

Fill your tomorrow



新日本空調株式会社
SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.

〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 浜町センタービル
TEL.03-3639-2700 FAX.03-3639-2732



表紙テーマ

『快適な空気』

スペシャルオリンピックス日本・東京 アスリート
かきはら まさのり
柿原 政典さん

「快適な空気」から、気球キャンプに参加した時のことを思い出しました。
天気の良い日に気球に乗って、高い所の空気は
とても気持ち良かったです。

当社グループは、知的障がいのある
人の自立や社会参加を目的とした国
際的なスポーツ組織「スペシャルオリ
ンピックス日本」と「スペシャルオリ
ンピックス日本・東京」の支援をととし
て、インクルーシブな社会の実現を目
指します。



統合報告書 **2025** (SNKレポート)

新日本空調グループが目指す姿



快適な空気を創ることを、しなやかに伸びる羽で表現しています。
さらに、これからの当社グループが未来へと羽ばたく姿勢を伝えています。

企業理念



使命

Fill your tomorrow

社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。

人や社会、環境の調和を尊重し、また、つながりを大切にしながら、
空調を核とする事業を通して、お客様や社会からの期待に応える
企業として、これからも社会に貢献します。



価値観

「調和」

社会と自然に敬意を払い、
つながりを大切にします。

「真摯」

何事にも強くしなやかに向き合い、
期待に応えます。

「探究」

豊かな発想力と熱意を持って、
新たな価値の創造に挑みます。

「絆」

仲間と共に、わくわくしながら、
成し遂げる喜びを分かち合います。

行動指針

夢を持とう

自分の夢を持ち、それに向かって仕事に
取り組むことで、次への扉が開きます。

誠実に生きよう

約束や規範を守り、自分に誇れる言動が、
他者や社会からの信頼を厚くします。

当事者意識を持とう

当事者としての意識を持ってチームの課題に
取り組むことで、自信と謙虚さが生まれます。

学び続けよう

日々の仕事を通じて専門性や人間性を磨くことが、
自己の成長とやりがいにつながります。

やってみよう、そしてやり遂げよう

失敗を恐れず挑戦し、その経験を活かすことで、
課題を乗り越えることができます。

支え合おう

他者への敬意を忘れず、お互いの成功をともに喜び合い、
励まし合うことで、強いチームワークが生まれます。

感謝を伝えよう

明るい笑顔で心から感謝の気持ちを伝えることで、
強く温かい信頼の輪が広がります。

CONTENTS

プロフィール

- 1 企業理念・行動指針・CONTENTS
- 3 会社の方針
- 5 SNK 成長の歴史
- 7 At a Glance
- 8 暮らしを支える SNK
- 9 競争力の源泉 -SNKの資本
- 11 SNKのコアコンピタンス

戦略

- 13 社長メッセージ
- 19 価値創造プロセス
- 21 SNK Vision 2030
 - 23 中期経営計画
SNK Vision 2030 Phase II
 - 25 マテリアリティ 機会とリスク
- 27 サステナビリティマネジメント
- 29 5つの基本戦略の達成に向けて
 - 29 本部における取組み
 - 31 事業における取組み
 - 41 技術開発・ソリューションサービス戦略

基盤

- 43 社外取締役鼎談
- 47 取締役／監査等委員紹介
- 49 役員一覧／グループ会社紹介
- 51 コーポレート・ガバナンス
- 55 コンプライアンス
- 56 リスクマネジメント
- 57 環境
- 59 人材
- 61 人権／サプライチェーンマネジメント

財務・企業データ

- 63 非財務サマリー
- 65 11カ年財務サマリー
- 67 会社概要／株式情報
- 69 第三者意見／第三者意見を受けて
- 70 編集方針


 統合報告書 2025 (SNKレポート) は
 こちらからダウンロードできます。
<https://www.snk.co.jp/ir/library/integrated-report/>



会社の方針

新日本空調グループは、『会社の方針』として、次のように事業環境を整えることをお約束します。
また、万一、本方針に反する事態が発生した場合、経営トップ自ら率先して問題解決に当たり、
原因究明、再発防止に努めます。

コンプライアンス

役員・従業員は、法律・社会規範・社内ルールを守ります。
違法や違反する行為の動機が、「会社のため」、「お客様のため」という職務上のことや、上司の指示であっても例外ではありません。違法行為、社内ルール違反には厳正な姿勢で臨みます。また、そのような行為を出来る限り未然に防ぐために、社内外通報制度を整備、公開し、その通報者を守ります。

公正な事業慣行

役員・従業員は、関係法令および社内ルールを含む腐敗防止や公正な競争、利益相反行為の禁止、贈収賄防止、反社会的勢力との接触禁止、インサイダー取引の防止（以下、腐敗防止等という）に取り組み、公正さ、誠実さおよび透明性を以て事業活動を推進します。また、腐敗防止等に対する取組が不十分と認められる取引先等についても、当社との取引停止を含めた厳しい対応で臨みます。公正さ、誠実さおよび透明性のある事業活動の遂行により、社会、顧客、ビジネスパートナー等のステークホルダーから得られる信用・信頼こそが、かけがえのない財産であることを認識し、活動します。

リスクマネジメント

事業運営上のあらゆるリスクに的確に把握・対応し、経営の健全性を確保することがコーポレートガバナンスの重要な基盤であると認識し、連絡体制を強化し、訓練等を通して迅速な対応に努めます。

情報セキュリティ管理

顧客情報や特許権、商標権、著作権等の知的財産の情報と情報システム等の資産を適切に保護・管理し、積極的に活用します。また、従業員に対しては、情報セキュリティに関する意識向上を図ると共に、知的財産や情報管理に関する教育・訓練を実施し、紛失、盗難、不正使用等を防ぎます。

情報開示と社内外コミュニケーション活動

社会から信頼される企業集団であることを目指し、正確かつタイムリーな情報に基づき、積極的な広報活動を通じて、ステークホルダーとのオープンで公正なコミュニケーションに努め、経営の透明性の向上を図ります。また、ステークホルダーの皆様からの要望を受け止めると共に、建設的な対話を行い、企業価値の向上に役立てます。

環境

持続可能な地球環境の実現のために、気候変動の緩和と適応や環境への負の影響の最小化に向け、環境問題を経営の重要課題と位置づけ、事業活動のみならず、職場環境に至るまで、全ての業務プロセスにおいて、環境に配慮した活動を推進します。また、調達先や協力会社に対しても、環境に配慮した業務遂行を求め、地球環境の改善に努めます。

労働安全衛生

働く人々の安全確保が企業にとって最重要基盤であると考え、事業活動において、派遣社員、協力会社を含めた働く人々の安全衛生を最優先し、安全で働きやすい環境を確保します。従業員の心身の健康維持・増進を積極的に支援して、健康経営に関する従業員と会社との円滑なコミュニケーションを図ります。また、従業員の声に耳を傾け、一人ひとりが積極的に仕事に取り組み、自由で闊達な発想力を活かす、平等で差別のない明るい職場環境を提供します。更に、ワークライフバランスの充実、労働時間以外の時間帯の適切な確保をサポートし、働きがいを持ち続けられる会社作りを目指します。

ダイバーシティ

社会に向けて新たな価値を創造し続けるためには、多様性がもたらすイノベーションが不可欠であると考えています。あらゆる属性の人が平等な雇用と活躍の機会を確保され、多様な個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティ経営を推進します。また、多様性を持った人材の広がりを大切に尊重すると共に、全ての従業員の公正な処遇を重視します。

人権

あらゆる事業活動において、全てのステークホルダーの皆様の基本的人権および個人の尊厳を尊重し、人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが、人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は、適切かつ速やかに対処します。また、不適切な言動によるハラスメント行為を許しません。ハラスメントとなる行為には厳正な姿勢で臨みます。

労使関係

「労使相互信頼と相互責任」を基本に、従業員がそれぞれの立場において、プロフェッショナルとして生き活きと活躍できるよう、均等な雇用機会と公正な労働条件を提供します。

人材育成

従業員は企業にとって大切な経営資源であり、企業の持続的成長のために人材育成が最も重要であると認識しています。このため、人的資源の高度化を図ることや、従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばすプログラムを提供します。また、過去の経験や先輩から引き継いだ「ナレッジ」の有効活用を図るために、技術に関わる情報の開示に努め、エンジニアの一人ひとりが自信を持って、仕事に取り組むことが出来るように当社技術情報を整備更新します。

地域コミュニティ

持続可能な地域づくりのためには、コミュニティの機能不全や活力低下、都市生活の基盤の脆弱化は、重要な社会問題であると認識しています。このような認識のもと、行政や地域コミュニティと協働し、コミュニティの育成と活性化を支援します。また、自然災害やパンデミック等、地域コミュニティが機能不全になるような事態には、関係者の安全確保をした上で、被災地域の復旧・復興支援およびお客様事業の早期再開の支援を行うことに努めます。

公平、公正な調達

規模・実績の有無を問わず、開かれた公平でかつ公正な参入機会を提供し、品質、技術、数量、納期の確実性に加え、経営の安定性、技術開発力、環境や社会への取組等も総合的に勘案して、調達先を選定します。

品質

顧客が期待する価値を的確に捉え、全ての業務プロセスにおいて、“品質へのこだわり”を持ってSNK品質の提供を行い、信頼され、満足していただける技術とサービスを提供します。そのために各部署、プロジェクトにおいて品質目標を設定し、品質マネジメントシステムを実施し維持すると共に、マネジメントレビュー等を通じて継続的改善を図ります。

技術革新への取組

技術開発や異業種とのコラボレーションによるイノベーションにも積極的に取り組み、将来に向けて一歩先の先鋭的技術（テクノロジー）の取得と活用に努めます。

SNK 成長の歴史

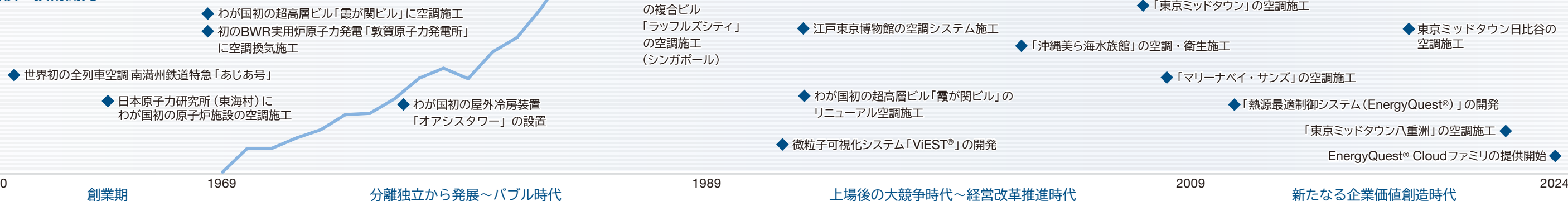
新日本空調は、ウィリス・キャリア博士が発明した『空調（air conditioning）』から始まります。米国キャリア社が、1930年（昭和 5年）に当社の前身である「東洋キャリア工業株式会社」を設立、その後、1969年（昭和 44年）にその工事業部門から分離独立して、「新日本空調株式会社」としてスタートしました。「技術のキャリア」として、世界を席巻した高い技術力とパイオニア精神は創立時から現在に脈々と受け継がれています。新日本空調グループは、ナレッジとテクノロジーを活用することにより、「快適・最適な空気」という目に見えない価値を届け続けることで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

完成工事高
2024年度：137,684 百万円（連結）

沿革



施工実績・技術開発



社会課題と SNK の提供価値・強み

空調のパイオニアとして日本の産業の成長・発展に貢献

高温多湿な日本に当時なかった「空調」という概念を持ち込み、産業の発展や保健衛生上の必要性を訴えた。

世界初の全列車空調施工、世界初の全船空調施工や日本初の超高層ビルの空調をはじめ、地域冷暖房、原子力施設、クリーンルームなどのパイオニアとして、日本の産業興隆期において重要な役割を果たした。



(左)世界初の全列車空調施工(南満州鉄道特急 あじあ号)、(右)あじあ号空調用自動制御盤



サービス志向の高まりと社会インフラへの貢献

分離独立しても実力が発揮できるとの見極めから工事業部門を分離・独立し、新日本空調株式会社を設立。

人々の活動を支える空調の一つとして、わが国初の屋外冷房装置「オアシスタワー」の設置、戦後の大気汚染問題に対し新宿新都心地域冷暖房施設の設計・施工、わが国初の BWR (沸騰水型原子炉) 型原子力発電所の空調施工を実施した。



日本劇場前に設置された「オアシスタワー」

事業領域の拡大と成長分野への投資、新たな技術の開発

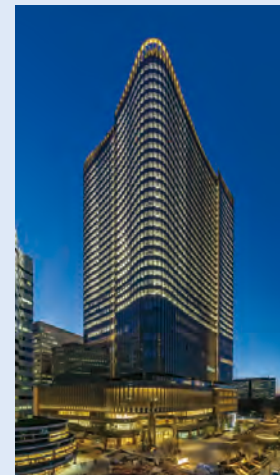
東証一部上場をきっかけとして設立した技術研究所 (現 技術開発研究所) において、クリーンルームの品質向上のニーズが高まり、微粒子可視化技術を開発。また、江戸東京博物館 (東京都) では省エネルギー性、レイアウト変更にも容易に対応できる空調システムにより、空気調和・衛生工学会第 10 回技術振興賞を受賞した。



江戸東京博物館

社会課題への対応、サステナブルな社会へ

東日本大震災をきっかけに広がった省エネと防災意識の高まりを受け、熱源最適制御システム (EnergyQuest® Cloud) や柔ワイヤ工法®などを開発した。また、東京ミッドタウン日比谷 (2018 年竣工) では、震災時等のインフラ途絶時にも帰宅困難者のための環境を維持できる高 BCP 性能を確保した魅力ある施設となっており、熱負荷変動に応じた最適制御や、自然エネルギーを利用した環境に対する配慮を追求した建物となった。

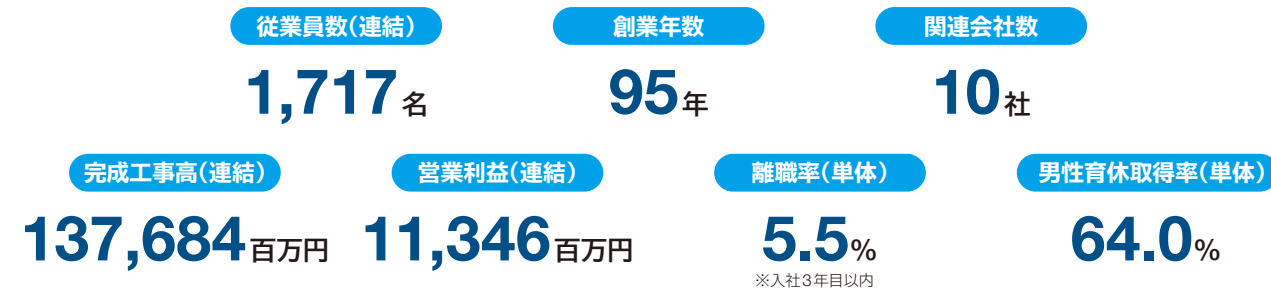


東京ミッドタウン日比谷

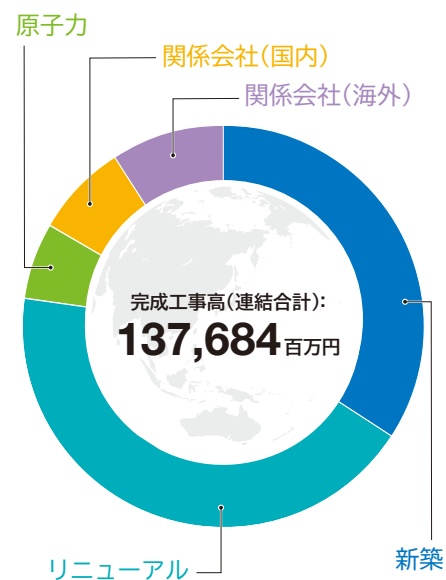
At a Glance

新日本空調グループは創立以来、国内外で空調設備を手がけてきました。大都市圏の再開発やデータセンター・半導体工場を含む大型産業施設における新築時の空調設備工事およびリニューアル工事、原子力関連施設など、さまざまな分野で数多くの実績があります。

数字で見るSNKグループ (2025年3月31日現在)



完成工事高構成比率



新築
30.4%
(41,913百万円)

現在、耐震性強化や時代のニーズにより建物は新たなものに生まれ変わっています。都市部では再開発が進み、区画が統合されて新たに大型・高層化したビルに生まれ変わると同時に、空調設備もそのニーズにより一新されます。これからの空調分野では、人や物の快適性を高めることと環境への負荷を軽減することが、ますます重要なテーマとなっています。

リニューアル
45.1%
(62,119百万円)

建築物は適切なメンテナンスにより、良い状態を維持できますが、それでも物理的・社会的劣化により、15～20年周期で機器や設備の更新が必要となります。リニューアル工事は、お客様が入居したままでの居ながら改修工事となることが多いため、工事内容や作業時間に大きな制約を受けますが、安全を最優先に配慮しながら、慎重に進めています。

原子力
5.1%
(7,015百万円)

日本初となる茨城県東海村原子炉建屋の空調の設計・施工に始まり、その後BWR(沸騰水型原子炉)の各原子力発電所、高速増殖炉、新型転換炉、再処理施設、ならびに廃棄物処理施設を含む、原子力関連施設の設計・施工・保守・改修まで手がけています。現在は、廃止措置・廃炉や新規制対応基準に適合した再稼働に関わる工事を行っています。

関係会社(国内)
8.3%
(11,369百万円)

当社グループの国内関係会社は2社あります。新日空サービス株式会社は1991年に設立され、建築設備のメンテナンス・リニューアル・整備業務を行い、ストックビジネスの拡大と設備の長寿命化を図ってきました。日宝工業株式会社は2016年から当社グループに加わり、主に産業施設分野の電気設備および空調衛生設備事業を行っています。

関係会社(海外)
11.1%
(15,266百万円)

中国を拠点とする新日空(中国)建設有限公司は2003年に設立し、現在は総合建設業許可を有しています。香港にも拠点を設け、日系企業が中国に工場を建設するサポートをしています。SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.は2010年に設立し、新たにベトナムにも拠点を設けており、シンガポール、ミャンマー、カンボジアのお客様のニーズに合わせた事業展開をしています。当社の支店時代を含めると海外現地法人はそれぞれ約40年の歴史があります。



SNKのグローバルネットワーク

暮らしを支えるSNK

新日本空調グループは、空調設備を主とした建築設備の設計・施工管理を手がける総合設備エンジニアリング会社です。「人」や「物」にとって快適・最適な室内環境維持を目的とする空調として、オフィスビル・商業施設・病院・文化施設や、工場・クリーンルーム・データセンターなどを対象として暮らしを支えています。当社グループはこれからも「人」や「物」に寄り添い持続可能な地球環境の実現と社会課題を解決していきます。



競争力の源泉-SNKの資本

新日本空調グループが事業成長の歴史とともに積み上げてきた資本は、日々の事業活動を支え、将来に向けた企業価値を高めていく競争力の源泉となります。人的資本、知的資本、社会関係資本、自然資本などを強化し、その結果として財務資本の成長・成熟につなげ、当社グループならではの強みをさらに強固なものにしていきます。

このサイクルを通じ培ってきた各資本のさらなる充実を図りつつ、社会課題や環境変化にも柔軟かつ機敏に対応できるよう社会との対話を通じた事業活動を心がけています。

今後も社会的価値と経済的価値を両立させ持続可能な社会への貢献と実現に向け、競争力の源泉を磨き、確かな価値を提供していきます。



人的資本

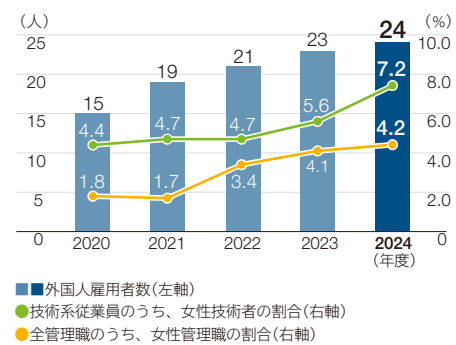
強み・特徴

「人」は全ての事業を支える最大の資本であり、重要な経営戦略の一つとしても打ち出しています。「人」を事業の基盤とし、従業員が生き生きと働ける魅力ある環境づくりを推進することにより、従業員数は2021年度と比べ約7%増となっています。一方、外国人雇用者、女性の管理職や技術者の割合は課題であり、さらなる取組みを強化していきます。今後も待遇面に限らずリスクリングを含めた人的資本への投資を積極的に実施していきます。

競争力の源泉

多様な個性・価値観・経験を認め合い、社員総活躍を目指す改革に取り組んでいます。主な取組みとして①福利厚生充実と賃上げ、②業務プロセスのさらなる効率化や人材育成方針に則した研修プログラムの構築、③現場従事者がより安心・快適に働けるような職場環境の整備、④メタバースを活用した採用活動の充実、⑤人事制度を見直し、職務型(ジョブ型)人事制度を取り入れた新制度への転換などを実施し、エンゲージメントの向上を図っています。

ダイバーシティ指標



知的資本

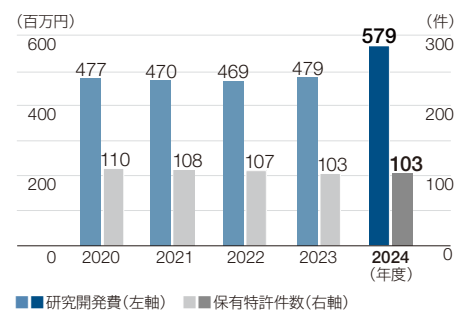
強み・特徴

お客様課題と社会課題の解決に貢献する技術やアイデアなどを通じてお客様から信頼を得るとともに、社会にとって有用でインパクトのある研究開発を推進しています。2027年度には、新技術開発拠点「SNK EBINA Innovation X HIVE」の開設を予定しています。複数テナント型物流施設の中に木造構造を採用したこの研究拠点の開設により、自然資源の循環を促進し、持続可能な街づくりに貢献するとともに、一層の技術革新を推進していきます。

競争力の源泉

さまざまなニーズを受け止め、保有技術をスピーディに組み合わせるソリューション型のビジネスを目指しています。お客様のニーズが多様化する今日では、技術志向から課題解決志向への発想の転換が大切になってきており、お客様課題と社会課題の解決を目指し、空調をととして社会から求められる企業であり続けるために独自技術を活かしたソリューションを推進しています。

研究開発費／保有特許件数



社会関係資本

強み・特徴

多様なお客様と培ってきた信頼関係をベースに各種工事を受注し、協力会社を含めたサプライチェーンとの連携のもとで施工を行っています。また、ステークホルダーとの対話を強化し、IR活動の充実を図ることにより、積極的な情報発信を行っています。

競争力の源泉

新築工事からリニューアル工事までワンストップソリューションで、お客様の資産価値向上に向けた取組みを行っています。他社では対応が難しい案件にも真摯に向き合い、お客様のニーズを丁寧に把握し、課題解決を通じて資産を円滑に引き渡すことで、リニューアルを契機にご縁をいただいたお客様とも、継続的かつ信頼性の高い関係を構築しています。



自然資本

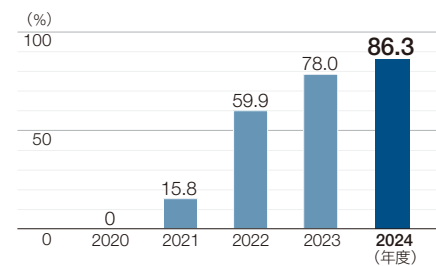
強み・特徴

持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向けた、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指しています。2024年度、再生可能エネルギー導入率は海外を含めたグループ全体で86.3%、単体では100%を達成しています。今後は海外においても取組みを進めていく予定です。

競争力の源泉

カーボンニュートラルに向けた積極的な地球環境への貢献をマテリアリティに掲げ、自然環境(水・大気・土壌)保護と自然共生社会の実現、GHG排出量削減による地球温暖化防止や環境負荷の低減を目指しています。建物の省エネルギー・省CO₂の「ラストワンマイル」を担う使命のもと、活動しています。

再生可能エネルギー導入率



財務資本

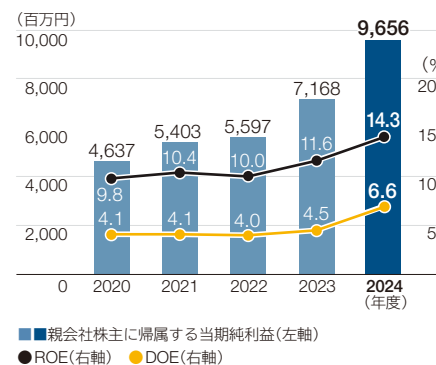
強み・特徴

当社グループは、景気や市場の変動といった外部要因に左右されることなく、事業の根幹を支える強固で柔軟な企業体質づくりに取り組んでいます。2025年3月期においては、総資産1,181億円、負債合計488億円、自己資本比率58.6%となっています。

競争力の源泉

ROEの維持・向上を目指し、資本構成を最適化するために、当期純利益率、総資産回転率、財務レバレッジのバランスを考慮しています。持続的な事業拡大と利益の成長を図りつつ、財務健全性も重視し、自己資本比率を一定の水準で維持することを目標としています。

親会社株主に帰属する当期純利益／ROE／DOE



SNKのコアコンピタンス

今日、私たちを取り巻く環境変化は激しさを増しています。グローバリゼーションが進展する状況においては、経済危機や戦争、感染症といった問題が瞬く間に世界に波及し、甚大な影響をもたらすことが露呈しました。また、気候変動やそれに伴う自然災害の多発も深刻化しています。

こうした中、当社は創立以来パイオニア精神と技術者魂を土台にした積極果敢なチャレンジを続けることにより、課題解決力とともにお客様からの厚い信頼を得て、日本における空調のパイオニアとしての確たる地位を築いてきました。

当社のコアコンピタンスは、一貫して変わらない空調のパイオニア精神と技術者魂のもと、変わり続ける時代のニーズに高い技術力で応え、社会に貢献する環境ソリューションカンパニーとして、社会やお客様と共に持続的成長を目指し続けることにあります。

1 空調のパイオニア精神

創業時から「空調のパイオニア精神」と技術者としての誇りを持ち、積極果敢なチャレンジを続けている。こうした DNA により、超高層ビル、原子力関連施設、リニューアル工事、クリーンルーム、微粒子可視化技術、熱源最適制御システムなどの実績を生んできた。

今後もこの精神を貫き、価値提供（例：ZEB 化、省エネルギー・省 CO₂ 対応などの成長分野で、事業深耕に資する技術開発）を続ける。

写真提供：三井不動産(株)



2 お客様との信頼関係

当社グループは、新築工事からリニューアル工事までワンストップソリューションで、お客様の資産価値を見守り続けている。建物や設備は経年劣化するものの、メンテナンスで機能・性能を維持することやリニューアルにより再び蘇らせることができる。他社が敬遠する案件にも真摯に向き合い、お客様のニーズを捉え、課題を解決しながらお客様の資産を引き渡すことでリニューアルから縁ができたお客様とも強固な信頼関係を築いている。



3 課題解決力

お客様の多様なニーズや変化する社会要請に、半世紀以上対応し続けてきた。常に理論と実証に基づき、技術力を高めることにより、新たな技術を生み出してきた（微粒子可視化、熱源最適制御、シミュレーション、計測、評価、レジリエンス、感染症・滅菌対策などの技術力）。



