

# 第20期報告書

2022年8月21日から2023年3月31日まで

 東北七県配電工事株式会社

中期経営計画の着実な推進により、グループ一体となった同業他社との競争力強化と、電気通信設備工事への事業拡大に向けた取り組みをさらに加速してまいります。

取締役社長 横田 眞二

株主の皆様には、ますますご清栄のことと拝察申し上げますとともに、平素よりのご支援ならびにご愛顧に対し、深くお礼申し上げます。

第19期株主総会（2022年11月）で決議されましたとおり、従来当社の事業年度は、毎年8月21日から翌年8月20日までとしておりましたが、財務諸表のさらなる適正性ならびに、主要取引先との事業年度の合致により、株主各社を含めた経営指標の策定など効果的な事業運営が期待できることとし、これを毎年4月1日から翌年3月31日までに変更いたしましたので改めてご報告いたします。

#### 【第20期（2023年3月期）の経営成績について】

事業年度の変更に伴う決算期間の短縮により、売上高は6,640百万円（対前年比63.3%）経常利益は135百万円（対前年比23.5%）の減収減益の決算となりました。

前年同月比較では、売上高が105.4%の増収に対し経常利益で30.4%と大幅な減益と推量しております。これは、原価のうち材料費の高騰が一時的に収支を圧迫していること、販売費ならびに一般経費においては、政策的な観点から一時的に営業利益率を下げている（3.2%→1.2%）、経常利益においては、子会社の株式会社東洋技研からの配当が大幅に減少していることによるものです。

当社主要事業である東北電力ネットワーク株式会社（以下東北電力NW）の配電設備工事への投資に変化が見られることに対して、同社における「事業計画の概要（2023年度－2027年度）」に伴う配電部門における具体的な施策を注視するとともに、当社収支への影響については理解を求める必要があると判断しております。

## 1. 中期経営計画の確実な推進

新託送料金制度における東北電力NWの事業計画において、ネットワークコスト減のためのさらなる経営効率化は必須とされており、工量工事の受注量は毎年確実に減少しております。

高経年化対策としての工事数達成の要請については、工事量確保の一方で、生産性低下などリスクへの対応として、資源の投入（柔軟な人員配置や設備投資）ほか、事業運営体制の大幅な変更が容易にできない当社の経営と相反する面があり、中長期的な視点に立った事業運営の推進を図ってまいります。

### 中期経営計画の重点施策

#### ◎ 収益拡大の推進

- ① 経営管理体制の構築
- ② コスト競争力の確保
- ③ 技術開発による優位受注
- ④ 主業とのシナジー効果の発揮

#### ◎ コスト低減の推進，生産性向上による 財務体質の改善

- ① 原価管理の高度化
- ② 全社最適投資とオペレーションの最適化
- ③ 直営力及び協力会社施工体制の強化
- ④ 投資効果の高い設備投資計画 \*成長投資
- ⑤ 情報通信基盤整備

#### ◎ 労働安全の確保

- ① 労働安全衛生マネジメントの高度化
- ② 健康経営の推進

#### ◎ 変革のできる人材育成および技術・技能の継承 人材定着策の推進

- ① 働き方改革への対応
- ② 若手の早期戦力化と管理職マネジメントスキルの向上
- ③ 女性活用
- ④ 多様な人材が活躍する職場風土の醸成

#### ◎ 企業倫理・法令遵守の徹底

- ① ハラスメントの撲滅

## 2. 事業拡大に向けた取り組みの加速

国は、2021年から5年間「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」に基づき、高度成長期以降に集中的に整備されたインフラの一斉老朽化への対応や激甚化する風水害や大規模地震等への対策を軸に様々な施策に取り組んでいます。

東洋技研においては、インフラ設備の老朽化に伴う改修・更新工事の受注が主体になると想定し、情報収集を行うとともに受注に結び付けるよう営業活動を行っております。

具体的には、得意とするトンネル防災設備工事、道路情報表示設備工事、気象観測設備工事、ダム・河川関連監視制御設備工事等の受注を目指すとともに、ベース業務としての保守業務（メンテナンス）と設計業務（コンサル）にも積極的に取り組んでいます。

