



@KRAFTIA_OFFICIAL



株式会社クラフティア

福岡市中央区天神一丁目11番1号 ONE FUKUOKA BLDG. 14 階
TEL: 050-6861-1691 HP: <https://www.kraftia.co.jp/>



ミックス
紙 | 責任ある森林
管理を支えています
FSC® C007665



KRAFTIA

(旧社名: 九 電 工)

クラフティアグループ統合報告書

KRAFTIA REPORT 2025



1. 企業理念

Corporate Philosophy

01 Ecology
快適な環境づくりを通して社会に貢献します。

02 Technology
技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します。

03 Respect for human
人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします。

2. Contents

I. イントロダクション

1. 企業理念	01
2. Contents	02
3. トップメッセージ	03
4. 新社名「クラフティア」 Topic!!	07
5. 新本社「ONE FUKUOKA BLDG.」 Topic!!	08
6. クラフティア 成長の軌跡	09

II. ビジョン・戦略

1. 価値創造プロセス	11
2. 長期ビジョン「Make Next. ～未来へつなぐ笑顔のために～」	15
3. 新 中期経営計画 VISION2029 Topic!!	17
4. 新 中期経営計画 本部長メッセージ	21
5. クラフティアのビジネス	22
(1) 技術本部	22
(2) 電力本部	23
(3) グリーンイノベーション事業本部	24
■ 特集 「宇久島メガソーラー事業」	25
6. DXの取り組み	27

III. サステナビリティ

1. サステナビリティ経営の推進	29
2. 「E 環境」	31
・環境経営の推進	
～TCFD提言に基づく取り組み～	
3. 「S 社会」	
(1) 人的資本経営の推進	35
(2) ダイバーシティからDEIの推進へ	37
■ 特集 「女性活躍推進チームの発表会」	41
■ 特集 「はちすが産婦人科医院新築工事」	43
(3) 労働安全衛生	46
(4) 人財確保の取り組み／(5) 教育と研修	48
(6) 地域との共生／(7) 防災／(8) 廃棄物	49
(9) 技術開発の取り組み	51
4. 「G ガバナンス」	
(1) コーポレート・ガバナンス	53
(2) コンプライアンス体制	59
(3) 全社リスク管理	60
(4) 社外取締役メッセージ	62
(5) クラフティアのマネジメントチーム	65

IV. データセクション

1. 財務・非財務ハイライト	69
2. 10年間財務項目・非財務項目サマリー	71
3. 経営成績及び財務分析の報告	73
4. 連結貸借対照表	75
5. 連結損益計算書	76
6. 連結キャッシュ・フロー計算書	77
7. 会社概要、株式情報	78
8. 拠点一覧	79

3. トップメッセージ



「クラフティア」として新たなステージへ。
未来への投資と挑戦を続けることで、
持続的な成長を実現してまいります。

代表取締役 社長執行役員
石橋 和幸

長期ビジョンの実現に向けて

私たちクラフティアグループは、創業以来80年以上にわたり、「快適な環境づくりを通して社会に貢献します」をはじめとする企業理念のもと、電気工事、空調衛生工事、配電線工事といったインフラ領域で社会基盤を支える事業を展開してきました。

近年は、気候変動や災害リスクの増大、エネルギー需給の逼迫、デジタル化、人口構造の変化、働き方の多様化など、企業を取り巻く環境が一層複雑化しており、「快適な環境」という定義も変わりつつあります。このような中、私たちは社会にどう貢献していくのか、どのような未来を築いていくのかという企業の存在意義を常に意識することが重要だと考えています。

当社グループは、2044年に迎える創立100周年に向けての長期ビジョン『Make Next. ～未来へつなぐ笑顔のために～』を策定しました。この中で、「社会課題の解決」「脱炭素社会の実現」「地域公共インフラの維持・発展」という3つのテーマを、持続可能な社会づくり

に向けて私たちが果たす役割としています。これらの取り組みを、当社グループの事業活動と直結させ、社会課題を解決することによって社会的価値と経済的価値を両立する『循環型社会実現への貢献』（CSV経営の実践）を目指します。

経営において重要視していること

私が経営において最も重要視しているのは、「社員のパフォーマンスを最大限に引き出し、その力で企業価値を高めていくこと」です。社員一人ひとりが「何のために、誰のために働くのか」という仕事の意義を理解し、誇りを持って取り組むことが組織の活力となり、結果として企業価値の向上へとつながっていきます。

私は日頃から「私たちは利益のために働いているわけではない」と社員に伝えています。企業理念があり、長期ビジョンがあり、中期経営計画があり、年度計画がある。目の前の目標を達成するために企業理念を実現できないのは本末転倒なので、この順番を決して逆

にしてはいけないとも言っています。一方で、企業理念を実現し、企業価値を向上し続けるためには、利益も必要なのは言うまでもありません。社員が働く意義を感じ、誇りを持って仕事をするのできる会社であり続けるため、そして社会やお客さま、株主の皆さまから評価される企業であるために、企業理念という原点に常に立ち返りながら、価値ある仕事を積み重ねる姿勢が重要だと考えています。

その前提として、社員の働きがいを高める環境づくりが欠かせません。誇りを持って働ける仕事、熱意を持って挑戦できる風土、それを支える処遇やキャリア支援の充実が不可欠です。本年その取り組みの一つとして、当社が施工した『ONE FUKUOKA BLDG.』へ本社を移転し、賃金及び賞与等の処遇改善も行いました。今後も様々な取り組みを進め、熱意ある社員を一人でも多く育てていきたいと考えています。株主や投資家の皆さまへの責任を果たすという観点からも、人財に投資することが持続的な成長の源泉となります。社員一人ひとりの意欲と能力を引き出すことで、企業とし

ての価値をさらに高めてまいります。

これまでの建設業界は「きつい・汚い・危険」といった、いわゆる3Kを代表する業態としての印象が根強く残っていました。そうしたイメージを刷新しようと国土交通省は、今後の建設業界が目指す姿として「給与がいい」「休暇がとれる」「希望がある」に「かっこいい(きれい)」を加えた「新4K産業」と定義し、魅力ある業界への変革を推進しています。当社グループも、社員が家族や両親、知人に当社グループで働いていることを誇れるような会社にならなければならないと思っています。

当社グループの強みと成長の原動力

当社グループの特長は、安定した経営基盤と、総合設備業としての高い技術力にあります。そして、さらに3つの他社にはない独自の強みをあげたいと思います。

第1の強みは、電気工事と空調衛生工事の両分野において高い実績を有していることです。現在、売上構成比として電気工事が約50%、空調衛生工事が約35%

3. トップメッセージ

を占めており、当社グループは両分野を高水準で展開している唯一の設備工事会社です。今後は空調衛生工事の比率がさらに高まる見込みであり、真の意味で“ワンストップソリューション”を提供できる設備工事会社になると自負しています。電気工事と空調衛生工事を一体で提案・施工できる体制は、コスト削減や省エネなどお客さまにとっても大きなメリットになると考えています。

第2の強みは、「技能工(直営作業員)」の存在です。当社単体で、電気工事で約750名、空調衛生工事で約280名、合計で1,000名を超える技能工を抱えています。この規模は業界内でも突出しており、高い施工品質や確かな安全管理、そして優れた組織力という面で大きなアドバンテージとなっています。もちろん、協会会社とのパートナーシップの維持・強化にも努めており、技能工と協会会社の双方の力を結集することで、安定した施工体制を構築しています。

第3の強みは、景気変動に左右されにくい「ストックビジネス」を推進していることです。当社は約500MWにおよぶ再生可能エネルギー電源を保有しており、このポテンシャルは極めて大きいと考えています。固定価格買取制度(FIT)終了後においても、市場価格に補助金(プレミアム)が上乗せされるFIP制度への転換や、PPAと呼ばれる発電事業者が発電した再生可能エネルギー由来の電気を直接需要家へ供給する仕組みを活用するなど、環境経営が加速する中、旺盛な需要が期待できる貴重な収益源になると認識しています。現在は、再生可能エネルギー発電を中心に年間約40億円の利益を安定的に得ています。今後は、資本コストを見据えた上で、グループの資産を有効活用したCRE戦略(Corporate Real Estate)や、データセンター・物流センター等への出資を行い、より一層の安定収益の確保に注力していきます。これらの強みは相互に連携し、当社グループの総合力として結実させていきます。

また、配電線工事は当社グループの原点であり、今後も主力事業であり続けます。自然災害の発生時、直ちに現場に急行し、早期復旧に尽力する社員は我々の誇りであり、最重要の部門であることはこれからも変わりません。

これらが当社グループにおける成長の原動力であり、未来への競争力の源泉であると確信しています。

中期経営計画 「Challenge & Grow 2029」

2025年4月、企業理念と長期ビジョンに基づいた中期経営計画「Challenge & Grow 2029」を始動させました。この中期経営計画は単なる数値目標ではなく、当社グループが創立100周年に向けて変革と挑戦を積み重ねていくための“一里塚”と位置づけており、2025年からの3年間を「未来への投資と挑戦期間」とした“Challengeステージ”、2028年と2029年は「更なる成長へ」を掲げた“Growステージ”に設定しています。

この計画への私の想いは、「新たなステージへの成長」「未来への投資」「質の改善」の3つです。

まず「新たなステージへの成長」は、2044年、創立100周年に向かって成長を加速させることです。社会の構造変化や技術革新、脱炭素化といった大きな潮流の中で、当社グループ内の様々な経営資源の活用を最大化する必要があります。設備工事業をメイン事業としながらも、多角的に利益確保ができる企業体制を構築していきます。

「未来への投資」は、人財教育をはじめとした人的資本経営、建設DXによる業務効率化、将来の安定収入確保に向けた投資を行っていきます。特に、人的資本経営については、中期経営計画期間中の総費用を約500億円と想定していますが、長期的な視点に立って成長を続けて



いくためには必要なコストだと認識しています。私は、株主の皆さまが大切だからこそ、社員を大切にしなければならぬと思っています。慢性的な人手不足が続く中、将来、飛躍的に業績を伸ばすため、さらには持続的な成長を実現するため、人財への投資を強化します。

「質の改善」は、利益の向上に注力していくことを明らかにするため、売上高を目標値として掲げず、社員の処遇改善、株主還元の強化など、すべてのステークホルダーの期待に応えていきます。株主還元などの資本政策についても積極的に検討し、資本効率等を向上させ、企業価値創造の基盤をより強固なものにして、持続的な企業価値向上を目指していきます。

これらの想いを具現化したものが、今回の中期経営計画「Challenge & Grow 2029」となります。

こうした考えのもと、中期経営計画1年目となる2025年度では、以下の4つの重点施策に取り組んでいます。

第1に、受注の確保と利益の確保です。当社グループの経営基盤を支える中小型工事と、需要の拡大が見込まれるデータセンターや物流センターなどの大型案件のベストミックスによる受注強化・拡大を推進します。特に、中小型工事は、地域密着型の事業活動であり、地域のお客さまとの大事なつながりであることから絶対に手を抜いてはならないと強く感じています。利益の確保については、施工管理人財・高度専門人財の確保や育成を行い、最適な要員配置をすることによって、現場の管理体制を強化し、利益のさらなる向上を図ります。

第2に、業務効率化に向けた建設DXへの投資を行います。生成AIの活用等、現場のデジタル化や業務改革を進めます。省エネ、省コスト、省人化に関する研究開発への投資も行い、現場業務の負担を低減します。

第3に、働きやすさと働きがいと両立する環境づくりを推進します。社員のエンゲージメントを向上させ、処遇改善を含めた人的資本投資をさらに促進し、社員の能力向上・生産性向上につなげます。

そして第4に、大規模な太陽光発電事業である宇久島太陽光発電所建設工事について、パネル設置工事及びHVDC建屋(交直変換所)建設工事の進捗を加速させます。

新社名「クラフティア」に決めた決意

2025年10月、私たちは社名を九電工から『クラフティア(KRAFTIA)』へと変更いたしました。これは、空調衛生工事の比率が高くなってきたことや、九州域外の比率が高くなってきたなど、事業領域が広がっていく中で、九電工という社名が持つ「九州の電気工事を主業とする会社」というイメージと、実態との乖離が目立つようになってきたことが背景にあります。

社名を変えることはトップダウンで決定しましたが、社名を決める過程では全社員を巻き込んだボトムアップのプロセスを重視しました。具体的には、次世代を担う社員による意見交換会や、若手・中堅社員を対象としたアイデア検討会などを実施しました。私は、多くの社員が会社の将来や夢を語り合う機会を得ただけでも大変意義があったと感じています。

こうした経緯を経て決定した「クラフティア」という社名には、社員一人ひとりの夢や希望が込められています。社名変更は一過性のものではなく、クラフティアが新たなステージに立つんだと。今と違った景色を見ることができ会社になるんだということを、これから社員一丸となって取り組んでまいります。

すべてのステークホルダーの皆さまへ

企業価値とは、財務数値だけで測れるものではありません。社会からの信頼、社員の働きがい、顧客とのパートナーシップ、そして未来への持続可能性、それらすべてを高めていくことが、真に価値ある企業への道であると私は信じています。

これからも、社員一人ひとりの挑戦と成長を支え、地域社会や取引先の皆さま、投資家の皆さま、そして次世代に対して誇れる企業であり続けたいと考えています。企業理念を胸に刻みながら、新たな成長ステージへ踏み出すクラフティアにぜひご期待ください。

4. 新社名「クラフティア」

Topic!!

2025年10月より九電工は **クラフティア** へ

技術を革新し、実行する。
技術でフロンティアを切り拓く。
九電工は、「KRAFTIA／クラフティア」へ。

K + **CRAFT** + **I** + **A**

Kyushu
九州／九電工

CRAFT
技術、技能、技巧

Innovation
革新

Action
実行

九州発の歴史や九電工の想いを受け継ぎながら、一人ひとりが技術・技能を磨き、
「快適な環境づくり」のために、「技術を革新」し、「技術で実行」する。
信頼に応える「技術実行力」と挑戦を止めない「技術革新力」で、
可能性に満ちた「フロンティア」を切り拓いていきたい。

その決意を込めた名前が「**KRAFTIA／クラフティア**」です。

社名変更の理由

当社は、1944年に電気工事を主たる事業として設立し、1989年に業容の拡大に伴い、商号を「九州電気工事株式会社」から「株式会社九電工」といたしました。

近年では、配電線工事や電気工事のみならず、空調・衛生工事、情報通信、エネルギー、街づくりなど、多種多様な領域でイノベーションに挑み業容を拡大し、事業エリアも九州にとどまらず、関東・関西、世界へと拡大しております。

つきましては、これからの未来を見据え、さらなる成長を遂げるために、商号を変更いたしました。

社名変更のプロセス

社史等で会社の歴史を振り返る等の基礎的な分析に加え、次世代を担う若手社員や現経営層のキーパーソンが想いを語るインタビュー、全社員から声を募った4,000件を超える社内アンケート、次世代社員による意見交換会（ワールドカフェ）等を実施し、若手・中堅社員の意見を最大限に尊重しながら新社名を検討してまいりました。



5. 新本社「ONE FUKUOKA BLDG.」

Topic!!



新本社
**ONE FUKUOKA
BLDG.**

OFFICE CONCEPT

集う。繋がる。
未来を創る。

九州、福岡の中心地に2025年4月24日グランドオープンした「ONE FUKUOKA BLDG.」。当社は、13、14階で2025年5月19日より新本社の営業を開始いたしました。

新本社 OFFICE CONCEPT

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。



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**を創造します。



未来を感じさせる空間。先進性・エコを演出し、
新たな企業イメージを発信

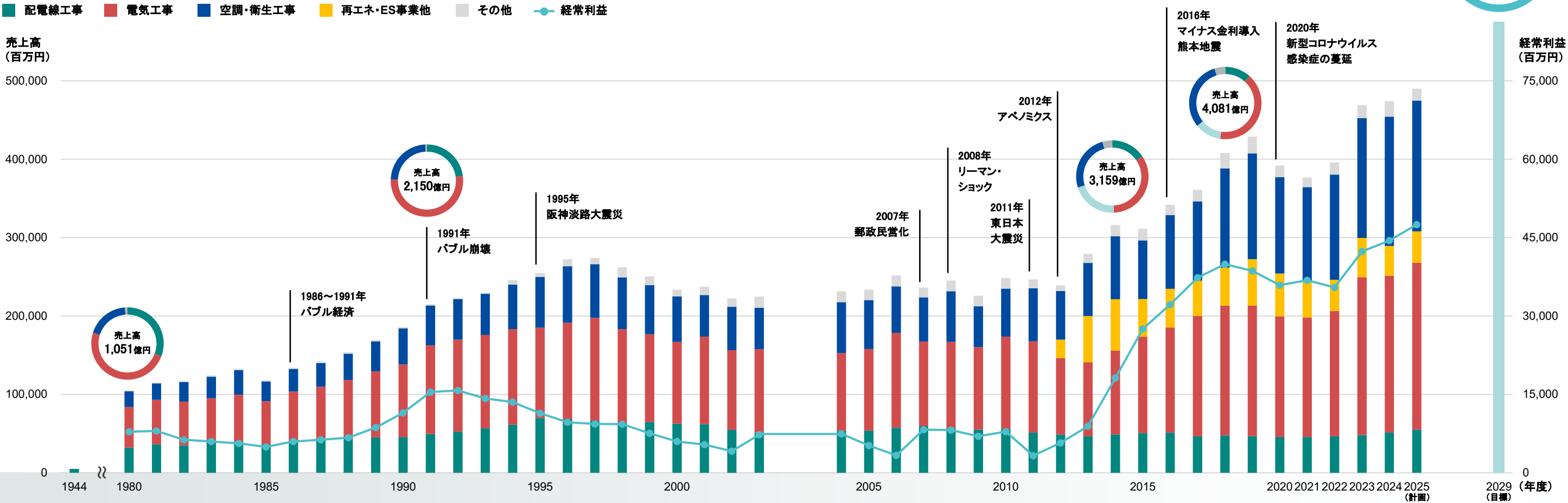


窓側は執務席
コア側は部門間交流



上:必要な情報を収集可能
下:日々の業務をサポート

6. クラフティア 成長の軌跡



1944年からの25年	1970年からの25年	1995年からの25年	2020年からの25年
九州全域の電気工事・配電線工事を担う企業として誕生した創業期 当社は、1944年12月、九州の電気工事関連会社14社が統合し、現在（クラフティア）の前身である「九州電気工事株式会社」として誕生しました。	株式上場や創立50周年など確固たる経営基盤の確立期 1968年11月に福岡証券取引所、大阪証券取引所（第二部）に上場し、1972年9月には、東京証券取引所及び大阪証券取引所で第一部銘柄に指定されました。1989年12月に社名を「九電工」へ変更し、1994年に創立50周年を迎えました。	首都圏や再生可能エネルギー分野への進出などによる成長期 2008年7月に東京本社を設置し、首都圏での経営基盤をより強固にしました。2012年にFIT法が施行されたことをきっかけにメガソーラーを中心とした再エネ分野にも本格的に進出しました。	創立100周年に向けたサステナビリティ実現への加速期 2044年の創立100周年に向け、長期ビジョンを策定しました。この長期ビジョンの実現に向けて、2025年から2029年にかけて達成すべき目標として、新たな中期経営計画を策定しました。
1944年12月九州電気工事株式会社創立 1945年10月東京出張所開設 1947年06月九州配電株式会社（現九州電力株式会社）と配電線工事委託請負契約を締結 1964年07月空調・衛生工事の営業を開始 1965年02月大阪事務所を開設	1968年11月福岡証券取引所及び大阪証券取引所第二部に上場 1972年09月東京証券取引所及び大阪証券取引所市場第一部銘柄に指定 1987年03月第1回無担保転換社債100億円を発行 1989年12月株式会社九電工に社名変更	2008年06月執行役員制度を導入 2008年07月東京本社を設置 2012年03月研修施設「九電アカデミー」（現クラフティアアカデミー）を新築 2015年03月第2回無担保転換社債100億円を発行 2019年12月創立75周年を迎える	2021年07月グリーンイノベーション事業本部新設 2022年06月監査等委員会設置会社へ移行 2024年12月創立80周年を迎える 2025年04月中期経営計画【FY2025-FY2029】公表 2025年05月本社移転【ONE FUKUOKA BLDG.】 2025年10月株式会社クラフティアに社名変更

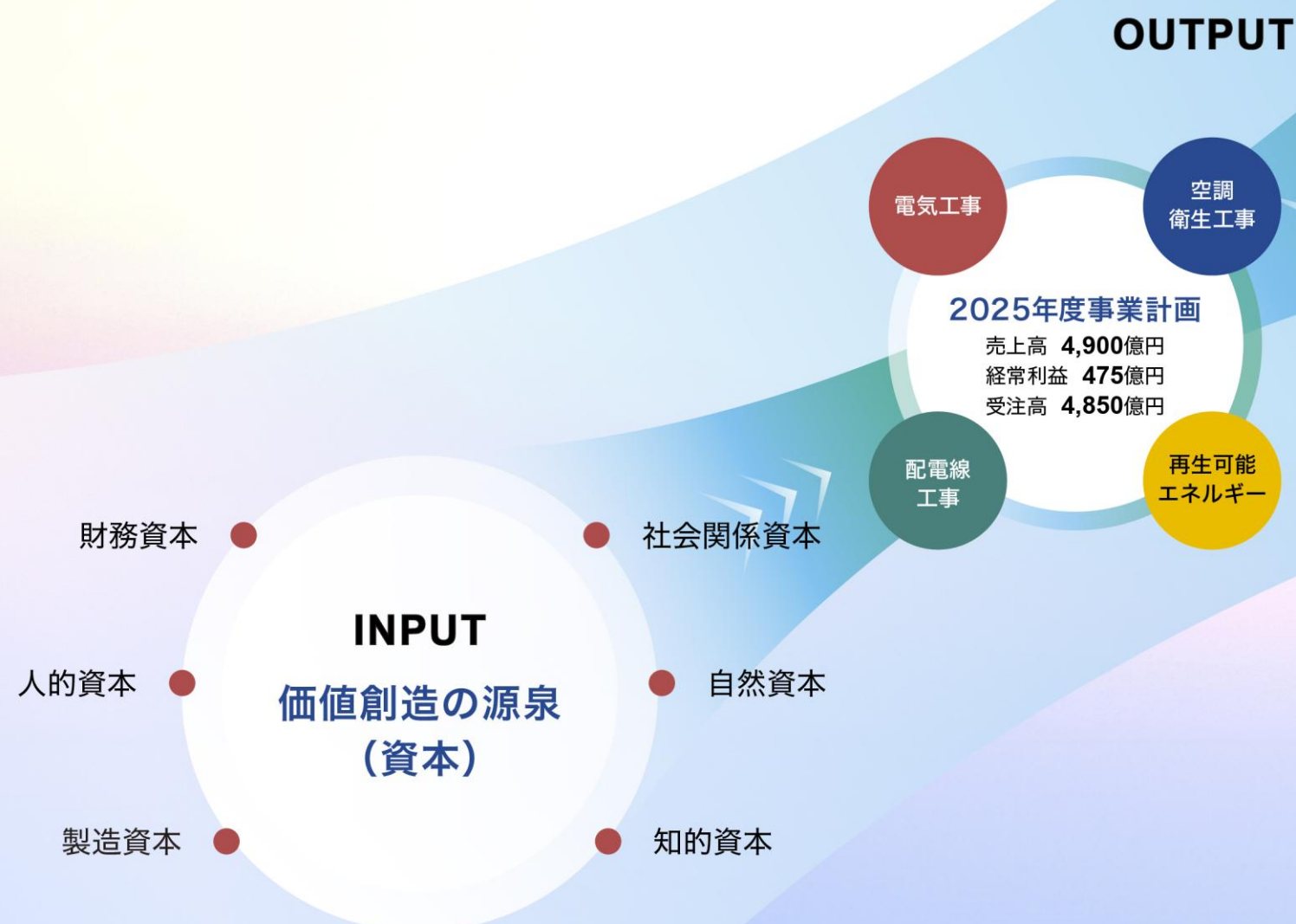
1. 価値創造プロセス

Make Next. ～未来へつなぐ笑顔のために～

2044年（創立100周年）に当社グループが目指す姿

クラフティアグループでは、企業理念を柱として将来のメガトレンドを視野に、創立100周年（2044年）にかけて想定される社会環境の中で、当社のビジネス機会や展開にも注視しながら長期ビジョンを策定し、持続可能な社会づくりに向けて私たちが果たす役割《3つの貢献》やビジョン実現に向けた基本姿勢を具体的に定めています。

「コーポレートガバナンス」と「人財」を基盤とし、価値創造の源泉を最大限に活かすことで、まずは年度ごとの事業計画の確実な達成を図ります。さらに、中期経営計画（FY2025～FY2029）に掲げる目標数値の達成を目指すとともに、長期ビジョンの実現に向けて持続的な成長を目指してまいります。



※1 ROICは当社のビジネスモデルを勘案のうえ、投資効率を適切に示す「税引後事業利益」を分子に使用して計算する。税引後事業利益＝税引後経常利益＋支払利息



1. 価値創造プロセス

価値創造の源泉 6つの資本

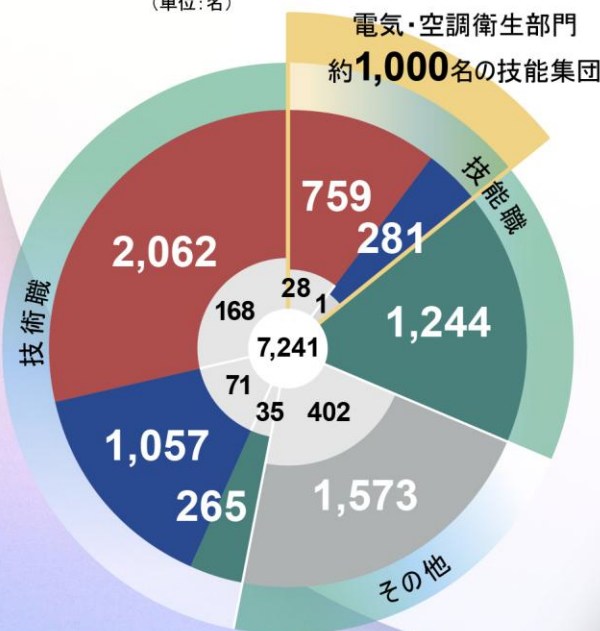
クラフティアグループでは、価値創造の源泉となる様々な資本を効率的に組み合わせながらCSV経営を実践し、これを通して創出される「社会的価値」と「経済的価値」の向上を図っています。価値の向上によりクラフティアグループの資本がより強固となることで、新たな、かつ、より大きな価値を創造することが可能となります。このような循環を繰り返しながら、サステナブルな企業価値向上に繋げてまいります。



人的資本

クラフティアグループでは、「人は財(たから)である」との信念に基づき、会社の発展と従業員一人ひとりの働きがいや自己実現のための能力向上を図り、教育の成果を発揮する場を提供することで、従業員のさらなる成長と会社の発展を目指しています。また、昨今では、従業員の多様性確保にも注力しています。

単体従業員数の内訳 (2025年3月31日) (単位:名)



従業員男女比率 男性 90% 女性 10%

グループ従業員数(就業人員)	10,828名(2025年3月31日)
単体従業員数(就業人員)	6,620名(2025年3月31日)
女性従業員数(単体)	635名(2025年3月31日)
女性管理職数(単体)	5名(2025年3月31日)
研修開催数	251回(2025年3月期)
受講者数(延べ人数)	5,019名(2025年3月期)



自然資本

再生可能エネルギー発電所の工事施工や事業運営などを通して、地球環境保全を実践しています。また、事業活動により当社が排出するCO₂については、2050年までに実質ゼロを目指してまいります。

環境経営に関する中長期目標
-2050年のカーボンニュートラル実現 -TCFD提言への賛同

再生可能エネルギー発電所への投資(2025年3月期)
-グループ運営
-持分出資

55サイト
61サイト



財務資本

持続的な成長により株主価値を中長期的に高めるため、成長投資を実施しつつ、将来のリスクに備えた株主資本の水準維持に努めています。ROICを経営指標の一つとして捉え、目標を10%以上としています。

総資産	4,884億円(2025年3月期)
純資産	3,121億円(2025年3月期)
営業利益	413億円(2025年3月期)
経常利益	444億円(2025年3月期)
ROE	9.6%(2025年3月期)
ROIC	9.0%(2025年3月期)



製造資本

地域に密着した事業活動を展開しお客さまの近くにいることで、ニーズの先取りや保守メンテナンス、もしものときの迅速な対応が提供でき、安心感をもっていただけることが当社の強みと考えています。

国内事業拠点(本社・支店・営業所)	116拠点(2025年4月1日)
グループ会社数(注)連結子会社数	53社(2025年4月1日)



知的資本

クラフティアグループにおける研究開発活動は、主に技術開発部を拠点とし、先進的な技術や業務ツール等を全社に先駆けて検証・導入していく役割、現場での技術的問題を解決し社内に展開する役割を担っています。

(登録済) (出願中)	特許28件、実用新案1件 特許10件 (2025年8月時点)
研究開発費	344百万円(2025年3月期)



社会関係資本

当社グループの事業は、株主をはじめ、お取引先、地域社会などのすべてのステークホルダーの皆さまとの共生・対話活動に基づく信頼関係により成り立っています。

地域との共生	
-さわやかコミュニティ旬間	毎年1回
-陸上競技部によるスポーツ教室	毎年1回
株主、投資家との対話促進	
-投資家との個別面談	延べ268回(2025年3月期)
-個人投資家向け説明会	6回(2025年3月期)

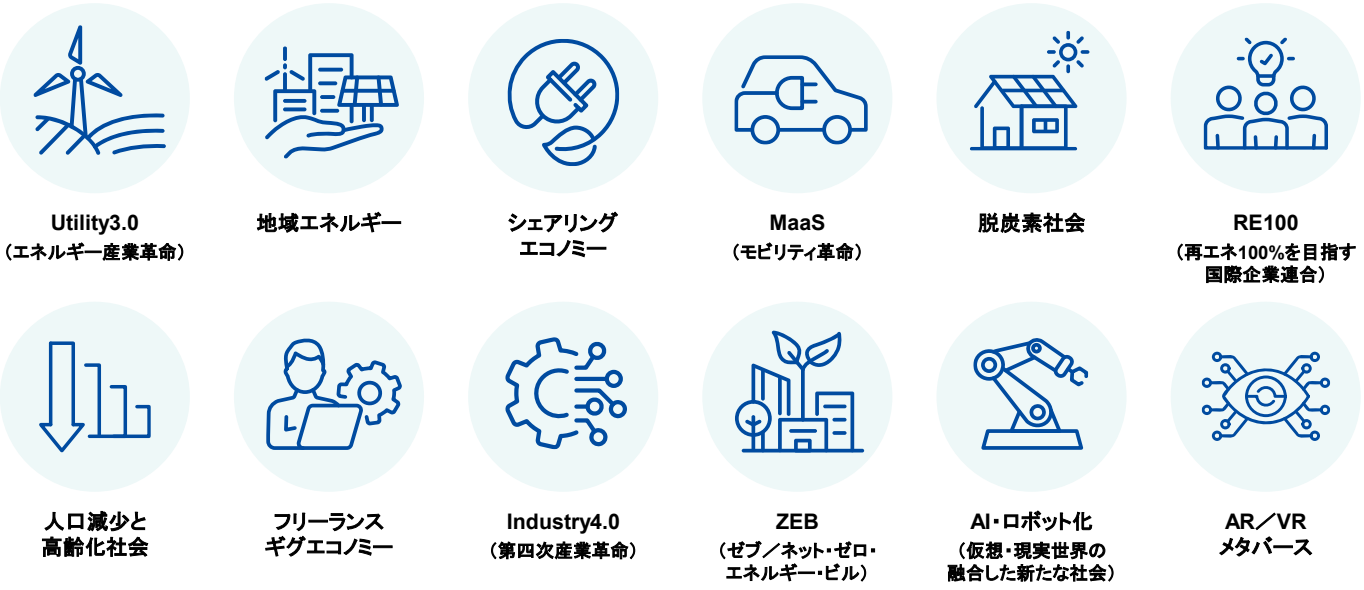
2. 長期ビジョン「Make Next. ～未来へつなぐ笑顔のために～」

クラフティアグループでは、企業理念を柱として将来のメガトレンドを視野に、創立100周年（2044年）にかけて想定される社会環境の中で、当社のビジネス機会や展開にも注視しながら長期ビジョンを策定し、持続可能な社会づくりに向けて私たちが果たす役割《3つの貢献》やビジョン実現に向けた基本姿勢を具体的に定めています。

この「長期ビジョン」をクラフティア“イズム”として浸透させ、継承しつつ、時代の進化や当社グループを取り巻く環境の変化に応じて、その内容をブラッシュアップさせていく予定にしています。



メガトレンド群



メガトレンドの抽出

メガトレンド	環境認識(及ぼす影響)	ビジネス機会
1.分散型エネルギー社会への移行 ・Utility3.0 ・地域エネルギー	①大規模送配電網から小規模地域送配電網への転換 ②電力市場は独占市場から自由競争時代へ ③再生可能エネルギー発電の増加 ④蓄電技術開発の重要性の高まり ⑤EMSノウハウの必要性の高まり	①地域単位でのEMSニーズ ②スマートシティ等、まちづくり工事への事業参画 ③配電・設備工事だけでなく、売電ビジネスや、用水・排水・情報通信・ごみ処理等を加えた地域サービスの展開 ④バッテリー再生工場・再生事業 ⑤環境創造企業としての新たな事業機会
2.環境意識の高まり ・脱炭素社会 ・RE100	①再エネ事業の需要が高まり、これまで培った再エネ施工実績や事業ノウハウ等のアドバンテージを活かせる機会が拡大 ②100%再エネ調達を目標とする会社が増加	①再エネ事業分野に今以上に注力（風力やバイオマス発電等） ②再エネ設備の設置・メンテ・撤去・廃棄といった一連のサービスの提供 ③太陽光パネル廃棄後のリユース・リサイクル技術を確認してビジネスに繋げる ④環境創造企業としての新たな事業機会
3.人口構造の変化と働き方の多様化 ・人口減少と高齢化社会 ・フリーランス	①人財確保が一層困難に ②国内における外国人労働者の増加 ③建設市場の縮小 ④都市部への人口流入と地方の過疎化	①人口減少による地域の過疎化に加え、再エネ・蓄電池等の普及を背景とした、地域内で完結する分散型エネルギーの促進 ②九州内の過疎地域のインフラ維持・メンテ ③国内における外国人労働者の増加や農畜産業の担い手不足、高齢化対策等、諸課題解決に向けたプロジェクトの推進 ④アジアを中心とした海外事業への積極的展開
4.デジタル技術の進歩 ・AI、ロボット化 ・AR／VR等	①施工図作成がAIにより行われる時代に ②モノを作る仕事のかなりの部分がロボットに ③AR／VRを活用した教育訓練が可能	①AIによる設計・施工管理 ②ロボットによる現場施工 ③AR／VRを活用した仮想体験型 教育訓練、安全管理の向上 ④デジタルを活用した新たなビジネスの創出

3. 新 中期経営計画（FY2025～FY2029）VISION2029

Topic!!

