

日比谷総合設備グループ

INTEGRATED REPORT

統合報告書

2023



日比谷総合設備株式会社

経営理念 (HIBIYA Vision)

ブランドメッセージ

時代にまっすぐ、技術にまじめです。

このブランドメッセージは企業認知を促進し従業員の一体感を醸成するため、HIBIYA Visionをより具体的に一言で表現しました。
ステークホルダーの皆様に対する責任を表し、企業としてさらなる発展を目指すとともに、「判断に迷ったときに、原点に立ち戻るための合言葉」として、従業員の意識統一を促進します。

ミッション

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、株主を大切にします。

詳細は [→ HIBIYA Vision「行動指針」「ありたい姿・あるべき姿」
https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/company/vision.html](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/company/vision.html)

Contents

経営理念「HIBIYA Vision」	01	成長戦略	
社長メッセージ	03	第8次中期経営計画	23
事業概況		事業別の取り組み状況	29
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	09	サステナビリティ経営	35
②ビジネスモデル「ワンストップサービス」	11	社会への取り組み	37
日比谷総合設備のあゆみ	13	環境への取り組み	55
財務・非財務ハイライト	15	ガバナンス	59
価値創造		データ編	
副社長メッセージ	17	11か年財務情報	69
日比谷総合設備の価値創造		ESG データ集	71
①価値創造プロセス	19	業績・財務サマリー(連結)	73
②『HIBIYA未来創造』	21	株式情報/会社情報	77

報告対象

期間 2023年3月期
(2022年4月1日～2023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。

新中期経営計画のもと、 サステナビリティと 軌を一にした 成長戦略により、 企業価値の最大化を 目指してまいります

代表取締役社長

中北 英孝



社長就任のごあいさつ

当社社長として、新たな挑戦を積み重ね、 ステークホルダーとの価値共創を図る

2023年6月に当社代表取締役社長の任を仰せつかりました。当社グループの今後の経営を適切な方向へと導き、グループ企業価値の最大化を果たしていくことが、私の最大のミッションであると認識しております。

私は長年、当社グループと関係の深いNTTグループにおいて“設備”に関わる分野での経験・ノウハウ・実績を積み重ねてまいりました。その当時から当社グループの仕事ぶりに接することも頻繁にあり、“頼れるパートナー”として信頼を置いておりました。

今後は、日比谷総合設備株式会社の社長として、これまでの経験を十二分に生かすと同時に、当社グループならではの強みをしっかりと理解・活用しながら、新たな挑戦を積み重ね、ステークホルダーとの価値共創を図ってまいります。

“お客様に寄り添った誠意ある対応”という 当社グループの独自の価値を、次の時代へとつなぐ

当社は1966年3月の設立以来、57年間、建築総合設備工事業者として、技術・サービスの総合化と展開エリアの全国化を推し進めてまいりました。これまでの着実な業容拡大の要因はひとえに、“それぞれのお客様に寄り添った誠意ある対応”であり、これこそが、社会に誇るべき当社グループの価値であり、本源的な強みであると考えております。当社グループのこれまでの歩みは、いわば“お客様に寄り添い続けた歴史”であると言えます。

お客様のニーズは極めて多様です。そうした多様なニーズに対して、当社グループは、「建物に命を吹き込む」というコンセプトのもと空気・水・電気・情報に関わるソリューションを総合的に提供することができる体制を敷くことで、的確に対応してまいりました(4つの領域すべてでも、どれか一つでも、あるいは、新築から改修工

事まで建物のライフサイクルのどのタイミングでも)。

そして、時代は今、大きな変革期を迎えております。同時代を生きるすべての企業は、脱炭素(カーボンニュートラル)やBCP(事業継続計画)への対応を共通して迫られ、かつ希求しており、今後、あらゆる企業で多様な取り組みが行われていくでしょう。当社グループは引き続き、「建物に命を吹き込む」お手伝いを通じて、お客様の脱炭素やBCPへの取り組みに貢献していきたいと考えております。そのためには、当社グループだけでできることは限られていることを認識し、幅広い視野から協業・連携するパートナー集団を形成していくことが必要不可欠です。こうした今後の取り組みは、当社グループの新たな強みの獲得につながっていくものと確信します。

