

NDKグループのサステナビリティ

NDKグループは、地球環境保護や少子高齢化などの社会・地域が抱える諸課題、甚大化する災害に対するインフラの復旧など、企業としての責任に向き合い、当社グループの持続的成長とともに事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指しています。

サステナビリティ基本方針

NDKグループは、「お客様本位の精神で安全・確実な業務の遂行により顧客の信頼を高め、人々の生活や経済を支える社会的に重要なインフラの創造をとおして社会に貢献します。」という企業理念に基づき、当社グループの持続的成長と事業活動を通じた持続可能な社会の実現に貢献します。

1 地域社会と共に発展・成長の実現

当社グループは、安全・安心な業務の遂行により社会からの信頼を高め、技術開発や研究開発の推進により社会課題を解決し、快適な社会インフラの構築により社会へ貢献するとともに地域社会の発展に寄与する企業を目指します。

2 事業を通じた地球環境への貢献

当社グループは、「NDKグループ環境方針」を定め、環境負荷低減や資源の有効活用に向けた技術を積極的に提供していくとともに、事業を通じて排出する温室効果ガスの削減をはじめとした地球環境の保護に向けた取り組みを継続的に推進します。

3 多様な人材の育成・活躍・ダイバーシティの推進

当社グループは、「人間中心企業」として、人材を最大の経営資本と認識し、社員一人ひとりが健康で自立的に能力を発揮できる環境づくりを行い、人材育成の推進や組織の活性化により社員が「希望」「誇り」「責任感」を持って働ける活力に満ちた企業を目指します。

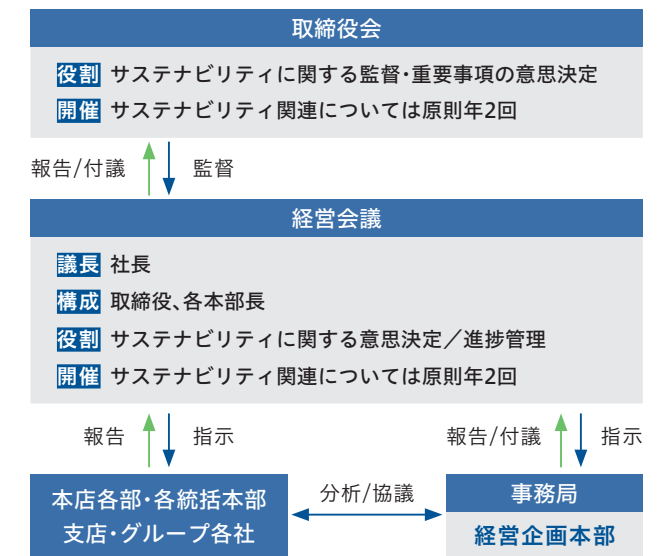


サステナビリティ推進体制

NDKグループは、サステナビリティの推進を重要な経営課題と位置付けており、取締役会がサステナビリティに関する監督・重要事項の決定を行っています。

経営会議ではサステナビリティに関する意思決定および進捗管理を行い、取締役会への報告事項について審議しています。

具体的な検討については、担当役員の責任の下、経営企画本部が中心となり、組織横断的に取り組みの議論を行っています。



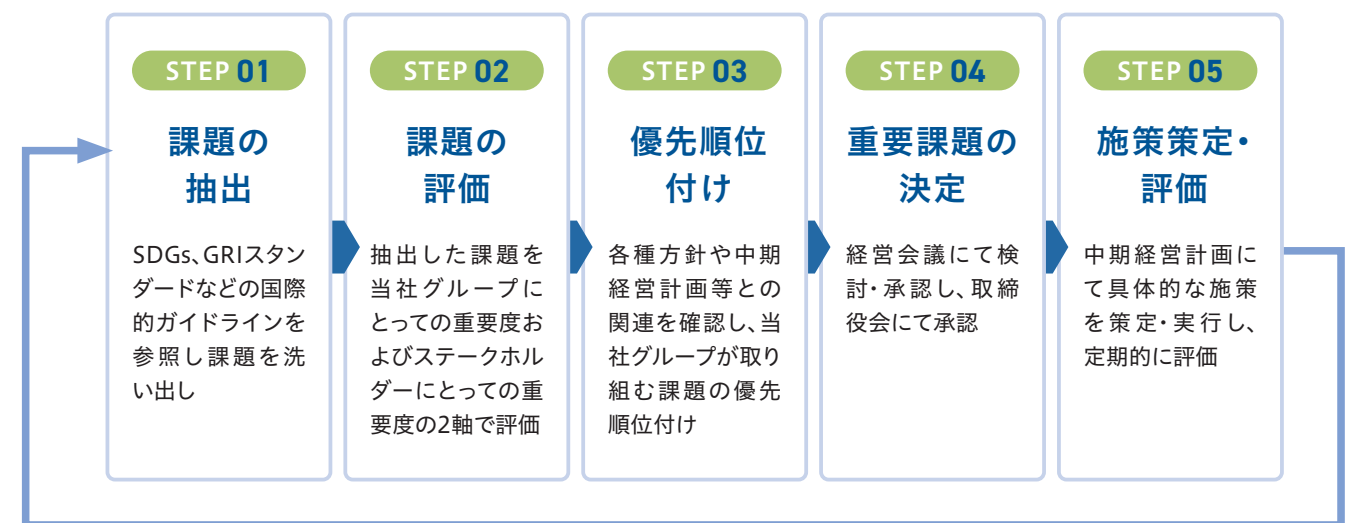
マテリアリティ(重要課題)

NDKグループは、SDGs、GRIスタンダードなどの国際的な基準や社会課題から、ステークホルダーにとっての重要度と当社グループにとっての重要度を考慮しマテリアリティを特定しています。

マテリアリティに対応した施策に経営資源を重点配分し、安定した経営基盤と持続可能な社会の実現を目指します。



マテリアリティの特定と見直しのプロセス



マテリアリティと主な取り組み

NDKグループでは、サステナビリティ基本方針に基づき、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と当社グループの持続的成長の両立を図るため、10個の重要課題(マテリアリティ)を特定しており、SDGsとの関連は以下の通りです。

	マテリアリティ	関連するSDGs	主な取り組み	関連するページ	2024年度 主な指標および目標(KPI)*単体	2023年度実績		
環境 (E)	① 脱炭素社会への貢献	7 気候変動に具体的な対策を 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさを保つ	●再生可能エネルギーの普及促進 ●GX関連投資への対応 ●事業活動におけるGHG排出量削減	P.45	●ZEB建物受注件数 ●再生可能エネルギー工事受注金額 ●省エネルギー関連工事受注金額 ●GHG排出量(Scope1+2)	●前年度以上 ●前年度以上 ●前年度以上 ●GHG排出量50%以下 (2030年度、2013年度比)	●1件 ●1,136百万円 ●1,220百万円 ●6,004t - CO ₂ (2013年度比△32.9%)	
	② 資源循環の推進	12 つぶやみ資源を大切に	●資源リサイクルの推進 ●廃棄物の適正処理	P.46	●産業廃棄物リサイクル率 ●電子マニフェスト導入率	●80%以上 ●90%以上(2026年度)	●74.3% ●84.7%	
社会 (S)	③ 安全品質維持向上の追求	3 安全と健康を 7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と地域コミュニティの持続可能性を	●重大な事故事象発生数の撲滅 ●高品質な設備の施工	P.47	●重大な労災発生件数 ●重大な事故事象件数 ●お客様アンケート結果	●0件 ●0件 ●4/5以上	●2件 ●7件 ●4.6/5	
	④ 快適な社会インフラの維持	7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と地域コミュニティの持続可能性を 11 気候変動に具体的な対策を	●BCPの維持強化 ●災害復旧体制の構築 ●国土強靱化政策への参画	P.50	●電化柱耐震補強工事受注金額 ●災害復旧工事対応	●前年度以上 ●-	●1,100百万円 ●能登半島地震復旧対応	
	⑤ 人材の確保と育成	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を 8 職業訓練を	●新卒・経験者採用の強化 ●有資格者確保と研修による技術力向上	P.51	●新卒採用計画 ●経験者採用計画 ●教育計画人日	●110名 ●20名 ●21,104人日	●93名 ●6名 ●22,467人日	
	⑥ 人権と多様性の尊重	5 ジェンダー平等を 8 職業訓練を 10 人や地域社会を	●ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ●従業員満足度向上	P.53	●男性従業員育児休業等取得率 ●女性従業員における管理職比率	●70%以上(2026年度) ●男性従業員と同等(2031年度)	●51.7% ●6.5%(参考:男性従業員 30.9%)	
	⑦ 健康で快活な職場づくり	3 安全と健康を 8 職業訓練を	●健康経営の推進 ●職場環境改善	P.54	●健康経営優良法人の継続認定 ●定期健康診断受診率 ●再検査の受診率 ●平均有給休暇取得日数 ●適正体重維持者割合 ●ストレスチェックの総合健康リスク	●継続認定 ●100% ●100% ●14日以上 ●62%以上 ●120超箇所 1箇所以下	●健康経営優良法人の認定取得 ●100% ●100% ●13.3日 ●56.9% ●120超箇所 2箇所	
	⑧ 新たな価値の創造	7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と地域コミュニティの持続可能性を 11 気候変動に具体的な対策を	●DX・技術開発の推進 ●他社・大学等との事業連携、共同研究 ●M&A、スタートアップ投資 ●地域・社会貢献活動	P.56	●技術開発件数 ●M&A・スタートアップ投資件数 ●地域・社会貢献活動件数	●前年度以上 ●1件以上 ●前年度以上	●24件 ●- ●地域清掃活動 88件	
	ガバナンス (G)	⑨ コーポレートガバナンスの強化	16 持続可能な開発のための人権 17 パートナリシップを	●ガバナンス体制の維持強化 ●投資家等へのIR活動の強化	P.59	●機関投資家等との対話 ●政策保有株式の縮減	●- ●2銘柄以上	●42回 ●8銘柄
		⑩ リスク管理の強化	16 持続可能な開発のための人権 17 パートナリシップを	●コンプライアンスの徹底強化 ●情報セキュリティ対策の維持強化 ●BCPの維持強化	P.63	●重大な法令違反件数 ●重大な情報セキュリティ違反件数 ●コンプライアンス教育(独禁法)受講率 ●情報セキュリティ教育受講率	●0件 ●0件 ●100% ●100%	●0件 ●0件 ●100% ●基礎編:94.2%、実践編:87.5%

環境

NDKグループは、環境への取り組みを継続的に推進していくことを目的に「NDKグループ環境方針」を定め、取り組みを強化しています。環境に配慮した工事の提案や商品・サービスの提供による社会への貢献、地球環境保全のための温室効果ガス排出削減および循環型社会を形成するための3Rの取り組み、環境保全活動や社会貢献活動等を通じた地域社会との共生などを推進し、持続可能な社会の実現に向け貢献していきます。

TCFD提言に基づく情報開示



当社は、気候変動を含む地球環境課題への対応を重要な経営課題の一つとして認識しており、2023年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しました。今後も、TCFD提言に沿った情報を開示するとともに、気候変動の影響や温室効果ガス排出削減に向けた社会の動向や政府の方針を注視し、脱炭素社会への取り組みを充実させることで持続可能な社会の実現を目指していきます。

I.ガバナンス

当社は、気候変動への対応を含むサステナビリティの推進を重要な経営課題と位置付けており、取締役会が気候変動への対応に関する監督・重要事項の決定を行っています。

経営会議では気候変動への対応に関する意思決定および進捗管理を行い、取締役会への報告事項について審議しています。

II.リスク管理

気候変動関連のリスクについては、業務に関わる各リスクを適切に管理・統制することにより適正な事業運営を行い、経営の健全性確保と信頼性向上に努めるリスク管理体制をとっています。

経営会議では、想定されるリスク・機会を特定した上でリスク対応への進捗管理を実施するとともに、リスクが顕在化した場合の影響を最小限にする対応策を審議し、定期的に取り締役に報告しています。

