



Yurtec

統合報告書 2025

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
- 07 ユアテックのありたい姿
- 09 ユアテックを支える6つの資本
- 11 ユアテックの価値創造モデル

トップメッセージ

- 13 社長メッセージ

価値創造ストーリー

- 19 中期経営計画の進捗
- 23 財務戦略
- 26 人財戦略
- 27 特集:ベトナム事業
- 31 事業戦略:営業本部
- 33 事業戦略:エンジニアリング本部
- 35 事業戦略:電力インフラ本部
- 37 事業戦略:再生可能エネルギー事業本部
- 39 技術開発の取り組み
- 41 地域への貢献
特集:～東北楽天ゴールデンイーグルス
銀次アンバサダーとの座談会～

サステナビリティへの取り組み

- 45 サステナビリティ方針と推進体制
- 47 マテリアリティとその進捗
- 49 環境への取り組み／
環境に関連するイニシアチブへの参加
および外部評価
- 51 TCFD提言に基づく情報開示
- 55 安全衛生への取り組み
- 57 人財確保と育成
- 59 人権の尊重
- 61 ユアテックの環境配慮型の設備
- 62 DX推進への取り組み
- 63 社会貢献活動

コーポレート・ガバナンス

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

データセクション

- 77 財務・非財務ハイライト
- 79 11年間財務・非財務サマリー(連結)
- 81 会社概要／会社情報

編集方針

今回の統合報告書の制作に向けて、下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。

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。

2024年
創業 80周年



2015年4月
安全啓発センター開所

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：人育成センター) を宮城県仙台市から富谷市に移転

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

2021年6月



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

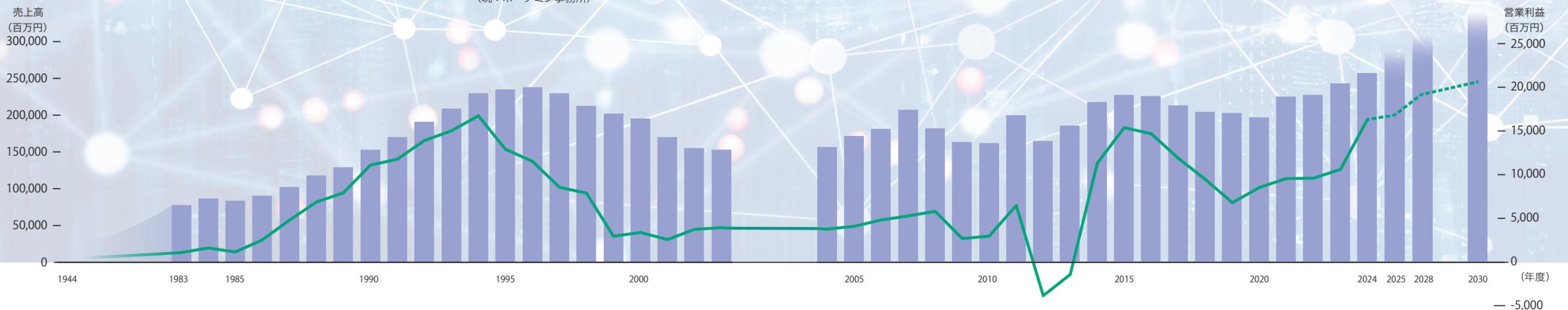
2022年4月

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



At a glance (ひとめで分かるユアテック) (2025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います。

配電・送電・発電・土木建築

主に東北・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、電力の安定供給および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

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

- 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
- 海外ODA案件の本邦予算の拡大
- 各種インフラの老朽化の進展
- 気候変動による災害激甚化
- 全国大での広域連系システムの整備および更新
- Beyond5G（いわゆる6G）の導入
- 人口減少と高齢化の進展、関東圏への人口集中
- 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）
- 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
- 長期的な賃金および物価上昇の可能性

建設業界への影響

- 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
- 再生可能エネルギー関連工事の増加
- 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）
- 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
- 自然災害激甚化による電力の安定供給への影響
- 基幹送電網工事の増加
- DXおよびモバイル関連工事の増加
- 人口減少に伴う施工力不足
- 女性や外国人の積極的な活用の流れ
- 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。

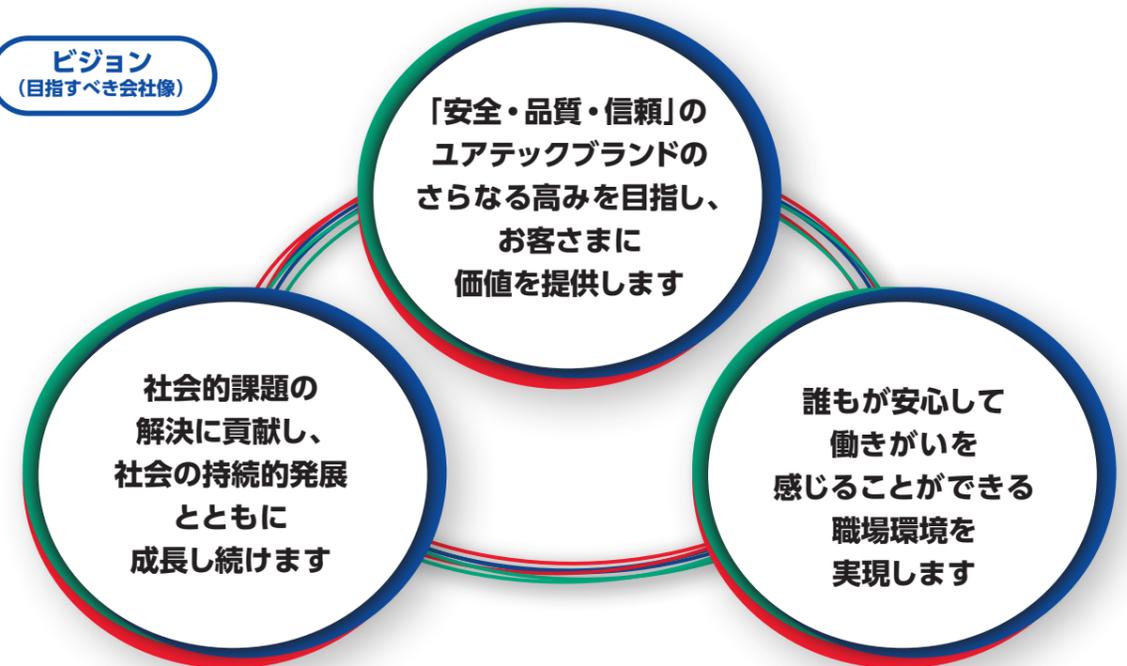
世界が様々な課題に直面するなか、当社グループを取り巻く外部環境も刻々と変化しており、このような外部環境の変化に適応するとともに社会的課題の解決に貢献し、社会の持続的発展と長期的な企業価値向上を実現することを目指します。

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*1
ROE	8.0%*2

*1: 2028年度数値目標として目標達成時期を前倒し

*2: 2024年度実績にて達成。引き続き高水準の維持を目指す

ユアテックを支える6つの資本

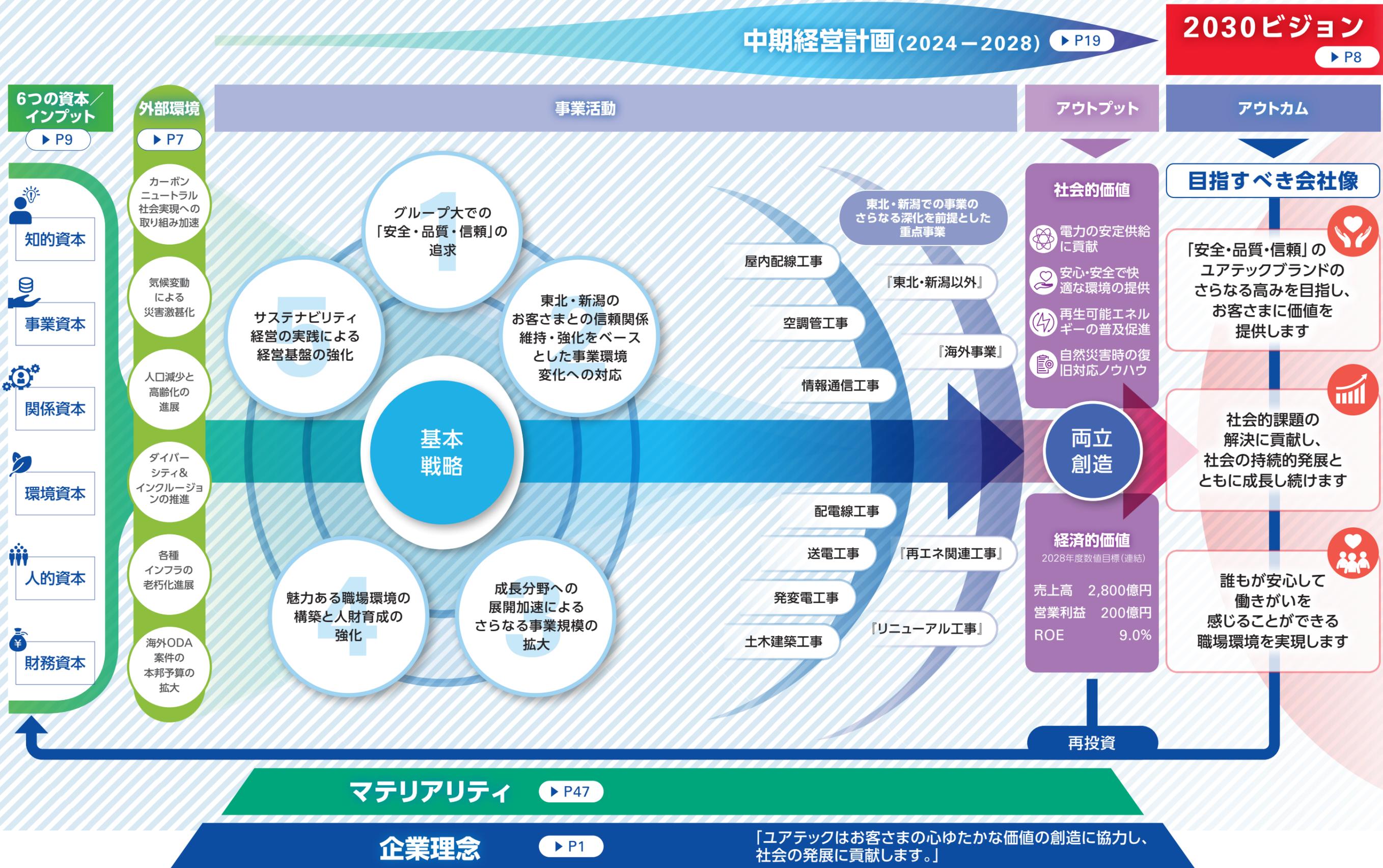
当社は東北・新潟を中心に、地域のインフラ整備の一翼を担いながら、総合設備エンジニアリング企業として事業を行っております。ここでは当社の事業を支える6つの資本とその強みを述べます。

経営資本と強み

経営資本	
知的資本 産業財産権の件数：49件 研究開発費：149百万円	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、49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。
事業資本 国内事業所数：77か所（2025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。
関係資本 協力会社：442社（2025年3月末現在） 取引企業：約83,000社	東北電力グループの一員であり、442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83,000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。
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を掲げる洋上風力の「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。
人的資本 従業員数（連結）：5,841名（2025年3月末現在） 総合設備工事会社工事有資格者数：2,038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、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。
財務資本 純資産合計：1,477億円（2025年3月末現在） 連結売上高：2,572億円（2024年度） 成長投資：800億円 総還元性向：400億円	安定した財務基盤のもと、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。

強み	
●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」「施工技術」「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
●東北・新潟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（422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
●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
●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
●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
●安定した財務基盤 自己資本比率63.2%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、中期経営計画期間中に総額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」 ・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

ユアテックの価値創造モデル





取締役社長 社長執行役員
小林 郁見

地域とともに、未来を拓く。

技術と信頼を礎に、次の100年、その先を見据え、
持続可能な成長と価値創造を実現してまいります。

新社長就任にあたっての心境、抱負

歴代の社長が築いてこられた確かな歩みを継承し、このたびユアテックの社長に就任できたことは、大変光栄であると同時に、その重責に身が引き締まる思いです。当社およびグループ会社、協力会社を含めた1万人以上の社員の生命や生活はもちろん、地域社会、環境を守るため、「安全最優先」で取り組むとともに、持続可能な成長を実現し企業価値向上を目指していく決意です。

私は1981年に入社し、宮城支社内線工事課に配属されました。仙台市内の百貨店の新築工事を皮切りに、その後は女川原子力発電所2号機の照明工事や成田国際空港の滑走路灯更新工事など、特殊設備に携わる貴重な経験もしました。成田国際空港の夜間工事では、緊張感のあるなか、仲間とともに安全確認に尽力したことが今では良い思い出です。

現場での経験を積んだ後、比較的若いうちに施工部門から管理部門に異動となり、営業企画部門や経営企画部門を中心に幅広く業務に関わりました。特に

経営企画部への異動は大きな転機となりました。営業本部が厳しい状況に直面していたなかで、経営環境や自社分析を通じて改革策を模索し、経営層と議論を重ねた日々が思い出されます。構造改革や組織整備などを進めた結果、業績向上に貢献することができ、この経験が経営視点の礎になったと感じています。

私の社会人人生のなかで最も衝撃的で、忘れられない出来事は東日本大震災です。当時、仙台中央営業所長として津波被害の大きかった沿岸部の事業所へ所員を派遣し、私自身も安全パトロールと激励のため復旧現場に奔走しました。そのなかで、電力供給設備やお客さまの設備など、社会インフラを守る「ユアテックの使命感」の素晴らしさを実感しました。

社長の役割として重要なのは、トップダウンとボトムアップの両面から物事を捉え、適切に判断することではないかと思えます。社長でなければ見えない視点を持ちつつ、現場の声にも耳を傾けながら、全社最適の経営を全うしていきます。

Yurtec

株式会社ユアテック

社長メッセージ

昨年公表した「2030ビジョン」の方向性や基本方針について

株主をはじめとするステークホルダーのみなさまに対し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上への方向性や道筋を示すため、昨年3月に2030年代前半を見据えた長期目標である「2030ビジョン」と、その実現に向けた中期経営計画を公表し、1年半が経過しました。「2030ビジョン」の策定にあたっては、外部環境の変化を抽出・分析し、当社のありたい姿を思い描いたうえで、当社の使命である「ミッション」および目指すべき会社像である「ビジョン」とともに、その実現のための「基本方針」と「数値目標」を設定しました。「未来をひらく Your technology」というミッションには、ユアテックグループのtechnology（技術）を通じて、社会の持続的な発展に貢献し、未来を切り拓いていくという想いが込められており、現在公開中の当社CMの締めくくりである「Tec to the Future 未来を支えに行こう。」というメッセージにもつながっています。

当社を取り巻く事業環境に目を向けますと、地盤である東北・新潟においては、人口減少やそれに伴う経済活動の縮小が懸念される一方で、風力発電を中心とする再生可能エネルギー関連工事、およびビルや

設備の高経年化によるリニューアル工事の需要が見込まれるほか、国策として基幹送電線の整備工事も予定されているなど、プラスの材料が盛りだくさんです。また、経済発展の著しいベトナムを起点とした海外事業が好調であることに加え、東北・新潟以外での受注も良好であり、これまで以上に成長機会が広がっています。したがって、既存事業の深化や東北・新潟以外のエリアへの事業拡大をはじめ、海外事業、再エネ関連工事、リニューアル工事といった成長分野の積極展開がこれからの当社の業績をけん引するドライバーとなります。加えて、いかに国内外の事業所やグループ会社はもちろん、協力会社を含むネットワークを束ね、しっかりと需要を取り込む体制を整えるか、そして業績の伸びに結びつけることができるかが私の最大の責務です。2025年4月には「施工体制強化委員会」を設置し、施工力に関する課題を明確に認識したうえで、短期・中長期的な施策の検討を開始しました。DX推進による業務効率化にも継続的に取り組み、人的資本の活用と生産性向上の両立を図っていきます。

中期経営計画の初年度であった前期業績のポイントと戦略の進捗や主な成果

中期経営計画の初年度となる2025年3月期の業績は計画の数値目標の一部（営業利益、ROE）を達成し、上々の滑り出しとなりました。売上高は、再生可能エネルギーの導入拡大に伴う基幹送電線の増強・整備工事の進行やレジリエンス強化に向けた送配電設備の計画的な更新工事などが底堅く推移し、配電線工事や土木建築工事が大きく拡大しました。また、海外事業についても、ベトナム子会社であるシグマ社を中心としてホテルや空港などの大型案件等が順調に進んでいます。一方、利益面では、人件費・資材費・エネルギー価格のコスト増加が見られたものの、適

切な価格転嫁や原価管理の徹底等による工事採算性の向上、および増収に伴う収益の底上げにより大幅な増益を実現し、重視するROEも8.3%（前期は5.4%）と大きく改善することができました。

1年目の計画が上振れたことや好調な受注環境等を踏まえ、中期経営計画の数値目標を見直しました。しかし、今後の方向性や戦略に変更点はありません。引き続き、事業ポートフォリオに基づく「既存事業のさらなる深化」と「成長分野への取り組み加速」により持続的な成長を目指していきます。

2030ビジョン達成に向けての戦略シナリオ



先ほど申し上げたとおり、東北・新潟での事業のさらなる深化を前提として、「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つの重点事業に注力していく方針です。では、どこに成長機会を見出し、どうやって取り込んでいくのか、具体的な戦略シナリオについてご説明させていただきます。

「東北・新潟以外」については、大規模再開発が進む関東圏を中心に旺盛な建設需要を取り込むほか、成長分野であるデータセンターや地域熱供給工事の受注拡大を目指します。特にデータセンターについては、東北電力による誘致の動きと歩調を合わせ、将来的に建設エリアが東北・新潟へと拡大した際には、これまで蓄積してきた施工力を活かし、受注獲得につなげていきます。また、再エネの導入ポテンシャルの大きい北海道など隣接営業エリアへの進出も視野に入れています。

「海外事業」は、ベトナム子会社であるシグマ社を中心に事業を展開し、大型ホテルや複合ビルにおける屋内配線・空調管工事のほか、洋上風力など再エネ関連工事の受注拡大を推進します。加えて、送配電整備工事などを通じた東南アジア・アフリカなどへのODA案件の受注拡大にも取り組みます。

「再エネ関連工事」については、東北が洋上風力発電の適地であることから、洋上風力発電の導入が積極的に進められています。現在、円安による材料費高騰などから一部計画に遅れが見られるものの、2040年までに590～900万kWの建設計画が進行しています。約70か所の直営事業所に加え、グループ会社、協力会社約440社のネットワークを持つ地元企業として、「地の利」を活かした優位性を発揮すべく、施工

体制の拡充・強化を図り、しっかりと需要を取り込む構えです。また、再エネとの親和性の高い蓄電池設置工事への参入も進めていきます。さらには2050年のカーボンニュートラルを見据えた国の送電網整備計画では約6兆円から7兆円の投資が見込まれており、そのうち東北には約6,500億円、東北から東京では約2,000億円が投下される予定です。当然ながら当社にとっては継続的な受注機会であり、すでに具体的な案件が動いています。

最後に「リニューアル工事」は、当社が手がけたお客様の既存設備等のデータを持つ強みを活かし、更新時期に合わせた提案を行うことで着実な受注を狙う戦略です。特に脱炭素社会の実現に向け、省エネ・創エネ設備の需要が増加しており、ZEB化などCO₂削減に向けた設備の提案を強化していきます。リニューアル工事は収益性が高く、今後の収益拡大に最も寄与する事業の一つとして位置付けています。

一方、これらの戦略を遂行し、ROEを含めた数値目標を達成するための資本・財務方針については、キャッシュの有効活用により、5年間の成長投資に約800億円、株主還元（約400億円を配分する計画です。成長投資の内訳としては、事業投資に約280億円、設備投資（環境投資を含む）に約270億円、人財投資に約150億円、IT・DX投資に約100億円を予定しており、人的資本の充実やDX推進などにも戦略的に資金を投入していきます。また、株主還元については、配当性向40%以上の基本方針を継続するとともに、自己株式取得にも取り組み、中計期間内における総還元性向は50～60%を想定しています。

数値目標についても、4つの重点事業をドライバーとして売上高および利益成長を実現していきます。加えて、付加価値の向上、原価管理の徹底、業務効率の向上等により利益率の改善を図るとともに、積極的な株主還元を通じた自己資本コントロールによりROEの向上にもつなげていく考えです。特に展開エリアが広く、業務効率性などに課題を抱えてきた当社にとって、収益性の向上は大きなテーマです。足元の業績には各施策の効果が現れてきていますが、この動きをしっかりと定着させ、さらなる改善を目指していきます。