前中期経営計画の振り返り

前中期経営計画の3か年はコロナ禍という 特殊な環境の中、ビジネスチャンスが拡大

当社グループでは、2020年度から2022年度までの3か年にわたる「第7次中期経営計画」を推し進めてまいりました。この期間の事業環境は、コロナ禍の真っ只中という極めて特殊な状況でした。

この3年間で人々の生活や価値観、そして働き方も大きく変わり、かつ多様化していきました。たとえば、それまでは遅々として進まなかったデジタル化が在宅勤務(テレワークやリモートワーク)の拡大によって一挙に進み、出勤と在宅のハイブリッド化、会議や研修等におけるリアルとオンラインの併用、ペーパーレス化などが当たり前のように根付いてきました。これと軌を一にして、サステナビリティ志向の高まりの中、人的資本経営を重視する企業が増え、それらの企業の多くは、在宅勤務が一定の割合を占めることを前提に、フリーアドレスを導入し、余剰スペースをゆったりとした休憩・打合せスペースにするなど、より働きやすく居心地の良いオフィス環境づくりを推し進めています。また、コロナ禍とちょうど同時期に、気候変動への対応が喫緊の課題で



※ 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。

前中計では、「脱炭素・省CO₂」、「ZEB^{*}」、「DX」等の領域で、新たな収益基盤の構築を推し進め、サステナブルな社会の実現に貢献する領域の業務が増加しました。新中計では、前中計で得られた成果を引き継ぎ、芽吹いてきた萌芽を実のなる木へと育て、また、新たな萌芽を生み出していく取り組みを追求してまいります。

あるという認知・理解が急速に進み、CO₂排出量削減などサステナブルなオフィス環境の整備に着手する企業が急増してきました。

こうした事業環境の変化は、コロナ禍に突入した最初の年(2020年度)には営業活動ができなかったことでマイナス影響に働きましたが、2年目以降においては総じて当社グループに大きなビジネスチャンスをもたらし、たとえば、全国各地のデータセンターや首都圏の大型オフィスビルなどの案件が拡大しました。

5つの財務指標すべてにおいて、最終年度目標を大幅に上回る実績を達成

最終年度(2022年度)の取り組みを終えた結果、5つの財務指標(連結)のすべてにおいて、最終年度目標を達成することができました。受注高は800億円の目標に対して873億円の実績、以下同様に、売上高は800億円に対し839億円、営業利益は45億円に対し59億円、親会社株主に帰属する当期純利益は35億円に対し46億円、ROEは6.0%以上に対し7.4%となりました。こうした好結果の要因は、前述のような良好な事業環境に

加え、基本方針に基づく戦略・施策の展開が着実に成果につながったものと考えております。

2つの基本方針のもと、戦略・施策を着実に推し進め、次期につながる多くの成果を発揮

次に、具体的な取り組みですが、「第7次中期経営計画」では、基本方針として、「コア事業の収益力強化と新たな事業機会の創出による成長と企業価値向上」、「人材×技術」で持続可能な社会の実現に貢献」の2つを掲げました。

一つ目の基本方針に関連して、当社グループでは、「脱炭素・省CO₂」、「ZEB」、「DX」等の領域で、新たな収益基盤の構築を推し進めました。たとえば、「脱炭素・省CO₂」の領域では、自治体や公共施設などの照明LED化調査や再エネ活用型EV充電設備整備工事、「ZEB」の領域では、店舗や研究所、自治体等のZEB化コンサルや工事・保全、「DX」の領域では、スマートビルディング(データ活用)、ゲートウェイ(クラウド連携)、入退管理(セキュリティ)等のスマートビジネスなど、サステナブルな社会の実現に貢献する領域の業務が増加し

ました。こうした新たな事業機会の創出につながる領域の業務は、NTTグループ企業様をはじめ、リース会社、コンサルティング会社、エネルギー供給会社など多様なアライアンスパートナーとの協業によって実現しており、ビジネスモデルの面から見ても「挑戦領域」であり、この3年間で着実に成果を上げてきました。

二つ目の基本方針に関連して、第一に、人材面では、ダイバーシティの推進や健康増進、オフィスのリニューアルなどに取り組み、社員のモチベーションや活力・健康の増進に努めました。そして第二に、技術面における「現場フォロー体制の強化」と「ICT技術の活用推進」を図りました。

