

KANDENKO INTEGRATED REPORT 2024



ご挨拶



この度は「KANDENKO INTEGRATED REPORT 2024」をご覧いただき誠にありがとうございます。
2024年9月1日をもって創立80周年を迎えた当社は、荒廃した街へ光を灯すことに奔走した戦後復興の日々を原点として、電力インフラとお客様の建築設備を支え日本の経済発展に貢献するとともに、自然災害からの復旧・復興にもグループ丸となって取り組んでまいりました。

近年では、豊富な営業情報の多角的な分析に基づく営業活動を強力に展開するとともに、DXを活用した現場支援体制の増強やプレハブ化・ユニット化工法の導入拡大など業務プロセス改革を通じた生産性向上に注力し、2023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、社員一人ひとりを適切に評価する人事・賃金制度の見直しや、専門性・マネジメント力を備える幅広い人材の採用・育成、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進など、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。

取締役会長 文挾 誠一 取締役社長 仲摩 俊男

CONTENTS

イントロダクション

- 02 ご挨拶・目次
- 03 社是
- 04 関電工のあゆみ
- 06 At a Glance
- 08 社長メッセージ

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 関電工のビジネスフィールド
- 18 資本の定義と方向性
- 19 バリュチェーン
- 20 重要なステークホルダー

価値創造への取り組み

2024-2026年度中期経営計画の概要

- 22 方向性と全体像
- 23 CSOメッセージ
2021-2023年度中計の
振り返り・事業環境の変化

- 25 CGIOメッセージ
グリーンイノベーション

- 27 CDOメッセージ
DXによる業務・
生産プロセス改革

- 29 財務戦略・資本政策
- 31 事業別概況と事業戦略

部門別事業戦略

- 32 建築設備工事部門
 - 屋内線・環境設備工事

- 34 社会インフラ工事部門

- 情報通信工事
- 配電線工事
- 工務関係工事

研究開発活動

- 40 研究開発活動

ESG経営

- 43 取締役会議長メッセージ
- 45 社外取締役メッセージ
- 46 TCFD提言に基づく情報開示
- 47 環境への取り組み
- 48 自然災害復旧支援のあゆみ
- 49 労働安全
- 50 高品質施工
- 51 ひといち力の向上

- 56 人権の尊重/サプライヤーとの
パートナーシップ

- 57 地域社会との共生・
スポーツ振興

- 58 コーポレート・ガバナンス

- 63 マネジメント体制

データセクション

- 65 11か年財務サマリー
- 66 非財務情報
- 67 企業情報
- 68 株式情報

報告対象期間

2023年4月1日～2024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



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っています。



経営理念



企業行動憲章



関電工のあゆみ

実績 売上高 104億円
営業利益 4億円

実績 売上高 2,167億円
営業利益 117億円

実績 連結売上高 5,004億円
連結営業利益 79億円

実績 連結売上高 5,984億円
連結営業利益 409億円

計画 連結売上高 6,000億円
連結営業利益 370億円

計画見直し



業績予想及び配当予想の修正に関するお知らせ

連結売上高 6,330億円
連結営業利益 430億円



東京タワー竣工



ネパール配電線網整備工事



国立競技場竣工
※大成建設㈱提供



浜里ウインドファーム竣工

1944



大型送電線工事が本格化

1944年 9月 関東電気工事㈱設立
1947年頃 大八車で電柱を運搬
1955年11月 配電線工事に建柱車を導入

1960



国内初の高層ビル
霞が関ビルディング竣工

1960年 3月 茨城県に技術員養成所(現・人材育成センター)建設
1960年 9月 本社を東京都文京区湯島四丁目に移転
1961年10月 東京証券取引所市場第二部に上場
1970年 2月 東京証券取引所市場第一部に指定
1971年 配電線工事に高所作業車を導入
1973年 8月 標語「人間第一」制定

1980



東京都庁
第一本庁舎竣工

1984年 9月 ㈱関電工に商号変更
1986年 7月 南極地域観測隊に初参加
1988年12月 本社を東京都港区芝浦四丁目(現在地)に新築移転
経営理念制定 社は「人間第一」制定
1990年 1月 テレビCMの放映開始
1993年 7月 つくば技術研究所(現・技術研究所)設置
1997年10月 ホームページの開設

2000

2006年12月 関電工グループ企業行動憲章の制定
2012年10月 銚子風力開発㈱に資本参加(発電事業の開始)
2014年10月 地域本部制の導入
2015年 7月 福島本部の設置
2016年 3月 成長戦略の策定
2022年 4月 東京証券取引所の市場区分再編に伴い
プライム市場へ移行

2023

2024年 4月 連結・単体共に過去最高益を達成
Milestone 2030及び2024-2026年度
関電工グループ中期経営計画を公表
2024年 9月 創立80周年

2024
創立80周年

80TH



2024年7月 新WEBムービー「これからも、ずっと」篇公開 → 80周年スペシャルサイト

計画

連結売上高 6,400 億円
連結営業利益 450 億円

2026

目標

連結売上高 8,000 億円
連結営業利益 600 億円

Milestone 2030

目指す姿

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

DX・ロボット化による
“現場生産革命”の実現

構造改革による
経営の効率化

働いてみたいくなる魅力と
安心して働き続けられる環境づくり

2044

創立100周年

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して、

社会インフラ及びお客様設備の維持・構築と
お客様へのソリューション提供を通じ、
脱炭素社会・レジリエンス社会の実現に貢献

→P.14

Milestone 2030と
2024-2026年度
関電グループ中期経営計画

→P.22

グリーンイノベーション企業の実現性を更に高めるべく、中間
目標として「Milestone 2030」を、その実行計画として「2024-
2026年度 関電グループ中期経営計画」をそれぞれ策定

At a Glance

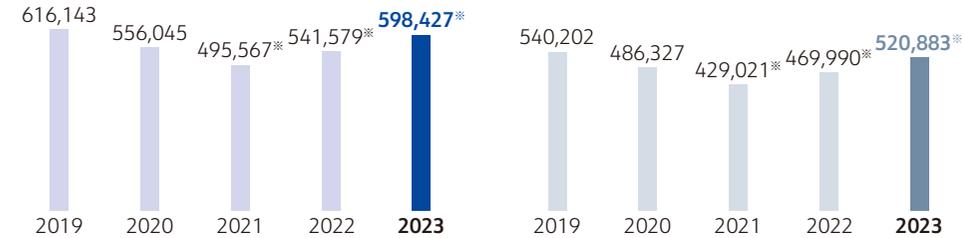
財務情報

売上高

単位：百万円

連結 598,427 百万円

単体 520,883 百万円



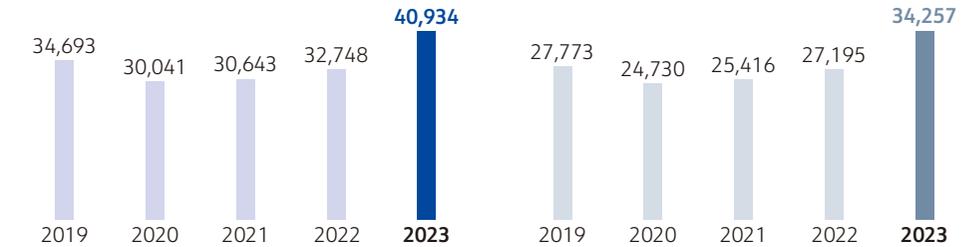
※2021年度より「収益認識に関する会計基準」（企業会計基準第29号）等を適用しています。

営業利益

単位：百万円

連結 40,934 百万円

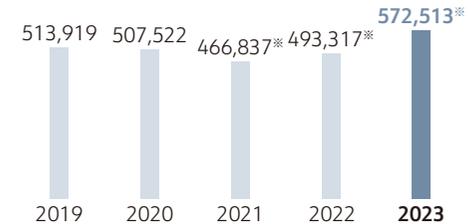
単体 34,257 百万円



新規受注高

単位：百万円

単体 572,513 百万円

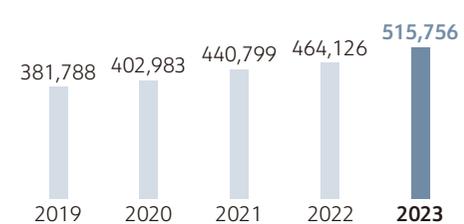


※2021年度より「収益認識に関する会計基準」（企業会計基準第29号）等を適用しています。

次期繰越工事高

単位：百万円

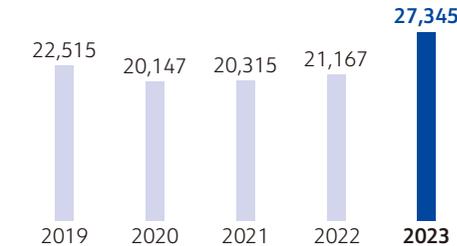
単体 515,756 百万円



親会社株主に帰属する当期純利益

単位：百万円

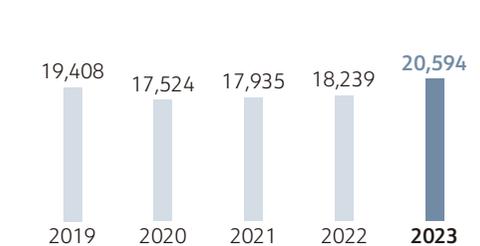
連結 27,345 百万円



当期純利益

単位：百万円

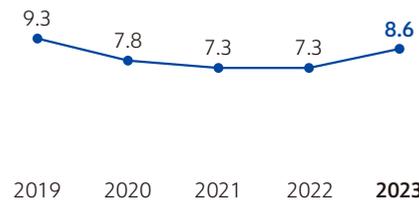
単体 20,594 百万円



ROE

単位：%

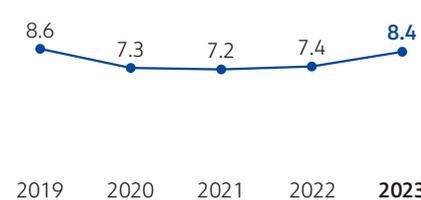
連結 8.6 %



ROIC

単位：%

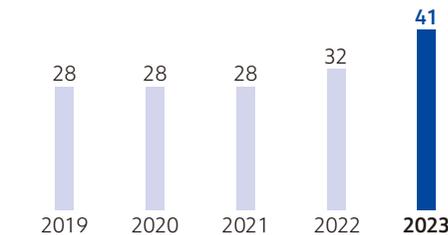
連結 8.4 %



1株当たり配当金

単位：円

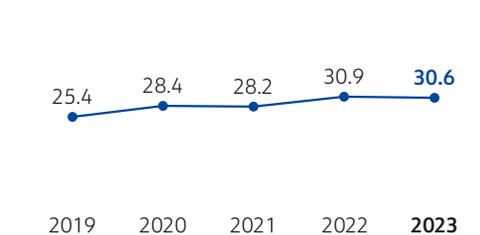
連結 41 円



配当性向

単位：%

連結 30.6 %



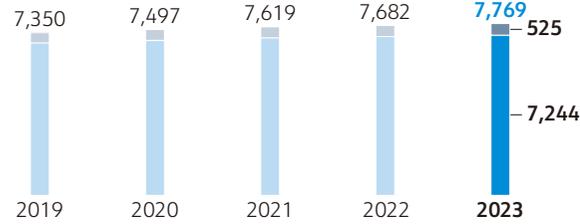
At a Glance

非財務情報

従業員数

単位：人

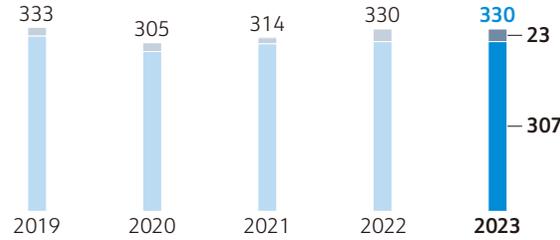
全体 7,769人 男性 7,244人 女性 525人



定期採用者数

単位：人

全体 330人 男性 307人 女性 23人



キャリア採用者数

単位：人

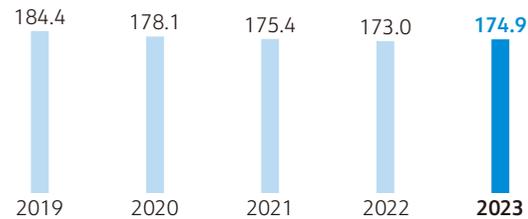
全体 94人 男性 87人 女性 7人



一人当たり平均総労働時間/月

単位：時間

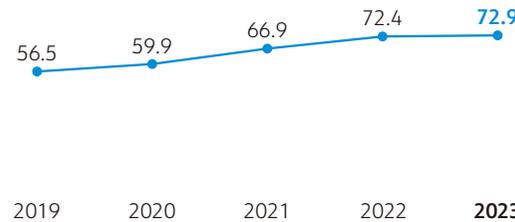
全体 174.9時間



有給休暇取得率

単位：%

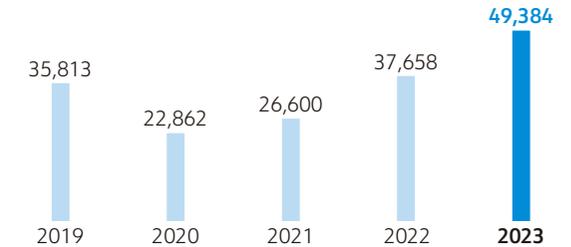
全体 72.9%



従業員研修時間数※（全社共通研修等）

単位：時間

延べ時間数 49,384時間

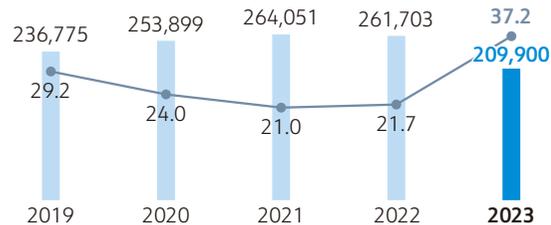


※人材育成センター実施分

エネルギー消費量・削減率※

単位：GJ・%

消費量 209,900 GJ 削減率 37.2%

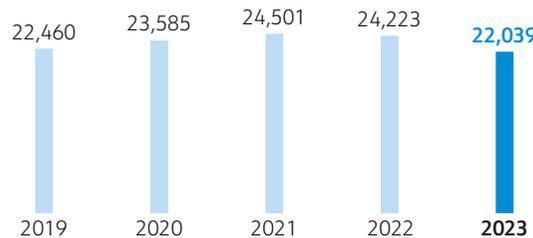


※2009年度比。基準値 334,210GJ

電気使用量

単位：MWh

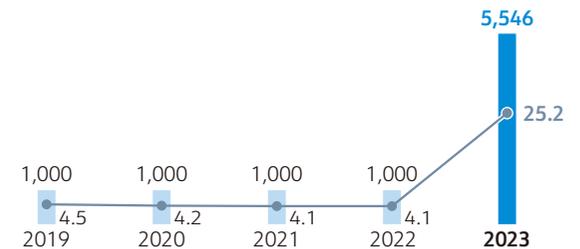
全体 22,039 MWh



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 5,546 MWh 再エネ率 25.2%



※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



MESSAGE

一人ひとりが「かわる勇気」をもって
日々の仕事を見つめ直す。
その積み重ねの先に
「より豊かな未来」がある。

取締役社長
仲摩 俊男 Toshio Nakama

SUMMARY

- 社長就任からの4年間
- 前中期経営計画（2021-2023年度）の振り返り
- 中期経営計画（2024-2026年度）の策定
- 中期経営計画（2024-2026年度）の目標
- 株主・投資家へのメッセージ

社長就任からの4年間

根底にあったのは、関電工を当たり前 成長する会社にしたとの想い

2020年6月に社長に就任してから丸4年が経ちました。改めて就任からの日々を振り返ってみれば、その根底には「関電工を当たり前に成長する会社にしなれば」という想いが常にありました。関電工は東京電力管内の電力インフラを支える設備工事会社として誕生し、現在でも東京電力グループからの受注は当社業績の安定性を支えています。

社長メッセージ

一方で、建築設備工事の占める割合が以前と比較して大きくなっている中、現状に満足することなく、危機意識や競争意識を常に持ち、成長を追求し続けることが必要です。

私自身が屋内線工事の現場で育ってきた中で、「どうすればお客様に選んでいただけるか」「いかに品質を高めて満足していただけるか」を常に考え、新たな案件獲得に向けて創意工夫することを意識してきました。この先も関電工が成長を続けていくためには、このような意識を「当たり前」として全社に浸透させていかなければ、と強く感じています。

その上で重視するポイントは、やはり収益性です。就任当時、当社の利益額は業界3位の規模でありながら、利益率で見れば他社に大きく後れを取っておりました。お客様から選んでいただけるよう企業価値を高めていくには、エンジニアのスキルアップや生産性向上に向けた投資、従業員への処遇改善を図ることが必要不可欠ですが、これらを行うためには収益性を向上させる必要があります。ですから、社長就任直後に策定した中期経営計画（2021-2023年度）では、「かわる」をテーマに掲げ、収益性の改善を目指す内容とした上で、最終年度の2023年度には、過去最高となる営業利益360億円を目標値として設定しました。この目標値に対し、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会の場では当時「目標が高過ぎるのでは？」との声も寄せられましたが、私は、当たり前課題を一つひとつクリアしていけば必ず達成できると確信していましたし、社内に対しても「この目標はまだ通過点、当社もっと成長余力があるはず」と鼓舞してきました。結果として、この目標を達成し、社員にも「かわる」ことの意味・意義が浸透してきたことを実感しております。また、諸先輩方が長い時間をかけて築いてきたお客様との信頼関係、社会インフラ・お客様施設は自分達が守るんだという関電工のDNAは一朝一夕でできたものではありません。この目標達成の背景にはこれらのバックボーンがあってこそだと感謝しています。

前中期経営計画（2021-2023年度）の振り返り

市況の追い風のもと、 当たり前の改善を積み重ねて利益を拡大

前中計の最終年度である2023年度の業績は、連結売上高が5,984億円、連結営業利益が409億円、ROEが8.6%、ROICが8.4%と、いずれも目標をクリアし、なかでも営業利益は過去最高を達成しました。

その要因は、やはり「当たり前前に成長する会社」になるための細かな施策の積み重ねだと考えています。まず、当社のような労働集約型のビジネスでは人件費に見合う利益を生み出せているかが重要ですので、これを生産性指標として「見える化」しました。私の経験上、現場から「人手が不足している」と声があがることはあっても、その逆の声を聞いたことがありません。しかし、実際には時期やエリアによって



2023年度業績

連結実績

完成工事高 | 5,984億円 | 前年度比 110.5%

営業利益 | 409億円 | 前年度比 125.0%

経常利益 | 426億円 | 前年度比 125.2%

親会社株主に帰属する当期純利益 | 273億円 | 前年度比 129.2%

個別実績

新規受注高 | 5,725億円 | 前年度比 116.1%

完成工事高 | 5,208億円 | 前年度比 110.8%

営業利益 | 342億円 | 前年度比 126.0%

経常利益 | 361億円 | 前年度比 126.0%

当期純利益 | 205億円 | 前年度比 112.9%

社長メッセージ



人手に余剰がある現場は必ず存在します。こうした現場ごとの要員の過不足を「見える化」すれば、常に無駄のない配置を実現し、生産性を向上できます。まずは仕組みづくりから始めて、2023年度からは生産性指標に関する目標達成率を管理職の報酬にも反映するなど、より実効性のある仕組みにしました。

もう1つ重視したのが、「仕事の質を高める」ことです。当社の社員は非常に真面目で一生涯懸命。生産性が上がらないのは、決して「頑張っていない」からではなく、「そもそも設定した成果物や目標が適切なのか」という発想に立ち戻ることが重要でしょう。例えば右に並べていたレンガを左に積み替えるような仕事だと、いくら頑張ってもアウトプットはゼロです。こうした形骸化しているムダな仕事がないかを徹底的に洗い出すために、広く社員からアイデアを募る仕組みを設けました。皆、自分の仕事に誇りをもって取り組んでいますから、なかなか過去を否定しづらい難しさはあるのですが、特に私自身も含めたベテランほど、これまでの常識を疑うようなマインドチェンジが必要だ

と思っています。

その一例が、昨年のインタビューでもお話した朝礼の簡素化です。これは関電工だけでなく建設業全体の話ですが、大きな現場だと毎日の朝礼で1,000人規模が集まることも珍しくありません。もちろん、現場の危険性や注意事項などを伝達することは重要ですが、一堂に会する必要があるのか、かねてから疑問に感じていました。1,000人が一度に動けば、自らの作業場に移動するだけでも相当な時間を要しますし、その時間は何の価値も生み出しません。こうしたことから、情報伝達にスマートデバイスを活用することで朝礼を簡素化する現場が増えています。そうした細かな取り組みの積み重ねが、各現場、そして組織全体の生産性を高め、収益性の改善につながってきたものと評価しています。これからも現場だけでなく管理部門も含めて取り組みを継続・徹底し、極端な言い方をすれば「作業的な仕事はゼロ」を目指していきます。

こうした社内での施策の成果に加えて、外部環境の追い風もありました。民間建設投資は2020年の東京五輪を境に減少するとの予測がなされていましたが、実際には、コロナ禍の影響を受けながらも拡大基調が続いています。これは、生産拠点の国内回帰や都市部における大型再開発に加え、将来的な資機材価格・労務費の上昇を見据えた駆け込み需要など複数の要因が重なり、建設業界へプラスに作用したものと分析しています。

中期経営計画（2024-2026年度）の策定

2030年度をマイルストーンに、次代を担う世代とともに作る

新たな中期経営計画（2024-2026年度）の策定に当たっては、創立100周年となる2044年度のビジョン達成に向けて、2030年度の

Milestone 2030の位置付け



社長メッセージ

マイルストーンを策定し、そこからバックキャストする形で目標を設定しました。

2044年という、今から20年後。変化の激しい昨今ですから、その頃、世の中は大きく様変わりしていることでしょう。また、政府のカーボンニュートラルをはじめとした指針などはその多くが2030年を目標に掲げられています。“100年企業”としてありたい姿の実現に向け、中長期的な視点で準備を進める一方で、社会インフラを支える企業として世の中の動向とも足並みをそろえ、着実な取り組みを進めるため、まずは2030年にマイルストーンを置き、そこまでの7年を前半と後半に分けて考えていきました。

今回の中計策定で重視したのが、2030年に当社の舵取りを担っているであろう次世代リーダーの意見・発想を取り入れることでした。次世代リーダーや更にその候補となる中堅層を対象とした研修会で、当社の将来像について議論してもらい、そこで出た意見や目標などを中計策定を進める中で活用・反映させました。

こうした取り組みは、中計の実効性を向上させることに加えて、社員の意識を高める狙いもありました。私自身がそうだったように、目の前の仕事をたくさん抱えている次世代リーダー・中堅層には、何年も先の未来について考える余裕はなかなかありませんので、最も重視したのは「2030年の自分と会社はどんな姿になるだろう?」と考える時間を作ることでした。もちろん私たちの世代にない視点や発想に期待しつつ、自身や会社の将来を考えてもらうトレーニングになればと思って実施したものです。