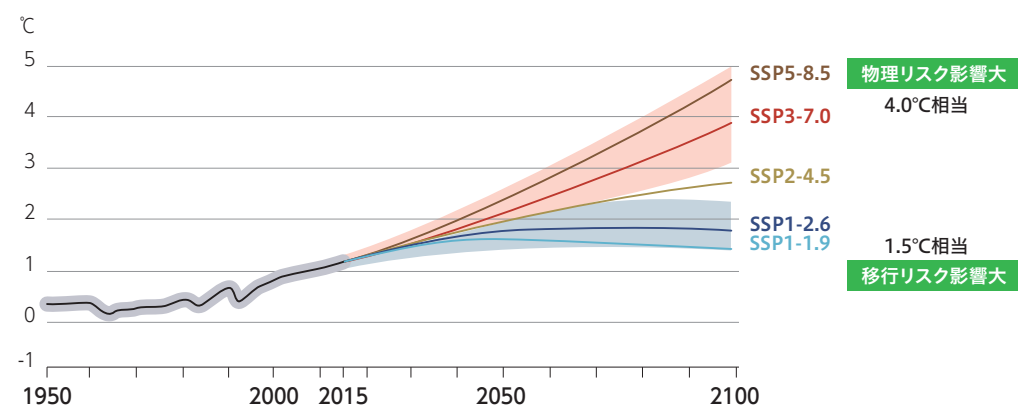
III.戦略

1.気候関連リスクおよび機会の認識

(1)気候関連リスク・機会の分析

気候変動が当社に及ぼすリスク・機会の抽出および長期リスクへの対応と機会の実現に向けた戦略を検討するにあたり、国際エネルギー機関(IEA)が2021年に発表したNet Zero Emissions by 2050 Scenario(NZEシナリオ)、国連のIPCC(気候変動に関する政府間パネル)の第5次評価報告書(2014年発表)による地球温暖化シナリオ(RCP2.6-RCP8.5)および第6次評価報告書(2021年発表)による地球温暖化シナリオ(SSP1-1.9-SSP5-8.5)を参考としてリスク・機会の分析を行いました。

1850～1900年を基準とした世界平均気温の変化



出典:AR6 WG1 図SPM.8(a)に加筆

(2)気候関連リスクおよび機会

①移行リスク

- 炭素税等の導入によるコスト負担

②物理リスク

- 台風や洪水でのサプライチェーン寸断による工事遅延等のリスク
- 夏季高温による作業効率低下や対応コスト負担、労働環境の悪化による人手不足の深刻化

③機会

- 再生可能エネルギー関連工事の需要増
- 建物のエネルギー効率向上に向けたZEB等環境配慮型建築や建築物改修などの需要増
- 鉄道の環境優位性によるモーダルシフト等に伴う設備投資増
- 大規模・緊急的な災害へのBCP対策に基づく迅速な復旧・復興需要への対応、防災・減災に向けた社会インフラの強靱化への対応

2.シナリオ分析

当社は、今後の脱炭素社会移行に向けた再生可能エネルギー関連工事の需要やエネルギー効率向上のためのZEBや電気設備改修などの需要が伸びることが想定され、これらの機会をいかに実現していくかがポイントとなります。また、炭素税等導入によるコスト負担への対応、物理リスク発生時の被害低減のためのBCP対応への取り組みが重要であることがシナリオ分析の結果から分かりました。

(1)移行リスクの財務的影響と対応

①炭素税等の導入によるコスト負担

移行リスクとしては、炭素税の導入により事業活動における電気や工事車両の燃料コスト負担増のリスクが存在しています。

なお、2022年度時点の温室効果ガス排出量(Scope1・2)をベースにNZEシナリオが想定する炭素税が導入された場合の年間のコスト負担増の影響は軽微と判断しています。

ただし当社では、自社事業用ビルのZEB化や工事車両のEV化など炭素税賦課の対象となる燃料・エネルギーの使用量削減を進めリスク低減を図っていく予定です。

(2)物理リスクの財務的影響と対応

①台風や洪水でのサプライチェーン寸断による工事遅延等のリスク

台風の大型化、異常気象の頻発等により、サプライチェーンの寸断による資材調達難などにより工事遅延等が発生するリスクがあります。

なお、過去には台風や洪水での浸水により資材倉庫等が被災したことがありますが、工事に大きな影響を及ぼすような被害はありませんでした。

このようなリスク回避に向け、当社では事業継続計画の策定によりハザードマップを活用したリスクの想定および回避策を講じているため、同リスクが生じる可能性は低いと判断しています。

②夏季高温による作業効率低下や対応コスト負担など

猛暑日の日数増加などによる作業環境の悪化が考えられ、熱中症などの健康被害リスクを回避するための作業中断による工期延長、作業効率の低下を想定した投入人員の増加や、健康被害回避に向けた対策などコスト負担増の影響があります。

現在でも夏季の作業負担減に向けた熱中症対策を講じていますが、今後このような対策費用が増加すると想定しても当社の財務的影響は軽微と判断しています。

ただし、このような労働環境の悪化による人材確保の困難などの影響を、いかに回避するかについては継続的に検討していく必要があると考えています。

(3)機会の財務的影響と戦略

①再生可能エネルギー関連工事の需要増

NZEシナリオでは2050年の一次エネルギー供給のうちの約6割は再生可能エネルギー由来になるとされており、今後、一層の再生可能エネルギー供給のための設備投資が進展すると想定されます。当社の環境・エネルギー工事においても太陽光や地熱、風力など創エネルギー関連の工事に対応しており、今後拡大が想定される創エネ関連工事分野での受注増加に向け、体制整備をさらに強化していきます。

②建物のエネルギー効率向上に向けたZEB等環境配慮型建築や建築物改修などの需要増

脱炭素社会への進展に伴い、建物のエネルギー効率向上に向けZEBや既存建築物の改修などが一層進展していきます。当社では、ZEBプランナーとしてZEBの普及に向け取り組んでおり、自社ビル等でも実績をあげています。今後とも、建築物のエネルギー効率向上を求める発注者のニーズを具現化するために事業展開を進め、脱炭素社会の実現に向けた貢献を進めていきます。

③鉄道の環境優位性によるモーダルシフト等に伴う設備投資増

鉄道の環境優位性が評価され、政策的な公共交通機関の利用促進や鉄道利用意識の高まりによりモーダルシフトおよび次世代型路面電車システム等の都市型鉄道の整備等が進展すると想定されます。このような鉄道整備の進展や一層のサービス向上、安全安定輸送のための設備投資の増加が期待され、それに対応するため施工体制を強化していきます。

④大規模・緊急的な災害へのBCP対策に基づく迅速な復旧・復興需要への対応など

今後、気象災害の頻度、甚大化の傾向が増加していくなかで、被災した社会インフラである電気関係設備の迅速な復旧対応などの発生頻度が拡大していく可能性があります。過去には大型台風の影響による民間鉄道事業者の車両基地の浸水を受け、施設内の電力供給設備のかさ上げ工事への対応を行いました。

また、防災・減災に向けて、被害規模の抑制・回避、被災時の電力供給網の確保等の電気関係設備の移転整備・強化などの需要も想定されます。

このような災害からの被害軽減のための予防的基盤整備に向け、確実に対応していく体制を整備していきます。

区分	分野	事業影響	時間軸*	影響度		対策	
				1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ		
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング	炭素税等の導入によるコスト負担	中期～長期	小	小	再生可能エネルギー由来電力への転換 省エネルギーの徹底
物理リスク	急性	極端な気象現象の深刻化・頻度の増加	台風や洪水でのサプライチェーン寸断による工事遅延等のリスク	中期～長期	小	小	災害への即時対応体制の整備、BCP計画の拡充
	慢性	平均気温の上昇	夏季高温による作業効率低下や対応コスト負担 労働環境の悪化による人手不足の深刻化	中期～長期	小	中	労働環境改善に向けた対策強化 健康経営の進展
機会	再生可能エネルギーへのシフト/エネルギーミックス	再生可能エネルギー関連工場の需要増	再生可能エネルギー関連工場の需要増	短期～中期	大	中	再生可能エネルギー関連工場の需要増加に対応する技術開発の促進・向上
	製品/サービス	低排出商品・サービスの開発・普及	建物のエネルギー効率向上に向けたZEB等環境配慮型建築や建築物改修などの需要増	短期～中期	大	中	環境配慮型工法・製品などの継続的な研究開発 ZEBプランナーの確保・育成
		鉄道利用の増加/モーダルシフト	鉄道の環境優位性によるモーダルシフト等に伴う設備投資増	鉄道の環境優位性によるモーダルシフト等に伴う設備投資増	短期～長期	中	小
	強靭性(レジリエンス)	資源の代替/多様化	大規模・緊急的な災害へのBCP対策に基づく迅速な復旧・復興需要への対応 防災・減災ほか社会インフラの強靭化への対応	中期～長期	中	大	BCP対策、防災・減災に迅速に対応できる施工体制の強化

*時間軸 短期:1~3年 中期:3~10年(2030年頃まで) 長期:10~30年(2050年頃まで)

IV.指標・目標

1.気候関連リスクおよび機会を評価する指標と目標

当社では、「脱炭素社会への貢献」をサステナビリティにおける重要課題の一つとして認識し、気候変動のリスク低減あるいは機会獲得の進捗を評価するため以下の2つの目標を設定しました。

当社単体での自社事業活動による温室効果ガス排出量(Scope1・2)

- ・2030年度 2013年度比50%削減
- ・2050年度 カーボンニュートラル

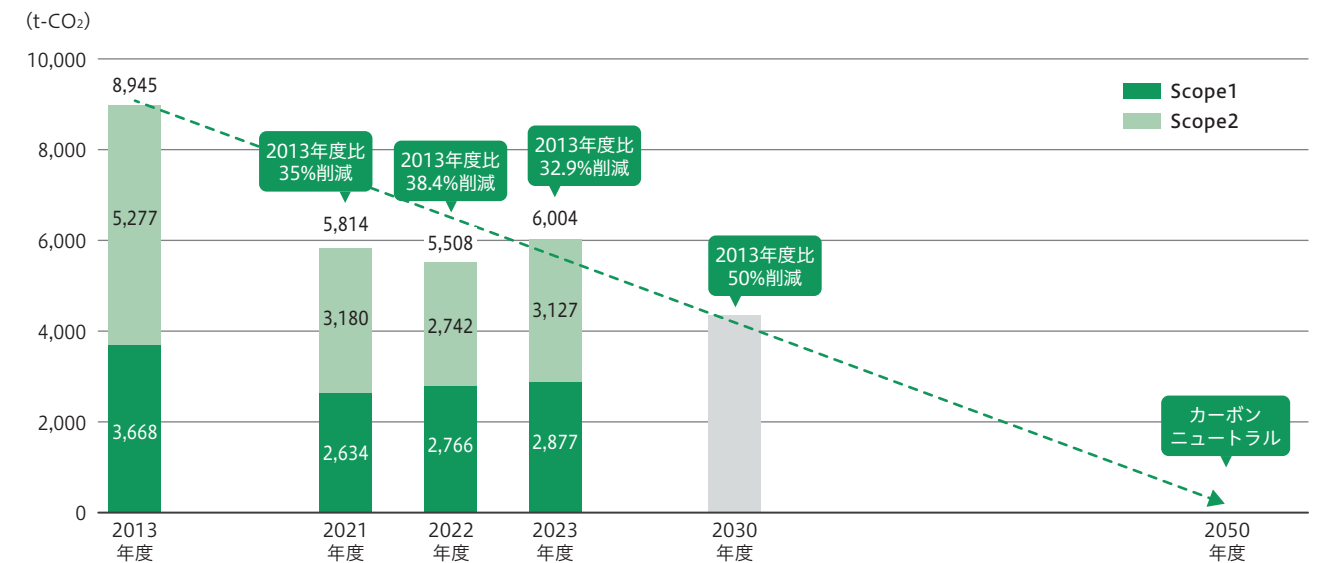
2.温室効果ガス排出量(Scope1・2・3)の実績

2023年度の当社単体でのScope1+2排出量は6,004t-CO₂(2013年度比△32.9%)、Scope3排出量は233,162t-CO₂となっています。

連結子会社を含めたNDKグループ全体でのScope1+2排出量は11,410t-CO₂となっています。

今後も自社事業用ビルの空調設備等の更新時期に合わせた改修ZEB化や工事用車両のハイブリッド化など温室効果ガス排出量削減へ向けた取り組みを積極的に推進し、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