「現場フォロー体制の強化」については、組織横断的なチームを組んで施工部門をサポートする「ONE TEAM活動」や、現場を熟知した施工責任者等が現場でのヒアリングを通じて早期課題解決に取り組む「Face to Face活動」などを数年前に開始し、案件ごとに地道な活動を積み重ねてきました。こうした取り組みの結果、お客様に提供するサービス品質やCS(顧客満足度)の向上、原価やコストの低減などの成果を生み出しております。

「ICT技術の活用推進」については、施工管理の効率化に向けて、「リモート現場巡回」の体制を構築しました。これは、全国の工事部門にウェアラブルカメラやリモート監視カメラを導入し、遠隔でオフィスのデスクからチェックやフォローを実施する仕組みです。同施策では、工事部員の移動・手持ち時間の削減を実現すると同時に、現場巡回回数の増加による安全品質向上、若手社員の教育機会の増加などの副次的な効果も得られております。また、現場におけるお客様の施工BIMニーズの高まりに対応するべく、「BIMの活用推進」に取り組んできました。施工段階におけるBIMの活用は、2021年度7件、2022年度14件と着実に増えております。この動きを全国に広げるべく、2021年7月に「BIM推進室」を設置し、五反田オフィスに研修拠点を開設して全国の社員を対象に講習会を定期実施しており、技術者の

育成は着実に進んでまいりました。さらに2023年1月には、設備BIMの標準化と普及・推進に向けて建設設備会社7社により発足した「設備BIM研究連絡会」の発足メンバーとなり、次期以降での本格化に向け積極的に活動しております。

新中期経営計画の概要

新中期経営計画では、激変する経営環境への的確な対応に向け、組織横断的な取り組みを強化

2023年度より3か年の新たな中期経営計画「第8次中期経営計画」(2023~2025年度)が始まりました。

前中期経営計画では、営業戦略・人材戦略・技術戦略といった機能別の切り口から戦略の立案・実行を行ってきましたが、本中期経営計画では、「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4つの切り口から基本方針、戦略を組み立てております。これは、機能や部門などで縦割りにした単位ごとに取り組む方法では、激変し続ける近年の経営環境に的確に対応していくことは難しい、との判断によるものです。すなわち、グループ全社の知恵を結集しながら経営を推し進めるために、「コア事業」、「新たな事業領域」、「経営基盤」といった組織横断的な切り口としました。

収益の柱となるコア事業の深化に加え、新たな収益の柱づくりに向けた事業領域の拡大を図る

「第8次中期経営計画」には、前中期経営計画における取り組みの成果を引き継ぎ、芽吹いてきた萌芽を実のなる木へと育てていく取り組み、そして、新たな萌芽を生み出していく取り組みの両方を含んでいます。

具体的な戦略・施策として、まず、「コア事業を深める」取り組みでは、「営業・技術基盤の強化と深化」を図ってまいります。たとえば、当社グループでは、中長期

的な市場の成長性を見極め、データセンター／情報、オフィス、生産／物流、教育／ヘルスケア、ホテル／リゾートの5つの「注力分野」を設定しておりますが、これらの需要は全国各地に均等に分散している訳ではなく、地域ごとにばらつきがあります。従って、5つの注力分野の事業を拡大していくためには、「地域密着型営業」を徹底し、地域ごとに注力分野を選定・明確化した上で、営業を推進していくことが重要です。特に、今後も大きな需要が見込まれるデータセンター（DC）については、「DC専属チーム」を設け、ここが中心となってDC事業者（施主）に対する直接営業を展開し、受注の獲得を目指します。

「事業領域を拓げる」取り組みでは、「イノベーション」をカギとした展開を推し進めます。当社グループは今後、『HIBIYA未来創造』の実現に向けて「カーボンニュートラル事業」を強力に推し進めていく方針ですが、そのためには、既存事業を核としながら、新市場開拓や技術革新といった「イノベーション」の創出が必要不可欠です。特に、技術革新に向けては、既存技術の深耕や技術者の教育・育成強化に加え、新工法・新技術の追求・検証、ロボット施工をはじめとした未来型の現場サポート環境の構築などを推し進めます。たとえば、リニューアブルZEBの施工技術に磨きをかける、データセンターのさらなる省エネ化に向けた新技術の獲得を目指す、といった取り組みです。さらに、独自の「オープンイノベーションプラットフォーム」を構築し、企業とのアライアンスや大学との産学連携によるタイムリーな新技術導入を図ってまいります。

