

当社は東京ヤクルトスワローズのオフィシャルスポンサーです。



▲明治神宮野球場（レフト側外野フェンス）

統合報告書 2024

証券コード:1835



東鉄工業株式会社

東京都新宿区信濃町34 JR信濃町ビル4階
TEL : 03-5369-7698 (代表) <https://www.totetsu.co.jp>



表紙コンセプト
東鉄工業の成長を街のイラストにリンクさせ、年々
発展する様子をお楽しみいただけます。





安全は
すべてに優先する

私たちについて

当社は、今年設立81周年を迎えます。
鉄道設備の保守に関わる業界団体「全国軌道業協会」の会長を
当社の歴代社長が務める業界のリーディングカンパニーとなっています。



参照ガイドライン

- ・国際統合報告評議会 (IIRC) 「国際統合フレームワーク」
- ・環境報告ガイドライン (2018年版) (環境省)

報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日 (一部当該期間前後の活動も含まれます。)

報告対象範囲

東鉄工業グループ (一部東鉄工業㈱)の単体の報告も含まれます。)

見通しに関する記述

本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標等のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社が現時点で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としています。そのため、さまざまな要因の変化により実際の目標値などは記述されている将来見通しと異なる結果となる可能性がありますのでご承知おきください。

東鉄工業の情報開示ツール



CONTENTS

東鉄工業グループについて

理念体系	5	ビジネスモデル	9
価値創造のあゆみ	7	価値創造プロセス	11



POINT

東鉄工業の理念体系やビジネスモデルをもとに、どのようにして社会全体とステークホルダーに対し価値を創造しているかを記載しています。

持続的な成長を支える取組み

東鉄工業グループのサステナビリティ	57	働きがいのある職場づくり	75
特集 従業員ダイアログ	59	協力会社との信頼関係の向上	79
安全で高品質な技術とサービスの提供	69	コーポレート・ガバナンス	81
地球環境の保全	71	リスクマネジメント	89
人権の尊重	73	コンプライアンス	90
地域社会への貢献	74	ステークホルダーとのコミュニケーション	91



POINT

従業員ダイアログにて、勤続20年以上のベテラン社員から若手社員まで各部門から社員が参加し、長期ビジョン達成に向けた職場環境づくりやワークライフバランス、20年後の東鉄工業について議論しています。

成長戦略

トップメッセージ	13	DXへの取組み	43
特集 社長×社外取締役座談会	23	技術開発	45
長期ビジョン	31	事業別戦略	47
前中期経営計画の振り返り	33	線路部門	47
中期経営計画～「アクションプラン2029」	34	土木部門	49
資本・財務戦略	37	建築部門	51
東鉄工業の人材育成 ～東鉄総合研修センターの取組み～	39	環境部門	53
Close-up 人づくりの輪を拡げ、未来を拓く研修施設	41	グループ会社	55



POINT

トップメッセージにて、新5か年中期経営計画「アクションプラン2029」が長期ビジョンにおいてどのような立ち位置であるのか、基軸となる考え方、5つの戦略の取組みなどについて語っています。また、社長×社外取締役座談会では、「アクションプラン2029」における社外取締役の役割や達成へのモニタリング、社長への要望・期待などを議論しています。

データセクション

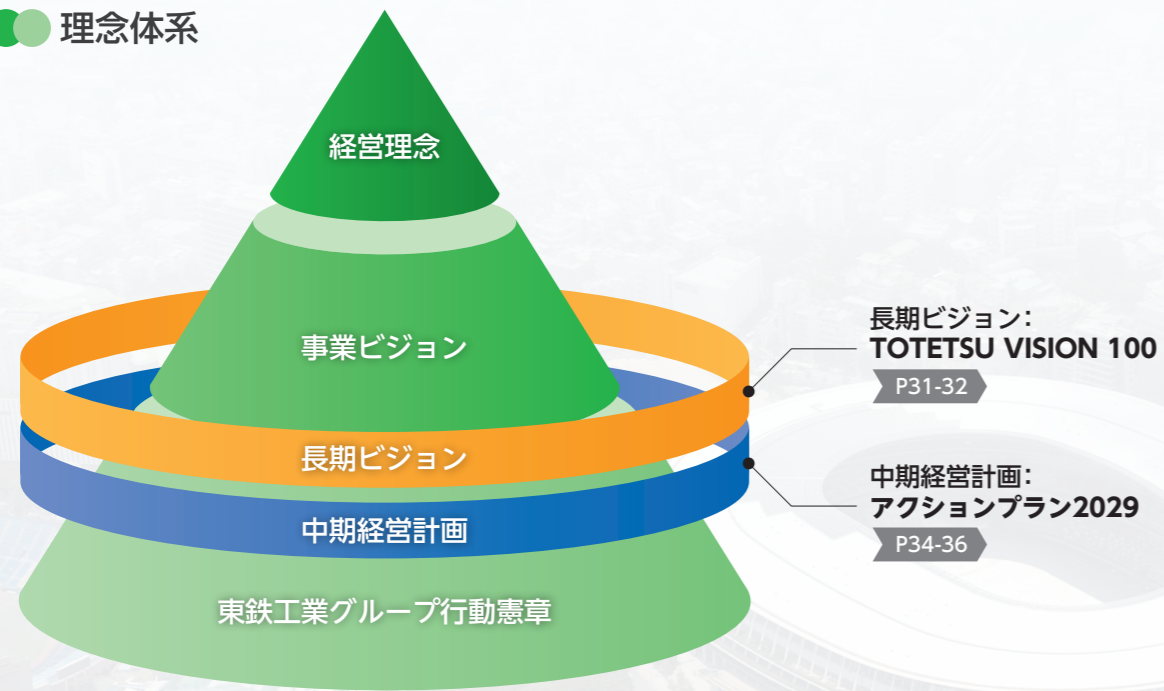
11年間サマリー	93	連結株主資本等変動計算書	99
経営成績および財務分析	95	連結キャッシュ・フロー計算書	100
連結貸借対照表	97	会社概要/株式情報	101
連結損益計算書・連結包括利益計算書	98		

●● 経営理念

～安全はすべてに優先する～

東鉄工業グループは、鉄道専門技術の特性を活かした総合建設業として、安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献いたします。

●● 理念体系



- 東鉄工業グループサステナビリティ基本方針
- 東鉄工業グループ人権基本方針
- 東鉄工業グループ調達・外注基本方針
- 東鉄工業グループ取引先ガイドライン

●● コーポレートメッセージ

誠実で☆キラリと光る☆ナンバーワン&オンリーワン

- 誠実で** ステークホルダーから信頼される「誠実な経営」の推進
- キラリと光る** 「安全・安定輸送」を支えるスペシャリストとして、最高レベルの安全と品質を提供
- ナンバーワン** 他社をはるかに凌駕する鉄道工事施工ノウハウでナンバーワン
- オンリーワン** 鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力を活かし、社会インフラ全体の課題解決に、線路、土木、建築、環境の独自性と相互シナジーを発揮、建設業界におけるオンリーワン

●● 東鉄工業グループ行動憲章

私たち東鉄工業グループは、「経営理念」に基づき、安全で高品質な技術とサービスをお客様に提供することに努め、社会に有用な付加価値を創出します。また、法令はもとより、広く社会の規範・倫理を遵守、尊重し、誠実で公正な企業活動を通じて「社会的責任」を果たしてまいります。こうした活動によって、「持続可能な社会の実現」に寄与し、お客様、株主、従業員、社会をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される経営に努めます。ここに、東鉄工業グループのすべての役員および従業員が遵守すべき「東鉄工業グループ行動憲章」を制定し、一人ひとりが強い使命感をもって、業務を遂行してまいります。

- ①安全と品質の追求
- ②お客様の満足と信頼の確保
- ③コンプライアンスの徹底
- ④事業や諸活動を通じた社会貢献
- ⑤人間尊重と自らの成長
- ⑥働きやすい環境の整備と業務改革
- ⑦環境問題への積極的取り組み
- ⑧リスク管理・危機管理の徹底
- ⑨積極的、効果的かつ公正な情報開示
- ⑩経営トップの役割と本憲章の徹底

●● 事業ビジョン

- 鉄道の保守・改良など鉄道関連工事を中心とした交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニーとして、
- その高い専門的技術力と高品質な施工実績による信頼を基に、
- 健全なインフラの構築・維持及び良好な環境の創造と保全を通じて、
- すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創りに貢献するため、持続的成長を実現し、
- 専門プロ集団として、鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続けます。

価値創造のあゆみ

“技術と信用を大切にし、社会に貢献する”企業を目指して

鉄道関連工事を中心とした交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニーとして、その高い専門的技術力と高品質な施工実績による信頼を基に、すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創りに貢献していきます。

1943～

鉄道の保持・強化を目的に発足
戦災復旧から交通革命に至る社会発展を支える

- 1949年 指名競争入札制度発足
- 1964年 東京オリンピック開催

当社は1943年7月、鉄道の保持・強化を目的に、当時の鉄道省の要請により、国策会社として設立しました。1952年7月に商号を「東鉄工業株式会社」に変更し、一般建設業者として再発足しました。技術力を活用し交通インフラの構築を進めることで、戦後から高度経済成長への我が国の発展を支えました。



1970～

東証一部に上場
東北新幹線工事により、技術力・社内体制強化

- 1982年 東北新幹線 大宮・盛岡開業
- 1987年 国鉄分割民営化(JR)

1971年に東北・上越新幹線の工事がスタートし、10年以上に亘る一大プロジェクトとなりました。難工事に多数挑戦し、当社の技術力・人材力を飛躍的に向上させました。

労働安全衛生法の施行に伴い、当社も「安全衛生協力会」を発足させ、今日に至るまで安全施工の徹底を守り続けています。

1972年には東証一部に上場しました。



1990～

売上1,000億円突破
施工の機械化により安全性・効率性が一層向上

- 1997年 北陸新幹線 長野開業
- 1998年 長野オリンピック開催
- 2002年 東北新幹線 八戸延伸

機械化が飛躍的に推進し、多様化する工法を発注者へ技術提案する強みが培われていきました。土木工事では日本最大級の500tクレーンを用いたこ線橋撤去、線路工事では日本で唯一のアプト式鉄道工事の施工や、北陸新幹線において日本一長い分岐器を設置するなど、専門性の高い工事により、信頼と実績を蓄積しました。また、2002年には当社の保守用車保有量は国内最大級となりました。



2010～現在

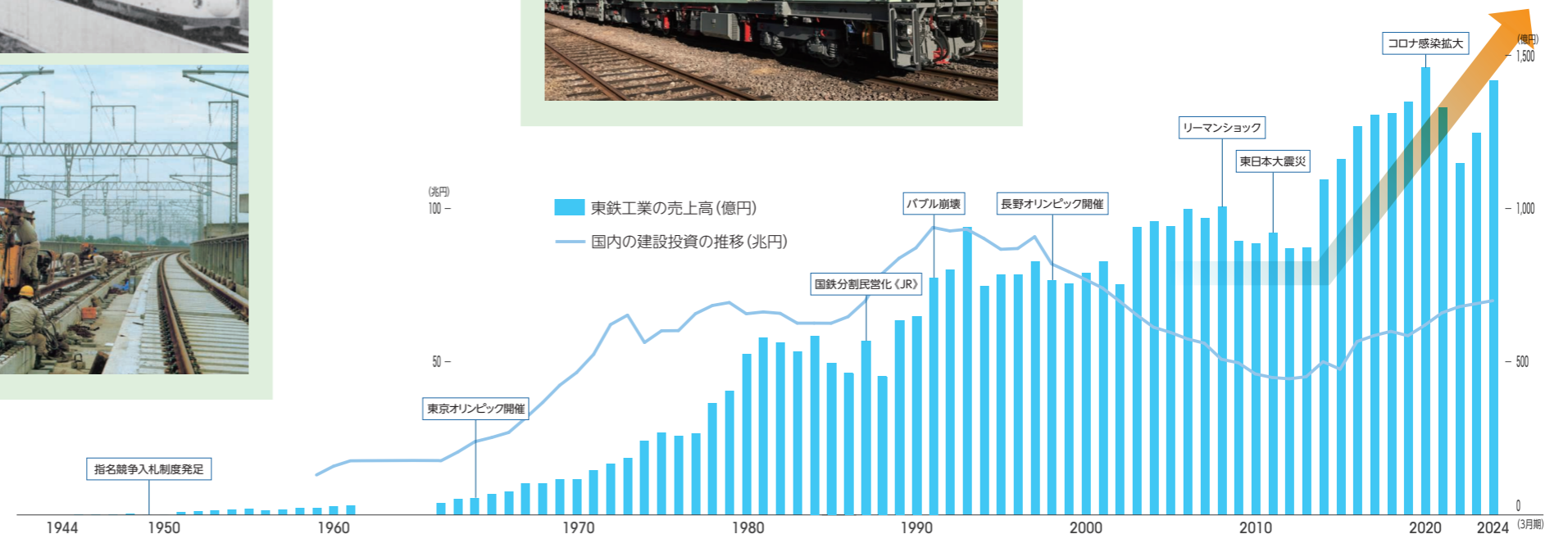
専門性と実績を活かした技術開発により
交通ネットワークの維持・向上に挑み続ける

- 2011年 東日本大震災
- 2022年 福島県沖地震
- 2024年 北陸新幹線 敦賀延伸

2011年に発生した東日本大震災においては、東北新幹線、常磐線等の復旧工事等に携わり、全社一丸となって尽力しました。

近年は、世界初の「新幹線レール交換システム(REXS)」を導入するなど、一層の技術開発と施工の機械化に注力しています。

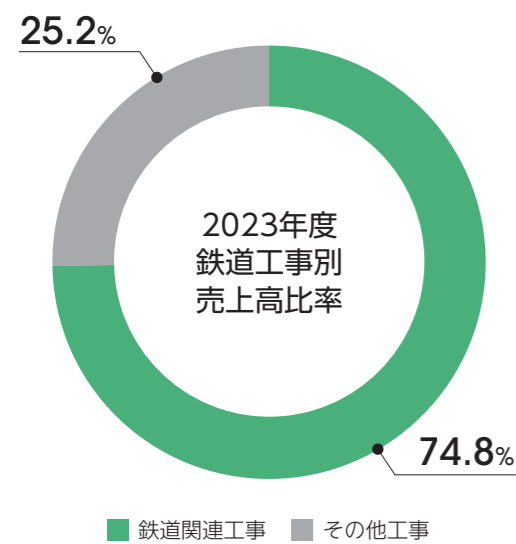
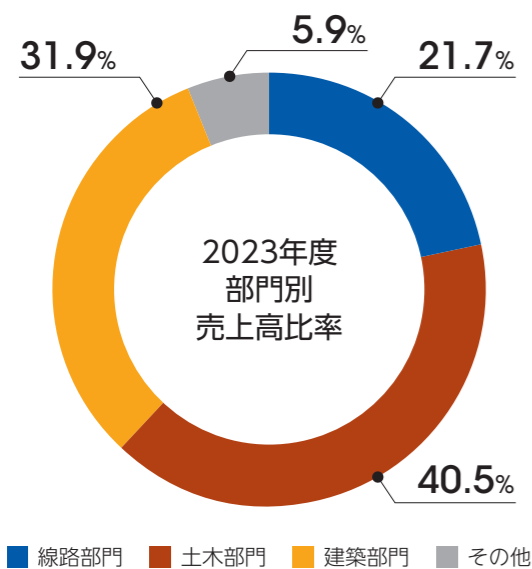
耐震・防災工事やバリアフリー工事など、激甚化する自然災害への対策や駅舎の利便性向上といった社会ニーズに対して、当社の高い技術力・人材力を生かし整備の加速化に貢献しています。



ビジネスモデル

2023年度主要連結データ

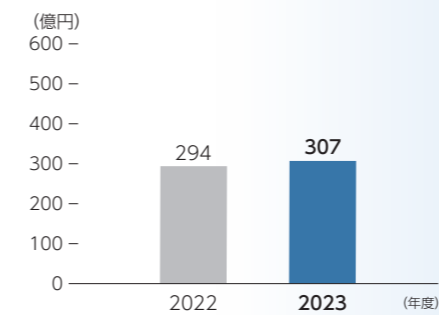
売上高	(億円)	1,418
営業利益	(億円)	117
経常利益	(億円)	121
親会社株主に帰属する当期純利益	(億円)	82



線路部門 P47



完成工事高



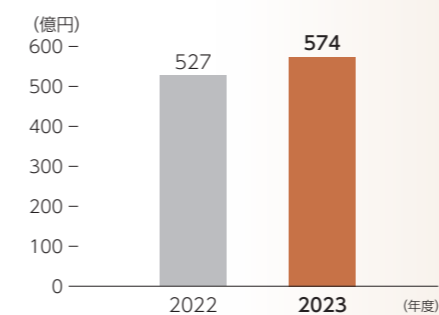
東鉄工業の柱のひとつである線路部門。長年培ってきた技術と経験により列車の安全安定輸送と快適な列車の走行を実現し、人々の暮らしと社会インフラの維持に努めています。

また、線路メンテナンスのトップランナーとして、作業の機械化や技術開発に取り組み、さらなる安全・品質・効率性の向上に挑み続け、ハイレベルな線路メンテナンス工事の施工方法を広く提案していきます。

土木部門 P49



完成工事高



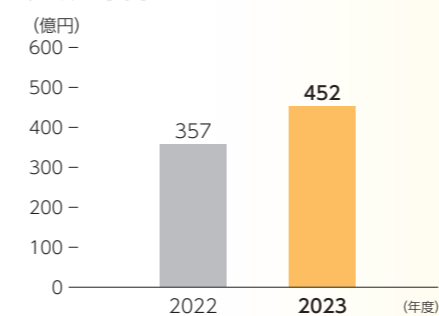
鉄道に近接した土木工事において高い技術力と豊富な施工実績を誇ります。鉄道専門技術を活かした技術開発においては、多くの成果品が駅、高架橋、橋梁などで幅広く活用され、作業効率化が進められています。

これまでに培った鉄道メンテナンス工事の技術と経験は、社会基盤を整備するさまざまな土木技術にも活かされており、インフラの長寿命化や耐震補強など、社会的な課題に対処していきます。

建築部門 P51



完成工事高



鉄道関連工事を事業の中心としていきます。また鉄道に近接した施設・商業施設・居住施設などの建設を通じて積み重ねた多くの実績やノウハウによる高い施工力、顧客ニーズに応えることができる技術力を武器に、さまざまな分野へ挑戦していきます。またメンテナンス工事を拡大するため、グループ会社の東鉄創建と新しい組織体制を構築し強化します。

同時に業務効率化に向け、生産DXや現場業務DXなど生産性向上にも積極的に取り組んでいきます。

環境部門 P53

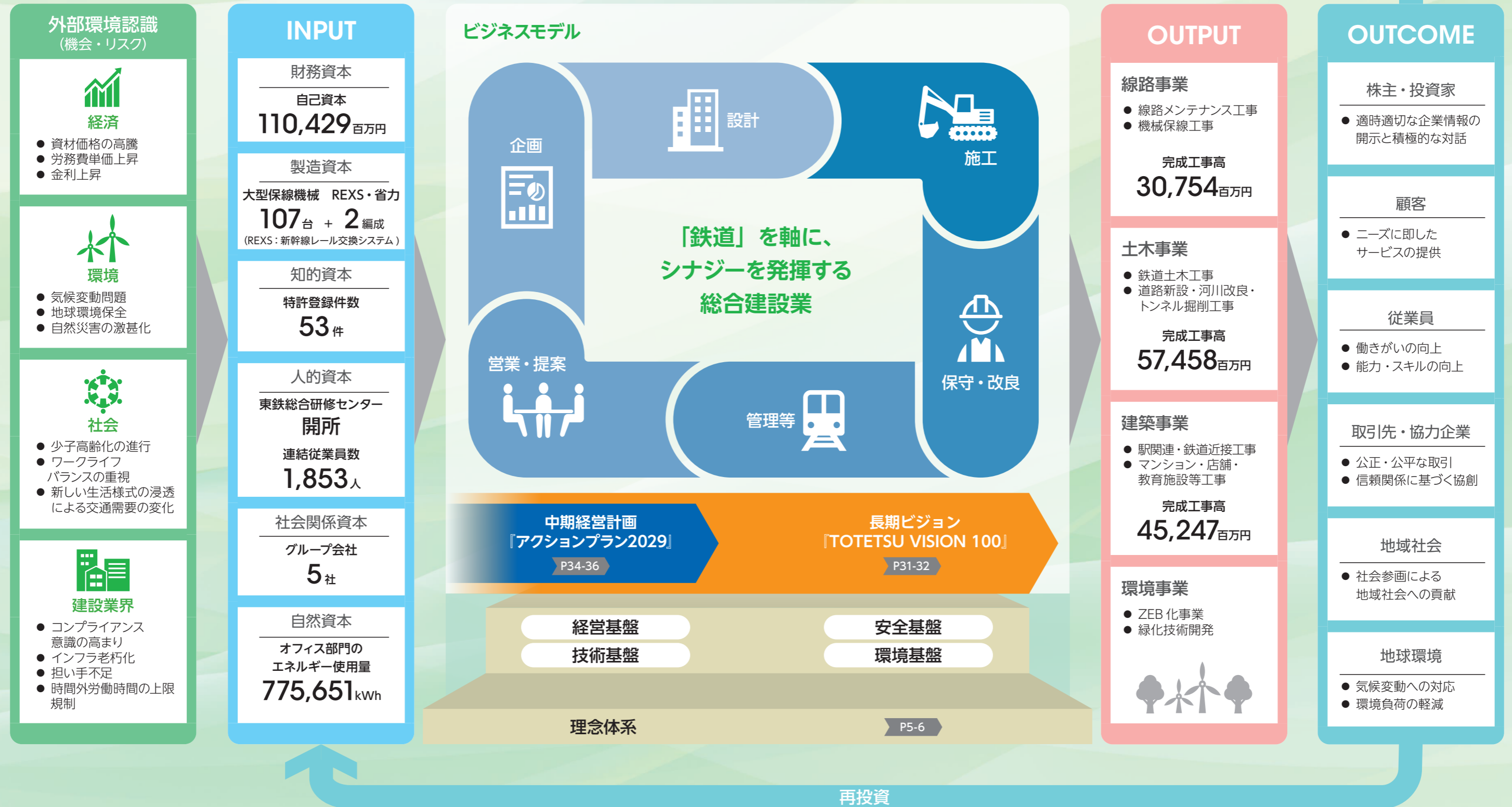


当社グループは、気候変動への対応を経営課題のひとつとして捉え、主体的かつ具体的に挑戦し続けます。工事においては、資源・自然環境を大切にするとともに、環境部門の中心となる緑化事業のほか、太陽光発電・ZEB化・暑熱対策などの幅広い事業展開を通じて、CO₂排出量の削減・環境負荷の低減を推進しています。

線路・土木・建築部門と事業連携を図り、シナジーを最大限発揮することで、地球環境の保全と共生を目指していきます。

価値創造プロセス

東鉄工業グループは、以下の価値創造プロセスを通じて、安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献し、社会課題の解決を目指すことが、当社の持続的な企業価値の向上に資すると捉え、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に向けた取組みにより、ナンバーワン&オンリーワン企業の実現を目指します。



TOP MESSAGE

「三位一体の経営」で
施工体制を強化し、業容を拡大。
そこから生まれる「幸せ」を
社会全体へ広がめます。

代表取締役社長

前川 忠生

TOP MESSAGE

長期ビジョンの背景と込められた思い

会社設立80周年の節目を迎えた2023年度、私たち東鉄工業グループは、次の20年を展望した長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」を発表し、新たな一歩を踏み出しました。「TOTETSU VISION 100」は、2043年に目指す当社グループの姿を「交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー」と定め、その実現に向けた方向性を示したものです。私たちは、この長期ビジョンに基づき、経営の基軸を明確化し、協力会社を含むグループ全体の成長と発展に向けて歩みを進めていきます。

私はこの1年、**全社員に向けた「長期ビジョン説明会」**を9回にわたり実施し、質疑応答を交えて丁寧な説明し、対話をすることで、社内への浸透を図りました。また各協力会社の経営者との会合等を通じて、**当社グループが目指す方向性への理解を深めていただきました。**

長期ビジョンを策定した背景には、私たちを取り巻く事業環境の変化があります。労働人口の減少が進むなかで、当社グループも工事従事者確保の困難に直面しており、このままでは交通インフラの維持というミッションを遂行できなくなる可能性があります。そしてコロナ禍以降は、建設資材の高騰や労務費の上昇が続くなど、先行きの不透明感がさらに増してきました。この環境変化を乗り越えていくために、**私たちは将来を見据え、進むべき方向性を、協力会社を含めてグループ全体で共有する必要があったのです。**

中長期にわたり良質な施工能力を維持するためには、当社とグループ会社、協力会社が運命共同体にならないといけないと考えました。それが長期ビジョンの根幹となる「三位一体の経営」です。

社会インフラを担う仕事は、夜間勤務や突発的な対応など、関係者に大きなご負担をおかけしておりますので、運命共同体とは、苦しい局面があっても一緒に乗り越えたとともに、成功の果実も分かち合い、みんなで幸せになるということです。この本気度を伝えるために、私自身が協力会社への説明の場に立ち、主要顧客であるJR東日本をはじめ、鉄道会社やさまざまなメンテナンス会社から安定した業務が今後も見込めること、利益をしっかりと分かち合うので、安心して工事従事者採用を進めてほしいことを伝えました。私たちは、長期ビジョンが示す20年間のロードマップによって、すべてのグループ社員と協力会社の社員、そのご家族の「幸せ」を約束し、実現していきます。

近年、当社グループの社員を対象に実施した従業員満足度調査では、経営理念への共感や、仕事の充実度などの項目で、建設業界の平均値よりも10ポイント以上高い数値を示しており、鉄道構造物をはじめさまざまな構造物のメンテナンスという仕事に使命感と責任感を持ち、取り組んでくれていることが確信できました。

そうした意識の高い社員と工事従事者に働き続けていただくために、お客さまである鉄道会社のご理解もいただきながら、給与水準の引き上げや賞与の支給を行っています。また協力会社社員の待遇にも反映されるよう、契約単価の改善や一時金の形で収益を配分しています。その取組みによる効果は、当社グループと協力会社のいずれにも離職者の減少をもたらしています。約800社の協力会社のうち100数十社は、当社グループの仕事を中心にしています。私たちは協力会社に対して、社員の待遇だけでなく、教育や訓練資機材などについても支援を

行い、施工体制の維持・強化を図っています。

その取組みは、メンテナンス技術を活かした新たな仕事の獲得につながっています。当社グループは、JR東日本のメンテナンスやリニューアル工事を基軸としつつ、公営・民間鉄道のメンテナンス需要にも応え、さらに跨線道路橋や地下道などの鉄道近接工事や、鉄道以外の公共・民間案件など、事業領域の拡大を図っています。協力会社と連携した施工体制によって、こうした案件拡大へ

の対応力を高め、お客さまとの相互信頼関係を構築し、持続的な成長を実現していく考えです。

グループ社員・協力会社社員のモチベーションを高めることが、事業の安定性と利益の拡大をもたらし、社員とそのご家族が「幸せ」になる。それによって当社グループの仕事を中心にしてくれる協力会社が増え、施工体制がさらに強化される。こうした好循環が長期ビジョン実現のカギと言えるでしょう。

コロナ禍を経て認識した仕事の重要性と責任

ここ数年の業績を振り返ると、コロナ禍が拡大した2020年度から2021年度にかけては、当社グループの営業状況もその受注減を避けられませんでした。2022年度はJR東日本からの受注回復などを受けて業績が好転し、2023年度は受注高、売上高

および利益額とも期初計画を上回り、さらなる増収・増益を遂げました。優れたメンテナンス技術と施工品質で鉄道インフラを支える建設会社としての高い評価が、コロナ禍の影響下においても収益の減少率を一定程度に留め、またお客さまとの信頼関係



TOP MESSAGE



の構築により、適正な建設コストの確保を可能としました。それが早期の業績回復とその後の安定成長につながっているものと捉えています。

コロナ禍の沈静化とともに人流が戻り、社会活動が再び活性化していくなかで、交通機関の利用者も増えてきました。鉄道の安全・安心で安定した輸送を陰で支える私たちは今、その仕事の重要性和責任の重さをあらためて認識しています。

2023年度は、線路部門において公営・民間鉄道のメンテナンスへの営業展開が成果を上げ、JR東日本以外の鉄道会社からの受注額が前年度の2倍以上に増加しました。レールや枕木の定期交換工事だけでなく、自社保有する大型保線機械による線路メンテナンス工事なども受注しており、今後もこうした受注が拡大していく見通しです。

線路近接工事では、各地で老朽化が進んでいる道路橋や水道関連工事の需要が増加しています。施工上の制約が多く、特殊な資格を要する分野で

あり、当社グループが持つ技術力の強みを活かし、積極的に受注しています。デジタルサイネージや看板など駅構内の広告の修繕工事についても、メンテナンス業務の一環として対応しており、JR東日本関連会社より一括受注しました。

鉄道以外への営業展開では、土木部門および建築部門において、公共・民間の施設構造物を対象とするメンテナンス工事の受注が増えてきました。修繕のみならず調査・診断から構造計算、設計、施工まで一貫対応できる当社グループの総合力を活かした、トータルサービスの提供でお客様の課題を解決し、高い評価をいただいています。

これらの需要の増加は、いずれも工事・メンテナンスの担い手が離職し、減少している状況が背景にあります。私たちは、グループ会社および協力会社への継続的な支援により強固な関係を築き、**施工体制を維持していることで、他社の施工キャパシティを超えた需要の獲得を可能としています。**

新5か年中期経営計画を始動、その基軸

こうした1年を経て、私たちは新5か年中期経営計画「アクションプラン2029」を策定し、2024年度より始動しました。本計画は、長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」が描く20年間のロードマップのファーストステージとして、2043年に目指す姿を実現していくための基盤を構築するものです。不確実性の高い社会・経済情勢のなか、当社グループ事業を取り巻くさまざまな課題に対処し、その施策が具体的な効果を発揮するまでには、一定の時間が必要になると考えて、計画期間を2024年度から2028年度までの5か年に設定しました。

「アクションプラン2029」は、すべてのステークホルダーの皆さまに対して「使命と責任」を果たすことを基軸とします。私たちは、長期ビジョンの根幹である「三位一体の経営」により、すべてのグループ社員と協力会社の社員、そのご家族の「幸せ」を実現し、運命共同体としてともに発展を目指します。その取組みを通じて、お客様のニーズに的確に応え、お客様の「幸せ」を実現します。そこから生まれる価値がインフラを利用するお客様に「幸せ」をもたらし、地域社会を活性化させていきます。こうした「幸せ」の拡がり、結果として当社グループの持続的な成長と企業価値の増大につながり、当社グループをご支援いただいている株主・投資家の皆さまの「幸せ」を実現していきます。これが本計画を遂行し

ていくうえでの基本的な考え方です。

「使命と責任」を果たし、「幸せ」を実現していく取組みの起点は、協力会社を含むグループ全体の従業員の満足度向上です。私たちは、給与水準の改善や教育の充実、業務効率化などを通じて満足度向上を図ります。それは働きがいと使命感を高め、お客さまとの信頼関係をより強固なものにし、業績の拡大と会社の発展を導きます。言い換えれば本計画は、従業員の満足度向上なしに達成できないのです。

今後5年間の市場環境を展望すると、JR東日本関連工事では、鉄道メンテナンス、耐震補強、ホームドア整備などの大型プロジェクト工事による需要の増加が見込まれます。公営・民間鉄道のメンテナンス需要も引き続き増加し、土木部門および建築部門では、線路近接・横断部における社会インフラの維持更新需要が期待できる状況です。その他にも、国土強靱化対策やインバウンド需要の回復などを背景に、当社グループの技術力を活かせる分野がさらに拡大していくと予想しています。

そのなかで当社グループは、「JR東日本および公営・民間鉄道」「鉄道近接工事など鉄道関連分野」「公共事業体および民間事業者」の三つを重点事業領域と位置づけ、施工体制と技術力の強みに根差した積極的な営業展開により、顧客ニーズを顕在化させながら、グループの総合力を活かしたさまざまな価値提案を行っていく考えです。

成長戦略とグループ会社・協力会社の支援

「アクションプラン2029」の5年間は、長期ビジョン実現の柱と位置づけた「人材」「安全」「受

注「生産性向上」「ESG」の5テーマに基づく成長戦略を遂行し、以下に示す具体的な取組みを通じ

TOP MESSAGE

て、計画の達成を目指します。同時に「グループ会社支援」および「協力会社支援」の実行により、「三位一体の経営」の基盤強化を図ります。

①人材戦略：協力会社を含めた満足度の向上

施工人員や技術者の減少、それに伴う技術継承の困難など、人材の不足は、事業の存続にかかわる重要課題です。当社グループは、**人材力の拡充**に向けて、**初任給の引き上げや社会人を含めて採用の強化を進めるとともに、多様な人材の活躍を促進すべく、女性技術者の計画的な採用や女性幹部の育成、ライフイベントと仕事の両立が可能な職場環境づくりや人事制度の整備を進めていきます。**また、メンター制度の導入や新入社員研修の長期実施により定着率向上を図りつつ、シニア人材の雇用延長や処遇改善を行い、技術の継承につなげていきます。そして従業員の働き方満足度を高めるべく、労働時間の短縮やメンタルヘルスの充実、連続休暇の取得奨励など職場環境の整備を進めていきます。

能力開発については、若手社員の早期活躍に向けた教育研修を拡充し、経営幹部・高度専門人材の戦略的育成を図る他、社内公募などのチャレンジ機会を設け、専門性に磨きをかけていきます。

すべてのグループ会社で若手経営幹部を社長に抜擢しました。人事制度改革も実施し、新しい分野に挑戦する組織体制を構築していきます。協力会社に対しても、賃金水準の向上や作業環境の整備を促し、従業員の働き方満足度を高めていきます。

②安全戦略：投資と体制構築、技術開発を促進

安全戦略の大前提となるのは、お客さまはもちろん、協力会社を含むグループ社員および関係者の死亡事故ゼロです。これを確実なものとするべく、常に社員の安全教育の充実・強化に努めながら、安全レベル向上のための投資や体制構築、技術開発を促進

します。取組みの一例として、東鉄総合研修センターでは、安全研修室に設置しているVR教材を活用した、体験型の安全研修を実施しています。

また同センターでは、実物大の訓練施設を活用した技術教育および訓練により、災害復旧への即応力に磨きをかけ、安全・安定輸送を守る鉄道メンテナンス体制の維持・強化を図っています。引き続き最新技術を積極的に活用し、ハードとソフトの両面より「事前予防・対策」を強化していく考えです。

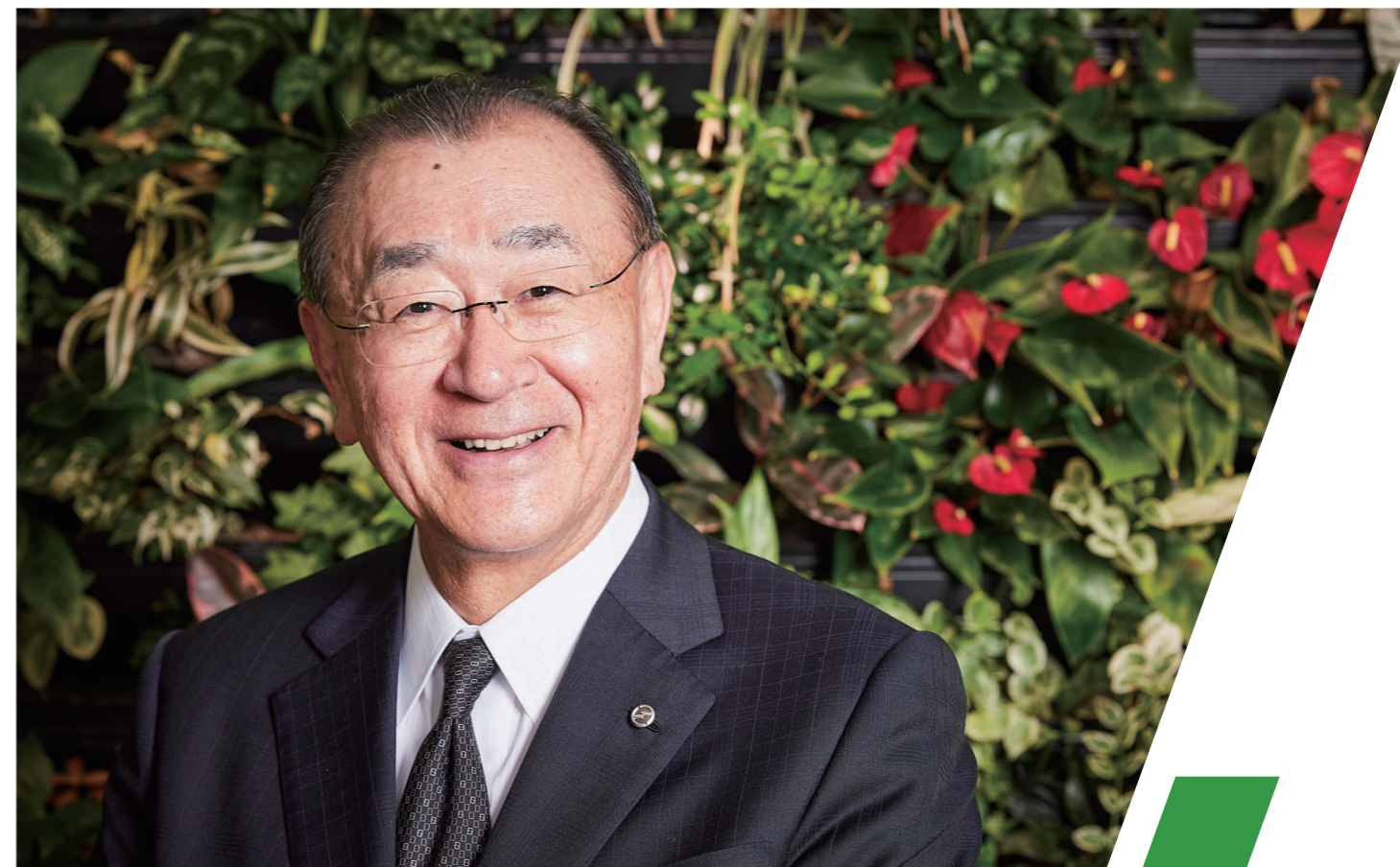
なお当社グループは、施工の元請会社としてお客さまや協力会社からの信頼を担保すべく、「安全統括責任者制度」を導入しています。安全の確保を元請会社社員の責務とし、現場の運転保安責任者を支える制度として浸透してきました。