社長メッセージ

戦略遂行および目標達成に向けての課題

成長機会を取り込み、持続可能な成長を実現するためには施工体制の整備・強化がカギを握りますが、そのためには人的資本の充実およびDX推進による生産性の向上が不可欠であり、最大の課題であると認識しています。

人的資本の充実に向けては、2024年10月に「ユアテック人財戦略」を策定しました。「人財確保」「人財育成」「労働環境」「エンゲージメント」の4つの主要施策のもと、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安心して働ける環境整備を通じて人財力の強化を図る内容であり、5年間の人財投資に約150億円の投資枠も設定し、主要施策の遂行に向けて戦略的に活用していきます。また、2025年4月の組織整備においては、人事労務部の名称を「人財部」へ変更するとともに、「人財育成センター」を「人財部」の直轄の業務機関とすることで、「ユアテック人財戦略」の着実な推進を図る体制も整備しました。

4つの主要施策のうち「人財確保」については、「奨学金返還支援制度」や「ジョブ・リターン制度」、「定年延長および新・再雇用制度」といった新たな制度を導入しました。5年間で約350名の増員を予定しており、採用競争力の強化やシニア層の活躍推進につなげていきます。また、成長を支える「人財育成」についても、技術継承の拠点として300名規模の研修施設「人財育成センター」を完備するとともに、同センター内に「安全啓発センター」を開設し、危険への感受性を高める教育を継続実施する体制も整えています。さらには効率的かつ良質な人財育成に向けて、教育を管理・運用するためのプラットフォームであるLMS（ラーニ

ング・マネジメント・システム）を導入し、動画コンテンツを活用した研修や個々の学習進捗の可視化により、社員が自律的にスキルを高められるよう環境整備を進めています。

労働人口の減少が進むなか、優秀な人財の確保や職場の活性化、働き方改革などに向けて、女性の活躍推進やダイバーシティも重要な戦略に位置付けており、多様な人財が働きやすい環境づくりにも取り組んでいます。とりわけ女性の活躍推進については、女性技術者の採用強化および女性管理職の積極的な登用を進めており、それぞれ目標を設定するとともに、キャリア形成支援や意識醸成のための教育プログラムも充実させています。

一方、もう一つの課題であるDX推進については、1) タブレット・スマホ利用拡大、2) 最新デジタル技術の活用、3) 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つのテーマを軸に、現場負担の軽減や業務効率化に主眼を置いた施策を進めています。5年間のIT・DX投資には約100億円の投資枠を設定しました。すでに外注契約の電子化をはじめ、現場のコミュニケーション向上を目的としたビジネスチャットツールの導入、遠隔からの現場支援、さらに社内決定手続きのワークフローシステムの導入など、様々な取り組みを実施しています。業務量の増加や人手不足により、現場では一層の繁忙感が高まっていますが、これらの施策により業務効率化や生産性の向上が徐々に図られてきました。今後は生成AIをはじめとする最新のデジタル技術を活用したITツールの検討・導入も進め、収益拡大につなげていきます。

	2024年度 (実績)	2028年度 数値目標 (策定時)	2028年度 数値目標 (修正後)	修正前後 比較
売上高	2,572 億円	2,700 億円	2,800 億円	+100 億円
営業利益	161 億円	135 億円	200 億円	+65 億円
(営業利益率)*	6.3 %	5.0 %	7.1 %	—
ROE	8.3 %	6.0 % 以上	9.0 %	+3.0 ポイント

* 営業利益率は数値目標ではありません。

サステナビリティ経営の考え方や取り組み

持続可能な成長を実現していくためには、社会課題の解決に向き合いながら、中長期的な視点で企業価値向上を目指していく必要があります。このような考えのもと、サステナビリティ経営に向けて、優先的に取り組むべき7つのマテリアリティを特定しました。中期経営計画の基本戦略のなかでも、「サステナビリティ経営の実践による経営基盤の強化」を掲げており、2030ビジョンの実現や社会課題の解決を通じて、未来世代にわたるステークホルダーとともに、社会の持続的発展と中長期的な企業価値向上を図っていく考えです。

具体的には、事業所のZEB化や社用車のEV化、再エネ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の実現に向けた取り組みのほか、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などに取り組んでいます。特に再エネ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つながるものと考えています。サステナビリティ経営の推進にあたっては、私が委員長を務めるサステナビリティ委員会において、マテリアリティなどに係る取り組みについて幅広く審議し、その内容について取締役会の監督を受けております。

また、サステナビリティ経営を支えるガバナンスについても十分に機能していると認識しています。特に当社は、東北電力グループに属しており、東北電力と当社少数株主との間に利益相反リスクがあることから、それらの懸念などを払拭すべく、独立社外取締役で構成される「グループ会社間取引諮問委員会」を設置するなど、ガバナンスの強化に取り組んできました。取締役会メンバーについても、今年度より独立社外取締役が過半数(11名中6名)を占め、そのうち女性が3名を構成しており、独立性や多様性をさらに高めています。

ステークホルダーのみなさまへのメッセージ

当社は、昨年80周年を迎えましたが、言うまでもなく通過点にすぎません。100周年、さらにはその先を見据え、新たな一歩を踏み出しました。受注環境は総じて追い風であるものの、物価高や人手不足の問題、米国の通商政策に伴う設備投資意欲の減退リスクなど、先行き不透明感も少なからず漂っています。環境変化に柔軟に対応しながら、これからも地域社会に必要とされる存在であり続けるために、グループ一丸となって未来を切り拓いていく覚悟です。

今後のユアテックの発展する姿にご期待いただくとともに、末永くご支援を賜りますようお願い申し上げます。



中期経営計画の進捗

中期経営計画(2024-2028)の数値目標の見直し

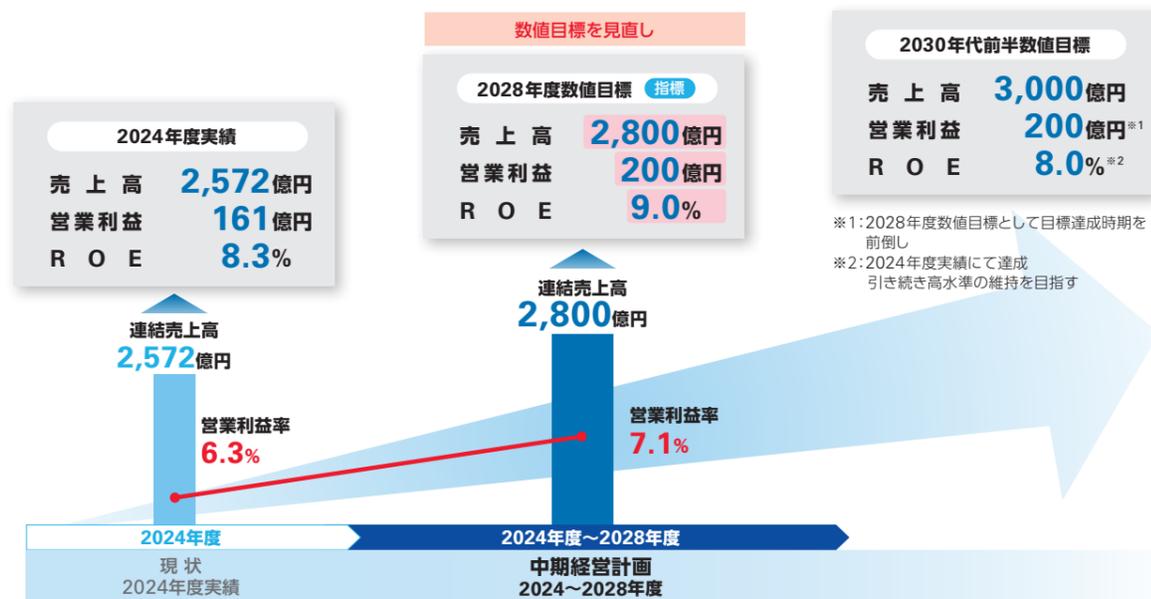
2024年度に数値目標の一部(営業利益・ROE)を達成したことから、一層の収益拡大に向けて数値目標の見直しを実施しました。

策定当初に設定した各基本戦略および主要施策は継続し、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 2,800億円、営業利益 200億円、ROE 9.0%)の達成を目指します。



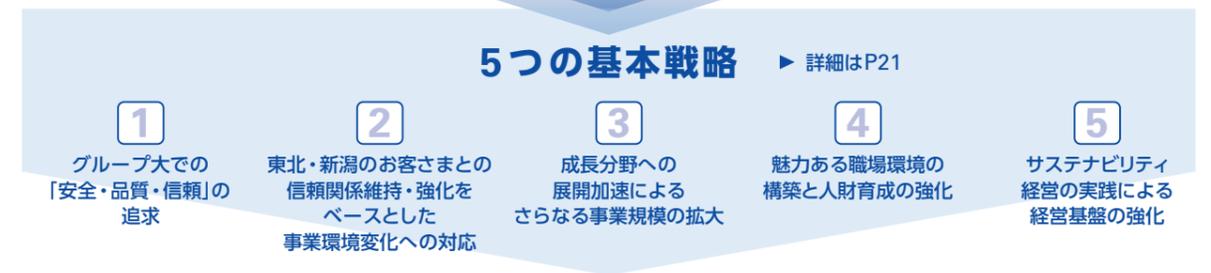
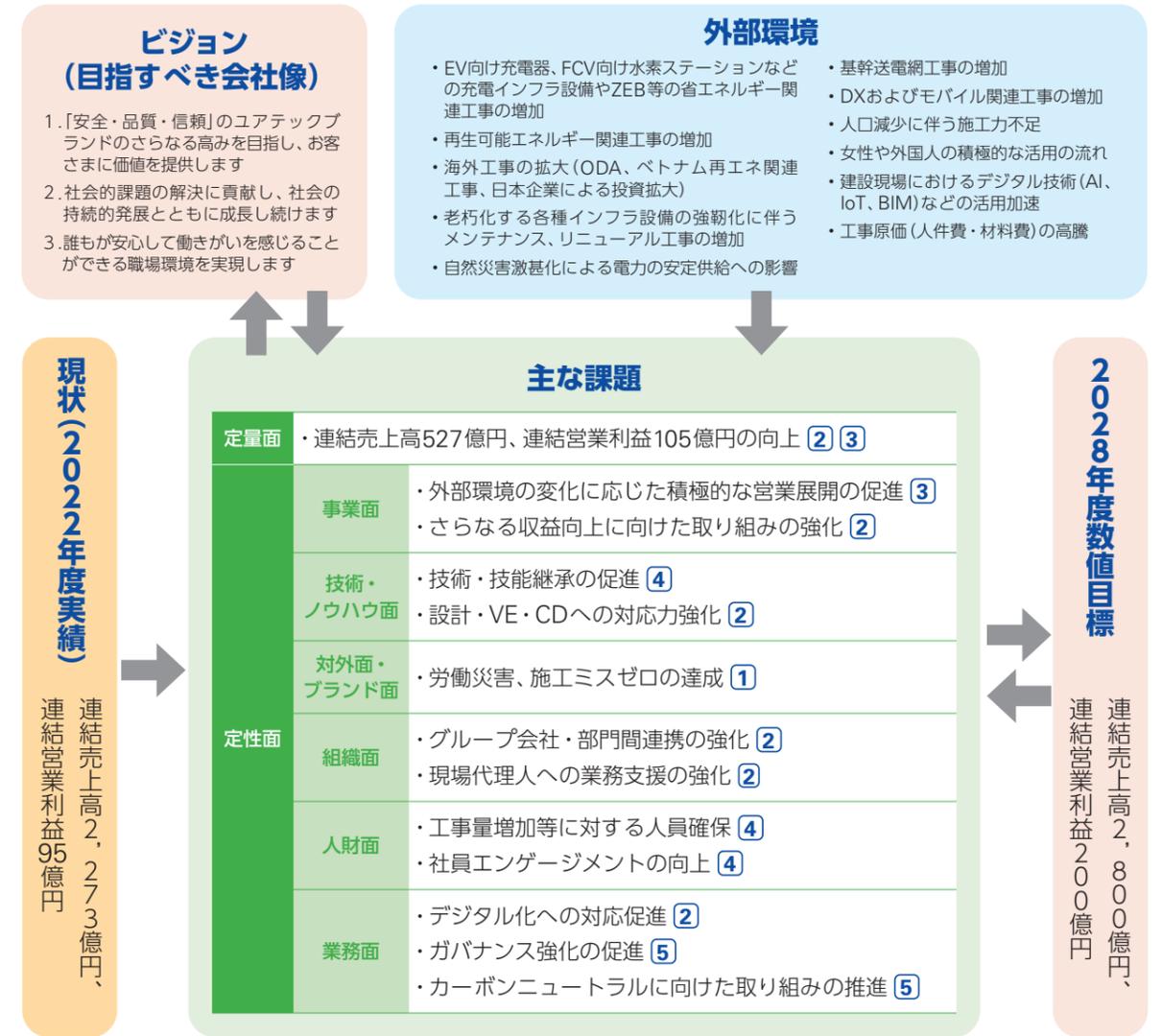
中期経営計画(2024-2028)の数値目標のイメージ

- さらなる収益拡大と資本効率の向上を目指し、各数値目標を引き上げた
- 2030ビジョンの数値目標は、今後の経営環境の動向や適切な時機を見極め、必要に応じて見直し



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。



中期経営計画の進捗

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
- 一般・官公庁向け営業の強化と徹底した原価低減の推進
- 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
- 資材調達部門の関与領域拡大による原価低減の推進
- 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
- 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
- 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
- 事業環境の変化に適応する機動力ある組織体制の追求
- 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
- 他社との協業による施工体制強化
- 調査・設計・施工・保守のワンストップサービスの強化
- 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
- Beyond 5G等モバイル関連工事の受注拡大
- 再エネ関連工事の体制強化による受注および収益拡大
- 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
- 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
- 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
- データセンター（DC）、地域熱供給（DHC）等、成長分野の受注拡大
- 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
- 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
- 多様な働き方の推進と働きがいのある職場環境の構築
- 資格取得への支援による技術力の確保
- 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
- 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
- 成長分野への展開加速も見据えた人財確保策の推進

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
- 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
- 大規模自然災害等への危機管理対応力の強化
- 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

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。

市場（エリア）	事業分野				
	配電・送変電工事	屋内配線・空調管工事	再エネ関連工事	情報通信工事	新規事業領域
海外	海外インフラ工事の受注拡大（ODA案件等）	ベトナム国を起点とした海外事業の拡大（ミャンマー・バングラデシュ+1、東南・南アジア中心）	海外工事の受注拡大（洋上風力等）		
東北・新潟以外	隣接エリアへの段階的な進出	関東圏を中心とした体制強化・収益拡大	北海道へのエリア拡大	移動体・機器据付、ネットワーク構築工事等の受注拡大	新規事業への挑戦 ●不動産事業 ●PFI事業 ●蓄電池関連事業 等
東北・新潟	施工体制の拡充・強化による収益確保	施工体制の拡充・強化による収益確保 リニューアル工事受注拡大	施工体制の拡充・強化による収益確保 （大型風力、太陽光等）	移動体・機器据付、ネットワーク構築工事等の受注拡大	

※ 今後、新たに取り組んでいく事業分野

	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	2,161億円	●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	288億円	●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	293億円	●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	112億円	●コスト高騰や規制強化に伴う許認可の遅れ等により、洋上・陸上風力発電事業による成長は時間を要すると見込むが、再エネ関連工事の将来性は依然高く、蓄積したノウハウと地理的競争優位性を活かした事業拡大を目指す
④ リニューアル工事	345億円	428億円	●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財への投資 ●DXの推進やデジタル技術を活用した業務変革



財務戦略・人財戦略

取締役 専務執行役員
コンプライアンス推進担当、危機管理担当、IR担当
鈴木 康弘

当社の過去業績の振り返り

今年度までの業績分析

中期経営計画(2024-2028)の初年度である2024年度は、適正な工事価格への転嫁や生産性向上施策、徹底した原価管理などにより、営業利益率は2016年度以来となる6%台まで回復しました。

また、中期経営計画において6%以上の目標を掲げていたROEは8%を上回り、ここ数年続いていた5%台から大きく改善しております。

2024年度以前に遡って当社の業績を振り返ると、東日本大震災の影響を受け、2011年度より2期連続で当期純利益が赤字となった後、復興需要の高まりとともに営業利益率は5%~6%台、ROEは最も高い年度で約

14%となり、2016年度までは高水準で業績が推移しました。復興需要が一巡すると、建設需要が落ち着いたことにより、ROEは一時3%台まで低下しましたが、ここ数年は、建設需要の回復に伴い業績が持ち直している状況です。

2025年度の通期業績は、堅調な受注状況や豊富な手持工事を背景に、売上高、各利益がすべて過去最高を更新すると予想しております。

2024年度から5年間の中期経営計画においては、数値目標として新たにROEを加え、資本効率、収益性の向上に向けての取り組みをより一層推進してまいります。

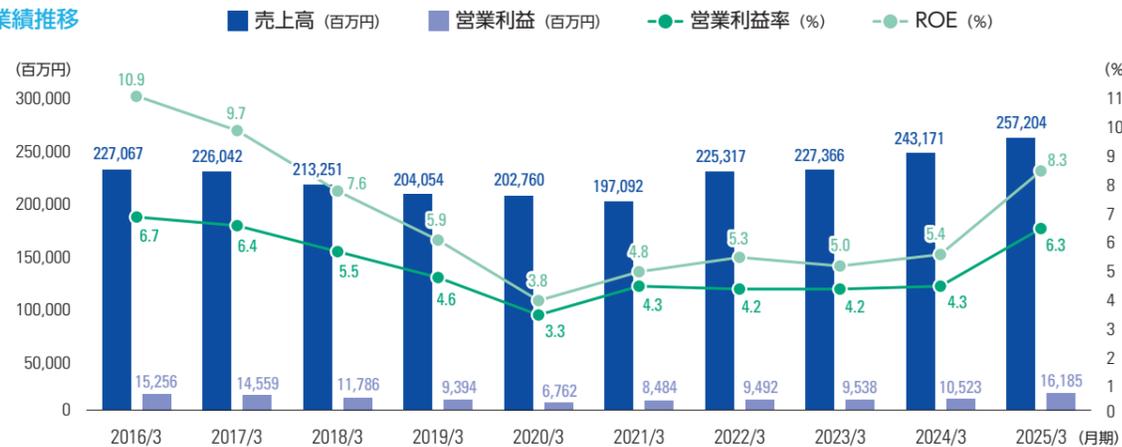
ROEが低迷した要因

ここ最近ROEが回復傾向にありますが、復興需要の一巡後は建設需要の落ち着きに加え、資本効率やバランスシートの最適化への意識が十分ではなかったことも一因と考えられます。当時は、安定的な配当を重視する傾向が強く、成長投資や財務戦略への取り組みが限定的

だった側面もありました。

そのため、現行の中期経営計画策定以降、様々な施策に取り組んでおり、今後も収益性の改善はもちろん、既に実施している業績連動型の配当や自社株買いの実施により、資本効率の改善を進めてまいります。

業績推移



また、当社の資本コストは、CAPMベースで5%程度と認識しており、直近のROEはこれを上回っている状態ですが、同じ建設業や競合と比較すると、まだまだ改善の余

地があると考えており、引き続き、資本効率の向上に向けて、事業と財務の両面から課題を解決してまいります。

中期経営計画における財務方針

数値目標にROEを掲げた理由と中期経営計画初年度の進捗

中期経営計画の数値目標としてROEを掲げた背景には、当社が中長期的な企業価値の向上をはかるとともに、資本コストや資本収益性を意識した経営を行っているという姿勢を、投資家のみなさまに明確にお伝えするための重要な指標であると認識していることによるものです。

中期経営計画初年度となる2024年度においては、ROEも8.3%となり、業績面も含めて大変順調な滑り出しとなり、中期経営計画の策定時に掲げた目標の一部を達成いたしました。

中期経営計画における財務方針、キャピタルアロケーション

財務面では、約45億円の自己株式取得を実施し、配当性向は40.0%、総還元性向は約77%となりました。成長投資については、M&Aなどの大型投資はなかったものの、見直しを行った中期経営計画数値目標の達成に向け、順調に進めております。

これらの投資の結果は、一朝一夕で現れるものではありませんが、今後も成長投資を継続し、中長期的に企業価値を向上させてまいります。

財務方針としては、中長期的な企業価値の向上に向け、約800億円規模の成長投資と400億円規模の安定した株主還元を努めてまいります。これらの財源としては、基本的に、営業キャッシュフローを原資としますが、必要に応じて、財務レバレッジを有効活用し、投資と還元の両

立をはかってまいります。

成長投資は、当社が事業基盤とする東北・新潟における人口減少への対応として、隣接エリアへの進出や海外事業の拡大を視野に入れております。また、喫緊の課題である人手不足の解消に向けた人的投資などを見込んでおり、施工体制の拡充・強化を目的としたM&Aなどの事業投資も適宜実施していく予定です。さらに、企業競争力の強化に向けて、IT・DX化を推進し、これらの成長投資により施工力を確保しながら生産性を高め、収益力の向上を図ってまいります。加えて、ZEB仕様の事業所への更新などの環境投資にも取り組み、持続可能な社会の形成にも寄与していきたいと考えております。

