

東京証券取引所 プライム市場 1959

株式会社九電工

2025年3月期 中間期 決算説明会

2024年11月15日

2025年3月期 中間期 決算概要	2
決算ハイライト	3
損益計算書の概要	4
営業利益増減要因	5
工事売上高・平均利益率	6
受注・売上・手持工事高の状況	
1. 部門別受注・売上の状況	7
2. 得意先別受注・売上の状況	8
3. 地域別受注・売上の状況	9・10
4. 期末手持工事高の状況	11
発電事業への投資の状況	12・13
貸借対照表の概要	14
キャッシュ・フロー計算書の概要	15
設備投資の状況	16

2025年3月期 通期計画	17
2025年3月期 通期計画	18
部門別受注・売上 通期計画	19
配当金の推移	20
宇久島太陽光発電所	21
宇久島の位置	22
送電概略図	23
宇久島島内の状況	24
中期経営計画	25
売上計画ロードマップ	26
3つの改革に対する取り組み	27
新本社【ONE FUKUOKA BLDG.】	28
技能五輪 国際大会	29
Appendix	30～40

2025年3月期 中間期 決算概要

受注高

227,881百万円 前年同期比 93.0%

売上高

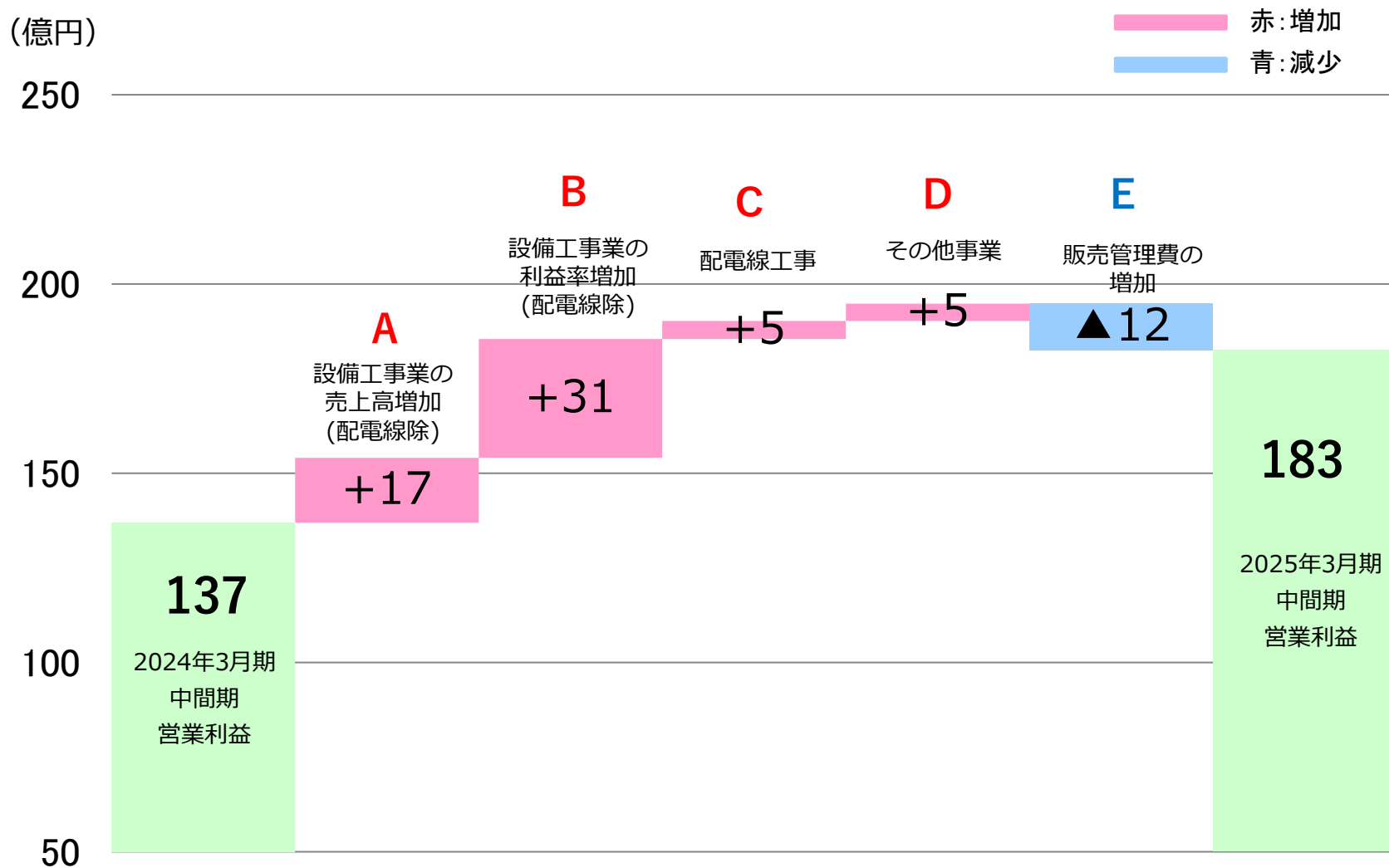
219,303百万円 前年同期比 109.3%

営業利益

18,254百万円 前年同期比 133.3%

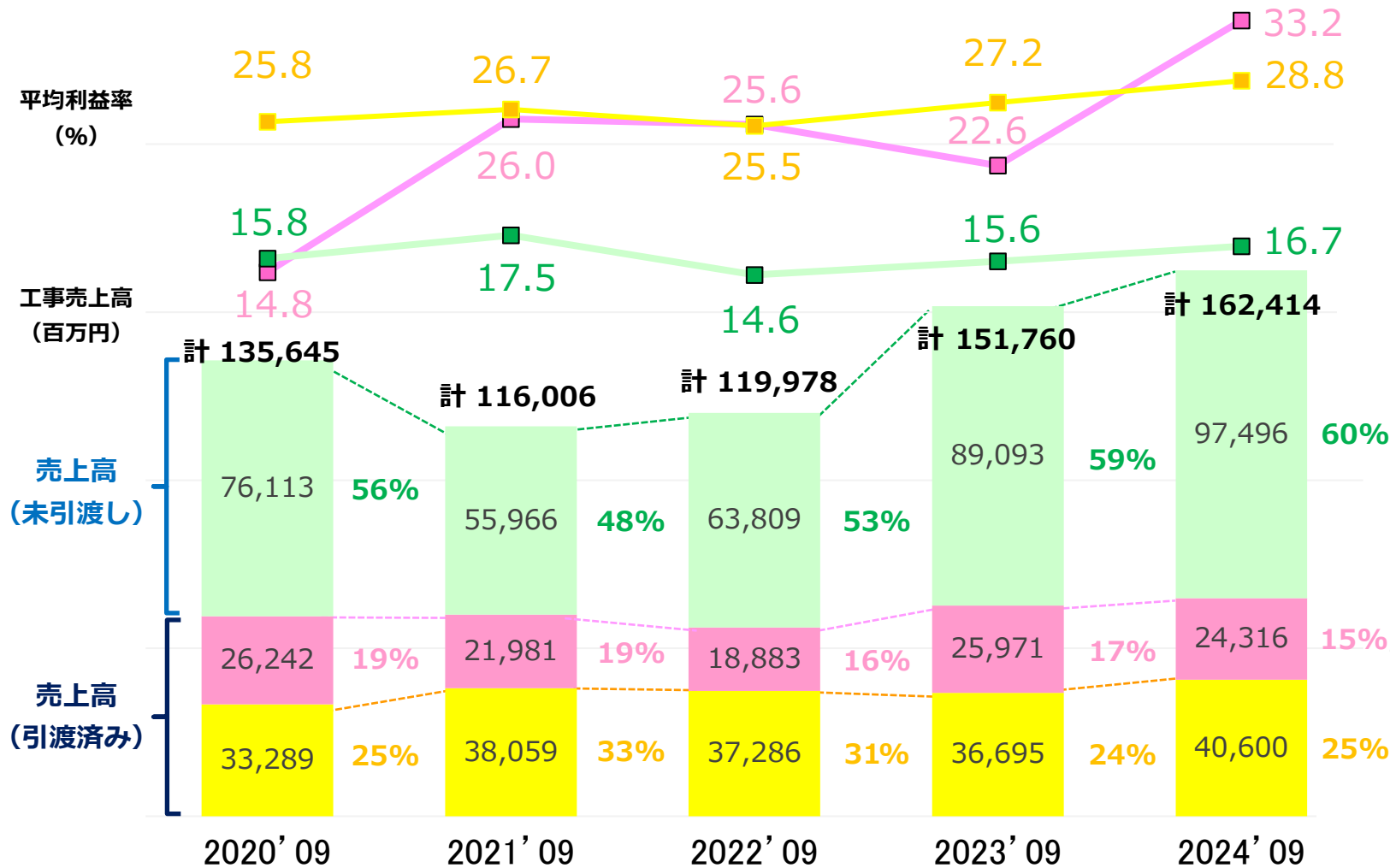
(百万円、下段は売上高比率)

	2024年3月期 中間期	2025年3月期 中間期		
		実績	増 減	増減率
売上高	200,617 (100.0%)	219,303 (100.0%)	+ 18,685	+9.3%
売上総利益	26,860 (13.4%)	32,651 (14.9%)	+ 5,791	+21.6%
営業利益	13,692 (6.8%)	18,254 (8.3%)	+ 4,562	+33.3%
経常利益	15,766 (7.9%)	19,896 (9.1%)	+ 4,130	+26.2%
親会社株主に帰属する 中間純利益	10,160 (5.1%)	13,168 (6.0%)	+ 3,008	+29.6%
一株当たり中間純利益	143.49円	186.18円	—	