SNK Vision 2030の達成

「社会の持続性」の実現

戦略

STRATEGY

SNKの価値創造「今と未来」

新日本空調グループは、
自社の存在価値の向上と社会への価値提供を目指し、
統合経営を実践しています。
当社の中期経営計画や社会的課題解決に向けた戦略と
取組みなどを紹介します。

CONTENTS

- 13 社長メッセージ
- 19 価値創造プロセス
- 21 SNK Vision 2030
 - 23 中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase II
 - 25 マテリアリティ 機会とリスク
- 27 サステナビリティマネジメント
- 29 5つの基本戦略の達成に向けて
 - 29 本部における取組み
 - 31 事業における取組み
 - 41 技術開発・ソリューションサービス戦略

社長メッセージ

空調のパイオニアとして
技術力の向上に挑み続け、
お客様と社会、地球環境とともに
これからも持続的な成長を目指します。

代表取締役社長
廣島 雅則

「快適な空気」という見えない価値を、 いつも、当たり前社会へ

新日本空調は、空調設備の設計・施工・メンテナンスを手がけ、快適・最適な室内環境を提供するという使命のもと歩み続けた企業グループです。1930年の創立以来、空調のパイオニア精神と技術者魂を大切に、積極果敢なチャレンジを続けてきました。

私たちが事業を通じて提供し続けてきたのは、「人と設備に快適・最適な空気」という目に見えない価値です。安心・安全な暮らしや働く環境、そして高い生産性が求められる産業分野は、良質な空気によって支えられています。しかし、快適・最適な空気は普段は意識されることはありません。その意識されない「当たり前」の空気を保つためには、確かな技術と継続的な取組みが欠かせません。私たちの仕事は、まさにその「当たり前」をお客様にしっかりと届け続けることです。

この大きな役割を担う責任と誇りを、社内外にもっと広く発信し、全ての従業員が自信を持って日々の業務に向き合えるようにしたい——そんな思いから、2025年3月、当社グループでは新たな企業広告「カイトキヒーロー」を展開しました。ウルトラマンをイメージキャラクターに起用した本広告に込めたのは、誰もが安心して暮らせる社会の基盤を、守っていくという思いです。

広告展開後は、お客様をはじめ多様なステークホルダーから好意的な反応を多くいただいております。認知度の高まりを感じています。ウルトラマンが地球を守るヒーローであるように、従業員一人ひとりが「空気の快適を守るヒーロー」として高い使命感を持ち、グループ総力で社会に貢献を続けていきます。

中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」 2年目を終えての進捗と手応え

2024年度、当社グループは「SNK Vision 2030」の第2ステージとなる、中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」の2年目を終了しました。業績面では、受注工事高は1,538億円(2023年度比9.0%増)、完成工事高は1,376億円(同7.6%増)、営業利益は113億円(同22.9%増)、当期純利益は96億円(同34.7%増)となり、主要指標で過去最高を更新しました。

空調設備業界は引き続き活況で、半導体やデータセンターへの設備投資が堅調に推移し、都市部では大型再開発プロジェクトも相次いだことが大きな追い風となりました。高い専門性が求められる大規模案件において、当社の技術力、そして確実なプロジェクトの遂行力をお客様から高く評価いただけていることを、あらためて実感しています。利益面では、受注案件の採算性を高める工夫や、施工体制の見直しによりプロジェクト管理の効率化を図ってきた成果が現れました。人的資本などへの積極投資を実施した上で、それを上回る収益拡大を実現しています。一方で、資機材や労務費の高騰、技術者・技能労働者の不足といった課題も依然として続

いています。業界が活況でお客様からは多くの引き合いをいただく中、当社のリソース不足のため、その全てにお応えできていない現状は大きな課題として認識しています。

2025年度は、「SNK Vision 2030 Phase II」の最終年度に当たります。繰越工事高は2期連続で1,000億円を超え、1,200億円台を維持しており、当期の業績を力強く下支えています。資機材価格の高騰が続く中、積極的かつ継続的な研究開発および人的資本への投資を計画しています。一方で、DX(デジタルトランスフォーメーション)を活用した業務効率化やコスト削減の取組みを推進することで、2025年度も増収増益を見込んでいます。

こうした状況を踏まえ、2025年度の経営目標を上方修正し、受注工事高1,550億円、完成工事高1,440億円、当期純利益88億円を計画しています。なお、2024年度には政策保有株式の売却による特別利益約20億円を計上しましたが、2025年度の見通しには含んでいません。売却益を除いたベースでは、2024年度を上回る利益率を予定しています。

社長メッセージ

持続的な成長に向けて、 現場力を高め、事業基盤を強化する

「SNK Vision 2030」の達成に向けて、当社グループでは5つの基本戦略を掲げ、各部門がそれぞれの事業計画に落とし込み、着実に推進しています。この5つはどれも不可欠であり、それぞれが深く関わっていますが、中でも「人的資本戦略」「デジタル変革戦略」「事業基盤増強戦略」の3つは、足元の利益率の向上や受注確保において確かな効果を発揮してきました。

まず「人的資本戦略」では、人材不足という課題は依然として続いているますが、現場の声にしっかりと向き合い、人事制度の改革や採用強化、教育の充実に、継続的に取り組んできた成果が少しずつ形になってきています。

その一例が「育成型採用」です。これは、社会人経験がある人でも、新卒社員と同じように入社して教育を受け、同期社員との横のつながりを持てるようにしたもので、2024年度より 全社で制度化しています。もともとは、現場の人的リソースの確保のために事業部が独自に工夫してきた取り組みだったのですが、優れた採用スキームとして、2025年の当社グループの特別表彰で社長賞を受賞しています。そしてこの表彰制度もまた、自部署の強みを従業員自身をもっと認識し、評価されることでモチベーション向上につなげるための人材育成施策として毎年実施しているものです。

「デジタル変革戦略」では、基幹システムの全面刷新を完了しました。一方、現場での3Dスキャナー、BIMの導入とともに、コストや工程管理の帳票類を全社で統一したツールへ移行し、データ活用を促進しています。3年にわたり地道に進めてきた改革により、一定の体制が整ってきており、2025年度からはシステム間の連携を進め、全体の統合を図っていくフェーズに入りました。また、AI活用にも注力し、スタートアップとの協業で技術者向けのシステムを開発しています。

人材やデジタル面での改革を進める中で、現場の負荷軽減と生産性向上に向けた新たな取り組みも進んでいます。2024年には数年にわたり試験運用を重ねてきた、独自の物流・加工ネットワークシステム「SNK-SOLNet」の正式運用を首都圏で開始しました。これにより、現場の状況に応じた作業の効率化と省力化を実現し、10～30%の工数削減効果が確認されています。

「事業基盤増強戦略」では、JAXAとの協働により宇宙分野への挑戦に乗り出したほか、千葉大学災害治療学研究所との共同研究のもと、災害時における安全な医療環境を目指した開発も進めています。電力グリッド分野などの領域では、スタートアップ企業との連携も活発化しています。単なる技術連携にとどまらず、共通の目標を掲げるパートナーとのシナジーを大切に、ともに成長していきたいと考えています。

さらに、当社グループの持続的な成長と社会への価値貢献において重要なのがカーボンニュートラルへの取り組みです。建物の設備をとおして環境負荷の低減に貢献できるのが私たちの仕事であり、環境ソリューションのリーディングカンパニーとして、脱炭素社会の実現に向けて貢献していく責任を強く感じています。

GHG排出量^{※1}の削減では、Scope1+Scope2で60.6%、Scope3で25%という目標（いずれも2021年度比）を2030年までに達成すべく取り組んでいます。これらの目標設定、取り組みが認められ、2025年7月にはSBT認証^{※2}を取得しました。また当社では、脱炭素・省エネルギーに強みを持つ株式会社Sustechとの協業を進めています。同社のGHG排出量可視化クラウドサービス「CARBONIX」と、当社が独自に開発した設備運用データ見える化ツール「EQデータグラス」を連携させることで、カーボンニュートラルの実現に向けた新たな価値創出に挑んでいます。

※1 温室効果ガスの排出量を示す指標
※2 科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標



変化する市場と社会環境を捉え、 自由な発想で「PhaseⅢ」を描く

当社グループは、「SNK Vision 2030」において、2030年に完工高1,300～1,500億円、営業利益率・ROE10%以上という目標を掲げています。完工高の下限値やROE目標についてはすでにクリアしていますが、営業利益率は依然として高いハードルであり、到達にはさらなる挑戦が必要です。PhaseⅡ最終年度を迎えたいま、グループ一丸となって目標達成に向けて取り組んでいく覚悟を新たにしています。

振り返れば、「SNK Vision 2030」を策定したのは2020年であり、直後に世界的なコロナ禍が広がるという困難にも直面しました。海外渡航はもちろん、国内でも移動が制限され、出張もままならない環境は、「本当に必要な企業活動とは何か」を問い直すきっかけにもなったと感じています。徹底して経費を見直し、効率化を進めることで筋肉質な企業体質に変化してきたと実感しており、それが今日の私たちの土台となっています。また、当時からデジタル推進委員会やイノベーション推進委員会を設置していました。現場ごとの創意工夫を大切にしながらも、現場システムのデジタル化においては、会社全体でDX推進に取り組んできた成果が着実に表れています。

現在は、2026年からスタートする次期中期経営計画

「SNK Vision 2030 PhaseⅢ」に向けて、本格的な議論を始めています。私自身が責任者となり、部門・部署の垣根を超えたさまざまな社員が参画するプロジェクトチームを編成。これまでの延長線ではなく、一度全てを見直していくことを決めています。そこでは、単純な事業規模の拡大だけでなく、「私たちは何のために事業を続けるのか」「社会から何を期待されているのか」といった原点に立ち返ることも欠かせません。変化する市場や社会環境を踏まえ、これからの時代に本当に取り組むべき経営課題や、そのための方針・戦略を、柔軟な発想でゼロから考えていきます。

2030年とその先の未来に向けた象徴的な取り組みの一つが、2027年度上期に開設予定の新技術開発拠点「SNK EBINA Innovation X HIVE」です。神奈川県海老名市に設けるこの拠点では、若手社員を積極的にプロジェクトメンバーとして起用し、若手の革新的な発想とベテランの豊富な経験の融合を目指します。また、大学やスタートアップとの連携も視野に入れ、オープンイノベーションのハブとして、次世代技術と人材を育む土台を築く考えです。この新拠点を中心に、より広い視野から技術開発を加速し、持続的成長へのエンジンとしていきます。

社長メッセージ

財務戦略および資本政策

「SNK Vision 2030」の実現に向けては、財務基盤の強化とともに、持続的な成長を支えるための戦略的な投資を推進しています。R&Dや成長事業、環境分野をはじめ、人的資本やデジタル変革領域に対し、2023年度から3年間で累計150～200億円を投資する計画です。これまでの取り組みとしては、保有技術の開発やスタートアップとの協業、

「SNK-SOLNet」の立ち上げ、グリーンボンドやソーシャルボンドを活用したESG投資などを推進してきました。さらに、オフィス環境の整備や賃上げ、人材育成、基幹システムやAIを含むデジタルツールの導入にも注力しています。2023年度から累計で約90億円の投資を実行しており、今後も計画に沿って着実に取り組みを進めていきます。

投資分野	2024年度までの 主な実施内容		2024年度 投資累計額	2025年度までの 計画内容		2025年度 投資累計 予想
R&D、 成長事業、 環境 その他	【研究開発】	・保有技術の開発	約30億円	【研究開発】	・研究開発の推進	約50億円
	【成長事業】	・スタートアップとの連携(宇宙産業など) ・ロジスティクスセンター(SNK-SOLNet)の開発		【成長事業】	・スタートアップとの連携強化(宇宙産業など) ・ロジスティクスセンター(SNK-SOLNet)の全国展開	
	【環境】	・グリーンボンドやソーシャルボンドへの投資		【環境】	・ESG投資 など	
	【その他】	・働きやすい空間創り		【その他】	・働きやすい空間創り	
人的資本	・賃上げや人材の増員 ・ブランディング関連 ・従業員持株会向け譲渡制限付株式、インセンティブ制度の導入		約30億円	・人材の獲得(新卒・キャリア)と育成 ・ブランディングの強化(新広告の展開) ・エンゲージメントの向上 ・リスクリングの強化 など		約50億円
デジタル 変革	・基幹システムの最適化やデジタルツールの開発 ・生成AIの導入		約30億円	・現場デジタル化の推進 ・生成AIの活用 ・デジタルインテグレーションの推進 など		約50億円

資本政策の面では、政策保有株式の削減を計画的に進めており、2025年度末までに2022年度末比で20%以上の削減を目標としています。具体的には、2022年度末の政策保有株式の時価217億3,800万円に対し、2025年度末までに43億4,800万円の削減を目標としており、すでに35億8,900

万円を実施済みです。今後も保有の妥当性を見極めながら、資本効率のさらなる向上を目指します。

株主還元については、株価水準の是正と市場の流動性向上のため、2024年12月末に普通株式1株を2株に分割しました。さらに、10億円を上限とした自己株式取得を実施し、株主価値の向上に努めています。配当については、株主資本配当率(DOE)下限5%、累進配当を基本としています。安定した還元をお約束するため、2030年3月期までは減配は行わない方針です。

また、中長期的な視点で企業価値を高めていくためには、財務や資本政策に加え、経営の意思決定プロセスを支えるガバナンス体制の充実も欠かせません。取締役会議長として1年が経過しましたが、社外取締役の皆様からは社内とは異なる視点による貴重な意見をいただいています。今後も情報共有の質とスピードを高め、ガバナンスの実効性をさらに強めていく所存です。



チャレンジを楽しむ人材が会社を強くする

新日本空調は「人が命」の会社です。会社の持続的な成長や、技術力の向上を支えているのは、現場で汗を流す一人ひとりの従業員の力に他なりません。5つの基本戦略の中で「人的資本戦略」を特に重視するのもそのためです。

社長就任後、最初の年となる2024年度は、国内外の多くの事業部・支店を訪ねました。当社の風通しの良さは私も入社以来長く感じてきた誇るべき社風ではありますが、役職に関係なく率直な意見を交換しているのを見ると、これまで受け継がれてきた社風を守っていくことの重要性を感じています。

また、現場の人々の実直さや真面目さ、技術力の高さには安心感を覚えます。私はもともと技術系出身ということもあり、どうしても技術者の目で細かく見てしまいますが、しっかりと仕事ができているのが実感できるのは心強く感じます。このような現場力の維持・向上を支えているのは、研修制度はもちろん、先輩・上司の「面倒見の良さ」があっただと思います。特に課長クラスの努力は大きく、毎週現場に

足を運び、若手からベテランまで皆とコミュニケーションをとってフォローする習慣が、どの支店にも根付いています。

こうした文化のもとで技術をしっかり教える自信があるからこそ、新卒採用では多様な人材に門戸を開いています。現在は文系出身の採用も強化しており、技術職であっても文系出身者が約2割まで高まっています。

従業員には、日々新しいテーマ・難しい課題に積極的に挑戦し、それを楽しんでほしいと考えます。私自身、仕事のやりがいが一番感じるのは新たなことにチャレンジしているときでした。かつて開発に携わった熱源最適制御システム「EnergyQuest®」では、さまざまな状況下で最適な熱源の運用を自動で行うという、前例のないシステム開発にチャレンジし、非常に大変でしたが、やりがいを感じながら取り組みました。時代や環境が変化していく中で、「今のやり方が本当に最善か」を常に問い直し、必要な部分は柔軟に変えていく。そうした最適化のプロセスを楽しむ従業員が増えることが、会社の成長につながっていくと確信しています。

建設の「ラストワンマイル」を担う誇りと責任

将来にわたって、当社グループが社会から必要とされる存在であり続けるためには、「お客様に選ばれ続けること」が何よりも大切です。そのためには、技術力の向上はもちろん、お客様の課題に真摯に向き合う姿勢や、現状に満足しないチャレンジ精神が欠かせません。

そして、私たちが信頼に応え続けるために最も重要なのは、お客様の資産を確かな形で築き上げることです。質の高い設備工事で空間の価値を高め、安定運用ができるように寄り添い、お客様の事業に伴走を続けるのが当社グループの使命です。近年では、急速に需要が高まる半導体やデータセンターといった分野で、インフラ整備を通じて社会の基盤を支えてきました。また、日本の電力事業と直結する原子力分野においても、特殊な技術と経験を活かし、確かな実績を積み重ねています。

お客様の施設では、私たちが設備を据え付け、接続し、システムを調整してお渡ししなければ、お客様は事業を始

められません。その意味で、私は社内外でよく「ラストワンマイル」という言葉を使っています。通常は通信・物流業界で使われる言葉ですが、建築設備という建物のインフラを支える当社グループは、建物におけるラストワンマイルを担っているといえます。その建物でお客様の施設が実際に動き出すまでの「最後の工程」を支えているということです。

さらにこのラストワンマイルは、環境価値をお客様や社会に届ける接点でもあります。省エネ性能の高い設備を、最適な状態で運転できるようにしてお客様に引き渡すことで、私たちは社会のカーボンニュートラルの実現に直接的に寄与しています。現場に立つ一人ひとりがそうした意識を持ち、技術を尽くしてお客様に価値を届けていく。その実直さと責任感こそが、新日本空調の大きな強みだと考えています。

お客様の信頼と期待に応え、その先に広がる人々の暮らしや社会を支える誇りを胸に、当社グループはこれからも着実に歩みを進めてまいります。

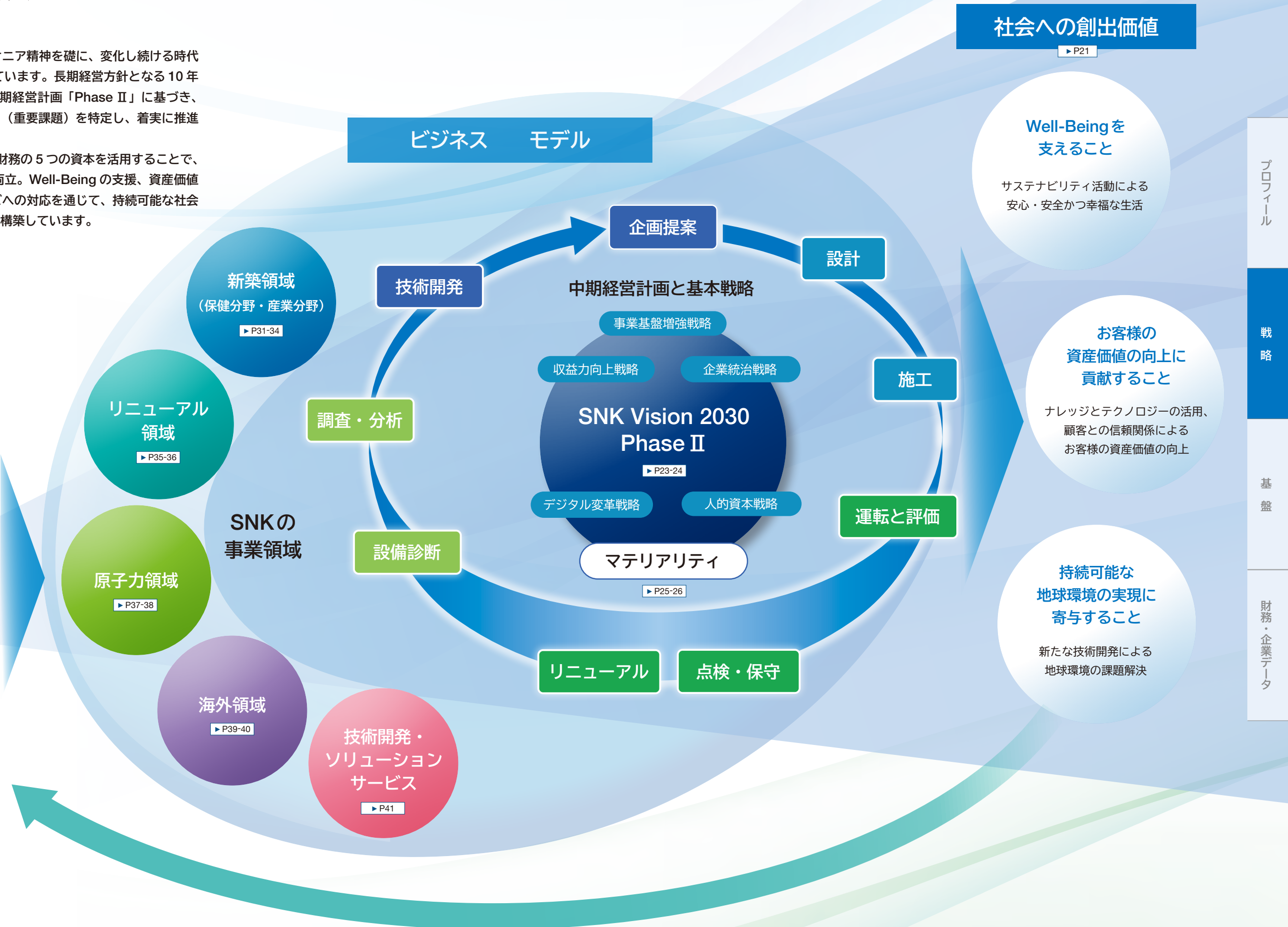
価値創造プロセス

新日本空調グループは、空調のパイオニア精神を礎に、変化し続ける時代のニーズに対して高い技術力で応えています。長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」と中期経営計画「Phase II」に基づき、5つの基本戦略を軸にマテリアリティ（重要課題）を特定し、着実に推進しています。

また、人的・社会関係・知的・自然・財務の5つの資本を活用することで、社会課題の解決と企業価値の向上を両立。Well-Beingの支援、資産価値の向上、環境への貢献、多様なニーズへの対応を通じて、持続可能な社会の実現に貢献する価値創造プロセスを構築しています。

SNKの資本

▶ P9-10



SNK Vision 2030

新日本空調グループは、設立 50 周年を迎えた 2019 年に、当社グループの未来における企業価値の永続的向上に向けて、新たな企業理念である「使命」と「価値観」や、「会社の方針」と私たちの「行動指針」を再定義しました。また、2020 年には、将来起こりうる変化やその先の見通しに対して、柔軟かつ機敏に対応できる企業グループであるために、2030 年を節目とした当社グループの長期経営方針となる 10 年ビジョン「SNK Vision 2030」を定め、以降その基本戦略のもとに中期経営計画を策定することとしました。そして、基本方針を実現するための 5 つの基本戦略「事業基盤増強戦略」「収益力向上戦略」「デジタル変革戦略」「企業統治戦略」「人的資本戦略」を定めて事業運営を進めています。

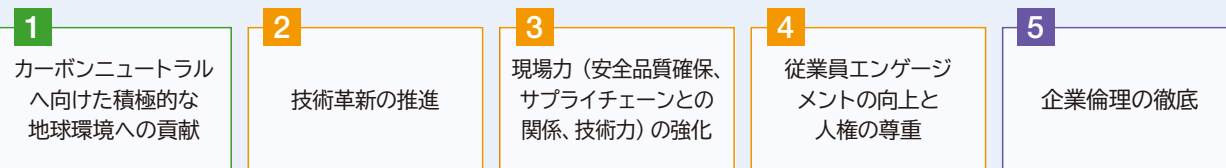
SNK Vision 2030 の基本方針

新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。

SNK Vision 2030 とマテリアリティ



経営課題に取り込むべきマテリアリティ



社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献

本業を通じてカーボンニュートラルに向けた積極的な地球環境への貢献、技術革新の推進およびサプライチェーンとの関係強化等に取り組むことにより、Well-Being を支え、お客様の資産価値の向上に貢献するとともに、持続可能な地球環境の実現に寄与していきます。

Well-Being を支えること

サステナビリティ活動による安心・安全かつ幸福な生活

お客様の資産価値の向上に貢献すること

ナレッジとテクノロジーの活用、顧客との信頼関係によるお客様の資産価値の向上

持続可能な地球環境の実現に寄与すること

新たな技術開発による地球環境の課題解決

事業活動の推進や、経営の持続性強化

本業を支える基盤として、従業員エンゲージメントの向上や人権の尊重、企業倫理の徹底などを通じて経営の持続性を強化し、2030 年にありたい姿の実現を目指します。

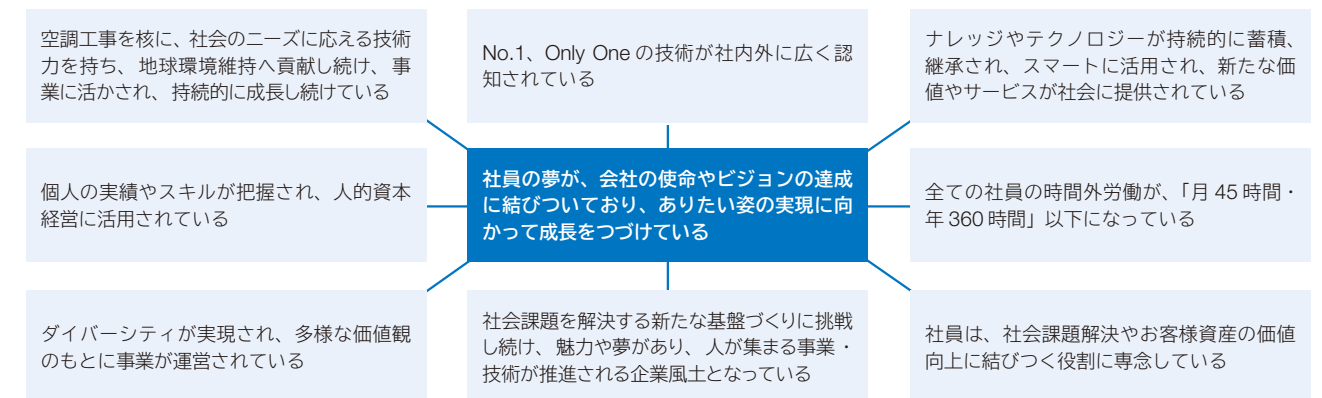
2030 年にありたい姿

2030 年における事業規模（財務目標）

2030 年にありたい姿

SNK Vision 2030 Phase II 策定に当たり、2030 年の SNK グループで働く従業員が、何を目指し、どのような価値を社会に提供していくのかを「ありたい姿」として描きました。そして、「ありたい姿」

の実現に向けた進むべき方向性を、中期経営計画 5 つの基本戦略と対処すべき基本課題に落とし込み、「社会との対話」を通じて実現を目指します。



SNK Vision 2030 の 3 つの Phase および経営数値目標・実績



将来の成長に向け、人的資本やデジタル変革、成長事業へ向けた投資を拡大する一方、受注採算性の向上や原価低減活動の浸透、業務効率の向上効果などにより、改善を継続して実施し、受注高、完工高、営業利益、当期純利益において目標を達成しました。

設備投資における市場の動向や繰越高の増加、効率的なコスト管理を行い、我々のビジョンの実現と成長を加速するため、中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase II の最終年度である 2026 年 3 月期における経営数値目標を一部上方修正しました。

