

Yurtec

統合報告書 2024



おかげさまで創立 80 周年

Introduction

企業理念／コーポレートステートメント

企業理念

ユアテックは

お客さまの心ゆたかな価値の創造に協力し、
社会の発展に貢献します。

毎日の生活や社会を形づくっているエネルギー、環境、情報。

その広大で多彩なフィールドが、総合設備エンジニアリング企業、ユアテックのステージです。

最先端の技術と、人にやさしい視点を持って積み上げてきた信頼という実績。

ユアテックがみつめているのは、便利で豊かな生活、快適、安全な都市環境、

そして、高度で多様な情報社会です。

確かな技術と人にやさしいまなざしが、快適な生活と社会を、しっかりと未来へつなぎます。

コーポレートステートメント

「安全」「品質」「信頼」の追求

ユアテックは送電・配電等の電力設備をはじめ、オフィスビルや工場、病院等の電気・空調管設備、情報通信設備の建設・維持のほか、土木建築工事も担っており、安心・安全で快適な社会環境と事業環境づくりが使命であると考えます。

変化の時代にも揺らぐことのない不変の価値の追求。それこそが、私たちがこれまで培ってきた揺るぎない信念です。

私たちは、これからも当社にとって不変の価値である「安全」「品質」「信頼」の確保・向上に努め、お客さまと地域の日常を支え続けてまいります。



安全

私たちは
安全最優先に
行動します



品質

私たちは
施工(業務)の品質を
常に高めていきます



信頼

私たちは社会とお客さまから
信頼され、選ばれ続ける
企業を目指します

目次

Introduction

- 01 企業理念／コーポレートステートメント
- 03 ユアテックのあゆみ
- 05 At a glance (ひとめで分かるユアテック)
- 06 事業展開

ユアテックのありたい姿

- 07 2030ビジョンの紹介
- 09 トップメッセージ
- 15 中期経営計画(2024―2028)
- 21 80周年記念座談会①

価値創造ストーリー

- 25 ユアテックの価値創造モデル
- 27 ユアテックを支える6つの資本
- 29 財務戦略・人財戦略
- 31 営業本部
- 33 エンジニアリング本部
- 35 電力インフラ本部
- 37 再生可能エネルギー事業本部
- 39 技術開発の取り組み

サステナビリティへの取り組み

- 41 マテリアリティ
- 45 環境への取り組み
- 47 TCFD提言に基づく開示
- 49 ユアテックの環境配慮型の設備
- 50 DX推進への取り組み
- 51 安全衛生への取り組み
- 53 人財確保と育成
- 55 社会貢献活動
- 57 80周年記念座談会②
- 61 80周年記念 新テレビCMの制作

コーポレート・ガバナンス

- 63 コーポレート・ガバナンス
- 67 リスクマネジメント／企業倫理・法令遵守
- 69 取締役会長メッセージ
- 71 社外取締役メッセージ
- 73 取締役一覧／スキル・マトリックス

データセクション

- 75 財務・非財務ハイライト
- 77 経営成績および財務分析の報告
- 79 11年間財務・非財務サマリー(連結)
- 81 会社概要
- 82 会社情報

編集方針

今回の統合報告書の制作に向けて、右記の編集方針と編集ポイントを意識しながら、報告書で伝えるべき内容を導きます。ページ構成要素、それら構成の裏付けなどを整理し、統合報告書の物語として展開していきます。

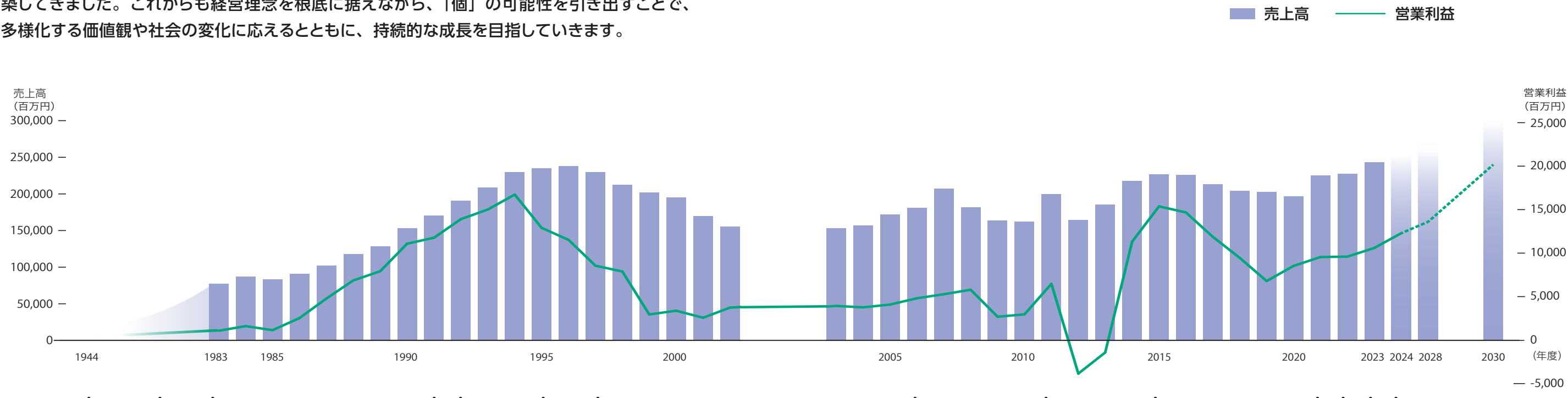
- 1. 編集方針
 - ・価値創造の仕組み(全体像)がストーリーとして伝わるようにする
 - ・報告書の訴求ポイントを絞り込み、伝えたいことを明確にする
- 2. 編集のポイント ― 報告書に網羅したい内容
 - ・目指す姿(経済価値／社会価値)や変化の方向性を具体的に示すようにする
 - ・バリュードライバー(財務／非財務)を特定するようにする
 - ・長期的な価値創造を後押しするガバナンス体制(機能)が構築されているようにする

将来の見通しに関するご注意事項
本資料における業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

Introduction

ユアテックのあゆみ

創業以来 80 年の間、時代のニーズにあわせながら事業領域を拡大し、現在の事業体制を構築してきました。これからも経営理念を根底に据えながら、「個」の可能性を引き出すことで、多様化する価値観や社会の変化に応えるとともに、持続的な成長を目指していきます。



1944 年 10 月



「東北電気工事株式会社」設立

1977 年 12 月



東京証券取引所市場第二部上場

1983 年 9 月

東京証券取引所市場第一部指定

1991 年 4 月



社名を「株式会社ユアテック」に変更

1992 年 6 月



本社を仙台駅東口（現在地）に移転

1995 年 9 月



ベトナム国へ進出
ベトナム事務所を設置
(現：ホーチミン事務所)

1997 年 3 月



総合研修センター
(現：人財育成センター) を宮城県富谷市に移転

2006 年 3 月



「仙台スタジアム」の施設命名権を取得し、「ユアテックスタジアム仙台」と命名

2011 年 3 月



東日本大震災発生
非常災害対策本部を設置し、全社を挙げて復旧にあたる

2015 年 4 月

安全啓発センター開所

2021 年 6 月



ベトナム国の「SIGMA ENGINEERING JSC (シグマ社)」を完全子会社化

2022 年 4 月

東京証券取引所プライム市場上場

2023 年 7 月

再生可能エネルギー事業本部を設置

2024 年
創業 80 周年



Introduction

At a glance (ひとめで分かるユアテック) (2024年3月31日現在)

事業展開



屋内配線・空調管・情報通信

オフィスビル、工場、商業施設、病院など様々な建物における電気、空調・給排水設備の新設・増設をはじめ、既存設備のリニューアルにおいても、お客さまのニーズにお応えし、快適な環境を提供しております。加えて、光ファイバーケーブルの敷設や移動体通信基地局などの建設・保守を通じ、情報通信インフラを支えております。



配電・送電・発電・土木建築

主に東北・新潟エリアの電力設備や再生可能エネルギー関連設備、工場などの受変電設備等の社会インフラを施工側の立場で支えており、激甚化している自然災害発生時には、同設備の早期復旧に向けて迅速に対応するなど、電力の安定供給ならびに地域社会の発展に貢献する役割を担っております。



再生可能エネルギー事業

カーボンニュートラルに向けた取り組みが本格化するなかで、太陽光や風力といった再生可能エネルギーの社会的要請が高まっています。当社は、これまで20年以上の施工実績を有しており、豊富な経験と実績に裏付けられた高い技術力により、持続可能な未来に向けて貢献してまいります。



海外事業

これまで約30年の施工実績を有するベトナムを中心に、ミャンマー、バングラデシュなど周辺国においても事業を展開しており、近年は、ベトナム大手設備工事会社「シグマ社」を子会社化し、海外事業の強化をはかっております。また、アフリカ諸国などにおけるODA工事へも積極的に取り組んでおります。



ユアテックのありたい姿

2030 ビジョンの紹介

外部環境の変化

当社グループを取り巻く外部環境が刻々と変化するなか、建設業界への影響を把握し、持続的な成長と「長期目標・長期ビジョン」達成に向けて挑戦する

外部環境	建設業界への影響
● 2050年カーボンニュートラル社会実現への取り組み加速 ● 再生可能エネルギーの電源比率上昇 ● サステナビリティへの関心の高まりを受けたESG、SDGs経営推進の流れ	EV向け充電器、FCV向け水素ステーションなどの充電インフラ設備やZEB等の省エネルギー関連工事の増加
● 海外ODA案件の本邦予算の拡大	再生可能エネルギー関連工事の増加
● 各種インフラの老朽化の進展	海外工事の拡大 (ODA、ベトナム再エネ関連工事、日本企業による投資拡大)
● 気候変動による災害激甚化	老朽化する各種インフラ設備の強靱化に伴うメンテナンス、リニューアル工事の増加
● 全国大での広域連系系統の整備および更新	自然災害激甚化による電力の安定供給への影響
● Beyond5G（いわゆる6G）の導入	基幹送電網工事の増加
● 人口減少と高齢化の進展、関東圏への人口集中	DXおよびモバイル関連工事の増加
● ダイバーシティ・インクルージョンの推進（女性活躍、外国人の登用）	人口減少に伴う施工力不足
● AI、IoT、ロボット、ビッグデータなどの導入、活用によるデジタル化・DXの進展	女性や外国人の積極的な活用の流れ
● 長期的な賃金および物価上昇の可能性	建設現場におけるデジタル技術（AI、IoT、BIM）などの活用加速
	工事原価（人件費・材料費）の高騰

2030ビジョン策定について

当社は、2024年3月27日に長期目標・長期ビジョンである「2030ビジョン」を策定・発表しました。

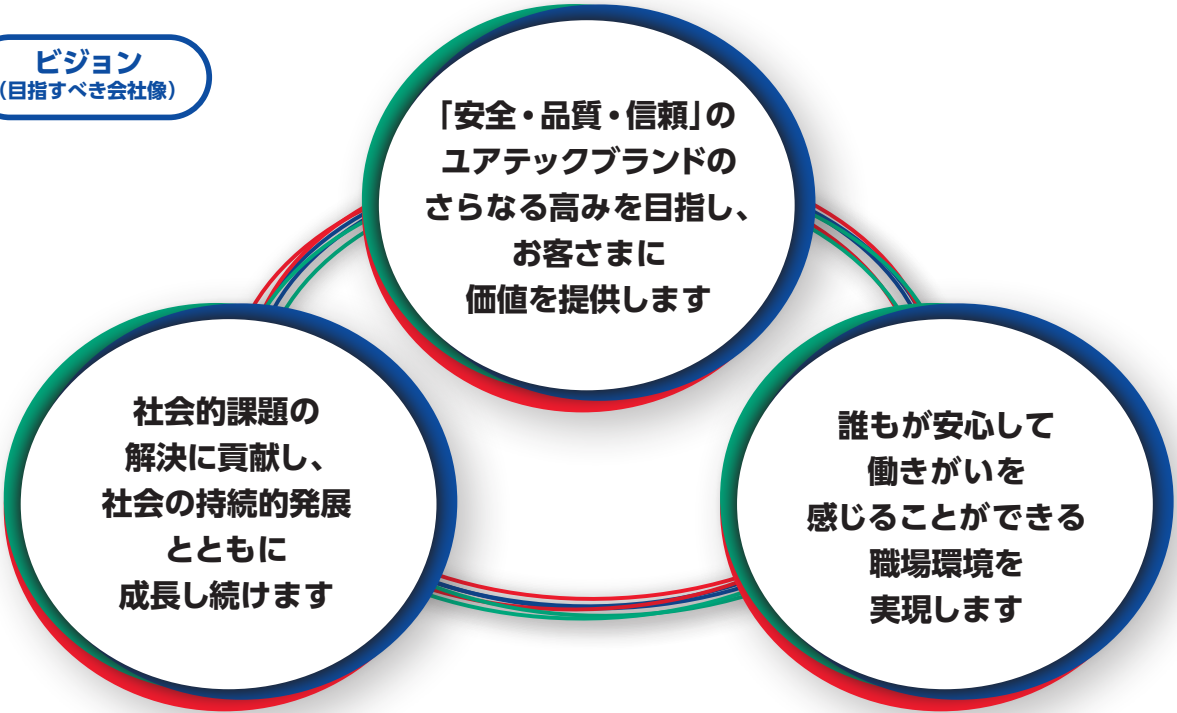
世界が様々な課題に直面するなか、当社グループを取り巻く外部環境も刻々と変化しており、このような外部環境の変化に適応するとともに社会的課題の解決に貢献し、社会の持続的発展と長期的な企業価値向上を実現することを目指します。

このビジョンでは、2030年代前半をターゲットとして「ありたい姿・目指すべき会社像」を描いており、「既存事業の深化と成長分野の拡大」、「サステナビリティ経営の推進」に取り組み、「次代を創る人財への投資」を展開することにより、2030年代前半での「連結売上高3,000億円企業」を目指します。

ミッション

未来をひらく *Your technology*

ビジョン
(目指すべき会社像)



基本方針

- 既存事業の深化と成長分野の拡大
- サステナビリティ経営の推進
- 次代を創る人財への投資

数値目標

指標	2030年代前半（連結）
売上高	3,000 億円
営業利益	200 億円
ROE	8.0 %

「2030ビジョン」の実現に向けて 地元エリアとの関係を重視しながら、 成長領域における 積極的な事業拡大を目指します。

取締役社長 社長執行役員

太田 良治



「2030ビジョン」策定の背景と込めた想い

当社は今年創立80周年を迎えました。「お客さまの心ゆたかな価値の創造に協力し、社会の発展に貢献します。」という企業理念のもと、総合設備エンジニアリング企業として社会インフラの整備に携わり、お客さまの安全・安心で快適な社会環境ならびに事業環境づくりを当社グループの存在意義と認識しています。足元業績は過去最高を更新し、数値目標に対しても順調に進んでいますが、環境変化をチャンスと捉え、さらなる高みを目指すためには、新たに長期目標の設定が必要であると考えました。「2030ビジョン」を公表することにより、社内的にはグループの総力を結集し企業価値を高めるための一体感を醸成すること、社外的にはステークホルダーの方々に対し

て社会的価値の創出ならびに持続的成長に向けた方向性を明示することで、信頼関係の構築につなげていきたいと考えています。

「2030ビジョン」は、ミッション、ビジョン(目指すべき会社像)、基本方針、数値目標の4つの項目で構成されます。ミッションである「未来をひらく Your technology」には、電力の安定供給に携わる当社グループのtechnology(技術)を活かし、社会のため、お客さまのために持続可能な社会の実現とさらなる発展に向けて、未来を切りひらいていきたいという強い想いが込められています。2030年代前半の目標として売上高3,000億円、営業利益200億円、ROE 8.0%を掲げました。既存事業の深化やエリア

拡大に加え、海外事業、再生可能エネルギー関連工事、リニューアブル関連工事といった成長分野への挑戦が業績の伸びをけん引するシナリオです。また、「2030ビジョン」とともに、その実現に向けた基盤づくりとして、新たに中期経営計画(2024-2028)を公表しました。

「2030ビジョン」および「中期経営計画(2024-2028)」を達成するためには、言うまでもなく、社員一人ひとりがその趣旨や方向性を理解し、経営層と社員が共通認識のもとでともに取り組むことが必要です。そのため、経営層と社員が直接対話をする場として約80の事業所で説明会を開催しました。社員からは「2030ビジョン」の実現に不可欠な人財の確保や育成

に関する活発な意見が出されるなど、非常に意欲的な姿勢を感じとることができました。経営層と社員との距離感を縮めることもできたのではないかと認識しています。また、グループ会社を対象とする説明会では、私が直接ビジョンを説明することにより、グループ一丸となって様々な施策に取り組むことの大切さを理解していただきました。これらの取り組みは、ビジョン浸透によるベクトル合わせになるとともに、「より良い職場風土の構築」にもつながるものです。継続的な実施により、グループとして、さらには協力会社も含めて「声を上げる文化」が醸成され、何でも言い合える職場を構築できれば、当社グループの土台となる組織力の強化にも寄与すると考えています。

ユアテックのありたい姿

トップメッセージ

事業環境に対する認識

国内人口が減少傾向をたどるなかで、当社グループの基盤である東北6県と新潟県における人口減少はさらに深刻な状況にあります。当社にとって東北・新潟との関係が重要であるのは言うまでもありませんが、企業としての持続可能性を維持していくためには、東北・新潟以外での収益拡大に加え、当社グループの技術やノウハウが活かせる成長領域への展開が重要なテーマであり、各方面で体制を整えてきました。外部環境には様々なプラス材料が目白押しであり、これまで以上に成長機会が広がっていると私自身感じています。具体的には、政府が進める2050年カーボンニュートラルの実現を見据えた再生可能エネルギー関連工事やZEB等の省エネルギー関連工事のほか、Beyond5G (6G) の導入に伴う通信インフラの整備、各種インフラの老朽化に伴うリニューアル工事などがあげられます。特に、再生可能エネルギー関連工事については、北海道・東北地域は風力発電の適地であり、同地域における洋上風力の導入目標値は2040年

までに最大で原子力発電所約24基に相当する約2,400万kWと試算されています。これまでの円安による材料費高騰などから計画が繰り延べとなっているケースもありますが、中長期の計画に影響はなく、将来的な市場拡大が見込まれています。それに伴い、基幹送電線の増強案も示されており、東北地区では約6,500億円、東北・東京間では約2,000億円の投資が必要と政府より発表されています。

さらに政府は、「地域脱炭素ロードマップ」を策定し、ZEBを含む省エネ関連の対策を掲げており、ZEBプランナーとしての知見を有する当社にとっては、リニューアル工事におけるシェア拡大の絶好のチャンスと捉えることができます。

また、経済成長著しいベトナムを起点とする海外事業においても、コロナ禍の収束とともに高い成長率が戻ってきました。「未電化地域に明かりを灯す」というテーマのもと、政府による海外ODA案件の予算も拡大傾向にあります。

中期経営計画(2024-2028)の位置付けおよび戦略テーマ

新たにスタートした中期経営計画(2024-2028)は、先ほど申し上げたとおり、「2030ビジョン」実現に向けた基盤づくりのフェーズとして位置づけられます。したがって、「2030ビジョン」(ありたい姿)からのバックキャストにより課題を抽出し、数値目標と基本戦略を策定しました。東北・新潟での事業のさらなる深化を前提としつつ、注力事業分野を「東北・新潟以外」「海外事業」「再エネ関連工事」「リニューアル関連工事」の4つの成長領域に定め、成長機会を取り込むための人財の確保と早期育成、DX推進などを通じた生産性の向上ならびに収益性の改善にも取り組んでいく方針です。

また、新たに取り組む分野として、「海外や北海道における洋上風力・再エネ関連工事」や建設業との親和性が高い「不動産事業」(営業所跡地の有効活用等)、「蓄電池関連事業」(充電インフラ設備等)などへも挑戦していきます。2028年度の目標として、売上高2,700

億円、営業利益135億円、ROE 6.0%以上を掲げました。収益性の改善という点ではまだ道半ばとなりますが、2029年度以降、それまでの取り組みが結実し収益性の底上げが実現していくシナリオとなっています。

数値目標の達成のためには、今後の収益ドライバーとなる4つの注力事業を確実に伸ばしていく必要があります。各事業の戦略的なポイントを申し上げますと、「東北・新潟以外」については、これまで注力してきた首都圏を中心に大規模再開発案件の受注獲得のほか、重要性が高まっている「都市部地域熱供給」「データセンター」といった新分野への参入により事業拡大をはかっていきます。

また、「海外事業」については、約30年の実績を誇るベトナムでの事業拡大や周辺国への新規進出のほか、送配電設備工事などの社会インフラ整備事業を通じた



ODA案件(アフリカおよび東南アジア等)の受注拡大を目指します。特に、急ピッチで都市開発が進むベトナムでは、現地法人のユアテックベトナムと2021年6月に子会社化したシグマ社(ベトナム大手設備工事会社)

今後の投資方針

今後5年間の投資計画については、「既存事業の深化」「成長分野への取り組み加速」「経営基盤の強化」を主な目的としています。4つの注力事業を軌道に乗せ、成長を加速していくために、成長の見込まれる領域へ経営資源を配分するとともに、人的資本やDX推進を含めた成長投資にも積極的に資金を投入していく方針です。特に、「既存事業の深化」「成長分野への取り組み加速」に向けては、リニューアル関連工事や再エネ関連工事の受注拡大などを見据え、東北・新潟でのグループ一体となった施工体制の拡充・強化をはかるほか、東北・新潟以外での体制強化や戦略的なエリア展開などへの投資を継続的に行っていきます。

また、高い成長性が期待できる海外事業の拡大や本業とのシナジーが見込める新規事業への参画などにも前向きです。これらの事業展開にあたっては、事業に関する新たな知見・ノウハウや人的資源の獲得が必要になる場合もあることから、引き続き、M&Aをはじめとする外部リソースの活用も視野に入れています。

との連携強化により、大型ホテル、複合ビル案件などの屋内配線・空調管工事や再生可能エネルギー関連工事などを取り込んでいく戦略です。

国内の「再エネ関連工事」についても、カーボンニュートラル実現に向けた再生可能エネルギー関連設備の旺盛な建設計画に対し、体制強化をはかるとともに、蓄積したノウハウや地理的優位性を活かした事業拡大を目指します。

「リニューアル関連工事」については、従来のリニューアル営業に加え、自社事業所へのZEB導入で得た知見をもとに、お客さまへの省エネ・ZEB化の提案を推進していきます。「リニューアル関連工事」は、利益率が高い事業であるうえ、既存のお客さまのデータ管理により設備更新ニーズをしっかりと把握できる体制ができており、今後の収益性向上に最も寄与する事業の一つとして期待しています。これら4つの注力事業を柱としつつ、「電力の安定供給」の一翼を担い、社会の持続的発展への貢献と企業価値の向上を目指していきます。

一方、当社の事業推進のベースとなる「経営基盤の強化」に対しては、昨今の若年層の労働に対する価値観の変化などを背景とした建設労働人口の減少や、困難になりつつある採用環境等を背景として、人的資本の確保は最大の課題となっています。そのため、魅力ある職場環境の構築と人材育成強化など「次代を創る人財への投資」を積極的に行い、人財の質と量の確保やエンゲージメントの向上をはかるとともに、当社で働くことを選んでもらえるような魅力ある環境づくりを目指します。

加えて、限られた人財の戦略的な活用や生産性の向上のためにはDX推進も重要な課題です。当社では、2022年4月に「DX推進委員会」を発足させ、タブレット・スマートフォンの利用拡大、最新デジタル技術の活用、業務プロセスの最適化を前提としたペーパーレス化といった3つのテーマに紐づく施策を推進してきました。今後も、現場の安全性や生産性の向上などに寄与するDX投資を積極的に行っていきます。

求められる人財像や人的資本強化に向けた取り組み

当社の財産は人財であるとの考えのもと、グループ会社を含む社員については企業価値向上を支える大切なパートナーであり、貴重な財産「人財」とであると捉えています。当社が求める人財像とは、基礎能力や専門知識を有することはもとより、常識や前例にとらわれず、豊かな発想であらゆることに積極的に挑戦し、お客さまや工事に関わる様々な人々と互いに尊重し協働しながら、「新しい解」を生み出せる人物です。

一方、繰り返になりますが、厳しい採用環境や労働に対する価値観の変化、早期離職率の高まりなどを背景に人財の確保は最大の課題でもあります。新中期経営計画においても「魅力ある職場環境の構築と人財育成の強化」を基本戦略の一つに掲げ、人財確保・施工

力確保・離職防止等を意識した施策の推進により人的資本の強化をはかっていく方向性を打ち出しています。

また、女性の活躍推進や多様性への対応も中長期的な重要課題と認識しています。そもそも事業特性上、女性が少ない職場ではありますが、女性活躍推進に向けた方針として、「多様な人財が個性や能力を発揮できる機会の創出と、誰もが働きやすいワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境の実現」を掲げ、様々な施策を推進しています。具体的には、女性技術者の採用、高い能力を有する女性社員の管理職登用を積極的に行うとともに、性別にかかわらず、多様な働き方・休み方の実現、育児に関わる諸制度の活用促進等に取り組んでまいります。

サステナビリティへの取り組み

持続的な成長と企業価値向上には、サステナビリティへの積極的な取り組みが不可欠と認識しております。サステナビリティへの取り組みについては、当社独自のマテリアリティを特定するとともに、新中期経営計画の基本戦略の中にも「サステナビリティ経営の実践による経営基盤の強化」を掲げ、企業価値向上に結びつく活動として主体的に推進しています。特徴的なのは、東北・新潟の社会インフラをともに担う東北電力グループのマテリアリティと整合させつつ、「海外インフラへの貢献」や「施工品質の追求」といった当社事業に即した課題を盛り込んだところです。もっとも、2030年度のCO₂排出量半減(2013年度比)や、2050年度のカーボンニュートラル実現を目指すところは変わりません。具体的には、事業所のZEB化や社用車のEV化、再生可能エネルギー関連工事を通じた環境配慮型設備の提供などによるカーボ

ンニュートラルへの取り組みのほか、コア事業である設備工事を通じた電力の安定供給や自然災害への対応により強靱な社会インフラの構築にも貢献していく方針です。特に、再生可能エネルギー関連工事については、脱炭素社会の実現だけでなく、成長領域への展開加速による当社自身の事業拡大や収益力の向上にもつながるものです。

また、自然災害への対応では、東日本大震災をはじめ、ライフラインが寸断された事態において一刻も早い電力設備の復旧作業に努めてきた歴史があり、2024年元旦に発生した能登半島地震では発生直後の第1陣から9陣まで、延べ1,380名の応援隊を派遣し、電柱傾斜直しや高圧線断線直しなどの作業を通じて電力設備の復旧に貢献しました。東北電力ネットワークの応援派遣に協力した企業として、経済産業省から感謝状をいただいています。

コーポレート・ガバナンスの状況

当社は、東北電力を親会社とする上場子会社であることから、利益相反の懸念などを払拭すべく、特に意識してガバナンスの強化に取り組んできました。2022年6月からは取締役会の監督機能強化ならびに意思決定の迅速化を目的として、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。また、少数株主利益の保護を目的に審議・検討を行うため、独立社外取締役で構成される「親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会」を設置するなど、ガバナンスは十分に機能していると考えています。

さらに、役員候補者選定や役員報酬などの重要な事

項の検討にあたっては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する「指名・報酬等諮問委員会」において審議しており、決定プロセスの独立性と客観性も確保しています。取締役会13名のうち5名を独立社外取締役で占め、性別、職歴、年齢などの多様性も勘案しつつ、取締役会全体として知識、経験、能力の面でバランスのとれた構成となっています。取締役会では、サステナビリティへの取り組みや女性活躍推進などを含め、様々な視点から活発な議論や質問がなされ、監督される立場からも取締役会の実効性は確保されていると感じています。

