

Sustainability Report 2023

電気興業 サステナビリティレポート



目次

イントロダクション	03	事業を通じた社会への貢献	13	ESGデータ集	
社長メッセージ	06	社会	15	E(環境)	35
中期経営計画	08	ガバナンス	19	S(社会)	36
サステナビリティ経営	09	環境	29	G(ガバナンス)	39
マテリアリティの特定プロセス	10	コーポレートデータ	33		
サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2022年度)	11				

編集方針

①サステナビリティレポートについて

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けサステナビリティの取り組みを推進しております。本レポートは、当社グループのサステナビリティに関する考え方や推進体制、活動実績をESGの視点で掲載し、ステークホルダーの皆様当社グループへの理解を深めていただくことを目的としております。

②報告対象範囲

電気興業株式会社

国内グループ会社：6社

- 株式会社デンコー
- 株式会社電興製作所
- 株式会社ディーケーシー
- フコク電興株式会社
- デンコーテクノヒート株式会社
- 高周波工業株式会社

海外グループ会社：8社

- DKKシノタイエンジニアリング株式会社
- DKK of America, Inc.
- 電気興業(常州)熱処理設備有限公司
- DKK MANUFACTURING (THAILAND) CO., LTD.
- DKK(THAILAND)CO.,LTD.
- DTHM,S.A. DE C.V.
- 韓国電気興業株式会社
- DKK North America, Inc.

※一部目標値(KPI)や取り組み事項については、当社単体のみのものとグループ全体で取り組みを実施している項目がございます。

※当社は、2023年4月1日を効力発生日として、当社を存続会社として株式会社ディーケーシーを消滅会社とする吸収合併を行うとともに、高周波工業株式会社を吸収分割消滅会社として熱処理受託加工事業をデンコーテクノヒート株式会社に承継する吸収分割を行い、同日、当社を存続会社として高周波工業株式会社を消滅会社とする吸収合併を行っております。

※2023年3月24日開催の取締役会において、DKKシノタイエンジニアリング株式会社およびDKK MANUFACTURING (THAILAND) CO., LTD.の解散を決議しており、現在同社は清算手続き中であります。

③報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日

※活動内容や取り組み等については、2023年度も含めて最新の動向をお伝えしています。

④発行時期

2023年9月29日(金)※初回

見直しに関する注意事項

本レポートの数値のうち、過去の事実以外の計画、方針、その他の記載にかかわるものは、将来の業績にかかる予想値であり、それらはいずれも、現時点において当社が把握している情報に基づく経営上の想定や見解を基礎に算出されたものです。従いまして、かかる予想値は、リスクや不確定要因を含むものであって、現実の業績は諸々の要因により、予想値と異なってくる可能性があります。かかる潜在的リスクや不確定要因としましては、主要市場の経済状況および製品需要の変動、為替相場の変動、国内外の各種規制ならびに会計基準・慣行などの変更等が含まれます。

お問い合わせ先

電気興業株式会社

社長室 経営企画部(サステナビリティ委員会 事務局)

東京都千代田区丸の内3-3-1 新東京ビル7階

TEL:03-3216-1681

お問い合わせフォーム

<https://denkikogyo.co.jp/contact/form/?nature=Others>

経営理念とビジョン(ありたい姿)

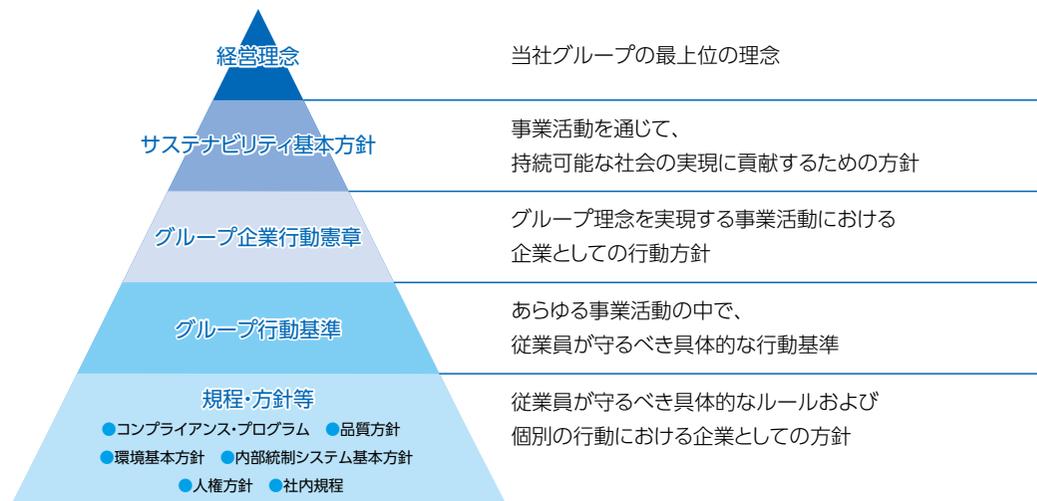
経営理念とその体系

当社は1950年の創業以来、当社の根幹となる経営理念に沿って社業を通じて社会に貢献することを目指してまいりました。

当社グループは、経営理念を最上位の理念とし、サステナビリティ基本方針、グループ企業行動憲章、グループ行動基準といった理念・行動憲章のもと、グループ全社一体となり、当社ビジョンである「ありたい姿」の実現に邁進しています。

経営理念

- 優れた製品を社会に提供し、社会に貢献する。
- 時代のニーズを先取りし、失敗を恐れぬチャレンジ精神の溢れた前向きの企業たることを期す。
- 絶えず生産性の向上に務め、常に適正な利益を確保する。
- 一社一家、グループ一家の和の精神をもって発展成長し、社員の生活向上に務める。



ビジョン(ありたい姿)

当社グループは創業から70年余り、様々な電波を利用した事業を行ってまいりました。

アンテナをはじめとして携帯電話やテレビ放送、安全な車社会など、今では「当たり前」となっている暮らしに欠かせないものへ技術・製品・サービスを提供してまいりました。

今後においても、さらなる快適な暮らし、そして社会のために夢のような未来を創造する担い手となり、社会課題を解決し、サステナブルな社会の実現に貢献します。

DKKグループのありたい姿

【未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)】

当社の中長期的なビジョン=ありたい姿「未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)」とは、具体的には次のような姿です

- 社会や生活の基盤となるような優れた製品を開発・提供し続け、当社も永続的に成長する
- 社会インフラの効率化および利便性向上のためのソリューションを提供することで、社会課題を解決、サステナブルな社会の実現に貢献する

ステークホルダーへの考え方

- **従業員に対して**
経営理念の項目でもある「一社一家」「和の精神」に基づき、個人の人格や個性を尊重し、全ての従業員が自らの能力を発揮できる職場環境を実現
- **お客様に対して**
より便利で快適な社会の実現に向けた製品・サービスを提供する技術革新、パートナー企業様との協働による新たな価値の提供
- **お取引先に対して**
サステナビリティガイドラインのご理解とご協力による持続可能な社会の実現、公正・公平なお取引
- **株主、投資家に対して**
株主資本の効率化、株主還元強化、持続的な成長による企業価値の向上
- **社会全体に対して**
社会課題解決によるサステナブルな社会の実現、事業を通じた環境へのさらなる配慮

価値創造の軌跡と沿革

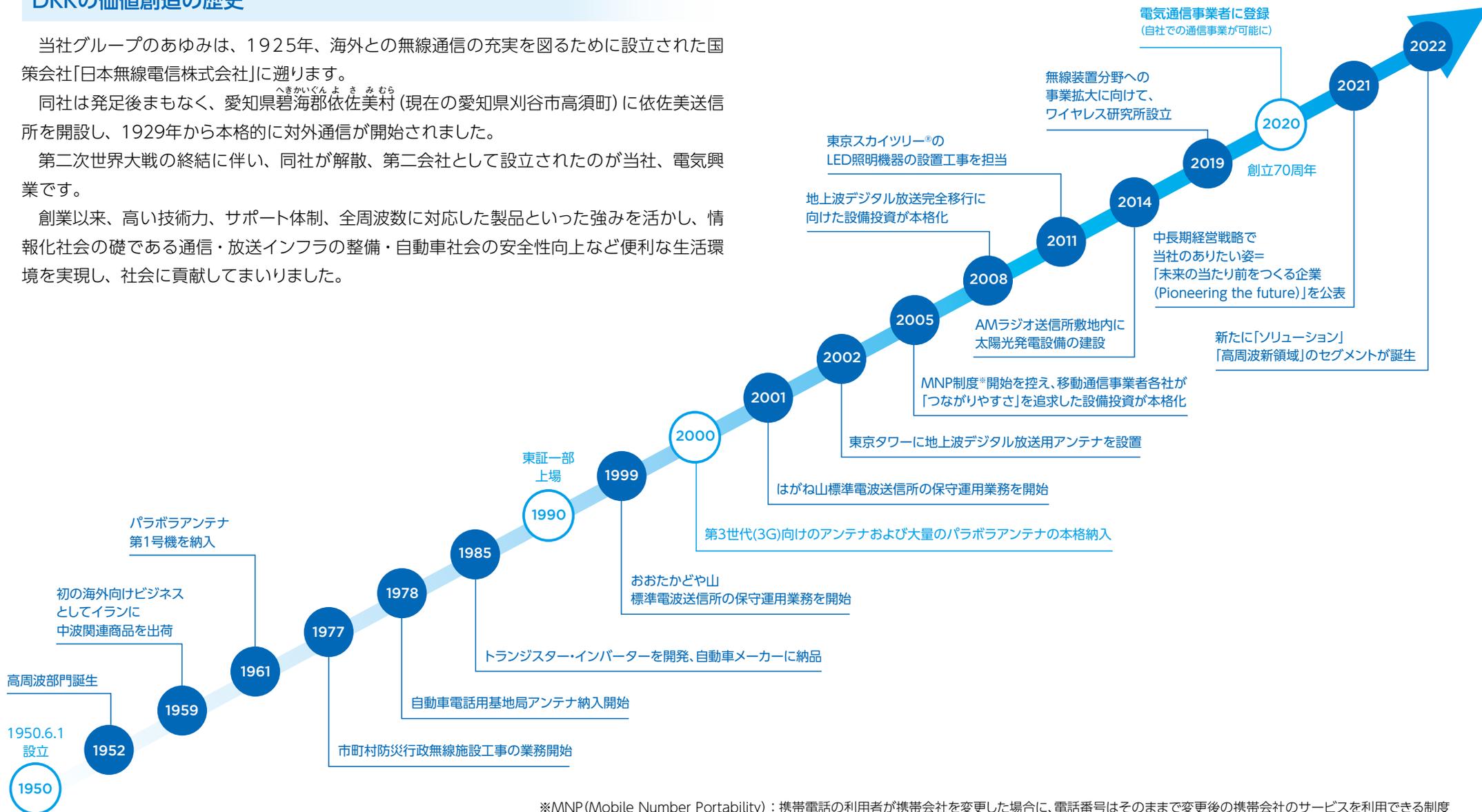
DKKの価値創造の歴史

当社グループのあゆみは、1925年、海外との無線通信の充実を図るために設立された国策会社「日本無線電信株式会社」に遡ります。

同社は発足後まもなく、愛知県碧海郡依佐美村（現在の愛知県刈谷市高須町）に依佐美送信所を開設し、1929年から本格的に對外通信が開始されました。

第二次世界大戦の終結に伴い、同社が解散、第二会社として設立されたのが当社、電気興業です。

創業以来、高い技術力、サポート体制、全周波数に対応した製品といった強みを活かし、情報化社会の礎である通信・放送インフラの整備・自動車社会の安全性向上など便利な生活環境を実現し、社会に貢献してまいりました。



*MNP (Mobile Number Portability) : 携帯電話の利用者が携帯会社を変更した場合に、電話番号はそのまま変更後の携帯会社のサービスを利用できる制度

DKKのビジネスモデル

DKKのビジネスモデル (価値創造)

当社グループは、ありたい姿実現のためにサステナビリティ経営を推進し、ステークホルダーの皆様とともに持続可能な社会の実現に貢献いたします。事業活動を通じて社会課題を解決し、企業価値の向上と持続的な成長の実現を目指してまいります。



サステナビリティ経営

持続可能な社会の実現に向けて、当社グループの事業およびステークホルダーの皆様に対して優先して取り組むべき課題として、SDGsを踏まえたマテリアリティ(重要課題)を設定

経営基盤の強化

- グループガバナンスの強化
- 成長に向けた投資の推進、最適な資本構成
- 事業ポートフォリオの最適化、新規事業の創出
- 人的資本の強化(エンゲージメントの向上、ダイバーシティ&インクルージョン)
- 研究開発の強化

理念体系

社会や生活の基盤となるような優れた製品・サービスを提供し、 社会課題を解決、サステナブルな社会の実現に貢献していきます



代表取締役社長

近藤 忠登史

優れた製品を社会に提供し、 社会に貢献する

当社グループは、創業当時から「社業を通じて社会に貢献する」という考えのもと、事業活動を行ってまいりました。お客様のご要望に沿った製品やサービスを提供すること、付加価値を生み出しお客様に喜んでいただくこと、そして当社が提供した製品やサービスを通じて社会や皆様の生活が豊かになることが、当社グループの存在意義であると考えています。

当社グループのコア技術は「電波制御技術」と「熱処理技術」です。時代の変化や技術の進歩に対応して、その時代において、携帯電話やテレビ放送をはじめとした情報通信インフラや自動車部品の強化処理を行う誘導加熱装置など、お客様に求められている製品(=モノ)を提供し、情報化社会の実現や車社会の安全性の強化を通じ、社会に貢献してまいりました。しかしながら、変化のスピードが速く、市場のニーズも多様化・複雑化している現代においては、製品そのものに、これまで

になかったサービス・ソリューションを付加し、新しい価値を創造することが求められています。当社グループも、従来の「モノ」売りのビジネスから脱却し、「モノ+コト」の提供を通じて、これまで以上に社会に貢献できる企業へと成長していく必要があります。そして、まさに今がその転換期であると捉えています。

そのため、2022年4月より、ソリューションと高周波新領域の2つのセグメントを新設し、従来の受注型ビジネスから脱却することを目指し、画像・AI技術と無線通信技術を活用した通信ソリューションの開発や過熱水蒸気装置による環境ビジネスの立ち上げなど^{*}の取り組みを進めています。新しいアイデアや視点、既存製品やサービスとの組み合わせ、当社グループのコア技術を周辺領域や別の要素技術と掛け合わせることで、社会課題やお客様の困りごとに対して、先行して解決策を提案できるような企業を目指してまいります。

