



おかげさまで 115 周年

SUSTAINABILITY REPORT 2025



株式会社 電業社機械製作所
DMW CORPORATION



TOP MESSAGE

Norio Hikosaka

ステークホルダーの皆様と真摯に向き合い 信頼の絆を未来へつないでいきます

電業社は、2025年に創業115周年を迎えました。1910年以来、水の流れを制御するポンプ技術を磨き続け、社会の発展とお客様の設備や施設の性能向上に貢献してまいりました。私たちの使命は、高い技術力で製品の耐久性・安全性を確保するだけにとどまりません。お客様に安心して永くご使用いただくために、事業を継続し価値を提供し続けることこそ、私たちの責務であり誇りです。お客様に育てていただき、共に築いてきた確かな信頼関係こそが、今日の電業社の礎となっています。115年の歩みを共にしてくださったステークホルダーの皆様に、心より感謝申し上げます。

2025年度が最終年度となる「中期経営計画2025」では、サステナブルでグローバルな企業を目指し、全社を挙げて事業基盤の再構築に取り組んでいます。2024年度は、前年度からの受注残が順調に売上へつながったことも奏功して、売上高・営業利益共に過去最高を達成しました。一方、売上構成の面では、現在当社グループの売上の約8割は国内市場によるものですが、持続的な成長のためには海外売上の拡大は不可欠です。海外市場への展開において特に注力していくのは、当社グループが生産拠点を持つインドです。インドのお客様とは約半世紀にわたるお付き合いがあり、深い信頼関係を構築できています。インドでの実績を足がかりに、中東やアフリカ等への市場展開を進めていきます。

世界中から必要とされる企業となるためには、確かな技術や効率的な生産体制に加え、サステナビリティ経営によって企業価値の向上を図る必要があると考えています。当社グループは2023年に「サステナビリティ基本方針」と5つのマ

テリアリティ（重要課題）を定めています。今後も事業活動を通じて世界中の水問題や環境問題の解決に貢献していくために、海外展開を見据えグローバル人材の採用・育成を積極的に進めるとともに、特に人的資本のさらなる充実に一層注力してまいります。

当社は、従業員が「働きがいのある会社だ」「ここで働き続けたい」と感じられることが最も望ましい状態だと考えています。その実現に向け、教育制度の充実、働きやすい環境の整備、適正な報酬の提供など、人的資本への投資を積極的に進めていきます。さらに、従業員との対話を重視し、一人ひとりの能力を活かす機会を創出することでモチベーションを高めていくことを目指します。また、2025年度には当社初となる女性の社外取締役が1名就任しました。当社が重視している女性活躍の推進に向けて、多様な観点から助言をいただくなど、多様性のある組織づくりと人的交流の活性化を促し、持続的な成長に向けた基盤を強化します。

私たちは、これからもすべてのステークホルダーの皆様と真摯に向き合い、対話を重ねながら、信頼関係を積み重ね未来へとつながる関係を築いていきます。そして、「水と空気を通じて豊かな未来社会を創造する」というパーパスの実現に向け、社会に貢献できる企業であり続けるため、これからも挑戦を続けてまいります。

代表取締役社長
最高執行役員社長

彦坂典男

サステナビリティ基本方針

私たち電業社グループは、「物作りの技術を中心とした企業活動」を行い、将来とも発展することを目指すという経営理念に基づき、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、持続的な企業価値の向上を目指します。電業社グループは、その実現に向けて以下を実践していきます。

1 地球環境・地域社会とともに

- 地球環境の保全に向けて、事業活動に伴う環境負荷低減に積極的に取り組みます。
- イノベーションを通じて社会に安全で有用な製品及びサービスを提供し、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に取り組めます。
- 地域社会との連帯と調和を図り、緊密なコミュニケーションを通じて、良き企業市民としての責任を果たします。

2 お客様とともに

- 独自の技術を駆使してより良い製品を創り、社会の進歩に寄与します。
- 安全と品質を確保し、有用な環境配慮型製品・サービスを提供します。

3 お取引先様とともに

- お取引先様と共存共栄の実現を目指します。
- 公正かつ自由な取引を維持するための法令を遵守し、お取引先様との長期的で安定した信頼関係の樹立に努めます。
- サプライチェーン全体で人権問題に取り組めます。

4 従業員とともに

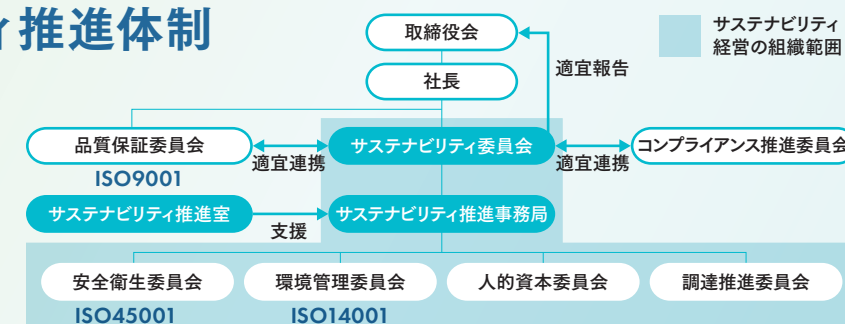
- 従業員の雇用及び処遇における差別を行わず公平に対応します。また、従業員の多様性の確保に努めます。
- 従業員が安全・安心かつ健康的に働ける職場環境の維持・向上に努めます。
- 自己実現の場の提供と自己啓発の支援を行い、従業員的能力開発に取り組めます。

5 株主・投資家様とともに

- 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、法令や規則に基づく適正な情報開示を行うとともに、株主及び投資家等との対話を促進します。

サステナビリティ推進体制

取締役会の監督のもと、代表取締役社長をはじめ、サステナビリティ委員会・サステナビリティ推進事務局・サステナビリティ推進室が中心となって管理・推進体制を構築しています。



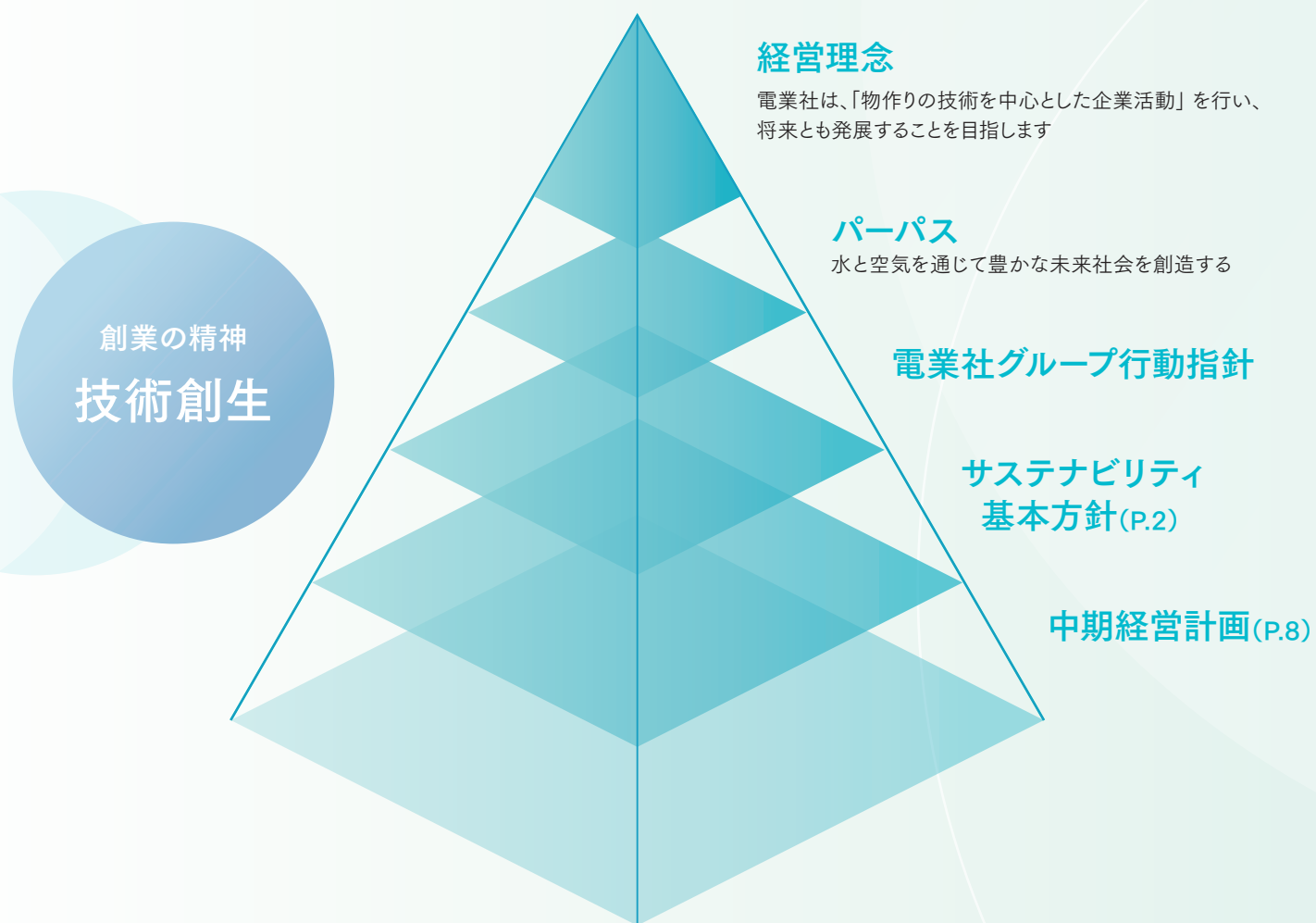
SDGsへの貢献—DMW Way



株式会社電業社機械製作所は持続可能な発展に貢献するとともに、地域社会の課題解決や、環境負荷軽減に取り組み、2030年をターゲットイヤーとする国連サミットで採択されたSDGsの目標達成に取り組んでいます。

信頼と実績の115年を礎にして株式会社電業社機械製作所は、その社風と国連が提唱するSDGs思想を融合させ、社業の発展とともに社会課題への解決に向けて貢献をしていきます。SDGs推進チームは、それを関係者全体で共有していく手段として、「DMW Way」と命名しました。

PHILOSOPHY DMWの理念体系



DMW 電業社グループ行動指針(抜粋)

社会ルールの理解と遵守	電業社及び関係会社(以下「電業社グループ」といいます。)の役員及び従業員はビジネス社会のルールを理解し遵守します。ここでいうビジネス社会のルールとは、国、地域の法律・条例・慣習等の総称です。
持続可能な社会の実現への取組	電業社グループは、水と空気を通じて豊かな未来社会を創造するという当社のパーパスの実践により持続可能な社会の実現に貢献します。 (1)サステナビリティを経営に組み込み、イノベーションを通じて社会に安全で有用な製品・サービス及びシステムを開発、提供することにより、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に取り組んでいます。 (2)「パートナーシップ構築宣言」を公表しており、取引先との取引適正化を始めとするサプライチェーンとの連携・共存共栄を進め、持続可能な関係の構築を目指します。 (3)地域社会の一員として、行政や地域が行う活動には積極的に参加し、地域とともに活動できる場の設定に努めるなど、地域社会との連帯と調和を図り、緊密なコミュニケーションを通じて、良き企業市民としての責任を果たします。 (4)エンゲージメント向上の観点から、当社の重要なステークホルダーである従業員の自発的な社会参加を推進・支援します。
人権の尊重	電業社グループは、人権を尊重し、人種、国籍、信条、性別、宗教、社会的身分、出身、障がいの有無などに基づく一切の差別を行いません。電業社グループは、あらゆる形態の強制労働、児童労働を行いません。また、職場においては、差別的な言動、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の人権を侵害する行為を行いません。
環境への取組	環境を常に考えた事業活動の展開を根幹とし、よい環境づくりに役立つ技術の研究、開発、生産及び製品提供を行います。電業社グループがお客様に提供する製品は、豊かな社会生活を実現するために使われていますが、一方ではその生産過程において環境に負荷をかけている事も事実です。これら環境負荷の低減を実現することは企業市民としての責務です。自然との調和を図り、健康的な社会環境づくりに積極的に取り組みます。

編集方針	本サステナビリティレポートは、お客様、お取引先、株主、投資家、地域の皆様、従業員とその家族の皆様などステークホルダーの皆様に、当社のサステナビリティ情報についてわかりやすくご報告し、ご理解いただくことを目的に発行します。
報告の対象期間	2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)の活動を中心に報告します。
報告の対象範囲	株式会社電業社機械製作所
参考にしたガイドライン	本サステナビリティレポートは、環境省「環境報告書ガイドライン」などを参考に作成しました。
お問い合わせ先	株式会社電業社機械製作所 サステナビリティ推進室 TEL 055-975-8036 / FAX 055-975-5784 〒411-8560 静岡県三島市三好町3番27号
発行	2025年10月

CONTENTS

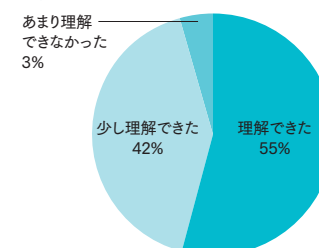
- 01 TOP MESSAGE
- 02 サステナビリティ基本方針
- 03 DMWの理念体系／電業社グループ行動指針
- 04 目次／編集方針
- 05 115年のDMWプライド
- 07 DMWの価値創造
- 08 中期経営計画2025
- 09 マテリアリティ(重要課題)
- 11 事業活動に伴う環境負荷の低減
- 14 ものづくりを通じた顧客課題の解決
- 17 事業領域の拡大
- 20 人的資本の充実
- 24 特集 座談会
職場環境創造・女性活躍プロジェクト
—誰もが活躍できるDMWを目指して—
- 28 ガバナンス体制の充実
-31 サステナビリティ委員長メッセージ
-32 社外取締役メッセージ
- 33 社会貢献活動
- 35 役員一覧
- 36 ESGデータ
- 37 会社概要

サステナビリティレポート2024 アンケート結果より

昨年発行した『サステナビリティレポート2024』について社内にてアンケートを実施したところ、10代から60代までの幅広い年齢層、様々な部門の従業員から回答を得ることができました。以下にアンケート結果の一部をご紹介します。寄せられたご意見を本サステナビリティレポートの制作に反映するとともに、今後は情報発信をさらに充実させ、ステークホルダーの皆様に当社のサステナビリティ活動への理解を深めていただけるように取り組んでいきます。