③受注戦略：三つの重点事業領域で営業展開

先に述べましたとおり、「JR東日本および公営・民間鉄道」「鉄道近接工事など鉄道関連分野」「公共事業体および民間事業者」の三つを重点事業領域と位置づけた営業活動を展開していきます。

JR東日本の線路および鉄道設備メンテナンスは、当社グループの祖業であり、線路・土木・建築の全部門を融合して対応する「東鉄工業ビジネスモデル」の根幹と言える分野です。「安全・品質」および「顧客ニーズに応える提案力No.1」の維持向上に努めながら、引き続き技術開発を推進していくことで、受注の拡大を図ります。プロジェクト工事では、より高度な技術が必要とする難工事や大規模工事、緊急災害対応など、当社グループが培ってきた強みを活かせる案件の獲得を目指します。

鉄道近接工事など鉄道関連分野では、各地における老朽化対応ニーズの高まりを捉え、当社グループが持つ特殊資格と技術力を活かして、大規模工事や自治体が委託発注する線路交差部の工事な



ど、難易度の高い案件を中心に獲得していきます。

JR東日本以外の公営・民間鉄道は、新設から維持更新へ鉄道事業環境が変化するなか、各社ともメンテナンスの担い手確保が困難な状況にあります。**当社グループは、「三位一体の経営」による施工体制を活かしてその受け皿となり、受注を伸ばしていく方針です。**「構造物の価値を維持し、使い続けたい」という鉄道事業者のニーズに合致した「メンテナンスの提案施工」で信頼関係を築き、一般構造物の新設・プロジェクト工事等へ展開したい考えです。こうした公営・民間鉄道への営業活動は、2024年度に新設した「線路営業戦略部」が中心となって統括し、積極的な取組みを進めていきます。

公共事業体および民間事業者の一般工事は、インフラ老朽化対応の需要が拡大しており、既設構造物を供用しながらの改良といったニーズも高まっていることから、鉄道工事で培った技術・経験が強みとなる分野です。当社グループは、建設業界における「オンリーワン」の存在としてその強みを打ち出し、官庁工事や施設・土木構造物を保有する事業者からの受注獲得に注力していきます。

④生産性向上戦略：デジタル技術の本格導入へ

当社グループが保有する施工技術や開発中の新技術と、ICT・IoTおよび生成AIなど先進的なデジタル技術を絡めて業務の効率化を図り、施工現場の生産性を高めていきます。その一環として2023年度より「DX推進室」を設置し、デジタル技術の

TOP MESSAGE

本格導入に向けた体制を整えました。

施工現場では、一連業務の合理化・効率化を目指し、工事作業の機械化を拡大するとともに、BIM/CIMの活用拡大、保線機械のIoT化や、設計・積算・監理業務のICT活用および自動化を推進します。共通事務の合理化・効率化においても、ICT/IoTの活用によるキャッシュレス化およびペーパーレス化、データ共有化、生成AIを活用した業務スタイルの確立について検討を進めていきます。

⑤ESG戦略：環境・社会への対応で業界をリード

「交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー」を目指す当社グループは、環境・社会課題への対応において鉄道工事業界をリードすべく、ESG戦略に力を入れていきます。「アクションプラン 2029」では、経営目標に非財務KPIを設定しました。私たちは今後、ESG戦略の推進を通じて各KPIの目標数値達成を目指します。

環境課題への対応では、カーボンニュートラルの実現に向けて、2050年度のCO₂排出量実質ネットゼロを長期目標に掲げており、長期ビジョンを通じて達成を目指します。事業活動を通じて排出するCO₂の削減や環境保全に努めるとともに、環境負荷の低減に向けた技術開発に注力し、脱炭素化など緑化をはじめとした環境事業を推進します。

社会課題への対応では、事業活動における人権の尊重やサプライヤーとの公正かつ健全な取引を

重視し、これを保持すべく、人権デュー・ディリジェンスや取引先へのモニタリング調査を継続的に実施してまいります。そしてメンテナンスの提供を通じて、激甚化する自然災害への対応や被災地の復旧・復興、バリアフリー環境の整備など、地域社会への貢献を果たしてまいります。

コーポレート・ガバナンスについては、経営の透明性・健全性を高め、すべてのステークホルダーの皆さまから信頼される企業グループを実現してまいります。また事業環境の変化に迅速かつ的確に対応できる組織を構築することで、社会価値および企業価値の向上につなげてまいります。

私たちは、ここに挙げた5つの成長戦略に基づく取組みを推進しつつ、グループ会社および協力会社を支援します。グループ会社支援では、引き続き**グループ内の人事交流や資機材の共同購入・共同使用を促進し、東鉄工業との一体経営を強化します。そして営業活動においてグループシナジーを発揮し、各社の得意領域・得意分野へ受注を拡げていきます。**協力会社支援では、先に述べました賃金水準の向上などを通じて施工体制の維持・拡充を図りつつ、鉄道工事の高度な専門性を認定する工事管理者制度の運用や、「東鉄総合研修センター」を活用した教育研修の実施を継続し、協力会社を含めた当社グループ全体として技術力・施工力の向上を図ります。

現在の1,418億円から300億円近い上乗せとなります。今後5年間の展望として述べたとおり、市場環境は堅調を維持し、需要の拡大が期待できる状況ですが、受注をこなす施工体制がなければ、売上高を伸ばすことはできません。その意味で、これはかなりチャレンジングな目標設定です。

そのため私たちは、新たな収益基盤の確立に向けて、計画5年間で総額700億円の投資を実行する予定です。そのうち500億円を技術開発・機械化投資、DX・GX投資、その他維持更新等に充て、残りの200億円を人的投資に充てていきます。この人的投資は、賃金水準の向上などによる人件費の増加を中心に、協力会社への支援、労働環境の改善や教育研修費へ配分してまいります。

一方、ROE 8%以上という資本効率目標は、現在7.8%まで達しているものの、700億円の投資をこなしつつ達成していくことを考えれば、やはりこれもハードルが高い目標設定です。私たちは、生産性向上戦略を着実に進めつつ、お客さまとの相互信頼関係づくりや、グループの総合力を活か

した一括受注の推進により価格競争を回避し、利益率を高めていくことで、目標達成を目指します。

「DOE 3%以上」および「累進配当の導入」は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて設定した目標です。しかし、特に「**累進配当の導入**」は、**株主・投資家の皆さまへのお約束として履行が求められるものであり、経営者として非常に悩んだ末の大きな決断でした。増収・増益を維持し、事業の継続に向けて協力会社を含めて社員の賃金水準を上げながら、累進配当を行うことができるのか。多くのデータを分析し、社外取締役も交えて議論を重ねましたが、工事量拡大の見通しと、相互信頼関係を築いたお客さまの増加状況を踏まえ、導入可能であるという確信に至りました。**

「累進配当の導入」は、株主・投資家の皆さまへのお約束であると同時に、当社グループ社員・協力会社社員とご家族に対して、「三位一体の経営」による安心を約束するものでもあります。経営者として、自信を持って実行していくつもりです。

「幸せ」の総和を拡大し、豊かな未来へ

鉄道メンテナンスを中心とする東鉄工業グループの事業は、「安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献する」という経営理念が示すとおり、社会的貢献に直結するものです。自分たちの取組みが人々の暮らしを守り、事業の成長が社会に利益をもたらす。それは私たちにとって大きな喜びです。

「アクションプラン2029」の基本的な考え方である、「幸せ」の実現をすべてのステークホルダーの皆さまに拡げていく経営。私たちは、これをしっかり

と実践することで、世の中の「幸せ」の総和を拡大し、豊かな未来を実現していきたいと考えます。

私たちの仕事に対する信頼と期待に応え、お客さまを「幸せ」に。社会インフラを支える喜びとその対価を共有し、グループ社員・協力会社社員とご家族を「幸せ」に。そして私たちの社会的貢献をご支援いただいている株主・投資家の皆さまも「幸せ」にしたい、という願いが私の経営の根幹にあります。そんな「幸せ」のつなぎ役を目指して、これからも歩み続けてまいります。

5年後の経営数値目標と累進配当導入

「アクションプラン2029」は、計画最終年度（2028年度）の経営数値目標として、「売上高1,700億円以上」「ROE 8%以上」を掲げ、「DOE

3%以上」および「累進配当の導入」を新たな株主還元方針としました。

過去最高を目指す1,700億円の売上高目標は、

特集 社長 × 社外取締役座談会

アクションプランをサポートする 社外取締役の未来目線

東鉄工業は、企業価値向上に資する「攻めのガバナンス」として、社外取締役による経営への助言を積極的に活かし、成長戦略に反映しています。ここでは、取締役会の実効性向上における課題や新中期経営計画の策定・遂行について、前川社長と社外取締役4名に語ってもらいました。



独立社外取締役
深山 美弥



独立社外取締役
末綱 隆



代表取締役社長
前川 忠生



独立社外取締役
中山 洋



社外取締役
玉川 岳洋

取締役会の実効性を高めていくために

末綱 私が当社の社外取締役となった9年前、2015年6月からコーポレートガバナンス・コードが適用されましたが、当社はその当初から極めて積極的に対応し、取締役会の実効性も毎年着実に向上してきたと感じます。この2年間は、長期ビジョンおよび中期経営計画の策定に際し、取締役会において検討に時間をかけ、私たち社外取締役も多くの意見を述べてきました。5年後、20年後を見据えた目標をしっかりと練ることができましたので、そうしたことも取締役会の実効性向上の表れとして評価できると捉えています。

前年度の実効性評価では、「取締役会における審議案件・審議時間」が課題に挙がっていました。過去の取締役会では、3カ年の中期経営計画についての議論は行われてきましたが、今回の計画策定は、課題を分けて審議の回数を重ね、社内における長期ビジョンの浸透状況などについても、執行サイドから報告を受けながら検討を進めてきました。そうした「導入の見える化」に時間をかけ、審議の深掘りがなされた点については、改善が進んだと言えるのではないのでしょうか。

中山 そうですね。特に中期経営計画に関する審議は、以前の取締役会よりも集中して行われたと思います。2023年度は、中期経営計画の策定以外にも、コンプライアンスに関する重要な課題について、議論を深めました。取締役会の実効性向上という点では、私たち社外取締役のかなり自由な発言に対して、執行側がしっかり対応してくれているのですが、もう少し社内取締役の皆さんの発言が前に出てほしいという気がしています。取締役同士の議論を活性化させたいですね。

玉川 2023年度の実効性評価は、審議案件の内容が幅広いものになったと捉えており、例えばコンプライアンス関連では、内部通報の詳細を報告していただくなど、中身の充実が見られました。また審議時間に関して、特に重要な議題については、1回の取締役会で完結させる進め方でなく、その前の取締役会である程度の内容を先に示してもらっています。執行サイドの方々も、簡潔でわかりやすい説明をしてくださるので、より理解を深めたいという環境が作られていると思います。

深山 取締役会資料の事前提供なども、これまでよりも早まり、その内容もだんだん充実したものになってきたと感じます。審議案件の中身は、以前よりも幅広く共有

特集 社長 × 社外取締役座談会



さまざまな業界でご活躍され、
多くの知見と経験をお持ちの社外取締役の皆さんから、
広い視野に立ったご意見を伺い、
経営をチェックしていただくことが、
必要不可欠だと思っています。

されており、例えば社外取締役から「こういう点はどうなっていますか」といったリクエストがあると、そうした確認内容も共有される形で、情報をどんどん出してもらっています。

長期ビジョンや中期経営計画の策定については、数回にわたり審議を重ねるなかで、初めのうちは議論にまとまりが欠けていても、次第に皆さんの意見が集約され、最終的には取締役会の総意ということで決議しています。審議を重ねるべき案件の重要性判断についても、違和感を感じることはなく、適切に運営されている状況です。

また取締役会の開催前後に、私たち社外取締役が前川社長とお話しする機会が設けられ、そこで審議事項に関するざっくばらんな話が前出しされたり、あるいは取締役会後の話題になったりして、自分自身の理解が深まることも含め、非常に助かっております。

前川 私が大事にしたいと考えているのは、経営の根幹に関わる方針や施策について、執行側での議論を踏まえ、その内容を一度取締役会で審議し、方向性をあ

る程度固めたうえで、再度執行側が議論していくという決定プロセスです。経営の根幹に関わるテーマというのは、長期ビジョンや中期経営計画、人事施策、営業戦略、ビジネスモデル、リスクマネジメントなど多岐にわたりますが、そうした内容を社内だけで議論すると、どうしても業界の常識にとらわれがちになります。さまざまな業界でご活躍され、多くの知見と経験をお持ちの社外取締役の皆さんから、広い視野に立ったご意見を伺い、経営をチェックしていただくことが、必要不可欠だと思っています。

もうひとつ意識しているのは、社外取締役の皆さんに対し、グループ会社や協力会社、取引先、建設業界の実態をご理解いただくための情報をしっかり提供し、判断材料にしてもらわなければいけないということです。そうした観点から、深山さんがおっしゃった取締役会の開催前後における意見交換の場も設けています。

こうした意識に基づく取組みが形になってきて、取締役会の活性化や実効性向上につながりつつあるのではないかと感じています。

かから女性役員が輩出されるべきですけど、時間がかかる取組みになるでしょう。

玉川 多様性というのは、女性に限った話ではないと思いますが、やはりこれは数値目標も含め、企業として意識すべきテーマです。女性役員への登用に近い人材がまだ社内にはいないことも確かですので、外部登用を視野に入れた幅広い人材のネットワークづくりといった取組みが求められてくるでしょう。

中山さんがおっしゃるとおり、将来的には社内から経営を担う女性人材が出てくるのが望ましいですし、女性に限らず、いろいろな背景を持った人材が活躍できる環境を整備することで、そうした方々が責任ある立場となり、経営に携わるようになってほしいですね。

深山 私としましては、役員の中に女性が何割いるかといった形式的な目標数値にばかり囚われたり、「誰も望まない女性活躍推進」となってしまうのでは意味がないと思っており、社内の土壌形成、議論を通じた意識合わせを大事に考え、これまでも意見交換等の機会をいただいております。

一方で、各社の事情はあるものの、女性役員の割合が高い会社が増えているなか、当社で女性役員が低いままでは、世の中の動きに遅れた会社という見方をされます。就職先を探る若い方々から見ても、旧態依然とした社風なのではないか、柔軟性がなく女性のみならず男性にとっても動きにくいのではないかと誤解されるリスクもあると思いますので、できるだけ早期に女性役員を増やすべきだと考えます。

人材育成は急務ですが、多様な属性・個性を持つ方々に経営の議論のなかに入ってもらうことによってイノベーションの創出や新たな気付きの獲得につなげていくこ

とが期待されているのですから、これまでの任用基準にこだわらず、どこかの時点では抜擢のようなものがあっていいのではないのでしょうか。

前川 鉄道関係の工事は夜間勤務が多いため、どうしても女性社員の採用が少なく、特に技術者は女性がほとんどいない状況でしたが、女性活躍に関する法制度が整備され、少しずつ女性社員が増えてきたところです。私自身も強い問題意識を持ち、社長就任以来、女性社員の声に耳を傾けるミーティングを重ね、女性にとって働きやすく、もっと活躍できる職場環境づくりについて、いろいろな意見を聞いてきました。

3年前から女性社外取締役として深山さんに来ていただき、女性社員と対話してもらう機会を設けたところ、女性同士ということで、より具体的で率直な要望や意見が聞けるようになってきましたので、私もそこに加わる形で取組みを続けています。

女性がさらに活躍できるように、女性ならではの負担を軽減し、サポートする仕組みを作っていく。そうした環境を整えて女性管理職を増やし、そこから女性役員の内部登用につなげていくことが理想です。しかし法制度の整備以前、女性社員が少ない時期が長かった当社にとっては、しばらく時間を要する取組みです。そのため今は、やはり外部から女性の取締役・監査役を招くことを考えており、具体的な検討を進めているところです。

女性役員比率を高めるための課題

末綱 2023年度の実効性評価では、「女性取締役・監査役の増員の検討」が継続的な課題となっています。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30%以上へ引き上げるという政府目標が打ち出され、多くの会社が具体的な取組みを進めていますが、当社では現状、深山さんお一人が女性取締役ですので、やはり出遅れている感は否めません。

もちろん内部登用により女性役員比率を高めていくこ

とが望ましいですが、もともとの母数が少なく、女性社員の人材育成がなかなか進まない状況もあると思います。外部登用も含め、取組みを強化してほしいところですね。

中山 私も同意見です。深山さんの他にも何人か女性がいらしゃれば、取締役会においても、さらに幅広い意見が出てくるのが期待されますが、適任の方はなかなか見つからないと思います。将来的には、プロパーのな

女性役員比率を高めていくことが望ましいですが、
もともとの母数が少なく、
女性社員の人材育成がなかなか進まない状況もあるため、
外部登用も含め、取組みの強化が重要と考えます。



特集 社長 × 社外取締役座談会

社外取締役の目で見えた2023年度の経営

末綱 2023年度は、成長戦略に則った業績の好調という点でも評価できますが、前年に策定した長期ビジョンを踏まえ、執行サイドと取締役会がしっかりと議論して新たな中期経営計画を練り上げることができましたので、私としてはそこを高く評価しています。前川社長の力強いリーダーシップのもと、これからの東鉄工業が進むべき道筋が明確に示された1年だったと言えるでしょう。私自身も資本コストと株価を意識した経営の実践についてなど、いろいろな提案や投げ掛けを行い、議論に寄与してきたつもりです。

中山 私も2023年度の経営については、高評価です。コアとなるJR東日本からの受注を確保しつつ、他の鉄道事業者からの受注も順調に伸ばすことができたのは、グループ社員の皆さん全員による努力の賜物だと思います。

一方、想定以上の好業績ゆえに感じることで、これは取締役会でも言っていることですが、**最初に立てる目標がやや保守的なのではないかと見ています。予算を守ることに敏感というか、だいぶ慎重な数字を作っていると感じました。もっと思い切って、それぞれの部門・部署が目指すべき水準を定め、挑んでいった方がいいと提案しています。**

玉川 世の中的には、コロナ禍がほぼ収束して社会・経済活動が再び活性化しましたが、当社グループの事業環境としては、依然として厳しい状況が続いた1年だったと思います。そのなかでしっかりした数字を残すことができたのは、当社グループ事業の基本である鉄道の安全・安定輸送に対するお客さまの信頼の大きさが表れたと捉えています。



このように、鉄道工事業界「ナンバーワン」としての価値提供を維持し、レベルアップを図って業績につなげていること。同時に将来に向けて新たな成長性を確保すべく、JR東日本を中心とするマーケットから、外への拡がり求めてチャレンジする姿勢を明確に打ち出し、着実に成果を上げていること。この2点を高く評価したいと思います。

前川 私の方から2023年度の経営の話を上申しますと、前年に策定した長期ビジョンの社員向け説明会を9回にわたり実施し、社内の理解・浸透に努めたことで、社員一人ひとりが「自分は何をすべきか」を考えて行動するようになりました。それが成果として出始めたかと捉えています。

鉄道インフラの安全維持をミッションとする私たちは、労働人口の減少に伴う施工人員確保の困難に直面しています。そうした課題について、メインのお客さまであるJR東日本にも認識を共有していただき、発注の契約単価について配慮してもらいながら、グループ会社および協力会社との緊密な連携に努め、メンテナンス施工体制を維持できたことが、大きかったと思います。

JR東日本以外の鉄道事業者への展開や、鉄道以外の公共・民間案件などへの事業領域拡大においては、私たちが築き上げてきたメンテナンス技術や自社開発による工法・機器、一貫施工体制などが高く評価され、新たなニーズの獲得につながりました。

深山 ここ数年、コロナ禍による打撃を受けて鉄道会社が設備投資を抑制し、当社グループの受注も減少していましたが、その**受注の急回復に際し、いかに施工体制を維持するかということが大きな課題でした。取締役会や**

社内向けの長期ビジョン説明会や協力会社との懇談などを通じて、社長自ら会社が目指す将来の方向性を伝え、エンゲージメントを高めていくというのは、とても大切なアクションだったと思います。

もっと思い切って、それぞれの部門・部署が目指すべき水準を定め、挑んでいった方がいいと提案しています。



経営会議などの場でも、その大変さについて聞いており、**施工人員の確保に常に目を配っている様子が印象的でしたが、結果としてしっかりと工事に対応でき、業績につなげたことは本当に立派でした。**

今、前川社長がお話しされましたが、社内向けの長

期ビジョン説明会や協力会社との懇談などを通じて、社長自ら会社が目指す将来の方向性を伝え、エンゲージメントを高めていくというのは、とても大切なアクションだったと思います。

外部視点で捉えた新中期経営計画の策定

末綱 新中期経営計画の策定については、従前の経営計画において成長の柱としていた「X軸（顧客拡大）」「Y軸（業域拡大）」「Z軸（人材力・技術力の向上）」による「3D戦略」との整合性や継続性に注視していましたが、今回その点を踏まえつつ、重点事業領域への展開をより具体的に示した、力強い内容になっていると思います。

この10年ほどで、経営計画に基づく成長戦略を「ホップ」「ステップ」と進めながらも、その次の「ジャンプ」を実現することが難しい時代に入りました。これを意識した従前の経営計画は、「アドバンス」というキーワードを掲げましたが、**新中期経営計画では、20年先を見据えた長期ビジョンからバックキャストする形で、5カ年の成長戦略を具体化し、「ジャンプ」への道筋を描いたものになりました。執行サイドも取締役会も多くの意見を出し合って議論を重ね、私自身にとっても非常に勉強になりましたし、経営陣のなかに共通認識と一体感が生まれたと感じています。**

今後5年間、成長戦略に基づく施策の一つひとつを着実に遂行し、KPIの達成を積み上げていけるかどうか、きちんとモニタリングしていきます。

中山 そうですね。計画内容について執行サイドのなか

で相当議論があったと思いますし、取締役会でも非常に多くの意見が出されました。大きな方向性は、従来の「3D戦略」を通じて目指した顧客と業域の拡大、人材力・技術力の向上という基本的なところを変えていませんが、具体的な施策に関しては、十分に時間をかけて議論し、納得できるものにしていきました。私からは執行側への意見として、取組みを数値で表せるところは、できるだけ数値化してほしいということ。そして各項目の具体的なロードマップを作り、進捗状況を確認しながら進めるべきということを上申しました。

ただ、先ほど業績について最初に立てる目標がやや保守的と述べましたが、やはり今計画の数値目標においても、その傾向があると見ています。

玉川 私にとって今回の計画策定は、当社グループの将来における存在意義について、時間をかけて考える機会となりましたし、執行側の方々にとっても、あらためて東鉄工業という会社がどう存在すべきか、そのために何をすべきか、極めて真剣に議論したこと自体が大変有意義だったのではないかと思います。成長戦略においても、当社グループが持つ強みの再認識や、強化・拡充を図るべき部分の明確化が成されました。

特集 社長 × 社外取締役座談会

数値目標そのものは必ずしもチャレンジングではないかも知れませんが、達成はそれほど楽ではないと考えています。将来に向けていろんな課題があるなかで、鉄道工事業界「ナンバーワン」として業界を牽引し、まとめていくためには、自分たちの体力をしっかりとつけていく努力が必要になってくるでしょう。

この中期経営計画による成長アピールを株主・投資家の皆さまや株式市場、あるいは世の中に向けてどう発信していくか。そして計画達成の原動力となる社員の皆さんや協力会社の方々にどう伝えていくか。今後それが非常に大事になってきます。

中山 それから今計画では、5年間で700億円の成長投資を実行する予定ですが、その中身は、人件費の増加や協力会社支援を含む人材関連投資に200億円、技術開発および機械化、DX・GXやシステム導入などに500億円となっています。人への投資も非常に大きいですが、今まであまり多くなかったシステム関連への投資が意識された内容になっており、その点は良かったと思いますね。

前川 この成長投資の中身は、取締役会における意見がかなり反映されています。長期ビジョンの達成に向けて収益基盤を確立していくために、何が重要かという議論

が交わされ、そこで人的資本やシステム関連への投資の重要性が強く認識されました。

深山 そのような日頃の取締役会における意見交換を踏まえ、きちんと草案のなかに反映していただいたと思います。5年間で300億円の売上高アップのために700億円を投資するという話ですが、受注を増やして売上を伸ばすために、中長期の視点で施工体制を確保していく必要があるわけです。この数字を現実的に進めていくことができる根拠も揃えられ、非常に納得感がありました。

社外取締役の立場で計画遂行をいかにチェックするか、何をモニタリングしていくかということについては、まず今回3年ではなく5年にわたる計画ですので、その間に想定外の状況となった場合、どのように対応するのかという点は重要だと思います。そしてバックキャストの元となる長期ビジョンとの整合性や、コミットメントと実態の乖離がないかということもしっかり見ていかなければなりません。あとは日頃からの視点ですが、経営が社員の心を掴んでいるか、取引先や協力会社との関係のなかで健全性が保持され、人権が尊重されているか、といったことも確認してまいります。

新中期経営計画をどうモニタリングしていくか

玉川 新中期経営計画に対するモニタリングのポイントとしては、まず鉄道工事業界「ナンバーワン」企業として守るべき施工品質や安全に対する取組みを注視したいと思います。そのうえで、人手不足への対応状況、技術開発の水準や生産性の向上を確認し続ける必要があるでしょう。数値目標については、業績だけでなくCO₂排出量の削減など、サステナビリティに関する取組みの進展もチェックしていきます。もうひとつは、エンゲージメントですね。社員の皆さんや協力会社の方々にとって、やりがいを持って仕事をする会社となっているかどうか。そうした観点から人材関連投資の効果を捉えていきます。

中山 中期経営計画の実効性を確認すべく、さまざまな数値データに注目していきますが、難しいのは今、玉川さんがおっしゃったCO₂排出量の削減ですね。当社グループにおいては、TCFD開示やカーボンニュートラルへの対応について、まだ経営側と現場の間に意識の差が見られるようです。またコンプライアンスについて、過去に発生したインシデントの再発防止が機能しているか。こうした点については、実際に現場へ足を運び、状

況を確認していきたいと考えています。

末綱 私から見ると、今回の中期経営計画というのは、業績目標として定めた売上高や利益、ROE、DOEなどの指標以外にも、人材関連投資や技術開発投資の予算設定、皆さんが言及されているCO₂排出量など非財務KPIについても示されており、そういう意味ではモニタリングしやすい計画だと思っています。

それ以外の例えば、内部統制において発見された課題に対しては、発見の都度、状況を把握して対応することになりますが、取締役会にきちんと報告されていますので、それをしっかりと確認していくつもりです。

前川 長期ビジョンおよび中期経営計画については、取締役会においてご説明させていただく際、社外取締役の皆さんの反応をうかがっているのですが、特に「協力会社を含めたグループすべての社員とご家族を幸せにする」という考えをご説明した時は、非常に良い反応を肌で感じ、内容に自信を深めた次第です。これから計画のモニタリングにおいても、ぜひ率直な反応を示していただきたいと思っています。

社員の皆さんや協力会社の方々にとって、やりがいを持って仕事をする会社となっているかどうか。そうした観点から人材関連投資の効果を捉えていきます。



社外取締役のミッションと前川社長への期待

深山 私自身のミッションとして考えているのは、取締役会や経営会議を通じて受ける報告をきちんと確認するとともに、何か問題や困難が生じたり、何らかのリスクが高まった時には、株主をはじめとするステークホルダーにとっての最適解を常に考え、ガバナンスとして機能する意見を述べてまいりたいということです。また、堅実かつ実直で真面目な社風からか、経営・執行陣は皆さん非常に慎重な一面がありますので、外部からの客観的な目線で事業を捉え、時には後押しするような役割を果たしたいですね。

東鉄工業を大きな船に例えると、前川船長は、従業員である乗組員一人一人との対話を通じて、船が今どこを目指し、どのような状況にあるのかを示すことで、それぞれの役割の重要性を伝えるとともに経営に対する共感を得られるよう努めておられます。直接対話からは前川社長の優しいお人柄も伝わることでしょう。従業員の心からの納得感やエンゲージメント向上には、そのような、もっとかみ砕いたところのコミュニケーションが意味を持つと思いますので、その熱い心のこもったコミュニケーションをこれからも大切にしていきたいと思っています。

玉川 社外取締役でありながら鉄道業界に属し、当社グループに近いところにいる人間として、専門的な観点からも意見の投げ掛けやアドバイス、指摘などを行い、事業のさらなる発展に寄与したいと考えています。

前川社長は、鉄道メンテナンス業界のリーダーであり、その行動力と現場感覚をもって、さらなる安全・品質の向上や労働環境の改善に働きかけていただきたいと思いますし、当業界を広く世の中にアピールするような役割も

果たしてほしいと思います。

中山 社外取締役としては、社内の方々が気付きにくい環境変化の予兆を捉え、それを経営の監督・助言に活かしていくことで、企業価値の拡大に貢献したいと思っています。そのためには、今後もっと現場をしっかりと見たいですし、グループ全体の活動状況をきちんと把握していくつもりです。

前川社長には、これまで同様に従業員との緊密なコミュニケーションを大切にいただき、また取締役会をさらに盛り立ててほしいと望んでおります。

末綱 私は、当社の持株会に入っている個人株主としての立場から、配当など利益還元や株価にも関心を持っています。ですので、当社グループに対する株式市場の評価や世の中の認知度、企業イメージなどをいかに高めていくかということについても、いろいろな評価や意見を述べながら、積極的に応援していきたいと思っています。

前川社長には、就任以来の力強く前向きな経営姿勢のみならず、協力会社をはじめとする外部への配慮や、取引先との交渉スタンスにも敬服しています。ぜひ業界全体の発展に貢献する活躍をしていただきたいですね。

前川 ありがとうございます。幅広い知見と経験を備えた社外取締役の皆さんに経営を支えていただき、大変心強く思っています。これからも多くの叱咤や助言、忌憚のないご指摘を賜り、それを経営に活かすことで、協力会社を含めたグループすべての社員とご家族を幸せにする会社を実現し、ステークホルダーの皆さまとともに豊かな未来を築いていく所存です。引き続きよろしくお願いたします。

長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」

社会経済の変化のスピードが短期化し、価値観の多様化が進むこの時代に、当社グループは創業80周年を迎えました。来る「創業100周年」を展望し、当社グループが結束して事業をより力強く推進するために「長期ビジョン」を2023年5月31日に発表しました。2043年に目指す姿を「交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー」と定め、その実現のために5つの戦略を軸とした取組みを推進しています。

「事業ビジョン」にも定めているとおり「安全・安心で地球環境に配慮した持続可能な社会の実現に貢献」することは当社グループの社会的使命であると認識しています。コロナ禍による主要顧客の収益構造の変化、建設業界全体を取り巻く課題の深刻化など、外部環境の大きな変化はあるものの、すでに始まっているプロジェクトのほかにもビッグプロジェクトが控え、長期的な見通しは明るい認識しています。時代の転換期を迎えたなかで、「専門プロ集団」としての意識を今一度高めるよう従業員に対して「ギアチェンジ」を促すとともに、「鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力」と、人材育成・技術開発への積極的な投資を通じて「強靱でレジリエントな組織力」を向上させていきます。今こそ創業時の精神に立ち返り「経営基盤の徹底強化を通じて、鉄道の安全と安心（安定）を守り抜く」ことで、すべてのステークホルダーとともに「持続的成長」を目指し「創業100周年に向けたJump」へ臨みます。

TOTETSU VISION 100

当社グループが2043年に目指す姿
交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー

鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続ける

ナンバーワン

鉄道の「安全・安定輸送」を支えるスペシャリスト、他社をはるかに凌駕する鉄道工事施工ノウハウの蓄積

オンリーワン

一般建設工事とのシナジー効果、鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力を活かした社会インフラのメンテナンス事業拡大

「すべてのステークホルダーが安心して暮らせる社会創り」に貢献するため、「持続的成長」を実現

持続的成長

ステークホルダーからの信頼・共通価値の創造、誰もが「安心や希望」を感じられる未来の創造



これまでの10年間

- JR東日本とのパートナーシップに基づく盤石な受注体制
- 鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力による、高い利益率
- 安定した業績、圧倒的に健全な財務内容 ※安定性[10年平均'13/3期~'22/3期]
自己資本比率59.5%
- 経営事項審査Y評点'21/3期まで9期連続No.1 ※収益性[10年平均'13/3期~'22/3期]
自己資本当期純利益率(ROE)11.6%
- 売上高営業利益率8.8%

