

# Sustainability Report 2024

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	事業を通じた社会課題解決		コーポレートデータ	34
社長メッセージ	06	ソリューション～画像解析AI編	14	ESGデータ集	
中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプラン	08	高周波新領域～D-Rapid <sup>®</sup> 編	15	E(環境)	36
サステナビリティ経営	09	社会	16	S(社会)	37
マテリアリティの特定プロセス	10	ガバナンス	20	G(ガバナンス)	40
サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2023年度)	11	環境	30		

## 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：5社

- 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
- 株式会社サイバーコア

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。

※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)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。

※当社は、2023年9月29日付で株式会社サイバーコアの株式52.63%を取得し、子会社化しております。

### ③報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日

※活動内容や取り組み等については、2024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

2024年9月(年1回発行)

### 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、その他の記載に関わるものは、将来の業績に係る予想値であり、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。したがって、係る予想値は、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。係る潜在的リスクや不確定要因としては、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

経営企画部 経営企画課(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/>

# 経営理念とビジョン(ありたい姿)

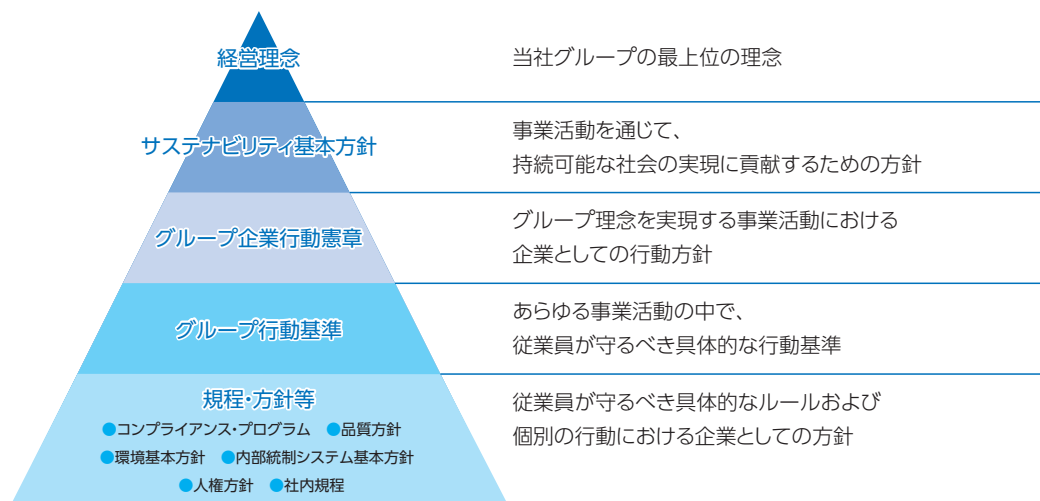
## 経営理念とその体系

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。

### 電気興業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

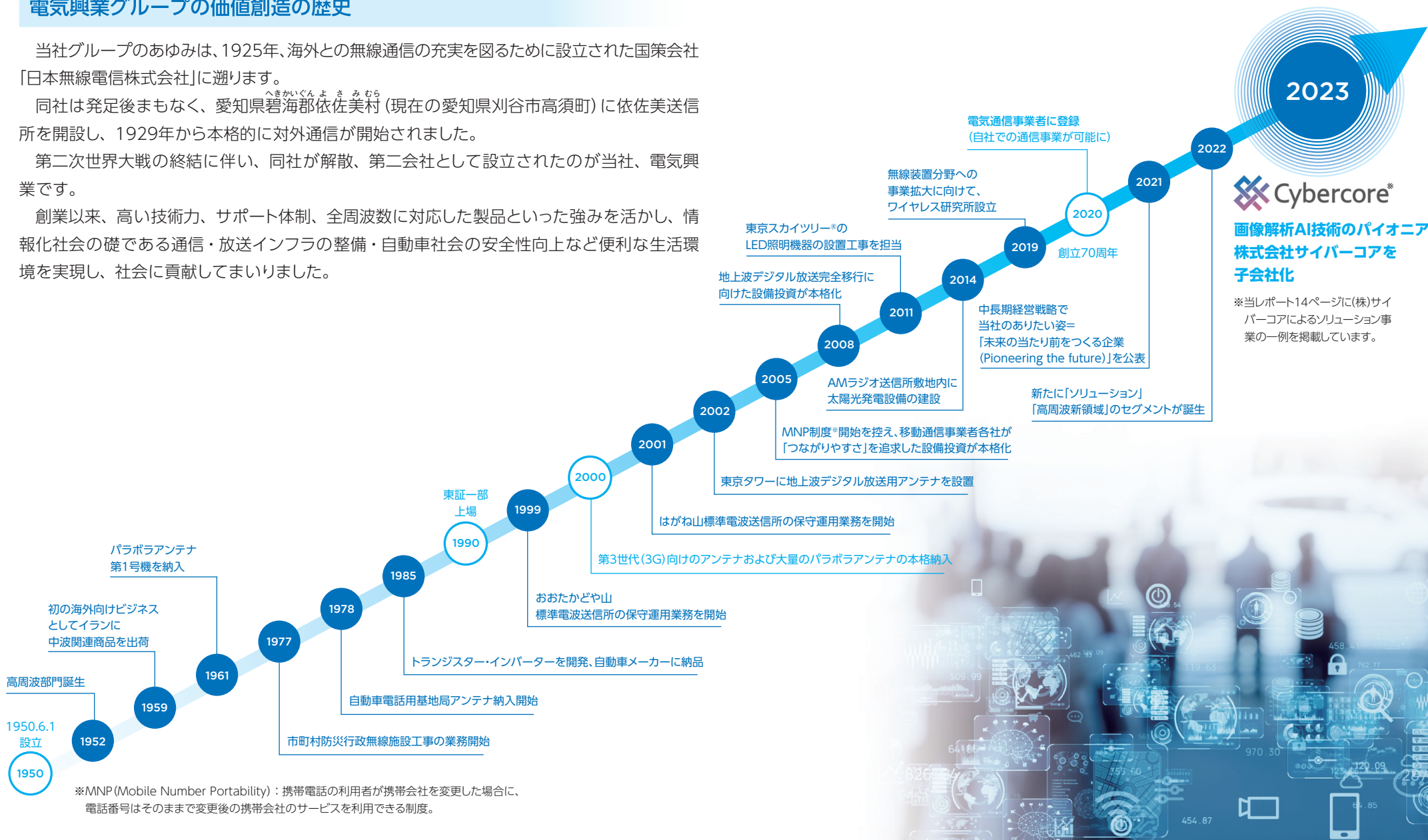
## 電気興業グループの価値創造の歴史

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。



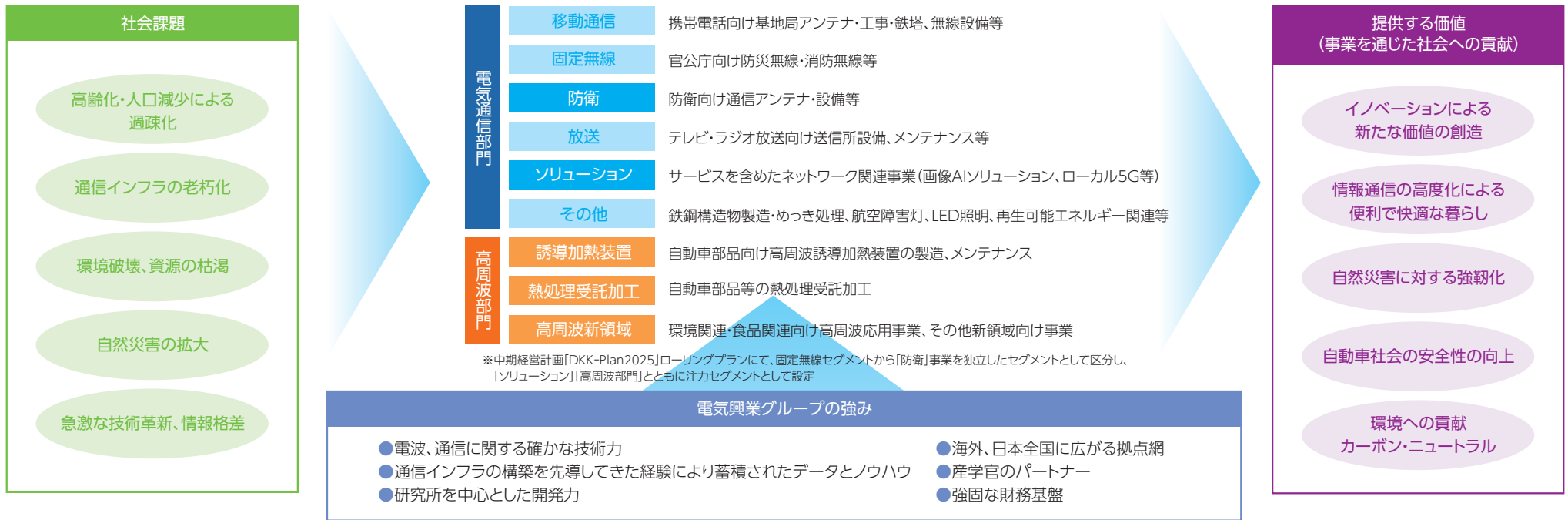
※MNP(Mobile Number Portability)：携帯電話の利用者が携帯会社を変更した場合に、電話番号はそのまま変更後の携帯会社のサービスを利用できる制度。



# 電気興業のビジネスモデル

## 電気興業のビジネスモデル(価値創造)

当社グループは、ありたい姿の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、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

**収益創出体制の確立**

- グループガバナンスの強化
- 市場環境を見据えた注力セグメントの選定と強化
- 資本コストを意識した経営、適切な資本構成
- 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・エクイティ&インクルージョン)
- 研究開発の選択と集中、新規事業の創出

**理念体系**

# サステナビリティの理念に基づいた事業構造改革を着実に実行し、 早期の業績回復と収益創出体制の確立を実現します

## 当社グループのサステナビリティの “これまで”と“これから”

当社グループは2021年の中期経営戦略にて10年後の“ありたい姿”を「未来の当たり前をつくる企業 (Pioneering the future)」と定め、社会課題の解決を通じた持続的な成長を実現するための成長戦略を策定いたしました。そして、その“ありたい姿”の実現に向けて2022年に中期経営計画を策定し、サステナビリティ経営の推進による企業価値の向上を目指すことを決めました。

当社グループがサステナビリティの取り組みを始めて約3年が経過し、徐々にサステナビリティ意識が社内に浸透してきたことを実感しております。サステナビリティの取り組みについては、コーポレート・ガバナンスなど経営基盤に関する内容は進捗しておりますが、事業に関する内容については改善の余地があるものと捉えております。

現在の当社グループの事業環境としては、顧客の設備投資の抑制や人件費・材料費の高騰などが影響し、2023年度(2024年3月期)の業績は当初の想定を大幅に下回る厳しいものとなりました。この状況を鑑み、中期経営計画にて設定した目標を見直し、2024年3月22日に中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランを策定いたしました。「事業構造改革による収益体制の構築」を本ローリングプランの方針と定め、業績回復の早期実現に向けて、あらゆる側面から施策を行ってまいります。

