当社は東京ヤクルトスワローズのオフィシャルスポンサーです。





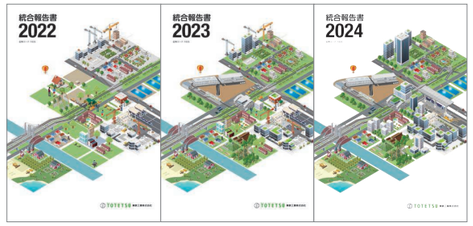
▲明治神宮野球場（レフト側外野フェンス）

TOTETSU

東鉄工業株式会社
〒140-0005 東京都品川区広町2丁目1番21号
OIMACHI TRACKS BUSINESS TOWER 13階
TEL：03-5369-7698（代表）
https://www.totetsu.co.jp

Carbon Offset for 1,341g-CO2/day Materiano Printing. Naturally.
CARBON OFF SET
UD FONT
VEGETABLE OIL INK
FSC www.fsc.org ミックス 紙 | 責任ある森林管理を支えています FSC® C022915

〈表紙の変遷（2022～2024）〉



〈表紙コンセプト（2025～2028）〉
線路を中心に街がつながっていく、その流れをあらわしています。



TOTETSU 東鉄工業株式会社
証券コード：1835

東鉄工業グループ 統合報告書2026

統合報告書 2026

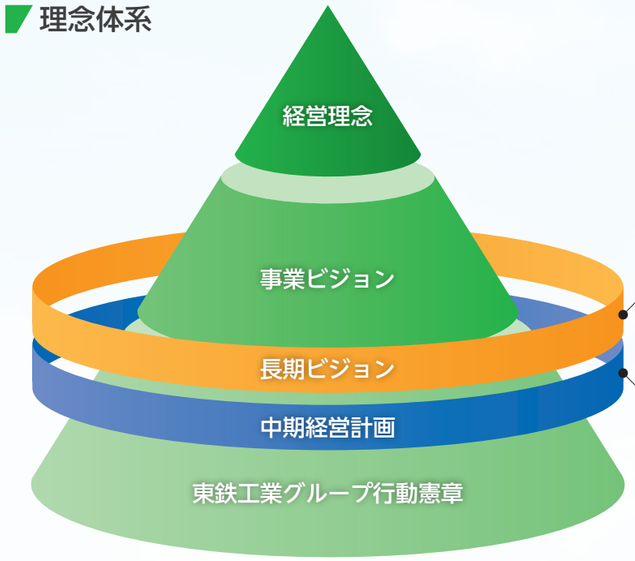


経営理念

～安全はすべてに優先する～

東鉄工業グループは、鉄道専門技術の特性を活かした総合建設業として、
安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献いたします。

理念体系



長期ビジョン：
TOTETSU VISION 100
P17-18

中期経営計画：
アクションプラン2029
P19-20

- 東鉄工業グループサステナビリティ基本方針
- 東鉄工業グループ人権方針
- 東鉄工業グループ調達・外注方針
- 東鉄工業グループ取引先ガイドライン

事業ビジョン

- 鉄道の保守・改良など鉄道関連工事を中心とした交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニーとして、
- その高い専門的技術力と高品質な施工実績による信頼を基に、
- 健全なインフラの構築・維持及び良好な環境の創造と保全を通じて、
- すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創りに貢献するため、持続的成長を実現し、
- 専門プロ集団として、鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続けます。

コーポレートメッセージ

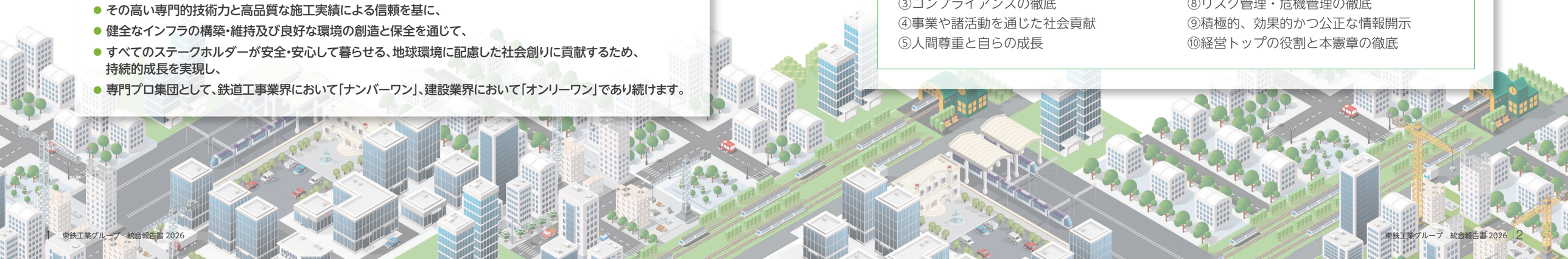
誠実で☆キラリと光る☆ナンバーワン&オンリーワン

誠実で	ステークホルダーから信頼される「誠実な経営」の推進
キラリと光る	「安全・安定輸送」を支えるスペシャリストとして、最高レベルの安全と品質を提供
ナンバーワン	他社をはるかに凌駕する鉄道工事施工ノウハウでナンバーワン
オンリーワン	鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力を活かし、社会インフラ全体の課題解決に、線路、土木、建築、環境の独自性と相互シナジーを発揮、建設業界におけるオンリーワン

東鉄工業グループ行動憲章

私たち東鉄工業グループは、「経営理念」に基づき、安全で高品質な技術とサービスをお客様に提供することに努め、社会に有用な付加価値を創出します。また、法令はもとより、広く社会の規範・倫理を遵守、尊重し、誠実で公正な企業活動を通じて「社会的責任」を果たしていきます。こうした活動によって、「持続可能な社会の実現」に寄与し、お客様、株主、従業員、社会をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される経営に努めます。ここに、東鉄工業グループのすべての役員および従業員が遵守すべき「東鉄工業グループ行動憲章」を制定し、一人ひとりが強い使命感をもって、業務を遂行してまいります。

①安全と品質の追求
②お客様の満足と信頼の確保
③コンプライアンスの徹底
④事業や諸活動を通じた社会貢献
⑤人間尊重と自らの成長
⑥働きやすい環境の整備と業務改革
⑦環境問題への積極的取り組み
⑧リスク管理・危機管理の徹底
⑨積極的、効果的かつ公正な情報開示
⑩経営トップの役割と本憲章の徹底



読者の皆さまへ

本レポートの読み方

まずは当社の「価値創造のしくみ」をご理解いただいたうえで、
「価値創造戦略」「技術開発・DX」「人的資本戦略」の順にご覧いただくことをおすすめします。

テーマ別に読む

価値創造のしくみ

価値創造プロセスや当社の強み、ビジネスモデルを通じて、
東鉄工業グループの価値創造の全体像をご理解いただけます。

P9-16



価値創造戦略

長期ビジョン、中期経営計画、資本・財務戦略をはじめ、
事業別戦略やグループ会社戦略、三位一体の経営を
ご紹介します。

P17-36



技術開発・DX

生産性向上を実現するための技術開発・DXの方針や戦略、
現場での実装成果をご紹介します。

P37-48



人的資本戦略

持続的成長を支える人材の確保・育成と、
一人ひとりが活躍できる環境づくりへの取組みを
ご紹介します。

P49-64



東鉄工業の情報開示ツール

財務情報 ⟷ 非財務情報

- 統合報告書2026
  - IR情報 https://www.totetsu.co.jp/ir/
  - サステナビリティサイト https://www.totetsu.co.jp/sustainability/
  - 報告書（株主通信）
  - 有価証券報告書
  - 決算短信
  - ファクトブック
  - IR説明会資料
  - コーポレートガバナンス報告書

CONTENTS

イントロダクション

経営理念…… 1
本レポートの読み方・目次…… 3
トップメッセージ…… 5
価値創造プロセス…… 9
東鉄工業グループのサステナビリティ…… 11
東鉄工業のあゆみと強み…… 13
安全で快適な暮らしを創る東鉄工業のビジネス…… 15

価値創造戦略

長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」…… 17
中期経営計画「アクションプラン2029」の進捗 … 19
資本・財務戦略…… 21
事業別戦略…… 23
グループ会社戦略…… 31
競争力を高める三位一体の経営…… 33

価値創造を推進する基盤

技術開発・DX：
イノベーション推進本部長メッセージ…… 37
DXの取組み …… 39
特集①
社長×技術開発担当者座談会…… 41
各部門の取組み…… 45
特集②
技術開発がもたらす現場での実装効果…… 47
人的資本戦略：
人材戦略…… 49
働きがいのある職場づくり…… 50
人材育成の取組み…… 51
職場環境改善・働き方満足度向上…… 53
特集③
現場を支える制度と働き方の進化（人材ダイアログ）… 55
健康経営…… 63
社会・環境との共生：
地球環境の保全…… 65
地域社会への貢献…… 67
人権の尊重…… 68

ガバナンス

役員一覧…… 69
コーポレート・ガバナンス…… 71
リスクマネジメント・コンプライアンス…… 77
ステークホルダーとのコミュニケーション…… 79

データセクション

11年間サマリー …… 81
会社概要/株式情報 …… 83

参照ガイドライン
・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
・環境報告ガイドライン（2018年版）（環境省）

報告対象期間
2025年4月1日～2026年3月31日（一部当該期間前後の活動も含みます。）

報告対象範囲
東鉄工業グループ（一部東鉄工業㈱の単体の報告も含みます。）

見通しに関する記述
本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標等のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社が現時点で入手している情報及び合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としています。そのため、さまざまな要因の変化により実際の目標値などは記述されている将来見通しと異なる結果となる可能性がありますのでご承知おきください。



トップメッセージ

生産性向上を通じて、より高い価値を創出し持続的成長の基盤を築き上げます。

代表取締役社長

伊勢 勝巳

社長就任初年度の振り返りと今の想い

2025年6月より代表取締役社長に就任し、2年目に入りました。JR東日本に長く務めた私は、以前からさまざまな業務を通じて東鉄工業との協力関係を深め、社外取締役を兼務した時期もありましたので、社内の雰囲気もよく理解しているつもりでした。しかし実際に東鉄工業の一員となり、**経営トップの立場から見てあらためて感じたのは、社員一人ひとりが鉄道という社会インフラを支える使命の重要性をしっかり認識し、高い責任感を持って日々の業務に取り組んでいることです。社風として根付いた仕事への真摯な姿勢をありがたく、頼もしく感じながら、私自身も安全・安定輸送を最優先に守り続ける責任を強く自覚した1年でした。**

お客さまの安全を守るとともに、グループ会社と協力会社を含むすべての社員の安全を守るためには、定められた作業ルールを確実に遵守したうえで、施工品質を確実に保持し続けなければなりません。地道な努力の積み重ねですが、それを大切にして一つひとつの業務を遂行することが、東鉄工業が社会から信頼され続けるための大前提なのです。

こうした足もとの取組みと同時に、私たち経営陣は、将来に向けた持続的な体制の必要性を認識し、さらなる成長への基盤構築を進めています。現在推進中の5ヵ年中期経営計画「アクションプラン2029」は、その方向性を定め、戦略と目標を明確化したものです。のちほどご説明させていただきますが、計画は順調に進捗しており、目標達成が期待できるものの、人手不足が進む中で施工体制をどのように維持していくか、対応が急務となっています。新たな技術の開発・導入やAIの活用によって施工現場の生産性を高めながら、DXによる業務効率化を図ることで限られた人員でも業務を遂行できる体制を整え、さらなる成長への可能性を拡げていく考えです。

東鉄工業の強みは、鉄道工事における高度な専門技術と、時間的・環境的制約など限られた条件下で施工を完了させる現場力、そして鉄道事業者をはじめとするお客さまや協力会社との間に築き上げてきた強固な信頼関係にあります。私は社長就任以来、これらの強みがもたらす優位性を再認識する一方、解決すべきさまざまな課題についても把握してきました。

その一つが、労働集約的な業務の解消です。安全性や施工品質の確認などを人力で行っている部分がまだ多く、自動化・省人化を進めていく必要がありますし、各種のバックオフィス業務もさらなるシステム化が求められます。こうした「現場を支える仕組みづくり」を推進し、そこから生まれる余裕を他の業務に振り向けていく形で、社内体制の転換を図ります。

このような変革を進めるうえで、何よりも重要なのは社会からの信頼です。当社が持続的な成長を実現するためには、安全・品質に加え、高い倫理観とコンプライアンスの徹底が欠かせません。

なお当社は、2025年11月および2026年5月に、工事入札に関して公正取引委員会の立入検査を受けました。現在、有識者調査委員会による調査を進めており、まだ詳細を申し上げられませんが、事実を真摯に受け止めて厳正に対処し、コンプライアンス・ガバナンスの一層の強化に努めてまいります。

2025年度の業績と取組みに対する評価

5ヵ年中期経営計画「アクションプラン2029」の2年目を迎えた**2025年度は、潤沢な前期繰越高と堅調な新規受注により完成工事高を伸ばし、JR東日本の単価改定や受注時採算の改善、技術開発などによる生産性向上も寄与した結果、期初の業績予想を大幅に上回る成果を上げました。**

連結業績は、売上高が1,630億円に達し、2期連続で過去最高を更新しました。利益面においても過去最高を更新し、受注高は、大型案件を獲得した前年度を下回ったものの、高水準を維持しました。ROEも10%を超え、中期経営計画の目標水準を達成しています。

お客さまからの安全・品質要求が一段と強まる中、協力会社と連携して確実に対応し、技術力・現場力の高さを示しながら業績拡大を果たしたことについて、社員の努力を大いに評価したいと思います。また「アクションプラン2029」に基づく積極的な成長投資を実行しながら、単価改定や生産性向上などの効果でカバーし、増益を確保できたことも高評価に値します。

トップメッセージ

現在の受注環境は、JR東日本のメンテナンス需要やホームドア工事、耐震補強工事の需要が大きく増加するなど好調に推移しており、加えてJR東日本以外の民間鉄道からのメンテナンス等の引き合いも増えてきています。こうした状況は、当面継続すると見ており、今後も高水準な需要が続くものと考えています。その後も「新幹線大規模改修プロジェクト」が予定されており、豊富な事業機会が見込まれます。

今後この豊富な需要に対応するために、協力会社との連携をさらに強めながら、施工体制を大幅に拡充していく必要があります。

そして先に述べましたとおり、**人手不足が深刻化する中で施工体制を維持するためには、技術開発・導入による施工現場の生産性向上、DXによる業務効率化の推進が不可欠です。すでに着手しているこれらの構造改革について、2026年度は一段と加速していきます。**

「アクションプラン2029」の進捗と成長戦略

2024年度より始動した「アクションプラン2029」は、「JR東日本および公営・民間鉄道」「鉄道関連分野」「公共事業体・民間事業者」の三つを重点事業領域に定め、東鉄工業・グループ会社・協力会社による「三位一体」の経営を通じて、中長期的な企業価値の向上と持続的成長の実現を目指すものです。人手不足や技能継承が大きな課題となる中、当社単独ではなく、グループ会社や協力会社を含めたサプライチェーン全体の競争力向上を図ることが、持続的成長の鍵になると考えています。

これまで2年間の取組みでは、JR東日本のメンテナンス・施策工事の需要拡大を積極的に取り込むとともに、JR東日本以外の公営・民間鉄道からの受注獲得も着実に進み、コア領域における実績を大きく伸ばしてきました。鉄道関連分野、公共事業体・民間事業者への展開も案件が増えつつあり、全体として順調に進捗していると言える状況です。



計画最終年度（2028年度）の業績目標は「売上高1,900億円以上」「ROE 10%以上」としています。1,900億円を超える売上高の設定は、当社にとってかなり高いハードルですが、良好な受注環境の継続が見込まれることから、残り3年間での達成が十分可能であると考えます。ROE 10%以上については、2024年度、2025年度ともに目標水準を達成しており、今後もその維持、向上に努めてまいります。

計画3年目の2026年度は、JR東日本のメンテナンス・施策工事を中心とする需要継続を見込み、受注高、売上高、利益のいずれも前年度を上回る計画です。

2026年度は、今後の成長に向けた取組みとして、DX推進の方針を打ち出しました。**当社が持つ新技術とICTおよびIoTの融合により、事業領域の拡大を目指すとともに、鉄道業界全体の発展に貢献**していきます。そして線路・土木・建築の各施工部門にそれぞれ技術開発・DX推進の専任体制を敷く形で、組織機能を分化しました。同体制の本格稼働によりDX推進を加速し、具体的な成果につなげていく重要な年となります。

もう一つの取組みは、**組織改正による業務執行体制・機能の再整理**です。支店・グループ会社の業務を横断的にサポートし、協力会社への経営支援を行う「グループ業務支援室」、上述の技術開発・DX推進体制を統括する「イノベーション推進本部」、環境施策を経営戦略として集中的に推進するとともに、建築事業とのシナジー創出や一体的な営業展開を担う「環境戦略部・環境事業部」、グループ全体のコンプライアンス強化とリスク管理の高度化を担う「法務・コンプライアンス統括部」などの組織・機能の強化を図り、全社を挙げた取組みを開始します。

なお**2026年8月には、JR大井町駅エリアの開発プロジェクトとして誕生した「OIMACHI TRACKS」のオフィスタワーへ本社を移転しました。当社は、この本社移転を人的資本への投資と位置付けています。**より働きやすく快適な職場環境を整備することで、部門間の連携・協力や社内コミュニケーションを促進させ、社員一人ひとりの活躍と成長を引き出していく狙いがあります。また先進的な技術系企業も多く入居される同オフィスタワーへの移転を機に、社外との連携によるイノベーション創出の場を形成できればと期待しています。

生産性向上への取組みがもたらすもの

私は、生産性向上を単なる効率化のための取組みとは考えていません。**生産性向上によって生み出した経営資源を、安全・品質の向上、人材育成、技術開発へと再投資することで、持続的な成長と企業価値向上を実現することができると考えています。その意味で、生産性向上は、当社にとって極めて重要な経営課題です。利益を上げて循環させることなく、売上の増加を追求するだけでは、企業として持続的成長を果たせず、世の中に存続することができません。**

生産性向上の要素というのは、施工現場における新たな工法や機器の活用などに限らず、例えば協力会社との取引においては、システム化や電子契約などの導入を促し、データの集約・分析につなげていくといった取組みもあります。協力会社に対する経営支援や業務効率化のバックアップが、三位一体の協力関係の中でグループ全体の生産性向上をもたらすといった効果を重視し、取組みへの意識変革も含め、さらに進めていきたいと考えています。

お客さまとの関係においても、BIM/CIMによる3次元データを活用すれば、完成イメージに齟齬がない計画を立てることができ、ご発注いただく前の段階で具体的かつ詳細な提案を行うことも可能です。より無駄のない計画を作成するという生産性向上のみならず、受注拡大にもつながるアプローチと言えるでしょう。

今後重要になってくるのは、こうした効果を創出することができるDX人材の拡充です。組織面では、前述の「イノベーション推進本部」が統括する形で、各施工部門の技術開発・DX推進体制が整備されましたが、これからは、**取組みを実践する人材を計画的に育成する必要**がありますし、外国籍の方々も含め、優れた能力を持つ**DX人材を積極的に確保**していく考えです。

ステークホルダーの皆さまとともに目指す未来

私たち東鉄工業は、グループ会社ならびに協力会社との緊密な関係を築き上げ、それぞれの強みを活かした価値共創を通じて、すべての社員とともに成長・発展していきたいと願っています。そのためには、**「東鉄工業の一員として働きたい」「東鉄工業と一緒に事業の拡大を目指したい」と思っていただける会社、選ばれる会社であり続けなくてはなりません。これは人材確保の観点からも、施工体制拡充の観点からも重要な条件です。**

そしてお客さまから常に求められる会社、社会に必要不可欠な会社として存続するためには、信頼が最も大切な条件となります。私たちの信頼は、鉄道という社会インフラを支えていく使命感、安全・安定輸送を守り続ける強い意思、そしてコンプライアンス・ガバナンスへの高い意識によって担保されます。

一方で私たちは、社会や事業環境の変化に柔軟に対応しながら、施工現場とともに歩み、進化し続ける企業であり続けたいと考えています。その継続的な進化こそが、時代の流れに取り残されることなく、持続的成長を実現していくための条件となります。

ここに挙げた条件を満たしていくことで私たちは、すべてのステークホルダーの皆さまとともに価値を共創し、豊かな未来を分かち合ってまいります。さらなる発展を目指す東鉄工業の飛躍にご期待いただき、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造プロセス

東鉄工業グループは、以下の価値創造プロセスを通じて、安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献し、社会課題の解決を目指すことが、当社の持続的な企業価値の向上に資すると捉え、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に向けた取組みにより、ナンバーワン＆オンリーワン企業の実現を目指します。

ありたい姿

鉄道専門技術の特性を活かした総合建設業として、安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献

外部環境認識（機会・リスク）

社会
- 少子高齢化の進行
- ワークライフバランスの重視
- 新しい生活様式の浸透による交通需要の変化

環境
- 気候変動問題
- 地球環境保全への意識向上
- 自然災害の激甚化への対応ニーズ

経済
- 資材価格の高騰・労務費単価上昇への対応
- 金利上昇

建設業界
- コンプライアンス意識の高まり
- インフラ老朽化に伴う需要拡大
- 担い手不足問題
- 時間外労働規制への適応

INPUT

財務資本
成長を支える安定した財務基盤
自己資本 132,665百万円

製造資本
省力化・効率化を推進する施工機械
大型保線機械　REXS・省力
106台 ＋ 2編成
（REXS：新幹線レール交換システム）
（省力：道床堀削およびてん充作業の編成機械）

知的資本
社会・顧客の課題を解決する技術・ノウハウ
特許登録件数 65件

人的資本
多様なニーズに応える専門性の高い人材
連結従業員数 1,921人
研修参加年間延べ人数 19,480人
（東鉄総合研修センター開所前比+2.9倍）

社会関係資本
事業を支えるパートナーシップ・ネットワーク
グループ会社 5社
協力会社数（安衛協加入社数） 716社

自然資本
事業を支える資源の有効活用
オフィス部門のエネルギー使用量 789,582kWh

ビジネスモデル

企画 → 設計 → 施工 → 保守・改良
営業・提案 → 管理等

「鉄道」を軸に、シナジーを発揮する総合建設業

- 中期経営計画『アクションプラン2029』 P19-20
- 長期ビジョン『TOTETSU VISION 100』 P17-18

経営基盤 / 技術基盤 / 安全基盤 / 環境基盤

理念体系 P1-2

OUTPUT

線路事業
安全で安定した鉄道輸送の実現に貢献
- 線路メンテナンス工事
- 機械保線工事

完成工事高 39,010百万円

土木事業
社会インフラ整備・防災機能向上に貢献
- 鉄道土木工事
- 道路新設・河川改良・トンネル耐震工事

完成工事高 68,969百万円

建築事業
利便性の高い空間の創出に貢献
- 駅関連・鉄道近接工事
- マンション・店舗・教育施設等工事

環境事業
- ZEB化事業
- 緑化技術開発

完成工事高 45,905百万円

OUTCOME

株主・投資家
- 適時適切な企業情報の開示と積極的な対話

P79-80

顧客
- ニーズに即したサービスの提供
- 高品質な施工による信頼の強化

P23-32

従業員
- 働きがいの向上
- 能力・スキルの向上

P49-64

取引先・協力企業
- 公正・公平な取引
- 信頼関係に基づく共創

P33-36

地域社会
- 地域社会への貢献
- 安全・安心な社会インフラへの寄与

P67

地球環境
- 気候変動への対応
- 環境負荷の軽減

P65-66

再投資

東鉄工業グループのサステナビリティ

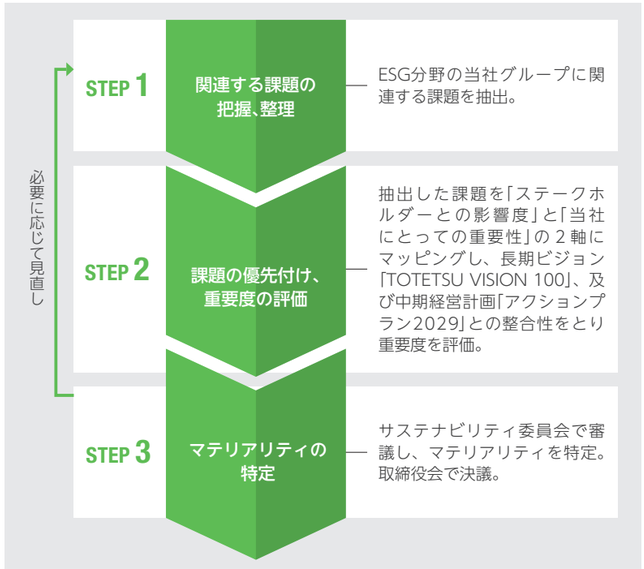
当社グループは、「安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造に貢献する」という経営理念に基づく環境・社会・ガバナンスへの取組みが、当社グループの企業価値向上と、持続可能な社会の実現に資するとの認識のもと、「東鉄工業グループサステナビリティ基本方針」を定め、事業活動を通じたサステナビリティへの取組みを実践してまいります。

東鉄工業グループサステナビリティ基本方針

1. 安全で高品質な技術とサービスの提供
2. 地球環境の保全
3. 人権の尊重
4. 働きがいのある職場づくり
5. 協力会社との信頼関係の向上
6. 地域社会への貢献
7. コンプライアンスの徹底

重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

2021年に「東鉄工業グループサステナビリティ基本方針」を策定し、経営理念や社会的課題をベースに設定した７つの方針毎に、当社グループとしてのESGに係る重要課題（マテリアリティ）を、以下のプロセスに基づき特定しています。



ESGに係るマテリアリティ

	サステナビリティ基本方針	ESG分類 SDGs	マテリアリティ	アクションプラン/KPI
1	安全で高品質な技術とサービスの提供	S	「究極の安全と安心」	重大事故・致命的労災の発生件数0件
			品質向上による顧客満足度向上	重大な品質トラブルの発生件数0件
2	地球環境の保全	E	気候変動への対応	CO_2排出量削減(2023年度比)　2030年度 Scope1,2 △42%　Scope3 △25%
				ZEB・ZEH-M提案の実施
			豊かな環境の創造	建設産業廃棄物の最終処分率　2050年度2.0%以下
				環境法令の教育及び環境保全に対する社員の意識向上教育
3	人権の尊重	S	人権への負の影響の防止・軽減	人権デュー・ディリジェンスの実施
				ハラスメント・ジェンダーなどの教育、ハラスメント事象に関する情報の確認
4	働きがいのある職場づくり	S	働きやすい職場環境の整備	健康経営優良法人の認定継続
				年次有給休暇取得日数15日以上(積立含む)
				男性育休取得率100%(配偶者出産休暇含む)
				従業員エンゲージメントスコアの向上
			人材育成の強化	東鉄総合研修センターを活用した人材育成（教育・研修の理解度テスト80%以上維持）
			ダイバーシティの推進	えるぼしの2段階認定継続
				女性技術者数（2023年度比）1.5倍
5	協力会社との信頼関係の向上	S	協力会社との共存共栄	人材確保支援・就労環境整備による職場環境改善
				訓練環境の充実・技術交流による施工体制強化の取組み
6	地域社会への貢献	S	事業を通じた社会貢献	被災した鉄道事業者等からの早期復旧要請への対応
7	コンプライアンスの徹底	G	法令・社会規範の遵守・反社会的勢力の排除	重大な法令違反の発生件数0件