^{*}当レポート13~14ページに新規事業による社会貢献の一例を掲載しています

自走できる組織文化の 形成を目指して

2021年4月の社長就任時から、変化し続ける世の中に会社と当社グループで働く社員が対応していくために、組織内で新たなことにチャレンジしようとする風土づくり、役職や部門に関係なくコミュニケーションが取れるような風通しの良い職場を目指すことを、自ら度々発信してきました。就任して2年が経ちましたが、以前と比べると、社員自らが考え、工夫して業務を遂行している姿が少しずつ見られるようになっており、大変喜ばしい変化であると受け止めています。昨今のコロナ禍の影響が顕著ですが、外的な事業環境の変化はいつでも起こりうることです。そのため、変化に耐性のある組織を目指す必要があります。受身にならず先読みし提案する力、起こった変化に前向きかつ臨機応変に対応する力、企業・社会全体を見据えた行動を起こす力をつけなければなりません。それは、創業当時から変わらない4つの経営理念の1つである「時代のニーズを先取りし、失敗を恐れぬチャレンジ精神の溢れ

た前向きな企業たることを期す」という理念そのものであると感じています。

当社の経営理念は現在のサステナビリティの考え方にも通じており、サステナビリティという視点を経営の重点方針に取り入れました。社会課題の解決を通じ、社会全体の持続可能性の実現に寄与することにより、当社グループも持続的に発展し、成長できるという考えのもと、社会課題の解決と事業活動、企業の成長を一体のものとして捉えて、サステナビリティ経営を推進しています。

当社グループの持続的な発展・成長を支えているのは社員一人ひとりです。各組織で横のつながりをもってボトムアップできること、各々が会社が良い方向に向かうように考え、能動的に行動することで、変化に対応できる能力を高め、自走できる組織を構築し、グループ一丸となって持続可能な環境・社会の実現に貢献していきたいと考えております。

今後ともステークホルダーの皆様のご理解とご支援を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

中期経営計画「DKK-Plan2025」

中期経営計画「DKK-Plan2025」の概要

中長期経営戦略のビジョン達成に向けて、直近3か年における目標および注力・推進することを明確にした中期経営計画「DKK-Plan2025」を策定し、2022年5月に公表しました。

本中期経営計画期間は「成長に向けた土台作り」と位置付け、ガバナンスをはじめとした経営基盤の強化に加え、ソリューションと高周波新領域の新規事業セグメントの設定や、既存事業の成長など業績拡大のための計画を明確にしました。

株主の皆様への還元や成長のための投資など、資金の使途に関する計画についても策定しております。

期間

2022年4月～2025年3月の3か年(2023年3月期～2025年3月期)

基本方針

「サステナビリティ経営の推進による企業価値の向上」

重点施策

● 経営基盤の強化 ● 事業ポートフォリオの最適化 ● 新規事業創出の早期実現

数値目標(2025年3月期)

● 売上高：430億円 ● 純利益：20億円 ● D/Eレシオ：0.2～0.3倍 ● ROE：5.0%

中期経営計画「DKK-Plan2025」の進捗

中期経営計画1年目の2022年度(2023年3月期)は、業績面においては主に移動通信セグメントにおけるお客様の設備投資抑制および先送りにより、売上高は前期比21億円の減収となり318億円、営業利益についても、エネルギーや部品価格高騰等の原価上昇要因もあり、15億円の営業損失となりました。

重点施策の進捗として、「経営基盤の強化」においては、コーポレート・ガバナンスの強化を喫緊に取り組むべき最重要課題としてスピード感を持って取り組みを進めてまいりました。また、全ての社員が自らの能力を発揮できる職場環境の実現に向け、従業員エンゲージメントサーベイを初めて実施するなど、改めて社員の目線にも立ち、企業の根幹である“ひと=人財”に向けた

施策を検討し、実行に移してまいりました。「事業ポートフォリオの最適化」、「新規事業創出の早期実現」に対しては、前述のとおりソリューションと高周波新領域の2つのセグメントを新設し、将来の主力事業へ成長できるように、積極的な開発・投資・人的資本の増強を推し進め、徐々にではありますが結果が出てきております。また、成長戦略の実行に向けた抜本的な組織改革として、国内・海外グループの再編計画を策定しました。今後も、事業の選択と集中に向けた様々な施策を実施し、収益構造の強化を図ってまいります。

本中期経営計画は土台作りの期間と位置付けてはおりますが、1年目の結果を受け、中期経営計画2年目は、特に稼ぐ力(収益力)の強化を図ってまいります。主力である既存セグメントにおける収益力の強化に加え、景気や社会情勢等の外的要因に左右されない事業基盤を構築するために、新設した2セグメントの売上高の拡大を目指して推進してまいります。

当社の「ありたい姿」である社会課題の解決を通じた持続的な成長を実現するために
 2025年3月期までの3か年は
「成長に向けた土台作り」と位置付け
「DKK-Plan2025」の達成を目指す



● 2021年3月26日開示

中長期経営戦略



サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の考え方

当社は、企業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するために「サステナビリティ基本方針」を策定し、本方針に基づき企業活動に取り組んでおります。

サステナビリティ基本方針

私たちDKKグループは、社会に貢献し、発展成長するという経営理念のもと、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上をめざします。

私たちは、新しい価値を創造し、快適な暮らし、そして持続可能な社会の実現のために、「未来の当たり前をつくる企業 (Pioneering the future)」となり、社会貢献とグループのさらなる成長実現に向けて、公正な企業活動に取り組んでまいります。その上で、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを重視し、適正な企業統治のもと、人権・個性を尊重し、社会の発展、環境への積極的な関与により、国際社会に対して社会的責任を果たしてまいります。

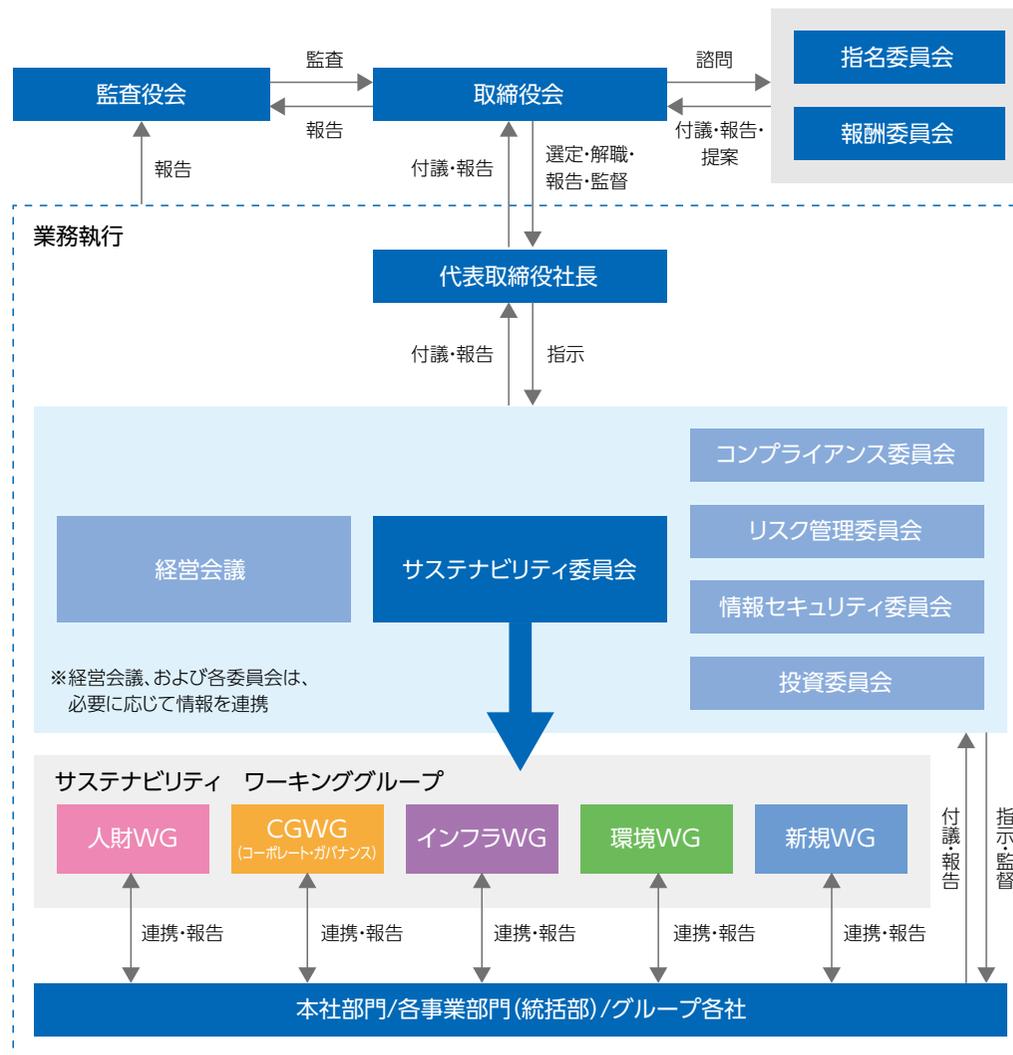
推進体制

サステナビリティに関する具体的な取組方針や目標値(KPI)の設定等を行い、これまで以上にサステナビリティの観点を踏まえた経営の推進を図ることを目的として、代表取締役社長を委員長とし、社内取締役および執行役員等で構成されるサステナビリティ委員会を設置しております。

委員会では、中長期的な観点から、当社グループのサステナビリティ経営に関するマテリアリティ(重要課題)の分析および決定、課題解決に向けた具体的な取り組みや目標の設定、活動計画の策定をいたします。また、必要に応じてマテリアリティや目標値(KPI)の見直しを実施しております。

各マテリアリティに対しては、取締役を含めた部門横断型のワーキンググループ(WG)を設置し、重点取り組み事項および目標とする指標であるKPIを定め、継続的に取り組みを進めております。

各ワーキンググループの活動実績やサステナビリティ委員会で協議された内容については、定期的に経営会議および取締役会に報告しております。



マテリアリティの特定プロセス

当社グループでは、環境・社会・経済等への影響の観点、事業への影響度合いを検討し、中長期的な企業価値の向上において、優先的に取り組むべきサステナビリティにおけるマテリアリティ(重要課題)を以下のようなプロセスで特定しております。

マテリアリティの特定プロセス

STEP
1

社会課題の認識

SDGsやSASBなどの各種ガイドラインやフレームワーク、ESG調査機関の評価項目、ステークホルダーとの対話や意見を参考に、環境、社会、経済、ガバナンスの側面の課題をリストアップ

STEP
2

社会からの優先度、 自社にとっての優先度を整理

当社グループのステークホルダーの視点を念頭に、リストアップした課題の事業活動への影響度を評価し、関連性の高い課題を抽出

STEP
3

自社にとっての重要度評価

当社グループの存在意義や中長期経営戦略で掲げた当社のありたい姿を踏まえて、課題の優先順位を検証、サステナビリティ委員会でマテリアリティを抽出

STEP
4

取締役会で最終決定

サステナビリティ委員会でマテリアリティの妥当性を確認し、代表取締役社長を議長とする経営会議で承認後、取締役会における協議を得て最終決定

参考にしたフレームワーク、ガイドライン、ESG調査機関など

- 持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals)
- サステナビリティ会計基準審議会 (SASB: Sustainability Accounting Standards Board)
- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosure)
- コーポレートガバナンス・コード
- プルームバーグ・エル・ピー
- 東洋経済CSR調査

サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2022年度)

※過去の開示データから一部記載内容を変更しています。
 ※女性管理職比率の各年度実績は3/31時点の数値を掲載しています。また、目標数値は年度終了後の4/1時点としています。

マテリアリティと重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2022年度		主な活動実施内容	2023年度	対象			
			目標	実績		目標	DKK	関係会社 国内	海外	
職場風土・働き方改革	社員(協会会社含む)の人権尊重	人権研修受講率:100%	継続目標	90%以上	—	・人権尊重の意識向上のための研修準備。2022年度は未実施。(2023年4月~5月に実施)	95%	○	○	—
	ハラスメントの根絶	ハラスメント研修受講率:100%	継続目標	90%以上	100%	・受講対象者1,277人、全対象者受講完了(平均点数91.8点)	100%	○	○	—
	多様性のある人材確保、女性の活躍推進	女性管理職比率:15%以上	2024	9.3%	6.8%	・女性社員のキャリア意識醸成のため、主任級の女性社員および上司を対象とした研修プログラムを策定、実施 ・採用活動の強化 ・上記活動の結果、2023年4月1日時点の比率は6.5%	12.2%	○	—	—
		障がい者雇用率:法定雇用率以上	継続目標	2.3%	2.09%	・2022年度の新規採用実績は7名 ・社内環境整備に関するヒアリングおよび改善の実施	法定雇用率以上	○	○	—
	DXを活用した生産性の向上	平均年間総労働時間を1,800時間台に削減	2024	1,851時間	1,851時間	・作業効率化に向けた施策の検討・実施 ・中期経営計画期間におけるDX推進方針を策定、投資戦略の一環としてDXに関する投資案の収集・実施	1,833時間	○	○	—
平均年間総労働時間を1,800時間未満に削減		2030	—	—	—	—	○	○	—	
コーポレートガバナンスの強化	コンプライアンス重視の経営	役員および部門長向けコンプライアンス教育の実施:年1回以上	継続目標	年1回以上	1回実施	・DKK単体および国内グループ会社における全役員および全管理職を対象とし、取締役の義務・責任、コンプライアンス、法規制等に関する外部講師によるコンプライアンス研修をそれぞれ実施	年1回以上	○	○	—
		コンプライアンス研修受講率:100%	継続目標	100%	100%	・DKK単体および国内グループ会社における全従業員に対し、コンプライアンス、内部統制、法令順守を含めたDKK Standardに関する研修を実施	100%	○	○	—
	ステークホルダーとのコミュニケーションの推進	投資家との対話における取締役および社外取締役の参画	継続目標	4回	社内取締役18回 社外取締役6回	・投資家とのコミュニケーション推進を目的に、中期経営計画やサステナビリティの内容および進捗状況を対話の内容としたSRミーティングを各機関投資家と年2回実施	対話の推進、施策の実施	○	—	—
	経営における透明性の確保	取締役会実効性評価の実施:年1回	継続目標	1回	1回	・2022年度に実施した実効性評価について、取締役会で内容を審議したうえで、2023年度目標を策定 ・中長期経営戦略に関する審議の深化、取締役会運営の改善を実施する	1回	○	—	—
		取締役の年間取締役会出席率:80%以上	継続目標	80%以上	98%	・2022年度のDKK単体および国内グループ会社における取締役会出席率は98%。DKK単体では100%(全17回開催)	100% ※2023年度より目標を「100%」へ変更	○	○	—
情報セキュリティの強化	ISO27001認証取得	2024	本社+4拠点(部門)認証取得	本社+4拠点(部門)認証取得	・2022年度においては、目標通り、本社/研究開発拠点/施設管理部門等において認証取得	単体100%認証取得	○	○	—	
	セキュリティ研修受講率:100%	継続目標	100%	100%	・DKK単体および国内グループ会社の全従業員に対し、情報セキュリティに関する研修を実施	100%	○	○	—	
社会インフラ整備への貢献	より強固な情報インフラの構築	通信設備の更新・保守案件、自治体等の防災機能強化案件、安全装置システムに関する部品用の誘導加熱設備等の売上高:2020年度比率15%以上	2025	キャリア5G、ローカル5G関連製品の納品強化	5G 商用サービス向け無線装置の納入を開始(本装置は DKKとして初の無線装置出荷) 詳細:2022年10月31日リリース「DKK、NTTドコモ5G商用サービス向け無線装置 納入開始」 (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2022/10/221031_2.pdf)	キャリア5G、ローカル5G関連製品の納品強化	○	○	—	
				【ローカル5Gシステム屋外一体型gNB(無線基地局)】販売開始	・従来システムと比較してトータルコストを大幅に抑えた【ローカル5Gシステム 屋外一体型gNB(無線基地局)】の販売を開始	○	○	—		
	防災事業の推進による安全の確保	当社システムの提供推進による防災機能の強化	防災機能強化案件の受注に向けた施策の実施	・各都道府県における、防災無線に関連する情報の整備、販促資料の充実、営業活動に向けた勉強会を実施 ・280MHz防災無線の受注拡大	防災機能強化案件の受注に向けた施策の実施	○	○	—		
	自動車社会の安全性の強化	自動車の安全システムに関する部品用の誘導加熱装置の拡販	EV/PHV等の次世代自動車向け需要の開拓、新規受注	・EV/PHV等の次世代自動車向け需要の開拓として、モーターシャフト焼入れ設備を新規受注	EV・PHV等の次世代自動車向け需要の開拓、新規受注	○	○	—		
安全・品質の確保	経営事項審査申請に係る当社技術者の国家資格保有率:70%以上	2025	技術資格者保有率向上策作成・全社展開	67.7%	・各部門における技術職員の国家資格保有状況を把握、資格一覧表を整備 ・資格取得率向上に向けた取り組み説明会を実施	技術資格者保有率向上策の実施	○	—	—	
	社有車のASV(先進安全自動車)化:100%	2030	取り組み策作成 コスト検証	安全装置導入方針・計画の立案	・安全装置「サポカーSワイド」を導入する方針を決め、計画の立案を実施 ・各拠点/関係会社の運転管理者向け説明会を開催	社有車へのASV装備に向けた取り組み・管理体制の構築	○	○	—	