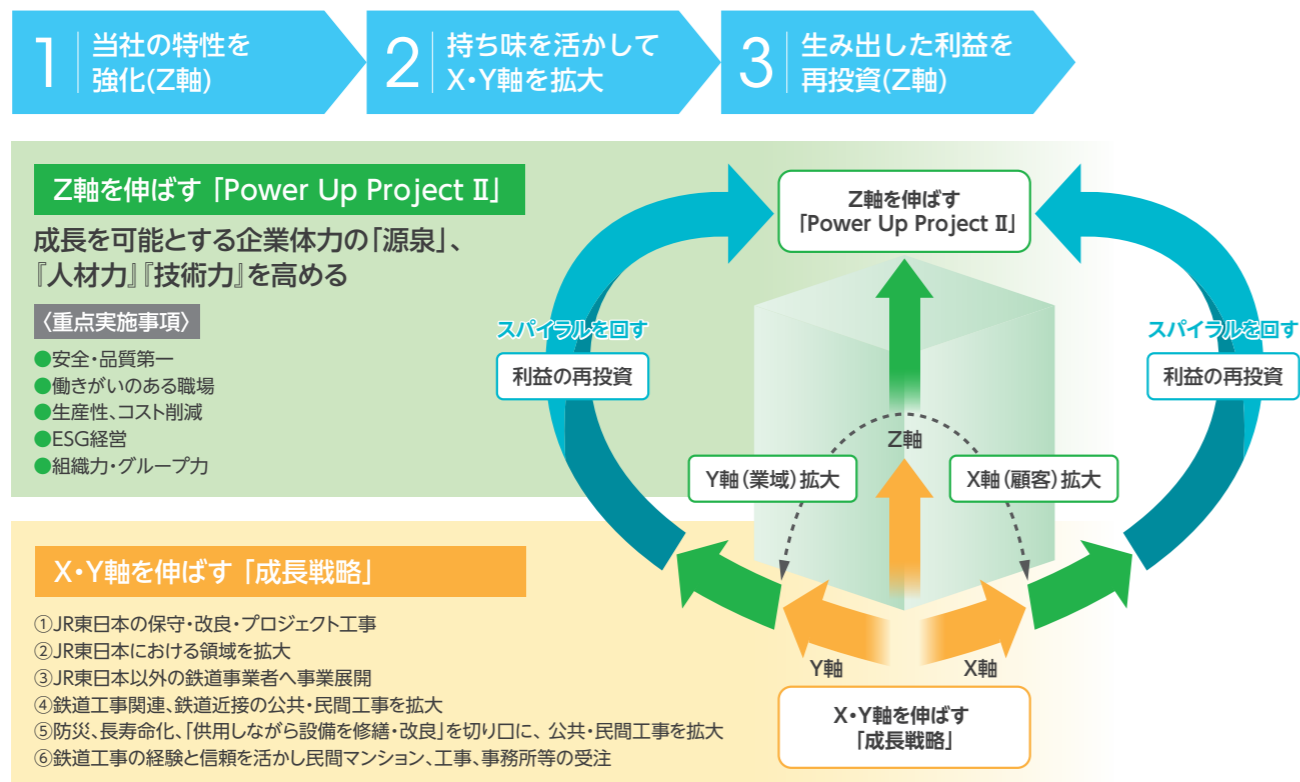
社会経済	好影響の要素 ▶ インバウンド需要の回復による鉄道旅客者数増加、防災・減災分野の拡大 / 社会インフラの維持・メンテナンス・長寿命化への要請 挑戦する課題 ▶ 長時間労働の法規制、資材価格高騰、担い手不足 / 2030年SDGs達成・2050年カーボンニュートラル、AI活用・DX推進						
JR施策	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>● 新幹線レール更新 (REXS)</td> <td>● 耐震補強工事(第3期) [事業規模 4,500億円]</td> <td>● 新幹線大規模改修 [事業規模 1兆円]</td> </tr> <tr> <td>● ホームドア整備</td> <td>● 羽田アクセス線整備 [事業規模 2,800億円]</td> <td>● モーダルシフトによる貨物鉄道需要の高まり</td> </tr> </table>	● 新幹線レール更新 (REXS)	● 耐震補強工事(第3期) [事業規模 4,500億円]	● 新幹線大規模改修 [事業規模 1兆円]	● ホームドア整備	● 羽田アクセス線整備 [事業規模 2,800億円]	● モーダルシフトによる貨物鉄道需要の高まり
● 新幹線レール更新 (REXS)	● 耐震補強工事(第3期) [事業規模 4,500億円]	● 新幹線大規模改修 [事業規模 1兆円]					
● ホームドア整備	● 羽田アクセス線整備 [事業規模 2,800億円]	● モーダルシフトによる貨物鉄道需要の高まり					
公民鉄施策	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>● 鉄道メンテナンス事業(維持更新)</td> <td>● 鉄道近接・横断部の社会インフラの維持要請</td> </tr> </table>	● 鉄道メンテナンス事業(維持更新)	● 鉄道近接・横断部の社会インフラの維持要請				
● 鉄道メンテナンス事業(維持更新)	● 鉄道近接・横断部の社会インフラの維持要請						
その他施策	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>● 国土強靱化対策 [事業規模 15兆円]</td> <td>● インバウンド需要の回復に伴うホテル・商業施設等の建設増加</td> </tr> <tr> <td>● 北海道新幹線 [事業規模 2.3兆円]</td> <td>● カーボンニュートラル対応に向けた、太陽光・風力発電などエネルギー関連施設への投資</td> </tr> </table>	● 国土強靱化対策 [事業規模 15兆円]	● インバウンド需要の回復に伴うホテル・商業施設等の建設増加	● 北海道新幹線 [事業規模 2.3兆円]	● カーボンニュートラル対応に向けた、太陽光・風力発電などエネルギー関連施設への投資		
● 国土強靱化対策 [事業規模 15兆円]	● インバウンド需要の回復に伴うホテル・商業施設等の建設増加						
● 北海道新幹線 [事業規模 2.3兆円]	● カーボンニュートラル対応に向けた、太陽光・風力発電などエネルギー関連施設への投資						

前中期経営計画の振り返り

2021年度から2023年度までの3か年中期経営計画「東鉄 3D Power Up Advance2024」を設定し、さまざまな施策を実行してきました。市場の変化はあったものの設定した経営目標である売上高、営業利益、総還元性向は達成することができました。

基本方針

3D戦略：当社特性のPower Upと成長戦略のスパイラルを回す



市場環境の変化

- 社会環境変化により、JR東日本は「鉄道事業におけるオペレーションコスト削減」を遂行
- 市場では2021年からの急激な建設資材の高騰・建設コスト上昇による発注控えや競争が激化

- JR東日本を基軸としつつ、公民鉄の鉄道メンテナンスへの展開を拡大
- 顧客のニーズに応える技術・提案力で、当社の独自性や強みを理解いただける発注者との関係強化により適正な建設コストを確保

経営目標	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2024年3月期 (前中計目標)
売上高	1,147億円	1,246億円	1,418億円	1,320億円
営業利益	72億円	90億円	117億円	95億円
ROE	5.5%	7.9%	7.8%	10%以上
総還元性向	54.9%	40.2%	40.4%	40%以上

中期経営計画～「アクションプラン2029」

基本的な考え方

このたび、新5か年中期経営計画「アクションプラン2029」を策定し、2024年度より始動しました。本計画は、長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」が描く20年間のロードマップのファーストステージとして、2043年に目指す姿を実現していくための基盤を構成するものです。東鉄工業グループ社員とその家族、協力会社の「満足度向上」により、顧客のニーズに応えるとともに、インフラを利用するお客さまの幸せを通じて、地域社会の活性化に貢献していきます。

そのうえで、資本コストや株価を意識した経営を推進し、中長期的な企業価値の向上を目指すとともに、すべてのステークホルダーとともに「持続的成長」を実現することで、「創業100周年に向けたJump」に臨みます。

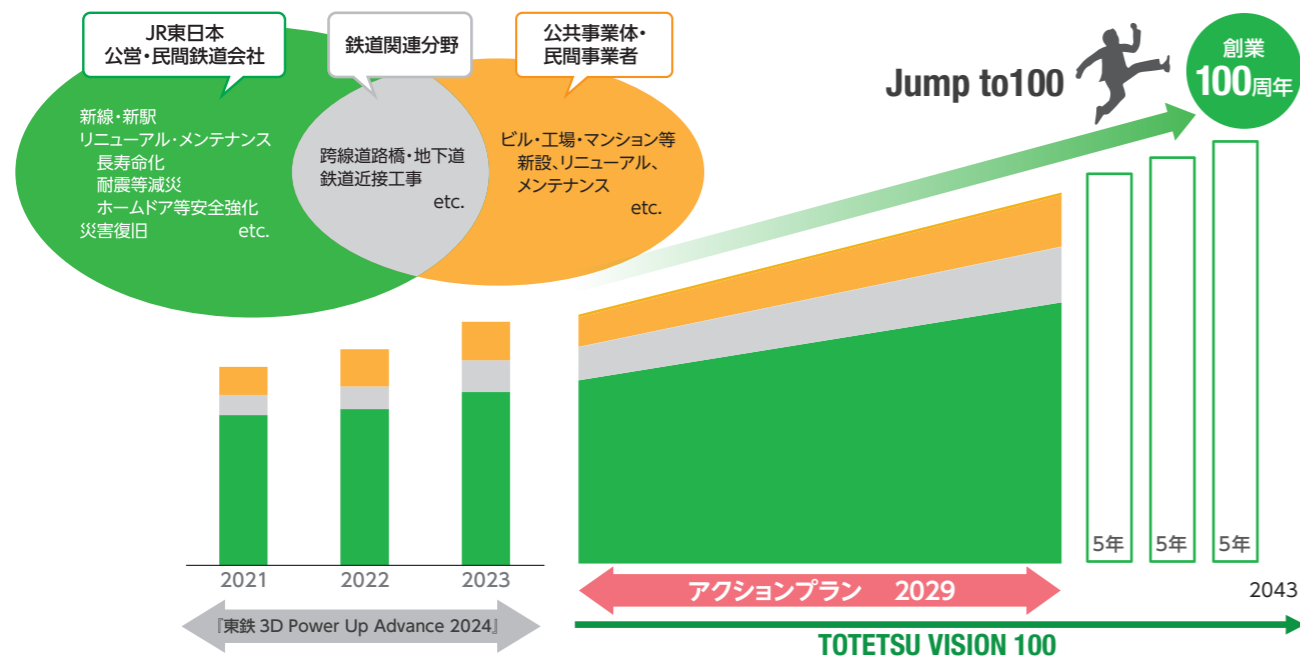
長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」実現に向けた「5つの戦略」によるJUMPへ



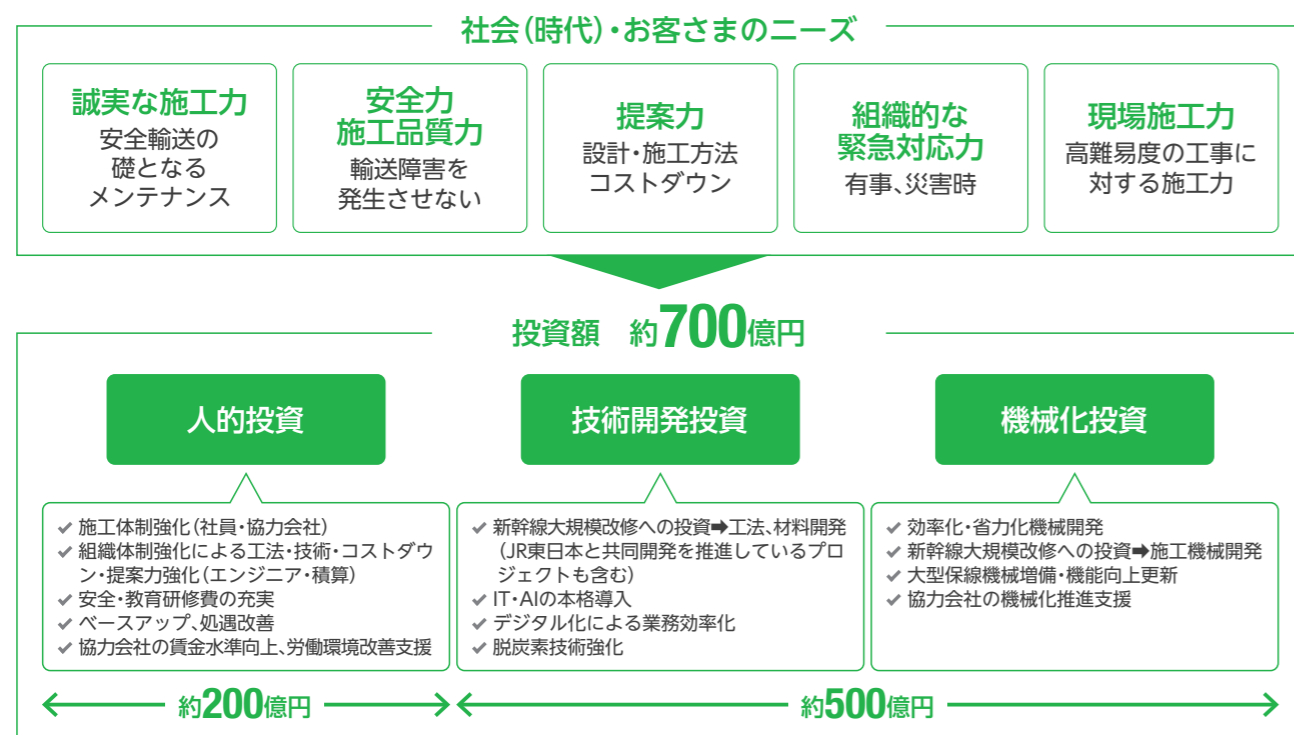
中期経営計画～「アクションプラン2029」

重点事業領域

JR東日本を基軸としつつ、公民鉄の鉄道メンテナンスへの展開を拡大していきます。顧客のニーズに応える技術・提案力で、当社の独自性や強みを理解いただける発注者の関係強化により適正な建設コストを確保していきます。



顧客ニーズに応える成長投資戦略



経営数値目標(連結)

積極的な人的投資と施工キャパシティの維持向上に努め、最終年度である2029年3月期には、過去最高の売上高に挑戦していきます。資本効率率はROE 8%以上、株主還元はDOE 3%以上、累進配当を基本方針とすることで、積極かつ安定的な株主還元を図っていきます。

	[連結]
売上高(2029年3月期)	1,700億円以上
ROE	8%以上
DOE	3%以上
株主還元方針	累進配当を導入

非財務KPI

事業における「安全・品質力」を向上させるとともに、ESGの観点から、企業価値の向上を図り、「TOTETSU VISION 100」におけるSDGsの達成を目指していきます。

■ 主な指標

	主な指標
安全・品質第一の徹底	● 重大事故、致命的労災件数(発生件数0件)
環境への取組み	● CO2排出量削減率(2023年度比) (2030年度Scope1+2 ▲42% Scope3 ▲25%) (2050年度実質ネットゼロ)
社会課題への対処	● 女性技術者数(2023年度比1.5倍) ● 男性育休取得率(配偶者出産休暇含む100%) ● 年次有給休暇取得日数(積立含む15日以上)
企業統治の強化	● 重大な法令違反件数(発生件数0件)

■ 具体的な取組み

	具体的な取組み
社会課題への対処	● 人権への負の影響を防止する基本方針に基づく取組みは継続実施(人権デュー・ディリジェンス等継続実施) ● 当社調達方針に基づくサプライヤーとの公正な取引は継続実施 ● 事業を通じた地域社会への貢献(線路メンテナンス、災害復旧、防災・減災、ホームドア、駅舎のバリアフリー等) ● 従業員と家族の幸福のため健康経営の積極的な推進 ● ワークライフバランスとダイバーシティを推進し、女性管理職増加に取り組む
企業統治の強化	● コーポレートガバナンス体制については、経営環境の変化に柔軟な対応を検討 ● 女性役員比率の増加に継続的に取り組む

資本・財務戦略

「積極的かつ安定的な還元」と、「技術開発への設備投資」の両輪で、経営基盤の強化を推進



基本戦略

当社は、長年の歴史のなかで培ってきた健全で強固な財務基盤を背景に、線路、土木、建築、環境の各事業で創出した利益を成長投資に振り向けてきました。生産性向上に必要な大型保線機械等、持続的成長に必要な投資について、投資回収の観点から精査し、株主をはじめとしたステークホルダーへの還元と資本効率の向上を考慮しつつ、優先順位を判断し、資金使途を決定することを基本的な戦略としています。

投資戦略

中期経営計画「アクションプラン2029」においては、5つの戦略（安全、受注、生産性向上、人材、ESG）の推進を図るとともに、重点事業領域ではJR東日本を中心に、公民鉄にも拡大していきます。長年にわたる経験とノウハウに裏付けされた当社の高い技術力を背景に、公民鉄の需要にもお応えし、活躍の場を広げています。

これら成長戦略を支える投資として、人的投資、技術開発・機械化投資に注力していきます。建設業全体で担い手不足が問題となっているなか、当社グループ・協力会社社員の人材確保が重要な施策となります。将来的な工事量増加が見込まれるなか、賃金水準の向上や働きやすい労働環境の整備について積極的に投資することが、企業の持続的成長につながると考えています。人的投資では、5年間で約200億円を投資する予定です。主に、施工体制・組織体制の強化、安全・教育研修等の充実、賃金水準の向上などを進めていきます。技術開発・機械化投資では、5年間で約500億円を投資する予定です。主に、大型保線機械の増備や機能向上、作業効率化や省力化のための材料・機械・施工方法の開発などを進めていきます。2031年度から始まる1兆円規模の新幹線大規模改修では、JR東日本と共同で施工方法や材料などについて検討・開発を進めています。また、DX推進室を中心にIT・AIの本格導入・デジタル化による業務効率化、現場における脱炭素技術の強化、協力会社の機械化推進支援など、積極的に投資していきます。



東鉄総合研修センター



マルチプルタイヤパン 荷揚げ時

株主還元の考え方

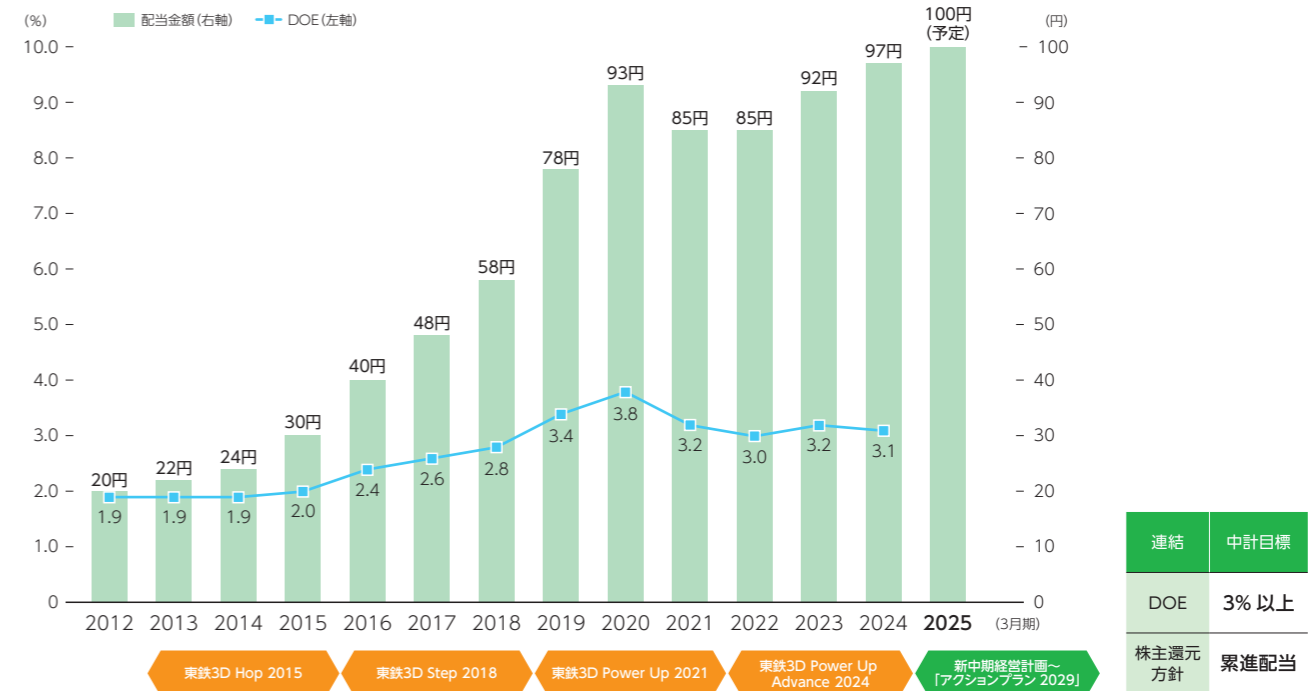
これまでは、前中期経営計画で掲げた、安定的な配当を継続するとともに、株主資本の充実や設備投資に備えた内部留保を行いつつ、収益に対応した配当を行う「安定的かつ積極的な還元」を基本的な考え方としていました。

この考え方に基づき、2024年3月期は増収増益となったため、年度初は年間配当金94円を予定していましたが、3円増配の年間97円（過去最高）としました。これにより、前中期経営計画の目標である総還元性向40%以上を、3期連続で達成しました。

2025年3月期からは、2024年5月に発表した中期経営計画「アクションプラン2029」において、「積極的かつ安定的な還元」を実現するため、業績に左右されない「DOE3%以上、累進配当」を新たな基本方針としました。

この方針を踏まえ、2025年3月期の年間配当金は前年比3円増配の年間100円を予定しています。

株主還元の実績推移表



連結	中計目標
DOE	3%以上
株主還元方針	累進配当

政策保有株式

当社は、経営戦略上の重要性や、取引先との良好かつ円滑な関係構築・維持・強化等の必要性を総合的に勘案し、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合、必要最小限の範囲において他社の株式を政策的に保有することがあります。これらの政策保有株式については、個別の銘柄毎に、定期的に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否について毎年取締役会で検証しています。これらの状況を踏まえ、継続保有する意義が乏しいと判断される銘柄については、種々の考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行い、縮減に努めています。当事業年度においては、12銘柄中、1銘柄を全株売却し、11銘柄をいたしました。議決権の行使については、①当該企業の中長期的な企業価値向上に資するものであるかどうか②当社の株主価値を毀損させることはないか、を基準として賛否を総合的に判断し、適切に行っています。

東鉄工業の人材育成 ～東鉄総合研修センターの取組み～

当社グループの持続的成長には、人材育成が必須と考えています。多様性の時代を迎え、お互いを尊重し合いながら、仕事を通じた自己実現を叶えていくことが求められるなかで、「仕事の深掘り・高度化」の挑戦を後押しし、フレキシブルな人材活用により、強靱でレジリエントな組織力の強化を図っていきます。人材育成の取組みは、2022年4月より本格稼働した「東鉄総合研修センター」を拠点に、実効性のある教育・訓練プログラムの強化を行っています。当社グループの人材育成についてご紹介します。

東鉄総合研修センターの設備紹介

ホーム

全長40mのホーム上に上家やホームドア設備を設置し、上家の基礎には自社開発した工法を採用しています。



大型保線機械

実機を使用して、車両の操作方法や異常発生時の取り扱い訓練を学びます。



屋外実習用構造物

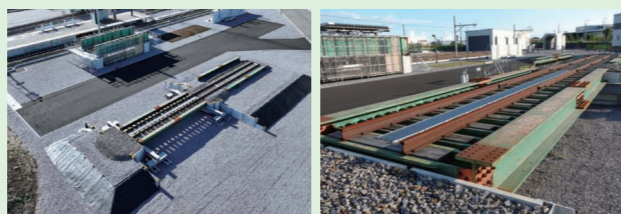
電化柱耐震訓練設備

新幹線に設置されている電化柱を再現し、当社が特許技術を保有する電化柱耐震補強工法を訓練しています。今後のプロジェクト工事を見据え、協力会社とともに施工訓練を行い、技術力の向上に取り組んでいます。



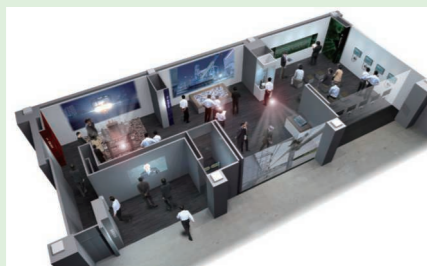
マクラギ抱込み式工事桁および下路式工事桁

2種類の工事桁を実物大で再現し、分割架設の技術継承と基礎レベルの定着を目指しています。今後の橋りょうの老朽化対策や長寿命化工事に向けた人材育成を進めています。



安全研修室

当社の経営理念である「安全はすべてに優先する」ことを理解・実践するために、当社で発生させた重大事故の実物展示や映像・VR（仮想現実）などのコンテンツを備えた安全研修室を研修棟内に設置しました。



研修内容

社内外で発生した重大事故の要因・状況・対策について、事故の実物展示やCG映像、VR（仮想現実）、事故再現装置などを使用して過去の事故を追体験することで、自分事として捉え、安全への思いを深める研修を実施しています。安全研修室を使用した研修は、施工部門の社員はもとより、事務部門、さらにはグループ会社や協力会社社員と幅広く実施しており、東鉄工業グループ全体の安全意識の向上を図っています。

安全を誓う碑

当社の協力会社で構成される安全衛生協会より、さまざまな事故や事象で殉職された社員・協力会社の皆さまへの思いを込めて寄贈いただいた記念碑です。鉄道事業を象徴するレールで構成されており、コンセプトはTORCH「松明」となっており、闇を照らすことへの象徴や、知識の光を意味しています。



実習線

総延長約830m（最長約255m）の4つの線路を設置しています。さまざまな軌道構造や分岐器、マクラギ、信号設備などを取り入れ、それぞれの基礎知識を身につけます。



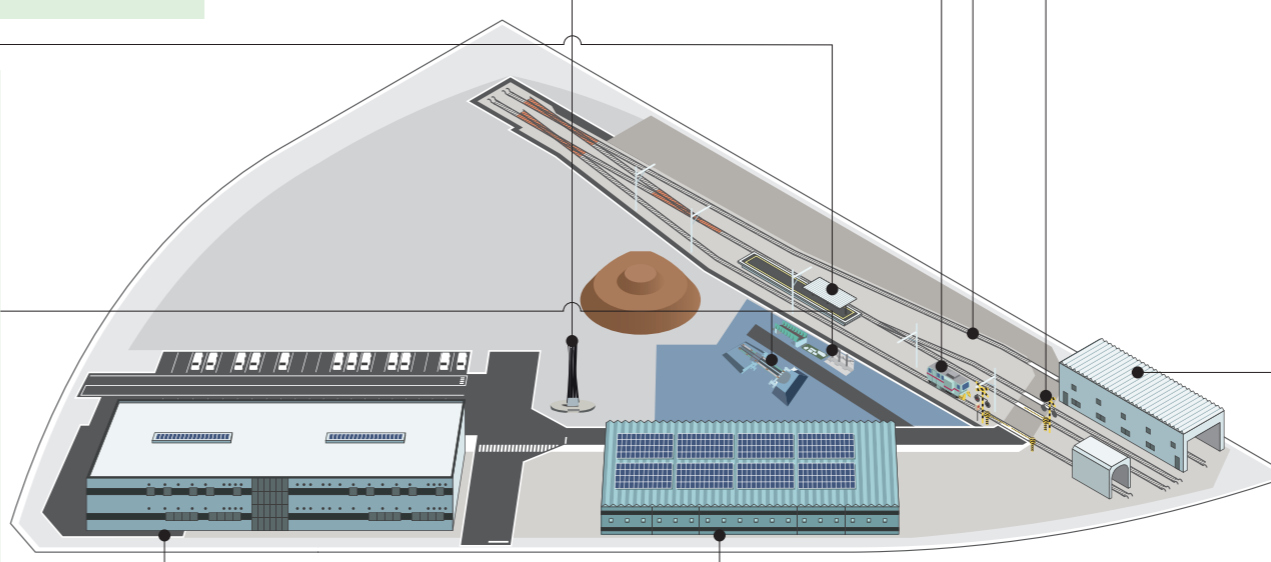
踏切

踏切遮断器、警報機、非常用停止ボタンを設置しています。安全ルールを学んだり、踏切内に軌陸車を載線する研修を行います。



検修庫

全長43mの建物で、大型保線機械のメンテナンス実習などを行います。内部はピット構造になっており、車両を入庫できるようになっています。



実習棟

実寸大模型3基（RC造高架橋、RC造マンション、S造事務所）を備えた、延床面積約2,000㎡の施設です。主に土木・建築関連工事の研修を行います。

(建築部門)



(土木部門)

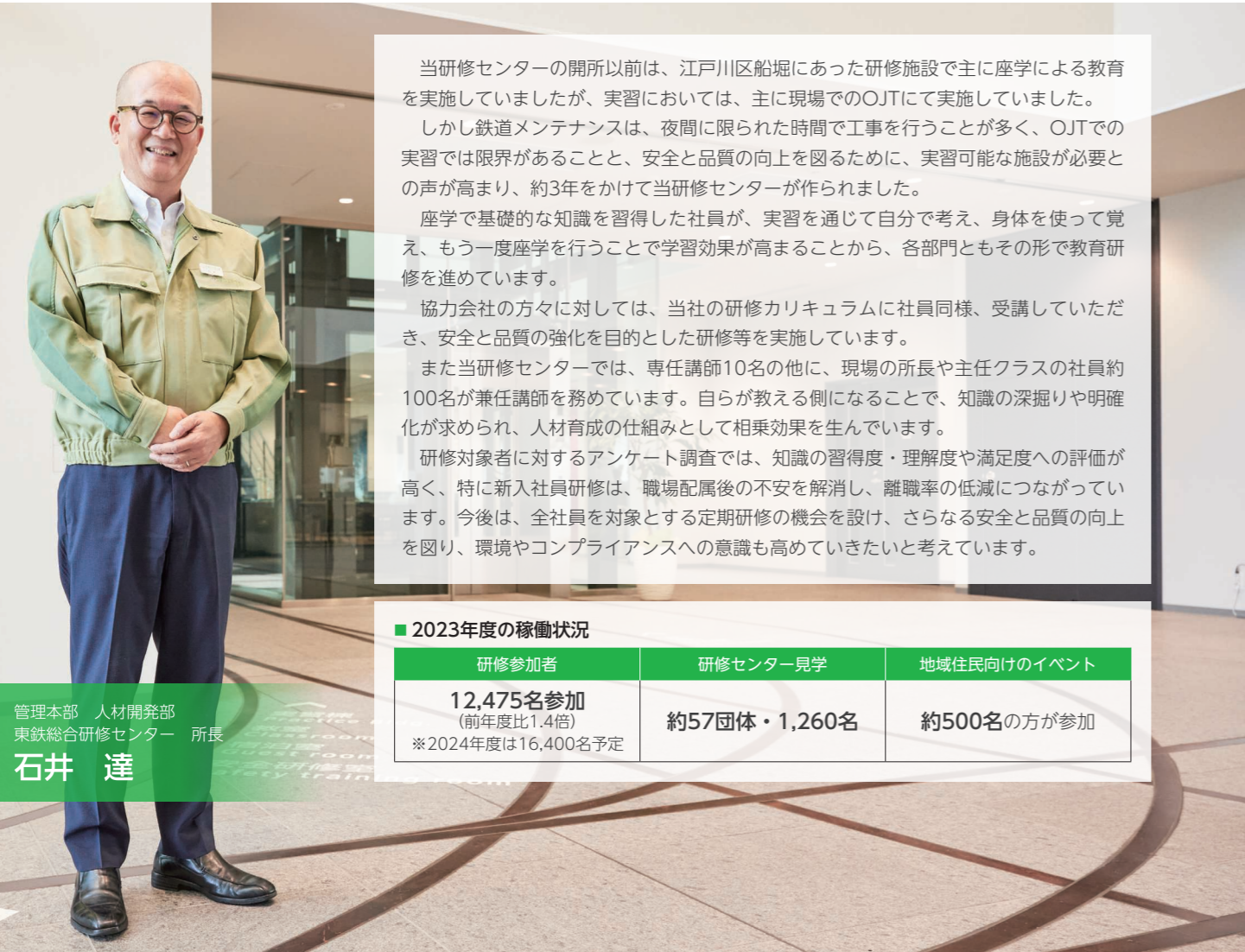


研修内容

土木部門では、高架橋モックアップを活用し、鉄筋組立後の配筋検査やコンクリート構造物の出来形管理・写真管理について実習しています。また、仮設足場や型枠支保工の構造計算、設備の点検方法についても学習しています。建築部門では、若年層の研修としてマンションのモックアップを使用し、2Dの図面を3Dの構造物として理解する学習や、図面上の線とモックアップを見比べる学習、仕上がると隔れてしまう内部の様子の学習に活用しています。

Close-up 人づくりの輪を拡げ、未来を拓く研修施設

当社グループの人的資本経営に資するのみならず、業界の人材育成に貢献し、地域との交流を深める東鉄総合研修センター。開所から2年を経過し、さらなる拡がりを示す拠点機能の活用状況をお伝えします。



当研修センターの開所以前は、江戸川区船堀にあった研修施設で主に座学による教育を実施していましたが、実習においては、主に現場でのOJTにて実施していました。しかし鉄道メンテナンスは、夜間に限られた時間で工事を行うことが多く、OJTでの実習では限界があることと、安全と品質の向上を図るために、実習可能な施設が必要との声が高まり、約3年をかけて当研修センターが作られました。

座学で基礎的な知識を習得した社員が、実習を通じて自分で考え、身体を使って覚え、もう一度座学を行うことで学習効果が高まることから、各部門ともその形で教育研修を進めています。

協力会社の方々に対しては、当社の研修カリキュラムに社員同様、受講していただき、安全と品質の強化を目的とした研修等を実施しています。

また当研修センターでは、専任講師10名の他に、現場の所長や主任クラスの社員約100名が兼任講師を務めています。自らが教える側になることで、知識の深掘りや明確化が求められ、人材育成の仕組みとして相乗効果を生んでいます。

研修対象者に対するアンケート調査では、知識の習得度・理解度や満足度への評価が高く、特に新入社員研修は、職場配属後の不安を解消し、離職率の低減につながっています。今後は、全社員を対象とする定期研修の機会を設け、さらなる安全と品質の向上を図り、環境やコンプライアンスへの意識も高めていきたいと考えています。

2023年度の稼働状況

研修参加者	研修センター見学	地域住民向けのイベント
12,475名参加 (前年度比1.4倍) ※2024年度は16,400名予定	約57団体・1,260名	約500名の方が参加

管理本部 人材開発部
東鉄総合研修センター 所長
石井 達

実際にセンターを利用した社員の意見をご紹介します！

東鉄工業社員

2022年4月の開所から携わってききましたが、年々研修内容もブラッシュアップを図っており、東鉄工業グループ全体の技術力向上につながっていると感じています。実際の現場を想定した施工環境を整えたことで、実践的な研修を行うことができ、設計図を基に座学を検証できる場所として活用しています。特に新入社員においては、研修期間を6か月としたことで、現場配属前に一通り基礎を学ぶことができます。長期間にわたって同期と過ごすことで、絆を深めています。



管理本部 人材開発部
東鉄総合研修センター 担当部長
高橋 信明

建設資材の展示が豊富でモックアップで躯体～仕上げ工事の流れを学ぶことができ、講師の協力会社の方や先輩社員に、疑問に思ったことをすぐに質問できる環境が整っていました。今まで知らなかった仕上げ内部の細かい納まりも、実物と照らし合わせながら図面を読むことで理解が進んだと思います。また、6か月の研修を経て同期の絆も深まり、他部門も含め何かあった際には気兼ねなく相談できる仲間ができました。



東京建築支店
新宿工事所 所員
長 実穂

グループ会社・協力会社社員

横浜工事所所員でマルチプルタイタンパとバラストレギュレータを活用した実作業研修を行いました。普段の業務では大型保線機械の検査修繕は行っていますが、実作業をすることはないので、線路の直し方や作業装置の操作方法などのオペレーター業務を学ぶことにより、機械構造の知識をより深く、機械故障に至るまでの経緯がより具体的に想像できるようになりました。今後も機械故障原因の早期発見など機械メンテナンスの技術向上を目指します。



東鉄機工株式会社
線路機械部 横浜工事所
永田 駿

電化柱耐震工事は、新しく技術開発された施工治具（東鉄工業特許TDシリーズ）を使うため、高い作業能力と熟練した技術が必要だと聞いており不安な気持ちもありました。しかし、実習を受けると講師の方が親身に使い方を教えてくださり、慣れてくると扱いやすく便利な施工治具だということが分かりました。実作業においても、実習で学んだ手順で施工するとスムーズかつ安全に工事が進みました。実物大訓練設備の有効性を、身をもって感じることができました。



株式会社若松建設
森 健太郎

基本方針

01 “真のプロフェッショナル”を育てる

事業を支える深い専門技術と、社会の安全・安心を支える強い使命感・責任感と、判断力・リーダーシップ・社会常識を身につけた豊かな人間力を兼ね備えた“真のプロフェッショナル”を育てる

03 “教わって習い” “自ら学び” “教える”ことで極める

教わることを習得するだけでなく、深い関心と向上心を持って自ら学び、また教える側も教えることによって自らの知識や理解を再確認してさらにそれを高めて行く

02 “知る”+“見る”+“触れる”+ “体感する”

机上の勉強だけでなく、自ら現物に触れ、図面や書類ではわからない全体像や細部を見て、体と手足を動かして作ったり壊したり、お互いに意見を交わしあったり、成功したり失敗したりしてその体験を実感・共有しながら、地に足の着いた技術力と安全意識を身につける

04 “外と未来”に開かれた場

- ①東鉄グループ、協力会社はもとより、近隣住民の皆さまや当社事業に関心のある学生・生徒など社外に広く開かれた場
- ②太陽光発電によるクリーンエネルギーなど、地球環境に優しい当社の専門技術を活かすとともに、質の高い教育、動きがいの向上など、ESG、SDGsの実現に向けて歩む場
- ③未来に向けた新技術、新工法、新教育手法などにもチャレンジする場

地域の方との関わり

東鉄総合研修センターでは、人材育成の拠点として「身近で親しみを感じられる、地域に開かれた施設」を目指し、さまざまなESG活動を行っています。2023年11月には、近隣の小学校で開催された職場見学イベントの一環として、小学4年生から6年生を対象に118名の児童を当センターの見学ツアーに招待しました。当日は、当社の事業紹介や踏切設備の操作体験、マルチプルタイタンパによる線路つき固め作業の実演などを見学していただきました。また、同月の別日には、近隣の中学生向けに職場体験学習プログラムを2日間にわたり実施し、将来を担う児童・生徒たちに建設業界や線路メンテナンスなどに興味を持っていただき、働くことの素晴らしさや大変さを理解してもらおう場を提供しました。