加えて、中計策定に向けては、私を含めた現在の経営陣も、当社グループはどんな方向に進んでいくべきか、改めて考え直す必要がありました。そこで2023年9月に、外部から企業経営の経験者を講師に招いて「経営合宿」を実施。「この会社は何のためにあるのか」「いかに自社や業界の魅力度を高めていくか」など、活発な議論を重ねました。ここで議論した内容も新中計の礎になっていますし、今後の情報発信の方向性やブランディングにもつながっていくと考えています。

中期経営計画（2024-2026年度）の目標

変化を恐れず、 人と組織のより良いあり方を追求していく

今回の中計では、「さらにかわる。より豊かな未来をつくる」とのスローガンのもと、5つの方向性を定め、2026年度のKGIとして連結売上高6,400億円、連結営業利益450億円などの達成を目指します。

前中計と同様、この目標に対しても、「当たり前」に課題をクリアしていけば達成できていると思っています。特にリーダーポジションにある者は、DXの活用や最新技術の導入などの変化を恐れることなく、業務プロセスや仕事への意識を根底から変えていく覚悟と努力が必要です。そうした想いを、「さらにかわる」というスローガンに込めました。

5つの方向性の中でも第一に掲げたのが「従業員とともに幸せな成長を果たす」こと。では、「幸せな成長」には何が必要かという、

一番に社員の処遇改善だと考えています。

私はかねてより、現場で優れた成果を上げている者への待遇が不十分であると感じていました。そのため、社長就任後、早々に人事・賃金制度の改革へ着手し、高い技術・ノウハウを有し責任ある立場で現場を牽引している社員を評価する報酬体系を導入しました。今回の中計でも、社員一人ひとりが適切に評価され、組織全体の創意工夫やモチベーション、エンゲージメントの向上に資する制度・環境づくりを進めていきます。

こうした取り組みは、当社を含めた建設業界にとって最重要課題である人材不足への対策にもつながります。社は「人間第一」のもと、社員にとって魅力のある会社、優秀な人材が集まる会社となるよう制度改革を引き続き進めるとともに、外国籍エンジニア社員の採用といった新たな取り組みを含めて、より広い視点で人材活用を進めていきます。

2024-2026年度中期経営計画の方向性（5つの方向性）



●: 事業戦略 ○: 経営基盤強化戦略

社長メッセージ

一方で、人への投資と収益性向上の両立も考えなければなりません。社員の処遇改善や積極的な中途採用などによって人件費は増加傾向にあります。こうした状況の中で、市場のニーズに応えながら収益を確保していくには、組織全体の生産性を高めるほかありません。引き続き、会社全体としての生産性を上げていくと同時に、プレハブ化工場である「6Goセンター」のロジスティクス機能拡充などDXによる業務・生産プロセス改革を追求し現場の生産性を上げていく考えです。

加えて、2023年7月に導入した「チーフ・オフィサー制度」を通じて、事業部門ごとの個別最適でなく、全体最適な組織運営を徹底していきます。グリーンイノベーションやDXなど、部門横断的な戦略を立案・推進し、全社に横串を通します。各部門の手法を「見える化」し有効な手法を横展開することで、各部門がお互いに「関電工らしさ」「関電工ならではの強み」を共有することにつながると期待しています。

ステークホルダーへのメッセージ

社会を支える誇りと、 変化を恐れぬ勇気をもって、 社会とともに“100年企業”を目指す

中計の方向性の1つに「ステークホルダーと確固たる信頼関係を築く」と掲げているように、私自身もステークホルダーの皆様との対話を通じて、関電工への理解を深めてもらいたいと考えています。特に株主・投資家の皆様には、近年の株式市場のテーマである「資本コスト経営」を念頭に、中計をはじめとした当社の戦略をきちんと説明し、期待にお応えしていきたいと思えます。

中計に掲げた施策を実現するためには、人的資本投資やDX投資に加え、将来性が期待される事業領域拡大への先行投資が欠かせません。特に、グリーンイノベーション企業の実現に向けて、お客様設備

のライフサイクル全般の最適化をサポートする体制を構築し、新たな収益モデルの確立を目指していきます。加えて、急速な技術革新が進む情報通信分野では、公共施設のBCP対策や遠隔診療システムの構築など様々なシーンでの活用が期待されるローカル5G分野への取り組みを強化し、新たなマーケットを切り拓いていきます。

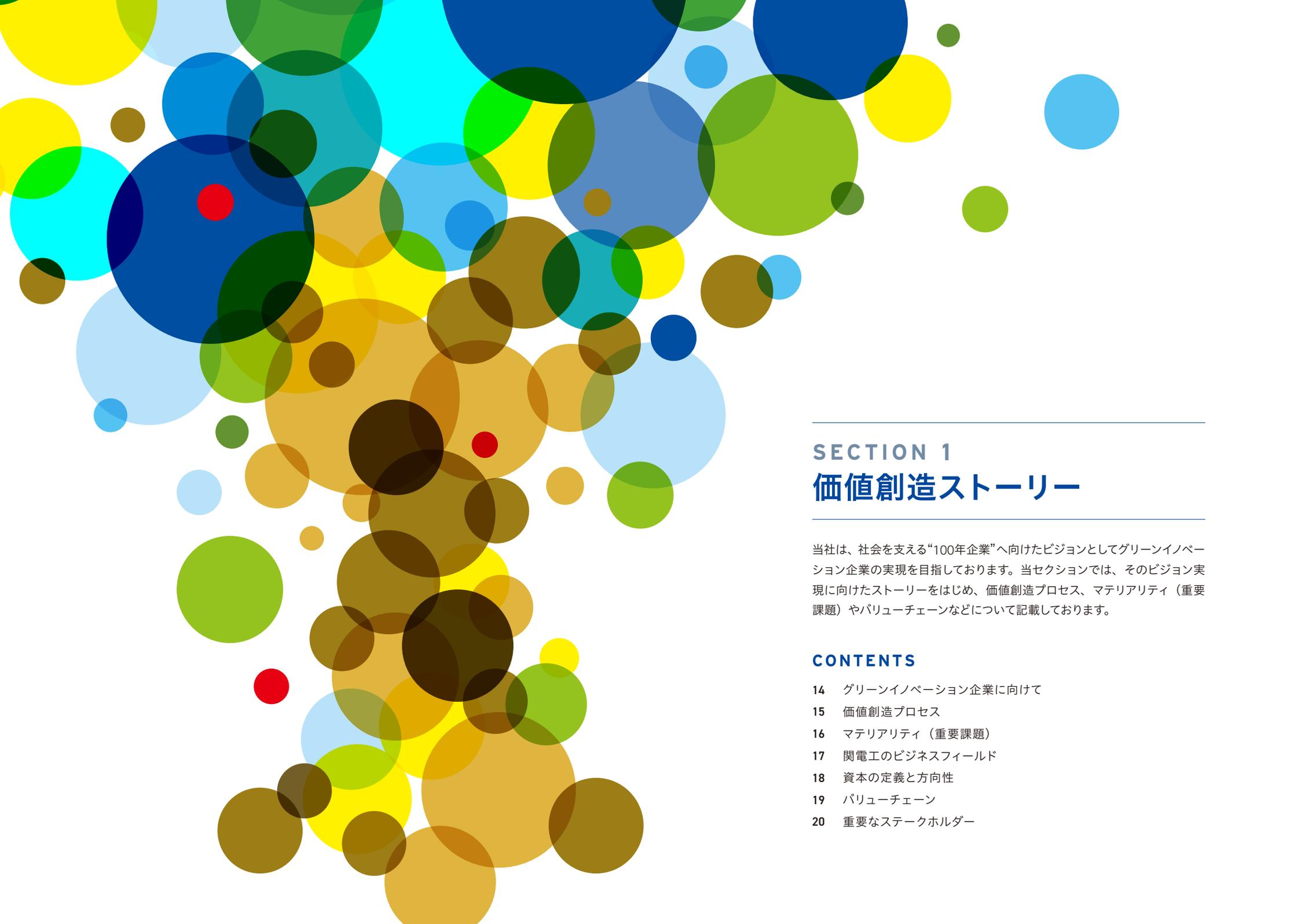
また、海外事業については、当社の売上ポートフォリオを多様化するため受注・売上の拡大に主眼を置いて取り組んできました。これからは労働集約型企業として外国籍エンジニアの採用・育成により注力し、将来的には国内でも活躍してもらおう考えです。更に、電気工事のみならず空調や衛生など設備工事全体で発注されるケースが海外では一般的であるため、当社に足りない部分を補完すべくパートナー企業との連携やM&Aも視野に入れています。こういった投資の成果をしっかりと検証しつつ、確かな成長につなげていく所存です。

加えて、成長投資とあわせて、株主還元の実も図っていきます。配当性向については、前中計の目標30%から段階的な引き上げを予定しており、本中計の最終年度までに40%を目指します。

関電工は2044年に向けた経営ビジョンに「社会を支える“100年企業”」と謳っています。私たちが担う電力インフラへのニーズは、社会が存在する限りなくなることはないでしょう。戦後の荒廃した街に灯をともし、社会インフラを支え続けてきたプライドと、いかなる困難な時もそれを実践し続けてきた「人」は、当社が最も大切にしている財産であり、この先も変わることはありません。だからこそ、環境の変化に応じて変えるべきものは、恐れずに変えていく。誇りと勇気をもって、関電工を社会とともに成長させていくことが、社長としての私の使命だと思っています。

組織全体に横串を通すチーフ・オフィサー制度





SECTION 1

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。

CONTENTS

- 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 関電工のビジネスフィールド
- 18 資本の定義と方向性
- 19 バリューチェーン
- 20 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

最適なソリューションの提供によりお客様の課題を解決する トータルパートナーへ

社会インフラ及びお客様設備の維持・構築とお客様へのソリューション提供を通じ、
脱炭素社会・レジリエンス社会の実現に貢献します。



将来技術
センシング
無線給電

EMS

将来技術
ヒートポンプ

リニューアブル
エネルギー熱源
産業空調等

2026年度までに
進出するGI領域

PPA



価値創造プロセス



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



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。

社会とお客様に対して

- 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

自社における取り組み

- 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

関連するSDGs



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。

社会とお客様に対して

- 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の推進
- 再生可能エネルギー関連施設の建設

自社における取り組み

- 工事におけるCO₂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

関連するSDGs



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。

社会とお客様に対して

- 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

自社における取り組み

- 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

関連するSDGs



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。

自社における取り組み

- お客様の信頼に応えるプロフェッショナル人材の育成（階層別研修とOJT）
- コミュニケーション（対話と意思疎通による相互理解）
- 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（業務プロセスの見直し、テレワーク・IT機器の活用）
- ダイバーシティの推進（女性活躍、障がい者雇用、男性育休取得促進）
- 教育プログラムの充実（研修コンテンツの充実、VR/ARの活用）
- 人権方針、調達方針の策定・共有

関連するSDGs



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。

自社における取り組み

- 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

関連するSDGs

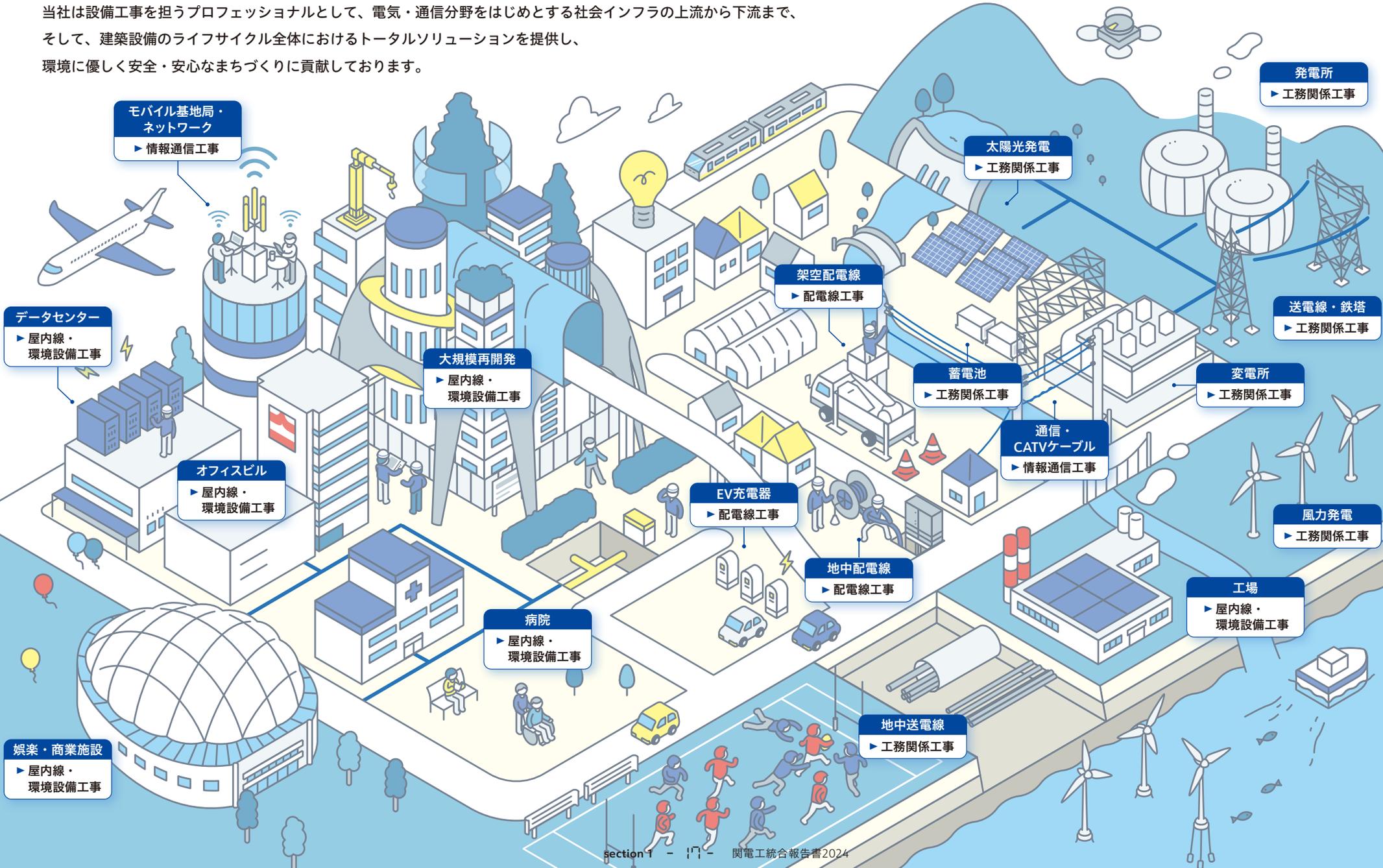


➔ マテリアリティ（重要課題）

※詳細についてはこちらをご参照ください。

関電工のビジネスフィールド

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。



資本の定義と方向性

財務資本

経営を支える財務基盤

INPUT

2024年3月31日現在

- 総資産 5,672億円
- フリーキャッシュフロー 7億円
- 自己資本 3,339億円
- 有利子負債 272億円

OUTCOME

2026年度

- 営業利益 450億円
- ROIC 8%超
- ROE 8%超
- 配当性向* 40%程度

※2024年度から段階的に40%程度まで引き上げ

人的資本

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

2024年3月31日現在

- 技術士 203名
- 1・2級電気工事施工管理技士 2,498名
- 第一種電気工事士 2,403名
- 1・2級管工事施工管理技士 210名
- 1・2級土木施工管理技士 485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

2024年3月31日現在

- 再生可能エネルギー発電所数 19カ所
- 総発電設備容量 66.6MW

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 △18% (2020年度比)

※いずれもScope1、Scope2が対象

知的資本

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・獨創性

INPUT

- 建築設備や社会インフラの維持・構築における技術、マネジメント力、動員力
- 研究開発投資 23億円
- 特許 (商標除く) 160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 (工事車両のEV化、環境配慮型工法の開発など)
- 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

- より強靱で、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

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。

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

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

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

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



企画・提案

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

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。



工事施工・
計画実行

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。



運営・
維持・修繕

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。

つよみ

建築設備
工事部門
・
社会インフラ
工事部門

重要なステークホルダー

社は「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。

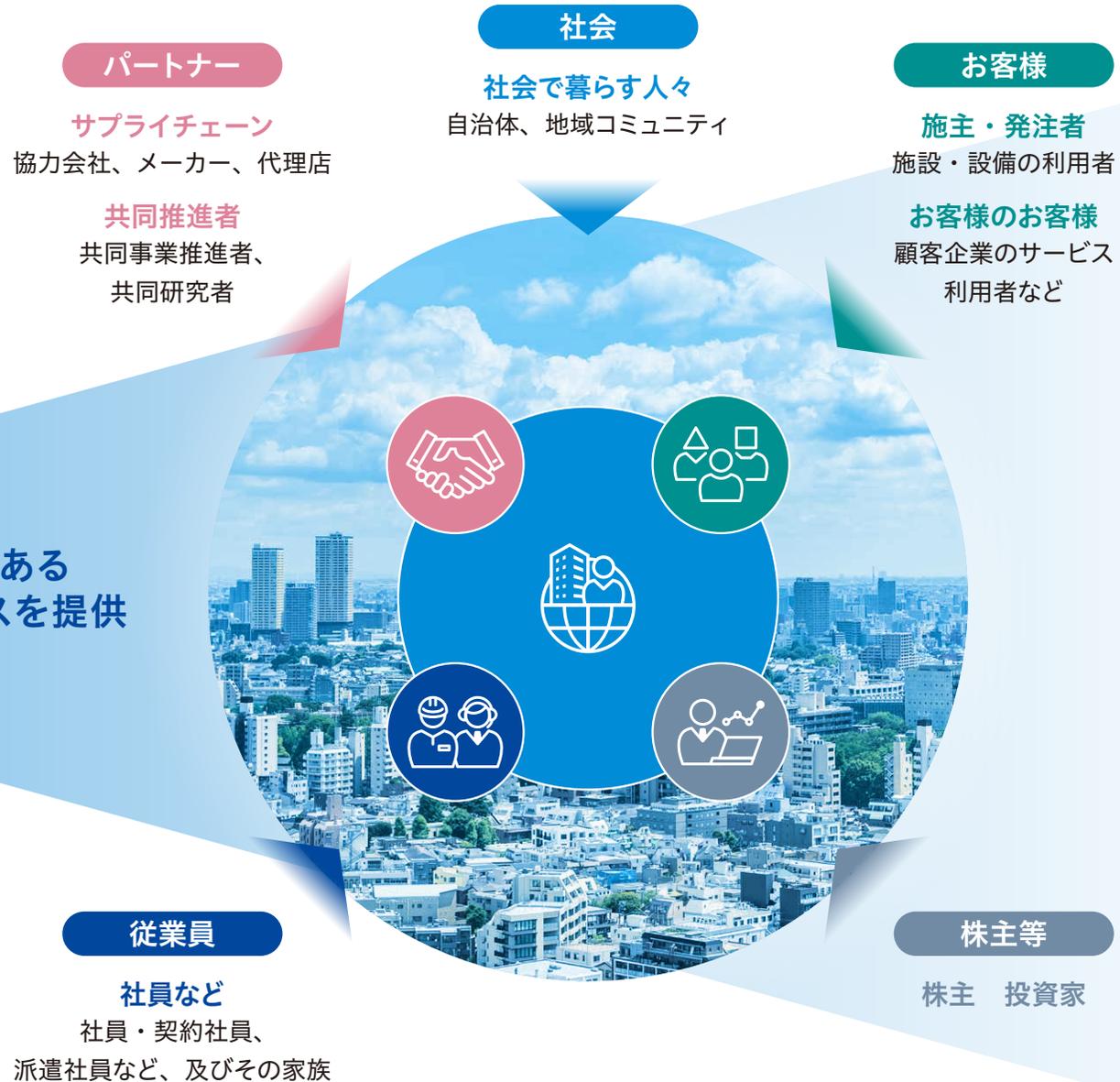
※社は [→ P.03](#)

関電工グループ

[→](#) グループ会社



価値ある
サービスを提供



SECTION 2

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、中期経営計画に基づく価値創造への取り組みについて、チーフ・オフィサーによるメッセージに加え、部門毎の事業戦略や将来に向けた研究開発活動などを記載しております。

CONTENTS

2024-2026年度中期経営計画の概要

- 22 方向性と全体像
- 23 CSOメッセージ
2021-2023年度中計の振り返り・事業環境の変化
- 25 CGIOメッセージ グリーンイノベーション
- 27 CDOメッセージ DXによる業務・生産プロセス改革
- 29 財務戦略・資本政策
- 31 事業別概況と事業戦略

部門別事業戦略

- 32 建築設備工事部門
 - 屋内線・環境設備工事
- 34 社会インフラ工事部門
 - 情報通信工事
 - 配電線工事
 - 工務関係工事

研究開発活動

- 40 研究開発活動

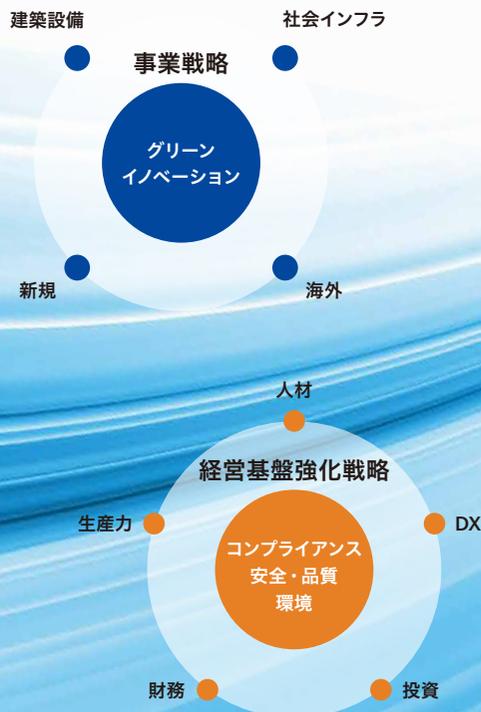
Milestone
2030

2024-2026年度中期経営計画の概要

さらにかわる。 より豊かな未来をつくる

当社グループは、創立100周年を迎える2044年に目指す姿“グリーンイノベーション企業”の実現性を高めるため、2030年度を目標とする「Milestone 2030」と、その実行計画である「2024-2026年度 関電工グループ中期経営計画」を策定しました。

→ 経営方針・戦略



2023

連結売上高
5,984億円
連結営業利益
409億円

2026 KGI		
連結売上高	連結営業利益	配当性向*
6,400億円	450億円	40%程度
ROE	ROIC	温室効果ガス排出量
8%超 (連結ベース)	8%超 (連結ベース)	2020年度比 ▲18% [対象: Scope1, Scope2]

※配当性向: 2024年度から段階的に40%程度まで引き上げ

関連マテリアリティ

2024-2026年度 中期経営計画の方向性

1	魅力ある会社づくりや効果的な投資を通じて 従業員とともに幸せな成長を果たす	経営基盤強化戦略 人材 投資 財務	イノベーションの推進 ひといち力(人材力)の向上
2	既存事業における更なる深化を推し進め 社会インフラ及びお客様設備の維持・構築に貢献する	事業戦略 建築設備 社会インフラ	安全で快適な社会インフラの 維持・構築 脱炭素社会への貢献 イノベーションの推進
3	建築設備×社会インフラの連携と新規事業の創出により グリーンイノベーションを推進する	グリーンイノベーション 新規 海外	安全で快適な社会インフラの 維持・構築 脱炭素社会への貢献 イノベーションの推進
4	DX推進、業務・生産プロセス改革、部門・グループ間連携強化など あらゆる手段で生産性・効率性を高める	経営基盤強化戦略 DX 生産力	安全で快適な社会インフラの 維持・構築 イノベーションの推進 健全な経営基盤の強化
5	コンプライアンスの徹底と安全・品質の確保、豊かな環境づくりにより ステークホルダーと確固たる信頼関係を築く	経営基盤強化戦略 コンプライアンス 安全・品質 環境	安全で快適な社会インフラの 維持・構築 脱炭素社会への貢献 健全な経営基盤の強化

