

Sustainability Report 2026

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	
電気興業グループのありたい姿	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-Plan2028」	10
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	
NTT青森八戸ビル鉄塔修復工事	17
循環型ボイラーレス小型過熱水蒸気装置	18
社会	19
ガバナンス	24
環境	31

コーポレートデータ	
10年間の財務データ	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

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

※活動内容や取り組み等については、2026年度も含めて最新の動向をお伝えしています。

発行年月

2026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。したがって、係る予想値は、リスクや不確定要因を含むものであって、現実の業績は諸々の要因により、予想値と異なってくる可能性があります。係る潜在的リスクや不確定要因としては、主要市場の経済状況および製品需要の変動、為替相場の変動、国内外の各種規制ならびに会計基準・慣行などの変更等が含まれます。

お問い合わせ先

電気興業株式会社

経営企画部 経営企画課(サステナビリティ委員会 事務局)

東京都江東区豊洲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>

人財を軸に組織と事業の変革を進め、 持続的な成長を実現していきます

代表取締役社長

近藤 忠登史

■ 現在の経営環境をどのように捉えていますか。

当社は、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上を目指しています。事業に関してはここ数年、売上重視から利益を確実に生み出す経営へと転換を進めてきており、ようやく利益を生み出せる体制を構築できてきた実感があります。この変化は一朝一夕に生まれたものではなく、社員一人ひとりの試行錯誤の積み重ねによって、実現できたものと認識しています。また、このような変化が部門単位にとどまらず、全社的な意識として広がってきている点も、大きな前進だと感じています。

一方で、課題も残っています。建設部門では高所作業や電波特性を考慮した高い専門性が求められる案件が多く、技術者の確保や育成が欠かせません。事業の成長を図るには、お客様のご要望に応じて、安全かつ確実な施工を実現するための体制強化が求められています。また、製造部門においても部品調達の難しさや長納期化といったサプライチェーン上の問題は、完全には解消していません。当社のものづくりは品質と安全が前提であり、安易に代替部材に切り替えることはできません。社会的な影響の大きい工事や製品を扱っている以上、リスクを踏まえた慎重な対応が必要であり、サプライヤーの皆様と一体で取り組みを強化していきたいと考えて

います。これらの課題に対しては、短期的な対応だけでなく、中長期視点での改善を進めていくことが重要だと認識しています。

■ サステナビリティに対する考え方と 重点テーマについてお聞かせください。

当社グループでは、中期経営計画「DKK-Plan2028」において、「サステナビリティ経営の発展」を重点施策の一つに掲げています。サステナビリティは特別な活動ではなく、事業戦略や人的資本戦略、研究開発や資本戦略など、あらゆる取り組みと連動し、企業経営の中核となる考え方だと捉えています。企業が持続的に成長していくためには、社会課題の解決と企業価値向上を両立していくことが必要であり、その考え方は今後さらに重要になると思っています。

サステナビリティのマテリアリティの一つとして「事業の持続的成長と発展」を掲げています。通信や社会インフラを支える事業を通じて、社会基盤の発展に貢献しながら、自らも成長していくことを重視しています。環境面については、2025年10月に国際的気候変動イニシアチブによるSBT認定を取得しました。認定取得に向けては、当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量削減目標の引き上げや、気候変動シ

ナリオ分析の再評価など、対応すべき事項の高度化・複雑化に直面しながらも、関係部門が連携して取り組みを進めました。事業面においても、省エネ・省電力製品を通じて、環境負荷低減に貢献していきたいと考えています。気候変動への対応は一企業だけで完結するものではなく、サプライチェーン全体で取り組んでいく必要があると考えています。そのため、サプライヤーの皆様とも考え方を共有し対話を重ね、共に進めることが重要だと考えています。今後もパートナーの皆様と共に持続可能な社会の実現に貢献していきたいと思っています。

■ 中期経営計画「DKK-Plan2028」に関して、 重視している点を教えてください。

Plan2028で最も重視しているのは、「稼ぐ力」を高めることです。ここでいう「稼ぐ力」とは、単に売上を伸ばすことではありません。利益を安定的に創出し、人財や研究開発への投資を継続できる事業体質をつくることだと考えています。Plan2028の初年度では、外部環境の変化に左右されずに事業継続していくための基盤整備を目的に、確実に利益を生み出せる土台づくりに徹底的に注力しました。営業活動の見える化や原価低減の仕組みづくりなど、利益を生み出すための基本プロセスを構築することで、改善効果が見え始めており、持続的に成長できる体制に近づいてきていると感じています。各部門においても、これらの取り組みの成果が少しずつ数字として表れ始めたことで、組織全体としての手応えや自信にもつながってきていると感じています。

そうした取り組みを進める中で、改めて当社の強みを実感しています。当社の強みは、大きく二つあると考えてい



ます。一つは、長年培ってきた通信・高周波領域における技術力です。当社は、電波を活用したニッチな領域で事業を展開しており、通信をはじめ、電波をどのように活用するかという分野で技術を積み重ねてきました。工事の現場においても、施工環境に応じたノウハウの蓄積が必要であり、誰でも簡単にできる仕事ではありません。その技術力が、いま改めて事業の成長に活かせる段階に来ていると感じています。二つ目の強みは、人財です。これまで培ってきた技術やノウハウ、知見を活かしながら、自ら改善し挑

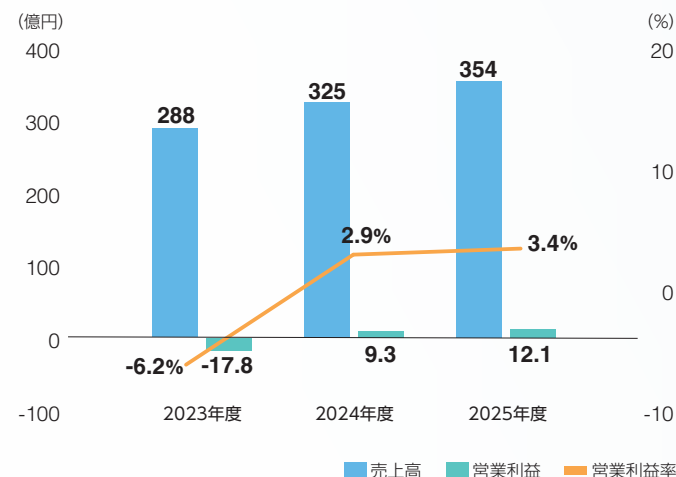
戦できる人財が、当社にはいます。「他社がやらないことをやる」という姿勢は以前から大切にしてきましたが、災害時やトラブル時など、いざというときに声をかけてもらい、全員で対応できる力があることも、当社ならではの強みだと思っています。

また、成長事業と既存事業の両方に対して、全社員で取り組んでいこうという意識が出てきて、その結果が少しずつ数字につながってきたという感覚です。これまでも取り組みは行ってきましたが、まだ多くの改善の余地がありま

した。その部分にしっかり向き合ってきたことが、今になって結果として表れてきたのだと思います。営業の現場でも、継続的な需要だけではなく、自分たちで取りにいくという動きに変わってきたことが、大きな原動力になっています。そのような変化を見ていて、やはり最終的に重要なのは「人財」だと感じています。この1年で、その感覚はよりはっきりしてきました。自分で考えて動く、いわば「考動」ができる人財が増えてきたことが今回の変化につながり、人財の成長が、当社の持続的な成長を支える基盤になっていくと考えています。

技術力と人財、そして両者を結びつける組織力こそが、当社の競争力の源泉であり、事業の持続的な成長を支える原動力だと考えています。普段は表に出にくいかもしれませんが、現場にはしっかり技術力を持った人財がいます。この組織の力を、今後はさらに引き出していきたいと考えています。

■ 連結業績



■ Plan2028初年度の評価はいかがですか。

初年度としては、良いスタートが切れたと評価しています。想定よりも早い段階で利益創出につながり、方向性の手応えを得ることができました。特に大きかったのは、「利益を意識して行動する」という考え方が組織全体に広がってきた点です。営業部門では、営業管理システムの定着により顧客情報や案件管理が一元化されました。属人的だった動きが組織的に運用されるようになり、案件精度の向上につながっています。現業部門においても、原価低減の取り組みが能動的に進むようになってきました。数字だけではなく、組織文化そのものに変化が表れ始めたことに価値があると思っています。今後はPL(損益計算書)に加え、BS(貸借対照表)やCCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)*改善にも取り組み、キャッシュ創出力を高めていきたいと考えています。

また、サステナビリティの取り組みに関しても、順調に進んでいると評価しています。特にガバナンスなどは年度目標を確実に達成しており、経営基盤の強化には手応えを感じています。社会課題解決に対応した研究開発など、長期的なKPIもありますが、これからは事業戦略と一体となり、サステナビリティの取り組みも推し進めてまいります。

*CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル): 企業が仕入れのために現金を投入した後どのくらいの日数で現金を回収できるかを表す指標のこと。

■ 人的資本経営の考え方と取り組みについて教えてください。

私は、会社の成長を支える最も重要な経営資源は人財だと考えています。どれだけ優れた技術や製品があっても、それを活かして新たな価値を生み出していくのは社員だからで

す。また、サステナビリティ経営を推進していく上でも、人財はその根幹を支える存在だと考えています。社員一人ひとりが自身の業務とサステナビリティとのつながりを理解し、自ら考え行動できる組織づくりも重要です。

これまで制度や環境整備を進めてきましたが、今後はさらに人財への投資を強化していきたいと考えています。報酬面の充実や教育機会の拡充に加え、DXやAIの活用による業務効率化を進め、人がより付加価値の高い仕事に集中できる環境づくりにも取り組むことで、事業の成長と社会への価値提供の両立につなげていきたいと考えています。社員の成長が事業の発展につながり、その成果がさらなる挑戦を生み出す。そのような好循環を生み出していくことこそが、人的資本経営の重要なテーマだと考えます。

■ ありがたい姿の実現に向けて、今後特に力を入れていきたい取り組みは何でしょうか。

会社が持続的に成長していくためには、これまでの延長線上だけではなく、新たな技術や仕組みを取り入れながら変化に対応していくことが必要です。技術面では、WPT(ワイヤレス電力伝送)や過熱水蒸気などの新たな技術領域に挑戦するとともに、当社の強みである通信・高周波関連のコア技術をさらに磨いていきたいと考えており、そうした技術を活かせる人財を育てることも重要です。当社は現在変革の途上にありますが、一歩ずつ着実に改善を積み重ねることで、より強い組織と事業をつくっていきます。

今後の変化の過程も含めてステークホルダーの皆様にお伝えしてまいりますので、当社の成長の動きを見ていただければと思います。引き続き、ご理解とご支援を賜りますよう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

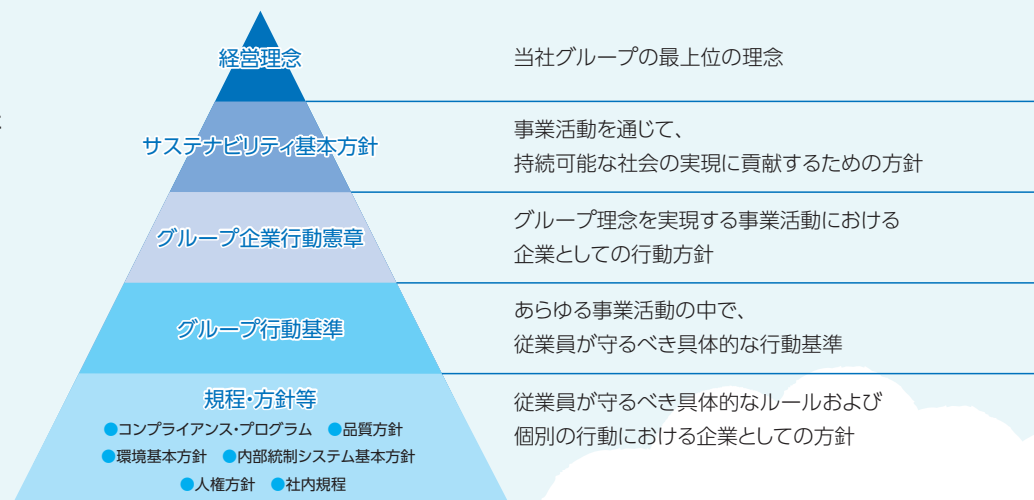
社会インフラの効率化および利便性向上のためのソリューションを提供することで、社会課題を解決、サステナブルな社会の実現に貢献する

