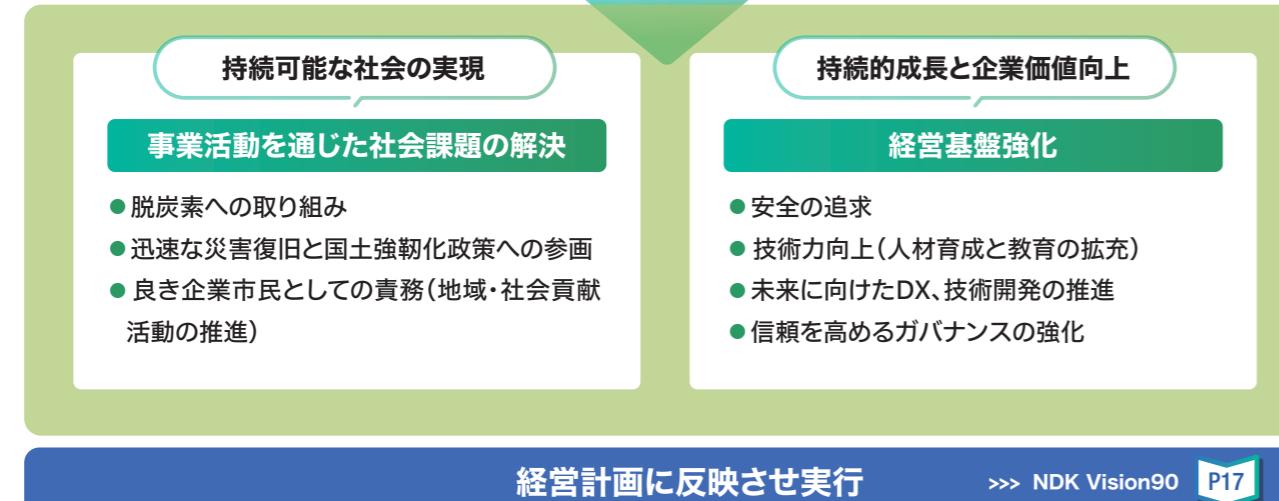
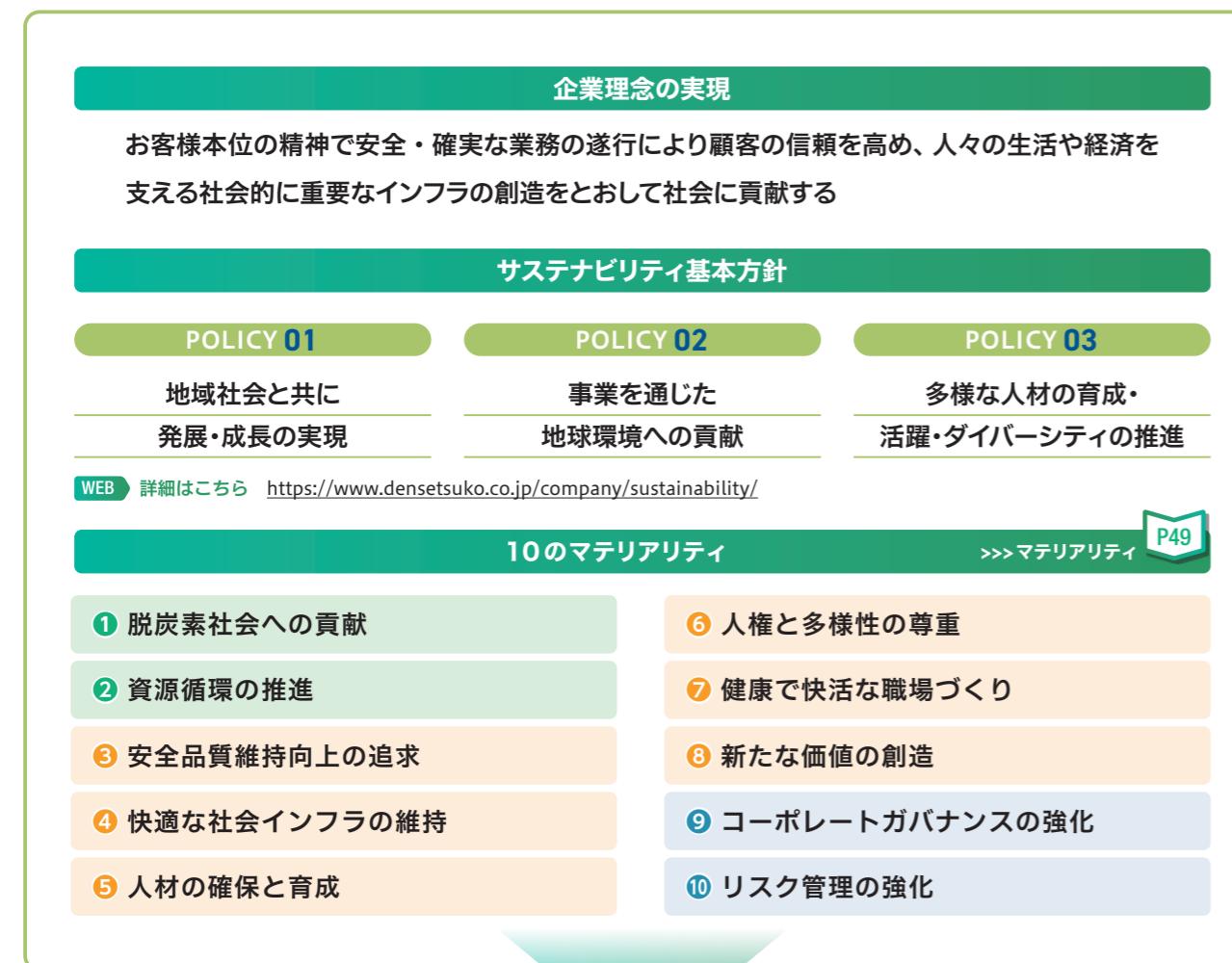