※当レポート8ページに中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランの詳細を掲載しております。



代表取締役社長

近藤 忠登史

## 注力するフィールドを“選択”し 新たな価値創造に“集中”する

事業構造改革による収益体制の構築に向けて、当社グループの中長期的なビジョンや市場環境から、特に注力するセグメントを選定いたしました。成長に向けて集中的に資源投入を図る分野を特定し、中期経営計画の重点取り組み事項の一つである「事業ポートフォリオの最適化」をさらに進めてまいります。

また、注力セグメントである「ソリューション」と「高周波新領域」は当社グループのマテリアリティ(重要課題)の一つである「新規事業の創出」に関するセグメントでもあります。昨年度は新たに子会社化した株式会社サイバーコアとの協業のもと画像解析AI技術を用いて社会課題を解決する「人流・交通分析システム」の導入や、過熱水蒸気技術を応用して廃棄物削減に貢献する「D-Rapid®」の開発などの実績を積み上げることができました。

新規事業の創出に向けた様々な取り組みを通じて、当社業績の回復と社会課題・環境課題解決への貢献を両立させ、社会に新たな付加価値を提供できるよう努めてまいります。

※当レポート14～15ページに株式会社サイバーコアの子会社化および「人流・交通分析システム」、「D-Rapid®」の詳細を掲載しております。

## “考動”できる人財の育成が エンゲージメントの高い組織を育む

事業構造改革の目標は「利益の最大化」です。そのための事業戦略に沿う人財・組織体制を整えるべく、新たに人的資本戦略を策定いたしました。

現在、当社グループは大きなターニングポイントを迎えております。従来型のビジネスモデルから脱却し既存概念に囚われないアイデアを生み出すためには、能動的に考え行動(=考動)できる人財の育成と変化に柔軟に対応できる組織体制が必要です。新たな人事制度の導入や積極的なキャリア支援を通じて、当社グループを従業員とともに大きく成長できるエンゲージメントの高い組織にしていきたいと考えております。

当社グループの従業員一人ひとりの能力が最大化するとき、すなわち組織としての成長が最大化するときこそ、利益の最大化が実現すると確信しております。性別や年齢などの属性に関わらず、それぞれが持つ多様な個性を存分に引き出すことのできる人財戦略および組織体制づくりに取り組んでまいります。

※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。

## 収益創出体制の確立と サステナビリティの両立を目指して

社長就任以来、当事者意識を持って「自走」できる組織文化の醸成を目指し、トップとして常々発信してまいりました。従業員一人ひとりの「考動」はもちろん、「考動」に応えられるような組織基盤、そして「考動」の指針となる事業戦略の共有による企業としての成長の実現に向けて、この度の事業構造改革に踏み切りました。人財育成と組織の成長の相乗効果(シナジー)により、当社グループの発展・成長とともに持続可能な環境・社会の実現に貢献してまいります。

業績の早期回復に向けては事業面や財務面での取り組みが急務ではありますが、現在、そして将来のサステナビリティ社会においては、業績向上とサステナビリティへの取り組みは表裏一体の関係にあると考えております。本ローリングプランで定めた「事業構造改革による収益体制の構築」、そして2027年度(2028年3月期)を見据えた次期中期経営計画期間での「成長の実現・加速」に向けて、事業・財務面とサステナビリティの両面から取り組みを強く推進してまいります。

今後ともステークホルダーの皆様におかれましては、ご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

# 中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプラン

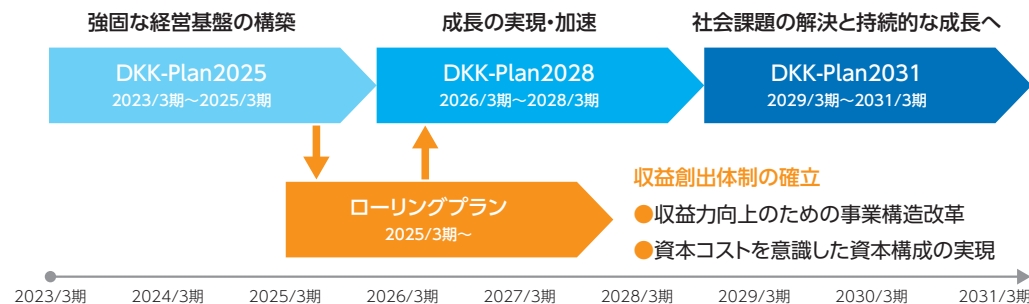
## 中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランの概要

中期経営計画2年目となる2023年度(2024年3月期)の業績が当初の想定を下回る見通しであったため、外部環境の変化に対応できる体制や経営基盤の構築と早期の業績回復を目指して、中期経営計画で定めた数値目標等を見直し、中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプラン(以下、ローリングプラン)を2024年3月22日に開示しました。

## ローリングプランの位置付けと基本方針

「事業構造改革による収益体制の構築」をローリングプランの方針と定め、2024年度(2025年3月期)から2026年度(2027年3月期)にかけて抜本的な事業構造改革、財務戦略を断行することで事業の変革と業績の改善を果たし、次期中期経営計画「DKK-Plan2028」における成長の実現・加速につなげます。

### ローリングプランの位置付け



### ローリングプランの基本方針

ローリングプランの方針：事業構造改革による収益体制の構築

#### 収益改善のための構造改革

- 市場環境を見据えた注力セグメントの選定と強化
- 組織のスリム化とリソースの集中
- 業務効率化と働き方改革

#### 中長期的な成長戦略

- コア技術の深耕と中長期を見据えた研究開発の選択と集中
- 事業戦略の遂行も見据えた人的資本戦略の実行

#### 適切な資本構成

- アセットライト経営の推進
- 資本コストを意識した経営と事業活動の浸透
- 安定的な株主還元を実現するための基盤づくり

## 数値目標と見直し

中期経営計画で定めた数値目標の一つであるROEの達成年度を2年延期し2026年度(2027年3月期)の達成を目指すとともに、利益および資本収益性を重視し、新たな定量的目標として営業利益を設定いたしました。外部環境の変化に迅速に対応できる組織体制づくり、研究開発の選択と集中の徹底、コスト構造の見直しにより、数値目標の達成と早期の業績改善を実現いたします。

	2025/3期 当初計画	2024/3期 実績	2025/3期 見通し	2027/3期 目標
売上高	430億円	288億円	330億円	400億円
営業利益	—	-17億円	5億円	18億円
当期純利益	20億円	-19億円	4億円	18億円
D/Eレシオ	0.2～0.3倍	0.15倍	0.16倍	0.2～0.3倍
ROE	5.0%	-5.0%	1.1%	5.0%

+2年

## 中長期方針

事業構造改革による収益創出体制の確立、キャピタルアロケーションを通じた株主資本の圧縮、資本コストの低減に取り組み、PBR1倍超を目指します。

また、ローリングプランの設定に伴う中長期経営戦略で掲げた2030年度(2031年3月期)の業績目標の変更は行いません。ローリングプランにて定めた改革を進めることで、まずは次期中期経営計画「DKK-Plan2028」における成長の実現・加速に、そして中長期経営戦略で定めた当社のありたい姿「未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)」の実現に向けて、グループ一丸となって取り組みを推進してまいります。

## 中期経営計画「DKK-Plan2025」およびローリングプラン

<https://denkikogyo.co.jp/ir/management/dkk-plan/>



# 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。

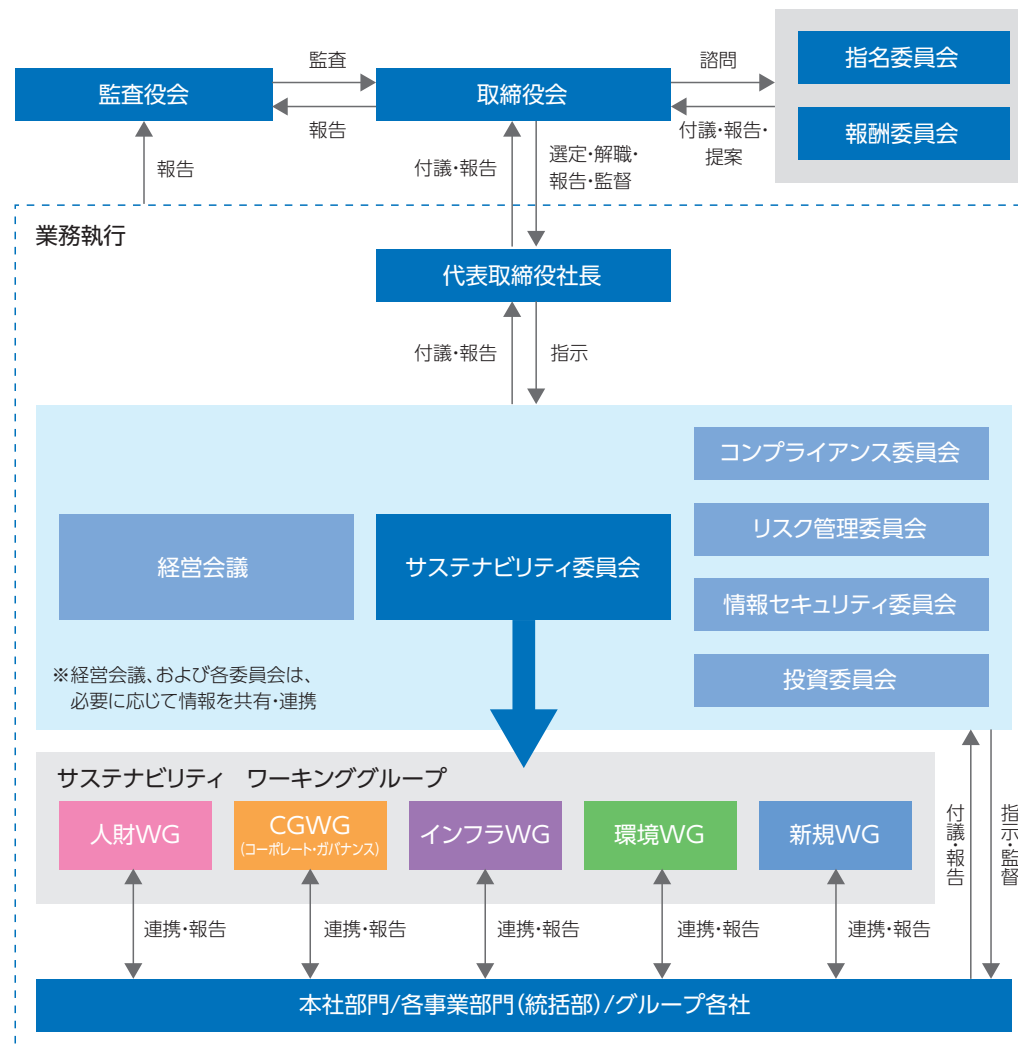
## 推進体制

サステナビリティに関する具体的な取り組み方針や目標値 (KPI) の設定等を行い、サステナビリティの観点から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について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経て最終決定