ステークホルダーのみなさまへのメッセージ

繰り返になりますが、今年、当社は、創立80周年を迎えました。これもひとえに、ステークホルダーのみなさまのおかげであり、日頃のサポートに心より御礼申し上げます。

創立80周年を迎えた今年は、「2030ビジョン」の実現に向けたスタートの年でもあります。事業環境は明らかに追い風であり、それを取り込むための施策も着々と進んでいます。地域社会の持続的な発展とお客さまの快適な暮らしを支えながら、ステークホルダーのみなさまとともに歩み、私自身が先頭に立って、社員の力を結集し、未来を切りひらいていく心構えです。2030年代前半での「連結売上高3,000億円企業」、さらにはその先の100年企業に向けて、精進してまいります。

株主還元については、総還元性向50～60%を目安に、配当と自己株式取得の双方を実施していく考えであり、生み出した利益の還元の強化をはかります。持続的な利益成長と資本効率の向上、さらには将来に向けた期待感の醸成により企業価値を高めていきたいと考えています。

また、当社は、昨年、初めて統合報告書を発行し、直近では機関投資家からの取材件数も増加傾向にあります。引き続き、当社への理解促進や企業価値向上につながる情報開示の充実をはかってまいります。

ステークホルダーのみなさまには、これからの当社の飛躍する姿に期待していただくとともに、変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。



ユアテックのありたい姿

中期経営計画（2024－2028）

中期経営計画（2024－2028）の策定

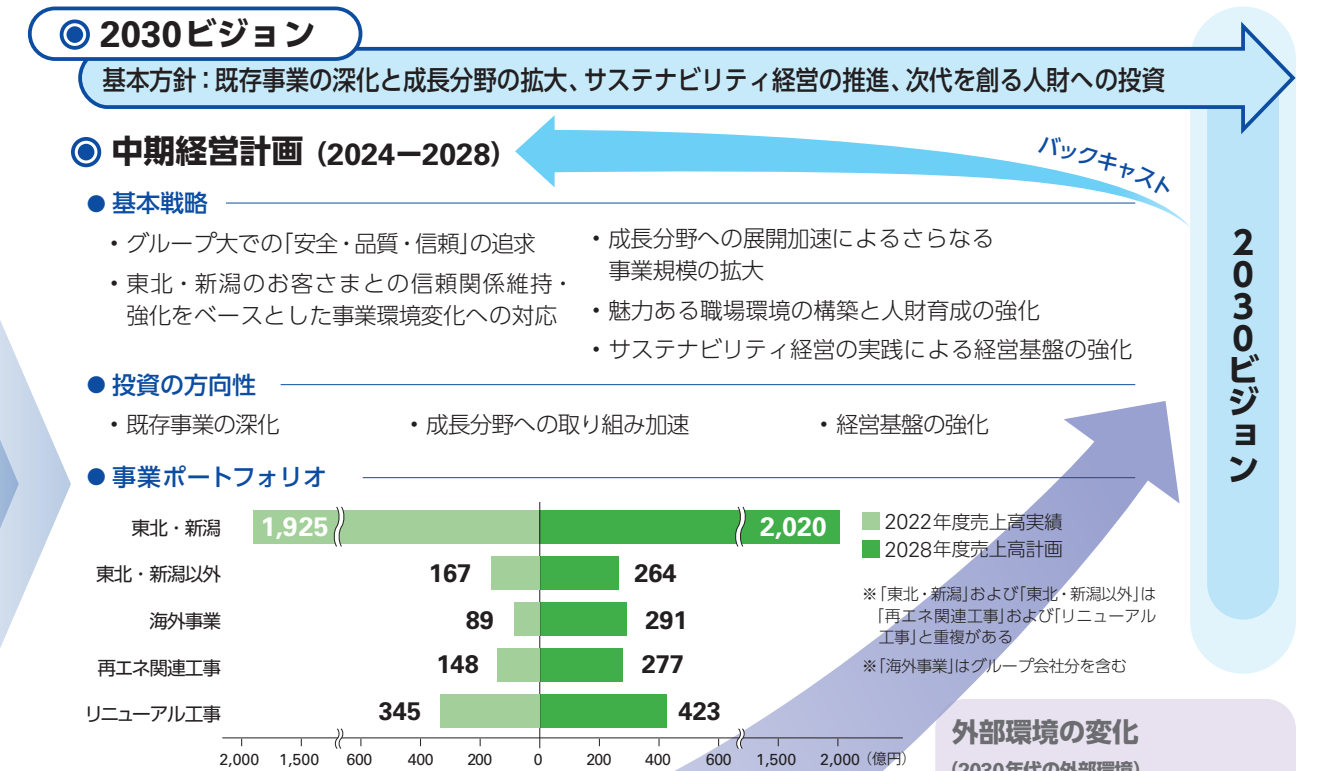
「2030ビジョン」と現状とのギャップを埋めるために、いま何をすべきかを同ビジョンからバックキャストし、「中期経営計画（2024－2028）」を策定しました。

バックキャストにより抽出した課題を解決するための基本戦略を策定し、各基本戦略に基づく主要施策を設定、グループ丸となった施策展開により、2028年度数値目標（連結売上高 2,700億円、営業利益 135億円、ROE 6.0%以上）の達成を目指します。

「中期経営計画（2024－2028）」サマリー

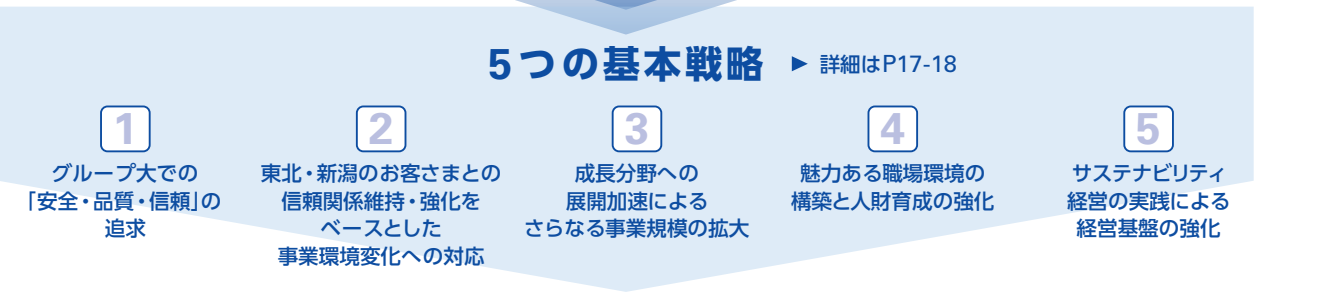
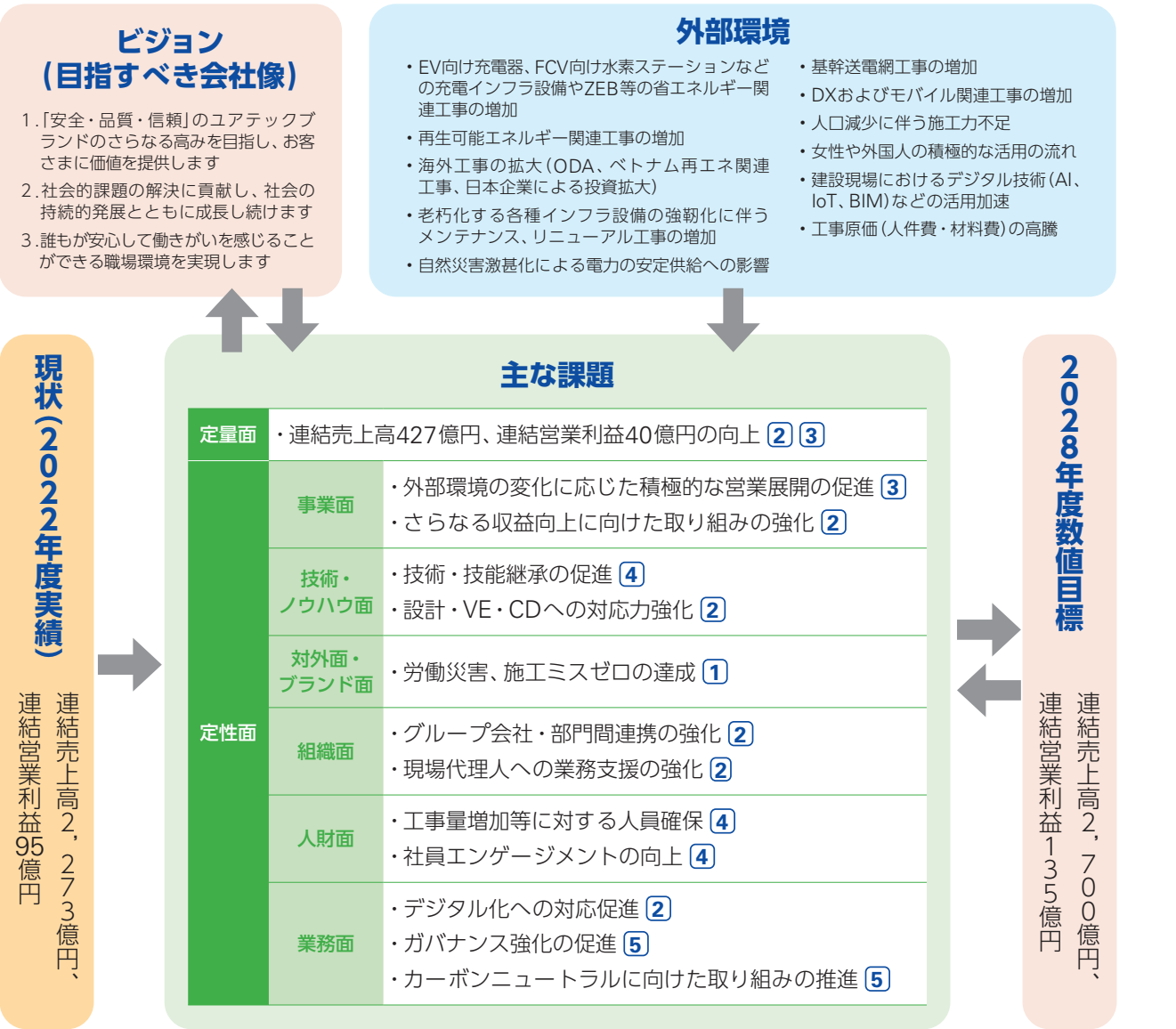
「2030ビジョン」を実現するため、外部環境を踏まえた将来分析を行い、課題を抽出し、中期経営計画（2024－2028）を策定しました。持続的な成長と企業価値向上を目指します。

(2022 年度) (2024 年度) ... (2025 年度) (2028 年度) (2030 年代前半)



基本戦略

外部環境変化やビジョンからバックキャストすることにより定量面、定性面での課題を抽出し、5つの基本戦略を策定しました。



ユアテックのありたい姿

中期経営計画（2024－2028）

基本戦略とその主要施策

1

グループ大での「安全・品質・信頼」の追求

- 協力会社を含めグループ一体となった安全文化のさらなる向上と現場安全・施工管理の充実・強化による、死亡・重篤・重大災害の撲滅
- 基本ルールの遵守、作業前・中・後の確認の徹底による施工ミスの撲滅
- 新技術の導入と品質管理手法の高度化等による施工品質の向上



2

東北・新潟のお客さまとの信頼関係維持・強化をベースとした事業環境変化への対応

- 本部・部門およびグループ会社間のさらなる連携強化による総合力の発揮
- 屋内配線・空調管工事と合わせた情報通信工事の受注拡大
- リニューアル営業の深掘りおよびアプローチ方法の拡張による受注拡大
- ZEB化や再生可能エネルギー設備等、CO₂削減に向けた技術提案による受注拡大
- 高経年化設備対策工事の確実な受注と基幹系統整備工事の着実な施工推進
- 調査・設計・施工・保守のワンストップサービスの強化
- 一般・官公庁向け営業の強化と徹底した原価低減の推進
- 資材調達部門の関与領域拡大による原価低減の推進
- アウトソーシング等の活用による業務効率化、原価低減の拡大
- 事業環境の変化に適応する機動力ある組織体制の追求
- 他社との協業による施工体制強化
- 抜本的な業務見直し、DXの取り組み加速および新技術を活用した効率化、生産性向上
- 情報システム環境の高度化によるグループ大の業務効率化



3

成長分野への展開加速によるさらなる事業規模の拡大

- 東北・新潟以外のエリア展開の強化による受注および収益拡大
- 再エネ関連工事の体制強化による受注および収益拡大
- ベトナム事業を起点としたODA案件を含めた海外事業の受注および収益拡大
- データセンター（DC）、地域熱供給（DHC）等、成長分野の受注拡大
- Beyond 5G等モバイル関連工事の受注拡大
- 東北電力との連携による「スマート社会実現事業」等関連工事の獲得
- 不動産事業やPFI事業等、建設業とのシナジーが見込まれる新規事業分野への挑戦
- 時代に適合した専門性を活かせる新たな工事領域への挑戦



4

魅力ある職場環境の構築と人財育成の強化

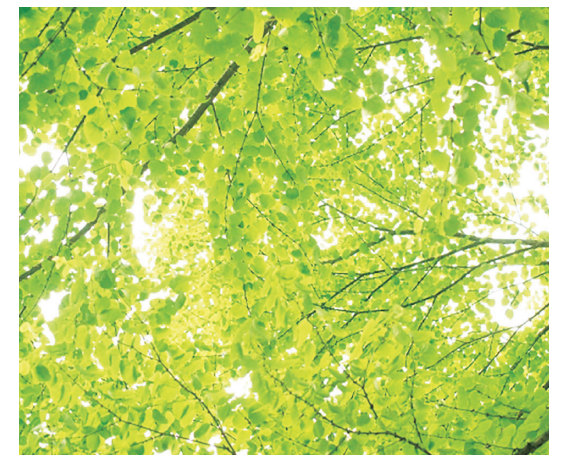
- 社員エンゲージメント向上のための人事諸制度改革
- 多様な働き方の推進と働きがいのある職場環境の構築
- 心身の健康づくりと組織活性化を目指した健康経営の推進
- 成長分野への展開加速も見据えた人財確保策の推進
- 若手社員の早期戦力化、各年代のスキルアップに向けた取り組みおよびベテラン社員による知識・技術・技能継承の推進
- 資格取得への支援による技術力の確保
- グループ会社・協力会社の人財確保および施工体制強化への支援



5

サステナビリティ経営の実践による経営基盤の強化

- 事業所ZEB化、社有車EV化等、カーボンニュートラルに向けた取り組みの推進
- 大規模自然災害等への危機管理対応力の強化
- 適時・適切なコミュニケーション等によるステークホルダーとの信頼確保
- リスク管理の徹底によるコーポレートガバナンスの強化
- 風通しの良い職場風土の醸成による企業倫理・法令遵守の徹底



ユアテックのありたい姿

中期経営計画（2024－2028）

事業ポートフォリオ

事業ポートフォリオの策定にあたり、創業以来の事業エリアである東北・新潟での事業のさらなる深化を前提として、主要な事業分野・エリアにおける事業規模・成長性等を勘案し「東北・新潟以外」、「海外事業」、「再エネ関連工事」、「リニューアル工事」の4事業を重点事業としています。



	事業分析結果		概 要
	2022年度実績 (売上高)	2028年度計画 成長性(売上高)	
東北・新潟	1,925億円	2,020億円	●創業以来の事業エリアである東北・新潟での競争力をさらに高めて事業基盤を強化する
① 東北・新潟以外	167億円	264億円	●これまで注力してきた関東圏を中心に東北・新潟以外のエリアへの事業拡大をはかる
② 海外事業	89億円	291億円	●ベトナム国を起点とした事業拡大および社会インフラ整備事業を通じたODA案件等の受注拡大をはかる
③ 再エネ関連工事	148億円	277億円	●カーボンニュートラルに向けた再生可能エネルギー関連設備の建設気運の高まり等を捉え、体制強化を行うとともに蓄積したノウハウ、地理的優位性の相乗効果で事業拡大をはかる
④ リニューアル工事	345億円	423億円	●従来のリニューアル営業に加え、(自社事業所へのZEB導入で得た知見をもとに)お客さまへの省エネ・ZEB化推進の提案によりさらなる受注拡大をはかる

※「東北・新潟」および「①東北・新潟以外」は「③再エネ関連工事」および「④リニューアル工事」と重複がある。「②海外事業」はグループ会社分を含む。

今後の投資の方向性

「既存事業の深化」や「成長分野への取り組み加速」に向けた経営資源の積極配分と人的資本の価値向上やDXの推進などへの投資により、経営基盤の強化をはかります。

① 既存事業の深化

- リニューアル工事の深掘りによる受注拡大
- グループ一体となった施工体制の拡充・強化

② 成長分野への取り組み加速

- カーボンニュートラルへの取り組みの加速（ZEB化、蓄電池関連事業等）
- 海外事業の拡大
- 東北・新潟以外（関東圏他）の体制強化や将来を見据えた戦略的なエリア展開
- 本業とのシナジーが見込まれる新規事業分野への参画の検討・実施（不動産事業やPFI事業への参画等）

③ 経営基盤の強化

- 人的資本の価値向上を目指した人材への投資
- DXの推進やデジタル技術を活用した業務変革

特集 80周年記念座談会 ① ユアテックの存在意義、ありたい姿



秋田支社
大館営業所
小澤 美里

東京本部
営業部
佐島 隼人

取締役社長
社長執行役員
太田 良治

福島支社
福島営業所設備課
小林 優花

新潟支社
配電部配電課
横尾 知

「100年企業に向けて、ユアテックはどうあるべきか」 「そのなかで、私たちはどのように貢献したいか」 太田良治社長と20代の若手社員4名が目標や夢を語り合った。

長期ビジョンの実現に向け、重要なこと

太田： 長期ビジョンの実現に向けて、ユアテックには「社員が自主性を発揮できる柔軟な組織」であってほしいと考えています。言い換えると、社員一人ひとりが自ら主体的に考え、判断し、積極的に行動できる組織です。事業環境がめまぐるしく変化するなかで、社員が「自分ゴト」としてビジョンの実現に向けて取り組む。そうすることで組織全体が一丸となって持続的な成長を遂げることができると信じています。

また、何でも自由に話し合える職場風土、すなわち「声を上げる文化」の醸成も重要です。その取り組みの一環として2023年から「事業所長マネジメントミーティング」を始めました。これは、経営層と事業所長が膝を交える議論を行い、経営層の意思と事業所の悩みの共有、良好事例の水平展開をはかるものです。

皆さんは長期ビジョンの実現に向けて、重要だと考

えていることはありますか。また自身の役割についてはどのように考えていますか。

横尾： 私は今、教育関係の仕事を担当しています。配電に関する知識や本社から指示された情報を部門内に周知徹底するなど、安全に作業するための環境づくりが私の役割です。ユアテックブランドの向上のため



には、災害を発生させないことがとても重要です。過去の災害や安全に関する知識を学ぶことも大切ですが、なによりもコミュニケーションが大事だと考えています。そのため、自分が話したことを相手がきちんと理解できているか確かめる「確認会話」に力を入れています。

佐島： 私はゼネコンへの営業を担当しています。営業担当としては、お客さまからの「信頼」を得ることが第一です。お客さまの前では私が会社の代表ですので、期日を守ること、曖昧なことを言わないことを心がけています。

小澤： 私は総務、経理、労務全般を担当しています。社員数50人ほどの規模の営業所で、各部門のパイプ役として現場のサポートに努めています。当たり前のことですが、適正な会計処理をすることが、私にとっての一番の役割です。



小林： 私は現場代理人として安全や品質、工程の管理、施工図の作成を行っています。ビジョンの実現のためには、安全かつ高い施工品質によって信頼を築くことが重要だと考えています。そのためにも、固定観念に捕らわれることなく、新しい発想があるかもしれないと視野を広げ、柔軟な思考で仕事に当たろうと考えています。

太田： 横尾さんがおっしゃった「確認会話」はたいへん意義のあることです。相手の言ったことを単に復唱するだけでなく、「こういうことですか」と別の表現方法で確認することで誤解や思い込みを防ぐことができます。安全で安心な現場をつくることは、ユアテックにとって非常に重要です。

社内外で信頼される実力を備える

太田： 長期ビジョンの実現に向けて、皆さんには与えられた仕事のなかで、「この分野の知識や技術では誰にも負けない」つまり「プロフェッショナル」になるという思いを持ってほしいと考えています。社内外で信頼される実力を備えていただければと思います。先ほど皆さんからご自身の役割などについてお話しいただきましたが、その役割を果たすため普段心掛けていることや課題、その解決に向けて取り組んでいることはありますか。

横尾： 通常業務や突発的な業務を問わず、迅速に行動できる「対応力」を身に付けていきたいと考えています。そのために、各営業所のデータを抽出し、改善方法を見出すなど、日々の業務を通じ、知識のみならず自分なりのノウハウを蓄積していきたいと思っています。

佐島： 私も、横尾さんと同じく、「対応力」を身につけたいと考えています。あらゆる場面に対応できるよう、常日頃からアンテナを張り続けることを心掛けています。

小澤： 私の信条は、失敗を恐れず、チャレンジすることです。自分から取りに行かないと、多くを得られません。チャンスがあれば「やらせてください」「ぜひ参加させてください」と言うことを心がけています。できるだけ多くのチャンスに触れることができるよう、能動的な姿勢で日々の業務にあたっていきたいと考えています。

小林： 現場で作業員の方に指示を出す機会が多いのですが、うまく伝えられないことがあります。自分で考えていること、伝えたいことを言葉にして話すというスキルがまだ足りていないと感じています。「自分が伝えたいことを相手にきちんと伝える」コミュニケーションスキルを伸ばしたいと考えています。

100年企業に向けたユアテックの成長ストーリー

太田： 当社には、創業以来の事業エリアである東北と新潟を中心に、生活に欠かせない電気の安定供給の一翼を担うという大きな役割があります。特に災害発生時には復旧作業にあたり、地域の生活を支えてきま



した。そうしたDNAをしっかり守っていき、人々の豊かな暮らしや持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。地域のみなさまやお客さまに愛される企業であり続けることが当社の目指す姿です。100年企業に向けて今後のユアテックにとって必要なことは何だと思えますか。

横尾： 2022年に日本海側で大雪による雪害復旧対応があったのですが、現場に赴いたとき、お客さまから「電気が点いて助かった。ありがとう」と声をかけていただきました。このとき、「総合設備エンジニアリング企業として自然災害発生時の電力インフラを守る」という当社の仕事は、地域貢献という意味においても、とてもやりがいのある仕事であり、改めて自分の仕事に誇りを持ちました。これこそユアテックのあるべき姿だと感じました。

一方で、「100年企業」に向けては、東北や新潟以外のエリア展開の強化が重要であると考えています。ただ、各電力会社の設備の違いなど課題もあります。また、全国展開にあたっては知名度の向上、人財の確保も課題になると考えます。

佐島： 私も、関東圏での受注拡大に、より一層取り組むべきだと思います。これまで東北で培ってきたノウハウを活かして、関東圏でも多くの方に愛される企業にしていきたいと思っています。

小澤： ユアテックの未来を担う若年層の離職防止が重要な課題だと思います。ユアテックは働きやすい環境が整っていますし、活躍できる成長機会も多くありますが、少子高齢化に伴う人手不足の環境下において、雇用と離職はユアテックにとっても喫緊の課題であ

ると考えます。今回のような座談会を通じ、ユアテックのビジョンや戦略を若年層に明確に伝えていくことで、離職防止に貢献できればと思います。

小林： 中長期での成長を持続していくには、時代の変化に対応し、多岐にわたる新技術を確立していくことも重要な課題です。新たな技術を通じ、ユアテックの競争優位性を高めていければと考えています。

太田： 今年「創立80周年」を迎えるにあたり、新しいCMをつくることにしました。そのために立ち上げたのが、20年後の100年企業を支える20代の若手を中心としたプロジェクトチームです。すべてチームの若い感性に任せました。新テレビCMの制作を通して、ユアテックの魅力を社内外に伝えていくことができれば、知名度の向上や離職防止につながると考えます。今後も若い人たちのアイデア・意見をどんどん取り入れ、ユアテックの未来を任せていきたいです。

「アグレッシブ・チャレンジ」

太田： 私自身も若手の頃は、自由にやらせてもらい、様々な経験を積むことができました。失敗を恐れず、修羅場を経験することで次に活かし、人間として大きく成長してほしいと考えています。そのためには皆さんには「アグレッシブ・チャレンジ」の精神で自分のやりたいことに積極的に挑戦してほしいと思います。

横尾： いずれは、技術開発に携わりたいです。働き手の不足が懸念されている状況ですので、少人数でも活用できる工法や工具を開発し、安全の確保、現場の負担軽減、作業効率や生産性の向上に貢献できたらと思



います。また、私は、事故、災害をゼロにしたいという思いが強くあります。どのような状況でも事故や労働災害が発生することのない、安全なユアテックと言われるような環境づくりに貢献していきたいと思っています。



佐島： 直近では資格取得にチャレンジしていきたいです。事務職でありながら電気工事士などの資格を持っている先輩がいるのですが、先輩と話をしていると自分の知識不足を痛感します。資格の勉強をしたからこそわかる現場の話や考え方があるのだなと感じています。将来的には、生まれ育った仙台に貢献するべく、多くの方が利用される商業施設や教育施設などの建設に携わりたいと思っています。

小澤： 私も資格取得に励んでいます。数カ月前には「メンタルヘルスマネジメント」の資格を取りました。自分自身のメンタルにかかわることや、社員がメンタ

ルヘルスの問題に直面したときの対応について学ぶことで、誰もが働きやすい職場環境づくりに貢献したいと考えています。昨今、ユアテックでは女性の活躍が推進されており、今後、社員の女性比率が高くなってくると思います。「女性もこんなふうに働けるんだ。私もそんなふうに働きたい」と多くの方に思ってもらえる存在になりたいと思います。

小林： 最新の現場管理技術を身につけたいと考えています。そうすることで現場管理だけでなく、竣工後の建物の維持管理も容易になり、作業効率の向上だけでなく、より高度な施工品質を確保することが可能になります。また、大規模建設プロジェクトに携わり、成功体験を積み上げ、後輩から目標とされる人になりたいです。海外にも興味があるので、世界にユアテックの名前を広められればと思っています。

太田： いまベトナムでのプロジェクトも進んでいます。ぜひ海外を経験していただきたいですね。また、当社では、女性活躍に力を入れているので、管理部門では小澤さん、技術部門では小林さんに、ぜひロールモデルになっていただきたい。そのほかにも、自分がやりたいと思うことはどんどん積極的にアピールしてほしいと思います。会社として「人財戦略プロジェクト」を立ち上げているので、今後も引き続き、皆が自分の能力を最大限に発揮できる環境を検討していきたいと思っています。

