

K A N D E N K O
I N T E G R A T E D
R E P O R T
2 0 2 3

ご挨拶



この度は「KANDENKO INTEGRATED REPORT 2023」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います。

近年では、建築設備・社会インフラ両部門が保有するノウハウの結集により、再生可能エネルギー発電、蓄電池、マイクログリッドなど脱炭素や防災・BCP分野におけるソリューションの提供と新たな技術開発の推進に加え、AIやIoTを活用した現場作業のDX化による生産性革新にも取り組んでおります。

更には、社是「人間第一」の精神に則り、人的資本経営の追求による持続的な成長を目指すため、働き方・休み方改革の実現、研修プログラムの充実、ダイバーシティの推進など、社員一人ひとりが活躍できる会社づくりにまい進しております。

今後とも当社グループは、経営の大前提であるコンプライアンスの徹底と安全・品質の確保に努めるとともに、社会の急激な変化に迅速かつ確に対応できる企業体質の確立に全力を傾注し、株主、お客様、地域社会など全てのステークホルダーの“豊かさや幸福”の実現に向けた価値あるサービスを提供してまいります。

取締役会長 文 挟 誠一
取締役社長 仲 摩 俊男

編集方針

全てのステークホルダーの皆様に対して、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統合的に編集しています。

報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日
(一部、対象期間外の活動報告含む)

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。

目次

イントロダクション

- 2 ご挨拶・目次
- 3 社是
- 4 At a Glance
- 6 関電工のあゆみ
- 7 社長メッセージ

価値創造ストーリー

- 13 グリーンイノベーション
企業へ向けて
- 14 価値創造プロセス
- 15 関電工の
ビジネスフィールド
- 16 特集「ひといち力」
- 22 資本の定義と方向性
- 23 バリューチェーン
- 24 重要なステークホルダー
- 25 マテリアリティ(重要課題)
- 26 マテリアリティ
特定プロセス

価値創造への取り組み

- 28 2021-2023年度
中期経営計画
- 30 財務戦略・資本政策
- 32 部門別の事業概要
- 33 部門別の概況

建築設備工事部門：

- 屋内線・環境設備工事

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

- 41 研究開発活動

ESG経営の取り組み

Environment

- 44 TCFD提言に基づく情報開示

Social

- 46 自然災害復旧への取り組み
- 47 労働安全と高品質施工
- 48 従業員への取り組み
- 52 協力会社・資材調達先との
パートナーシップの維持・向上

Governance

- 52 人権の尊重
- 53 社会貢献活動
- 55 社外取締役座談会
- 59 コーポレート・ガバナンス
- 65 マネジメント

データセクション

- 67 11ヵ年財務サマリー
- 68 連結財務諸表
- 70 非財務情報
- 71 企業情報
- 72 株式の状況

学研まんがでよくわかるシリーズの『電気
のひみつ』を株式会社Gakkenと共同制作。
詳しくは54ページ



社是

人間第一

社会を支える力として

関電工創立の翌年（1945年）、わが国は終戦を迎え、本社を始めほぼ全ての支社が焼失しました。

そのような状況にあっても、当時の社員は、“1日も早い点灯、低廉な工事費”を合言葉に、配電線の復旧工事のほか、焼野原に建てられたバラックや戦災復興住宅に明かりを灯していきました。

これを原点に、当社グループは地震、台風、洪水、大雪などの災害のたびに、復旧・復興に取り組んできました。

そのような社員一人ひとりの想いは、1988年に社是「人間第一」として具現化され、今に至ります。

「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。

今では経営理念とともに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
[https://www.kanden.co.jp/
company/message](https://www.kanden.co.jp/company/message)



▶ 企業行動憲章
[https://www.kanden.co.jp/
sustainability/guidelines](https://www.kanden.co.jp/sustainability/guidelines)



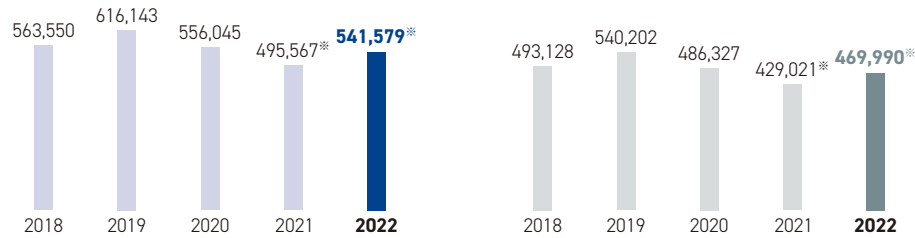
At a Glance

財務情報

売上高

単位：百万円

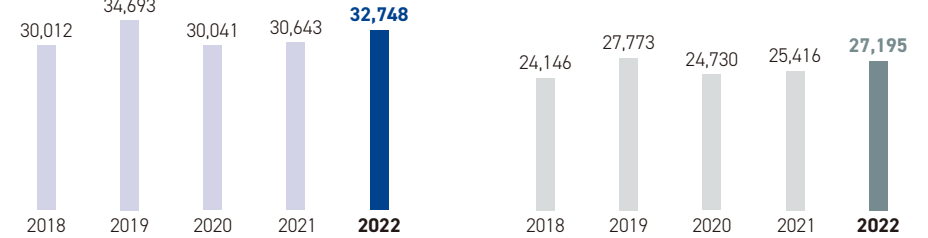
連結 **541,579** 百万円 単体 **469,990** 百万円



営業利益

単位：百万円

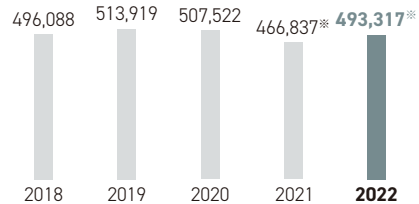
連結 **32,748** 百万円 単体 **27,195** 百万円



新規受注高

単位：百万円

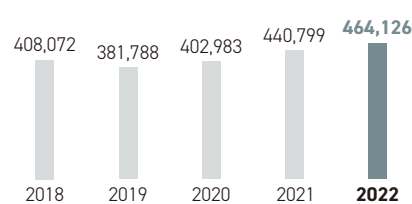
単体 **493,317** 百万円



次期繰越工事高

単位：百万円

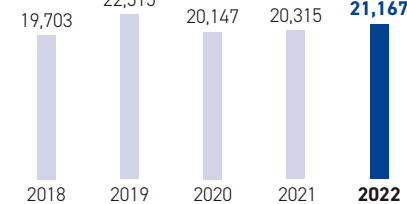
単体 **464,126** 百万円



親会社株主に帰属する当期純利益

単位：百万円

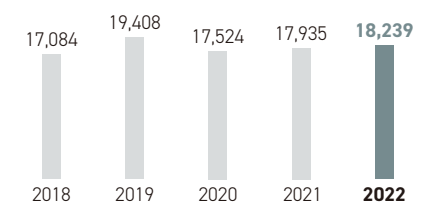
連結 **21,167** 百万円



当期純利益

単位：百万円

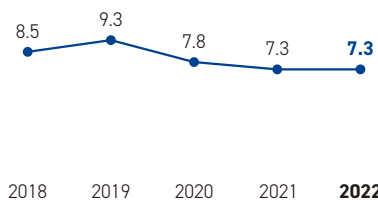
単体 **18,239** 百万円



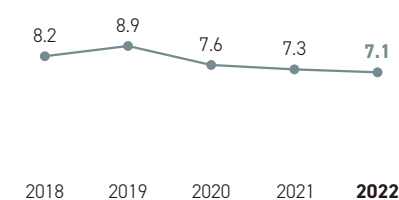
ROE

単位：%

連結 **7.3** %



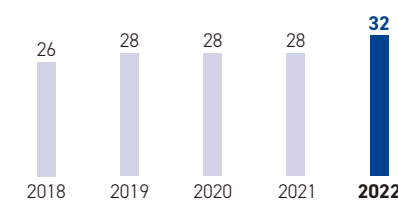
単体 **7.1** %



1株当たり配当金

単位：円

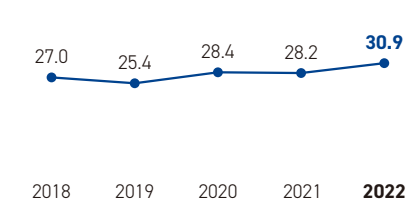
連結 **32** 円



配当性向

単位：%

連結 **30.9** %



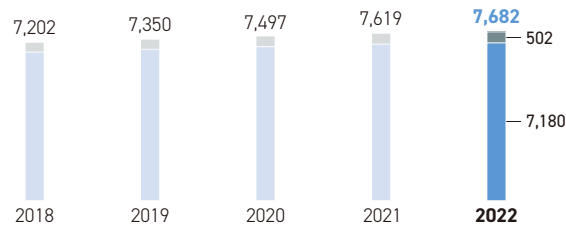
※2021年度より「収益認識に関する会計基準」（企業会計基準第29号）等を適用しています。

At a Glance

非財務情報

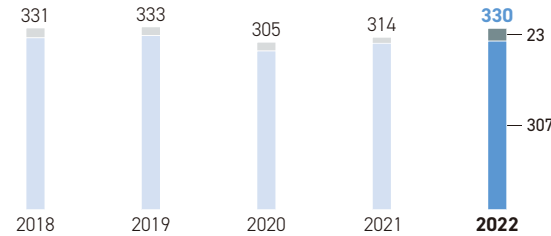
従業員数 単位：人

全体 **7,682**人 男性 **7,180**人 女性 **502**人



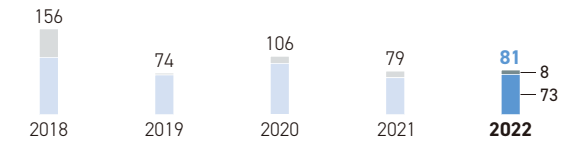
定期採用者数 単位：人

全体 **330**人 男性 **307**人 女性 **23**人



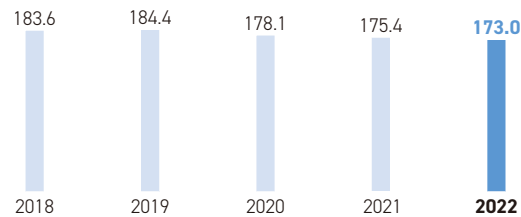
中途採用者数 単位：人

全体 **81**人 男性 **73**人 女性 **8**人



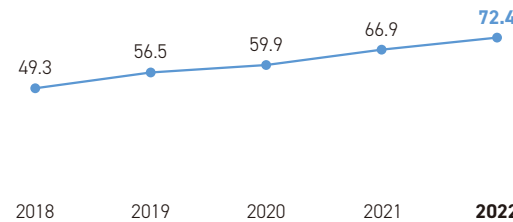
一人当たり平均総労働時間/月 単位：時間

全体 **173.0**時間



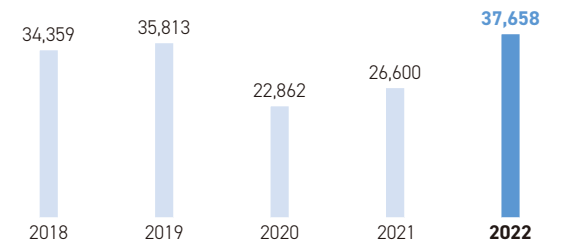
有給休暇取得率 単位：%

全体 **72.4**%



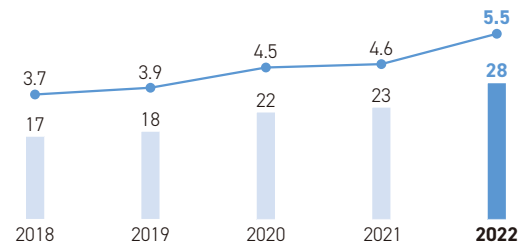
従業員研修時間数* (全社共通研修等) 単位：時間

延べ時間数 **37,658**時間



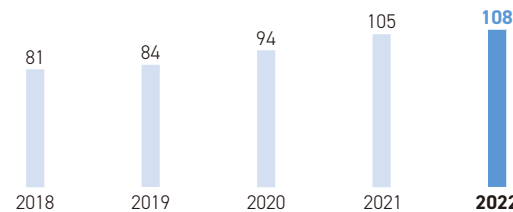
管理職登用 単位：人・%

女性管理職数 **28**人 女性従業員のうち女性管理職比率 **5.5**%



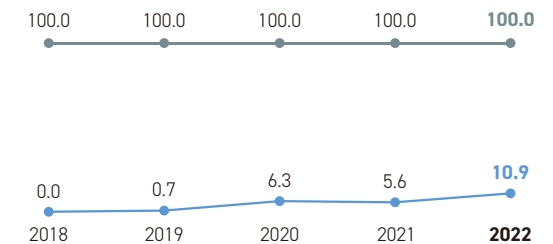
女性技術職・技能職 単位：人

108人



育児休職制度取得率 単位：%

男性 **10.9**% 女性 **100.0**%



*人材育成センター実施分

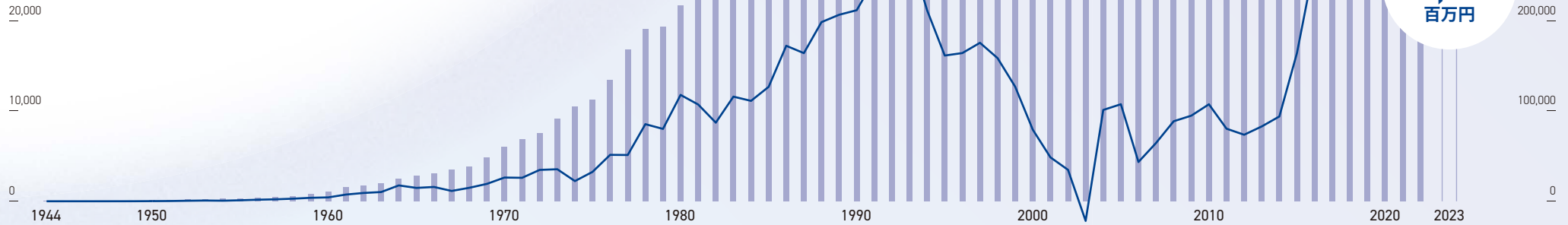
関電工のあゆみ

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をご紹介します。

売上高／営業利益の推移

■ 売上高 (百万円) — 営業利益 (百万円)

営業利益 ※1998年度までは単体の実績を示しています。
30,000 ※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。



当社の設立と戦後復興期

- 1944年9月**
関東電気工事(株)設立
所在地、東京都赤坂区
(現・港区)溜池町2番地
- 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

高度経済成長期から安定成長期

- 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

昭和から平成へ

- 1984年9月**
(株)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
社是「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

持続可能な社会の実現へ

- 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(株)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
- 2020年4月**
過去最高の連結業績を達成

社長メッセージ

Message

「かわる」 勇気と変わらぬ使命感を胸に
「未来をつくる」 新たな発想で
業界をリードし、
着実な成長を遂げてまいります。

取締役社長
仲摩 俊男



サマリー

- 2022年度の振り返り
- 中期経営計画（2021－2023年度）の評価
- ひといち力の向上
- 健全な経営活動の推進
- ステークホルダーの皆様へ

2022年度の振り返り

順風を捉えて着実に成長し、
中期経営計画の最終年度へ

2021年度から開始した3カ年の中期経営計画（2021－2023年度）の2年目を終わりました。振り返るとこの2年間は、2044年の「グリー

ンイノベーション企業」実現に向けた第一歩として、非常に良い準備ができたと感じています。「かわる。そこから未来をつくる」というスローガンの通り、当社の強みと課題をしっかりと再認識して変革に着手し、次期中期経営計画の方向性を始めとした「未来をつくる」ための議論を着実に進めることができました。

足元の事業環境としては、大都市圏を中心とした大型再開発プロ

ジェクト、大規模な半導体工場、インバウンド需要の回復に対応する宿泊・商業施設などのニーズを受けて、企業や自治体の建設投資意欲は高まっています。こうした中、2022年度の連結業績は、完成工事高5,415億円7千9百万円（前年度比9.3%増）、営業利益327億4千8百万円（同6.9%増）、経常利益340億5千9百万円（同7.3%増）、親会社株主に帰属する当期純利益211億6千7百万円（同4.2%増）と、

社長メッセージ

前年度を上回る良好な成績を収めることができました。

進行中である2023年度の業績も、中期経営計画に掲げる目標の達成に向けて順調に推移しています。引き続き、建設コストの高騰や資機材の供給逼迫、また2024年に適用される時間外労働の上限規制——いわゆる「2024年問題」への対応も含め、取り組むべき課題に向き合いながら、現中期経営計画の総仕上げを図ります。

中期経営計画（2021–2023年度）の評価

社会を支える“100年企業”に向けて、
変革の手応えを掴む

当社は、中期経営計画（2021–2023年度）の基本方針として「ESG経営の推進」を掲げ、自社と社会の持続可能性を両立させるという大きな目標の下、5つの重点方針を推進しております。これまで一定

の成果を挙げておりますが、このうち「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」についてお話しいと思います。

[中期経営計画 ▶ P28](#)

生産性革新

建設現場の働き方改革が喫緊の課題となっている中、更なる生産性の向上を図るため、現場事務や技術検討、施工図作成等を担う専門組織を新設し、全社的なバックオフィス機能を強化しました。併せて、現場での作業効率向上に大きく寄与するプレハブ化・ユニット化工法の対応エリアを拡大しました。今後は、その生産拠点である「6Goセンター」の機能拡充や新たな拠点の設置に向け検討を進めていきます。

また、現場支援システムの本格運用や全社員に配布したモバイル



端末の利用促進などデジタル技術の徹底活用による施工管理・現場作業の抜本的な効率化を進めてきました。こうした取り組みが評価され、2022年には経済産業省が定める「DX認定事業者」に選定されています。

私は、労働集約型の建設業界が「2024年問題」に直面することで浮き彫りとなった課題は、「これまでの常識を変えなければならないこと」だと考えています。建設業就業者数の減少が進む中、求められる工事をこなしつつ時間外労働を削減するためには、現場に根付く慣習を変えていくことは避けて通れません。

例えば、朝礼は大勢が一堂に会する必要は無く、現場責任者からの連絡事項はデジタルツールを介した情報共有で必要十分です。こうした課題を明らかにしながら、現場担当者間、ひいては業界全体で納得度の高い解決策を導くことが求められていると思います。引き続き、事業環境の変化を的確に捉えながら、業務プロセスの再構

2022年度業績

連結実績

完成工事高 | **5,415億円** | 前年度比 109.3%

営業利益 | **327億円** | 前年度比 106.9%

経常利益 | **340億円** | 前年度比 107.3%

親会社株主に帰属する当期純利益 | **211億円** | 前年度比 104.2%

個別実績

新規受注高 | **4,933億円** | 前年度比 105.7%

完成工事高 | **4,699億円** | 前年度比 109.5%

営業利益 | **271億円** | 前年度比 107.0%

経常利益 | **286億円** | 前年度比 107.2%

当期純利益 | **182億円** | 前年度比 101.7%

社長メッセージ



築と施工技術革新に注力し、生産性の飛躍的な向上を果たしていきたいと考えています。

総合力発揮による収益基盤の再構築

当社は、将来の受注獲得につながり得る情報を「営業情報」と称し、見える化してきました。この情報を積極的に収集し、建設市場のトレンドをきめ細かに分析することで、成長分野に対する提案型営業の展開とリニューアル工事の受注獲得につなげています。

加えて、「手持ち工事」の進捗管理を徹底することで、人件費や原材料費などのコストとキャッシュフローのバランスが見える化され、完成工事高や利益の計上について、より正確な見通しが立てられるようになってきています。

営業情報と手持ち工事の見える化はおおよそ形になってきましたので、今後は、施工力の更なる「見える化」を推し進め、営業と施工の連携を強化していく考えです。例えば、営業担当が持つ「1月にA工事が動きそうだ」という情報と、施工担当が持つ「12月にはB工事が終わるから、1月からは施工要員にその分の余力が生まれるだろう」という予測を掛け合わせて、戦略的な受注活動と機動的な施工力の運用を推し進めることが、収益力向上のための最短ルートであると考えています。

このような好循環を起こすためには、「見える化」した様々な情報を一つのテーブルに広げて皆が情報共有できるような仕組みを整備する必要があります。この精度を高めることで、各本部、支店の強みと課題がますます明確となり、当社全体で取り組むべき方向性が定まるとともに、中長期的な事業ポートフォリオの構築にもつながっていきます。

将来の成長基盤強化

「グリーンイノベーション企業」を目指す当社にとっての成長市場は、やはり、環境や社会の持続可能性に貢献する領域です。具体的には、脱炭素や防災・BCPニーズに資するトータルソリューションサービスの展開です。

[価値創造ストーリー ▶ P12](#)

これまで当社は、お客様設備の省エネ化や再生可能エネルギー発電事業を通じて環境負荷低減に貢献してきました。今後は自社の省エネ化を更に推し進めると同時に、そこで得た知見・ノウハウにICTを融合し、新たな形でお客様設備のエネルギー利活用・脱炭素化に貢献していきたいと考えています。例えば、省エネ・創エネ・蓄エネ設備の構築といったハード面にとどまらず、設備の保守・メンテナンス、更にはエネルギーマネジメントに資する行動計画の策定支援といったソフト面の両面でサービスを提供できる体制を目指します。

