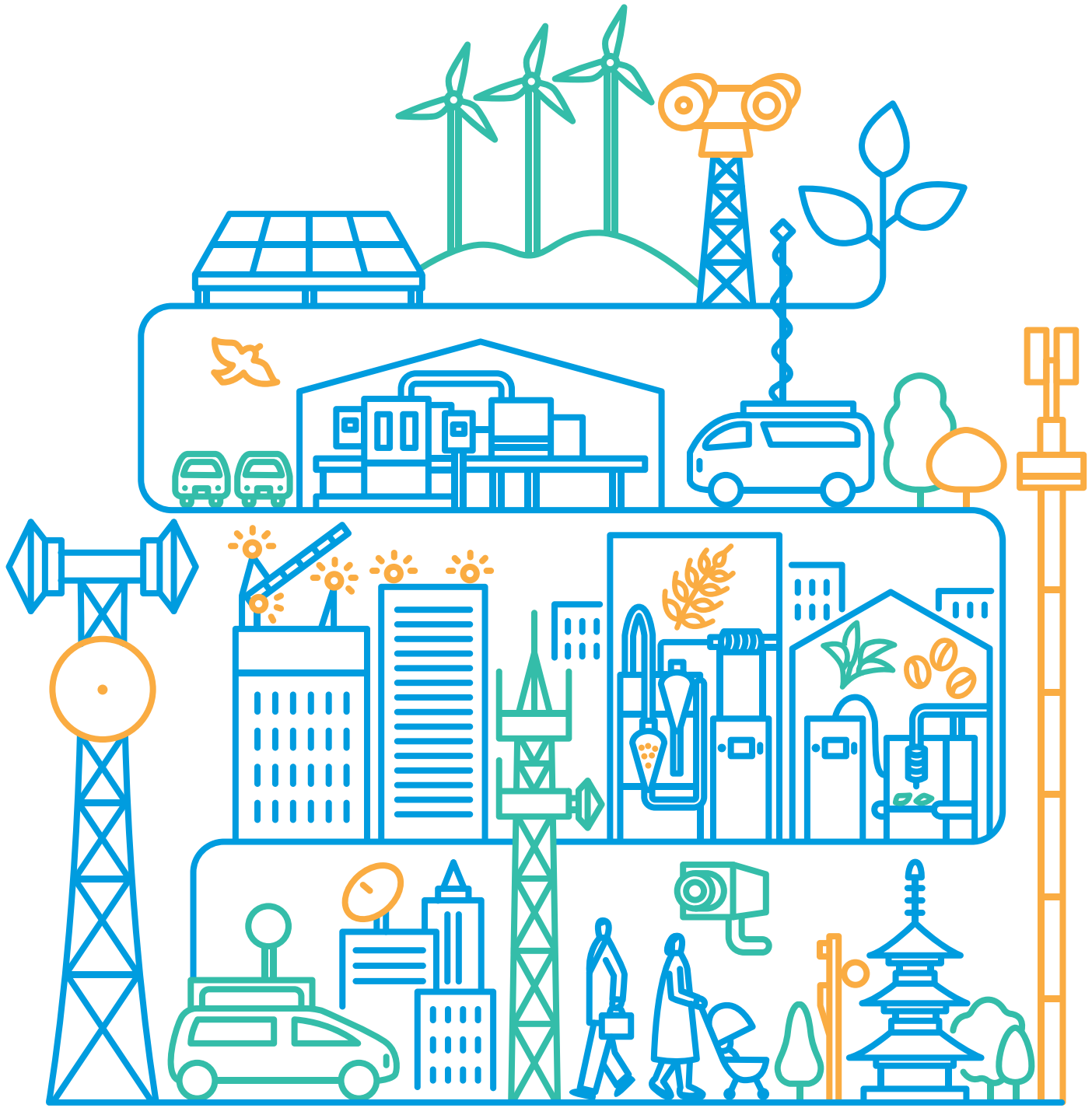
DKK Co., Ltd.

# Sustainability Report 2025

電気興業　サステナビリティレポート



# 目　次


**社長インタビュー** …… **3**

**イントロダクション**

経営理念とビジョン(ありたい姿) …… 6

価値創造の軌跡と沿革 …… 7

電気興業のビジネスモデル …… 8

事業概要 …… 9

中期経営計画「DKK-Plan2025」および
ローリングプランの振り返り …… 10

中期経営計画「DKK-Plan2028」 …… 11

**サステナビリティ**

サステナビリティ経営 …… 12

マテリアリティ …… 13

サステナビリティKPI(目標)の進捗状況 …… 14

**事業を通じた社会課題解決**

港湾DX …… 17

直接メタノール形燃料電池(DMFC) …… 18

**社会** …… **19**

**ガバナンス** …… **23**

**環境** …… **30**

**コーポレートデータ**

財務ハイライト(連結) …… 34

会社情報 …… 35

**ESGデータ**

E：環境データ …… 36

S：社会データ …… 37

G：ガバナンスデータ …… 40


# 編集方針

**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に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。

**報告対象範囲**

電気興業株式会社および全グループ会社

**報告対象期間**

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)

※活動内容や取り組み等については、2025年度も含めて最新の動向をお伝えしています。

**発行年月**

2025年9月(年1回発行)

**見通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。したがいまして、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)
東京都江東区豊洲5-5-13　豊洲アーバンポイント8階
TEL：03-3520-8304
お問い合わせフォーム
https://denkikogyo.co.jp/contact/form/


**電気興業ウェブサイト**

サステナビリティ
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/

サステナビリティレポート(バックナンバー含む)
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/report/

IR情報
https://denkikogyo.co.jp/ir/

**公式SNS**

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

電気興業【公式】X
https://x.com/denkikogyo1950

# 「伝える」ことを大切に、「考動」できる人財を育成し、グループ一丸となって収益創出体制の確立による成長を実現します

代表取締役社長
**近藤 忠登史**

**当社は2025年6月に創立75周年を迎えましたが、これまでを振り返ってみていかがでしょうか。**

当社は電波を活用し、通信インフラの構築や車社会の安全性の向上などを通じて社会に貢献してきました。過去を振り返りますと、良い時もあれば悪い時もありましたがそれぞれの時代の中で当社グループが一丸となって、お客様の要望に応えるために努力を積み重ね、社会により良い製品やサービスを提供してきました。その結果として、創立75周年の節目を迎えることができたのだと思います。

今まではお客様に恵まれ育てられてきましたが、これからは急速に変化する社会やお客様のニーズを捉え、自分たちで能動的に、世の中の課題を解決する気持ちで進んでいかなければならないと考えています。

**社長就任5年目となりましたが、これまでの振り返りと、今後取り組みたいことを教えてください。**

就任当初は、経営基盤の強化、特にコーポレートガバナンスの強化に注力しました。社内では当たり前だと認識されていたことが、世間的には非常識であったことが多々ありましたので、ガバナンス体制を世の中に求められている水準まで引き上げること、そしてガバナンスに対する意識を社員に浸透させることに約2年を要しました。時を同じくして、サステナビリティの機運の高まりや新型コロナウイルスの影響もある中で、どのように企業経営をしていくかが肝要となりました。

ステークホルダーの皆様に対しては、2022年に当社初となる中期経営計画「DKK-Plan2025」を開示することができました。当社は社内外いずれに対しても情報発信が弱いと感じていましたので、社長就任後は外部開示の充実や、社員に向けた情報発信を意識的に取り組んできました。

また、約30年の長きにわたり当社事業の収益の柱であった移動通信において、想定よりも早く設備投資抑制が到来しました。5Gやローカル5G投資の停滞、原価高騰や円安など様々な要因で業績が落ち込んだ結果、2期連続の赤字となる苦しい状況となりましたが、業績の改善に向けた改革を実行し、DKK-Plan2025最終年度である2024年度の業績において営業利益を黒字化することができました。

今後については、どのようにして安定的な成長期に持っていくか、つまり安定的な収益をどう確立していくか、これが一番のテーマだと感じています。就任してからの4年間は様々な改革を実行するにあたり、社内が慌ただしい状態となっていました。次のステップに進むためにも、その空気をいかに落ち着かせるかが課題であると認識していますので、しっかりと取り組んでいきたいと思います。

### 中期経営計画「DKK-Plan2025」（2022年5月開示）およびローリングプラン（2024年3月開示）をどのように評価されていますか。

2期連続の赤字となったことは、外的要因として原価高騰や円安などの影響もあると思いますが、世の中の変化に当社が対応できなかったことが最大の要因だと考えています。結果論ではありますが、グループ会社の再編や不採算事業の撤退などの施策も後手に回ってしまった印象です。新たなビジネスとして、ソリューションや高周波新領域の立ち上げも行いましたが、短期的な結果を求めすぎていた部分もあると痛感しています。それらの反省を踏まえ、2024年に開示した「ローリングプラン」の施策として、組織のスリム化による固定費の削減や注力セグメントの設定を行い、業績改善に向けた抜本的な構造改革を推進してきました。社員全員で利益に固執した結果が、2024年度の業績（営業利益の黒字化）として表れたと思っています。

### 2025年5月に策定した中期経営計画「DKK-Plan2028」のポイントや注目すべき点を教えてください。

2024年度は大幅に業績を改善させることができましたが、利益を創出する体制がようやく整ってきた段階で、まだ盤石ではありません。DKK-Plan2028では、より強固な収益体制を確立させていきます。DKK-Plan2025は結果的には無理をした目標でした。その反省を踏まえて、DKK-Plan2028は数値目標を含め、実効性、実現性、蓋然性のある内容としたことをご理解いただきたいです。

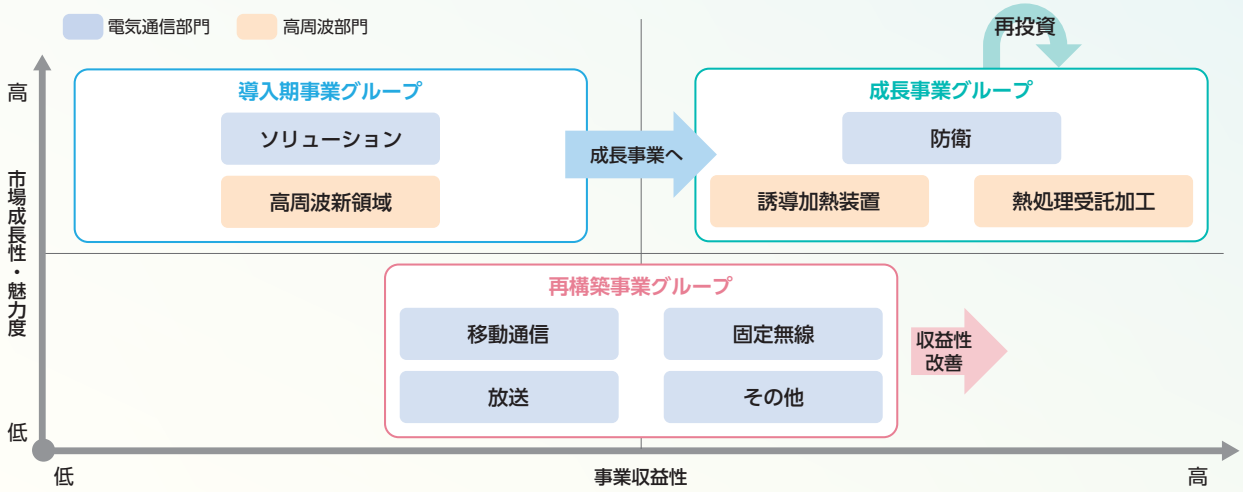
注目すべきポイントは、事業ポートフォリオを再定義したことです。当社の9つのセグメントを「成長事業」「再構築事業」「導入期事業」の3つのグループに分類し、それぞれの戦略に沿った取り組みを実行していきます。昨年度に取り組んだ経営の見える化の成果がようやく表れ、各部門でKPIが設定しやすくなりましたので、DKK-Plan2028に沿ったKPIを定めモニタリングしていく計画です。併せて個別戦略（人的資本・研究開発・財務・サステナビリティ）を連動させながら成果を上げていきます。これらの取り組みを実行するためには、新人事制度のキーワードである「考動」（=自ら考え動くこと）できる人財が重要となります。考動できる人財が増えることが、収益の増加やKPIの達成にもつながると考えています。

### 当社グループのさらなる成長、そして「ありたい姿」の実現に向けて特に力を入れたい点をお聞かせください。

当社グループは、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、永続的な成長を目指しています。そのための中長期経営戦略を策定し、具体的なステップとして中期経営計画があります。その中で、特に力を入れたいことの一つは「人財」です。永続的に当社を成長させていくためには、いかに考動できる人財を増やしていくかが重要となります。当社の社員には、課題を見つけることだけではなく、課題解決に導くパワーや情熱もより一層持ち合わせてほしいと考えています。そのような人財なくしては当社の勝ち筋は見えません。時代の変化は速く、AIも発達してきていますが、最後は人です。社員にも日頃から伝えているのですが、当社に誇りや愛着を持って考動してほしいと思います。

また、変化のスピードが速い時代においては、新たなビジネスによる社会貢献や事業構造の変革も必要だと考えています。今までモノづくりにこだわってきた会社でしたが、モノ売りからコト売りへと変化が必要になる中で、アフターサービスやメンテナンスも含めた新たな形の製品やサービスを世の中に提供することが、当社のさらなる企業価値向上につながっていくと考えております。一例をあげると、ソリューションと高周波新領域は、将来の事業の柱になってほしいと思い

■事業ポートフォリオの再定義




※本レポートP.11に、中期経営計画「DKK-Plan2028」の概要を掲載しております。

ます。当社のコア技術はこれからも世の中に貢献し、新たな付加価値を生み出すことができると思っていますが、当社単独の技術に固執せず、様々な会社と協働し新たなシナジーを生む取り組みもスピード感を持って継続してまいります。

### 2025年度からサステナビリティにおける当社重要課題（マテリアリティ）を変更された理由を教えてください。

サステナビリティは、社会の持続性と自社の成長のために必要不可欠であると考えており、様々な取り組みを推進してきました。重要課題であるマテリアリティを設定し、サステナビリティ委員会を立ち上げてから約3年が経過し、コーポレートガバナンスの強化を中心に成果も出ています。一方で、人権に関する取り組みなど複数のマテリアリティに分散している項目や、サプライチェーンや知的財産など重要性が増してきている項目も見受けられるようになりました。この度DKK-Plan2028を策定するタイミングで、より現在の事業環境に即したマテリアリティを設定し、DKK-Plan2028との連動性を高めるため、見直しを行いました。今後はさらに事業と一体化したサステナビリティ経営を目指してまいります。

### 人財についての考えや方向性をお聞かせください。

人財は非常に重要であると考えています。情熱を持って自ら課題を見つけ、解決に向けて考動する人財を増やしたいと思います。また、いかに他者を巻き込んでいくかも重要なポイントです。周囲を巻き込む力が、会社にも良い影響を与えると考えています。社員に対して会社の方針や目標を発信するときには、「言う」のではなく「伝える」ことを常に意識しています。言うことは簡単ですが、伝えることや浸透させていくこと、社員のマインドに変化をもたらすことが一番難しく、しかし最も大切なことだと思っています。会社全体で目標を深く共有し、皆が自ら考え行動し目標を達成する良いサイクルを醸成していきたいと考えています。

### 最後にステークホルダーに向けて、メッセージをお願いします。

当社は創業以来、電波を活用した技術を通じて、より便利な社会の実現の一翼を担ってまいりました。これからも安心安全で快適な暮らし、そして社会のために、夢のような未来を創る担い手となります。当社グループのありたい姿である「未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)」を実現させていくため、当社の経営理念にある「優れた製品を社会に提供し、社会に貢献する」をグループ一丸となって実践し、サステナブルな社会へ貢献してまいります。そして、創立100周年を目指してまいります。