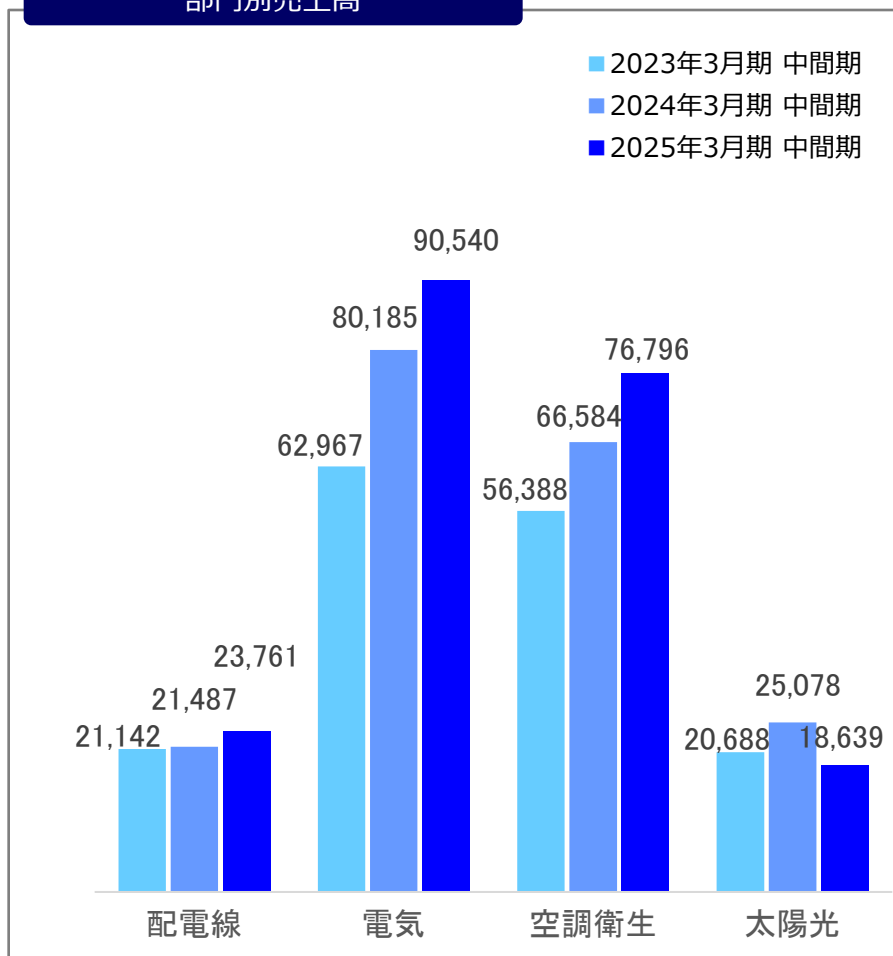
工事売上高・平均利益率（九電工単体：配電線除く）

- 工事進行基準（請負金額100百万円以上、且つ、工期6ヶ月超の工事件名）
- 工事完成基準（工事進行基準以外の工事件名）



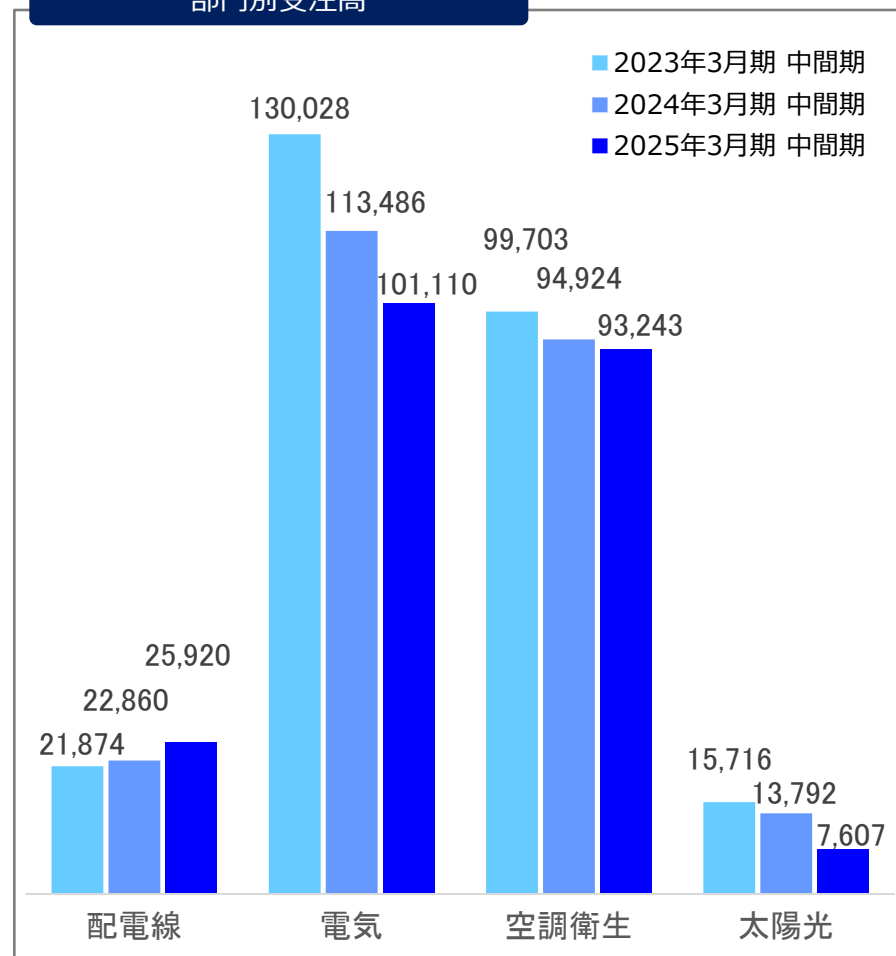
部門別売上高

(百万円)



部門別受注高

(百万円)

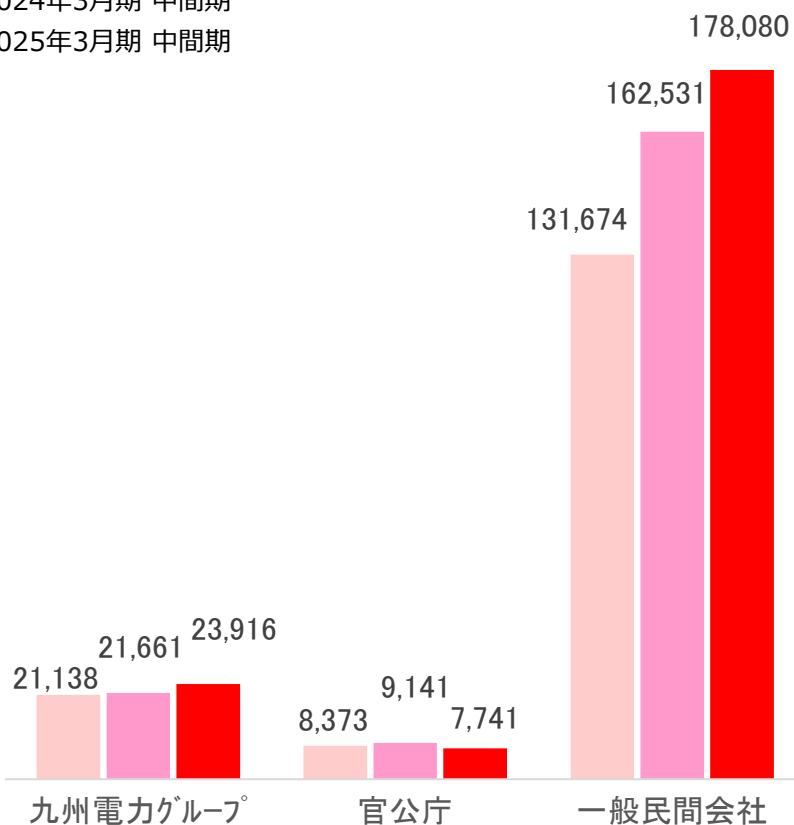


得意先別受注・売上の状況<設備工事業>

得意先別売上高

(百万円)