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。

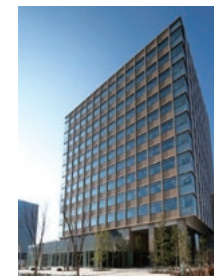


価値創造の軌跡と沿革

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年に海外との無線通信を強化する目的で設立された国策会社「日本無線電信株式会社」に端を発します。同社は設立後まもなく、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年には本格的な対外通信を開始しました。第二次世界大戦の終戦後、同社は解散し、その事業を引き継ぐ形で新たに誕生したのが当社、電気興業です。

創業以来、当社グループは高度な技術力や充実したサポート体制、全周波数帯に対応する製品群といった強みを活かし、通信・放送インフラの整備や自動車社会の安全性向上など、便利で安心できる社会基盤づくりに貢献してきました。



本社

創業の時代

1950年6月1日	設立 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	高周波部門新設

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、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	おおかだ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、DKK of America, Inc.を設立
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、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 アメリカに通信用アンテナなどの輸入および販売を目的としたグループ会社を設立
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
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 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 社員のエンゲージメント向上やイノベーションが創出される職場環境の実現を目的に、本社を丸の内(東京都千代田区)から豊洲(東京都江東区)へ移転
2026年	国内初、5.7GHz帯空間伝送型ワイヤレス電力伝送用無線局免許を取得

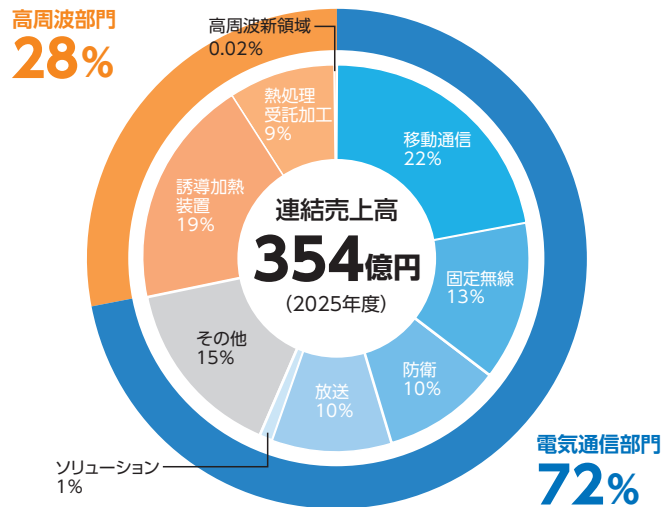
電気興業のビジネスモデル

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、電波を活用した多様な事業を展開してまいりました。現在は2部門9セグメントから構成される事業領域を通じて、アンテナをはじめ、通信・放送・安全な車社会など、社会基盤を支える分野へ技術・製品・サービスを提供しております。



セグメント別売上高(2025年度)

単位:百万円

電気通信部門	25,387	高周波部門	9,952
移動通信	7,734	誘導加熱装置	6,800
固定無線	4,744	熱処理受託加工	3,146
防衛	3,703	高周波新領域	6
放送	3,589		
ソリューション	357		
その他	5,257		

電気通信部門

移動通信	事業内容	携帯電話基地局アンテナ・無線機等の製作、鉄塔工事、設備のメンテナンス等
	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・消防無線の整備等
	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。 ※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	アンテナを中心とした防衛装備品の製作、各種防衛施設の整備、メンテナンス等
	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。

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、メンテナンス等
	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。複数の海外生産拠点を展開し、グローバルに事業を展開。
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。

放送	事業内容	テレビ・ラジオ送信所向けアンテナ製作、放送設備のメンテナンス等
	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	ネットワーク技術と画像解析 AI 技術を組み合わせたソリューションの提供等
	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	鉄鋼構造物製作・めっき処理、LED 航空障害灯、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。LED 航空障害灯や再生可能エネルギー関連事業など、多様な分野で事業を展開。

高周波新領域	事業内容	環境関連・食品関連向けの超高温過熱水蒸気システムの製造
	特色	食品残渣など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。



電気通信事業の詳細はこちらをご覧ください。

<https://denkikogyo.co.jp/elec/>

高周波事業の詳細はこちらをご覧ください。

<https://denkikogyo.co.jp/hf/>

中期経営計画「DKK-Plan2028」

Plan2028概要

当社グループでは、持続的な成長と企業価値向上の両立を重要な経営課題と位置づけています。中期経営計画「DKK-Plan2028」は、2031年3月期に掲げる中長期ビジョンの実現に向けた第2ステップとして「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2025年5月に策定いたしました。本計画では、事業ポートフォリオの再編を軸とした事業構造改革を進め、人的資本・研究開発・資本戦略・サステナビリティを一体で推進し、企業価値向上を目指してまいります。

Plan2028の位置づけ



基本方針・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
重点施策	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

Plan2028進捗状況

収益改善の取り組みなど、各施策の効果が着実に表れた結果、Plan2028初年度において、ROE目標を早期に達成することができました。2028年3月期については、現状の進捗を踏まえ、当初計画の水準以上を目指す目標にアップデートいたしました。

アップデート	数値目標	・営業利益 20億円以上 / ROE5%以上
	事業別収益構成	- 成長事業 短期的な調整局面を織り込みつつ、中長期的な需要拡大と市場成長を見据え確実に需要を獲得 - 再構築事業 需要の波に機動的かつ適正に対応し、収益改善に取り組み、アップサイドを追求
	キャピタルアロケーション	・現状の進捗および事業環境の見通し変化に伴い見直しを実施

数値目標と実績

	2025/3期 実績	2026/3期 実績	2027/3期 予想	2028/3期 目標
売上高	325億円	354億円	365億円	—
中計目標 営業利益	9.3億円	12.1億円	16.5億円	アップデート 20億円以上
(営業利益率)	2.9%	3.4%	4.5%	—
中計目標 ROE	2.1%	5.2%	6.1%	アップデート 5.0%以上

事業構造改革に関する取り組み

■事業グループごとの進捗状況

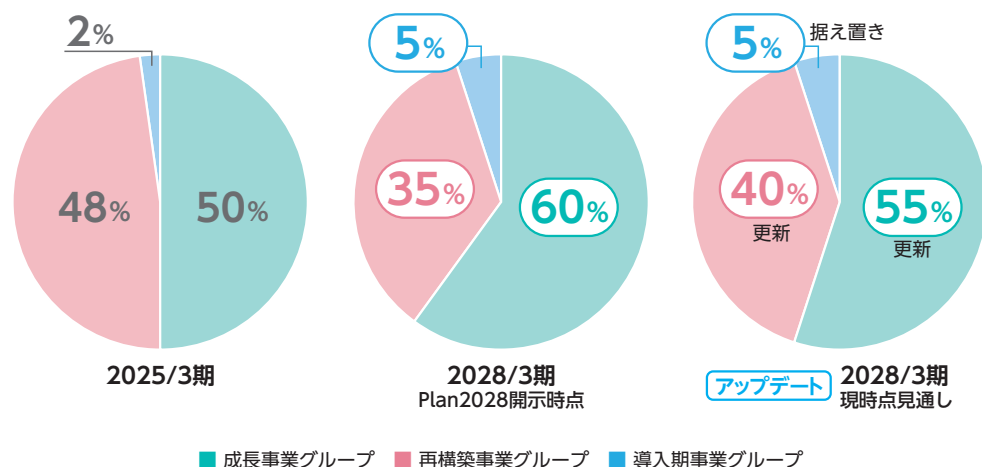
Plan2028では、9つのセグメントを「成長」「再構築」「導入期」の3つの事業グループに分類しており、各事業グループに則った戦略を立てて推進しております。各事業グループが、重要指標を軸に戦略を着実に実行し、順調に推移しました。

成長事業グループ		受注高		売上高		売上総利益率 前期比1.1%上昇
防衛		2025/3期	2026/3期	2025/3期	2026/3期	
誘導加熱装置		165億円	166億円	132億円	136億円	
熱処理受託加工						
再構築事業グループ		受注高		売上高		売上総利益率 前期比2.7%上昇
移動通信	固定無線	2025/3期	2026/3期	2025/3期	2026/3期	
放送	その他	219億円	220億円	187億円	213億円	
導入期事業グループ		PR件数*		展示会ブース来場者数		PR活動強化を通じた 受注獲得
ソリューション		2025/3期	2026/3期	2025/3期	2026/3期	
高周波新領域		36件	40件	1,675名	2,041名	

*PR件数：リリース、展示会出展件数、各メディア掲載の件数を合算した数値

■事業別収益構成の見直し

Plan2028初年度の取り組み結果や、事業環境の見通しを踏まえ、成長事業グループと再構築事業グループの利益構成をアップデートいたしました。



経営資源の最適化に関する取り組み

■キャピタルアロケーションの見直し

事業環境や業績の変化を踏まえ、キャピタルアロケーションをアップデートしました。CCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）*の改善とBS施策を推進し、設備投資・研究開発・M&Aなどの中長期の成長に向けた成長投資に加え、業務効率化に向けたDX投資の拡大と株主還元強化を図ってまいります。

*CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)：企業が仕入れのために現金を投入した後どのくらいの日数で現金を回収できるかを表す指標のこと。

キャッシュイン(3年累計)			キャッシュアウト(3年累計)		
営業CF (R&D除く)	60億円	事業利益率の改善、コスト削減施策の実行による、営業CFの増加に向けた取り組みを継続	成長投資 (M&A・設備投資・研究開発)	100億円~	・成長設備投資 工場の刷新、自動化設備の導入
保有資産の見直し (手元流動性・政策保有株式)	70億円	資本効率向上、CCC改善(売掛債権の回転期間短縮、在庫の適正化)による手元流動性の最適化	成長投資 (M&A・設備投資・研究開発)	100億円~	・研究開発投資 次世代通信、高周波誘導加熱装置の省エネ・少人化
レバレッジ活用	20億円~	成長投資に向けた適正なレバレッジの活用	その他投資 (更新投資・DX投資・ESG関連投資)	20億円	・業務効率化に向けたDX投資を拡大
レバレッジ活用	20億円~		株主還元 (配当・自己株式取得)	30億円~	業績向上に伴い、株主還元も強化
レバレッジ活用	20億円~		株主還元 (配当・自己株式取得)	40億円~	
レバレッジ活用	20億円~		株主還元 (配当・自己株式取得)	40億円~	



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/>

中期経営計画「DKK-Plan2028」の進捗状況については「決算説明会資料」をご覧ください。
<https://denkikogyo.co.jp/ir/library/presentation/>