当社においては、これら経営資源を有効活用することとし社内体制の確立ならびに工事实績を積むことにより、新規事業への参入による東北電力ネットワーク株式会社の依存度を下げることによって経営リスクの低減を図ることとしております。

株主の皆さまへ

今後もみなさまのご支援を賜りながら、引続き中期経営計画に取り組み、さらなる成長と企業価値の向上を図ってまいります。株主のみなさまにおかれましては、今後とも当社へのご理解とともに長期的なご支援を賜りますようお願い申し上げます。



株式会社東洋技研HP：[株式会社東洋技研 \(toyo-giken.co.jp\)](http://toyo-giken.co.jp)

## 当社を取り巻く経営環境と関連トピックス

日本経済の動向は、感染症対策と社会経済活動の両立が進み、個人消費が持ち直しを見せるなど回復傾向にあり、先行きについても持ち直し基調が続く見込みとなっております。しかし、東北電力株式会社においては、物価上昇が企業業績に与える影響、感染症の動向、不安定な国際情勢に伴う燃料費などのリスク要因があり、注視が必要とされます。

当社においても、グループ各社との定期協議においては、消費者物価の上昇に対して工事費の価格転換が不十分との意見もありますが、固定費全体の上昇を加味すると対処しきれていない現状にあります。

### <地域経済と中小企業の動向>

東北地方と新潟県において、大企業では製造業を中心に、総じてコロナ前の水準を回復していますが、中小企業は依然として厳しい状況にあります。中小企業における利益の下押し要因としては、売上高自体の低迷に加え、費用増を背景とした変動費の高騰も指摘されており、当社も同様な環境にあります。

加えて、自社施策としても「人への投資」「生産性向上の必要性」「取引適正化の推進」への問題意識はベースとしてあり、人材確保、社員のモチベーション確保の観点からも持続的な賃金引上げが重要であるという認識がある一方、大企業における至近の賃金引上げ結果から大きく乖離しており、中小との格差がさらに拡大するものと推量しております。

これら経営環境については、発注者である東北電力株式会社ならびに東北電力ネットワーク株式会社に対し、中小企業における賃金引き上げとそのための環境整備は不可欠でありながら、非常に困難な状況について引き続き理解を求める必要があります。

# 【TOPICS】 中小企業の賃金引上げに関する現状と課題

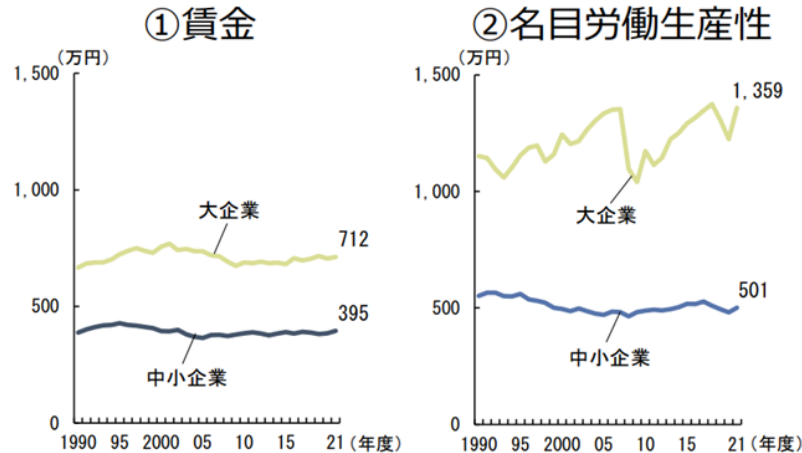
## 賃金等の現状

- 中小企業の賃金水準（大企業の6割弱）が低い主な要因は、その原資である「名目労働生産性（1人当たり名目付加価値）」の低さ（大企業の4割弱）
- 名目労働生産性は、「実質労働生産性」（1人当たりの製品・サービスの生産量に相当）と「価格転嫁の状況」を反映