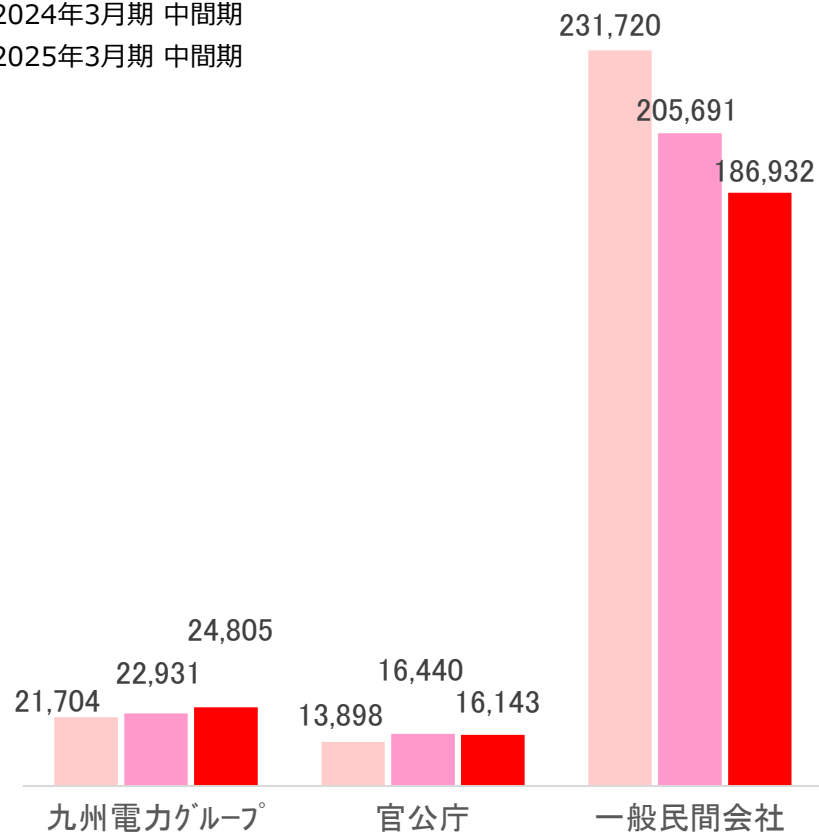
- 2023年3月期 中間期
- 2024年3月期 中間期
- 2025年3月期 中間期



得意先別受注高

(百万円)

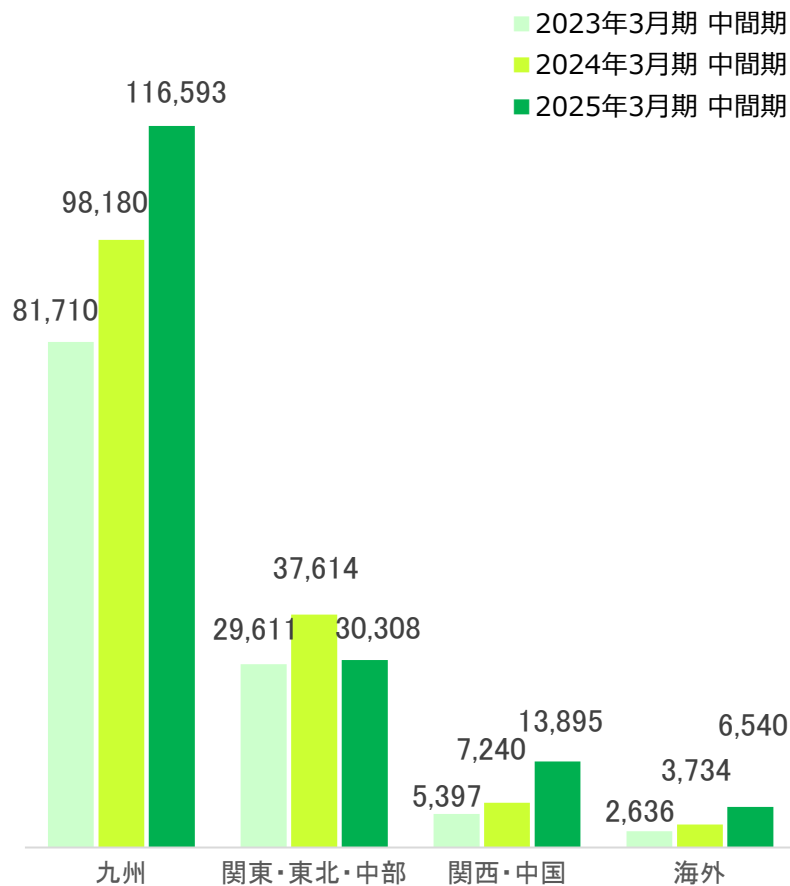
- 2023年3月期 中間期
- 2024年3月期 中間期
- 2025年3月期 中間期



地域別受注・売上の状況＜電気・空調衛生工事（太陽光除く）＞

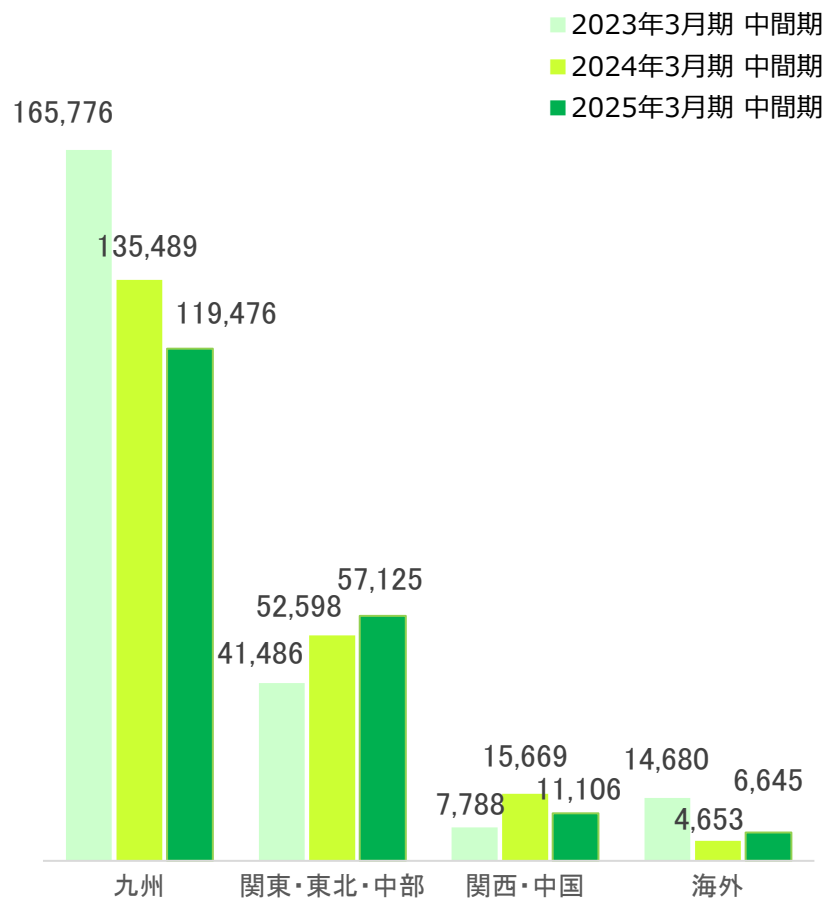
地域別売上高

(百万円)



地域別受注高

(百万円)

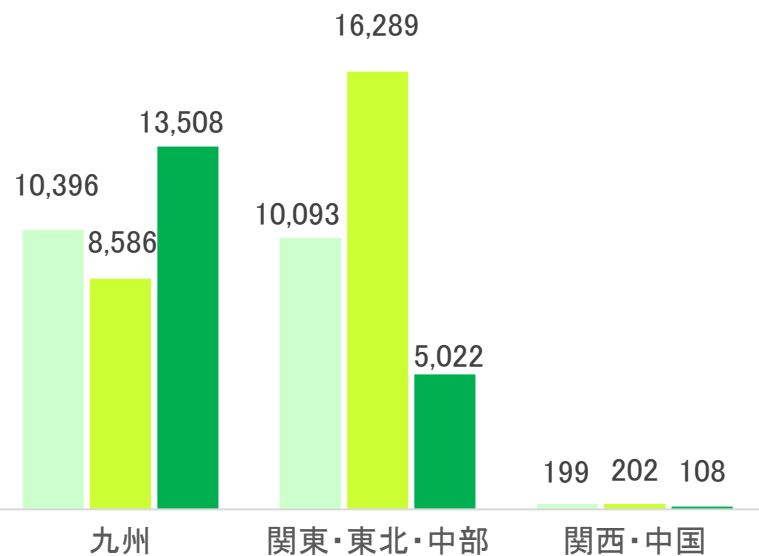


地域別受注・売上状況＜太陽光発電所建設工事＞

地域別売上高

(百万円)

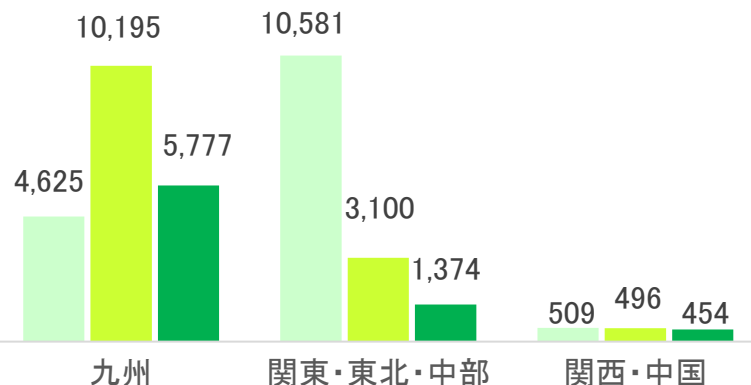
- 2023年3月期 中間期
- 2024年3月期 中間期
- 2025年3月期 中間期



地域別受注高

(百万円)