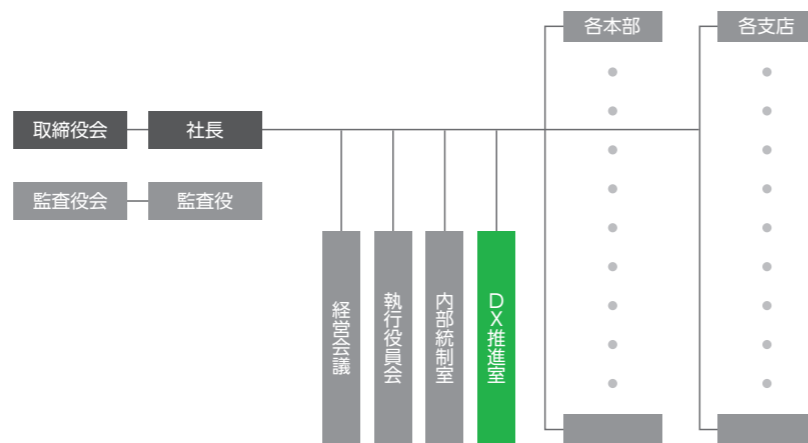


DXへの取組み

DX推進室の設置・運営

建設現場におけるデジタル化、施工力確保のためのDX（デジタルトランスフォーメーション）を戦略的かつ強力に推し進めることを目的に、2023年6月、各本部を横断する社長直轄の「DX推進室」を設置しました。

DX推進委員会や毎月のDXワーキングを通じ、方針の策定や各本部の推進状況の共有、施策の検討・実施等DXの推進を図っています。



DX推進により今後5年間で目指す姿

新幹線大規模改修及び交通インフラメンテナンス需要を見据え、今後5年間で施工力増強に向けた取組みを徹底的に推進

今後の環境

- 労働人口減少(特に技術者・技能者)
- ICT・IoT活用の動き加速
- 交通インフラメンテナンスの需要増加
- 気候変動等環境問題への取組み不可欠

施工一連業務の合理化・効率化

- 作業効率化**
- BIM/CIM活用の拡大
 - 竣工書類電子納品
 - ドローン、3Dスキャナー等活用
 - 設計・積算・監理業務のIoT活用・自動化
 - 出来形管理における現場と設計図のデジタル照合

- 業務最適化**
- 6D(3次元モデル+工程+コスト+環境)運用

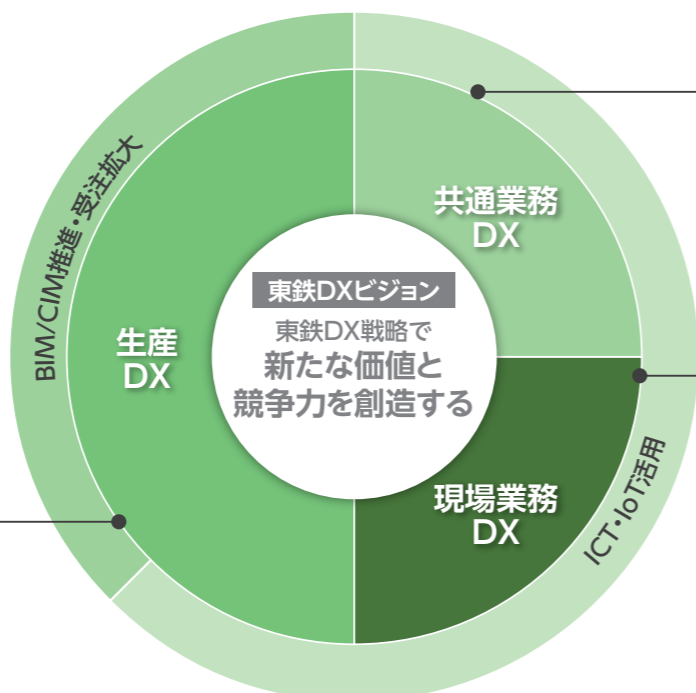
- 安全性向上**
- 安全管理・作業環境でのICT・IoT活用

- 受注拡大**
- BIM/CIM・デジタルツイン活用による施主説明
 - 保線メンテナンスサイクル一気通貫体制の構築

- 生産性向上**
- 保線機械のIoT化

- 人的資源の有効活用**
- リモート統括管理(複数現場を遠隔で管理等)

- ICT・IoT活用による迅速対応**
- 災害対応(ドローン、3Dスキャナー等)
 - 当社独自の技術開発におけるICT・IoT活用

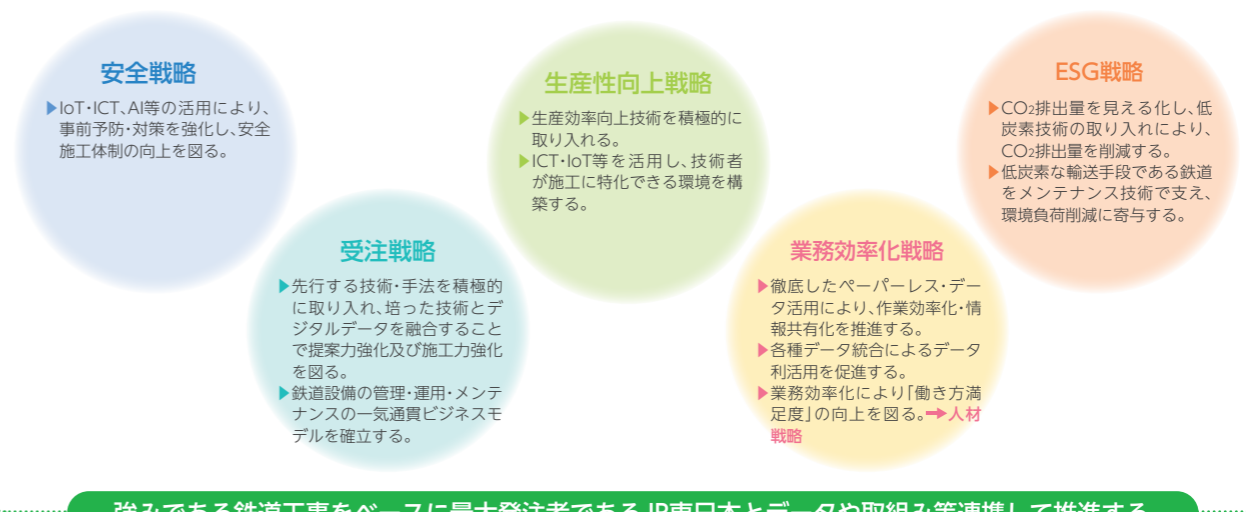


東鉄DX戦略(方針)

東鉄DX推進基本方針

中長期的に予測される施工技術者の減少及び将来の受注増に向け、安全で環境に配慮した効率的な施工を実現し、現場生産性の向上を図る。当社新技術とICT・IoTを絡めて事業領域の拡大を目指す。

戦略別取組み方針



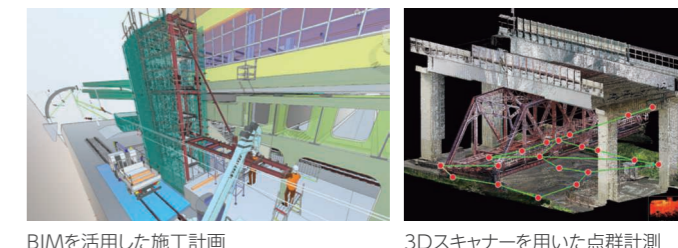
強みである鉄道工事をベースに最大発注者であるJR東日本とデータや取組み等連携して推進する

共通事務の合理化・効率化

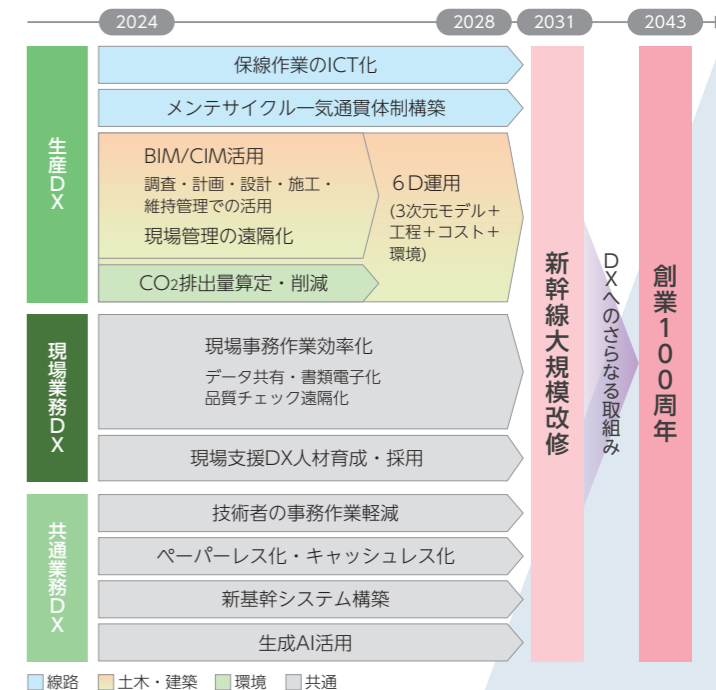
- 作業効率化**
- キャッシュレス、ペーパーレス化、データ共有化
 - 新基幹システムの構築
 - データドリブン経営(一気通貫した各種データベースの構築)
- 環境負荷削減**
- CO₂排出量の把握と削減
- 時間の有効活用**
- Web会議、リモートワークの推進
 - 生成AIを活用した業務スタイルの確立

施工関連事務の合理化・効率化

- 作業効率化**
- 現場サポート体制拡大
 - 人やシステムによるサポート
 - 集中購買の強化 → 原価低減・業務効率化
 - 工程表のデータ共有化、更新作業の自動化
 - 工事写真整理の自動化
 - 作業間調整のデータ共有化
 - 安全書類電子化
 - ペーパーレス化(電子請求書・電子契約)
- 時間の有効活用**
- どこでもPCの導入
 - 現場や車内でオフィスと同様の業務を可能に
 - 品質チェックデータ共有化



ロードマップ



技術開発

「TOTETSU VISION 100」の実現に向け、生産年齢人口減少、交通インフラのバリアフリー・防災対策、環境問題等のグループに置かれている経営課題や施工現場の課題を解決すべく、各種の技術開発を推進しています。

これからも線路・土木・建築・環境各部門の独自性と相互シナジーを最大限発揮し、安全・高品質で低負荷に資する技術開発に取り組んでいきます。

小型つき固め機械(軌陸4頭一体型線路こう上装置)

線路部門

労働人口減、労働志向変化を受け、線路部門の作業の生産性向上、軽労化は必須の取組みとなっています。なかでも随時修繕に位置づけられるスポット的な道床つき固め作業は、機械化が必要な代表的な作業のひとつです。現在、人力作業を主体としていますが、作業の一部工程に軌陸式バックホウを改良したものを投入して行われています。そこで、一連の作業をより効率化、重労働軽減できないか検討を進めてきました。具体的には、軌陸式バックホウ使用作業において、全体の必要要員を決定付ける「線路こう上」の作業工程にバックホウの油圧機構を応用する装置開発を行い、一連の道床つき固めを7人から5人で可能とするとともに、機材搬入含め重労働作業を大幅に解消しました。今回の開発品を、既存の鉄道事業者ばかりでなく、特に保守の担い手確保が困難となっている地方公民鉄道などの施工にも導入し、業務拡大にも取り組んでいきます。



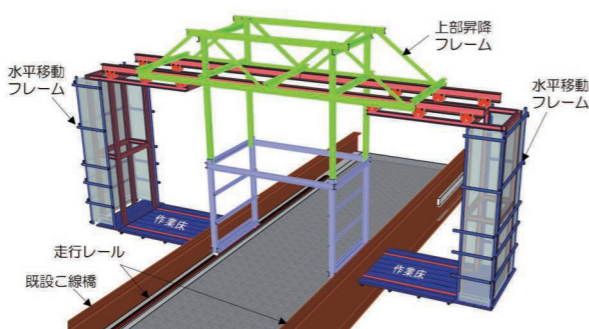
移動式架設昇降吊り足場(シャトルX)

土木部門

鉄道上空を横断するこ線人道橋(以下、こ線橋)は、地域住民の通行や生活と密接に関係しているため、老朽化したこ線橋の定期的な修繕工事が必要不可欠となっています。その際、鉄道の安全・安定輸送を確保することと、現場施工を安全かつ効率的に進めることが求められています。

従来このこ線橋の修繕工事では、架空線と桁下の離隔が無い箇所や、キ電停止の間合い等の条件で一般的な吊り足場の設置が困難であることが多く、軌陸式高所作業車による線路からの施工が一般的でした。一方、軌陸式高所作業車による施工は、線路内における他工事との競合調整を多く必要とすることから施工時間確保等の工程管理面での課題があることに加え、重機運転者および重機誘導員の確保が必要でした。

そこで、軌陸式高所作業車による施工に代わる方法として、吊り足場の移動設備と昇降設備を併用した移動式架設昇降吊り足場(シャトルX)を開発しました。これにより、軌陸車を使用しないことや、足場と保守用車との離隔を確保することによって、載線場における順番待ちや、他工事の保守用車群の通過時に待避する必要が無く、連続した施工を実現し、安全かつ効率的に施工を行うことを可能としました。また、シャトルXの構造は、日中のこ線橋の第三者利用を可能とする構造としました。シャトルXによる施工方法は、従来工法(軌陸式高所作業車)と比較して、約35%の工期短縮および約10%のコストダウンを実現しました。この施工方法を適用することで、安全性・施工性・経済性の向上につながります。

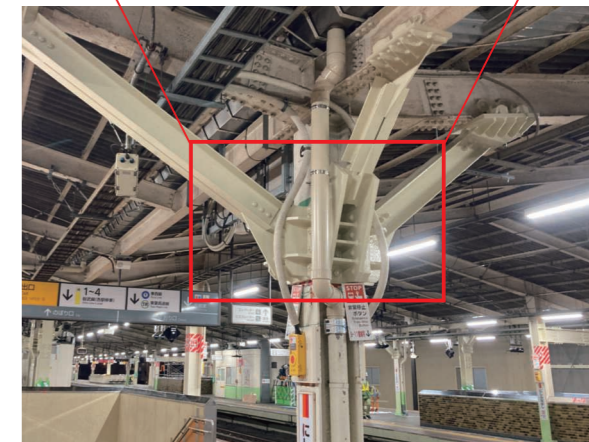
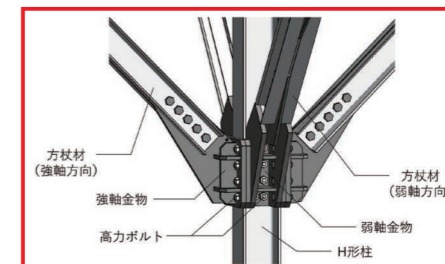


耐震補強工事の無溶接化工法(スマートボックス®工法)

建築部門

鉄道インフラメンテナンスに関わる事業のひとつに旅客上家の耐震補強工事があります。今回開発したスマートボックス®工法(以下、SB工法)は、旅客上家のH形断面柱に方杖材を強軸と弱軸の両方向に対して同じ高さの位置で無溶接(ボルト)接合することができ、また柱に取り付く方杖の方向および本数を任意に組み合わせて施工できる耐震補強の工法であります。2021年度に開発したスマートウィックス®工法(以下、SW工法*)では困難であった弱軸方向と強軸方向、強軸方向同士の組み合わせなどにも無溶接工法が適用可能となりました。

従来工法により上家柱を方杖で補強する場合は、既存柱と耐震部材を現場溶接により接合する方法が一般的であり、線路近接の夜間作業となり、施工は終電から始発までの間に限られるため、火災や延焼のリスク、周辺設備の養生手間、工期の長期化、工事費の増大などが施工上の課題となっています。また、補強用の金物が垂直方向に複数取り付くことにより旅客空頭の制限への干渉や方杖の取付く角度が既存柱に及ぼす影響を考慮する必要があり設計上の課題となっています。SB工法を用いることにより、設計施工それぞれの課題の解決が期待されます。なお、H形断面柱の弱軸方向同士に方杖補強を行う場合は引き続きSW工法を用いることが有効となっています。



* SW工法: 東日本旅客鉄道、センクシアとの共同開発品

軽量で省メンテナンスの屋上苔緑化(トモス緑化システム)

環境部門

トモス緑化システムは、日射・乾燥に強く高品質なスナゴケを使用した軽量・省メンテナンスの屋上緑化の工法です。本工法は、植栽土壌が不要で軽量なため、新築・既存建物、コンクリート屋根・折板屋根に設置可能で建物への負荷が軽減されます。また、雨水のみで生育可能なため、水やり・施肥・刈込不要な省メンテナンスで灌水設備が不要なこと、苔は二酸化炭素を固定することから環境にもやさしいといった特徴を有しています。

建物屋上に設置する効果として、工場等の折板屋根に設置した場合、緑化による断熱効果で熱負荷が軽減され、建物内空調の省エネ効果を発揮したり、ビル等の屋上に設置した場合は、防水層の劣化軽減にもつながります。また、工場立地法上の緑化面積にも算入可能であり、敷地の有効利用に貢献しています。



事業別戦略

線路部門

長年培ってきた技術と経験を活かし、安全で高品質な施工を提供し続けることで列車の安全安定輸送と快適な列車の走行を実現し、人々の暮らしと社会インフラの維持に努めます。また、環境の変化に対応し、施工体制の拡充、安全、技術にさらに磨きをかけて会社の持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

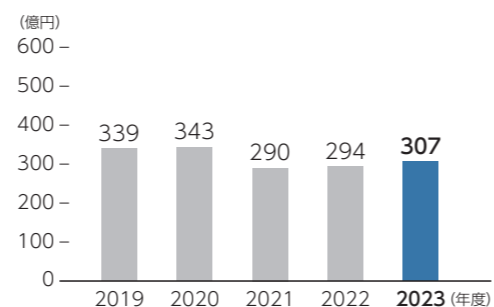
線路本部長 穴見 徹広



強み

- 線路工事シェア国内トップクラス
- 豊富なメンテナンス工事施工経験に基づいたハイレベルな提案力、技術力
- 幅広い顧客ニーズに応える柔軟な対応力
- プロジェクト工事における豊富な軌道新設実績に基づく施工技術、施工力
- 日本一の保有台数を誇る大型保線機械による技術力
- 鉄道メンテナンス工事の経験を活かした技術開発

完成工事高



2023年度の振り返り

JR工事においては、コロナ禍からの社会経済活動の回復とともに、鉄道のご利用も回復基調となっており、線路メンテナンスにおける工事量は増加傾向にあります。また、豊富なプロジェクト工事施工経験を武器に、羽田空港アクセス線軌道工事の受注にもつながりました。

また、前中期経営計画では公民鉄事業者へ業域を拡大する取組みとして、JR工事で培った多様なメンテナンス技術や機械施工のノウハウを活かし、機械パッケージおよび検査から施工までの一括受注などを積極的に提案しました。その結果、公民鉄においては前年度比200%を超える線路メンテナンス工事を受注しました。



中期経営計画達成に向けて

最大顧客であるJR東日本については、コロナ禍において先送りされていたメンテナンス工事の受注増、継続中の羽田空港アクセス線などのプロジェクトにより、全体の工事量は増加する見込みです。

また、線路営業戦略部の新設による営業体制強化により、北海道新幹線延伸工事をはじめとするプロジェクト工事受注や、当社

の優位性を活かした営業展開（大型保線機械を活用した施工、検査から施工までの一貫受注の提案など）により、引き続き業域拡大の取組みを強力に推進していきます。

いずれも、安全・品質の確保により施様の信頼を得ることがベースであり、協力会社従事者の採用や待遇改善などの各種支援継続による体制維持強化も含め、業域拡大に注力していきます。

施工実績

羽田空港アクセス線の鉄道整備により羽田空港の機能強化に寄与 羽田空港アクセス線整備田町工区(有道床化他)軌道1工事

本工事は、東海道線・山手線・京浜東北線の田町駅付近の線路を移設する工事で、今後実施を予定している羽田空港アクセス線と東海道線を接続して東京駅方面から羽田空港へ直行できる「東山ルート」構築に向けての準備工事となります。羽田空港アクセス線建設工事は、インバウンド需要のさらなる拡大等により利用者の増加が予想される羽田空港の機能を強化するための工事です。約9年という長い工期ではありますが、日本一の旅客数を誇る国内外への玄関口である羽田空港の利便性向上に貢献できることは大きな誇りを感じており、最後まで安全かつ高品質な施工に努めていきます。



マクラギ撤去



分岐器挿入



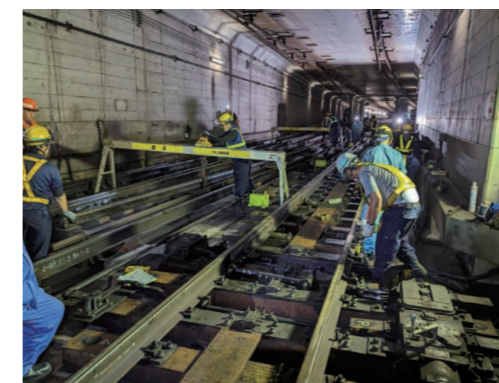
東京線路支店 線路部
東京軌道工事所
副所長 今岡 洋平

東急線沿線を支える当社の鉄道メンテナンス工事 東急線沿線の軌道整備工事

近年、さまざまな公民鉄事業者様より工事施工のご依頼をいただく機会が増加するなか、今回ご紹介する工事は、東急電鉄線全線における、日々の安全で安定した列車の運行を維持するための軌道のメンテナンス工事です。住宅街を縫うような路線であり、急勾配・急勾配・地下区間の狭隘部も多く、施工場所によってはさまざまな制限を受けながらの施工でした。しかし、当社が今までに培ってきたノウハウを活かし、無事故・無災害で完遂することができ、東急電鉄線をご利用になるお客さまの安全・安心に貢献することができました。重要な社会基盤の安全安定稼働に貢献できていることを誇りに、今後も引き続き高品質な施工を提供していきます。



横浜支店 線路部
横浜線路工事所
上席主任 鈴木 達也



部分交換



軌陸バックホウでの作業

事業別戦略

土木部門

土木部門は、鉄道近接工事に精通しており、これまでに培った鉄道メンテナンス工事の技術と経験を活かし、鉄道構造物の長寿命化や耐震対策、ホームドア施策などの各種プロジェクトの推進により、中期経営計画達成に寄与していきます。

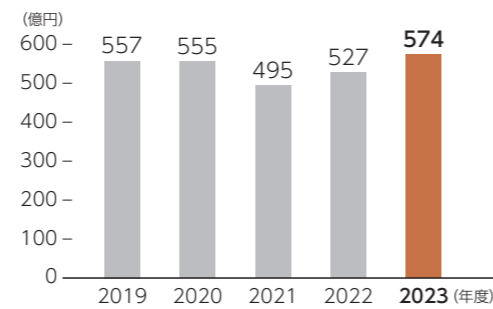


土木本部長 土屋 尚登

強み

- 鉄道インフラを大災害から守る耐震・防災工事の施工力
- 立体交差(線路上空、線路下)の豊富な施工実績と技術力
- ニッチな技術開発により鉄道土木工事の安全性向上と施工効率化
- 災害時の初動から調査・設計・復旧工事を迅速かつ的確に実施
- 新幹線大規模改修に向けた工法・技術開発、施工力
- 鉄道メンテナンスの技術を生かした提案型営業

完成工事高



2023年度の振り返り

JR東日本関連工事は、耐震補強工事、ホームドア工事、さらには複数年にわたる大規模受託工事や従来からのメンテナンス工事を受注することで過去最大の受注額となりました。これによって手持ち工事が増加したことに加えて、発注者との連携によって、早期に受注～着手に取り組むことで工事の平準化につながり、完成工事高も増加しました。

台風により被災した伊豆山線の復旧工事では、初動の早さと鉄道メンテナンスで培った技術・経験により早期復旧を果たし顧客および地域への貢献を果たしました。

官公庁工事では、戦略的な技術者操配とJV体制の活用によって受注目標を達成しました。また、小田急電鉄や東京モノレールなどの民間鉄道からの受注も拡大しています。



被災直後

中期経営計画達成に向けて

今後も継続する耐震補強工事やホームドア工事においては、発注者との連携強化を図り、さらなる安全性向上と効率化を図っていきます。また、鉄道メンテナンスで培った技術と経験により、線路保守エリア外の高難易度の工事、民間鉄道会社に対しても提案型の営業によって受注拡大を狙います。また、子会社の体制強化を図り、子会社独自で鉄道関連の民間受注を増や

すなど業域拡大を推進します。

継続工事を着実に進めながら、新幹線大規模改修に向けた準備と技術力の蓄積を図り、人材育成と土木部門独自の作業効率化や建設DXさらには生成AIへの取組みを継続し、持続可能な成長へとつなげていきます。

施工実績

難易度の高い線路上空への橋桁架設工事で幹線道路の整備に貢献

常磐線赤塚～水戸間新岡田橋こ線道路橋新設工事

本工事は、計画道路「水戸～勝田環状道路」のうち、常磐線との交差点に橋りょうを架設する工事です。鉄道の上空部は手延べ機を用いて260tもの新設道路桁を送り出す工法で、架設時のリスク管理を徹底し、綿密な計画を策定し実施することにより、夜間短時間という厳しい制約のなか、スムーズに架設を行いました。この工事により、主要幹線道路とのネットワーク強化や都市間のアクセス性と地域間交流の活性化、緊急輸送道路を補完する道路として防災機能の強化が期待されます。引き続き、安全を最優先に工事を進めていきます。



水戸支店 土木部
新岡田橋JV工事所
統括所長 藤生 純之



手延べ機による送り出し状況



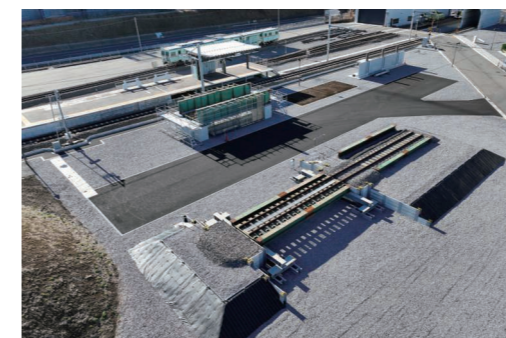
送り出し工法による橋桁架設完了

土木部門における技術継承の取組み

実物大型訓練設備(下路式工事桁・マクラギ抱込み式工事桁)

線路下横断工事は、踏切を廃止し列車との接触事故を防止すること、また渋滞緩和や地域活性化に結びつく道路や水路を通すことなど、社会貢献度の高い工事です。

近年は、推進工法による施工例が多いですが、単線区間や狭隘な現場条件下においては、工事桁工法での施工が安全面、コスト面で有利となります。研修センターに新設した工事桁の実物大訓練設備を活用し、工事桁工法に精通した高い技術力を備えた人材を育成していきます。



工事桁の実物大訓練設備



下路式工事桁での訓練状況



八王子支店 土木部
工事所
所長 兼任講師
山田 和人

TOPICS 国土交通省・関東地方整備局 令和6年度工事成績優秀企業に認定されました

令和4、5年度に完成した関東地方整備局発注の土木工事の施工にあたり、優秀な成績をおさめたので、令和6年度工事成績優秀企業として認定されました。今後も鉄道関連工事で培った技術を活かして、公共工事においても高い技術力を発揮し社会へ貢献していきます。



事業別戦略

建築部門

建築部門は、鉄道関連工事の事業を中心に、
鉄道に近接した施設・商業施設・居住施設などの
建設を通じて積み重ねた多くの実績やノウハウによる
高い施工力で、顧客ニーズに応えることができる
技術提案力を強みとしています。

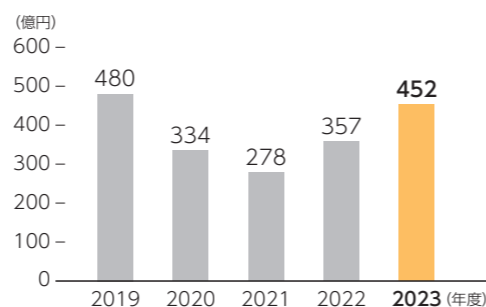


建築本部長 酒井 敏郎

強み

- 線路近接や線路上空など高難度工事が可能な現場施工力
- 鉄道メンテナンス施策を早期把握し課題解決するための提案力
- 発注者の営業を妨げない「居ながら施工」が可能な技術力
- 従来の耐震補強に替わる無溶接工法など特殊技術工法の開発力
- 設計施工による顧客ニーズの対応と価格優位性を両立させた営業力
- 安全・安定輸送につながる確実な安全力・施工品質力
- 専門技術を活かすことでJR東日本から継続的に受注がある安定力

完成工事高



2023年度の振り返り

市場では建設投資額は増加傾向であったものの受注競争の激化、建設資材の高騰や労務費の上昇による採算性の低下により厳しい環境となりました。そのようななか、鉄道関連工事においては上家耐震補強にて溶接不要な工法（スマートウィクシス工法）を開発。JR各駅の耐震診断や技術提案を通じ、設計施工案件として継続的な受注につながりました。また鉄道メンテナンス施策を中心に、顧客のニーズに速やかに応える高い技術力と価格優位性を両立させた営業力を各分野にて発揮し、積み重ねてきた多くの実績やノウハウによりさまざまな分野の受注につなげることができた結果、前年度を上回る水準で推移することができました。



中期経営計画達成に向けて

引き続き鉄道関連工事を事業の中心としていきます。具体的には、無溶接工法など特殊な条件にも対応可能な工法を開発しながら、顧客ニーズに応える技術提案力を発揮していきます。また大規模駅改良や開発事業などの施策への柔軟かつスピーディーな対応を継続して取り組むとともに、メンテナンス工事を

拡大するためグループ会社の東鉄創建と新しい組織体制を構築し強化します。他の公民鉄会社においては、技術開発した無溶接工法を武器に、鉄道メンテナンスへの提案型営業を展開していきます。同時に業務効率化に向け、生産DXや現場業務DXなど生産性向上にも積極的に取り組んでいきます。

施工実績

駅を中心とした魅力ある街づくりの推進に貢献 幕張豊砂駅前開発プロジェクト工事

本工事は京葉線幕張豊砂駅前に、駅・まち一体でお客さまや沿線の皆さまとつながり、心豊かな暮らしを実現することを目的としたプロジェクトのひとつである、ホテルメッツ初のプレミアムブランド、JR東日本ホテルメッツプレミアム幕張豊砂の建設工事です。1階にコンビニやレストランを配置、2階から11階が客室となります。内装デザインは「UMIKAZE」をコンセプトとし、海に近いことと広場を背負う駅前の開けた立地ということから、圧迫感を軽減した軽やかな空間となっています。また、ホテル周辺には海風を感じられる「とよすなうみかぜ広場」など各所に賑わいと憩いの空間を創出し、駅とまちの価値をさらに高めています。

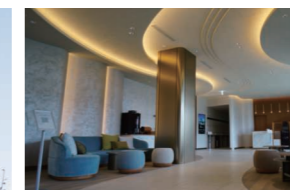
工事を進めていく過程で発注者・設計者などとの確認・調整に多くの時間を要しましたが「品質の良い建物を構築する」を合言葉に社員一丸となったことで無事に建物を提供でき、また工事に携わった関係者のおかげで大きな事故もなく完遂することができました。



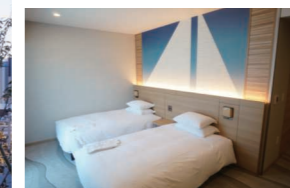
千葉支店 建築部
幕張建築事務所
統括所長 谷 紀久雄



JR東日本ホテルメッツプレミアム幕張豊砂



ロビー



客室

工事情報

- **工期**
2022年9月9日～
2024年3月29日
- **発注者**
東日本旅客鉄道株式会社
日本ホテル株式会社
株式会社千葉ステーションビル
- **施工場所**
千葉県千葉市美浜区浜田二丁目45番3
- **施工内容**
ホテル・駅前広場新設

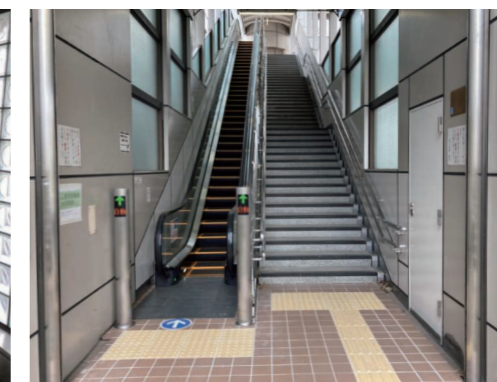
駅施設の安全性の確保・向上に貢献

駅舎昇降機更新工事(桜街道駅・程久保駅東側連絡通路)

多摩都市モノレールでは施設の安全性確保・向上の観点からエスカレーター・エレベーター更新工事に取り組んでいます。当社は2021年度から毎年工事を受注しており、2023年度は桜街道駅と程久保駅を受注しました。2駅とも、お客さまが駅施設をご利用になりながらの工事となるため、お客さまの安全や運転支障などのリスクを第一に考えた施工計画を検討・実施した結果、無事故無災害にて工事を完遂することができました。今後も継続して受注できるよう取り組んでいきます。



桜街道駅 エスカレーター



程久保駅 エスカレーター



八王子支店 建築部
多摩桜街道建築事務所
担当所長 小林 大輔

事業別戦略

環境部門

当社グループは、気候変動への対応を経営課題のひとつとして捉え、脱炭素や環境負荷低減に向け、環境部門の中心である緑化事業のさらなる推進と他事業部門と連携を図り、「地球環境の保全と共生」に貢献していきます。

環境・技術開発本部長 松尾 伸二



強み

- 環境に配慮したECO関連ビジネスの積極的展開
- 特許・意匠登録等を有する建物緑化・暑熱緩和対策・石綿除去技術
- 緑化事業の案件でのデザイン提案から施工までの一気通貫
- CO₂削減、街に緑と癒しを届ける、豊富な施工実績を有する緑化事業
- 環境事業における計画からメンテナンスのノウハウの蓄積
- ZEBプランナー・ZEHデベロッパーによる省エネ&創エネの推進

2023年度の振り返り

社会全体における地球温暖化対策や生物多様性への意識が高まっているなか、当社の各事業部門においても、CO₂削減に日々取り組んでいます。2023年度の環境事業は、前年度に引き続き、民間建物等での壁面・屋上緑化をデザイン提案から施工の実施や、殺風景になりがちな建設現場に対し、周辺環境への心配りと癒しのため、仮囲い緑化も推進してきています。また、昨年度は、全国都市緑化仙台フェアをはじめ各種展示会にて、特許等を有する各工法のPRを行い、当社技術を各方面に展開しました。社内では社員の環境に対する意識・スキルの向上として、全社員教育やeco検定の受検を推奨し、環境問題に積極的に取り組む人づくりを継続しています。



中期経営計画達成に向けて

中期経営計画で掲げた「2050年カーボンニュートラル」に向け、CO₂排出量の削減や環境負荷低減の取組みを推進します。施工現場では、省エネ建設機械や再生可能エネルギーの活用、低炭素材料の導入を進めるとともに、産業廃棄物の削減に継続して取り組みます。また、計画・設計場面では、お客さま

のニーズにマッチした壁面・屋上緑化や、ZEBプランナーとして建物のZEB化等、技術提案を行い、顧客拡大を目指していきます。今後も安全と品質の確保を前提に、環境にも配慮した施工の合理化、生産性向上に資する技術開発や施工法の改善をさらに推進し、脱炭素社会の実現に向け取り組んでいきます。

施工実績

当社が展開する環境への取組み

「第6回施設リノベーションEXPO」出展

2023年12月13日～15日まで東京ビッグサイトで開催された「第6回施設リノベーションEXPO」に環境・技術開発本部の緑化事業に関する技術を出展しました。

この展示会は、例年4万人ほどの来場者を全国から集める規模の大きな展示会であり、デベロッパー・設計事務所・ゼネコン・官庁関係の来場者が多く、当社の環境事業の取組みを広く紹介することができ、具体的な企画への取り込みの機会となりました。出展品目は、「壁面緑化：トスラシステム」「屋上緑化：トモスシステム」「仮囲い壁面緑化」「暑熱緩和対策施設：木陰のトンネル」でした。

建材や住設製品が中心の展示ブースにおいて、植物をメインとした当社ブースは非常に目立ち、メディアからの取材も受けました。

2022年に続き3度目の出展となりますが、今回は前回の1.6倍の当社ブース来場者数となり、多くの方から問合せをいただいています。引き続き、緑化事業取組み周知と環境ストレス低減を推進して持続可能な社会の実現に貢献していきます。



展示ブース



来場者でにぎわう様子



環境・技術開発本部
環境事業部
主任 伊賀 静希

展示場のブースをご覧になりたい方は
<https://my.matterport.com/show/?m=vXg43ry9ytJ>



当社が展開する環境への取組み

東鉄総合研修センターに「木陰のトンネル」と「壁面緑化」を設置

2022年4月に開所した東鉄総合研修センターにおいて、研修生や視察・見学のために訪れる来場者の方々へ、緑による癒しを感じていただける空間を製作しました。

研修棟への歩行導線のうち緑地に挟まれた通路（約8m）には、カラマツの小径材でアーチをつくり、オリジナル樹脂製メッシュに3次元曲線でツル性植物を這わせて揺らぐ「木陰のトンネル」を設置しました。暑さが気になる時期には、濡れないドライミストによって訪れる方々にさらに涼を感じていただけるようにしました。