## 実質労働生産性の動向

- 製造業の中小企業では、大企業からの技術指導を通じたイノベーションの波及などにより、1990年代以降、TFPが大幅に向上し、実質労働生産性は上昇
- 非製造業の中小企業では、TFPはマイナス寄与となり、実質労働生産性は低迷
- 中小企業の資本装備率は、製造業・非製造業ともにプラス寄与となったが、大企業に比べて小幅。ソフトウェアの装備率が低く、デジタル化に向けた投資が課題

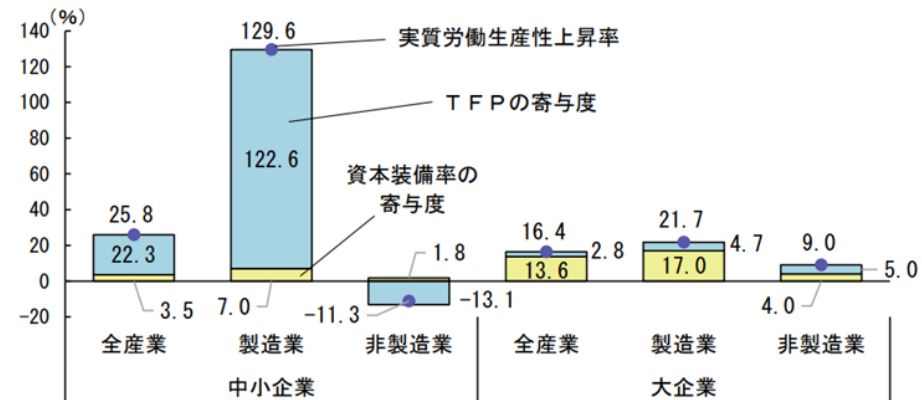
### ■ 企業規模別の賃金・名目労働生産性の推移



注：賃金＝人件費／従業員・役員数、名目労働生産性＝付加価値／従業員・役員数。中小企業は資本金1千万円以上1億円未満、大企業は同10億円以上。

出典：財務省「法人企業統計」をもとに経団連事務局にて作成

### ■ 企業規模別の実質労働生産性上昇率 (1990→2018年度) の要因分解



注：資本装備率(実質)＝(有形固定資産＋無形固定資産)／従業員・役員数／固定資産デフレーター。中小企業、大企業の定義は左図と同じ。

出典：財務省「法人企業統計」、内閣府「国民経済計算」、中小企業庁「2020年版 中小企業白書」をもとに経団連事務局にて作成



### 【TOPICS-2.1】ITリスクへの対応

そのようななか、関連法制度への対応は、\*社内情報通信基盤整備とともにIT投資のロードマップにより確実に実施しており、特にBCP対策としての「物理的リスク対応」や「ITリスク対応」を行ってまいりました。今後、東北電力ネットワーク株式会社のシステム化や建設業界の動向をふまえ、バックオフィスのDX化などコスト削減・省力化による生産性向上・働き方改革・テレワーク等の実現が必要と判断しております。

