



統合報告書 2023

株式会社東光高岳 印刷部 印刷 2023



株式会社 東光高岳
〒135-0061
東京都江東区豊洲5丁目6番36号 豊洲プライムスクエア8階
<https://www.ttkk.co.jp/>

経営企画部 IR・広報G
TEL:03-6371-5003



2023年9月発行

株式会社 東光高岳
TAKAOKA TOKO CO., LTD.

価値創造の原動力

03 Introduction

03 東光高岳の企業理念・ビジョン

05 価値創造ストーリー

- 05 沿革
- 07 社会インフラへの貢献
- 09 At a Glance
- 11 培ってきた強み
- 13 価値創造モデル

15 トップメッセージ

Point 1

トップメッセージ

代表取締役社長・一ノ瀬が、「2030VISION」の実現に向けて、2022年度の実績と次期中期経営計画にかける熱い思いを語ります。

価値創造への道標

19 経営戦略

19 2030VISION

10年後へのコンセプト
構造改革/目指す姿

22 中期経営計画

当社を取り巻く環境
基本方針
重要な取り組み

数値目標
達成に向けた3か年の取り組み

CFOメッセージ ●

事業セグメント別 計画と実績

35 DX戦略 <TKTK-DX>

Point 2

CFOメッセージ

当社の課題であるPBR改善に向けた対応や配当政策について、CFOである常務執行役員・大亀よりご説明します。また、58ページには、新たな取り組みとして、株主・投資家の皆さまとの対話状況についてご報告しております。

価値創造のためのESG

37 非財務情報 (CSR・ESG)

37 サステナビリティ

39 環境
カーボンニュートラル
TCFDへの対応
環境管理体制
2022年度の環境保全活動の概要
その他

45 社会

キーパーソンメッセージ ●
人財育成への取り組み
東光高岳グループ人権方針
ダイバーシティへの取り組み
ワークライフバランスの取り組み
地域社会への取り組み
表彰
安全衛生への取り組み
品質管理への取り組み
資材調達について

58 ガバナンス

対話の方針
独立社外取締役座談会 ●
コーポレート・ガバナンス体制
コーポレート・ガバナンス体制の概要
企業倫理/コンプライアンス
リスクマネジメント
役員一覧
スキルマトリックス
取締役の出席状況
組織図

75 パフォーマンスハイライト

連結経営指標等
非財務指標(連結)
非財務指標(単体)

77 会社情報

会社概要
株式情報
大株主
主要拠点
グループ会社

Point 3

キーパーソンメッセージ

人財育成センター長・野村が、初代センター長としての意気込みや抱負を語ります。

Point 4

独立社外取締役座談会

独立社外取締役4名と代表取締役社長・一ノ瀬が「2022年度の振り返り」と「2023年度に当社に期待すること」について座談会を行いました。

編集方針

東光高岳グループのCSR活動や企業価値創造に関わる情報についてわかりやすく整理し、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの方々と、さらなるコミュニケーションを図ることを目的としています。なお、編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、GRI(Global Reporting Initiative)の「サステナビリティ・レポート・ガイドライン・スタンダード」を参考にしています。

【発行】2023年9月

読者の皆さまへの配慮について

さまざまな立場の方々へ情報をお届けするために、ユニバーサルデザインを意識した制作を心がけました。色使いについては色覚バリアフリーを意識しながら、読みやすさに配慮しています。また、文字はUDフォントを使用し、リード、見出し、本文などの文字サイズは、12.5Q以上を基本として可読性に配慮しています。

株式会社東光高岳 統合報告書 2023 表紙の説明



【作品名】「私たちの街」
【作者】加藤たけひろ

【作者コメント】

未来の街を思い描き制作しました。「未来のエネルギーはどうなっているのだろう」「自然との共生はうまくいくだろうか」「楽しく、住んでいる人が気持ちがいい、そんな街がいいな」等いろいろ感じたことを、考えながら描きました。この街に住む人々が幸せになるように願いを込めています。

障がい者の社会参加・自立支援として、「パラリンアート」に協賛しています

「パラリンアート」とは、一般社団法人障がい者自立推進機構が運営する、障がい者アーティストの社会参加、経済的自立を目的とする社会貢献型事業で、協賛する企業や個人が作品の使用権を取得することで作者に報酬が支払われる仕組みになっています。

東光高岳はこの活動の趣旨に賛同し、オフィシャルパートナーとして障がい者の社会参加と経済的自立、文化芸術の振興、多様性社会の実現に貢献していきます。



東光高岳の企業理念・ビジョン

東光高岳グループは、「お客さまと共に新たな価値を創造します」、「ものづくりを究めます」、「限りない変革への挑戦を続けます」を企業理念とし、お客さまの信頼と、技術への情熱を大切に、新たな可能性に挑み続ける企業づくりを目指しています。電力ネットワークをトータルにサポートする企業として、これまでの電力流通システムのモノ売りから、エネルギー利用の高度化・多様化に対応した事業で、「サステナブル社会」に貢献していきます。

企業理念

未来が輝く、東光高岳ソリューション。

お客さまと共に
新たな価値を
創造します

企業理念

ものづくりを
究めます

限りない
変革への挑戦を
続けます

企業理念

3つのビジョン

東光高岳クレド

圧倒的当事者意識

本質を突き詰める

企業行動憲章

人権方針

外を見る × 先を見る

チェンジ × チャレンジ!

3つのビジョン

蓄積した技術を活かして、3つのビジョンの実現を目指します。

電力流通システムで培ってきた技術を融合し、お客さまの電力プラントの構築から運用までをサポートします。信頼の電力機器を開発し、提供します。

電力ネットワークをトータルにサポートするNO.1企業になります

3つの
ビジョン

計測・伝送・制御の
新技術開発で
新たな柱を確立します

世界を舞台に
お客さまを上げ
続けます

パワーエレクトロニクス技術や省エネルギーなどの蓄積を活かし、環境/GXソリューションやエレクトロニクスの分野で新たな事業を開拓します。

日本で培った世界一の技術を駆使して、海外のお客さまに最適なソリューションをご提案します。グローバルな市場で成長する企業を目指します。

シンボルマーク

無限の可能性をひらく決意を込めたシンボルマーク。



T-インフィニティ

“T”は“Technology” “Try”そして“東光高岳”の頭文字です。“T”と無限を表す“∞”を組み合わせることで、テクノロジーと豊かな経験をもとに限りない可能性を開拓する、私たちの決意を表現しています。

「東光高岳クレド」は、企業理念のもとビジョンを実現するために、従業員・経営者を含め、全社共通の信条・価値観として、考え行動する際の拠り所を明瞭で実践的に表したものです。

沿革

東光高岳グループは、100年近く電力の安定供給を支えてきた歴史と実績を持つ株式会社高岳製作所及び東光電気株式会社が2012年に経営統合（完全統合は2014年）し、誕生しました。両社が完全統合することにより事業変革と企業の発展への動きを加速させて企業価値の向上を目指し、サステナブルな価値創造ストーリーを全てのステークホルダーの皆さまと共に創っていきます。

東光電気株式会社 主な出来事



昭和20年代の東光ビル

1939
社名を「東光電気株式会社」へ変更

1938
「東電電球株式会社」、「芝浦電気工業株式会社」、「東電電機商品株式会社」が合併し、「東電電球株式会社」設立

1928
東京市深川区両国に「東電電球株式会社」設立

1920
断路器を開発

1918
名古屋市長久寺町に「株式会社高岳製作所」設立



高岳町時代の工場

1932
三相5,000kVA変圧器を開発

1940
本社を東京に移転



断路器

1945
電気コンロ、アイロンなど民生品を生産

1948
蛍光灯の製造・販売を開始



防浸型LED照明

1958
電力量計失効替工事の請負を開始

1962
埼玉県蓮田市に機器製造部門の工場を建設

1962
栃木県小山市に大型変圧器の専門工場を建設



ガス絶縁開閉装置

1975
世界最大電圧550kV断路器が完成

1971
日本初の6kV固体絶縁開閉装置を開発



MUDIC

1978
コンピューター制御システム(MUDIC)を開発

1981
変電所集中監視制御装置を納入

1971
高圧気中開閉器の製造・販売を開始



自動開閉器

1969
6kV モールド型計器用変圧器の製造・販売を開始



6kV計器用変圧変流器(モールドVCT)

1997
静岡県浜松市に「浜松テクノセンター」を建設
三次元検査装置で米国特許取得、その後販売



三次元検査装置



シンクライアントシステム

2002
国内初のシンクライアント専門IT会社「株式会社ミントウェブ」設立

2004
トッランナー変圧器の販売開始



柱上変圧器

2007
電気自動車用急速充電器を納入

2010
小山工場に断路器新工場及び配電ネットワーク実証試験場を開設

2013
小山工場に1.5MW太陽発電設備を設置

2013
米国SEL社の代理店業務を開始

2014
埼玉県蓮田地区にてスマートメーター生産工場(組立棟・倉庫棟)が竣工



スマートメーター

2009
• STINCの販売開始
• 「東光東芝メーターシステムズ株式会社」設立



STINC

2005
「蘇州東光優技電気有限公司」設立

2004
「オーバルコート大崎マークイースト」竣工



オーバルコート大崎マークイースト

2012年10月
「株式会社東光高岳ホールディングス」設立

2014年4月
完全統合により「株式会社東光高岳」誕生

2017
• 計量事業に関して販売・生産体制を一体化した計量事業本部を設置
• 韓国にガス変成器の合弁会社「東光高岳コア株式会社」を設立

2015
「東光工運株式会社」が「ワットラインサービス株式会社」に商号変更

2020
監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行

2023
人的資本を有効活用し、企業価値向上に取り組む人財育成センターを設置

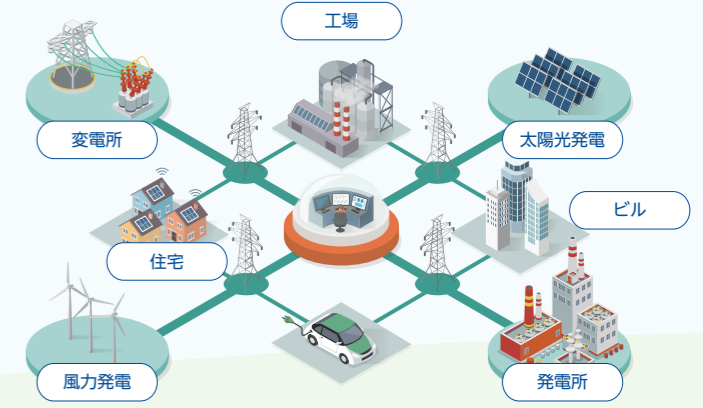
2022
• 東京証券取引所の市場区分の見直しにより市場第一部からプライム市場へ移行
• カーボンニュートラル実現に向けた多様なソリューションの提供を目指すGXソリューション事業本部を設置

2019
• 「Applied Technical Systems Joint Stock Company」(本社:ベトナム、ハノイ市)の株式を取得し持分法適用関連会社化
• デジタル化の活動の加速、及びカイゼン活動・品質管理機能向上を目的としたDX カイゼン推進本部、品質統括部を設置

社会インフラへの貢献

東光高岳グループでは、電力会社などの電力を供給する側と企業や自治体などの多くの電力を必要とする側の双方のお客様に対し、電力の安定供給を支える製品・サービスを届けています。また、情報エレクトロニクス分野や省エネ分野、スマートグリッドなどの新たな事業の創造と確立により、さまざまな分野で豊かな社会づくりに貢献していきます。

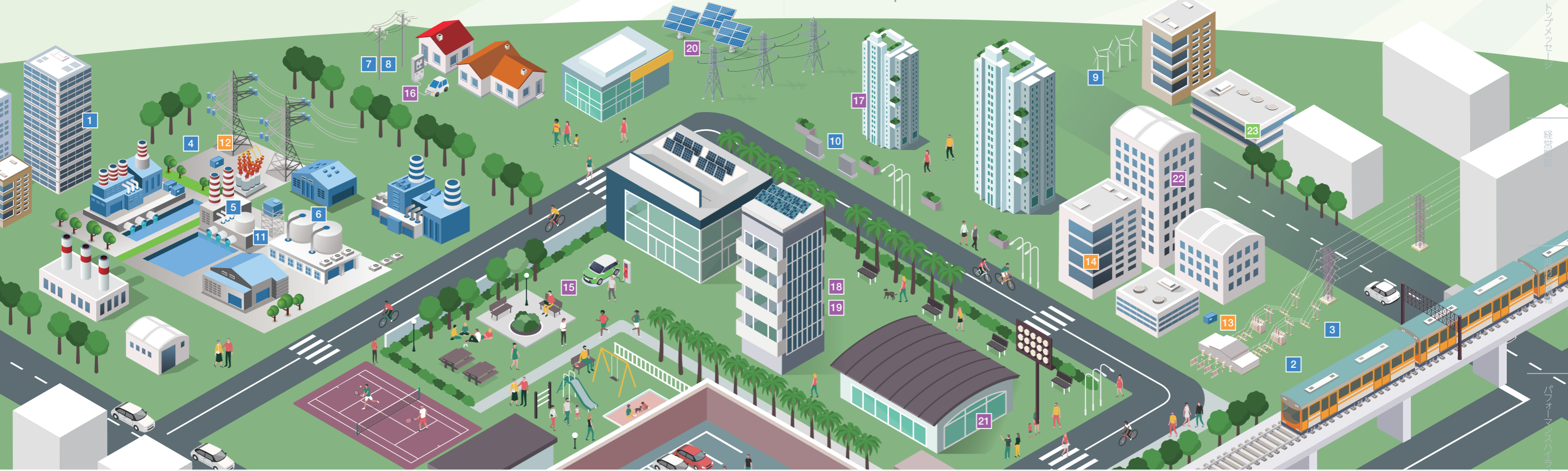
EMS技術で
自律型地域社会の実現に貢献



将来

電力機器事業

- 1 スポットネットワーク受配電設備(ビル用)
- 2 特高変電設備(産業・公共用)
- 3 断路器
- 4 変電設備(電力用)
- 5 監視制御装置(浄化センター用)
- 6 モールド変圧器
- 7 柱上用センサ内蔵自動開閉器
- 8 柱上変圧器
- 9 風力発電設備用雷電流計測装置
- 10 地上用変圧器
- 11 環境配慮型変圧器



計量事業

- 12 ガス絶縁形接地形計器用変圧器(EVT)
- 13 モールド形電力需給用計器用変圧変流器(VCT)
- 14 スマートメーター
- 15 電気自動車用急速充電器

GXソリューション事業

- 16 電気自動車用パワーコンディショナ(Smaneco V2H)
- 17 自動検針システム
- 18 照明・空調省エネ制御システム(T-Zone Saver)

光応用検査機器事業

- 19 データビジネス
- 20 地産地消エネルギーシステム(リソルの森)
- 21 プロポーザル提案(LED照明)
- 22 シンククライアント端末
- 23 三次元検査装置

At a Glance

ひとめでわかる東光高岳グループ

送変電から配電設備、計量・計測機器やエネルギーマネジメントシステムに至るまでの電力の流通・利用にかかわる製品やシステムを総合的に提供できる体制を保有していることに加えて、カーボンニュートラルに向けて普及が期待されるEV用の急速充電器や半導体パッケージ基板上の微細な接続電極形状を検査する三次元パンプ検査装置などの新しい分野への取り組みにも注力しています。

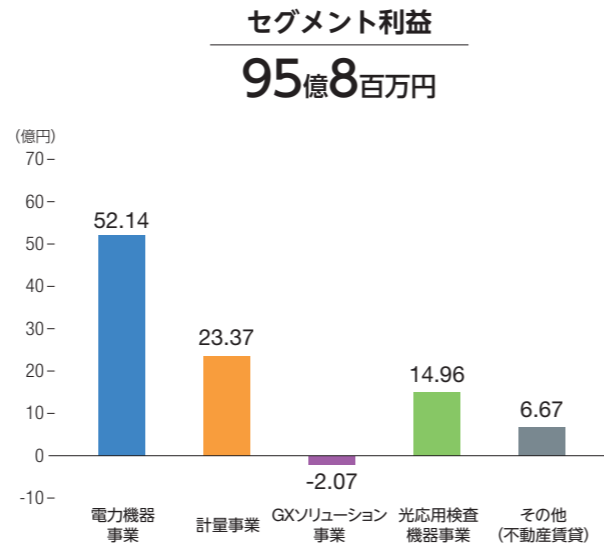
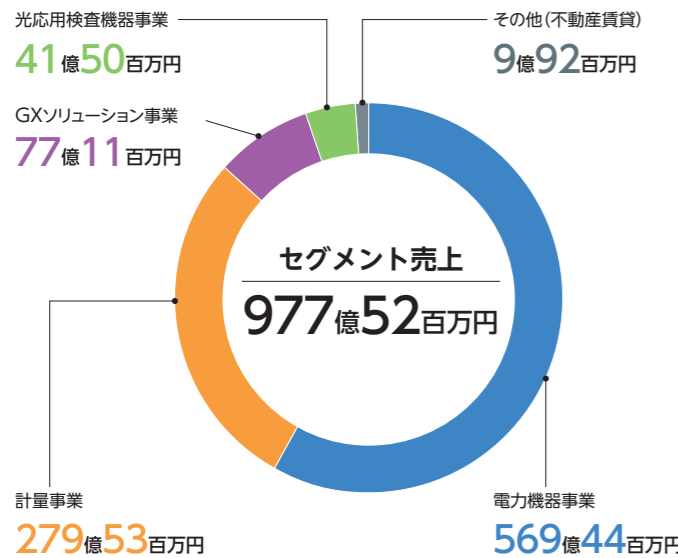
電力機器事業

売上収益 **569億44**百万円
セグメント利益 **52億14**百万円



計量事業

売上収益 **279億53**百万円
セグメント利益 **23億37**百万円



GXソリューション事業

売上収益 **77億11**百万円
セグメント損失 **2億7**百万円



光応用検査機器事業

売上収益 **41億50**百万円
セグメント利益 **14億96**百万円



その他(不動産賃貸)

売上収益 **9億92**百万円
セグメント利益 **6億67**百万円

2023年3月時点

自己資本比率

53.2% (東光高岳単体) **50.6%** (グループ会社連結)

2022年3月期に、経営統合以来連結ベースでは初となる50%台となりました。2023年3月期も引き続き50%台を維持しています。今後、運転資本回転期間の短縮に努める等、資本の効率化を目指します。

製品数

96点 (東光高岳単体) **130**点 (グループ会社連結)

幅広い商品ラインナップでお客さまに製品・サービスを提供しています。そのうちの一つであるEV用急速充電器は、国内シェアNo.1製品です(累積ベース)。

サプライヤー数

1,348社 (東光高岳単体) **2,206**社 (グループ会社連結)

当社製品は多種の材料、部品から構成されており、各サプライヤーさまとの良好な関係を継続することを重要視しています。

製造拠点数

3拠点 (東光高岳単体) **6**拠点 (グループ会社連結)

国内製造拠点は、小山地区、蓮田地区、浜松地区、名古屋地区の4拠点があり、当社工場と連結子会社で綿密に連携した事業運営を行っています。海外製造拠点は、中国蘇州に連結子会社1社、韓国慶尚南道に非連結子会社1社があり、国内製造拠点と連携し、海外事業展開を図っています。

営業拠点数

14拠点 (東光高岳単体) **21**拠点 (グループ会社連結)

多くのお客さまに当社製品をご使用いただけるよう、本社に営業部、全国に支社・営業所を設置し、幅広い販売網を敷いています。

研究開発拠点数

3拠点 (東光高岳単体) **6**拠点 (グループ会社連結)

研究開発は、蓄積してきた計測・伝送・制御の技術をベースとして販売部門・研究開発部門の密接な連携のもとに行っています。

保有特許数

129件 (東光高岳単体) **251**件 (グループ会社連結)

ビジネスの特性に応じて特許出願・ノウハウ保護を適切に実施し、保有する知的財産を有効に事業に役立てています。

有資格者数(建設業法関連)

901人 (東光高岳単体) **1,051**人 (グループ会社連結)

技術士、1級施工管理技士等の有資格者がおり、電気工事の安全施工、プラント案件の受注拡大に取り組んでいます。

女性従業員比率

9.8% (東光高岳単体) **12.1%** (グループ会社連結)

ダイバーシティ研修の定期的実施により、女性管理職育成に加え、多くの社員が活躍できる組織づくりを行っています。

エネルギー使用量

8,388原油換算kL (東光高岳単体)

地球温暖化やエネルギー資源枯渇を緩和するためエネルギー使用の合理化や使用量の削減に取り組んでいます。

エネルギーCO₂排出量

17,181t-CO₂ (東光高岳単体)

再生可能エネルギーの積極的な活用やグリーン電力導入などによりエネルギー由来のCO₂排出削減に取り組んでいます。

廃棄物総量(国内)

1,864t (東光高岳単体)

資源の有効活用や最終処分場のひっ迫の観点から、資源循環に配慮しつつ、部材の効率利用や梱包の見直しなどにより廃棄物そのものの発生量を減らしていく取り組みを進めています。

培ってきた強み

100年の歴史が培い、 さらに進化させていく東光高岳の「5つの力」

東光高岳グループは、「お客さまと共に新たな価値を創造します」「ものづくりを究めます」「限らない変革への挑戦を続けます」の企業理念のもと、電力ネットワークを支え続けてきました。

これまでの歴史で培ってきた「5つの力」を活かし、これからは、カーボンニュートラルに向けたエネルギー利用の高度化・多様化に対応した事業でサステナブル社会に貢献していきます。また、コア事業の変革を図ると共に新たな事業分野を開拓し、総合エネルギー事業プロバイダー*として、お客さまに寄り添い信頼されるサービスの提供を目指します。

*総合エネルギー事業プロバイダー：電気に限定しないガス、水道等、さまざまなエネルギーを含む分野で、社会インフラ全般のエネルギーに対応する企業をイメージして東光高岳が定義したものです。



**電力ネットワーク全体を構築・運用できる
「トータルサポート力」**

電力流通システムで培ってきた技術を融合し、お客さまの電力プラントの構築から運用、デジタル化だけでなく、これからの再生エネルギーの大量導入の課題に対応した系統解析まで、お客さまが抱える課題をトータルでサポートします。

**次世代ネットワークなど
「先進技術・先進分野への対応力」**

当社はこれまで島嶼、オフグリッド、セミオフグリッド、P2G等の実証事業に参画し、EMS技術の向上に取り組んできました。自律型地域エネルギー事業の市場拡大が見込まれる中、今後はDAS*1/DERMS*2技術を活用した次世代配電事業を展開していきます。また、電力・エネルギー分野以外でも、ハイエンド市場ではトップクラスを誇る半導体検査技術の磨きこみを加速していきます。

*1 DAS:配電自動化システム (Distribution Automation System)
*2 DERMS:分散型電源管理システム (Distributed Energy Resource Management System)

**グローバル対応が可能な
「事業展開・ソリューション力」**

得意とする電力インフラ事業と、エネルギーの有効活用を提供するGXソリューション事業を融合させ、電力ネットワークをトータルにサポートする企業として、お客さまのエネルギー利用の高度化・多様化に対応した事業でサステナブル社会へ貢献していきます。

**個を強くし、個を活かす
「人財育成力」**

培ってきた技術・技能のOJTによる伝承を基軸として、研修等のOff-JTを掛け合わせて、目標達成に向けて取り組む人財の育成を進めています。また、ダイバーシティの推進により、多様な人財が活躍できる会社風土の醸成を進め、経営戦略とも密接に融合した人事戦略に取り組んでいます。

**カイゼンとデジタル化に技術を融合した
「DX推進力」**

継続して推進している全社大でのカイゼン活動と、デジタル技術の掛け合わせにより、ビジネスモデルの変革や生産性向上・業務効率化を進めると共に、最新のデジタル技術やデータを駆使してイノベーションを創出し、脱炭素化や防災・レジリエンスなど社会的課題の解決にも寄与していきます。

価値創造モデル 事業による価値の創造

東光高岳グループは、「お客さまと共に新たな価値を創造します」「ものづくりを究めます」「限りない変革への挑戦を続けます」の企業理念のもと、電力ネットワークを支え続けてきました。これからは、カーボンニュートラルに向けたエネルギー利用の高度化・多様化に対応した事業でサステナブル社会に貢献していきます。また、コア事業の変革を図ると共に新たな事業領域を開拓し、総合エネルギー事業プロバイダーとして、お客さまに寄り添い信頼されるサービスの提供を目指します。

外部環境

100年の歴史が培い、さらに進化させていく
東光高岳の「5つの力」

東光高岳グループが目指す総合エネルギー事業プロバイダー

OUTCOME

脱炭素化・環境配慮

エネルギー利用規制の変化

エネルギー利用の高度化ニーズ

海外の電化率増加

設備運用・保守の高度化

BCP・レジリエンスニーズ

労働人口減少による高生産性ニーズ

電力ネットワーク全体を構築・運用できる
「トータルサポート力」

次世代ネットワークなど
「先進技術・先進分野への対応力」

グローバル対応が可能な
「事業展開・ソリューション力」

個を強くし、個を活かす
「人財育成力」

カイゼンとデジタル化に技術を融合した
「DX推進力」

ESG経営の視点から、
新たな事業へ資本を投下。

東光高岳グループは常に、財務だけでなく技術や人財といった広義的な資本力の強化と、その配分の最適化に注力し続けています。「2030VISION」及び「2023中期経営計画」では、ESG経営の視点から新たな事業ポートフォリオを作成しました。コア事業だけでなく新たな事業領域にも資本を投下することで、電力の安定供給のみならずサステナブル社会の実現など、さらなる市場価値の創出を目指します。

事業の「変革」と「開拓」を同時に展開。
脱炭素化やスマートグリッドといったエネルギー市場の大きな変化をチャンスと捉え、「2030VISION」で現在のコア事業以外に6つの新領域・新事業基盤を設定しました。既存事業の「変革」と新規事業の「開拓」による「両利きの経営」で、サステナブル社会における「総合エネルギー事業プロバイダー」になることを目指します。

コア事業の変革

- 電力機器事業
- GXソリューション事業
- 計量事業
- 光応用検査機器事業

詳細はp.27～

戦略・目標
総合エネルギー事業プロバイダーへ
そして、
お客さまのエネルギー利用の高度化・多様化とサステナブル社会に貢献しつつ、企業価値を向上

変革 × 開拓

① コア事業の深化・変革 ② 事業基盤の構造転換 ③ 2030将来像開拓への挑戦

新たな事業領域の開拓

new 6つの事業領域

詳細はp.20～

企業理念

- お客さまと共に新たな価値を創造します
- 限りない変革への挑戦を続けます
- ものづくりを究めます

3つのビジョン

- 電力ネットワークをトータルにサポートするNO.1企業になります
- 計測・伝送・制御の新技术開発で新たな柱を確立します
- 世界を舞台にお客さまを拡げ続けます

資本

東光高岳クレド

圧倒的当事者意識	本質を突き詰める
外を見る × 先を見る	チェンジ × チャレンジ！

企業行動憲章 **人権方針**

サステナブル社会の実現
詳細はp.37～

さまざまなお客さまの課題解決に貢献。
東光高岳グループは、コア事業においては主に電力会社をはじめ一般企業等とのビジネスを展開しています。一方、新領域・新事業基盤では、公共施設等の脱炭素化や地域のエネルギー環境の強化などを旨とする自治体・公共団体や、電気自動車の普及に取り組む自動車関連メーカー、水道・ガスなど電力以外のインフラ事業者など多岐にわたります。

サステナブル社会の実現に貢献。
東光高岳グループは電力の安定供給と効率的な利用を支え、豊かで快適な暮らしや社会・経済活動の発展に貢献しています。また、脱炭素社会への転換や地域の防災・レジリエンス強化といった「社会的課題への対応」という新たな価値の創造にも取り組み、サステナブル社会の実現に大きく貢献できる企業を目指します。