将来的には、電力の安定供給を担う企業として、激甚化する自然災害などの社会的課題に対応するため、気象分析や防災システムに精通した企業、教育機関などとの連携を深め、DX推進によるエリア単位でのエネルギーのネットワーク化、あるいはレジリエンスも含めたサービスの展開など、ハード・ソフトの両面からトータルソリューションを提案していく考えです。

こうした「建築設備×社会インフラ」を体現する取り組みを、現中期経営計画ではいくつか形にすることができました。風力・太陽光発電など再生可能エネルギーの利用拡大、ローカル5Gを始めとした通信インフラの高度化、半導体・データセンター関連分野への投資加速などの社会の変化に追従し、電気工事はもちろん、通信、空調、土木工事等をワンストップで提供することで、より高い次元でお客様ニーズにお応えしていく。高付加価値なトータルソリューションの提供によって、当社自身も更なる成長を遂げていきたいと考えています。

社長メッセージ

2023年度は現中期経営計画の総仕上げとともに、新たな成長ステージへつなぐ年です。そして、経営ビジョンとして掲げる「社会を支える“100年企業”へ」に向けた歩みを具現化するべく、強みを再認識し、新たな価値観を共有する年でもあります。当社が100周年を迎える2044年において「関電工が果たすべき社会的役割とは何か?」「私たちはどのような企業体に成長するのか?」——この2つの観点をしっかりとして評価しながら、次の中期経営計画の準備を進めています。

ひといち力の向上

「ひといち力」のDNAがつながり合い、 新たな価値を創る

3年前の現中期経営計画の策定に当たっては、経営層に加えて若手社員にも意見を出してもらい、方針を議論しました。その時に拠り所となったのは、社是「人間第一」と経営理念です。掲げてから30年以上が経ちますが、今も色褪せることなく、当社の目指すべき方向性を指し示していると感じます。

現中期経営計画最終年度を迎え、今一度初心に立ち返り、社是・経営理念の読み解きと再考を行い、将来に向けたビジョンの共有化を図りました。その結果、デジタル化が進む現代にあっても「人」が最も重要な経営資源であること、「人」とは当社従業員に限らず、株主、お客様、地域社会等の全てのステークホルダーを示すことであると再認識しました。

当社グループの価値創造の源泉は「人」であり、あらゆるステークホルダーの皆様と協働して社会に豊かさや幸福をもたらすため、人材力と組織力の融合した総合的な力を「ひといち力」と名付け、その向上を現中期経営計画の重点方針にも掲げています。

[特集 ひといち力 ▶ P16](#)

「ひといち力」の構成要素として、人的資本・知的資本とともに

「心的資本」を掲げています。これは、使命感やプロ意識をまとめた当社独自の概念であり、創立以来培ってきた関電工らしさであるとも言えます。

その根底にあるのは、やはり一人ひとりに浸透している関電工のDNAでしょう。自分が手掛けた設備に、何かあったら自ら駆けつける。先輩が手掛けてきたインフラを、自分が引き継いで守っていく。こうした思いによって人と人がつながり合っていくことが、「ひといち力」のDNAであると思います。

現場においては、年次を問わず自ら決断を下さなければならない場面が訪れます。その時に最適な判断をするためには、会社の方針や価値観を理解している必要があるでしょう。「ひといち力」を高めていくためには、まずは当社が目指すビジョンをしっかりと共有すること、更に、社員一人ひとりに対して絶えず「あなたは何がやりたいか?何ができるか?」と問いかけ、参画を促すことが大切だと思っています。

そのための施策として、能力や職責に応じた柔軟な評価制度を構築し、社員のモチベーション維持・向上を図っています。また、社会インフラを預かる企業として高品質なサービスを提供し続けるた

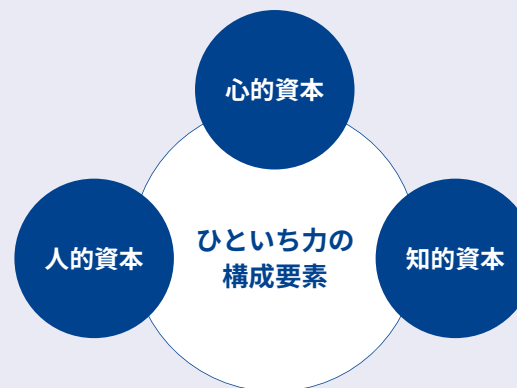
め、安定した採用を行い、人材を育て続けることも私たちの責務であると認識しており、**充実した教育プログラムの整備やダイバーシティ推進**にも、引き続き積極的に取り組んでいきます。

[研修体系 ▶ P49](#) [ダイバーシティ推進 ▶ P50](#)

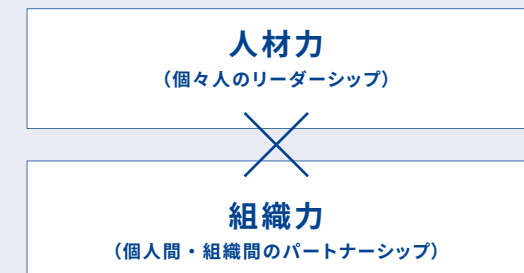
健全な経営活動の推進

ガバナンスの進化で 「ひといち力」を最大化させる

「ひといち力」を更に進化させていくためには、まずは経営層が「関電工が果たすべき社会的役割とは何か?」ということについて共通認識を持つことが重要だと考えます。ボードメンバーで率直な意見をぶつけ合うことも大切ですし、部下や若手の意見に耳を傾け、必要な施策を着実に進めていく必要もあります。こうした責任の所在を明確にするため、2023年7月からチーフ・オフィサー制度を導入しました。次期中期経営計画に向けては、同制度を通じて各部署がそれぞれ実施してきた取り組みに全社大で横串を通し、戦略機能の



ひといち力の定義



社長メッセージ

更なる強化を図っていきます。

また、安全・品質の確保やコンプライアンスの徹底が事業の大前提であり、当社グループのみならず協力会社も含めた意識の共有が必要であると考え、VR技術やスマートデバイスを活用した安全・品質管理教育を拡充するとともに、コンプライアンス意識の醸成とリスクマネジメントの実効性向上に努めています。

こうした課題については、ボードメンバー全員で共有し、企業経営、ファイナンスや法令等、各分野に精通した社外取締役・監査役と密

に対話を重ねながら、**コーポレート・ガバナンス**の強化に継続して取り組み、ステークホルダーからの信頼を高めていきたいと考えています。

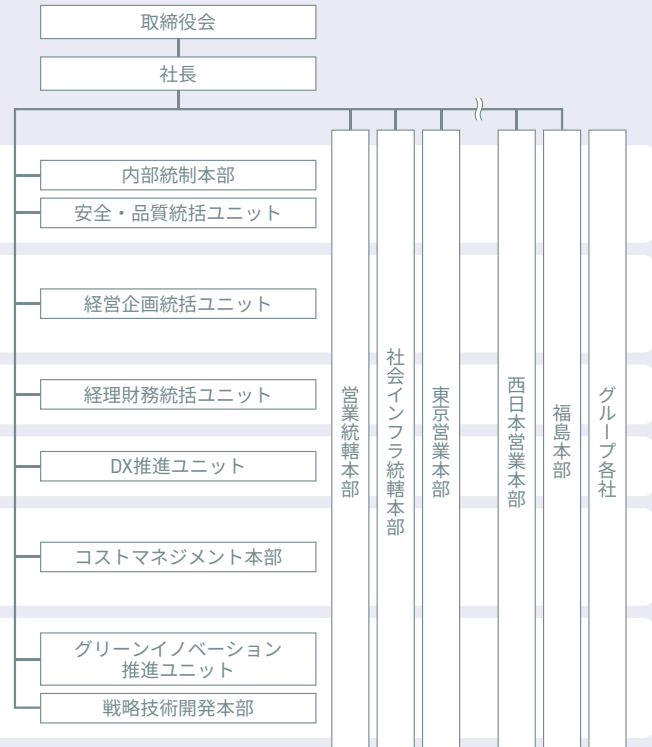
コーポレート・ガバナンス ▶ P59

また、更なる企業価値の向上のためには、資本コストや資本収益性を意識した経営の重要性が増していることも十分に認識して、次期中期経営計画では収益力の強化を図るとともに、株主の皆様への還元と成長投資のバランスを勘案しながら、ROEやPBRにも目配りし、資本効率の更なる向上に努めます。



組織全体に横串を通す チーフ・オフィサー制度

最高リスク管理責任者 (CRO)	リスク管理の統括
最高戦略責任者 (CSO) 最高人事責任者 (CHRO)	グループ経営戦略の立案・推進 人事戦略の立案・推進
最高財務責任者 (CFO)	財務戦略の立案・推進
最高デジタル責任者 (CDO)	DX戦略の立案・推進、 IT環境の整備・最適化
最高コストマネジメント責任者 (CCO)	利益創出力強化に向けた 戦略の立案・推進
最高グリーンイノベーション責任者 (CGIO)	グリーンイノベーション 戦略の立案・推進



ステークホルダーの皆様へ

グリーンイノベーション企業の実現に向け、 変革を加速させていきます

“次世代の関電工グループ”に成長するために、課題のあるところはしっかりと「かわり」、「未来をつくる」準備をしてきました。労働人口の減少や脱炭素化、DX化などを背景にあらゆる産業構造がわりゆく中で、社会インフラのあり方も変化し、都市設計の効率化が進んでいます。これに貢献することは、当社にとって大きな成長ポテンシャルであると確信しています。言い換えれば、あらゆるステークホルダーの皆様とともに社会インフラを作ってきた関電工グループの新しい使命であるとも言えるでしょう。

将来に亘って持続的に成長するとともに、勇気をもって「かわって」いく当社の姿、そして大切にしている最大の強み「ひといち力」を、株主・投資家を始めとしたステークホルダーの皆様に向けて、ますます丁寧にお伝えしていきたいと思えます。「グリーンイノベーション企業」を目指して挑戦し続ける関電工グループに、どうぞご期待ください。

SECTION 1

価値創造ストーリー

- 13 グリーンイノベーション企業へ向けて
- 14 価値創造プロセス
- 15 関電工のビジネスフィールド
- 16 **特集** ひといち力
- 22 資本の定義と方向性
- 23 バリューチェーン
- 24 重要なステークホルダー
- 25 マテリアリティ（重要課題）
- 26 マテリアリティ特定プロセス

GREEN INNOVATION COMPANY

グリーンイノベーション企業へ向けて

関電工が創立100周年を迎える2044年の社会は、現在よりも環境保護や省エネルギーへの志向性が高まり、ニーズも更に多様化しているものと想定しています。そのような社会において関電工グループは、総合設備のノウハウ深化と次世代技術の探求により、お客様と社会に更なる付加価値を提供してまいります。

グリーン
イノベーション
企業

脱炭素社会を実現し
社会課題の解決へ

取り組みの方向性

建築設備 × 社会インフラ

エネルギーとICTの
融合による
ソリューション

設備やエネルギー
利用の見える化と
スマートな運用・監視

設備構築後の運転管理、
廃棄までをカバーする
ストックサービス

エネルギー分野 **既存領域**

電気

空調・給排水

通信・ネットワーク

土木

再生エネルギー

ICT技術 **付加要素**

保安・監視・最適運転

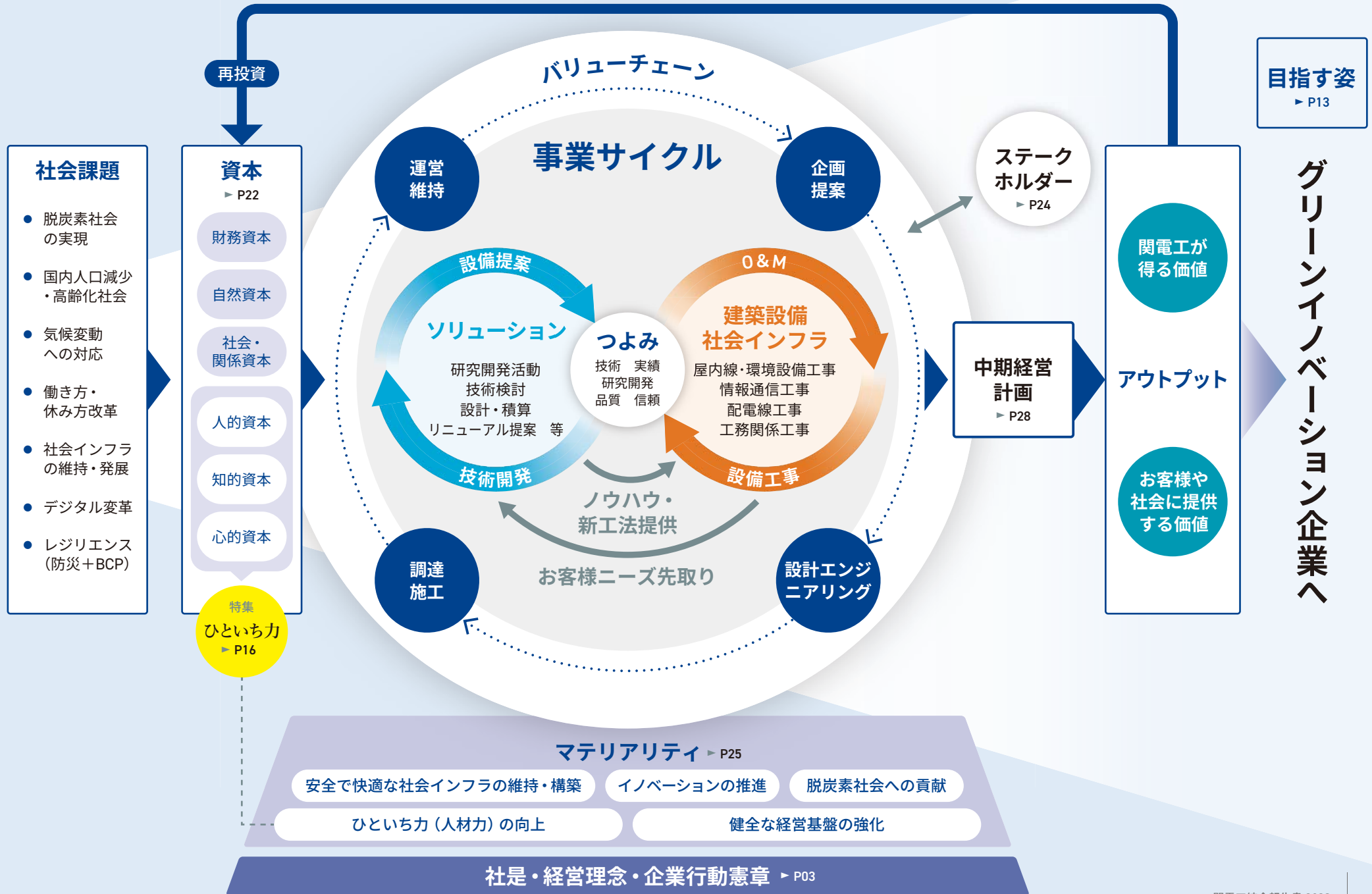
拠点・群管理

省エネ・資源循環

需要予測・自家消費

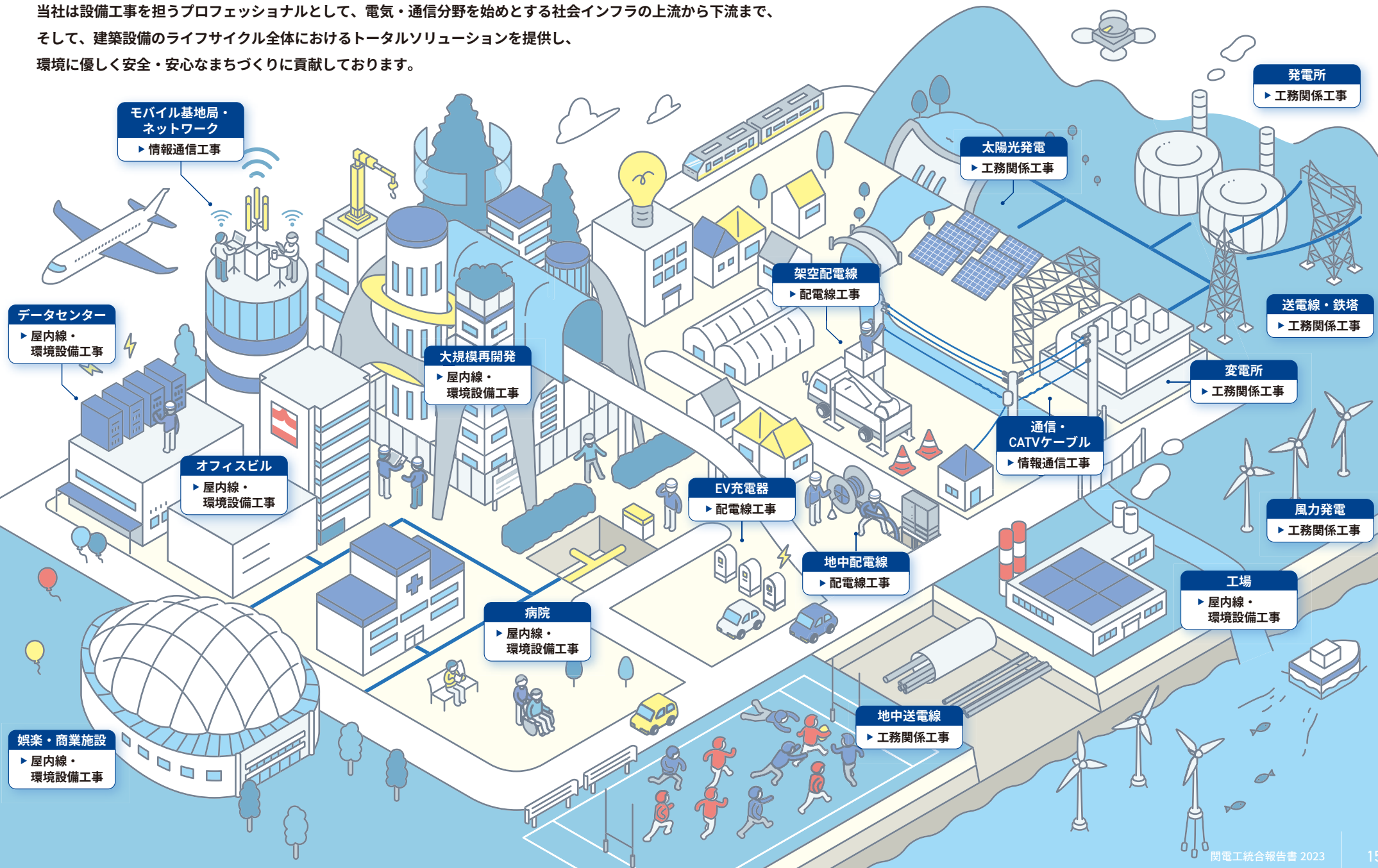
データ分析・活用

価値創造プロセス



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・通信分野を始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。



関電工を支える人的資本



ひといち力

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。

社是について ▶ P03



社員のほか、協力会社を始めとする
サプライヤー、ビジネスパートナー

人的資本

ひといち力

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

特集

ひといち力

基本的な考え方

「ひといち力」とは、社員はもとより、株主、お客様、地域社会など全てのステークホルダーの“豊かさや幸福”を実現する力。

当社が創立以来培ってきた技術、信念、そしてこれらを“かたち”にしていくための組織力などから構成されています。



人的資本

ひといち力

心的資本

知的資本

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

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
“豊かさや幸福”を
実現する力



特集

ひといち力

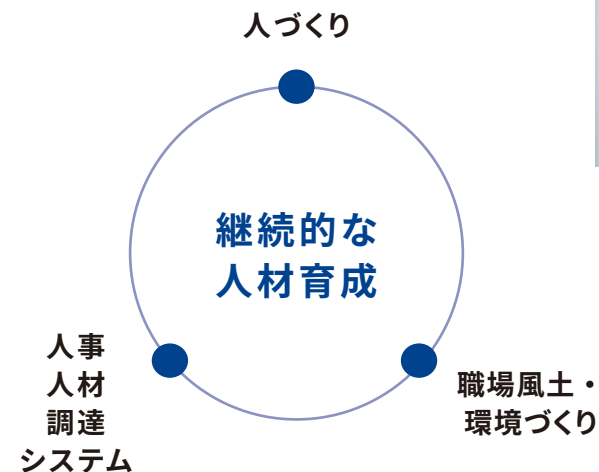
ひといち力向上へむけて

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



特集 **ひといち力**

めざす人材像

ひといち力を向上させるため、要員計画、人材育成計画に基づき、関電工らしさを持った、社是・経営理念を体現できる人材を輩出します。



社会の信頼を支え・創造する プロフェッショナル人材

インフラを守るという使命感をもち、
社会やお客様と真摯に向き合う人材

ニーズから問いを立て、試行錯誤を通して
価値を生み出す人材

技術・技能を研鑽・体系化し、
対話を通して伝承する人材

人と技術を支え・つなぐ マネジメント人材

社内外の様々な情報にアクセスし、
課題を設定する人材

パートナーとの対話を通して
課題を解決する人材

高い専門性と広い視野を活かし、
次世代に貢献する人材

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

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

特集

ひといち力

具体的な取り組み

ひといち力向上のために行っている具体的な取り組みを紹介します。

1

経営戦略と「ひといち力」を 連動させる取り組み

- 定期採用による増員、
施工本部と協働した中途採用の展開

人的資本

- マネジメント研修体系の充実

知的資本

心的資本



次世代リーダー研修

主な指標や
実施例 | 2022年度
定期採用 330名 中途採用 81名

2

ダイバーシティ&インクルージョンの ための取り組み

- 女性管理職の増加

人的資本

- 男性育休取得促進

人的資本

- 障がい者採用強化と定着化へのフォロー

人的資本



家族参観日「関電工SunSunスクール」

主な指標や
実施例 | 2022年度
女性管理職数 28名 男性育休取得率 10.9%

3

リスク・学び直しの ための取り組み

- 専門分野の学び直しプログラム、
リスクリング研修

知的資本

心的資本

- シニア社員対象スキルアッププログラム

知的資本

心的資本



主な指標や
実施例 | 公募型研修プログラムの拡充

特集 ひといち力

具体的な取り組み ひといち力向上のために行っている具体的な取り組みを紹介します。

4

従業員のエンゲージメントを高めるための取り組み

- 社是・経営理念の理解浸透
心的資本
- 健康意識と健康増進に向けた研修・セミナー
人的資本
- 悩み・不安の軽減や仲間意識の醸成を図る研修実施
心的資本



元ラグビー日本代表キャプテンの廣瀬俊朗氏とともに開催したウォーキングイベント

主な指標や実施例 | 健康増進施策（ウォーキングイベント等）の実施

5

時間や場所に捉われない働き方を進めるための取り組み

- リモートワークの継続
人的資本
- スマートフォンと業務システムの連携充実（全従業員対象）
人的資本



主な指標や実施例 | スマートフォンに対応した業務システムの拡大

6

組織間の連携を高めるための取り組み

- 人材の部門間シフト、部門横断型の会議体、タスクの運用
知的資本
- グループ会社、協力会社と合同の技術研修
知的資本



技術・技能競技大会

主な指標や実施例 | 2022年度 グループ会社・協力会社の合同研修受講者数 約4,900人

7

サプライヤーとの信頼関係を高めるための仕組み

- 情報発信と対話チャンネルの充実
人的資本
 - 物価上昇、納期遅延などへの対策協議
人的資本
- ▶ 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト
<https://www.biz-partnership.jp/>



