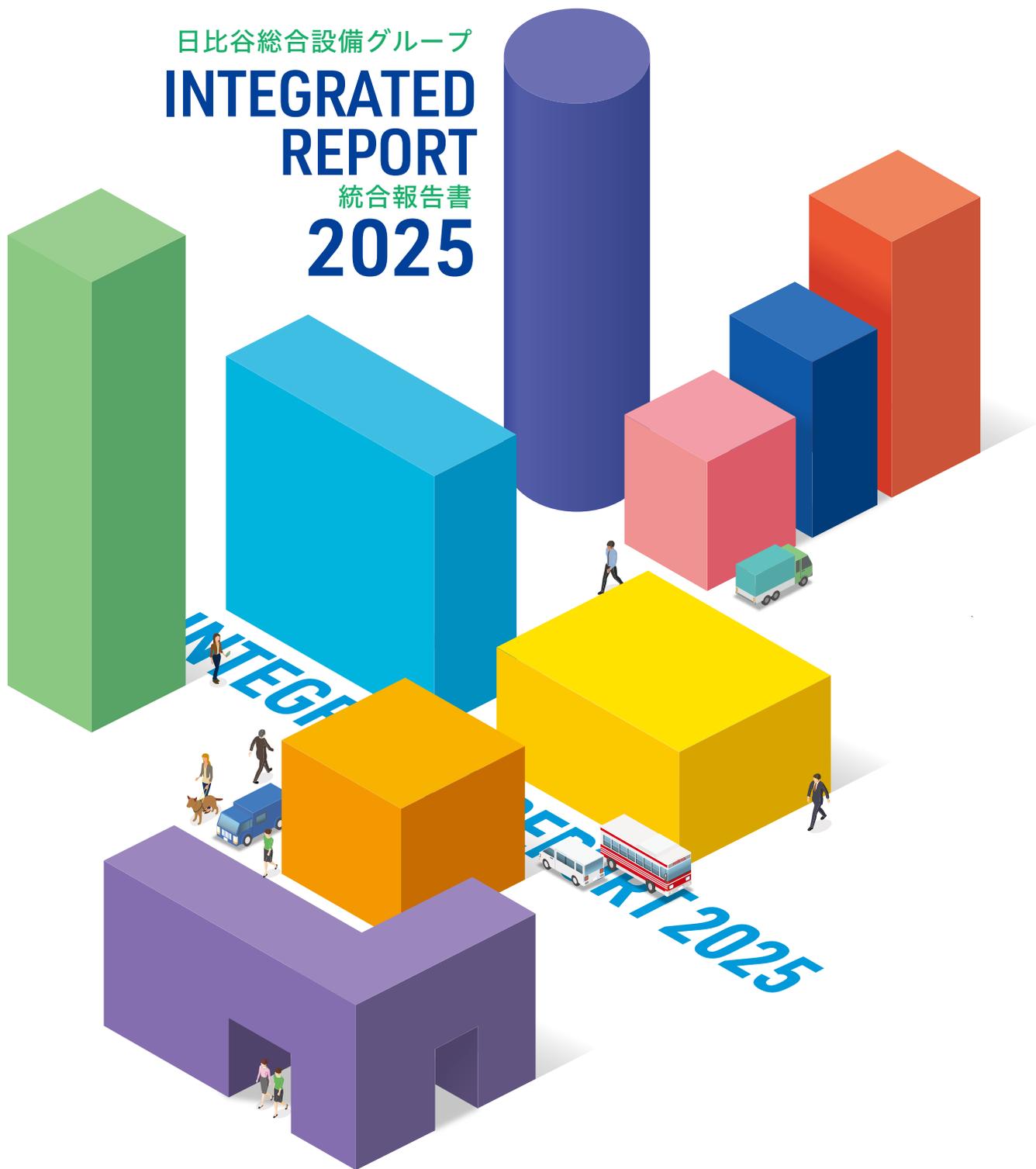


日比谷総合設備グループ
**INTEGRATED
REPORT**
統合報告書
2025



HIBIYA Vision

HIBIYA Visionは2006年3月に創立40周年を節目に、新たな経営理念として制定しました。
多くの役員・社員が参加し、およそ1年がかりで策定したもので私たちの強い思いが込められています。

私たちは次に掲げる使命のために存在します

- 光・水・空気と情報で建物に命を吹き込み、お客様・社会にとって安全、安心、快適な環境を創造します。
- 建物のケア・マネージャーとして、ライフサイクルにわたるサポートでお客様のニーズに応えます。
- たゆまぬ総合エンジニアリング力の向上によって地球環境保全に貢献します。
- 社員を大切に、お客様、株主に大切にします。

【ミッション】

【行動指針】—— 話し合おう、変わるために。行動しよう、成長するために。

【ありたい姿あるべき姿】—— 私たちは、“夢と希望と誇り”を持てるHIBIYAを実現します

詳細は <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/company/vision.html>

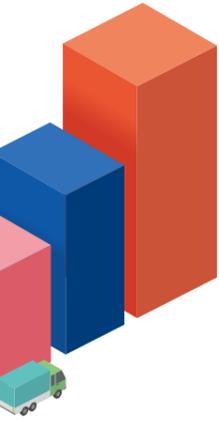
Contents

「HIBIYA Vision」	01	■ 中期経営計画	
社長メッセージ	03	第8次中期経営計画	23
■ 事業概況		特集 データセンターへの取り組み	27
日比谷総合設備の事業		■ サステナビリティ	
① 建物に命を吹き込む	07	サステナビリティ経営	29
② ビジネスモデル“建物ライフサイクルに 応じたサービスの提供”	09	社会への取り組み	31
③ 社会における日比谷総合設備	11	特集 多様な人材活躍のための取り組み	33
日比谷総合設備のあゆみ	13	環境への取り組み	45
財務・非財務ハイライト	15	ガバナンス	49
■ 価値創造		■ データ編	
副社長メッセージ	17	11か年財務情報	59
日比谷総合設備の価値創造		ESGデータ集	61
① 価値創造プロセス	19	業績・財務サマリー(連結)	63
② 『HIBIYA 未来創造』	21	株式情報/会社情報	65

報告対象
期 間 2025年3月期
(2024年4月1日～2025年3月31日)
※上記期間以外の情報も一部掲載しています。
組 織 日比谷総合設備 (グループ会社含む)

〈将来見通しに関する注意事項〉
本統合報告書に記載されている将来の計画数値、施策など見通しに関する内容は、現在入手可能な情報から当社が現時点で合理的であるとした判断および仮定に基づいて算定されています。従いまして、実際の業績は、内外主要市場の経済状況や為替相場の変動など様々な重要な要素により、記載の見通しとは大きく異なる可能性があります。





中長期的な価値創造の取り組みが、 着実な成果を生み出しています。

当社は現在、事業環境の変化に対応しつつ、企業価値の最大化を目指す「第8次中期経営計画」(2023～2025年度)を推し進めています。既に、2年間の取り組みを終え、中計最終年度となる2025年度(2026年3月期)は総仕上げの段階です。

今回の「社長メッセージ」では、「第8次中期経営計画」の進捗状況を中心に、当社の中長期的な価値創造の現在と未来についてご説明いたします。

第8次中期経営計画 業績面での進捗

本中計の初年度と2年目は、計画発表時予想を ほぼすべての項目で上回る事ができました

第8次中期経営計画の業績面での進捗は、極めて順調に推移しております。

中計初年度(2023年度)と2年目(2024年度)の実績は、2023年度の売上高において、年度内完成を予定していた案件がケーブル不足などの影響で繰り越したため、計画発表時(2023年5月11日発表)の予想額を下回りましたが、これを除くすべての項目において計画発表時予想を上回ることができました(右表の通り)。これは、お客様をはじめ全てのステークホルダーの皆様のご理解とご支援の賜物です。そして、その実行にあたっては、社員や協力会社の努力の成果でもあります。この場をお借りして、お客様及び関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

受注高については、2023年度

は計画発表時予想865億円に対して実績1,055億円、2024年度は計画発表時予想885億円に対して実績936億円と、共に大幅伸長となりました。これを背景に、2024年度の売上高は当初予想を上回り、前年同期比でも7.2%の増収を実現しております。こうした受注高や売上高の順調な伸びの主な要因は、データセンターや再開発計画等の大型案件の確実な受注獲得によりです。特に、データセンターは、当社の設立趣旨の一つである“社会の情報通信を支える”という位置づけのもと、新たな注力分野と見定めて戦略的な受注拡大を推し進めてきた分野です。注力から数年足らずではありますが、既に「データセンターは当社の得意分野の一つ」と自信を持って言えるだけの実績とノウハウ・技術力を積み上げております。

受注時の利益改善や生産性向上の取り組みにより、 利益は大幅に伸長しました

次に、売上総利益を見ると、2024年度に前年同期比15.9%増の172億円の高水準の実績を上げ、売上総利

◆ 連結業績動向

中計最終年度の目標を上方修正

(単位:億円)

	第8次中期経営計画					
	2023年度(2024/3)		2024年度(2025/3)		2025年度(2026/3)	
	計画発表時 予想額 2023.5.11 発表	実績	計画発表時 予想額 2023.5.11 発表	実績	計画発表時 予想額 2023.5.11 発表	通期予想
受注高	865	1,055	885	936	910	955
売上高	850	837	885	897	905	935
売上総利益	140	149	147	172	158	176
売上総利益率	16.5%	17.8%	16.6%	19.2%	17.5%	18.9%
営業利益	50	57	55	74	65	78
親会社株主に帰属 する当期純利益	38	48	41	59	48	60

益率も19.2%まで向上しました。また、営業利益についても、売上総利益の拡大を主な要因として、2024年度には前年同期比30.0%増の74億円まで拡大しました。

こうした増益の主な要因は二つあり、一つは、受注時の利益改善です。これは、世の中全体で資機材、人件費等の原価高騰への理解が深まり、受注額に適正な対価を反映することができる環境が整ってきたことが大きな後押しとなっております。

もう一つの要因は、DXの取り組み推進による生産性向上の効果が顕在化しているところにあります。各プロジェクトでフロントローディング^(※1)の取り組みを進め、オフサイト施工やICTツール活用、BIM利活用の推進を展開しています。これらの取り組みは、継続的に実践していくことが肝要であり、日々研鑽を重ね、信頼とともに利益の確保に努めてまいります。

※1 「フロントローディング」:企画・設計等の前工程において、後工程の緻密な検証を前倒して行うことによって、後工程での設計修正など後戻りのリスクを最小化する取り組み

本中計の最終年度も計画発表時予想(中計目標) を上回る見込みです

中計最終年度(2025年度)の連結業績見通しも、売上・利益ともに増加傾向を維持し、計画発表時予想(=中計最終年度目標)を上回る成果を上げる見込みです。売上高は935億円を見込んでおり、また、利益面では、引き続き、受注時・完工時の利益改善に努め、増益基調の確保を図ってまいります。

第8次中期経営計画 取り組み面での進捗

第8次中期経営計画では、「コア事業を深める」、「事業領域を拡げる」、「経営基盤を高める/ESG経営」という3つの基本方針に基づく取り組みを着実に推し進めております。

「コア事業を深める」取り組みでは、データセン ターの実績を着実に積み上げております

「コア事業を深める」取り組みにおける注力領域は、「データセンター」です。クラウド化や生成AIの活用が

代表取締役社長

中北 英孝



空気・水・電気・情報で建物に“命”を吹き込み、安全、安心、快適な社会生活を支えています。

日比谷総合設備は、私たちの生活に欠かすことができない「空気」、「水」、「電気」、「情報」に関わる4つの事業分野、すなわち「空調設備」、「給排水衛生設備」、「電気設備」、「情報通信設備」に関わる業務を通じて、建物に“命”を吹き込む仕事をしています。これにより、安全、安心、快適かつサステナブルな社会生活を営むための環境づくりに貢献しています。

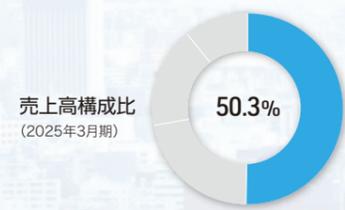
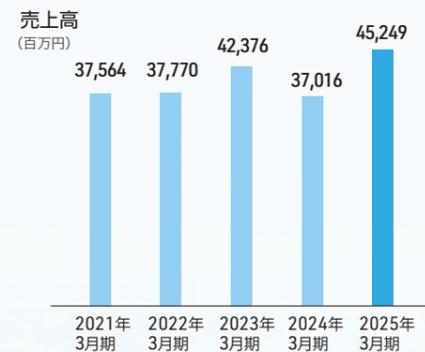
設備工事事業

空気調和設備

高層化、大規模化、地下利用などますます広がっていく建築空間。温度、湿度、気流、空気質の4つの要素を人間工学に基づいて組み合わせ、オフィスビル、工場、研究施設から一般高層住宅などに至るまで、目的に応じて最適環境を提供しています。「保健用空調」「産業用空調」に求められる最高品質と低コストを実現します。

■構成する主な設備：

熱源機器設備・ダクト/排煙設備・空調和機器設備・換気設備・自動制御設備 等

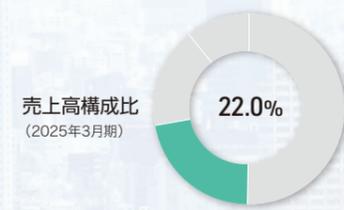
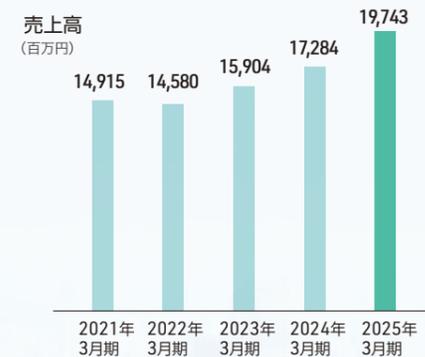


給排水衛生設備

給水、給湯、排水など暮らしの基盤設備から雨水利用、排水再利用などのシステム構築まで、総合的に設計・施工を行います。また、水処理技術などの開発にも積極的に取り組み、環境負荷はもちろん、イニシャルコスト・ランニングコストを考慮した最適な給排水設備を創造します。

■構成する主な設備：

給水設備・排水/通気設備・消火設備・厨房設備・給湯設備・衛生器具設備・ガス設備 等



電気設備

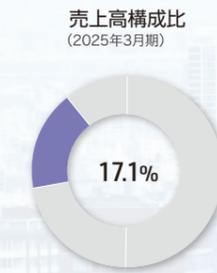
建築空間の動力源となっているのが電気。高度情報通信システムやコンピュータシステムに不可欠な電気設備をはじめ、照明、防犯・防災設備、ネットワークLANの構築など、信頼性と安全性を追求するとともに、省エネ・環境保全を考慮したクオリティの高い電気システムの提供を担っています。

■構成する主な設備：

受変電設備・電灯幹線・避雷針設備・動力設備・照明/コンセント設備・幹線設備・防災設備・自家発電設備・中央監視設備 等

情報通信設備

DX関連の、新たなサービスの提供や高付加価値システムの提案および構築によるソリューションビジネスの拡大を目指しています。当社では、センサで得た情報に基づく省エネ・快適化の実現や建物と設備の統合管理による運用の合理化支援等、DXを新たなコアバリューとするための取り組みを推し進めています。



設備機器販売事業 設備機器製造事業

日比谷通商株式会社

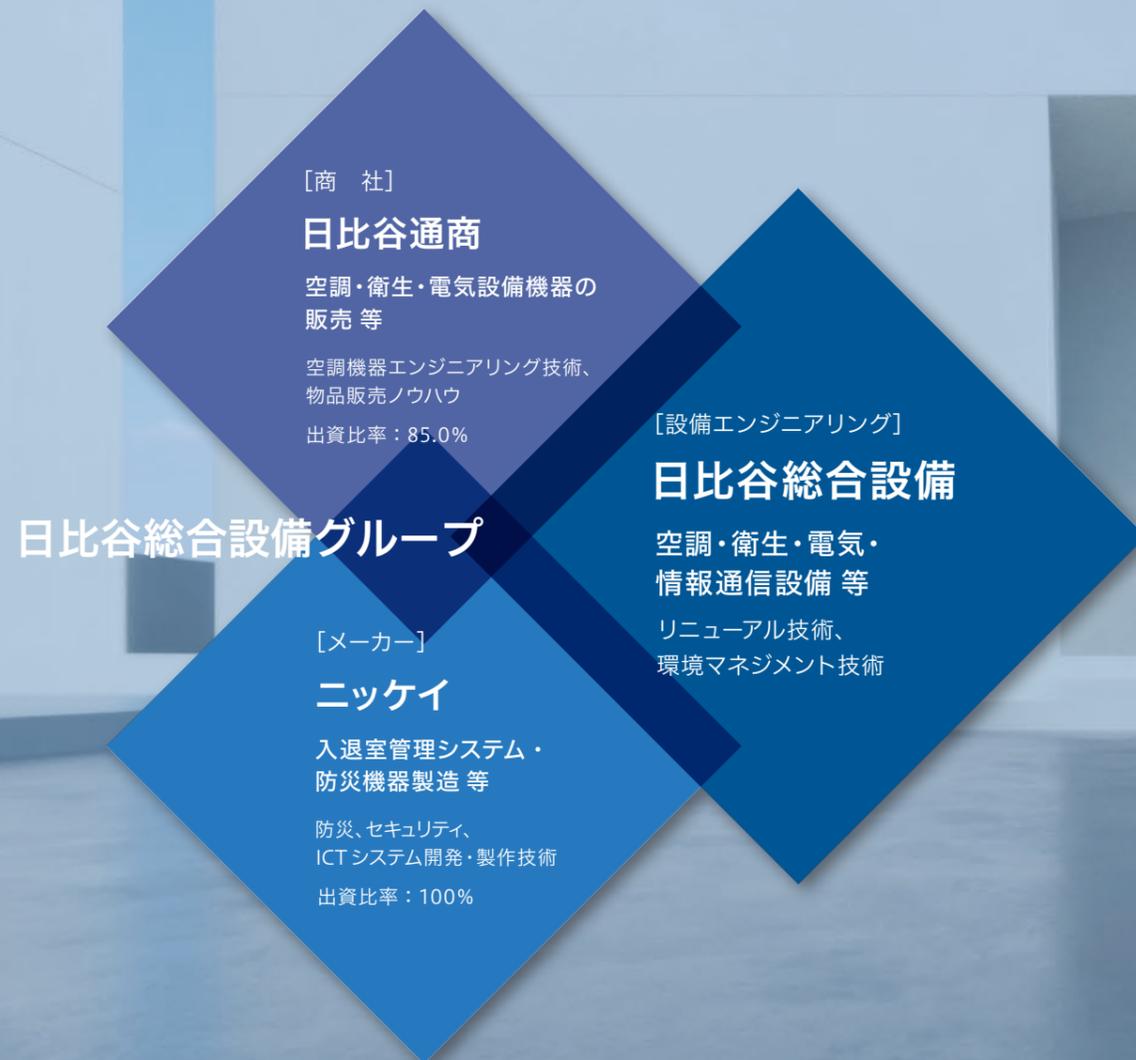
ニッケイ株式会社

お客様のニーズにワンストップで応える総合エンジニアリングサービス企業としてライフサイクルトータルソリューションの実現に取り組んでいます。

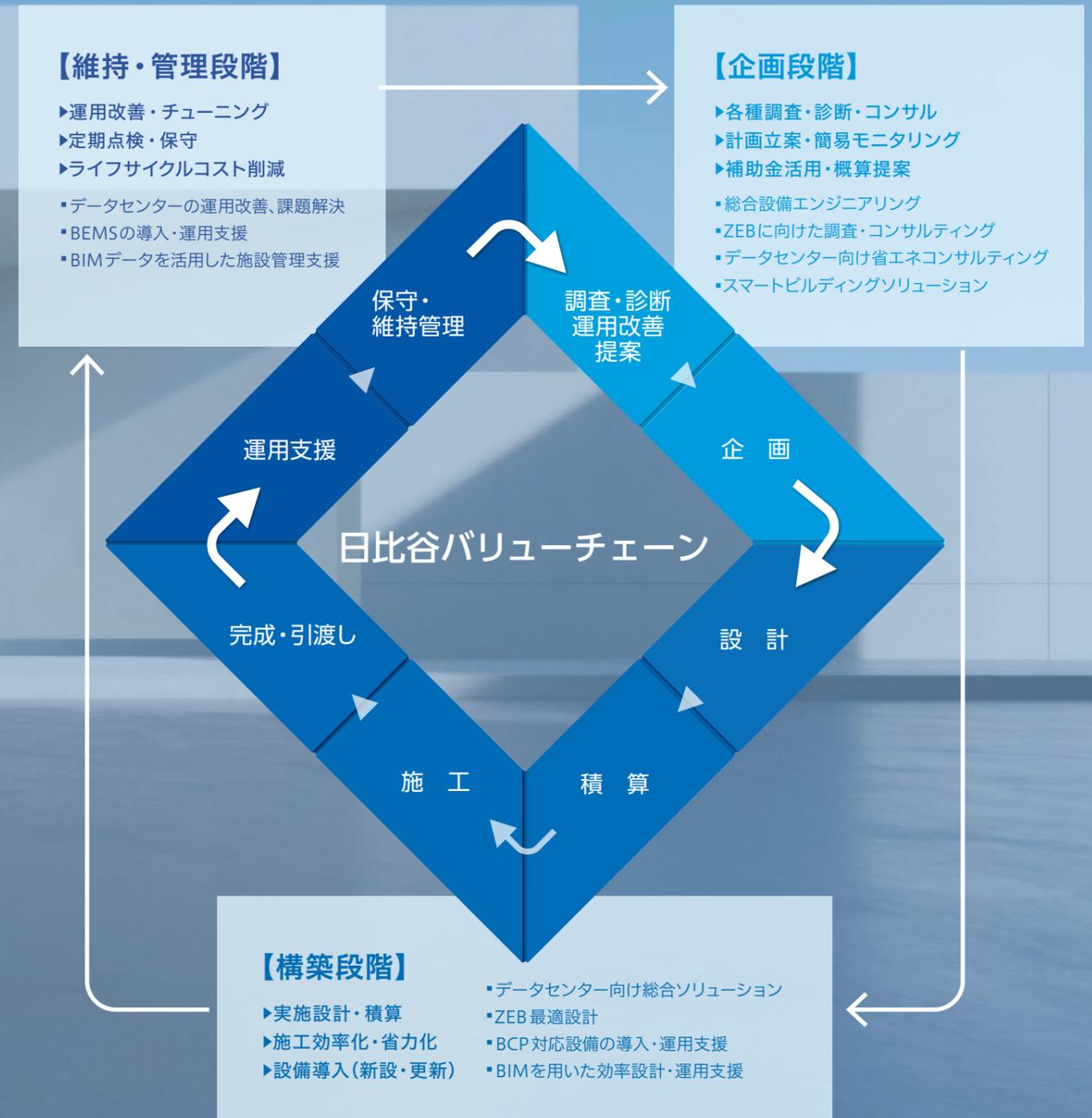


総合エンジニアリングサービス企業として、 建物のライフサイクルを支えます。

日比谷総合設備は、創立以来培ってきた経験と技術を活かし、総合エンジニアリングサービス企業として幅広い施設に携わり設備業界をリードしてきました。企画から運用改善提案までワンストップで総合的に支援できるのが当社の特徴です。