※ □ は、中期経営計画「アクションプラン2029」等で示す非財務KPI
※人的資本に関する目標は、各連結子会社の規模・業態・制度及び管理方法等が異なることから、東鉄工業㈱単体の数値を記載しております。

東鉄工業のあゆみと強み

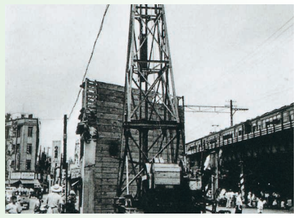
“技術と信用を大切にし、社会に貢献する”企業を目指して

鉄道関連工事を中心とした交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニーとして、その高い専門的技術力と高品質な施工実績による信頼を基に、すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創りに貢献していきます。

1943年～

鉄道の保持・強化を目的に発足
戦災復旧から高度経済成長期の社会基盤を支える

1943年7月、鉄道の保持・強化を目的に国策会社として設立しました。1952年に「東鉄工業株式会社」として再発足し、一般建設業者として新たな歩みを開始しました。戦後復興から高度経済成長期にかけて、鉄道を中心とした交通インフラ整備を担い、日本の経済発展と社会基盤の形成に重要な役割を果たしてきました。


山手線・京浜東北線分離工事

1970年～


上越新幹線第１湯原トンネル

東証一部上場を契機に経営基盤を強化
新幹線工事を通じて技術力・施工体制を向上

東北・上越新幹線工事に参画し、10年以上に及ぶ国家的プロジェクトに取り組む中で、多くの難工事に挑戦し、技術力と人材力を飛躍的に向上させました。また、「安全衛生協力会」の発足により安全施工体制を確立し、今日に至るまで高い安全水準の維持・徹底を継続しています。1972年には東証一部に上場し、経営基盤を確立しました。

1990年～

売上1,000億円を突破し事業規模を拡大
機械化の推進により施工の安全性・効率性を向上

施工の機械化を積極的に推進するとともに、多様化する工法に対する技術提案力を強化しました。大型クレーンによる橋梁撤去や駅の橋上化、日本最長級の分岐器設置など高度な工事を手がけ、専門性の高い技術を確立し信頼と実績を蓄積しました。2002年には保守用車保有量が国内最大級となり、施工体制の充実を図りました。


深谷橋上駅

2010年～現在


REXS

高い技術力と実績を基盤に技術開発を推進
社会インフラの維持・高度化に向け挑戦を継続

東日本大震災をはじめとする大規模災害の復旧工事に全社一丸で尽力し、社会インフラの早期復旧に貢献しました。近年は世界初の「新幹線レール交換システム（REXS）」の導入など、技術革新と施工の機械化を推進しています。防災・減災やバリアフリー化などの社会課題にも対応し、技術力と人材力を生かし整備の高度化を進めています。

あゆみの中で培われた強み

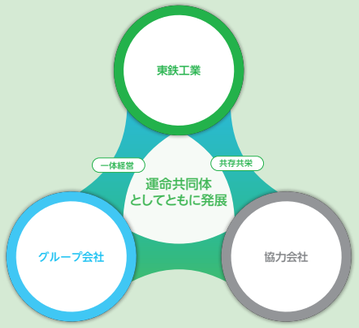
1 交通インフラメンテナンスで培われた高い施工技術力

社会インフラを供用しながら維持・更新を行う厳しい環境下での経験を通じて、高度な工程管理力と、確実性の高い施工技術力を蓄積してきました。



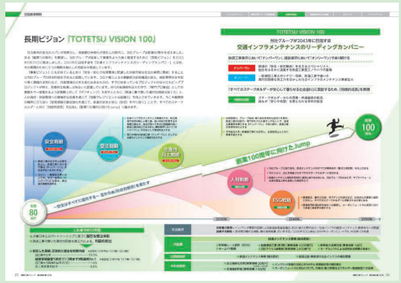
2 安全・品質を最優先とする確かな遂行力と、三位一体の経営による持続的な体制

グループおよび協力会社との三位一体経営のもと、安全・品質を最優先に据えた判断と行動を組織的に遂行し続ける体制を構築しています。



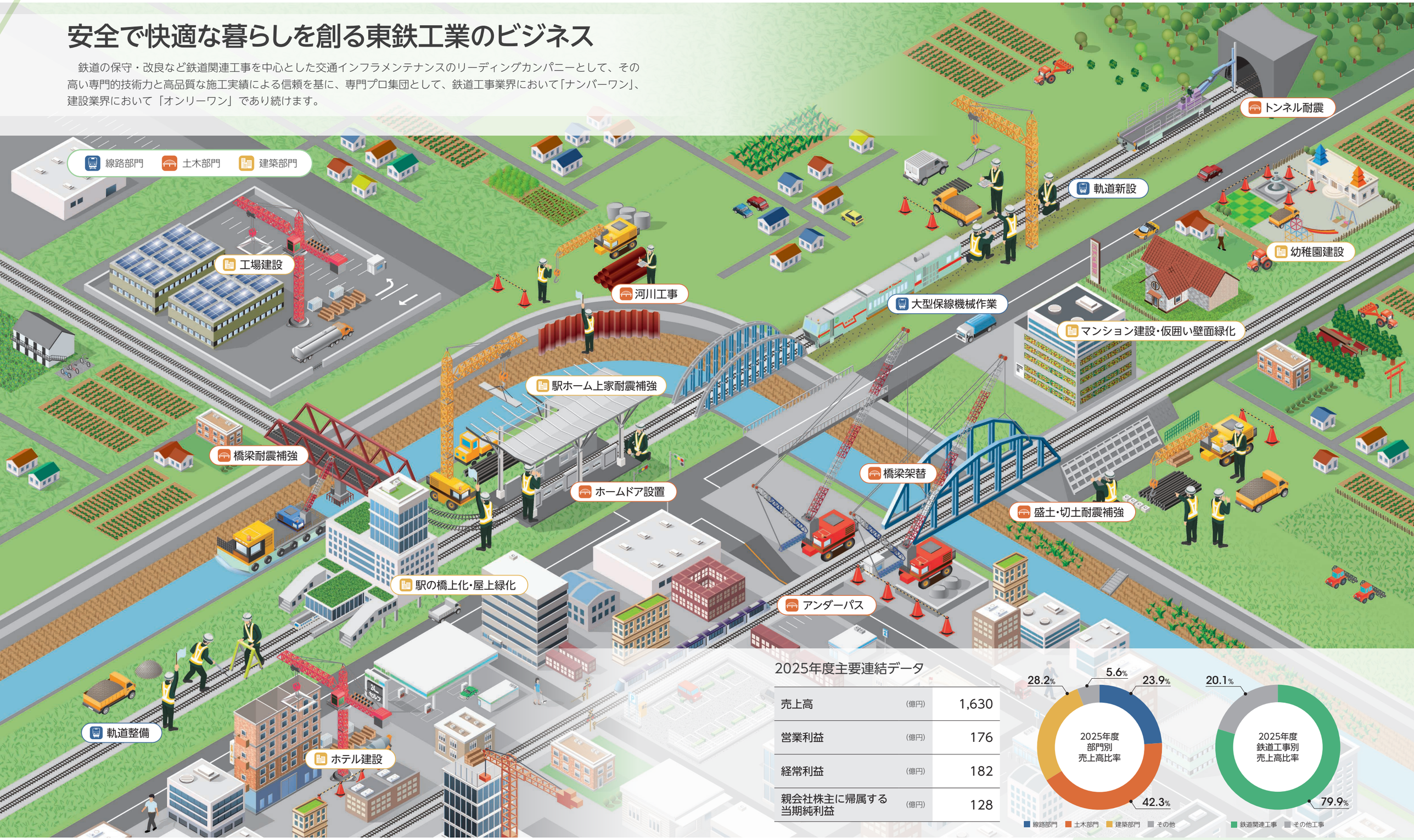
3 社会のニーズに応え続ける信頼関係の基盤

戦災復旧工事や新幹線建設工事、震災復旧工事など、社会インフラの維持・発展に携わる中で築いてきた信頼関係を基盤に、安定した事業運営と将来に向けた成長拡大の両立を可能としています。



安全で快適な暮らしを創る東鉄工業のビジネス

鉄道の保守・改良など鉄道関連工事を中心とした交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニーとして、その高い専門的技術力と高品質な施工実績による信頼を基に、専門プロ集団として、鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続けます。



2025年度主要連結データ

売上高	(億円)	1,630
営業利益	(億円)	176
経常利益	(億円)	182
親会社株主に帰属する当期純利益	(億円)	128

長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」

社会経済の変化のスパンが短期化し、価値観の多様化が進むこの時代に、当社グループは創業80周年を迎えました。来る「創業100周年」を展望し、当社グループが結束して事業をより力強く推進するために「長期ビジョン」を2023年5月31日に発表しました。2043年に目指す姿を「交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー」と定め、その実現のために５つの戦略を軸とした取組みを推進しています。

「事業ビジョン」にも定めているとおり「安全・安心で地球環境に配慮した持続可能な社会の実現に貢献」することは当社グループの社会的使命であると認識しています。コロナ禍による主要顧客の収益構造の変化、建設業界全体を取り巻く課題の深刻化など、外部環境の大きな変化はあるものの、すでに始まっているプロジェクトのほかにもビッグプロジェクトが控え、長期的な見通しは明るいと認識しています。時代の転換期を迎えた中で、「専門プロ集団」としての意識を今一度高めるよう従業員に対して「ギアチェンジ」を促すとともに、「鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力」と、人材育成・技術開発への積極的な投資を通じて「強靭でレジリエントな組織力」を向上させていきます。今こそ創業時の精神に立ち返り「経営基盤の徹底強化を通じて、鉄道の安全と安心（安定）を守り抜く」ことで、すべてのステークホルダーと共に「持続的成長」を目指し「創業100周年に向けたJump」へ臨みます。

TOTETSU VISION 100

当社グループが2043年に目指す姿

交通インフラメンテナンスのリーディングカンパニー

鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続ける

- **ナンバーワン**：鉄道の「安全・安定輸送」を支えるスペシャリスト、他社をはるかに凌駕する鉄道工事施工ノウハウの蓄積
- **オンリーワン**：一般建設工事とのシナジー効果、鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力を活かした社会インフラのメンテナンス事業拡大

「すべてのステークホルダーが安心して暮らせる社会創り」に貢献するため、「持続的成長」を実現

- **持続的成長**：ステークホルダーからの信頼・共通価値の創造、誰もが「安心や希望」を感じられる未来の創造



これまでの10年間

- JR東日本とのパートナーシップに基づく**盤石な受注体制**
- 鉄道工事で磨いた高付加価値な施工力による、**利益の創出**

- **安定した業績、圧倒的に健全な財務内容**　※安定性[10年平均 '13/3期~'22/3期]
  - 自己資本比率 ……59.5%
- **経営事項審査Y評点'21/3期まで9期連続No.1**　※収益性[10年平均 '13/3期~'22/3期]
  - 自己資本当期純利益率(ROE) ……11.6%
  - 売上高営業利益率 ……8.8%

社会経済	**好影響の要素**▶インバウンド需要の回復による鉄道旅客者数増加、防災・減災分野の拡大／社会インフラの維持・メンテナンス・長寿命化への要請 **挑戦する課題**▶長時間労働の法規制、資材価格高騰、担い手不足／2030年SDGs達成・2050年カーボンニュートラル、AI活用・DX推進
JR施策	**鉄道メンテナンス事業(維持更新)** ● 新幹線レール更新（REXS） ● ホームドア整備 ● 耐震補強工事(第3期)[事業規模 4,500億円] ● 羽田アクセス線整備[事業規模 2,800億円] ● 新幹線大規模改修[事業規模 1兆円] ● モーダルシフトによる貨物鉄道需要の高まり
公民鉄施策	● 鉄道メンテナンス事業(維持更新) ● 鉄道近接・横断部の社会インフラの維持要請
その他施策	● 国土強靭化対策[事業規模 20兆円](2026~2030) ● 北海道新幹線[事業規模 3.5兆円(試算)] ● インバウンド需要の回復に伴うホテル・商業施設等の建設増加 ● カーボンニュートラル対応に向けた、太陽光・風力発電などエネルギー関連施設への投資

中期経営計画「アクションプラン2029」の進捗

創業100周年の目指す姿に向け、2024年より実施する具体的な重点施策として、長期ビジョンで定めた５つの戦略を軸とした『アクションプラン2029』を策定いたしました。「３つの重点事業領域」への積極的な展開、当社と当社グループ会社、協力会社との「三位一体の経営」をさらに推進することにより、東鉄工業グループ社員とその家族、協力会社の満足度向上を図ることで、顧客のニーズに応え、さらに、インフラを利用するお客様の幸せを通じて、地域社会の活性化に貢献してまいります。

その上で、資本コストや株価を意識した経営を推進し、中長期的な企業価値の向上を目指すとともに、すべてのステークホルダーと共に「持続的成長」を実現してまいります。

2029年までの当社の「目指す姿」と「取組み」

ナンバーワン オンリーワンの追求

安全戦略
- お客様・従業員の死亡事故ゼロの実現
- IT、AI、DXを積極的に活用し、ハード・ソフトの両面より事前予防・対策を強化

受注戦略
- 鉄道設備メンテナンスをはじめ、改良プロジェクト工事の着実な施工で存在感を高める
- 高度かつ豊富な機械力、施工ノウハウで官民鉄道事業者のメンテナンス体制の受け皿に
- 鉄道工事で培った技術・経験で鉄道インフラ以外のインフラ老朽化に対応

生産性向上戦略
- 中長期的に予測される施工技能者の減少及び将来の受注増に対応
- 当社新技術とICT・IoTを絡めて生産性の向上を目指す

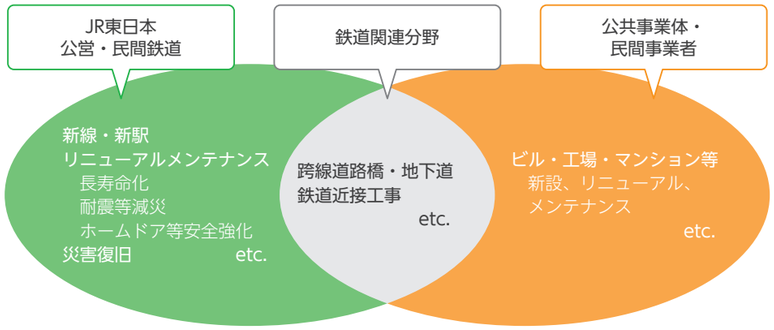
持続的成長の基盤

人材戦略
- 社員・協力会社の優秀な人材確保
- 持続的な能力開発
- 「東鉄工業グループと協力会社の社員」が、やりがいを持って働ける職場環境整備

ESG戦略
- 2050年カーボンニュートラルへの挑戦
- インフラの防災・減災・長寿命化等、社会課題に対応
- 攻め（収益/資本効率）と守り（リスク管理）の両方を重視したコーポレートガバナンス経営の推進・強化

3つの重点事業領域

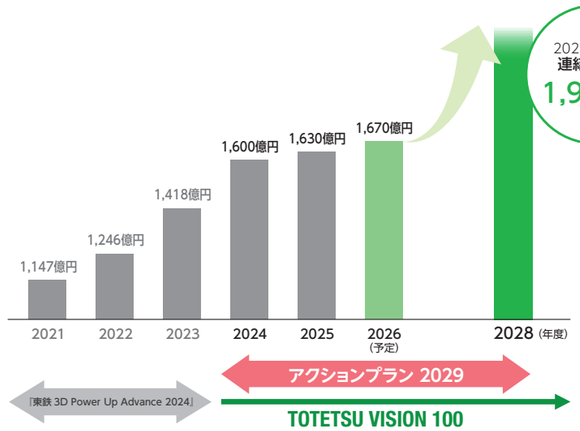
JR東日本を基軸としつつ、公民鉄の鉄道メンテナンスへの展開を拡大していきます。顧客のニーズに応える技術・提案力で、当社の独自性や強みを理解いただける発注者との関係を強化していきます。





経営数値目標（連結）

2029年3月期の連結売上高1,900億円という高い目標の達成を目指し、人的投資への積極的な投資を推進しつつ、施工体制を維持・強化していきます。



	2025.3期 実績	2026.3期 実績	2029.3期 目標
ROE	10.1%	10.2%	10%以上
DOE	4.0%	4.1%	3%以上
株主還元方針	累進配当	累進配当	累進配当

非財務KPI

事業における「安全・品質力」を向上させるとともに、ESGの観点から、企業価値の向上を図り、「TOTETSU VISION 100」におけるSDGsの達成を目指していきます。

区分	指標	2029.3期目標
安全・品質第一の徹底	● 重大事故、致命的労災件数	● 発生件数　0件
E：環境	● CO_2排出量削減率（2023年度比）	● 2030年度 Scope1+2　▲42% Scope3　▲25% ● 2050年度カーボンニュートラルへの挑戦
S：社会	● 女性技術者数（2023年度比） ● 男性育休取得率（配偶者出産休暇含む） ● 年次有給休暇取得日数（積立含む）	● 女性技術者数　1.5倍 ● 男性育休取得率　100% ● 年次有給休暇取得日数　15日以上
G：ガバナンス	● 重大な法令違反件数	● 発生件数　0件

※S：社会に関する目標は、各連結子会社の規模・業態・制度及び管理方法等が異なることから、東鉄工業㈱単体の数値を記載しております。

従業員エンゲージメントの実施

中期経営計画の実現に向け、経営層と従業員が目指す姿や重点施策を共有し、従業員エンゲージメントの向上を図る取組みとして説明会を開催しています。社長や担当役員が自ら経営方針や事業環境、中長期の成長戦略について説明し、会社が進むべき方向性を直接発信しています。

当日はライブ配信を実施し、従業員が場所を問わず参加できる体制を整えるとともに、後日eラーニングを配信することで、情報共有の徹底と理解の浸透を図っています。

また、説明後には質疑応答の時間を設け、従業員が経営層に対して直接質問や意見を伝えられる機会を設けています。社員から寄せられた質問には社長自らが回答するなど、双方向のコミュニケーションを通じて経営方針への理解と共感を深めるとともに、従業員一人ひとりが自身の役割を認識し、主体的に行動できる組織風土の醸成につなげています。

今後は開催規模をさらに拡大し、従業員と経営層との対話機会の充実を図ることで、従業員エンゲージメントのさらなる向上に取り組んでいきます。





資本・財務戦略

「積極的かつ安定的な還元」と、
「技術開発への設備投資」の両輪で、
経営基盤の強化を推進



基本戦略

当社は、長年の歴史の中で培ってきた健全で強固な財務基盤を背景に、線路、土木、建築の各事業で創出した利益を成長投資に振り向けてきました。生産性向上に必要な大型保線機械等、持続的成長に必要な投資について、投資回収の観点から精査し、株主をはじめとしたステークホルダーへの還元と資本効率の向上を考慮しつつ、優先順位を判断し、資金使途を決定することを基本的な戦略としています。

顧客ニーズに応える成長投資戦略

社会(時代)・お客さまのニーズ

誠実な施工力	安全力 施工品質力	提案力	組織的な 緊急対応力	現場施工力
安全輸送の礎となるメンテナンス	輸送障害を発生させない	設計・施工方法 コストダウン	有事、災害時	高難易度の工事に対する施工力

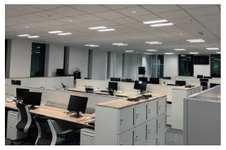
投資額　約700億円

人的投資	技術開発投資	機械化投資
✔ 施工体制強化(社員・協力会社) ✔ 組織体制強化による工法・技術・コストダウン・提案力強化(エンジニア・積算) ✔ 安全・教育研修費の充実 ✔ ベースアップ、処遇改善 ✔ 協力会社の賃金水準向上、労働環境改善支援	✔ 新幹線大規模改修への投資➡工法、材料開発(JR東日本と共同開発を推進しているプロジェクトも含む) ✔ IT・AIの本格導入 ✔ デジタル化による業務効率化 ✔ 脱炭素技術強化	✔ 効率化・省力化機械開発 ✔ 新幹線大規模改修への投資➡施工機械開発 ✔ 大型保線機械増備・機能向上更新 ✔ 協力会社の機械化推進支援
←― 約200億円 ―→	←― 約500億円 ―→	

■ 2025年度の主な投資実績

人的投資

・働きやすい環境づくり
(支店オフィス刷新・出張所新築等)
・賃上げ実施による処遇改善
・協力会社への支援強化



技術開発・機械化投資

・大型保線機械増強
・軽量・高機能型リモート端末導入
・次期基幹システム構築
・情報セキュリティ体制強化



株主還元の考え方

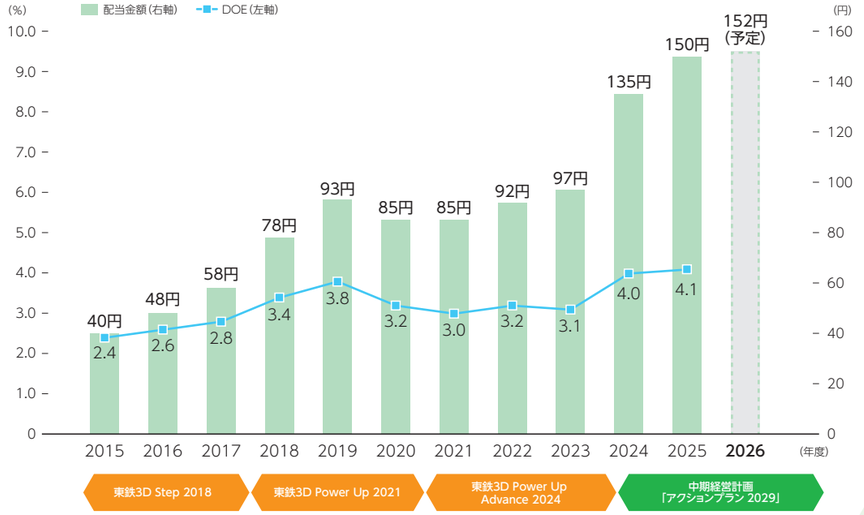
中期経営計画「アクションプラン2029」における「積極的かつ安定的な還元」を実現するため、業績に左右されない「DOE3%以上、累進配当」を基本方針としております。

2026年3月期は、年間配当金140円を予定していましたが、上記方針に基づき、前期比15円増配の年間150円（過去最高）としました。

これにより、DOE実績が4%以上となり、目標を大きく上回る還元を達成いたしました。

2027年3月期の年間配当金は前年度比2円増配の年間152円を予定しています。株主還元の基本方針に変更はありませんが、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、一層の株主還元強化を図ります。

■ 株主還元の実績推移表

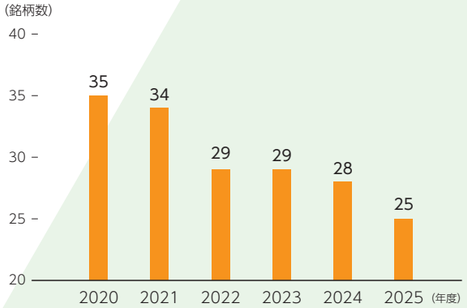


連結	中計目標
DOE	3% 以上
株主還元方針	累進配当

政策保有株式

当社は、経営戦略上の重要性や、取引先との良好かつ円滑な関係構築・維持・強化等の必要性を総合的に勘案し、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合、必要最小限の範囲において他社の株式を政策的に保有することがあります。これらの政策保有株式については、個別の銘柄毎に、株式の時価等を資本コストに乗じた期待収益と工事収益等及び定性的な効果との比較などにより、定期的に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否について毎年取締役会で検証しております。これらの状況を踏まえ、継続保有する意義が乏しいと判断される銘柄については、種々の考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行い、縮減に努めております。

■ 政策保有株式の推移



期末時価(百万円)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	9,996	9,062	3,394	4,121	4,702	7,563

事業別戦略

線路部門

線路部門は、安全で高品質な施工を最優先事項に掲げ、「地図に残し、未来へ繋ぐ仕事」である線路メンテナンス事業のトップランナーとして、線路という社会インフラの維持を通じて列車の安全安定輸送を実現し、人々の暮らしを支えています。めまぐるしい環境変化の中、生産性向上による施工力の強化と、さらなる安全・品質の確保、施工体制の拡充に向けて三位一体経営を推進し、持続的な成長と企業価値の向上を目指して歩みを進めてまいります。

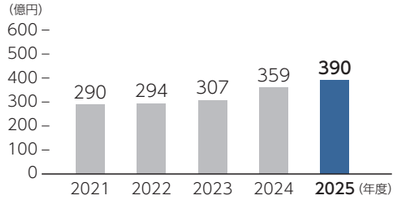


線路本部長　**穴見 徹広**

強み

- 安全を支える体系的な管理体制
- 豊富な実績に裏付けられた技術力・提案力
- 国内最大規模の線路メンテナンス施工体制
- グループ会社との連携による一体的な施工体制
- 首都圏を中心とした広域施工ネットワーク
- 国内トップクラスの保有台数を誇る大型保線機械による施工力

完成工事高



2025年度の振りかえり

2025年度は、JR東日本における線路メンテナンス工事を着実に遂行し、安全・品質の確保を徹底するとともに、従来より注力している公民鉄分野での受注拡大にも継続的に取り組み、事業領域の拡大を推進しました。また、羽田空港アクセス線新設に伴う大規模な線路切換工事を安全に完遂し、当社の高い技術力と信頼性を対外的に示すとともに、さらなる技術力向上につなげることができました。こうした取組みの成果として、過去最高額となる完工高を2年連続で更新し、持続的な成長に向けた確かな基盤を築くことができました。



大型保線機械によるレール削正工事

生産性向上の実現に向けて

線路部門では、将来的な労働力不足への対応と事業領域の拡大に向けて、生産性向上を重要な経営課題として位置付けています。レールやマクラギ交換などの主要作業の機械化は進展している一方、手元作業では依然として人手への依存が大きく、生産性向上の課題となっています。2025年度は手元作業の機械化推進をテーマとした体験型展示会を開催し、新たな機械や技術の活用促進を図りました。今後も現場ニーズを踏まえた機械化や省力化技術の導入を進めることで、生産性向上による施工体制の強化を図り、安定した施工力の確保とさらなる事業領域の拡大につなげてまいります。

施工実績

首都圏と羽田空港をつなぎ、より便利で安心な鉄道へ
羽田空港アクセス線整備田町工区（有道床化他）軌道1工事

当社は、浜松町駅～田町駅間において、羽田空港アクセス線東山手ルートの新設に伴う線路切換工事を2025年4月に実施しました。羽田空港アクセス線の新設は、インバウンド需要の拡大等を背景に利用者の増加が見込まれる羽田空港の利便性向上および国際競争力の強化に寄与する社会的重要度の高い工事です。

本切換工事は、山手線外回りおよび京浜東北線南行の2線について、施工延長約600m、最大約3mの線路移動を実施する大規模な作業となり、首都圏の大動脈である両路線の一部運休を伴いました。また、狭隘な都市空間かつ限られた時間内での施工が求められるなど、高い安全性と施工精度が不可欠な極めて難易度の高い工事でもありました。こうした条件のもと、関係各所との綿密な協議と入念な施工計画に基づき、安全・品質・工程管理を徹底した結果、工事当日は大きなトラブルもなく、計画通り完遂することができました。