前中期経営計画の振り返り

前中期経営計画期間（2020～2024年度）では、当初はコロナ禍や地政学リスク等による様々な予期できない影響を受けましたが、近年の好調な建設需要もあり最終年度は中計目標値には届かなかったものの、売上高・経常利益共に過去最高額を計上することができました。

しかしながら、宇久島メガソーラー発電所工事については、2024年度においても工事進捗が遅れておりましたが、先般関係自治体からの許認可を取得いたしましたので、早急に工事を進捗させてまいり次第です。

前中期経営計画からの課題

- 財務安全性は自己資本比率から見ると高まっているが、ROICやROE等の資本効率指標が上昇しにくい傾向
- ポストFIT太陽光に向けた、成長ドライバーの構築
- 資本効率をより意識した投資判断の実施
- 脱炭素社会に向けた技術力・提案力の強化及び成長分野への投資拡大

- 安定的な収益確保に向けたストックビジネスへの投資拡大（創エネ・蓄エネ・CRE・施設運用）
- 過去最大規模にある仕掛工事高に対して、適正な要員配置・業務効率化等の対策
- 社会的な就労者数の減少に伴う採用戦略の多様化、処遇改善、離職率抑制、雇用延長制度等の要員確保の強化
- DXプロジェクトの確実な進捗により、施工担当者の生産性向上

- 社員教育体制を再構築し、技術力の強化（施工管理能力・現場施工能力・技術的提案力）
- 有効性の高いコンプライアンス教育や安全教育の構築
- 海外事業（海外子会社）の収益改善・拡大に向けた戦略・支援体制の構築
- 脱炭素社会に向けて、TCFD目標への具体的施策・取り組みの実行

新たなステージ

新社名 **クラフティア** とともに

未来への投資

創立100周年に向かって

質の改善

選ばれ続ける企業になるために

3つの想いと持続的な

成長と発展を目指して

中期経営計画
（FY2025～FY2029）テーマ

Challenge & Grow 2029

新たな中期経営計画においては、これまでの技術力強化を始めとした取り組みを深化させていくとともに、持続的な成長将来に向けた積極的な投資戦略と人的資本経営による社員への還元、さらには株主への還元強化を実現し、新社名の

～新たなステージに向かって未来に挑戦～

を支える人的資本経営、将来の安定収益確保に向けた投資戦略も強化してまいります。好調な受注環境がある今こそ、もと新たなステージに向けて成長を加速させてまいります。

財務目標数値

連結経常利益

2029年度

600 億円

ROIC※1

2029年度

10 %以上

投資総額

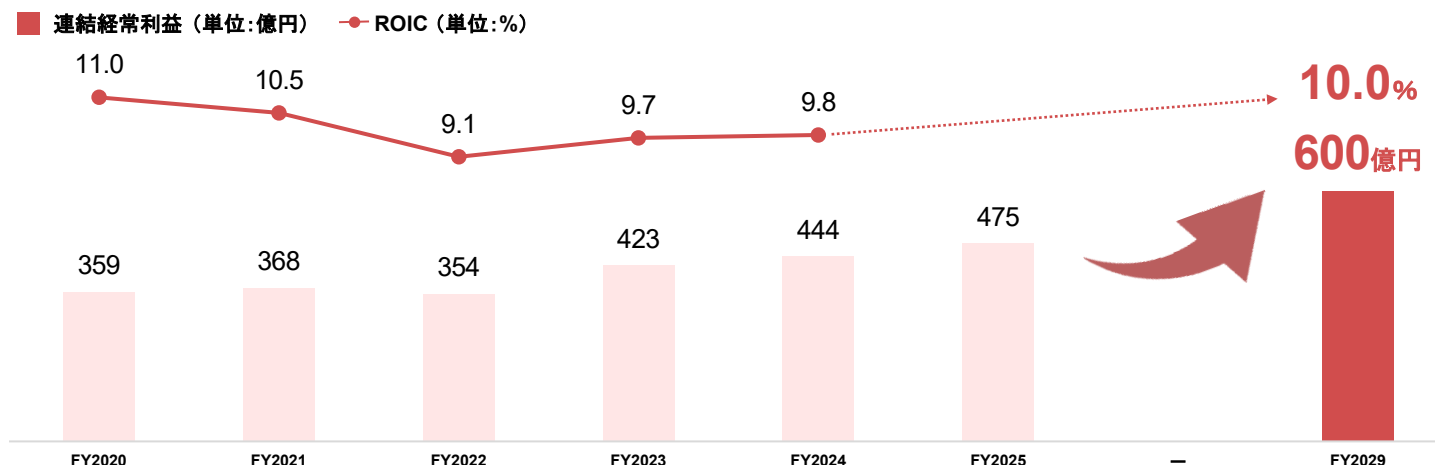
中計期間合計

2,000 億円

株主還元

連結配当性向 **40** %目安

累進配当の実施



※1 ROICは当社のビジネスモデルを勘案のうえ、投資効率を適切に示す「税引後事業利益」を分子に使用して計算する。税引後事業利益＝税引後経常利益＋支払利息

非財務目標数値

人的資本経営

従業員数(連結)

2029年度

12,000 人

従業員年収水準

2029年度

1,000 万円

エンゲージメント

スコア

72 点以上

教育訓練費

2029年度

50 %UP

中計期間における

人的資本経営

総費用の想定額

500 億円程度

売上高生産性の向上(1h当たり)
(電気・空調管)

前中計期間平均値比

中計期間平均値 **10** %UP

高度専門人材
新規採用

2029年度までに

50 名増加

女性管理職

2029年度

2024年度比 **2** 倍

男性育児休暇
取得率

2029年度

100 %

安全・ガバナンス

重大な法令違反
(刑事・行政処分)

0 件

重大な災害
(死亡災害)

0 件

サイバー対策
機密情報漏洩

0 件

環境経営

CO₂排出量
Scope1+2

▲50 %以上

3. 新 中期経営計画（FY2025～FY2029）VISION2029 Topic!!

当社が取り組むべき課題として【技術力強化】はもちろんのこと、【社会課題】や【前中期経営計画からの課題】に対して、**循環型社会実現への貢献**を実現していきます。

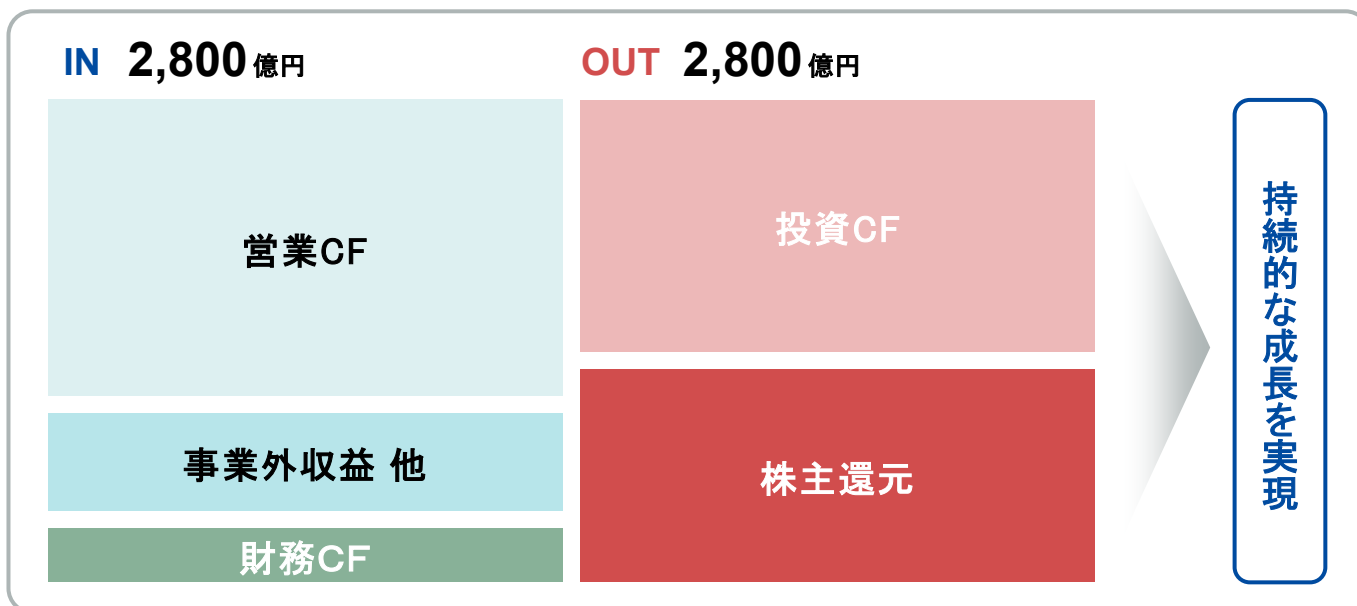
当社が取り組むべき課題

グループ経営	DX	業務効率化	働き方改革
脱炭素	成長事業	ガバナンス	人的資本
人財確保	株主還元	資本効率	多様な収益源
技術力強化			

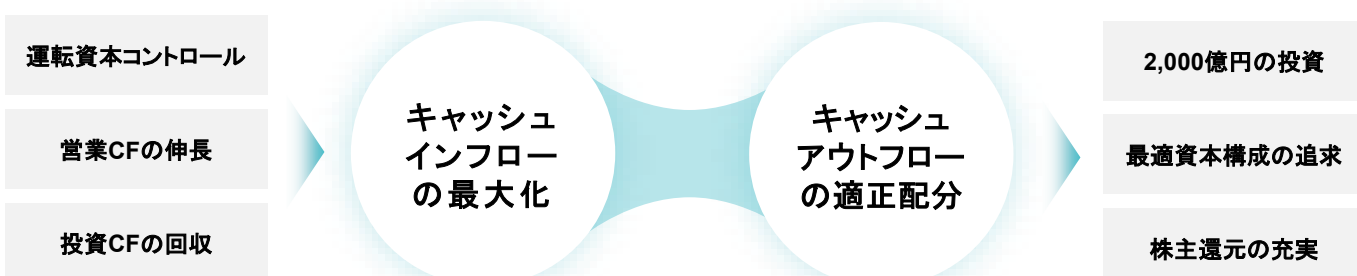
資本・投資戦略

バランスシートマネジメントとして、5年間のキャッシュイン総額2,800億円全額を投資戦略、株主配当、自己株式の取得へ適切に配分していきます。特に、2,000億円の投資については、投資効率やシナジー効果を精査した上で、EPCやO&M利益、社会的な意義、今後の成長性も勘案して厳しく事業性を判断しながら、意欲的に挑戦いたします。

FY2025～FY2029 キャピタルアロケーション



バランスシートマネジメント



それを実現する『11の取組施策』や『5つの投資戦略』に取り組むことで、当社が中長期的なビジョン実現に向けた基本姿勢

具体的な取組施策

クラフティア

- | | | |
|----------------------|--------------------------|----------------------------|
| 3. 資材購買会社改革 (Q-mast) | 1. グループ総合力強化 | 2. 技術力強化・生産性向上 (DX等による効率化) |
| 6. 戦略的受注活動の推進 | 4. GI事業本部強化 (カーボンニュートラル) | 5. 海外事業の強化 |
| 9. 人的資本経営 | 7. 配電線工事業内容拡大 | 8. ガバナンス強化 (コンプライアンス・安全) |
| | 10. 株主還元の充実 | 11. 事業ポートフォリオの管理 |

投資戦略（投資CF）

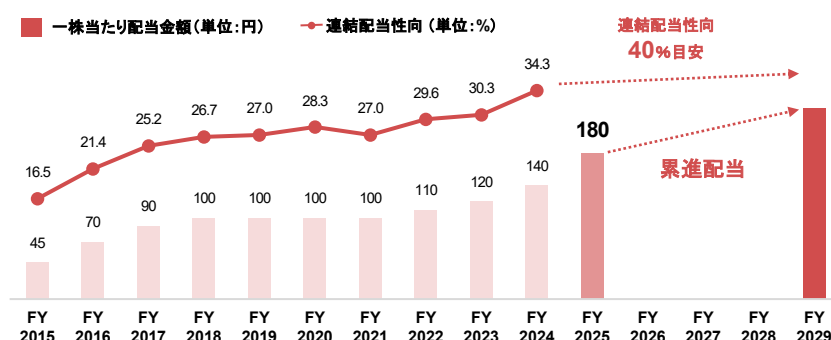
総額2,000億円

成長投資	- カーボンニュートラル関連事業への投資拡大 - エネルギー貯蔵装置への投資 (系統用蓄電池) - DC(データセンター)関連事業への参画	- 不動産関連事業への参画 - 都市インフラ事業への参画 (PPP/PFI事業)	800億円程度	系統用蓄電池 (太田市新田赤堀町蓄電システム)
M&A投資	事業領域の拡大に向けた戦略的なM&Aの実施(能動的M&A)	海外事業における協業拡大		
ストックビジネス投資	- 遊休不動産の利活用 - 蓄電池事業への投資 - 卒FIT電源の活用 - ソーラーカーポート等のPPA事業の拡大	- 環境価値取引への挑戦 (非化石証書・Jクレジット等) - 施設運営事業子会社の強化・再編	800億円程度	遊休不動産の利活用 (旧本社跡地利活用事業)
DX投資 研究開発 投資 他	- 業務効率化に向けた建設DXへの投資・研究 - 社内業務システムの再構築 - 生成AIの業務活用検討 - サイバーセキュリティ対策の推進	- 省エネ、省コスト、省人化に関する研究開発 - 環境価値の創造と卒FITに関する研究開発	180億円程度	
設備更新 (環境投資含む)	- 老朽化した既存設備の更新、改修 - 自社設備のカーボンニュートラル化	- 循環型社会形成への対応 - 教育施設の充実	220億円程度	

株主還元

800億円+α

配当金・配当性向推移



中計期間に800億円+αの配当及び自己株式の取得を実施
成長への投資と財務バランスを見ながら、最適資本構成に向けて機動的に自己株式の取得を実施

4. 新 中期経営計画 本部長メッセージ

前中期経営計画の期間中、営業本部では「国内設備工事の受注基盤強化・拡充」を継続取り組み課題として掲げ、最終目標達成に向けて尽力してまいりました。

都市再開発や半導体工場、物流施設など、旺盛な設備投資に裏打ちされた堅調な需要に対処すべく、営業・技術の連携による要員調整を徹底し、計画的な受注活動を進めた結果、電気及び空調衛生工事における受注高を毎年増加させ続けることができました。

今年度からスタートする新中期経営計画におきましては、営業本部では「戦略的受注活動の推進」、「成長分野及びストックビジネスへの投資」を取り組み施策・投資戦略として掲げました。景気変動に左右されにくい「ストックビジネス」の推進は、当社グループの強みであり、成長の原動力の一つです。このストックビジネスとフロービジネスをベストミックスさせる事で受注の安定化を図ってまいります。また、当社の経営基盤である中小型工事への継続的な取り組みに加え、今後は当社グループの資産を有効活用したCRE戦略や、データセンター・物流センター等への出資をはじめとした不動産投資を行い、景気に左右されない安定収益の確保にさらに注力していきます。

専務執行役員 営業本部長

山本 泰弘



前中期経営計画の5年間、当社は全社一丸となって「施工戦力の強化」に取り組んできました。その成果として、2019年度の売上高は電気工事が1,596億円、空調衛生工事が1,347億円でしたが、2024年度にはそれぞれ1,972億円、1,648億円へと飛躍的に増加しました。電気工事業と空調衛生工事の両分野で、売上高がいずれもトップ10に入っているのは当社のみであり、当社の強みは、両分野のベア施工や、直接施工を行う技能工を自社で抱えていることです。この強みを活かしながら新中期経営計画の5年間では、売上高及び利益の拡大に注力してまいります。そのために、以下の施策【①ベア施工の拡大及び技能工の人員増加。②フロントローディング(※)をさらに強化し、工事期間中における業務負担を軽減。③若手技術者の早期戦力化に向けた教育の強化。④施工検討会及び現場巡視強化による品質確保の徹底。】を重点的に推進します。

当社が80年間にわたり培ってきた技術を次世代へ継承するとともに、DXの活用、BIMへの取り組みをさらに進化させて、新中期経営計画の最終年度に向けて、しっかりと成果を出したいと思えます。

※フロントローディングとは、工事着工前から先行して多様な検討を行い、作業を前倒して進める手法を指します。

専務執行役員 技術本部長

陶山 和浩



上席執行役員 電力本部長

室田 耕一



電力本部では、日常生活において最も重要なライフラインの一つである“電気”を守り抜くという強い使命感のもと、九州電力送配電株式会社向けの配電設備の建設・保守工事を主軸に、「安全の確保」を最優先として事業活動を展開しています。また、「収益力の強化」を目的に、技術力を活かした再生可能エネルギー連系線工事の全国受注拡大や、ニーズに応じた配電線工事の他エリア展開など新たな事業領域の拡大にも取り組み、前中期経営計画の成果として、最終年度(2024年度)には売上高が目標比2.6%増の513億円、受注高が同5.4%増の527億円と、計画を上回る業績を収めました。

今後は、建設業界全体で少子高齢化などによる担い手不足の深刻化が懸念される中、DXや新技術・ツールの導入によって工事作業の効率化と労働環境の改善を推進していきます。これにより、魅力ある職場づくりと人材育成を図るとともに、レベニューキャップ制度に伴って増加が見込まれる配電線工事に的確に対応していきます。さらに、分散型エネルギー社会への移行に係る連系線工事の需要拡大など、事業領域の拡大に向けた取り組みも加速し、新中期経営計画を通じてさらなる成長の実現を目指します。

専務執行役員 GI本部長

木下 克寿



2020年度からの前中期経営計画では、ストックビジネス(事業)の深化とフロービジネス(工事)の確保に注力してまいりました。その結果、この5年間における保有太陽光・風力発電所の発電容量(稼働済み)は278MWから430MWへと拡大、太陽光発電所EPC工事の受注は約1,200億円となりました。

一方、脱炭素・再エネに係る事業環境は、安定したFITから不確実な市場連動への移行、レンダーや保険引き受け厳格化などへ変化し、従来型の事業開発モデルを見直す時期にあります。そのような中、2025年度から2029年度までの新中期経営計画では、卒FIT戦略として手持ちアセットのリニューアル(風カリブレイス、太陽光リパワリング、蓄電池併設)や先進的O&Mサービス、系統用蓄電池などへの投資に注力し、既存アセットの価値向上と保有アセットの拡大を目指します。また、熱の脱炭素としてデマンドサイドサービス(エネルギーサービス、省エネ設備提案、デマンドレスポンス、他)を深耕しつつ、Jクレジットなどの環境価値創出にも挑戦します。

このような取り組みを通じて2050年のカーボンニュートラルに貢献し、企業価値の向上を実現してまいります。

5. クラフティアのビジネス

(1) 技術本部

電気工事

空調・衛生工事

事業内容

電気、空調衛生部門では、商業ビルやオフィス・病院・工場など、人々が生活するあらゆる建物の工事を通じて、お客さまにご満足いただける設備を提供しています。新築・増築はもとより、既存設備のリニューアル工事においても、ニーズにあった提案から施工にいたるまで、お客さまの課題を解決しています。工事完了後も、アフターメンテナンス体制によりお客さまに寄り添い、設備の予防保全やご要望に迅速に応え、安心と信頼のサービスを提供しています。

当社では、九州全域に支店・営業所あわせて約100カ所の事業所を配置し、九州のライフラインを守り抜くという使命のもと、地域に密着した事業活動を展開しています。お客さまの近くにいることでニーズの先取りができることや、保守メンテナンスなどでは、困ったときに迅速に対応でき、安心感をもっていただけることが当社の強みと考えています。また、首都圏を中心に九州域外での業容も拡大しており、これまでもシンボリックな建物も数多く施工しております。近年では、データセンターによる受注や売上も増加傾向にあり、これらの実績がまた次の受注につながるという好循環を生んでいます。

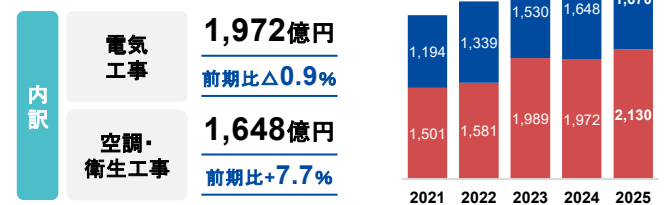
業績推移(再エネ工事を除く)

売上高

(単位:億円)

2025年3月期 ※海外・ES事業他を含む

3,620億円 前期比+2.9%



内訳

電気工事

1,972億円

前期比△0.9%

空調・衛生工事

1,648億円

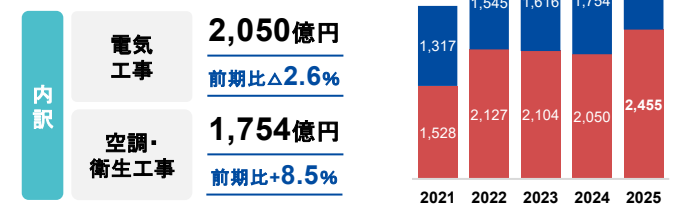
前期比+7.7%

受注高

(単位:億円)

2025年3月期 ※海外・ES事業他を含む

3,804億円 前期比+2.3%



内訳

電気工事

2,050億円

前期比△2.6%

空調・衛生工事

1,754億円

前期比+8.5%

/ Focus /

技術本部では、以下の取り組みを強化しています。

A 利益率のさらなる向上

- 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。当社の責任施工の下でフロントローディングを徹底し、工程期間中における技術者の作業負担を軽減。
- Q-mast(資材購買を担当する子会社)の活用における原価低減。
- 竣工間際の検査や試運転の確実な実施。
- 営業開始から工事竣工まで現場と支店・本社が三位一体となったコスト管理・工程管理支援を実践。

B 施工戦力の強化

- 若手技術者の早期戦力化に向けた、教育ローテーションの確立。
- 技術事務の教育の強化と、分業体制の構築。
- パートナーシップ構築宣言に沿った、取引先との相互協力。

C 働き方改革の推進

- 案件の受注に際し、余裕を持った工期(試運転工期の工程も確保など)を設定した上で、交渉を実施。
- 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提案。(先行工法・プレハブ工法・省力化工法など)

施工事例



グラングリーン大阪ゲートタワー



長崎スタジアムシティ

5. クラフティアのビジネス

(2) 電力本部

配電線工事

事業内容

電力本部では、九州電力送配電株式会社から、同社の配電設備全般（特別高圧線・高圧線・低圧線・関連機器・引込線・計器類など）の建設及び保守業務を受託し、工事を施工しています。台風などの自然災害が発生した際には、高い技術力と動員力を活かし、早期復旧に向けた対応を行っています。

また、パイバスケブルや発電機を活用し、お客さまの電気を止めることなく工事を進める「無停電工法」や、ホットスティックと呼ばれる間接工具を用いて、高圧電線に直接手を触れることなく作業を行う「間接活線工法」など、先進的な技術を全国に先駆けて採用してきました。これらの取り組みにより、業界をリードしつつ、日々、安心・安全な作業の徹底に努めています。

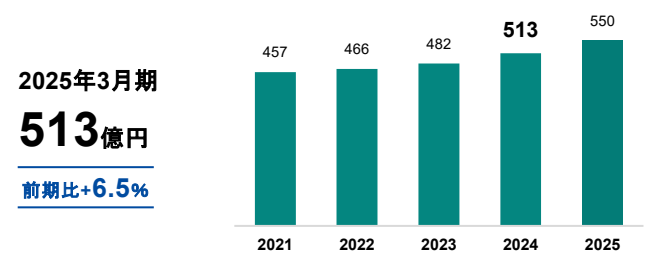
さらに、技術開発や作業効率化に向けたDXの活用により、コスト低減と安全・工事品質の向上に取り組み、優れた工具開発に贈られる澁澤賞を受賞するなど社外からも高い評価を得ています。

加えて近年は、配電線工事の関西エリアへの参入や、全国的に普及が進む再生可能エネルギー発電所の建設に伴う連系線工事の設計・施工など、新たな事業領域の拡大にも取り組んでいます。

業績推移

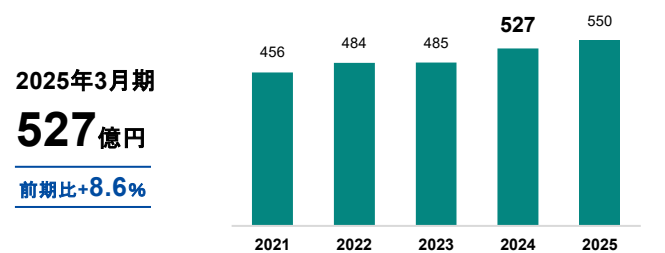
売上高

(単位:億円)



受注高

(単位:億円)



/ Focus /

電力本部ではさらなる受注拡大に向けて、以下の取り組みを強化しています。

A 連系線工事

2050年のカーボンニュートラルに向けた動きが世界的に加速しており、日本国内においても再生可能エネルギーを最大限活用していく方針が示されています。この状況は、分散型エネルギー源と送配電事業者をつなぐ連系線工事を施工している当社にとって大きなビジネスチャンスであることから、これまで培ってきた技術・ノウハウを最大限に活かし、受注拡大に繋げています。

B 無電柱化工事

「安全で快適な歩行者空間の確保、都市災害の防止、都市景観の向上」の観点から、市街地や観光地における配電線の地中化が推進されています。当社では、これまで培ってきた地中化設備の管路工事、ケーブル入線及び接続工事などの豊富な経験・技術を活かし、受注拡大に繋げています。

C 他送配電エリア参入

2023年度から導入された新託送料金制度（レベニューキャップ制度※）により、今後の配電線工事は全国的に工事量の増加が見込まれています。当社は、関西電力送配電株式会社の要請に応え、2024年度から関西エリアへ参入しました。現在、拠点の増設や現地での人材採用にも積極的に取り組んでおり、九州での施工戦力を維持しながら配電線工事のさらなる事業拡大に注力しています。

※レベニューキャップ制度：再生可能エネルギーの拡大と電力安定供給の確保に対応するため、設備増強や設備更新に必要な投資を確保する目的で導入された託送料金制度



配電委託工事



災害復旧に向かう応援班

(3) グリーンイノベーション事業本部

グリーンイノベーション

事業内容

当社では、電気工事、空調・衛生工事、配電線工事のコア事業部門を基盤として、太陽光や風力・バイオマスをはじめとした再生可能エネルギー発電所の事業の開発・建設・維持管理を拡大しています。

2012年の固定価格買取制度（FIT制度）の導入以降、特にメガソーラー発電所のEPC工事受注・施工に注力し、九州内に限らず、中国・関西エリアや東北エリアにまで拡大しており、これまでの工事受注高は累計で7,000億円を超えるなど、当社のビジネスの大きな柱の一つとして成長しました。

また、発電所工事の受注のみならず、事業者として再生可能エネルギー事業の運営に参画しており、発電容量の持分は約500MW（建設中を含む）に拡大しています。2050年カーボンニュートラルの政府目標が掲げられたことは、当社の事業活動にとって大きなビジネスチャンスであると捉えており、国の政策を背景に、既存アセットの価値向上と新たな価値創造に向けた次世代技術への積極的投資に取り組んでまいります。主な取り組み内容は下記の通りです。

