しているため、保有資産の時価が著しく下落した場合等、または事業用不動産の収益性が著しく低下した場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、事業用不動産は、減損リスク等の把握により管理しております。投資有価証券のうち政策保有株式は、保有意義や資産効率等を取締役会等で毎年検証し、保有意義が低下した株式は原則として売却しております。

● 退職給付債務

年金資産の時価の下落、運用利回り及び割引率等の退職給付債務算定に用いる前提に変更があった場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、年金資産運用の基本方針を定め、定期的に運用資産の評価を行っております。

● 法的規制

建設業法、独占禁止法、労働安全衛生法等による法的規制を受けており、法的規制の改廃や新設、適用基準等の変更があった場合、または法的規制による行政処分等を受けた場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、各業務執行部門及び法務部門において法的規制の改廃や新設等の動向を常に把握し、対応及び遵守状況を確認することにより、法的規制の遵守に努めております。

● 情報流出のリスク

サイバー攻撃による情報の窃取や、システムデータの改ざん・喪失等の発生により、多額の損害賠償が発生した場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、社内規程を整備し、情報システムのセキュリティ強化や従業員への教育を行っております。また、サイバー攻撃による被害の最小化に向け、インシデント対応体制として組織内CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し、役割や報告体制の明確化を図っております。

● 非常災害のリスク

大規模地震や台風等の自然災害の発生に伴い、事業活動の中断や遅滞が発生した場合には、業績等に影響を及ぼす可能性があります。

このリスクに対応するため、社内規程を整備し、従業員への周知や事業所停電対策の実施、非常用備蓄品の備蓄推進等の対策を講じております。

当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制

当社は、子会社における決算に関する事項、内部統制システムに関する事項など、職務執行上の重要事項につきましては、当社取締役会に報告することとし、子会社との情報共有を図るための体制を整備しております。

さらに、子会社におけるリスク管理につきましては、リスク発生の未然防止及びリスク発生時における事業活動への影響の最小化を図ることを基本とした社内規定を定めるとともに、子会社のリスク管理体制整備に関する助言等を実施し、子会社のリスク管理状況の確認・評価を定期的に行っております。

加えて、定期的に子会社からの報告を受けることにより、子会社の職務執行を確認し子会社の経営状況を把握するとともに、経営課題に対する助言等を行っております。

併せて、内部監査部門は、内部監査計画に基づいた子会社の内部監査を行い、監査結果について内部統制会議及び経営会議に報告するとともに、適宜取締役会に報告し、所要の改善を図っております。