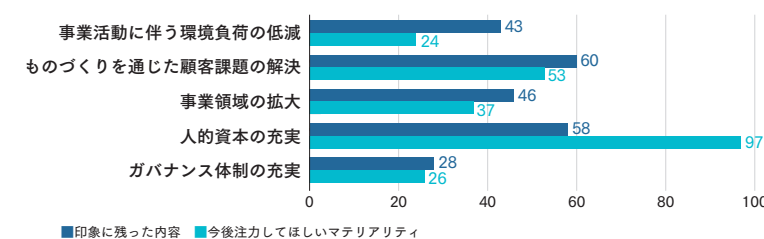
●対象: 電業社グループ従業員 ●回答者数: 149名

Q. 当社のサステナビリティ経営への取り組み内容を理解できましたか



「理解できた」「少し理解できた」と回答した割合は全体の97%を占め、多くの従業員が当社のサステナビリティ経営への取り組み内容を理解していることが確認できました。選択理由のコメントでは、「日々の取り組みがサステナビリティ経営につながっていることを再認識できた」「アクションテーマが項目ごとに分類されていて、会社として取り組んでいる姿がわかりやすかった」「取り組み内容が広範囲であることがわかった」などポジティブな意見が見られた一方、「内容は理解できたが文字量が多い」「説明の機会が欲しい」といった改善要望も見られました。

Q. 印象に残った内容・今後注力してほしいマテリアリティ(複数選択可)



いずれも「ものづくりを通じた顧客課題の解決」と「人的資本の充実」の割合が高く、中でも「人的資本の充実」は今後注力すべき取り組み領域として回答数の多さが際立っています。グループとして強調したい取り組みであることから、2025年版ではより多くのページを割いて紹介することとしました。

DMW PRIDE

115年の DMWプライド

人々の生活に欠かせない水と空気。私たち電業社機械製作所は、社会インフラを支え、人々の暮らしを災害から守るための機械を115年にわたり作り続けてきました。

25mプールの水を15秒でためることができるポンプ。1,000mの高さまで揚水できるパワーを持つ高圧ポンプ。全長6mを超える巨大な送風機。求められる性能・機能を満たすために、全てカスタムメイドで設計・製作しています。

社会インフラを支える私たちの製品。高品質であること。高いパフォーマンスが数十年にわたり続くこと。持ちうる最高の技術と情熱で、豊かな今日を創り、未来の社会へとバトンをつなぐこと。それが、私たちの譲れないプライドです。



1910 創業

中島平太郎氏の個人経営で水力及び火力発電所土木工事請負業を営んでいた電業社に水車部を設置(江戸川工場: 東京市小石川区関口水道町)

1915

個人経営であった電業社水車部を法人組織に改め、株式会社電業社水車製造所を創立

1920

株式会社電業社原動機製造所が株式会社電業社水車製造所を吸収、合併

1943

日本証券取引法の公付により、東京証券取引所に上場

1961

東京証券取引所第二部に上場

2010

創業100周年を迎える

2022

東京証券取引所スタンダード市場に移行

2025

創業115周年を迎える



おかげさまで115周年

2024

低圧水処理設備用エネルギー回収装置 DeROs-E®を発売

2017

国内メーカーとして初めて商品化した逆浸透膜法海水淡水化施設用エネルギー回収装置(ERD)が、第37回(平成28年度)優秀省エネルギー機器表彰日本機械工業連合会会長賞を受賞

2014

シンガポールに事務所を開設海外現地法人DMW Corporation India Private Limitedを設立

2003

本社機能を三島事業所へ移転



昭和中期――
河川水害から人々を守る安全対策に注力し、またエネルギー開発事業に参加し石油の安定供給に貢献してきました。

1955

株式会社電業社原動機製造所が6,000万円を出資し、株式会社電業社機械製作所を設立(上場は店頭銘柄となる)

株式会社電業社原動機製造所を水車・発電機部門とポンプ・送風機・ディーゼル機関等の産業機械部門とに分割し、前者を東京芝浦電気株式会社(現在の株式会社東芝)、後者を当社が承継

ファン・ブロウの製造を開始

1930

ポンプの製造を開始

昭和初期――
上水道整備に注力し、人々に安定した生活を提供してきました。

1919

株式会社電業社水車製造所が出資し株式会社電業社原動機製造所を設立

1911

株式会社芝浦製作所から大型水車製造業務を承継

明治――昭和初期
電力事業に注力し、街を明るく、人々の暮らしを豊かにしてきました。

DMW HISTORY

技術を磨き続けてきた当社の製品群

大型ポンプ

低揚程・大容量のポンプで、河川用雨水排水、下水道、発電プラント等で使用されます。



ラムダ-21

高圧ポンプ

高い圧力を必要とするオイル&ガス採掘プラントや、石油精製・化学プラント向けで使用されます。



Water Injection Pump

特殊バルブ

ダムの放流用として使用されます。落差や開度にかかわらず、放流時の水の勢いを弱め、周辺環境を守ります。



ハウエル・バンガー・バルブ
(空中拡散放水)

ジェットファン

円筒形状のファンで、トンネル換気用として使用されます。



ジェットファン

ブロウ

高い圧力の空気を作り出す回転機械で、主に下水道のばっ気用として使用されます。



アルミ合金インペラ採用
多段ターボブロウ(AM-Turbo®)

エネルギー回収装置

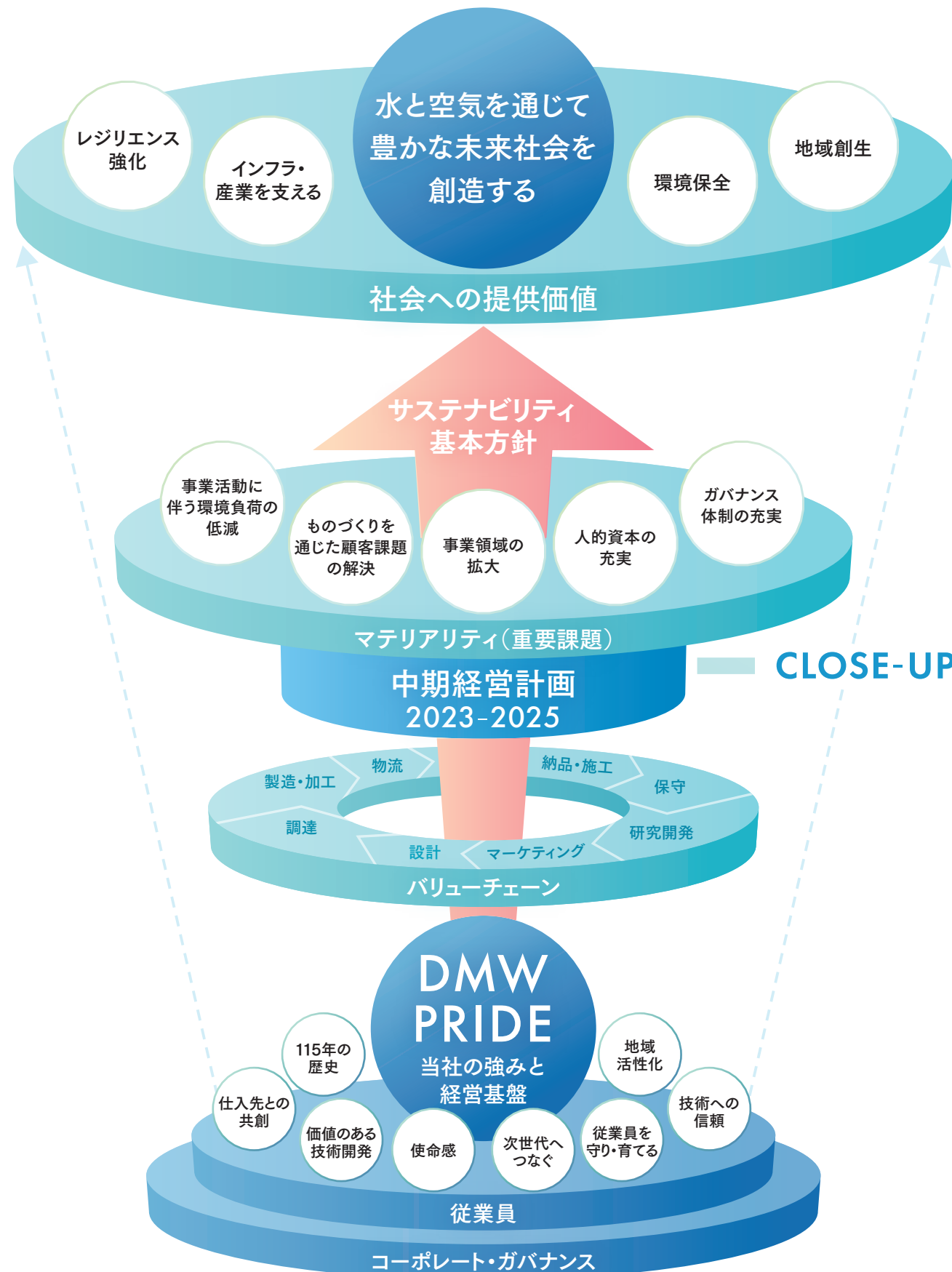
RO膜から排出される濃縮水のエネルギーをピストンを介して再利用する、低騒音・高効率なエネルギー回収装置です。



DeROs®

DMWの 価値創造

私たち電業社グループは、お客様やお取引先様、地域社会の皆様、従業員など、あらゆるステークホルダーの皆様と培ってきた経営基盤を強みとして、「水と空気を通じて豊かな未来社会を創造する」というパーパスを実現します。同時に、5つのマテリアリティを意識し、中期経営計画を着実に実践することで、企業価値の向上を図ります。そして、現在から未来までを貫く基本的な姿勢として、「サステナビリティ基本方針」を位置付けています。



中期経営計画 2025

Powering Passion
その情熱を力に。

当社は2023年度から3年計画で取り組む「中期経営計画2025」を策定しました。

本中期経営計画では“Powering Passion”「その情熱を力に。」をスローガンに掲げ、全社員が情熱を持ち、お客様、お取引先様をはじめとした全てのステークホルダーの皆様に誠心誠意向き合って、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、目標達成を目指します。そして当社のパーパス「水と空気を通じて豊かな未来社会を創造する」に則り、サステナブルでグローバルな企業となるための、事業基盤の再構築に取り組みます。

最重要課題と重要施策

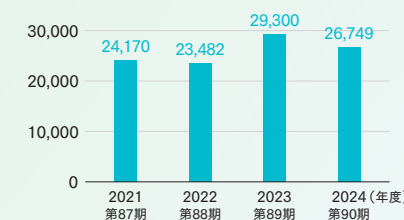
- グローバル事業領域の拡大**
 - ▶ 選択と集中によるグローバル展開
 - ▶ 顧客ニーズに即応する機動的な海外営業体制
 - ▶ グローバル展開の基盤となる戦略的製品の強化
- グローバル市場に対応する生産効率の追求**
 - ▶ バリューチェーン効率化による生産性向上
 - ▶ デジタル技術活用による業務の全体最適化
- コア事業の安定収益体制化**
 - ▶ 風水力機械市場でのシェア拡大
 - ▶ 付加価値の最大化
 - ▶ ものづくりとアフターサービスを通じた顧客課題の解決
- 人的資本経営の実践**
 - ▶ グローバル人材の育成
 - ▶ 安全・安心で働きやすい職場環境づくり
- 持続可能な社会との共存共栄**
 - ▶ 環境負荷低減に向けたものづくりの事業体制確立
 - ▶ 脱炭素社会、地域社会への貢献
 - ▶ 企業グループ力の強化

目標数値

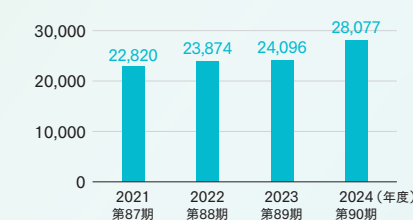
連結経営指標	受注高	海外受注比率	営業利益	売上高営業利益率	ROE	配当性向
目標値	270億円	20%	30億円	11%	9%	30%

財務ハイライト (連結業績)

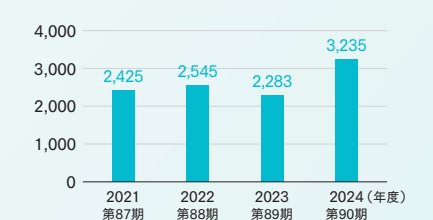
受注高(百万円)



売上高(百万円)



営業利益(百万円)



TOPIC

九州支店が福岡県SDGs登録制度と福岡市Well-being&SDGs登録制度の登録事業者に認定

九州支店は、福岡県の「SDGs登録制度」及び福岡市の「Well-being&SDGs登録制度」に登録されました。これらの制度は、地域社会と連携しながら持続可能な未来の実現を目指す意思を示すもので、当社の支店・営業所としては初の登録です。当社の製品は全国で展開されていますが、真にお客様に寄り添うためには、単に製品を納入するだけでなく、企業として社会的責任を果たし、地域社会に対して誠実な姿勢を示すことが不可欠です。今後は九州支店の取組を他拠点にも広げ、SDGsの理念に基づき、企業として社会に対して果たすべき責任を意識した活動を全社的に展開してまいります。



MATERIALITY

マテリアリティ（重要課題）

- 当社グループは、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、
- 持続的な企業価値の向上を目指すため、以下5つのマテリアリティを定め、その解決に向けた施策に取り組んでいます。