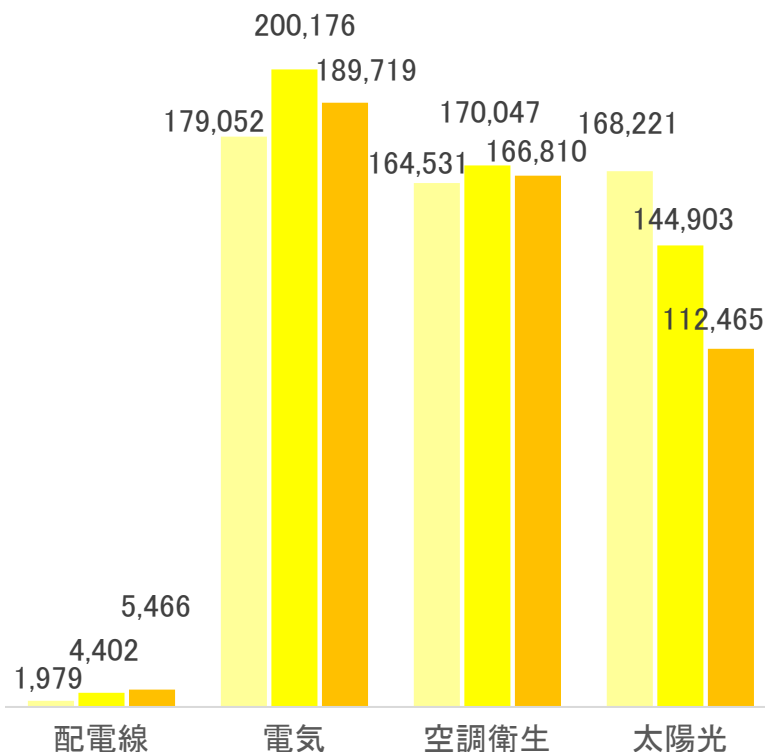
- 2023年3月期 中間期
- 2024年3月期 中間期
- 2025年3月期 中間期



部門別期末手持工事高

(百万円)

- 2023年3月期 中間期末
- 2024年3月期 中間期末
- 2025年3月期 中間期末



2025年3月期 中間期末における主な手持工事案件

- ・【神奈川】みなとみらい2 1 中央地区5 2 街区開発事業計画
- ・【長 崎】京セラ株式会社長崎諫早工場第一工場新築工事
- ・【北九州】（仮称）㈱安川電機 新第5工場建築工事
- ・【福 岡】（仮称）Walkプロジェクト新築工事

（仮称）Walkプロジェクト新築工事



2025年3月期 中間期における主な施工実績

- ・【大 阪】GLP ALFALINK茨木1プロジェクト
- ・【福 岡】T-LOGI福岡アイランドシティ
- ・【福 岡】エコデリカ株式会社本社工場

エコデリカ株式会社本社工場



太陽光発電事業

グループ運営案件（定率法償却）

※設備投資を行い事業全体をその他事業売上高に計上

	発電所数	発電容量 (事業全体)	発電容量 (持分相当)
稼動	49	92MW	87MW
建設中	-	-	-
計画	-	-	-
合計	49	92MW	87MW

持分出資案件（定額法償却）

※投資有価証券の取得を行い持分相当を営業外収益に計上

	発電所数	発電容量 (事業全体)	発電容量 (持分相当)
稼動	53	746MW	211MW
建設中	2	575MW	103MW
計画	-	-	-
合計	55	1,321MW	314MW

風力発電事業

グループ運営案件（主に定率法償却）

※設備投資を行い、事業全体をその他事業売上高に計上

	発電所数	発電容量 (事業全体)	発電容量 (持分相当)
稼動	5	45MW	44MW
建設中	-	-	-
計画	-	-	-
合計	5	45MW	44MW

持分出資案件（主に定率法償却）

※投資有価証券の取得を行い、持分相当を営業外収益に計上

	発電所数	発電容量 (事業全体)	発電容量 (持分相当)
稼動	5	144MW	48MW
建設中	1	15MW	4MW
計画	-	-	-
合計	6	159MW	52MW

【出力抑制について】

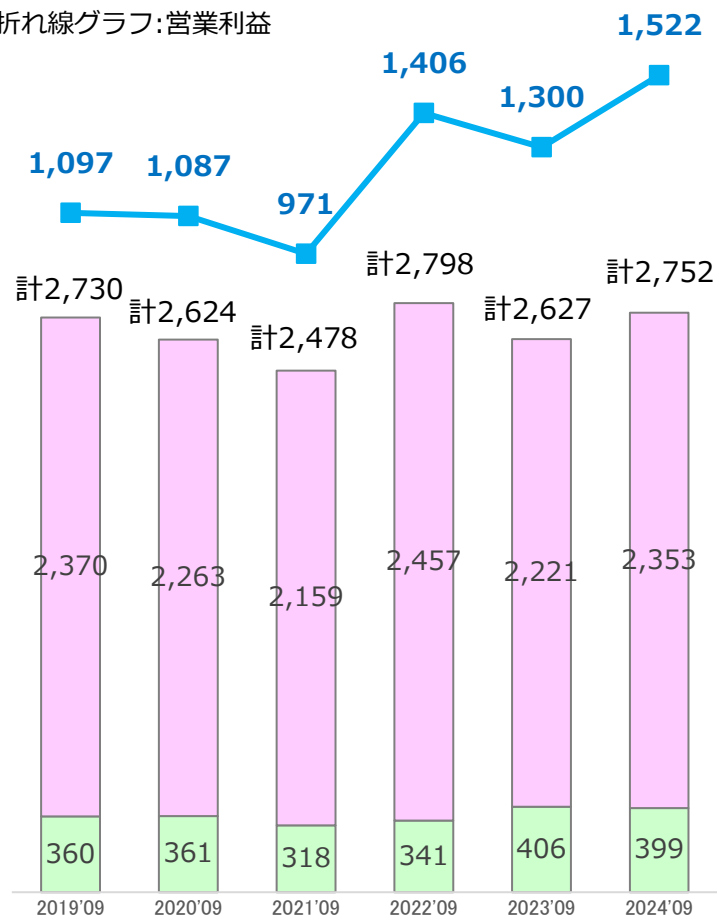
- ・九州電力送配電による出力抑制は、4月から9月の期間で累計52回発令された。
- ・発令回数は前年同期比で約0.9倍となった。（前年同期は累計60回）

グループ運営案件(営業利益)

(百万円)

棒グラフ:売上高(■太陽光発電 ■風力発電)

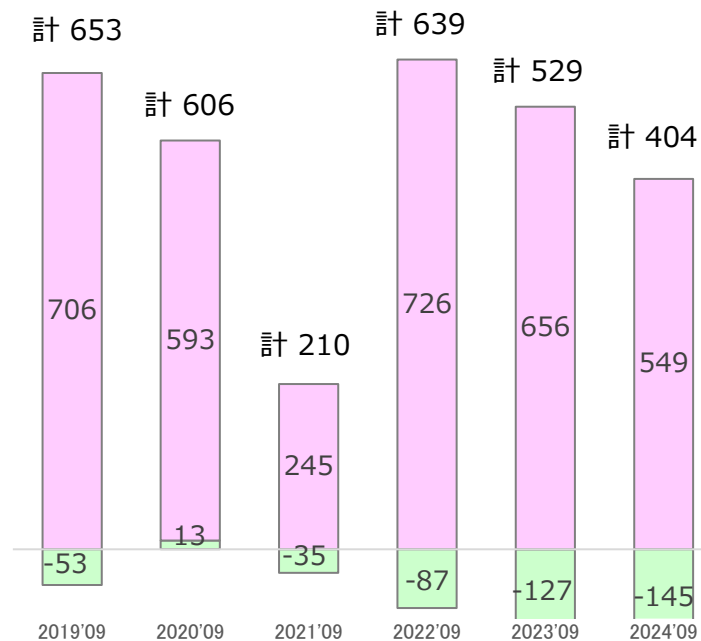
折れ線グラフ:営業利益



持分出資案件(営業外収益)

(百万円)

棒グラフ:持分利益取込額(■太陽光発電 ■風力発電)



(百万円、下段は構成比)

	2024年3月末	2024年9月末	増減	主な増減要因
流動資産	324,418 (64.5%)	280,060 (60.2%)	▲44,358	現金預金 ▲11,903 受取手形・完成工事未収入金等 ▲38,697
固定資産	178,865 (35.5%)	185,231 (39.8%)	+6,366	投資有価証券 +4,036 退職給付に係る資産 +1,221
資産合計	503,284 (100.0%)	465,292 (100.0%)	▲37,991	
流動負債	195,527 (38.9%)	149,546 (32.1%)	▲45,981	支払手形・工事未払金等 ▲19,976 電子記録債務 ▲25,450
固定負債	16,630 (3.3%)	16,026 (3.5%)	▲603	長期借入金 ▲221
負債合計	212,158 (42.2%)	165,573 (35.6%)	▲46,585	
純資産合計	291,125 (57.8%)	299,719 (64.4%)	+8,593	利益剰余金 +8,727 その他有価証券評価差額金 ▲568
負債純資産合計	503,284 (100.0%)	465,292 (100.0%)	▲37,991	

(百万円)

	2024年3月期 中間期	2025年3月期 中間期	2025年3月期 中間期 の主な内容
営業活動によるキャッシュ・フロー	37,863	▲461	税金等調整前中間純利益 +20,140 売上債権の回収 +39,636 仕入債務の減少 ▲45,954
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲3,106	▲5,230	投資有価証券の取得 ▲4,006 有形固定資産の取得 ▲1,260
フリー・キャッシュ・フロー	34,756	▲5,692	
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲6,074	▲5,619	配当金の支払 ▲4,602 長期借入金の返済 ▲277
現金及び現金同等物の増減額	28,794	▲10,970	
現金及び現金同等物の期首残高	63,851	94,588	
現金及び現金同等物の期末残高	92,645	83,946	