当社の価値創造

建設業である当社は、製造業と異なり、現場で施工に従事する従業員によって、お客さまに価値を提供しております。つまり、人財が当社の価値創造の源泉であります。

人手不足と言われる建設業界ですが、当社は、人財への投資を惜しまずに、施工力を向上させることで企業価値の向上をはかってまいります。



※1 記載している金額は、2025年9月末現在の当社試算値であり、今後の業績によって増減する可能性があります。
※2 上記表における括弧内には、2024年10月公表時の金額を記載しております。

財務戦略

ROEのさらなる向上に向けた道筋と想定すべき財務リスク

中期経営計画の数値目標の見直し

当社は中期経営計画初年度で数値目標の一部(営業利益、ROE)を達成いたしました。これは当初想定した以上に受注環境が好転し、当社としての収益向上に向けた取り組みも順調に進捗したことによるものであり、今般、2028年度の目標として、売上高は当初計画値から100億円増の2,800億円、営業利益は135億円から同65億

円増の200億円、ROEは6%以上から9%に上方修正いたしました。

引き続き、人的投資を中心とした施工力の確保により収益力を向上し、株主還元の充実により自己資本をコントロールし、ROEを高め、継続的に株主資本コストを上回る収益を上げていくことが重要と考えています。

企業価値向上に向けての道筋

建設業の事業特性上、自己資本が積み上がりやすく、また、公共工事への入札等に対応するため、一定の信用力を維持する必要がありますが、一方で、過剰な自己資本の積み上がりは、資本効率の低下を招きます。ROEの向上に向けては、収益力を高めると同時に、事業への

影響や財務バランスを考慮しながら、自己資本が過剰に積み上がらないようコントロールしていくことが重要です。

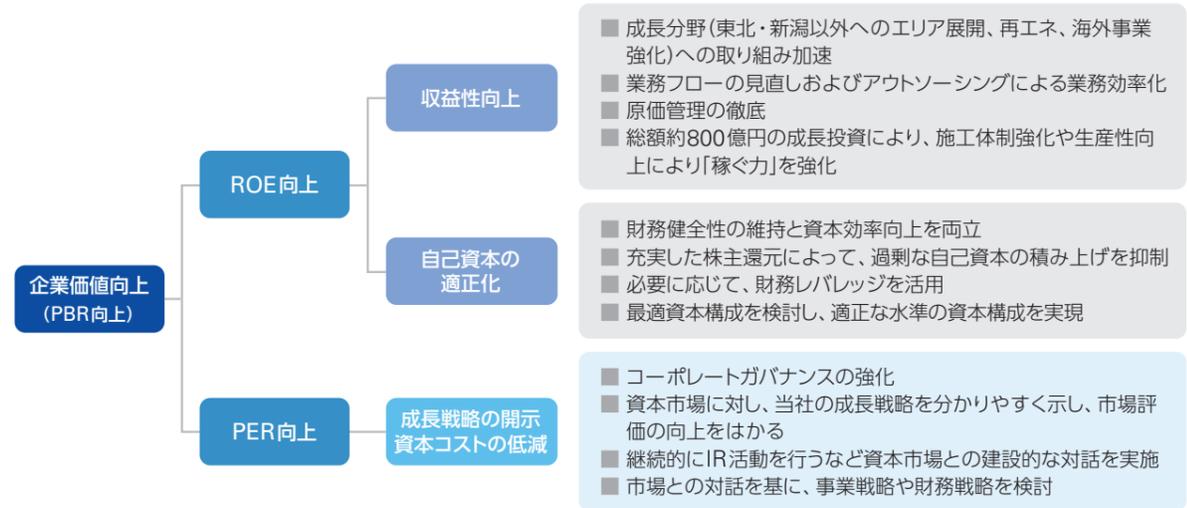
今後も、情報開示やIR活動の充実に向け、株主資本コストの低減をはかり、PERを向上させ、ROE向上との両輪でPBRの向上に取り組んでまいります。

想定すべき財務リスク

当社が抱える財務リスクとしては、急激なインフレ等による材料費の高騰が挙げられます。工事価格に高騰分の価格を反映させられない場合、業績や財務状況に影響を及ぼす可能性があります。このリスクに対しては、お客さまとの協議による工事価格への反映、原価低減に向けた

競争発注の拡大、集中購買などに取り組み、リスクの低減をはかっております。

リスク管理や対応については、今後も、適宜ステークホルダーのみなさまに対し透明性のある情報開示を行い、資本コストの低減をはかってまいります。



財務責任者としてのメッセージ

当社の中長期的な企業価値の向上にあたっては、本業である設備工事の収益性向上に加え、財務面での投資、リスク管理も大変重要になります。取締役役に就任して3年目になりますが、当社の持続的な発展に向けて尽力する

ことが私の使命と感じています。

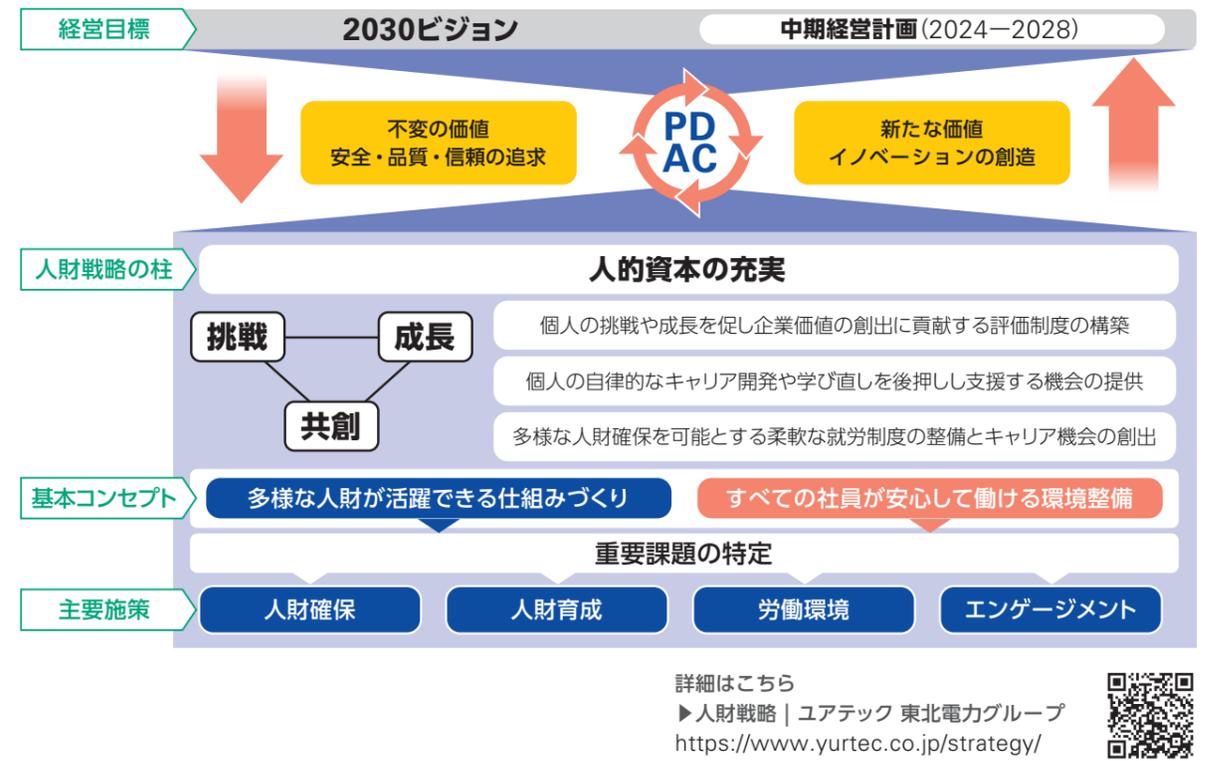
今般見直しをはかった中期経営計画の数値目標の達成はもちろん、当社が100年企業に向かっていくために最善を尽くし、企業価値の向上を目指してまいります。

人財戦略

価値創造の源泉である人的資本への投資

当社の価値創造の源泉は人財であり、前述の中期経営計画の数値目標達成に向け、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。

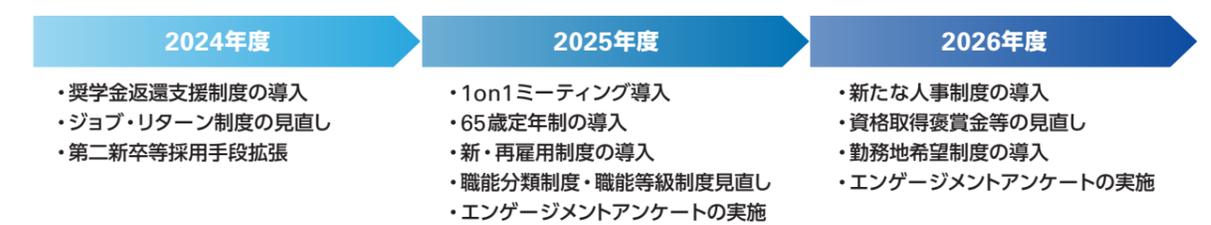


主な導入実績と今後の展開予定

主な導入実績としては 2024年度には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」などを、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」を導入しております。

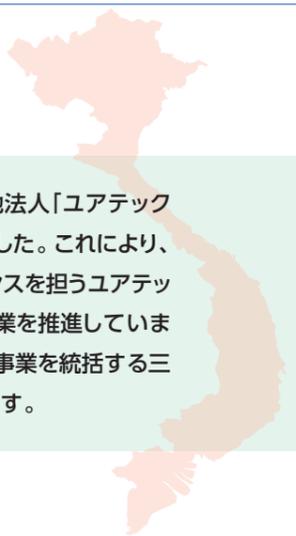
ことで、豊富な知識・技術・ノウハウと働く意欲を持ったベテラン社員が、働きがいを感じながら活躍できる環境を整備いたしました。

さらに2026年度には、頑張りや報われ適正な評価を受けられる「新たな人事制度」や能動的なキャリア形成実現のための「勤務地希望制度」を導入する予定としております。



特集：ベトナム事業

約30年にわたりベトナムを中心に海外事業を展開してきたユアテックは、2011年に現地法人「ユアテックベトナム」を設立し、さらに2021年には同国大手設備工事会社「シグマ社」を完全子会社化しました。これにより、同国の首都ハノイと経済の中心地ホーチミンに拠点を構え、日系企業向けの工事やメンテナンスを担うユアテックベトナムと、現地・外資系企業のビルディング工事を手掛けるシグマ社という2社体制で事業を推進しています。本特集では、両社の概要や現地で活躍するキーパーソンを紹介するとともに、海外事業を統括する三浦康二専務へのインタビューを交え、ユアテックグループが描くベトナム事業の未来に迫ります。



ユアテックの海外事業

三浦 康二 取締役 専務執行役員 営業本部長

当社はこれまで、「海外事業の強化」を経営の重要な柱と位置付け、特にベトナムを拠点とした事業展開に注力してまいりました。

その歩みは1972年のインドネシアでの初の海外工事に始まり、1995年にはベトナムで日系企業向け工場の電気工事を契機にホーチミン、1997年にはハノイに事務所を設置。2011年には現地法人ユアテックベトナムを設立し、2021年にはシグマ社を完全子会社化しました。現地での経験を積み重ねるなかで、顧客の多様なニーズに応える柔軟な対応力を培い、地域に根ざした事業基盤を構築してきました。このような長年の取り組みを礎に、当社は現在、中期経営計画において海外事業を成長分野の中核に据え、さらなる飛躍を目指しています。

この中期経営計画では、2028年度までに海外事業の売上高を293億円に拡大する目標を掲げています。その道筋として、2024年度にはすでに200億円を達成するなど、計画は順調に進んでいます。こうした成果を可能にしているのが、ユアテックベトナムとシグマ社との連携による強力なシナジー効果です。具体的には、ユアテックベトナムが主に日系企業を対象とする一方、シグマ社はベトナム国内企業や外資系企業をターゲットとすることで、それぞれの強みを活かしながら役割分担を明確にしています。この「すみ分け」により、顧客ニーズに応じた最適な提案を実現できている点が、当社グループ全体の競争力を大きく高めています。

また、ベトナムでの事業を通じて蓄積してきたノウハウや知見は、日本国内の事業にも波及しつつあります。たとえば、現地のベトナム人技術者を対象にした研修プログラムでは、日本国内の現場で施工技術や品質管理の実務を経験してもらっています。このプログラムは単なる

技能移転にとどまらず、グローバルな視点を持つ人材を育成し、将来的に日本国内の労働力不足問題を解決する一助となることを目指しています。さらに、特定技能制度を活用し、ベトナムで教育・訓練を受けた人材を日本で受け入れる枠組みを構築することで、帰国後には現地での新たな受け入れ先にもつながる循環型モデルの実現を目指しています。

こうした取り組みを進める一方で、当社は現状に満足することなく、さらなる成長に向けた新たな挑戦を続けています。特にベトナム国内では、国民所得の向上に伴い、複合ビルやホテル、レジデンスといった分野での建設需要が年々拡大しています。この需要を的確に捉えるため、現在2つある拠点のさらなる拡大を計画しており、事業基盤の強化に取り組んでいます。また、コスト効率を高めるため、駐在する日本人社員を減らし、現地スタッフの能力を最大限に引き出す方針です。その一環として、幹部候補となるベトナム人社員の育成プログラムを強化し、現地社員が主体的に活躍できる環境づくりを進めています。

さらに、社員に対する意識改革にも力を入れています。特に若手社員に対しては、「ベトナムで働きたい」と思えるような環境づくりを目指し、積極的な人的交流を推進しています。この交流を通じて、社員同士が互いの文化や特性を深く理解し合うことは、単に事業を推進するだけでなく、企業文化の多様性を育む重要な要素にもなります。

ベトナム事業を起点とした当社の海外事業は、地域社会への貢献と企業価値の向上を両立させるとともに、社員一人ひとりの成長を促す大きな原動力となっています。これらの取り組みをさらに進化させることで、当社はグローバル市場におけるさらなる飛躍を実現していく考えです。



ユアテックベトナムについて

YURTEC VIETNAM COMPANY Ltd. (有限会社 ユアテックベトナム) 乙黒 富美夫 社長

ユアテックベトナムはその設立以来、高い技術力と施工品質を武器に、多数の施工実績を積み重ねてまいりました。直近の例として、日本品質を追求したオフィスビル「大成スクエアハノイ」の機械設備工事を担当しました。このプロジェクトでは、日本基準の施工や品質検査、竣工後の丁寧なフォローアップを実現しています。こうした日本品質に基づく対応力は、当社の大きな強みであり、顧客からの高い信頼につながっています。また、近年では日系ホテルや商業施設、倉庫関連の案件にも積極的に取り組み、従来の枠にとらわれない新しい分野への進出を果たしています。

このような事業展開を支える基盤として、当社は「高品質」と「信頼」というユアテックの強みを継承し、さらに発展させるため、現地社員の確保と育成に注力してまいりました。具体的には、ベトナム人エンジニアの教育体制を整備するとともに、人事評価制度の見直しを実施し、現地社員が安心して働ける環境を整備しています。

エンジニア教育においては、日本のユアテック社員5名を約2年間ベトナムに駐在させ、ユアテックベトナムのプロジェクトマネージャーを対象に研修を実施しました。この研修では、日本企業特有の現場管理手法やコスト管理、安全教育などを学んでもらい、現地のエンジニアが日本基準のプロジェクト運営を担える人材として成長することを目指しました。一方で、人事評価制度の見直し

も進め、若手社員が待遇や給与に関する不満を抱え退職するケースを防ぐため、人財コンサルティング会社の協力を得て新たな評価体制を構築しました。この取り組みにより、現地社員のモチベーション向上と離職防止に大きな成果を上げています。

さらに、今後の取り組みとしては、人財育成の体制整備を一層強化するとともに、現場のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進していきたいと考えています。具体的には、社内教育用資料の自動作成や業務効率化の実現を目指し、よりスマートな運営体制を構築する計画です。また、施工面では、日本国内と同様に需要が高まっているデータセンター(DC)分野への進出を加速します。すでに当社は、米国のDC認証機関である「Uptime Institute」からDCデザインの資格を取得しており、この資格を活用して、データセンター設備に関する専門知識をアピールし、受注拡大につなげていきます。

中長期的には、1人当たりの売上を伸ばすための取り組みを強化し、生産性の向上を図るとともに、日本人スタッフの育成にも力を入れる方針です。これにより、ベトナム経済の成長を支える存在として、現地での社会的役割を果たすことを目指します。ユアテックベトナムは、社員一人ひとりの成長を支えながら、地域社会への貢献と企業価値の向上を両輪に、持続可能な未来を切り拓いていきます。



シグマについて

SIGMA ENGINEERING JSC (シグマ社) 谷津 隆文 会長

シグマは、ベトナム国内の成長市場や海外企業による投資案件を積極的に取り込み、受注を拡大している企業です。当社は、レジデンスや複合ビル、ホテルなどのビルディング分野を主要事業領域として展開しています。これらの分野においては、当社の技術力と信頼性が評価され、安定した受注と施工実績を積み重ねています。ベトナムでは国民所得の上昇やインフラ発展に伴い、不動産価格が上昇しており、これが不動産市場をさらに活性化させる要因

となっています。その結果、今後も多くの受注機会が見込まれる状況にあります。

シグマがこうした競争環境のなかで強みを発揮できる理由の一つは、迅速な対応力と決断力です。当社の対応力は、創業者であるグエン・クワン・ゴク社長とズオン・ソン・トゥン副社長の強力なリーダーシップの下、全社員が一丸となってお客さまに応える姿勢から生まれています。また、ガバナンス体制が明確で正常に機能しており、安全性や品質管理の徹底も高く評価されています。当社には安全・品質に特化した専門部門が設けられてお

特集：ベトナム事業

り、顧客のニーズに合わせた取り組みを高いレベルで実現しています。

特筆すべきは、ゴク社長とトゥン副社長が社員に「皆さんは第二の家族」と語りかける独特の社風です。家族を大切に作る文化が根付くベトナムにおいて、このメッセージは非常に意味深いものです。社員が困ったときには最大限支援する一方で、厳しい指導や注意もしっかりと行うことで、本当の家族のような信頼関係を築いています。このような温かさと厳しさが共存する企業文化が、社員の結束力を高め、当社の魅力を一層際立たせています。

一方で、当社も日本と同様に人財確保という課題に直面しています。ベトナムは平均年齢が若い国ですが、若者の建設業離れが進行しており、業界内ではエンジニアや現場作業員の確保を巡る競争が激化しています。これに対し、

建設業の魅力を若者に伝えるためのPR活動に力を入れ、優秀な人財を確保する取り組みを進めていく方針です。

さらに、成長が期待される分野として、シグマは風力発電所建設工事に注力しています。当社はこれまで、風力発電所のEPC（設計・調達・建設工事）やBOP（主機に付帯する設備工事）を手掛けており、豊富な実績を有しています。今後もこの分野に積極的に携わり、風力発電所プロジェクトを第二の収益の柱とする方針を掲げています。これは、ビルディング案件に次ぐ新たな成長戦略として、当社の事業ポートフォリオをより多様化させるものです。

シグマは今後も、迅速な対応力と品質管理を武器に、顧客の期待に応えるとともに、ベトナム経済の発展に寄与する企業としてさらなる飛躍を目指していきます。

施工物件紹介



大成スクエアハノイ
(ユアテックベトナム)



マステリウエストハイツ アpartmentコンプレックス
(シグマ社)

Focus 1

現場の声



ユアテックベトナム 羽竜 清也 部長 (写真中央)

私は現在、ユアテックベトナムで設備部長を務めています。2020年にハノイ北部のハイフォン市で竣工した「ハイフォン中央プロジェクト」は、私たち設備部にとって初の大型現場でした。このプロジェクトは、大和ハウスグループによるホテルとロングステイホテルのツインタワーで、私は現場作業員であるベトナム人スタッフを統括するプロジェクトマネージャーを務めました。この現場では、顧客との折衝や図面・見積もりの確認、進捗工程の管理に加え、月1回の部門内教育も担当しており、業務内容は多岐にわたりました。プロジェクト全体を見渡しながら、現場の細部にも目を配る必要があり、忙しい日々でしたが、その分、大きなやりがいを感じました。

ベトナムで働いていて感じるのは、現地のスタッフが比較的友好的で仕事がしやすいということです。なかには非常に高いスキルを持つ社員も多く、彼らと一緒に仕事を進めることは刺激になります。また、日本では施工のみを担当することが一般的ですが、ベトナムでは機械