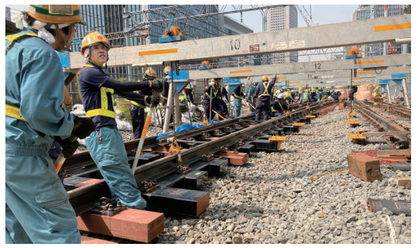
本工事をはじめとする大規模プロジェクトで培った経験や技術力を活かし、今後も首都圏鉄道ネットワークの利便性向上に努めてまいります。

工事情報

工　期	2022年12月20日～2025年6月30日
発 注 者	JR東日本　東京建設プロジェクトマネジメントオフィス
施工場所	東京都港区
施工内容	線路切換工事、分岐器挿入工事　他



線路移動作業（機械施工）



線路移動作業（人力）



東京線路支店
線路部　品川工事所
今岡 洋平

確かな技術で、事業領域のさらなる拡大へ
小田急電鉄　マクラギ交換工事・軌道整備工事

今回、小田急電鉄より小田原線の老朽マクラギ交換工事と小田急電鉄が保有する大型保線機械を使用しての軌道整備工事を受注しました。当社にとって、小田急電鉄の線路工事を初めて受注したものであり、事業領域の拡大に向けた重要な一歩となりました。

そのような中、当社はJR工事で培った技術力や施工体制を強みとして、工事の受注へと繋げることができました。

今後も、安全を最優先としつつ、高品質な施工を実現することで、事業領域の拡大と持続的な成長に繋げてまいります。



老朽マクラギ交換作業



バラストスイーパーによる砕石整理



横浜支店
線路部　横浜工事所
石川 諒

事業別戦略

土木部門



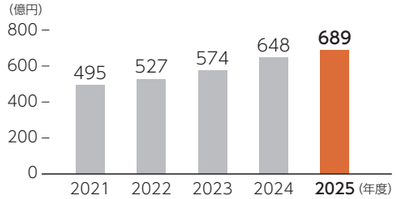
土木部門は、鉄道工事の豊富な施工実績と高い技術力を強みとして、JR東日本関連工事を軸に、堅調に業績を伸ばしています。
土木工事従事者の減少が進む中、さらなる受注増に対応していくために、技術開発およびDX推進を加速化させ、人材戦略と三位一体施策との相乗効果により、持続的な生産性向上策に取り組んでまいります。

土木本部長　**相澤 文也**

強み

- 三位一体による鉄道メンテナンス工事を得意とする安全で質の高い施工体制
- お客さまの要請に的確かつ迅速に応える調査、設計、施工を合わせた総合力
- 鉄道インフラを主とした老朽化対策工事の技術力
- 豪雨や地震から鉄道を守るための鉄道防災工事の施工力
- 短時間、狭隘箇所等厳しい施工環境下で求められる特殊な工法の開発力
- 鉄道立体交差（線路上空、線路下）部工事の豊富な施工実績

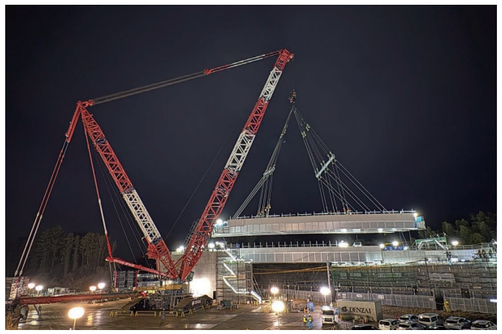
完成工事高



2025年度の振りかえり

JR東日本関連工事は、耐震補強工事、ホームドア工事、さらには継続的に受注しているメンテナンス工事を中心に、前年度からの繰越工事と一体的に推進することで、過去最高の完成工事高を達成しました。民間鉄道や受託工事では、当社の強みである鉄道近接工事や維持補修工事を軸とした受注戦略によって、安定した受注を確保したことも業績向上に寄与しています。

工事が最盛期に入っているホームドア工事では、独自の特許技術を活用し、コストダウンと工期短縮を図り、土木部門全体で取り組むDX推進との連動により生産性の高い施工体制を構築してまいりました。



1,350tクレーンによる線路上空の道路橋一括架設

生産性向上の実現に向けて

土木部門では、担い手不足が深刻化する中、今後も旺盛な需要が見込まれる鉄道インフラの「防災・減災・長寿命化工事」、「ホームドア・耐震施策」、そして「新幹線大規模改修工事」に向けて中核的存在として対応していくために、技術開発の3本柱を定めました。

①メンテナンス土木工事・作業の機械化、装置化を強化
②施策（ホームドア／耐震補強等）工事の省力化・機械化
③新幹線大規模改修工事の工法開発

この3本柱をスピード感をもって推進していくことで、着実に生産性向上に取り組んでまいります。

施工実績

人とまちをつなぐ交通インフラ再構築により地域の歴史を未来へつなぐ
西巣鴨橋架け替え工事

本工事は、国道254号線（春日通り）と都道（宮仲公園通り）を結ぶ路線のうち、JR山手線と湘南新宿ラインの上空に架かる西巣鴨橋の架け替え工事です。西巣鴨橋は、東京都豊島区が管理する橋りょうの中で最も長い歴史を有しており、地域の重要な交通インフラとして長年親しまれてきました。

本工事では、2018年より長期にわたる通行止めを実施し、旧橋りょうの撤去工事に約3年4か月、新設工事に約4年という長い工期を要しました。現場付近は用地が限られており、施工条件も厳しい中、送り出し工法の採用をはじめとしたさまざまな工夫を重ね、安全かつ確実な施工に努めてまいりました。

新しい西巣鴨橋では、歩道のバリアフリー化や道幅の確保を図り、誰もが安全かつ快適に利用できる橋へと生まれ変わっています。

これまで培ってきた鉄道近接工事の技術を活かし、社会基盤整備を通じて地域社会の発展に貢献する事業に携われたことを誇りに思っています。

工事情報

工　期	2018年8月20日～2026年6月30日
発注者	JR東日本首都圏本部
施工場所	東京都豊島区
施工内容	道路橋撤去工事、送り出し工法　他



送り出し工法（西巣鴨橋）



西巣鴨橋（完成全景）



渡り初め式の様子



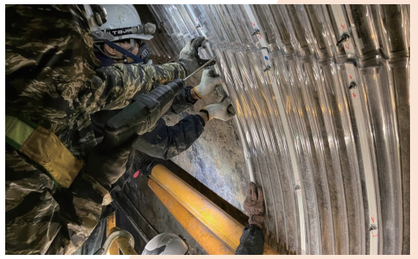
東京土木支店
土木部　西巣鴨橋工事所
三浦 吉高

専門性の高い鉄道メンテナンス工事に取り組み、鉄道設備の安全を守る
在来線（長岡エリア）土木構造物修繕2025

本工事は、当社が幅広く取り組む鉄道設備メンテナンス工事の一環として実施したトンネル修繕工事であり、高度な専門性と豊富な経験を要するものです。トンネル内壁のコンクリートブロック造および過去に補修された吹付コンクリートの老朽化部を対象に、剥落のおそれがある箇所について、必要箇所の除去および剥落対策を実施しました。施工にあたっては、剥落防止機能と導水機能を兼ね備えたF-ROC工法を採用し、施工性の向上と品質の確保を両立させています。今後も機械化施工など新たな技術の検討を進めることで、施工効率化と生産性向上を図り、鉄道の安全・安定輸送を支える社会的使命を果たしてまいります。



剥落対策工事（全景）



剥落対策工事（近景）



新潟支店
土木部　長岡工事所
若月 亮

事業別戦略

建築部門

建築部門は、鉄道関連工事を中心に、鉄道近接施設や商業施設、居住施設の建設を通じて豊富な実績とノウハウを蓄積してきました。これらを基盤とした高い施工力に加え、顧客ニーズに的確に応える技術提案力・技術開発力を強みとしています。

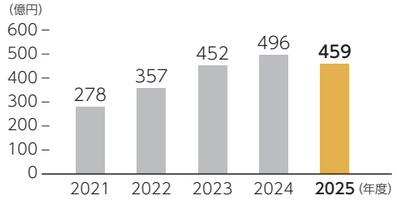


建築本部長　小川 永一

強み

- 難条件下での高い施工力と、鉄道メンテナンスを見据えた提案力
- 安全・安定輸送につながる確実な安全力・施工品質力
- 鉄道専門技術を活かしJR東日本等から継続受注を確保する安定力
- 発注者の事業活動を止めない操業下施工が可能な技術力
- 調査設計施工の一気通貫で顧客ニーズと価格優位を両立する営業力
- 従来の耐震補強に替わる無溶接化工法など特殊技術工法の開発力
- 環境技術を統合し付加価値創出を実現する推進力

完成工事高



2025年度の振りかえり

2025年度は、JR東日本のパートナー会社として経営課題を共有し、施策を踏まえた設計提案や技術開発、コスト対応を進めることで、JR工事において安定した受注・完工量を確保しました。上家耐震等の各種施策や大型プロジェクトへの対応に加え、民鉄工事では安全マネジメント力や一体的な設計施工対応が評価され、耐震補強や駅改修分野を中心に実績が拡大しました。また、JRグループ工事では商業施設や研修施設等で安定的に推移し、民間・官庁分野においても事務所や工場等を中心に事業領域の拡大が進みました。



JR東日本テクノロジー総合研修センター　外観（南東面）

生産性向上の実現に向けて

3次元測定機や点群データ、Matterport等のDXツールの展開を進めるとともに、各支店での操作研修を通じて活用人材の裾野拡大に取り組みました。これによりデジタル技術の現場定着を図り、施工計画段階における検討精度の向上と関係者間の理解促進につなげました。今後は継続的な取り組みを通じて、施工計画の高度化と標準化を進めるとともに、安定的かつ効率的な工事運営の基盤を構築し、さらなる生産性向上を目指します。

施工実績

東西を結び、地域の持続的な発展を支える駅インフラ整備
高麗川駅自由通路および駅舎新築

本工事は、JR八高線・川越線が交差する高麗川駅において、長年地域を分断してきた駅構造を解消し、安全性と利便性を高めることで、地域の持続的な発展を支えることを目的とした事業です。東西を結ぶ自由通路の新設と橋上駅のバリアフリー化は、鉄道利用者のみならず、地域の皆さまの日常生活を支える重要な社会インフラであり、その整備に携わることができたことを大変意義深く感じています。

施工にあたっては、列車運行および駅利用者の安全確保を最優先に、リスク管理を徹底することで、無事故・無災害で工事を完了することができました。

工事情報

工　期	2023年2月21日～2026年3月16日
発注者	東日本旅客鉄道㈱八王子建築設備技術センター
施工場所	埼玉県日高市大字原宿336-2
施工内容	高麗川駅自由通路及び駅舎新築



高麗川駅外観（全景）



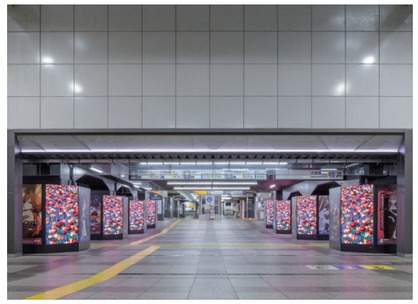
高麗川駅自由通路（内観）



八王子支店 建築部
高麗川駅建築工事所
牧野 哲久

都市の玄関口・秋葉原駅の駅機能および利便性向上に貢献
JR秋葉原駅ラチ内改良、エキュート秋葉原新設

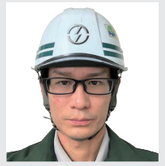
本工事は、JR秋葉原駅構内において、老朽化した駅内空間の更新と美化、旅客動線の改善を図るとともに、エキナカ商業施設「エキュート秋葉原」の新設を行ったものです。中央改札と電気街改札間の約900㎡を対象に、駅機能および景観の向上を通じて、都市の玄関口としての駅の価値を高め、日常的に利用される駅空間の質的向上に貢献しました。施工にあたっては、多数の旅客が行き交う駅構内での作業となるため、旅客動線および列車運行への影響を最小限に抑えることを最優先とし、関係者と連携のうえリスク低減を徹底することで、無事故・無災害で工事を完了することができました。



施工後の駅空間



エキュート秋葉原



東京建築支店
工事部　秋葉原工事所
笠木 陽平

事業別戦略

安全の取組み



当社グループは「安全はすべてに優先する」という経営理念のもと、東鉄グループ方式のPDCAを徹底し、現場のリスク把握と確実なルールの遵守を継続的に推進してまいります。基本ルールの100%遵守と再発防止を徹底し、重大事故・致命的労働災害・重大な品質トラブルのゼロ達成を目指します。また、安全教育やeラーニング等を通じて安全レベルのさらなる向上に取り組んでまいります。

安全推進本部長　**佐竹 渉**

安全マネジメントの実践

当社グループは、鉄道における列車脱線・衝突につながる事故、鉄道旅客・一般公衆の死傷事故、さらには従業員・協力会社社員の死亡事故を未然に防ぐため、「安全基本方針」に基づいた安全マネジメントを実践しています。

重大事故・致命的労働災害の防止を目的として、「計画段階から作業実施場面に至るまで、作業ごとに確実にリスクを把握し、安全対策を実施する仕組み」を組織的に運用しています。これを当社では「東鉄グループ方式」と名づけ、安全マネジメントの仕組みの中でも特に重要視しています。こうした安全への取組みは、品質トラブルの防止のみならず、良質な施工・難易度の高い条件での施工達成にもつながっています。「東鉄グループ方式」を起点とした、安全と品質を守り抜くPDCAサイクルの取組みについて紹介します。

P 「東鉄グループ方式」に基づいた計画の策定

施工計画作成は、各種ツールを活用したリスクアセスメントを実施し、安全性・効率性を考慮した施工計画を策定。また、事前安全施工検討会を開催し、関係者による事前検討を通じてリスクを共有し、安全対策および品質管理を確実に実施できる施工計画を確定。

D リスク把握と対策に基づいた作業の実施

月間工程は「要注カード」で要注意作業を把握。週間工程は支店で全作業を把握し適切に指導。事前準備では施工内容・保安体制を確認し厳正に打合せ。作業時は点呼で作業内容や保安体制割りを周知し、ヒューマンエラー防止を徹底。終了時は仕上り確認、跡確認により列車が安全に走行できる状態を確保。

A 現場実態の改善と推奨事例の水平展開

ルールの棚卸しで現場と乖離しているルール等を抽出・改善し、好事例は社内で水平展開。東鉄総合研修センターではビジュアル教材やVR等を活用し過去事故を学び、安全ルールの成り立ちを理解。屋内・屋外の実習設備により安全・品質管理や機械・システム原理の理解を深める。

C 現場実態の把握と相互コミュニケーションの向上

安全キャラバンは本社幹部と現場従業員が率直に意見交換し安全に関わる課題を共有、改善を図り重大事故防止につなげる。安全・品質パトロールは本社・支店・現場管理者が直接現地で計画に則った施工状況やルール遵守状況を確認し、必要に応じて改善する。

安全基本方針

1 重大事故を防ぐための基本ルールを100%守る
2 過去の事故・事象と同じことを繰り返さない
3 それぞれの現場ごと、日ごとの作業のリスクを把握して、予防する

2026年度KPI（数値目標）

・安全：「重大事故」ゼロ、「致命的労災」ゼロ
・品質：「重大な品質トラブル」ゼロ

2025年度の取組み実績

研修センターを利用した集合研修

・警備会社（誘導員）に対する研修
軌陸車を使用した工事の需要が増加していることを踏まえ、軌陸車同士の衝突や他工種との競合作業による衝突等の事故防止を目的として、誘導員の任務の再確認を行うとともに、過去の事故事象からルールの成り立ちを学習しました。これにより、軌陸車を使用する工事における事故防止の徹底を図りました。

・墜落事故防止研修
三大労働災害の一つである墜落事故の防止を目的として、土木・建築の工事所社員を対象に、過去の重大墜落事故および最近の墜落事象を振り返り、自工事所における墜落事故防止の徹底を図りました。

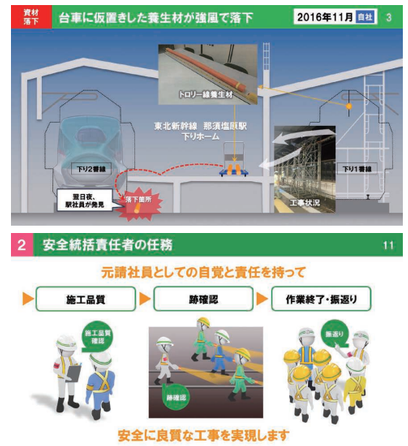


実習線を利用した感電事故防止研修の様子

TOPICS

eラーニングを活用した安全レベル向上の取組み

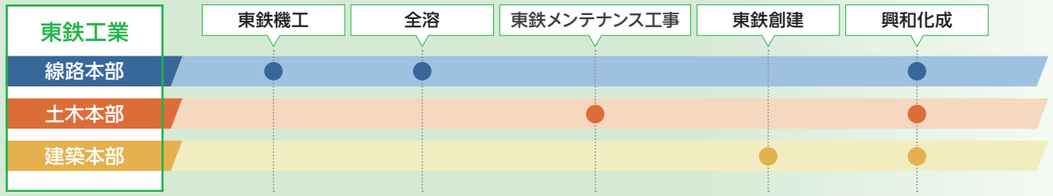
安全で高品質な施工を提供する元請としての役割を果たすために求められる事項をはじめ、列車の運行と作業を分離する線路閉鎖や保守用車の運転に関わる事故の防止、作業終了後の工具・資機材の置き忘れによる列車との衝撃事故の防止、ならびに休業4日以上の労働災害の防止を目的として、テーマごとに社員等を対象とし、定期的にeラーニング教育を実施しています。また、受講後には理解度確認を行うことで、安全意識と知識の定着を図り、安全レベルの向上に取り組んでいます。



グループ会社戦略

生産性向上を支えるグループ会社の役割

当社グループは、各社が持つ専門性や技術力を活かし、生産性向上を通じた企業価値向上に取り組んでいます。機械化・DXの推進による業務効率化、人材育成や技術継承の強化、施工体制の高度化などを通じて、グループ一体となった価値創造を推進していきます。



東鉄機工株式会社



代表取締役社長
佐々 博明

保線機械とモノレールの専門技術を活かし、保線機械メンテナンスおよび東京モノレールの軌道桁点検・補修を行い、交通ネットワークを陰で支えています。



作業の集約および内製化を進めることで稼働率と業務効率を高め、安定的な生産性の底上げに取り組んでおります。あわせて、勉強会への参加等を通じて新規導入機械への対応力を強化し、将来想定される新幹線大規模改修需要を見据えた業務範囲の拡大を推進しております。さらに、定年延長や社員育成、採用強化といった人材投資を通じ、安定的な生産体制の構築と中長期的な技術継承の確保に努めております。加えて、社内交流の促進による組織力・チームワークの向上を図るとともに、本社移転を契機とした東鉄工業との連携強化により、グループ全体の機械化拡大への貢献を進めてまいります。

株式会社全溶



代表取締役社長
伊藤 清巳

レール溶接専門会社として優秀な技術者を揃え、溶接工事にとどまらず技術開発・指導など幅広い業務を行っています。



人材は事業活動の基盤を支える最も重要な資産であるとの認識のもと、その価値を高めることが、生産性向上と施工の安定化を持続的に実現する原動力と考えております。変形労働時間制の導入、休暇取得の促進など働きやすい労働環境の整備と、一貫したプログラムに基づく教育・育成に取り組むことで、人材の定着と能力発揮を支えてまいりました。

今後は、人材の価値向上を基軸に、水素ガス圧接など新技術の実用化・現場導入や、年間施工計画のさらなる精緻化による効率的な施工体制の構築を進めてまいります。あわせて、東鉄工業との連携を通じ、工事の平準化を継続的に推進してまいります。

東鉄メンテナンス工事株式会社



代表取締役社長
宮田 健太郎

鉄道の安全輸送のため、日夜首都圏の鉄道土木構造物のメンテナンス、鉄道沿線の広告看板の修繕、撤去等の施工を行っています。



経営トップ自らが現場や顧客と直接対話し、市場ニーズの的確な把握と事業機会の創出に努めております。また、早期発注の推進による工事量の平準化を図り、大型機械や協力会社の稼働効率向上を実現するとともに、鉄道設備メンテナンス工事で培った技術・ノウハウの横展開を通じて施工力の強化を進めております。さらに、計画的な人材育成と教育により、協力会社を含めた技術力の向上に取り組んでおります。今後も、エリア間連携の強化、見積基準や作業手順の共有・業務の標準化、SNS等を活用した広域採用の推進、デジタル化による生産性向上を通じて、持続的成長を支える経営基盤の強化と企業価値の向上を図ってまいります。

東鉄創建株式会社



代表取締役社長
清水 剛

多くの経験と施工実績から得たノウハウを礎に、駅ナカ・鉄道関連施設の新築・修繕・改良・メンテナンス工事を数多く施工しています。



東鉄工業と協同して設計・施工の一元化を進め、新工法や施工計画の提案により、工期短縮やコスト低減を実現してまいりました。本年度は新たに東京支店を発足し本社機能と施工部門の指示命令系統の明確化と管理運営の円滑化に努めております。現場件数が多いことを踏まえ、モバイル端末を活用して、現場状況の共有を行うことで、支援指導、安全品質の向上、自動化につなげております。こうした取組みを基に、DX解析による計画精度の向上や設計段階からのリスク把握強化、協力会社体制の充実、資格取得・キャリア形成支援等を展開し、施工力と人材基盤の強化を推進してまいります。

興和化成株式会社



代表取締役社長
大沢 聡

創業以来70年間、軌道部材のサプライヤーとしてレール締結装置の設計・製造・販売および軌道や土木工事で使用される樹脂製品の製造・販売を全国の鉄道事業者や軌道会社等に行っています。



興和化成は、鉄道事業者の現場ニーズに的確に対応した製品を供給し、線路メンテナンスの生産性向上に貢献してきました。とりわけ、メンテナンス困難箇所の原因究明やメンテナンス方法および調達すべき製品をご提案する取組みは、当社がもつ高い技術力により大きな成果を上げています。

工場では年間生産計画の策定や設備投資の推進により、製造の平準化と効率化を進め、部門間連携の強化やマルチスキル化を通じ、柔軟な生産体制を構築してきました。

今後は、現場ニーズのさらなる把握と新製品開発を推進するとともに、次期販売システムの導入により製品供給力の向上を図り、線路メンテナンスのさらなる発展に寄与してまいります。

競争力を高める三位一体の経営

協力会社との「共存共栄」に向けた取組み

グループ業務支援室長メッセージ

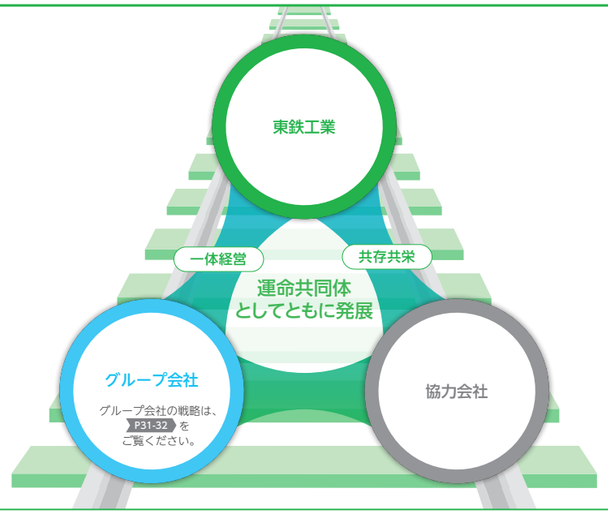


グループ業務支援室長
岩淵 英明

グループ業務支援室は、当社・グループ会社・協力会社による「三位一体の経営」を推進し、グループ全体の経営基盤強化を担う組織として設立されました。中期経営計画や長期ビジョンの実現に向けては、施工キャパシティ向上や現場負担の軽減が重要な課題です。

業務支援部では、現場やグループ会社の課題把握と関係部署との連携を通じて現場支援や業務改善を推進し、「一体経営」の深化に取り組みます。また、協力会社支援部では、課題解決や経営支援を通じて「共存共栄」を推進し、グループ全体の総合力と企業価値向上に貢献してまいります。

東鉄工業、グループ会社、協力会社の「三位一体の経営」で
施工体制を強化し、業容を拡大。
そこから生まれる「幸せ」を社会全体へ拡げます。



TOPICS

「協力会社支援部」の取組み

協力会社との共存共栄による「三位一体の経営」をより一層推進することを目的に、新たに「協力会社支援部」を設置しました。

協力会社支援部では、協力会社が抱えるさまざまな経営課題の解決に向け、実態調査や課題の把握を行うとともに、経営改善に資する支援・サポートに取り組んでいます。

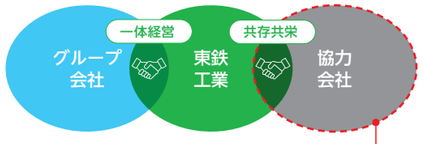
今後は、協力会社との連携をさらに深めながら、財務基盤の強化や事業承継をはじめとする多様な課題への支援を継続し、各社の経営体制強化を推進することで、東鉄工業グループ全体の持続的な成長と発展に努めてまいります。



土木部門　協力会社への支援事例

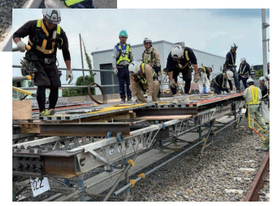
協力会社社長会

土木部門独自の「協力会社社長会」を組織し、ともに鉄道の安全・安定輸送を支える協力会社を支援しています。本会議に向けては、数回に分けて事前WEB討議を実施し、各社の課題を拾い上げ、支援内容や改善策を共有、議論してまいりました。2025年度は、
・担い手不足への対応
・技能者を支援する技術開発への取組み
・経営者目線での課題や悩みを解決支援する取組み
を主な共通課題として、具体的な支援策をともに模索し相互発展を目指してまいりました。



部　門	東鉄グループ協力会社
線　路	協力会社社長会（28社）
土　木	協力会社社長会（57社）
建　築	協力会社：建工会（46社）





持続的な現場力強化に向けて

喫緊の課題である「現場における生産性向上」や「協力会社の技術者育成」について支援を強化しています。

生産性向上に向けては、技術開発の3本柱（※事業別戦略 土木部門参照）により労働環境の改善を図り、効率化・省力化を推進してまいります。また、東鉄総合研修センターとの連携により特殊工事のリハーサルや技能訓練、資格取得を強力に支援し技能者の育成、技術継承を行ってまいります。

建築部門　協力会社への支援事例

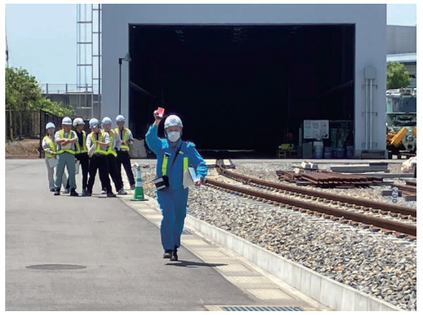
協力会社との連携強化に向けた取組み

建工会および東建会は、鉄道近接工事や大規模建築物に対応できる施工体制の確立を目的とした組織です。建工会では出向工事管理者の育成や安全活動、情報共有を通じて現場力の強化を図り、また資格取得支援や処遇改善による人材確保・育成に取り組んでいます。一方、東建会では案件情報を早期に共有し、需給調整や受注判断を支援することで、効率的な施工体制の構築につなげています。