2030 年における事業規模

事業規模

1,300 億円 ~ 1,500 億円

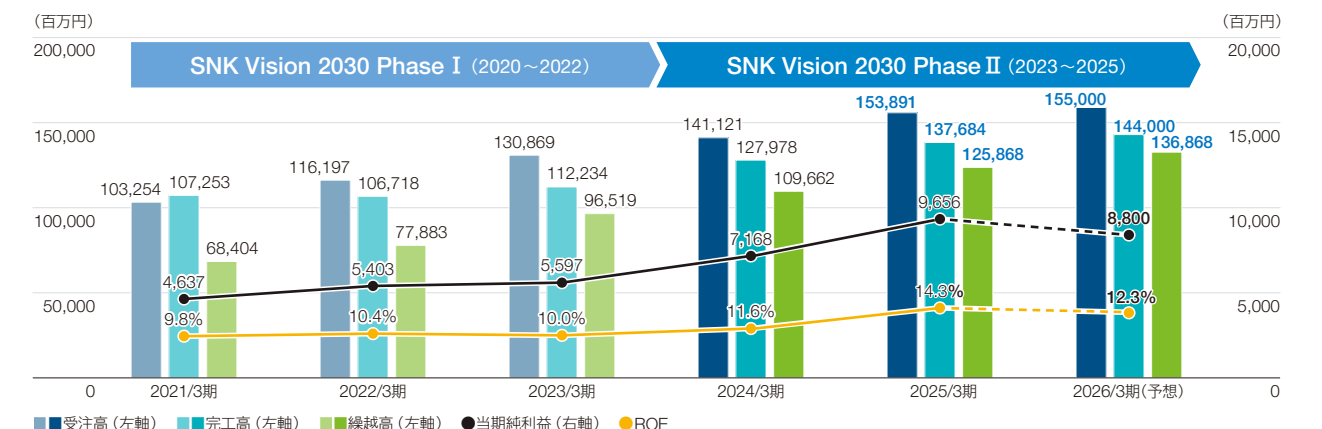
営業利益率

10% 以上

ROE

10% 以上

Phase I および Phase II における業績推移



☞ マテリアリティ詳細は p.25-26 をご覧ください

SNK Vision 2030

中期経営計画 ―SNK Vision 2030 Phase II

SNK Vision 2030 Phase II では、2030年に目指す姿をより具体的に描き直すとともに、前中期経営計画(Phase I)からの継続課題を整理しました。基本戦略は踏襲しつつ、「社会の持続性」と「企業の持続性」の両立・融合を図り、「社会との対話」を重視するこ

とで、社会課題への対応と企業価値の向上を両立する施策を強化しています。これにより、持続可能な社会の実現に貢献しながら、SNKの長期的な成長と信頼の獲得を目指します。

SNK Vision 2030 5つの基本戦略および Phase II 2024 年度振り返りと 2025 年度計画

基本戦略および 2030 年における当社グループのあり姿		対処すべき基本課題	目標・KPI	2024 年度振り返り	2025 年度計画
事業基盤増強戦略	資本コストを意識した事業ポートフォリオの実現と新たな事業領域の展開による収益基盤の拡大	1. 当社の強みの深化、差別化に資する技術開発とブランディングの推進 2. ワンストップ施工体制の拡大と持続的なサービスの提供 3. 建物ライフサイクルを通じた収益性評価によるストックビジネスの推進 4. 社会の持続性に資するソリューションサービスの展開強化 5. 社会の持続性を支える成長分野・新エネルギー分野への事業領域拡大 6. 海外事業の安定化を目指した人員の拡充と機動的な事業地域の選択 7. 社会の持続性に資する将来技術や新たな事業を創出するイノベーション意識の醸成と推進体制の整備・運用	● 強みの深化と差別化に資する技術開発を進め、可視化技術・熱源最適制御システムを用いた社会課題解決 ● 新たなソリューションサービスの開発・お客様ニーズの的確な掌握・産学官との共同開発・研究などによる、成長分野への事業領域拡大	● 保有独自技術の改良、市場訴求力の強化による販売提携協議：2 件 ● 新規特許の取得：6 件登録、4 件出願、1 件共同出願 ● 当社開発技術による JAXA との研究開発の締結：1 件 ● 千葉大学・災害治療学研究所との共同研究推進。陽圧化実証試験を実施。 ● SBT 申請完了。2025 年 11 月頃認定予定。 ● 株式分割による市場流動性の向上および自己株式取得による株主還元強化	● JAXA との研究開発継続 ● 千葉大学・災害治療学研究所との共同研究継続対応 ● SNK ブランド戦略を展開する広報活動の企画・推進 ● 効率的な IT インフラの導入/維持管理 ● 受注環境の変化を見据えた優位性の構築 ● 関係会社との連携強化によるシナジー効果の増大 ● 特許の取得推進と知的財産の活用強化 ● サステナビリティに関する外部評価指標や認証取得へのアプローチ
		1. 業務プロセスの効率的な見直しと、プロジェクトの最適な業務仕分け 2. サプライチェーンの持続性と現場プロセスの効率化を目指した構造変革の推進 3. SNK 品質の提供と安全の確保によるお客様資産価値の維持向上	● 「SNK 品質」の提供による 2030 年品質事故発生件数 50% 以下(2020 年度比) ● デジタル化の推進により、現場管理帳票の SF/SI ^{※1} 化の定着による業務の効率化 ● 現場コア業務と周辺業務の分業化	● 現場パトロールを通じ、業務効率化やオフサイト化などの取組み状況を収集し情報共有 ● 品質管理強化活動の推進のため、重大管理基準(お客様先被害および自社事業上のリスク等)を制定し、重大リスクの識別を開始(SNK 品質の提供) ● 労働災害、度数率：0.27、強度率 0.01 ● 車両事故、2024 年度比マイナス 10% (2024 年度 19 件) ● 元請工事 CCUS 運用率 55% ● EDI 国内関連会社展開完了：100% 利用	● EDI 機能改善、要望に関する対応継続 ● 営業リソース(お客様との良好な関係、当社保有独自技術等)を活用した差別化の推進 ● 市場動向の定期調査と資機材コスト高騰リスクを回避する契約の締結 ● 労働災害・品質事故の原因究明と類似事象再発防止策の徹底 ● 早期の施工体制構築と協力会社との関係強化 ● 物流管理やオフサイト化などの一括体制を実現する「SNK-SOLNet」の活用拡大
デジタル変革戦略	デジタル変革社会に則した高度情報活用推進と業務機動性のさらなる向上を目指すために、デジタルによる情報活用を推進し、情報通信技術の高度化による当社独自の ICT プラットフォームを構築し、存在価値を高める	1. 全ての業務プロセスのデジタル化推進と、ナレッジを最大限に活用するマネジメントシステムの構築と運用 2. 現場生産性、品質の向上を目指す徹底した現場 ICT の推進	● 2025 年 CCUS(建設キャリアアップシステム) 100% 運用による、建設技術労働者の客観的評価 ● 電子購買システム(EDI) の 100% 利用による、業務の効率化・平準化 ● SF/SI ^{※1} を活用したデジタル化の推進による、2025 年ナレッジマネジメントシステムの 100% 構築と、工程'S・新工事業務管理システムの定着	● 車両から発生する CO ₂ 排出量の算出システムおよび労災・事故速報の SF/SI ^{※1} 化完了 ● SF/SI ^{※1} 活用向上のための説明会 1 回/月開催 ● 技術資料のナレッジ化継続 ● GHG 排出量算定のためのクラウドサービス導入による業務の効率化推進 ● 積算ソフト(PLANEST)と BIM データ連携実施完了 ● BIM 上級者教育 3 回実施	● 労災・事故速報の SF/SI ^{※1} による運用を開始。データを蓄積し、分析して再発防止につなげる ● 脱炭素経営を支援するソリューションの検討(サプライチェーン、人権) ● 新基幹システムの定着を目的とした運用サポートの実施 ● SFA ^{※3} の導入によるデスクワークの省力化および営業活動の効率化をさらに推進 ● 蓄積された営業データやプロセスの記録のナレッジ化 ● 帳票類の SF/SI ^{※1} への移行と有効活用による工事業務の省力化・効率化推進
		1. サプライチェーン全体を通じた人権等、サステナビリティをめぐる課題への注力、事業を通じたグリーントランスフォーメーション(GX)の推進 2. グローバルな情報開示枠組みへの対応と、積極的な社会との対話の促進 3. 持続的成長を可能とするコーポレート・ガバナンス変革	● カーボンニュートラル達成による地球温暖化防止・自然環境(水・大気・土壌の汚染)保護と自然共生社会の実現 ● ステークホルダーに向けた適時情報の発信 ● 人権デューデリジェンスの推進 ● 企業倫理の徹底により、経営に大きく影響を及ぼすトラブルの発生ゼロ	● コンプライアンス教育(当社および協力会社)、独占禁止法教育(当社および国内関係会社)実施による重大な法令違反ゼロ ● GHG 排出削減提案量：26,122ton-CO ₂ ● 産業廃棄物リサイクル率：92.4% ● フロン/ハロン漏えい量：115kg/50kg ● 化学物質漏えい事故(フッ酸・硝酸排水漏えい)：2 件 ● 人権デューデリジェンスの取組み継続 ● サステナビリティ教育の実施と体系的な教育(次年度以降実施)の取組み	● サステナビリティを巡る課題解決への取組み強化 ● GHG 排出量削減手法の確立 ● サプライチェーンにおけるサステナビリティ活動状況把握 ● 情報セキュリティ事故・被害の防止 ● 継続的なコンプライアンス・ガバナンス教育の実施 ● 人権デューデリジェンス(サプライチェーンを含めた)の継続推進 ● 環境法令の把握と周知および運用実施(化学物質、石綿、専門工事)
人的資本戦略	多様多様、多才な人材を有し、さまざまな専門領域にて、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスが有機的に結びつく人的資本の育成と、働き方改革を実現する現場や事業基盤増強戦略に基づく事業分野への人材の傾斜配分	1. 時間と場所にとらわれない多様な働き方の一層の推進 2. 経営戦略に連動した人材ポートフォリオの確立と運用 3. 経営戦略に連動した教育・研修やリスキリング等を通じた人材育成 4. ダイバーシティ&インクルージョンによる新たな価値観の創出 5. 従業員エンゲージメントの向上とそれらを醸成する企業風土づくりの推進	● 外部機関によるサーベイ実施により、従業員エンゲージメントの醸成を可能とする組織への改善 ● 健康経営の推進により、残業時間「45 時間/月、360 時間/年」以内、生活習慣・心の病気・育児・介護による離職者ゼロの達成 ● ダイバーシティ&インクルージョンの実現による新たな付加価値創造	● ダイバーシティ推進(営業系)に資する取組み：5 件 ● 現場管理教育および技術基礎研修において、エンゲージメント向上教育を実施 ● 技術女子会(若手個別面談および九州支店での意見交換会・現場見学会)の実施 ● 農園型障がい者雇用の拡大(3 チーム活動) ● 経営スキル習得に向けた教育の実施による「次期中期経営計画」策定導入フェーズの完了 ● 健康経営優良法人(2025)継続認定取得	● 次期中期経営計画立案に向けた教育の実施と企画・推進 ● 従業員エンゲージメント向上に資するコミュニケーションの企画・推進 ● 人材育成方針に即した研修プログラムの構築 ● 中長期の成長に必要とされる多様な人材の確保と育成 ● 柔軟な働き方の整備による生産性と働きがいの向上 ● 提案型営業強化のためのリスキリング ● キャリア採用技術者への SNK 業務の取得と教育の実施

※1 ダイキン工業株式会社製の IT ソリューション
SF(Space Finder)：帳票・ワークフロー業務改革パッケージ
SI(Smart Innovator)：ノーコードアプリケーション開発基盤
※2 SFA：セールス・フォース・オートメーション_営業支援システムの総称

SNK Vision 2030

マテリアリティ 機会とリスク

経営課題に取り込むべきマテリアリティ

	なぜ取り組むか	主な取組み	機会	リスク	所管部署	
社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献	1 地球環境への貢献に向けた積極的な取り組みの推進 1-1.カーボンニュートラル達成による地球温暖化防止 1-2.自然環境(水・大気・土壌の汚染)保護と自然共生社会の実現	「フロン漏えい量の把握」「GHG排出削減推移把握」「再生可能エネルギーの積極的導入」に取り組み、GHG排出量ゼロを目指す 「GHG排出量削減提案の推進」「環境技術の開発を推進」を目標とし、環境配慮型提案の推進 「産業廃棄物のリサイクル推進」「水や大気・土壌の汚染抑制」による、サーキュラーエコノミー（循環経済）社会への転換を目指す	- 地中熱利用が脚光を浴びるようになる【地中熱利用技術「地熱トルネード工法[®]」の積極的導入を通じた受注拡大】 - ZEBの推進や高効率機器やシステムの導入が必須となり、運用コストを削減可能な省エネルギー性能の高い設備システムへの関心が高まる【大規模複合施設のZEB化工事に着手】【熱源最適制御システム「EnergyQuest[®] Cloud」の性能向上を図り、新規市場開拓】 - 環境影響を低減し、廃棄物の発生ならびに有害物質の放出を最小限にする経済システムの構築による新たな市場への参入が見込まれる 【脱炭素関連スタートアップ企業との協業開始】	- 気候変動が及ぼす影響の顕在化や法的制約により、顧客企業が求める要求に対し効果的な技術を保有していない場合、受注が減少する 「脱炭素社会」の実現に向け、ZEBの推進や省エネルギー性能の高い建築物への要求が高まり、お客様が満足する建設コストの提示、運用コストの削減提案等の十分な技術力を持ち合わせていない場合、受注機会を逸失する - 一方通行型の経済社会活動から、持続可能な形で資源を利用するサーキュラーエコノミーへの移行を目指す世界の潮流に残され、企業価値が低下する	- 経営企画本部 - 管理本部 - 技術本部 - 事業推進本部 - 技術開発研究所	
	2 技術革新の推進 2-1.優れた施工品質と空気品質の提供 2-2.減災レジリエンス技術や新たな社会課題解決に向けた新技術開発 2-3.産学官、地域連携等による技術提供・共同開発の推進	これまで培ってきた経験（ナレッジ）と新しい技術を融合させ、価値観や行動様式の変化に伴う多様化するニーズに応えていくため。安心・安全で快適な魅力のある空間創造を進め、将来にわたり、使い続けることができるお客様資産と、気候変動による影響も踏まえた、災害に強い設備を提供するため	「苦情事故の原因究明と再発防止策の迅速な社内共有等による品質管理強化」を推進し、「SNK品質」を客先に提供 「感染症対策・自然災害対策技術の開発と展開」「微粒子可視化技術を用いた社会課題の解決」による、強みの深化と差別化に資する技術の開発 - 産学官や地域連携等により、共同研究・共同開発を進め、イノベーションを推進	- 品質事故の低減と客先信用度の拡充が見込める - 新たな感染症や自然破壊（土壌や水資源の汚染）の発生による、感染症対策技術に対する需要と、レジリエンス技術に対する要望が拡大する【災害・感染症対策拠点としての「DiverCell[®]」の導入、レジリエンス技術である「ジャパツShut」等による新規事業の展開】 - ナレッジを活用した新規ソリューションの開拓が期待できる【放射線災害治療への貢献を目指した千葉大学との共同研究】【新技術開発拠点の開設による新技術開発】【宇宙分野におけるイノベーションの創出】	- 労働力不足による現場業務の遅延がサプライチェーン全体に拡大し、大幅な工程遅延やお客様からの要求に応えられない施工品質となり、信用が失墜する - 気候変動に伴い、需要や要望が拡大する感染症対策やレジリエンス技術に対する技術開発の遅れによる、現場休業要請が多発化・長期化し、原価の増加を招く - 当社が培ってきた技術を異なる分野へ展開しないことにより、イノベーション戦略の大きな立ち遅れとなる	- 技術本部 - 事業推進本部 - 原子力事業部 - ソリューション事業部 - 技術開発研究所
	3 現場力(安全品質確保、サプライチェーンとの関係、技術力)の強化 3-1.労働災害の撲滅 3-2.サプライチェーンの強化 3-3.生産性の向上	技術開発とDXを推進し、生産性と安全性の向上につながる現場業務やサプライチェーン業務の効率化を図り、新たな価値を創出するため。また、労働災害や車両事故の撲滅に向け、重点管理項目を徹底し、労働安全衛生を強化するため。さらに、技術の伝承を含めた現場支援により、お客様資産の向上に値する高品質を提供するため	「労働災害・車両事故撲滅」に向けた労働安全衛生の確保 「CCUSの100%運用」による技能労働者の客観的評価と人材の育成。ならびに、「電子購買システム・CSR調達方針」の浸透による、サプライチェーン業務の効率化・平準化 - デジタル化の推進による現場業務の効率化および最適化	- 労働災害等の再発防止策を確実に実行して安全な職場環境を確保することにより、現場エンゲージメントが向上する - サプライチェーン全体（製品・サービスの調達・物流段階）におけるCO₂排出削減の必要性がより高まり、重要視されるようになる【物流・加工ネットワークシステム「SNK-SOLNet」の本格運用を開始し、現場作業の効率化および省力化に取り組み、物流段階でのCO₂排出を削減】 - 現場ICTの継続した推進や、コア業務と周辺業務のバックオフィス化とともに、BPO活用によるリソースの拡充、業務のデジタル化により効率的で最適な職場環境の整備が進み、従業員エンゲージメントが向上する【DX認定取得】	- 平均気温上昇により建設現場での労働環境が悪化し、労働者の熱中症発症リスクが増加するとともに、集中力・注意力が低下する。その結果、非安全行動リスクが増加し、作業効率低下する - 脱炭素化の流れはサプライチェーン全体に関わる課題であるとの認識がないと、サステナビリティ全般の時流から取り残され、外部機関によるレーティングにも影響が及び、企業価値が低下する - デジタル化推進が停滞し、業務の効率化および最適化が滞り、労働時間の削減、労働環境の改善等、社会課題の解決には程遠い状況となり、企業価値が低下する	- 管理本部 - 技術本部 - 事業推進本部
事業活動の推進や、経営の持続性強化	4 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重 4-1.健康経営、ワークライフバランスの推進 4-2.次世代を担う人材育成 4-3.ダイバーシティとインクルージョン 4-4.人権の尊重 4-5.ステークホルダーとの対話促進	建設現場の働き方改革、技術員確保の推進と、人材の確保・育成、そして多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境の整備のため。ステークホルダーとの価値共創と、外部との連携を活用したイノベーション（オープンイノベーション）の推進を図り、強固なパートナーシップを構築するため	「時間外労働時間の管理」「健康増進活動の推進」への取組み 「事業領域の拡大」に寄与するリーダー人材の育成 - 多種多様、多才な人材の確保と育成に向けた取組みの展開 「人権デューデリジェンス」の推進 - IR面談やキャリア教育を通じたステークホルダーとの積極的対話	- 効率的で質の高い職場環境が整備され、人材の育成が見込まれるとともにリクルートにも有利となる - ダイバーシティ&インクルージョンを感じ取れる企業組織となり、人材確保および従業員エンゲージメントが向上する - サステナビリティに対する取組みを積極的に、明確に開示することにより、投資家をはじめとしたステークホルダーに魅力的な企業という認知が得られ、株価の上昇や人材獲得および育成の面でも優位になり、新規顧客の開拓による大型新築・改修案件の受注機会が増加する	- 心身における健康が減退し、労働意欲や生産性の低下を招き、企業ブランドを毀損する - テクノロジーの進化により企業の差別化が難しく、「人材確保」「人材育成」「多様な人材の活用」「ダイバーシティへの取組み」を怠ると、経営目標が達成できなくなる - 人権侵害を是正しないと、企業ブランドを毀損するばかりか、経営へのダメージを受ける - 脱炭素化対応のための技術革新が激化し、優秀な人材流出による固定客離れ、大型新築・改修案件の受注機会逸失による、業績悪化、事業活動継続の危機に陥る	- 経営企画本部 - 管理本部 - 営業本部 - 技術本部
	5 企業倫理の徹底 5-1.コンプライアンス 5-2.リスクマネジメント 5-3.情報セキュリティ 5-4.公正な事業慣行	コンプライアンスの徹底とリスク管理のための取組みにより、公正で誠実な企業活動を推進するため。役員・グループ従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動し、サプライチェーン全体を通じた取組みにより、お客様と社会からの信頼を向上させるため	「企業倫理・人権等の周知徹底研修の実施」によるコンプライアンスの徹底 「リスクの特定と対策の整備」によるリスクマネジメントの徹底 「役職員・協力会社対象の教育と周知の徹底」による情報セキュリティの強化 「腐敗防止・独占禁止法順守等の教育実施」による公正で透明な取引の励行	- 企業に関わる全ての法律に従って、確実に事業運営を行うことができる企業は、求職者にとって魅力的であり、優秀な人材を惹きつけ、定着率も高まる - 経営に影響を及ぼすリスクに対して適切な予防策や対策を施すこと、確実に実行される業務をデジタル化することは、リスクマネジメントのみならず強固なガバナンスに有効であり、企業価値が向上する - 情報を正しく管理し、漏えいや紛失を起こさない情報セキュリティシステムにより、企業の社会的責任を果たし、社会的な信用が向上する - 上記を通じて、お客様との信頼を築き、長期的な関係の構築につながる	- 企業倫理に関するさまざまな周知、教育の形骸化による従業員のガバナンス意識の薄れにより違反・事故件数が増加する - 会社法・SOX法の施行による要求事項に対応できない - 情報漏えい・法令順守違反による、経済的・社会的不利益を被る - サプライチェーン全体での企業倫理が徹底されず、企業不祥事が発生し、経済的・社会的不利益を被る	- 経営企画本部 - 管理本部 - 営業本部 - 技術本部

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

新日本空調グループは、サステナビリティ方針を、2022年6月に制定しました。事業を通じて社会課題を解決するため、企業理念や会社の方針、長期ビジョン、中期経営計画、サステナビリティ方針、ISO 26000の中核主題に沿って、経営課題として取り込むべきマテリアリティを特定しています。

サステナビリティ方針

新日本空調グループは、「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。～Fill your tomorrow～」を企業理念に掲げています。この理念の下、本方針においてサステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、この理念を支える「会社の方針」と「行動指針」に従い“ESG経営”を推進し、社会と環境との調和、つながりを大切にしながら、空調を核とする事業を通して、お客様や社会からの期待に応える企業として成長し続けるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

また、当社グループは、2019年1月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を支持しています。国連は誠実性の確保のため、毎年、参加組織に対し10原則の実現に向けて実際に行った活動の詳細および、結果の報告を義務付けており、当社グループは、2018年度より統合報告書(SNKレポート)での掲載内容を中心に報告し、「GC Active COP※」を提出しています。

今後も引き続き、ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを実施し、持続可能な社会の実現を目指していきます。

※ COP : Communication on Progress



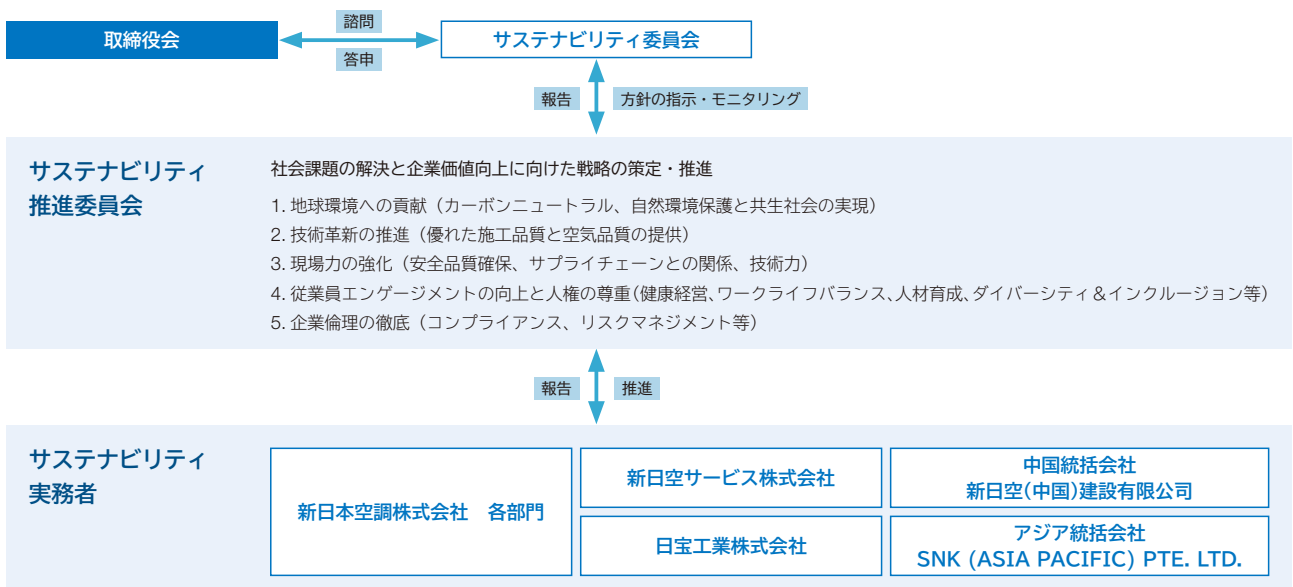
サステナビリティ推進体制

当社グループは、事業を取り巻くさまざまなサステナビリティをめぐる課題への対応および、経営課題に取り込むべきマテリアリティの進捗に対する「マネジメント」機能を司る機関として、取締役会のもとに、「サステナビリティ委員会」を設置しています。

「サステナビリティ委員会」は、取締役会にて検討・決定された方針が目的に沿って進捗しているかモニタリングしており、その戦略を策定・推進する役割は「サステナビリティ推進委員会」が担っています。また、当社グループの、サステナビリティ活動を

推進・主導する立場として、経営企画本部に「企画・サステナビリティ推進部」を設置し、各本部・事業部門・グループ会社には「サステナビリティ実務者」を選任し、ESG経営の浸透と具体的な活動を遂行しています。2024年度は、4回のサステナビリティ委員会を開催し、当社を取り巻く社会課題およびマテリアリティに関して、経営環境・事業環境および社会情勢等の変化を踏まえ討議を行い、取締役会において諮問・答申を行っています。

■新日本空調グループのサステナビリティ推進体制



委員会	サステナビリティ委員会	サステナビリティ推進委員会
2024年度開催実績	4回 ※原則として四半期に1回	4回 ※原則として四半期に1回
目的	事業活動におけるサステナビリティを巡る課題の特定、基本方針を定め、それが事業活動へ反映され、企業価値の向上に寄与していることのモニタリング	サステナビリティ委員会で特定されたサステナビリティを巡る課題と、会社のサステナビリティ方針に基づき、企業価値向上に向けた戦略を策定・推進し、検討事項をサステナビリティ委員会に報告
構成メンバー	代表取締役社長を委員長とし、取締役会長、取締役、環境・サステナビリティの専門家である社外取締役監査等委員、および委員長が任命した者(9名(うち女性1名))	サステナビリティ委員長が任命した取締役を委員長とし、各本部および関係会社からの選任者(12名(うち女性2名))
議論した主なテーマ	・課題の特定と基本方針の制定 ①推進活動報告と評価 ・基本方針の反映状況のモニタリング ①統合報告書(SNKレポート)進捗状況 ②人権デューデリジェンス進捗報告 ・企業価値向上への施策に対するモニタリング ①CDP回答、SBT認証取得に向けた進捗状況 ②GHG排出量第三者検証報告	・サステナビリティ委員会の討議事項 ・サステナビリティ推進活動進捗および評価 ・サステナビリティ活動に関する諸連絡 ・人権デューデリジェンス進捗状況報告 ・ワークライフバランス、ダイバーシティ&インクルージョン活動の進捗状況報告 ・外部評価(CDP、SBT)に関する状況報告 ・統合報告書(SNKレポート)作成状況報告