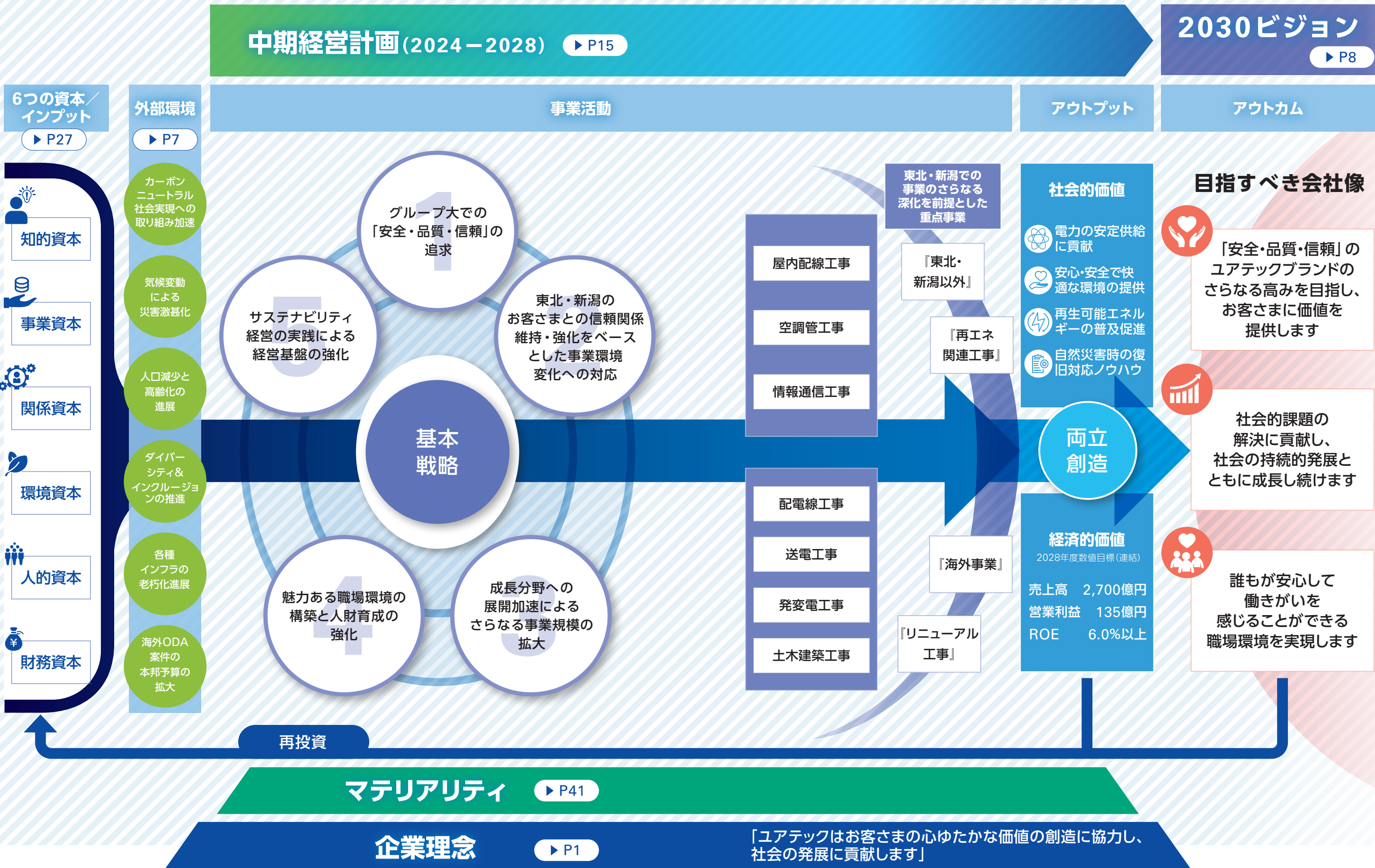
ユアテックに求められる人財

より良い未来を築くために

取締役社長 太田 良治

私たちは企業として「利益」を追求しますが、その際に本質的な価値を失ってははいけません。まずは善悪で物事を判断し、次に損得を考えることで、お客さまの信頼を得て「ぜひユアテックにお願いしたい」と言われることが大事だと思います。皆さんが自分ごととして積極的に仕事に取り組み、ユアテックの未来を切り拓いていくことが重要です。

スペインにあるサグラダファミリア大聖堂を設計した建築家のアントニオ・ガウディは、「諸君、明日はもっとよいものをつくろう」という言葉を一日の終わりに必ず口にしました。私たちも常にそうありたいと思います。



価値創造ストーリー

ユアテックを支える 6 つの資本

当社は東北・新潟を中心に、地域のインフラ整備の一翼を担いながら、総合設備エンジニアリング企業として事業を行っております。ここでは当社の事業を支える 6 つの資本とその強みを述べます。

経営資本と強み

経営資本		強み	
知的資本 産業財産権：47件 研究開発費：154百万円	ユアテックブランドである「安全」「品質」「信頼」の確保・向上に努め、多くの施工実績と高い技術力を有しています。当社は、47件の産業財産権を持ち、安全確保と品質向上、作業効率向上、業務負担軽減を推進する技術開発に取り組んでいます。また、東日本大震災のインフラ復旧対応ノウハウも自然災害発生時に活かしてまいります。	●新しい技術・製品の創出 ・屋内配線、空調管、情報通信工事など多岐にわたる領域を手掛ける総合設備エンジニアリング企業(多様な事業ポートフォリオと企業体力) ・「安全確保」「施工技术」「経済性」「新市場向け」の4カテゴリーでの建設的な研究開発体制	●自然災害時のインフラ復旧対応ノウハウ 東日本大震災をはじめ、自然災害の発生でライフラインが寸断された事態において、総力を挙げて一刻も早い電力設備の復旧作業に努めてきた歴史
事業資本 国内事業所数：77か所(2024年3月末現在) 連結子会社：16社(うち海外2社) 総合エンジニアリング企業としてのシェア：東北・新潟エリア1位	東北電力グループの総合設備エンジニアリング企業として、東北・新潟エリアを中心とした強固な事業基盤ネットワークを有しており、地元エリアである東北と新潟を中心に、国内77か所、海外3か国の拠点にて事業活動を展開しております。また、海外ではベトナム国で約30年の実績があります。「安全」「品質」「信頼」を追求しながら、お客さまからの信頼を引き続き獲得してまいります。	●東北・新潟エリアに確固たる事業基盤 地域に張り巡らされた事業所体制(国内77拠点)や多岐にわたる領域をワンストップで請け負うことができる総合力、長年にわたって積み上げてきたお客さまとの信頼関係、Win-Winを実現する協力会社(約450社)との関係 ●海外での事業基盤 約30年の実績を有するベトナム国における高いプレゼンスとシグマ社(同国大手設備工事会社)との強固な連携	●施工実績を拠り所にした信頼できる技術 東北・新潟地域に根ざす企業としての地元案件の圧倒的な実績とそのノウハウを蓄積し、競争力に転換する仕組み(施工管理を通じてこれまでに得た様々な情報を整理、蓄積し、それを深掘りすることで、技術提案力のさらなる向上や新たな工事業務への活用に結び付ける) ●施工部隊機動力 国内77か所、海外3か国に事業所展開するネットワークで、お客さまや時代のニーズに適応する設備工事を提供
関係資本 協力会社：約450社 取引企業：約79,000社	東北電力グループの一員であり、約450社の協力会社と連携しながら、業務を遂行しております。取引企業は約79,000社にのぼり、東北電力・東北電力ネットワークをはじめ、ゼネコン、官公庁や一般企業を主な得意先としています。	●東北電力グループとの安定的な取引基盤 東北電力・東北電力ネットワーク発注工事において高経年化設備対策工事や基幹送電網工事などの底堅い受注パイプおよび業界内における信頼力	●協力会社との一体感ある業務遂行力 当社とともに電力設備の施工などを通じて培ってきたノウハウ、地域に根差した施工力ネットワーク
環境資本 環境経営に関する中長期目標 2050年度カーボンニュートラルへの挑戦 TCFD提言への賛同	東北エリアは、政府が高い導入目標掲げる洋上風力の「適地」であるとともに、これまで地元企業として培ってきた「地の利」があります。省エネ・ZEBなどの工事を通じ、低炭素化社会の実現に貢献し、2030年度までに2013年度比でCO ₂ 排出量の半減、2050年度までにカーボンニュートラルへ積極的に挑戦してまいります。	●再生可能エネルギー関連工事に20年以上の実績 営業本部・再生可能エネルギー事業本部連携による営業力、施工ノウハウ	●カーボンニュートラルに貢献する技術力 ZEBのコンサルティング・設計等の業務支援を行う「ZEBプランナー」への登録など、CO ₂ 削減に向けた技術提案力
人的資本 従業員数(連結)：5,809名(2024年3月末現在) 総合設備工事会社工事有資格者数：2,062名(東北エリア第1位)	当社の高い信頼性を支える基盤は技術力と人財と考えており、安全啓発センターにて安全文化の定着、人財育成センターにて技術承継を行っております。さらなる事業拡大に向け、定期採用にて毎年120名から150名程度の採用を目指します。また、新中期経営計画の期間中、技術系要員を中心に350名程度の増員を目指してまいります。	●信頼される技術基盤 屋内配線、空調管、情報通信工事など多岐にわたる領域を手掛ける技術人財	●人財育成に係る施設、育成システムが充実 「人財育成センター」における定期的な研修を通じて、経営環境に機敏に対応しながら課題を解決できる自律型人財を育成する仕組み
財務資本 純資産額：1,424億円(2024年3月末現在) 連結売上高：2,431億円(2023年度) 成長投資：約800億円 株主還元：約300億円	安定した財務基盤のもと、新中期経営計画の期間中に総額800億円規模の成長投資を行ってまいります。また、同期間中に総還元性向50%～60%を目安に株主還元を強化してまいります。	●安定した財務基盤 自己資本比率61.5%の健全な財務体質 ●収益性の向上に向けた積極的な投資 「事業投資」「設備投資」「人財投資」「IT・DX投資」として総額800億円規模の投資を実施	●株主還元の強化 ・連結配当性向「40%以上」 ・新中期経営計画期間内の利益のうち、10～20%程度の金額で自己株式を取得



資本効率向上に向けて

当社は、2024年3月に「2030ビジョン」および「中期経営計画（2024－2028）」を策定し、資本効率を意識した経営の実践に向け、数値目標として新たにROEを掲げました。

当社のROEは、一般的な水準とされる8%を恒常的に下回っており、ROEの改善に向けては、収益性の向上と資本構成の最適化に取り組んでいく必要があると考えております。

収益性の向上については、「事業投資」「設備投資」「人財投資」「IT・DX投資」として総額800億円規模の成長投資により、経営基盤の強化をはかってまいります。

資本構成の最適化に向けては、株主還元の強化策として、2024年4月に配当方針を「連結配当性向40%以上」に見直ししており、2024年度は年間配当を前年度より4円増の46円とする予定です。さらに、総還元性向50～60%を目安に、自己株式の取得を実施するなど、株主還元のさらなる強化に取り組んでまいります。

これらに加え、市場との対話を継続していくことで株価、PBRが向上し、企業価値が高められるものと考えております。

長期ビジョンの達成と持続的な企業価値の向上に向けて、取り組んでいく所存です。

キャピタル・アロケーション(中期経営計画(2024－2028)期間内)

成長投資 総額 約800億円	事業投資	約280億円	・既存事業の深化 ・成長分野への取り組み加速
	設備投資	約270億円	・事業所や工事用設備 ・ZEB仕様の事業所、EV導入など、環境投資へ130億円超を投入
	人財投資	約150億円	・人財確保および人財育成 ・労働環境の改善、エンゲージメント向上
	IT・DX投資	約100億円	・企業競争力の強化に資するIT・DX化の推進
株主還元 総額 約300億円	配当*	約200億円	・「配当性向40%以上」の基本方針を継続予定 ・安定的な配当を実施
	自己株式取得*	約100億円	・中期経営計画期間内の利益のうち、10～20%程度の金額で自己株式を取得予定

※記載している金額は、2024年10月末現在での当社試算値であり、今後の利益額によって増減する可能性があります。

人的資本への投資

当社の価値創造の源泉は人財であり、前述の目標達成に向け、多様な人財が活躍できる仕組みづくりと、すべての社員が積極的に挑戦し続け夢と誇りを持ち、安心して働くことができる環境整備が大切であると考えます。

この考えに基づき、当社では、2024年10月に「ユアテック人財戦略」を策定、主要施策として、人財確保、人財育成、労働環境およびエンゲージメントの4つのテーマを設定し、各種検討・施策展開を進めております。

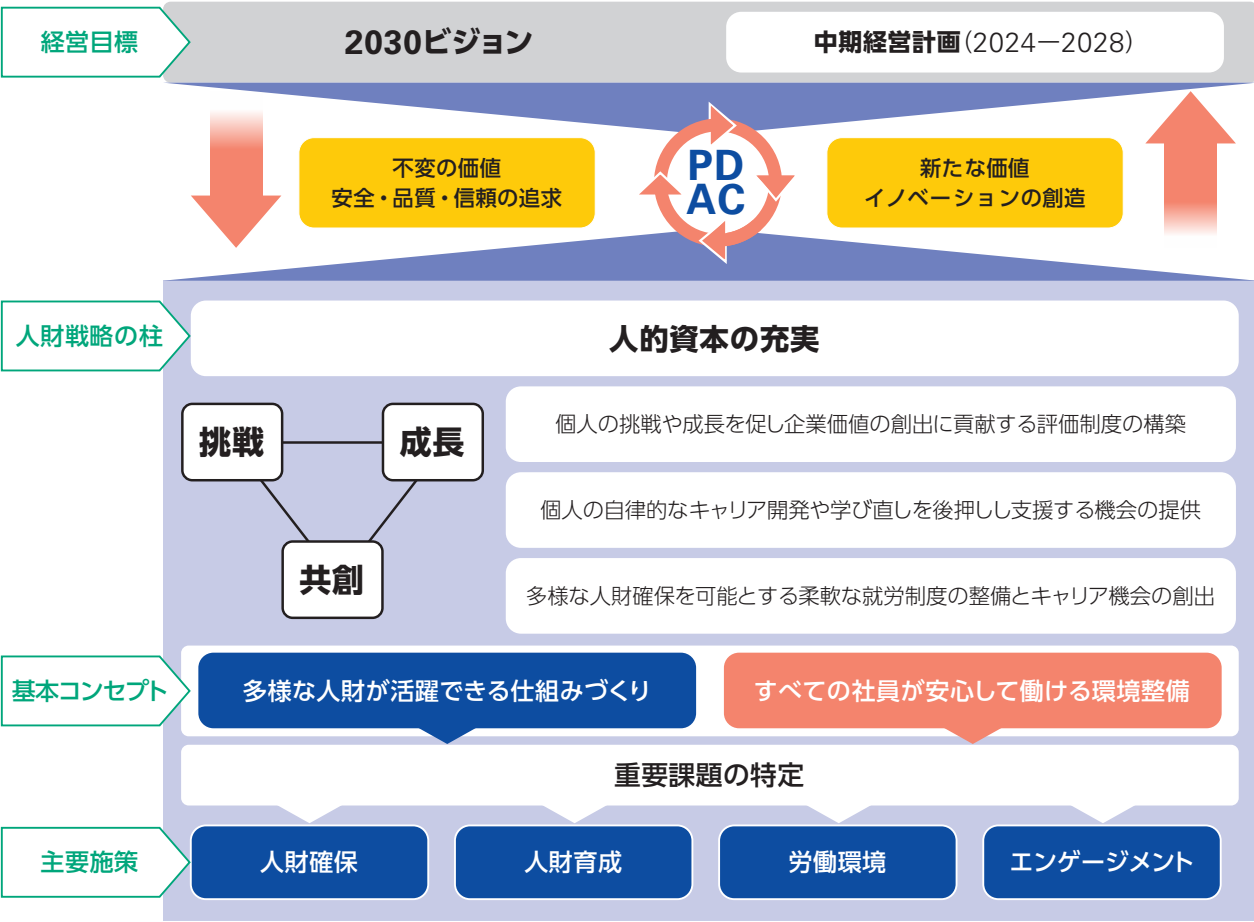
各施策の具現化においては、「若手社員の着実な成長とベテラン社員（シニア層）がもたらす知見は、当社

の発展に欠かすことのできない大切な要素であり、少子高齢化が深刻さを増すなか、計画的な人財確保が重要である」との認識のもと、主な導入実績としては2024年度から若年層の経済的負担の軽減を目的とした「奨学金返還支援制度」、2025年度からは「1on1ミーティング」等を通じて個人の能力や目標に応じた若手社員の成長支援を目的とした「若手イキイキ応援チーム」を導入いたします。また、「定年延長」と「新・再雇用制度」を導入することで、豊富な知識・技術・ノウハウと働く意欲を持ったベテラン社員が、働きがいを感じながら活躍できる環境整備を進めております。

人財戦略が目指すもの

今後も当社は、社員一人ひとりが当社で働くことを通じ、頑張りが報われ適正な評価を受けられる処遇制度や自分らしいキャリアを構築できる能力開発の機会、個性が尊重されるとともに自ら牽引する組織のなかで、自身の「ありたい姿」に向かって邁進し、個性や可能性を発揮できるよう、これまでの延長線上にはない新たな仕組みづくりを進めてまいります。

人財戦略の全体像





営業本部
営業企画部・営業部・
ソリューション営業部・海外事業部

取締役 副社長執行役員
営業本部長
小林 郁見

事業内容

営業本部は、主に一般企業の建物の電気設備、空調・給排水設備、情報通信設備、さらには再生可能エネルギー関連工事の受注を目的とした営業活動を行っております。また、建物のリニューアル工事における営業活動（調査や診断・見積作成・施工計画までワンストップで実施）や、海外工事（主にベトナムやODA案件）における統括業務も行っております。常にお客さまの目線に立ち、各案件の計画段階から施工に至るまで、お客さまのビジネスをサポートしております。

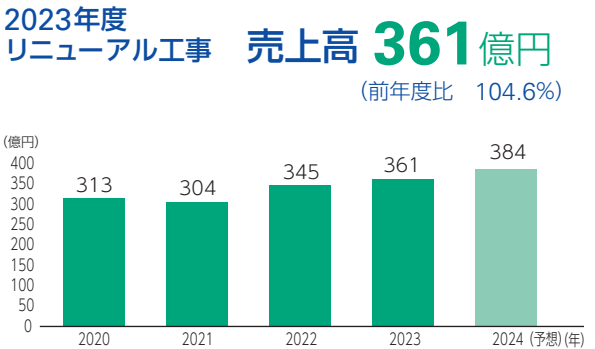
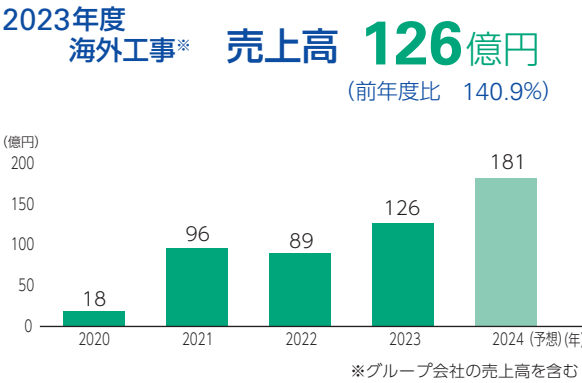
成長の機会・強み

- 地域やお客さまとのつながりを重視した営業活動の展開による、特命・有利受注の増加
- リニューアル工事獲得手法を独自に確立
- 東北エリアで製造工場などの大規模投資の増加

リスク・課題

- 東北・新潟地域以外での知名度不足
- 当社を含むグループ会社、協力会社等の担い手不足による受注量の頭打ち
- 東北・新潟地域における少子高齢化に起因した社員採用難

売上高の推移



2023年度の振り返り

各企業における設備投資が旺盛だったことや、お客さまとの良い関係の構築が功を奏し、受注は好調だったと言えます。受注高は東北・新潟地域においては半導体関連を含む大型工場や商業施設をはじめ、関東圏では大規模再開発や研究施設等を受注したことにより約1,217億円と前年度を大きく上回る実績となりました。また、材料費や人件費の高騰に対する価格転嫁が徐々に進んだことも好材料となりました。リニューアル工事においては、お客さまの設備更新ニーズを捉えた積極

的な提案活動とその手法を深化させることで受注拡大をはかってまいりました。多くのお客さまから案件のお声がけをいただいた一方で、施工体制の問題から案件をお断りせざるを得ないケースがありましたので、人財の確保や効率化、DXのさらなる推進を継続してまいります。海外事業においては、連結子会社であるベトナムのシグマ社を中心に、大型ホテルや複合ビルの屋内配線・空調管工事の受注拡大、さらにはアフリカにおける政府開発援助（ODA）工事に取り組みました。

事業環境とその取り組み（注力する施策）

東北・新潟エリアにおける受注環境は良好であり、製造業における生産拠点の国内回帰が進むなか、大型工場はもちろんのこと商業施設や公共施設、再開発物件など多くの物件に携わることができております。当社がこれまで取り組んできた組織間連携の強化と能動的な営業活動を展開した成果だと言えます。今後もこれまで築き上げてきたあらゆる営業ネットワークで、お客さまに寄り添い、ニーズを的確に捉え、受注までのプロセスを丁寧に対応してまいります。

近年、建築設備に対する社会全体やお客さまのニーズは年を追うごとに多様化、高度化し、地球温暖化が叫ばれるなか、すべての建物にZEBの思想が求められる時代になっております。それに応えるためには計画段階から高い技術と経験をもって参画する必要があります。私たちは過去物件の工事実績をカルテ化し、お客さまにとって、最善なタイミングで最適な提案をできるように取り組んでおります。今後はさらにZEBの実績を積み上げ、これまで培ってきた技術力と施工力、そしてZEBの思想も加えた提案力で、社会の課題に貢献できる企業を目指してまいります。

今後の戦略

当社は今年、創立80周年を迎えました。これまで築き上げてきた80年を土台に、今後はその先にある100年企業を目指した経営を意識し、我々は明確なビジョンに向かって邁進してまいります。

大型製造工場の建設や仙台市を中心とした再開発事業、そして日本海沖を中心とした洋上風力発電の再エネ事業等、当社が向かうべき案件はまだまだあるという認識です。また、現在は東北地方でのデータセンター建設計画はありませんが、稼働時のランニングコストを抑えることにつながる冷涼な気候や豊富な電力給電量がある点を考えると、それは時間の問題と言えます。将来的な人口減少を不安視する声もありますが、様々な視点から見ると、それを覆すポテンシャルを持った地域だと感じております。当社は引き続き地域に密着した営業活動を展開するとともに、関東圏でのさらなる事業拡大をはかり、成長分野であるデータセンター等の受注に向けた取り組みも強化してまいります。

地域貢献、地域社会との共生に対しても注力してまい



フラミンゴ カットパピーリゾート (ベトナム国ハイフォン市)



ベンチェV1.3洋上風力発電所 (ベトナム国ベンチェ省)

ります。具体的には、再生可能エネルギー事業である風力発電および太陽光発電関連工事に対し、積極的に関わっていくことです。風力発電については現在、2050年カーボンニュートラルに向けた基幹送電網の整備等が進められておりますが、それ以外の風力本体の給電ルート構築、変電所や監視施設の建設にも積極的に携わってまいります。また、太陽光発電については地産地消がトレンドとなっている今、各企業が自家消費型へ移行しつつある状況です。工場の屋根などへの設置は安定した需要があり、当社が得意とするリニューアル手法にZEBの思想を加えることで提案力を高め、初期費用がかからず設置・運用が可能な提案を実施し、受注を確保してまいります。地域社会の課題解決という点では、PFI事業の参画も検討することとし、地域の活性化につながる取り組みも行なってまいります。事業環境は日々変化し続けておりますが、世界的な潮流の変化を見極め、成長分野にも積極的に挑戦することで企業価値の向上に努めてまいります。



エンジニアリング本部 電気設備部・空調管設備部・情報通信部

取締役 常務執行役員
エンジニアリング本部長
三浦 康二

事業内容

様々な企業の建物にとどまらず、近年は、データセンター、地域熱供給施設ならびに道路などのインフラ情報通信設備など、建築・土木に関わる設備工事全般を事業領域としています。具体的には、日常生活を快適・便利に、そして安全に使用できる電気設備、室内の空気環境を快適にする空調設備や生活に欠かせない水を衛生的に利用する給排水設備などの提供に加えて、インターネットや携帯電話、さらには社会インフラなど生活に欠かせない情報通信設備も提供しております。

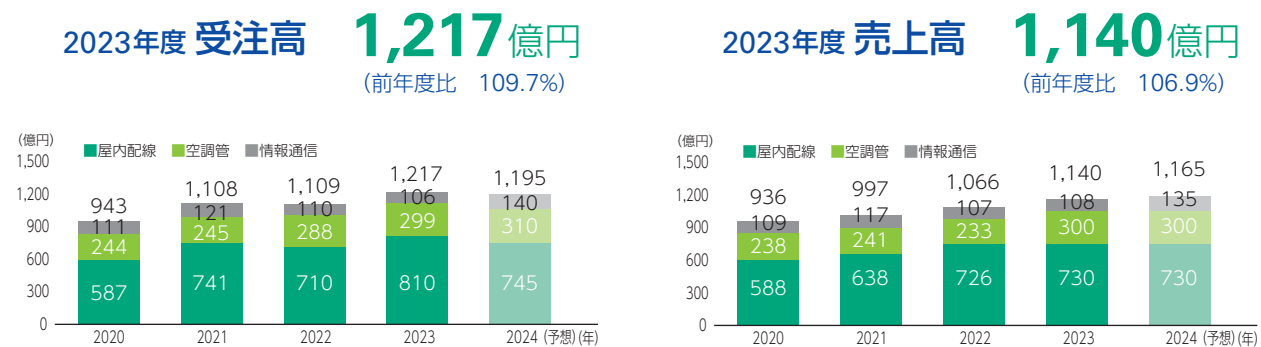
【成長の機会・強み】

- 電気、空調管および情報通信設備をワンストップサービスで対応
- 東北・新潟のみならず関東圏を含めた東日本の広範囲を網羅
- 計画・設計、施工および保守など設備の長寿命化に貢献
- 様々な建物用途、設備システムの施工経験を多数保有

【リスク・課題】

- 急激な工事量の増加によるお客さまへの対応の遅延
- 資機材や人件費の高騰・高止まり分の価格転嫁への対応
- 技能者の高齢化、担い手不足への早急かつ具体的な対応
- 最新・未経験の建物用途、設備システムへの迅速な対応

受注高・売上高の推移



2023年度の振り返り

2023年度期首の手持工事量が豊富に確保できたことや、東北地域での大型工場、関東圏での大型商業施設などの工事が予定どおり進んだことから、売上高は1,140億4千3百万円(前年度比73億8千7百万円増)と前年度を上回る実績となりました。この実績は、今年度から適用になった時間外労働上限規制を意識し、一年前倒しで就労管理を徹底したうえで出せた結果でした。

一方で、年度当初より社内外での人手不足の問題を強く感じたことから、これまでの施工管理をはじめとし

た業務のやり方や考え方を根本的に考え直し、見直すことができた年となりました。本・支社組織に設置した「業務支援センター」や「施工図支援チーム」による現場担当者の負担軽減や、現場作業の効率化を実現するためのツールやシステムの活用を推進するとともに、企業競争力を維持・強化するためDXに注力することで、特に若手社員がやりがいや働き甲斐を持って、安心して施工管理業務が遂行できる環境の整備に取り組みしました。

事業環境とその取り組み(注力する施策)

現在、安定した工事量の確保により、事業環境は好調を維持しております。しかしながら、いま置かれている状況に満足せず、小さな課題にも危機感を持ちながら先手を打ち、さらなる成長へとつなげてまいります。注力している取り組みとして、施工実績で得た独自データの活用によるお客さまへの技術提案があります。建築設備の多様化と高度化が進むなか、お客さまの要望一つひとつに対し、柔軟かつ確に对应していかなければなりません。そのためには、経験や実績で得たデータを効果的に活かすことが必要です。当社はこれまで携わったお客さまの建物をカルテ化し、設備機器の更新時期に合わせた最適な技術提案や、次期新築案件に活かすことで、お客さまにとっての良きアドバイザー、良き施工者として、そのスキルに一層磨きをかけております。もう一つの取り組みは人財育成です。現在、社内プロジェクトチームが主導となり、これまで画一的であった社内教育の見直しやeラーニング等の教育システム導入による新たな教育体系の構築を進めております。教育の質を高めることで早期育成と競争力向上を目指してまいります。



TDKエレクトロニクスファクトリー(岩手県)



LFつくば(大型物流センター)(茨城県)