Governance マネジメント体制

取締役

文挾 誠一 ふばさみ せいいち
代表取締役会長

田母神 博文 たもがみ ひろふみ
代表取締役社長 社長執行役員

飯田 暢浩 いいだ のぶひろ
代表取締役副社長 副社長執行役員

榎木 博幸 えのき ひろゆき
取締役 専務執行役員

中人 浩一 なかひと こういち
取締役 専務執行役員

竹内 賢 たけうち さとし
取締役 常務執行役員

須藤 実和 すとう みわ
社外取締役

加藤 孝明 かとう たかあき
社外取締役

奈良橋 美香 ならはし みか
社外取締役

今野 貴之 こんの たかゆき
社外取締役

監査役

柏原 彰一郎 かしわばら しょういちろう
常勤監査役

中村 直樹 なかむら なおき
常勤監査役

末綱 隆 すえつな たかし
社外監査役

加納 望 かのう のぞむ
社外監査役

塩川 和幸 しおかわ かづゆき
社外監査役

Section

05 データセクション

当セクションでは、読者の皆様に関電工への理解をさらに深めてもらうため、定量的な財務・非財務情報を中心に様々な詳細データを記載しております。

71 11か年財務サマリー
72 非財務情報
73 企業情報
74 株式情報

11か年財務サマリー

（単位：百万円）

3月31日に終了する連結会計年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
売上高	447,673	470,943	507,205	563,550	616,143	556,045	495,567	541,579	598,427	671,888	**742,022**
営業利益	16,416	26,397	29,261	30,012	34,693	30,041	30,643	32,748	40,934	58,326	**83,140**
営業利益率（%）	3.7	5.6	5.8	5.3	5.6	5.4	6.2	6.0	6.8	8.7	**11.2**
経常利益	17,077	27,345	30,031	30,795	35,565	31,043	31,754	34,059	42,648	59,498	**84,981**
親会社株主に帰属する当期純利益	9,412	17,591	19,058	19,703	22,515	20,147	20,315	21,167	27,345	42,380	**63,516**
包括利益	7,137	18,422	22,927	20,319	15,685	29,222	19,831	21,024	44,375	45,492	**75,742**
総資産	407,681	424,874	443,751	459,854	488,701	456,999	470,967	487,828	567,275	603,220	**635,618**
純資産	197,980	213,356	230,810	245,954	255,821	279,459	293,514	308,457	345,800	380,949	**405,687**
自己資本当期純利益率（ROE）（%）	4.9	8.8	8.8	8.5	9.3	7.8	7.3	7.3	8.6	12.1	**16.8**
総資産経常利益率（ROA）（%）	4.4	6.6	6.9	6.8	7.5	6.6	6.8	7.1	8.1	10.2	**13.7**
自己資本比率（%）	47.22	48.72	50.51	51.85	50.62	59.17	60.30	61.17	58.87	60.98	**61.40**
1株当たり純資産額（円）	942.42	1,013.33	1,097.36	1,167.30	1,211.13	1,323.90	1,389.96	1,460.23	1,633.95	1,799.74	**1,961.02**
1株当たり当期純利益（円）	46.07	86.11	93.31	96.46	110.23	98.64	99.45	103.59	133.80	207.35	**311.77**
1株当たり配当金（円）	14.00	20.00	24.00	26.00	28.00	28.00	28.00	32.00	41.00	82.00	**124.00**
営業活動によるキャッシュ・フロー	18,042	6,751	11,469	28,251	29,155	12,873	27,150	7,455	19,841	18,263	**89,451**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△7,101	△17,867	△10,015	△10,131	△13,481	△972	△9,224	△6,635	△19,077	△10,168	**△4,835**
財務活動によるキャッシュ・フロー	19,807	△169	△7,857	△9,153	△7,151	△26,317	△7,789	△7,319	567	△12,625	**△65,636**
現金及び現金同等物の期末残高	70,899	59,612	54,099	63,068	71,579	57,187	67,423	61,015	62,438	57,835	**77,151**
従業員数（人）	8,915	9,244	9,571	9,818	10,003	10,154	10,264	10,320	10,442	10,558	**10,850**

※「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、2021年度以降に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を適用した後の指標等となっている。

有価証券報告書等
※詳細についてはこちらをご参照ください。

非財務情報（2026年3月31日現在）

項目		単位	実績 2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数（連結）	全体	人	10,264	10,320	10,442	10,558	**10,850**
従業員数	全体	人	7,619	7,682	7,769	7,856	**8,110**
	男性		7,123	7,180	7,244	7,321	**7,543**
	女性		496	502	525	535	**567**
平均年齢	全体	歳	41.9	42.1	42.3	42.4	**42.4**
	男性		41.8	42.1	42.2	42.3	**42.3**
	女性		42.6	43.4	43.4	43.8	**43.2**
勤続年数	全体	年	19.1	19.4	19.6	19.5	**19.3**
	男性		19.3	19.5	19.7	19.7	**19.5**
	女性		16.4	16.9	17.3	17.1	**16.5**
離職率	全体	%	1.8	2.4	2.6	2.6	**2.0**
	男性		1.8	2.5	2.7	2.6	**2.1**
	女性		1.6	1.9	1.5	2.7	**1.0**
管理職登用	最速年齢	歳	39	39	38	38	**38**
	男性管理職数	人	1,864	1,932	2,027	2,117	**2,252**
	女性管理職数	人	23	28	34	42	**55**
	管理職女性比率	%	1.2	1.4	1.6	1.9	**2.4**
障がい者雇用	雇用率	%	2.7	2.6	2.7	2.8	**2.5**
定期採用者数	全体	人	314	330	330	331	**341**
	男性		303	307	307	315	**317**
	女性		11	23	23	16	**24**
キャリア採用者数	全体	人	79	81	94	113	**179**
	男性		67	73	87	97	**156**
	女性		12	8	7	16	**23**
正規雇用労働者のキャリア採用比率	全体	%	20.1	19.7	22.2	25.5	**34.4**
	男性		18.1	19.2	22.1	23.5	**33.0**
	女性		52.2	25.8	23.3	50.0	**48.9**