設備の設計段階から関与できる案件が多く、建物を一から作り上げるプロセスに携われるのは、海外プロジェクトならではの醍醐味だと思っています。

一方で、文化や習慣の違いによる課題も感じています。たとえば、時間や工程管理に対する感覚の違いです。日本では工期を逆算して詳細なスケジュールを立てるのが当たり前ですが、ベトナムでは短期的な視点が重視される傾向が強いです。そのため、現場では細かなフォローを心掛け、作業員と足並みをそろえてプロジェクトを進めるよう努めています。

私自身、管理者として求められる高い知識やスキルを維持するため、これからも自己研鑽を続けていきます。また、会社が掲げる目標を達成するために、顧客との信頼関係を維持しつつ、組織全体の強化にも取り組んでいきたいと考えています。さらに、昨年開業したホーチミンのメトロ延伸工事や、現在投資が進んでいるODA案件、データセンターなどの国家的プロジェクトに携わることも挑戦したいです。こうした大規模なプロジェクトに関わることで、社員全体の士気を高めることにもつながると思っています。

私たち設備部はまだ発展途上の部門ですが、これからも現地スタッフと力を合わせ、さらに高い目標に向かって挑戦を続けていきます。ベトナムでの経験を活かしながら、ユアテックベトナムの一員として貢献していくことが私の使命だと感じています。

Focus 2

現場の声



シグマ社 ハー・ズン 部長

私は現在、シグマで産業・再生可能エネルギー部の部長を務めています。これまで、当社初の洋上風力発電所プロジェクトとなったベンチェV1-3風力発電所のEPC（設計・調達・建設工事）案件に設計者兼プロジェクトマネージャーとして携わり、続けてソクチャン7風力発電所のBOP（主機に付帯する設備工事）案件ではプロジェクトマネージャーを任されました。これらのプロジェクトは、私にとっても会社にとっても重要な挑戦でした。

洋上風力発電所の建設は、ホテルなど従来の物件とは大きく異なり、潮汐や波、風といった自然条件に大きく影響を受ける作業となります。そのため、当社では洋上作業の経験者を採用し、約5カ月間にわたって知識やスキルの習得を進めるなど、周到な準備を行いました。また、工期が他の物件に比べて短いという特性もあり、私はベトナム国内各地から職人を呼び寄せ、艇（はしけ）、タグボート、クレーンなどを揃えた独立したチームを編成し

ました。それぞれのピア基礎に対応する形で、進捗工程表を厳格に管理しながらプロジェクトを進めました。

現場では、毎朝の朝礼で作業員に安全第一を徹底し、「全力を尽くせば必ず工事は完了する。一緒に頑張ろう。」とエールを送り続けました。その甲斐あって、工事はスムーズに進行し、2021年に無事竣工することができました。この成功体験は、私にとって非常に大きな達成感をもたらしました。

ベンチェV1-3風力発電所に続き、私はソクチャン7風力発電所のBOP案件にも取り組みました。これらのプロジェクトを振り返ると、非常に感慨深く、貴重な経験となりました。大規模プロジェクトであるがゆえに、多くの人々と協力しながら、常に自分が持つ知識を最大限活用して工事に向き合いました。本プロジェクトで得た経験は私自身を大きく成長させるものであり、同時にシグマの成長に少しでも貢献できたと感じ、本当に嬉しく思いました。

これからも、再生可能エネルギー分野に注力し、新たな事業機会を探ってまいります。当社が目指す持続可能な発展のため、さらに多くの案件を発掘し、環境保全にも取り組んでいきたいです。具体的には、植栽などのグリーン工事にも力を入れ、再生可能エネルギーを通じて社会や自然に貢献できるよう努力を続けていきます。この道を歩むことが、私自身の使命であり、シグマの未来につながると信じています。

事業戦略：営業本部



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 専務執行役員
 営業本部長
三浦 康二

事業内容

営業本部は、主に建物の電気設備、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、既存建物等のリニューアル工事における提案営業活動（調査や診断・施工計画までワンストップで提案）や、海外工事（主にベトナムや日本政府開発援助（ODA）工事）における統括業務も行っております。常にお客さまの視点で、各案件の計画段階から施工に至るまでの建物等の設備環境の構築をサポートしております。

【成長の機会・強み】

- お客さまとのつながりを重視した関係構築による特命受注の増加
- ZEB・再エネ等多様なニーズに応える提案力
- 東日本地域における大規模データセンター誘致の動き

【リスク・課題】

- 米国政権の関税政策に伴う製造業などの設備投資の抑制
- 当社グループ会社、協力会社等の担い手不足による受注量の頭打ち
- 東北・新潟における人口減少に起因した社員採用難

売上高の推移



2024年度の振り返り

2024年度の建設市場は堅調に推移し、大型商業施設や工場等の新築工事を中心に、継続的な受注を確保しました。前年度に複数の大型工場等を受注した反動や、一部物件の発注遅延等の影響により、年間の受注高は前年度を下回ったものの、高水準を維持し、良好な業績となりました。このような市場環境を踏まえ、本社・支社間で物件情報を共有し、全社的な視点で営業戦略を構築するとともに、施工現場との密接な情報共有を通じて、設計変更や追加工事にも迅速かつ的確に対応し、顧

客満足度と収益性の向上に努めました。リニューアル工事においては、過去の施工実績をもとに、建物の設備情報を一元管理する仕組みを活用し、お客さまへの最適かつ最新の情報発信や改修提案を実施し、建物の安心・安全な設備環境の構築と受注確保に努めました。海外事業においては、連結子会社であるシグマ社を中心に、大型の複合ビルやホテルの設備工事の受注拡大、さらにはスリランカ国の日本政府開発援助（ODA）工事である太陽光発電設備の調達・据付工事にも取り組みました。

事業環境とその取り組み（注力する施策）

建設市場は、今後も堅調に推移することが想定されます。このような状況のなかで、当社は、持続可能な価値を創出する企業として、自治体や一般企業との連携を強化し、地域社会との絆をさらに深め、ニーズに即した設備・サービスの提案を通じて、信頼関係の構築と地域貢献に努めています。その一環として、仙台市が推進する「せんだい都心再構築プロジェクト」では、都市機能の高度化や災害対応力の強化に向けた設備提案を通じて、地域経済の活性化に貢献してまいります。このような取り組みに加え、ソリューション営業部内に「PFI事業推進グループ」を新設し、官民連携による公共施設整備・運営への参画体制を強化するとともに、PFI事業への本格的な取り組み体制を構築していきます。専門的な知見や実務経験の蓄積が必要とされていることから、実務経験を積み重ねたうえで、将来的にはSPC（特別目的会社）としての参画を目指してまいります。これらの施策を通じて、当社は地域社会との連携を深め、次世代インフラ整備における重要な役割を担ってまいります。



ヒメジ理化(俣田)工場太陽光発電設備工事（福島県）



ティエンボープラザ（ベトナム国ハノイ市）

今後の戦略

当社は、地域の発展に貢献すべく、東北電力が推進するデータセンター誘致構想を成長機会と捉え、これに連動した事業展開を通じてさらなる収益性の向上を目指します。そのためには関東圏でのデータセンターの施工経験を活かし、同センターの設備構築をワンストップで提供する体制を構築のうえ、「東北・新潟」における地域密着型のサポートを訴求し、受注拡大を目指します。

さらに、「東北・新潟以外」のエリアへの事業拡大に注力していきます。特に建設需要が旺盛な関東圏を中心に、大規模再開発や物流施設等の成長市場で強みを持つお客さまへの営業活動や体制強化を継続するとともに、北海道においては新築物件の設計協力等の取り組みを進めてまいります。また、長野県において、大型商業施設が無事竣工を迎えることができました。今後も富山・長野エリアをターゲットに、同業他社との施工連携を通じた営業エリアの拡大を加速させ、事業基盤の強化と持続的な成長を図ってまいります。

次に、収益性の向上に向けて、従来のフロービジネスから、お客さまの課題に寄り添ったストックビジネスの営業へと転換を進めてまいります。具体的には、エネル

ギーの効率化、BCP対策、ZEB対応等、お客さまにとって重要かつ価値のある提案を行い、設備の提供に留まらないソリューション営業を強化してまいります。これにより、利益率の高い案件の獲得と長期的な信頼関係の構築を図るとともに、社会課題の解決にも貢献してまいります。

また、2026年度から、省エネ法の改正に基づき工場・店舗等の屋根への太陽光発電導入目標の策定が義務化されます。この制度に対し、当社は自家消費型太陽光発電の導入提案を強化します。具体的には屋根構造や耐震性、積載荷重等の技術的条件を踏まえた設計支援に加え、補助金活用やBCP対策としての活用提案も含めた総合的なコンサルティング営業を展開します。これにより、お客さまの電気使用量削減と環境負荷低減を同時に支援し、受注拡大と収益性向上を図り、持続可能な成長を目指します。

今後も当社は、地域の発展と企業価値の向上を両立させるべく、社会課題と市場ニーズに即した柔軟かつ戦略的な営業活動を展開してまいります。

事業戦略：エンジニアリング本部



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

常務執行役員
エンジニアリング本部長
中西 仁

事業内容

エンジニアリング本部は、電気設備、空調管設備、情報通信設備のインフラ設備などの設計・積算から施工、保守・メンテナンスまで対応しています。お客さまに信頼性・品質に優れた設備を提供し、地域社会の発展に寄与しています。近年は、AI活用や業務の高度化が進むなかで、データセンターの設備構築にも力を入れ、多様化するニーズに応えお客さまとの信頼関係を大切に、継続的に付加価値を提供しております。

【成長の機会・強み】

- 東北・新潟および関東圏を含めた広範な事業所ネットワーク
- 電気、空調管および情報通信設備工事をワンストップサービスで対応
- 2050年カーボンニュートラル実現に向けたGX需要の高まり
- 関東圏におけるデータセンター施工実績の積み上げ

【リスク・課題】

- 若手社員の早期戦力化に向けた教育制度の再考
- 旺盛な建築需要による工事量の増加に伴う施工体制のひっ迫
- 資機材や人件費の高騰の長期化による価格転嫁の対応

受注高・売上高の推移



2024年度の振り返り

前年度に大型工場の竣工や商業施設などの工事が進捗したことにより、売上高は前年度を若干下回る実績となりましたが、期末の手持工事高は前年度を上回るなど、次年度以降の事業展開に向けた確かな足掛かりを築くことができました。また、粗利率率については過去最高の実績となり、収益性の向上へとつながりました。安全の面では、リスクアセスメントの徹底や、グループ会社・協力会社との合同パトロール時における安全対話を通じて、現場全体での安全意識の向上に努めました。さらに、電

子記録・報告アプリの導入や電子ブック作成サービスの活用など、ITを活用した管理手法を展開し、現場の業務効率化や、情報共有の迅速化により、現場での負担軽減につながることができました。一方で、建築工程の遅延に伴う完工高の減少が課題となりました。こうした状況に対しては、営業部門と施工部門が連携し、工程の確認と情報共有を徹底するとともに、施工管理支援の強化によって遅延リスクの早期把握に努めることで、施工管理の精度向上とコスト抑制に取り組んでおります。

事業環境とその取り組み(注力する施策)

事業環境は堅調に推移しており、着実な工事受注が継続している状況です。一方で、施工力は常にひっ迫している状況が続いており、現場力・組織力のさらなる強化が喫緊の課題であると考えております。こうしたなか、現場第一線のエンゲージメント向上に資する制度を策定し、2025年4月より運用を開始しました。また、施工力強化に向けた課題整理と対応策の検討を目的に「施工体制強化委員会」を設置し、現状と課題を全社で共有したうえで、短期・中長期的な視点から課題を整理し、解決策の方向性を検討しております。これらの取り組みは、将来を見据えた施工体制の整備と現場力の向上を目的とした取り組みです。さらに、電気設備部および空調管設備部では、現場OJT後の育成強化を目的に、「若手イキイキ応援チーム」を導入し、1on1ミーティングを通じて若手社員の成長を支援しています。情報通信部でも独自の育成運用に基づき、若手社員の育成強化に取り組んでおり、各部門が業務特性に応じた施策を展開することで、将来を担う人財育成を通じて、人的資本の強化に努めています。これらの取り組みは、将来を見据えた組織力の強化と、持続的な企業価値向上につながる重要な施策として位置付けております。



ゆめが丘ソラリス(神奈川県)



青森市総合体育館(青森県)

今後の戦略

当社は、電気設備部、空調管設備部、情報通信部の3部門を個別の技術領域としてではなく、総合的な設備エンジニアリング体制として、社会インフラの高度化と地域経済の活性化に貢献する戦略を推進しております。

特に、関東圏で培ったデータセンター施工の実績とノウハウを活かし、今後は東北・新潟におけるデータセンター需要の拡大に対応することで、収益性の向上と地域貢献の両立を目指してまいります。データセンター工事は、電力供給の安定性、高効率な空調・冷却設備、そして信頼性の高い情報通信インフラが求められる複合的なプロジェクトであり、当社の3部門が連携することで、設計から施工、保守まで一貫した高品質なサービスの提供が可能です。関東圏での施工経験を通じて蓄積された技術と知見を、東北・新潟の地理的・気候的特性に適応させることで、地域に根ざしたデータセンター構築支援を実現できると考えております。

また、こうした部門連携による総合力は、データセンターに限らず、ZEBやスマートビルといった分野

にも応用可能です。これらの分野では、電気、空調管および情報通信の総合設計が求められており、当社の施工体制は大きな競争力になると考えております。さらに、BIMやIoTなどのデジタル技術を活用し、設計・施工・運用の各フェーズにおけるデータ連携やフロントローディングを強化することで、施工品質の向上と業務効率化を図ってまいります。

一方で当本部の最重要課題は、施工力の維持・向上であると認識しており、深刻化する担い手不足への対応も急務です。技能研修制度の充実や資格取得支援、女性・外国人技術者の登用などを通じて、多様な人材が活躍できる環境を整備し、社員のエンゲージメント向上を図ってまいります。また、施工体制強化に向けて、技能継承・人財育成・協力会社との連携を深化させるとともに、DXの活用による施工品質・効率の向上を図り、持続可能な地域インフラ整備を支える体制構築を推進してまいります。

事業戦略：電力インフラ本部



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

専務執行役員
電力インフラ本部長
高杉 和郎

事業内容

電力インフラ本部は東北・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、電力の安定供給および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】

- 東日本大震災をはじめとする大規模自然災害からの復旧・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應する東北・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應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



2024年度の振り返り

2024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、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、早期の施工体制構築により大型風力工事等の進捗がはかられ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、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。また、昨年7月の日本海側大雨や3月に大船渡市で発生した山林火災による電力設備復旧作業に的確に対応しました。

送電部門では、大規模な基幹送電網整備工事を複数受注し、500kVの鉄塔工事を中心に、架線工事も本格化したため、綿密な工程調整による施工体制構築に努めました。

発電部門では、発電所の高経年化設備更新工事に加え、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発電所建物修繕工事が好調であったとともに、福島県二本松市の無電柱化事業を東北電力ネットワークとともに包括受託し、工事を進めました。

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レベニューキャップ制度に基づき、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や広域的な電力取引の環境整備に向け、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増強等の基幹送電網整備工事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が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、関連工事が益々増えていく見込みであります。

これらの事業環境を踏まえて、各工事への確実に対応し、電力の安定供給および地域社会の発展に貢献してまいります。



宮城丸森開閉所新設工事(宮城県)



電柱建替の効率化 (電柱元位置建替作業車) (宮城県)

出羽幹線新設鉄塔工事(秋田県)

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、安全と品質の確保を前提としたうえで、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、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、レベニューキャップ制度の進展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、円安や物価高に加え、開発規制強化による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ることから、4月に「施工体制強化委員会」を設置し、直営体制のあり方や協力会社と一体となった体制構築など、全社横断的に審議すべき検討課題を抽出し、解決に向けた強化策の検討を進めているところです。

今後も、業界の認知度向上を目的としたPR動画の作成などによる採用強化および各技術研修・教育の充実をはかるとともに、将来の担い手である若手社員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および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。

事業戦略：再生可能エネルギー事業本部



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長

常務執行役員
再生可能エネルギー事業本部長
吉崎 英秋

事業内容

再生可能エネルギー事業本部は、屋内電気設備、送配電線、変電設備、土木、情報通信など、多種多様な工種の技術力が必要な再生可能エネルギー発電設備工事(以下、再エネ関連工事)に対応することを目的としております。

再エネ関連工事の初期段階では再生可能エネルギー事業部(以下、再エネ事業部)が基本的な設計を担い、次の詳細設計ではエンジニアリング本部、電力インフラ本部の助力を得ながら具現化しております。その後の工事は両本部に委ねるものの、再エネ事業部からも技術者を派遣し、全社一丸となって対応しております。

なお、今後は工事においても再エネ事業部が主体となって進められるよう、人材育成や施工体制強化を図っております。

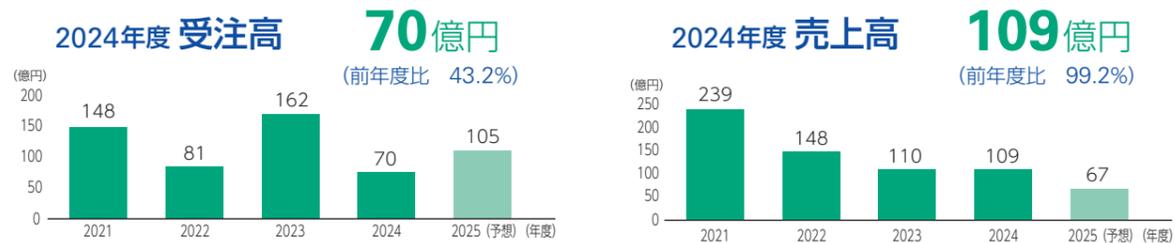
【成長の機会・強み】

- 様々な工種の設計から施工、保守・メンテナンスまでの高い技術力を保有していること。
- 東北・新潟エリアには、大型風力発電設備の計画が多数あること。
- 地元企業としての「地の利」を活かした優位性を発揮できること。

【リスク・課題】

- 再エネ関連工事は、計画から運転開始まで、10年程度の期間を要する案件が多く、その間の物価スライドなどへのリスク対応が難しいこと。
- 設計・許認可取得に要する時間が案件ごとに異なるため、設計・施工体制の構築を臨機応変に対応する必要があること。

受注高・売上高の推移



2024年度の振り返り

2024年度は、資機材や人件費の高騰、許認可取得協議の長期化などにより、再エネ関連工事の延期・見直しが多く、設計・施工体制の再構築を強いられた年でした。

このため受注高は70億1千6百万円(前年度比94億4千2百万円減・同43.2%減)と前年度を大幅に下回りました。しかしながら、計画そのものの中止ではなく、現在も許認可の取得に向けて関係官庁等との協議を続けていることから、引き続き工事受注を目指して取り組んでおります。

売上高については、前年度からの繰越工事高が多かったため、109億9千7百万円(前年度比9千3百万円減・同0.8%減)と前年度とほぼ同程度でした。

また、金額面以外では、2024年度に施工した数十kmにおよぶ道路埋設の送電線工事を通じて、同時に20班程度の作業班を稼働させる現場管理のノウハウや、追加変更工事への対応として、現場だけではなく、支社・本社が一体となった施工体制の強化や得意先との協議への対応など、多くの知見を得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)

昨今のアメリカ合衆国の脱再エネ・化石燃料重視への施政方針転換を受け、世界的に再エネ事業の将来性が見通しが難しくなっております。一方で日本国内でのカーボンニュートラルへの取り組みは従前から変更がないことから、今後も前進すると想定しております。このような情勢のなか、太陽光発電は敷地内の遊休地や屋根上への設置が主体のようです。洋上風力発電は、三菱商事他のコンソーシアムが公募で獲得した3海域からコスト上昇などを理由に撤退を表明したため、他の海域を含め全般的に事業の継続性が懸念されています。しかしながら、国が洋上風力発電を再エネの主たる柱に位置付けていることもあり、事業性を確保できるような制度を見直したうえで早急に再公募を実施することとしています。したがって、工事の着手は当初想定よりも遅れるにせよ、いずれは実施することと考え、その対応に向けて社内体制を整えております。陸上風力発電は、既設案件は条件の良い場所から建設されてきたことから、今後は、より山間部のより大規模化したウインドファームになると想定しております。このため新規案件では、風車から送配電会社との連系地点までの距離は数十kmと長距離化しており、工事着工に至るまでの計画や設計、許認可協議にこれまで以上の時間を要するものと思われま

また、電力送配電システムの安定化や需給調整のための系統用蓄電池が設置されるようになってきております。

設置場所は既存の再エネ発電所の土地の一角とする場合や、新たに事業用地を確保し設置するなど事業者によって様々な手法が取られております。



むつ小川原風力発電所建設工事(青森県)



宮城川崎太陽光発電所(宮城県)