CSOメッセージ 2021-2023年度中計の振り返り・事業環境の変化



前中計で培われた「かわる」意識を「さらに」浸透させ、「より豊かな未来」を実現していく。

取締役 専務執行役員
最高戦略責任者 (CSO)・最高人事責任者 (CHRO)
田母神 博文 Hirofumi Tamogami

— 自身のミッションとは？

当社がチーフ・オフィサー制度を導入して1年が経ちました。CSOとしての1年目は、新しい中期経営計画（2024-2026年度）の策定に注力しましたが、2年目以降のミッションは、そこに魂を入れていくことです。中計で示した方向性に沿って施策を進め、目標を達成できるか、その進捗をしっかりとモニタリングすることが大きな役割だと認識しています。

また、中計はグリーンイノベーションやDXなど具体的な戦略・施策のベースとなるものですから、それらを担う各チーフ・オフィサーをサポートし、必要な経営資源を供給することもCSOのミッションです。当社にとっては「人」こそが最重要な経営資源であり、いかに人的資本を最大化するかが中計の成否を左右します。CSOである私がCHROを兼ねる意義も、そこにあると考えています。

— 前中期経営計画（2021-2023年度）の成果と課題は？

前中計は「生産性革新」「総合力発揮による収益基盤の再構築」「将来の成長基盤強化」「健全な経営活動の推進」「ひといち力の向上」という5つの重点方針に基づいた取り組みを進めてきました。

この3年間を振り返ると、大きく3つの成果があったと考えています。1つ目が、現場の業務負荷軽減に向けたバックオフィス体制の整備が

進んだこと。これは2024年4月の時間外労働上限規制適用に備え、前もって準備を進めてきたものです。2つ目が、人事・賃金制度の改革。現場で奮闘する社員、業績に貢献している社員に報いるという方針で改革を進めてきました。3つ目が、国内の半導体工場や大規模な再生可能エネルギー発電施設など時流を捉えた大規模プロジェクトに参画できたこと。これらの結果、売上や利益、ROE、ROICなど、定量的な目標はすべて達成できました。

業績に直結するものではありませんが、中計のスローガンに掲げた「かわる」という意識が浸透しつつあるのも大きな成果と捉えています。毎年実施している社員アンケートでも、多くの社員が「自分も変わることができた」と回答しており、普段の仕事で生産性を意識するようになったという社員も9割に達しています。

一方で、労働生産性の更なる向上、現場従事者の増員・育成・定着などの課題も残されており、新たな中計においても引き続き対応していきます。

— 長期ビジョンも含めた中期経営計画の全体像は？

中計策定の前提となる事業環境については、「脱炭素社会実現への潮流」や「社会インフラの老化」などを背景に建設需要の増加が

見込まれており、当社にとっては追い風だと捉えています。一方で、「建設業就業者人口の減少」や「時間外労働の上限規制」といった変化の中で、こうした需要にしっかりと対応していくためには、これまで以上に生産性向上が求められます。これは当社にとって大きな課題であり、リスクにもなり得ます。

こうした認識のもと、当社は創立100周年を迎える2044年に目指す姿として「グリーンイノベーション企業」を掲げるとともに、その中間の置石として「Milestone 2030」を策定。そこまでの7年間で2つのフェーズに分け、第1段階として策定したのが今回の中期経営計画（2024-2026年度）です。

今回の中計では、前中計で培われた「かわる」意識のもと、持続的な成長を実現していこうとの想いから、「さらにかわる。より豊かな未来をつくる」とのスローガンを掲げています。業績面では、将来に向けた積極的な成長投資を計画していることもあり、比較的緩やかな成長を見込んでいます。その分、次期中計（2027-2030年度）では今回の中計での成長投資の効果が現れ、大きく成長するストーリーを描いています。

— 今回の中期経営計画（2024-2026年度）のポイントは？

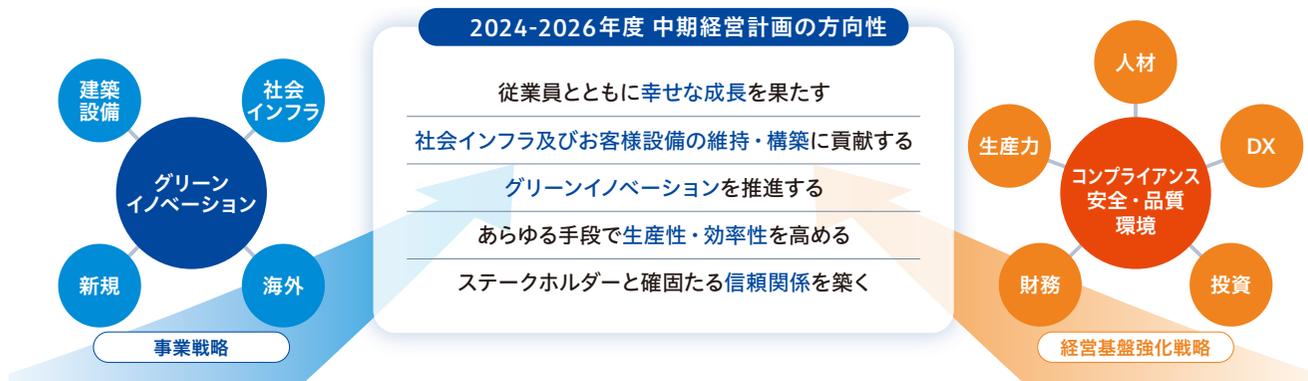
今回の中計の大きな特徴は、5つの方向性を明確にし、この方向性のもと、具体的な戦略を「事業戦略」と「経営基盤強化戦略」の2つに大別して作成したことです。当社の中計としては初めてのことで、社員が自部署の業務と全社戦略の関連性を理解しやすくするのが狙いです。

「事業戦略」では、従来通り、社会インフラとお客様設備をしっかりと維持・構築することに加え、グリーンイノベーションを軸に、新たな価値創造に向けた具体的な取り組みを明確にしています。

事業別概況と事業戦略 ▶ P.31

「経営基盤強化戦略」は、社会・お客様との信頼関係のベースとなる「コンプライアンス、安全・品質、環境」を中心に添え、その他5つの要素から成りますが、その筆頭が「人材」です。社会インフラやお客様設備を守り続けるためには、中長期的な担い手の確保・育成

CSOメッセージ 2021-2023年度中計の振り返り・事業環境の変化



が不可欠です。エンゲージメント向上や採用優位性の確保につながる「魅力的な職場づくり」と、確かな技術力とマネジメント力、そして使命感を備えた人材を育成する「社会を支える人づくり」の両面から、人的資本の最大化を目指します。

また、「生産力」については、「要員の確保」「現場生産性の最大化」「取引先との共存共栄による調達力強化」という3つを掲げています。どの要素が欠けても成り立たないものですから、同時並行で進めていく考えです。「DX」については、経営資源のパフォーマンスを最大化させる「データドリブン経営」を2030年までに実現することが目標です。

CDOメッセージ▶P.27

これらに加えて、持続的成長に向けた施策を実行するための「投資」と、資本コストや株価を意識した「財務」などの取り組みも含め、丁寧に取り組んでいきます。

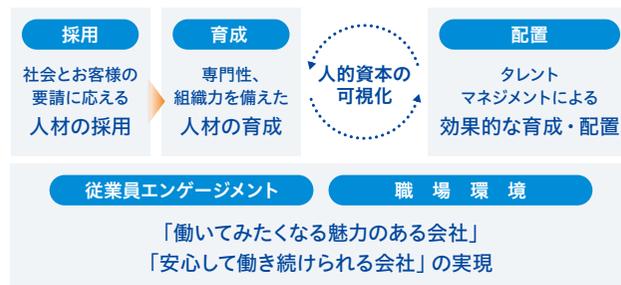
— 人材戦略のプライオリティを高めた意図は？

今回の中計では、経営陣で議論した結果、5つの方向性の冒頭に「従業員とともに幸せな成長を果たす」を掲げました。人材の価値を最大限に引き出すことで持続的な成長を実現する「人的資本経営」を一番に大切にしようという経営の意思を反映したもので、当社の社是「人間第一」の考え方そのものです。関電工にとっての、社員一人

ひとりにとっての「幸せな成長」とは何か？社員とともに絶えず議論していききたいと思います。

人的資本を最大化するための戦略としては、「いかに多くの優秀な人材を採用するか」「採用した人材をどのように育てるか」「育てた人材をいかに効果的に活用するか」という3つの視点から取り組みますが、そのベースが「魅力的な職場づくり」です。人材流動性が高まっている昨今、社員目線、そして、学生やキャリア人材目線での会社の魅力を高め、エンゲージメントを高めていくことが、人的資本経営の第一歩だと考えており、「ひといち力」の向上につなげていきます。

魅力的な職場づくりと社会を支える人づくり



経営戦略の実行に必要な人材の確保

目指す人材像 ▶ P.52

具体的な施策としては、業績への貢献に報いる報酬配分や処遇改善、育児や介護との両立も含めたワーク・ライフ・バランスの向上、風通しの良い職場づくりに向けた「K.アサーション」活動などを推進していきますが、加えて、社会に貢献するという価値観の共有を重視しています。2019年に発生した大型台風が千葉県を中心に大きな被害をもたらした際、当社も復旧支援に努めましたが、それを見ていた現地の学生が、「自分も関電工に入って、一緒に自分の街を支えたい」と当社に入社してきました。こうした気概を持っている人材をずっと大切にしたい会社でありたいと思います。

— 成長に向けたコミットメントをお願いします。

今回の中計では、3年間で総額1,000億円規模という、従来にない規模の成長投資を計画しています。その内訳は、M&Aやアライアンスなどの事業投資に400億円、生産性や事業継続性の向上に資する設備投資に400億円、IT・DX投資に150億円、技術開発に50億円という想定です。

また、株式市場から「資本コストや株価を意識した経営」が求められていることを踏まえ、資本効率向上への取り組みも開示しました。財務面での数値目標として、ROE8%超、ROIC8%超とあわせて、政策保有株式の売却を進めて累計100億円以上縮減することを掲げましたが、これは運転資金の回転率を高めることを意識したものです。

加えて、配当性向40%も目標に掲げており、引き続き安定配当の継続という基本方針のもと、業績や経営環境などを勘案しながら積極的な利益還元を図っていきます。

今後、中計の各施策を推進するにあたり重視するのは、経営陣と社員が一体となってより一層の「変化とスピード」を追求すること。そしてステークホルダーからの信頼を得ることです。「信」は「人に言う」と書くように、信頼を得るにはコミュニケーションが不可欠です。社員はもとより、株主、お客様、地域社会などすべてのステークホルダーの皆様との積極的なコミュニケーションに努め、「グリーンイノベーション企業」の実現に向けて着実に歩んでまいります。



エネルギーに関する課題解決を トータルに支援することで、 社会とともに持続的な成長を目指す。

取締役副社長 副社長執行役員
最高グリーンイノベーション責任者 (CGIO)

上田 裕司 Yuji Ueda

— グリーンイノベーションとは？

グリーンイノベーションとは、環境への影響を最小限に抑え、持続可能性を追求するための新しいアイデアや技術を開発・導入すること。当社は、創エネや蓄エネ、省エネに関する設備工事やソリューションを通して、お客様はもちろん社会全体のエネルギー利用の効率化を目指しています。

当社がお客様に納める電気・空調・通信など設備機器は、運用時に多くの電力を消費します。脱炭素への意識が世界的に高まるなか、電力消費に対する社会からの視線は厳しさを増し、法令による規制も強化されつつあります。設備を導入・運用するお客様にとっては、いかにエネルギー消費を抑えるかが重要課題となっており、当社はその解決に向けて頼りにされる存在になるべく努めています。

設備納入後の運用効率向上に関して、当社がコミットできる余地はまだまだあると感じておりますので、今後は、設備を納めるだけでなく、コンサルティングサービスの提供やデジタル技術を活用した次世代O&Mも含めたトータルパートナーとして、お客様の課題解決に積極的に貢献していきます。こうした取り組みが広がることで、社会のエネルギー課題解決に寄与するとともに、当社の企業価値向上にもつながっていく、それが当社の目指すグリーンイノベーションです。

— グリーンイノベーションの取り組みの経緯は？

前中計（2021-2023年度）においても、「目指す姿」としてグリーンイノベーション企業を掲げ、様々な取り組みを進めてきました。その甲斐あって、最近ではお客様からの問い合わせも増えており、改めてエネルギー消費に対する課題意識が高まっていることを実感しています。

エネルギーを消費する設備機器は複雑かつ専門性が求められますし、その主要領域である電気・空調・通信をトータルで担うことができる当社には、業界内における優位性があると考えています。また、脱炭素社会の実現に向けて必要不可欠な再生可能エネルギーについても、太陽光や風力、水力などの多彩な発電所を自社グループで保有・運用していることは当社の強みです。

こうした点を最大限に発揮すべく、前中計では各領域で情報収集・分析を行ってきました。その延長線上として、2024年7月には再生可能エネルギー発電事業及びグリーンイノベーションに資する新規事業の開発・運営機能を統合したグリーンイノベーション本部を新設し、今後は全体に横串を通して課題に取り組んでいきます。いわば、前中計で蒔いたグリーンイノベーションの種を、育てていくのが今回の中計というわけです。

グリーンイノベーションの進展は、国の政策とも密接に関連します。2026年には日本でも本格的な排出量取引が始まり、2028年からは企業に対し炭素賦課金を課すことが閣議決定されています。特に、炭素賦課金が導入されると電気料金の上昇は必至ですので、その負担軽減に向けて設備の省エネ化などのニーズが更に高まると予想されます。こうした動向を踏まえ当社は、きたるべきグリーンイノベーション市場の活性化に迅速かつ的確に対応するため、先行して準備を進めています。

— 新たな中期経営計画における

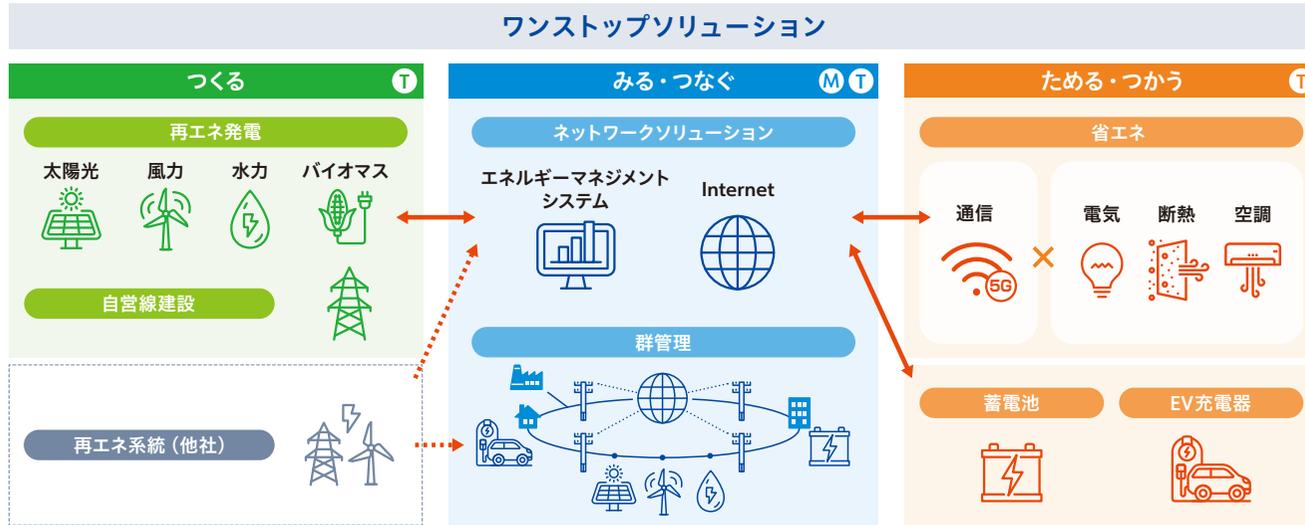
グリーンイノベーションのポイントは？

今回の中計（2024-2026年度）における具体像として、「つくる（再エネ発電）、みる・つなぐ（見える化）、ためる・つかう（蓄電池・省エネ）」の各要素をワンストップソリューションで提供するビジネスモデルを描いています。

特に重視しているのがエネルギー利用状況の「見える化」です。電力会社は、ユーザーの消費電力に関する24時間×365日のデータを蓄積しているものの、設備機器ごとの利用頻度や消費効率についての細かな情報は保有しておりません。その把握を可能とする手立てとなるのがエネルギーマネジメントシステムです。当社のような総合設備企業にとって、お客様設備の新設、保守・メンテナンスと併せてトータルで提案できることは電力会社にはない強みになります。

更に、これら細かなデータを収集・蓄積し、マクロ的なエネルギーマップとして「見える化」することで、データ分析に基づいた改善提案が可能になります。大規模なビルでは、すでに中央監視システムが導入されていますので、今後のメインターゲットは中規模のビルや工場などを想定しています。これらの建築物は数が多い上に、工場にいたっては規模・生産設備・稼働時間に応じた改善が求められるため、効率化のポテンシャルの高い物件も相当数にのぼると予測しておりますので、潜在的な需要は大きいと考えております。

CGIOメッセージ グリーンイノベーション



— グリーンイノベーションの推進に必要な人材は？

データ起点による提案営業を続けていくには、設備機器のライフサイクルを通じて、お客様と接点を持ち続ける必要があります。これまでとはビジネスプロセスや時間軸が異なるため、社員にも意識変革が求められます。

これまで、当社の営業活動は、市場の中で新しい工事の情報を探し獲得していくことに軸足がありましたが、グリーンイノベーション事業を進める上では、種を蒔き、時間をかけてお客様にしっかりと寄り添い、相互に理解を深め、より大きな価値を届けていくという営業姿勢を浸透させるとともに、「見える化」したデータを社員が活用しやすい環境やツールも整備していきます。

また、コンサルティングや次世代O&Mも含めたトータルサポートの知見をすべて自前で育てるのではなく、足りない部分は外部から補いスピーディーに対応することも必要ですので、優秀な技術・知見を有するスタートアップ企業などとの連携を視野に入れております。若手社員にとっても知見・ノウハウの獲得につながりますし、こうした

外部の専門家との連携が増えることで、次世代を担う人材育成も加速するという相乗効果に期待しています。

— グリーンイノベーションで重視する技術開発は？

まずは「見える化」に不可欠なセンシング技術です。センサーから得た大量のデータを蓄積・活用するためのクラウド環境も含めて、技術開発に注力しています。

創エネについては、従来型の太陽光発電設備の設置場所が国内では平地面積の関係から限られますので、次世代型太陽電池として期待されるペロブスカイト太陽電池に注目し、ビルの内窓や外壁に設置できる「建材一体型太陽電池」をYKK AP株式会社と共同開発しています。

加えて、今後、特に注力していきたいのが蓄電池です。蓄電池は再生可能エネルギーの利活用に不可欠なキーテクノロジーとなりますが、一口に蓄電池と言っても多くの種類があり、規模や用途に応じて最適なものを提案するには技術と経験が求められます。当社はすでに

数多くの施工実績がありますが、実績面でも技術面でも更に磨きをかけ、「蓄電池について相談するなら関電工」と言われるようにブランディングしていきたいと思っています。

— 自身の考えるCGIOのミッションとは？

グリーンイノベーション事業が当社グループの更なる成長に大きく寄与できるよう強く意識しています。今回の中計でも事業投資400億円の中にグリーンイノベーション事業への投資が位置付けられており、必要な機能を得るための投資を積極的に検討していくとともに、定量的な指標による投資効果を継続的にモニタリングしていきます。

加えて、当社が社会で果たすべき役割についてもしっかりと自覚していきます。エネルギーは国の根幹を成す重要基盤であり、それが不安定ですと企業の海外流出を招きかねません。こうした課題を解決するには、一つひとつのビルや工場が創エネ・蓄エネ・省エネに取り組む必要があります。グリーンイノベーションを推進する意義もそこにあります。

更に、エネルギーを「見える化」することは、人や社会の動きを把握することにもつながり、その応用範囲は大きく広がっています。電気・空調・通信のすべてを扱える関電工の強みを活かし、積極的にノウハウと実績を積み上げていく考えです。

振り返ってみれば、当社は終戦直前に創立し、荒廃した街に灯をともしすことを原点に、経済社会が求めるエネルギーの安定供給を支えながら80年の歴史を積み重ねてきました。エネルギー効率の最大化を目指すグリーンイノベーションは、これまでとは視点が異なるものの、社会を支えるというDNAに変わりはありません。大切なものは変えず、変えるべきところは変えるという「不易流行」の精神で、これからもお客様や社会の役に立つという基本を忘れずに取り組んでいきます。

CDOメッセージ DXによる業務・生産プロセス改革



データを駆使した業務改革を推進し、 生産効率を向上させる データドリブン経営の実現へ。

常務執行役員
最高デジタル責任者 (CDO)
川田 勉 Tsutomu Kawata

— 関電工が2030年に目指す「データドリブン経営」とは？

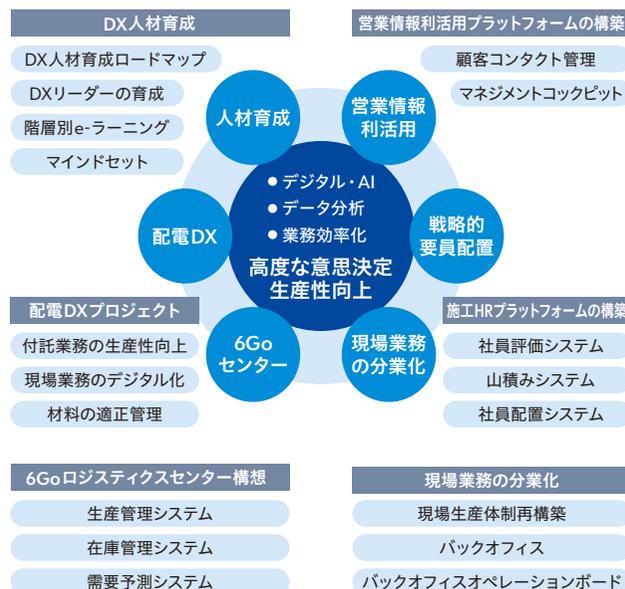
今回の中期経営計画（2024-2026年度）では、DXを経営基盤強化戦略の1つに位置づけ、そのテーマとして「2030年にデータドリブン経営の実現」を掲げています。データドリブン経営とはデータ、すなわち客観的な事実に基づいて判断する経営のこと。報告者によって情報にフィルターがかかったり、組織によって見ているデータが異なるといった主観や曖昧さをできる限り排除し、正確なデータを経営層に届ける仕組みづくりを推進していきます。