今後の戦略

東北・新潟地域に根ざす企業として地元の案件に対し積極的に取り組み、実績を伸ばしていきます。大型製造工場およびデータセンターは今後も計画が見込まれる状況です。特にデータセンターの建設需要は国内外で伸びていくことが想定されることから、これまで以上に実績を重ねることでノウハウを蓄積し、競争力へとつなげてまいります。また、東北各地では製造拠点のリスク分散の観点から、今後も製造工場建設が進むと考えており、総力を挙げ取り組む方向です。併せて、現在仙台市が「新たな杜の都」として目指す都市の姿の実現に向けて推し進める「せんだい都心再構築プロジェクト」にも積極的に参画し、地元企業として行政と一体となり、地域発展に向けた一翼を担うことが社会的貢献の一つになると認識しております。

建築設備におけるリニューアル工事は、2050年カーボンニュートラルやサステナビリティの観点、少子高齢化社会に伴う担い手不足等を考えると、今後も成長分野として加速していくことが想定されます。そのような状況下、脱炭素化社会実現のためお客さま

に対し、建築設備の計画・設計段階および施工において「省エネ・創エネ・蓄エネ」に関する技術提案力と実績を持っている企業が有利になることが考えられます。私たちは2022年に「ZEBプランナー制度」および「ZEBリーディング・オーナー制度」への登録を完了したことから、今後はZEBプランナーとしての知見を活かした事業拡大に努めます。これまでに得た様々な情報を整理・蓄積し、それを深掘りすることで技術提案力をさらに向上させ、コストパフォーマンスや満足度の高い設備の提供と、新たな現場業務への活用に結び付け、AI技術にもつなげていきたいと考えております。

人的資本経営が叫ばれるいま、社員のエンゲージメント向上や育成はさらなる改革や施策が必要です。現在検討している内容に留まらず、永遠に継続すべきテーマと捉え推進してまいります。近い将来、このテーマを当社およびパートナー会社と一体となった取り組みに発展させることで、建設業界全体を盛り上げてまいります。



電力インフラ本部 電力統括部・配電部・送電部・発電部・ 土木建築部

取締役 専務執行役員
電力インフラ本部長
高杉 和郎

事業内容

当本部は東北・新潟の電力設備や再生可能エネルギー関連設備、工場などの受変電設備等の社会インフラを施工側から支えており、自然災害発生時には、早期復旧に向けて迅速に対応するなど、電力の安定供給ならびに地域社会の発展に貢献する役割を担っております。

また、レジリエンス強化に資する高経年化設備更新工事や2050年カーボンニュートラルを見据えた基幹送電網整備工事および再生可能エネルギー関連工事等を我々が培ってきた技術力と経験、グループ会社・協力会社を含めた施工力によって確実に受注し、施工しております。

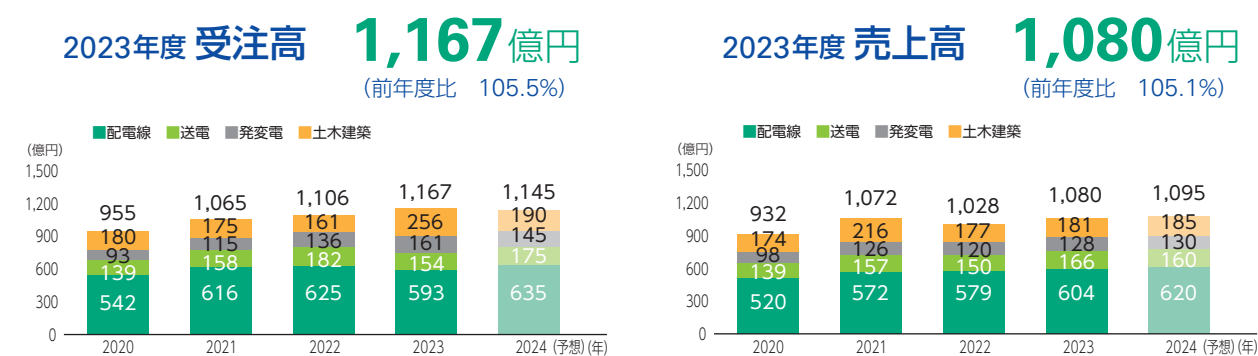
【成長の機会・強み】

- 東日本大震災からの復旧・復興工事を経験した施工力・適応力
- 高経年化設備更新工事の中長期的な計画に適応する東北・新潟エリアの広い事業基盤と組織力
- 基幹送電網整備工事および再生可能エネルギー関連工事に適応する施工実績で培った技術力・提案力
- 作業安全性や生産性の向上につながる特別装備車両・工具等の技術開発力

【リスク・課題】

- 少子高齢化や首都圏への人口流出による就業人口の減少
- 気候変動による作業環境の悪化(酷暑・自然災害の激甚化)

受注高・売上高の推移



2023年度の振り返り

2023年度は、受注高、売上高ともに前年度を上回る実績となりました。この要因として、東北電力ネットワークの高経年化設備更新工事や基幹送電網整備工事等が底堅く推移したことに加えて、大型風力案件の受注が好調であったことが挙げられます。

部門毎に振り返ると配電部門では、元日の能登半島地震や2月の太平洋側北部大雪による電力設備復旧作業に的確に対応しました。また、高経年化設備更新工事を着実に受注し、電柱建替工事の効率化などにより計画的に工事の進捗をはかることができました。

送電部門では、基幹送電網整備工事を受注したほか、送電線の架線や点検業務にドローンを用いるなど新技術を活用しながら、工事を進めております。

発電部門では、発電所の高経年化設備更新工事および大型風力案件を着実に受注したほか、工場などの受変電設備のリニューアル工事を多数受注しました。

土木建築部門では、地中埋設管路工事および大型風力案件を受注し、地元会社との施工体制構築によって効率的に工事の進捗をはかることができました。

事業環境とその取り組み(注力する施策)

電力設備の高経年化に伴うレジリエンス強化が求められているなかで、東北電力ネットワークでは新託送料金制度のもと、中長期的に高経年化設備更新工事を進めていくものと想定しております。

また、カーボンニュートラルを見据えた再生可能エネルギーの導入拡大に向け、太平洋側では500kV東北東京間連系送電線の2ルート化、日本海側では500kV送変電設備の新設、北海道本州間連系設備の増強工事等の基幹送電網整備が本格化しております。

さらに、激甚化している豪雨や暴風等の自然災害による電力設備被害は散発的に発生していることから、災害時の電力の早期復旧への社会からの期待にこれまで以上に的確に 대응していくことが必要であると考えております。

加えて、東北・新潟の沿岸部は洋上風力等の再生可能エネルギーの適地に挙げられており、連系線のルート調査や設計業務の依頼が活況であることから、将来的には関連工事が益々増える見込みであります。

これらの事業環境を踏まえて、各工事への的確に対応し、電力の安定供給ならびに地域社会の発展に貢献してまいります。

今後の戦略

今後の戦略として、電力設備工事をベースに、再生可能エネルギー関連工事を含めた一般・官公庁工事をベストミックスで受注してまいります。各工事の受注に際しては、お客さまとの信頼関係のなかで納得性の高い価格交渉を行い、協力会社等の取引先を含めたサプライチェーン全体での価格転嫁の実現に真摯に取り組んでまいります。そして、施工にあたっては、施工力の確保や作業環境の改善および生産性の向上により、安全と品質の確保を前提としたうえで、収益拡大をはかることとしております。

電力設備工事の受注に関しては、新託送料金制度の推進やカーボンニュートラルの実現に向け、高経年化設備更新工事や基幹送電網関連工事が底堅く推移するものと想定しておりますので、積極的に設計協力や技術的サポート、工法提案を行い、確実に受注へ結びつけてまいります。

再生可能エネルギー関連工事の受注に関しては、急激な円安による資材価格高騰や納期遅れなどによる



令和6年能登半島地震復旧作業(石川県)



宮城丸森幹線 鉄塔基礎工事(宮城県)

工事計画の繰り延べがみられるものの、当社の事業基盤である東北エリアは大規模な風力発電事業が多数計画されておりますので、営業本部や再生可能エネルギー事業本部と連携し、施工時の安全性・効率性や設備の耐久性・コストを勘案した技術提案等を行い、受注拡大をはかってまいります。

また、計画的かつ円滑に工事の進捗をはかるためには、グループ会社・協力会社を含め、技術力と人員数の維持・向上によって施工力を確保することが不可欠であります。

このため、業界の魅力を発信するPR動画の作成などにより採用を強化するとともに、各技術研修・教育の充実をはかってまいります。また、将来の担い手である若い方々が魅力を感じる働きやすい職場を目指して、適正な工期の確保や労働環境の整備に取り組みながら、電柱元位置建替作業車やドローン等の新技術ならびにDXの活用で生産性を高め、施工力の確保に注力してまいります。



再生可能エネルギー事業本部

再生可能エネルギー事業部

事業内容

2050年にカーボンニュートラルの実現を目指す政府の方針の下、経済産業省の洋上風力産業ビジョンにおいて、東北地方がその適地と示されたことは、当社にとってビジネスチャンスと捉えています。この状況下で、洋上風力発電設備をはじめとした再生可能エネルギー発電設備の設計、施工、保守・メンテナンス業務をさらに拡大すべく、これまで培ってきた技術力と施工力を活用し、事業展開しております。

当社の強みや課題などについては、右記のように考えており、強みを一層伸ばすとともに、リスク評価、課題の解消についても漏れなく取り組んでおります。

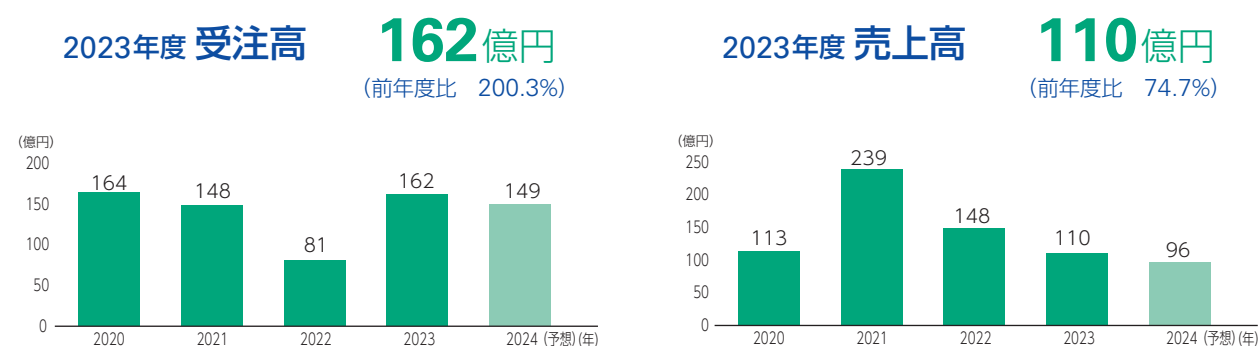
【成長の機会・強み】

- 再生可能エネルギー関連設備の設計から施工、保守・メンテナンスまでの高い技術力
- 東北・新潟地域で洋上風力発電設備を中心に大型風力発電設備の建設が多数計画
- 地元企業としての「地の利」を活かした優位性

【リスク・課題】

- 再生可能エネルギー関連設備は、計画、設計、工事着工から運転開始まで、10年程度の長期間を要する案件も多く、その間における物価水準の上昇
- 再生可能エネルギー関連設備工事の大型化や複数案件の同時期着工による施工管理体制の確立と施工力の確保

受注高・売上高の推移



2023年度の振り返り

2023年度は、ウクライナ情勢や円安の影響を受け、資機材の高騰や納期遅延などにより、計画が延期された案件が多い年でした。

そのようななかでも受注活動に勤しんだ結果、新規の大型風力発電設備関連工事を受注することができ、受注高は162億5千8百万円(前年度比81億4千万円増)と前年度を大幅に上回りました。

売上高については、新規受注があったものの前年度か

らの繰越工事高の減少により、110億9千万円(前年度比37億5千9百万円減)と前年度を下回りました。

しかしながら、経済産業省が公募を行っていた洋上風力発電設備の秋田県・新潟県沖の3海域にて発電事業者が決定し、当該事業者等からの見積依頼やその他事業者からの陸上風力発電設備に係る設計依頼も多く、市場は依然として活発であり、可能な限り設計協力するとともに、今後の計画案件受注に向け取り組んでまいります。

事業環境とその取り組み(注力する施策)

今後の発電エネルギー政策は化石燃料エネルギー源依存から脱却し、環境意識の高まりとともに、地球に優しい再生可能エネルギーの利用拡大を目指しています。当社は、太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギー発電設備の設計・施工から保守・メンテナンスに至るまでのサービスを提供しています。

カーボンニュートラルに向けた国際的な動きや、省エネ市場の拡大により、再生可能エネルギーへの注目が高まっています。当社は、これらの市場動向を捉え、風力発電などの再生可能エネルギー市場や省エネ市場の関連工事の受注拡大を目指しており、大きな市場を取り込むことで、さらなる成長を見込んでいます。

また、発電出力変動の問題に対しても、蓄電池を利用したシステムを提案することで、安定したエネルギー供給を実現し、顧客のニーズに応えてまいります。

以上のように、当社は、環境に配慮したエネルギー供給の実現を後押しし、環境変化に適応しながら、再生可能エネルギー関連工事の拡大と技術の革新を進めてまいります。

今後の戦略

大規模な再生可能エネルギー発電設備においては、発電した電力を送配電会社の送電線に連系するまでの自営送電線が数十kmと長距離化するとともに、地中埋設ケーブルによる自営送電線が主流となっております。この地中埋設ケーブルによる自営送電線工事は、県市町村道など公道への埋設が多く、その許可を得るには当該自治体等との綿密な協議と地元への細やかな配慮が必要となり、当社の強みである地元企業としての存在価値を十分に活かせると考えています。また、この工事には、土木、送電、変電、さらには通信工事など多岐にわたる工種が携わることになりますが、当社は自社でその工事すべてに対応できる強みも活かすことができます。

今後、カーボンニュートラルを目指す背景から、発電事業者より可能な限り早期の運転開始を望まれることが予想され、最も大きな課題は、施工力の確保・強化であると認識しています。このため、社内の関係部門との密接な連携をはかれるよう定期的に情報共有し、随時対応できるよう体制整備に努めています。

また、再生可能エネルギー発電は、その発電量が気象条件に左右されやすいことから、変動する電力需給



秋田新屋ウインドファーム(秋田県)



宮城川崎太陽光発電所(宮城県)

の調整機能として蓄電池設備のニーズも高まっていくものと想定され、これまでの発電設備の構築から電力安定供給を盛り込んだ設計・施工にも力を入れて取り組んでまいります。

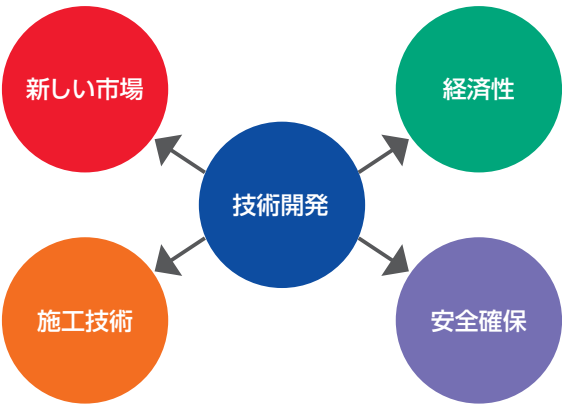
加えて、施工した発電設備の定期点検はもちろんのこと、地元企業の強みを活かして、万が一の事故、災害時の対応を担うことで、発電設備等の持続可能な運用にも貢献してまいります。

一方、太陽光発電設備や風力発電設備におけるFIT(固定価格買取)制度期間終了に伴い想定される当該設備のリニューアルや廃棄に関しては、そのビジネスが旺盛になる時期は、しばらく先と想定しておりますが、これまでの工事経験から培った技術力やノウハウをその機会に発揮できるよう情報収集を継続し、それらビジネスに寄与するよう取り組んでまいります。

これらに対応するため、設計要員などの人財育成も大きな課題です。2023年7月に「再生可能エネルギー事業本部」を新設し、複数工種に跨る設計等が一括してできる社内体制の強化にも着手しました。新規採用者の継続的な確保に努めるとともに、早期戦力化に向けた人財育成にも取り組んでまいります。

技術開発に関する基本的な考え方

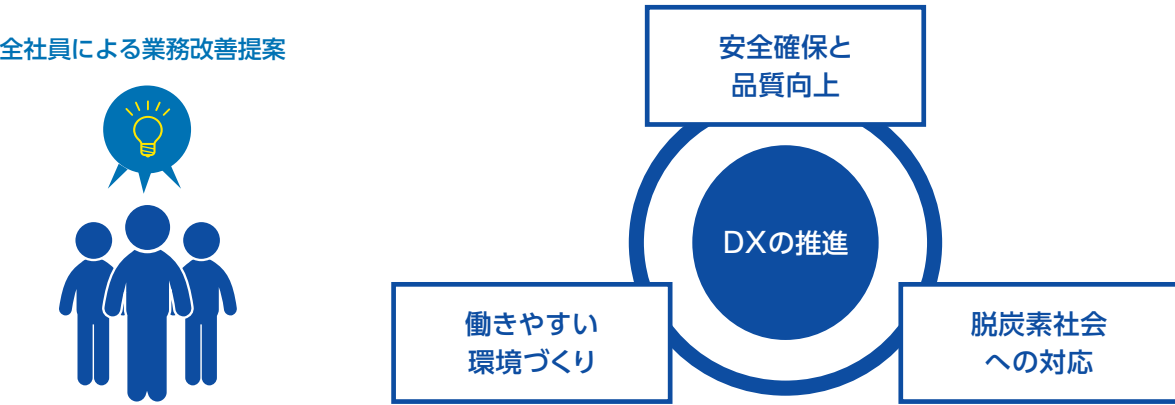
「技術のユアテック」にとって、技術開発は私たちの中核となる重要な事業です。それは高度で良質な設備工事やシステム開発の原動力となり、企業活動を次のステージへと推し進めます。重要なのは、先見性や独創性に果敢にチャレンジし、自由で新しい発想を取り入れること。開発した技術によって「新しい市場」と「経済性の追求」を目指すとともに、お客さまや社会から求められる「施工技術の向上」と「安全の確保」に努めます。



中期経営計画における基本方針

企業の脱炭素の取り組みが公共建設工事入札時のインセンティブになる動きやサステナビリティへの関心の高まりなど、当社を取り巻く環境が変化し続けています。

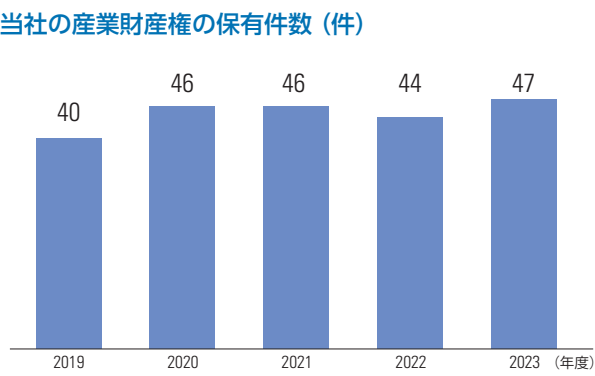
また、最新デジタル技術の活用(DXの推進)による現場業務の効率化への取り組みも重要です。このような事業環境の変化に対応し「ユアテックブランド」に磨きをかけるため、3つの視点を基にした技術開発を行うとともに、全社員による業務改善提案制度を活用し、安全確保と品質向上を目指します。さらに、業務負担の軽減、脱炭素化への対応を推進し、これらを通して収益拡大につなげます。



産業財産権に関する取り組み

技術開発の成果は、産業財産権(特許・実用新案・意匠・商標)による権利取得を推し進め、保護・活用をはかっています。

2024年3月末時点で当社が保有する産業財産権は47件(特許33件、実用新案4件、意匠8件、商標2件)となっています。



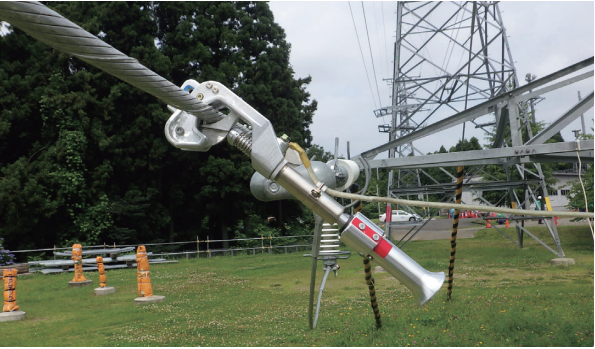
技術開発の具体的な取り組み

私たちは、安全を確保するため物理的に事故や災害を防止し、作業の効率化や業務負担を軽減させる工具・工法の技術開発に取り組んでいます。また、施工期間の短縮やロボットの活用による省力化など、お客さまの要望を取り入れながら生産性の向上につながる技術開発を行っています。ここでは当社の具体的な技術開発成果について紹介します。

『ライン側接地金具』

電線外れ防止ならびにロック機構を有する接地金具の開発

送電線工事を行う際は作業者の感電事故を防止するために作業回線を鉄塔などの接地体に接地(アース)する措置がとられます。「ライン側接地金具」は脱落防止プレートで電線を挟み込みノッカーで固定することで電線から外れない機構となっています。また、操作棒を挿入しないとノッカーを解除することができないロック機構も有し、電線のより確実な把持を実現しています。感電災害防止に大きく貢献できるものとして期待されています。

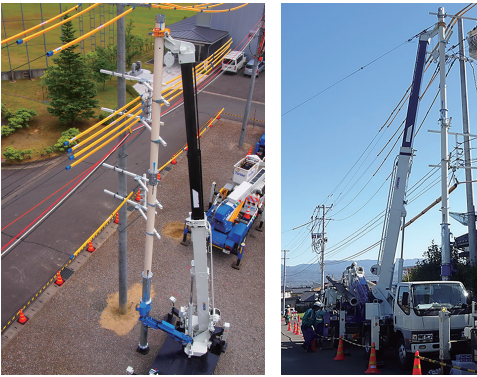


● 主な産業財産権: 特許第7390460号「短絡接地器具及びこれを用いた接地工法」

『電柱元穴建替工法 電柱元位置建替作業車(スキップ)』

長期間かかっていた元穴建替工事が最短半日で完了できる移設装置の開発

電柱元穴建替作業は、電柱近くに仮柱を建て配電線等を仮移設し、新柱に戻す2回の作業を行っていました。そこで、仮柱・新柱併用の解消と作業停電の回数を減少し工事期間短縮をはかるため、「錘式元穴工具」、「傾斜地対応(ジャッキ式)元穴工具」、「電柱元位置建替作業車(SQUIP)」の3種類の工具を段階的に開発しました。特にSQUIPは、大幅な工事期間短縮により周辺住民への影響を最小限にすることができ、2024年3月末時点で16事業所に配備し、工事で活用しています。



● 主な産業財産権: 特許第6499789号「電柱元穴建替用装置、電柱元穴建替作業用車両および電柱元穴建替工法」

『自動照度測定ロボット(屋内・屋外)』

照明設備の照度測定を省力化するロボットの開発

電気設備工事では照明設備の品質検査として照度測定作業があり、複数人が協力して行っていました。そこで、測定作業の省力化をはかるため、照度測定から帳票作成までを自動化した「照度測定ロボット(屋内・屋外)」を開発しました。このロボットは、図面上で測定点を設定するだけで自律走行を開始し、照度を測定します。照度測定が完了すると、図面と帳票に測定値を自動で入力します。

これにより、照度測定と帳票作成の大幅な省力化が期待できます。(写真は屋外用の自動照度測定ロボット)



● 主な産業財産権: 特許第7003210号「自走式装置、測定方法、及び、プログラム」

サステナビリティへの取り組み

マテリアリティ

当社では、東北電力グループの一員として「東北電力グループサステナビリティ方針」のもと、中長期的な企業価値向上と社会全体の持続的な発展に貢献するために優先的に取り組むべき「マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）」を特定しました。

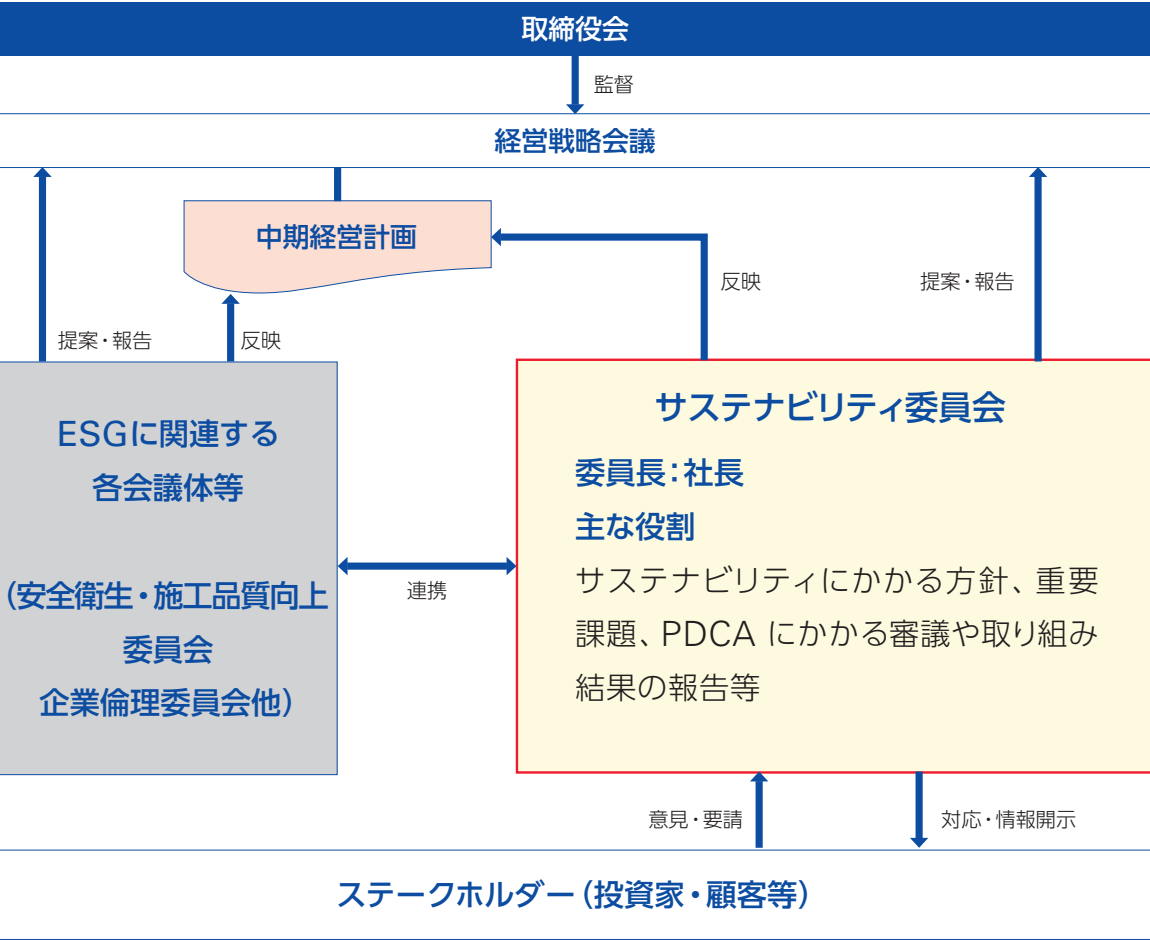
ユアテックグループ長期ビジョン「2030ビジョン」の実現に向け、マテリアリティの解決に取り組み、未来世代にわたるステークホルダーとともに社会的価値と経済的価値を共創していくことを目指してまいります。

サステナビリティ推進体制

当社では、サステナビリティの推進を優先的に取り組むべき経営上の重要課題と位置付けており、社長執行役員が委員長を務めるサステナビリティ委員会において、社会の潮流やステークホルダーの目線も踏まえながら当社が優先的に取り組むべきサステナビリティへの課題について包括的に確認しつつ、今後の方向性を中期経営計画等に反映させています。

サステナビリティ委員会の役割は、サステナビリティにかかる方針、重要課題、PDCAにかかる審議や、全社のサステナビリティの取り組み結果の報告等であり、審議、報告内容については取締役会に報告することで監督を受けています。