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、よろしくお願い申し上げます。

## 電気興業グループのありたい姿

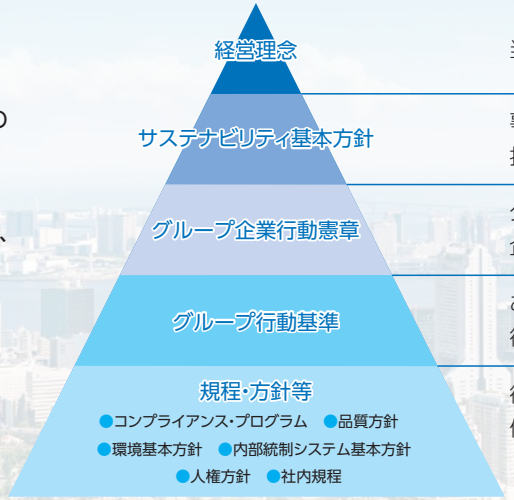
# 未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)

**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**

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。




| | |
|---|---|
| 経営理念 | 当社グループの最上位の理念 |
| サステナビリティ基本方針 | 事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するための方針 |
| グループ企業行動憲章 | グループ理念を実現する事業活動における企業としての行動方針 |
| グループ行動基準 | あらゆる事業活動の中で、従業員が守るべき具体的な行動基準 |
| 規程・方針等 | 従業員が守るべき具体的なルールおよび個別の行動における企業としての方針 |

# 価値創造の軌跡と沿革

## 電気興業グループ　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年から本格的に対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。

依佐美送信所本館

### 創業の時代

| | |
|---|---|
| 1950年6月1日 | 設立<br>電気通信施設の設計・製作・建設・改修などの業務を開始 |
| 1952年 | 高周波部門誕生 |

### 高度成長の時代

| | |
|---|---|
| 1956年 | 初の国産テレビ放送用アンテナを受注 |
| 1959年 | 初の海外向けビジネスとしてイランに中波関連商品を出荷 |
| 1961年 | パラボラアンテナ第1号機を納入 |

### 安定成長の時代

| | |
|---|---|
| 1977年 | 市町村防災行政無線施設工事の業務開始 |
| 1978年 | 自動車電話用基地局アンテナ納入開始 |
| 1985年 | トランジスター・インバーターを開発、<br>自動車メーカーに納品 |

### 高度情報化時代の幕開け

| | |
|---|---|
| 1990年 | 東証一部上場 |
| 1991年 | 超長波大電力送信施設を建設、保守運転業務を開始 |
| 1999年 | おおたかどや山標準電波送信所の保守運用業務を開始 |

### IT革命がひらく新世紀へ

| | |
|---|---|
| 2000年 | 第3世代(3G)向けのアンテナおよび大量のパラボラアンテナの本格納入 |
| 2001年 | はがね山標準電波送信所の保守運用業務を開始 |
| 2002年 | 東京タワーに地上デジタル放送用アンテナを設置 |

### 海外本格進出の幕開け

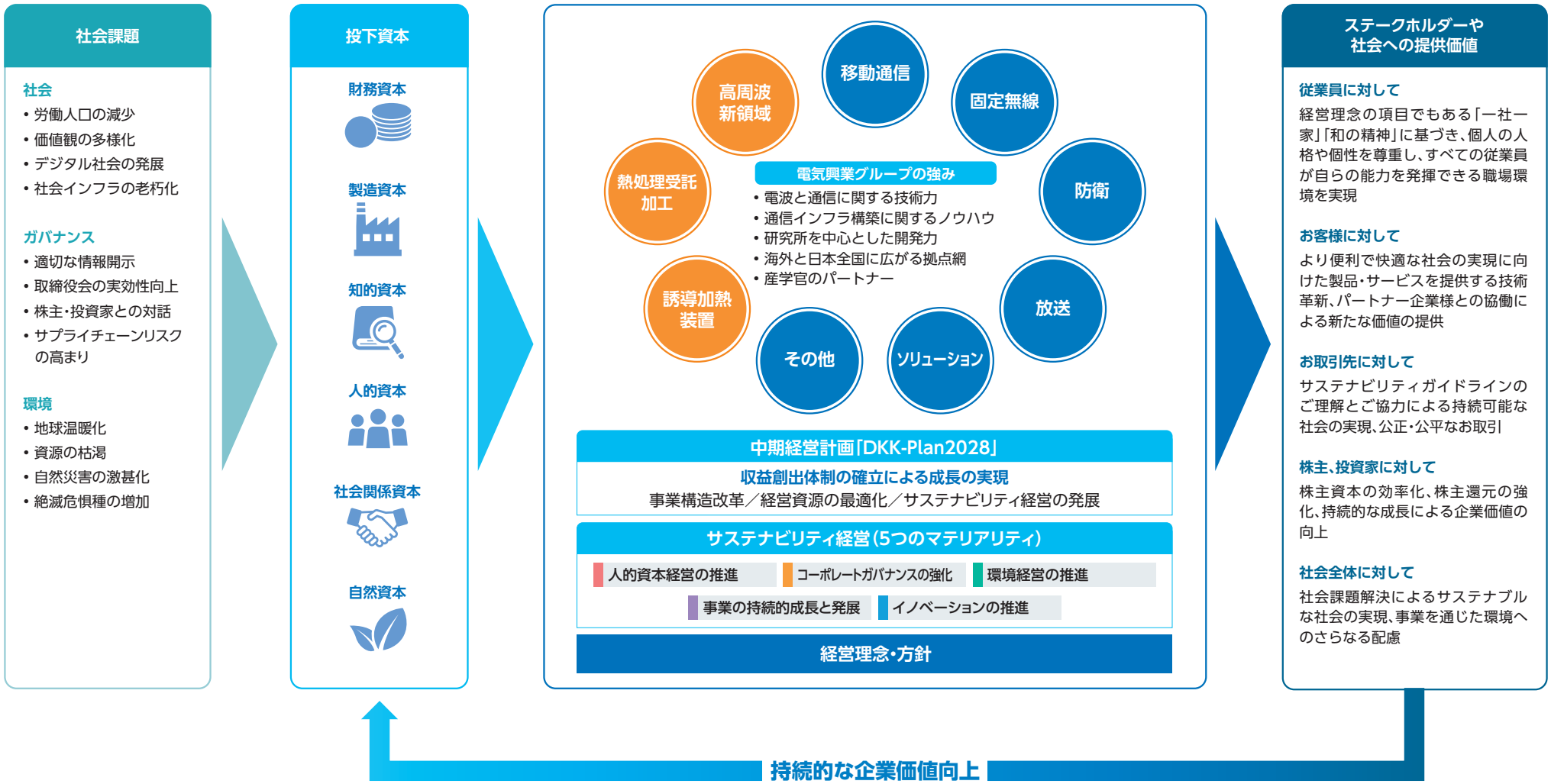
| | |
|---|---|
| 2004年 | アメリカに高周波応用機器関連のグループ会社、<br>DKK of America, Inc.を設立 |
| 2005年 | MNP制度※開始を控え、移動通信事業者各社が「つながりやすさ」を追求した設備投資が本格化<br>※MNP(Mobile Number Portability):携帯電話の利用者が携帯会社を変更した場合に、電話番号はそのままで変更後の携帯会社のサービスを利用できる制度。 |
| 2008年 | 地上波デジタル放送完全移行に向けた設備投資が本格化 |
| 2011年 | 東京スカイツリー®のLED照明機器の設置工事を担当 |
| 2012年 | タイに通信用アンテナおよび高周波応用機器関連のグループ会社、中国に高周波応用機器関連のグループ会社を設立 |
| 2014年 | AMラジオ送信所敷地内に太陽光発電設備の建設 |
| 2017年 | メキシコに高周波部門の受託加工関連のグループ会社、<br>DTHM,S.A.DE C.V. を設立 |
| 2018年 | 韓国に高周波部門の海外生産およびメンテナンス拠点として韓国電気興業株式会社を設立 |

### 未来に向けた研究開発の加速

| | |
|---|---|
| 2019年 | 無線装置分野への事業拡大に向けて、ワイヤレス研究所設立 |
| 2020年 | 自社での通信事業が可能となる電気通信事業者に登録 |
| 2021年 | 中長期経営戦略で当社のありたい姿=「未来の当たり前をつくる企業(Pioneering the future)」を公表<br>新規事業領域の開拓に向けて、未来研究所設立 |
| 2022年 | 新たに「ソリューション」「高周波新領域」のセグメントが誕生 |
| 2023年 | 画像解析AI技術のパイオニアである株式会社サイバーコアを子会社化 |
| 2024年 | 新たな高周波熱処理研究施設として、東海熱処理研究センターを設立<br>中国における移動通信向けアンテナおよび高周波部門の製造・メンテナンス拠点として、DKK(蘇州)熱処理有限公司(旧社名:蘇州元凱電子有限公司)を子会社化 |
| 2025年 | 創立75周年 |

# 電気興業のビジネスモデル

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共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。



# 事業概要

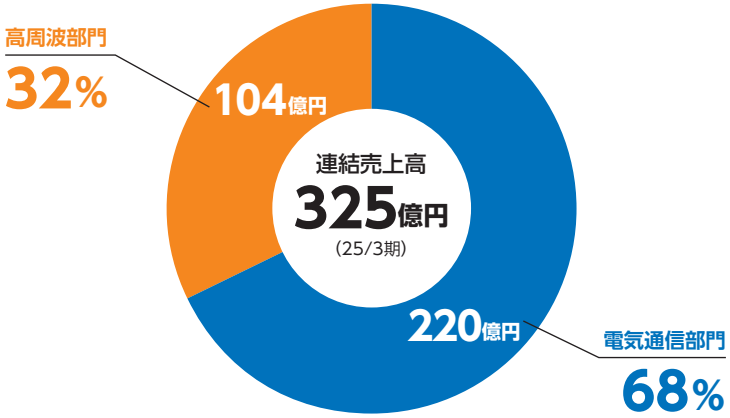
当社グループは創業以来、様々な電波を利用した事業を行ってまいりました。

現在は2部門9セグメントで構成される事業分野を通し、アンテナをはじめとした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おります。

今後も、さらなる快適な暮らし、そして社会のために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てまいります。

## 電気通信部門

| | | |
|---|---|---|
| 移動通信 | 事業内容 | 携帯電話向け基地局アンテナ・工事・鉄塔、無線設備等 |
| | 特色 | 携帯電話の無線ネットワーク(基地局)構築を実施。各種基地局用アンテナをはじめ、鉄塔・局舎の提供や建設工事に至るまで、システム全体に携わることが可能。 |
| 固定無線 | 事業内容 | 官公庁向け防災行政無線・消防無線等 |
| | 特色 | 国によって認められている5つの無線方式※のすべてに対応可能。<br>※60MHz防災行政無線、MCA無線、280MHz防災システム、V-ALERT、FM中継方式の5つ |
| 防衛 | 事業内容 | 防衛向け通信アンテナ・設備等 |
| | 特色 | 防衛関連事業において、各種通信用空中線(アンテナ)を中心に多様な製品を納入。車両に搭載する空中線や超長波の大型通信設備等、様々な用途に応じた製品を提供。 |
| 放送 | 事業内容 | テレビ・ラジオ放送向け送信所設備、メンテナンス等 |
| | 特色 | テレビやラジオの送信所・中継所等のアンテナ製作に加え、鉄塔・局舎の製作および建設工事までを一貫して提供可能。 |
| ソリューション | 事業内容 | サービスを含めたネットワーク関連事業(画像解析AIソリューション、ローカル5G等) |
| | 特色 | 次世代の通信規格と画像解析 AI 技術を組み合わせた課題解決型の製品、サービスを提供。 |
| その他 | 事業内容 | 鉄鋼構造物製造・めっき処理、航空障害灯、LED照明、再生可能エネルギー関連等 |
| | 特色 | 鋼構造物の防食性を高める溶融亜鉛めっき加工を実施。カーボン・ニュートラルに貢献するメタノール改質型燃料電池も販売。 |




## 高周波部門

| | | |
|---|---|---|
| 誘導加熱装置 | 事業内容 | 自動車部品向け高周波誘導加熱装置の製造、メンテナンス |
| | 特色 | 高周波誘導加熱装置の製作に加えて、納入後の装置のメンテナンスも対応。世界的な自動車EV化に伴う市場開拓を目的として海外での生産拠点を新設。 |
| 熱処理受託加工 | 事業内容 | 自動車部品等の熱処理受託加工 |
| | 特色 | 自動車部品メーカーからの試作要望に迅速に対応すべく需要が集中する東海地区に「東海熱処理研究センター」を設立。 |
| 高周波新領域 | 事業内容 | 環境関連・食品関連向け高周波応用事業、その他新領域向け事業 |
| | 特色 | 食品残渣等の廃棄物の乾燥処理や殺菌を短時間で実現する超高温過熱水蒸気システム「D-Rapid®」の製造を行う。 |

# 中期経営計画「DKK-Plan2025」およびローリングプランの振り返り

## 中期経営計画「DKK-Plan2025」の振り返り

2031年のありたい姿「未来の当たり前をつくる企業（Pioneering the future）」に向け、中期的に取り組むべきことを明確化した中期経営計画「DKK-Plan2025」を2022年5月に策定いたしました。

DKK-Plan2025では、サステナビリティ経営を推進することで、永続的に発展・成長するために必要な「強固な土台」の構築を目標として推進してまいりました。サステナビリティ経営に関する社内意識の醸成やコーポレートガバナンスを中心とした経営基盤に関する取り組みは、計画に沿って進捗いたしましたが、原材料価格の高騰や顧客の設備投資抑制など、外部環境の変化に対応できる体制や基盤の構築が不十分であったことから、2024年3月に取り組みや数値目標、期間の見直しを実施することとなりました。

**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**

### 各施策の取り組み状況

**経営基盤の強化**

- コーポレートガバナンスを中心に改革を推進
- 気候変動問題への対応や職場風土改革に関する取り組みを推進

**事業ポートフォリオの最適化**

- 収益創出体制を構築するため、拠点集約や関係会社再編を実施
- 電気通信部門の市況悪化が大きく影響し、数値目標は未達

**新規事業創出の早期実現**

- 「ソリューション」「高周波新領域」セグメントを新設
- M&A事業拡大のための取り組みを推進
- 業績への貢献は限定的に留まる

中期経営計画「DKK-Plan2025」およびローリングプランはこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/ir/management/dkk-plan/

## 中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランの振り返り

2024年3月に中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランを開示し、「事業構造改革による収益体制の構築」を基本方針に掲げました。

ローリングプラン1年目である2025年3月期においては、業績改善のため抜本的な事業構造改革を実行したことにより、売上高、利益ともに、前期（2024年3月期）実績を大幅に上回る業績となりました。

**基本方針　事業構造改革による収益体制の構築**

| ローリングプラン重点施策 | 2025年3月期の主なアクションと進捗状況 |
|---|---|
| **収益改善のための構造改革**<br>・市場環境を見据えた注力セグメントの選定と強化<br>・組織のスリム化とリソースの集中<br>・業務効率化と働き方改革 | ・事業ポートフォリオの最適化に向けたセグメント分析<br>・M&Aの推進<br>・注力セグメントへのリソースの集中<br>・組織のスリム化による固定費削減とDXの推進 |
| **中長期的な成長戦略**<br>・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<br>・事業戦略の遂行も見据えた人的資本戦略の実行 | ・注力分野への重点的な研究開発投資と既存分野のコアコンピテンシー維持拡充<br>・経営戦略の実現と人財育成に向けた、新人事制度への移行 |
| **適切な資本構成**<br>・アセットライト経営の推進<br>・資本コストを意識した経営と事業活動の浸透<br>・安定的な株主還元を実現するための基盤づくり | ・成長分野への投資実行<br>・政策保有株式の計画的な縮減実施<br>・適切な資本構成に向けた自己株式の取得<br>・戦略的な広報活動と開示の強化 |

### ■数値目標と実績

| | 2024/3期 実績 | 2025/3期 実績 | 2027/3期 ローリングプラン 目標 |
|---|---|---|---|
| 売上高 | 288億円 | 325億円 | 400億円 |
| 営業利益 | -17億円 | 9億円 | 18億円 |
| 当期純利益 | -19億円 | 7億円 | 18億円 |
| D/Eレシオ | 0.15倍 | 0.16倍 | 0.2～0.3倍 |
| ROE | -5.0% | 2.1% | 5.0% |