豊富で多様な現場経験を持つ当社は「データの宝庫」であるはずですが、私の実感としては、それらが個々の社員に分散していて、全社的にビッグデータとして分析・活用するには至っていないのが現状です。これは現場レベルでも同様で、各社員が自分で保存したデータを必要に応じて再利用するに留まっており、他の社員と類似現場の情報を共有し、相互に参照・活用し合う意識は必ずしも高くないと認識しています。

労働人口が減少し、時間外労働の上限規制が適用される中、もっと現場全体でデータを有効活用していかなければ市場の要求に応えることはできません。まずは個々の社員・組織が蓄積してきたデータを全社規模で集約・整理して、誰もが容易に活用できるプラット

フォームを構築し、経営判断の高度化や現場での生産力向上につなげていくことが、「データドリブン経営」への第一歩だと思っています。

関電工DX戦略-2030年 データドリブン経営に向けた主な取り組み



— データプラットフォームの具体的な構想は？

ヒト・モノ・カネに関するあらゆる情報を蓄積・連携させて、経営資源のパフォーマンス最大化を図る「経営情報統合基盤」を確立するとともに、これを基とした各種のプラットフォームを構想しています。

例えば、喫緊の課題である建設業従事者の減少に対処するために、現状の人的資源の効率的な運用を実現する「施工ヒューマンリソースマネジメントプラットフォーム」の構築・運用開始に向け本格的に検討を重ねています。これにより、施工要員のスキルや経歴、保有資格などを全社横断的にデータベース化し、各現場の稼働状況や稼働予定と突き合わせることで、計画的で最適な要員配置を実現します。

同プラットフォームには、競合他社に先駆けて「この時期にこれだけの体制が準備できる」と可視化することで、営業活動を有利に進められるメリットもあります。更には、人事システムとの連動により、誰がどの現場でどれだけ貢献しているかを一元的に可視化することで、適正評価によるモチベーションやエンゲージメントの向上に加え、優秀な若手の発掘・抜擢につなげていきます。

営業部門においては、営業活動に必要な情報を一元化する「営業情報利活用プラットフォーム」を構築しています。営業履歴の記録・管理や資料作成のための情報収集といった非効率な業務を不要するとともに、蓄積した営業履歴や受注情報を分析することでより戦略的な営業活動を実現します。

— DXが施工現場にもたらす変化とは？

施工現場の生産性を最大化するためには、現場とバックオフィスとの分業化がカギとなります。まず、現場でのあらゆるタスクを「コア業務」と「ノンコア業務」に分類。書類作成や各種届出、図面作成などのノンコア業務はすべてバックオフィスで担い、現場担当者は技術知識を最大限に発揮し、お客様対応や安全・品質管理、労務管理、工程管理、コスト管理などコア業務に専念することで、業務全体の効率と精度を高めます。

CDOメッセージ DXによる業務・生産プロセス改革

こうした分業化をスムーズに進めるには、施工現場のデータを容易に連携できる仕組みが不可欠です。当社は現場支援システムを開発・導入し、バックオフィスとのデータ連携はもちろん、過去の類似現場に関連した情報も参照できる仕組みにしています。また、3年前から全社員へ配布しているスマートフォンやタブレットを活用することにより、業務効率の向上はもちろん、現場のペーパーレス化も進んでおり、かつての施工現場とは比較にならないほどスマート化が進んだ印象があります。今後もハンズフリー化やスマートグラス導入など、各現場に適したデジタル化を進め、より多様なデータを、より安全・快適に活用できる環境づくりを進めています。

また、施工現場へのAI導入も検討しています。過去に発生した労働災害・設備事故の分析や注意喚起に加え、工事に関する積算業務など、これまで人の判断に頼っていた仕事にAIを活用することで、大幅な効率化と精度向上が期待できます。生成AIにも注目しており、有効な活用方法を検討するとともに、機密情報の取扱いにも十分配慮できるよう、社員のAIリテラシー・スキルの向上にも努めています。

— DXによる業務プロセス改革の実例は？

すでに着手しているのが、「6Goロジスティクスセンター構想」です。プレハブ化・ユニット化の拠点として大田区六郷で稼働しているオフサイト工場「6Goセンター」に生産管理システムを導入するとともに、物流拠点の機能を付与することで、工事施工に関する業務プロセス全体の効率化を図るものです。

当社は以前から現場の稼働率を高める目的で、プレハブ化・ユニット化を推進してきました。ユニット単位にした部材をあらかじめ工場で計画的に加工することで、現場での加工待ちがなく大幅な効率化が実現できるからです。今回の構想は、センター内の生産管理システムと、受発注システムや工程管理システムを連動させることで「どの現場で、いつ、どの部材が必要か」を把握し生産計画を最適化します。同時に、必要な施工現場にジャストインタイムで届けることで、現場

での待ち時間を最小化できます。

新システムを備えたロジスティクスセンターの稼働に向け着々と準備を進めていきますが、将来的には同センターの複数箇所への設置に加え、プレハブ化する部材の拡充も考えています。例えば、電線などを格納するEPS（電気配線シャフト）をプレハブ化すれば、施工工程の前倒しにつながり、要員の平準化や工期の短縮といった価値を提供できますし、更にはユニット部材を他社に販売するといった新たなビジネスにもつながるでしょう。

— DX人材の育成に向けた取り組みは？

社会全体でDX人材が不足する中、いかに社内DX人材を育てていくかが問われていますし、同時に、社員の意識改革もますます進めていかなければなりません。DX推進とDX教育はセットで進めなければ意味がないので、マインドセットを含めた教育を前倒しで進めています。

その一環として、2023年度にDXリテラシー教育を実施。2024年度は、そのアンケート結果をもとに習熟度を5段階に分け、レベルに応じた教育内容を整備し、2025年度から本格的なDX研修を実施する計画です。この研修で目指すのは、「自らの業務をより良くするには、どうしたら良いか」という視点に立って、デジタル技術やデータを積極的に活用できる社員を増やすこと。その積み重ねによって組織全体のレベルアップを図ります。

加えて、階層ごとの研修も実施します。新人・若手層はDXに関心を持つことから始めて、業務課題を発見する力を養成。中堅層は、業務課題の解決案を考える力やそのためのDXを提案する力を、管理職層はDXに適した組織づくりやDX推進方針を策定するスキルを身につけます。あわせて、各部署のDXを牽引する「DXリーダー」の育成にも注力。2025年からの3年間で65名の育成を目指します。

ベース教育		階層別教育		ベース教育	
LV5	管理職	DX推進に求められる役割		DXリーダー向け教育（選抜者）	DXリーダー向け教育 DXリーダー向け教育 DXリーダー向け教育 DXリーダー向け教育 DXリーダー向け教育
		部長・支店長層	DX推進の方針を策定する		
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		
LV1	新人・若手層	DXに関心をもつ	業務課題を発見する		

— 「データドリブン経営」に向けた投資計画は？

今回の中計における成長投資枠のうち、IT・DX投資は150億円程度を想定しています。その用途としては、データドリブン経営の実現に向けた基幹システムの再構築をはじめ、先述した各種データプラットフォームの構築や、施工現場のデジタル化、業務プロセスの改革など、幅広い領域に及びます。加えて、事業継続性を確保する観点からサイバーセキュリティ対策の強化にも取り組み、安全性を確保した最適なセキュリティレベルと、現場での利便性の両立を追求していきます。

2030年のデータドリブン経営の実現に向けて、まずは今回の中計でデータ収集プラットフォームを確立し、次の中計でデータ活用のスピードアップと深化を図ります。データの収集から分析、可視化、判断に至る全社共通のデータ活用サイクルを構築し、高度で戦略的な意思決定を実現したいと考えます。更には、事業・業務プロセスの高度化、グループ間・組織間の連携強化を通じて、あらゆる手段で生産性・効率性を高め、デジタルの力で「さらにかわる」関電工を牽引していきます。

新たな目標に向けて、 更に信頼される企業を 目指します。

— 2023年度の振り返り

半導体工場をはじめとする複数分野で

堅調に推移し増収増益

2023年度決算の売上高については、民間建設投資では半導体工場や大型再開発プロジェクト、データセンター関連の案件が安定的に進捗したことが要因で順調に推移しました。また電力設備投資に関しても、レベニューキャップ制度の開始により好調と言えます。利益面では積極的なVE（バリューエンジニアリング）・CD（コストダウン）提案や、現場支援体制の充実による生産性向上が、収益力強化につながりました。その結果、売上高と利益のいずれも前年を上回る結果となりました。

2023年度のキャッシュ・フローについては、大型工事の増加に伴う運転資金の増加や、施工力強化・生産性向上を目的とした設備投資の進行により、資金調達を実施しました。キャッシュポジション（現金及び現金同等物）は前年並みを維持しております。

自己資金以外の調達手段としては、銀行からの短期借入金が中心となっています。2023年度末時点での自己資本比率は58.9%であり、安全性の高い財務状況を維持しています。

— 新中期経営計画について

受注拡大と生産性向上に向けて、戦略的に投資を推進

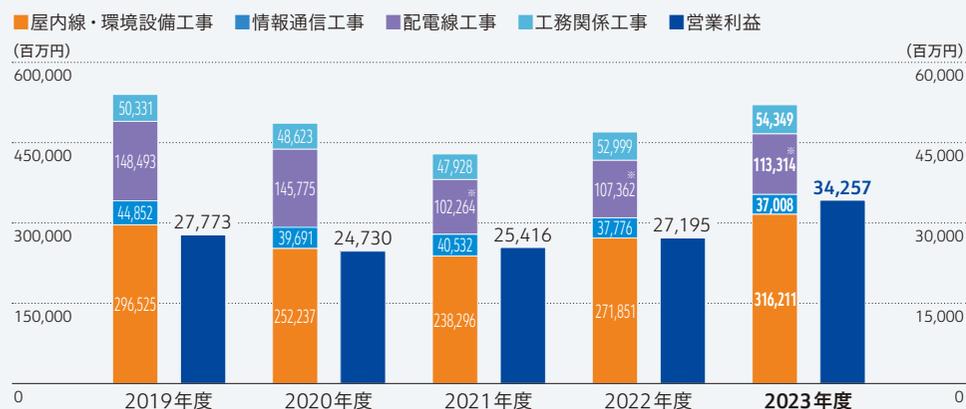
前中期経営計画では、「わかる。そこから未来をつくる」をコンセプトに事業を進めてきました。特に、「生産性革新」と「総合力発揮による収益基盤の再構築」という重点方針が順調に進み、当初の計画を上回る業績を達成できたと考えています。その一方で、更なる企業価値向上のためには、将来への成長を見据えた長期的な取り組みや、人的資本投資の強化がより一層必要だという課題も認識しています。

新中期経営計画では、「さらにかわる。より豊かな未来をつくる」をコンセプトに、財務目標は、2026年度にROE8%超、ROIC8%超を掲げています。これを実現するために、利益の創出や低採算資産の削減、最適な事業ポートフォリオの構築に取り組むとともに、3年間で約1,000億円の成長投資を実施する予定です。具体的には、持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指し、事業領域の拡大や既存事業の深化に400億円、生産性向上や省エネ化に向けた設備投資に400億円、IT・DX投資に150億円、研究開発に50億円を計画しています。

収益性の強化においては、受注拡大と生産性向上が重要なテーマになります。2024年度より建設業にも時間外労働の上限規制が適用されるため、一段と効率的な業務遂行が求められます。このような状況においても、企業の成長に必要な不可欠な収益の拡大を追求していくための戦略として、人的資本や生産性向上への投資をこれまで以上に積極的に行っていきます。

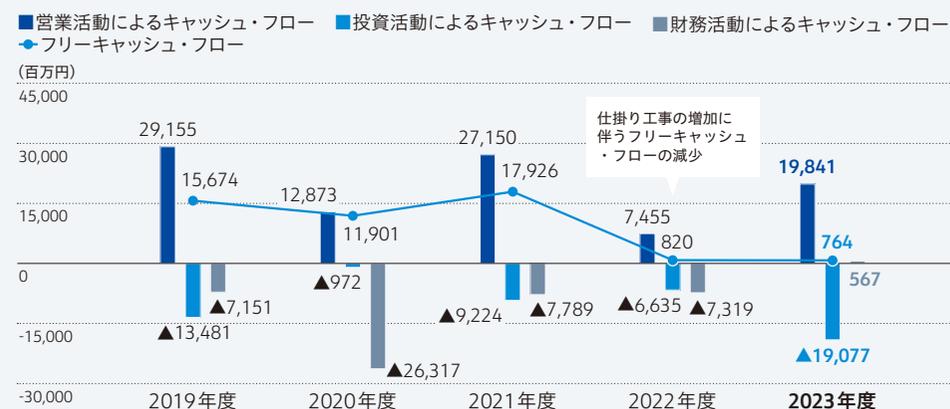
また、これらを実施するため安定した財務基盤を維持しつつ、必要に応じて借入などの資金調達も行います。政策保有株式については、

完成工事高／営業利益（単体）



※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。

キャッシュ・フロー（連結）



仕掛り工事の増加に伴うフリーキャッシュ・フローの減少

財務戦略・資本政策

売却を推進し、そこから創出されたキャッシュを成長投資に活用します。2023年度末時点で政策保有株式は611億円で、連結純資産に占める割合が17.7%ですが、2024年度から2026年度までに累計100億円以上を売却し、連結純資産に占める割合を10%未満にする目標を掲げています。

— 株主還元及び株主・投資家とのコミュニケーションについて
安定配当の継続と、エンゲージメントの向上を図ります

株主の皆様への利益還元については、安定配当の継続という基本方針の下、業績や経営環境などを考慮しながら実施しております。中期経営計画では、従来の連結配当性向30%以上から段階的に2026年度までに40%とすることを目標としており、株主の皆様へより積極的な利益還元を図っていきます。

また、当社は業績や業況、事業戦略などの会社情報の適時適切な開示に努めています。加えて、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションをより深めるために、定期的なアナリスト・機関投資家向け決算説明会の実施や、個別IR取材対応などを行っています。ステークホルダー

の皆様との対話を通じていただいた意見を経営に反映させていくことで、透明性の高い企業経営を目指しています。そして、エンゲージメントを高めることによって更なる企業の価値向上へとつなげていきます。

— グリーンイノベーション企業の実現に向けて
多角的な市場分析で、カーボンニュートラル社会の実現に向けた役目を果たしていきます

グリーンイノベーション企業の実現に向け、カーボンニュートラル社会に適応する新たな事業ポートフォリオの構築を目指しています。そのために、綿密かつ多角的な市場分析を行い、事業の成長性・収益性などを総合的に勘案し、既存事業の見直しに加え、コンサルティングサービスなどの新規事業への進出を検討していきます。

これらの取り組みにより、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、企業としての競争力を一層強化し、長期的な成長を目指します。カーボンニュートラル社会への移行は、長期的な企業の成長を支える重要な課題でもあり、その実現に向けて具体的なアクションプランを策定し、着実に実行してまいります。

— ステークホルダーの皆様へのメッセージ

透明性の高い経営に努め、
皆様から信頼される企業を目指します

中長期的な企業価値向上のためには、株主・投資家との建設的な対話が重要です。設備工事業界全体及び当社の将来像、中期経営計画の進捗状況、ESGへの取り組みなどについて、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様からいただいた意見を真摯に受け止め、今後の経営戦略に活かすとともに、財務戦略や資本政策にも取り入れていきたいと考えています。

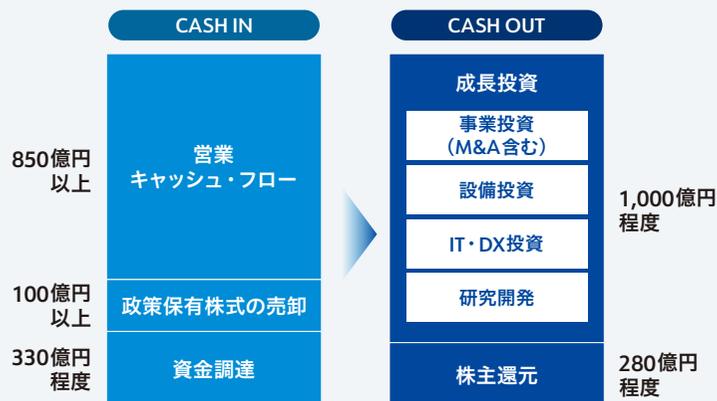
ステークホルダーの皆様との対話を通じて、社会から当社に寄せられる期待や関心を深く理解し、それを具体的なアクションに反映させることで、より透明性の高い経営を実現し、持続可能な成長を目指します。そして社会的責任を果たすとともに、皆様からの信頼を築いていきます。



→ 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。

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



事業別概況と事業戦略

建築設備工事部門
屋内線・環境設備工事

→ P.32



事業概要

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。

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

事業
戦略

施工改革 営業・エンジ改革

社会インフラ工事部門
情報通信工事

→ P.34



事業概要

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。

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

事業
戦略

脱炭素化への貢献

社会インフラ工事部門
配電線工事

→ P.36



事業概要

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。

得意先

電力会社 他



→ 施工実績

老朽化インフラへの対応

社会インフラ工事部門
工務関係工事

→ P.38



事業概要

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おります。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。

得意先

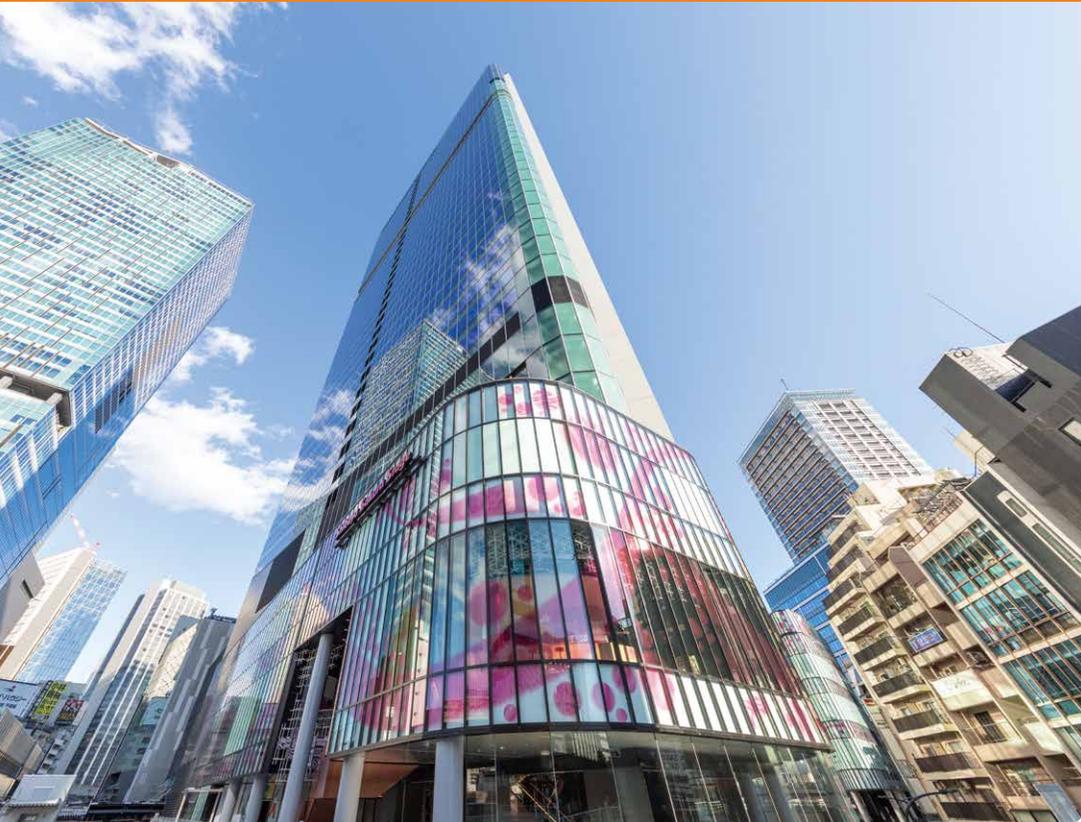
電力会社
再生可能エネルギー発電事業者
官公庁 他



→ 施工実績

施工体制整備と施工力増強

建築設備工事部門 屋内線・環境設備工事



Shibuya Sakura Stage (東京都)

2023年度の振り返り

大型工事の建設需要を取り込み
新規受注高が増加、施工力強化・生産性向上の
取り組みが奏功し完成工事高も向上

当部門では、新規受注高は前年度比120.1%、完成工事高は前年度比116.3%と前年を上回る成績となりました。

新規受注高については、屋内線工事で、半導体関連工場や都市部における再開発など、大型新築工事を複数獲得。加えて、バブル期に建設された建物の設備更新需要を的確に捉えた上で、カーボン

ニュートラルに資する付加価値を加えた提案活動を展開し、リニューアル関連工事も堅調に推移しました。脱炭素化の流れを受けたカーボンニュートラル関連の工事需要の高まりは、当部門にとって好機になっています。また、環境設備工事では、オフィスビルやリゾートホテルなどの建設工事をおおむね計画通り獲得したほか、海外拠点のあるシンガポールにおいても大型の交通インフラ整備工事を獲得することができました。

完成工事高については、半導体分野を中心とする複数の工場が竣工し、東京・横浜・大阪などの大都市圏での再開発事業も本格稼働したことにより増加しました。国内における半導体関連工場や都心部

における再開発といった活発な民間設備投資が、現在の当部門における手持ち工事の中心となっており、完成工事高は引き続き堅調に推移する見通しです。

加えて、前中期経営計画より継続して取り組んできた、施工力強化や適正・柔軟な要員配置、プレハブ化・ユニット化工法による施工技術の革新、現場業務のバックオフィス化など、複数の取り組みも軌道に乗り始めています。こうした取り組みが機能しつつあることで、大都市圏に限らず広範囲にわたって有している膨大な手持ち工事を効率的に消化できていることも、結果として、完成工事高の増加につながっています。

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

2023年度完成工事高

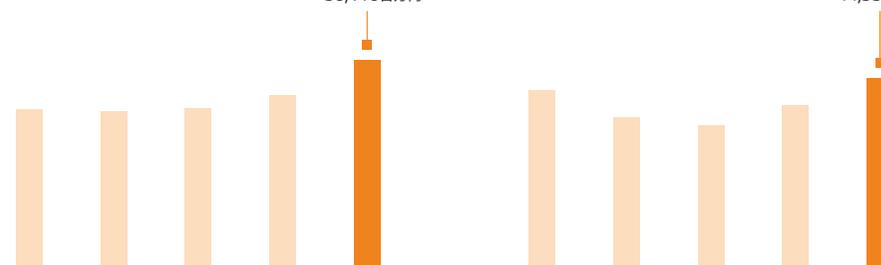
316,211百万円 前年度比 116.3%

新規受注高

346,738百万円
前年度比
+58,118百万円

完成工事高

316,211百万円
前年度比
+44,359百万円



事業戦略

屋内線

① 既存事業の深化

- AIやデータを活用した戦略受注
- 密着・継続顧客の拡大
- 現場事務職・リニューアル営業職の育成

② 事業領域の拡大

- 「創・蓄・省エネ」最適制御技術習得

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

- 有資格者の育成とエンジニア確保
- 技術・ノウハウの蓄積

② 熱源等のリニューアル提案

- 熱源更新の技術・技能を有する企業のM&A・アライアンス
- 熱ソリューション推進体制の構築

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】

- 建築設備のIP統合ネットワーク提案
- 独自商材や独自ソリューションの確立

② トータルエンジニアリング確立【プラント】

- プラント系グループ会社間の協業
- 水処理分野の拡大

追い風

- 活況な国内民間設備投資（半導体関連工場・大規模オフィス・データセンター）
- 脱炭素をはじめとしたGX需要の高まり

向かい風

- 銅建値や建設資機材などの価格高騰の長期化
- 建設業における担い手不足
- 各国のインフレ及び金融引き締め政策を背景とした世界経済の減速
- 企業の景況感悪化に伴う計画案件の中止・延期