新日本空調グループのステークホルダー

当社グループは企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が、社会や企業の持続性の確保に不可欠であると認識し、事業活動を通じて企業の社会的責任への取組みを積極的に推進しています。また、ステークホルダーとのコミュニケーションについては、コミュニケーション媒体(当社WEBサイト・各種レポートなど)を使った情報開示と直接的対話の両面で、事業活動のみならず社会貢献活動などのさまざまな機会を通じて、

取組みおよびコミュニケーションの充実に努めています。

なお、当社グループは2025年3月にマルチステークホルダー方針の見直しを行いました。パートナーシップ構築宣言の内容を順守し、引き続き取引先への配慮に取り組んでいきます。

 パートナーシップ構築宣言
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/59693-04-00-tokyo.pdf>



	新日本空調グループの役割	コミュニケーション・ツール	コミュニケーションの機会
株主・投資家	・経営方針、経営戦略などの情報を適時に開示 ・経営数値を適時に開示 ・利益を適切に還元	・決算短信、決算説明会資料 ・有価証券報告書 ・事業報告書 ・コーポレート・ガバナンス報告書 ・アニュアルレポート ・統合報告書(SNKレポート) ・ホームページ	・株主総会 ・決算発表・決算説明会(中間・期末) ・IR面談(随時)
顧客	・快適・最適な環境の創造 ・顧客ニーズと当社の開発シーズとの融合を図り、新たなソリューションを開発	・独自技術紹介パンフレット『SNK e-Labo®へのご招待』	・営業活動 ・SNK e-Labo®見学
地域社会	・行政や地域コミュニティと協働したコミュニティの育成と活性化の支援		・地域ボランティアへの参加
行政・自治体	・自然災害やパンデミック時には、被災地域の復旧・復興支援に努める		
取引先	・相互理解と信頼関係の構築	・CSR調達ガイドライン	・公平、公正な調達先の選定
従業員	・労使相互信頼と相互責任 ・均等な雇用機会と公正な労働条件	・かわら版(社内報) ・イントラネット ・ヘルプライン	・経営層との定期情報交換 ・各種研修 ・職員組合活動

5つの基本戦略の達成に向けて – 本部における取組み

経営企画本部、管理本部、営業本部、技術本部・事業推進本部は、全社事業計画ならびに業務計画を立案し、それに基づいて各本部が主導する全社方針を策定し執行する役割と、全事業部門を統括し必要に応じて調整・支援する役割を果たしていきます。それぞれの事業部門では、この全社方針に基づき自部門計画（事業部門計画）を策定し、執行していきます。

この全社方針は、SNK Vision 2030 の 5 つの基本戦略と、対処すべき基本課題に即した計画となっています。対処すべき基本課題は、SNK Vision 2030 Phase I からの継続課題についても整理を行いつつ、社会情勢の変化を踏まえ、中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase II および「ありたい姿」の実現・具体化のために策定しました。

経営企画本部

SNK Vision 2030 Phase II 達成に向けた基本戦略

サステナビリティ経営戦略の企画立案、ステークホルダーエンゲージメントの強化に向け次の取組みを推進する

・SNK ブランド戦略を展開する広報活動の企画・推進

・サステナビリティ推進活動の効率化に向けた DX 推進とグループ内浸透

・デジタルトランスフォーメーション (DX) による効率的な価値提供

・GHG 排出量削減に向けたサプライチェーンとの協働の強化

2024 年度実績報告

- 企業ブランディングの強化を目的とした、コーポレートサイトの全面更新（2024年6月）、分析ツールの導入、新たな企業広告制作・出稿（2025年3月）による認知度の向上
- 次期中計策定プロジェクトの企画、導入フェーズを完了
- システム導入によるGHG排出量算定業務の効率化を実施。（Scope1はSF/SI[※]化による集計確立）
- サステナビリティ教育の一環として統合報告書（SNKレポート 2024）の周知活動を実施（931名参加）、および2025年度以降の教育の体系化検討

管理本部

SNK Vision 2030 Phase II 達成に向けた基本戦略

人的資本経営（多種多様な人材の確保と育成・働き方改革の推進・人権 DD 等）の実現、コンプライアンスの徹底、ガバナンスの強化、デジタル化による業務効率化の推進を目指して、次の取組みを推進する

・新規採用ならびにキャリア採用の推進による人的資本の確保

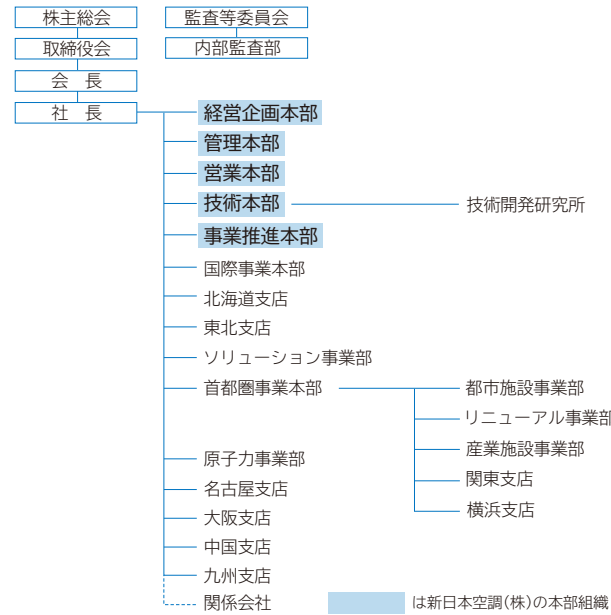
・教育の継続実施によるコンプライアンスの徹底

・ワークライフバランスを意識した働き方改革の推進

・法律を順守した経営の推進

2024 年度実績報告

- 業務の質と量に対応する有効な新卒採用と、人材の谷間を補完するキャリア採用の推進により、事業計画達成に必要な人的資本を確保（新規採用 60 名、キャリア採用 13 名）
- 女性活躍推進活動（みんなでバタフライ）の継続実施
- 健康経営優良法人 2025 の認定を継続的に取得（4 年連続）
- コンプライアンス教育を実施し（従業員：2024 年 10 月～2024 年 12 月、協力会社：2024 年 11 月～2025 年 2 月）、重大なコンプライアンス違反ゼロを達成
- 人権デューデリジェンスの継続実施



2025 年度計画

- ブランド価値向上を目指し、戦略的な広告出稿とブランドメッセージ定着の推進
- 効率的な現場 IT インフラの導入／維持管理
- 管理会計とサステナビリティ推進活動の効率化に向けた DX 推進
- サプライチェーンを巻き込んだグリーントランスフォーメーション (GX) の推進
- サステナビリティ推進活動のグループ内浸透と新たな活動目標の展開
- 情報セキュリティ事故・被害の防止
- 経営スキル習得教育の実施と次期中期経営計画策定に向けた企画・推進

※ SF (Space Finder)：帳票・ワークフロー業務改革パッケージ
SI (Smart Innovator)：ノーコードアプリケーション開発基盤

2025 年度計画

- 政策保有株式の検証による経営資源の最適化
- 収益力向上に資する会社保有資産の見直し
- コンプライアンス推進活動の継続実施および監査等委員会との連携によるガバナンスの強化
- 人権デューデリジェンスの継続実施と関係会社との連携による対策の拡充
- 時間外労働上限規制に対応する管理体制の強化
- 人的資本経営の実現（育成方針に即した研修プログラムの構築・多種多様な人材の確保と育成等）
- 社員総活躍を目指す働き方改革の推進

営業本部

SNK Vision 2030 Phase II 達成に向けた基本戦略

受注環境の変化を見据えた競争の優位性の構築、デジタル化による営業活動の最適化、コンプライアンス・公正な事業慣行を確実にする仕組みの継続と、それらの徹底を目指して次の取組みを推進する

・社会と顧客の課題解決に貢献するためのソリューション提供力の強化

・営業プロセスに関する情報の蓄積とナレッジ化

・顧客の高度化するニーズに対応する人材の育成

・コンプライアンス教育の継続

2024 年度実績報告

- ソリューション力（課題解決力）強化に向けたアライアンス（連携）を 30 件検討し、5 件締結
- 育成ステージごとの教育（微粒子可視化実地研修、EnergyQuest[®] 技術研修会）実施。年次教育計画を策定し、教育（新人および入社 2 年目ほか対象）実施
- 営業系人材のダイバーシティの推進（属性、得意スキル、営業スタイルの多様化）
- 技術営業強化に資する、微粒子可視化実施研修、EnergyQuest 技術勉強会実施、バリデーション教育など産業施設事業部と連携による教育実施。技術提案活動は 90% 実施
- SNK・国内関係会社：独占禁止法教育を実施し、法令違反件数 0 件
- DX を最大限活用した営業機会の拡大と営業活動の最適化を目指し、SFA 活用によるデスクワークの効率化を推進し、顧客面談回数の増加に加えて、物件詳細情報の適宜更新による共有化浸透
- SFA 定着による営業プロセスに関する情報の蓄積とナレッジの共有

2025 年度計画

- 将来を見据えた新たな分野・顧客への積極的なチャレンジ
- 当社固有技術に加えて外部企業・大学・機関等とのアライアンスも活用し、社会・顧客の課題解決を通じたビジネス機会の推進
- 市場動向と今後のコスト見通し（資材費・人件費上昇など）に基づき想定されるリスクを回避する適正な契約の追求
- DX による業務の効率化（SFA の導入によるデスクワークの省力化と営業活動の効率化）のさらなる推進と創出した時間の有効活用（面談機会の増加と商談準備の充実）
- コンプライアンスの理解と適切な取組みの徹底
- 取引先信用状況の適切な把握とリスク管理の実施
- 異業種間の交流の場や勉強会に積極的に参加し、多様な分野に知見を有する人材を育成
- 技術営業（提案営業）強化のためのリスクリング：提案書作成の研修／勉強会実施と提案実施チャレンジ運動の展開

技術本部・事業推進本部

SNK Vision 2030 Phase II 達成に向けた基本戦略

業務プロセスの適正実施・現場 ICT の推進、サステナビリティ実現への取組み強化、人材育成の強化・人材の有効活用を目指して、次の取組みを推進する

・現場コア業務と周辺業務の分業化と効率化

・ナレッジマネジメントネットワークの構築（SF/SI への移行と有効活用）

・ゼロ炭活動の推進と品質管理の強化

・次世代従業員への技術やスキル、マインドの伝承

・GHG 排出削減提案活動の推進

2024 年度実績報告

- Polaris (新工事業務管理システム) 活用現場数の拡大 (466/861 現場 + 25 拠点)
- 労働災害、度数率：0.27 (2023 年度 0.48)、強度率 0.01 (2023 年度 0.03)
- 労災・事故速報は SF/SI 化が完了し 2025 年度より運用開始予定。データを蓄積し、再発防止につなげる分析を開始
- DroneDeploy[®] 機能拡大による運用サポートの継続による活用現場数拡大 (40 現場)
- GHG 排出削減提案の継続 26,122ton-CO₂ (目標：37,535ton-CO₂/年)
- 循環型社会実現への取組み推進に資するデータ収集リサイクル率：92.4%
- 化学物質漏えい (フッ酸・硝酸排水) 事故：2 件
- 技術基礎研修 (現場管理教育および技術基礎研修) における従業員エンゲージメント向上カリキュラムの組み入れと実施
- 技術系中途入社者教育の実施
- 技術系女子会の開催と女性活動支援の推進：若手個別面談および意見交換会・現場見学会を実施。女性従業員のための職場環境整備と過年度からの積み残し課題の周知に向けた活動の推進・継続

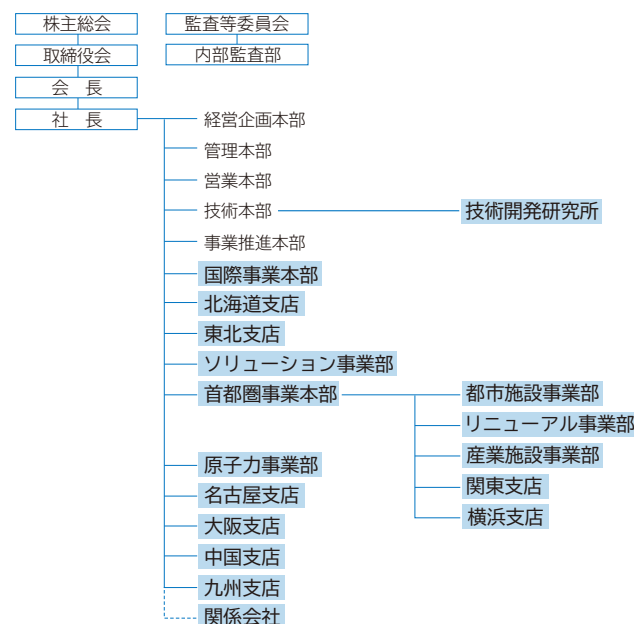
2025 年度計画

- お客様ニーズを踏まえた SNK の強みの深化、差別化に資する独自技術開発の推進
- 産官学 (スタートアップ企業含む) の技術提携、共同研究の推進
- 労働災害撲滅に向けた重点管理項目の徹底
- CCUS (建設キャリアアップシステム) の定着推進、元請現場での運用 100%
- 現場コア業務と周辺業務の分業化とさらなる効率化の推進
- 帳票類の SF/SI への移行と有効活用による工事業務の省力化・効率化推進と運用
- 技術情報、知識、ノウハウ、経験などの知的資産の共有に向けたナレッジの蓄積と活用
- SF/SI、Polaris、工程 'S 活用定着による適正な工事管理の実施
- フロンの漏えい防止、大気・水・土壌汚染防止に向けた管理徹底
- 温室効果ガス排出量削減に向けた提案活動の推進
- 若手技術者育成に向けた目的・目標・動機付けによる従業員エンゲージメントの向上
- 次世代従業員への技術やスキル、マインドの伝承

※ DroneDeploy：ドローンを活用し、分析・情報共有を可能とする建設業向けプラットフォーム

5つの基本戦略の達成に向けて－事業における取組み

新日本空調グループは、SNK Vision 2030 の5つの基本戦略「事業基盤増強戦略」「収益力向上戦略」「デジタル変革戦略」「企業統治戦略」「人的資本戦略」における対処すべき基本課題に則して各本部が主導する全社方針を定めています。SNK Vision 2030 Phase II 達成に向けて、事業領域ごとに強みや特長を生かしつつ、社会課題解決のために、取組みを推進しています。



SNK 品質の維持向上により、信頼を積み重ね、ワンストップソリューションを提供

都市施設事業部長
岡田 朗



当社グループの強みは、新築からリニューアルまで一貫して対応できるワンストップソリューションにあり、お客様の資産価値を長期にわたって支えていく関係づくりが事業の要となっています。首都圏において、保健分野で新築を手がける都市施設事業部の使命は、質の高い工事を通じて「信頼の量」を積み重ね、将来のリニューアルへとつなげていくことにあります。

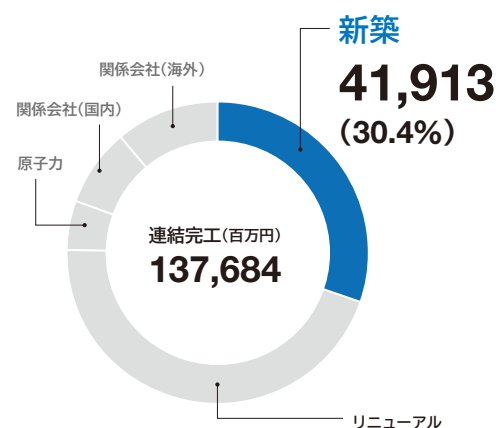
現場作業の効率化を図りながら、そうした役割を着実に果たしていくため、SNK Vision 2030 Phase II における収益力向上戦略に基づき、事業部内に新設した「スマートテクニカルセンター (STEC)」の機能強化や、物流・加工ネットワークシステム「SNK-

SOLNet」の展開を進めてきました。

人手不足や工期の長期化など課題もありますが、規模や難易度の異なる案件にバランスよく取り組むことで、技術力・現場力における「SNK 品質」の維持向上を図っていきます。また、一つひとつの建物を超えて、地域や都市全体の価値を高めるという視点から、より俯瞰的な提案力を磨いていくことも欠かせません。

これまで築いてきた事業基盤をさらに盤石なものとするため、契約条件の明確化、人的リソースの最適配置、AIを活かしたナレッジの全社共有など、実効性のある施策の一つひとつ積み上げ、安定的に価値を提供し続け、発展させていきます。

新築領域



SNK Vision 2030 Phase II 達成への貢献

新築事業(保健分野、産業分野)は、生活する人々が快適で健やかに過ごせる環境を提供し、また工場やデータセンターなどで稼働する「機械・製品」にとって最適な温湿度を提供するという社会インフラを支える事業を行っており、リニューアル事業と合わせ、当社の完成工事高の約8割を占めています。事業収益力の向上と施工遂行力の持続的成長を実現する現場機動力の増強に資する安全品質管理体制の強化と生産性向上に貢献しています。市場動向と資機材コストの高騰リスクなどを回避すべく、引き続きサプライチェーン全体で情報収集と取組みを推進していきます。

事業領域紹介

新築事業の領域には、生活に身近なオフィスや商業施設の空調を対象とする保健分野と、デジタル社会を支えるデータセンター・半導体工場などの空調を対象とする産業分野があります。

保健分野は、「人」にとって快適な室内環境維持を目的とする空調を手がけており、オフィスビルや商業施設、ホテル、病院、文化施設などが対象です。人々の健康を守る高品質な空気の提供に加え、2050年までのカーボンニュートラルの実現に向けた省エネルギー技術と再生可能エネルギーの導入が求められています。当社グループは、高度な技術力と施工実績で、お客様のニーズに合った設備システムを数多く提供しています。AIを活用したエネルギー消費量の可視化や最適運転

制御などの技術開発にも注力しており、都市部の再開発など大規模な施設にも導入を進めています。

産業分野は、「機械・製品」にとって最適な室内環境維持を目的とする空調のことで、工場やデータセンター、地域冷暖房(DHC)、原子力施設などが対象です。産業分野での空調は、これら生産機器やサーバーの稼働に欠かせない空調設備です。この空調システムでは、精密機器や半導体の製造、製薬、GPUサーバーなどに必要とされる安定した温湿度環境を確保し、微粒子(微生物)の影響を受けないように室圧や清浄度を緻密にコントロールする必要があります。また、当社独自の設計・施工技術により、環境負荷の低減、製品歩留まりの向上、運用コスト削減など、お客様が求めるさまざまな課題の解決にも貢献しています。

データに基づく最適提案で産業ニーズに応え、ものづくり現場の安心と、環境負荷低減に貢献

執行役員 産業施設事業部長
二宮 幸治



産業施設事業部は、主に製造業向け空調・衛生・ユーティリティ設備の設計・施工を手がけており、関東圏を中心としながらも、他支店との連携で技術・人材面から全国案件を支援しています。ゼネコンなどを介さないお客様との直接取引が多く、新築工事はもちろん、設備の改修やライン変更といったリニューアルにも継続して携わっています。製造業は投資サイクルが短いため、新築からリニューアルまでを同じ事業部で一貫して担当することで、お客様に安心感と迅速な対応を提供しています。

産業分野での空調設備は、対象が「人」ではなく「機械・製品」であり、高度な温湿度制御が求められます。当社は、装置の発熱量や排気量など、蓄積した運用データをもとに無駄のない仕様を提案できることが強みです。過剰投資を抑えてお客様のコスト削減に貢献するのはもちろん、エネルギー消費を減らすことで環境負

荷の低減にもつながっています。

半導体関連のクリーンルームで長年の実績に加え、同時に、精密・医療・製薬、食品分野などへも注力しており、今後も安定的な成長のため、さらに裾野を広げ、多様なニーズに応えていきます。

空調にとどまらず、超純水や特殊ガス、排気システムなどのユーティリティまで含めて、ものづくりを支えるインフラを提供していくことが私たちの使命です。

活発な産業設備投資に支えられて案件数は豊富な一方、人材の確保と育成は喫緊の課題となっています。柔軟な採用で多様な人材を受け入れつつ、「お客様と社会に提供できる価値」を自ら深く考え、一歩踏み込んだ提案ができる人材を育成していきます。

■ 新築領域

取組み事例

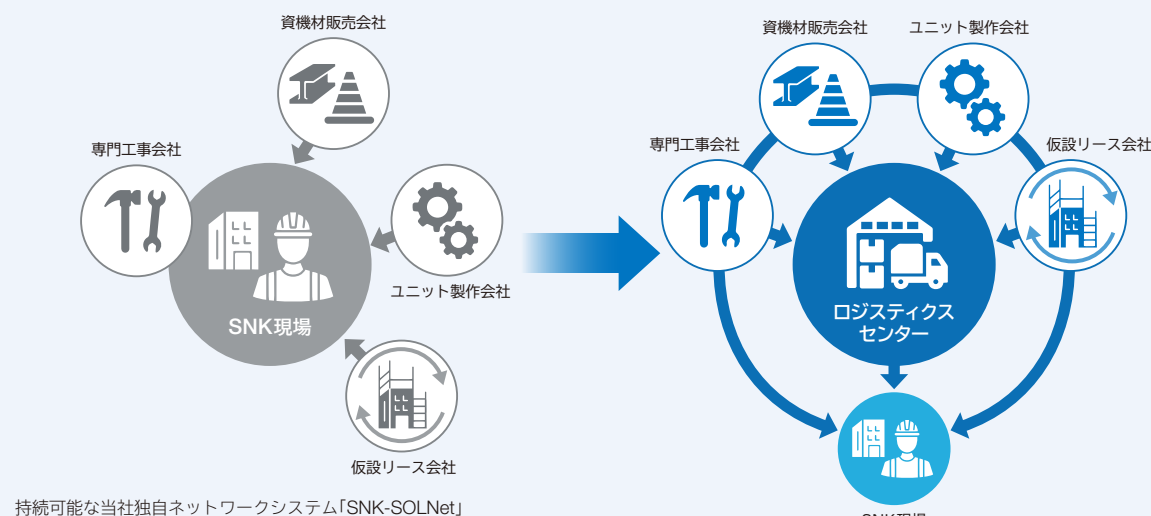
新築・保健分野

事例 1 SNK-SOLNet

現場作業の効率化および省力化に向けた取組みとして、持続可能な当社独自ネットワークシステム「SNK Sustainable Offsite & Logistics Smart Network System」を構築し、2024年4月より首都圏を中心に運用を開始しました。従来の現場では、複数の協力会社が直接現場に資機材を搬入し、現場で加工・組み立てを行った上で施工を行っていました。これにより車両の搬入時間調整や廃材処分など、直接施工と関係のない労務作業の増加などが課題となっていました。本システムによ

り、資機材をロジスティクスセンターへ集約し現場へ搬入、または協力会社同士が連携して資機材を加工し現場へ搬入するなど、現場の状況に応じて柔軟な対応が可能となり、労務作業低減やGHG排出量の削減に寄与しています。

この取組みにより、現場工数が約10～30%削減できることを実証しています。引き続き、本システムの全国展開を図り、地域単位でのネットワーク構築に取り組んでいきます。

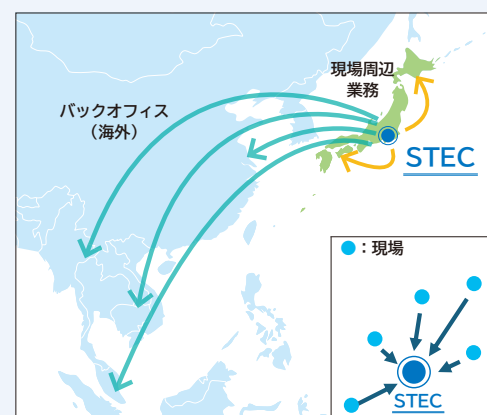


事例 2 スマートテクニカルセンター（STEC）

建設業界では、改正労働基準法に基づいて導入された時間外労働の上限規制が2024年度から適用されています。残業時間を抑えるために最も工夫を要するのはやはり現場です。当社では改正法の適用開始前から、業務の分業化により現場でなくてもできる業務を切り分け、他部門への業務の移行やアウトソーシングの活用を進めてきました。この取組みを支えるのが2023年4月に発足したスマートテクニカルセンター（STEC）です。STECは分業化や効率化の実現化を担うシステムとして、部門の垣根を超えた母艦機能を発揮しています。現場のフロントローディングから現場周辺業務、現場施工管理補助、工程内検査、試運転調整、苦情事故対応まで幅広く行い、業務の効率化と生産性向上、省人化に寄与しています。

現在、職員49名（派遣、業務委託含む）でSTECの運用を担っています。さまざまな課題を解決しながら、アウトソースする業

務の検討を継続して行いつつ、複数の現場をつないだ一元管理を行うことで現場がコア業務に集中できる環境を整えていきます。



取組み事例

新築・産業分野

事例 1 独自の微粒子可視化技術の進化と適用拡大

空気中や液中に浮遊する目に見えない微粒子の挙動を映像化できる当社独自の「微粒子可視化システム」は、世界的な半導体ニーズの中で、クリーンルームや製造装置における微粒子発生源の特定と汚染経路の解明に活用されてきました。近年では、医療現場、プラント工場、居住環境などの気流や換気の検証にも利用され、粉塵やエアロゾルの挙動分析に欠かせない技術としても認知されています。

2023年には、高速画像処理技術「ViEST®エンジン」を搭載した超高感度カメラ「パーティクルアイ®」の3つのモデルを新たに独自開発しました。映像化するだけでなく、同時に微粒子の大きさごとの数量や挙動の速さなどの定量情報を得ることができる計測技術として進化を遂げています。

また「ViEST®エンジン」を搭載した新開発の常時監視システム「パーティクルアイ®CC」は、微粒子挙動の収録と同時に粒子の大きさごとに数値化してグラフ化することができ、例えば、製造装置内部やプロセス配管内部など、リアルタイムに検出で

きる能力と長時間の分析を必要とする箇所への適用が可能となりました。当社の微粒子可視化技術は、今後も技術の進化とともに適用範囲の拡大を目指していきます。



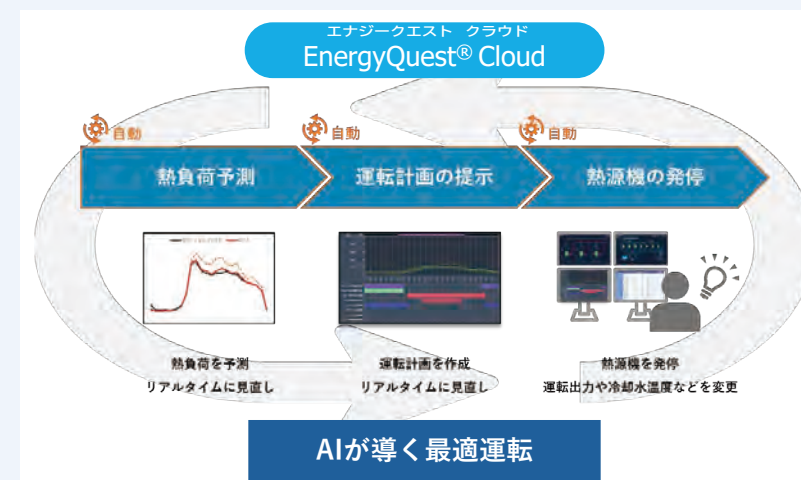
微粒子可視化システム

事例 2 EnergyQuest® ファミリ

持続可能な社会の実現に向けて、カーボンニュートラルや省エネルギーを加速させるには、建物のエネルギー消費量の約3割を占める熱源設備のCO₂排出量の削減と、この取組みにおける省力化が重要な課題となります。当社はこれらの課題に対応するための製品群としてEnergyQuest®ファミリを展開しています。