今後の戦略

太陽光発電は、建物付帯の発電設備が多いことから、建物電気工事に含めた営業活動に取り組む方針です。

風力発電に関しては、自営送電線は公道への埋設が多く、また長距離であることから、計画・設計には関係官公庁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ます。これには地元企業たる当社の強みを活かした営業活動に取り組みます。同様に工事では屋内電気設備、送配電線、変電設備、土木、情報通信など多岐にわたる工種を当社は自社単独でできること、運転開始後に何らかの突発的な対応についても、当社はいち早く対応できること、これらの強みも活かした営業活動に取り組んでまいります。

なお、物価スライドなどへのリスク対応については、初期段階からその取扱いを得意先と明確にしておくことで、リスクヘッジしてまいります。

また、実際の工事における課題は、設計・許認可の長期化で着工時期が流動的にならざるを得ないなか

でも、大規模工事に見合った施工力の確保・強化であると認識しております。このため、社内においては、関係部門との密接な連携を図れるよう定期的に情報を共有する会議を開催し、工事着手に備えるとともに、下請けとなるメーカー・業者とも随時協議しながら、施工体制の確保に努めております。

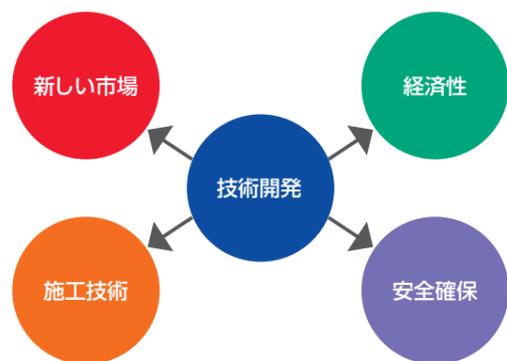
加えて、すでに稼働している発電設備に対しては、定期点検はもとより、地元企業の強みを活かし、万が一の事故、災害時の初期対応を担うことで、発電設備の持続可能な運用に貢献し、将来的なリプレースでも受注できるように取り組んでまいります。

これらの施策の実現に向けた再エネ事業本部の人財育成も重要な戦略の一つです。この事業には、様々な工種の知識や経験が必要であるため、社内の人事交流や経験者採用により即戦力の確保に努めるとともに、一定数の新卒者の採用によりこの分野の専門技術者を育成し体制の強化に努めてまいります。

技術開発の取り組み

技術開発に関する基本的な考え方

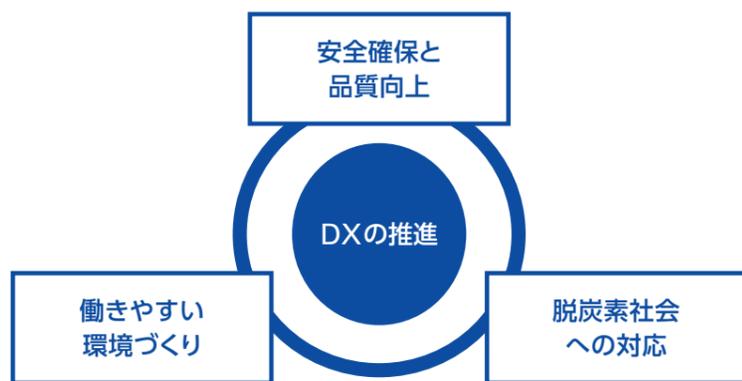
「技術のユアテック」にとって、技術開発は私たちの中核となる重要な取り組みです。それは高度で良質な設備工事やシステム開発の原動力となり、企業活動を次のステージへと押し進めます。先見性や独創性に果敢にチャレンジし、自由で新しい発想を取り入れて技術開発を行い「新しい市場」と「経済性の追求」を目指すとともに、お客さまや社会から求められる「施工技術の向上」と「安全の確保」に努めます。



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、安全確保と品質向上、働きやすい環境づくり、脱炭素社会への対応の3つの視点をもとに技術開発を進めるとともに、全社員から寄せられた業務改善提案を活かした技術開発にも積極的に取り組みます。



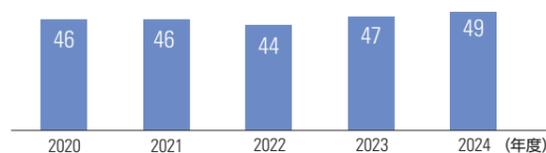
全社員による業務改善提案



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)の取得を押し進め、成果の保護・活用をはかっています。2025年3月末現在で当社が保有する産業財産権は49件(特許35件、実用新案4件、意匠8件、商標2件)あります。

当社の産業財産権の保有件数(件)



技術開発の具体的な取り組み

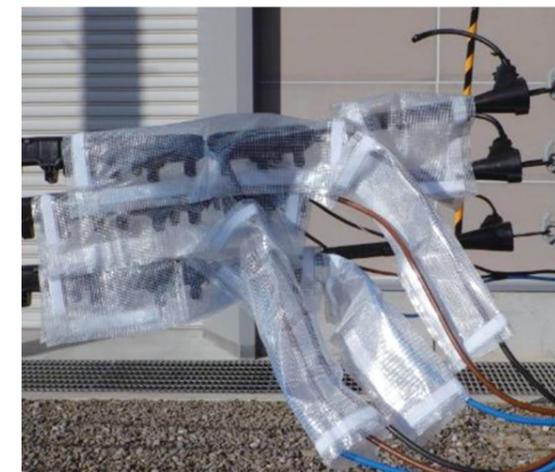
私たちは、安全を確保するため物理的に労働災害を防止するとともに、作業の効率化や業務負担を軽減させる工具・工法の技術開発および調査・研究に取り組んでいます。以下に、当社の具体的な技術開発成果について紹介します。

『低圧活線作業用防具』

感電・短絡・地絡を防止する低圧線絶縁シートの開発

交流300V以下の低圧活線(近接)作業では、感電や短絡・地絡を防止するため、防具の取付けが必要不可欠です。開発した「低圧線絶縁シート」は透明素材と様々な装柱状況に取付け可能な形状を採用し、作業時における設備状況の視認性向上や容易な取付けによる作業性向上をはかっています。また、従来品よりも耐久性に優れ、繰り返しの使用にも適しており、作業現場での安全性と作業性の向上に貢献しています。

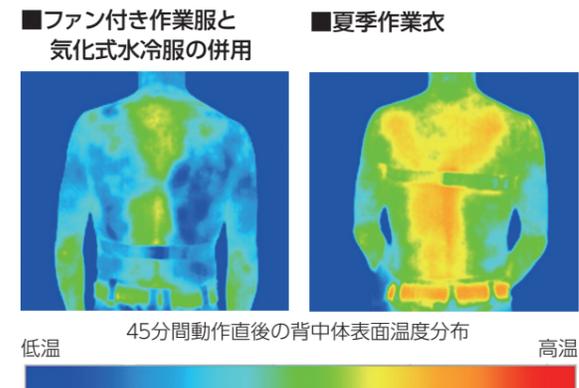
2024年11月、一般社団法人日本電気協会より「第69回(令和6年度)濫澤賞」を受賞しました。



『熱中症災害対策に関する調査・研究』

ファン付き作業服と気化式水冷服の併用による有効性の評価

近年の気候変動で夏季の暑さが一層厳しくなり、身体的負担が増えています。2025年6月に施行された改正労働安全衛生規則では企業における熱中症対策が義務化されました。当社では義務化以前から熱中症重症化防止に取り組み、ファン付き作業服の活用などの対策を講じてきましたが、さらなる対策としてファン付き作業服と気化式水冷服の併用に注目しています。地元大学の学術指導を受けながら有効性を評価し、得られた成果をもとに作業現場での活用に向けて検討を進めております。



技術開発報告会の開催

技術開発成果の社内への水平展開を目的として、毎年「技術開発報告会」を開催しています。2024年度は会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド形式で実施し、安全の確保と品質向上、働きやすい環境づくりに関するテーマで10件の報告を行いました。また、開発力の向上をはかるため、大学関係者を招待し、社外の専門的な知見を得る機会を設けました。



特集

～東北楽天ゴールデンイーグルス 銀次アンバサダーとの座談会～

地域に根付いて
暮らしを守り、
発展に貢献する



業務監査部長
野呂 陽子

東北楽天
ゴールデンイーグルス
アンバサダー
銀次 氏

取締役 専務執行役員
コンプライアンス推進担当、
危機管理担当、IR担当
鈴木 康弘

▶ 東北・新潟の安心と未来を守る活動

鈴木: ユアテックは、東北電力グループとして、東北6県と新潟県をベースに地域のインフラを支えています。送電、配電線などの電力流通設備をはじめ、オフィスビルや工場、病院等の電気・空調管設備、情報通信工事に加え、土木建築工事を手掛け、安心安全で快適なインフラと社会環境づくりをしています。また、東日本大震災のような大規模な地震や大雨、雪害などの災害が発生した際に、一刻も早く電気を復旧し、日常を取り戻せるように対応するのも当社の役割の一つです。

建設業は、技術者がいて初めて成り立つ業種であり、東北の人口が減少するなかで、東北で生まれ育ち、地元で生活する方々の雇用を守り、地域を活性化することも私たちの使命です。

野呂: 電気の保守・点検といった我々の仕事を通じて、「スイッチを入れれば電気がつく」という当たり前の生活を守り、東北・新潟の人々の幸せな暮らしに貢献できるように日々、取り組んでいます。

銀次: 私は岩手県の沿岸部にある普代村出身で、2006年にプロ野球の東北楽天ゴールデンイーグルス(以下、楽天イーグルス)に入団しました。入団6年目を迎えた

2011年に東日本大震災があり、その2年後の2013年には、楽天イーグルス初となるリーグ優勝、日本一を達成しました。

震災の時は、ユアテックがいち早く、電気の復旧に動いたと聞き、その迅速な対応に驚いたことを覚えています。最近、大規模な自然災害も増えているので、東北・新潟にとって、これまで以上に欠かさない存在です。

鈴木: 楽天イーグルスが初優勝した日本シリーズの最後の試合は、現地スタンドで観戦しましたが、これまでに味わったことのない感動でした。当時の星野監督が田中将大選手への交代を告げた時に、みんなで登場曲を歌いながら号泣したことが今でも強く印象に残っています。

東北出身の銀次さんにとって、震災は大きな転機になりましたか。

銀次: 間違いなく転機になりましたね。

入団から数年で、プロのレベルの高さを痛感し、落ち込み、「地元に戻って他の仕事をしたほうが良いのでは?」と考えていた矢先の出来事でした。東北出身の人間として、「被災地に夢や希望を与えたい」「楽天イーグルスで優勝したい」といった思いが高まり、震災後はまた一

から必死に努力を重ねました。

その結果、2013年にはレギュラーとして日本一に貢献、その翌年には首位打者争いをすることもできました。

2023年に現役を引退し、今は楽天イーグルスのアンバサダーとして、東北6県を回りながら、楽天イーグルスや野球の魅力を発信する活動をしています。

東北には、アマチュアの野球選手もとても良い選手が多いので、ぜひ楽天イーグルスに入団し、優勝して東北を盛り上げてほしいと思います。

ユアテックはどのような地域貢献活動を行っていますか。

鈴木: 当社は、2024年に創立80周年を迎え、記念事業の一環として「海ゴミゼロ活動」をグループ会社とともに実施し、海だけでなく、河川や陸の65か所でゴミ拾いを行いました。東北と新潟は、非常に自然豊かな地域です。豊かな自然と人々が生活しやすい環境を守るための活動として、今後も継続していきたいと考えています。

また、青森の「ねぶた祭」、岩手の「さんさ踊り」、山形の「花笠まつり」など、各地の伝統的なお祭りに参加するなど、地域の活性化や文化保護にも取り組んでいます。

当社の事業そのものが、地域社会の生活を守ることに直結していますが、地域密着型の企業として、人々の生活に寄り添い、地域社会の活性化を意識した活動を今後も積極的に実施していきたいと思っています。

銀次: 現役引退後に各地のお祭りに参加させていただいていますが、その盛り上がりや熱気から、いつもパワーをもらいます。東北のお祭りは、みなさん人生で一度は見に来てほしいですね。



野呂: 未来の子どもたちに美しい地球を残すことも、会社の大きな使命だと思っています。

楽天イーグルスも、スタジアムに行くとゴミの分別など、環境に配慮した取り組みが進んでいる印象があります。そういった取り組みは意識していますか。

銀次: スタジアムは、多くのファンの方々が来場し、飲食も楽しむので、必然的にゴミは多く出ます。そのようななか、楽天モバイルパーク宮城では、資源の循環も意識し、お客さまにも協力してもらいながら、積極的に分別回収をしています。また、2022年からは、球団の事業活動で使用している電力を100%再生可能エネルギーにしていますし、最近では、リサイクル活動の一環として、資源を再利用した球団オリジナルグッズなども販売しています。

野呂: 持続可能な社会の実現に向けた素晴らしい取り組みですね。当社でも近年、再生可能エネルギーに関する工事にも注力していますので、より環境にやさしく、より安定した電力供給ができるように今後も取り組んでいきたいです。

先ほど、未来の子どもたちの話が出ましたが、私の子どもが宮城県立こども病院に通院していた時、楽天イーグルスの選手が病院を訪問しているのを目にしたことがあります。子どもに夢を与える活動にも力を入れていますよね。

銀次: 現役時代から、こども病院や入院するお子さんの保護者が寝泊まりするドナルド・マクドナルド・ハウスに「少しでも元気になってほしい」との思いで、毎年訪問しています。子どもとその家族が笑顔になってくれることが嬉しく、これからも続けていきたい活動です。

ほかにも、少年野球チームや福祉団体のみなさまを公式戦に招待し、野球観戦を通じて、夢や希望を与える活動も行っています。

▶ 地域密着企業としてのスポーツ振興

鈴木: 当社は、楽天イーグルスをはじめ、地元スポーツチームのスポンサーになっています。地元のバレーボールチームであるリガーレ仙台には、練習会場を提供するなど、様々な形でスポーツの振興にも貢献しています。昔は、野球場やサッカー場はプレーする人の

地域への貢献 特集：～東北楽天ゴールデンイーグルス 銀次アンバサダーとの座談会～



ための場所でしたが、今は、観戦する人が長い時間いても、試合がないときでも楽しめる場所へと変わってきていますね。

楽天イーグルスからは、経営面でもとても参考になることが多いです。球団創設初年度から黒字を達成したのは異例のことで、従来の球団にはなかったボールパーク構想を進め、観客動員戦略も工夫がされていて、女性や子どもが多く集まるようになったことが、パリーグの人気を高める原動力になったと思います。

銀次：「楽天モバイルパーク宮城」には、観覧車やメリーゴーラウンドなどお子さんが遊べる場所を設けています。スタジアムに遊びに来て、選手のプレーを見たことをきっかけに野球をやってみようというお子さんが増えたり、仕事終わりに“夜ご飯を食べに球場へ行こうよ”といった感じで、気軽に立ち寄れる、野球以外でもワクワク感のある場所にしていきたいと考えています。

野呂：女性ファンの取り込みも素晴らしく、また、女性の職員が多いイメージがあります。当社も女性技術者が増えてきており、女性が働きやすい環境整備を進めています。当社の女性技術者と話をすると、「自らが携わった建物を見てやりがいを感じる」と話をしていました。

楽天イーグルスで女性が働きやすい職場づくりで意識している点があれば、教えてください。

銀次：球団では、リモートワークやフレックスタイム制など、職員一人ひとりの状況に合わせた働き方ができるような制度を整えています。

特に、お子さんを育てている職員には、育児時短勤務制度の拡充に力を入れているそうで、お子さんが小学校を卒業するまで、この制度を利用できると聞いて

います。

鈴木：とても参考になります。建設業は、男性中心の職場といったイメージが強いですが、今は、女性技術者も増え、現場においても女性が働きやすい設備・環境が整備されています。私自身、人事などを担当しておりますので、女性がより快適に働ける職場づくりとして、勤務地希望制度や育児休暇制度の拡充をはかっているところ です。

野呂：地域の活性化には、誰もが働きやすい環境を整え、雇用を守り、男性女性問わず、最大限の力を発揮してもらうことが非常に重要になります。東北・新潟には、各地にプロスポーツ球団やそれを最大限に楽しめるスタジアムや施設があるので、そこで働く方々も地域を元気づける中心になっていると感じます。

当社も、チームスポンサー以外に、Jリーグのベガルタ仙台のホームスタジアムである「ユアテックスタジアム仙台」のネーミングライツを保有し、地域社会のみならず、まとのコミュニティの醸成をはかっています。

銀次：ユアテックといえば、「ユアスタ」ですね。個人的にも、サッカーの東日本大震災復興支援チャリティーマッチに出場させていただき、ゴールを決めた思い出のスタジアムです。

東北出身者として、東北のスポーツが盛り上がることを期待しています。

鈴木：楽天イーグルスをはじめとした、東北・新潟のスポーツチームも様々な地域貢献活動に取り組んでいますが、私たちも事業を通じて地域に貢献することで地域社会や地域経済が発展・活性化し、それが企業の経済的・社会的価値の成長にもつながるものと考えて



おり、この好循環を形成していくことが地域密着型企業としての使命だと思っています。

野呂：東北・新潟は、人口減少や少子高齢化の進行が他の地域と比べて速いと言われています。国や行政だけでなく、我々企業も、東北・新潟の魅力を発信することで、企業進出や若年層の定着につながるのではないのでしょうか。

事業内容こそ違いますが、子どもたちに夢を与え、地域の発展・活性化を目指すといった点では、楽天イーグルスと共通する部分も大きいと思います。



銀次：東北の魅力を発信は、我々も力を入れています。楽天イーグルスは東北の皆さんに支えられているチームですから、野球を通じて地域を盛り上げたいという気持ちは常にあります。私自身も現役時代から、ファンの皆さんの温かさや、東北の豊かな自然、美味しい食べ物に魅了されてきました。アンバサダーという立場になった今、その「東北の魅力」をもっと広く伝えていきたいと思っています。

子どもたちに野球の楽しさを伝える活動も、将来的

に東北で活躍してくれる人材を育むことにもつながると信じています。

▶ 東北・新潟の今後の発展に向けて

銀次：野球を通じて、笑顔を届けたいですし、チームとしてはもちろん優勝して、みなで喜びを分かち合いたいですね。そのためにも、東北の良さを外に発信し続けたり、野球教室などを通じて、子どもたちの成長をサポートしていきたいと思っています。

野呂：東北・新潟で生まれ育った方のなかには、首都圏の大学に進学し、そのまま地元に戻らず就職される方も多いと聞きます。温かい人柄の方が多く、自然豊かで住みやすい東北・新潟にぜひ戻ってきてほしいと思いますし、当社もそういった方々の受け皿になれるようにしていきたいと思っています。

鈴木：ユアテックは、東北・新潟に根付く会社として、より多くの方に地元で定着してもらえるよう、2024年に新たな人財戦略を打ち出しています。「次代を創る人財への投資」を加速させ、人的資本の充実をはかり、社員が夢や希望をもって働くことができる職場環境を目指しています。東北・新潟ではトップクラスの働く環境や人事制度が整備されていますので、ぜひ多くの方に入社してほしいと思っています。

東北・新潟の会社で働き、東北・新潟の暮らしを楽しむことが地域の活性化、ひいては当社の企業価値の向上になりますので、地域のみなさんと一体となって地域社会を盛り上げていきたいですね。楽天イーグルスが優勝し、東北・新潟が盛り上がるように、これからもずっと応援しています。

銀次 プロフィール

PROFILE



岩手県普代村出身。2006年、プロ野球の東北楽天ゴールデンイーグルスに入団。2012年にレギュラーに定着すると、翌2013年にはチーム初のリーグ優勝、日本一に貢献。2023年に現役を引退し、2024年からは、東北楽天ゴールデンイーグルスのアンバサダーとして東北地方において野球振興、社会貢献などで子供たちに夢を持つことの大切さを伝える活動や復興とともに歩む活動などに従事。

サステナビリティ方針と推進体制

方針・考え方

当社は、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。」のもと、地域社会とともに持続的に発展し成長すべく、「総合設備エンジニアリング企業」とし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した。

この積み重ねのなかで築いてきたお客さまや地域とのネットワークを通じて、ステークホルダーの皆さまの声を受け止め、期待を超える価値を生み出していくことが、今後当社グループに一層強く求められていくものと考えています。

当社グループは、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、「ユアテックグループサステナビリティ方針」のもと、事業を通じて地域や社会が直面する課題の解決に努め、未来世代にわたるステークホルダーとともに、社会の持続的発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。