# 中期経営計画「DKK-Plan2028」

中期経営計画「DKK-Plan2025」そしてローリングプランにおける事業構造改革による収益体制の構築により業績は回復傾向にありますが、業績の回復を一層確実なものにするため、「収益創出体制の確立による成長の実現」を基本方針に掲げた中期経営計画「DKK-Plan2028」を2025年5月に開示いたしました。さらなる収益改善に向けたアクションプランを実行することで、当社グループの成長の実現・加速を目指してまいります。

## ■中期経営計画「DKK-Plan2028」の位置づけ

**2031年3月期の中長期ビジョンを目指すための、第2ステップと位置づけ**
**収益創出体制を確立させ、成長を実現**

| DKK-Plan2025 | DKK-Plan2028 | DKK-Plan2031 |
|---|---|---|
| 2023/3期～2025/3期 | 2026/3期～2028/3期 | 2029/3期～2031/3期 |
| 強固な経営基盤の構築 | 成長の実現・加速 | 社会課題の解決と持続的な成長へ |

2023/3期 2024/3期 2025/3期 2026/3期 2027/3期 2028/3期 2029/3期 2030/3期 2031/3期

## ■中期経営計画「DKK-Plan2028」の基本方針と重点施策

**基本方針**

**収益創出体制の確立による成長の実現**

- DKK-Plan2028では、収益創出体制を確立し、稼ぐ力を向上、成長の実現・加速へ
- 事業戦略・人的資本戦略・研究開発戦略・資本戦略・サステナビリティの取り組みを連動させ推進
- 持続的な社会の実現と企業価値の向上を目指す

**3つの重点施策と取り組み**

**1 事業構造改革**
- 事業ポートフォリオの深化
- 収益改善の取り組み推進
- 経営管理の高度化

**2 経営資源の最適化**
- 「考動」できる人財の育成と事業戦略に沿った最適配置
- 研究開発の選択と集中
- アセットライトとキャピタルアロケーションによる資産活用

**3 サステナビリティ経営の発展**
- 事業を通じた社会貢献
- 持続可能なサプライチェーンの構築
- 気候変動への対応

## ■数値計画（目標）

収益性向上による成長を実現するために、利益目標を重要指標に設定し、ROEについては5%超の達成継続を目指してまいります。

| DKK-Plan 2028 数値目標（2028/3期） | 営業利益 | ROE |
|---|---|---|
| | 20億円 | 5.0% |

## ■事業ポートフォリオの再定義と各事業グループの取り組み

DKK-Plan2028では、「市場成長性・魅力度」と「事業収益性」の2つの評価軸から、事業ポートフォリオの再定義を行い、9つのセグメントを「成長事業」「再構築事業」「導入期事業」の3グループに分類いたしました。事業グループごとの事業環境や収益性に沿った戦略を実行することで、収益改善の取り組みをさらに深化させてまいります。

| ■:電気通信部門<br>■:高周波部門 | 成長事業グループ | | 再構築事業グループ | | 導入期事業グループ |
|---|---|---|---|---|---|
| 対象セグメント | 防衛 | 誘導加熱装置 | 移動通信 | 固定無線 | ソリューション |
| | | 熱処理受託加工 | 放送 | その他 | 高周波新領域 |
| 取り組み方針 | 再投資によるさらなる成長加速 | | 事業の筋肉質化による収益性改善 | | 次なる収益の柱とすべく育成 |
| Plan2028主な取り組み | • グループ全社のリソースを集中的に投下し、持続的な競争優位性を構築 | | • 生産性改善や最適固定費の達成に向け、さらなる改革を推進 | | • 継続的な新規事業の探索プロセスの構築と中長期的な目線での育成を見据えた投資 |

中期経営計画「DKK-Plan2028」はこちらをご覧ください。
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に関する考え方

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

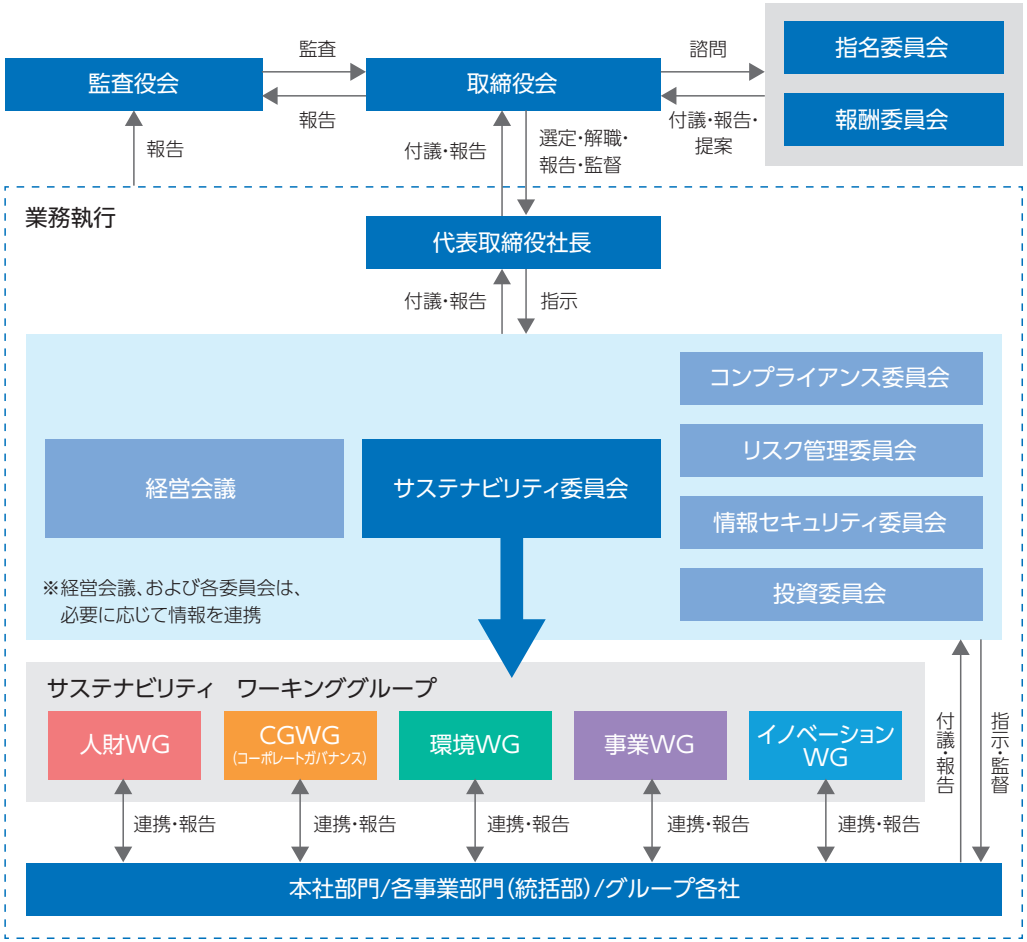
私たちDKKグループは、社会に貢献し、発展成長するという経営理念のもと、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上をめざします。

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重要課題(マテリアリティ)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WG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。




### 2024年度　サステナビリティ委員会の活動状況

| 開催実績 | 主な議題 |
|---|---|
| 5回 | ・当社重要課題（マテリアリティ）の見直し<br>・ワーキンググループ（WG）活動報告<br>・サステナビリティレポート制作状況報告<br>・外部評価機関による当社サステナビリティ関連スコアの情報共有 |

# マテリアリティ

## 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当社重要課題(マテリアリティ)を特定しております。

❶ 社会課題の認識 → ❷ 社会からの優先度、自社にとっての優先度を整理 → ❸ 自社にとっての重要度を評価、サステナビリティ委員会でマテリアリティ抽出 → ❹ 経営会議で承認後、取締役会で最終決定

## マテリアリティの見直し

2021年11月にサステナビリティ基本方針およびマテリアリティを設定し、サステナビリティ委員会とワーキンググループ(WG)が主体となり、様々な取り組みを推進してまいりました。活動開始から約3年が経過し、事業環境の変化や新たな社会課題に対応する必要性が増したこと、また中期経営計画「DKK-Plan2028」の重点施策との連動性を高めるため、マテリアリティの見直しを実施し、以下のとおり2025年度より新たなマテリアリティで活動を進めております。

| 旧マテリアリティ(～2024年度) | 新マテリアリティ(2025年度～) | 重点取り組み | 主なKPI(目標年度)<br>※目標年度の記載がないものについては毎年継続目標 | 中期経営計画「DKK-Plan2028」重点施策との連動性 |
|---|---|---|---|---|
| 職場風土・働き方改革 | 人的資本経営の推進 | ・多様な人財の活躍推進<br>・働き方改革による業務の効率化<br>・健康経営の推進 | ・女性管理職比率：10%(2027年度)<br>・有給休暇取得率：85%(2027年度)<br>・定期健康診断受診率：100% | ・「考動」できる人財の育成と事業戦略に沿った最適配置 |
| コーポレートガバナンスの強化 | 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<br>・サプライチェーンマネジメントの推進<br>・経営における透明性の確保<br>・情報セキュリティの強化 | ・人権研修受講率：100%<br>・サプライチェーンに関する社内教育受講率：100%<br>・サイバー攻撃対応訓練実施：1回以上/年 | ・経営管理の高度化<br>・持続可能なサプライチェーンの構築 |
| 環境経営の推進 | 環境経営の推進 | ・カーボン・ニュートラルの推進<br>・循環型社会実現の推進 | ・Scope1,2 温室効果ガス排出量：2019年度比42.4%以上削減(2029年度)<br>・Scope3 温室効果ガス排出量：2019年度比45%以上削減(2029年度) | ・気候変動への対応 |
| 社会インフラ整備への貢献 | 事業の持続的成長と発展 | ・製品の生産性と信頼性の確保<br>・周辺市場の業容拡大<br>・技術力の強化 | ・現業部門有効稼働変化率：2024年度比12%増(2030年度)<br>・経営事項審査申請に係る国家資格保有率：70%以上維持(2030年度) | ・事業ポートフォリオの深化<br>・収益改善の取り組み推進<br>・事業を通じた社会貢献 |
| 新規事業の創出 | イノベーションの推進 | ・社会課題に対応した研究開発<br>・知的財産の保護および強化 | ・社会課題に対応した製品・サービスの技術検証完了：3件/年(2030年度)<br>・産業財産権の出願件数：30件/年(2030年度) | ・事業ポートフォリオの深化<br>・研究開発の選択と集中<br>・事業を通じた社会貢献 |

各マテリアリティの詳細はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/materiality/

# サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2024年度)

※女性管理職比率の年度実績は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 | 2024年度<br>実績・進捗 | 主な活動実施内容 | 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。 | ○ | ○ | ― |
| | 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% | ・ハラスメントに関する研修を実施。 | ○ | ○ | ― |
| | 多様性のある人財確保、女性の活躍推進 | 女性管理職比率：10%以上<br>えるぼし認定の取得 | 2026 | 9.2% | ・男性の育児休業取得に関する研修を実施。<br>・入社3年目の社員に対し階層別研修内でダイバーシティ教育を実施。<br>・上記活動の結果、2025年4月1日時点の比率は9.17%。 | ○ | ― | ― |
| | | 障がい者雇用率：法定雇用率以上 | 継続目標 | 単体：2.10%<br>※法定雇用率：2.5% | ・2024年度の新規採用実績は3名。<br>・入社希望者に対して職場実習を実施。障がい者職業訓練校のアドバイスを基に障がいの特性に合わせた実習内容を立案。<br>・採用者に対しては職場定着のための支援機構の教職員との個別面談を年2回実施。 | ○ | ○ | ― |
| | | 70歳までの雇用制度の確立 | 2024 | 新人事制度の運用開始<br>70歳までの雇用制度の確立 | ・2024年10月に運用開始した新人事制度において、定年延長および再雇用制度を確立。2026年度より制度開始。 | ○ | ― | ― |
| | 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 | 1,825時間 | ・経済産業省、情報処理推進機構が定めるデジタルスキル標準に基づいたDXアセスメントラーニングを一部の部門で先行実施。<br>・過剰、不当な労働時間削減を目的とした就労システムでのモニタリング強化およびPC自動シャットダウンシステムの導入。<br>・スキルアップを目的とした人財マネジメントシステム、キャリアプランシートの導入。 | ○ | ○ | ― |
| 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 | 2回 | ・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%) | ○ | ○ | ― |
| | | 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「電気興業グループスタンダード」に関する研修を実施。 | ○ | ○ | ― |
| | 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：8回 | ・投資家とのコミュニケーション促進を目的に、2024年11月にSRミーティングを実施。面談をした8社すべてに社長もしくは社外取締役が同席。<br>・2024年9月開示サステナビリティレポート2024に、社外取締役のメッセージを掲載。 | ○ | ― | ― |
| | 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 | ・2024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、2025年度目標を策定。<br>・取締役会の実効性をさらに高めていく施策として、経営戦略議題に関する議論の深化と情報提供のさらなる充実に向けた取り組みを行うこととする。 | ○ | ― | ― |
| | | 取締役の年間取締役会出席率：100% | 継続目標 | 単体：100%<br>国内グループ会社：99% | ・2024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99%。当社単体では100%達成。 | ○ | ○ | ― |
| | 情報セキュリティの強化 | ISO27001認証取得 | 2024 | 国内グループ会社4社<br>認証取得 | ・国内グループ会社4社((株)デンコー/(株)電興製作所/デンコーテクノヒート(株)/フコク電興(株))にてISO27001の認証を取得。 | ○ | ○ | ― |
| | | 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。<br>・標的型攻撃メール訓練におけるメール開封者に対しての教育訓練を実施。 | ○ | ○ | ― |

# サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2024年度)

| マテリアリティと重点取り組み | | KPI(目標) | 目標年度 | 2024年度 実績・進捗 | 主な活動実施内容 | 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 | 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135% | 2026 | 通信設備の更新、保守事業に関する売上高：2023年度比137.7% | ・防衛向けの鉄塔関連事業の営業活動を強化し、売上高の増加に成功。 | ○ | ○ | ― |
| | 防災事業の推進による安全の確保 | | | 自治体等の防災機能強化案件に関する売上高：2023年度比101.4% | ・顧客ニーズの調査や営業活動の強化により、防災行政無線や280MHz防災機器納品を多数受注したものの目標未達となった。 | ○ | ○ | ― |
| | 自動車社会の安全性の強化 | | | 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129.7% | ・金額上は未達となったものの、電動ステアリング等の売上増加や省エネ、省電力関連部品の引き合い増加等一定の効果を得られた。 | ○ | ○ | ― |
| | 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 | 70.8% | ・資格取得率向上を目指し、施工管理技士の科目毎に「勉強・情報交換会」を複数回実施。<br>・様々な媒体より情報収集を行い、受験者に対して適切なアドバイスを実施。 | ○ | ― | ― |
| | | 社有車のASV(先進安全自動車)化：100% | 2030 | 52% | ・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。(単体：67.3%、国内グループ会社：23.2%) | ○ | ○ | ― |
| 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 | SBT認定要件と整合性の取れたScope1,2削減策を設定 | ・SBT認定取得に向けて、SBT認定要件を満たす目標を設定し、申請書をSBTi事務局に提出。<br>・Scope1,2に関しては、SBT認定要件に整合する温室効果ガス排出量の削減目標および削減策を設定。 | ○ | ○ | ○ |
| | | Scope3温室効果ガスの排出量：2019年度比15%以上削減 | 2030 | SBT認定要件と整合性の取れたScope3削減策を設定 | ・Scope3において、温室効果ガス排出量の9割を「カテゴリ1」と「カテゴリ11」が占めていたことから、この2つのカテゴリに対する削減目標を設定。<br>・CO2低減製品の調達や当社製品の電力使用量削減等を削減施策として設定。 | ○ | ○ | ○ |
| | | 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) | ― | Scope1,2主要排出先の再生可能エネルギー導入計画の決定と実施 | ・川越事業所、各工場、国内グループ会社の購入電力を、2025年から再エネ率30%電力に契約変更することを決定。(一部拠点については、2024年より導入開始)<br>・その後2027年から2029年までの間に、再エネ率30%電力から再エネ率50%電力に段階的に契約変更することを決定。 | ○ | ○ | ― |
| | 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 | 分別廃棄のルール徹底による再資源化率の維持および監視 | ・3R活動の実施および分別廃棄のルール徹底により、再資源化率96%以上を達成。 | ○ | ○ | ― |
| | | 廃棄物排出量(t)：定量目標なし(フォロー項目) | ― | | | ○ | ○ | ― |
| | 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 | 環境負荷10%低減製品に向けた研究開発を推進 | ・グリーン調達ガイドラインに関する教育を、現業部門を中心に実施。<br>・環境負荷10%低減を目標に開発テーマを設定し研究開発を推進中。 | ○ | ― | ― |

# サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2024年度)

| マテリアリティと重点取り組み | | KPI(目標) | 目標年度 | 2024年度 実績・進捗 | 主な活動実施内容 | 対象 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 単体 | 関係会社 | |
| | | | | | | | 国内 | 海外 |
| 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<br>実績化累計：5件以上 | 2025<br>2030 | AIソリューションによる社会課題解決 | ・「AUTOMOTIVE WORLD 2025」JVCケンウッドブースにて、通信型ドライブレコーダーを用いた(株)サイバーコアのエッジAIソリューションを展示。<br>詳細：2025年1月15日リリース「(株)サイバーコア「AUTOMOTIVE WORLD 2025」JVCケンウッドブースにて、通信型ドライブレコーダーを用いたサイバーコアのエッジAIソリューションを展示」<br>URL(https://denkikogyo.co.jp/11304/) | ○ | — | — |
| | | | | 通信事業における社会課題解決 | ・6G時代で利用が検討されているサブテラヘルツ帯の水平偏波オムニアンテナの実機での試験に世界で初めて成功し受注を開始。<br>詳細：2024年11月5日リリース「世界初　サブテラヘルツ帯水平偏波オムニアンテナ　実機試験の完了と受注開始のお知らせ」<br>URL(https://denkikogyo.co.jp/10836/) | ○ | — | — |
| | | | | 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 | ・酪農学園大学との共同研究の結果、D-Rapid®(超高温過熱水蒸気システム)を用いて、粉末食品の色・香りを損なわずに加熱殺菌することに成功。<br>詳細：2024年11月15日リリース「粉末の色・香りを損なわない殺菌技術の確立　～酪農学園大学との共同研究で実現～」<br>URL(https://denkikogyo.co.jp/10914/) | ○ | — | — |
| | | | | 特許等の出願数増加に向けた施策の実施 | ・知的財産に関する社内相談窓口を設置。<br>・知的財産に関する教育動画の作成、配信および教育の実施。<br>・報奨金制度の見直しを検討し、新制度案を作成。 | ○ | — | — |
| | | | | 創造力開発研修「企画制作プロジェクト」実施 | ・人財の育成に向けた企画制作プロジェクトを実施、2024年度は2期合計17名を育成。 | ○ | — | — |

サステナビリティに関する実績データについてはこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/data/

# 事業を通じた社会課題解決「港湾DX」

## 事業概要

静岡県に所在する清水港は、古くから物流の要衝として重要な役割を果たしてきました。近年では「国際拠点港湾」や「国際旅客船拠点形成港湾」に指定されるなど、その重要性は一層高まっております。一方で、同港は南海トラフ地震の想定震源域内に位置しており、大規模災害発生時においては、迅速な安全確認と緊急物資の受け入れ体制の確保が求められております。

このような課題に対し、当社は、総務省の「地域デジタル基盤活用推進事業」の一環として、国際航業株式会社および日本電気株式会社（NEC）と連携し、デジタル技術を活用した港湾の安全状況の迅速な把握に向けた実証事業を進めております。当社は、本事業を通じて、災害対応力の強化と港湾のレジリエンス向上に貢献してまいります。

## 事業を通じた社会課題解決

本事業では、静岡県清水港にローカル5G環境を構築し、災害発生直後における港湾機能の早期復旧を目的とした実証試験を行いました。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三次元地形データの作成、水中地形を把握するマルチビーム音響測深、AIとサーマルカメラを組み合わせた船舶航路の障害物検知システムを用いた技術検証において、当社はサーマルカメラとAIを組み合わせた監視システムを担当し、夜間や悪天候でも海上の漂流物を迅速かつ高精度で検出できるシステムを構築いたしました。平常時から継続的に活用できる仕組みを提供することで、災害時における運用の円滑化と、人的リソースの効率的な活用にも貢献しております。これらの取り組みにより、被災直後の迅速かつ正確な状況把握が可能となり、物資の受け入れ体制の早期整備を通じて、防災拠点港湾としての社会的使命を果たします。

実証試験イメージ（引用：総務省 地域社会DXナビ）

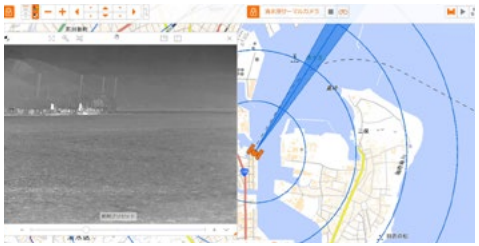
## これまでの実績と目指す姿

2025年1月に行われた「合同実証視察会」において、サーマルカメラとAIの組み合わせにより、夜間でも約2ｋｍ先の船舶を検出可能な精度を確認できました。国際航業株式会社によるドローン映像やマルチビーム測深による水中調査との連携で、港湾全域の迅速な安全確認の可能性を示しました。また、日本電気株式会社（NEC）による可搬型のローカル5G基地局を利用した通信基盤整備により、災害時でも安定した通信ネットワーク環境の構築にも成功しております。

今後は清水港での実証を基に、2027年度までに御前崎港や田子の浦港など静岡県内の他の防災拠点港湾へ展開することを目指します。さらに全国の港湾が抱える共通課題への対応として、港湾職員向けDX教育も含めた提案を進め、全国規模での普及を推進します。当社は、これまで培ってきたカメラソリューションや通信インフラ技術を駆使し、安全・安心な社会の実現に向けて継続的に貢献してまいります。

2眼式サーマルカメラ

Full HD カラーカメラ/サーマルカメラによるAI検知画面


専用監視ソフトウェア DK-iCam®操作画面

2025年1月22日ニュースリリース
「ローカル5Gを活用した港湾施設の強靭化・点検高度化の実証試験について」
https://denkikogyo.co.jp/11348/

総務省「地域社会DXナビ」に本事業が紹介されました。
2025年2月17日掲載「災害時、港は生命線…迅速な安全確認をドローンや高速通信で」
https://dx-navi.soumu.go.jp/support_r6/digital_kiban/article/010

# 事業を通じた社会課題解決「直接メタノール形燃料電池(DMFC)」

## 事業概要

環境への影響に配慮した新製品として、三菱ガス化学株式会社と共同で、直接メタノール形燃料電池発電装置「FcMycle™」※を搭載した電源システム「DKFC-DM-500A」を開発いたしました。本システムは、ENEOSリニューアブル・エナジー株式会社が進める風力発電量予測技術開発プロジェクトにおいて、風況観測機器の常用電源として採用されております。

※「FcMycle™」は三菱ガス化学株式会社が登録済みの商標となります。

## 事業を通じた社会課題解決

本システムは、メタノール水溶液を燃料とし、触媒反応によって直接電気を生成いたします。従来の当社製品のメタノール改質型燃料電池と比較して、メタノールから水素を取り出す装置を必要としない分、小型化を実現しております。直接メタノール形燃料電池は、発熱が少なく連続運転の制限がないこと、静音性に優れていること、水とCO2以外の有害物質をほとんど排出しないことなど多くの利点があります。また、使用する燃料は消防法における危険物規制の対象外となる60wt%未満のメタノール水溶液であるため、保管や輸送の面でも安全性と利便性に優れております。商用電源が確保できない環境下における長時間稼働の常用電源としての活用に加え、災害時の長時間停電への備えとしてBCP(事業継続計画)にも対応可能です。さらに、静音性と低排出特性により室内での使用にも適しております。加えて、燃料として使用するメタノールを、化石燃料由来からバイオメタノールに代替することで、排出される二酸化炭素を実質的にゼロにすることが可能となり、脱炭素社会の実現に貢献いたします。

FcMycle™搭載電源システム(DKFC-DM-500A)

## これまでの実績と目指す姿

当社はこれまで、非常用電源としてメタノール改質型燃料電池を導入している国内の携帯電話基地局、放送局、鉄道施設、事業所などで500台以上の保守に携わっており、30台を超えるシステムを新規導入してきました。

今回、新たに小型の直接メタノール形燃料電池システムをラインナップに加えることで、非常用電源市場における燃料電池のさらなる普及を目指します。併せて、常用電源の確保が難しい場所での長時間連続運転を可能とする電源ソリューションとして、監視カメラ用電源や無線装置、保冷装置の電源など幅広い用途に対応し、脱炭素社会の実現に向けた取り組みをさらに推進してまいります。

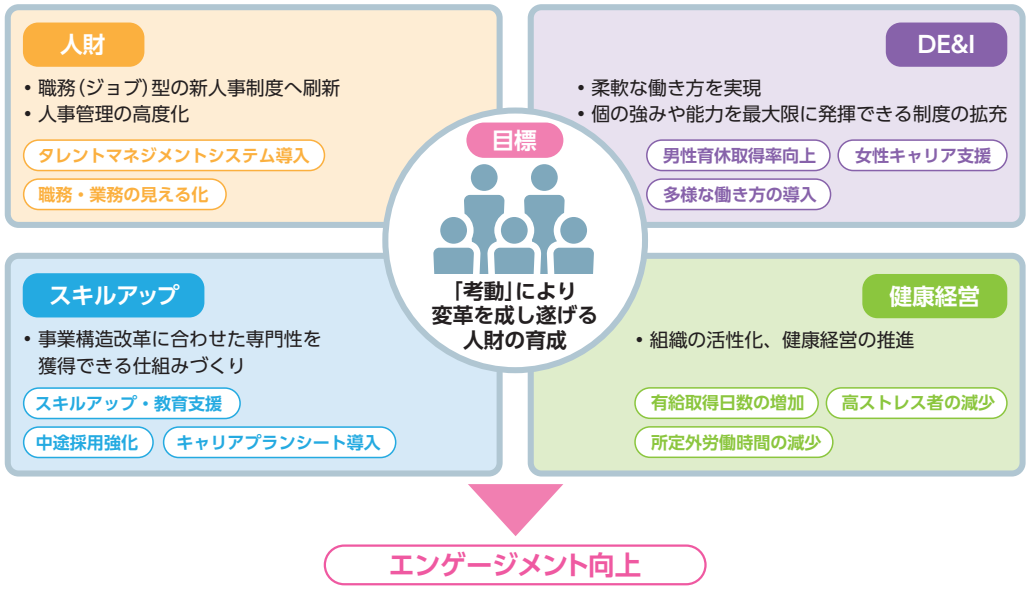
2025年2月「H2&FC EXPO【春】第23回 [国際] 水素・燃料電池展」に三菱ガス化学(株)と共同出展

2025年2月5日ニュースリリース
「直接メタノール形燃料電池「FcMycle™」搭載常用電源システム開発」
https://denkikogyo.co.jp/11215/

# 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-Plan2028」において定めた中期的な成長戦略に沿った人的資本戦略を推進しております。「多様な人財の活躍推進」、「働き方改革による業務の効率化」、「健康経営の推進」等の施策を実施することで、個人と組織の成長を最大化することを目標としております。事業戦略と人的資本戦略を連動させ、持続的な企業価値の向上と当社グループのありたい姿の実現を目指してまいります。




## 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、右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導入、定着化へ向けた研修の実施 |
| | 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経験豊富な人財、プロフェッショナル人財の中途採用（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、いきいきと働きやすい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「人的資本経営の推進」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働きやす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. 働きやすい職場環境づくり | 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、バースデイ休暇、ボランティア休暇） |
| | ③有給休暇奨励日の設置 |
| | ④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 |
| 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 |
| | ③PC自動シャットダウンシステムの導入 |
| | ④時間外労働に関するモニタリング強化 |
| | ⑤ストレスチェックの実施 |

## 人権の尊重

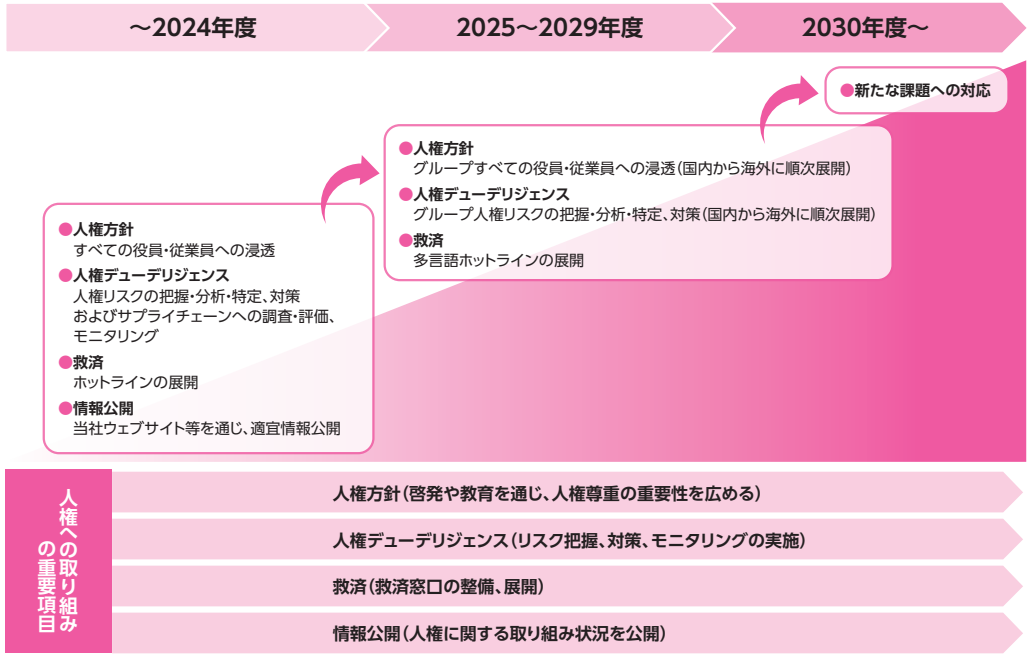
当社グループは、人権の尊重が重要な社会的責任であるとの認識に立ち、「DKKグループ人権方針」を制定し人権尊重への責任を果たすよう努めております。

人権への取り組みについては、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。

「DKKグループ人権方針」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/about/

### ■人権尊重の中期的な戦略(人権ロードマップ)

人権ロードマップでは、「人権方針」「人権デューデリジェンス」「救済」「情報公開」を重要項目として、その取り組みの範囲を国内から海外に拡大しながら、サプライチェーンを構成する一員として人権尊重への取り組みを推進していくことを掲げております。




### ■人権に関するリスクへの対応(人権デューデリジェンス)

当社グループでは、リスク管理委員会および人権部会が主体となり、当社グループ重要リスクの中から人権に関する重要リスク(人権への負の影響)を特定しております。重要リスクは毎年見直しを行っており、これらの重要リスクを中心に、人権デューデリジェンスを進めております。

2024年度は、以下の6つを人権に関する重要リスクとし、リスク低減に向けた取り組みを推進してまいりました。

| リスク | 実施事項 |
|---|---|
| 1. 居住移転の自由 | •キャリアプランシートおよび転勤者ヒアリングシートを策定、新人事制度のシステム内に実装の上、運用を開始 |
| 2. 賃金の不足・未払/生活賃金 | •毎年10月に改定される地域別最低賃金の確認<br>•時間外労働確定時間と打刻確定時間の乖離チェック体制の強化による不払い時間外手当の防止 |
| 3. 過剰・不当な労働時間 | •PC自動シャットダウンシステムの導入<br>•法定有給休暇の取得監視強化<br>•長時間労働防止に関する教育の実施 |
| 4. 労働安全衛生 | •健康診断受診率100%維持のためのチェック体制強化<br>•海外出向者に対する一時帰国時の検診実施希望のヒアリング<br>•長時間労働者へのストレスチェックおよび産業医面談の徹底 |
| 5. 各種ハラスメント | •介護ハラスメント(ケアハラ)を盛り込んだ研修資料の作成および研修の実施<br>•男性の育児休業取得に関する研修の実施<br>•人財採用担当者への採用選考時における人権教育の実施 |
| 6. サプライチェーン上の人権問題 | •サプライヤーへのアンケート(取り組み状況の確認)の実施<br>•サプライヤーへの人権に関する情報提供 |