変革と開拓をバランスよく行う 「両利きの経営」を通じ 企業価値を高める挑戦を続けていきたい

代表取締役社長

一ノ瀬 貴士



危機をチャンスと捉え信頼のさらなる醸成を

まずはじめに、2023年5月16日に公表したとおり、変成器類においても不適切検査事案が判明し、お客さまや株主・取引先等のステークホルダーの皆さまに多大なるご心配・ご迷惑をおかけしました。改めて、心より深くお詫び申し上げます。

当社は、2021年8月に発覚したガス絶縁開閉装置の出荷試験における不適切事案を受け、全社をあげて「QMS（品質マネジメントシステム）の再構築」、「人財育成の強化」、「コミュニケーションの充実」、「意識・風土改革」の4つの側面から再発防止対策の取り組みを進めてきました。そうした中で、今般の事案は、社員からの内部通報を受けて把握したことでした。

「再発ではないか」という指摘もありましたが、要因は前回の事案を受けて実施した総点検調査では今回のような事象を調査対象としていなかったことにあります。このため、改めて当社全製品を対象とした総点検調査を行うと共に今回の事案の発生原因と長く発見・是正されなかった真因の究明を行い、現在進めている再発防止対策の有効性を評価し、必要な追加対策についても検討・実施していきます。

むしろ、社員からの通報により今回の事案が発覚したことは、職場コミュニケーションの充実による風通しの良い職場づくりが一定程度進んできた受け止め、この危機を乗り越えることで、当社が「安全・品質が強み」と誇れ、「顧客志向で常に挑戦し続ける」会社へと生まれ変わる最後のチャンスと捉え、全社一丸でこの危機を乗り越え、再生を果たそうとの想いを全社員と共有して、信頼回復に向けて取り組んでまいります。

三次元検査装置等の受注増で過去最高益

2022年度の業績を振り返りますと、連結売上高は前年度比6.3%増の978億円、営業利益は同4.8%増となる48億円となり、当社発足以降の最高益となりました。

売上高は、半導体業界の旺盛な設備投資に伴う三次元検査装置や、スマートメーターをはじめとする計量事業全般、断路器・配電機器等の受注が大幅に増加したことが要因です。また、全般的な販売価格の適正化等の営業努力によることもありました。

一方、利益面では、これらの売上増に伴う利益増に加え、DX（デジタルトランスフォーメーション）による既存事業の収益性向上と、調達改革によるコストダウン、カイゼン活動（詳細はp.23）による生産性向上等が奏功しました。

2021年4月の「2030VISION & 2023中期経営計画」で掲げた「総合エネルギー事業プロバイダー」に向けた取り組みの一環として、2022年6月に、GX（グリーントランスフォーメーション）ソリューション事業本部を設置しました。同事業本部は、カーボンニュートラルの実現に向けた経済社会システム全体のGXに貢献するシステムやソリューションの提供を機動的かつ全体最適で行うため、これまで分かれていたGX関連の事業を一元化した組織体制としております。

GXソリューション事業本部に限れば、収益はまだ赤字ですが、大手建設会社さまと取り組んでいるビルのエネルギー管理は黒字化しています。また、急速に普及しているEV用の急速充電器に関しては、当社は約4割のシェアがあり、サプライチェーンの混乱が落ち着き、半導体などの部品調達が平準化されることで、黒字化のめどが立つようになっております。

昨年の実績では、2022年12月に6年ぶりのプライベート展示会「2022東光高岳10th Anniversary ソリューションフェア」を開催しました。約1,450人のお客さま・取引先等の皆さまをお迎えし、電力の安定供給と効率利用を支える製品群や、これからのGXをリードする新たな技術やソリューションをご紹介することができました。展示会をきっかけに共同研究が決定するなど、将来につながる成果も出ております。

次期中計では、ポテンシャルを具現化する施策を

私が社長に就任して2年が経ちますが、改めてポテンシャルのある会社だと実感しています。

柱となる電力会社や一般産業向け受変電・配電設備、監視制御装置、スマートメーター等の機器・システムはもとより、EVインフラ、EMS、自動検針・共同検針、SCADA^{*}/DAS、スマートグリッド、海外エンジニアリング等、今後のカーボンニュートラルや防災・レジリエンス等の社会的課題に对应していける幅広い技術と事業領域を有しており、成長に結びつけるためのポテンシャルは高いと感じています。

一方で、これらのポテンシャルを活かしてビジネスとして具現化し、さらに成長軌道に乗せていかなければなりません。2024年に発表予定の次期中期経営計画では、これらの当社のポテンシャルを具現化して行くステージであり、「既存のコア事業の選択と集中」と「新規事業領域の開拓」、そしてこれらを実現するための「リソース戦略」の3つが柱となります。

特に、既存コア事業の徹底的な磨き込みと構造改革を加速して、市場競争力と収益性を高めると共に、ヒト・モノ・カネの経営リソースを生み出します。同時に創出したリソースを有効活用して、新たな事業・市場の開拓やお客さまへの提供価値の創造に挑戦してまいります。この変革と開拓をバランスよく行う、いわゆる「両利きの経営」に積極的に挑戦することが、次期中計のポイントです。

* SCADA:電力系統の集中監視制御システム(Supervisory Control And Data Acquisition)

「両利きの経営」を推進する人財の育成

次期中計の3つの柱について、現在の取り組みと方向性について述べます。

既存のコア事業に関しては、社内にコア事業構造改革委員会を立ち上げ、さまざまな議論を進めています。その一つとして不採算事業に関しては撤退も視野に入れていきます。また、サプライチェーン改革の一環で、海外に生産拠点を移すことも進め、直近では、5月にベトナムのHANAKA-PTM社と、大型変圧器の製造技術の移転に関する協定を締結しています。いずれは、海外向けの大型変圧器の生産拠点として位置付けることも考えています。また、蓮田と小山にある国内の生産拠点も老朽化しており、更新を含めて、工場のあり方の見直しを図ります。

新規事業領域の開拓に関しては、2030VISIONで「EV社会を支えるインフラ事業」「PPP / PFI事業」「次世代配電事業」「新計量ビジネス」「デジタル変電所」「海外アライアンス」の6つのバルーンを掲げましたが、次期中計では、6つの新事業領域について、具体的なロードマップを打ち出します。今掲げている6つの新事業領域も、ニュートラルな視点で見直し、統合することや、さらに新しく設けることもあっても良いと思っています。

リソース戦略に関しては、人的資本への投資、設備投資、アライアンス等への投資、工場の再編への投資、さらに株主さまへの配当も含めたリソースの配分と、その戦略を打ち出したいと考えています。

特に、「両利きの経営」を推進できる人財は不可欠であり、既存事業を磨きこみ・深化させる人財、新規領域で新たな付加価値を創造し稼ぐことができる人財の双方を、これまでよりも体系立てて、効果・効率的、迅速に育成することが必要と考えています。そのため、人的資本を高めて有効活用し、企業価値を向上させることを目的に、「社員の成長意欲を向上させる」、「業界トップの人財を育てる」ことを推進する組織として「人財育成センター」を2023年6月に設置しました。

同センターでは、社員一人ひとりが自らの成長や技術技能向上に前向きに取り組める育成環境と、多様な専門性や価値観・経験を持った人財が集い、共創できる職場環境を整備し、積極的に“自分磨き”と“強い組織づくり”に挑戦する場を提供していきます。

年始に掲げた「Do the right things right」の実践

冒頭にも述べました、不適切案件にも関連しますが、全ての事業活動において安全・品質・コンプライアンスを最優先し、法令・企業倫理を遵守する姿勢が風土として根付くことも目指してまいります。

その一環として、毎年6月・10月を「企業倫理月間」、7月を「安全強化月間」、11月を「品質月間」、8月23日を「8.23 Q-upの日」と定め、安全・品質・コンプライアンス意識の向上・浸透に向けた諸施策を展開しています。

また、当社グループの行動指針が社員のDNAとして浸透し、一人ひとりが主役となって技術・技能を磨き、誠実な熱意を持って考動すると共に、多様な専門性や価値観を持った人財が集い、共に汗をかき知恵を出し合うことでシナジーを生み出す。そのような「個と和の力を最大限発揮する」人と組織を作り上げたいと考えています。

2023年の新年集会で、今年のキーワードとして、「Do the right things right」すなわち「(人として)正しいことを、正しく行おう!」を掲げ、そのための「3つのチェック」=「お客さまのためになるか?」「社会のためになるか?」「私たちが目指す明日のためになるか?」を示しました。

改めて、自分達の業務や仕事の実態を振り返り点検し、過去の出来事も含めて少しでも「the right thing」ではないと感じることがあったら、包み隠さずに報連相をして、速やかに是正・カイゼンに取り組むよう、お願いしました。

一人ひとりが安全・品質・コンプライアンスの意識を高め、日々の仕事や生活の中で「Do the right things right」を実践してまいります。

サステナブルな社会に貢献するEV用急速充電器

当社のサステナビリティ基本方針は、電力の安定供給や効率的な利用を支える機器・システムの提供を通して、豊かで快適な暮らしや社会経済活動の発展に貢献することを変わらぬ使命として掲げています。

さらに、新しい使命として、カーボンニュートラル、地域の防災・レジリエンス強化等の新たな社会的課題に対するソリューションを創造し、サステナブル社会の実現に貢献することを設けました。

2050年カーボンニュートラルに向けた具体的な取り組みとして、再生可能エネルギーの有効活用や省エネルギーによるエネルギー由来のCO₂削減、温室効果ガスであるSF₆(六フッ化硫黄)ガスの排出抑制に取り組んでおります。

また、当社グループでは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を2022年6月に表明し、要求項目に沿って、気候変動に関する情報開示を行いました。

その中で、インパクトが大きいと認識していることの一つに「EVの普及加速による急速充電器等関連事業の受注機会拡大」があります。これは、当社グループにとって非常に大きな機会であり、今後さらなるラインナップの拡充、設計・施工から保守メンテまで含めたワンストップサービスのご提供、製品・工事費を含めたコストダウン、IoT化などを進めることで、お客さまのさまざまなEV利用ニーズに応えていきます。

「IR・広報グループ」の設置で情報発信を強化

2022年6月に組織改正を行い、お客さまや機関投資家をはじめとした社内外のステークホルダーへの情報発信の強化による企業価値向上をミッションとする「IR・広報グループ」を経営企画部に設置しました。

同グループでは、株主さまをはじめステークホルダーの皆さまに向けて、積極的に情報を発信していきます。また、当社の一般的な認知度は、まだ低いと認識していますが、当社の取り扱い品目で一般に目につきやすいEV用急速充電器の広告活動を軸とする認知度向上活動を積極的に進める考えです。このような認知度向上への取り組みは、これからの人財の採用活動の点からも重要な要素と考えております。

「融合から飛躍へ!」のこれからの10年

当社グループは昨年の2022年10月に設立10周年を迎えました。

この10年を振り返ると、再エネ電源の普及拡大、電力システム改革による競争環境の整備、カーボンニュートラル実現に向けたCO₂排出量削減、大規模自然災害の多発を受けた電力レジリエンス強化への社会的要請等、電力エネルギー市場を取り巻く環境は大きく変化しました。今後も、電力エネルギー市場の安定性とレジリエンスを確保しつつ、カーボンニュートラルへ向けた社会経済全体のGXの変革潮流は加速します。電力ネットワークにおいては「ハイブリッド」・「クリーン」・「スマート」をキーワードとした高度化・次世代化への取り組みがより一層進んでいくものと考えられます。

当社グループは、これまでの実績を通して培った幅広い技術をさらに深化・進化させると共に、デジタル技術をはじめとする新たな技術との融合も進め、この変革潮流をリードする企業でありたいと考えています。

これまでの10年間で統合後の融合期と位置付けるならば、これからの10年間は「2030VISION」を実現し、GXへの変革潮流をリードする「総合エネルギー事業プロバイダー」への飛躍期となります。

グループ全社員が「融合から飛躍へ!」とモードチェンジし、サステナビリティ基本方針で掲げた「変わらぬ使命」と「新たな使命」を果たしつつ、企業価値を高めるためのさらなる挑戦を続けていきたいと思っております。



6つの事業領域を開拓し、 「総合エネルギー事業プロバイダー」へ。

エネルギー市場は現在、よりサステナブルで多面的、そして高度なエネルギー利用を実現できる「Utility 3.0」に向かっています。この流れを当社は大きなビジネスチャンスと捉え、2030年までに「総合エネルギー事業プロバイダー」としての地位を確立させるため2021年4月、「2030VISION」を策定しました。

また、東光高岳グループでは、サステナブル社会実現の一助となるべく、事業及びそのプロセスや活動基盤などを通じて、CSR重要課題の解決とSDGsへの貢献を目指し、ESG経営に取り組んでいます。なお、2021年12月に「事業ポートフォリオ基本方針」を策定し公表しました。

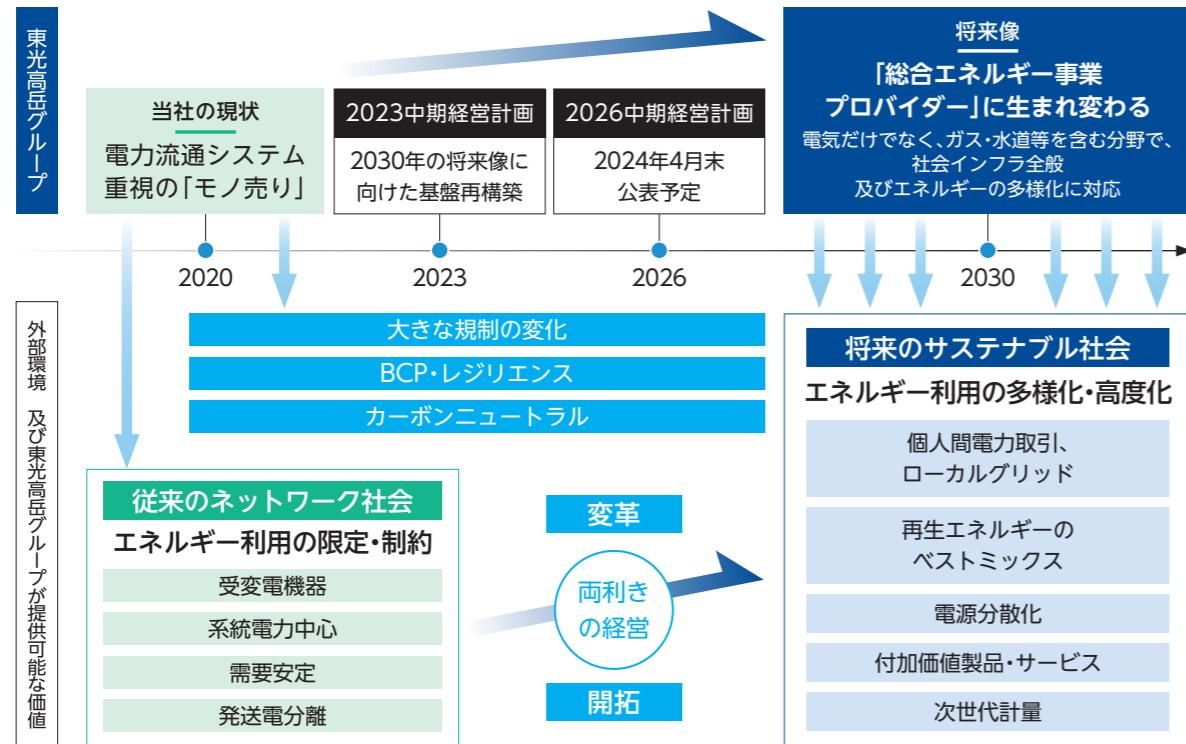
事業ポートフォリオ基本方針

- 東光高岳グループは、従来のモノ売りからコト売りへ、そして電力の 카테고리を越える「総合エネルギー事業プロバイダー」を目指します。
- この実現に向け、お客さま起点で「創って、作って、売る」の基本戦略を実行し、既存事業の磨き込みと構造改革を加速することで創出したリソースを新規事業へ投資します。
- 当社が掲げる、右手では既存事業の「変革」、左手では新規事業の「開拓」を同時に行う両利きの経営を確実に実行できるよう、事業の羅針盤である事業ポートフォリオについて定期的に見直しをしていきます。

10年後へのコンセプト

「総合エネルギー事業プロバイダー」へ。

これまで東光高岳グループは「電力」という限定的なエネルギー市場において、ハードウェアを製造して市場に供給する「モノ売り」という側面が強い企業でした。しかし今後は電気に限定しないガスや水道を含む社会インフラ全般に、そしてさまざまなエネルギーに対応し、サービス全体をサポートできる「総合エネルギー事業プロバイダー」を目指します。

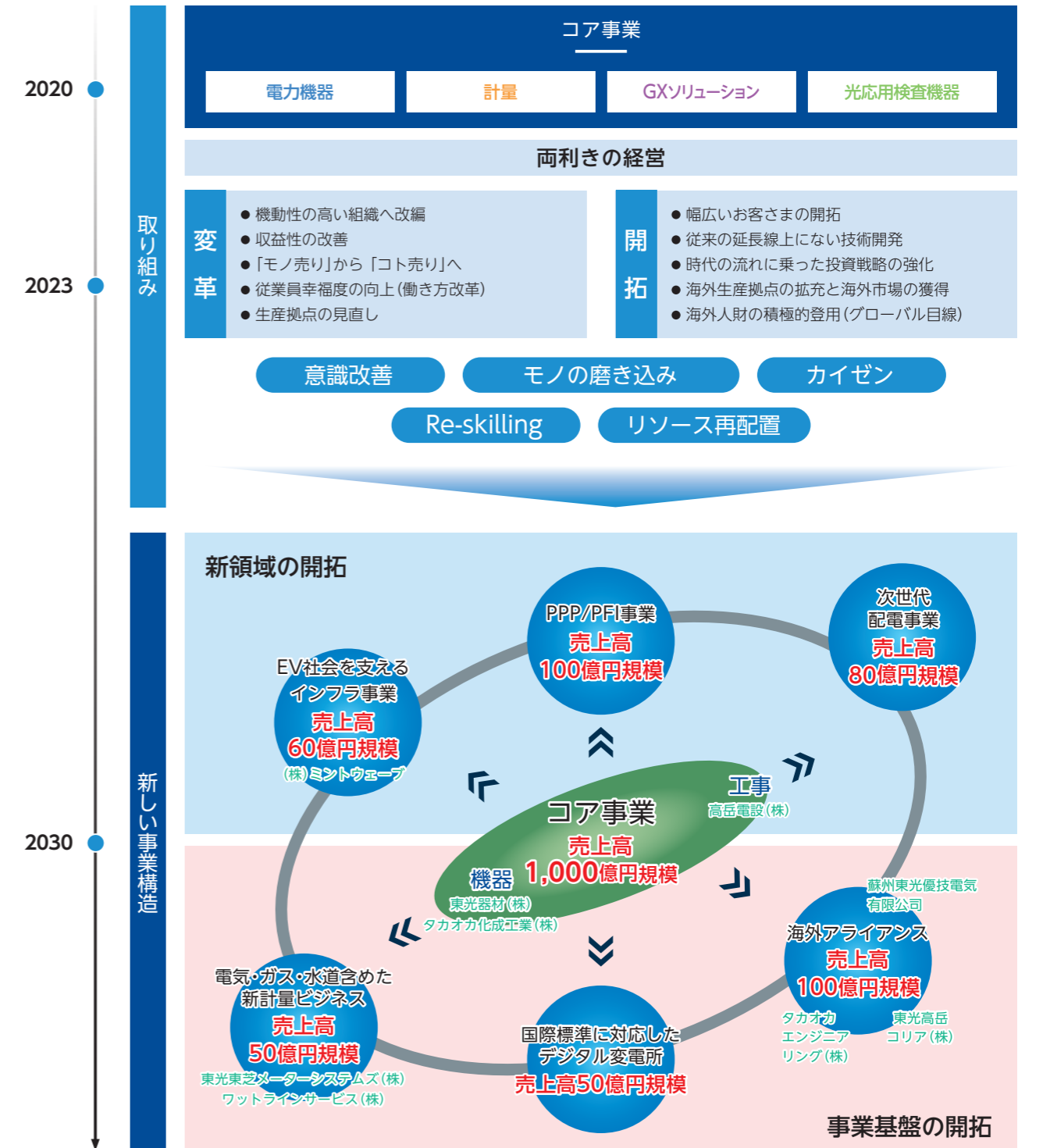


構造改革／目指す姿

新たに6つの「事業領域」を開拓。

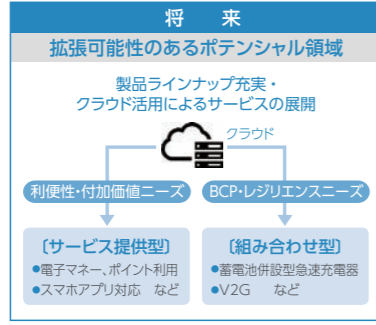
サステナブル社会に貢献できる「総合エネルギー事業プロバイダー」を目指すには、今ある経営資産を変革し事業基盤を盤石にするのと並行して、新たな事業領域を開拓する必要があります。そこで当社は、2030年度までにコア事業の事業構造転換で売上高を1,000億円規模に発展させつつ、6つの「新領域」で売上高400億～500億円を実現させる新たなビジョンを策定しました。

※2022年6月に開示セグメントを変更しております。



事業領域 1 EV社会を支えるインフラ事業

EV充電利用ニーズの多様化に対応した製品ラインナップの充実、顧客利便性の向上・効率化を図り、EV用急速充電器の国内シェア第1位を維持します。また、充電管理システムのクラウド活用によるサービス向上を展開し、事業領域の拡大とEV社会の実現に貢献します。



事業領域 2 PPP/PFI事業

当社はスタジアム等の照明設備・電光掲示板の設備更新に関する公募型プロポーザル方式の入札・受注の実績を重ね、プロジェクトマネジメントのノウハウを磨いてきました。将来はさらなる商材拡充によりPPP/PFIによる大規模複合案件にも進出し、事業領域を拡大します。



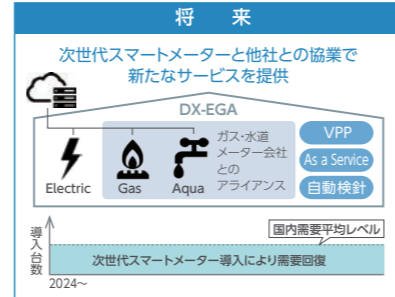
事業領域 3 次世代配電事業

当社は、これまで島嶼、オフグリッド、セミオフグリッド、P2G等の実証事業に参画し、EMS技術の向上に取り組んできました。今後、増大することが予想される地域の再生可能エネルギー電源による地産地消、エリアでのBCP確保、余剰電力の有効活用等のニーズに応じて、太陽光発電、EV、蓄電池、P2G等を統合制御するEMSソリューションを展開し、自律型地域社会の実現に貢献します。



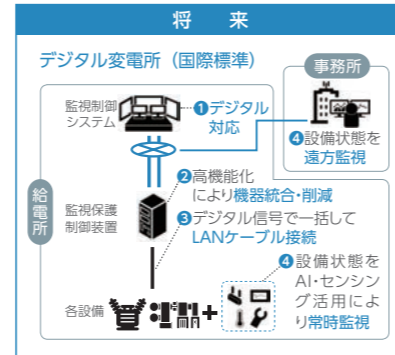
事業領域 4 電気・ガス・水道含めた新計量ビジネス

電気の次世代スマートメーターの導入に加え、ガス・水道のスマートメーター化に伴う新たな価値・サービスを提供します。2021年3月、東光高岳グループはアズビル株式会社と新たな事業コンセプト[DX-EGA]で協業することを発表しました。現在、一部サービスインを実現すると共に、さらなる事業領域拡大の検討を進めています。



事業領域 5 国際標準に対応したデジタル変電所

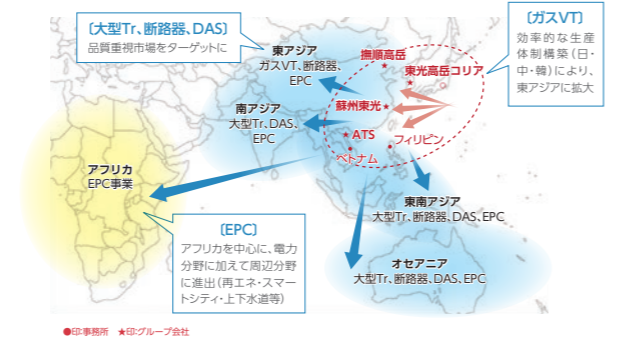
変電所の監視・計測・制御のデジタル化、及び電力設備へのセンサ搭載による常時監視・AI診断により、変電所の保守省力化・施工省力化・運転高度化を実現します。海外企業との協業によるSAS*/SCADA、国際標準対応などを通じて、海外展開も視野に入れています。



* SAS: Substation Automation Systemの略。デジタル変電所自動化システムのこと。

事業領域 6 海外アライアンス

海外EPC (ODA案件) が主体で売上高が1割未満だった海外事業を再編成。2030年に向けて、海外生産拠点の新規構築・既存拠点拡大等によるOut-In、Out-Outの販売展開や、EPC事業の深化、領域拡大をさらに推進します。



市場・業界の変化を商機と捉え、2030年に向けて事業基盤を再構築します。

「2023中期経営計画」は、前章で説明した「2030VISION」の実現と飛躍のための、足掛かりとして策定しました。グループ全社を挙げて、右手で「変革」を加速しつつ、左手で「開拓」を推進する、いわゆる「両利きの経営」に積極的に挑戦し、事業基盤と収益構造の再構築に取り組みます。

当社を取り巻く環境

あらゆるフィールドで、商機につながる大変革が進行中。

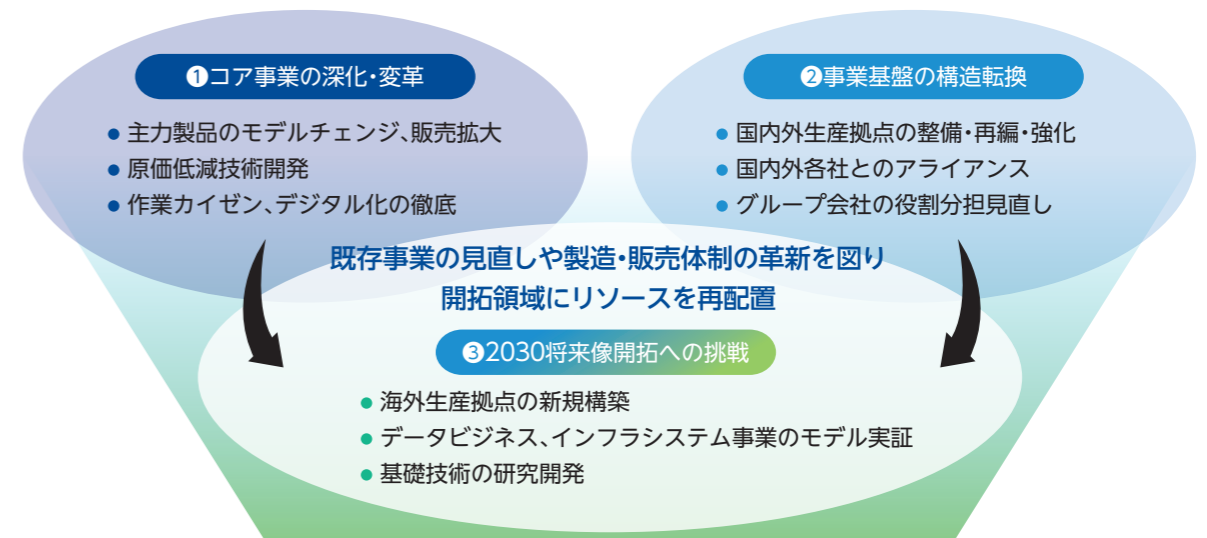
外的環境に目を向けると、「2030VISION」でも説明したとおり、ここ数年でエネルギー市場・業界と関連する規制等が大きく変化しています。これらを東光高岳グループはビジネスチャンスと捉えています。つまり、新たな中期経営計画ではこの変化を「活かす視点」が必要と考えました。