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
- プルーフバグ・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(2023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	2023年度実績・進捗	主な活動実施内容	2024年度目標	対象			
						単体	関係会社 国内	海外	
職場風土・働き方改革	社員(協力会社含む)の人権尊重	人権研修受講率:100%	継続目標	100%	・人権尊重に関する研修を実施	100%	○	○	—
	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	100%	・当社オリジナルの研修資料を作成し、研修を実施(理解度テスト平均92.4点)	100%	○	○	—
	多様性のある人財確保、女性の活躍推進	女性管理職比率:15%以上	2024	6.1%	・ダイバーシティに関する教育をライン管理職向けに実施 ・採用活動の強化 ・上記活動の結果、2024年4月1日時点の比率は8.8%	女性管理職比率:10%以上/えるぼし認定 (目標年度:2026年度) ※事業環境および事業構造改革に伴いKPIを変更	○	—	—
		障がい者雇用率:法定雇用率以上	継続目標	2.12% ※法定雇用率:2.3%	・2023年度の新規採用実績は1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	○	○	—
		70歳までの雇用制度の確立	2024	新人事制度の検討教育の実施	・基本コンセプトの検討や人事管理体制の見直しを進め、新人事制度は2024年10月に導入予定 ・新人事制度導入後、雇用年限の引き上げに関する制度を整備予定 ・従業員の安定的な資産形成の構築や企業型確定拠出年金(企業型DC)に対する理解度向上を目的に、投資教育を実施	新人事制度導入	○	—	—
	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	1,865時間	・作業効率化に向けた社内イントラの更新 ・電子帳簿保存法への対応	1,800時間台	○	○	—
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	3回実施	・電気興業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、法規制等に関するコンプライアンス研修をそれぞれ実施(受講率はすべて100%)	年1回以上	○	○	—
		コンプライアンス研修受講率:100%	継続目標	100%	・電気興業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 ・概要編~詳細編まで全3回行い、いずれも受講率100%を達成	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	取締役のSRミーティング出席回数:7回	・投資家とのコミュニケーション推進を目的に、当社のサステナビリティ活動の進捗状況に関するSRミーティングを2023年10~11月に実施 ・2023年9月開示サステナビリティレポート2023に、社外取締役のメッセージを掲載	ステークホルダーとの対話の継続情報開示の強化	○	—	—
	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	・2023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上で、2024年度目標を策定 ・企業価値向上に資する経営戦略の議論の充実化、意思決定の迅速化に対する施策を実施する	1回	○	—	—
		取締役の年間取締役会出席率:100%	継続目標	単体:100% 国内連結:98%	・2023年度の電気興業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%。当社単体では100%達成	100%	○	○	—
	情報セキュリティの強化	ISO27001認証取得	2024	単体100% 認証取得	・2023年度においては、目標通り、電気興業単体全部門にてISO27001の認証を取得 ・国内グループ会社の認証取得に向けた準備を開始	国内グループ会社4社 ISO27001認証取得	○	○	—
セキュリティ研修受講率:100%		継続目標	100%	・電気興業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2回実施	100%	○	○	—	

# サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2023年度)

マテリアリティと重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2023年度実績・進捗	主な活動実施内容	2024年度目標	対象			
						単体	関係会社 国内	海外	
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	2025	キャリア5G、ローカル5G関連製品の納品強化	・日本電気株式会社(NEC)が主催する「NEC軽井沢72ゴルフーナメント」においてNECが実施したローカル5Gを活用したワイヤレスカメラによる映像伝送に、可搬基地局車の環境構築ならびにローカル5G向けSub6帯アンテナを提供 詳細：2023年8月14日リリース「NEC軽井沢72ゴルフーナメント」におけるローカル5Gを活用した映像伝送に電気興業の「可搬型ソリューション」が採用 URL (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/2308142.pdf)	通信設備案件、防災機能強化案件、安全装置システムに関する誘導加熱設備等の売上高：2023年度比35%以上増(目標年度：2026年度)	○	○	—	
	防衛事業の推進による安全の確保		防衛向け製品の販売推進	・海上自衛隊が運用している対潜水艦向け放送設備「えびの送信所」(宮崎県えびの市)の老朽化に伴い、代替となる潜水艦放送系送信設備の新設に向けた基本設計業務を受注 詳細：2023年11月29日リリース「防衛省より令和5年度「潜水艦放送系送信設備に関する基本設計」業務を受注」 URL (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/11/231129-1.pdf)	○	○	—		
	自動車社会の安全性の強化		防災機能強化案件の受注に向けた施策の実施	・トンガ王国における早期警報システムの構築、防災体制の強化プロジェクトに参画。当社の実績・ノウハウを生かし、中波アンテナ設備の設計、製作、現地施工を完遂 詳細：2023年7月5日リリース「トンガ王国 早期警報システムの構築における中波アンテナの建設」 URL (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/07/230705.pdf)	※事業環境および事業構造改革に伴いKPIを変更	○	○	—	
	安全・品質の確保		EV/PHV等の次世代自動車向け需要の開拓、新規受注	・高周波誘導加熱設備を用いた熟処理部品の有償試作に関して、2023年度は64件の試作を受注 ・高周波誘導加熱設備を用いた熟処理部品の試作要望に対応する新たな高周波熟処理研究施設である「東海熟処理研究センター」設立に向けた準備を開始 詳細：2024年1月29日リリース「東海熟処理研究センター設立に関するお知らせ」 URL (https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2024/01/240129.pdf)	○	○	—		
	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	67%	・資格取得率向上を目指し、施工管理技士の科目ごとに「勉強・情報交換会」を複数回実施 ・二次検定不合格者へ不合格要因に関するヒアリングを行い、その意見等を勉強会に反映	技術資格保有率向上策の実施	○	—	—	
	社有車のASV(先進安全自動車)化：100%	2030	単体：48.6% 国内連結：19.3%	・電気興業単体および国内グループ会社において、順次社有車のASV化を実施	社有車のASV化の取り組みを継続	○	○	—	
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	主要排出先の特定削減施策の作成 SBT認定取得に向けた取り組み開始	・Scope1,2主要排出先を特定した上で、4つの評価項目「GHG削減インパクト」「導入コスト」「技術的な導入障壁」「導入に要する時間」を基に、削減施策案を作成 ・SBT認定取得に向けて、2年以内のSBT認定取得を宣言する「コミットメントレター」をSBTI事務局に提出	SBT認定取得とSBT要件に整合したScope1,2削減目標、計画の検討	○	○	○
		Scope3温室効果ガスの排出量：2019年度比15%以上削減	2030	2019年度分～2021年度分算定完了	・Scope3の温室効果ガス排出量は、コンサルティング会社と協調し2021年度分まで算定完了 ・2022年度分以降に関しては、現在算定作業中。併せて自社内で算定する体制構築を検討 ・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	2022年度分～2023年度分算定完了 SBT認定取得とSBT要件に整合したScope3削減目標、体制構築、施策検討	○	○	○
		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)	—	フリー電力プラン導入によるGHG排出量削減案の検証	・Scope1,2主要排出先であるデンコーテクノ(熱)、当社厚木工場の2拠点にてフリー電力プラン(再生可能エネルギー)に切り替えた場合のコスト等の調査を実施 ・調査結果を受け、フリー電力プラン導入による温室効果ガス排出量削減可否の検証を行い、拠点別削減施策案の作成を行った	再生可能エネルギー導入計画の決定と実施	○	○	—
	循環型社会実現の推進	総排出量の再資源化率：96%以上	継続目標	96.1%	・川越事業所(埼玉県)社屋リニューアルに向けた旧工場解体に伴う大量の廃棄物に関して、分別を徹底し廃棄コスト低減とリサイクル率低下抑制を推進	96%以上	○	○	—
		廃棄物排出量(t)：定量目標なし(フォロー項目)	—	128.1t	・資料のペーパーレス化や使用済みの作業服、安全靴、ヘルメット等の回収システムへの登録により、廃棄物の削減を推進	梱包材の再利用等、使い捨て梱包の削減を継続	○	○	—
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	グリーン調達ガイドライン制定 環境負荷10%低減に向けた施策検討	・2024年1月「電気興業グループグリーン調達ガイドライン」制定、現業部門向けの社員教育を実施 ・環境負荷10%低減製品に活用するための低減施策の検討および施策による低減効果について検証	グリーン調達ガイドラインの定着 環境負荷低減製品の拡充	○	—	—	

# サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2023年度)

マテリアリティと重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2023年度 実績・進捗	主な活動実施内容	2024年度 目標	対象		
						単体	関係会社 国内	海外
<b>新規事業の創出</b>  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	AIソリューションによる 社会課題解決	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社技術と(株)サイバーコアの画像解析AI技術およびクラウド技術を組み合わせ、盛岡市中心市街地における人流・交通分析システム整備事業を実施                              詳細：2023年5月30日リリース「盛岡市にAI人流・交通分析システムを整備～中心市街地の地域活性化に貢献～」                              URL (<a href="https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/05/0530.pdf">https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/05/0530.pdf</a>)</li> <li>画像処理・画像認識・人工知能アルゴリズム開発を専門的に扱ってきた画像解析AI技術のパイオニアである(株)サイバーコアを子会社化(当社初のAI領域の子会社)し、「通信×センシング×AI」による強力なパートナーシップを構築                              詳細：2023年8月25日リリース「AIを中心としたソリューション事業の拡充を目指し、株式会社サイバーコアの株式取得(子会社化)を決定」                              URL (<a href="https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/2308251.pdf">https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/2308251.pdf</a>)</li> </ul>	新規商材の事業企画の 立案・推進の継続	○	—	—
			鹿沼工場にて ローカル5Gシステム オープンラボを開設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ローカル5Gを基軸としたソリューションの提供を見据え、ローカル5Gシステムやアンテナ、各種ソリューションが体感できるオープンラボを鹿沼工場内(栃木県鹿沼市)に開設                              詳細：2023年8月8日リリース「鹿沼工場にて「ローカル5Gシステム オープンラボ」の開設」                              URL (<a href="https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/230808.pdf">https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/230808.pdf</a>)</li> </ul>	新規商材の事業企画の 立案・推進の継続	○	—	—
			高周波誘導加熱を 応用した 過熱水蒸気技術による 持続可能価値提供事業の 創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>超高温過熱水蒸気システム「D-Rapid®」の顧客開拓および用途開拓を目的とした展示会への出展や、PR動画の製作を実施                              詳細：2023年12月5日リリース「過熱水蒸気装置「D-Rapid™」製品紹介と製品開発者インタビュー、高周波部門紹介のPV完成のお知らせ」                              URL (<a href="https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/12/231205.pdf">https://denkikogyo.co.jp/wp-content/uploads/2023/12/231205.pdf</a>)</li> <li>産業廃棄物の減量化や各種食品の殺菌を可能にする「D-Rapid®」の用途展開を通じた、持続可能社会実現への貢献</li> </ul>	高周波誘導加熱を 応用した過熱水蒸気 による新事業の推進	○	—	—
			特許等の出願数増加に 向けた施策検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>特許等の出願件数増加に向けた施策検討のため、過去の出願件数の調査、社内アンケート等を実施</li> <li>社内アンケートの結果等を踏まえ、社内規程の見直しおよび社内向け知財出願フォローチャートを作成</li> </ul>	特許等の出願数増加に 向けた施策検討	○	—	—
			創造力開発研修 「企画制作プロジェクト」 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>人財の育成に向けた企画制作プロジェクトを実施、累計46名を育成</li> <li>管理職を対象としたハイレベル企画制作プロジェクトを実施</li> </ul>	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～画像解析AI編」