現場の安全を支える人材育成の取組み

出向工事管理者の育成の一環として、東鉄総合研修センターで安全研修を毎年実施しています。鉄道工事に関する安全マネジメントや重大事故の再発防止策などの講義に加え、実習線を活用した列車防護訓練やトロローリング足場の取扱い訓練を実施し、安全意識と実践力の向上に取り組んでいます。



競争力を高める三位一体の経営

線路部門　協力会社との「共存共栄」に向けた取組み

協力会社支援の概要

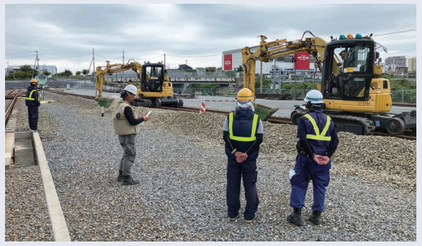
協力会社は、線路メンテナンス事業を支える重要なパートナーであるため、その経営基盤や施工体制の維持・強化は、線路部門の事業継続と成長に不可欠です。

一方で、交通インフラを支える工事需要が今後も継続する中、担い手不足や労働志向の変化を背景に、人材確保や技術継承など多くの課題に直面しています。

線路部門では、協力会社との定期的な対話や実態把握を通じて課題を共有し、優先度の高い課題に対してともに取組みを展開するための体系的な仕組みを構築しています。

教育支援（重機オペ教育）

協力会社への教育支援の一環として、線路メンテナンス工事の機械化を支える人材育成に取り組んでいます。協力会社社員を対象に、線路内で使用する重機械のオペレーター育成研修を当社総合研修センターで実施し、専門講師による講義や実技訓練を通じて、機械構造の理解から操作技能までを体系的に習得できる環境を提供しています。



機械化支援（展示会）

2025年度は、手元作業の機械化推進をテーマとした体験型展示会を開催し、小型機械や新技術を実際の施工環境に近い条件で操作・比較できる機会を提供しました。約80品目を展示し、ユーザーとサプライヤーの交流を通じて現場ニーズを反映した技術開発を促進するとともに、機械化施工のさらなる普及につなげています。



就業環境の改善・定着支援

協力会社における人材の確保・定着を支援するため、働きやすい職場環境の整備と技術者のモチベーション向上に取り組んでいます。工事の平準化や計画の早期確定を推進することで、従事員が休日を計画的に取得しやすい施工体制でありながら、安定した収入を得ることができる職場環境を支援しています。また、「優良技術者表彰制度」を設け、優秀な技術者の功績を顕彰することで、業界への定着および技術者のモチベーション向上につなげています。



VOICE

教育支援

前職では重機械の操作を経験しておりましたが、線路内で従事する機会はありませんでした。今回の実習線を使用した訓練では、実際の現場を想定した環境で実践的な操作技術を習得することができました。そのため、現在は機械施工のオペレーターとして第一線で活躍することができています。

また、他の協力会社の方々との交流を通じて、多様な施工方法や現場での工夫を学ぶことができ、大変有意義な研修だったと感じています。

石羽根軌道（有）　**河合 勝瑠 様**



機械化支援

展示会では、さまざまな新技術を実機で操作できたことで、導入後の具体的なイメージが湧きました。また、開発側の方々と直接意見交換し、現場の要望を汲み取っていただけたのは大変有意義でした。線路工事は厳しい環境と思われがちですが、今後は新しい機械を積極的に取り入れ、作業負担の軽減と安全性を高めることで、将来を担う世代にとっても魅力的な職種となるよう、ともに取り組んでいきたいと考えています。

青和軌道工業（株）　**新井 勇希 様**



就業環境の改善・定着支援

工事計画において基本となる休日が設定されているため、プライベートの時間をしっかり確保することができています。その結果、心身ともにリフレッシュした状態で業務に取り組むことができ、仕事へのモチベーションも向上しています。

また、優良技術者表彰制度は誰にでも表彰の機会があるため、私自身も表彰を目標に日々の業務に取り組んでいます。このような制度は技術力や安全意識の向上につながるものであり、今後もさらなる成長を目指して努力していきたいと考えています。

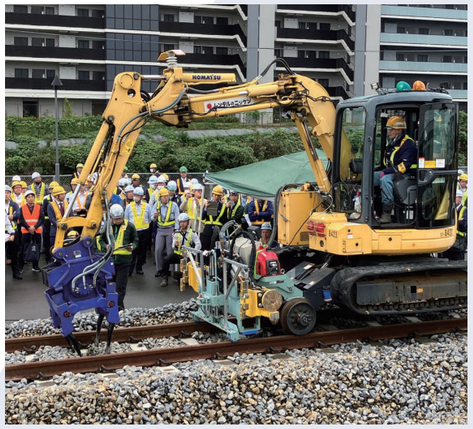
関根軌道工業（株）　**石井 進 様**



今後に向けた取組み

協力会社は当社にとって運命共同体であり、その持続的な成長なくして線路部門の成長はありません。2025年度はさまざまな取組みにより、コロナ禍以降減少傾向にあった協力会社従事員数は増加に転じています。今後も協力会社との定期的な対話や経営・施工体制に関する実態把握を通じて、取り巻く環境の変化や課題を的確に捉え、ニーズに応じた支援策の充実を図ってまいります。その中で、生産性向上や労働負荷軽減につながる新たな技術・機械の導入促進をはじめ、労働志向の変化に応じた支援を継続的に展開することで、協力会社の経営基盤と施工力の強化を後押ししていきます。

協力会社とともに将来にわたり安定した施工体制を構築し、持続可能な線路メンテナンス事業を支えることで、社会インフラの維持と事業の成長、企業価値の向上につなげてまいります。



イノベーション推進本部長メッセージ



～ 技術を磨くだけでは未来は創れない ～

**技術をつなぎ、データを活かし、人をつなぐことで、
東鉄工業は次の100年に向けた
競争力を創造してまいります**

イノベーション推進本部長
松川 陽一

イノベーション推進本部 設立の背景とその使命

当社を取り巻く環境は大きく変化しています。少子高齢化による技術者不足、社会インフラの老朽化に伴う維持更新需要の拡大、そして安全・品質に対する社会からの期待の高まりです。こうした課題に対応しながら持続的な成長を実現するためには、**生産性向上と技術力強化を同時に進めなければなりません。**

そこで当社は、これまで個別に推進してきた技術開発、DX、システム構築の機能を統合し、「イノベーション推進本部」を新設しました。私たちの役割は、単に新しい技術を開発することではありません。**現場で生まれた優れた技術や知見を全社で共有し、デジタルの力で仕組みに変え、会社全体の競争力向上につなげる**ことです。いわば、**全社変革を推進する『エンジン』**であると考えています。

本部長として、どのような組織を目指すのか

私が目指しているのは、「現場と本社の分断をなくし、仕組みで仕事が回る会社」です。

これまで当社には多くの改善活動や技術開発がありました。しかし、それぞれが個別最適にとどまり、全社の力として十分に活かし切れていない面もありました。今後は、各部門の取組みを横につなぎ、共通の仕組みやデータとして活用することで、より大きな成果を生み出していきます。

また、イノベーション推進本部は「管理を強化する組織」ではありません。目指しているのは、現場が楽になり、生産性が向上し、新たな価値が生まれる状態です。重要なのは**システムや技術を「作ること」ではなく、「現場で使われること」**です。

技術開発やDX、システム構築をどのように捉えているのか

私は、技術開発とDX・システム構築は別々の活動ではなく、共通の目的に向かう両輪だと考えています。**技術開発は安全・品質・生産性を向上させる新しい工法や技術を生み出します。**一方DXにおけるデータやシステムの構築は、**デジタル技術によって業務プロセスや意思決定そのものを変革**します。

各施工本部の技術開発・DX推進の関係者との間でも、「鉄道の安全を守る」という不変の目的に対し、方法や手段を進化させることこそが重要である、との認識が共有されています。また、現場で蓄積された実績やノウハウ、言語や数値で明確に表現することが難しい個人的な知識などをデータとして蓄積・活用し、次世代へ継承していくことの重要性もさまざまな場面で議論しています。

私は、東鉄工業が単なる施工会社ではなく、**「鉄道工事における共通基盤（プラットフォーマー）」として、人・技術・設備・データを結びつけ、業界全体の課題解決に貢献できる企業へ進化できる**と考えています。

今後重点的に取り組むテーマは

大きく三つあります。

第一に、**技術開発とDXの融合です。**現場に存在する課題を起点に、**技術とデジタルを組み合わせて解決する仕組みをつくります。**

第二に、**共通プラットフォームのシステム構築**です。各**部門や現場に散在するデータや知見をつなぎ、必要な人が必要な情報を活用できる環境を整備**します。これにより、個人の**経験や勘に依存しない意思決定を実現**していきます。

第三に、**人材育成と企業文化の変革**です。**社員一人ひとりがデジタルや新技術を活用し、自ら課題を発見し、改善し続ける企業文化をつくりたい**と考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

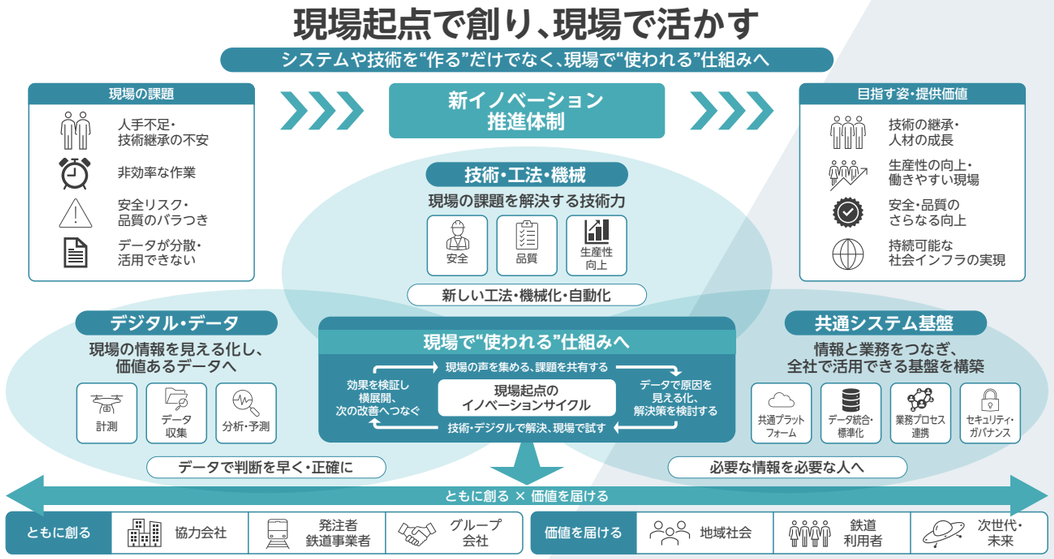
私は、**イノベーションの源泉は現場にある**と考えています。だからこそ、その価値を社会へ広げるためには、社員だけでなく、協力会社、発注者、パートナー企業の皆さまとの連携が不可欠であり、ともに新たな価値を創り上げていきたいと思います。

当社はこれからも、「鉄道の安全を守る」という変わらない使命のもと、「安全で安心な社会インフラを未来へつなぐ」という想いを実現するためにも、**技術とデジタルの力を融合し、安全で持続可能な社会インフラの実現に挑戦**していきます。技術者不足やインフラ老朽化といった社会課題に真正面から向き合い、**新たな価値創造を通じて企業価値の向上と社会への貢献を実現**してまいります。

そして東鉄工業を、

「鉄道工事のリーディングカンパニー」から、鉄道インフラを支える「イノベーションカンパニー」へ

それが、私たちイノベーション推進本部の挑戦です。



DXの取組み

DX認定
▲経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定

東鉄DX戦略(方針)

今後の環境
- 労働人口減少(特に技術者・技能者)
- ICT・IoT活用の動き加速
- 交通インフラメンテナンスの需要増加
- 気候変動等環境問題への取組み不可欠

国の方向性
- 2040年度までに建設現場の省人化を少なくとも3割、すなわち生産性の1.5倍向上を目指す

JR東日本の方向性
- すべての人の「心豊かな生活」の実現を目指す

東鉄DX推進基本方針
- 中長期的に予測される施工技術者の減少及び将来の受注増に対応するため、当社ならびにグループ会社・協力会社において、安全で環境に配慮した施工を実現し、現場の生産性向上を図る。
- 当社の新技術とICT・IoTを融合し、事業領域の拡大を目指すとともに、鉄道工事業界全体の持続的発展に貢献する。

戦略別取組み方針

安全戦略
▶ICT・IoT、AI等の活用により、事前予防・対策を強化し、安全施工体制の向上を図る。

受注戦略
▶先行する技術・手法を積極的に取り入れ、培った技術とデジタルデータを融合することで提案力強化及び施工力強化を図る。
▶鉄道設備の管理・運用・メンテナンスの一気通貫ビジネスモデルを確立する。

生産性向上戦略
▶生産効率向上技術を積極的に取り入れる。
▶ICT・IoT等を活用し、技術者が施工に特化できる環境を構築する。

業務効率化戦略
▶徹底したペーパーレス・データ活用により、作業効率化・情報共有化を推進する。
▶各種データ統合によるデータ利活用を促進する。
▶業務効率化により「働き方満足度」の向上を図る。→人材戦略

ESG戦略
▶CO_2排出量を見える化し、低炭素技術の取り入れにより、CO_2排出量を削減する。
▶低炭素な輸送手段である鉄道をメンテナンス技術で支え、環境負荷削減に寄与する。

強みである鉄道工事をベースに最大発注者であるJR東日本とデータや取組み等連携して推進する

ロードマップ

DX区分	戦略区分	実施項目	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2031	……	2043
生産DX	安全	ICT・IoT・AI活用による事前予防・対策		検討	開発・試行		本運用		新幹線大規模改修	DXのさらなる取組み	創業100周年
		現場・構造物の遠隔把握・管理・確認	試行		一部実施		活用・展開				
	受注	メンテナンスサイクル一気通貫体制の構築			仕様検討・開発	開発	試行	本運用			
	生産性向上	受注提案時の施工計画等3Dモデル活用	検討・一部実施			活用					
		BIM/CIM活用	検討・一部実施			展開・定着化					
共通業務DX		生成AI活用		ガイドライン策定	展開	施工業務での活用検討					
						AIチャットボット検討・準備	展開				
現場業務DX	業務効率化	工程・写真・安全書類の電子化・データ活用	既存ツールの展開・教育			定着化					
			新規ツールの導入・展開		データ利活用検討		データドリブンな現場管理				
		リモートPC導入		計画	導入・効果検証	継続運用					
共通業務DX		契約書・請求書電子化			試行	展開	継続運用				
		データベースの整備・活用			検討	構築		稼働			
		次期基幹システム導入			要件定義設計	構築	稼働				
	ESG	CO_2排出量算定の取組み	課題整理・検討	運用		最適化		継続運用			

DX推進により目指す姿

新幹線大規模改修および交通インフラメンテナンス需要を見据え、
施工力増強に向けた取組みを徹底的に推進

施工一連業務の合理化・効率化

作業効率化
・BIM/CIM活用の拡大
・竣工書類電子納品
・ドローン、3Dスキャナー等活用
・設計・積算・監理業務のIoT活用・自動化
・出来形管理における現場と設計図のデジタル照合

業務最適化
・6D(3次元モデル+工程+コスト+環境)運用

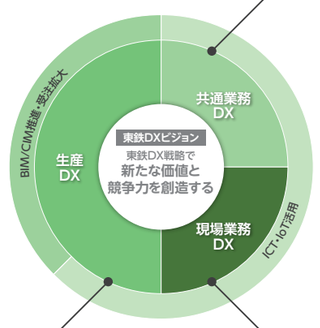
安全性向上
・安全管理・作業環境でのICT・IoT、AI等活用

受注拡大
・BIM/CIM・デジタルツイン活用による施主説明
・保線メンテナンスサイクル一気通貫体制の構築

生産性向上
・保線機械のIoT化

人的資源の有効活用
・リモート統括管理(複数現場を遠隔で管理等)

ICT・IoT活用による迅速対応
・災害対応(ドローン、3Dスキャナー等)
・当社独自の技術開発におけるICT・IoT活用



共通事務の合理化・効率化

作業効率化
・ペーパーレス化、キャッシュレス化、データ共有化
・契約書・請求書の電子化
・次期基幹システムの構築
・データドリブン経営(一気通貫した各種データベースの構築)

環境負荷軽減
・CO_2排出量の把握と削減

時間の有効活用
・Web会議、リモートワークの推進
・生成AIを活用した業務スタイルの確立

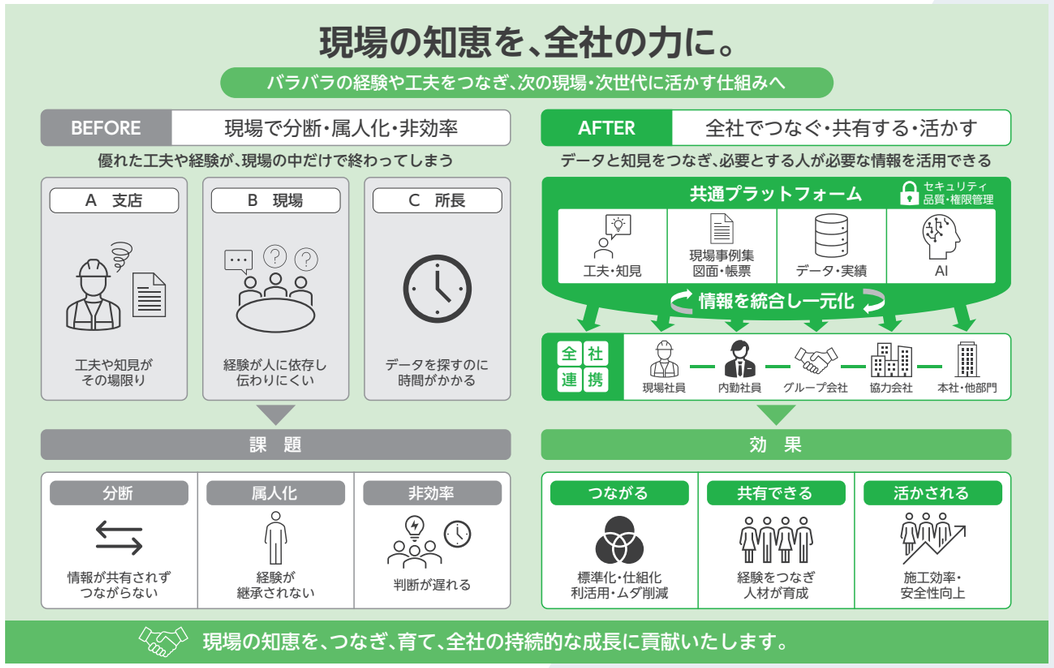
施工関連事務の合理化・効率化

作業効率化
・現場サポート体制の拡大
→人やシステムによるサポート
・集中購買の強化 →原価低減・業務効率化
・工程表のデータ共有化、更新作業の自動化
・工事写真整理の自動化
・作業間調整のデータ共有化
・安全書類電子化

時間の有効活用
・どこでもPCの導入
→現場や車内でオフィスと同様の業務を可能に
・品質チェックデータ共有化

現場の知恵を、全社の力に

新部門や現場に散在する知見やデータをつなぎ、誰もが活用できる環境を整備。
経験だけに頼らない意思決定と業務変革を推進します。



特集①

社長×技術開発担当者座談会

人に寄り添う技術で会社の未来を拓く



イノベーション推進本部 技術開発・DX戦略部 部長 **庄司 勝則**（進行役）
線路本部 線路技術・DX推進部 担当課長 **吉田 昌弘**
代表取締役社長 **伊勢 勝巳**
建築本部 建築技術・DX推進部 部長 **原口 圭**
土木本部 土木エンジニアリング部 担当部長 **草野 英明**

生産性向上を実現する技術開発とは

庄司　企業が持続的成長を実現していくうえで、技術活用による生産性向上の重要性が高まっています。当社の生産性向上において、技術開発はどのような役割を担い、どのような考えで進められているのか。座談会の前段として、伊勢社長からお話しいただけますか。

伊勢　今、日本全体で年間30万人ほど人口が減少しており、生産年齢人口では毎年1％ずつ減り続けている状況です。10年で10％減というペースですが、当社が属する鉄道関連の建設業界は、夜間の施工が多いことなどから、働き手の減り方はより顕著だと思います。

そうした中で私たちは、鉄道という交通インフラの安全・安定輸送を守り続けることで暮らしと産業を支え、お客さまや社会からの信頼に応えなくてはなりません。生産性の向上は、その社会的使命を果たすための最重要テーマの一つです。**技術を活用して限られた人数で業務を遂行し、効率化によって生み出した時間や要員をさらなる品質向上や業容拡大に振り向けることが、当社の持続的成長に不可欠です。**

生産性向上の技術開発を進めるうえで当社が重視しているのは、従来のやり方に固執せずに方法論を変え、新たな要素を取り入れて社会の変化や技術の進化に対応していく姿勢です。しかし鉄道工事の現場は、特殊な環境下での施工業務が中心なので、**社外の新たな技術をそのまま導入できるとは限りません。私たちが持つ基礎的な技術要素と組み合わせるなど、当社の現場で活用できるようにカスタマイズするといった形で応用範囲を拡げ、生産性を高める技術開発が求められます。**

そして今後は、自社の生産性向上だけに活用するのではなく、同業他社にも使ってもらえる技術として開発し、知財として業界で共有するといった方向性についても考えていきたいと思います。

技術開発による現場の課題解決

庄司　現場ではどのような課題に直面し、それを技術でどのように解決して、生産性向上につなげているのでしょうか。各部門の取組みをお聞かせください。

吉田　これまで線路部門では、「安全性向上」「生産性向上」「重労働軽減」「脱専門作業」の4つを主軸に技術開発を進めてきました。しかし、伊勢社長がお話しされたとおり、働き手の減少が進む中で、従来と同じ要員体制を維持することが困難になりつつあります。**限られた人員で鉄道の安全を守り続けるためには、「省人化」による施工体制の確立が急務となっています。**

マルチプルタイタンパーなどの大型保線機械の導入などによる効率化は進んでいますが、機械周辺作業や重要設備での作業、大型保線機械の運用がないローカル線区の作業などは、まだ人力施工に頼らざるを得ないのが実情です。こうした現場への対応の一つとして、現在「軌陸4頭一体型線路こう上装置（T-S^2）」の開発を進めています。

例えば、**線路の高さの変位を修正する軌道整備では、レールの検測やジャッキアップ、道床の突き固めなどに「T-S^2」を活用することで、従来7人で実施していた作業を5人まで省人化でき、生産性の向上が期待できます。**

引き続き「T-S^2」の機能・性能の充実を図り、より多くの施工現場を支える技術として発展させていく考えです。

草野　土木部門では、主にホームドア設置工事や耐震補強工事にかかわる技術開発を進めてきました。**作業プロセスにおける課題や改善点を抽出・分析し、技術でカバーしていくうえで、作業員の安全や施工品質を確保しつつ生産性を高めることを重視しています。**





一例としてホームドア設置工事では、木製合板にゴムマットと点字シートを載せ、ガムテープで貼り付けるといった仮設方法で、非常に労力が要るメンテナンスを行っていましたが、**「警告ブロック付きホーム工事用仮設覆工板」の開発によって、現場の安全性と作業効率を同時に、大きく高めることができました。**他にもリフト機能付きトロ台車やPC板の運搬機械など、「安全・品質・生産性」に資するさまざまな開発で、ホームドア設置工事の現場をサポートしています。

原口　**建築部門では、ホーム上家耐震補強工事の無溶接化に力を入れています。**この工事は、土木部門のホームドア設置工事と同じくJR東日本の施策によるもので、数多くの施工箇所が見込まれます。従来の溶接工法は、風雨などによる制約を受けやすく、溶接工に求められる技量も高度で、火災リスクに対応するための負担も大きいといった多くの課題がありました。

JR東日本にとっても課題解決が懸案となっていたため、ボルト・ナットによる機械式接合を用いた耐震補強工法（スマートウィクシス工法）の共同開発を当社から提案し、成果を得るに至りました。開発過程では、繰り返しの検証・実験を通じて施工性と構造安全性を確認し、工法の有用性を確立しました。

現在までに無溶接化工法は、JR東日本との共同開発を5件実施しています。そのうち「スマートウィクシス工

特集① 社長×技術開発担当者座談会

法」は、JR東日本における導入実績が設計中案件も含めて1,000ヵ所を超え、他の鉄道会社でも400ヵ所以上に導入されました。今後さらに採用先を拡げ、鉄道業界全体の発展に貢献できればと期待しています。

庄司　「T-S²」や「ホーム上家耐震補強無溶接化シリーズ」は、2025年11月に開催された「鉄道技術展」でも大きな反響がありましたね。「警告ブロック付きホーム工事用仮設覆工板」など土木部門の開発実績も、他社案件を含む多くの駅改良工事に採用され、当社ならではの課題解決が高く評価されていると感じます。

これからの施工に求められる技術開発

庄司　施工現場の生産性向上をさらに進めていくために、今後どのような技術開発領域に注力する必要があると考えていますか。

吉田　熟練者が不足し続ける中で、制約の多い線路保守作業を高い水準で維持していくには、機材の開発を進めるだけでは不十分です。これからの当社は、技術を継承するための取組みが求められると思います。

具体的には、**計画段階および施工・点検の過程から得られる安全、品質、工程、人員、機器や設備などのさまざまなデータを継続的に蓄積し、パラメーター化していく必要があります。**これらのデータをAI等で分析・活用することで、施工方法や施工時期、人員配置などの最適化を図り、効率的かつ計画的なマネジメントで現場をバックアップすることが、持続的な線路保守の実現につながると考えます。

これまで熟練者が培ってきた経験やノウハウについても、**今後はデータとして蓄積・整理し、形式知として次世代へ継承していく必要があります。こうした技能継承とデータ活用の両輪による基盤を構築**していくことが、今後進むべき方向性であると認識しています。



草野　これまで土木部門では、ホームドア工事や電柱耐震補強工事などのプロジェクト工事を中心に、施工効率の向上を目的とした技術開発を進めてきました。一方、土木部門の業務の多くを占める日常的なメンテナンス工事の現場には、人手に依存する作業や対応が難しい課題が数多く残されています。そこで2026年度からは、メンテナンス分野に特化した技術開発にも重点的に取り組んでいます。具体的には、沿線近接木の伐採や除草、線路側溝の土砂を取り除く作業など、安全確保や作業負担の大きい業務を対象に、省人化・機械化を推進しています。例えば、伐採作業では倒木方向を誤ると架線や列車への支障につながる恐れがあり、高度な技能が求められます。また、地方線区では作業時間が長いため土砂を取り除く作業に従事する作業員の身体的負担が大きな課題となっています。こうした課題に対し、**専用機械や施工治具の開発に加え、技術開発・DX戦略部のモニター制度を活用しながら、社外技術の導入や既存技術の組み合わせによる解決を進めています。今後も現場ニーズを起点とした技術開発を推進し、安全性と生産性の向上を両立していきます。**