基本方針

2030年に向けて「基盤再構築」に取り組みます。

そこで「2023中期経営計画」では以下の3つの基本方針を掲げました。これらを通じて、2030年に向けての「基盤再構築」を実現します。

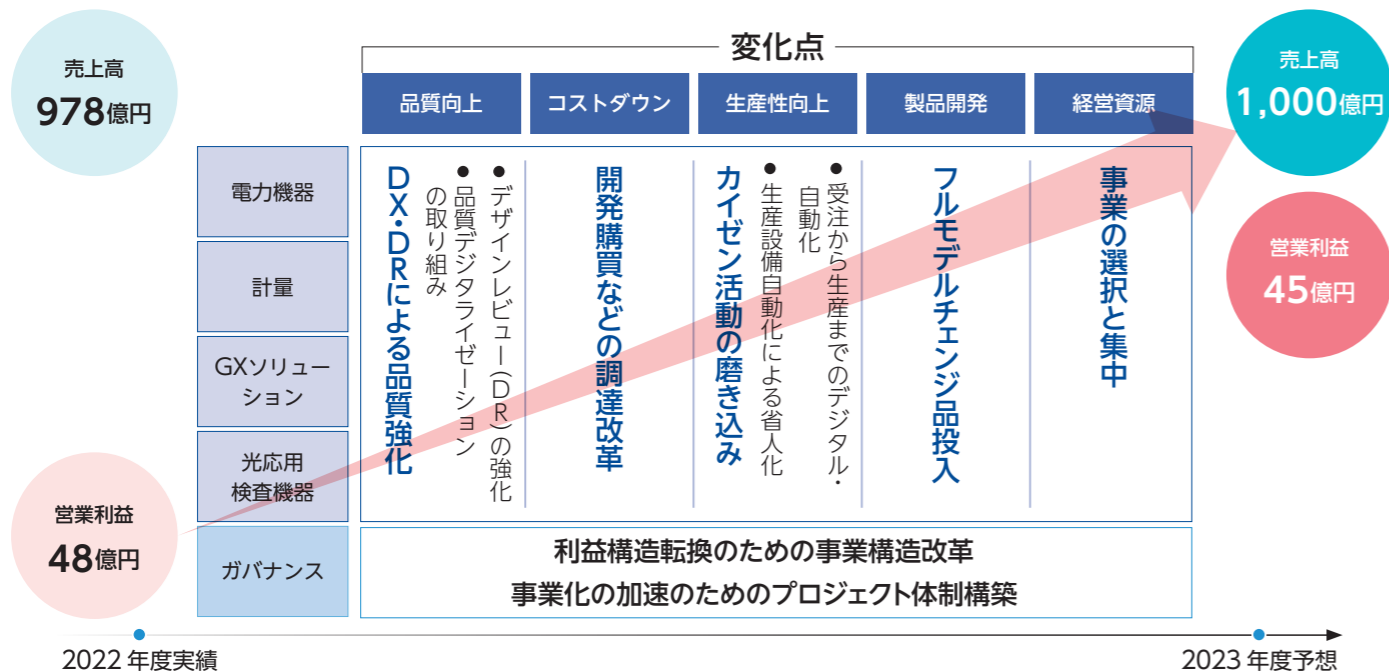


■ 重要な取り組み

2023中期経営計画達成に向け、全社的なカイゼンを推進しています。

2023年までの3年間は生産性向上と品質改善に向けた取り組みを加速する期間と位置付けます。コーポレート部門の横串機能を活かし、DXや自動化を積極的に取り入れて全社的なカイゼン*を推進しています。

*カイゼン:業務の目的に照らして、既存のプロセスをより良いプロセスに変えること

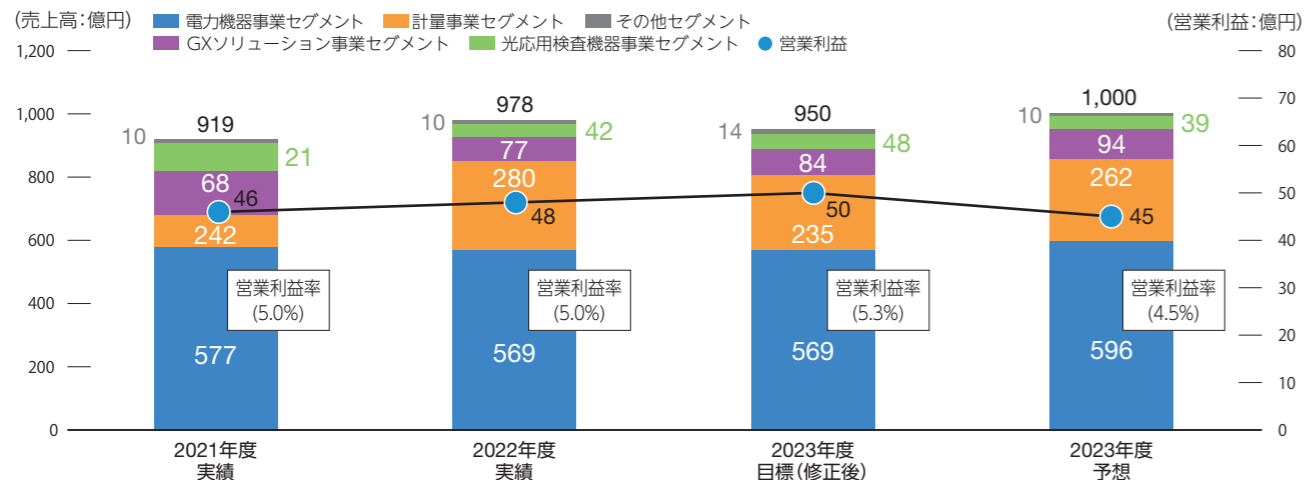


■ 数値目標

収益構造を見直し、2023年度営業利益45億円を目指します。

当初計画時から電力機器事業及び計量事業において需要が堅調に推移したこと、また、GXソリューション事業におけるEV用急速充電器の需要の高まりや光応用検査機器事業における三次元検査装置の需要が大幅に拡大したことなどを受け、昨年度、2023年度の実績予想の修正を行いました。

しかし、足元においては主要資材の価格高騰が高止まり傾向にあること、また、将来につながる研究開発への投資を強化したことを踏まえ、2023年度の営業利益は45億円を見込んでおります。



■ 達成に向けた3カ年の取り組み

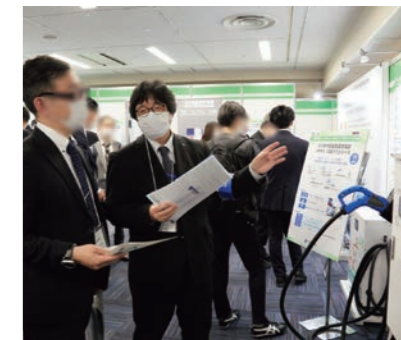
2022東光高岳10th Anniversary ソリューションフェアの開催

当社は、東光高岳ホールディングス設立10周年を記念し、全てのステークホルダーの皆さまへ感謝の意を表すると共に、当社グループの製品やサービスをより広く・深く知っていただくため、2022年12月6日～7日に有楽町の東京交通会館においてソリューションフェア(プライベート展示会)を開催しました。

当日はパネルや実機の展示のほか、講演会・パネルディスカッションなどのイベントを開催し、2日間で約1,450名の方にご来場いただき、ご好評をいただきました。

また、ソリューションフェアをきっかけに共同研究が決定するなど、将来につながる成果も出てきております。

今回お客さまより頂戴したご意見・ご要望などの声を、今後の当社グループの製品やサービスに活かし、サステナブル社会の実現に向け取り組んでまいります。



低炭素社会の実現を後押しするEVインフラソリューションを拡充

EVインフラ事業は、カーボンニュートラルの推進に向けて、さまざまな充電サービスにクラウドを活用するなど市場ニーズを捉えた新製品・新サービスの構築・販売に取り組んでいます。

1基で2台のEVを同時に充電することができる当社の大容量急速充電器(120kW)も2022年11月よりホテルニューオータニ(東京)にて国内で初めて充電サービスが開始されています。また2022年10月には新製品である中容量急速充電器(15kW)も販売が開始され、多くの引き合いをいただいております。

その他の取り組みとして東京都港区の新橋駅周辺の2カ所において配電地上機器へのラッピング広告を2023年4月より実施しております。

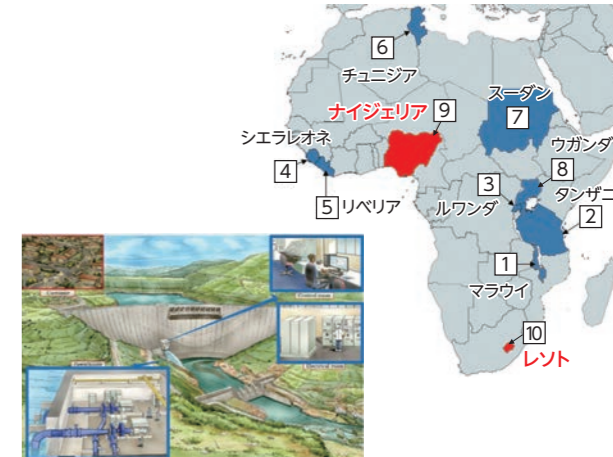
これからもEV用充電インフラの促進のため、新たな価値創造に向けた取り組みを進めていきます。



ナイジェリア連邦共和国「ラゴス変電設備緊急復旧・増強計画」受注
レソト王国「小水力発電整備計画」受注

東光高岳グループ会社のタカオカエンジニアリング株式会社は、日本政府無償資金協力案件である「ラゴス変電設備緊急復旧・増強計画」をナイジェリア連邦電力省(FMP)から、「小水力発電整備計画」をレソト高地開発公社(LHDA)から相次いで受注しました。アフリカ地域における10カ国目の契約実績です。

今後もエンジニアリング、土木・建築工事、電気機器の調達・輸送・据え付けなどの業務を一括で請け負い、より多くの発展途上国・新興国の経済発展と市民生活の向上に貢献します。



CFOメッセージ



厳しい経営環境の中で、
全社的カイゼン活動、調達改革などの
原価低減活動の進展で
昨年に続き創業来の
最高益を更新しました。

常務執行役員 (CSO、CFO)

大亀 薫

2022年度を振り返って

2022年度は、2021年度に続き営業利益・経常利益について共に創業来の最高益を更新するという、順調な結果となりました。売上高は978億円と前年比58億円の大幅増加となりました。これは、2022年末から続く半導体関連の部品供給不足により一部案件の納期延期という悪化要因があったものの、計量事業における工事案件やスマートメーターの増加、光応用検査機器事業における三次元検査装置の増加とドル建て契約案件の円安効果によるものです。営業利益は48億円と前年比2億円増加し、過去最高益を更新しました。売上高の増加幅に比べるとやや少ない増益幅ですが、2021年度から続く主要資材の価格高騰が当初想定以上に進んだことに加え、想定外の仕損原価が発生したことが主たる減益要因です。しかしながら、昨年も申し上げたカイゼン活動、調達改革を含む原価低減活動、市場分析を徹底した営業活動の効果は引き続き発現しており、減益要因を一定程度カバーできたと捉えております。

連結の各実績値と2023年度の目標予想数値

全社	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度(修正後目標)	2023年度(予想)
売上高(百万円)	91,939	91,936	97,752	95,000	100,000
営業利益(百万円)	3,382	4,625	4,847	5,000	4,500
営業利益率(ROS)(%)	3.7	5.0	5.0	5.3	4.5
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	1,408	3,279	2,919	3,500	3,400
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	2.9	6.5	5.5	6.4	6.2
総資産利益率(ROA)(純利益ベース)(%)	1.4	3.3	2.8	3.4	3.2

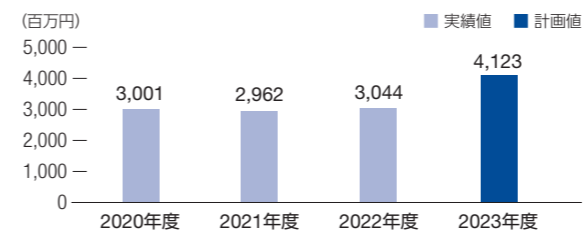
2030VISIONに向けた2023年度の取り組み

2023中期経営計画の最終年度となる2023年度目標は、売上高については1,000億円と昨年度公表の修正目標に対し50億円の上修正としておりますが、営業利益については45億円と5億円の下方修正としております。売上高につきましては、計量工事等の反動減と三次元検査装置の受注計画の一部先送りによる減少が見込まれるものの、電力機器・GXソリューションセグメントにおける部品長納期化影響の軽減、電力機器セグメントにおける社会インフラ案件、配電自動化用制御器の反動増を見込んでおります。一方、営業利益につきましては、主要資材の価格高騰は依然として高止まり傾向にあり、またGXソリューションセグメントを中心に将来に向けての研究開発を増加実施することが下方修正の主たる要因です。この2023年度は、次期中期経営計画と2030VISIONへつなげる重要なステップであり、営業利益目標の超過達成を目指すと共に次期中期経営計画に向けた準備を行ってまいります。

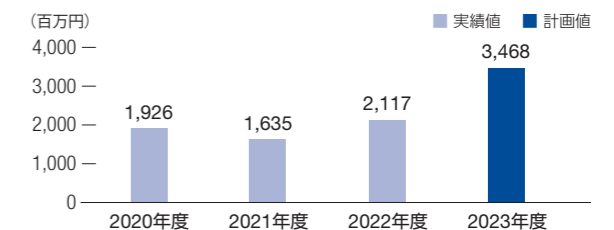
持続的成長に向けた投資・研究開発について

2030年度に向けた持続的成長のためには、営業キャッシュ・フローの拡大と創出した資金を既存事業の基盤強化やDX投資、将来の事業規模拡大に向けた研究開発へ適切に振り向けることが必要です。2023年度の研究開発投資は、新規領域では次世代スマートメーター、海外向け配電システム、コア事業においては開閉装置、開閉器のモデルチェンジを中心に2022年度比で11億円増加の41億円を計画しています。2023年度の設備投資は、収益向上・新規領域では小型変圧器製造ライン自動化、次世代スマートメーター用設備、維持・更新では賃貸オフィスビル保守関連、小型変圧器・開閉器製造設備更新を中心に2022年度比で14億円増加の35億円を計画しています。いずれも2030VISIONの実現に向け必要な投資内容であるかを見極め、投資対効果を評価したうえで実行するものです。

研究開発費



設備投資額



資本効率の追求

投資を含めた事業の評価軸として、これまでのROS、ROEにROICを加えていく検討を進めており、東光高岳単体においては既に事業分類別にROIC実績集計システムの構築を完了しました。ROIC管理については、今年度より東光高岳単体において実施を開始しており、今後はグループ各社への展開について検討を進め、社員が常日頃から資本効率を意識できるようになる基盤作りを引き続き進めてまいります。

資本政策

資金面では、最低保有資金の維持・管理を基本とし、併せて運用中のグループ内キャッシュマネジメントシステムによるグループ全体視点からの保有資金の有効活用を継続して進めていきます。また、今後中長期の資金需要によっては適切な水準までの借入れも検討する必要があると考えています。配当政策については、安定的な配当の実施が株主各位のご期待に応える基本と認識しているところですが、次期中期経営計画の検討と合わせて、配当政策の今後の方向性について検討を行ってまいります。

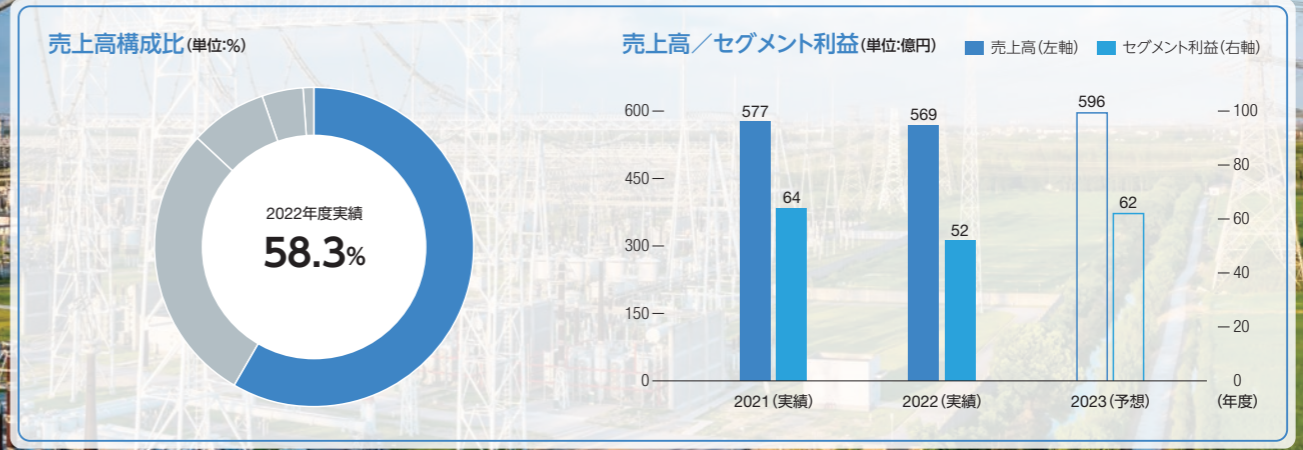
2024年3月期の年間配当予想

	1株当たり配当金		
	第2四半期末	期末	年間
2024年3月期(予想)	普通配当 25円	普通配当 25円	普通配当 50円
(ご参考)2023年3月期	普通配当 25円 記念配当 5円 (計 30円)	普通配当 25円	普通配当 50円 記念配当 5円 (計 55円)

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

今年3月末に東京証券取引所より通達が発信された「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」の「背景・趣旨」の中で「～プライム市場の約半数、スタンダード市場の約6割の上場会社がROE：8%未満・PBR：1倍割れであり、資本収益性や成長性といった観点で課題がある状況～」と指摘されていますが、当社の2023年3月期の状況は、ROE：5.5%・PBR：0.7倍となっております。また、PERは13.0倍であり、東証が公表している電気機器事業の平均値PER17.8倍、小型株の平均値PER13.5倍と比較すると、市場からの当社の将来的な収益創出力への期待はまだ低く、株主・投資家の皆さまにIR活動を通じて開示を充実させる必要があると考えております。また、PER13.0倍で推移する前提条件とすると、PBR1倍を達成するためにはROE7.7%の達成が必要であり、まずは「伊藤レポート」に示されるROE8%を超えることが目標と認識しております。前述の資本効率の追求、資本政策に加えて、事業ポートフォリオによる不採算事業の見極めなど多角的視点でPBR1倍割れの状況を改善すべく具体的検討を進め、公表してまいります。(文中の数値は2023年3月現在)

事業セグメント別 計画と実績



電力機器事業セグメント

計画

2022年度実績

2023中期経営計画の基本方針

- モデルチェンジや海外調達拡大によるコストダウンで収益力を向上
- 2030年に向けて海外アライアンスの構築や環境配慮型機器の開発を推進

取り組み

電力向け	<ul style="list-style-type: none"> ● 開閉装置、配電用開閉器のモデルチェンジ ● 小型変圧器の生産ライン自動化 ● モールド製品の生産能力の1.5倍増強(タカオカ化成)
社会向け	<ul style="list-style-type: none"> ● 民間の工場、再エネ向け特高受変電設備工事の販売拡大 ● 東京変圧器(2020年M&A)の事業拡大(東光器材)
海外展開	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外EPC事業の受注拡大(タカオカエンジニアリング) ● 開閉装置、配電用開閉器の海外生産拠点の活用
2030年に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外アライアンスによる海外生産拠点の構築 ● デジタル変電所に向けたセンシング技術の確立 ● 環境配慮型機器の基礎研究・開発

製品・サービス

64.5/6.9kV 20MVA窒素密封式大型変圧器

現地での部品組み立て及び絶縁油の注油を必要としない油入全装輸送が可能な大型変圧器です。工期の短縮が可能となり、コストダウンに寄与します。



事業概要

電力プラント事業と電力機器事業によって構成されます。お客様の用途に合わせた最適な製品・サービスの提案を行い、電気設備の構築から運用までを一貫してサポートしています。電力会社への受変電設備の提供に加えて、公共分野や産業分野、海外市場に向けてもワンストップのご提案でお客様に最適な電力プラントを提供します。世界で最も配電技術の効率化が進んでいると言われる日本の電力の安定供給を支える製品として変圧器や変成器、開閉器などは全て自社で製造しています。電気を最適かつ効率的な形に変える製品・サービスでこれからの社会をリードし続けます。

概要

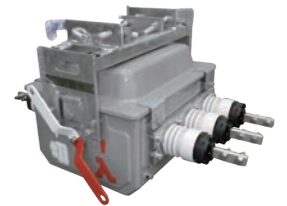
断路器、小型変圧器、開閉器が増加したものの、電力会社向けプラント物件、海外EPC物件等の減少により、売上高56,944百万円(前年同期比1.2%減)、セグメント利益5,214百万円(前年同期比17.9%減)となりました。

主な取り組み

主力製品のコストダウン

収益力の向上を目指した競争力のある製品を提供し続けるため、生産活動において、DX化、最適設計、材料の海外調達、新規材料の採用などのカイゼン活動によるコストダウンを推し進めています。

配電用の柱上手動開閉器においては、ケースサイズをコンパクト・軽量化したモデルチェンジタイプを電力会社に対してリリースいたしました。



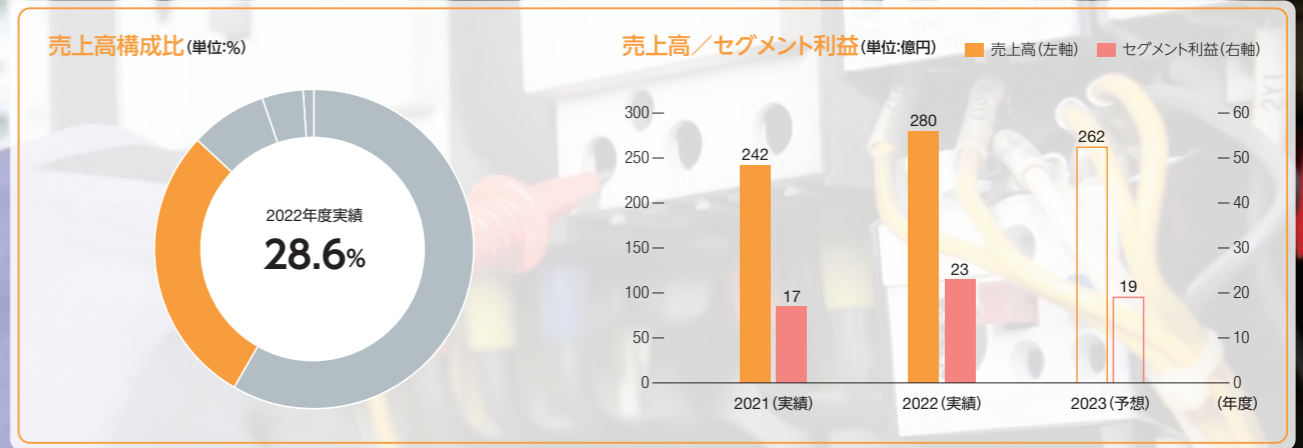
ベトナム国HANAKA-PTM社と大型変圧器の技術提携契約を締結

ベトナム国HANAKA-PTM社と大型変圧器の技術提携契約を締結しました。

当社が有する大型変圧器の製造技術をHANAKA-PTM社へ提供し、ベトナム国におけるインフラの発展と重要インフラ機器の国産化・日本の技術による高品質化で電力の安定供給に貢献いたします。

2023年度は日越国交樹立50周年の記念すべき年であり、日越合同での各種記念行事が予定されているなど、「互恵的で対等なパートナーシップ」への機運が高まっており、本技術提携もまた互恵的で対等なパートナーシップに資するものと考えております。

事業セグメント別 計画と実績



計量事業セグメント

計画

2022年度実績

2023中期経営計画の基本方針

- スマートメーター事業の再構築、変成器事業の海外生産による収益改善
- 2030年に向けてデータビジネス領域の市場探索、次世代スマートメーターの開発

取り組み

電力向け	<ul style="list-style-type: none"> ● 計量用VT・CTの超高压クラスへの適用による販売拡大 ● グループ会社を含めた計量工事監理業務の整流化(ワットラインサービス) ● 変成器のフルモデルチェンジ(電力会社取引用)
社会向け	<ul style="list-style-type: none"> ● 変成器のモデルチェンジ(一般民需用) ● 生産ラインカイゼンによる生産性の向上
海外展開	<ul style="list-style-type: none"> ● 韓国、中国におけるガスVT生産体制の整備及び自国生産へのシフト(蘇州東光、東光高岳コリア)
2030年に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 次世代スマートメーター開発(東光東芝メーターシステムズ) ● 電気・ガス・水道のデータを活用したビジネスモデルの確立

製品・サービス

220kV自立形ガスEVT

特別高压の開放形変電設備に対応するために製品化した接地形計器用変圧器(EVT)です。市場環境の変化への対応に寄与します。



屋外用モールド形計器用変圧変流器(耐塩用)

塩害などの汚損の著しい地域の環境下でも、長期的に使用可能な計器用変圧変流器の新型モデルです。

各電力会社(5社)に販売を展開しており、さまざまな地域で使用されています。



事業概要

火力・水力など既存の発電設備から、太陽光・風力などの新エネルギーの発電設備まで、あらゆる高电压の計量に適用した変成器や、省エネや再生可能エネルギーの活用を促進するための電力網・スマートグリッドに欠かせない次世代メーターの開発・製造など、電力インフラの上流から下流まで、ワンストップでサービスを提供します。また、変成器・計量工事のそれぞれでリーディングカンパニーとして業界をけん引すると共に、計量ソリューションで社会に貢献していきます。

概要

東電向け・他電力向けスマートメーター、計量工事、取引用変成器等の増加により売上高27,953百万円(前年同期比15.3%増)、セグメント利益2,337百万円(前年同期比35.8%増)となりました。

主な取り組み

油入変成器の安定供給とコスト競争力確立にめど

油入変成器で使用している油中ブッシングは、リードタイムの長期化と材料原価の高騰が継続しており、安定的な供給に課題が生じております。これらの課題を解決するため、グループ会社であるタカオカ化成工業株式会社で製造しているモールド絶縁スペーサーを採用したGIS直結形の新型油入VCTを開発し、2023年2月から東京電力パワーグリッド株式会社向けに納入を開始しました。グループ会社からの資材調達により、油入変成器の安定供給を実現し、またリードタイムの短縮と材料費の低減を図っております。



新規市場への参入: 当社の強みを活かしたバルンサー(乾式)の製品化

低圧配電線の末端において、電圧に不平衡が発生しないよう、バランスをとる製品になります。モールド成形によるオイルレス構造の乾式バルンサーを開発したことにより、さらなる環境配慮・安全向上に役立てまいります。

現在、電力会社向けに2023年6月より販売を開始しております。



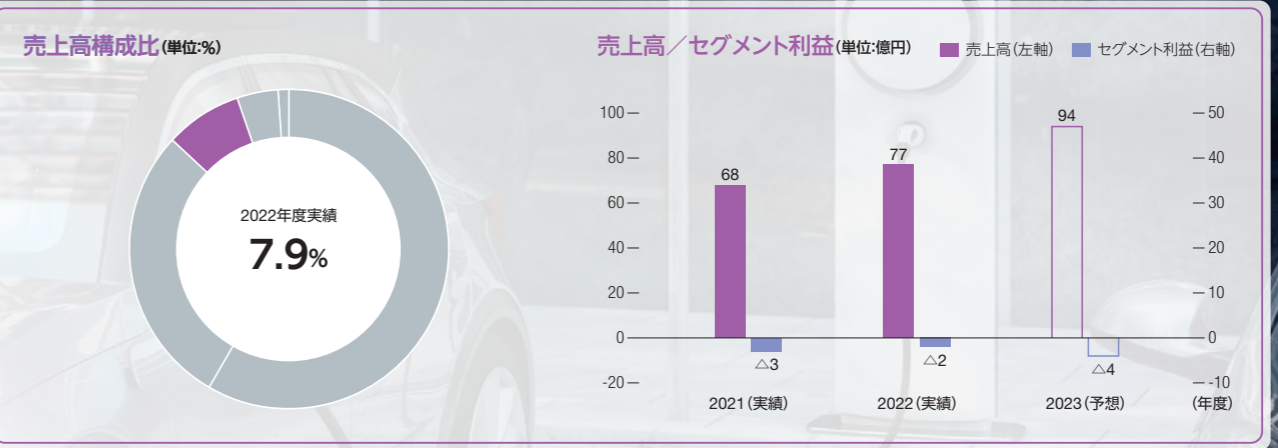
計器工事監理業務は、生産性向上に向けたさらなるカイゼン活動を実施

電力会社向け計器工事監理業務については、計量法に基づいた計器取替に関する業務を継続して実施しています。過去から実施していた低圧単独計器(スマートメーター)に加え、2019年度より高压・特別高压計量器の取替工事監理業務まで事業拡大し、売上高は堅調に推移しております。