（マテリアリティ特定プロセス）

- STEP 1

重要課題の洗い出し

●重要課題候補となるテーマの洗い出し
- STEP 2

整理・分類・分析

●整理、分類
●国際フレームワークとの比較・対照に基づいた分析
- STEP 3

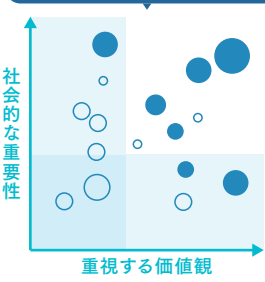
評価

●「社会的な重要性」「重視する価値観」「自社の強み」の3つの評価軸に基づいて重要課題の候補を評価
- STEP 4

ディスカッション・特定・マッピング

●ステークホルダー、ESG観点や自社の存在意義、自社の提供価値等について議論を重ね、段階的に絞り込む
●評価結果における妥当性確認を、経営層へ上程、承認

マテリアリティマップイメージ



事業環境分析		マテリアリティ	当社の取組	指標	2030年度 目標値	2024年度 実績
重要なリスク ●再生可能エネルギー（再エネ）調達によるコスト上昇 ●太陽光発電設備の投資金額 ●工場からの振動、騒音や油等の排出による信頼度の低下	機会 ●ブランドイメージの向上 ●炭素税の導入等の潜在的な事業リスクの低下 ●顧客ニーズ対応による顧客からの信頼度向上 ●環境法遵守による高評価	事業活動に伴う環境負荷の低減 ▶P.11	▶再エネを積極的に利用します。 ▶省エネと廃棄物排出量の削減に取り組みます。 ▶揮発性有機化合物の代替化合物の利用を促進します。 ▶工場の環境負荷軽減設備の導入を促進します。	温室効果ガス排出量削減率（2013年度比）	46% 削減	32% 削減
重要なリスク ●原材料・エネルギー価格の高騰 ●デジタル化等の技術革新対応への遅れ ●研究開発費用などの増加 ●官需の減少 ●品質低下による顧客満足度の低下 ●納品スケジュールに遅延、継続的な供給体制が出来ない場合の顧客満足度低下	機会 ●脱炭素への移行・エネルギー価格の変動による高効率製品のニーズ増大 ●顧客からの信頼度の向上による差別化・高付加価値化・競争力向上 ●新たな市場確保・人材確保による成長機会の獲得 ●安心・安全の確保を通じた信頼性の確立・競争力の強化 ●メンテナンス等を通じたP&M（パーツ供給・メンテナンス）ビジネスの拡大	ものづくりを通じた顧客課題の解決 ▶P.14	▶エネルギー高効率製品の開発に注力します。 ▶高付加価値（小型・軽量・長寿命）の製品開発に取り組みます。 ▶顧客満足度を高める施策（品質の維持・向上）を強化します。 ▶メンテナンス体制の構築・強化に取り組みます。	1 環境配慮型製品受注高 2 顧客満足度	47 億円 90%	20 億円 79.4%
重要なリスク ●先行投資負担 ●新事業領域における競争激化（価格・機能等） ●新事業領域において市場拡大が想定を下回るリスク	機会 ●水セキュリティ関連の事業機会 ●クリーンテックによる事業機会・販売網の確立 ●P&M（パーツ供給・メンテナンス）ビジネス等、新たなビジネスモデルの確立	事業領域の拡大 ▶P.17	▶エネルギー回収装置の展開に取り組みます。 ▶クリーンテック関連事業へ着手します。	新事業領域 1 （水素、アンモニア、小水力）の受注高 2 海外事業受注高／比率	11 億円 78 億円／ 27%	8 億円 49 億円／ 18.5%
重要なリスク ●国内少子高齢化に伴う労働力の確保の難化 ●デジタル化対応等のイノベーションに向けた人的資本への投資の要請拡大	機会 ●人的資本への投資の拡充に伴うブランド力の向上 ●人材の多様性・グローバル化の確保による競争力の強化	人的資本の充実 ▶P.20	▶ダイバーシティ経営を推進します（女性、外国人等）。 ▶健康経営の実践に注力します。	1 離職率 2 人的資本投資額 3 採用者女性比率 4 係長級に占める女性比率 5 外国人社員数 6 労働災害度数率・強度率	3% 以下 （モニタリング指標） 20% 以上 15% 以上 （モニタリング指標） 51 人 度数率 0 、強度率 0	3.2% 100,968 円 11.3% 11.2% 51 人 度数率 2.7 、強度率 0.1
重要なリスク ●下記への対応不足による企業価値の毀損 ●拡大するコーポレートガバナンス・コード ●高度化するリスクマネジメント ●グローバル視点でのハラスメントや贈収賄等の汚職防止 ●取引関係継続における要請事項の増加 ●環境や人権問題などサプライチェーンにおける潜在的リスクの懸念	機会 ●組織統治の強化と公正な事業慣行の実践による企業価値の最大化 ●コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底による安定的な事業運営 ●取引先との更なる信頼関係強化 ●サプライチェーン全体を通じた環境・社会に配慮した調達による高付加価値製品の拡大	ガバナンス体制の充実 ▶P.28	▶コーポレート・ガバナンスの強化に取り組みます。 ▶リスク・コンプライアンス委員会を通じて、リスク低減施策を推進します。 ▶コンプライアンス／リスクマネジメント／汚職防止・セキュリティ関連研修を徹底します。 ▶サステナビリティ調達を実施します。	1 コンプライアンス研修受講率 2 サステナビリティ調達比率（仕入高に対するサステナビリティ調達方針賛同率）	100% 100% （全取引先）	98.1% 58.1% （主要取引先の賛同率は100%）

MATERIALITY 1

事業活動に伴う環境負荷の低減

電業社は、風水力機械メーカーとして長い歴史と豊かな経験で培った技術を駆使して、ポンプ、送風機、バルブ、環境関連装置、監視操作制御機器等を製造・販売しています。当社のパーパス「水と空気を通じて豊かな未来社会を創造する」に基づき、事業活動、製品及びサービスが環境に与える影響や当社が環境から受ける影響を的確に捉え、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境方針

- 地球資源の有限性を認識し、ライフサイクルを考慮した製品づくりと5R(REUSE、REPAIR、REDUCE、RECYCLE、REFUSE)に取り組みます。
- 環境汚染の予防に努めるとともに、サプライチェーンも含めてエネルギー使用の効率化を推進し、温室効果ガスの排出抑制に取り組みます。
- 当社の環境側面に関連する法的要求事項及び当社が同意したその他の要求事項を順守します。
- 全社及び部門ごとに環境目標を設定するとともに、定期的に進捗状況を確認し、目標の達成に向けて取り組みます。
- 環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。
- 自然環境の保全を重要課題と認識し、事業活動及び社員の自発的活動を通じて自然環境の保全に貢献します。
- ステークホルダーとのコミュニケーションを図り、地域社会との共存・共栄に努めます。

アクションテマ一覧

- ▶ 再エネの積極的な利用
- ▶ 省エネ・廃棄物排出量の削減
- ▶ 揮発性有機化合物の代替化合物の利用
- ▶ 工場の環境負荷軽減設備の導入促進



CDPへの情報開示を開始

CDPは、2000年に英国で設立された国際的な環境非営利団体(NGO)で、企業や自治体に対して、気候変動等に関する情報開示を促しています。CDPが集めた情報は、世界中の投資家や政策決定者の意思決定に活用されています。

当社は2024年よりCDPへの情報開示を開始し、「水セキュリティ」分野で「B-」評価を獲得しました。この評価は、8段階評価(A〜D-)のうち、上位から4番目のスコアにあたり、マネジメントレベルとされるものです。「B-」評価は、「自社の環境リスクや影響を把握し、行動している」と評価されたことを示しています。今後も、環境負荷低減と透明性の高い情報開示を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



生物多様性の取組について

当社は、製造拠点のある静岡県三島市周辺において、企業市民の一員として地域環境の豊かさを次世代へと継承するため、様々な活動を行っています。工場排水を適切に管理し、周辺の水質を守る取り組みに加えて、生態系保護を促進するために開かれている「三島ホテルまつり」に参画し、地域の生物多様性の維持と回復を支援しています。また、国の「天然記念物及び名勝」であり、「伊豆半島ジオパーク」として認定された楽寿園の清掃を年2回行っています。

さらに、2024年度は静岡県による企業と環境保全団体をマッチングする「ふじのくに生物多様性地域戦略推進パートナーシップ制度」に登録しました。生物多様性の保全に向けて、幅広いパートナーと連携し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



再エネの積極的な利用



「再エネ100宣言 RE Action」に加盟

当社は、企業、自治体、教育機関等が使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する意思と行動を示し、社会全体の再エネ100%を促進する枠組みである「再エネ100宣言 RE Action」に加盟しています。2024年度は現場事務所の15現場と電業社夏まつりを再エネ100%で運営し、再生可能エネルギー利用率は6.4%でした。今後も、協会活動を通じて再生可能エネルギー導入情報の収集や参加団体との交流を行い、脱炭素社会の実現に向けて活動していきます。

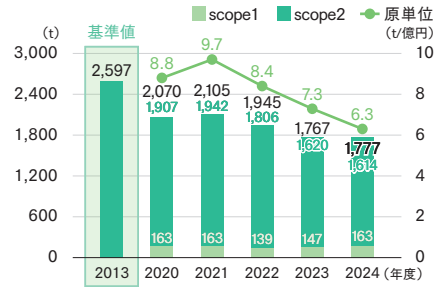


CO₂排出量

2024年度の当社の事業活動に伴うCO₂排出量は1,777トン*で2023年度と同等でしたが、原単位排出量は1ポイント減少しました。今後も、再生可能エネルギーの利用や高効率機器への設備更新等を積極的に進め、CO₂排出量の抑制に努めていきます。

※ CO₂排出係数は「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」に基づいています。電気の使用に伴うCO₂排出係数は、環境省の温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度による各年度の「電気事業者別排出係数」を用いました。

CO₂排出量の推移



現場事務所におけるカーボンニュートラルの取組

当社では、工事現場の仮設事務所における電力を再生可能エネルギー由来に転換し、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。2024年度は、国内24か所の現場事務所で再生可能エネルギー由来の電力を使用し、年間で約26トンのCO₂削減を実現しました。さらに、一部の現場事務所では、事務所屋根への太陽光発電システムの設置を進めています。当社は、施工現場におけるCO₂排出量削減を重要課題と位置づけ、持続可能な建設活動の実現に向けた取組を強化してまいります。



ソーラーパネルを設置した現場事務所



省エネ・廃棄物排出量の削減

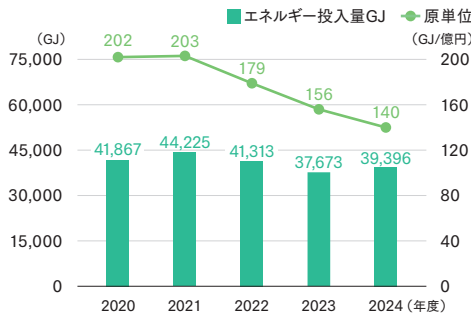
エネルギー投入量

2024年度の当社の総エネルギー投入量は39,396GJ*で2023年度と同水準となり、原単位排出量は16ポイント減少しました。

三島事業所では製品の開発・設計から製造・出荷までの一連の生産活動において電力、ガソリン、軽油、灯油などのエネルギーを使用しています。その他、社員食堂の厨房施設でも電気やガスなどのエネルギーを使用しています。総エネルギー投入量の90%以上は電気エネルギーです。

※ エネルギー投入量は経済産業省の「エネルギー源別標準発熱量及び炭素排出係数」より算出しました。

エネルギー投入量の推移



排水

三島事業所から場外への排水は、公共用水域*と下水道の2種類があります。それぞれの水質を定期的に検査し、監視しています。また、公共用水域への排水は、定期検査のほか、末端の処理施設にpH測定装置を設置して24時間常時監視を行っています。

さらに、排水への油脂類の混入等による緊急事態が発生した場合に備えて緊急事態対応手順を定め、定期的に対応訓練をしています。

※ 公共用水域：公共利用のための水域や水路。河川、湖沼、港湾、沿岸海域、公共溝渠、かんがい用水路、その他公共の用に供される水域や水路。ただし、下水道は除く(水質汚濁防止法)。

公共用水域への排水(2024年4月～2025年3月)

項目	基準値	実績	平均
pH	5.8～8.6	6.8～7.1	7.49
SS	最大50	1未満～3	1.44
BOD	最大25	0.5未満～2.1	1.1
油分	最大5	すべて2未満	2未満
銅	最大1	0.01未満	0.01未満
亜鉛	最大2	0.03～0.41	0.13
全クロム	最大2	すべて0.02未満	0.02未満
溶解性鉄	最大10	0.03未満～0.11	0.05
溶解性マンガ	最大10	すべて0.02未満	0.02未満

単位：pH以外はmg/L

廃棄物

2024年度の三島事業所の廃棄物総排出量は約579トンで、前年度（約235トン）と比較して一時的に増加しました。この増加の主な要因は、2025年1月に三島事業所で発生した試験用水槽への油流出によるものです。工場外への流出はなく、社内にて速やかに封じ込めを行い、漏れが発生した水槽内の水はすべて産業廃棄物として適切に処理しました。試験用水槽への油流出を受けて、作業手順及び管理体制の見直しを行い、再発防止に向けた教育・訓練の強化を図るとともに、同様の事象の再発リスクを低減し、環境への影響を最小限に抑えるよう努めていきます。

油流出に伴う一時的な増加を除けば、通常操業に伴う廃棄物は、生産量の増加にもかかわらず、前年度とほぼ同水準を維持しています。金属くずは材質ごとに分別回収し、大部分をリサイクルしています。木くずや紙くずも固形燃料(RPF)や再生紙原料として再資源化を推進し、資源循環型社会の構築に貢献しています。今後も、廃棄物の発生要因を継続的に分析し、環境負荷の低減に向けた取組を継続していきます。

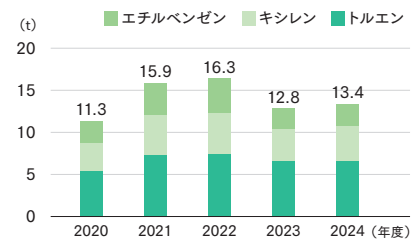


揮発性有機化合物の代替化合物の利用

三島事業所で使用されるVOC※1の大部分はトルエン、キシレン、エチルベンゼンで、これらのほとんどは製品の塗装や部品の洗浄に用いられる塗料やシンナーに含まれています。2024年度のVOC（年間取扱量1トン以上のPRTR制度※2対象物質）の排出量は13.4トンで、前年度から5%増加しました。これは生産台数が前年度よりも増加したことによる塗料の使用量増加の影響であると考えられます。

※1 VOC:揮発性有機化合物
※2 PRTR制度:化学物質排出把握管理促進法に則る制度のうち「事業者による化学物質の排出量等の把握と届出」の仕組み

VOC排出量の推移と使用実態



工場の環境負荷軽減設備の導入促進

電力見える化設備と更新で進める工場の環境対策

工場の環境負荷低減は、使用電力の用途を可視化し、分析・計画・改善を行うPDCAサイクルを推進することが重要となります。当社は今後、工場への監視装置導入を進め、電力使用状況の見える化を順次展開し、エネルギー管理の高度化を図ってまいります。設備更新では、CO₂削減効果の高い機器への切り替えを推進しています。工場では電気ストーブを導入し、厚生棟にはエコキュートを採用するなど、エネルギー効率の向上と環境負荷の低減に取り組んでいます。