### ■人権尊重に向けた継続的な啓発

当社グループでは、人権方針に基づく行動の実践に向け、人権をテーマとした研修を毎年実施しております。2024年度は「ビジネスと人権」のテーマで研修を行う等、社員一人ひとりが人権に対する正しい認識と理解を深めることに努めております。

### ■ハラスメント根絶に向けた取り組み

当社グループでは「DKKグループ行動基準」において「ハラスメントの禁止」を掲げ、「ハラスメントのない職場環境づくり宣言」を制定しております。また、当社グループで働く全従業員等が利用可能なハラスメントに関する内部通報制度(相談窓口)を設けております。万が一ハラスメントが発生した場合には、ハラスメント防止に関する社内規程等に基づき、迅速かつ適切な措置を取り、厳正な処置をもって対応する体制を整備しております。

それに加えてハラスメントに関する研修および理解度テストを毎年実施しており、2024年度は「介護ハラスメント(ケアハラ)」をテーマとした研修を行いました。

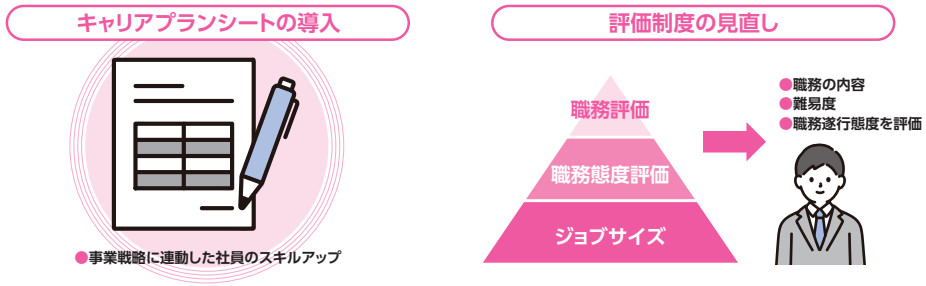
## 多様な人財の活躍推進

### ■新人事制度の導入

職務の「見える化」を行い、社員の専門性を高め、個々の挑戦を会社の成長につなげるため、2024年10月より職務（ジョブ）型の新たな人事制度を導入いたしました。また新人事制度の運用開始に合わせてタレントマネジメントシステムを導入し、社内の人財情報の見える化を図りました。これらの改革により、適切な人財育成や人財配置、人事評価の高度化を推進することで、社員のミスマッチ防止やエンゲージメントの向上につながるものと考えております。

**新人事制度のキーワード「考動」**

組織や社員が「何のために」「いま何を為すか」を認識した上で「自ら考え、行動する」




**職務に人を割り当て、専門性の底上げを図る**

### ■ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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、様々な取り組みを推進しております。

女性の活躍推進においては、女性管理職比率に関するKPIを設定し積極的な採用活動や活躍推進研修の実施に取り組み、階層別研修ではダイバーシティをテーマとして取り入れております。また女性社員昇格の際の障害要因について、サステナビリティの人財WGにおいて意見交換を行い、課題の抽出とその解決策について検討を進めております。

障がい者の活躍推進については、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おります。採用活動においては、入社希望者に対して障がい者訓練学校のアドバイスを基に立案した障がいの特性に合わせた職場実習を実施いたしました。採用後は職場定着のため支援機構の教職員との個別面談を行い、就労の継続をサポートしております。

### ■多様な働き方の推進

様々な価値観を持つ社員一人ひとりがライフスタイルにあった柔軟な働き方ができるよう制度の構築を進めております。働く場所や時間に柔軟性を持たせ、誰もが働き続けることのできる環境を構築し、ワークライフバランスの充実した「働きたい会社」として選ばれる魅力ある企業を目指してまいります。

2025年3月より本社にて、以下の取り組みを開始し、順次適用範囲の拡大を進めております。

**多様な働き方の取り組み事例**

- 既存の当社工場・事業所を活用したサテライトオフィスの設置
- 時差出勤の導入（テスト運用中）
- 在宅勤務（週2日上限）の導入（テスト運用中）
- 育児短時間勤務の取得期間を小学校終期までに変更

### ■職場環境の改善（本社オフィスの移転）

当社は約60年間丸の内（東京都千代田区）に本社を構えておりましたが、オフィス環境が事業内容や組織体制、働き方の変化に対応しきれていない課題を抱えておりました。その課題を解決し、社員のエンゲージメント向上や業務の効率化を図るとともに、社員相互のコミュニケーションを促すことでイノベーションが創出される職場環境の実現を目的に、2025年3月豊洲（東京都江東区）に移転いたしました。

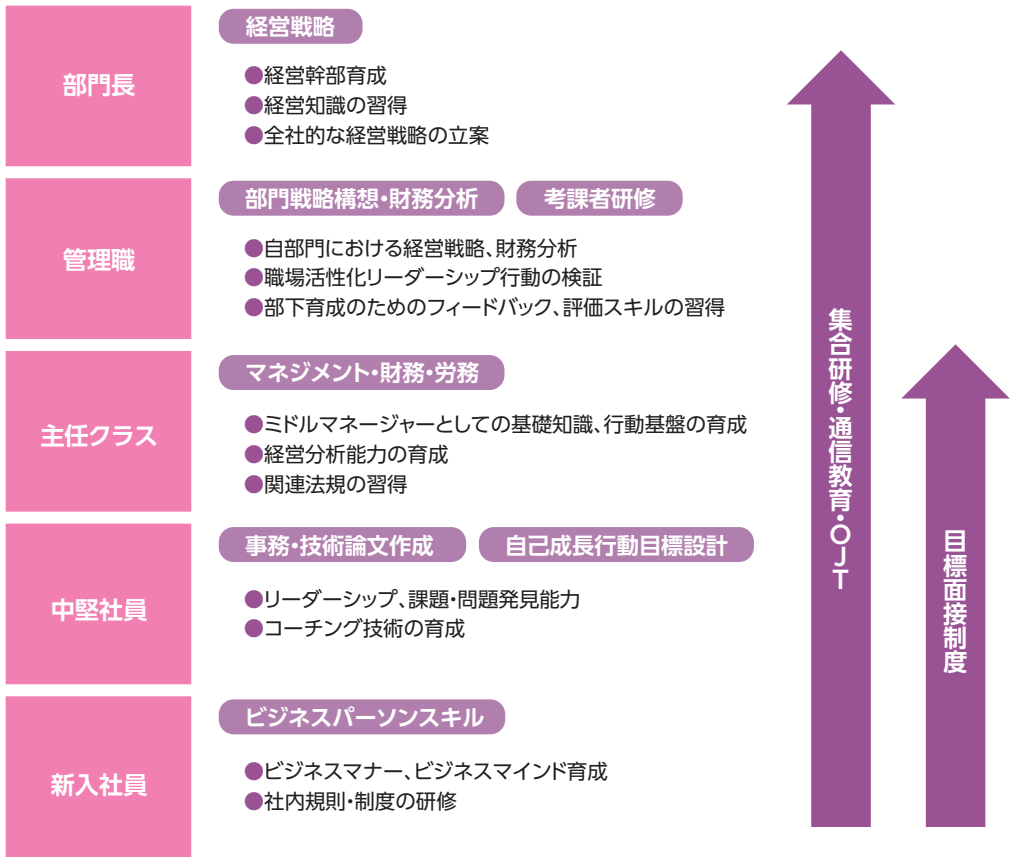
新たなオフィスでは、フリーアドレスの採用、リフレッシュスペースや多様な打ち合わせに対応した様々なミーティングスペースの設置等を行いました。今後もハード・ソフトの両面から、多様な働き方ができる職場環境の構築を目指してまいります。

豊洲オフィス

## 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おります。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おります。また社員の知識習得や意識の醸成を目的に、人権研修や情報セキュリティ教育、長時間労働防止に関する勉強会等を実施しています。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おります。

また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おります。




## 健康経営

### ■心とからだの健康促進

当社グループは、健康経営の推進を重点取り組みの一つと捉え、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりを目指しています。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・増進を支援しております。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おります。

### ■安全衛生の取り組み

当社グループでは毎年「安全衛生・品質管理方針」を定め、事故・災害の防止や労働衛生活動の推進に努めています。製造部門においては、安全品質管理部門が中心となり、安全パトロールや安全大会の開催、交通安全講習会、安全衛生標識・表示等の設置、熱中症防止管理キットの配布、地域防火・防災活動の協力等の様々な安全活動を行っております。また工事部門では鉄塔等の高所作業が多いため、フルハーネス型の墜落防止用器具の使用が必須となります。毎年、該当部門に配属された新入社員を対象としたフルハーネス特別教育と高所作業訓練を実施しております。

全社共通の取り組みとしては、毎月1日を「DKKグループ安全の日」とし社内向けコラム「安全だより」を発行しております。また当社グループとその家族、協力会社の社員を対象として「安全スローガン」を年1回募集しており、最優秀賞に選ばれたスローガンをその年度の当社グループのスローガンとして採用、のぼりを製作し工場等に掲示しております。その他にも各拠点で安全衛生委員会を毎月開催し、職場における労働安全衛生の意識向上や改善に向けて活動しております。万が一、労働災害や通勤災害が発生した場合には、当該部門と安全品質管理部門で要因分析を徹底し再発防止策を策定、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止等に取り組んでおります。

2024年度安全大会

フルハーネス特別教育・高所作業訓練の様子

# ガバナンス

## 取締役・監査役の構成／取締役のスキルマトリックス (2025年6月27日現在)

| 氏名・役職 | 取締役会（2024年度出席状況） | 監査役会（2024年度出席状況） | 指名委員会（2024年度出席状況） | 報酬委員会（2024年度出席状況） | 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<br>代表取締役社長 | ◎<br>(19/19回) | – | ●<br>(7/7回) | ●<br>(6/6回) | ● | ● | ● | ● | – | ● | – | ● |
| 浅井　貴史<br>取締役専務執行役員 | ●<br>(19/19回) | – | – | – | – | ● | ● | – | ● | ● | ● | ● |
| 下田　剛<br>取締役常務執行役員 | ●<br>(19/19回) | – | – | – | ● | ● | ● | ● | ● | ● | – | ● |
| 河原　敏朗<br>取締役執行役員 | ●<br>(19/19回) | – | – | – | – | – | ● | ● | – | – | – | ● |
| 冨居　博治<br>取締役執行役員 | ●<br>(19/19回) | – | – | – | ● | ● | ● | ● | ● | – | – | ● |
| 塚野　英博<br>取締役　社外　独立 | ●<br>(19/19回) | – | ●<br>(-/-回) | ●<br>(-/-回) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| ジャン=フランソワ　ミニエ<br>取締役　社外　独立 | ●<br>(19/19回) | – | ●<br>(7/7回) | ◎<br>(6/6回) | ● | – | ● | ● | ● | ● | ● | – |
| 髙橋　篤史<br>取締役　社外　独立 | ●<br>(19/19回) | – | ◎<br>(7/7回) | ●<br>(6/6回) | – | – | – | – | ● | ● | – | – |
| 細川　昭子　新任<br>取締役　社外　独立 | ●<br>(-/-回) | – | ●<br>(-/-回) | ●<br>(-/-回) | – | – | – | ● | ● | – | – | ● |
| 長本　圭司<br>常勤監査役 | ●<br>(15/15回) | ◎<br>(20/20回) | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 舩橋　信男<br>常勤監査役 | ●<br>(19/19回) | ●<br>(24/24回) | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 佐藤　りか　新任<br>監査役　社外　独立 | ●<br>(-/-回) | ●<br>(-/-回) | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 新井　隆　新任<br>監査役　社外　独立 | ●<br>(-/-回) | ●<br>(-/-回) | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

◎は議長・委員長
上記は各人の有するすべての知識・経験・能力を表しているものではありません。

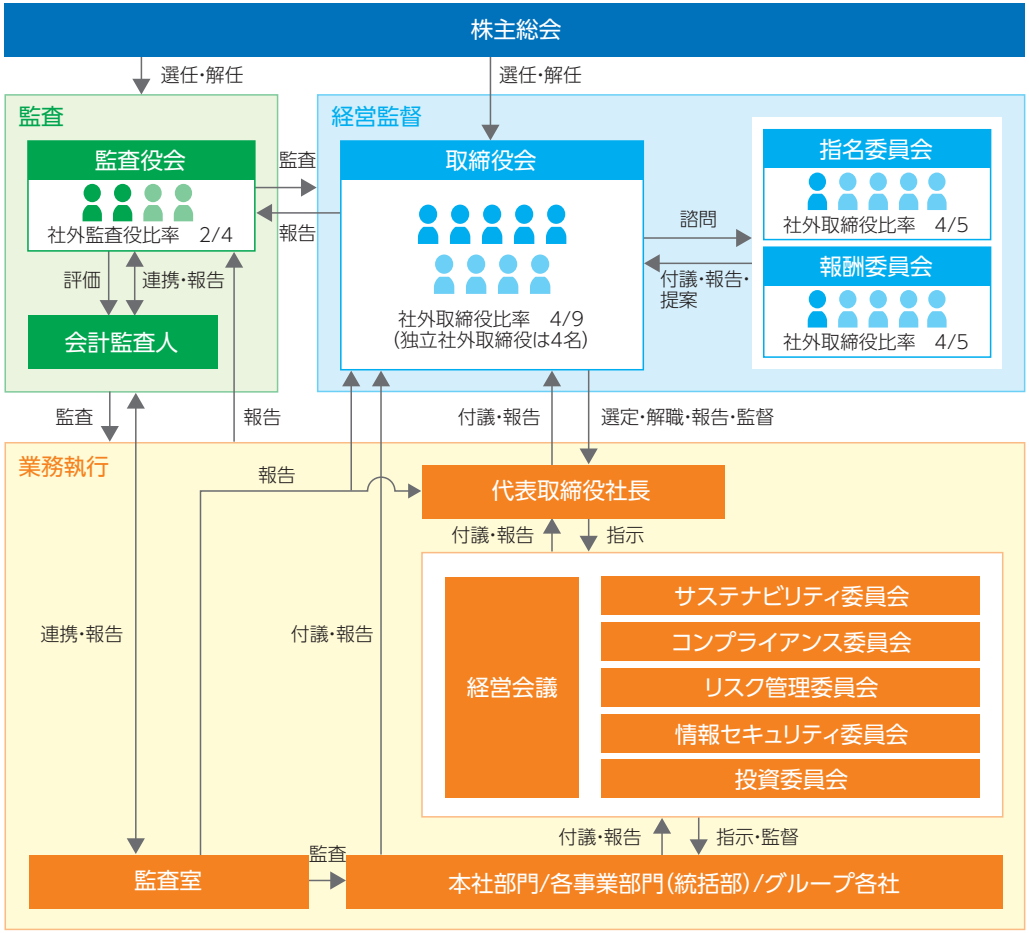
役員の略歴、重要な兼職の状況等は「招集通知」をご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/ir/stock/meeting/

## ■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、既存事業のさらなる拡大、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、およ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およ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)の推進と株主還元の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。 |

## コーポレートガバナンスに関する考え方

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。




「コーポレートガバナンス報告書」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/governance/

## 取締役会

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。

また有意義な議論を行うため、十分な議論時間の確保と社外役員への情報提供および支援に関する取り組みを行っております。

### ■取締役会における主な報告事項

- •経営戦略／中期経営計画
- •財務／予算
- •投資／出資
- •研究開発
- •採用計画／人事
- •労使関係
- •グループ・ガバナンス
- •コンプライアンス・プログラム
- •内部統制
- •情報セキュリティ
- •安全品質
- •リスクマネジメント
- •サステナビリティ
- •政策保有株式
- •各委員会の活動状況