また、オペレーション最適化、物流改革、システム化による生産性向上について、関係各方面と協働したプロジェクトによる成果を上げており、2023年度以降も引き続きカイゼンを継続していきます。

2022年度第2四半期連結会計期間より開示セグメントを変更いたしました。「その他」に区分していた「スマートグリッド事業」及び「PPP/PFI事業」等を「エネルギーソリューション事業」に統合し、名称を「GXソリューション事業」に変更いたしました。また、連結子会社であるミントウェーブ株式会社の管理区分を「情報・光応用検査機器事業」から「GXソリューション事業」に変更し、「情報・光応用検査機器事業」の名称を「光応用検査機器事業」に変更いたしました。

事業セグメント別 計画と実績



■ 事業概要

お客様のニーズやマーケットの動向に応じた重ね合わせ、組み合わせによる多種多様なGXソリューションをご提案します。地域の再生電源による地産地消、エリアBCP確保、余剰電力の有効活用等のニーズに応じて太陽光発電(PV)、EV、蓄電池、P2G等を統合制御するグリッドEMSソリューションや、EV急速充電器のラインナップ充実やワンストップサービスによるEVインフラソリューション、V2X・マルチ充電システム等を活用した電力系統安定化ソリューション、自動検針・共同検針等の総合メータリングソリューション、BEMS/FEMS等による各種ZEBソリューションなど、お客様のGXへの取り組みを下支えする製品・サービスを提供してまいります。



GXソリューション事業セグメント

※2022年度よりエネルギーソリューション事業セグメントよりGXソリューション事業セグメントにセグメントを変更

計画

2022年度実績

■ 2023中期経営計画の基本方針

- 多様な急速充電器の市場投入により日本国内のNo.1をキープし、さらなるシェアアップ
- 新しい事業領域の創出に向け、PoC(概念実証)、実証事業を通してビジネスモデルを構築

■ 取り組み (◇) 及び取り巻く環境 (◆)

充電インフラ	◇EV用急速充電器の新製品投入など商品ラインナップの拡充 ◇クラウドを活用した利便性の向上 ◆2030年までに公共用の急速充電器3万基を含む充電インフラを15万基設置 ◆2030年までに新車(EV・PHV)販売を20~30%へ ◆2030年までに商用車(8トン以下)の電動率20~30%へ
EMS	◇BEMS(ビルエネルギーマネジメントシステム)のクラウド管理サービスをゼネコンと共同開発し、市場投入 ◆新築建築物でZEH・ZEB水準の省エネ性能確保へ。現行基準から30~40%の削減 ◆2025年から新築全ての建築物に省エネ法適合義務化
自動検針	◇自動検針サービス拡大に向けた他社との協業による販売拡大 ◆次世代スマートメーターの導入 ◆東京都が住宅にPV義務化
PPP/PFI事業	◇組織体制強化により、プロポーザル案件(性能発注)の受注拡大
次世代配電事業 (実証プロジェクト等)	◇再生100%供給に向けたEMS開発 ◇地域マイクログリッド構築支援事業の推進 ◇カーボンニュートラル社会を目指したP2Gシステム技術実証、有効性確認 ◆脱炭素先行地域の取り組み開始 ◆再生余剰電力の活用ニーズの増大 ◆BCPニーズのさらなる高まり
情報端末	◇Withコロナ・Afterコロナを見据え、シンクライアント端末の販売拡大(ミントウェーブ) ◇急速充電器をはじめとした保守メンテナンス機種の拡大(ミントウェーブ)
データビジネス事業	◇データとデジタル技術を活用してイノベーションを起こし、エネルギー利用の高度化・多様化に対応した新たな事業を創出 ◆EVの普及とスマートシティ化のさらなる進化とデジタル化社会の確立

2030年に向けた
取り組み及び
取り巻く環境

- ◇EV社会を支えるインフラ事業でのスマホアプリ対応や、BCP・レジリエンスニーズなどのサービスの探求(充電インフラ)
- ◇省エネ・再生の高度利用に向けた次世代EMS開発(EMS)
- ◇ファイナンス関連のノウハウ強化とソリューション拡大のための他社とのアライアンス基盤の整備(PPP/PFI事業)
- ◇自律型コミュニティ実現に向けた課題・技術・ノウハウの蓄積によりビジネスモデルを構築(次世代配電)
- ◆CO₂排出量取引市場の本格稼働(カーボンプライシング)
- ◆2030年までに再生比率36~38%(再生)
- ◆2030年までに2013年比46%の温室効果ガス削減(再生)

製品・サービス

EV用中容量急速充電器

当社の中容量急速充電器は、目的地充電、基礎充電に適した出力容量、サイズ、リーズナブルな価格を実現しました。薄型壁掛けタイプのため、限られたスペースを有効活用でき、事業所、工場、ビルなど各法人の充電ニーズにお応えします。なお、本製品は2023年度に「日本電設工業協会 奨励賞」を受賞しました。(詳細はp.52)



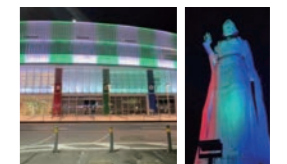
■ 概要

システム・インフラソリューション事業やエネルギー・マネジメント・システム(EMS)等が増加したことにより、セグメント全体の売上高は7,711百万円(前年同期比12.7%増)と増加し、セグメント損失につきましても207百万円(前年同期はセグメント損失284百万円)と赤字幅が縮小しました。なお、セグメントの変更により、前年同期につきましても変更後のセグメントに組み替えて比較しております。

■ 主な取り組み

プロポーザル事業の拡大

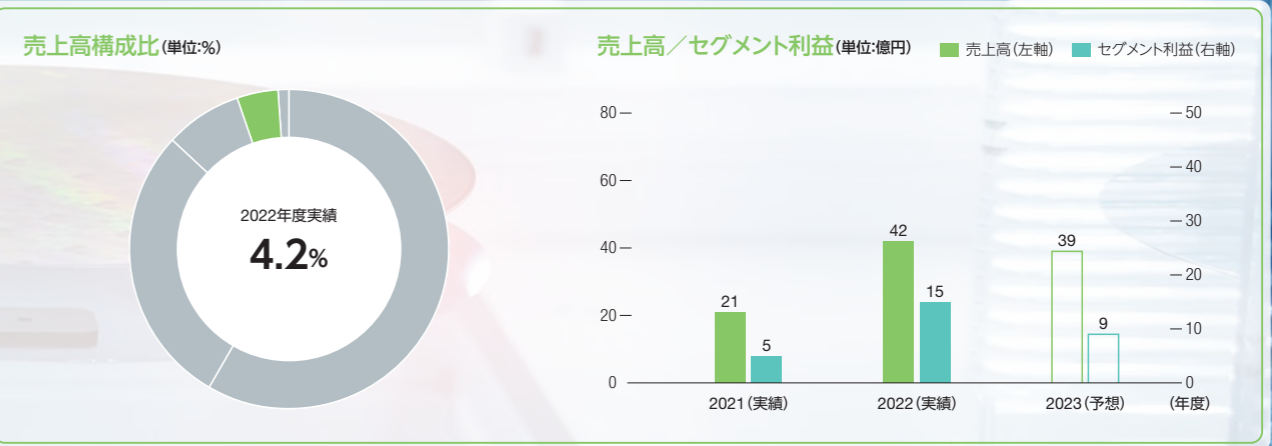
従来より取り組みを進めておりました「スタジアム等の照明設備・電光掲示板の設備更新」について、着実に納入実績を重ねています。さらに、地方自治体の「公共設備約80カ所の一括LED化事業」が竣工するなど、商材ならびに事業領域の拡大でも成果が出ています。



公共施設照明(韮崎市) (左)
韮崎平和観音像の演出風景(右)

2022年度第2四半期連結会計期間より開示セグメントを変更いたしました。「その他」に区分していた「スマートグリッド事業」及び「PPP/PFI事業」等を「エネルギーソリューション事業」に統合し、名称を「GXソリューション事業」に変更いたしました。また、連結子会社であるミントウェーブ株式会社の管理区分を「情報・光応用検査機器事業」から「GXソリューション事業」に変更し、「情報・光応用検査機器事業」の名称を「光応用検査機器事業」に変更いたしました。

事業セグメント別 計画と実績



■ 事業概要

最先端光応用技術を用いてクラウド、5G、AIなどに使用される高性能CPUのパッケージ基板検査を行う世界トップレベルの三次元検査装置など、世の中の便利な暮らしを支える製品・サービスを提供しています。

■ 概要

高性能半導体の世界的な需要増に伴い、三次元検査装置の受注が大幅に増加したことにより売上高4,150百万円(前年同期比94.0%増)、セグメント利益1,496百万円(前年同期比210.4%増)となりました。

■ 主な取り組み

三次元検査装置の生産能力を拡大

半導体の高性能化に伴い新しい技術を取り入れた新パッケージ基板の採用が本格化し、国内外のパッケージ基板メーカーが積極的な設備投資を継続して行っており、高性能三次元センサ搭載検査装置の受注が大幅に増加しました。

そのため、生産要員の増員、生産スペースの拡充を行うことで生産体制の増強を図ると共に、「カイゼン活動」により生産効率及び製品品質の向上を行うことができ、お客さまの設備投資計画に沿って高品質の製品を提供しています。



EVI-S10210-RA



光応用検査機器事業セグメント

※2022年度より情報・光応用検査機器事業セグメントより光応用検査機器事業セグメントにセグメントを変更

計画

2022年度実績

■ 2023中期経営計画の基本方針

- 今後成長が見込める三次元検査装置へリソースを集中

■ 取り組み (◇) 及び取り巻く環境 (◆)

◆汎用PC・スマートフォン用の半導体需要はピークアウトしたが、クラウドコンピューティングの継続的な成長によって、インフラに使用される半導体の需要は増加する。また、スマートファクトリーやスマートシティ等の産業機器分野や脱炭素社会の実現に向けた電気自動車(EV)やハイブリッド車(HEV)などの需要も拡大し続けていることから、新たな市場での成長が見込まれる。

三次元検査装置	◇ 需要増加に対応した三次元検査装置の量産体制整備 ◇ 海外の新規顧客を開拓 ◇ 次世代三次元センサの開発
2030年に向けた取り組み	◇ 次世代三次元センサ搭載の半導体前工程用検査装置の開発 ◇ 次世代三次元センサ搭載の最先端パッケージ基板検査装置の開発 ◇ 新たな半導体三次元実装技術に適応した検査装置の開発

製品・サービス

新型三次元センサ搭載検査装置

広視野・高精度三次元センサを搭載し、JEDECトレイ[※]に収納した状態で検査をすることで高速検査を実現しました。さらに、エアレス化を実現することで省エネルギー化へ貢献できます。

※: JEDECトレイ: JEDEC半導体技術協会 (JEDEC Solid State Technology Association) が半導体技術の標準化のために定めた「JEDEC規格」に従って製作されたパッケージ基板を収納するトレイ。



TVI-S10210

全社一丸となってカイゼン活動に取り組むと共に、最新のデジタル技術やデータを駆使して東光高岳のDX(デジタルトランスフォーメーション)を加速しています。

東光高岳が目指す「サステナブル社会」の実現に向けて、以前から取り組んでいるカイゼン活動とデジタル化をより強力に推進すると共に、最新のデジタル技術やデータを駆使してイノベーションの創出にグループ大で取り組んでいます。

2021年9月に「東光高岳デジタルトランスフォーメーション戦略(TKTK-DX)」を策定・公表し、2022年1月には、TKTK-DXのビジョンや基本戦略、推進体制等が評価され、経済産業省が定める「DX認定事業者」*に選定されました。

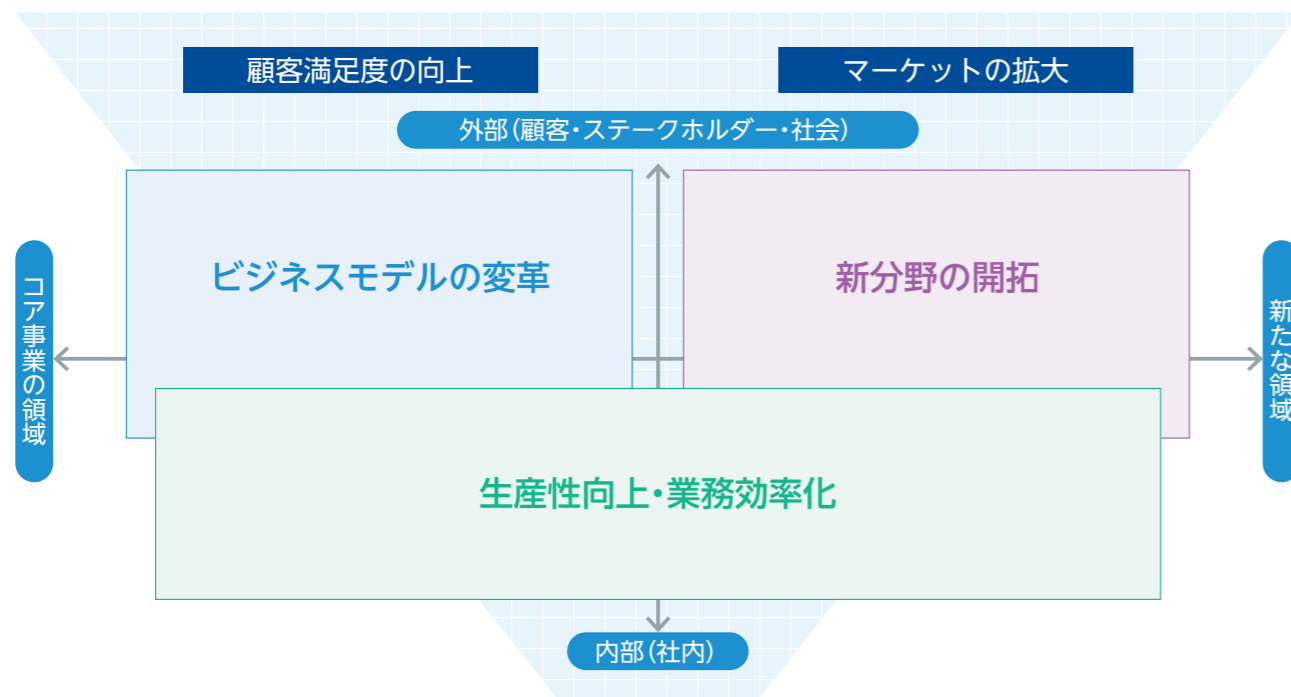
*DX認定事業者とは、デジタル技術による社会及び競争環境の変化を踏まえ、ビジョンの策定や戦略・体制を整備し、DX推進の準備ができている事業者を意味する。



DX ビジョン

カイゼンとデジタル化により業務効率とスピードを飛躍的に向上させると共に、強みである電力技術、計測・伝送・制御技術と最新のデジタル技術やデータを組み合わせたDXを推進することで、ビジネスモデルの変革と新たな価値創造に挑戦し、お客様のエネルギー利用の高度化・多様化やサステナブル社会の実現をリードする。

DX ビジョンの実現に向けた基本戦略



「ビジネスモデルの変革」では、バリューチェーンのデジタル化として、仕様検討から設計、営業、製造、出荷、メンテナンスまでのデータ連携に取り組み、コンフィグレータによる見積・設計の自動化、3Dでの設計・解析などを推進しています。

「新分野の開拓」では、2021年度に活動を開始したアズビル株式会社との事業コンセプト「DX-EGA」において、株式会社三井住友銀行のCO₂排出量算定・削減支援クラウドサービス「Susutana(サスタナ)」の共同開発に参加し、2022年5月に稼働しています。

「生産性向上・業務効率化」では、RPAなどによる業務の自動化や各種指標の自動作成・見える化を推進しています。また、データ分析による経営指標の高度な予測等を可能とし、データドリブンで迅速な意思決定を目指しています。

また、2023年6月に「人財育成センター」を設置し、既存事業の磨きこみ・深化させる人財、新規領域で新たな付加価値を創造できる人財の育成に取り組んでいます。

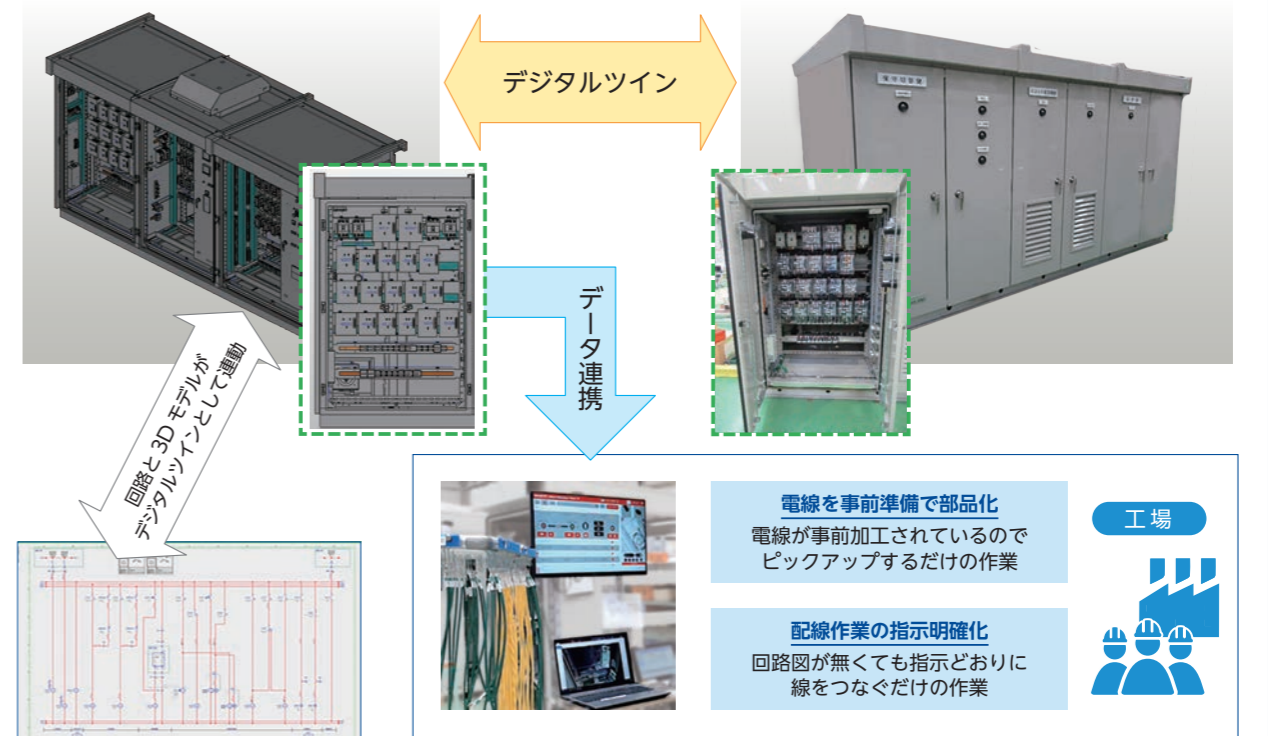
TOPICS 配電盤のデジタルツイン構築

配電盤の生産能力を飛躍的に向上させる活動として3D化に取り組んでおります。3Dモデルの中で配線まで再現する「デジタルツイン」を構築することで、実際に使用する電線の長さや本数、配線順序や配線ルートなどのデータを、製造現場で必要な情報として連携できるようになりました。

その結果、作業をしながら切り出していた電線を事前に部品として準備することが可能となり、作業の効率化や電線在庫の最小化に大いに寄与します。また、配線順序や配線ルートのデータを活用した配線指示により、配線の際に回路図を見たり配線手順を考える必要がなくなりスピーディーな作業を実現します。

これからも、お客様の期待を超えるS+QCD*の提供と付加価値の創造に挑戦してまいります。

*Safety(安全・安心確保)、Quality(高品質)、Cost(原価低減・生産性向上)、Delivery(短納期)



サステナビリティ

サステナブル社会の実現に向け、SDGsに広く貢献できる経営に取り組みます。

エネルギー市場を取り巻く環境は急激に変化しています。特に近年では、「2050年脱炭素社会の実現」に向け、2030年度に温室効果ガスを2013年度比46%削減を目指すこととするなど、「脱炭素化」への取り組みが一層加速しています。

東光高岳グループでは、2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を策定し、事業内容や活動プロセスなどを通じたCSR重要課題の解決とSDGsへの貢献を目指し、ESG経営に取り組んでいます。

(サステナビリティ基本方針)

東光高岳グループは、企業理念の実践を通して二つの使命を果たし、エネルギーの未来を切り拓いていきます。

- 変わらぬ使命: 電力の安定供給や効率的な利用を支える機器・システムの提供を通して、豊かで快適な暮らしや社会経済活動の発展に貢献する。
- 新たな使命: カーボンニュートラル、地域の防災・レジリエンス強化等の新たな社会的課題に対するソリューションを創造し、持続可能な社会の実現に貢献する。

当社は、この使命を果たしつつ、社会と共に持続的な成長を遂げることを目的として策定した「東光高岳グループ企業行動憲章」の実践をサステナビリティの基本方針とします。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGs(持続可能な開発目標)とは

SDGsとは、2015年の国連サミットで採択された、2030年までに達成を目指す国際目標です。「誰一人取り残さない」という共通理念のもと、17の目標とそれを達成するための169のターゲット(より具体的な目標)が設定されています。



持続性に関する重要課題/CSRの取り組みとSDGsとの関連

CSRテーマ	重要課題	取り組み項目	具体的な取り組み項目	関連するSDGs目標
E 環境	カーボンニュートラル	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギー活動のさらなる拡充 ● 再生可能エネルギーの積極的な導入 ● 事業活動で使用する電力への低炭素電源の適用 ● TCFD提言に基づく気候関連の財務情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● EV普及を後押しする充電インフラ・サービス(急速充電器のラインナップの拡充/LPガス一般停電用予備発電機と接続可能なEV用急速充電システム)【具体例①】 ● 環境負荷の小さい機器開発・販売(植物油変圧器等) ● 再生可能エネルギーを活用した事業運営を支える製品・サービス(風力発電設備用雷電流計測装置)【具体例②】 ● 省エネとマネジメントをデジタル化でサポートする製品・サービス(T-ZoneSaver、エネルギー地産地消モデル「リソルの森」の新エネ大賞受賞、DX-EGAを活用したSustana(株式会社三井住友銀行協業)、「令和4年度蓄電池等分散型エネルギーリソースを活用した次世代技術構築実証事業」への参画等)【具体例③】 	
	環境方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素社会の構築 ● 循環型社会の構築 ● 環境保全の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 【具体例①】 短時間充電を実現する大容量急速充電器 【具体例②】 風力発電設備の稼働率の向上をサポートする風力発電設備用雷電流計測装置 【具体例③】 人の在席状況を検知、照明・空調をコントロールし環境負荷を軽減(T-ZoneSaver) 	
	気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 再エネ電源の有効活用 ● グリーン電力の購入 ● 工場照明のLED化 ● 構内変圧器の更新(高効率化) ● 空調設備の更新(高効率化) ● ビル照明管理システムの導入 ● 蒸気ボイラーの運転制御の最適化 ● 蒸気配管の合理化(短縮、断熱強化) ● SF₆ガスレス機器の開発加速 ● SF₆ガス回収装置の導入 		
	環境管理体制	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO14001(環境マネジメントシステム) ● 環境内部監査 		
	環境保全活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出削減(エネルギー由来CO₂削減、SF₆ガス排出抑制) ● 産業廃棄物削減 ● 環境負荷物質低減 ● 化学物質排出量、移動量管理 		
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境法規等の遵守 ● 環境パトロールの実施 ● 環境教育の実施 		
S 社会	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権方針 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員を含むステークホルダーとの関係強化(次世代育成や女性活躍推進に資する各認定の取得、ダイバーシティ講演・研修の開催、リモートワーク環境整備などの働き方改革の推進など) 	
	ダイバーシティへの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進 ● 性の多様性 ● 外国人材の採用 ● 障がい者雇用 ● 女性活躍推進の認定取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 価値向上に社員の力を発揮させるためのリスキリング教育(人財育成センターの組成:2023年6月) ● 地域社会の安全・安心・生活基盤において、豊かな暮らしへの貢献(奉仕活動、防災協定など) ● 海外における電力が十分に行き届かない地域への貢献(海外EPC事業の推進)【具体例④】 	
	ワークライフバランスの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 働き方改革 ● 付加価値を生み出すためのオフィス改善 ● 育児と仕事の両立支援 ● 継続就業 ● 長時間労働対策 ● 人財育成への取り組み ● 研修 		
	地域社会への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民への貢献と交流 ● 地域防災への貢献 ● 清掃活動 		
	安全への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生目標 ● 安全月間の取り組み ● TKT安全考動3原則/災害の連鎖を断ち切るための施策 		
	品質管理への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質方針/品質保証体制/品質データベース/品質情報の発信/変更点・変化点に対する不具合未然防止活動/品質意識向上活動/内部品質監査員教育 	<ul style="list-style-type: none"> 【具体例④】 タカオカエンジニアリングによるタジキスタン共和国での施工実績 	
	資材調達	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達方針 ● サプライチェーンを含めたCSRの推進 ● サプライチェーン情報セキュリティリスク低減活動 		
G ガバナンス	ステークホルダーとの対話	<ul style="list-style-type: none"> ● 対話の方針 ● ディスクロージャー・ポリシー 		
	コーポレート・ガバナンス体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会 ● 監査等委員会 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業を取り巻く状況の変化に対応した迅速な経営判断(GXソリューション事業本部の組成:2022年6月) ● 自社目線だけに陥らない社外目線の監督機能を取り入れた経営 ● デジタル技術を活用した経営情報の迅速な組成と意思決定支援(DX認定事業者への選定) ● 資本効率の視点に立った事業成長を促進させるROICを活用した経営戦略の検討 	
	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業倫理に関する行動憲章と行動指針 ● 企業倫理委員会と企業倫理相談窓口 ● 企業倫理活動 ● 法令遵守に向けた取り組み 		
	リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクマネジメント ● リスクマネジメント体制 		

環境

Environment



持続可能な社会を実現するために、東光高岳グループは環境に優しく安全・安心な製品やサービスを提供し続けてきました。今後も日本の電力インフラを支えてきた技術とノウハウで、未来のグリーンエネルギー社会の実現に貢献します。

カーボンニュートラル

「気候変動」はグローバル社会が直面している重要な社会課題の一つであり、東光高岳グループでは重要な経営課題の一つと認識しています。東光高岳グループでは、政府目標の2050年カーボンニュートラルを目指し、「東光高岳グループ環境方針」における3つの柱に基づき、さらなる省エネルギーの推進ならびに再生可能エネルギーの積極的な導入など事業活動で使用する電力のグリーン化に取り組むことで、「東光高岳環境目標」達成に向け邁進します。