研修棟エントランスの壁面には「トスラシステム」を設置し、自動灌水設備と植栽用照明で力強く繁茂する植物から緑の生命力を感じていただけます。

緑化事業の取組みと技術を社内外に広く認知してもらい、親しみを感じていただける空間づくりを今後も目指していきます。



木陰のトンネル



壁面緑化

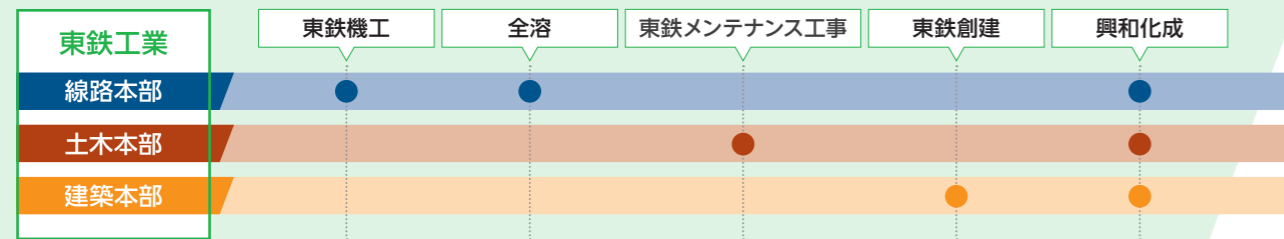


環境・技術開発本部
環境事業部
主任 中村 純子

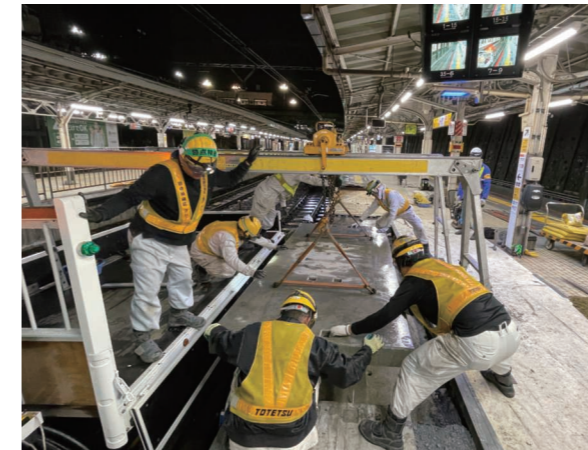
グループ会社

中期経営計画達成に向けて、期待されるグループ会社の役割

当社には、連結決算対象となる5つの子会社があり、東鉄工業グループを形成しています。各グループ会社の業務は当社と密接に関連しており、中期経営計画達成に向けて一体経営をより一層緊密に推進し戦略的かつ効率的なグループ連結経営に取り組んでいきます。



東鉄メンテナンス工事株式会社

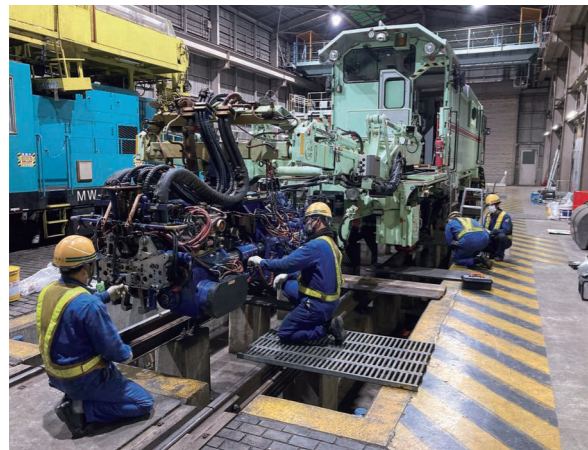


中期経営計画達成に向けて

JR東日本の3つのエリア（東京・品川・上野）の土木構造物の修繕工事・改良工事を中心に、ホームドア設置のためのホームの大規模な改良工事、その他プロジェクト工事を施工しています。また、新たに線路沿線に設置されている老朽化が進んだ広告看板撤去・補修・新設工事の施工をはじめ、民間鉄道会社からの受注にも注力していきます。東鉄工業グループ発展のため、顧客・業域拡大を図り、中期経営計画の目標達成に向けて取り組んでいきます。

今後も、究極の安全と安心を追求し、作業現場の危険ポイントを見極め、不安全行動、不安全設備が無い確認を怠らず、鉄道の安全・安定輸送に貢献していきます。

東鉄機工株式会社



中期経営計画達成に向けて

保線機械部門では、東鉄工業が保有している100台以上の大型保線機械メンテナンスの一元管理を担っています。

中期経営計画の達成に向けて、人材育成を充実させ機械メンテナンス技術の向上および対応機種拡大を図り、線路本部と協働した公民鉄事業者への機械パッケージ提案等による事業展開を目指します。また機械オペレーター業務への業域拡大を目指した検討を推進します。

モノレール部門では、軌道メンテナンスおよび工事用作業車の製作・販売・メンテナンスを行い、モノレールの安全・安定輸送に貢献しています。東京モノレールは開業60周年を迎え、老朽化に起因する改修工事を土木部門と協働して、安全且つ効率的な作業を行い、東鉄工業グループの発展に貢献していきます。

東鉄創建株式会社



中期経営計画達成に向けて

東鉄工業グループとして、数々のJR駅施設改修工事の実績を積み重ね、高い品質と安全性を確保しています。施工実績から得たノウハウを礎にさまざまな分野に活躍の場を広げてきました。

鉄道関連工事で積み上げた経験を活かし、継続顧客からの信頼確保に努め、さらなる営業展開の拡大に取り組んでいます。新たに、JR東日本関連会社で管理している拠点駅での緊急メンテナンスを含めた維持管理における、原因究明・修繕計画、工事実施までの一元的な管理の提案を通じて、顧客が抱える課題へ最適なソリューションを提供していきます。今後も、東鉄工業グループの一員として、安全・品質レベルの向上を図り、顧客満足度の向上につなげるべく、社員一丸となって取り組んでいきます。

株式会社全溶



中期経営計画達成に向けて

(株)全溶は、「安全と品質の確保は企業経営の根幹である」という企業理念のもと、鉄道の安全・安定輸送に貢献するために必要な人材の確保と着実な技術継承、労働環境改善を目指して機材の軽量化等の開発にも取り組み、安全で健康的な職場環境の構築を進めています。また、現状に甘んじることなく新しい溶接技術・工法の開発・検証・展開を一貫して行い、高い品質と技術力に支えられた溶接関連技術コンサルタント業務への積極的なチャレンジも続けています。これらの新技術導入による拡販や鉄道事業以外の顧客の開拓にも力を入れ、鉄道レール溶接事業のリーディングカンパニーとなるべく、そして「この会社に入ってよかったと思える会社、一人ひとりが誇りを持つ会社」であるために社員全員で取り組んでいきます。

興和化成株式会社



中期経営計画達成に向けて

鉄道・軌道工事に不可欠なレール締結装置やスラブ軌道に使用される可変パッドのほか樹脂製品の製造・販売において、強力な技術力・供給力・営業力を有する鉄道の総合商社として国内外の鉄道領域で安定収益を上げるとともに、少子高齢化による労働人口の減少に対し、創業以来培った経験と技術力で日々効率的な施工方法の開発・提案を進めています。

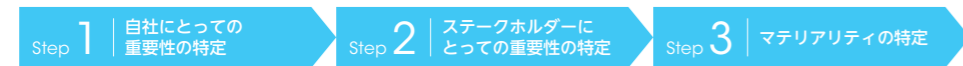
また、東鉄工業グループの一員として軌道関係のみならず、最近では土木・建築分野でも施工・資機材の両面でシナジーを発揮しています。2024年度からは海外鉄道案件や新規商品、ビジネスの開拓を専門に担当する部署を新設し、収益力のさらなる強化を図るとともに東鉄工業グループ内での貢献度を高めていきます。

東鉄工業グループのサステナビリティ

「東鉄工業グループのサステナビリティ基本方針」に基づき、当社グループのESGに係る重要課題（マテリアリティ）と、具体的な取組みについて、現状としての検討状況を報告します。

重要課題(マテリアリティ)の策定プロセス

「東鉄工業グループサステナビリティ基本方針」策定の際に経営理念や社会的課題をベースに設定した7つの方針毎に、以下のプロセスにより当社グループとしてのESGに係る重要課題（マテリアリティ）を特定しました。

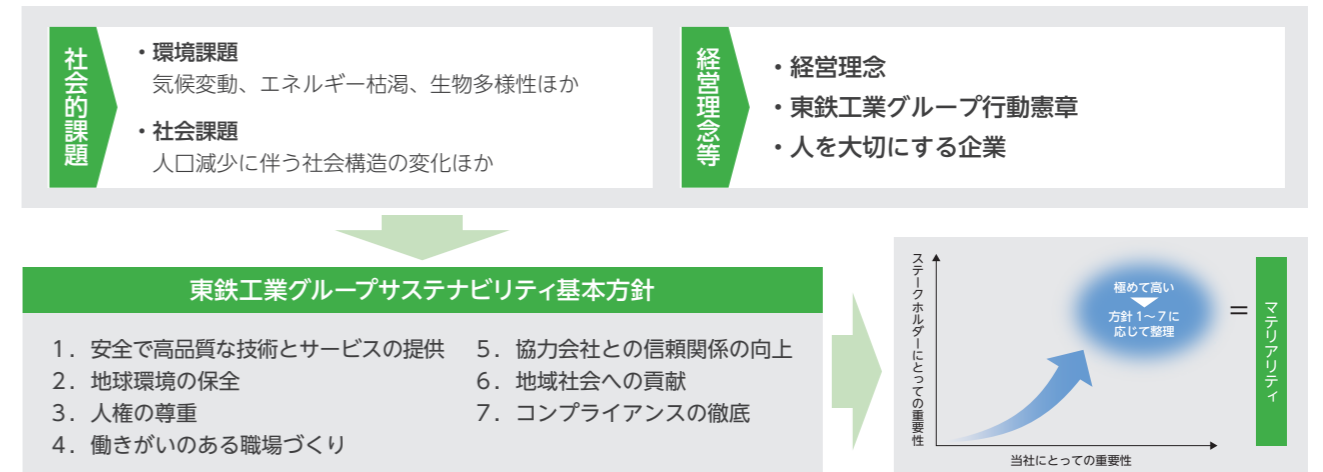


ESGに係るマテリアリティー一覧

サステナビリティ基本方針	マテリアリティ	当社グループアクションプラン	関連するステークホルダー	関連する社会課題	関連するSDGs
1 安全で高品質な技術とサービスの提供	・お客様・地域社会・社員・グループ会社及び協力会社社員の「究極の安全と安心」を目指す	①過去の重大事故・致命的労災の要因からの対策に基づく、一貫したリスク管理 ②事前安全施工検討会等による事前のリスク管理 ③事故事象の背景やルール成り立ちの理解及び東鉄総合研修センター安全研修室・訓練設備の活用	社会・顧客・社員 サプライチェーン	・鉄道の安全 ・安定輸送の維持 ・労働災害の防止	11
	・品質向上による顧客満足度向上	④新研修センターの実地・モックアップを活用した現場で実践できる品質向上教育の実施 ⑤現場で活用できる品質向上教育の実施	顧客	・鉄道の安全・安定輸送の維持 ・質の高い技術 ・サービスの提供	11
2 地球環境の保全	・地球温暖化の抑制	①中期経営計画(2025~2029)においてCO ₂ 排出量削減率(2023年度比)(2030年度 Scope1+2 ▲42% Scope3 ▲25%) (2050年度実質ネットゼロ) ②自社建物・工事所への太陽光発電設備導入 ③再生可能エネルギー(太陽光)の販売・購入	社会	・地球温暖化による災害の増加、激甚化	13
	・環境負荷軽減への対応	④環境技術施工の実施(屋上・壁面・仮囲い・暑熱対策) ⑤ZEB・ZEH-M提案の実施 ⑥産業廃棄物の最終処分率 2050年度2%以下 ⑦環境法令の教育および環境保全に対する社員の意識向上教育	顧客 社会	・天然資源の枯渇 ・自然破壊、環境負荷の増大	7 12
	・水質汚濁による公衆災害防止	⑧環境法規制等順守チェックリストの活用 ⑨水質汚濁防止教育の徹底、重大な水質汚濁事象ゼロ	株主 社会	・公害、環境保全対応	6
3 人権の尊重	・産業廃棄物の適正処理	⑩電子マニフェスト交付率90%維持	社会	・不法投棄による環境破壊	11 12
	・人権への負の影響の防止軽減	①人権方針の策定、開示 ②人権デュー・デリジエンスの実施 ③救済措置への対応	社会・社員 サプライチェーン	・サプライチェーンを含めた人権侵害	10
	・ハラスメント・ジェンダー格差是正	④ハラスメント・ジェンダー等の研修 ⑤ハラスメント事象に関する情報の確認 ⑥LGBTQ等の社員も利用可能な制度や福利厚生	社会・社員	・ハラスメント事象の発生 ・セクシャルマイノリティへの差別	5
4 働きがいのある職場づくり	・協力会社の不当な扱いを排除	⑦賞金制度、労働時間管理の実態把握 ⑧取引先ホットラインの開設 ⑨取引先アンケートの実施	サプライチェーン	・賞金未払、長時間労働の発生 ・外国人労働者への不当な取り扱い	9 17
	・労働者の権利侵害回避	①長時間労働の削減 ②4週8休の取組み ③年次有給休暇取得日数の向上(積立含む15日以上)	社員	・長時間労働の発生	8
	・働きやすい職場環境	④オフィス・現場事務所の環境改善 ⑤育児短時間勤務の条件改善 ⑥配偶者出産休暇の導入 ⑦ジョブリターン制度の導入 ⑧男性育休取得率の向上(配偶者出産休暇含む100%)	社員	・職場の環境改善による生産性向上 ・さまざまなライフステージに応じた働き方	5 8
	・人材育成の強化	⑨東鉄総合研修センターを活用した人材育成 ⑩OJTによる人材育成の早期化 ⑪専門学校修学支援制度	社員・協力会社	・建設業の担い手不足 ・高齢化に伴う技術力の低下 ・新技術、専門技術への対応	8 9
	・心身の健康保持	⑫健康経営の積極的推進 ⑬BMI低減活動(食事・運動・アプリ活用) ⑭健康診断再検査補助と受診勧奨 ⑮メンタルヘルスチェックとその分析による不調者の低減	社員	・従業員の健康不安 ・メンタル不調者の増加	3
5 協力会社との信頼関係の向上	・ダイバーシティ	⑯「えるばし」の継続認定 ⑰女性管理職の積極的登用 ⑱女性技術者が活躍できる環境改善 ⑲女性技術者数1.5倍(2023年度比)	社員	・人材と働き方の多様性の要求	5 8
	・協力会社との適正な関係を構築	①不適切な要求の有無を確認する取引先宛レター送付 ②取引先ホットラインの開設 ③取引先アンケートの実施	社員 サプライチェーン	・協力会社との不適切な関係	9 10 16 17
	・協力会社の労働意欲向上	④労務単価の維持・向上 ⑤建設キャリアアップシステムの推進 ⑥労務管理、経理管理の相談窓口設置	サプライチェーン	・建設業入職者の減少	9 10 16 17
6 地域社会への貢献	・さらなるパートナーシップの醸成	⑦ホームページ連携による採用支援 ⑧協力会社宿舎の建設・建替えとオフィス環境改善 ⑨民間工事の建退共証紙の元請負担	サプライチェーン	・協力会社との長期的パートナーシップの構築	9 10 16 17
	・事業を通じた社会貢献	①線路メンテナンス、災害復旧、防災・減災、ホームドア、駅舎のバリアフリーなど事業を通じた鉄道の安全・安定輸送と駅の利便性向上への貢献	社会	・鉄道の安全・安定輸送の維持 ・障がい者も安心して利用できる駅設備の提供	11
7 コンプライアンスの徹底	・社会貢献活動	②ゴミゼロ活動、献血活動 ③盲導犬協会への寄付 ④会社施設への学童保育への提供と支援活動 ⑤東鉄総合研修センターを活用した地域ふれあい活動	社会	・社会貢献への意識低下 ・地域社会における企業の役割の拡大	3 17
	・法令・社会規範の遵守・反社会的勢力の排除	①グループ行動憲章の徹底・理解度向上、社員教育 ②取引前の反社チェック ③eラーニングによるコンプライアンス研修・教育の強化	社会・株主・社員	・企業による不祥事の増加	16

※事業主が建設現場で働く労働者に、働いた日数に応じて掛金を納付し、その労働者が建設業界をやめたときに退職金を支払うという業界退職金制度

マテリアリティ特定のための前提



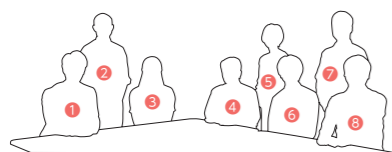
特集 従業員ダイアログ

2024年6月20日 東鉄総合研修センターにて実施

長期ビジョンを実現するための職場づくり

グループ総勢1,800名以上の社員を擁する東鉄工業。今回の座談会は、勤続20年を超えるベテランから長期ビジョンの実現に向けた職場環境づくりや業務改善、多様な人材の活躍とワークライフバランスの

若手まで各部門から社員が参加し、あり方について話し合ってもらいました。



① 新潟支店 線路部
越後湯沢出張所
副所長

嘉部井 龍大

② 司会進行
管理本部 人事部
部長

浅場 澄

③ 業務改善推進本部
システム部
主任

山中 萌々香

④ 土木本部
土木エンジニアリング部
シニアフェロー

笹川 透

⑤ 管理本部
人材開発部
次長

飛田 一枝

⑥ 環境・技術開発本部
環境事業部
部員

関根 大樹

⑦ 土木本部
土木企画部
次長

紙尾 隆志

⑧ 東京建築支店
工事部 工事所
所長

飯島 雄一

働き方と職場環境はどう変化したか

浅場 はじめに、働き方についての話を伺いたと思います。今日の座談会は、勤続20年を超えるベテラン社員3人に参加してもらいましたが、現在の働き方を20年前と比べると、だいぶ変化しているのではないのでしょうか。

嘉部井 ちょうど20年前に入社したのですが、働き方に関して20年間を振り返ると、やはりコロナ禍以降の変化が大きかったですね。若年労働人口が急速に減少し、職場でも若い人が少なくなって、施工力が不足する状況

を目の当たりにしてきましたが、コロナ禍の混乱を経て、より強い危機感を覚えました。これから会社が生き残るためにはどうしたらいいのか、中堅社員である自分のできることは何か、といったことを考えるようになって、発注者様や協力会社さん、同僚と話し合ったり、提案・フィードバックを行ったりしています。

私がいる線路部門は、働き方の部分でまだまだ変えるべき部分が多いと思いますし、業務の効率化や機械化に関しても、土木・建築部門よりも遅れていると感じま

す。時代に合わせてもっと柔軟に対応できなければ、社会的に必要ななくなってしまう気がします。

紙尾 私も嘉部井さんと同じ20年前の入社ですが、働き方は大きく前向きに変化し、いい方向に向かっていると感じます。入社当時の職場環境は、ブラック企業ではないにせよグレーくらいの色合いが残っており、休まず長時間労働というのが当たり前で、週休2日など夢の世界でした。今は、休みが取れないと不満を感じるように意識レベルが変わってきました。全社を見渡すと、現在の業績は好調なのですが、さらに伸ばすためには、工事量を増やさなければいけない。人手不足への対応で苦勞

している現場もあります。会社としては、オフィスカーの導入やDX推進など、業務効率化・負担軽減に向けたさまざまな施策を実行していますが、効果が上がっているのは、もう少し先になるでしょう。社員間・現場間のフォロー体制構築を並行して進めていく必要がありますし、その一環として男女ともに働きやすい職場環境を作ることも大切だと考えています。

私がかつて経験した「仕事を休まないことが美德」「根性で仕事をやり切る」といった風潮は、ここ10年ほどで変化し、生産性改善への取組みから働き方改革へつながっていったと思います。会社による施策だけでなく、

特集 従業員ダイアログ



社員一人ひとりが考えて取り組まないと、なかなか前に進んでいかないテーマだと感じます。

飯島 同じく私も20年前の入社です。紙尾さんが話されたとおり、10年くらい前から仕事の仕方が変わってきた気がしますね。私が2013年にJR東日本へ出向し、戻ってきた2015年、「うちの会社ちょっと雰囲気が変わったかな」と思いました。以前は、ほとんど休みなく働いていましたが、JR東日本では土日祝日に休むのは当たり前で、そこから当社へ戻ってきた時に、交代で休みを取るようになっていました。その後、法制度の整備とともに国策として働き方改革が謳われ、当社においても取組みへの意識が強まってきました。

最近では、休日に同僚と遊びに行く機会が増えてきましたね。自由な時間が増えたことが、職場内コミュニケーションの活性化をもたらしているようです。

飛田 休みなく働いていた頃は、会社を辞めたいと感じたことはありませんでしたか？若い人の離職は、休みが取れないからという理由も多いのですが、ベテランの皆さんはグレーに近いかつての職場環境で、どのようにモチベーションを保っていたのでしょうか？

飯島 入社した頃は就職氷河期と呼ばれた時期で、その後も2008年にリーマンショックが起こったり、転職の

ハードルが非常に高かったこともあると思います。今は就職事情が変わって売り手市場なので、社員をしっかり会社につなぎ止めていく必要がありますね。

山中 私は現場経験がないので、その勤務の厳しさを直接的には知らないのですが、現場で働いていた同期入社の方が辞めてしまったんですね。20年前、10年前よりも働き方が改善されているとは言え、まだまだ十分でない部分があると思いますし、その実態を会社側が把握して対策しなければ、なかなか本当の意味で新しい人が入りたくなる会社にならないと感じます。

浅場 単なる勤務時間上の管理だけでなく、実態を捉えた職場環境の改善で、他よりもいい会社だと言われるようにしたいですね。関根さんは、環境部門に配属された十数年ぶりの新卒社員ですが、働きやすさ・働きにくさについて感じることを聞かせてください。

関根 それほど久しぶりの新卒社員だったとは、入社後に知ってありがたいことだと思いました。確かに環境部門の方々は年齢層が比較的高く、若い自分がそこに入って馴染めるかどうか、不安はありました。実際には、上司をはじめ部署の皆さんが優しい人柄で、いろいろな相談も受けてくださるので、雰囲気がとても良く働きやすい職場です。また、少人数な分、連携が特に求められ意

見交換が非常に活発な部署です。そうしたなかでも私も意見や提言を言いやすく、裁量も与えられるのでモチベーション高く業務に取り組んでいます。

現在、全社で受講してもらっている環境関連のeラーニングは、外部サービスから自社コンテンツへの切り替えを私が進言し、発案から制作、実施まで一連の業務を任せられました。そうした意見のとおりやすさ、自由度の高さにもやりがいを感じているところです。

笹川 会社のなかでも文化の違いがありますね。線路部門や土木部門、建築部門の大きな組織と異なり、環境部門は少人数でいろいろと対応していく面がある。環境という今の時代にマッチしたテーマを扱っていることも、自由度につながっているかも知れません。

浅場 笹川さんは社内最年長の76歳。JR東日本から当社に移られて20年近く土木部門の技術を支えてきた重鎮であり、今も現役で働いていらっしゃる。シニア人

材として活躍する立場から当社の職場環境をどう見ていますか？

笹川 私は団塊世代なので、昔の働き方については、紙尾さんや飯島さん、嘉部井さんが現場で苦労された経験が理解でき、同じような感覚を持っています。JR東日本のなかでは、できる人に仕事が集中する成果主義的な職場環境で育ってきました。どうしても自分がやらざるを得ないという厳しさがありましたね。

シニア人材の経験・知識を活かす取組みとして、定年後も働く場を提供してもらっていますが、世の中の先陣を切っている施策だと思っています。主に営業支援や技術開発に従事し、それなりの成果も出せており、やりがいを感じながら働いています。また個人的には、次世代への技術継承として、若手と一緒に技術開発に取り組み、土木学会や業界の新聞・雑誌へ発表する形で、自分が持つノウハウや知見を引き継いでいるところです。



特集 従業員ダイアログ

誰もが生き生きと活躍できる会社へ

飛田 次世代への技術継承は、人材開発部のテーマでもあります。笹川さんには、研修センターの教育カリキュラムで兼任講師を務めていただいたり、技術開発関連のコンテンツ提供をお願いしたりしています。

浅場 女性が動きやすい職場づくりについて、これまでどのような取組みを進めてきたか、また今後の課題は何かなど、いろいろと聞かせてください。

飛田 国内で「女性活躍推進」が謳われ始めたのが、2012～2013年頃からだだと思います。

当社では、2017年に中長期的な経営施策や課題を検討する種々のプロジェクトチーム（PT）が発足、そのひとつに「女性活躍推進PT」があり、これが取組みのスタートとなりました。

鉄道メンテナンスを中心とする当社は、夜勤が多いことなどから、もともと女性社員が少なく、その当時技術系女性社員はわずか7名でしたが、**将来に向けて女性をも**

っと増やしたい、活躍してほしいという気持ちで、技術系女性社員のキャリアロードマップの作成から始めました。やがて技術系女性社員がだんだん増え、日本建設業連合会が女性の活躍現場を紹介する「けんせつ小町」への登録や、社内報を通じた技術系女性社員の紹介、女性配属現場の職場環境チェックなどを実施していきました。2021年からはダイバーシティ経営を推奨する女性社外役員の深山取締役にもご参加いただき、意見交換会や現場訪問を継続しています。それらで上がった女性の声を踏まえ、女性社員を部下に持つ男性管理職向けの研修を実施し、職場におけるコミュニケーションの改善を図りました。他には「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を発行したり、意見交換会も女性管理職や若手女性キャリア研修者を対象に実施するなど、取組みを拡げています。深山取締役は、女性の意識ばかり高めてもアンバランスな会社になるので、これからは男性にとっても働きやす



い会社を目指すことが重要とされています。特に男性社員の育児休暇取得、いわゆる「イクメン」を増やしたいと考え、社内報を通じたアプローチを開始しました。

山中 東京建築支店で働いていた頃に参加した女性意見交換会では、キャリアロードマップを見た女性社員から「そんなにうまくいかないよね」という声が多く上がっていました。制度としては過剰なくらいでない、意識的に活用しづらいし、実際に産休・育休を経験した人の意見を組み込んで、現実的な余裕のあるロードマップを作るべき、といった意見がよく出ていた印象です。

以前、ある本部で「なぜ女性ばかり意見交換会をやるんだ？」という不満が出て、定期開催がなくなってしまったと聞きました。その話を聞いた際、女性意見交換会の中止ではなく、年齢、性別、所属を問わず、幅広い社員の声を吸い上げる仕組みを作るように働きかけた方がよいのではないかと感じました。

飛田 そもそも女性活躍推進という言葉が、もはや時代遅れになっている気がします。これからは、男性と女性が会社で一緒に仕事をするだけでなく、子育ても家事も介護も地域活動も、女性ばかりに任せずに協力し合い、差別なく活躍できる社会を目指していくべきだと考えま

す。そのためには、仕事の効率を上げて生産性をもっと高めていくことが必要なんですね。

浅場 男性の皆さんはどのように感じていますか？

飯島 私の工事所に配属する社員が2カ月の育児休暇を取得する予定で、今そのための人員シフトを組んでいるところです。前提として仕事の効率化や人員の確保が進んでいけば、社員の休暇取得にも柔軟に対応できますし、今後は育児休暇だけでなく、介護のために勤務時間が制限される社員も出てくると思うので、対応の土台をしっかりと築き上げる必要があると考えています。

紙尾 組合活動で経験したことですが、ゼネコン35社が加盟する労働組合協議会で意見交換をしており、そのなかで行われた女性技術者会議の参加者から「もう女性への特別視を止めてほしい」と申し入れがありました。世の中では、すでに女性という言葉が付いた制度や施策は、時代錯誤と受け止められつつあります。

職場における女性の活躍を阻害するのは、先入観でしょう。技術系女性社員への対応を何となく手厚くするか、整えなければいけないものを見るとか、汚れ仕事だから、夜勤があるから、といったことを気にするわけですが、男性が気にしないことであれば、女性でも気に

特集 従業員ダイアログ

せずに仕事できるはずです。そうした先入観を捨てることが大事なのではないかと思っています。

嘉部井 私は、現場しか経験したことがなく、女性社員の生の声を聞く機会もなかったのですが、興味深い話だ

と思いました。線路の施工は特に夜間が多いけれども、やる気があれば性別は関係ないし、これからはぜひ女性にどんどん働いてほしいですね。すごくポジティブな可能性を感じています。

ワークライフバランスのあり方を考える

浅場 次にワークライフバランスについて、皆さんで話し合っただけだと思います。嘉部井さんは、転勤しても単身赴任せず、自宅から新幹線で通勤しているそうですね。

嘉部井 3年前、新幹線が停まる越後湯沢の出張所へ転勤することになり、住んでいる大宮の近くから1本で通えるので、片道約50分かけて新幹線通勤させてもらっています。その車中が、家庭/仕事のモードを上手く切り替える時間となり、自分にとってよかったです。

ワークライフバランスについて、副所長の立場で重視しているのは、社員一人ひとりのライフステージ・

ライフイベントに合わせた働き方の提案です。社員の家庭やプライベートに寄り添った年間・月間計画の作成に努め、社員に「業務ではあなたの代わりがいるが、家庭ではあなたの代わりはいない」と伝えています。それを遂行してきたことで、社員の結束力も強まってきました。

飛田 私には20代半ばの息子が二人おり、入社当時は中学1年生と小学4年生でした。水戸の自宅から本社まで遠距離通勤で、朝4時に起床して息子たちの弁当を用意したり、いろいろ大変なこともありましたが、敷地内に同居していた義父母の理解と協力も得て、仕事と子育て



での両立をがんばっていました。

今の時代は、会社にフレックス勤務や時短勤務が導入されて柔軟な働き方が可能となり、以前よりも仕事と家庭を両立しやすい環境になっていると思います。時間を有効に使える調理機器や食洗器、全自動洗濯乾燥機、ロボット掃除機など、家電も進化しているので、それらを活用して男性も家事に参加し、男女でワークライフバランスの理想を実現できるのではないのでしょうか。

山中 現部署のシステム部は、部長をはじめ皆さんがフレックス勤務や在宅勤務などの制度を積極的に利用しており、柔軟に働きやすい職場です。そうした制度も利用しにくい雰囲気があれば、誰も使わなくなってしまいますし、雰囲気づくりが大事だと思いますね。

笹川 土木部門もフレックス勤務の利用は多いですね。私もそうですが、朝の通勤時間帯が混雑するエリアの人は、時間をずらして早く出勤し、早く帰宅しています。

紙尾 現場では、決まった時間に朝礼が行われ、作業員さんたちが働く様子を確認するとか、現場でしかできないことも多々ある。でもデジタルツールを使えば、そうした業務のリモート化が可能かも知れません。

浅場 先ほど男性社員の育児休暇取得の話が出ました

が、ワークライフバランスにもかかわる課題ですね。

紙尾 男性の育児取得は、建設業界として推進すべき喫緊の課題です。女性に依存した子育てが女性の社会活躍を妨げ、結果として人材獲得の困難を招いていると考えます。建設業界で働く男性が長期的な休暇を取得しにくい要因のひとつは、監理技術者制度として有資格者が専任で現場についていなければいけない、外れられないことにあります。今、この専任というところが少しずつ解け始めて、補佐制度ができたり、国の施策として建設産業にもメスが入ってきているので、このタイミングで一気に変えるべきだと思っています。

嘉部井 システム管理やデジタル活用で現場業務を標準化し、特定の担当者に依存することなく、誰が携っていても同じ施工品質を維持できる体制にすることも重要です。それが男性育児を取得しやすくし、ワークライフバランスにもつながっていくはずですよ。

飛田 あとはやはり山中さんのお話にあった雰囲気づくりですね。会社のなかであの人も取得した、この人も取得した、じゃあ自分もという感じになればいい。実際に育児を取得した男性社員が語り合う座談会の社内報掲載といったこともできれば、と考えています。

特集 従業員ダイアログ



20年後の東鉄工業に想いを託して

浅場 最後に、創業100周年に向けた皆さんの想いや、自分自身の将来像についてなど、自由にお話ください。

関根 自分自身については、「環境分野のエキスパート」という結構大きな将来像を目指しています。皆さんご承知のとおり環境に関する国内外の動向は、日々目まぐるしく変化し、流れが加速しています。環境事業部における実務を通じて知見を上げながら、専門性に磨きをかけ、あらゆる環境分野で活躍できる人材になっていきたいと考えています。

山中 漠然とした想いですが、社会人になった頃の初心を忘れず、新しい世代の社員の気持ちに寄り添える先輩になりたいと考えています。そして時代の流れに合わせて変えるべきは変え、大事なことは貫いて、最善の判断ができる管理職を目指します。会社に対しては、年代や性別、部門などあらゆる垣根を超えて、すべての社員が気持ちよく働くことができる環境になってほしいと強く願っています。

紙尾 中堅クラスの社員になるまで、東鉄工業に育ててもらったという想いが強くあります。これからは、東鉄工業の未来に貢献し、発展させていく側になるつもりで

すし、そうした考えで周りを啓発したいです。本当に人を大切にできる会社であり、100周年に向けて、さらに先に向けた発展においても、人を大切にすることが求められるでしょう。「東鉄マン」を作る取組みを止めることなく継続してほしいと思います。

飯島 東鉄工業の特色として、営業中の駅施設における工事など、利用者の安全確保と列車の事故防止が求められる難しい条件下の施工計画能力には、ずば抜けたものがあります。多くの分野で勝負できる技術力だと思います。さらなる業容の拡大・発展を目指し、この技術力を活かして価値提供の裾野を上げ、東鉄工業のブランド価値を高めてほしいと願っています。そして創業100周年を迎えた時に、すごい会社に入ったなと思うように私も切磋琢磨し、会社に貢献していきます。

嘉部井 軌道5社と言われるなかでも、東鉄工業の組織力・施工力は際立って高く、それは私自身の誇りでもあり、仕事のモチベーションになっています。そうした会社の強みを土台に、社員がいろんなことにチャレンジし、またそうした社員が増えていくような会社になってほしいと思います。そのために、社員同士が役職や立場を取り払って集まり、目標達成に向けて議論できるよう

な環境を作っていただきたいですね。

笹川 100年企業というのは世界で日本が一番多いと聞きますが、20年後にその仲間入りが叶うことは、私たちにとって大きな誇りになるでしょう。しかし慢心して何もしなければ会社は衰退し、いずれ淘汰されてしまうでしょう。次代を担う人々にはそういう危機感を常に持ち、仕事に取り組んでほしいですね。これからの東鉄工業に必要なのは提案力。それがないと建設業は成り立っていきません。情報を収集して技術を磨き、会社の発展に貢献していただきたいと思います。

飛田 東鉄工業の将来を担う若い世代に託したいこと、そして会社が強化すべきことを二つ挙げたいと思います。ひとつは、業務の効率化・システム化の推進です。人手不足という課題に対処しつつ、事業を持続的に成長させ、同時に働きやすさやワークライフバランスを実現していくためには、DXや生成AIの活用が不可欠になるでしょう。システム部に頼るだけでなく、社員一人ひとりが新しい技術に敏感になり、どんどん取り入れていければと思います。

もうひとつは教育です。研修センターの積極的な利用が進んでいますが、人を集めて教育研修を行う間、現場では生産性の低下を余儀なくされます。基礎的な知識についてはeラーニングを活用して身に付け、研修センターでは実践的な学習を集中して行うなど、教育カリキュラムの効率化が必要ではないかと考えます。人材開発部として、より実効性が高く効率的な教育システムを構築し、会社の未来づくりに貢献していきます。

浅場 今日は長時間の座談会となり、お疲れ様でした。皆さんのお話を伺い、あらためて認識したのは、これから本当に本気で課題に取り組まなければ、会社が目指す長期ビジョンの実現には辿り着かないということです。未来に向けて今、会社にいる人たちが自分のできることからでも取り組んでいく。それがすごく大事なのだと思いました。人事部としても、皆さんが働きやすい仕組みを考え、実態はどうなのかと目を向け、声を聞きながら対応していく考えです。部門・部署の枠を超えて協力し合い、総力戦で課題を解決していきましょう。