建物ライフサイクル(LC)全般にわたるサービスメニューの提供



日比谷総合設備は様々な場面で社会を支えています。

データセンター/情報

半世紀以上にわたり、NTT電話局の通信設備を冷却するための専用空調設備や、有人ビルの電気・衛生設備工事を担ってきました。近年ではその経験を活かし、大型データセンターのサーバー冷却用空調設備を施工しています。産業用空調で日本の通信インフラの維持に貢献しています。



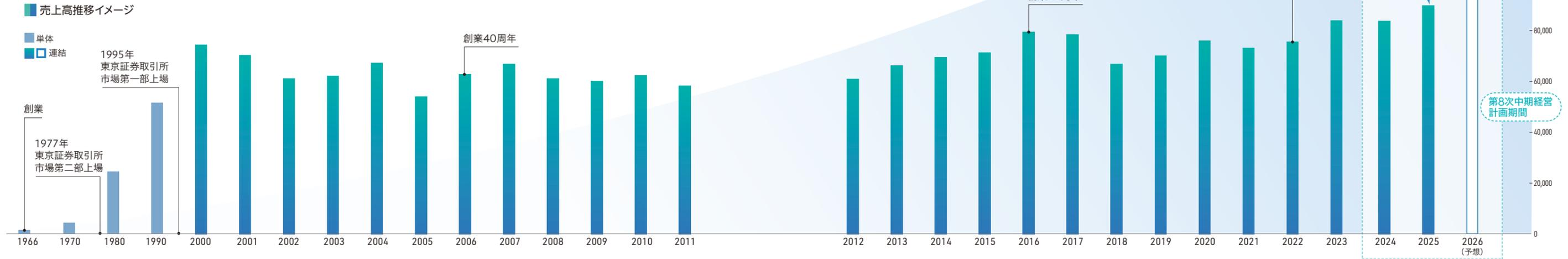
■その他の施設例

			<ol style="list-style-type: none"> 1 [オフィス] msb Tamachi 田町ステーションタワーS (東京) 2 [生産施設] 放電精密加工研究所新工場 (中部) 3 [教育施設] 東京電機大学 東京千住キャンパス (東京) 4 [ホテル] The Okura Tokyo (東京) 5 [物流施設] GLPALFALINK茨木1 (関西) 6 [研究施設] 三井リンクラボ新木場2 (東京) 7 [病院] 愛育病院 (東京) 8 [複合施設] MIYASHITA PARK (東京) 9 [その他] 東京駅丸の内駅舎 (東京)
			
			

- | | | |
|--|---|--|
| <p>■オフィス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NTT東日本仙台青葉通ビル (東北) ・住友不動産東京三田ガーデンタワー (東京) ・NTTWEST i-CAMPUS A棟 (関西) <p>■生産施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・愛和ライト春日井工場 (中部) ・旭酒造酒蔵 (中国) <p>■教育施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・札幌北斗学園札幌北斗高等学校 (北海道) ・関西大倉学園 (関西) ・大野学園 (中国) | <p>■ホテル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メルキュール羽田 (東京) ・パティナー大阪 (関西) ・フォーシーズンズホテル京都 (関西) <p>■物流施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヤマト運輸羽田クロノゲート (東京) ・GLPALFALINK相模原I,II (関東) ・NX鳥栖ロジスティクスセンター (九州) <p>■研究施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・三井リンクラボ柏の葉1 (関東) <p>■病院</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岐阜・西濃医療センター 西濃厚生病院 (中部) ・岡山大学(医病)中央診療棟 (中国) ・宮崎東病院 新病棟 (九州) | <p>■複合施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虎ノ門アルセアタワー (東京) ・WITH HARAJUKU (東京) ・渋谷スクランブルスクエア第1期(東棟) (東京) ・東急プラザ銀座 (東京) ・CHASKA 茶屋町 (関西) <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京都中央卸売市場 豊洲市場
水産仲卸売場棟 (東京) ・姫路市中央卸売市場 (関西) ・ザ・パークハウス中之島タワー (関西) |
|--|---|--|



50有余年のあゆみを基礎に、お客様からの信頼と
確かな技術・サービスを積み重ね、さらにその先の
未来創造へとつなげていきます。



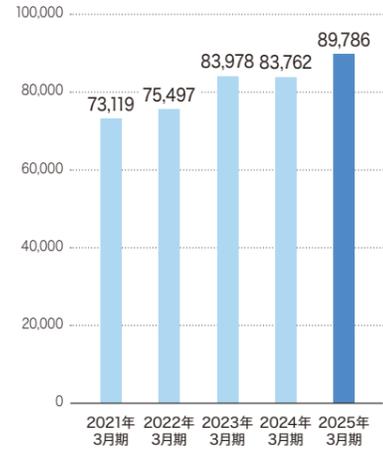
グループ沿革	1972年	1989年	2001年	2010年	2021年
1966年	1977年	1991年	2003年	2014年	2023年
1967年	1974年	1995年	2004年	2016年	2024年
1968年	1976年	1999年	2008年	2019年	
1981年	1981年				

技術成果・施工物件

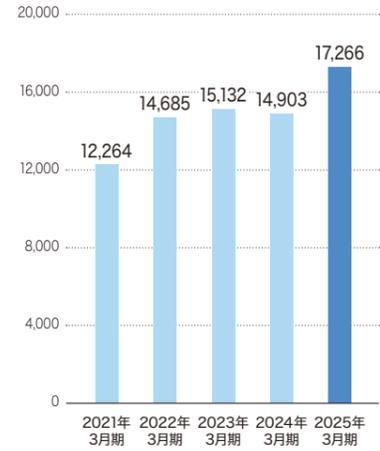
<p>1966年 第2丸の内電話局ビル(空調・冷暖房)</p> <p>創立後第1号の記念すべき物件。第2丸の内電話局の新築に伴い、日比谷総合設備は冷暖房工事を担当しました。</p>	<p>1976年 ガスタービン発電機「HGT500」を発売</p> <p>防災用発電装置として日本内燃力発電設備協会の型式認定を受け、ディーゼル全盛の時代に、全く新しいトータルエネルギーシステムの普及を目指して果敢に営業活動を行った結果、非常用、防災用として好調な売れ行きを見せました。</p>	<p>1988年 双方向CATVを利用した同軸ケーブル通信システム「NBIS」をNTT他2社と共同開発</p>	<p>1993年 WAKENETシステム首都圏導入</p> <p>建物の防災とセキュリティを保持するための入退室警報管理システムで、首都圏で第一弾の実績になりました。</p>	<p>2004年 江田島幹部候補生学校(空調・衛生)</p> <p>1888年に東京・築地から移転し建設された海上自衛隊幹部候補生学校。赤レンガ建築西の横綱ともいわれる歴史的建物の改修工事には、きめ細かな配慮と技術力が要求されました。</p>	<p>2012年 電力削減に貢献する照明制御システム「スマートライティング・コントローラ」を開発</p>
<p>1969年 近畿電電ビル(空調・衛生・電気)</p> <p>当時まだ「自社のみでは不可能」と考えられていた空調・衛生・電気3設備の施工を見事に完遂。日比谷総合設備がトータルエンジニアリング企業としての地盤をしっかりと固めた、記念碑的な物件となりました。</p>	<p>1983年 静電気除去装置「ビビオンゼット」、ダクト断熱接着工法「ヒットボンド」を発売</p>	<p>1990年 アーバンネット大手町ビル(空調・電気)</p> <p>テナントを金融会社に特化させた日本初のビル。国際ビジネスの拠点にふさわしく、電気設備においては24時間ディーリング等への対応が重視されました。</p>	<p>1999年 キックマン野田本社屋(空調)</p> <p>日本最大手の醤油醸造メーカーの本社社屋工事。本工事は、IBEC第9回環境・省エネルギー建築賞奨励賞を受賞しました。</p>	<p>2007年 非接触ICカードを利用した入退室管理システム「NASCA」を開発</p>	<p>2013年 操作を自動化しコストを抑え、効率的に省エネを実現する「HA-BEMS」を開発</p>
	<p>1984年 電磁遮蔽帯電防止エレマックシートを発売</p>	<p>1999年 BAS「BEAT-M21」を開発・導入</p> <p>(株)NTTファシリティーズ、日恵機材(株)(現:ニッケイ(株))、日比谷総合設備の3社で共同開発。各種設備の情報を監視し、集中管理する分散型の光ネットワークシステムで、沖縄を含む九州の主要ビルに導入されました。</p>	<p>2003年 「3E. SUPPORT」を開発</p> <p>環境改善、省エネルギーの実現、維持管理コストの削減を管理・支援するシステムです。</p>	<p>2012年 東京駅丸の内駅舎(衛生)</p>	<p>2015年 3Dスキャナー活用による業務効率化の本格稼働</p>
	<p>1986年 冷媒自然循環PAC施工「デスラント」が学会賞受賞</p>			<p>2019年 MIYASHITA PARK(空調)</p>	<p>2019年 渋谷スクランブルスクエア(衛生)</p>
				<p>2023年 日比谷通商(株)、冷却水供給システム「チルドタワー」販売開始</p>	<p>2025年 2025年パティナー大阪(空調・衛生)</p> <p>1969年に施工した近畿電電ビルは、2025年に『パティナー大阪』として再生されました。長年培った技術力と信頼を基盤に、建物の価値を次世代へ繋いでいます。</p>

財務ハイライト

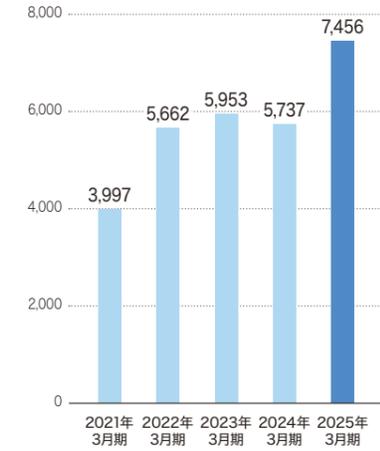
売上高 (単位:百万円)



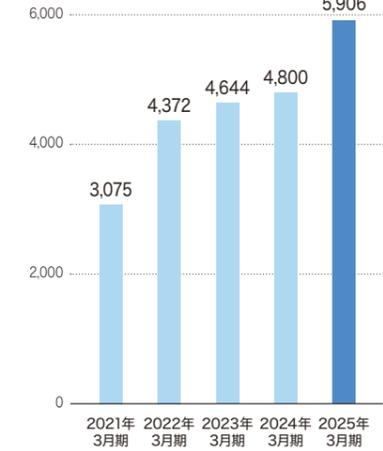
売上総利益 (単位:百万円)



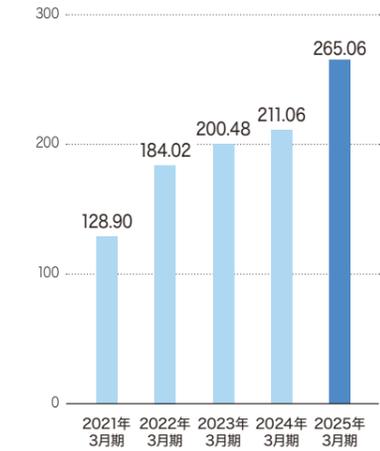
営業利益 (単位:百万円)



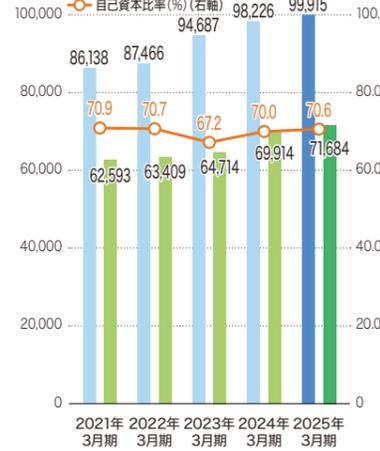
親会社株主に帰属する当期純利益 (単位:百万円)



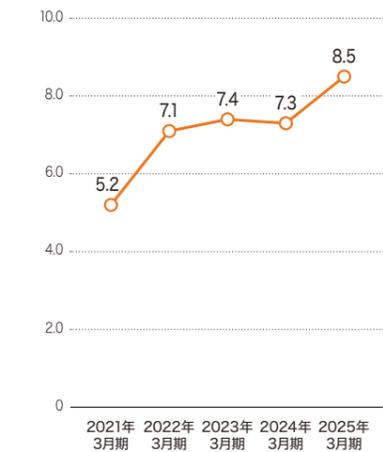
EPS(1株当たり当期純利益) (単位:円)



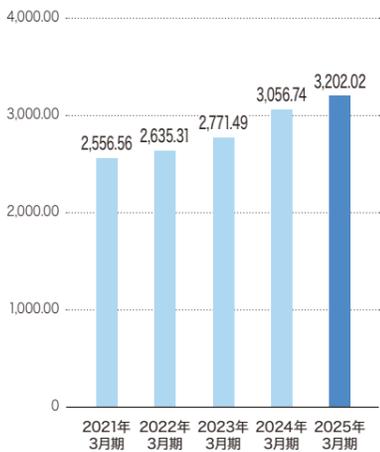
総資産・純資産/自己資本比率 (単位:百万円)



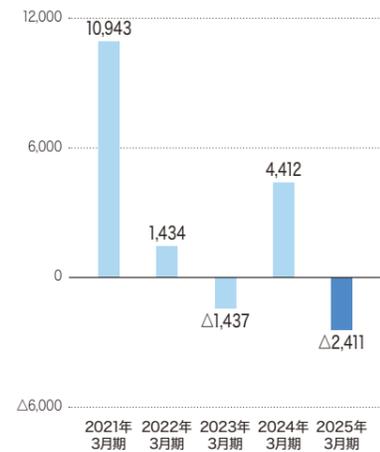
ROE (単位:%)



1株当たり純資産 (単位:円)



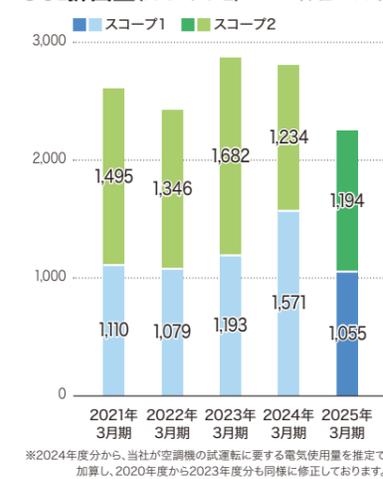
フリーCF※ (単位:百万円)



※フリー・キャッシュ・フロー＝
営業キャッシュ・フロー＋投資キャッシュ・フロー

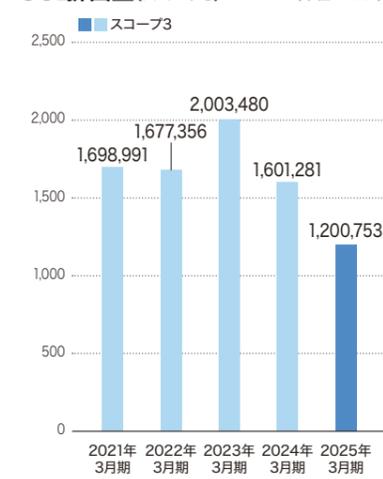
非財務ハイライト

連結 CO₂排出量(スコープ1・2)※ (単位:t-CO₂)

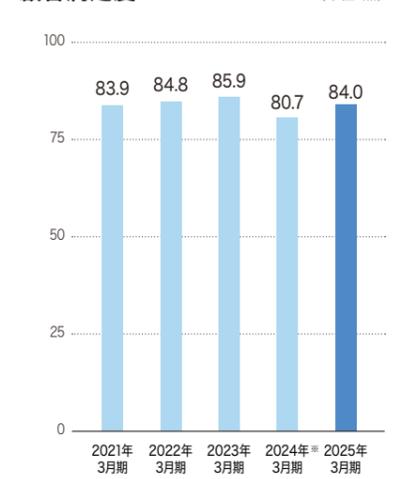


※2024年度分から、当社が空調機の試運転に要する電気使用量を推定で加算し、2020年度から2023年度分も同様に修正しております。

連結 CO₂排出量(スコープ3) (単位:t-CO₂)

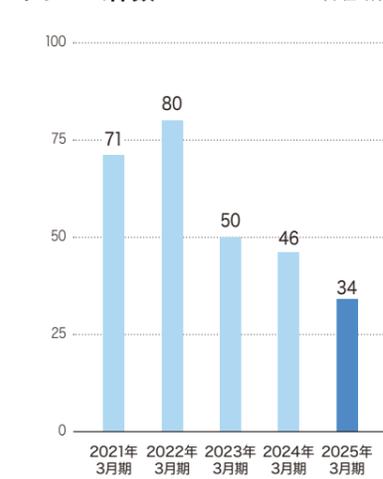


単体 顧客満足度 (単位:点)

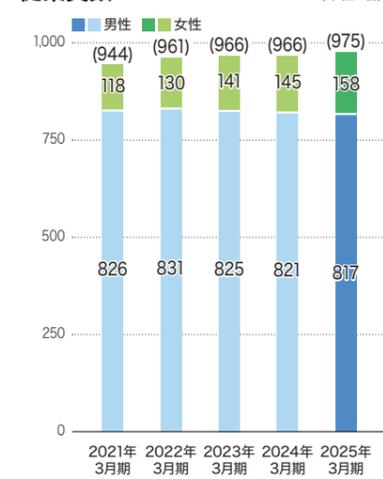


※従来のヒアリング調査からWeb調査に変更

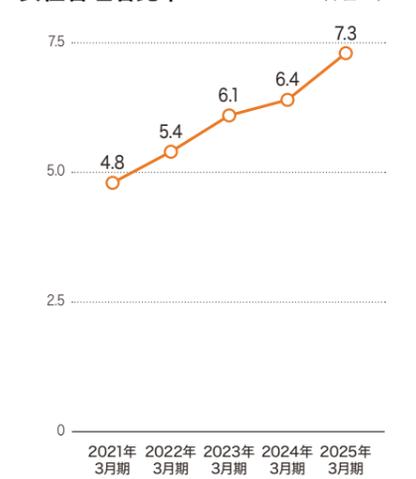
単体 クレーム件数 (単位:件)



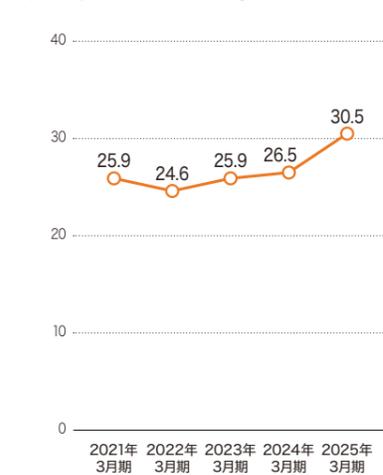
連結 従業員数 (単位:名)



連結 女性管理者比率 (単位:%)



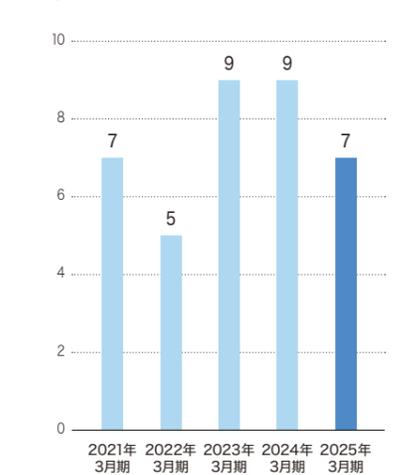
単体 中途採用者管理者比率 (単位:%)

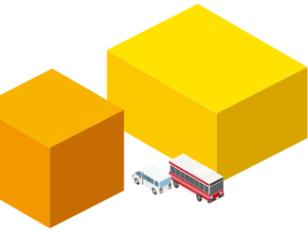


連結 男性労働者の育児休業取得率 (単位:%)