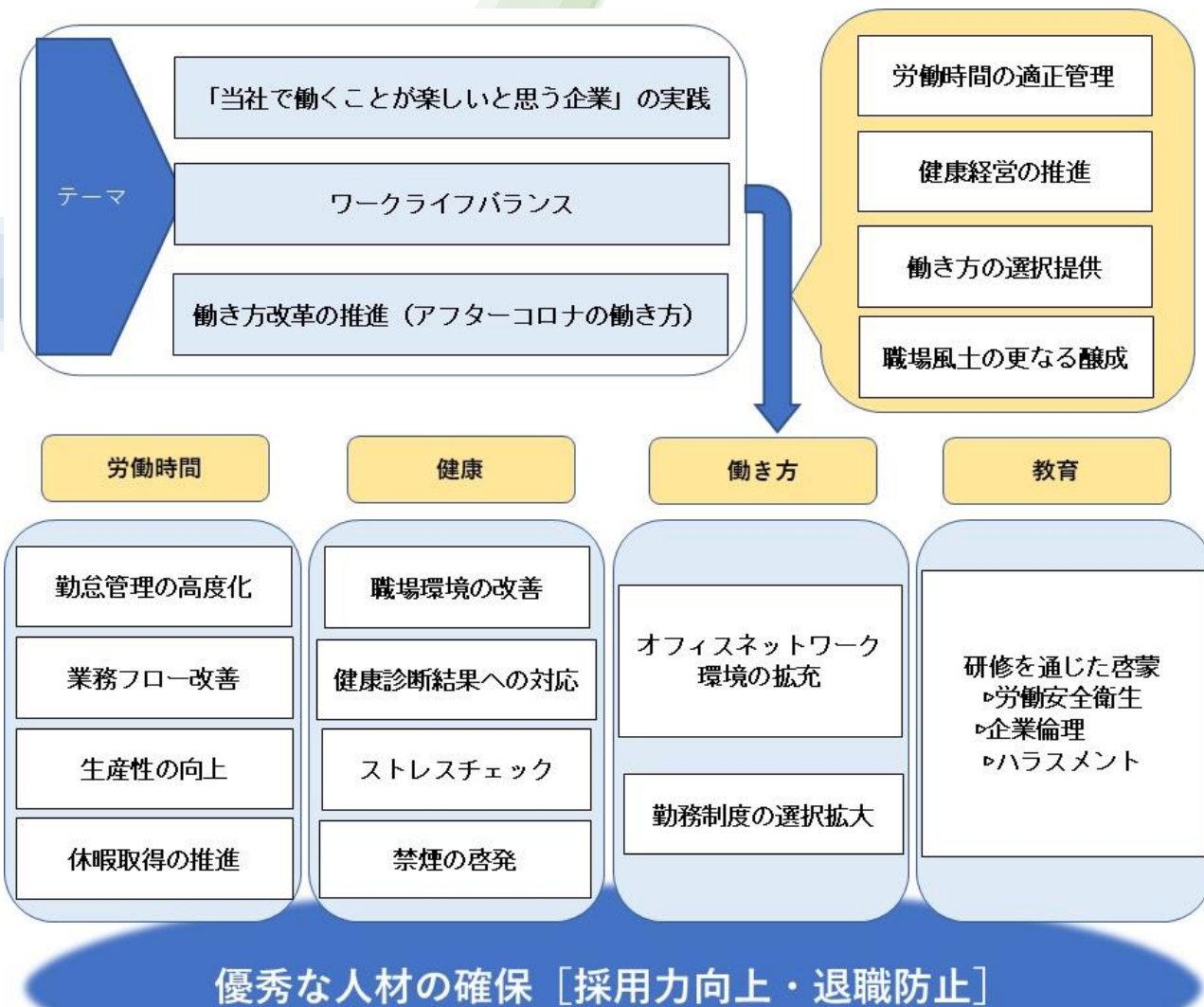
#### 主な関連法制度

2022年		2023年	2024年
電子帳簿保存法	改正個人情報保護法	インボイス制度	時間外労働時間の上限規制
パワハラ防止法／育児介護休業法 女性活躍推進法		法定割増賃金率引き上げ	

ありたい姿	あるべき姿【経営課題】
場所を問わずデスクワークができる環境整備 (ネットワーク整備)	競争力強化 生産性の向上 コスト削減
社内LAN無線化	柔軟な組織整備 内部統制
周知徹底(文書管理含む) グループウェア	内部統制 シームレスな社内コミュニケーション
基幹システム (原価管理)	コスト体制の整備 人員・機材最適配置 コスト競争力の強化
新たなマーケットの開拓	経営基盤の強化
従業員教育 (ITリテラシー)	セキュリティポリシー コンプライアンス