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

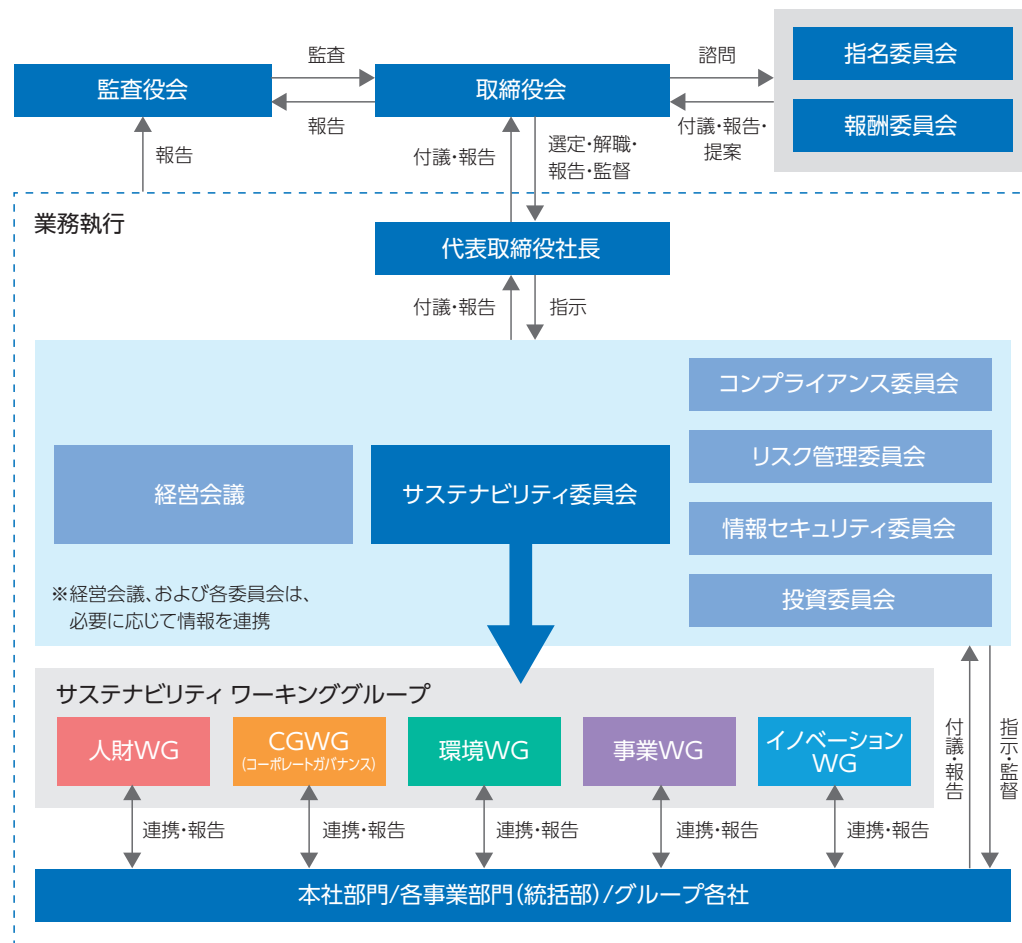
私たちDKKグループは、社会に貢献し、発展成長するという経営理念のもと、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上をめざします。

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。



2025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	- 目標値 (KPI) の見直し - ワーキンググループ (WG) 活動報告 - サステナビリティレポート制作状況報告 - 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 - 取引先のサステナブル調達等に関する情報共有

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。

① 社会課題の認識

② 社会からの優先度、
自社にとっての優先度を整理

③ 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

④ 経営会議で承認後、取締役会で最終決定

電気興業のマテリアリティ

当社グループでは、事業環境の変化や新たな社会課題に対応するため、そして中期経営計画「DKK-Plan2028」の重点施策との連動性を高めることを目的に、2025年度にマテリアリティの見直しを行い、以下の5つのマテリアリティを特定いたしました。また各マテリアリティに紐づいた重点取り組みおよび KPI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)が主体となって様々な取り組みを推進しております。

マテリアリティ	重点取り組み	主なKPI(達成年度) ※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	SDGs
 人的資本経営の推進	- 健康経営の推進 - 多様な人財の活躍推進 - 働き方改革による業務の効率化	- エンゲージメントスコア：50%以上(2027年度) - 女性管理職比率：10%(2027年度) - 有給休暇取得率：85%(2027年度)	・「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	- コンプライアンス重視の経営 - サプライチェーンマネジメントの推進 - 経営における透明性の確保 - 情報セキュリティの強化	- 人権研修受講率：100% - サプライチェーンに関する社内教育受講率：100% - 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 - 持続可能なサプライチェーンの構築	 
 環境経営の推進	- カーボン・ニュートラルの推進 - 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) - 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	 
 事業の持続的成長と発展	- 製品の生産性と信頼性の確保 - 周辺市場の業容拡大 - 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) - 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 - 収益改善の取り組み推進 - 事業を通じた社会貢献	
 イノベーションの推進	- 社会課題に対応した研究開発 - 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) - 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 - 研究開発の選択と集中 - 事業を通じた社会貢献	
SDGsの目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」については、SDGsの達成に向けて最も重要視されている事項であり、すべてのマテリアリティに該当する				



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(2025年度)

マテリアリティ	重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2025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
人的資本経営の 推進	健康経営の推進	エンゲージメントスコア：50%以上	2027	エンゲージメントスコア：平均36%	・エンゲージメント調査を実施。結果を分析しエンゲージメント向上施策を検討。	○	○	－
		定期健康診断受診率：100%	継続目標	定期健康診断受診率：100%	・未受診者に対する受診依頼等を行い、受診率100%を達成。	○	○	－
		定期健康診断再検査受診率：80%以上	継続目標	定期健康診断再検査受診率：82.4%	・再検査対象者への再受診依頼や啓蒙活動を行い再検査受診を促した結果、目標達成。	○	－	－
		特定保健指導受診率：80%以上	2027	特定保健指導受診率：46.6%	・対象者に対し、特定保健指導の受診の呼びかけや啓蒙活動を実施。	○	－	－
	多様な人財の活躍推進	女性管理職比率：10%以上(※1)	2027	女性管理職比率：9.2% (2026/3/31時点)	・ダイバーシティ研修を実施。 ・女性採用比率向上に関する施策の策定および実施。 ・上記活動の結果、2026年4月1日時点の比率は8.8%。	○	－	－
		えるばし認定(1段階目)の取得	2027	認定取得に向けた当社の現状確認 および取り組み事項の設定	・認定取得に向けた現状確認を行った上で、当社が取り組むべき重点施策を決定。	○	－	－
		障がい者雇用率(法定雇用率)の遵守(※2)	継続目標	障がい者雇用率：2.57%(単体)	・職場の障がい者に対する理解を促す研修(ダイバーシティ研修)の実施。 ・障がい者雇用支援サービス導入の検討。	○	○	－
	働き方改革による業務の効率化	時間外労働の削減：2024年度比5%削減	2027	時間外労働： 2024年度比12.5%削減	・特別休暇(パースデー休暇やボランティア休暇)取得の啓蒙活動を実施。 ・PCシャットダウンシステム等を活用した時間外労働の抑制。	○	○	－
		有給休暇取得率：85%	2027	有給休暇取得率：64.7%	・計画有給休暇取得の促進や各拠点における取得率のモニタリング、社内報等を通じた啓蒙活動を実施。	○	－	－
		男性育児休業取得率：30%維持	2027	男性育児休業取得率：60%	・男性の育児休業取得に関する研修を実施。	○	－	－

※1：女性管理職比率の各年度実績は3/31時点の数値を掲載しています。また、目標数値は年度終了後の4/1時点としています。
 ※2：障がい者雇用率(法定雇用率)は、2026年7月に2.5%から2.7%へ引き上げられました。

サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2025年度)

マテリアリティ	重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2025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
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	コンプライアンス研修受講率：100%	継続目標	コンプライアンス研修受講率：100%	・電気興業単体および国内グループ会社における全役員を対象とした、外部講師による法規制等に関するコンプライアンス研修を実施(受講率100%)。 ・全グループ社員を対象とした、コンプライアンス、内部統制、法令遵守を含めた「電気興業グループスタンダード」に関する研修を2回実施(受講率100%)。	○	○	○ ※3
		人権研修受講率：100%	継続目標	人権研修受講率：100%	・全グループ社員を対象とした、人権尊重に関する研修を実施(受講率100%)。	○	○	○ ※4
		ハラスメント研修受講率：100%	継続目標	ハラスメント研修受講率：100%	・全グループ社員を対象とした、ハラスメント全般に関する研修を実施(受講率100%)。	○	○	○ ※4
	サプライチェーンマネジメントの推進	サプライチェーンに関する社内教育受講率：100%	継続目標	サプライチェーンに関する社内教育受講率：100%	・全グループ社員を対象とした、サプライチェーンにおけるサステナビリティに関する教育を実施(受講率100%)。	○	○	○ ※4
		サプライヤーに対する当社方針(サプライチェーンにおけるサステナビリティガイドライン)の対応状況の確認：1回/年	継続目標	主要サプライヤーに対するアンケートの実施：1回 サプライヤーとの対話：5社	・当社主要サプライヤーに対しアンケートを実施し、アンケート結果のフィードバックを実施。 ・サプライヤー5社と対話を実施。	○	○	—
	経営における透明性の確保	取締役と投資家との対話：5件/年	継続目標	取締役と投資家との対話：11件	・投資家とのコミュニケーション促進を目的に、2025年12月～2026年2月に社外取締役を中心としたSRミーティングを実施。	○	—	—
		取締役の取締役会出席率：100%	継続目標	単体：100% 全社：98.77%	・2025年度電気興業単体および全グループ会社における取締役会出席率は98.77%。当社単体では100%達成。	○	○	○
		取締役会実効性評価：1回/年	継続目標	取締役会実効性評価：1回	・2025年度の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、2026年度目標を決定。 ・取締役会の実効性をさらに高めていく施策として、経営目標達成に向けた議論の強化と取締役会の運営改善に向けた取り組みについて検討。	○	—	—
	情報セキュリティの強化	情報セキュリティ研修受講率：100%	継続目標	情報セキュリティ研修受講率：100%	・電気興業および全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(受講率100%)。	○	○	○
		サイバー攻撃対応訓練実施：1回以上/年	継続目標	標的型攻撃メール訓練の実施：4回 リストア訓練の実施：1回	・標的型攻撃メール訓練を4回実施し、メール開封者に対して教育を実施(教育受講率100%)。 ・情報システム部門によるリストア訓練の実施(1回)。	○	○	—
環境経営の 推進	カーボン・ニュートラルの推進	Scope1,2温室効果ガス排出量：2019年度比42.4%以上削減	2029	SBT認定の取得および再生可能エネルギー導入計画の進捗管理	・パリ協定の水準に整合した温室効果ガス排出削減目標を設定し、SBT認定を取得。 ・工場や国内グループ会社の購入電力を、2025年度から再エネ率30%電力に切替。	○	○	○
		Scope3温室効果ガス排出量：2019年度比45%以上削減	2029	Scope3算定の高度化および効率化削減施策の具体化検討	・Scope3マネジメント体制高度化に向け、Scope3算定の効率化および精緻化の取り組みを推進。 ・Scope3において、温室効果ガス排出量の9割を占める「カテゴリ1」「カテゴリ11」について、具体的な削減施策を検討。	○	○	○
	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	総排出量の再資源化率：99.1% (鹿沼/厚木/川越の3工場合計)	・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。	○	○	—
		グリーン調達体制構築	2027	グリーン調達に関する社内教育受講率：100%	・グリーン調達に関する理解と意識向上を目的とした社内教育を2回実施。いずれも受講率100%を達成。 ・顧客要求事項の調査、グリーン調達運用ルールの段階的な整備。	○	—	—

※3：役員および出向社員のみ
※4：出向社員のみ

サステナビリティKPI(目標)の進捗状況(2025年度)