連結 内部通報件数 (単位:件)





自らの事業成長とサステナブルな 社会実現への貢献の両輪を回し、 企業価値の最大化を目指してまいります。



代表取締役副社長

芦川 隆範

管理本部を管掌する立場から、企業価値の最大化に 戦略的に取り組むことが、私のミッション

私は、2024年6月に専務執行役員中期戦略担当として当社に入社しました。それからの1年間は、全国の多様な現場や拠点を巡りながら、当社の事業やビジネスモデル、市場や業界の理解・把握に努め、当社の今後の成長に向けて何をなすべきかを考え続けた熟成期間でした。そして、2025年6月に代表取締役副社長に就任し、会社経営や事業活動の土台となるコーポレート業務全般を担当する「管理本部」を管掌することとなりました。NTTドコモグループで研鑽してきたノウハウや経験を最大限に活かしながら、日比谷総合設備の企業価値の最大化に戦略的に取り組んでいくことが、私のミッションであると考えております。

そして、企業価値の最大化には、自らの事業成長を実現していくことと、サステナブルな社会の実現に貢献していくこと、この両輪を回していくことが必要不可欠であると認識しております。この両輪は、第8次中期経営計画においても重要な柱と位置づけており、しっかりと向き合っており取り組んでいます。

当社伝統の誠実さと、新たな技術への 積極性を兼ね備えた、人財の育成を目指す

第8次中期経営計画では、基本方針の一つとして「経営基盤を高める／ESG経営」を掲げ、企業価値最大化のための基礎となる「人的資本」の強化に注力しております。

設備工事のエンジニアリングサービスを総合的に提供する企業としての立ち位置から、“人”が、お客様との信頼関係の基礎であり、お客様に提供する技術・サービスの品質の源泉であり、よって、“人”は最も重要な“財

産”であると位置づけなければなりません。

こうした認識のもと、当社は、人材の採用・育成強化、働きやすい職場や働きがいのある職場の整備・創造などに積極的に取り組んでおりますが、これに加えて、私は、「目指すべき人材像」を明確に持つことの重要性を感じております。

私が重視すべきと考える人材像は、2つです。一つは、当社の伝統とも言える“誠実さ”や“真面目さ”、すなわち、技術者としてお客様のニーズを実現しようとする真摯な姿勢です。これは、どんなに時代が変わっても決して変わってはならない当社の大切な宝であり強みです。そして、もう一つは、急速に進む技術革新を恐れず、新しい技術を積極的に取り入れようとする姿勢です。変わらず持ち続けるべきことと、自ら果敢に変わっていくべきことを的確に見極め、大胆に取り組んでいくことが重要であると思っています。

後者の人材像を象徴するような事例が、特に、需要拡大が続くデータセンター分野で特徴的に見受けられます。たとえば、通信設備において、「水」は電気回路をショートさせる原因となるため、データセンター内に水を持ち込むことは、これまで“禁断の行為”でした。しかし、サーバの高性能化に伴って発熱量が増大し、従来の空冷式では消費電力が膨大になるばかりか十分な冷却効果も得られない状況となってきました。この問題の解決に向けて、当社の技術研究所内にオープンイノベーション施設「Data Center Trial Field」を開設し、新たな冷却技術の検証を行い、“禁断”の領域に挑み、「水冷サーバ」や「液浸冷却装置」の実証実験を行っています（→詳細はP27-28参照）。こうした時代のパラダイムシフトに常に付随する技術的なブレイクスルーは、今後も、データセンター以外の分野でも積極的な姿勢で臨んでいく、そんな人材の育成が当社の企業価値最大化の原動力となっていくものと確信しております。

資本コストを上回る資本収益性の確保を図る

企業価値最大化のための、財務・資本戦略面で重要となるのが、資本コストを上回る資本収益性の確保です。当社では、そのために、「ROEの改善」と「資本の有

効活用」に取り組んでおります。

「ROEの改善」においては、目標値をそれぞれ、第6次中期経営計画(2017～2019年度)5%以上、第7次中期経営計画(2020～2022年度)6%以上、第8次中期経営計画(2023～2025年度)7%以上を掲げ、継続的な改善に取り組んできた結果、概ね目標値を上回る水準で推移しており、直近の2024年度は8.5%となりました。景気変動の波にも粘り強く耐えながら、一歩ずつ堅実な改善を続けてきたことは大いに評価できると思っております。

ROE改善の基本的な考え方としては、まずは利益拡大を優先した取り組みに注力していく方針です。すなわち、引き続きトップライン(売上高)をしっかりと高めていく中で、より筋肉質な収益構造づくりを推し進め、利益の持続的な拡大を図ってまいります。

次に、「資本の有効活用」については、成長投資と株主還元を両脱みしながら、企業価値向上に繋がる最善の選択を行っていきたくと考えております。成長投資に関しては、対外的には、成長機会や技術トレンド等の時流を的確に捉えたM&Aやアライアンスの検討、対内的には、人的資本・技術・DX等への投資実行、の両面から積極的に展開しております。また、株主還元に関しては、成長投資とのバランスの中で機動的な自己株式取得を行い、資本効率の向上に資する方針で臨んでいます。

創業60周年を契機に、次の時代に向けた 新たな挑戦を始動

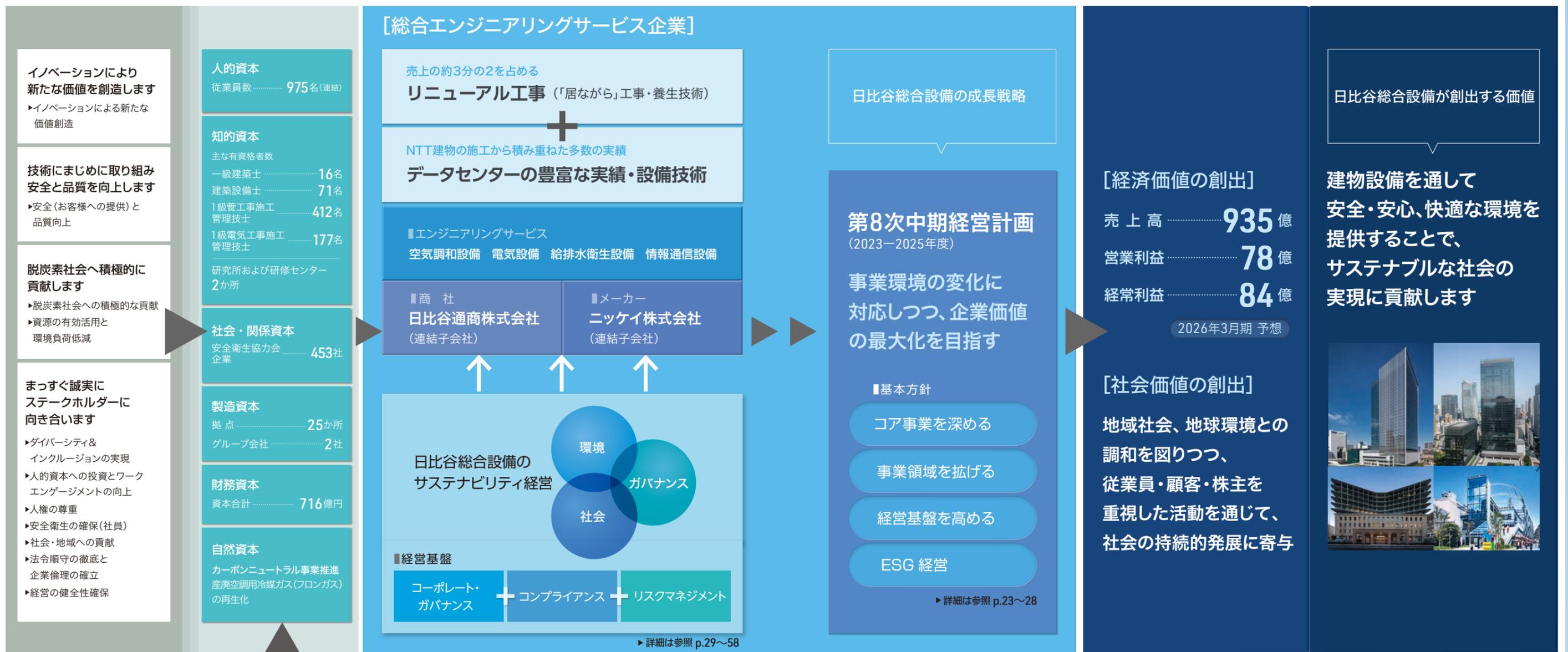
2026年度には、創業60周年の節目を契機に、次の時代に向けて社員が一丸となって取り組んでいくことができる新たな指針となるパーパスやマテリアリティの策定・公表を目指しており、現在、役職員全員参加型で議論を重ねております。また、第9次中期経営計画は、新たに策定されるパーパスやマテリアリティの実現に向けた第一歩として、2026年度より始動する予定です。

大きな節目となる2026年度からの経営をより確かなものとするべく力を尽くし、引き続き、ステークホルダーの皆様の期待に応える経営に邁進してまいります。一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

総合エンジニアリングサービス企業として、
建物設備を通じてサステナブルな社会の実現に
貢献します。



取り組むべき課題 → Input → Business Model → Output → Outcome



ステークホルダーとの価値協創

株主の皆様、お客様・お取引先、パートナー企業(協力的会社)、従業員、地域の皆様

「未来の街・建物の姿を想像、新たな付加価値を創造」をコンセプトに、グリーンエンジニアリング企業を目指します。

日比谷総合設備では、次世代のリーダーを中心としたプロジェクトチームを結成し、『HIBIYA未来創造』を策定しました。気候変動への対応が必要不可欠となる今後は、「リニューアールZEB*」が重要なソリューションテクノロジーとなることを見据え、私たちは、未来の街・建物の姿を想像しながら、グリーンエンジニアリング企業として、新たな付加価値創造への取り組みに挑戦しています。

* Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称。
快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のこと。

「グリーンエンジニアリング」確立に向けたロードマップ

モデル構築・試行

試行・実行

実行・確立

リニューアールZEB
ニーズは自治体中心

民間にもリニューアール
ZEBニーズが普及

地産地消の自立分散型都市化の進行
**グリーンエンジニアリング
企業の確立へ**

『HIBIYA 未来創造』 の方向性

機会

- ▶ 脱炭素・低炭素、資源循環を実現するZEB技術へのニーズ
- ▶ 建物と都市の構造課題を受けたリニューアール市場の拡大
- ▶ エネルギーの自立分散をベースとしたスマートシティの出現

取り組み

- ▶ リニューアールでZEBを可能にし、省エネに加え“働きやすさ”“健康”等を加えたヒトにも優しい「Re-ZEB」
- ▶ 不動産価値そのものを向上させる「Beyond ZEB」
- ▶ 熱・電気・水の域内資源循環を実現する「複合ZEB」
- ▶ 「複合ZEBからエネルギーマネジメント事業など収益構造の変革に合わせたビジネスモデルの構築

課題

- ▶ 技術開発、技術研究拠点の強化
- ▶ 人材・技術等のリソースや施工体験、戦略的タスクフォースによる専任部隊の創設など
- ▶ アライアンス、M&Aなどの投資
- ▶ 営業チャネル(自治体から民間企業へ)

目指すポジション

- ▶ 『HIBIYA 未来創造』に向けたアクションがESGへの取り組みに反映され、社会にも貢献
- ▶ サステナブル社会に対応した技術を有する「グリーンエンジニアリング企業」としてマーケットで認知
- ▶ リニューアールをメインターゲットとしたZEB技術で高付加価値ビジネスを創出
- ▶ スマートシティにおけるエンジニアリング企業として新たな飛躍

第8次中期経営計画 (2023～2025年度)

当社グループは、長年にわたり培ってきた現場力と技術力を基盤に、社会やお客様の期待に応えるべく、着実な事業運営と新たな価値創造に取り組んでまいりました。第8次中期経営計画(2023～2025年度)では、急速に変化する経営環境を的確に捉え、「コア事業の深化」「事業領域の拡大」「経営基盤の強化」「ESG経営の推進」を基本方針として掲げ、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。

2025年3月期は計画の2年目として、初年度に築いた基盤をもとに重点施策を加速させ、着実な成果を積み重ねた年となりました。コア事業の深化を軸に、BIM・DX活用による施工効率化やフロントローディングの推進、データセンターや情報通信インフラ分野での強みを活かした事業展開を進めるとともに、ZEBやリニューアブル、サステナビリティ経営の取り組みを本格化しました。

さらに、人材育成や多様性確保にも注力し、企業価値向上に向けた基盤を強化しています。最終年度となる2026年3月期は、これまでの取り組みを総合的に結実させる重要な一年です。当社グループは、現場力と技術力を結集し、変化を先取りする挑戦を続け、持続的な成長と社会課題解決の両立を目指してまいります。

基本方針

コア事業を深める

営業・技術基盤の強化と深化、
経営資源の最適配分による
収益力向上

事業領域を拡げる

イノベーションによる
成長領域の拡大

経営基盤を高める・ ESG経営

人材マネジメントの
充実による
人的資本の価値向上

中期経営計画2年目 (2024年度) の進捗・総括

コア事業を深める

- 進捗**
- DCソリューションの展開による大型案件の受注が好調
 - 生産施設への取り組み強化
 - NTTグループに対する大型再開発案件および新規事業領域（バイオマス発電廃熱利用施設建設）への対応強化
 - 次世代制御システム「FMACSVI」の販売開始
 - BIMやDX活用による施工効率化を推進
 - フロントローディングの推進による作業負荷の平準化と手戻り削減の実現

総括 顧客・建物用途・工期・リソースを分析し、全社一体となった経営体制を推進。今後もコア事業の取り組みを強化していく。

事業領域を拡げる

- 進捗**
- カーボンニュートラル（CN）事業の推進
 - ZEB化、バイオマス、再生可能エネルギー事業等において、全国各地での実績を着実に構築
 - NTTデータとの協業による「Data Center Trial Field」の運営を開始
 - チルドタワーの販売開始

総括 新たな事業領域の決定とアライアンス強化を進め、全国展開を推進。また、「Data Center Trial Field」での実証を通じて新ビジネスモデルを構築していく。

経営基盤を高める・ESG経営

- 進捗**
- 採用コンテンツの充実と業界連携によるインターンシップを実施し採用イベント強化
 - 学び直しと資格支援による、人材育成
 - 社員のエンゲージメントを高めるため、制度の充実と研修実施
 - 産休・育休取得者の復職をスムーズにするためのフォローアップ研修実施
 - 創業60周年に向け、プロジェクトの立ち上げ

総括 人的資本の充実を通じて、働きがいのある職場環境の実現を図る。

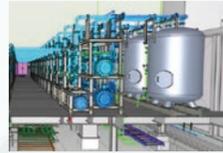
TOPICS 1 コア事業を深める

■ 施工のスマート化によるコア事業の深化

中期経営計画において「コア事業を深める」ことを重点方針の一つに掲げ、施工現場における生産性向上と品質確保の両立を目指しています。

BIM・DX活用による施工効率化

- BIMをキートンとして設計・施工・管理に関する情報を一元化
- 関係者間の円滑な情報共有を実現
- 仕様の早期確定を可能にする仕組み
- 設計変更への柔軟な対応を実現
- 施工管理ICTツールの活用による現場での情報連携の強化



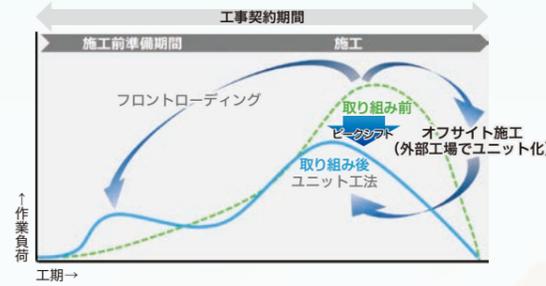
予めBIMによりポンプユニットを3D化



オフサイト施工により組み立てたポンプユニットを設置

フロントローディングの推進

- 施工準備段階での設計・仕様の早期確定を実現
- 後工程での手戻り防止と作業負荷の平準化
- ユニット工法とDX施策の柔軟な組み合わせ
- オフサイト施工の具現化による現場作業の分散と安定化
- 品質・安全・納期の確保



TOPICS 2 事業領域を広げる

■ 「Data Center Trial Field」によるオープンイノベーションを推進

2024年11月、株式会社NTTデータとともに、データセンターでの次世代冷却技術の検証、オープンイノベーションやコラボレーションを促進する施設として、野田技術研究所内に「Data Center Trial Field」を開設

【ハイパースケールDCが抱える課題】

- 冷却効率の向上
- エネルギーの削減
- 信頼性・メンテナンス性の向上

- ◆ 高発熱化・消費電力増大に対応した効率的な冷却技術（水冷・液浸）や省エネルギー技術の検証実施
- ◆ 熱源とサーバー冷却装置の特性把握、設備施工における検証実施
- ◆ 多様な参加者とのコラボレーション促進



▶ 詳細は参照 p.27～28

TOPICS 3 経営基盤を高める・ESG経営

■ 人的資本の価値向上

採用イベントの強化

- 採用コンテンツの拡充（採用動画の新規制作等）
 - 専門スキルを持つキャリア採用の強化
 - 業界一体で合同インターンシップ実施
- ▶ 詳細は参照 p.33～34



採用パンフレット

人材育成への取り組み

- 学び直しが出来る環境の整理
- スキルアップ・キャリア形成支援のため、資格取得支援の実施

エンゲージメント向上

- 役職員のエンゲージメントを把握するため、エンゲージメントサーベイを実施
- 社員の老後生活への備え及び福利厚生制度の充実を目的として、選択制確定拠出年金制度を導入
- 全社員を対象として「心理的安全性の確保」に係る研修を実施

マテリアリティの特定に向けた検討

- 創業60周年の節目を迎える2026年に向け、社会的価値を確認するプロジェクトの立ち上げ
- ESGの重要課題に合わせて理念体系を整理

ダイバーシティ&インクルージョン

- 産休・育休取得者を対象とした、復職に向けたフォローアップ研修を実施

TOPICS 4 資本効率の改善及び企業価値の向上

■ 資本コスト（株主資本コスト）を上回る資本収益性の確保

ROEの改善

- 8次中期経営計画の着実な推進により、ROEの持続的改善を図る

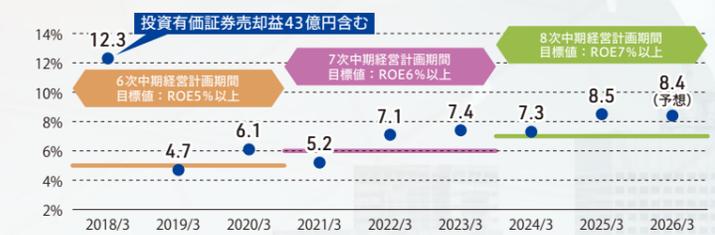
資本の有効活用

- 成長投資・アライアンス（資本コストを上回るリターン）
- 人的資本・技術・DXへの投資
- 機動的・弾力的な自己株式の取得（資本効率の向上）

IR活動の強化

- 情報開示の充実
- 機関投資家との対話強化

〈直近のROE推移〉



〈直近の株価・PBR推移〉



[特集] データセンターへの取り組み

次世代冷却と共創を実現する実証拠点 「Data Center Trial Field」を開設

2024年11月、株式会社NTTデータとともに、データセンターでの次世代冷却技術の検証、オープンイノベーションやコラボレーションを促進する施設として、当社野田技術研究所内に「Data Center Trial Field (以下DCTF)」を開設しました。

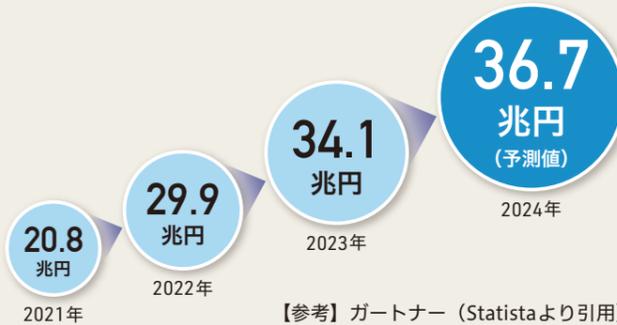
DCTFでは、実際に水冷サーバーを設置するデータセンターにどのような設備の工夫が必要かについて、多様な参加者とのコラボレーションにより（2025年9月末現在で参画企業は9社）検証実験しています。

※見学企業163社、見学者708名（2025年9月末現在当社集計）

データセンター市場動向について

データセンターとは、データを安全かつ効率的に保管・管理するための施設であり、大量のサーバーやネットワーク機器を集約し、企業や組織のITインフラを支える重要な役割を担っています。AIの発展がめざましい現代においては、ビジネスの基盤を下支えする不可欠なインフラへと位置づけられています。とりわけ、AIに欠かせない高性能GPU（画像処理半導体）サーバーは発熱量が大きく、液体冷却の導入が必須になりつつあります。