東光高岳グループ環境方針

私たち東光高岳グループは、豊かな地球環境を未来の世代に引き継ぐために環境方針に則り企業活動全般を通じた環境負荷の継続的低減に努めます。

脱炭素社会の構築

環境活動全般を通じ温室効果ガスの発生を抑制すると共に、カーボンニュートラルに寄与する製品を社会に提供する。

循環型社会の構築

生産活動における廃棄物の減量化とリサイクルに努めると共に、リサイクル性の高い製品を社会に提供する。

環境保全の推進

地球環境や人の健康に害を与える環境負荷物質の低減に努める。

東光高岳環境目標

環境方針	環境目標
温室効果ガス排出量の削減 ● 温室効果ガスの排出抑制に向け、企業活動全般での脱炭素を推進する。 ● 地球温暖化係数の高いSF ₆ 排出量を抑制する。	● 2030年度のエネルギー原単位(kL/百万円)を2020年度比9.56%以上削減する。(エネルギー原単位▲1%/年に相当) ● 2030年度のエネルギー由来CO ₂ 排出量を2014年度比46%以上削減する。*1 ● SF ₆ ガス大気排出量を、購入量の3%未満とする。
廃棄物の削減 ● 廃棄物削減、リサイクル化を推進し、廃棄物発生を抑制する。	● 生産拠点における2030年度の廃棄物原単位を25kg/百万円以下とする。*2
環境負荷物質の低減 ● 環境負荷物質を含む生産・試験設備を全廃する。	● 2025年度までにPCB電気設備(微量PCBを含む)の使用を全廃する。

*1 温室効果ガスの削減に関する政府目標は2013年度比46%減の設定となっておりますが、当該年度は当社が持株会社の時期であり、当該持株会社が直接保有する2つの事業会社を吸収合併し、完全統合した2014年を基準年として設定しております。
 *2 2014年度廃棄物原単位を32%削減。

気候変動対策

気候変動への対策として、再生可能エネルギーの有効活用や省エネルギーによるエネルギー由来のCO₂削減に取り組んでおります。また、温室効果ガスであるSF₆(六フッ化硫黄)ガスの排出抑制に取り組んでおります。

- 主な取り組み**
- 再エネ電源の有効活用
 - グリーン電力の購入
 - 工場照明のLED化
 - 構内変圧器の更新(高効率化)
 - 空調設備の更新(高効率化)
 - ビル照明管理システムの導入
 - 蒸気ボイラーの運転制御の最適化
 - 蒸気配管の合理化(短縮、断熱強化)
 - SF₆ガスレス機器の開発加速
 - SF₆ガス回収装置の導入

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

東光高岳グループでは2022年6月にTCFD*提言への賛同を表明し、今回、要求項目(ガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標)に沿って、気候変動に関する情報開示を行いました。



気候変動による影響は、電力の安定供給を支える製品・サービスをコア事業とする東光高岳グループにとって大きなリスクになると共に、エネルギー市場の大きな変化は、「総合エネルギー事業プロバイダー」を目指す東光高岳グループにとって、新たなビジネスの機会にもなります。今後の気候変動に関連する事象を、経営リスクとして捉えて対応すると同時に、新たな機会も見だし、企業戦略へ活かしてまいります。

* TCFD: G20の要請を受け、金融安定理事会により設立された気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

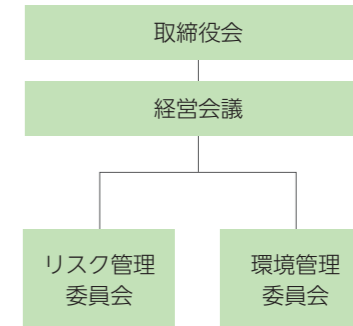
ガバナンス

重要な気候関連リスク・機会を特定し、適切にマネジメントするため、東光高岳グループでは「リスク管理委員会」「環境管理委員会」を設置しています。各委員会は、半期に1回開催し、年度計画の策定、重点課題に関するグループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングすると共に、対応方針の立案や関連部署への展開を行います。また、これらの結果を毎年1回、取締役会に報告し、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行います。

リスク管理

東光高岳グループは、事業が気候変動によって受ける影響を把握・評価するため、シナリオの分析を行い、気候変動リスク・機会を特定しており、特定したリスク・機会は、戦略策定・個別事業運営の両面で管理しております。事業におけるリスク・機会は、東光高岳グループの課題やステークホルダーからの要求・期待、事業における環境側面の影響評価などにより特定し、経営に及ぼす影響を総合的に判断し、優先度合いをつけて課題の対応に取り組んでおります。また、企業戦略に影響する気候変動を含めた世の中の動向や法制度・規則変更などの外部要因や、東光高岳グループの施策進捗状況、今後のリスク・機会などの内部要因の両側面から課題を抽出し、グループ全体で課題解決に向けて取り組んでおります。

気候関連リスク管理体制



戦略

気候変動による影響は、電力の安定供給を支える製品・サービスをコア事業とする東光高岳グループにとって大きなリスクになると共に、エネルギー市場の大きな変化にもつながるため、「総合エネルギー事業プロバイダー」を目指す東光高岳グループにとっては、新たなビジネスの機会にもなります。2022年度は下記内容を前提条件として設定のうえ、当社が掲げる「2030VISION」実現に向けたリスク及び機会を特定、財務インパクトを算出し対応策を整理しました。

前提条件

シナリオ	1.5℃シナリオ / 4℃シナリオ (国際エネルギー機関の情報を元に設定)
対象事業	電力機器事業セグメント、GXソリューション事業セグメントの一部 ※ 東光高岳単体
対象年	2030年

気候関連の主なリスク／機会と対策

金額規模 大:5億円以上 中:2億円以上 小:2億円未満

分類	主なリスクと機会	営業利益へのインパクト		対策
		1.5℃	4℃	
移行リスク	政策・法規制 炭素税の価格転嫁に伴う材料単価上昇、及び自社の製造コスト増	大	—	<ul style="list-style-type: none"> 設計の見直しによる素材使用量の削減、リサイクル材の使用 生産性向上により調達コスト増を吸収 適正利益を確保するための原価低減及び価格交渉の実施 設備導入について補助金を活用し、コスト負担軽減を図る 太陽光発電をはじめとした再生可能エネルギーの自己託送による活用を促進 絶縁媒体としてSF₆ガスを使用しない製品の効率的な開発加速
	再エネ電力への切り替えによる電力コスト増	小	—	
	新たな関連法規対応のための省エネ設備導入による減価償却費増	小	—	
	技術 代替ガス機器開発による費用負担増、及び開発遅延した場合の売上減	中	—	
	市場 環境配慮型素材導入による、材料単価増及び調達確保リスク	小	小	
評判 商品のカーボンフットプリント等の気候変動に関する情報開示対応遅れによる市場・顧客からの信用の低下	小	—		
リスク 物理 急性	台風・洪水の激甚化による工場被災の操業停止・生産減少・災害復旧コストの増加、サプライチェーン崩壊	小	小	<ul style="list-style-type: none"> BCP(事業継続計画)の拡充、サプライチェーンの強化 調達先のリスク評価、調達先の分散
移行機会	EV普及の加速による、急速充電器等関連事業の受注機会拡大	大	小	<ul style="list-style-type: none"> EVの普及・拡大に貢献する製品のラインナップの拡充(急速充電器、中容量急速充電器、クラウドを活用した利便性向上等) 再生可能エネルギー導入に貢献する製品・サービスの拡販(風力発電向け雷電流計測装置、海外EPC等) レジリエンス強化に向けたサービスの提供(地域マイクログリッド、BCP関連製品・サービス等) 地中化機器のコストダウンと拡販 環境に配慮した製品の拡販(植物油変圧器等) 系統安定化機器の開発と拡販、インバータ電源の標準化への貢献
	自立型地域エネルギー事業の市場拡大による次世代配電事業の受注機会拡大	中	中	
	レジリエンス強化による地中化機器の受注機会拡大	小	小	
	環境負荷の小さい製品・サービス開発による受注機会拡大	小	小	
	再エネ電源の大量導入による系統安定化機器の受注機会拡大	中	小	

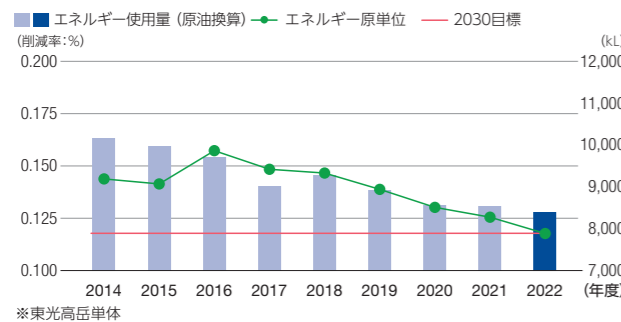
指標と目標

当社は、2050年カーボンニュートラルに向け、温室効果ガス(GHG)排出量の削減目標を下記のとおり定めております。「東光高岳グループ環境方針」も考慮しつつ、サプライチェーン全体のGHG排出削減を目指し取り組んでおります。

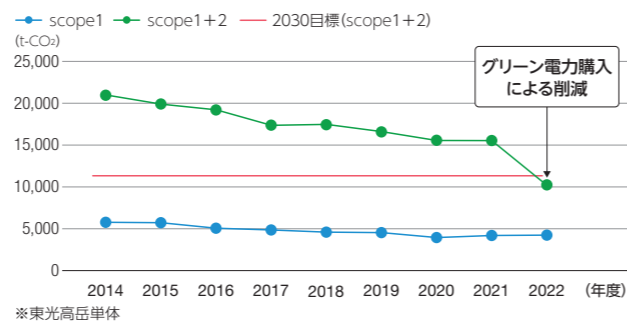
温室効果ガス排出量の削減

取り組みの方向性	指標と目標
温室効果ガスの排出抑制に向け、企業活動全般での脱炭素を推進する。地球温暖化係数の高いSF ₆ 排出量を抑制する。	2030年度のエネルギー原単位(kL/百万円)を2020年度比9.56%以上削減する。(エネルギー原単位▲1%/年に相当) 2030年度のエネルギー由来CO ₂ 排出量を2014年度比46%以上削減する。SF ₆ ガス大気排出量を、購入量の3%未満とする。

エネルギー原単位(kL/百万円)



エネルギーCO₂排出量



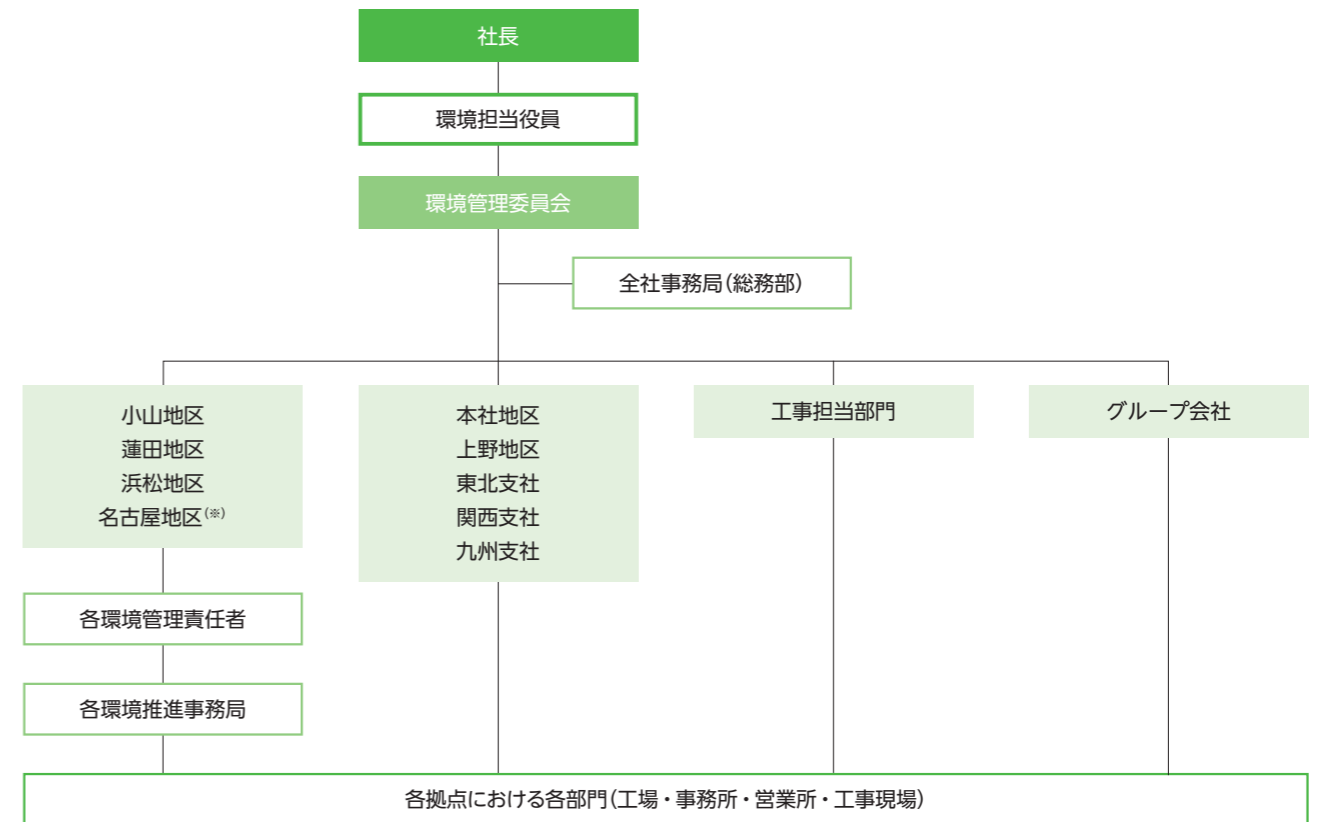
今後の対応

- Scope3の検討及び開示につきましては継続して取り組んでまいります。
- グループ大での展開の取り組みを進めてまいります。

環境管理体制

東光高岳グループの環境管理体制は「環境管理委員会」により重点推進課題の審議や方向付けを行っています。工場所在地である小山地区、蓮田地区、浜松地区及び名古屋地区(中部支社含む)のほか、本社地区、上野地区、東北支社、関西支社及び九州支社においても環境保全活動を推進しています。

東光高岳グループの環境管理体制



※名古屋地区には、中部支社を含む

環境マネジメントシステム

環境保全を的確に推進していくため、環境負荷の大きい各生産拠点を中心に、国際環境規格であるISO14001に基づく環境マネジメントシステムを導入しています。

ISO14001認証取得状況

拠点名称	構成部門	取得年月
小山地区	小山地区における各部門	1999年12月
蓮田地区	蓮田地区における各部門 東光東芝メーターシステムズ(株)	2000年7月
浜松地区	光応用検査装置事業本部	2010年3月
名古屋地区	名古屋地区における各部門 中部支社、タカオカ化成工業(株)、(株)ミントウェブ	1999年4月

環境内部監査

各拠点では専門的な教育を行い、環境内部監査員を養成しています。資格認定を受けた環境内部監査員による環境内部監査を1回/年実施しており、指摘事項については原因を分析し、是正処置を実施しています。

2022年度の環境保全活動の概要

環境方針に基づき取り組みの方向性・目標を策定し、環境保全活動を推進しています。当社の事業活動に伴う主な資源の利用と環境への負荷は以下のとおりです。



実質カーボンフリー電気を導入

気候変動の原因とされている温室効果ガスを削減するために、さまざまな省エネルギー対策に加え、太陽光発電をはじめとした自然エネルギーの活用などに取り組んでいます。2022年度は小山事業所、蓮田事業所で実質カーボンフリー電気を導入し、当社全電力量の約47%に相当するカーボンフリー化を達成しました。

SF₆ガス排出抑制

ガス絶縁機器に使用されるSF₆ガスは、優れた絶縁特性を持つことから開閉装置やガス絶縁変圧器等に広く用いられていますが、地球温暖化係数が二酸化炭素の22,800倍ある温室効果ガスでもあるため、しっかりとした管理が必要です。SF₆の封入量を減らした製品を投入しているほか、生産、設置時のSF₆の回収・破壊を積極的に行い、大気中への排出を極力少なくすることに努めた結果、2022年度においても順調に推移しています。

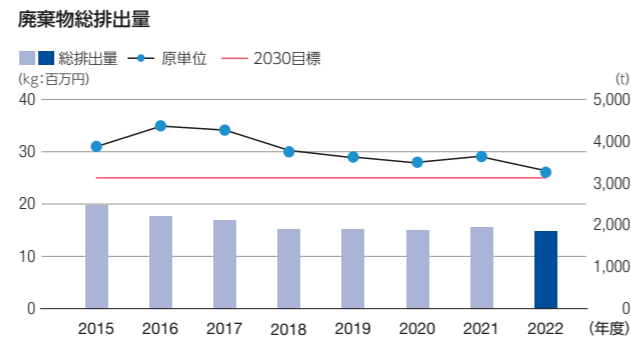
産業廃棄物の削減

取り組みの方向性	環境目標
廃棄物削減、リサイクル化を推進し、廃棄物発生を抑制する。	生産拠点における2030年度の廃棄物原単位を25kg/百万円以下とする。

社員に対する環境教育等を通じて、ごみを出さない意識の向上を図っています。また、分別収集の徹底を図ることによって最終処分量の削減やリサイクル率の向上に取り組んでいます。

さらに、事務所においては両面コピーや縮小コピーを活用し、コピー用紙の削減に努めています。

廃棄物の削減、リサイクルを積極的に進めた結果、2022年度の廃棄物原単位は26.1kg/百万円となりました。



環境負荷物質の低減

取り組みの方向性	環境目標
環境負荷物質を含む生産・試験設備を全廃する。	2025年度までにPCB電気設備(微量PCBを含む)の使用を全廃する。

2022年度は高濃度PCB廃棄物を含む36.8tを処分し、小山地区では高濃度PCB廃棄物の処分を完了しました。引き続き適正処分を進めていきます。

化学物質排出量・移動量管理

「環境影響物質のあらゆる媒体(大気、水域、土壌)を経由して排出される量及び廃棄物としての廃棄物処理業者に移動される量を調査し、報告する」というPRTR(Pollutant Release and Transfer Register:化学物質排出量・移動量登録)制度が運用されています。当社における取扱量の多い物質(各拠点ごとに1t以上)は右表のとおりです。蒸発した溶剤はVOC(揮発性有機化合物)と呼ばれ、光化学スモッグの原因物質となります。工場では、溶剤の蒸発防止、一部溶剤の回収、リサイクルに取り組んでいます。

2022年度PRTR排出物質

物質名	取扱量 (t)	主な用途
キシレン	16.0	塗料、接着剤
エチルベンゼン	8.6	塗料
トルエン	7.5	塗料、接着剤

その他

環境法規等の遵守

環境関連法規を含む諸法令や自主管理基準を遵守し、環境負荷低減に努めています。特にISO14001を取得している地区では、環境マネジメントシステムに則った遵守管理を行っています。

環境教育の実施

社員に対し環境教育を行い、環境保全意識の向上を図っています。また、環境に関わる重要な作業にあたる人員を対象に専門教育を行い、必要な知識の取得や力量の確保を行っています。

環境パトロールの実施

環境事故や環境関連法違反につながる状態がないかを確認する環境パトロールを行い、環境リスクの低減に努めています。



TOPICS 環境に配慮した製品

当社では地球規模の課題である廃棄物問題の解決や化石燃料由来のCO₂排出削減に寄与するため、環境に配慮した製品を提案しています。

環境配慮型パームヤシ脂肪酸エステル変圧器

72kV変圧器 6.6kV変圧器

パームヤシ脂肪酸エステル(パステルNEO®)の環境性能

※電圧6.6kV~66/77kVクラスの変圧器に対応。

当社の環境配慮型パームヤシ脂肪酸エステル変圧器は、植物由来の油を原料とした生分解性の高いパームヤシ脂肪酸エステル油を使用した環境負荷に配慮した製品です。

環境性能向上

JIS C2390 生分解性電気絶縁油(第3部 植物由来エステル)に該当するパームヤシ脂肪酸エステルを適用。使用後に焼却処分しても、パームヤシの生育時に吸収したCO₂を放出するだけなのでカーボンニュートラルとなるほか、長寿命の変圧器内で数十年にわたりCO₂を固定化することが可能です。

性能向上

従来の鉱物油に比べて水分吸収性が高く低粘性であるため、水分侵入に対する絶縁破壊電圧低下抑制、巻線冷却促進、巻線絶縁紙の劣化抑制による変圧器寿命の延伸などの効果が期待できます(従来の使用と同等の場合)。

社会

キーパーソンメッセージ



「社員の成長意欲の向上」と
「業界トップの人財の育成」を
ミッションとして、
全社の「ひとづくり」をリードし
企業価値の向上を実現します。

人財育成センター長
野村 智志

業界トップの人財を育て、企業価値の向上を図る

当社がライバルとの競争に打ち勝ち、企業として発展し続けるためには、社員の持つ知識やスキルを経営資源(=人材)ではなく経営資本(=人財)と捉え、人財価値を最大限に高めることが極めて重要です。その人財育成に真剣に取り組み、社員一人ひとりが持てる能力を職場で遺憾なく発揮することこそ、当社が成長するための原動力になると考えています。

当社は、「仕事こそ人を育てる」という考え方をベースに、育成の主要手段は職場の上司・先輩社員による「OJT」とし、それを選抜研修・階層別研修・個別専門研修などの「Off-JT」、資格取得やeラーニングなどの「自己啓発」によって補完するという方針で進めてきました。

人財育成は企業価値の向上を目的としており、それを果たすためには、先に述べたとおり、OJTとOff-JT、自己啓発がより緊密につながりあい、それぞれがより効果的に機能しあう仕組みづくりが必要です。そこで、「社員の成長意欲を向上させる」「業界トップの人財を育てる」、これら2つをミッションとする「人財育成センター」を2023年6月に設立しました。

人財を育てることを当社の企業文化に

当社が人財育成において重視しているのは、「マインドの向上」「知識の習得」「スキルの向上」です。これら3つをバランス良く身につけることで人は育つと考えています。

「マインドの向上」は、各々の社員が自分の役割を正しく理解し、成長につながるマインドセットを促します。「知識の習得」は、社会人としての基本的なリテラシーやメーカー社員として基礎となる技術や技能の知識を学びます。「スキルの向上」は、訓練や学習を通じて自分が得た能力を業務上で繰り返し実践します。研修で身につけた知識やマインドを職場の実践に活かすためには、上司や先輩社員による計画的OJTが必要です。上司はメンバーの将来のキャリアを想定し、現状のスキルとのギャップを埋めるために、仕事を通して実践させることで人財を育成しなくてはなりません。

メンバーを的確に育成していくためには、上司や先輩社員の主要な職務が人財育成であることを理解し、全社で人を育てる企業文化を社内に根付かせる必要があります。

OJTとOff-JTの緊密な連携が人財の成長を促す

今回、人財育成センターを発足させた理由は2つあり、OJTとOff-JTをより緊密に連携させていきたいと考えたこと、そして、OJTとOff-JTを結びつけることが人財の成長をもたらすという意識を社員に浸透させたかったことです。

ファシリテーションの第一人者である森時彦氏をお招きし、役員から一般職までを対象として2022年度に実施したファシリテーション研修も、人財育成センター設立の機運を高めることになりました。

検査の不適切事案の対策として、「技術技能の継承」が最重要課題であるとの認識から、社内ではそれに特化した組織を設けることが検討されていました。ところが、ファシリテーションの手法を用いてメンバーで議論してみるとそれは真の目的ではないことが分かりました。

「ゴールツリー」という手法を使うと、真の目的は「人を育てる」ことであり、その一つの手段が「技術技能の継承」という結論になりました。これは「技術技能の継承」ができて、「マインドの向上」やさらなる「スキル向上」がなければ、企業価値の向上へ導くことはできないということになります。したがって、「人を育てる」ことが真の目的であり、その副次的な効果として、「人が育つ喜び」や「自分が成長する喜び」を実感することで、「人を育てる」から「自ら育つ」企業文化になることが人財育成センターの一番のミッションだと考えています。

ファシリテーションの手法は、多様な価値観を持つ集団を一つの目標達成に向かって適切に導くことが可能です。人財育成センターの設立について議論した際も、メンバーと目的を共有し、一つになったという手応えがありました。ファシリテーション研修は、今回の人財育成組織新設の重要なカギとなったと言えるでしょう。

なお、当研修を2023年度も継続し、ファシリテーションの手法をさらに社内で根付かせることで、目的の共有と自由闊達な議論ができる企業文化に変えていきます。

キャリアパスの「見える化」とハード面での研修強化を目指して

今後の課題は、社員が自分の知識やスキルの状況を、相対的に見える仕組みをつくることにあると捉えています。加えて、目指すべき姿がイメージできる「標準的キャリアパス(道筋)」の方針を策定することも不可欠です。将来に向けて自分自身が目指している姿を踏まえたうえで、その実現のためには当社でどんな経験や知識を積み重ねるべきなのか具体化したキャリアパスを明示することによって、よりリアルに目指すべき姿を社員にイメージさせたいと考えています。キャリアパスを通じて自分自身の現状を「見える化」し、目指すべき姿とのギャップを把握したうえで、それを埋めるために考案してもらおうのが狙いです。このような取り組みを通じて、人財育成センターはより高い成果を期待できる人財育成を推進します。

最近の人財育成における取り組みは、仕組みづくりのようなソフト面からのアプローチが中心になっています。しかしながら、技術技能の伝承が重要であるメーカーにとっては、経験の浅い社員が実際に製品に触れることができるハード設備が近い将来に必要なと考えています。

たとえば、製品をメンテナンスする技術を身につけるためには、現地に向いて実際に製品に触れながら学ぶことが欠かせません。それ自体はOJTの範疇に入りますが、当社の製品の中には、重要な設備であるがゆえに停止時間が限られているものがあります。そのため、その時間内で完璧な作業を行うためには、事前に準備をしなければなりません。技術技能の伝承という側面から捉えると、実際に自分自身の目で見ながら訓練できることが極めて重要です。そこで、人財育成センター内で、実機を使用して訓練を行う取り組みの導入も検討しています。大型で設置がむずかしい機器については、AIやVR(仮想現実技術)などを用いたDX(デジタルトランスフォーメーション)による研修プログラムも構築していきたいと考えています。

このように人財育成センターは、人財育成の取り組みを加速させるために設けられた組織です。当社の成長の核となる人財を育てることを通じて、お客さまからの信頼と信用を高め、企業価値の向上へと結びつけていくことを目指します。



社会 Social



個性ある多様な人財の採用・育成といった取り組みから、自治体との地域防災協定や工場周辺の清掃活動といった取り組みまで、社会に貢献できる会社として成長していくために多様な企業活動を行っています。

人財育成への取り組み

人財育成について

当社では「仕事こそ人を育てる」という基本的な考え方にに基づき、OJTを中心に、Off-JT(研修)、自己啓発を3本の柱とした人財育成を行っています。

2030VISIONの達成に向け、当社の将来を担う経営リーダー候補人財層を充実し、近い将来にプロパーの経営者を輩出することを目的として、戦略的人財育成委員会を設置し、経営リーダー候補人財の発掘・管理・計画的育成を強化する取り組みを実施しています。

研修

当社では全社員を対象に研修を行っています。

- 選抜研修: オーセンティックリーダーシップの習得により、将来を担う経営リーダー候補人財のマインドを高めます。
- 階層別研修: 入社3年間で一人前の社員として育成すると共に、各階層へ昇格した際に求められる役割を意識させて必要なスキルを教育します。
- 個別専門研修: 各部門で共通して必要となる専門的なビジネスリテラシーと技術的な知識やスキルの習得のために教育します。

所管形式	育成部門				各職場	本人
	Off-JT		個別専門			
分類	選抜	階層別	個別専門		ダイバーシティ	
管理職	次世代経営リーダー育成研修 MOTスクール	新任部長級研修 課題解決・部下指導研修 新任課長級研修	人事評価者研修(MBO研修)	プロジェクトマネジメント研修(入門)	女性活躍推進研修(女性社員向け)	資格取得・読書・語学学習・eラーニング
中堅	ビジネスリーダーCS研修	新任副課長級研修 新任主任級研修	新入社員OJTリーダー研修	デジタルマーケティング研修(上級・中級・初級) 電気関連(応用) 機械関連(応用) 品質関連(応用) デジタル関連(応用)	女性活躍推進研修(女性社員向け)	目標管理制度(目標管理・評価シート)
若手		入社3年目研修 新入社員研修	新入社員研修	電気関連(入門) 機械関連(入門) 品質関連(入門) デジタル関連(入門)	ファシリテーターを育成するための研修(応用)	

eラーニング

■ テクニカルスキル
 ■ ヒューマンスキル
 ■ コンセプチュアルスキル

東光高岳グループ人権方針

東光高岳グループは、「東光高岳グループ企業行動憲章」において掲げている「人権の尊重」の原則に基づき、「東光高岳グループ人権方針(以下、本方針)」を新たに定め、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進します。