2023年度の当社単体での温室効果ガス排出量(Scope1+Scope2)



2023年度の当社単体での温室効果ガス排出量(Scope3)

カテゴリ	Scope3	事業活動に関連するその他の間接排出(全カテゴリ合計)	233,162
1	購入した製品・サービス	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出	221,645
2	資本財	自社の資本財の建設・製造に伴う排出	4,432
3	調達したエネルギーの上流プロセス	他者から調達している燃料の調達、電気や熱等の発電等に必要燃料の調達に伴う排出	1,134
5	事業から出る廃棄物	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出	2,851
6	出張	従業員の出張に伴う排出	1,092
7	雇用者の通勤	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出	2,008

*Scope3における15のカテゴリのうち、「日建連 環境情報開示ガイドライン」に則り、当社の事業活動に該当する6項目について算出しています。

1 脱炭素社会への貢献

◎NDKグループ拠点ビルの省エネ対策

当社は、ZEBプランナーの法人資格を活用し、環境負荷低減や資源の有効活用に向けた技術を提供しています。自社ビルにおいてもその技術力を活かして、自らがZEBリーディング・オーナーとなり、省エネ対策に積極的に取り組んでいます。

これまでに、NDK千葉ビルやNDK新潟ビルなどで「Nearly ZEB」を達成してきましたが、2021年に完成したNDK仙台東ビルにおいて、当社として初めて100%「ZEB」を達成いたしました。また、2024年1月にはNDK仙台ビルの改修工事が完了し、既存建物の改修による初めてのZEB化（ZEB Ready）を実現しています。

今後も、長野支社の建て替えにおけるZEB化や、老朽化する自社ビルにおいては改修ZEB化工事を行うなど、省エネ対策に積極的に取り組みます。

当社グループ拠点ビルのZEB化

NDK千葉ビル	● Nearly ZEB
TEMS仙台支店 小牛田SC	● Nearly ZEB
👑 NDK新潟ビル 第11回カーボンニュートラル賞 北信越支部奨励賞	● Nearly ZEB
TEMS盛岡支社新青森事務所	● ZEB Ready
NDK秋田ビル	● ZEB Ready
👑 NDK仙台東ビル 2022年度省エネ大賞省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」	● ZEB
NNDK仙台ビル	● ZEB Ready



NDK仙台東ビル

※ ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング）は年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロ、またはマイナスの建築物。また、同消費量が一般的な建物の0%未満の建築物を『ZEB』、25%未満の建築物を『Nearly ZEB』、50%未満の建築物を『ZEB Ready』と定義し、広義のZEBと定義されています。

TOPICS 仙台支社が優良事業者に

2023年12月、東北支店仙台支社が優良事業者（一般事業者）として仙台市ホームページに公表されました。これは、条例に定める仙台市の「温室効果ガス削減アクションプログラム」に仙台支社が参加し、NDK仙台東ビルが100%ZEBを実現したことにより、宮城県内で最も省エネ性能の高い建築物となる実績を残したことなどが評価されたものです。



優良事業者に配布される認証マーク

◎太陽光発電事業による環境への貢献



日本電設白老町川沿ソーラーファーム
設置面積:約25,700㎡
発電規模:約1,250kW

当社では、電気設備工事会社として長年培ってきた技術力をベースに、太陽光・風力発電などをはじめとする再生可能エネルギーの普及・拡充に積極的に取り組んでいます。

2013年11月に開設した「日本電設白老町川沿ソーラーファーム」では、自らが発電事業者となって太陽光発電（メガソーラー）事業を行っており、固定価格買取制度（FIT）により電力会社に売電しています。2023年度の年間発電量は1,622MWhであり、開設以来安定した電力供給を続けています。

当施設には、地域の皆様に環境に優しい安定したエネルギー供給や自然エネルギーに興味を持っていただけるようソーラーパネルを一望できる見学台を設置しているほか、白老町のご好意により白老町役場内に発電情報を把握することができるモニタを設置しています。

過去3年の発電量の推移
(白老ソーラーファーム)

2021年度	1,704 MWh
2022年度	1,687 MWh
2023年度	1,622 MWh

2 資源循環の推進

◎産業廃棄物の適正処理の取り組み

建設業を営む当社は日々多くの産業廃棄物を排出しています。地球環境を守りサステナブルな社会を維持するため、産業廃棄物を法令に則り適正に処理することは当社の責務であると認識しています。社会的責務を果たすため、当社では、産業廃棄物を適正に処理するための様々な取り組みを行っています。

(1) 電子マニフェストの利用促進

電子マニフェストの導入は業務の効率化のほかに法令順守、データの透明性確保など多くのメリットがあります。2024年3月現在、当社における電子マニフェスト導入率は84.7%となっており、今後は、2027年3月までに90%以上を目標に、導入率の向上を目指しています。

(2) 社員教育の推進

持続可能な社会の実現に向け欠かすことのできないことの一つに、資源の有効活用が挙げられます。NDKグループにおいても3R（リデュース、リユース、リサイクル）の取り組みを推進しており、社員の環境意識を高めるため、当社独自のeラーニングシステムであるNDK学習システムを活用して全社員に対し定期的に教育を行っています。

また、優良な産業廃棄物処理施設の見学会（ワークショップ含む）を社員研修のプログラムに取り入れるなど、社員の産業廃棄物に関する正しい知識の習得および環境意識の向上に取り組んでいます。

(3) 産業廃棄物処理施設の実地確認

毎年、各支店、支社では、産業廃棄物処理施設の実地確認（現地確認）を行い、チェックシート等を活用し、法令に則った適切な処理がなされているか確認をしています。

当社では、条例や要綱で実地確認が義務付けられている自治体以外の箇所においてもCSR活動の一環として自主的に実地確認を行っています。

◎廃棄物のリサイクル推進

2023年度に発生した産業廃棄物のリサイクル率は74.3%でした。

当社ではリサイクル率向上のため、事業所における分別の強化に取り組み、限りある資源の有効活用を進めています。

また劣化し使用できなくなった作業服のリサイクルに取り組んでいます。各メーカーが広域認定制度を活用し構築したスキームにより、作業服のほか、防寒着や安全靴についてもリサイクルを推進しています。

リサイクル方法は可能な限りマテリアルリサイクルを目指しており、限りある資源を有効活用することで環境負荷の低減を図っています。

今後は、ヘルメットのリサイクルなどを計画しており、幅広く取り組みます。



作業服のリサイクル



NDK学習システムによる教育



産廃処理施設の見学会



産廃処理施設の実地確認



社会

NDKグループは、社会インフラを守る電気設備工事会社として安全かつ高品質なサービスを提供するとともに、全てのステークホルダーの人権や多様性を尊重し、健康で働きやすい職場環境の構築に積極的に取り組んでいます。

③ 安全品質維持向上の追求



◎ 安全への取り組み

安全推進ビジョン

人命尊重の価値観のもと、顧客価値の追求と真の技術力に培われた施工マネジメントにより、安全で環境に優しく品質の高い設備づくりを行い、安全・安心な生活環境を社会に提供する。

安全の原点である人命尊重の価値観を前提として、企業理念を実現するため、顧客が求める安全や安心などの価値を理解・共有し(顧客価値の追求)、原理・原則に基づく本質から物事を考えることによる適正かつ真摯な判断力(真の技術力)に培われた高度な施工マネジメントを実施することで、安全な施工で環境に優しく品質の高いインフラ構築や設備づくりを行い、国民経済を支えるとともに安全で安心できる生活環境を社会に提供していく。これらを要約した安全推進の基本的な考え方を「安全推進ビジョン」としています。

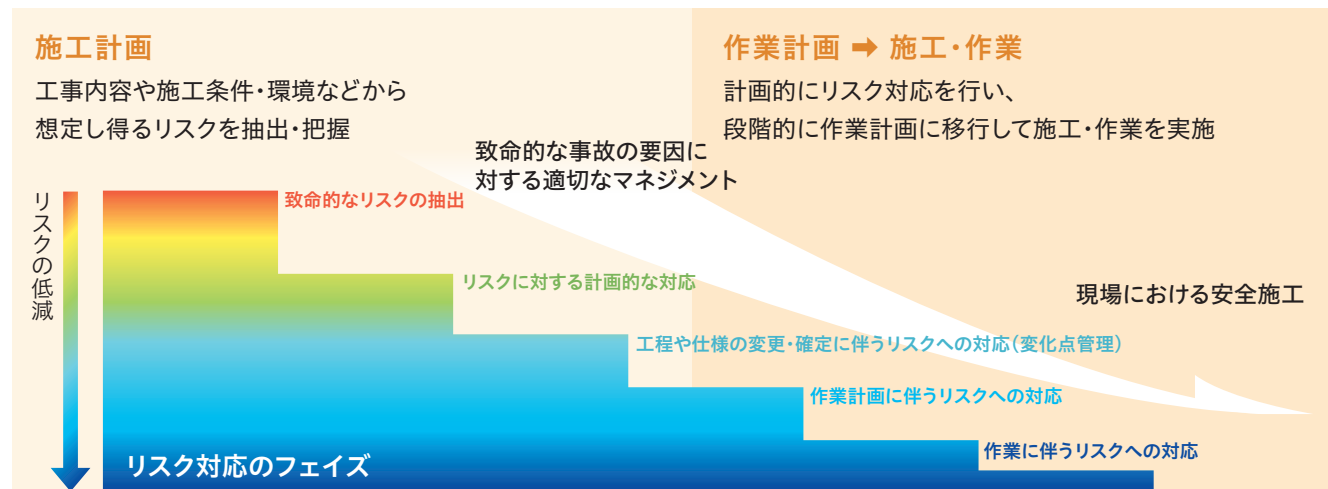
2024年度 数値目標

重大な労働災害※1 **0** 件 | 重大な事故・事象※2 **0** 件

※1 触車・感電・墜落・死亡事故 ※2 鉄道運転事故・第三者傷害・当社基準による輸送障害等

工事施工における段階的なリスク対応

施工計画段階から段階的にリスク対応を実施することで、重大な事故・事象を防ぎます。



安全推進実行計画2024

各年で安全推進実行計画を策定しています。安全推進実行計画2024では人命尊重の価値観のもと、安全で環境に優しく品質の高い設備づくりを行うため、「致命的な事故の要因となる弱点に対する適切なマネジメント」と「現場における安全施工」に注力し、「鉄道運転事故」「第三者傷害」「重大な労働災害(触車・感電・墜落・死亡事故)」「重大な輸送障害・重大な設備障害・営業重大事故」の撲滅を図ります。

実施施策

1. 安全文化の構築

- (1) 安全教育による人命を尊重する価値観の醸成
- (2) 5ゲン主義の考え方に基き仕事の本質を理解した業務の推進

2. 安全マネジメントによる現場支援

- (1) チームによる安全マネジメントの推進
- (2) 弱点箇所の支援による改善サイクルの確立
- (3) 安全に関する技術開発の推進
- (4) 管理者の日常業務の効率化による現場密着した安全指導の促進

3. 計画段階からのリスク管理

- (1) 段階的なリスク管理の確実な実施
- (2) 協力会社への安全管理と指導の強化
- (3) 運転環境の管理と教育による交通事故の防止

4. 現場における安全施工の推進

- (1) 安全に関するルールの順守や3つの確認など安全行動の定着
- (2) 安全に関する情報の伝達や作業前の安全指示の徹底
- (3) 交通ルールの順守と防衛運転による安全運転の徹底

安全推進大会

全国の事業所ごとに安全推進大会を毎年開催し、安全推進実行計画の説明や安全表彰など、協力会社も含めた安全への取り組みを実施しています。



会場とWeb配信の併用で開催



継続して無事故の協力会社へ施工安全協力感謝状を贈呈

NDK安全文化創造館を活用した安全教育

2019年に開館した「NDK安全文化創造館」を活用し、社員や協力会社社員を対象として、過去の重大事故と対策の正しい知識の習得、事故の疑似体験や体感等を通じ「命の尊さ」「技術力の重要性」を常に意識させるとともに安全と危険に対する感性を高めるための各種安全教育(新規採用者研修、定期研修、経験の少ない協力会社社員に対する安全教育など)を実施しています。