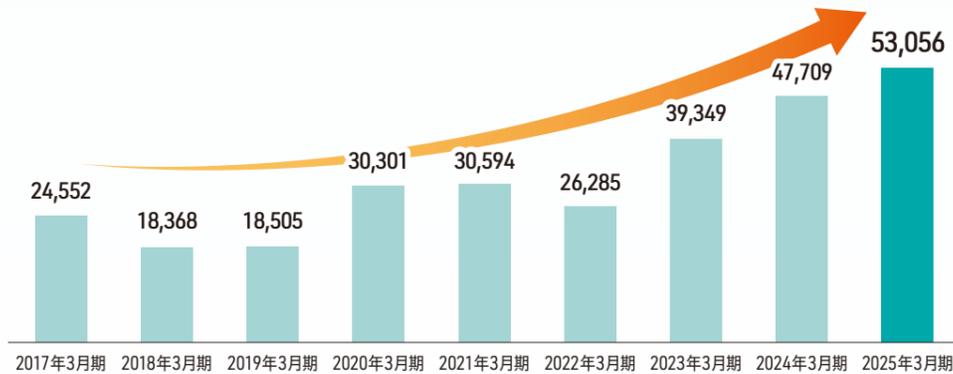
世界のデータセンターシステム市場規模（支出額）の推移



日比谷総合設備におけるデータセンター市場への取り組みは…

- 創業以来、半世紀以上にわたり通信建物の施工で培ったノウハウと経験を活かし、データセンターの空調設備施工においても強みを発揮し、特に近年は受注が拡大しております。
- 今後の更なる成長を展望して、水冷・液浸等の新しい冷却技術にも対応することを目的としてDCTFを開設しました。

当社「情報通信施設・データセンター」の受注実績 (百万円)



DCTFにおける具体的な取り組みについて

AIの発展を背景に電力需要が増えることでサーバーの発熱量が高まり、これまで一般的だった空冷方式では対応が難しくなりつつあります。サーバーメーカー各社は水冷サーバーを発表しているものの、データセンターでの稼働に際しては、これまで通りの設計や建設、設備構築では対応できないことが増えてきました。特に、液体を扱うため、配管に対するリスクや施工の重要性が問われています。

そこで、DCTFでは、水冷・液浸といった高発熱化・消費電力増大に対応した効率的な冷却技術、省エネルギー技術の検証、熱源とサーバー冷却装置の特性把握、設備施工における検証等の取り組みを参画企業とともに推進しています。

冷却効率と信頼性向上

空冷から水冷へ移行することで、効率的な冷却を実現し、IT機器の過熱や故障リスクを低減

カーボンニュートラルの実現

省エネ性の高い最新の熱源で大幅なエネルギー消費の削減と脱炭素の取り組みを推進

運用課題への技術的対策検証

冷却液の漏水対策やその品質管理等、新たに生じる課題への対策を検証

施工品質向上と技術的課題解決

新技術導入に際して事前検証による施工品質向上と技術的知見獲得のための各種取り組みを実施

参画企業9社 (2025年9月末現在)



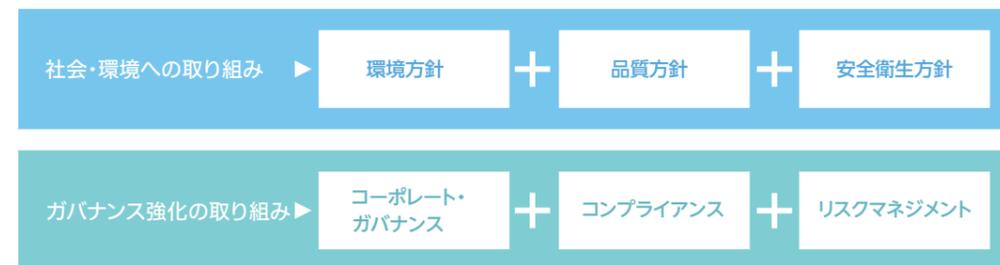
サステナビリティについての取り組み

ESGに関する各種課題への組織的対応の強化のため、ESG推進室を設置しております。気候変動や人的資本投資関連の開示、従業員エンゲージメント調査、ISO各マネジメントシステムの運用、事業リスクの包括的洗い出し・評価、コンプライアンス活動、内部監査の状況等重要な事項については、社長を委員長とするESG推進委員会で議論を行い、経営会議・取締役会へ付議・報告する体制となっています。

ISO14001(環境)・ISO9001(品質)・ISO27001(情報セキュリティ)の各マネジメントシステムの運用を行い、ISO14001では環境目標の設定と実績の把握による環境リスクの低減、ISO9001では施工品質の均質化と顧客満足度の向上、ISO27001では会社が保有する個人情報や機密情報などの情報漏洩防止に取り組んでおります。また、従業員エンゲージメント向上を実現するための社内環境の整備、重要なパートナーである協力会社とのコミュニケーションの改善、安全教育・指導による事故の発生防止、健康増進施策の実施、事業継続計画の策定、社会貢献活動等にも取り組んでおります。

活動基本方針

HIBIYA Visionに基づいた魅力ある企業を目指し、地域社会、地球環境との調和を図りつつ、従業員・顧客・株主を重視した活動を通じて、社会の持続的発展に寄与する。



Social

人的資本への取り組み	31
特集 多様な人材活躍のための取り組み	33
安全衛生への取り組み	36
品質への取り組み	37
ステークホルダーエンゲージメント	39

Environment

気候変動への対応	45
環境マネジメント	47
事業活動/オフィスにおける取り組み	48

Governance

コーポレート・ガバナンス	49
コンプライアンス	57
リスクマネジメント	58

人的資本への取り組み

人権尊重への取り組み

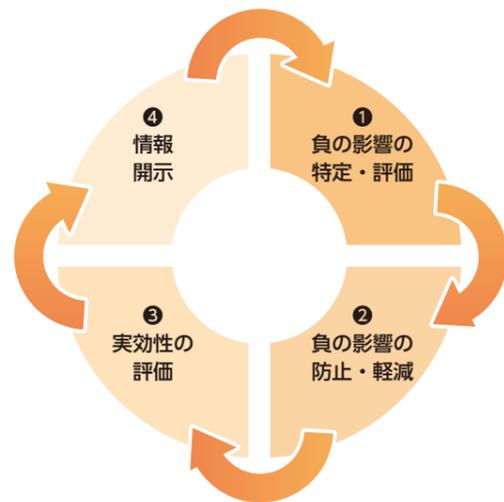
当社グループは「HIBIYA Vision」や「倫理行動基準」、「お取引先の皆様へ～公正で透明な取引の確保～」をはじめ、様々な形で人権尊重の取り組みを推進してまいりました。これまでの取り組みを踏まえ、2025年5月に「日比谷総合設備グループ人権方針」を策定いたしました。

人権方針

【基本的な考え方】
 当社グループでは、人権尊重に向けた取り組みを推進してまいります。「仲間を大切に」を基本的な考えとして、年齢、性別問わず、多様なライフスタイル・経験を持つ人材が活躍できる組織作り、一人ひとりの個性を大事にし、従業員が働きがいを感じられるような環境作りに取り組んでいきます。また、協力会社の皆様など一緒に働く人たち全員を「仲間」と認識し、「人命尊重」を第一に安全意識を高めてまいります。

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンス(2025年10月～)の進捗に応じて、取り組み内容を適宜見直し、より実効性を高めてまいります。



- ① **負の影響の特定・評価**
 エンゲージメントサーベイ、協力会社アンケートを通じて、人権に与える影響を特定・評価します。
- ② **負の影響の防止・軽減**
 調査結果から得られた課題に対して改善案を検討し、負の影響を防止・軽減するための対策を強化します。
- ③ **実効性の評価**
 改善案の有効性を定期的に評価し、必要に応じて見直しを行います。
- ④ **情報開示**
 人権デューデリジェンスの実施状況や人権課題への取り組みについては、統合報告書やホームページを通じてステークホルダーに開示します。

人権に関する通報・相談窓口

当社グループでは、内部通報窓口の体制を見直し、通報者が安心して通報できる環境を整備しました。また、顧問弁護士や臨床心理士などの専門家と連携することで、迅速かつ適切な救済が図れる体制を構築しています。

人材への取り組み

経営理念の一つに「社員を大切に」という使命を掲げ、コミュニケーションを大切にす風通しの良い企業風土づくりに取り組んでいます。一人ひとりの多様性と可能性を尊重し、従業員が働きがいを感じられるように、各種表彰制度を設けています。

人材の育成に関する方針

当社グループにとって「人」は最大の財産であり、持続的成長への原動力であるとともに、高度な技術力、サービス力、提案力もその源泉は全て「人」に行き着きます。当社グループが持続的に成長していくために、社員の多様性確保が重要と考え、性別や新卒・中途を問わず積極的に採用しております。採用後は、OJTや研修を通じて、お客様をはじめとしたステークホルダーの信頼を得られる誠実さと、新しい技術や分野に挑む姿勢を持つ人材を育成しております。スキルレベルに応じた技術研修を行うとともに、技術的難易度の高い工事や工程が複雑な工事等におけるノウハウの伝達のため、ベテラン社員等による支援を行っております。変化の激しい事業環境の中で持続的に成長していくために、年齢・性別を問わず、多様なライフスタイル・経験を持つ人材が活躍できる組織づくりを行っております。次世代の経営幹部を育成するため、異業種交流型を含めたマネジメント研修にも取り組んでおります。

経営層と社員のコミュニケーション

当社グループでは、経営層によるキャラバン及び対話会を全店で実施することで、“双方向のコミュニケーション活性化による事業運営の向上”と“目指すべき方向性の共有”を図っています。



女性活躍について

女性同士のコミュニティ確立とそれぞれのキャリアプラン構築を目的とした「女性キャリアデザインプロジェクト」を2019年よりスタートさせ、6年目を迎えました。これまで現場見学会や対話会開催など、様々な活動を通して、女性活躍推進に取り組んできました。2024年度は、他社との交流を深める取り組みとして、異業種対話会への積極的な参加を行いました。これにより、業界の枠を超えた多様な視点や価値観に触れる機会を得ることができ、自社の課題に対する新たな気づきやヒントを得ることができました。また、同業他社との対話会も開催し、共通する業界課題や取り組みについて率直な意見交換を行うことで、相互理解と連携の可能性を広げました。

さらに、現場で働く女性派遣社員を対象とした対話会も実施し、現場のリアルな声を直接聞く場を設けました。働きやすさやキャリア形成に関する課題を共有し、改善に向けた具体的なアイデアを引き出すことができ、現場環境の向上に向けた一歩となりました。

これらの取り組みは社内ポータルサイトにて情報発信をしています。今後も活動を継続し、働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

社内研修制度の充実

人材の育成と高度化に向けて職種別各種研修制度の充実を図っています。また新入社員やキャリアパス研修だけではなく、共通系社員のスキルアップ研修などにも力を入れています。その他にもコンプライアンス研修、情報セキュリティ研修、メンタルトレーニング研修の実施、異業種交流会等も積極的に開催しています。

社長表彰・永年勤続表彰

優れた営業成績や施工管理、業務改善、社会貢献活動等によって、会社に貢献した社員や協力会社の方を対象に、表彰を実施しています。また、勤続25周年を迎えた永年勤続者を表彰する制度があります。

2024年10月、勤続25周年を迎えた8名への永年勤続表彰を実施しました。永年勤続者にはさらなる活躍を期待し、5日間の特別休暇を付与しています。

2024年社長表彰の表彰式を2025年8月に開催しました。全54件、延べ283名が受賞し、「ベスト生産性向上賞」、「ベスト人的資本の強化賞」が選ばれました。

優秀事例発表会

2024年7月(第21回)、12月(第22回)に優秀事例発表会を開催しました。この模様は全国に中継され、当社グループ一体となった取り組みを発表しました。その後の投票により最優秀賞、優秀賞、特別賞が選出され、閉会となりました。



【特集】 多様な人材活躍のための取り組み

業界一体で 合同インターンシップ実施

就業者数の減少傾向が続く建設業界

若年層入職者数の伸び悩み

女性新卒人材の獲得難

働きやすい職場環境の整備課題

多様なキャリア形成支援の不足



多様な人材が活躍できる取り組みを業界全体で実施しています

働きやすい
現場事務所の
提案

技術勉強会

現場見学
展示会訪問

業界セミナー
インターンシップ

当社は、ゼネコンA社と協働して、
合同インターンシップを企画提案

業界セミナーインターンシップ

▶参加企業

ゼネコンA社、サブコン3社
4社合同でインターンシップ実施

▶対象

某女子大学3年生 20名

▶実施内容

ティーミーティング
(設備業界の説明、
座談会Q&A)

ワークショップ
(予算200万で
どのようなトイレ・
配置にするか)

VR体験、
若手社員との
対話

装着着用体験、
現場事務所見学

CAD、
BIM体験

建設業界における事業者数は近年は横ばいの状態にありますが、就業者数は1997年をピークに減少傾向が続いています。特に若年層の就業が伸び悩む中、女性の新卒入社数は依然として少なく、働きやすい環境整備やキャリア形成支援が重要な課題です。

こうした状況を踏まえ、女性社員をはじめ、多様な人材が安心して活躍できる体制づくりのため、建設業界では様々な取り組みを推進しています。そんな中、当社ではゼネコンA社と協働でインターンシップを実施。建設業の魅力発信と就業率を上げる取り組みを行っています。

活動の様子

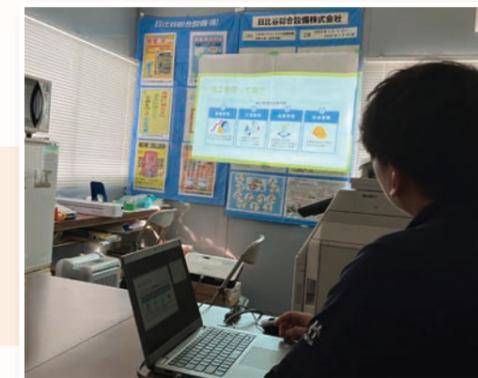


装着着用体験

- ▶フルハーネス、空調服など着用
- ▶安全研修

現場事務所見学

- ▶施工管理業務の説明
- ▶KY活動模擬演習



VOICE ▶ 参加者の声 ~インターンシップに参加した学生様にコメントをいただきました

インターンシップでは建築設備や施工管理の現場を見学し、設備が建物の快適性や安全性を支える重要な役割を担っていることを学びました。また、実際に現場で働いている人の姿を間近で見ることで、施工管理としてのやりがいや責任の重さを実感しました。



学生A

進路に迷っていた際、設備の合同インターンを知り興味を持って参加しました。多くの企業を見て学べる点に魅力を感じ、日比谷総合設備株式会社では現場見学や卒業生の話を通して仕事内容を知り、働く姿を具体的にイメージできました。



学生B

働きやすい環境の実現に向けた取り組み

ワークライフバランスの推進を重要課題ととらえ、仕事と家庭生活の両立や健康維持・予防などに関する様々な施策を実施しています。施策を継続することで従業員が働きやすい環境を構築し、「夢と希望と誇り」を持てるHIBIYAを実現していきます。

社内環境整備に関する方針

一人ひとりの社員がモチベーションを高め、生き活きと働くことで、高度な技術力・サービス力・提案力が生まれ、チームワークが機能すると考えております。上司と部下との年2回の面談により個人ごとの目標・実績と今後の希望等を把握し、納得感のある育成・配置を行っております。

チャレンジする社員が報われる人事制度を整備するとともに、社員だけでなく一緒に仕事をする人たちが、気持ちよく、心身ともに健康で、安全に仕事ができる環境も整備しています。働き方改革にICTを活用し、作業効率の改善、移動時間の節約・省力化を図っております。

上司と部下、あるいは同僚、部門を越えた横のつながり、さらに社員の間だけでなく協力会社の従業員など、一緒に仕事をする人たち全員を“仲間”として認識し、仕事の中で発生する悩みや課題を対話によって解決します。性別、年齢、身体的特徴、出身地等の理由による一切の差別を行いません。ハラスメントについては、オフィス・現場を問わず容認しません。

ワークライフバランスの推進

▶▶ 育児・介護支援制度

従業員が育児や介護をしながら、退職することなく仕事を続けることができる仕組みづくりに努めています。

▶▶ 休暇制度の充実

上司のマネジメントによる年次有給休暇の取得促進を図っています。未消化の有給休暇については、有給休暇失効の備えとして、有給休暇の「積立休暇制度」を導入しています。また、従業員のリフレッシュを図るための取り組みとして、有給休暇とは別に全従業員に対して「リフレッシュ休暇制度」を導入しています。

▶▶ 働き方サポート相談窓口の開設

社員が抱える悩みは年齢や環境、育児や出産などのライフイベント、介護等により様々で多岐にわたることから、それぞれが抱える悩みを気軽に相談してサポートが受けられる窓口を開設しています。

▶▶ 地域性を考慮した社員採用について

全国的に不足している施工要員を確保するため、「地域限定社員」制度を創設し、キャリア採用を実施しています。

▶▶ サポート部門の構築について

働き方改革の中核施策として施工要員の働き方の改善を図るために、繁忙期の現場支援や客先への緊急対応を行うサポート部門を組織化しています。

メンタルヘルス対策

▶▶ カウンセリング窓口の設置

従業員やその家族のメンタルヘルスクエア対策として、仕事や人間関係、家族問題などの悩みを無料で相談できる窓口（日比谷総合設備株式会社EAP相談室）を開設しています。

セクハラ・パワハラ相談窓口の運営

基本的人権の尊重、働きやすい職場環境づくり推進の観点から「お互いの人権を尊重し、ハラスメントを絶対に起こさない」ことを念頭に置き、社内外からいつでも相談できる体制を整えています。また、女性でも相談しやすいように女性弁護士を社外窓口に設置しています。

男性社員の育児休業等の取得推進

男性の育児参加は女性活躍には欠かせないものであり、育児を通じた気づきや成長も期待されます。2021年より「日比谷グループ行動計画」に目標を設定し、男性社員の育児休業等取得を推進する取り組みを実施しています。

安全衛生への取り組み

日比谷総合設備では、「人命尊重」を第一に、安全意識の向上に取り組んでいます。常に危険が伴う建築設備の工事現場では、無事故・無災害で作業できるように様々な安全活動を実施しています。

安全衛生方針

『安全は人が育てる』を基本とし危険要因の根絶を目指し、全員が参加する安全文化の創出を図る。

基本理念

「人命尊重」は安全衛生活動の基本である。安全意識の高揚と活性化を図り、快適な職場環境を形成することで「労働災害と設備事故」の撲滅を目指します。併せて「基本に忠実」を実践し、お客様のベストパートナーとして信頼に応えます。

全社安全活動

当社では、各店所ごとに協力会社による「安全衛生協力会」を組織し、安全衛生大会・集会の開催や合同の施策展開など、安全意識の徹底に向けて活動しております。今年度も継続した活動・取り組みを実施しております。

ICTを活用した安全管理の手法

施工現場では、工事開始前に危険個所の抽出・対処方法やリスク低減措置の検討を目的とした「安全施工検討会」を協力業者と一緒に実施します。

また、「安全アプリ」を活用し安全施工検討会から作業手順書への紐付けを行い、現場とデスクが一体となった安全への取り組みを展開しています。

工事開始後はTeams等を活用してデスク側で各現場の工程を一元管理し、危険工程の把握や抽出・作業立会調整等を行うことで事故を未然に防止します。

その他、2020年度よりWEBカメラ等を用いることにより、デスクからリモートによるWEB巡視を行い、リアルタイムな指導・教育を実施しています。

安全衛生協力会ポータルサイトの運用

当社ホームページにポータルサイトを構築し、全店の協力会社との安全・品質の情報共有をタイムリーに行っています。羽田安全研修センターで開催中の研修スケジュールを掲載し、協力会社作業員等への受講案内・残り座席数等も公開しています。

羽田安全研修センターの活用

羽田安全研修センターでは実機を使用し「見て、触って、実感する」体験型の研修を通じ、繰り返し型事故の撲滅と安全品質意識のさらなる向上を図っています。『CyberAir3』などの最新空調機器も展示しています。体験・研修コーナーにおいてはVR事故体験機を導入し、墜落・転落・交通事故を含む17項目のコンテンツにおける事故体験を行っています。設備、研修内容をより充実させることにより、重大事故・繰り返し型事故の撲滅、作業員の技術力向上を図っています。また、当社安全衛生協力会会員をはじめ、お客様の若手社員にも体験型研修を実施しており、NTT工事における通信事故の撲滅、一般事務所改修工事における労働災害の減少に貢献しています。

日比谷総合設備独自の安全衛生研修（2024年度）

研修コース名	受講者数
NTT模様替作業員研修(新規)	609名
NTT模様替作業員研修(更新)	264名
安全当事者研修	869名

特別教育実施状況（2024年度）

研修コース名	受講者数	
職長・安全衛生責任者教育(協力会社)	27名	
職長・安全衛生責任者 能力向上教育(協力会社)	8名	
特別教育	酸欠危険作業	10名
	低圧電気取扱い作業	27名
	足場の組立等作業	32名
	石綿障害の予防(解体・改修)	21名
	フルハーネス型安全帯使用作業	21名