## 価値創造を支える基盤

## 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まいります。

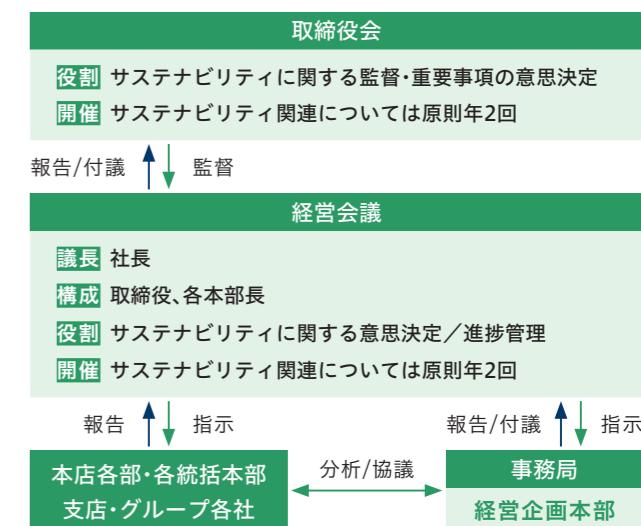


## サステナビリティ推進体制

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。

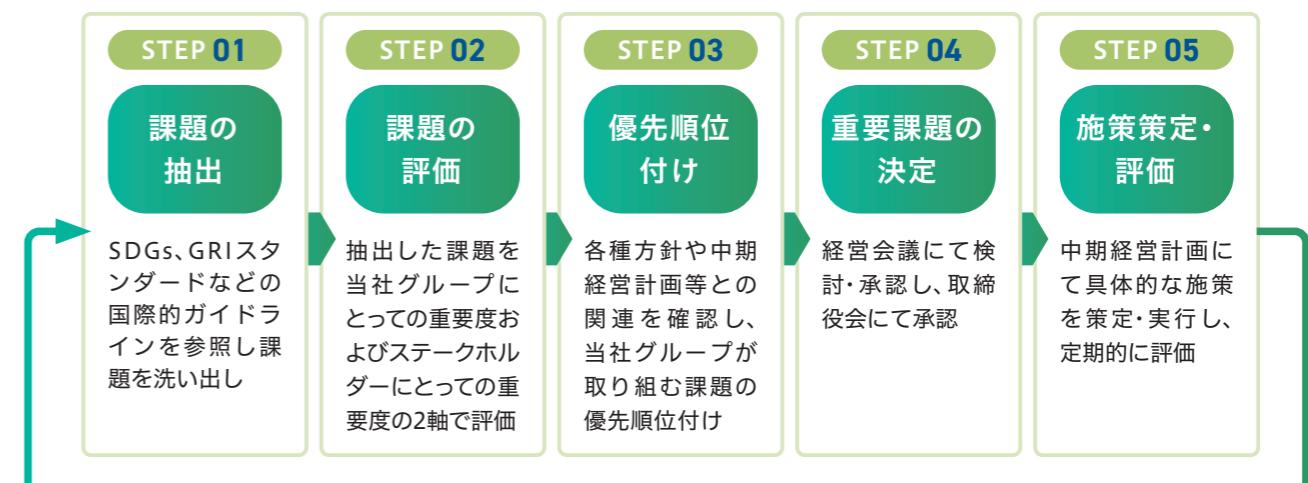
具体的な検討については、担当役員の責任のもと、経営企画本部が中心となり、組織横断的に取り組みの議論を行っています。



## マテリアリティの特定と見直しのプロセス

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。



## 価値創造を支える基盤

## 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	■リスクと□機会	主な取り組み	関連するページ	2025年度 主な指標および目標(KPI)	2024年度実績
① 脱炭素社会への貢献	7 13 15	■炭素税導入等によるCO <sub>2</sub> 排出コストの発生 ■高効率設備導入、クリーンエネルギー使用によるコスト増 □脱炭素社会への対応ニーズ拡大 □省エネ・創エネ事業の拡大	●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	P51	●ZEB建物受注件数 ●再生可能エネルギー関連工事受注金額 ●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 ●2013年度比50%以下(2030年度)
② 資源循環の推進	12	■廃棄物不適切処理による社会的信用の低下 □循環型社会へ向けた取り組みによる社会的信用の向上	●資源リサイクルの推進 ●廃棄物の適正処理	P54	●産業廃棄物リサイクル率 ●電子マニフェスト導入率	●85%以上 ●93%以上
③ 安全品質維持向上の追求	3 7 9	■重大事故や施工不良等による顧客信頼の低下・損害賠償請求 □安全・高品質施工による顧客満足度向上および新規顧客増	●重大な事故事象発生の撲滅 ●高品質な設備の施工	P55	●重大な労働災害発生件数 ●重大な事故・事事件数 ●お客様アンケート結果	●0件 ●0件 ●4/5以上
④ 快適な社会インフラの維持	7 9 11	■災害の発生による事業継続の困難 □BCP・防災対策等の対応ニーズ拡大	●BCPの維持強化 ●災害復旧体制の構築 ●国土強靭化政策への参画	P58	●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 ●-
⑤ 人材の確保と育成	4 5 8	■人材確保の困難 □幅広い人材獲得による生産性向上 □施工体制強化による工事量増加	●新卒・中途採用の強化 ●有資格者確保と研修による技術力向上	P59	●新卒採用計画 ●中途採用計画 ●教育計画人日	●120名 ●26名 ●19,883人日
⑥ 人権と多様性の尊重	5 8 10	■人権への配慮不足による社会的信用の低下 □多様な人材活用によるイノベーションの創出	●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	P61	●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 ●人権教育(ビジネスと人権)受講率	●70%以上(2026年度) ●男性従業員と同等(2031年度) ●100%
⑦ 健康で快活な職場づくり	3 8	■従業員の健康リスクの増加 □従業員の活力向上による生産性向上	●健康経営の推進 ●職場環境改善	P62	●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% ●15日以上 ●66%以上 ●120箇所 0箇所
⑧ 新たな価値の創造	7 9 11	■社会課題への対応遅れによる新たな機会の喪失 □先端技術の取り込みによる生産性向上 □イノベーション創出による収益力アップ	●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	P64	●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
⑨ コーポレートガバナンスの強化	16 17	■ガバナンス体制不備による企業価値の毀損 □意思決定の透明性向上による安定的経営基盤の確保	●ガバナンス体制の維持強化 ●投資家等へのIR活動の強化	P69	●機関投資家等との対話 ●政策保有株式の縮減	●- ●2023年度比70%縮減(2029年度)
⑩ リスク管理の強化	16 17	■法令違反、情報漏洩等による信用低下 □ステークホルダーの信頼獲得	●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	P73	●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%

## 価値創造を支える基盤

## 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(リデュース、リユース、リサイクル)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。

WEB [NDKグループ環境方針はこちら](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/>

## 1 脱炭素社会への貢献



## ■ 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。

WEB [TCFD 提言に基づく情報開示はこちら](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/tcf/) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/tcf/>



## 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・機会を特定したうえ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、定期的に取締役会に報告しています。

## III.戦略

当社では、気候変動が当社の事業活動に及ぼす影響を評価するため、移行リスク、物理リスク、機会に区分し、「1.5°Cシナリオ」「4.0°Cシナリオ」を用い分析しています。

シナリオ分析の結果から、今後の脱炭素社会への移行に伴い、再生可能エネルギー関連工事、エネルギー効率向上のためのZEB化工事や電気設備改修工事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もシナリオ分析の結果から判明しています。これらのリスクや機会に対する対応策を経営計画に反映させ取り組みます。

## IV.指標・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。

指標	目標年	目標
Scope1+2削減率	2030年度	△50%(2013年度比)
	2050年度	カーボンニュートラル

## ■ NDKグループのカーボンニュートラル

NDKグループでは、気候変動への対応として事業活動を通じて排出される温室効果ガスの削減に努め、脱炭素社会の実現に貢献することとしています。自社ビルのZEB化や業務用自動車のHV化など自社の排出量を削減する対策のほか、再生可能エネルギー、ZEB、省エネエネルギー関連などの工事の施工を通じて社会全体での削減を進めます。

## ● 現状分析と課題

Scope1 Scope2 自社ビルのZEB化(省エネ化)およびガソリン車のHV化推進により削減は進んでいるものの、工事繁忙や酷暑の影響により下げ止まり傾向である。

Scope3 当社単体のみ算定しており、グループ全体でのGHG排出量把握が課題となる。環境性能を自社でコントロールできない部分が多く工事量に比例し排出量が多くなる。

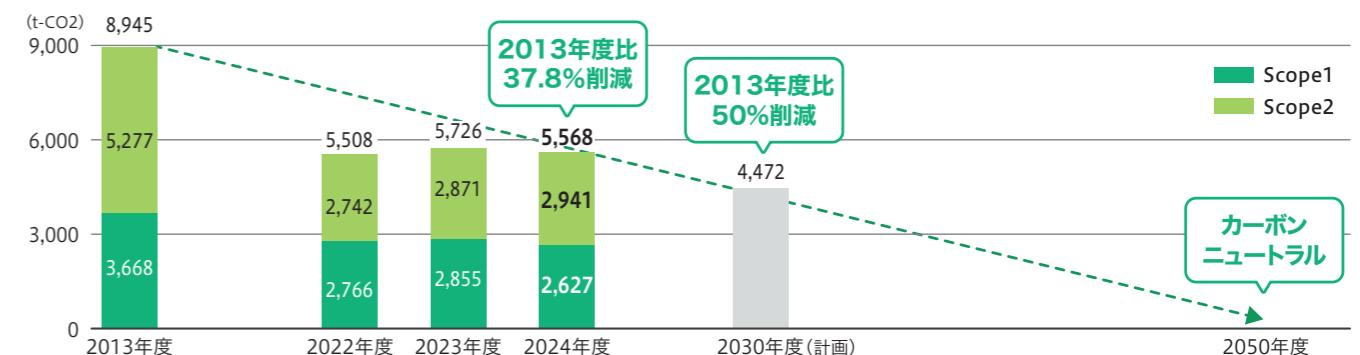
## ● 今後の削減方針

Scope1 Scope2 自社ビルZEB化やHV車などのエコカー導入を継続。2030年頃より再生可能エネルギー由来の電力への転換を検討している。

Scope3 サプライヤーとの協働により削減に取り組んでいく。

## ● GHG排出実績

## 当社単体でのGHG排出量(Scope1+Scope2)



WEB [GHG排出実績の第三者検証結果はこちら](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/third-party-evaluation-report/) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/third-party-evaluation-report/>