マテリアリティ	重点取り組み	KPI(目標)	目標年度	2025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
事業の持続的成長と発展	製品の生産性と信頼性の確保	現業部門有効稼働変化率：2024年度比12%増 現業部門1人当たりの生産利益額増加率：2024年度比12%増	2030	有効稼働変化率：2024年度比11.5%増	・生産性低下につながる要因分析を行い、会議等の効率化施策については社内アンケートを実施。有効な施策については定期的に社内周知。	○	—	—
		営業部門1人当たりの粗利額：2024年度比120万円増	2030	1人当たりの粗利額：2024年度比868万円増	・営業力向上を目的に、営業マニュアルを作成。	○	—	—
		製品補償の発生件数：2024年度比50%以下	2030	製品補償の発生件数：2024年度比4%増	・過去の発生事例とその対応策について社内周知。 ・製品補償が発生した際には、各案件の具体的な要因分析と対応策を協議。	○	—	—
	周辺市場の業容拡大	新製品投入数：2024年度比累計30件	2030	新製品投入数：2024年度比累計5件	・新製品の販促資料を作成。	○	—	—
		新規顧客獲得数：4事業部門×各10件	2030	新規顧客獲得数：4事業部門合計14件	・営業支援システムを活用し新規顧客に関する情報共有を強化。 ・各事業部門にヒアリングを行い、拡販計画を策定。	○	—	—
		サービス拡充・顧客満足度シートの平均点：4.2/5.0点以上	2030	顧客満足度シートの書式改訂およびテスト運用開始	・各事業部門で運用していた顧客満足度シートの書式を統一化。 ・改訂版の顧客満足度シートによるテスト運用を開始。	○	—	—
		企画制作プロジェクトのアイデア事業化	2030	役務を付帯とした資産活用方法について2件アイデア創出	・役務を付帯とした資産活用方法に関して、事業化を目指し関連部門との協議や実現可能性の検討を推進。	○	—	—
	技術力の強化	経営事項審査申請に係る国家資格保有率：70%以上維持	2030	国家資格保有率：65.7%	・若年層に焦点を当てた資格取得向上施策を検討。 ・資格手当等の社内規程の見直しを検討。	○	—	—
		研究開発費回収率(新技術開発に限る)：2024年度比5%以上増	2030	早期案件化等を目的とした外部学会発表や社内展示会の機会増加施策を検討	・過去3年間の外部学会発表について内容の確認。若年者の発表機会が少ない等の課題を抽出。 ・外部学会発表や社内展示会の機会増加施策を検討。	○	—	—
イノベーションの推進	社会課題に対応した研究開発	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	社会課題に対応した研究開発テーマの提案：3件選定	・研究開発計画から社会課題解決につながる研究開発項目を抽出・分析するなど各種調査を行い、今後行うべき社会課題を解決する研究開発テーマを選定。	○	—	—
	知的財産の保護および強化	産業財産権の出願件数：30件/年	2030	出願済産業財産件数：6件(特許4件/商標2件)	・産業財産権取得時の報奨金制度を見直し、支給対象の拡大および増額を実施。 ・知財出願ガイドの作成と社内ルールの整備を推進。	○	—	—



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「NTT青森八戸ビル鉄塔修復工事」

災害の発生

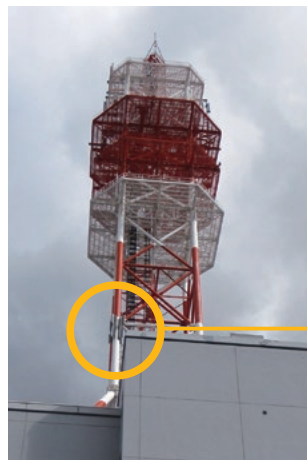
2025年12月8日、青森県東方沖を震源とする地震(最大震度6強)により、NTT東日本株式会社(以下「NTT東日本」)が保有するNTT青森八戸ビルに設置されている鉄塔においても一部損傷が確認されました。その後、周辺地域の安全確保と交通への影響の解消に向け、NTT東日本をはじめ、行政、関係機関、協力会社が連携して復旧に向けた対応が進められました。

復旧対応と技術的取り組み

復旧対応に際しては、当社にも支援の要請があり、関係機関とも連携し、構造安全性の検証と並行して修復工事が進められました。破断した支柱の溶接補修やボルトの再固定などの施工を実施するとともに、第三者機関によるシミュレーションを通じて倒壊リスクの評価を行い、安全性を段階的に確認しながら修復工事を推進しました。結果として、当初は1か月程度の工期が見込まれておりましたが、関係各社の連携により工程の最適化が図られ、2025年12月26日に修復工事を完了いたしました。



NTT青森八戸ビル



修復箇所

パートナーシップを通じた社会インフラの早期復旧

本修復工事により、当該鉄塔は地震発生前と同等の耐震性能に回復し、通信インフラとしての安定性が確保されました。災害時における通信ネットワークの維持は、行政機能や地域経済、住民生活を支える基盤であり、本取り組みはその早期回復を通じて社会の安全・安心の確保に寄与するものです。また、本件は行政機関、専門機関、施工関係者が一体となって対応した事例であり、当社においても技術力や現場対応力に加え、平時からの協力関係や信頼構築の重要性を再認識する機会となりました。

感謝状の受領

このたび、修復工事に携わった当社を含む協力会社14社に対し、その対応と貢献が認められ、NTT東日本より感謝状が授与されました。当社は今後も、社会インフラを支える企業として、通信インフラの安全・安心な運用を支えるとともに、災害時における迅速な復旧支援を通じて、地域社会の安全確保と早期復旧に貢献してまいります。



(画像左から)NTT東日本 取締役執行役員 ネットワーク事業推進本部長 石田信吾様、電気興業 執行役員 建設統括部長 秋元宏巳、NTT東日本 執行役員 ネットワーク事業推進本部 サービス運営部長 宅間由美子様



感謝状授与



2026年6月25日 ニュースリリース

「NTT青森八戸ビル鉄塔修復工事で感謝状を受領」

<https://denkikogyo.co.jp/13400/>

事業を通じた社会課題解決「循環型ボイラーレス小型過熱水蒸気装置」

過熱水蒸気技術

当社は、長年培ってきた高周波誘導加熱技術を応用し、過熱水蒸気分野の事業化を進めております。過熱水蒸気は、100℃で蒸発した飽和水蒸気をさらに高温まで加熱して得られる無色透明な乾燥した気体であり、食品分野や産業分野において、加熱、乾燥、殺菌などの工程で活用可能な技術です。これらの工程は、生産性や品質の向上に寄与する一方で、エネルギー消費も大きく、安定した処理環境の確保と効率的な熱利用の両立が求められています。

ラインナップ拡充による用途拡大

従来の過熱水蒸気設備は、ボイラー設置に伴い周辺機器や排蒸気ダクトなど複数の設備を必要とするため、設置スペースや設備投資面での負担が大きく、試験導入や小規模用途への展開が容易ではありませんでした。当社はこれらの課題に対し、ボイラーレス化に加え、使用後の蒸気を回収・再利用する循環式を採用した「循環型ボイラーレス小型過熱水蒸気装置」を開発いたしました。本装置は、水を短時間で過熱水蒸気化する小型装置であり、ボイラーを用いないことで、周辺機器や排蒸気ダクトも不要となり、設備全体を簡素化しております。

その結果、省スペース化や設置の簡易化が図られるとともに、導入時の設備投資負担の低減にも寄与しております。さらに、蒸気を回収・再利用する循環構造を採用することで、水や

熱エネルギーのロス低減が可能となります。こうした装置構成により、試験・試作やサンプル加工など小規模な処理ニーズにおいても過熱水蒸気技術を導入しやすい環境を整備し、様々な加工用途への活用拡大に取り組んでおります。



循環型ボイラーレス小型過熱水蒸気装置

目指す姿

当社の過熱水蒸気装置は、これまで中大型設備やサイクロン式・コンベア式・落下式など、用途に応じた加工機を展開してきました。今回新たに小型装置が加わったことで、導入検討段階から本格運用まで様々なスケールや現場条件に応じた技術選択が可能となっております。今後は小型装置での活用検証を進めるとともに、中型・大型装置を含めた循環型装置ラインナップの拡充を図ることで、導入条件や用途に応じた技術選択肢を広げ、食品加工や各種産業分野における過熱水蒸気技術の活用拡大に取り組んでまいります。



2026年6月 FOOMA JAPAN 2026に出展し、本装置も展示いたしました



2026年5月12日 ニュースリリース
「循環型ボイラーレス小型過熱水蒸気装置を開発」
<https://denkikogyo.co.jp/13064/>

2026年6月22日 電気興業公式note
「FOOMA JAPAN 2026に出展しました」
<https://note.com/denkikogyo/n/n2526446ccd70>

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。「健康経営の推進」、「多様な人財の活躍推進」、「働き方改革による業務の効率化」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、経営理念として「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。」と掲げております。この理念のもと、個人の人格や個性を尊重しながら、人財の成長と企業の成長を両立させることが重要であると考えております。中期経営計画「DKK-Plan2028」に基づく人的資本戦略の一環として、自ら考え行動する「考動」人財の育成を進め、チャレンジ精神の醸成と生産性向上を図ることを重要な要素と位置づけております。また、企業成長の源泉は「人財」であるとの認識のもと、中長期的な成長の実現に向けて、以下の重点的な取り組みを推進しております。

- 経営戦略、事業戦略に基づく計画的な育成と配置
- 職務・役割に応じた教育機会の提供による専門性の向上
- 多様な人財が能力を発揮できる育成機会の確保と成長支援

これらの取り組みを通じて、人財基盤の強化を図るとともに、組織力の向上を実現し、持続的な企業価値向上を目指し、下記の人財育成重点取り組みを実行しております。

重点取り組み	実施事項
1. 人財育成の推進	①ジョブ型人事制度の導入による、経営目標から部門目標、個人目標まで連動させた評価制度の構築ならびに経営戦略に沿った人財育成および配置の実施、職務の見える化による能力開発目標の明確化 ②将来の事業展開を見据えたキャリアプランシートの導入、活用
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） ③65歳まで定年年齢を段階的に引き上げる退職金制度の改定 ④シニア社員活躍のための「70歳までの雇用制度」の実施 ⑤女性従業員の採用強化 ⑥外国籍従業員採用の強化 ⑦障がい者雇用の促進

社内環境整備に関する方針

当社グループは、持続的な発展のためには、従業員一人ひとりが安心していきいきと働ける職場環境の整備が不可欠であると考えております。マテリアリティとして「人的資本経営の推進」を掲げ、従業員が互いに尊重しながら能力を発揮できる環境づくりに注力しております。また、人財が安心して挑戦し能力を発揮できるよう、風通しの良い職場風土の醸成や、多様な価値観を尊重する組織文化の形成を推進しております。具体的には、以下の観点から社内環境整備に取り組んでおります。

- 多様な働き方を支える制度整備による生産性の向上
- 従業員エンゲージメントの向上を通じた組織力の強化

加えて、労働安全衛生の維持・向上にも注力しており、安全で健康的に働ける職場環境づくりに取り組んでおります。これらの取り組みが、人財の定着と活躍を促進し事業戦略を支える基盤として、持続的な企業価値向上に寄与するものと考えております。こうした社内環境整備を基盤として、当社グループは中期経営計画に掲げる経営戦略の遂行を人的側面から支えるべく、下記の社内環境整備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. 働きやすい職場環境づくり	①表彰制度の拡充による挑戦・貢献の賞賛 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やエンゲージメント調査に基づく改善施策の立案・実施 ④労使協議会の実施による対話の促進 ⑤各職場における交流会（夏季、冬季）の実施 ⑥女性活躍推進、男性育児休業取得、障がい者雇用等に関するダイバーシティ研修の実施
2. 働き方改革	①在宅勤務制度、サテライトオフィス制度の導入 ②時差出勤制度の導入 ③各種休暇制度の活用推進（時間単位の有給休暇、パースデー休暇、ボランティア休暇） ④年次有給休暇奨励日の設置 ⑤提案活動の推進による業務改善、生産性向上
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継続的な推進
4. 過重労働の防止	①労働時間に関する勉強会の実施 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活用 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と職場環境改善への活用