品質への取り組み

各種設備工事の施工管理をコアビジネスとしている日比谷総合設備では、「品質第一」と「顧客満足度の向上」を基本理念に、お客様に安全・安心・快適を提供しています。

品質方針

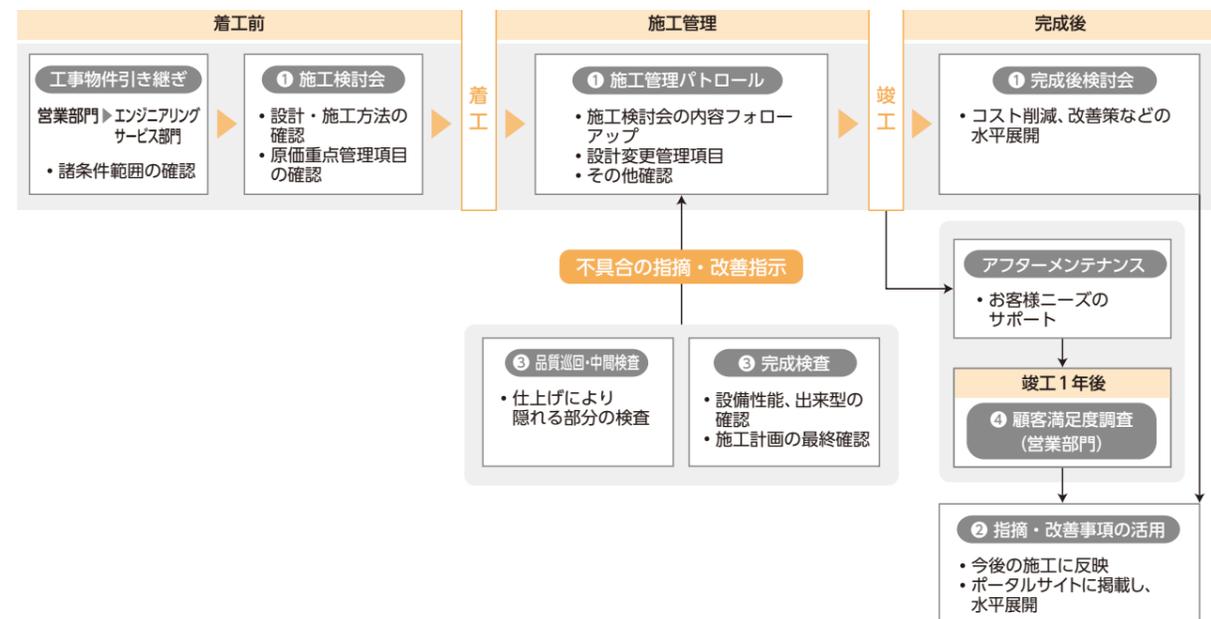
- 顧客のニーズに的確・迅速に応え、顧客の満足と信頼を得られる高品質な建物設備を提供します。
- 体系的な安全・品質管理を推進し、継続的な品質システムの見直しによる業務の効率化と改善に努めます。

上記方針に基づき各部門にて品質目標を策定し、その成果を検証します。

施工品質管理の仕組み

- 施工検討会および施工管理パトロールの実施**
契約図書の内容をチェックし、コスト低減可能な提案や施工上重要な事項の確認を着工前から完成後まで継続して行います。
・着工前：施工検討会にて設計・施工・管理に対する問題点や確認事項を抽出検討
・施工中：パトロールによって、施工検討会の内容のフォローアップなどを実施
・完成後：コスト低減等改善策についての提案・実施結果を完成後検討会にて実施
- 指摘・改善事項の活用**
技術報告会や社内検査などによる、指摘・改善事項をデータベース化（ポータルサイトに掲載）し、施工部門関係者で情報共有し、再発防止を図ります。
- 品質巡回・中間検査と完成検査**
完成後検査のできなくなる箇所については品質巡回・中間検査、また設備性能や最終的な検査は完成検査を実施。不具合については直ちに指摘・改善を指示します。
- 顧客満足度調査**
竣工後1年を経過した工事を対象に、顧客満足度調査を実施し、必要に応じて改善を行い関係部門と連携して今後の施工に反映します。

主要工事における施工品質管理の仕組み



技術・業務改善提案による現場力向上

「現場力向上」を全社的に図るために、各職場（現場業務）における技術改善・業務改善の事例や提案を現場社員や協力会社から収集し、社内評価チームによる評価、社内ポータルサイトによる情報共有と水平展開をしています。優秀な提案に対しては本店長・支店長表彰を行い、中でも優れた改善事例や提案に対しては社長表彰を行うなど、インセンティブとあわせて評価することで提案者のモチベーション向上につなげています。

現場業務改善提案件数

期間	件数 (エンジニアリングサービス部門社員+協力会社)
2022年度	454件
2023年度	475件
2024年度	453件

クレーム・社内検査の分析結果の社内展開

2024年度に全店で発生したクレームは34件でした。協力会社の工種ごとに参加型勉強会開催や品質巡回・中間検査の強化による不具合発生の未然防止活動を行い、再発防止に努めています。

過去2年のクレーム分析(内訳)

期間	クレーム件数			
	結露・漏水	設計・その他	性能・製品不良	その他
2023年度	46件			
	12件	13件	16件	5件
2024年度	34件			
	11件	8件	12件	3件

社員の公的資格取得支援

社員の技術力向上および品質確保の目的から、事業活動で特に必要な公的資格の取得に力を入れています。資格の種類、願書提出時期、試験日、試験機関、受験資格が一目で分かる一覧表を作成し、社員の資格取得計画に役立てているほか、1級施工管理技士資格取得に関しては、2012年度より20代、30代の社員を中心にフォローアップをして早期取得を目指しています。

主な資格取得者数 (2025年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
技術士	4名	電気主任技術者(第1種~第3種)	17名
設備設計1級建築士	9名	第1種電気工事士	73名
1級建築士	16名	1級計装士	49名
建築設備士	71名	消防設備士(甲種1類)	280名
1級管工事施工管理技士	412名	消防設備士(甲種4類)	161名
1級電気工事施工管理技士	177名	給水装置工事主任技術者	92名
1級土木施工管理技士	6名	指定建設業監理技術者	432名
1級建築施工管理技士	9名	1級建設業経理士	10名

省エネマスター制度:技術力向上と人材育成

当社グループは、13年前に独自の人材認証プログラム「省エネマスター制度」を創設し、環境分野における技術力の向上と高度な人材育成に継続して取り組んでいます。この制度は、省エネルギーに関する高度な専門技術、顧客への質の高い提案力、そしてそれらを実現する実行力の3つの評価軸に基づいて社員を認定する仕組みであり、2024年度は新たに35名が資格を取得し、制度開始からの累計資格者数は419名に達しました。

制度の運営を通じて、社員一人ひとりが省エネ診断の結果を基に、顧客に対して価値ある具体的な改善策を提示できる能力を高めています。これにより、顧客満足度のさらなる向上と、市場における当社の競争力強化を図っています。また、省エネ診断技術および評価基準を制度内で標準化することによって、社内全体で統一された高品質の診断サービスを常に提供できる体制を整えています。さらに、この資格取得という明確な目標を設けることで、社員が達成感を得られる環境を醸成し、自己成長への意欲やキャリア形成の明確化に寄与しています。

当社グループは、「グリーンエンジニアリング企業」として脱炭素・低炭素技術の研究開発や導入推進に一層力を入れており、再生可能エネルギーの活用促進やゼロエネルギービルディング(ZEB)の実現に向けた技術提案を積極的に行っています。これに加えて、SDGsやESGへの取り組みを深化させ、社員全員が社内ポータルやeラーニングを通じて最新の技術知識を継続的に習得し、実務へ応用できる教育環境を整備しています。

私たちはこれらの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、事業成長と社会貢献を高次元で両立することを目指してまいります。



ステークホルダーエンゲージメント

当社グループの目指すサステナビリティ経営は、取り巻く様々なステークホルダーからの信頼があって初めて成り立ちます。そこで、当社グループでは、ステークホルダーとの信頼関係の構築に向け、様々な双方向コミュニケーションを積極的に推進しております。

お客様との接点

日比谷総合設備は、お客様との相互理解を深め、魅力的な企業へと成長するべく、積極的なコミュニケーションの場を展開しています。

お客様の声を品質保証に活かす取り組み

営業活動時、施工中、そして完成後に、お客様や工事関係者の皆様から、好事例だけでなく、改善点やご要望など、様々なご意見を頂戴しています。これらの声を「お客様の声」及び「現場力[※]向上」として、社員が毎月投稿し、社内ポータルサイトに掲載・共有しています。現場からの貴重な情報として、課題の改善や業務品質の向上に活用しています。

また、年度内に竣工した工事を対象に「顧客満足度調査」を実施しています。営業・工事担当者に関するアンケート結果を分析し、関係部門へ水平展開することで、営業活動及び工品質のさらなる向上に努めています。

※現場力：現場の自律的な問題解決能力

顧客満足度調査結果

実施年度	調査実施件数	お客様評価点
2022年度	312件	85.9点
2023年度	311件	80.7点
2024年度	302件	84.0点

- 「顧客満足度調査」は、ISO9001(品質マネジメントシステム)に準拠し、各店で実施しています。結果は、全店分を集計したものです。
- お客様評価点は70点以上を「良好」と考えています。

※2023年度より従来のヒアリング調査からWeb調査に変更

◆「第7回 建物リニューアルEXPO」

「“今”を築き、“未来”を創る」をテーマに開催された「第9回 JAPAN BUILD TOKYO—建築の先端技術展—」内の「第7回 建物リニューアルEXPO」(東京ビッグサイト2024年12月11日～13日)に出展しました。当社ブースでは、注力する取り組みであるリニューアルZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)及び省エネ技術の紹介に加え、過去のZEB導入事例や実績を展示し、多くの来場者にご覧いただきました。

◆「日比谷総合設備グループオンラインセミナー」

2024年度は、奈良県・関西電力様共同セミナーを1回、当社主催のオンラインセミナーを1回実施しました。本セミナーは、2020年度よりオンライン形式で開催しており、当社の技術や営業手法のPRに加え、カーボンニュートラル事業の推進を目的とした事業領域の拡大を念頭に取り組んでいます。以下、2024年度に実施したセミナーのテーマ及び概要をご紹介します。

第1回 「公共施設の脱炭素・省エネ・BCP対策の実現に向けた実践方法と事例の紹介」 2024年9月

奈良県の「まほろばゼロカーボン推進事業」(施設の電力調達・太陽光発電導入・省エネ改修を一括で行う全国初の事例)を中心に、PPA方式による太陽光発電の導入やZEB化推進のポイント、BCP対策等をテーマとした全4講演を実施しました。講演には、当社の社内講師に加え、奈良県および関西電力の本事業関係者を外部講師としてお招きし、専門的かつ実践的な内容を発信しました。

第2回 「カーボンニュートラルへの取り組み」 2025年1月

カーボンニュートラルへの取り組みをテーマに、Net Zeroの追求、データセンターにおけるカーボンニュートラルに向けた取り組み等、全3講演を実施しました。講演には、当社の社内講師に加え、大学教授およびNTTアーバンソリューションズ総合研究所の関係者を外部講師としてお招きし、専門的かつ先進的な知見を共有しました。

ステークホルダーとの対話

お客様

お取引先

従業員

社会貢献・地域の皆様

株主の皆様

お取引先との連携

日比谷総合設備は、工事の安全確保と施工品質維持のため、お取引先とサステナビリティに関する考え方を共有し、連携して様々な取り組みを推し進めています。

パートナーシップ構築宣言

サプライチェーン全体の共存共栄に取り組み、工事の質を高めるために「パートナーシップ構築宣言」を2023年9月に行いました。

協力会社アンケートの実施

パートナーである協力業者約900社に対し、2023年9～11月に当社との取引状況(価格決定方法・支払条件・EDIシステム等)についてアンケートを行いました。

概ね好意的な回答でしたが、一部に反省や仕事のやり方の工夫を促す指摘があり、当社はこれを貴重なアドバイスと受け止め課題を抽出し、是正・改善の対応を行いました。

今後も定期的に協力会社と意思疎通を図り、パートナーとの関係改善に取り組んでまいります。



協力会社訪問教育の実施

より一層の安全・品質確保のための施策として安全、工事関係部門(安全品質管理部長、エンジニアリングサービス部門長、エンジニアリングサービス部長など)が協力会社に出向き、安全面や品質の重要性を訴えて、事故、クレームの撲滅を図る「協力会社訪問・指導」を実施しています。教材として基本ルールテキストを使用し、過去の事故・クレーム事例をもとに再発防止策を説明後、簡単な理解度確認なども実施しています。

主な取り組み

- 作業員研修
- 安全大会
協力会社、代表者および職長に対する年度の目標の設定、施策状況の確認、社員・協力会社に対する表彰などの実施
- 安全パトロール・品質巡回
- 経営幹部の現場パトロール
- 事故撲滅PTによる危険作業の把握
全店の工程表の回覧と危険工程の立会等の確認(毎週末)

安全衛生協力会

当社では、協力会社とともに安全衛生活動を推進し、災害・事故を未然に防止することを目的とした「安全衛生協力会」を各店所に組織しています。「安全衛生大会・集会」の開催をはじめ、合同で施策展開を行うなど、安全意識の徹底に向けて取り組んでいます。

2025年6月安全衛生大会の模様



社長挨拶



劇団によるオリジナル安全劇

協力会社との更なる関係強化

① マイスター制度の導入運用

2018年度に導入したマイスター制度において、2024年度は24名の方が新規に認定され、累計で189名となりました。認定された方は会社関係者やご家庭でも祝福され、良い刺激となっているようです。導入の目的であった安全、品質の更なる向上、施工体系の強化、技能労働者の処遇改善とモチベーションアップのために今後も継続運用し、2021年度からはマイスターの上位資格であるプレミアムマイスターも認定し、さらに有意義な制度にするともに協力会社との関係強化を図ります。



期間	認定者数
2022年度	13名
2023年度	17名
2024年度	24名

② 協力会社との意見交換会

調達戦略本部では、電話やメールだけのやり取りだけでなく、定期的に対面式による意見交換会を開催しています。2021年度より東京本店では協力会社訪問対話会を全店WEBでも実施し、現地開催と併用することで参加しやすい会としました。会議では、好事例の水平展開や反省点の改善、働き方や書類の見直し等多岐にわたる内容を協議し、協力会社と風通しの良い環境を作っています。全店の訪問対話会を本支店間で実施することで、支店特有の事情などを全店で共有しています。

従業員とのコミュニケーション

従業員エンゲージメントサーベイ

2023年度より、人材マネジメントの充実を図ることを目的とし、グループ全従業員に対し、エンゲージメントの把握を中心とした意識調査を実施しております。

結果としては、ベンチマーク(同業界・同従業員規模)と比較してやや良好でしたが、エンゲージメントを構成する一部要素に課題がみられました。2024年度は、抽出された課題に対し、要因の深堀と改善施策を検討しました。

2025年度は改善施策の実施とともに、従業員意識調査にて、その変化を確認し、更なるエンゲージメント向上に繋げてまいります。

社会貢献・地域の皆様との対話

地域社会の発展や環境保全、従業員の環境意識の向上を目的として、各本支店では地域に根ざした貢献活動に積極的に参加しています。活動を通じて、地域の皆様と良好なコミュニケーションを図ることで、より深い信頼関係を築いています。

文化・平和

中国支店グループ「折鶴ボランティア」2024年7月

平和への祈りを込めた「折鶴1,800羽」が完成し、広島市へ奉納いたしました。折鶴は平和記念公園内にある「原爆の子の像」に捧げられます。プロジェクト2年目となる今回は、色紙に千代紙も加え、よりカラフルでバリエーション豊かな仕上がりとなりました。



環境保全・生物多様性保全

沖縄支店「宜野湾マリーナ奥防波堤エリアのビーチクリーン」2024年9月

琉球ビーチクリーン&Moanaさんが主催する『奥防波堤エリアのビーチクリーン』の活動に参加しました。宜野湾マリーナは、沖縄県内で最初に作られたプレジャーボートのための本格的なマリーナです。途中から土砂降りの雨が降ってきたので予定時間を前倒して終了しましたが、短時間で90リットル12袋分のゴミを収集する事ができました。



スポーツ

東北支店「東北・みやぎ復興マラソン2024ボランティア」2024年11月

東北・みやぎ復興マラソンが開催され、ボランティアとして参加いたしました。担当した24km地点の第9エイドステーションは、海岸近くのかさ上げした復興道路であり、そこで「藤野の雫 酒粕飴」を提供する役割を担いました。震災の記憶を風化させないための大会であり、参加者にとってはとても貴重な経験となりました。
※マラソンボランティアに関しては、東京・大阪・福岡でも参加しています。



地域貢献

東京本店「地域とつながる食品寄贈活動～備蓄品の有効活動～」2024年12月

東京本店では、災害備蓄品として保管していたお水や食品のうち、賞味期限が近づいたものを「みなと環境にやさしい事業者会議」に寄贈しました。食品ロスの削減と地域支援の両立を目指す取り組みは、地域とのつながりを深める活動として、今後も継続してまいります。



地域貢献

東京本店「たまち保育室様へカレンダー・手帳を寄贈」2025年1月

東京本店が入居する「グランパーク」敷地内に「港区たまち保育室」があります。2023年より、年末年始でいただいた、カレンダーと手帳などの余剰分の寄贈をたまち保育室様へ打診したところ、子供達の教材などに活用いただけるとのことで、大変喜んでいただいています。カレンダー・手帳等の寄贈は、グループ内ほぼ全店で行われており、子供達の笑顔につながっています。



株主の皆様とのコミュニケーション

株主の皆様との建設的な対話を促進するため、ホームページなどのツールを積極的に活用すること等に加え、様々なIR活動を推進し、双方向コミュニケーションの充実を図っています。また、情報を適時・適切に開示し、株主・投資家の皆様と長期的な信頼関係を築けるよう努めています。

株主との建設的な対話に関する方針 (基本的な考え方)

- 当社は、株主との建設的な対話が当社の持続的成長と企業価値向上に資すると考え、対話を促進するために、管理本部IR・広報室を対話の窓口とし、代表取締役・担当取締役等と対応方法を検討の上、積極的なIR活動に取り組んでおります。
 - ・機関投資家やアナリスト等に対し、決算説明会や個別のミーティング等を通じて、決算、事業計画・中期経営計画及びその実行状況等の説明を実施しております。
 - ・主要株主に対し、個別に決算内容等を説明する機会を持ち、定期的にコミュニケーションを図っております。
 - ・当社ホームページにおいても、投資判断を行う上で有益と認める情報開示を適宜実施しております。
 - ・個人投資家に対しても、適宜、会社説明会を実施しております。
 - ・投資家との対話に際しては、当社インサイダー取引防止規程に則り、情報管理に十分注意を払って対応しております。
- IR活動実績及びそれを通じて株主等から寄せられたご意見については、定期的に経営陣へ報告し、企業価値向上のために活用しております。
- 経営陣等と株主等との対話の実施状況については、統合報告書において開示しております。

機関投資家向け決算説明会

概要

開催日	対象	当社対応者	実施方法	参加者等
2024/5/22	2023年度 通期	代表取締役社長 代表取締役副社長	ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェビナー)	29名 (25社)

参加者分類

バイサイド	セルサイド		その他金融機関	業界紙等
	証券会社系	独立調査会社		
13社	4社	3社	1社	4社

ご質問(抜粋)

- 施工キャパシティは大丈夫なのか。
- 工事が大型化・長期化するなかで、どのようにリスクマネジメントしているのか。
- データセンターの受注は国内事業者の案件が多いのか。現状では空冷方式が中心なのか。

概要

開催日	対象	当社対応者	実施方法	参加者等
2024/11/21	2024年度 第2四半期	代表取締役社長 代表取締役副社長	ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェビナー)	37名 (33社)

参加者分類

バイサイド	セルサイド		その他金融機関	業界紙等
	証券会社系	独立調査会社		
19社	4社	3社	2社	5社

ご質問(抜粋)

- データセンターの収益性は他の建物用途と比較して高いのか。
- コンテナ型のデータセンターはビジネスチャンスになるのか。

投資家との個別IR面談

期間	件数	役職	対応者
上期 (2024.4~9)	34件	ファンドマネージャー アナリスト 等	代表取締役副社長 執行役員 管理本部 IR・広報室長
下期 (2024.10~2025.3)	33件		
計	67件		

主な対話のテーマ・ご質問(抜粋)	内容
	<ul style="list-style-type: none"> ● 受注案件大型化(工期の長期化)による影響はあるか。 ● 四半期ごとの受注高・売上高・利益の変動の要因は何か。 ● データセンター工事での競争優位性はあるか。先端技術(冷却技術等)への対応状況はどうか。 ● 日本国内のデータセンター需要は今後どのくらい続くと考えているか。 ● 施工キャパシティを拡大させるためのM&Aは考えているのか。 ● 政策保有株式の保有方針について教えてほしい。

個人投資家向け会社説明会

2025年3月期の活動実績等は、以下のとおりです。

実施年月	開催地	登壇者	参加
2024年6月	東京	代表取締役社長	212名
2024年12月	東京	代表取締役社長	200名
	WEB	代表取締役社長・代表取締役副社長	1,882名
2025年3月	福岡	代表取締役副社長	63名
	大阪	代表取締役副社長	169名
			合計 2,526名

株主総会

「株主の皆様と直接交流できる貴重な場」ととらえております。経営に関する重要事項について、スライドを用いたわかりやすい事業報告など、コミュニケーション方法を工夫しながら説明を行い、株主の皆様の決議をいただいております。

経営層へのフィードバック

投資家・株主等との対話の実施状況については、取締役会及び経営会議で定期的に報告を実施しております。

株主アンケート

中間期のIR通信に同封し、実施しております。皆様からお寄せいただいた様々なご意見を参考として、IR活動の改善に努めています。

ホームページの活用

当社グループでは、経営情報の透明化と適切な情報開示のために、ホームページの充実を図っております。法定開示書類や各種説明会でのプレゼンテーション資料、株主様向けIR通信に加え、経営に関する情報等も閲覧することができます。今後もステークホルダーの皆様への適切な情報開示の拡充に努めてまいります。

気候変動への対応

気候変動に係る重要な事項については、社長を委員長とするESG推進委員会で議論を行い、経営会議・取締役会へ付議・報告する体制となっております。

気候変動関連のリスク及び機会に関する取り組みについては、ISO14001（環境マネジメントシステム）の運用を通じ、環境に影響を与える要素・順守すべき法令・外部環境及び内部環境における課題・利害関係者のニーズ及び期待などの観点から、毎年評価を行っております。