CLOSE-UP >> 太陽光発電設備の運用を開始

担当者からのメッセージ

当社の環境対策は、省エネ、再エネ、創エネの三軸で推進しています。その一環として、工場内の厚生棟屋上に設置した太陽光発電設備の運用を開始しました。発電された電気は厚生棟内の照明や空調などの設備で使用されるほか、蓄電池に充電され、災害時には非常用電源としても活用される予定です。さらに、余剰電力は他施設でも有効活用される計画です。また厚生棟は、再生可能エネルギーを除いた一次エネルギー年間消費量を50%以上削減することを目指す「ZEB Ready」の認証を取得しています。高断熱化や高効率設備の導入により、エネルギー消

費を大幅に削減しており、従業員にとって快適で、環境にも優しい施設を目指しています。環境マネジメントの基盤としてISO認証を継続取得する一方、CDPの「気候変動」分野では「D」評価を受けており、改善の余地があることを認識しています。今後は工場電力の見える化を進めつつ、従業員一人ひとりが意識を高め、日々の業務の中で実践することで、必ず成果につながると信じています。



サステナビリティ推進室
森 正明

MATERIALITY 2

ものづくりを通じた顧客課題の解決

電業社の製品は、上下水道施設や発電プラントなど国内外の様々な社会インフラ施設で活躍しています。脱炭素や生産性向上などを求める社会情勢に応じて、お客様からのニーズは常に変化していますが、それら一つひとつに柔軟・迅速に対応できることは、当社の強みの一つです。これからもお客様の声に誠心誠意耳を傾け、ものづくりを通じて豊かな未来社会の実現に貢献します。



基本的な考え方

電業社グループは、創業の精神である「技術創生」の考えに基づき、お客様の課題を解決するためのイノベーションと製品開発を行い、サステナブルな製品を世の中に提供していくことで豊かな未来社会の実現に貢献していきます。

アクションテマー覧

- ▶ エネルギー高効率の製品開発
- ▶ 高付加価値の製品開発
- ▶ 顧客満足度を高める施策(品質の維持・向上)
- ▶ メンテナンス体制の構築・強化



エネルギー高効率の製品開発

KPI

環境配慮製品受注高

2023年(実績)	2024年(実績)	2030年(目標)
25億円	20億円	47億円

大型ポンプの高効率化への取組

上下水道や農業用水向けのポンプは運転時間が長く、施設で使用する電力の多くをポンプが占めています。電気料金が年々上昇する中、維持管理費の負担が増している上、多くの温室効果ガスの排出にもつながっています。当社は、これらの課題を解決するために、高効率ポンプの開発に取り組んでいます。当社の大型ポンプは、創業以来、長年にわたり培ってきた経験と技術を基に、お客様の使用用途や要求される性能に合わせて、全てカスタムメイドで設計・製造しています。加えて、最新のデジタル技術を活用した解析等の活用によって開発精度を高め、大型ポンプの高効率化を順次進めています。

AM-Turbo®の高効率化への取組

当社の主力製品であるアルミ合金インペラ採用多段ターボブロワ(AM-Turbo®)は、従来の多段ターボブロワと比較して回転体の質量を大幅に削減した高効率型のブロワで、主に国内の下水処理場向けばっ気ブロワとして多く活躍しています。回転体を軽量化したことで、回転体を支持する軸受には従来の「すべり軸受」に代わり「ころがり軸受」を採用しています。「すべり軸受」で必要としていた強制給油装置及び冷却設備をなくすことができ、納入先のお客様設備における補機動力や保守費用を削減できます。

AM-Turbo®は2011年度に初号機を納入して以来、累計出荷台数はこれまで国内・海外含め100台を超え、世界各地でCO₂削減に寄与しています。現在、CFD(流体解析)をはじめとする最新の解析技術の活用や、外部機関との連携によって、AM-Turbo®のさらなる高効率化に挑戦しています。



AM-Turbo®



高付加価値の製品開発

| 傾き調整可能な立軸ポンプによる災害対応力の強化

地盤が軟弱な地域や地震の影響によって不同沈下が発生し、ポンプが傾くとポンプの軸受に過度な負荷がかかり、損傷や故障のリスクが高まります。こうした事態を未然に防ぐためには、ポンプの水平度を適切に修正することが不可欠です。一般的な立軸ポンプでは、水密性を維持するためにポンプベースを再構築する必要があり、ポンプベースのはつり作業を伴うため多大な時間とコストがかかっていました。そこで当社は、ポンプを据え付けた状態で傾き調整可能な立軸ポンプを開発。これにより、水密性を保持したまま、現場で容易かつ迅速に水平度の修正が可能となり、設備の信頼性向上と維持管理費の低減を実現しました。この技術は、インフラの長寿命化や災害対応力の強化といった顧客の課題解決に貢献するとともに、持続可能な社会の構築にも寄与しています。



傾き調整機能を備えた立軸ポンプ

| 立軸新型コラムポンプの開発

かつて救急内水対策事業の一環として多数設置されたコラム形水中ポンプは、長年にわたり地域の排水インフラを支えてきましたが、現在その多くが更新時期を迎えています。加えて、近年のゲリラ豪雨や局地的な集中豪雨の増加により、排水能力の強化を求めるニーズが高まっています。こうした背景を踏まえ、当社は「立軸新型コラムポンプ」を開発しました。本製品は、既設のコラムパイプを流用することが可能であり、更新工事のコスト削減に貢献します。さらに、立軸ポンプは水中ポンプと比較してポンプ効率が高く、既存の発電機容量はそのままに、排水量を増加させることが可能です。当社の立軸新型コラムポンプは、老朽化設備の更新需要に対応するだけでなく、将来の気候変動リスクにも備えた、持続可能な排水インフラの構築に貢献するソリューションです。



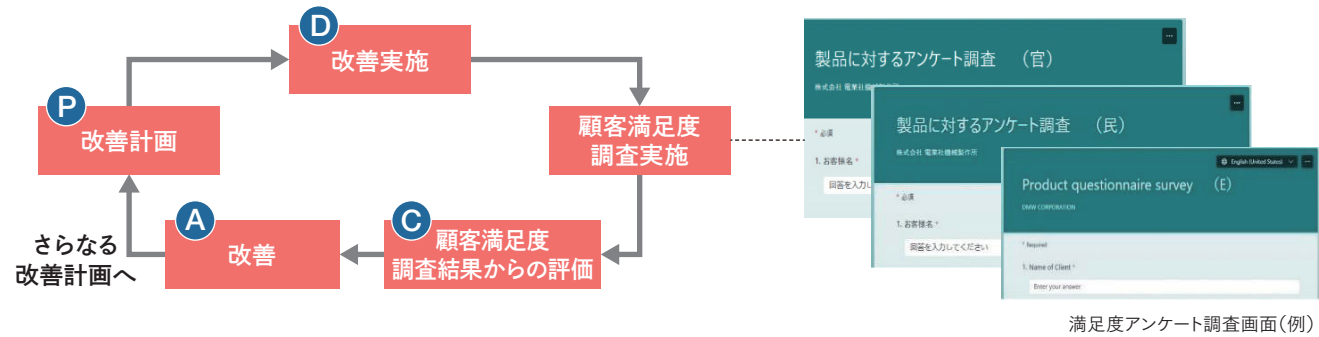
立軸新型コラムポンプ



顧客満足度を高める施策（品質の維持・向上）

| 品質維持・向上のための取組

当社では、製品納入後に満足度アンケート調査を実施しています。このアンケートは、お客様が感じている不満や改善が必要な点を明らかにし、適切な対策を行うことを目的としています。調査結果からは、製品への評価だけでなく、工事に関わった従業員や協力業者に対する評価も把握することができ、業務改善や今後の人材育成にも役立っています。今後もお客様の声を大切にし、より良い製品とサービスを提供していきます。



2024年度 顧客満足度調査結果

	顧客満足度	回答数
官需	75.0%	47
民需	93.3%	15
官需+民需	79.4%	62

| 施工現場におけるお客様の満足度向上の取組

当社では、創意工夫を奨励する取り組みを積極的に進めています。創意工夫とは、施工現場において自主的に行う改善や工夫のことです。各現場では、従業員の気づきをもとに「社会性」「仮設」「安全管理」「ICT」「環境対策」「維持管理」などの分野から、1現場につき5項目以上の創意工夫を出すことを目標としています。

これらの取組により、地域の方々との関係強化、工事の効率化、安全性向上、品質確保を実現し、お客様の満足につながっています。2024年度は、106件の創意工夫を出すことができました。今後も、創意工夫を奨励し、さらなる付加価値の提供を追求していきます。



創意工夫について紹介した資料



メンテナンス体制の構築・強化

| P&M※ビジネスの強化

ポンプ、送風機及びバルブ設備などの機械設備、エンジン、電動機などの駆動機、動力、制御、計装関係の電気設備などの健全性を維持するためには、定期的な点検と多岐にわたる設備診断、適切な周期のメンテナンスが必要となります。そこで当社は、設備長寿命化への取り組みを重要な使命と位置づけ、過去に納入した全ての機器のメンテナンス履歴を抽出することができる「メンテナンス管理システム」を新たに構築しました。当該システムを駆使することで、従来とは異なる「最適な整備周期のきめ細かい提案」を行い、プラント設備の信頼性向上と安心・安全な運用に積極的に寄与していきます。

※ パーツアンドメンテナンス(Parts & Maintenance)。過去に納入した機器へのパーツ供給や、メンテナンス・修繕を指しています。



整備前のインペラ

CLOSE-UP >> 顧客課題解決に向けた取組

AR技術を活用した施工円滑化の検討

現場での施工手順を検討する際、平面である図面から現場の状況を読み取る必要があります。当社は3Dスキャナを使用して実際の施工現場の3D点群データを作成し、①測定作業の効率化、②干涉チェック、③搬出入シミュレーションなどに役立てています。この技術は、更新や増設など既存の設備がある中で搬出入に関する確認を要する機場を対象に、試験的に使用されています。この取組は、お客様からも先進的な取組として注目を集めています。今後は製品の現地分解・組立や、施工計画書への応用に取り組みたいと考えています。



品質保証部からのメッセージ

品質保証部 部長

森下 日左男



品質保証部は、製品の最終判断を担う責任ある部署です。お客様の声や課題を受け止め、関係部門と連携しながら、最短かつ最善の対応策を導き出します。

品質は人がつくるものです。だからこそ、社内外の関係者と対話を重ね、お客様の運用状況を踏まえた対応を、適切に社内に反映できるよう取り組んでいます。100%の正解はなくとも、誠実に向き合うことで信頼につながると信じています。そんな経験を若手にも伝え、前向きに働ける環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

MATERIALITY 3

事業領域の拡大

電業社は、独自の技術を駆使してより良い製品を創り、イノベーションを通じて社会に安全で有用な製品及びサービスを提供していきます。



基本的な考え方

電業社グループは、「物作りの技術を中心とした企業活動」を行い、将来とも発展することを目指すという企業理念に基づき、グローバル展開を推進するための組織改革を行うとともに、グローバル展開の基盤となる戦略的製品の強化や脱炭素社会に向けた省エネルギー設備の開発を展開していきます。

アクションテマ一覧

- ▶ エネルギー回収装置の展開
- ▶ クリーンテック関連事業の検討



| DMWインド社における生産設備の増強と市場展開の加速

当社の海外事業展開の一環として、DMWインド社では生産設備の増強を進めています。同社は2014年10月にインド・ムンバイに設立された後、2017年7月にはインド・プネに工場を新設し、現地生産体制の強化を図ってきました。

インド政府が推進する「Make in India」政策に対応するため、プネ工場では拡張工事を実施し、受電容量の増加を含むインフラ整備を進めてきました。その結果、大型多段高压ポンプの製造から試運転までを一貫して行える体制を構築し、バリューチェーンの効率化による生産性向上を実現しています。

現地生産によるコスト競争力を活かし、インド国内のみならず、中東やアフリカなどの新興市場への展開も視野に入れた取組を進めています。



DMWインド社プネ工場全景



大型多段高压ポンプ

| 送風機需要の拡大に対応する三島事業所の設備増強

海外展開を進めていく上で、製造拠点である三島事業所には、生産台数の増加や短納期での発注に柔軟に対応できる体制の構築が求められています。近年、石油精製プラント向けの送風機の受注が増加していることを受け、まずは送風機の試運転設備の増強に着手しました。今後も、人員増強や設備投資を進め、需要の拡大に対応できる生産体制の強化を図り、グローバル市場での競争力を高めていきます。

| 生成AIプロジェクト

生成AIの急速な進化は、議事録作成や翻訳、問い合わせ対応など、業務の大幅な効率化につながる大きな可能性を秘めています。当社では、Microsoft社の「Copilot」などの活用と教育を通じて、情報セキュリティに配慮した環境下での利活用を推進しています。今後は、定型業務の自動化や実績を活用した品質向上など、より高度な業務への応用を通じて、全社的な生産性向上と知的資産の活用を目指していきます。



エネルギー回収装置の展開

新事業領域の受注高		
KPI	2023年(実績) 3億円	2024年(実績) 8億円
		2030年(目標) 11億円

| 海水淡水化事業を起点とした水処理分野への技術展開

当社は、持続可能な水資源の確保と環境負荷の低減を目指し、海水淡水化事業の技術革新に継続的に取り組んできました。これまでの取組の中核を担ってきたのが、エネルギー回収装置「**DeROs®**」です。高压濃縮海水の圧力を再利用することで、海水淡水化に必要なエネルギーを大幅に削減し、国内外のプラントにおいて高い省エネ効果を実現してきました。

この技術的基盤をもとに、当社は2024年12月、次世代のエネルギー回収装置「**DeROs-E®**」を新たに市場に投入しました。**DeROs-E®**は、低压RO膜を用いた水処理設備向けに最適化した装置であり、RO膜から排出される排水の圧力を再利用することで、設備の運用コストの削減と温室効果ガス排出量の低減に貢献します。



低压水処理設備用エネルギー回収装置
DeROs-E®

| DeROs-E®の仕組みと技術的特長

RO膜方式の水処理では、原水を高压ポンプで加圧し、RO膜に供給することで生産水と排水に分離します。**DeROs-E®**は、この排水に残された圧力エネルギーを回収し、RO膜へ供給する原水に伝達することで、消費エネルギーを大幅に削減する仕組みです。