マテリアリティと重点取り組み		KPI(目標)	目標年度	2022年度		主な活動実施内容	2023年度	対象		
				目標	実績		目標	DKK	関係会社	
								国内	海外	
環境経営の推進	カーボン・ニュートラルの推進	Scope1,2温室効果ガスの排出量：2019年度比30%以上削減	2030	2019年度～2022年度分算定	2019年度～2021年度分算定完了 2022年度分算定完了 約70%算定完了	・2019年度～2021年度分のScope1,2の算定、「TCFD提言に対応した情報開示」の完了 ・2022年度の算定開始、約70%算定完了 ・コンサルティング会社と協調し、温室効果ガス削減に向けたScope1,2主要排出会社・拠点の特定、他社ベンチマークの削減取り組み調査、施策の洗い出しを実施	2022年度分算定完了 2023年度分算定削減施策の検討・実施	○	○	○
		Scope3温室効果ガスの排出量：2019年度比15%以上削減	2030	2019年度～2022年度分算定	2019年度～2022年度分算定完了 約30%算定完了	・Scope3の温室効果ガス排出量の算定開始 ・温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みについて排出量の多い分野、財務インパクトの大きい分野を中心に削減方針等を検討開始	2019年度～2022年度分算定完了 2023年度分算定	○	○	○
		再生可能エネルギー利用の推進：定量目標なし(フォロー項目)	—	再生可能エネルギー由来の電力購入検討・対象拠点選定	GHG削減インパクト、導入コスト、技術的な導入障壁検証	・コンサルティング会社と協調し、再生可能エネルギー由来の電力導入に向けて、検証を実施	再生可能エネルギー由来の電力を導入する対象拠点の決定	○	○	—
	循環型社会実現の推進	総排出量の再資源化率：50%以上	2030	再資源化方法等検討分別開始、結果の開示	2022年度の排出量を集計中	・過去(2019年度～2021年度分)の再資源化率算出(2019：95.8%、2020：97.1%、2021：97.1% 3ヵ年：96.6%)	一般廃棄物、混合廃棄物の排出量低減を推進 ※2023年度より継続目標として目標値を「96%」に変更	○	○	—
		廃棄物排出量(t)：定量目標なし(フォロー項目)	—	廃棄物発生抑制方法等検討、発生抑制の実施、結果の開示		・過去(2019年度～2021年度分)の廃棄物排出量集計(2019：197.3t、2020：124.6t、2021：104.5t 3ヵ年平均：142.1t)	梱包材の再利用等、使い捨て梱包の削減を推進	○	○	—
	環境製品の拡充	環境負荷10%低減製品の開発：16種類以上	2030	環境配慮製品の検討、選定、設計	環境配慮製品の進捗確認を管理表で管理することを決定	・新規研究開発製品に関する環境負荷低減の取り組み目標の導入 ・全社グリーン調達ガイドラインの制定に向けた検討を開始 ・有害物質管理ツールとしてchemSHERPAの導入を検討開始	環境負荷低減製品の拡充 chemSHERPAの導入と教育	○	—	—
新規事業の創出	無線・高周波技術の新規活用、サービス分野への進出	新規着手案件：年間5件以上 実績化累計：5件以上	2025 2030	無線通信技術を通じた社会課題解決	課題解決型ローカル5G等の実現に向けた開発実証に提案、採択	・河川災害対策におけるローカル 5G 等を活用した実証実験に参加 詳細：2023年1月24日リリース「河川災害対策におけるローカル 5G 等を活用した実証実験について」 (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/01/230124.pdf) ・2022年12月12日リリース「総務省「課題解決型ローカル 5G 等の実現に向けた開発実証」に採択 ～ドローン高精密映像のローカル 5G 伝送で自治体の災害初動対応の迅速化を支援～」 (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2022/12/221212.pdf)	新規商材の事業企画の立案・推進の継続	○	—	—
				高周波技術を通じた社会課題解決	高周波誘導加熱を応用した過熱水蒸気による新事業に着手	・金属の焼入れに使用してきた高周波誘導加熱技術を応用し、効率的に発生可能な過熱水蒸気による SDGs の達成を念頭に置いた新事業に着手 詳細：2022年11月29日リリース「高周波誘導加熱を応用した過熱水蒸気による新事業に着手」 (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2022/11/221129.pdf)	新規商材の事業企画の立案・推進の継続	○	—	—
				知財戦略検討	知的財産教育実施	・知財の基礎知識習得に向けたテキスト配布およびeラーニングを全社員対象に実施	知財に関する啓蒙活動の継続 事前調査実務の促進	○	—	—
				新規事業へつながるアイデアの吸い上げ	創造力開発研修「企画制作プロジェクト」実施	・人材の育成に向けた企画制作プロジェクトを実施し、23名の育成 ・2023年度より実施する管理職向けプログラムの設計を実施	新規事業へつながるアイデアの吸い上げとビジネス化	○	—	—

事業を通じた社会課題解決「ソリューション編」

社会課題

気候変動の影響により気温が上昇傾向にあり、強い雨が降る回数が増え、水災害の危険性が高まっています。避難を開始すべき「氾濫危険水位」を超えるような洪水が発生しており、全国的にも大きな被害が発生しています。

このように、異常気象等により災害が激甚化・大規模化する中では、被害を軽減すること、安全かつ迅速な復旧・復興が求められています。

事業を通じた社会課題解決

このような河川災害では、災害発生リスクの検証や被害状況の早期把握、対応に当たる関係者間での情報共有が重要であり、それらの情報をもとにした避難指示の発令判断、支援要請、被害現場への応急対策活動などに関する意思決定は、迅速かつ的確に行われることが求められています。

当社グループでは、アンテナ、レピータを中心とした製品や通信エリア設計等の無線通信技術を活かすことで、総務省によるローカル5G[※]等を活用した自治体の災害対策に係る実証実験にコンソーシアムとして2件参加しています。

※地域ニーズや個別ニーズに応じて様々な主体が柔軟に利用することができる無線通信システムです。所有する建物や敷地内に限定した免許を取得することで、5Gによる高品質でセキュリティの高い通信エリアを作ることが可能です。

ドローン高精細映像のローカル5G伝送で自治体の災害初動対応の迅速化支援

(<https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2022/12/221212.pdf>)

実証実験の一例紹介

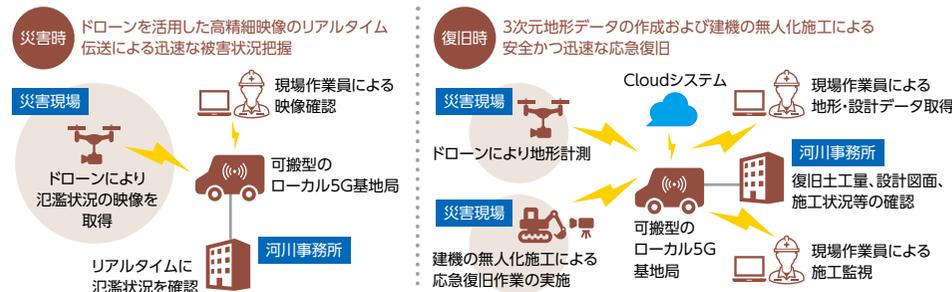
河川災害対策におけるローカル5G等を活用した実証実験

【時期】 2023年1月下旬～2月中旬

【場所】 荒川下流域(東京都北区岩淵地区、足立区新田地区)

【実証概要】 ドローンを活用した高精細映像のリアルタイム伝送による被害状況の迅速な把握や、3次元地形データの作成および建機の無人化施工による安全かつ迅速な応急復旧、平常時の河川管理の高度化・効率化の実現に向けた実証

【目的】 安全かつ迅速な応急復旧、平常時の河川管理の高度化・効率化の実現



(<https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/01/230124.pdf>)

各社の役割

社名	役割
国際航業株式会社	●プロジェクトの推進・管理 ●課題実証の総括、検証 ●ローカル5G端末搭載ドローン、3次元空間解析技術提供
日本電気株式会社 (NEC)	●技術実証の総括、検証 ●ローカル5Gの機器の調達、設計
西尾レントオール株式会社	●課題実証(無人化施工建機)の検証
電気興業	●ローカル5Gを搭載した可搬型機器の調達、設計 ●中継器(レピータ)の調達、設計

目指す姿

災害情報の共有、避難指示、復旧対応には情報通信技術が欠かせません。ローカル5Gは、高速大容量で低遅延かつ多数同時接続の特徴を持ち、独立したネットワーク網を構築することで、災害時の状況把握に必要な大量なデータの送受信、遅延の少ない安定した通信環境の提供が実現できます。当社は、今後も社会課題の解決に向けた製品開発を推進し、実証実験等による検証の成果を活かし、災害発生時の情報収集における解決ソリューションを社会に提供することにより、自然災害による被害の最小化に貢献してまいります。

事業を通じた社会課題解決「高周波新領域編」

社会課題

日本では毎年、大量の食品廃棄物が発生しています。食品廃棄物の中には、賞味期限切れなどの理由で販売されずに廃棄された食品や食べ残しなどの食品ロスのほかに、調理中や製造中に排出される食品残渣があげられます。

特に水分の多い食品を廃棄する際には、運搬や焼却で余分なCO2を排出することから環境問題にも直結しており、食品ロスの削減や食品廃棄物の減量、食品リサイクルの推進により、経済・社会・環境の諸課題の同時解決につなげることが重要とされています。

事業を通じた社会課題解決

当社グループで自動車や建設機械の金属部品焼入れに活用してきた技術である高周波誘導加熱は、約5秒で1000℃以上の高温発熱を実現できます。この技術を応用し、過熱水蒸気*を発生させる装置開発に取り組み、「食品の抗酸化処理による消費期限の延長」や「産業廃棄物の乾燥処理による減量化」を目的とした新規事業に着手しました。

※100℃で蒸発した飽和水蒸気(通常時、水を沸騰させたときに発生するもの)を、さらに100℃以上に高温加熱することで発生する無色透明の水蒸気です。通常の熱風加熱装置の約8倍の高温を実現することで、極めて効率よく対象物に熱を加えることができるため、短時間で乾燥することが可能です。主な用途として、「調理」「抗酸化処理」「殺菌・滅菌」「乾燥処理」があげられます。



目指す姿

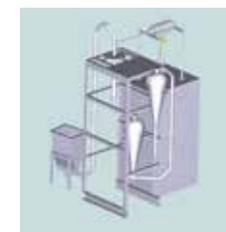
本技術を活用することで、グローバル規模の食品ロス対策や産業廃棄物減量化といった課題解決に向け、様々なパートナー様との協業・協力のもと、価値ある未来の実現を目指してまいります。

また、当設備はお客様の用途に応じた処理装置の設計・開発が可能です。今後は食品以外の産業廃棄物についても、当技術を用いた処理方法を確立し、お客様とともに当社の過熱水蒸気装置を活用することで新しい事業価値の創出を実現し、社会課題の解決にも貢献してまいります。

過熱水蒸気装置の種類

サイクロン式・落下式の特徴

- 処理時間が短時間(秒単位)
- 700℃までの過熱水蒸気を短時間で発生することが可能
- 対象物へのダメージは最小限/エネルギー消費量も削減



対象物 粉末や紙くずのような軽いもの

サイクロン式過熱水蒸気装置

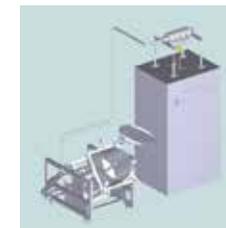


対象物 お米やそばの実などの粒体

落下式過熱水蒸気装置

回転式の特徴

- 処理時間が中～長時間(分～時間単位)
- 対象物に合わせて装置設計が可能



対象物 重量があるもの、水分を多く含むもの

回転式過熱水蒸気発生装置

社会

人的資本に関する考え方

当社グループは、企業成長の源泉である社員＝「ヒト」を企業の礎を築く最も重要な要素の一つ「宝（タカラ＝財）」と考えており、「人材」ではなく「人財」とあらわしております。人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針を定め、長期的な競争力の獲得に向けた多様な人財の採用や育成、活用ならびに自らの能力を発揮できる職場環境の整備に努めております。

人財育成に関する方針

当社グループは、経営理念において「一社一家、グループ一家の和の精神をもって発展成長し、社員の生活向上に務める。」と掲げており、企業成長の源泉は「人財」であり、個人の人格や個性を尊重し、風通しの良い職場環境整備や教育の場を積極的に提供することで、企業の原動力である「チャレンジ精神」「生産性向上」につながるものと考えております。また、人財育成の継続なくしては、将来の発展と成長はないものと考えており、「中長期経営戦略」の達成に向け、下記の人財育成重点取り組みを実行しております。