この施設は、社外からの見学依頼にも応じて、当社の安全の取り組みを理解いただく場としても活用しています。



NDK安全文化創造館(安全文化の創造室・電気危険体感実習室・VR体験コーナー)



高所作業実習設備



車両限界体感実習設備

◎ 品質への取り組み

NDKグループは社会の重要なインフラを支える電気設備工事会社として品質方針を定め、安全かつ品質の高い施工により、高品質な製品とサービスを提供することで、顧客や地域社会に貢献します。

2024年度 品質方針

私たちは安全と品質を何よりも重要視し、環境の変化に寄り添い、工事従事者の自信と誇りをもって社会インフラを支えます。

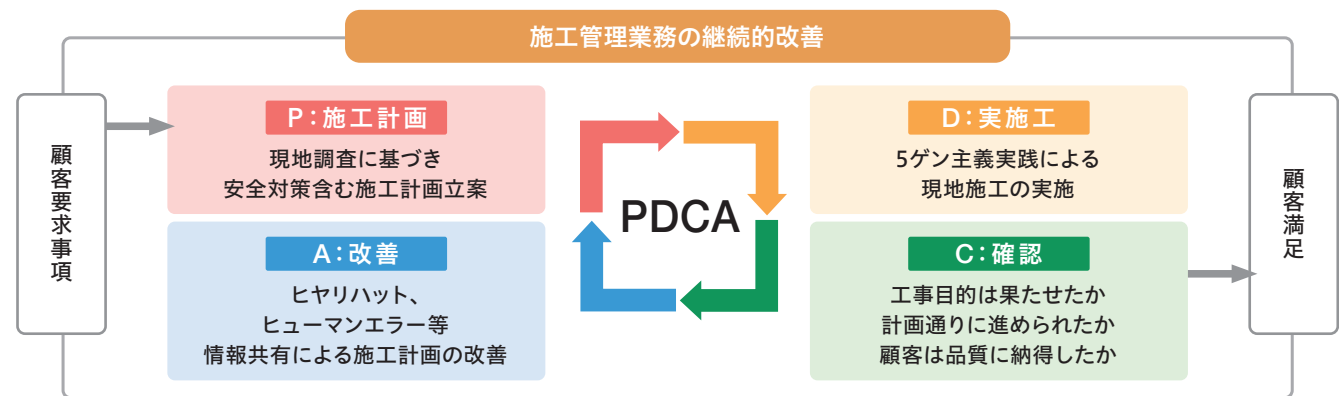
品質マネジメントシステム

当社は、従前より取り組んでいた品質管理の仕組みを、高品質な製品とサービスの提供を目的に品質マネジメントシステムとして構築し、1997年より国際規格であるISO9001の認証を取得し運用しています。

品質マネジメントシステムでは、一連の業務を12項目に分類した管理標準を制定しています。また、それぞれの業務に対し作業手順を定め標準化することで、属人性を排除し、安定して良質な製品とサービスを提供できる仕組みを構築しています。また、各種業務の手順や仕組みは、PDCAサイクルを活用した継続的な改善により、品質の維持向上を行っています。

品質マネジメントシステムを有効に活用して、鉄道をはじめとした社会インフラ設備工事における施工品質の管理と成果物の品質保証、トラブル予防、お客様満足度の向上に取り組んでいます。

品質マネジメントシステム(QMS)による業務推進



品質向上への取り組み

高品質な製品とサービスを提供する組織において、社員一人ひとりの技術力、人間力の向上が不可欠であることから、当社では社員の職位や習熟度に合わせて業種ごとの専門教育を実施しています。

また、品質マネジメントシステムが適正に機能しているかを確認するために、内部品質監査を年1回、対象となる全部署にて実施しています。内部品質監査を実施する監査員は、内部品質監査員養成講習を受講した社員が実施し、自部署以外の監査を行うことを基本として、他部署の監査を通じて自部署の取り組みに反映させる仕組み(相互監査)としています。

内部品質監査を有効に機能させ、監査結果の適切な分析・評価を行い、気付きや改善へと繋げることで、さらなる品質の向上に努めています。

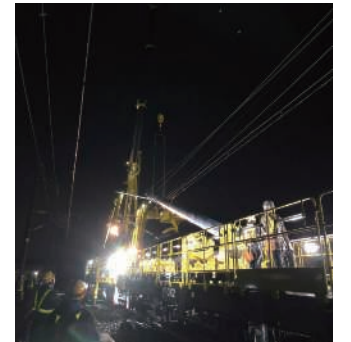


4 快適な社会インフラの維持

◎新幹線の電柱地震対策

首都直下型地震などの大規模地震の際に鉄道利用者や鉄道施設の安全を確保するための対策が実施されています。JR東日本では2021年2月と2022年3月に発生した福島県沖地震による東北新幹線の被害を踏まえ、特に被害の大きかった高架橋上のコンクリート製電柱を対象に地震対策が進められており、2021年度から2027年度までに約4,000本の施工が計画されています。当社は、これらの電柱の下部補強や上部補強、鋼管柱への建て替え等の対策工事を施工しています。

電柱建替工事ではJR東日本により開発された電柱建替用車両が使用されていますが、車両開発にあたり夜間の限られた時間での施工を確実にするための技術協力を行うとともに、本施工においても当社の技術力を発揮して日々安全確実な施工を進めています。



東北新幹線(大宮～小山)電柱建替

電柱建替用車両

電柱建替用車両は4両で編成しており、各車両はそれぞれ次のような役割を担います。



車両名称	主な役割
① 電柱用高所作業車	● バケットを使って電線や電車線金具類の取付け・取外し作業を行います
② 装柱作業車	● 電柱に設備されているトロリ線などを支持している金具を仮受します
③ 電柱建植車	● クレーンを用いてコンクリート製電柱を引き抜き、鋼管柱を建植します
④ 電柱運搬車	● 新設する鋼管柱と撤去したコンクリート製電柱を運搬します

(JR東日本提供資料)

◎高速道路のインフラ再整備

高速道路は開通から30年を超える道路が約4割となるなど老朽化が進んでおり、各事業者は設備の再整備に取り組んでいます。当社は、このインフラ再整備工事の拡大基調を背景に道路照明や防災設備などの更新工事を施工し、社会インフラの維持に貢献しています。



中国自動車道
かけ加計スマートIC～六日市IC間

◎地域医療を支える

医療施設は地域を支える大切なインフラです。オフィスビルと異なり特殊な設備も多く、災害発生時は医療活動拠点としての機能維持が求められるなど、電気設備の工事および保守には高度な技術が必要とされます。当社の持つ高い技術力を活かしてインフラを支え、レジリエンスの高い社会の実現に貢献しています。



独立行政法人国立病院機構
仙台医療センター

⑤ 人材の確保と育成



◎ 中央学園を活用した人材育成



中央学園紹介

<https://www.densetsuko.co.jp/01academy/>

当社は、中期経営計画における重点実施テーマとして「人材確保と施工体制の強化」を掲げており、人間中心企業として従来から人材育成への投資が最も重要であると位置付けています。

鉄道電気工事の分野では永年にわたり業界トップクラスの技術力を培ってきました。また、一般電気工事・情報通信工事部門においても、インテリジェントビルをはじめ、日々高度化・大容量化が進む情報化社会に対応した建築・情報通信インフラの設備構築を通じて社会に貢献してきました。当社の高度な技術力を支える人材育成の拠点となっているのが研修施設「中央学園」です。

電気設備工事業界トップクラスの教育訓練設備

中央学園は約31,500㎡の広大な敷地を有しており、その中に屋外実習設備、第1・第2教育棟等の様々な実習施設やNDK安全文化創造館が設けられており、電気設備工事業界トップクラスの教育訓練施設が整備されています。中央学園の特色は「実際の設備を見て触って体感しながら技術を習得すること」であり、あらゆる場面で力強い人材を育成しています。

屋外実習設備

在来線および新幹線の線路やトンネル、駅ホーム等を設け、現場そのものの設備を使用しているため、鉄道の発電機、送電線、電車線、電灯電力、信号および通信の施工に関わる実技訓練を本番さながらの環境で行うことができます。ほかにも、環境エネルギー分野のノウハウの蓄積を目的とした太陽光発電設備、地下鉄やモノレール等で使用されている剛体電車線に関する知識の習得を目的とした剛体電車線実習設備、高所作業における危険を体感し墜落事故防止への意識を高めることを目的とした高所体感設備も整備されています。



第1・第2教育棟

主に建築電気や情報通信を中心とした大小様々な実習室が用意されています。また、体育館を兼ねているアリーナでは、屋内実習場として各種実技訓練が行われています。



NDK安全文化創造館

当社の経営上の最重要課題である「安全」を過去から学び、未来へと繋げ、さらに創造力を磨く教育施設です。館内は過去の重大事故の展示物や再現映像・VR(バーチャルリアリティ)のほか、電気・危険体感実習室を設けています。



教育体系

中央学園では、「未来を創る人を育てる」を理念とし、新入社員教育をはじめとして、資格・職位別教育、専門教育、資格取得教育等、全社員を対象に充実した教育を行っています。

中央学園は職業訓練校「NDK技術学園」を併設しており、技術職の新入社員は、鉄道電気工事部門は1年間、一般電気工事部門・情報通信工事部門は6ヶ月におよぶ東京都の認定を受けた職業訓練プログラムによる研修を行うことで、確かな知識・技術の土台を築いています。入社2年目以降は、部門ごとに必要とされる、より実践的な技術・技能を学びます。

新入社員教育の後は、初級・中級・上級と社員それぞれの段階的成長を促す教育システムを実践しており、プロフェッショナルを超えるエキスパートとしての社員の育成に力を注いでいます。

このほか教育のICT化も進めており、双方向型遠隔教育システムを活用して遠隔地でも研修を受講可能とする「NDKデジタル学園」や各自が随時学習可能な「NDK学習システム」のデジタル教材を122本用意しています。

項目	区分	若手育成期間の教育					中堅社員教育		準管理職教育	管理職教育	
		1年目	2	3	4	5	6	7	8	10	14
資格・職位別教育	鉄道電気	新入社員研修	グループ会社等でのOJT教育	現場監督補助	現場監督フォローアップ研修						
	一般電気(環境エネルギー含む) 情報通信		現場でのOJT教育 フォローアップ研修	現場監督補助				主任研修	主事研修	新任課所長研修	新任部長支社長研修
	事務 営業			3年目研修	4年目研修(営業)						
専門教育	鉄道電気 一般電気(環境エネルギー含む) 情報通信		初級技術研修 設計積算(鉄道・一般) ネットワーク・モバイル基礎(情通)		中級技術研修		上級技術研修				
	事務 営業		営業5・6年目研修						事務系社員専門教育		
資格取得教育		国家資格等取得教育(1級電気工事施工管理技士、第三種電気主任技術者、第一種電気工事士、消防設備士等)									
NDK学習システム		eラーニングシステムによる教育(各種法令、安全、技術、社内業務等)									

※育成・教育期間は、代表的な例であり、期間や内容は異なる場合があります。また、若手育成期間は、入社後の新入社員教育および独り立ちするまで(鉄道電気4~6年間、一般電気・環境エネルギー・情報通信5年間)の教育訓練に合わせたものです。

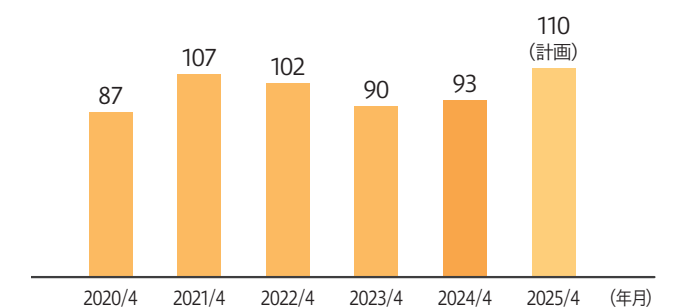
電気設備工事業界全体の技術力底上げ

現在、労働人口の減少や就業者の高齢化が進行しており、若手社員の育成および技術継承は当社だけでなく電気設備工事業界にとって重要な課題です。中央学園(NDK技術学園)では、当社社員だけでなく、協力会社や同業他社、鉄道事業者からの教育も受け入れており、電気設備工事業界全体の技術力の底上げに貢献しています。教育を受けた全ての人が、実社会において価値あるポジションで活躍すること。それが中央学園の大きな使命です。