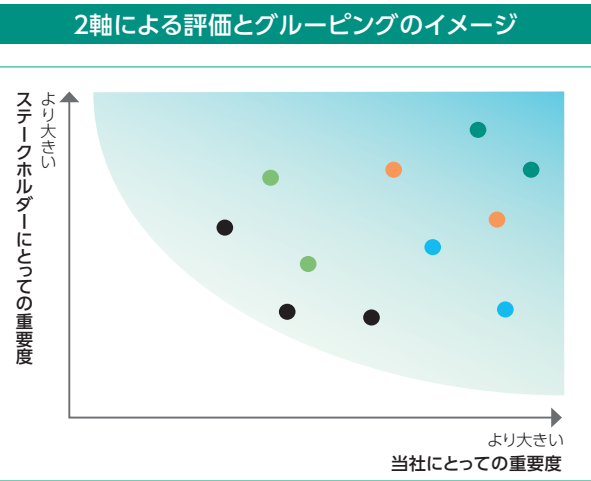
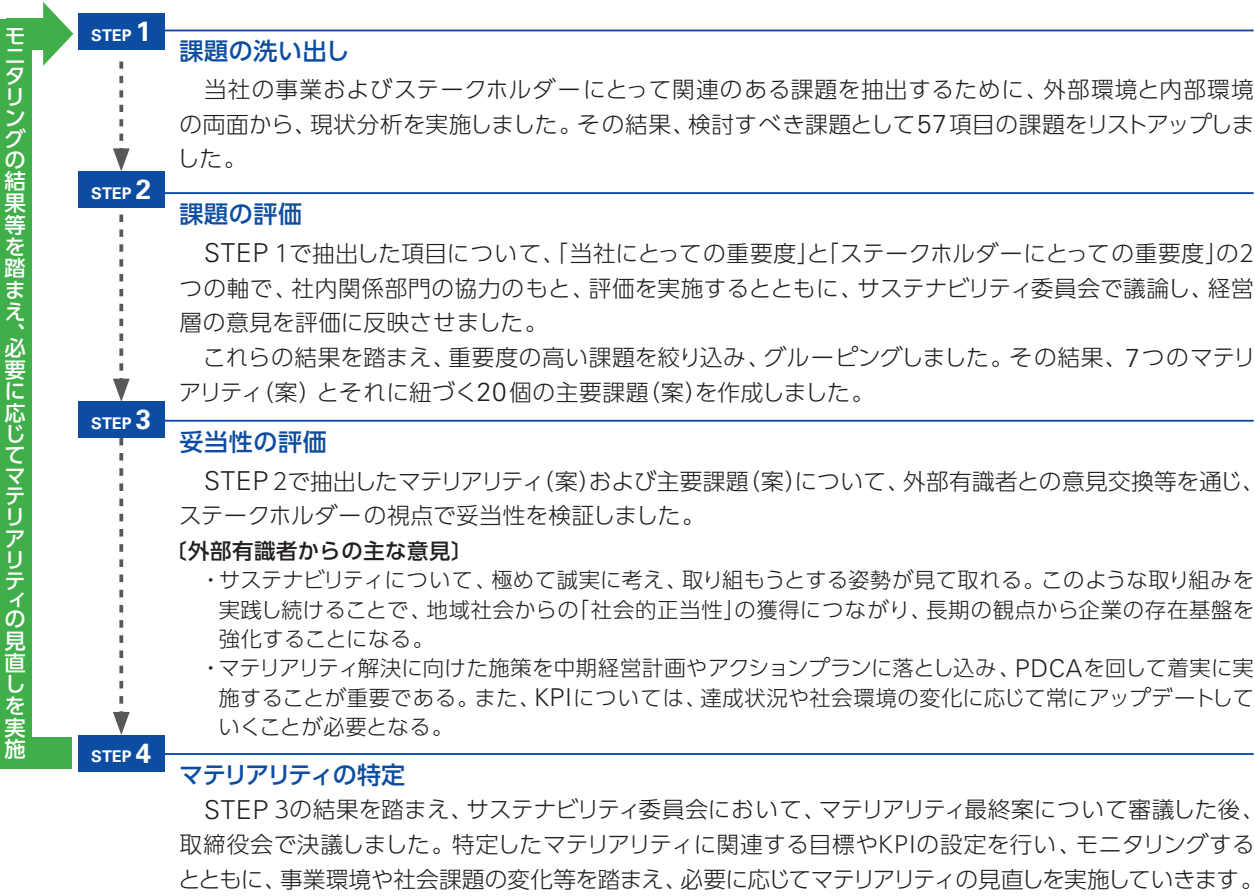
サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ特定のプロセス

サステナビリティの推進のためには、優先的に取り組むべき具体的な課題（マテリアリティ）を明確化することが重要であるとの考えから、サステナビリティ委員会での議論や外部有識者からの助言も踏まえ、取り組むべき7つのマテリアリティを以下のプロセスで特定しました。

今後、サステナビリティ委員会と取締役会を通じて、特定したマテリアリティに関連する目標やKPIをモニタリングし、「2030ビジョン」の実現に向けて取り組みを推進していきます。



マテリアリティの特定／関連するSDGs		
区分	マテリアリティ	関連するSDGs
E	カーボンニュートラルへの挑戦	13
	地球環境の保全	13, 14, 15
S	レジリエントな地域社会や社会インフラの構築	11, 13, 16, 17
	海外インフラへの貢献	9, 13, 16, 17
	イキイキと働く職場づくりを通じた従業員エンゲージメントの追求	5, 8, 10, 13
	人権の尊重	8, 10, 13
G	健全で透明性のある企業経営	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

サステナビリティへの取り組み

マテリアリティ

マテリアリティおよび目標・KPI

マテリアリティ		主要課題	目標	指標	達成年度	目標数値	 関連するSDGs
E 環境	カーボンニュートラルへの挑戦	■事業における温室効果ガスの排出抑制	カーボンニュートラルの実現	事業におけるCO ₂ 排出量	2050年度	0t-CO ₂	  
			CO ₂ 排出量の2013年度実績(14,809 t-CO ₂)から半減		2030年度	7,405t-CO ₂ 削減	
			計画的な社有車のEV化推進	社有車のEV 配備台数	2029年度	60台	
		■お客さまへの省エネ提案や再生可能エネルギー関連工事の拡大	ZEBコンサルティング提案の推進	ZEB 提案数	毎年	—	
			太陽光・風力関連工事等の売上拡大	売上高	2028年度	277 億円	
S 社会	レジリエントな地域社会や社会インフラの構築	■強靱で持続可能な街づくりへの寄与	インフラ関連工事の継続的な施工	インフラ関連工事の売上高	毎年	—	    
			大規模災害への対応	全社大での訓練の実施回数	毎年	1 回／年以上	
	海外インフラへの貢献	■進出国を中心とした社会インフラの整備	ベトナム国を起点とした事業拡大および社会インフラ整備事業を通じたODA案件の受注拡大	売上高	2028年度	291 億円	   
	イキイキと働く職場づくりを通じた従業員エンゲージメントの追求	■ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	女性技術者の計画的な採用	採用人数(2024年度～)	2028年度	40名以上	    
			女性管理職および女性ライン管理職の積極的な登用	登用人数(2024年度～)	2028年度	女性管理職30名以上、 うち女性ライン管理職10名以上	
			男性の育児休業(パパ育休、育児目的の休暇)取得率の向上	男性の育児休業取得率	2025年度	90%以上	
		■働きやすさ・働き甲斐・生産性の向上	年次有給休暇および計画特別休暇の取得促進(年間1人平均)	1人平均年間休暇取得日数	2030年度	18日以上	
			業務効率化に資するDX施策の確実な実行	DX施策の実行率	2025年度	100%	
		■人財の育成と技術継承	人財育成計画に基づく人財の育成と技能・技術の継承	1人当たりの教育訓練費	毎年	—	
			施工管理に必要な資格取得の推進・支援による有資格者の確保	資格取得者数(延べ人数)	毎年	—	
		■健康経営の推進	組織的な健康管理を通じた従業員の生活習慣病の予防	肥満率	2026年度	32.0%以下	
				喫煙率	2026年度	25.0%以下	
	人権の尊重	■労働安全の確保	グループ会社・協力会社を含めた死亡・重篤災害ゼロ	死亡・重篤災害件数	毎年	0件	    
		■差別・ハラスメントの防止	差別やハラスメントを含む人権に関する教育の定期的な実施	差別やハラスメントを含む人権教育開催回数	毎年	—	
		■様々なステークホルダーの人権尊重					
G ガバナンス	健全で透明性のある企業経営	■健全な経営基盤の強化	連結決算における数値目標(売上高、営業利益、ROE)の達成	連結売上高	2028年度	2,700 億円	  
				連結営業利益	2028年度	135 億円	
				ROE(連結)	2028年度	6.0%以上	
		■施工品質の追求	取締役会の実効性の向上	—	毎年	—	
			社会的に影響を及ぼす重大な施工ミスゼロ	重大な施工ミス件数	毎年	0件	
		■企業倫理・法令遵守の徹底	経営に影響を及ぼす重大なコンプライアンス違反ゼロ	重大なコンプライアンス違反件数	毎年	0件	
			協力会社・サプライヤーとの適正な取引の遵守	—	毎年	—	
		■リスクの特定と管理・対応	リスクへの適正な管理と対応	リスクの分析・報告回数	毎年	3回／年	
		■情報セキュリティの確保	事業運営に影響を及ぼす重大な情報セキュリティ事故ゼロ	重大な情報セキュリティ事故件数	毎年	0件	
		■ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの充実	社会貢献活動を通じた地域とのコミュニケーションの拡大	社会貢献活動実施件数	毎年	—	
			株主・機関投資家等との対話の充実化	対話実施回数	毎年	—	

サステナビリティへの取り組み

環境への取り組み

環境方針

当社は、電力流通設備、電気・空調・給排水・情報通信設備および土木建築分野における調査・企画・設計・施工からメンテナンスサービスに至るまで「総合設備エンジニアリング企業」として、事業運営を展開しております。

また、地球環境に調和した自然エネルギーの効率利用の研究・開発、リサイクル事業会社の設立による廃棄物の再利用などにも積極的に取り組んでおります。

私たちは、「環境への影響を配慮し、人と地球の未来のために環境に関する法規制および協定等を遵守し、積極的な環境管理活動の推進と継続的な改善を行います」という環境基本方針のもと、環境負荷の低減に留意した事業活動を展開してまいります。

ユアテックの行動指針

1. 環境マネジメントシステムの運用を推進し、環境管理活動の継続的改善と環境汚染の防止および環境保護に努めます。

2. 環境に関する法律、条例、規則および協定等を順守します。

3. 設計・施工・施工管理に関する業務および事務に伴う環境への影響を認識し、公害防止、廃棄物削減・リサイクル・省資源ならびに省エネルギーによる環境負荷低減を推進します。
4. 環境への影響を低減するため、環境目的・目標を設定するとともに、見直しをはかり改善を進めます。

5. 周辺地域との協調・共生をはかり、地域の一員として環境保全に努めます。

6. 本社従業員または支社・営業所従業員および供給者へ、方針の周知徹底をはかり、環境意識向上に努めるとともに、一般の方にも環境方針を公開します。

7. 全社へ環境負荷低減の取り組みを展開し、環境管理活動を広げます。

国際規格のISO 認証

当社は「お客さまの心ゆたかな価値の創造に協力し、社会の発展に貢献します。」という企業理念のもと、事業運営を展開しております。

環境問題への取り組みは、企業の社会的責任を果たす経営の重要課題の一つと捉え、人と地球の未来のために環境にやさしい種々の技術を駆使した活動に取り組んでおります。

こうした環境へのこだわりから国際規格であるISO14001環境マネジメントシステムを認証登録し、さらなる充実、向上を目指してまいります。

ISO14001の認証

認証日：2001年12月20日
認証機関：(株)マネジメントシステム評価センター (MSA)
認証システム：電気設備、空調設備、給排水設備、配電設備、送電設備、発電設備、土木構造物、建築物、情報通信設備の設計および施工に関する本社業務
認証範囲に含まれる関連組織：本社内 全部署

環境に関連するイニシアチブへの参加および外部評価

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)

2015年12月にFSBによって設置したタスクフォースです。TCFDは企業に対して気候関連財務情報の開示を促しており、2017年に情報開示のフレームワークを示した最終報告書 (TCFD提言) を公表。

当社は2022年にTCFD提言への賛同を表明。関連情報：P47～48



プラスチック・スマート

プラスチック・スマートとは、環境省が実施している海洋プラスチック問題の解決に向けたキャンペーンの名称です。

当社は2024年2月から本キャンペーンに参加しています。



CDP

CDPは、「人々と地球にとって、健全で豊かな経済を保つ」ことを目的に活動しており、その目的の達成に向け企業に対して気候変動、水、森林等に関する情報開示を促しています。

当社は2023年度より質問書に回答しております。[2023年度評価結果：「気候変動」B]



SDGs達成に向けた取り組みの例 (創立80周年記念としてFSC 認証製品を選択)

昨今、森林が深刻なスピードで減少し続けているなかにおいては、守るべき自然の森の減少を食い止めることに加えて、生産のために必要な森林を、持続可能なかたちで適切に管理していくことも重要となります。

当社では、SDGsの目標15「陸の豊かさも守ろう」をはじめとする14分野の目標達成に貢献するため、80周年記念事業の記念品として、2015年に宮城県初のFSC 認証*を取得した南三陸町の木材を使用した「木製マルチスタンド」を採用いたしました。

ー創立80周年記念品 (木製マルチスタンド)ー



【FSC 認証が貢献するSDGsの14の目標】



* FSC 認証とは、持続可能な適切な森林管理を認証する国際的な制度です。FSC 認証は、適切な森林管理が行われていることを認証する「FM (Forest Management) 認証」と、加工・流通過程の管理を認証する「CoC (Chain of Custody) 認証」の連鎖から成り立っています。

サステナビリティへの取り組み

TCFD 提言に基づく開示

TCFD提言に基づく開示 Task Force on Climate-related Financial Disclosures

当社は、東北電力グループの一員として、「東北電力グループサステナビリティ方針」に基づき、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現や「カーボンニュートラルチャレンジ2050」への挑戦を通じて、積極的にサステナビリティへの取り組みを推進しております。持続可能な社会環境を実現するためには、気候変動への対応が重要課題であると認識しており、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同するとともに、同提言の枠組みに沿った取り組みならびに情報開示を進めています。



ガバナンス

当社は、サステナビリティの推進を優先的に取り組むべき経営上の重要課題と位置付けており、TCFD提言に沿った情報開示に向けた議論を社長執行役員が委員長を務めるサステナビリティ委員会のもとで、総務部および関係部(経営企画部、ソリューション営業部、再生可能エネルギー事業部等)が中心となり、組織横断的に行っております。

各関係部との分析・協議を定期的(年1回以上)に実施しており、気候変動への対応を含む様々な環境課題について議論し、その内容を経営戦略会議に付議します。

また、経営戦略会議における気候関連の付議事項は、取締役会に報告しています。

戦略

当社では、公的機関が研究・公表している1.5℃~4℃シナリオの複数の温度帯下でのエネルギー情勢や社会的側面に対する影響シナリオを参照し、「1.5℃、2℃シナリオ」(現状よりも厳しい対策が取られる世界観)と「4℃シナリオ」(現状を上回る温暖化対策が取られない世界観)を選定し、気候関連のリスクおよび機会を特定しています。なお、リスクおよび機会の特定にあたっては、取締役会の監督のもと、総務部および関係部が中心となり、当社の事業およびそのサプライチェーン全体を通じて、気候関連の問題および問題への社会的な対応がどのような影響を及ぼしうるかについて分析・協議しています。

リスク

シナリオ分析の結果、脱炭素の導入や省エネ政策の強化などの気候変動対策を進める政策手段の導入や異常気象、平均気温の上昇といったリスクにより、当社の業績が大きな影響を受ける可能性があると特定しました。

機会

シナリオ分析の結果、社会やお客さまの低炭素ニーズに合った製品の提供、気候変動への適応に向けたサービスの提供などが、当社の業績に大きな影響を与える可能性があると特定しました。

▶ TCFD提言のシナリオ分析結果

<https://www.yurtec.co.jp/sustainability/tcf.html>



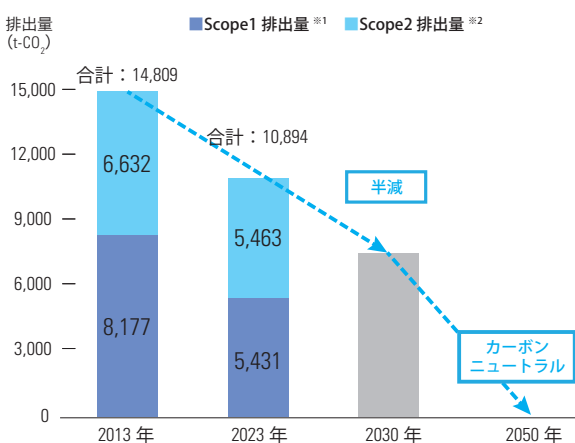
リスク管理

気候変動関連のリスクについては、総務部および関係部が中心となり、組織横断的に議論し、リスクを識別・評価のうえ、リスクが顕在化した場合の影響を最小化するための対応策が妥当であるかについて分析・協議しております。その内容はサステナビリティ委員会に付議し取締役会に報告するとともに、その他の事業リスクと同様に特定・評価され、管理しています。

指標および目標

温室効果ガス(CO₂)の排出がカーボンプライシングの影響により当社の財務における大きなリスク要因となり得る一方、脱炭素社会に受け入れられる製品を提供することでビジネスチャンスにもつながることから、当社全体における中長期CO₂排出量の削減をマテリアリティに設定し、CO₂削減を目指しています。

当社のCO₂排出量目標



※1 Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(車両燃料等)
※2 Scope2: 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用による間接排出

- 2030年度目標
2013年度比CO₂排出量 **半減**を目指す
- 2050年度目標
カーボンニュートラルの実現を目指す

【目標達成に向けた検討課題】

- ・自社が所有する事業所の建替時におけるZEB化および設備更新による省エネ化
- ・自社が所有する車両更新時におけるEV化(EV化不可能な特殊車両等を除く) 等

東北電力グループ

カーボンニュートラルチャレンジ2050

Tohoku Electric Power Group Carbon Neutral Challenge 2050



東北電力グループは、S+3E※の確保を大前提に、2050年カーボンニュートラルに挑戦します。

東北電力グループのCO₂排出削減を加速するとともに、スマート社会の実現を通じて東北・新潟地域をはじめとしたお客さまのCO₂排出削減にも取り組み、地域社会の脱炭素化に貢献してまいります。

※ S+3E: 安全性を前提に、環境性、経済性、安定供給の同時達成

サステナビリティへの取り組み

ユアテックの環境配慮型の設備

ZEB 普及に向けた取り組み実績

当社は、お客さまニーズを満たしていくとともに、人と地球に優しい低炭素社会の実現に貢献してまいります。

施工例 省エネ性の高いシステムを複数導入(新築工事)



秋田県民生協会セントラルキッチン (秋田県)



天井換気システム(写真上部)を備えた調理室



高効率ヒートポンプ式外調機

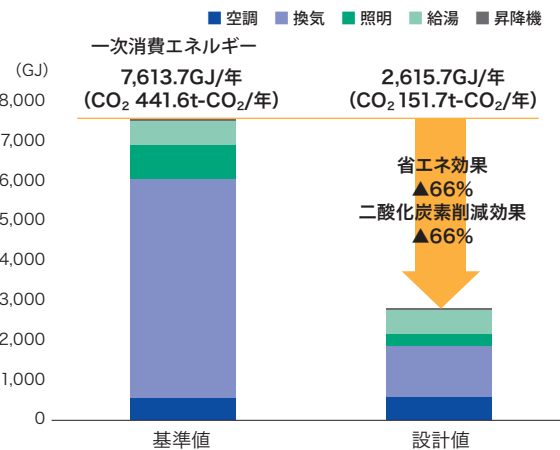
ZEB Ready*導入効果により

※ZEBを見据えた先進建築物として、外皮の高断熱化および高効率な省エネルギー設備を備えた建築物

省エネルギー量 **4,998GJ/年**
CO₂排出削減率 **66%**



※BELSは、一般社団法人 住宅性能評価・表示協会に登録された登録BELS機関が省エネ性能を客観的に評価。一次エネルギー消費量をもとに5段階の星マークで表示しています。



大船渡営業所ZEB導入結果

当社大船渡営業所へのZEB導入を検討し、再生可能エネルギーを除いた設計一次エネルギー消費量が、**基準一次エネルギー消費量に対し51%削減を満し、「ZEB Ready」を取得**しました。



大船渡営業所 外観



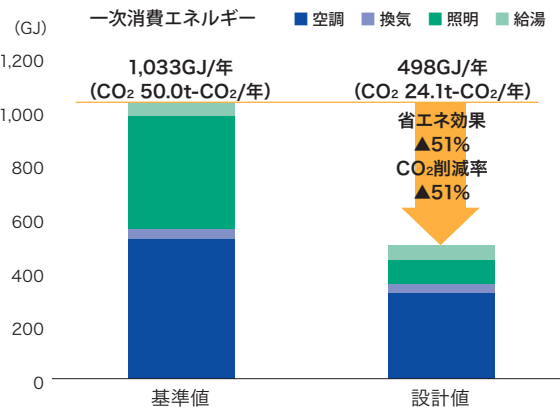
寒冷地仕様高効率ビル用マルチエアコン



高効率高天井LED器具



大船渡営業所BELS評価書

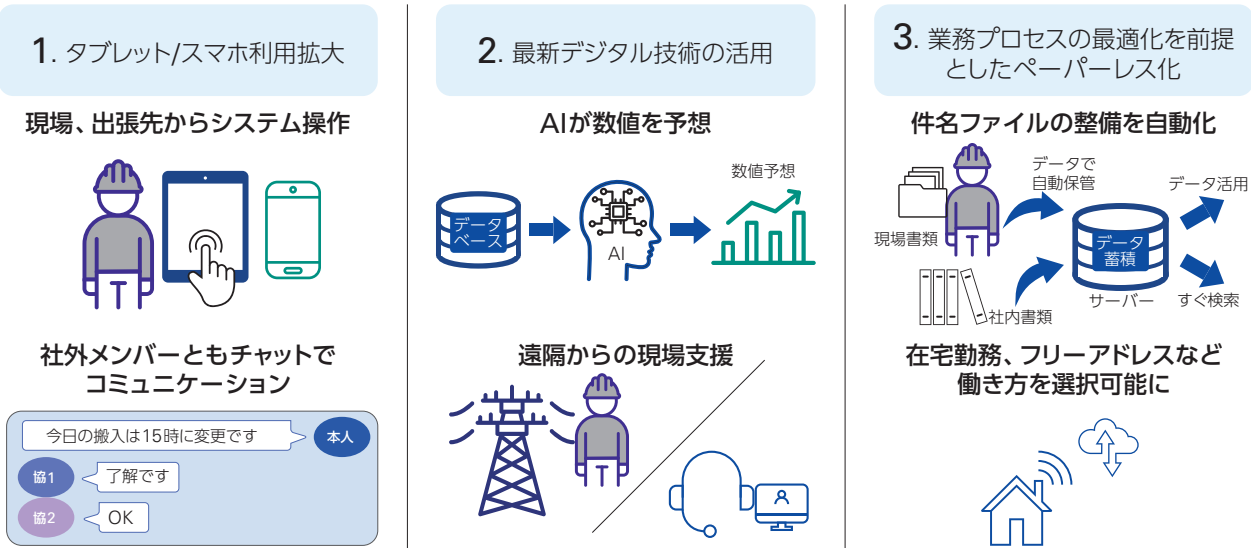


※コンセント他エネルギー使用量除く評価結果

DX 推進への取り組み

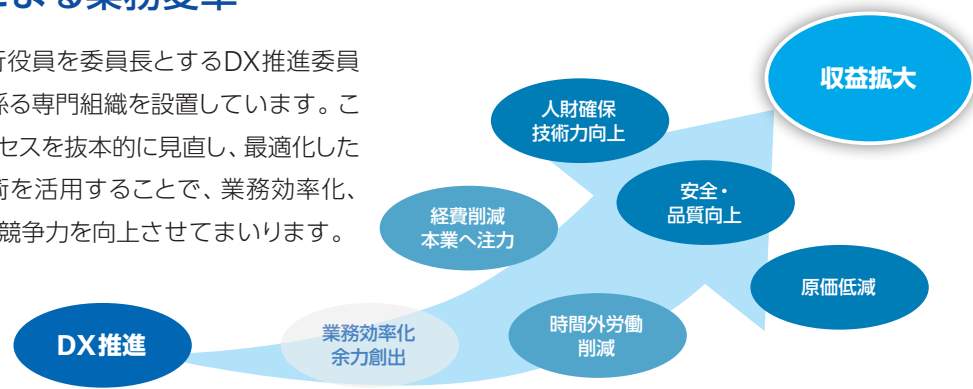
DX 推進による業務効率化

当社は3テーマを軸にDXを推進し、現場業務負担の軽減や業務効率化をはかっております。



DXの推進による業務変革

当社は、社長執行役員を委員長とするDX推進委員会およびIT戦略に係る専門組織を設置しています。これにより、業務プロセスを抜本的に見直し、最適化したうえでデジタル技術を活用することで、業務効率化、収益拡大をはかり、競争力を向上させてまいります。



当社のDigital Transformation	
具体的な施策	A. タブレット/スマホ利用拡大
	1. 社内システムのタブレット/スマホ対応・利用可能アプリの拡充
	2. セキュリティ制限の見直しによる利便性向上
	B. 最新デジタル技術の活用
	3. AIを含むデータ活用
	4. 最新デジタル技術の活用による現場業務の効率化
	C. 業務プロセスの最適化を前提としたペーパーレス化
	5. 現場書類のデジタル化
	6. 経理関連業務のデジタル化
	7. 竣工保管書類のデジタル化
	8. 決定・報告業務の簡素化
	9. 契約業務のデジタル化
A～C 共通	
10. 従業員の意識改革	

サステナビリティへの取り組み

安全衛生への取り組み

私たちは、働く仲間の命を守るという人間尊重の理念のもと、「安全」と「健康」は企業活動の基本であるとの認識に基づき、安全確保と健康保持・増進に取り組み、ユアテックグループ一体となった活動を通して「安全文化のさらなる向上」と「健康経営の推進」をはかります。

私たちは、安全を何よりも優先し、働く仲間が安心して働きやすい職場を構築していくことで、人財を確保・充実させ、企業としてのさらなる発展を目指してまいります。

具体的には、働く仲間が安全に活動できるように、各施工部門において検討・樹立した安全に資するアクションプランに則り、企業活動における安全確保に向けた取り組みを推進しております。

2024年度安全衛生目標

(安全) 死亡災害ゼロ、重篤災害ゼロ^(※1)、重大災害ゼロ
業務上交通事故対前年度比3割減

(衛生) 肥満率^(※2)33%以下(2025年4月健診時) 直近値37.0%(2024年4月)
喫煙率28%以下(2025年4月健診時) 直近値34.5%(2024年4月)

※1 生命への影響がきわめて大きいもの(厚生労働省HPより抜粋)。昏睡状態等の意識を喪失した症状で、回復の見通しが立たない状態(医師の判断)。
※2 BMI25以上の割合。

重点実施事項

- | | |
|---|---|
| <p>(安全)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 上位機関・管理監督者等による現場管理者への支援・指導および育成2. 工事関係者間のコミュニケーション醸成3. 法令・基本ルールの遵守と危険予知によるリスクの排除4. 交通安全意識の高揚と事故防止への取り組み5. グループ会社および協力会社等の自主安全管理活動への支援・指導 | <p>(衛生)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 健康の保持増進および心と体の疾病予防2. 就労上の健康障害防止と職場環境改善への取り組み3. グループ会社および協力会社等の衛生管理活動への支援 |
|---|---|