安全で高品質な技術とサービスの提供



私たちは、「安全」が当社グループの最優先事項であり、あわせて高い「品質」を確保することが信頼の礎であることを常に認識し、徹底的に追求していきます。

安全マネジメントの実践

当社グループは、鉄道における列車脱線・衝突につながる事故、鉄道旅客・一般公衆の死傷事故、さらには従業員・協力会社社員の死亡事故を起こさないため、「安全基本方針」に基づく安全マネジメントを実践しています。

重大事故・致命的労災の防止を図るために「計画段階から作業実施場面まで作業ごとに確実にリスクを把握し、安全対策を実施する仕組み」を組織的に実践しており、これを当社では「東鉄グループ方式」と名づけ、安全マネジメントの仕組みのなかでも特に重要視しています。「東鉄グループ方式」を起点とした、安全を守り抜くPDCAサイクルの取組みを紹介します。

P 「東鉄グループ方式」に基づいた計画の策定

安全に関する工程

- 施工計画作成
…各種ツールを活用しながら、リスク低減が図られた作業計画の作成
- 事前安全施工検討会
…リスク把握と安全対策を確実にしながら、作業計画を確定

ツール

- 10年反省リスト
…過去に発生した事故の要因や対策を作業ごとにまとめたもの
- 月間先取り検討事例
…将来起こりうるリスクを先取りするために、自社・他社を問わず繰返し注意が必要な事象等とその注意点が記載されたもの
- 要注カード
…各種作業において特に注意すべき要点を簡潔にまとめたもの



D リスク把握と対策に基づいた作業の実施

安全に関する工程

- 月間工程作成
…各支店において「要注カード」を活用しながら、要注意作業の把握
- 週間工程作成
…支店での全作業把握、指導
- 事前準備
…安全衛生日誌、保安3点セットの確認
…工事管理者等による厳正な事前打合せ
- 作業の実施
…現場点呼での、作業内容や保安体制役割の周知
…「声出しWチェック」「ひと呼吸おく」「グッドコール」等、ヒューマンエラー撲滅の取組み
…終了時は、仕上がり確認・跡確認・器具員数確認

ツール

- 要注カード
…計画段階のみならず、当日の現場点呼等での安全周知など、さまざまな場面において活用される



安全基本方針

- 1 重大事故を防ぐための基本ルールを100%守る
- 2 過去の事故・事象と同じことを繰り返さない
- 3 それぞれの現場ごと、日ごとの作業のリスクを把握して、予防する

2024年度KPI(数値目標)

- 安全：「重大事故」ゼロ、「致命的労災」ゼロ
- 品質：「重大な品質トラブル」ゼロ

※事故種別等（参考）

重大事故

工事の施工に伴い、鉄道旅客・第三者等に死傷を生じたもの、列車衝突・脱線や列車への衝撃等を与えたもの、発注者もしくは第三者の施設に損傷を与え社会的影響が大きいもの

致命的労災

当社従業員または協力会社社員もしくは作業員に業務上の死亡、負傷等により身体障害級3級相当以上になったもの

重大な品質トラブル

施工不良により、社会的影響が大きくてたもの、鉄道利用者・第三者へ大きな損害を与えたもの

C 現場実態の把握と相互コミュニケーションの向上

安全を担保する取組み

- 安全キャラバン
…現場の従業員と本社幹部が、安全に対する課題や現場で困っていること等について、率直な意見交換を行う。相互コミュニケーションにより課題等を共有し、必要な改善を図ることで、重大事故・致命的労災の防止につなげている
- 安全パトロール
…本社・支店・現場管理者が、ルール遵守状況、不安全行動の有無等について、直接現場で確認
…固定カメラ、ウェアラブルカメラの活用によるリモートでの安全パトロールも実施



A 現場実態の改善と推奨事例の水平展開

安全を担保する取組み

- ルールの棚卸し
…現場実態と乖離しているルール等の抽出と改善
- 好事例の共有化
…好事例や良い取組みを、社内で水平展開

安全教育

- 東鉄総合研修センターにおける教育の実施
…重要なポイントを見える化した「ビジュアル教材」を活用
…「安全研修室」は、安全ルールの成り立ちに関わる事故について学ぶことができる
…実物展示やVRなどのコンテンツを駆使し、実感・体感しながら「考える」ことを重視した施設



地球環境の保全



事業を通じて排出するCO₂の削減や環境ストレスの低減を推進し、「環境保全」に努めるとともに、環境負荷の低減に向けた技術開発や、緑化事業をはじめとした事業を展開することで、環境保護推進に取り組んでいきます。

気候変動関連の情報開示 (TCFD提言に沿った開示)

当社グループは、経営理念・事業ビジョン・サステナビリティ基本方針に基づき、CO₂排出量の削減など「すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創り」に向けた事業活動を展開しています。また、2022年2月、気候変動関連の情報開示がESG経営の実践に必要な不可欠との認識の下、TCFD提言への賛同を表明するとともにTCFDコンソーシアムに加入しました。

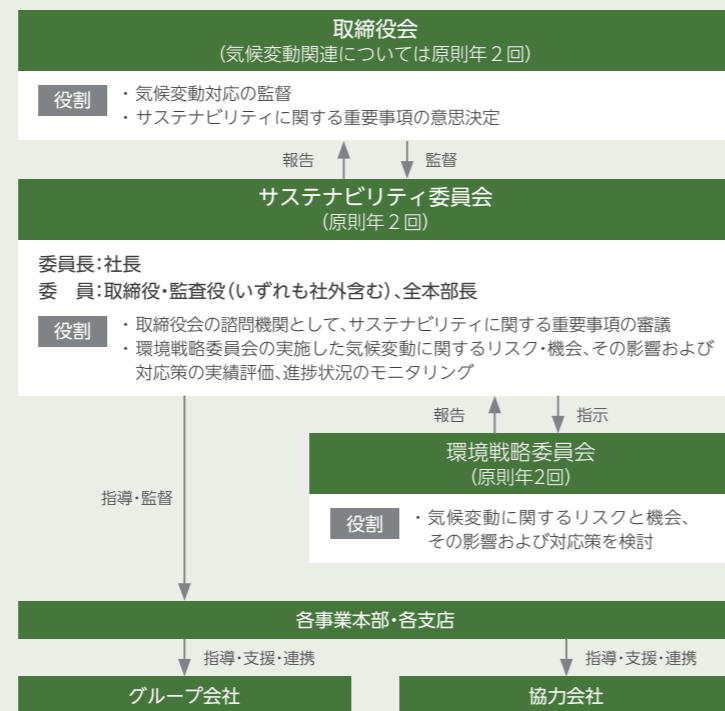
今般、気候変動が事業に与える中長期的なインパクトを把握するため、そのリスクと機会を特定・評価し、シナリオ分析を実施しました。この結果を踏まえ、TCFD提言に沿った気候変動関連の情報を開示しています。

ガバナンス

当社グループでは、気候変動を含めた環境問題を経営上の重要リスクと捉え、サステナビリティを巡る課題解決に向けた取組みや活動の推進、浸透、定着といった目的を達成するための「サステナビリティ委員会（委員長：社長）」を設置しています。

東鉄工業グループサステナビリティ基本方針および推進活動の基本計画、気候変動関連リスク・機会やその影響および対応策など、気候変動に係る重要事項については、サステナビリティ委員会の審議を経て、取締役会で決定し、事業戦略等に反映しています。

当社の気候変動関連のガバナンス体制は右記のとおりです。なお、サステナビリティ委員会には、広く社外の知見や意見を委員会での検討に反映させる観点から社外取締役、社外監査役も出席しています。



戦略(シナリオ分析)

当社グループでは、気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が策定した、2100年における気温の2℃上昇および4℃上昇の2つのシナリオを想定し、リスクと機会を洗い出し、事業への影響度と対応策を分析・策定しました。

今後もシナリオ分析の精度を高め、その結果を中期経営計画 (2024-2029) の「環境への取組み」に掲げる目標値の見直しや達成に向けた各種取組みの推進に役立てていきます。

リスクと機会

凡例：短期=3年以内、中期=5年程度、長期=10年以上

分類	要因	リスク/機会	評価	事業への影響	対応策
政策・法規制	炭素税によるコスト増加	リスク	中	● 長期 ● 事業活動で排出するCO ₂ に炭素税が課税されることによるコスト増加	● 施工中CO ₂ 排出量削減活動の推進 ● CO ₂ 排出削減に資する技術開発および工法の開発 ● 再生電力の確保
	CO ₂ 排出規制による事業の制限	リスク	大	● 長期 ● CO ₂ 排出規制強化による政府・民間建設投資・設備投資の減少 ● 規制強化への対応不足により競争力が低下するとともに、主要顧客からも選択されなくなる	● 再生電力の確保
移行に伴う影響(2)	再生関連需要増加	機会	中	● 短期 ● 再生電力需要の増加 ● 再生事業(売電等)の拡大	● 再生施設・設備の技術開発
	ZEB市場拡大	機会	中	● 短期 ● ZEBの新規案件や、リニューアブルZEB案件の需要増加	● ZEB関連提案力の強化 ● 施工実績の蓄積
市場技術	CO ₂ 排出規制に貢献する長寿命化へのシフト	機会	大	● 短期 ● 新築から長寿命化へのシフトによる、長寿命化工事の増加	● 長寿命化施工技術の向上 ● 長寿命化工事の営業強化
	鉄道旅客数・輸送量の増加	機会	大	● 長期 ● 旅客、物流の鉄道へのモーダルシフトにより、主要顧客による当社への発注量増加	● 省人化施工技術の開発
	資材調達コスト増加	リスク	中	● 中期 ● 低炭素素材への転換により調達コストが増加	● 安定的な供給が可能なサプライヤーの確保 ● 集中購買によるコストダウン
慢性	気温上昇による労働条件への影響	リスク	大	● 長期 ● 建設現場職員および作業員の健康リスク増大 ● 気温上昇による作業効率低下および対策費用の増加 ● 就労環境悪化による作業員不足の深刻化	● 就労環境の改善 ● 機械化・遠隔化・省人化施工技術の開発・活用
	急性	防災・減災 自然災害の激甚化	機会	大	● 長期 ● 集中豪雨や異常気象の激甚化に伴い、治水をはじめとする防災・減災需要や復興需要が発生 ● 風水災等による鉄道施設・設備の損害の発生に伴う修繕需要の増加
リスク			大	● 長期 ● 工事等での被災による作業停止、工程遅延、人件費・仮設費の増加 ● 協力会社の被災により、資材や労務等の調達が困難となり、工程遅延・コスト増加	● 発注者、サプライヤーとの連携強化による災害時のBCP対応力強化

リスク管理

経営リスクを統合的に管理する「リスク管理委員会（委員長：社長）」にて、想定されるリスク（気候変動関連を含む）を抽出し、重要度の高いリスクについて必要な対策を検討しています。

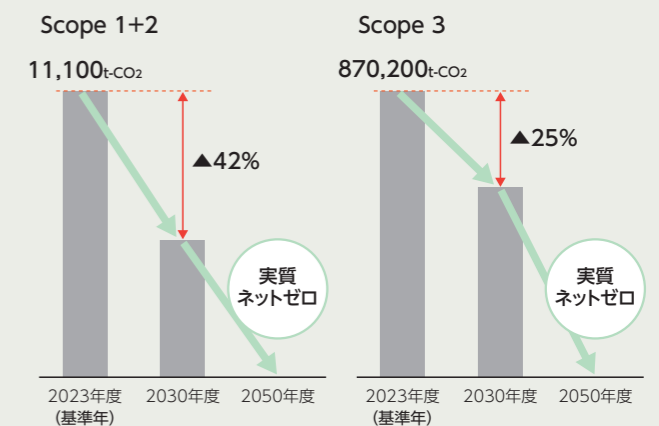
気候変動関連のリスクについては、サステナビリティ委員会が必要な対策について審議するとともに、対策の進捗状況を含め、取締役会に報告しています。

指標と目標

中期経営計画 (2024-2029) における重点施策の実施などを通じて、事業活動におけるCO₂排出削減の取組みを推進しています。

なお、2023年度より国際的な温室効果ガス排出量の算出・報告の基準である「GHGプロトコル」に準拠した排出量算定方法を取り入れています。

長期的なCO₂削減目標は段階的に見直しを図るとともに、削減目標の達成に向け、「東鉄工業グループサステナビリティ基本方針」に基づいた取組みを推進していきます。



人権の尊重



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、あらゆる企業活動において人権を尊重します。

// 1. 東鉄工業グループ人権方針

東鉄工業グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「東鉄工業グループ人権方針」を策定し、人権尊重に対する取組みを推進するとともに、当社グループの役員・従業員（社員、出向社員、契約社員、派遣社員を含む）並びに協力会社を含めたサプライチェーンに本方針を浸透させ、人権の尊重および人権に対する負の影響の防止・軽減に向けて努めてまいります。

1. 人権尊重に関する規範・法令の遵守

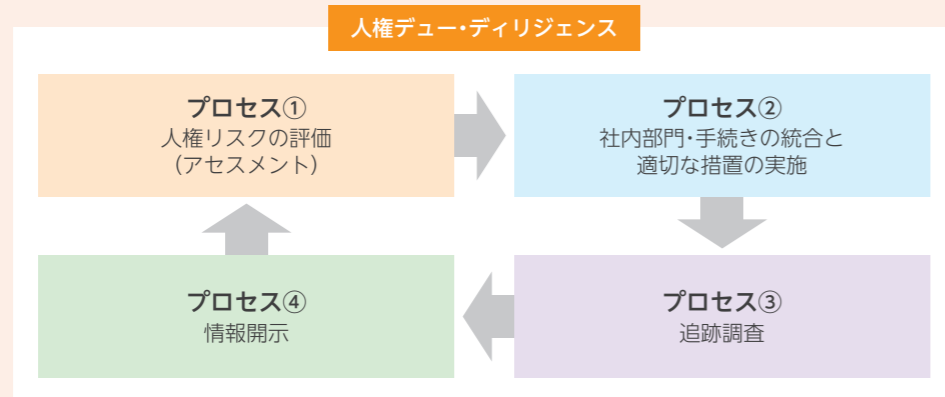
当社グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的な人権規範を支持・尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り本方針を策定し、人権尊重に取り組んでまいります。

2. 人権尊重の取り組み

- (1) 適正な労務管理 (2) ディーセント・ワーク*の推進(*ディーセント・ワーク:働きがいのある人間らしい仕事) (3) 安全の追求 (4) 労働者の権利尊重 (5) 差別のない社会の実現 (6) 教育・研修 (7) 人権デュー・ディリジェンス (8) 救済措置

// 2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

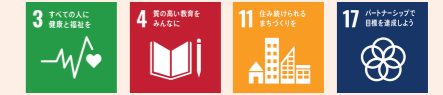
当社グループでは、「東鉄工業グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動における人権に対する負の影響を防止・軽減するため、「人権デュー・ディリジェンス」を実施しています。



プロセス①「人権リスクの評価」結果を踏まえ、影響評価の高いリスクについて、優先順位をつけ、人権への負の影響の防止・軽減に努めていきます。

人権への影響評価	2023年度実施「人権に関するアンケート」（従業員向け、協力会社向け）等の結果を踏まえ、影響評価を見直し
教育・研修の実施	労務管理、ハラスメント対策等、人権リスクの防止・軽減策を社内研修で周知
社内環境・制度の整備	多様で柔軟な働き方に対応した社内制度、公平公正な人事考課、重大事故・致命的労災を防止するための各種安全施策等を継続して実施
サプライチェーンの管理	当社グループの人権の取組みを継続して周知 協力会社におけるコンプライアンスのさらなる向上を推進
モニタリングの実施	「人権に関するアンケート」（従業員向け、協力会社向け）等を継続して実施し、当社グループおよびサプライチェーンの取組状況や改善状況をモニタリング
外部への情報公開	当社ホームページ、統合報告書等に当社グループの取組状況を公開

地域社会への貢献



「良き企業市民」として、地域・社会とのコミュニケーションを積極的に図り、地域社会への貢献に取り組みます。

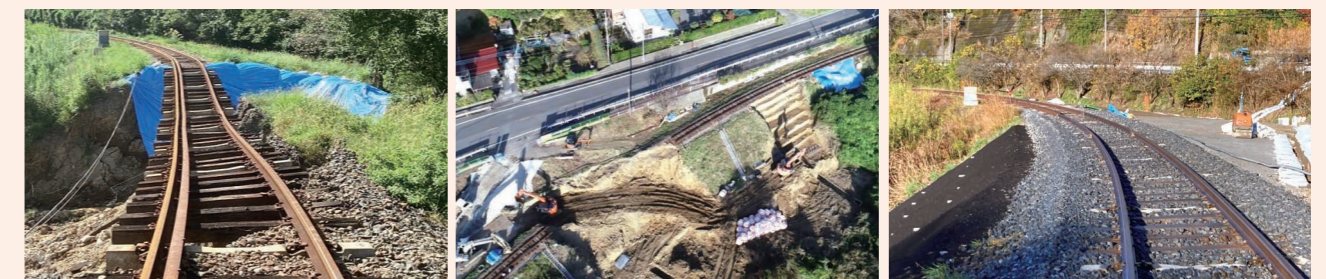
// 1. 事業を通じた社会貢献 ～災害復旧～

この復旧工事を行うにあたり、自然災害時等により被災した鉄道軌道・施設等の早期復旧を支援するために創設された鉄道災害調査隊の助言をいただきました。

本工事は2023年9月8日に千葉県を直撃した台風13号によって被災した、いすみ鉄道「西畑駅～上総中野駅」間での災害復旧工事です。最も被害が大きい箇所は線路下の土砂が約3,000㎡流出し、長さ40mにわたってレールが湾曲して浮いた状態で、一部区間で運転中止となりました。いすみ鉄道では「利用するお客さまのために」と、年内復旧を公表しており、短期間での復旧工事となりました。11月1日から着工したこの工事は、綿密な工程管理のもと昼夜を徹して施工を行い、約1ヶ月半後の12月25日に運転再開を実現することができました。JR東日本管内の災害復旧工事で培った経験・技術力と、【現場-支店-本社】の連携により、調査～設計提案・施工を一貫して行うことで早期復旧を可能としました。



また、12月25日には運転再開を祝したセレモニーが開催され、いすみ鉄道より復旧工事の打診をしてからの初対応の速さと施工のスピード感・高品質での仕上がり、そして年内運転再開実現に感謝の言葉をいただきました。今後もこのような災害復旧工事が発生した際は、当社の高い技術力を活かし、迅速な対応、被災箇所の早期復旧を目指し、地域社会への貢献に取り組んでいきます。



// 2. 小・中学生向けキャリア教育副教材を作成

昨今、文部科学省によってキャリア教育の充実が学習指導要領に盛り込まれるなどキャリア教育の重要性が高まっています。そのなかで東鉄工業は「小学生のためのお仕事ノート」「中学生のためのお仕事ブック」への協賛を通して、小・中学生向けに働くことへの関心や、身近な仕事への気づきを与えるために発行されるキャリア教育の副教材を作成しました。東鉄工業が本社を構える新宿区域の小・中学生、世田谷、杉並、練馬区に在住する中学生のキャリア教育の推進を支援するとともに、軌道業界・建設業界への認知拡大を推進し、地域経済、社会の発展に寄与していきます。

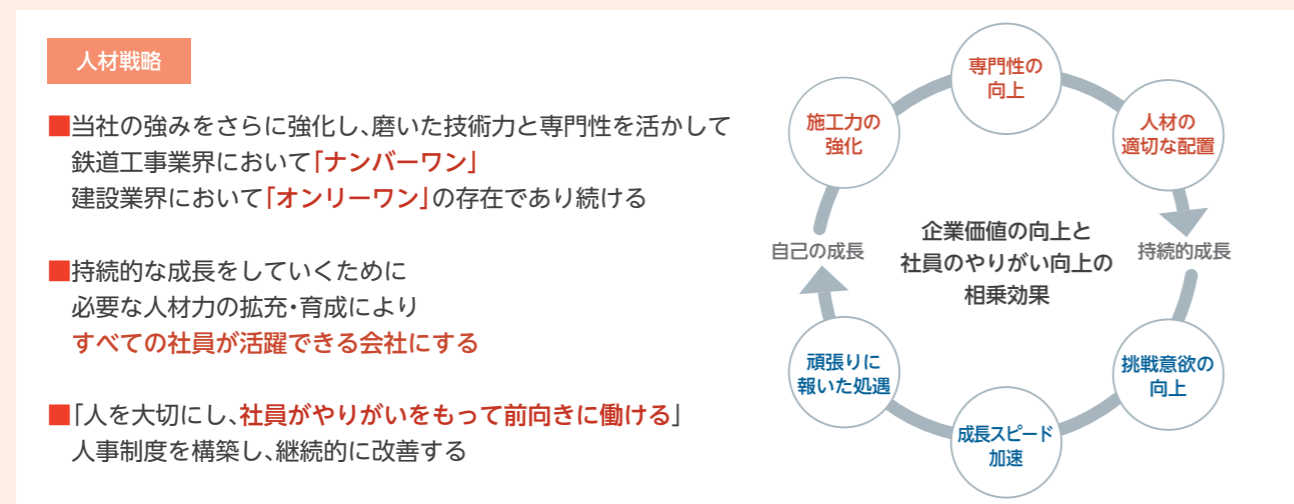


働きがいのある職場づくり



多様な人材が働きがいを感じながら、能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り豊かな生活ができるよう、各種制度の充実と継続的な教育および能力開発の機会を提供するとともに業務の効率化を進め、働きやすい職場環境づくりに取り組めます。

企業価値と社員のやりがいとともが高まる好循環実現に向けて



1. 社員がやりがいを持って前向きに働ける人事制度に向けた取り組み

長期ビジョンの実現のためには、会社の持続的成長と社員の成長こそが源泉となります。そのために、会社と社員が長期ビジョンの目指す姿を共有し、「やる気」を高め、「力を結集」していく必要があります。

会社は「一人ひとりが持てる力を発揮し、やりがいを持って前向きに働ける」人事制度の改正を進めています。従業員満足度調査の結果や社内向け説明会等を通して、社員の声を集め、さらに働きやすい職場を目指して改善を図っていきます。

主な取組実績と検討中の施策

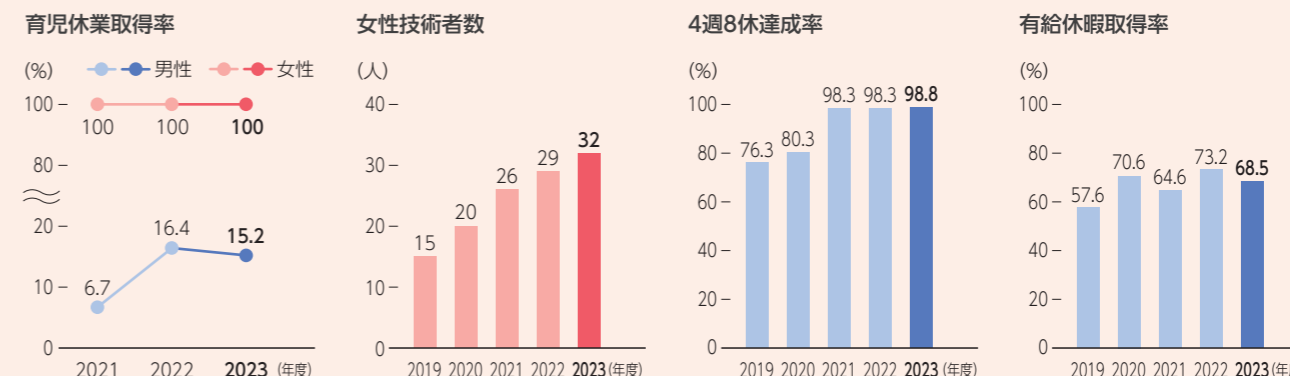
- | ① 人材力の拡充 | ② 人材力の強化 | ③ 働き方満足度向上 |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 採用活動の強化
全社員リクローターへ社会人紹介制度の拡充 ● 若手人材の定着率向上
長期間の新入社員研修にて絆醸成メンター制度導入 ● 多様化のさらなる推進
女性技術者の計画的な採用女性管理職、幹部候補の育成 ● ベテラン社員の活躍推進
65歳定年延長を見据えた活躍推進・待遇改善 | <ul style="list-style-type: none"> ● 若手社員の早期抜擢
人材育成ロードマップに応じた育成と活躍機会の拡大 ● 公平な評価と処遇への反映
育成を目的とした評価制度の仕組み・考課手法の教育強化
成果に応じた報酬体系の整備
職責に応じた処遇の改善 ● 社員のキャリアアップ支援
社内公募制度の導入による成長意欲促進
地域限定社員から社員への転換制度導入 ● 育成体制の充実
安全力・技術力をさらに高める研修の継続強化
グループ・協力会社研修強化 ● 社内専門家の任用制度を導入
「シニアフェロー」「トッププロフェッショナル」の任用 | <ul style="list-style-type: none"> ● 魅力ある賃金水準へ
継続的なベースアップ
業績向上に応じた賞与還元策 ● 福利厚生制度のさらなる充実
社員とご家族のニーズにマッチした制度設計 ● 休みが取りやすい会社へ
連続5日休暇取得の推進、定着入社時年休20日付与等、充実した休暇制度 ● 育休取得者への支援充実
男性の育休取得推進
育休ハンドブックの活用推進 ● 健康経営の推進
メンタルヘルス対策充実
健康相談体制の強化 ● 働く環境の魅力向上
現場事務所も含めたオフィス環境整備 |

2. ワークライフバランスとダイバーシティ

会社の持続的な成長を支える従業員一人ひとりが、価値観やライフプランに合わせた働き方を選択できるような制度設計を進めています。2022年度からはフレックス勤務の全社展開や時間単位の年次有給休暇制度を導入しました。子育て支援としては、保育料補助金の新設、育児短時間勤務制度の子どもの対象年齢の引き上げなど、安心して働き続けるための制度の拡充を図りました。男性の育児休業等の取得も増加しており、2023年度の男性の育児休業の取得率は15.2%、当社独自の特別休暇である「配偶者出産休暇」を含めると、取得率は81.8%となり、社員とご家族の新たな暮らしを支えています。

また、2024年度から年次有給休暇を入社時に20日付与し、連続休暇5日間の取得を奨励するほか、積立年次有給休暇（消滅する年休を積立）の取得用途に「子の看護」「不妊治療」「妊娠時の医師の指導による休業」を追加し、仕事と家庭生活の両立支援を推進しています。

今後も、従業員が互いの多様性や個性を尊重し、協働しあうことを通じて、持てる力を最大限発揮できるように、各種制度の充実と働きやすい職場環境の整備を推進し、企業価値のさらなる向上に努めていきます。



3. えるぼし認定取得&女性社員向けキャリアアップ研修開催

2023年10月、当社は女性活躍推進法に基づく取組みが優良な企業として「えるぼし」(2つ星)の認定を取得しました。

また、同年11月には、入社2～4年次の若手女性社員を対象に、キャリアアップ研修および前川社長・深山社外取締役との意見交換会を実施いたしました。研修では、女性特有のライフイベントを踏まえ、長期的なキャリア形成を見通した「自分らしい働き方」を学ぶことで、モチベーションアップにつなげました。意見交換会では、男女ともに子育て・介護・家事をこなしながらしっかりキャリアアップできる「働きがいのある職場づくり」や「働きやすい職場環境」について、活発な意見交換が行われました。

当社は、引き続きえるぼし3つ星取得を目指すとともに、今後

は男性の意見も聞きながら、男女区別なく、ともに子育て・介護・家事をこなしながらしっかりキャリアアップできる、誰にとっても働きやすい職場を目指す施策に注力し、企業価値の向上を目指していきます。



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画KPI(2022~2024)

- ・女性を積極的に採用し、技術系女性社員数を1.5倍にする(2023年度進捗:1.2倍)
- ・女性のキャリアアップをサポートし、女性管理職数を1.5倍にする(2023年度進捗:1.3倍)

3. 健康経営の推進

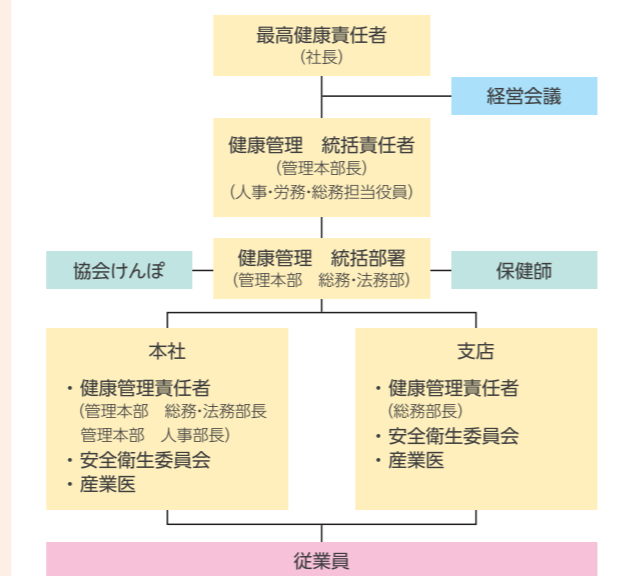
当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されました。会社の持続的な成長を支える従業員が長期にわたり高いパフォーマンスを発揮し、健康でいきいきとした生活を送ることができるよう、社長を最高健康責任者に据えた下記の体制のもと、健康経営を推進しています。

健康宣言

東鉄工業グループは健康経営に積極的に取り組みます。そして、会社の成長を支える社員とその家族が、健康でいきいきとした生活を送り、豊かな人生を歩むことを通じて、当社グループが目指す「安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造」を実現します。



健康管理体制図



①BMI肥満判定者 (BMI25.0以上) 割合低減の取組み

肥満傾向にある従業員が多い当社の現状を改善すべく、当社保健師による個別面談やeラーニングを実施するなど、従業員の生活習慣の改善および健康意識 (ヘルスリテラシー) の向上に取り組んでいます。

■ 保健師によるBMI肥満改善のための保健指導

現時点では再検査や治療が必要な段階ではないものの、今後生活習慣病に移行するリスクが高いと思われる従業員へ、食事や運動習慣を見直すきっかけを提供し、具体的な改善のアドバイスを行うことを目的に、当社保健師による個別面談を実施しています。

施策の実施状況に関する指標	2023年度実績
BMI肥満改善のための保健指導実施率	94.7%

■ 生活習慣記録アプリを活用した健康増進イベントの開催

全従業員を対象に、生活習慣記録アプリを活用して、食事や運動習慣の改善・向上を目指すイベントを、年1回開催しています。2023年度は、10月2日～10月31日に、食事と運動をテーマにした健康増進イベント「生活改善チャレンジ2023」を開催しました。個人に貸与されているスマートフォン等に生活習慣記録アプリ「カロママプラス」をインストールし、1日あたりの歩数を個人や本店チーム間対抗で競いながら、楽しく健康意識の改善・向上を図ることを目的としています。なお、イベント終了後には全従業員にアンケートを行い、イベントへの参加の前後で健康に対する意識や行動に変化があったかどうかの確認を行い、効果検証を実施しています。

施策の効果検証に関する指標	2023年度実績
健康増進イベントへの参加の前後で、食事習慣そのものの変化や食事習慣に関する意識の変化があったと回答した参加者の割合	64.2%
健康増進イベントへの参加の前後で、運動習慣そのものの変化や運動習慣に関する意識の変化があったと回答した参加者の割合	68.5%

■ 健康保持・増進eラーニング・アンケートの実施

当社の健康経営の取組みについて理解を深め、自身や家族の心身の健康について考える機会とするためのeラーニングを毎年実施しています。また、従業員の健康状態の経年変化や傾向を把握することを目的としたアンケートを毎年実施しています。

施策の実施状況に関する指標	2023年度実績
eラーニング受講率	98.3%

■ 運動習慣定着のための取組み

毎日、各事業所においてラジオ体操の実施を継続しているほか、運動習慣の定着をサポートするために、従業員がスポーツクラブを利用する際の費用を補助しています。また、ソフトボール大会等の社内イベントを開催することで、運動習慣の定着はもとより従業員間の交流が促進され、職場の活性化にも寄与しています。



②生活習慣病等の発症および重症化予防のための取組み

定期健康診断の再検査受診勧奨を産業医・保健師とともに実施し、再検査費用の補助を行っています。また、35歳・38歳・40歳以上の従業員および配偶者を対象に、人間ドック受診費用の補助を行っています。

③メンタルヘルスの取組み

従業員がメンタルヘルスの不調により休職した場合に備えて、円滑な復職をサポートするための「職場復帰支援プログラム」を策定し、運用しています。また、メンタルヘルスに関する研修や外部相談窓口の設置等、不調を未然に防ぐための取組みも推進しています。

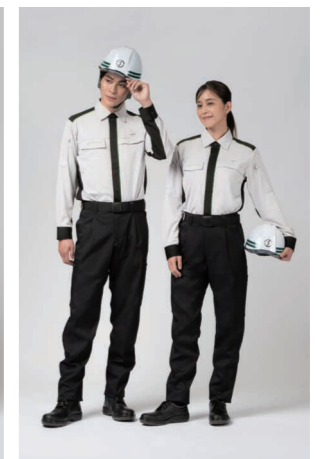
施策の実施状況に関する指標	2023年度実績
ストレスチェック受検率	86.0%

TOPICS 制服リニューアルのお知らせ 2024年10月から 新制服の着用を開始します

東鉄工業株式会社は80周年記念行事の一環として、33年ぶりに制服リニューアルを実施します。

全従業員 (グループ会社含む) へのアンケートから、特に要望の高かった「色の変更」・「機能性の向上」・「収納力アップ」を中心にワーキンググループで検討を重ね、新制服のデザインを決定しました。

今回の新制服導入をきっかけとし、従業員の動きやすさやモチベーションのさらなる向上を目指します。





協力会社との信頼関係の向上

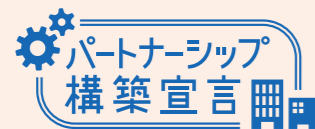


当社グループの協力会社の方々を大切なビジネスパートナーと考え、適正な取引と相互の信頼関係の向上に努めます。

// 1. パートナーシップ構築宣言

当社は、経団連、連合および関係大臣が推進する「パートナーシップ構築宣言」に賛同しています。これは、サプライチェーン全体の共存共栄や、望ましい取引慣行の遵守等についての方針を作成・公表することで、中小企業の事業継続・取引適正化を官民で後押しすることを趣旨とする取組みです。

これまで「東鉄工業グループ調達・外注方針」、「東鉄工業グループ取引先ガイドライン」の制定などESG経営の取組みを強化してきました。これに加えて本宣言を通じて、事業活動の最重要パートナーである取引先の皆さまとの連携を進め、新たなパートナーシップと相互の信頼関係を構築していきます。



// 3. 機械作業技術交流会の実施

近年、多くの業界で担い手不足という課題を抱えており、機械化が進んでいます。この課題には軌道業界も直面しており、機械化施工による安全で正確、効率的な作業への転換が急務となっています。

そういったなかで今年も東鉄総合研修センターにおいて、当社を中心とした軌道6社（ユニオン建設・交通建設・仙建工業・第一建設工業・大鉄工業・当社）、および各社の協力会社の方々、総勢212名にお集まりいただき、機械作業技術交流会を開催しました。

施工面でのさまざまな工夫や施工技術に関する情報共有ができ、軌道業界全体の作業効率向上、技術力向上に大いに貢献する取り組みとなっています。今後も、鉄道インフラの維持・発展に向け、各社の施工技術レベルの向上に寄与する取り組みを推進していきます。

// 2. 東鉄工業パートナー広報誌「Professional」

当社では、協力会社との認識の共有と、積極的なコミュニケーションによる信頼関係の向上を目的として、東鉄工業パートナー広報誌「Professional」を四半期に一度のペースで2013年6月より発行しており、2024年7月発行のVol.45までの間に延べ約430社の協力会社を掲載しました。

協力会社の会社情報の紹介のほか、業務に役立つ最新情報等を当社からも発信し、双方向のコミュニケーションを図っています。会社の魅力や、当社グループとのパートナーシップのアピールにもなることから、協力会社によっては、採用活動や営業ツールとしてもご活用いただいています。

◆主要コンテンツ

- ・協力会社紹介と施工実績等の紹介
- ・「匠の仕事」協力会社職長の紹介
- ・健康管理コラム、協力会社への情報発信



// 4. 協力会社との共存共栄

少子高齢化や労働嗜好の変化によって、工事従事者の担い手不足が加速すると想定されるなか、長期ビジョンで掲げた目指す姿「交通インフラのリーディングカンパニー」達成に向け、東鉄工業グループは運命共同体である協力会社と「共存共栄」の関係をより強固にし、ともに発展していきます。