EnergyQuest®ファミリは、お客様の建物の設備運用における課題を明確にする現状の分析から、熱源最適制御による自動化までを実現する4つの製品で構成しています。建物設備の運転状況やエネルギー消費量を多角的に可視化する「EQデータグラス®」、熱源機器の構成や運転条件に応じてエネルギー消費量をシミュレーションする「EQプランナー®」、熱源機器の運転を最適化するAIにより運転計画を提示する「EQガイダンス」、EQガイダンスに精細な自動運転を付加した「EnergyQuest® Cloud」。これらの製品をお客様のニーズに合わせて提供するこ

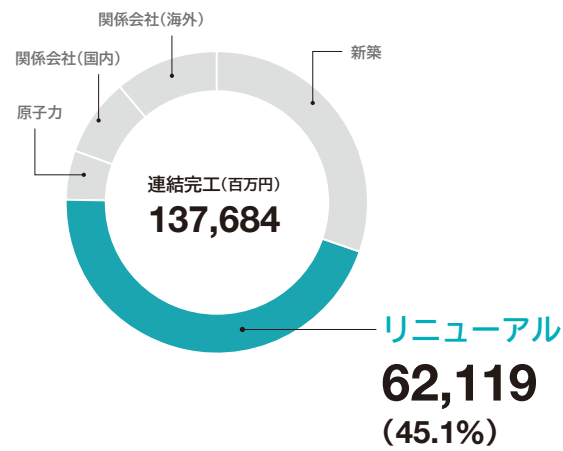
とが可能です。当社は、このEnergyQuest®ファミリの展開を通じて、持続可能な社会とお客様の省エネルギー、省CO₂や省力化の取組みに貢献していきます。



「EnergyQuest®ファミリ」はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/Portals/0/energy-quest-family/>



■ リニューアル領域



SNK Vision 2030 Phase II 達成への貢献

リニューアル分野は、省エネルギー技術の導入が進むオフィスビル等の大規模改修工事の増加を受け、完成工事高の約5割を占めるなど業績にも大きく貢献しています。また、新築から保守、営繕を経てリニューアル工事までをそれぞれの事業部、関係会社が一体となったワンストップ・ソリューションによって、お客様の課題解決に貢献しています。今後もコスト、納期や地球温暖化への対応など多様化するニーズに真摯に向き合い、ワンストップ施工体制の拡大と持続的なサービスの提供により、持続可能性の実現と収益基盤の拡大に貢献していきます。

事業領域 紹介

当社は同業他社に先駆けて建物の空調設備サイクルに注目してきました。設備は経年変化により、機能・安全性などが建物よりも早く低下します。そのため、日々のメンテナンスや定期的なリニューアル工事を行い、設備の修理などが必要です。リニューアル工事は、新築時よりも性能や機能を向上させる工事を行うことにより、お客様の資産価値向上を長年支えています。現状把握→診断→提案→施工→保守管理を行いながら、当社の独自技術

や最新技術などを用いて、お客様のニーズに応じたリニューアル計画をご提案しています。日本初の超高層ビル「霞が関ビル」は、1968年(昭和43年)に最高水準の技術を駆使して誕生し、大規模のリニューアルを経て、現在も高い空調機能を実現しています。リニューアル事業では、建物をそのまま利用しながら空調設備を一新し、さらなる省エネルギー化と省CO₂化を進めることによって、環境保護と快適さの追求という課題解決に貢献し、お客様の建物の価値を高めています。

社内外の強固なネットワークを活かし、保守・営繕・更新のニーズに一貫して応える

執行役員 リニューアル事業部長
石浦 浩二



リニューアル事業では、当社グループが手がけたオフィスビルを中心に、竣工後の設備の保守・営繕・更新を一貫して担っています。設備は竣工から15～20年ほどで性能や効率が低下するため、そうしたタイミングでの大規模な保全・更新ニーズに応えるのが私たちの役割です。保守・営繕については、100%子会社の新日空サービス(株)と連携し、寄せられた要望にタイムリーに対応できる体制を整えています。

リニューアルに際しては、設備・電気・建築・衛生などに関わる複数の工事を当社が一括で受注し、工事間の調整をすることで、お客様の負担軽減に貢献しています。他社には敬遠されがちな、テナントが通常営業を継続しながらの「居ながら改修工事」についても、事業部発足当初から継続して取り組むなど、お客様の多様

なニーズに寄り添ってきました。

改修工事には各分野で専門性や特殊な技術が求められる中、それぞれに強みのある協力会社との強固なネットワークのもと機動力ある対応は、当社グループの大きな特長となっています。「SNK-SOLnet」の展開では、集約配送のノウハウなどを協力会社にも共有するため、実地体験を通じて学んでもらう活動を開始し、サプライチェーン全体での物流効率化を進めています。

近年では、脱炭素やエネルギーの効率利用への関心が高まる中、高効率機器の導入や独自技術による省CO₂システムの提供に注力してきました。ZEB化改修工事においても業界をリードする存在を目指し、カーボンニュートラルの実現に積極的に寄与していきます。

取組み事例

事例 1 国内初、10万㎡超の既存複合用途ビルのZEB化を実現

当社は、品川イーストワンタワー（大東建託本社ビル）のZEB化改修工事の施工契約を2025年3月に締結しました。大東建託(株)は、2020年より品川イーストワンタワー（大東建託本社ビル）のZEB化計画に着手、1フロア（22階）のZEB化改修工事を完了させ、2021年から2022年にかけて分析調査を実施しました。その結果、2023年3月に建物省エネルギー性能表示制度(BELS)による建物全体評価において最高評価の5つ星を獲得し、「ZEB Oriented」の認定を取得しています。今回の改修工事は、2025年10月に工事着手し、2028年3月の完成を予定しています。本改修により事務用途部分では基準一次エネルギー消費量から40%以上、建物全体では20%以上の削減が見込まれており、国内でZEBの認証を取得した物件の中では、延床面積10万㎡超の既存ビル改修として国内初[※]の事例となります。当社は、持続可能な地球環境の実現とお客様資産の価値向上に貢献すべく、ZEB化の取組みを着実に推進していきます。



品川イーストワンタワー（大東建託本社ビル）

※ 一般社団法人環境共創イニシアチブのWEBサイトで公表されているZEBリーディング・オーナー一覧に基づく(2023年5月22日)

事例 2 省力化・省人化への取組み

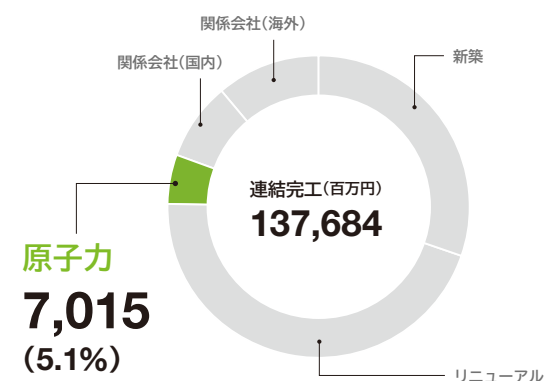
リニューアル工事はお客様(テナント企業など)が営業を停止した状態で行うことが一般的ですが、お客様にとって一定期間営業を停止することや別場所を準備することは大きな負担となっています。そこで当社は、お客様の通常営業に支障を与えず、老朽化した設備やお客様のニーズに合わなくなった設備を高効率で運用性の高い設備へのリニューアルを行う「居ながら改修工事」に力を入れて取り組んでいます。お客様には営業を止めずにリニューアルができるというメリットがある反面、工事に際しては、休日や夜間作業が中心となる点や作業を行う際の養生など手間がかかるなど、通常の工事と比較して作業が多くなる傾向があります。そこで、省力化・省人化に向けて作業員の荷下ろし工数や資材管理工数の削減の取組み、QRコードを活用した情報の共有化を進めています。また、事業のアウトソーシングとして現場からの依頼を受けるヘルプデスクを開設し、2024年度から対応を開始しました。さらに、IT活用による業務負担軽減として、ウェアラブルカメラを活用し、拠点や本部が現場の様子を映像で確認。遠隔から工事の進捗管理や若手の職員のサポートを行うことで、現場の確認巡回時間の削減につなげています。



従業員が着用する
ウェアラブルカメラ



■原子力領域



SNK Vision 2030 Phase II 達成への貢献

原子力分野は、一部計画の見直し等により完成時期が次年度へ移行するなど、完成工事高が一時的に減少していますが、将来に向けた技術開発、技術力の強化を推進しています。社会の持続性に資する将来技術や新たな事業を創出するイノベーション意識の醸成を推進する一方、原子力発電所の廃炉作業などで培った技術を宇宙分野にも活用するなど、長年培ってきた原子力の特色でもあるプロセスと検証を重視した仕事の進め方と親和性の高い新規事業領域の開拓にも注力しています。

事業領域紹介

原子力施設の空調は、一般的な建物に要求される換気や冷却の役割に加え、重要な課題である放射性粒子の漏えい防止、捕獲、濃度希釈を担っています。当社は、日本初となる茨城県東海村原子炉建屋の空調の設計、施工に始まり、BWR(沸騰水型原子炉)型原子力発電所、高速増殖炉、新型転換炉、再処理工場、ウラン濃縮工場、ならびに廃棄物処理施設をはじめとした国内のあらゆる原子力関連施設の設計・施工・保守・改修に携わっています。現在は、原子力発電所の再稼働、再処理工場の竣工に向け、世界最高水準の安全性を確保するため、地震や洪水、火山灰などの災

害対策に取り組んでいます。また、役目を終えた原子力発電所の廃炉作業にも取り組んでいます。

また、当社は放射線災害に対応できる安全な医療体制と空調設備の構築を目指し、千葉大学災害治療学研究所との共同研究を進めています。具体的には、コンテナ医療ユニット内における被ばく対策に加え、患者受け入れ時の汚染状況に応じて陰圧・陽圧の切り替えを行い、浮遊粉塵の飛散を抑制する「次世代型気流制御ユニット」の開発に取り組んでいます。これらの研究を通じて、災害時にも安全な医療の提供が可能な環境づくりの実現を目指しています。

設備における最高水準の安全性を確保し、非常時にも原子力施設を支え続ける

原子力事業部長
吉田 真実

1957年に日本初の原子炉施設の空調施工を手がけて以来、当社は原子力分野における空調技術のパイオニアとして、最高水準の安全性が求められる現場に対応してきました。東日本大震災を経て外部環境が大きく変化した中でも、早期参入で培ってきた知見とノウハウを強みに、市場での優位性を確立しています。近年では、エネルギー政策の転換により原子力発電の重要性が再認識されており、設計・施工・保守・改修まで一貫して担える体制のもと、社会インフラを支える私たちの役割は一層高まっていると感じています。災害などの非常時にも発電所の機能を支え続けるための独自開発にも注力しており、止水・耐火、耐震性能に優れたダンパや冷凍機などは製品の一例です。

一方で、原子力分野はプロジェクト期間が長く、お客様の投資タイミングによって受注が左右されやすいため、事業の安定性をいかに確保するかが問われています。こうした課題への対応として、当事業部では技術開発研究所とも連携し、原子力事業で培った技術を他の設備分野へと広げる取り組みを進めています。宇宙分野、放射線災害治療分野などへの取り組みが一例です。

原子力発電所の新設を経験してきたベテラン社員の退職を見据え、技術継承も中長期的な視点から不可欠です。若手の職員が「自分たちは何を学ぶべきか」を主体的に考え、行動できるような仕組みづくりを重視し、総合的なマネジメント力と専門性を両面から磨ける環境を整えていきます。

取組み事例

事例

1 放射線災害治療への貢献を目指した千葉大学との産学連携の取組み

2023年度より千葉大学災害治療学研究所と「原子力・放射線災害治療学共同研究部門」を設置し共同研究を開始しています。この研究は放射線災害治療学研究をメインテーマに、原子力発電所の事故など、あらゆる場面を想定した放射線災害に対応する、より安全な医療体制と空調設備の有り方を確立することを目的としています。具体的には、コンテナ医療ユニット内における被ばく対策に加え、患者様の受け入れ時の汚染状況に応じて陰圧・陽圧の切り替えを行い、浮遊粉塵の飛散を抑制する「次世代型気流制御ユニット」の開発に取り組んでいます。これは、当社保有技術である「多用途型簡易クリーンブース DiverCell®」をさらに発展させたものです。なお、この「多用途型簡易クリー

ンブース DiverCell®」はレジリエンスジャパン推進協議会主催の「第11回ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)2025」において、優良賞を受賞しました。2025年度は、拠点病院などの汚染拡大防止のためのゾーニング、被ばく患者受け入れ時の医療従事者の被ばく対策なども研究テーマとして広げ、取組みを進めています。

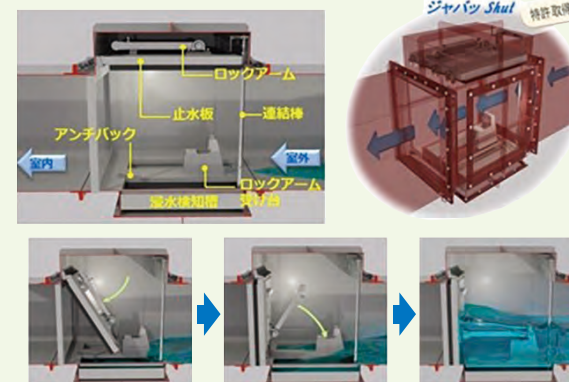


コンテナ医療ユニット

事例

2 「ジャバツShut」による施設の健全性維持やBCP対策

東日本大震災以降、自然災害対策に対する関心が高まる中、当社が長年にわたって携わってきた原子力発電所に関する保全工事などから得た高度な技術をもとに、お客様の施設の健全性維持やBCP対策にも貢献しています。当社が開発した止水ダンパ「ジャバツShut」は、高い耐震性能を有し、電気や空気等の動力源を一切必要とせず、ダクト内への水の侵入を検知し、自動的にダンパを閉止して浸水をブロックします。これにより、津波や洪水・ゲリラ豪雨などの浸水時に、ダクトから施設内への水の侵入を食い止めます。また、本ダンパの設置による風量低下等の影響はほとんどなく、設備の機能停止、社会インフラの停止を引き起こす可能性を防ぎます。



止水ダンパ(ジャバツshut)

事例

3 不燃性ノンフロンを使用した非常用ターボ冷凍機

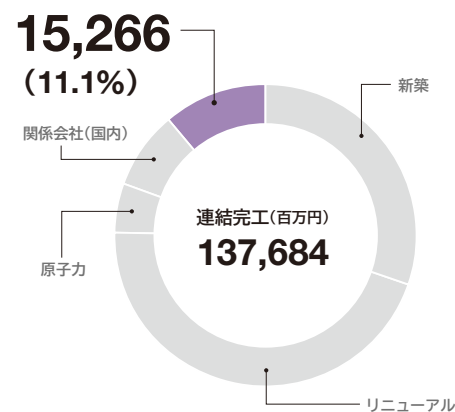
当社は、原子力施設向け冷凍機の開発を手がけており、納入実績も多数ある中、環境負荷低減に加えさらなる耐震性の向上を図るため、新たに不燃性ノンフロン[HFO-1233zd(E)]を使用した非常用ターボ冷凍機(以下、本冷凍機)を開発しました。本冷凍機は、日本電気協会の原子力発電所耐震設計技術指針/規程に基づいた耐震性能を有しており、カスタマイズ設計により、配管・基礎・電気などとの取合いを既設設備に合わせることができ、工事コストの低減も可能です。今後は本冷凍機を積極的に提案することで、地震などに対する耐震性を兼ね備えつつ、環境負荷の低減と快適な空気の両立を目指し、社会に貢献していきます。



非常用ターボ冷凍機

海外領域

関係会社(海外)



SNK Vision 2030 Phase II 達成への貢献

2024年度は、産業分野を中心とした工事が順調に進捗し、完成工事高としては、2023年度を上回る水準で推移しています。引き続き工程遅延等のリスクを回避しつつ、適切な施工体制の構築に努めていきます。特に海外情勢が目まぐるしく変化する中で事業の安定化を目指すとともに、人員の拡充と機動的な事業地域の選択を図っています。また、環境への取組みとして、シンガポール環境評議会による認定エコオフィス[※]の認定を取得しています。



[※] 企業や組織が環境に配慮したオフィス運営を行うことを促進する制度。シンガポール環境評議会(SEC)は、オフィスのエコ意識を高め、紙・水・電力の使用を削減することで、持続可能な働き方を推進しています

事業領域紹介

中国を拠点とする新日空(中国)建設有限公司は2003年に設立し、現在は総合建設業許可を有し、日系企業が中国に工場を建設するサポートなどを行っています。SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.は2010年に設立、シンガポール、ミャンマー、カンボジアのお客様のニーズに合わせた事業展開をしています。環境への取組みとともに人権への配慮、ダイバーシティ＆インクルージョンの取組みとして多様な国籍のスタッフが安心して働ける職場づくり

にも注力しています。スタッフ間の交流と安心感を大切にするため、定期的に懇親会を開催し、異国で働く仲間同士がお互いに支え合えるよう、現場での困りごとや心配事など話しやすい環境づくりに配慮しています。現地での社会情勢、災害や地域支援活動も積極的に行っています。当社の支店時代を含めるとそれぞれ約40年の歴史がありますが、これまでの経験と培った地域との信頼をもとに、今後もお客様の事業と持続可能な社会貢献に注力していきます。

ものを作る時代から価値を作る時代に 私たちの価値を武器にお客様の価値を創造し、 海外事業の安定成長を目指す

上席執行役員 国際事業本部長

伊藤 孝信

当社グループの海外事業は、100%連結子会社である中国統括会社とアジア統括会社を軸に、中国本土・香港・シンガポール・スリランカ・ベトナム・ミャンマー・カンボジアで事業を展開しています。財務・経理面では本社が適切なガバナンスを担う一方で、事業運営においては両統括会社に一定の裁量権を置くことで、機動力のある対応を可能にしています。

近年のアジア諸国の政情をはじめとした外部環境の大きな変化に対応した事業ポートフォリオの再編を進めています。事業ポートフォリオの再編に当たっては、「ものを作る時代から価値を作る時代に」をテーマに掲げ、過去50年にわたる海外事業で積み重ねた経験をもとに、私たちが持つプロジェクトマネジメント力や日

本流の「人を大切にする心」を重視した経営姿勢といった価値を再定義し、これらの価値を武器に、お客様の価値を創造することで安定受注、安定成長を目指しています。

中国統括会社においては香港現地法人を新設し、中国本土で培ったノウハウやネットワークを活かすことにより、単なる施工請負だけでなく、機器モジュールの製作・納入や工事全体をマネジメントする領域へと業容を拡大しています。

アジア統括会社側においても、経済成長が続く新たな投資先としてベトナムに現地法人を新設し、現地のスタッフの確保や育成、各国で築いた経験を活かし、現地でのエンジニアリング体制の構築を進めています。

取組み事例

事例

1 プレハブユニット化による品質向上と効率化/省力化を両立

工事現場の高品質・短工期・高付加価値を実現すべく、冷凍機・ポンプ・熱交換器・ろ過装置・空調機のモジュール製品化への取組みを2024年度より開始しています。この製品は、機器回りの設備・電気の本機施工図に基づき、工場でユニット枠加工、設備・電気盤の据付、配管プレハブ加工・組立を行い、電気ケーブルラックを含め一体化製品として出荷しています。現場に搬入揚重したあとは、電気盤へ通電すれば即稼働する状態となっています。品質の向上はもちろんのこと、現場作業員の工数および現場管理人員の削減により施工効率化を図ります。今後も業界の改革としてプレハブ加工、モジュール製品化にチャレンジしていきます。



プレハブユニット施工例



事例

2 ワークフローシステム導入によるペーパーレス化・業務効率化

アジア統括会社全店共通のワークフローシステムを導入し、今まで書面で行っていた各種文書の申請・承認フローをデジタル化しました。これにより一般的な社内ワークフローにおいて紙媒体による出力・回付が必要なくなったため、シンガポール・ミャンマーにおいては紙の使用量が従来の1/3以下に減少し、

カンボジア・ベトナムにおいては導入後の紙の購入はしておらず、環境負荷の低減として紙の使用を33.6%削減できています。また、システム導入時にあらためて業務フローを見直し、一部業務工程の簡略化や他アプリとの連携によるフローの省力化・適正化を行い、統括会社全体の業務効率化につなげています。

事例

3 2025年ミャンマー地震による被災地への支援活動

2025年3月28日、ミャンマー中部のマングレー近郊を震源として発生した大地震が発生し、震源地周辺の6地域でビルや家屋が倒壊するなど大きな被害が生じました。2025年6月の時点でも電気・上下水等の生活インフラの回復は十分でなく、仮設住宅が用意される動きもないまま多くの人々が路上生活を余儀なくされています。SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. は2010年に設立以来、ミャンマーを含めた地域のお客様のニーズに合わせた事業を展開する中で多くの方に支えられてきました。次は私たちが支える側として、水・食料・医薬品・毛布・雨除けのためのビニールシートなどを購入し、被害が大きかったザガイン地区へ届けた他、NGO団体への寄付を通じて、水上交通が欠かせないシャン州に対して破損したボートの修理、整備などの支援を行っています。ミャンマーでは内戦が行われているため、現地に赴いての救援活動が行うことができない事情もありますが、地域の方々とのつながりを大切に、今後も継続した支援活動を行っていく予定です。



被災地からお礼とともに送られてきた写真

5つの基本戦略の達成に向けて －技術開発・ソリューションサービス戦略

お客様の技術課題への「一品一様」の対応と 将来に向けたイノベーション創出を両立

技術開発研究所長
永坂 茂之



当社グループが事業を通じた社会課題の解決に貢献していくため、核となるのが技術力です。その開発を担う専門部署として、技術開発研究所では、各事業部との連携を深めながら、大きく2つのミッションに取り組んでいます。

1つ目は「個々のお客様ニーズに即応するソリューションの提供」です。お客様と日々現場で向き合う事業部から寄せられるさまざまな声に対し、設計・施工会社としての強みを活かし、汎用品では対応しきれないニッチな技術課題に「一品一様」の形で応えています。大量生産・販売を前提とせず、特定のお客様に的確に応える姿勢が、私たちの差別化戦略であり、市場での信頼獲得と技術力の発信につながっています。

2つ目は「新規事業に資するイノベーションの創出」です。社内では2023年度に立ち上がったイノベーション推進委員会と連携するとともに、社外においても、スタートアップ企業を含む産・官・学とのオープンイノベーションを推進しています。既存の枠

にとらわれない新たなアイデアを見出し、将来の事業の柱となるテーマの創出を目指し続けます。

「SNK Vision 2030 Phase II」では、カーボンニュートラルやBCP対策など、社会のレジリエンス向上に寄与するテーマに注力してきました。火山灰対策のソリューションはその一例であり、病院やデータセンターなど災害時でも止めることのできない施設のニーズに応える技術を追求しています。研究テーマは所内外からの提案をもとに毎年選定し、中堅社員が主導して研究開発ロードマップを策定。所員全員で取り組む体制を重視し、次世代を担う人材育成やエンゲージメント向上にもつなげています。

現在、2027年度に稼働予定の新拠点「SNK EBINA Innovation X HIVE」への移転プロジェクトは、当社グループ内で希望者を募り、若手の意見も積極的に取り入れながら進行しています。新拠点を「共創の場」と位置付け、新たな働き方・共創スタイルを確立し、次世代のイノベーション創出に発展させていきます。

Topics 新技術開発拠点「SNK EBINA Innovation X HIVE」

新日本空調は、長野県茅野市の技術開発研究所、および微粒子可視化技術の開発グループであるソリューション事業部を移転し、新技術開発拠点として2027年度初頭に神奈川県海老名市に新たな研究所の開設を予定しています。新拠点の名称は「SNK EBINA Innovation X HIVE(エスエヌケイ・エビナ・イノベーション・クロス・ハイヴ)」。イノベーションを起こす多様なメンバーが融合(X)し、にぎやかに集いながら技術開発を行う場所(HIVE)というイメージから名付けられました。

同拠点では、環境、エネルギー、原子力関連、施工などの技術開発や微粒子可視化、シミュレーション技術によるソリューションの提供などを行います。また、当社が開発した技術の展示や最新の技術動向のわかりやすい解説を通じて、当社の技術力の高さをアピールしていきます。

さらに、「知的生産性の向上を支えるウェルビーイングな空間(社員の健康と幸福を重視した空間)」と「オープンイノベーションの促進によるポテンシャルの拡大」をコンセプトとして、AI制御や最新のICT技術を取り入れ、太陽光、地中熱、大気、

雨水などの自然エネルギーと資源を活用したCASBEE-ウェルネスオフィスなどの評価認証取得やZEBの達成を目指します。

今後は、多目的ホールを併設し、社内研修に加えて、地域住民・学生・企業の皆様との交流の場としても活用することで、地域社会全体の活性化にも寄与していく計画です。



「MFIP海老名&forest」完成予想イメージ
画像提供：三井不動産(株)



基盤

MANAGEMENT FOUNDATION

SNKの経営・戦略を支える基盤

新日本空調グループのESG経営・価値創造の実現を目指し、社会からの視点やつながりを原動力とし、持続的な企業価値向上に向けた戦略を支える基盤としての体制と取組みなどを紹介します。

CONTENTS

- 43 社外取締役鼎談
- 47 取締役／監査等委員紹介
- 49 役員一覧／グループ会社紹介
- 51 コーポレート・ガバナンス
- 55 コンプライアンス
- 56 リスクマネジメント
- 57 環境
- 59 人材
- 61 人権／サプライチェーンマネジメント

社外の視点から見た SNK の強みと未来

社外取締役監査等委員
水野 靖史社外取締役監査等委員
梅原 由美子社外取締役監査等委員
成相 明子

2025年5月、新日本空調の社外取締役3名による鼎談を開催し、取締役会の実効性やサステナビリティへの取り組み、人材活用、今後に向けた期待などについて意見を交わしました。社外の視点から見た SNK の強みや課題とは何か。持続的な企業価値向上に向けてどのようなことが求められるか。会社の歩みに伴走してきた3名が、それぞれの専門性や経験をもとに語り合い、SNKの現在地と未来の可能性を探りました。

取締役会から生まれる前向きな議論

成相：私はもともと東京国税局に勤めていて、企業の税務に関わる立場でしたが、2024年度よりSNKの社外取締役に就任してからは、企業が直面する課題の広がりや深さをあらためて実感しています。SNKはそうした一つひとつの課題に丁寧に取り組み、前向きに改善策を考えようという姿勢があり、とにかく真面目で実直という印象を受けています。

梅原：その点は私も強く共感しています。社内は非常にオープンな雰囲気、取締役会に先立って開かれる経営会議においても、私たち社外取締役は基本的にオブザーブ参加しており、自由に質問や意見を交わすことができます。取締役会のメンバー以外の役員や事務方とも直接やりとりができるのは、大変有意義だと感じています。例えば、先日の経営会議では「技術女子会」の報告がありましたが、今現場でどのようなことが起きているかをリアルに