主な指標や実施例 | パートナーシップ構築宣言への登録

資本の定義と方向性

財務資本

経営を支える財務基盤

2023年3月31日現在

INPUT 具体例

- 総資産 4,878億円
- フリーキャッシュフロー 8億円
- 自己資本 2,983億円
- 有利子負債 157億円

2023年度

OUTCOME 将来の方向性

- 営業利益 360億円
- ROIC 8%以上
- ROE 8%以上
- 配当性向 30%以上

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

2023年3月31日現在

INPUT 具体例

- 再生可能エネルギー発電所数 22カ所
- 総発電設備容量 66.8MW
- ▶ 発電事業
<https://www.kandenko.co.jp/business/tec-service/generate-electricity>

2050年

- 温室効果ガス排出量 実質ゼロ

2030年

- 温室効果ガス排出量 △50% (2020年度比)
※いずれもScope1、Scope2が対象

社会・関係資本

地域に密着した事業推進体制

INPUT 具体例

- 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 将来の方向性

- 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

人的資本

ひといち力 ▶ P16

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

2023年3月31日現在

INPUT 具体例

- 技術士 204名
- 1・2級電気工事施工管理技士 2,235名
- 第一種電気工事士 2,395名
- 1・2級管工事施工管理技士 175名
- 1・2級土木施工管理技士 408名

OUTCOME 将来の方向性

- 技術・技能を組み合わせ新たな価値を想像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

知的資本

ひといち力 ▶ P16

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 具体例

- 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 17億円
- 特許 (商標除く) 147件

OUTCOME 将来の方向性

- 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

心的資本

ひといち力 ▶ P16

社会やお客様と向き合い、やり遂げるための使命感

INPUT 具体例

- 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 将来の方向性

- 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

設計・エンジニアリング

工事施工・計画実行

運営・維持・修繕

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

社会インフラ工事部門
建築設備工事部門

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。

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。

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。

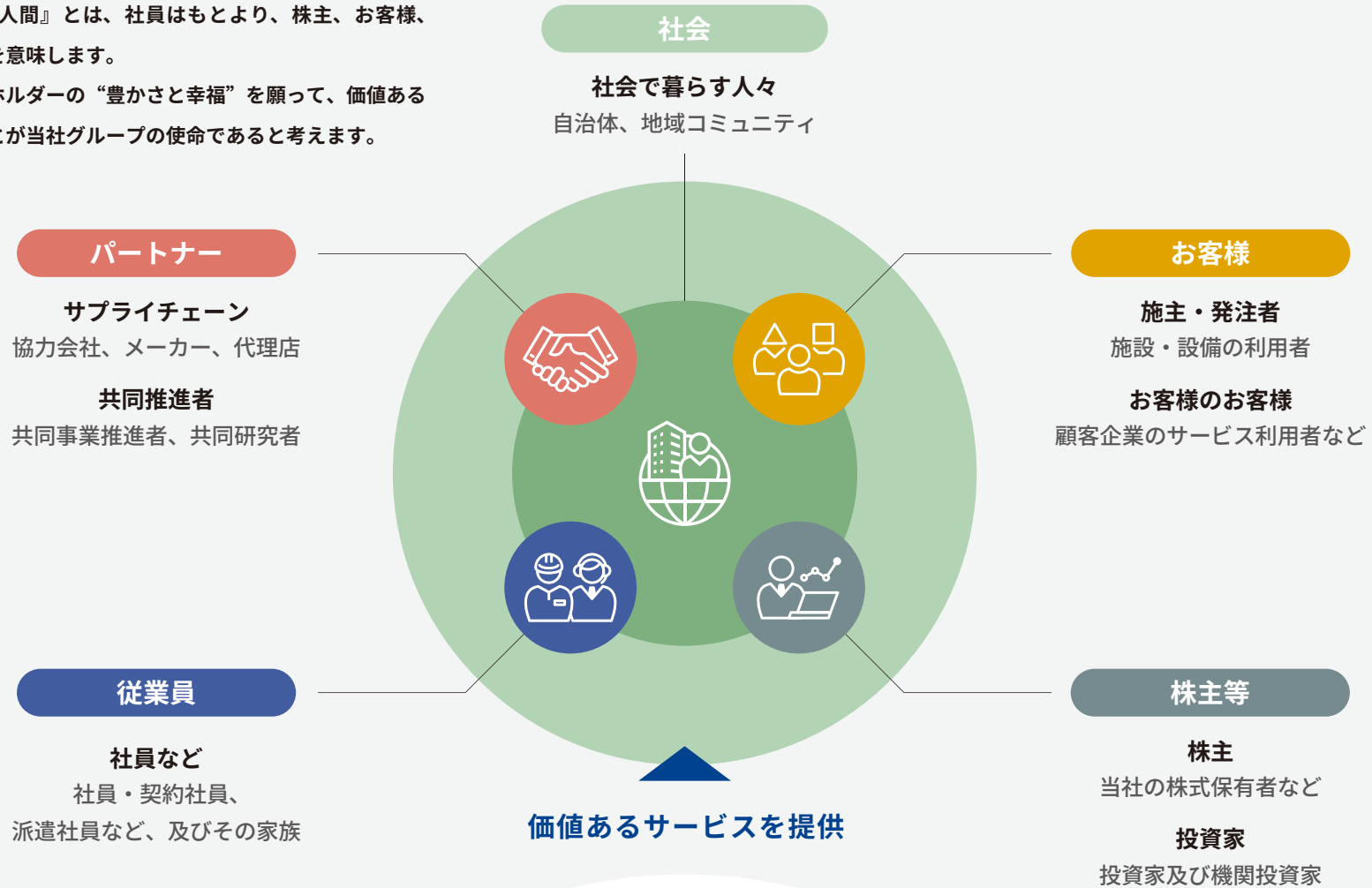
幅広い知識を保有するプロフェッショナル人材とグループ会社を含めたサポート体制による充実したアフターサービスを提供。

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“豊かさや幸福”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。

※社是について ▶ P03



関電工グループ

▶ グループ会社
<https://www.kandenko.co.jp/company/affiliated-company>



マテリアリティ（重要課題）

安全で快適な社会インフラの維持・構築



関電グループは、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
- 都市型データセンター開発事業への取り組み

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

脱炭素社会への貢献



関電グループは、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、工場を始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

イノベーションの推進



関電グループは、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

ひといち力（人材力）の向上



関電グループは、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・資材調達先を始めとするパートナーと関電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

健全な経営基盤の強化



関電グループは、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

※詳細については下記をご参照ください。

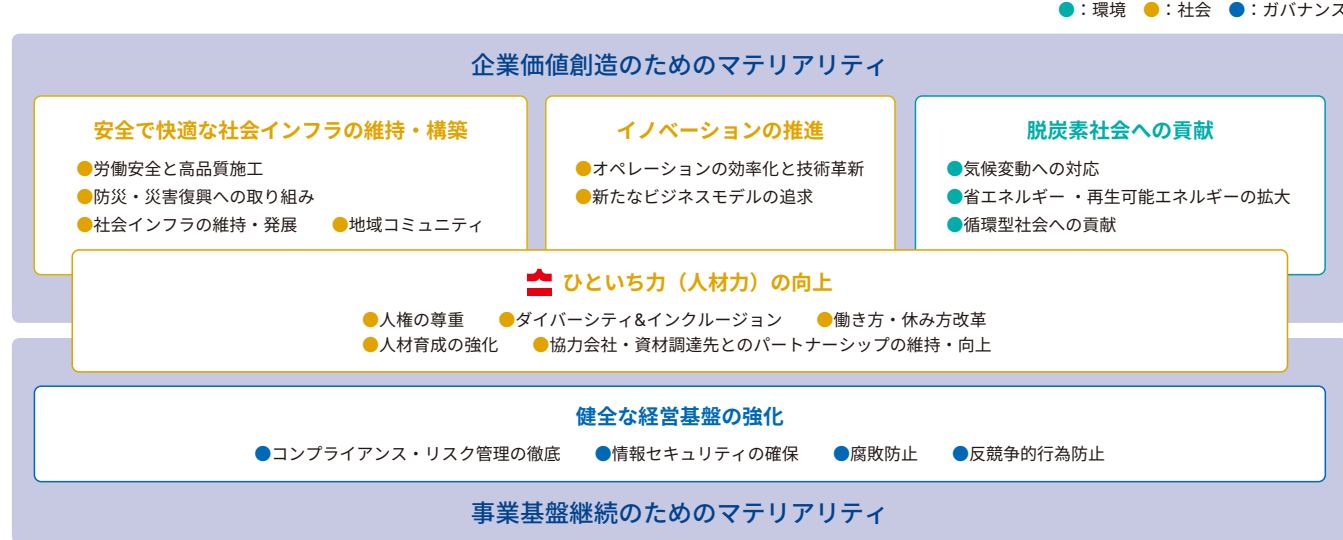
▶ サステナビリティ
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability>



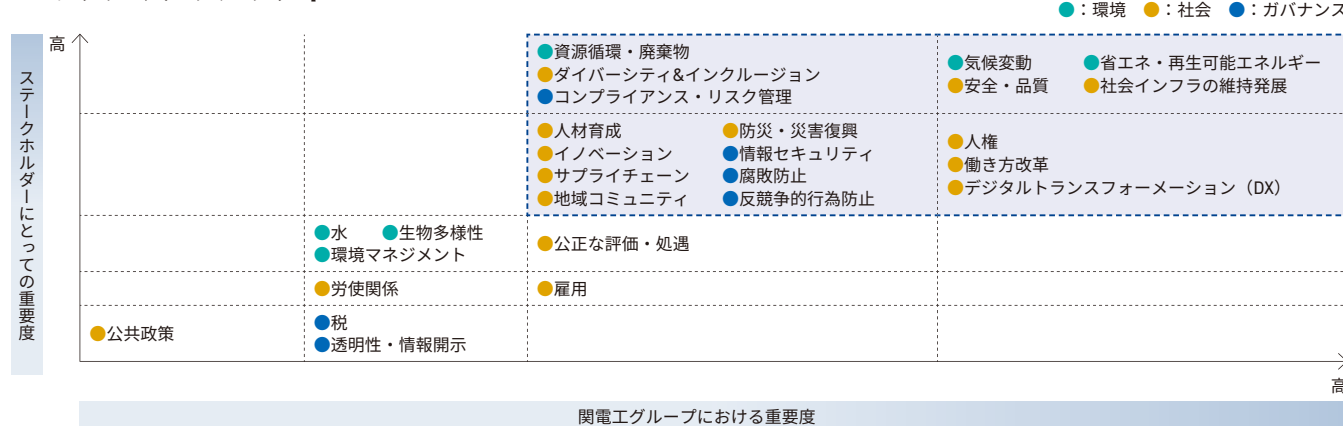
マテリアリティ特定プロセス

当社は、社会課題を客観的に認識した上で、サステナビリティの観点からリスクと機会の分析を行い、5つのマテリアリティと18のサブマテリアリティを特定しました。
このマテリアリティとともに、サステナビリティの観点から方針・施策の管理を行い、経営会議や取締役会においても、進捗状況や新たな取り組みについて議論してまいります。

5つのマテリアリティと18のサブマテリアリティ



18のサブマテリアリティ



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

経営企画部を始めとする主管部門から構成される「ESG推進委員会」を設置し、ISO26000、GRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、SDGsなどを参照・分析し、社会課題を抽出しました。

STEP 2 社会課題の重要度評価

STEP 1で抽出した社会課題について、「ステークホルダー（社会）にとっての重要度」と「関電グループにおける重要度」の2つの視点から重要性が高い課題を特定しました。

STEP 3 施策の検討と妥当性評価

STEP 2で特定した課題に対して、中期経営計画との関連性も踏まえながら施策を検討するとともに、評価の妥当性を確認するため、外部有識者にも意見を伺い、課題の見直しを実施しました。

STEP 4 マテリアリティ（重要課題）の特定

経営会議、取締役会での審議・検討のもと、関電グループが事業を通して取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を定めました。取り組み状況や事業環境を踏まえ、今後も継続的に見直しを実施していきます。

SECTION 2

価値創造への取り組み

28 2021-2023年度中期経営計画

30 財務戦略・資本政策

32 部門別の事業概要

33 部門別の概況

建築設備工事部門：

- 屋内線・環境設備工事

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

41 研究開発活動

2021-2023年度中期経営計画

かわる。

そこから未来をつくる

100周年

2044

グリーン
イノベーション
企業へ

グリーンイノベーション企業 ▶ P13

建築設備

社会インフラ

2022

2023

2021

数値目標と進捗

売上高 実績 **5,415億円** ▶ 目標 **5,770億円**

営業利益 実績 **327億円** ▶ 目標 **360億円**

ROE 実績 **7.3%** ▶ 目標 **8%以上**

ROIC 実績 **7.0%** ▶ 目標 **8%以上**

配当性向 実績 **30.9%** ▶ 目標 **30%以上**

エネルギー消費量 実績 **△20.2%** (2009年度比) ▶ 目標 **△30%** (2009年度比)

消費電力再エネ率 実績 **4.1%** ▶ 目標 **15%以上**

重点方針

- 01 生産性革新
- 02 総合力発揮による収益基盤の再構築
- 03 将来の成長基盤強化
- 04 健全な経営活動の推進
- 05 ひといち力の向上

定量計画

半導体関連の大型工場竣工や、再生可能エネルギー関連工事の進捗などにより増収増益を達成。特に、利益面についてはいずれも公表値を上回ることができた。

定性計画

総合力発揮による収益基盤の再構築が更に進展。業務プロセス改革を始めとした生産性革新及び働き方・休み方改革の実現が急務。

2021-2023年度中期経営計画

中期経営計画の進捗状況

中期経営計画への具体的な取り組みとして、可視化された豊富な営業情報に基づく市場動向の分析を行い、半導体・データセンター・物流などの成長分野に対する提案型営業活動の強力な展開や、リニューアル工事の受注獲得に注力しました。引き続き、2044年に控える100周年を見据え、グリーンイノベーション企業へ向けた取り組みを加速していきます。

重点方針	重点項目	2022年度の主な取り組み	関連マテリアリティ ▶ P25	
01 ▶ 生産性革新	<ul style="list-style-type: none"> 業務プロセス改革 施工技術革新 デジタル技術の徹底活用 	<ul style="list-style-type: none"> テクニカルアシスタントチームによる施工図作成、技術検討 サイトワークアシスタントチーム新設によるバックオフィス化拡充 測定記録支援システム「BLuE」の活用 6Goセンターの活用拡大に向けた設備拡充・機械化 現場支援システムの改良、ペーパーレス化の進展 データマネジメントに向けた情報分析基盤の整備 	 イノベーションの推進	 ひといち力の向上
02 ▶ 総合力発揮による収益基盤の再構築	<ul style="list-style-type: none"> 提案力強化 利益創出力強化 施工力強化 	<ul style="list-style-type: none"> 営業情報量の適正管理及び確保・活用 カーボンニュートラル需要等を捉えた提案営業の強化 好調業種・企業からの順調な受注獲得 グループ会社との協働・連携 初期段階からのVE・CD検討実施の定着 生産性指標の活用 	 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
03 ▶ 将来の成長基盤強化	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素・防災+BCP分野におけるプレゼンス確立 海外事業の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減に配慮した組織・営業体制の整備 EV関連工事の提案件数増加 カーボンニュートラル関連研究開発の実施 ローカル5Gラボの活用拡大 海外人材の採用拡大と育成 交通・電力インフラ分野への進出 	 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
04 ▶ 健全な経営活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全 安全 品質 情報セキュリティ コンプライアンス 財務資本 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費量削減の促進 安全活動のチェック&フォロー 設備事故・品質不良の発生防止に向けた取り組み実施 グループ全体の情報セキュリティ活動推進 研修等によるコンプライアンス意識向上 	 健全な経営基盤の強化	 ひといち力の向上
05 ▶  ひといち力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が能力を発揮できる制度づくり 魅力ある職場と多様な働き方 未来をつくる人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> 多様性拡大に向けたダイバーシティの推進 女性活躍の推進 グループ会社共同のアサーティブコミュニケーション研修開催 若年層社員の育成強化・早期戦力化に向けた各種研修、OJT教育による人材育成の推進 	 健全な経営基盤の強化	 ひといち力の向上

財務戦略・資本政策

着実な結果を足がかりに
目指す姿へ向け歩み続けます

2022年度振り返り

着実な施工進捗により増収増益を達成
ROE、ROICの向上を目指す

完成工事高においては、大型半導体工場の竣工に加え、再生可能エネルギー関連工事が進捗したことにより増収となりました。利益面においては、手持ち工事の着実な進捗と積極的なVE・CD提案などに務めた結果増益となり、3年ぶりの増収増益を達成することができました。

手元資金については、工事量増加、大型案件の受注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及び環境負荷軽減への投資を行ったことで減少しました。

自己資金以外の調達手段としては、金融機関からの借入金为中心となっており、自己資本比率は61.2%と、安全性の高い財務状況を維持しています。

2023年度は中期経営計画の最終年度であり、完成工事高、利益ともに高い目標を掲げており、手持ち工事の着実な進捗と、利益の更なる創出により達成を目指してまいります。

同様に、収益性・効率性に関しても中期経営計画ではROE8%以上、ROIC8%以上を目標に掲げていますが、達成のために、PL重視の経営からBS重視の経営へシフトしていくことが重要だと考えます。完成工事高と利益の関係だけでなく、投下した資本を適切に把握し各事業の評価に努めていきます。