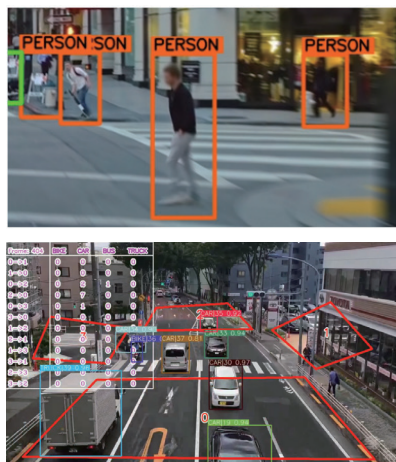
## 事業概要

当社マテリアリティの一つである「新規事業の創出」の一環として、当社が強みとする無線技術およびカメラを中心としたセンシング技術と、株式会社サイバーコア(以下、サイバーコア)が持つ画像解析AI技術およびセンシングAI技術を組み合わせて、2023年3月に盛岡市中心市街地に「人流・交通分析システム」を整備いたしました。

## 事業を通じた社会課題解決

本システムは盛岡市中心市街地の各所に十数台のカメラを設置し、撮影した映像内の人物や車両について、AI技術を用いて時間帯ごとの属性(例:性別・世代別の人数、車種など)を分析し、ウェブ上のダッシュボードへ分析データを出力表示します。

取得した分析データは、地方行政課題の解決、地域民間企業へのマーケティング戦略支援、交通量調査の効率化、観光・ビジネスへの支援など、様々な用途への活用が可能です。例えば、時間帯ごとの通行者の性別・世代を割り出し分析することで、市街地各所に設置したデジタルサイネージ広告の効率的なターゲティングが可能となり、広告宣伝効果の増大と市街地全体の経済活性化を両立させることができます。



映像内の人・自動車を計測し、属性をリアルタイムで分析可能



分析した属性データのダッシュボード画面イメージ

## これまでの実績と目指す姿

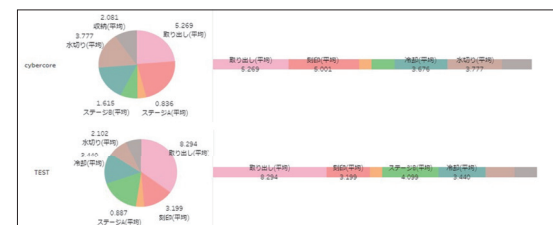
両社が持つ技術や顧客ネットワークなどを組み合わせたシナジーの創出を目的として、2023年9月29日にサイバーコアを子会社化いたしました。現在は、盛岡市の他にも複数の地方自治体・民間団体様向けに、地方行政課題の解決と地域活性化を目的とした人流分析システムの整備を進めております。

また、この画像解析AI技術は人流・交通分析にとどまらず様々な分野での利用が期待できるため、2023年度より製造業での活用を検討してまいりました。その一環として、2023年10月より当社グループ会社のデンコーテクノにて作業員の行動分析システムをテスト導入しました。

本システムは画像解析AI技術によって作業内容の正確な分析および工数削減を図ることで、生産性向上への貢献と教育ツールとしての活用が期待でき、現在は今年度中の製品化を目指して日々取り組みを進めております。当社の無線技術とサイバーコアのAI技術を組み合わせてお客様に合わせた最適なソリューションを提供することで、当社の新規事業領域の拡大を図るとともに、あらゆる地域・場所における社会課題解決に幅広く対応できるよう努めてまいります。



全方位から作業内容を撮影し、画像解析AIで定量的に計測・分析



Date	年	月	日	時刻	Input Timeの分	Name	Process Minutes	Work id	
2024年2月2日	2024	2	2	10:06	TEST	529	2520a093-05	000	000
2024年2月2日	2024	2	2	3:05	TEST	609	c1276ee4-90c	192	000
2024年2月2日	2024	2	2	3:06	TEST	559	a8897090-09	110	000
2024年2月2日	2024	2	2	7:06	TEST	609	9f49ea52-2cd	000	000
2024年2月2日	2024	2	2	8:06	TEST	569	62390a49-00	214	000
2024年2月2日	2024	2	2	5:06	TEST	439	f85a90f6-f34	000	000
2024年2月2日	2024	2	2	4:06	TEST	609	2645098-91	100	000
2024年2月2日	2024	2	2	3:06	TEST	559	1b90aab9-39	114	000
2024年2月2日	2024	2	2	2:06	TEST	609	126470f6-294	214	000
2024年2月2日	2024	2	2	1:06	TEST	669	75852376-06	180	000
2024年2月2日	2024	2	2	0:06	TEST	579	5a84462c-70	177	000

作業内容の分析データのダッシュボード画面イメージ

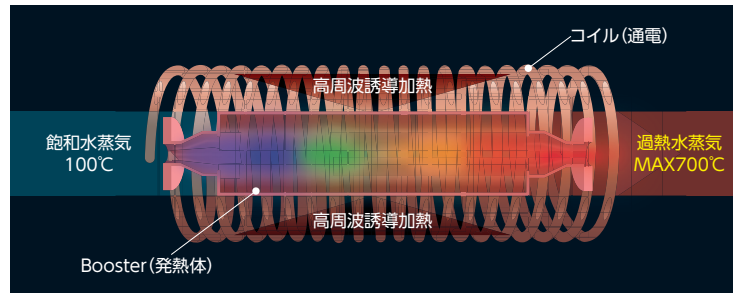


# 事業を通じた社会課題解決「高周波新領域～D-Rapid<sup>®</sup>編」

## 事業概要

当社グループで自動車等の金属部品の強化処理に活用している高周波誘導加熱は、短時間で超高温加熱を実現できる技術です。この特性を活かし、2022年より過熱水蒸気<sup>\*</sup>を発生させる装置開発に取り組んでまいりました。そして2023年、当社初となる超高温過熱水蒸気システム「D-Rapid<sup>®</sup>」を開発いたしました。当社は「D-Rapid<sup>®</sup>」を機器として販売展開するとともに、「D-Rapid<sup>®</sup>」を活用したソリューションにより、お客様の抱える環境課題の解決に取り組んでまいります。

※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のこと。



## 事業を通じた社会課題解決

「D-Rapid<sup>®</sup>」は業界における最高水準の高温化技術 (Max700℃) を誇っています。通常の熱風による伝熱と比較して約10倍の伝熱効果を有するため、加熱調理、抗酸化処理、殺菌処理、乾燥処理を効率的に行うことができます。瞬間的に超高温発熱が可能であるため、昇温時間の短縮により、加熱に伴う消費エネルギーの削減が期待できます。

現在の「D-Rapid<sup>®</sup>」の主なユースケースは、様々な食品の殺菌や食品残渣の乾燥です。例えば、過熱水蒸気による乾燥処理を通じて緑茶殻などの廃棄物の重量を大幅に削減することができるため、廃棄コストの削減が見込めます。また、野菜くずなどの廃棄物に乾燥処理を施し水分率を調整することで、飼料などの有価物へリサイクルすることも可能です。

このように、「D-Rapid<sup>®</sup>」は省エネルギーや食品残渣の削減を通じて環境保全に貢献しております。

## これまでの実績と目指す姿

2023年12月に東京ビッグサイトで開催された第4回フードテックWeek東京および2024年3月にインテックス大阪で開催された第3回フードテックWeek大阪に出展して以来、食品製造関連の企業様を中心に多くのご関心をいただいております。

また、多くの皆様に「D-Rapid<sup>®</sup>」を試していただくために、2024年4月より「D-Rapid<sup>®</sup>」有償試作サービスを開始いたしました。業種・業界を問わず幅広く「D-Rapid<sup>®</sup>」の性能を実感していただくとともに、当社の想定を超えた様々なユースケースでの活用へと広げることで、本サービスをご利用のお客様とともに新たな価値を創造し、社会課題の解決に貢献してまいります。



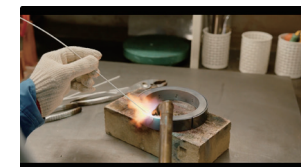
※2024年6月14日より、「D-Rapid<sup>®</sup>」専用ウェブサイトを開発いたしました。また、「D-Rapid<sup>®</sup>」製品紹介と開発者インタビュー、「D-Rapid<sup>®</sup>」を扱う高周波部門の紹介動画を当社YouTube上にて公開しております。

●D-Rapid<sup>®</sup> 専用ウェブサイト  
<https://d-rapid.jp/>

●過熱水蒸気装置「D-Rapid<sup>™</sup>」製品紹介  
(英語字幕つき)  
<https://youtu.be/CXY8S5Mbug>



●電気興業 高周波部門ってどんな部署?  
紹介VTR(英語字幕つき)  
<https://youtu.be/A9JH2Ly2kIc>



●過熱水蒸気装置「D-Rapid<sup>™</sup>」製品開発者インタビュー(英語字幕つき)  
<https://youtu.be/UOa325YrzVw>

# 社会

## 人的資本に関する考え方

当社グループは、中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランにおいて定めた事業構造改革、中期的な成長戦略に沿い、社会課題の解決と企業価値の向上を目指しております。

当社成長の鍵となるのが、「人財」です。社会や顧客の課題、関係者のニーズを感じ取り、能動的に自ら考え行動(=考動)できる人財育成や能力発揮のための快適な職場環境づくりが重要です。経営戦略実現のための能力発揮や業績貢献に対する適正な評価のための人事制度の見直し、「注力セグメントへの人財重点配置」「AI・DX人財育成」「専門性向上・リスキリング」「将来を見据えたキャリア形成」「エンゲージメント向上」を人的資本戦略として取り組んでまいります。

2025/3期より  
事業構造改革に沿った  
人的資本戦略をスタート

主な取り組み施策

職務の  
見える化

専門性の  
向上

エンゲージメント向上  
DE&Iの推進

## 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ダイバーシティマネジメント研修、人権研修の実施
	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