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。

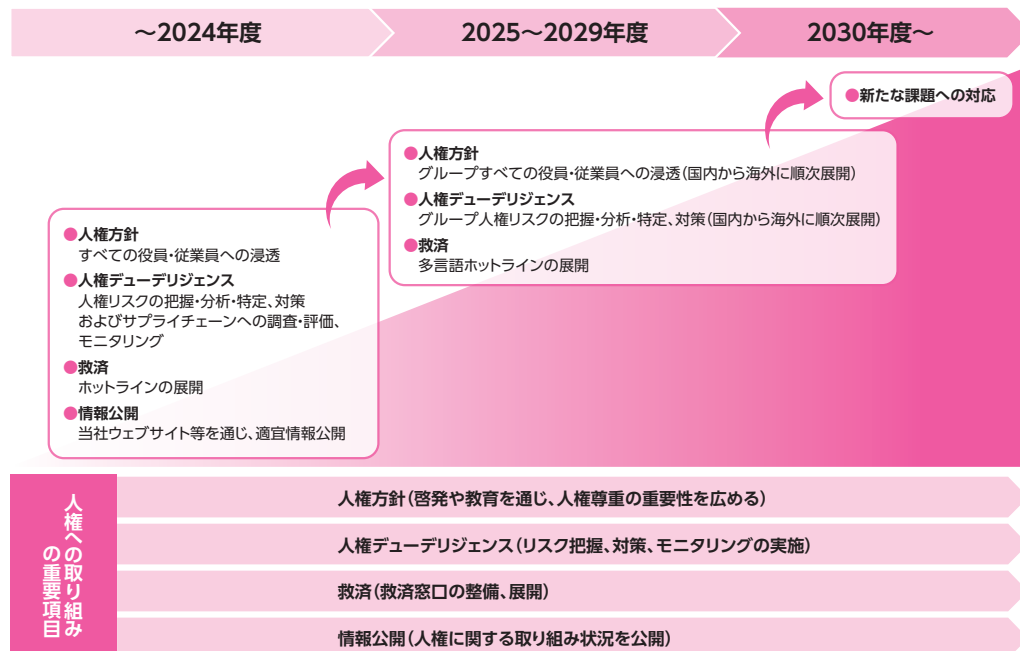
人権への取り組みについては、当社のガバナンス体制の1つであるリスク管理委員会に人権部会を設置し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権課題の特定、防止、軽減、是正の一連のサイクルに集中的に取り組んでおります。また、人権に対してサプライチェーン全体で取り組むため、当社グループの掲げる「サプライチェーンにおけるサステナビリティガイドライン」の中で人権尊重を明記し、当社グループはもとより、サプライヤーの皆様へ当社グループの取り組みや考え方へのご理解とご協力を求める活動を実施しております。



「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。

2025年度は、以下の5つの項目を人権に関する重要リスクとし、リスク低減に向けた各種取り組みを推進してまいりました。

リスク	実施事項
1. 過剰・不当な労働時間	・外部からの不合理な要求防止の勉強会を開催 ・職務状況やキャリアプランに関するシート等の導入および運用 ・サプライヤーへ当社に起因する過重労働の有無に関するアンケートの実施および分析
2. ハラスメント	・人権教育、ハラスメント教育、育児・介護に関する研修の実施 ・「電気興業グループスタンダード」を用いた会社規範に関する研修の実施
3. 居住移転の自由	・転居を伴う異動者に対して、相互合意のためのヒアリングシートの作成および運用
4. 表現の自由	・職場環境整備に向けた意見交換および職場環境アンケートの実施
5. 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 ・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。2025年度は前年度に実施した「ビジネスと人権」をテーマとした研修の上級編として、より実践的な内容を取り上げる等、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の実施や、ハラスメント事例集の社内展開等を行っております。

多様な人財の活躍推進

■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。

女性の活躍推進に関しては、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、えるばし認定取得に向けた体制の構築などに取り組んでおります。またグローバル人財の採用も強化しており、階層別研修にもダイバーシティをテーマとして取り入れております。障がい者の活躍推進については、合理的配慮のもと、安心して働ける職場環境の整備を行うとともに、農園型障がい者雇用支援サービスを活用した継続的な就労支援も推進しております。

■従業員エンゲージメントの向上

2025年度に当社および国内グループ会社においてエンゲージメントサーベイを実施いたしました。エンゲージメントスコアは全社平均36%となり、前回調査(2022年度)から3ポイント改善となりました。改善要因としては、本社オフィスの移転や川越事業所の新社屋建設等による職場環境の改善に加え、在宅勤務等の働き方改革に関する各施策が一定の効果を上げたものと認識しております。今後はスコアアップに向けて、受注拡大および事業成長に対応するための人財確保・育成や、職場環境および働き方に関する施策の充実を図り、従業員エンゲージメントの向上に継続的に取り組んでまいります。

■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が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。

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
- 在宅勤務(週2日上限)の導入
- 時差出勤の導入
- 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(川越事業所新社屋)

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活用されてきました。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い2026年5月より稼働を開始いたしました。

新事業所では、リフレッシュルームの設置による従業員同士のコミュニケーション促進をはじめ、効率的な技術業務を行うための全体レイアウトを採用するとともに、ペーパーレス化やDXの活用を推進することで、日常業務の効率化や職場環境の改善に取り組んでまいります。これらの取り組みを通じて、従業員エンゲージメントの向上や多様な働き方ができる職場環境の構築を進めてまいります。



川越事業所新社屋



2026年6月3日 ニュースリリース
「川越事業所新社屋の竣工式を実施」
<https://denkikogyo.co.jp/13258/>

様々な福利厚生制度

当社グループでは、いきいきとした職場環境づくりのため、様々な福利厚生制度を設けております。

独身寮	・一部拠点に独身寮を完備し、独身寮の設定がない拠点については、借り上げ社宅制度を適用
永年勤続特別休暇・表彰	・勤続20年以上の社員を対象とした永年勤続特別休暇に加え、当社の創立記念式典に合わせて永年勤続の表彰を実施
創立記念表彰	・当社の創立記念日を祝い、業務・技術において顕著な成績を収めた社員や部門に対して表彰を実施
食事補助	・毎月一定額の食事補助(2026年度より増額)の支給のほか、厚木工場には社員食堂を完備
疾病積立休暇	・有効期限(2年間)が切れた年次有給休暇を最大130日まで傷病積立休暇(万が一の怪我や病気の場合に使用できる休暇)として保有
提案制度	・業務効率化や経費節減など会社の業績向上に結びつく提案をした場合、提案の実施効果に応じ、褒賞金を支給
クラブ活動	・各拠点で様々なクラブ活動を実施(野球部、テニス部、ゴルフ部、ミニバレー部等)
従業員持株会	・自社株購入制度で、1口1,000円の拠出額に対する補助金(奨励金)は25%と設定(2026年3月末時点加入率(単体):50.4%)
慶弔金・見舞金	・結婚や出産のお祝い金や、弔慰金、災害時のお見舞金等の支給
特別休暇(パースデー休暇/ ボランティア休暇)	・パースデー休暇:誕生月に休暇を1日付与(2025年度取得率:79.4%) ・ボランティア休暇:社会貢献活動に参加する場合、年3日まで取得可

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などを実施しております。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(対象:55資格)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。

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おります。各拠点で、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、危険予知活動(KY活動)、リスクアセスメント、安全衛生や安全運転に関する教育の実施、安全衛生標識・表示等の設置、熱中症予防対策の準備・実行、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。特に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。

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。



2025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

健康経営

当社グループは、「健康経営宣言」および「健康経営基本方針」を制定し、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おります。

健康経営基本方針

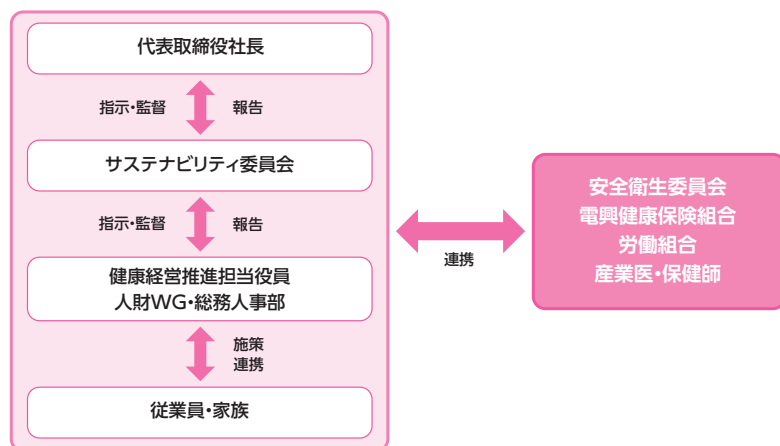
- ・こころとからだの健康を保ち、一人ひとりのパフォーマンスの向上を図ります
- ・従業員一人ひとりが能力を発揮し、働きやすい職場環境をつくるため、従業員の健康づくりに取り組みます
- ・労働時間の短縮、有給休暇取得の促進、育児・介護支援等、取り組みを推進します



「健康経営宣言」はこちらをご覧ください。
<https://denkikogyo.co.jp/sustainability/employee/>

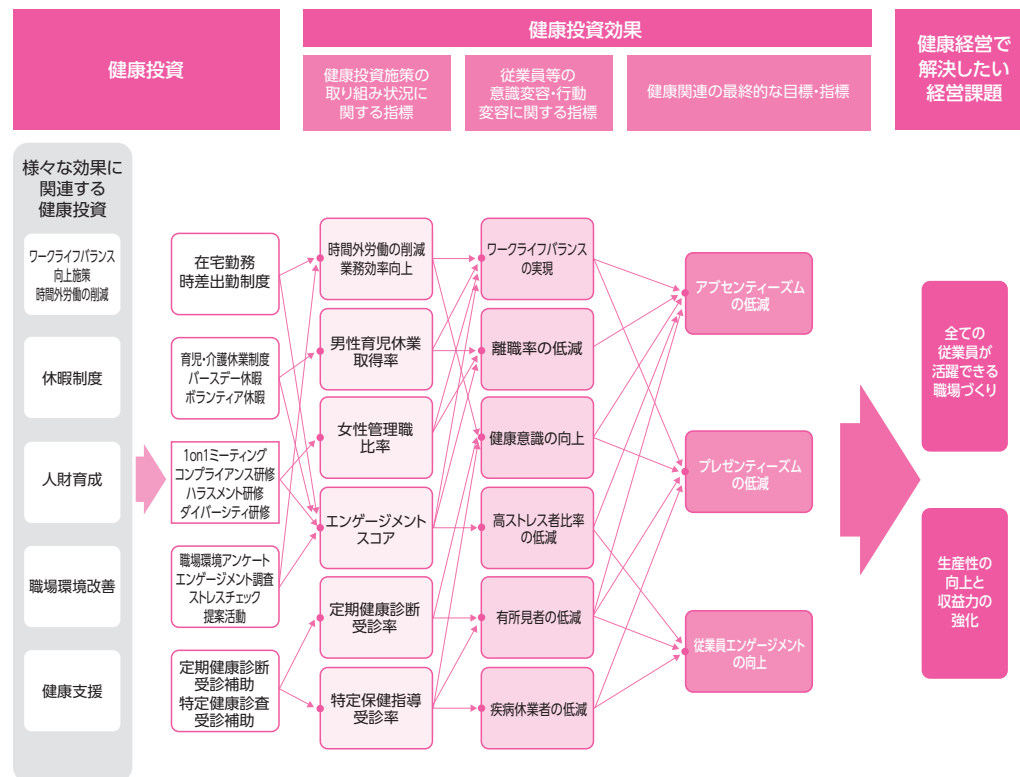
健康経営推進体制

代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、健康経営推進担当役員の監督のもと、部門横断型の人財ワーキンググループ(WG)を中心として、健康経営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、継続的に取り組みを進めております。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。



健康経営戦略マップ

当社は健康経営を通じて、「全ての従業員が活躍できる職場づくり」と「生産性の向上と収益力の強化」という2つの経営課題を解決すべく、「アブセンティーズムの低減」「プレゼンティーズムの低減」「従業員エンゲージメントの向上」に取り組んでおります。



健康促進の取り組み

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。人間ドックにおいては2025年10月より健診代行サービスを導入し、受診可能な医療機関を大幅に拡大しました。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。

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 (2026年6月26日現在)