### ■取締役オフサイトミーティングの開催

2023年2月より、全取締役を対象として、当社の状況についてより理解を深めるためのオフサイトミーティングを開催しております。

### ■社外役員(監査役含む)に対する支援

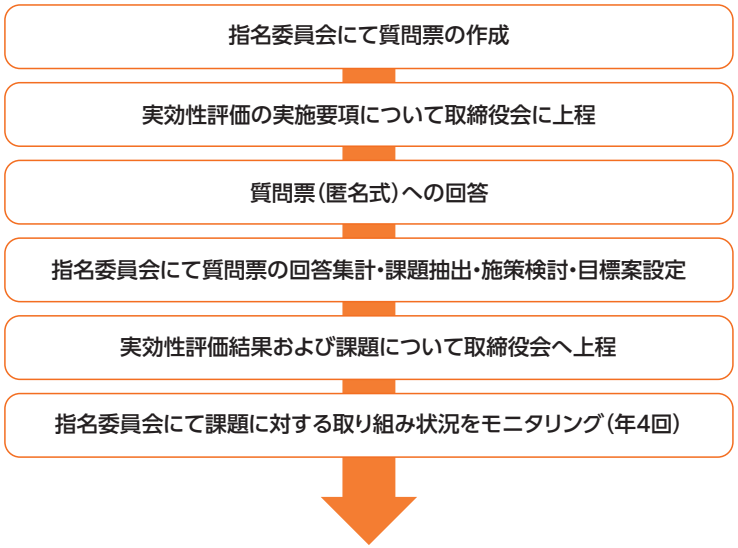
- •工場および拠点見学の実施
- •取締役会資料の早期提供
- •経営会議資料および議事録の提供
- •社内重要会議資料および社内報・社報等の提供
- •外部講師によるグループコンプライアンス研修の実施(全グループ役員対象)

## 取締役会の実効性評価

### ■評価プロセス

対象：取締役会の全メンバー(全取締役および監査役)

頻度：年1回(11～1月頃)




### ■評価結果

| | |
|---|---|
| 前回(2023年度)抽出された課題 | •企業価値向上に資する経営戦略の議論の充実化<br>•意思決定の迅速化 |
| 前回(2023年度)課題に対する取り組み | •中期経営計画「DKK-Plan2025」ローリングプランの継続的なモニタリング<br>•単年度における業績改善に向けた抜本的施策として、M&Aの推進や組織構造改革について取締役会で議論を重ね、企業価値向上に資する施策を実施<br>•取締役会の付議事項の見直しや権限の委譲を行うことで、効率的な意思決定の迅速化を図り、中長期的な企業価値の向上に向けた議論をより充実させるための時間を確保 |
| 今回(2024年度)評価結果 | •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<br>•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た |
| 今後取り組むべき課題 | •経営戦略議題に関する議論の深化<br>•情報提供のさらなる充実に向けた取り組み |
| 課題に対する施策 | •事前説明会の実施および経営会議の情報提供の継続<br>•定期報告の簡素化および資料の早期展開の徹底 |

## 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

| | |
|---|---|
| **構成（2025年6月27日現在）** | 委員長：髙橋　篤史（独立社外取締役）<br>委　員：ジャン＝フランソワ ミニエ（独立社外取締役）<br>塚野　英博（独立社外取締役）<br>細川　昭子（独立社外取締役）<br>近藤忠登史（代表取締役社長） |
| **実績（2024年度）** | 開催回数：7回<br>出席率：100% |
| **主な議論の内容** | •サクセッションプランの審議検討<br>•次期役員体制の決定プロセスの検証<br>•取締役のスキルマトリックスの見直しおよび更新<br>•取締役会の実効性評価方法の決定および結果検証<br>•社内取締役および執行役員との面談 |

### ■報酬委員会

| | |
|---|---|
| **構成（2025年6月27日現在）** | 委員長：ジャン＝フランソワ ミニエ（独立社外取締役）<br>委　員：髙橋　篤史（独立社外取締役）<br>塚野　英博（独立社外取締役）<br>細川　昭子（独立社外取締役）<br>近藤忠登史（代表取締役社長） |
| **実績（2024年度）** | 開催回数：6回<br>出席率：100% |
| **主な議論の内容** | •役員報酬制度の検証および見直し<br>•取締役の個人別の報酬等の決定 |

## 指名委員会　委員長からのコメント

**取締役会構成の在り方に関する議論や、前年度の取締役会実効性評価で抽出した課題への取り組みのモニタリングに注力しました**

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。

年間で複数回予定される指名委員会における継続的な取締役会構成の在り方に関するレビューのほか、指名委員の要請による臨時の委員会開催等を通じ、本質的な議論を機動的に実施しています。加えて、執行役員を含めたスキルマップに基づいた取締役に求められるスキル等の議論や、各取締役のみならず、執行役員各人との対話を行っており、サクセッションプラン（後継者計画）については、次世代の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。また、取締役会の実効性を維持・向上させるために実効性評価を実施しており、その過程で抽出された課題への取り組みについても定期的にモニタリングを行っています。

指名委員会における議論を通じて多様性、専門性に富んだ役員ポートフォリオを構築し、これによる実効性の高いガバナンスの実現及び企業価値の向上に貢献してまいります。

**髙橋　篤史**
**独立社外取締役**
**指名委員会　委員長**

プロフィール

公認会計士として多数の企業の監査を担当し、現在は有限責任パートナーズ綜合監査法人の最高経営責任者パートナーを務める。2021年当社社外取締役就任。

## 報酬委員会　委員長からのコメント

**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。

当報酬委員会はこれまで、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い、時代の変化に応じたコーポレートガバナンス体制の強化に取り組んでまいりました。今期につきましても、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に則り、現報酬体系の見直し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。

**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。

## 政策保有株式の縮減

取締役会では、政策保有株式の縮減方針に従い経理部門による定期的な検討結果も踏まえ、毎年複数回、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、もしくは縮減の実施を推進いたします。

**縮減目標**　保有する上場株式を2027年度末までにすべて売却

### 政策保有株式の保有方針

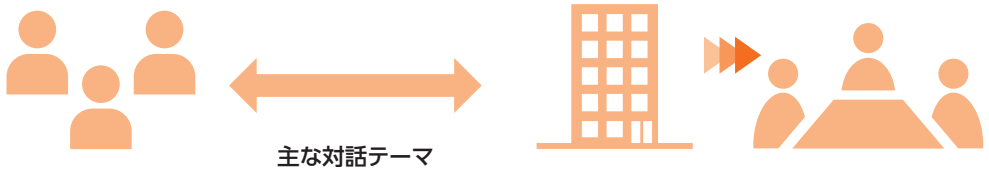
- 関係維持・強化および業務のより円滑な推進が図られること
- 当社の属する業界の動向把握を含めシナジーが期待できること
- 中長期的な観点から当社グループの企業価値向上への寄与が見込まれること
- 上記の保有意義が認められない場合には、保有をしないこと

### ■実績

| 区分 | 2020年度末 | | 2021年度末 | | 2022年度末 | | 2023年度末 | | 2024年度末 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 銘柄数 | 貸借対照表計上額の合計額（百万円） | 銘柄数 | 貸借対照表計上額の合計額（百万円） | 銘柄数 | 貸借対照表計上額の合計額（百万円） | 銘柄数 | 貸借対照表計上額の合計額（百万円） | 銘柄数 | 貸借対照表計上額の合計額（百万円） |
| 非上場株式 | 20 | 101 | 20 | 101 | 18 | 101 | 18 | 101 | 18 | 197 |
| 非上場以外の株式 | 20 | 5,142 | 17 | 3,637 | 12 | 2,878 | 10 | 2,866 | 8 | 1,695 |
| 保有合計 | 40 | 5,243 | 37 | 3,738 | 30 | 2,979 | 28 | 2,967 | 26 | 1,893 |
| 連結純資産合計 | 47,991 | | 46,609 | | 41,801 | | 38,723 | | 37,107 | |
| 政策保有株式の純資産比率 | 10.92% | | 8.02% | | 7.13% | | 7.66% | | 5.10% | |

## 株主・投資家との対話に向けた取り組み

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ても積極的に公開し、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。



**機関投資家・株主等**
アナリスト/責任投資調査部/スチュワードシップ推進部/ESG・サステナビリティ関連部等

**主な対話テーマ**
業績/事業環境・業績予想/中期経営計画およびローリングプラン/サステナビリティ（ESG）等

**電気興業（当社）**
社長/取締役（社外取締役含む）/IRおよびSR担当者等

**取締役会への報告**

### 活動実績（2024年度）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 決算説明会（アーカイブ配信あり） | 2回 | SRミーティング | 8回※ |
| IRミーティング | 31回 | 取締役会への報告 | 2回 |

※SRミーティングは、いずれも代表取締役社長もしくは社外取締役が参加

**■実施済み　全社戦略と結びついた人的資本戦略の策定・開示**
人財育成に関する重点取り組みを定め、有価証券報告書に開示

**■実施済み　決算説明会資料の英訳開示の早期化**
決算説明会の開催後、英訳版資料の開示まで約1カ月を要していたところ、2025年3月期第2四半期決算説明会より、約2週間に短縮

**■検討中　サクセッションプランの開示**
他社状況等の情報収集を行い、開示の必要性を含め検討中

「IRポリシー」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/ir/management/polisy/

「決算説明会資料」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/ir/library/presentation/

## コンプライアンス

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いては、是正と指導・監督を行うこととしています。

「DKKグループ企業行動憲章」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/about/

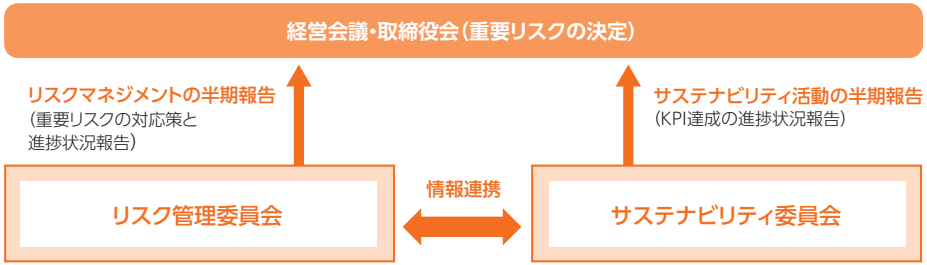
## リスクマネジメント

当社グループのリスク管理については、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。特定された重要リスクの対応策と進捗状況については、定期的に取締役会に報告をしております。

また、サステナビリティに関するリスクとリスク管理委員会におけるコーポレートリスクマネジメントは、グループ横断的に情報の集約と管理の強化を行い、情報連携の上で取締役会にて総合的にリスクの把握・管理・発生頻度や影響の低減を図っております。

リスク管理委員会で特定された重要なリスクについては「有価証券報告書」の【事業等のリスク】をご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/ir/library/securities/

### ■リスク管理体制




## 情報セキュリティ

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。

### ■情報セキュリティマネジメントシステムに関する取り組み

より一層の情報セキュリティ体制の強化に向け、情報セキュリティマネジメントシステムであるISO27001の認証取得をグループ全体で進めており、2024年度においては、当社の認証維持および国内グループ会社4社（(株)デンコー/(株)電興製作所/デンコーテクノヒート(株)/フコク電興(株)）にて新たに認証を取得いたしました。これにより、(株)サイバーコアを含めすべての国内グループ会社でISO27001の認証取得に至りました。(ISO27001認証取得　JQA-IM1864)

海外グループ会社に関しては、2030年度までにISO27001に準じたルール整備を計画しております。

### ■サイバー攻撃への対策強化

サイバー攻撃のリスクに対しては、機密情報へのアクセス管理強化やシステムによるインシデント発生有無の常時監視、利用OSやソフトウェアの脆弱性の評価と対策の実施等に加え、当社グループの役員および従業員に対して不定期に標的型攻撃メールの訓練を行う等、システムと人の両面から対策強化に取り組んでおります。また、サイバー攻撃による生産停止や機密情報漏えい等の不測の事態に備え、BCP(事業継続計画)訓練も実施しております。

### ■情報セキュリティに対する意識向上への取り組み

当社グループの役員および全従業員等に対して、年2回情報セキュリティに関する教育を実施しております。また、退職者および採用者向けの守秘義務徹底やクリアデスク・クリアスクリーン※の取り組み等を通じて、情報セキュリティに対する意識向上に努めております。

※クリアデスク：離席や退社時にデスクの上に機密情報が記載された書類等を放置しないこと。
クリアスクリーン：他人がパソコンの操作や閲覧できる状態のまま放置しないこと。

「情報セキュリティポリシー」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/governance/

## サプライチェーンマネジメント

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に「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」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/about/

### ■電気興業グループホットラインの設置

当社グループとの取引において、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に、サプライヤーの皆様も利用可能な通報窓口を設置しております。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おります。

**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
※匿名による通報も可能

### ■サプライチェーンに対する取り組み

「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」等に基づくサプライヤー向けアンケートを実施し、後日アンケート結果のフィードバックとともにフリーランス・事業者間取引適正化等法や下請法、贈収賄防止等の法令関連情報や環境保全に関する情報提供を行いました。社内向けの取り組みとしましては、当社購買部門および国内グループ会社に対してサプライチェーンを構成する一員として、ガバナンスを含めたサステナビリティに資する調達に関する教育を実施いたしました。

### ■公正取引委員会からの勧告について

当社は、2024年12月5日に公正取引委員会から下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）に基づく勧告を受けました。お取引先様をはじめ関係者の皆様には、ご心配とご迷惑をおかけしましたことを心よりお詫び申し上げます。

当社では、当社製品の一部部品の製造について、下請法の対象と認定されたお取引先様（以下、下請事業者様）に委託しておりますが、当該部品の製造に使用する当社所有の金型、樹脂型または治具（以下、金型等）を下請事業者様に貸与していたところ、当該金型等を用いて製造する部品の発注を長期間行わないにもかかわらず、当該金型等を無償で保管させていた行為が、下請法第4条第2項第3号（不当な経済上の利益の提供要請の禁止）の規定に違反すると判断されたものです。

本勧告において下請法規定に違反するとされた内容は、対象期間2021年9月1日以降、無償で保管させていた対象下請事業者様20社、金型等の数339個となります。なお、当該金型等を無償で保管させたことによる費用に相当する額については、公正取引委員会の確認を得た上で、速やかに下請事業者様にお支払いいたします。また、対象となる金型等のうち、次回以降の具体的な発注時期を示せない金型等167個については、2022年10月から2024年8月までの間に廃棄の対応を既に実施しております。

当社は、本勧告を厳粛に受け止め、今後の取引において同様の問題が発生することのないよう、当社取締役会の決議により確認するとともに、勧告内容を全役職員に周知徹底の上、下請法遵守の社内教育の実施、チェック体制を強化する等、コンプライアンスの強化と再発防止に努めてまいります。

# 環境

## 環境に関する考え方

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CO2削減等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」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/environment/

## 環境マネジメントシステムに関する取り組み

当社グループでは、電気興業本社、研究開発拠点および国内工場にて、環境マネジメントシステムであるISO14001の認証を取得、維持・更新しており、環境への取り組みについて計画、実施および運用、点検、マネジメント・レビューを行うことで、継続的な改善を進めております。

また環境問題やISO14001に関する社内教育も実施し、従業員の環境問題に対する意識の向上にも努めております。

| ISO14001認証登録範囲 | 登録証番号 |
|---|---|
| 電気興業(株)　本社(ワイヤレス研究所・未来研究所含む) | JQA-EM6227 |
| 電気興業(株)　鹿沼工場((株)電興製作所含む) | JQA-EM0892 |
| 電気興業(株)　厚木工場(デンコーテクノヒート(株)　厚木工場含む) | JQA-EM7821 |
| (株)デンコー(電気興業(株)　川越工場含む) | JQA-EM2016 |

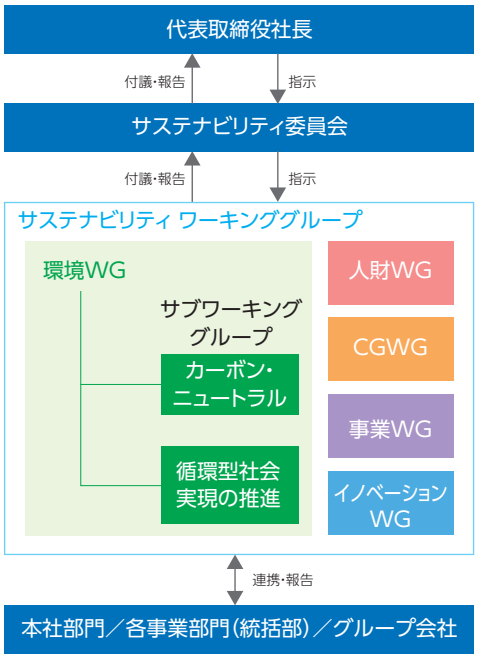
## TCFD提言に沿った情報開示

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。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」に関する情報を開示するとともに、気候変動関連の取り組みについては中期経営計画「DKK-Plan2028」の重点施策にも取り上げ、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た様々な活動を推進してまいります。