重点取り組み	実施事項
1. 人財育成の推進	①新たなキャリアアップを目指す新人事制度の立案
	②社内人財の育成／能力開発の強化
2. 多様な人財の雇用と活躍	①女性管理職の育成推進／女性社員活用プログラムの実施
	②キャリアを持った人財の中途採用／新規事業展開、経営基盤強化に即した中途採用
	③シニア社員活躍のための「70歳までの雇用制度」の立案
	④障がい者雇用
3. 風通しの良い職場環境づくり	①ワークライフバランスの向上／パースデー休暇の導入、有給休暇奨励日の設置
	②エンゲージメント調査による課題抽出と改善策の実行
	③社員全員を対象としたハラスメント教育の実施

社内環境整備に関する方針

当社グループが持続的に発展するためには、社員全員が安心して、生き活きと働ける職場環境の整備が必要であると考えております。マテリアリティにおいては「職場風土・働き方改革」を掲げ、サステナビリティ活動を推進しており、社員一人ひとりがお互いを尊重しながら能力を最大限に発揮できる風通しの良い職場環境づくりに注力しております。また、労働安全衛生の維持向上にも注力し、社員とその家族がより豊かで幸福な生活を維持していけるようにするため、労働災害防止をはじめ、過重労働による健康障害防止にも努めております。

重点取り組み	実施事項
1. 風通しの良い職場環境づくり	①社員と代表取締役との意見交換会の実施
	②役員トークセッションの実施
	③職場環境アンケートの実施
	④労使協議会の実施
	⑤ハラスメントのない職場環境づくりの宣言
	⑥「さん」付け呼称の実施
2. 働き方改革	①提案活動の推進
	②各種特別休暇の導入（パースデー休暇／ボランティア休暇）
	③有給休暇奨励日の設置
	④社内IT環境の整備（Wi-Fiスポットの増設／ノートPC化の推進）
3. 労働災害の防止	①安全衛生大会の実施
	②安全パトロール活動の推進
	③車両運行管理システムの導入
4. 過重労働の防止	①労働時間勉強会の実施
	②ノー残業デー／ライトダウンの実施
	③ストレスチェックの実施

教育・研修

各階層に期待する役割を明確にし、必要とされるスキルやマインドを社員に身に付けてもらうための階層別研修を実施しています。具体的には、入社直後の新入社員研修から部門長研修に至るまで各等級の昇格時に研修を実施しており、職務のたな卸しや今後のキャリアを考える場としても活かされています。また社員の知識習得や意識の醸成を目的に、人権研修やハラスメント教育、長時間労働防止に関する勉強会などを実施しています。その他にも、各種資格取得への積極的なチャレンジを促すため資格手当の支給も行い、社員一人ひとりの成長を支援しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

「多様性のある人財確保、女性の活躍推進」をサステナビリティ活動の重点取り組みの一つとして設定しています。また企業としての行動方針である「DKKグループ企業行動憲章」において、「個性の尊重」と題し「私たちは、DKKグループで働く全ての従業員の人格、個性を尊重し、自らの能力を発揮できる職場環境を整備します。」と定め、誰もが生き生きと自分らしく働ける会社の実現に向け、そのための取り組みを推進しています。

女性活躍推進に関する中期的な目標として、2025年度に女性管理職比率15%以上とする目標を掲げ、積極的な採用活動の展開やキャリア研修の実施に取り組んでいます。具体的には、キャリア意識醸成を目的とした主任級の女性社員向け研修やその上司に対する研修プログラムを策定し実施しました。

また男性社員の育児休業取得促進に向けた取り組みとして、育児休業に関する知識の習得のための教育研修も行っています。

障がい者の活躍推進に対しては、合理的配慮を行い、働きやすい環境を整えるため、様々な障がいの理解に関するリーフレットの社内展開を実施しています。採用後は就労支援機関と連携し就労の継続をサポートしています。



エンゲージメントサーベイ・職場環境アンケート

一人ひとりの社員が生き生きと働くことができる企業となることが、当社の持続的成長につながると考えています。そこで当社グループでは、社員が仕事に誇りとやりがいを感じ熱心に取り組むことができているか、仕事から活力を得ている状態にあるかを調査するためエンゲージメントサーベイを実施しました。また、毎年職場環境アンケートを実施することで、社員が日ごろ職場において感じている課題や悩みを汲み取る取り組みをしています。本サーベイやアンケートの結果を分析し、改善につなげ、モニタリングを継続することで、より良い職場環境の構築を推進してまいります。

中学生・高校生向け企業訪問

学生の皆様のキャリア教育を目的に、定期的に中学生や高校生の企業訪問(訪問学習)を受け入れています。当社の事業紹介や企業の社会的役割、働くことの意義について、クイズを交えた講義や懇談等を行い、当社の企業活動を知っていただく貴重な機会にもなっています。



健康経営・心と体の健康促進

全社員に対する定期健康診断のほか、健康保険組合と連携し、人間ドックや特定保健指導の実施、インフルエンザ予防接種の費用補助を行い、社員の健康維持・増進を支援しています。またメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的として、年1回のストレスチェックとメンタルヘルスに関するeラーニングのほか、カウンセラーによるオンライン面接や電話カウンセリング窓口も設置しています。

企画制作プロジェクト

自らの意思で市場を開拓 / 創造 / 拡大することができる人財の育成を目的に、外部講師による企画制作プロジェクトを実施しています。

プロジェクトは若手一般社員を中心に、部門を横断して自由に参画でき、新規事業に関する考え方、市場調査、企画の立案等について体系立てて学習しています。さらには、プロジェクトの終了時に、社長をはじめとした経営層に新規ビジネスに関するプレゼンテーションを行い、提案力の育成、発想力の開発を進めています。2022年度までにおいて、全3回33名の社員がプロジェクトを修了し、それぞれの部門で活躍の幅を広げています。

2023年度より管理職向けのプロジェクトも立ち上げ、新規事業の評価・具現化に向けたスキルの育成を目指します。



労使関係

当社では風通しの良い会社に向けた社風の醸成に取り組んでおります。当社グループでは、企業の発展成長と社員の労働環境の向上を図るため、定期的な労使協議の機会を設けております。今後もより良い環境の実現に向けた対話を進め、安定した労使関係の構築に努めていきます。

また、社員と代表取締役社長との意見交換会を順次実施しており、全拠点において社員が直接意見を伝えられる機会を設けています。社長自らが対面でメッセージを伝え、また現場の生の意見を聞くことにより、経営者と社員のコミュニケーションの活性化を図り、社員一人ひとりの考え方を伝えやすい職場風土を目指しております。



人権方針

私たちDKKグループは、人権の尊重が重要な社会的責任であるとの認識に立ち、「サステナビリティ基本方針」のもと、人権・個性を尊重し、社会の発展、環境への積極的な関与により、持続可能な社会の実現をめざします。

そのために私たちは、「DKKグループ企業行動憲章」、「DKKグループ行動基準」、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」、「サプライチェーンにおけるサステナビリティガイ

ドライン」に基づく行動を実践することで、人権尊重の責任を果たします。

また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響が当社グループの製品やサービスに直接関係している場合には、当該関係者に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

私たちは社会の一員として、DKKグループ人権方針(以下、本方針)に基づき、人権尊重への責任を果たすよう努力してまいります。

1. 国際規範等の遵守

私たちは、国連の「国際人権章典」や国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等の国際規範を支持、尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の取り組みを推進します。なお、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、人権の国際規範を最大限尊重するための方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、DKKグループの全ての役員・従業員に適用されます。また、私たちは、ビジネスパートナーに対しても、人権の尊重を働きかけ、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

3. デューデリジェンス

私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

4. 是正・救済

私たちが人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正・救済に取り組みます。

また、社内および社外から利用可能な通報窓口を設置します。窓口への通報者に対して、匿名性・秘密性を担保し、通報したことで不利益が生じないよう保護することを約束します。

5. 教育

私たちは、全ての役員・全従業員に対して、本方針の理解・浸透のための教育を行います。また、ビジネスパートナーに対し、本方針への理解を深める活動に努めます。

6. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、実際のまたは潜在的な人権への負の影響に関する対応について、人権を専門とする外部機関の知見を活用するとともに、ステークホルダーとの対話・協議を行ってまいります。

7. 情報の開示

私たちは、人権尊重の取り組みの状況について、ウェブサイト等にて報告してまいります。

制定日 2023年9月1日

電気興業株式会社

代表取締役社長 近藤 忠登史

サプライチェーンに関する考え方

当社グループは、サプライヤーの皆様をはじめ、関連する多くのステークホルダーの皆様と共に構成されるサプライチェーン全体での持続可能な社会実現を目指すことを目的に「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」および「サプライチェーンにおけるサステナビリティガイドライン」を制定しております。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針

DKKグループは、サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取り組み強化をサポートし、環境に配慮した健全で持続可能な社会の構築を目指しております。サプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様は「サプライチェーンにおけるサステナビリティガイドライン」のご理解とご協力を求め、サプライヤーの皆様と共により実効性の高いサステナビリティの取り組みを推進してまいります。

サプライチェーンにおけるサステナビリティガイドライン

1. 法令順守

取引に係る諸国の関連法令を順守する

2. 人権尊重

人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・虐待などの非人道的な扱いをしない

児童労働、強制労働を行わない

従業員の労働時間と休日・休暇を適切に管理し、法令はもとより過度な時間外労働を禁止する

法定最低賃金を遵守するとともに、適切な賃金の支払いを行う

労使間協議の実現手段としての従業員の団結権および団体交渉権を尊重する

3. 環境保全

気候変動問題の重要性を認識し、適切に対応する

自然環境を保護、環境への負荷を低減し、汚染を防止する

4. 公正取引

公正な取引を行い、自由な競争を阻害しない

贈賄や違法な献金を行わず、腐敗を防止する

相互の地位、権利、利益を尊重し、法令や正しい商慣習に則り公平かつ公正な契約を締結する

5. 安全衛生

職場の安全・衛生を確保し、労働環境を保全する

従業員に対し適切な健康管理を行う

6. 品質・安全性

製品やサービスの品質・安全性を確保する

7. 情報開示

法令や適用される規則等に従って会社情報を適宜適切に開示する

8. 情報セキュリティ

顧客情報や個人情報、業務上取り扱う機密情報やその他情報を適切に管理・保護する

情報を不正または不当に取得しない、またそれらの情報を利用、開示、漏えいしない

9. 反社会的勢力との決別

反社会的勢力および団体とは関係をもたない

DKKグループホットライン

DKKグループとのお取引において、当社グループの社員による法令等の違反行為やそのおそれがある行為を認識された場合の通報窓口を設置しています。下記通報窓口へ電話、電子メール・書面で通報してください。匿名による通報も可能です。通報された方に対する不利益な取り扱いが行われないことが保証されています。

【通報窓口】

電気興業株式会社 本社総務部

【Eメール】

dkkhotline@denkikogyo.co.jp

【電話】

03-3216-1682

【書簡】

東京都千代田区丸の内3-3-1 新東京ビル

電気興業株式会社 本社総務部

電気興業グループ サプライヤー様通報窓口

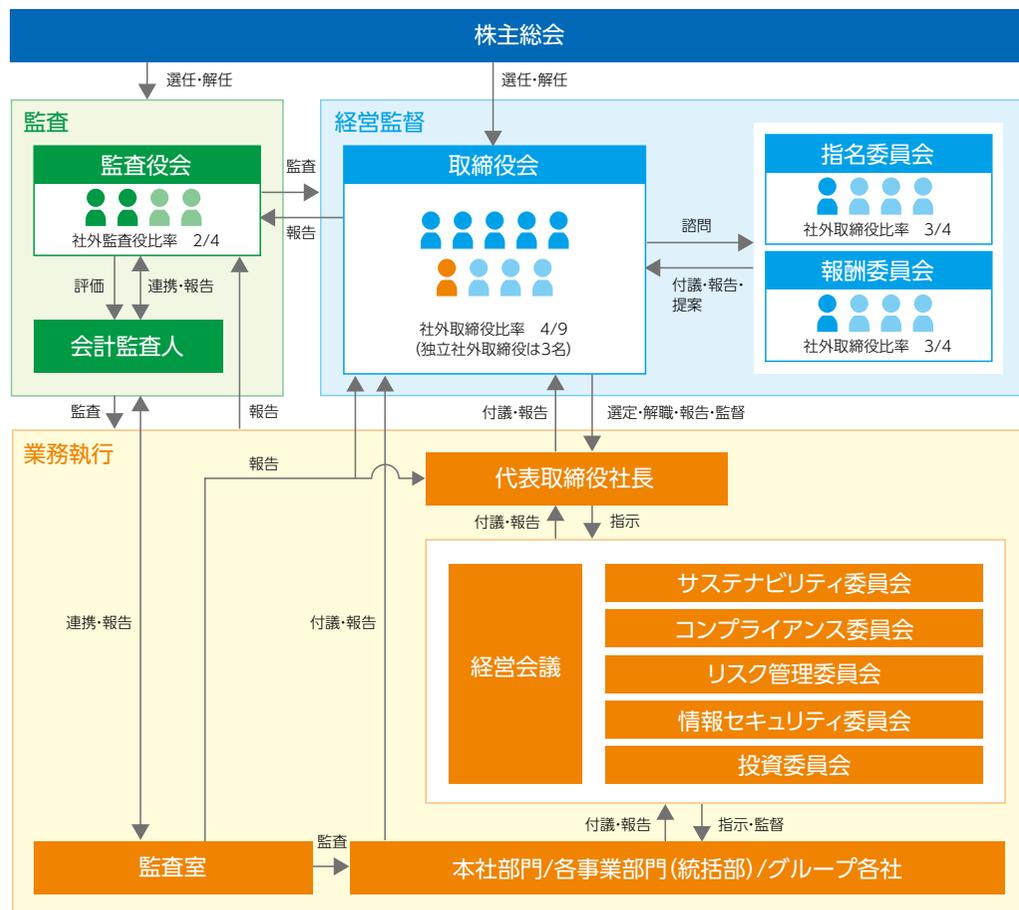
担当者 親展

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考え方・基本方針

当社グループでは、経営の透明性と健全性を確保することにより、企業の社会的信用性を高め、企業価値を増大することをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。そのため、毎年策定される経営重点方針のもと、各施策を行うことによりすべてのステークホルダーに満足いただけるような企業を目指してまいります。

■ガバナンス体制図



取締役会および取締役

経営に係る重要な意思決定および業務執行の監督を行っています。取締役会は、各技術部門、営業部門、管理部門から、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を有する者を全体としてバランス良く備えていることに加えて、経営経験者、弁護士、公認会計士等の資格・経験を有した4名を社外取締役として選任しております。また、取締役の選任にあたっては、ジェンダー平等の実現や国籍・年齢等の属性や人格にも配慮しており、女性の取締役1名と外国籍の取締役1名を選任し、多様性と適正規模を両立させる形で構成しております。

■取締役会の開催実績(2022年度)

開催回数：17回

出席率

社内取締役(5名)	社外取締役(4名)	社内監査役(2名)	社外監査役(2名)
100%	100%	100%	100%

■取締役会の実効性評価

当社は、年1回、11月～1月にかけて取締役会の実効性を分析・評価しております。

■分析・評価方法

- 指名委員会にて作成した質問票を用いて、取締役会の全メンバー(全取締役・監査役)に対するアンケート(回答は匿名)を実施
- 指名委員会において結果を取りまとめて分析・評価した内容を、取締役会において確認・協議