庄司　「モニター制度」は、私たち技術開発・DX戦略部が社内での活用を促進している取組みで、市中にある製品やサービスを各部門で使って実際に使用・評価してもらい、さまざまな観点から比較・検証することで、新たな技術開発や導入につなげていくものです。イノベーション創出の土壌づくりとしても、積極的に活用してほしいですね。

原口　これからの建築部門は、無溶接化工法が象徴するような、**安全・品質の確保と作業負担の軽減を同時に実現する技術開発がますます重要**になると思います。私たちは、引き続き**JR東日本の施策工事に注力していくうえで、当社の方から課題を早期に抽出し、双方にメリットがある技術開発を手掛けていく考えです。**現在は、ホーム上家の改修工事に用いるスレート屋根用塗装ロボットの開発を進めており、「モニター制度」も活用しながら、新技術による生産性向上を追求していきます。

先ほど話題に出た「鉄道技術展」やJR東日本のプレス発表を機に、特に「スマートウィクシス工法」の認知度が上がっており、民間鉄道会社からの設計・施工の受注も増えてきました。**技術開発は、受注戦略の観点からも競争力の源泉**になると感じています。

今後はAIを活用し、業務効率化やノウハウの蓄積・活用につながるシステム開発などにも取り組んでいきます。その第一歩として、「施工計画書作成支援システム」の開発を進めていく予定です。



困難を自ら解決するマインドを継承

伊勢　今日は、皆さんのお話を聞いて、技術開発や生産性向上の取組みを何のためにやっているかというところも深く理解していただいていることを、あらためて認識しました。また**生産性向上の方法論としても、すでに多くの取組みが進められ、着実に成果を上げつつあることを実感しています。**

この歩みを止めることなく、さらに加速してほしいと思います。社員の皆さんのやりがいや成長機会をさらに広げていただきたいと思います。困難を自ら解決していこうというマインドを切らさず、若い世代へ受け継いでいただくことを期待しています。



技術を施工現場に落とし込んでいくというのは、仕事をよく知らなければできません。特定部分の生産性だけが向上しても、他の部分も含めた全体で効果が出なければ意味がありません。技術開発には、仕事全体を流れで捉えることができる理解力が求められます。実務に根差した、人に寄り添う技術開発で、会社の将来を大きく拡げていってほしいと願っています。

またこれからは、技術開発における部門間の連携・協力や、情報およびリソースの共有といった要素が重要になってくるでしょう。これについては、**技術開発・DX戦略部を中心とするイノベーション推進本部が大きな役割を担っていきます。座談会の中で話題に出た「モニター制度」もその機能の一つです。技術開発に関する各部門の取組みをまとめていく仕事は、結構大変な部分もあると思いますが、現場の知恵をつなぎ、育て、全社の持続的な成長に貢献してくれることを大いに期待しています。**

庄司　重要な役割に責任とそれ以上のやりがいを感じています。各部門の皆さんといろんな意見を交わしながら、**オール東鉄工業のシナジーを発現させ、人に寄り添った技術開発を皆さんとともに推進**してまいります。

今日はどうもありがとうございました。

詳細はこちらから
技術紹介
https://www.totetsu.co.jp/technology/

各部門の取組み

線路部門　バックホーカッターとバケットの複合アタッチメント

概要

局所的な道床バラスト交換作業の効率化を目的として、従来からあるバックホーバケットとバックホーカッターを一体化したアタッチメントを開発しました。各アタッチメントのそれぞれの長所を組み合わせることで、省人化、省力化を実現する新たな施工手法の確立を目指しています。



従来の課題

従来のバケット施工では、マクラギの一時的な撤去などの付随作業を必要とするため、施工効率の向上が図りにくく、また手元作業員の労働負荷が大きいことが課題でした。一方、マクラギの一時撤去が不要なカッター施工では、予備掘削用の重機を別途配備する必要があり、要員の増加を招いていました。

開発内容

複合アタッチメントは、カッター挿入のための予備掘削をバケット部で、マクラギ間の本掘削をカッター部で行うことで、それぞれの長所を活かした施工を実現しました。これにより、マクラギの一時撤去を不要としながら、1台のバックホーで予備掘削から本掘削、砕石の運搬車両への積込みまでを連続して行う機械化施工を実現しました。

技術開発による数値的効果

本開発により、マクラギの一時撤去を不要とし、従来のバケット施工と比較して編成人員を7名から5名に削減する省人化を実現しました。加えて、機械編成の簡素化による施工コストの削減が可能となります。さらに、カッター施工により道床路盤への影響を抑えた掘削が可能であり、初期沈下の抑制など軌道品質の向上も期待できます。

TOPICS

DX取組み事例　**保守用車手続きのヒューマンエラー防止**

大型保線機械を代表とする保守用車での作業では、移動に伴う手順が複雑であることから、ヒューマンエラーによる取扱い誤りの防止が課題となっています。そこで、従来は確認者が行っていたダブルチェックの一部をDX技術で支援するシステムの開発に取り組んでいます。私たちは、人の知識や経験のすべてをシステムに置き換えることではなく、人の力をより発揮できるよう支えることを目指しています。

開発担当者コメント

現場で培われた技術とDXをうまく融合させながら、これからも安全性や生産性の向上につながる技術開発に取り組んでいきたいと考えています。現場で働く方々から「助かった」「作業が楽になった」といった声をいただくたびに、この仕事の意義とやりがいを実感します。これからも現場に寄り添いながら、鉄道の安全を支える技術づくりに挑戦していきたいと思います。



線路本部 線路技術・DX推進部　**住谷 寿**

土木部門　新幹線ロックボルト用杭打機（多湧水箇所対応工法）

概要

現在、新幹線の安全性向上を目的として、上越新幹線および東北新幹線の各所においてトンネル耐震対策工事が進められています。

トンネル内壁の剥落・路盤隆起防止を目的に、覆工背面への裏込注入およびロックボルト工を用いた耐震対策を行うものです。

本開発は、多湧水箇所におけるロックボルト施工時の工期短縮やコストダウン等に資する開発で同時に環境負荷軽減効果も得られています。



従来の課題

下向きロックボルト工は、ドリルマシンで地盤を削孔し、アンカー材を挿入、モルタル充填をすることで地山と定着させる工法です。覆工背面に内在する湧水が大量に流出する箇所では、充填モルタルが湧水とともに流出しやすく、定着までに数日を要することもあり、コスト・工期両面で大きなロスが発生していました。限られた施工間合では異常時の輸送影響を含め、定着時間の短縮が大きな課題となっていました。

開発内容

湧水箇所でも充填モルタルが流出しないように、自穿孔（アンカー自体が削孔ドリルの機能を有し削孔とアンカー挿入を同時に行う）アンカーにオールパッカーを取り付けた多湧水箇所専用ロックボルトを開発し、室内試験、現場試験を行い実用性の検証を行いました。各種試験結果により、多湧水箇所でも所定の品質が確保でき、湧水自体の止水効果も確認され、実現場における採用と特許取得が実現しました。

技術開発による数値的効果

本技術開発の採用による効果を以下に記します。

コスト：ロックボルト１本あたり約30%削減
工　期：１本の定着に数日要していた施工が１日で定着が可能

さらには、大幅な工期短縮によって施工技術者の工数削減すなわち生産性向上を図り、受注増への余力の創出につながっています。

TOPICS

DX取組み事例　**３D・点群データの活用**

鉄道インフラメンテナンス工事にはさまざま種類がありますが、時間制約の厳しい条件下での調査・測量業務の効率化が大きな課題でした。３D、点群データを現地撮影した映像から生成する技術を導入し、工事完了まで一気通貫で管理する仕組みを構築（BIM/CIM化）し、小規模なメンテナンス工事も含めて全社展開の促進を図ることで、総合的な生産性向上を目指しています。



3D・点群データの活用例

開発担当者コメント

3D・点群データ活用の一例として、こ線橋調査において、従来は1日当たり10人を要していた作業を、導入後は2人で対応可能としました。今後は、豊富な需要を背景に導入を拡大し、活用事例を積み重ねることで、さらなる生産性向上につながると考えています。



土木本部 土木技術・DX推進部　**櫻井 淳司**

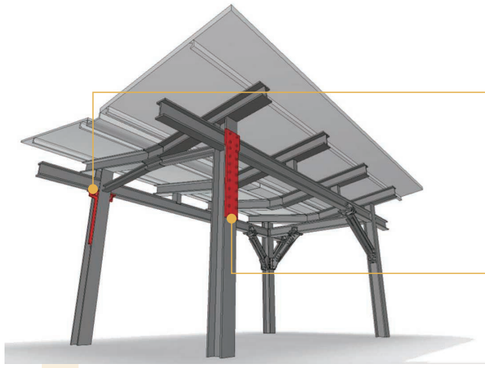
特集②

技術開発がもたらす現場での実装効果

建築部門　駅ホーム上家耐震補強　無溶接化工法

無溶接化工法の概要

駅ホーム上家（うわや）の耐震補強工事における、高力ボルト・普通ボルトを用いた無溶接補強工法です。補強方針やホーム上家の形状、立地条件に応じて複数の補強工法を展開し、工期短縮やコスト削減、施工時の安全性の向上を図ります。



柱ウェブピタッと工法

鉄道駅ホーム上家（鉄骨造）の耐震補強において、既存H形鋼柱のウェブ（腹板）に補強金物をボルト接合し、溶接を伴うことなく柱弱軸側の耐力を向上させる工法。

柱フランジペタッと工法

鉄道駅ホーム上家（鉄骨造）の耐震補強において、既存H形鋼柱のフランジ（翼板）に補強金物をボルト接合し、溶接を伴うことなく柱弱軸側の耐力を向上させる工法。

診断　デジタル計測による診断業務の省力化

現地調査において、既存ホーム上家を点群測量およびMatterportで取得することで、部材位置の机上計測と現地状況の遠隔確認が可能となり、現地調査回数を大幅に削減するとともに、耐震診断の生産性向上を実現しました。



設計　設計BIM活用による設計業務の効率化

補強設計においては従来、部材位置の仮定・現地支障物確認・位置修正の手順を要していましたが、点群測量およびMatterportを活用して設計BIMに反映することで、現地確認回数の削減と修正作業の効率化を実現し、設計生産性を大幅に向上させました。



施工　デジタルツインによる施工計画の高度化

Matterport等による3Dデジタルツインを活用し、現場および鉄道設備を高精度に可視化しました。3Dデータを施工計画に展開することで、事前検証の高度化と手戻りの削減を実現し、計画精度の向上と持続的な生産性向上を推進しています。



無溶接化工法の導入効果・事例

導入効果

- 耐震診断から設計・施工までの一貫対応が可能
- 工期短縮とコスト削減、安全性向上を同時に実現

※現場溶接や既存塗膜除去を不要とし、支障移転を最小限に抑制

事例

JR西荻窪駅において、在来工法（溶接工法）を無溶接化工法（柱ウェブピタッと工法）へ変更したことにより、コストを約20%削減、工期を約50%短縮。

技術開発担当者×現場社員対談

駅ホーム上家耐震補強 無溶接化工法「柱フランジペタッと工法」「柱ウェブピタッと工法」



建築本部建築設計・エンジニアリング部
望月 満伸



八王子支店 建築部工事所
佐々木 貴也

――まず、従来の現場ではどのような課題がありましたか。

佐々木　溶接は火を扱うため、駅構内では安全対策に多くの時間がかかっていました。支障物も多く、養生や調整に手間がかかるうえ、協力会社の技術者の確保も難しい。正直、現場としては「できるだけ減らしたい」というのが本音でした。

――その声が開発につながったのですね。

望月　はい。現場の負担を減らすことが開発の出発点でした。ただ、溶接を使わず、さらに塗装も剥がさずに施工するとなると条件は厳しくなります。ボルトの精度など設計面でも制約が多く、成立させるのは簡単ではありませんでした。

佐々木　実際、施工時は精度の要求も高かったですが、その分、効果は大きかったと感じています。

――導入後の変化はどうでしたか。

佐々木　大きいのは工期で、体感で1～2カ月短縮できました。これまで手間のかかっていた塗装除去が不要になり、施工が一気に効率化されました。品質も安定し、安全面でも安心して作業できています。

――今後の展開についてお聞かせください。

望月　今後はさらなる施工力の向上や、昨今高まる民鉄各社からの施工需要への対応のため、ボルト本数の削減など改良を進めていきます。現場の生の声を起点に、生産性向上につながる技術開発を続けていきたいと考えています。



対談の様子



施工の様子



協力会社担当者コメント

吉祥寺駅のホーム上家耐震補強工事は、施工条件の制約が多い現場でしたが、無溶接化工法を採用していただいたことで、火災リスクを低減し、安全性の向上につながりました。また、施工性にも優れており、限られた作業時間の中でも効率的に作業を進めることができるなど、現場負担の軽減や品質確保、工期短縮に大きく寄与する工法であると実感しています。

(株)小山工作所　**早坂 正樹 様**



発注者コメント

ホーム上家の柱や梁にはさまざまな設備が設置されています。それに付随するケーブル類も張り巡らされており、支障移転に労力がかかります。無溶接化工法を導入すると最低限の支障移転で施工が可能となるため、工期の短縮が実現できました。引き続き東鉄工業と協力しながら、お客さまに安心を与える鉄道を作り上げていきたいと考えております。

東日本旅客鉄道(株)　八王子事業本部　設備部　建築技術ユニット　**幡野 諒 様**

東鉄工業の人材戦略

人材戦略の基本方針

東鉄工業グループは、鉄道インフラメンテナンスを中核事業とする企業として、安全および品質を最優先とした事業運営を行っており、その基盤となる人的資本の充実を重要な経営課題と位置付けています。創業100周年を見据えた長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」および中期経営計画「アクションプラン2029」では、将来にわたり鉄道メンテナンス体制を維持・高度化するため、中長期的に安定した人材基盤の構築を人材戦略の中核に据えています。少子高齢化や担い手不足といった環境変化を踏まえ、事業運営に必要な人材の確保・育成を継続的に進めてまいります。

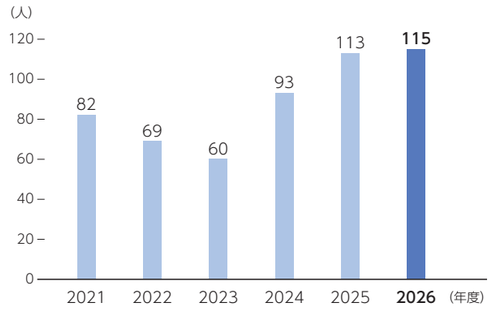
人材戦略の第一の柱は、人材の確保と定着です。新卒採用・経験者採用を継続的に実施し、施工体制の維持・拡充に必要な人材を確保するとともに、専門性を有する即戦力人材の活用を進めています。また、多様性のさらなる推進に向けた取組みとして技術系女性社員の採用を強化しており、技術系女性社員数をKPIとして管理しています。

第二の柱は、人材の育成です。東鉄総合研修センターにおける実習用線路をはじめとした実体験型の教育設備や安全研修室等を活用し、現場に即した安全教育、品質管理、技術力向上等の各種教育、訓練を通じて、安全・品質・技術力のさらなる向上を図るとともに若手の早期抜擢や公募制異動も推進しております。

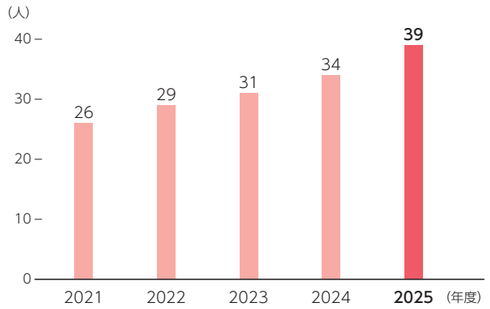
第三の柱は、働きがいのある職場環境の整備です。健康経営の推進やワークライフバランスの向上、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組み、男性育児休業取得率や年次有給休暇取得日数をKPIとして管理しています。

さらに、当社グループでは、グループ会社や協力会社を含めたサプライチェーン全体を人材戦略の対象としています。鉄道メンテナンス体制を将来にわたり維持するため、協力会社を含む人材確保や処遇改善、働き方満足度の向上に取り組み、「三位一体の経営」を通じて人材基盤の強化を進めています。

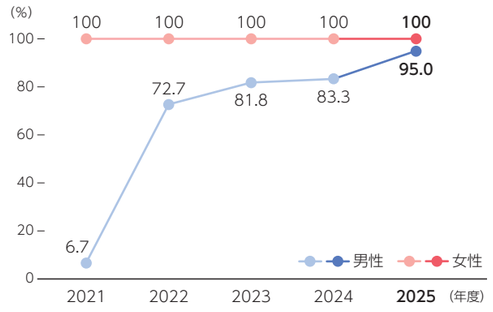
採用人数推移



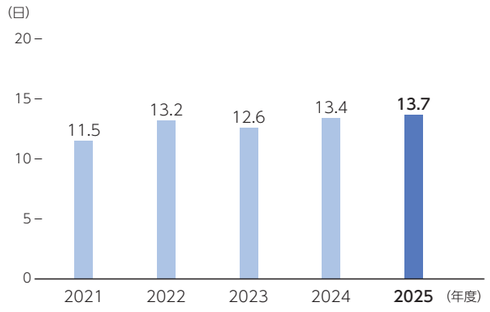
技術系女性社員数



育児休業取得率(※出産休暇含む)



年次有給休暇取得日数(※積立休暇含む)



働きがいのある職場づくり

人事部長メッセージ



当社は「人を大切にし、社員がやりがいをもって前向きに働ける会社」を目指し、人こそが競争力の源泉であるとの考えのもと、さまざまな施策を推進してまいりました。

人材戦略では、「人材力の拡充」「人材力の強化」「働き方満足度向上」の３つの方針を掲げ、多様な人材が挑戦と成長を重ねながら、安心して長く活躍できる環境づくりに注力し、人的資本経営のさらなる深化に取り組んでまいります。

管理本部 人事部 部長 **村岡 正**

多様なキャリアを支える環境づくり

当社では、「一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、やりがいを持って前向きに働ける職場づくり」を目指し、人事制度の改正を進めています。

近年は、人材戦略の推進に向けてさまざまな施策に取り組んでおり、具体的には、人材確保を目的とした定年年齢の延長（60歳から65歳へ）、シニア活躍の推進に向けたシニア社員制度の創設、人材定着・若手育成を目的としたメンター制度の導入、専門人材の育成・活躍支援としてシニアフェローおよびトッププロフェッショナルの任用制度の創設、育児・介護と仕事の両立支援や男性育児休業取得の推進、さらに社員の主体的なキャリア形成支援として社内公募制度の導入などを実施しています。




メンター制度、面談の様子


トッププロフェッショナル


技術系女性社員も活躍



東鉄工業の人材戦略

詳細はこちらから

東鉄総合研修センター
https://www.totetsu.co.jp/company/learning-center/

新入社員研修の様子
https://www.youtube.com/watch?v=SpM88z1685E

人材育成の取組み

人材開発部長メッセージ



管理本部 人材開発部 部長
小曽根 裕二

当社にとって人材は、企業価値創出の源泉であり、持続的成長を支える最も重要な資本です。鉄道・建設業界を取り巻く環境が大きく変化する中、安全・技術・誠実を基盤とした企業文化のもと、変化に対応できる人材の育成が不可欠です。人材開発部では、研修センターを中核に「知って、見て、触れて、体感する」実践的教育と、OJT・自己啓発を有機的に連動させ、安全力・技術力の着実な向上を図っております。

こうした教育体系を支える重要な取組みの一つが兼任講師制度です。第一線で活躍する先輩社員が講師となり、専門的な知識や高度な技術・技能、現場で培われた知見を直接伝承することで、「本物に学ぶ」環境を実現し、技術・技能の確実な継承と深化につなげております。

今後も、採用から育成を一体で捉えた人材戦略のもと、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出し、組織と個人の持続的成長、さらには企業価値の向上に貢献してまいります。

採用に関する取組み

1 採用体制の強化

人事部から採用機能を移管し、採用から育成までを一体で推進する体制へ転換しました。これにより、人材戦略全体との整合性を高めるとともに、中長期視点での人材確保および育成の高度化を図っています。あわせて、採用専任担当者の増員や専門人材の活用により実務体制を強化しており、今後は業務分担の見直し等を通じて、より機動的かつ効率的な採用体制の構築を推進していきます。

2 デジタル活用による母集団形成の強化

主要就職サイトを活用した情報発信に加え、スカウト機能が充実した新たな採用媒体の活用を進め、学生との接点拡大を図っています。さらに、SNSや動画配信等を活用し、企業認知度の向上に取り組んでいます。

3 学校連携の強化

大学・高専・工業高校を中心に、リクルーターと人事部門が連携した学校訪問や説明会を積極的に実施しています。また、技術教育機関との関係強化を目的とした各種連携施策の推進により、継続的な人材パイプラインの構築を進めています。

4 体験機会の提供と早期接点の創出

オープンカンパニーの充実や研修施設の見学機会を提供し、学生の当社事業への理解深化につなげています。また、選考の早期化に対応した採用プロセスの見直しや内定者フォロー施策の強化により、優秀人材の確保に努めています。

5 採用ルートの多様化

新卒採用に加え、社会人採用や社員紹介制度、退職者の再雇用（ジョブリターン制度）など、多様な採用ルートを活用しています。さらに、派遣社員の受入れ・育成を通じた人材登用など、柔軟な人材確保の仕組みを構築しています。



鉄道技術展での採用活動



就活生向けの社員密着動画の制作

人材ビジョン・研修計画

当社の人材ビジョンは、「～鉄道関連工事の真のプロフェッショナルをめざして～」のもと、誠実で、すべてのステークホルダーに信頼される企業を志向するものです。その実現に向け、当社が持続的に成長するための重点テーマである「技術力・安全力の確実な継承」を軸に、人材育成の強化を推進していきます。

主な取組みとして、鉄道メンテナンス事業を支える高度な技術力と安全力を次世代へ確実に継承するため、若手社員の早期戦力化に向けた教育基盤の整備を進めるとともに、兼任講師制度を継続。安全・品質研修や協力会社向け実務研修を拡充し、グループ全体の施工力向上を図ります。さらに、DXを活用した教育により現場の省力化と生産性向上を目指し、eラーニングの活用を通じて多様なニーズへの対応と教育効果の最大化を図るとともに、継続的な研修機会の提供により人材力の底上げを進めます。

このような取組みを通じて、従業員一人ひとりが誠実さと強い責任感を持ち、専門技術・知識を徹底的に磨き、それぞれの役割・分野において真のプロフェッショナルとして成長していくことを目指します。当社は、変わらぬ使命である「安全・技術・誠実」を守り続けるために、変化を恐れず進化し続けることが不可欠であるとの認識のもと、環境と仕組みを絶えず見直し、東鉄工業グループおよび業界全体の中核的な役割を担える人材を育成していきます。

新入社員研修について

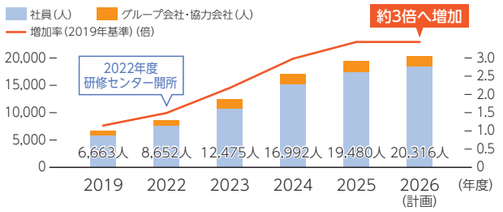
本研修は、新入社員が社会人としての基礎を確立するとともに、当社およびグループ会社の一員として必要な知識・技能・意識を体系的に習得することを目的に、約1か月間実施するものです。研修は外部講師による社会人基礎教育から始まり、グループ会社の新入社員を含めた合同形式で実施しています。社会人としての心構えやビジネスマナー、仕事の進め方、報連相などを学び、相互に刺激を受けながら社会人としての土台を築きます。また、自身の将来像を描く決意表明を行い、主体的な成長意識を醸成します。

社内講師による研修では、会社概要や経営理念、各種規程の理解を通じて企業人としての自覚を深めるとともに、人事制度や福利厚生制度への理解を促進します。さらに、情報セキュリティや社内システム、ITツールの活用方法を学び、業務に必要な基礎的リテラシーを身につけます。加えて、金融リテラシーやチームビルディング研修を通じて、健全な生活基盤の形成と協働意識を養います。

専門分野別では、建設業概論や安全研修を実施し、業界動向や施工管理の基本、安全確保の重要性について理解を深めます。さらに、現場見学や資格講習を通じて実際の業務との接続を図り、理解を実践へとつなげます。また、ビジネスライティングやWord・Excel研修により、業務遂行に必要な文書作成力やデータ処理能力の向上を図ります。

座学だけでなく実践や体験を重視し、グループ全体での学びと交流を通じて視野の拡大と連帯意識の醸成を図る構成となっており、今後のOJTや自己啓発と連動することで、継続的な成長の基盤を築くことを目指しています。

研修参加者推移



※2020、2021年度は、新型コロナウイルスの影響により集計から除外しています。

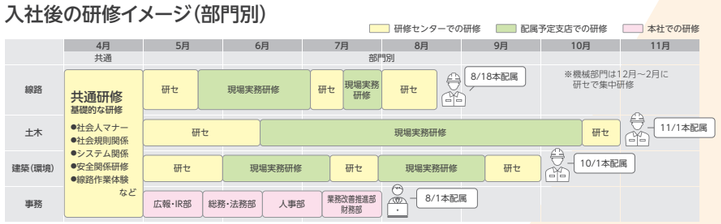


ビジネスマナー研修



研修センター周辺の清掃活動

入社後の研修イメージ(部門別)



※2025年度の実績



東鉄グループ合同の入社式を開催

東鉄工業の人材戦略

職場環境改善・働き方満足度向上

TOPICS

〈本社移転〉人と組織の力を高める、新たな職場環境へ



当社は、2026年8月17日に本社を信濃町から東京都品川区「OIMACHI TRACKS BUSINESS TOWER」（大井町トラックス）13階に移転しました。移転前の本社は入居から20年以上が経過しており、業容拡大や組織改正による従業員数の増加に伴い、間内改良を重ねて対応してきましたが、会議室や執務スペースの不足など課題を抱えていました。

本移転は、このような課題の解消や、業容拡大に伴う本社機能の拡充を目的とするものであり、新拠点の高い利便性と快適なオフィス環境を活かし、部門およびグループ会社間の連携強化、業務効率化を推進することで企業価値の向上に努めていきます。



エントランス
創業100年に向けたブランド力の強化や、社員が誇りを持って、お客さま・学生の皆さまをお迎えできるような空間づくりを目指しています。



執務室内のコミュニケーションエリア
会議室・打合せスペースの増設、社員同士で気軽に利用できるコミュニケーションエリアの設置等により、従業員満足度の向上、社員間交流の活性化、生産性の向上を図ります。

担当者コメント

本社移転は、多くの関係者の皆さまのご協力により実現しました。新しいオフィスで気持ちを新たに、社員同士の連携を深めながら、組織力の向上につなげていきたいと考えています。



管理本部総務部　**白石 幸暉**

大月出張所新設

当社は、八王子支店大月出張所を従来の笹子駅構内から猿橋駅近傍へ移転・新築し、新たな拠点として整備しました。旧出張所は築50年以上が経過し、建物や設備の老朽化が進行していたことから、従業員の職場環境改善および働きがいの向上を目的として建替えを実施したものです。新施設は延べ床面積435㎡を有し、男女別の休養室やバスルーム、多目的ホールを整備するなど、従業員が安心して快適に働くことのできる環境を実現しました。また、線路沿線という立地特性や冬季の厳しい寒さを考慮し、保温性・遮音性に優れた設備を採用することで、年間を通じて快適な執務環境を確保しています。こうした環境整備は、従業員の安全・健康の維持とエンゲージメント向上にもつながるものと考えています。