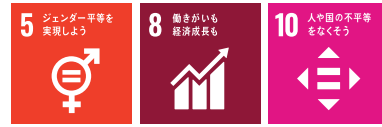
◎ 人材確保にかかる基本的な考え方

社会の動向や学生等のニーズを踏まえ、文系学生の技術職への積極採用をはじめとする採用対象の拡大や様々な採用手法を展開するとともに、教育体系をより一層充実させることにより将来を見据えた人材の確保を推進していきます。2025年度より向こう3年間においては各年110名の新規学卒者採用を計画するとともに、経験者採用にも注力していきます。

新規学卒者採用の推移(単位:名)



6 人権と多様性の尊重



◎人権の尊重

事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指す上で、人権の尊重は当社グループが果たすべき重要な責務の一つであると認識し、全てのステークホルダーの人権を尊重する取り組みを推進しています。

人権に関する基礎知識および当社グループの人権方針等を全従業員に教育するとともに、ステークホルダーがコンプライアンスに関して相談・通報できる窓口を設置して差別の排除や職場におけるハラスメント行為の防止等に努めています。

◎ダイバーシティ & インクルージョンの推進



仕事と育児の両立支援

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や働く人のニーズの多様化に対応し、子育てをする従業員が働きやすく、仕事と育児を両立できる環境を構築するために、各種取り組みを推進しています。

仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックを活用して育児に関わる従業員だけでなく子育てをする仲間が職場にいる従業員の意識の向上も促進させるとともに、育児に関する相談窓口を設置して安心して働ける環境を構築しています。

また、全従業員を対象とした育児・介護に関する講習会の開催、社内報による育児休業等の取得事例の紹介を通して男性従業員も育児休業等取得しやすい職場づくりに努めています。

制度面においては、法令を上回る育児短時間勤務制度(小学校卒業まで)、積立年次有給休暇(失効する年次有給休暇の積立制度)の使用目的に育児を加える等、充実した制度の整備を行っています。

育児休業等取得率

	2021年度	2022年度	2023年度
男性従業員	15.9%	37.2%	51.7%
女性従業員	100.0%	100.0%	100.0%

※育児休業等には、育児目的の休暇も含む

仕事と介護の支援

従業員が仕事と介護を両立できる環境を構築するため、仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックを活用して介護に関わる従業員への支援だけでなく周囲の従業員の関わり方等の意識向上も図っています。同ハンドブックでは今後従業員が介護に携わる可能性も踏まえて、介護に携わる前段階でできること等もまとめており、介護への備えの参考となるものにもなっています。

また、介護に関連する相談窓口を設置して安心して働ける環境構築に努めています。

さらに、制度面においては、法令を上回る介護短時間勤務制度(5年間で3回まで)、積立年次有給休暇の使用目的に介護を加える等、充実した制度の整備を行っています。

女性活躍推進

役員および管理職社員と女性従業員との相互理解に向けた取り組みとして意見交換会等を開催し、幅広く女性従業員の意見を経営に反映する取り組みを実施しています。

また、女性技術職社員の職場環境の改善および情報交換を目的として、女性技術職社員の意見交換会を実施しています。



女性技術職社員の意見交換会

障がい者雇用

障がい特性に配慮した職場環境整備により、障がいのある従業員の活躍の場を広げるとともに、従業員が職場の仲間としての日常的な配慮ポイントを学ぶための講習会を開催する等の取り組みを行っています。

なお、2024年3月1日現在、障がい者雇用率は2.52%となっており、法定雇用率(2.3%)を上回る雇用を実施しています。

・障がいのある従業員を対象とした

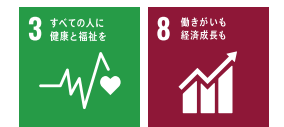
「消費者講座～知っておきたいこれだけは～」の開催

柏市消費生活センターより講師をお招きして当社に勤務する障がいのある従業員がいきいきと働き充実した生活を送ることができるよう、生活面で起こりうる消費者トラブルを未然に防ぎ、自分の身を守る方法を学ぶ講習会を開催しました。



消費者講座の開催

7 健康で快活な職場づくり



◎従業員エンゲージメントの向上

働きがい談話(従業員同士の対話型ワークショップ)の継続実施

あるテーマについて「なぜ?」「～とは何か?」といった問いを出し合い、参加者同士で話し合いながらテーマを深掘りしていく「働きがい談話」という取り組みを継続的に実施し、社内幹部を含めた従業員間のコミュニケーションの促進を図っています。これにより、風通しの良い社内環境の構築や、対話文化を醸成することを目指しています。



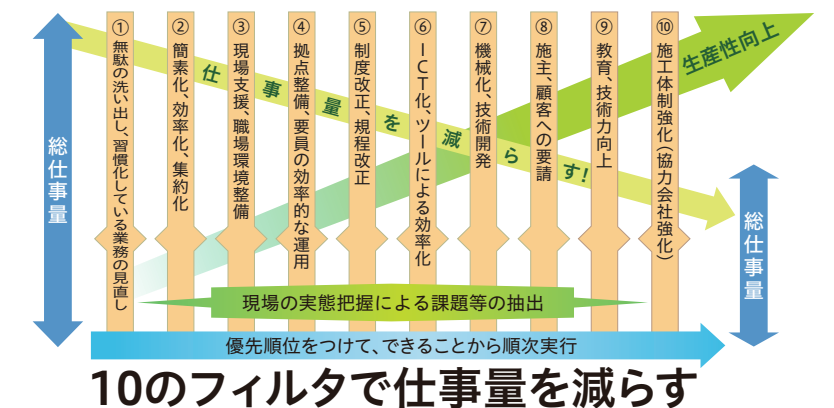
働きがい談話

褒め合う文化の活性化

上司・部下に関わらず従業員同士がお互いの良い行動・仕事を推薦し、褒め合う行動に報奨金を支給する制度(グッドジョブ制度)を制定しています。感謝や称賛を伝え合う環境を整備することで、従業員のエンゲージメント向上を図るとともに、推薦された内容は全従業員に公開し、広く紹介することで、年齢や立場を超えた社内コミュニケーションの促進を図っています。2023年度中にグッドジョブとして推薦された件数は660件でした。

◎働き方改革

社長を委員長とした働き方改革推進委員会を定期的に開催し、生産性向上に向けた取り組み(無駄の洗い出し、現場支援、個の技術力向上等)を「10のフィルタ」と名付けて推進しています。



◎健康経営の推進

従業員の健康維持・増進の支援を計画的に取り組むことで、従業員と家族の幸せに繋げるとともに、会社の持続的な成長を実現させるため健康経営を推進しています。健康経営の各種取り組みを推進した結果、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。

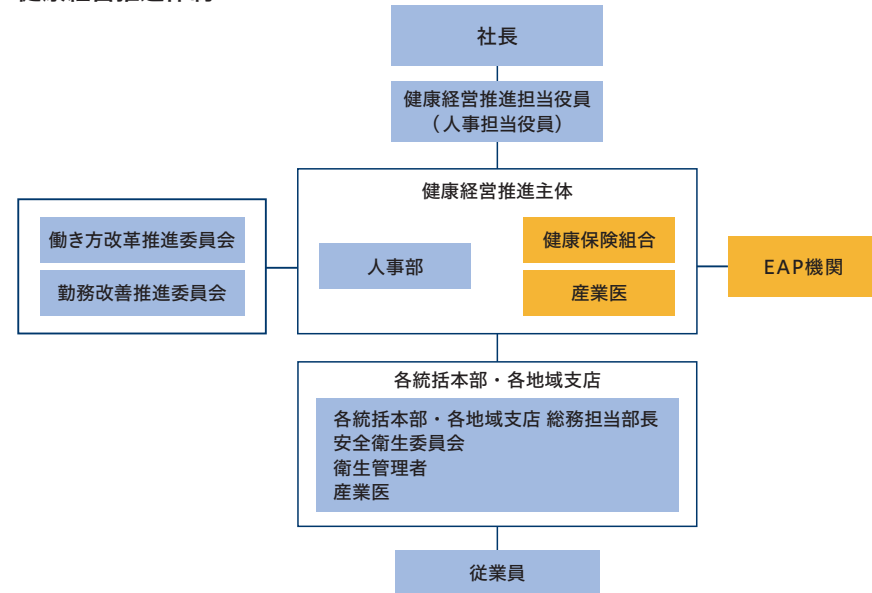
健康経営宣言



日本電設工業は、「人間中心企業」として、人材を最大の経営資本と認識しており、従業員とその家族の幸せが会社の持続的な成長に欠かすことができないものと考えています。

そのために、従業員およびその家族の心身の健康維持・増進を支援するとともに、従業員一人ひとりの働きやすさ・働きがいの向上を目指して健康経営を推進していきます。

健康経営推進体制



健康課題に対する取り組み

当社の健康課題は「疾病の予防」「生活習慣病等の重症化予防」「メンタルヘルス対策」とし、その課題解決に向けた重要指標を定めて取り組みを推進しています。特に「生活習慣病等の重症化予防」は当社が重点的に取り組む健康課題と認識しており、適正体重維持者率(BMI18.5以上25.0未満)を2026年度に70%以上とする目標を掲げ、健康増進アプリを活用してウォーキングイベントを開催するとともに、健康意識を向上させるために健康増進イベントを開催しています。



健康増進イベントの様子

健康課題解決に向けた重要指標および実績

取り組むべき健康課題	健康課題解決に向けた重要指標	2021年度	2022年度	2023年度
疾病の予防	定期健康診断の受診率	96.6%	100.0%	100.0%
	再検査の受診率	100.0%	100.0%	100.0%
	平均年次有給休暇取得日数	12.4日	12.7日	13.3日
生活習慣病等の重症化予防	適正体重維持者率	55.2%	55.1%	56.9%
メンタルヘルス対策	全箇所ですトレスチェックの総合健康リスク120以下(120超過箇所数)	3箇所	3箇所	2箇所

⑧ 新たな価値の創造

◎DXの推進

ICT-Webコンテスト開催

ICTを使用した業務効率化案件を対象とし、NDKグループ内の全従業員が気軽に参加可能なコンテストとして開催しています。課題解決ICTツールの作成や、制作済ICTツールを活用し新たな課題を解決した事例はもちろん、「この業務をこうすれば便利になるのに」といったアイデア段階でもエントリー可能としており、グループ全体での課題認識にも繋がる形式としています。



◎スタートアップ企業によるピッチイベント開催

スタートアップ企業の革新的なアイデアによるイノベーションで、新たなビジネスモデルの構築、新規事業設立、業務効率化等の発掘に繋げることを目的として、2023年10月25日に、スタートアップ企業2社によるピッチイベントを開催し、気付きや知見を得るなど、相互に新たな価値創造へ向けた取り組みとなりました。



◎東京文化会館オフィシャル・パートナー制度に加盟

地域の文化活動への支援の取り組みとして、2023年5月1日より公益財団法人東京都歴史文化財団東京文化会館が設立している「東京文化会館オフィシャル・パートナー」制度に加盟いたしました。東京文化会館は東京都が開都500年事業として建設し、1961(昭和36)年4月に開館しており、オフィシャル・パートナーからの協賛金は新進音楽家の発掘・育成・支援、教育普及に活用されています。

◎社会福祉団体への支援活動

公益財団法人鉄道弘済会は、国鉄の職域福祉団体をルーツとし、現在は、身体障がい者福祉、児童福祉および高齢者福祉をはじめ、広範に福祉事業を行っている民間の社会福祉団体です。当社は社会貢献活動の一環として、2023年度より同会への寄付金による活動支援を行っています。寄付金は、同会が運営する義肢装具サポートセンターの施設整備や器具購入等の費用として、また、児童養護施設、保育所・認定こども園および高齢者向けの社会福祉法人の運営費用として活用されます。