この技術により、従来の水処理設備では未利用のまま廃棄されていたエネルギーを有効活用できるようになり、設備の運用コストの低減と温室効果ガス排出量の削減に貢献します。



海水淡水化用エネルギー回収装置
DeROs®

| 多様な分野への展開と今後の展望

DeROs-E®は、純水・超純水製造、産業廃水処理、下水処理など、様々な分野での活用が期待されており、当社では積極的な営業活動を通じて事業領域の拡大を図っています。今後も、海水淡水化事業の強化を軸に、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に向けた製品開発と事業展開を加速させていきます。



クリーンテック関連事業の検討

近年、エネルギー価格の上昇やカーボンニュートラルへの関心の高まりから、世界規模で再生可能エネルギーの導入促進が図られています。当社は、これらクリーンテック関連事業の普及促進に貢献していくため、ポンプ及び送風機の技術開発を積極的に進めています。

| 地熱発電分野への展開

地熱発電はマグマ熱により発生した蒸気を活用しタービンの回転力により発電します。そのため、CO₂をほとんど排出せずエネルギーを作り出すことができる発電設備です。当社は、国内外の幅広い地域に地熱発電用ポンプを納入しています。使用するポンプには、地中に含まれる成分を考慮し耐食性に優れた材料を採用するほか、所内の使用発電効率を上げる構造とするなどの工夫がされています。昨今、アフリカをはじめとした海外へ納入実績を増やしており、環境配慮に資する設備に使用される製品のシリーズ標準化を見据え、今後も開発の強化に取り組んでいきます。



地熱発電所用温水ポンプ

バイオマス発電分野への展開

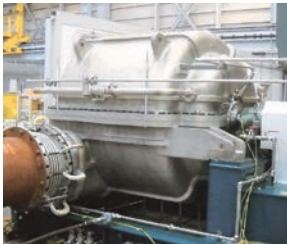
バイオマス発電は動植物から作り出される有機性のエネルギー資源を燃焼、あるいは一度ガス化して燃焼し発電する仕組みです。当社はこれまで、バイオマス発電ボイラ用ファンについて消費電力が少ない高効率型を採用し、安定した運用を実現。その実績が評価され、多数の納入実績を有しているほか、ファンのみならず、バイオマス発電用循環水ポンプの納入も行っています。今後も、製品の機能・効率改善をはじめとしたお客様のニーズにお応えできるように開発を進めていきます。



バイオマス発電用循環水ポンプ

CCS、CCUSへの取組

CCS(Carbon dioxide Capture and Storage)とは、発電所や化学工場から排出されたCO₂を他の気体から分離して集め地中深くに貯留・圧入する技術です。またCCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)とは、分離・貯留したCO₂を利用して燃料やプラスチックなどの生成を行ったり、原油回収に活用したりする技術です。CCSやCCUSによるCO₂の回収・貯留・利用は、カーボンニュートラルの実現に向けた具体的な取組の一つとして期待されています。当社はすでに、CO₂回収・貯留の実証プロジェクト向けに高効率ファンやCO₂圧送用ブロワを納入しており、今後もさらなる高効率化と販売強化に積極的に取り組んでいきます。



CO₂圧送用ブロワ

小水力分野への展開

近年、様々な再生可能エネルギーの導入促進が図られている中、その一つである小水力発電は、河川や水路の水の流れ(流量)と落差を利用して水車を回転させ発電する方法で、雨が多く、急こう配な地形の多い日本に適しています。当社のグループ会社である株式会社エコアドバンスでは、ポンプ逆転水車を利用した小水力発電設備の計画、設計、販売、据付工事を行っており、これまで国内4か所に同発電システムを納入しています。今後も、グループを挙げて2050年カーボンニュートラルの実現に向けて取り組んでいきます。



エコタービン(ポンプ逆転水車)

海外営業力の強化

当社は、グローバルな視点での持続可能な成長を目指し、インド、中東、東南アジア地域を中心に海外営業力の強化を図っています。2025年1月、インドでのビジネスセッションでは現地の公共団体に当社の技術を紹介するとともに、ニーズやトレンドを把握する調査を行いました。また、オーストラリアやインドネシアでも展示会を開催し、製品やサービスのプロモーション活動を積極的に展開しています。インド子会社とはネットワークを強化し、現地企業との提携を進めています。これらの取組により、当社のビジネス成長だけでなく、現地の技術力向上や雇用創出にも寄与し、持続可能な社会インフラの発展に貢献しています。

CLOSE-UP » 事業領域の拡大に向けた取組

(一財)造水促進センター及びNPO法人JDA協会主催のDeROs-E®見学会を三島事業所にて開催

2024年12月に発表した、低圧用RO膜を用いた水処理設備用エネルギー回収装置「DeROs-E®」の実機見学会を、2025年3月に三島事業所にて開催しました。水処理は多くの工場に不可欠ですが、従来は電力消費の大きさが課題となっていました。DeROs-E®は、通常は廃棄されるエネルギーを回収・再利用し、省エネルギーとCO₂削減を実現する装置であり、当社の事業領域拡大につながると考えています。見学会は(一財)造水促進センター主催とNPO法人JDA協会主催の2回開催され、計75名の関係者が参加しました。実機見学及び技術説明を行い、参加者の皆様と意見交換を実施しました。この様子は静岡朝日テレビでも紹介されました。

DeROs-E®担当者のメッセージ

担当課長・グローバル機器技術室 ERD技術課

工藤 昇太

本マテリアリティで紹介した新製品DeROs-E®は、市場調査を通じてエネルギー回収装置の新たな可能性を見出したことが開発の契機となりました。「様々なお客様の役に立つ製品になる」という確信があったため、従来製品のサイズダウンという技術的な挑戦にも前向きに取り組むことができました。当社の開発スピードの速さには、協力会社様から驚きの声をいただきました。DeROs-E®の販促を進めるにつれて、当初は想定していなかった分野への可能性も見えてきています。当社はオーダーメイドが基本ですが、今後はDeROs-E®を量産化製品とし、事業基盤の一つとして確立することを目指します。



MATERIALITY 4

人的資本の充実

電業社は、「社員の自己啓発を支援し、自らの役割と価値を創造しうる人材の育成に努める」ことを人材育成の基本方針の一つに掲げています。グローバルに活躍できる人材の確保・育成に努めるとともに、従業員一人ひとりのスキルアップを実現するための基盤整備を進めていきます。

基本的な考え方

電業社グループが取り組むべきマテリアリティの一つとして「人的資本の充実」を掲げています。「人材は事業推進の重要な担い手であり、財産である」という考えに基づき、多様な人材の確保、人材育成基盤の整備、安全・安心で働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいます。

事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、持続的に企業価値を高めていくため、人的資本への投資の拡充とそれによる職場の魅力向上・ブランド力の向上、人材の多様性・グローバル化の確保を通じた競争力の強化に取り組んでいます。

アクションテマ一覧

- ▶ ダイバーシティ経営の推進
- ▶ 健康経営の推進

関連するSDGs



人材戦略の全体像

マテリアリティ4 人的資本の充実

- ▶ ダイバーシティ経営を推進します。
- ▶ 健康経営の実践に注力します。

人材育成の取組

- 研修制度(階層別・選抜者・部門横断型・職種別に応じた教育)の拡充
- 資格取得支援制度(資格取得費用全額補助)の充実
- 資格取得報奨金の支給
- 英会話教育
- セルフキャリアドック制度

人材採用の取組

- 理系研究室との信頼構築によるインターンシップ
- 地元高校との日常的な交流から始まる採用活動
- キャリア採用の継続
- インド大学内での採用活動
- 働く人の顔が見えることを重視した採用動画の作成

ダイバーシティ経営の推進

- 職場環境創造・女性活躍プロジェクト

健康経営の推進

- 1時間単位の有給休暇取得制度
- 在宅勤務制度
- 短時間勤務制度
- 育児介護両立支援
- 健康経営戦略マップの策定
- 健康教育(月1回)

人的資本への投資強化と教育体系の再構築

当社では、人的資本を企業価値向上の中核と捉え、「人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出す」ことを基本方針とし、全社的な教育体系の再構築に取り組んでいます。これまで実施してきた階層別研修や職種別研修に加え、2024年度から、より体系的かつ戦略的な教育制度の整備を進めています。

まず、階層別研修においては、新入社員から執行役員に至るまで、各等級に応じた「あるべき人材像」を明確化し、それに基づいた能力・知識の棚卸と教育内容の設計を行いました。特に、これまで教育機会が限定的であった中堅層や現場の若手従業員に対しても、キャリア形成支援やリテンション（離職防止）を目的とした研修を新たに導入。3年目・5年目・7年目といった節目での学び直しや、社外研修を通じた視野拡大を図っています。また、選拔型教育の導入により、将来の管理職候補や幹部候補者に対しては、マネジメント力や概念化能力を重点的に育成するプログラムを展開。カットモデル※をベースに、職務遂行能力・対人関係構築力・概念化能力の3軸で教育内容を体系化し、各階層に求められるスキルを段階的に習得できる仕組みを整備しました。職種別研修においても、部門ごとの課題や業務特性に応じた実践的なプログラムを強化。特に現場の若手従業員に対しては、社会人基礎力やチームビルディング、キャリアデザインなど、長期的な成長を支える力を育む内容を重視しています。これにより、早期離職の抑制とエンゲージメントの向上を目指しています。

今後も、事業環境の変化に柔軟に対応しながら、従業員一人ひとりのキャリア特性やニーズに応じた教育機会を提供し、多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりを推進していきます。人的資本への継続的な投資を通じて、持続可能な企業成長と社会的価値の創出を目指します。

※ マネジメント層に必要なスキルを「職務遂行」「対人関係」「概念化」の3つに分類した理論。



2024年度より新たに開始した選抜教育：
マネジメント基礎研修の様子

各種人事施策等の拡充

企業価値の持続的向上を実現するためには、多様な視点や価値観を尊重することが重要と考え、多様な人材の採用、育成に努めるとともに、性別、国籍、中途採用等を問わず、管理職への登用等を含めた多様な人材の活用に取り組んでいます。2024年度は、採用者のうち、外国人7名、女性5名、中途社員20名を新たに採用しました。障がい者雇用にも積極的に取り組んでおり、当社の障がい者雇用率は3.33%（法定雇用率2.50%）となっています。

また、従業員個々人の人格を尊重し、多様な人材が活躍可能な環境を確立するため、時間単位の有給休暇取得制度の導入、短時間勤務制度の導入、在宅勤務制度の整備、育児・介護を行う従業員に対する両立支援制度の拡充等、柔軟な働き方の実現に積極的に取り組んでいます。

TOPIC

採用動画が「第45回日本BtoB広告賞」映像部門＜採用系映像＞の部 金賞を受賞

当社が制作した採用動画が、「第45回日本BtoB広告賞」の「映像部門 ＜採用系映像＞の部」で金賞を受賞しました。このコンテストはBtoB広告の普及と振興を目的としており、1980年から開催されています。今回の動画は「普通の採用動画とちょっと違う」をコンセプトに制作し、審査員からは「主人公の実感と身の回りの様子にフォーカスすることで、主人公と同じ目線で企業や仕事内容を体験することになる」と評価されました。今後も動画などのツールを活用し、積極的な採用活動に取り組んでいきます。

CLOSE-UP 総務部長メッセージ

あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が活躍できる職場環境を構築し 人的資本の充実により企業価値を向上させていきます

総務部長

堤 征史



当社は、人的資本の充実を通じた企業価値の向上を目指しています。従業員一人ひとりの持つ知識、スキル、経験が当社の競争力の源であり、これらを最大化していくことが当社の企業価値向上につながるものと考えています。

2024年度は教育体系の再構築により従業員のスキルアップを図るとともに、エンゲージメントサーベ이를初めて実施し組織の状態を可視化しました。また、人事評価制度をより公正で透明性の高いものへと見直し、従業員のモチベーションを高めています。

当社の製品は一品一葉であり、従業員の経験や知識が非常に重要です。これらの取組は製品の品質と独自性を維持し、競争力を高めることにつながります。さらに、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進し、あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が活躍できる職場環境の構築も行っています。

エンゲージメントサーベ이의結果と分析

当社では、持続可能な組織づくりの一環として、従業員の意欲や働きがいを見える化する「エンゲージメントサーベイ」を導入しました。2025年2月に実施されたサーベイは正社員・契約社員・パート社員605名が対象となり、回答率は88%でした。

今回のサーベイでは、組織の現状や強み、そして今後の改善課題を把握する貴重な手がかりが得られました。特に「職場環境」や「仕事量」に関する項目はエンゲージメントスコアが高く、日々の対話や職場環境づくりの取組成果が着実に表れてきています。一方で、「キャリア機会の提供」や「事業やサービスへの誇り」等ではエンゲージメントスコアが低い結果となりました。今後、サーベイを通して発見された強みと弱みを参考に今後の取組の検討を行います。

サーベイ結果の理解と活用を促進するため、2025年5月27日に各部門の所属長を対象とした説明会を開催しました。説明会では、エンゲージメントの基本的な概念から始まり、全社的な傾向の共有、そして各部門が自部門の取組にどう応用していくかについて説明を行いました。参加者からは、多くの質問が寄せられ、説明会終了後も参加者同士で自部門のエンゲージメント向上に向けて積極的な意見交換が行われました。

今後も、エンゲージメントサーベイを通じて従業員の声に耳を傾け、働きがいのある職場づくりを推進してまいります。

生産現場における安全教育

2024年度は、通院災害や休業災害が複数件発生しました。これを受けて、指導的立場にある従業員を対象に特別安全講習会を開催しました。この講習会は、外部の労働安全コンサルタントを講師に招き、安全対策の基本やリスクの認識方法についての再教育を図るもので、実際の災害事例を外部講師の目線で要因分析していただき、新たな気づきにつなげることも目的としています。本講習会は2025年度も継続して実施する予定です。

さらに、過去の災害・インシデント事例をリスト化し、作業に当たる従業員がすぐに手に取って学習できる状態としています。このリストを含め、安全衛生に関する資料は、従業員が日常的に安全意識を高めるための重要なツールとなっています。