## Scope1

● ガソリン車からHV車、EV車への転換

## Scope2

● 自社ビルへの省エネ設備導入(ZEB化)

● 再生可能エネルギーの導入

## 当社単体でのGHG排出量(Scope3)

区分	カテゴリ	2023年度	2024年度	前年度比
1	購入した製品・サービス	221,645	176,994	△44,651
2	資本財	4,432	19,884	15,452
3	調達したエネルギーの上流プロセス	1,134	765	△369
5	事業から出る廃棄物	2,851	1,701	△1,150
6	出張	1,092	1,210	118
7	雇用者の通勤	2,008	1,238	△770
計		233,162	201,792	△31,370

※Scope 3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。

※カテゴリ1について、2024年度よりサプライヤー別排出原単位を用いる算定方法へ変更しています。

## 価値創造を支える基盤

## ■ 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取得し、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新潟ビルやNDK仙台東ビルなど自社ビル7拠点をZEB化しており、2025年1月、8拠点目となるNDK長野ビルが竣工いたしました。今後も自社ビルのZEB化を積極的に推進していきます。

## ● レジリエンス機能の高いオフィスビル ~NDK長野ビル竣工

NDK長野ビルは、長野エリアを管轄する重要な拠点ビルです。築44年を迎えた老朽化が進んだことから、「快適性」と「省エネ性」の追求と地域社会への貢献をコンセプトに、カーボンニュートラルの実現、働きやすい職場環境の構築、そして災害時の避難所として地域社会に貢献することを目指して建て替えを進め、2025年1月に新社屋が完成しました。

環境への配慮として、太陽光発電や高効率空調の導入、外皮の断熱などを導入し、1次エネルギー消費量が一般的な建物の17%となり「Nearly ZEB」を実現しています。また、執務室はフリーアドレスを採用しており、柔軟な働き方の推進とコミュニケーション活性化を図っています。

現在、周辺の駐車場整備等の残工事を行っており、全ての工事が完成した後、地域における災害発生時の一時避難場所として提供できるよう計画を進めています。



NDK長野ビル  
所在地:長野県長野市  
規 模:地上3階  
1,148m<sup>2</sup>  
用 途:事務所

## ■ 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25,700m<sup>2</sup>  
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。2024年度の年間発電量は1,666MWh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。



## TOPICS CDP2024気候変動部門でB評価

2025年3月、CDPが公表した「気候変動レポート2024」において、マネジメントレベルとされる「B」スコアに認定されました。今回認定されたBスコアは、8段階のうち上から3番目にあたり、「自社の環境リスクや影響について把握し、行動している」と評価されたことを示すものです。

今後も「サステナビリティ基本方針」および「環境方針」のもと、気候変動などの環境課題解決に取り組んでいきます。



## 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社会的責務であり、適正に処理するために様々な取り組みを行っています。

## ● 産業廃棄物のリサイクル率向上

循環型社会の構築に向けて、産業廃棄物の分別強化による資源の再利用と有効活用を推進しており2024年度に発生した産業廃棄物のリサイクル率は79.4%となりました。今後も分別強化を継続的に推進するほか、廃棄物処理業者と連携してリサイクル率向上に努めてまいります。

指標	2023年度	2024年度	2025年度(目標)
産業廃棄物リサイクル率(%)	74.3	79.4	85.0

## ● 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効率化のほかにも法令順守、データの透明性確保など多くのメリットがあります。2024年度の電子マニフェスト導入率は91.3%となっており、今後は、2026年度までに95%以上を目標に、導入率の向上を目指しています。

指標	2023年度	2024年度	2025年度(目標)
電子マニフェスト導入率(%)	84.7	91.3	93.0

## ● 社員教育の推進

NDKグループでは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。



産廃処理施設の見学会

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。



産廃処理施設の実地確認

## ● 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行っています。

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。

## ■ 広域認定制度の活用

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、劣化し使用できなくなったヘルメット、安全靴、作業服や防寒着の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すこととしており、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。



## 価値創造を支える基盤

## 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

## VISION 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。

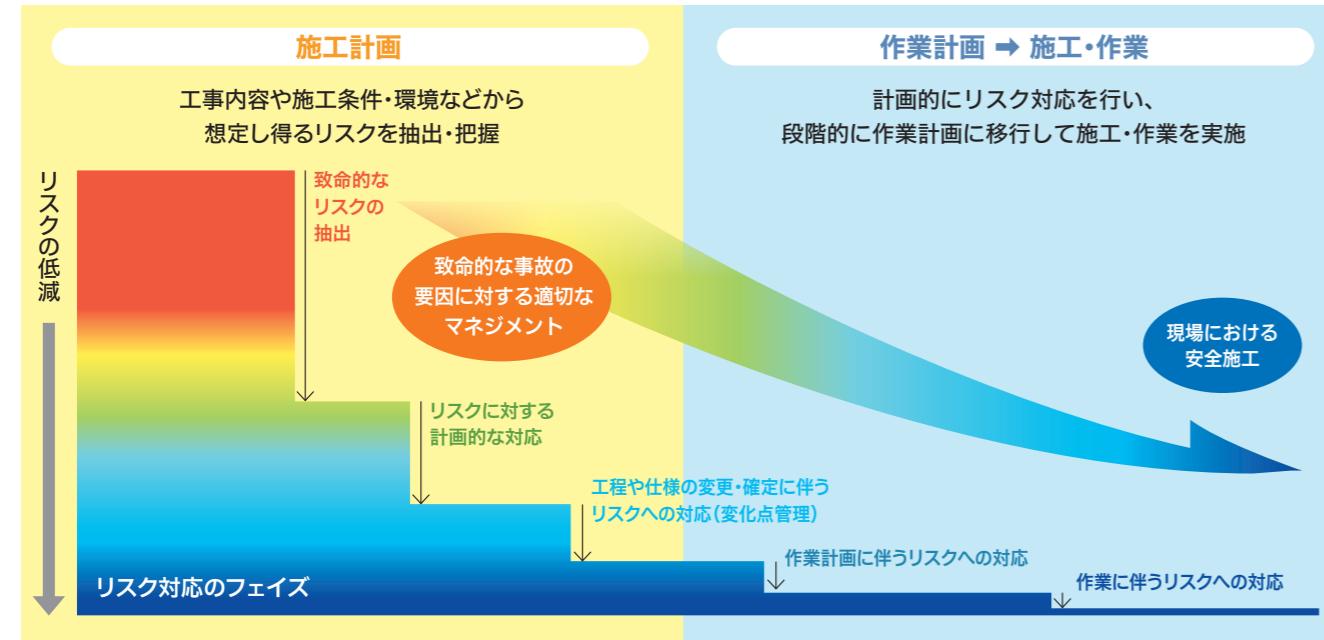
## GOAL 2025年度 数値目標

重大な労働災害0件 (2024年度実績 0件)  
(触車・感電・墜落・死亡事故)

重大な事故・事象0件 (2024年度実績 0件)  
(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2025

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2025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) 5Genn主義の考え方に基づ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。



安全に対する取り組みの発表



継続して無事故の協力会社様へ施工安全協力感謝状を贈呈

## ● 安全キャラバンによる安全の取り組み確認

全国の各事業所における安全に関する施策への取り組み、自箇所の課題や弱点の把握とその改善に対する取り組み状況を確認し、相互の課題認識と今後の施策や取り組み等の検討を行うために安全キャラバンを毎年実施しています。