■前回(2021年度)実効性評価の課題と取り組み

2021年度の課題として、①企業価値の向上に資する長期的な課題および中長期経営戦略に関する議論の充実、②コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向けた取組みを掲げておりました。本課題に基づき、2022年度の実効性評価では下記について議論を進めてまいりました。

中期経営計画「DKK-Plan2025」の策定や、中期経営計画およびサステナビリティ活動の進捗状況の確認等を通じて企業価値向上に資する議論の充実を図るとともに、取締役の任期変更や、

経営層へのコンプライアンス研修の実施、情報セキュリティの強化(ISO27001取得拡大)、取締役の種類別の役員報酬割合のうち変動報酬比率を高めるなど、コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向けて取り組みました。

■今回(2022年度)実効性評価結果と課題

今回評価におきましては、当社の取締役会および各委員会の構成・運営状況が企業価値の向上に資するものと評価されており、取締役会の監督機能が十分に発揮され、その実効性が確認されています。

一方で、今後も継続的に取り組むべき課題があることも提言されており、具体的には、①中長期経営戦略に関する審議の深化と、②取締役会運営の改善を行うことが、取締役会の実効性をさらに高めていくために重要であると認識しております。

取締役会の意思決定機能・監督機能を最大限に発揮するため、更なる改善を進めております。

指名委員会・報酬委員会

会社の持続的成長と信頼を高める役割を担う経営層の人事等および役員報酬等に関して、その決定プロセスの客観性および透明性を高め、経営とガバナンス体制の一層の充実・強化を図る機能として、独立社外役員が過半数を構成する任意の指名委員会・報酬委員会を取締役会の任意の諮問機関として設置しております。

指名委員会

指名委員会は、取締役会の任意の諮問機関として設置しており、後継者計画を含む役員を選任および解任等の内容に関する方針、取締役、監査役の選任および解任をはじめとした経営層の人事等について審議し、取締役会に対し報告又は付議しております。委員会は、独立社外取締役3名、代表取締役1名の合計4名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めており、独立性を確保しております。

■開催実績(2022年度)

開催回数: 4回

出席率: 全構成員100%

■指名委員会の構成

委員長: 武田 涼子(独立社外取締役)

委員: ジャン=フランソワ ミニエ(独立社外取締役)

高橋 篤史(独立社外取締役)

近藤忠登史(代表取締役社長)

指名委員会 委員長からのコメント



武田 涼子

独立社外取締役
指名委員会 委員長

プロフィール

コーポレートガバナンスを含む企業法務全般、国内外の各種予防法務に取り組み、公認不正検査士[®]の資格も有する弁護士。金融庁の自賠責保険審議会委員や独立行政法人の契約監視委員会委員を務める。2021年当社社外取締役就任。

※公認不正検査士(CFE=Certified Fraud Examiner)とは、不正の防止・発見・抑止の専門家であることを示す国際的な資格で、一般社団法人 日本公認不正検査士協会が資格試験合格者に認定資格を付与する

■前年度の実効性評価で抽出した課題への取組みと、

■当社の経営陣の将来像の検討に注力しました

当指名委員会は、2021年3月の「中長期経営戦略」を踏まえて、経営層の人事等の決定に係るプロセスの客観性及び透明性を高め、経営とガバナンス体制をより一層充実・強化することを目的としています。

今期はまず、前年度の課題とされた、企業価値の向上に資する議論の充実と、コーポレートガバナンスの強化に向けて、具体的な施策を講じ、中期経営計画「DKK-Plan2025」の実現に向けた議論も充実しました。取締役会には、その進捗状況のみならず、サステナビリティ活動の状況、重要リスクの選定やその対策等も、定期的に進捗確認される体制となるなど、ガバナンスの更なる強化が図られています。

また、企業価値向上に資する議論の充実を図り、今後の経営のあり方につき、今期も各取締役のみならず、執行役員各人との対話も行いました。サクセッションプラン(後継者計画)を含む将来にわたる経営陣の構想を話し合い、当社のありたい姿「未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)」の実現に向けて、審議検討しています。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として設置しており、報酬の決定に関する方針、各取締役に対する個別の支給額等について審議し、取締役会に対し報告又は付議しております。委員会は、独立社外取締役3名、代表取締役1名の合計4名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めており、独立性を確保しております。

■開催実績(2022年度)

開催回数：5回

出席率：全構成員100%

■報酬委員会の構成

委員長：ジャン=フランソワ ミニエ(独立社外取締役)

委員：武田 涼子(独立社外取締役)

高橋 篤史(独立社外取締役)

近藤忠登史(代表取締役社長)

報酬委員会 委員長からのコメント



ジャン=フランソワ ミニエ

独立社外取締役
報酬委員会 委員長

プロフィール

長年にわたり国際的な金融機関において要職を歴任し金融商品の取引に携わってきた。また、金融機関以外にも多数の企業において代表取締役として企業経営を担っている。2021年当社社外取締役就任。

■企業価値の持続的向上に資する報酬制度設計に注力しました

当報酬委員会は、2021年3月の「中長期経営戦略」を踏まえて、経営層の役員報酬等に関して、その決定プロセスの客観性及び透明性を高め、経営とガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的としています。

今期はまず、賞与に係る業績指標(KPI)の見直しを行いました。従来の指標である親会社株主に帰属する当期純利益に加え、本業での収益力を示す連結営業利益を追加することとしました。また、種類別の役員報酬割合のうち変動報酬比率を高めるなど、企業価値の向上に資するよう取締役報酬制度の改定を行ってまいりました。その他にも取締役の業績連動報酬等の比率拡大にあたり、中長期的な企業価値との連動性を高めていくうえで、過度なリスクテイクを抑制するために、取締役の株式報酬(非金銭報酬等)の没収(マルス)または返還(クローバック)に関する方針を導入することについても、取締役会に提言し決定しました。

今後も企業価値の持続的向上に資する報酬制度設計の維持・構築のために、審議検討を進めてまいります。

株主との対話の推進

当社では、以下の基本方針に基づいたIRおよびSRを実施することで、株主・投資家の皆様との信頼関係の構築、企業価値向上を実現してまいります。

■基本方針

当社は、金融商品取引法や東京証券取引所の定める適時開示規則に加え、当社の投資判断に関するあらゆる情報に関しましても積極的に公開し、わかりやすく、迅速で正確、かつ公平な情報の開示に努めます。

■2022年度のIRおよびSRに関する活動状況

対話の主な担当者

株主を含む投資家との対話全般について統括を行う取締役として、担当取締役を指定しております。株主からの面談の申込みについては、面談の目的および内容の重要性、面談者の属性等を考慮の上対応を検討し、特に当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面談の申込みについては、担当取締役、社外取締役またはIRおよびSR担当者が適宜対応いたします。

主な対話のテーマ

〈IR〉
業績、各セグメントの事業環境と業績予想、新設セグメントや中期経営計画の進捗状況 等

〈SR〉

株主総会における会社提案および株主提案の考え方、サステナビリティ(ESG)に対する考え方、取り組み、進捗状況 等

取締役の対話参加状況

社内取締役：18回

社外取締役：6回

フィードバックの実施状況

IRおよびSR等の対話実施後、定期的に株主の皆様からの意見を経営会議および取締役会に報告し、事業戦略、経営戦略上の貴重なご意見として参考にしています。

取締役会報告実績：2回

■対話を踏まえて取り入れた主な事項

●買収防衛策の廃止

2022年5月12日の取締役会にて廃止を決定いたしました。

●中期経営計画の策定

2022年5月20日に当社初となる中期経営計画「DKK-Plan2025」を策定し開示を行いました。

●取締役任期の変更

2022年6月の定時株主総会にて取締役の任期を1年に変更いたしました。

●機関投資家との対話への取締役の参加

機関投資家の皆様とのコミュニケーション強化に向け、社内外の取締役による対話への参加を実施いたしました。

●当社ウェブサイトへサステナビリティページの新設

2022年9月末に当社ウェブサイトを更新し、サステナビリティページを新設しました。

●サステナビリティレポートの発行

サステナビリティ(ESG)の情報をわかりやすく、定期的にお伝えすることを目的として、今回初めてとなるサステナビリティレポートを発行いたしました。

●サステナビリティKPIの見直し

取締役会出席率のKPIを80%としておりましたが、ご意見を踏まえて100%へ変更することが決定いたしました。

政策保有株式の縮減

政策保有株式については、保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、経営戦略上の重要性、取引先との関係強化の観点から、保有する銘柄を総合的に勘案し、定期的に取締役会において、保有状況・目的に加えて、配当利回り等の定量的な観点に基づき報告した上で、保有の意義を検証しております。検証の結果、保有意義が希薄化した銘柄については一定期間内の改善を目指す、もしくは縮減を実施しております。

■基本方針

- 関係維持・強化および業務のより円滑な推進が図られること
- 当社の属する業界の動向把握を含めシナジーが期待できること
- 中長期的な観点から当社グループの企業価値向上への寄与が見込まれること
- 上記の保有意義が認められない場合には、保有をしないこと

■縮減目標と実績(2022年度)

2021年3月末(2020年度末)時点で当社が保有している政策保有株式40銘柄を、銘柄数ベースで2023年3月末(2022年度末)までに25%以上、2025年3月末(2024年度末)までに50%以上縮減する目標を掲げ、政策保有株式の縮減に努めております。

政策保有株式の縮減実績



コンプライアンス・リスクマネジメント

コンプライアンスの取り組み

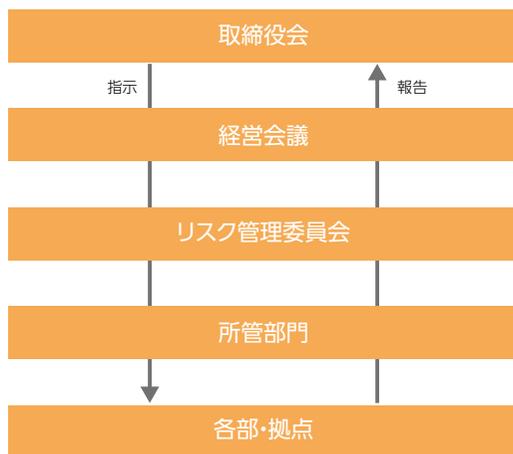
コンプライアンスに関しては、企業倫理の徹底を第一に考え社内規程の整備・周知徹底を図り、遵法経営を行うための措置をとっています。その一環として「DKKグループ企業行動憲章」を制定しグループ全体の憲章として周知徹底を図っています。また、コンプライアンスをより強力に推進していく上で、コンプライアンス委員会を設置し、法令違反行為を未然に防止し、コンプライアンス遵守のための教育・指導、周知徹底を図ると同時に発生した違反行為につきましては、是正と指導・監督を行うこととしています。

リスクマネジメント体制

当社グループのリスク管理につきましては、全社的なコーポレートリスクマネジメント体制として、リスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会においては、当社グループのリスク・危機の洗い出し、評価の上、重要なリスクを特定し、モニタリング、運用状況の把握、是正指示を行っております。

2022年度においては、自然災害・技術革新・風評・人財等に関する重要リスクを特定し、リスク対策の構築、モニタリング結果の分析を行い、適切に管理・推進しています。

■リスク管理体制



■リスク管理委員会で特定された重要なリスク

重要なリスク	概要	対応策
特定の取引先の依存に係るもの	電気通信関連事業におきましては移動通信関連事業者及び放送事業者、高周波関連事業におきましては自動車メーカー各社をはじめとした自動車関連業界に対する受注・売上高の依存割合が高く、各事業者の設備投資需要の動向によっては当社グループの業績と財務状況に重大な影響を及ぼす可能性があります。仕入に関しても、特定の取引先への過度な依存により起因する問題が発生し、各事業者の要求を満たさなくなった場合には、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、今後もこれまでの取引関係を維持発展させていく一方、事業領域の拡大に向けて、ビジネススタイルの変革や顧客層の拡大、差別化を追求し、これまでの事業とは異なる新たな収益の源泉を創出し、その供給体制についても各取引先の生産状況、材料調達状況などを把握するとともに、必要に応じて代替の取引先の構築にも努めております。
大規模自然災害等	地震や台風等の大規模な自然災害、その他の事象により、製造ラインの稼働停止等の事業遂行に直接的又は間接的な混乱が生じた場合、当社グループの業績と財務状況に重大な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、そのような災害等の有事に備え、被害を最小限に抑え、事業の継続を図るべく、事業継続計画（BCP）を整備し、その対応に努めております。
ウイルス感染症の影響	ウイルス感染症の発生及び蔓延により多くの従業員が感染するなどの影響が生じた場合、電気通信関連事業においては、顧客及びサプライチェーンの停滞や入札・工事の遅延等が生じる可能性があり、高周波関連事業においては、自動車関連業界における生産の減少・設備投資の停止・延期により、主力である誘導加熱装置及び熱処理受託加工の受注が大きく減少する可能性があります。いずれの事業においても、ウイルス感染症の出現により、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、従業員の体調管理の徹底の他、WEB会議の活用、テレワークの実施等の対策を行っております。
情報セキュリティ	当社グループにおきましては、事業の遂行に必要な顧客や取引先情報を多数管理しているほか、技術・営業・その他事業に関する秘密情報を保有しており、コンピューターウイルスの感染や外部からの不正アクセス、関係者を騙る標的型詐欺メール、サイバー攻撃、あるいはSNS等を用いた従業員による不適切な情報発信などの不測の事態により、システム障害、秘密情報の漏えい、サイバー詐欺被害、重要な事業情報の滅失等が発生して、当社グループのレピュテーションが悪化するなど業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、定期的な教育や監査等の情報セキュリティマネジメントを徹底し、これらのリスクの回避・影響の最小化に努めております。

重要なリスク	概要	対応策
不正及び不法行為等によるリスク	役員や従業員等の不正及び不法行為等の防止に万全を期しているものの、万が一不正及び不法行為等が発生した場合には、その内容や規模の大きさによっては、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	不正及び不法行為等によるリスク回避に向け、当社は、コンプライアンス・プログラムを定め、その充実・強化を図るとともに、監査及びコンプライアンス教育を通じてこれらのリスクの回避及び影響の最小化に努めております。
人財確保	特に技術部門において、十分な知識と技術を有する人材を十分確保できなかった場合、また、従業員の年齢構成のバランスが崩れ、適材適所の人員配置が困難になるなどの事象が生じ、競争優位性や企業価値の向上が期待できなくなり、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、派遣社員や中途社員の採用をはじめ、社員への教育を通じて必要な人材及びスキルの確保に努めております。
M&A	当社グループにおきましては、戦略のひとつにM&Aを掲げておりますが、M&A実施後に事業が計画どおりに進捗せず、想定した業績を達成できない、投資額に見合うリターンを得られない場合には、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、M&Aにかかる基本方針に沿いながら進めていくこととしております。
技術革新による既存技術の陳腐化	EVの普及、アンテナ一体型無線装置普及によるアンテナ需要の縮小、5G/Beyond5G以降の通信技術革新、高速大容量通信実現のため、より高い周波数への移行により、保有設備の陳腐化や更新対応のためのコスト増や業務の制限などにより事業活動や業績に悪影響が生じ、当社グループの業績と財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、市場における技術動向や技術革新に対応するため外部団体への参画や各種セミナー受講などによる情報収集にて迅速な情報共有に努めております。