知ることができるのは貴重な機会です。

水野：経営会議における議事録は、後から共有され内容を把握することができます。さらに委員の方が個人的に手控えたメモなども共有して下さるので、公式な議事録では拾いきれないような生の発言や細かな内容をあらためて確認ができるのが、SNKの風通しのよさだと思います。

梅原：私も経営会議や取締役会で気になる点があれば、担当部署に直接問い合わせするなど、時間をいただいております。情報を自ら取りに行く姿勢はやはり大切にしていますし、その妨げとなるような情報の壁も感じません。

水野：社内では活発に意見が交わされる一方、以前は外部への発信力がやや弱いように感じていましたが、最近はかなり改善が進みました。投資家向けの資料作成などにも、「ここはこう直すべき」「この説明を加えては」といった議論を重ね、より良い内容にブラッシュアップが行われています。担当部門の方々は本当に真剣に取り組まれていますし、このようなSNKの姿勢を受け、私たち社外取締役からも具体的な提案を行っています。SNKでは2020年頃を境に、組織のあり方や取組みが大きく変化

しました。監査等委員会設置会社へ移行したことで、監査と取締役の機能が密接に連携し、経営への関与もより深まりました。それまで3年単位だった経営計画も10年単位へと転換され、「10年後にどうありたいか」というバックキャストの視点から戦略が練られています。さらに、同じタイミングで企業理念の見直しも進められ、社内の浸透が図られてきました。

成相：そうした中長期的な視点が定着する中で、取締役会の議論も一層深まってきたのだと思います。直近の1年間は、資本コストをめぐる議論が非常に活発でした。適正なROE目標をどう考えるか、政策保有株式の削減をどのように進めていくかといった議題で多くの意見が交わされました。

水野：さまざまな議論を進める上で、社外取締役の多様な視点が集まるのも良い点だと思います。私は弁護士という職業柄、リスク管理やコンプライアンスを重視することが多いですが、一方で新しいチャレンジを積極的に助言する社外取締役もいて、バランスが取れています。2023年度には、従業員に譲渡制限付株式(RS)を付与する制度が導入されましたが、これは社外取締役からの強い提言をもとに実現したもので、従業員のリテンションにもつながる取組みだと評価しています。

空気という見えない価値提供で社会・環境に貢献する

梅原：私が社外取締役に就任したのは2021年で、ちょうど同じ頃にコーポレートガバナンス・コードが改訂され、サステナビリティに関する情報開示が本格的に求められるようになりました。SNKでは、TCFD^{※1}への対応をはじめとした開示体制の整備を、かなりスピーディに進めてきた印象があります。

水野：その頃は、折しもコロナ禍を迎えた時期でもあり、「微粒子可視化システム」が注目されたことで、会社の技術力や取組みが広く知られるきっかけにもなりました。ただ、もともとSNKは環境関連株と呼んでもいいくらい、以前からサステナビリティへの貢献に熱心に取り組んできた会社だと思っています。

梅原：もともとは技術寄りの情報発信が中心で、環境や社会への価値について、外部にうまく伝えられていない面もあったかもしれません。それがこの1～2年で、「GXはチャンスである」という捉え方に変わり、発信も積極化してきました。実際、空調は温室効果ガスの観点で大きなインパクトを持ちます。建築物由来の温室効果ガス排出量の約4割を占めるともいわれており、特にオフィスビルや商業施設、病院などでは比率が高くなっています。そんな中、省エネ型設備の導入や、AIを活用した熱負荷の最適化など、SNKの技術力を活かせる余地は非常に大きいと考えます。

水野：建築業界では、Scope1・2だけでなくScope3までを視野に入れて、施主や入居企業の排出量削減にも貢献しようという動きが進んでいますね。SNKでもZEB^{※2}化に向けた取組みを加速させています。



※1 気候変動リスクの財務情報開示を促す国際基準
※2 エネルギー消費ゼロを目指す建物

梅原：おっしゃるとおりです。SNKは、Scope3まで含めた脱炭素化に対応できる技術と体制を、すでに備えています。建築は施主の意向が大きく影響しますので、現時点では提案の難しさはあるのかもしれませんが、政府主導で建築の脱炭素化を進める動きもあり、今後業界が目指していくべき方向性は明確です。そうした中でSNKの強みはますます発揮されていくはずです。空気は目に見えないため価値が伝わりにくい存在ですが、気候変動によって「年間100日が真夏日」といった状況が日本でも増えれば、快適性や健康、生産性などの重要性はさらに見直されていくでしょう。

水野：空調の世界では「快適であることが当たり前」とされていて、不快なときにしか反応が出ない分、顧客満足度を定量的に把握するのは簡単ではありません。私たちも実際に現場を見学すると、設備の多くが天井裏など人目に触れない場所にあり、SNKの提供価値が分かりにくいことを実感します。しかし、そうした「見えない技術」こそが、空間の快適性を根底から支えている。その価値はもっと積極的に伝えていくべきです。

SNKの成長を支える要となる人的資本

水野：現在、SNKが抱える最大の課題の一つは、人材の確保です。受注がいくら増えても事業を支える人材がいなければ対応できず、今後の成長を大きく左右します。ただ、新卒採用に際しても、設備工事という仕事は、学生のイメージが湧きづらく、業種・職種への理解を得にくい現実があります。

成相：まずは会社の知名度を高めることが大前提になるでしょう。WEBサイトやテレビCMなどの活用も大切ですが、最近では、



成相：従業員の中にも、「自分たちの仕事の価値が見えづらい」と感じている方が少なくないようですが、もっと誇りと自信を持っていただきたいですね。建物が本来の機能を発揮するために、空調はなくてはならない存在です。

梅原：建築分野では近年、「ノンエナジーベネフィット」という考え方が注目されてきています。快適性や健康といった、省エネ施策によって得られるエネルギー面以外の効果を定量化し、経済的に評価するという取り組みです。まだ発展途上ではありますが、こうした指標が確立されれば、空気の価値もより客観的に説明できるようになり、SNKとしても将来取り入れていけるとよいですね。また、SNKは設備のリニューアルやメンテナンスにも力を入れています。一度設備を導入いただいたお客様と長く信頼関係を築き、適切なタイミングで省エネ型の提案を行っていくなど、SNKならではの価値提供だと思っています。

産学協業での研究活動が学生の関心を集めるケースも出てきています。さまざまな可能性を視野に、戦略的に認知拡大を進めていく必要があります。

水野：中途採用の強化もますます重要になりますね。人事制度については、この数年で刷新され、個々の能力を正當に評価しやすい軸へと進化してきました。その上で、今後優秀な技術者をより多く獲得していくためには、待遇や働きやすさも大きなポイントです。SNKは早期から健康経営に取り組んできましたし、2024年度から建設業においても残業規制が強化される中、法定順守率100%を達成しています。こうした点は、経営層の皆さんも非常に意識されていて、私が所属するリスク管理委員会でも毎回報告があります。私も必要があれば、多少嫌われ役になっても厳しい目でチェックしています。

梅原：技術系の女性社員も確実に増えてきました。前述の技術女子会では、20～30代の若手女性社員が多く活躍していて、より働きやすい職場にするために自発的に声を上げてくれています。女性特有の健康課題などにも目を向けた取り組みが進んでおり、男女の違いによる働きづらさも徐々に解消されてきた感があります。

成相：先日の技術女子会の報告会では、「ロールモデルが少ない」という声が印象に残りました。特に現場の管理職に女性が少ない点は、やはり改善の余地があるでしょう。まず管理職の方々から

意識を変え、職場環境の整備に本気で取り組んでいくことが欠かせません。今年度の社長表彰では、大阪支店で10億円超の現場を担当した女性社員が、その功績を認められ表彰されたと聞きました。こうした実績は、まさにロールモデルとして社内の良い刺激を与えるものだと思います。

梅原：男性の育休取得もここ数年で大きく前進しました。2021年には取得率20%程度という状況でしたが、その後の2025年の育児介護休業法等改正などを契機に、社内全体の意識にも徐々に変化が生まれてきました。私も社内講演などで部門長の方々とお話しさせていただく中で、「これは真剣に取り組むべき課題」という共通認識が育ってきたと感じています。最初は30%を目標とする案も出ていたのですが、「もっといけるはずです。100%を目指しましょう」と申し上げたところ、思いの外スムーズに社内合意が得られ、具体的な動きにつながりました。長年、建設業界では男性の育休取得は難しいとされてきましたが、外部からの目ですうした働きかけを行うことも、私たちの重要な役割です。現在、社内アンケートでは7割の男性社員が「取得したい」と回答しており、希望者のほぼ全員が実際に取得しています。会社が本気で動けば、変化は早いのだと実感しています。

SNKならではの強みを活かし、PhaseⅢの新たな挑戦へ

水野：現在、「SNK Vision 2030」の最終ステージとなる「SNK Vision PhaseⅢ」に向けた議論が本格化しています。当初掲げていた2030年の業績目標は、すでにかなり達成しつつある状況です。本来10年計画で目指していた事業規模を、5年で実現するような勢いで推移してきたのですから、ここからがまさに新たなステージでしょう。計画スタート直後にはコロナ禍が直撃し、一時は売上も落ち込みましたが、その局面で利益確保を重視した方針へと転換し、経営体制をより筋肉質なものと変えて成果は大きかったと思います。

成相：取締役会でも、設備の施工といった従来の業務だけでなく、今後は未来への投資により注力していくべきだという議論が増えてきましたね。PhaseⅢに先駆け、今の中長期経営計画においても、R&Dや成長事業、環境分野をはじめ、人的資本やデジタル変革領域に対し、3年間で総額150～200億円規模の投資計画が組まれています。業界内でのポジションをさらに高めていくためには、まさに差別化の源泉となる領域だと思います。特に人材はこれからの成長を左右する最大の鍵です。外注先に依存しがちな業界構造の中で、SNKがどのようにリソースの確保に取り組んでいるのかが問われています。



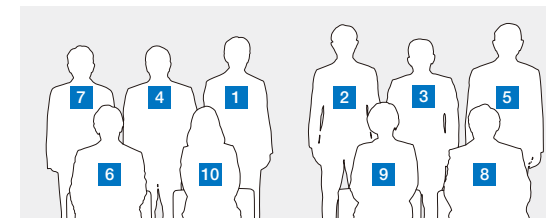
成相：育休に限らず、制度は一度動き出せば、それが「当たり前」として定着し、会社全体に広がっていきます。女性にとっても男性にとっても働きやすい職場づくり、特に若い世代が安心して長く働ける環境整備をさらに進めていってほしいと思います。

水野：今年度から本格運用が始まった「SNK-SOLNet」をはじめ、SNKでは現場業務の効率化に向けた取り組みがさまざま進んでいます。従業員の負担を減らしながら生産性を高めるこうした取り組みはSNKらしさを表していて、人を大事にする会社であることをもっとアピールしてよいと思います。

成相：全くそのとおりです。さらに将来に向けては、神奈川県海老名市に新設される研究施設や大学との協業なども始まっており、今後の新たな事業の柱になり得るものとして期待しています。

梅原：最近では、スタートアップ企業への投資も進んでいますね。金額としてはまだ数億円程度ですが、IT・AI・ドローンといった異業種との協業は、大きな可能性を秘めていると感じています。これまで関わりのなかった分野の技術や知見と、SNKの空調技術を掛け合わせることで、建物や空間の価値を高める新たなビジネスが創出されるはずです。SNKは、そうした新領域に挑んでいくだけの技術力と人材力を備えた会社です。私たち社外取締役も、チャレンジへの後方支援に全力を注いでいきます。

取締役/監査等委員紹介(2025年6月27日現在)



取締役会長

夏井 博史 1

1979年 4月 当社入社
2005年 4月 執行役員首都圏事業本部
リニューアル事業部長
2014年 6月 代表取締役社長
2021年 6月 代表取締役会長
2024年 6月 取締役会長(現任)

代表取締役社長

廣島 雅則 2

1990年 4月 当社入社
2021年 4月 デジタル推進室長
2022年 4月 執行役員技術本部長
2023年 6月 取締役上席執行役員
技術本部長
2024年 4月 代表取締役社長
経営企画担当(現任)

取締役専務執行役員

伊藤 雅基 3

1990年 4月 当社入社
2014年 4月 執行役員大阪支店長
2020年 6月 取締役上席執行役員
首都圏事業本部長
2024年 4月 取締役専務執行役員
技術本部長(現任)

取締役監査等委員

森本 利彦 7

1983年 7月 当社入社
2010年 6月 管理本部経理部長
2014年10月 海外事業統括本部副本部長
2020年 4月 執行役員内部統制部長
2020年 7月 執行役員監査等委員会室長
2021年 6月 取締役監査等委員(現任)

社外取締役監査等委員

水野 靖史 8

1996年 4月 弁護士登録
2004年10月 フェアネス法律事務所
パートナー (現任)
2017年 6月 当社取締役
2020年 6月 取締役監査等委員(現任)

取締役上席執行役員

井上 聖 4

1987年 4月 当社入社
2012年 4月 管理本部人事部長
2019年 4月 執行役員管理本部長
2021年 4月 上席執行役員管理本部長
2021年 6月 取締役上席執行役員
管理本部長(現任)

取締役上席執行役員

野田 英勝 5

1987年 4月 当社入社
2020年 4月 執行役員首都圏事業本部
副本部長
2022年 4月 執行役員営業本部長
2023年 6月 取締役上席執行役員
営業本部長(現任)

社外取締役

村中 健一 6

2015年 7月 横浜税関長
2017年 1月 三菱日立パワーシステムズ(株)
顧問
2017年11月 グローリー(株)顧問
2018年 4月 (株)日本決済情報センター
代表取締役社長
2025年 6月 当社取締役(現任)

社外取締役監査等委員

梅原 由美子 9

2015年 4月 里山エナジー(株)設立
取締役(現任)
2019年 4月 Value Frontier(株)
代表取締役(現任)
2021年 6月 当社取締役監査等委員(現任)

社外取締役監査等委員

成相 明子 10

2022年 7月 新宿税務署長
2023年 9月 税理士登録 成相明子税理士
事務所開設(現任)
2024年 6月 当社取締役監査等委員(現任)
2024年 6月 日本化学産業(株)監査役(現任)
2025年 6月 ケンコーマヨネーズ(株)取締役
(現任)

役員一覧/グループ会社紹介

役員一覧 (2025年6月27日現在)		
氏 名	役職名	担 当
夏井 博史	取締役会長	
廣島 雅則	代表取締役社長	経営企画担当
伊藤 雅基	取締役専務執行役員	技術本部長
井上 聖	取締役上席執行役員	管理本部長
野田 英勝	取締役上席執行役員	営業本部長
村中 健一	社外取締役（非常勤）	
森本 利彦	取締役監査等委員	
水野 靖史	社外取締役監査等委員（非常勤）	
梅原 由美子	社外取締役監査等委員（非常勤）	
成相 明子	社外取締役監査等委員（非常勤）	
下元 智史	常務執行役員	特命事項担当(国内)
所 崇弘	常務執行役員	営業本部副本部長
宮下 公一	常務執行役員	営業本部副本部長
前川 伸二	上席執行役員	特命事項担当(サステナビリティ)
岡野 登	上席執行役員	事業推進本部長
坂本 裕	上席執行役員	特命事項担当(海外)
馬 志剛	上席執行役員	国際事業本部副本部長 兼 新日空(中国)建設有限公司董事長
加賀谷 正樹	上席執行役員	営業本部副本部長
田村 守	上席執行役員	首都圏事業本部長
上杉 晴一	上席執行役員	大阪支店長
山本 智	上席執行役員	原子力担当
吉田 昌史	上席執行役員	営業本部副本部長
伊藤 孝信	上席執行役員	国際事業本部長
柳澤 俊彦	執行役員	営業本部副本部長
二宮 幸治	執行役員	首都圏事業本部 産業施設事業部長
江連 康明	執行役員	東北支店長
福岡 俊介	執行役員	名古屋支店長
橋口 佳史	執行役員	国際事業本部副本部長 兼 SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. 社長
上田 和弘	執行役員	管理本部副本部長
石浦 浩二	執行役員	首都圏事業本部 リニューアル事業部長
竹内 秀喜	執行役員	営業本部副本部長
今中 一博	執行役員	経営企画本部長
赤松 敬一	グループ執行役員	新日空サービス株式会社 代表取締役社長
田中 幹武	グループ執行役員	日宝工業株式会社 代表取締役社長

グループ会社紹介



代表取締役社長
赤松 敬一

建築設備のライフサイクルにおいて、新築からリニューアルにつながる保守、整備や改修工事を通じ、専門性と独自性に秀でた事業推進力を磨きながら、新日本空調グループ全般のお客様の期待に応え続けます。



新日空サービス株式会社

代 表 者	代表取締役社長 赤松 敬一
設 立	1991年7月1日
本 社	東京都中央区日本橋本町3-3-6 ワカ末ビル
事 業 内 容	建築設備(空調・衛生・電気消防)の保守・保全、整備改修工事、機器販売、その他
従 業 員 数	98名(2025年3月31日現在)
ホームページ	: https://www.snks.co.jp/



日宝工業株式会社

代 表 者	代表取締役社長 田中 幹武
設 立	1955年11月25日
本 社	神奈川県横浜市西区みなとみらい4-6-2 みなとみらいグランドセントラルタワー6階
事 業 内 容	産業施設を主とした建設設備(受変電、弱電、電気計装、空調、衛生)の施工、保守・保全、その他産業施設設備全般および太陽光などを利用した発電事業
従 業 員 数	63名(2025年3月31日現在)
ホームページ	: https://www.nippo-eng.co.jp/company/

電気設備工事の専門企業として培った技術とマネジメントをもとに、産業施設設備(電気・空調・衛生・ユーティリティ設備)を主とした設計・施工・メンテナンスサービスの提供など行っています。



董事長
馬 志剛

中国国内6支店と3つの子会社を通じて事業を展開し、現在は香港現地法人も傘下におく地域統括会社として運営しています。BIM技術を積極的に活用し、設計から施工・保守業務まで一貫体制を構築し、大型工場の投資案件に取り組んでいます。



新日空(中国)建設有限公司

代 表 者	董事長 馬 志剛
設 立	2003年12月26日
本 社	中華人民共和国(上海)自由貿易試験区 臨港新片区山路3236号A座402室
事 業 内 容	建築(躯体、内装、外装)工事の設計・施工・管理、機電(空調、衛生、消防・電気)環境、プラント設備工事の設計・施工・管理、貿易業務、労務管理、各種コンサルティングサービス
従 業 員 数	85名(2025年3月31日現在)
ホームページ	: https://ja.snksh.com/



社長
橋口 佳史

アジア地域統括会社として、シンガポール、スリランカなどの現地法人を傘下に有し、2024年よりベトナム現地法人を加え事業領域が拡大しました。長年にわたる経験・実績によりお客様のニーズに合わせた総合設備工事事業を展開しています。



SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.

代 表 者	社長 橋口 佳史
設 立	2010年12月1日
本 社	315 Outram Road, #09-06 Tan Boon Liat Building, Singapore 169074
事 業 内 容	建築設備(空調、衛生、冷蔵、換気、消火、電気、プラント設備工事)の設計・施工・管理、保守・保全・整備・改修、各種コンサルティングサービス他
従 業 員 数	169名(2025年3月31日現在)
ホームページ	: https://www.snkasiapacific.com/



人が集う空間、人が働く空間、人が主役となる空間。
**そこは常に
快適な空間**
であってほしい
〜この快適な空間をメンテナンスサービスで支えます〜



Challenge & Communication
設備工事と設備サービスは専門性をもって得々な技術力をさまざまなシナリオに応じ、お客様に数々の価値を提供いたします。



地球環境に知恵と力を捧げる



An Earth-Friendly Company

プロフィール

戦略

基盤

財務・企業データ

49

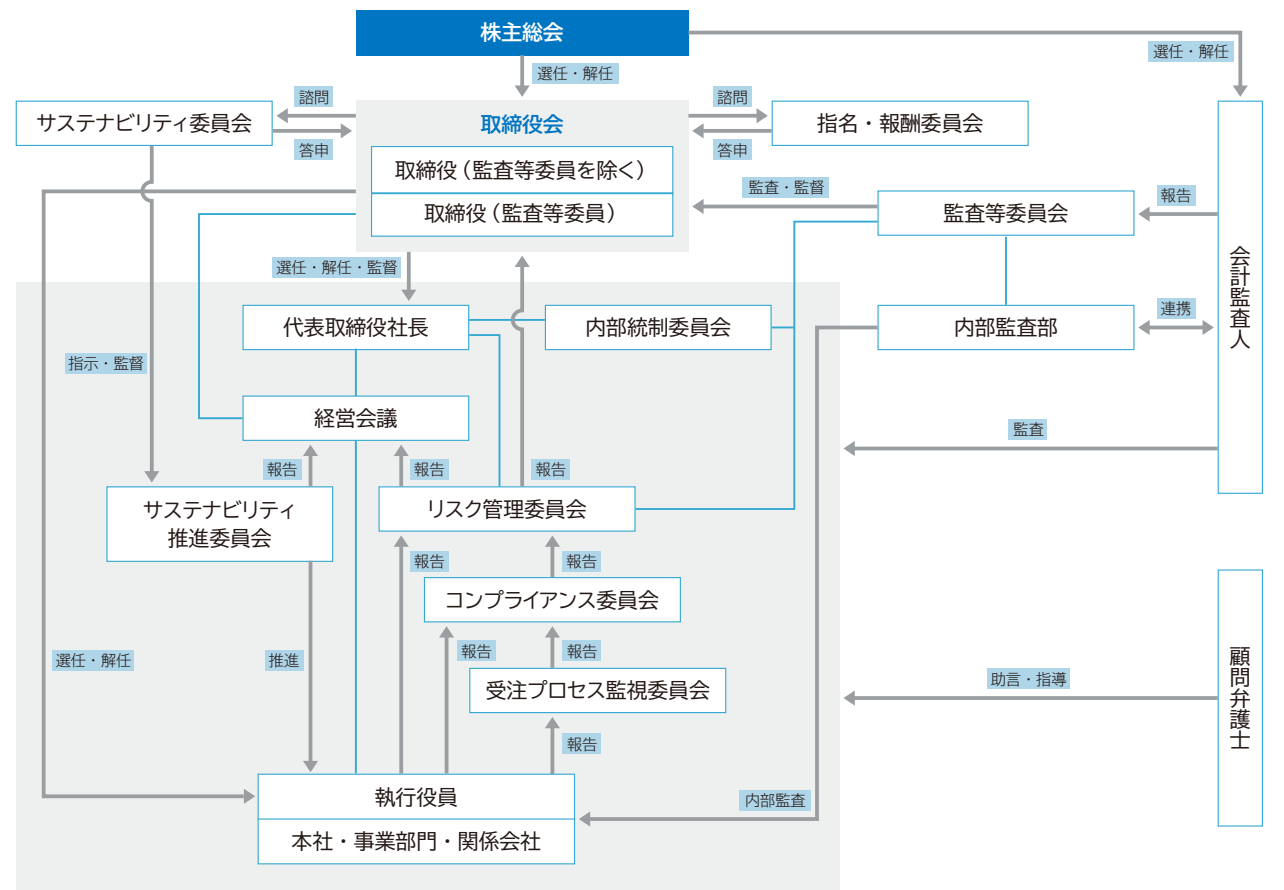
50

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

新日本空調グループは、企業理念に「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。Fill your tomorrow」を使命として掲げ、顧客・株主・職員・協力会社をはじめ、全ての人々から信頼され、社会の発展に貢献する企業を目指し、透明性、公正性の高い事業活動を実践することとしています。そして、迅速・果断な意思決定を行うとともに経営の監督機能と従業員の自律的統制の充実を図り、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



機関	取締役会		
	サステナビリティ委員会	指名・報酬委員会	監査等委員会
構成	社内男性役員 社外男性役員 社外女性役員 10名(社内6名+社外4名、うち女性2名) 議長：代表取締役社長	社内男性役員 社外男性役員 社外女性役員 3名(社内1名+社外2名) 議長：社内取締役	社内男性役員 社外男性役員 社外女性役員 4名(社内1名+社外3名、うち女性2名) 議長：常勤監査等委員
目的・権限	当社の取締役会は、実質的な討議を可能とする人数にとどめ、法令で定められた事項や経営上の重要な事項を審議・決定するとともに、取締役の職務執行が効率性を含め適正に行われているかを監督しています	取締役候補者および取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています	監査等委員は、取締役会において議決権を行使するとともに、経営会議等重要な会議に出席する他、定期的に監査等委員連絡会を開催し、監督機能を充実させ、実効性を高めるように努めています
開催実績 (2024年度)	9回	3回	5回

取締役のスキル・マトリックス (2025年6月27日現在)

	氏名	指名報酬委員会	専門性						
			企業経営 経営戦略	技術 研究開発	営業 マーケティング	税務 財務 会計	法務 リスク 管理	サステナ ビリティ	IT DX
取締役	夏井 博史		●	●	●			●	
	廣島 雅則		●	●				●	●
	伊藤 雅基		●	●				●	●
	井上 聖	●	●			●	●	●	●
	野田 英勝		●		●			●	
	村中 健一 独立 社外	●	●			●	●		
	森本 利彦					●	●		
	水野 靖史 独立 社外	●					●		
	梅原 由美子 独立 社外		●					●	
	成相 明子 独立 社外					●	●		

(注)上記一覧表は、各氏の有する全ての知見・経験を表すものではありません

2024年度取締役会における主な審議内容

- ・事業計画の承認、中期ならびに長期経営計画の進捗状況の把握と審議
- ・コーポレート・ガバナンスに関する方針および取組みに関する事項、サステナビリティに関する活動方針および開示事項
- ・資本政策に関する事項
- ・関係会社に関する重要な事項

取締役会の充実・実効性確保・向上

取締役会の実効性評価

当社が持続的に成長するために、当社の取締役として重要と考える専門性を「企業経営/経営戦略」「技術/研究開発」「営業/マーケティング」「税務/財務/会計」「法務/リスク/管理」「サステナビリティ」「IT/DX」とし、これらの専門性を有する取締役で取締役会を構成しています。また監査等委員会は、常勤監査等委員1名と企業法務に精通した弁護士、環境・サステナビリティの専門家かつ企業経営者および税務・財務・会計に関する専門的知見を有する税理士である社外取締役監査等委員3名で構成しています。

今後も経営に一層の多様な価値観を反映させるように努めるとともに、取締役会終了後に適宜意見交換会を実施し取締役会の実効性や機能向上に努めています。

また、当社は、取締役会の実効性を高め企業価値を向上させるため、年1回全取締役を対象に、取締役会のあり方、構成、運営、

モニタリング機能、株主・投資家との対話等に関しアンケートを実施しています。

アンケートの設問項目は、外部機関の助言を得ながら選定し、また、取締役が外部機関に直接回答することで匿名性を確保しています。集計結果は、2025年5月の取締役会で共有し分析、議論、評価を行いました。

2024年度は、他社平均と比較し一定数改善した項目は複数ありましたが、低下した項目はなく、概ね肯定的な評価が得られ、実効性が確保されていると認識しています。なお、議論の活性化に向けた課題やその他述べられた意見についても共有し、その後の取締役会で検討の上、改善を図り、さらなる実効性の向上に努めています。