既存アセットの価値向上

1. FITからの非FITへの転換
2. アセットのリニューアル
3. 卒FIT電源の活用

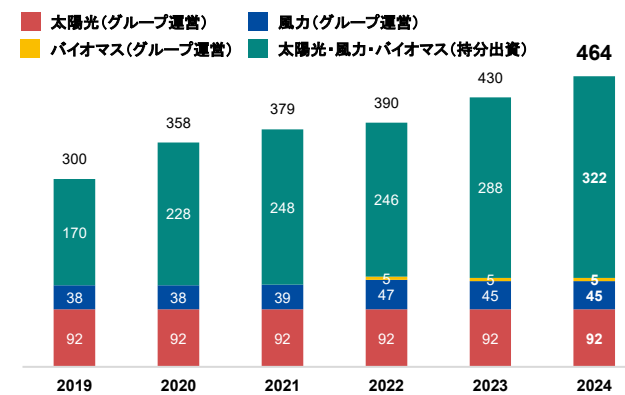
新たな投資と新商品・サービスの開発

1. 再エネ発電所と蓄電池への投資
2. アグリゲーターサービスの導入
3. 先進的O&Mサービスの提供
4. デマンドサイドサービスの深耕
5. 環境価値取引への挑戦
6. 再エネ事業拡大と新技術導入に向けた業務提携

発電容量の推移

2025年3月期 発電容量 **464**MW

発電容量(MW) (稼働済み案件のみ)



佐賀相知太陽光発電所への併設型蓄電池



/ Focus /

蓄電池事業への取り組みについて

近年、蓄電池（再エネ併設蓄電池・系統用蓄電池）へは、再生可能エネルギーの効率的な利用や導入促進・電力システムの安定化に大きな期待が寄せられています。

2025年7月、当社は大型蓄電池を併設する形での太陽光発電所のFIP転事業を、伊藤忠商事株式会社と共同して推進することを決定しました。本協業では、①伊藤忠商事による競争力のある安定的な蓄電システムの調達と②クラフティアによる信頼性のあるEPCを融合させ、FIT事業者様の収益向上に応えるFIP転と蓄電池の導入を推進してまいります。その第一弾として、当社と伊藤忠商事が共同出資する佐賀相知ソーラー株式会社（佐賀相知太陽光発電所）にてFIP転を決定し、当社と蓄電池併設のEPC契約を締結いたしました。

また、2025年8月には、日本蓄電池株式会社と九州エリアにおける系統用蓄電池施設開発に関する基本契約を締結いたしました。日本蓄電池が全国で展開する系統用蓄電池事業において、九州エリアの開発・施工の分野でクラフティアと連携することで、地域におけるプロジェクト開発を着実に推進することを目的としております。その第一弾として、佐賀県唐津市において系統用蓄電池施設の建設を進めており、2025年秋に運転開始いたします。本プロジェクトは、地域における再生可能エネルギーの導入拡大と電力システムの安定化の両立を図るものであり、今後の展開においても重要なモデルケースとなる見込みです。

なお、2025年9月には、当社単独の系統用蓄電池事業として、上州太田蓄電所合同会社（出力5,997kW、容量22,365kWh）が首都圏エリア（栃木県足利市1カ所、群馬県太田市2カ所）において、運用を開始しております。

これらの取り組みを通じて、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、再エネの導入拡大と電力の安定供給に貢献してまいります。

5. クラフティアのビジネス

特集 宇久島の未来へ

宇久島メガソーラー事業【太陽光発電所建設工事】



長崎県佐世保市 宇久島の紹介

長崎県・五島列島最北端に位置する自然豊かな島です。白い砂浜と青い海に恵まれ、水産業、畜産業などが盛んです。人口は約1,800人。1187年壇ノ浦の戦いに敗れた平家盛が辿り着いたという言い伝えが残っています。



事業内容

目的

本事業は、人口減少と高齢化の著しい離島部において、既存の産業と共生しながら新たな産業を創出することを大きな目的としています。特に宇久島は特定有人国境離島に指定されており、その地域社会を維持することは、我が国の政策として非常に重要視されています。

そのような状況下で、私たちは地域の主要産業である農業（畜産業）や漁業と再生可能エネルギー事業の両立を島民の皆さまと一緒に目指しています。そのため事業区域の約20%を営農型太陽光発電とし、畜産飼料となる牧草の生産を行います。生産した牧草は島内の畜産農家に安価で提供させていただくほか、地域農業の担い手たる若手農業者の育成や漁業に対しても様々な支援を行っていく予定です。

概要

2017年に設立した「宇久島みらいエネルギー合同会社」に、複数企業が出資し、国内最大規模のメガソーラー施設を建設する計画です。当社は、合同会社に出資し、かつ、メガソーラー施設の建設工事を請け負っています。

規模

- 発電能力**480MW**
- パネル設置面積約**280ha**
※宇久島全土の約10分の1
- 年間発電量**51.5万MWh**
※一般家庭約17万3,000世帯相当
- 総投資額約**2,000億円**

特色

- 国内最大規模の発電能力
- 太陽光発電パネル下で営農を行うソーラーシェアリング事業
- 宇久島と本土との間に約**64km**の海底ケーブルを敷設
- 年間CO₂削減量約**27万4,750トン**
- 売電収入より毎年一定額を地元貢献のために支出

工事概要

パネル設置

傾斜地の多い宇久島では、自然の地形を活かしたパネルレイアウトを計画しています。

造成などを極力行わず、必要に応じて経年劣化により壊れた石垣や畔などを修繕し、パネルを設置する予定です。また周辺環境に配慮し、家屋や牛舎などの近隣にパネルを配置する際は、関係者と事前調整のうえパネル向きの調整や植樹などにより反射光を軽減させるなどの対策を行います。

なお雨水排水及び土砂流出を低減させるため、パネル下は草地化して管理する予定です。



①一般型発電設備



②営農型発電設備



③建設中の交直変換所

交直変換所建設・海底ケーブル敷設

発電設備から送られる電気は「交流送電」で送電されますが、交流送電は直流送電に比べ距離による送電ロスが大きいという特徴があります。そのため宇久島～九州本土間の送電は、より送電ロスの少ない「直流送電」で行う必要があります。発電した交流電気を直流電気に変換するための変電設備が「交直変換所」です。この交直変換所から海底ケーブルを繋ぎ送電を行います。

地域貢献

農業・畜産業・水産業への支援

- 牧草購入支援
- 宇久小値賀漁業への燃料費支援
- 牛ふんの堆肥舎設置の支援
- 漁礁・藻場の増設による漁場の再生支援



自然環境の保全

- 枯渇した森林への植栽事業
- 国立公園の自然保全
- 自然災害に対する復旧支援



まちづくり支援

- まちの美化活動
- 地域コミュニティ支援
- 街路灯の設置と防犯カメラの設置
- インターネット環境の整備



宇久島メガソーラー事業に込めた思い

地球温暖化が進む中、温室効果ガスの削減は、避けては通れない課題となっており、太陽光、風力、地熱、潮力など自然の力を利用した再生可能エネルギーの活用が大きな鍵を握っているといえます。

そのため、私たちは、太陽の恵みにあふれた長崎県佐世保市の宇久島で、国内最大規模の発電能力を誇るメガソーラー事業を立ち上げました。

島に降り注ぐ太陽の光を、未来を切り拓くエネルギーに変え、島に活力を与える原動力にし、子どもたちが、安心して暮らせる未来につなげていきたいと考えています。

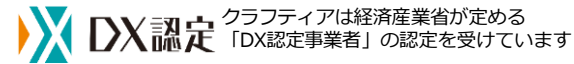
一日も早い運転開始に向けて、住民の皆様をはじめ多くの方々のご協力をいただきながら事業を進めてまいります。

6. DX(デジタルトランスフォーメーション)の取り組み

クラフティアグループは、DXの推進により総合設備企業としてのサービスを向上させることで、企業優位性を高めると同時に、社会の課題解決による地域貢献を進めてまいります。

今年度から、データドリブン経営を実現するため、本格的に「次期基幹システムの構築」を行います。ビッグデータを活用した戦略的営業を推進し、経営方針に柔軟に対応可能なプラットフォーム構築を目指します。また、前中計期間から継続して業務プロセスの見直しによるさらなる生産性向上を進めます。併せて、社員のデジタルリテラシー向上も継続的に行います。

企業文化・風土の変革に繋げて、ひいてはサイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させた社会(Society5.0)に適応することで、強い企業体質と高い収益力を身につけたいと考えております。



前中期計画期間(2020年度～2024年度)のDX推進状況



新中期経営計画でのDX推進について

営業システムの再構築

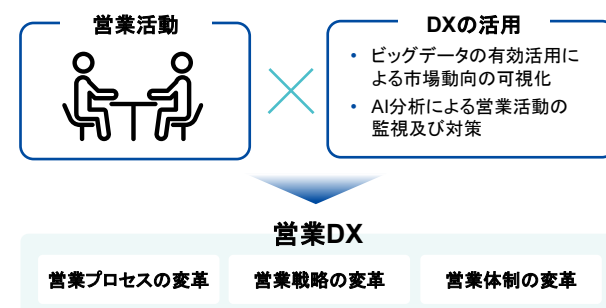
「戦略的受注活動の推進」を行うにあたり、営業戦略・マネジメント強化を目的とした新営業システムの構築を導入します。目的としては、「ビッグデータの有効活用による市場動向の可視化」及び「AI分析による営業活動の監視及び対策」です。

併せて技術系システム(見積システム・施工支援システム)との融合を図り、戦略的受注活動との推進と並行して業務効率化も図っていきます。

施工関連業務のさらなる業務効率化

広く現場からの意見を取り入れながら、特に施工業務のデジタル化を効果のあるものから随時導入し、現場の業務負担軽減を図っています。

今後は、施工関連業務のさらなる改革を図るために、業務フローの見直しなどを行いながらデジタル化を進めていきます。



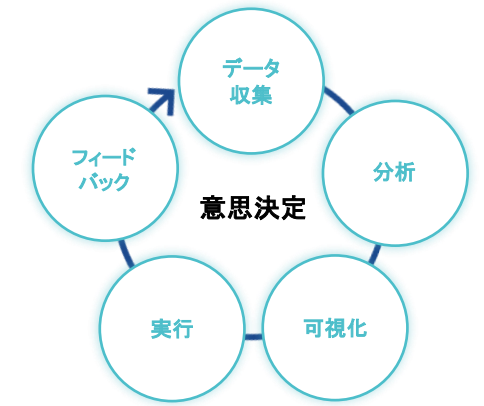
データドリブン経営の実現

データドリブンを実現するための次期基幹システムの構築

当社は、DXを実現するための手段の一つとして、蓄積されたデータを分析してその結果を基に戦略や方針など経営判断を行うための情報システム構築を進めております。

今後、より効率的な業務を可能とし、ビジネス変化に迅速に対応すべく、最適なシステム構築を行います。

併せて既存の業務データの整備とデータベースの最適化を推進することで、経営指標の精緻化を図っていきます。



先進技術(生成AI等)の業務活用

ここ近年、生成AI(Generative AI)は、文章作成、データ分析、アイデア出し、資料作成など、様々な業務において高い効果を発揮しています。当社でも、以下の目的で生成AIの活用を推進してまいります。

活用目的	- 業務の効率化: 定型業務や資料作成の時間を短縮 - ナレッジ共有: 社内情報の整理と検索の精度向上、活用推進			
活用例	業務文書の作成・要約	会議議事録の自動生成	社内問い合わせ対応(ヘルプデスクAI化検討)	アイデア出し・企画支援

デジタル基盤の強化・整備(セキュリティ対策)

情報セキュリティへの全方位的な取り組みについて

当社は、情報セキュリティを企業活動の基盤と位置づけ、技術的・組織的・人的・物理的対策の4軸から全方位的な対策を推進しています。2023年度に基盤整備を完了し、2024年度には「サイバーセキュリティ室」を新設。現在は、当社のみならず関連会社も含めたセキュリティ対策を進めており、グループ全体で安定したセキュリティ環境の維持と継続的な強化に取り組んでいます。

具体的な対策内容

技術的対策 - ウイルス対策(ランサムウェアの早期検知含む) - 不正侵入対策 - 情報漏洩、改ざん対策 - 監視体制の強化	人的対策 - セキュリティ教育・訓練 - 意識醸成のための啓発活動
組織的対策 - 情報セキュリティ推進対策の構築(CSIRT、SOC体制など) - 社内規定の整備	物理的対策 - 災害対策 - 入退管理

デジタル人財の育成に関する取り組み

当社では、2021年度より急速に進展するデジタル社会に対応するため、社員一人ひとりがデジタル技術を活用し、業務の高度化や新たな価値創出に貢献できる「デジタル人財」の育成に取り組んでいます。現場へのデジタル管理者・導入推進者を設置し、定期的な情報共有等を通じた全社へのDX浸透を進めています。

今年度以降は、活用が広がっている生成AIの推進も見据えて、生成AIの社員向け研修などデジタルリテラシー研修の強化を行い、また前年度から継続してIT系資格(ITパスポートなど)を奨励して、社員個人のデジタルリテラシー向上を進めます。



1. サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ基本方針

当社は、「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めざします。」を企業理念に掲げ、事業運営を行っています。また、創立100年(2044年)に向けた長期ビジョンを策定し、社会課題の解決や脱炭素社会の実現、地域公共インフラの維持・発展に取り組むことによって、社会的価値と経済的価値の両立をめざしております。

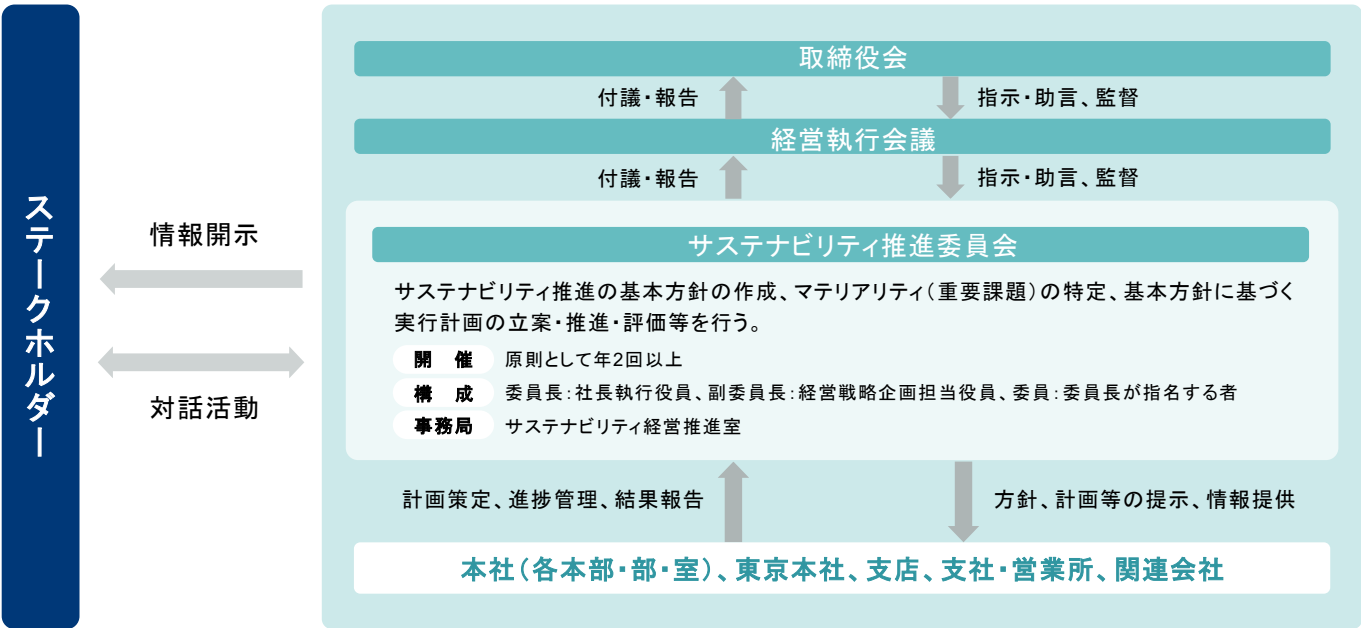
この企業理念と長期ビジョンに基づき、地球環境や社会、経済などに配慮しながら長期的な視点で企業価値の向上に、より一層注力していくため、サステナビリティ基本方針及びマテリアリティ(重要課題)を制定しました。

今後、当社グループは、サステナビリティ基本方針のもと、マテリアリティ(重要課題)について計画的かつ積極的な取り組みを推進し、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

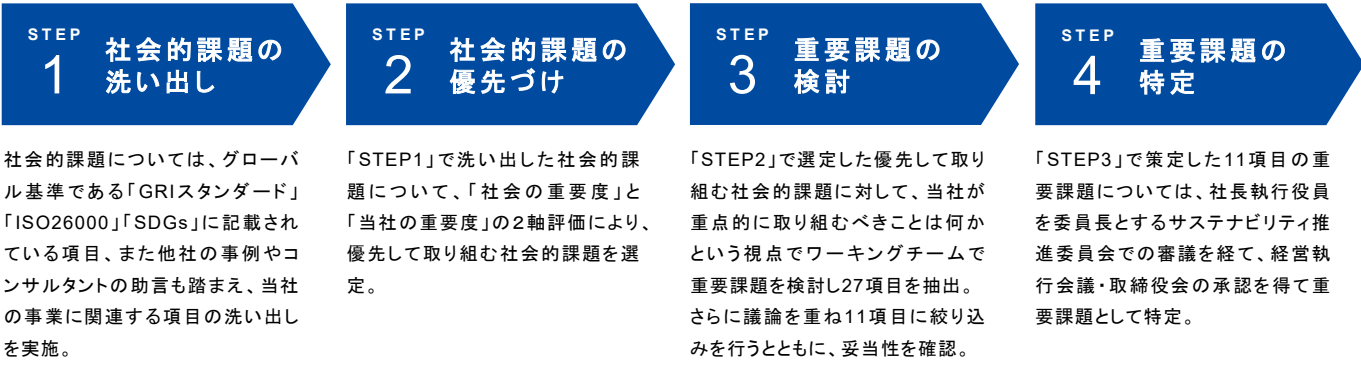
基本方針

クラフティアグループは、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。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ(重要課題)特定のプロセス



マテリアリティ(重要課題)と施策の方向性

社会的課題	マテリアリティ(重要課題)	体系図	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※	B	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※	B	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※	B	TCFDへの対応、自社のCO ₂ 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	D	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	E	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	D	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	C	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	C	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	A	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	A	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	E	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

(注) 1. (※)環境に関する項目・・・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示を行います。
2. 体系図・・・A:社会課題の解決 B:脱炭素社会の実現 C:地域公共インフラの維持・発展 D:人的資本の強化 E:健全な経営基盤の強化
3. マテリアリティ(重要課題)については、今後の社会情勢の変化等により、必要に応じて見直しを行います。

マテリアリティ(重要課題)に係る体系図



2. E 環境

環境経営の推進 ～TCFD提言に基づく取り組み～



当社は、企業理念や長期ビジョンのもと、省エネルギーやクリーンエネルギーに関連する施設や災害に強いインフラ設備の施工など、総合設備工事会社としての技術力を活かして、サステナビリティをめぐる様々な社会課題の解決に取り組んでいます。

また、当社は、気候変動を含む環境問題への対応を、経営上の重要課題の一つと認識し、2021年12月に、環境経営に関する中長期目標を設定するとともに、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しました。

今後も持続可能な社会の実現に向けて社内外の温室効果ガスの排出量削減等の取り組みを積極的に充実させていくとともに、TCFD提言で推奨される枠組みに基づき情報開示を行ってまいります。

ガバナンス

当社では、気候変動対応への取り組みをはじめとしたサステナビリティをめぐる諸課題に対応するため、2022年4月に社長執行役員を委員長とし、委員長が指名した役員及び関係部門長で構成される「サステナビリティ推進委員会」を設置しました。

「サステナビリティ推進委員会」では、サステナビリティ推進の基本方針やマテリアリティ（重要課題）の特定、基本方針に基づく実行計画の立案・推進・評価などについて審議します（原則として年2回以上開催）。

また、その内容については、経営執行会議に付議・報告するとともに、その中で重要な事項については取締役会への付議・報告を行います。

なお、気候関連のリスク・機会の評価及び管理については、サステナビリティ経営推進委員会の委員長である代表取締役社長執行役員に責任を付与しています。

取締役会は経営執行会議に対して、また経営執行会議はサステナビリティ推進委員会に対して、気候変動をはじめとするサステナビリティに関する計画や施策をモニタリングし、必要な指示・助言を行います（ガバナンス体制図につきましては、P29に記載しております）。

戦略

①シナリオ分析の前提条件

気候変動関連のリスクと機会が当社の事業や戦略、財務計画に与える影響を評価し、対応策を検討するために、シナリオ分析を実施しました。

分析にあたっては、下記の3つの前提条件を選択しました。今回は「ステップ1」の前提条件で検討を行いましたが、「ステップ2」以降は、状況に応じて適宜見直しつつ情報開示の充実を図ってまいります。

	ステップ1	ステップ2	ステップ3
対象範囲	クラフティア単体、国内全セグメント事業	国内連結子会社を含むクラフティアグループ、国内全セグメント事業	海外連結子会社を含むクラフティアグループ、全セグメント事業
基準年度	2030年度	2040年度	2050年度
シナリオ選択	2℃（※1）及び4℃	1.5℃及び4℃	1.5℃及び4℃

（※1）今後、1.5℃シナリオによる分析と対応策の検討を進めてまいります。

シナリオについては、「2℃シナリオ」としてIEA（注1）のSDSシナリオ（Sustainable Development Scenario）及び、IPCC（注2）のRCP2.6シナリオを選択しました。また、「4℃シナリオ」としては、IEAのSTEPシナリオ（Stated Policies Scenario）及び、IPCCのRCP8.5シナリオを選択しました。

（注1）IEA：International Energy Agency、国際エネルギー機関
（注2）IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change、気候変動に関する政府間パネル

②シナリオ分析の進め方

分析にあたっては、関係部門のメンバーで構成するワーキングチームを立ち上げ、基準年度である2030年度において想定される外部環境の変化について、TCFD提言が推奨する分類項目ごとに、リスクと機会の検討を行いました。



（出所）環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド Ver.3.0～」より、当社作成

③シナリオ分析結果と対応策

2℃シナリオでは、先進国及び一部新興国においてカーボンプライシングが導入される社会を想定、4℃シナリオでは、先進国では現状の気候変動対策が続き、世界的にGHG排出量の削減が進まない社会を想定しました。

2℃シナリオでは、日本国内でも炭素規制が強化されることにより、エネルギーコストが増加、資材についても調達コストが上昇すると考えられます。他方で、脱炭素への動きが加速する中で、再生可能エネルギーや省エネルギーに関連するビジネスの需要が高まることを期待しています。4℃シナリオでは、再生可能エネルギーや省エネルギーに関連するビジネスの需要は拡大するものの、2℃シナリオと比較すると伸び率は緩やかにとどまります。

気温上昇や台風、洪水などの気象災害の激甚化の程度については、2030年時点では2℃シナリオとの差はそれほど大きくない想定しています。

シナリオ分析の結果を踏まえ、気候変動に関わるリスクを最小化し機会を最大化するための対応策を検討しました。脱炭素・低炭素に関わる規制強化に対しては、化石燃料由来のエネルギー消費低減への各種取り組み強化、省エネルギー設備の導入等を通じて対応します。また、平均気温上昇に伴う労働環境悪化に対しては、作業現場に暑熱対応設備を導入するなどの作業環境の改善を行うとともに、働き方改革も積極的に進め、快適な労働環境の整備を行ってまいります。

一方で、当社が展開する事業によって脱炭素・低炭素化への貢献を積極的に進め、同時に事業の成長を実現します。創エネルギー及び省エネルギー関連工事に関する新技術の開発や技術力の向上を加速し、需要拡大に対応可能な組織・体制を構築します。既存の事業領域に留まらず、脱炭素・低炭素化、循環型社会の形成に向けた新たな事業領域の開拓に取り組めます。また、防災・減災対策需要の拡大に対応していくとともに、当社の技術力やノウハウを活用して、災害に強い街づくりの提案を行ってまいります。気象災害発生時には、早期復旧に最大限貢献すべく、設備や技術の開発とともに、社内組織の整備と関係機関との連絡体制強化を進めます。

今後もシナリオ分析を定期的 to 実施し、気候変動リスクと機会を把握し対応策を講じ、当社の事業計画に反映させてまいります。

カテゴリ	No.	想定される財務への影響	影響度		影響期間	対応策
			2℃	4℃		
移行リスク	1	炭素税導入によるコストの増加（エネルギーコスト、資材調達コスト）	大	小	中長期	- 化石燃料由来のエネルギー消費量減少への取り組み推進 - 高効率空調機器への更新、省エネルギー設備機器の導入、AIを活用した空調コントローラの開発と導入 - Q-mast※1と連携した資材調達システムの構築 - 最新の資材価格情報の収集強化と関係者間での迅速な共有
	2	再エネへの変換に伴う設備投資の増加	中	中	短中期	- 費用対効果や優先度を踏まえた効率的な設備投資の実施 - クラフティア型EMS※2の導入検討 - 再エネを利用した水素製造・貯蔵、排熱利用の検証
	3	サーキュラーエコノミー（循環経済）の進展に伴う資材調達コストの増加	中	中	中長期	- Q-mast※1と連携したリサイクル資材の調達ルートの構築 3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進
	4	低炭素技術、製品への置き換えコストの増加	中	中	短中期	- 低炭素化・脱炭素化・リサイクル技術等の研究の推進 - 産学連携によるイノベーションの創出とスタートアップ企業とのタイアップ - 環境省やNEDO（新エネルギー・産業技術総合開発機構）の補助金活用 - 脱炭素に積極的な企業や自治体との共同FS事業（事業可能性検証）等の実施

影響度 想定される当社事業への財務的インパクトについて、「大」「中」「小」の3段階で評価
※ 大：30億円以上、中：3～30億円、小：3億円以下
影響期間（影響の出現が想定される時間軸）・・・短期：2022年～2025年、中期：2026年～2030年、長期：2031年～

※1 Q-mast 当社の連結子会社で、主な事業内容は、電気設備・空調管設備の工事用資材及び機械器具の販売。
※2 クラフティア型EMS 建物や施設側ではなく、再生可能エネルギー発電側のエネルギー・マネジメント・システム。
複数の発電源（太陽光・風力・小水力等）を総括制御でき、蓄電池とあわせて電力需要側に24時間連続で安定送電するシステム。
離島等のぜい弱なマイクログリッドへも電力を安定的に送電でき、ベースロード電源として活用できる他、日本国内では災害時の電力確保（レジリエンス）のみならず、平常時も建物へ再生可能エネルギー100%で供給するなど、防災の枠を超えた幅広い提案が可能。

2. E 環境

カテゴリ			No.	想定される財務への影響	影響度		影響期間	対応策
					2℃	4℃		
物理リスク	急性	異常気象の激甚化	5	気象災害により被災した自社施設や工事現場に係るコストの増加	中	中	短中期	● ハザードマップや防災・減災対策の最新情報の収集 ● 高リスク地域に立地する施設のリスク低減策の検討 ● 災害発生時における施工協力会と一体となった施工協力体制構築の検討
			6	災害発生に伴う自社太陽光発電設備の損壊	中	中	短中期	● 危険箇所の点検と災害未然防止対策の実施
	慢性	平均気温の上昇	7	工事現場の作業環境悪化による労働者不足や生産性低下に対応するためのコスト増	大	大	中長期	● 作業現場における熱中症や健康被害の発生を抑制する新たな暑熱対策の検討・導入 ● 適正な労務管理の徹底と施工従事者支援体制の構築 ● 学生に向けた当社の魅力発信、企業PRの強化 ● 建設RXコンソーシアム※3の先進的取り組みの検討・導入を推進
			8	自社太陽光発電設備での、気温上昇による発電量減少に伴う売電収入の減少	小	小	中長期	● 遠隔監視モニタリングによる発電量の測定、異常数値や故障箇所の早期発見

※3 建設RXコンソーシアム 2021年9月に、ゼネコン16社が立ち上げた組織。業界の生産性と魅力の向上を目的として、建設施工ロボットやIoT分野の技術開発協力など、建設現場の高効率化や省人化に取り組む。RXは、Robotics Transformationの略。2025年9月時点で、正会員30社、協会員275社（当社は協会員）。

カテゴリ		No.	想定される財務への影響	影響度		影響期間	対応策
				2℃	4℃		
機会	低炭素排出商品及びサービスの開発・拡大リサイクル規制等	1	創エネルギー関連工事及び事業の需要拡大に伴う売上・利益増（PPAを含む太陽光発電、陸上・洋上風力発電、バイオマス発電、EMS等）	大	大	短中期	● 需要拡大に対応できる社内組織体制の強化 ● 新技術の開発及び技術力の向上
		2	省エネルギー分野の需要拡大に伴う売上増（エネルギー効率向上（ES）工事、EV充電設備、ZEB等）	大	中	短中期	● 自社保有の再エネ設備の活用（FIT終了後） ● 最適な省エネシステム提案の促進
		3	水再利用関連工事の需要拡大に伴う売上・利益増	中	中	短中期	● 下水処理施設や民間工場における水再利用システムの計画・提案の促進
	次世代技術の普及	4	次世代技術を活用した新規事業の推進	中	中	中長期	● 新規事業への社内支援体制の構築
	防災・減災・国家強靱化への取り組み	5	災害発生時の早期復旧への貢献	大	大	短中期	● 早期災害復旧に対応できる社内組織及び関係機関との連絡体制の強化 ● 早期復旧に貢献する作業設備やツールの開発 ● クラフティア型EMSの提案
		6	気象災害の頻発化・激甚化に対応する防災・減災対策需要の拡大に伴う売上増	小	小	中長期	● 需要拡大に対応できる社内組織体制の構築 ● 災害に強い街づくり（防災・減災対策）に関する自治体への技術提案

リスク管理

気候変動が当社にもたらすリスクの識別と評価、並びにリスクへの対応策の検討は、サステナビリティ経営推進室が中心となり、組織横断的な議論を経て、サステナビリティ推進委員会で審議しています。

サステナビリティ推進委員会が審議した内容は、必要に応じて経営執行会議、取締役会への付議・報告を行っています。TCFD提言に沿って特定した気候変動関連のリスクと機会については、各対応策を中期経営計画に組み込んだうえで、各部門・各支店の方針や事業計画に展開し実践するとともに、定期的な見直しを行い、リスクの回避・低減と収益機会の拡大を目指してまいります。

また、気候変動関連のリスクを、2023年度に整備（2024年度より運用開始）した全社的リスク管理に関する社内規程に定めた管理プロセスの中に統合し、リスク管理体制を充実させております。