情報セキュリティへの取り組み

コーポレート・ガバナンスの強化に向け、情報セキュリティ体制を構築しています。情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティポリシーに基づく対策の実施と改善を継続的にを行い、すべての情報資産を的確に取り扱い、適正に保護することに努めております。

また、より一層の情報セキュリティ体制の強化に向け、ISO27001の認証取得をグループ全体で進めております。2022年度においては、DKK本社／研究開発拠点／施設管理部門等において認証を取得しました。



情報セキュリティポリシー

DKKグループは、「優れた製品を社会に提供し、社会に貢献する」ことの実現に向け、当社が管理責任を負うすべての情報資産を的確に取り扱い、適正に保護することを経営の重要項目として位置付け、情報セキュリティポリシーを次のように定め、このポリシーに基づく対策の実践と向上を継続的にを行い、常に皆様から信頼され、期待される企業を目指します。

適用範囲

この情報セキュリティポリシーを、当社が管理責任を負うすべての情報資産（データ、書類等、サービス、情報システム、設備、施設等）、ならびにこれを利用するDKKグループ役員はじめ全従業員等に適用します。

情報セキュリティ管理体制の構築

DKKグループ各社における情報セキュリティ管理責任者を規程により明確化し、情報セキュリティ管理体制を構築し、当社の情報セキュリティ目的の実現に取り組みます。

情報セキュリティリスクへの対応

顧客情報、顧客資産の機密性を最重要視するとともにお客様へ安定的に製品・サービスをお届けするための情報システム等の設備の可用性の侵害を重大な事業リスクと認識し、これらに関するリスクを適切に評価し、関連する業務プロセスや情報資産にリスク対応策を適用することにより、有効な情報セキュリティ管理を行います。

情報セキュリティ関連規程の整備および遵守

当社の業務プロセスや情報資産に関連するリスク評価結果に基づいた情報セキュリティ事項並びに契約、法令等に基づく要求事項に対応するための情報要求セキュリティ関連規程を整備します。また、DKKグループ役員はじめ全従業員等は、当社が定める情報セキュリティ関連規程および情報セキュリティに関する法令その他の規範および契約等の要求事項を遵守します。

情報セキュリティに関する意識向上への取り組み

当社は、DKKグループ役員はじめ全従業員等が、当社の情報セキュリティ目的を実現するために必要な能力を備えるため、対象者に対して情報セキュリティに関する教育訓練の実施や意識向上の取り組みを行います。

ITの適切な利活用

情報システムや情報技術を適切に管理することにより、不正アクセスや情報セキュリティインシデント等想定されるリスクから情報資産を保護するとともに、適切な利用環境を整備します。

情報セキュリティインシデントへの対応

情報セキュリティインシデント等の発生に備え、被害を最小限に留めるための対応手順をあらかじめ確立し、万一の有事の際には、速やかに対応するとともに、適切な是正措置を講じます。また、特に、業務中断に関わるようなインシデントについては、その管理の枠組みを確立し、定期的に見直しを行うことにより、当社の事業継続を確実にいたします。

情報セキュリティ管理の継続的改善

情報セキュリティ目的を実現するため、情報セキュリティに関連する各種規程に基づいた活動を通じて、当社の情報セキュリティ管理への取り組みを継続的に見直し、改善を行います。

この情報セキュリティポリシーは、DKKグループ役員はじめ全従業員等および関連する外部関係者に周知徹底し、外部からの開示要求に応えます。

電気興業株式会社
代表取締役社長 近藤 忠登史
制定日 2008年 4月1日
改定日 2021年12月1日

取締役および監査役



近藤 忠登史

代表取締役社長

取締役会出席状況：17/17回

指名委員会出席状況：4/4回

報酬委員会出席状況：5/5回

略歴、当社における地位及び担当

- 1995年4月 当社入社
- 2016年4月 当社海外事業推進統括部北米推進部長
- 2018年7月 当社執行役員海外事業統括部統括専任次長兼北米事業部長兼海外購買部長
- 2019年7月 当社執行役員機器統括部長兼移動通信技術部長兼固定通信技術部長兼海外事業部長
- 2020年6月 当社取締役執行役員ワイヤレス研究所長兼機器統括部長兼海外事業部長、新規事業推進室担当
- 2021年4月 当社代表取締役社長(現任)



下田 剛

取締役執行役員

取締役会出席状況：17/17回

略歴、当社における地位及び担当

- 1988年 4月 当社入社
- 2010年 4月 当社機器統括部技術部長
- 2012年 7月 当社執行役員機器統括部統括次長兼技術部長
- 2013年 6月 当社取締役執行役員機器統括部長
- 2017年 4月 当社取締役執行役員機器統括部長兼海外事業統括部長
- 2017年12月 当社取締役執行役員海外事業統括部長
- 2019年 4月 当社取締役執行役員海外事業統括部長兼管理統括部統括次長
- 2021年 4月 当社取締役執行役員
- 2021年 6月 当社取締役執行役員情報システム部、安全品質管理本部、施設管理統括部担当
- 2022年 4月 当社取締役執行役員危機管理室長、情報システム部、建設統括部、施設事業推進室、運用管理統括部担当
- 2023年 4月 当社取締役執行役員危機管理室長、情報システム部、建設統括部、施設事業推進室(現任)



浅井 貴史

取締役常務執行役員

取締役会出席状況：17/17回

略歴、当社における地位及び担当

- 1995年4月 当社入社
- 2016年4月 当社支店統括部北海道支店長
- 2017年4月 当社支店統括部中央営業部長兼海外事業統括部営業部長
- 2019年4月 当社執行役員支店統括部長兼中央営業部長
- 2020年4月 当社新規事業推進室長
- 2020年5月 当社施設エンジニアリング統括部長兼事業推進部長兼安全管理部長兼技術部長
- 2021年4月 当社執行役員管理統括部長兼秘書室長兼安全品質管理本部長
- 2021年6月 当社取締役執行役員管理統括部長兼秘書室長兼安全品質管理本部長、経営企画部、人事部、経理部、機器統括部担当
- 2022年4月 当社取締役執行役員社長室長、人事部、経理部、高周波統括部担当
- 2023年6月 当社取締役常務執行役員社長室長、総務部、人事部、経理部、営業統括部担当(現任)



河原 敏朗

取締役執行役員

取締役会出席状況：17/17回

略歴、当社における地位及び担当

- 1991年4月 日本電信電話株式会社入社
- 1992年7月 エヌ・ティ・ティ移動通信網株式会社(現株式会社NTTドコモ)研究開発部
- 2008年7月 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ(現株式会社NTTドコモ)無線アクセス開発部担当部長
- 2019年7月 当社入社技術開発統括部専任部長
- 2019年8月 当社ワイヤレス研究所主幹研究員兼技術開発統括部専任部長
- 2020年6月 当社ワイヤレス研究所副所長
- 2021年4月 当社ワイヤレス研究所長
- 2021年6月 当社取締役執行役員ワイヤレス研究所長、未来研究所担当
- 2022年4月 当社取締役執行役員R&D統括センター長、機器統括部担当(現任)

取締役および監査役



富居 博治

取締役執行役員

取締役会出席状況：-/回

新任

略歴、当社における地位及び担当

- 1991年4月 当社入社
- 2015年4月 当社高周波統括部設計部長兼開発部長
- 2016年7月 当社高周波統括部統括専任次長兼設計部長兼開発部長
- 2017年7月 当社執行役員高周波統括部統括次長兼設計部長兼開発部専任部長
- 2019年7月 当社執行役員高周波統括部長兼営業部長兼設計部長兼開発部専任部長
- 2022年4月 当社執行役員高周波統括部長兼事業推進部長
- 2023年4月 当社執行役員高周波統括部長兼事業推進部長兼開発部長
- 2023年6月 当社取締役執行役員高周波統括部長兼事業推進部長兼開発部長(現任)



ジャン=フランソワ ミニエ

取締役

取締役会出席状況：17/17回

指名委員会出席状況：4/4回

報酬委員会出席状況：5/5回

社外 独立

略歴、当社における地位及び担当

- 1992年 9月 インドスエズ・W.Iカー証券株式会社デリバティブトレーダー
- 1995年 3月 モルガン・スタンレー証券VP、株式会社デリバティブトレーダー
- 1997年 2月 ナットウエスト証券ディレクター兼株式会社デリバティブトレーディング課長
- 1998年 3月 ドレスナー・クラインオートアジア・太平洋地域CEO兼東京支店長
- 2009年 3月 Avis Partners日本企業開発担当、株式会社アンティーム代表取締役会長
- 2013年 4月 ムーアグループマネジング・ディレクター兼ヘッド・オブ・アジア、JA京都中央会会長顧問
- 2013年11月 ビューラー日本・韓国社長顧問
- 2016年11月 First Namesグループ非業務執行役北東アジア企業開発担当、United Company Rusal plc コーポレート・プロジェクト・ディレクター関係アジア担当
- 2017年 3月 学校法人上野学園理事(現任)
- 2019年 1月 レ・ロウ・マーシュ特別顧問
- 2020年 4月 株式会社Amuseum Parks社外監査役(現任)、クロール・インターナショナル・インク マネジング・ディレクター
- 2021年 6月 当社社外取締役(現任)
- 2021年11月 クロール・インターナショナル・インク シニア・アドバイザー
- 2021年12月 レ・ロウ・マーシュ・ジャパン株式会社代表取締役(現任)
- 2022年 5月 Audere Internationalアジア太平洋地域リージョナルディレクター(現任)



塚野 英博

取締役

取締役会出席状況：17/17回

社外

略歴、当社における地位及び担当

- 1981年 4月 富士通株式会社入社
- 2009年 6月 同社経営戦略室長
- 2011年 5月 同社執行役員兼経営戦略室長
- 2014年 4月 同社執行役員常務CFO
- 2015年 6月 同社取締役執行役員常務CFO
- 2016年 4月 同社取締役執行役員専務CFO
- 2017年 4月 同社取締役執行役員副社長CFO
- 2017年 6月 同社代表取締役副社長CFO
- 2019年 6月 同社執行役員副会長
- 2020年 5月 エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジ株式会社顧問
- 2020年 6月 共立ホールディングス株式会社社外取締役(現任)
- 2020年12月 月島機械株式会社(現月島ホールディングス株式会社)顧問
- 2021年 6月 月島機械株式会社(現月島ホールディングス株式会社)社外監査役(現任)、当社社外取締役(現任)
- 2021年 7月 日本電信電話株式会社 I OWN総合イノベーションセンタ センタ長(現任)
- 2023年 6月 NTTイノベーションデバイス株式会社代表取締役社長(現任)、日本電信電話株式会社研究開発担当役員(現任)



武田 涼子

取締役

取締役会出席状況：17/17回

指名委員会出席状況：4/4回

報酬委員会出席状況：5/5回

社外 独立

略歴、当社における地位及び担当

- 1998年 4月 弁護士登録 西村総合法律事務所入所(現西村あさひ法律事務所)
- 2014年12月 シティユーワ法律事務所スペシャル・カウンセラー
- 2016年 2月 公認不正検査士(CFE)認定
- 2016年10月 司法試験審査委員及び司法試験予備試験審査委員(行政法担当)
- 2017年 6月 公益財団法人国際民商事法センター評議員(現任)
- 2020年 6月 アルコニックス株式会社社外監査役(現任)
- 2021年 6月 当社社外取締役(現任)
- 2022年 6月 日本空港ビルデング株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
- 2022年11月 司法試験審査委員及び司法試験予備試験審査委員(租税法)(現任)
- 2023年 1月 シティユーワ法律事務所パートナー弁護士(現任)
- 2023年 3月 学校法人駒澤大学学外理事(現任)

取締役および監査役



高橋 篤史

取締役

取締役会出席状況：17/17回
指名委員会出席状況：4/4回
報酬委員会出席状況：5/5回

社外 独立

略歴、当社における地位及び担当

2000年10月 監査法人トーマツ入所(現有限責任監査法人トーマツ)
2004年 6月 公認会計士登録
2014年 7月 有限責任監査法人トーマツパートナー
2020年 8月 パートナースG監査法人代表社員
2021年 4月 株式会社ING5 社外監査役(現任)
2021年 6月 当社社外取締役(現任)
2021年 9月 株式会社あつまる社外取締役(現任)
2022年12月 有限責任パートナーズ総合監査法人最高経営責任者パートナー(現任)



赤羽 敏男

常勤監査役

取締役会出席状況：17/17回
監査役会出席状況：15/15回



船橋 信男

常勤監査役

取締役会出席状況：17/17回
監査役会出席状況：15/15回



松林 宏

監査役

取締役会出席状況：17/17回
監査役会出席状況：15/15回

社外 独立



松田 結花

監査役

取締役会出席状況：17/17回
監査役会出席状況：15/15回

社外 独立

取締役会のスキルマトリックス

当社グループの取締役が有する主な知識・経験・能力は以下のとおりです。

なお、事業環境の変化や経営方針の変更に応じて、指名委員会にてスキル項目の定期的な見直しを行っております。

氏名・役職	取締役会	指名委員会	報酬委員会	知識・経験・能力								
				企業経営／経営戦略	マーケティング／営業	技術／研究開発／DX	グローバル	法務／コンプライアンス／リスク管理	財務／会計	人事・労務／人材開発	ESG／サステナビリティ	
近藤 忠登史 代表取締役社長	● (議長)	●	●	●	●	●	●	●	●			
浅井 貴史 取締役常務執行役員	●				●	●		●		●	●	
下田 剛 取締役執行役員	●			●	●	●	●	●	●			
河原 敏朗 取締役執行役員	●					●	●					
富居 博治 取締役執行役員	●			●	●	●	●					
塚野 英博 取締役	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●
ジャン＝フランソワ ミニエ 取締役	●	●	●	●		●	●	●	●			● (委員長)
武田 涼子 取締役	●	●	●				●	●				● (委員長)
高橋 篤史 取締役	●	●	●					●	●			