コーポレート・ガバナンス

取締役の選任・解任

選任・解任のプロセス

取締役の選任については、人望、品格に優れ、高い倫理観を持ち、業務遂行上健康で、経営に関し客観的判断能力を有し、先見性、洞察力に優れ、出身の各分野において幅広い知見と豊富な経験を有していることおよび当社が重要と考える専門性を有していることを選任方針としています。

また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の別なく、取締役として適任と判断した人物を候補者として提案することとしており、

取締役の専門性や取締役会の構成のバランスについて引き続き検討するとともに、経営に一層の多様な価値観が反映されるように努めていきます。

なお、選解任に際しては、社外取締役2名を委員、社内取締役1名を委員長とした指名・報酬委員会において取締役の重任・選任・解任について審議し、株主総会で選解任を諮るため、取締役会に審議内容を答申しています。

取締役の報酬

報酬制度ならびに報酬決定のプロセス

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としており、代表取締役が指名・報酬委員会へ方針を諮問し、その審議による答申を受けた後、取締役会の決議により決定しています。具体的には、取締役(監査等委員および社外取締役を除く)の報酬の種類とその割合の目安を、固定報酬としての基本報酬60%、業績連動報酬30%、非金銭報酬としての株式報酬10%とし、算定することとしています。

業績連動報酬については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、当社の業績、中期経営計画の各事業年度の目標値に対する達成度および従業員の賞与水準等に基づいて算出し、決定する方針としており、2024年度については、当該業績指標を反映し算出しています。

非金銭報酬については、株主の皆様との一層の価値共有を進め

ることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を取締役に支給することとしています。その具体的な支給時期および配分については取締役会において決定しています。

また、監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役の報酬については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬のみで構成され、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定する方針としています。

当社は、取締役会の決議に基づき、代表取締役が取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定について委任を受けています。その権限の内容は、各取締役の基本報酬および業績連動報酬の具体的金額、支給時期であり、また、これらの権限を委任した理由は、当社グループを取り巻く環境、経営状況等を最も熟知し、総合的に取締役の報酬額等を決定できると判断したためです。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬 ^{※1}	非金銭報酬 ^{※2}	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	366 (9)	190 (9)	152 (一)	23 (一)	7 (1)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	51 (27)	51 (27)	— (一)	— (一)	5 (4)

※1 業績連動報酬の額は、2024年度に係る賞与

※2 非金銭報酬として対象取締役(監査等委員および社外取締役を除く)6名に対して11,926株の株式報酬を交付

監査の状況

監査等委員会監査の状況

当社における監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた監査等委員会監査等基準に準拠し、監査の方針、監査の計画および業務の分担等に従い、取締役会で議決権を行使するとともに、その他重要会議に出席し、取締役等に報告を求め、重要な書類を閲覧し、各部門や当社グループ会社の業務および財産の状況を調査し、公正かつ的確に監査を実施しています。

内部統制システムについては、取締役等および内部監査部門からその構築および運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求め、意見を表明しています。

会計監査については、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ適正な監査を実施しているかを監視および相当性について検証するとともに、その職務の執行状況について報告を受けています。また、必要に応じ説明を求め、あるいは会計監査人の監査に立ち会うこととしています。

会計監査人に対する報酬

区 分	2023年度		2024年度	
	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円)	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円) ^{※3}
提出会社	60	7	65	0
連結子会社	—	—	—	—
計	60	7	65	0

※3 当社における非監査業務の内容は、危機管理意識向上研修会に関する助言業務です

監査等委員会監査、内部監査および会計監査の連携
ならびに内部統制部門との関係

監査等委員会は、効率的かつ実効的な監査の遂行のため、監査計画策定やその他監査に関し内部監査部と緊密な連携を保っています。また、必要に応じ内部監査部あるいは各部門に対して、内部統制システムの状況およびリスク評価等について報告を求めています。

会計監査において、監査等委員会は、会計監査人と適宜意見交換を行い緊密な関係を保っています。監査計画、重点監査項目および監査実施状況を把握し、情報交換を図り、協議を行った上で、

内部監査の状況

当社における内部監査の実施部門である内部監査部は7名で構成され、監査等委員会直轄の組織となっています。当社各部門および当社グループ会社に対し、監査計画に基づき、統制監査においては、①業務の有効性・効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動に関わる法令順守、④資産の保全の視点で、業務監査においては、①経営目標の達成支援と不正の撲滅、②内部統制システムが有効的に機能しているかのモニタリングを目的に内部監査を実施しています。

監査結果は監査等委員会に報告され、必要に応じ社長および会計監査人へ報告書が提出されています。

四半期および期末には会計監査結果の総合的かつ詳細な報告を受け、連携を強めています。

内部監査部は、統制監査において会計監査人と連携して監査評価を取りまとめる他、内部監査等により不適切な行為が判明した場合、監査等委員会の指示により内部統制部門である本社各部門および会計監査人と連携し、原因分析や再発防止策を協議し、内部監査において重点的に監査等を実施することとしています。

コンプライアンス

基本的な考え方

新日本空調グループでは、コンプライアンスに関する方針を次のように定めています。

役員・従業員は、法律・社会規範・社内ルールを守ります。違法や違反する行為の動機が、「会社のため」、「お客様のため」という職務上のことや、上司の指示であっても例外ではありません。
違法行為、社内ルール違反には厳正な姿勢で臨みます。また、そのような行為を出来る限り未然に防ぐために、社内外通報制度を整備、公開し、その通報者を守ります。

コンプライアンス推進体制

当社グループは、コンプライアンスの徹底を図ることを目的とし、社長が任命するCCO（コンプライアンス統括責任者）、コンプライアンス委員会および受注プロセス監視委員会の機関を設置し、コンプライアンスに関する事項の協議や相談内容の調査の総括、報告などを行っています。なお、CCOは、社長を委員長とするリスク管理委員会において各報告を行い、社長が取締役会へ適宜報告を行う体制としています。

コンプライアンスの推進に向けた取組み

当社グループは、コンプライアンス浸透のためにコンプライアンス委員会においてコンプライアンス推進活動を計画し、継続的に実施しています。2024年度は、当社グループ従業員に求めている「コンプライアンス誓約書」への同意について、再認識のためあらためて同意を求めました。また、当社グループ従業員などを対象にコンプライアンスや人権に関する研修（グループ従業員

100%、派遣社員・外部委託者545名受講）や協力会社を対象とした研修（協力会社627名受講）を実施しました。その他、コンプライアンスの意識の浸透、課題の把握やヘルプラインの周知を図るため、コンプライアンス・アンケート（回答率99%）をするなど、コンプライアンスの推進に取り組みしました。

腐敗防止

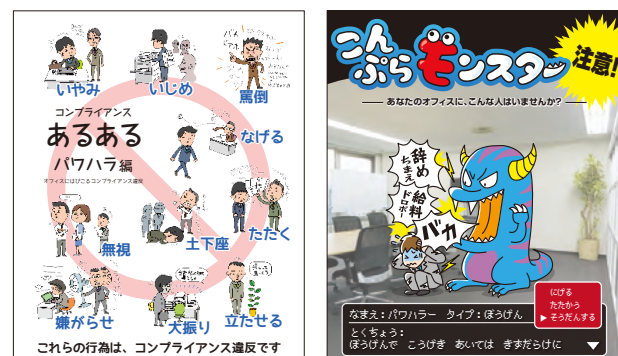
当社グループは、会社の方針として公正な事業慣行の項目の中で腐敗防止へ取り組むことを定め、従業員に対して研修にて周知を図っています。営業系従業員に対しては、独占禁止法順守に関

する教育を毎年実施しており、2024年度は顧問弁護士による講義を開催し当社グループ従業員など190名（100%）が受講しました。

ヘルプライン

当社グループは、コンプライアンスに関する問題について早期発見・早期是正・再発防止を図るため、社内と社外に専用の相談窓口「ヘルプライン」を設置しています。ヘルプラインについては、当社WEBサイトに掲載するとともに、研修の中で周知を図っています。

相談者が相談したことを理由に不利益を受けないこと、自らの違反行為について報告したときは報告者への罰則を減免すること、匿名の相談も受付を可能とすることを規程に定め、相談を行いやすい体制の整備を図っています。なお、近年の相談内容にはハラスメントに関する事案が多いことから、相談窓口を記載したハラスメント防止のポスターを掲示しています。また、従業員向けのコンプライアンス研修においては、寄せられた相談件数や相談項目の共有を行い、啓発活動に努めています。



「ヘルプライン」はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/governance/corporate-ethics/>



リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、リスクを会社の経営に影響を及ぼす可能性のある物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせる全ての事象とし、的確に把握・対応し、経営の健全性を確保することが重要であると認識しています。なお、社会情勢に鑑み

気候変動リスクについては、事業運営に大きく影響を及ぼすリスクと捉え、経営に取り込むべきマテリアリティと認識し活動を推進しています。

リスク管理の体制

当社グループは、「リスク管理規程」を定め、あらゆる顕在化するリスクの発生のみでなく、潜在化するリスクに対しても損害を想定し、必要な措置を事前に講じるとともに、リスク発生時には、迅速な報告を求めるリスク管理体制を構築するため「リスク管理委員会」を設けています。当委員会では、社長を委員長、

CCOを副委員長とし、社外有識者、本部長、および委員長が任命した者をもって構成されており、リスクの回避や低減および管理の強化を図っています。当委員会に付議・報告された事項は、取締役会へ報告されます。

当社における 主要な事業リスク

- ①経済状況・建設市況の変動リスク
- ②安全・品質管理リスク
- ③工事に関するリスク（採算と遅延）
- ④人材確保・流出に関するリスク
- ⑤建設業の担い手不足に関するリスク

- ⑥海外事業リスク
- ⑦人権に関するリスク
- ⑧気候変動のリスク
- ⑨環境リスク
- ⑩法的規制リスク

- ⑪保有資産の変動リスク
- ⑫取引先の信用不安リスク
- ⑬情報管理リスク
- ⑭感染症感染拡大リスク
- ⑮イノベーションに関するリスク

事業継続計画(BCP)

当社グループにおける事業継続計画(BCP)は、災害発生時や周辺地域に多大な被害を及ぼす事故の発生時に、役職員とその家族の安全を確保した上で、当社施設ならびに作業所等を速やかに保全し、被害を最小限に止め、被災地もしくは事故発生現場周辺の復旧・復興支援および顧客事業の早期再開の支援を行うことを重視しています。

緊急対策本部の設置

緊急事態発生時には、緊急対策本部および被災地域、事故発生部門の現地対策本部を適宜設置します。緊急対策本部設置までの所要時間は、就業時間中は即時、休日・夜間は3時間以内を目標としています。

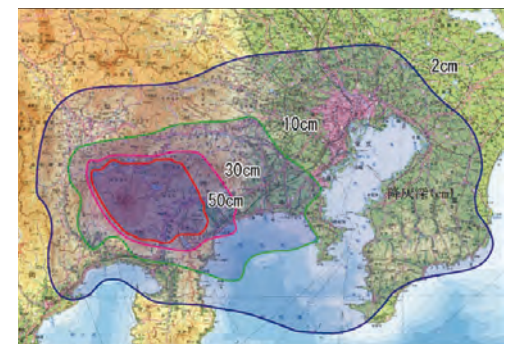


2024年度の取組み事例

新たな事象の対応力の向上を目指し、富士山噴火を想定したBCP訓練の実施

2024年12月、本社および大阪支店にて、富士山噴火に伴う首都圏を中心とした降灰被害を想定したBCP訓練を開催しました。本訓練では、本社に緊急対策本部と本社対策本部、大阪支店に代替拠点を設置し、全国の事業部門長や管理職含め、総勢約90名が参加しました。

噴火の予兆段階から終息後までの人員の移動や避難手段、本社機能の一部移転、社内外への対応を検証しました。また、演習後にディスカッションを行うことで対応の課題と改善点を見出すことができました。



予想される降灰範囲 出典:「富士山ハザードマップ検討委員会 報告書」

環境

環境方針

持続可能な地球環境の実現のために、気候変動の緩和と適応や環境への負の影響の最小化に向け、環境問題を経営の重要事項と位置付け、事業活動のみならず、職場環境に至るまで、全ての業

務プロセスにおいて、環境に配慮した活動を推進します。また、調達先や協力会社に対しても、環境に配慮した業務遂行を求め、地球環境の改善に努めます。

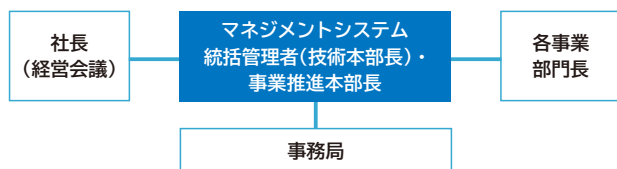
マネジメント体制

持続可能な地球環境問題の対応を実現するには、建物のライフサイクルをとおり、あらゆる局面で環境への負荷を減らしていかなければなりません。そのためには、規制に従うだけでなく、自主的かつ積極的に環境保全の取組みを進めていくことが求められています。

当社は、気候変動対応を経営上の重要課題であると位置付け、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同しています。

また、全ての事業部でISO 14001 認証を取得し、各事業部と技術本部、経営層とが連携した環境マネジメントシステム管理体制を構築し、有効性確認と継続的な改善に向けて取組みを進めています。

■環境マネジメント体制図



「TCFD 気候関連への対応」は WEB サイトをご覧ください。

<https://www.snk.co.jp/csr/tcf/>



実績

1. 温室効果ガス排出量削減による地球温暖化防止

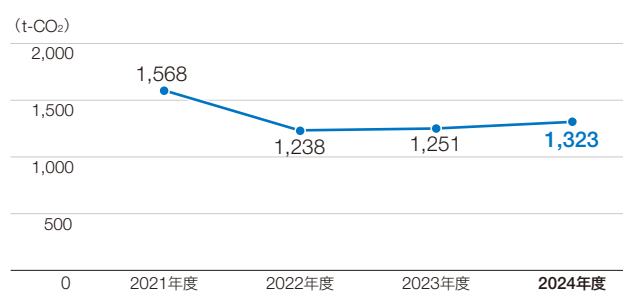
Scope 1 自社施設で使用する燃料消費、社有車、通勤用私有車の使用に伴う直接排出量

2024 年度連結の Scope1 は、1,323 (t-CO₂) となりました。2024 年度は、車種クラスごとに燃費を算出し精度の高い燃料使用量の算出方法に変更し、エコカーの導入効果は認められたものの、

単位：t-CO ₂	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重油	217	227	237	241
軽油	52	76	101	38
灯油	9	9	7	7
プロパンガス	4	5	6	6
都市ガス	0	0	0	0
ガソリン	1,018	829	900	717
フロン・ハロン漏えい	268	92	0	314
合計	1,568	1,238	1,251	1,323

※ 新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

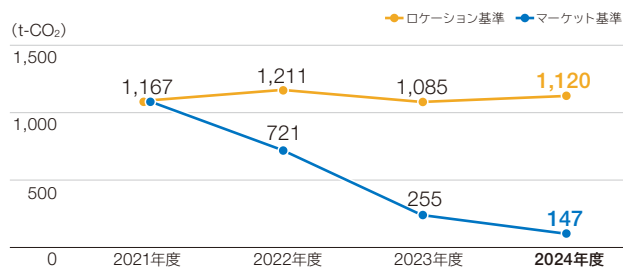
2023 年度より 72 (t-CO₂) 増加しました。排出量の大半は社有車、通勤用私有車によるガソリン消費量であることから、水素燃料電池車などエコカーの導入をさらに進めています。



※ 新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

Scope 2 自社施設で購入した電気の使用に伴う間接排出量

2022 年度から、排出量の算定方法を従来のロケーション基準からより精度の高いマーケット基準に見直し、管理対象に拠点現場を新たに加えました。2024 年度連結の Scope2 は、マーケット基準では 147 (t-CO₂) でした。従来のロケーション基準での Scope2 は 1,120 (t-CO₂) となり、2023 年度より 35 (t-CO₂) 増加しました。今後も引き続き自社施設における電気使用量の低減に向け、取り組んでいきます。



※ 新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

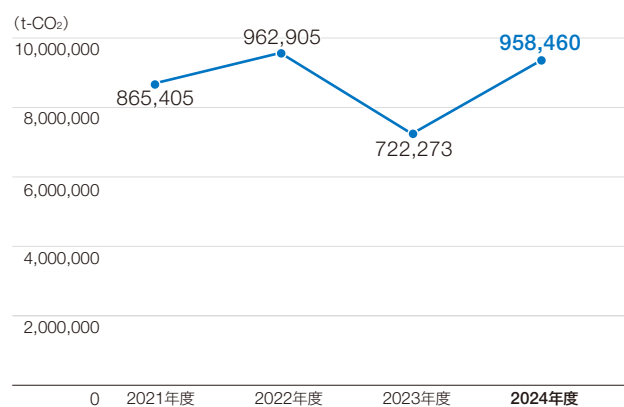
Scope 3 事業者の活動に関連する他社の間接排出量

2024 年度連結の Scope3 は、958,460 (t-CO₂) となり、2023 年度より 236,187 (t-CO₂) 増加しました。Scope3 の排出量は、当社が納入した建築設備の運用が約 85% を占めていることから、引き続き温室効果ガス排出量低減に向けた高効率機器やシステムの

単位：t-CO ₂	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
カテゴリ1：現場施工	119,989	122,509	144,634	139,625
カテゴリ2：自社設備	1,361	2,639	4,186	1,816
カテゴリ3：電気・燃料	473	445	442	393
カテゴリ4：輸送	617	511	684	696
カテゴリ5：廃棄物	548	621	700	1,489
カテゴリ6：出張	313	400	477	462
カテゴリ7：通勤	376	394	446	414
カテゴリ11：設備運用	741,728	835,385	570,703	813,565
合計	865,405	962,905	722,273	958,460

※ Scope 3 の全カテゴリにおいて、新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

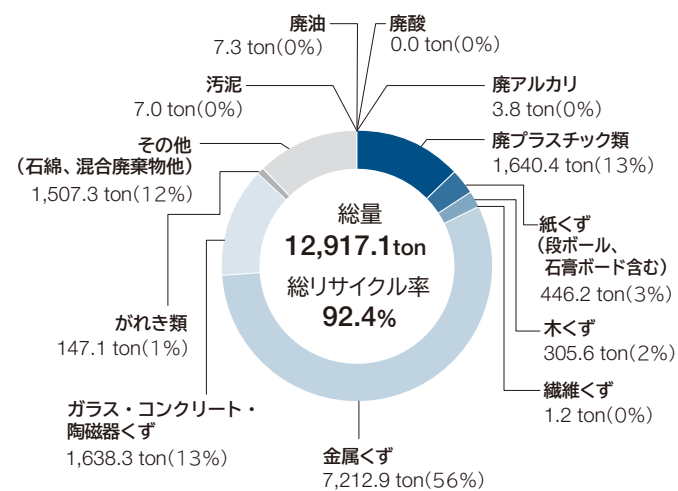
導入提案を行い、AI を利用した空調熱源機器や熱源最適運転制御の技術を充実させていきます。また、お客様設備からの GHG 排出削減に貢献する設計提案を推進していきます。



※ カテゴリ3は、Scope1, 2 に含まれない電気・燃料
※ カテゴリ11(当社が納入した設備運用)は、運用期間を15年として記載
※ カテゴリ8～10、12～15は、当社の事業に該当しない活動
※ 独立第三者の保証をソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より取得しています
※ 新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

2. 廃棄物削減・リサイクル化の推進による資源保護

2024 年度の産業廃棄物の総排出量は 12,917.1 (ton)、リサイクル率は 92.4% でした。総排出量は 2023 年度より 6,809 (ton) 減少、リサイクル率はほぼ同等でした。種類別にみると、排出量が金属くずと木くずで全体の約 58% を占めており、リサイクル率はそれぞれ、99.8%、98% となっています。今後も引き続き、リサイクル率の低い廃棄物を有効に回収する方法や排出量を減らす工夫など、地球環境問題の解決に向けて取り組んでいきます。



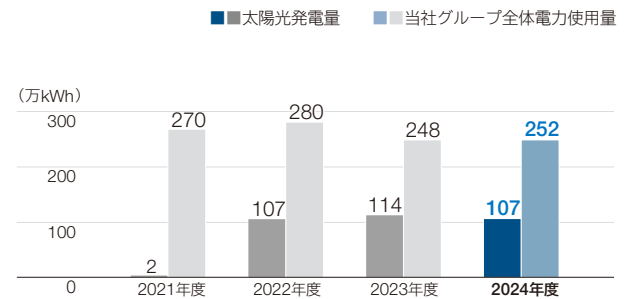
3. 太陽光発電事業の状況

当社のグループ会社である日宝工業株式会社にて太陽光発電所を取得し、2022 年度から売電事業を開始しました。

本発電所は福島県田村市にあり発電出力は約 850kW です。2024 年度の年間発電電力量の実績は約 107 万 kWh で、2023 年度より 7 万 kWh 減少しました。本太陽光発電所での発電量は当社グループ全体で 2024 年度に消費した電力量の約 43% に相当します。発電した全ての電力は、再生可能エネルギー電気の利用の促進に関する特別措置法の固定価格買取制度を適用しています。

この再生可能エネルギーの売電は、当社グループの温室効果ガス排出量削減量には含めていません。今後、太陽光発電に限らず、さまざまな手段を通じて再生可能エネルギーの導入を推進することで、気候変動問題に貢献しています。

■当社グループ全体の電力使用量と太陽光発電量



※ 新たな算出基準にのっとり、SNK レポート 2024 より数値を修正しています

人材

基本的な考え方・マネジメント体制

新日本空調グループは、マテリアリティの一つとして、「従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」を定め、人材に関する具体的なテーマとして「健康経営、ワークライフバランスの推進」「次世代を担う人材育成」「ダイバーシティとインクルージョン」「ステー

健康経営と働き方推進

健康経営宣言を社内外に行い、従業員が心身ともに健康で安全に仕事ができる環境の整備を進めています。保健師の社内常駐化と施工現場への衛生パトロール、受動喫煙防止に向けた取組みなど、健康増進への取組み状況が評価され、2022年度から4年連続で健康経営優良法人の認定を受けました。また、従業員のワークライフバランス向上に向けた取組みとして、テレワークや時差出勤、時間単位有給休暇制度の導入による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進、失効有給休暇の積立制度、育休の早期申請化による職場全体で育休取得の準備を支援する意識の醸成や育児の行いやすさの実現に向け小学生以下の子どもを持つ従業

員に時短勤務を可能とする社内制度の整備など、諸制度の拡充を図っています。2024年度には残業時間の上限規制に対応し労働時間の状態をリアルタイムで把握できる仕組みを構築し、管理職が現場の繁忙度に合わせて人員配置を行うことで残業時間の管理を徹底しています。



人材育成

当社グループが求める人材像

当社グループでは、「持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」という基本方針を共有し、主体性を持って当社グループの持続的な成長に貢献することができる人材を求めています。

求める人材像

- ① 自分の役割に「主体性」や「情熱」を持って取り組み、「結果」を出す人
- ② 「専門性」を活かして創意工夫を行い、「行動」に出る人
- ③ 「俯瞰的視点」で物事を捉え、「コミュニケーション」を取る人
- ④ 「志」が高く、「公正」で「社会規範」にのっとり行動する人

研修体系

当社グループでは、一定の育成期間を設け、その後は年齢や勤続年数にとらわれず、ステージアップを目指す教育体系を導入しており、幅広くキャリアプランを描ける研修制度を設けています。中でも従業員が思い描くキャリアプランに応じ、会社が多様なキャリアパスを提示することを明確にするとともに、それを実践できるように企業理念や中期経営計画をもとに、現在置かれた自

らのポジションにおいてやるべきことを再認識してもらう研修を実施しています。また、今後新しいアイデアの創出やさらなる業務効率化・生産性向上に向けたリスクリಂಗも検討しながら、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

「事業領域の拡大」に寄与するリーダー人材の育成

当社では、「従業員は最も重要な財産」であり、人材育成は重要な経営課題と捉えています。人材育成とは、知識やスキルの習得だけでなく仕事に対する姿勢や考え方の伝承も含んでいます。特に中長期的に会社を支えるリーダー人材や会社に新たな価値を生み出すことができる人材を輩出することが必要と考え、さまざまな教育の機会を提供しています。

その一例として、各階層別に「マインドセット研修」を実施しており、自らの役割を理解し「組織改善」「信頼関係の構築」のスキルを学び、会社の理念や方針を浸透させ、継続的な成果・成長を実現する組織づくりを実践することができる、次世代リーダーの育成に努めています。2024年度は、194名の従業員が受講しています。



当社グループの「研修体系」WEB サイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/society/employee-engagement/#anchor03>

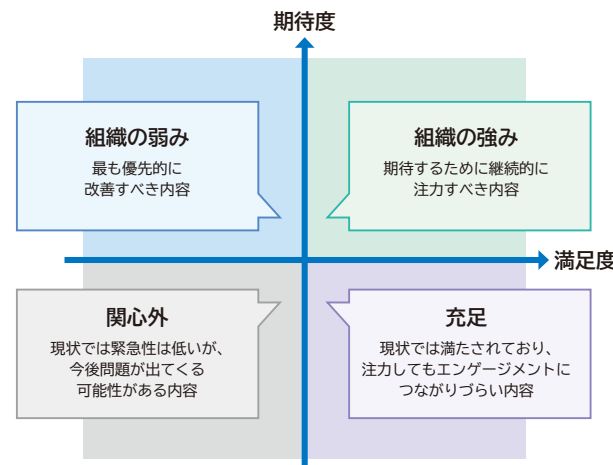


エンゲージメント調査の実施

SNK Vision 2030の実現と、組織としての課題への対応を目指し、組織実行力を高めることを目的に、(株)リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」を活用したエンゲージメントサーベイを実施しています。

このサーベイでは、「期待度」と「満足度」を2つの観点から回答し、同じ質問に対する「期待度」と「満足度」を把握することで、組織のモチベーション低下を引き起こしている要因や優先して取り組むべき(限られた資源を注入していくべき)課題が明確になります。これらを可視化することで、組織と従業員の相互理解を深め、エンゲージメントの向上につなげることを目指していきます。

今後もこの取組みを継続し、対話を重ねながらより良い組織づくりと、SNK Vision 2030の実現に向けて邁進していきます。



ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンとは、違いを認め合い、違いを活かすことで、人と組織の持続的成長の原動力を最大化することです。イノベーションを創出し社会に貢献する人材と組織を生むために、属性だけでなく、さまざまな価値観や視点を尊重し

受け入れ合う、個々の強みを活かす組織を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンを通じて、当社グループの企業価値の最大化を図ります。

取組み事例1 ダイバーシティ推進活動

2022年7月に社内外に向けてダイバーシティ経営推進に関するトップメッセージを発信しており、そのメッセージでは、女性活躍推進を優先課題として取り組むことを方針として定めています。全社アンケート等を実施し、その活動方針を「個々が会社生活でやりがいを感じられる職場を目指すこと」と定め、さまざまな取組みを進めています。具体的な活動として、男女混合の少人数による意見交換会を開催し、職場に存在する大小さまざまな男女差に関する改善提案を組織単位で上長に提言していく活動を実施し