また、PBR向上に関しても、ROEが株主資本コストを上回れば、

PBRが1倍を超えるとされていますので、株主の要求リターン水準を満たすため、ROEの更なる向上に努めていきます。

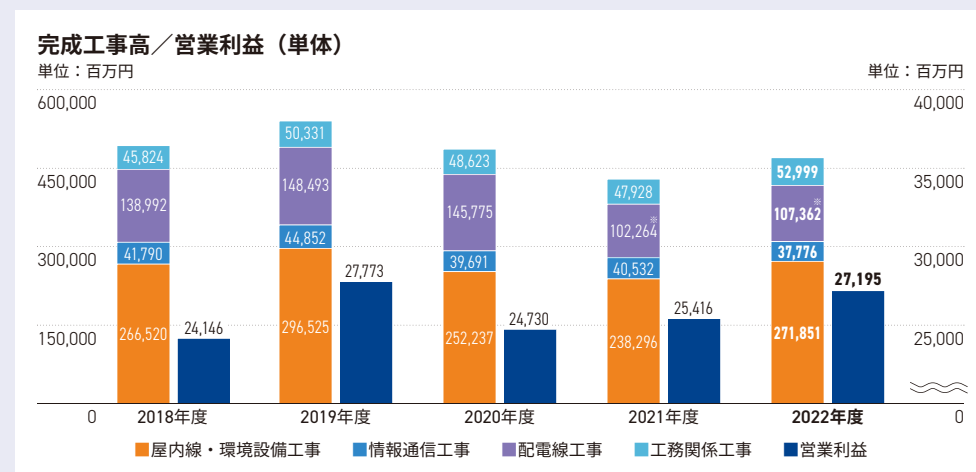
中期経営計画の進捗について

目標達成に向けてデジタル化・効率化を推進

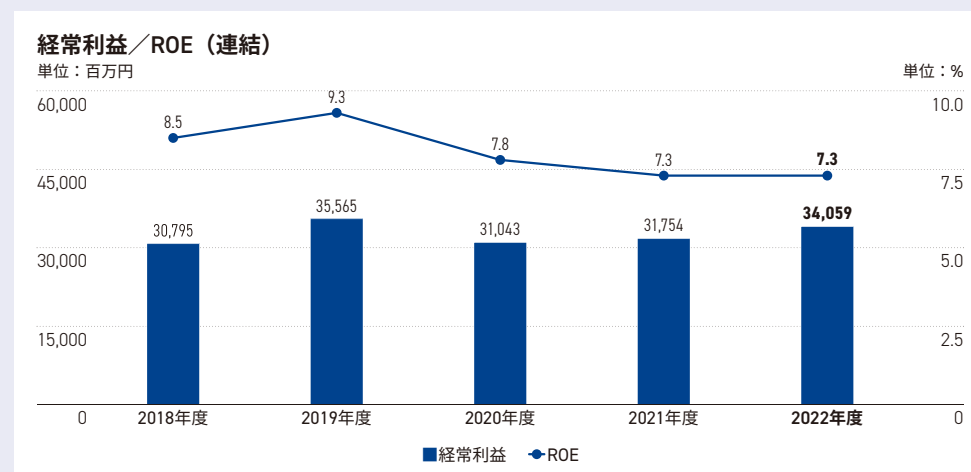
収益力強化に向けては、収支目標をセグメント別、事業所別、件名別などに細分化し、具体的かつ定量的な取り組みを設定するとともに、工事進捗管理の徹底によるコストマネジメント方策を推進してまいります。

加えて、工事量に応じた要員の適正配置、現場業務のシステム化など、現場への支援体制強化による生産性向上を目指します。これら収益性強化施策に伴うキャッシュの創出と売上債権などの運転資本の管理強化により、健全な自己資本比率を維持し財務基盤の強化を図ります。

課題としては、旺盛な国内建設需要を背景に新規受注は好調ですが、資機材費、人件費の高騰によりコスト面では厳しい状況が続い



※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。



財務戦略・資本政策

ており、安定的な利益獲得が重要と考えます。

重点方針である生産性革新の実現を目指すためには、デジタル化の推進による抜本的な業務プロセス改革やプレハブ化・ユニット化、バックオフィス化による施工管理・現場作業の効率化が必要不可欠です。加えて、将来の成長基盤強化に向け脱炭素・防災・BCPを含めたソリューション力の強化にも取り組み、関電グループ一丸となって2023年度の業績目標達成に努めます。

株主還元について

安定した配当の継続を目指して

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、業績や経営環境等を考慮しながら実施しています。

2023年度の配当は、中期経営計画に掲げる連結配当性向30%以上を目標とし、株主の皆様へ積極的な利益還元を図っていきたく考えております。

人的資本に対する投資

「ひといち力」向上へ向けた取り組みを加速

当社は「人間第一」を社是とし、社員はもとより株主、お客様、地域社会など全てのステークホルダーの豊かさや幸福を実現するため「ひといち力」の向上に努めております。

「ひといち力」向上のため、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行っております。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下、課題抽出と改善、計画・方針へのフィードバックを行っております。

グリーンイノベーション企業の実現に向けて

カーボンニュートラル社会へ向けた
総合設備企業としての社会貢献

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ます。

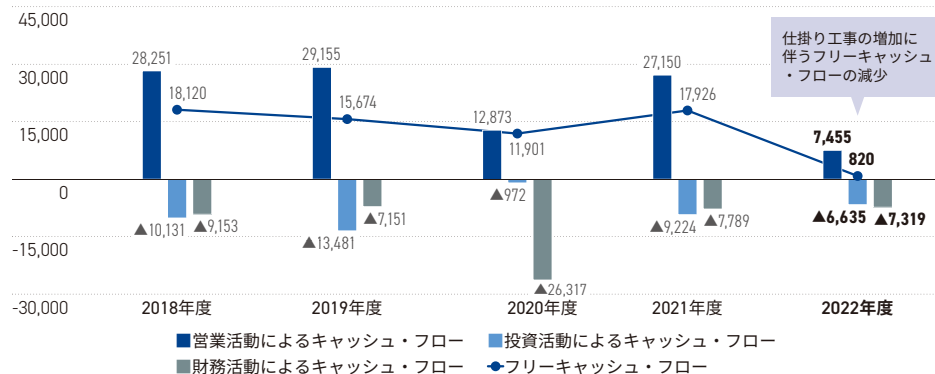
綿密かつ多角的な市場分析を行い、事業の成長性・収益性などを総合的に勘案し、既存事業の見直しと、新規事業への進出を検討していきます。

総合設備企業として培ってきた技術・技能を活用し、これまでもお客様設備の脱炭素化や社会インフラのレジリエンス強化に努めてきました。これらの経験を活用し、持続的社会的の実現に貢献するため、今後もカーボンニュートラルの分野を中心とした研究開発や新規事業への積極的な投資を推進してまいります。

中長期的な企業価値向上のためには、株主・投資家を始めとするステークホルダーとの建設的な対話が重要と考えます。事業やビジョン、中期経営計画の進捗、ESGへの取り組みなどについて、積極的に対話を行うとともに、いただいた意見を真摯に受け止め、今後の経営に活かしてまいりたいと思っております。

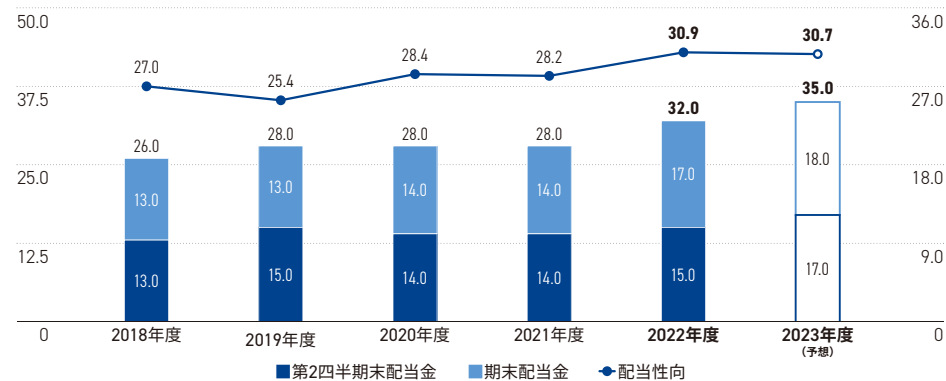
キャッシュ・フロー（連結）

単位：百万円

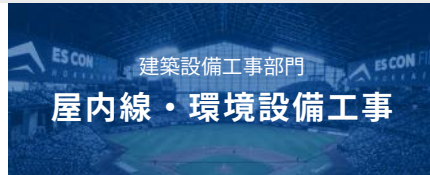


配当の状況

単位：円

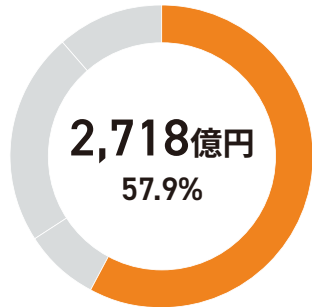


部門別の事業概要



▶ P33

売上構成



事業概要

オフィスビル、工場、ホテル、デパート、劇場、病院など様々な建物における電気、空調・衛生、計装設備の新設・増設はもとより、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。

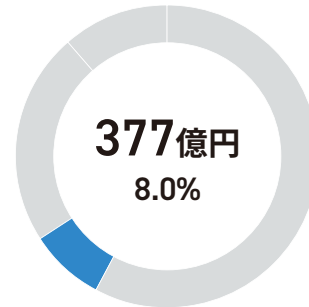
得意先

建設会社 不動産ディベロッパー
製造業各社 官公庁 他



▶ P35

売上構成



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。

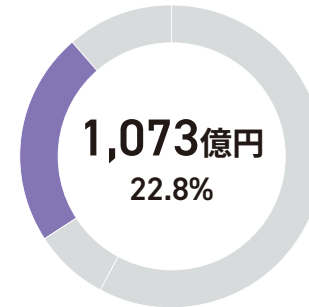
得意先

携帯電話事業者 CATV事業者
官公庁 電力会社 通信事業者 他



▶ P37

売上構成



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おります。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。

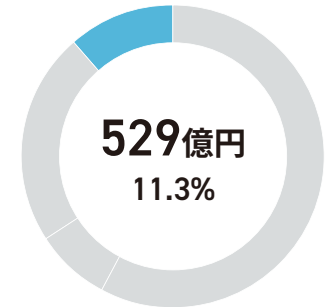
得意先

電力会社 他



▶ P39

売上構成



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

建築設備工事部門 | 屋内線・環境設備工事



ES CON FIELD HOKKAIDO (北海道)

©H.N.F.

現場の業務プロセス改革を積極的に推進し、幅広いプロジェクトで「エネルギーのトータルソリューション」を提供します。

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

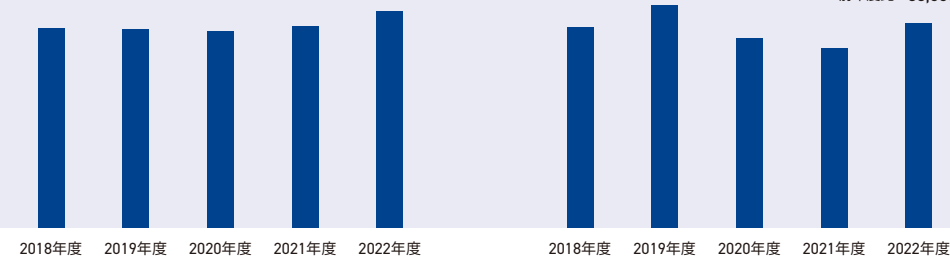
2022年度完成工事高 **271,851**百万円 | 前年度比 **114.1%**

新規受注高

288,620百万円
前年度比 +20,971百万円

完成工事高

271,851百万円
前年度比 +33,555百万円



2022年度の振り返り

成長分野の工事の獲得などにより、**新規受注高及び完成工事高は増加**

建築設備工事部門では、新規受注高・完成工事高ともに順調に増加しました。新規受注高については、屋内線工事分野において半導体や電子部品、データセンターなどの好調業種に関連する大型建設工事を獲得したこと、環境設備工事分野において再開発案件、病院等の建設工事を計画通り獲得できたことなどから、前年度を上回る結果になりました。また、完成工事高については、半導体分野を中心とする複数の製造業工場において手持ち工事が進捗したことに加えて、東京・横浜・大阪など大都市圏における再開発事業も本格的に稼働したため、前年度比で大幅な増加になりました。

建築設備工事部門 | 屋内線・環境設備工事

中期経営計画の進捗状況

現場の業務プロセス改革に挑み、
生産性向上による持続的成長を目指しています

中期経営計画で掲げた重点方針である「総合力発揮による収益基盤の再構築」及び「将来の成長基盤強化」においては、豊富な受注・施工実績に基づく知見を最大限に活かし、半導体・バッテリー工場やデータセンターなどの成長分野では、引き続き受注量を伸ばせるよう、営業力・技術提案力の強化を図っています。また、CO₂排出量削減や電気料金の最適化などのお客様のニーズに的確に応えるため、既存設備の更新と合わせた「創・蓄・省エネルギー」技術のセット提案に力を注いでいるところです。

次に、生産性革新では、時間外労働の上限規制遵守に向け、現場の業務プロセスを見直すとともに、施工要員の負担を軽減する取り組みを多面的に進めています。これまで推進してきたDX化・バックオフィス化に加え、電設部材の切断・孔あけ加工などの作業を予め現場外で実施するプレハブ化・ユニット化工法の採用についても、現場への供給体制を整備・拡充しています。施工時の省力化・省人化を先導する専門チームを本社に設置し現場と密に連携をとることで、プレハブ工場（6Goセンター）にて製作した加工品の活用現場の拡大に取り組んでいます。

屋内線・環境設備工事の成長戦略

追い風

- コロナ禍で落ち込んだ民間建設投資は緩やかに回復傾向
- 脱炭素化を目的とした設備投資、半導体及びデータセンター関連の投資が増加

向かい風

- 銅建値や建設資機材の価格高騰の長期化
- 各国のインフレ及び金融引き締め政策を背景とした、世界経済の減速懸念

中外製薬(株)
中外ライフサイエンスパーク横浜
(神奈川県)



また、2024年度以降の勤務を社員が先行体験できる機会を設け、時間外労働の発生原因を今まで以上に詳細に洗い出した上で、実効性ある現場支援策につなげていきます。短期的には、地域を跨いだ弾力的な要員配置を継続して人材を確保すると同時に、中長期的な人的資本向上のために、並行して新卒派遣採用の実施やチューター制度による個別指導者教育を計画するなど、人材育成に関する新たな取り組みを行っています。

グリーンイノベーション企業を目指して

ICTやデジタル技術の活用・DX化を推進し、
業界が抱える課題の解決に率先して取り組みます

今後、建設業界におけるDX化が大幅に進展することが予想されます。当社としても、ICTやデジタル技術を徹底活用し、業務プロセスの大胆な見直しを実践していきます。中期的には、バックオフィス機能とロジスティクス機能を併せ持つ「集中コントロールセンター」を設置し、現場管理業務の部分的な移管を検討しています。「現場業務の分業化」と「現場標準化施工への転換」を実現させ、更なる生産性の向上と働き方改革の両立を図っていきたく考えています。

加えて、政府方針に基づき、自動車・半導体・データセンター等の建設投資が今後も継続するとともに、カーボンニュートラル需要は今後ますます多様化していくと見込んでいます。こうした社会の変化やお客様ニーズの多様化に即した事業運営を実践すべく、「モニタリングに基づくエンジニアリング・ソリューション提案」を軸にした営業スタイルへの変革に取り組み、エネルギー全般に関わる「企画・提案・施工・保守・監視・制御」を提供可能な「トータルソリューションサービス」を目指していきます。

グリーンイノベーション企業へ向けた
具体的な取り組み

- 事務所ビルや商業施設、製造業工場における業務・産業用蓄電池等の導入支援
- 省エネを追求したグリーンデータセンターにおける電気・空調設備の導入支援
- 再生可能エネルギー設備の「リパワリング」提案
- 既存設備における「スマート保安」の技術確立並びに体制構築
- 新たな「エネルギー監視・計測」システムの開発



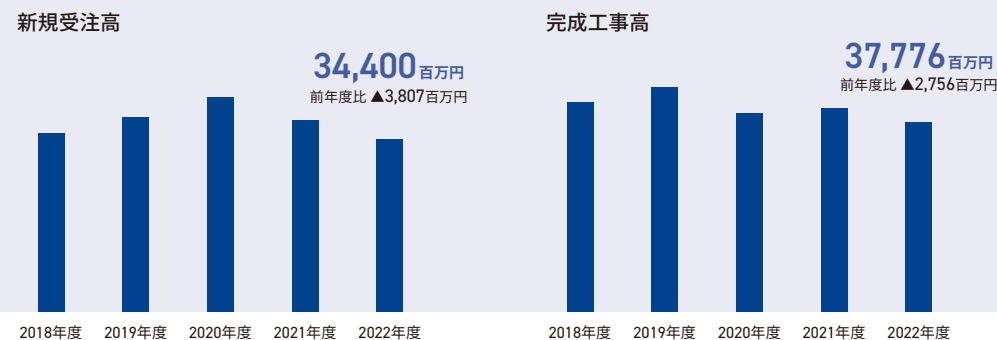
携帯電話基地局新設工事（千葉県）

次世代の通信技術で、
デジタル社会を支える
最適なネットワークインフラを
構築します。

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

2022年度完成工事高 **37,776**百万円 | 前年度比 **93.2%**



2022年度の振り返り

新たな領域にも挑戦し、受注量の着実な増加に努めています

情報通信工事の受注環境については、高速道路の老朽化対策関連工事が引き続き堅調だったことや、東京電力が進めるスマートグリッド・レジリエンス強化を受け光ケーブル工事が増加したものの、半導体不足による携帯電話事業者の基地局設置工事の減少や、CATV事業者の大型伝送路工事が一巡したことなどが影響し、新規受注高、完成工事高ともに前年度を下回る結果となりました。

今後については、受注量を着実に増加させるため、東京電力や携帯電話事業者などの大口顧客の動向を注視し受注獲得を目指すとともに、高性能な無線システムであるローカル5Gを利用したソリューションの提供や、EV充電器拡充などで大幅な拡大が期待されるカーボンニュートラル関連工事への営業活動を積極的に展開してまいります。

社会インフラ工事部門 | 情報通信工事

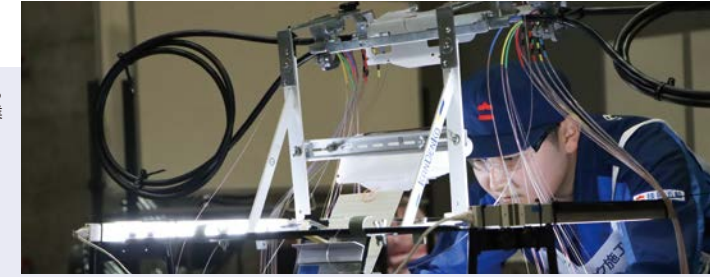
中期経営計画の進捗状況

マルチスキル人材を育成し、 脱炭素社会を支える技術の更なる向上を目指します

生産性革新は、中期経営計画における重点方針の要であり、力を入れて取り組んでいる領域です。具体的には、2021年度に導入した現場支援システムの性能を更に向上させ、現場状況の効率的な把握、ペーパーレス化等を推進するとともに、定型業務のRPA化、お客様も巻き込んだ業務プロセス改革などを精力的に実施しています。加えて、複数工種の業務に対応できるように社員のマルチスキル化を進め、フレキシブルな要員配置による生産性向上にも注力しています。これらの方策は、2024年度から適用される時間外労働の上限規制対策としても、大きな効果を発揮するものと考えています。

将来の成長基盤強化としては、ローカル5Gを中心としたソリューション提供力の強化が挙げられます。ローカル5Gは、その性能の高さから製造、医療、観光など多彩な分野での活用が期待されているものの、その導入に当たっては無線エリアの設計など多くのハードルを越えていかなければなりません。このため当社は、ローカル5Gに関するコンサルタントから免許の取得、システム設計、施工、保守・

技能五輪全国大会における
光ケーブル接続作業



運用までお客様を幅広く支援できるよう、様々な努力を重ねています。その一環として、2022年4月に開設した実証実験施設「ローカル5Gラボ」では、ローカル5Gの性能や利便性を体験可能なデモンストラーションに加え、当社がこれまで蓄積してきた無線通信関連の技術・ノウハウをご説明するなど、お客様との対話を通じてソリューション提供やアライアンスの可能性を探っています。また、カーボンニュートラル関連工事についても、国際公約であるCO₂排出量削減に向けて大幅に拡大していくことが見込まれるため、携帯電話基地局等の電源工事で培った技術を活用し、EV充電器設置工事や蓄電池工事の獲得に努めるとともに、自治体や東京電力と連携しVPPやPPA関連工事の受注を目指していきます。

中期経営計画の仕上げの年である2023年度の業績は、完成工事高410億円と予想しています。目標達成に向けて、通信ケーブル、移動体、CATVなどの分野における安定した工事量の確保と、収益力の向上に取り組んでまいります。

情報通信工事の成長戦略

追い風

- 東京電力のスマートグリッドなどによる光ケーブル工事の増加
- 「国土強靱化計画」の推進を始めたとして、レジリエンス対応のための施工領域の拡大

向かい風

- 円安、半導体不足やウクライナ情勢を要因とした資機材価格の高騰
- 景気動向等による携帯電話事業者の設備投資の変動

グリーンイノベーション企業を目指して

エネルギー運用を情報通信システムのトータルソリューションで支えます

カーボンニュートラルに向けた動きが活発化する中、エネルギーの効率的な連携制御に情報通信技術が広く活用されることが期待されています。当社としても、お客様ニーズに合致したエネルギー関連の情報通信システムを提供できるよう、これまで培ってきたエンジニアリング力及びソフトウェア技術力等の一層の強化や、開発基盤となる要員の能力向上、グループ内でのシナジー創出、更にはメーカー・システムインテグレーター等様々な技術・ノウハウを持つ企業と連携するなど多面的な取り組みを推進し、新たな価値の創造を目指してまいります。

グリーンイノベーション企業へ向けた 具体的な取り組み

- 地域課題解決型ローカル5G等の実現に向けた開発実証への参加
- 子会社化したネクストキャディックス(株)との連携による、情報通信領域のトータルソリューションサービスの提供
- 蓄電池遠隔監視システムなどの省エネルギー・省資源化に資するシステムの開発