「経営基盤を高める」取り組みでは、特に、「人的資本経営」を重視する姿勢を鮮明に打ち出し、社員を最大の資産ととらえ、多様な人材が働きがいをもって活躍できる職場環境を構築し、人的資本の価値を最大化していきたいと考えております。

資本コストを上回る資本収益性の確保など、新たな資本政策により企業価値向上を推進

資本政策については、「資本コスト（株主資本コスト）を上回る資本収益性（ROE）の確保」を基本方針に据えて、第8次中期経営計画では、「ROE7%以上」（最終年度）を目標としております。また、人材・技術・DXを含めたあらゆる成長投資を積極的に行うことで、ROEのさらなる向上、ひいては企業価値の向上を図ってまいります。

配当政策については、引き続き“安定的かつ継続的な配当”と“機動的な自己株式の取得”の両輪により、実質的な株主還元の実現を図ってまいります。

“持続的かつ安定的な成長”をキーワードとした財務目標を設定し、達成を目指す

第8次中期経営計画では、以上のような戦略・施策を推し進めることで、最終年度（2025年度）の目標として、受注高910億円、売上高905億円、営業利益65億円、親会社株主に帰属する当期純利益48億円、ROE7%以上の達成を目指してまいります。

第6次・第7次・第8次の最終年度目標は、売上高がそれぞれ750億円・800億円・905億円、ROEがそれぞれ5%以上・6%以上・7%以上と、着実に前中期経営計画の目標を上回る設定とし、第6次・第7次ともにほぼすべての指標において目標を達成してまいりました。事業環境は今後も良好な状況が続くことが予想されるものの、

■ 第6次～第8次の中期経営計画目標と実績

中期経営計画	第6次 (2017～2019年度)		第7次 (2020～2022年度)		第8次 (2023～2025年度)
	目標 (2019年度)	2019年度 実績	目標 (2022年度)	2022年度 実績	目標 (2025年度)
受注高	750億円	784億円	800億円	873億円	910億円
売上高	750億円	758億円	800億円	839億円	905億円
営業利益	40億円	36億円	45億円	59億円	65億円
親会社株主に 帰属する 当期純利益	30億円	35億円	35億円	46億円	48億円
ROE	5%以上	6.1%	6%以上	7.4%	7%以上

業界全体で顕著な人手不足が続くなど、持続的成長に向けて難しい舵取りが求められます。引き続き堅実かつ積極的な経営により安定的な成長を図り、第8次もすべての指標において目標を上回る業績を達成したいと考えております。

中長期的な展望

今後も真摯な取り組みにより、お客様から選ばれ続け、社会から信頼される会社を目指す

「時代にまっすぐ、技術にまじめです。」というブランドメッセージは、当社グループの経営理念を端的に表現した言葉であり、すべての役職員が常に寄って立つ“原点”です。私たちは常に、いつの時代においても変化に対して柔軟に対応しながら、お客様のニーズや課題に真正面から取り組み、品質を高く保った技術を基礎に最適なソリューションの提供に努めてまいりました。

気候変動への対応をはじめサステナビリティへの取

り組みが叫ばれる中、当社グループが提供する建物に命を吹き込む総合エンジニアリングサービスの役割、そして当社グループの活躍の場は、ますます拡大していると言えます。引き続き、お客様に寄り添いながら、お客様が抱える社会・環境課題の解決に寄与してまいります。その最も象徴的な取り組みが、『HIBIYA未来創造』における「リニューアブルZEB」の推進であり、私たちは、中長期的に「グリーンエンジニアリング企業」への進化を志向してまいります。そして、そのことで“設備”に関わる分野がより魅力あるものとなるよう、微力ながら尽力する所存です。

当社グループは今後も、真摯な取り組みを続けることで、お客様から“選ばれ続ける会社”、社員にとって“働きがいを感じ誇れる会社”、建築や設備の業界を志す学生にとって“魅力ある会社”、そして、広く社会から“信頼される会社”となることを目指してまいります。

ステークホルダーの皆様には、引き続き当社グループの経営にご支援賜りますようお願い申し上げます。

気候変動への対応をはじめサステナビリティへの取り組みが叫ばれる中、当社グループは引き続き、お客様に寄り添いながら、お客様が抱える社会・環境課題の解決に寄与してまいります。

そして、そうした取り組みによって、“設備”に関わる分野がより魅力あるものとなるよう、微力ながら尽力する所存です。



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「空気調和設備」、「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。