1. 人権尊重へのコミットメント

「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。

事業活動を行う国・地域で適用される法令を遵守します。なお、人権に関する国際規範が各国・地域の法令と相反する場合は、人権に関する国際規範を尊重するための方法を追求します。

2. 人権方針の適用範囲

本方針は、東光高岳グループの全ての役員・従業員に適用します。また、事業活動の全てのプロセスにおいて関わるステークホルダーに対しても、本方針を理解・支持いただくことを求めます。

3. 人権尊重の取り組み

事業活動の全てのプロセスにおいて関わるステークホルダーの人権を尊重し、人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、出身、社会的身分、信条、宗教、疾病・障がいの有無、身体的特徴などを理由にしたあらゆる差別や人権侵害を行いません。真に人権が尊重される社会の実現のために、多様化する人権問題を役員・従業員一人ひとりが自らの問題と捉え、豊かな人権感覚を持って行動に結びつける企業風土の醸成を推進します。

4. 人権デュー・デリジェンスの実施

ビジネスと人権に関する指導原則に従って、事業活動において起こりうる顕在的又は潜在的な人権への負の影響を定期的に評価し、未然防止・軽減する仕組みを構築し継続的に実施します。

5. 救済・是正

人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

また、実効性のある救済措置として、社内外のステークホルダーが利用可能な通報窓口を設置し、運営します。窓口への通報者に対して、匿名性・秘匿性を担保し、不利益な取り扱いを受けることがないように保護します。

6. 教育

本方針が事業活動の中で効果的に実施されるために、全ての役員・従業員に対して適切な教育に取り組みます。

7. 情報開示

本方針に基づく人権尊重の取り組みについては、当社ホームページや統合報告書などを通じて開示します。

8. ステークホルダーとの対話・協議

本方針に基づく人権の尊重の取り組みについて、ステークホルダーとの対話や協議を行います。

2023年8月29日制定

株式会社東光高岳
代表取締役社長
一ノ瀬 貴士

ダイバーシティへの取り組み

当社は、企業価値の向上と、全ての社員が誇れる会社となることを目的として、ダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいます。社長を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、経営トップの強いコミットメントのもと、多様な人財が活躍できる企業風土づくりや環境整備を行っています。



女性活躍推進

当社は、女性社員活躍を推進しており、2030年度までに、女性社員採用比率25%、女性社員比率15%、女性管理職比率5%を目指しています。2022年度は、将来の女性管理職育成を目的として、女性のリーダー候補者とその上長に対し、通年での研修を実施しました。

外国人材の採用

当社は、多様な人財を雇用するため、積極的に外国人材を採用しています。就業において宗教上の配慮を要する場合には、配属前に職場へ教育を行うなど、社員が職場環境に馴染みやすいよう配慮を行っています。

女性活躍推進の認定取得

- 女性活躍推進に関する取り組みが優良な企業として「えるぼし(3つ星)」認定を取得いたしました。女性活躍推進法に基づき、①採用 ②継続就業 ③労働時間等の働き方 ④管理職比率 ⑤多様なキャリアコースの全ての要件を満たし、「えるぼし」最高位である3つ星を取得いたしました。
- 仕事と子育ての両立支援の取り組みにより、「くるみん」認定を取得いたしました。次世代育成支援対策推進法に基づき、制度の導入や利用が進み、子育てのサポート体制で高い水準の取り組みを行っている企業として評価を受けました。
- そのほか、大阪府大阪市から「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証」、静岡県から「静岡県次世代育成支援企業(このとりカンパニー)認証」を取得いたしました。



本社の受付出入口の自動ドア

性の多様性

多様な性のあり方を知ると共に、LGBT当事者が私たちの身近にいることの理解を目的として、株式会社ニューキャンパスの杉山文野氏による講演「LGBTと企業～職場でのダイバーシティを考える」を実施しました。今後もLGBTに関する認知度向上や相談しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

障がい者雇用

車いすでも移動しやすいよう扉を自動ドアやスライドドアに変更したり、カードキーを使いやすい位置に設置するなど、オフィス環境の整備を行い、障がい者も働きやすい環境づくりに取り組んでいます。



ワークライフバランスの取り組み

働き方改革

当社では、ダイバーシティ推進の土台となる「多様な人財が働きやすい環境」をつくるべく、働き方改革を進めています。在宅勤務や時間単位有給休暇などの制度を整備しており、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をとする社員が増えています。また、全ての社員が自身の能力を十分に発揮していると実感できるようにするため、仕事とプライベートの両立や働き方の多様化に対応する制度の検討、社員の意識改革の推進などに積極的に取り組んでいます。

在宅勤務

自律的に業務を進められる従業員*1を対象に在宅勤務制度を導入しています。実施日数に制限はなく、タイムシフト勤務制度*2との併用、半休又は時間休との組み合わせが可能です。また、在宅勤務時の水道光熱費等の補助を目的とした手当も導入しています。

*1 製造現場等の一部社員を除きます

*2 出勤時間を7:00~15:30、8:30~17:00、10:00~18:30のいずれかから自由に選択できる制度

付加価値を生み出すためのオフィス改善

在宅勤務の普及や就業場所の多様化を踏まえて、付加価値を生み出すためのオフィス環境改善に取り組んでいます。本社コーポレート部門から開始したフリーアドレスのエリアを順次拡大し、他部門とのコミュニケーション活性化を図っています。また、執務フロア内に個室ブースを設置するなど、社員の働きやすさや自主性、創造性を高める環境整備を行っています。



育児と仕事の両立支援

当社では、社員の妊娠・子の出生がわかった時点で希望者全員と面談を行い、育児と仕事の両立に関する不安解消や、支援制度の利用促進を行っています。また、男性の育児休職取得を促進するため、育児休職支援手当の制度を新たに導入すると共に、パパ座談会を実施し育児休職の体験談を社内に共有するなど、ハード・ソフトの両面で取り組みを行っています。

継続就業

1 エンジニアのエキスパートを育てる。

技術のエキスパートとしてのキャリアを磨き続ける職人的な社員を支援する「専門職制度」を導入しています。マネジメント力だけを昇格の際の評価指標とするのではなく、専門技術を極め続ける才能のあるエンジニアのキャリアアップを目的としています。従来の評価制度を見直すと共に、作業服に資格等級がわかるデザインを加えるなど、エンジニアにスポットライトを当てることで、専門職に就く社員のやりがいの向上につなげています。

2 社員の健康を第一に。

社員の健康と働きやすさ向上のため、有給休暇の積極的な取得を推奨しています。また、週に一度は必ず定時で退社する「ノー残業デー」を設けており、社員のワークライフバランス向上を推進しています。

3 カムバック制度

育児や介護、配偶者の転勤などのやむを得ない事情により退職された方を対象に、当社の社員として再雇用するカムバック制度を導入しました。当社での就業経験や知識を活かして、再度ご活躍いただくことを目的としています。

長時間労働対策

当社は全ての社員に対し長時間労働の抑制を図り、健康とワークライフバランス向上を推進するために、時間外労働限度時間を1日4.75時間、1ヵ月40時間、1年間360時間を原則とするルールを定め、労働時間の管理を実施しています。主な取り組みは以下のとおりです。

- システムによる長時間労働に対するアラートを部門長に配信
- 定期的な労働時間(時間外・休日労働)のモニタリング
- ノー残業デー(定時退社)の実施
- 退職時の電子記録媒体による客観的な労働時間の把握
- 長時間労働を行った者への産業医面談の実施

地域社会への取り組み

地域住民への貢献と交流

社員の福利厚生のために整備している小山地区のグラウンドは、日中は地域住民の皆さまに開放し、憩いの場として提供しています。蓮田地区では、中学生ソフトテニス研修大会、少年野球大会開催時に社員駐車場を提供しています。また地域住民の皆さまとの交流を深めるために、毎年お祭りやイベント開催時には積極的に参加しています。

地域防災への貢献(防災協定締結)

各自治体と地域防災協定を締結しています。災害が発生した場合に、応急支援活動、避難場所等の提供や、非常用食料・飲料水の備蓄など、積極的な活動を実施することとしています。

地区	協定内容
小山地区	災害時応急支援活動 <ul style="list-style-type: none"> 被災した電気設備等の応急復旧措置 応急復旧に必要な人員の提供など 大規模災害時の避難場所等提供 <ul style="list-style-type: none"> ヘリポート使用場所提供 事務所建屋内等の場所提供など
蓮田地区	避難場所の提供(FW1棟(研修棟))
中部支社	名古屋市地域防災協力協定 (大規模災害時における地域との支援協力に係る覚書等) <ul style="list-style-type: none"> 学区避難所への供出用の非常用食料(20名3日分) 飲料水の備蓄(72L) 上記非常用食料・飲料水の学区避難所への搬入 その他学区避難所におけるボランティア活動 ※地域防災訓練への参加



清掃活動

住みよい街づくりのために、工場を有する各地区は定期的に工場周辺の清掃活動を行っています。また東北支社では、周辺地域のボランティアの方々と共に、地域の街づくり推進協議会が主催する清掃活動に参加しています。

浜松地区では毎年3月に1回、各グループ単位で順番に、工場周辺の清掃活動を行っています。



表彰

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」二つ星認証から三つ星認証へステップアップ

2022年3月に大阪市の女性活躍推進の取り組みである「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証*において「二つ星認証企業」を取得しました。今回、さらに上位の三つ星認証が導入されたことを受け、2022年度の取り組み状況を報告し、2023年7月に「三つ星認証企業」を取得しました。

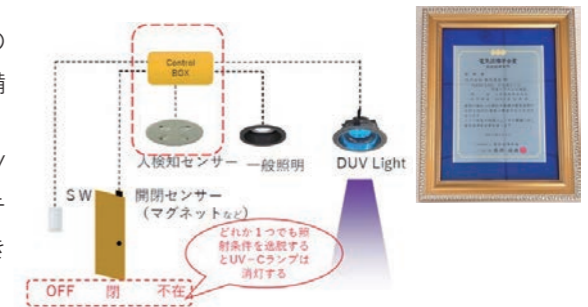
*女性にとって働きやすい職場環境(男性の家庭参画含む)の整備を積極的に推進する企業が社会的に認知され、その取り組みが広く普及するよう実施されている認証事業



「電気設備学会賞 技術振興部門 振興賞」を受賞

当社は、大成建設株式会社(以下、大成建設)と共同で殺菌効果のある深紫外線を照射するダウンライトを開発し、「第34回電気設備学会賞 技術振興部門 振興賞」を2023年6月に共同受賞しました。

深紫外線は人体に有害なためフェールセーフの観点に立ち、在/不在や扉開閉などの情報を基に人がいない場合のみ照射するシステムを当社と大成建設が協力して構築、会議室などで安全に利用できる「深紫外線LED」を光源とした殺菌システムを開発しました。



「日本電設工業協会 奨励賞」を受賞

電気設備機器・資材・工具等に関する日本最大級の電気設備総合展示会「IECA FAIR 2023<第71回電設工業展>」が2023年5月24~26日にインテックス大阪にて開催され、2022年10月に販売を開始した「中容量EV用急速充電器「HFR1-15B11」」が製品コンクールにて「日本電設工業協会 奨励賞」を受賞しました。

量産型の急速充電器としては、初の受賞となります。



安全衛生への取り組み

東光高岳グループは「安全と健康の確保は、事業活動の全てにおいて優先する」を基本方針として、災害ゼロを目標に、安全で快適な職場づくりを推進しています。

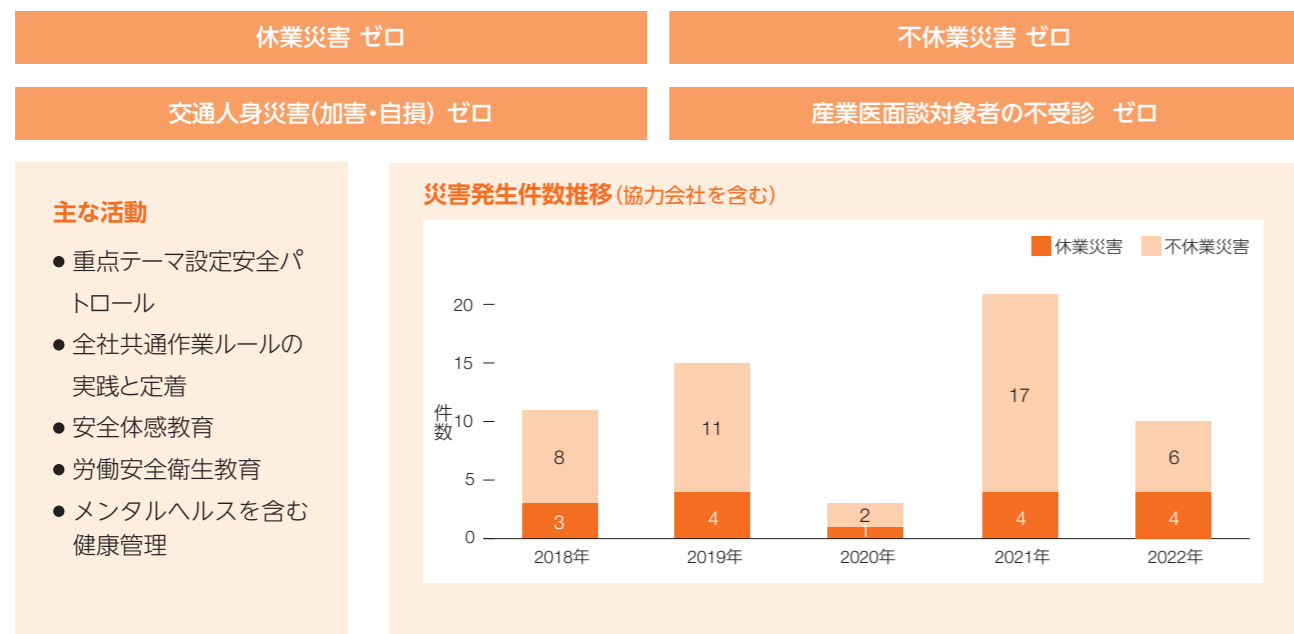
その基本方針、目標を実現するため、毎年「東光高岳グループ安全衛生活動基本計画」を策定し、具体的な活動を展開しています。

安全衛生活動の実施状況については、安全衛生ヒアリングなどを通して確認・評価を行い、次年度の活動計画に反映することでPDCAサイクルを回しています。

また、東光高岳グループ内での活動に留まることなく工事現場での安全を確保するため、東光高岳安全協議会を組織し、協力会社と一体となった安全衛生活動も展開しています。



2022年度の安全衛生目標



安全月間の取り組み

7月1日から7日までの全国安全週間に合わせ、東光高岳グループでは、この7月を「TKTK 安全強化月間」と位置付け、「安全と健康の確保は、事業活動の全てにおいて優先する」という安全衛生活動基本方針の浸透と、職場実態に応じた安全諸活動の積極的な展開をしています。

展開している活動内容は、全社安全集会での社長及び労働組合中央執行委員長による、事故・災害の撲滅に向けたメッセージの発信や労使安全トップパトロールの実施、災害事例ケースメソッドの実施、全社共通作業ルールの実践と定着、作業現場の安全カイゼン事例報告会の開催など、さまざまな安全意識の向上と安全風土の醸成に向けた活動を進めています。



全社安全集会

TKTK安全考動 3原則

当社では、社長の災害を発生させない思いを「TKTK安全考動 3原則」として2021年度に決めました。この3原則を全従業員に携帯カードとして配布し、従業員一人ひとりが「自分の安全考動は、自分自身だけでなく、チーム全体の安全を守ることにつながる」という当事者意識を持つと共に、チームの安全力のアップを図っています。

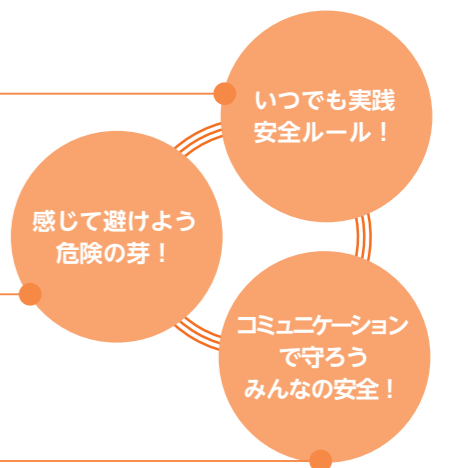
TKTK安全考動 3原則

安全に必勝法はありませんし、ゴールはありません。
この3つの安全考動を「愚直に！ しつこく！ ひたむきに！」実践し続けていくことこそが、
安全を守る最大の近道です。 **ご安全に！**

- 標準手順や安全ルールの制定背景・目的・内容を十分に理解しよう！
- 意識してルール遵守行動を徹底し、無意識行動(クセ)へ定着化しよう！

- 油断・過信・思い込みを排除し、思いつき作業を防止しよう！
- 特に3H作業「初めて・変更・久しぶり」や準備・撤去作業に潜む危険ポイントに細心の注意を！
- 各作業段階でのTBM-KY、1人KYを確実に実施しよう！
- 過去の災害事例やヒヤリハットから学ぼう！

- チーム(組織)の安全力=一人ひとりの安全意識の掛け算！
一人ひとりの安全意識と相互の声掛けで、チームの安全力を高めよう！
- 経験年数の浅い作業員や高齢者等への安全配慮と声掛けを！
- グループミーティング等で全員参加の事故例検討や安全討議を実施しよう！



災害の連鎖を断ち切るための施策

2022年度は、休業災害4件、不休業災害6件となり、一昨年と比べて休業災害・不休業災害は減少したものの、微傷災害を含めた全件数では変わらず多発しています。

災害の型では「転倒、激突」が多くを占め、例年発生が多い「挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落、切れ・こすれ」も跡を絶たない状況です。

こうした状況を打開するため、今年度の安全活動計画においては「重点テーマ設定パトロールの展開」を開始しました。

重点テーマ設定パトロール

① 計画	パトロール計画時に事故の型の中から「重点テーマ」を設定する
② 予習	災害報告DB分析ツールを活用し、重点テーマに関連する過去の災害事例と再発防止策を検索のうえ、パトロール実施上での「主な確認項目」を抽出・設定する
③ 実施	パトロール者全員で設定内容を共有し、複数の眼で現地現物を確認する
④ 復習	指摘事項はリスクをアセスし低減対策を実施し、好事例も含め共有・横展開する

品質管理への取り組み

品質方針

お客さまに安心と満足を提供するために。

当社では、企業理念に基づき、3つのビジョンを実現するため、経営活動の重要な位置付けとして、品質方針と品質指標を策定しています。各事業本部においても品質保証推進計画にて品質指標を設定し品質向上に努めています。全員参加で不具合ゼロを目指し、お客さまに安心と満足を提供します。

当社の品質方針が企業文化・風土として浸透し、全社員へ定着するよう取り組んでいます。



品質保証体制

全員参加で品質管理の維持・強化に取り組んでいます。

品質保証部門は製造部門と組織を分け、品質保証の独立性を保った生産体制をとっています。アフターサービスや不具合に関するお問い合わせは品質保証部門が迅速な対応に努めています。品質管理の内部統制では、品質の最高責任者であるCQO(Chief Quality Officer)を設け、品質管理を強化しています。また、2022年度以降、増強した品質統括部の人財リソースや、各事業本部の副本部長クラスへ任命した品質管理担当者などにより、品質管理の強化に取り組んでいます。PDCAを回す品質活動として、全社マネジメントレビューや事業本部単位での品質保証会議を毎月開催しています。これらの会議では、品質指標に対する実績報告、再発防止対策や未然防止対策の審議、各事業本部の不具合事例共有などを行って部門へ展開し、全員参加で品質の維持向上を図っています。

品質情報データベース

再発防止と未然防止の両輪で不具合の流出を防ぎます。

お客さまからの要望や製品の不具合情報を登録する「品質情報データベース」を2016年から導入しています。このデータベースは全社共通のツールとして運用しており、全社員が活用しています。不具合の原因調査から処置、再発防止対策、定着の評価まで一連のプロセスと進捗状況を共有できるのが特長です。2021年度から品質情報データベースをリニューアルし、不具合対応状況の見える化、タイムキーパー機能による早期解決により、お客さまへの適切かつ迅速な対応に役立っています。また登録された情報は、キーワード検索などを通じて他部門も情報共有が可能です。不具合事例の参照による未然防止活動にも活用しています。

品質情報の発信

社内サイトに「品質ポータルサイト」を設け、品質指標に対する実績、品質関連の教育資料、品質講演会のイベント情報など、品質管理に必要な最新情報を掲載しています。

変更点・変化点に対する不具合未然防止活動

変更点・変化点に対する不具合未然防止活動である3H活動を2015年から展開しています。3Hとは「初めて」「変更」「久しぶり」の頭文字からとった標語で、変更点・変化点を認識し、そこから起こり得る不適合を抽出し、その対策を講じて不適合の発生を未然に防止することを目的としています。設計工程においては、2016年度から採用しているQuickDR(クイックデザインレビュー)という手法を用いて、設計の変更点・変化点に着目した未然防止活動を行っています。この手法を実務に活用するために、定期的にQuickDR指導者研修会を行って設計者のレベルアップを図っています。

品質意識向上活動

当社は、2021年以後、品質コンプライアンス体制のさらなる強化のため、「QMS(品質マネジメントシステム)の再構築」、「人財育成の強化」、「コミュニケーションの充実」及び「意識・風土改革」の4つの改革を進めています。8月23日を「8.23 Q-upの日」と定め、各種イベントにより品質問題を振り返り、品質意識の向上を図っています。また、毎年11月の品質月間では、全従業員が品質最優先を考える機会として、さまざまな催しを行っています。2022年度は、品質意識の維持・向上のため、社長メッセージ配信のほか、品質アンケートを行い、当社の品質意識などを数値化し、事業本部ごとに改善を図っています。

<p style="text-align: center;">QMSの再構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内マニュアル類の総点検と体系的整理・見える化 規格改正情報のタイムリーな収集とマニュアル反映の強化 規格遵守状況のモニタリング強化 	<p style="text-align: center;">人財育成の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> マネジメント層の強化 品質保証部門への研修、全社員向け教育の充実 全社共通の基礎的教育の充実
<p style="text-align: center;">コミュニケーションの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営層と第一線職場の物理的・精神的な距離を近づける 職場コミュニケーションの充実・風通しの良い職場づくり 	<p style="text-align: center;">意識・風土改革</p> <ul style="list-style-type: none"> 品質第一主義の徹底 職場ミッションの再定義・共有 SQCD向上へのカイゼン&DXの推進 内向き・閉鎖的風土の打破

年始の社長メッセージ配信抜粋

「Do the right things right」すなわち「(人として)正しいことを、正しく行おう！」そして確認するためのツールとして3つのチェックの観点から自分たちの業務や仕事の実態を振り返り点検してください。
一人ひとりが安全・品質・コンプライアンスの意識を高め、「お客さまのために、社会のために、そして私たちの明日のために！」を合言葉に、日々の仕事や生活の中で「Do the right things right」を実践していきましょう。

3つのチェック

- ✓ お客さまのためになるか？ (For the Customer)
- ✓ 社会のためになるか？
- ✓ 私たちが目指す明日のためになるか？

内部品質監査員教育

ISO9001の理解及び部門の品質維持向上のため、毎年ISO9001内部品質監査員のためのリフレッシュ研修など、教育活動に力を入れています。2022年度は、新たに不適切検査の再発防止対策の一環として、内部品質監査員のスキルアップ研修を行い、不適切事象の芽を発見できる監査能力向上のための教育活動を行っています。

資材調達について

当社は、電力や情報通信といった社会基盤全般に関わる製品を生産しています。お客さまに満足していただけるよう、調達品についても、品質はもとより価格や納期も常に最適を追求しています。技術・価格・スピードといった優れた特徴を有する優良なお取引先を広く募集すると共に、調達活動自体を新たな情報発信の手段としても活用したいと考えています。

調達方針

公平

国籍・地域・取引の有無を問わず、公平に競争の機会を提供いたします。

公正

品質・価格・納期・安定供給・環境への配慮など、弊社基準にそって公平に評価いたします。

相互発展

取引を通じてお取引先と相互に利益を確保し、共生できるよう努めます。

機密保持

取引を通じて知り得た機密情報は、一切外部に開示いたしません。

グリーン調達

環境保全、省資源などを充分配慮すると共に、その取り組みを積極的に行っている取引先を優先します。

コンプライアンス

調達活動に当っては、関係法令、東光高岳グループ行動憲章を遵守します。

サプライチェーンを含めたCSRの推進

資材調達においても、公平・公正な取引ならびに持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築に向けた調達活動を推進するため、「東光高岳CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。お取引先のお客さまにこの活動についてのご理解、ご賛同いただくと共に、サプライチェーンに対しても周知いただき、積極的なCSR活動の推進をお願いいたすため、お取引先さまへのCSR説明会、CSRセルフアセスメント(自己診断)、サプライチェーン現状評価を実施しております。

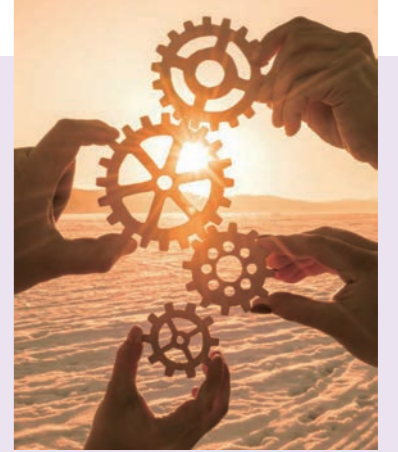
サプライチェーン情報セキュリティリスク低減活動

お取引先さまの情報セキュリティリスク低減を目的に、Web形式によるセキュリティアンケートを作成し、主要なお取引先さまへアンケートの回答を依頼し、情報セキュリティ意識向上を図りました。今後も活動を継続し、お取引先さまと共に情報セキュリティ対策をアップデートしてまいります。



ガバナンス

G o v e r n a n c e



東光高岳グループは企業としての信頼を確立し、継続的に価値を創造していくことが社会的責任を果たしていくために必要であると考え、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題として位置付けており、的確かつ迅速な意思決定、効率的な業務執行、監査・監督機能の強化を図ることにより、経営の健全性と透明性を高めています。

対話の方針

ステークホルダーの皆さまとの対話

企業価値向上のためには、事業の魅力や将来成長について、お客さまや資本市場に理解していただくと共に、さまざまなステークホルダーの皆さまとの対話を通して頂戴したご意見を経営に活かしていくことが重要と考えています。そのため、2022年7月に「IR・広報グループ」を新たに組織化しました。具体的な成果の発現はこれからですが、決算説明会の進行内容を書き起こしメディアで公開するなど、新たな取り組みを順次進めており、引き続きステークホルダーの皆さまとの充実した対話に努めていきます。

株主・投資家の皆さまとの対話

▶ 株主さまとの対話

第11期定時株主総会を2023年6月29日に開催しました。当年度の業績や事業概況の報告を行った後、株主の皆さまから多くのご質問をいただき、経営陣が真摯な回答に努めました。また、総会終了後には会場に設置した製品紹介ブースにおいて株主さまとの懇談の場を設け、活動状況の紹介を行いました。