主な取組み

■労働環境の改善

鉄道関連工事は、終電から始発までの列車が止まっている夜間がメインとなります。そのため、協力会社社員は、夜勤の日数が多い傾向にあります。今後、作業体制を確保していくためにもワークライフバランスの改善が必要と考えており、工事従事者の勤務体制の見直しや、機械化による生産性向上の取組みなど、夜間作業の日数削減に向けて取組みを進めています。

また、老朽化した協力会社の宿舍建て替えも行っています。安全・安心・快適な住環境を提供することで、働きやすさや従業員満足度向上にもつながっています。



■経営支援

後継者育成や資金調達など協力会社が抱える経営全般の課題に対して、東鉄工業の経営企画部門や財務部門の担当者などが相談を受け、解決に向けた支援を行う体制を整備しています。

また、東鉄総合研修センターを活用した社員教育の支援も行っています。当社主催の研修への参加や、協力会社が自主的に行う研修の会場として貸出しなども行っています。



■賃金水準の向上

担い手不足が懸念されているなか、交通インフラメンテナンス体制を維持していくためには、協力会社社員の確保は必要不可欠となります。

鉄道構造物をはじめさまざまな構造物のメンテナンスという仕事に、使命感と責任感を持って取り組んでいただくため、東鉄工業では賃金水準の向上を積極的に推進しています。

コロナ禍で当社の経営が厳しくなるなかでも、協力会社社員の賃金水準向上に努めており、3期連続で引き上げを行っています。



コーポレート・ガバナンス

役員一覧(2024年6月26日現在)

取締役



代表取締役社長
前川 忠生

取締役会への出席状況 15回/15回

略歴
 1981年4月 日本国有鉄道入社
 1987年4月 東日本旅客鉄道株式会社入社
 2005年7月 東京支社施設部長
 2008年6月 鉄道事業本部設備部担当部長
 2009年6月 広報部長
 2012年6月 執行役員総務部長
 2015年6月 常務執行役員鉄道事業本部副本部長
 2016年6月 常務取締役東京支社長
 2019年6月 代表取締役副社長、
 鉄道事業本部長(2021年6月退任)
 当社入社
 2021年6月 代表取締役社長、執行役員社長(現任)



取締役
下村 光

取締役会への出席状況 15回/15回

略歴
 1985年4月 株式会社富士銀行入行
 2012年4月 株式会社みずほ銀行
 執行役員営業第二部長
 2014年4月 常務執行役員営業担当役員
 2017年4月 みずほ証券株式会社常務執行役員
 事業法人部門副部門長(2019年3月退任)
 当社入社
 2019年4月 取締役常務執行役員
 2019年6月 経営企画本部長
 2022年6月 取締役専務執行役員
 経営企画本部長(現任)



取締役
酒井 敏郎

取締役会への出席状況 12回/12回

略歴
 1984年4月 当社入社
 2004年7月 東京建築支店工事部次長
 2010年4月 東京建築支店工事部担当部長
 2011年10月 横浜支店建築部担当部長
 2012年2月 横浜支店建築部長
 2017年7月 横浜支店副支店長、建築部長
 2018年6月 執行役員東北支店長
 2020年6月 執行役員八王子支店長
 2023年6月 取締役常務執行役員建築本部長、
 DX推進室副室長(現任)



取締役
中山 洋

社外
独立役員

取締役会への出席状況 15回/15回

略歴
 1977年4月 株式会社日立製作所入社
 2012年4月 執行役員インフラシステムグループ
 交通システム社社長
 2016年4月 執行役員常務モノづくり・品質保証責任者
 兼モノづくり戦略本部本部長
 当社取締役(現任)
 2019年6月 株式会社日立パワーソリューションズ
 シニアアドバイザー
 2020年4月 株式会社日立製作所品質保証統括本部
 品質保証本部アドバイザー(現任)
 2021年4月 一般財団法人日本国際協力システム
 監事(現任)
 当社取締役(現任)



取締役
深山 美弥

社外
独立役員

取締役会への出席状況 15回/15回

略歴
 2002年10月 検事任官(東京地方検察庁検事)
 2013年7月 株式会社産業革新機構
 コンプライアンス室長
 2016年7月 検事退官
 2016年7月 日本弁護士連合会弁護士登録
 (第一東京弁護士会所属)
 シティユー法律事務所(現任)
 2018年4月 第一東京弁護士会常議員
 2020年4月 関東弁護士連合会男女共同参画委員会
 副委員長
 2020年6月 一般財団法人日本国際協力システム
 監事(現任)
 2021年6月 当社取締役(現任)



取締役
玉川 岳洋

社外

取締役会への出席状況 13回/15回

略歴
 1992年4月 東日本旅客鉄道株式会社入社
 2007年6月 横浜支社設備部保線課長
 2008年5月 鉄道事業本部設備部課長
 2011年7月 千葉支社総務部担当課長
 2014年6月 大宮支社設備部長
 2017年6月 鉄道事業本部設備部担当部長
 2021年6月 執行役員鉄道事業本部設備部長
 当社取締役(現任)
 2022年6月 東日本旅客鉄道株式会社
 執行役員鉄道事業本部設備部門長(現任)



取締役
土屋 尚登

新任

取締役会への出席状況 一回/一回

略歴
 1982年3月 日本国有鉄道入社
 1987年4月 東日本旅客鉄道株式会社入社
 2002年4月 総合企画本部投資計画部副課長
 2004年6月 大宮支社設備部設備土木課長
 2006年6月 鉄道事業本部設備部課長
 2012年4月 東京支社施設部担当部長、
 耐震補強対策室長
 2017年6月 長野支社設備部長(2019年6月退職)
 2019年6月 当社入社 執行役員土木本部副本部長、
 鉄道土木部長
 2021年6月 常務執行役員土木本部長、鉄道土木部長
 2021年11月 常務執行役員土木本部長
 2023年6月 常務執行役員土木本部長、DX推進室長
 2024年6月 取締役常務執行役員土木本部長、
 DX推進室長(現任)



取締役
飯塚 博之

新任

取締役会への出席状況 一回/一回

略歴
 1982年4月 当社入社
 2005年12月 管理本部人事課次長
 2007年10月 高崎支店総務部長
 2010年8月 管理本部人事担当部長
 2012年6月 管理本部人事部長
 2017年6月 経営企画本部経営企画部長
 2019年6月 執行役員経営企画本部経営企画部長
 2021年6月 執行役員高崎支店長
 2023年6月 執行役員管理本部副本部長
 2024年6月 取締役執行役員管理本部長(現任)



取締役
末綱 隆

社外
独立役員

取締役会への出席状況 14回/15回

略歴
 1974年4月 警察庁入行
 1994年2月 高知県警察本部長
 1997年9月 警察庁長官官房会計課長
 2001年9月 警察庁長官官房首席監察官
 2002年8月 神奈川県警察本部長
 2004年8月 警視庁副総監
 2005年9月 宮内庁東宮侍従長
 2009年4月 特命全権大使
 ルクセンブルク国駐節(2012年6月退官)
 2015年6月 当社取締役(現任)

監査役



常勤監査役
新妻 誠

新任

取締役会への出席状況 一回/一回
監査役会への出席状況 一回/一回

略歴
 1991年4月 当社入社
 2006年7月 経営企画本部財務部次長
 2008年10月 経営企画本部経理部次長
 2010年6月 東京土木支店総務部担当部長
 2011年5月 東京線支店総務部長
 2011年6月 東京線支店総務部長、品質管理部長
 2013年7月 経営企画本部広報・IR部長
 2020年6月 執行役員経営企画本部広報・IR部長
 2021年6月 執行役員経営企画本部経営企画部長
 2022年6月 執行役員内部統制室長
 2024年6月 常勤監査役(現任)



常勤監査役
松井 伸一

社外
独立役員

取締役会への出席状況 15回/15回
監査役会への出席状況 10回/10回

略歴
 1984年4月 鉄建建設株式会社入社
 2000年5月 大阪支店総務部総務グループリーダー
 経営戦略本部経営企画部課長
 2006年4月 東京支店・東京鉄道支店総合事務センター長
 2013年6月 東京支店・東京鉄道支店総合事務センター長
 2014年6月 経営戦略室秘書部長
 2019年4月 経営企画本部広報部長(2021年6月退任)
 2021年6月 当社常勤監査役(現任)



監査役
松井 巖

社外
独立役員

取締役会への出席状況 14回/15回
監査役会への出席状況 10回/10回

略歴
 1980年4月 検事任官(東京地方検察庁検事)
 1990年4月 東京地方検察庁検事(特捜部)
 2005年1月 東京地方検察庁特別公判部長
 2012年6月 最高検察庁刑事部長
 2014年1月 横浜地方検察庁検事正
 2015年1月 福岡高等検察庁検事長
 2016年9月 検察官退官
 2016年11月 日本弁護士連合会弁護士登録
 (東京弁護士会所属)
 八重洲総合法律事務所(現任)
 2018年6月 当社社外監査役(現任)

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、規律ある、透明性の高い、より効率的な経営と、意思決定の迅速化および経営環境の変化に柔軟に対応できる経営機構の構築などを、コーポレート・ガバナンスの基本と考えております。そして「東鉄工業グループ行動憲章」に次のとおり定めております。

「東鉄工業グループ行動憲章」

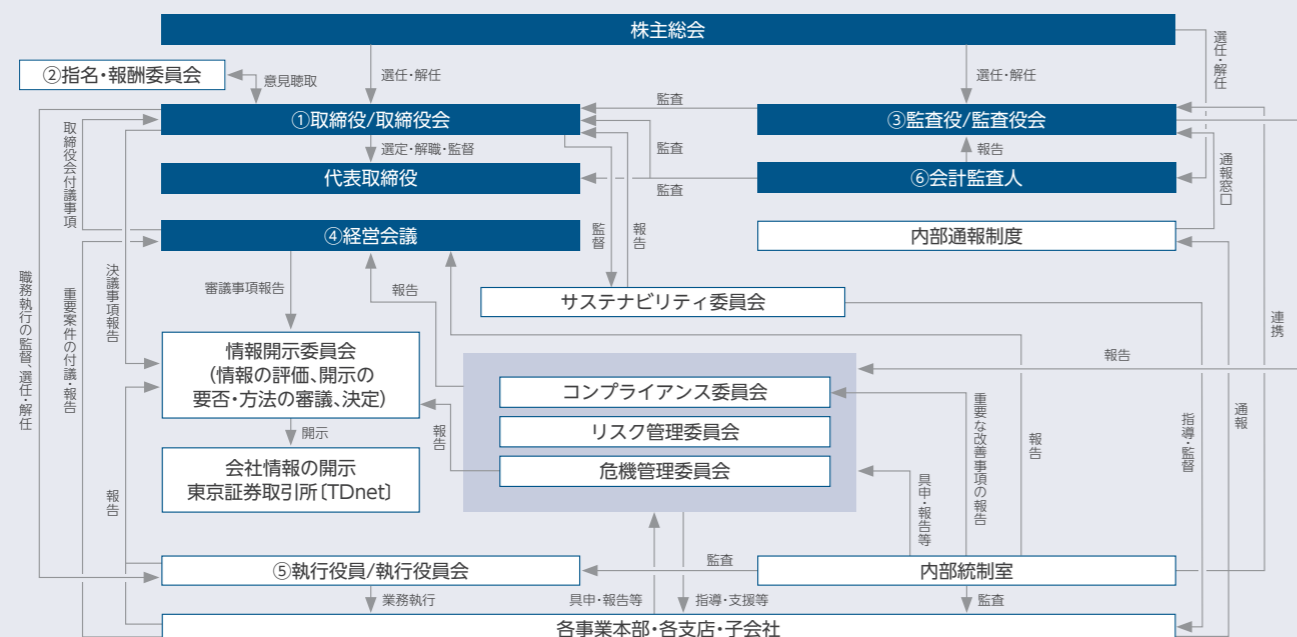
- ・「～安全はすべてに優先する～」という「経営理念」に基づき、安全で高品質な技術とサービスをお客様に提供することに努め、社会に有用な付加価値を創出すること。
- ・法令はもとより、広く社会の規範・倫理を遵守、尊重し、誠実で公正な企業活動を通じて「社会的責任」を果たすこと。
- ・こうした企業活動を通じて「持続可能な社会の実現」に寄与し、お客様、株主、従業員、社会をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される経営に努めること。
- ・当社グループのすべての役員、従業員が「東鉄工業グループ行動憲章」を遵守し、一人ひとりが強い使命感をもって、業務を遂行すること。

コーポレート・ガバナンスの仕組み (2024年6月26日現在)

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外監査役2名を選任し、各監査役の独任制を保ちつつ、社外の専門的見地から、重要会議等において助言・提言をいただいております。

また、取締役会は、社外取締役4名（うち独立役員3名）を選任し、社外の独立性を担保し、専門的見地から、重要会議等において助言・提言をいただいております。さらに「指名・報酬委員会」を設置し、コーポレート・ガバナンスについての特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役に対して、事前に考え方や方針等を説明し、意見聴取しております。なお、経営と業務執行を分離するため、執行役員制度を導入し、意思決定の迅速性と業務執行の機能強化を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス体制の概要

①取締役/取締役会

取締役は、株主総会の決議によって選任し、「取締役の選任決議は、議決権を行使することができる株主の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う。」旨を定款に規定しております。

当社は、取締役会設置会社であり、社外取締役4名（うち独立役員3名）を含む9名の取締役で取締役会を構成し、定款においては、「当会社の取締役は、13名以内とする。」旨を規定しております。

取締役会は、原則として月1回開催し、会社運営に関する基本方針および業務執行に関する重要事項を決定するとともに、執行役員の職務を監督しております。

②指名・報酬委員会

コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実に向け、コーポレート・ガバナンスの特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役に対して、事前に考え方や方針等を説明し、意見聴取することを目的に、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。

同委員会は、取締役末綱隆（社外取締役）、取締役中山洋（社外取締役）、取締役深山美弥（社外取締役）、代表取締役社長前川忠生、取締役飯塚博之の独立社外取締役3名を含む取締役5名で構成されております。なお、委員長（議長）は、取締役末綱隆（社外取締役）であります。

③監査役/監査役会

当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は常勤監査役新妻誠を議長とし、常勤監査役松井伸一（社外監査役）、監査役松井巖（社外監査役）の独立社外監査役2名を含む3名の監査役で構成されております。

監査役は、取締役会、その他重要会議に出席し、取締役の意思決定の状況および取締役会の監督業務の履行状況を監視し、法令・定款に従い検証しております。

また、年に1回独立社外取締役と意見交換の場を設け、監査上の重要課題等に関する意見の交換のほか意思の疎通を図っております。

④経営会議

経営会議は、経営および業務執行に関する重要事項を審議・報告する場とし、会社全般の統制に資することを目的に、取締役社長、事業本部長、常勤監査役で構成し、原則月2回開催しております。

⑤執行役員/執行役員会

当社は、経営と業務執行を分離し、業務執行機能の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。

執行役員会は、経営方針および重要な施策に係る事案の審議・報告を行い、円滑な業務執行を図ることを目的に、原則として取締役の兼務者5名を含む36名の執行役員で構成しております。

また、3箇月に1回以上開催し、取締役会における決議事項の伝達・周知並びに執行に係る審議、各本部・支店の事業計画推進に係る事案の審議等を行っております。

⑥会計監査人

当社は、会計監査人として、有限責任あずさ監査法人と監査契約を結んでおり、会計監査を受けております。業務執行した公認会計士は、冨樫高宏および田坂真子であり、同監査法人に所属しております。

コーポレート・ガバナンス

取締役会のスキル・マトリックス

氏名	当社における地位および担当等	企業経営	事業戦略	財務会計	サステナビリティ ESG	法務コンプライアンス リスクマネジメント	人事人材開発	安全品質管理	建設技術	鉄道事業関連の経験・知識
前川 忠生	代表取締役社長 執行役員社長	●	●		●	●	●	●	●	●
下村 光	取締役 専務執行役員 経営企画本部長	●	●	●	●	●	●			
酒井 敏郎	取締役 常務執行役員 建築本部長 DX推進室副室長							●	●	●
土屋 尚登	取締役 常務執行役員土木本部長 DX推進室長		●					●	●	●
飯塚 博之	取締役 執行役員管理本部長		●	●	●		●			
末綱 隆	取締役 (独立社外取締役)		●	●	●	●	●			
中山 洋	取締役 (独立社外取締役)	●	●					●		●
深山 美弥	取締役 (独立社外取締役)				●	●	●			
玉川 岳洋	取締役 (社外取締役)						●	●	●	●

(注) 上記一覧表は、各取締役の有する専門性や経験のすべてを表すものではありません。

取締役会全体の実効性評価

すべての取締役および監査役を対象に「取締役会評価のためのアンケート」を実施し、取締役会の任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」において意見聴取のうえ、取締役会において分析・評価をいたしました。また、2022年度より取締役会に出席されている監査役も対象に加え、多様な意見や提言を反映するようにいたしました。

結果としましては、当社取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風が醸成されているだけでなく、前回評価において認識した課題「取締役会における審議案件及び審議時間」については、経営課題や経営戦略のみでなく、資本コストや株価を意識した経営の議論など、より充実した幅広いテーマが取り上げられており、着実な改善・進展が確認されました。また、「女性の取締役あるいは監査役を増員検討」については、当社の経営戦略に照らし、スキルの多様性も含めて継続的に検討することを課題として確認しました。

「各人のスキルに基づき積極的かつ自由闊達に意見が述べられており、取締役会の在り方として適切なものである」などの意見もあり、取締役会全体としての実効性は確保されていると考えております。

今回の評価結果を踏まえ、当社取締役会全体のさらなる実効性の向上を図ってまいります。

アンケート項目

- ①取締役会の規模（人数）・構成
- ②取締役会の運営
- ③本人評価・相互評価
- ④社外取締役に對する情報提供
- ⑤総合評価

政策保有株式

当社は、経営戦略上の重要性や、取引先との良好かつ円滑な関係構築・維持・強化等の必要性を総合的に勘案し、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合、必要最小限の範囲において他社の株式を政策的に保有することがあります。これらの政策保有株式については、個別の銘柄毎に、定期的に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否について毎年取締役会で検証しております。これらの状況を踏まえ、継続保有する意義が乏しいと判断される銘柄については、種々の考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行い、縮減に努めております。議決権の行使については、①当該企業の中長期的な企業価値向上に資するものであるかどうか②当社の株主価値を毀損させることはないか、を基準として賛否を総合的に判断し、適切に行っております。

役員報酬等

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を、次のように定めています。

- ①固定報酬は、職位および役割に基づき算定し、月額報酬として月1回支給する。
- ②業績連動報酬は、短期的な業績に基づくインセンティブとして年1回一定の時期に支給する「賞与」、中長期的な業績向上と企業価値の増大へのインセンティブとして年1回一定の時期にポイントを付与し退任時に累計ポイントに相当する自社株式を給付する非金銭報酬の信託型「株式報酬」で構成する。業績連動報酬の指標は、中期経営計画等で設定している数値目標（売上高、営業利益、ROE、DOE）とし、当社の重要課題である安全・品質レベルの達成度合いおよび個人別の成績を加味したうえで算出する。個人別の成績は、担当領域ごとに設定している目標（経営課題等）の達成度合いにより評価する。
- ③固定報酬、短期的業績連動報酬（賞与）、および中長期的業績連動報酬（株式報酬）は、概ね6：3：1の割合で構成するものとする。
- ④社外取締役は、業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとし、業績連動報酬は支給しない。
- ⑤取締役の個人別の報酬については、取締役会決議に基づき、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役を評価できる代表取締役社長がすべての報酬の具体的内容について委任を受けるものとし、その権限が適切に行使されるよう、取締役会の任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」において意見聴取するものとする。委任を受けた代表取締役社長は、当該意見聴取した内容を踏まえたうえで決定しなければならない。

業績連動報酬に係る指標、その選定理由及び実績

業績連動報酬に係る業績指標は中期経営計画等で設定している数値目標（売上高、営業利益、ROE、DOE）であり、当該指標を選択した理由は短期業績を達成することへの責任をより明確にし、中期経営計画の達成意欲を高めるためであります。当社の業績連動報酬は、上記指標の達成状況を基に個人別の成績を加味したうえで算出しております。

なお、当事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標は、中期経営計画で設定している数値目標（売上高、営業利益、ROE、総還元性向）であり、その実績は売上高1,418億円、営業利益117億円、ROE7.8%、総還元性向40.4%であります。

役員報酬等に関する株主総会の決議内容

取締役の報酬限度額は、2006年6月29日開催の第63回定時株主総会において年額3億円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）とご決議をいただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、8名であります。

上記とは別枠で、2022年6月28日開催の第79回定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度（株式給付信託）により取締役（社外取締役及び監査役を除く。）及び執行役員に信託を通じて給付される当社株式等の数の上限は1事業年度当たり51,000株（うち取締役分として21,400株）とご決議をいただいております。ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて合理的な調整を行います。なお、本制度の対象となる取締役は5名となります。

監査役の報酬限度額は、2006年6月29日開催の第63回定時株主総会において年額6,000万円以内とご決議をいただいております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、4名であります。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役を対象として年1回の研修を行い、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めさせるとともに、新任取締役・監査役への研修をはじめ、必要と考えられる外部研修等によるトレーニング受講の機会を提供し、費用を負担するなどの支援を行っております。

社内取締役に対しては、社長との年2回の経営についてのディスカッションを通じ、期待される役割・責務を果たすために必要な個別のOJTを相互に実施しております。

また、新任の社外取締役・監査役には、当社の事業・財務・組織等について十分な説明を行うとともに、就任後も現場視察などの機会を提供しております。

コーポレート・ガバナンス

// 内部統制

当社グループの取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- ①当社グループの役職員の職務の執行が法令および定款に適合し、かつ社会的責任を果たすため、東鉄工業グループ行動憲章を全役職員に周知徹底する。
- ②コンプライアンス担当役員（CCO）を置き、コンプライアンス統括部署を設置するとともに、本部、支店、子会社それぞれにコンプライアンス責任者（CO）およびコンプライアンス担当者を配置する。
- ③コンプライアンス委員会を定期的に開催し、当社グループのコンプライアンス体制の確立、浸透、定着を図る。
- ④内部統制室は、監査を通じて、内部統制システムに対する監視を行う。

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項は、当社の社内規定に従って管理を行い、取締役は常時閲覧可能とする。

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

「取締役会規程」を定め、取締役会において、会社運営に関する基本方針および業務執行に関する重要事項を決議する。また、「取締役会規程」および「職務権限規程」を定め、業務執行にあたって責任の明確化と意思決定の迅速化を図る。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ①リスク管理体制を整備するため、リスク管理に係る規則の見直しおよび制定を実施する。
- ②リスク管理委員会を定期的に開催し、想定されるリスクの把握、回避策の策定等を統括的に管理する。
- ③事業運営に重大な影響を及ぼす事態が発生した場合に、危機管理委員会を開催し、被害・損失・影響等の最小化を図る。
- ④リスク管理に係る役職員への教育研修等を実施する。
- ⑤当社グループの役職員に対する内部通報システムを適正に運用する。

当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- ①子会社管理規程により、子会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、定期的に報告を受ける。
- ②リスク管理に係る規則により、子会社はリスクに関する管理体制を構築する。
- ③年度計画に則り、当社グループが達成すべき目標を明確化するとともに、子会社ごとにPDCA手法により業務遂行状況の評価、管理を行う。
- ④当社グループの役職員の職務の執行が法令および定款に適合し、かつ社会的責任を果たすため、東鉄工業グループ行動憲章を子会社の全役職員に周知徹底する。

監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

- ①内部統制室に所属する使用人に、必要あるときは、監査役の職務の補助業務を担当させる。
- ②内部統制室の当該使用人の人事等については、事前に監査役と協議する。
- ③監査役の職務の補助業務を担当する使用人が、その業務に関して監査役から指示を受けたときは、専らその指揮命令に従う体制を整備する。

監査役への報告に関する体制

- ①当社グループの役職員は、職務執行に関して重大な法令・定款違反、もしくは不正行為の事実、又は会社に重大な損失を与える事実が発生し又は恐れがあることを知ったときは、遅滞なく監査役に報告する。
- ②当社グループの役職員は、事業、組織に重大な影響を及ぼす決定をしたときは遅滞なく監査役に報告する。
- ③当社グループの役職員を対象とした内部通報システムを整備し、当社の監査役を通報窓口とする。
- ④第三者からの通報は、当社ウェブサイト上のお問合せ窓口（メール）又は電話で受付し、必要ある場合は監査役へ報告する。
- ⑤当社グループの役職員が上記各項に係る通報をしたことを理由として、不利益な取扱いをすることを禁止する。

監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役がその職務の執行について必要な費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ①代表取締役は監査役と定期的な意見交換の場を設け、会社運営に関する意見の交換のほか意思の疎通を図る。
- ②当社は、効果的な監査業務の遂行のため、監査役と内部統制室との連携を図る。

当社グループの業務の適正を確保するための体制の運用状況に関する事項

当社グループの業務の適正を確保するための体制の運用については、取締役会において定期的に検証を行い、事業年度の運用状況の概要を事業報告に記載する。

財務報告に係る内部統制の体制及び評価に関する事項

- ①財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するために必要な体制を整備し、運用する。
- ②前項に定める体制の整備及び運用の状況について、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に従って、事業年度ごとにこれを評価する。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは「東鉄工業グループ行動憲章」において、「私たちは、企業活動や生活に脅威を与える反社会的勢力の行動のリスクを想定し、未然防止に努めます。また、危機管理体制を常に整備し、万一事象が発生した際は、迅速、適切、組織的に対応します。」と宣言し、反社会的勢力との関係遮断に取り組む。

また、警察当局や関係機関などと十分に連携し、反社会的勢力に関する情報を積極的に収集ならびに共有するとともに、研修等の機会を通じて反社会的勢力への対応について教育・研修を継続して行う。

// 社外取締役選任理由など

氏名	選任理由	独立役員	在任年数	2023年度取締役会への出席状況
末綱 隆	官界における豊富な経験とその経験を通して培われた高い見識を当社経営に活かして、会社の意思決定の妥当性・適正性の確保に寄与していただいております。一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立した立場であることから、独立役員に指定しました。	○	9年	14回／15回
中山 洋	他社における企業経営者としての豊富な経験とその経験を通して培われた高い見識を当社経営に活かして、会社の意思決定の妥当性・適正性の確保に寄与していただいております。一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立した立場であることから、独立役員に指定しました。	○	5年	15回／15回
深山 美弥	検察庁検事や弁護士等、法曹界における豊富な経験とその経験を通して培われた高い見識を当社経営に活かして、会社の意思決定の妥当性・適正性の確保に寄与していただいております。一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立した立場であることから、独立役員に指定しました。	○	3年	15回／15回
玉川 岳洋	東日本旅客鉄道株式会社における豊富な知識と経験を当社経営に活かしていただいていることから、社外取締役として選任しております。		3年	13回／15回

// 独立社外取締役の独立性判断基準

当社取締役会は、会社法に定める社外取締役の要件、および東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

また当社は、独立社外取締役に、官界や企業経営者、あるいは弁護士として豊富な知識と経験、その経験を通して培われた高い見識を有する取締役計3名を選任しております。取締役会においては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るための有益で活発な助言を得ており、独立社外取締役の役割・責務は十分に果たされており、必要な体制が確保されております。

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、健全な事業活動を継続するため、リスクマネジメント活動に取り組んでおります。
さまざまなリスクに対応すべくリスクマネジメント体制を整備し、リスクを適切に管理して、危機発生の未然防止に努めております。災害等に関するリスクにおいては、東日本大震災を教訓にグループへのBCP（Business Continuity Plan）の展開を進めております。

リスクマネジメント体制

当社では、経営目標の達成や事業活動に重大な影響を及ぼすリスクや新たに想定すべきリスクの把握、回避策の策定等を統括的に管理するため、本社に社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、各本部・グループ会社を横断したリスク管理の強化と企業価値の維持・向上を図っております。

また、事業活動に重大な影響を及ぼす可能性のある事態が発生した場合には、情報の収集と一元管理を行い適切な対策を講じるため、本社に社長を委員長とする「危機管理委員会」を設置し、経営トップ自らの指揮の下、被害・損失・影響等の最小化に努めております。

事業継続計画(BCP)

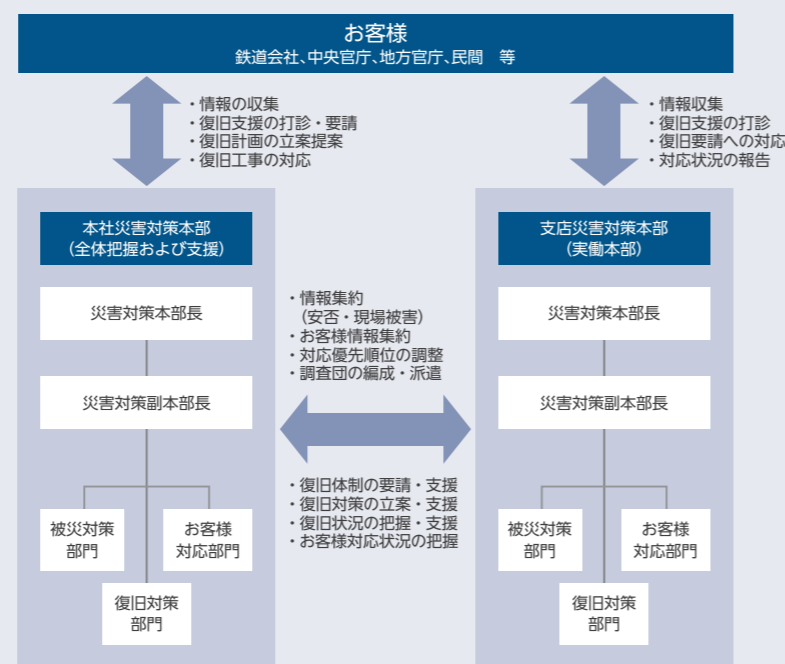
当社は大規模災害発生時などの緊急事態に備え、「東鉄工業事業継続計画（BCP）」を策定しています。社会的経済活動の基盤を支える総合建設会社としての役割を十分に認識し、建設会社のCSR（企業の社会的責任）として、鉄道・道路をはじめとしたインフラ復旧工事に積極的に貢献するため、①役員および従業員とその家族の安全確保②会社機能の速やかな回復③救援、復旧支援体制の早期構築の3点を基本方針として掲げ、これに取り組んでおります。

計画内容につきましては最新の防災事例を参考に適宜計画を更新し、防災に対する順応力向上や体制の強化を図っております。また、本支店と施工現場が一体となって実施する防災訓練、全社員を対象に行う安否確認訓練の実施および本支店別に避難訓練なども実施しております。

情報セキュリティ

当社は、個人情報をはじめ、お客さまやビジネスパートナーのすべての情報の適切な取扱いと保護に関する基本方針として「個人情報保護方針」「特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を定めております。

また、情報セキュリティ対策として各種社内システムのセキュリティ対策を実施するとともに、「情報システムに関する規程」「情報セキュリティ10か条」「スマートデバイスセキュリティガイドライン」などを定め、全従業員に対して情報セキュリティの認識を深めるための教育や訓練を継続的に実施しております。



コンプライアンス

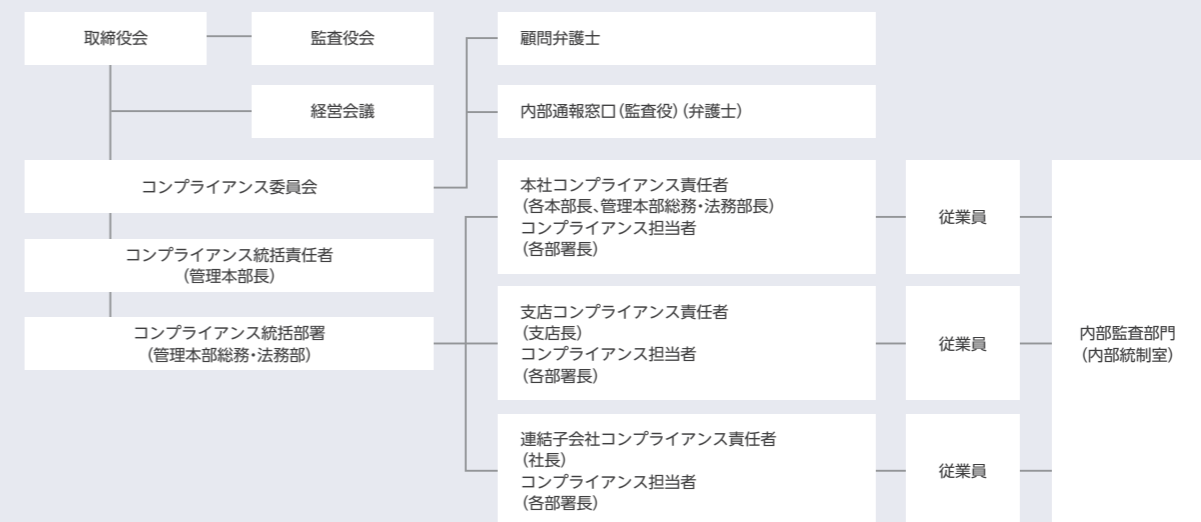
基本的な考え方

当社は、お客さまをはじめとするステークホルダーの信頼にお応えするために、コンプライアンス経営を最重要課題のひとつと位置づけ、すべての役員および従業員に「東鉄工業グループ行動憲章」を周知し、コンプライアンスの徹底と体制の整備に取り組んでおります。

コンプライアンス体制

コンプライアンス体制は、コンプライアンス担当役員のもと、コンプライアンス統括部署を設置し、各本部、支店、子会社に責任者および担当者を配置しております。また社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を本社に設置し、コンプライアンスに関するリスク軽減等の協議を行うとともに、支店、子会社にもこれに準じた委員会を設置し、グループをあげてコンプライアンス体制の確立、浸透、定着を図り、問題発生の場合には迅速かつ適切な対応、原因分析、再発防止策の策定等の推進に努めております。

コンプライアンス体制図



コンプライアンス研修の実施

役員および従業員のコンプライアンス意識を向上させ、コンプライアンス違反の発生を未然に防止するため、役員・従業員全員を対象とした「東鉄工業グループコンプライアンス研修」を実施し、さらには、年次別／階層別研修等により、浸透・定着を図っております。

また、研修内容につきましては、適宜見直しを行い、コンプライアンスに関する社内外の重点課題の周知を図っております。

ステークホルダーとのコミュニケーション


基本的な考え方

当社は、会社情報の適時適切な開示に関する基本方針を、「東鉄工業行動憲章」および「ディスクロージャーポリシー」に定め、透明性の高い経営に資するため、ステークホルダーの皆さまに対し、積極的かつ公平・迅速な情報開示に努めています。

東鉄工業のIR方針

当社は、社長自らが主要なIRイベントに参加するとともに、すべての役員および従業員が強い共感をもって「全社型IR」を推進しています。

また、「四位一体」のIRとして、IRに加え、「PR（パブリシティ）」／「SR（株主総会運営）」／「リクルート（採用活動）」にもIR資料を活用し、これら4つのシナジーを追求することで、ステークホルダーの皆さまに当社の事業への理解をより一層深めていただく取組みを推進しています。

 ディスクロージャーポリシー
<https://www.totetsu.co.jp/ir/disclosure.html>

主なIR活動

株主・投資家

・決算IR説明会（2021年度：2回／76名、2022年度：2回／74名、2023年度：2回／109名）

当社は社長をスピーカーとする決算IR説明会を年2回開催し、事業計画や実績について、活発な質疑応答が行われています。



2023年3月期第4四半期決算IR説明会

・1on1ミーティング（2021年度：49社／66名、2022年度：75社／110名、2023年度：83社／135名）

毎年、多数の機関投資家やアナリストの皆さまとのワンオンワンミーティング（個別取材）を実施しています。これらの活動を通じて得たご意見は、定期的に経営会議や取締役会でも報告され、経営・事業活動に反映されています。

・スモールミーティング（2021年度：6社、2022年度：6社、2023年度：6社）

社長および経営企画本部長をスピーカーとし、カバーアナリスト6名とスモールミーティングを年1回実施しています。建設的な対話を通じて、機関投資家の視点を把握・認識し、持続的成長に向けた経営分析に反映しています。

・機関投資家向け東鉄総合研修センター見学会

（2021年度：コロナ禍で未開催、
2022年度：7社／9名、2023年度：6社／10名）

2023年8月に機関投資家を招いて、東鉄総合研修センターの見学会を実施しました。実体験型設備による研修の有用性を認識いただけるよう、実際に大型保線機械が動いている様子や安全研修室でのVR体験などを通して、当社の人的資本への投資を説明しています。