今後も継続的に安全教育と勉強会を実施し、安全文化の醸成に努めてまいります。



工場で安全教育を行っている様子

施工現場での安全教育

施工現場では、当社だけでなくパートナー企業など複数の会社と連携し、同一現場で作業を実施しています。このため、当社では毎日のミーティングや新規入場者に対する教育だけではなく、月に一度、工事課による安全講習を行っています。当社は関係者の方々に当社の安全に関する知識や過去事例を分かりやすく伝達するべく、漫画を用いたポスターと安全教育動画を作成しています。受講者からは「従来の文章中心の資料に比べて視覚的に分かりやすくなった」という声をいただいております。安全教育の質の向上につながっています。今後も、会社全体での安全教育体制の構築を目指していきます。



安全教育動画

パートナー企業との工場研修会の実施

当社では、パートナー企業の技術・技能レベルアップと交流を目的として、毎年8月に工場研修会を実施しています。若手技術者を中心に、毎年20名前後の方に参加いただいております。本研修は、ポンプ・送風機の基礎知識から分解組立、品質管理まで幅広く実施する実務的なトレーニングプログラムです。研修は全国のパートナー企業が参加するため、各地域における技術課題を共有・議論する貴重な意見交換の場にもなっています。今後も、研修を通じてパートナー企業との関係を強化するとともに、現場施工の安全及び品質の向上に取り組んでいきます。





ダイバーシティ経営の推進

KPI 採用者女性比率

2023年(実績)	2024年(実績)	2030年(目標)
12.1%	11.3%	20%以上

職場環境創造・女性活躍プロジェクト

2022年4月より、憧れる企業・憧れの職場を創造し、従業員エンゲージメント(働きがい)を高めることを目的として、「職場環境創造・女性活躍プロジェクト」を立ち上げ、活動しています。本プロジェクトのメンバーは全員が女性従業員で、総務部や生産部など様々な部署・職種から参加しています。

本プロジェクトでは、「女性が働きやすい職場は、全従業員が働きやすい職場である」という考えのもと、職場環境をより良くするために、設備、制度、人など多角的な視点で課題や改善案を議論しています。2024年度は、「心理的安全性の高い職場環境の構築」をテーマに、コミュニケーションで重要な笑顔での挨拶に取り組む「スマイルDay」を設定し、企業風土改革に取り組みました。今後も、より働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいきます。



スマイルDayポスター



健康経営の推進

KPI 離職率

2023年(実績)	2024年(実績)	2030年(目標)
4.5%	3.2%	3%以下

「健康経営優良法人2025」に認定されました

当社は、従業員一人一人が心身ともに健康で、社会的にも満たされた「ウェルビーイング」の状態でも活躍し続けることが企業の持続的な発展につながると考え、組織全体で健康経営に取り組んでいます。

2024年より、当社は「健康経営優良法人(大規模法人部門)」として継続認定されています。この認定は、経済産業省と日本健康会議が共同で推進している制度で、従業員の健康管理を経営的な視点から戦略的に実践している法人を評価し、認定するものです。

また、従業員の健康状態を「見える化」し、生活習慣病の予防や健康への意識向上につなげるため、集合健診時に自治体と共同して体脂肪率や筋肉量などを計測しています。食生活改善のためのセミナーや、禁煙サポートプログラムなどの実施も予定しています。

健康な従業員が増えることで、生産性や職場の活気が向上し、長期的な視点での企業価値向上にも寄与します。今後も従業員の声を取り入れながら、より良い取組を進めていきます。



健康イベントの様子

電業社イノベーションプログラム「DIP」

電業社イノベーションプログラム「DIP」は、従業員の多様な視点を活かして変革を生み出す社内制度として、2025年7月より始動しました。本プログラムでは、「活動を通してHEROになろう」をスローガンに掲げ、中期経営計画の浸透と、意見を言いやすい企業風土の醸成を目的に、アイデアの大小を問わず広く募集しています。提案されたアイデアは審査を経て、優れたものは実行に向けた検討が進められます。本取組を新たな事業創出の原動力や企業価値の向上につなげ、持続可能な成長を目指していきます。



社内イントラDIP専用サイト

WOMEN'S VOICE | 座談会

特集

職場環境創造・女性活躍プロジェクト —誰もが活躍できるDMWを目指して—



堀内 あすか
プロジェクトリーダー
総務部 総務課
看護師

鈴木 香奈
総務部 総務課

川名 かおり
社会システム
営業部
社会システム
営業2課

堀 未紗希
名古屋支店
営業課

石井 有加里
生産部
組立運転課

鴨宮 奈美子
プラント工事事務
施工管理課

山田 晴菜
サステナビリティ
推進室

電業社では、憧れる企業・憧れの職場を創造し、従業員エンゲージメント(働きがい)を高めることを目的として、2022年に「職場環境創造・女性活躍プロジェクト」を立ち上げました。総務部や生産部など、様々な部署から集まった本プロジェクトの2期メンバー7名が、活動を通じて感じたことや課題、電業社の未来について語り合いました。

Q. プロジェクト発足の経緯は？

多様な職種の女性メンバーが集まり、 2期目のプロジェクトがスタート

山田 当社は古くから男性中心の職場環境で女性活躍はあまり進んでおらず、2024年度の係長級に占める女性比率は11.2%です。全体の女性従業員比率も約10%なので、組合等の会議体でも女性はいく人となり、意見が取り上げられづらい状況にありました。そこで、女性の意見を吸い上げて職場改善を提言・実践し、従業員エンゲージメントの向上につなげることを目的として「職場環境創造・女性活躍プロジェクト」が2022年にスタートし、現在2期目を迎えています。私は2期目からメンバー兼事務局として参加していますが、堀内さんは1期目からのメンバーですね。

堀内 はい。昨年、本プロジェクトの立ち上げ段階では、現在の職場環境の課題について議論を重ねて優先課題を決定し、そこから具体的に施策を検討していきました。女性活躍にとどまらず、社会環境の変化に適応していくために最適な職場環境を創造していくことも、このプロジェクトの目的の一つです。2期目から参加された皆さんは、メンバーに選ばれてどのように感じましたか。

鴨宮 私は産休・育休を経て、育児と仕事の両立で今まで何度も大変な思いをしてきたので、その経験を生かして、今同じような悩みを抱えている後輩たちの役に立てればという思いがありました。

堀 私は名古屋支店勤務で、本社や三島事業所の皆さんとはあまり馴染みがありませんでした。そのため、プロジェクトメンバーとして選ばれたときは正直なところ少し驚きましたが、せっかくの機会なので、まずは自分なりにがんばってみようと思いました。

川名 私は本社の営業部に所属していますが、このプロジェクトに参加する前は三島に来る機会はありません



でした。メンバーに選ばれたときは私も少し驚きましたし、まだプロジェクトが発足して間もないこともあって、参加した当初は何を求められているのか、何ができるのか分からない状態でした。

鈴木 私はキャリア採用で入社して4年になりますが、川名さんと同じで、選ばれた当初は「女性活躍」の意味を考えるとところから始まりました。また、1期生の方々は勉強会を開いたり、制服を変えたりと様々な取組を実行していましたが、自分にそうした改革ができるのかという不安も感じていました。

石井 私は工場初の女性エンジニアということで選ばれたのだと思いますが、皆さんと同じで、何をすれば役に立てるのかという不安がありました。

堀内 男性が多く、女性が前に出ることが今まであまりなかった職場で、女性活躍を推進するために何をすれば良いのか、どうすれば職場環境がより良くなるのか、メンバーそれぞれ迷いや不安があると思います。その中で、プロジェクトの目的をしっかりと腹落ちしてもらうにはどうしたら良いのかについては、1期目から課題だと感じていました。



Q. プロジェクトを通じて 印象に残っていることは？

**視野が広がり、
「女性活躍」のイメージも変わった**

石井 メンバーの中で生産現場に出ているのは私だけで、ほぼ男性しかいない職場です。そうした環境で働いていると、自然と男性寄りの思考になってくるんですよね。実際に、これまで「女性だからこうしてほしい」と考えることはあまりなく、「作業着を用意してくれればいい」「トイレを別にしてくれればいい」くらいに思っていました。そのため、プロジェクトメンバーの皆さんと話をしていて、同じ会社で働く女性社員の中にも様々な意見や考えがあることがよく分かりました。

川名 その感覚は私も同じです。普段は東京本社にいるの



で、石井さんから工場の話聞いて、初めて知ることが多くありました。仕事として工場に行く機会がありませんので、プロジェクトの会議で工場のある三島に毎月来ることになって、視野が広がったと感じています。皆さんそれぞれ違う部署で働いているので、こうした社内横断プロジェクトを通じて、幅広く意見交換ができたことは大きな学びになりました。

堀 私も支店勤務なので、これまでは他の事業所や工場を訪れる機会があまりなく、毎月プロジェクトの会議で三島や本社など様々な部署の皆さんの話を聞いて、そこで初めて知ることが多くありました。プロジェクトに参加したことで、会社の状況に対する理解が進んだと思っています。

鈴木 私が印象的だったのは女性管理職についての話題で、若いメンバーも含めて管理職への昇進を望んでいないという声が多かったことです。一定のキャリアを重ねてくると、会社の現状や自分の残りの勤務年数等を考えて、管理職を希望しないことはあると思いますが、若手であっても管理職への昇進を望んでいないことは意外でしたね。制度としては女性が活躍できる環境は整ってきても、気持ちがついていかない人もたくさんいるのかなと思いました。

鴨宮 女性活躍の面ではまだまだ課題がある一方で、社会課題解決に向かって急速に会社の変革が進んでいる



ので、気持ちがついていかない人も少なくないかもしれません。ここ数年で入社した従業員は女性活躍についての教育を受けていると思いますが、以前はそうした教育を受ける機会は非常に限定的だったため、長く働いている従業員の方々も含めて、それぞれの状況や意識に合わせた対応を考えていくことも必要だと思っています。

堀内 これまでに支店・営業所の女性の事務職を集めた合同研修などの施策を実施してきましたが、「女性活躍」という言葉だけが先走っているところもあるように思います。先ほど鈴木さんから、管理職を希望しない女性従業員が多いという話もありましたが、女性従業員の意識のもっと根深いところを少しずつ解きほぐして、柔軟なものにしていかなければ、状況は変わらないのではないかと考えています。そこで、2025年7月に実施する2回目の合同研修では※、根底となる部分について、つまり企業の経営課題として、少子高齢化が進んで働き手の確保が難しくなっている今、今後も事業を継続し成長していくためには、性別を問わず誰もが能力を発揮して活躍していく必要があるのだということを、まず理解してもらうことから始めようと考えています。

山田 私自身はこのプロジェクトに参加するまで、「女性活躍」に対しては、どうしても“出産・育児との両立”というイメージがつきまとうように感じていました。そのため、出産・育児を経験していなければ女性活躍を自分ごととして捉えられないのではないかと考えていたのですが、堀内さんから「女性が活躍できなければ、社会の半数が活躍できないことになってしまふ」という話を聞いて、確かにそうだなと。それなら、私目線で考えられること・できることに取り組もう!と、考え方を考えることができました。

石井 当社では「キャリアアップ＝管理職になる」という先入観が強いように感じていて、そこに抵抗感を持っている従業員もいると思います。女性管理職比率を向

上させることも大切なことだと思いますが、このプロジェクトに参加して、「女性活躍＝女性管理職を増やす」ことだけではない、自分自身のキャリア、つまり生き方を考えることなんだと気づくことができました。

山田 当社では、入社後はほとんど異動がなく、同じ部署で働き続けることが多いこともあって、多様なキャリア形成という考え方が意識されづらい環境にあったと思います。これから社内で意見を出し合いながら、一人ひとりの従業員が自分らしく活躍していけるよう、自身が希望するキャリアを選択できる仕組みの構築につなげていくことができればと思っています。

Q. 電業社をどんな会社になりたい？

**誰もが幸せに働ける会社を目指して、
変化を積み重ねていく**

堀 男女差がなく、キャリアを自由に選択しながら働ける職場が実現したらいいなと思います。そのために、まずは会社のことをよく知ることが大切だと感じていて、今回の横断プロジェクトや、デジタル・アナログ両面での情報提供・情報交換はとても大切だと思います。

石井 私も最終的には男女関係なく、自分自身でキャリアを選び、築いていける会社というのが理想だと思っています。管理職についても、家庭と両立できる制度や環境が整備され、周知されていけば、キャリアアップの選択肢の一つとして、管理職を望む人が増えてくると思います。そうした制度の情報についても、このプロジェクトで伝えていきたいと考えています。私は産休・育休を経て復帰していますが、生産現場の女性従業員の出産は私が初めてで、制度はあったものの対応に不慣れさがありました。現場の作業は身体的な負荷が高く、初期に妊娠のことを伝える必要がありますが、心身両面で不安定な時期なので、本当は安定期に入ってから伝えたいという思いもありました。当時は「負荷が高い生産現場から離し、一時的に事務作業をさせる」という選択肢しかなかったのです



※ 本座談会は2025年7月上旬に実施しました。

が、今後は、負荷が少ない作業であれば通常に近い仕事に従事できるなど、それぞれの状態や希望に合わせて選択できるような仕組みがあれば、より働きやすくなると思います。

鴨宮 育児しながら働きやすい会社になってほしいというのはもちろんですが、育児だけでなく、介護などで大変な思いをされている方もたくさんいます。女性特有の問題にばかり目を向けるのではなく、それぞれの従業員が抱えている問題にきめ細かく対応していくことが大切だと思います。女性だけでなく男性でも離職率が高い部署はあるので、すべての部署で性別を問わずに働きやすい環境が整備できれば、女性も男性も長く活躍し続けられるのではと思っています。

川名 このプロジェクトに参加して、会社全体の現状でのポジティブな面と、もっと会社を好きになるために改善できるポイントが見えてきました。良いところをさらに良くしながら改善ポイントへの取組も進めていければと思っています。また、女性活躍プロジェクトについて理解していただいている方にはこれからの活動でも協力していただきたいです。一方、まだ理解が十分でない方には、私たちのアイデアや行動を通じて心を動かしていただき、少しでも変化を起こせるよう工夫していきたいと思っています。

鈴木 そうですね。私たち女性自身の意識改革も重要だと思いますが、同時に、このプロジェクトに限らず、従業員全員のマインドチェンジが必要だと思っています。性別にかかわらず、全員がさらに活躍していけるように、お互いが歩み寄りながら、協力して進めていくことが大事だと思います。今後もプロジェクトの活動を通じて私たちの想いを届けて、従業員の皆さんに気づきをご提供できればと思っています。