安全啓発活動

当社では、宮城県富谷市にある人財育成センター敷地内に「安全啓発センター」を開設し、作業現場で直面する危険に対し、その怖さを疑似体験可能な設備を用いて、「見て、触れて、感じる」をコンセプトに実技(体感)教育を実施しております。

▶安全啓発センター
<https://www.yurtec.co.jp/comp/anzen.html>



危険体感VR機器による安全教育

危険体感VR機器を使用し、足場からの墜落災害や感電災害、車両系建設機械による重機災害など、現実では体験することのできない危険作業を被災者の目線で体験することにより、危険感受性を高める教育を行っています。危険体感VR機器を使用することで、VR空間で忠実に再現された様々な工事現場での災害や事故の事例を仮想現実で被災体験することが可能です。



危険体感VR機器を使用した安全教育の様子

現場力向上の取り組み(5つの現場力)

安全はすべてのものに優先されなければならないことを再度認識するとともに、「5つの現場力」を一人ひとりが確実に実践することで、重大災害の撲滅に向け日々の作業に取り組んでいます。

5つの現場力	概要
1.現場をよく見る	現場の状況をよく見て、危険な場所はどこか、開口部やクレーン作業をしていて立ち入り禁止場所はどこか等、よく把握する。
2.基本ルールを守る	現場には決められた基本ルールがあり、これをしっかり守る。
3.作業手順を守る	決められた作業手順に沿って、省略行為をしないこと。
4.過去の災害事例に学ぶ	事故の多くが繰り返し災害であり、過去の教訓に学び、対策をしっかり実行すれば災害は大幅に減らすことができる。
5.危険を危険と感ずる感性を養う	若い人や経験の少ない人はこの感性が備わっていない。危ないと仲間が声をかけ、ハットという気付きをさせ、その感性を養うことが大切。

健康経営への取り組み

当社では、従業員の健康の保持・増進が企業の発展には不可欠であるという考えから、2021年4月に「健康経営宣言」を発信し、健康管理を経営的視点で戦略的に実施する「健康経営」を開始しています。

《健康経営優良法人2024(大規模法人部門)に認定》

本取り組みの結果、当社は2024年3月11日付で経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に2022年度から3年連続で認定されました。



▶健康経営への取り組み
<https://www.yurtec.co.jp/sustainability/health.html>



《敷地内全面禁煙》

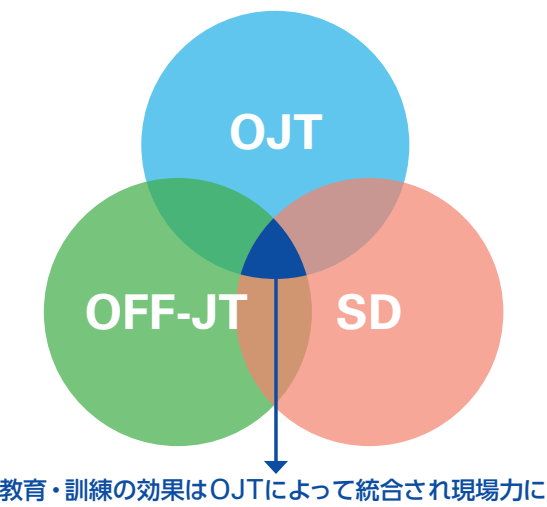
健康経営をさらに推進し、従業員の疾病予防および受動喫煙防止をはかるため、2024年10月1日より全事業所において敷地内全面禁煙を実施しております。



サステナビリティへの取り組み

人財確保と育成

「ユアテックの財産は人財である」という考えのもと、若年層の育成による技術力の底上げやお客さま満足度の向上、安全文化の定着を目指した教育を充実・強化し、目標に向かってチャレンジできる人財を育成しております。人財育成では職場内教育(OJT)、自己啓発(SD)、集合教育(OFF-JT)の3本柱を基本として、現場力・職場力の向上をはかります。



- 職場内教育(OJT)**
「目標による育成制度」に基づき職場内教育を実施します。また、ジョブローテーションにより多様な対応力を培い、OJTプログラムによる効果的な若年層の育成を目指します。
- 集合教育(OFF-JT)**
教育基本体系および部門別教育基本体系に沿って策定され、新入社員研修から中堅社員、管理監督者に対する階層別研修と、技術・技能などの専門的な教育を総合的に実施します。
- 自己啓発(SD)**
通信教育においては自己の職能を高め、自主的に講座を受講できます。資格取得に関しては業務上必要な認定資格の取得費用を会社が負担するなど、積極的に取得支援を行います。

成長を支える人財の確保と育成

中長期的な成長を支える人財を確保するとともに、次世代への技術継承により「安全・品質・信頼」のユアテックブランドに磨きをかけます。

営業・技術系要員の増員予定数	
5年間で約350名の増員を予定	
営業・技術系要員	注力事業・成長市場
屋内配線 92名増	・屋内配線・空調管工事の一括受注
空調管 67名増	・海外工事
営業 19名増	・リニューアル工事
情報通信 34名増	・Beyond5G等モバイル関連工事
配電 34名増	・高経年化設備対策工事
送電 36名増	・再エネ関連工事
発変電 25名増	・基幹送電網整備工事
土木建築 22名増	
再エネ 22名増	・再エネ関連工事



人財育成センターは、技術の高度化・専門化などに対応できる人財育成や能力開発をはかるための施設です。階層別に必要なスキルを身につけるための基本教育や施工能力の強化と技術の継承を目的とした専門教育を実施しています。研修・宿泊施設(宿泊可能人数:300名)である本館をはじめ、送電線・配電線・屋内電気設備・変電所などの実習施設や安全啓発センター・体育館・グラウンドを備えています。

女性活躍推進への取り組み

女性活躍に対する方針

多様な人財が個性や能力を発揮できる機会の創出と、誰もが働きやすいワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境の実現を目指します。

ユアテック行動計画

- 計画期間 2024年4月1日～2029年3月31日(5年間)
- 目標と取り組み内容

目標		取り組み内容
1	女性技術者を計画期間内に40名以上採用します(対象:①定期採用者:2025年度～2029年度採用者 ②経験者採用者:2024年度～2028年度採用者)	・女性技術者採用に向け、女性技術者の体験談やキャリアアップのモデルケースを紹介するなど、積極的なアピールに取り組みます ・女性技術者の情報交換の機会を設け、キャリアアップや就労環境のさらなる改善をはかります
2	女性管理職(当社における特別管理職)を30名以上とし、そのうちライン管理職等(部長、所長、グループリーダー等の課長職以上)を10名以上にします	・女性管理職がリーダーシップを発揮できるよう、女性管理職や将来のリーダー候補者に対し、心構えや意識醸成に資する教育の機会を提供します ・若手女性社員の早期キャリア形成を意識したローテーションを行うとともに、高い能力を有する女性社員を適正に評価し、積極的に管理職・リーダーに登用します
3	男性の育児休業(産後パパ育休を含む)取得率を計画期間内に、50%以上*にします	・ワーク・ライフ・バランス推進委員会の活動を通じて、多様な働き方・休み方の実現を目指し、男女問わず育児に関わる諸制度の活用促進をはかります

※育児を目的とした休暇を含まない

女性の活躍推進に関する情報公表 (2024年4月1日現在)

(1)労働者に占める女性労働者の割合(単位:名)

区分	男性(A)	女性(B)	計(C=A+B)	女性割合(B/C)
社員・常用員	3,433	305	3,738	8.2%
再雇用者	231	21	252	8.3%
臨時員	288	119	407	29.2%
派遣労働者	201	217	418	51.9%
全労働者	4,153	662	4,815	13.7%

(2)男性の育児休業(産後パパ育休を含む)取得率(2023年度) 32.0%

(3)男女の平均継続勤務年数の差異(単位:年)

区分	男性(A)	女性(B)	差異(A-B)
期間に定めのない労働者	18.6	15.8	2.8

(4)男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

区分	男女の賃金の差異
全労働者	67.4%
社員・常用員・再雇用者	77.1%
臨時員	72.0%

男女の賃金の差異については、同じ職位・役割であれば男女で賃金の差は設けていないが、給与の高い職位、役割において男性比率が高いことによる。

さらなる女性活躍に向けて

女性技術者が現場対応の経験や課題等について情報共有・意見交換を行う「女性技術者ミーティング」や女性リーダー候補者向け研修を実施しています。



女性技術者ミーティングの様子

サステナビリティへの取り組み

社会貢献活動

当社は、事業を展開している様々な地域で、そこに暮らす人々の快適な暮らしを支えるとともに、信頼され、ともに歩み続ける企業でありたいと願っています。その思いを実践する手段の一つとして、様々な場所での地域活動に参加しています。

地域課題解決に資する取り組みや、真に地域のためになる取り組みを行い、地域の持続的な発展に貢献するとともに、従業員一人ひとりが絶え間ないコミュニケーションを通じて地域と協調をはかり、信頼関係を構築していきます。

ユアテックグループ「海ごみゼロ」活動(全社一斉清掃)

東北・新潟をはじめとする当社グループの事業エリアの豊かな自然を守る環境保全活動に取り組んでおります。
2024年度は創立80周年の記念事業「ユアテックグループ『海ごみゼロ』活動」(全社一斉清掃活動)として、当社およびグループ会社から約1,600名参加のもと、各事業所周辺の河川および海岸等を中心に清掃活動を実施し、自然と人間が調和しながら共存できる社会の実現に貢献しております。



本社・宮城支社・グループ会社合同開催の全体写真



清掃する太田社長

地域協調活動

地域の方々との交流を深める機会を作るため、当社独自で「地方祭」という休日を設定しております。
「地方祭」を活用し、山形の花笠まつりや仙台のどんと祭裸参りをはじめ、各事業所の所在地で開催される地域行事への参加を通じ、地域の一員としてさらなる活性化に貢献しております。



山形の花笠まつり



仙台のどんと祭裸参り

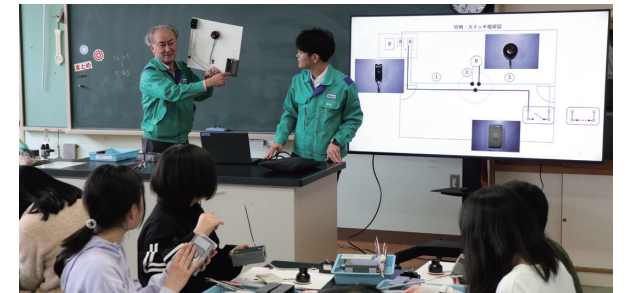
学習・就業支援活動

未来を担うものづくり人材の育成・確保および技能・技術の伝承を目的に行っている「みやぎクラフトマン21」事業や様々な分野の企業が出前授業を行う「わくわくスクール」に参画しております。

当社社員がこれまで培った技術力を活かし、ものづくりの魅力や「電気」に関する知識習得の機会を提供しております。



みやぎクラフトマン21



わくわくスクール

地域貢献活動

2016年から宮城県と連携し、人財育成センター敷地内のグラウンドをドクターヘリの臨時離着陸場として提供しており、地域医療の一端を担っております。

また、毎年各地で公衆街路灯や防犯灯を寄贈しており、地域の防犯や安全な街づくりに貢献しております。



ドクターヘリの臨時離着陸場の提供



公衆街路灯寄贈に対する感謝状

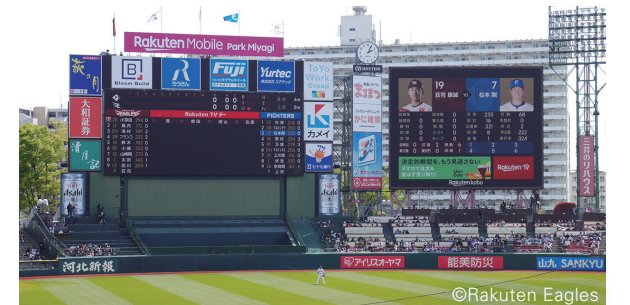
地元プロスポーツ支援事業

仙台市が所有するサッカー専用スタジアムのネーミングライツを2006年に取得しており、「ユアテックスタジアム仙台」(ユアスタ)として親しまれております。

地元プロスポーツ支援を通じて地域に貢献するとともに、スポーツを愛する人々を応援しております。



ネーミングライツの取得



地元プロスポーツへの協賛

特集 80周年記念座談会 ② 「多様な人財が活躍できる現場」に向けて



送電工事センター 吉田 ほのか
山形支社 設備部電気設備課 川田 真緒
業務監査部長 野呂 陽子
社外取締役 八島 徳子
宮城支社 設備部電気設備課 丹野 美紀
宮城支社 工務部発電電課 泉舘 玲央南

ユアテックでは「工事現場で女性社員をはじめとする、多様な人財が働く環境」
が整いつつあります。

女性技術社員の皆さんと八島社外取締役、野呂業務監査部長の6名で、
その現状と課題、要望などについて忌憚なく語り合いました。

八島： これからの企業経営において「ダイバーシティ」「女性活躍推進」は重要なキーワードです。多様な「個」が活かされる環境でこそ、従業員のモチベーションが上がり、新しい視点や発想が生まれます。それによって企業の競争力が、そして企業価値が高まるのです。しかし、ユアテックは、どちらかというと男性優位の企業だと見られています。実際の数字を見ても全社員に占める女性比率は8.3%※、管理職に占める女性は2.1%※と、業界全体から見ても低いのが実態です。

この比率をどのようにして上げていくのか。それが課題です。技術系の女性社員が少ないのは、もともと理工系に進学する女性が少ないからだともいわれますが、そもそも「女性が働きやすい環境」が整っているのでしょうか。そうではない面もあると考えています。

※2024年7月1日現在の女性比率



野呂： 私が入社したころ、女性社員の仕事は補助的な業務に限定されている側面がありました。結婚や出産を機に退職する人も多かったので、大きな仕事は任せにくいという風潮もあったかと思います。それに甘んじていた女性社員も多かったかもしれません。

しかし、いま当社では、「女性活躍」に重きを置いた施策を打ち出しており、女性技術社員が増えています。今

日お集まりいただいた皆さんには、実際に働いている現場の実態や要望などについて話してもらえればと思っています。

ユアテックには「共に取り組む」 チームワークの良さがある

吉田： 私は、施工管理の仕事を担っています。現場では「女性技術社員の第1号だ」と言われました。しかし、実際の仕事で女性だからといった扱われ方をされていると感じたことはありません。

ユアテックを志望したのは、東日本大震災の経験で電力インフラを守る仕事に興味を持ったということもありますが、もともと子どものころから鉄塔が好きだったということが大きいです。大学では、文系の学問を専攻していたので、入社後に猛勉強し、また先輩社員に教えていただきながら、日々知識を身につけています。ユアテックでは研修制度も充実しており、社員のスキルアップを後押ししてくれます。

泉舘： 私も震災がきっかけです。被災した経験からインフラの大切さが身に染みました。大学では電気を学んでいたこともあり、その知識を活かせること、当時支えてくれた方々に恩返しするにはインフラを守る仕事が適していると考えたことから、好きな宮城県に貢献できるという点でもユアテックを志望しました。

配属となった発電部門には女性技術社員が一人もいなかったのが不安でしたが、協力会社の作業員の方々が親身になって話を聞いてくださり、男女差のない環境で仕事をすることができて、とても感謝しています。特に入社当初は、上司の方々がたいへん気を使ってくださっていると感じました。トイレなど女性ならではの問題もありましたが、相談するとすぐに解決してくださいました。

丹野： 私は工業高校で電気を学んできました。就職活動をしているとき、ユアテックだけが現場で働く女性を募集していると知り、ここしかない!と思いました。最初は、社員の皆さんは職人気質で難しい方が多いだろうと思い、身構えていたのですが、いい意味で裏切られました。皆さん協力的で活気があります。「共に取り組む」チームワークの良さも感じています。

川田： 私も工業高校の電気科を卒業して入社しました。当時、「高校生ものづくりコンテスト」という工業技術・技



能を競うコンテストに参加したのですが、その審査員としてユアテックの方がおり、話を聞く機会がありました。その時に施工管理という仕事を知り、興味を持ちました。いまの仕事は図面の作成や現場管理を主に担当しています。女性特有の体調にに応じて働ける環境が整っており、たいへん助かっています。

「女性社員のロールモデル」を 自分たちが作っていく

八島： 生き生きと楽しそうに仕事をされている皆さんの話を聞いて驚きました。目から鱗が落ちるような気持ちです。数字だけを見てもわかりませんね。女性技術社員が工事現場で働く土壌は、すでにだいたい整っているようです。

野呂： 現場では男性が多数を占めており、肩身の狭い思いをすることも多いのでは感じていましたが、全然そのようなことはなく、皆さん楽しそうに仕事をしているなという印象を受けました。今後も、何かこうしてほしいということがあれば積極的に発言してほしいと思います。

八島： まずは女性の採用(分母)を増やさなければなりません。また、女性管理職比率を高めていくためにはまず、本日参加されている皆さんのように、若いうちから様々な経験を積んでおく必要があります。そして、性別に関係のない待遇の向上、さらには、周りだけでなく、女性社員自身のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の払拭も欠かせないでしょう。

野呂： 育児休暇を取得したときのキャリア形成に不公平があってはならないと思います。当時は育児のために会社を辞めざるを得ないという人が少なからずいました。「育児休暇を取得する人」「取得者を支援する人」「取得者



と支援者を管理する人」の三者による連携が重要です。退職者を減らすという観点では、一人ひとりのワークライフバランスを尊重したうえで、会社の業務を調整できる仕組みづくりも今後の課題です。皆さんのなかにも、こうしたらよいと思うことなどありますか？

吉田： 女性が生き生きと働いている「ロールモデル」があると、より興味を持ってもらえると思うので、私自身がそのロールモデルになっていければと考えています。入社当時、周囲からいろいろと気遣っていただきましたが、それ以上に「女性技術社員の第1号である君に、送電部で働く女性社員のロールモデルになってほしい。そのための力になりたい」といった言葉をかけていただきましたので、これから体現していきたいと思います。

泉館： 女性が現場で働くとき、最初にぶつかるのがトイレの問題です。私が働く変電所の多くは山の中にありますが、その構内にも、女性も使いやすいトイレが設置されました。これは、吉田さんがロールモデルになってくださったからだと思います。女性が働きやすくなると、男性にとっても働きやすい環境になっていくのではないのでしょうか。様々な個性を持った社員の皆さん全員が働きやすい環境をつくるのが大事だと思います。

丹野： 女性社員の採用にあたっては、積極的に学校を訪問して説明会を開くことも大事だと思います。その際には採用担当者だけでなく、私たちのような現場の女性社員も同行することでより効果的になると考えます。以前、講師として母校を訪問したとき、「電気は、点いた瞬間明るくなり、華やかで成果がわかりやすく、それが私たちにとってのやりがいなんだ」という話をしたら、強い関心を持ってもらえたのか、学生たちが目を輝かせていました。

川田： 私は、長く働ける環境づくりが大事だと思います。

男女関係なくライフイベントが尊重されれば、働きやすさにつながると考えます。先ほども触れた、体調に応じて働ける環境や支援体制がさらに充実していけば、仕事をするときのモチベーションも高まると思います。

丹野： 宮城支社の電気設備部門には女性の管理職の方がいらっしゃる。その方には様々な相談をさせていただき、本当に助けられました。次は私たちの番です。後輩たちが増えてきて、相談を受けることもあります。皆に寄り添い、一緒にがんばる楽しさも感じているので、これからも後輩たちをサポートしていきたいと思います。

吉田： 管理職になれるかどうかは別にして、後輩たちから頼ってもらえる存在になりたいと思います。そういう会社をつくるのは、私たちの責務ですね。

社内規程も、いまの時代に即したかたちに

野呂： 多様性という視点から考えると、男女差なく公平に評価され、公平にサポートを受けられる仕組みづくりや制度設計が求められています。

泉館： 社宅制度や単身赴任手当、休暇制度、育児サポートなどの社内規程も、必ずしも、いまの時代に即しているとは言えません。転勤や社内結婚、子どもの有無など、ライフステージの変化に合った柔軟な対応が必要です。これは男性社員にも通じる話です。社内規程も時代に合わせて変えていかないとはいけません。



丹野： 制度が全社的な平均値をもとにしてつくられているからではないでしょうか。多様な働き方があるなら、それに応じた制度設計が必要だと思います。人手不足のなか、人財確保の面からも公平なインセンティブを設けることが必要です。



川田： 私はまだ入社2年目ですが、ユアテックは制度面において働く環境が整っている会社だと感じます。一方で、現場単位でみれば、女性用のトイレや更衣室がないなどの問題がまだあります。これらの課題についても会社側からのサポートがあれば、より働きやすくなると思います。時間外の上限規制や多様性など環境が変わってきているので、それらに適応し、よりよい会社になってほしいと思います。

泉館： 私は、ユアテックを全国区へと成長させたいと思っています。そうしたなかで、自ら先頭を切って若手や新入社員にいろいろと教える役割を担いたいと考えています。様々な会社があるなかでユアテックを選んで入社してくれた方たちに感謝したいと思います。建設業は「3K（きつい、きたない、危険）」と言われますが、どんな人でも活躍できる仕事だとアピールしていきたいです。

丹野： 建設業でも、デジタル技術を活用して業務を進める動きが進んでいます。私自身、こうしたデジタル技術の活用により、業務の効率化や働き方改革に携わっていききたいと思います。

吉田： 20年後のユアテックは、いまよりももっと多様性に富んだ会社になっていると思います。さらに発展の可能性がある業界で、これからもたくさんチャレンジして、皆と一緒にがんばっていききたいと思います。

八島： 今日は皆さんから貴重な話をたくさん聞くことができました。これからの会社の方向性が見えてきたように思います。多様性が浸透することで企業価値が高まり、社会に求められる存在になれる。そう考えています。

野呂： 本日はありがとうございました。明るい未来をイメージすることができました。



ユアテックに求められる人財

他者を尊敬し合える会社が、社会に求められる存在に 社外取締役 八島 徳子

皆さんが本当に前向きに仕事をされている印象です。「現場は変わっているのだ」と実感しました。自分と異なるバックグラウンドを持つ人たちと認め合い、尊敬し合うことができる会社は強いのです。能力や意欲があれば、誰もが同じスタートラインに立てる。そうした環境をつくるのが、ダイバーシティの本質です。その結果、企業価値を高め、社会に求められる存在になれるのです。また、ユアテックにとっては、「ものをつくる喜び」があることが大切なのだと思えました。一人ひとりの力を合せて、皆さんで100年企業をつくっていただきたいと思います。

特集 80周年記念
新テレビCMの制作

このたび当社は、創立80周年の節目にあわせ、約7年ぶりとなる新テレビCMを制作しました。

前述の「2030ビジョン」において、「既存事業の深化と成長分野の拡大」「サステナビリティ経営の推進」「次代を創る人財への投資」を基本方針として掲げており、同ビジョンの実現には、当社の技術力をステークホルダーのみなさまに改めてPRしていくこと、さらには、成長機会を確実に取り込むため、次代を担う人財の確保と育成を持続的にやっていくことが重要であると考えています。

上記を踏まえ、新テレビCMは、①企業ブランドおよび認知度向上、②リクルート効果向上、③従業員エンゲージメントの向上を意識し、制作にあたりました。

制作にあたって

約7年ぶりとなる新テレビCMの制作にあたり、20代を中心とした次代を担う若手社員12名によるプロジェクトチームを設置し、若手ならではの視点で、自由に意見・アイデアを出し合いながら制作を進めました。



制作プロジェクトの様子

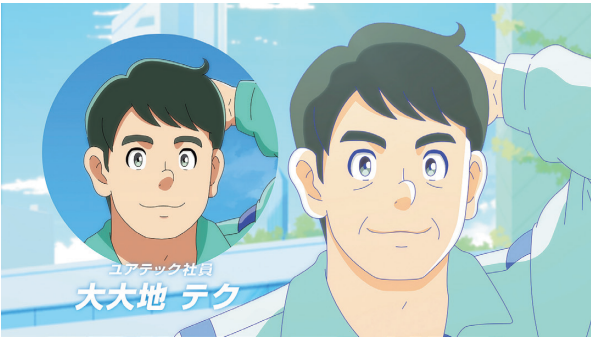
新テレビCMの概要

星野ユアが100年企業となる20年後の未来へタイムスリップし、頼もしくなった同期の大大地テクが未来の当社の活躍を紹介します。

星野ユアは、「ユアテックの技術は進化していくけど、社会を支えていくという想いは変わらない」と当社で働くことに誇らしさを感じ、未来を見つめながら仕事に励むストーリーになっています。



星野ユア
名前：星野ユア
所属：電気設備部門



大大地テク
名前：大大地テク
所属：配電部門

コンセプトコピー

コンセプトコピー「Tec to the Future 未来を支えに行こう。」は、創立80周年を迎えるなか、さらにその先にある100年企業に向け、これからも進化していく当社の技術力で人々の暮らしを支え続けていく、という想いが込められています。

また、この想いを表現する手法として、地域から世界、そして未来まで描ける、アニメーションを用いたCMといたしました。



特設サイトにて公開

新テレビCMは、2024年10月1日より東北6県および新潟県で放映を開始しており、同CMおよびメイキングムービーは、以下の特設サイトからご覧いただけます。

特設サイトでは、同CMだけでは伝えきれないストーリーや主人公、登場する当社事業について解説しております。

▶特設サイト
<https://www.yurtec.co.jp/80th/>

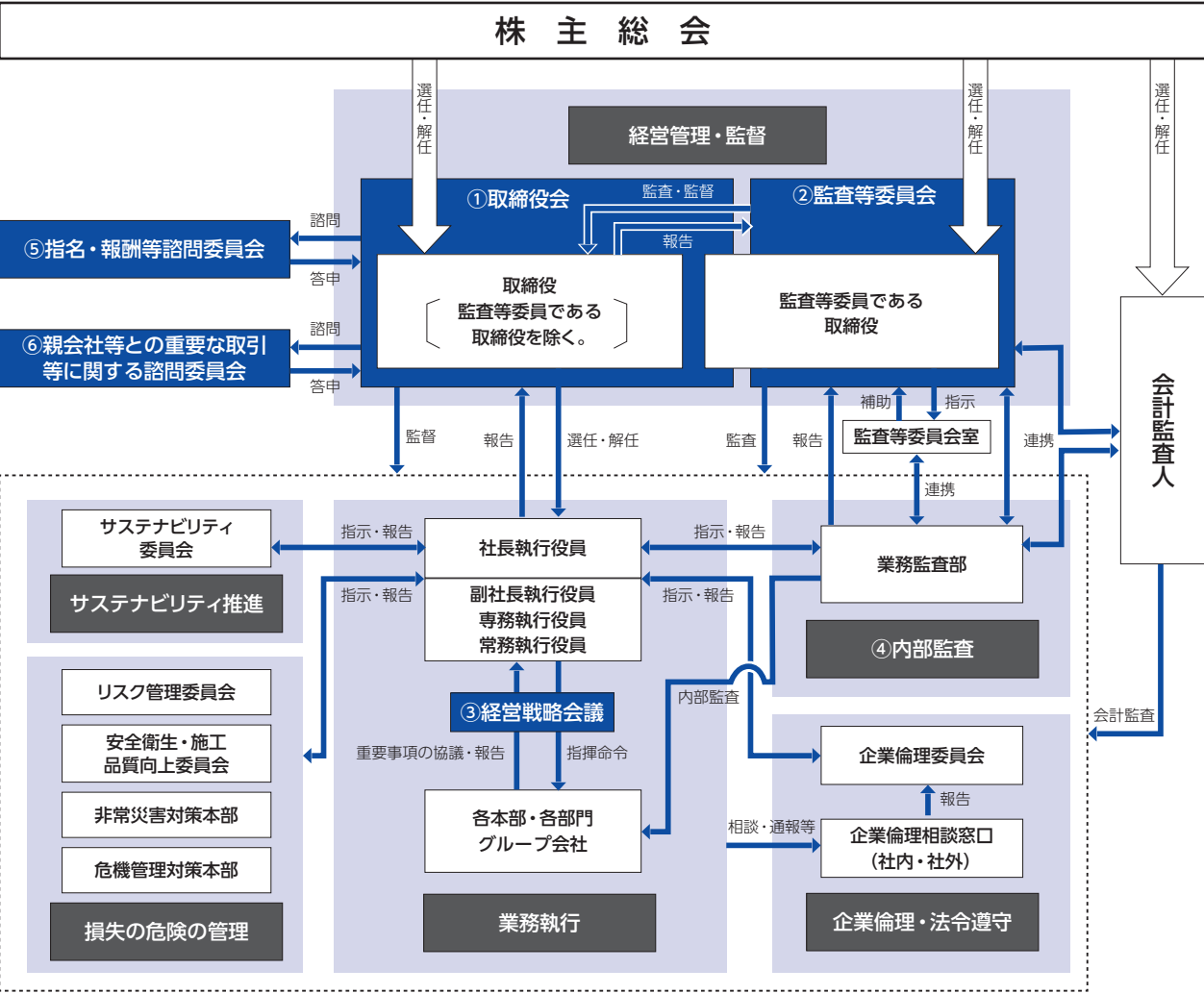


コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、お客さまの心ゆたかな価値の創造に協力し、社会の発展に貢献するため、地域・社会との深い信頼関係を築きながら、日常の生活を支えるライフラインのトータルサポーターとして、持続的発展と企業価値の向上に努めていくこととしております。このような考えのもと、事業運営を適正に遂行するため、企業倫理・法令遵守の徹底や内部統制およびリスクマネジメントの充実に努め、経営の健全性や公正性、透明性の向上に向け、引き続きコーポレートガバナンスの一層の充実に努めてまいります。