## 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、いきい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表彰制度の拡充
	②社員全員を対象としたハラスメント教育の実施
	③職場環境アンケートの実施
	④労使協議会の実施
	⑤各職場にて交流会(夏季、冬季)の実施
	⑥男性社員を対象とした育児休業取得促進教育の実施
2. 働き方改革	①提案活動の推進
	②各種特別休暇の導入 ・時間単位の有給休暇、パースデイ休暇、ボランティア休暇
	③有給休暇取得奨励日の設置
	④ノートPC化の推進
	⑤女性事務服の廃止
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
4. 過重労働の防止	①労働時間勉強会の実施
	②ノー残業Day/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を行い、社員一人ひとりの成長を支援しています。

さらに新入社員や中途採用者を対象としたサステナビリティ教育を行い、サステナビリティに関する基礎知識やサステナビリティに対する当社グループの考え方・取り組みについて理解促進を図っています。

企業年金プランにおいても、社員個人でのESG活動への参加やESGに対する意識の高揚を目的に、ESG株式投資(国内・海外)プランを追加しました。

## ダイバーシティ・エクイティ&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、誰もがいきい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、2026年度に女性管理職比率10%以上かつ「えるぼし認定」を取得する目標を掲げ、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。

休暇制度については、多様な働き方への対応、職場環境の向上を目的として、時間有給休暇の設定、誕生月に取得できるバースデイ休暇や、年3日間を上限としたボランティア休暇を設けています。

## 働きやすい職場環境に向けた取り組み

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活動をしています。本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。

また、表彰制度を拡充し、社長賞、改善提案賞、部門賞、社会貢献賞等を新設しました。さらには、画像解析AI技術の分野で国内外から高い評価を受けてきた株式会社サイバーコアを子会社化したことにより、「AIビジネスアイデアコンテスト」を開催し、優れたアイデアを提案した社員には表彰および報酬の授与を行いました。



## 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を設置しています。

2023年11月、新たに内部通報窓口を外部機関に設置したことを機に、社内各拠点にコンプライアンス担当者・責任者を配置し、当社グループ全従業員とサプライヤーの皆様を対象とした相談窓口を設置しました。相談窓口へのアクセスのしやすさ、また相談に伴う心理的安全性の確保を図ることで、誰もが意見を出しやすい組織づくりを目指してまいります。

健康に関しては、疾病予防や健康管理の一助として「家庭用常備薬品等の斡旋事業」を実施しております。

## 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まいります。





## 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いきます。

### 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・秘匿性を担保し、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・協議を行っていきます。

### 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いきます。

制定日 2023年9月1日

電気興業株式会社

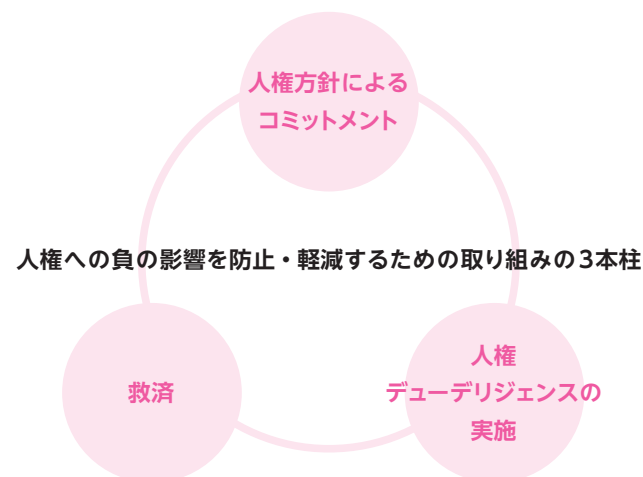
代表取締役社長 近藤 忠登史

#### ■人権デューデリジェンスの取り組み(人権に関するリスクへの対応)

当社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、「DKKグループ人権方針」を制定しており、人権尊重への責任を果たすよう努めております。

当社のガバナンス体制の一つであるリスク管理委員会に人権部会を設置し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権課題の特定、防止、軽減、是正の一連のサイクルに集中的に取り組んでおります。また、人権に対して、サプライチェーン全体で取り組むため、当社グループの掲げる「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」の中で、人権尊重を明記し、当社グループはもとより、サプライヤーの皆様へ当社グループの取り組みや考え方への理解とご協力を求める活動を実施しております。

#### ■人権尊重への取り組みの全体像



## 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として「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

### 電気興業グループホットライン

電気興業グループとのお取引において、当社グループの従業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】 日本公益通報サービス株式会社(社外窓口)

【Eメール】 denkou-soudan@jwbs.co.jp 【電話】 0120-54-7214

### パートナーシップ構築宣言

当社は、2024年4月5日に内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーン全体の付加価値向上、企業間の共存共栄、規模・系列等を越えた新たな連携や、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を、企業の代表者が発注者の立場で宣言するものです。

当社は、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。



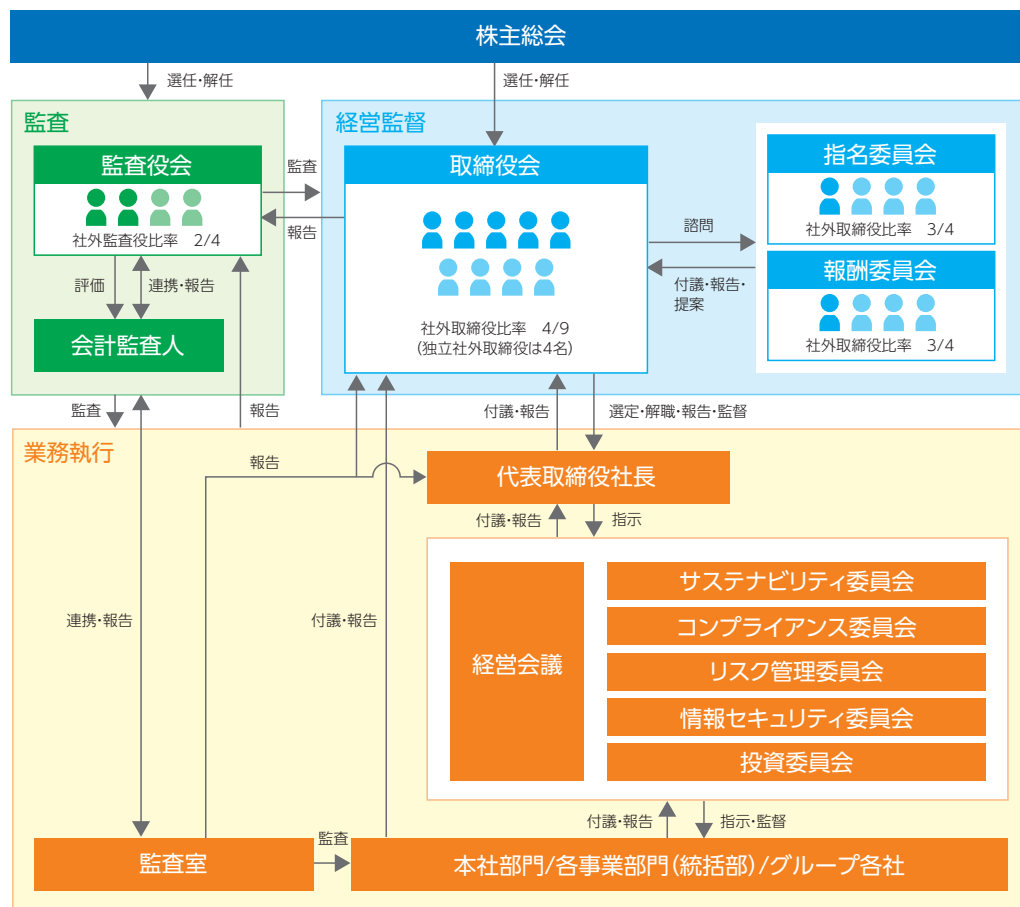


# コーポレート・ガバナンス

## 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(2023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%	97%

### 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(2022年度)実効性評価の課題と取り組み

2022年度の課題として、①中長期経営戦略に関する審議の深化、②取締役会運営の更なる改善を掲げておりました。

本課題に基づき、2023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」の定期的な進捗報告を行い、継続的なモニタリングを進めてまいりました。また、取締役会とは別に中期経営計画に係るオフサイトミーティングを開催し、

グループ会社含む全社的な経営戦略等の議論を行うとともに、取締役会運営の改善については、オフサイトミーティングの開催に加えて、事前説明会の実施、経営会議での議論の概要(資料および議事録)について情報提供を行い、取締役会における議論をより深めるための環境を整備してまいりました。

### ■今回(2023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企業価値向上に資する経営戦略の議論の充実化と、②意思決定の迅速化を行うことが、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。具体的には、①経営戦略の議論の充実化に関しては、中期経営計画および中長期経営戦略の進捗と課題に関する議論の充実を図るとともに、単年度における業績改善に向けた抜本的改革の継続的なモニタリングを強化し、②意思決定の迅速化に関しては、経営に係る意思決定の迅速化を図るために、取締役会および経営会議の付議事項の見直しを行い、経営の効率性を高め、十分な審議の時間を確保し計画的に議論していくことで、取締役会の更なる機能向上に努めてまいります。

## 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(2023年度)

開催回数: 8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<sup>®</sup>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から資格試験合格者に付与される認定資格である。

### 取締役会実効性評価で抽出した前年度の課題に取り組み、 当社の経営陣がいかにあるべきかを検討しています

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、中長期経営戦略に関する審議の深化と、取締役会の更なる改善に向けて、諸々の施策を講じるべく、検討しました。具体的には、取締役会において中期経営計画「DKK-Plan2025」の定期的な進捗報告を行い、継続的なモニタリングを行ったことに加え、取締役会とは別に中期経営計画に係るオフサイトミーティングを複数回開催し、全社的な経営戦略等の議論を深めました。また、オフサイトミーティングに加えて、役員への事前説明会の実施や、経営会議資料の共有など、取締役会における議論をより深めるための環境を整備しています。

更に、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、各取締役や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あり方を話し合い、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(2023年度)

開催回数: 4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。

### ■報酬制度及び個人別の報酬の適切性について継続的に検証してきました

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。

前期は、賞与に係る業績指標(KPI)の見直しや、種類別の役員報酬割合の変更、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)に関する方針の導入を行ってまいりました。今期につきましては、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に則り、現報酬制度の現状や今後のあるべき姿についての議論に時間を費やしてまいりました。

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。

### ■2023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、ローリングプラン等

〈SR〉  
サステナビリティ(ESG)に対する考え方、取り組み、進捗状況、今後の展望等

#### 取締役の対話参加状況

社内取締役: 7回  
社外取締役: 0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: 1回

## 対話を踏まえて取り入れた主な事項

### ●当社独自の社外役員の独立性判断基準の制定

当社における独立社外役員の選定は、これまで株式会社東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準に準拠して行っておりましたが、これに加え、コーポレート・ガバナンス強化の観点から当社独自の社外役員の独立性判断基準を制定しました。

### ●SBT認定取得に向けた取り組み

マテリアリティのKPIとして温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、削減に向けた活動に取り組んできましたが、さらに環境経営を推進していくために2024年2月にSBTイニシアチブにコミットメントレターを提出し、SBT認定取得を目指すことといたしました。