堀内 7月に行う合同研修では、キャリアとはどういうものかについての基本的なところを、女性だけでなく男性にも理解していただきながら、自分らしいキャリアと



は何か、電業社の中でどういうビジョンを描いていくかを考えたいと思っています。ビジョンをもって働いていくことは離職率の低下にもつながると思いますし、私自身がキャリアコンサルタントとしての業務を行う中でも、女性活躍も含めて自律的なキャリアを支援していくシステムをつくっていかねばと常々感じています。

山田 当社グループはマテリアリティの一つに「人的資本の充実」を掲げ、安全・安心で働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいます。私は、電業社が目指すべき姿は、誰もが幸せに働ける会社だと思っています。変化が多く、多様性を求められるこの時代に、完璧な組織や施策は存在しないと思うので、一人ひとりの従業員がそれぞれの観点で自律的にボトムアップしていく活動がとても重要だと考えます。このプロジェクトもボトムアップの活動であり、確かな成果を挙げることができれば、自分たちを幸せにしていけるために取り組むボトムアップの活動が他にも出てくるのではないかと期待しています。これからも皆さんと協力しながら、すべての従業員が自分らしく活躍でき、幸せに働ける会社を目指して、女性活躍を起点とした多方面での取り組みを進めていきたいと思っています。



MATERIALITY 5

ガバナンス体制の充実

電業社グループにおけるコーポレート・ガバナンス推進のため、コンプライアンスの基本ルールとして「電業社グループ行動指針」を定めています。本行動指針を当社グループの役員及び従業員に周知・徹底することで、リスク・コンプライアンス管理体制の一層の強化に努めています。

基本的な考え方

電業社グループは、持続的な利益成長や中長期的な企業価値向上のためには、以下の原則を適切に実践し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現することが重要だと考えています。これらの各項目について充実を図り、良き企業市民として社会・地域と共存し、価値ある会社へ成長していきます。

- 1 株主の権利・平等性を確保すること
- 2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働を図ること
- 3 適切な情報開示と透明性を確保すること
- 4 取締役会が、(1)企業戦略等の大きな方向性を示すこと、(2)取締役に適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと、(3)独立した客観的な立場から、取締役に對する実効性の高い監督を行うこと等の役割・責務を適切に果たすこと
- 5 株主との建設的な対話を行うこと

アクションテーマ一覧

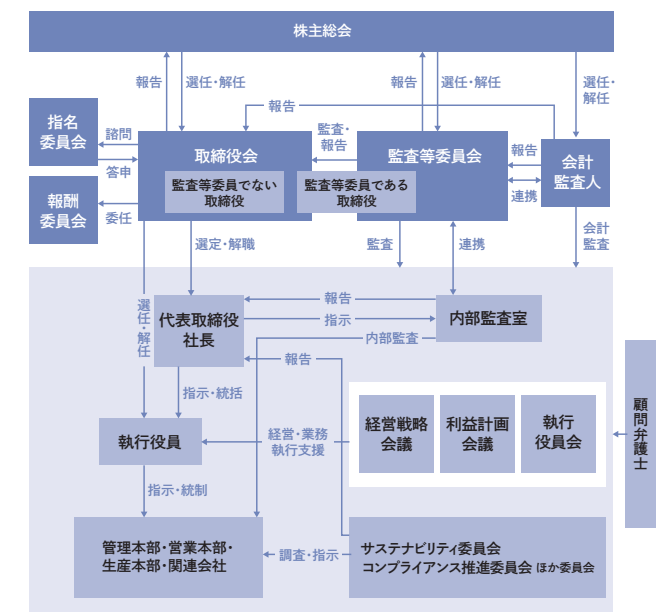
- ▶ 関連研修等の教育の強化・徹底
- ▶ サステナビリティ調達体制の構築・実践



コーポレート・ガバナンスの強化

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会は、監査等委員でない取締役6名（うち社外取締役2名）及び監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）の計9名で構成されています。

また、執行役員制度の導入により、取締役員数の絞り込みを行い、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化を図っています。さらに、指名・報酬委員会を設置しており、半数を社外取締役に構成し、客観性・透明性を確保しています。今後もさらなるガバナンスの強化に努めていきます。





コンプライアンス推進委員会を通じたリスク低減施策の推進

当社グループのコンプライアンス及びリスク管理の状況の把握、コンプライアンス違反等の未然防止、コンプライアンス違反等への対応の決定、実行、並びに再発防止の管理を行うため、取締役会の下部組織として「コンプライアンス推進委員会」を設置しています。コンプライアンス推進委員会の委員は、各本部長(取締役)、執行役員、監査等委員でない社外取締役、顧問弁護士で構成されています。

また、社内規程として「コンプライアンス・リスク管理規程」を制定し、当社グループの役職員が法令や規則を遵守し、倫理的な行動を確保するための方針や手続きを明確にするとともに、コンプライアンスの重要性の浸透を図っています。

内部通報窓口の設置

当社グループでは、法令等違反行為の早期発見・未然防止を目的として、内部通報窓口(社内窓口及び社外窓口)を設置しています。当社グループの取締役、従業員のみならず、当社グループで働く派遣社員や退職者、取引先の方などが利用できます。通報は電話、電子メール、郵送等で受け付けており、匿名での通報も可能としています。本制度は、公益通報者保護法に則り、通報者の保護に配慮した制度となっており、「内部通報規程」を社内規程として定め、利用者が安心して通報できるよう厳格に運用しています。



関連研修等の教育の強化・徹底



コンプライアンス関連研修受講率

2023年 100% (実績)	2024年 98.1% (実績)	2030年 100% (目標)
--------------------	---------------------	--------------------

コンプライアンス研修

当社は、「電業社グループ行動指針」において、ビジネス社会のルールを理解し、遵守することや、職場におけるハラスメント等、人権を侵害する行為を行わない旨を定めるとともに、従業員に対するコンプライアンス研修を行っています。2024年度は、当社コンプライアンス推進体制、内部通報制度、会計コンプライアンス等をテーマに2回に分けて開催しました。研修は派遣社員を含む全従業員を対象に行い、コンプライアンスを尊重する意識の醸成、知識向上を推進しました。

今後もコンプライアンス・リスクマネジメントの徹底による安定的な事業運営を目指し、コンプライアンス研修の強化・徹底を図っていきます。

情報セキュリティ教育

当社は、情報及びそのインフラを貴重な財産として、重要な情報の守秘・保管・提供をするため、全従業員に対して情報セキュリティの重要性を周知・教育する取組を継続的にを行っています。具体的には、情報セキュリティに関する各種規程を整備し、入社時の教育に加え、定期的な研修を通じて従業員への意識向上を図っています。また、各本部の代表者で構成される「情報セキュリティ委員会」では、変化するセキュリティトレンドを随時取り上げ、全社的な対応方針の策定を行っています。さらに、近年増加傾向にある攻撃型メールへの対策として、技術的な防御だけでなく、従業員全員を対象とした攻撃型メール対応訓練を通じて、対応力の強化とセキュリティ意識の醸成に努めています。これらの取組により、情報及び情報システムのセキュリティを確保し、リスク管理と円滑な運用を図っています。

コンプライアンス推進委員会の業務

- 1 コンプライアンスに関する研修及びその他取組事項の企画立案・実施・実施結果報告
- 2 コンプライアンス及びリスクに関する情報管理(関係法令等改正の把握等)
- 3 当社グループとして対応が必要なリスクの特定、リスクの程度に応じた具体的な対応策、対応者の決定
- 4 コンプライアンス違反等に対する対応方針、コンプライアンス違反等の状態からの復旧に係る具体的な対応策、対応者の決定
- 5 前号の決定事項に関する経過報告
- 6 コンプライアンス違反等に関する発生原因に即した是正措置及び再発防止策並びにその担当者の決定
- 7 コンプライアンス違反等のは正措置及び再発防止策の実効性の評価



コンプライアンス研修の様子



サステナビリティ調達体制の構築・実践



サステナビリティ調達比率

(仕入高におけるサステナビリティガイドライン賛同率)

2023年(実績) 100% (主要取引先80%)	2024年(実績) 58.1% (主要取引先100%)	2030年(目標) 100% (全取引先)
------------------------------	--------------------------------	--------------------------

電業社グループは、環境・人権・コンプライアンス・安全への配慮と高い倫理観を持って調達活動を推進しています。

2023年6月に「サステナビリティ調達方針」及び「サステナビリティ調達ガイドライン」を制定し、お取引先の皆様とのパートナーシップの下、サプライチェーン全体で社会的責任を果たし、「持続可能な社会の実現」への貢献を目指す方針を示しています。翌2024年度も順次お取引先様へガイドラインの趣旨をご説明し、電業社の調達方針の浸透に向けて活動してきました。

お取引先企業様と一緒に「人権デューデリジェンス勉強会」を実施し、自社の事業領域だけでなく関連するバリューチェーン全体での人権リスク回避に努めています。

今後も、連携を強化し、共に「持続可能な社会の実現」を目指していきます。

パートナー企業との勉強会

パートナー企業の皆様にサステナビリティへの理解を深めていただき、今後の取組にご協力いただくことを目的として、勉強会を開催しました。本勉強会では、サステナビリティ推進室 室長である長尾執行役員が登壇し、当社の具体的な取組に加え、サステナビリティに注力する社会的背景や、当社の基本方針についてご説明しました。

今後も、パートナー企業との連携を強化し、持続可能な社会の実現に向けた取組を推進してまいります。

サステナビリティ調達方針

- コンプライアンスの遵守の徹底
- 適正な品質・安全性・価格・納期の確保
- 製品・サービスの安定供給の確保
- 人権及び労働安全衛生への配慮
- グローバルな環境課題への配慮
- 情報セキュリティの確保



人権デューデリジェンス勉強会



サステナビリティ推進室長 長尾によるプレゼンテーションの様子

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府、中小企業庁などが推進しているパートナーシップ構築宣言*の趣旨に賛同し、当社のパートナーシップ構築宣言を2024年3月に公表しました。今後もお取引先様をはじめとするサプライチェーンの皆様との連携・共存共栄を進め、持続可能な関係の構築を目指すとともに、公正な取引を行います。当社のパートナーシップ構築宣言の内容は、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトでご覧いただけます。

* パートナーシップ構築宣言とは、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。

輸出管理

当社は、万全の輸出管理を図っています。1994年のCOCOM*解体時には、輸出管理体制をそれまで以上に強化するため、全社横断組織として輸出管理委員会を発足しました。以来、輸出管理委員会の主導の下で法令遵守に努めています。

当初は国内法令のみに対応していましたが、当社の海外への業務拡大に伴い、現在は米国輸出管理規制(Export Administration Regulations)も遵守の対象としています。

* Coordinating Committee for Multilateral Export Controls(対共産圏輸出統制委員会)。冷戦中の1949年、アメリカの主導により資本主義諸国が結成したもので、共産圏諸国に対する戦略物資・技術の輸出を制限することを目的とした。冷戦の終結により、1994年に解体された。



株式会社電業社機械製作所
パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/56066-05-17-shizuoka.pdf>

サステナビリティ委員長メッセージ

経営層と現場をつなぎ、対話を重ねて
サステナビリティの取組を推進していきます取締役 常務執行役員
管理本部長
サステナビリティ推進室・関連会社統括

稲垣 晃

電業社は2025年に創業115周年を迎えます。長い歴史の中で培ってきた技術力と、お客様や社会から寄せられた信頼は、私たちの大きな誇りです。一方で、社会構造や価値観が大きく変化する現在、企業には持続可能性への真摯な対応が強く求められており、その責任の重さを日々実感しています。

2024年度、環境分野ではCDP*より、水セキュリティ分野で「B-」、気候変動分野で「D」の評価を受け、これまでの取組が評価された一方で、さらなる改善の余地があることを認識しました。今後は再生可能エネルギーの活用拡大や太陽光発電設備の導入強化など、改善に向けた取組を着実に進めていきます。

社会分野では、従業員の声を組織改善に活かすことを目的に、エンゲージメントサーベイを実施しました。サーベイ結果は各部門の所属長を対象とした報告会が2025年5月に行われ、具体的な改善施策の立案と実行を進めています。

ガバナンス面では、コンプライアンス及びリスク管理体制の強化を目的として、取締役会の下部組織としてコンプライアンス推進委

員会を新たに設置しました。これにより、コンプライアンス違反の未然防止から対応、再発防止までを一貫して管理する体制を整備しています。また、国内外の企業においてランサムウェア等による情報漏洩被害が相次いでいる状況を踏まえ、当社においても社内のセキュリティ体制を見直し、強化を図りました。取締役会では、サステナビリティの取組に対して前向きな意見が寄せられている一方で、現場からは「自分の業務とサステナビリティの取組とのつながりが理解しづらい」といった声も聞かれており、社内全体の理解と連携には依然として課題が残っています。

サステナビリティは、全従業員が自らの業務と結びつけて主体的に取り組むべきテーマです。今後も、経営層と現場をつなぎ、対話を重ね、理解と行動を促す仕組みづくりを進めていきます。そして、サステナビリティを企業文化として根付かせ、電業社の持続的成長と社会的責任の遂行につなげていきます。

※ CDPとは英国で設立された国際的な環境非営利団体で、企業や気候変動に関する情報開示を促している団体です。

TOPIC 再発防止策の徹底と理解浸透に向けて

昨年4月に判明した内部統制の不備に対して、当社が設置した特別調査委員会の提言を受けて策定した再発防止策の実践に向け、内部統制改革プロジェクトを中心に全社を挙げて取り組んでいます。この取組の意義の理解や自らの役割及び取り組む姿勢に関するアンケートを、2025年1月から2月にかけて行いました。

アンケートは調査委員会の調査及び再発防止策全般、印章管理、会計コンプライアンス、風土改革についてなど6項目で行いました。結果として、コンプライアンス（会計コンプライアンス含む）の重要性への理解に対して8割以上が肯定的意見であり、再発防止策への協力意欲で「積極的に協力したい」と回答する従業員が9割を超えるなど、再発防止策に対して従業員から理解を得られていることがわかりました。一方、再発防止策の内容そのものに対する理解度に関する設問では、1割以上が理解や社内周知について疑問が残る形となっています。従業員からの回答や意見を真摯に受け止め、施策の実施を進めていきます。