そこで確認された良い取り組みは、全社で情報を共有し、安全レベルのさらなる向上を図ります。



現場に赴き安全パトロールにて取り組み状況の確認



意見交換を行い、安全の取り組み状況の確認

## ● チームで守る仲間の命

『チームNDK』で取り組む安全として、現場で積極的に声をかけ、安全対策を実施していれば褒め、不安全行動を見つけたら即時に注意し合う、チームで仲間の命を守る取り組みを実施しています。

安全模範行動表彰制度  
事例紹介集

日本電設工業株式会社 安全推進部

## 価値創造を支える基盤

### ■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。

#### POLICY 2025年度 品質方針

私たちは安全と品質を何よりも重視し、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。

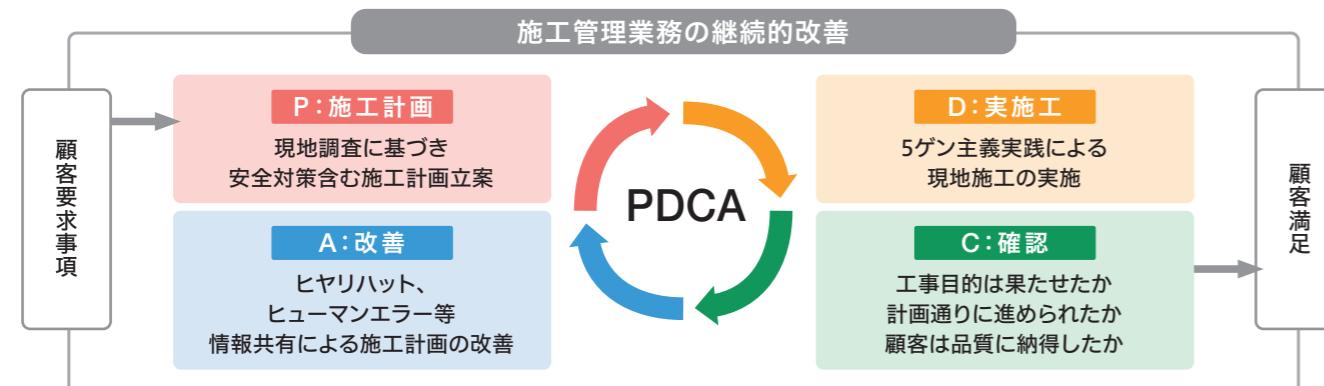
### ●品質マネジメントシステム

当社は、従前より取り組んでき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。さらに、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



### ●顧客からのフィードバック

当社では QMSのPDCAサイクルにおいて、顧客に対し「お客様アンケート」を実施し、その回答を集計、分析評価を行っています。評価結果は、推奨事例、改善を要する事例とともに全社で情報共有し、関係部署や現場レベルで水平展開を図ることで、さらなる品質向上につなげていきます。お客様の声を大切に、安全かつ品質の高い施工により顧客の信頼を高めています。

#### お客様アンケート結果

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(目標)
4.6/5	4.6/5	4.7/5	4/5以上

お客様アンケート項目 ①打合せ・営業 ②施工 ③品質 ④安全 ⑤引き渡し

分析評価  
(2024年度)

- 顧客からの評価が高い状態が続いていること、顧客との良好な関係が継続していることが推測されます。
- 情報通信工事部門の評価上昇が顕著で、ほぼ全ての項目で前年度を上回る結果となっています。
- 工期内に無事故で工事を仕上げ、出来栄えも納得であったとのコメントを多くいただいている。
- 工程、施工方法、変化点における顧客への「報連相」がしっかりとできていると評価されています。
- 日々の打ち合わせや提出書類に関する改善希望のご意見が散見されました。



## 4 快適な社会インフラの維持



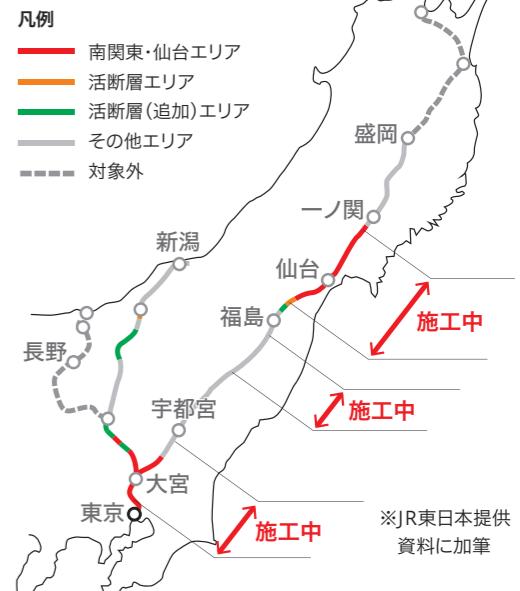
### ■新幹線の電柱地震対策

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東日本では新幹線高架橋上のコンクリート製電柱に対する耐震対策工事を行っており、2021年度から2027年度までに約4,000本、さらに2028年度から2033年度までに約4,000本の施工を計画しています。現在、当社は東北新幹線において、耐震性を高めるための補強工事、より耐震性能の高い鋼管柱への建替工事などの施工を行っています。鋼管柱建替工事では、当社を含め技術協力して開発された電柱建替用車両が使用されています。

今後も、鉄道のさらなる安全性向上に向けて、当社の技術力を発揮して貢献してまいります。



鋼管柱建替工事



高じん性補強工事

### ■インフラを守るNDKの使命

#### ～災害復旧等の対応



2024年7月発生 山形県内の豪雨災害復旧

近年、大型化する台風やゲリラ豪雨とそれに伴う洪水、局地的な大雪など気候変動に起因した異常気象が多く発生して電気設備に大きな被害が発生しています。また、設備の老朽化も進んでおり予期せぬ設備故障も多発しています。NDKグループはインフラを守るという社会的使命を果たすため、これらの設備障害に対して迅速に対応する体制を整えています。顧客等からの復旧要請に対し、関係部署、協力会社などと連携をとって復旧作業に向かいますが、トラブルが発生している現場は通常の工事現場と異なり二次災害の危険もあります。現場状況をしっかりと判断し迅速かつ正確な復旧作業が求められています。

大規模災害を想定したNDK BCPの取り組みはこちら

P74

## 価値創造を支える基盤

### 5 人材の確保と育成



#### ■人材確保にかかる基本方針

企業の持続的な成長には人材が必要不可欠であり、生産年齢人口の減少や少子化が進行している中、人材確保は最も重要な課題の一つと認識しています。

そのような中、当社は社会の動向や学生等のニーズを踏まえ、採用対象の拡大や様々な採用手法を展開するとともに、教育体系のより一層の充実、会社知名度の向上、社員エンゲージメントの向上をあわせて実施することで、将来を見据えた人材の確保を推進しています。

さらなる経営基盤の強化と社員一人ひとりのワークライフバランスの充実を目指し、2031年度には工事従事者数の比率を20%増(2023年度比)とするKGIを設定しています。

#### 工事従事者数<sup>\*</sup>の推移 (単位:名)

2023年度	2024年度	増減率
1,325	1,333	+0.6%

<sup>\*</sup>工事従事者数:現場で直接工事の指揮等に従事する者

#### ■新卒採用計画

中期経営計画においては、2025年度から3年間の採用計画数を330名としています。文系学生の技術職への積極採用をはじめ、高卒採用活動の実施やリクルーターの活用による学校との関係強化、業種別の仕事紹介動画の作成等、応募母集団形成に向けた取り組みを行っていきます。

#### 新卒採用者数の推移 (単位:名)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (計画)
107	102	90	93	93	120

#### ■中途採用計画

中途採用においては、多様な人材の確保を目的として、即戦力としての経験者採用のみならず、キャリアチェンジ実現のための未経験者採用を実施しています。併せて、中途採用者向けの採用ホームページの充実や中途入社し活躍している社員の座談会動画の制作等により、インフラを創る魅力を発信するための取り組みを行っていきます。