なお、当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、運営方針等を定めた「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ホームページ「サステナビリティ」において開示しております。

内部統制、コーポレート・ガバナンス模式図



現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能強化ならびに意思決定の迅速化をはかり、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実に努めて、2022年6月24日開催の第108回定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行しました。また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、公正性・透明性をより向上させる観点から、役付執行役員制度を導入しております。さらに、指名委員会等設置会社における指名委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会として指名・報酬等諮問委員会を設置し、委員の過半数を独立社外取締役で構成することにより、取締役および執行役員の候補者指名および報酬決定プロセスの独立性と客観性を確保しております。このように、経営の健全性、公正性および透明性が十分に確保されているコーポレート・ガバナンス体制であることから、現状の体制を採用しております。

①取締役会

一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有する社外取締役5名を含む13名で構成され、会社法および社内規程に基づき、必要に応じて開催しています。同会では、経営に関する重要な計画をはじめ、当社の業務執行の重要な事項を決定するとともに、取締役の職務の執行につき相互に監督しており、取締役および執行役員から業務執行状況の報告を定期的に受けております。

②監査等委員会

監査等委員である取締役4名のうち3名を独立性を有する社外取締役としており、経営監視機能の客観性および中立性を確保しております。監査等委員会は、監査・監督権限を行使する監査等委員(選定監査等委員)を選定し、監査等委員会で決定した監査等委員会監査計画に定める監査の基本方針、職務の分担等に従い、取締役の職務執行状況、内部統制システムの整備運用状況、安全・品質管理状況、会計監査人の独立性、会計監査の品質および方法と結果の相当性などについて監査を行っております。なお、常勤の監査等委員1名を選定し、経営戦略会議等の重要な諸会議への出席、業務執行部門からの職務執行状況の聴取、事業所への往査、内部監査部門との連携を実施することにより、監査・監督機能の実効性を高めております。

また、監査等委員会の職務を補助すべき職責を担う監査等特命役員1名を配置するとともに、監査等委員会の職務を補助するための専任組織として監査等委員会室(専任スタッフ4名)を設置しております。

原則として毎週開催し、取締役会決議に基づき、全

般的な業務運営の方針および計画ならびに重要な業務の執行について協議を行っております。

④内部監査

社長執行役員直属の業務監査部において、考査計画に基づき実施しており、業務処理適正化の推進および内部牽制の充実・強化をはかっております。是正事項については、その都度関係箇所に改善処置を促しており、考査結果については、社長執行役員に報告するとともに、取締役会および監査等委員会に報告しております。さらに、監査等委員会および会計監査人と連携・協力し、内部監査の実効性の向上に努めております。

⑤指名・報酬等諮問委員会

取締役会の諮問機関として、指名委員会に相当する任意の委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会の双方の機能を担う「指名・報酬等諮問委員会」を設置しております。

同委員会は、指名・報酬に関する独立性・客観性を確保する観点から、構成員の過半数を独立社外取締役とし、取締役会から取締役等の指名・報酬に関する諮問を受けて審議・答申を行います。

⑥親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会

取締役会の諮問機関として、少数株主利益の保護を目的に審議・検討を行う「親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会」を設置しております。

同委員会は、親会社および同社が100%出資する子会社との重要な利益相反取引および異例な取引について、その適正性・相当性を検討し、独立性・客観性ある手続きを確立する観点から、構成員を独立社外取締役で構成し、取締役会から取引に関する諮問を受けて審議・答申を行います。

取締役会の全体としてのバランス、多様性および規模に関する考え方

当社は、建設業を営む会社に求められる実効性ある経営体制を構築することおよび取締役会における実質的な議論や業務執行に対するモニタリング機能を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本とし、取締役の員数は定款において17名以内と定めるとともに、独立社外取締役を選任することとしております。

取締役会は、性別や国際性、職歴、年齢などの多様性も勘案しつつ、右記により構成することで、取締役会全体として知識、経験、能力のバランスを確保するとともに、効率的な事業遂行と適切な経営管理に努めてまいります。また、監査等委員である取締役が、監査機能を担いつつ、取締役の指名・報酬に関与することで、監督機能の強化に努めてまいります。

さらに、取締役が、他の上場会社の役員を兼任する場合には、合理的な範囲に留めることとし、その兼任状況を毎年開示することとしております。

なお、当社は、取締役会として備えるべきスキルの特定を行ったうえで、経歴などをもとに現在の取締役のスキルの保有状況を一覧化した、いわゆるスキル・マトリッ

クスを作成しており、その内容については、定時株主総会招集ご通知にて開示しております。

[構成メンバー]

- (1)社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)
人格、見識、能力、経験、倫理観を有する当社の役員として相応しい者で、専門性や豊富な業務経験、経営全般に関する知見など、バランスを考慮して、各分野に精通した者のなかから選定した者
- (2)社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)
企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い見識をもとに、取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現をはかることができる者
- (3)監査等委員である取締役
経験や見識を活かし監査等委員としての職務を適正に遂行し、取締役の職務執行の監査・監督ができる者。このうち、監査等委員である社外取締役は、客観的かつ中立的な監査・監督ができる者

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会全体の実効性に関し、年1回、取締役を対象としたアンケートを実施し、その結果について取締役会に報告しております。取締役会ではアンケート結果に基づき取締役会全体の実効性を評価するとともに、さらなる実効性向上に向けた取り組みについて確認しております。

[取締役会の実効性向上に向けた2023年度の取り組み]

- 2023年度は、取締役会の実効性向上に向け、以下の取り組みを進めてまいりました。
 - (1)重要な経営事項に関するPDCAサイクルの検証を適時行い、経営管理のモニタリングを実施すること
 - (2)当社およびグループ会社の経営や事業に関する理解度の向上につながる研修、説明会、見学会等を継続的に実施すること
 - (3)指名・報酬等諮問委員会で審議している取締役選任基準およびその選任プロセスについて取締役会へ情報共有すること

[2023年度実効性評価結果の概要]

2024年3月に実施したアンケートでは、5つの大項目(取締役会の構成と運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、業績モニタリングと経営陣の評価・報酬、株主等との対話)を設け、各項目の設問ごとに評価を行いました。

同アンケート結果を2024年5月に開催した取締役会にて審議した結果、取締役会全体の実効性は概ね確保されていると評価いたしました。2024年度は、取締役会のさらなる実効性向上に向け以下の事項に取り組んでまいります。

- (1)重要な経営事項に関するPDCAサイクルの検証を適時行い、経営管理のモニタリングを実施すること
- (2)当社およびグループ会社の経営や事業に関する理解度の向上につながる研修、説明会、見学会等を継続的に実施すること
- (3)取締役会資料の電子化のメリットを活用しながらも、より議論が深められるような資料内容等を精査すること
- (4)指名・報酬等諮問委員会で審議している取締役等選任プロセスについて、取締役会へ継続的に情報共有すること

社外取締役のサポート体制

当社では、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対しては人事労務部秘書グループが、監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会室がそれぞれ窓口として、各種情報伝達等により、社外取締役の職務執行を支援しております。

さらに、社外取締役に対しては、取締役会での審議の充実をはかるため、取締役会資料の事前配付および説明、関連する情報の提供等を行うほか、就任時における当社事業等の説明、当社事業所の視察や代表取締役との対話・懇談など、当社の業務内容を理解するための機会を随時提供しており、今後もこうした取り組みを継続してまいります。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬を決定するにあたっての方針等

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の基本方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬、業績連動報酬としての賞与ならびに譲渡制限付株式報酬で構成する。

ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとする。

(2)個人別の報酬の額または算定方法の決定および支給時期に関する方針

a. 固定報酬

個人別の報酬額は、中長期的な経営環境や経営方針等を総合的に勘案のうえ、役職に応じた適切な水準とし、毎月金銭にて支給する。

b. 賞与

中期経営計画を踏まえた重要な指標である連結営業利益に応じて変動する報酬制度とする。

個人別の報酬額は、役職に応じた固定報酬に基づき基準額を定め、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合に応じて75%~125%の範囲内で調整することと定めた基準に基づき決定し、毎年6月の取締役の任期満了後に金銭にて支給する。

c. 譲渡制限付株式報酬

個人別の支給株式数は、役職に応じた固定報酬に基づき基準額を定め、株式の割当に係る取締役会決議日の前営業日の株価に基づき決定し、取締役就任から1か月以内に取締役会で株式の割当決議を行い、当該決議日からさらに1か月以内に株式を支給する。

(3)個人別の報酬の支給割合の決定に関する方針
報酬が企業価値の向上をはかるインセンティブとし

て有効に機能するよう、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の固定報酬と業績連動報酬等(賞与および譲渡制限付株式報酬)の支給割合は、目標達成時において、それぞれ7割程度と3割程度(賞与2割程度および譲渡制限付株式報酬1割程度)とする。ただし、社外取締役については、固定報酬のみとする。

(4)個人別の報酬の決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の固定報酬および業績連動報酬等(賞与および譲渡制限付株式報酬)は、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬等諮問委員会において審議した後、株主総会において承認された総額の範囲内で、取締役会の決議にて決定する。

(5)決定方針の決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の内容に係る決定方針は、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬等諮問委員会において審議した後、取締役会の決議により決定する。

(6)株主総会の決議内容

a. 固定報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対して、総額で年額2億円以内(うち社外取締役2,000万円以内)

b. 賞与

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対して、総額で年額1億円以内

c. 譲渡制限付株式報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対して、総額で年額5,000万円以内、年10万株以内

監査等委員である取締役の報酬を決定するにあたっての方針等

- 監査等委員である取締役の報酬の内容に係る決定方針は、監査等委員である取締役の協議により決定する。
- ・監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬としての月額報酬のみとし、毎月金銭にて支給する。
 - ・監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。

[株主総会の決議内容]
総額で年額6,000万円以内

親会社におけるグループ経営に関する考え方および方針

当社の親会社は、東北電力であり、東北電力グループは、中長期ビジョン実現に向けた今後の経営展開として2024年4月に「よりそうnext+PLUS」を策定し、電気・エネルギーを中心に据えた5つの領域と11の事業区分の下、各事業が自律的に収益と成長を追求していくこととしております。当社は、「よりそうnext+PLUS」で示された事業区分のうち、「送配電」および「総合設備エンジニアリング」において重要な役割を担う会社と位置付けられております。

少数株主保護の観点から必要な親会社からの独立性確保に関する考え方・施策等

当社の親会社である東北電力は、当社少数株主との間に利益相反リスクがあることを踏まえ、当社経営の独立性を尊重する方針であり、当社としても一定の独立性は確保されていると認識しております。具体的には、経営計画の策定、個別事業の推進等に関する意思決定について、同社兼任の取締役は、独立性を尊重する方針を踏まえ審議等を行っており、当社独自の判断を妨げていないと考えております。

また、当社は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等諮問委員会を設置することで、指名・報酬の決定に係る独立性・客観性を確保するとともに、独立社外取締役は、客観的な立場で取締役会に出席し経営に対する監視等を行っており、この点からも当社の独立性が確保されていると考えております。

さらに、親会社および同社が100%出資する子会社との重要な利益相反取引および異例な取引については、少数株主の利益のさらなる保護をはかるため、独立社外取締役で構成する「親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会」において、審議することとしております。

リスクマネジメント体制

損失の危険の管理に関する体制

- (1) 全社および各部門のリスク管理が適切に行われるよう、組織、職務権限および社内規程を整備する。
- (2) 経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについて、各部門は定期的に事業活動に関わるリスクの抽出・評価を行い、その対策等を毎年度策定する事業計画に織り込み、管理サイクルのなかでリスク管理を実践する。
- (3) 自然災害に関わるリスクへの対応について、定期的に訓練を行い、これらの事象が発生した場合は、社内規程に基づき非常災害対策本部等を設置し、適切に対応する。
- (4) 安全・施工品質管理体制を確立するとともに、社員の安全・施工品質に関する意識を高め、労働災害の未然防止と施工品質の確保をはかるため社内規程を定め、社内委員会を設置する。そのほか、社内規程を定め、当社の収益に

- 重大な影響を及ぼす、不良債権の発生を防止する。
- (5) 当社の財産や社会的信頼等に重大な影響を与える危機を未然に防止するとともに、万一危機が発生した場合の被害を最小限に食い止めるため、リスク管理委員会を設置し、リスクへの対応力向上のための訓練や情報共有化等に取り組む。これらの事象が発生した場合は、社内規程に基づき対策本部等を設置し、適切に対応する。
- (6) リスク管理の状況については、定期的に取り締役会等に報告する。

認識している事業等のリスクとその対策

リスク	対策
① 電力設備投資の抑制 売上の約4割を占めている東北電力および東北電力ネットワークによる工事発注量の抑制、競争発注の拡大により工事受注量減少、受注競争激化	東北・新潟以外のエリア外への進出、一般・官公庁工事の受注拡大等
② 民間設備投資の抑制 少子高齢化・人口減少の進展、景気の動向等により建設需要が低迷した場合には、工事受注量減少、受注競争激化	既存顧客との関係維持・強化や営業、施工体制の強化等
③ 自然災害等の発生 地震、台風等の自然災害や新たな感染症の拡大などにより、工事の中断や大幅な遅延、当社グループの事業所等が大規模な被害を受ける可能性	自然災害については、国、自治体が指定するハザードマップ等を踏まえた事業所ごとの防災計画見直し等の強化 感染症等については、新型コロナウイルスのリスクは低減したものの、引き続き感染予防・拡大防止に努める
④ 材料費および労務費の高騰等 原材料価格の上昇、人手不足等の影響により、材料費、労務費が高騰しているなか、工事進捗遅延等による大幅な追加コスト	工事請負契約への反映を協議するとともに、原価低減策として競争発注の拡大、集中購買によるボリュームディスカウント等
⑤ 工事契約に係る収益 見積りの前提となる工事状況の変動	適正かつ合理的に見積りを算定し、収益認識の信頼性を引き続き確保
⑥ 法令遵守 建設業法、独占禁止法、労働基準法、労働安全衛生法等による法的規制の改廃や新設、適用基準等の変更があった場合、またはコンプライアンスに反する事象の発生	法令改正等を注視するとともに、「企業倫理委員会」の設置、企業倫理担当役員の配置、さらには業務遂行時における行動規範を示した「ユアテック企業行動指針」および「企業倫理規程」の制定・示達
⑦ M&A等に伴うリスク 投資先企業の経営悪化、施工ミス、不祥事等が発生	外部専門家による投資前の調査（デューデリジェンス）および投資後の経営管理、指導・支援等を確実に実施
⑧ のれんの減損リスク 投資先企業の事業環境の変化により事業計画に大幅な修正が生じ、期待されるキャッシュ・フローが生み出せない場合	投資先企業の事業計画を定期的にモニタリングし、指導・支援

企業倫理・法令遵守に関する体制

当社は、お客さま、取引先、株主・投資家のみなさま、地域・社会などのステークホルダーから信頼される企業となるため、「ユアテック企業行動指針」を制定し、当社役職員の業務遂行時の指針としております。

また、当社企業グループの法令違反や企業倫理上の問題を早期に発見し、その解決をはかることを目的に、社内および社外へ「企業倫理相談窓口」を設けており、当社企業グループの役職員のほか、当社企業グループと取引関係のある会社のみなさまからの相談・通報を受付けております。

コーポレート・ガバナンス

取締役会長メッセージ



当社の強みである地域との絆、高い技術力、
そしてチャレンジする力を原動力に、
「持続可能な社会の発展に貢献する100年企業」
を目指してまいります。

取締役会長

阿部 俊徳

創立80周年を迎えて

当社は本年10月1日、創立80周年を迎えました。1944年に「東北電気工事」として誕生して以来、東北・新潟の電力安定供給の一翼を担うとともに、一般工事の受注拡大をはかり、総合設備エンジニアリング企業として社会インフラの構築に貢献してまいりました。

積み重ねた80年の歴史は、多くのお客さま、当社グループの従業員や協力会社、そして株主さまやお取引先のみなさまのご支援のおかげであり、心から感謝申し上げます。

これからも、当社の強みである地域との絆、高い技術力、そしてチャレンジする力を原動力に、「持続可能な社会の発展に貢献する100年企業」を目指してまいります。

会長就任のこの一年

私は2023年6月、取締役会長に就任しました。当社は東北を代表する歴史ある上場企業であり、その重責に身の引き締まる思いの一年でありました。

当社グループの事業や現場の実態、そしてそこで働く従業員を理解することが第一歩と考え、この一年、20か所以上の工事現場視察や40回を超える従業員との対話、

そしてお客さま訪問を行ってきました。お客さまや地域からの信頼と期待をひしひしと感じましたし、厳しい自然環境のなか、使命感を持って仕事に邁進する従業員の姿に頭が下がる思いでした。また、旺盛な建設需要に対する深刻な施工力不足も痛感しました。「安全・品質・信頼は当社の生命線」であり、「当社の最大の財産は人財」であることに変わりはなく、これからも「人を大事にし、人を活かす経営」を進めていきます。

コーポレートガバナンスの継続的な改善

当社はこれまでの成果反省に立ち、継続的にコーポレートガバナンスの改善に努めています。

至近では、2019年6月に役付執行役員制度の導入、2022年6月に監査等委員会設置会社に移行、2023年6月には社内取締役を2名削減し取締役会のスリム化をはかりました。これらの見直しは、取締役会の監督機能強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的としたものです。

現在の取締役会の構成は、取締役13名のうち5名が社外取締役（取締役監査等委員を含む）、そのうち2名が

女性です。ジェンダー、専門性、実務経験、そして見識等の点で多様性が確保された構成になっています。引き続き社会や経営環境の変化を踏まえ、より多面的かつ深化した議論のできる取締役会の構成を考えていきます。

また、社内の取締役が議案に対する説明責任を果たす一方で、高い専門性と豊富な経験を持つ社外取締役が様々な角度から自由に意見を述べることで、予定調和的な議論を排し、審議の充実、そして客観性や透明性を高めています。取締役会議長としては、適切な議案選定を行ったうえで、社内外の取締役から多様な意見を引き出し、質の高い審議となるよう心がけています。

あわせて、社外取締役に当社経営に対するより深い理解と、社内取締役と意識の共有をはかることを目的に、①年数回の経営課題に関する懇談会、②新入社員研修や送電部門技能訓練の視察、③東北東京間連系線等の重要な工事現場の視察と第一線従業員との対話、④コンプライアンス・安全・技術開発等に関する発表会への参加など、多様な取り組みを実施しています。

また、経営を担う人財の計画的育成の観点から、取締役等に求められる人材像を明確にしたうえで、2023年度

から新たに外部による「執行役員等研修」を導入しました。

取締役会においては監督機能に軸足を置き、「当社グループのあるべき姿」や「中長期的な企業価値の向上」といった会社の大きな方向性に関する議論の一層の充実に努め、さらなる企業経営の健全性と企業価値の向上を目指していきます。

ステークホルダーのみなさまとの対話

ステークホルダーのみなさまとの対話は、当社にとって気付きや学びの貴重な機会であると考えています。

当社は本年3月、2030年代前半までの長期目標「2030ビジョン」と「中期経営計画（2024－2028）」を発表しましたが、これまでステークホルダーのみなさまからいただいた示唆に富む貴重な提言を、「資本コストや株価を意識した経営」の進め方や「自己資本を活用した成長戦略」の策定等に反映させていただいています。これからも虚心坦懐の気持ちで、ステークホルダーのみなさまの声に耳を傾け、経営に活かしてまいります。引き続き、当社グループに対するご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ



**新中期経営計画における成長分野への挑戦、
社会の持続的発展への貢献に期待します。**

■略歴
1976年 4月 日本全業工業株式会社入社
2009年 4月 同社取締役社長
2018年 6月 同社取締役相談役
2019年 6月 同社相談役(2021年6月退任)
2021年 4月 ゼノアックホールディングス株式会社取締役
2021年 6月 当社取締役(現任)

取締役
高野 恵一

自身の役割、取締役会の実効性について

私は、2021年に当社の社外取締役就任しました。「指名・報酬等諮問委員会」のメンバーとして役員候補者の選定や役員報酬などの決定プロセスを審議し、また、2024年6月からは「親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会」の委員長に就任し、親会社である東北電力との利益相反取引の監督、少数株主利益の保護を目的に、取引内容の妥当性、合理性などについて検証を行っています。

取締役会は、適正な社外取締役比率を維持し、企業経営者、学識経験者や財務、法務に精通したメンバーにより、質の高い審議が行われています。事前に決議事項や報告事項に関する説明と質疑の機会があり、経営戦略や業績内容・課題などをより深く理解したうえで発言することができます。私は特に、重点事業(東北・新潟以外、海外事業、再エネ関連工事、リニューアブル工事)や人的資本、DX推進について、計画と乖離がでないかを注視し、適宜提言しています。取締役会の実効性については、毎年アンケートを実施し、改善がはかれることで、概ね高いレベルで確保されていると評価されています。

中長期的な成長に向けて

「2030ビジョン」で描いている「ありたい姿・目指すべき会社像」は、未来の理想とする当社の姿、社員そしてお客さまへ提供する価値を示し、そこからバックキャストして、目標や基本戦略・主要施策を設定した「中期経営計画(2024―2028)」を策定しています。

サステナビリティにも積極的に取り組んでおり、カーボ

ンニュートラルへの挑戦や、近年の大きな地震被害、気候変動が要因と考えられる自然災害などへの危機管理対応力の強化は、社会インフラを支える当社への社会要請であるとともに、果たさなければならない重要な課題です。現場の安全・施工管理対策は十分に行われていますが、労働災害ゼロに向けた未然防止・再発防止策の実効性を注視し、適宜提言しています。

人財戦略については、社員一人ひとりが自身の「ありたい姿」に向かって挑戦し、自ら成長し、会社と共に新たな価値を創造＝共創することを掲げています。私自身の経験から、私たち(ユアテック)のありたい姿・目指すべき会社像と私(社員個々の皆さん)のありたい姿・目指すべき自分像が互いに共鳴し、ワクワクする将来の姿が重なることで、希望にあふれた活気ある職場が実現できると考えます。

ユアテックへの期待

新中期経営計画では、関東圏への事業拡大、海外事業の強化を掲げ、また、2023年7月には「再生可能エネルギー事業本部」を設置するなど、健全な財務体質のもと成長分野への挑戦も積極的に行っており、さらなる発展に向けて私も貢献していきたいと考えています。

ユアテックグループの技術力は、近未来の社会的課題の解決に寄与し、お客さまに提供する価値は社会の持続的発展に貢献するものと考えます。積極的なIR活動を通じて、当社への理解を深め、中長期的にわたり当社を応援していただける方々がさらに増えていくことを期待しています。

サステナビリティへの取り組みの着実な推進、 ユアテックブランドのさらなる向上を期待します。

■略歴
2001年 4月 名古屋商科大学総合経営学部専任講師
2004年 4月 同大学総合経営学部助教授
2006年 4月 東北大学大学院経済学研究科助教授
2007年 4月 同大学大学院経済学研究科准教授
2018年 6月 当社監査役
2022年 6月 当社取締役 監査等委員(現任)

取締役 監査等委員
高浦 康有



自身の役割について

私は、2018年に当社の社外監査役に就任し、その後、監査等委員会設置会社への移行に伴い、2022年に社外取締役監査等委員に就任しました。当社が適切なガバナンスのもと経営がなされているかをチェックするとともに、リスクを見極めながら企業価値の向上につながる経営判断を執行側に促す役割も担っていると考えています。

取締役会の審議に臨むにあたっては、各議題について担当部長から事前に丁寧な説明があり、監査等委員の間でも対話する機会が確保されており、議題への理解を深めることができます。2024年6月からは女性の取締役が2名に増え、取締役会では多様なバックグラウンドからの意見や提言がなされ、オープンな雰囲気のもと要点を押さえた議論が活発に行われています。

私は大学で経営学、特に企業倫理・CSRなどを専門としていることから、当社の経営がサステナビリティなど社会規範に合致しているか、ステークホルダーの期待に応えているかといった社外からの目線を意識した発言や質問を心掛け、また、中長期的に成長するための議論を深めていくことが何より重要であると考えています。

中期経営計画(2024―2028)について

当社は2024年度より新中期経営計画をスタートさせました。より株主資本の有効活用を意識し、数値目標として売上高・営業利益に加えてROEを掲げたことは望ましい対応と言えます。また、人財の確保・育成に向けて、2023年度より人財戦略プロジェクトが発足しており、様々な支援施策を打ち出しています。ワークライフバランス

が向上することで、女性の活躍の余地も広がり、多様な人財の登用が期待できます。

サステナビリティへの取り組みについては、2024年度より外部有識者などを交え、マテリアリティを特定し、さらなるレベルアップをはかっています。

当社は総合設備エンジニアリング企業として、多層に連なる協力会社からの技術・労務提供に依拠した事業構造になっています。資材価格や人件費の高騰が続き、各協力会社の経営は厳しい状況であることが推察されるなか、当社の経営を持続可能なものとするためには、重要なパートナーである協力会社との関係をあらためて見つめ直し、ともに成長を目指すことが重要です。

ユアテックへの期待

各支社などへの往査、施工見学会への参加、新人技能研修の成果発表会の見学などを通じて実感するのは、当社の長年にわたる技術の蓄積であり、ベテランから若手へ技能の継承が当社の確かな施工力を支えているという側面です。これまで築き上げた信用力と、東北6県と新潟県、さらに関東、その他地域へと広がる確固たる事業基盤を活かしつつ、技術力に一層磨きをかけ、安全・品質・信頼のユアテックブランドがさらに向上することを期待しています。

2023年度における機関投資家からの当社への取材は、前年度に比べて約5倍に増加しました。2023年度より統合報告書を発行していますが、メディアやツールを駆使し、当社のビジョンや事業の狙いなどをステークホルダーのみなさまへ広く伝えていってほしいと思います。

コーポレート・ガバナンス

取締役一覧／スキル・マトリックス

取締役一覧

(※)は代表取締役



取締役会長

阿部 俊徳(※)



取締役社長 社長執行役員

太田 良治(※)



取締役 副社長執行役員
業務全般、営業本部長、
企業倫理担当、IR担当

小林 郁見(※)