	2024年 3 月期	2025年 3 月期 中間期
設備投資額	30億円	16億円
設備工事業	28億円	14億円
	九電工本社・支店・営業所・寮設備 工事用機械工具類 工事用特殊車両リース契約 ソフトウェア（DX関連）	九電工本社・支店・営業所・寮設備 工事用機械工具類 工事用特殊車両リース契約 ソフトウェア（DX関連）
その他の事業	2億円	2億円
	機械装置 他	機械装置 他
減価償却実施額	60億円	30億円

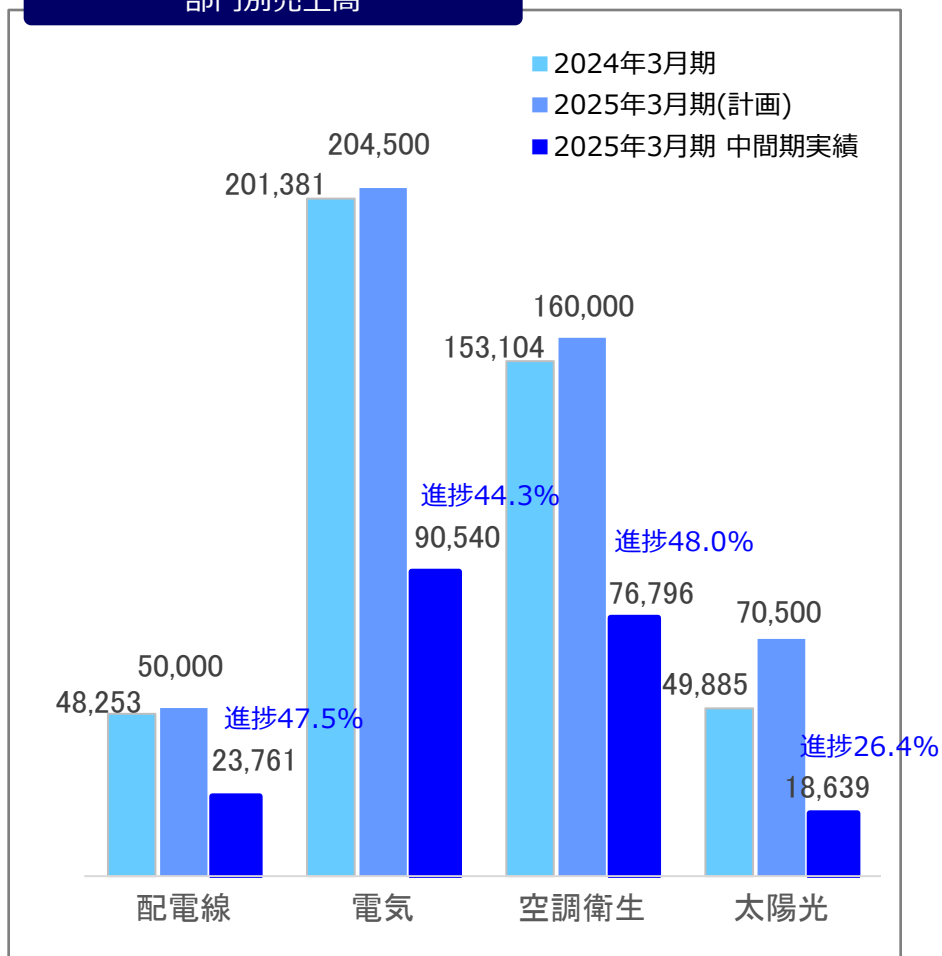
2025年3月期 通期計画

(百万円、下段は売上高比率)

	2024年3月期 実績	2025年3月期			
		公表値	前年度比	中間期	進捗率
売上高	469,057 (100.0%)	500,000 (100.0%)	106.6%	219,303 (100.0%)	43.9%
売上総利益	64,632 (13.8%)	70,500 (14.1%)	109.1%	32,651 (14.9%)	46.3%
営業利益	38,016 (8.1%)	39,500 (7.9%)	103.9%	18,254 (8.3%)	46.2%
経常利益	42,362 (9.0%)	43,000 (8.6%)	101.5%	19,896 (9.1%)	46.3%
親会社株主に帰属する 当期（中間）純利益	28,017 (6.0%)	29,000 (5.8%)	103.5%	13,168 (6.0%)	45.4%
受注高	440,864	452,000	102.5%	227,881	50.4%
一株当たり 当期（中間）純利益	395.87円	410.01円		186.18円	
配当金	120円 中間55円、期末65円	130円 中間65円、期末65円			

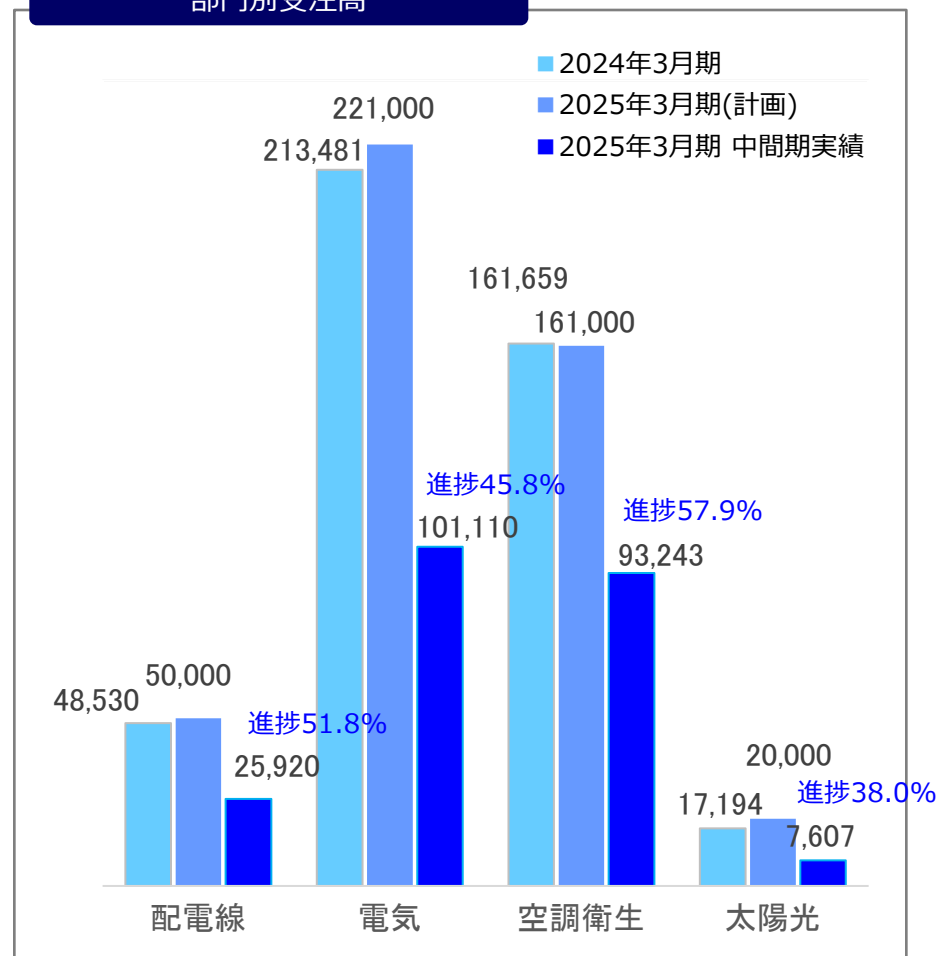
部門別売上高

(百万円)



部門別受注高

(百万円)



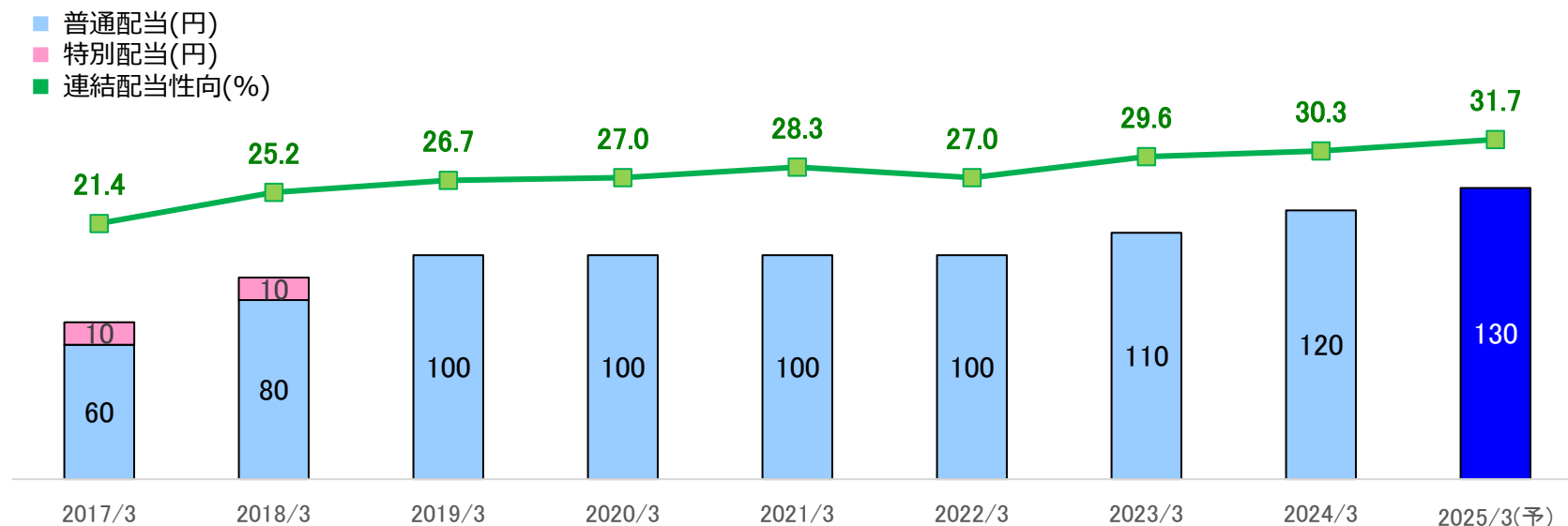
- ・ 2024年3月期の期末配当：直近の配当予想から1株当たり10円増加の**65円**
- ・ 2025年3月期の年間配当金：1株当たり**130円**