### 【TOPICS-2.2】社内情報通信基盤整備

当社としての将来的なありたい姿を見据え、それに対する業務課題と照らし合わせながら、オフィスネットワーク環境の充実化やITツールの導入を検討し、各支社を含む情報通信基盤の整備を順次実施しております。シームレスな社内コミュニケーションの実現やコスト競争力を強化できるような環境整備を目指し、ステークホルダーに対する企業価値向上を図っていきます。



### 【TOPICS-3】多様な人材が活躍する組織風土の醸成

中期経営計画においては、企業変革のできる人材育成および技術・技能の継承、人材定着の推進に向け各種施策を展開してきました。

また、関係法令への対応を中心に関係基準の改正を行ってまいりました。今後、ハード面ではオペレーションの変更に伴う社宅の貸与、住宅補助や諸手当の充実など、ソフト面では、育成プログラムの策定やキャリアマネジメントを中心に整備を図っていくこととしております。

それら施策展開にあたっては、利益を確保することが前提であり、経営に対する社員への理解を深めていくことも必須と判断しております。

働き方関連法の施行や健康経営への社会的要請からも、社員の労働環境条件の整備は企業として重要な経営テーマと考えており、当社に合った勤務制度を整備し育児や介護などを仕事と無理なく両立できる環境づくりに取り組んでいきます。時代の変化に対応し、社員がイキイキと働ける環境を整えることで、優秀な人材の確保につなげていきます。



## 【TOPICS-3】 多様な人材が活躍する組織風土の醸成(規程改定状況)

規程名	適用年月	制定・改正概要
賃金規程	2023年3月	今般の「働き方改革関連法」改正事項による月 60 時間超の割増賃金率の改定に伴う変更他
	2023年1月	会社創設等に携わった従業員が定年退職する場合, その貢献度に対する退職金支給と退職時の職能等級等による退職金追加支給を行うこととした
育児介護休業規程	2022年10月 (2022年4月)	育児・介護休業法が改正され, 2022 年 4 月 1 日より段階的に制度が施行され, 新たに 2022 年 10 月 1 日に「出生児育児休業(産後パパ育休)」が創設され, 育児休業取得条件が緩和されるため「育児・介護休業規程」の改正を行った
養老保険規程	2022年11月	役員及び従業員を被保険者とし, 養老保険を付保することにより福利厚生の実を充実させた
ハラスメント防止規程	(2022年4月)	就業規則第35条に基づき, 職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント全体に関わる防止を図るため従業員が遵守すべき事項を改めて定めた

写真：一人間接活線認定の様子



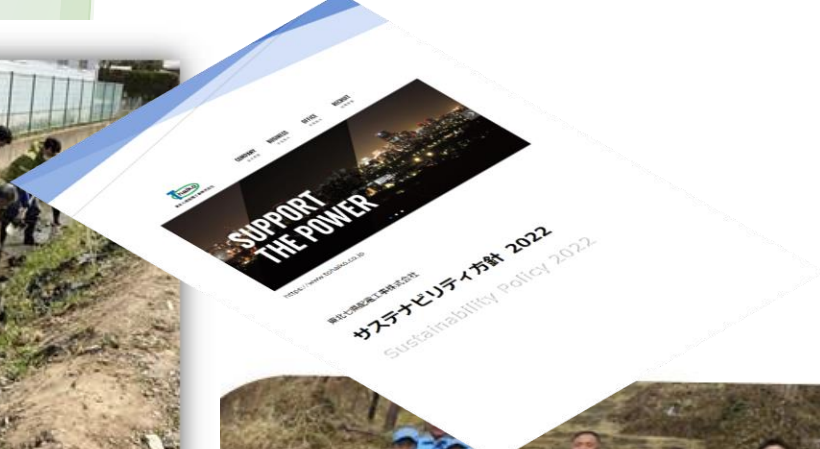
## 【TOPICS-4】 配電部門基準・マニュアルの制定

関係各社の統制環境を図る観点から, 基準類の整備を順次行ってきており, 2022年度は配電工事における内部統制の更なる充実を目指し, 右記の基準・マニュアルを制改定いたしました。