社会インフラ工事部門 | 配電線工事



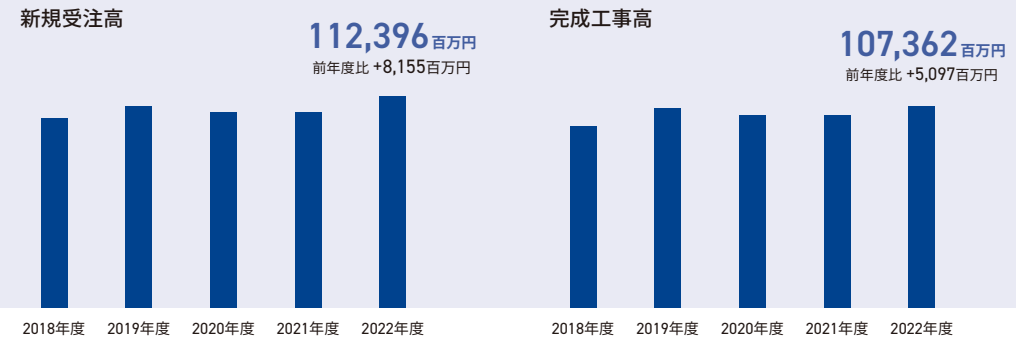
間接活線工法による架空配電線工事（茨城県）

脱炭素・レジリエンス社会の
実現に向けて、
盤石な施工基盤を構築していきます。

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

2022年度完成工事高 **107,362**百万円 | 前年度比 **105.0%**



2022年度の振り返り

豊富な手持ち工事量と成長分野の伸長を背景に前年度を上回る業績

配電線工事部門は新規受注高・完成工事高ともに、前年度を上回る好調な業績となりました。その要因の一つに挙げられるのは、レベニューキャップ制度開始を見据え配電設備の経年化対策工事が早期に発注されたことにより、架空・地中配電線工事ともに受注が伸長し手持ち工事を豊富に確保できたことです。加えて、地中配電線工事の稼働向上を目的とした綿密な工事計画や、架空配電線工事での作業密度向上に資する生産性向上施策が完成工事高の増加に結び付いています。また、一般得意先（東京電力以外）からの工事獲得についても、無電柱化に向けた電線共同溝PFI事業への参画や、EV充電器設置工事に対する積極的な営業活動などを推し進めた結果、成果を上げることができました。

社会インフラ工事部門 | 配電線工事

中期経営計画の進捗状況

**拡大する市場からの需要に応え続けるため、
生産性革新と人材育成により施工力を強化します**

生産性革新の実現に向けては、現場サポート体制の強化による業務プロセス改革を推し進めるとともに、モバイル端末やウェアラブル機器を使用したりリモートによる現場管理などデジタル技術の徹底活用を図っています。併せて、アシストスーツ・アシスト工具や小口径カーブ配管工法などの作業負担軽減に資する研究・開発に取り組んでいます。

また、収益基盤の再構築としましては、将来に亘って安定した施工力を確保するため、施工要員の多能工化や若年層社員への技術の継承を推し進めるとともに、協力会社に対する人材育成支援にも継続的に取り組んでいます。

加えて、将来の成長基盤強化を図るため、2023年7月に国が策定したGX推進戦略（脱炭素成長型経済構造移行推進戦略）を追い風に、EV充電器、無電柱化、街路灯LEDなどに関する技術・ノウハウを

地中配電設備のケーブル接続作業
(東京都)



活かし、関東圏以外にもエリアを拡げ営業活動を展開していきます。

今後の展望としましては、高度成長期に構築された送配電網の拡充・保全工事や、GX推進戦略を背景とした再生可能エネルギー関連市場の拡大が期待されることから、2023年度の当部門の業績は新規受注高1,115億円、完成工事高1,105億円と堅調に推移するものと予想しています。引き続き、施工力の更なる強化は勿論、積極的な情報収集により社会ニーズを的確に把握しターゲットを明確化することで新規顧客の獲得にも注力していきます。

配電線工事の成長戦略

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ニューキャップ制度の開始
- 国や自治体における無電柱化推進計画の進展
- GX推進戦略を背景としたEV充電器、太陽光発電設備の需要拡大

向かい風

- 少子高齢化、人口減少などによる労働人口の減少
- ベテラン社員が保有している技術、技能、ノウハウの継承途絶

グリーンイノベーション企業を目指して

**脱炭素・レジリエンス工事に対応し、
未来をつくる成長事業を拡大します**

脱炭素・レジリエンス社会の実現に向けて、高所作業車架装部のバッテリー駆動化に加え、油圧式工具の電動化、業務用車両のEV化に取り組み、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。長期的な視点からは、次世代再生可能エネルギー発電への対応など未来へ向けた技術開発と人材育成に励んでいます。

電力の安定供給の一翼を担う企業として、次世代の電力ネットワーク構築を加速させながら、成長事業の拡大を目指してまいります。加え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引き続き真摯に取り組むことで、部門の深化につなげていきたいと考えています。

グリーンイノベーション企業へ向けた
具体的な取り組み

- リサイクル材料を使用した舗装補修用常温アスファルト混合物「エコミックス」の活用
- 小口径カーブ配管工法などの技術を用いた経済的かつ周辺環境に配慮した施工

社会インフラ工事部門 | 工務関係工事



浜里ウインドファーム（北海道）

再生可能エネルギー関連工事へ
着実に取り組み、
次世代エネルギー社会の構築に
貢献します。

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

2022年度完成工事高 **52,999**百万円

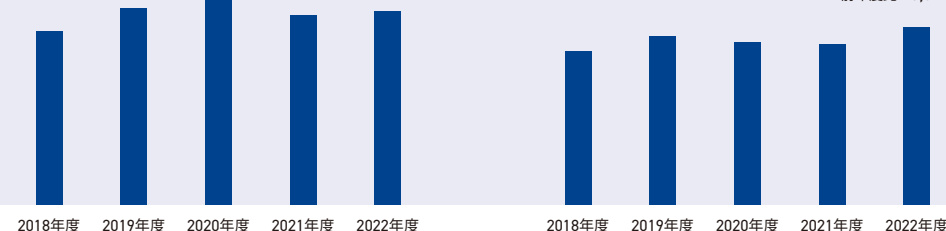
前年度比
110.6%

新規受注高

57,900百万円
前年度比 +1,159百万円

完成工事高

52,999百万円
前年度比 +5,071百万円



2022年度の振り返り

再生可能エネルギー関連工事に蓄電池工事等の増加が加わり、
新規受注高・完成工事高ともに高水準

新規受注高については、資機材価格の高騰による発電事業者の計画見直しや許認可取得の遅延などの影響が一部生じたものの、東京電力工事が堅調に推移したことに加え、特別高圧受変電設備における蓄電池工事等が増加したことを受け、部門全体での新規受注高は前年度より増加しました。

完成工事高については、架空送電線工事の減少や外部要因による工程遅延の影響がありつつも、当期受注・当期完成工事などの積み増しや工事進捗の徹底により、前年度を大きく上回りました。

社会インフラ工事部門 | 工務関係工事

中期経営計画の進捗状況

**再生可能エネルギーに関連したニーズの高まりに応えるため、
技術・ノウハウの蓄積により施工体制を強化します**

生産性革新としましては、技術検討の一元管理や現場管理のデジタル化など業務プロセスを見直し、作業効率の向上を図りました。2024年度から適用される時間外労働の上限規制に向け、現場の負荷軽減に資する抜本的な業務プロセス見直し・効率化をより一層推し進めていきます。

総合力発揮による収益基盤の再構築に関しては、再生可能エネルギー関連工事を始めとする既存設備のリニューアル・リプレイス工事獲得に向けた営業を展開し、利益創出力強化に努めました。今後は、蓄電池設備構築ニーズが更に高まる見込んでいるため、施工要員の確保と施工実績を積み上げ、当部門一丸となってお客様の期待に応えていきます。

また、将来の成長基盤強化では、再生可能エネルギー関連工事の受注・施工に伴い蓄電池やマイクログリッドについて積極的な情報収集を行うとともに、技術・ノウハウの蓄積や施工体制の強化に力を注いでいます。

変電所開閉器交換工事
(静岡県)

そして、ひといち力の向上の要となる健康経営の実践では、高齢層の社員も活躍できる人事施策を進めることで人材の能力を最大限に発揮できる環境整備を進めつつ、若年層社員の能力強化・早期戦力化に資する人材育成にも力を入れています。引き続き、働きやすい職場環境の醸成につながるK.A.サーションを通じた信頼関係の構築を図るとともに、若年層社員に向けたオンライン研修・演習型研修によるノウハウの早期習得に加え、知識豊富なベテラン社員による現場支援を行ってまいります。

工務関係工事の成長戦略**追い風**

- 2050年カーボンニュートラル達成に向けた再生可能エネルギーの主力電源化推進
- 分散型電源の拡大と、それに伴う発電・蓄電所などの建設需要
- 電力事業者に計画的な設備更新を義務付けるレベニューキャップ制度の開始

向かい風

- 少子高齢化、人口減少などによる労働力人口の減少
- コロナ禍及びウクライナ情勢の影響により、資機材の価格高騰や納入遅延が常態化
- 受注案件の大型化による受注競争の激化

グリーンイノベーション企業を目指して

次世代エネルギーシステムの活用 に技術開発で貢献します

持続可能な社会の実現に向けて、再生可能エネルギーの普及拡大に伴う風力・太陽光発電所の建設工事や、EV用充電設備の急増によって必要な特別高圧受変電設備の新設工事などに関するトータルソリューションサービス提供を強化してまいります。

また、次世代エネルギーの普及にも貢献するため、水素製造に関連した技術や効率的な送電を可能にする多用途多端子直流送電システム、更にはペロブスカイト太陽電池などの新形態の発電システム等についての情報を積極的に収集し、知識・技術の習得を目指してまいります。

グリーンイノベーション企業へ向けた
具体的な取り組み

- 大型ウインドファーム・太陽光発電システムの導入計画・設計、施工、メンテナンス等のトータルソリューション

研究開発活動

研究開発体制

当社グループは、既存事業の安全・品質・効率の向上や社会の持続的成長に資することを目的として、「デジタル・ロボット化推進に資する技術開発」、「防災・BCPに関する技術開発」及び「脱炭素社会へ向けた技術開発」に重点的に取り組んでいます。

2022年度は、「現場の稼ぐ力を創る技術開発」を念頭におき研究開発活動を行いました。特に、ロボット化に資する技術

開発として、自動で照度等様々な測定作業を支援する移動体制御システムや自走式天井配線ロボットの開発、脱炭素社会へ向けた技術開発として、二酸化炭素排出量算定方法に関する研究等を積極的に推進するとともに、産官学及びグループ会社との連携による技術開発の強化に取り組みました。2022年度における研究開発費は1,733百万円であり、主な研究開発成果は次のページの通りです。

技術研究所

技術研究所は、研究棟、実験棟、屋外実験場から構成されています。

実験棟の各実験室では、新しい施工技術に対応するための基礎実験や、開発成果の実証実験などを行います。また、電子顕微鏡やX線検査装置などの特殊設備を備え、現場のあらゆる技術課題に対応できるようになっています。最近では各種シミュレーションなど解析システムを導入し、実験的検証と併用することでより信頼度の高い成果の発信に努めています。



高電圧研究室

高電圧研究室は、試験室、物理試験室、作業室、耐電圧試験用の屋外水槽から構成されています。試験室には、350kV交流電圧発生装置、1,800kV衝撃電圧発生装置、大電流発生装置など大規模な実験装置が設置されています。

これら試験装置を活用し、雷害実験及び対策の検証、製品の耐電圧試験を行っています。同業他社にはない施設であるため、多くのお客様から活用ニーズをいただいています。



1,800kV衝撃電圧発生装置

知的財産に関する取り組み

当社の知財活動は、施工効率向上や安全・品質の担保に資す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。こうした従来の取り組みに加え、工事施工や計画案件の初期段階から知的財産を取り扱う専門部署が積極的に関わり、現場の技術・ノウハウやアイデアの特許化に向けた取り組みを開始しました。

この結果、DX・ロボット技術分野に関する特許出願件数が拡大しております。加えて、アリトンminiやBluE、楽々とおる君などの商標権取得や製品化を通じ、当社技術のアピールにつなげています。

今後は、カーボンニュートラルや防災・BCPなどの分野について、産官学連携を始めとする社外リソースを活用した研究開発を更に推し進めるとともに、その成果の知財化を図っていきます。

なお、特許庁が2022年6月に公表した「グリーン・トランスフォーメーション技術区分」によりますと、グリーン・トランスフォーメーションに係る当社の特許保有数は電気設備工事業界の標準を大きく上回っております。

保有特許のSDGs特許件数

6 安全な水とトイレ を世界中に	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 基盤をつくる	11 住み続けられる まちづくりを	該当せず その他	合計
3件	33件	26件	8件	15件	62件	147件

※日本特許情報機構のツールにより作成

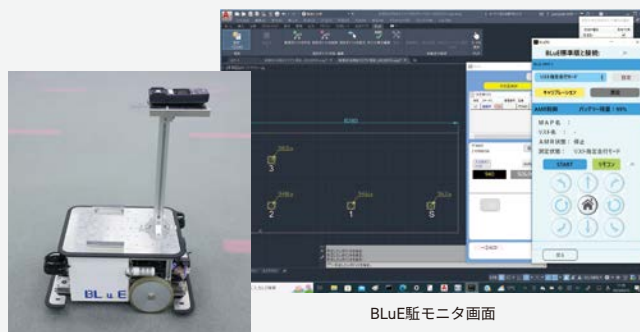
上記の保有件数は、当社の競争優位性となっていることから、特許出願を一層強化するとともに、事業領域・サービス拡大に寄与する分野の知財ポートフォリオ構築にも取り組んでいきます。

研究開発活動

具体的な取り組み

「BLuE駈（かける）」の開発

屋内線工事における照度等の測定に当たっては、値の計測、記録、報告書作成が全て手作業で行われ、かつその作業量も膨大であることから、業務効率化が課題となっていました。これを受け当社は、測定記録支援システム「BLuE」を開発し製品化しておりますが、このたび、CAD図面上で測定地点を指定し、その地点まで自動的に測定器等を誘導する「BLuE駈」を開発しました。このシステムと「BLuE」を組み合わせることで、全自動での測定・記録が可能となります。今後、対応測定器の拡大により、更なる作業効率の向上を図ってまいります。



BLuE駈

BLuE駈モニター画面

測定記録支援システム「BLuE」

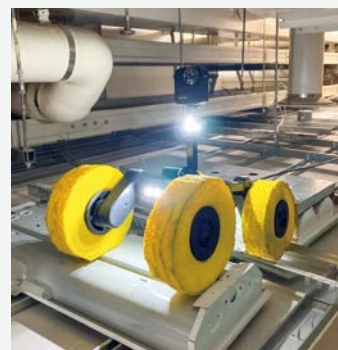
照度計や絶縁抵抗計などの測定器とPC・タブレット端末を無線で接続することで、現場で測定した値を図面や帳票へダイレクトに入力するソフトウェアです。様々なフォーマットに対応できる汎用性の高さから、多くのお客様よりご好評をいただいております。▶「BLuE」特設サイト <https://smart-blue.net/>



「自走式天井配線ロボット」の改良

多数の設備が設置された天井裏内での配管・ケーブル作業は、高所かつ狭い環境下で行われることから、安全性や作業効率の大幅な低下が課題となります。当社はこれまでも遠隔操作可能な自走式天井配線ロボットを開発し実用化しておりましたが、リニューアル工事の場面では、多数張り巡らされた既存設備が障害物となるため、十分な能力を発揮できず改良が求められておりました。

このため、走破性の向上はもちろん、軽量化、360°カメラ搭載による視認性の向上など様々な改良を加えた「楽々とおる君NEO」を開発しました。今後、リニューアル工事を中心としたあらゆる現場で本装置を活用し安全性の確保と更なる作業効率の向上を図ってまいります。



楽々とおる君NEO

二酸化炭素排出量算定方法に関する研究

二酸化炭素排出量の削減による脱炭素社会の実現に貢献するため、自社におけるサプライチェーン全体での排出量（Scope3）を迅速かつ正確に算定することの重要性が高まっています。このため当社は、原単位データベース（IDEA）を用いた積み上げ方式による算定を行うことで、調達する電気設備の排出原単位、活動量、排出原単位への換算について知見を積み上げるなど、迅速かつ正確な排出量の把握に向けた研究を進めております。今後も本研究を継続し、脱炭素社会の実現に向けた取り組みの一助となるよう努めてまいります。

ローカル5G構築における実証研究

自治体や企業が主体となって特定の地域や建物内に外部から独立した5Gネットワークを構築する「ローカル5G」は、その特性上、高いセキュリティの確保や災害発生時における通信機能の維持等にも有効で、スマートシティやVPP（仮想発電所）など多種多様なシーンでの活用が期待される次世代通信設備技術です。

このため当社は、実証実験施設「ローカル5Gラボ」を開設し、設計から施工、保守・運用にいたるまで様々な実証試験を通じた知見・ノウハウの積み上げに尽力しております。今後とも、ローカル5Gに関するトータルソリューションを提供し、お客様のニーズを的確に捉えた様々なアイデアの実現を目指してまいります。



ローカル5Gラボ



SECTION 3

ESG経営の取り組み

Environment

44 TCFD提言に基づく情報開示

Social

46 自然災害復旧への取り組み

47 労働安全と高品質施工

48 従業員への取り組み

52 協力会社・資材調達先との
パートナーシップの維持・向上

52 人権の尊重

53 社会貢献活動

Governance

55 社外取締役座談会

59 コーポレート・ガバナンス

65 マネジメント

Environment TCFD提言に基づく情報開示

関電グループは、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。



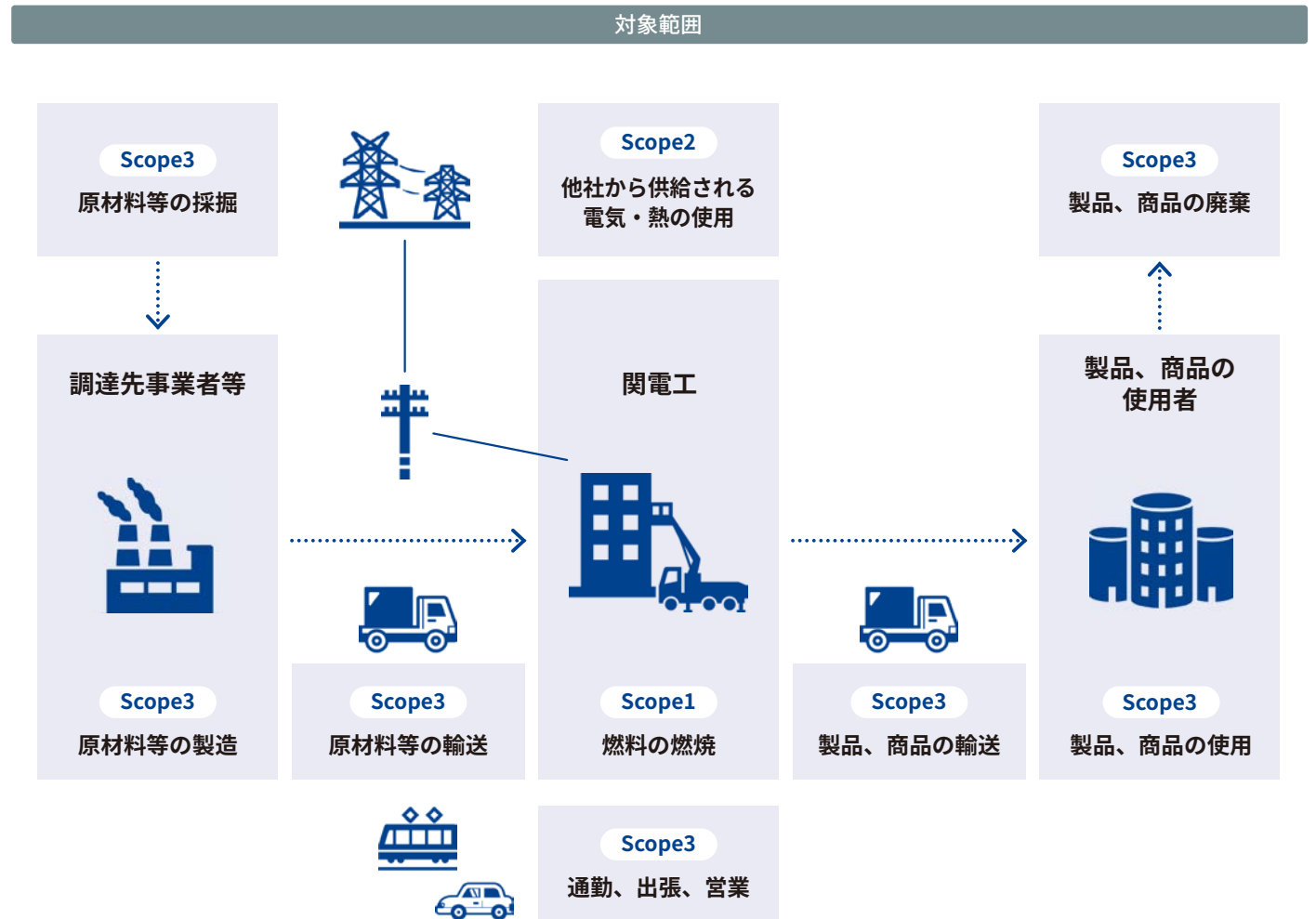
目 標

2050年
温室効果ガス排出量
実質ゼロ



中間目標

2030年
温室効果ガス排出量
▲50% (2020年度比)