なお、全社的リスク管理については統合報告書60ページをご参照ください。

指標と目標

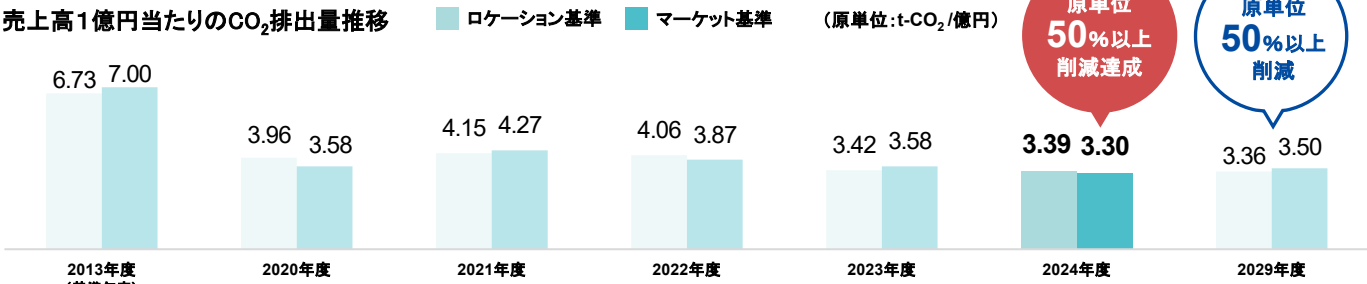
2029年	CO ₂ 排出については、原単位50%以上の削減（2013年比）を実現します。（2030年目標を前倒しで達成）
2050年	カーボンニュートラルを実現します。

目標達成に向けた取り組み項目

原単位＝（Scope1+Scope2）÷クラフティア単体売上高（t-CO₂/億円）

- クラフティアアカデミーへの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

売上高1億円当たりのCO₂排出量推移



CO₂排出量

	単 位	2013年度 (基準年) ①	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 ②	対基準年度 ②-①	2029年度
Scope1※1	t-CO ₂	9,060	6,816	6,948	7,454	8,068	7,732	△1,328	－
Scope2※2	ロケーション基準※4	8,439	6,559	6,442	6,080	5,815	5,797	△2,642	－
	マーケット基準※5	9,136	5,288	6,847	5,437	6,458	5,412	△3,724	－
クラフティア単体計 (Scope1+2)	ロケーション基準	17,499	13,375	13,390	13,534	13,883	13,529	△3,970	－
	マーケット基準	18,196	12,104	13,795	12,891	14,526	13,144	△5,052	－
売上高	億円	2,598	3,374	3,226	3,330	4,048	3,986	+1,388	－
原単位 ※3	ロケーション基準	t-CO ₂ /億円	6.73	3.96	4.15	4.06	3.42	△3.34	3.36
	マーケット基準	t-CO ₂ /億円	7.00	3.58	4.27	3.87	3.58	△3.70	3.50
原単位削減率 (2013年比)	ロケーション基準	%	－	△41.1	△38.3	△39.6	△49.1	△49.6	△50.0
	マーケット基準	%	－	△48.8	△39.0	△44.7	△48.8	△52.8	△50.0

※1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 ※3 （Scope1+Scope2）÷クラフティア単体売上高（単位：t-CO₂/億円） ※5 電気事業者別の調整後排出係数に基づき算定したもの
※2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出 ※4 平均的排出係数に基づき算定したもの

目標達成に向けた新たな取り組み項目

- Scope2は従来の測定方法であるロケーション基準手法に加え、マーケット基準手法の測定を実施しました。
- Scope3の算定を開始しました。算定結果につきましては、必要な社内手続きを経た後に発信してまいります。

気候変動関連の法令への対応

国の気候変動に関連する法規制である省エネ法や温対法などの環境法令を支持し、年1回関係省庁へエネルギー使用量や省エネルギー目標の達成状況、温室効果ガス排出量の報告書を提出しています。

3. S 社会

(1) 人的資本経営の推進

当社は「人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします」という企業理念に基づく人的資本経営の推進により、最も重要な経営資源である「人」の育成に取り組み、持続的な企業価値向上の実現をめざしております。

当社が企業価値を高めていくためには、人財を確保・育成するとともに、社員が働きがいを感じながら働くことができる環境の構築が必要と考えております。

中期経営計画2029では新たに「人的資本経営基本方針」を掲げ、基本方針実現に向けた3つの「重要課題」を設定いたしました。今後、当社は人的資本経営基本方針のもと、採用や教育の強化、人事諸制度の改善、個々の能力を発揮できる環境の整備など、関連施策並びに人財への投資を実施してまいります。

詳細については第97期有価証券報告書「2.サステナビリティに関する考え方及び取組(3)人的資本・多様性に関する戦略」をご参照ください。[2025_97_yuka.pdf](https://www.kraftia.co.jp/ir/docs/2025_97_yuka.pdf) (https://www.kraftia.co.jp/ir/docs/2025_97_yuka.pdf)

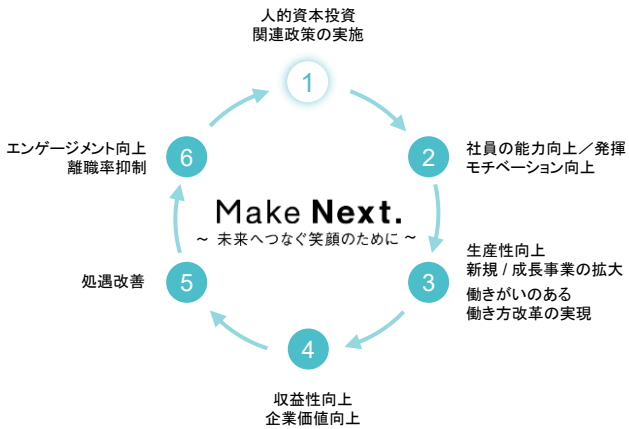


人的資本経営基本方針

「社員の自己実現を後押しし、社員と共に成長していく社会づくり」

人は「財」であり、経営上もっとも重要な資本である。会社はその人的資本の最大化を図るために社員への投資を行い、多種多様な社員の能力を高め、その能力を最大限発揮することにより、持続的な企業価値向上を実現します。

人的資本投資と企業価値向上サイクル



重要課題と関連施策

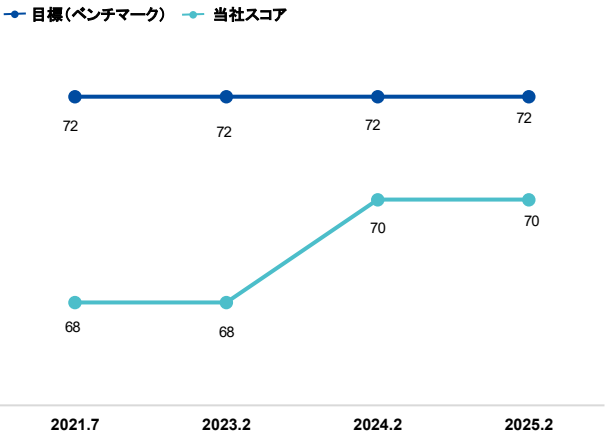
重要課題	人財確保	人財育成	働きがいのある職場づくり
	事業を支える人財の確保	技術者・技能者の計画的育成	社員の「働きがい」向上
関連施策	- 長期要員計画に基づく技術者採用の強化 - キャリア採用(リファラル・カムバック採用)の拡大 - 外国籍人財採用の強化 - 採用広報の強化	- 新卒採用者の育成体制の再構築 - キャリア採用者の育成、フォロー体制の強化	- 働き方改革に関する社員還元策の推進 - 社員の成長機会の創出(ポスト公募、FA制度の導入検討) - 公平公正な人事評価制度の仕組みづくり - 人財ポートフォリオの策定 - 健康経営の推進
	高度専門人財※の確保	新規 / 成長事業の推進人財育成	
	- 外部人財の積極採用 - 外部人財を招へいするための報酬・評価制度(ジョブ型)の新設 - ハイブリッド型(メンバーシップ型・ジョブ型)人事制度の運用	内部育成体系の構築	
	若年者の離職率抑制	リスキリングの推進	DE&Iの推進
	- 長時間労働の改善(働き方改革の推進) - 勤務地選択制度の導入 - コミュニケーションの活性化(1on1ミーティングの活用)	- 教育研修内容のブラッシュアップ - 社員のデジタルリテラシー向上	- DE&Iの浸透・定着に向けた意識・風土の醸成 - 失敗しても再チャレンジできる仕組みづくり(心理的安全性の醸成) - フレックスタイム活用等による多様な働き方の推進 - 多様な人財(女性・外国籍・障がい者等)の活躍支援
		現場支援体制の強化	
		技術事務職の拡充	

※ 高度専門人財の内訳: GI・DX・海外事業・M&A・CRE・ファイナンス・リーガル等

従業員エンゲージメント

従業員と会社の信頼関係をより強くしていくため、2021年7月より、測定ツール「Wevox」を活用したサーベイを開始しました。2022年4月から対象を拡大し、全従業員に実施しています。隔月実施するサーベイ結果から、各職場における強みや弱みといった組織状態を可視化し、従業員が仕事に対して感じている、やりがいやストレス反応、職場の人間関係などを数値として把握しています。働きがいのある職場環境を構築するため、組織改善活動や対話活動を推進して、仕事に対して熱意ある従業員を増やし、そのような従業員が思う存分に挑戦し“力”を発揮できる職場をつくることによって、収益性や生産性の向上と離職の抑制につなげることを目指しています。

エンゲージメントスコアの推移(個別)



スコア内訳の推移

キードライバー	小項目	2021年7月	2023年2月	2024年2月	2025年2月	2021年7月からの増減	ベンチマーク	ベンチマークとの差分
職務	やりがい	67	66	67	69	+2	74	+5
	裁量	71	71	71	72	+1	76	+4
自己成長	達成感	65	65	65	67	+2	68	+1
	成長機会	69	68	69	70	+1	73	+3
健康	仕事量	63	64	64	68	+5	68	0
	ストレス反応	62	64	64	67	+5	66	△1
支援	職務上の支援	73	72	72	74	+1	78	+4
	自己成長への支援	73	72	72	73	0	77	+4
	使命や目標の明示	71	70	70	72	+1	75	+3
	同僚からの困難時の支援	75	73	73	75	0	79	+4
人間関係	上司との関係	74	73	73	74	0	79	+5
	仕事仲間との関係	76	74	75	76	0	80	+4
承認	成果に対する承認	62	64	63	65	+3	66	+1
	発言・意見に対する承認	73	71	72	73	0	77	+4
	評価への納得感	65	66	65	67	+2	69	+2
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	68	66	66	69	+1	74	+5
	会社の方針や事業戦略への納得感	68	67	67	69	+1	73	+4
	経営陣に対する信頼	66	66	65	68	+2	71	+3
	事業やサービスへの誇り	62	61	61	64	+2	71	+7
組織風土	キャリア機会の提供	71	70	69	71	0	80	+9
	挑戦する風土	59	62	61	64	+5	68	+4
	部署間での協力	68	68	68	70	+2	70	0
	称賛への妥当性	69	69	68	69	0	73	+4
環境	職場環境への満足度	71	69	69	72	+1	73	+1
	ワーク・ライフ・バランス	56	61	61	64	+8	68	+4
	給与への納得感	62	63	62	64	+2	66	+2

3. S 社会

(2) ダイバーシティからDEIの推進へ

現代社会では、多様性がますます重視されており、企業活動においても、「Diversity(ダイバーシティ:多様性)」の尊重は、重要な価値となっています。また、単なる多様性の確保に留まるのではなく、「Equity(エクイティ:公平性)」と「Inclusion(インクルージョン:包摂性)」を加えたDEI推進へと取り組みを進化させることで、企業はより持続可能な成長と革新を実現することが可能となります。

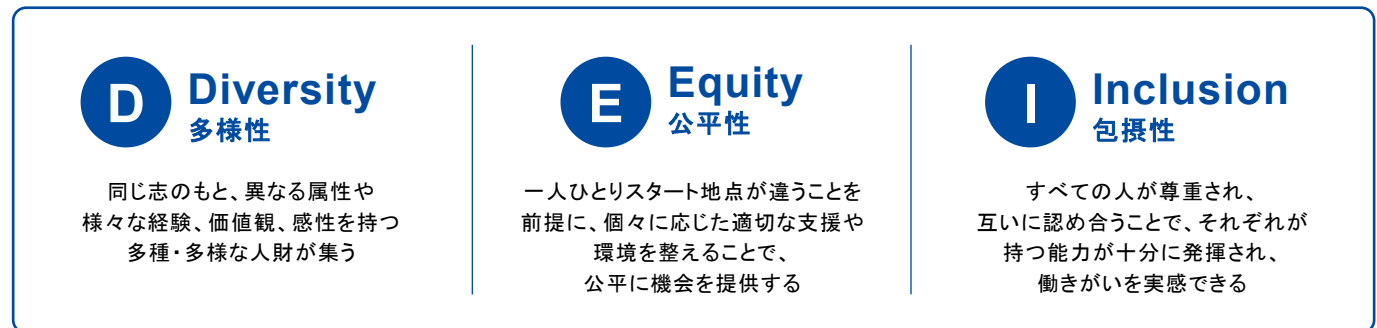
企業価値のさらなる向上に向け、これまでのダイバーシティ推進の延長線上として、DEI推進を展開するために、トップメッセージ・基本方針・目指す姿・ロードマップを策定しました。

DEI推進 基本方針



DEI推進による目指す姿

DEIコンセプトの浸透と、誰もが活躍できる環境・風土の醸成に取り組むことで、個の思いと経営戦略の融合を生み出し、イノベーション創出力の高い企業を目指します。



詳細については当社のホームページをご参照ください。

<https://www.kraftia.co.jp/sustainability/society/diversity/index.html>



DEI推進

トップメッセージ

当社は、『人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします』という企業理念のもと、人的資本経営の推進により、持続的な企業価値の向上を目指しています。

多様化するお客さまのニーズに応えるべく、多様な事業領域で新しい価値を創造するためには、人財の多様化が必要不可欠です。

多様な人財が活躍する上で、年齢や性別、国籍、性的指向、障がいの有無などの属性多様性のもとより、様々な経験や価値観、感性などの個人内多様性による障壁をなくし、公平に機会を提供することは極めて重要です。

多様な人財が集い、互いを認め合い、すべての人が活躍できるよう、DEIコンセプトの浸透と、誰もが活躍できる環境・風土の醸成に取り組むことで、個の思いと経営戦略の融合を生み出し、イノベーション創出力の高い企業を目指します。

2025年7月

代表取締役社長執行役員 石橋 和幸

ロードマップ



DEI推進により達成を目指す非財務目標

中計 KPI

- 従業員数(連結) 12,000人
- エンゲージメントスコア 72点以上
- 女性管理職 2024年度比2倍
- 男性育児休暇取得率 100%

3. S 社会

意識改革

DEIコンセプトの浸透に向け、社内イントラネットを活用し、両立支援制度や多様な働き方の選択肢など社員一人ひとりが利用活用できるよう情報を発信しています。

また、経営層向けセミナーや意見交換会を通じて、多様な価値観を尊重し「違い」を組織の強みに変える意識改革を推進することで、全社員が「違い」を認め合い、活かし合う企業文化の醸成を目指します。

/ Focus /

●管理職対象のセミナー

テーマ：ダイバーシティ研修「障がい者と共に働く」

参加者の声

これまで、障がい者の方に対しては、気を遣い仕事量等は極力セーブしてあげる必要があると考えていました。しかし、今回の研修で、それは知らず知らずのうちに障がい者の方を特別扱い・過剰に配慮することになってしまうと気づかされました。研修の中で印象に残ったフレーズは“その人に目を向ける”です。障がいも多種多様であり、その人によって、強み・弱みや発想・感性に違いがある。これを見つけて受容することで、初めて障がい者の方との共働が実現すると感じました。次年度から、私の職場でも障がい者の方を受け入れる予定にしています。その方に目を向け、その方に合ったやり方を一緒に考えながら「ゆっくりと・でも着実に」共働できればと考えています。

今回初めて障がい者の方に関する研修を受講しました。その中で、障がいの種類によって仕事をする上での支援の仕方が違うことや障がい者の方に配慮する際の基本的な考え方などについて理解を深めることができました。特に、上司や先輩が障がい者の方と相談しやすい環境を作り、コミュニケーションを深め、お互いの信頼関係を構築することで、本人が強みを活かして働くことができる職場を作ることが大切であると感じました。これから障がい者の方と働く際にとても参考になる研修でした。



多様な人財の活躍支援

女性技能職の定着と活躍支援

電気部門及び空調管部門において、女性技能職の採用を進め、職域の拡大を図っています。

配属前には、職場での悩みや不安を解消するため、必ず先輩社員や上司との意見交換会を実施しています。

また、配属後も縦・横・斜めのコミュニケーションを促進し、相互理解を深めるため定期的に上司参加型の研修や意見交換会を開催しています。

/ Focus /

●女性電気職の躍進

電気部門全社技能競技大会で、2年連続金賞受賞



障がい者の活躍支援

障がいのある方が、能力と適性を十分に活かし、安心して働ける環境づくりを進めています。あわせて職域の拡大に取り組むとともに、共に働く社員の理解を深めるための教育を継続的に実施しています。

/ Focus /

●疑似体験会

車椅子・アイマスクによる疑似体験



男性の育児参画推進

男性が積極的に育児に参画できる社会の実現を目指し、育児休暇を取得しやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。

職場全体で支えるべき重要なライフイベントであり、性別に関係なく誰もが安心して育児に向き合える環境づくりを目指します。

/ Focus /

- 男性育児休業等と育児目的休暇取得率
(期間：2024年4月1日～2025年3月31日)

2024年度実績：92.7%



1on1ミーティング推進

上司と部下が定期的に対話することで、上司と部下の信頼関係を構築し、組織のコミュニケーションを活性化するとともに社員の自己成長を図る取り組みを進めています。

- 1on1ミーティングに関する情報発信

・Let'sチャレンジ！1on1ミーティングQ&A
・【対話編】1on1ミーティングで「新しい気づき」など

- 1on1ミーティングトライアル実施



多様で柔軟な働き方の推進

フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な働き方の選択肢を充実させ、社員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら安心して働けるよう、環境整備に取り組んでいます。



/ Focus /

- 年次有給休暇適用要件の拡充
子ども・孫が在籍するクラスが、感染症に伴った学級閉鎖等の際に積立年次有給休暇取得が可能
- 時間外労働免除の拡充
3歳以降も本人の申請により、小学校6年生修了までの子を養育するため、所定外労働時間の免除が可能
- 仕事と育児の両立支援の一環
企業主導型保育所の活用

3. S 社会

特集 多様な人財の活動支援

女性活躍推進チームの発表会



活動の紹介

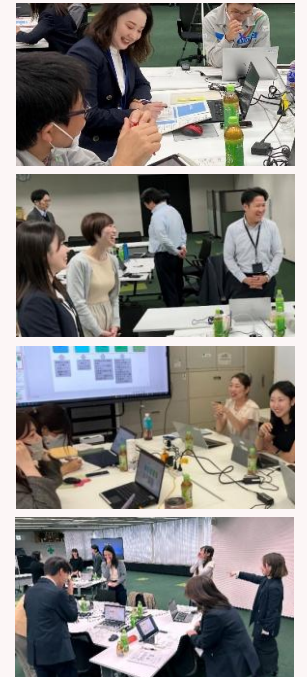
2022年度に女性社員で発足した「女性活躍推進チーム」は、女性の活躍に向けた活動を開始しました。議論を重ねる中で、課題解決は女性だけでなく、社員全員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境づくりにつながると考え、2023年度からは男性社員を加え、より多様な視点・視座で活動を行っています。その結果、社員が多様な価値観を知る機会や、働き方の選択肢が広がる制度改定等にもつながる成果をあげています。

2024年度は、3年間の活動の集大成として、メンバーが検討テーマをもとに「九電工（現：クラフティア）の未来予想図～〇年度のありたい姿を宣言しよう！～」と題し、経営層に対してプレゼンテーションを行いました。各チームのプレゼンテーション後、石橋社長は「皆さんが変われば周囲が変わる。周囲が変われば組織、ひいては会社全体が変わっていく。今日皆さんが一石を投じたことが起爆剤となることを願う。また、活躍推進チームに限らず、今後も自ら考え、熱意をもって会社に貢献してほしい」と述べ、活動の継続に期待を寄せました。



3年間の歩みと活動を振り返って — 私たちの想い、そして次の未来へ —

- 今まで、不平不満や疑問を抱くことはあっても「どうしたらもっと良くなるのか」「そのためには何が必要なのか」深く考える機会が少なかったように思えるが、自分で考え、それを人に伝えることの難しさや大切さに気づくことができた。
- 女性活躍推進のために解決策を考え提案し、それを形にできたことは自分自身にとっても大きな成長になった。
- 自分たちの考えたことを社長や役員の方々へ発信する機会を頂けたことは本当に貴重な経験になった。この活動が今後の会社の良い変化に繋がって欲しい。
- 「育児と介護両立支援」チームとして活動を行い、自分が当事者であることや自分の仕事での経験を活かし、育児時短勤務に関する制度改定を実現できたことは一生忘れることのない経験となった。
- 今まで知らなかったクラフティアの制度や他社・世の中の「多様な働き方」「女性の活躍」について調べたり今後のキャリアを積むうえで役立つ様々な研修を受けたりと、貴重な学び・経験をすることができた。
- より魅力ある会社・働きがいのある会社になるためにも、各チームで考えた「ありたい姿」実現に向けた提案が1つでも多く実現して欲しいと思う。
- メンバーとの議論や社外講師の方の話の中で、制度の整備だけではなく、意識改革の大切さも学び、自分の中での意識も変えることができた。
- メンバーと協力することで、直面する課題やその解決方法を深く考える機会となり、新たな視点やアイデアを得ることができた。この経験は、個人だけではなく、組織としても多様性を活かすことの意義を深く実感することができた。



テーマ：社内コミュニケーションが活発なクラフティア

提案内容 ●同世代交流会の開催 ●1on1ミーティング



テーマ：自分のキャリアをデザインできるクラフティア

提案内容 ●ジョブチャレンジ研修の開催 ●社内の女性フォーラムの開催



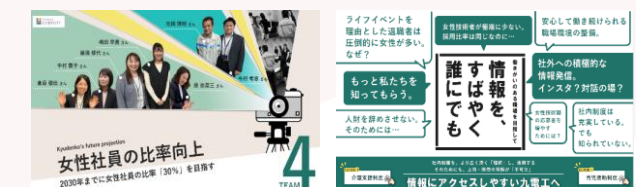
テーマ：働きがい・やりがいのある職場へ

提案内容 ●新制度提案
スーパーフレックス制度／育休・介護休職場応援手当
パートナー転勤帯同制度／企業内保育所（病児・病後児保育）



テーマ：女性社員の比率30%に向けて

提案内容 ●現場で働く女性の職場環境改善の提案
●時短勤務とフレックス制度の併用の提案



テーマ：クラフティアから建設業界への挑戦状

提案内容 ●在宅勤務の推進 ●週休3日制の導入提案



3. S 社会

特集 女性がいきいきと輝く現場

はちすが産婦人科医院新築工事

Team Member



建設現場の未来を
築く女性たち

現場の紹介

- この現場は、福岡県福岡市にある“はちすが産婦人科医院さま”の新棟を建設する工事です。クラフティアは、建物の電気・空調設備工事を担当し、2025年10月に完成しました。
- 電気工事は、現場を管理監督する“技術者”、現場で直接作業する“技能者”の大半を女性社員で構成しています。
- 建設現場で働く女性人財が、どのような想いをもってクラフティアに集まり、仕事に取り組んでいるのか。座談会としてお届けします。



建物写真

メンバーの紹介（左から）

技術者



黒岩 綾乃 Kuroiwa Ayano(入社6年目)
林 由麻 Hayashi Yuma(入社3年目)
岩田 沙耶 Iwata Saya(入社3年目)
安藤 晴奈 Ando Haruna(入社14年目)

技能者



田中 麻陽 Tanaka Asahi(入社7年目)
佐藤 姫凜 Satou Himeri(入社5年目)
花島 咲良 Hanashima Sakura(入社5年目)
盛田 彩夏 Morita Ayaka(入社4年目)
小平 和美 Kohira Kazumi(入社3年目)
大塚 優奈 Otsuka Yuna(入社2年目)
馬場 柚季 Baba Yuzuki(入社2年目)
永田 檜雪 Nagata Koyuki(入社2年目)

数ある企業からクラフティアを選んだ動機

黒岩：私は工業高校の電気科出身で、電気工事士の勉強をしていたため、その経験を活かせる職業に就きたいと考えていました。その中で、地元である九州で働きたいと思い、九州を拠点とするクラフティアに興味を持ちました。建設業は、女性が少ない業界であることから不安もありましたが、ホームページや採用担当の方との対話の中で女性社員が活躍していることを知り、私自身も挑戦したいと思い、志望しました。

林：私は大学時代の研究でCADを使用したことがあり、CADのスキルをさらに向上したいという思いと、生まれ育った九州に貢献したいという思いからクラフティアを志望しました。福利厚生が充実していることも、女性が働く上で安心できる点です。今後のライフステージの変化に合わせて、業務内容や働き方を選択できることを魅力に感じています。

岩田：私も皆さんと同じです。工業高校で勉強していたことを活かすことができ、女性が長く活躍できる会社がクラフティアだと思い、志望しました。採用担当の方にも女性社員がいて、“女性である強みをどう活かせるのか”や、

“女性を快く受け入れてくれるのか”を、親身になって説明してくれたことも印象に残りました。

佐藤：今回、実際に田中さんが工事の序盤で産休に入りましたが、残されたメンバーだけで何とかするわけではなく、会社の皆さんに現場が円滑に作業できるようフォローいただきました。これは女性がプライベートを大切にしながら、仕事に安心して取り組む上で非常にありがたいことだと感じています。また、採用面接時には、志望動機やビジョンなど形式的な質問だけではなく、“皆と一緒に働いて、会社も人も成長していこう”という軸を重視している質問が多いと感じ、企業理念である「人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします」を強く感じました。

花島：私は工事現場で作業するクラフティアの方に魅力を感じたことが大きいです。高校時代は運動部に所属しており、元々体を動かすのが好きなこともあり、自分もクラフティアとして作業するメンバーの一員となって、お客さまに喜んでいただける建物を作りたいと思ったことがきっかけです。

現場で働く上での、やりがいや大変なこと

佐藤：やはり体力的な面で大変なことはあります。重たい物を運搬したり据付したりするのは、女性でも男性と同じことが求められます。この問題に対しては、人数を増やしたり、一時的に男性の協力を得たりしながら対応しています。また、技術が進歩し、建築物が複雑化していくことによる大変な面もあります。新しい材料の仕様を覚えたり、据付作業の難易度が高くなっていますので、自分自身のスキルも常に磨いていく必要があります。

黒岩：工事現場ではまだまだ女性が少なく、孤独を感じることもあります。過去に女性が自分一人だけの現場もあったため、相談できる相手が近くにいないと感じることもありました。この問題は、すぐに解決できることでもないため、クラフティアだけでなく、建設業界として解決していかなければならないと思います。この現場もそうですが、工事現場で働く女性が増えてきていますので、私自身も後輩の女性社員が孤独を感じることがないように積極的にコミュニケーションをとっていきたいと考えています。

花島：今回、女性が多い中での現場作業となりましたが、円滑にコミュニケーションがとれていたと感じています。これは私たちクラフティアのメンバーだけでなく、協力会社の職人の皆さんも含めてです。ベテランの職人の方

からは、仕事のやり取りだけではなく、ご自身の経験に基づくアドバイスも数多くいただき、私たちが今後もスキルアップしていく上で貴重な財産になりました。

林：私たちクラフティア内のコミュニケーションがとれていると、自然と周囲とのコミュニケーションもとれるようになり、現場全体の雰囲気が良くなることが分かりました。悩みや課題も共有することができ、技術面だけでなく精神面でも技術者として成長できたと実感しています。

岩田：現場に明かりがついた時の感動や、完成した時の達成感、言葉にできないものがあります。現場作業に携わった方々の努力の結晶が建物となり、それをお客さまに喜んでいただける。繁忙期を迎えるにつれて忙しくなり、体力的にも精神的にも大変でしたが、それを上回る喜びを皆で感じることができました。



作業写真(現場巡視)

3. S 社会

クラフティアで目指す今後のありたい姿

佐藤: 女性でメンバーの大半を構成するという今回の取り組みは、クラフティアとして初の試みであり、非常に大きい意味を持つものであると思います。初めは色々な不安もありましたが、皆で協力して工事を進めていく過程、完成した後の達成感は、他では得難い経験でした。一緒に頑張ってくれたメンバーを誇りに思います。また、私自身としては、今後も現場で経験を積み、男性と一緒にチームを組む場合においても自分の長所をしっかりと出すことで、チーム全体の雰囲気やパフォーマンスを良くしていきたいです。

花島: 工事現場においても、細かい部分に対する気付きや、円滑なコミュニケーションといった女性の長所は必ず生きてくると思います。男性だけに任せるのではなく、私たち女性も一緒になって活躍し、壮大なことでなくても、自分たちが介在することでお客さまの喜びや、社会課題の解決に少しでも貢献していきたいと思います。チームワークが非常に重要な業務でもありますので、先輩や後輩とのコミュニケーションを大事にし、一緒に仕事をして「楽しい」という気持ちを忘れずに、日々の業務に一生懸命取り組んでいきます。

岩田: 私自身、まだ経験が浅いこともあり、「将来、自分がこうありたい」という明確なビジョンを持っていませんが、担当する工事現場を着実に完成させていくことで「お客さまに喜んでほしい」という気持ちを持っています。お客さまもクラフティアのメンバーも、皆が笑顔で建物の完成を迎えることができれば嬉しいです。そのために、日頃からのコミュニケーションを大切にしつつ、技術者としてのスキルを磨いていきたいです。

林: 今は、現場のサブ担当として先輩方が色々フォローしてくれていますが、いずれは自分がメインとなって工事現場を担当したいと思います。新しいことにどんどんチャレンジして成長できている実感はありますが、クラフティアという大きなプラットフォームを通じてまだまだ人としても技術者としても成長していきたいです。そして、自分が成長できた分以上に、後輩を成長させてあげられるような人財になることが目標です。

黒岩: この工事現場をメインで担当する立場として、まずは無事故無災害で建物を完成させ、お客さまであるはちすが産婦人科医院さまに引渡してきたことを非常に嬉しく思います。それと同時に、女性社員が中心となって工事したこの現場をステークホルダーの皆さまに幅広く知っていただけたら嬉しいです。そして、この工事現場が完成した後も、私たち女性技術者としてのストーリーは続いています。“建設業は男性の仕事”というイメージが少しでも変わり、女性も活躍できるということをアピールしていきたいです。そのためには、まだまだ専門知識も勉強しなければならないですし、人としての引き出しや魅力を広げる努力も必要だなと感じています。



作業写真(朝礼)