▶ 投資家さまとの対話

対話・フィードバック概要

項目	状況
主な対応者	経営層：代表取締役社長、経営企画部担当常務執行役員、執行役員経理部長 事務局：経営企画部IR・広報グループ
対話先	アナリスト、機関投資家等に対して以下を実施 個別面談：国内(60件)海外(23件)《2022年8月～2023年7月》 決算説明会：2回／2022年(アナリスト、機関投資家向け)
その他のコミュニケーション手段	●当社ウェブサイトでのIR情報開示 ●東京証券取引所の適時開示情報伝達システム(TDnet)による適時開示 ●機関投資家・証券会社向けのプラットフォームの活用 ●決算説明会の書き起こしサイトの活用
フィードバック状況	●決算説明会や個別ミーティングの状況を経営会議／取締役会へ報告 ●取締役会指示事項をIR活動へ反映 (投資家とのスモールミーティング開催による投資家目線の当社評価の情報収集及びその評価結果を社員へ情報共有)

対話の主なテーマ、株主さまの関心事項

項目	関心事項
経営戦略・資本戦略	●配当方針の方向性 ●PBR向上に向けた取り組み(低PBRの要因分析、計画立案のスケジュール) ●資本コストや資本収益性を考慮したROIC指標の導入内容や状況
財務関係	●半導体不足に伴う部品供給不足及び主要資材高騰の影響及び今後の見通し ●新規事業(EV用急速充電器、三次元検査装置)の引合い状況 ●コア事業の市場動向(計量セグメントの売上・利益増加の背景等) ●その他(決算予想の蓋然性、四半期別業績の季節変動の背景)

ディスクロージャー・ポリシー

当社は2018年4月25日にディスクロージャー・ポリシーを定め、株主・投資家の皆さまをはじめとする全てのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、適切な情報開示を実践しております。金融商品取引法その他諸法令ならびに東京証券取引所の規則に則り、投資判断に影響を与える決定事実、発生事実、決算に関する情報が生じた場合には、法令・規則の開示基準に従って開示を行っております。

独立社外取締役座談会



代表取締役社長
一ノ瀬 貴士

社外取締役
三島 康博

社外取締役
植村 明

海外における事業展開も含めた製造業の企業経営者としての経験・知見等を有する。2016年、当社社外取締役に就任。

IT業界に関する高い専門性、企業経営者としての経験・知見等を有する。2020年、当社社外取締役に就任。

2030VISIONに沿って事業基盤を再構築し、エネルギー利用の高度化・多様化に即応できる総合エネルギー事業プロバイダーに生まれ変わります

2022年度を振り返って――

統合10周年を迎えて
新たな成長ステージに向け
大きく踏み出した第一歩

一ノ瀬貴士(以下・一ノ瀬) 本日は、独立社外取締役の皆さまと忌憚なくお話しできればと思いますので、よろしくお願いたします。まずは2022年度を振り返って、皆さまのお考えをお伺いしたいと思います。2022年度は資材価格の高騰、部品長納期化、円安の影響を受けましたが、カイゼン活動やデジタル化の進展、資材調達改革、売価の適正化といった取り組みの成果等により当社発足以降最高益(営業利益、経常利益)を達成しました。また、新規事業領域の拡大に向けた組織としてGXソリューション事業本部を設置。2022年12月には、当社統合10周年を記念したソリューションフェアを開催しました。さらに、当社初の女性取締役として和田取締役に就任いただきました。私なりに2022年度を振り返ってみましたが、まず三島取締役から2022年度を振り返ってお話しいただければと思います。

三島康博(以下・三島) 私は2018年からカイゼン指導会に出席し、歴代の社長とカイゼン活動に取り組んできました。この5年間を通じて、社員の一人ひとりが自らの頭で考えながらカイゼン活動に取り組む文化が全社に浸透してきたと感じており、嬉しく思っています。こうしたカイゼン活動の成果が業績にもつながり、当社発足以降最高益の達成を後押ししていると考えています。

一ノ瀬 三島取締役には毎月開催しているカイゼン指導会で積極的にご指導をいただいています。コロナも落ち着いてきたので、今後は現地現物でのカイゼン活動の機会を増やし、さらにギアを上げて進めていきたいと考えています。

三島 私は、会社で仕事をする＝カイゼンをすることだと思っています。カイゼンに終わりはありません。カイゼンのサイクルを回し、絶えず続けていくことこそが、会社の継続につながるのです。

一ノ瀬 私もカイゼンこそ仕事のど真ん中にあり、自分の仕事をより良くしていくことこそカイゼン、仕事の柱だと社内に共有しています。

続きまして、植村取締役にお願いいたします。



社外取締役(監査等委員)
高田 裕一郎

社外取締役(監査等委員)
和田 希志子

財務及び会計に関する知見、企業経営者としての経験・知見等を有する。2016年、当社社外監査役に就任。2020年、当社社外取締役(監査等委員)に就任。

弁護士としての経験・法律に関する知見、企業経営者としての経験・知見等を有する。2022年、当社社外取締役(監査等委員)に就任。

植村明(以下・植村) 2023中期経営計画は、リスクサイドとチャレンジ施策を具体的に整理し、現状の実力を踏まえたうえで、必達であるコミット目標と α となるチャレンジ目標を設定し管理しており、アップサイドであるチャレンジ目標に導くマネジメントにも取り組んでいます。2022年度の好業績は、こうした目標管理の手法と、社員一人ひとりが取り組みを進めてきたDXやカイゼン活動の成果の表れだと認識しています。

一ノ瀬 確かにコミット目標とチャレンジ目標を設定したことは良かったと思います。しかし、一つ一つのアクションプランが会社全体の業績にどのように結びついているのかを示すことが不足していました。次期中計ではKGI(Key Goal Indicator=重要目標達成指標)をしっかりと定め、それを達成するためのKSF(Key Success Factor=重要成功要因)を設定し、そのプロセスをKPI(Key Performance Indicator=重要業績評価指標)でしっかりモニタリングしていくことを採り入れていきたいと考えており、2023年度の下期から試行していく予定です。

植村 GXソリューション事業本部やコア事業構造改革委員会の設置は、2030VISIONに向けて成果を出していくための布石だと考えています。役員にチーフオフィサー(CXO)の制度を設けて、責任を持ってリーダーシップをとってもらうようになったことも効果が出ていると思います。また、技術職の最高職位であるフェロー制度を創設したこともプロフェッショナル集団としての今後に向け

て大きな意義を持つと考えます。

一ノ瀬 人材育成の観点からもプロジェクトマネジメントの力を強化する必要があると考えているので、引き続きご指導いただければと思います。

また、CXOの設置やフェロー制度の創設については、皆さまにご助言いただいたことが形になりました。

続きまして、高田取締役にお願いいたします。

高田裕一郎(以下・高田) 2022年度の業績は設立初年度と比較すると、売上高は約1.3倍、営業利益は約2倍となりました。一方で、設立初年度と2030年度の目標数値を比較すると、売上高は約2倍、営業利益は約7倍の目標設定となっています。今後、成長をさらに加速していく必要があることは明白で、非常に大きな使命を感じています。

そこで私は就任以来、社外取締役として、大きく二つの視点から発言をしてきました。

一つは事業家的な視点です。このうち従業員の視点からは、従業員が会社を信頼し、自身が成長している実感を持てるような会社になりたいと考えています。取引先・顧客の視点からは、グローバルな視点や経済のメカトレンドを踏まえ、顧客発の発想になっているか。ガバナンスの視点からは、取締役会の透明性・適法性・公平性が常に担保されているかを意識しています。

もう一つは投資家的な視点です。資本効率の観点や支配株主と少数株主間の公平性が確保されているかを意識しています。

こういった視点から、取締役会ではあえて厳しい意見も申し上げています。

一ノ瀬 高田取締役からは、顧客、取引先、従業員、株主・投資家、さらにガバナンスという観点では地域社会など、全てのステークホルダーから見た意見や示唆を頂戴しています。厳しいご指摘も非常にありがたく思っています。

続きまして、和田取締役にお願いいたします。

和田希志子(以下・和田) 私は2022年6月に就任しましたが、取締役会では過去の経緯などの報告を非常に詳細にご説明いただくので、すぐにキャッチアップすることができました。さまざまな取り組みが進められていますが、意識風土改革という観点では、2021年度に発覚した不適切検査事案への再発防止策である経営改革タスクフォー

ス委員会での取り組みについて若い方も積極的に参加し、発言されていて非常に頼もしく感じています。

一ノ瀬 経営改革タスクフォース委員会では、各職場の中で会社を変えたいという思いを持っている社員に集まってもらえました。2023年度は、委員会からの提言をアクションプランとして具体化し、実行に移す段階です。

和田 本業の弁護士として、外部から風土改革等の助言をすることもありますが、外部から言われて抽象的に出した方針よりも、社内の人たちが自分の頭で考えたものの方が、よりその会社に適したものになると思うので、ぜひとも具体化して実行に移していただきたいです。

一ノ瀬 社員自らが「こうありたい」、「こう変えたい」という思いを持って提言してもらっており、経営改革タスクフォース委員会のメンバーにはその先導役になって、社内に広げていってもらいたいと思っています。メンバーと一緒に頑張っていきたいと考えています。

2023年度への期待

自律、情熱、多様性こそ
人財を生き生きと輝かせ
会社の持続的成長につながる

一ノ瀬 2023年度は2023中期経営計画の最終年度であると共に、2030VISION に向けた「ホップ、ステップ、ジャンプ」の「ステップ」に相当する2026中期経営計画を策定する年となります。その一方で5月に公表しました不適切事案への対応もしっかりと実施していかなければなりません。双方の対応に大変な年度になると覚悟していますが、2023年度に当社へ期待することをお聞かせください。

まずは三島取締役、いかがでしょうか。

三島 会社の理想の姿とは、一人ではできないことを皆で協力し、社会に貢献すること、その社会貢献により利益をいただき、利益を従業員に配分して会社を発展・継続していくことです。経営陣から目標となる売上高や利益を押し付けすぎると、従業員は目先の数字を中心に仕事を進めてしまう恐れがあります。その順番を間違えないように、常に経営陣は社員に対して社会貢献の形を発信していくことが大切です。

また、5月に公表した不適切事案の反省を活かすには『バッドニュース・ファースト』につきます。そして、部下がバッドニュースを報告したときに、「よく言ってくれた」と言える上司。そうした風土が最大の再発防止になると考えます。

一ノ瀬 折に触れて、「電力の安定供給を変わず支えていくこと」「カーボンニュートラルや防災レジリエンスといった新たな社会的な課題へのソリューションを提供してい

くこと」、この二つの使命が我々の存在意義で、それをしっかり進めることが2030VISIONの姿に近づいていくのだと伝えています。

不適切事案に関しても、三島取締役からいただいた言葉を肝に銘じて対処していきます。『報連相の三原則』として、「悪いニュースほど速やかに、迷わず、ありのままに報連相しましょう」と私からも社内へ伝えています。

三島 これまでのカイゼン活動では、目に見える課題の発見・解決によって、会社全体をよくしていくことに注力してきました。これからはもう一段ステップアップして、将来起こりうる問題や直面するであろう課題を見つけて、事前に対策することが必要です。この未来志向のカイゼン活動が、従業員の能力向上、会社の成長に必ずつながります。さらなるステップアップができるよう、私も尽力してまいります。

一ノ瀬 当社のクレドには『外を見る×先を見る』があります。カイゼン活動においても、その精神を採り入れていく必要があると考えています。

続きまして、植村取締役からお願いいたします。

植村 GXソリューションの事業領域において、リーダーシップを取れる企業を目指すべきと考えています。主力製品である、電力ネットワークを構成する電力機器や、EV用急速充電器などを活かしながら事業を強化するには、ITやDXを導入したソリューションで、お客さまの課題を広く解決していくことが必要だと考えます。

加えて、ビジネスを展開していくうえでセキュリティなどのシステムリスクを適切に管理できる仕掛けも強化していかなければなりません。この点については、私のバックグラウンドであるシステムの品質・プロジェクト管理・リスクマネジメントなどに関する知見を活かしてまいります。

一ノ瀬 2030VISIONでも、モノ売りからコト売りになることを宣言しています。

植村 その第一歩として、今年度はISMS認証の取得を進めています。それだけでなく、社会基盤分野でコト売りをするからには24時間365日サービスをフォローできる体制も必要です。今後、IT・デジタル面でのフォロー体制の構築にも寄与していきたいと思っています。

一ノ瀬 コト売りのベースにはITやデジタルの導入があり、今までのモノ売りとは違った品質やセキュリティへの対応体制も必要ですが、当社としてはまだまだ弱い面もありますので、引き続きご指導いただければと思います。

続きまして、高田取締役からお願いいたします。

高田 現状を踏まえると、2030VISIONは相当高い目標です。これをやり遂げるにはやはり多様な人財が必要だと考えます。自由な発信ができ、少々失敗が褒められるぐらいのアクティブな雰囲気がある会社にしていけば、さ



まざまな才能を持った人たちがどんどん入社し、高め合う会社にしていけると強く思っています。

先ほど、和田取締役から『風土改革』という言葉が出ました。風土改革は時間がかかるかもしれませんが、従業員が「今日はなにをやるのか」とワクワク感を持つ企業にしていきたいですね。

一ノ瀬 会社の風土を変える『風土改革』については、GXソリューション事業本部を中心とした新規事業領域で先鞭を付けようと考えています。多様な人財がさまざまなアイデアを出し合って、いろいろな実証を重ね、考動して、失敗から学び、改善策を練っていく。それをサイクルにして回していける文化をつくっていきたいです。

一方で、既存のコア事業は、カイゼン活動を進めながら、品質や安定供給の面でお客さまからの信頼を担保していかなければなりません。ある程度の意識変革は必要だと考えていますが、信頼を毀損するような失敗はできないので、そのバランスが重要だと思います。

高田 当社のコア事業は高いレベルの技術を持っているので、歴史のある伝統的な製品と、逆に自由で、ちょっと面白そうだなと思わせる事業の両面を、当社の将来を描く姿として打ち出せばベストでしょうね。

一ノ瀬 私も「東光高岳はオープンで楽しいことをやっているぞ!」という雰囲気発信できれば良いなと考えています。

三島 当社の製品はB to Bが主流ですが、一般消費者に近い製品としては、今後市場拡大が望めるEV用の急速充電器があります。急速充電器をトリガーに広告活動を展開し、それが会社を変える一つの起爆剤になるといいですよ。

一ノ瀬 続きまして、和田取締役からお願いいたします。

和田 皆さまがおっしゃっているように、私も人財育成は重要であると考えており、人財育成センターの設置によって、実効性を上げていけるかどうかに着目しています。

先ほどは、初めての女性役員とご紹介いただきましたが、今後はプロパーの女性社員の活躍にも期待しています。当社の製品・サービスは、性別によって見方が変わるものではありませんが、男女問わずさまざまな能力をもった人財がいる中で、女性を含めた多様な人財が加わることで、自ずと人財の選択肢も広がります。今後、女性役員の登用や女性社員・外国人社員の活躍を打ち出していけば、多様な人財が集まりやすくなり、将来の会社の成長につながっていくと思います。

一ノ瀬 和田取締役が指摘されたように、求められるのは多様性ですね。私は、これからの人財育成におけるキーワードは、「自律」、「情熱」、「多様性」の3つだと考えています。従業員一人ひとりが自らのキャリアを考えて自律心を持って挑戦する。何事も成功させるのは情熱。そして多様な価値観をぶつけ合うことが必要だと思っています。

和田 多様な価値観を生み出すためには、ワークライフバランスも重要です。個々の家庭で自ら家事をすることを通して、必然的にカイゼン的な発想は生まれます。何を優先して、どうすれば効率的に行えるのかを常に考えなければ、家庭と仕事の両立はできませんから。そういった仕事上でのメリットも踏まえたくうえで、男性社員の育休取得も推進できればと考えています。

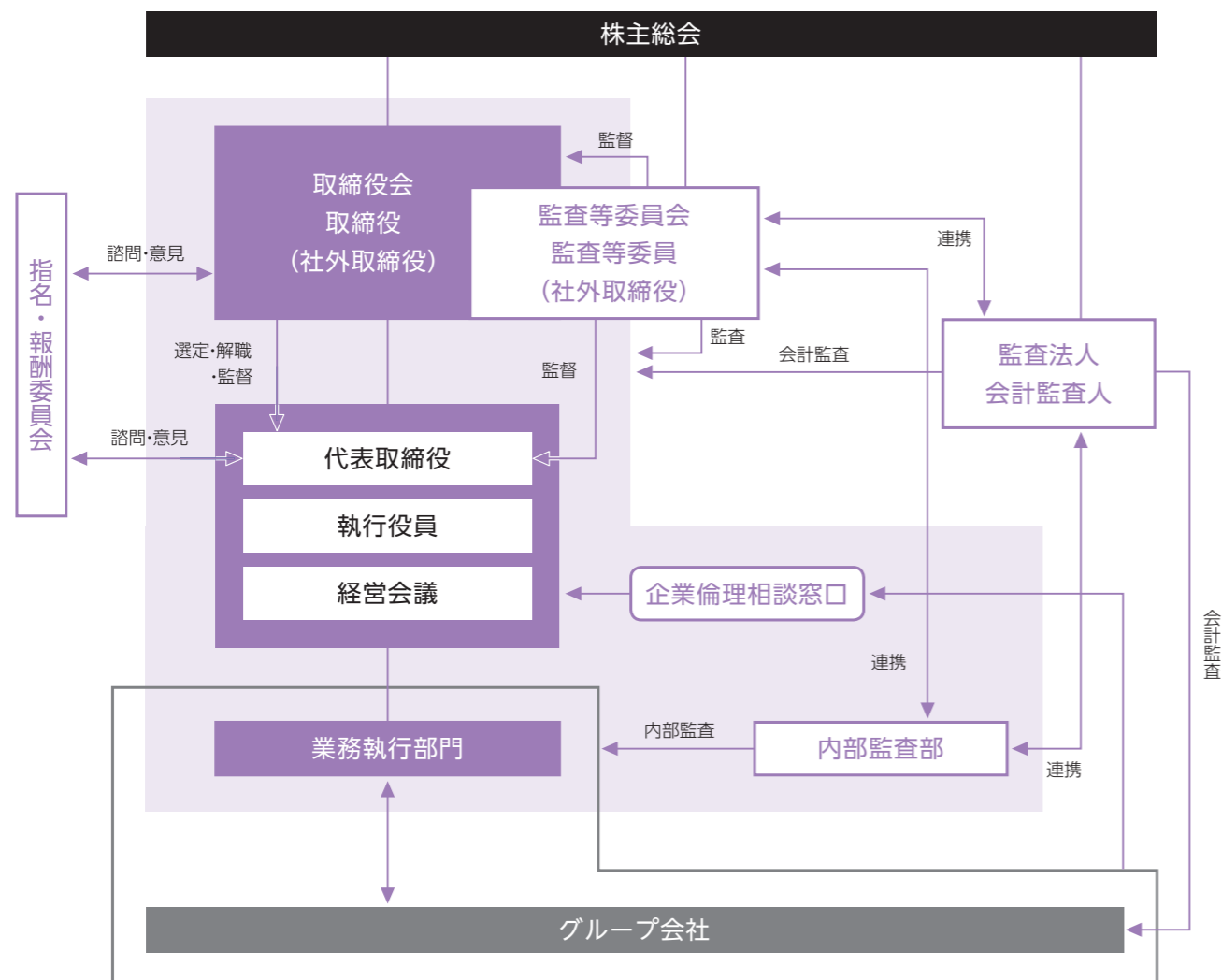
一ノ瀬 皆さまのお話をお伺いして、それぞれのバックグラウンド、専門性からのご助言・ご指摘だけでなく、広い視点でのアドバイスを積極的にいただいていることから、取締役会が活性化していると改めて感じました。

2030VISION達成に向けて一番キーとなるのは、従業員、人財だと考えております。皆さまからのご助言、ご指導をいただきながら、従業員が生き生きと動いて、従業員自身も成長を実感できる会社になって、それに伴い社会貢献を果たし、同時に業績が良くなる。そんな好循環が回るような会社にしていきたいと思っています。

コーポレート・ガバナンス体制

東光高岳グループは以下の体制のもと法令等を遵守したうえで的確かつ迅速な意思決定、企業倫理の徹底、効率的な会社運営を実施しています。

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

当社は、取締役会における機動的な意思決定、議論の活性化及び社外取締役の十分な機能発揮等を図ると共に、取締役会への監督機能を強化することで当社の企業価値を向上させることを目的に、コーポレート・ガバナンスの体制として監査等委員会設置会社を選択しています。

取締役会

取締役会は取締役10名で構成され、原則月1回、また必要に応じて適時開催され、経営全般に関する重要事項等を審議決定すると共に、取締役から定期的に、また必要に応じて報告を受けること等により、取締役の職務執行を監督しています。

取締役会については、次の事項を考慮・実施したうえで社外取締役も含めて慎重に審議を行うことで実効性の確保に努めています。

- 取締役会付議事項について、業務執行取締役及び常勤監査等委員が経営会議にて事前に協議を行うこと
- 審議にあたって十分な審議時間がとれること
- 取締役会での決議・審議事項を経営における最重要事項に限定すること
- 年間スケジュールについては、毎月最終週の開催を基本として、株主総会、決算発表等の日程を勘案して、予想される付議事項を含めて計画を作成すること
- 開催日については、全取締役が出席可能となるように配慮し、年間のスケジュールを決定すること
- 重要事項については社外取締役に事前に説明を行うこと

(1) 取締役会の実効性評価について

取締役会の機能向上を図ることを目的として、各取締役へのアンケートによる取締役会の実効性評価を実施しています。当該実効性評価は、下記評価項目に分類した設問への回答結果の集計、及び自由記載欄へ記載された意見の集約により評価を行います。

2021年度を対象とした評価を実施した結果、当社取締役会は概ね適切に運営されており、実効性は確保されていると評価しました。

ただし、中期経営計画の進捗管理や取締役会の監督機能強化等について、さらなる実効性の向上を求める意見が出されたことから、中期経営計画の達成に向けたプロジェクトのモニタリング状況に関する取締役会への報告や、グループ会社管理、投資管理強化などの取り組みを実施しました。

こうした取り組みを踏まえ、2022年度を対象とした評価を実施した結果についても、当社取締役会は概ね適切に運営されており、実効性は確保されていると評価しています。

ただし、中期経営計画に関する進捗管理・議論や取締役会の監督機能強化等について、さらなる実効性の向上を求める意見が出されており、今後、当該意見を踏まえて、取締役会運営の見直しを図っていきます。

評価項目

1. 取締役会の機能発揮度評価

- 1) 戦略的経営課題の策定
- 2) 取締役会の活性化
- 3) 取締役会の監督機能

2. その他取締役会の運営・構成に関する評価

- 1) 取締役会の運営
- 2) 取締役会の構成

(2)業務執行体制について

当社は、経営と執行の分離及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しており、取締役会において各執行役員の事務委嘱及び業務分担を決定しています。

また、取締役会の機能を補佐し、効率的かつ適切な意思決定を図るため、常勤の取締役を中心に構成する経営会議を設置しています。

取締役会における迅速・果断な意思決定に資するため、取締役会規則にて取締役会で決議すべき事項の基準を明確にし、この基準に達しない事項については職務権限規程により経営会議又は社長等が決裁することとしています。

これら会議体等において経営陣から提案が行われ、審議の過程で疑義が生じた場合は十分な確認を行うと共に必要に応じて弁護士等外部機関を活用し、妥当性・適法性を検証したうえで決裁しています。

決裁された事項については、社長を中心とする経営陣が各々担当する部門と共に実行しています。

(3)指名・報酬について

当社は、取締役及び執行役員の指名、報酬、後継者育成計画に関する諮問機関として指名・報酬委員会を設置しており、同委員会は独立社外取締役を中心に構成しています。

①指名について

取締役候補者及び執行役員は以下の知識・経験・能力を有する者を基本として指名・報酬委員会からの意見に加え、取締役会にて社外取締役からの助言を得たうえで多様性を考慮して選任しています。

【取締役候補者】

- 当社が事業展開する分野の業務について精通している者
- 企業の経営に携わった経験を有する者
- 法律、財務等専門的知識を有する者
- 以上を職務の遂行に活用できる者

【執行役員】

- 当社が事業展開する分野の業務について精通している者
- 経営陣幹部(会長及び社長)については、指名・報酬委員会からの意見に加え、取締役会にて社外取締役の意見も反映し、その時点で最も適した者を選定しています。
- 独立社外取締役候補者については、会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所の独立性基準に基づき、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を選定しています。また、独立性基準のうち「主要な取引先」については、以下のとおりとし、業務執行者(業務執行取締役及び使用人)に加えて社外取締役以外の非業務執行取締役でないことも独立性を判断する基準といたします。

【主要な取引先】

- 1)「当社を主要な取引先とする者」：
 - 取引先の売上高又は仕入高の10%以上を当社が占める場合の当該取引先
 - 2)「当社の主要な取引先」：
 - 当社の売上高又は仕入高の10%以上を占める取引先
 - 当社が借入を行っている金融機関であって、その借入残高が当社総資産の1%以上を占める金融機関
- なお、次の要件に該当した場合、指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役については解任を株主総会に提案し、また、執行役員については解任を取締役会で決議いたします。
- 健康上の理由により、責務に耐えられないと判断した場合
 - 重大なコンプライアンス違反を自らの故意又は重過失によって、発生させた場合
 - 選任の要件に該当しなくなったと判断した場合

②報酬について

I 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針に関する事項

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定方針(以下、「決定方針」という。)を取締役会の決議により定めており、その概要は以下のとおりです。

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の報酬については、業績連動報酬以外の報酬である金銭固定報酬と業績連動報酬である金銭変動報酬、株式報酬の3つより構成されています。また、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については金銭固定報酬となっています。

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の金銭報酬については、各地位群(取締役会長、取締役社長、取締役専務執行役員、取締役常務執行役員)毎に金銭基準報酬額を定めており、この基準報酬額の約65%を最低保証額として金銭固定報酬としています。また、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)については職責に応じて決定しています。

報酬構成割合は以下を目安とします。

- ①取締役会長・取締役社長
 - 金銭固定報酬55%：金銭変動報酬30%：株式報酬15%
- ②取締役専務執行役員・取締役常務執行役員
 - 金銭固定報酬60%：金銭変動報酬30%：株式報酬10%
 - なお、構成割合は業績等の状況に応じて変動いたします。

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)報酬の算定方法等の見直しに当たっては、予め指名・報酬委員会にて論議のうえ、取締役会による決定の際に指名・報酬委員会の意見を判断の要素としています。

II 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、第8回定時株主総会(2020年6月29日開催)において、年額180百万円以内(うち社外取締役分は年額30百万円以内)と決議されています。同定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は7名(うち社外取締役4名)となります。

また、上記報酬額とは別枠で、第11回定時株主総会(2023年6月29日開催)において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」について、2023年4月に開始した事業年度から3事業年度(当該3事業年度及び当該3事業年度経過後に開始する3事業年度毎の期間を、それぞれ「対象期間」という。)毎に取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に付与される1事業年度当たりのポイント数の上限を18,000ポイント、各対象期間に信託が取得する当社株式数の上限を54,000株として決議されています。同定時株主総会終結時点の同制度の対象となる取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の員数は3名となります。

III 業績連動報酬等に関する事項

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の報酬について、金銭基準報酬額の金銭固定報酬以外の約35%の変動部分を金銭変動報酬とし、各事業年度における計画の着実な達成、収益の拡大といった短期インセンティブとなることを目的として、全社業績及び個人業績の結果に応じて増減させる仕組みとしています。

上記目的の達成のため、全社業績部分については、連結売上高、連結営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標として選定しており、当初計画及び前年度に対する業績指標の増減に応じて算出しています。

個人業績部分については、取締役各個人が設定した業績目標に対する業績評定に基づき算出しています。

また、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」を導入しており、その内容は「IV 非金銭報酬等の内容」に記載のとおりです。

IV 非金銭報酬等の内容

業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託(以下、本制度に基づき設定される信託を「本信託」といいます。)を通じて取得され、取締役等(取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)、執行役員及びエグゼクティブ・フェローのことをいう、以下同じ。)に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭(以下「当社株式等」といいます。)が本信託を通じて給付される業績連動型株式報酬制度です。