さらに、当建物はGX施策の一環として屋上に太陽光パネルを設置し、自社設備として初となる最上位のZEB認証を取得しました。高い省エネルギー性能と再生可能エネルギーの活用により、事業活動に伴う環境負荷の低減にも取り組んでいます。

今後も大月出張所を鉄道の安全・安定輸送を支える重要な拠点として活用するとともに、従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備と、脱炭素社会の実現に向けた環境施策を推進し、持続可能な企業価値の向上に努めていきます。



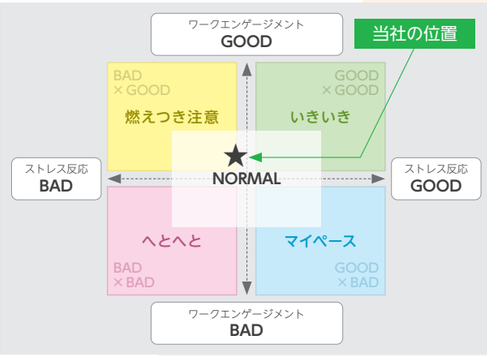
働き方満足度向上に向けた取組み

当社は、中長期的な企業価値向上を支える基盤として、人的資本の充実・強化に継続的に取り組んでいます。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、意欲をもって働き続けられる環境づくりは、事業の持続的成長に欠かせない要素であると考えています。

2025年度より、メンタルヘルスチェックと従業員満足度（エンゲージメント）調査を一体的に実施できる仕組みを導入し、従業員の健康状態と仕事への前向きな関わりを総合的に把握しています。本調査は、国内の大手企業を含む幅広い企業群を対象とした外部ベンチマークに基づき実施しており、当社は安定した水準の評価を維持していることが確認されています。

メンタルヘルスと仕事への前向きさを組み合わせた分析では、働く状態を4つの区分で整理しています。当社は、仕事への意欲が高く「いきいき」の状態に近い位置にある一方、業務の進め方や負荷のかかり方については、継続的な改善が重要であることが示されました。

当社では、従業員の前向きな姿勢を重要な強みと捉え、業務の平準化、業務プロセスの見直し、DXの推進、人材の確保・育成などの取組みを各組織で進めています。今後も、従業員の声を真摯に受け止め、働きやすさと仕事へのやりがい、満足感の向上に取り組むことで、持続可能で競争力のある企業経営の実現を目指していきます。



出典：㈱アドバンテッジリスクマネジメント「アドバンテッジ タフネス」

メンタリティマネジメント分析とは？

ストレス反応とエンゲージメントの状態を掛け合わせて、以下の４つの状態に分類した分析です。

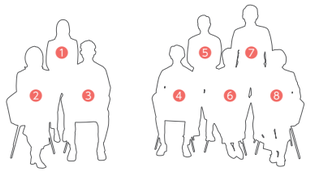
- いきいき ▶ 心身ともに健康で、前向きに仕事に取り組めている状態
- 燃えつき注意 ▶ やる気は高いが、負荷がかかりやすくケアが必要な状態
- マイペース ▶ 心身は安定しているが、熱意がやや低めで落ち着いている状態
- へとへと ▶ 心身に不調があり、熱意も低い状態でサポートが必要

人材ダイアログ

現場を支える制度と働き方の進化

長期ビジョン「TOTETSU VISION 100」および中期経営計画「アクションプラン2029」において、
人材戦略を掲げている当社は、かねてから働き方改革や制度の拡充に取り組んできました。
座談会では社員、管理・経営層との対話を通して、やりがいを持って働ける職場環境と当社のさらなる持続的成長の鍵を探ります。





❶ ファシリテーター
経営企画本部
広報・IR部 上席主任
有川 香織

❷ 独立社外取締役
深山 美弥

❸ 埼玉支店 土木部
耐震工事所
所員
仙波 純也

❹ 建築本部 建築設計・
エンジニアリング部
主任
熊木 海斗

❺ 取締役
常務執行役員
管理本部長
飯塚 博之

❻ 常勤監査役
石川 多賀子

❼ 千葉支店 線路部
船橋出張所
上席主任
平井 大志

❽ 八王子支店
総務部 部長
岡崎 麻妃

業務を通じて感じたこと働き方をめぐるさまざまな変化

有川：本日の座談会では、さまざまな立場から当社の「働き方と制度」について率直なご意見をいただき、よりよい職場環境の実現に向けて意見交換できればと存じます。まずは、現場で働く方から、実際の働き方について入社後の変化や現状などをお話しいただけますか。

平井：私は2014年に入社しましたが、当時と比べると、今は働くスタイルをはじめ、働き方や勤務時間に対しても意識が変化していると感じます。**私が入社した当初は、「とにかく働き、徹夜をしてでも成果を出そう」という雰囲気がありましたけれど、最近は一人ひとりが生産性や効率化を念頭に置き、タイムマネジメントを意識して仕事をしています。**意識の変化と並行して、社内外とのコミュニケーションでもDXが推進され、Web会議などの活用も進んでいます。移動コストや時間が削減され、業務効率の向上につながる環境が整ってきているため、現在は以前のような時間外労働はかなり減ったという印象を持っています。

熊木：私は2017年の入社です。現在は本社の建築設計・エンジニアリング部に所属していますが、当初は埼玉や横浜の建築部工事所で現場業務をしていました。現場は基本的に4週8休ですが、工事の進捗によっては土日に出勤の場合もあり、正直、負担に感じながら勤務していました。最近は現場の所長や主任の日々の勤務に対する考え方が変わってきており、入社から数年経った頃には「早く帰ろう」と上長から声をかけていただけるようになりました。今は社内の各所で、上司自らが積極的に早く帰ろうとする環境づくりが進んでいると思います。

仙波：私は、2023年に社会人採用で入社しました。**入社からまだ数年ですが、その中で特に印象的だったのは、当社が「安全」を最優先に置き、それが会社全体に深く浸透していることです。**前職ではスピード感や個人の裁量が重視される場面が多々ありましたが、当社では、一つひとつの判断や作業にあたり、必ず根拠に基づいた確認プロセスがあります。その積み重ねが鉄道の安全と安心を支えていると、日々実感しています。それから、わからないことは丁寧に教えてくれる風土があるの

現場を支える制度と働き方の進化

で、社会人採用者にとっては非常に心強い環境です。現場では経験に基づく知見を大切にしてくれる一方で、新しい視点や改善提案にも耳を傾けてくれます。これまでのスキルを活かしつつ、視野を広げながら働けていると感じています。

有川：私も社会人採用で入社しており、仙波さんと同様の立場です。これまでの経験を活かした仕事を担当しつつ、未経験のことも任せていただけています。当社は、変化や新しい挑戦に柔軟であると同時に、それを後押しする土壌もあると感じています。

制度利用へのサポートは現場レベルでも手厚いと感じている

熊木：新しいことへの挑戦やキャリアアップに関しては、確かに当社はサポートが手厚いですね。特に自分は、それを現場レベルで実感しました。社内の支援制度を利用して一級建築士を取得したのですが、国家資格である一級建築士は、資格取得のハードルが高いことで知られています。**現場業務と勉強の両立には、かなりの工夫が必要だろうと思っていました。ですが、資格取得を目指すと決めてからは、駅舎を作る現場から業務が少し軽めのセクションへ配置換えがあり、勤務時間についても配慮いただきました。サポートがあったからこそ、現場での経験を積み重ねながらも資格取得に向けた勉強を計画的に進められて、合格することができたと思います。**

有川：組織環境の整備を担う、岡崎総務部長は、熊木さんのこんな体験をどう感じていますか。

岡崎：私としては、熊木さんのように支援制度を利用して、かつ社内で具体的にフォローされていることが聞けてうれしいです。また、平井さんからはタイムマネジメントへの意識が変わり、時間外労働が減ってきていることをお聞きできましたが、その変化は、働く人たち全員の心身の充実や健康維持にとってメリットだと考えています。**ただ、働く環境は全体的に良い方向に向かっている一方で、それぞれの現場の特性に応じて、時間配分に工夫が求められるケースもあるのではないかと思っています。現場によっては、時間をかけることが必要な仕事もあるはずです。運用側としては、双方の状況に目を向けています。**

仙波：そうですね。緊急度の高い対応だったり、工期が決まっていたりすると、勤務時間の上限は理解しつつも、今以上に働きたいと思うときはあります。とはいえ、DX化は働く時間の柔軟性には大きく貢献しています。オフィスと同様の業務環境を実現できる社内ネットワークシステム「どこでもネクスト」により、時間を有効活用でき、業務の効率化も進みました。その結果、別のことに費やせる時間も生まれています。







社内の各所で働き方に対する意識や環境に変化があったことの意義

有川：ここまで、社員の皆さんから貴重な現場視点の意見を伺えていると感じています。飯塚管理本部長、深山取締役、石川監査役は、経営・管理の立場からどのように受け止めておられますか。

飯塚：働き方への意識や環境の変化など、改革点をそれぞれが実感されていることは、私の立場からすると大変意義のあることです。働き方を変え、それを社内に浸透させるには決定的な解決策がなく、中期的な取組みが必要でした。その中で、現場レベルですでに実感を得られていることを喜ばしく思います。

深山：おっしゃるとおりです。私も、働き方が変わっただけでなく、制度が実際に社員の方に利用されている様子をうかがえてとてもうれしいです。それというのも当社は、人材戦略の観点から何年も前から各種制度の拡充に取り組んできました。ただし、このような施策には経営層からのトップダウンの性格もあります。**経営層と現場の温度差をなくし、もっと利用される制度にしていくためには、アップデートが重要です。そのためには、社員の方からの意見や提案に、私たち経営層がさらに傾聴していく必要があります。**

石川：監査役として現場を俯瞰する立場から申し上げると、夜間作業も発生する職場環境の中でも、当社では皆さんが非常に活力をもって業務に従事されていると感じています。建設業界も労働時間の上限規制が導入され、管理が一段と厳しくなっています。**現場の方のお話を聞くと、皆さんが勤務時間への意識を高く持っていることがうかがえ、働き方改革の成果が出ていると強く感じます。とはいえ、課題はなくなったわけではありませんし、繁忙期には負荷が偏ることなどもあるので、業務の効率化については、さらなる改善の余地があると認識しています。**

飯塚：伊勢社長のもとでは、**さらに変革を推し進めて、DX化を加速する計画です。時間がかかる仕事であっても、作業効率の向上につながる対応策を模索します。**いずれにしても、社員の方から重要な課題をご提示いただいたと受け止めています。

制度は機能することに加え周囲の理解や柔軟性も重要

有川：先ほど熊木さんから、一級建築士の資格取得は社内の制度を利用したというお話がありました。制度利用という点では、平井さんは育児休業を利用されたのですよね。

平井：はい、そうです。私は2023年からJR東日本に出向していましたが、2025年７月に出向先から帰任するタイミングで育休を２ヵ月間取得しました。ただ正直なところ、夜間作業が中心で人員も限られている現場だったため、申請前は周囲への影響を考えて迷いもありました。しかし、当時の所長に相談したところ「どんどん取りなよ」と、快い言葉をいただけたことも大きかったですね。また、後輩の中に事務所の男性育休取得者第一号

現場を支える制度と働き方の進化

がすでにいて、同僚などからも「2ヵ月で本当にいいの？もっと長く取ってもいい」と言っていただけたので、とてもいい雰囲気の中で休みを取得できました。

深山：事前に所長さんに相談できたという点は、事務所内でも支援がしやすかったのではないでしょうか。男性の場合は、女性より早い段階で相談しにくいのかもしれません。結果、社内の体制を整える時間も限られてしまう。平井さんはご自身が早めに相談されたことで、周囲もサポート体制を整えやすくなり、円滑にお休みできたのですね。

有川：2025年度の当社の男性育休取得率を見ると、配偶者出産時休暇を含めた数値は95％です。もうお休みを取得するのは当然という感覚ですね。平井さんは育休を取ってみて、実際にいかがでしたか。

平井：乳児期の貴重な時間を一緒に過ごすことができて非常に有意義でした。先ほど、男性が育休を取ることへの抵抗感について話がありましたが、社外の友人にも半年ほど育休を取得した人がおり、男性の育児休業は、社会的にもスタンダードになってきていると感じています。

岡崎：充実した育休を過ごされたようですが、何か課題に感じたことはあったでしょうか。

平井：はい、**これは制度上、今後の改善が必要だと感じた点がありました。**実は私の子どもは、出向中の４月に生まれました。希望するタイミングで制度を利用するには、出向契約をいったん解除する必要がある、というルールがあって…。結局のところ、出向解除ではなく、帰任後に育休を取った経緯があります。また、当社にはパートナーの出産時に使える独自の休暇として「配偶者出産休暇」もありますが、その存在を知ったのは出産後でした。**制度自体は整備されていますが、柔軟な運用や周知の面では、もう一歩進める必要があると思います。**

飯塚：出向中の育休取得については、別途行った「出向者との意見交換会」でも問題提起がありました。**各方面から意見が寄せられるということは、制度の使いにくさ、つまりは働きにくさにも通じています。ここは出向先と出向元、経営層と社員のそれぞれが納得できる方向性を模索**していかなければならない部分です。当社は、中期経営計画「アクションプラン2029」で配偶者出産休暇を含めて**男性育休率100%を掲げています**から、真正面から向き合うべき課題と捉えました。

既存制度には強みと改善余地あり継続的な見直しが必須

熊木：制度の使い心地については、私が利用した資格取得支援制度にも強みと改善余地があります。制度利用で良かった点としては、学習環境や費用面での支援が挙げられます。特に費用面では、資格取得のために通った専門学校の授業料を一部補助していただき、祝い金も支給されました。この支援は本当に助けになったと感じています。その一方で改善余地としては、勤務環境の違いにより、準備の進めやすさに差を感じる場面もありました。例えば、本社勤務の受験者は定時に退社できますが、私は支店勤務のため残業や夜勤がありました。支店では手厚くサポートしていただきましたが、制度利用者全体で見ると、負担に差があると感じました。それでも、私は一級建築士の資格を取得したことで、視野が広がり、自信にもつながり、仕事の幅も広がったと感じています。**社内の業務負担差をなくすことで、より多くの社員が資格に挑戦できるはずですし、挑戦者が増えることを期待しています。制度の周知方法についても、同期から声をかけてもらわなければ資格取得を目指していなかったと思います。そのため、情報の共有方法は見直しが必要かもしれません。**





岡崎：制度の内容は徐々に整ってきていますが、熊木さんの制度利用のきっかけをうかがうと、**会社として制度のさらなる活用促進のためには、情報発信強化が重要**と感じています。実際の利用者の感想や実情を紹介・共有することも大切です。**加えて、部下が上司に制度について相談したときに適切に案内できるよう、中間管理職への教育も必要だと感じました。**

有川：ところで、仙波さんは社会人採用で入社されましたが、その採用方法自体が当社の制度の一つだと思います。制度を使って入社したあとに気づいた点や課題に感じた部分はあったでしょうか。

仙波：研修センターでのトレーニングが設けられていて、入社後すぐに工事の注意事項や安全のポイントを教えていただけた点は有益でした。また、鉄道工事に関する専門的な資料もしっかりと管理・共有されています。これらの支援のおかげで、すぐに即戦力とは言えないものの、前職の経験を踏まえて現場で早期に活躍できたと思います。ただ、社会人採用では多様な業種出身者が入社するため、各自の背景を踏まえたうえで、現場レベルで能力のすり合わせができるとよいと感じました。得意分野や未経験の部分を上長と事前に共有・調整できたら、もっと効率的に仕事は進むと思います。

岡崎：現場の受け入れ体制について、とてもリアルなご意見です。社会人採用の皆さんが持つ多様なスキルを早期発揮できるよう、配属時の期待値のすり合わせやフォローアップの仕組みについて、総務部としても検討したいと考えています。

飯塚：現在、どこの業界も人手不足で、当社も社会人採用は力を入れているところです。知識や技術力を持った方が早期に活躍できる場を整えることは、働きがいや働きやすさにつながり、当社の持続的な発展にも関わる部分だと思います。現場でのコミュニケーションは現状でも一定の対応はあるものの、改善の余地があります。

仙波：そこは今後、社会人採用で入社してくる方のためにもぜひお願いしたいところです。安全を最優先とする鉄道輸送の特殊性を理解しつつ、前職のスキルが最大限に活かせることがベストです。

深山：社外取締役として**経営面をお伝えすると、当社は中長期的に予測される施工技術者の減少や将来の受注増に向けて、生産性の向上を図る技術開発・機械化投資に**

現場を支える制度と働き方の進化

加え、中期経営計画の５年間で200億円の人的投資を行うことを決定しています。これには体制強化や教育研修費、賃金水準向上なども組み込まれています。先ほど社員の方から伺ったさまざまな課題は、人材戦略を高度化するための重要な手がかりになります。**社員のモチベーションや専門性をもっと高められる環境が整えられれば、鉄道工事業界における「ナンバーワン」であり、建設業界における「オンリーワン」を実現する、「強靭でレジリエントな組織力」をさらに育めると感じました。**

石川：私は監査役として、本社の本部長だけでなく、支店長や各部長、現場所長などからもヒアリングを行っています。その中で、社会人採用で入社された方から、他社や前職でやりたかったこと、かなえたかったことを転職後に実現できたという話も聞いています。また、昇進・昇給も含めて、安定した職場環境の中でやりがいを持って働けている、という話も耳にします。そのような事例を聞くと、当社には**多様な人材を受け入れる風土や環境が備わっていると感じますが、一方で、導入した制度や施策が現場にどの程度行き渡り、社員に活用されているのかについては、その実態を継続的に確認していく必要がありますね。**

当社がよりよい職場環境へ、そして人が働きたいと思う職場になるには

有川：ここまで、現在の働き方や制度のメリットと、アップデートが必要な点をお聞かせいただきました。さらに職場環境を改善し、働きやすさを高めるためのアイデアはありますか。

平井：私は現在線路部に所属しています。内勤では導入されている**フレックス勤務**について、今後は現場単位でも適用を拡大できるのではないかと個人的に思っています。出向中にフレックス勤務を経験したのですが、**業務に余裕がある際は早めに退勤し、業務都合に合わせて時差出勤するなど、業務の波に合わせて対応できれば、働きやすさはまた変わってくると思います。**

仙波：人材を確保する点でも「働きやすい職場」を考えると、**年次にかかわらず責任のある仕事を任せることが重要ではないでしょうか。有能な社員は若くても、職責が上がり、それに伴って賃金も上がれば、当社で働いて貢献したいと思う人が出てくるはずです。**

熊木：意欲向上の面では、「手当」も一つの鍵です。当社には現場手当や管理者手当などさまざまな支援がありますが、**技術職にも広く手当の支給があると、制度を利用した資格取得への士気も高めることができると思います。**

岡崎：よりよい職場環境に向けて、多様なご意見を伺いました。環境や制度は「一緒に作り、育てていく」という意識が重要だと考えているため、今以上に幅広い意見を募る必要があると感じました。総務部では、従来の個別の意見交換会を継続するとともに、部門間のコミュニケーション活性化や、連携強化に向けた取組みについても検討していきたいと考えています。





深山：そうですね、多種多様な意見は重要です。社員からさまざまな意見を募って、制度や働き方を構築・導入・アップデートしていくことは人材確保の点でも大切です。ただ、**その一方で、負担が特定の方に偏る可能性もあります。例えば、育休や介護休暇、自身の健康問題などで仕事を休んだり、業務負担を軽減したりすることには相互配慮が必要ですが、その分の負担を担う人がいることも忘れてはなりません。経営層としては、人事評価の面も考えるべき点だと再認識しました。**

石川：今回組織改正が行われましたが、現場の声や取組みを拾い上げ、支店・部門を超えた横断的な情報共有が強化されることを期待しています。その結果、働き方やモチベーションに関するビジョンも、より一層変わっていくと思います。

仙波：現在、**各部門の横断的なコミュニケーションが少ないので、横のつながりには現場としても期待**したいところです。前職での経験から、これまで当社ではあまり扱ってこなかった領域や工法にも可能性があると感じています。部署間で情報やスキルを共有しながら一体的に取り組むことで、新しい分野への挑戦や事業の広がりにつながるのではないでしょうか。

飯塚：新しい領域の発見やそれに対する挑戦する姿勢は大変心強いです。また本日は、現在の働き方の変化や制度の活用状況を伺ったうえで、課題も共有いただきました。多くのご意見を頂戴したことで、責任感を一層強く感じています。グループ総勢1,900名以上を擁する当社の規模を踏まえると、さらにいろいろな提案や要望があるはずですから、個々の声を拾う仕組みも重要だと認識しました。当社では従業員エンゲージメントや従業員満足度調査を実施することで、さまざまな意見を聞き改善に努めています。一方で、それ以外にも、**社員と管理層・経営層の間のコミュニケーションを多方面で充実させることが、働く環境をさらに向上させる近道になると感じています。当社は“人”が重要な経営資本です。社員が「生き生き」と働けることがグループの成長だけでなく、ひいては鉄道業界全体の発展を支え、社会貢献につながります。**社内の連携強化とやりがいを持って働ける職場環境のさらなる改善を推進しつつ、よりよい組織づくりに最善を尽くしてまいりたいと思います。

有川：本日はさまざまな立場から、当社の職場環境の現状や課題、今後のあり方などについてお話しできました。今後も座談会等を通して、当社としての形を探ってまいりたいと存じます。本日はご参加、誠にありがとうございました。

健康経営

健康経営の推進

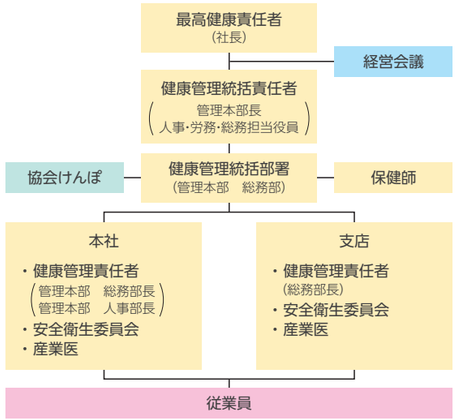
当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に継続して認定されています。会社の持続的な成長を支える従業員が長期にわたり高いパフォーマンスを発揮し、健康でいきいきとした生活を送ることができるよう、社長を最高健康責任者に据えた下記の体制のもと、健康経営を推進しています。

健康宣言

東鉄工業グループは健康経営に積極的に取り組みます。
そして、会社の成長を支える社員とその家族が、健康でいきいきとした生活を送り、豊かな人生を歩むことを通じて、当社グループが目指す「安全で快適な交通ネットワークと社会基盤の創造」を実現します。

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

健康経営体制図



①BMI肥満判定者（BMI25.0以上）割合低減の取組み

肥満傾向にある従業員が多い当社の現状を改善するべく、当社保健師による個別面談や健康保持・増進に関するeラーニングを実施するなど、従業員の生活習慣の改善および健康意識（ヘルスリテラシー）の向上に取り組んでいます。

■ 保健師によるBMI肥満改善のための保健指導

現時点では再検査や治療が必要な段階ではないものの、今後生活習慣病に移行するリスクが高いと思われる従業員へ、食事や運動習慣を見直すきっかけを提供し、具体的な改善のアドバイスを行うことを目的に、当社保健師による個別面談を実施しています。

施策の実施状況に関する指標	2025年度実績
BMI肥満改善のための保健指導実施率	98.2%

■ 生活習慣記録アプリを活用した健康増進イベントの開催

全従業員を対象に、生活習慣記録アプリを活用して、食事や運動習慣の改善・向上を目指すイベントを、年1回開催しています。

2025年度は、10月1日～10月31日に、食事と運動をテーマにした健康増進イベント「生活改善チャレンジ2025」を開催しました。

個人に貸与されているスマートフォン等に生活習慣記録アプリ「カロママプラス」をインストールし、1日あたりの歩数を個人や本支店のチーム間対抗で競いながら、楽しく健康意識の改善・向上を図ることを目的としています。

なお、イベント終了後には全従業員にアンケートを行い、イベントへの参加の前後で健康に対する意識や行動に変化があったかどうかの確認を行い、効果検証を実施しています。

施策の効果検証に関する指標	2025年度実績
健康増進イベントへの参加の前後で、食事習慣そのものの変化や食事習慣に関する意識の変化があったと回答した参加者の割合	65.2%
健康増進イベントへの参加の前後で、運動習慣そのものの変化や運動習慣に関する意識の変化があったと回答した参加者の割合	71.3%

■ BMI25以上の従業員を対象とした減量イベントの開催

2025年度は、BMI25以上の参加希望者を対象とした減量イベントを開催しました。100日間で3%の減量を目指すことで、食事や運動習慣の改善を図ることを目的としています。

■ 健康保持・増進eラーニング・アンケートの実施

当社の健康経営の取組みについて理解を深め、自身や家族の心身の健康について考える機会とするためのeラーニングを毎年実施しています。また、従業員の健康状態の経年変化や傾向を把握することを目的としたアンケートを毎年実施しています。

施策の実施状況に関する指標	2025年度実績
eラーニング受講率	100%

■ 運動習慣定着のための取組み

毎日、各事業所においてラジオ体操の実施を継続しているほか、運動習慣の定着をサポートするために、従業員がスポーツクラブを利用する際の費用を補助しています。

また、ソフトボール大会等の社内イベントを開催することで、運動習慣の定着はもとより従業員間の交流が促進され、職場の活性化にも寄与しています。





②生活習慣病等の発症および重症化予防のための取組み

定期健康診断の再検査受診勧奨を産業医・保健師とともに実施し、再検査費用の補助を行っています。また、35歳・38歳・40歳以上の従業員および配偶者を対象に、人間ドック受診費用の補助を行っています。

施策の実施状況に関する指標	2025年度実績
再検査受診率	59.1%

③メンタルヘルスの取組み

従業員がメンタルヘルスの不調により休職した場合に備えて、円滑な復職をサポートするための「職場復帰支援プログラム」を策定し、運用しています。また、メンタルヘルスに関する研修や外部相談窓口の設置等、不調を未然に防ぐための取組みも推進しています。

施策の実施状況に関する指標	2025年度実績
ストレスチェック受検率	81.8%

④インフルエンザ予防接種費用の補助

各事業所にてインフルエンザ予防接種の団体接種を実施し、従業員の接種費用を全額補助することで接種率の向上を図るとともに、家族の接種費用についても一部を補助しています。