#### 中途採用者数の推移 (単位:名)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (計画)
3	5	3	6	13	26

#### ■認知度向上の取り組み

新卒採用につながる認知度向上に重点を置きつつ、第二新卒・中途採用の獲得および将来の人材確保につながるNDKグループの認知度向上を目指す取り組みを進めています。

#### ● ブランドムービーの制作とコーポレートサイトのリニューアル

ブランディングの強化を図るために、当社初となるブランドムービーを制作し、主要駅構内のデジタルサイネージやインターネット広告など、多様なメディアを通じて広告展開を図っています。また、広報ツールであるコーポレートサイト、会社案内パンフレットを全面リニューアルし、同じコンセプト・ビジュアルにより視認性を高めています。

WEB ブランドムービーは[こちら](https://www.youtube.com/@ndk_official) [https://www.youtube.com/@ndk\\_official](https://www.youtube.com/@ndk_official)



#### ■人材育成の基本方針

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」を掲げています。人間中心企業として人材を最大の経営資本と認識し、人材育成への投資が最も重要であると位置付け教育の充実に取り組んでいます。

- ・多様な人材が活躍できる充実した教育体系の構築
- ・人材育成の拠点となる研修施設「中央学園」における充実した教育の実施と各種施設の整備と拡充
- ・協力会社への育成支援による施工体制強化

中央学園特集ページは[こちら](#)

P41

#### ■充実した教育体系

中央学園を活用した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おり、技術職についてはプロフェッショナルを超えるエキスパートの社員育成に力を注いでいます。

鉄道電気部門では2025年度より施工管理業務を強く意識させる教育体系に変更しました。中央学園での新入社員研修期間を1年間から6ヶ月間に短縮、OJT教育期間を拡大して現場でのより実践的な教育を充実させることとしました。

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			
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					主任研修	主任研修	
	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					主事研修	主事研修	
	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1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立立ちするまで(鉄道電気4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。

※中央学園は職業訓練校「NDK技術学園」を併設しており、新入社員研修、初級技術研修・中級技術研修・上級技術研修の教育カリキュラムは東京都より職業訓練プログラムとして認定されています。

#### ■協力会社への育成支援

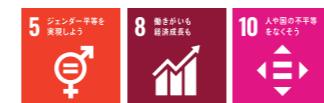
中央学園を活用した技術力アップの研修や安全教育を行っているほか、施工に必要な資格取得研修も実施しています。共に働く協力会社への育成支援策を行い、施工体制を確保し「チームNDK」の実行力強化を図っています。

#### ■電気設備工事業界全体の技術力底上げ

若手社員の早期育成および技術継承は、当社グループや協力会社だけではなく電気設備工事業界全体にとっても重要な課題です。中央学園では、同業他社や鉄道事業者からの教育も受け入れており、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。

## 価値創造を支える基盤

## 6 人権と多様性の尊重



## ■人権の尊重

当社は、事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指すうえで、人権の尊重は当社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。

WEB 人権方針は[こちら](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/>

## ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進

## ● 仕事と育児の両立支援



育児については、子育て世代の多様化するニーズへの対応、また、介護については、従業員が介護の両立支援制度を十分活用できないまま離職することを防止するため、各種取り組みを推進しています。

当社独自の「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を活用しながら、育児・介護に関わる従業員だけでなく職場にいる従業員の意識向上も推進しています。また、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などをまとめており、介護への備えの参考にもなっています。

加えて、相談窓口を設置して安心して働く環境を構築しています。

制度面においては、法令を上回る育児・介護短時間勤務制度(育児:小学校卒業まで、介護:5年間で3回まで)、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・介護を加える等、充実した制度の整備を行っています。

2025年度は育児・介護休業法が改正施行されることから、改正ポイントや当社制度内容を中心に全従業員を対象とした講習会の開催を予定しています。

さらに、2025年度は「くるみん」の認定を目指す中で、仕事と子育ての両立支援をさらに推進していきます。

## ● 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。

今後については、「えるぼし認定」を目指して、各種制度を充実させていきます。

## ● シニア人材

シニア人材の豊富な経験や能力を最大限活かして、継続的に活躍できる職場環境整備を推進しています。

60歳定年後も働くことを希望する従業員に対して安定的な就労機会を提供するとともに、定年後の社内での身分の選択により柔軟な勤務形態での継続雇用制度を設けています。また、70歳までの就業機会の確保にも対応しています。



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拓げる取り組みを行っています。

2025年3月1日現在、障がい者雇用率は2.52%(法定雇用率同水準)であり、今後の法定雇用率引き上げ等も見据えて、全国の事業所での雇用をさらに推進していきます。

## 7 健康で快活な職場づくり



## ■ 健康経営の推進

従業員の健康維持・増進の支援に取り組むことで、従業員と家族の幸せにつなげるとともに、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、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2025(大規模法人部門)」に認定されました。

WEB 健康経営宣言、健康経営推進体制は[こちら](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/social/) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/social/>



## ● 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(BMI 18.5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

## 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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(目標)
疾病の予防	定期健康診断の受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	再検査の受診率	100.0%	100.0%	99.6%	100.0%
	平均年次有給休暇取得日数	12.7日	13.3日	14.0日	15.0日
生活習慣病等の重症化予防	適正体重維持者率	55.1%	56.9%	56.7%	66.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェックの総合健康リスク120超	3箇所	2箇所	2箇所	0箇所

## ● 従業員に対するヘルスリテラシー教育

当社では毎年、従業員に対し職場におけるメンタルヘルスの教育と健康意識向上のための教育を行い、従業員のヘルスリテラシー向上を図っています。

## TOPICS スポーツエールカンパニー2025の認定取得

当社が取り組んでいる健康増進アプリを活用した従業員個人の健康増進のためのウォーキングイベントの活動が評価され、スポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。



## 価値創造を支える基盤

### ■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?」といった問い合わせを出し合い、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。



第83期働きがい談話

#### ●褒め合う文化の活性化

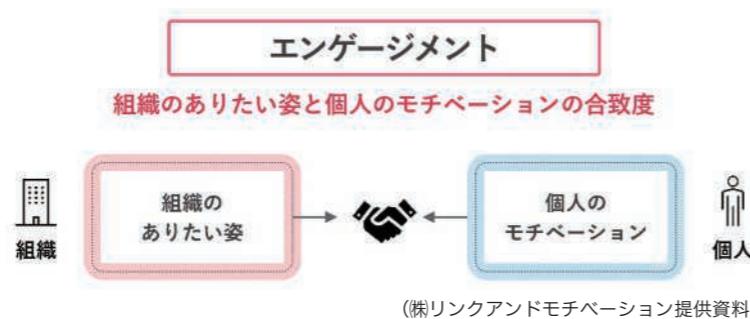
上司・部下に関わらず従業員同士がお互いの良い行動・仕事を推薦し、褒め合う行動に報奨金を支給する制度(グッドジョブ制度)を制定しています。感謝や称賛を伝え合う環境を整備することで、従業員のエンゲージメント向上を図るとともに、推薦された内容は全従業員に公開し、広く紹介することで、年齢や立場を超えた社内コミュニケーションの促進を図っています。