今回の取り組みの背景や、今後の期待

建築業界の人手不足は今後さらに顕著になることが予想されます。当社も女性の技術系社員が少ない中、大半の現場は男性が中心となって管理しており、女性の活躍を含めた多様な人財活用が急務となっています。本件は女性と関連性が高い産婦人科医院の工事のため、女性中心のメンバー構成とすることで、お客さまにとっては女性ならではの細部まで行き届いた対応や、女性ならではの目線が確実に活きてくる考えました。また、当社にとっても女性活躍を促すアピールになると考え、着工～竣工までのすべてのプロセスを経験してもらいました。補助的な役割ではなく、自ら考え行動する責任者として現場を管理することは、実務面だけでなく、精神面でも大きな違いがあります。初めて経験することも多く、様々な苦労があったと思いますが、現場を無事故無災害でお客さまに引き渡した経験は、これから技術者として現場に従事していく上で大変貴重な財産になります。彼女達には、今回の経験を後輩の技術者・技能者にしっかりと伝承してもらい、多様な人財が活躍できる風土づくりの一翼を担ってほしいと考えています。

株式会社クラフティア 福岡支店 電気技術部長 江藤 公宣

(3) 労働安全衛生

健康経営の推進

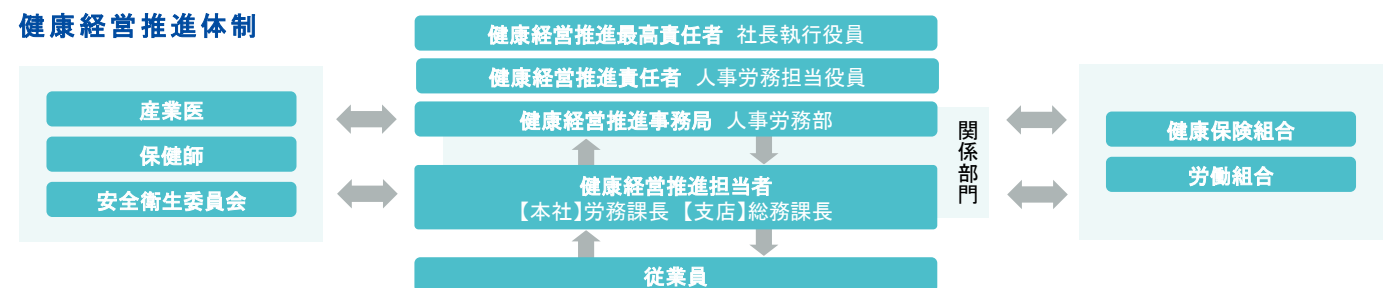
当社は「社員の健康」を重要な経営資源の一つと捉え、社員の「健康第一」という意識の向上と自発的な健康増進活動を支援するため「クラフティア 健康経営宣言」を策定し、組織一丸となって「安心して働ける環境づくり」「明るく快適な職場づくり」と、家族を含めた健康の維持向上の実現による健康経営に取り組んでいます。

「健康経営宣言」

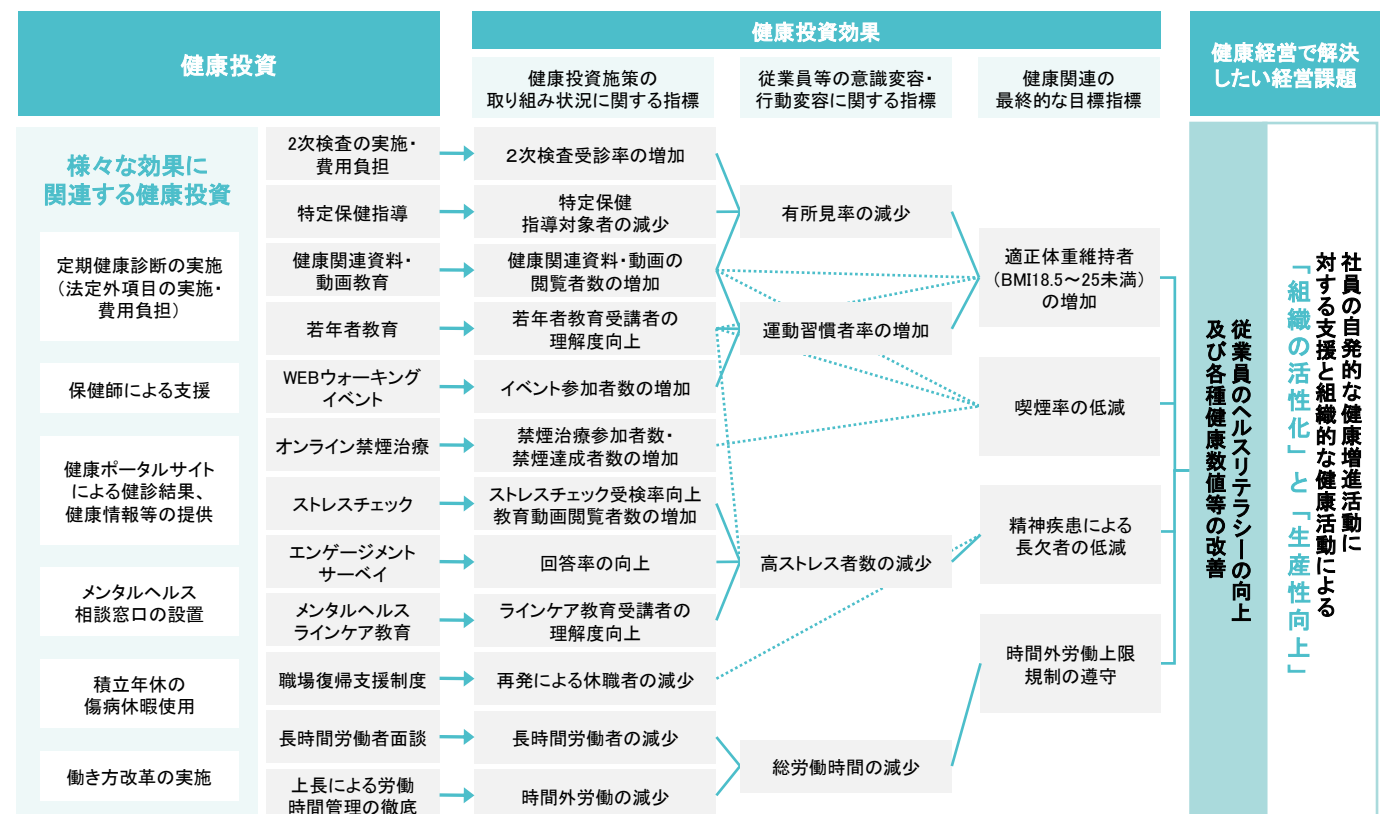
当社は「人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざす」という企業理念に基づき、社員の健康と明るく活気に満ちた職場づくりに取り組んでいます。
「社員の健康」は重要な経営資源の一つであり、社員の自発的な健康増進活動に対する支援と、組織的な健康活動の推進は、企業の発展に不可欠です。
また、快適な職場環境をつくるためには、社員一人ひとりの健康

に関する自己責任と意識向上が大前提であり、「社員の健康増進」は、企業の社会的責任でもあります。
そこで、社員の「健康第一」という意識向上をさらに強め、「安心して働ける環境づくり」と「明るく快適な職場づくり」に取り組むことを宣言し、社員の健康管理と健康増進活動を実施強化します。
社員の皆さん！自己の健康管理の重要性を理解し、家族を含めた「健康の維持向上」と「明るく快適な職場づくり」を実現しましょう！

健康経営推進体制



健康経営戦略マップ



Focus

「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、これまでの取り組みが評価され「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。引き続き、社員・家族の心身の健康維持向上をはかるべく、より一層健康経営の推進に取り組んでまいります。



3. S 社会

安全への取り組み

安全は企業に課せられた最大の社会的責務であり、企業として最も優先すべき事項であります。クラフティアグループでは、「安全はすべてに優先する」を基本理念とし、「安全と健康は経営の基盤であり、すべての活動の大前提である」と位置付けています。また、災害を未然に防止するため、全社員が主体的に考え、行動する「考動」の徹底を図っています。

期首に策定した安全衛生管理基本計画を確実に履行するため、当社は労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた安全衛生活動を、労使一体となって展開しております。これらの活動を継続的かつ効果的に実施することにより、安全衛生水準の継続的な向上を目指しています。

労働災害の未然防止に向けた安全管理活動

安全管理活動については、教育施設「クラフティアアカデミー」を活用し、クラフティアグループ及び協力会社の従業員に対し、社内外の講師による階層別の集合教育を計画的に実施しています。特に、若年技術者・技能者の安全管理能力や施工技術力の向上に力を入れています。また、集合教育以外では、当社独自の「学習管理システム（LMS）」というデジタル教育支援ツールを2021年より導入しており、社員がeラーニングを活用したオンライン研修を受けられる環境を整えています。

これらの教育を通じて、安全管理能力の向上に加え、「安全作業基準の遵守の必要性」や「遵守しないことリスク」について、作業員一人ひとりが十分に理解・納得し、自発的に実践することで、労働災害の未然防止に取り組んでいます。

独自の集合研修① 安全伝承館

過去の災害や事故の事例を風化させることなく語り継ぎ、学び、そして安全を考え、決意（やる気）を喚起する場として、2012年に「安全伝承館」を設立しました。

ここでは、配電や電気、空調管、情報通信の各種工事における重大災害を中心に、災害の事実と向き合い、過去の災害で得た教訓を継承しながら、クラフティアグループの全社員が災害の悲惨さと安全確保の重要性を学習することを目的として、大型スクリーン（高さ2.1m、幅9.0m）を用いた教育を実施しています。2012年の設立以降、延べ約17,600名のクラフティアグループ及び協力会社の従業員が受講しており、直近3か年では、2024年度に1,193名、2023年度に907名、2022年度に938名が受講しました。

独自の集合研修② 危険体感訓練設備

災害の未然防止には、安全衛生に関する知識を座学で学ぶだけでなく、危険に対する感受性を向上させることが不可欠です。当社では、現場で発生しうる危険を体感することを通じて、安全意識と危険回避能力の向上を目指し、実際の設備を用いた危険体感教育を実施しています。さらに、実際には体験が困難な災害事例では、VR（仮想現実）を活用した危険体感システムを2022年に導入しています。

これにより、現実では再現できない状況でも危険を体感し、学習することが可能となっています。これらの教育を通じて、危険感受性を高め、安全作業基準及び関係法令を遵守する意識を定着させる取り組みを進めています。

直近3か年の受講者数は、2024年度が871名、2023年度が808名、2022年度が714名となっています。



クラフティアアカデミー



安全伝承館 研修風景

安全伝承館 入場口



VR危険体感システムを用いた危険体感教育風景



実際の設備を用いた危険体感教育風景

詳細につきましては、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.kraftia.co.jp/sustainability/society/safety/index.html>



(4) 人財確保の取り組み

中途採用の強化

建設業界において人財の確保は喫緊の課題です。そのような中、当社は新卒採用と併せて、技術力・営業力の向上や DX・効率化の推進によるさらなる生産性向上に向け、即戦力となり得る実務経験や専門的知識を有する方を対象に、キャリア採用を実施しています。

また、第二新卒者やリファラル採用、一度退職した社員を再度雇用する「カムバック制度」など、多方面から優秀な人財を獲得する取り組みを実施しています。

奨学金返還支援制度の導入

2024年4月より、優秀な人財の確保や離職防止、会社のさらなる魅力向上に繋げることを目的に「奨学金返還支援制度」を導入し、採用における競争力の強化を図りました。

（大学院・大学・高等専門学校・専門学校の新卒入社）

【支援額】15,000円／月

【支援期間】入社後、最長10年間

外国人の採用

今年度は初めて『特定技能』制度を活用してフィリピンの職業訓練校より技能職人財を7名採用しました。また、当社の東南アジアなど将来的な海外事業を支える人財の育成と施工戦力の確保を目的に、技人国（ぎじんこく：技術・人文知識・国際業務）を活用した外国人採用を進めています。（夏期インターンシップ受け入れ）



(5) 教育と研修

100周年に向けた企業文化の伝承

創立80周年を経て、次の100周年に向けてこれまで培ってきた企業文化や風土の伝承にも力を入れています。

その中核を担うのが、「クラフティアアカデミー」です。新入社員研修に始まり、キャリア社員、部・課長クラスの研修においても、お客さまに選ばれる企業人を目指し、社会人としての志など常に原点に立ち直る教育を行っています。

当社の企業理念をベースに、次世代へ繋ぐ教育を今後も進めていきます。

コミュニケーション能力の醸成

若年者（新入社員）教育においては、アカデミーを中心とした集合研修を通して、基礎的かつ実践・専門的な技術・技能研修はもちろん、今の時代だからこそ大切なコミュニケーション力向上にも力を入れています。

アカデミー教育では、24時間寝食を共にする共同生活を通じて、年齢・出身・価値観の異なる仲間との協働や規律ある生活習慣、他者への配慮など「人間力」を学びます。

キャリア採用社員の育成

当社では、多様な人財の確保を目的に、キャリア採用（中途採用）社員にも力を入れています。

本研修は、企業理念をはじめ組織・文化・歴史などの理解を深めることで、全社員との目的意識の共有やエンゲージメントの向上、組織の活性化などの実現を目的としています。4年目となった今年度（2025年度）の研修では、主要技術部門の現場の声を反映しながら、当社の伝統・風土となる「クラフティアDNA」の考えも伝えています。



3. S 社会

(6) 地域との共生

さわやかコミュニティ旬間

当社グループでは、毎年10月中旬を「さわやかコミュニティ旬間」と設定し、高所作業車を使用した、地域や文化施設等の清掃・設備点検をはじめ、献血や「緑の募金」への募金活動など、地域に根差した奉仕活動を実施しています。

これまでに、様々な社会課題の解決にも力を入れ、環境保全の取り組みとしてエコマイボトルの寄贈や子どもを交通事故から守る交通横断旗・青色防犯パトロールカーの寄贈、災害対策にポータブル電源や防災用ドローンの寄贈などを行ってまいりました。

今年は、頻発している地震や台風、集中豪雨等の自然災害の対策支援として、避難所などでのトイレ問題解決に役立つ「簡易トイレ」を贈呈しました。

この取り組みは、今年で57回目を迎えます。今後も社会インフラを支える企業として、地域の状況や社会の変化を捉え、地域社会や顧客の期待に応える、心のこもった活動を展開していきます。



陸上競技部

クラフティア陸上競技部は創部72年の歴史を背景に、地域社会に密着し『クラフティアのイメージアップ』『社員の士気高揚』『社会貢献』を目的に、全日本実業団駅伝優勝とオリンピック選手輩出を目指して日々トレーニングに励んでいます。今年度は、東京世界陸上に2名の選手が出場しました。これまでもオリンピックほか、数々の国際大会に日本代表選手を輩出しています。また元旦に開催されるニューイヤー駅伝(群馬県)には50年間連続56回出場(出場チーム中最長記録)、クイーンズ駅伝(宮城)には32回出場しております。今後も多くの日本代表選手の輩出及び男女の全日本実業団駅伝優勝を目指し頑張っております。

/ Focus /

- 赤崎 暁選手 ベルリンマラソン2025・準優勝 2時間06分15秒(クラフティア新記録)
- 真野 友博選手 2025東京世界陸上・男子走高跳予選14位タイ
- 高島 真織子選手 2025東京世界陸上・女子三段跳予選25位

2025年9月に行われた「ベルリンマラソン2025」では、世界の強豪が集う中、赤崎暁選手が見事準優勝の走りを見せました。同時期に開催された「2025東京世界陸上」では当社から、真野友博選手と高島真織子選手の2名が出場し、社内では同じ職場で働く仲間を応援することで一体感を味わい、大いに盛り上がりました。



赤崎選手(マラソン)



真野選手(走高跳)



高島選手(三段跳)

オリーブ事業

我が国が直面する大きな社会課題の一つとして、1次産業の衰退が挙げられます。当社はそこに着目し、1次産業の6次産業化を図り、生産・加工・販売までの一貫したビジネスモデルを作ることによって地域密着企業として1次産業繁栄の一翼を担うことはできないかと考えました。その中で、食品・化粧品として幅広く利用可能であることや、地中海周辺地域の可憐なイメージの果樹で平和の象徴とされ、新たな観光資源となり得る「オリーブ」に着目し、熊本県天草市での事業展開を、2010年2月より開始しました。

今後も、当社長期ビジョンに沿い、社会や地域が抱える諸課題に対し、オリーブ事業を通じた人々の豊かな暮らしの実現に貢献してまいります。

(7) 防災

BCPについて

当社は、2025年5月に本社を新オフィスへ移転する際に、BCP強化を更に推進するため、迅速かつ的確な対応を可能とする設備を導入いたしました。

BCP対策本部として活用する会議室に、最新のAVシステムを導入し、各事業所と瞬時にネットワークでつなぐことで、情報共有や災害対策を検討することが可能となりました。

また、食料などの備蓄品や衛星電話の配備に加え、昨年度は、能登半島地震の際に、当社が災害地域への被災地支援として寄贈したポータブル電源と同じ機器を各主要事業所へ配備して、非常時に事業継続できる体制を整えました。

これらの取り組みを継続していくことで、企業としての社会的責任を果たすとともに、防災体制の更なる強化や地域との連携に努めてまいります。

(8) 廃棄物

循環型社会形成への貢献

当社はマテリアリティ(重要課題)の一つに「循環型社会形成への貢献」を掲げており、廃棄物に関する問題は、重要な社会課題の一つであると認識しています。今後、3R(リデュース・リユース・リサイクル)やグリーン購入を推進する等の施策に取り組んでまいります。

具体的な取り組みの一つに、2024年12月に株式会社新菱、AGC株式会社、九電グループ4社と太陽光パネルリユース・リサイクルに関する包括連携協定を締結しました。

太陽光パネルは、2030年代後半に大量廃棄されることが予測されていますが、現状、「処理施設数不足」「パネルの約60%を占めるガラスを再資源化した後の用途が限定的」「収集運搬方法が未確立」等の社会課題があり、これらの課題に対応できる仕組みが必要となっています。そのため、7社が協定を締結し、太陽光パネル廃棄問題に対し、リユース・リサイクルを促進することで、循環型社会の実現と脱炭素に貢献するとともに、国が目指す「資源循環」の構築に寄与してまいります。



3. S 社会

(9) 技術開発の取り組み

当社は、「技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します」の企業理念に基づき、環境、エネルギー、リニューアブルなどの分野について、一層の技術開発の促進と品質の向上に努めています。お客さまの信頼と期待に応えと同時に、新規分野・新規市場への積極的な事業展開を図ることで、社会構造の変化に迅速に対応しながら、企業価値の向上を目指しています。

クラフティアにおける技術開発

「未来への投資」をテーマに、技術開発部では将来を見据えた持続可能な成長の実現に向けて日々取り組んでいます。特に建設業界が直面する深刻な人手不足の課題に対し建設DXを推進することで、現場の業務効率化と生産性向上を図っています。IoTやAIの導入による工程の可視化・自動化により、業務全体の最適化を図るとともに従来のプロセスを抜本的に見直す業務改革を推進しています。これらの取り組みは短期的な改善にとどまらず、将来的な業務基盤の強化と競争力の向上に直結するものと考えています。

技術の力で現場を支え、働きやすい環境と価値ある成果を創出することを目指し、今後も挑戦を続けます。

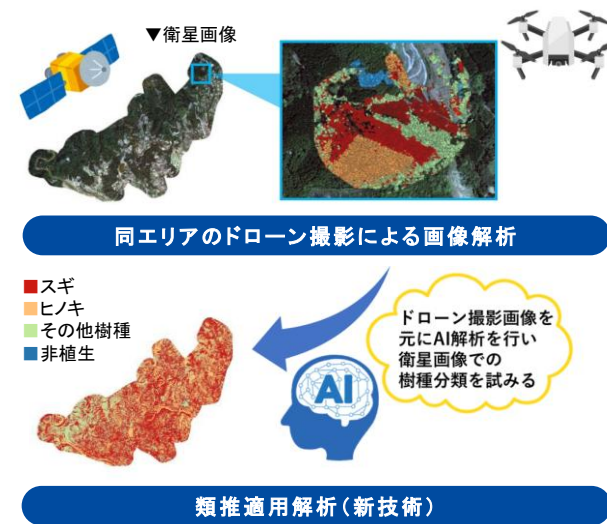
現場を支える先端技術の活用

ドローン画像と衛星画像の類推適用による森林資源量解析の研究開発

当社技術開発部と株式会社スカイマティクスは、ドローンと衛星画像を用いた森林資源量の解析技術を共同で研究開発しました。

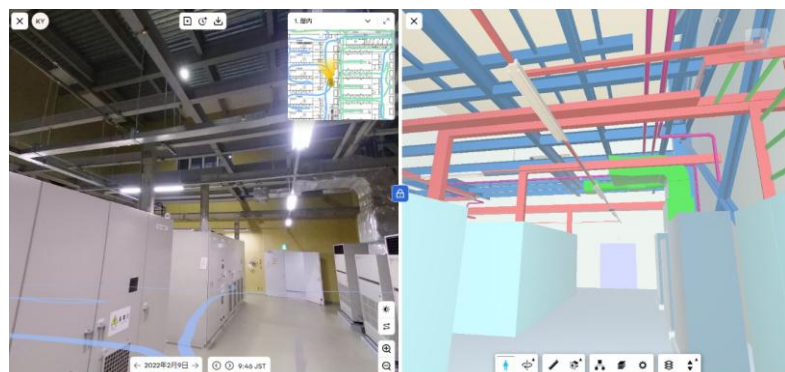
従来の目視やドローン測量では難しかった広範囲の森林データをAIで解析し、樹種・樹高・幹材積・炭素蓄積量までを高精度で推定することで、木質バイオマス発電所の燃料となる森林の樹木量に関する、計画的な資源確保が可能となります。

この技術は、運用性やコスト効率の高さから再生可能エネルギー関連を中心に民間企業や自治体や研究機関など、多方面から関心が寄せられており、今後は森林経営やカーボンクレジット分野などへの社会実装が期待されます。



デジタルツインの活用による新たな働き方の模索

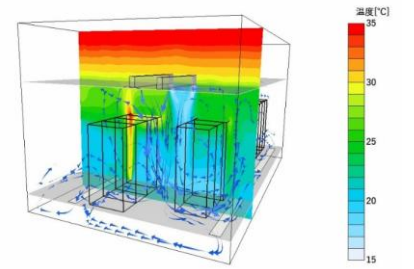
3Dレーザースキャナや360°カメラを使用したリアリティキャプチャー技術を用い、現場業務の効率化と分担の促進に取り組んでいます。特に既存図面のない改修工事の際にはミリ単位の精度を誇るレーザースキャナを活用して精度の高い現況図を作成します。この現況図をベースにすることで質の高い工事計画を立案し、施工をスムーズに進めることが可能です。またクラウド上にアップロードしたデジタルツインを活用することで従来は現場でしか行えなかった意思決定を分担することが可能となり、正確かつ迅速な意思決定が実現できます。さらに情報量の豊かなデジタルツインを安価に作成・共有する環境を構築し、従来は現場で属人的に対処していた検討事項に関しても多くのステークホルダーが参加可能となり、最適な建築プロセスを実現します。これに加え建設現場をデジタルツイン化することで、従来アナログで行われていた現場管理においてもDXやAIを活用した効率のかつ革新的なソリューションが期待されています。



「熱・気流シミュレーション」を用いた施工の妥当性検証

建物の設計に際して、施工後の“気流や温度”は非常に重要な要素です。

当社では、設計段階で改善提案や省エネ効果をグラフィカルに「見える化」可能な「熱・気流シミュレーション」を行い、高度な空調品質の事前検討を行っています。図は某データセンターのサーバーラック周辺の熱・気流シミュレーションの例です。サーバーラック内の熱を除去するため、施工前に最適な空調吹出温度や風量などを検討しています。



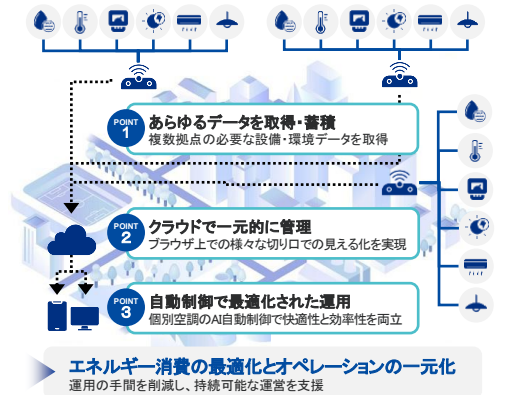
今後、より高度な設計に対応するために3D-CADやBIM(ビルディングインフォメーションモデリング)などの視覚的に分かりやすいプラットフォームとの連携を強化し、関係者間で合意を形成することで、工事の円滑な進行と施工品質の向上を図る取り組みも進めています。

AIによるビルの個別空調制御と統合管理

当社では、SDGsに対する取り組みの一つとして、AIを活用した個別空調制御と統合管理サービスを株式会社メンタルとの共同開発により進めています。

従来の空調管理では不均一な温度管理やエネルギーの無駄遣いが課題でしたが、本サービスではAIによるリアルタイム監視と最適化制御を導入することで、利用者の満足度と生産性を向上させながら、エネルギー効率を最大化し運用コストを削減します。

実証実験では、空調消費電力量を約8～15%削減する成果を確認しており、環境負荷軽減にも寄与しています。今後、多くのお客さまに利用いただけるよう拡販を進め、持続可能な社会の実現に貢献します。



/ Focus /

ロボット技術を活用した業務省力化・高度化の取り組み

九州大学との組織対応型連携契約に基づき、「スワームロボットシステムを用いた照度測定ロボット」の共同開発を進めてきました。その成果として、2025年度から現場導入を開始します。

また当社は大手ゼネコン主導で設立された「建設RXコンソーシアム」に参画し、照度測定ロボットや風量計測ロボット等のIoTを活用した設備検査ロボット開発に協働しています。

今後は連携をさらに深化させ、ロボット技術を活用した設計・施工・計測の省力化・高度化を推進することで、より一層の生産性向上と技術力の強化を目指します。



産学連携の取り組み

木質バイオマス発電所における燃焼灰活用と燃料育成の取り組み

当社グループは、木質バイオマス発電所から排出される燃焼灰の有効活用を目指し、燃焼灰を肥料原料として再資源化し、食物栽培における有用性の検証や適した作物の探索などを進めています。2021年度の取り組み結果により、燃焼灰肥料がカリウム代替肥料として有用性を持つことが確認されました。

また木質バイオマス発電所の事業継続において、燃料の地元供給と安定供給は非常に重要です。そのため、当社では大学などと連携し、新たな燃料として期待される「日本早生桐※1」の育成検証(2022年度～)や「ソルガム※2」の地域性を考慮した品種選抜(2023年度～)に関する共同研究を実施しています。

これらの取り組みは、当社グループが循環型社会の構築と脱炭素社会の実現に向けての重要な位置を占めており、各産業の経済性向上と地方の活性化促進にも寄与しています。

木質バイオマス発電・燃焼灰循環のイメージ



連携している大学等：宮崎大学、鹿児島工業専門高等学校

※1 日本早生桐は、スギやヒノキに比べて成長が12倍速く、3倍ものCO₂を吸収できる特徴がある
※2 ソルガムは、イネ科ソルガム属の穀物で、食料や飼料に利用される他、早生で高収量などの特性からバイオマス燃料としても有用

技術力向上を目指して

技術発表会「全社大会」の取り組み

当社では、技術力のさらなる向上、技術社員の知識・スキルの深化、そして最先端技術の継承を目的とした取り組みとして、毎年技術発表会「全社大会」を開催しています。この大会は、社内全体で技術力を競い合い、磨き上げる重要な場であり、技術者一人ひとりの熱意と創意工夫が光るイベントです。

当社技術発表会「全社大会」の特徴は、全国の各支店において配電・電気・空調管の部門ごとに予選となる「支店大会」を開催し、各支店の代表テーマを選出します。厳しい支店大会を勝ち抜いた3部門の優秀テーマが、年に一度の「全社大会」に集結し、部門の垣根を超えて技術の成果を発表し合います。

技術発表会を通じて、社員同士が刺激を受け合いながら技術力を高めるとともに、当社が誇る技術を次世代に継承していく。その積み重ねが、当社の成長と社会への貢献につながっています。

2025年度 技術発表会「全社大会」記念写真



4. G ガバナンス

(1) コーポレート・ガバナンス

当社グループは、「企業理念」の実現を通じて、持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図り、株主、お客さま、地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーから支持され、企業経営を適正かつ効率的に行うため、「クラフティア コーポレート ガバナンス ガイドライン」を制定し、最良のコーポレート・ガバナンスの実現に取り組みます。

詳細については当社のホームページをご参照ください。

https://www.kraftia.co.jp/sustainability/governance/corporate/cg_guideline.html

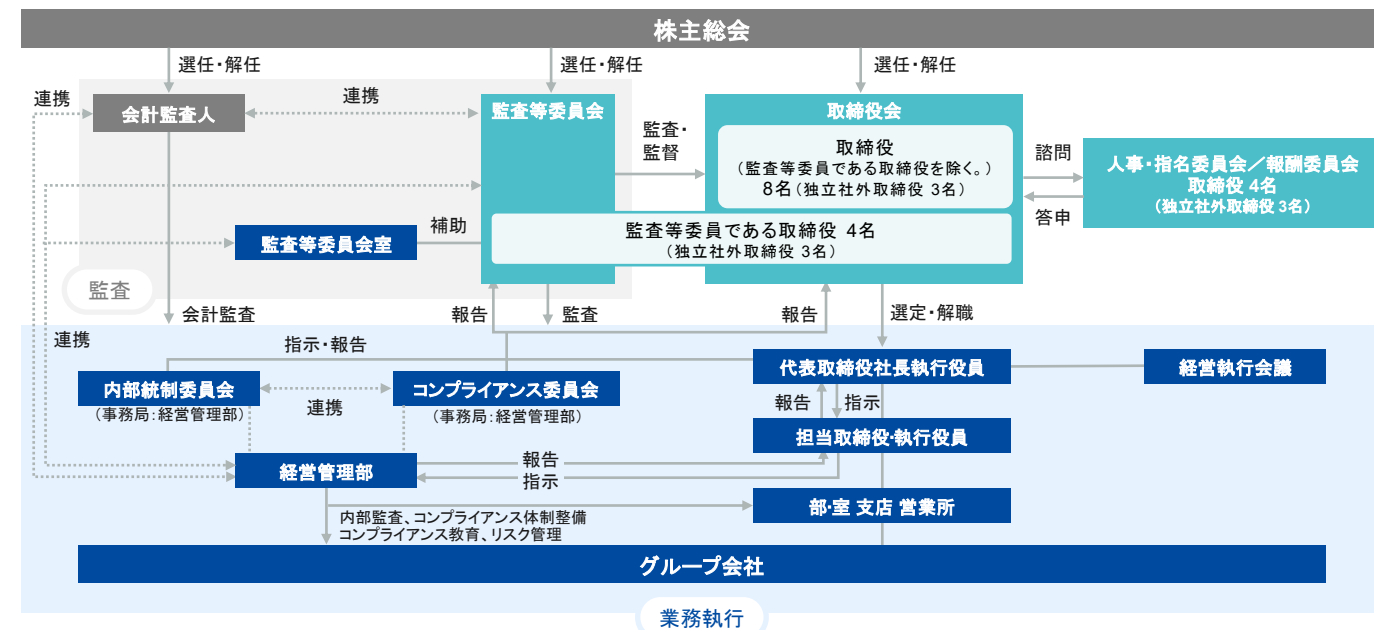


コーポレート・ガバナンス体制（2025年10月現在）

当社は、取締役会の監督機能をより一層強化し、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実を図ることを目的として、2022年6月開催の定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