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・空気調和機器設備・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進しています。



設備機器販売 設備機器製造

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グループシナジーの追求による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。

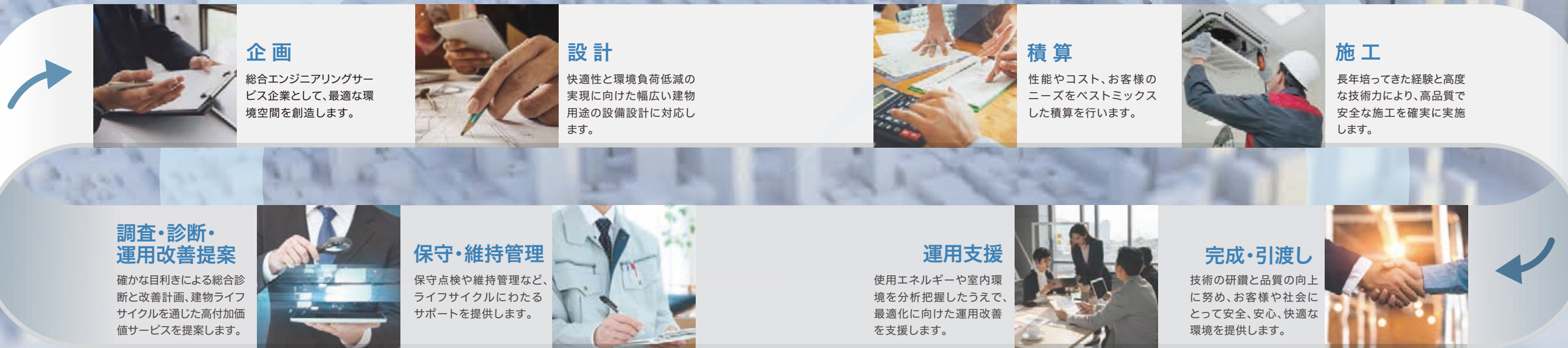
日比谷通商株式会社

ニッケイ株式会社

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。

日比谷総合設備グループの ワンストップサービス



設備機器販売

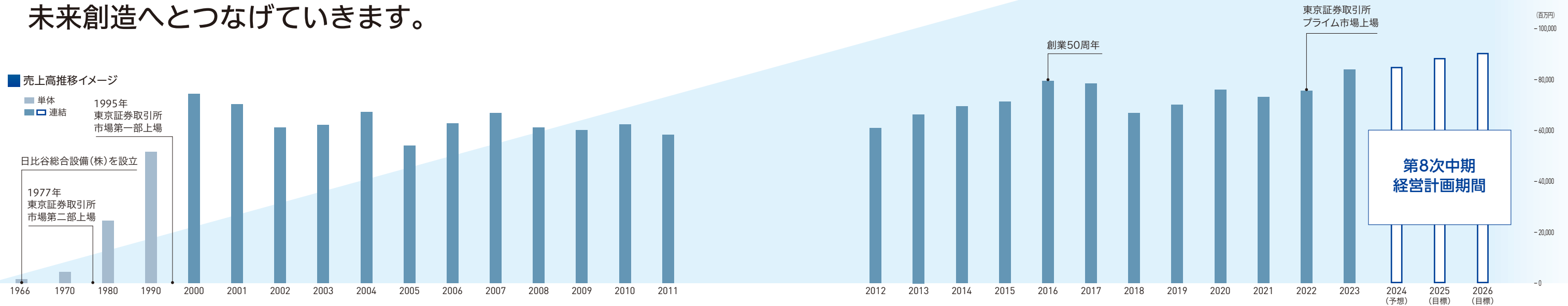
〈日比谷通商株式会社〉
商社/
設備機器販売・機器保守等

設備機器製造

〈ニッケイ株式会社〉
メーカー/
防災機器製造・セキュリティ保守等

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。

『HIBIYA未来創造』によるさらなる成長へ

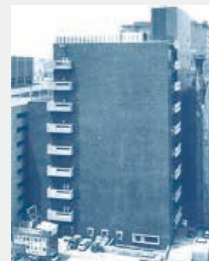


グループ沿革

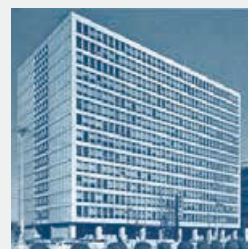
- 1966年**
 - ▶建設業法に基づき建設業者として登録(建設大臣(ル)第7614号)
 - ▶東京設備(株)・大恵工事(株)を吸収合併
- 1967年**
 - ▶「社報 日比谷」創刊
- 1968年**
 - ▶(株)日比谷メンテナンスを設立(1972年6月(株)日本総合メンテナンス/現日本メックス(株)に吸収合併)
- 1972年**
 - ▶(株)芽吹製作所を設立(1975年7月日恵機材(株)/現ニッケイ(株)に合併)
- 1974年**
 - ▶特定建設業者として建設大臣許可(特-49)第3931号並びに一般建設業者として建設大臣許可(般-49)第3931号の許可を受ける(以後5年ごとに許可更新)
- 1976年**
 - ▶従業員持株会が発足
- 1981年**
 - ▶「日比谷技報」創刊
- 1989年**
 - ▶野田工場(千葉県)を改装し技術研究所を開設
- 1991年**
 - ▶ひびや労働組合発足
- 1995年**
 - ▶日比谷通商(株)を子会社化
- 1999年**
 - ▶本社(現東京本店)がISO9001認証取得(2002年7月全支店認証取得完了)
 - ▶ホームページを開設
- 2001年**
 - ▶東京本店を開設(本社組織から事業部門を分離)
- 2003年**
 - ▶ニッケイ(株)を子会社化
- 2004年**
 - ▶東京本店がISO14001認証取得(2009年9月全社認証取得)
- 2008年**
 - ▶(株)オーエンスと資本業務提携契約を締結
- 2010年**
 - ▶HITエンジニアリング(株)/旧:富山工営(株)を完全子会社化
- 2014年**
 - ▶ISO27001認証取得