◎「トータスくん」の売り上げを義援金に

NDK総合サービス(株)は2023年3月29日、石川県庁を通じて能登半島地震の災害義援金を被災地に寄付しました。この原資となったのが、NDK総合サービス(株)の印刷センターで製本作業をした際に出る紙の切れ端や不要ファイルを利用して制作した、トータスくんのカレンダーとメモ付マルチカードケースです。その売り上げの50%を義援金として抛出し、今回の寄付となっています。



役員一覧 凡例 ● 在任年数 ● 所有する当社株式数 * 取締役会への出席回数

取締役



1988年 4月 東日本旅客鉄道(株)入社
 2008年 6月 東日本旅客鉄道(株)長野支社 総務部長
 2015年 6月 東日本旅客鉄道(株) 東京電気システム開発工事 事務所長
 2017年 6月 東日本旅客鉄道(株) 総合企画本部投資計画部長
 2018年 6月 東日本旅客鉄道(株) 執行役員鉄道事業本部 電気ネットワーク部長
 2018年 6月 当社取締役
 2021年 6月 当社専務取締役
 2022年 6月 当社代表取締役社長(現任)

代表取締役社長
安田 一成
 ● 6年 ● 20,300株
 * 12/12



1985年 4月 当社入社
 2008年 10月 当社情報通信本部 ネットワーク工事部長
 2014年 4月 当社情報通信本部副本部長
 2017年 10月 当社執行役員情報通信本部長
 2021年 6月 当社常務執行役員経営企画本部長
 2022年 6月 当社常務取締役経営企画本部長
 2023年 6月 当社代表取締役専務取締役 経営企画本部長
 2024年 6月 当社代表取締役専務取締役(現任) 社長補佐、経営企画・安全・鉄道・情報通信・システム担当

代表取締役 専務取締役
谷山 雅昭
 ● 2年 ● 12,400株
 * 12/12



1984年 4月 当社入社
 2013年 6月 当社東北支店工務部長
 2015年 6月 当社営業統括本部 東京支店副支店長
 2018年 6月 当社執行役員営業統括本部 副本部長兼東京支店長
 2020年 6月 当社常務執行役員営業統括本部長
 2022年 6月 当社常務取締役営業統括本部長
 2024年 6月 当社常務取締役(現任) 営業・環境エネルギー・技術開発担当

常務取締役
外川 友司
 ● 2年 ● 11,500株
 * 12/12



1992年 4月 当社入社
 2011年 7月 当社人材開発部長
 2013年 4月 当社西日本統括本部総務部長
 2014年 6月 当社人事部長
 2019年 6月 当社総務部長
 2022年 6月 当社執行役員西日本統括本部 大阪支店長
 2024年 6月 当社常務取締役(現任) 関連事業・監査・財務・人事・総務担当

常務取締役
松井 克彦
 ● -年(新任) ● 5,200株
 * -/-



1978年 4月 日本国有鉄道入社
 2007年 6月 東日本旅客鉄道(株)水戸支社長
 2008年 6月 東日本旅客鉄道(株)執行役員 水戸支社長
 2010年 6月 東日本旅客鉄道(株)取締役 鉄道事業本部 電気ネットワーク部長
 2010年 6月 当社取締役
 2012年 6月 当社代表取締役専務取締役
 2015年 6月 当社代表取締役社長
 2022年 6月 当社取締役会長
 2024年 6月 当社取締役相談役(現任)

取締役相談役
土屋 忠巳
 ● 14年 ● 50,900株
 * 12/12



1980年 4月 (株)明電舎入社
 2013年 4月 (株)明電舎執行役員 研究開発本部長
 2014年 4月 (株)明電舎常務執行役員 研究開発本部長
 2015年 6月 (株)明電舎取締役兼専務執行役員 研究開発本部長
 2018年 4月 (株)明電舎代表取締役 取締役副社長
 2021年 6月 (株)明電舎顧問
 2022年 4月 (株)明電舎特任顧問(現任)
 2022年 6月 当社取締役(現任)

取締役
倉元 政道
 ■ 社外 ■ 独立役員
 ● 2年 ● 0株
 * 12/12



1990年 4月 東日本旅客鉄道(株)入社
 2011年 11月 東日本旅客鉄道(株)高崎支社設備部部長
 2015年 6月 東日本旅客鉄道(株)鉄道事業本部 電気ネットワーク部次長
 2015年 6月 東日本電気エンジニアリング(株) 社外取締役
 2018年 6月 東日本旅客鉄道(株)鉄道事業本部 電気ネットワーク部担当部長
 2019年 6月 東日本旅客鉄道(株) 執行役員長野支社長
 2021年 6月 東日本旅客鉄道(株)執行役員鉄道事業本部 電気ネットワーク部長
 2021年 6月 日本リーテック(株)社外取締役
 2022年 6月 東日本旅客鉄道(株)執行役員鉄道事業本部 電気ネットワーク部門長
 2023年 6月 東日本旅客鉄道(株)常務執行役員 イノベーション戦略本部副本部長、鉄道事業本部副本部長(電気)(現任)
 2023年 6月 当社取締役(現任)

取締役
加藤 修
 ■ 社外
 ● 1年 ● 0株
 * 8/9

取締役・監査等委員



1983年 4月 当社入社
 2007年 4月 当社情報通信本部総務部長
 2010年 6月 当社総務部長
 2012年 6月 当社人事部長
 2015年 6月 当社東北支店経営企画部長
 2017年 6月 当社経営企画本部経営企画部長
 2019年 6月 当社取締役常勤監査等委員(現任)
 2021年 6月 大同信号(株)社外監査役(現任)

取締役 常務監査等委員
水上 渉
 ● 5年 ● 11,200株
 * 12/12



1990年 4月 運輸省(現国土交通省)入省
 1994年 4月 弁護士登録
 1994年 4月 丸の内総合法律事務所入所
 2008年 1月 丸の内総合法律事務所パートナー(現任)
 2015年 4月 最高裁判所司法研修所民事弁護教官
 2016年 6月 トレックス・セミコンダクター(株) 社外取締役(監査等委員)(現任)
 2017年 6月 日本製粉(株)(現ニッポン) 社外取締役(現任)
 2019年 11月 司法試験審査委員(民法)
 2020年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

取締役 監査等委員
川俣 尚高
 ■ 社外 ■ 独立役員
 ● 4年 ● 0株
 * 12/12



1980年 4月 (株)富士銀行入行
 2004年 4月 (株)みずほ銀行九段支店長
 2007年 4月 (株)みずほ銀行執行役員大阪支店長
 2010年 4月 (株)みずほプライベートウェルスマネジメント 監査役
 2011年 4月 高砂熱学工業(株)執行役員 東日本事業本部東京本店副本店長
 2014年 4月 高砂熱学工業(株) 執行役員営業本部副本部長
 2017年 6月 高砂熱学工業(株)常勤監査役
 2022年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

取締役 監査等委員
近藤 邦弘
 ■ 社外 ■ 独立役員
 ● 2年 ● 0株
 * 12/12



1980年 4月 (株)トーマン(現豊田通商(株))入社
 1991年 1月 本郷孔洋公認会計士事務所(現社・本郷税理士法人)入所
 1994年 10月 堀江会計事務所入所
 1998年 3月 税理士登録
 2002年 10月 福島美由紀税理士事務所開業
 2011年 10月 税理士法人福島会計(現税理士法人 FLAIR)代表社員(現任)
 2011年 11月 (株)MID POINT代表取締役社長(現任)
 2023年 6月 日本紙パルプ商事(株)社外監査役(現任)
 2023年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

取締役 監査等委員
福島 美由紀
 ■ 社外 ■ 独立役員
 ● 1年 ● 0株
 * 8/9

スキル・マトリックス ■ 社外 ■ 独立役員

氏名	企業経営 経営戦略	安全 品質	技術 IT・DX	営業 マーケティング	財務 会計	法務 リスクマネジメント	環境・社会 ガバナンス
安田 一成	○	○	○	○		○	○
谷山 雅昭	○	○	○	○		○	○
外川 友司	○	○	○	○			
松井 克彦	○			○	○	○	○
土屋 忠巳	○	○	○	○		○	○
倉元 政道	■		○				○
加藤 修		○	○				
水上 渉					○	○	○
川俣 尚高				■		○	○
近藤 邦弘	■			○	○		○
福島 美由紀	○				○		○

※ 上記一覧表は、各候補者に特に期待する知識・経験・能力であり、候補者の有する全ての知見を表すものではありません。

⑨ コーポレートガバナンスの強化



NDKグループは、コーポレートガバナンスを強化し、社会的価値および信頼性の向上に努めます。また、従業員のコンプライアンス意識の向上、BCP策定などリスクマネジメントを強化し社会のインフラを支える電気設備工事会社として社会的使命を果たします。

◎基本的な考え方

当社は、コーポレートガバナンスを充実・強化し、経営の透明性、公正性、健全性および意思決定の迅速性の向上を経営の重要課題と認識するとともに適切な会社情報の開示を目的としています。

当社は、コーポレートガバナンスの一層の強化を図り、企業価値を向上させることを目的として、2016年6月24日開催の第74期定時株主総会の決議に基づき、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

◎コーポレートガバナンス体制

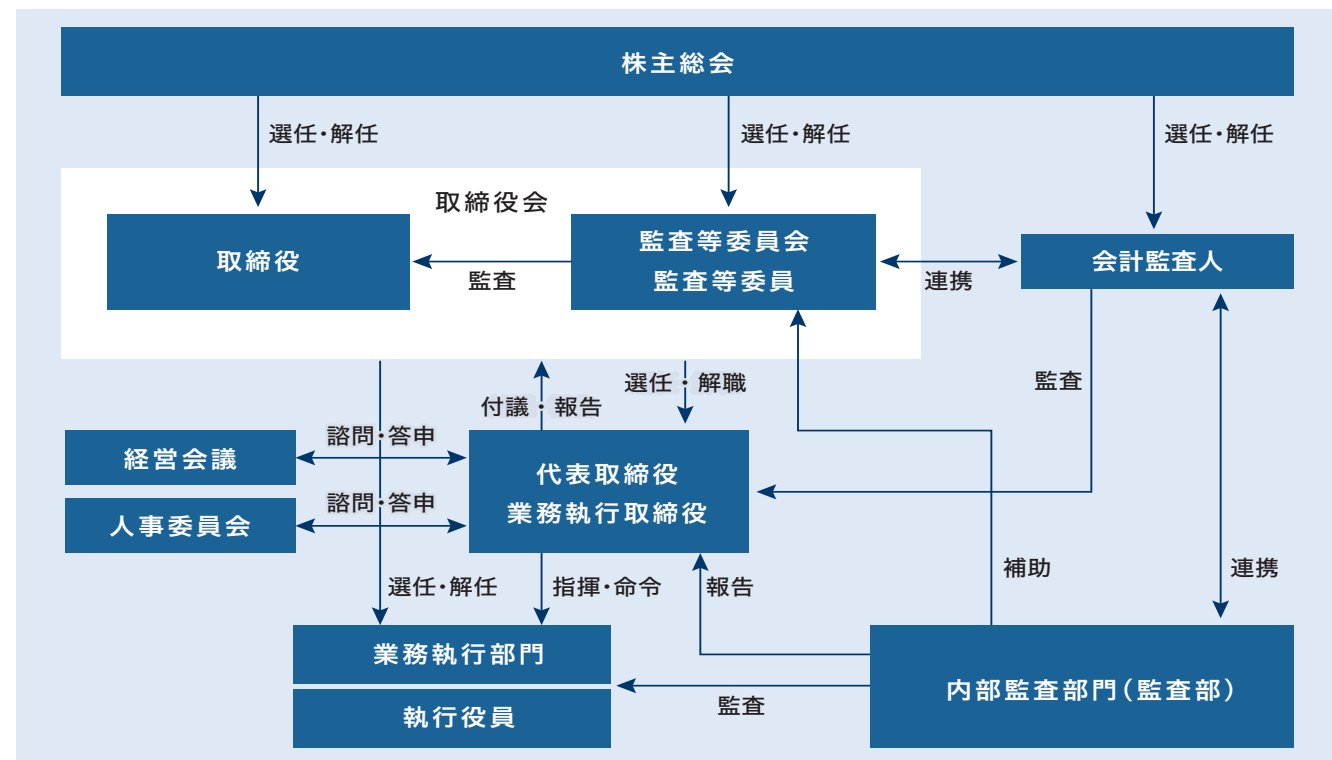
当社では、取締役会を経営方針・戦略の意思決定機関および業務執行の監督を行う機関として位置付け、社外取締役の選任により、取締役会および監査等委員会の意思決定の妥当性・適正性を確保しています。