氏名・役職	取締役会 (2025年度 出席状況)	監査役会 (2025年度 出席状況)	指名委員会 (2025年度 出席状況)	報酬委員会 (2025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 代表取締役社長	● (17/17回)	—	● (8/8回)	● (5/5回)	●	●	●	●	—	●	—	●
 浅井 貴史 取締役専務執行役員	● (17/17回)	—	—	—	—	●	●	—	●	●	●	●
 下田 剛 取締役常務執行役員	● (17/17回)	—	—	—	●	●	●	●	●	●	—	●
 河原 敏朗 取締役執行役員	● (17/17回)	—	—	—	—	—	●	●	—	—	—	●
 富居 博治 取締役執行役員	● (17/17回)	—	—	—	●	●	●	●	●	—	—	●
 塚野 英博 取締役 社外 独立	● (17/17回)	—	● (4/4回)	● (3/3回)	●	●	●	●	●	●	●	●
 ジャン＝フランソワ ミニエ 取締役 社外 独立	● (17/17回)	—	● (8/8回)	◎ (5/5回)	●	—	●	●	●	●	●	—
 高橋 篤史 取締役 社外 独立	● (17/17回)	—	◎ (8/8回)	● (5/5回)	—	—	—	—	●	●	—	—
 細川 昭子 取締役 社外 独立	● (13/13回)	—	● (4/4回)	● (3/3回)	—	—	—	●	●	—	—	●
 長本 圭司 常勤監査役	● (17/17回)	◎ (21/21回)	—	—	監査役のスキルマトリックスは対象外							
 長 裕一 新任 常勤監査役	● (-/回)	● (-/回)	—	—								
 佐藤 りか 監査役 社外 独立	● (12/13回)	● (14/15回)	—	—								
 新井 隆 監査役 社外 独立	● (13/13回)	● (15/15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。



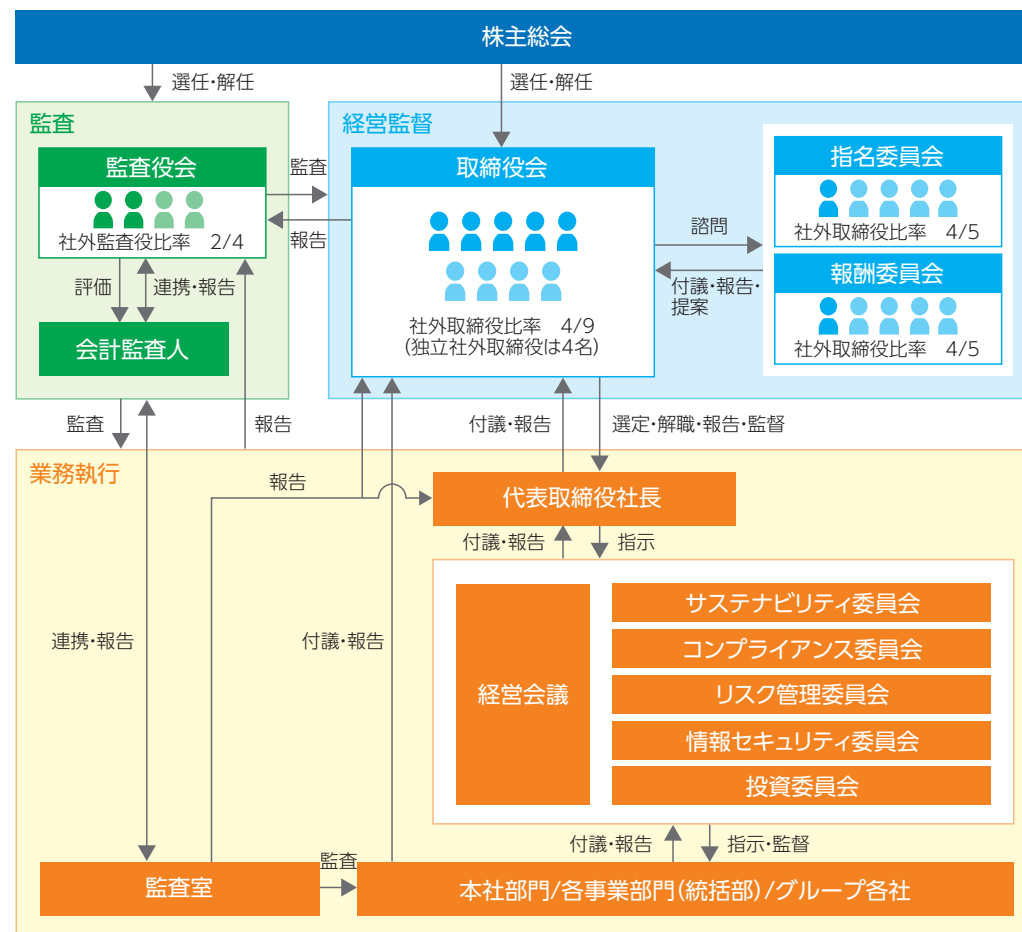
役員の略歴、重要な兼職の状況等は「招集通知」をご覧ください。
<https://denkikogyo.co.jp/ir/stock/meeting/>

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

経営に関す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4名を独立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います。

取締役会における主な報告事項

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

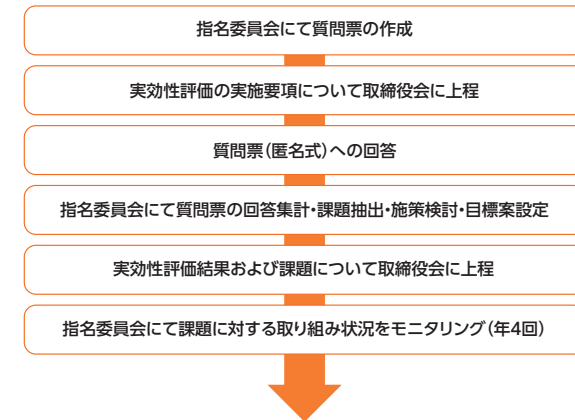
社外役員(監査役含む)に対する支援

- ・事業説明会の実施
- ・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(2024年度) 抽出された課題	・経営戦略議題に関する議論の深化 ・情報提供のさらなる充実
前回(2024年度) 課題に対する取り組み	・中期経営計画「DKK-Plan2028」の策定にあたっては、取締役会およびオフサイトミーティングにおいて複数回の議論を重ねるとともに、策定後も定期的に進捗報告を行い、継続的なモニタリングを実施 ・重要議題に対する事前協議や経営会議の情報提供に加え、取締役会資料の3営業日前配布を徹底し、出席者が議題の内容を十分に理解した上で審議ができるよう、事前準備の機会を確保 ・役員就任時および必要に応じて、事業説明会や主要事業所・工場を視察する機会を設け、当社理解を深める環境を整備 ・経営会議以外の会議情報のさらなる展開を図り、情報提供の質・量の両面での充実を図る
今回(2025年度) 評価結果	・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 ・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	・経営目標達成に向けた議論の強化 ・取締役会の運営改善に向けた取り組み
課題に対する施策	・中期経営計画「DKK-Plan2028」の目標達成に向け、実効性のある進捗管理を実施 ・事業ポートフォリオに焦点を当てた各セグメントの経営戦略に関する議論の充実化 ・審議の時間配分や付議事項の継続的な見直し ・取締役会資料の簡素化および議論すべきポイントを明確化

社外取締役メッセージ

当社グループが持続的な成長を実現していくためには、変化する事業環境を的確に捉え、中長期的な視点に立った経営判断と実効性の高いガバナンス体制の構築が重要であると考えています。そのため取締役会では、事業戦略や成長投資、資本効率の向上に加え、人財戦略やサステナビリティへの対応など、企業価値向上に関わる重要なテーマについて継続的に議論を重ねています。

また、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)」の実現に向けて、今期は取締役会において多角的な議論を行い、中期経営計画「DKK-Plan2028」を策定しました。現在は、その実現に向けて定期的に進捗状況を確認しながら、各施策の着実な推進に取り組んでいます。

今後も、社会や市場環境の変化を見据えながら、建設的かつ中長期的な視点で議論を重ねることで、持続的な成長と企業価値向上を支える取締役会のさらなる機能強化に努めてまいります。



塚野 英博

独立社外取締役
指名委員会 委員長
報酬委員会 委員長

プロフィール

大手企業の経営者として豊富な経験を有する。経営戦略、財務等に深い知見を持ち、現在はNTTインベティブデバイス株式会社の代表取締役社長を務める。2021年当社社外取締役就任。

当社グループは、通信インフラや車社会の安全を支える事業を通じて、社会基盤の発展と持続可能な社会の実現に貢献しています。こうした社会的使命を果たしながら企業価値を高めていくためには、変化する経営環境や事業課題に的確に対応できる経営体制の構築が不可欠です。

指名委員会では、経営戦略や事業ポートフォリオを踏まえ、取締役会および執行体制に求められる知識・経験・専門性について継続的に議論するとともに、経営人財の育成状況や後継者計画についても定期的に確認しています。また、中長期的な企業価値向上の観点から、多様な視点を取り入れた取締役会構成のあり方についても検討を重ねています。

今後も透明性と客観性を確保しながら、実効性の高いガバナンス体制の構築に努め、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応えてまいります。



高橋 篤史

独立社外取締役
指名委員会 委員長
報酬委員会 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総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。

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。

今後も経営陣の健全な挑戦を後押しし、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応える報酬制度の充実に取り組んでまいります。



ジャン=フランソワ ミニエ

独立社外取締役
指名委員会 委員長
報酬委員会 委員長

プロフィール

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

企業を取り巻く事業環境が大きく変化するなか、持続的な企業価値向上を実現するためには、実効性の高いガバナンス体制のもとで適切な経営判断を行うことが重要であると考えています。取締役会では、中長期的な経営戦略や事業ポートフォリオ、資本効率の向上に加え、リスク管理やコンプライアンス、人財戦略など、企業価値の向上に関わる重要なテーマについて継続的に議論を行っています。

また、取締役会の実効性評価を踏まえた改善活動や監督機能の強化にも継続的に取り組んでいます。社会や市場環境の変化に適切に対応しながら、透明性と実効性の高いガバナンスの実現に努めるとともに、株主をはじめとするステークホルダーの信頼に応える経営基盤の強化に貢献してまいります。



細川 昭子

独立社外取締役
指名委員会 委員長
報酬委員会 委員長

プロフィール

国内外の法律事務所や金融行政分野での経験を有する弁護士。企業法務、金融規制、コンプライアンスに関する高度な知見を活かし、経営監督機能の強化に貢献している。2025年当社社外取締役就任。

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(2026年6月26日現在)	委員長：高橋 篤史(独立社外取締役) 委員：ジャン＝フランソワ ミニエ(独立社外取締役) 塚野 英博(独立社外取締役) 細川 昭子(独立社外取締役) 近藤忠登史(代表取締役社長)
実績(2025年度)	開催回数：8回 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 ・次期役員体制の決定プロセスの検証 ・取締役のスキルマトリックスの見直しおよび更新 ・取締役会の実効性評価方法の決定および更新 ・社内取締役および執行役員との面談

■報酬委員会

構成(2026年6月26日現在)	委員長：ジャン＝フランソワ ミニエ(独立社外取締役) 委員：高橋 篤史(独立社外取締役) 塚野 英博(独立社外取締役) 細川 昭子(独立社外取締役) 近藤忠登史(代表取締役社長)
実績(2025年度)	開催回数：5回 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 ・取締役の個人別の報酬等の決定

政策保有株式の縮減

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取締役会において報告した上で、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、縮減の実施を進めております。

縮減目標

保有する上場株式を2026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

今年度においても、縮減方針および計画に基づき、政策保有株式の縮減は着実に進捗しております。

区分	2021年度末		2022年度末		2023年度末		2024年度末		2025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	18	101	18	101	18	197	17	97
非上場以外の株式	17	3,637	12	2,878	10	2,866	8	1,695	5	1,301
保有合計	37	3,738	30	2,979	28	2,967	26	1,893	22	1,398
連結純資産合計	46,609		41,801		38,723		37,107		37,205	
政策保有株式の純資産比率	8.02%		7.13%		7.66%		5.10%		3.76%	