項目		単位	実績 2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
介護休職制度利用者数	全体	人	5	3	5	5	**4**
	男性		3	3	4	3	**3**
	女性		2	0	1	2	**1**
育児休職制度取得率	全体	%	11.2	18.3	36.7	42.3	**53.4**
	男性		5.6	10.9	31.4	37.5	**50.3**
	女性		100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
配偶者出産休暇取得率		%	58.8	63.0	81.7	81.5	**82.1**
外国人従業員数		人	14	16	34	42	**63**
女性技術職・技能職		人	105	108	117	128	**151**
定年再雇用率		%	89.8	89.1	90.6	93.5	**97.6**
平均年間給与	全体	千円	7,547	7,449	8,185	9,060	**10,123**
	男性	千円	7,694	7,602	8,296	9,177	**10,245**
	女性	千円	5,486	5,367	6,340	7,178	**8,180**
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合	%	71.3	70.6	76.4	78.2	**79.8**
有給休暇取得率	全体	%	66.9	72.4	72.9	72.3	**73.6**
一人当たり平均総労働時間／月	全体	時間	175.4	173.0	174.9	173.1	**170.7**
ストレスチェック受検率		%	95.6	96.8	96.2	96.0	**95.5**
ワークエンゲージメント		%	67.5	66.0	67.0	67.5	**68.0**
エンプロイエンゲージメント		%	—	69.6	71.5	73.6	**76.7**
従業員研修時間数※（全社共通研修等）		延べ時間数	26,600	37,658	49,384	54,656	**51,502**
従業員研修日数※（全社共通研修等）		延べ日数	3,547	5,021	6,585	7,288	**6,867**
研修参加人数※（全社共通研修等）		延べ人数	2,114	2,442	4,081	4,372	**4,760**
一人当たり研修費用		千円	—	54	57	52	**60**

※人材育成センター実施分

企業情報（2026年3月31日現在）

会社概要

会社名	株式会社 関電工
会社設立	1944年9月1日
本社	〒108-8533 東京都港区芝浦4-8-33
資本金	10,264百万円
発行済み株式数	205,288,338株
従業員	連結 10,850名　単体 8,110名

ウェブサイトのご紹介

当社は、ウェブサイトを重要な情報発信源の一つとして認識しております。IR情報や技術・サービス紹介、最新ニュースなどを適宜掲載しておりますので、ぜひご覧ください。

https://www.kandenko.co.jp/

株主・投資家情報

https://www.kandenko.co.jp/ir/

ネットワーク

国内事業所

本　社	東京都港区芝浦4-8-33
東京支店	東京都港区芝浦4-8-33
東京リニューアル支店	東京都港区芝浦4-8-33
千葉支店	千葉県千葉市中央区新宿2-1-24
多摩支店	東京都八王子市明神町2-24-6
北海道支店	北海道札幌市中央区北一条西4-1-2 J&Sりそなビル3階
埼玉支店	埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-195-1 大宮ソラミチKOZ8階
茨城支店	茨城県水戸市城南2-7-14
栃木支店	栃木県宇都宮市今泉町91-1
群馬支店	群馬県前橋市古市町215-6
神奈川支店	神奈川県横浜市西区平沼1-1-8
山梨支店	山梨県甲府市中央4-12-25
沼津支店	静岡県沼津市米山町8-12
東北支店	宮城県仙台市青葉区一番町4-6-1 仙台第一生命タワービルディング内
新潟支社	新潟県新潟市中央区東大通1-2-25 北越第一ビル3階
福島本部	福島県双葉郡楢葉町大字井出字浄光西15-2
中部支店	愛知県名古屋市中区栄1-2-7 名古屋東宝ビル6階
静岡支店	静岡県静岡市葵区七間町8-20 毎日江崎ビル3階
長野支店	長野県長野市緑町1629-32
関西支店	大阪府大阪市北区中之島2-3-18 中之島フェスティバルタワー20階
中国支社	広島県広島市中区上幟町7-3 Ｊプロ上幟町ビル6階
九州支店	福岡県福岡市中央区薬院1-1-1 薬院ビジネスガーデン4階
沖縄支社	沖縄県那覇市港町3-7-58 沖縄特電港町ビルディング2階

海外事業所

シンガポール支社	2 Leng Kee Road #06-05 Thye Hong Centre, Singapore 159086
台湾営業所	R106, 10F, No. 10, Nanjing West Road, Zhongshan District, Taipei City 104002, Taiwan (R.O.C.)
ミャンマー営業所	No(291), Corner of Yazathingyan 7th & 8th Street, Yatana Road, South Okkalapa Township,Yangon.