また、当社定款において、会社法の規定に基づき、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することができる旨の規定を設け、経営の効率性を高め、迅速な意思決定を可能としています。

取締役会・執行役員制度

取締役会は取締役11名(内社外取締役5名)をもって構成し、原則月1回の定例取締役会開催のほか、必要に応じて臨時の取締役会を開催することとしています。取締役会では、具体的な検討内容として法令または定款のほか取締役会規程に定められた重要事項の決定を行っており、また取締役の業務執行状況の監督等を行っています。

当社では、意思決定等の経営機能と業務執行機能を分離することにより、効率的な経営の実現と競争力の強化を目指すため、執行役員制度を導入し、特定の事業部門ごとに責任を持つ執行役員への権限委譲を実施しています。



監査等委員会

監査等委員会は監査等委員である取締役4名(内社外取締役3名)をもって構成し、月1回の定例監査等委員会開催のほか、必要に応じて臨時の監査等委員会を開催することとしています。

また、社内における情報の的確な把握、機動的な監査等への対応のため、監査等委員会の決議により取締役水上 渉を常勤の監査等委員に選定しています。

経営会議・人事委員会

経営に関する重要事項を審議する機関として、毎週1回定例で開催する経営会議を設置し、経営執行体制の充実を図っています。さらに、人事の透明性を確保し、役員および重要な使用人の人事等に関する重要事項を随時審議する機関として、当社の任意の委員会である人事委員会を設置しています。

機関ごとの構成員は次の通りです。

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	経営会議	人事委員会
代表取締役社長	安田 一成	◎		◎	◎
代表取締役専務取締役	谷山 雅昭	○		○	○
常務取締役	外川 友司	○		○	○
常務取締役	松井 克彦	○		○	○
取締役相談役	土屋 忠巳	○		○	
取締役	倉元 政道	○			
取締役	加藤 修	○			
取締役常勤監査等委員	水上 渉	○	◎	○	
取締役監査等委員	川俣 尚高	○	○		
取締役監査等委員	近藤 邦弘	○	○		
取締役監査等委員	福島 美由紀	○	○		
常務執行役員	西脇 篤			○	
常務執行役員	小西 将道			○	
常務執行役員	藤井 一成			○	

(注) 倉元政道、加藤修、川俣尚高、近藤邦弘および福島美由紀は、社外取締役です。

社外取締役の独立性基準

当社の社外取締役の独立性の判断基準は、次のいずれかに該当する場合は独立性を有していないものとみなすこととしています。

- 当社および当社の子会社(以下「当社グループ」という)の業務執行取締役、執行役員、使用人(以下「業務執行者」という)である者、またはその就任の前10年間に於いて業務執行者であった者
- 現事業年度および過去3事業年度において1事業年度でも、以下のいずれかに該当する者
 - 当社グループの主要な取引先である企業等(※1)の業務執行者
 - 当社グループを主要な取引先とする企業等(※2)の業務執行者
 - 当社グループの主要な借入先(※3)の業務執行者
 - 当社の総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している株主(株主が企業等である場合はその業務執行者)
 - 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している企業等の業務執行者
 - 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(※4)を得ている弁護士、公認会計士、税理士その他のコンサルタント
 - 当社グループから多額の金銭その他の財産(※4)による寄付を受けている者、または寄付を受けている企業等の業務執行者
 - 当社グループの会計監査人の社員、パートナーまたは従業員
 - 当社グループの業務執行者が社外役員に就いている、または就いていた企業等の業務執行者
- 以下に掲げる者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を共にする者
 - 当社グループの業務執行者
 2. (1)から(9)に掲げる者

※1 当社グループの主要な取引先である企業等とは、当社グループが製品またはサービスを提供しており、その年間取引額が当社の連結売上高の2%以上の取引先およびその親会社もしくは重要な子会社として記載されている子会社(以下「重要な子会社」という)

※2 当社グループを主要な取引先とする企業等とは、当社グループに対して製品またはサービスを提供しており、その年間取引額が当該取引先の連結売上高の2%以上の取引先およびその親会社もしくは重要な子会社

※3 当社グループの主要な借入先とは、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その借入金残高が当社事業年度末において当社の連結総資産の2%以上の借入先およびその親会社もしくは重要な子会社

※4 多額の金銭その他の財産とは、その価格の総額が、個人の場合1事業年度につき1,000万円以上、企業等の場合は連結売上高の2%以上のもの

◎取締役会の実効性に関する評価結果の概要

当社は、各取締役へのアンケート結果をもとに取締役会において取締役会の実効性に関する分析および評価を実施しました。この結果、2023年度(第82期)における取締役会の実効性は確保できていること、また取締役会の監督機能の充実およびガバナンスの強化が図られていることを確認しました。その中で、女性取締役の増員を含めた女性活躍のさらなる拡大、環境負荷低減に向けた議論の深度化、社外との対話機会の拡充および社外取締役との積極的な情報共有についての意見がありました。当社取締役会は、今回の分析および評価を踏まえ、取締役会のさらなる実効性向上のため改善に努めてまいります。

アンケート項目

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| (1) 取締役の責務・役割 | (6) 情報入手と支援体制 |
| (2) 独立社外取締役の役割・責務 | (7) 監査等委員会による取締役に対する監督機能 |
| (3) 独立社外取締役の有効な活用 | (8) サステナビリティを巡る課題への対応 |
| (4) 取締役会の実効性確保のための前提条件 | (9) 取締役会の実効性評価の方法 |
| (5) 取締役会における審議の活性化 | (10) 取締役会への助言、提言等の自己評価 |

◎監査等委員会の活動状況

監査等委員会は、取締役監査等委員4名(内社外取締役3名)をもって構成され、社内における情報の的確な把握、機動的な監査等への対応のため、常勤の監査等委員1名を選定し、月1回の定期監査等委員会開催のほか、必要に応じて臨時に開催しています。

監査等委員会における具体的な検討内容は、監査報告の作成、会計監査人の解任または不再任および報酬等、内部統制システムの構築・運用、競争取引・利益相反取引、重点監査項目の監査意見等であります。

取締役監査等委員は、監査等委員会が定めた監査の方針、職務の分担等に従い、会社の内部統制部門と連携の上、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人等から職務執行状況の報告聴取、重要な決裁書類等の閲覧、本店、主要な事業所および子会社の業務および財産の状況の調査、会計監査人の職務執行状況の報告聴取および監査上の主要な検討事項の協議等を行っています。

当事業年度における個々の監査等委員の活動状況は以下の通りです。

氏名	役職名	主な活動状況
水上 渉	取締役常勤監査等委員	当事業年度に開催した取締役会12回全てに、監査等委員会13回全てに、また、常勤監査等委員として経営会議33回全てに出席し、意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行った。
川俣 尚高	取締役監査等委員	当事業年度に開催した取締役会12回全てに、監査等委員会13回全てに出席し、意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行った。
近藤 邦弘	取締役監査等委員	当事業年度に開催した取締役会12回全てに、監査等委員会13回全てに出席し、意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行った。
福島 美由紀	取締役監査等委員	2023年6月23日の就任後に開催した取締役会9回中8回に、監査等委員会9回中8回に出席し、意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行った。

◎取締役のトレーニング

当社は、取締役に対して、自らの役割および責務を適切に果たすことができるよう、各種協会等の外部講習および外部有識者との意見交換会等の必要な機会を提供しています。

◎役員報酬等

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等について

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額については、株主総会で決議された限度額の範囲内で取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容について委任しており、委任する権限は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下「決定方針」という。)に基づき決定としています。報酬等の決定にあたっては、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるように報酬制度に係る規程を基本としています。

決定方針に関する事項について

報酬の決定方針については、会社への業績貢献度を基本として、中長期的な業績向上に向けての貢献意欲に報いるものとし、基本報酬と業績連動報酬で構成しています。基本報酬は、職務と成果を反映して決定し金銭で支給することとしています。業績連動報酬は、企業本来の営業活動に加えて財務活動の成果を加味した総合的な収益力を表している連結経常利益を指標として、その目標達成度合いに連動した係数を用いて算出し、これに職務と成果を反映して決定し金銭で支給することとしています。

報酬の割合は、概ね基本報酬7割、業績連動報酬3割となっています。基本報酬は月例の固定報酬として毎月支給し、業績連動報酬は賞与として毎年一定の時期に支給することとしています。

なお、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会が決議する報酬総額の限度額以内で、活動状況等を総合的に勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

年度における報酬等の内容

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 (監査等委員である取締役を除く。) (社外取締役を除く。)	158	111	46	—	—	6
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く。)	18	18	—	—	—	1
社外役員	25	25	0	—	—	7

◎投資家等へのIR活動

当社は、株主等との建設的な対話を促進するため、方針を定めIR活動に取り組んでいます。

対話の手段として、アナリストおよび機関投資家等を対象とした決算説明会を年2回(5月・11月)開催しているほか、必要に応じて機関投資家等との個別ミーティングを開催しており、2023年度は42回の実施となりました。

株主等からいただいたご意見等については、経営陣や関係部署にフィードバックし、経営や事業活動に反映するように努めています。

今後は、英文開示の拡充はもとより、投資家との対話の機会を増やすなど、情報発信力を強化してまいります。



2024年3月期第4四半期決算説明会

10 リスク管理の強化



◎リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

当社では危機管理規程を制定しており、業務に付随して発生する事項および役員ならびに従業員に係る重大な事項についてのリスク管理を実施し、適正な事業運営に努めています。

具体的なリスクについては規程内で「危機」として定義しており、規程内で定義された危機発生時はただちに経営幹部へ速報する仕組みとなっており、危機の影響を最小限にする体制としています。

また、NDKグループ会社においても危機管理規程に準じた規程を作成しており、グループ会社にて危機が発生した際は、当社と連携して組織的な対応をとっています。さらに、グループ会社で発生した重大な危機が他のグループ会社においても発生するおそれのある事項の場合は、当社からグループ会社に周知することで、同種事項の発生を抑制するようにしています。

◎リスク管理体制

危機発生時は、本店もしくは各部署において対策本部を設置し対応にあたる体制となっています。本店対策本部においては社長、各部署対策本部においては部署長の判断で対策本部を設置し、顧客および官公署への対応を実施します。また危機における報道機関等への発表については、時期・内容等を社長が決定することとなり、情報管理を一元化することでリスク軽減を図っています。

◎情報セキュリティ対策の維持強化

個人情報を含む保有する全ての情報資産を適切に管理運用し、保護することを目的として、「個人情報保護方針」、「NDKグループ情報セキュリティ方針」を定めています。各種法令順守のほか、個人情報などの情報資産の保護、情報セキュリティ事故の未然防止および発生時の対応、全ての役員・従業員への教育などについて、情報セキュリティ規程などの社内規定を整備し取り組んでいます。また、近年ではモバイルワークなど働き方や職場環境も大きく変化しており、社内システムや情報端末などのセキュリティ対策を実施するなど、情報セキュリティの強化に努めています。

◎事業継続性(BCP)の維持強化

当社は、大規模災害の発生時に、会社機能の速やかな回復と指揮命令機能を維持することにより、事業を継続し地域やお客様の被災施設の復旧に向けて行動することを目的とした「日本電設事業継続計画(NDK BCP)」を策定しています。

具体的には、災害に備えた事前対策、災害時に取り組むべき重要業務、事業継続のための取り組みおよび災害時の事業継続へ向けた訓練等について定めています。

また、関東圏および関西圏においては、国土交通省から、当社の事業継続計画が大規模災害時における事業継続体制を備えているとして認定を受けています。

※ 国土交通省のBCP認定取得

当社は、2017年7月1日付で「建設会社における災害時の基礎的事業継続力」の認定を取得しています(以後、継続更新中)。これは国土交通省関東地方整備局の定める「建設会社における災害時の基礎的事業継続力評価要領」に適合した会社に対し認定されるものです。また、同様の趣旨により、2018年9月26日付で、西日本統括本部においても、国土交通省近畿地方整備局の「災害時建設事業継続力」の認定を取得しています(以後、継続更新中)。