- 2016年**
 - ▶羽田安全研修センター開所
- 2018年**
 - ▶日比谷情報広場開設
- 2019年**
 - ▶えるぼし認定(2段階目)取得
- 2021年**
 - ▶HITエンジニアリング(株)を吸収合併
- 2023年**
 - ▶発足メンバーとして設備BIM研究連絡会に参加

技術成果・施工物件

1966年
第2丸の内電話局ビル(空調・冷暖房)
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。



1969年
近畿電電ビル(空調・衛生・電気)
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。



1976年
ガスタービン発電機「HGT500」を発売
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。

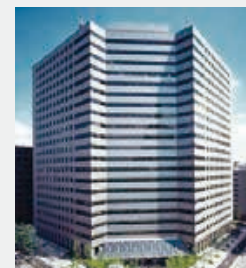
1983年
静電気除去装置「ビビオンゼット」、ダクト断熱接着工法「ヒットボンド」を発売

1984年
電磁遮蔽帯電防止エレマックシートを発売

1986年
冷媒自然循環PAC施工「デスラント」が学会賞受賞

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

1990年
アーバンネット大手町ビル(空調・電気)
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。



1990年
BAS「BEAT-M21」を開発・導入
(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。

1993年
WAKENETシステム首都圏導入
建物の防災とセキュリティを保持するための入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。

1999年
キッコーマン野田本社屋(空調)
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・省エネルギー建築奨励賞を受賞しました。



2003年
「3E. SUPPORT」を開発
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。

2004年
江田島幹部候補生学校(空調・衛生)
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。



2007年
非接触ICカードを利用した入室管理システム「NASCA」を開発

2012年
東京駅丸の内駅舎(衛生)



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

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

2015年
3Dスキャナー活用による業務効率化の本格稼働

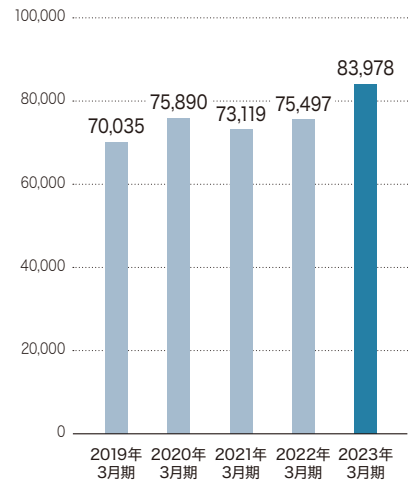
2019年
渋谷スクランブルスクエア(衛生)

2019年
MIYASHITA PARK(空調)