### ●決算説明会の早期化

当社の機関投資家向けIR決算説明会は、半期に1回、決算発表の約3週間後に開催しておりましたが、2024年3月期決算説明会より、説明会の早期開催のご意見を踏まえ、決算発表からIR決算説明会までの期間を数営業日に短縮いたしました。

### ●広報・IR強化による積極的な情報発信

PER改善/PBR 1倍超に向けた具体的な施策の一つとして、戦略的な広報活動、IR活動の強化により成長期待の醸成を図ることとし、2024年4月の組織変更にて、広報やIR業務を担当する部門の体制を強化しました。また、2024年5月よりnoteを活用した情報発信を開始し、全ステークホルダーの皆様に向け、定期的にコンテンツを発信するなど、積極的な情報開示を行っております。

**note** 電気興業公式note <https://note.com/denkikogyo>

**X** 電気興業【公式】X(旧Twitter) <https://x.com/denkikogyo1950>

## 政策保有株式の縮減

政策保有株式については、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、保有の意義を検証してまいりましたが、2024年3月に公表した中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランにおいて、2028年3月末(2027年度末)までに保有する上場株式全てを売却することといたしました。

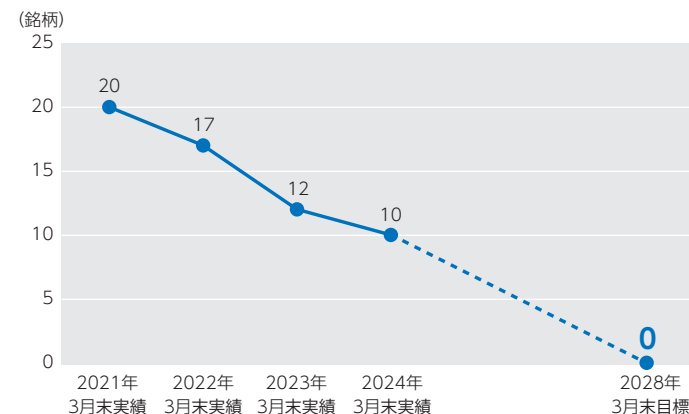
### ■基本方針

- 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(2023年度)

当初、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(非上場含む)を、銘柄数および金額ベースで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まいりましたが、コーポレート・ガバナンスの強化および資本効率性の観点から、保有する全上場株式について、2028年3月末(2027年度末)までに全て売却することといたしました。

政策保有株式の縮減実績(上場株式保有銘柄数の推移)





# 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

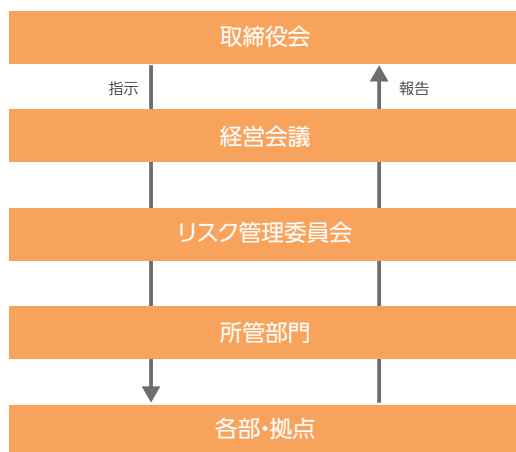
コンプライアンスに関しましては、企業倫理の徹底を第一に考え社内規程の整備・周知徹底を図り、遵法経営を行うための措置をとっています。その一環として「DKKグループ企業行動憲章」を制定し、グループ全体の憲章として周知徹底を図っています。また、コンプライアンスをより強力に推進していく上で、コンプライアンス委員会を設置し、法令違反行為を未然に防止し、コンプライアンス遵守のための教育・指導、周知徹底を図ると同時に、発生した違反行為につきましては、是正と指導・監督を行うこととしています。

## 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・危機を洗い出し、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。

2023年度においては、自然災害・技術革新・風評・人材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
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、事業継続マネジメント (BCM) ・事業継続計画 (BCP) の整備およびその対応に努めております。
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、次世代通信規格等の通信技術革新、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関連部門と連携し、迅速な情報共有に努めております。
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、コンピューターウィ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、定期的な教育や標的型メールを想定した訓練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。
方針の不徹底、 重要情報の 伝達漏れ	会社方針の周知不足や不徹底、重要情報の伝達漏れなどによって、業務におけるコンプライアンスの確保ができないほか、非効率な業務による高コスト体質となり、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、グループウェアを活用し経営者の掲げる経営方針等の情報伝達を行っております。
人材確保	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、あるいは、従業員の会社に対する不自信や処遇不満からモチベーションが低下するなどの事象が生じた場合、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、従業員が離職した場合その理由の分析やモチベーション向上のためのアンケート結果を分析して、人材流出防止とモチベーション向上に努め、必要な人材の確保を図っております。



重要なリスク	概要	対応策
M&A	当社グループにおきましては、戦略の一つに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、あるいは、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実施前にデューデリジェンスを適切に行い、投資委員会にて十分審議し投資判断を行うこととしております。

## 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。2023年度においては、当社全部門でのISO27001の取得が完了しました。また、2024年度においては、国内グループ会社4社(デンコー・電興製作所・デンコーテクノヒート・フコク電興)の認証取得および当社の認証更新を計画しております。



## 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：8/8回

報酬委員会出席状況：4/4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機器統括部技術部長
- 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
- 2024年 4月 当社取締役執行役員防衛事業推進室長、安全品質環境管理部、建設統括部担当(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海外営業部長
- 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 当社執行役員新規事業推進室長
- 2020年5月 当社執行役員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
- 2024年4月 当社取締役常務執行役員経営企画部、総務人事部、経理部、コーポレートガバナンス管理部、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：13/13回

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(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：8/8回

報酬委員会出席状況：4/4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 Avisa 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)
- 2023年 8月 noco-noco Inc.社外取締役(現任)



## 塚野 英博

取締役

取締役会出席状況：17/17回

社外 独立

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)
- 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 日本電信電話株式会社研究開発担当役員(現任)、NTTインバートティブデバイス株式会社代表取締役社長(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：8/8回

報酬委員会出席状況：4/4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(現西村あさひ法律事務所)入所
- 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：8/8回

報酬委員会出席状況：4/4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(現有限責任監査法人トーマツ)入所  
 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(現有限責任パートナーズ総合監査法人)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)



## 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：17/17回



## 長本 圭司

常勤監査役

取締役会出席状況：-/一回

監査役会出席状況：-/一回

新任



## 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：17/17回

社外 独立



## 松田 結花

監査役

取締役会出席状況：16/17回

監査役会出席状況：17/17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	● 社外 独立			●	●	●	●	●	●	●	●
ジャン＝フランソワ ミニエ 取締役	● 社外 独立	●	●	●		●	●	●	●	●	● (委員長)
武田 涼子 取締役	● 社外 独立	●	●	●			●	●			● (委員長)
高橋 篤史 取締役	● 社外 独立	●	●	●				●	●		

※ 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・経営実績が、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、3RやCO<sub>2</sub>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、電気興業本社／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
- デンコーテクノヒート株式会社厚木工場



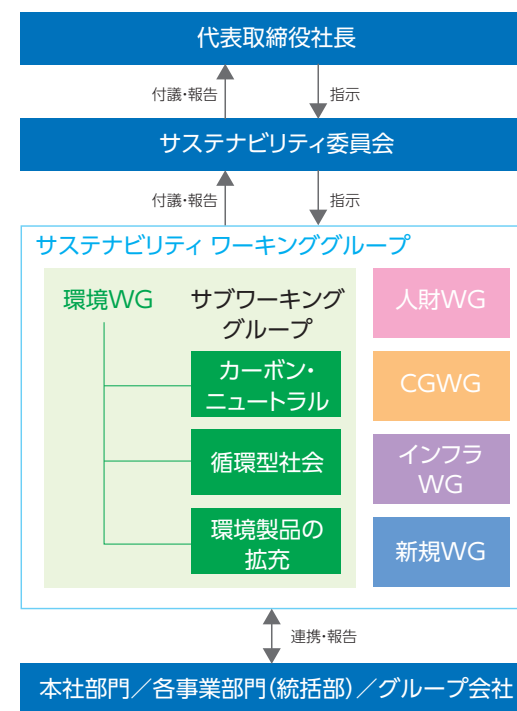
## TCFD提言への賛同と取り組み

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および機会については、中期経営計画「DKK-Plan2025」の具体的な施策にも組み込み、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36ページに記載のESGデータ集をご参照ください。

## ■ガバナンス

当社では2021年よりサステナビリティ委員会および環境ワーキンググループを設置し、サステナビリティ基本方針に基づいた取り組みを推進しております。環境ワーキンググループはグループ内の本社部門、事業部門、グループ会社と連携し、3つのサブワーキンググループ(①カーボン・ニュートラルの推進 ②循環型社会実現の推進 ③環境製品の拡充)によって気候変動リスク・機会の事業戦略への落とし込みや気候変動関連課題への対応策、管理指標および目標の検討を行い、担当役員を通じて、全社内取締役および執行役員等が参画する経営会議への共有、取締役への報告を定期的に行っております。



## ■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。評価対象は当社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、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℃	誘導加熱装置 熱処理受託加工	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	CO <sub>2</sub> 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℃	誘導加熱装置 熱処理受託加工	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℃	高周波新領域	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 固定無線	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

当社グループでは、高周波誘導加熱装置を用いて自動車部品に高周波焼入焼戻を行い、耐摩耗性や耐疲労性の向上を実現することで、自動車社会の安全性向上に寄与しています。高周波誘導加熱は他の焼入れ方法と比較して短時間で熱処理を行うことができ、エネルギーは電気のみを使用するため、従来の炉加熱と比較してCO<sub>2</sub>の排出が少なく、環境負荷の少ない製品といえます。当社は高周波誘導加熱装置の拡販、誘導加熱装置を用いた熱処理受託加工を推進することにより、地球環境への貢献を推進してまいります。

また、当レポート15ページでご紹介しました超高温過熱水蒸気システムにおいても、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。

### ■燃料電池用バイオメタノールの販売開始

当社は、カーボン・ニュートラルを実現するメタノール改質型燃料電池用のバイオメタノールを販売開始しました。この電池は、消防法の危険物規制を受けない60wt%未満のメタノールを使用しているため、燃料の保管や輸送が容易です。また、排気中に黒煙やNO<sub>x</sub>(窒素酸化物)、Sox(硫黄酸化物)がなくクリーンであり、電気化学反応による発電のため高い安定性を維持でき、装置が軽量・コンパクトなことからビルの屋上でも設置が可能です。現行機種であるG3型は国内の非常用電源として、これまで携帯電話基地局、放送局、鉄道施設、事務所等に500台以上が設置されています。現行機種の燃料電池を改良し、耐久性や操作性を向上させ、小型化(体積比40%削減)した新型機種を2024年度に発売予定です。現行機種同様に、バイオメタノールおよびメタノールのどちらの燃料にも対応します。