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つい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。



活動実績(2025年度)

決算説明会(アーカイブ配信あり)	2回	IRミーティング	43回
SRミーティング	9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

■対話を踏まえて、取り入れた主な事項

●決算補足説明資料の開示

決算期ごとの情報提供の充実を目的として、第2四半期および通期において決算説明会を開催しております。これに加え、2026年2月の第3四半期決算より、説明会を開催しない四半期についても決算補足説明資料の開示を開始いたしました。

●人権に関する取り組みの開示強化

2025年5月に人権ロードマップを策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しております。人権に関する重要リスク(人権への負の影響)の特定およびリスク低減に向けた取り組みについての開示も充実化を図っております。

●社外取締役によるメッセージの拡充

当社はかねてより、サステナビリティレポートに社外取締役によるメッセージを掲載してまいりました。本レポートでは掲載体制を見直し、従来の社外取締役2名から、社外取締役全4名によるメッセージ掲載へと拡充しております。これにより、各社外取締役の専門的な視点および問題意識に基づき、当社の経営およびガバナンスに対する評価、期待および助言を、多角的にお伝えする構成としております。



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

「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

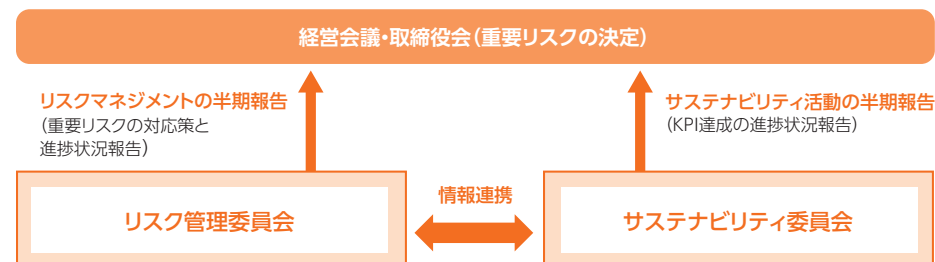
当社グループのリスク管理については、全社的なコーポレートリスクマネジメント体制として、リスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会においては、当社グループのリスク・危機を洗い出し、評価の上、重要なリスクを特定し、モニタリング、運用状況の把握、是正指示を行っております。特定された重要リスクの対応策と進捗状況については、定期的に取締役会に報告をしております。

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おります。情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティポリシーに基づく対策の実施と改善を継続的にを行い、すべての情報資産を的確に取り扱い、適正に保護することに努めております。

■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

情報セキュリティ体制のさらなる強化と、組織全体におけるリスクマネジメントの高度化を目的として、当社および国内グループ全社において、国際規格である情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS)であるISO/IEC27001の認証を取得しております。これにより、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保し、継続的な改善プロセスを通じて、安定的かつ信頼性の高い情報管理体制を維持しております。(ISO27001認証取得 JQA-IM1864)

これに加え、海外グループ会社に関しては、グローバルレベルでのセキュリティ水準の平準化を図るべく、2030年度までにISO27001に準じたルール・運用体制の整備を段階的に進める計画としており、グループ全体で統一された高い情報セキュリティレベルの実現に取り組んでおります。

■サイバー攻撃への対策強化

当社グループは、サイバー攻撃への対応として、機密情報の管理やシステムによる常時監視、アクセス権限の適切な付与および定期的な見直し、ログ監視による不審なアクセスの早期検知等を実施し、外部脅威への防御施策の継続的な強化を図っております。また、守秘義務の徹底やクリアデスク・クリアスクリーン*の取り組みを推進し、日常業務における情報漏えいリスクの低減に努めております。さらに、リモートワーク環境における情報セキュリティ確保にも注力し、端末のセキュリティ対策の強化、通信の暗号化、持ち出し機器の管理、社外接続時の認証強化等を実施し、安全な業務環境の維持を図っております。加えて、従業員への定期的な教育・訓練を通して、人的要因によるリスクの低減にも取り組んでおります。

また、IPA(情報処理推進機構)の情報セキュリティ対策ベンチマークに基づく対応を進め、2025年度末までに全項目がレベル4(社内マネジメントレビューによる評価)へ到達し、一定の水準を満たす体制を確立しました。現在はその維持・高度化に加え、サプライチェーン全体の信頼性確保に向け、経済産業省が計画している「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度(SCS評価制度)」における★4以上の取得を目標として準備を進めております。今後も、サイバー攻撃による生産停止や情報漏えいの未然防止に向け、技術的・人的対策の両面から継続的改善を図り、企業活動の安全性と信頼性のさらなる向上に努めてまいります。

※クリアデスク：離席や退社時にデスクの上に個人情報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ができる状態のまま放置しないこと。

■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、その他にも生成AIの使用に関するガイドラインの展開等も実施しております。また不定期に標的型攻撃メールの訓練を行っており、誤ってテストメールを開封した従業員向けの再教育も行うことで、情報セキュリティに対する意識向上に努めております。



「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」はこちらをご覧ください。

<https://denkikogyo.co.jp/sustainability/about/>

■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」に関する取り組み状況を把握するために、継続取引があり前年度取引額上位のサプライヤー約180社に対しアンケートを実施いたしました。アンケートの結果およびその分析内容については経営会議で報告するとともに、一部サプライヤーに対しては取り組み内容の改善に向けた対話も実施いたしました。社内向けの取り組みとしましては、当社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。

■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。

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、国際規格である環境マネジメントシステム(EMS)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/>

SBT認定の取得

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)認定を2025年10月に取得いたしました。

GHG排出量についても、パリ協定に整合した、より厳しい削減目標を設定し、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。Scope1,2に対しては当社工場等における再エネ電力への切り替えなどを実施し、Scope3においてはGHG排出量の多いカテゴリに焦点を当てた削減施策を策定するなどして目標達成に向けて取り組みを推進してまいります。



2025年10月31日 ニュースリリース
 [SBT(Science Based Targets)認定取得のお知らせ]
<https://denkikogyo.co.jp/12642/>

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

■川越事業所新社屋の環境配慮の取り組み

本レポートP.21でもご紹介した当社川越事業所の新社屋では、以下のような環境配慮にも取り組んでおります。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
- ・窓ガラスの複層化による断熱性の向上



2026年6月3日 ニュースリリース
「川越事業所新社屋の竣工式を実施」
<https://denkikogyo.co.jp/13258/>



自家消費型太陽光発電設備

環境保全に関する社会貢献活動

■清掃活動「栃木の森里川湖プロジェクト」への参加

当社鹿沼工場（栃木県鹿沼市）は、地域社会と連携した社会貢献活動の一環として、栃木県が推進する清掃活動「栃木の森里川湖（もりさとかわうみ）プロジェクト」に継続して参加しております。本プロジェクトは、栃木県および県内全25市町が連携し、プラスチックごみ対策をはじめとした自然環境の保全を目的に、森・里・川・湖を一体として守る取り組みとして展開されております。

鹿沼工場では、2023年以降、本プロジェクトの趣旨に賛同し定期的に清掃活動を実施しており、



清掃活動の様子



2025年12月22日 電気興業公式note
「清掃活動のその先へ。足尾の山で、植樹を支えるボランティアに参加しました」
<https://note.com/denkikogyo/n/n3184c3895993>

2025年6月には環境月間に合わせ、工場周辺道路において社員参加型の清掃活動を行いました。また同年12月には、活動範囲を拡大し、工場周辺道路に加えて同じ鹿沼工業団地内にある公園でも清掃を実施し、地域の環境美化に努めました。これらの活動を通じて、地域の自然環境の保全に貢献するとともに、社員一人ひとりが環境課題を身近なものとして捉える機会としております。今後も地域社会と連携し、継続的な環境保全活動に取り組んでまいります。



2025年12月8日 ニュースリリース
「栃木県でのボランティア活動参加のご報告」
<https://denkikogyo.co.jp/12744/>

■足尾の植樹活動へのボランティア参加(足尾に緑を育てる会)

栃木県日光市にある足尾地域は、過去の鉱山開発の影響により山林の荒廃が進み、現在も復旧と緑化に向けた取り組みが続いております。当社鹿沼工場では、NPO法人「足尾に緑を育てる会」の賛助会員として活動を支援するとともに、品質・環境推進課を中心に、植樹予定地の石取りなどの下準備や植樹後の管理作業といった、植樹活動を支えるボランティア活動に参加しております。植樹活動には小中学校の課外活動などを通じて多くの参加者が集まる一方、植樹前後の準備作業や維持管理を担うボランティアは不足している状況にあります。当社では、ボランティア休暇制度を設け、社員によるボランティア活動への参加を会社として支援しております。植樹活動は苗木を植えて完了するものではなく、土壌整備や肥料散布、獣害対策など、継続的な手入れが必要とされております。こうした取り組みを通じて、自然環境の再生に資するとともに、社員の環境保全に対する理解の促進と、自発的な社会貢献活動への参画につなげてまいります。



植樹活動の様子



環境配慮製品の開発・販売

■低損失省エネ型高周波発振機「TRSW型」

当社は、高周波誘導加熱を活用した製品開発を通じて、製造現場における省エネルギー化と環境負荷低減に積極的に取り組んでおります。その取り組みの一環として、2025年4月、最新の省エネ技術を搭載した低損失省エネ型高周波発振機「TRSW型」を開発いたしました。本製品は、高周波誘導加熱を行うための電源設備であり、今後さらなる成長が期待されるEV関連分野を中心に、幅広い部品加工に対応しております。高効率かつ安定した加熱性能により、次世代のものづくりを支える高周波電源です。TRSW型では、インバータ回路にSiC-MOSFETを採用することで、直流から高周波への変換時に発生する電力損失を従来機比で約60%削減し、受電電力についても最大24%の削減を実現いたしました。また、受電回路の12パルス化による電源効率の大幅な改善により、電力ロスの低減と安定運転を両立しております。さらに、装置のコンパクト化により設置スペースを削減するとともに、メンテナンス性の向上を図りました。加えて、高速応答化によ

って加熱立ち上がり時間を大幅に短縮し、生産効率の向上にも貢献しております。

本発振機は、当社東海熱処理研究センターに導入され、実機評価を通じて省エネルギー性能や信頼性を確認しております。現在は30kHz～400kHzの周波数帯に対応しておりますが、今後は、本技術を低周波帯の高周波発振機にも順次展開し、製造業全体のエネルギー効率向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



TRSW型高周波発振機



2025年8月8日 ニュースリリース
「低損失省エネ型高周波発振機を開発」
<https://denkikogyo.co.jp/12382/>

■鋼構造物の表面処理事業における環境負荷低減(りん酸亜鉛処理)

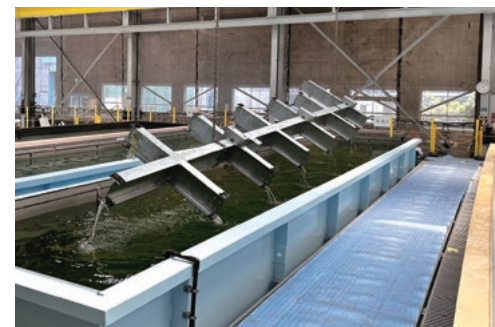
当社グループ会社の株式会社デンコー(以下、デンコー)では、鋼構造物の防錆・長寿命化を通じて、資源使用量の抑制や環境負荷低減につながるものづくりに取り組んでおります。その一環として、2025年8月より川越工場において、溶融亜鉛めっき後に「りん酸亜鉛処理」を施す表面処理設備の稼働を開始いたしました。

りん酸亜鉛処理は、鋼構造物の表面にりん酸亜鉛の化成皮膜を形成することで、防錆性や塗装密着性を高める技術です。構造物を長期間使用できるようにすることで更新や再施工の頻度が抑えられ、鋼材や塗料の使用量削減につながり、製品のライフサイクル全体を通じた資源消費や環境負荷の低減に貢献しております。また、りん酸亜鉛処理によって得られる低光沢の外観は、防眩性を確保しつつ周辺環境や景観との調和を図ることができ、都市空間や公共インフラにおける環境配慮型の設計ニーズにも対応しております。追加的な表面処理や過度な意匠対応を必要としない点も、環境面での特長の一つです。