※ 上記は各人の有する全ての知識・経験・能力を表しているものではありません。

取締役に必要なスキル項目と選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営／経営戦略	「未来の当たり前をつくる企業 (Pioneering the future)」の実現・推進のために、様々な分野でのマネジメント経験・経営実績、また、新規事業の創出、既存事業の更なる拡大、経営基盤の強化に、異業種におけるマネジメント経験・経営実績が有用であると考えています。
マーケティング／営業	マーケティングや営業活動は、売上や利益に直接影響が生じることから、事業方針を踏まえたマーケティングや営業に関する実績、経験、知識が必要であると考えています。
技術／研究開発／DX	当社の強みである既存の技術力の強化、及び新規事業の創出のために、様々なイノベーションの推進実績や、技術・品質・環境分野での確かな知識・経験が必要であると考えています。
グローバル	事業拡大を目的とした国際事業の成長戦略の策定及び経営監督のために、海外での事業マネジメント経験や海外の生活文化・事業環境等に豊富な知識・経験が必要であると考えています。
法務／コンプライアンス／リスク管理	適切なガバナンス体制の確立は、持続的な企業価値向上の基盤であり、取締役会における経営監督の実効性向上のためにも、法務、コンプライアンス、リスク管理に関する知識、経験が必要であると考えています。
財務／会計	中長期的・持続的な成長・発展を続けていくため、強固な財務基盤を構築し、持続的な企業価値向上に向けた成長投資(M&A含む)の推進と株主還元強化を実現する財務戦略を策定するために、財務・会計分野における確かな知識・経験が必要であると考えています。
人事・労務／人材開発	従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる人材戦略を策定するために、ダイバーシティの推進を含む人材(人財)開発分野での確かな知識・経験が必要であると考えています。
ESG／サステナビリティ	「社会との共存共栄」を図り、当社が社会的責任を果たしていくにあたって、「環境(Environment)」「社会(Social)」「ガバナンス(Governance)」要素を含む中長期的な持続可能性(サステナビリティ)についての深い知見が必要であると考えています。

環境

基本的な考え方

当社グループは、環境に対する取り組みを企業の社会的責任として認識し、グループ全体の環境保全に対する具体的な取り組みとして、「DKKグループ環境基本方針」を制定しております。

地球環境の保全が人類にとって何よりの重要課題の一つであると認識し、法令遵守を基本として、環境への影響を低減するとともに、リサイクルやCO2削減などを通じて積極的な活動展開を図り、地球環境の保全および循環型社会の構築を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

DKKグループ環境基本方針(<https://denkikogyo.co.jp/sustainability/environment/>)

環境マネジメント

当社グループでは、DKK本社／国内工場／研究開発拠点にて環境マネジメントシステムに関する国際規格であるISO14001を取得し、環境経営の推進に取り組んでおります。

■ISO14001認証取得拠点

電気興業	本社
	ワイヤレス研究所
	未来研究所
	川越工場
	鹿沼工場
	厚木工場
グループ会社	株式会社デンコー
	株式会社電興製作所



TCFD提言への賛同と取り組み

当社は、気候変動の課題に対する取り組みを強化するため、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同を表明しております。また、TCFD提言において推奨されている「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関して開示し、気候変動関連のリスク及び機会については、中期経営計画「DKK-Plan2025」の具体的施策にも組み込み、カーボン・ニュートラルをはじめとした持続可能な社会の実現に向けて様々な取り組みを行ってまいります。

当社グループにおけるScope1～3の排出量実績については、当レポート35ページに記載のESGデータ集をご参照ください。

■気候変動によるリスクと機会

気候変動が当社事業・業績に与える影響について、シナリオ分析を実施しました。気候変動に関する政府間パネル(IPCC)・国際エネルギー機関(IEA)に基づき、2℃、4℃シナリオで分析を実施しており、事業への影響度*は大・中・小で評価をしております。評価対象はDKKグループ全体としており、分析の時間軸は移行リスクについては2030年、物理的リスクについては2050年を基準としております。

当社グループでは引き続き、特定したリスクと機会に関して、1.5℃シナリオでの分析や各リスク・機会の財務インパクトの把握および対応策の検討を進めてまいります。

※影響度は、全社リスク管理プロセスに則り、発生可能性と事業活動への影響の大きさを総合的に勘案し、定性的に判断
 大：発生可能性が中程度以上で、事業に大きな影響を与え、事業計画・体制の変更を余儀なくされる可能性あり
 中：発生可能性が中程度で、事業に影響を与え、事業計画・体制の見直しが必要となる可能性あり
 小：発生可能性が低く、事業への影響は限定的で、事業計画・体制変更に変更がない可能性あり

■ 気候変動によるリスク

	カテゴリ	世界観	シナリオ	セグメント	項目	影響度
リスク	政策・規制	各国で炭素税が導入	2℃	全事業	温室効果ガス(GHG)削減が政府の目標に対して遅延することにより、税負担コストが増加	中
	テクノロジー	次世代高速通信の普及	2℃	移動通信	6G等の新技術により、既存ビジネスの需要減少	大
		次世代自動車の普及	2℃	誘導加熱 受託加工	EVの普及により、既存の高周波焼入需要減少	大
	市場動向	原油・原料価格の高騰	2℃	全事業	CO2排出規制により原油・原料価格が高騰し、原材料コストが増加	大
		グリッドパリティ未到達	2℃	全事業	太陽光発電などの再エネ電力の導入により、電力コストが増加	大
	評判	取引先からの脱炭素対応要請の拡大	2℃	全事業	取引先企業から求められる環境対応が遅延し、仕入先選好により事業機会減少	大
	物理的リスク(急性)	異常気象の発生増加	4℃	全事業	サプライチェーンが分断され、主要原材料の入手が困難になり、生産遅延やコスト増加	中
	物理的リスク(慢性)	気温上昇によるエネルギー使用量の増加	4℃	全事業	気温上昇により空調等に使用する電力コスト増加	中

■ 気候変動による機会

	カテゴリ	世界観	シナリオ	セグメント	項目	影響度
機会	エネルギー源	再エネ技術の普及	2℃	その他(電気通信)	太陽光発電関連の設置、メンテナンス工事や架台販売の需要増加 風力発電関連のLED航空障害灯、航路標識やメンテナンス/監視システムの需要増加	小
	市場	スマートシティ化・次世代高速通信の普及	2℃	移動通信	5G、ローカル5G、6G関連ビジネスの需要拡大	大
		次世代自動車の普及	2℃	誘導加熱 受託加工	モーターシャフト等のEV向け高周波誘導加熱ビジネス機会の獲得 EV充電スタンド関連の需要増加	中
	資源効率	バリューチェーンの脱炭素化需要増	2℃	新領域	廃棄物、食品関連等の様々な高周波誘導加熱ビジネス機会の獲得	大
	製品・サービス	異常気象の激甚化	4℃	その他(電気通信) ソリューション 固定通信	メタノール燃料電池、ディーゼル燃料電池の需要増加 防災無線や高所監視カメラ、防災情報ネットワークなどの防災関連商材の需要増加	中
	レジリエンス	異常気象や感染症リスクの増加	4℃	全事業	サプライヤーとBCP対策の検討など、安定したサプライチェーンを構築	小

環境配慮製品

■高周波誘導加熱技術の環境側面

当社グループの高周波事業では、誘導加熱装置を用いて自動車部品の焼入れ強化処理を行い、自動車社会の安全性の強化に寄与していますが、この技術は他の焼入れ方法と比較して短時間で強化処理を行うことができ、化石燃料を使用することがないため、直接CO2の排出がなされず、環境負荷の少ない製品といえます。当社誘導加熱装置の拡販、誘導加熱装置を用いた熱処理加工事業を推進することにより、地球環境への貢献を推進していきます。

また、当レポート14ページでご紹介しました過熱水蒸気装置においても、食品ロス対策や産業廃棄物の減量化等の事業を通じ、社会課題の解決に貢献してまいります。

■風力発電

北海道北部風力送電株式会社(本社:北海道稚内市)が建設・整備した北海道北部地域での「風力発電のための送電網整備等の実証事業」^{*}に参画し、「マイクロ回線網整備」と「監視カメラシステム整備」を施工いたしました。北海道北部地域は風力発電の適地ながら送電網が脆弱であったため、本実証事業にて送電網の強化・拡張を行い、再生可能エネルギーの電力消費地域への送電を可能にしました。再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、今後も送電網の強化・拡張事業への需要が予想されますので、当社グループ一丸となって同種事業への取り組みを続けていきたいと考えております。



北豊富変電所



知駒無線中継所



メナシベツ反射板



中川無線中継所

^{*}風力発電適地でありながら送電網が脆弱な北海道北部地域における、風力発電導入拡大を目指した送電網整備実証および技術実証の事業

■太陽光発電(依佐美発電所)

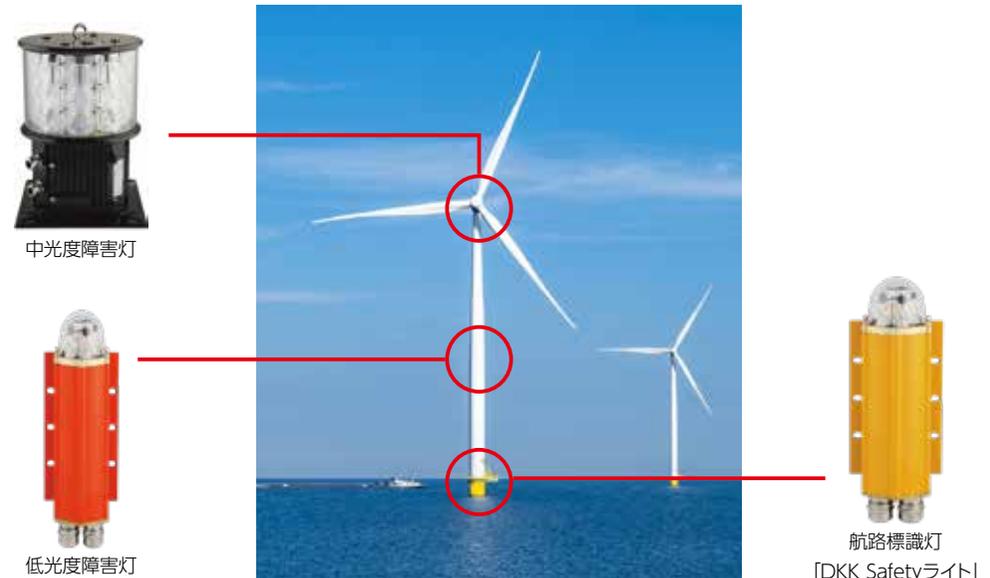
当社グループは、電波制御技術を活用し、AMラジオ送信所の敷地を活用した大規模太陽光発電設備の設計、施工ならびにメンテナンスを手掛けております。また、2013年に愛知県刈谷市の自社保有地に出力 2メガワットの太陽光発電所を建設し稼働しております。本設備には、一般家庭およそ650世帯分の年間消費電力を供給する能力があります。今後も太陽光発電設備の建設を通じて、再生可能エネルギーの普及に努めてまいります。



自社保有地(愛知県刈谷市)の太陽光発電所

■洋上風力向けLED

政府は2020年12月に、将来的な脱炭素社会の実現に向けて洋上風力発電の導入計画を発表しました。当社では脱炭素社会の到来に備えて洋上風力発電に着目し、かねてから販売しておりましたLED 航空障害灯の技術をベースに、新たにLED 航路標識灯の開発を進めてまいりました。当社の洋上風力発電用航路標識灯「DKK Safety ライト」により、海上事故の減少はもちろん、脱炭素社会の発展にも貢献したいと考えております。



廃棄物の削減、資源のリサイクル等

当社鹿沼工場では、廃プラスチックとなっている調達部品梱包材の分別廃棄を徹底し、再資源化することに注力しています。単一素材に分別された廃プラスチックは、原料に戻して同材質の資源に再生できます。廃プラスチックはペレットとして再資源化されたのち、ビニールなどの原料として生まれ変わります。廃プラスチック再利用のために、廃棄時の分別活動の徹底を図るべく環境意識向上のための啓発活動を継続的に行っています。

■ その他の取り組み

- 運搬回数削減のため圧縮梱包を行い、運搬時の排気ガスの削減に貢献
- 使用済み使い捨てカイロの再資源化(<https://go-green-group.com/>)
- 使用済み作業服、ヘルメット、安全靴のマテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル化(<https://www.midori-anzen.co.jp/ja/eco/recycle.html>)
- 使用済みカートリッジ回収を通じた環境保全活動を行う団体の支援や教育支援(<https://www.epson.jp/recycle/>)

運搬回数削減の取り組み



ストレッチフィルムやビニール袋は圧縮機で減容後に搬送します

環境活動を通じた社会貢献活動(イヌワシ保護活動への賛同)

コピー用紙の購入先である富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社は、法人向けオフィス用品の会員制販売サイトにおいてポイントサービスを行っており、注文金額100円(税抜き)につき1ポイントが付与されます。貯まったポイントは商品と交換することもできますが、全国で絶滅が危惧されているイヌワシの保護活動を行っている公益財団法人日本自然保護協会へ寄付することもできます。同協会は、首都圏の水源地である利根川上流で暮らしているイヌワシが子育てを続けられる環境作りを行っています。

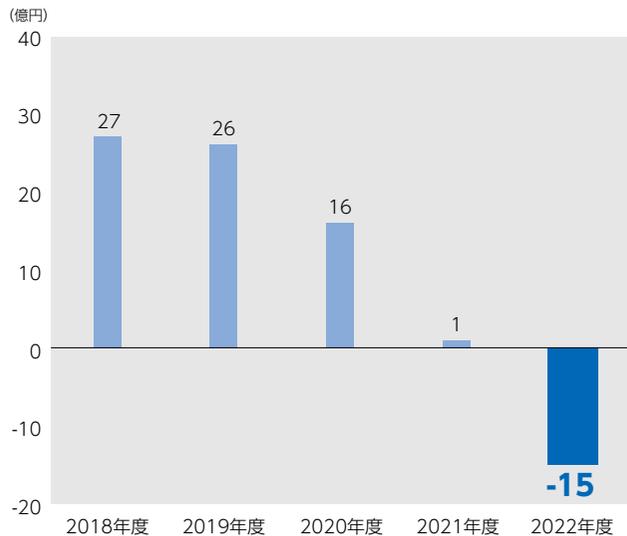
鹿沼工場ではこの活動に賛同し、ポイントを活用して、同協会へ寄付をしています。

財務ハイライト(連結)