現状はISO14001の取り組みが中心ですが、引き続きTCFD*の各推奨開示項目に関する情報の収集と分析を行うとともに、開示の質と量の充実を順次図ってまいります。

※TCFDとは、G20の要請を受け、金融安定理事会（FSB）により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、マイケル・ブルームバーグ氏を委員長として設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」を指します。

▶ 当社グループの温室効果ガス排出量は以下のとおりです。

スコープ1（事業者自らによる温室効果ガスの直接排出）

スコープ2（他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出）

2022年6月にISO14001の運用で測定した自社施設・社有車等における排出量を開示し、2023年6月からは推定による算定も含め、現場での排出量の算定対象を順次広げております。

スコープ3（事業者の活動に関連する他社の排出）

2023年6月から開示しております。

スコープ1 当社グループの社有車のガソリン使用量および連結子会社の工場での燃料使用量に、工事現場において当社の現場代理人を補佐する協力会社社員の通勤で発生するガソリン使用量、現場代理人の宿舍でのガス使用量および現場の重機の燃料使用量および納入した非常用発電機の試運転で使用する燃料^{※1}を推定で加算し、環境省公表の係数を乗じて算定

単位:t-CO ₂	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度(参考)
	1,110	1,079	1,193	1,571	1,055

※1 2024年度から、非常用発電機の試運転での燃料使用量(重油)を推定で加算し、2020年度から2023年度分も同様に修正しております。

スコープ2 当社グループのオフィス・工場の電力・熱源使用量に、当社グループが賃貸または借用している現場事務所の電気使用量および納入した空調機の試運転で使用する電力量^{※2}を推定で加算し、環境省・経済産業省公表の係数を乗じて算定

単位:t-CO ₂	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度(参考)
	1,495	1,346	1,682	1,234	1,194

※2 2024年度分から、当社が空調機の試運転に要する電気使用量を推定で加算し、2020年度から2023年度分も同様に修正しております。

スコープ3 環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」をもとに算定（カテゴリ8、10、13～15は、当社の事業に該当しないと考え記載しておりません）

単位:t-CO ₂	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度(参考)
	1,698,991	1,677,356	2,003,480	1,601,281	1,200,753

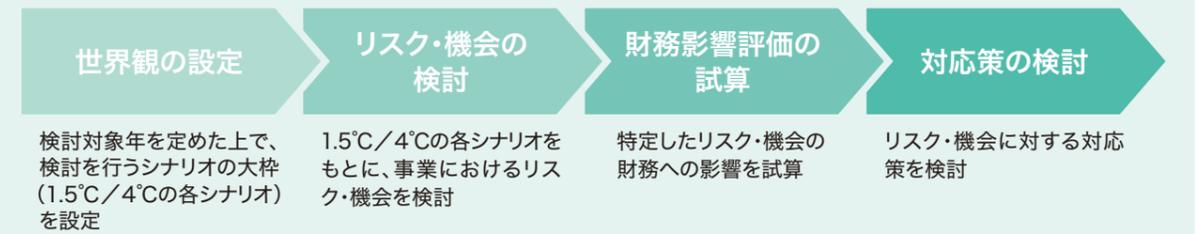
スコープ3	カテゴリ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
単位:t-CO ₂	1 購入した製品・サービス	76,509	73,255	80,418	79,029	87,742	
	2 資本財	217	369	1,536	1,038	1,062	
	3 燃料・エネルギー関連活動	253	256	270	326	301	
	4 輸送、配送（上流）	186	180	186	172	185	
	5 事業から出る廃棄物	1,060	1,142	968	1,032	868	
	6 出張	152	144	181	222	209	
	7 雇用者の通勤	103	115	99	108	98	
	9 輸送、配送（下流）	152	146	176	188	105	
	11 販売した製品の使用	1,620,290	1,601,683	1,919,548	1,519,086	1,110,096	
	12 販売した製品の廃棄	69	66	87	80	87	
	スコープ3合計		1,698,991	1,677,356	2,003,480	1,601,281	1,200,753

温室効果ガス排出量の削減に向け、「リニューアブルZEB」の提案・設計・施工、データセンターの冷却技術の検証等に取り組んでおります。

気候変動に関するリスクと機会(予備的な検討)

TCFD提言を参考にして、以下のような予備的な検討を行いました。引き続き内容の充実を順次図ってまいります。

▶▶ 検討プロセス



▶▶ シナリオ毎のリスク・機会、気候変動関連の事象による当社グループへの影響および対応策

4°Cシナリオ

(気候変動の緩和に向けた対策が世界で進まず、21世紀末には産業革命以前に比べて平均気温が4°C上昇するシナリオ。物理的リスクが顕在化する2050年で想定)

	気候変動関連の事象	当社グループへの影響	影響度	対応策
リスク	気温の上昇	現場作業員の健康確保に関するコスト増加	大	暑さ・熱中症対策の充実（休憩取得時間の増加、夜間工事へのシフト、工法の工夫による施工効率化（IT・ロボット活用、設備ユニット化の推進等））
	自然災害の激甚化	風水害により、建設現場での損害発生及び工事遅延増加	小	現場のリスク状況に応じ、顧客と協議して設置場所変更や風水害対策の実施
機会	気温の上昇	空調工事需要拡大	中	各種建物への高機能空調の提案推進
	自然災害の激甚化	風水害対策設備導入に対する需要拡大	中	顧客の建物の立地に応じた水防対策提案の推進

1.5°Cシナリオ

(温室効果ガス排出に対し、現在よりも厳しい政策・法規制がなされ、21世紀末の温度上昇は産業革命以前に比べて約1.5°Cにとどまるシナリオ。参照可能なデータが豊富な2030年で検討実施)

	気候変動関連の事象	当社グループへの影響	影響度	対応策
リスク	排出量規制強化	データセンターのエネルギー消費効率規制による画期的なイノベーション加速に伴い、新技術への対応不能、空調の工事量・利益率低下が発生	中	冷却に関する新技術検証
	炭素税の導入	事業活動を通じて発生した温室効果ガス排出量への課税	小	節電等による温室効果ガス排出量の低減、再エネ導入、低炭素車両の活用
	気温の上昇	現場作業員の健康確保に関するコスト増加	小	暑さ・熱中症対策の充実（休憩取得時間の増加、夜間工事へのシフト、工法の工夫による施工効率化（IT・ロボット活用、設備ユニット化の推進等））
	自然災害の激甚化	風水害により、建設現場での損害発生及び工事遅延増加	小	現場のリスク状況に応じ、顧客と協議して設置場所変更や風水害対策の実施
機会	排出量規制強化	顧客の再生エネルギー導入のニーズ拡大	中	過去の実績を活用した自治体・民間ZEB案件への対応強化
	気温の上昇	空調工事の需要拡大	中	各種建物への高機能空調の提案推進

利益に関する影響度：小：～1億円以下、中：～10億円、大：10億円超 売上高に関する影響度：小：～10億円以下、中：～100億円、大：100億円超

環境方針

日比谷総合設備グループは、空気調和・給排水衛生・電気・情報通信設備の設計・施工・購買・運用に関する事業活動において、「地球環境の保全」と「地域社会との調和・共存」の一翼を担うことを認識し、住み良い地球環境と豊かな社会を次世代に残すための活動を推進します。

- 1 当社グループは、技術的・経済的に可能な範囲で、環境目的・目標を定め、実行し、見直しを行うことにより、継続的改善を図るとともに環境汚染の予防に努めます。
- 2 当社グループは、お客様の省エネルギー推進とCO₂削減のニーズへの最適なソリューションの提供と、環境技術の研究開発を通じて、低炭素社会の実現に貢献します。
- 3 当社グループは、環境に関する法規制、および当社が同意する協定等の要求事項を厳守し、次の項目を重点的に取り組みます。
 - 1.建設副産物の発生抑制と適正処理の推進
 - 2.オゾン層破壊物質の適正処理の推進
- 4 当社グループは、全社員に環境方針を周知するとともに、環境教育を実施し環境マネジメントシステムの理解と意識向上を図ります。
- 5 当社グループは、広く一般のご理解を得るため、この環境方針を公開します。

環境マネジメント

事業活動を通じた「地球環境保全」と「地域社会との調和・共存」を目指し、グループ会社と一体でISO14001を軸にした積極的な環境活動を進めています。また、環境活動に関する情報を積極的に開示し、社会の皆様にご理解いただけるよう努めています。

環境マネジメントシステムの運用

2009年9月の全社の統合認証取得以降もISO14001を柱に環境活動を進め、環境方針「お客様の省エネルギー推進、CO₂削減のニーズへの最適なソリューションの提供と、環境技術の研究開発を通じた低炭素社会実現への貢献」に基づき、お客様の省エネ、CO₂削減に向けて提案活動を積極的に展開し、本業を通じた環境課題の解決を目指しています。

環境保全活動の目標と実績

生産活動、オフィス等活動において、概ね目標を達成いたしました。
「コピー用紙の低減」については、ICTツール使用の推奨を継続的に行っており、目標を達成いたしました。

2024年度環境目標と実績／2025年度環境目標一覧

区分	活動項目	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績値	2025年度目標値
生産活動	お客様に対する省エネルギー対策の提案	お客様への省エネルギー提案および施工段階における環境活動の実施	1,200件	1,515件	1,280件
		温室効果ガス排出量削減提案の実施	2025年度追加	—	提案件数：47件 排出量削減：2,180t-CO ₂
	産業廃棄物の管理徹底	環境関連認証取得会社の優先採用	100%	100%	100%
		産業廃棄物委託契約の締結 マニフェスト管理の徹底	100%	100%	100%
		収集運搬・中間・最終処分業者の現地確認および記録	28ヶ所	37ヶ所	28ヶ所
	特別管理産業廃棄物の適正処理	石綿(アスベスト)作業記録の適正管理	100%	100%	100%
	フロンガス回収・適正処理の推進と排出量削減	フロンガスの適正処理	100%	100%	100%
回収フロンガスの再生により温室効果ガス排出量削減		2025年度追加	—	482t-CO ₂ 削減	
オフィス活動	オフィスの環境活動の推進	コピー用紙使用量の低減	2013年度比 -55%	2013年度比 -61%	2013年度比 -62%
		エコ推進担当者会議の開催	32回以上	49回	32回以上

事業活動/オフィスにおける取り組み

お客様への省エネルギー提案や廃棄物の適正処理など事業活動、また、オフィスにおけるエコ活動等、地球環境の保全につながる取り組みを進めています。

設計・工事における環境配慮

▶▶ 脱炭素・低炭素、資源循環への取り組み

気候変動やサステナビリティへの関心が高まる中で、当社グループでは、お客様の脱炭素・省エネ・グリーンエネルギー利用に向けた提案・計画・工事・運用を実施しています。また、他社とのアライアンスを組み、自治体等の公共施設に対し照明のLED化や防災対策・省CO₂を兼ねた自立・分散型エネルギー設備の導入なども手掛けています。今後も脱炭素・低炭素、資源循環を実現する技術を活用した事業でお客様や社会に貢献していきます。

▶▶ 「ZEBプランナー」として

当社グループは、低炭素社会の実現に向けた国のエネルギー政策等を踏まえ、一般社団法人環境共創イニシアチブ(SII)を事務局として発足した「ZEBプランナー」登録制度に申請し、2018年2月23日に登録されました。

2020年、省CO₂事業の実績を活かし、公共建物ZEB化(ZEB Ready^{※1})を目指した上郡町役場本庁舎が当社の設計施工で竣工しました。自治体の本庁舎を対象としてZEB化改修工事を企業が担ったのは全国初の取り組みとなりました。

2024年、奈良県有施設における「ゼロカーボン推進事業」において、関西電力を代表企業とする、「まほろば to Japanゼロカーボン推進コンソーシアム」に参画し、その内のZEB化改修事業(2施設)を設計施工にて受注しました。(ZEB Ready^{※1}取得予定)

また、通信施設で培った“居ながら工事”のノウハウを活かし、郡山消防本部庁舎の省エネルギーリニューアル工事を実施しました。業務継続と安全性を両立しながら、ZEB Oriented相当のエネルギー削減と脱炭素化に貢献しました。(BELS★5再エネ設備なし^{※2})

これらの取り組みを加速させるため、全事業所へ水平展開を進め低炭素社会実現に貢献していきます。

※1 ZEB Ready…エネルギー消費量を50%以上削減した建物
※2 BELS★5再エネ設備なし…省エネ性能評価制度でZEB水準を取得した建物

▶▶ 特別管理産業廃棄物管理責任者の育成

石綿などの特別管理産業廃棄物の適正処理を推進するため、2011年度より新入社員教育のカリキュラムに資格取得項目を追加し、管理責任者育成強化に努めています。現在、資格保有者は427名です。(2025/7/1現在)

▶▶ 石綿(アスベスト)の適正処理

建築物に使用されている石綿は人体に及ぼす影響が大きいため、石綿を使用した建築物の改修工事では、飛散防止の処置が求められています。
当社グループでは、施工をすべて専門業者に発注して安全を確保しつつ、環境保全に対する取り組みも強化しています。

▶▶ 産業廃棄物処理業者管理と適正処理

現行の「廃棄物処理法」は、当該建設工事を注文者から直接請け負った元請業者を排出事業者とすると規定し、元請責任が明文化されています。
このため当社グループでは、廃棄物処理業者のなかでも優良業者(環境マネジメントシステム認証取得会社等)の採用を全店の目標に掲げています。また、マニフェスト管理を従来通り徹底し、処理業者(収集運搬・中間処分・最終処分)施設の現地確認も全国で継続的に実施しています。

▶▶ 廃棄空調用冷媒ガス(フロンガス)の適正処理・再生化

廃棄フロンガスについては、フロン排出抑制法に基づき適正処理を実施していますが、2010年度より、取引先と協力し純度の高いものについて再生処理の流れをつくりました。

フロンガス回収量

実施年度	回収量
2022年度	33,394kg
2023年度	30,898kg
2024年度	27,106kg

コーポレート・ガバナンス

企業価値の向上を図るため、会社経営の透明性・効率性・健全性を構築し、また、コンプライアンスを始めとする危機管理を徹底してまいります。

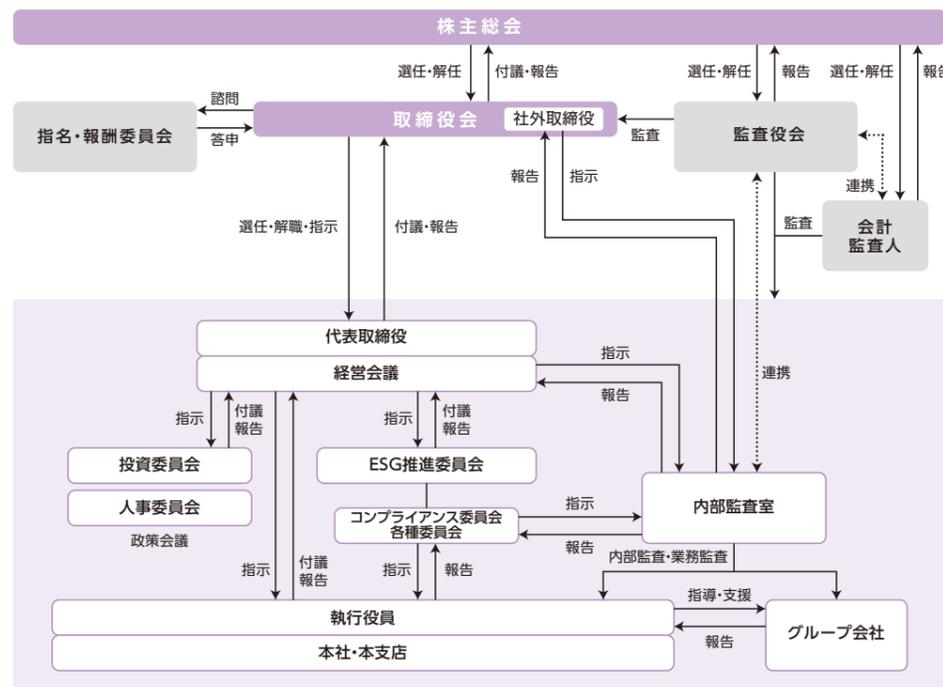
コーポレート・ガバナンス基本方針

お客様や社会から信頼される企業であり続けるため、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。今後も、様々なステークホルダーの皆様の期待に応え、企業価値の最大化を図り、体制をより強化していきます。

基本的な考え方

当社は、経営環境が急激に変化し厳しさを増すなかで企業価値の向上を図るためには、コーポレート・ガバナンスの充実に非常に重要であると認識し、会社経営の透明性・効率性・健全性の構築およびコンプライアンスをはじめとする危機管理の徹底を基本方針として、その実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制 模式図



取締役会

9名の取締役(社外取締役3名)と、4名の監査役(社外監査役3名)で構成し、月に1回の開催を原則として、経営に関する重要事項について決議、報告を行っております。また、執行役員制度を導入し、取締役会の機能強化と活性化および業務執行に関する監督機能の強化など、経営監査機能の充実に努めております。なお、社外取締役3名と社外監査役3名を東京証券取引所へ独立役員として届け出ております。経営環境の変化に迅速に対応し、任期における経営責任を明確にするため、2008年6月より取締役の任期を2年から1年に短縮しております。

監査役会

監査役監査は、社外監査役3名を含む4名で、取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧など、監査計画に基づいた適正な監査を実施しております。また、内部監査室との連携、会計監査人および子会社監査役と随時意見交換を行い、実効ある監査に努めております。なお、監査体制の一層の充実に努めるため、2019年6月より常勤監査役を1名増員しております。

取締役会スキルマトリックス(2025年6月24日現在)

当社が各取締役に期待するスキルは以下の通りです。

氏名	企業経営・経営戦略	技術・IT	営業・マーケティング	HR	財務	リスク管理	グローバル経験	サステナビリティ・ESG
中北 英孝	●	●	●	●	●			●
芦川 隆範	●	●	●	●	●	●		●
享保 裕彦		●	●					●
堀 泰彰	●	●				●	●	●
荒井 泰徳		●				●		●
金子 昌史		●	●					●
橋本 誠★	●		●			●		●
大砂 雅子★	●			●		●	●	●
大串 淳子★					●	●	●	●

※★は社外取締役です。※上記一覧表は、各取締役の有する全ての経験・知見を表すものではありません。

取締役 選任理由

中北 英孝	経営者としての豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、優れたリーダーシップにより、当社グループの経営を牽引することで、代表取締役社長としての職責を果たしております。これまでの実績に鑑み、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
芦川 隆範	経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識があり、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
享保 裕彦	設計・施工および営業企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、LC営業統括本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
堀 泰彰	法務および経営企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、管理本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
荒井 泰徳	設計・施工等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、エンジニアリングサービス統括本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
金子 昌史	設計・営業等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、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のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
橋本 誠(社外)	大手飲料メーカーの経営者としての豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において事業戦略等への有益な助言および提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
大砂 雅子(社外)	独立行政法人に勤務し、現在では大学教授や上場会社の社外役員を務め、豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において人材戦略やESGへの対応等で有益な助言および提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
大串 淳子(社外)	法律に精通した弁護士としての専門的な知識・経験を備えており、当社の重要な経営判断の場においてガバナンス等への適切な助言および提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。

監査役 選任理由

川島 高博(社外)	金融機関において長年培ってきた豊富な経験と幅広い見識を備えており、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
阿部 宏	当社において長年培ってきた総務・人事・財務等の分野における業務経験があり、その経験と見識を当社の監査体制に活かすことができると判断し、監査役へ選任しております。
原田 昌平(社外)	公認会計士として大手監査法人の経営に関与し豊富な経験と幅広い知識を有しており、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
佐藤 啓孝(社外)	経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識があり、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、社外監査役3名を含む4名の監査役による監査を行っており、さらに独立性の高い社外取締役3名を選任することにより、取締役会の業務執行に対する経営監視機能を強化しております。社外監査役は、各々が豊富な業務経験、経営経験、財務・会計に対する見識等を有しており、必要に応じて取締役および会計監査人との意見交換を通じて当社

の業務執行の適正化を行っております。社外取締役は、社外の独立した立場からの視点を取締役に反映させ、取締役会の機能強化と活性化を行うとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を図る役割を担っております。以上から、監査役設置会社として十分な経営への監督機能を備えたガバナンス体制であると考えております。

役員の報酬等

基本方針

当社の取締役の報酬は、当社グループの中長期の業績と連動し、企業価値向上への貢献意欲を高める報酬体系とします。取締役の報酬構成は、基本報酬、賞与、業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)、株式報酬型ストックオプションとします。社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、業績との連動は行わず基本報酬のみとします。

基本報酬に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月額固定報酬とし、従業員の給与等を勘案し、役位ごとの役割や責任範囲に基づき決定します。

業績連動報酬等に関する方針

業績連動報酬等は、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標とし、その達成度合いを勘案した額を賞与として、毎年一定の時期に現金支給します。また、当該指標を選定した理由は、当社の中長期経営計画における重要なKPIの一つであるためです。

非金銭報酬等に関する方針

非金銭報酬等は、業績連動型株式報酬、株式報酬型ストックオプション報酬で構成します。

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

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬額の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等		
				業績連動型 株式報酬	株式報酬型 ストックオプション	
取締役(社外取締役を除く)	232	111	38	60	22	6
社外取締役	19	19	—	—	—	3
監査役(社外監査役を除く)	12	12	—	—	—	1
社外監査役	25	25	—	—	—	4
合計	289	168	38	60	22	14

(注) 業績連動報酬等にかかる業績指標は、連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益であり、その実績は、連結営業利益7,456百万円(期初目標値5,900百万円)、親会社株主に帰属する当期純利益5,906百万円(期初目標値4,600百万円)であります。