当社は非常用電源市場での燃料電池の普及を促進し、引き続き脱炭素社会の実現に貢献してまいります。



### ■太陽光発電(依佐美発電所)

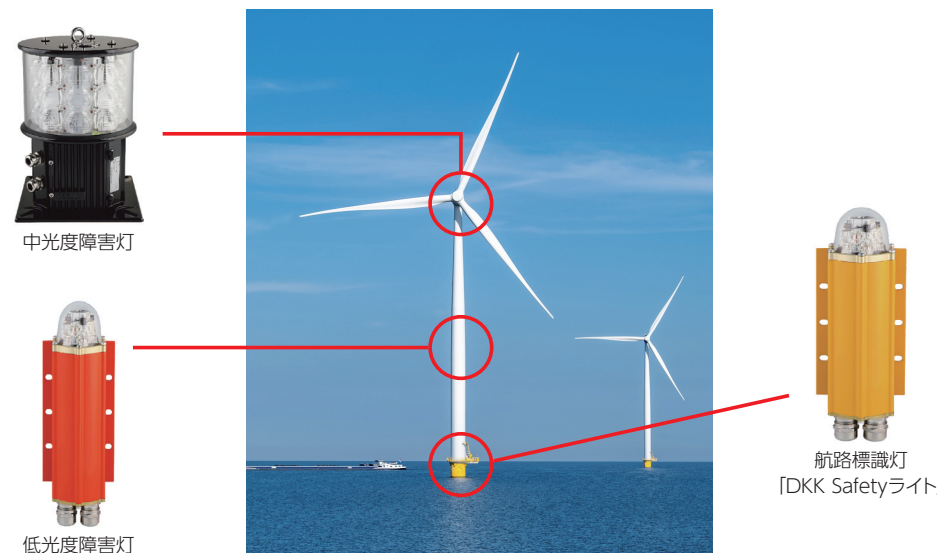
当社グループは、電波制御技術を活用し、AMラジオ送信所の敷地を活用した大規模太陽光発電設備の設計、施工ならびにメンテナンスを手掛けております。また、2013年に愛知県刈谷市の自社保有地に出力2メガワットの太陽光発電所を建設し稼働しております。本設備には、一般家庭およそ650世帯分の年間消費電力を供給する能力があります。今後も太陽光発電設備の建設を通じて、再生可能エネルギーの普及に努めてまいります。



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、かねてより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、船舶の安全な航行に貢献し、LED航空障害灯により、航空機の安全な飛行または運行に貢献いたします。従来のキセノン・ハロゲンランプと比較し、長寿命・低消費電力となるLEDタイプの照明設備のため、脱炭素社会の発展にも貢献できると考えております。





## SBT認定取得に向けた取り組み

当社は、パリ協定<sup>\*1</sup>が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの削減目標「Science Based Targets (SBT)」を認定する機関「SBTイニシアチブ (SBTi)」<sup>\*2</sup>に、コミットメントレターを提出しました。2030年度までに「Scope1,2: 30%以上削減/Scope3: 15%以上削減」を目標として掲げてまいりましたが、昨今の地球温暖化に伴う異常気象の増加を受け、より積極的な環境への取り組みが必要と考え、SBT認定取得を目指すこととしました。2年以内のSBT認定取得を目指して活動してまいります。

※1 世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすることを目的とした国際的な枠組み。

※2 CDP、世界資源研究所 (WRI)、国連グローバル・コンパクト、世界自然保護基金 (WWF) による共同イニシアチブ。温室効果ガスの排出削減目標に関し、科学に基づく目標設定のベストプラクティスを定義・推進し、企業の目標を独自に評価する機関。

## 電気興業グリーン調達ガイドライン制定

当社は、昨今の世界的な環境保全意識の高揚や、増大する重要顧客からの要求事項を受けて、グリーン調達ガイドラインを制定しました。本ガイドラインは、DKKグループ環境基本方針に従い、環境負荷の少ない製品作りを通じて、持続的発展が可能な社会の実現に貢献することを目的としております。本ガイドラインは、当社が調達する全ての製品・部品・材料・サービスの購入品、その製造工程内に使用する金型・設備・試作品等設備機器、および溶接棒・はんだ・加工液・洗浄剤・接着剤・燃料等の副資材について適用します。

## 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おります。

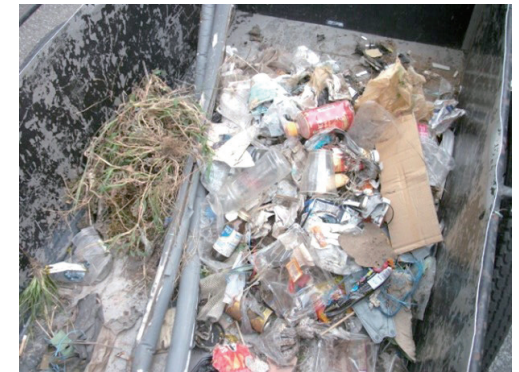
## 鹿沼工場におけるその他取り組み

- 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-anken.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/>

## 環境活動を通じた社会貢献活動 (栃木の森里川湖プロジェクトへの参加)

当社鹿沼工場は、2023年10月25日、清掃活動「<sup>もりさとかわうみ</sup>栃木の森里川湖プロジェクト」に参加しました。本プロジェクトは、栃木県および県内全25市町による「栃木からの森里川湖プラごみゼロ宣言」に基づき、森里川湖におけるプラスチックごみゼロに向け、オール栃木体制で活動しております。

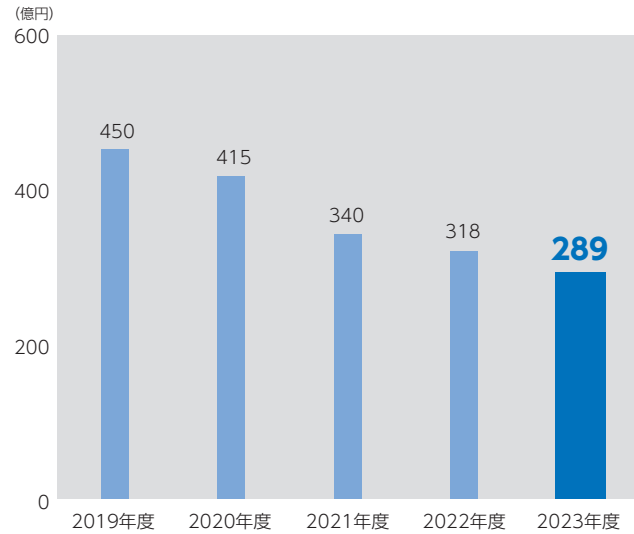
当社鹿沼工場はこの活動に賛同するとともに、同工場の環境目標である「社会貢献活動」の一環として工場周辺道路のごみ拾い活動を実施しました。今後も、「環境経営の推進」の一環として、環境の保護および循環型社会の構築に貢献してまいります。