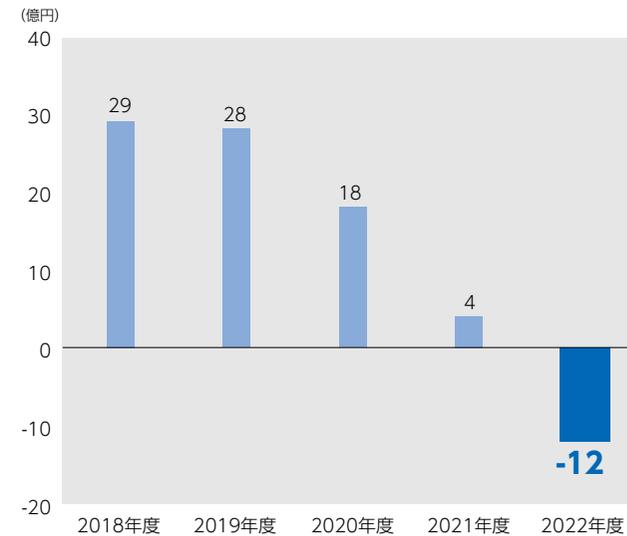
■売上高



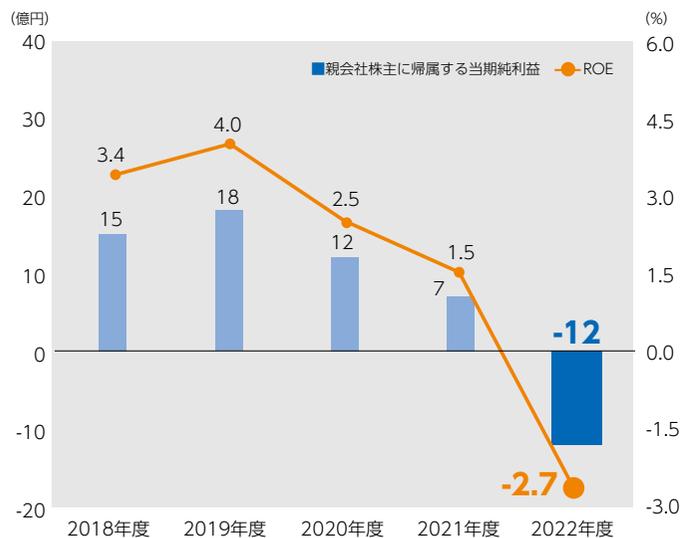
■営業利益



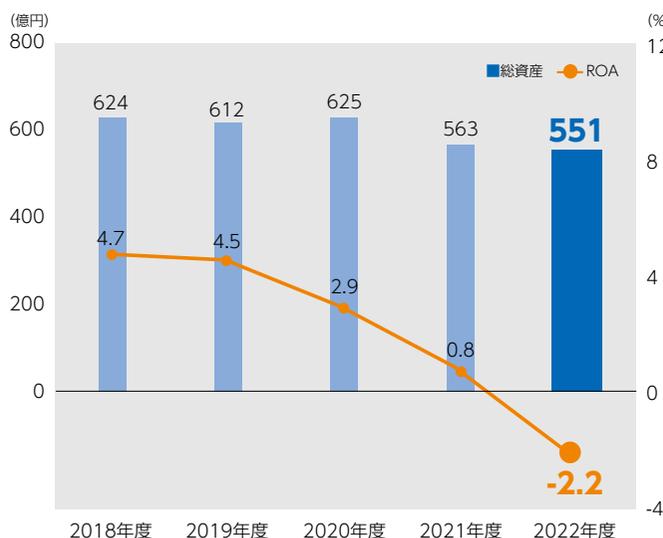
■経常利益



■親会社株主に帰属する当期純利益/ROE



■総資産/ROA



■純資産/自己資本比率



会社情報

会社概要

商号 電気興業株式会社[証券コード:6706]
 本社 東京都千代田区丸の内三丁目3番1号(新東京ビル)
 設立 1950年6月1日
 資本金 87億7,478万円
 連結従業員数 1,157名(単体609名)※2023年3月31日時点

事業所*

※当社は、2023年4月1日を効力発生日として、当社を存続会社として株式会社ディーケーシーを消滅会社とする吸収合併を行うとともに、高周波工業株式会社を吸収分割消滅会社として熟処理受託加工事業をデンコーテクノヒート株式会社に承継する吸収分割を行い、同日、当社を存続会社として高周波工業株式会社を消滅会社とする吸収合併を行っております。
 ※2023年3月24日開催の取締役会において、DKKシノタイエンジニアリング株式会社およびDKK MANUFACTURING (THAILAND)CO.,LTD.の解散を決議しており、現在同社は清算手続き中であります。

■電気通信部門

川越事業所／川越工場／鹿沼工場／えびのテクノセンター

■高周波部門

厚木工場

■研究開発部門

ワイヤレス研究所／未来研究所

■支店・営業所

北海道支店／仙台支店／埼玉営業所／名古屋支店／大阪支店／北陸営業所／広島支店／
 四国営業所／九州支店／沖縄営業所

■グループ会社

国内

株式会社デンコー
 株式会社電興製作所
 フコク電興株式会社
 デンコーテクノヒート株式会社

海外

DKKシノタイエンジニアリング株式会社
 DKK of America, Inc.
 電気興業(常州)熟処理設備有限公司
 DKK MANUFACTURING(THAILAND) CO., LTD.
 DKK (THAILAND) CO., LTD.
 DTHM, S.A. DE C.V.
 韓国電気興業株式会社
 DKK North America, Inc.

株式情報(2023年3月31日現在)

■株式の状況

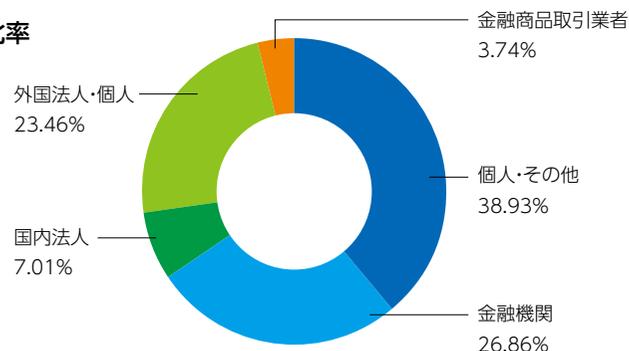
- 発行可能株式総数 56,000,000株
- 発行済株式総数 12,100,000株
- 株主数 6,209名

■大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,158	10.98
日本生命保険相互会社	444	4.21
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	417	3.96
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZON FUND	415	3.93
三井住友信託銀行株式会社	372	3.53
株式会社三井住友銀行	352	3.34
電気興業取引先持株会	342	3.25
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	308	2.92
電気興業従業員持株会	261	2.47
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	230	2.18

※当社は、自己株式1,559千株を保有しておりますが、上記の大株主から除いております。また、持株比率は自己株式を控除して計算しております。なお、自己株式には、取締役向け株式報酬制度に係る信託財産として、株式会社日本カストディ銀行(信託口)が保有する当社株式を含めておりません。

■所有者別株主比率



E: 環境データ

項目		対象範囲	単位	実績				
				2019年度(2020/3期)	2020年度(2021/3期)	2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	
温室効果ガス(GHG)排出量	Scope1+Scope2	連結	t-CO2	15,600	14,846	14,279	13,259	
		単体		2,051	2,327	2,106	1,869	
	Scope1	連結		3,780	3,395	3,007	2,819	
		単体		641	546	504	470	
	Scope2	連結		11,820	11,451	11,272	10,440	
		単体		1,409	1,781	1,602	1,399	
	Scope3	Cat-1 購入		147,254	130,337	110,259	算定中	
		Cat-2 資本財		3,942	4,051	2,621		
		Cat-3 他エネルギー活動		2,907	2,598	2,518		
		Cat-4 物流(上流)		35,468	32,375	22,967		
		Cat-5 廃棄物		860	609	578		
		Cat-6 出張		799	631	624		
		Cat-7 通勤		840	870	820		
		Cat-8 リース(上流)		0	0	0		
		Cat-9 物流(下流)		345	412	684		
		Cat-10 加工		158	126	127		
		Cat-11 使用		361,543	173,793	203,707		
		Cat-12 製品廃棄		28	31	37		
		Cat-13 リース(下流)		1	1	1		
		Cat-14 フランチャイズ		0	0	0		
Cat-15 投資		0	0	0				
	合計	554,144	345,835	344,942				
	総排出量	569,744	360,681	359,221				
廃棄物	廃棄物排出量	単体+国内グループ	トン(t)	197.3	124.6	104.5	115.0	
		単体		182.1	114.9	96.6	111.6	
	廃棄物リサイクル量	単体+国内グループ		4,485.5	4,144.8	3,482.0	6,543.6	
		単体		1,856.2	2,079.3	1,385.7	4,615.4	
	廃棄物リサイクル率	単体+国内グループ		%	95.8	97.1	97.1	98.3
		単体			91.1	94.8	93.5	97.6

Scope3の算定は、環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver2.4)」に基づき実施。一部の主要取引先については、公表情報および個別アンケートにより、企業ごとの排出原単位を使用。

※カテゴリー1：現場での施工に関しては、建設統括部本部主管の請負高1億円を超える工事について、現場ごとに個別算定し、その他の工事に関しては排出原単位より算定

※カテゴリー4：主要取引先については、個別アンケートより燃料法およびトンキロ法で算定し、その他の業者については排出原単位を用いて算定

※カテゴリー11：製品別のエネルギー使用量シナリオを作成し、排出原単位を用いて算定

※カテゴリー12：製品別の廃棄シナリオを作成し、排出原単位を用いて算定

S : 社会データ①

項目		対象範囲	単位	実績		
				2020年度(2021/3期)	2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)
従業員数	男性	連結	人	954	892	874
	女性			312	292	283
	合計			1,266	1,184	1,157
	女性比率		%	24.6	24.7	24.5
	男性	単体	人	500	498	508
	女性			91	92	101
	合計			591	590	609
女性比率		%	15.4	15.6	16.6	
障がい者雇用率	単体		%	1.89	1.65	2.09
	国内グループ各社 〔株)ディーケーシーおよび フコク電興(株)は雇用義務なし〕			(株)デンコー:2.86 (株)電興製作所:2.60 高周波工業(株):2.82 デンコーテクノヒート(株):0.00	(株)デンコー:1.64 (株)電興製作所:2.67 高周波工業(株):2.88 デンコーテクノヒート(株):0.00	(株)デンコー:1.64 (株)電興製作所:2.82 高周波工業(株):3.20 デンコーテクノヒート(株):0.00
障がい者法定雇用率				2.20	2.30	2.30
年齢別従業員数		単体	人			
30歳未満	男性			64	59	70
	女性			23	22	30
	合計			87	81	100
30代	男性			85	77	66
	女性			17	18	18
	合計			102	95	84
40代	男性			126	126	121
	女性			37	36	35
	合計			163	162	156
50代	男性			167	176	186
	女性			10	13	16
	合計			177	189	202
60歳以上	男性			58	60	65
	女性			4	3	2
	合計			62	63	67
平均年齢	男性			45.8	46.5	46.8
	女性	39.5	39.9	39.0		
	合計	44.9	45.4	45.5		
高齢者(60歳以上)雇用率			%	10.5	10.7	11.0

S：社会データ②

項目		対象範囲	単位	実績		
				2020年度(2021/3期)	2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)
平均勤続年数	男性	単体	年	15.9	16.1	16.1
	女性			14.5	14.8	13.6
	合計			15.7	15.9	15.7
管理職数	男性		人	117	118	123
	女性			4	8	9
	合計			121	126	132
	女性管理職比率(※1)			3.3	6.3	6.8
主任数	男性		人	122	120	124
	女性			13	14	16
	合計			135	134	140
	女性主任比率			9.6	10.4	11.4
新卒採用者数	男性		人	4	18	14
	女性			1	8	5
	合計	5		26	19	
	女性比率	20.0		30.8	26.3	
中途採用者数	男性	人	5	13	8	
	女性		1	2	1	
	合計		6	15	9	
	女性比率		16.7	13.3	11.1	
中途社員育成フォローアップ面談の実施率			%	-	-	85
離職者数(定年退職含む)	男性	人	54	35	44	
	女性		6	5	5	
	合計		60	40	49	
	女性比率		10.0	12.5	10.2	
離職率(定年退職含む)	全社員離職率	%	10.2	6.8	8.0	
	自己都合による離職率		2.2	2.5	3.8	
新卒3年離職率			%	13	0	0
平均年間給与	男性	円	6,027,911	6,363,483	6,228,506	
	女性		4,246,248	4,609,049	4,710,103	
	合計		5,753,577	6,089,910	5,976,686	
	男女間賃金格差		70.4	72.4	75.6	
平均年間総労働時間	単体+国内グループ	時間	1,839	1,851	1,851	
	単体		1,877	1,961	1,875	

※1：各年度実績は3/31時点の数値を掲載。サステナビリティKPI(目標)の目標数値は年度終了後の4/1時点としている。

S：社会データ③

項目	対象範囲	単位	実績			
			2020年度(2021/3期)	2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	
有給休暇取得率	単体	%	51.0	58.0	66.7	
有給休暇平均取得日数		日	10	12	13	
育児休業取得率		男性	% rowspan="3">	0	40	40
		女性		100	100	100
		合計		7.7	50.0	57.1
男性育休平均取得日数		日	0	10	12	
介護休業制度利用者数		人	0	0	0	
長期欠勤・退職者数		人	1	7	4	
健診受診率		% rowspan="10">	99.6	98.9	99.2	
ストレスチェック受検率			99.7	99.5	98.9	
高ストレス者割合			6.4	2.4	1.1	
従業員エンゲージメント			連結	-	-	33
			単体	-	-	33
人権研修受講率			単体+国内グループ	-	-	未実施(※2)
			単体	-	-	未実施(※2)
ハラスメント研修受講率	単体+国内グループ		-	87.9	100	
	単体		-	95.1	100	
ハラスメント違反発生件数	単体+国内グループ		2	1	0	
労働災害発生件数	単体	全体	7	12	16	
		内、死亡災害事故	0	0	0	
内部通報相談件数			3	6	10	

※2：人権研修開催に向けた準備を推進。研修は2023年4～5月に実施済み。

G: ガバナンスデータ

項目		対象範囲	単位	実績			
				2020年度(2021/3期)	2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	
取締役数(※3)	合計	単体	人	9	9	9	
	男性			6	5	5	
社内取締役数(※3)	女性			0	0	0	
	合計			6	5	5	
社外取締役数(※3)	男性			3	3	3	
	女性			0	1	1	
	合計			3	4	4	
女性取締役比率(※3)					0	11.1	11.1
外国人取締役比率(※3)				%	0	11.1	11.1
社外取締役比率(※3)					33.3	44.4	44.4
取締役の平均年齢(※3)				歳	60.6	53.6	54.6
取締役会開催数				回	17	20	17
取締役会出席率				%	92.5	98.6	100
指名委員会開催数				回	-	6	4
指名委員会出席率				%	-	100	100
報酬委員会開催数		回	-	4	5		
報酬委員会出席率		%	-	100	100		
取締役の報酬額(※4)		百万円	280	272	224		
取締役の任期		年	2	2	1		
監査役数(※3)	合計	単体	人	4	4	4	
	男性			2	2	2	
社内監査役(※3)	女性			0	0	0	
	合計			2	2	2	
社外監査役(※3)	男性			2	1	1	
	女性			0	1	1	
	合計			2	2	2	
女性監査役比率(※3)				%	0	25.0	25.0
監査役の任期				年	4	4	4
取締役会実効性評価				回	1	1	1
役員および部門長向けコンプライアンス教育				単体+国内グループ	0	4	1
コンプライアンス研修受講率				単体+国内グループ	95.5	100	100
情報セキュリティ研修受講率				単体+国内グループ	100	100	100

※3: 各年度実績は3/31時点の在籍人数で算出。

※4: 報酬額は年度累計額。