「TCFD提言に沿った情報開示」の詳細はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/sustainability/environment/

### ■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(WG)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、2つのサブワーキンググループ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いたしました。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、従来は2℃、4℃シナリオで分析しておりましたが、現在SBT認定取得に向けた取り組みを進めていることから、1.5℃シナリオでの分析も実施いたしました。なお事業への影響度は大・中・小で評価しております。評価対象は当社グループ全体としており、分析の時間軸については、移行リスクは2030年、物理的リスクは2050年を基準としております。

## ■リスク管理

当社グループは、気候変動に関するリスクの特定に当たり、環境ワーキンググループが中心となり、政府・国際機関などの動向、顧客動向、業界構造の変化、物理的な気候変化といった外部環境や、各拠点・事業部へのヒアリング結果、工場や設備の立地、設備投資計画および従業員の年齢構成などの内部環境を踏まえて、気候変動リスクを洗い出しました。

| | 責任者 | 開催頻度 | 役割 |
|---|---|---|---|
| サステナビリティ委員会 | 代表取締役社長 | 四半期開催 | •気候変動リスクの認識・マネジメント<br>•経営会議への報告 |
| 環境WG | 環境担当役員 | 月次開催 | •気候変動リスクの識別・評価<br>•気候変動リスク低減に向けたアクション検討<br>•管理指標および目標の検討<br>•サステナビリティ委員会への上申 |
| 情報連携 | | | |
| リスク管理委員会 | リスク管理担当役員 | 定例開催(年5回) | •重要リスクの認識/マネジメント<br>•リスク一覧の作成<br>•気候関連リスクの全社マネジメントへの統合<br>•経営会議への報告 |

特定されたリスクは、時間軸を短期(2030年度)と長期(2050年度)に分類し、全社リスク管理プロセスに準じて、事業に与える影響度の高いリスクについてはサステナビリティ委員会への報告を経て、経営会議および取締役会に報告しております。

なお、短期的な顕在リスクについては、リスク管理委員会におけるコーポレートリスク管理とも統合し、グループ横断的に情報の収集と管理の強化を行い、リスクの発生頻度や影響の低減を図ってまいります。

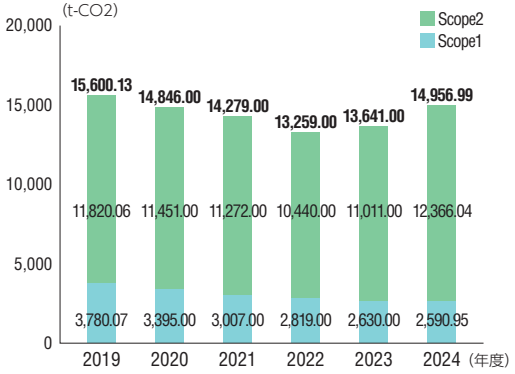
今後も気候変動リスクについて、サステナビリティ委員会で定期的にモニタリングし、適宜事業戦略の見直しを図るなど、長期的な視点で気候変動に関するリスクへの対応を行ってまいります。

## ■指標と目標

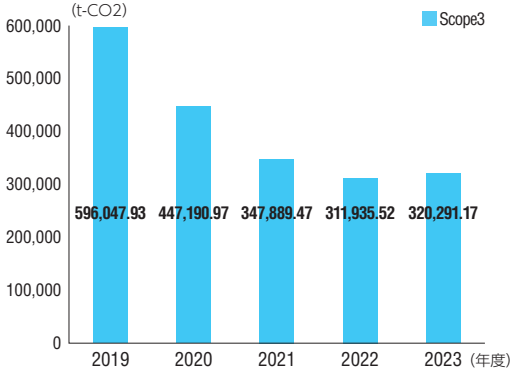
カーボン・ニュートラルの推進において、温室効果ガス(GHG)の排出量の算定に取り組んでおり、Scope1,2,3のGHG排出量については、温室効果ガス算定基準「GHGプロトコル」に準拠して算出しております。算定結果について、2020年度から2022年度は新型コロナウイルスで活動量が縮小した影響により、GHG排出量は減少しております。

今後も継続的な把握と算定精度の向上に努め、当社グループの気候変動に関する戦略策定とも併せて、2029年に向けて2019年度比でScope1,2は42.4%以上、Scope3は45%以上のGHG排出量削減を目標として、グループ一丸となって取り組んでまいります。

■Scope1,2排出量




■Scope3排出量




## SBT認定取得に向けた温室効果ガス(GHG)排出量削減目標の見直し

当社グループは、気候変動問題に対応するためTCFD提言に沿った取り組みを進めてまいりましたが、脱炭素社会の実現に向けた活動を強化するため、パリ協定に科学的に整合した温室効果ガス(GHG)の削減目標であるSBT(Science Based Targets)認定取得を目指し、SBTイニシアチブ(SBTi)事務局に申請書を提出いたしました。

GHG排出量については、パリ協定に整合したより厳しい削減目標に変更し、2029年度に向けて2019年度比でScope1,2は42.4%以上、Scope3は45%以上の削減としております。目標の達成を目指し、カーボン・ニュートラルの取り組みをさらに深化してまいります。

## 当社オフィス・工場等における環境保全に向けた取り組み

### ■川越事業所新社屋における環境配慮の取り組み

当社川越事業所（埼玉県ふじみ野市）は、1960年に無線鉄塔、鉄構の製作工場として建設され、近年は施工技術部門の事務所としての役割を担っております。この度、経年による建物の老朽化、働き方改革に向けた対応の遅れ等の課題を解決するため、同事業所の敷地の一部譲渡に伴う既存建物の解体に合わせて、社屋のリニューアル工事を行うこととなりました。

本リニューアル工事では、以下のような環境配慮にも取り組むこととしております。2024年11月から新社屋の建設工事に着手し、2026年5月に竣工、翌6月より稼働開始の予定となります。従業員のエンゲージメント向上とともに、環境にも配慮された新社屋にて地域活性に貢献できるような事業所を目指してまいります。

**環境配慮の取り組み事例**

- 屋上に自家消費型太陽光発電設備を設置し、CO2排出量を削減
- 空調一括制御による快適な環境と省エネの実現
- 照明無線調光システムによるレイアウトの可変性と省エネの実現
- 窓ガラスの複層化による断熱性の向上

新社屋完成イメージ

リフレッシュルームイメージ

「川越事業所リニューアルのお知らせ」はこちらをご覧ください。
https://denkikogyo.co.jp/9828/

### ■工場における廃棄物の削減および再資源化の取り組み

当社鹿沼工場（栃木県鹿沼市）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おります。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、ビニール等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。

その他にも、圧縮梱包し運搬回数が削減されることによる運搬時の排気ガス削減や、使用済み作業服やヘルメット等のマテリアルリサイクルおよびケミカルリサイクルの実施、使用済みカートリッジ回収を通じた環境保全活動団体への支援等様々な取り組みを積極的に行っております。

鹿沼工場 廃棄物置き場

## 環境保全に関する社会貢献活動

当社鹿沼工場は、2024年11月に社会貢献の一環として清掃活動「栃木の森里川湖（もりさとかわうみ）プロジェクト」に参加いたしました。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。鹿沼工場では、2022年に開催された栃木国体のプロジェクト「いちご一会きれいな街で迎え隊」に参加したことをきっかけに、清掃活動を継続してまいりました。本プロジェクトは2023年から2年連続での参加となり、鹿沼工場勤務の社員約50名で工場周辺の道路や歩道の清掃活動を行いました。

またこの度、本プロジェクトによる清掃活動と鹿沼工場における再資源化の取り組みがとちぎテレビの夕方の報道・情報番組「イブ6プラス」内の「海と日本プロジェクト」コーナーに取り上げられ、2025年1月に放送されました。

これからも清掃活動を通して社員の環境保全への意識の高揚を図るとともに、地域社会への貢献や環境の保護および循環型社会の構築に努めてまいります。

清掃活動の様子

TV取材時の様子は電気興業公式note「とちぎテレビさんの「イブ6プラス」に出演しました!」の記事をご覧ください。
https://note.com/denkikogyo/n/n5b720f8928ee

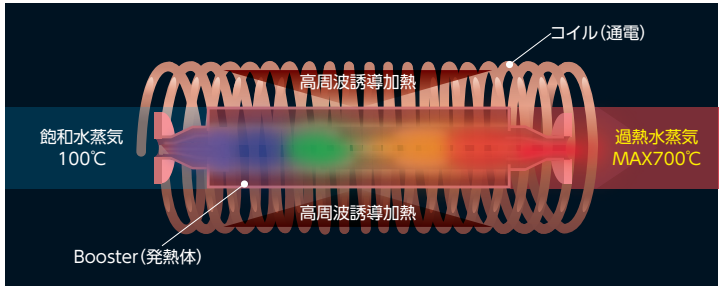
## 環境配慮製品の開発・販売

### ■高周波誘導加熱技術を活用した環境配慮製品

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、耐摩耗性や疲労強度、靭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おります。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CO2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、高周波誘導加熱の短時間で超高温加熱が可能となる特性を活かして、2023年に当社初となる超高温過熱水蒸気システム「D-Rapid®（ディーラピッド）」を開発いたしました。D-Rapid®は過熱水蒸気業界における最高水準の高温化技術(Max700℃)を誇り、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。また瞬間的に超高温発熱を行い、昇温時間を短縮することで加熱に伴う消費エネルギーの削減が期待できます。さらに、過熱水蒸気を使った乾燥処理による食品残渣の減量化や、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、飼料等の有価物へリサイクルすることも可能となりました。昨年D-Rapid®による粉末殺菌技術が学術的に認められたことで、今後食品安全衛生や食品の消費期限延伸への寄与が期待されております。このように高周波新領域においても、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。

※過熱水蒸気：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。




「D-Rapid®」専用ウェブサイトはこちらをご覧ください。
https://d-rapid.jp/

「Rapid TRAIN Type-Ⅲ 製品紹介(Ver.A)」動画はこちらをご覧ください。
https://youtu.be/j0Ug5jx3LE0

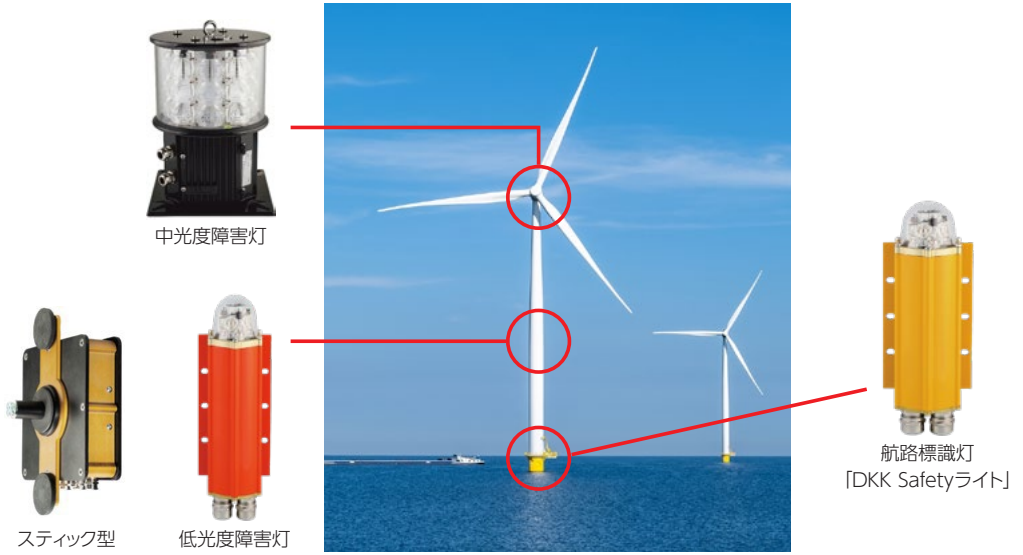
### ■大規模太陽光発電所(依佐美発電所)

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。また愛知県刈谷市の自社保有地に出力約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

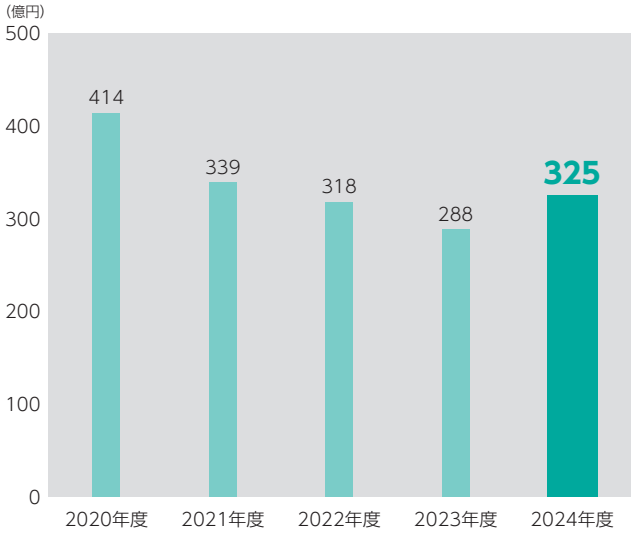
### ■洋上風力発電向けLED航路標識灯

当社では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、洋上風力発電向けのLED航路標識灯を開発いたしました。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。