規程名	適用年月	制定・改正概要
安全作業心得	2023年4月	関係法令の改正や社内外の環境の変化に合わせ, 基本的事項の整合を図るとともに, 安全確保に係る新たな知見および労働災害等を知見に見直しを図り, 従来手帳型から電子データ化した
配電工事技能認定基準 (制定)	2023年4月	配電設備に係わる配電工事ならびに委託業務の従事者に対する技能認定の取扱いについて, 従来基準を統合廃止し, 新たに制定した
配電工事人材育成基準	2023年4月	東北電力NWにおける配電技能認定制度の見直しと一人間接活線作業の項目拡大により, 当社の教育体系を見直した配電工事従事者育成ロードマップで示していた当社の教育体系である特別教育, 安全衛生教育を基準に反映した
配電標準作業マニュアル 一人間接活線(制定)	2022年11月	東北電力NWにおける適用範囲拡大に向けた作業検証結果を踏まえ, 安全面・疲労面・作業環境・作業者の技量等を総合的に勘案し, 一人間接活線作業の適用範囲を拡大した
配電工具等管理基準 (制定)	2023年4月	配電工事および一般工事(自家用, 一般用電気工作物および電気通信設備の工事)に必要な工具等の管理について, 従来基準を統合廃止し定めた
配電車両管理基準 (制定)	2023年4月	配電工事および一般工事に必要な車両の配備および管理について従来基準を統合廃止し定めた



写真：  
大崎地区水路清掃（仙北営業所）  
東北電力グループ記念植樹（気仙沼営業所）



## 【TOPICS-5】サステナビリティ経営の推進

東北七県配電工事グループでは、グループ理念「電気事業を通じた快適な地域社会への貢献～東北と新潟のインフラを支える～」を追求するため、全従業員が「東北七県配電工事スピリット（CSR方針）」を共有し、理念体系にある“行動指針系”に定める方針と、“経営計画系”に定める計画に基づき、企業活動を実施しています。

### ●サステナビリティの基本方針と原則

「従来からの継続した事業活動を通じて、サステナビリティ課題の解決を図るというサステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）を実現し、人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献すること」をサステナビリティの基本方針としています。

Environment  
環境

Social  
社会

Governance  
ガバナンス

サステナ  
ビリティ  
基本方針

- ① 持続可能な環境配慮型社会の実現
- ② 施工品質の確保と技術力の向上
- ③ 継続可能な社会実現に向けた業務改善・技術開発
- ④ サプライチェーンマネジメントの推進
- ⑤ 労働安全衛生管理の徹底
- ⑥ 電工職の育成・担手の確保
- ⑦ 働きがいのある魅力的な職場環境の実現
- ⑧ **コンプライアンスの徹底**

## 【TOPICS-6】安全への取組み＊安全推進委員会より

### <2023年度スローガン>

チームの「声掛け・声出し」でコンビネーションを高め  
重大災害・繰り返し型災害を撲滅しよう ヨシ！

東北七県配電工事グループは、独自の労働安全衛生マネジメントシステムを主軸に安全活動を展開し、2022年度は感電・墜落・倒壊の重大災害と重傷災害のゼロを達成することができました。

しかしながら、依然として繰り返し型の不慮災害が散発しており、一歩間違えば重傷災害に繋がりがかねない事象であることから、油断・過信・慢心することなく安全最優先の意識のもと、安全活動を展開していく必要があります。

写真：トップパトロールにおける安全管理部長の安全対話  
(仙台営業所若林電気工事)



# おかげさまで20周年

当社は2024年に創立20周年を迎えます

「20周年記念ロゴ」のデザインは社内公募により決定しました

写真：営業所長会議（web）でのデザイン表彰の様子  
最優秀賞：仙台営業所直営 和田隼東