Environment TCFD提言に基づく情報開示

TCFD提言に基づく情報開示

関電工グループは、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの内容も踏まえ、TCFD提言に基づいた気候変動に関する重要情報の開示に取り組んでおります。

▶ TCFD提言に基づく情報開示
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/tcfid>



ガバナンス

環境関連課題に取り組むため、経営企画部を始めとする主管部門から構成される「ESG推進委員会」を設置し、気候変動への対応を含む環境問題全体に係る重要な方針や施策を立案し、重要な方針については経営会議、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。

戦略

気候変動に伴い将来生じる可能性があるリスク・機会について、TCFD提言に沿ったリスク・機会を特定し、マテリアリティ（重要課題）にも照らした上で、重要度の評価を行いました。

また、このうち炭素税導入と洪水・高潮被害に対して、公的機関の将来予測結果をもとに1.5°C・2°C・4°C上昇を想定したシナリオ分析を行い、2040年*時点での財務影響を算定しました。

*当社が100周年を迎える2044年を見据え、2040年時点を算定

リスク管理

気候変動関連を含むリスクの管理は、主管部門と経営企画部が連動して行っており、取り組み状況や事業環境を踏まえて方針や施策を立案し、重要な方針については経営会議、取締役会への報告を行っています。

また、TCFD提言に沿って特定したリスクと機会については、マテリアリティ（重要課題）にも照らし、中期経営計画、更にはアクションプランに落とし込み、毎年度見直してまいります。

具体的には、確からしさが高く影響の大きなリスクに対しては、財務影響を試算し、経営戦略や財務計画に反映。確からしさが低く影響の大きなリスクに対しては、今後の情報収集を徹底。確からしさが高く影響が小さいリスクに対しては、財務影響の監視を継続してまいります。

指標と目標

当社では、温室効果ガス排出量の算定対象範囲を事業（単体）のScope1、Scope2、Scope3としており*、算定の結果、2021年度の温室効果ガス排出量は、673,249t-CO₂（ロケーション基準）、673,618t-CO₂（マーケット基準）でした。

2022年7月に『2050年 温室効果ガス排出量実質ゼロ』を掲げましたが、2023年度には、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）』（いずれもScope1、Scope2対象）にも取り組むことといたしました。

*現場の仮設事務所など共益費等にて支払われている電気使用量を除く

2021年度 温室効果ガス排出量

対象：関電工単体（2021年度）

算定基準：GHGプロトコルに基づく算定方法

算定範囲：Scope1（燃料の燃焼）、Scope2（電気・熱の使用）、

Scope3（サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量）

※Scope1：CO₂以外の温室効果ガス（SF6等）の使用実態について確認中。
※Scope2：現場の仮設事務所など共益費等にて支払われている電気使用量を除く。

区分	排出量 (t-CO ₂)	
Scope1（燃料の燃焼）※1	10,351	
Scope2（電気の使用）	ロケーション基準※2	12,681
	マーケット基準※3	13,050
Scope2（熱の使用）	746	
Scope3	649,471	
計（Scope1+2+3）	（ロケーション基準）	673,249
	（マーケット基準）	673,618

算定に当たっては、外部専門家の支援を受けています。

※1 各燃料について、年間使用量×単位発熱量×CO₂排出係数を計算し、これを合計したものを、各燃料の単位発熱量、各燃料のCO₂排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」に基づく値を採用

※2 平均的な排出係数に基づき算定（発電所から消費事業所までの距離を考慮した係数を用いる）

※3 「地球温暖化対策の推進に関する法律」で定められた電気事業者別の調整後排出係数（令和3年度報告用）に基づき算定（小売電気事業者と事業所間の契約で決定した排出係数を用いる）

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、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。

▶ 環境への取り組み
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/environmental>





2011年3月 東日本大震災



2016年4月
熊本地震による被害（屋内線）



2014年2月
群馬県における大雪被害

Social 自然災害復旧への取り組み

自然災害発生時の対応

当社は、公益事業の一翼を担う企業の社会的責任として、災害発生時には電力の安定供給に向けた電力インフラの早期復旧に全力を傾注することが使命であると考えております。東日本大震災以降の当社の取り組みをご紹介します。



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



2019年9月・10月
房総半島台風、東日本台風による被害
写真：陸上自衛隊提供

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

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
建築設備部門	コストマネジメント本部、営業統轄本部、東京営業本部、北関東・北信越営業本部、東関東営業本部、南関東・東海営業本部、西関東営業本部、西日本営業本部、福島本部	電気設備の設計及び施工 空調和・給排水衛生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-4553
		登録日：1997年9月1日（有効期限：2026年2月27日）	
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） 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	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
		登録日：2021年2月24日（有効期限：2024年2月23日）	
		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：2001年2月16日（有効期限：2025年2月28日）	

Social 従業員への取り組み

当社は「人間第一」の社是の下、「人材育成」「風通しの良い職場づくり」「働き方・休み方改革」「ダイバーシティ推進」などに取り組んでおります。こうした取り組みを通じて、社員一人ひとりが自らの能力を十分に発揮し活躍することができる職場環境の実現を目指してまいります。

人材育成

■ 人材育成基本方針

当社は、持続的成長に必要な「社会やお客様から信頼されるプロフェッショナル人材並びにマネジメント人材」を継続して育成するとともに、従業員一人ひとりの能力の開発向上を図ってまいります。

■ 目指す人材の姿

① 社会の信頼を支え・創造するプロフェッショナル人材

- インフラを守るという使命感をもち、社会やお客様と真摯に向き合う人材
- ニーズから問いを立て、試行錯誤を通して価値を生み出す人材
- 技術・技能を研鑽・体系化し、対話を通して伝承する人材

② 人と技術を支え・つなぐマネジメント人材

- 社内外の様々な情報にアクセスし、課題を設定する人材
- パートナーとの対話を通して課題を解決する人材
- 高い専門性と広い視野を活かし、次世代に貢献する人材

■ 人材育成の取組骨子

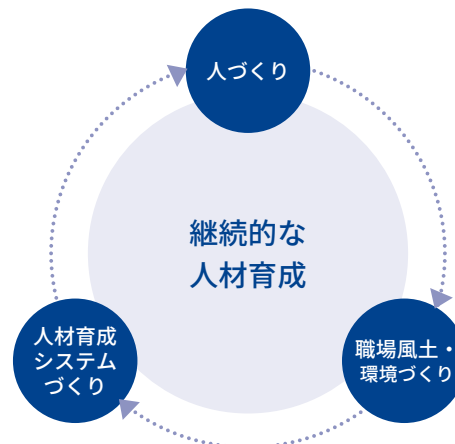
当社は、各職場で活躍できる人材を育成するための仕組みの構築に継続して取り組んでおります。具体的な取組骨子は以下の通りです。

① 人づくり

- OJT：職場での仕事を通じた指導・教育
- 研修：専門知識・スキルの教育
- 自己啓発：資格取得等、社員のスキルアップ支援

② 人を育てる職場風土・環境づくり

③ 人材育成システムづくり（育成方法の標準化）



■ 研修制度

OJT（On the Job Training）

OJTは、日常の業務遂行を通じて職場の先輩社員が後輩社員に実践的な知識・技能の指導を行うことで実務能力を習得させる制度です。若手社員へ技術・技能を継承するためにも非常に重要です。

OJTサポート体制

OJTの有効性・実効性を高めるため、知識・経験が豊富なベテラン社員によるOJTを補完する取り組みを2023年度より開始しました。



※詳細については下記をご参照ください。

▶ 人材育成

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



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

階層	役員	管理職	一般職
当社従業員	新任役員研修	各階層別 管理職研修	新任主任研修 業務職 ビジネススキル 研修
	共通研修	通年採用者研修	
		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・法令関係(eラーニング)	
専門研修		基礎・初級～特別上級研修 職長・作業長・現場長研修 海外施工要員育成研修	
選抜研修	次世代リーダー研修 MOT研修 NGC研修		
選択研修		PCスキル向上・ITツール活用研修 ビジネススキル研修(社外公開講座)	
従業員	新任取締役 監査役研修		各社・階層別研修

※白枠はグループ会社従業員受講可能

資格取得推進

当社では、業務上必要な国家資格等については、社内講習会の開催、通信教育及び社外講習会費用や受験費用の会社負担など、自ら学び、成長する意欲のある社員に対する様々なバックアップを行っています。

風通しの良い職場づくり

当社グループは現在、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。アサーションとは円滑な人間関係を築くためのコミュニケーション方法の一つですが、当社が考えるアサーションとは、「自分と相手を大事にし、気づきや疑問、意見を素直に声に出すこと」です。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。

活動概要

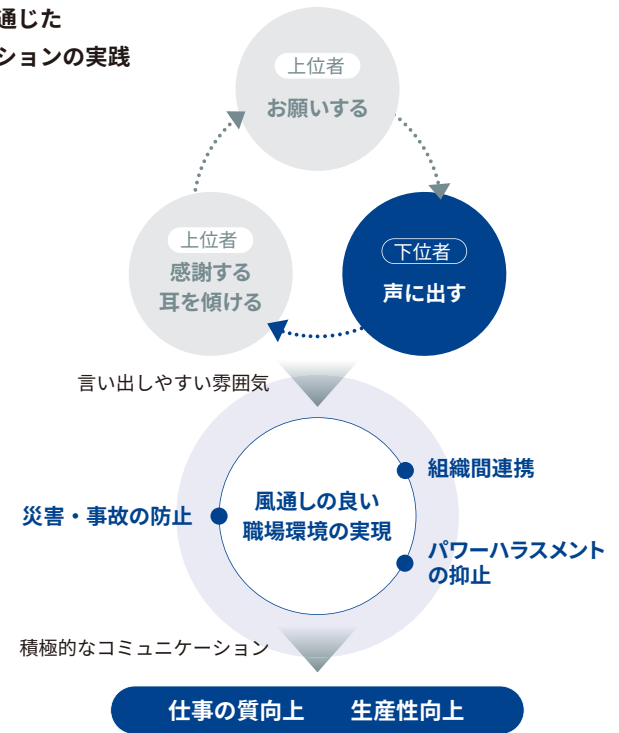
- スマートデバイスの活用による啓発活動の継続
- 全グループ従業員を対象とした研修の実施など

資格保有者一覧

2023年3月31日現在

資格名	人数	資格名	人数
技術士	204名	第一種電気工事士	2,395名
技術士補	362名	第一・二種電気主任技術者	42名
1・2級建築士	43名	第三種電気主任技術者	680名
1・2級電気工事施工管理技士	2,235名	1級計装士	328名
1・2級管工事施工管理技士	175名	ビジネス実務法務検定1・2級	229名
1・2級土木施工管理技士	408名	建設業経理士1・2級	378名
建築設備士	103名	第一種衛生管理者	866名

実務を通じたアサーションの実践



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、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。

▶ 健康経営
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/hitoichi/health-management>



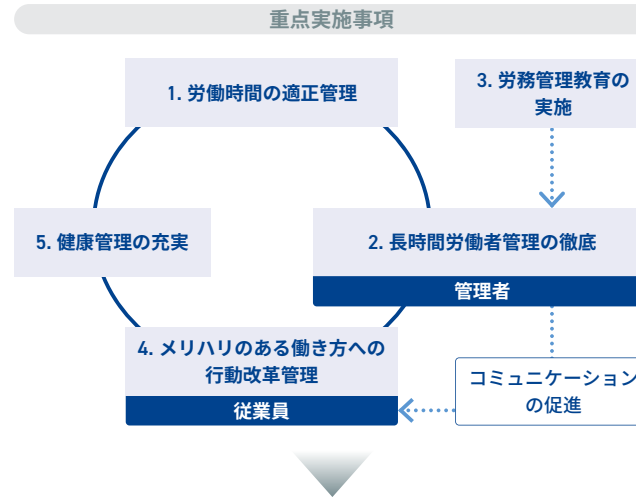
働き方・休み方改革

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



取り組むべき課題

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

ダイバーシティ推進

当社では、多様な人材がお互いの価値観や違いを尊重しながら活躍し、誰もが安心して働き続けられる魅力的な職場づくりを目指し、「女性活躍推進」「男性育休取得推進」「障がい者の活躍推進」「仕事と介護の両立推進」「ワーク・ライフ・バランス推進」をダイバーシティ&インクルージョン推進における重点項目とし、各種施策を実施しています。



ダイバーシティ&インクルージョン風土醸成

当社経営理念「豊かな人間環境づくり」の実現のために、多様な人材が活躍できる「ダイバーシティ&インクルージョン」の風土醸成が重要と考え、各種研修を実施しています。

風土醸成に向けた取り組み

ダイバーシティ研修、アンコンシャス・バイアス研修などを1年に1回、定期的に行っています。



株式会社wiiwiw提供「実践！ダイバーシティ講座（基礎編）」より

仕事と介護の両立推進

介護に関する情報発信

定期的なオンラインセミナーの開催と個別相談窓口の設置を行っています。

「仕事と介護の両立ブック」の制作

介護に関する基礎知識の習得を促すためのツールとして提供しており、介護に直面したときに、仕事と両立ができる働き方への意識転換を促しています。



「トモニ」マークの取得

厚生労働省が定める「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備・促進のためのシンボルマークを取得しています。



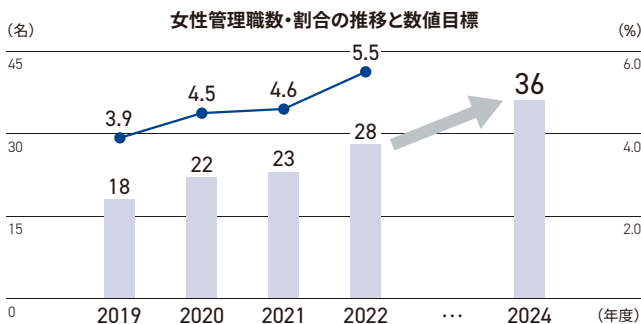
Social 従業員への取り組み

■ 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



※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。

若手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。



女性技術・技能職コミュニティ「かんでんこまち」

現場を担当する女性社員の意識改革と職域拡大を目的に、意見交換会「かんでんこまち」を開催しています。現場担当者同士の交流を深める機会にもつながっています。



管理職のダイバーシティ研修 (eラーニング)

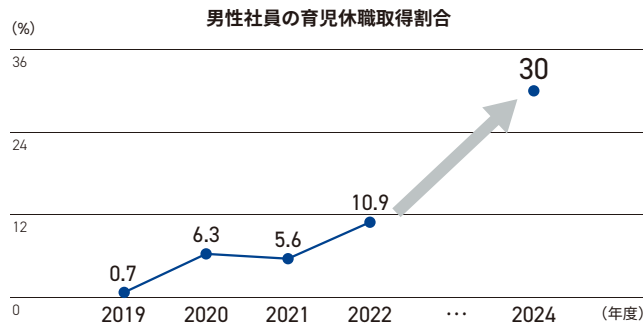
管理職の意識変革として、ダイバーシティ・マネジメント研修を実施しています。

■ 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：男性社員の育児休職取得率を30%以上とする



※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。

参 考

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

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。

「Sunカフェミーティング」の開催

育児に関する情報交換や子育て世代が気軽に交流できる場を提供しています。男女を問わず育児期の社員が抱える不安の払しょくや悩みの共有を行い、仕事と育児の両立を促しています。

■ ワーク・ライフ・バランスの推進

家族参観日「関電工SunSunスクール」を開催

2019年度に開始したこのイベントは、ワーク・ライフ・バランスの一環として、日々、社員を支える家族が当社事業の理解を深めるとともに、家族と職場のコミュニケーションを促進し、働きやすい環境を醸成することを目的としています。

2023年8月の開催時には、「仕事と安全」をテーマに実施し、社員とその家族合わせて24組が参加しました。当社の仕事や安全への取り組みについて紹介するとともに、子どもが作業服・安全帯等を試着したり、LEDを用いた工作に親子と一緒に取り組むなど、家族が仕事や職場への理解を深めました。



Social 協力的会社・資材調達先とのパートナーシップの維持・向上

| 関電エグループ調達方針

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。

関電エグループは、お取引先の皆様に以下の取り組みをお願いしたいと考えております。

また、皆様の関係先に対しても、お願い事項について働きかけをお願いいたします。

調達活動におけるガイドライン ～お取引先の皆様をお願いすること～

1. 人権尊重（労働者の適正管理）

労働者の人権を尊重するとともに、雇用の確保・労働条件の向上に努めてください。

2. 法令・社会規範の遵守

国内外を問わず、皆様が事業活動を行っている各国・地域全ての関係法令・基準並びに社会規範を遵守してください。

3. 安全・衛生の確保

安全で快適な職場環境の確保に努めるようお願いいたします。

4. 品質の確保

安全で高品質な設備とサービスを実現するだけでなく、これらに関連して発生しうる事象あるいは安全性や品質上のトラブルへの体制も想定し取り組んでいただくようお願いいたします。

5. 環境への配慮

環境保全に十分配慮した事業活動に努めるようお願いいたします。

6. 情報セキュリティ

業務に関連して取り扱う機密情報の保護に十分配慮し、情報セキュリティの確保に努めてください。

7. 社内体制の整備

安定的な資材・役務の提供を前提として、社内体制の整備に努めてください。



※詳細については下記をご参照ください。

▶ 関電エグループ調達方針

<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/procurement-policy>



Social 人権の尊重

| 関電エグループ人権方針

関電エは創立以来、“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。

本方針を通して、コンプライアンスの徹底と安全・品質の向上を図り、安心して快適な毎日のために、社会インフラを支えるパートナーとして社会の持続的発展に貢献してまいります。

1. 人権の尊重へのコミットメント

2. 適用範囲

3. 人権の尊重の取り組み

4. 情報開示と対話・協議

5. 救済

6. 人権デューデリジェンス（負の影響を特定・予防・軽減するために実施するプロセス）の実施

7. 人権尊重の体制

※詳細については下記をご参照ください。

▶ 関電エグループ人権方針

<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/hitoichi/humanrights-policy>



Social 社会貢献活動

南極地域観測隊への派遣

豪雨や干ばつなど異常気象が世界中で頻発する中、南極地域での氷床・大気・海洋変動に関する研究は、将来の環境変動予測の発展につながるため、その重要性がますます高まっています。当社は、1986年の第28次隊からこれまで30回以上社員を派遣しており、主に昭和基地内設備の保守や更新工事といった観測活動を支える重要な役割を担っております。

写真提供：国立極地研究所

**■ 越冬隊として4度参加した上原隊員**

観測隊は、夏の3ヵ月間滞在する夏隊と、1年を通して滞在する越冬隊に分かれています。上原さんはこれまで4度の越冬隊に参加し、設営系隊員を束ねる設営主任も2度任された大ベテランです。南極では限られた人員しかいないため、上原さんは電気工事に加え、ブリザード後の重機による除雪作業や氷の割れ目を確認し安全な移動ルートを探す海氷クラック調査など多岐に亘る作業に他の隊員と協力しながら従事してきました。これらの経験を通じ上原さんは「南極の過酷な環境下において一人では何もできず、何かをやり遂げようとするればその分野の専門家がリーダーとなり、全員が協力しなけ

ればならないと常に感じていた」と語ります。これは一つの建物を様々な専門家が協力し作り上げる国内の建設工事にも通じる場所があり、観測隊に参加した社員の貴重な経験は帰国後の当社事業においても活かされています。

**■ 環境変動予測の発展に貢献**

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。



Social 社会貢献活動

『学研まんがでよくわかるシリーズの
『電気のひみつ』を株式会社Gakkenと共同制作

『電気のひみつ』は、小学生とその保護者・教育現場の方々を中心に、楽しみながら学んでいただけるよう、小学校の授業で扱う電気の特徴やその仕組みに加え、生活に関わる身近なテーマや電気工事、発電の仕組みなどを取り上げ、わかりやすく解説しています。

株式会社Gakkenを通じ、全国の国公立小学校（特別支援学校含む）と公立図書館・児童館等に本書籍約25,000冊を寄贈しております。

※本シリーズは非売品のため書店での一般販売はありません。Gakkenキッズネット内の「まんがひみつ文庫」や、「学研まんがひみつ文庫」にて無料で公開いたします。

▶ Gakkenキッズネット
https://kids.gakken.co.jp/himitsu/cat_library/

▶ 学研まんがひみつ文庫
<https://bpub.jp/gakken-himitsu/>

『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、スポーツ振興による社会貢献を目指し、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2017年の第97回大会から協賛しています。



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。

プロスポーツクライマー藤井快選手と
スポンサー契約を締結

当社はこの度、高所での作業が主である社会インフラ工事部門の送電線事業と、登ることに特化したスポーツクライミングとの親和性に着目し、藤井選手とスポンサー契約を結びました。クライミング教室など、様々な場面で藤井選手と活動し、当社事業への理解を促進するとともに、スポーツクライミング競技普及に貢献してまいります。

COMMENT

この度は、子どもたちや高校生のスポーツ支援に力を入れている関電工さんと一緒にいる機会をいただけたこと、大変嬉しく思います。クライミング界全体の未来を灯す架け橋になればと思っています。クライミングを愛する人たちのセカンドキャリアにつながる可能性にも期待しています。応援よろしくお願いします。