中期経営計画2024-2026について

2024年度は、新規受注高3,540億円、完成工事高3,400億円を数値目標に据え、高い水準を維持しつつ、受注・施工のバランスを鑑みた計画を策定しました。2024年度から適用となる時間外労働上限規制への対応に加え、コンプライアンスの遵守を最優先にしながら、収益確保に向けた対応を進めていきます。また、将来的な現場業務の分業化及びソリューションセールスの実現に資する土台作りを推し進めていきます。

中期経営計画での目標達成に向け、今後注力する領域は環境設備工事の分野です。豊富な建設投資ならびに脱炭素関連投資の急増を契機に、グループ会社との協業を強力に推し進めます。なかでも、再開発などの大型案件の恒常的な受注・施工を目指し施工力強化・安全品質管理体制の整備拡充を図るとともに、産業空調分野への進出を実現すべく不足する技術・ノウハウの習得に努めてまいります。

あわせて、喫緊の課題として取り組んでいくのは、将来的な建設業従事者減少を見据えた施工力の増強です。近年、半導体関連工場やデータセンターの建設に代表されるように、1件名あたりの工事規模が急激に大型化しています。このような状況の中で、時間外労働の上限規制を遵守しながら、工事の需要に応じていくためには、施工担当者

グリーンイノベーション企業へ向けて

当部門としては、3つの役割を果たしていきたいと考えています。1点目は、省エネ・創エネ・蓄エネ・リニューアル・メンテナンスの5分野における、お客様が持つ課題の解決。蓄電池をはじめとするGX分野への営業展開により、お客様設備のエネルギー効率を向上させ、持続可能な運営をサポートします。2点目は、蓄電池・半導体業界の国内量産体制の構築

に向けた工場建設計画において、当社の保有するエンジニアリング力と施工動員力をいかに発揮し、存在感を示していきます。3点目は、優れたエネルギーの供給・消費・制御に貢献するためのスキーム構築です。エネルギーマネジメントシステムの機能拡張に取り組み、設備のエネルギー制御などを提案し、効率的で信頼性の高いシステムを提供します。

及び協力会社作業員の確保や生産性の向上が急務と考えています。

そのための対応の一環として、技術職の育成メニューを充実させるとともに、チューター制度による個別指導者教育を導入し、若年層社員の早期戦力化を加速させます。加えて、従来から継続しているキャリア採用や新卒派遣採用、協力会社の開拓や関係性強化に資する取り組みも進めていきます。

中期的には、「Milestone2030」の実現に向け、当部門では、施工業務プロセスの大胆な改革を展開してまいります。品質・工程・安全・労務・コストに関わる現場施工管理業務の約3割をバックオフィスで担うことを目標に据え、オフサイト工場（6Goセンター）の拡張を計画中であり、プレハブ化・ユニット化した資器材の現場への輸送機能を持たせるロジスティクスセンターの完成を目指しています。現在、使用中の既存建物を改修し、生産能力の向上を図りながら、新工場建設に向けた候補地の選定を進めています。

更に、営業プロセス改革として、顧客情報の管理方法の改善に着手。営業担当者が属人的に管理する手法から、組織的なナレッジ共有への移行を進めています。その一環として本年度はAIを活用した顧客分析ツールを導入し、市場動向やニーズを把握し、営業活動に活かす取り組みを開始しました。

- 蓄電池をはじめとするグリーンイノベーションにつながる分野への営業展開
- 受変電設備をはじめ、既存設備における劣化更新需要の更なる取り込み
- 再生可能エネルギー発電におけるPPA事業など、お客様の省エネ・創エネ・蓄エネに資する提案
- エネルギーマネジメントシステムの機能拡張及び、お客様設備のエネルギー制御に関する提案

社会インフラ工事部門 情報通信工事



CATVケーブル接続工事（神奈川県）

2023年度の振り返り

次世代の通信インフラ整備などを通じて
着実な成長を目指します

新規受注高については、移動体設備やCATV設備についてお客様の投資計画が変更となったことにより受注が落ち込みました。一方で、レベニューキャップ制度対象の東京電力関連工事の着実な受注、高速道路関連工事の獲得に努めた結果、前年度比116.3%を達成しました。

完成工事高では、受注が増加したレベニューキャップ制度対象の

東京電力関連工事を確実に完了させたことが大きなプラスになりました。一方で、CATV設備工事では大規模伝送路の光化工事や、コロナ禍での品質向上対策工事が一巡。また、移動体設備工事においても、携帯キャリアの5G設備投資の停滞による影響を受けました。これらの要因により、情報通信工事部門としての完成工事高は前年度比98.0%に留まりました。

当部門では、情報通信技術の高度化や、デジタルデータ量の増加に伴うビッグデータ市場の急成長を好材料として捉えています。

昨今、地域レジリエンスの向上が強く求められている中で、自然災害の甚大化に対応する案件も増加しています。加えて、道路管理の高

度化・効率化に向けたICTを活用した「次世代高速道路」整備への動きも進展しています。

そして、カーボンニュートラルに向けた設備投資計画も活発化。再生可能エネルギー分野をはじめとする、持続可能な社会の実現に向けた取り組みにも当社が持つ情報通信分野に関する施工技術を活用し、活躍の場を広げていきます。

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

2023年度完成工事高

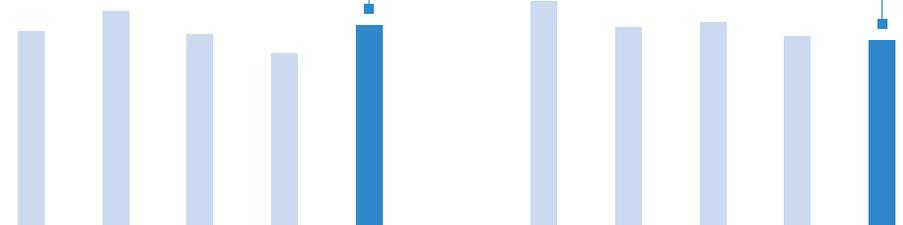
37,008 百万円 前年度比 98.0%

新規受注高

40,010 百万円
前年度比
+5,610 百万円

完成工事高

37,008 百万円
前年度比
▲767 百万円



事業戦略

1 収益基盤の再構築

- 官公庁工事の拡大
- 保全サービス技術の獲得（EV充電設備・PPA対応工事）
- ソフトウェア技術力の獲得、新技術の情報収集・対応

2 生産性向上・業務効率化

- パートナー企業と連携した業務スリム化
- 定型業務の集中化・バックオフィス化
- 効率的な施工管理体制の構築

- 追い風
- 通信インフラ高度化、設備更新（リニューアル）への投資
 - デジタルデータ量増加に伴うビッグデータ市場の急成長
 - レベニューキャップ制度導入による計画的な設備投資
 - インフラ整備や地域レジリエンス向上（自然災害の甚大化）
 - 次世代高速道路整備の推進（道路管理の高度化に伴う設備投資）
 - カーボンニュートラルに向けた設備計画が活発

- 向かい風
- 資材、労務費高騰による収益性の低下
 - 労働人口の減少による働き手不足
 - 携帯キャリアやCATV事業者の投資計画変更による工事量減少

中期経営計画2024-2026について

2024年度における当部門の目標は、新規受注高420億円、完成工事高390億円です。この目標達成に向けて、基盤となる通信ケーブル設備や移動体設備、CATV設備の受注規模を維持しつつ、高速道路関係工事や防災無線設備工事などの案件にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。また、より多様な顧客ニーズに応えるため、新規技術の導入や効率的な工事管理の強化も視野に入れて、サービスの質を向上させる取り組みを進めていきます。

今後は更に、「次世代高速道路」市場に対応する技術者の育成のため、入札案件への積極的な参加と計画的な要員配置を実施していきます。また、これからは設備施工に限定されないソリューションビジネスの展開が重要だと認識しています。顧客に対する包括的なサポート体制を確立し、より信頼性の高いサービスの提供を目指しています。

また、通信事業者の設備投資が通信インフラの維持・構築から

カーボンニュートラル対応へとシフトする動きに当社も追従していく方針です。

成長分野としては、他にもスマートシティやスマートエネルギーなどの分野が想定されています。これらの領域で力を発揮していくために、ソフトウェア技術などに対応した人材の採用・育成にも力を注いでいきます。デジタルデータを活用したプラットフォーム構築や、遠隔医療・自動運転などの通信技術を基盤としたイノベーションの創出にも取り組んでいきます。

また、パートナー企業や関係会社との連携を深めることで、新規顧客の開拓や業務のスリム化を推進。施工力を増強するとともに、事業を深化させることで市場競争力の強化を図り、更なる収益基盤の拡大を目指しています。加えて、環境配慮や持続可能な社会構築への取り組みも継続していきます。長期的な視点で社会貢献につながる価値の提供と事業拡大を両立させるため、部門一丸となって連携を強化していきます。

グリーンイノベーション企業へ向け

企業や自治体によるカーボンニュートラルに向けた取り組みがますます活発化する中で、エネルギーの効率的な連携制御の需要が増えており、当社が持つ情報通信技術を活用して事業拡大につなげていきます。

そこで当部門では、お客様との関係を更に深化させ、設備の施工や保守、運用に留まらず、コンサルティングや調達、遠隔監視、負荷制御、地域の発電事業者とのエネルギー連携など、エネルギーシステムに関する一貫したサービスの提供を目指しています。

具体的には、電力・通信事業者向けに、電源用蓄電池などの遠隔監視システムの導入支援をしていきたいと考えています。また、グループ会社である㈱ネットセーブ、ネクストキャディックス㈱との協業によるソリューションビジネスも展開していきたいと考えています。更に、昨今の脱炭素ニーズの高まりを受け、企業や自治体のPPA（電力購入契約）事業における発電及び蓄電池設備の導入支援にも携わっていく考えです。

- 電力、通信事業者の遠隔監視システム（電源用蓄電池など）の導入支援
- グループ会社である㈱ネットセーブ、ネクストキャディックス㈱とのソリューションビジネスの協業
- 企業、自治体のPPA事業における発電、蓄電池設備の導入支援

社会インフラ工事部門 配電線工事



電柱の運搬・掘削・建柱を1台で実現する次世代建柱車を使用した作業実証試験（茨城県）

2023年度の振り返り

**GX・エネルギー分野での需要増加を実感、
更なる施工力の強化と発展に努めています**

当部門では、レベニューキャップ制度の対象工事を含め、電力設備の保全・修繕工事を期初から順調に獲得し効率的な施工に努めた結果、新規受注高・完成工事高ともに前年実績を上回る成果を残せました。

東京電力関連工事においては、豊富な手持ち工事量を確保。架空配電線工事では、生産性向上の施策として、複数の工事の組み合わせや、現場間移動ロスの削減による作業密度向上を推進し、着実に

成果を上げました。また、地中配電線工事では、大規模な無電柱化工事などについて、案件ごとに発注者や設計会社との綿密なコミュニケーションを図り着実な受注と効率的な施工につなげました。加えて、一般得意先の工事においても、防災・減災に資する無電柱化、GX関連需要であるEV充電設備、街路灯LED化などの工事を中心に完成を積み上げることができました。

今後、国や自治体による無電柱化推進計画の更なる進展や、エネルギー分野での需要拡大などが、当部門にとっては大きなプラス要素になる見通しです。具体的には、GX成長戦略の一環として、現在でも引き合いの強いEV充電設備に加えて、再生可能エネルギー関連設

備の需要が更に増加。エネルギーインフラの整備が加速する状況で、当部門の施工力がより一層求められることが予想されます。

一方で、少子高齢化に伴う労働人口の減少という業界全般におけるリスクは、作業員の技術と技能に大きく依存する配電線工事においては、特に深刻な問題として捉えており、人材確保と技能の継承を進めながら、需要の拡大に対応していきます。

中期経営計画2024-2026について

2024年度において、当部門は新規受注高1,230億円、完成工事高

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

2023年度完成工事高

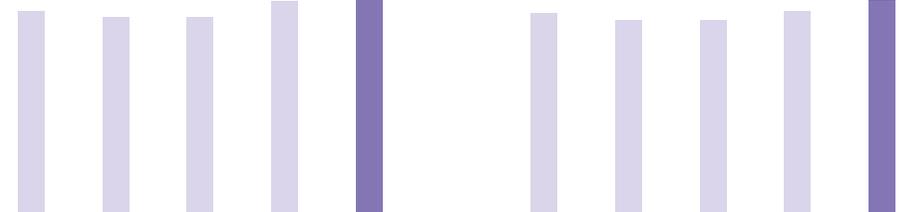
113,314百万円 前年度比 105.5%

新規受注高

119,718百万円
前年度比
+7,322百万円

完成工事高

113,314百万円
前年度比
+5,951百万円



社会インフラ工事部門 配電線工事

事業戦略

1 事業領域の拡大

- 街路灯LED化リブレース工事
- 再エネ自営線工事
- 防災・減災対応工事の提案受注

2 施工力の増強・効率的運用

- 技能職の多能化（建柱スキル取得）
- 現場省力化技術の開発・活用
- 安全管理業務の効率化

追い風

- 電力事業者に計画的な設備更新を義務付けるレベルニューキャップ制度が2023年度より開始
- 国や自治体における無電柱化推進計画の進展
- GX成長戦略によるエネルギー関連の無電柱化工事、EV充電設備、太陽光発電設備の需要拡大

向かい風

- 少子高齢化、人口減少、過疎化による労働人口の減少（とりわけ配電工事においては作業員の技術と技能に大きく依存しているため、労働人口の減少は大きなリスクとなる）

1,200億円を目標としています。この目標達成に向けて、引き続きレベルニューキャップ制度対象工事を中心に、受注・完成の着実な積み上げを図っていきます。そのためにも、更なる生産性の向上に努め、リソースの効率的な運用を追求していきます。

生産性向上に向けた具体的な取り組みとしては、業務プロセス改革と利益創出力の強化を進めています。例えば、電柱の位置情報管理に二次元コードを導入し、スマートフォンを活用することで施工現場まで最適ルートで移動できるようにしています。これにより移動時間が削減でき、施工班の効率的運用にもつながっています。また、現場支援体制の構築においてもデジタル技術の活用を拡充。各エリアの工事量を早期に把握し、効率的な要員配置を実現していきます。

加えて、VR機器・体感装置などデジタルツールを活用し研修内容を充実させることで技術・技能の伝承を促進し技術者の早期育成を図っていきます。あわせて、技術認定制度を見直し、プロフェッショナル人材の評価・育成にもつなげていきます。

利益創出力の強化への取り組みとしては、施工力の最適運用のために施工エリアの一部見直しを行いました。効果として、リソースの最適な配分を実現することで、移動時間短縮による生産性向上につ

ながることを期待しています。

施工技術の革新に関する取り組みでは、電柱の運搬・掘削・建柱を1台で実現する次世代建柱車を使用した作業実証試験に取り組んでいます。特殊スキルが無くても扱える建柱車により電工作業員も建柱作業を行うなど、多能化・省人化を図り、今後増加が見込まれる高齢化した電柱の建て替え工事に対応していきます。また、アシストスーツやアシスト工具類を配備しその効果を検証するとともに、狭いスペースや複雑なルートに配管を設置するための小口径カーブ配管工法の適用を拡大しています。現場省力化に資する材料・工具・工法の研究開発を積極的に行い、電動化による労働負荷の軽減と、作業の効率化を図っています。

更に、業務プロセス改革として、配電線部門において「DX化推進プロジェクト」を発足。DXを活用した業務・生産性向上プロセスの革新を推進中です。日々の業務プロセス改善と同時に、多方面でのデジタル技術の浸透を促進します。

そして全社的な課題である労働人口が減少する中で、人材確保に対する効果的な対策を取りながら、戦略的に施工力向上を目指し、目標達成に向けて部門一丸となってまい進していきます。

グリーンイノベーション企業へ向けて

脱炭素・レジリエンス社会の実現に向けて、当部門におけるCO₂排出量削減の取り組みとしては、化石燃料の使用量を抑えるため、高所作業車架装部のバッテリー駆動化や業務一般車両の電動化を進めています。そのほかの工具、機材についても、電動化・軽量化を推進し、現場レベルから多面的にCO₂排出量の削減に努めています。

再生可能エネルギーの利用拡大に伴い、

脱炭素電源の強化や安定供給に対する需要が社会全体でますます高まっています。各地域での自律的な電力供給を目指し、次世代の分散型電力システムの構築にも貢献していきたいと考えています。

電力の安定供給の一翼を担う企業として、激甚化する自然災害対応へ向けたレジリエンス工事にも真摯に取り組むことで、事業の深化につなげていきたいと考えています。

- 街路灯LED化工事、防災・減災工事（無電柱化工事）の推進
- 将来の成長基盤確立に向けた技術者・管理要員の早期育成や、新たな担い手の確保

社会インフラ工事部門 工務関係工事



勇知ウインドファーム建設工事（北海道）

事業内容

発電工事 | 変電設備工事、再生可能エネルギー発電工事
送電線工事 | 架空送電線工事

地中線・土木工事 | 地中送電線工事、土木工事

原子力工事 | 原子力発電所の設備改修工事、保守点検

2023年度完成工事高

54,349 百万円 前年度比 102.5%

新規受注高

66,044 百万円
前年度比 +8,144百万円

完成工事高

54,349 百万円
前年度比 +1,349百万円

2023年度の振り返り

再エネ工事・蓄電池工事の市場拡大を追い風に、全国で積極的な営業を展開します

新規受注高については、東京電力のレベニューキャップ制度対象工事の発注量増加や、再生可能エネルギーの普及拡大に向けて導入が進む大型蓄電池工事の獲得により、前年度比114.1%と伸長しました。

完成工事高については、徹底した工事進捗管理とともに、得意先との折衝により追加・変更工事の獲得による積み増しを図りました。また、大規模工事に対しては社内の支援プロジェクトによる現場バックアップ体制の充実と綿密な工程管理を徹底するとともに、東京電力関連工事を中心に当期受注・当期完成工事の確保にも注力しました。一方で、再生可能エネルギー工事においては、事業計画後ろ倒しの影響を受けた案件もありましたが、結果としては、前年度比102.5%と前年を上回ることができました。

現在、当部門は様々な分野で成長の機会を迎えています。まず、基

盤分野（東京電力関連工事・原子力工事）においては、レベニューキャップ制度の導入、特高・高压変電所の予防保全・老朽化対策工事の拡大、原子力発電所・再処理工場の安全対策工事の継続と保守工事などが想定されています。

更に、基盤拡大分野に位置づける特高受変電設備においては、経済産業省の「半導体・デジタル産業戦略」に基づき、官民一体の大規模投資が増加。加えて、東京都の「TOKYO強靱化プロジェクト」による大型浄水場などの更新工事や、風力発電などの再生可能エネルギーの需要増による新規案件の発生も見込まれます。

事業戦略

1 収益基盤の拡大

- 再エネ・蓄電池・広域送電線網関連工事
- 土木インフラ工事（上下水道関連等）
- 原子力発電所安全対策工事
- 水素関連施設への参画

2 施工体制の効率化・充実

- 工種間連携の推進
- 大規模プロジェクト体制の強靱化
- ケーブルジョインターの増強

基盤分野（東電設備/原子力）

- レベニューキャップ制度による長期計画的な設備投資の増大
- 特高・高圧変電所の予防保全工事及び老朽化対策工事の拡大

基盤拡大分野（一般特高他）

- 「半導体・デジタル産業戦略」（経済産業省）による半導体工場・DC等の官民一体大規模投資の増加
- 「TOKYO強靱化プロジェクト」（東京都）による大型浄水場・下水設備更新工事の増加
- 脱炭素・BCP対策ニーズを背景に特高受変電設備の新規需要が増加

成長分野（再エネ/蓄電池）

- エネルギー基本計画による再生可能エネルギーの主力電源化とO&M拡大
- 電力系統用蓄電池と自家消費型太陽光発電市場の拡大

向かい風

- 建設業就労者人口の急激な減少と高齢化
- 再エネ事業者の建設コスト高騰による計画見直しや延期増加

成長分野に位置づける再生可能エネルギー工事・蓄電池工事においても、再エネ事業者において建設コスト高騰による計画見直しや延期が増加している傾向はあるものの、再生可能エネルギーの主力電源化に向けて運用管理・保守点検（O&M）の市場は拡大しています。また、蓄電池や自家消費型太陽光発電の市場も拡大しており、当社の技術力が一層求められる状況です。

中期経営計画2024-2026について

2024年度において、当部門は新規受注高770億円、完成工事高550億円を目標に掲げています。目標達成のために、まずレベニューキャップ制度対象の変電所・送電線設備関連工事については、営業・設計・施工が一体となった総合力で確実な対応に努めます。加えて、再生可能エネルギー工事や蓄電池工事に対しても、既存設備のリプレース工事を含め積極的な営業活動を展開し受注を確保していきます。更に、土木インフラの老朽化に伴う上下水道関連工事や電線共同溝関連工事への対応も着実に進めていく予定です。

グリーンイノベーション企業へ向けて

当部門では、再生可能エネルギー分野において、風力発電所や太陽光発電所の工事に積極的に取り組んでいます。今後は、電力需給の調整に資する蓄電所や水素製造施設に関する知識や技術の習得を進めていきます。それにより、再生可能エネルギーと大容量の蓄電池システムを組み合わせたハイブ

リッド型工事や、再生可能エネルギー事業者による送電網構築工事の受注を目指していく考えです。

特に今後大きな成長が見込まれる蓄電池市場での受注を獲得するために、設計ノウハウを蓄積・活用するとともに、効率的な施工・運用保守が可能な体制を築いていきます。

特に当部門として注力しているのは、人材の拡充とモチベーションの向上です。若手社員の早期戦力化や経験者・有資格者の増員、特別高圧ケーブルの専門技術を有する人材の育成を強化します。施工要員確保の観点からは、豊富な現場経験を有するシニア世代を難易度の高い現場に配置し、若手社員への現場OJT教育を推進します。また、多様化する市場ニーズに対応するため人材のマルチスキル化を目指し、従来の育成計画の見直しを進めています。

あわせて、魅力的な職場づくりを目的として職場環境の整備を進める中で、時間外労働の上限規制に対応すべくその施策の一つとして、休日取得促進に向けた土曜日閉所活動を行います。同時に、社員のモチベーション維持・向上のため、社員表彰制度を積極的に活用し、社員の貢献度を評価。従業員のエンゲージメント向上に向けた取り組みを組織的に進めています。

また、部門間連携強化に向けた組織見直しを進めるとともに、施工力確保に向けたグループ会社・協力会社に対する支援拡充、新規協力会社の発掘、資機材調達先の拡大による調達力強化に努めていきます。