詳細は「有価証券報告書」参照 <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

取締役会の実効性評価

評価プロセスの概要	社外取締役を含む取締役9名、社外監査役を含む監査役4名に対しアンケート及びインタビューを実施いたしました。外部コンサルタントによるインタビューにおいては、コーポレート・ガバナンスの重要論点や2023年度に識別した課題への対応、外部コンサルタントのアドバイスを踏まえ、取締役会の構成、運営、議題等にかかる取締役会の課題認識の有無の把握を実施しました。回答内容については、外部コンサルタントによる分析結果を踏まえ、取締役会において実効性に関する協議を実施しました。
結果の概要	上記の協議の結果、取締役会はコーポレートガバナンス・コードの要請を満たす構成であるとともに、取締役会の構成や運営は、意思決定や業務執行の監督を行う体制として概ね適切であることを確認いたしました。また、中長期的観点から経営課題についての議論を深めるため、取締役会とは別の機会を設けることとしました。
今後の対応	当社の取締役会は、識別した課題について検討していくことで、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。今後も取締役会の実効性の評価を基点に課題の共有を行い、実効性を高めてまいります。

指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。

目的	取締役の指名・報酬に関する手続きの透明性および客観性を高め、コーポレート・ガバナンス体制を充実することを目的としております。
役割	本委員会は、取締役会の諮問機関として、以下の事項について協議し、取締役会に対して答申を行います。取締役会は、本委員会の答申を尊重するものとします。 (1) 取締役の選任・解任の基本的な考え方等に関する事項 (2) 取締役の選任および解任に関する事項(株主総会決議事項) (3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針、手続きに関する事項 (4) 取締役の報酬枠に関する事項(株主総会決議事項) (5) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項
構成	本委員会は、取締役会の決議によって選任された5名の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。

政策保有株式

1	当社は、重要な取引先や様々なステークホルダーとの長期的・安定的な信頼関係の維持・強化により、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、政策保有株式を保有しております。
2	政策保有株式の保有については、個別銘柄ごとに、定量面・定性面から総合的に保有の合理性を検証の上、毎年取締役会において保有の適否を判断しております。
3	具体的には、まず定量面において、 ① 直接もしくは紹介による工事の受注 ② 共同営業による受注拡大 ③ 人材の供給 ④ その他事業面のシナジー等も含めたリターンが資本コストに見合っているか等の検証を行います 定量面での検証に加え、定性面においても今後の取引拡大の可能性等によりさらなるシナジー拡大が期待されるかについて検証を実施のうえ、総合的な評価を実施しております。
4	2010年度以降、保有適否判定実施の結果、2023年度迄合計31銘柄の売却を実施し、縮減を進めております。
5	引き続き、上記検証の実施により、保有の目的・合理性が認められないと判断された保有株式については、縮減を進めてまいります。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり当社および子会社の業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制」という)を以下の通り整備します。項目名のみ掲載しておりますので、詳細につきましては、下記URLをご参照ください。

詳細は「有価証券報告書」参照

<https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

1	当社および子会社の取締役・使用人等の職務執行が法令・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および管理に関する体制
3	当社および子会社の損失の危険管理に関する規定その他の体制
4	当社および子会社の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
5	当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
6	監査役がその補助すべき使用人等を置くことを求めた場合における当該使用人等に関する体制並びにその使用人等の取締役からの独立性に関する事項
7	当社および子会社の取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
8	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

財務報告に係る内部統制

金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制」については、全社的な内部統制、決算財務報告プロセス統制、IT統制、業務プロセス統制の有効性の評価テストを実施しました。なお、評価対象会社は、当社、子会社2社の計3社です。直近で行ったテストの結果、2023年度の当社グループの当該内部統制は、有効でした。

役員紹介 (2025年6月24日現在)

取締役



代表取締役社長
社長執行役員

中北 英孝

1987年4月 日本電信電話(株)入社
2007年7月 (株)NTTファシリティーズ建築事業本部都市建築設計部設備エンジニアリング部門長
2012年7月 同社建築事業本部事業企画部長兼都市建築設計部設備エンジニアリング部門長
2013年7月 同社中国支店長
2015年6月 同社取締役東海支店長
2019年6月 同社取締役ソリューション本部長
2020年1月 同社取締役カスタマーソリューション本部長
2020年6月 同社常務取締役カスタマーソリューション本部長
2022年6月 当社取締役副社長 副社長執行役員 兼東京本店長
2023年6月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現)



代表取締役副社長
副社長執行役員

芦川 隆範

1988年4月 日本電信電話(株)入社
2013年6月 (株)エヌ・ティ・ティ・コムグループ事業推進部長
2016年7月 (株)NTTドコモコンシューマビジネス推進部長
2018年6月 同社執行役員コンシューマビジネス推進部長
2019年6月 同社執行役員東北支社長
2022年6月 (株)NTTドコモCS東北代表取締役社長
2022年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)常務執行役員ソリューション&マーケティング本部長
2024年6月 当社専務執行役員中期戦略担当
2025年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)



取締役常務執行役員
LC営業統括本部長

享保 裕彦

1984年4月 当社入社
2013年7月 当社東京本店NTT本部工事事務第1工事事務長
2014年6月 当社東京本店NTT本部工事事務長
2016年6月 当社執行役員広島(現中国)支店長
2017年6月 当社執行役員広島(現中国)支店長 兼西日本事業推進副本部長
2019年6月 当社上席執行役員LC営業統括本部長
2020年6月 当社上席執行役員LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備副本部長
2021年6月 当社取締役上席執行役員 LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備副本部長
2022年6月 当社取締役常務執行役員 LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備副本部長
2025年6月 当社取締役常務執行役員LC営業統括本部長(現)



取締役(社外)

橋本 誠一

1978年4月 麒麟麦酒(株)入社
1999年1月 同社マーケティング部商品開発研究所長
2006年3月 同社西日本流通本部長
2008年3月 キリンヤクルトネクストステージ(株)代表取締役社長
2009年3月 麒麟麦酒(株)執行役員企画部長
2010年3月 同社取締役企画部長
2011年3月 同社常務取締役企画部長
2012年3月 キリンホールディングス(株)常務取締役
2013年3月 キリン(株)常務取締役CSV本部長
2014年3月 同社常務取締役CSV本部長、CMO
2015年3月 キリンホールディングス(株)常務執行役員 兼キリン(株)取締役常務執行役員 CSV本部長、CMO
2017年6月 当社社外取締役(現)



取締役(社外)

大砂 雅子

1979年4月 特殊法人日本貿易振興会(現JETRO(独立行政法人日本貿易振興機構))入会
2000年6月 同シンガポールセンター次長
2009年4月 ジェトロ・アジア研究所国際交流・研修室長
2011年3月 ジェトロソウル事務所長
2014年2月 金沢工業大学情報フロンティア学部経営情報学科教授
2015年6月 (株)北國銀行社外取締役[監査等委員]
2017年4月 金沢工業大学産学連携室教授(現)
2019年6月 当社社外取締役(現)
2020年6月 タキロンシーアイ(株)社外監査役
2022年6月 EIZO(株)社外取締役[監査等委員](現)
2024年9月 澁谷工業(株)社外取締役(現)



取締役(社外)

大串 淳子

1998年4月 弁護士登録
日比谷共同法律事務所入所
2000年1月 瀧美・臼井法律事務所(現瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業)入所
2003年1月 同パートナー
2006年1月 同シニアパートナー(現)
2006年10月 法制審議会幹事
2017年12月 カリフォルニア州弁護士登録
2020年10月 地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター監事(現)
当社社外取締役(現)
2021年6月 アフラック少額短期保険(株)社外監査役(現)
2022年10月 三菱自動車工業(株)社外取締役[監査委員](現)
2023年6月



取締役上席執行役員 管理本部長
兼管理本部企画部長 兼ESG推進室長

堀 泰彰

1990年4月 日本電信電話(株)入社
2005年10月 同社第五部門担当部長(法務)
2009年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)総務部担当部長(総務秘書部門)
2010年7月 同社経営企画部カイゼン推進室担当部長
2013年10月 同社プロセス&ナレッジマネジメント部カイゼン推進室室長兼経営企画部担当部長
2016年7月 同社ソリューションサービス部企画部門長
2020年7月 当社上席執行役員管理本部長
2021年6月 当社上席執行役員管理本部長 兼ESG推進室長
2022年6月 当社取締役上席執行役員管理本部長 兼ESG推進室長
2023年6月 当社取締役上席執行役員管理本部長 兼管理本部企画部長 兼ESG推進室長(現)



取締役上席執行役員
エンジニアリングサービス統括本部長

荒井 泰徳

1989年4月 当社入社
2011年7月 当社東京本店都市設備本部工事事務第1工事事務長
2014年6月 当社東京本店都市設備本部工事事務長
2017年6月 当社LC営業統括本部ソリューションプランニング部長
2017年7月 当社執行役員東京本店都市設備本部エンジニアリングサービス部門長
2018年6月 当社東京本店都市設備本部サポートセンター長 兼東京本店都市設備本部サポートセンター長
2019年6月 当社上席執行役員エンジニアリングサービス統括副本部長 兼東京本店都市設備本部エンジニアリングサービス部門長
2020年6月 当社上席執行役員エンジニアリングサービス統括本部長 兼東京本店都市設備本部サポートセンター長
2021年6月 当社上席執行役員西日本事業推進本部長 兼関西支店長
2023年6月 当社取締役上席執行役員エンジニアリングサービス統括本部長(現)



取締役上席執行役員 東京本店長
兼技術戦略本部長 兼東京本店都市設備本部長

金子 昌史

1988年4月 当社入社
2014年6月 当社東京本店エンジニアリング本部SE企画部長 兼技術統括部担当部長
2016年6月 当社LC営業統括本部ソリューションプランニング部長 兼技術統括部担当部長
2017年6月 当社東京本店都市設備本部営業部門長
2018年6月 当社執行役員東京本店都市設備本部営業部門長
2020年6月 当社執行役員九州支店長 兼西日本事業推進副本部長
2023年6月 当社上席執行役員西日本事業推進本部長 兼関西支店長
2025年6月 当社取締役上席執行役員 東京本店長 兼技術戦略本部長 兼東京本店都市設備本部長(現)

監査役



常勤監査役(社外)
川島 高博

1985年4月 (株)協和銀行(現(株)りそな銀行)入行
2005年10月 (株)りそな銀行本所支店長
2007年6月 同行地域サポート本部長
2012年4月 同行執行役員首都圏地域担当(東ブロック担当)
2014年4月 同行執行役員コンプライアンス統括部担当
(株)りそなホールディングス執行役員
コンプライアンス統括部担当
2016年4月 (株)りそな銀行執行役員内部監査部担当
(株)りそなホールディングス執行役員内部監査部担当
2018年4月 (株)りそな銀行常勤監査役
2019年6月 同行取締役監査等委員
2020年6月 (株)りそなホールディングス取締役監査委員会委員
2022年6月 当社常勤社外監査役(現)
2023年6月 オークラ輸送機(株)社外監査役(現)



常勤監査役
阿部 宏

1990年4月 当社入社
2009年6月 当社財務部長
2013年7月 当社名古屋(現東海)支店総務部長
2016年7月 当社管理本部総務部人事担当部長
2017年6月 当社管理本部総務部人事担当部長 兼東京本店総務部担当部長
2018年7月 当社管理本部担当部長
2020年7月 当社関西支店総務部長
2023年6月 当社常勤監査役(現)



監査役(社外)
原田 昌平

1984年10月 監査法人太田哲三事務所(現EY新日本有限責任監査法人)入所
公認会計士登録
1999年5月 新日本有限責任監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)パートナー
2004年5月 同シニアパートナー
2005年2月 同金融サービス部長
2010年7月 同金融事業部副事業部長
2012年9月 同常務理事
2017年7月 公認会計士原田昌平事務所(現仙石山監査共同事務所)開設(現)
全国農業協同組合連合会監事
MULプライベートリート投資法人(現三菱HCキャピタルプライベートリート投資法人)監督役員(現)
2021年6月 当社社外監査役(現)
2022年2月 一般社団法人100年企業戦略研究所監事(現)
2025年3月 戸田建設プライベートリート投資法人監督役員(現)
2025年6月 (株)エージーピー社外取締役(現)



監査役(社外)
佐藤 啓孝

1982年4月 日本電信電話公社入社
2005年6月 (株)エヌ・ティ・ティ・コム財務部担当部長
2008年7月 日本電信電話(株)財務部門担当部長
2011年6月 (株)エヌ・ティ・ティ・コム執行役員 第一法人営業部長
2012年6月 同社取締役執行役員財務部長
2014年6月 同社取締役常務執行役員財務部長 財務・グループ事業推進担当
2018年6月 共立建設(株)代表取締役社長営業推進本部長
2019年6月 同社代表取締役社長
2024年6月 同社相談役(現)
当社社外監査役(現)

社外取締役メッセージ



社外取締役
橋本 誠一

「世の中になくなくてはならない会社」になることを期待

当社は、創業以来、情報通信施設の設備工事を多数手掛けてきた実績を背景に、近年では、建設ラッシュが続くデータセンターの受注が拡大しており、大きな強みとなっています。しかし、強みは、永久に約束されたものではありません。他社もデータセンターには力を入れており、強みをさらに磨かなければ、現在のポジションは失われてしまいます。現場の品質をさらに高めることはもちろん、高度化するお客様のニーズに応えるイノベーションが強く求められており、冷却などの新しいシステムや工法の研究開発を最大の経営課

題として取り組んでいます。

強みの源泉は人であり、「強みを磨く」とは「人を磨く」ことに他なりません。幸い、当社には人を大切にする伝統があり、「技術に真面目」な社風があり、風通しのいい組織風土があります。社外取締役の目から見ても、「いい会社だな」と感じる場面がたくさんありました。実はこれこそ当社の最大の強みだと思っています。

私は消費財メーカーで、ブランド構築によって企業価値を高め、持続的な企業の成長につなげるブランド戦略に注力した経験があります。ブランドをつくるのは人です。強みを磨き、顧客の信頼を獲得するためには、社員全員が目的を共有し、組織の壁を超えたチームワークによって現場で

強みを発揮することが必要です。私もブランド戦略の視点から、その道筋を助言できればと思っています。

データセンターの建築ラッシュも追い風となって、当社の業績は堅調に推移していますが、長い目で見ると、空気や水やエネルギーを扱う企業として、サステナブルな社会の実現にいかにか寄与するかが、企業価値を高める鍵になると思っています。当社は事業を通じて社会的な価値を創造できる機会に恵まれています。この機会を生かし、地球環境やコミュニティを含むあらゆるステークホルダーに価値を提供し続け、「世の中になくなくてはならない企業」になることを、大いに期待しています。

「ワークライフバランス&グロース」による“人づくり”の深化へ

当社が注力している成長分野の一つに「データセンター」があります。社員たちは、ついていくのさえ大変な速さで進歩を続けるICT(情報通信技術)に対して果敢に挑みながら、数々の大規模施設の立上げに取り組んでいます。創業以来着実に積み上げてきた当社の技術力は、業界でも“ダントツ”の水準にあると自負しています。

この強みを維持・強化していくためには、まず、“人づくり”が必要不可欠であると考えています。

当社は業界に先駆けて推し進めてきたワークライフバラ

ンスを重視した働き方改革に加え、今後は仕事を通じた社員の成長もしっかりと支援していこうという「ワークライフバランス&グロース」を進めています。

当社では、若手・中堅の男性社員だけでなく、ご年配の再雇用人材や女性社員など、すべての社員を対象としたキャリアアップ支援がとて充実しています。今後は、より多様な人材、より多様な価値観など、多様性の取り込みを加速させ、“人づくり”の取り組みを更に深めていきたいと思っています。

二つめの要件としては、“サステナブルな付加価値の創出”です。当社の中長期的な成長戦略は一步一步着実に前進していると感じていますが、だからこそ、私たちは、気候

変動をはじめとした環境問題に対して、業界をリードする姿勢で積極的に臨んでいく必要があります。私たちにとっての「世の中に新たな価値を創造する」とは、「地球上で生きる人としての原点に立ち返って、省エネルギーや3R(リデュース、リユース、リサイクル)など、サステナブルな取り組みを追求する」ことであると認識しなければならないと考えています。

今後、業界で“ダントツ”の地位を築き上げていくために、これからも、当社の経営に対して、常に期待を込めながらも、厳しい目を持って監督と助言を続けることが私に課せられた責務であると自覚しております。



社外取締役
大砂 雅子

よりアグレッシブな経営へと変革し、積極的な事業拡大へ

当社は、日本電信電話公社(現・NTT)の事業遂行に全面的に協力するために設立された経緯から、NTT様という大きな安定顧客を有しています。そのため、当社の最大の課題は、NTT様もこれまで以上に大切にしつつNTT様以外の顧客基盤を拡大し、よりアグレッシブな経営へと変革を図っていくことだと認識しております。安定状態に留まるのではなく、経営環境の変化を的確に捉えながら、これまで培ってきた技術を土台に技術革新を推し進め、事業規模の拡大に対してより貪欲に取り組んでいかなければならない

と思っています。そして、そのための経営基盤として、ガバナンスの強化も必要不可欠となります。

昨今では、設備業界においても、脱炭素、CO₂削減が喫緊の課題となっています。当社は、空調・衛生・電気等の設備を長きにわたって手掛けてきた会社であり、すべての業務が環境課題の解決に直結しております。こうした時代の流れを的確に捉えていくことで、事業規模の拡大をより加速させていくことができると期待しています。

当社の広報・IR活動は、BtoB企業であることもあり、かなり地味な印象があります。役員も社員も皆、様々な現場で質の高い技術・サービスを提供しているという自負を持っています。しかし、当社はこれまで、こうした強みや魅

力を十分に発信してこなかったように思います。自分たちの姿を社会に対してどう見せたいかを真剣に考え、訴えることに、もう少し力を入れていくべきだと考えます。たとえば、サステナブルな社会の実現に貢献している自分たちの実績をもっと世の中の人々に知らしめたり、女性にとっても活躍しやすい職場であることをもっと訴求したりと、当社が持っているたくさんの魅力をもっとアピールしていただきたいと思っています。

私は、これからも、弁護士活動で得た知見や俯瞰力などを活かしながら、社外に身を置く立場だからこそ気づくことのできる視点を提供していきたいと思っています。



社外取締役
大串 淳子

コンプライアンス

企業価値の向上を図る上で、役員および従業員一人ひとりが、法令や社会的規範を遵守し、事業活動を行うことが重要であると認識しています。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスを推進する機関として「ESG推進委員会」を設置し、コンプライアンスに関する基本方針を策定し、これに基づいた取り組みを実施しています。

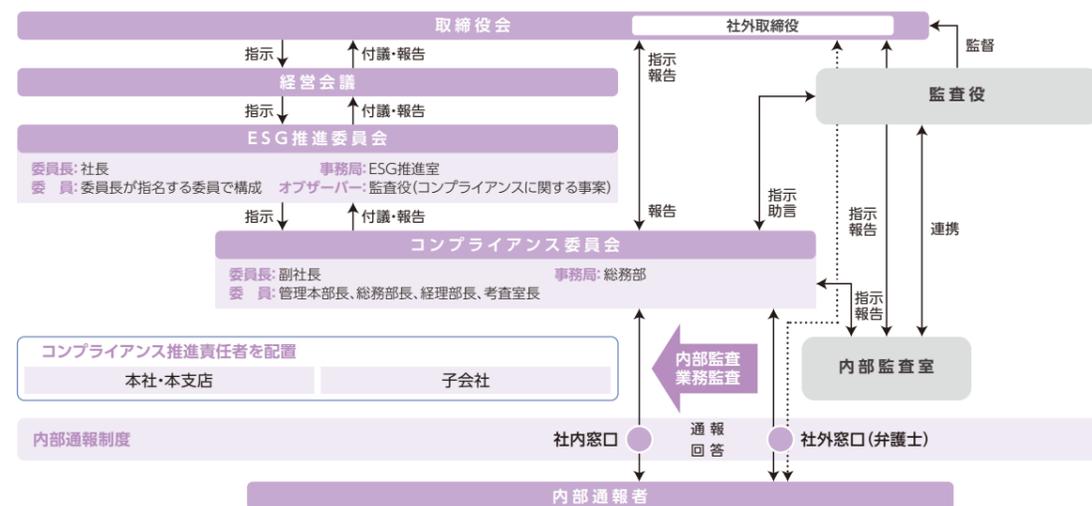
反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力との関係遮断を企業としてのコンプライアンスそのものと認識して、「内部統制基本方針」「倫理行動基準」に反社会的勢力との関係遮断を掲げ、役員および従業員にその徹底を図っています。その一環として、建設工事下請基本契約書および製品取引基本契約書に、反社会的勢力の排除項目を織り込んでいます。

役員・従業員教育の実施

コンプライアンス意識の向上および倫理行動基準の徹底を図るため役員を対象とした法務研修、従業員を対象とした階層別研修などを活用して、コンプライアンス教育を計画的に実施しています。

コンプライアンス推進体制図



ESG推進委員会（コンプライアンスに関する事項）

コンプライアンスに関する基本方針および年度の活動計画等を策定するとともに、その運営・進捗を管理し、コンプライアンス経営を推進しています。また、総務部はコンプライアンスに関する基本方針等に基づき、コンプライアンス教育等コンプライアンス活動を実践するとともに、コンプライアンスの状況を監視し、必要があれば改善・指導を行っています。