配当方針及び増配の理由

■利益配分につきましては、業績向上に向けた経営基盤強化・更なる事業拡大に必要な内部留保を確保しつつ、資本コストを意識した適正な財務体質の維持と株主還元を努めてまいります。

配当につきましては、事業環境や業績、財務状況等を総合的に勘案し、連結配当性向25%を目安に、安定した配当を継続的に実施することで、株主の皆さまのご期待におこたえしてまいります。

■この基本方針に基づき、今期の配当金につきましては、現時点での業績予想等に基づき、1株当たりの年間配当金は130円(うち中間配当金65円)を予定いたしております。

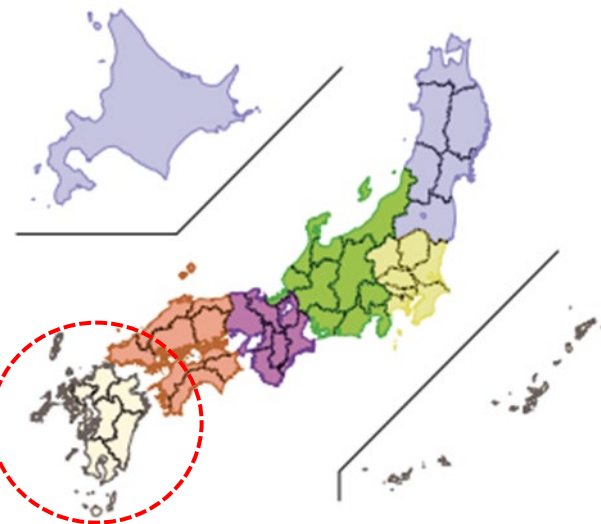


宇久島太陽光発電所

宇久島の位置

■ 宇久島は、九州の長崎県佐世保市・五島列島最北端に位置。

長崎県本土から西へ約50km離れており、面積は約25km²。



■ 宇久島及び寺島で発電した交流の電気を直流に変換し、海底ケーブルにて九州電力送配電の西佐世保変電所へ連系し送電する。



■ 建設工事にあたり、事業区域を6つの工区に分割し管理している。現在、3工区にあたる飯良地区で作業を開始。

今後、各工区で工事を開始する時期にあわせ、対象となる工区で説明会を実施。

A 雑木伐採状況



E 戸棚設置状況



B 架台組立状況



C 交直変換所

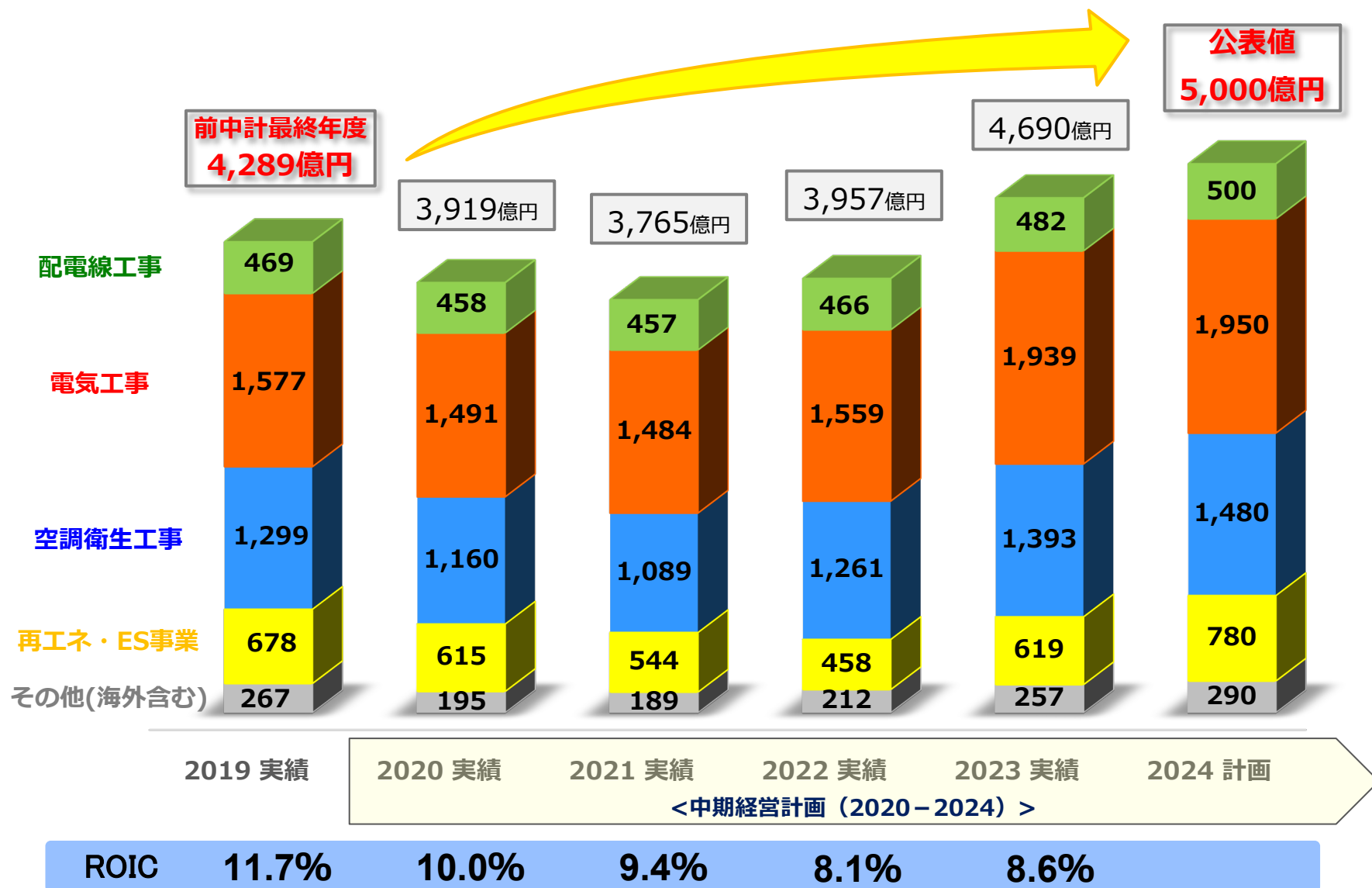


D 仮設宿舎



中期経営計画

中期経営計画（売上計画ロードマップ）



3つの改革



施工戦力改革

- ・長期要員計画に基づく技術者採用の強化
- ・技術者教育の見直しによる若年技術者の離職率抑制
- ・全技術者のタイムリーな最適配置の実現に向けた体制確立
- ・技術管理部の体制強化及び活用による施工管理のあり方見直し
- ・多能工化の推進

主な取り組み

- ・通年採用の強化
- ・OJT教育の推進
- ・大型プロジェクトに計画的な施工要員配置
- ・受注前フロントローディングの強化・徹底
- ・施工戦力の見える化



生産性改革

- ・全社及び部門単位での教育体系の見直し
- ・全社最適な人事ローテーションの実践
- ・先端技術及びITを活用した合理化・省力化の推進
- ・業務改革の実践

主な取り組み

- ・育成レベルの可視化
- ・DXを活用した業務効率化の実現
- ・多様な働き方に対応した制度の構築
- ・施工担当者の分業化による生産性向上



ガバナンス改革

- ・ガバナンス体制の強化・徹底

主な取り組み

- ・再発防止策の徹底と有効性評価の継続
- ・コンプライアンス教育の充実



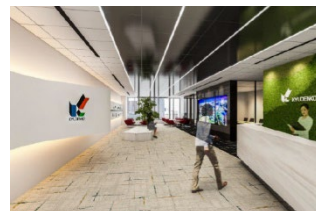
「集う。繋がる。未来を創る。」

新たな発想の創出やコミュニケーション活性化のために、みんなが「集う。」

部門の垣根を超えてみんなが「繋がる。」

新しい働き方や働きやすさと環境負荷の低減により「未来を創る。」

新オフィスは、従業員の自立性や積極性を育み、チャレンジする姿勢から
新たな価値創造に取り組みます。



■ 開会式



■ 出場した木原選手(前列左から2番目)と、当社役員及びスタッフ



■ 木原選手が競技している様子



■ 木原選手の完成作品



■ 受賞メダル



Appendix

社名	株式会社九電工
設立	1944年（昭和19年）12月1日
資本金	125億6,156万円（2024年3月31日現在）
上場市場：コード	東京証券取引所プライム市場、福岡証券取引所 1959
本社	福岡市南区那の川一丁目23番35号
東京本社	東京都豊島区東池袋三丁目1番1号 サンシャイン60
拠点	本社、東京本社、国内13支店、105営業所・支社、海外7拠点
建設業認可	国土交通大臣許可（特29）第1659号
従業員数 （2024年9月末現在）	連結10,989名 [単体6,932名]