2024年度中にグッドジョブとして推薦された件数は813件となりました。

#### ●従業員エンゲージメントサーベイの導入

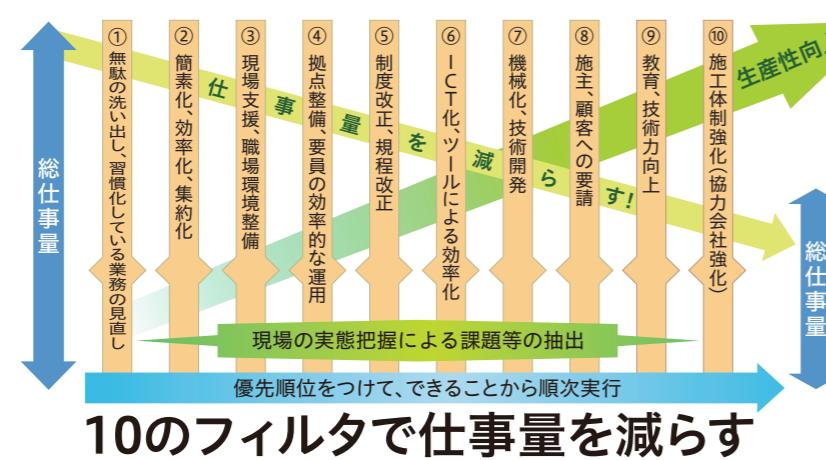
比較可能性に重点を置き、従業員エンゲージメントの向上を図るため、2025年度から株式会社リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド エンゲージメント」を導入し、PDCAサイクルをまわしていきます。

この取り組みを通して、企業価値の向上を目指していきます。



### ■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。



## 8 新たな価値の創造



### ■大学と連携した取り組み

#### ●産学連携による技術開発

当社の技術開発では大学と連携した取り組みも進めています。現在は、神奈川大学にご協力をいただき「架空送電工事用監視支援ロボットの開発」を行っています。

技術開発の詳細は[こちら](#) P.38



#### ●企業連携講座

大阪電気通信大学では、2024年10月より企業連携講座「電気法規と施設管理」(全13回、各105分)が開講され、当社社員が客員教授として当該講座を受け持っています。大学での学びと実社会のつながりを体験し、幅広い知識と実践力を身に付けてもらうことで、同校と共に実社会で活躍する優秀な人材の輩出を目指しています。

### ■NDKグループの地域社会貢献活動

NDKグループは、良き企業市民としての責務を果たすため、社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成し、積極的に社会貢献活動に取り組むこととしています。2024年度もいろいろな取り組みを進めてきました。

WEB [NDKグループ社会貢献活動方針は\[こちら\]\(https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/\) <https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/>](https://www.densetsuko.co.jp/company/sustainability/sustainability-policies/)

#### ●社会福祉団体への活動支援

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等、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2023年度より同会に対し寄付金による活動支援を行っており、寄付金は障がいを持ちながらパラスポーツに取り組んでいる学生のスポーツ用義肢装具レンタル費用などに充てられています。また、当社社員研修において同会の施設見学を実施し、社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成し、従業員のエンゲージメント向上を図っています。



#### ●「ラジオ・チャリティ・ミュージックソン」への協賛

「ラジオ・チャリティ・ミュージックソン」は、目の不自由な方が安心して街を歩けるように、『音の出る信号機』や、目の不自由な方の社会参加につながるアイテムを一つでも多く増やすチャリティ・キャンペーンです。当社は「第50回ラジオ・チャリティ・ミュージックソン」に賛同し協賛いたしました。また、社内では同キャンペーンを応援するため主要事業所に募金箱を設置し、集まった募金の寄付を行いました。



#### ●「中央学園ワクワク体験見学会」を開催!

私たちの生活に身近な「鉄道」や「電気」に親しみ持つてもらう機会を提供することを目的に、2025年3月28日、当社の研修施設である中央学園(千葉県柏市)において、「中央学園ワクワク体験見学会」を開催いたしました。今回の参加者は、小学4年生から中学3年生まで広く一般の方々を対象としており、午前の部・午後の部と合わせて37名ご参加いただきました。線路歩行や軌陸車への乗車など日常ではできない体験を通じて、当社の業務の一部に実際に触れていただきました。今後も同様の取り組みを継続していく計画です。



普段は立ち入ることのできない研修施設で、線路の上を走行する工事用車両に乗れるよ

## 価値創造を支える基盤

## 社外取締役座談会

社会からの要請に応えていく  
NDKグループへの期待と課題

## 社外取締役

## 加藤 修

長年東日本旅客鉄道(株)の要職に就き、特に鉄道に関する安全や技術に関する高い知見を有する



Osamu Katou

## 社外取締役

## 倉元 政道

(株)明電舎にて代表取締役副社長を歴任するなど、技術やESG関連において卓越した見識を有する



Masamichi Kuramoto

## 社外取締役

## 川俣 尚高

弁護士として特に企業法務に精通しており、ガバナンス関連全般にわたり幅広い知見を有する



Naotaka Kawamata

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。それぞれの専門的知見の視点から、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ての期待や課題について語っていただきました。

## 日本電設工業の社外取締役として認識する役割

倉元 私は長年重電メーカーで技術系役員を務めており、将来を見据えたマネジメント運営に携わるとともに、ESG分野も担当をしてきました。2022年より当社の社外取締役に就任しておりますが、これまでのキャリアで培ってきた視点から、NDKグループの強みである技術力を活かし、どのように成長を実現していくのか、提言や経営の監督に努めています。またその中では、特に社内からはなかなか見えにくいリスクについても、第三者としての意見やアドバイスを積極的に述べるようにしています。

川俣 私は2020年に社外取締役に就任し、監査等委員を務めております。当社は鉄道電気工事という非常に強いストロングポイントがありますが、時としてそれは、鉄道電気工事における成功体験に引っ張られたモノの見方に陥りやすい危険をはらんでいます。鉄道電気工事での成功体験にとらわれず、幅広い観点から判断できるよう、弁護士ならではの様々な利益状況に関する分析的な視点・姿勢を活かし、社内だけの見方にとらわれない相対化された見方を当社に対して絶えず発信し続けていくよう努めています。

加藤 私は2023年に当社の社外取締役に就任し、また現在は当社の筆頭株主であるJR東日本で、イノベーションと鉄道電気、エネルギー戦略を担当しております。当社はJR東日本のパートナー会社として鉄道電気工事の多くを担っている状況にあり、このことからも私に求められる役割は、経営目標からの工事の「安全」に関する提言や監督であると思います。またそのほかにも、鉄道電気工事から一般電気工事への技術の応用や、新技術導入に関するアドバイスが求められていると認識しています。鉄道電気工事を安全に行うためには細かく決められたルールがありますが、それを一般電気工事と相互に応用して、いかに安全を確保していくか、また技術開発の方向性について経営的な視点からの助言等に努めているところでございます。

## 価値創造を支える基盤 社外取締役座談会

## 今日のNDKグループに対する大局的な評価など

鉄道電気工事のリーディングカンパニーであるNDKグループへの期待は非常に大きいものがあります。



Osamu Katou

加藤 重要な社会インフラに携わる企業として、社員の皆さん方が使命感を持って仕事に臨んでいると率直に感じています。先ほど申しましたが、鉄道電気工事は細かなルールがたくさんあり、苦労する場面も多くあると思われるのですが、皆さんインフラの維持・向上に対して高い意識をお持ちでいます。また、会社自体としては、伸び代はまだたくさんあるだろうと見てています。鉄道に絡む工事で人材の高齢化等人材確保が益々厳しくなる中、JR東日本からだけではなく他の民営鉄道も含め、日本で一番大きな鉄道電気工事会社であるNDKグループに対する期待は非常に大きいものがあります。

倉元 大きく「工事」というひとつのドメインでグループ全体がうまくまとまっていることと、80年以上にわたる実績を通じてお客様から厚い信頼を培ってきたことに対する誇りと自信というものを、社員の皆さんとの対話を通じて感じ取っています。他方、技術領域を長年歩んできた私が関心を持っているのは、NDKグループのDXなどの技術開発です。例えば、一口に「現場作業の負担低減」と言っても、現場の状況はそれぞれで異なります。DX・技術開発の推進においては、まずは間接部門の領域からDXを着実に進めつつ、現場で通用する施工技術の開発を粘り強く進めてもらえたと考えています。

川俣 やはり、鉄道電気工事が大きな強みとなっています。そこで養った正確性や安全性が一般電気工事の方に活かされ事業化していく、あるいは鉄道電気工事にあってもJR東日本以外に対する伸び代が残されているなど、NDKグループはまだ成長していくであろうと捉えています。従来の鉄道電気工事にのみ依存するのではなく、その強みを活かし領域を拡げることで、将来