ユアテックグループサステナビリティ方針

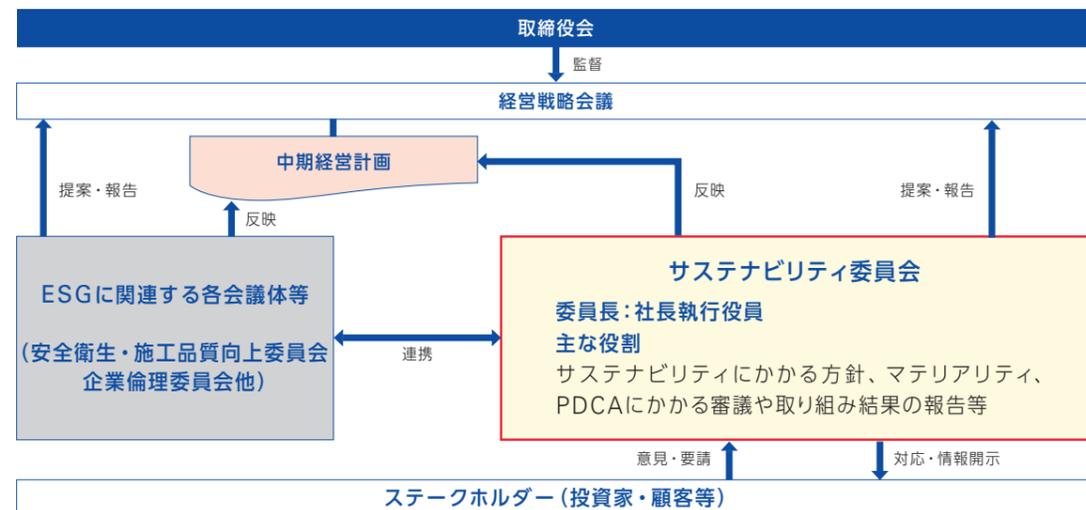
ユアテックグループは、「安全・品質・信頼」の追求のもと、「technology (技術)」を通じて地域や社会が直面する課題を解決し、社会の持続的発展に貢献するとともに当社グループの中長期的な企業価値の向上を実現してまいります。

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、マテリアリティ、PDCAにかかる審議や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。

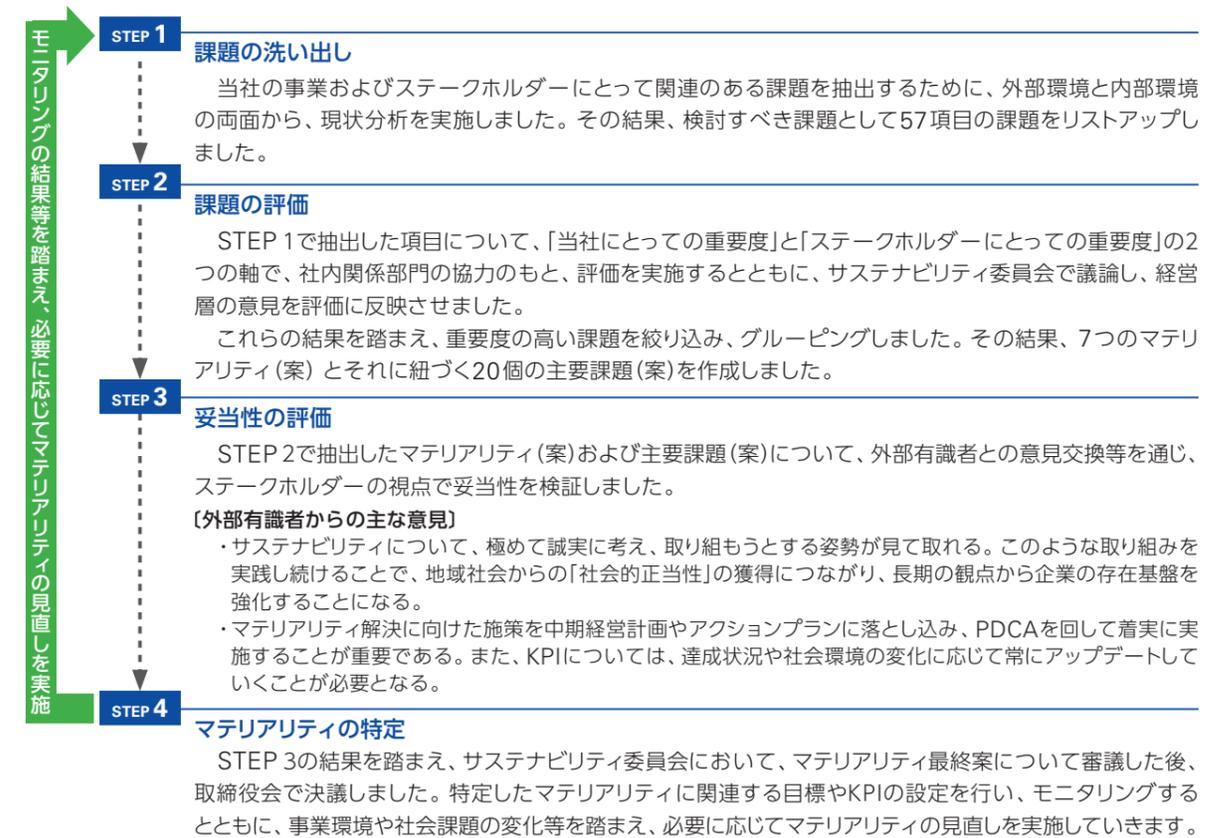
サステナビリティ推進体制図



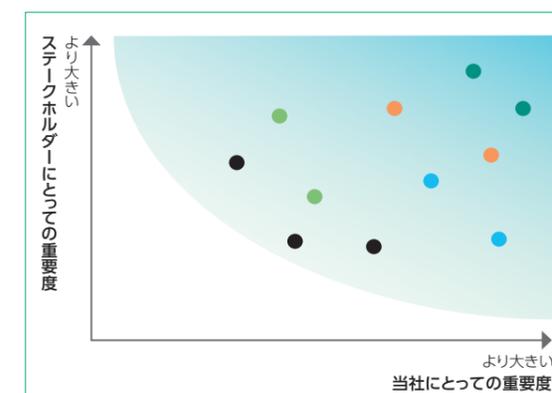
マテリアリティ特定のプロセス

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。



2軸による評価とグルーピングのイメージ



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, 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, 23
	人権の尊重	8, 10, 16, 23
G	健全で透明性のある企業経営	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

サステナビリティへの取り組み

マテリアリティとその進捗

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	2024年度実績	関連するSDGs	
E 環境	カーボンニュートラルへの挑戦	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	9,809t-CO ₂		
		■事業における温室効果ガスの排出抑制		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		5,000t-CO ₂ 削減(34%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	10台*		
	地球環境の保全	■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	—		7件
		■循環型社会の形成	産業廃棄物全体の再資源化推進	再資源化率	毎年	95%以上		90.2%
		■生物多様性の保全	事業活動に伴う生物多様性へのネガティブな影響の回避・最小化	—	毎年	—		事業エリアの豊かな自然を守るため「海ごみゼロ」活動を実施
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	—	1,195億円	
		■大規模災害への対応	大規模災害を想定した非常災害対策訓練の実施	全社大での訓練の実施回数	毎年	1回/年以上	1回/年	
	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	293億円	181億円	
			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	13名	
	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	女性管理職23名、うち女性ライン管理職4名	
			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	100%	
			■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	
		■人財の育成と技術継承	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%	80%	
			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	—	18.6万円	
	健康経営の推進	■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	37.0%	
			喫煙率	2026年度	25.0%以下	34.5%		
			■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	0件
人権の尊重	■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	—	13回		
				■様々なステークホルダーの人権尊重				
G ガバナンス	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	2,800億円	2,572億円		
			連結営業利益	2028年度	200億円	161億円		
			ROE(連結)	2028年度	9.0%	8.3%		
	■施工品質の追求	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	—	アンケートを実施し、結果を取締役会へ報告		
				0件	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		
				0件	0件			
	■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	—	パートナーシップ構築宣言等に基づき適正に対応		
				3回/年	2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		
0件				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	—	203件			
			株主・機関投資家等との対話の充実化	対話実施回数	毎年	—	68回	

*2024年度の新規配備台数

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」という環境基本施策のもと、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います。

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います。

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への賛同

2015年12月に金融安定理事会 (FSB) が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：P51～54



プラスチック・スマートへの参画

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質問書への回答

CDPは、2000年に設立された国際的な環境NGOであり、企業に対して環境関連情報の開示を促すと同時に、提出された回答内容に基づいて評価・ランク付けを行っています。

当社は2023年度より質問書に回答しています。

[2024年度評価結果：「気候変動」B、「水セキュリティ」B]



海ごみゼロウィークへの参画

環境省と日本財団が共催する海洋ごみ削減に向けた取り組みである「海ごみゼロウィーク」に2024年度より参画しています。

(2025年度の活動実績については、以下をご参照ください。)



ユアテックグループ「海ごみゼロ」活動(全社一斉清掃)

当社グループでは、東北・新潟をはじめとする事業エリアの豊かな自然を守るため、2024年度よりユアテックグループ「海ごみゼロ」活動(全社一斉清掃)を実施しています。

当社およびグループ会社から約1,500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います。



本社・宮城支社・グループ会社合同開催



清掃する小林社長

TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD提言に基づく開示

Task Force on Climate-related Financial Disclosures

当社は、気候変動への対応を重要課題と位置付け、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います。

各部との分析・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するとともに、財務影響額を算定しています。

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ているのかについて分析・協議しています。

リスク

シナリオ分析の結果、炭素税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は当社の業績に影響を与える可能性があると特定し、財務影響を整理しました。

No.	TCFDの定める リスクの種類		当社が推定する リスクの概要	当社への影響度*1				リスク低減のための対応策
				1.5℃、2℃ シナリオ		4℃ シナリオ		
				2030年	2050年	2030年	2050年	
R1	移行 (政策及び規制)	GHG排出の価格付け進行 <炭素税の導入>	当社の事業で購入する建設資材に関して、資材製造時におけるCO ₂ 排出量に対して炭素税が課され、建設資材の価格が上昇し、調達コストが増加する。	大*2	大*2	小*2	小*2	・製造時のCO ₂ 排出量を抑制した建設資材(低炭素資材)の採用による調達コスト低減
R2	移行 (政策及び規制)	GHG排出の価格付け進行 <炭素税の導入>	事業活動全般のエネルギー使用に関わるCO ₂ 排出量に対して炭素税が課され、事業コストが増加する。	中*3	中*3	小*3	小*3	・省エネ車両の導入や、省エネに資する工法の開発 ・外注先やメーカーとの協業による低炭素化(建設機械等の低炭素化)の推進
R3	移行 (政策及び規制)	省エネ政策の強化	事業における省エネに対する取り組み(節電等)を求められることになり、省エネ対策のための設備改修(低消費電力設備の導入・改修など)が必要となることで設備投資コストが増加する。	小*4	小*4	小*9	小*9	・省エネ型空調設備の設置 ・設置可能な事業所については、太陽光発電設備等の再エネ設備の導入
R4	物理 (急性)	サイクロンや洪水などの異常気象の重大性と頻度の上昇	大型化した台風や豪雨の発生頻度が増加すると、事業所建屋の浸水被害や建屋損壊の被害を受け、設備復旧のための費用が発生する。	小*5	小*5	小*5	小*5	・浸水被害回避のための事業所移転、建屋損壊を防ぐための改修、車両退避場所の確保、2階に執務室を置くなどのレイアウト変更等による事業継続計画の検討
R5	物理 (急性/慢性)	サイクロンや洪水などの異常気象の重大性と頻度の上昇 気象パターンの極端な変動	顧客が立地する特定の地域で水害・雪害等の発生頻度が増加すると、自然災害を回避するために、顧客の工場・事務所等が災害危険エリアから移転することにより、顧客を失い、売上の損失につながる。	小*9	小*9	中*6	中*6	・自然災害に影響されない設備(受変電設備の高所設置、融雪設備等)を提案し、顧客の移転抑制
R6	物理 (慢性)	平均気温の上昇	夏場における気温上昇によって、空調設備使用時の電気代の負担が大きくなる。	小*7	小*7	小*7	小*7	・計画的な設備投資により、空調設備の能力増強の段階的实施
R7	物理 (慢性)	平均気温の上昇	夏場における気温上昇によって、ヒートストレスが増加することで労働生産性が低下し工事遅延などの発生により、投入人員数を増加させる必要が生じ、人件費等の事業コストが増加する。	小*9	小*9	小*8	小*8	・暑さ対策に向けた労働環境の整備(ファン付き作業服の導入拡大等)

*1 影響度(コスト):小(1億円未満)、中(1億円~10億円)、大(10億円超)
 *2 2024年度Scope3カテゴリ1排出量にかかる将来の炭素価格(IEA「WEO2024」参照)が調達先に賦課され、すべて当社が負担すると仮定し算定
 *3 2024年度Scope1、2排出量に将来の炭素価格(IEA「WEO2024」参照)を乗じて算定
 *4 当社の平均空調設備投資額にZEB化対応で想定される空調関連の投資額増加率(文部科学省「ZEBチェックポイント」参照)を乗じて算定
 *5 過去の災害時における被害額に、洪水発生頻度の増加率(国土交通省「気候変動を踏まえた治水計画のあり方提言」参照)を乗じて、設備復旧費用の増加額を算定
 *6 一定の仮定の下で、災害リスクが高いと想定されるエリアに所在する顧客が、当社事業エリア外へ段階的に移転するシナリオを想定し、将来の売上損失額を算定
 *7 2024年度の空調関連の電力購入費に気温上昇により想定される電力消費量の増加率を乗じて算定
 *8 屋外労働が想定される従業員の人員費に、現在および将来の屋外労働時間損失率を考慮し、将来の労働生産性低下に伴う人員費の増加額を算定
 *9 財務影響額試算に定性的な評価を加え区分

サステナビリティへの取り組み

TCFD 提言に基づく情報開示

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といった機会は、当社の業績に影響を与える可能性があると特定し、財務影響を整理しました。

No.	TCFDの定める機会の種類		当社が推定する機会の概要	当社への影響度*1				機会獲得のための対応策
				1.5℃、2℃シナリオ		4℃シナリオ		
				2030年	2050年	2030年	2050年	
01	製品及びサービス	気候への適応と保険によるリスクへの対応	年間平均気温の上昇によって、空調設備更新や空調設備能力増強ニーズが増加し、受注機会の拡大に伴って売上が増加する。	小*8	小*8	中*2	大*2	・気温上昇に伴う空調設備更新ニーズの発掘および設備更新の積極的な提案
02	製品及びサービス	低炭素商品/サービスの開発、拡大	脱炭素社会に向けた再生可能エネルギー関連工事の需要拡大に伴って、売上が増加する。 ・再生可能エネルギー関連工事(風力発電設備、自家消費型発電設備、バイオマス発電設備)の需要拡大 ・太陽光発電設備設置に伴う蓄電池の設置拡大(発電電力の蓄電)	中*3	小*3	小*8	小*8	・再生可能エネルギー関連事業推進に向けた施工体制の構築、設計・施工技術開発の推進
03	製品及びサービス	低炭素商品/サービスの開発、拡大	CO ₂ 排出量削減に向けた環境配慮型設備(ZEB等)の提案機会が増加し、受注機会の拡大に伴って売上が増加する。	小*4	小*4	小*8	小*8	・ZEB化の事業性と快適性の実現に向けた提案力の強化
04	製品及びサービス	低炭素商品/サービスの開発、拡大	電気自動車の増加に伴う付帯設備(充電スタンド等)の設置拡大によって、受注機会が増加し、売上が増加する。	小*5	小*5	小*8	小*8	・顧客(新規・既存)からの情報収集によるニーズの発掘
05	製品及びサービス	気候への適応と保険によるリスクへの対応	気象災害(台風、雪害、水害等)の多発化によって、BCP対策に向けた設備増強需要の拡大に伴って、売上が増加する。	小*8	小*8	小*6	中*6	・BCP、防災、減災に関連する技術開発の推進 ・BCP、防災、電源品質対策に関連する提案、それらの技術開発の推進
06	製品及びサービス	気候への適応と保険によるリスクへの対応	気象災害(台風、雪害、水害等)の多発化によって、自然災害を回避するために、顧客の工場・事務所等の移転、レジリエンス対策に伴う工事などが発生することにより、売上が増加する。	小*8	小*8	小*7	小*7	・取引先(施主、ゼネコン、設計事務所、その他関係支援先等)からの情報収集により、移転やレジリエンス対策に関する情報の早期入手体制の構築

※1 影響度(売上高):小(20億円未満)、中(20億円~200億円)、大(200億円超)
 ※2 空調関連設備工事の売上高に、業務用空調設備市場の成長率を乗じて算定
 ※3 再生可能エネルギー関連工事売上高の中期経営計画値をもとに再生可能エネルギー発電量の上昇率(IEA「WEO2024」参照)を使用して算定
 ※4 ZEB関連工事における直近の売上高に対して、新築建築物におけるZEB化の上昇率(国土交通省「脱炭素社会に向けた住宅・建築物の省エネ対策等のあり方検討会」の資料を参照)を乗じて算出
 ※5 2024年度のEV充電設備関連工事の売上高にEV充電スタンド数の増加率(経済産業省HP「充電インフラ整備促進に関する取組」他参照)を乗じて算定
 ※6 一定の仮定の下で、災害リスクが高いと想定されるエリアに所在する顧客が、段階的にBCP対策工事に着手するシナリオを想定し、将来の売上高を算定
 ※7 一定の仮定の下で、災害リスクが高いと想定されるエリアに所在する顧客が、当社事業エリア内において段階的に移転するシナリオを想定し、将来の売上高を算定
 ※8 財務影響額試算に定性的な評価を加え区分

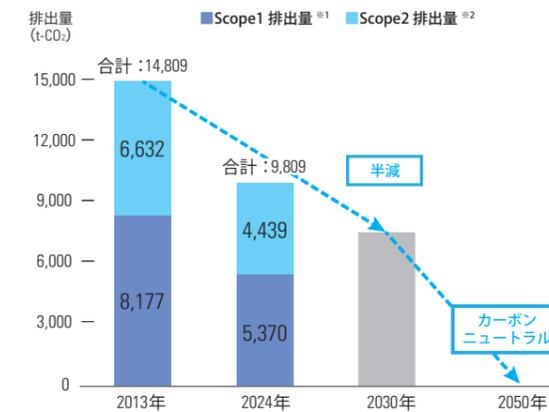
リスク管理

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・協議しています。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、当社ではCO₂排出量の削減をマテリアリティに設定し、取り組みの進捗を管理しています。

当社のCO₂排出量目標



- 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

※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



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

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、人材を確保・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・策定した安全に資する具体的実施内容に則り、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。

2025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
業務上交通加害・自損事故 対前年度比3割減

(衛生) 肥満率^(※2)32%以下(2026年4月健診時)
喫煙率25%以下(2026年4月健診時)

※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

(安全)

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

(衛生)

1. 生活習慣病予防の推進
2. 自主健康管理意識の向上
3. メンタルヘルス不調予防に向けた対応
4. 健康保持増進のための職場環境改善
5. 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、「見る、聞く、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や車両運転中の交通加害事故など、現実では体験することのできない危険作業や交通事故を当事者の目線で体感することにより、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型災害であり、過去の教訓に学び、対策をしっかりと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

当社は社長執行役員を健康経営責任者、人財部担当役員を健康づくり責任者とし、人財部が事務局となり健康経営の推進体制を構築し、健康経営に関する数値目標の設定、施策の検討・実施、マテリアリティの主要課題とKPIについても経営層の会議で審議しております。

なお、健康保険組合および労働組合と連携しながら、従業員の健康の保持・増進を推進しております。

《健康経営優良法人2025(大規模法人部門)に認定》

本取り組みの結果、当社は2025年3月10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2025(大規模法人部門)」に2022年度から4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》

当社は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開始しております。



人財確保と育成

社員のエンゲージメント向上に向けた取り組み ~働きがい、働きやすい職場環境の実現を目指して~

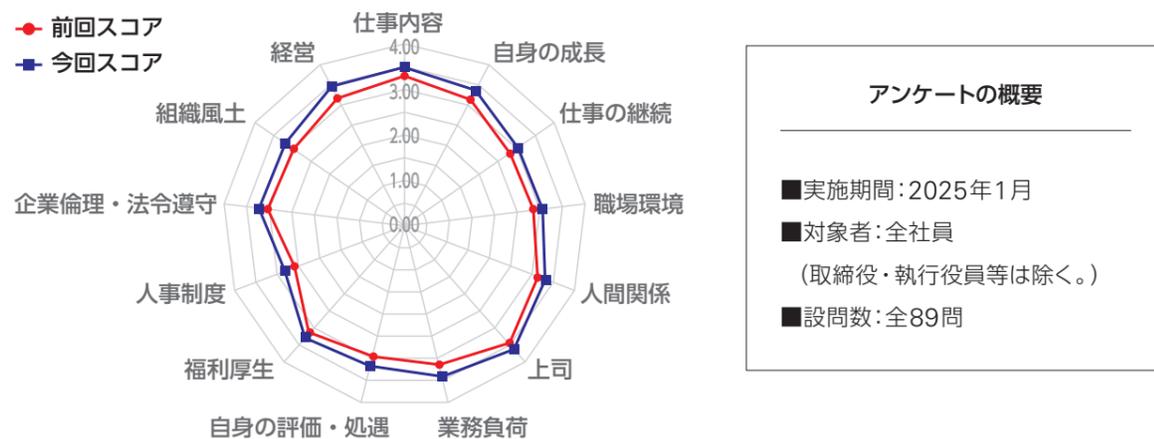
当社では、社員一人ひとりが働きがいを感じ、安心して働ける職場環境の実現を目指し、エンゲージメントに関する社内アンケートを定期的実施しています。