▶ 社外取締役メッセージ

より持続可能な企業へ
変革を導くリーダー
シップを醸成する

社外取締役 杉井 守

2024年度は、設計に起因する重大な品質問題が発生したため、設計品質の向上策について取締役会で議論を重ねてきました。当社の経営幹部は、ルールを遵守し、誠実に業務に取り組んでいます。一方で、急速に変化する社会や市場環境に対応するためには、既存の枠組みにとらわれず、会社をより良い方向へ変えていく信念を持ったリーダーシップが今後ますます求められると感じています。

当社では、長年にわたり同一組織内での業務経験を積む従業員が多く、外部の企業や異なる文化・価値観を持つ人々との交流が限られていることから、視野の広がりや新たな発想の創出の機会が少なく感じています。今後は、社外との積極的な連携や多様な人材との協働を通じた、より柔軟で革新的な組織文化の醸成が期待されます。私自身が3社の合併会社で異なるバックグラウンドを持つメンバーと協業した経験を活かして、積極的に提言を行い、組織文化の変革に貢献していきたいと思っています。

資本を有効活用し
成長を見据えた基盤を
整備する社外取締役
監査等委員 山本 英男

社外取締役として、部門・地域別の目標が適切に設定され、必要な資源が投入されているか、進捗が見られるかを中長期的な視点でモニタリングしています。2024年度に発生した内部統制上の不備に対しては、再発防止策の進捗を引き続き注視していきます。本件を契機に全社的なコンプライアンス意識が向上し、管理部門の重要性が再認識されたことは大きな前進です。一方、管理部門やグローバル部門の人材不足が課題となっています。グローバル事業は大きな成長が期待できる領域ですが、当部門の人材と資本投入は十分とは言えません。グローバル事業戦略についてはさらに踏み込んだ議論が必要であり、人材の採用と育成にもより一層注力していく必要があります。

また、キャッシュの有効な活用策について、さらなる全社的な議論と戦略の策定が必要であると考えています。前々職での海外勤務経験や前職でCFOなどを務めた経験を活かし、今後も当社の成長を支援していきます。

リスクマネジメントを
強化し安全と
企業成長を支える

社外取締役 阿部 泰光

社外取締役として、事業経営におけるリスクマネジメント・リスク分析の有効性を確認する役割を担っています。特に工事現場での労働安全の確保は、企業活動において最優先すべき責務であり、災害防止に向けたチェックを行っています。製造・工事現場の安全管理については、ヒヤリハットなどの事象を未然に防止し再発を防ぐために、さらなる工夫が必要だと感じています。

また、当社の中長期的な成長のため、人事制度の透明化・具体化について議論を深める必要があると考えています。現在は、2024年度に発生した内部統制上の不備の再発防止策の一つとして人事制度を取り上げていますが、経営計画との関係を踏まえた人事制度の取組も推奨します。今後も、海外EPC事業で培った経験を活かし、サプライチェーンの管理やリスク分析、人事制度の改善について、第三者目線での評価や提言を行っていきます。

現場と対話し議論を深め
企業価値向上に
貢献する社外取締役(新任)
監査等委員 市原 美紀

当社は、職人技としての高い技術を保持しながら、クリーンテック関連などの分野で技術革新も実現しています。今後の成長に向けては、グローバル事業領域の拡大といった施策がカギとなる一方、それに伴うリスクもしっかりと認識し、対応していくことが必須です。リスクマネジメントや内部統制が適切に機能するよう、社外取締役として堅実に対応していきます。

取締役会では、オープンな雰囲気の中、メンバーがそれぞれの専門性や経歴を活かした意見を述べ、実質的で活発な議論がなされています。私は公認会計士として様々な企業に関与してきた経験を活かし、当社の企業価値向上につながる提言をしていきます。直近では人材育成の分野に注力してきたため、当社の後進育成にも貢献したいと考えています。実務に即した対応をするためには、現場で実務を担っている皆さんとの対話が不可欠です。いろいろな方の想いに耳を傾け、議論していきたいと考えています。

社会貢献活動

電業社グループは、社会と人に対して貢献する企業を目指しています。
「地域社会との共生」「社員の活動」「経営資源の活用」「社会の発展と文化の向上」の
4つの柱からなる社会貢献方針に基づき、全社一丸となって積極的に活動していきます。

竹あかりを活用して放置竹林問題に取り組んでいます

当社は地域の“やっかいもの”と言われる竹を「資源」として活用し、地元の国指定重要文化財である江川邸の魅力を発信する市民協働プロジェクトを行っている一般社団法人おもしろ情報発信基地いずをサポートしています。2024年は電業社夏まつりでも伐採した竹を使用した物品を販売するなど、協働を行っています。

放置竹林を伐採することは、土砂災害のリスクを減らし、動植物の生物多様性が損なわれることを防ぐ、地域をより豊かにする活動です。今後も地域との連携を深め、持続可能な地域社会の創出に努めていきます。



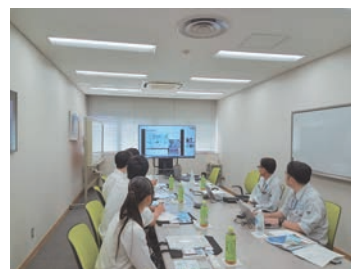
竹あかり

中高生の探究学習支援に取り組んでいます

当社では、これまで小学生を対象とした職場見学や学習支援を通じて、地域の教育活動に貢献してきました。2024年10月には、これまでの取組をさらに発展させ、中高生の探究学習支援を開始しました。

生徒の来社時には、課題に応じた資料を用意するだけでなく、従業員との対話の機会を設けることで、学びの深化とキャリア形成への意識向上を図っています。また、静岡県教育委員会が運営する「探QラボShizuoka」にも登録し、地域の教育機関との連携体制が取れるようにしています。

今後も、次世代を担う若者たちの成長を支えることで、持続可能な社会の実現と企業の社会的責任を果たす取組を推進していきます。



シンガポール駐在の従業員と
交流する高校生

プロサッカーチームとのスポンサーシップによる地域支援に取り組んでいます

当社は、静岡県沼津市をホームタウンとするJ3プロサッカーチーム「アスルク・沼津」とパートナー契約を結んでいます。2024年度は、アスルク・沼津と当社を含む地元パートナー企業6社と共同で、地域活性化に向けた活動を行いました。5月19日に開催されたホームゲームに地元小学生を招待するとともに、模擬店を出店し会場を盛り上げました。会場では、当社名が印字されたオリジナルサッカーカードを配布しました。

引き続き地域の皆様と積極的なコミュニケーションを図るとともに、地域活性化とスポーツを通じた豊かな人材育成に貢献していきます。



模擬店(こども緑日)の様子



「電業社夏まつり」を通じて地域の皆様とコミュニケーションを深めています

三島事業所では、地域社会の皆様との交流の場として、2024年8月2日に「第36回電業社夏まつり」を開催しました。当日は、初の試みであるキッチンカーによる出店や、地域の障がい者就労支援施設による物販が行われました。また、催しとして3町内の子ども会による「しゃぎり(お囃子)」の競演等が行われ、会場は大いに賑わいをみせていました。

また、同日に当社がサポーター契約を結んでいるプロサッカーチーム「アスルク・沼津」との合同イベントとして、吉本興業株式会社所属の富士彦氏を司会としてお招きし、選手によるトークイベントと小学生以下の子どもを対象とした「キックターゲット」を開催しました。当イベントは子どもから大人まで楽しんでいただき、大変好評でした。今後も地域社会との良好な関係をより一層深められるように取り組んでいます。



電業社夏まつりの様子

全国で展開する環境美化活動

当社は、楽寿園(静岡県三島市)、東京都421号線東品川丸子線(池上通り)、支店営業所並びに全国の建設現場周辺の清掃活動を積極的に実施しています。今後も地域の皆様とともに、全国の従業員一人ひとりが持続可能かつ豊かな未来創造を意識して、地域の美化と環境保全に努めていきます。



北海道支店

北海道室蘭市中島下水ポンプ場周辺の清掃を行いました。



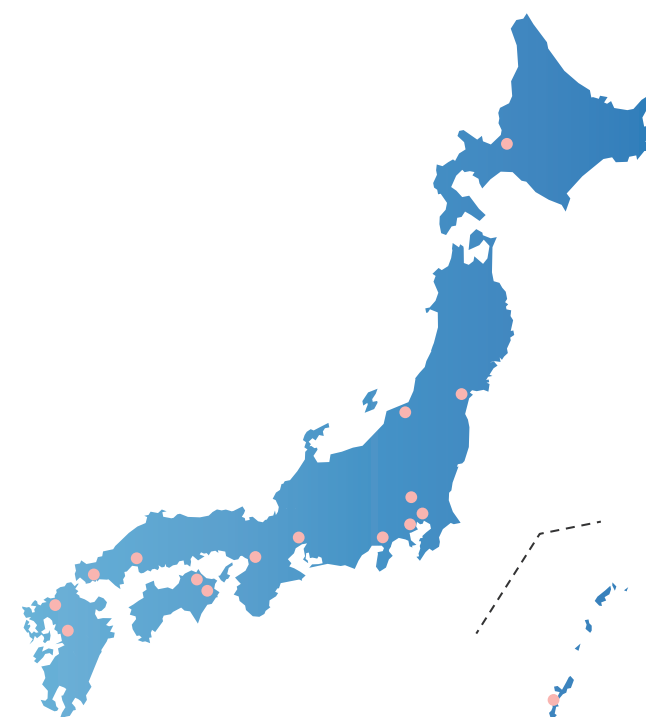
沖縄営業所

毎年、沖縄県主催による、うるま市照間海岸の清掃活動に参加しています。



大阪支店

大阪市井高野抽水所付近の清掃を行いました。



名古屋支店

毎月支店ビル周辺の清掃活動を行っています。



横浜営業所

毎月営業所周辺の清掃活動を行っています。



東北支店

宮城県が管理する河川での清掃活動スマイルリバー・プログラムに参加しています。



関東支店

埼玉県鴨川排水機場周辺の清掃活動を行いました。



本社

毎月東京都大田区421号線(池上通り)の清掃活動を行っています。



九州支店

熊本県菊池川河川堤防にて清掃活動を行いました。



中国・四国支店

愛媛県主催による愛ロードサポーター事業に参加し今治市内県道38号線の清掃活動を行いました。



三島事業所

静岡県三島市 楽寿園の清掃活動を行っています。



静岡支店

浅羽揚水機場周辺の清掃を行いました。

役員一覧

取締役



代表取締役社長
最高執行役員社長
彦坂 典男



取締役 常務執行役員／管理本部長
サステナビリティ推進室・関連会社統括
稲垣 晃



取締役 常務執行役員
営業本部長
青山 匡志



取締役 上席執行役員
生産本部長
原 広志



社外取締役
杉井 守



社外取締役
阿部 泰光



取締役
常勤監査等委員
前田 治郎



社外取締役
監査等委員
山本 英男



社外取締役
監査等委員
市原 美紀

執行役員

営業本部社会システム統括

石澤 勇人

管理本部IT統括 兼
サステナビリティ推進室長

長尾 裕治

営業本部グローバル機器
技術室長

笹川 博

生産本部プラント工事統括 兼
システム設計部長

柚木 孝洋

営業本部民需営業統括

坂根 寧

生産本部品質保証統括 兼
生産部長

勝又 一樹

生産本部資材部長

小野田 敦雄

ESGデータ

環境データ

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー総消費量(GJ)	44,225	41,313	37,673	39,396
電力使用量(kWh)	4,318,632	4,181,395	3,682,534	3,776,105
再生可能エネルギー発電量(kWh)*1	0	416	62,380	58,231
再生可能エネルギー使用量(kWh)*2	50,867	224,413	307,340	242,410
再生可能エネルギー使用割合(%)	1.1	5.4	8.3	6.4
Scope1 GHG排出量(t-CO ₂ e)	163	139	147	163
Scope2 GHG排出量(t-CO ₂ e)	1,942	1,806	1,620	1,614
ISO14001認証事業所(%/事業所数)	100/12	100/12	100/12	100/12
水使用量(万m)	11.9	12.1	6.7	5.9
廃棄物総排出量(t)	294	247	235	579
埋立等(t)	43	26	29	370
PRTR法対象化学物質排出 排出・移動量(t)	15.9	16.3	12.8	13.4

社会データ

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数*3(人)	635	641	640	680
男女の平均賃金の差異(%)	-	64	68.5	67
新卒採用(人)				
男性	16	16	17	17
女性	3	1	0	4
平均勤続年数(年)	17.6	17.0	16.8	16.1
年次有給休暇取得率(%)	64.1	62.7	72.9	70.1
定期健康診断受診率(%)	100	100	100	100
ストレスチェック受検率(%)	99.8	99.8	99.8	100
人的資本投資額(円)	-	48,125	73,985	100,968
労働災害度数率	2.4	0	0	2.7
労働災害強度率	0.1	0	0	0.1

ガバナンスデータ

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数(人)				
男性	10	10	9	9
女性	0	0	0	0
社内取締役数(人)				
男性	5	6	5	5
女性	0	0	0	0
独立社外取締役数(人)				
男性	4	4	4	4
女性	0	0	0	0
女性取締役比率(%)	0	0	0	0
取締役会開催回数(回)	19	19	22	21
取締役会出席率(%)	-	99	98	99
取締役監査等委員数(人)				
男性	3	3	3	3
女性	0	0	0	0

※1 自社における再生可能エネルギー発電量

※2 再生可能エネルギー由来の電力(※1・契約・購入等も含む)

※3 連結臨時雇用者含む

会社概要

創業

1910年(明治43年)9月

設立

1955年(昭和30年)3月

資本金

8億1千万円

本社

東京都大田区大森北1丁目5番1号

従業員数

680人(連結)
※ 2025年3月31日現在(就業人員数を記載しています)

拠点

国内支店:9 事務所:4 海外拠点:3
営業所:3 事業所:1

グループ会社

国内:2社 海外:1社

事業内容

- 1 風水力機械の製造、販売
- 2 廃水処理装置及び廃棄物処理装置の製造、販売
- 3 配電盤・電気計装制御装置及び電気通信制御装置の製造、販売
- 4 海水淡水化用エネルギー回収装置の製造、販売
- 5 前各号に関連する各設備の計画、設計、監理並びに据付工事
- 6 しゅんせつ工事に関連する機器の製造、販売並びにしゅんせつ工事

電業社ネットワーク



株式会社 電業社機械製作所
DMW CORPORATION

株式会社電業社機械製作所
〒143-8558 東京都大田区大森北1丁目5番1号
TEL 03-3298-5115 <https://www.dmw.co.jp/contact/>