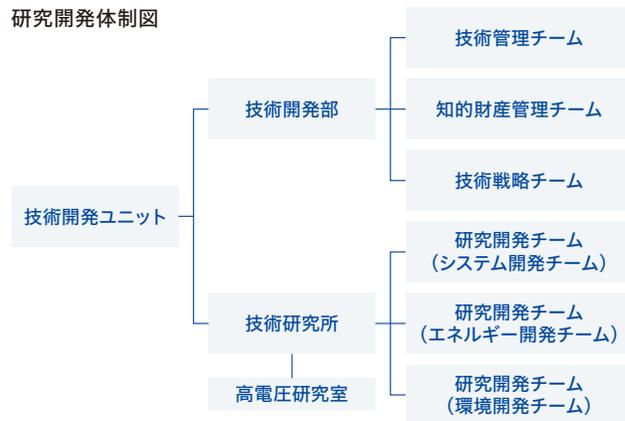
- レジリエンス向上のための土木インフラ老朽化関連工事の積極的受注
- レベニューキャップ制度を背景とした変電所・送電線設備関連工事対応
- 蓄電池に関する設計ノウハウの蓄積と活用による効率的な施工・運用保守の実現

研究開発活動

研究開発体制

当社は、部門横断的な研究開発を更に促進させるため、2023年7月、CTOの直下に技術開発ユニットを敷く体制へと改正いたしました。技術開発ユニットは、技術開発に関する計画・方針の策定や統括管理を担う技術開発部と、具体的な技術開発・研究活動を推進する技術研究所の2つの組織から構成されています。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



1,800kV衝撃電圧発生装置

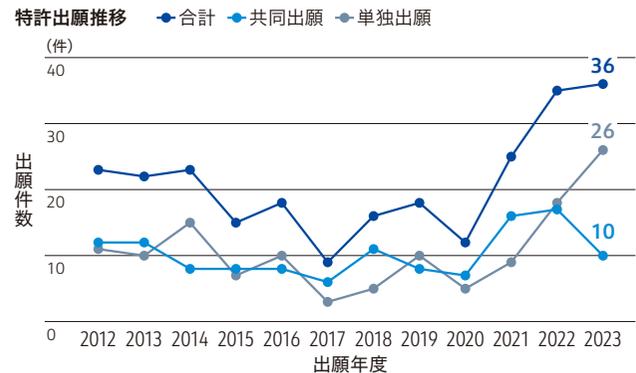


技術研究所外観

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中心に知的財産の創造・保護・活用を行ってきました。こうした技術に加え、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。

2023年度は、高所電気工事用アシスト装置等の施工技術に関する特許や、EVバス運用管理システム等のデジタル・ロボット化に関する特許、藻類培養装置等のカーボンニュートラルに関する特許など、合計で36件（うち単独26件）出願しました。



保有特許のSDGs特許件数

SDGs目標	件数
6 安全な水とトイレを世界中に	5件
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	39件
8 働きがいも経済成長も	32件
9 産業と技術革新の基盤をつくろう	14件
11 住み続けられるまちづくりを	30件
該当せずその他	40件
合計	160件

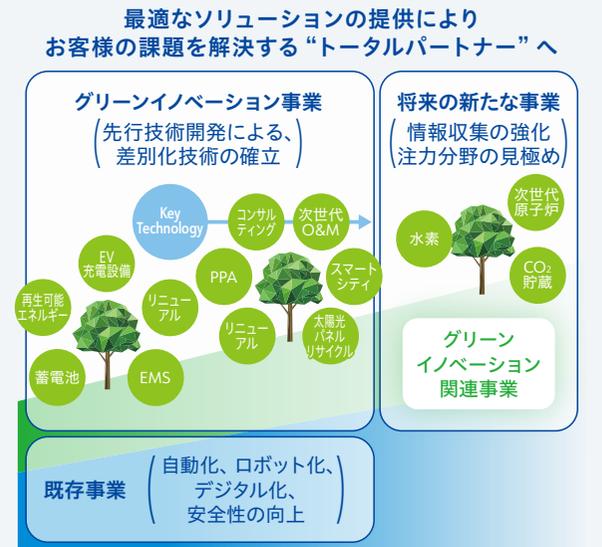
※日本特許情報機構のツールにより作成

SDGs特許の割合は、全体の75%を超えています。より一層の強化を進め、事業領域・サービス拡大に寄与する分野の知財ポートフォリオ構築にも取り組んでいきます。

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開発を進めていくことを基本方針としています。



1 既存事業領域

デジタル・ロボット化や自動化による施工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、注力分野の見極めることで、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

「建材一体型太陽光発電（BIPV※）」の開発におけるYKK AP・関電工の業務提携

平地面積の少ない日本国内では、従来型の太陽光発電設備の設置場所に限りがあることから、本技術によりその課題解決につながる事が期待されます。YKK AP株式会社が商品開発、当社が施工技術と電設部材を含めたシステムの開発を担当し、今後、次世代型太陽電池として注目されているペロブスカイト太陽電池などを用いて、実証実験を行っていく予定です。

※Building Integrated Photovoltaicsの略称



業務提携発表会（左）関電工社長 仲摩（右）YKK AP 社長 魚津

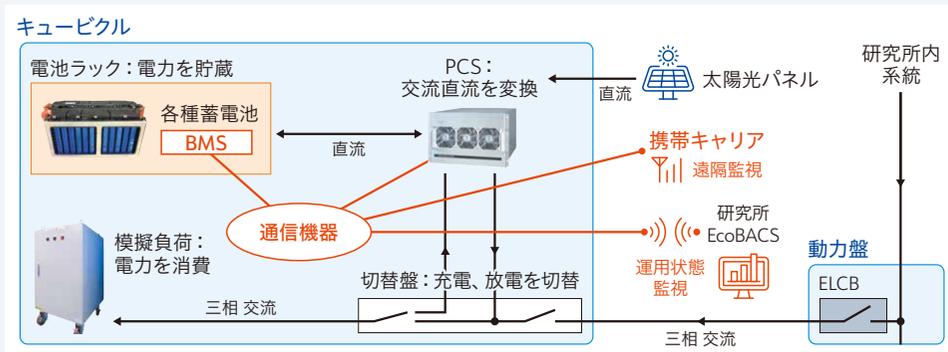
→ YKK AP・関電工共同
ニュースリリース
「建材一体型太陽光発電」の
開発における業務提携のお知らせ



「蓄電池等」の性能検証

当社では、グリーンイノベーション事業領域の中で蓄電池設備を重要分野の一つであると考えており、技術研究所において各種蓄電池等の性能検証を実施しています。蓄電池設備に関するシステム設計、機器の設置・工事、システム運転等のノウハウを収集・蓄積し、蓄電池の普及拡大につなげることで、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

蓄電池等の性能検証の構成



「MT法※による施設運用の効率化」に関する開発

近年、ビルや工場などにおいて電気設備の保安監督業務を担う電気主任技術者不足が課題となっており、進化を続けるセンサ技術・通信技術を活用したスマート保安への注目度が高まっています。当社では、MT法を用いて設備の劣化を事前に察知し、設備故障の「予兆保全」に寄与するソフトウェアの開発を進めています。また、本ソフトウェアにエネルギー管理システム機能を組み込み、クラウドサービスを展開することも視野に入れて取り組んでおり、建物設備の安定稼働に貢献していきます。

※正常な状態のデータを「単位空間」として定義し、これを基準に異常を検出する手法。異常データがこの基準からどれだけ離れているかを数値化することで、異常の程度を判断します。

MT法による異常検知の例（回転機）



「誘導員の安全対策」に関する研究

交通誘導員はその業務特性上、自動車事故に巻き込まれるリスクや、夏場には熱中症リスクが高い傾向にあります。このようなリスクの低減に向けて当社は、センサやAI技術を活用した交通誘導システムを開発しています。誘導員が安全な場所から操作可能な仮設信号機により交通量を把握し、片側一車線道路での交通誘導自動化を実現するこのシステムにより、安全性向上と省人化・省力化に大きく寄与することが期待できます。



仮設信号機イメージ

→ 技術・サービス紹介



※その他、当社の開発製品についてはこちらをご参照ください。



SECTION 3 ESG経営

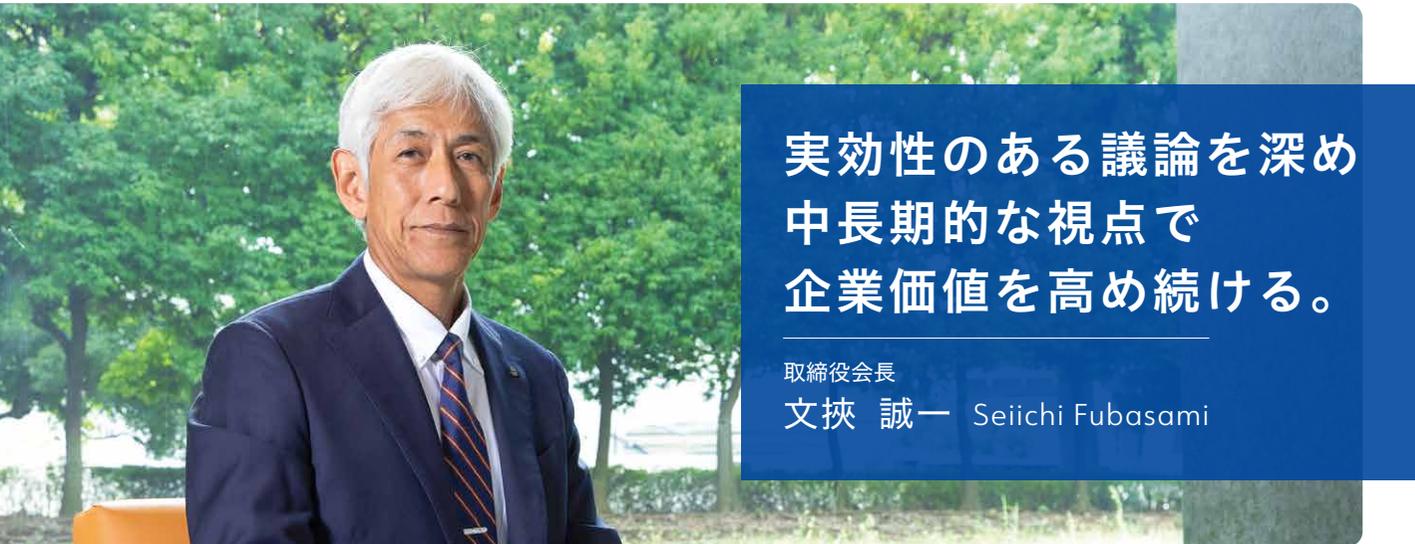
当社は、健全な経営基盤のもと、すべての「人」の価値創造、環境保全、そして社会への持続的発展に貢献するESG経営を実践しております。当セクションでは、取締役会議長メッセージ及び社外取締役メッセージのほか、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）それぞれの取り組みについて記載しております。

CONTENTS

- 43 取締役会議長メッセージ
- 45 社外取締役メッセージ
- 46 TCFD提言に基づく情報開示
- 47 環境への取り組み
- 48 自然災害復旧支援のあゆみ
- 49 労働安全
- 50 高品質施工
- 51 ひといち力の向上
- 56 人権の尊重／サプライヤーとのパートナーシップ
- 57 地域社会との共生・スポーツ振興
- 58 コーポレート・ガバナンス
- 63 マネジメント体制



GOVERNANCE 取締役会議長メッセージ



実効性のある議論を深め 中長期的な視点で 企業価値を高め続ける。

取締役会長
文挾 誠一 Seiichi Fubasami

今回の中計に関して、取締役会で特に議論されたのが収益力についてです。当社のような設備工事会社が収益力を高めていくためには、社員一人ひとりが現場レベルで生産性向上への取り組みを徹底することが非常に重要となります。こうした特性を踏まえつつ、社外取締役各々の知見・経験も交えて議論したことが、今回の中計の方向性や具体的な施策へ反映されています。

また、中計を策定して終わるのではなく、いかにモニタリングしていくかについてもあわせて議論しました。当社を取り巻く環境が急激に変化してもおかしくない状況下では、事業への影響や、強化すべきリソースなどを、タイムリーかつ詳細に「見える化」することが重要になります。上向きな市況に支えられ業績が堅調な時期は、リスクへの感度が低くなりがちですので、いざという時に先手を打てるような仕組みを整えておくべきです。そうした意識のもと、KPI管理やリスク管理など、適切なモニタリング手法についても引き続き議論を重ねていきます。

取締役会が果たすべき役割を見据えて

取締役会の役割として、私が特に重要だと考えることは2点です。1つは、成長に向けた議論を現実的なものにしていくこと。限られた経営資源を踏まえつつ、自社の強みをどう活かし、弱みをどう補うか、社員のモチベーションをいかに高めるか、株主へどのように還元するかなど、持続的成長や企業価値向上につながる戦略・施策について、絵空事にならないよう議論することを常に念頭に置いてきました。

もう1つがリスクコントロールです。事業活動には大小様々なリスクが伴い、そのすべてを避けることはできません。個々のリスクについて議論するだけでなく、リスクの重要性を見極め、いかにコントロールするかが重要だと思っています。

こうした観点から現在の取締役会を見ると、メンバーの3分の1を社外取締役が占め、それぞれが培ってきた知見・経験をもとに活発な議論が交わされており、有効に機能しているものと評価しています。

一方で、当社のガバナンスに対し、よく質問を受けるのが東京電力

からの独立性です。当社株式の約46%を有する東京電力パワーグリッド株式会社とは、ビジネス面で密接な関係にあり、また、私自身も東京電力の出身ではありますが、当社経営として同社の意向を意識することはありません。東京電力が社会の“血液”である電気を生み、関電工はそれを社会の隅々にいきわたらせるための“血管”を作る。こうした社会的な役割を共有していることは意識しつつ、独立性はしっかりと担保しています。

新たな中期経営計画と モニタリングへの議論を重ねた一年

2023年度の実績は、中期経営計画についての議論に多くの時間を費やしました。最終年度を迎えた前中計（2021-2023年度）の振り返りを経て、長期ビジョンの実現に向けた中間目標である「Milestone 2030」並びに、その実行計画となる新たな中期経営計画（2024-2026年度）について議論を重ねました。

より活発で有効な議論の場へ 様々な視点で取締役会の仕組みを改善

こうした議論を効率的・効果的に進めるために議長として優先的に取り組んできたのが、社内外役員が有する情報量の差異を解消すること。そのためにも、社外取締役が当社事業に関する理解を深め、あらかじめ議題について考えを整理できる時間を増やしたいと考えました。そこで、2023年7月から取締役会における年間アジェンダを設定し、毎月ボードメンバーに配布することで、会議スケジュールや議題の早期共有に努めています。これにより、社外役員への情報提供は充実し、取締役会当日の議論が更に活性化してきたと実感しています。

一方で、事業規模の拡大とともに取締役会の議題も増加傾向にあります。今後、効率的な議事運営に努めたとしても、時間的な制約から迅速な業務執行を妨げることにもつながりかねません。そこで、執行役員への権限委譲を進めるとともに、取締役会での議題を重要な

GOVERNANCE 取締役会議長メッセージ

案件に絞るよう付議基準見直しを検討しています。こうした工夫を重ねることで、社外取締役を含めた議論の更なる深化を図っていく考えです。

取締役会の実効性については、毎年、取締役及び監査役全員に対するアンケートによる自己評価を実施していますが、その結果も着実に向上しています。今後もより実効性ある取締役会にすべく、各メンバーからの指摘や意見を活かして改善を続けていきます。

執行力の強化や 経営人材の育成を支える制度づくり

今後のポイントとなるのは、中計のモニタリング機能を強化し、かつ業務執行の迅速化を図るために、全社最適の視点で組織横断的に合理化を進めていくこと。現状では事業本部ごとに権限があり、どうしても目線や発想が部門最適になりがちです。こうした組織体制に「横串」を通すべく、2023年7月にチーフ・オフィサー制度を導入しました。今後は、その役割や権限を再整理し、いかに制度を機能させていくかを議論していきます。

また、100周年を迎える2044年やマイルストーンとする2030年に向けて、次世代リーダー研修などを活用して広く人材を発掘した上で、次代の経営を担う優秀な人材を育成していかなければなりません。現在、取締役候補者の選定についてはサクセッションプランに基づき、指名・報酬等委員会において審議・検討する仕組みとなっていますが、候補者選定の過程について客観性を高め、より具体的な審議が行えるよう努めていきます。

社会から信頼される企業であり続けるために

取締役会にとって、ステークホルダーとの信頼関係をより強固なものとするのは重要な責務の一つです。そのために必要なことは、ま

ず前提となるコンプライアンスを全社大で徹底すること、そして、当社のブランディング戦略について更に議論を積み重ねていくことだと考えています。

コンプライアンスについては地道な取り組みが不可欠であり、グループ会社や現場まで含めた法令遵守意識の浸透を継続的に図っていきます。例えばコンプライアンス研修では、動画などを駆使してわかりやすく説明するよう努めています。更に実効性を高めるため、今後は閲覧数を計測し、アフターフォローにつなげていくことも必要でしょう。

残念ながら、近年も子会社による不適切事案をはじめ様々な問題が発生していますが、内部通報を端緒に発覚した事案も多く含まれます。通報件数は伸びておりますが、これは透明性の高い内部通報制度への認知が進んだためと認識しており、ボトムアップでの内部統制機能が高まっていると評価しています。関電工では「気づきを声に、声には感謝を」をスローガンに、発言しやすい風土を育む「K.Aサーション活動」を継続的に実施しています。今後も役職者が率先して現場に語り掛け、社員一人ひとりに「自分ごと化」してもらい、より風通しのよい企業文化を醸成していきます。

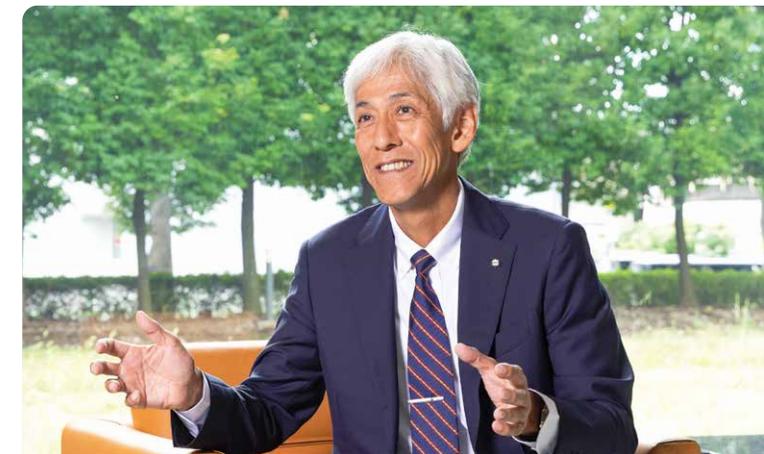
ブランディングについては、取締役会はもちろん役員研修会などでも活発に議論しています。重要なのは、まずは当社がどのような会社でありたいか、経営としてのビジョンと対象を明確に設定することです。特に、人材不足への対策として、求職者をターゲットにしたブランディングにも注力しています。建設業界全体で「給与・休暇・希望・かっこいい」の新4K産業を掲げてイメージアップを図っていますが、当社も若い世代から選ばれる会社になるよう、制度整備と合わせてブランディングを強化していきます。単発では効果が限られてしまいますので、今後も継続的に発信できるよう検討を続けていきます。

社会を広く支え、自社の成長実現へ 着実に歩みを進めていきます

関電工が2044年に目指すのは、「グリーンイノベーション」をキーワードに社会インフラを支え続ける企業です。単なる施工会社にとどまらず、コンサルティングや次世代O&Mなど、前後工程にも事業のウィングを広げ、まさに設備のライフサイクル全体を担う会社になることで、社会を広く支えながら収益性を高めていくというビジョンを描いています。

2024年度は、その実現に向けた新しい中期経営計画の第一歩であり、中計に示した施策を着実に実施できているか、取締役会がしっかりとモニタリングしていきます。市場動向が不透明さを増すとともに、時間外労働上限規制への対応や物価変動などによるコスト増が見込まれる中、いかに効率化を図るかがカギになります。足元の業績は順調に推移しておりますので、その要因をしっかりと分析し、更なる有効な施策につなげていきます。

事業環境の変化が激しい昨今においては、足元の状況を分析しつつ、中長期的の目指す姿や方向性をしっかりと掲げ、中長期的の視点でモニタリングしていくことが重要だと考えています。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様も、中長期的な目線で当社を見守り続けていただけるよう、お願い申し上げます。





社外取締役
安東 美和子

従業員の幸福と企業成長を 両立する変革を促進します

今回の中期経営計画の策定過程では、従来以上に社外取締役の意見も反映されました。長年コンプライアンスに関わってきた経験から、私が特に強調したのは、本計画が単なる目標達成のための方法論ではなく、社員にとって活力が湧くような内容であってほしいという点です。これが「従業員とともに幸せな成長を果たす」という方向性の1番目に表れています。今後、モニタリングに当たっては、従業員がいきいきと働ける環境づくりが実現できているかに注目していきます。

当社は現在、グリーンイノベーション企業への脱皮に向け、真剣に「かわろう」としています。従来のやり方に捉われない新しい発想に基づく社会への貢献と、更なるダイバーシティの実現に期待しています。

長きに亘り築き上げた事業基盤のもと、 更なる成長に期待します

今回の中期経営計画は、取締役会における活発な議論を経て、非常に意欲的な計画に仕上がっています。議論に当たっては、私自身の経験も踏まえ、第三者的視点から、グリーンイノベーションを含む事業成長戦略や目標設定、DXなどの生産性革新、投資・資本効率向上策の部分について意見を述べました。具体的なアクションプランが策定されますが、取締役会では、特にハードルが高い重要施策のモニタリングを実施し、目標達成に向けて注力していきます。

当社は、お客様と築いてきた事業基盤を礎に、設備工事にとどまらずお客様の課題を解決し、価値向上につながるサービスを提供して成長する大きなポテンシャルを有しています。これが本計画を通じて具現化していくことを期待しています。



社外取締役
田中 幸二

GOVERNANCE

社外取締役 メッセージ

人材投資を軸とした持続的成長と、 ステークホルダーとの関係深化を 後押しします

中期経営計画の策定では、特に、企業価値向上に重要な人材投資に着目しました。具体的には、優れた人材確保のための人事戦略の策定や、生産性向上につながる人材育成の強化方針を計画の中にしっかり位置づけることを議論し、関電工ならではの実効性のあるアクションプランにつなげることができたと考えています。引き続き、経営環境の変化に機敏に対応できるよう注意深くモニタリングしていくことで、持続的成長を促していきます。

中期経営計画の実現を通じて、ステークホルダーの皆様グリーンイノベーションの成果や、当社の社会的価値を実感していただくことが重要です。本計画の着実な実行はもちろん、社外への発信力を高め、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションが更に充実していくことを期待しています。



社外取締役
須藤 実和

社会インフラを支える使命感とともに、 更なるガバナンスの向上に 尽力していきます

本年6月に就任し、当社の持つ社会インフラを支える使命感と責任感を強く実感するとともに、取締役会では社内・社外にかかわらず、一丸となって真摯に議論できる風土にも感銘を受けています。