今後も継続的なモニタリングと改善により、社員の声を反映した職場づくりを推進し、持続可能な成長に向けた基盤強化に努めていきます。

2025年1月に実施したアンケート結果(2023年3月との比較)

前回実施したアンケート結果を踏まえて展開した諸施策の効果もあり、すべての項目においてスコアが改善されました。

【全社における設問分類毎】のスコア比較(前回比)



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	・再エネ関連工事
再エネ 22名増	



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)	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、男女関わら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 (2025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	3,414	306	3,720	8.2%
再雇用者	226	19	245	7.8%
臨時員	253	103	356	28.9%
派遣労働者	156	228	384	59.4%
全労働者	4,049	656	4,705	13.9%

(2)男性の育児休業(産後パパ育休を含む)取得率(2024年度) 46.0%

(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	18.8	16.4	2.4

(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	68.1%
社員・常用員・再雇用者	77.2%
臨時員	81.9%

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



人権の尊重

当社グループにおける人権尊重の取り組みを一層推進するため、2025年7月に「ユアテックグループ人権方針」を制定しました。

本方針は、サステナビリティ委員会の承認を経て取締役会に報告されています。

ユアテックグループ人権方針

ユアテックグループは、ユアテックブランド「安全・品質・信頼」や「ユアテックグループサステナビリティ方針」のもと、事業を通じて地域や社会が直面する課題を解決し、社会の持続的発展に貢献するとともに、当社グループの中長期的な企業価値の向上を目指しております。

それらの実現にあたっては、私たちの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの尊厳が守られ、権利が尊重されることが不可欠であると考えます。

このような基本姿勢のもと、ユアテックグループにおける人権の尊重に関する考え方を明確にするため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、本方針を策定します。

ユアテックグループは、本方針に則り、事業活動全体において、すべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしてまいります。

1 人権に関する国際規範の尊重および法令の遵守

ユアテックグループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持・尊重し、その実践に向けて取り組みます。

さらに、ユアテックグループは、事業活動を行う国・地域の法令および規制を遵守します。国際的に認められた人権規範と各国や地域の法令および規制の間に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権規範を最大限尊重するための方法を追求します。

2 適用範囲

本方針は、ユアテックグループのすべての役員および従業員（雇用形態を問わず、正社員、契約社員、派遣社員を含みます。）に適用されます。

また、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針を理解し支持いただくことを期待するとともに、人権を尊重するよう継続的に働きかけていきます。

3 人権尊重に対するユアテックグループの責任

ユアテックグループは、事業活動を通じて直接または間接的に、ステークホルダーの人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

ユアテックグループは、自らの事業活動において、労働安全衛生の確保、労働時間の適正管理、あらゆる形態の差別の禁止、ハラスメントの禁止、結社の自由と団体交渉権の保障、強制労働の禁止、児童労働の禁止、最低賃金の確保、お客さまと地域の皆さまの安全の確保、プライバシーの尊重をはじめ、ステークホルダーの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動が人権への負の影響を直接的に引き起こしている、助長していることが明らかになった場合には是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たしていきます。

また、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまが人権への負の影響の発生に関与している場合には、人権を尊重し、侵害しないための適切な対応をとるよう働きかけを行うなど、間接的にも人権侵害に加担または関与することがないよう努めます。

4 人権デュー・ディリジェンス

ユアテックグループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

人権デュー・ディリジェンスとは、事業活動やサプライチェーンにおける人権への負の影響を特定し、防止または軽減し、適切な手段を通じて是正し、その進捗および結果について外部に開示する継続的なプロセスをいいます。

5 是正・救済

ユアテックグループの事業活動が、人権への負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正および救済に取り組みます。

6 教育・研修

ユアテックグループのすべての役員および従業員が本方針について十分な理解を得るために必要な教育・研修を実施します。

7 情報の開示

ユアテックグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの進捗状況について定期的に開示します。

8 ステークホルダーとの対話・協議

ユアテックグループは、本方針に基づく一連の取り組みについて、ステークホルダーや社外の専門家との対話・協議を継続的に行います。

9 人権方針の見直し

ユアテックグループは、社会の変化や事業の動向などにより、取り組むべき具体的な課題が変化していくことを理解し、ステークホルダーや社外の専門家との対話・協議を行い、適宜本方針の見直しを図ります。

10 推進体制

ユアテックグループは、人権尊重の責任を果たすため、ユアテックに社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、本方針に基づく施策の方向性やその実施状況等に関して審議を行うとともに、グループ会社においても、ユアテックと連携して取り組みます。

2025年7月1日制定

株式会社ユアテック 取締役社長 社長執行役員 **小林 郁見**

救済措置

当社グループでは、人権を含む法令違反や企業倫理に関する問題に適切に対応するため、相談窓口を社内外に設置しています。本相談窓口は当社グループのすべての役員および従業員（雇用形態を問わず、正社員、契約社員、派遣社員を含む）の他、退職者や当社グループと取引関係のある会社の皆さまからの相談も受け付けています。

通報者の情報や通報内容は機密性を確保し、通報者が不利益を被らないよう保護を徹底しています。また、当社グループの事業活動により、人権への負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正と救済に取り組んでいます。

人権尊重に関する意識の向上

「ユアテックグループ人権方針」の制定にあわせ、当社グループの役員および従業員を対象に、人権尊重をテーマとした教育（eラーニング）を実施しています。

なお、こちらの教育コンテンツについては、海外を拠点としている事業所やグループ会社等でも活用できるよう、日本語、英語、ベトナム語で作成しています。



eラーニング動画
(日本語、英語、ベトナム語で作成)

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

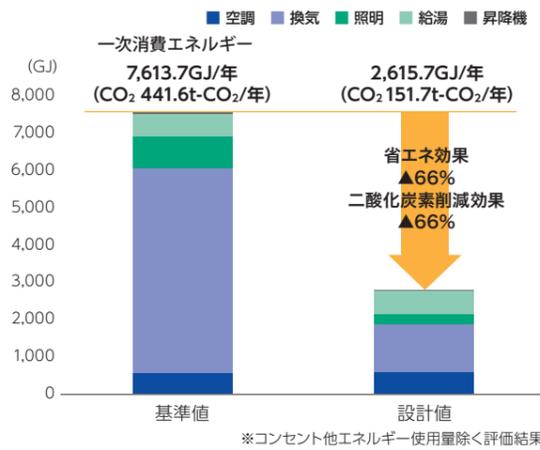
ZEB Ready*導入効果により

*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。
現在、ZEB導入に向け、山形支社および宮古営業所の建て替え工事を実施中です。

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

一次消費エネルギー (GJ/年)

項目	基準値 (GJ/年)	設計値 (GJ/年)
一次消費エネルギー	1,033	498
CO ₂ 排出量	50.0t	24.1t

省エネ効果 ▲51%
CO₂削減率 ▲51%

※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推進施策の展開

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、デジタル技術を活用した業務効率化と収益拡大を推進し、競争力の強化を目指してDX施策を展開しています。

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

施策の進捗状況

現場業務の効率化および負担軽減を目的に、3つの重点テーマを軸とした各種施策を展開しており、その一環として以下のツールを導入しています。今後も引き続き、DXの推進に積極的に取り組んでまいります。

1. タブレット/スマホ利用拡大

現場向けチャットツール導入

社外メンバーともチャットでコミュニケーション

効果: 現場での指示出し時間の削減、業務内容のタイムリーかつ確実な伝達により業務効率が大きく向上しています。

2. 最新デジタル技術の活用

現場帳票のデジタル化

効果: 紙書類に関わる作業時間の削減、現場内での円滑な情報共有、および記録精度の向上により、業務の効率化が図られています。

3. 業務プロセスの最適化を前提としたペーパーレス化

外注契約の電子化

効果: 契約書や請求書のやり取りにかかる時間が短縮され、印刷費・印紙代・郵送費などのコスト削減を実現。契約業務全体の効率化が図られています。

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。その思いを实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。

清掃活動

従前から地域環境の美化を目的に各所にて、事業所周辺の清掃活動に取り組んでおります。

さらに、昨年から「ユアテックグループ『海ごみゼロ』活動」として、当社およびグループ会社が一体となった全社一斉の清掃活動を実施し、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います。



「海ごみゼロ」活動(本社・宮城支社・グループ会社合同開催)の集合写真



清掃活動を行う様子

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、青森ねぶた祭をはじめ、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。



青森ねぶた祭



仙台のどんと祭裸参り

学習・就業支援活動

「福島県ものづくりコンテスト電気設備部門」に参加予定の高校生に対する実技指導や、学生向けに、現場経験や営業活動で培った人脈形成の技術について講義するなど、当社の技術力等を活かし、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います。



高校生に対し、実技指導を行う様子



大学生に対し、講演を行う様子

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

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してまいります。



取締役会長

阿部 俊徳

エポックメイキングな1年を振り返って

この1年は、当社にとってエポックメイキングな年となりました。大きな動きは以下のとおりですが、いずれの案件も取締役会に諮られ、社外取締役を中心に質の高い活発な議論が行われました。

- ✓ 昨年3月に策定した「2030ビジョン」および「中期経営計画(2024-2028)」は好調な受注環境を背景に順調に滑り出し、2024年度決算は、四半期決算の開示以降(2004年度から)では売上高、営業利益、経常利益ともに過去最高となりました。
- ✓ 昨年9月、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」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「マテリアリティ(サステナビリティ重要課題)」を定めました。

- ✓ 昨年10月の創立80周年にあわせ、新たに「ユアテック人財戦略」を策定し公表しました。当社の社員は価値創造の源泉となる「人財」であり、経営戦略と人財戦略を連動させることにより「次代を創る人財への投資」を加速化し、人的資本の充実を図っていきます。
- ✓ 昨年10月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」を公表し、主な方針として、①収益性の向上、②経営資源の適切な配分、③IR・SR活動のさらなる充実を掲げています。「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投資など総額800億円規模の成長投資により、さらなる成長と経営基盤の強化を図ります。「資本構成の最適化」に向けては、総額400億円の株主還元に取り組みます。なお、本年4月および10月に現状の分析や評価を行い、内容をアップデートしています。
- ✓ 昨年11月に、当社は約300万株の自己株式の取得・消却を行いました。その際、東北電力は同社が保有する当社株式を売却したことから、東北電力は当社の親会社に該当しなくなりました。

4年ぶりの社長交代

本年4月1日に、取締役社長 社長執行役員は太田良治氏から小林郁見氏に交代しました。2代続けての生え抜きの社長となります。昨年3月に策定した「2030ビジョン」および「中期経営計画(2024-2028)」が順調に滑り出したこと、昨年10月に創立80周年を迎えたこと、太田氏の社長在任が約4年となることなどから、一つの区切りとして経営体制を新たにしました。今回の人事は、本年1月に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」で審議し、その答申を受けた2月の取締役会で決定しました。

取締役会としては、小林氏のこれまでの経歴や実績を踏まえ、経営全般に対する広い視野と経験、深い洞察力、卓越した統率力、高潔な人格、こうした点を高く評価したものです。

コーポレートガバナンス向上に向けた取り組み

当社は、社会や経営環境の変化を踏まえ、継続的にコーポレートガバナンスの向上に努めています。制度の面では、2019年6月に役付執行役員制度を導入し、2022年6月には監査等委員会設置会社へ移行しました。

本年6月の株主総会では、監査等委員を含めた取締役の人員を見直しました。2022年6月は15名でしたが、2023年6月には2名減の13名に、そして本年6月にはさらに2名減の11名としました。あわせて、独立社外取締役を1名増の6名とし、独立社外取締役が取締役全体の過半数を占める構成に変更しました。なお、女性は1名増の3名となります。

今回の見直しにより、専門性・ジェンダー・職歴・年齢などの多様性と適正規模が確保され、より経営の客観性や意思決定の透明性・迅速化が図られ、持続的な企業価値の拡大に貢献するものと考えています。本年6月以降、これまで以上に建設的で、多面的かつ深化した議論が行われるようになったと考えています。

ステークホルダーのみなさまとの対話のさらなる充実

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す。昨年10月に公表した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」のなかでも、「IR・SR活動のさらなる充実」を大きな柱としました。

これからも虚心坦懐に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。

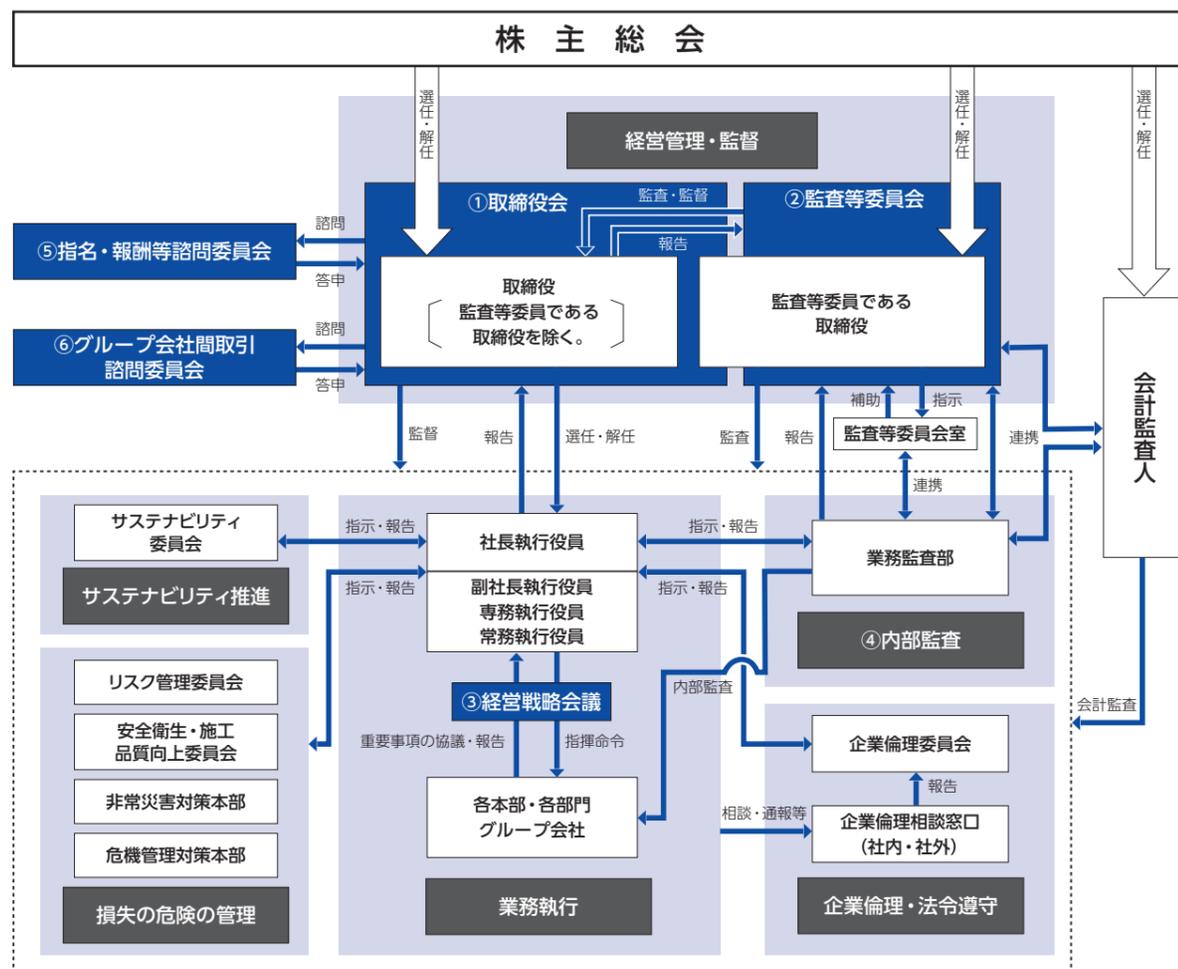
コーポレート・ガバナンス

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6名を含む11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。

③経営戦略会議

原則として毎週開催し、取締役会決議に基づき、一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、審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、審査結果については、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グループ会社間取引諮問委員会

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「グループ会社間取引諮問委員会」を設置しております。

同委員会は、東北電力株式会社および同社が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。

コーポレート・ガバナンス

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

[2024年度実効性評価結果の概要]

2025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2025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が、2025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) 議論の時間をより多く確保し、効率的かつ効果的に議事が進められるように、さらなる資料の精査と要点を絞った事前説明を実施すること
- (3) 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

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2024年度の取り組み]

- (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。)に対しては秘書部が、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

リスクマネジメント／企業倫理・法令遵守

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

東北電力株式会社におけるグループ経営に関する考え方および方針

当社は、東北電力グループに属しており、同グループは、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。

なお、東北電力株式会社は、東北電力グループ全体の方針と適合させる必要がある事項を除いて、当社との協議事項を定めておりません。

また、同社は、業務の適正を確保する観点から、引き続きモニタリングを通じて適時・的確に当社の状況を把握し、必要に応じて連携をはかっております。

少数株主保護の観点から必要な独立性確保に関する考え方・施策等

東北電力株式会社は、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、東北電力株式会社および同社が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「グループ会社間取引諮問委員会」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、定期的に取り締り会等に報告する。

認識している事業等のリスクとその対策

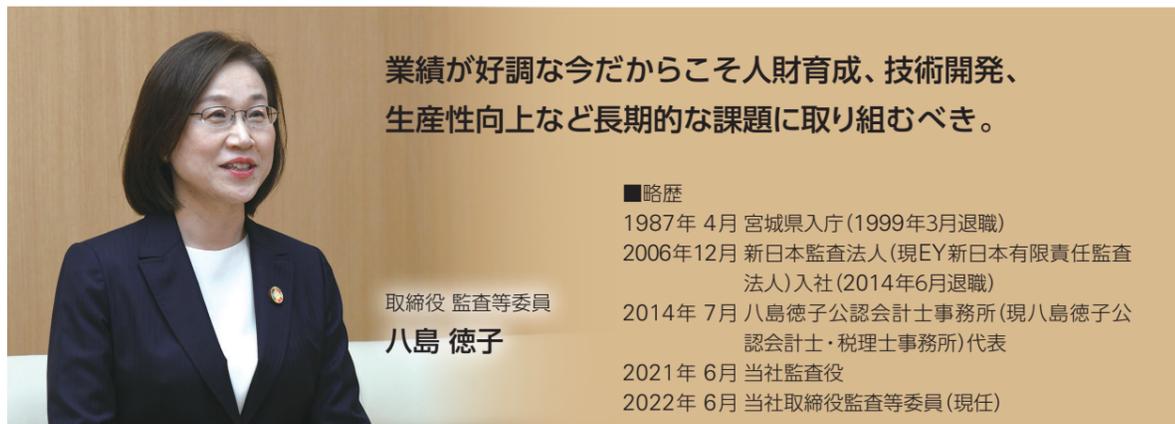
リスク	対策
① 電力設備投資の抑制 売上の約4割を占めている東北電力および東北電力ネットワークによる工事発注量の抑制、競争発注の拡大により工事受注量減少、受注競争激化	東北・新潟以外のエリア外への進出、一般・官公庁工事の受注拡大等
② 民間設備投資の抑制 少子高齢化・人口減少の進展、景気の動向等により建設需要が低迷した場合には、工事受注量減少、受注競争激化	既存顧客との関係維持・強化や営業、施工体制の強化等、屋内配線・空調管工事のさらなる受注拡大に加え、付帯する情報通信工事の受注や有利受注等の拡大、および効率化等の徹底
③ 自然災害等の発生 地震、台風等の自然災害や新たな感染症の拡大などにより、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、当社グループ大のさらなる企業倫理意識向上を目的とした研修・教育の強化・見直しを推進
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、当社従業員の業務遂行時の指針としております。

また、当社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、社内外に相談窓口を設けており、当社グループの役職員のほか、当社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。

社外取締役メッセージ



業績が好調な今だからこそ人財育成、技術開発、生産性向上など長期的な課題に取り組むべき。

取締役 監査等委員
八島 徳子

■略歴
1987年 4月 宮城県入庁(1999年3月退職)
2006年12月 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入社(2014年6月退職)
2014年 7月 八島徳子公認会計士事務所(現八島徳子公認会計士・税理士事務所)代表
2021年 6月 当社監査役
2022年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

この1年を振り返って

監査等委員会設置会社への移行に伴い、現職に就任しました。監査等委員会での議論や監査で得た気づきを取締役会での意見に反映することができ、モニタリング機能を強化できたと考えています。監査等委員会、取締役会ともに発言しやすい環境で心理的安全性が確保されていると感じます。