防災訓練(全社災害対策本部の設置)



警視庁上野警察署の協力による避難訓練

◎コンプライアンスの徹底強化

当社は、全ての役員・従業員を対象としたコンプライアンスに関する教育を継続的に実施し、法令はもとより社会規範、社内諸規程、行動規範の順守を徹底してきました。社会的にもコンプライアンスの重要性が増してきている中で、今一度教育に重点を置き、取り組みを推進することで長年培ってきたお客様や社会からの信頼をさらに高めていきたいと考えています。

取り組みの例

- 外部講師を招き、コンプライアンスの基本となる考え方、法令違反事例から学ぶ注意事項等を中心とした講習会を開催
- 独占禁止法をはじめとしたデジタル教材の定期的な受講



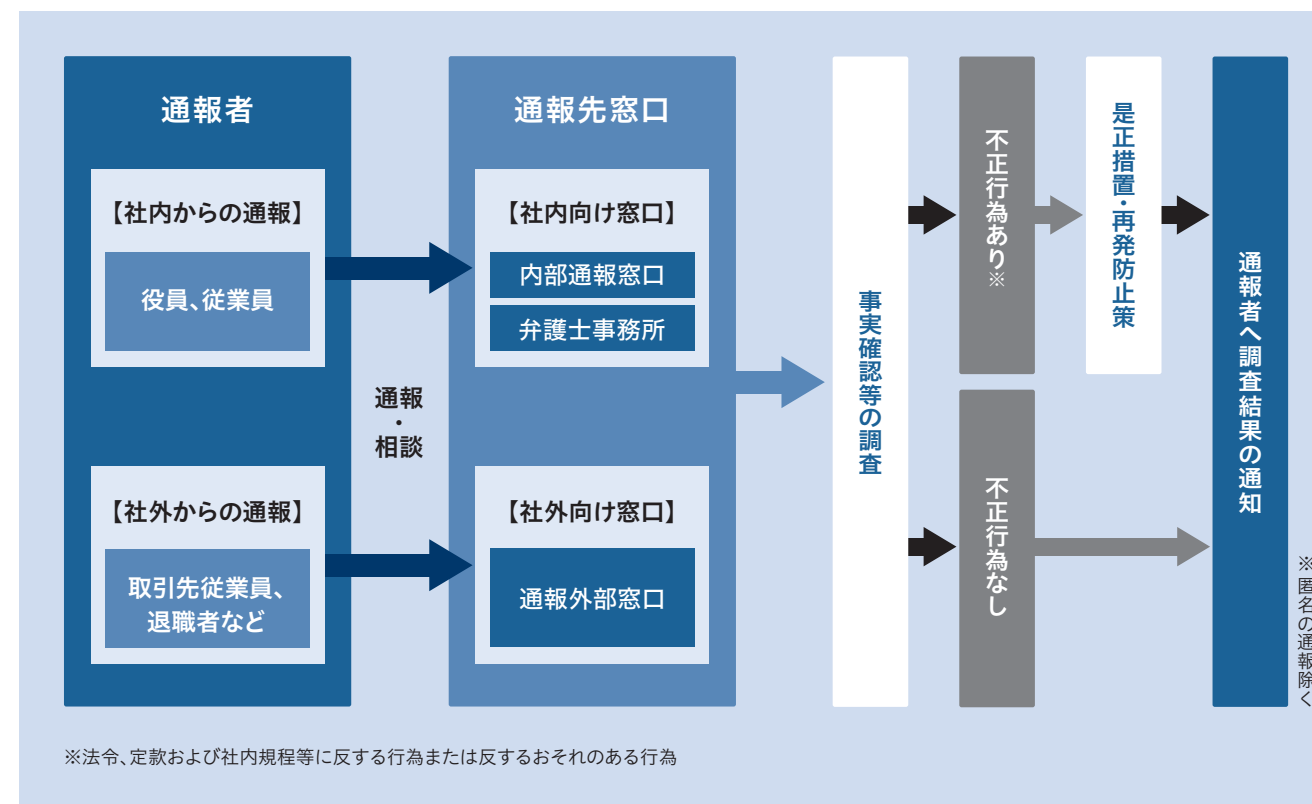
コンプライアンス講習会



デジタル教材受講の様子

◎内部通報制度

当社内において、法令、定款および社内規程等に反する行為または反するおそれのある行為(以下「不正行為等」という)の早期発見と是正を図るため、内部通報規程を制定しています。当規程では、当社または当社の取引先の従業員等(通報日前1年以内に勤務していた者を含む)が不正行為等を知得した際に、相談または通報するための窓口を社内および社外に設置し、通報者が不利益な取扱いを受けないよう定めています。



社外取締役
メッセージ



Kunihiro Kondou

Osamu Katou

Masamichi Kuramoto

Naotaka Kawamata

Miyuki Fukushima

中期経営計画達成に向け、 独立した視点からガバナンス体制を強化

経営を客観的な視点から監視・監督する役割が期待されている社外取締役の方々より、それぞれのキャリアや独自の知見に基づいて、当社グループのガバナンス体制や企業価値向上に向けた取り組みに対し、多様なご意見をいただきました。

『飛躍への挑戦』に向けた 3ヶ年の新中期経営計画2024の考え方

当社グループは、『社会的に重要なインフラの創造をとおして社会に貢献する』の理念のもと、品質の高い設備づくりを目指して発展してきた企業集団です。

今回策定した中期経営計画では、長期ビジョンとして、『飛躍への挑戦』をテーマに、2031年度(第90期)ありたい姿NDK Vision90を策定し、その実現に向けての3ヶ年の新中期経営計画2024では具体的な実行計画が策定されています。計画策定にあたっては、企業を取り巻く様々な環境変化を検討し、地球温暖化等の気候変動問題、ICTなど情報通信技術の一層の発展、社会インフラの老朽化を取り組むべき重点課題として絞り込み、一般電気、情報通信、環境エネルギー分野に注力した事業戦略を立案されたものと評価しています。飛躍への挑戦のためには、『人材力』と『技術力』をさらに高めるための取り組みを強力に推進していく必要があると思いますが、私も社外役員として遠慮なく意見を申し上げ、微力ながら計画実現に尽力してまいります。

社外取締役
倉元 政道



信頼の基盤である安全施工と高い技術力で、 次代の電気工事をリードしていきましょう。

当社グループは、鉄道電気工事と一般電気工事、情報通信工事をバランスよく施工できる総合力があり、鉄道近接工事も含めたあらゆる電気工事に力を発揮できることが強みであると思います。安全に着実に丁寧に仕事をする社風、社員の皆さんの人間力も大きな財産です。

建設業界は今まさに働き方改革に直面しています。仕事のやり方も大きく変わろうとしています。大切なのはまず安全。安全は信頼の基盤であり、丁寧な施工は信頼のレベルアップに繋がります。建設業としてリアルな設備、建物を創っていくことは使命であり誇りです。施工フィールドでの機械化、ロボット化も実現に向けてスタートしています。

私は鉄道事業で培った経験をもとに、当社グループが信頼の基盤である安全のレベルアップを図り、さらに技術力、総合力を伸ばしていくこと、やりがいのある仕事づくりと活力ある人材育成を進めること、新技術、新工法の導入に果敢に挑戦し、重要なインフラの創造を通じて社会に貢献する企業として発展することに貢献していきたいと思っています。

社外取締役
加藤 修



独立社外取締役の有する 外部の視点を意識した経営

監査等委員である取締役に選任されて4年余りが経過しました。この間、当社においても、コーポレートガバナンスの実効性を高めるべく、様々な改革を実施しています。独立社外取締役の絶対数の増加、多様性の確保のみならず、取締役会における独立社外取締役の人数割合を1/3以上とし、さらには、独立社外取締役相互間の意見交換の場を制度化するなど、独立社外取締役の有する外部の視点を意識した経営に舵を切りつつあります。

当社ビジネスの特色は、鉄道電気工事分野における高い専門性を背景に、鉄道事業者との間の深い関係性にあります。鉄道事業者との間の深い関係性は当社のストロングポイントですが、一方で、鉄道ムラ内部の論理により、当社ビジネスが無批判的に進められてしまうリスクを内在的に包含しています。

したがって、当社においては、外部の視点から、当社ビジネスを客観的に俯瞰し検証することが必要となります。上記取り組みは、CGコードにおいて推奨されていることもあり他社でも行われているところですが、当社におけるリスク管理上は他社以上に重要なポイントであると考えます。



取締役 監査等委員
川俣 尚高

さらなる成長のための多様性の追求と 人材(財)戦略に期待

私はこの一年間まずは会社をよく知ることが大事と考え、心がけてまいりました。当社は電気工事等に高い技術力でインフラの創造を通して社会に貢献しており、特徴として堅実で風通しの良い社風だということがよくわかりました。また社外役員を積極的に活用し、ガバナンス強化も図られていると思います。

新中期経営計画の重要課題の一つである「人権と多様性の尊重」の現状を申し上げますと、人権尊重は企業の経営基盤であると認識し、差別の排除やハラスメント防止に努めています。多様性については積極的に仕事と育児、介護の両立を支援することで育児休業取得率も上がり、介護休暇の制度も充実しました。また障がい者雇用も法定雇用率を上回っている状況である一方、工事・建築業界全体の課題ですが、女性幹部社員の登用は不十分だと感じています。今後は人材(財)の多様性を推進することで、様々な考え方、経験、価値観が全社の持続的な成長に繋がると考えます。

私も自らが持つ知見、経験を活かし、今後とも当社の成長と企業価値向上に貢献してまいります。



取締役 監査等委員
福島 美由紀

JR東日本を中心とする鉄道電気工事に加えた、 一般電気・情報通信工事等の拡大による 総合設備業への飛躍

統合報告書へ寄稿するにあたり申し上げたいことは、業績といった目に見える財務等の数字よりも、その業績の背景にある非財務面の「技術・知見」や「文化(社風)」などのほうが重要であると感じていることです。

公共インフラとしての鉄道を守る、すなわち国民の足を守ることから根付いた、何としても駆けつけて電気工事に対応するのが強みのルーツ。その中で安全第一、ルールを守り真摯に取り組む風土を育んできました。またそれを教育する「中央学園」も他社にはないユニークなものと言えます。

さらなる企業価値拡大の観点からは、すでに確立している鉄道電気工事に加えて、一般電気・情報通信工事等の拡大をバランスよくとることが課題です。鉄道分野の「技術・知見」を同じレベルで一般電気・情報通信分野で有ることができれば当然優位に立てると考えます。

そのためのキーワードは『電気』。電気を大きく使うデータセンター等での省電、風力発電といった創電、車載バッテリーに代表される蓄電など、ターゲットを絞ったプロジェクトへの挑戦を通じ、得られた「技術・知見」による成長スパイラルをいかに繋げていくか楽しみです。



取締役 監査等委員
近藤 邦弘

TOPICS

中央学園の視察

当社では、社外取締役が当社に対する理解をより一層深めるため、視察や事業所訪問による社員との意見交換等を通じた情報共有機会の充実を図っています。

2024年2月15日には、独立社外取締役を対象に中央学園の視察会を開催いたしました。中央学園は、実設備と同等の屋外実習設備のほか各種研修施設を設置しています。研修対象者は、社員のみならずグループ会社や協力会社、鉄道事業者まで門戸を広げて教育を行っています。視察当日は、本番さながらの施工環境で研修を行っている技術系社員の様子を見学したほか、教育カリキュラムから研修生の宿泊環境に至るまで中央学園講師を交えて幅広く質疑応答が行われ、当社の人材育成への取り組みを理解することができました。また、同施設内にあるNDK安全文化創造館は、過去に発生した重大事故の展示物や再現映像の視聴、VRによる危険体感など、「安全」を過去から学び、感性を高めていくための教育施設となっており、当社の経営上の最重要課題である「安全」に関する問題意識、安全性向上に向けての考え方を共有しています。

今後も社外取締役への積極的な情報提供と情報共有により、取締役会の実効性の向上に繋がってまいります。



NDK安全文化創造館の視察



屋内実習設備の視察