コンプライアンス委員会

内部監査室からの監査報告および内部通報制度の通報・相談等により、コンプライアンスに反する事象の発生又はそのおそれがある場合は、適切な措置を執っています。

内部通報制度

法令・社内ルール違反、セクハラ・パワハラ等の倫理に反する行為の防止および早期発見による改善のため、社内外からの通報・相談窓口として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。また、「内部通報に関する規程」を定め、通報者保護に対して厳格に規定するとともに、通報内容も慎重に取り扱っています。

役員・従業員のコンプライアンス教育状況（2024年度）

研修名	実施月	内容
1. コンプライアンス研修 (eラーニング)	10月~2月	・職場における心理的安全性についての理解を深める
2. 従業員意識調査 (アンケート)	—	・昨年度の調査結果にてスコアが低かった組織や世代の課題解決のため、特別対策チームを結成し、改善施策を検討
3. 階層別研修	管理職昇格者研修 [I, II]	・社内で実際にあった事象をもとに、コンプライアンス(法令遵守等)に関する理解を深める
	指導職昇格者研修 [I, II]	
	一般職昇格者研修 [I]	・コンプライアンスの基礎知識の習得 ・情報セキュリティの基礎知識の習得
	新入社員研修	
4. キャリア採用社員研修	4月	・コンプライアンスの基礎知識の習得
5. 情報セキュリティ研修 ①eラーニング ②標的型攻撃メール訓練	①10月 ②2月	・情報セキュリティの基礎知識の習得 ・情報セキュリティ対策の習得 ・標的型攻撃メールの基礎知識の習得

倫理行動基準については

<https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esg/governance/ethicalbehavior.html>

リスクマネジメント

リスクマネジメント委員会を設置し、当社グループ全体の事業リスクの洗い出し、リスクマップおよび主管部門の特定、重要リスクへの対処等、組織横断的に管理を行います。

リスク管理

当社グループでは、サステナビリティに関するリスク・機会の識別・評価について、ESG推進室の下部組織であるリスクマネジメント委員会で、他のリスクも含めて議論を行い、ESG推進委員会・経営会議・取締役会に報告しております。
識別・評価したリスク・機会の管理については、リスクマネジメント委員会で定期的に各主管部の取り組みをモニタリングするとともに、リスクの包括的洗い直し・評価を実施しております。

BCP(事業継続計画)への対応

不測の事態への対応

東日本大震災発生後、社内のBCP見直しのため、2012年4月にBCPワーキンググループを設置し、震災発生時の反省点を踏まえ、また、首都圏直下型の震災発生を想定したBCPの見直しを行いました。

1 社員を守るしくみの強化

- ・社員安否確認システムが使用できない場合の連絡方法の明確化
- ・就業時間外の社員の行動基準の明確化
- ・携帯版「社員災害時行動マニュアル」の作成

2 災害発生時の通信手段の強化

- ・衛星電話の配備の見直し
- ・ポータブル蓄電池の配備

3 災害対策本部の強化

- ・首都圏直下型の震災発生を想定した、首都圏における代替災害対策本部の設置

防災訓練の実施

2024年10月、日比谷総合設備グループの防災訓練を実施いたしました。本訓練では、能登半島地震の反省を踏まえ、発災直後に取った行動および本来取るべきであった対応について、各店舗の災害対策メンバーが事前に検討を行いました。その検討結果を基に意見交換を行い、非常時において的確な行動が取れるよう、意識の向上を図ることを目的とした訓練となりました。

また、防災備品の棚卸・ハザードマップ更新等の報告を全店で行いました。あわせてBCPに関する知識の向上のためのeラーニングも実施しました。

ISO27001(情報セキュリティ)認証の取得

お客様に安全・安心で高品質な建物設備を提供するためには、情報セキュリティの対策も重要です。当社グループでは、会社が保有する個人情報や機密情報などの情報漏洩防止を目的として情報セキュリティ・マネジメントシステム(ISMS)を導入し、ISO27001*認証を取得しています。

引き続き、情報セキュリティ対策の運用と監査の形骸化防止に向けたPDCAを確実に実践し、さらなる情報セキュリティ対策の強化を推進していきます。

* ISO27001：個別の技術的なセキュリティ対策だけでなく、マネジメントとして組織自らのリスクアセスメントを行い、必要なセキュリティレベルを決め、プランを持ち、資源配分を行い、システムを運用する、国際的に整合性のとれた情報セキュリティマネジメントに対する第三者適合性評価制度

(単位:百万円)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期		2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
経営成績												
売上高	71,329	79,401	78,387		66,838	70,035	75,890	73,119	75,497	83,978	83,762	89,786
売上原価	62,652	67,107	64,342		55,911	60,463	63,904	60,854	60,811	68,846	68,858	72,519
売上総利益	8,676	12,294	14,045		10,927	9,571	11,986	12,264	14,685	15,132	14,903	17,266
販売費および一般管理費	6,693	7,618	8,436		7,755	7,522	8,295	8,267	9,023	9,179	9,165	9,809
営業利益	1,983	4,676	5,608		3,171	2,048	3,690	3,997	5,662	5,953	5,737	7,456
経常利益	3,059	6,344	6,976		4,094	3,212	4,239	4,595	6,163	6,617	6,446	8,138
親会社株主に帰属する当期純利益	2,630	4,641	5,207		7,273	2,711	3,537	3,075	4,372	4,644	4,800	5,906
研究開発費	104	141	147		112	115	99	61	51	63	50	70
財政状態												
総資産	84,725	91,900	93,661		82,931	82,396	83,632	86,138	87,466	94,687	98,226	99,915
純資産	58,939	59,947	63,719		58,580	60,026	58,294	62,593	63,409	64,714	69,914	71,684
有利子負債残高	5	5	24		25	21	20	15	22	13	7	17
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー	△3,384	1,869	5,270		5,672	5,800	△2,081	10,771	1,703	1,116	4,167	△616
投資活動によるキャッシュ・フロー	2,634	1,003	2,225		9,863	1,605	12,353	172	△269	△2,554	244	△1,795
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,008	△1,790	△2,096		△14,211	△2,434	△2,517	△1,940	△2,867	△3,598	△3,385	△3,765
フリー・キャッシュ・フロー	△750	2,873	7,496		15,535	7,405	10,272	10,943	1,434	△1,437	4,412	△2,411
現金および現金同等物の増減額	△2,759	1,082	5,399		1,324	4,971	7,755	9,003	△1,433	△5,036	1,027	△6,177
現金および現金同等物の期末残高	4,863	5,945	11,345		12,669	17,641	25,396	34,399	32,965	27,929	28,956	22,778
主な経営指標(%)												
売上総利益率(GPR)	12.2%	15.5%	17.9%		16.3%	13.7%	15.8%	16.8%	19.5%	18.0%	17.8%	19.2%
売上高営業利益率(ROS)	2.8%	5.9%	7.2%		4.7%	2.9%	4.9%	5.5%	7.5%	7.1%	6.9%	8.3%
総資産営業利益率(ROA)	2.4%	5.3%	6.0%		3.6%	2.5%	4.4%	4.7%	6.5%	6.5%	5.9%	7.5%
自己資本当期純利益率(ROE)	4.7%	8.1%	8.8%		12.3%	4.7%	6.1%	5.2%	7.1%	7.4%	7.3%	8.5%
負債資本倍率(D/Eレシオ)(倍)	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
株主資本配当率(DOE)	1.7%	2.1%	2.5%		2.7%	3.3%	3.3%	3.2%	3.2%	3.1%	3.0%	3.0%
自己資本比率	67.2%	62.8%	65.4%		69.2%	71.3%	68.1%	70.9%	70.7%	67.2%	70.0%	70.6%
配当性向	36.5%	25.5%	28.0%		22.9%	71.9%	54.3%	62.1%	44.6%	42.4%	40.7%	35.5%
株価収益率(PER)(倍)	18.1	10.0	9.1		7.5	17.0	13.1	15.1	10.0	10.8	14.1	11.8
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.83	0.80	0.77		0.84	0.77	0.81	0.76	0.70	0.78	0.97	0.98
1株当たり情報(円)												
1株当たり当期純利益	87.62	156.88	178.49		262.00	111.34	147.43	128.90	184.02	200.48	211.06	265.06
1株当たり純資産	1,912.49	1,966.69	2,117.40		2,350.48	2,441.23	2,391.70	2,556.56	2,635.31	2,771.49	3,056.74	3,202.02
1株当たり配当金	32.00	40.00	50.00		60.00	80.00	80.00	80.00	82.00	85.00	86.00	94.00
その他												
期末株価(円)	1,587	1,576	1,632		1,967	1,888	1,938	1,942	1,834	2,163	2,975	3,125

S 社会

	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
人的資本						
従業員数	(名)	連結	944	961	966	975
男性	(名)	連結	826	831	825	821
女性	(名)	連結	118	130	141	158
総人件費	(億円)	連結	104	119	122	130
平均給与	(百万円)	単体	5.7	5.7	5.7	5.9
平均賞与	(百万円)	単体	1.1	3.0	4.0	4.1
平均給与に対する報酬(賞与)比率	(比率)	単体	0.2	0.5	0.7	0.6
外部人件費	(億円)	連結	37	39	44	50
雇用に関する総費用	(百万円)	連結	19	18	30	24
1人当たりの採用費	(百万円)	連結	0.4	0.4	0.5	0.7
研修費用 ^{※1}	(百万円)	連結	65	77	92	105
1人当たりの研修費用	(千円)	連結	70	81	95	108
1人当たりの研修時間 ^{※2}	(時間)	連結	34.1	38.2	34.2	46.6
当社及び協力会社の安全研修参加者数	(名)	単体	803	1,242	1,191	1,319
新入社員入社後3年間の定着率	(%)	単体	82.0	83.3	90.3	93.1
ダイバーシティ						
新卒採用者に占める女性割合	(%)	連結	22.2	20.7	23.1	27.6
女性管理者比率	(%)	連結	4.8	5.4	6.1	6.4
中途採用者管理者比率	(%)	単体	25.9	24.6	25.9	26.5
育児休業取得者数	(名)	連結	10	16	19	23
育児短縮勤務取得者数	(名)	連結	9	15	13	16
男性従業員の育児休暇取得率	(%)	連結	—	61.5	93.3	100
全従業員に占める障がい者の割合	(%)	連結	1.6	1.7	2.7	2.7
品質						
顧客満足度	(点)	単体	83.9	84.8	85.9	80.7
現場業務改善提案数	(件)	単体	551	532	454	475
クレーム件数	(件)	単体	71	80	50	46
安全・健康						
月平均所定外労働時間	(時間)	単体	28.4	29	29.5	29.3
平均有給休暇取得日数	(日数)	単体	9.5	10.1	10.9	11.1
平均リフレッシュ休暇取得日数	(日数)	単体	4.9	5	5	4.9
退職者数	(名)	連結	21	21	34	18
契約社員の工事中の労働災害(死亡災害)の件数	(件)	単体	0	0	0	0
正社員の工事中の労働災害(死亡災害)の件数	(件)	単体	0	0	0	0
労働災害発生件数	(件)	単体	3	8	7	13
度数率	(%)	単体	0.00	0.27	0.00	0.00
強度率	(%)	単体	0.000	0.001	0.000	0.000

E 環境

	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
温室効果ガス						
スコープ1 ^{※3}	(t-CO ₂)	連結	1,110	1,079	1,193	1,571
スコープ2 ^{※3}	(t-CO ₂)	連結	1,495	1,346	1,682	1,234
スコープ3	(t-CO ₂)	連結	1,698,991	1,677,356	2,003,480	1,601,281
スコープ1+2.3排出量合計	(t-CO ₂)	連結	1,701,596	1,679,781	2,006,355	1,604,086
廃棄物						
産業廃棄物排出量	(t)	連結	7,084	7,071	7,381	9,546
その他						
フロンガス回収量	(kg)	単体	10,295	17,976	33,394	30,898
ISO14001認証を受けている事業所の比率	(%)	連結	100	100	100	100
G ガバナンス						
	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
コーポレートガバナンス						
取締役員数	(名)	単体	9	9	9	9
独立取締役員数	(名)	単体	3	3	3	3
女性取締役員数	(名)	単体	1	2	2	2
取締役会の年間開催回数	(回)	単体	13	13	13	13
指名・報酬委員会の開催回数	(回)	単体	—	4	3	3
取締役会の出席率	(%)	単体	99	100	99	100
取締役の任期	(年)	単体	1	1	1	1
コンプライアンス						
汚職・贈収賄等による有罪件数	(件)	連結	1	0	0	0
内部通報件数	(件)	連結	7	5	9	9
環境法令違反件数	(件)	連結	0	0	0	0
環境法令違反による罰金	(円)	連結	0	0	0	0

※1 2024年3月期より内製化人件費を加えて算定し過去分も同様に修正しております。
 ※2 2023年3月期までは階層別研修及び資格取得研修に限っていましたが、2024年3月期から専門分野等の研修も加えて算定しております。
 ※3 スコープ1、スコープ2は、順次算定の幅を広げ、過去分も同様に修正しております。詳細は45ページに記載。

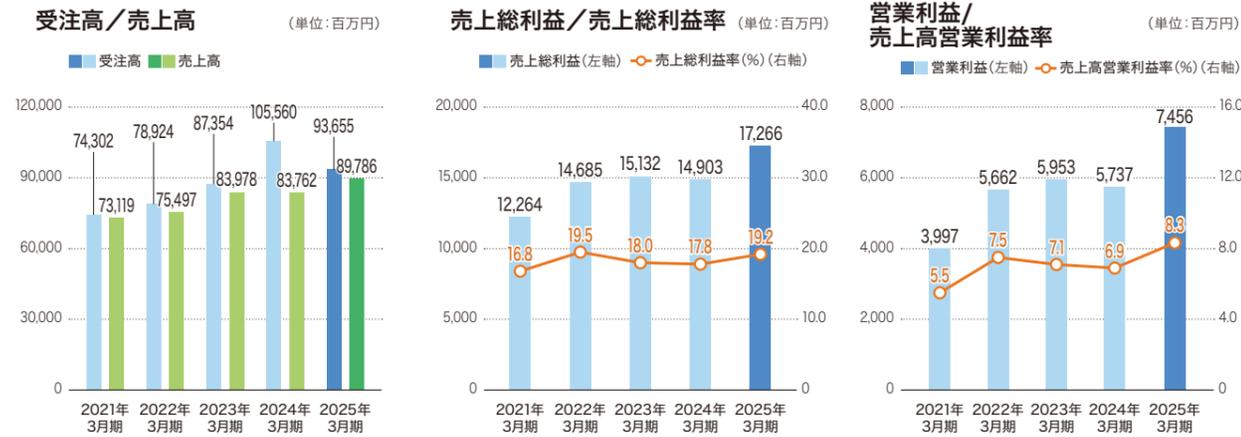
2025年3月期 業績・財務サマリー(連結)

経営成績

「第8次中期経営計画」に基づき、大型データセンターの受注、脱炭素・省エネに向けたソリューションの展開、施工効率化等に取り組み、人材マネジメントの充実、時間外労働上限規制への対応等にも努めてまいりました。以上のような取り組みの結果、受注高につきましては、堅調な需要動向に支えられましたが、手持ち工事の水準や工事施工能力を見極めつつ戦略的に取り組んだことから、936億55百万円(前期比11.3%減)となりました。

売上高につきましては、一部大型工事における工事進捗の遅れにより業績予想を下回りましたが、豊富な繰越工事が順調に進捗した結果、897億86百万円(前期比7.2%増)となりました。

利益につきましては、受注時の利益が改善していることに加え、完成した工事の採算が向上したため利益率が大幅に改善し、営業利益74億56百万円(前期比30.0%増)、経常利益81億38百万円(前期比26.2%増)となりました。いずれも業績予想(営業利益59億円、経常利益66億円)を上回り、対前期で増益となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、政策保有株式の売却による特別利益の計上等により改善し、59億6百万円(前期比23.0%増)となりました。

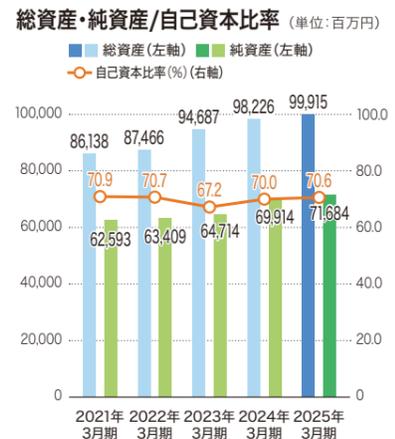


財政状態

総資産は、前年度末と比較して16億89百万円増加し、999億15百万円となりました。資産増加の主な要因は、前期と比較して現金及び預金が41億74百万円減少したものの、売上高の増加等により受取手形・完成工事未収入金等が53億39百万円、電子記録債権が14億46百万円増加したためであります。

負債総額は、前年度末と比較して80百万円減少し、282億30百万円となりました。負債減少の主な要因は、前期と比較して利益が増加したこと等により未払法人税等が11億47百万円増加したものの、仕入債務の減少や支払サイトの短縮化等により支払手形・工事未払金等が4億28百万円、工事進捗により未成工事受入金が9億68百万円減少したためであります。

純資産は、前年度末と比較して17億69百万円増加し、716億84百万円となりました。増加の主な要因は、利益剰余金が配当や自己株式取得等により減少したものの、親会社株主に帰属する当期純利益59億6百万円の計上等により39億41百万円増加したことによるものであります。なお、自己資本比率は70.6%となりました。



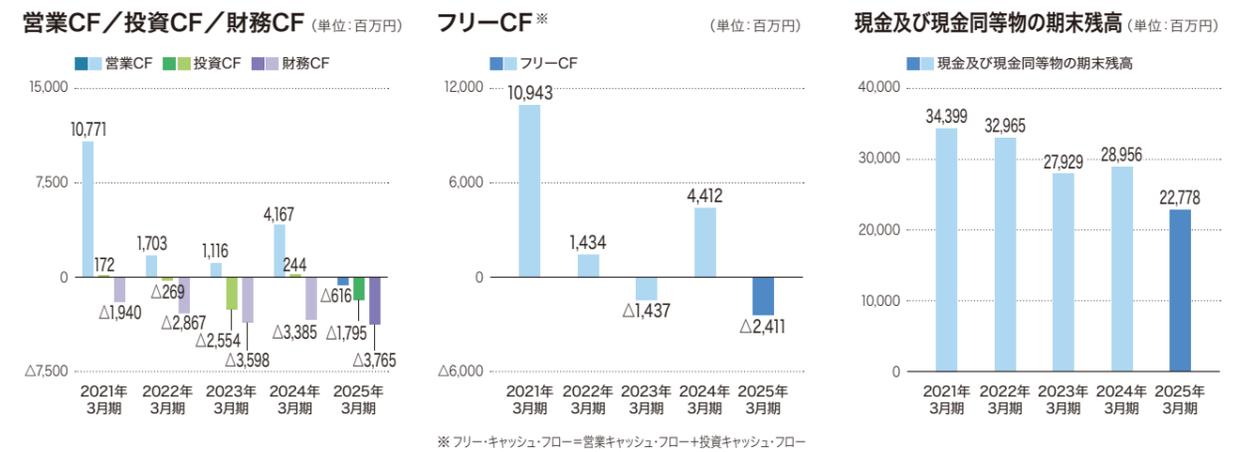
キャッシュ・フロー

営業活動によるキャッシュ・フローは、6億16百万円のキャッシュアウトとなりました。これは税金等調整前当期純利益が増加したものの、売上増に伴う売上債権の増加によるキャッシュインの減少に加え、支払サイトの短縮化等の見直しに伴う仕入債務の減少によるキャッシュアウトの増加などによるものであります。

投資活動によるキャッシュ・フローは、17億95百万円のキャッシュアウトとなりました。これは設備投資等によるキャッシュアウトは前期並みであったものの、金融環境の変化を捉え、短期資産運用の対象を現金同等物から有価証券・投資有価証券の取得にシフトしたことに伴いキャッシュアウトが増加したことなどによるものであります。

財務活動によるキャッシュ・フローは、37億65百万円のキャッシュアウトとなりました。前期比では3億80百万円増加しておりますが、これは自己株式取引(取得・売却)に伴うキャッシュアウトが増加したことなどによるものであります。

以上により、当連結会計年度末における現金及び現金同等物は、前年度末と比較して61億77百万円減少し、227億78百万円となりました。



業績予想

2026年3月期の業績予想は、堅調な業績を踏まえて第8次中期経営計画の最終年度目標を上方修正しており、受注高955億円、売上高935億円、営業利益78億円、親会社株主に帰属する当期純利益60億円を計画。データセンター向け需要や再開発・リニューアル案件への戦略的対応、繰越工事や当期案件の着実な遂行により、前期を上回る増収・増益を見込んでおります。

株主還元

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つと位置付けています。配当については、中長期的な利益の拡大に合わせ、安定的・継続的に維持・拡大することを目指します。

配当金については、2025年3月期は、1株につき年間配当94円(中間44円+期末50円)としました。次期(2026年3月期)の配当金については、引き続き上記方針に基づき、1株につき年間配当100円(中間50円+期末50円)を予定しています。

さらに、株主還元の一環として、自己株式の取得についても機動的に取り組み、資本効率の向上を図っています。2025年3月期は、600,000株・18億円(上限)を計画し、527,700株・17.9億円の取得実績となりました。2026年3月期は、600,000株・21億円を上限とし、機動的・弾力的に実施しております。

内部留保資金につきましては、将来の事業展開に備えて財務体質の安定性を確保するとともに、人的資本の拡充、研究・技術開発、DX、また、バリューチェーンの深化・拡大に向けた投資等に活用してまいります。