の成長につなげていく考えは、社内全体で共有されているだろうと思います。

## 取締役会での議論状況とガバナンス全般について

危機管理下において  
「経営トップ自らが強いメッセージ」を  
打ち出すことは非常に重要です。



Naotaka Kawamata

川俣 コロナ禍の厳しい状況において、無理な受注計画を立ててその計画達成に向けて進めようとする企業が見受けられることは、当時の取締役会でも話題となりました。その時、当時の土屋社長が利益の出る工事を着実に積み重ねていく選別受注の方針を打ち出し、結果としてこの難局を乗り越えることができたのですが、危機管理下において「経営トップ自らが強いメッセージ」を出すことの重要性を改めて認識する事象がありました。

加藤 私が取締役会の中で注目するのが、「安全への取り組み」に関する議論です。安全については中途半端な取り上げ方をするのではなく、当社においては、安全に関わる取り組み状況を定期的に取締役会でしっかりと報告しているなど、「安全」が経営の最優先事項として位置付けられていると認識しています。

倉元 加藤さんから安全の話しが出ましたが、受注が好調で忙しくなると、会社を問わず「安全と品質」に対する意識や取り組みがなおざりになる傾向があります。そういった時に不正も起こりがちです。先ほど川俣さんからは、経営トップ自らが強いメッセージを出すことの重要性がありました。通報制度の充実といった機関設計は勿論のこと、経営トップから「安全」「品質」そして「不正を起こさない」ことに対するメッセージを繰り返し発信することは、やはりとても大切なものです。この点、安田社長は取締役会など場を問わず、これらに関わるメッセージを継続して社内に発信しており、評価できると思います。

川俣 そのような経営トップの在り方・姿勢は、企業風土に影響を与え、リスク管理体制の肝要にもなります。どんなにガバナンスの機関設計が優れようと、要はそこに「魂を入れられるかどうか」がキーであり、仮にそこが弱ければ、「仮作って魂入れず」ということになってしまいますから、我々としてもそれなりのアドバイスをさせていただくなつもりです。そういう意味で当社の場合、安田社長も堅実な方であり、企業風土の定着に向けて、今後とも、強いメッセージを発信し続けることを期待しています。

中期経営計画2年目以降へ向けての期待や課題／  
「人」(人材)の確保と育成に関する見解

川俣 中期経営計画は順調に進捗しているものの、昨今の外部環境の好調な推移も大きな追い風となっていることを見逃してはなりません。この恵まれた外部環境が永遠に続くとは限りませんが、「2031年度(第90期)にありたい姿」の実現に向け、柔軟に経営をサポートしていきたいと考えています。

加藤 出資関係は別にして当社とJR東日本は、長きにわたりお互いが何でも言い合い、現場レベルでは密接に色々と情報交換するような、良きパートナー関係にあるのが実情です。そういった中で、安田社長をはじめ皆さんとこれから成長戦略について建設的に議論することがあるのですが、主に話題の中心となるのが、「人」(人材)の確保に対する危機感、新事業・新領域の取り込み、非鉄道領域のこれからの拡大といった点です。すぐに結果が出せないものも多々あり、議論の余地はまだまだいっぱいあると思います。

倉元 鉄道を含めた日本の社会インフラは、高度経済成長期とその後のバブル時代に作られたものがまだ数多く使用されています。老朽化したインフラは更新時期を迎え、NDKグループとして担うべき仕事が眼前に広がっていると思います。そのためにも人材の確保は必須です。また、老朽化したインフラを環境や最新のICT技術に配慮し置き換えていくには、高い技術力を持つ人材の育成も益々重要になります。

川俣 NDKグループは重要な社会インフラに携わる集団であり、人がいないから受注できない、工事できない、と単純には割り切れないと思います。言い換えれば、老朽化したインフラの更新という社会からの要請に応えられるだけの技術者を、協力会社含めて確保・育成していくというのが本筋ではないでしょうか。ビジネスの側面から、先に述べた選別受注の優先も重要ですが、社会からの要請、社会からの評価・信頼という観点も踏まえ、

人材の確保と育成という課題に対し計画的により一層強く取り組んで欲しいと思います。

## NDKグループのこれから持続的成長に向けて

サステナビリティ ⇄ 企業成長の  
関係性を紐付けで整理されることを  
要望したいと思います。



Masamichi Kuramoto

加藤 これからの企業運営において、経済的な成長および各事業の成長は勿論のこと、社会貢献や社員の雇用を守るといった側面もしっかりと含めて描いてもらえたと考えています。またもう一つ、NDKグループは技術集団として成り立っていると思うので、業界を先駆する形で積極的に新しい技術を取り入れながら、「『総合インフラ設備工事会社』として我々はこのようなこともできるのだ」という姿を是非見せてもらえたと考えています。

倉元 昨今、サステナビリティ(マテリアリティ)の取り組みと、企業成長・競争力の強化をきちんと紐付ける会社が出てきています。今後は、サステナビリティと企業成長の関係性を整理し、策定することが重要になると思います。そしてその内容を広くステークホルダーに理解いただくことで、NDKグループの経営戦略に対する理解と賛同を、今以上に得られるのではないかと考える次第です。

川俣 当社では、株主還元政策やキャッシュアロケーションにまで踏み込んだ形で中期経営計画を策定しています。このように、自社にとっての単なるビジネスプランとしてではなく、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーへの配慮を明確に意識したうえで計画を策定し、実行していることは評価できると思います。そして、鉄道電気工事をはじめとする各施工案件を正確・安全に進めて売上・利益をしっかりと上げ、描いていた各戦略を着実に展開し、各ステークホルダーへのバランス良い配分を実現しています。このような経営トレンド・方向性が今後も続いているよう、我々社外取締役もその手助けに努めていきたいと考えています。



## 価値創造を支える基盤

### ■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、2024年度(第83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。その上で、中期経営計画の進捗状況への監督機能の強化、女性経営幹部の計画的な育成、多角的な視点からの議論の活性化および実効性の評価手法の多様化など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	(5)取締役会における審議の活性化
ア. 経営戦略等の建設的な議論 イ. 取締役会付議事項の振り分け ウ. 中期経営計画の議論・分析 エ. 代表取締役の後継者計画 オ. 適切なリスクテイクを支える環境整備 カ. 取締役の報酬・人事 キ. 取締役会による情報開示の監督、内部統制やリスク管理体制の整備	ア. 取締役会の雰囲気 イ. 取締役会資料の検討時間 ウ. 取締役会資料の内容・分量 エ. 取締役会の審議項目数や開催頻度 オ. 取締役会のスケジュール、審議事項の決定 カ. 取締役会の審議時間
(2)独立社外取締役の役割・責務	(6)情報入手と支援体制
独立社外取締役の資質	ア. 必要な情報を入手する機会の確保 イ. 内部監査部門と取締役との連携
(3)独立社外取締役の有効な活用	(7)監査等委員会による取締役に対する監督機能
ア. 独立社外取締役の人数 イ. 独立社外取締役の在任期間 ウ. 独立社外取締役との情報交換・情報共有 エ. 独立社外取締役に必要な時間・労力の確保	取締役に対する監督機能
(4)取締役会の実効性確保のための前提条件	(8)サステナビリティを巡る課題への対応
取締役会の適切な構成	ア. サステナビリティの取り組みに関する多角的・客観的な議論 イ. 人的資本への投資および人材戦略に関する多角的・客観的な議論
(9)取締役会の実効性評価の方法	(9)取締役会の実効性評価の方法
実効性評価方法の改善点	実効性評価方法の改善点
(10)取締役会への助言、提言等の自己評価	(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、競業取引・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うえ、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用者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。

### ■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。

### ■役員の報酬等

#### ●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な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額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営利益を指標として、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額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。)	159	106	53	—	—	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	27	26	0	—	—	5