●：国内事業所　○：海外事業所

施工実績
https://www.kandenko.co.jp/works/

株式情報

当社の株式は、東京証券取引所プライム市場に上場しています。

2026年3月31日現在の株主数は32,875名です。

主な大株主は、右記の通りです。

大株主（2026年3月31日現在）

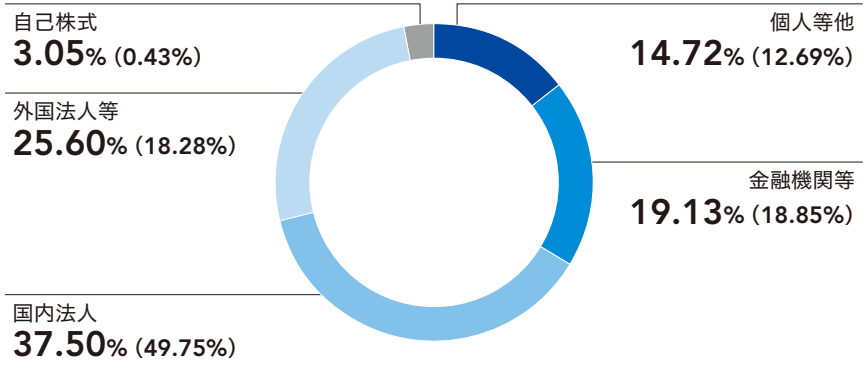
	株主名	所有株式数	持株比率
1	東京電力パワーグリッド株式会社	68,596,352	34.46%
2	日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	16,085,100	8.08%
3	株式会社日本カストディ銀行（信託口）	10,756,100	5.40%
4	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	5,265,937	2.64%
5	関電工グループ従業員持株会	5,060,670	2.54%
6	THE CHASE MANHATTAN BANK, N. A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	2,114,256	1.06%
7	モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	2,041,766	1.02%
8	JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,791,869	0.90%
9	CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH / UCITS - FULL TAX	1,763,323	0.88%
10	JPモルガン証券株式会社	1,742,710	0.87%
	計	115,218,083	57.89%

※持株比率は、発行済株式総数から自己株式6,274,418株を控除して計算しております。

株式事務の概要

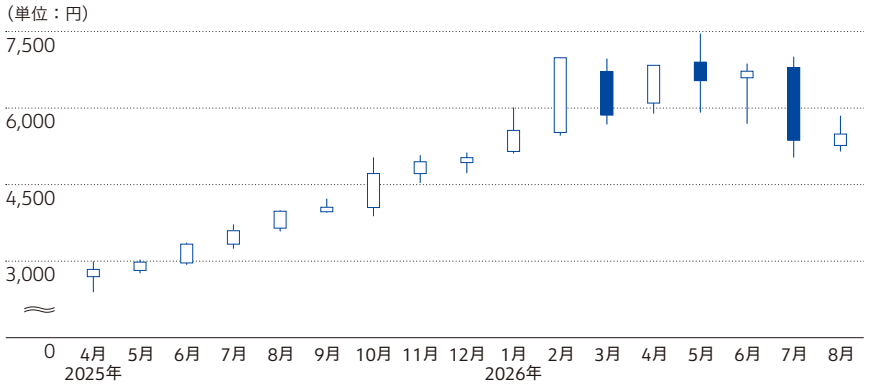
決算期	3月31日
定時株主総会	6月
配当金の受領株主確定日	期末配当金 3月31日 中間配当金 9月30日
基準日	定時株主総会において議決権を行使することができる株主を確定する日は3月31日といたします。その他必要があるときは、予め公告して定めます。
公告方法	電子公告により行います。ただし、電子公告によることができないときは、東京都において発行する日本経済新聞に掲載して行います。なお、公告掲載アドレスは次の通りです。 https://www.kandenko.co.jp/
株主名簿管理人	〒100-8233 東京都千代田区丸の内1-4-1 三井住友信託銀行株式会社
同連絡先 株式事務に関するお問い合わせ先	〒168-0063 東京都杉並区和泉2-8-4 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 0120-782-031

所有者別状況（2026年3月31日現在）



※カッコ内は2025年3月31日現在

月別株価の推移



株式会社 関電工
〒108-8533 東京都港区芝浦4-8-33
TEL：03-5476-2111
https://www.kandenko.co.jp/

業績予想の適切な利用に関する注記事項
本報告書に記載されている業績予想等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

本文部分には見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。