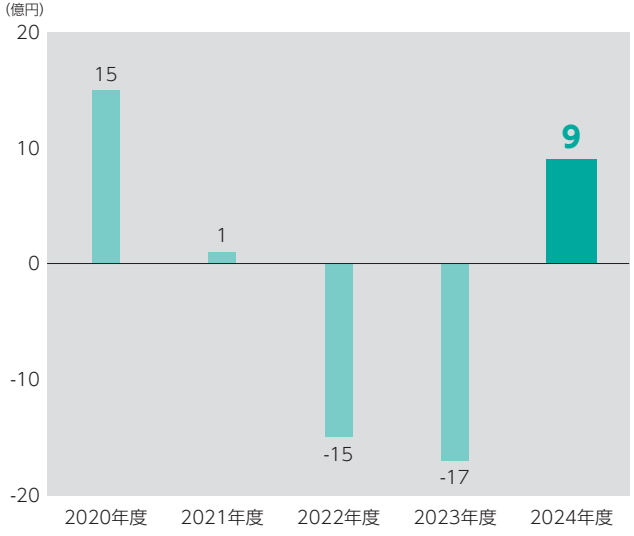


# 財務ハイライト（連結）

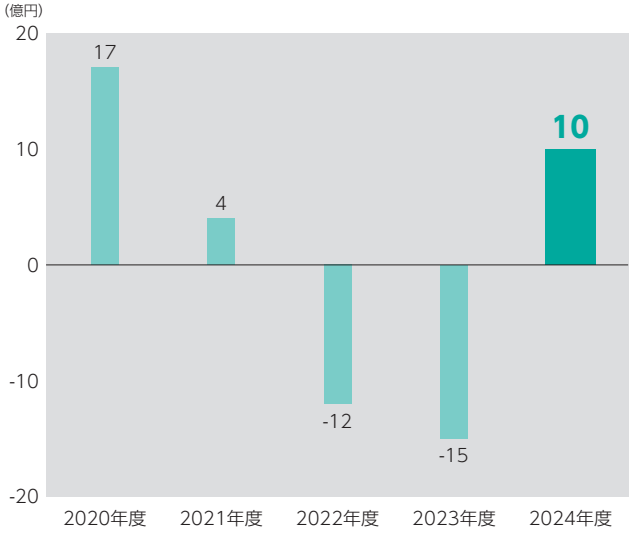
## ■売上高



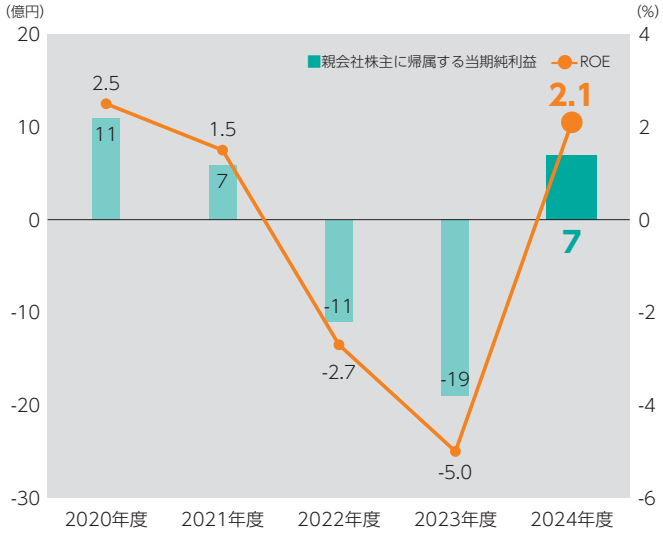

## ■営業利益



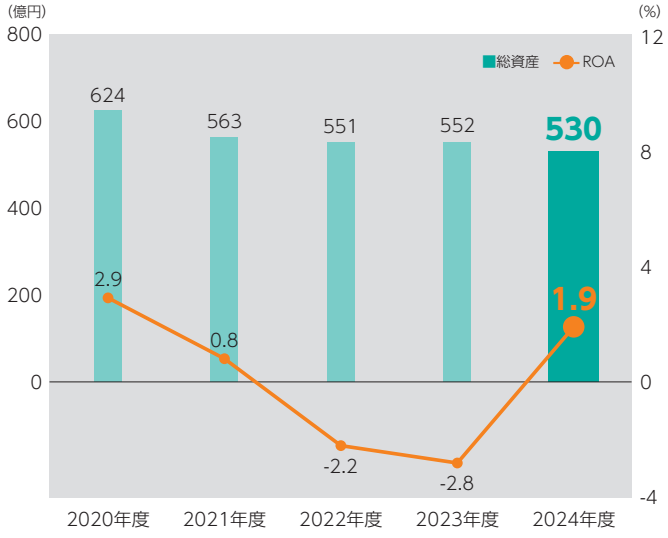

## ■経常利益



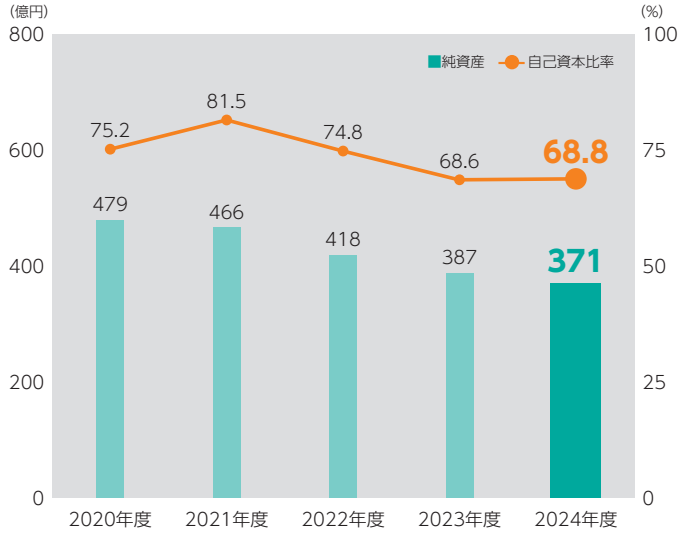

## ■親会社株主に帰属する当期純利益/ROE




## ■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**　東京都江東区豊洲五丁目5番13号(豊洲アーバンポイント)
**設　　立**　1950年6月1日
**資 本 金**　87億7,478万円
**連結従業員数**　1,067名(単体605名)　※2025年3月31日現在

※当社は、2025年3月17日より本社機能を豊洲オフィス(東京都江東区)に移転いたしました。本店(東京都千代田区)の移転につきましても、同年9月1日付で完了しております。

## 事業所・グループ会社

**■研究所**
ワイヤレス研究所／未来研究所

**■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／東海熱処理研究センター／岡崎営業事務所

**■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(蘇州)熱処理有限公司

※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。
※2024年9月26日付でDKK(蘇州)熱処理有限公司(旧社名：蘇州元凱電子有限公司)の株式70%を取得し、子会社化しております。
※2024年12月31日を効力発生日として、DKK of America, Inc.を存続会社とし、DKK North America, Inc.を消滅会社とする吸収合併を行っております。
※2025年4月25日付開催の取締役会において、電気興業(常州)熱処理設備有限公司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。

## 株式情報(2025年3月31日現在)

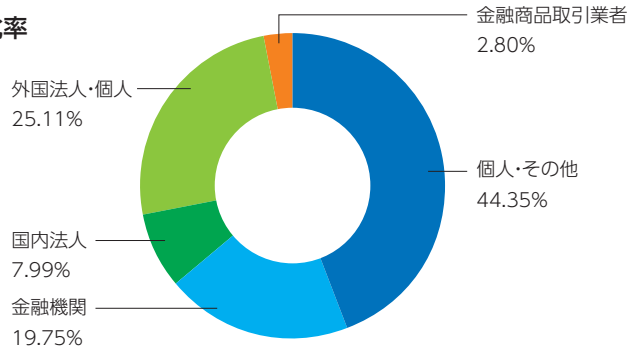
**■株式の状況**
発行可能株式総数 56,000,000株
発行済株式総数 10,900,000株
株主数 5,862名

**■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) | 996 | 10.75 |
| CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL | 448 | 4.84 |
| MSIP CLIENT SECURITIES | 412 | 4.44 |
| BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZON FUND | 395 | 4.27 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 358 | 3.86 |
| 株式会社三井住友銀行 | 352 | 3.80 |
| 電気興業取引先持株会 | 326 | 3.52 |
| 岡　秀朋 | 314 | 3.39 |
| 三井住友信託銀行株式会社 | 310 | 3.34 |
| GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL | 286 | 3.08 |

※当社は、自己株式1,635千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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2022年度(2023/3期) | 2023年度(2024/3期) | 2024年度(2025/3期) |
| 温室効果ガス(GHG)排出量 | Scope1+Scope2 | 連結 | t-CO2 | 13,259.00 | 13,641.00 | 14,956.99 |
| | | 単体 | | 1,869.00 | 1,804.00 | 1,362.55 |
| | Scope1 | 連結 | | 2,819.00 | 2,630.00 | 2,590.95 |
| | | 単体 | | 470.00 | 454.00 | 382.61 |
| | Scope2 | 連結 | | 10,440.00 | 11,011.00 | 12,366.04 |
| | | 単体 | | 1,399.00 | 1,350.00 | 979.94 |
| | Scope3 | Cat-1　購入 | | 117,366.65 | 107,419.95 | 算定中 |
| | | Cat-2　資本財 | | 3,599.70 | 3,308.60 | |
| | | Cat-3　他エネルギー活動 | | 2,430.48 | 2,407.35 | |
| | | Cat-4　物流(上流) | | 4,446.11 | 2,563.11 | |
| | | Cat-5　廃棄物 | | 87.17 | 125.22 | |
| | | Cat-6　出張 | | 538.26 | 856.39 | |
| | | Cat-7　通勤 | | 874.93 | 1,548.31 | |
| | | Cat-8　リース(上流) | | 0.00 | 0.00 | |
| | | Cat-9　物流(下流) | | 1,127.66 | 7.97 | |
| | | Cat-10　加工 | | 136.98 | 136.98 | |
| | | Cat-11　使用 | | 181,323.42 | 201,912.67 | |
| | | Cat-12　製品廃棄 | | 3.20 | 3.66 | |
| | | Cat-13　リース(下流) | | 0.96 | 0.96 | |
| | | Cat-14　フランチャイズ | | 0.00 | 0.00 | |
| | | Cat-15　投資 | | 0.00 | 0.00 | |
| | | 合計 | | 311,935.52 | 320,291.17 | |
| | 総排出量 | | | 325,194.52 | 333,932.17 | |
| 廃棄物 | 廃棄物排出量 | 単体+国内グループ | トン(t) | 115.0 | 128.1 | 178.5 |
| | | 単体 | | 111.6 | 120.3 | 167.9 |
| | 廃棄物リサイクル量 | 単体+国内グループ | | 6,543.6 | 3,159.0 | 6,276.8 |
| | | 単体 | | 4,615.4 | 1,006.8 | 3,906.6 |
| | 廃棄物リサイクル率 | 単体+国内グループ | % | 98.3 | 96.1 | 97.2 |
| | | 単体 | | 97.6 | 89.3 | 95.9 |

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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2022年度(2023/3期) | 2023年度(2024/3期) | 2024年度(2025/3期) |
| 従業員数 | 男性 | 連結 | 人 | 874 | 859 | 816 |
| | 女性 | | | 283 | 227 | 251 |
| | 合計 | | | 1,157 | 1,086 | 1,067 |
| | 女性比率 | | % | 24.5 | 20.9 | 23.5 |
| | 男性 | 単体 | 人 | 508 | 540 | 498 |
| | 女性 | | | 101 | 108 | 107 |
| | 合計 | | | 609 | 648 | 605 |
| | 女性比率 | | % | 16.6 | 16.7 | 17.7 |
| 障がい者雇用率 | | 単体 | % | 2.09 | 2.12 | 2.10 |
| | | 国内グループ各社<br>[フコク電興(株)および(株)サイバーコアは雇用義務なし] | | (株)デンコー：1.64<br>(株)電興製作所：2.82<br>高周波工業(株)：3.20<br>デンコーテクノヒート(株)：0.00 | (株)デンコー：1.56<br>(株)電興製作所：3.03<br>デンコーテクノヒート(株)：1.76 | (株)デンコー：1.59<br>(株)電興製作所：3.08<br>デンコーテクノヒート(株)：1.80 |
| 障がい者法定雇用率 | | | | 2.30 | 2.30 | 2.50 |
| 年齢別従業員数 | | 単体 | 人 | | | |
| 30歳未満 | 男性 | | | 70 | 71 | 59 |
| | 女性 | | | 30 | 30 | 27 |
| | 合計 | | | 100 | 101 | 86 |
| 30代 | 男性 | | | 66 | 59 | 48 |
| | 女性 | | | 18 | 20 | 23 |
| | 合計 | | | 84 | 79 | 71 |
| 40代 | 男性 | | | 121 | 114 | 111 |
| | 女性 | | | 35 | 30 | 26 |
| | 合計 | | | 156 | 144 | 137 |
| 50代 | 男性 | | | 186 | 210 | 202 |
| | 女性 | | | 16 | 25 | 28 |
| | 合計 | | | 202 | 235 | 230 |
| 60歳以上 | 男性 | | | 65 | 86 | 78 |
| | 女性 | | | 2 | 3 | 3 |
| | 合計 | | | 67 | 89 | 81 |
| 平均年齢 | 男性 | | 歳 | 46.8 | 47.7 | 48.4 |
| | 女性 | | | 39.0 | 39.9 | 40.3 |
| | 合計 | | | 45.5 | 46.4 | 47.0 |
| 高齢者(60歳以上)雇用率 | | | % | 11.0 | 13.7 | 13.4 |

# S：社会データ②

| 項目 | | 対象範囲 | 単位 | 実績 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2022年度(2023/3期) | 2023年度(2024/3期) | 2024年度(2025/3期) |
| 平均勤続年数 | 男性 | 単体 | 年 | 16.1 | 16.2 | 16.2 |
| | 女性 | | | 13.6 | 14.7 | 14.7 |
| | 合計 | | | 15.7 | 16.0 | 16.0 |
| 管理職数 | 男性 | | 人 | 123 | 125 | 99 |
| | 女性 | | | 9 | 8 | 10 |
| | 合計 | | | 132 | 133 | 109 |
| | 女性管理職比率(※1) | | % | 6.8 | 6.1 | 9.2 |
| 主任数 | 男性 | | 人 | 124 | 116 | 114 |
| | 女性 | | | 16 | 17 | 17 |
| | 合計 | | | 140 | 133 | 131 |
| | 女性主任比率 | | % | 11.4 | 12.8 | 13.0 |
| 新卒採用者数 | 男性 | | 人 | 14 | 5 | 5 |
| | 女性 | | | 5 | 3 | 0 |
| | 合計 | | | 19 | 8 | 5 |
| | 女性比率 | | % | 26.3 | 37.5 | 0.0 |
| 中途採用者数 | 男性 | | 人 | 8 | 10 | 13 |
| | 女性 | | | 1 | 0 | 1 |
| | 合計 | | | 9 | 10 | 14 |
| | 女性比率 | | % | 11.1 | 0.0 | 7.1 |
| 離職者数(自己都合のみ) | 男性 | | 人 | 19 | 35 | 36 |
| | 女性 | | | 3 | 5 | 7 |
| | 合計 | | | 22 | 40 | 43 |
| | 女性比率 | | % | 13.6 | 12.5 | 16.3 |
| 離職率 | 全社員(定年退職含む)離職率 | | | 8.0 | 11.7 | 13.7 |
| | 自己都合による離職率 | | | 3.6 | 6.2 | 7.1 |
| 新卒3年離職率 | | | | 0.0 | 0.0 | 15.4 |
| 平均年間給与 | 男性 | | 円 | 6,228,506 | 6,330,020 | 6,119,081 |
| | 女性 | | | 4,710,103 | 4,811,879 | 4,704,345 |
| | 合計 | | | 5,976,686 | 6,076,996 | 5,868,872 |
| | 男女間賃金格差 | | % | 75.6 | 76.0 | 76.9 |
| 平均年間総労働時間 | | 単体+国内グループ | 時間 | 1,851 | 1,864 | 1,825 |
| | | 単体 | | 1,875 | 1,813 | 1,777 |

※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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2022年度(2023/3期) | 2023年度(2024/3期) | 2024年度(2025/3期) |
| 有給休暇取得率 | | 単体 | % | 66.7 | 76.3 | 69.4 |
| 有給休暇平均取得日数 | | | 日 | 13 | 15 | 14 |
| 育児休業取得率 | 男性 | | % | 40 | 80 | 67 |
| | 女性 | | | 100 | 100 | 100 |
| | 合計 | | | 57.1 | 88.8 | 75.0 |
| 男性育休平均取得日数 | | | 日 | 12 | 212 | 89 |
| 介護休業制度利用者数 | | | 人 | 0 | 2 | 0 |
| 長期欠勤・休職者数 | | | | 4 | 9 | 6 |
| 健診受診率 | | | % | 99.2 | 100 | 100 |
| ストレスチェック受検率 | | | | 98.9 | 97.8 | 98.2 |
| 高ストレス者割合 | | | | 1.1 | 1.2 | 0.0 |
| 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 | 100 |
| | | 単体 | | - | 100 | 100 |
| ハラスメント研修受講率 | | 単体+国内グループ | | 100 | 100 | 100 |
| | | 単体 | | 100 | 100 | 100 |
| ハラスメント違反発生件数 | | 単体+国内グループ | 件 | 0 | 1 | 0 |
| 労働災害発生件数 | 全体 | 単体 | | 7 | 14 | 4 |
| | 内、死亡災害事故 | | | 0 | 0 | 0 |
| 内部通報相談件数 | | | | 10 | 10 | 5 |

# G：ガバナンスデータ

| 項目 | | 対象範囲 | 単位 | 実績 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2022年度(2023/3期) | 2023年度(2024/3期) | 2024年度(2025/3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 | 54.6 | 55.6 | 56.0 |
| 取締役会開催数 | | | 回 | 17 | 17 | 19 |
| 取締役の取締役会出席率 | | | % | 100 | 99.5 | 100 |
| 指名委員会開催数 | | | 回 | 4 | 8 | 7 |
| 指名委員会出席率 | | | % | 100 | 100 | 100 |
| 報酬委員会開催数 | | | 回 | 5 | 4 | 6 |
| 報酬委員会出席率 | | | % | 100 | 100 | 100 |
| 取締役の任期 | | | 年 | 1 | 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 | 224 | 208 | 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 | | 1 | 3 | 2 |
| 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。