### ■グループ会社との連携

NDKグループは、当社を含めた22社で構成されています。NDKグループの持続的成長には会社間の連携強化が非常に重要であることから、グループ会社社長会、グループ会社決算説明会、グループ企画関係者会などを定期的に開催しており、施策の共有などを図りながらグループ内におけるガバナンスの強化に努めています。



グループ会社社長会

### ■ステークホルダーとの責任ある対話

当社は、ステークホルダー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、決算説明会を年2回開催しているほか、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います。

#### 面談の状況(年間延べ対応回数) ●54回

主な対応者	投資家面談	●広報部長、広報課長
	決算説明会	●代表取締役社長、代表取締役専務取締役、常務取締役

主なテーマや株主の関心事項	●ビジネスの強み、特徴 ●単年度計画の進捗 ●業績予想 ●中期経営計画の方向性 ●資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 ●長期ビジョン
---------------	--

## 価値創造を支える基盤

## 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

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止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っており、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程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。

## ■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
- 独占禁止法はじめとした各種デジタル教材(eラーニング)を活用し定期的に教育を実施

コンプライアンス教育(独禁法)受講率100%(2024年度)



コンプライアンス講習会



デジタル教材

## ■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)」を策定しており、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。

関東圏および関西圏においては、当社の事業継続計画が大規模災害における事業継続体制を備えているとして国土交通省からの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「災害時建設業事業継続力」の認定を取得しています(以後、継続更新中)。

## Close up

2025年4月1日より、自然災害やパンデミックなど企業を取り巻くリスクの多様化に対応するため、「オールハザード型」のBCPに改正して運用しています。



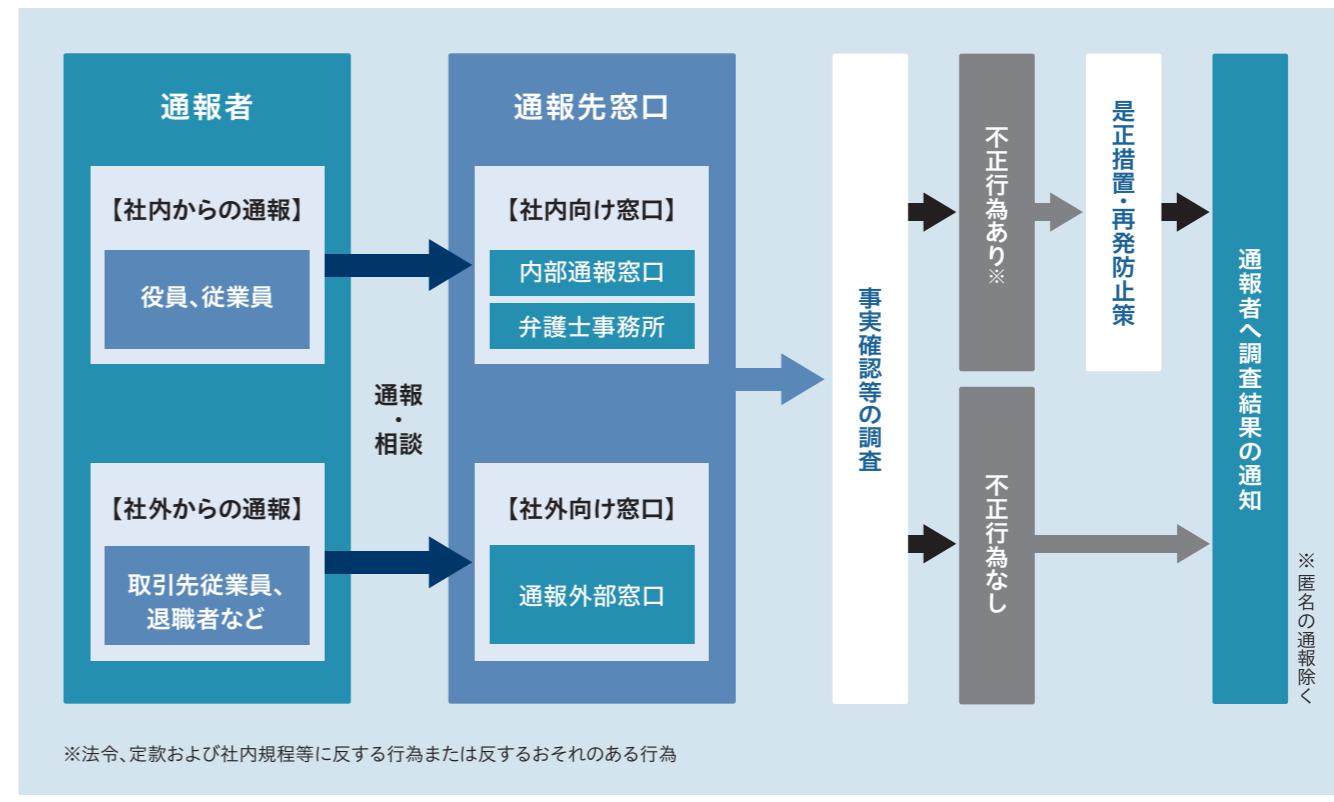
防災訓練(全社災害対策本部の設置)



警視庁上野警察署の協力による避難訓練

## ■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。



※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

## 価値創造を支える基盤

## 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 \* 監査等委員会への出席回数

## 取締役



1988年 4月 東日本旅客鉄道㈱入社  
2008年 6月 東日本旅客鉄道㈱長野支社 総務部長  
2015年 6月 東日本旅客鉄道㈱ 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㈱ 総合企画本部投資計画部長  
2018年 6月 東日本旅客鉄道㈱ 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**  
● 7年 ● 22,100株  
\* 12/12回



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**  
● 3年 ● 14,000株  
\* 12/12回



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**  
● 3年 ● 12,700株  
\* 12/12回



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**  
● 1年 ● 10,200株  
\* 8/9回



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**  
● 3年 ● 0株  
\* 12/12回



1990年 4月 東日本旅客鉄道㈱入社  
2011年 11月 東日本旅客鉄道㈱高崎支社 設備部部長  
2015年 6月 東日本旅客鉄道㈱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㈱ 社外取締役  
2018年 6月 東日本旅客鉄道㈱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㈱ 執行役員長野支社長  
2021年 6月 東日本旅客鉄道㈱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㈱社外取締役  
2022年 6月 東日本旅客鉄道㈱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㈱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**  
● 2年 ● 0株  
\* 12/12回

## 取締役会の構成



## 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㈱社外監査役(現任)

取締役 常勤監査等委員  
**水上 渉**  
● 6年 ● 12,100株  
\* 12/12回 \* 13/13回



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㈱ 社外取締役(監査等委員)(現任)  
2017年 6月 日本製粉㈱(現㈱ニップン) 社外取締役(現任)  
2019年 11月 司法試験参考委員(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  
● 5年 ● 0株  
\* 12/12回 \* 13/13回



1980年 4月 (株)トーメン(現豊田通商㈱)入社  
1991年 1月 本郷孔洋公認会計士事務所(現・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㈱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  
● 2年 ● 0株  
\* 12/12回 \* 13/13回

## スキル・マトリックス

スキル項目	定義	安田	谷山	外川	松井	倉元	加藤	水上	川俣	近藤	福島
企業経営 経営戦略	企業経営および経営戦略に関する経験	○	○	○	○	○					○
安全 品質	施工における安全と品質管理に関する知見	○	○	○				○			
技術 IT・DX	施工技術およびIT・DXに関する知見	○	○	○			○	○			
営業 マーケティング	建設業における営業、マーケティングに関する知見	○	○	○	○					○	
財務 会計	会計・税務、財務戦略に関する知見					○			○		○
法務 リスクマネジメント	企業法務に関する知見 企業経営において想定されるリスク管理、損失回避・低減に関する知見	○	○		○			○	○		
環境・社会 ガバナンス	環境への配慮、社会的貢献、適切なガバナンスに関する知見	○	○		○	○		○	○	○	○

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