ています。ごく少数の小さな声ではありますが、いずれは性別の垣根を越えて多くの職員のやりがいにつながるようにと思いを込めて、「みんなでパタフライ」とネーミングし活動を実施しています。2025年4月までに国内の全部門で延べ14回、79名が意見交換会に参加しています。この小さな羽ばたきがやがて、組織風土の変化、ワークライフバランスの充実につながるように継続的に活動を行っていきます。

取組み事例2 障がい者雇用の促進

2022年8月より、株式会社エスプールプラスが展開する「わーくはびねす農園」に参画し、障がい者の方がさらに活躍できる場を広げるとともに、雇用促進に積極的に取り組んでいます。農園の運営は、障がいがあっても長期的に安心して働くこと、活躍できる環境をつくることであり、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境づくりを推進するものです。また、当社グループの従業員も、定期的と一緒に作業を行い、農作物の収穫祭を通じて障がい者やその仕事に触れ合い、障がい者雇用への理解を深めています。また、農作物を通じて働く喜び、感謝の気持ち、そして企業全体の一体感が育まれています。



収穫作業
写真提供：(株)エスプールプラス

人権

人権の尊重

「人権尊重」の取組みは、国際的に重要性が増しており、当社グループは経営課題に取り込むべきマテリアリティの一つとして位置付けています。当社グループは、2022年9月に「人権」に対する責任を明確に示し、事業活動に関わる全ての人の「人権」を尊重するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」他、国際規範等

に基づき「人権方針」を策定しています。



「人権方針」の詳細は、WEB サイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/society/employee-engagement>



人権デューデリジェンス

当社グループは、社内およびサプライチェーン上での事業活動における人権への負の影響の特定と、それらを防止・軽減するための措置について、以下プロセスにて人権デューデリジェンスを構築し、継続的に実施しています。

当社グループは、現在、「優先的に対応する人権リスク」として7つを特定し、潜在的もしくは顕在的に発生している人権への負の影響を評価しています。潜在的なリスクについては低減のための

適切な対策を実施、顕在的なリスクについては負の影響を取り除くなど、適宜問題解決に取り組むとともに、被害者への適切な救済措置を実施します。



「優先的に対応する人権リスク」および取組みの詳細は、WEB サイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/respect/>



新日本空調グループ人権方針（2022年9月制定）



サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社グループは現場業務やサプライチェーン業務の効率化を図るとともに、労働災害の撲滅や脱炭素社会の推進、建設業界における労働力不足などの社会課題に対し、独自の施策を運用しています。サプライチェーンマネジメントをととして社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献したいと考えています。

主な取組み1 優秀技能者「SNK匠」

「SNK匠」は、2008年度に導入した、安全・品質活動の向上に顕著な実績を上げた優秀な技能者である協力会社の職員や職長を認定する制度です。現在までに認定された延べ75名の皆様には、その技術を業務の中で活かし技術を伝承していただくとともに、特別安全パトロール等に参加し、現場作業員に対する指導も行っている。当社では今後も、安全・品質の向上に協力会社やサプライヤーとともに取り組んでいきます。

主な取組み2 SNK-EDI

関係協力会社との取引業務（発注・検収）に関して2022年度より当社独自の電子取引システム「SNK-EDI」を導入しており、現在では100%の利用率を維持しています。2024年度は国内グループ会社への導入も完了し、グループ全体でサプライチェーン業務の効率化・平準化を実現しました。CSR調達方針に基づき、公正で透明性のある取引環境を維持するため、今後もSNK-EDIのさらなる活用を推進していきます。

財務・企業データ

DATA / COMPANY INFORMATION

SNKのESG経営の成果

新日本空調グループは、社会への貢献と、経営の持続性を両輪として取組みを推進しています。その成果である非財務・財務データなどを紹介します。

CONTENTS

- 63 非財務サマリー
- 65 11カ年財務サマリー
- 67 会社概要／株式情報

非財務サマリー (2025年3月31日現在)

	単位	単体/連結	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境 (E)							
Scope1+2+3	t-CO ₂	連結	—	868,140	964,864	723,779	959,930
Scope1	t-CO ₂	連結	—	1,568	1,238	1,251	1,323
Scope2(マーケット基準/再エネ相殺可)	t-CO ₂	連結	—	1,167	721	255	147
Scope3	t-CO ₂	連結	—	865,405	962,905	722,273	958,460
カテゴリ1：現場施工	t-CO ₂	連結	—	119,989	122,509	144,634	139,625
カテゴリ2：自社設備	t-CO ₂	連結	—	1,361	2,639	4,186	1,816
カテゴリ3：電気・燃料	t-CO ₂	連結	—	473	445	442	393
カテゴリ4：輸送	t-CO ₂	連結	—	617	511	684	696
カテゴリ5：廃棄物	t-CO ₂	連結	—	548	621	700	1,489
カテゴリ6：出張	t-CO ₂	連結	—	313	400	477	462
カテゴリ7：通勤	t-CO ₂	連結	—	376	394	446	414
カテゴリ11：設備運用	t-CO ₂	連結	—	741,728	835,385	570,703	813,565
完成工事高当たりの温室効果ガス排出量	t-CO ₂ /億円	連結	—	2.56	1.75	1.18	1.07
消費電力量(全体)	kWh	連結	—	2,696,105	2,804,818	2,477,542	2,523,596
消費電力量(オフィス)	kWh	連結	—	1,898,714	1,969,259	1,789,708	1,700,066
消費電力量(工事現場事務所)	kWh	連結	—	797,391	835,559	687,834	823,530
100%再生可能エネルギー電力量	kWh	連結	—	425,894	1,680,769	1,433,091	1,534,881
再生可能エネルギー導入率	%	連結	—	15.8	59.9	78.0	86.3
水資源投入量	m ³	単体	—	—	7,197	6,318	4,566
産業廃棄物総排出量	ton	連結	—	—	11,165	19,727	12,917
産廃リサイクル量	ton	連結	—	—	8,351	18,286	11,930
産廃リサイクル率	%	連結	—	—	73.6	92.5	92.4
フロン・ハロン回収量	kg	連結	—	18,201	26,714	29,576	26,740
破壊処理	kg	連結	—	13,215	14,544.0	11,476.0	7,127.0
再生処理	kg	連結	—	3,512	10,187.0	15,996.0	17,945.0
再資源化処理	kg	連結	—	1,474	1,983.0	2,104.0	1,668.0
フロン・ハロン漏えい量	kg	連結	—	167	101	132	165
化学物質漏えい事故件数(フロン・ハロンを除く)	件	連結	—	—	—	—	2

※ Scope1,2およびScope3の全カテゴリーにおいて、SNKレポート2024より数値を修正

	単位	単体/連結	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会 (S)							
従業員数	名	単体	1,087	1,103	1,132	1,167	1,208
女性従業員数	名	単体	136	141	155	172	188
女性従業員率	%	単体	12.5	12.8	13.7	14.7	15.6
女性管理職者数	名	単体	3	3	6	7	7
女性管理職者率	%	単体	1.8	1.7	3.4	4.1	4.2
外国人雇用者数	名	単体	15	19	21	23	24
監理技術者	名	単体	604	590	565	572	534
一級管工事施工管理技士	名	連結	612	626	611	614	628
一級計装士 ^{※1}	名	連結	205	199	194	184	182
平均勤続年数 ^{※2}	年	単体	16.6	16.5	16.5	16.4	16.0
男性平均勤続年数	年	単体	16.9	16.9	17.0	17.0	16.7
女性平均勤続年数	年	単体	14.2	14.0	13.6	12.8	12.0
離職率(入社3年目以内)	%	単体	19.6	20.0	7.9	8.0	5.5
産前産後休暇取得者数	名	単体	2	4	6	6	5
産休取得後復職率	%	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休暇取得者数	名	単体	4	7	21	24	21
女性取得率	%	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性取得率	%	単体	6.3	20.7	46.9	66.7	64.0
一人当たりの年間総実労働時間(正社員)	時間/年・名	単体	2,077	2,072	2,076	2,047	2,030
有給休暇取得日数	日	単体	10	10	11	13	11
男女の賃金差異	%	単体	—	—	59.4	61.9	63.7
研修費用	千円	単体	44,000	44,000	44,780	60,414	65,960
一人当たりの教育研修費用	千円/名	単体	40	40	40	52	55
エンゲージメントスコア	—	単体	—	—	—	55.1	59.5
労働災害度数率	—	単体	0.26	1.91	0.80	0.48	0.27
労働災害強度率	—	単体	0.00	0.04	0.03	0.03	0.01

※1 SNKレポート2024より数値を修正

※2 SNKレポート2024より数値を修正

ガバナンス (G)							
取締役会開催数	回	単体	9	9	9	9	9
参加率	%	単体	99.1	100	100	100	100
社外役員比率	%	単体	33.3	36.4	36.4	36.4	36.4
リスク管理委員会開催数	回	単体	4	4	4	4	4
参加率	%	単体	100	95.5	98.2	95.5	100.0

11カ年財務サマリー

(2025年3月31日現在)

	第46期 2015年3月末	第47期 2016年3月末	第48期 2017年3月末	第49期 2018年3月末		第50期 2019年3月末	第51期 2020年3月末	第52期 2021年3月末	第53期 2022年3月末	第54期 2023年3月末	第55期 2024年3月末	第56期 2025年3月末
損益状況 (単位：百万円)												
受注工事高	100,840	106,139	111,435	114,320		120,530	107,304	103,254	116,197	130,869	141,121	153,891
完成工事高	86,508	97,329	101,202	111,742		122,389	120,106	107,253	106,718	112,234	127,978	137,684
工事別完工高												
新築	30,487	42,014	33,220	44,448		49,964	36,933	35,569	36,531	33,165	43,928	41,913
リニューアル	41,181	39,378	45,019	42,848		48,360	54,200	49,365	47,990	54,072	54,813	62,119
原子力	8,068	8,691	9,118	8,802		7,735	8,509	7,165	7,528	7,942	7,832	7,015
その他(連結対象子会社)	6,771	7,245	13,842	15,642		16,329	20,462	15,152	14,668	17,054	21,403	26,635
事業地域別完工高												
国内	82,519	92,591	92,469	105,667		114,362	108,998	99,815	100,056	103,251	115,967	122,418
海外	3,989	4,738	8,732	6,074		8,027	11,107	7,438	6,661	8,982	12,010	15,266
完成工事総利益	8,334	9,860	10,899	11,956		11,252	14,186	13,917	14,546	15,676	18,699	22,002
販売費および一般管理費	6,192	6,455	7,002	7,682		7,366	7,777	7,531	7,664	8,551	9,464	10,656
営業利益	2,142	3,405	3,897	4,274		3,885	6,409	6,386	6,881	7,124	9,235	11,346
営業利益率	2.5%	3.5%	3.9%	3.8%		3.2%	5.3%	6.0%	6.4%	6.3%	7.2%	8.2%
経常利益	2,567	3,702	4,217	4,644		4,235	6,810	6,676	7,366	7,914	9,725	11,976
当期純利益	1,442	2,355	2,934	3,449		3,095	4,603	4,637	5,403	5,597	7,168	9,656
親会社株主に帰属する当期純利益	1,442	2,355	2,934	3,449		3,095	4,603	4,637	5,403	5,597	7,168	9,656
財務状況 (単位：百万円)												
総資産	82,609	90,301	86,695	98,267		102,025	98,925	98,634	99,966	109,146	117,351	118,166
負債	44,541	52,905	46,925	55,247		58,961	54,523	47,930	46,153	50,933	51,756	48,872
純資産(自己資本)	38,067	37,396	39,710	42,885		42,888	44,234	50,555	53,698	58,105	65,526	69,226
自己資本比率	46.1%	41.4%	45.8%	43.6%		42.0%	44.7%	51.3%	53.7%	53.2%	55.8%	58.6%
D/Eレシオ(負債資本倍率)(単位：倍)	0.1	0.3	0.2	0.2		0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
連結キャッシュ・フローの状況 (単位：百万円)												
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,776	▲ 5,862	2,951	166		▲ 1,282	11,172	1,917	7,004	12,820	▲ 13,562	14,238
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 3	1,495	75	1,489		334	179	309	414	▲ 1,168	▲ 783	2,048
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲ 1,566	4,818	▲ 3,206	393		▲ 350	▲ 6,993	▲ 2,504	▲ 4,413	▲ 2,266	2,521	▲ 10,184
フリー・キャッシュ・フロー	2,772	▲ 4,367	3,027	1,656		▲ 947	11,352	2,227	7,419	11,651	▲ 14,346	16,287
主な経営指標												
ROE(自己資本純利益率)	4.0%	6.2%	7.6%	8.4%		7.2%	10.6%	9.8%	10.4%	10.0%	11.6%	14.3%
ROA(総資産経常利益率)	3.0%	4.2%	4.8%	5.0%		4.2%	6.8%	6.8%	7.4%	7.6%	8.6%	10.2%
株式関連情報 (単位：円)												
一株当たり当期純利益	28.57	47.74	59.88	70.42		65.13	98.53	99.76	115.94	119.86	155.19	211.62
一株当たり純資産	754.11	763.03	810.30	880.27		918.26	952.75	1,086.90	1,151.50	1,243.60	1,434.11	1,527.53
一株当たり配当金	12.50	12.50	20.00	22.50		25.00	35.00	35.00	37.50	40.00	50.00	80.00
配当性向	43.7%	26.2%	33.4%	32.0%		38.4%	35.5%	35.1%	32.3%	33.4%	32.2%	37.8%
DOE(株主資本配当率)	2.2%	2.1%	3.1%	3.3%		3.4%	4.5%	4.1%	4.1%	4.0%	4.5%	6.6%

※ 2025年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。
※ そのため、各期の数値を比較しやすくするために2014年度の期首に株式分割が行われたと仮定して、1株当たりの当期純利益、純資産、年間配当金を算定しています。

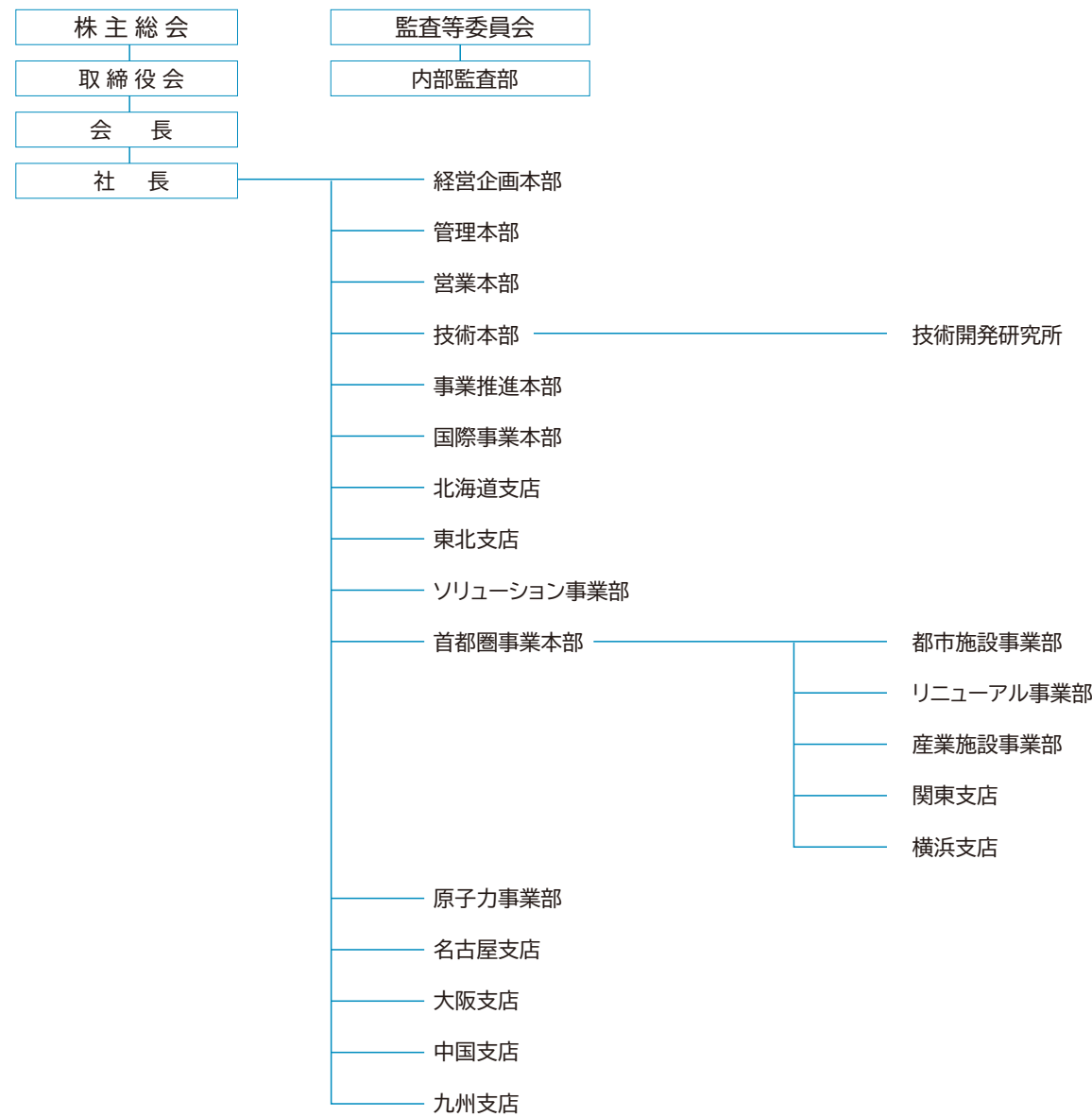
会社概要／株式情報

会社概要

株式情報

商 号	新日本空調株式会社 Shin Nippon Air Technologies Co., Ltd.	事 業 内 容	空調調和、冷暖房、換気、環境保全、温湿度調整、 除塵、除菌、給排水、衛生設備、電気設備などの設計、監理 ならびに工事請負
代表者	代表取締役社長 廣島 雅則	建 築 業 許 可	国土交通大臣許可(特-6)第2716号 建築工事業、電気工事業、管工事業、 機械器具設置工事業
設 立	1969年10月1日		国土交通大臣許可(般-6)第2716号 消防施設工事業
本 社	103-0007 東京都中央区日本橋浜町 2-31-1 浜町センタービル	一級建築士事務所	東京都知事登録第13767号
資本金	51億5,860万円	従 業 員 数	連結：1,717名 単体：1,208名

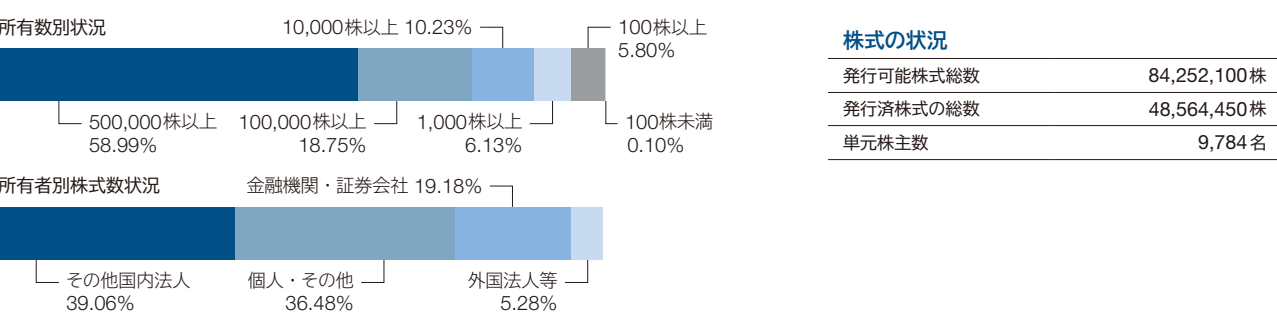
組織図(2025年4月1日現在)



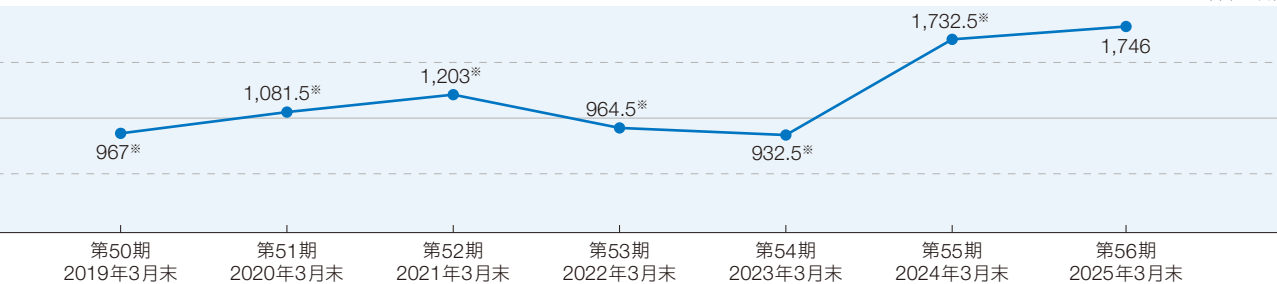
大株主(2025年3月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
新日本空調協和会	4,213	9.29
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,306	7.29
新日本空調従業員持株会	2,156	4.75
三井物産株式会社	2,000	4.41
株式会社三井住友銀行	1,613	3.56
日本電設工業株式会社	1,521	3.35
株式会社日本カストディ(信託口)	1,417	3.12
株式会社東芝	1,255	2.76
三井住友信託銀行株式会社	1,200	2.64
三井不動産株式会社	1,001	2.20

株式分布状況(2025年3月31日現在)



株価推移



※ 2025年1月1日を効力発生日として1株につき2株の割合で株式分割を行っており、調整後の株価を表示しています。

株主メモ

市場／証券コード	東京証券取引所プライム市場／1952
1単元の株式数	100株
事業年度	4月1日～翌年3月31日
定時株主総会	6月開催
基準日	定時株主総会3月31日／期末配当3月31日／中間配当9月30日
上場・公開年月日	1990年11月27日
公告方法	電子公告の方法により当社ホームページに掲載いたします。 ただし、やむを得ない事由により電子公告をすることができないときは、日本経済新聞に掲載いたします。
株主名簿管理人 および 特別口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内1丁目4番1号 郵便物送付先・電話お問合せ先 〒168-0063 東京都杉並区和泉2丁目8番4号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 ☎ 0120-782-031 受付時間 平日 9:00～17:00

第三者意見／第三者意見を受けて

第三者意見



横浜市立大学名誉教授
横浜市立大学 都市社会文化研究科 客員教授

影山 摩子弥 氏

研究・教育の傍ら、海外および国内の行政機関や企業、NPO・NGO などさまざまな組織からの相談に対応している。また、自治体が運用するCSRの認定制度として注目されてきた「横浜型地域貢献企業認定制度（横浜市）」「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度（宇都宮市）」や、業界単位では初めてのCSR認定制度である「全日本印刷工業組合連合会CSR認定制度」の設計を担い、地域および中小企業の活性化のための支援を行っている。

CSRは、複雑多様化する現代社会において、経営の持続可能性を手に入れるための経営戦略を導く基本的観点であり、取り組み内容と社会および自社にとっての成果とを社会に発信する媒体が統合報告書である。

この点を踏まえて新日本空調さんのSNKレポートを拝見すると、社長メッセージではラストワンマイルを意識し、顧客に選ばれるための価値を提供する姿勢が解説されている。その裏付けとなるのが技術力向上であり、技術力を支える人材育成である。そのため、人材育成では育成型採用を図っている。戦略が体系的連関を成しており、説得力が感じられる。また、基幹システムを刷新して取り組んでいるデジタル変革戦略は、時代に対応する敏感さを印象付ける。さらに、JAXAや千葉大学との連携は、現代において重要なシナジー効果を意識していることが明記されており、強みを生かす意欲的な事業展開の姿勢が感じられる。ただ、取り組みに関する課題も感じられる。

人々の活動領域を快適にする空調は環境のイメージに結びつきやすい一方、建設・工事という業務内容から環境負荷の大きさをイメージさせるため、環境保全の取り組みは、新日本空調さんにとって戦略的に重要である。この点では、社長メッセージの解説でカーボンニュートラルに触れ、環境の取り組みを解説したページではScope3を視野に入れた取り組みが紹介されている。ただ、

新日本空調さんにとっての経営戦略的意味が具体的に解説されておらず、積極的取り組み姿勢が伝わりにくい。

また、ビジネスモデルにも資本の一覧のページにも製造資本の記載がない。統合報告フレームワークに依拠して6つの資本を掲載するのが通例であるし、業務上製造資本は重要であるだけでなく、環境に負荷をかける部分である。環境に対してどれほどの本気度があるのか、伝わり難くなっている。

しかも、各事業領域について解説されているページを拝見すると、人権のページはあるが1ページに満たず、社会ないし社会貢献の項目がない。人材のページでは、農園を借りて、自社で雇用した障がい者を働かせる雇用ビジネスの活用が掲載されているが、自社が農業を行う経営戦略的意味を説明できなければ、障がい者の経済的包摂のためではなく、雇用率確保の便宜の方策にしか見えない。ダイバーシティの経営戦略的意味を引きだせていない印象を与える。そうすると、社会や環境に関する課題の経営戦略化という現代的な要請に対応できていないイメージが生じてしまい、売上や収益を重視し本業に重点を置いた旧来型の経営戦略に見えてしまう。

現代に求められる中期経営計画の整備とその見せ方について更なる充実を期待したい。

第三者意見を受けて

統合報告書2025(SNKレポート)の発行に当たり、貴重なご意見とご提案を賜り、厚く御礼申し上げます。本報告書では、技術力の強化や人材育成、デジタル変革、外部機関との連携といった取組みが一貫した戦略として整理され、その体系性と実効性について評価をいただきました。

一方で、環境負荷低減や社会的包摂の経営戦略上の位置付けの明確化など、当社が将来にわたり成長を続ける上で不可欠な課題についても建設的なご指摘を頂戴しました。今後は人権・社会・環境への取組みを経営戦略により深く組み込み、制度対応にとどまらず、企業価値向上に直結する戦略的意義として明確に発信し、社会的要請に応える姿勢を一層強化してまいります。



上席執行役員
特命事項担当(サステナビリティ)

前川 伸二

編集方針

新日本空調グループは、2013年より財務情報や中長期の経営方針・経営計画、事業概況に加え、環境・社会への配慮などの非財務情報も含めた「統合報告書(SNKレポート)」を発行しています。本報告書を通じて、ステークホルダーの皆様との信頼あるコミュニケーション促進の一助となれば幸いです。今後も皆様の声を活かし、内容の充実を図ってまいります。

報告対象期間

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)
一部対象期間外の活動報告含む

対象組織(新日本空調グループ)

新日本空調株式会社・新日空サービス株式会社・日宝工業株式会社・新日空(中国)建設有限公司・新日空(香港)建設有限公司・SNK(ASIA PACIFIC)PTE. LTD.・SNK ASIA PACIFIC VN CO.,LTD・SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE)LIMITED

参考にしたガイドライン

・IFRS財団:「国際統合報告フレームワーク」
・経済産業省:「価値協創ガイダンス」
・GRI:「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

見通しに関する注意事項

本報告書の業績予想に関する記述および客観的事実以外の記述に関しては、当社が本報告書発行時点で入手可能な情報から得られた判断に基づいていますが、リスクや不確実性を含んでいます。実際の業績は、当社の事業を取り巻く経済情勢、市場の動向、為替レートなどに関わるさまざまな要因により、記述されている業績予想とは異なる可能性があることをご承知おきください。