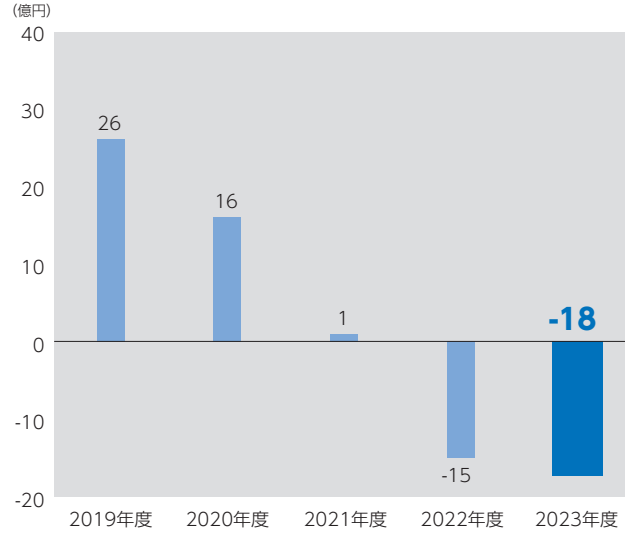
清掃活動「栃木の森里川湖プロジェクト」に参加した時の様子

# 財務ハイライト(連結)

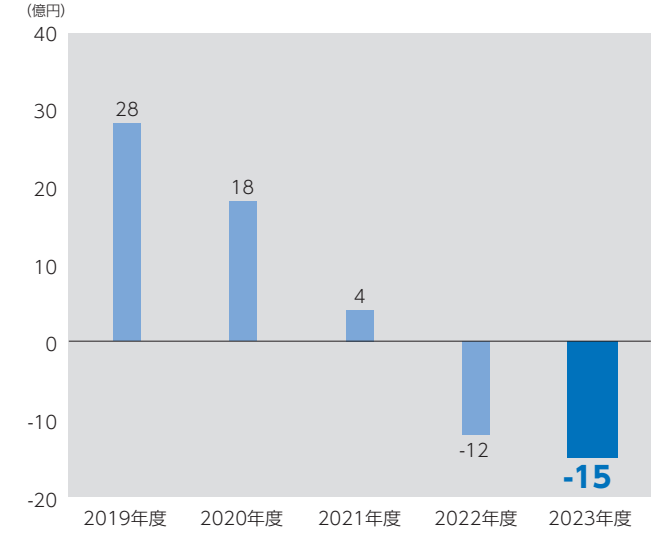
## 売上高



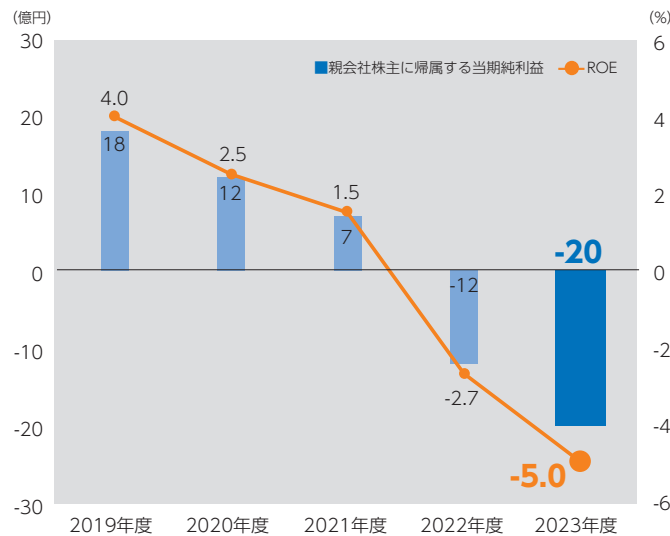
## 営業利益



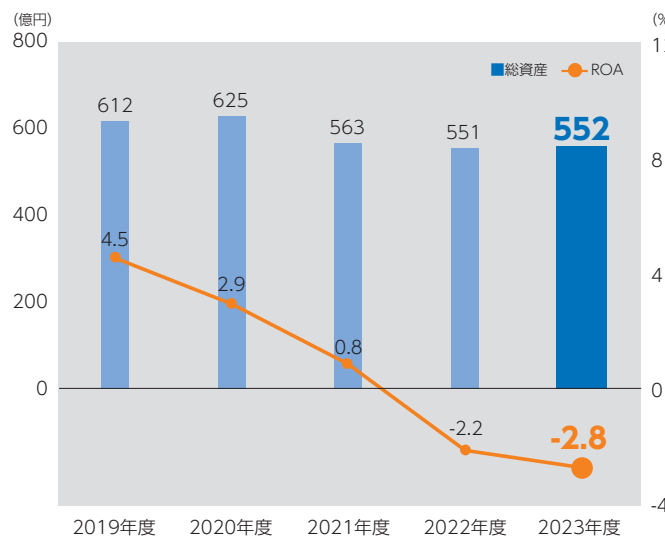
## 経常利益



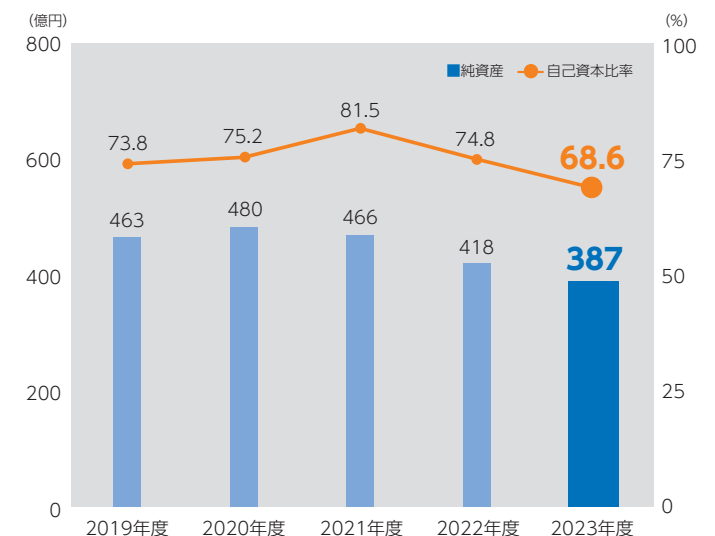
## 親会社株主に帰属する当期純利益/ROE



## 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 1,086名(単体648名) ※2024年3月31日時点

## 事業所

※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)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。  
 ※当社は、2023年9月29日付で株式会社サイバーコアの株式52.63%を取得し、子会社化しております。

### ■電気通信部門

川越事業所／川越工場／鹿沼工場／福岡事業所／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

### ■営業拠点

北海道営業所／仙台営業所／埼玉営業所／名古屋営業所／福岡営業オフィス(西日本営業部)／大阪営業所／広島営業所／四国営業所／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  
 株式会社サイバーコア

#### 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)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.

## 株式情報(2024年3月31日現在)

### ■株式の状況

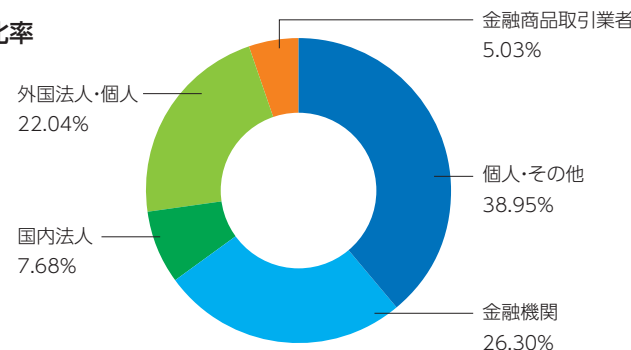
発行可能株式総数 56,000,000株  
 発行済株式総数 10,900,000株  
 株主数 5,790名

### ■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)	1,039	10.66
日本生命保険相互会社	444	4.56
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZON FUND	395	4.06
三井住友信託銀行株式会社	372	3.81
電気興業取引先持株会	356	3.66
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	352	3.61
株式会社三井住友銀行	352	3.61
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	308	3.16
電気興業従業員持株会	259	2.66
岡 秀朋	228	2.34

※当社は、自己株式1,154千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			
				2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	2023年度(2024/3期)	
温室効果ガス(GHG)排出量	Scope1+Scope2	連結	t-CO2	14,279	13,259	13,641	
		単体		2,106	1,869	1,804	
	Scope1	連結		3,007	2,819	2,630	
		単体		504	470	454	
	Scope2	連結		11,272	10,440	11,011	
		単体		1,602	1,399	1,350	
	Scope3	Cat-1 購入		110,259	算定中	算定中	
		Cat-2 資本財		2,621			
		Cat-3 他エネルギー活動		2,518			
		Cat-4 物流(上流)		22,967			
		Cat-5 廃棄物		578			
		Cat-6 出張		624			
		Cat-7 通勤		820			
		Cat-8 リース(上流)		0			
		Cat-9 物流(下流)		684			
		Cat-10 加工		127			
		Cat-11 使用		203,707			
Cat-12 製品廃棄		37					
Cat-13 リース(下流)		1					
Cat-14 フランチャイズ		0					
Cat-15 投資		0					
	合計	344,942					
	総排出量	359,221					
廃棄物	廃棄物排出量	単体+国内グループ	トン(t)	104.5	115.0	128.1	
		単体		96.6	111.6	120.3	
	廃棄物リサイクル量	単体+国内グループ		3,482.0	6,543.6	3,159.0	
		単体		1,385.7	4,615.4	1,006.8	
	廃棄物リサイクル率	単体+国内グループ		%	97.1	98.3	96.1
		単体			93.5	97.6	89.3

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」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		
				2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	2023年度(2024/3期)
従業員数	男性	連結	人	892	874	859
	女性			292	283	227
	合計			1,184	1,157	1,086
	女性比率		%	24.7	24.5	20.9
	男性	単体	人	498	508	540
	女性			92	101	108
	合計			590	609	648
	女性比率			15.6	16.6	16.7
		単体		1.65	2.09	2.12
障がい者雇用率		国内グループ各社 (フコク電興(株)は雇用義務なし)	%	(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	(株)デンコー:1.56 (株)電興製作所:3.03 デンコーテクノヒート(株):1.76
障がい者法定雇用率				2.30	2.30	2.30
年齢別従業員数		単体	人			
30歳未満	男性			59	70	71
	女性			22	30	30
	合計			81	100	101
30代	男性			77	66	59
	女性			18	18	20
	合計			95	84	79
40代	男性			126	121	114
	女性			36	35	30
	合計			162	156	144
50代	男性			176	186	210
	女性			13	16	25
	合計			189	202	235
60歳以上	男性			60	65	86
	女性			3	2	3
	合計			63	67	89
平均年齢	男性			46.5	46.8	47.7
	女性			39.9	39.0	39.9
	合計	45.4	45.5	46.4		
高齢者(60歳以上)雇用率			%	10.7	11.0	13.7

# S: 社会データ②

項目		対象範囲	単位	実績		
				2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	2023年度(2024/3期)
平均勤続年数	男性	単体	年	16.1	16.1	16.2
	女性			14.8	13.6	14.7
	合計			15.9	15.7	16.0
管理職数	男性		人	118	123	125
	女性			8	9	8
	合計			126	132	133
	女性管理職比率(※1)			6.3	6.8	6.1
主任数	男性		人	120	124	116
	女性			14	16	17
	合計			134	140	133
	女性主任比率			10.4	11.4	12.8
新卒採用者数	男性		人	18	14	5
	女性			8	5	3
	合計			26	19	8
	女性比率			30.8	26.3	37.5
中途採用者数	男性	人	13	8	10	
	女性		2	1	0	
	合計		15	9	10	
	女性比率		13.3	11.1	0.0	
離職者数(定年退職含む)	男性	人	35	44	69	
	女性		5	5	7	
	合計		40	49	76	
	女性比率		12.5	10.2	9.0	
離職率(定年退職含む)	全社員離職率	%	6.8	8.0	11.7	
	自己都合による離職率		2.5	3.8	5.4	
新卒3年離職率				0	0	4
平均年間給与	男性	円	6,363,483	6,228,506	6,330,020	
	女性		4,609,049	4,710,103	4,811,879	
	合計		6,089,910	5,976,686	6,076,996	
	男女間賃金格差		72.4	75.6	76.0	
平均年間総労働時間	単体+国内グループ		時間	1,851	1,851	1,865
	単体			1,961	1,875	1,814

※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			
			2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	2023年度(2024/3期)	
有給休暇取得率	単体	%	58.0	66.7	76.3	
有給休暇平均取得日数		日	12	13	15	
育児休業取得率		男性	% rowspan="3">	40	40	80
		女性		100	100	100
		合計		50.0	57.1	88.8
男性育児平均取得日数		日	10	12	212	
介護休業制度利用者数		人	0	0	2	
長期欠勤・退職者数		人	7	4	9	
健診受診率		% rowspan="10">	98.9	99.2	100.0	
ストレスチェック受検率			99.5	98.9	97.8	
高ストレス者割合			2.4	1.1	1.2	
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	-	-	100
			単体	-	-	100
ハラスメント研修受講率	単体+国内グループ		87.9	100	100	
	単体		95.1	100	100	
ハラスメント違反発生件数	単体+国内グループ		1	0	0	
労働災害発生件数	単体	全体	2	7	14	
		内、死亡災害事故	0	0	0	
内部通報相談件数			6	10	10	

# G: ガバナンスデータ

項目		対象範囲	単位	実績				
				2021年度(2022/3期)	2022年度(2023/3期)	2023年度(2024/3期)		
取締役数(※2)	合計	単体	人	9	9	9		
社内取締役数(※2)	男性			5	5	5		
	女性			0	0	0		
	合計			5	5	5		
社外取締役数(※2)	男性			3	3	3		
	女性			1	1	1		
	合計			4	4	4		
女性取締役比率(※2)						11.1	11.1	11.1
外国人取締役比率(※2)					%	11.1	11.1	11.1
社外取締役比率(※2)						44.4	44.4	44.4
取締役の平均年齢(※2)					歳	53.6	54.6	55.6
取締役会開催数					回	20	17	17
取締役会出席率					%	98.6	100	99.5
指名委員会開催数					回	6	4	8
指名委員会出席率					%	100	100	100
報酬委員会開催数					回	4	5	4
報酬委員会出席率					%	100	100	100
取締役の任期					年	2	1	1
監査役数(※2)	合計				人	4	4	4
社内監査役(※2)	男性		2	2		2		
	女性		0	0		0		
	合計		2	2		2		
社外監査役(※2)	男性		1	1		1		
	女性		1	1		1		
	合計		2	2		2		
女性監査役比率(※2)			%	25.0		25.0	25.0	
監査役の任期			年	4		4	4	
役員の報酬額(※3)			百万円	272	224	208		
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		4	1	3		
コンプライアンス研修受講率		単体+国内グループ	%	100	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		

※2: 各年度実績は3/31時点の在籍人数で算出。

※3: 報酬額は年度累計額。