地球環境の保全

気候変動関連の情報開示（TCFD提言に沿った開示）

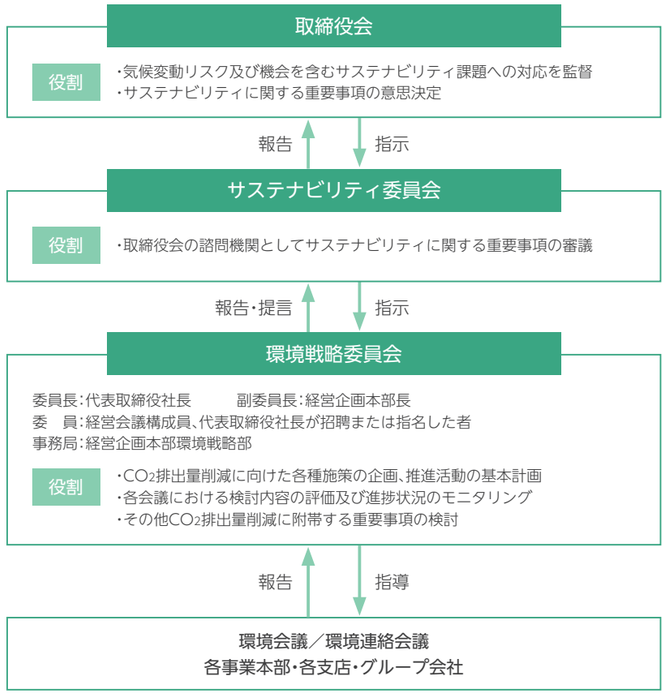
当社グループは、経営理念・事業ビジョン・サステナビリティ基本方針に基づき、CO_2排出量の削減など「すべてのステークホルダーが安全・安心して暮らせる、地球環境に配慮した社会創り」に向けた事業活動を展開しています。また、2022年2月、気候変動関連の情報開示がESG経営の実践に必要不可欠との認識の下、TCFD提言への賛同を表明するとともにTCFDコンソーシアムに加入しました。

今般、気候変動が事業に与える中長期的なインパクトを把握するため、そのリスクと機会を特定・評価し、シナリオ分析を実施しました。この結果を踏まえ、TCFD提言に沿った気候変動関連の情報を開示しています。

ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティを巡る課題解決の推進、浸透、定着を目指し、サステナビリティ委員会を設置しています。さらに、サステナビリティの重要課題である「地球温暖化の抑制」への取り組みを一層強化するため、「環境戦略委員会」を設置し、機動的な対応を実施しています。

同委員会は、代表取締役社長を委員長として、経営会議メンバーで構成され、経営企画本部環境戦略部が事務局を担っています。同委員会は原則として年2回開催され、CO_2排出量削減に向けた各種施策の企画、推進活動の基本計画および実績評価、進捗状況のモニタリングなど、環境課題に関する重要事項を審議します。委員会で審議された内容は、サステナビリティ委員会に報告・提言され、取締役会へ報告されます。これにより、気候変動を含む環境課題に関する重要事項が経営判断に反映される体制を構築しています。



戦略（シナリオ分析）

TCFD提言に基づき、国際エネルギー機関（IEA）が策定した1.5℃シナリオと、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が策定した4℃シナリオの2つを用いて、リスクと機会を洗い出し、事業への影響度と対応策を分析・策定しました。本分析結果を踏まえ、当社は排出量削減などの対応策を進めるとともに、気候変動がもたらす変化を中長期的な成長機会と捉え、レジリエンスの高い事業構造と収益基盤の強化を目指してまいります。

リスクと機会

凡例：短期＝3年以内、中期＝５年程度、長期＝10年以上

	分類	要因	事業への影響	発生時期	影響度	対応策
移行リスク	法規制・政策	CO_2の排出価格の上昇	事業活動で排出するCO_2への炭素税課税による事業運営コストが増加	長期	大	● 施工中のCO_2排出削減活動の推進 ● CO_2排出削減に資する技術開発及び工法の開発 ● 再エネ・省エネ関連事業の営業力強化
		既存の製品、サービスへの規制等	CO_2排出規制強化によって非低炭素分野への投資縮小による受注の減少	長期	中	
	技術	低排出技術に移行するためのコスト	低排出工法への切替えや対応設備の導入で設備投資・運用コストが増加	中期	中	● 設備投資の段階的実施 ● 技術開発の推進
	市場	原材料コストの上昇	低炭素素材への転換により調達コストが増加	中期	中	● 安定的な供給が可能なサプライヤーの確保 ● 集中購買によるコストダウン
	評判	ステークホルダーの懸念	規制への対応不足により主要顧客から選択されなくなり売上が減少	長期	中	● 社内脱炭素推進体制の強化 ● ZEB/ZEH認証基準に準拠した提案力強化 ● 緑化事業の拡大
物理リスク	急性	台風や洪水などの極端な天候事象の影響	協力会社が被災し、資材等の調達が困難となり、工程遅延・コスト増加	長期	中	● インフラ整備技術力、提案力強化 ● 災害に迅速に対応できる組織力強化 ● 発注者、サプライヤーとの連携強化による災害時のBCP対応力強化
	慢性	上昇する平均気温	気温上昇による就労環境悪化に伴う作業効率の低下	長期	中	● 健康管理プログラム・熱中症対策の強化 ● 人力作業の機械化推進
機会	資源効率	CO_2削減効果のある鉄道輸送量の増加	主要顧客による当社への発注量増加	長期	大	● 省力化施工技術の開発 ● 鉄道関連事業者との連携の強化
	エネルギー源	低排出のエネルギー源の使用	自社施設の再エネ電力導入でエネルギーコストが削減	短期	小	● 自家消費型太陽光設備、蓄電池の導入 ● 再エネ契約への切替えとZEB/ZEH推進
	製品及びサービス	低排出商品およびサービスの開発・拡張	ZEB/ZEH案件及び長寿命化工事の需要増加	短期	大	● ZEB/ZEH設計、施工技術の強化 ● 長寿命化工事への体制強化
	市場	公共セクターのインセンティブの使用	再エネ・省エネインフラ事業の売上が増加	中期	中	● ZEB/ZEHの施工・設計知見の蓄積 ● 再エネ・省エネ設備メーカーとの連携強化
	レジリエンス	国土強靭化の取組み	自然災害の激甚化により、防災および災害復旧工事の需要が増加	長期	大	● 緊急時の復旧施工体制の強化 ● 鉄道施設の改良提案

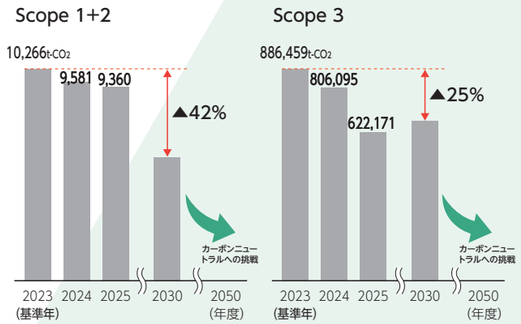
リスク管理

環境戦略委員会が対象事業におけるリスクと機会の識別・評価を行い、必要な対応方針などを審議したうえで、サステナビリティ委員会および取締役会へ報告され、経営レベルでの監督が実施されます。決定された対応策は、グループ会社や協力会社と連携しながら推進します。進捗状況や実行結果については、環境戦略委員会が継続的にモニタリングを行い、必要に応じて改善を図っています。リスクと機会の重大性については、影響度および発生時期に基づき評価・優先順位付けを実施しています。

指標と目標

中期経営計画「アクションプラン2029」において、気候関連リスクや機会への対応を重要な課題として位置付け、CO_2排出量を主要な非財務KPIとして設定し、グループ全体で排出削減に取り組んでいます。2023年度より国際的な温室効果ガスの排出量の算出・報告の基準である「GHGプロトコル」に準拠した排出量算定方法を取り入れて継続的にScope1～3排出量を算定・管理しています。

また、CO_2排出削減目標として、2030年度までに 2023年度比でScope1および2の排出量を42%削減、Scope3排出量を25%削減し、2050年度までにカーボンニュートラルへの挑戦を中長期目標に設定しています。



地域社会への貢献

台東区と連携した浅草エリアの暑熱対策事業

当社は2020年7月より台東区と連携し、浅草雷門前交差点における夏の熱中症対策として、「浅草文化観光センター」および「雷門前地下駐車場階段」の2か所に微細ミストの噴霧装置を設置しました。

浅草文化観光センターは隈研吾氏の設計建築物となるため、ミスト装置の設置にあたっては建物の意匠を損なわない配管・ノズルの設置方法を協議のうえで実施しました。人の肌に触れると瞬時に蒸発するドライタイプのミストを導入しており、通行人の方が衣服や髪を濡らさずに涼を得られる仕組みとなります。

また、装置の設置前は交差点の人流が雷門側歩道に偏り、混雑が発生する傾向にありましたが、向かいの観光センター側に装置を設置したことで観光客の回遊性が向上し、観光センター側商店街エリアの賑わいを創出するなど、熱中症対策に加えて経済効果も確認されています。

今後も都市空間における有効な熱中症対策として、ミスト装置の導入・展開を推進してまいります。



浅草文化観光センター



雷門前地下駐車場階段

ホップ栽培を通じた駅との地域価値創出

2012年にJRアロマステーション化プロジェクトの一環として、信濃町駅の壁面緑化および花壇が設置されて以来、当社は信濃町駅員の方々と連携し、継続的な維持管理を実施してまいりました。

これらは、景観の向上や利用者への癒しの提供に加え、建物壁面の温度上昇を抑制し、室内の空調効率向上にも寄与しています。

2026年春には、ESG活動の一環となる「四ツ谷エリアホッププロジェクト」において、「駅で育てたホップを使った“四ツ谷エール”を作ることで、信濃町駅を人々の交流を創出する場所にしたい」という信濃町駅長の思いに賛同し、幅9mの既存壁面緑化の一部を改修することで、駅員の方々によるホップ栽培を支援しています。

ホップは成長に伴い、グリーンカーテンとしての機能を発揮し、収穫期には、駅利用者や通行者に新たな緑の景観と癒しを提供します。

今後も暑熱対策や環境保全に寄与する緑化事業を推進し、人々の交流や持続可能な価値の創出に貢献してまいります。



駅員による植え付け



成長後の様子

人権の尊重

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、あらゆる企業活動において人権を尊重します。

1. 東鉄工業グループ人権方針

東鉄工業グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「東鉄工業グループ人権方針」を策定し、人権尊重に対する取組みを推進するとともに、当社グループの役員・従業員（社員、出向社員、契約社員、派遣社員を含む）並びに協力会社を含めたサプライチェーンに本方針を浸透させ、人権の尊重および人権に対する負の影響の防止・軽減に向けて努めてまいります。

1．人権尊重に関する規範・法令の遵守

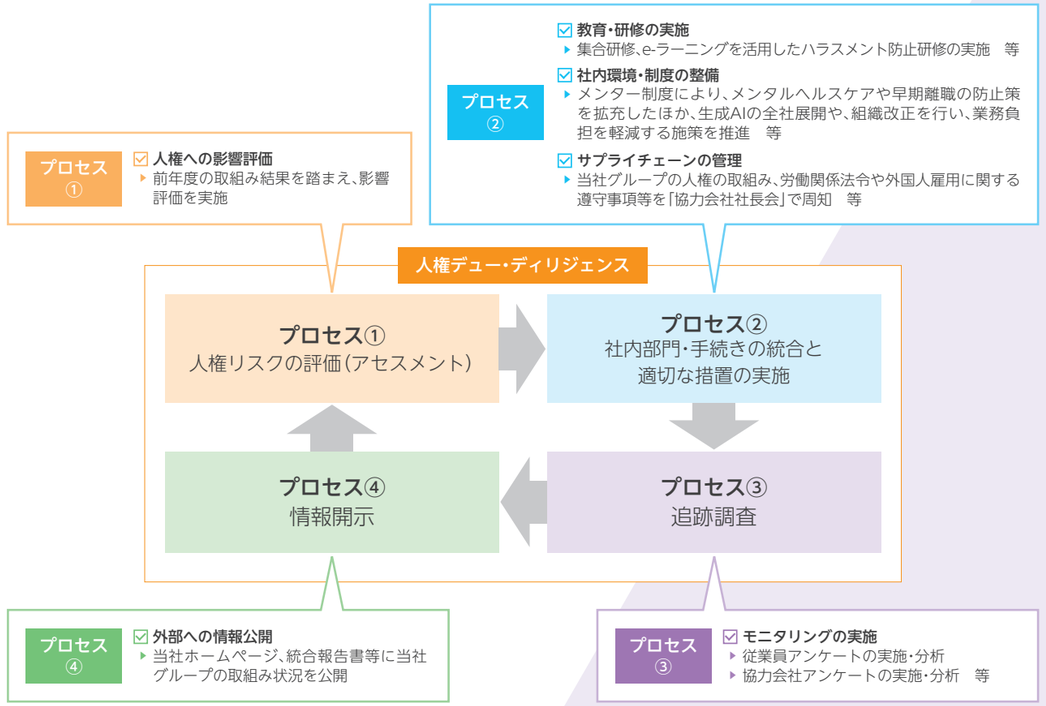
当社グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的な人権規範を支持・尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り本方針を策定し、人権尊重に取り組んでまいります。

2．人権尊重の取り組み

（1）適正な労務管理　（2）ディーセント・ワーク*の推進（*ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事）（3）安全の追求　（4）労働者の権利尊重　（5）差別のない社会の実現　（6）教育・研修　（7）人権デュー・ディリジェンス　（8）救済措置

2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループでは、「東鉄工業グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動における人権に対する負の影響を防止・軽減するため、「人権デュー・ディリジェンス」を実施しています。



詳細はこちらから

有価証券報告書
https://www.totetsu.co.jp/ir/libraly/securities/

コーポレート・ガバナンス報告書
https://www.totetsu.co.jp/ir/libraly/corporate_governance/

コーポレート・ガバナンス

役員一覧（2026年6月26日現在）

取締役



取締役 会長
前川 忠生
取締役会への出席状況
15回／15回
在任年数：5年



代表取締役社長
伊勢 勝巳
取締役会への出席状況
12回／12回
在任年数：1年



取締役
中山 洋
社外 独立役員
取締役会への出席状況
15回／15回
在任年数：7年



取締役
飯塚 博之
取締役会への出席状況
15回／15回
在任年数：2年



取締役
小川 永一
取締役会への出席状況
12回／12回
在任年数：1年



取締役
深山 美弥
社外 独立役員
取締役会への出席状況
15回／15回
在任年数：5年



取締役
中村 賢史
新任
取締役会への出席状況
—回／—回
在任年数：—年



取締役
髙橋 清孝
社外 独立役員
取締役会への出席状況
12回／12回
在任年数：1年



取締役
玉川 岳洋
社外
取締役会への出席状況
15回／15回
在任年数：5年

監査役



常勤監査役
新妻 誠
取締役会への出席状況
15回／15回
監査役会への出席状況
13回／13回
在任年数：2年



常勤監査役
石川 多賀子
社外 独立役員
取締役会への出席状況
12回／12回
監査役会への出席状況
10回／10回
在任年数：1年



監査役
松井 巖
社外 独立役員
取締役会への出席状況
14回／15回
監査役会への出席状況
13回／13回
在任年数：8年

氏名	当社における地位及び担当等	社外役員	選任理由	スキル・マトリックス								
				企業経営	事業戦略	財務会計	サステナビリティESG	法務コンプライアンスリスクマネジメント	人事人材開発	安全品質管理	建設技術	鉄道事業関連の経験・知識
前川 忠生	取締役 会長		鉄道・建設事業全般および企業経営の豊富な経験と識見を有し、取締役会長として適切な役割を果たしており、企業価値向上に不可欠な人材であるため。	●	●		●	●	●	●	●	●
伊勢 勝巳	代表取締役社長 執行役員社長		鉄道・建設事業全般や安全に関する高い識見に加え、企業経営者としての豊富な経験を有し、グループの成長に向けリーダーシップを発揮しているため。	●	●		●	●		●	●	●
飯塚 博之	取締役 常務執行役員 管理本部長		建設事業全般における豊富な経験と識見を有し、人的資本経営の推進やコンプライアンス向上に尽力するなど、その職責を果たしているため。		●	●	●	●	●			
小川 永一	取締役 常務執行役員 建築本部長		建設事業全般における豊富な経験と識見を有し、施工技術や生産性向上、顧客との信頼関係構築に尽力するなど、その職責を果たしているため。		●					●	●	●
中村 賢史	取締役 常務執行役員 経営企画本部長		金融全般ならびに事業戦略に関する豊富な経験と識見を有し、業務効率化や情報セキュリティ向上に取り組むなど、その職責を果たしているため。		●	●	●	●				
髙橋 清孝	取締役 （独立社外取締役）	●	危機管理や組織運営に関する豊富な経験と識見を有し、リスクマネジメントや企業統治の観点から有益な提言・助言が期待できるため。		●		●	●	●	●		
中山　洋	取締役 （独立社外取締役）	●	企業経営者としての豊富な経験と識見を有し、企業経営、技術開発、生産性向上、品質向上などの分野で専門的な助言が期待できるため。	●	●					●		●
深山 美弥	取締役 （独立社外取締役）	●	法曹界における豊富な経験と識見を有し、企業統治やリスクマネジメント、コンプライアンスなどの分野で専門的な助言が期待できるため。				●	●	●			
玉川 岳洋	取締役 （社外取締役）	●	鉄道事業に関する豊富な経験と識見を有し、安全や品質向上、鉄道・建設事業全般に対する専門的な助言が期待できるため。						●	●	●	●

（注）上記一覧表は、各取締役の有する専門性や経験のすべてを表すものではありません。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、規律ある、透明性の高い、より効率的な経営と、意思決定の迅速化及び経営環境の変化に柔軟に対応できる経営機構の構築などを、コーポレート・ガバナンスの基本と考えております。そして「東鉄工業グループ行動憲章」に次のとおり定めております。

「東鉄工業グループ行動憲章」

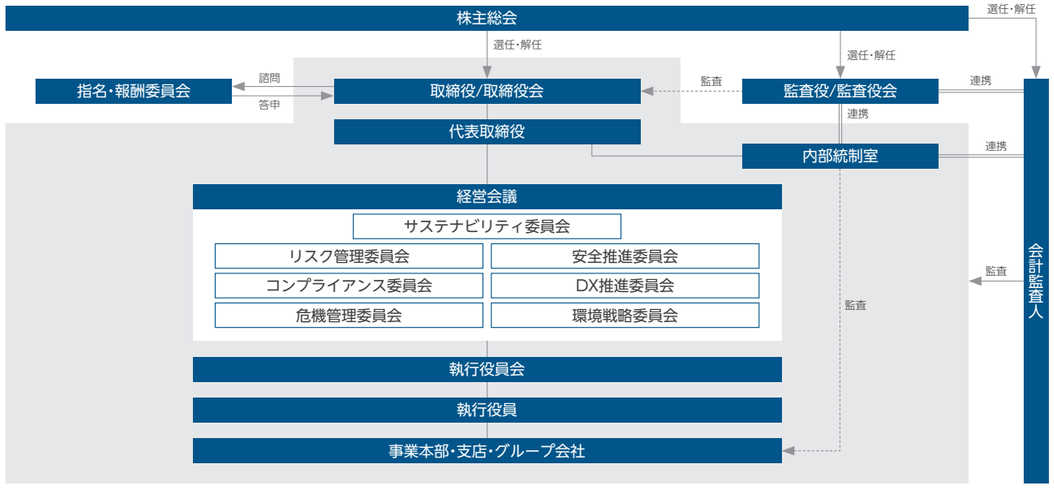
- 「～安全はすべてに優先する～」という「経営理念」に基づき、安全で高品質な技術とサービスをお客様に提供することに努め、社会に有用な付加価値を創出すること。
- 法令はもとより、広く社会の規範・倫理を遵守、尊重し、誠実で公正な企業活動を通じて「社会的責任」を果たすこと。
- こうした企業活動を通じて「持続可能な社会の実現」に寄与し、お客様、株主、従業員、社会をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される経営に努めること。
- 当社グループのすべての役員、従業員が「東鉄工業グループ行動憲章」を遵守し、一人ひとりが強い使命感をもって、業務を遂行すること。

コーポレート・ガバナンスの仕組み（2026年6月26日現在）

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外監査役２名を選任し、各監査役の独任制を保ちつつ、社外の専門的見地から、重要会議等において助言・提言をいただいております。

また、取締役会は、社外取締役４名（うち独立役員３名）を選任し、社外の独立性を担保し、専門的見地から、重要会議等において助言・提言をいただいております。さらに「指名・報酬委員会」を設置し、コーポレート・ガバナンスについての特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役に対して、事前に考え方及び方針等を説明し、意見聴取しております。なお、経営と業務執行を分離するため、執行役員制度を導入し、意思決定の迅速性と業務執行の機能強化を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年6月26日現在）



コーポレート・ガバナンス体制の概要

	開催頻度	構成
取締役会	原則として1回/月 (2025年度：15回開催)	社外取締役4名（うち独立役員3名）、 社内取締役5名
指名・報酬委員会	年１回以上 (2025年度：2回開催)	独立社外取締役3名、社内取締役2名
監査役会	原則として1回/月 (2025年度：13回開催)	独立社外監査役2名、社内監査役1名
経営会議	原則として2回/月 (2025年度：22回開催)	取締役社長、事業本部長、常勤監査役
執行役員会	3ヶ月に1回以上 (2025年度：11回開催)	執行役員（取締役の兼務者含む）

取締役会全体の実効性評価

取締役及び監査役を対象としたアンケートを実施し、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。その結果、多角的かつ建設的な議論が行われており、取締役会全体の実効性は確保されていると評価しています。

一方で、情報提供やコミュニケーション、多様性に関する課題も認識しており、今後も継続的な改善を通じて取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

評価の視点	評価結果の概要	対応の方向性
総合評価	活発な意見交換のもと、専門性を活かした多角的な議論が行われ、中期経営計画や将来課題、コンプライアンスを含む幅広いテーマについて審議が充実している	評価結果を踏まえ、議論の質・監督機能の一層の高度化に向けた継続的な改善
情報提供	資料は分かりやすく意思決定に資する水準で整備されている一方、経営課題やコンプライアンス情報の提供はさらなる充実が望まれる	経営課題・リスク情報を中心とした情報提供の内容・タイミングのさらなる高度化
コミュニケーション	取締役会での議論は活発であり、今後は社外取締役・監査役間や社内取締役との対話機会の一層の拡充が期待される	取締役・監査役間の情報共有・意見交換の場の充実による連携強化
多様性	知識・経験に基づく多様な視点は確保されているが、構成面ではさらなる多様性が期待される	中長期的視点での構成の最適化に向けた多様性の継続的な検討

コーポレート・ガバナンス

当社の**取締役会の実効性に対する評価**をはじめ、中長期的な成長に向けて**今後特に注視していく経営課題**などについて、4名の社外取締役に語っていただきました。

社外取締役メッセージ



取締役
髙橋 清孝

現場最優先で安全の徹底を!

東鉄工業グループは、鉄道専門技術で交通インフラを支える社会にとって不可欠な企業集団であり、社員が誇りと使命感を感じられる大変魅力のある会社です。

当社の最大の課題は、安全の徹底です。経営理念は「安全はすべてに優先する」ですが、すべての現場ですべての社員が常時実践することは相当の努力が必要です。人は必ずミスをしますし、慣れからマンネリに陥りがちです。ミスを防ぎ最小化するためには安全意識の徹底はもちろん、技術を活用したシステムによる支援が必要です。

現場最優先の経営、業務運営の徹底も欠かせません。「事件は会議室で起きてるんじゃない」という名セリフがありましたが、本社と現場との乖離を排し、現場に必要な人材、資器材、技術、情報を投入し、現場の施工能力やモチベーションの向上が必要です。

さらに、有事を見据えた危機管理体制の強化も求められます。首都直下地震の発生が危惧されていますが、社員家族を含めた当社自体の被害をできるだけ小さくし、被災した鉄道の復旧に総力を挙げなければなりません。そのためには想像力を発揮した訓練を実施するなど、策定しているBCPの実効性を高めていくことが必要です。平時から危機を具体的に想定し、その備えが実践的なものとなっているかを注視してまいります。

私は昨年から社外取締役に就任し2年目となります。公務員として取り組んできた組織運営、危機管理、災害対応の経験や知見を活かし、取締役会での積極的な議論などを通じ当社の健全な発展、企業価値の向上に尽くしてまいります。

また、指名・報酬委員会議長として、経営陣の選任・評価の妥当性とガバナンスの実効性確保に留意し、指名プロセスや後継者計画の充実にも努めてまいります。



取締役
中山 洋

標準化とDXで持続可能な施工体制を築く

取締役会の実効性につきましては、アクションプラン2029など中期計画の作成のうえで初期の段階から取締役会議の中で具体的議論をして経営の方針がより明確に認識できたこと、また毎月の経営状況のみならずコンプライアンス上の課題、安全上のトラブルなど会社としての対応しなければならない事象を随時議題にのせ、活発な議論ができていることは十分に取締役会の役割を果たしていると思います。社外取締役としましては、会議の中だけではなく実務の現地に出て安全や現場状況を確認するとともに、中期計画、ITシステム、環境対策、コンプライアンス上の対応などさまざまな施策がロードマップに沿って確実に実行されていることを確認し、その成果や課題を踏まえながら取締役会での議論を深めてまいります。

安全はすべてに優先するという経営理念のもと、経営品質を確保するうえで最も重要なことは人材の育成です。この点について当社はグループ会社、協力会社を含めた三位一体の経営を推進しており働き方満足度の向上や研修所の充実など人的な投資も拡充しております。今後、人口減少により採用が難しくなっていく中で、作業の標準化、DXによる省人化の対応が急務と思われます。作業の標準化については、各作業の業務フローを洗い出し不要な業務は廃止、重複業務は統一しよりシンプルな共通フローに修正するのが理想的ですが、標準システムを導入し業務内容をそのシステムに合わせていくというやり方もあります。新設されたイノベーション推進本部によるこうした取組みが現場に定着し、生産性向上と品質確保の両立につながるよう、これまで培ってきた経験を踏まえ、必要な助言や提言を行ってまいります。



取締役
深山 美弥

実効性あるリスク管理とコンプライアンスを追求

当社は、コロナ禍の影響を脱し、目下業績は好調ですが、長期的な視野で技術力と人材力という経営基盤の強化を企図し、持続的な成長を目指しています。

取締役会に上げられる内容は、目標と実績の数字だけでなく、現場仕事の様子や仕事に携わる「人」の姿をよりイメージできるものが増え、より実質的、現実的な内容の議論になっていると感じます。私たち社外取締役は、経営陣とは異なるそれぞれの視点で意見を述べ、当社の持続的な成長とステークホルダーの皆さまの期待に応えるための各種取組みについて、真剣に議論を重ねています。

他方で、ひとたび重大な事故や不祥事が起これば、瞬く間に信頼を失い、企業価値は失墜します。当社は基本的に真面目で誠実な企業風土の会社ですが、今般公正取引委員会の立入調査を受ける事態となり、リスク管理やコンプライアンス教育に十分でない面のあったことを知ることとなりました。しかし、ピンチはチャンスなのであり、これを機にリスク管理を重要な経営課題として採り上げ、守りの面も一層強靭にしなければならないと考えています。ここでも、ルールが今の現場の実態に見合っているか、ルールが適切に運用されていることを管理できているか、従業員にコンプライアンス意識が正しく浸透しているかという、現場の実態を理解したものになっていなければなりません。

重大事故や不祥事の防止に向けたリスク管理の在り方について、私自身のコンプライアンス・危機管理に関する知識経験を活かし、制度の整備だけでなく、その実効性の確保にも尽力してまいります。



取締役
玉川 岳洋

人材と設備への投資が持続的成長の鍵

東鉄工業は、“鉄道工事業界において「ナンバーワン」、建設業界において「オンリーワン」であり続ける”ことを事業ビジョンとして掲げている企業グループです。

そこには、高いレベルの安全と確かな品質を保証する技術力、そして信頼と経験、これらを支える人（協力会社を含む社員）の存在が欠かせません。これらを備えた強みを生かし、将来にわたり、鉄道を中心とした社会インフラを支え、企業としての成長を続けることが、すべてのステークホルダーの皆さまのご期待に応えることにつながると考えます。