各事業年度に関して、役員株式給付規程に基づき、役位(取締役社長、取締役専務執行役員、取締役常務執行役員等)、対当初計画・対前年度比業績指標により算出される係数により定まる数のポイントを付与し、付与されたポイントは当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算いたします。

業績指標については連結売上高、連結営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益を選定しており、毎年付与ポイントが増減することにより、各事業年度における計画の着実な達成、収益の拡大といった短期のインセンティブと、持続的成長、企業価値向上による株価上昇を目指す中長期のインセンティブとなることを目的とした制度です。

V 取締役報酬額の決定

取締役の報酬(監査等委員である取締役を除く。)は、毎年6月下旬に開催の定時株主総会が終了した直後に開催される取締役会の決議によって委任を受けた代表取締役が毎年7月～翌年6月までの報酬額を決定いたします。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬の算定方法については取締役会が決定権限を有しており、個々人の報酬額の配分については、株主総会で決議された報酬年額以内で、取締役会から委任を受けた代表取締役が決定権限を有しています。

指名・報酬委員会委員である代表取締役は、指名・報酬委員会に対して報酬総額(最大値)の算定結果の報告を行うと共に、各個人の業績評価、配分額について指名・報酬委員会の諮問を受けたうえで決定しています。

また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬の算定方法等の見直しに当たっては、予め指名・報酬委員会にて論議のうえ、取締役会又は代表取締役による決定の際に指名・報酬委員会の意見を判断の要素としています。

監査等委員会

監査等委員である取締役は3名であり、監査等委員の職務を補助する者として、監査特命役員を1名(兼務)選任しています。

監査等委員会は、監査等委員間の協議等を行うため、原則月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しています。監査等委員である取締役は、取締役会その他重要な会議に出席する等、会社全体の職務執行状況を網羅的に点検し、健全な会社運営及び社内における経営方針等の展開と浸透度の面から必要に応じて経営層に意見を表明しています。また、会計監査人との連携を密にすることで監査の効率を高め、当社の業務や財産状況の確認を通じて、適法性や妥当性の詳細な監査を実施しています。

2022年度については、監査等委員会は、主に、中期経営計画の達成に向けた取り組み状況、内部統制システムの実効性向上に向けた取り組み状況及び法令順守、安全・品質の確保、リスク対応への取り組み状況等について検討を行い、適法性や妥当性の詳細な監査を実施いたしました。

常勤監査等委員は、取締役会その他重要な会議への出席の他、重要な決裁書類や月次決算書類の回覧、事業本部や子会社への往査などの活動を通じ、会社全体の職務執行状況を網羅的に点検いたしました。

非常勤監査等委員は、取締役会・監査等委員会等において、企業経営者又は専門家としての豊富な経験と幅広い知見等に基づいた厳正な監査・監督の観点から適宜意見を表明いたしました。

なお、2022年度に判明した当社の変成器類の一部製品における不適切事案につきましては、監査等委員会及び取締役会等を通じて、当社を挙げて原因の究明及び再発防止に取り組んでいることを確認しており、今後も引き続き、原因の究明及び再発防止策が着実に実行されるよう注視してまいります。

取締役の報酬等の総額(2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額			対象となる 役員の員数 (人)
		金銭固定報酬	業績連動報酬		
			金銭変動報酬	株式報酬 (非金銭報酬等)	
取締役 (監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)	88	51	28	8	4
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	19	19	—	—	1
社外役員	38	38	—	—	7

(注) 報酬等の種類別の総額のうち株式報酬については、業績連動型株式報酬制度による2022年度の費用計上額です。

企業倫理／コンプライアンス

企業倫理に関する企業行動憲章と企業行動指針

- 東光高岳グループでは、東光高岳グループ企業理念の下、社会と共に持続的成長を遂げて豊かな社会づくりに貢献する企業であるための行動基準として「東光高岳グループ企業行動憲章」と、それに続く「東光高岳グループ企業行動指針」を定めています。

企業倫理委員会と企業倫理相談窓口

- 企業倫理委員会は、代表取締役社長を委員長とし、企業倫理活動の浸透・定着を図るため、企業倫理遵守に関する基本方針、企業倫理活動計画などの審議・検討することを目的に設置しています。
- 東光高岳グループでは、従業員が業務の中で不正行為、違法行為、社内規程違反、ハラスメント等を早期に発見又は発生するおそれがあることを確認した場合であって、上司や部門責任者への報告・相談が困難なときには、内部通報制度である「企業倫理相談窓口(ジョブヘルプライン)」を利用することができるようにし、社内及び社外に受付窓口を設置しています。この制度においては、改正公益通報者保護法の趣旨を踏まえ関連する規程を見直し、相談者が相談した事実により何らの不利益な扱いを受けることのないことを規程すると共に、相談者のプライバシーの保護に十分な配慮を行っています。調査・事実確認のうえ適切な対処を図っています。

企業倫理活動

- 各種企業倫理に関する研修会の開催や企業倫理強化月間を年2回設定するなど企業倫理意識の醸成を図るための活動をしています。

法令遵守に向けた取り組み

- 法令遵守の徹底を図るべく、各部門及びグループ会社に責任法令担当者、法令情報連絡担当者を設置し、法令改正情報の定期的な確認や日常業務に影響を及ぼす法務事案の周知徹底を図るなど、法令違反リスクの未然防止の強化に取り組んでいます。
- 公正かつ自由な事業活動を行うため、「独占禁止法遵守ガイドライン」を制定し、役員を含む関係者全員に配付をしています。

リスクマネジメント

東光高岳グループでは、「リスク管理規程」を制定し、業務運営上のリスクを回避、軽減あるいは予防・防止するための対策を検討し、リスクが顕在化した場合の報告経路・対応体制を定めています。

また、事業活動に関わるあらゆるリスクを的確に把握し、リスクの発生頻度や経営への影響を低減していくため、社長を委員長とし、役員・部門長などで構成される「リスク管理委員会」を設置しています。委員会では全社リスク及び経営上重要なリスクを定め、グループ大での対策の進捗点検及び有効性評価を実施、結果を各種施策に反映しています。

(1) 特定事業への依存について

電力機器の生産販売をコア事業とする東光高岳グループは、東京電力パワーグリッド株式会社向けの製品販売比率が39.7%となっているなど、電力会社向けの製品販売が売上高の過半を占めており、電力会社の設備投資・修繕費の増減と内容が、東光高岳グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当リスクについては電力会社向け以外への売上を拡大すべく、コスト競争力の強化及び新市場への展開を進めています。

(2) 資材調達

東光高岳グループでは主力製品の製造に鉄・銅・油・碍子などを使用していますが、これら重要資材の価格の上昇リスクについては市況に応じた在庫の確保や、価格上昇によるコストアップを吸収すべく継続的な原価低減活動、購入先の多様化、売価への反映によってリスクの低減を行っています。

また、半導体をはじめとした調達部品の長納期化については上記施策に加え代替品の使用、設計変更などの施策によりリスクの低減を行っています。

(3) 技術開発

東光高岳グループは、さまざまな先端技術の開発及び製品化を進めています。計画どおりに開発が進まず、適切な時期に製品の市場投入ができなかった場合には、東光高岳グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当リスクについてはリスク顕在化の未然防止、ならびに極小化に向け、経営による定期的な進捗管理を行っています。

(4) 製品品質

東光高岳グループでは、生産販売する製品について徹底した品質管理の下で製品の製造に努めています。しかしながら、品質問題が発生した場合、不良品の回収や交換、賠償等の損失コストにより、東光高岳グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

(不適切事案の影響)

当社の変成器類(計器用変圧変流器、計器用変圧器、変流器)に含まれる一部製品について、一部のお客さまに提出した形式試験成績書に関し、①お客さまの了承を得ることなく、形式試験の一部試験項目について検証器[形式試験を行うために製造するテスト用の器械]による試験を実施せずに(i)類似の製品について過去に実施した試験結果の流用、(ii)設計部門から提供された計算値、解析値等の使用、(iii)規格やお客さまの個別の要求仕様で規定されている条件と異なる試験条件下で実施した試験結果の使用を行い、さらには、②形式試験成績書における試験内容(検証器の台数や製造番号、試験日時、試験条件等)について事実と異なる記載を行うといった不適切な事案が判明しました。

なお、調査の結果、当該製品自体の品質及び安全性の問題を惹起することはないと考えております。

また、当社は、2022年5月24日には、当社製品の品質に係る総点検調査が完了したとして、結果を当社ホームページにてお知らせいたしましたが、この調査の中で本事案を発見できなかったことを真摯に受け止めています。このため、見落としの原因を分析したうえで調査方法を再検討し、変成器類以外の全製品を対象として改めて品質に係る総点検調査を実施しております。

これまでの社内調査及び検証において、本事案に起因した、製品の品質・性能に影響する具体的な問題は現時点では確認されておりませんが、今後の進捗次第では、東光高岳グループの業績及び財政状況に影響を及ぼす可能性があります。

(5) 保有資産価値の変動

東光高岳グループでは事業用の資産や投資の際に生じるのれんなど、さまざまな有形・無形資産を保有しています。今後の経営環境変化に伴い、これらの資産の収益性が低下し、投資額の回収が見込めなくなった場合には減損損失を計上し、東光高岳グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当リスクについては定期的に将来キャッシュ・フロー及びその基礎となる事業計画の合理性をモニタリングし、兆候の把握とリスク低減に向けた対応を行っています。

(6) 大規模災害

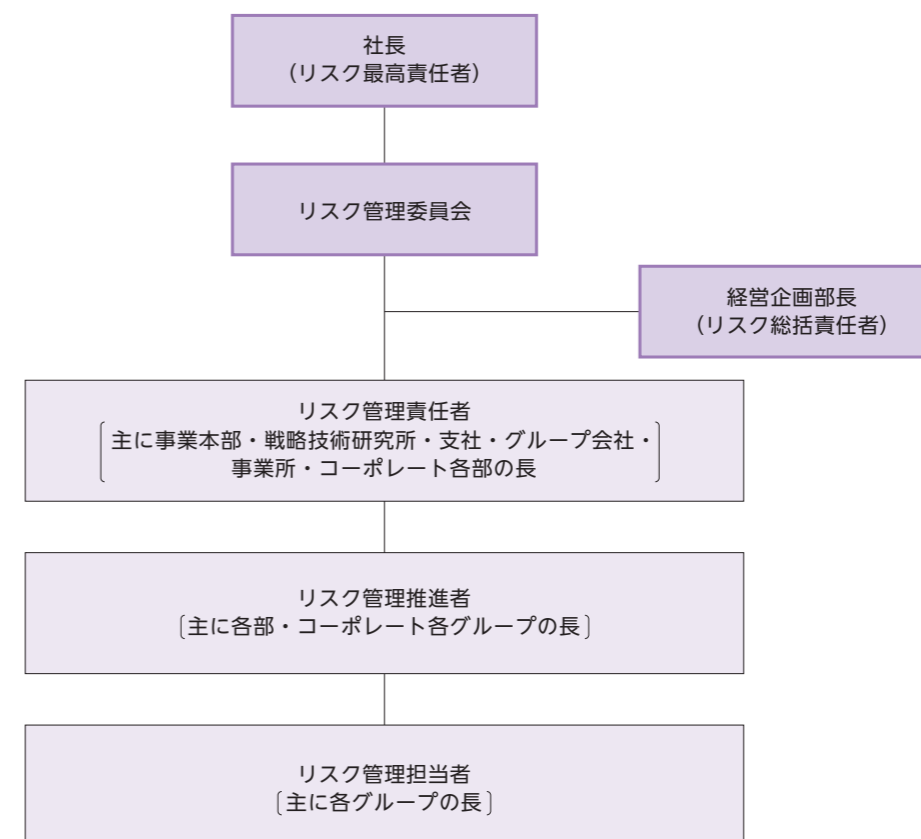
東光高岳グループは、各拠点において防災対策を実施していますが、拠点のいずれかが大規模災害により被災し、生産設備の損壊、原材料や部品の調達停止、物流販売機能の麻痺などによる操業停止などが生じた場合には、東光高岳グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。当リスクについては各拠点にて耐震対策を計画的に実施、また、調達面では調達先の多様化を行っています。

(7) 情報セキュリティ

標的型攻撃やランサムウェアなど、増加・深刻化するサイバー攻撃により重要情報の漏洩や業務の停止が発生することで、東光高岳グループにおける調達体制、生産体制、物流体制、営業体制等、事業活動の継続に影響が生じた場合には、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

当リスクについては各種セキュリティ対策の実施、従業員への教育・訓練の実施等、リスク極小化に向けた諸施策を実施し、事業活動への影響の低減を図っています。

体制図



役員一覧 (2023年6月29日現在)

取締役



代表取締役社長
一ノ瀬 貴士
CKO(改革・カイゼン領域)

2010年7月 東京電力株式会社東京支店設備部長
2011年9月 同社東京支店渋谷支社長
2014年6月 東電タウンプランニング株式会社代表取締役社長(東京電力株式会社より出向)
2017年6月 東京電力ホールディングス株式会社内部監査室長
2018年4月 同社執行役員内部監査室長
2019年4月 同社執行役員稼働力創造ユニット組織・労務人事室長
2021年4月 当社常務執行役員
2021年6月 当社代表取締役社長(現任)
東光東芝メーターシステムズ株式会社代表取締役会長(現任)



取締役常務執行役員
若山 達也
CHRO(人財・基盤領域)
生産拠点再編、内部監査部、
法務部、総務部、労務人事部、
人財育成センター 担当

1986年4月 株式会社高岳製作所入社
2013年6月 同社九州支社長
2014年4月 当社九州支社長兼同社会インフラ営業グループマネージャー
2015年6月 当社中部支社長
2017年6月 当社経営企画部長
2018年6月 当社執行役員経営企画部長
2020年6月 当社常務執行役員経営企画部長
2021年6月 当社取締役常務執行役員経営企画部長
2022年6月 当社取締役常務執行役員(現任)



取締役常務執行役員
水本 州彦
CTO(技術領域)、CQO(品質領域)
サプライチェーン改革、品質統括部、
資材統括部 担当

1986年4月 東光電気株式会社入社
2013年6月 同社理事環境ソリューション事業本部長兼経営統合準備室
2014年4月 当社執行役員エネルギーソリューション事業本部副本部長
2015年6月 当社執行役員エネルギーソリューション事業本部長
2017年6月 当社常務執行役員エネルギーソリューション事業本部長
2018年6月 当社取締役常務執行役員電力機器事業本部長
2020年6月 当社常務執行役員電力機器事業本部長
2021年6月 当社常務執行役員電力プラント事業本部長
2022年6月 当社取締役常務執行役員(現任)



社外取締役
金子 禎則

2013年7月 東京電力株式会社多摩支店武蔵野支社長
2015年7月 同社パワーグリッド・カンパニー経営企画室長兼経営企画ユニット企画室
2016年4月 東京電力パワーグリッド株式会社取締役副社長経営改革担当兼経営企画室長
2016年6月 同社取締役副社長経営改革担当
2017年6月 東京電力ホールディングス株式会社取締役指名委員会委員
東京電力パワーグリッド株式会社代表取締役社長(現任)
当社取締役(現任)



社外取締役
森下 義人

2015年6月 東京電力株式会社経理部長
2015年7月 同社経営企画ユニット経理室長兼ビジネスソリューション・カンパニー
2016年4月 東京電力パワーグリッド株式会社常務取締役経理・社債等担当兼経営企画ユニット経理室
2017年6月 東京電力ホールディングス株式会社常務執行役員
東京電力フェUEL&パワー株式会社取締役(非常勤)
東京電力パワーグリッド株式会社取締役(非常勤)
東京電力エナジーパートナー株式会社取締役(非常勤)
2019年4月 東京電力ホールディングス株式会社参与
2019年6月 同社取締役監査委員会委員
2023年4月 同社参与
2023年6月 一般社団法人海外電力調査会常務理事(現任)
当社取締役(現任)



社外取締役
三島 康博

1999年1月 トヨタ自動車株式会社堤工場成形部部長
2002年1月 タイ国トヨタ自動車株式会社上級副社長
2009年5月 フタバ産業株式会社常勤顧問
2009年6月 同社代表取締役社長
2016年6月 同社顧問
当社取締役(現任)



社外取締役
植村 明

2008年4月 日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社(現株式会社日立ソリューションズ)執行役員産業システム事業部長
2009年4月 同社執行役員通信・産業システム事業部長
2010年4月 日本証券テクノロジー株式会社副社長執行役員
2010年5月 同社代表取締役社長
2019年6月 同社顧問
2020年6月 当社取締役(現任)



取締役(常勤監査等委員)
黒澤 義則

1981年4月 東光電気株式会社入社
2011年6月 同社理事埼玉事業所長兼資材部長
2012年6月 同社取締役埼玉事業所長兼経営統合準備室長代理
2012年10月 同社取締役埼玉事業所長兼埼玉総務部長兼経営統合準備室長代理
2013年6月 同社取締役企画部長兼経営統合準備室長代理
2014年4月 当社常務執行役員経営企画部長
2015年6月 当社常務執行役員労務人事部長
2016年6月 当社常勤監査役
2020年6月 当社取締役常勤監査等委員(現任)



社外取締役(監査等委員)
高田 裕一郎

2008年4月 株式会社三井住友銀行常務執行役員本店営業本部本店営業第一、第二、第三担当
2009年10月 日興コーポリアル証券株式会社取締役副社長
2011年4月 SMBC日興証券株式会社取締役副社長
2012年4月 さくら情報システム株式会社代表取締役会長
2016年6月 当社監査役
2018年6月 芝浦メカトロニクス株式会社取締役(現任)
2020年6月 当社取締役監査等委員(現任)



社外取締役(監査等委員)
和田 希志子

1996年4月 弁護士登録 ふじ合同法律事務所入所(現任)
2015年7月 東芝プラントシステム株式会社取締役
2016年7月 同社指名・報酬委員会委員長
2021年3月 株式会社LisB監査役(現任)
2021年4月 第一東京弁護士会副会長
関東弁護士会連合会常務理事
2022年6月 当社取締役監査等委員(現任)
株式会社サンドラッグ監査役(現任)

執行役員及びエグゼクティブ・フェロー

常務執行役員 大亀 薫 CSO(戦略領域)、CFO(財務領域)
経営企画部、経理部、光応用検査機器事業
本部 担当
常務執行役員 今井 伸一 CGO(海外展開領域)
電力プラント事業本部長
ATSアライアンス推進プロジェクト担当
常務執行役員 磯 守 計量事業本部長
兼 運田事業所長
常務執行役員 鈴木 広人 CMO(営業・マーケティング領域)
電力機器事業本部長
執行役員 小川 敬雄 法務部長
執行役員 浅川 英則 CDO(デジタル・情報領域)、CKO補佐
DXカイゼン推進本部長
執行役員 宗川 恭浩 経理部長

執行役員 大塚 尊裕 戦略技術研究所長
兼 GXソリューション事業本部副本部長
執行役員 大堀 洋光 品質統括部長
執行役員 齋藤 雅則 電力プラント事業本部副本部長
兼 小山事業所長
執行役員 青木 学 電力プラント事業本部副本部長
執行役員 新野 昭夫 CIO(新事業創造領域)
GXソリューション事業本部長
執行役員 鹿島 謙次 監査特命役員
兼 内部監査部
エグゼクティブ・フェロー 石原 満宏 光応用検査機器事業本部副本部長

スキルマトリックス

取締役の専門性と経験は、次のとおりです。

氏名	企業経営	人事	財務	IT・デジタル	製造・技術・ 研究開発・ 品質保証	投資・M&A	営業・ マーケティング	グローバル 経営	法務
一ノ瀬 貴士	○	○							
若山 達也	○	○					○		
水本 州彦	○				○	○			
金子 禎則	○							○	
森下 義人	○		○			○			
三島 康博	○				○			○	
植村 明	○			○					
黒澤 義則	○	○			○			○	
高田 裕一郎	○		○						
和田 希志子	○								○

取締役の出席状況

2022年度における個々の取締役の出席状況は以下のとおりとなります。^{*1}

地位	氏名	取締役会		監査等委員会		指名・報酬委員会	
		開催回数	出席回数	開催回数	出席回数	開催回数	出席回数
代表取締役社長	一ノ瀬 貴士	14	14	—	—	8	8
取締役常務執行役員	若山 達也	14	14	—	—	—	—
取締役常務執行役員	水本 州彦 ^{*2}	12	12	—	—	—	—
社外取締役	金子 禎則	14	14	—	—	—	—
社外取締役	三島 康博	14	14	—	—	8	8
社外取締役	植村 明	14	14	—	—	8	8
取締役(常勤監査等委員)	黒澤 義則	14	14	12	12	—	—
社外取締役(監査等委員)	高田 裕一郎	14	14	12	12	8	8
社外取締役(監査等委員)	和田 希志子 ^{*3}	12	12	10	10	7	7

^{*1} 森下義人は2023年6月29日付で取締役に就任しておりますので、上記には記載しておりません。

^{*2} 水本州彦は2022年6月29日付で取締役に就任しておりますので、就任後の出席状況を記載しております。

^{*3} 和田希志子は2022年6月29日付で取締役(監査等委員)及び指名・報酬委員に就任しておりますので、就任後の出席状況を記載しております。

組織図 (2023年6月29日現在)



連結経営指標等

財務指標	第7期 (2019年3月)	第8期 (2020年3月)	第9期 (2021年3月)	第10期 (2022年3月)	第11期 (2023年3月)
売上高 (百万円)	90,883	93,341	91,939	91,936	97,752
営業利益 (百万円)	2,736	2,321	3,382	4,625	4,847
経常利益 (百万円)	2,891	2,253	3,402	4,172	4,704
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	1,031	843	1,408	3,279	2,919
包括利益 (百万円)	369	393	1,883	3,827	3,773
純資産額 (百万円)	51,855	51,446	52,528	55,558	58,460
総資産額 (百万円)	99,222	100,592	101,015	100,242	106,322
1株当たり純資産額 (円)	2,960.48	2,946.51	3,047.67	3,187.31	3,329.49
1株当たり当期純利益金額 (円)	63.96	52.28	87.29	203.17	180.78
自己資本比率 (%)	48.1	47.3	48.7	51.3	50.6
自己資本利益率(ROE) (%)	2.1	1.8	2.9	6.5	5.5
総資産利益率(ROA) (純利益ベース) (%)	1.05	0.84	1.40	3.26	2.83
株価収益率 (倍)	20.59	18.17	18.09	7.28	13.00
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	3,247	1,532	7,055	4,140	2,245
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△2,757	△4,636	△1,906	△1,460	△1,923
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	798	△141	1,229	△5,781	△2,202
現金及び現金同等物の期末残高 (百万円)	12,031	8,741	15,122	12,448	10,659

(注) 1. 潜在株式調整後1株当たり当期純利益金額については、潜在株式が存在しないため記載していません。
 2. 1株当たり純資産の算定上、(株)日本カストディ銀行(信託EIO)が保有する当社株式を期末発行済株式総数から控除する自己株式に含めています。また、1株当たり当期純利益金額の算定上、期中平均株式数の計算において控除する自己株式に含めています。
 3. 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を第10期の期首から適用しており、第10期以降に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を適用した後の指標等となっています。

非財務指標 (連結)

非財務指標	第7期 (2019年3月)	第8期 (2020年3月)	第9期 (2021年3月)	第10期 (2022年3月)	第11期 (2023年3月)
研究開発費(百万円)	3,303	3,052	3,001	2,962	3,044
設備投資額(百万円)	2,210	2,520	1,926	1,635	2,117
従業員数(人) [外、平均臨時雇用人員]	2,571 [601]	2,676 [616]	2,639 [557]	2,592 [575]	2,536 [558]
年間総実労働時間(時間/年/人)*1	2,253	2,256	2,251	2,308	2,335
休業災害度数率(度数率)*1	0.35	0.5	0.00	0.17	0.00

*1 集計値の期間:前年度の1月~12月。

非財務指標 (単体)

非財務指標	第7期 (2019年3月)	第8期 (2020年3月)	第9期 (2021年3月)	第10期 (2022年3月)	第11期 (2023年3月)
管理職に占める女性労働者の割合(%)*2	—	—	—	—	1.5
男性労働者の育児休業取得率(%)*3	—	—	—	—	33.3
全労働者の男女の賃金差異(%)*2	—	—	—	—	70.6

*2は第11期から開示している項目。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したもの。
 *3は第11期から開示している項目。「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したもの。

エネルギーCO ₂ 排出量(国内)(t-CO ₂)	17,473	16,620	15,555	15,535	17,181
廃棄物総量(国内)(t) ※生産拠点地区	1,892.8	1,881.1	1,865	1,954	1,864
水使用量(国内)(千t) ※生産拠点地区	155	125	128	149	166

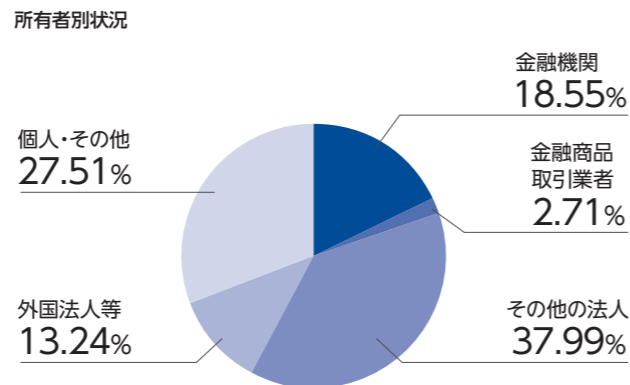
会社概要

名称	株式会社東光高岳 TAKAOKA TOKO CO., LTD.
住所	〒135-0061 東京都江東区豊洲5丁目6番36号 豊洲プライムスクエア8階
TEL	03-6371-5000
FAX	03-6371-5436

設立	2012年10月1日
資本金	80億円
代表取締役社長	一ノ瀬 貴士

株式情報 (2023年3月31日現在)

上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
発行可能株式総数(株)	40,000,000
発行済株式総数(株)	16,276,305
株主数(人)	13,907



大株主 (2023年3月31日現在)

氏名又は名称	所有株式数(千株)	持株比率(%)
東京電力パワーグリッド株式会社	5,671	34.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,519	9.36
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	566	3.49
東光高岳従業員持株会	299	1.84
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	252	1.55
大樹生命保険株式会社	209	1.29
CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH/UCITS CLIENTS ASSETS	204	1.25
明治安田生命保険相互会社	200	1.23
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A.LONDON	147	0.91
東光高岳中部地区協力会社持株会	124	0.77

(注) 持株比率は、自己株式(60,264株)を控除して計算しています。

主要拠点

国内事業所

本社	東京都江東区豊洲5丁目6番36号 豊洲プライムスクエア8階
上野地区	東京都台東区上野1丁目11番9号 イマスサニービル4階
小山地区	栃木県小山市大字中久喜1440番地
蓮田地区	埼玉県蓮田市大字黒浜字桜ヶ丘4008番地
浜松地区	静岡県浜松市北区新都田1丁目1番1号
名古屋地区	愛知県あま市甚目寺流80番地

支社

東北支社 / 中部支社 / 関西支社 / 九州支社

営業所

北関東営業所
横浜営業所
新潟営業所
埼玉営業所
北海道営業所
中国営業所
四国営業所
新宿オフィス
神戸オフィス

海外事業所

フィリピン
駐在員事務所
ハノイ駐在員事務所

グループ会社

電力機器事業

タカオカエンジニアリング株式会社
タカオカ化成工業株式会社
東光器材株式会社
高岳電設株式会社
撫順高岳開閉器有限公司
Applied Technical Systems Joint Stock Company

GXソリューション事業

株式会社ミントウェーブ

計量事業

ワットラインサービス株式会社
蘇州東光優技電気有限公司
東光東芝メーターシステムズ株式会社
東光高岳コア株式会社
TACTICO, Ltd.
デクスコ株式会社



価値創造ストーリー
トクメッセージ
経営戦略
非財務情報
パフォーマンスハイライト
会社情報