・個人投資家向け説明会

（2021年度：コロナ禍で未開催、
2022年度：2回／91名、2023年度：2回／112名）

東京、大阪で個人投資家向け説明会を実施しています。当社の事業を一般の方にも分かりやすく説明しています。

 個人投資家向け説明会資料
https://www.totetsu.co.jp/ir/library/meeting_schedule/



・報告書（株主通信）

株主の皆さまに当社の現況などをより深く理解していただく目的で、年2回、報告書「TOTETSU REPORT」をお送りしています。

・IR協議会 各種賞を受賞

当社はIR活動に積極的に取り組んできました。これまでの取組みが評価され、IR協議会の各賞受賞につながったものと捉えています。今後も積極的なIR活動に努めていきます。



*建設業界では当社が初めての受賞

従業員とご家族とのコミュニケーション

・家族現場見学会

社員のご家族を職場に招待することで、現場や施工の様子を見学いただき、普段の仕事の内容や当社業務への理解促進、併せて社員を支えるご家族の皆さまへ感謝の気持ちを表現しています。

社員のモチベーションアップや働きやすい職場づくり、ワークライフバランス推進への一助となるよう大人や子どもまで楽しめるイベントを企画しています。



・東鉄工業ファミリーナイター

2023年7月に当社がオフィシャルスポンサーとなっている東京ヤクルトスワローズの試合を「東鉄工業ファミリーナイター」として開催し、東鉄工業グループの役員・従業員、ご家族の皆さま総勢約600名で観戦しました。

これまではファミリーナイターへの招待は抽選としておりましたが、創業80周年を迎えたことから、応募者全員を招待いたしました。役員・従業員のモチベーション向上と一体感形成、働きやすい職場づくりの一環として、今後も同イベントを盛り上げていきます。



11年間サマリー

		第71期 (2014年3月期)	第72期 (2015年3月期)	第73期 (2016年3月期)	第74期 (2017年3月期)	第75期 (2018年3月期)	第76期 (2019年3月期)	第77期 (2020年3月期)	第78期 (2021年3月期)	第79期 (2022年3月期)	第80期 (2023年3月期)	第81期 (2024年3月期)
経営成績												
受注高	(百万円)	116,718	125,458	115,456	127,067	126,717	134,164	134,317	122,406	118,286	124,155	154,237
売上高	(百万円)	109,388	116,106	126,807	130,634	131,209	134,739	146,034	132,919	114,718	124,661	141,845
営業利益	(百万円)	8,495	9,205	12,480	13,371	13,002	12,216	14,858	13,915	7,261	9,070	11,751
経常利益	(百万円)	8,873	9,581	12,749	13,668	13,301	12,704	15,347	14,293	7,576	9,487	12,106
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	5,312	6,533	8,518	9,583	9,982	8,862	10,657	9,689	5,326	7,905	8,296
キャッシュ・フローの状況												
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	2,505	3,470	2,123	3,587	2,667	6,088	8,060	21,116	3,094	△8,956	4,839
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△697	△444	△801	△1,565	△1,417	△1,719	△4,417	△3,659	△5,831	△4,964	△3,680
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△844	△1,141	△2,199	△2,494	△2,818	△3,278	△3,046	△3,238	△3,171	1,749	1,607
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	16,822	18,706	17,830	17,357	15,788	16,878	17,475	31,694	25,785	13,613	16,379
財政状態												
流動資産	(百万円)	73,382	81,329	94,224	101,113	104,711	111,570	119,704	112,500	104,031	112,533	126,057
流動負債	(百万円)	38,435	41,062	47,878	48,679	46,450	49,324	53,162	42,129	35,582	43,383	52,620
有形固定資産	(百万円)	6,561	6,518	6,312	6,950	7,470	7,700	12,381	15,281	19,500	22,841	23,690
純資産額	(百万円)	49,590	57,137	62,960	70,341	78,127	83,719	89,389	96,754	98,525	103,490	111,483
総資産額	(百万円)	91,645	101,961	114,156	122,320	127,839	135,291	145,349	141,701	136,669	149,700	168,117
1株当たり情報												
1株当たり当期純利益	(円)	149.12	183.83	240.92	272.06	287.02	257.08	309.58	281.46	154.72	229.65	241.00
株価収益率	(倍)	12.83	14.60	14.36	11.74	11.36	11.86	9.42	9.40	14.66	11.80	12.47
1株当たり配当額	(円)	24	30	40	48	58	78	93	85	85	92	97
1株当たり純資産額	(円)	1,369.49	1,582.14	1,754.68	1,979.28	2,218.19	2,397.44	2,560.78	2,771.67	2,821.32	2,974.11	3,207.70
財務指標												
総資産経常利益率 (ROA)	(%)	10.3	9.9	11.8	11.6	10.7	9.7	10.9	10.0	5.4	6.6	7.6
自己資本利益率 (ROE)	(%)	11.4	12.4	14.4	14.6	13.6	11.1	12.5	10.6	5.5	7.9	7.8
自己資本比率	(%)	53.2	55.1	54.3	56.7	60.3	61.0	60.7	67.3	71.1	68.4	65.7
セグメント別完成工事高												
線路	(百万円)	29,268	30,018	30,139	32,375	32,875	34,213	33,904	34,339	29,062	29,427	30,754
内鉄道	(百万円)	27,915	28,523	29,727	31,955	32,494	33,834	33,543	34,094	28,814	28,110	29,902
土木	(百万円)	42,945	49,135	52,811	56,630	53,827	52,901	55,714	55,548	49,511	52,702	57,458
内鉄道	(百万円)	38,691	45,869	48,840	52,499	48,748	48,455	50,386	48,480	42,398	44,391	50,277
建築	(百万円)	27,866	29,813	37,916	35,107	37,210	39,726	48,005	33,405	27,858	35,786	45,247
内鉄道	(百万円)	13,794	20,080	24,138	19,332	23,336	25,674	29,328	22,470	16,021	20,399	25,937

(注) 1. 売上高には、消費税等は含まれておりません。
2. 潜在株式調整後1株当たり当期純利益については潜在株式がないため記載しておりません。
3. 「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号 平成30年2月16日)等を第76期の期首から適用しており、第75期に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっております。

経営成績および財務分析

経営成績の状況

当期におけるわが国の経済は、個人消費や輸出の持ち直しに足跡が見られるものの、設備投資の持ち直しや雇用情勢の改善等、緩やかに回復の動きが見られました。

建設業界においては、政府建設投資は前年度を上回り、民間住宅建設投資は建設コストの上昇や住宅の高付加価値化による影響を受け前年度比微増、非住宅建設投資は前年度比微増となり、建設投資全体としては前年度を上回る見通しとなりました。

このような状況のなかで、当社グループの得意とする鉄道分野につきましては、輸送量は緩やかに回復しており、設備投資の抑制や先送りなども緩和されつつあります。当社グループの社会的使命である「鉄道の安全・安定輸送の確保」のため、大規模地震に備えた耐震補強対策、激甚化する自然災害への対応等、社会インフラの維持に必要な工事を継続してまいりました。

また、当社グループ中期経営計画(2021~2024)『東鉄3D Power Up Advance 2024』は最終年度を迎え、「3D戦略」のさらなる強化により、「当社特性のPower Upと成長戦略のスパイラルを回す」という基本戦略のもと、X・Y軸を伸ばす「成長戦略」(顧客と業域の拡大)における諸施策の推進、Z軸を伸ばす「Power Up Project II」(企業体力の強化)の施策である「安全・品質第一の徹底」、「働きがいのある職場づくり」、「生産性の向上、コスト削減」、「ESG経営の実践」、「組織力・グループ力の強化」の推進に積極的に取り組んでまいりました。

「成長戦略」の顧客拡大につきましては、最大最重要顧客である東日本旅客鉄道(株)からの受注工事の安全遂行に経営資源を継続的に重点投下してまいりました。なかでも安全対策としての重要施策である大規模地震対策工事、ホームドア整備に伴うホーム改良工事、駅設備の改良工事などの安全施工に取り組むほか、利便性を高める駅の橋上化工事や駅に隣接するホテル建設などの大型工事にも取り組んでまいりました。

多方面にわたる民間一般部門のお客さまにおきましては、軌道工事は東急電鉄(株)、相模鉄道(株)、小湊鐵道(株)、上信電鉄(株)、伊豆急行(株)等、高架橋、橋梁、駅改良等の土木工事は、東武鉄道(株)、しなの鉄道(株)、相模鉄道(株)等、工場、倉庫、事務所等の建築工事では、(株)ヤマデン、(株)丸山製作所、(株)ライフコーポレーション等、マンションでは小田急不動産(株)、ナイス(株)、相鉄不動産(株)、JR日本不動産開発(株)等の幅広いお客さまからの受注・施工を進めてまいりました。また、官公庁部門におきましても、軌道工事は東京都交通局、横浜市交通局、鉄道・運輸機構等、橋梁、河川改修、道路、水道等の公共土木工事は鉄道・運輸機構、東日本高速道路(株)、岩手県、青森県、福

島県等、さまざまな受注・施工実績をあげることができました。「成長戦略」の業域拡大につきましては、当社グループの強みである鉄道関連工事、防災・耐震・メンテナンス関連工事などの業務分野を徹底的に継続強化したうえで、お客さまや社会環境の変化、時代の要請に応じた業域の深掘りによる拡大強化を図り、新しい成長機会に挑戦してまいりました。

当社グループが得意とする鉄道関連工事においては、羽田アクセス線新設に伴う軌道工事、北陸新幹線の軌道敷設工事、東急電鉄の軌道補修工事、ホームドア設置に伴うホーム改良工事、新幹線電柱耐震補強工事、こ線道路橋架設工事、新幹線旅客上家改修工事、橋上駅舎新築工事、ホテル新築工事など幅広い工事の受注・施工に取り組んでまいりました。

当社グループが強みとする耐震やメンテナンス、リニューアルの技術を活かした施工においては、東京都陸橋長寿命化工事、国土交通省道路橋梁補修工事、東日本高速道路(株)道路橋梁床版取替工事、ホテル改装工事などを受注し、鉄道関連の災害復旧では、台風13号によるJR外房線およびいすみ鉄道不通区間の早期復旧などにも取り組み、さまざまな業域での受注・施工実績をあげることができました。

環境事業につきましては、緑化事業では民間マンションの屋上緑化および壁面緑化の受注・施工、全国都市緑化仙台フェアのメイン会場である仙臺緑彩館の壁面緑化、工事現場の仮囲い壁面緑化の施工に取り組む、地域住民・社員のストレス軽減・癒し効果と生産性向上を図ってまいりました。また、廃棄される胡蝶蘭を販売するフラワーロス削減にも取り組むとともに、千葉大学と壁面緑化のCO₂削減効果について共同研究を進めてまいりました。暑熱対策では、当社の暑熱緩和対策施設である「木陰のトンネル」を東鉄総合研修センターに設置しさらなる改良を試みるなど、当社の環境技術がさまざまな広がりを見せております。

「成長戦略」を支える企業力を強化し、Z軸を伸ばす「Power Up Project II」につきましては、成長を可能とする企業体力の源泉である「人材力」と「技術力」をさらに高めるとともに、5つの重点実施事項に取り組んでまいりました。

「人材力」と「技術力」においては、実効性のある具体的な教育・訓練の強化による技術力向上、人材育成の取組みを進めてまいりました。2022年4月より本格稼働した東鉄総合研修センター(茨城県つくばみらい市)は、約4万㎡の敷地に研修棟、実習棟、実習線、大型保線機械等の各実習設備を兼ね備えており、2年間で延べ2万人以上の当社グループ・協力会社の社員がより実践に近い形での研修や訓練を行うなど、人的資本のさらなる拡充を進めてまいりました。

「安全・品質第一の徹底」においては、「安全はすべてに優先する」という経営理念のもと、お客さま・地域社会・協力会社・従業員の「究極の安全と安心」を追求し、安全・安心で、高品質・高効率・低コストの技術・サービス・商品の提供によりお客さまの満足と信頼を

確保することを目指し、さまざまな施策を実施してまいりました。

「働きがいのある職場づくり」においては、当社グループがこれまで取り組んできた「人を大切に作る風土づくり」をさらに推進し、4週8休の実現や労働時間削減に向けた「働き方改革」による働きやすい快適な職場づくりや業務の改善をはじめ、多様な働き方を支援するための制度や子育て世代を支援するための制度を拡充してまいりました。女性活躍の推進においては、職場環境整備の取組みが評価され、2023年10月には「えるぼし認定」において2つ星を取得しました。また、人材確保と従業員満足度向上のため、初任給の引き上げやベースアップを含む賃金水準向上に取り組まれました。健康経営の取組みの一環として、食生活改善アプリの導入、ウォーキングイベントなどを実施いたしました。今後も人的資本への投資を積極的に推進してまいります。

「生産性の向上、コスト削減」においては、ホームドア工事に使用される覆工板の改良(特許取得済み・出願中)、新幹線をはじめとする耐震補強対策では電化柱耐震補強工法の開発(特許取得済み・出願中)、線路上空に建設された歩道橋の修繕作業に特化した移動式架設昇降吊り足場(特許取得済み)、駅舎の改修工事では柱杭スポット工法(特許取得済み)やスマートウィックス工法(特許取得済み)等のさらなる進化に取り組む、安全性、生産性の向上を図り、工事の技術力を強化してまいりました。さらに、国内の人口減少や建設業を取り巻く環境が厳しさを増すなか、施工力確保のためDXを戦略的に推進し、建設現場におけるデジタル化を強力に推し進めるため、社長直轄の「DX推進室」を設置いたしました。

「ESG経営の実践」においては、ステークホルダーから信頼される「誠実な経営」を推進し、「SDGs(持続可能な開発目標)」と「ESG」を事業活動に関連付け、事業活動を通じて当社グループの「社会的使命」を果たすことを方針としております。このプロセスを通じ、TCFD提言に沿ったCO₂削減への取組みについて、2050年度に実質ネットゼロとする目標を設定いたしました。CO₂削減の取組みをより一層推進するべく、環境戦略委員会を設置するとともに、環境問題に対する意識向上のため、eco検定の取得に多くの社員が取り組んでおります。また、政策保有株については、経営戦略上の重要性や取引先との良好かつ円滑な関係構築・維持・強化等の必要性を総合的に勘案しながら、売却を進めております。これらの取組みを推進することで、当社グループの「持続的な成長」と「企業価値の向上」、そしてステークホルダーとの「共通価値の創造」に取り組んでまいりました。

「組織力・グループ力の強化」においては、協力会社とのパートナーシップ強化により強固な施工体制の維持向上を図ることを目指し、人権デュー・ディリジェンスを実施し、サプライチェーンの管理・モニタリングを実施いたしました。また、今後の施工力を安定的に確保するべく、協力会社との連携をより一層強化しており、採用活動支援や東鉄総合研修センターを活用した社員育成など、経営支援にも取り組み東鉄工業グループの総合力

の向上を図ってまいりました。

以上の結果、当期の業績につきましては、受注高は154,237百万円(前期比30,082百万円増加)、売上高は141,845百万円(前期比17,184百万円増加)となりました。

利益につきましては、売上総利益は20,158百万円(前期比2,765百万円増加)、営業利益は11,751百万円(前期比2,680百万円増加)、経常利益は12,106百万円(前期比2,618百万円増加)、親会社株主に帰属する当期純利益は8,296百万円(前期比390百万円増加)となりました。

財政状態の分析

当期末の資産合計は前期比18,417百万円増加し168,117百万円となりました。これは、売上高増加に伴う受取手形・完成工事未収入金等の増加等によるものであります。

負債合計は、前期比10,423百万円増加し56,634百万円となりました。これは、短期借入金の増加等によるものであります。

その結果、純資産合計は前期比7,993百万円増加し111,483百万円となりました。また、自己資本比率は、前期末の68.4%から65.7%となりました。

キャッシュ・フローの状況

当期末における現金及び現金同等物は、前期比2,766百万円増加し16,379百万円となりました。当期における各キャッシュ・フローの状況とそれらの要因は次のとおりであります。

(営業活動によるキャッシュ・フロー)

売上債権の回収額の増加等により、営業活動におけるキャッシュ・フローは前期比13,796百万円収入増加の4,839百万円の収入となりました。

(投資活動によるキャッシュ・フロー)

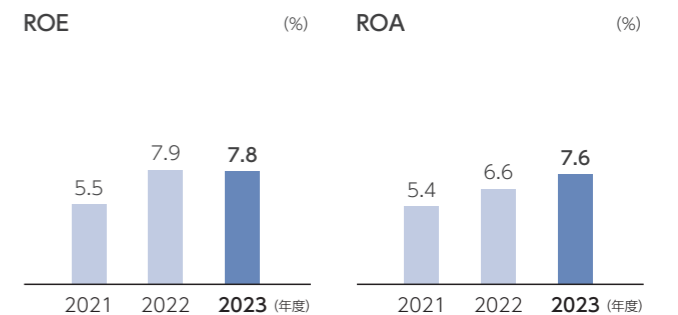
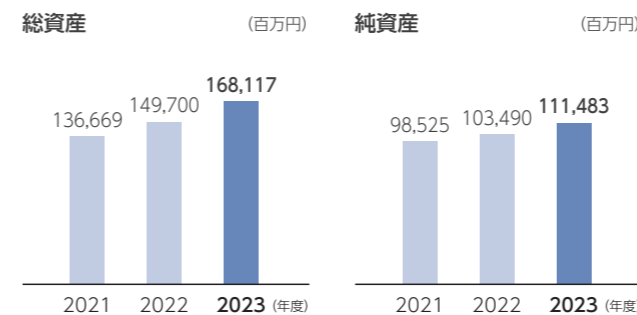
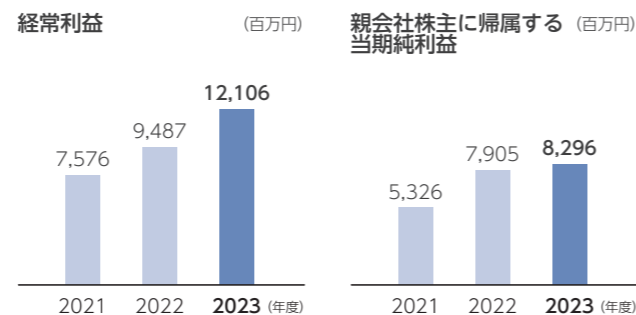
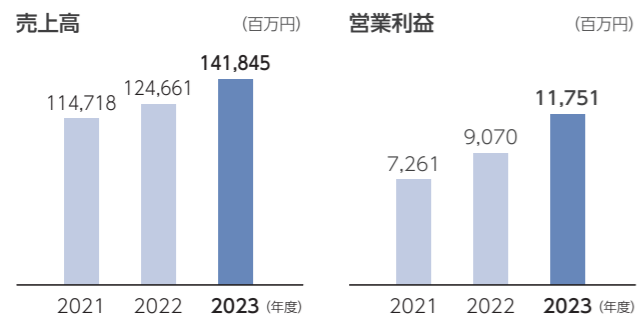
関係会社株式の取得による支出の減少等により、投資活動におけるキャッシュ・フローは前期比1,284百万円支出減少の3,680百万円の支出となりました。

(財務活動によるキャッシュ・フロー)

配当金の支払額の増加等により、財務活動におけるキャッシュ・フローは前期比142百万円収入減少の1,607百万円の収入となりました。

当社グループの資金の源泉は、主として営業活動からのキャッシュ・フロー及び金融機関からの借入等からなります。資金の主要な使途は、材料費・外注費、設備投資等であります。

流動性については、事業活動を行ううえで十分な運転資金を確保してまいります。万一の緊急時における資金調達に備えるため、金融機関より随時利用可能な借入枠を確保しております。



連結財務諸表

連結貸借対照表

(千円)

	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金預金	13,613,661	16,379,989
受取手形・完成工事未収入金等	93,422,018	104,097,076
未成工事支出金等	3,482,614	3,758,038
その他	2,023,737	1,832,967
貸倒引当金	△8,092	△10,300
流動資産合計	112,533,939	126,057,772
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	13,528,726	13,695,283
機械、運搬具及び工具器具備品	21,150,845	23,569,413
土地	5,097,860	5,097,860
リース資産	1,243,122	1,263,445
建設仮勘定	37,653	122,914
減価償却累計額	△18,216,416	△20,058,327
有形固定資産合計	22,841,791	23,690,589
無形固定資産	404,947	416,952
投資その他の資産		
投資有価証券	12,222,312	14,323,191
退職給付に係る資産	770,277	2,711,347
その他	1,337,646	1,327,813
貸倒引当金	△410,337	△409,737
投資その他の資産合計	13,919,899	17,952,614
固定資産合計	37,166,639	42,060,157
資産合計	149,700,578	168,117,929

(千円)

	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	26,823,294	29,706,846
短期借入金	5,000,000	10,000,000
未払法人税等	2,470,381	2,289,744
未成工事受入金	836,970	872,516
完成工事補償引当金	175,493	269,925
工事損失引当金	113,559	166,939
賞与引当金	1,971,623	2,023,669
資産除去債務	120,000	-
その他	5,871,915	7,290,881
流動負債合計	43,383,237	52,620,523
固定負債		
長期未払金	3,800	741
リース債務	759,958	658,908
長期預り敷金保証金	339,072	327,777
繰延税金負債	-	1,011,650
修繕引当金	750,230	986,977
退職給付に係る負債	793,319	803,938
役員株式給付引当金	30,758	71,789
役員退職慰労引当金	14,328	14,900
資産除去債務	135,806	137,231
固定負債合計	2,827,274	4,013,913
負債合計	46,210,511	56,634,437
純資産の部		
株主資本		
資本金	2,810,000	2,810,000
資本剰余金	2,977,863	3,166,700
利益剰余金	97,878,547	102,929,517
自己株式	△3,897,519	△3,894,896
株主資本合計	99,768,890	105,011,321
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	2,560,795	4,086,940
退職給付に係る調整累計額	54,933	1,331,366
その他の包括利益累計額合計	2,615,728	5,418,306
非支配株主持分	1,105,448	1,053,864
純資産合計	103,490,067	111,483,492
負債純資産合計	149,700,578	168,117,929

連結損益計算書

(千円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
売上高		
完成工事高	117,917,311	133,460,245
付帯事業売上高	6,744,073	8,385,641
売上高合計	124,661,384	141,845,886
売上原価		
完成工事原価	102,206,004	115,566,269
付帯事業売上原価	5,062,193	6,120,663
売上原価合計	107,268,198	121,686,933
売上総利益		
完成工事総利益	15,711,306	17,893,975
付帯事業総利益	1,681,879	2,264,977
売上総利益合計	17,393,186	20,158,953
販売費及び一般管理費	8,322,383	8,407,780
営業利益	9,070,802	11,751,172
営業外収益		
受取利息	271	172
受取配当金	220,022	240,004
持分法による投資利益	95,583	52,788
その他	119,929	87,570
営業外収益合計	435,807	380,536
営業外費用		
支払利息	15,957	19,100
その他	2,712	6,550
営業外費用合計	18,669	25,651
経常利益	9,487,940	12,106,057
特別利益		
固定資産売却益	1,125,505	13,819
投資有価証券売却益	858,379	185,777
負ののれん発生益	728,415	-
その他	-	48
特別利益合計	2,712,301	199,645
特別損失		
関係会社株式売却損	-	2,332
段階取得に係る差損	333,832	-
固定資産売却損	5,031	3
固定資産除却損	192,568	20,881
減損損失	176,802	-
その他	-	950
特別損失合計	708,235	24,167
税金等調整前当期純利益	11,492,005	12,281,535
法人税、住民税及び事業税	3,507,660	3,928,256
法人税等調整額	△46,266	△89,496
法人税等合計	3,461,393	3,838,759
当期純利益	8,030,611	8,442,776
非支配株主に帰属する当期純利益	124,883	146,260
親会社株主に帰属する当期純利益	7,905,728	8,296,515

連結包括利益計算書

(千円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
当期純利益	8,030,611	8,442,776
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△145,365	1,544,286
退職給付に係る調整額	△82,058	1,276,433
持分法適用会社に対する持分相当額	△501	-
その他の包括利益合計	△227,925	2,820,720
包括利益	7,802,686	11,263,496
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	7,669,513	11,099,093
非支配株主に係る包括利益	133,173	164,402

連結財務諸表

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度(自2022年4月1日 至2023年3月31日)

(千円)

	株主資本					その他の包括利益累計額			非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	2,810,000	2,351,082	93,006,836	△3,894,688	94,273,230	2,714,951	136,991	2,851,943	1,399,981	98,525,154
当期変動額										
剰余金の配当	-	-	△3,034,017	-	△3,034,017	-	-	-	-	△3,034,017
親会社株主に帰属する当期純利益	-	-	7,905,728	-	7,905,728	-	-	-	-	7,905,728
自己株式の取得	-	-	-	△239,594	△239,594	-	-	-	-	△239,594
自己株式の処分	-	2,467	-	236,762	239,230	-	-	-	-	239,230
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動	-	624,314	-	-	624,314	-	-	-	-	624,314
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	-	-	-	-	-	△154,156	△82,058	△236,215	△294,532	△530,747
当期変動額合計	-	626,781	4,871,710	△2,831	5,495,660	△154,156	△82,058	△236,215	△294,532	4,964,913
当期末残高	2,810,000	2,977,863	97,878,547	△3,897,519	99,768,890	2,560,795	54,933	2,615,728	1,105,448	103,490,067

当連結会計年度(自2023年4月1日 至2024年3月31日)

(千円)

	株主資本					その他の包括利益累計額			非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	2,810,000	2,977,863	97,878,547	△3,897,519	99,768,890	2,560,795	54,933	2,615,728	1,105,448	103,490,067
当期変動額										
剰余金の配当	-	-	△3,245,544	-	△3,245,544	-	-	-	-	△3,245,544
親会社株主に帰属する当期純利益	-	-	8,296,515	-	8,296,515	-	-	-	-	8,296,515
自己株式の取得	-	-	-	△197	△197	-	-	-	-	△197
自己株式の処分	-	-	-	2,820	2,820	-	-	-	-	2,820
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動	-	188,837	-	-	188,837	-	-	-	-	188,837
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	-	-	-	-	-	1,526,145	1,276,433	2,802,578	△51,583	2,750,994
当期変動額合計	-	188,837	5,050,970	2,622	5,242,430	1,526,145	1,276,433	2,802,578	△51,583	7,993,425
当期末残高	2,810,000	3,166,700	102,929,517	△3,894,896	105,011,321	4,086,940	1,331,366	5,418,306	1,053,864	111,483,492

連結キャッシュ・フロー計算書

(千円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	11,492,005	12,281,535
減価償却費	2,317,320	2,670,823
減損損失	176,802	-
負ののれん発生益	△728,415	-
段階取得に係る差損益(△は益)	333,832	-
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△472	1,608
関係会社株式売却損益(△は益)	-	2,332
長期未払金の増減額(△は減少)	-	△3,058
工事損失引当金の増減額(△は減少)	19,532	53,380
完成工事補償引当金の増減額(△は減少)	△158,207	94,432
賞与引当金の増減額(△は減少)	161,674	52,046
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	18,940	10,619
役員株式給付引当金の増減額(△は減少)	30,758	41,031
役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	△46,645	571
修繕引当金の増減額(△は減少)	220,520	236,746
受取利息及び受取配当金	△220,294	△240,177
支払利息	15,957	19,100
持分法による投資損益(△は益)	△95,583	△52,788
有形固定資産売却損益(△は益)	△927,905	7,065
投資有価証券売却損益(△は益)	△858,379	△185,777
売上債権の増減額(△は増加)	△19,368,428	△10,675,058
未成工事支出金等の増減額(△は増加)	△402,720	△275,423
仕入債務の増減額(△は減少)	378,363	2,878,075
未成工事受入金の増減額(△は減少)	140,550	35,546
未払消費税等の増減額(△は減少)	62,063	1,302,513
その他	△380,702	703,503
小計	△7,819,430	8,958,648
利息及び配当金の受取額	223,178	240,953
利息の支払額	△15,957	△19,100
法人税等の支払額	△1,344,583	△4,340,666
営業活動によるキャッシュ・フロー	△8,956,794	4,839,833
投資活動によるキャッシュ・フロー		
関係会社株式の売却による収入	-	169,779
有形固定資産の取得による支出	△5,493,407	△3,866,613
有形固定資産の売却による収入	1,135,532	34,044
投資有価証券の取得による支出	△2,129	△2,025
投資有価証券の売却による収入	1,322,235	201,687
無形固定資産の取得による支出	△46,251	△51,632
関係会社株式の取得による支出	△2,002,740	-
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による収入	271,711	-
その他	△149,728	△165,763
投資活動によるキャッシュ・フロー	△4,964,777	△3,680,524
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入れによる収入	5,000,000	34,000,000
短期借入金の返済による支出	-	△29,000,000
リース債務の返済による支出	△117,314	△124,194
自己株式の取得による支出	△239,594	△197
自己株式の売却による収入	239,230	-
配当金の支払額	△3,029,589	△3,241,439
非支配株主への配当金の支払額	△1,756	△1,823
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	△101,426	△25,326
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,749,549	1,607,019
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△12,172,022	2,766,328
現金及び現金同等物の期首残高	25,785,683	13,613,661
現金及び現金同等物の期末残高	13,613,661	16,379,989

会社概要/株式情報 (2024年3月31日現在)

● 会社概要

商号 東鉄工業株式会社
TOTETSU KOGYO CO., LTD.

設立 1943年7月7日

資本金 28億1,000万円

従業員数 1,662名

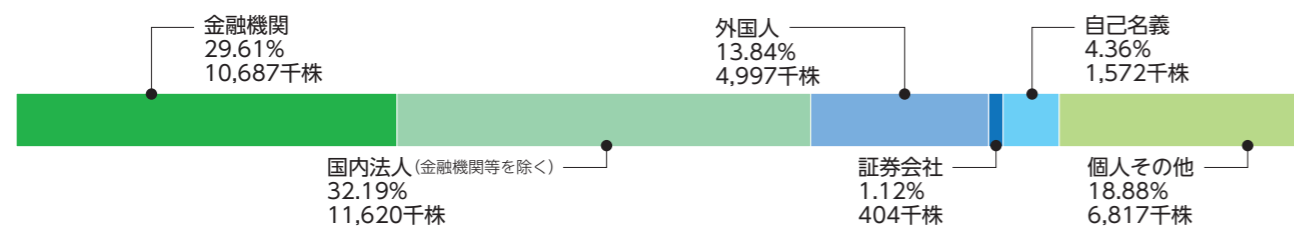
本社所在地 〒160-8589
東京都新宿区信濃町34
JR信濃町ビル4階
TEL : 03-5369-7698 (代表)

許可登録 <建設業許可>
国土交通大臣許可(特般-1)第3502号
<1級建築士事務所>
本社・東京建築・八王子・横浜・千葉・水戸・
埼玉・高崎の各支店
<宅地建物取引業者>
東京都知事免許(15)第19956号

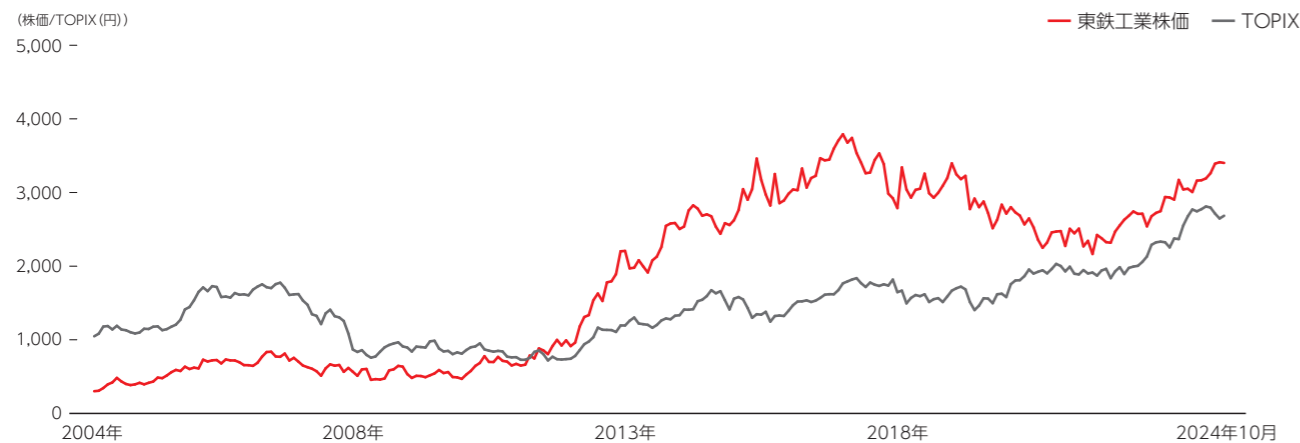
取得認証規格 ISO9001 認証登録 MSA-QS-49
ISO14001 認証登録 MSA-ES-688
<認証範囲>
土木構造物、建築物及び線路の設計及び施工
環境保全に関する事業
不動産の売買及び賃貸
線路工事用機械の検査修繕(QMSのみ認証)
レール溶接及び溶接部・母材等の非破壊検査
(QMSのみ認証)

※認証範囲及び認証範囲に含まれる関連組織の詳細は、JABホームページ「適合組織検索」からご確認ください。
<https://www.jab.or.jp/iso/>

● 所有者別分布状況



● 株価の推移



● 株式の状況

発行可能株式総数 138,900,000株

発行済株式の総数 36,100,000株

株主数 15,564名

● 大株主の状況(上位10名)

株主名	当社への出資状況	
	持株数(千株)	持株比率(%)
東日本旅客鉄道株式会社	6,699	19.40
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,981	11.53
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,386	9.81
日本電設工業株式会社	1,088	3.15
東鉄工業社員持株会	849	2.46
明治安田生命保険相互会社	731	2.12
第一建設工業株式会社	547	1.59
日本生命保険相互会社	537	1.56
みずほ信託銀行株式会社	525	1.52
ジェコス株式会社	498	1.44

(注) 1. 当社は自己株式を1,572,988株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。なお、持株比率は自己株式を控除して計算しております。

2. 当社は業績連動型株式報酬制度「株式給付信託 (Board Benefit Trust)」を導入しており、株式会社日本カストディ銀行 (信託E口) (以下、「信託E口」という。) が当社株式100,600株を所有しております。なお、信託E口が所有する当社株式については、自己株式に含めておりません。

● 本社・支店・営業所 (2024年3月31日現在)

本社	〒160-8589 東京都新宿区信濃町34 JR信濃町ビル4階	TEL : 03-5369-7698 (代表)
東京土木支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル3階	TEL : 03-5978-2813 (代表)
東京線路支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル4階	TEL : 03-5978-2811 (代表)
東京建築支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル5階	TEL : 03-5940-4441 (代表)
八王子支店	〒192-0083 東京都八王子市旭町12-4 日本生命八王子ビル3階	TEL : 042-656-8811 (代表)
横浜支店	〒220-0023 神奈川県横浜市西区平沼1-40-26 JR東日本横浜支社ビル2階	TEL : 045-290-8711 (代表)
千葉支店	〒260-0045 千葉県千葉市中央区弁天2-23-1	TEL : 043-251-8221 (代表)
水戸支店	〒310-0015 茨城県水戸市宮町2-7-7	TEL : 029-231-6231 (代表)
埼玉支店	〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町4-247 OSビル6階	TEL : 048-631-3500 (代表)
東北支店	〒980-0021 宮城県仙台市青葉区中央3-10-19 仙台KYビル4階	TEL : 022-222-8641 (代表)
高崎支店	〒370-0045 群馬県高崎市東町172-9	TEL : 027-323-4630 (代表)
新潟支店	〒950-0087 新潟県新潟市中央区東大通2-5-1 カーブ新潟ビル4階	TEL : 025-244-0647 (代表)
東鉄総合研修センター	〒300-2359 茨城県つくばみらい市紫峰ヶ丘2-1	TEL : 0297-38-8091
機材センター	〒349-0137 埼玉県蓮田市高虫490	TEL : 03-5369-7609
長野営業所	〒399-0744 長野県塩尻市大門521 JR塩尻総合事務所2階	TEL : 0263-87-4346
福島営業所	〒960-8044 福島県福島市早稲町6-3 高德第8ビル2階	TEL : 024-572-7642
盛岡営業所	〒020-0021 岩手県盛岡市中央通3-3-2 菱和ビル3階	TEL : 019-613-3496
仙北営業所	〒981-0503 宮城県東松島市矢本字上河戸177-23	TEL : 0225-98-8903

● グループ会社(連結子会社) (2024年3月31日現在)

東鉄機工株式会社	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル6階	TEL : 03-5940-4431
興和化成株式会社	〒170-0013 東京都豊島区東池袋 4-21-6 第3キンズメンビル2階	TEL : 03-6384-7150
東鉄メンテナンス工事株式会社	〒140-0002 東京都品川区東品川5-6-11	TEL : 03-5460-1718
東鉄創建株式会社	〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町3-4	TEL : 03-5295-0211
株式会社全溶	〒178-0063 東京都練馬区東大泉2-11-6	TEL : 03-3922-1991