また、取締役会の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を分離し、効率的かつスピーディーな経営を実践することを目的に、「執行役員制度」を採用するとともに、業務のリスク管理と効率性及び適法性を調和する「内部統制システム」を構築し、「コーポレート・ガバナンスの充実」を図っていきます。

当社は、コンプライアンスの基本方針及び活動内容の決定・諸計画の立案、実施方法の決定・対策協議等を行うコンプライアンス委員会（委員長：社長執行役員）を設置しています。また、経営管理部が行う内部監査結果（改善対策等を含む）及び内部統制の有効性評価を協議する内部統制委員会（委員長：社長執行役員）を設置しています。



取締役会

取締役会は、重要事項の決定及び業務執行の監督を行い、執行役員は取締役会の決定に基づき、業務執行に専念する体制としています。取締役会は、社外取締役6名（うち女性3名）を含む12名の取締役で構成され、原則として毎月1回開催しています。

また、取締役会付議事項のうち、予め協議を要する事項及び重要な業務の実施に関する事項について協議する経営執行会議（毎週1回）、並びに業務執行状況の確認を行う支店長会議（年12回）を定期的に開催しています。

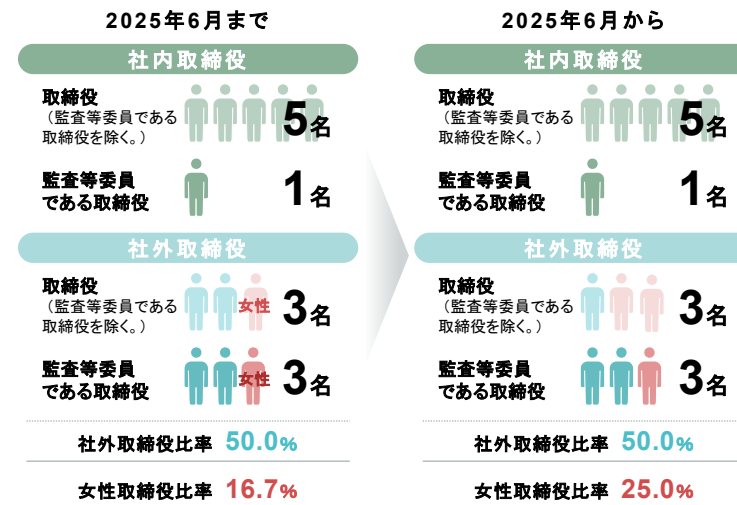
人事・指名委員会

人事・指名委員会は、意思決定の透明性と取締役会の機能の独立性・客観性を確保するため、委員3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役としています。当委員会（委員長：独立社外取締役）は、取締役の選任及び解任に関する株主総会議案、代表取締役及び役付取締役の選定に関する事項、後継者計画、ジェンダーやスキルの多様性の観点も含めた取締役会の構成等について検討し、その内容を取締役に答申しています。

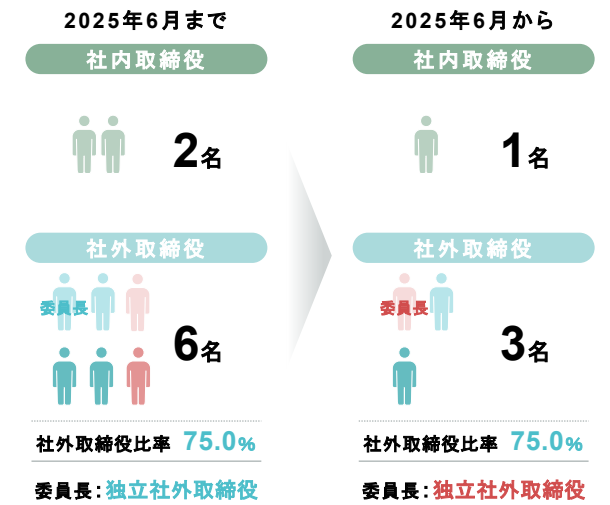
報酬委員会

報酬委員会は、意思決定の透明性と取締役会の機能の独立性・客観性を確保するため、委員3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役としています。当委員会（委員長：独立社外取締役）は、取締役の報酬総額の改定に関する株主総会議案、取締役（監査等委員である取締役を除く。）・執行役員の報酬に関する体系並びに個別の報酬額等について検討し、取締役会に答申しています。

取締役会の構成



人事・指名委員会及び報酬委員会の構成



監査等委員会

監査等委員会は、社内出身の常勤監査等委員1名と、社外監査等委員3名（うち女性1名）の計4名で構成され、原則として毎月1回開催しています。

常勤監査等委員は、当社において長年の期間、財務・会計部門の業務に従事し、同部門の豊富な知識と見識を有しています。社外監査等委員のうち2名は企業経営者としての豊富な経験を、1名は弁護士として法務全般に関する専門知識を有しています。監査等委員は、監査等委員会が策定した監査方針・監査計画に基づき、重要な会議に出席するほか、重要文書の閲覧、事業所・子会社への実地調査等を通じて、取締役の職務の執行を監査しています。

内部統制システム及びリスク管理体制

内部統制システム及びリスク管理体制の整備状況については、今日まで積み重ねてきた法令遵守の体制と企業文化を生かしつつ、効率性及び適法性を兼ね備えた「内部統制システム」を構築しています。また、当社グループを挙げてコンプライアンス活動を推進し、経営の透明性及び公平性を高めることで、株主、お客さま、地域社会をはじめとするステークホルダーからの信頼に応えながら広く社会に貢献し、「企業価値の向上」に取り組んでいます。

詳細については当社のホームページをご参照ください。

https://www.kraftia.co.jp/sustainability/governance/corporate/internal_control.html



社外役員の状況

当社の社外取締役は6名であり、このうち監査等委員である社外取締役として3名を選任しています。すべての社外取締役は、証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

社外役員の独立性判断基準

当社は、以下の事項に該当しない場合、社外役員に独立性があると判断する。

- 社外役員本人、配偶者又は二親等以内の親族について
- 現在において当社又は当社グループ会社の業務執行者である者、又は当該就任の前10年間に於いて当社又は当社グループ会社の業務執行者であった者
 - 当社の取引先であって、当社単体の直近に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、当社に、当社単体のその事業年度の売上高の2%を超える金額の支払いを行った法人等の業務執行者である者、若しくは、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関の業務執行者である者
 - 当社を取引先とする、当社単体の直近に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から、当該取引先単体のそれぞれの直近に終了した事業年度の売上高の5%を超える金額の支払いを受領した法人等の業務執行者である者
 - 当社単体の直近に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、法律、会計若しくは税務の専門家又はコンサルタントとして、当社から直接的に1,000万円を超える報酬（当社役員としての報酬を除く）を受けている者（報酬を得ている者が団体である場合は、その団体に所属する者）
 - 当社単体の直近に終了した過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付又は助成金を受けている団体等に所属する者
 - 実質的に当社の議決権の10%以上の株式を保有する株主たる法人等の業務執行者である者

コーポレートガバナンス・コードへの当社取り組み

当社は、東京証券取引所上場企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、同取引所が有価証券上場規程において定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則を“Comply”遵守し、その内容を開示することで企業統治の充実を推進しています。

詳細については当社のホームページをご参照ください。

https://www.kraftia.co.jp/sustainability/governance/corporate/cg_efforts.html



4. G ガバナンス

取締役会の実効性評価の概要

2025年3月に実施した全取締役12名に対する記名方式アンケートをもとに評価を実施しました。

これは、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすために、取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証し、問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じるために毎年実施しているものです。アンケートの結果、洗い出された課題や改善点を共有し、今後の取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。

2024年度 取締役会の実効性評価	
アンケート 設問項目	取締役会の構成、取締役会の運営、人事・指名委員会及び報酬委員会、役員のトレーニング、取締役に対する支援体制、株主（投資家）との対話、自身の取り組み、総括
評価結果	アンケート集計・分析の結果、全体の平均評価点は昨年と同様に高水準であること等から、取締役会の実効性は確保されていると評価しました。
選定課題	(1) 取締役会の運営（資料の整理・分析） (2) 役員のトレーニング
取り組み	(1) ・取締役会資料のルール作り（資料の簡明化） ・事前説明会と取締役会の建付けの整理 (2) 役員のトレーニングは、昨年も課題として取り組んでおり、その効果が出るまでには時間が掛かると思われるため、従来から取り組む「現場視察、社外セミナー受講機会の提供」等を継続しつつ、昨年度から実施の「取締役懇話会、社外取締役と執行役員とのランチミーティング」等を継続実施する。

監査の状況

監査等委員会監査

監査等委員会は、監査等委員会が定めた「監査等委員会監査等基準」に準拠し、監査の方針、監査計画、監査の方法、職務の分担等に従い、当事業年度においては、取締役の職務執行の状況及び内部統制システムの構築・運用状況等の基本的監査項目に加え、中期経営計画に掲げた取り組み項目の実施状況を重点監査項目に設定して監査を実施しました。

なお、監査等委員及び監査等委員会の職務を補助する組織として、専任スタッフ6名からなる監査等委員会室を設置しています。

内部監査

内部監査を実施する経営管理部は、年度計画に基づき、各部署における経営諸活動が経営方針に基づき遂行されているかの評価に加え、規程、職務権限、マニュアル等の社内ルールに沿って適正に処理されているかを監査し、その監査結果と改善策を内部統制委員会（委員長：社長執行役員）へ報告しています。また、内部統制委員会の審議内容については、取締役会へ直接報告しています。

会計監査

当社は、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しています。会計監査業務を執行した公認会計士は2名であり、いずれも継続監査年数は7年を超えていません。なお、2025年3月期（第97期）の監査証明業務に基づく当社の報酬額は、63百万円であり、当社と同監査法人または業務執行社員との間には、特別な利害関係はありません。

監査等委員会と内部監査部門、会計監査人との連携

● 内部監査部門との連携状況

常勤監査等委員が、内部統制委員会に出席するほか、内部監査部門である経営管理部と定期的な会合を開催し、内部監査計画や実施状況、監査結果の報告を受け、意見交換を行うとともに、常勤監査等委員が行った支店・子会社の実地調査等の結果について情報提供するなど、相互の連携を高めました。

また、コンプライアンス相談窓口で受け付けた相談や情報は、内部通報制度を所管する経営管理部より定期的または随時に報告を受けました。

● 会計監査人との連携状況

監査等委員会は、会計監査人との定期ミーティングや随時の情報・意見交換を通じて適切な連携を保ち、双方における監査業務の品質及び効率の向上に努めました。

具体的には、事業年度の開始にあたって、会計監査人から重点監査項目、監査スケジュール、グループ監査、監査体制、デジタルへの取り組み等について監査計画の説明を受け、意見交換を実施しました。

2024年度：監査等委員会と会計監査人との連携内容

連携内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
監査計画・期中レビュー計画の説明				○								
期中レビュー報告・期中監査経過説明				○			○			○		
監査報告（会社法・金融商品取引法）		○	○									
内部統制監査報告			○									
定期ミーティング							○					○
情報・意見交換		○	○	○			○			○		○

役員の報酬等

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）を決議しています。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

a. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1	基本方針	役員報酬制度を当社の発展を担う役員に対する「公正な処遇」の重要な要素として位置づけ、次のことを基本方針とする。 ① 企業理念を実践する優秀な人材を登用、確保するために相応しい内容であること。 ② 企業価値の安定的かつ持続的な向上に資する内容であること。 ③ 独立性・客観性・透明性の高い報酬制度とし、様々なステークホルダーに対する説明責任を果たせる内容であること。
2	報酬の水準	当社を取り巻く経営環境、従業員の給与水準や他社役員報酬水準を考慮のうえ、業績向上に向けたインセンティブとなるよう設定する。
3	報酬の決定手続き	① 役員の報酬に関する体系並びに個別の報酬額について、過半数を独立社外取締役の委員で構成する報酬委員会にて審議し、取締役会で決定する。 ② 役員の個人別報酬額については、取締役会において代表取締役社長執行役員に一任する旨を決議し、同氏は報酬委員会の答申を踏まえ決定する。
4	報酬の構成	① 取締役（執行役員である取締役及び監査等委員である取締役を除く。） 報酬は、役位別に定めた固定金銭報酬及び固定株式報酬とし、賞与及び退職金は支給しない。なお、その割合は、おおよそ固定金銭報酬：固定株式報酬＝90：10とし、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、その職務に鑑み固定金銭報酬のみとする。 ② 執行役員である取締役 報酬は、役位別に定めた固定金銭報酬、変動金銭報酬及び固定株式報酬とし、賞与及び退職金は支給しない。なお、その割合は、業績目標100％達成時において、おおよそ、固定金銭報酬：変動金銭報酬：固定株式報酬＝60：30：10とする。
5	各報酬の内容	① 固定金銭報酬 役位別に定めている基本報酬の一定額を、月例の固定報酬とする。 ② 変動金銭報酬 年度ごとの業績目標の達成度に応じ、次年度の報酬月額を加減算して支給するものとし、業績目標の達成度は、役位別に定めた業績連動基礎額について、年度ごとに目標とする「連結売上高」及び「連結経常利益額」の達成度、並びに年度ごとの個人評価結果により算定するものとする。なお、目標とする「連結売上高」及び「連結経常利益額」は年度ごとの公表値を基準とし、取締役会で決定する。 ③ 固定株式報酬 中長期的な業績の向上と企業価値の増大に向けたインセンティブ付与を目的として、毎年一定の時期に役位別に定めた株式数相当のポイントを付与し、退任時に累計ポイント数に応じた当社株式を交付するものとする。

固定株式報酬制度の概要		
1	対象者	当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）
2	対象期間	3事業年度（取締役会の決定により対象期間を延長することがある。）
3	2の対象期間3事業年度において、1の対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が提出する金銭の上限	合計金180百万円 （対象期間を延長する場合は、延長分の事業年度数に金60百万円を乗じた金額を上限とする。）
4	当社株式の取得方法	自己株式の処分による方法又は取引所市場（立会外取引を含む。）から取得する方法
5	1の対象者に付与されるポイント総数の上限	1事業年度あたり25,000ポイント
6	ポイント付与基準	役位等に応じたポイントを付与
7	1の対象者に対する当社株式の交付時期	原則として退任時

b. 監査等委員である取締役の報酬等に関する事項

監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営全般の監督機能等を果たすという役割に鑑み固定金銭報酬のみで構成され、監査等委員の協議をもって決定しています。

4. G ガバナンス

取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、2022年6月28日開催の第94期定時株主総会において、次のとおり決議されています。

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額を年額700百万円以内（うち社外取締役分年額50百万円以内）とする。
- 監査等委員である取締役の報酬限度額を年額110百万円以内とする。

また、当該金銭報酬とは別枠で株式報酬の額が2023年6月28日開催の第95期定時株主総会において、次のとおり決議されています。

- 株式交付信託に拠出する金銭の上限は、3事業年度からなる対象期間において合計金180百万円とする。
- 株式報酬として付与されるポイント総数の上限は、1事業年度あたり25,000ポイントとする。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社においては、取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長執行役員である石橋和幸が取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬額の具体的内容を決定しています。その権限の内容は、業績を踏まえた変動金銭報酬の配分であり、これらの権限を委任した理由は、当社の経営状況等を最も熟知し、当社全体の業績を俯瞰しつつ機動的に報酬額を決定できると判断したためです。

取締役会は、当該権限が社長執行役員によって適切に行使されるよう、報酬委員会を設置し、社長執行役員はその答申を踏まえて個人別報酬を決定することとしていることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数（2025年3月期）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の 員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等 （株式報酬）	
取締役（監査等委員を除く。） （社外取締役を除く。）	312	212	71	29	5
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く。）	30	30	—	—	1
社外役員	54	54	—	—	8

（注）1. 上記の社外役員は、当期中に就任した社外役員2名及び退任した社外役員2名を含んでいます。
2. 非金銭報酬等（株式報酬）の額は、当社が定める株式交付規程に基づき付与されるポイントに対する当該事業年度に係る引当金計上額を記載しています。
3. 報酬等の総額には、執行役員報酬を含んでいます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社は、資本コスト及び経営資源の配分を踏まえたうえで中期経営計画を策定しており、経営目標の指標の一つとしてROIC（投下資本利益率）を採用し、KPIとしてROIC10%以上を掲げて事業運営に取り組んでいます。

なお、当社の活動については、2025年4月28日に開示しました中期経営計画において、新たな経営目標、資本効率の改善施策、株主還元等を記載しています。

詳細については当社のホームページをご参照ください。
中期経営計画：<https://www.kraftia.co.jp/ir/plan.html>



少数株主保護及びグループ経営に関する情報開示

上場関連会社を有する上場会社における情報開示

当社は、上場関連会社としてセントラル総合開発株式会社を有していますが、当該関連会社の独立性を尊重し、同社の経営判断を重視しています。

また、当社は同社と資本業務提携契約を締結しており、同社が不動産事業で展開する地方都市圏のコンパクトシティ化やマンション分譲事業において、当社が持つ環境に配慮した設備工事の技術力と協業することにより、相乗効果を発揮することを目的としています。

なお、当社から同社への役員派遣はなく、同社は、事業戦略・人事政策・資本政策等の経営戦略について独立して主体的に検討・決定されており、意思決定に際して自主的な経営判断を実施されています。

その他の関係会社を有する上場会社における情報開示

当社は、九州電力株式会社を中心とした九電グループに属しており、グループの一員（持分法適用）として、共有された経営に関するビジョン・方針等のもとで事業展開を図り、同社グループの持続的な企業価値向上や事業を通じた価値創造を目指して事業活動を行っています。

当社は、同社グループと工事取引や人的・資金的関係があり、事業活動に当たっては、同社から必要に応じた支援・指導・助言が行われますが、同社グループの主力事業とは異なる設備工事の分野で、当社独自の経営方針や経営判断に基づき事業を展開していることから、独立性は十分に確保されていると判断しています。

また、当社が保有する当社議決権は22.75%あるものの、当社売上高の87.5%は、同社グループ外によることから、当社の少数株主と同社との間の利益相反リスクへの懸念は小さく、特段の対応は講じていません。

株主及び投資家との対話の充実と情報開示

対話の充実

当社は、IR担当部署を財務部とし、経営管理部、経営戦略企画部、総務部と連携を図りながら株主をはじめとするステークホルダーとの対話を進めています。

株主との対話の実施状況等

当社は、アナリスト・機関投資家向けに、社長執行役員及び財務担当役員による決算説明会を年2回実施するとともに、説明会資料を当社ホームページに開示しています。そのほか、アナリスト・機関投資家及び個人投資家への個別説明会や取材対応を適宜実施しています。これら決算説明会、個別説明会の内容については、経営執行会議や取締役会で報告を行い、取締役との情報共有を図っています。

IR活動実績

2024年度実績	
決算説明会	2回
海外投資家向けカンファレンス	4回
個人投資家向け会社説明会	6回
個別面談他	268回

2024年度に実施した、決算説明会における主なご質問やご要望、対話のテーマは以下のとおりです。

1. 当社を取り巻く事業環境について

- 地元九州や首都圏における、工場の建設動向や再開発案件の状況
- 受注時採算性の状況
- 宇久島太陽光の今後の展開

2. 中期経営計画について

- 株主還元についての考え方
- 資本政策についての考え方
- ストックビジネスについての考え方

3. その他

- 社名変更の影響
- 施工キャパシティの拡大余地

情報開示

株主や投資家に対し、計算書類、有価証券報告書等、証券取引所開示書類及び重要事実などを適時、適切に開示することはもとより、当社グループにおける経営方針、事業活動、コンプライアンス活動や社会貢献活動について、当社ホームページや統合報告書において各種情報を公表するなどIR活動を推進し、企業活動の透明性を確保することで経営の健全性を高めています。

4. G ガバナンス

(2)コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンスの基本方針及び活動内容の決定・諸計画の立案、実施方法の決定・対策協議等を行う「コンプライアンス委員会」を設置しており、その活動内容等については取締役会へ報告しています。

また、経営管理部をコンプライアンス担当部署とし、コンプライアンス規程・マニュアル等の策定改定、コンプライアンス教育の継続的な実施の他、コンプライアンス通報制度規程に基づき、「クラフティアグループコンプライアンス相談窓口」を設置しています。

なお、コンプライアンス相談窓口で受け付けられた情報については、その情報の調査・分析・整理を行い、コンプライアンス委員会及び監査等委員へ報告しています。

コンプライアンス委員会

当委員会は、各種法令及び規則に基づき、コンプライアンス活動に関する諸計画の立案及び実施について決定し、コンプライアンス教育等を通じ、当社、子会社及び関連会社において、周知徹底を図るとともに、法令遵守の経営体制を推進することをもって任務とし、原則として年2回、その他必要に応じて開催しています。

また、当委員会のメンバーには、専門的知見を有する弁護士も加わっており、専門的な観点から指導・助言を受けるとともに、当社のコンプライアンス活動を客観的立場から評価していただいています。

コンプライアンス相談窓口

コンプライアンス相談窓口は、違法行為あるいはハラスメントなど著しく不当な行為について、従業員だけでなく、その家族や社外の取引先等からも直接通報・相談することが可能であり、また、匿名での通報・相談も受け付けており、機密性・匿名性を担保するとともに、その対応においても実名での通報・相談と同様に取り扱っています。

社内においては経営管理部が、社外においては当社顧問弁護士事務所が窓口対応を行い、通報等があった場合には速やかに適切な対応をとることができる体制になっており、通報・相談内容については、事案の迅速な把握や問題の存否確認を早急に行い、必要に応じて是正措置を講じています。

また、通報・相談者に関する個人情報や通報・相談の内容は、経営管理部が管理し秘密保持を厳守するほか、通報・相談を行ったことを理由に、通報・相談者に対して不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

コンプライアンス相談窓口への通報・相談件数の推移				
2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
44件	43件	43件	59件	52件

コンプライアンス教育

コンプライアンス教育は、経営管理部が主体となり、コンプライアンス意識の向上、ハラスメントの防止等を目的として、各階層別・職位別の対面研修や全従業員向けのeラーニング等を実施しています。

また、2023年度からハラスメント防止に向けた啓蒙期間を設定し、トップメッセージの発信や意識啓発活動、各階層に応じた特別教育を実施しています。特に、マネジメント層への教育には注力しており、社外専門家による特別教育を実施するなど、自身のハラスメントに対する理解を深めるだけに留まらず、管下従業員への指導へ活かすよう取り組んでいます。

2024年度からは、従業員一人ひとりの当事者意識をより向上させることを目的に、各職場において「職場討議」を実施しています。「職場討議」は、コンプライアンスの徹底に向けて何をすべきかについて、参加者それぞれが意見や考えを出し合い、お互いの意見を尊重、共感し合うなど、部門や世代を超えたコミュニケーションの場としても有益な機会となっています。

腐敗防止の取り組み

当社グループでは、「コンプライアンス・マニュアル」において、「贈収賄、不適切な贈答接待の禁止」について明記しており、国内・海外問わず公的機関をはじめとした取引先に対して不正な利益の供与・申し出・約束、さらには、これらの行為に加担・幫助すること、また、社会通念上妥当な範囲を超えて、取引先に対する過度な贈答・接待を行うことを禁止しています。

当社は、コンプライアンス教育の継続実施や相談窓口の設置等を通じて、グループ全体のコンプライアンス重視の企業風土醸成に努めています。

(3)全社的リスク管理

基本的な考え方

当社グループは、経営環境の激しい変化に伴うリスクの多様化・複雑化に対応するため、全社的リスク管理の整備を行っています。

リスク発生の未然防止と顕在化した場合の損失の最小化を図ることを目的に、想定できるリスクを事前に把握・管理し、対策を講じ、定期的にモニタリングを行い、社長執行役員を委員長とした「サステナビリティ推進委員会」において、全社のリスクと対応策を審議・承認し、取締役会において法令違反や情報セキュリティ、環境リスク等のESG要素も含んだリスクを監督しています。

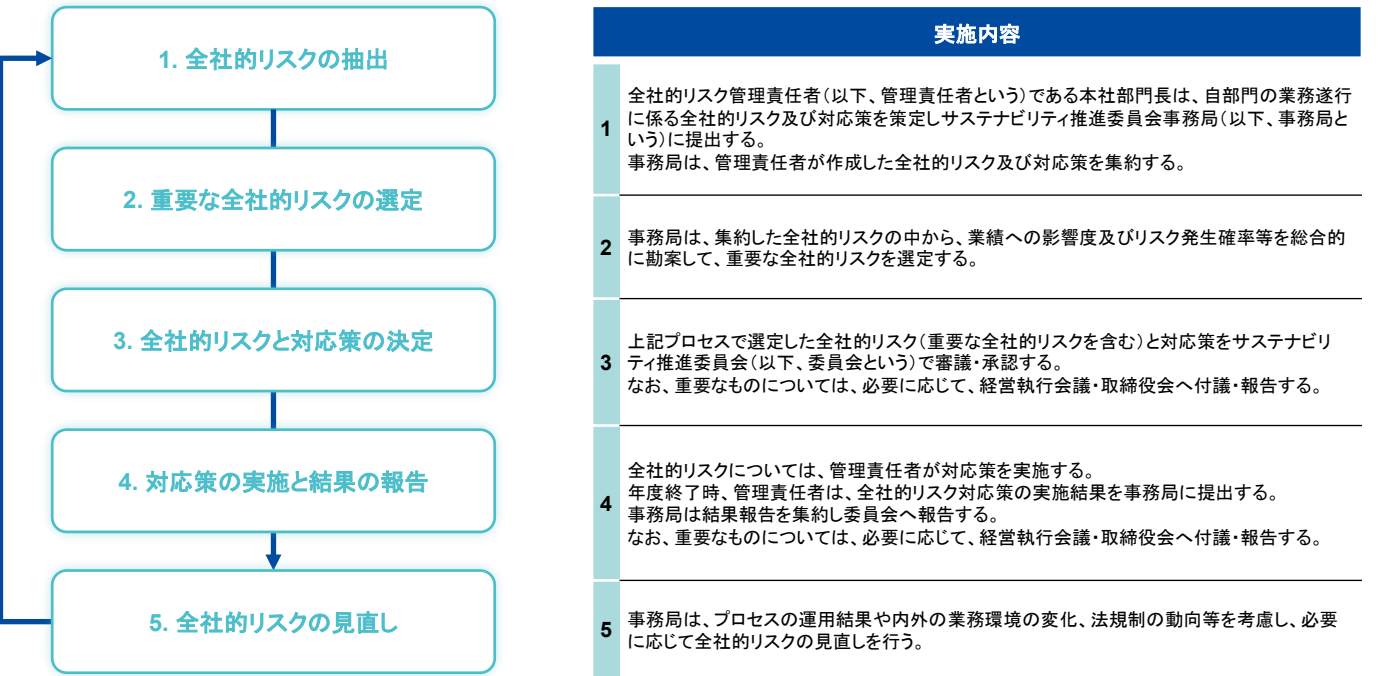
また、全社のリスク管理体制、管理責任者の責務、管理プロセス等について定めた、全社のリスク管理に関する社内規程を制定し、リスクマネジメントプロセスに則り、リスク低減のための管理を徹底しています。

当社グループにおいては、リスクの発生確率とその業績に与える影響度を認識したうえで、発生の回避及び発生した場合の適切かつ迅速な対応に努めています。

なお、文中における将来に関する事項については、2024年度末現在において、当社グループが判断したものです。当社グループが事業を継続するうえで、予想される主なリスクを具体的に例示したものであり、これらに限定されるものではありません。

リスクマネジメントプロセス

全社のリスク管理プロセスによりリスク管理を推進(毎年度実施)



/ Focus / BCP(事業継続計画)の策定

「自然災害の発生、疫病のまん延」の対応策

当社及び関連会社の事業運営に重大な影響を及ぼす様々な緊急事態が発生した場合には、従業員の安全確保を第一に、当社に求められている社会的責任を果たすため、BCP(Business Continuity Planning:事業継続計画)を策定し、迅速かつ的確に対応ができるよう、日頃から教育・訓練を実施しています。

2024年度は経営幹部を対象とした「危機管理広報研修」や全支店総務部を対象とした「初動対応防災訓練」を実施しました。南海トラフ臨時情報が発表された際は、対策本部を立ち上げ、対応策に基づき早期に対応しました。



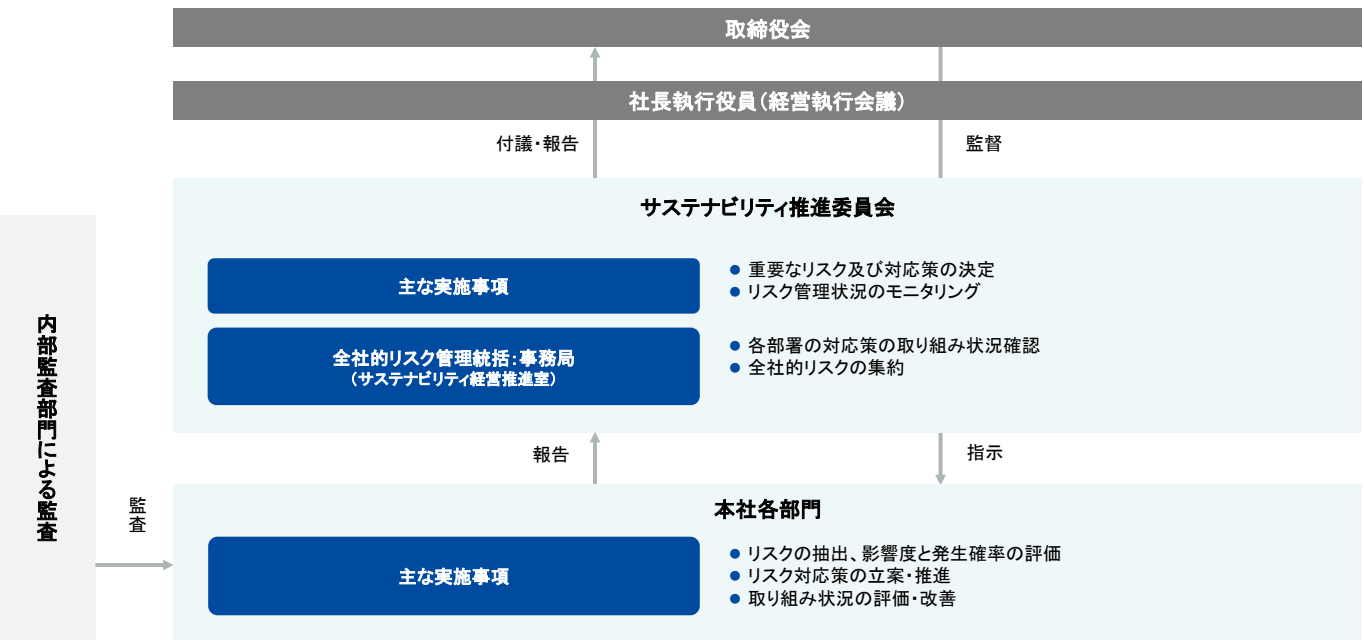
全社防災訓練の様子

4. G ガバナンス

全社リスク管理体制

社長執行役員を委員長とし、委員長が指名した役員及び関係部門長で構成される「サステナビリティ推進委員会」において、全社リスクと対応策を審議・承認し、必要に応じて、経営執行会議・取締役会に付議・報告を行います。