デンコーでは、溶融亜鉛めっきからりん酸亜鉛処理までを同一工場内で一貫して実施する体制を構築しております。工程を集約することで、品質の安定化と生産効率の向上を両立し、再処理の発生抑制によるエネルギー使用量や資源ロスの低減にもつなげています。さらに、処理工程においては水資源の有効活用にも注力しております。りん酸亜鉛処理設備では、工程内で使用する水洗水を循環式とし、ろ過装置やイオン交換機を用いて不純物を除去した水を再利用することで、使用水量の削減および廃水の外部排出を抑制しております。当社グループでは今後とも、技術や設備を活用し、鋼構造物の長寿命化と資源循環を意識した環境配慮型のものづくりを通じて、持続可能な社会インフラの実現に貢献してまいります。



りん酸亜鉛処理設備



2025年8月6日 ニュースリリース
「株式会社デンコー、りん酸亜鉛処理設備を新設し稼働開始」
<https://denkikogyo.co.jp/12369/>

10年間の財務データ

単位：億円(別途記載のものを除く)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
P/L										
売上高	399	430	447	450	414	339	318	288	325	354
営業利益	9	15	26	26	15	0.5	-15	-17	9	12
経常利益	9	18	29	27	17	4	-12	-15	10	12
親会社に帰属する当期純利益	5	8	15	17	11	7	-11	-19	7	19
B/S(会計年度末)										
総資産	601	616	624	612	624	563	551	552	530	530
純資産	448	455	459	463	479	466	418	387	371	372
自己資本	440	445	449	451	469	459	412	378	364	367
キャッシュ・フロー										
営業活動によるキャッシュ・フロー	9	23	31	15	14	41	-8	-7	-18	-24
投資活動によるキャッシュ・フロー	-68	-36	-11	-12	-14	26	4	38	3	20
財務活動によるキャッシュ・フロー	-17	-15	-6	-10	-6	-41	9	-7	-20	-21
フリー・キャッシュ・フロー	-59	-12	20	2	0.4	68	-3	31	-14	-4
財務指標										
売上高営業利益率(%)	2.4%	3.5%	6.0%	5.8%	3.8%	0.2%	-4.7%	-6.2%	2.9%	3.4%
ROE(%)	1.2%	1.8%	3.4%	4.0%	2.5%	1.5%	-2.7%	-5.0%	2.1%	5.2%
ROA(%)	1.6%	3.0%	4.7%	4.5%	2.9%	0.8%	-2.2%	-2.8%	1.9%	2.3%
自己資本比率(%)	73.2%	72.3%	72.0%	73.8%	75.2%	81.5%	74.8%	68.6%	68.8%	69.2%
配当性向(%)	168.0%	68.3%	36.1%	30.4%	46.8%	100.8%	-	-	96.0%	46.4%
PER(株価収益率)(倍)	63.2	48.0	26.7	16.8	28.3	37.9	-	-	21.4	13.9
1株当たり情報(円)										
EPS(1株当たり当期純利益)	8.93	65.84	124.78	148.08	96.14	59.51	-107.75	-198.93	83.36	215.70
BPS(1株当たり純資産)	720.58	3,648.43	3,680.74	3,760.57	3,908.32	3,938.79	3,942.82	3,917.44	3,968.68	4,212.18
配当金	15	45	45	45	45	60	60	60	80	100



「決算短信」はこちらをご覧ください。

<https://denkikogyo.co.jp/ir/library/earnings/>

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 1,024名(単体574名) ※2026年3月31日現在

事業所・グループ会社

■研究所

ワイヤレス研究所

■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 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
Cyber Core Vietnam Co., Ltd.
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 MANUFACTURING(THAILAND)CO.,LTD.の解散を決議しており、2026年8月7日に清算終了しました。

※2025年4月25日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、2026年4月28日に清算終了しました。

株式情報(2026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 9,900,000株

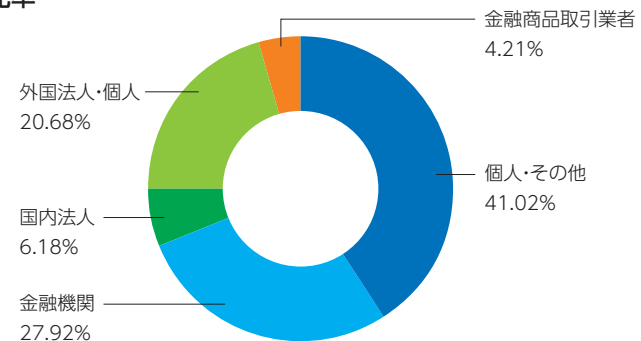
株主数 5,567名

■大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,694	19.28
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	448	5.10
株式会社三井住友銀行	352	4.00
電気興業取引先持株会	328	3.74
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	308	3.51
JPMSPCL CLIENT ASSETS SK JPY	254	2.90
三井住友信託銀行株式会社	248	2.82
電気興業従業員持株会	234	2.67
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZON FUND	220	2.51
岡 秀朋	205	2.33

※当社は、自己株式1,115千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		
				2023年度(2024/3期)	2024年度(2025/3期)	2025年度(2026/3期)
温室効果ガス(GHG)排出量	Scope1+Scope2	連結	t-CO2	13,641.00	14,960.93	12,337.96
		単体		1,804.00	1,362.55	1,305.75
	Scope1	連結		2,630.00	2,590.95	2,774.53
		単体		454.00	382.61	359.06
	Scope2	連結		11,011.00	12,369.98	9,563.43
		単体		1,350.00	979.94	946.69
	Scope3	Cat-1 購入		107,419.95	105,349.58	算定中
		Cat-2 資本財		3,308.60	3,308.21	
		Cat-3 他エネルギー活動		2,407.35	3,827.46	
		Cat-4 物流(上流)		2,563.11	2,382.60	
		Cat-5 廃棄物		125.22	177.50	
		Cat-6 出張		856.39	767.56	
		Cat-7 通勤		1,548.31	1,486.27	
		Cat-8 リース(上流)		0.00	0.00	
		Cat-9 物流(下流)		7.97	0.00	
		Cat-10 加工		136.98	136.98	
		Cat-11 使用		201,912.67	160,201.89	
		Cat-12 製品廃棄		3.66	1.76	
		Cat-13 リース(下流)		0.96	2.07	
		Cat-14 フランチャイズ		0.00	0.00	
		Cat-15 投資		0.00	0.00	
		合計		320,291.17	277,641.88	
	総排出量			333,932.17	292,602.81	
廃棄物	廃棄物排出量	単体+国内グループ	トン(t)	128.1	178.5	116.2
		単体		120.3	167.9	111.4
	廃棄物リサイクル量	単体+国内グループ		3,159.0	6,276.8	3,229.8
		単体		1,006.8	3,906.6	1,142.1
	廃棄物リサイクル率	単体+国内グループ	%	96.1	97.2	96.7
		単体		89.3	95.9	91.4

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		
				2023年度(2024/3期)	2024年度(2025/3期)	2025年度(2026/3期)
従業員数	男性	連結	人	859	816	782
	女性			227	251	242
	合計			1,086	1,067	1,024
	女性比率	単体	%	20.9	23.5	23.6
	男性			540	498	472
	女性			108	107	102
	合計			648	605	574
	女性比率			16.7	17.7	17.8
障がい者雇用率		単体	%	2.12	2.10	2.57
		国内グループ各社 ((株)サイバーコアは雇用義務なし)		(株)デンコー：1.56 (株)電興製作所：3.03 デンコーテクノヒート(株)：1.76	(株)デンコー：1.59 (株)電興製作所：3.08 デンコーテクノヒート(株)：1.80	(株)デンコー：1.54 (株)電興製作所：3.13 デンコーテクノヒート(株)：3.7 フコク電興(株)：2.2
障がい者法定雇用率				2.30	2.50	2.50
年齢別従業員数		単体	人			
30歳未満	男性			71	59	49
	女性			30	27	24
	合計			101	86	73
30代	男性			59	48	47
	女性			20	23	20
	合計			79	71	67
40代	男性			114	111	112
	女性			30	26	22
	合計			144	137	134
50代	男性			210	202	185
	女性			25	28	34
	合計			235	230	219
60歳以上	男性			86	78	79
	女性			3	3	2
	合計			89	81	81
平均年齢	男性		歳	47.7	48.4	48.7
	女性			39.9	40.3	41.4
	合計			46.4	47.0	47.4
高齢者(60歳以上)雇用率			%	13.7	13.4	14.1

S：社会データ②

項目		対象範囲	単位	実績		
				2023年度(2024/3期)	2024年度(2025/3期)	2025年度(2026/3期)
平均勤続年数	男性	単体	年	16.2	16.2	17.2
	女性			14.7	14.7	16.2
	合計			16.0	16.0	17.0
管理職数	男性		人	125	99	99
	女性			8	10	10
	合計			133	109	109
	女性管理職比率(※1)		%	6.1	9.2	9.2
主任数	男性		人	116	114	104
	女性			17	17	19
	合計			133	131	123
	女性主任比率		%	12.8	13.0	15.4
新卒採用者数	男性		人	5	5	12
	女性			3	0	5
	合計			8	5	17
	女性比率		%	37.5	0.0	29.4
中途採用者数	男性		人	10	13	10
	女性			0	1	1
	合計			10	14	11
	女性比率		%	0.0	7.1	9.1
離職者数(自己都合のみ)	男性		人	35	36	15
	女性			5	7	4
	合計			40	43	19
	女性比率			12.5	16.3	21.1
離職率	全社員(定年退職含む) 離職率		%	11.7	13.7	3.2
	自己都合による 離職率			6.2	7.1	3.9
新卒3年離職率				0.0	15.4	15.8
平均年間給与	男性		円	6,330,020	6,119,081	6,758,151
	女性			4,811,879	4,704,345	5,264,050
	合計			6,076,996	5,868,872	6,492,649
	男女間賃金格差		%	76.0	76.9	77.9
平均年間総労働時間		単体+国内グループ	時間	1,864	1,825	1,796
		単体		1,813	1,777	1,789

※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		
				2023年度(2024/3期)	2024年度(2025/3期)	2025年度(2026/3期)
有給休暇取得率		単体	%	76.3	69.4	64.7
有給休暇平均取得日数			日	15	14	14
育児休業取得率	男性		%	80	67	60
	女性			100	100	100
	合計			88.8	75.0	77.8
男性育休平均取得日数			日	212	89	123
介護休業制度利用者数			人	2	0	0
長期欠勤・休職者数				9	6	5
健診受診率				100	100	100
ストレスチェック受検率			%	97.8	98.2	98.6
高ストレス者割合				7.0	8.5	6.3
従業員エンゲージメント		単体+国内グループ		-	-	36
		単体		-	-	34
人権研修受講率		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	1	0	2
労働災害発生件数	全体	単体		14	4	8
	内、死亡災害事故			0	0	0
内部通報相談件数					10	5

G：ガバナンスデータ

項目		対象範囲	単位	実績		
				2023年度(2024/3期)	2024年度(2025/3期)	2025年度(2026/3期)
取締役数(※2)	合計	単体	人	9	9	9
	男性			5	5	5
社内取締役数(※2)	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)		単体	歳	55.6	56.0	56.4
取締役会開催数			回	17	19	17
取締役の取締役会出席率			%	99.5	100	100
指名委員会開催数			回	8	7	8
指名委員会出席率			%	100	100	100
報酬委員会開催数			回	4	6	5
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
	男性			2	2	2
社内監査役(※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	208	208	258
取締役会実効性評価		単体+国内グループ	回	1	1	1
役員および部門長向けコンプライアンス教育				3	2	2
コンプライアンス研修受講率			%	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。