取締役会では、毎回、それぞれが専門を活かした活発な議論が行われています。中期経営計画に掲げた“企業価値向上のための数値目標や定性目標”の進捗確認はもちろん、そうした取組みの成果が社員の幸福につながっているのか、また、サステナブルな成長に向けた足元の課題への対応状況は十分か、などさまざまな見地から、議論が交わされています。鉄道の安全や設備投資に関わるような専門的な議題においては、動画解説を用いた説明がされるなど、議論を活発化するための工夫もされています。

私自身は、同じ鉄道業界に身を置く者として、特に、当社の安全・品質管理のさらなるレベルアップと、人手不足への対応施策などが迅速に実施されることに貢献したいと考えています。絶対に致命的な事故を起こさない、そして機械化システム化、労働環境改善のための設備投資や人的投資を適切に実行し、その成果を現場力や品質向上につなげていくことが、ビジョンや成長戦略達成の大前提だと思います。さらに、当社がナンバーワンであり続けるために、関係各社との必要な連携強化に強いリーダーシップを発揮していくことを期待しています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬等

業績連動報酬に係る指標、その選定理由及び実績

業績連動報酬に係る業績指標は中期経営計画等で設定している数値目標（売上高、営業利益、ROE、DOE）であり、その実績は売上高1,630億円、営業利益176億円、ROE10.2％、DOE4.1％であります。当該指標を選択した理由は短期業績を達成することへの責任をより明確にし、中期経営計画の達成意欲を高めるためであります。当社の業績連動報酬は、上記指標の達成状況を基に個人別の成績を加味したうえで算出しております。

報酬制度の概要

報酬の種類		概要	支給対象
固定報酬	月額報酬	・職位及び役割に基づき算定 ・月額報酬として支給	社内取締役 社外取締役
業績連動報酬	賞与 （短期インセンティブ）	・各事業年度における業績に応じて支給 ・中期経営計画等で設定した数値目標（売上高、営業利益、ROE、DOE）の年度計画の達成状況及び個人別成績を加味して算定	社内取締役
	株式報酬 （中長期インセンティブ）	・年1回ポイントを付与し、退任時に累計ポイントに応じた自社株式を給付 ・中期経営計画等で設定した数値目標（売上高、営業利益、ROE、DOE）の達成状況に加え、安全・品質レベル及び個人別成績を加味して算定	社内取締役 執行役員

※固定報酬、短期的業績連動報酬（賞与）、及び中長期的業績連動報酬（株式報酬）は、概ね６：３：１の割合で構成するものとする。
※社外取締役は、業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとし、業績連動報酬は支給しない。

役員報酬等に関する株主総会の決議内容

取締役の報酬限度額は、2006年６月29日開催の第63回定時株主総会において年額３億円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）とご決議をいただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、８名であります。

上記とは別枠で、2022年６月28日開催の第79回定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度（株式給付信託）により取締役（社外取締役及び監査役を除く。）及び執行役員に信託を通じて給付される当社株式等の数の上限は１事業年度当たり51,000株（うち取締役分として21,400株）とご決議いただいております。ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて合理的な調整を行います。なお、本制度の対象となる取締役は５名となります。

監査役の報酬限度額は、2006年６月29日開催の第63回定時株主総会において年額6,000万円以内とご決議いただいております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、４名であります。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役を対象として年１回の研修を行い、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めさせるとともに、新任取締役・監査役への研修をはじめ、必要と考えられる外部研修等によるトレーニング受講の機会を提供し、費用を負担するなどの支援を行っております。

また、新任の社外取締役・監査役には、当社の事業・財務・組織等について十分な説明を行うとともに、就任後も現場視察などの機会を提供しております。

内部統制

取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他会社の業務の適正を確保するための体制については、当社は、取締役会において下記について決議しております。

1	当社グループの取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
2	取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
3	取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
4	損失の危険の管理に関する規程その他の体制
5	当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
6	監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項
7	監査役への報告に関する体制
8	監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項
9	その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
10	当社グループの業務の適正を確保するための体制の運用状況に関する事項
11	財務報告に係る内部統制の体制及び評価に関する事項
12	反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

リスクマネジメント・コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、健全な事業活動を継続するため、リスクマネジメント活動に取り組んでいます。事業活動に伴うリスクを適切に把握・管理し、危機発生の未然防止と影響の最小化に努めています。あわせて、コンプライアンス経営を最重要課題の一つと位置付け、すべての役員および従業員に「東鉄工業グループ行動憲章」を周知し、コンプライアンスの徹底と体制の整備に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

経営目標の達成や事業活動に重大な影響を及ぼすリスクや新たに想定すべきリスクの把握、回避策の策定等を統括的に管理するため、本社に社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、各本部・グループ会社を横断したリスク管理の強化と企業価値の維持・向上を図っております。

また、事業活動に重大な影響を及ぼす可能性のある事態が発生した場合には、情報の収集と一元管理を行い適切な対策を講じるため、本社に社長を委員長とする「危機管理委員会」を設置し、経営トップ自らの指揮の下、被害・損失・影響等の最小化に努めております。

事業等のリスク

事業活動に関する諸要因のうち、連結ベースの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要リスクと対応策は、以下のとおりであります。

工事事故リスク	安全施工の事前審査および事故予防措置の徹底、「要注カード」による注意喚起、安全パトロール・点検・指導の実施による事故防止体制の強化
施工品質リスク	施工部門・安全部門による巡回および監査の徹底、不適切施工や品質不良の排除、施工段階および将来にわたる品質確保体制
顧客取引リスク	継続的な情報収集および与信管理の実施、債権管理・保全の強化
人材確保リスク	採用活動の強化、教育研修体制の充実、働きがいのある職場環境の整備、協力会社を含めた人材育成支援
法令・コンプライアンスリスク	法令改正・規制動向の社内周知、会議体および研修を通じた遵守徹底、違反の未然防止および再発防止
情報セキュリティリスク	情報セキュリティ規程の整備・運用、定期監査・訓練の実施、システム対策の強化および従業員意識の向上
気候変動リスク	ESG経営の推進、TCFD提言に基づくリスク・機会分析、情報開示の充実およびサステナビリティ推進体制
自然災害リスク	事業継続計画（BCP）の整備、安否確認システムの導入、防災訓練の実施等による危機対応力の強化
資材価格変動リスク	契約におけるコスト変動条項の明確化、発注者との協議による適切な価格反映体制
景気変動リスク	中期経営計画に基づく成長戦略の推進、市場環境変化への対応および重点事業領域の具体化

・情報セキュリティ

個人情報をはじめ、お客様やビジネスパートナーのすべての情報の適切な取扱いと保護に関する基本方針として「個人情報保護方針」「特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を定めております。

また、情報セキュリティ対策として各種社内システムのセキュリティ対策を実施するとともに、「情報システムに関する規程」「情報セキュリティ10か条」「スマートデバイスセキュリティガイドライン」などを定め、全従業員に対して情報セキュリティの認識を深めるための教育や訓練を継続的に実施しております。

・事業継続計画（BCP）

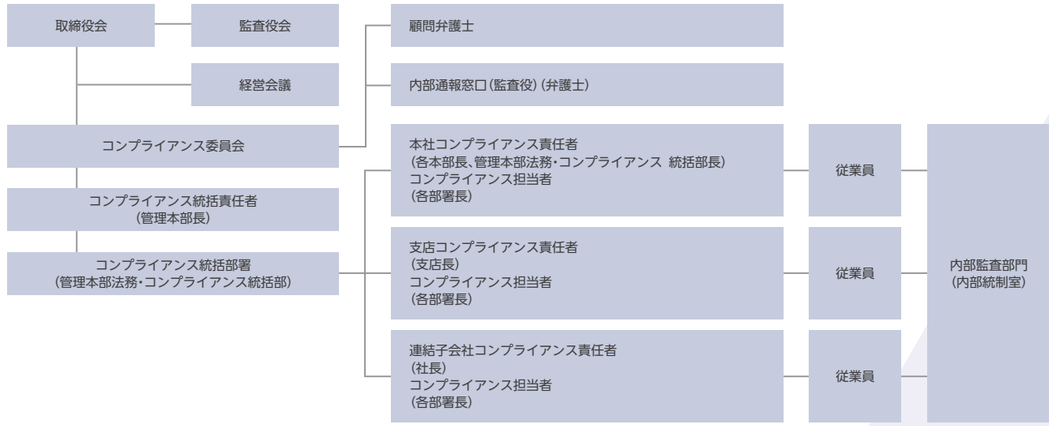
大規模災害発生時などの緊急事態に備え、「東鉄工業事業継続計画（BCP）」を策定しています。社会的経済活動の基盤を支える総合建設会社としての役割を十分に認識し、建設会社のCSR（企業の社会的責任）として、鉄道・道路をはじめとしたインフラ復旧工事に積極的に貢献するため、①役員及び従業員とその家族の安全確保②会社機能の速やかな回復③救援、復旧支援体制の早期構築の3点を基本方針として掲げ、これに取り組んでおります。

計画内容につきましては最新の防災事例を参考に適宜計画を更新し、防災に対する順応力向上や体制の強化を図っています。また、本支店と施工現場が一体となって実施する防災訓練、全社員を対象に行う安否確認訓練の実施及び本支店別に避難訓練なども実施しております。

コンプライアンス体制

コンプライアンス体制は、コンプライアンス担当役員のもと、コンプライアンス統括部署を設置し、各本部、支店、子会社に責任者及び担当者を配置しております。また社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を本社に設置し、コンプライアンスに関するリスク軽減等の協議を行うとともに、支店、子会社にもこれに準じた委員会を設置し、グループをあげてコンプライアンス体制の確立、浸透、定着を図り、問題発生の場合には迅速かつ適切な対処、原因分析、再発防止策の策定等の推進に努めております。

コンプライアンス体制図



「法務・コンプライアンス統括部」の設置について

事業領域の拡大や経営環境の変化を踏まえ、当社は法令遵守体制のさらなる強化とリスクマネジメントの高度化を目的として、「法務・コンプライアンス統括部」を新設しました。

法務機能とコンプライアンス推進機能を一元化し、法的リスクの未然防止やコンプライアンス意識の浸透、教育・研修を統括することで、グループ全体の企業活動の健全性と信頼性の向上を図ります。

これにより、持続的な成長を支える強固なガバナンス基盤の構築と、企業価値の向上に取り組んでまいります。

コンプライアンス強化の取組み

役員および従業員のコンプライアンス意識を向上させ、コンプライアンス違反の発生を未然に防止するため、役員・従業員全員を対象とした各種コンプライアンス研修を実施し、さらには、年次別／階層別研修等により、浸透・定着を図っております。

また、研修内容につきましては、適宜見直しを行い、コンプライアンスに関する社内外の重点課題の周知を図っております。

特に、重要なコンプライアンス課題である独占禁止法の遵守については、社外専門家による研修やｅラーニング等を活用し、継続的に教育・研修を実施することで、役員および従業員に対する啓発活動を推進するとともに、独占禁止法等の法令違反を未然に防止するため、法務・コンプライアンス統括部に相談窓口を設置しております。

ステークホルダーとのコミュニケーション

基本的な考え方

当社は、会社情報の適時適切な開示に関する基本方針を、「東鉄工業グループ行動憲章」および「ディスクロージャーポリシー」に定め、透明性の高い経営に資するため、ステークホルダーの皆さまに対し、積極的かつ公平・迅速な情報開示に努めています。

ディスクロージャーポリシー
https://www.totetsu.co.jp/ir/disclosure/

東鉄工業のIR方針

当社は、社長自らが主要なIRイベントに参加するとともに、すべての役員および従業員が強い共感をもって「全社型IR」を推進しています。また、「四位一体」のIRとして、IRに加え、「PR（パブリシティ）」／「SR（株主総会運営）」／「リクルート（採用活動）」にもIR資料を活用し、これら4つのシナジーを追求することで、ステークホルダーの皆さまに当社の事業への理解をより一層深めていただく取組みを推進しています。

主なIR活動

株主・投資家

・決算IR説明会（2023年度：2回／109名、2024年度：2回／114名、2025年度：2回／90名）

当社は社長をスピーカーとする決算IR説明会を年2回開催し、事業計画や実績について、活発な質疑応答が行われています。




2026年3月期決算IR説明会

・1on1ミーティング（2023年度：83社／135名、2024年度：121社／156名、2025年度：141社／195名）

毎年、多数の機関投資家やアナリストの皆さまとのワンオンワンミーティング（個別取材）を実施しています。これらの活動を通じて得たご意見は、定期的に経営会議や取締役会でも報告され、経営・事業活動に反映されています。

・スモールミーティング（2023年度：6社、2024年度：5社、2025年度：5社）

社外取締役、社長、経営企画本部長をスピーカーとし、カバーアナリスト5名とスモールミーティングを年1回実施しています。建設的な対話を通じて、機関投資家の視点を把握・認識し、持続的成長に向けた経営分析に反映しています。

・機関投資家向け東鉄総合研修センター見学会（2023年度：6社／10名、2024年度：14社／20名、2025年度：9社／11名）

2026年3月に機関投資家を対象に、東鉄総合研修センターの見学会を実施しました。実体験型設備による研修の有用性を認識いただけるよう、大型保線機械が実際に稼働する様子や各種訓練施設の見学に加え、安全研修室でのVR体験などをご案内しました。これらを通じて当社の人的資本への投資を説明しています。




・個人投資家向け説明会（2023年度：2回／112名、2024年度：2回／119名、2025年度：2回／102名）

東京、大阪で個人投資家向け説明会を実施しています。当社の事業を一般の方にも分かりやすく説明しています。

個人投資家向け説明会資料
https://www.totetsu.co.jp/ir/libraly/meeting_schedule/

・報告書（株主通信）

株主の皆さまに当社の現況などをより深く理解していただく目的で、年2回、報告書「TOTETSU　REPORT」をお送りしています。

・IR協議会　各種賞を受賞

当社はIR活動に積極的に取り組んできました。これまでの取組みが評価され、IR協議会の各賞受賞につながったものと捉えています。今後も積極的なIR活動に努めていきます。



2012年
IR優良企業特別賞



2015年
IR優良企業賞*



2018年
IR継続企業



2018年
IR向上企業



2023年
IR継続企業プレミアム



2023年
IR向上企業プレミアム

＊建設業界では当社が初めての受賞

従業員とそのご家族とのコミュニケーション

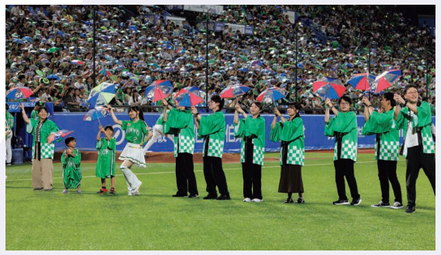
・家族現場見学会（2025年度　水戸支店、八王子支店）

社員のご家族を職場に招待することで、現場や施工の様子を見学いただき、普段の仕事の内容や当社業務への理解促進、併せて社員を支えるご家族の皆さまへ感謝の気持ちを表現しています。社員のモチベーションアップや働きやすい職場づくり、ワークライフバランス推進への一助となるよう大人や子どもまで楽しめるイベントを企画しています。



・東鉄工業ファミリーナイター

2025年7月に当社がオフィシャルスポンサーとなっている東京ヤクルトスワローズの試合を「東鉄工業ファミリーナイター」として開催し、東鉄工業グループの役員・従業員、そのご家族の皆さま総勢約600名で観戦しました。役員・従業員のモチベーション向上と一体感形成、働きやすい職場づくりの一環として、今後も同イベントを盛り上げていきます。



詳細はこちらから

有価証券報告書
https://www.totetsu.co.jp/ir/libraly/securities/

FACTBOOK
https://www.totetsu.co.jp/ir/libraly/factbook/

11年間サマリー

		第73期 (2016年3月期)	第74期 (2017年3月期)	第75期 (2018年3月期)	第76期 (2019年3月期)	第77期 (2020年3月期)	第78期 (2021年3月期)	第79期 (2022年3月期)	第80期 (2023年3月期)	第81期 (2024年3月期)	第82期 (2025年3月期)	**第83期 (2026年3月期)**
経営成績												
受注高	(百万円)	115,456	127,067	126,717	134,164	134,317	122,406	118,286	124,155	154,237	149,454	145,360
売上高	(百万円)	126,807	130,634	131,209	134,739	146,034	132,919	114,718	124,661	141,845	160,047	163,018
営業利益	(百万円)	12,480	13,371	13,002	12,216	14,858	13,915	7,261	9,070	11,751	15,526	17,601
経常利益	(百万円)	12,749	13,668	13,301	12,704	15,347	14,293	7,576	9,487	12,106	16,035	18,220
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	8,518	9,583	9,982	8,862	10,657	9,689	5,326	7,905	8,296	11,564	12,845
キャッシュ・フローの状況												
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	2,123	3,587	2,667	6,088	8,060	21,116	3,094	△8,956	4,839	4,160	5,241
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△801	△1,565	△1,417	△1,719	△4,417	△3,659	△5,831	△4,964	△3,680	△1,247	△4,899
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△2,199	△2,494	△2,818	△3,278	△3,046	△3,238	△3,171	1,749	1,607	△3,579	4,517
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	17,830	17,357	15,788	16,878	17,475	31,694	25,785	13,613	16,379	15,714	20,574
財政状態												
流動資産	(百万円)	94,224	101,113	104,711	111,570	119,704	112,500	104,031	112,533	126,057	137,954	148,622
流動負債	(百万円)	47,878	48,679	46,450	49,324	53,162	42,129	35,582	43,383	52,620	55,483	62,428
有形固定資産	(百万円)	6,312	6,950	7,470	7,700	12,381	15,281	19,500	22,841	23,690	22,495	23,007
純資産額	(百万円)	62,960	70,341	78,127	83,719	89,389	96,754	98,525	103,490	111,483	120,777	133,975
総資産額	(百万円)	114,156	122,320	127,839	135,291	145,349	141,701	136,669	149,700	168,117	181,115	203,845
1株当たり情報												
1株当たり当期純利益	(円)	240.92	272.06	287.02	257.08	309.58	281.46	154.72	229.65	241.00	335.87	372.99
株価収益率	(倍)	14.4	11.7	11.4	11.9	9.4	9.4	14.7	11.8	12.5	9.1	14.4
1株当たり配当額	(円)	40	48	58	78	93	85	85	92	97	135	150
1株当たり純資産額	(円)	1,754.68	1,979.28	2,218.19	2,397.44	2,560.78	2,771.67	2,821.32	2,974.11	3,207.70	3,473.85	3,851.87
財務指標												
総資産経常利益率(ROA)	(%)	11.8	11.6	10.7	9.7	10.9	10.0	5.4	6.6	7.6	9.2	9.5
自己資本利益率(ROE)	(%)	14.4	14.6	13.6	11.1	12.5	10.6	5.5	7.9	7.8	10.1	10.2
自己資本比率	(%)	54.3	56.7	60.3	61.0	60.7	67.3	71.1	68.4	65.7	66.0	65.1
セグメント別完成工事高												
線路	(百万円)	30,139	32,375	32,875	34,213	33,904	34,339	29,062	29,427	30,754	35,955	39,010
内鉄道	(百万円)	29,727	31,955	32,494	33,834	33,543	34,094	28,814	28,110	29,902	35,010	38,131
土木	(百万円)	52,811	56,630	53,827	52,901	55,714	55,548	49,511	52,702	57,458	64,881	68,969
内鉄道	(百万円)	48,840	52,499	48,748	48,455	50,386	48,480	42,398	44,391	50,277	57,639	62,736
建築	(百万円)	37,916	35,107	37,210	39,726	48,005	33,405	27,858	35,786	45,247	49,668	45,905
内鉄道	(百万円)	24,138	19,332	23,336	25,674	29,328	22,470	16,021	20,399	25,937	26,377	29,421

(注) 1. 売上高には、消費税等は含まれておりません。
2. 潜在株式調整後1株当たり当期純利益については潜在株式がないため記載しておりません。
3.「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」(企業会計基準第28号　平成30年2月16日) 等を第76期の期首から適用しており、第75期に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっております。

会社概要/株式情報

会社概要

商号	東鉄工業株式会社 TOTETSU KOGYO CO., LTD.
設立	1943年7月7日
資本金	28億1,000万円
従業員数	1,714名（単体）
本社所在地	〒140-0005 東京都品川区広町2丁目1番21号 OIMACHI TRACKS BUSINESS TOWER 13階 TEL：03-5369-7698（代表）
許可登録	〈建設業許可〉 国土交通大臣許可（特般-6）第3502号 〈1級建築士事務所〉 本社・東京建築・八王子・横浜・千葉・水戸・埼玉・高崎の各支店 〈宅地建物取引業者〉 東京都知事免許（15）第19956号
取得認証規格	ISO9001 認証登録 MSA-QS-49 ISO14001 認証登録 MSA-ES-688 〈認証範囲〉 土木構造物、建築物の設計及び施工並びに線路の施工 環境保全に関する事業 不動産の売買及び賃貸 線路工事用機械の検査修繕（QMSのみ認証） レール溶接及び溶接部・母材等の非破壊検査（QMSのみ認証）

※認証範囲及び認証範囲に含まれる関連組織の詳細は、JABホームページ「適合組織検索」からご確認ください。
https://www.jab.or.jp/iso/

株式の状況（2026年3月31日現在）

発行可能株式総数	138,900,000株
発行済株式の総数	36,100,000株
株主数	14,392名

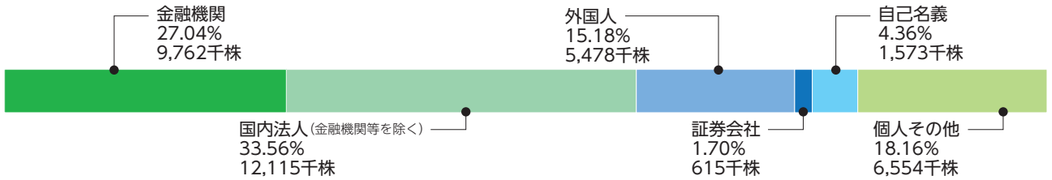
大株主の状況（上位10名）

（2026年3月31日現在）

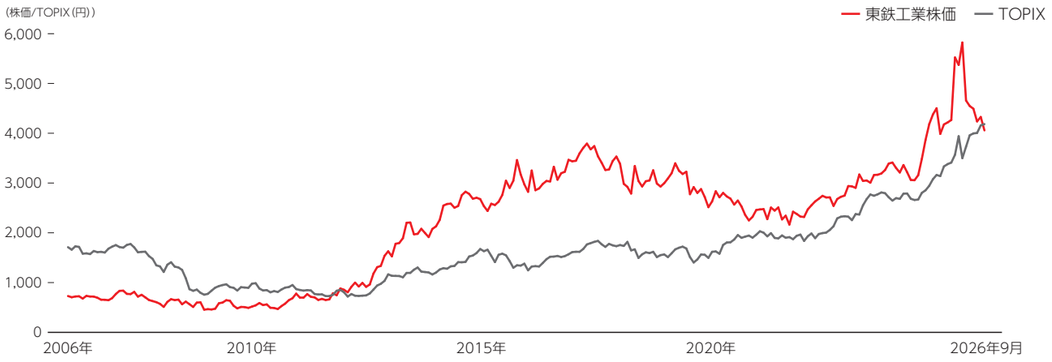
株主名	当社への出資状況	
	持株数（千株）	持株比率（%）
東日本旅客鉄道株式会社	7,638	22.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,834	11.11
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,860	8.29
日本電設工業株式会社	1,088	3.15
東鉄工業社員持株会	868	2.51
明治安田生命保険相互会社	731	2.12
第一建設工業株式会社	547	1.59
日本生命保険相互会社	537	1.56
みずほ信託銀行株式会社	525	1.52
ジェコス株式会社	498	1.44

（注）1.当社は自己株式を1,573,339株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。なお、持株比率は自己株式を控除して計算しております。
2.当社は業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（Board Benefit Trust）」を導入しており、株式会社日本カストディ銀行（信託E口）（以下、「信託E口」という。）が当社株式84,900株を所有しております。なお、信託E口が所有する当社株式については、自己株式に含めておりません。

所有者別分布状況（2026年3月31日現在）



株価の推移



本社・支店・営業所

本社	〒140-0005 東京都品川区広町2丁目1番21号 OIMACHI TRACKS BUSINESS TOWER 13階	TEL：03-5369-7698（代表）
東京土木支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル3階	TEL：03-5978-2813（代表）
東京線路支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル4階	TEL：03-5978-2811（代表）
東京建築支店	〒170-0003 東京都豊島区駒込1-8-11 トーコー駒込ビル5階	TEL：03-5940-4441（代表）
八王子支店	〒192-0083 東京都八王子市旭町12-4 日本生命八王子ビル3階	TEL：042-656-8811（代表）
横浜支店	〒220-0023 神奈川県横浜市西区平沼1-40-26 JR東日本 横浜総合ビルA棟2階	TEL：045-290-8711（代表）
千葉支店	〒260-0045 千葉県千葉市中央区弁天2-23-1	TEL：043-251-8221（代表）
水戸支店	〒310-0015 茨城県水戸市宮町2-7-7	TEL：029-231-6231（代表）
埼玉支店	〒330-0081 埼玉県さいたま市中央区新都心7-2 大宮サウスゲートフロント10階	TEL：048-789-6355（代表）
東北支店	〒980-0021 宮城県仙台市青葉区中央4-4-19 アーバンネット仙台中央ビル19階	TEL：022-222-8641（代表）
高崎支店	〒370-0045 群馬県高崎市東町172-9	TEL：027-323-4630（代表）
新潟支店	〒950-0086 新潟県新潟市中央区花園1-1-5 JR東日本 新潟事業本部ビル3階	TEL：025-244-0647（代表）
東鉄総合研修センター	〒300-2359 茨城県つくばみらい市紫峰ヶ丘2-1	TEL：0297-38-8091
機材センター	〒349-0137 埼玉県蓮田市高虫490	TEL：048-766-9029
長野営業所	〒380-0935 長野県長野市中御所1-9-8 JR東日本クロスステーション長野支店3階	TEL：026-262-1797
福島営業所	〒960-8044 福島県福島市早稲町6-3 高徳第8ビル2階	TEL：024-572-7642
盛岡営業所	〒020-0021 岩手県盛岡市中央通3-3-2 菱和ビル3階	TEL：019-613-3496
仙北営業所	〒981-0503 宮城県東松島市矢本字上河戸177-23	TEL：0225-98-8903

グループ会社(連結子会社)

東鉄機工株式会社	〒140-0005 東京都品川区広町2丁目1番21号 OIMACHI TRACKS BUSINESS TOWER 13階	TEL：03-5940-4431
興和化成株式会社	〒170-0013 東京都豊島区東池袋 4-21-6 第3キンズメンビル2階	TEL：03-6384-7150
東鉄メンテナンス工事株式会社	〒140-0002 東京都品川区東品川5-6-11	TEL：03-5460-1718
東鉄創建株式会社	〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町3-4	TEL：03-5295-0211
株式会社全溶	〒178-0063 東京都練馬区東大泉2-11-6	TEL：03-3922-1991