リスク管理の実施事項及び企業行動規範については内部監査部門による監査と、事務局によるモニタリングによって定期的に確認し、管理状況を経営執行会議・取締役会に付議・報告する体制を取っています。また、取締役会ではその実効性の評価を行っています。



業績への影響度	重要な全社リスク			
	4			
	3		③ 再生可能エネルギー発電事業等に係るリスク ④ 経済状況等 ⑥ 人的資本が不足するリスク ⑨ 情報セキュリティに関するリスク ⑩ 施工不良リスク ⑫ 規制当局による措置や法的手続に係るリスク ⑬ 労務管理リスク	
	2	⑭ 保有資産に関するリスク	① 新規事業・投資に係るリスク ⑤ 工事材料費及び労務費の変動 ⑧ 海外事業に伴うリスク	⑮ 自然災害の発生、疫病のまん延
	1	② 企業防衛に関するリスク ⑤ 退職給付債務リスク ⑥ 気候変動リスク	⑦ 設備工事業以外の子会社に係るリスク ⑩ サプライチェーンに関するリスク ⑫ 内部統制に係るリスク	
	1	2	3	4
リスク発生確率				

詳細については第97期有価証券報告書「第2【事業の状況】」の「3【事業等のリスク】」をご参照ください。
2025_97_yuka.pdf (https://www.kraftia.co.jp/ir/docs/2025_97_yuka.pdf)



(4) 社外取締役メッセージ



取締役 柴崎 博子

社外取締役に就任して四年になりますが、取締役会ではグループを含めた持続的な成長と企業価値向上を目的に論議は深まっており、着実に取締役会の実効性は上がっていると思います。私自身としては、中長期ビジョンのもと従業員一人ひとりが明るくやりがいをもって臨める社風とそのためのマネジメント体制そしてガバナンス強化に寄与したいと思っています。ステークホルダーの視点に立って率直に発言することが社外取締役の使命であると考えています。

石橋社長のリーダーシップのもとESG経営推進により仕事範囲も全国そして海外へと広がってきました。今後、気候変動、労働力確保、デジタル技術など様々な社会課題に新生クラフティアとして如何に挑戦していくのか、ステークホルダーの皆さんに具体的に届けていかなければなりません。「人が第一」を基軸に人的資本経営を推進していますが、ここも見える化が必要と思っています。技術力、施工力は高く評価されていますが、内部環境分析をより進めて適所適材、ベテランと若手の連携・伝承そして多様に働ける制度や評価方法等、さらに従業員エンゲージメントを高めることが必要だと思っています。

私は損害保険の営業現場で「質量表裏一体」、品質なくして成長なしという考え方を大切にまいりました。品質とは知識・技術だけではなく人への対応力そして今後生成AIを駆使しつつも「従業員一人ひとりが日々考えている」状態です。建設業におけるDXは安全性強化、生産性向上など急速に進展しており、現場と本社のコミュニケーション含め新しい働き方を見出せる好機です。創立100周年(2044年)に向け、豊かな社会の創造への貢献に思いを馳せています。



取締役 金子 達也

取締役会については、事前説明会も含めて担当部門の丁寧な説明、発言しやすい場の運営、質問や意見に対する真摯な応答など、従来通り適切に実行されていると評価しています。

私自身が心がけているのは、個別業務の決定についての仔細な内容を詰めるのではなく、それらの事象を遡って、経営戦略や、経営マネジメントの問題として捉えた時、どうなんだという切り口で意見を言うように努めています。

また、社外取締役の時間と情報は有限でありますので、それを前提にいい議論、審議ができるよう、時々、注文をつけさせていただいております。

クラフティアは、昨年80周年を迎え、この先100周年に向けての、まさにエポックメイキングな時期となります。

この度、新中期経営計画が策定されましたが、足下、業績が好調であり、事業の展望も開けていることから、大変内容の充実した計画となっています。

社外取締役としての監督機能はもちろんですが、経営陣による適切なリスクテイクに対する後押しにも、十分配慮したいと思います。

私自身の中期経営計画に対するこだわりは、これまでも言及しておりますが2点です。

一つは現在、グローバルに政治・経済・技術が、大きく変わろうとしている中で、短期的な変化は、頻繁に起こると思いますので、一旦決めた計画も都度、見直す必要が出てくると思います。私自身が、社外の視点で情報のアンテナを張って、経営陣の気づきに繋がる発言を心がけたいと思います。

もう一つは、ニーズとリソースのマネジメントです。限られたリソースで飛躍的な成長を遂げるのも、バランスが崩れて収益性が落ち最悪リソースのカットになるのも、このマネジメントが重要と考える次第です。

最後に、新社名「クラフティア」と共に益々の成長を期待しています。

4. G ガバナンス

(4) 社外取締役メッセージ



取締役 土井良 由美子

2025年6月に社外取締役に就任いたしました。九州のリーディングカンパニーとして、株主をはじめ様々なステークホルダーからクラフティアグループに寄せられる期待は大きいと感じています。ステークホルダーの視点を意識しつつ、これまで公認会計士として様々な企業に関与してきた経験を生かし、クラフティアグループの成長、企業価値向上に貢献できるよう努めてまいります。

取締役会におきましては、各取締役がそれぞれのご経験から積極的に発言し、自由で闊達な議論がなされています。就任後間もないため、クラフティアグループへの理解はこれから深めていくところではありますが、先立って開催される事前説明会において担当者より丁寧な説明を受けることで、議案について十分理解したうえで取締役会に臨むことができていると感じています。その他、現場視察や社内取締役との意見交換会など、取締役会の実効性を高めるべく様々な取り組みがなされていると考えています。

好調な建設需要もありクラフティアグループの業績は良好ですが、今後創立100年、そしてそれ以降も持続的な成長を実現するためには、企業理念及び長期ビジョンに基づいた新中期経営計画で掲げる11の取組施策と5つの投資戦略はいずれも重要であると考えています。中でも、「人財」の確保・育成といった人的資本経営は、他の施策・戦略を実行していくために欠かすことができない重要な課題であると認識しております。従業員がより安全に安心して働ける企業、より働きがいのある企業となることを期待しています。



取締役 監査等委員 添田 英俊

「株式会社クラフティア」として新たな社名のもと「新中期経営計画2029」では、国内外での持続的成長に向けた事業領域の拡大や、環境・エネルギー分野への対応が明確に打ち出されており、企業成長への転換点と受け止めています。こうした成長路線の中で、監査等委員として注視しているのは、特に海外営業に関わる収益、統制リスクです。

東南アジアを中心としたプロジェクトでは、法制度や商慣行の違いに加え、

為替や政情といった外的要因が複雑に絡み、採算の不透明性や赤字リスクが常に存在します。現地の契約管理、原価管理、ガバナンス体制の実効性をいかに高めるかが、海外展開の成否を左右すると考えます。

また、事業成長を支える基盤として、人的資本経営の重要性も一層高まっています。特に技術継承、DXへの対応、人財の育成と確保は喫緊の課題です。「新中期経営計画2029」においては、人財戦略と経営戦略を一体で据える取り組みが明確に打ち出されており、この達成に尽力してまいります。

監査等委員として、こうした人的・海外リスクも含めた内部統制の有効性や経営判断の妥当性を検証し、企業価値の持続的な向上に向けて、対話を重ねてまいります。



取締役 監査等委員 加藤 卓二

当社は、2044年の来たるべき創立100周年に向け、Ⅰ.社会課題の解決 Ⅱ.脱炭素社会の実現 Ⅲ.地域公共インフラの維持発展という崇高な貢献領域を明示した長期ビジョンを策定しました。

「未来へつなぐ笑顔のために」というキーワードも、後世に残したい当社のDNAをよく表しています。当社が守り継いできたDNA、「ひとと人を、ひとと街を、ひとと環境を、ひとと地球を」笑顔で【つなぐ】。私も当社のDNAを理解したうえで、取締役会の

機能発揮に向け、微力ながら異業種の経営の視点から、さらに意見、提言を続けます。

ところで、近年、破竹の勢いで快進撃を続ける中で、中期経営計画の策定とともに、社名を『九電工からクラフティアへ』変更する経営の大英断がなされました。社名変更はトップの旗振りで、クラフティアという社名はボトムアップで決められたと伺い、『社員の心を大切にする経営』を標榜する当社ならではの【アイデンティティ】【創造性】【躍動感】そして【未来志向】を感じています。

あとはONEクラフティアグループ社員全員の【決起】が期待されます。決起とは「決然として挑戦行動を始めること。覚悟を決めて行動を起こすこと」と理解しています。私も自社の挨拶で【知行合一】という言葉をよく使います。「行動が伴わなければ知識だけでは何事もものにならぬ」という思いを託しています。クラフティアグループ全員の【Make Next】に向けた【行動力】で、「社会のお困りごと解決」「環境貢献」「公共インフラ・ストックの充実」の実現を期待しています。九州の地から技術を、自らを、進化させ続ける変革行動を起こし、新しい価値を創造し続けてください。大いに期待していますし、心から応援しています。



取締役 監査等委員 鳥居 玲子

就任して1年が経過しましたが、当社の取締役会は、大変活発な議論が展開されており、高度な実効性を維持していると感じております。その要因の一つとして、充実した事前説明の機会が設けられている点が挙げられます。これにより、論点整理が進み、取締役会における議論が深まるだけでなく、執行側も事前準備の過程で様々な角度から検討を重ねることができています。

私が特に重視しているのは、「人権の尊重」という視点です。とりわけ、「少数者への

配慮」は、当社の持続的な成長にとって重要な要素だと考えています。ハラスメントや差別の防止はもちろんのこと、性別・障がいの有無・国籍を問わず、また家族構成などの背景事情に関わらず、すべての従業員が安心して働き続けられる職場環境の提供が不可欠です。非正規雇用者、出向者、海外業務従事者など、社内の地位や立場としての少数者への配慮も必要です。内部通報制度の利用促進などを通じて、組織の論理にとらわれず、小さな声に耳を傾けることのできる体制・環境を確保することが、コンプライアンスの基本と考えます。さらに、公正な取引を通じて、取引先やその従業員、地域住民の皆様適切に配慮し、大切なパートナーとして共に発展していくことが、豊かな社会の創生ひいては当社の利益につながると確信しています。

当社の新中期経営計画には、新たにDE&Iの推進が盛り込まれました。「Diversity(多様性)」「Equity(公平性)」「Inclusion(包摂性)」の頭文字をとったこの言葉は、公正・公平が確保された環境において、多様な人々が一体感をもって活躍できる企業を目指すことを意味します。これは、当社の持続的な成長やイノベーションを促すための重要な経営戦略の一つです。単なるスローガンで終わらせず、会社全体にDE&Iの意識が浸透し、人権を尊重する企業文化がさらに醸成されることを期待します。

4. G ガバナンス

(5) クラフティアのマネジメントチーム

取締役



取締役会長

藤井 一郎

2018年 6月 九州電力㈱取締役常務執行役員
2020年 6月 同社代表取締役副社長執行役員
(2023年6月退任)
2023年 6月 当社入社 取締役会長(現任)



代表取締役 社長執行役員

石橋 和幸

1982年 4月 当社入社
2015年 4月 取締役常務執行役員
2017年 4月 取締役専務執行役員
2020年 6月 取締役副社長執行役員
2022年 6月 代表取締役副社長執行役員
2023年 6月 代表取締役社長執行役員(現任)



取締役(非常勤)

金子 達也

2005年 6月 トヨタ自動車㈱常務役員(2011年6月退任)
2011年 6月 ダイハツ工業㈱取締役専務執行役員
2013年 6月 同社取締役副社長(2015年6月退任)
2015年 6月 トヨタ自動車九州㈱代表取締役社長
2018年 6月 同社代表取締役会長(2021年6月退任)
2022年 6月 当社取締役(現任)



取締役(非常勤)

土井良 由美子

2003年 10月 有限責任監査法人トーマツ入所
2007年 8月 公認会計士登録
2019年 10月 長公認会計士事務所入所
2020年 5月 土井良由美子公認会計士事務所開業
2025年 6月 当社取締役(現任)



代表取締役
副社長執行役員

城野 正明

業務全般

1973年 4月 当社入社
2015年 6月 取締役常務執行役員
2017年 4月 取締役専務執行役員
2020年 6月 取締役副社長執行役員
2022年 6月 代表取締役副社長執行役員(現任)



取締役
専務執行役員

福井 慶藏

経営管理(法務、コンプライアンス、
内部統制)、財務担当

2006年 7月 ㈱みずほコーポレート銀行(現㈱みずほ銀行)
e-ビジネス営業部部長
2009年 5月 当社入社 東京本社営業部部長
2019年 6月 取締役常務執行役員
2023年 6月 取締役専務執行役員(現任)



取締役
監査等委員

加藤 慎司

1982年 4月 当社入社
2012年 4月 経営企画部長
2017年 4月 人事労務部クラフティアアカデミー学長
2019年 6月 監査役
2022年 6月 取締役監査等委員(現任)



取締役
監査等委員(非常勤)

添田 英俊

2015年 3月 ㈱正興電機製作所取締役常務執行役員営
業統括本部長兼東京支社長
2018年 3月 同社代表取締役社長兼営業統括本部長
2019年 3月 同社代表取締役社長(現任)
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)



取締役
専務執行役員

大嶋 知行

東京本社 代表兼技術本部長

1981年 4月 当社入社
2015年 4月 執行役員佐賀支店長
2017年 4月 上席執行役員佐賀支店長
2019年 4月 常務執行役員東京本社東京支社長
2020年 6月 常務執行役員東京本社営業本部長
2023年 6月 取締役専務執行役員東京本社 代表兼技術本部長
(現任)



取締役(非常勤)

柴崎 博子

2012年 4月 東京海上日動火災保険㈱執行役員
福岡中央支店長
2015年 4月 同社常務執行役員
2018年 4月 同社顧問(2019年3月退任)
2019年 6月 マツダ㈱社外取締役監査等委員(現任)
2021年 6月 当社取締役(現任)



取締役
監査等委員(非常勤)

加藤 卓二

2018年 4月 西部瓦斯株式会社執行役員営業本部副本部長
2020年 4月 同社常務執行役員営業計画部長
2021年 4月 西部ガスホールディングス株式会社常務執行役員
2021年 6月 同社取締役常務執行役員
2024年 4月 同社代表取締役社長執行役員
2024年 6月 当社取締役監査等委員(現任)



取締役
監査等委員(非常勤)

鳥居 玲子

2001年 10月 大阪弁護士会弁護士登録
ひまわり総合法律事務所入所
2004年 11月 福岡県弁護士会登録替え
近江法律事務所入所
2024年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

4. G ガバナンス

(5) クラフティアのマネジメントチーム

執行役員（取締役兼務者を除く）



専務執行役員

山本 泰弘

営業本部長



専務執行役員

陶山 和浩

技術本部長、資材担当



執行役員

石松 隆

東京本社東京支店長



執行役員

三村 一博

東京本社営業本部長



専務執行役員

木下 克寿

グリーンイノベーション事業
本部長



常務執行役員

眞鍋 良二

福岡支店長



執行役員

木下 大

営業本部副本部長



執行役員

佐竹 正浩

技術本部副本部長



上席執行役員

副田 智幸

経営戦略企画担当



上席執行役員

船津 英嗣

DX推進担当



執行役員

西岡 和弘

技術本部国際事業部長



執行役員

藤枝 浩

グループ事業統括部長



上席執行役員

安川 仁

人事労務、総務担当



上席執行役員

白水 亮

財務部長



執行役員

柳 智章

北九州支店長



執行役員

河部 祐司

熊本支店長



上席執行役員

光山 慎二

営業本部副本部長



上席執行役員

友池 昌寛

長崎支店長



執行役員

宇都宮 誠

電気技術部長



上席執行役員

室田 耕一

電力本部長、安全担当



執行役員

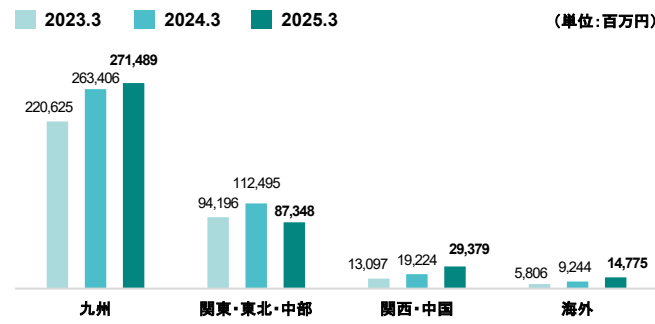
岸田 勇次郎

グリーンイノベーション事業本部
副本部長

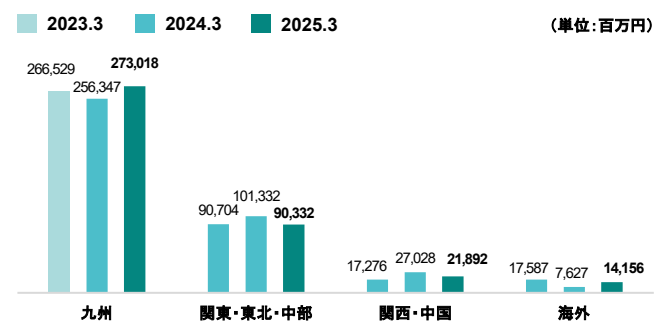
1. 財務・非財務ハイライト

財務情報

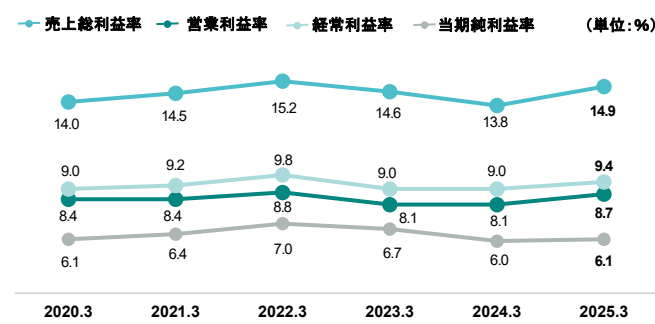
【設備工事業】地域別売上高(連結、配電線工事を除く)



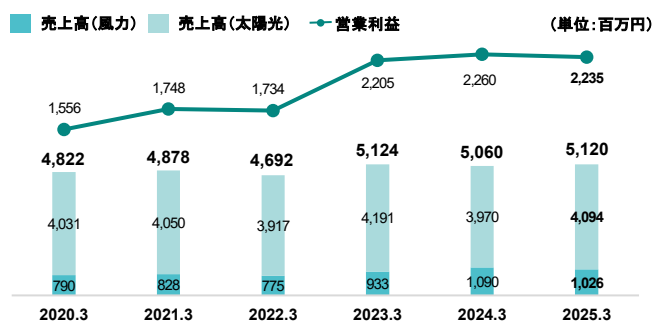
【設備工事業】地域別受注高(連結、配電線工事を除く)



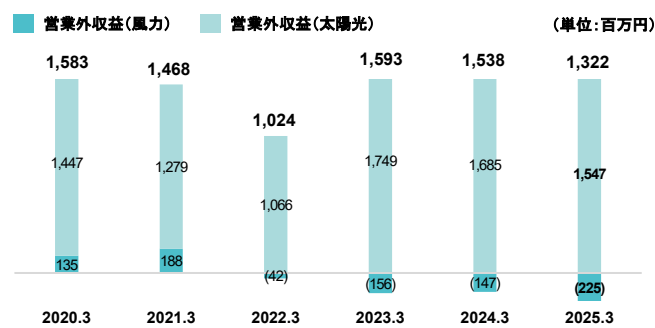
利益率の推移(連結)



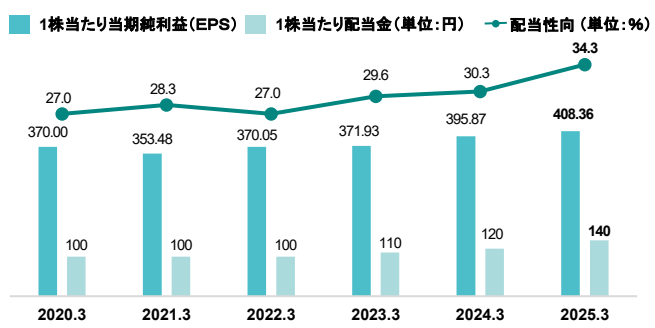
発電事業の状況(連結、グループ運営)



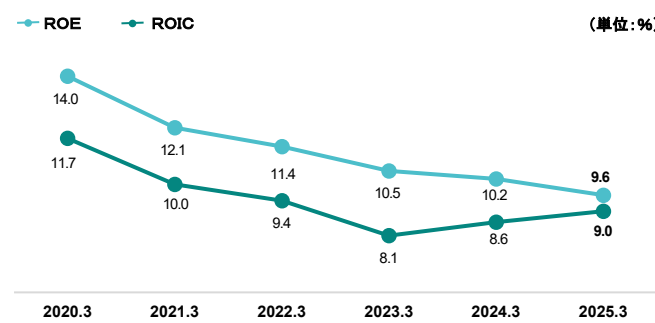
発電事業の状況(連結、持分出資)



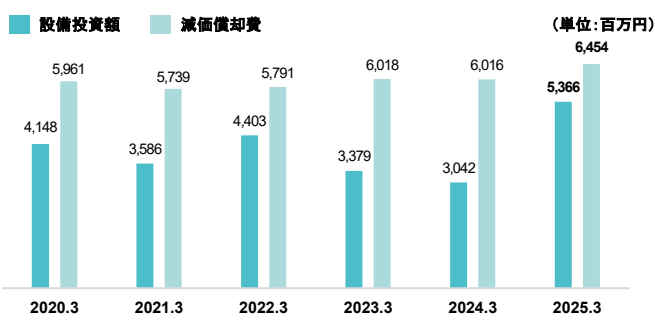
EPS、配当金(連結)



ROE、ROIC

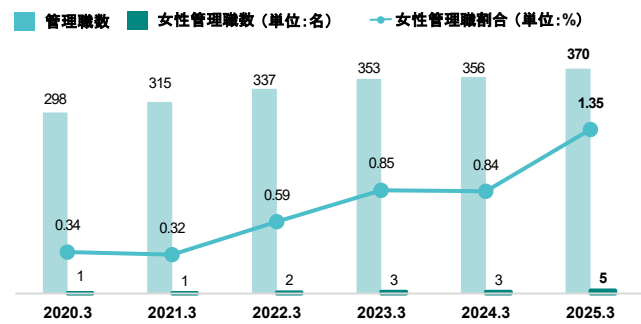


設備投資額、減価償却費

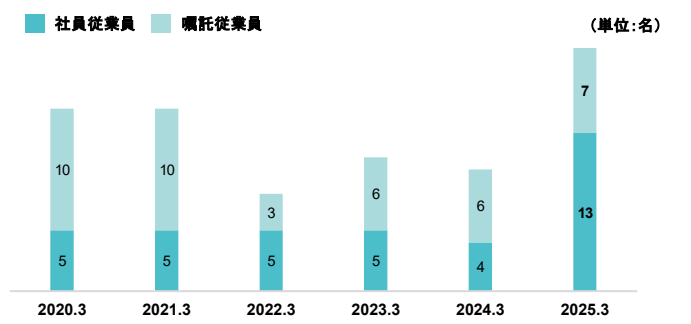


非財務情報

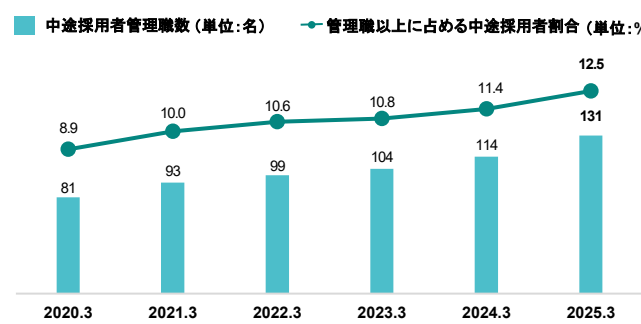
女性管理職比率(個別)



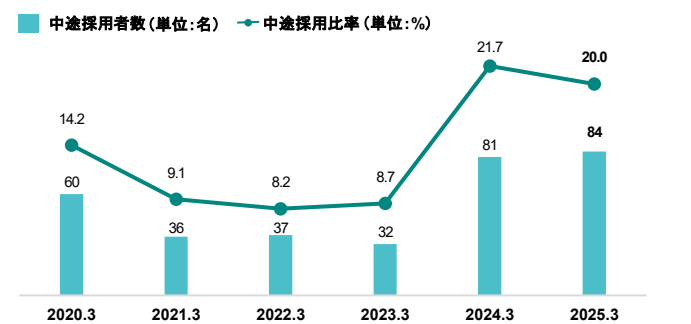
外国人の在籍状況(個別)



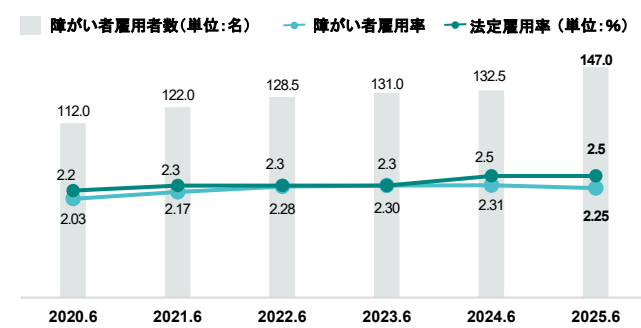
中途採用者の管理職登用(個別)



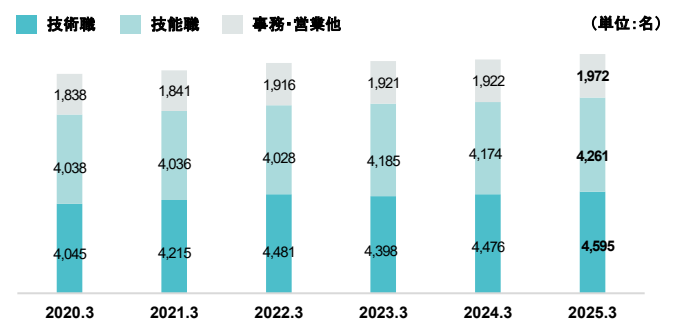
中途採用実績(個別)



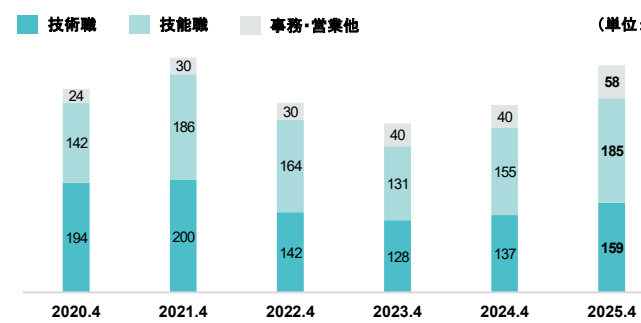
障がい者雇用率(個別)



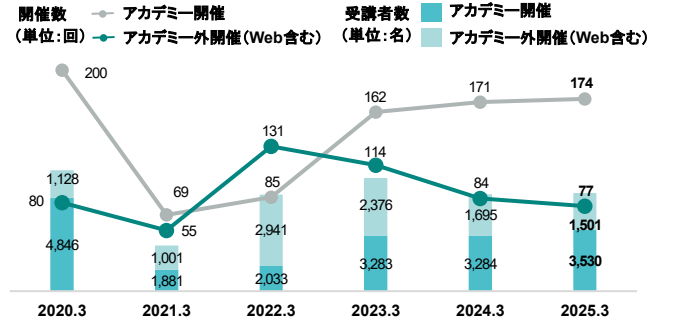
従業員数(連結・就業人員)



定期採用実績(個別)



研修開催数・受講者数



2. 10年間財務項目・非財務項目サマリー

(単位:百万円)

財務項目	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
売上高	311,346	341,771	360,872	408,143	428,939	391,901	376,563	395,783	469,057	473,954
営業利益	25,197	30,732	34,726	36,747	36,022	32,998	33,137	32,083	38,016	41,388
経常利益	27,551	32,187	37,342	39,924	38,643	35,906	36,828	35,462	42,362	44,434
親会社株主に 帰属する 当期純利益	17,901	22,297	25,296	26,691	26,245	25,042	26,216	26,349	28,017	28,883
設備投資額	6,127	7,469	4,245	4,353	4,148	3,586	4,403	3,379	3,042	5,366
減価償却費	5,475	5,449	5,512	6,074	5,961	5,739	5,791	6,018	6,016	6,454
研究開発費	255	235	286	326	290	254	267	290	344	346
営業キャッシュ・ フロー	10,776	14,187	29,903	26,054	38,222	9,184	5,252	17,386	43,969	8,656
投資キャッシュ・ フロー	△13,597	△17,951	△3,717	△11,298	△12,136	△4,232	△7,536	△3,113	△2,314	△8,910
フリー・キャッシュ ・フロー	△2,820	△3,763	26,185	14,755	26,086	4,951	△2,284	14,273	41,654	△254
支払い配当金	2,295	3,732	5,635	7,108	7,099	7,084	7,086	7,087	8,148	9,204
純資産	113,199	141,503	164,139	182,176	197,442	221,741	241,194	263,017	291,125	312,152
総資産	262,040	300,478	324,919	357,271	368,482	366,532	378,396	446,410	503,284	488,472
有利子負債	31,986	36,128	20,078	19,189	17,854	15,772	14,259	37,560	36,551	23,724
(単位:円)										
1株当たり 当期純利益	272.45	327.22	356.89	375.17	370.00	353.48	370.05	371.93	395.87	408.36
1株当たり 純資産額	1,693.45	1,995.00	2,269.48	2,534.46	2,761.07	3,102.61	3,375.43	3,681.85	4,082.95	4,384.30
1株当たり 配当金	45	70	90	100.00	100.00	100.00	100.00	110.00	120.00	140.00
営業利益率(%)	8.1	9.0	9.6	9.0	8.4	8.4	8.8	8.1	8.1	8.7
当期純利益率 (%)	5.7	6.5	7.0	6.5	6.1	6.4	7.0	6.7	6.0	6.1
売上高 総利益率(%)	14.5	15.2	15.7	14.8	14.0	14.5	15.2	14.6	13.8	14.9
自己資本利益率 (ROE)(%)	16.7	17.8	16.8	15.6	14.0	12.1	11.4	10.5	10.2	9.6
総資産 当期純利益率 (ROA)(%)	6.9	7.9	8.1	7.8	7.2	6.8	7.0	6.4	5.9	5.8
投下資本利益率 (ROIC)(%)	11.9	13.0	13.2	13.1	11.7	10.0	9.4	8.1	8.6	9.0
自己資本比率 (%)	42.4	46.6	49.7	50.5	53.1	60.0	63.2	58.4	57.4	63.5
総資産回転率 (回)	1.2	1.2	1.1	1.1	1.2	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0
配当性向(%)	16.5	21.4	25.2	26.7	27.0	28.3	27.0	29.6	30.3	34.3