人財の採用実績（九電工単体）と期末要員数実績

「技術・技能者」の定期採用人数実績

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
技術・技能 合計	344	384	342	336	387	306	259	292
高卒	248	271	253	253	263	225	187	196
大卒	96	113	89	83	124	81	72	96

「2024年4月」採用実績の他社比較

	九電工	電気工事大手	空調工事大手	入パセー社
全職種 合計	329名	330～420	50～130	360～430
高卒	205名	240名程度	10名程度	60名程度
大卒	124名	90～190	40～130	340～400

「期末要員数」実績

	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3	2024.3	2024.9
電 気 部 門	2,274	2,359	2,468	2,519	2,563	2,649
空 調 衛 生 部 門	1,138	1,188	1,212	1,202	1,216	1,271
電気・空調衛生部門の期末要員数	3,412	3,547	3,680	3,721	3,779	3,920
配 電 部 門	1,642	1,566	1,519	1,471	1,437	1,454
そ の 他	1,446	1,469	1,508	1,516	1,514	1,558
九 電 工 単 体 従 業 員 数	6,500	6,582	6,707	6,708	6,730	6,932
グ ル ー プ 従 業 員 数	10,018	10,198	10,528	10,626	10,687	10,989

「グループ従業員 約10,700名の内、約8,700名が技術者」

	(九電工)		(子会社)		(グループ)
技能工数	約 2,100	+	約 2,100	=	約 4,200
施工管理者数	約 3,200	+	約 1,300	=	約 4,500

多様なビジネスモデルそれぞれの深掘り（設備工事業）

ビジネスモデル 項目	① 提案元請型 (地域密着)	② サブコン型	③ 資本参加型
① 特徴	・ 中型・小型工事が中心 ・ 施主から直接受注・元請となる	・ 大型工事 ・ ゼネコンの下請(サブコン)	・ 異業種との協業のプロジェクトに資本参加し、工事を受注 ・ 工事利益+応分の事業利益
② 事業エリア	主として九州	関東・関西等都市部	全国展開
	M&Aにより関東・関西へ	福岡都市部 全国へ事業エリア拡大	
③ 売上高	案件ごとの売上高は小さい	案件ごとの売上高は大きい	案件ごとの売上高は大きい
④ 利益率	比較的高い(施主から直接受注)	比較的低い(下請が主)	プロジェクト毎で異なる
⑤ 差別化戦略	九州、沖縄全域に約100の営業所を持つことで技術者による地域密着営業を展開	圧倒的な直営動員力	プロジェクトの企画段階から参加することで工事を確実に受注
⑥ ライバル	地元中小企業	全国大手同業各社	ゼネコン・デベロッパー
⑦ 構成比	約40%	約50%	約10%

3つの改革

施工戦力改革

- ・長期要員計画に基づく技術者採用の強化
- ・技術者教育の見直しによる若年技術者の離職率抑制
- ・全技術者のタイムリーな最適配置の実現に向けた体制確立
- ・技術管理部の体制強化及び活用による施工管理のあり方見直し
- ・多能工化の推進

生産性改革

- ・全社及び部門単位での教育体系の見直し
- ・全社最適な人事ローテーションの実践
- ・先端技術及びITを活用した合理化・省力化の推進
- ・業務改革の実践

ガバナンス改革

- ・ガバナンス体制の強化・徹底

継続取り組み課題

- ・利益率向上施策の深化
- ・国内設備工事の受注・収益基盤の強化・拡充
- ・配電工事部門の収益力強化
- ・新たな事業領域の開拓
- ・魅力ある職場環境の構築
- ・企業価値の向上

新たな取り組み課題

- ・サステナビリティ経営の推進
- ・大型プロジェクトにおける進捗管理の徹底

■ 2023年4月 社長直轄の「働き方改革推進室」を設置

- (1)働き方改革実行計画に基づき、実施計画内容の精査及び進捗管理を実施
- (2)営業所施工担当者の支援体制を構築
- (3)大型現場への事務系社員の要員配置計画及び遂行

<働き方改革実行計画（抜粋）>

項目	対策	実施内容	
要員対策	①大型現場への要員配置	①-1 技術者の配置	・ 本社技術職の支店への先行配置 ・ 資材担当の配置 ・ 技能職の配置 ・ 安全管理要員の配置
		①-2 事務系社員の配置	・ 本社及び支店事務系社員の大型現場への配置
	②営業所への要員配置 (中小型工事対応)	②-1 技能職の配置 ②-2 事務系社員の配置・育成・採用	・ 支店事務系社員の技術事務への配置 ・ 支店事務業務の派遣社員への切替
	③要員確保に向けた制度改定	③-1 勤務地選択制度の見直し ③-2 嘱託再雇用制度の見直し ③-3 中途採用の見直し	・ エリア型の新設 ・ 再雇用期間の延長 ・ 採用基準の緩和
業務改善	④業務移管	④-1 施工担当者の業務を他部署へ移管	・ 安全(安全教育等) ・ 営業(注文書受領、請求書発行等) ・ 事務(資材、外注、経費の精算等)
	⑤業務削減	⑤-1 技術部門の業務削減 ⑤-2 共通・事務部門の業務削減	・ 業務プロセス(資料作成等)の見直し ・ 諸会議の開催回数、メンバーの見直し ・ アカデミー研修の見直し(内容充実、効率化) ・ エンゲージメント調査の在り方見直し
	⑥生産性向上(ペーパーレス等)	⑥-1 DXを活用した業務効率化	・ 公印の電子化、現金集金業務見直し ・ 損益管理システムの導入、定着化 ・ 工事件名ファイルの電子化(外注業者との電子契約含)

利益率改善のための具体的対策（抜粋）

低下要因	具体的対策	
1. 受注後に生じた 労務費・資材費の 計画以上の増加	A. 工事ピークの予測	・ 工期全体を見据えた、技能工投入計画・手配への早期着手。 タイムリーに見直しを行い、全社大で調整。
	B. 施工協力会社の労務費 上昇への対策	・ 施工協力会社との関係を強化し、計画的な発注と 適正な要員配置を実現。 (支店の幹部が年間発注額を提示・直接コミュニケーション)
	C. 施工応援チームの設置	・ 直営工を中心とした応援専門チームの設置を検討。
	D. 設計と資材発注の連動・ Q-mastのさらなる活用	・ 各支店、関連会社毎に資材購買でのQ-mastの活用状況を 技術部とQ-mastが連携して確認。活用が進まない場合は 技術部とQ-mastが一体となり、原因を追究し解決。
2. 建築工事の遅延によ る設備工程への圧迫 を解消するための原 価増	E. フロントローディング への取り組み※	・ 設計事務所と良好な関係を築き、予算に応じた設計変更を 実現。九電工の責任施工の元で、フロントローディングに 取り組み、工程後期の負荷を削減。
	F. 営業担当による着工後の 現場フォロー	・ 追加工事は、営業・技術部門が連携し、工事着手前に 都度見積りを提出。価格交渉に取り組む。
	G. 建築工事の遅延への対策	・ 受注直後の施工検討会で、建築工事の進捗遅れが懸念される 場合は、設備が建築に先行して施工を行う方法を指導。 (先行工法・プレハブ工法・省力化工法 など)
3. その他	H. 特命受注・提案営業の 推進拡大	・ 営業部門は技術部門と連携した営業を推進。 インフラ事業部を設置。
	I. 技術者の管理能力の フォロー	・ 若年担当者と支店幹部の会議を1回/月以上開催。 各現場の情報を共有し、支援が必要な現場に迅速に対処。
	J. 要員要請窓口の設置	・ 本社に支店からの要員要請窓口を設置。 本社が要員の適正配置を全社大で調整。
	K. 新規連結子会社の底上げ	・ 九電工トップクラスの技術系社員を送り込むことで、九電工の ノウハウを浸透させる。また、Q-mastを積極的に活用させる。