私自身は、金融機関にて33年、製造業（自動車部品製造）にて11年勤務し、社会人生活のうち20年近くは海外で勤務経験を積みました。また、本年度より食品製造会社の社外監査役にも就任。これらの経験で得た知見を要所で活かし、創立100周年に向けて、ガバナンス向上に寄与していきたいです。

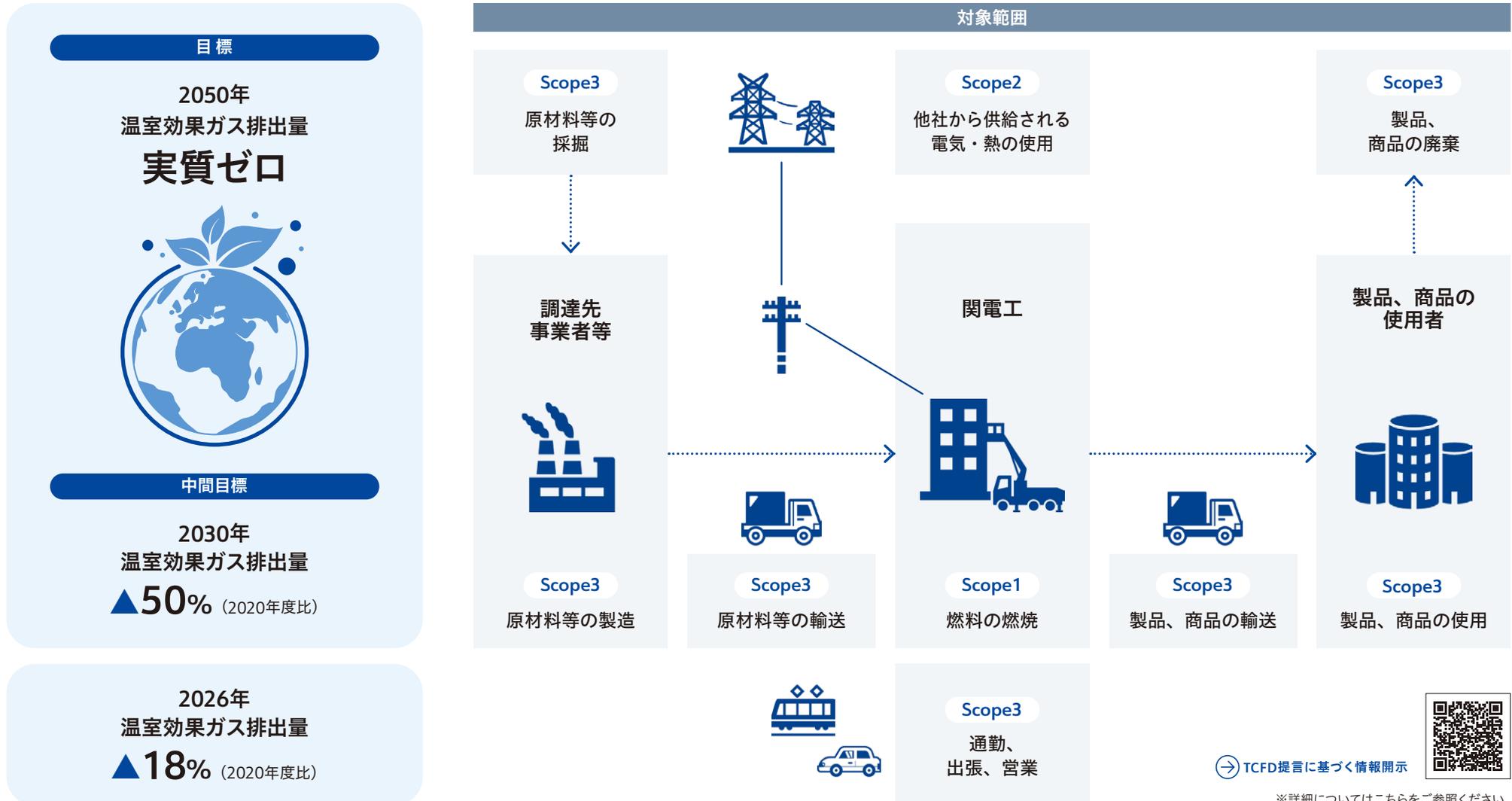
中期経営計画の初年度としては、非常に素晴らしいスタートを切れていると感じています。この勢いのもと、グリーンイノベーションを着実に進め、持続可能な社会の実現に向けて歩んでいきます。



社外取締役
加藤 孝明

ENVIRONMENT TCFD提言に基づく情報開示

関電工グループは、気候変動問題を経営上の重要課題の一つとして捉え、社内外の温室効果ガス排出量削減等に取り組んでいます。また、2022年6月にはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明しました。



※いずれもScope1、Scope2が対象

※詳細についてはこちらをご参照ください。

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、脱炭素の適確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「グリーンイノベーション本部 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、2024年1月、建替工事を実施した埼玉支店 本庄工事事務所が、当社事業所では初めて最高評価である『ZEB』の認証を取得しました。

今後と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。

※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を目指す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、既存建物を改修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



本庄工事事務所全景



本庄工事事務所太陽光発電設備

「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、毎年、社員とその家族が植樹活動やシカ食害防止ネットの設置などを実施。2024年は、社員とその家族の計86名が参加しました。

「2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト」に参画

このプロジェクトは、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」の普及を図ることで、国内での年間消費量が約8,000万本にも及ぶ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。



当社はパートナー企業の一員として、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おります。

「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・復興にグループ丸となって取り組んでまいりました。これまでの主な自然災害復旧支援のあゆみをご紹介します。

2024年1月 令和6年能登半島地震

2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」は、石川県志賀町、輪島市において最大震度7を観測し、建物やライフラインに甚大な被害をもたらしました。

当社は、地震発生直後より、協力会社作業員を含む延べ約2,000人を派遣し、配電設備の修復、通信障害の復旧対応などの作業に当たりました。

	2	3
1	4	5

- 1: 電柱傾斜改修作業
- 2: 電柱新設作業
- 3: 通信設備復旧作業
- 4: 通信障害復旧作業
- 5: 損傷した配電設備の復旧作業

過去の災害復旧支援

1959年9月
伊勢湾台風



1966年9月
台風26号

1964年6月
新潟地震



1978年6月
宮城県沖地震

1978年1月
伊豆大島近海地震

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

2011年3月
東日本大震災



2007年7月
新潟県中越沖地震



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

2016年4月 2016年8月
熊本地震 台風9号

2015年9月
関東・東北豪雨

2014年2月
群馬県における大雪被害

2019年9月 2019年10月
房総半島台風 東日本台風



写真：
陸上自衛隊提供

2024年1月
令和6年
能登半島地震

SOCIAL 労働安全

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



移動式安全体感車両

労働安全管理（2024年度 労働災害防止への取り組み）

労働災害防止への取り組みとして、2024年度は「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」をスローガンに掲げ、4つの重点項目に取り組んでおります。

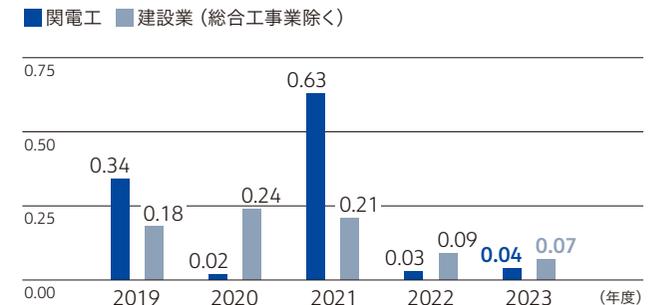
1	予防安全活動の推進	①法令・ルール遵守の自主活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 動画共有サイト動画配信による視聴覚教育の実施 ● (支店・事業所は) 毎月重点点検項目を定め、法令・ルール遵守点検を実施
		②危険予知活動の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ● 指差し呼称確認の定着 ● 一人KY活動の浸透
2	DX・新技術を活用した効果的な安全管理	①安全・品質データベースの構築とAI活用に向けた検討	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・品質事例をデータベース化、検索システムを構築しイントラネットへ掲載 ● AIを活用した現場作業前の安全サポートシステムの構築
		②ウェアラブルカメラ等の効果的活用推進	<ul style="list-style-type: none"> ● スマートグラス活用によるWEBパトロールの試験実施
		③新機材活用による災害防止	<ul style="list-style-type: none"> ● ウェアラブルセンサーによる熱中症予防
3	映像・移動式安全体感車両を活用した安全教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 移動式安全体感車研修による若年層社員・協会社作業員教育を継続 ● 自作アニメーション動画による災害事例周知 	
4	グループ会社・協会社への自立安全活動の支援	①グループ会社との情報共有	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ会社との安全・品質情報連絡会の開催 ● 災害発生時、再発防止対策確認と助言
		②安全衛生協会と連携した安全活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生協会ウェブサイトを開設、災害周知・安全品質教育へ活用 ● エイジフレンドリーガイドラインによる高齢者災害防止の支援

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

SOCIAL 高品質施工

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	(株)マネジメントシステム評価センター MSA-QS-4734
	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	(株)ISO審査登録機構 RB-Q11039
		登録日：2021年2月24日（有効期限：2027年2月23日）	
		登録日：2001年2月16日（有効期限：2025年2月28日）	

品質向上に向けた取り組み

品質向上に向けた取り組みとして、2024年度は「確かな技術とプロ意識で勝ち取る信頼！」をスローガんに掲げ、4つの重点項目に取り組んでおります。

1	PDCAサイクルによる品質活動の充実	①具体的な作業計画・ 検査計画の策定（P）	●過去事例を踏まえた作業計画・検査計画ポイント集の作成と活用
		②ルールの周知・定着活動推進・ 自主検査の徹底（D）	●「見える化」によるルール周知 ●スマホ版事故防止カードの充実 ●自主検査の適正実施
		③計画的な品質パトロール（C）	●計画的なパトロール実施と分析
		④パトロール結果に基づいた 周知活動と作業計画改善（A）	●パトロール結果に基づいた周知と改善
2	DX・新技術を活用した効果的な品質管理	安全・品質データベースの構築とAI活用に向けた検討	●安全・品質事例をデータベース化、検索システムを構築しイントラへ掲載 ●AIを活用した品質サポートシステムの検討 ●スマートグラスを活用した品質管理の試験実施
3	品質教育	デジタルコンテンツ活用による意識向上	●動画による品質管理意識の向上 ●VR・体感装置を活用した品質教育コンテンツの調査検討
4	グループ会社、協力会社支援	グループ会社との情報共有、協力会社教育支援	●グループ会社との情報共有、協力会社教育支援

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選手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おり、当社の技術・技能力をアピールする場となっています。



SOCIAL ひといち力の向上

ひといち力

人的資本

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

知的資本

心的資本

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

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

人材力

(個々人のリーダーシップ)

技術・ノウハウ

先見性・獨創性
信念

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

ガバナンス

リスク管理



OUTCOME

ステークホルダーの
“豊かさと幸福”を
実現する力

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。

→ ひといち力



※詳細についてはこちらをご参照ください。

ひといち力向上へむけて

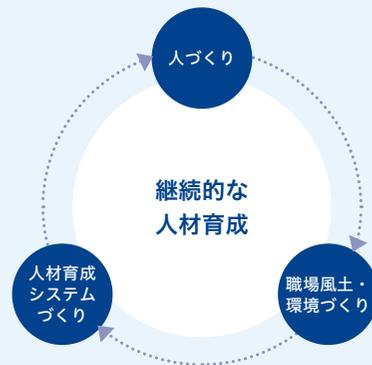
持続的に「ひといち力」を向上させるため、「要員計画」、「人材育成計画」、「調達方針」を策定し、指標とアクションプランによる進捗管理のもと、課題抽出と改善、計画・方針へのフィードバックを行い、「人事・人材・調達システムの運用」、「人づくり」、「パートナーシップの維持・向上」、「職場環境づくり」を一体で取り組んでいます。

「ひといち力」向上のための方針・計画

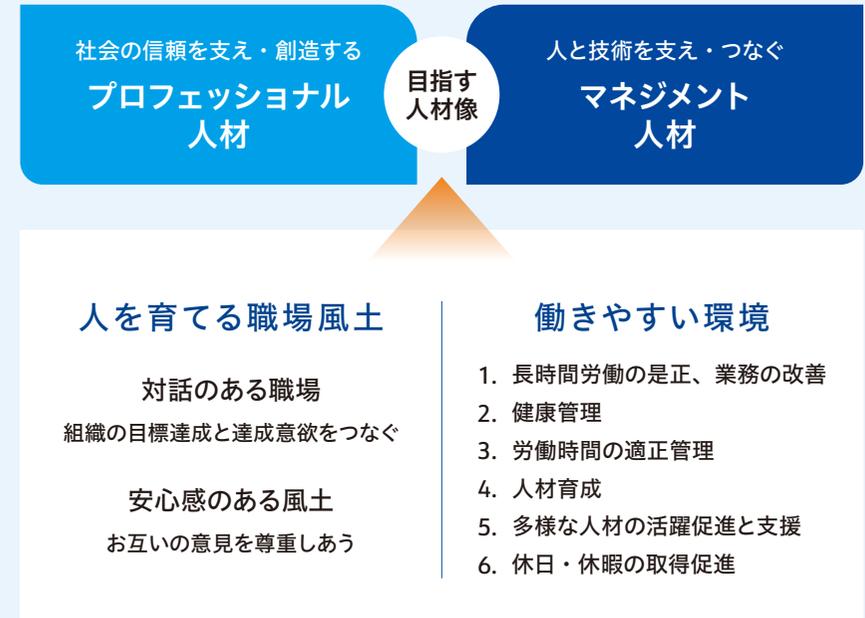


人材育成の取組骨子

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



研修参加人数※の推移 (延べ人数)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1,910	1,618	2,114	2,442	4,081

※人材育成センター実施分

有資格者数一覧 (2024年3月31日現在)

技術士	203名	1・2級土木施工管理技士	485名	1級計装士	322名
技術士補	364名	建築設備士	104名	ビジネス実務法務検定1・2級	234名
1・2級建築士	41名	第一種電気工事士	2,403名	建設業経理士1・2級	397名
1・2級電気工事施工管理技士	2,498名	第一・二種電気主任技術者	42名	第一種衛生管理者	856名
1・2級管工事施工管理技士	210名	第三種電気主任技術者	693名		

SOCIAL ひといち力の向上

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

階層	役員	管理職	一般職
関電工従業員	新任役員研修	各階層別管理職研修	マネジメント力養成研修
			新任主任研修
			業務職ビジネススキル研修
			導入フォローアップ研修
			新入社員導入研修
専門研修	新任役員研修	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
			アサーティブコミュニケーション研修
			コンプライアンス・情報セキュリティ・メンタルヘルス研修
			基礎・初級～特別上級研修
選択研修	新任役員研修	各階層別管理職研修	職長・作業長・現場長研修
			海外施工要員育成研修
			PCスキル向上・ビジネススキル研修
			ビジネススキル研修（社外公開講座）
			基礎・初級～特別上級研修
選抜研修	新任役員研修	各階層別管理職研修	次世代リーダー研修
			支店長研修
			MOT研修
			NGG研修
			基礎・初級～特別上級研修
従業員	新任取締役／監査役研修	各社・階層別研修	

人材育成ロードマップ例：技術職（屋内線）



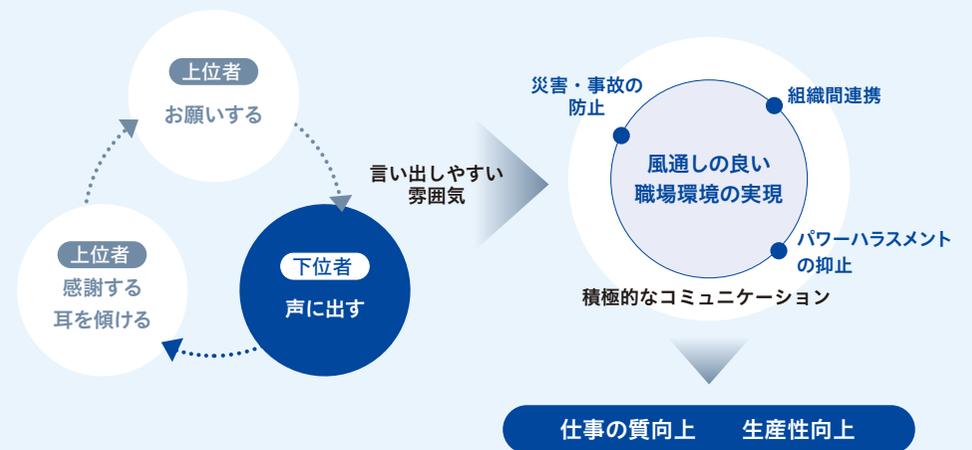
人材育成

※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、「気づきを声にし、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 ひといち力の向上

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、生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

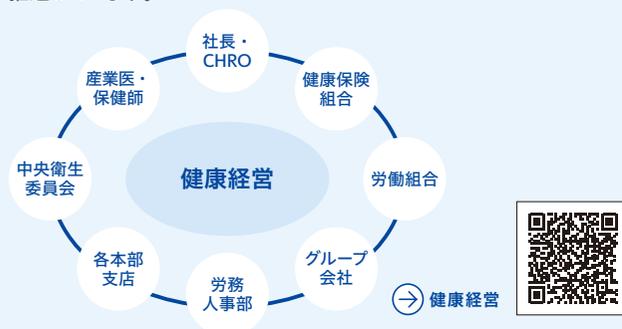
私たちは「人間第一」の社是のもと、従業員一人ひとりを大切に、心と身体の健康の保持・増進を積極的に支援することにより、従業員とその家族の人生が幸せで豊かになることを目指します。

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。更には、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、社会の持続的発展に貢献してまいります。

株式会社関電工 取締役社長 仲摩 俊男

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。



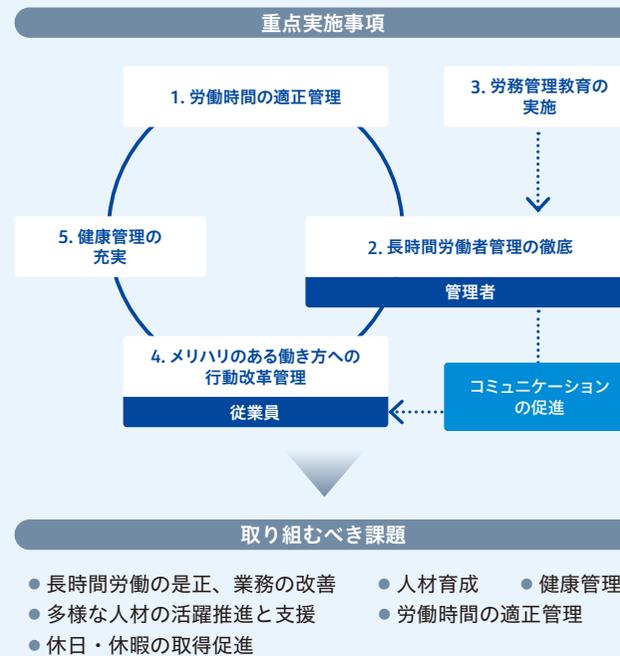
働き方・休み方改革

当社は、全ての職場において、社員一人ひとりが生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



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：女性管理職数を2024年度末に36名以上とする

女性管理職数・割合の推移と数値目標



※2019年度比2倍
※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

当社、(株)トーエネック、(株)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2024年9月に初めて開催しました。様々な年代や部門からの社員が集い、交流を深めました。



SOCIAL ひといち力の向上

女性社員向けキャリア研修

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デザイン研修を実施しています。



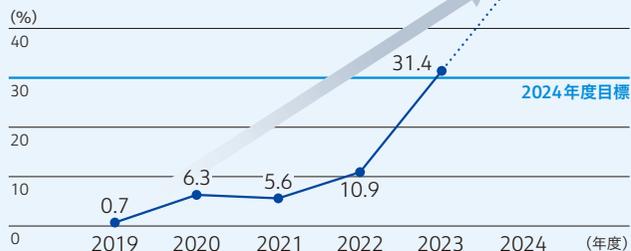
男性育休取得推進

男性社員のハピネス実現のために、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：男性社員の育休休職取得率を30%以上とする

男性社員の育休休職取得割合



※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。

参考

区分	2019	2020	2021	2022	2023
育児目的休暇取得割合	70.6%	60.6%	58.8%	63.0%	81.7%

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。

TOPICS

電気設備工事業界では初となる 特定技能制度を活用した外国籍社員の採用

当社は将来的な施工力確保に向け、2024年2月、電気設備工事業界としては初めて特定技能制度を活用し、建設分野の「特定技能1号」試験に合格した14名のフィリピン国籍技能労働者を屋内線技能職社員として採用しました。

人材育成センターにて7か月間の基礎研修を実施後、2024年10月に各支店へ配属し、現在は照明器具取付作業等の現場実習に従事しています。

「特定技能1号」の在留期間は通算で5年間で上限となっています



が、今後、在留期間の更新に上限がない「特定技能2号」への移行者を育成すべく専用のカリキュラムを導入することも予定しています。

特定技能制度とは

日本国内の労働力不足を補うため、農業、外食業など特定産業16分野において一定の専門・技能レベルの外国人技能労働者を受け入れる在留資格制度。2023年8月、建設分野に電気工事が追加され外国人電気工事技能職を受け入れ可能となった。

家族参観イベントを開催

当社は2019年度より、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、家族参観イベントを定期的に開催しています。

2024年8月、創立80周年を記念して例年より規模を拡大した「関電工SunSunファミリーデー2024」と、スポンサー契約を結んでいるプロスポーツクライマー藤井快選手とのボルダリング体験会を同日に開催いたしました。

関電工SunSunファミリーデー2024

社員とその家族93名が参加した本イベントでは、当社の事業内容や職場をより理解してもらえるよう、各部門の仕事紹介・体験ブースや、技術開発・社会貢献活動を披露するコーナー等、計10ブースを出展しました。



藤井快選手ボルダリング体験会

本イベントには社員とその家族23名が参加し、まず高所での作業が主である送電線部門の仕事内容を紹介し、その後、ボルダリングの体験会を行いました。



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。



→ 関電エグループ人権方針

私たちの事業活動の基となるものが人権尊重です。

※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 関電エ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

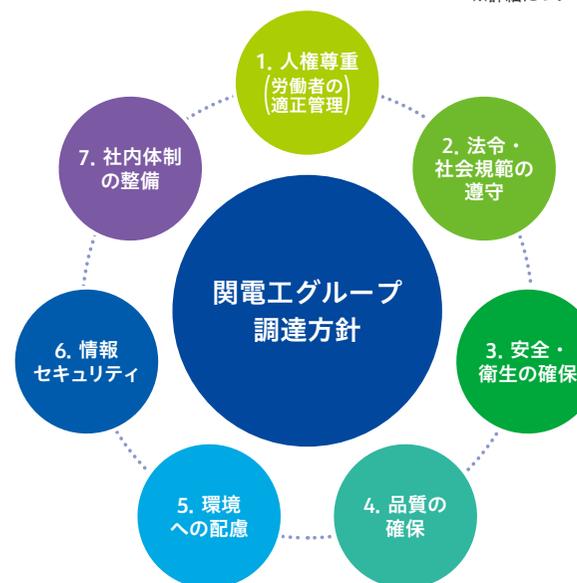
調達方針

関電エグループは、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。



→ 関電エグループ調達方針

※詳細についてはこちらをご参照ください。



人権方針・調達方針に関するサプライヤーへのアンケート

● 目的

人権方針と調達方針の策定・開示を踏まえ、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、これをチェック・フォローしていく必要があることから、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いたしました。