非財務項目	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数(連結)(人)	10,504	10,572	10,828
従業員数(単体)(人)	6,472	6,487	6,620
平均年齢(歳)	38.7	39.0	39.0
勤続年数(年)	16.5	16.7	15.8
定期採用数(人)	299	332	402
キャリア採用数(人)	32	81	84
外国籍従業員数(人)	11	10	18
離職率(定期採用者の入社3年目離職率)(%)	27.2	29.3	24.1
女性管理職比率(%)	0.59	0.85	0.84
男性社員育休取得率(%)	55.6	106.3	92.7
障がい者雇用率(%)	2.3	2.3	2.3
有給休暇取得日数(日)	12.5	12.4	11.9
エンゲージメントスコア(平均値)	68.2	68.0	69.5
社員一人あたりの研修費用(万円)	4.9	4.1	5.1
社員一人あたりの研修時間(時間)	3.1	3.1	3.3
CO ₂ 排出量(t-CO ₂)			
Scope1	7,454	8,068	7,732
Scope2(ロケーション基準)	6,080	5,815	5,797
Scope2(マーケット基準)	5,437	6,458	5,412
CO ₂ 排出量原単位 (ロケーション基準)(t-CO ₂ /億円)	4.06	3.42	3.39
CO ₂ 排出量原単位 (マーケット基準)(t-CO ₂ /億円)	3.87	3.58	3.30
電力使用量(千kWh)	13,786	13,555	13,737
車両燃料使用量(kℓ)	1,165	1,363	1,275
エネルギー総消費量(MWh)	44,564	32,649	31,167
廃棄物排出量(t)	13,810	15,132	57,067
環境関連法違反に伴う罰金額(円)	0	0	0
水ストレス地域に該当する拠点数(拠点)	-	1	1
水の使用量(1,000m ³)	95	100	113
ISO14001取得率(連結)(%)	-	-	3.8
日本(拠点)	-	-	1
海外(シンガポール)(拠点)	-	-	1
ISO45001[労働安全マネジメントシステムの国際規格]取得率(連結)(%)	-	-	1.9
日本(拠点)	-	-	0
海外(シンガポール)(拠点)	-	-	1
CDP	-	C	B-

3. 経営成績及び財務分析の報告

(1) 当期の経営成績の概況

当連結会計年度の建設業界は、都市再開発や企業の設備投資を背景とした堅調な需要が継続する一方で、時間外労働上限規制の遵守に伴う施工力不足や物価の上昇、とりわけ人件費の高騰が懸念される中で推移しました。

当社グループにおいても、過去最大規模の仕掛工事量を抱える中、施工要員の確保と長時間労働を生じさせない最適な要員体制の確立が重要であり、これらを直面する最大の課題と認識してまいりました。

このような環境認識を踏まえ当社グループは、中期経営計画の最終年度である2024年度の経営基本方針のテーマについては、2023年度の「新しい時代に向けた生産性の向上」を引き継ぎ、その最重要取り組みを「働き方改革の加速」から「働きがいのある働き方改革へ」と改称したうえで、中期経営計画の重点課題の解決に向け、着実に取り組みを推進してまいりました。

設備工事業

工事受注高は、都市再開発や半導体工場、物流施設などの旺盛な設備投資に裏打ちされた堅調な需要に対処すべく、営業・技術の連携による要員調整を徹底し、最適要員配置を踏まえた計画的な受注活動を進めた結果、前連結会計年度と比べ11,248百万円増加(2.6%増)し、452,113百万円となりました。

売上高は、前年度以前に受注した大型案件の工事が進捗し、1,750百万円増加(0.4%増)し、454,373百万円となりました。

また、セグメント利益(営業利益)については、大型案件の

工事の進捗に伴う売上高の増加並びに工事利益率の向上により、前連結会計年度と比べ3,285百万円増加(9.5%増)し、37,993百万円となりました。

その他の事業

売上高は、材料及び機器の販売事業や環境分析・測定事業が増加したことなどから、前連結会計年度と比べ3,147百万円増加(19.1%増)し、19,580百万円となりました。

また、セグメント利益(営業利益)については、処遇改善等による販売費及び一般管理費の増加に伴い、前連結会計年度と比べ199百万円減少(6.2%減)し、3,040百万円となりました。

(2) 当期の財政状態の概況

資産の部

流動資産は、シンジケートローンの返済や仕入債務の決済等による現金・預金の減少などにより、前連結会計年度末と比べ25,149百万円減少し、299,268百万円となりました。

固定資産は、投資有価証券の取得による増加などにより、前連結会計年度末と比べ10,337百万円増加し、189,203百万円となりました。

これらの結果、資産合計は前連結会計年度末と比べ14,812百万円減少し、488,472百万円となりました。

負債の部

流動負債は、シンジケートローンの返済による短期借入金の減少並びに仕入債務の決済による電子記録債務の減少などにより、前連結会計年度末と比べ47,997百万円減少し、147,529百万円となりました。

(単位:百万円、下段は売上高比率)					
2024年3月期	2025年3月期				
	実績	前年比	計画	計画比	
売上高	469,057 (100.0%)	473,954 (100.0%)	101.0%	470,000 (100.0%)	100.8%
売上総利益	64,632 (13.8%)	70,701 (14.9%)	109.4%	73,400 (15.6%)	96.3%
営業利益	38,016 (8.1%)	41,388 (8.7%)	108.9%	44,000 (9.4%)	94.1%
経常利益	42,362 (9.0%)	44,434 (9.4%)	104.9%	47,000 (10.0%)	94.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	28,017 (6.0%)	28,883 (6.1%)	103.1%	31,000 (6.6%)	93.2%
1株当たり当期純利益	395.87円	408.36円	—	438.28円	—

固定負債は、長期借入金の増加などにより、前連結会計年度末と比べ12,158百万円増加し、28,789百万円となりました。

これらの結果、負債合計は、前連結会計年度末と比べ35,839百万円減少し、176,319百万円となりました。

純資産の部

純資産合計は、配当金の支払いがあったものの、親会社株主に帰属する当期純利益の計上による利益剰余金の増加などにより、前連結会計年度末と比べ21,027百万円増加し、312,152百万円となりました。

(3) 当期のキャッシュ・フローの概況

当連結会計年度における現金及び現金同等物(以下「資金」という。)は、前連結会計年度末に比べ、24,151百万円減少し、70,437百万円となりました。

営業活動によるキャッシュ・フロー

営業活動の結果増加した資金は、8,656百万円(前連結会計年度比35,313百万円の収入額の減少)となりました。

これは、主に仕入債務の減少や法人税等の支払いを、税金等調整前当期純利益の計上や売上債権の減少及び未成工事受入金の増加額が上回ったことによるものです。

投資活動によるキャッシュ・フロー

投資活動の結果支出した資金は、8,910百万円(前連結会計年度比6,595百万円の支出額の増加)となりました。

これは、主に投資有価証券の取得によるものです。

財務活動によるキャッシュ・フロー

財務活動の結果支出した資金は、24,552百万円(前連結会計年度比13,519百万円の支出額の増加)となりました。

これは、主に配当金の支払いや長期借入金の返済による支出が、長期借入金の調達による収入を上回ったことによるものです。

(4) 今後の見通し

今後の建設業界におきましては、民間の都市再開発や半導体関連施設、物流施設など、建設投資は底堅く推移するものと想定される一方で、不安定な国際情勢は米国における相互関税政策などで不透明感を増しております。また、国内においても為替相場の変動、物価高騰、労働需給の逼迫、さらには米国の関税政策は国内企業の設備投資計画にも大きな影響を及ぼす可能性もあり、注視が必要な状況です。

当社グループにおきましては、このような状況下で始まる中期経営計画ではこれまでの技術力強化を始めとした取り組みを深化させていくとともに、持続的な成長を支える人的資本経営、将来の安定収益確保に向けた投資戦略も強化していきます。

中期経営計画の初年度となる2025年度の経営基本方針のテーマについては、「Challenge2025 ～技術の深化と成長への投資～」とし、中期経営計画の「財務目標」「非財務目標」の達成に向けて特に重点的に取り組む項目として掲げている11の取組施策と5つの投資戦略を実践し、当社グループの成長へと繋げてまいります。

		2024年3月末	2025年3月末	増減	主な増減要因	(単位:百万円、下段は構成比率)
資産	流動資産	324,418 (64.5%)	299,268 (61.3%)	△25,149	現金預金 △26,854 受取手形・未収入金等 △10,022 借入金返済・借換 △13,000	
	固定資産	178,865 (35.5%)	189,203 (38.7%)	10,337	投資有価証券 +6,507 退職給付に係る資産 +3,853	
	資産合計	503,284 (100.0%)	488,472 (100.0%)	△14,812		
負債	流動負債	195,527 (38.9%)	147,529 (30.2%)	△47,997	支払手形・工事未払金等 △3,451 電子記録債務 △25,462 短期借入金 △27,009 工事損失引当金 +2,493	
	固定負債	16,630 (3.3%)	28,789 (5.9%)	12,158	長期借入金 +13,754 関係会社事業損失引当金 △2,095	
	負債合計	212,158 (42.2%)	176,319 (36.1%)	△35,839		
純資産合計		291,125 (57.8%)	312,152 (63.9%)	21,027	株主資本 +19,993 その他有価証券評価差額金 △270	
負債純資産合計		503,284 (100.0%)	488,472 (100.0%)	△14,812		

4. 連結貸借対照表

(単位:百万円)		
	2024年3月期	2025年3月期
資産の部		
流動資産		
現金預金	98,548	71,693
受取手形・完成工事未収入金等	164,887	163,446
有価証券	—	4
未成工事支出金	9,949	8,988
商品	614	1,020
材料貯蔵品	33,359	36,681
その他	17,059	17,675
貸倒引当金	△0	△240
流動資産合計	324,418	299,268
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	75,777	76,153
機械、運搬具及び工具器具備品	45,308	46,319
土地	30,207	30,445
リース資産	8,084	8,462
建設仮勘定	864	1,106
減価償却累計額	△81,574	△83,912
有形固定資産合計	78,667	78,575
無形固定資産		
のれん	507	522
顧客関連資産	1,298	1,022
その他	2,584	2,911
無形固定資産合計	4,390	4,455
投資その他の資産		
投資有価証券	73,645	80,153
長期貸付金	14	5
退職給付に係る資産	14,829	18,682
繰延税金資産	2,129	1,441
その他	6,193	7,016
貸倒引当金	△1,004	△1,125
投資その他の資産合計	95,808	106,172
固定資産合計	178,865	189,203
資産合計	503,284	488,472

(単位:百万円)		
	2024年3月期	2025年3月期
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	71,617	68,166
電子記録債務	47,881	22,418
短期借入金	28,930	1,920
未払法人税等	10,712	8,139
未成工事受入金	21,553	28,947
工事損失引当金	262	2,756
その他	14,569	15,180
流動負債合計	195,527	147,529
固定負債		
長期借入金	3,025	16,779
リース債務	3,380	3,775
役員退職慰労引当金	309	278
退職給付に係る負債	3,774	3,771
株式報酬引当金	87	165
関係会社事業損失引当金	2,260	165
その他	3,792	3,853
固定負債合計	16,630	28,789
負債合計	212,158	176,319
純資産の部		
株主資本		
資本金	12,561	12,561
資本剰余金	13,069	13,220
利益剰余金	253,824	273,660
自己株式	△493	△486
株主資本合計	278,962	298,955
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	7,810	7,539
繰延ヘッジ損益	61	245
為替換算調整勘定	890	1,091
退職給付に係る調整累計額	1,056	2,272
その他の包括利益累計額合計	9,818	11,148
非支配株主持分	2,344	2,048
純資産合計	291,125	312,152
負債純資産合計	503,284	488,472

5. 連結損益計算書

(単位:百万円)		
	2024年3月期	2025年3月期
売上高		
完成工事高	452,623	454,373
その他の事業売上高	16,433	19,580
売上高合計	469,057	473,954
売上原価		
完成工事原価	392,462	388,635
その他の事業売上原価	11,961	14,617
売上原価合計	404,424	403,253
売上総利益		
完成工事総利益	60,160	65,738
その他の事業総利益	4,472	4,963
売上総利益合計	64,632	70,701
販売費及び一般管理費	26,615	29,313
営業利益	38,016	41,388
営業外収益		
受取利息	211	162
受取配当金	1,441	1,239
持分法による投資利益	970	493
投資事業組合運用益	1,392	1,463
受取賃料	318	335
その他	745	661
営業外収益合計	5,080	4,355
営業外費用		
支払利息	466	515
割増退職金	89	119
関係会社貸倒引当金繰入額	14	160
貸倒引当金繰入額	103	241
支払手数料	2	171
その他	58	101
営業外費用合計	734	1,309
経常利益	42,362	44,434
特別利益		
固定資産売却益	39	181
投資有価証券売却益	2,667	464
関係会社事業損失引当金戻入額	—	497
特別利益合計	2,706	1,142
特別損失		
固定資産処分損	371	268
投資有価証券売却損	0	527
投資有価証券評価損	422	—
関係会社整理損	—	45
減損損失	856	277
関係会社事業損失引当金繰入額	2,260	165
特別損失合計	3,910	1,283
税金等調整前当期純利益	41,158	44,293
法人税、住民税及び事業税	15,713	15,100
法人税等調整額	△2,796	136
法人税等合計	12,917	15,237
当期純利益	28,240	29,056
非支配株主に帰属する当期純利益	223	172
親会社株主に帰属する当期純利益	28,017	28,883

6. 連結キャッシュ・フロー計算書

	(単位:百万円)	
	2024年3月期	2025年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	41,158	44,293
減価償却費	6,016	6,454
減損損失	856	277
貸倒引当金の増減額(△は減少)	15	361
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	△536	△3,853
退職給付に係る負債及び役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	△330	1,637
工事損失引当金の増減額(△は減少)	240	2,493
関係会社事業損失引当金の増減額(△は減少)	2,260	△2,095
投資事業組合運用損益(△は益)	△1,392	△1,463
受取利息及び受取配当金	△1,653	△1,401
支払利息	466	515
為替差損益(△は益)	△89	△114
持分法による投資損益(△は益)	△675	△138
有形固定資産売却損益(△は益)	△39	△112
有形固定資産除却損	365	198
有価証券及び投資有価証券評価損益(△は益)	422	—
有価証券及び投資有価証券売却損益(△は益)	△2,667	63
売上債権及び契約資産の増減額(△は増加)	△15,594	2,530
未成工事支出金の増減額(△は増加)	△2,476	909
棚卸資産の増減額(△は増加)	△1,403	△3,711
仕入債務の増減額(△は減少)	20,767	△29,510
未成工事受入金の増減額(△は減少)	△5,251	7,215
長期未払金の増減額(△は減少)	△35	△39
未払又は未収消費税等の増減額	10,223	△1,414
その他	3,264	3,104
小計	53,913	26,200
利息及び配当金の受取額	1,626	1,327
利息の支払額	△466	△515
法人税等の支払額	△11,103	△18,355
営業活動によるキャッシュ・フロー	43,969	8,656
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△7,084	△2,884
定期預金の払戻による収入	7,038	5,992
有形固定資産の取得による支出	△1,836	△3,791
有形固定資産の売却による収入	289	512
有形固定資産の除却による支出	△182	△61
投資有価証券の取得による支出	△2,105	△6,164
投資有価証券の売却による収入	3,354	1,533
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△361	△504
長期貸付金の回収による収入	35	74
その他	△1,462	△3,616
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,314	△8,910
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	122	△72
長期借入れによる収入	—	14,000
長期借入金の返済による支出	△1,231	△27,599
自己株式の取得による支出	△482	△3
自己株式の売却による収入	—	5
配当金の支払額	△8,148	△9,204
非支配株主への配当金の支払額	△4	△4
非支配株主への払戻による支出	△22	△20
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	—	△309
その他	△1,265	△1,344
財務活動によるキャッシュ・フロー	△11,032	△24,552
現金及び現金同等物に係る換算差額	113	326
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	30,736	△24,479
現金及び現金同等物の期首残高	63,851	94,588
連結子会社の決算期の変更に伴う期首現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	—	328
現金及び現金同等物の期末残高	94,588	70,437

7. 会社概要、株式情報

会社情報

社名	株式会社クラフティア	建設業許可 国土交通大臣許可(特4)第1659号	主要な事業所 <国内>	
設立	1944年(昭和19年)12月1日	電気工事 土木工事	本社	熊本支店
本社	〒810-0001 福岡市中央区天神一丁目11番1号 ONE FUKUOKA BLDG. 14階 TEL: 050-6861-1691 FAX: 092-986-9728	電気通信工事	東京本社	長崎支店
		消防施設工事	福岡支店	佐賀支店
		管工事	北九州支店	東京支店
		機械器具設置工事	大分支店	横浜支店
資本金	125億61百万円	水道施設工事	宮崎支店	関西支店
従業員数	(連結)10,572名 (個別)6,487名	内装仕上工事	鹿児島支店	沖縄支店
		清掃施設工事	宇久島事業開発支社	

株式情報

事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月開催
剰余金の配当の基準日	期末配当 3月31日 中間配当 9月30日
公告方法	電子公告とし、当社ホームページ(https://www.kraftia.co.jp)に掲載します。ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告をすることができない場合、日本経済新聞に掲載します。
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場 福岡証券取引所
株式インデックス	JPX日経インデックス400 (JPX-Nikkei Index 400)
証券コード	1959
業種	建設業
単元株式数	100株
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
同事務取扱場所	三井住友信託銀行株式会社証券代行部 https://www.smtb.jp/personal/procedure/agency/ (郵送物送付先) 〒168-0063 東京都杉並区和泉二丁目8番4号 (電話照会先)電話0120-782-031(フリーダイヤル) 〔平日 9:00～17:00〕

株式の状況

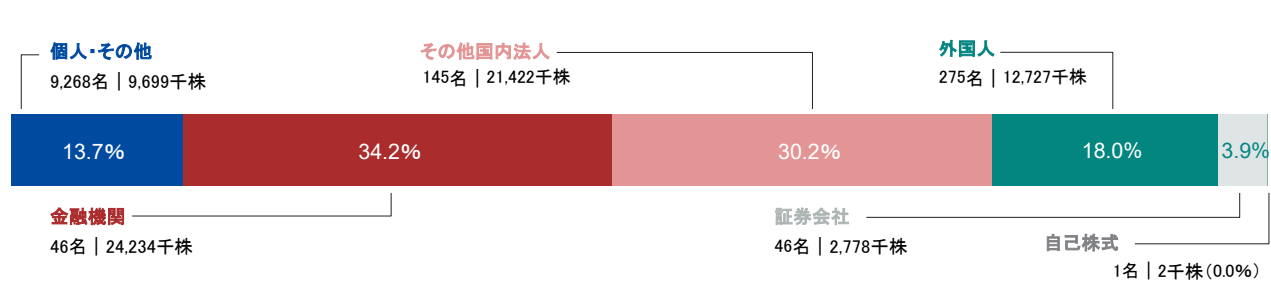
発行可能株式総数	250,000,000株
発行済株式の総数	70,864,961株
株主数	9,781名

大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
九州電力株式会社	15,980	22.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,400	9.03
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	6,018	8.49
株式会社西日本シティ銀行	3,249	4.58
株式会社福岡銀行	3,133	4.42
クラフティア(九電工)従業員持株会	1,783	2.51
JPモルガン証券株式会社	1,327	1.87
九電工労組	1,300	1.83
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,243	1.75
西日本鉄道株式会社	1,142	1.61
計	41,578	58.67

(注)持株比率は、自己株式(2,212株)を控除して計算しております。

株式別分布状況



剰余金の配当等の決定に関する方針・配当金の推移

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・さら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に努めてまいります。

なお、次期(2026年3月)の配当方針につきましては、「配当方針の変更に関するお知らせ」に記載の通り「連結配当性向40%を目安として、安定配当を行うことを目的に、維持または増配を行う『累進配当』を実施する」としております。また、配当金につきましては、現時点での業績予想に基づき、1株当たり180円(うち中間配当金90円)を予定しております。

配当金の推移

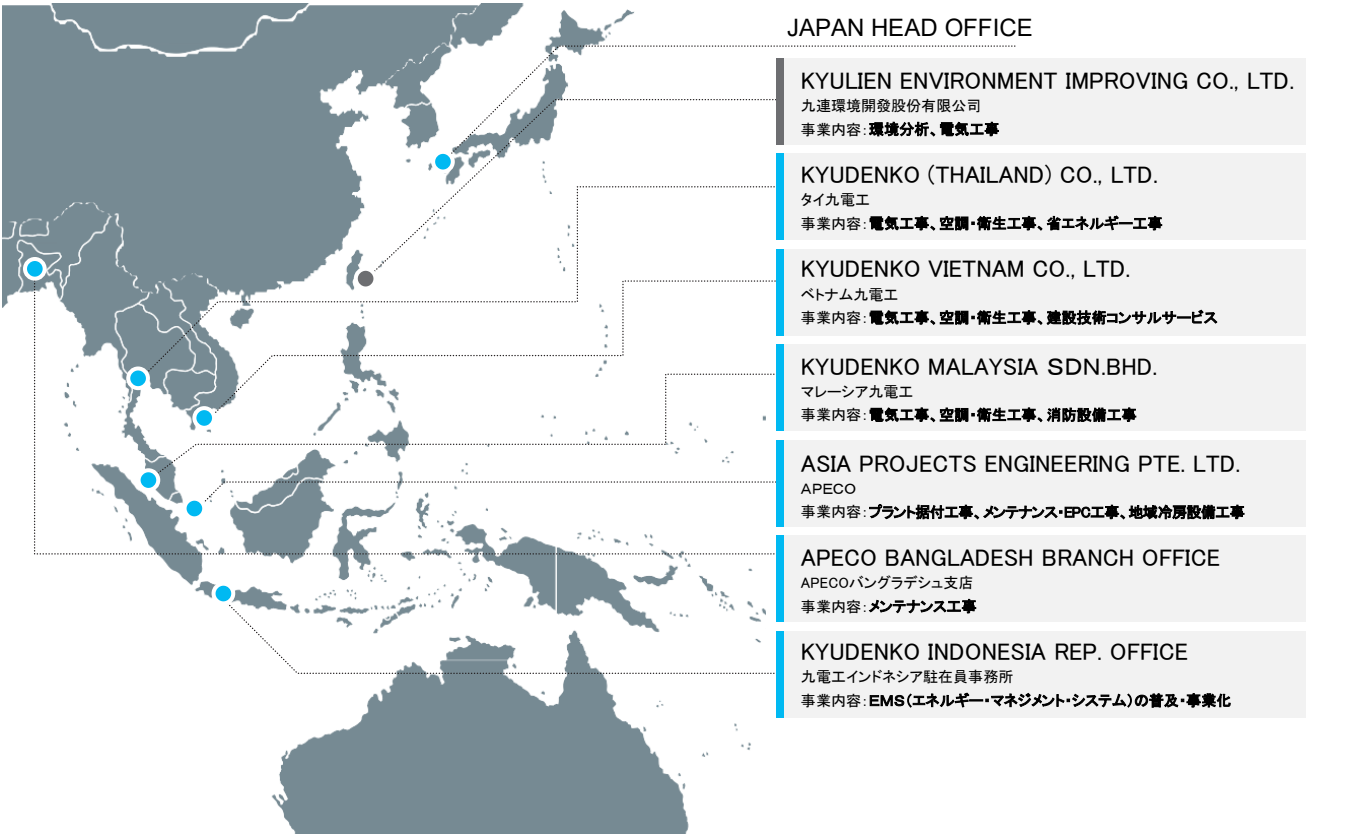
	2021.3	2022.3	2023.3	2024.3	2025.3	2026.3 (予想)
中間配当金	50円	50円	50円	55円	65円	90円
期末配当金	50円	50円	60円	65円	75円	90円
合計	100円	100円	110円	120円	140円	180円

格付情報

(2025年4月1日現在)		
格付機関名	名称	格付
格付投資情報センター	発行情格付	A~

8. 拠点一覧

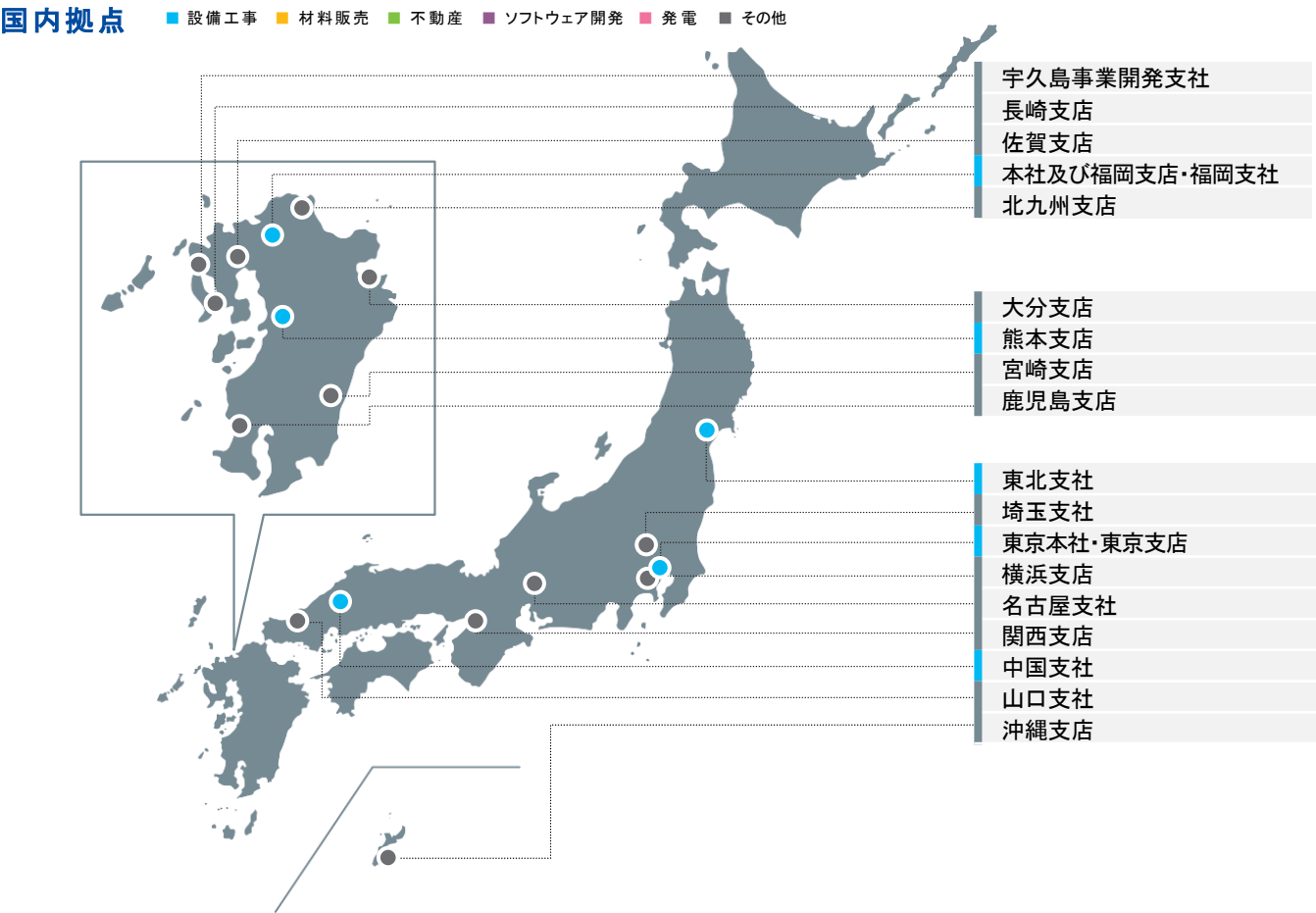
海外拠点



海外グループ会社

(2025年4月1日現在)		
台湾	■ その他	九連環境開發股份有限公司 桃園縣龍潭鄉工五路90-49
マレーシア	■ 設備工事	KYUDENKO MALAYSIA SDN.BHD. 59-8 The Boulevard, Mid Valley City, No.1, Medan Syed Putra Utara 59200 Kuala Lumpur Malaysia
ベトナム	■ 設備工事	KYUDENKO VIETNAM CO.,LTD. No.170, Tran Quang Khai st., Tan Dinh Ward, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam
タイ	■ 設備工事	KYUDENKO (THAILAND) CO.,LTD. Unit 16B, Floor 16, Bangnathani Building, 1/33, Soi Bangna-Trad 34, Bangna Sub-district, Bangna District, Bangkok
シンガポール	■ 設備工事	ASIA PROJECTS ENGINEERING PTE.LTD. 32 Penjuru Road,Singapore 609136

国内拠点



国内連結子会社(48社)

(2025年4月1日現在)

福岡県	■ 不動産	㈱九電工ホーム	長崎県	■ 設備工事	㈱チョーエイ
	■ 材料販売	㈱Q-mast		■ 設備工事	㈱長北電設
	■ 設備工事	㈱設備保守センター		■ 設備工事	九設工業㈱
	■ ソフトウェア	㈱オートメーション・テクノロジー		■ 設備工事	㈱伊藤管工社
	■ その他	㈱ネット・メディカルセンター	佐賀県	■ その他	九電工北山観光㈱
	■ その他	㈱ポータル		■ 設備工事	㈱陣内工務店
	■ その他	㈱九電工フレンドリー		■ 設備工事	㈱有明電設
	■ その他	㈱ベイサイドプレイス博多	宮城県	■ 発電	名取メガソーラー九電工・グリーン企画有限責任事業組合
	■ 設備工事	隔測計装㈱		愛知県	■ 発電
	■ 設備工事	㈱福岡電設	東京都		■ 設備工事
■ 設備工事	㈱筑後電設	■ 設備工事		㈱キューティー	
■ 設備工事	㈱福東電設	■ 設備工事		中央理化工業㈱	
大分県	■ 設備工事	㈱福設	千葉県	■ 設備工事	㈱昭永電設
	■ 設備工事	㈱きたせつ		神奈川県	■ 設備工事
宮崎県	■ 設備工事	㈱明光社	■ 設備工事		㈱新成空調
	■ 設備工事	㈱みやえい	茨城県	■ 設備工事	清和工業㈱
	■ 発電	㈱グリーンバイオマスファクトリー		福島県	■ 設備工事
鹿児島県	■ その他	㈱スリーイン	大阪府		■ 設備工事
	■ 設備工事	㈱南九州電設		■ 設備工事	河内工業㈱
	■ 設備工事	㈱鹿栄電設	沖縄県	■ 設備工事	㈱琉豊総合設備
	■ 設備工事	九錦設備工業㈱			
	■ 発電	㈱鹿児島ソーラーファーム			
熊本県	■ 発電	霧島木質発電㈱			
	■ 設備工事	㈱熊栄電設			
	■ 設備工事	㈱球磨電設			
	■ 設備工事	㈱肥後設備			