プロスポーツクライマー 藤井快選手



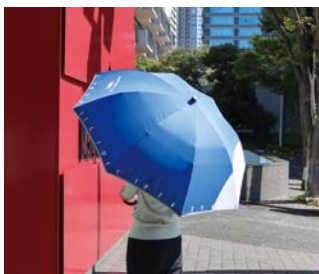
※詳細については下記をご参照ください。

▶ 社会貢献活動
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/philanthropy>



『2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト』に参画

このプロジェクトでは、駅や街中で傘を借り、雨が止んだ際には最寄りの傘スポットに返却することができるシェアリングサービス「アイカサ」を用いて、使い捨て傘ゼロの達成を目指しています。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や、「アイカサ」を無料で利用できるプランの導入など、様々な形でプロジェクトに参画しております。



Governance 社外取締役座談会

広く社会との対話を深め、 実効力ある開かれたガバナンスを。

社外取締役
齊藤 肇社外取締役
安東 美和子社外取締役
田中 幸二社外取締役
須藤 実和

社外取締役が実感する 取締役会の変化

齊藤 私が社外取締役に就任してからの4年間、様々な議論を重ねてきた中で最大のテーマであった取締役会の活性化が、いよいよ実を結びつつあると感じています。

一つは、取締役会で議論すべき事項やタイミングが明確化されたこと。結果として質問やポイントが整理され、より効果的・効率的な議論につながったと思います。もう一つが、社外取締役と社内取締役との情報量のギャップが解消されてきたこと。一般的に、社内取締役は現場寄りかつ具体的なもののミクロな議論に、社外取締役は俯瞰的ではあるもののマクロな議論になり、両者に距離感が生じが

ちと聞きます。情報量とともに、そうした距離感のギャップも埋まってきたと、全体として良い方向にある印象です。

安東 私も同感で、就任した2021年度と比べて取締役会が活性化してきたと感じています。特に、電力エネルギー分野に精通された田中さんが加わり社外取締役が4人体制となったことで、議論に厚みが増した印象です。また、私が就任した当時、社内取締役に対し「もっと担当以外の分野についても自由に発言してもらえれば」ということもありましたが、その点も改善されてきています。齊藤さんがおっしゃった議題の選定・タイミングも計画的ですし、しっかりと議論される方向に進んでいます。

田中 私は、昨年6月に就任してからこれまで社内の方々や取り組みに触れてきましたが、関電工という会社は人や技術など経営の

ベースがしっかりしていて、着実に成果を積み重ねてきた会社だと感じています。取締役会についても、この1年でより戦略的な議論が交わされるようになりましたが、それは執行側の経営会議を始め、社内全体で議論が活性化した結果が反映されてきたのだと思います。また、従来は組織間の縦割り意識が強い傾向にありましたが、今年7月にチーフ・オフィサー制度が導入され組織の横串が通ったことで、今後、より良い議論が増えていくことに期待しています。

須藤 私は新任ですので自己紹介を申し上げますと、これまで戦略系コンサルティング会社で新規事業開発やコーポレートブランディング、組織風土改革などに携わる機会が多く、ベンチャー企業の支援も行ってきました。今年6月に社外取締役に就任しましたが、24時間365日、電力の安定供給を守る「社会的な役割」と、それを支える

Governance 社外取締役座談会

社員一人ひとりの「使命感」が外部から見ていた以上に強い印象を受けました。

取締役会の実効性に対する評価

安東 コンプライアンスを専門とする検事出身の立場からしますと、取締役会で交わされた議論で印象に残っているのは、今年2月に公表した「子会社の労働災害における不適切事案」です。本件については、定期的にと取締役会で報告を受け議論を深めていき、再発防止策や子会社に関するガバナンスとともに、本事案の発生した根本的な原因が特に重要視されました。その一つに挙げられたのが、労働災害発覚に伴う工事中断を懸念したためとのことでしたので、同様の事例が二度と生じないよう業界団体や発注者も交えた仕組みづくりを進めています。こうした実効性ある議論ができたのも、社外取締役にに対し関係部署からの情報提供が適切に行われたためだと実感しています。

齊藤 安東さんが挙げられたようなネガティブな話題が議論されることで、その改善によるポジティブな影響もはっきりするという、好ましい状況になりつつあります。これは、社外取締役と社内取締役とが情報量のギャップを埋め、共通認識の下、将来に向けて議論するというステップが踏まれた一つの証しと言えるでしょう。

次のステップとして求められるのが、将来のあるべき姿に向けた経営資源の活用についてしっかりと議論し、投資家へのアカウンタビリティを果たすこと。このような課題提起も含めて取締役会を充実させていくことが、社外取締役の使命だと思っています。

田中 関電工は毎年、取締役会の実効性を定量的に評価しており、一定の効果が表れていると思います。また、会長・社長を始めとする経営陣と社外取締役とのコミュニケーションが取締役会の場に限らず密接になされていることも実効性の確保につながっていると思

います。これらに加えて大切なのは、コーポレートガバナンス・コードへ形式的に対応するにとどまらず、取締役会の議論を継続的に改善していくことではないでしょうか。私個人としては、これまで経験してきた他社との比較によって関電工の良い面、悪い面が見えてくるので、そうした観点からの指摘やアドバイスに努めています。その点、新任の須藤さんは、多様な業界でのご経験を踏まえ関電工の取締役会に対してどのような感想をお持ちですか？

須藤 私が取締役会に参加して感じたのは、社外取締役からの問いかけや意見をきっかけに本質的かつ多面的な議論がなされているということです。こうした点が、取締役会が活性化してきたという皆さんの評価につながっていると理解しています。一方、コーポレートブランディングや組織風土改革に携わってきた経験から申し上げますと、関電工の皆さんは真摯かつ誠実で強い使命感の下に一致団結しているものの、外部から見た自社の姿についての関心が必ずしも高くないと感じます。社会との対話を重視する経営姿勢が求められている昨今、社外からの視線を伝えるのも私の役割の一つだと認識していますし、素朴な疑問を投げかけることで新たな議論のきっかけが作れればと思っています。

最終年度を迎える中期経営計画と次期中期経営計画のポイント

齊藤 現在の中期経営計画は、足元の3年間に縛られるのではなく、20年、30年先を展望し、そこからのバックキャストで策定するという先進的なものでした。その結果、社会における自社のポジショニングをきちんと押さえながら、社会に対し何を提供するのか、テーマや目標を明確にできたかと評価しています。もう一つの特徴が、テーマごとに少人数グループを設けて社員に議論させ、そこで出た声を計画に反映させたこと。現場の声を活かすとともに、社員への意識

付けに効果的だったと思います。

須藤 私も齊藤さんと同じ意見です。創立100周年を迎える2044年の経営環境と、計画の最終年度である2023年の双方を見据えて策定



社外取締役 須藤 実和

- 1995年 4月 公認会計士登録（現）
- 2001年 1月 ベイン・アンド・カンパニー パートナー
- 2006年 4月 株式会社プラネットプラン 代表取締役（現）
- 2008年 4月 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 特任教授（2018年3月まで）
- 2012年 5月 株式会社じげん 社外取締役（2021年6月まで）
- 2016年 6月 一般財団法人製品安全協会 理事（現）
- 2016年 6月 株式会社エー・ディー・ワークス 社外取締役（監査等委員）（2020年6月まで）
- 2017年 6月 公益財団法人日本バレーボール協会 理事（現）
- 2018年 3月 株式会社アシックス 社外監査役（2020年3月まで）
- 2019年 4月 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 特任教授（現）
- 2020年 3月 株式会社アシックス 社外取締役（監査等委員）（現）
- 2021年 6月 株式会社カチタス 社外取締役（現）
- 2021年 6月 公益財団法人日本オリンピック委員会 理事（現）
- 2023年 3月 株式会社コーサー 社外取締役（現）
- 2023年 6月 当社 取締役（現）

略歴

Governance 社外取締役座談会

したというのが一番の特徴だと思います。カーボンニュートラルなどの中長期的な社会の要請への積極的な対応姿勢にも説得力があります。長期的な目標に対しては、時間軸を定めて着実に積み上げていくものと、外部要因に左右される不連続なものをしっかり区分けして、実現性のあるシナリオを描くことが重要になるでしょう。その点も含めて取締役会での議論を深めていきたいですね。

安東 2023年度は3カ年の中期経営計画の仕上げの年になりますが、私が重要視しているのは、2024年4月から適用される時間外労働の上限規制への対応です。このことは取締役会でも多くの議論がなされ

**社外取締役 安東 美和子**

略歴

1985年4月 検事任官
2014年1月 徳島地方検察庁 検事正
2015年7月 熊本地方検察庁 検事正
2016年7月 最高検察庁 検事
2017年3月 検事退官
2017年4月 法政大学大学院法務研究科 教授
2019年6月 弁護士登録（現）
2021年6月 当社 取締役（現）
2023年4月 法政大学法学部非常勤講師（現）

ましたが、時間外労働の削減を第一目標とするのではなく生産性向上に力点を置くことで、結果として時間外労働が削減され将来の更なるステップにつなげていくという考え方が大きなポイントだと考えています。また、先ほど齊藤さんも触れられましたが、現在の中期経営計画は社員が知恵を出し合って策定したものと聞いて私は感銘を受けましたし、そうして練り上げた「2044年のグリーンイノベーション企業」というビジョンの実現に向け、総合設備企業としての事業ポートフォリオを更に磨き上げてもらいたいと思います。

田中 今まで関電工は、電気、空調、通信設備や社会インフラなどの工事の提供を通して、業界を問わず多種多様なお客様との信頼関係を築いてきた基盤があります。その多くのお客様に対して、設備工事のみならず、お客様の課題を解決し、更なる価値向上につながるサービスを総合的、継続的に提供できる非常に大きなポテンシャルを秘めていると思いますし、そこに、政府の主導するグリーンランスフォーメーションが追い風として吹いています。これらの事業ポテンシャルを活かした成長シナリオをいかに描き実行していくかが次期中期経営計画のポイントになると思います。

グリーンイノベーション企業と ESG経営

齊藤 ESGの捉え方は国・企業ごとに差があるものの、関電工が重視すべきESGの一丁目一番地は、やはり「人材」だと思います。安東さんが時間外労働の上限規制について述べられていましたが、労働集約型である建設業は他の産業と比較すると全体的に標準化が遅れているように感じます。人的リソースに依存する現状を打破するためにも、また、国内労働人口の減少に対応するためにも、女性や海外人材などの積極活用について、官民一体となって業界全体で取り組まなければなりません。国内有数の総合設備企業である関電工

としても、人的資本へ積極的に投資していく姿勢を社会へ強く示すことが大切だと思います。

田中 私も同感で、人材への投資拡充が企業の成長にこれからは必須だと考えています。グリーンイノベーション企業の実現に向け事業領域拡大を目指す関電工にとっても、これまでにないスキルやノウハウが必要です。そのため、社員が多様な経験を積むことや新たな知識・技能を獲得することで更なる活躍ができるよう、ジョブローテーションの実施やリスクリングを推奨するなど我々としても後押しが必要でしょう。同時に、現在の社内にはない新たなスキルを持った人材の採用にも注力する必要があります。これらの取り組みと併せ、女性の活躍の場を増やすなどのダイバーシティを更に推進することで、「ひといち力」のレベルアップにつながるのではないのでしょうか。

安東 私が思う「ひといち力」とは、労働集約型の関電工がこれまで培ってきた「働く人が一番大切」という考えそのものです。田中さんがおっしゃった通り、今後は益々、人材育成の重要性が増えますし、社員一人ひとりが働きやすい環境を整えていく必要があります。その点から申し上げますと、関電工はまだまだ男性中心である職場のイメージが強く、そこから脱却していかなければなりません。関電工は、2024年度末に女性管理職数を36名以上とする目標を掲げておりますが、将来的には女性管理職数をそこから更に引き上げていただきたいと考えています。建設業の特性を踏まえると、業界全体で取り組まなければならない課題でもありますが、私自身としては、社員の皆さんとの対話を継続するとともに、新しく加わった須藤さんとも連携しながら関係部署へ色々と助言していきたいですね。

須藤 安東さんとともに、現場の声を大切にしながら貢献していきたいと思います。今お話に出た女性や海外人材の活用、リスクリングといった視点に加え、私は将来の関電工を担う若い世代にも注目したいですね。若い世代が関電工の未来に希望を持ち、長期目線で

Governance 社外取締役座談会



社外取締役 田中 幸二

1974年4月 株式会社日立製作所 入社
 2011年4月 株式会社日立製作所 代表執行役 執行役副社長
 2014年1月 三菱日立パワーシステムズ株式会社 取締役会長
 社外取締役 (2018年3月まで)
 2014年6月 日立金属株式会社 社外取締役 (2015年6月まで)
 2016年5月 一般社団法人電気学会 会長 (2017年5月まで)
 2016年6月 日立化成株式会社 取締役 (2017年6月まで)
 2017年4月 株式会社日立製作所 代表執行役 執行役副社長
 原子力ビジネスユニットCEO
 2018年4月 株式会社日立製作所 アドバイザー (2020年4月まで)
 2018年6月 日立化成株式会社 取締役 (2019年6月まで)
 2018年6月 日立建機株式会社 取締役 (2019年6月まで)
 2018年6月 株式会社日立物流 取締役会長 社外取締役 (2020年6月まで)
 2022年6月 当社 取締役 (現)

意欲的な姿勢を持ち続けられるかどうか、経営の持続可能性がかかっていると思います。その意味では、関電工の「ひといち力」をこれまで支えてきた仕組みや体制を、若い世代に響くような形にアップグレードすべき時期かもしれません。社会全体で価値観が変化する

中、若い世代の期待や要望も踏まえた働き方を、DX活用による生産性革新と並行しながら実現していければと思います。

「これからの関電工」に
貢献する取締役会

須藤 今後は関電工のガバナンス強化に貢献できるよう、現場にも直接足を運んで対話を重ね、理解を深めていきたいと思っています。関電工がこれまで成功体験を積み重ねてきた反面、当たり前とされてきた社内の慣行や常識もあると思いますが、「次世代の関電工グループ」への変革を進める中では、これらを見直すべきステージに来ているものもあるかもしれません。私としてはできるだけ、率直な疑問や意見を提示し、社内に新しい空気を取り入れるきっかけを作ることができればと思っています。

安東 専門家としての立場からコンプライアンスに関する部分については「言うべきことは言う」という率直なスタンスで引き続き臨んでいきたいと思っています。企業内では常識であることが、法律家から見ると必ずしもそうとはいえない場合もあり、今後も関電工の取締役として客観的な立場で臨んでいくつもりです。経営全般についても、検事として培った経験から、現場や職場で現実には何が起きているのかということについて想像力を働かせつつ、更なる成長に必要な経営基盤の強化に貢献していきたいですね。

田中 大前提として、取締役会の役割は企業価値向上に寄与すること。そのためには生成AIを始めとした先進技術の登場によって変化する社会に合わせ、グローバルな視点で会社を変革させていかなければなりません。私は社外取締役として、これまでの慣習に捉われることのない第三者的な観点から執行サイドと議論を重ねることで、関電工の有するポテンシャルを最大限発揮できるような道筋や施策の明確化に貢献していきたいと考えています。

齊藤 関電工のような社会インフラを担う企業にとっての企業価値とは、投資家のみならず社会や社員など、あらゆるステークホルダーとともに高めていくものだと思います。社会全体と密接に関係した公共性の高い事業であるがゆえに、自社と社会、双方向で対話を重ねお互いを理解し共通認識を持つことがとても大切です。そのためには、あらゆるステークホルダーに向けた全方位での発信力が特に大切となりますし、その向上に我々が貢献できればと考えております。



社外取締役 齊藤 肇

1979年4月 株式会社第一勧業銀行 入行
 2009年4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ
 常務執行役員 内部監査部門長
 2009年6月 同社 常務取締役 内部監査部門長
 2010年4月 同社 常務取締役 リスク管理グループ長 兼 人事グループ長
 兼 コンプライアンス総括グループ長
 2011年4月 みずほ証券株式会社 副社長執行役員
 2011年6月 同社 取締役副社長 兼 副社長執行役員
 2015年5月 みずほキャピタル株式会社 取締役副社長
 2016年4月 同社 代表取締役社長 (2019年4月まで)
 2019年6月 当社 取締役 (現)

略歴

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。

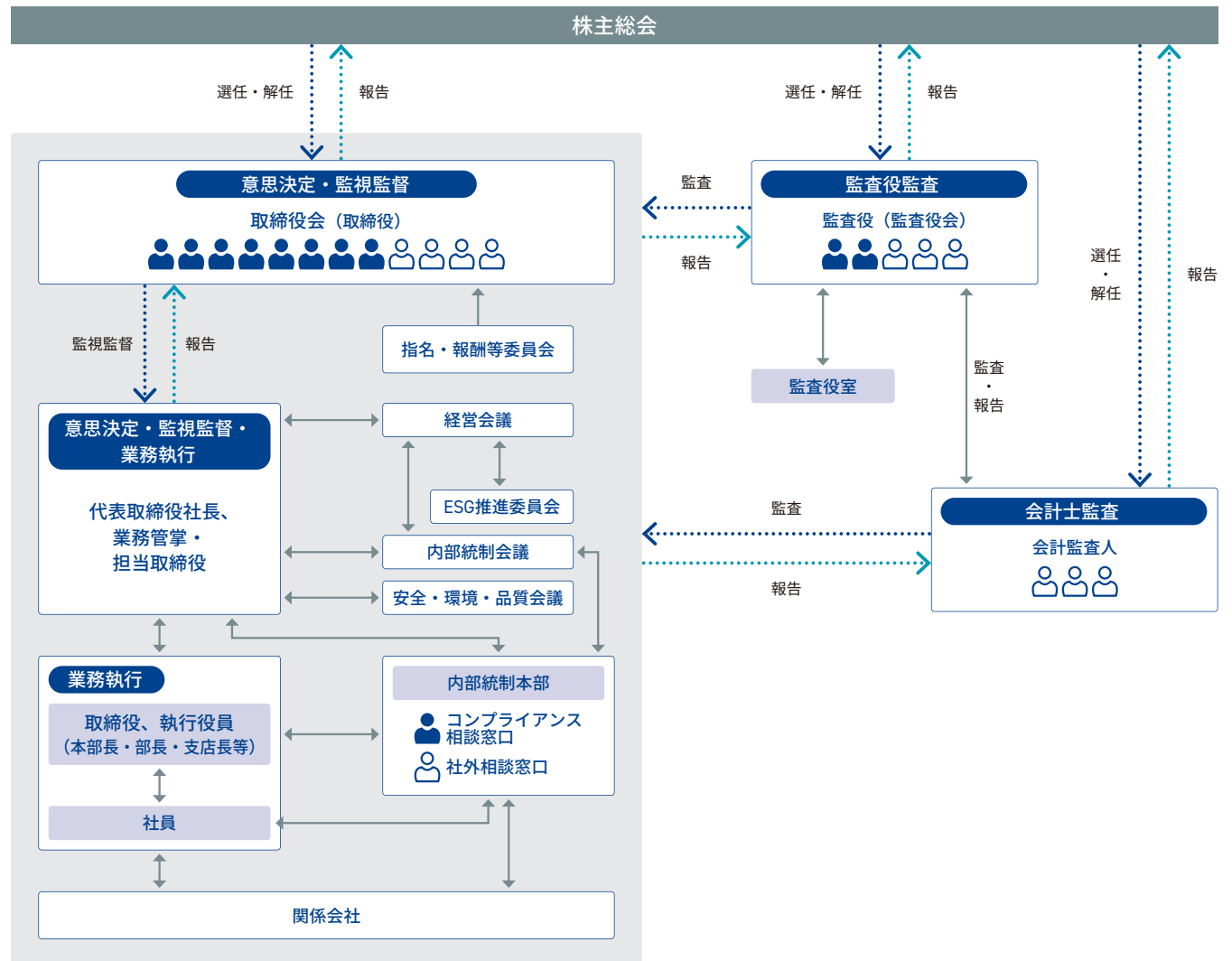
※具体的な内容は当社ウェブサイトに掲載しております。

▶ コーポレートガバナンス
<https://www.kandenko.co.jp/sustainability/governance>



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。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。

※開催回数異なるのは、就任時期によるものであります。

2022年度開催実績 16回

役職名	氏名	取締役会 出席回数
取締役会長	文挾 誠一	—
取締役社長 社長執行役員	仲摩 俊男	16回/16回
取締役副社長 副社長執行役員	飯田 暢浩	16回/16回
取締役副社長 副社長執行役員	上田 裕司	16回/16回
取締役専務執行役員	藤井 満	16回/16回
取締役専務執行役員	榎木 博幸	—
取締役常務執行役員	中人 浩一	15回/16回
取締役常務執行役員	田母神 博文	—
取締役	齊藤 肇	16回/16回
取締役	安東 美和子	15回/16回
取締役	田中 幸二	12回/12回*
取締役	須藤 実和	—

● 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。

2022年度開催実績 15回

役職名	氏名	監査役会 出席回数
常勤監査役	柏原 彰一郎	—
常勤監査役	田中 秀一	15回/15回
監査役	大川 澄人	15回/15回
監査役	末綱 隆	13回/15回
監査役	武藤 昭一	15回/15回

● 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、平松正己、鈴木勝博、佐久間正通の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4名、会計士試験合格者等2名、その他2名であります。