取締役 専務執行役員
電力インフラ本部長

高杉 和郎(※)



取締役 常務執行役員
エンジニアリング本部長兼
電力インフラ本部副本部長

三浦 康二



取締役 常務執行役員

鈴木 康弘



取締役

高野 広充



取締役(独立社外取締役)

高野 恵一



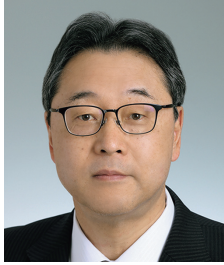
取締役(独立社外取締役)

嘉藤 明美



取締役 常勤監査等委員

佐藤 健



取締役 監査等委員
(独立社外取締役)

小野 浩一



取締役 監査等委員
(独立社外取締役)

高浦 康有



取締役 監査等委員
(独立社外取締役)

八島 徳子

スキル・マトリックス

氏名	役職	社外／ 独立役員	指名・報酬等 諮問委員会 メンバー	親会社等との 重要な取引等 に関する 諮問委員会 メンバー	取締役が有するスキル						
					企業 経営／ 経営戦略	営業／ マーケ ティング	技術／ 安全・ 品質管理	法務／ リスク 管理	財務／ 会計	国際性	サステナ ビリティ 推進
阿部 俊徳	取締役会長		◎		●	●		●			
太田 良治	取締役社長 社長執行役員		○		●	●	●	●			●
小林 郁見	取締役 副社長 執行役員				●	●	●			●	●
高杉 和郎	取締役 専務執行役員				●		●	●			●
三浦 康二	取締役 常務執行役員				●	●	●			●	●
鈴木 康弘	取締役 常務執行役員				●	●			●		●
高野 広充	取締役				●	●		●			
高野 恵一	取締役 (社外)	○	○	◎	●	●				●	
嘉藤 明美	取締役 (社外)	○	○		●	●					●
佐藤 健	取締役 監査等委員							●	●		
小野 浩一	取締役 監査等委員 (社外)	○	○	○				●	●		
高浦 康有	取締役 監査等委員 (社外)	○		○					●		●
八島 徳子	取締役 監査等委員 (社外)	○		○				●	●		

(注) 1. 各取締役が有するスキルのうち、主なものに「●」印をつけております。
2. 本表は、各取締役が有するすべてのスキルを表すものではありません。
3. 各委員会の委員長には「◎」印、委員には「○」印をつけております。

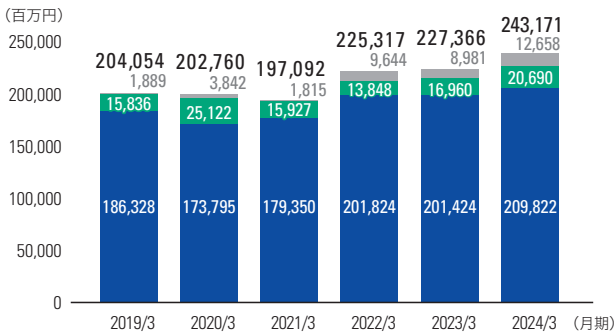
データセクション

財務・非財務ハイライト

財務情報

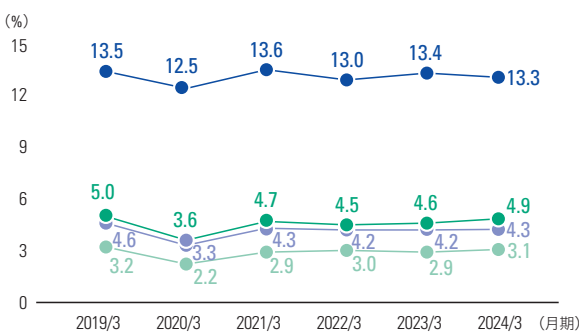
地域別売上高推移(連結)

■ 東北地方および新潟 ■ 関東圏他 ■ 海外



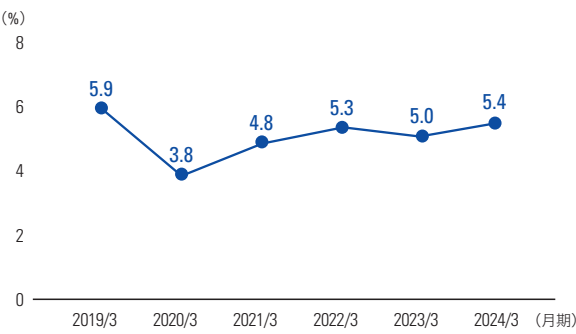
利益率の推移(連結)

● 売上総利益率 ● 営業利益率 ● 経常利益率 ● 親会社株主に帰属する当期純利益率



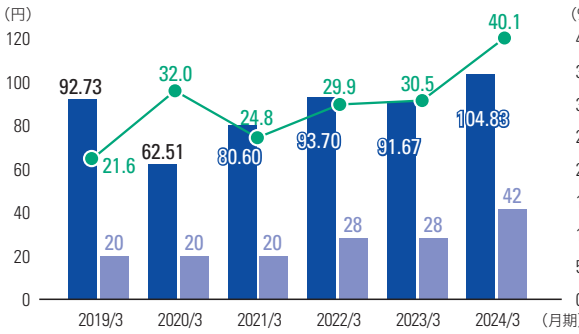
ROE(連結)

● ROE



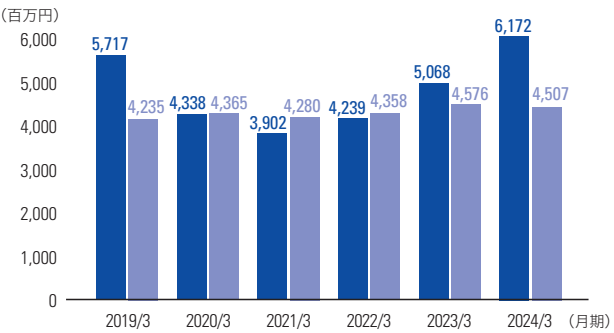
EPS、配当金(連結)

■ EPS(1株当たり当期純利益) ■ 1株当たり配当金 ● 連結配当性向



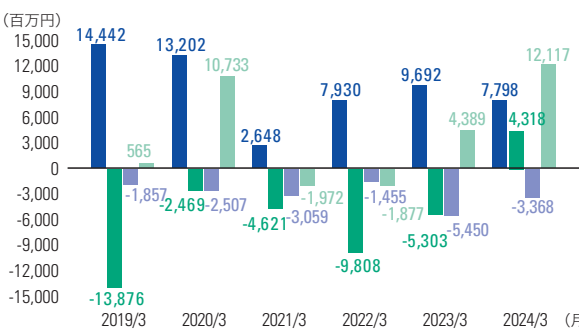
設備投資額、減価償却費(連結)

■ 設備投資額 ■ 減価償却費



キャッシュ・フロー(連結)

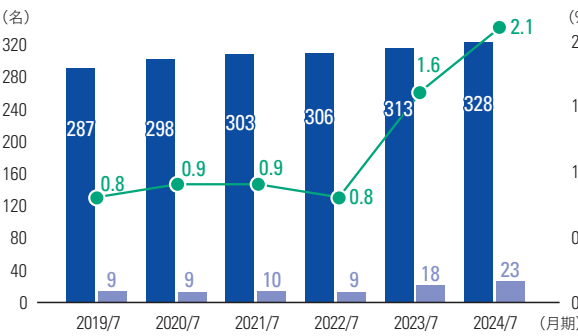
■ 営業活動によるキャッシュ・フロー ■ 投資活動によるキャッシュ・フロー ■ 財務活動によるキャッシュ・フロー ■ フリー・キャッシュ・フロー



非財務情報

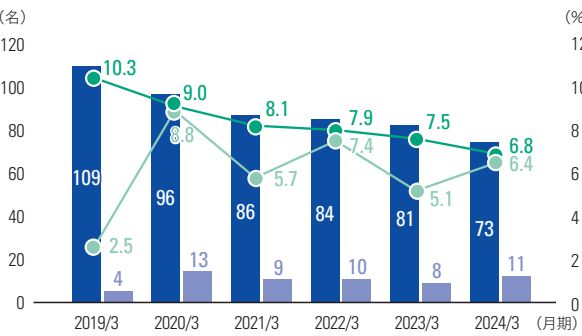
女性管理職比率(個別)

■ 女性従業員数 ■ 女性管理職数 ● 管理職以上に占める女性割合



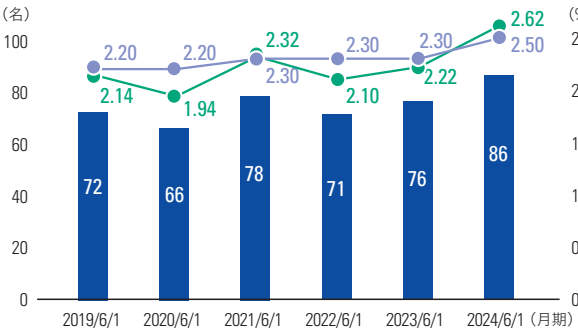
中途採用の管理職登用／中途採用実績(個別)

■ 中途採用者管理職数 ■ 中途採用者数 ● 管理職以上に占める中途採用者割合 ● 中途採用比率



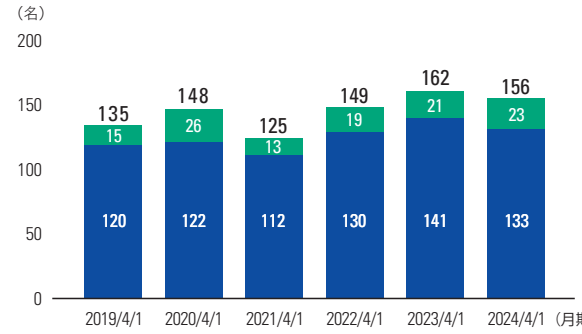
障がい者雇用率(個別)

■ 障がい者雇用者数 ● 障がい者雇用率 ● 法定雇用率



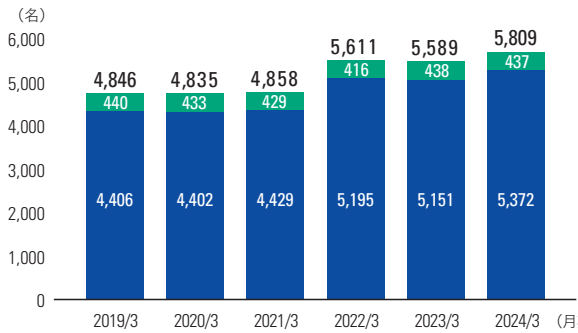
定期採用実績(個別)

■ 技術職 ■ 事務職



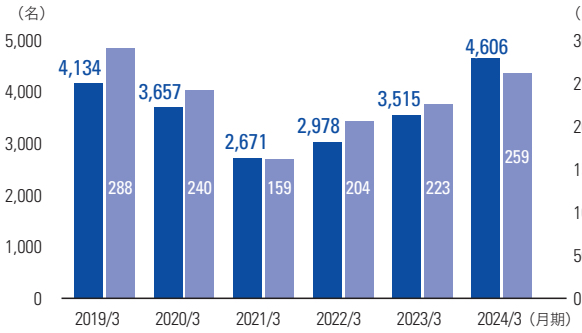
従業員数(連結)

■ 設備工事業 ■ その他の事業



研修開催数・受講者数

■ 集合教育受講者数 ■ 集合教育開催数



※人財育成センターにおいて開催した研修

(1) 当期(2023年度)の経営成績の概況

連結会計年度におけるわが国経済は、政府による各種政策の効果もあり、個人消費は持ち直しに足踏みがみられたものの、雇用・所得環境が改善するもとで、緩やかな回復傾向となりました。建設業界においては、公共投資は底堅く推移し、民間設備投資は持ち直しの動きがみられました。このような状況のもと、東北・新潟においては、設備投資が旺盛な状況にあり、当社は、大型工場や商業施設等の受注拡大をはかったほか、屋内配線・空調管工事とあわせた情報通信工事の積極的な営業展開など、一層の収益拡大に取り組んできました。さらに、2023年度中期経営計画に基づき、「関東圏での収益拡大」「リニューアル営業の強化」「海外事業の強化」を基本戦略として事業拡大をはかってきました。具体的に、関東圏においては、大規模再開発や研究施設等の受注拡大に加え、データセンターなど成長分野への営業強化による収益拡大に取り組んできました。リニューアル営業においては、お客さまの設備更新ニーズを捉えた積極的な提案活動およびCO₂の削減に向けた技術提案による受注拡大をはかってきました。海外事業においては、連結子会社「SIGMA ENGINEERING JSC」を中心に、大型ホテルや複合ビルの屋内配線・空調管工事および再生可能エネルギー関連工事の受注拡大をはかってきました。また、電力インフラ設備工事においては、社会生活に欠かせない電力の安定供給に貢献していくとともに、送配電設備の計画的な更新工事や基幹送電網整備工事の受注拡大をはかってきました。さらに、東北各地で計画されている風力発電所関連工事に機動力をもって対応するため、昨年7月に「再生可能エネルギー事業本部」を設置し体制強化をはかるなど、事業拡大に向けて取り組んできました。加えて、昨年7月には若手社員や現場で働く社員のエンゲージメント向上、職場環境の整備などを目的とした「人財戦略プロジェクト」の設置、サステナビリティ経営に係る社内推進体制の構築や継続的なDXの推進など、経営基盤の強化に努めてきました。当社グループの当連結会計年度の業績は、受注工事高は238,477百万円(個別ベース)となり、前連結会計年度に比べ16,877百万円(7.6%)の増加となりました。また、売上高は243,171百万円となり、前連結会計年度に比べ15,805百万円(7.0%)の増収とな

りました。利益面については、営業利益は10,523百万円となり、前連結会計年度に比べ985百万円(10.3%)の増益、経常利益は11,885百万円となり、前連結会計年度に比べ1,383百万円(13.2%)の増益、親会社株主に帰属する当期純利益は7,510百万円となり、前連結会計年度に比べ949百万円(14.5%)の増益となりました。セグメント別の業績は、次のとおりです。

設備工事業

当社グループの中核をなす設備工事業の業績は、外部顧客への売上高は239,963百万円となり、前連結会計年度に比べ15,888百万円(7.1%)の増収、セグメント利益は9,983百万円となり、前連結会計年度に比べ1,233百万円(14.1%)の増益となりました。

その他

その他の事業の業績は、車両・事務用機器・工事用機械等のリース事業、警備業ならびにミネラルウォーターの製造業等を中心に、外部顧客への売上高は3,208百万円となり、前連結会計年度に比べ83百万円(△2.5%)の減収、セグメント利益は641百万円となり、前連結会計年度に比べ233百万円(△26.7%)の減益となりました。

(2) 当期(2023年度)の財政状態の概況

資産の部

資産合計は231,479百万円となり、前連結会計年度末に比べ10,078百万円増加しました。これは、預け金が10,290百万円減少した一方、受取手形・完成工事未収入金等が10,634百万円、有価証券が10,978百万円増加したことなどによるものです。

負債の部

負債合計は89,073百万円となり、前連結会計年度末に比べ2,160百万円増加しました。これは、支払手形・工事未払金等が1,582百万円、短期借入金が1,296百万円減少した一方、電子記録債務が4,543百万円増加したことなどによるものです。

純資産の部

純資産合計は142,406百万円となり、前連結会計年度末に比べ7,917百万円増加しました。これは、利益剰余金が5,546百万円、退職給付に係る調整累計額が1,570百万円増加したことなどによるものです。

(3) 当期(2023年度)のキャッシュ・フローの概況

営業活動によるキャッシュ・フロー

税金等調整前当期純利益が11,700百万円、法人税等の支払額が3,896百万円となったことなどにより、全体では7,798百万円の収入(前連結会計年度は9,692百万円の収入)となりました。前連結会計年度に比べ1,894百万円の収入減少となりましたが、その主な要因は未成工事受入金が2,093百万円減少したことなどによるものです。

投資活動によるキャッシュ・フロー

TDGビジネスサポート株式会社への預け金の払戻による収入(純額)が10,290百万円、土地および建物等の有形固定資産の取得による支出が6,093百万円、無形固定資産の取得による支出が632百万円となったことなどにより、全体では4,318百万円の収入(前連結会計年度は5,303百万円の支出)となりました。前連結会計年度に比べ9,622百万円の収入増加となりましたが、その主な要因はTDGビジネスサポート株式会社において、グループファイナンス事業を取り扱わなくなったことにより、預け金の払戻による収入(純額)が9,080百万円増加したことなどによるものです。

財務活動によるキャッシュ・フロー

短期借入金の減少額(純額)が1,017百万円、配当金の支払額が2,003百万円となったことなどにより、全体では3,368百万円の支出(前連結会計年度は5,450百万円の支出)となりました。前連結会計年度に比べ2,082百万円の支出減少となりましたが、その主な要因はSIGMA ENGINEERING JSCの借入金について、親子ローンへの切り替えを進めたことなどにより、短期借入金が1,678百万円減少したことなどによるものです。

(4) 今後の見通し

わが国経済の先行きは、物価高による消費下押しと人手不足による設備投資の遅延等の影響が懸念されますが、これらの要因が賃上げ定着などにより緩和されることで、持ち直していくことが期待されます。建設業界においては、公共投資は政府による補正予算の効果もあり底堅く推移していくことが見込まれ、民間設備投資は堅調な企業収益等を背景に持ち直し傾向が続くこ

とが期待されます。このような状況のもと、当社グループを取り巻く外部環境の変化に適応するとともに、社会的課題の解決に貢献し、社会の持続的発展と長期的な企業価値向上を実現するため、新たに長期目標・長期ビジョンである「2030 ビジョン」(詳細はP.7-8)を策定いたしました。同時に、現状とのギャップを埋めるために、いま何をすべきか「2030ビジョン」からバックキャストし、数値目標と5つの基本戦略・主要施策を設定した「中期経営計画(2024－2028)」(詳細はP.15-20)を策定いたしました。5つの基本戦略・主要施策のもと、グループ一丸となった施策展開により、数値目標の達成を目指してまいります。

新たな中期経営計画における数値目標達成に向けて、創業以来の事業エリアである東北・新潟での競争力をさらに高め、事業基盤の強化に努めてまいります。具体的には、一般・官公庁向け営業の強化やリニューアル営業の深掘りによる受注拡大をはかってまいります。また、電力インフラ設備工事における高経年化設備対策工事および基幹送電網整備等の工事については、工事計画の早期情報収集による施工体制の構築を行い、電力の安定供給やレジリエンス強化の実現に向け貢献するとともに、収益拡大に取り組んでまいります。また、新たな中期経営計画では、4つの重点事業(①東北・新潟以外、②海外事業、③再エネ関連工事、④リニューアル工事)を設定し、さらなる受注拡大・収益拡大・事業拡大を目指してまいります。さらに、本業とのシナジーが見込まれる新規事業への取り組み強化により、新たな収益源の確保に努め、より一層の事業拡大を目指してまいります。

今後の投資の方向性としては、「既存事業の深化」や「成長分野への取り組み加速」に向けた経営資源の積極配分と、人的資本経営の推進やDXの推進などへの投資により、経営基盤の強化をはかってまいります。加えて、「ユアテックの財産は人財である」との考えに基づき、人財戦略プロジェクトを中心に、要員確保に向けた採用、人事諸制度改革や人財育成の強化など、社員エンゲージメント向上に資する各種施策の立案と具現化に取り組み、魅力ある職場環境の実現を目指してまいります。

データセクション

11年間財務・非財務サマリー（連結）

財務データ

(百万円)

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
会計年度											
売上高	185,823	217,712	227,067	226,042	213,251	204,054	202,760	197,092	225,317	227,366	243,171
経常利益	△ 252	12,324	15,677	15,121	12,435	10,176	7,338	9,172	10,040	10,501	11,885
経常利益率(%)	△ 0.1	5.7	6.9	6.7	5.8	5.0	3.6	4.7	4.5	4.6	4.9
親会社株主に帰属する当期純利益	3,503	12,160	10,470	10,118	8,378	6,631	4,470	5,763	6,700	6,561	7,510
包括利益	3,525	14,088	8,831	11,325	9,269	6,550	4,528	6,606	7,071	7,176	9,871
総資産額	157,021	180,723	187,598	190,390	191,201	195,444	197,050	200,116	216,016	221,400	231,479
純資産額	74,431	92,564	99,801	109,601	110,490	115,608	118,734	123,908	129,546	134,488	142,406
1株当たり純資産額(円)	928.67	1,156.70	1,254.40	1,377.91	1,544.57	1,616.11	1,659.80	1,732.08	1,810.82	1,877.71	1,986.45
1株当たり当期純利益(円)	44.02	152.81	131.62	127.23	118.69	92.73	62.51	80.60	93.70	91.67	104.83
自己資本比率(%)	47.1	50.9	53.2	57.6	57.8	59.1	60.2	61.9	59.9	60.7	61.5
自己資本利益率(ROE)(%)	4.8	14.7	10.9	9.7	7.6	5.9	3.8	4.8	5.3	5.0	5.4
株価収益率(倍)	9.0	5.2	7.1	6.0	7.1	8.7	9.8	10.1	7.4	9.0	14.5
営業活動によるキャッシュ・フロー	908	16,706	△ 218	14,389	12,501	14,442	13,202	2,648	7,930	9,692	7,798
投資活動によるキャッシュ・フロー	3,209	△ 13,104	△ 508	△ 7,206	△ 7,072	△ 13,876	△ 2,469	△ 4,621	△ 9,808	△ 5,303	4,318
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,378	△ 609	△ 861	△ 12	△ 7,886	△ 1,857	△ 2,507	△ 3,059	△ 1,455	△ 5,450	△ 3,368
現金及び現金同等物の期末残高	32,153	35,494	33,709	40,855	38,316	37,123	45,301	40,284	37,039	36,334	45,406

非財務データ

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
従業員数(名)	5,219	5,342	4,719	4,742	4,806	4,846	4,835	4,858	5,611	5,589	5,809

データセクション

会社概要

基本情報 (2024年3月末現在)

会社名	株式会社ユアテック
設立	1944年10月
所在地	宮城県仙台市
業種	建設業(設備工事業)
従業員	5,809名(連結) 3,796名(個別)
連結子会社	16社(うち海外2社)
資本金	78億390万円
市場	東京証券取引所(プライム市場)
証券コード	1934
親会社	東北電力株式会社



取締役社長
社長執行役員

太田 良治

株主メモ

決算日	3月31日
定時株主総会	6月
期末配当基準日	3月31日
中間配当基準日	9月30日
発行済株式総数	72,224,462株
株主総数	7,768名
大株主	東北電力株式会社 (持株比率41.75%)

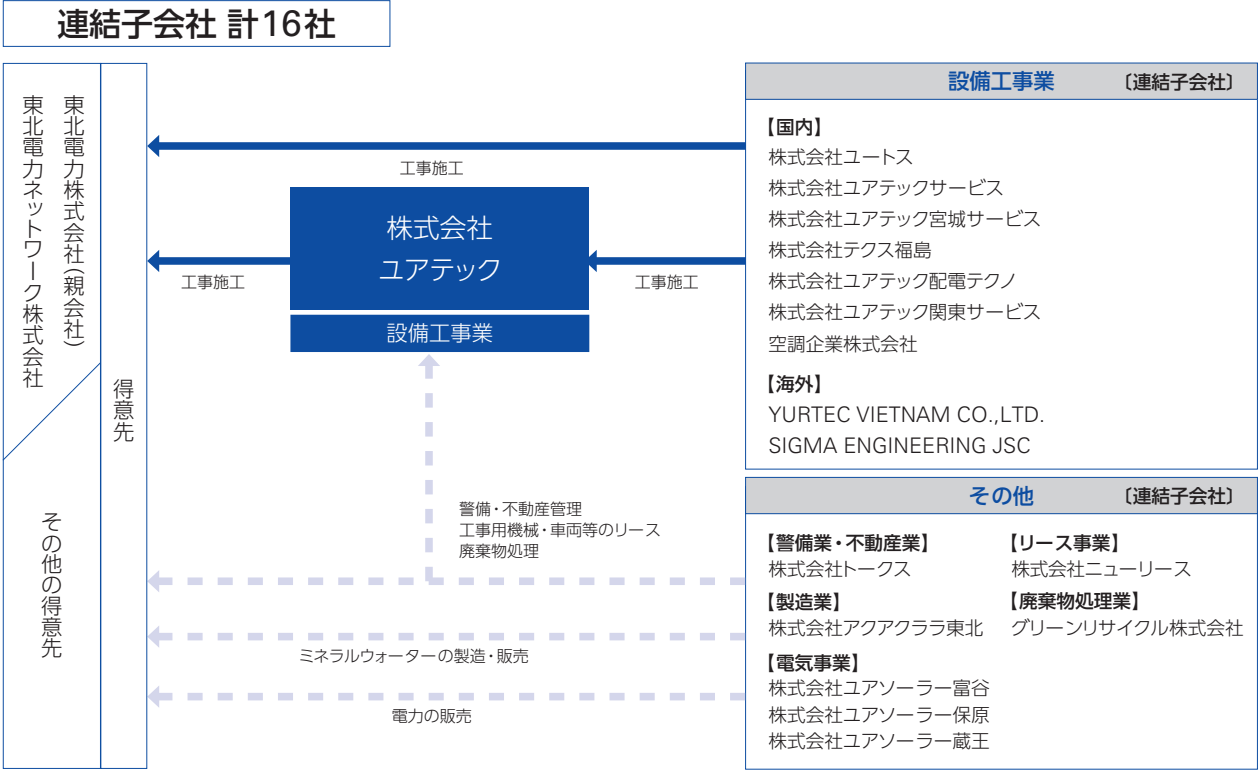
シンボルマーク



ユアテックの頭文字でもある「Y」の一部を「技術」「創造」「チャレンジ」を象徴する3本のシャープなラインで強調し、よりダイナミックな広がりをイメージしたものです。

会社情報

ユアテック企業グループ



営業エリア

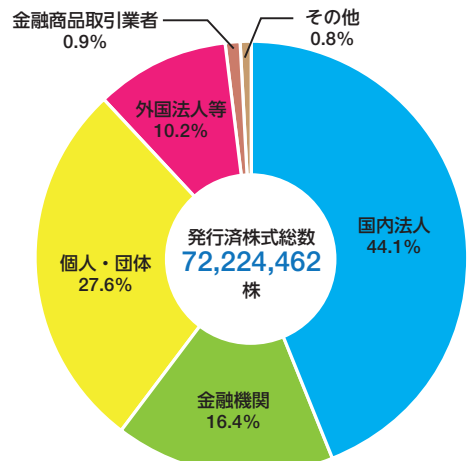
東北と新潟県を中心に関東圏・北海道・大阪府と国内77か所、海外3か国(ベトナム、ミャンマー、バングラデシュ)に事業所を展開。地域に密着したネットワークによりライフラインをトータルサポートする技術力で、お客さまのニーズに迅速に対応できる体制を構築。



本社ビル 宮城県仙台市

株式の状況 (2024年3月末現在)

所有者別株式比率



(注) 自己株式は、「その他」に含めております。

大株主	所有株式数 (千株)	持株比率 (%)
1 東北電力株式会社	29,915	41.75
2 ユアテック従業員持株会	5,465	7.63
3 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,354	7.47
4 株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	2,156	3.01
5 日本生命保険相互会社	1,381	1.93
6 DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	963	1.34
7 株式会社七十七銀行	942	1.31
8 光通信株式会社	628	0.88
9 JP MORGAN CHASE BANK 385781	481	0.67
10 明治安田生命保険相互会社	459	0.64

(注) 1. 当社は、自己株式566千株を保有しておりますが、上記大株主から除外しております。
また、持株比率も自己株式を控除して計算しております。
2. 上記株主名の表記は、総株主通知に基づいて記載しております。



株式会社ユアテック

〒983-8622 宮城県仙台市宮城野区榴岡4-1-1

TEL 022-296-2111 FAX 022-296-2121