2024年9月にベトナム統括事務所とベトナムにあるグループ会社の監査に同行し、統括事務所長およびグループ会社経営層、社員との対話、現場視察を通じて業務執行状況を確認しました。法律、文化などが異なるため、経営の難易度が高いことを実感しました。今後の海外事業拡大に向け、人財育成、安全・技術面でのサポート、資金調達支援などユアテックからの管理・支援体制の充実が欠かせないと考えます。

自身の役割について

私の役割は、少数株主の代弁者として企業価値の向上・最大化に貢献することです。外部的視点をもち「ガバナンス」を効かせることだと考えます。

有事の際、ユアテックが世間の常識とかけ離れた行動をした場合にステークホルダーの信頼を失うことが最大のリスクと考えます。ユアテックの文化や常識が世間の常識とかけ離れている点があれば率直に指摘する、この役割を忘れないよう、肝に銘じています。

建設業に関する専門知識では社内の方に敵うわけがありませんが、社内ですら当たり前と思われてきたことへの疑問を投げかけ、様々な視点から議論することが重要と考えます。

グループ会社間取引諮問委員会

ユアテックは東北電力の「連結子会社」から「持分法適用会社」となりました。引き続き、少数株主保護のため取締役会の諮問機関として「グループ会社間取引諮問委員会」を設置しています。当委員会は、東北電力および同社が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適正性・相当性を審議しています。

2024年11月の東北電力からの自己株式取得に際し、目的、取引条件が少数株主に不利益を与えないか、合理性があるかを慎重に審議しました。重要な案件でしたので、納得のいくまで質問を行いました。

少数株主からみて取引の実態が不透明であることは、長期投資の妨げとなります。投資者の目線を踏まえ、グループ経営、少数株主保護の両面から、取締役会で継続的に検討し、開示や株主との対話を通じ、より丁寧に説明責任を果たしていくことが大切であると思います。

ユアテックへの期待

第一に、持続的な成長と企業価値の向上です。業績が好調な今だからこそ、人財育成、技術開発、生産性向上など時間がかかる課題の解決に取り組むべきと考えます。

第二に、事業を通じて社会貢献ができる企業であること。稼ぐ力を高めながら社会貢献することは、非常に難易度の高いことです。

先日、70周年からの10年間の軌跡が記された「80周年記念誌」を拝見し、社会、当社は絶えず変化していると改めて感じました。この先の10年もまた、一人ひとりの行動や選択が、会社の未来を形作ると考えます。私も自身の役割を通じ、ユアテックの持続的な成長と企業価値の向上に貢献していきたいです。

環境変化が加速するなかで新たな価値創造に挑戦し、未来を切り拓くユアテックの姿に期待したい。

■略歴
1986年 4月 株式会社サントリー入社(1991年6月退職)
2003年 7月 株式会社鐘崎入社
2010年11月 同社企画開発部部長
2011年 5月 同社取締役営業本部長
2014年 4月 同社取締役専務
2016年 3月 同社取締役社長
2024年 6月 当社取締役(現任)

取締役
嘉藤 明美



この1年を振り返って

昨年、ユアテックの社外取締役に就任して一年が経ちました。この一年間、他の経営陣とともに経営戦略やガバナンス体制の強化に向けて幅広い議論を重ねてまいりました。

取締役会においては、企業経営者の立場から、経営環境の変化を踏まえた戦略の妥当性やリスク対応の実効性を常に意識しながら、客観的かつ実務的な視点で臨みました。

また、現場視察などで、社員の方々の働く姿を拝見する機会もありました。送配電事業をはじめとするインフラを支える業務は、地域社会の安全・安心に直結しており、時には厳しい自然条件のもとで高い専門性と使命感を持って取り組まれています。社員一人ひとりの確かな技術力と現場力・対応力、そして「地域を支える」という誇りが、ユアテックの信頼基盤を形成しているのだと強く実感しました。

自身の役割について

社外取締役としての役割は、単なる監督や助言にとどまるものではなく、経営と株主をつなぐ架け橋となり、長期的な視点で企業価値向上を支えることだと考えています。ユアテックが従業員とともに成長する「人を大切にする企業」として、その強みを未来へとつなげていくために、引き続き独立した立場から建設的な提言とサポートを行ってまいりたいと思います。

また、指名・報酬等諮問委員会では、次世代リーダーの育成や人的資本の強化をテーマに、将来を見据えた議論が活発に行われています。経営人財の多様性と持続的な成長を両立させる体制に貢献できるよう、今後も積極的に関与していきたいです。この一年間で得た経験と学びを糧に、これからもステークホルダーから信頼されるユアテックの実現に向けて、誠心誠意取り組んでいく所存です。

ガバナンス体制に対する評価

当社は持続的な成長と社会からの信頼を確かなものにするため、コーポレートガバナンス体制の強化に積極的に取り組んでいます。取締役会の実効性評価の実施や、指名・報酬等諮問委員会の運営など透明性と客観性を高める仕組みが整備されており、取締役会においても社外取締役が自由闊達に意見を述べるができることを感じます。こうした率直で開かれた議論が行われている点は、ユアテックらしい誠実な企業文化を表していると感じます。

今後は、経営判断の質をさらに高めるための情報共有や議論の充実、リスク管理体制の高度化などが重要であると考えます。

ユアテックへの期待

当社は、これまで地域に根ざした事業を展開し、確かな技術力と現場力をもとに社会インフラを支えてきました。その歩みは、地域の安心・安全を守るとともに、社会からの厚い信頼につながっています。今後は、エネルギー分野を取り巻く環境変化が一層加速するなか、再生可能エネルギーやデジタル技術を取り入れた新たな価値創造に挑戦し、持続可能な社会の実現に大きく貢献されることを期待します。

また、「人こそが企業価値の源泉である」という考えのもと、多様な人財が力を発揮できる環境づくりを進め、現場力と組織力の融合によって、さらなる成長を実現されるものと確信しております。地域社会に根ざしつつ未来を切り拓くユアテックの姿に、大いに期待を寄せています。

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

小林 郁見(※)



取締役 専務執行役員
営業本部長

三浦 康二(※)



取締役 専務執行役員
コンプライアンス推進担当、
危機管理担当、IR担当

鈴木 康弘



取締役(独立社外取締役)

嘉藤 明美



取締役(独立社外取締役)

玉井 忠幸



取締役(独立社外取締役)

柴田 千春



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	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		●	●		●			
小林 郁見	取締役社長 社長執行役員		●	●	●			●	●
三浦 康二	取締役 専務執行役員		●	●	●			●	●
鈴木 康弘	取締役 専務執行役員		●	●		●	●		●
嘉藤 明美	取締役(社外)	○	●	●					●
玉井 忠幸	取締役(社外)	○	●			●			●
柴田 千春	取締役(社外)	○	●	●					●
佐藤 健	取締役 常勤監査等委員					●	●		
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)	○				●	●		

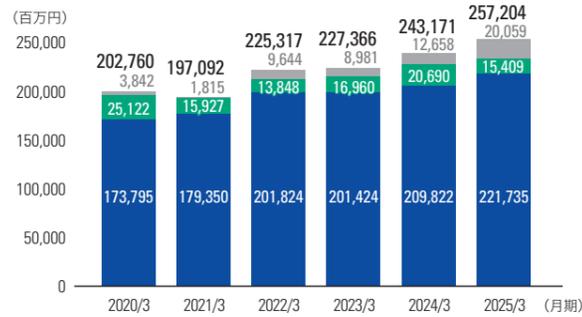
(注) 1. 各取締役が有するスキルのうち、主なものに「●」印をつけております。
2. 本表は、各取締役が有するすべてのスキルを表すものではありません。

財務・非財務ハイライト

財務情報

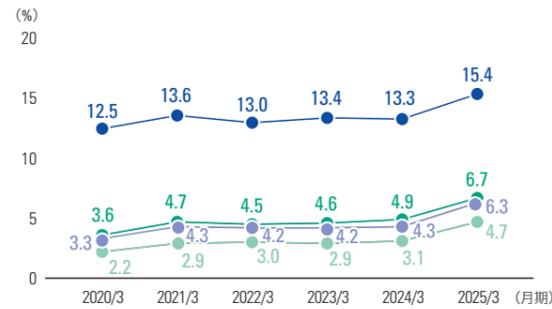
地域別売上高推移(連結)

■ 東北地方および新潟 ■ 東北・新潟以外 ■ 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



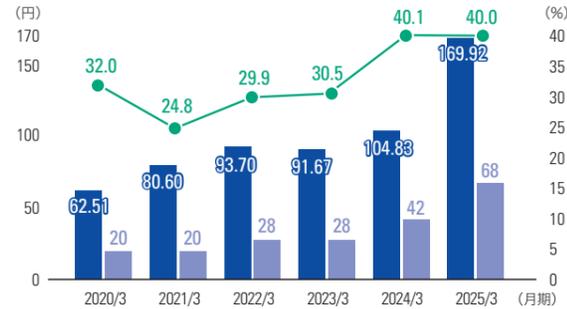
ROE(連結)

● ROE



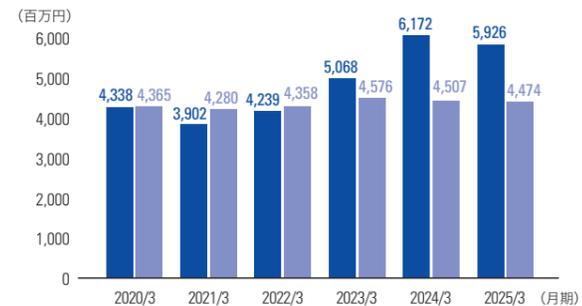
EPS、配当金(連結)

■ 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



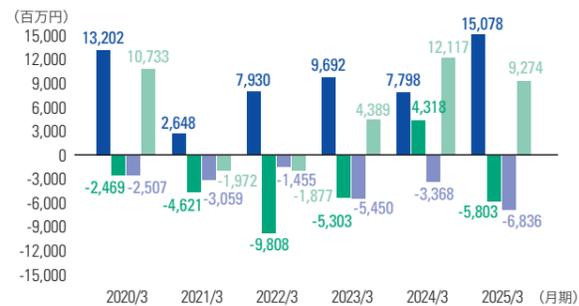
設備投資額、減価償却費(連結)

■ 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



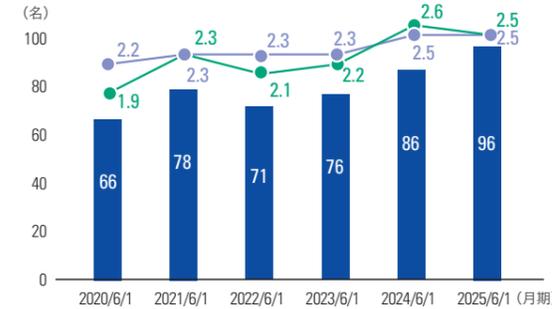
中途採用の管理職登用/中途採用実績(個別)

■ 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



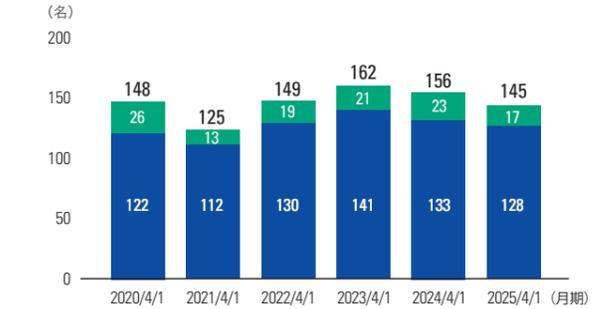
障がい者雇用率(個別)

■ 障がい者雇用者数 ● 障がい者雇用率 ● 法定雇用率



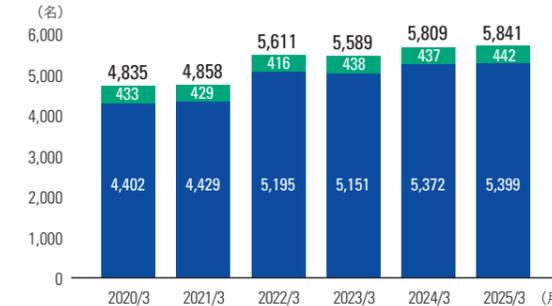
定期採用実績(個別)

■ 技術職 ■ 事務職



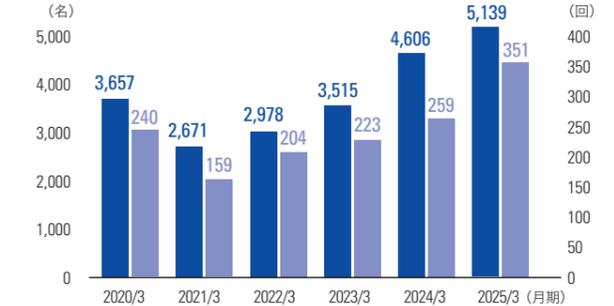
従業員数(連結)

■ 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

11年間財務・非財務サマリー（連結）

財務データ

(百万円)

	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
会計年度											
売上高	217,712	227,067	226,042	213,251	204,054	202,760	197,092	225,317	227,366	243,171	257,204
営業利益	11,240	15,256	14,559	11,786	9,394	6,762	8,484	9,492	9,538	10,523	16,185
営業利益率(%)	5.2	6.7	6.4	5.5	4.6	3.3	4.3	4.2	4.2	4.3	6.3
経常利益	12,324	15,677	15,121	12,435	10,176	7,338	9,172	10,040	10,501	11,885	17,302
経常利益率(%)	5.7	6.9	6.7	5.8	5.0	3.6	4.7	4.5	4.6	4.9	6.7
親会社株主に帰属する当期純利益	12,160	10,470	10,118	8,378	6,631	4,470	5,763	6,700	6,561	7,510	11,982
包括利益	14,088	8,831	11,325	9,269	6,550	4,528	6,606	7,071	7,176	9,871	13,421
総資産額	180,723	187,598	190,390	191,201	195,444	197,050	200,116	216,016	221,400	231,479	233,554
純資産額	92,564	99,801	109,601	110,490	115,608	118,734	123,908	129,546	134,488	142,406	147,713
1株当たり純資産額(円)	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	2,150.42
1株当たり当期純利益(円)	152.81	131.62	127.23	118.69	92.73	62.51	80.60	93.70	91.67	104.83	169.92
自己資本比率(%)	50.9	53.2	57.6	57.8	59.1	60.2	61.9	59.9	60.7	61.5	63.2
自己資本利益率(ROE)(%)	14.7	10.9	9.7	7.6	5.9	3.8	4.8	5.3	5.0	5.4	8.3
株価収益率(倍)	5.2	7.1	6.0	7.1	8.7	9.8	10.1	7.4	9.0	14.5	10.0
営業活動によるキャッシュ・フロー	16,706	△218	14,389	12,501	14,442	13,202	2,648	7,930	9,692	7,798	15,078
投資活動によるキャッシュ・フロー	△13,104	△508	△7,206	△7,072	△13,876	△2,469	△4,621	△9,808	△5,303	4,318	△5,803
財務活動によるキャッシュ・フロー	△609	△861	△12	△7,886	△1,857	△2,507	△3,059	△1,455	△5,450	△3,368	△6,836
現金及び現金同等物の期末残高	35,494	33,709	40,855	38,316	37,123	45,301	40,284	37,039	36,334	45,406	47,688

非財務データ

	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
従業員数(名)	5,342	4,719	4,742	4,806	4,846	4,835	4,858	5,611	5,589	5,809	5,841

会社概要

基本情報 (2025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	5,841名(連結) 3,811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



取締役社長
社長執行役員

小林 郁見

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	69,191,462株
株主総数	8,300名
大株主	東北電力株式会社 (持株比率39.20%)

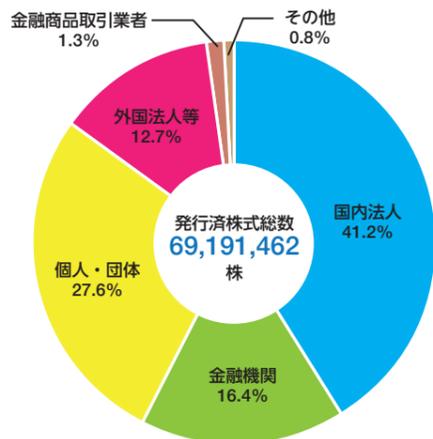
シンボルマーク



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。

株式の状況 (2025年3月末現在)

所有者別株式比率



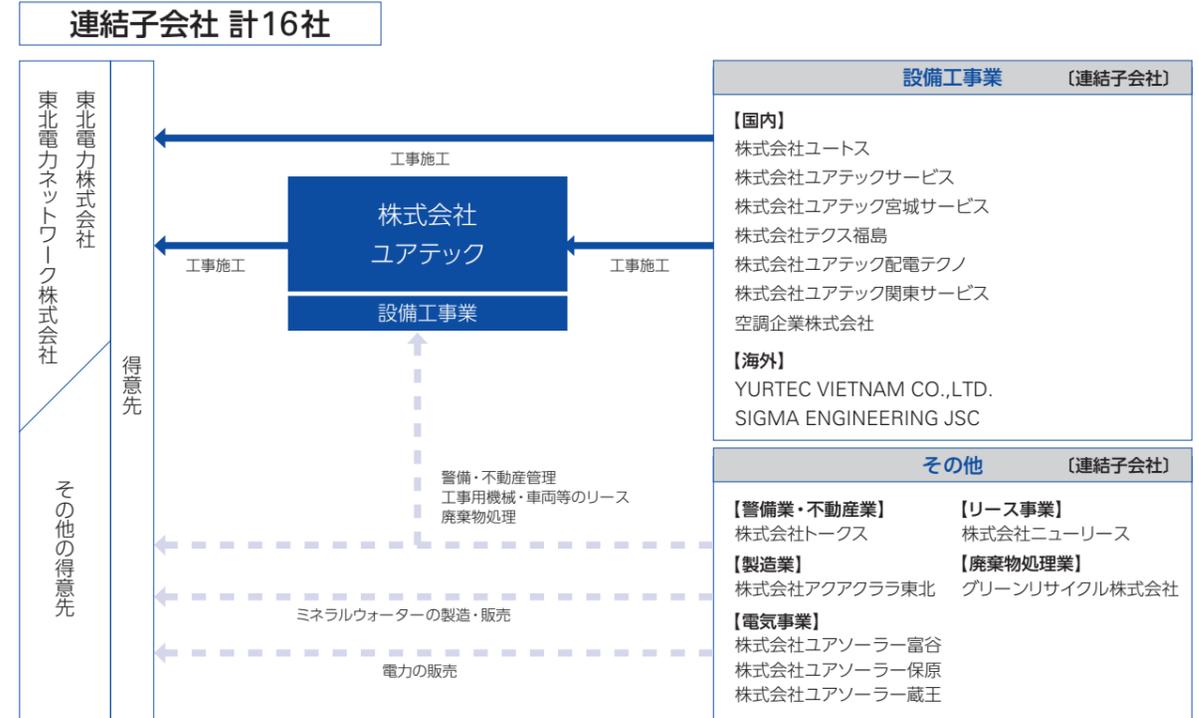
(注) 自己株式は、「その他」に含めております。

大株主	所有株式数 (千株)	持株比率 (%)
1 東北電力株式会社	26,915	39.20
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,248	7.64
3 ユアテック従業員持株会	5,181	7.55
4 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,996	2.91
5 日本生命保険相互会社	1,381	2.01
6 DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,000	1.46
7 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	964	1.40
8 株式会社七十七銀行	942	1.37
9 JP MORGAN CHASE BANK 385781	501	0.73
10 明治安田生命保険相互会社	459	0.67

(注) 1. 当社は、自己株式530千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。

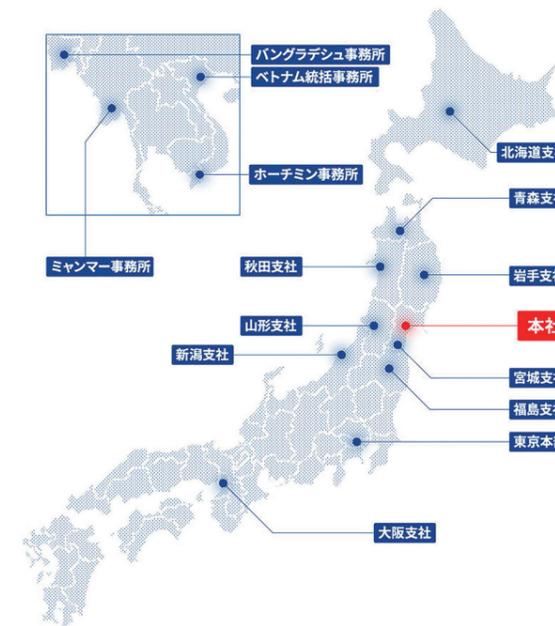
会社情報

ユアテック企業グループ



営業エリア

東北6県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