● 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。

委員会の概要は右記の通りであります。

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

● 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」「社外役員への情報提供のあり方」「経営戦略に関する議論の深化」などについて意見がございましたが、2022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。

● 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。

Governance コーポレート・ガバナンス

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
文挾 誠一	●	●	●					●		
仲摩 俊男	●	●			●	●				
飯田 暢浩	●				●		●			●
上田 裕司	●				●			●		●
藤井 満		●			●	●	●			
榎木 博幸	●	●		●						
中人 浩一						●		●	●	
田母神 博文	●			●	●				●	
齊藤 肇	●		●	●				●		
安東 美和子		●		●						
田中 幸二	●							●	●	●
須藤 実和	●		●						●	
柏原 彰一郎	●	●	●				●			
田中 秀一					●	●	●		●	
大川 澄人	●	●	●	●						
末綱 隆		●	●	●						●
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。

- (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

Governance コーポレート・ガバナンス

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に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、決定方針という。）を取締役会の実効性向上と透明性確保のため設置した指名・報酬等委員会における審議・検討を踏まえた上、取締役会において決議しております。その内容の概要は次の通りであります。

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、賞与及び譲渡制限付株式報酬（社外取締役については基本報酬及び賞与に限る。）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。また、賞与については業績と連動する性格を勘案し、賞与金支給に係る議案を株主総会に上程し承認を得ることとしております。基本報酬は毎月定期的に支払い、賞与は定時株主総会の承認後速やかに支払うこととしております。

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。また、譲渡制限付株式報酬額の個人別の報酬額に占める割合は1割を目安としております。

● 取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の報酬総額は、2007年6月28日開催の第93回定時株主総会の決議において、年額7億8千万円以内と定めており、当該定めに係る取締役の員数は16名であります。

また、2021年6月29日開催の第107回定時株主総会の決議において、上記の報酬枠の範囲内で、取締役（社外取締役を除く。）に対し譲渡制限付株式報酬を支給すること、譲渡制限付株式付与のために支給する報酬は金銭報酬債権とし、その総額は年額1億円以内とすること、発行又は処分される普通株式の上限は年200,000株以内とすることを定めており、当該定めに係る取締役の員数は11名であります。

監査役の報酬総額は、2007年6月28日開催の第93回定時株主総会の決議において、年額1億2千万円以内と定めており、当該定めに係る監査役の員数は5名であります。

● 取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役の個人別の報酬等の内容は、指名・報酬等委員会が決定方針との整合性を含めた審議・検討を行っており、取締役会もその審議・検討の結果を踏まえた決議を行っているため、決定方針に沿うものであると判断いたしております。

● 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)	15名 (4名)	465百万円 (37百万円)	314百万円 (31百万円)	112百万円 (6百万円)	38百万円 (—)
監査役 (うち社外監査役)	5名 (3名)	88百万円 (34百万円)	88百万円 (34百万円)	— (—)	— (—)

※支給人員及び報酬等の額には、2022年6月29日開催の第108回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2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。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。

Governance コーポレート・ガバナンス| **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。(2022年度 相談窓口受付実績 70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本部を設置し、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あります。

なお、文中の将来に関する事項は、2022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と対策、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。

Governance コーポレート・ガバナンス

● 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

取締役



文挾 誠一※1
取締役会長



仲摩 俊男※1
取締役社長社長執行役員



飯田 暢浩※1
取締役副社長副社長執行役員



上田 裕司※1
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



中人 浩一
取締役常務執行役員



田母神 博文
取締役常務執行役員



齊藤 肇※2
取締役



安東 美和子※2
取締役



田中 幸二※2
取締役



須藤 実和※2
取締役

監査役



柏原 彰一郎
常勤監査役



田中 秀一
常勤監査役



大川 澄人※3
監査役



末綱 隆※3
監査役



武藤 昭一※3
監査役

※1 代表取締役
※2 取締役 齊藤 肇氏、安東 美和子氏、田中 幸二氏及び須藤 実和氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。
※3 監査役 大川 澄人氏、末綱 隆氏及び武藤 昭一氏は、会社法第2条第16号に定める社外監査役であります。

DATA SECTION

データセクション

- 67 11ヵ年財務サマリー
- 68 連結財務諸表
- 70 非財務情報
- 71 企業情報
- 72 株式の状況

11カ年財務サマリー

(単位：百万円)

3月31日に終了する連結会計年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
売上高	447,741	437,930	436,682	447,673	470,943	507,205	563,550	616,143	556,045	495,567	541,579
営業利益	7,364	8,284	9,388	16,416	26,397	29,261	30,012	34,693	30,041	30,643	32,748
営業利益率 (%)	1.6	1.9	2.1	3.7	5.6	5.8	5.3	5.6	5.4	6.2	6.0
経常利益	8,301	9,089	10,336	17,077	27,345	30,031	30,795	35,565	31,043	31,754	34,059
親会社株主に帰属する当期純利益	3,952	4,226	4,615	9,412	17,591	19,058	19,703	22,515	20,147	20,315	21,167
包括利益	8,238	7,327	11,984	7,137	18,422	22,927	20,319	15,685	29,222	19,831	21,024
総資産	364,008	359,933	366,177	407,681	424,874	443,751	459,854	488,701	456,999	470,967	487,828
純資産	184,269	189,692	193,345	197,980	213,356	230,810	245,954	255,821	279,459	293,514	308,457
自己資本当期純利益率 (ROE) (%)	2.2	2.3	2.5	4.9	8.8	8.8	8.5	9.3	7.8	7.3	7.3
総資産経常利益率 (ROA) (%)	2.3	2.5	2.8	4.4	6.6	6.9	6.8	7.5	6.6	6.8	7.1
自己資本比率 (%)	49.49	51.45	51.44	47.22	48.72	50.51	51.85	50.62	59.17	60.30	61.17
1株当たり純資産額 (円)	881.41	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株当たり当期純利益 (円)	19.34	20.69	22.59	46.07	86.11	93.31	96.46	110.23	98.64	99.45	103.59
1株当たり配当金 (円)	12.00	12.00	14.00	14.00	20.00	24.00	26.00	28.00	28.00	28.00	32.00
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,401	△2,218	2,921	18,042	6,751	11,469	28,251	29,155	12,873	27,150	7,455
投資活動によるキャッシュ・フロー	△12,748	△5,839	2,253	△7,101	△17,867	△10,015	△10,131	△13,481	△972	△9,224	△6,635
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,900	△4,540	△3,743	19,807	△169	△7,857	△9,153	△7,151	△26,317	△7,789	△7,319
現金及び現金同等物の期末残高	50,550	38,697	40,157	70,899	59,612	54,099	63,068	71,579	57,187	67,423	61,015
従業員数 (人)	8,732	8,821	8,839	8,915	9,244	9,571	9,818	10,003	10,154	10,264	10,320

連結財務諸表

連結貸借対照表

(単位：百万円)

	前連結 会計年度 (2022年3月31日)	当連結 会計年度 (2023年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金預金	67,614	62,931
受取手形・ 完成工事未収入金等	185,675	205,535
有価証券	4,999	2,299
未成工事支出金	9,547	9,594
その他	20,888	24,635
貸倒引当金	△556	△1,212
流動資産合計	288,170	303,783
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	102,322	102,022
機械、運搬具及び 工具器具備品	63,979	65,592
土地	60,496	59,544
リース資産	3,685	4,383
建設仮勘定	1,246	761
減価償却累計額	△118,799	△121,343
有形固定資産合計	112,930	110,960
無形固定資産	5,694	5,884
投資その他の資産		
投資有価証券	48,274	51,703
繰延税金資産	9,180	8,652
その他	8,000	8,112
貸倒引当金	△1,284	△1,266
投資その他の資産合計	64,171	67,200
固定資産合計	182,797	184,045
資産合計	470,967	487,828

	前連結 会計年度 (2022年3月31日)	当連結 会計年度 (2023年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	80,241	88,163
短期借入金	6,792	7,590
リース債務	711	840
未払法人税等	6,815	4,966
未成工事受入金	12,349	9,581
完成工事補償引当金	146	164
工事損失引当金	9,927	8,069
その他	30,306	31,576
流動負債合計	147,290	150,953
固定負債		
長期借入金	6,607	5,451
リース債務	1,694	1,899
再評価に係る繰延税金負債	6,560	6,287
退職給付に係る負債	13,813	13,457
その他	1,486	1,321
固定負債合計	30,162	28,417
負債合計	177,452	179,370
純資産の部		
株主資本		
資本金	10,264	10,264
資本剰余金	6,456	6,378
利益剰余金	257,625	273,487
自己株式	△561	△536
株主資本合計	273,784	289,594
その他の包括利益累計額		
その他の有価証券評価差額金	14,315	14,868
繰延ヘッジ損益	△189	△134
土地再評価差額金	△5,276	△5,896
退職給付に係る調整累計額	1,342	△33
その他の包括利益累計額合計	10,191	8,803
非支配株主持分	9,538	10,059
純資産合計	293,514	308,457
負債純資産合計	470,967	487,828

連結損益計算書

(単位：百万円)

	前連結 会計年度 (2021年4月1日～ 2022年3月31日)	当連結 会計年度 (2022年4月1日～ 2023年3月31日)
完成工事高	495,567	541,579
完成工事原価	438,846	481,436
完成工事総利益	56,721	60,143
販売費及び一般管理費	26,077	27,394
営業利益	30,643	32,748
営業外収益		
受取利息	23	14
受取配当金	976	1,072
為替差益	149	189
その他	316	361
営業外収益合計	1,466	1,637
営業外費用		
支払利息	187	181
その他	168	145
営業外費用合計	355	326
経常利益	31,754	34,059
特別利益		
固定資産売却益	—	177
投資有価証券売却益	254	172
特別利益合計	254	350
特別損失		
減損損失	67	1,683
固定資産除却損	286	202
新型コロナウイルス関連損失	514	—
災害による損失	150	—
その他	11	16
特別損失合計	1,031	1,902
税金等調整前当期純利益	30,978	32,507
法人税、住民税及び事業税	10,907	10,087
法人税等調整額	△854	609
法人税等合計	10,052	10,697
当期純利益	20,925	21,809
非支配株主に帰属する 当期純利益	609	641
親会社株主に帰属する 当期純利益	20,315	21,167

連結包括利益計算書

(単位：百万円)

	前連結 会計年度 (2021年4月1日～ 2022年3月31日)	当連結 会計年度 (2022年4月1日～ 2023年3月31日)
当期純利益	20,925	21,809
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△382	545
繰延ヘッジ損益	55	55
退職給付に係る調整額	△767	△1,385
その他の包括利益合計	△1,093	△784
包括利益	19,831	21,024
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	19,237	20,400
非支配株主に係る包括利益	594	624

連結財務諸表

連結株主資本等変動計算書

(単位：百万円)

前連結会計年度 (2021年4月1日～2022年3月31日)	株主資本					その他の包括利益累計額					非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ損益	土地 再評価 差額金	退職給付に 係る調整 累計額	その他の 包括利益 累計額合計		
当期首残高	10,264	6,441	242,999	△588	259,118	14,681	△245	△5,247	2,110	11,299	9,042	279,459
当期変動額												
連結子会社株式の取得による持分の増減		—			—							—
剰余金の配当			△5,719		△5,719							△5,719
親会社株主に帰属する当期純利益			20,315		20,315							20,315
土地再評価差額金の取崩			29		29							29
自己株式の取得				△0	△0							△0
自己株式の処分		14		27	42							42
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						△366	55	△29	△767	△1,107	496	△611
当期変動額合計	—	14	14,625	26	14,666	△366	55	△29	△767	△1,107	496	14,054
当期末残高	10,264	6,456	257,625	△561	273,784	14,315	△189	△5,276	1,342	10,191	9,538	293,514

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

	前連結 会計年度 (2021年4月1日～ 2022年3月31日)	当連結 会計年度 (2022年4月1日～ 2023年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	30,978	32,507
減価償却費	7,435	8,033
減損損失	67	1,683
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△25	638
工事損失引当金の増減額(△は減少)	4,380	△1,857
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△2,240	△1,778
受取利息及び受取配当金	△1,000	△1,087
支払利息	187	181
投資有価証券売却損益(△は益)	△254	△172
売上債権の増減額(△は増加)	6,546	△20,004
未成工事支出金の増減額(△は増加)	1,568	△46
仕入債務の増減額(△は減少)	△8,591	7,920
未成工事受入金の増減額(△は減少)	△294	△2,768
その他	△4,203	△4,838
小計	34,551	18,410
利息及び配当金の受取額	1,000	1,087
利息の支払額	△187	△181
法人税等の支払額又は還付額(△は支払)	△8,214	△11,860
営業活動によるキャッシュ・フロー	27,150	7,455
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の純増減額(△は増加)	—	1,275
有形固定資産の取得による支出	△7,241	△5,460
有形固定資産の売却による収入	45	1,392
投資有価証券の取得による支出	△1,958	△3,043
投資有価証券の売却及び償還による収入	1,367	205
貸付けによる支出	△940	△790
貸付金の回収による収入	1,046	650
その他	△1,543	△864
投資活動によるキャッシュ・フロー	△9,224	△6,635
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△620	—
長期借入れによる収入	—	200
長期借入金の返済による支出	△632	△557
リース債務の返済による支出	△760	△879
配当金の支払額	△5,719	△5,925
その他	△56	△156
財務活動によるキャッシュ・フロー	△7,789	△7,319
現金及び現金同等物に係る換算差額	100	90
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	10,236	△6,408
現金及び現金同等物の期首残高	57,187	67,423
現金及び現金同等物の期末残高	67,423	61,015

(単位：百万円)

当連結会計年度 (2022年4月1日～2023年3月31日)	株主資本					その他の包括利益累計額					非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ損益	土地 再評価 差額金	退職給付に 係る調整 累計額	その他の 包括利益 累計額合計		
当期首残高	10,264	6,456	257,625	△561	273,784	14,315	△189	△5,276	1,342	10,191	9,538	293,514
当期変動額												
連結子会社株式の取得による持分の増減		△90			△90							△90
剰余金の配当			△5,925		△5,925							△5,925
親会社株主に帰属する当期純利益			21,167		21,167							21,167
土地再評価差額金の取崩			619		619							619
自己株式の取得				△0	△0							△0
自己株式の処分		12		25	37							37
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						553	55	△619	△1,376	△1,387	520	△866
当期変動額合計	—	△77	15,861	25	15,809	553	55	△619	△1,376	△1,387	520	14,942
当期末残高	10,264	6,378	273,487	△536	289,594	14,868	△134	△5,896	△33	8,803	10,059	308,457

非財務情報 (2023年3月31日現在)

項目	単位	実績					
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数 (連結)	全体	人	9,818	10,003	10,154	10,264	10,320
従業員数	全体	人	7,202	7,350	7,497	7,619	7,682
	男性	人	6,760	6,892	7,007	7,123	7,180
	女性		442	458	490	496	502
平均年齢	全体	歳	41.5	41.6	41.7	41.9	42.1
	男性		41.5	41.6	41.6	41.8	42.1
	女性		41.4	41.7	42.1	42.6	43.4
勤続年数	全体	年	19.1	19.1	19.0	19.1	19.4
	男性		19.3	19.2	19.2	19.3	19.5
	女性		16.0	16.3	16.5	16.4	16.9
離職率	全体	%	1.9	2.0	2.1	1.8	2.4
	男性		1.9	2.0	2.1	1.8	2.5
	女性		1.1	1.5	1.2	1.6	1.9
管理職登用	最速年齢	歳	41	40	40	39	39
	男性管理職数	人	1,720	1,764	1,792	1,864	1,932
	女性管理職数	人	17	18	22	23	28
	女性従業員のうち 女性管理職比率	%	3.7	3.9	4.5	4.6	5.5
障がい者雇用	雇用率	%	2.2	2.2	2.3	2.7	2.6
定期採用者数	全体	人	331	333	305	314	330
	男性	人	313	317	289	303	307
	女性		18	16	16	11	23
中途採用者数	全体	人	156	74	106	79	81
	男性	人	104	72	93	67	73
	女性		52	2	13	12	8
正規雇用労働者の 中途採用比率	全体	%	2.1	1.0	1.4	1.0	1.0
	男性		1.5	1.0	1.3	0.9	1.0
	女性		11.4	0.4	2.7	2.4	1.6

項目	単位	実績					
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
介護休職制度 利用者数	全体	人	3	4	3	5	3
	男性		1	3	2	3	3
	女性		2	1	1	2	0
育児休職制度取得率	全体	%	5.7	6.2	13.1	11.2	18.3
	男性		0.0	0.7	6.3	5.6	10.9
	女性		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者出産休暇取得率		%	58.8	70.6	60.6	58.8	63.0
外国人従業員数		人	13	11	15	14	16
女性技術職・技能職		人	81	84	94	105	108
定年再雇用率		%	87.3	81.8	86.8	89.8	89.1
平均年間給与	全体	千円	7,562	7,752	7,689	7,547	7,449
	男性	千円	7,723	7,918	7,841	7,694	7,602
	女性	千円	5,222	5,335	5,496	5,486	5,367
	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合	%	67.6	67.4	70.1	71.3	70.6
有給休暇取得率		%	49.3	56.5	59.9	66.9	72.4
一人当たり 平均総労働時間/月	全体	時間	183.6	184.4	178.1	175.4	173.0
ストレスチェック受検率		%	93.1	93.8	95.2	95.6	96.8
ワークエンゲージメント		%	—	—	—	82.5	82.7
エンプロイエンゲージメント		%	—	—	—	—	66.6
従業員研修時間数* (全社共通研修等)	延べ 時間数		34,359	35,813	22,862	26,600	37,658
従業員研修日数* (全社共通研修等)	延べ 日数		4,581	4,775	3,048	3,547	5,021
研修参加人数* (全社共通研修等)	延べ 人数		1,218	1,910	1,618	2,114	2,442

※人材育成センター実施分

企業情報 (2023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 10,320名 単体 7,682名

ウェブサイトのご紹介

当社は、ウェブサイトを経営する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・投資家の皆様へ

<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		

●: 国内事業所
○: 海外事業所



海外事業所

シンガポール支社	2 Leng Kee Road #05-08 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
----------	--	----------	--

▶ 海外事業

<https://www.kandenko.co.jp/business/construction/oversea>

株式の状況

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。

2023年3月31日現在の株主数は14,973名です。

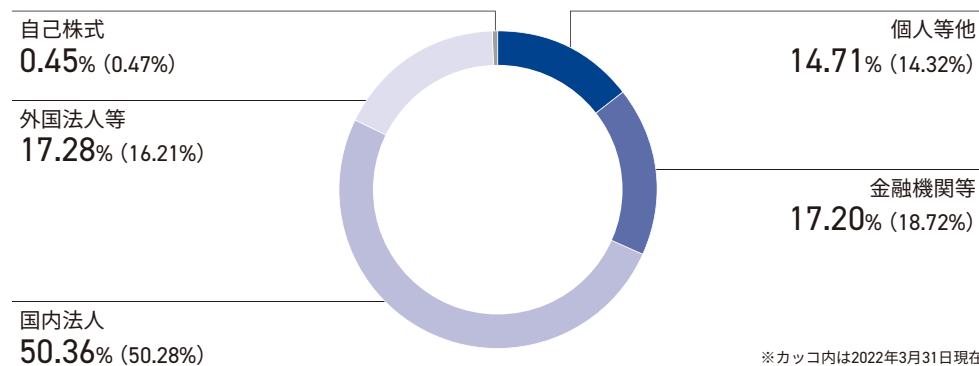
主な大株主は、下記の通りです。

大株主 (2023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)	15,584,900	7.62%
3 株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	7,872,300	3.85%
4 関電工グループ従業員持株会	6,429,630	3.14%
5 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,070,266	1.50%
6 THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	2,744,500	1.34%
7 株式会社みずほ銀行	2,177,439	1.06%
8 DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,471,800	0.72%
9 STATE STREET BANK WEST CLIENT -TREATY 505234	1,452,900	0.71%
10 JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,354,695	0.66%
計	136,911,982	66.99%

※持株比率は、発行済株式総数から自己株式938,779株を控除して計算しております。

所有者別状況 (2023年3月31日現在)

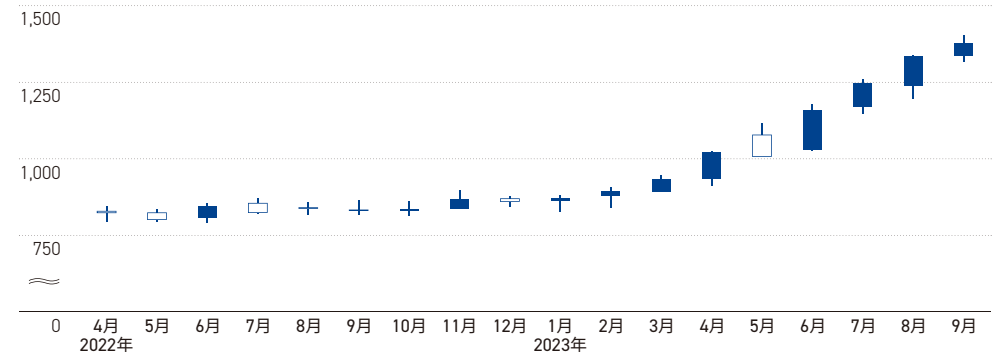


株式事務の概要

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

(単位：円)



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/>