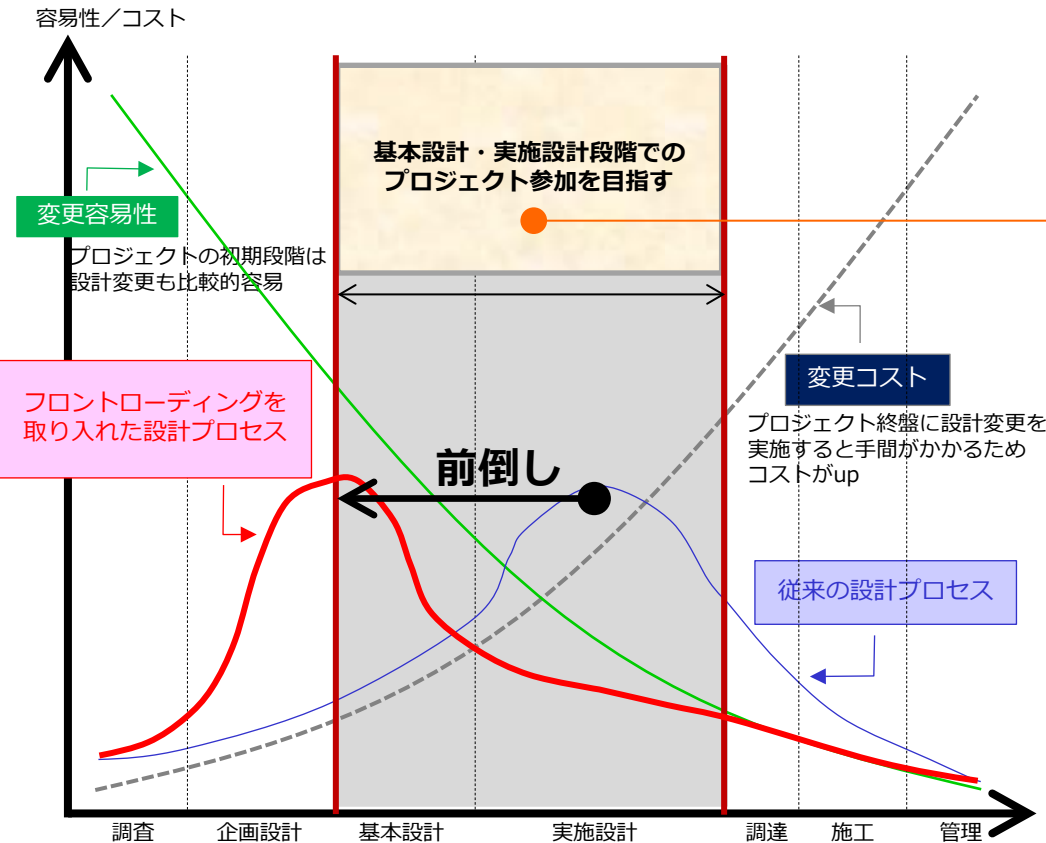
※フロントローディングとは、設計初期の段階に負荷をかけ、作業を前倒しで進めることをいう。

フロントローディングの取り組み

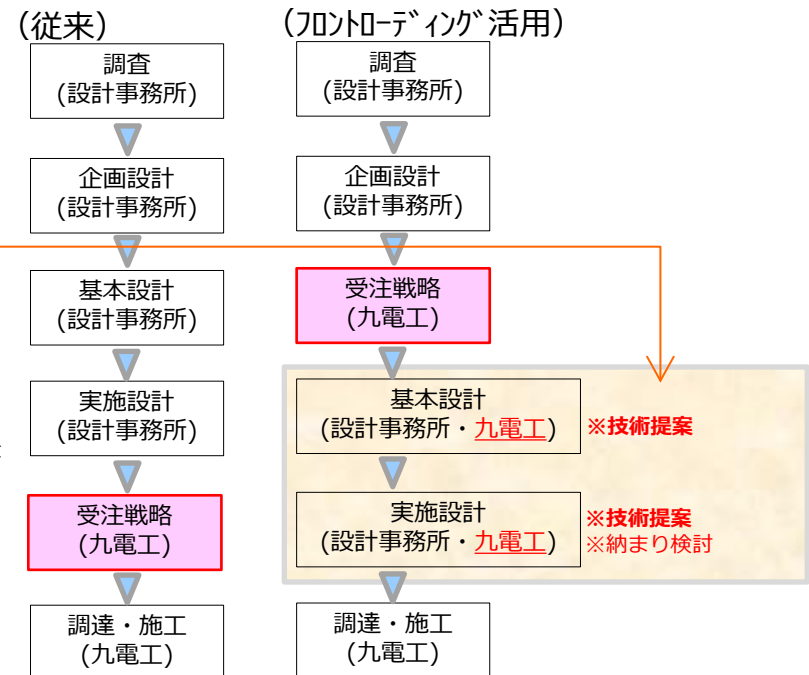
設計段階から関わるメリット

- ・[設計時] 設計初期段階からの設計変更可能(有効な提案、コスト低減を見込むことができる)
- ・[契約時] コスト低減が加味された有利な内容での受注が可能
- ・[施工時] 現場担当者へのスムーズな引継ぎが可能

<フロントローディングの概念>



<当社におけるイメージ>



基本方針

九電グループは、企業理念のもと、事業活動を通じ社会課題を解決することによって、持続可能な社会づくりと当社グループの企業価値の向上を実現してまいります。

重要課題（マテリアリティ）

社会的課題		重要課題（マテリアリティ）	SDGs	施策の方向性
E（環境）	気候変動 脱炭素社会 エネルギー	クリーンエネルギー普及・拡大への貢献	7 持続可能なエネルギー、12 持続可能な消費と生産、13 気候変動、14 海洋資源	創エネルギー関連工事・事業の推進（太陽光・風力・バイオマス発電、PPA、EMS等）
		省エネへの貢献	15 陸域生態系、17 パートナリシップ	省エネルギー関連工事の推進（エネルギー効率向上（ES）工事、EV充電設備、ZEB、省エネ設備の提案等）
		自社の2050年カーボンニュートラルの実現		T C F Dへの対応、自社のCO2排出量の削減
S（社会）	ダイバーシティ 労働慣行 雇用 人権	多様な価値観を受容し、個々の能力を最大限発揮できる環境の創出	5 ジェンダー平等、8 豊かさと持続可能な成長、10 人や国の不平等の解消、17 パートナリシップ	ダイバーシティ&インクルージョンの推進、多様で柔軟な働き方の構築、人権の尊重
	労働安全衛生	安全最優先で働きがいのある職場づくり	3 持続可能な健康と福祉、8 豊かさと持続可能な成長	重要災害の撲滅、健康経営の推進、従業員エンゲージメントの向上
	教育と研修	人的総合力（業務遂行力・人間力・創造力〔考える力〕）の強化	4 質の高い教育をみんなに	人財育成の強化、多様なキャリアマップの構築
	地域コミュニティ	電力の安定供給や設備工事等を通じた地域インフラの維持・発展	6 安全な水とトイレを世界中に、7 持続可能なエネルギー、9 産業・インフラの持続可能な発展、11 持続可能な都市とコミュニティ	既存事業を通じた社会インフラの維持・発展
	防災	自然災害に強いインフラ整備へ技術力で貢献	9 産業・インフラの持続可能な発展、11 持続可能な都市とコミュニティ	災害に強いまちづくり、災害復旧、被災地支援、地域貢献活動
	イノベーション	技術開発と積極的な協業による新たな価値の創出	9 産業・インフラの持続可能な発展	新たな事業領域の創出、生産性の向上、DX・技術開発への投資推進、オープンイノベーションの推進、M&Aの推進、
	廃棄物	循環型社会形成への貢献	12 持続可能な消費と生産	3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進、グリーン購入の推進
G（ガバナンス）	組織統治 腐敗防止 コンプライアンス 公正な事業慣行 反競争的な行動	公正で透明性の高い事業活動の実践	16 平和と公正、17 パートナリシップ	コーポレートガバナンスの強化、コンプライアンスの遵守、情報セキュリティマネジメントの実践、リスクマネジメントの強化、サプライチェーンにおける公正な取引の徹底

環境経営に関する中長期目標



2030年：CO₂排出については、施工高あたり（原単位）50%以上の削減（2013年比）を実現します。

2050年：カーボンニュートラルを実現します。

【目標達成に向けた取り組み項目】

- ・九電工アカデミーへのEMS導入 ・EV車両とEV充電器の配備（置き換えできない施工用特殊車両は対象外）
- ・社屋関連設備への環境配慮型設備投資 ・卒FITの活用（事業期間終了資産） ・産学連携による研究開発 等

CO₂排出量推移

	単位	2013年度①	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度②	②-①	2030年度
Scope 1	t-CO ₂	9,059	7,670	6,816	6,947	7,454	▲1,605	—
Scope 2	t-CO ₂	5,677	5,094	5,163	5,262	6,080	+403	—
九電工単体 計	t-CO ₂	14,736	12,764	11,979	12,209	13,534	▲1,202	—
売上高	億円	2,597	3,651	3,374	3,226	3,330	+733	—
原単位	t-CO ₂ ／億円	5.67	3.50	3.55	3.78	4.06	▲1.61	2.83
原単位削減率 (2013年度比)	%	—	▲38.2%	▲37.3%	▲33.3%	▲28.3%	—	▲50%

Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出

Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

※今後、Scope3を含む対象範囲の拡充に取り組んでまいります。

原単位：(Scope1+Scope2)÷九電工単体売上高 (t-CO₂／億円)

ダイバーシティ推進の基本方針

当社は、「企業理念・行動憲章」を基本とし、当社の最大の経営資源は人財（ひと）であるとの理念のもと、多様性を尊重し組織の強みとして活かすことにより新たな価値を創出し、競争力を高めることを目的に、下記を目指す姿としてダイバーシティの推進に取り組めます。この取り組みによりSDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献致します。

企業理念

1. 快適な環境づくりを通して社会に貢献します
2. 技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します
3. **人をいかし、人を育てる人間尊重の企業を目指します**

行動憲章

1.
4. **従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい、風通しの良い職場環境を確保すると共に、従業員の人格、個性、多様性を尊重した明るく活力のある企業風土をつくる。**
10.

ダイバーシティ推進の基本方針



目指す姿

1. 多様性を尊重し、活かす企業風土をつくります

性別、年齢、障がいの有無、人種、能力、価値観、性的マイノリティなど多様性を尊重し、認め合い、組織の強みとして活かす企業風土をつくります。

2. 多様な人財の育成とその活躍を推進します

多様な人財の採用・育成・登用を推進すると共に、多様なキャリア形成や能力開発を支援します。

3. 働きがい、やりがいのある魅力ある職場環境を整備します

一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境、多様で柔軟な働き方が可能な環境など、働きたい働き続けたいと思う職場環境を整備し、エンゲージメント向上に努めます。