● 内容

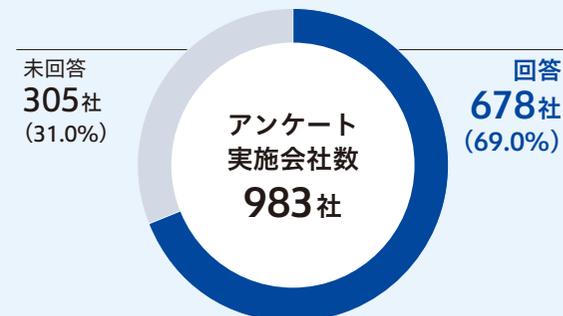
人権方針及び調達方針の求める事項が実施されているか、また、必要な体制や仕組みが整備されているかを確認する内容としました。

※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

● アンケートの期間

2023年11月20日～2023年11月30日



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うえで、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。

「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たいと考えております。



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

2024年9月、当社協賛の「緑の未来教室」が「第34回日本シニアオープンゴルフ選手権」、「第57回日本女子オープンゴルフ選手権」を記念して開催されました。このゴルフジュニアレッスン会は、公益財団法人日本ゴルフ協会が次世代を担う子どもたちの心身の育成支援を目的に開催したもので、今年は合計60名の小学生が参加しました。



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。

「第40回うしくかっぱ祭り」に参加

当社人材育成センターでは、地元の方々との交流を深めることで地域社会に貢献するため、茨城県牛久市で毎年開催される「うしくかっぱ祭り」に1982年の第1回から継続して参加しています。2024年7月に開催された本年は、40回目の記念大会であり、恒例行事である「河童ばやし踊りパレード」へ当社は、新入社員（養成員）・人材育成センター職員、講師の総勢190名で参加しました。



→ 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が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。

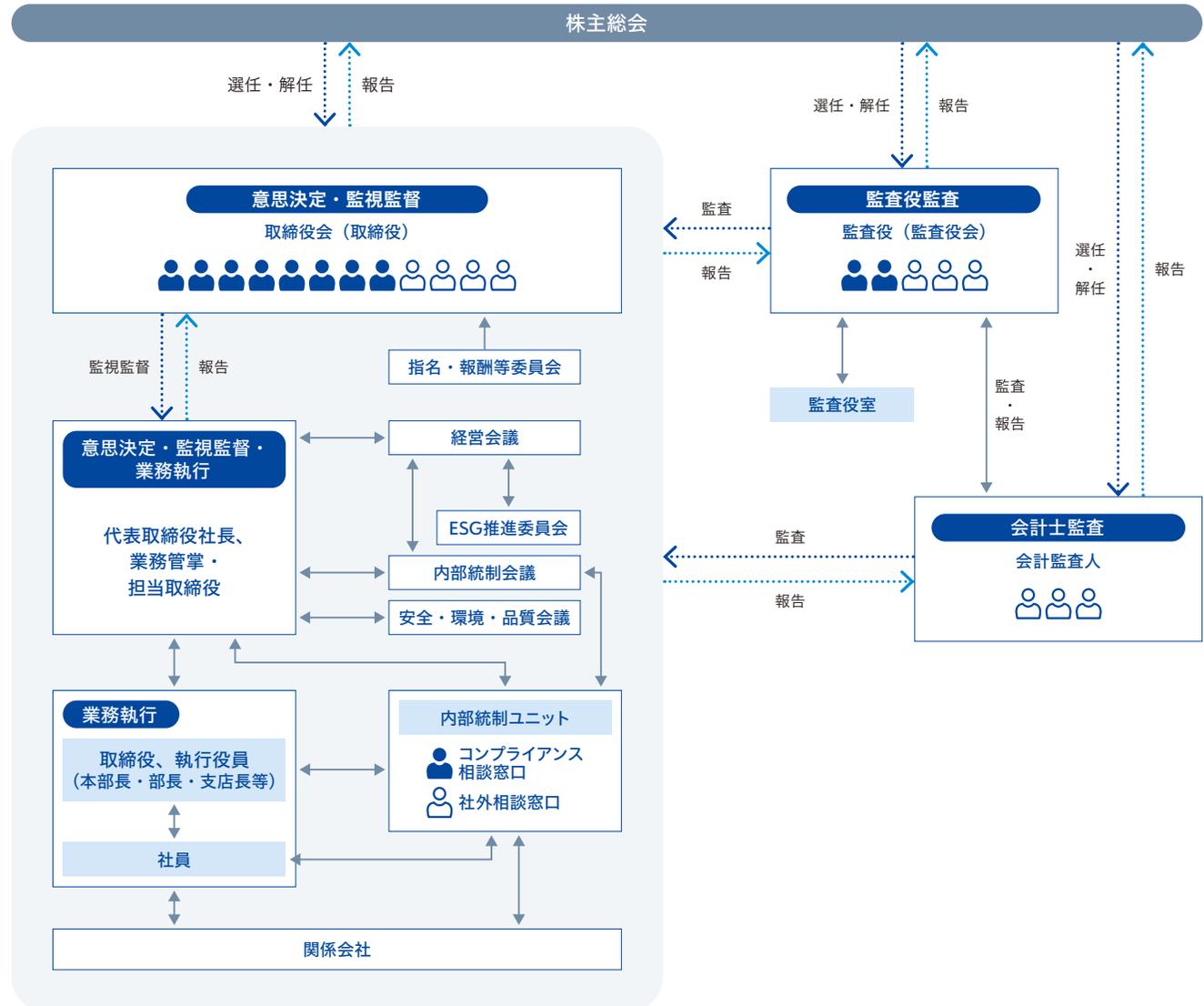
[ガバナンスへの取り組み](#)



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

社内 社外



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12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見解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。更に、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。

2023年度 取締役会開催実績 17回

役職名	氏名	出席回数
取締役会長	文挾 誠一	12回/12回
取締役社長社長執行役員	仲摩 俊男	17回/17回
取締役副社長副社長執行役員	飯田 暢浩	17回/17回
取締役副社長副社長執行役員	上田 裕司	17回/17回
取締役専務執行役員	藤井 満	17回/17回
取締役専務執行役員	榎木 博幸	12回/12回
取締役専務執行役員	田母神 博文	12回/12回
取締役常務執行役員	中人 浩一	17回/17回
取締役	安東 美和子	17回/17回
取締役	田中 幸二	17回/17回
取締役	須藤 実和	12回/12回
取締役	加藤 孝明	—

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものであります。

実効性評価

当社は、毎年1回、取締役会の実効性について取締役及び監査役全員による自己評価を実施し、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。

上記の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、「取締役会の活性化」「取締役会による監視・監督機能」「取締役会において議論すべき内容」などについて意見がありましたが、2023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。

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。更に、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。

2023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	11回/11回
常勤監査役	大庭 栄一	—
監査役	末綱 隆	16回/16回
監査役	加納 望	—
監査役	武藤 昭一	16回/16回

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものであります。

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あります。

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

2023年度 指名・報酬等委員会開催実績 8回

役職名	氏名	出席回数
取締役会長	文挾 誠一	3回/3回
取締役社長社長執行役員	仲摩 俊男	8回/8回
取締役	安東 美和子	8回/8回
取締役	田中 幸二	8回/8回
取締役	須藤 実和	3回/3回
取締役	加藤 孝明	—

※開催回数が異なるのは、就任時期によるものであります。

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3名、会計士試験合格者等2名、その他3名であります。

GOVERNANCE コーポレート・ガバナンス

内部監査

内部監査につきましては、内部監査部門6名が内部統制推進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。

更に、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あります。

	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	●	●	●					●		
	仲摩 俊男	●	●			●	●				
	飯田 暢浩	●				●		●			●
	上田 裕司	●				●			●		●
	藤井 満		●			●	●	●			
	榎木 博幸	●	●		●						
	田母神 博文	●			●	●				●	
	中人 浩一						●		●	●	
	安東 美和子		●		●						
	田中 幸二	●							●	●	●
監 査 役	須藤 実和	●		●						●	
	加藤 孝明	●	●	●							●
	柏原 彰一郎	●	●	●				●			
	大庭 栄一		●				●	●			
	末綱 隆		●	●	●						●
	加納 望	●	●	●							
	武藤 昭一		●				●			●	

※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。

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あります。

社外取締役及び社外監査役の選任に当たりましては、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。

- 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
- 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
- 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
- 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
- 当社の会計監査人の代表社員または社員
- 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
- 社外役員の相互就任の関係にある会社の業務執行者
- 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）
- 過去5年間（2）～（8）に該当していた者

GOVERNANCE コーポレート・ガバナンス

取締役及び監査役の報酬等

2023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	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬
取締役 うち 社外取締役	17名 (5名)	458百万円 (40百万円)	297百万円 (40百万円)	127百万円 (—)	34百万円 (—)
監査役 うち 社外監査役	6名 (3名)	90百万円 (36百万円)	90百万円 (36百万円)	— (—)	— (—)

※支給人員及び報酬等の額には、2023年6月29日開催の第109回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役5名及び監査役1名が含まれております。

2024年度改定

業績連動報酬の導入及び取締役の

個人別の内容に係る決定方針の一部改定について

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の一部を改定し、2024年度に係る取締役報酬より、現行の取締役賞与と金を定量的な算出根拠に基づいた業績連動報酬へ見直すことを2024年3月11日開催の取締役会において決議いたしました。

1. 目的

- 取締役の業績向上に対するモチベーションを更に高めること
- 取締役への適切なインセンティブ付与に繋がる仕組みを整備すること

2. 改定後の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、職責毎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付け、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。

- 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
- 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毎の基礎支給額を算出
- 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。

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。更に、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、「関電グループ企業行動憲章」を制定し、その定着化と関電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。（2023年度 相談窓口受付実績 102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ユニットを設置し、リスク管理体制の強化に努めております。

GOVERNANCE コーポレート・ガバナンス

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あります。

なお、文中の将来に関する事項は、2023年度末現在において当社グループが判断したものであります。

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3割であります。

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。

工事施工等のリスク

工事施工に関し、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、設備事故に対する要因分析及対策、過去の事故事例を活用した教育等の実施により、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。

更に、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、定期的の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、内部統制推進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

※代表取締役



文挾 誠一※
取締役会長



仲摩 俊男※
取締役社長社長執行役員



飯田 暢浩※
取締役副社長副社長執行役員



上田 裕司※
取締役副社長副社長執行役員



藤井 満
取締役専務執行役員



榎木 博幸
取締役専務執行役員



田母神 博文
取締役専務執行役員



中人 浩一
取締役常務執行役員



安東 美和子
社外取締役



田中 幸二
社外取締役



須藤 実和
社外取締役



加藤 孝明
社外取締役

監査役



柏原 彰一郎
常勤監査役



大庭 栄一
常勤監査役



末綱 隆
社外監査役



加納 望
社外監査役



武藤 昭一
社外監査役

DATA SECTION 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更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。

CONTENTS

- 65 11か年財務サマリー
- 66 非財務情報
- 67 企業情報
- 68 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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
売上高	437,930	436,682	447,673	470,943	507,205	563,550	616,143	556,045	495,567	541,579	598,427
営業利益	8,284	9,388	16,416	26,397	29,261	30,012	34,693	30,041	30,643	32,748	40,934
営業利益率 (%)	1.9	2.1	3.7	5.6	5.8	5.3	5.6	5.4	6.2	6.0	6.8
経常利益	9,089	10,336	17,077	27,345	30,031	30,795	35,565	31,043	31,754	34,059	42,648
親会社株主に帰属する当期純利益	4,226	4,615	9,412	17,591	19,058	19,703	22,515	20,147	20,315	21,167	27,345
包括利益	7,327	11,984	7,137	18,422	22,927	20,319	15,685	29,222	19,831	21,024	44,375
総資産	359,933	366,177	407,681	424,874	443,751	459,854	488,701	456,999	470,967	487,828	567,275
純資産	189,692	193,345	197,980	213,356	230,810	245,954	255,821	279,459	293,514	308,457	345,800
自己資本当期純利益率 (ROE) (%)	2.3	2.5	4.9	8.8	8.8	8.5	9.3	7.8	7.3	7.3	8.6
総資産経常利益率 (ROA) (%)	2.5	2.8	4.4	6.6	6.9	6.8	7.5	6.6	6.8	7.1	8.1
自己資本比率 (%)	51.45	51.44	47.22	48.72	50.51	51.85	50.62	59.17	60.30	61.17	58.87
1株当たり純資産額 (円)	906.29	922.05	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株当たり当期純利益 (円)	20.69	22.59	46.07	86.11	93.31	96.46	110.23	98.64	99.45	103.59	133.80
1株当たり配当金 (円)	12.00	14.00	14.00	20.00	24.00	26.00	28.00	28.00	28.00	32.00	41.00
営業活動によるキャッシュ・フロー	△2,218	2,921	18,042	6,751	11,469	28,251	29,155	12,873	27,150	7,455	19,841
投資活動によるキャッシュ・フロー	△5,839	2,253	△7,101	△17,867	△10,015	△10,131	△13,481	△972	△9,224	△6,635	△19,077
財務活動によるキャッシュ・フロー	△4,540	△3,743	19,807	△169	△7,857	△9,153	△7,151	△26,317	△7,789	△7,319	567
現金及び現金同等物の期末残高	38,697	40,157	70,899	59,612	54,099	63,068	71,579	57,187	67,423	61,015	62,438
従業員数 (人)	8,821	8,839	8,915	9,244	9,571	9,818	10,003	10,154	10,264	10,320	10,442

→ 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 (2024年3月31日現在)

項目	単位	実績					
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
従業員数 (連結)	全体	人	10,003	10,154	10,264	10,320	10,442
従業員数	全体	人	7,350	7,497	7,619	7,682	7,769
	男性	人	6,892	7,007	7,123	7,180	7,244
	女性	人	458	490	496	502	525
平均年齢	全体	歳	41.6	41.7	41.9	42.1	42.3
	男性	歳	41.6	41.6	41.8	42.1	42.2
	女性	歳	41.7	42.1	42.6	43.4	43.4
勤続年数	全体	年	19.1	19.0	19.1	19.4	19.6
	男性	年	19.2	19.2	19.3	19.5	19.7
	女性	年	16.3	16.5	16.4	16.9	17.3
離職率	全体	%	2.0	2.1	1.8	2.4	2.6
	男性	%	2.0	2.1	1.8	2.5	2.7
	女性	%	1.5	1.2	1.6	1.9	1.5
管理職登用	最速年齢	歳	40	40	39	39	38
	男性管理職数	人	1,764	1,792	1,864	1,932	2,027
	女性管理職数	人	18	22	23	28	34
	女性従業員のうち 女性管理職比率	%	3.9	4.5	4.6	5.5	6.4
障がい者雇用	雇用率	%	2.2	2.3	2.7	2.6	2.7
定期採用者数	全体	人	333	305	314	330	330
	男性	人	317	289	303	307	307
	女性	人	16	16	11	23	23
キャリア採用者数	全体	人	74	106	79	81	94
	男性	人	72	93	67	73	87
	女性	人	2	13	12	8	7
正規雇用労働者の キャリア採用比率	全体	%	18.2	25.8	20.1	19.7	22.2
	男性	%	18.5	24.3	18.1	19.2	22.1
	女性	%	11.1	44.8	52.2	25.8	23.3

項目	単位	実績					
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
介護休職制度 利用者数	全体	人	4	3	5	3	5
	男性	人	3	2	3	3	4
	女性	人	1	1	2	0	1
育児休職制度 取得率	全体	%	6.2	13.1	11.2	18.3	36.7
	男性	%	0.7	6.3	5.6	10.9	31.4
	女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者出産休暇取得率	%	70.6	60.6	58.8	63.0	81.7	
外国人従業員数	人	11	15	14	16	34	
女性技術職・技能職	人	84	94	105	108	117	
定年再雇用率	%	81.8	86.8	89.8	89.1	90.6	
平均年間給与	全体	千円	7,752	7,689	7,547	7,449	7,911
	男性	千円	7,918	7,841	7,694	7,602	8,046
	女性	千円	5,335	5,496	5,486	5,367	6,020
	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合	%	67.4	70.1	71.3	70.6	74.8
有給休暇取得率	全体	%	56.5	59.9	66.9	72.4	72.9
一人当たり 平均総労働時間/月	全体	時間	184.4	178.1	175.4	173.0	174.9
ストレスチェック受検率	%	93.8	95.2	95.6	96.8	96.2	
ワークエンゲージメント	%	—	—	82.5	82.7	83.0	
エンプロイエンゲージメント	%	—	—	—	66.6	68.8	
従業員研修時間数* (全社共通研修等)	延べ 時間数	35,813	22,862	26,600	37,658	49,384	
従業員研修日数* (全社共通研修等)	延べ 日数	4,775	3,048	3,547	5,021	6,585	
研修参加人数* (全社共通研修等)	延べ 人数	1,910	1,618	2,114	2,442	4,081	
一人当たり研修費用	千円	—	—	—	54	57	

※人材育成センター実施分

企業情報 (2024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 10,442名 単体 7,769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	多摩支店	東京都八王子市明神町2-24-6
東京支店	東京都港区芝浦4-8-33	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
神奈川支店	神奈川県横浜市西区平沼1-1-8	名古屋支店	愛知県名古屋市中区栄1-2-7 名古屋東宝ビル6階
千葉支店	千葉県千葉市中央区新宿2-1-24	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
埼玉支店	埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-195-1	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
茨城支店	茨城県水戸市城南2-7-14	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
栃木支店	栃木県宇都宮市今泉町91-1	長野支店	長野県長野市緑町1629-32
群馬支店	群馬県前橋市古市町215-6		
山梨支店	山梨県甲府市中央4-12-25		
静岡支店	静岡県沼津市米山町8-12		

海外事業所

シンガポール支社	2 Leng Kee Road #06-05 Thye Hong Centre, Singapore 159086	ミャンマー営業所	No (291), Corner of Yazathingyan 7th & 8th Street, Yatana Road, South Okkalapa Township, Yangon, Myanmar
台湾営業所	6F-1, No.45, Section 1, Minchuan Eastern Road, Taipei, Taiwan		

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

●: 国内事業所
○: 海外事業所



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。

2024年3月31日現在の株主数は12,858名です。

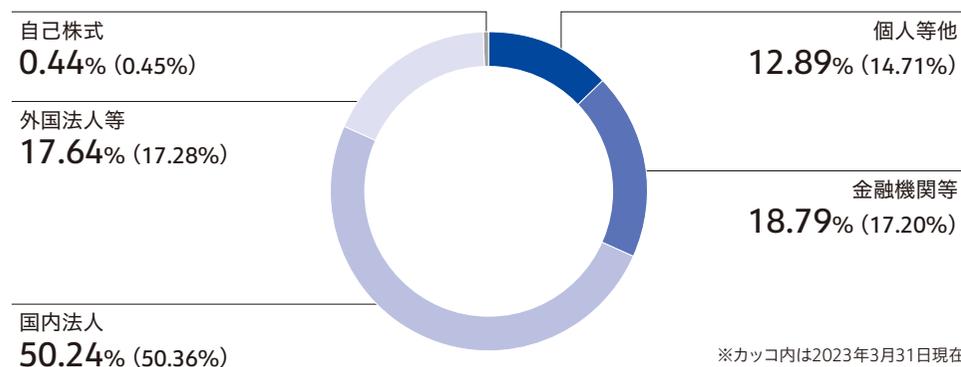
主な大株主は、下記の通りです。

大株主 (2024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	94,753,552	46.36%
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	16,665,700	8.15%
3 株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	9,816,200	4.80%
4 関電工グループ従業員持株会	6,242,166	3.05%
5 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,449,338	1.68%
6 THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	2,578,700	1.26%
7 株式会社みずほ銀行	2,053,039	1.00%
8 BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT	1,716,613	0.83%
9 STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	1,542,100	0.75%
10 JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,447,195	0.70%
計	140,264,603	68.63%

※持株比率は、発行済株式総数から自己株式911,222株を控除して計算しております。

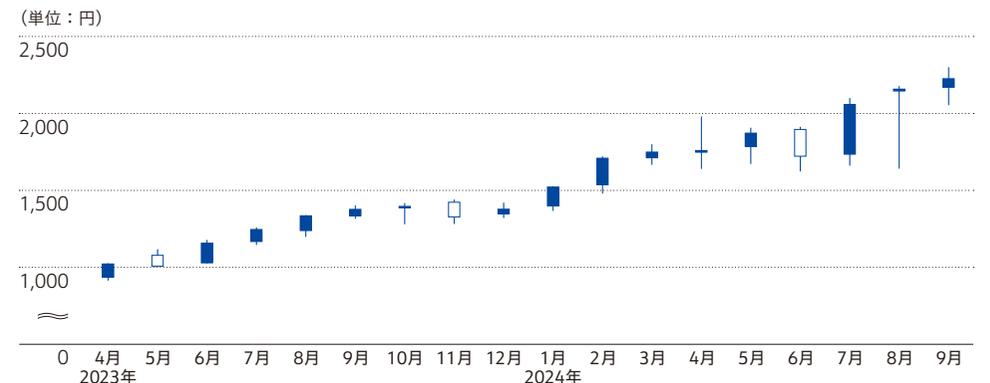
所有者別状況 (2024年3月31日現在)

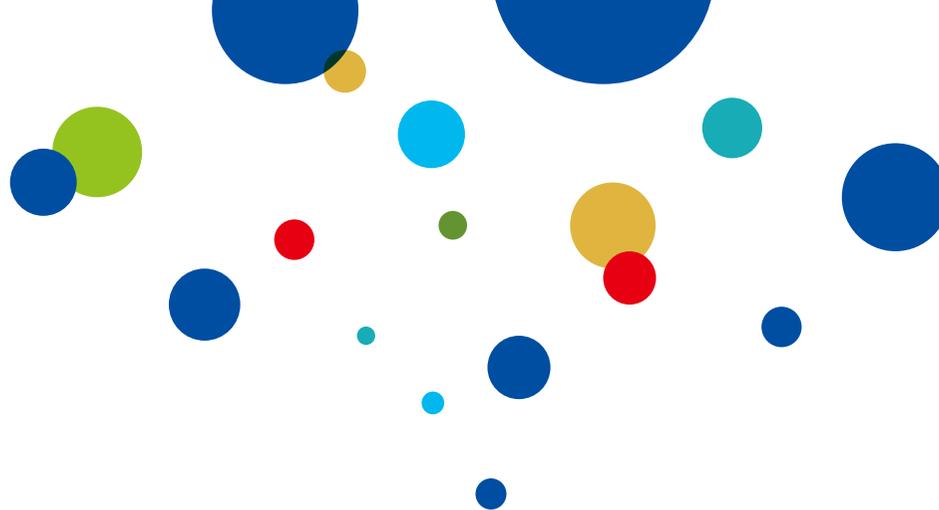


株式事務の概要

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あります。 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

月別株価の推移





KANDENKO

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。