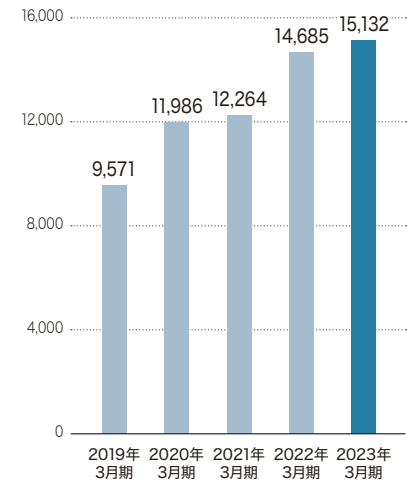


財務ハイライト

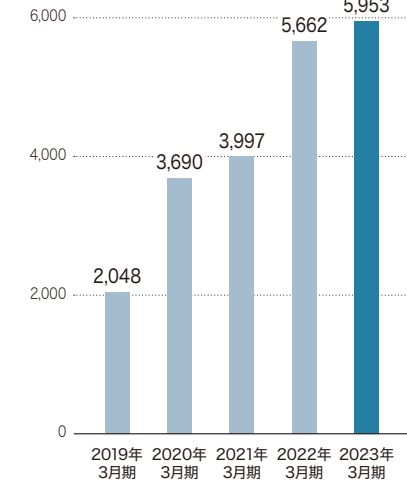
売上高 (単位:百万円)



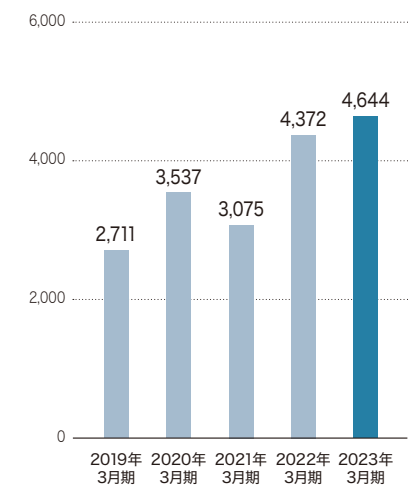
売上総利益 (単位:百万円)



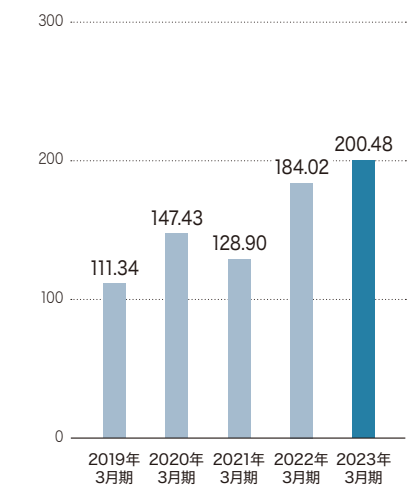
営業利益 (単位:百万円)



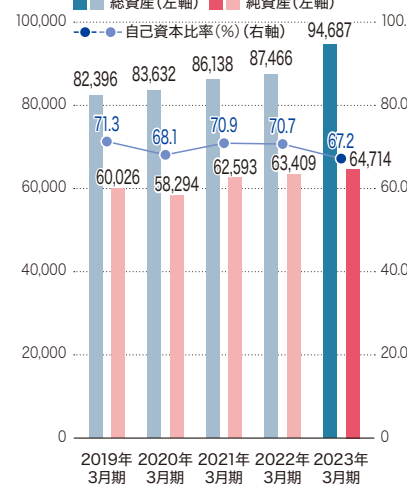
親会社株主に帰属する当期純利益 (単位:百万円)



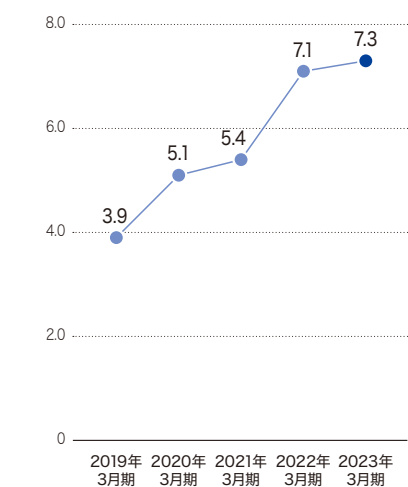
1株当たり当期純利益 (単位:円)



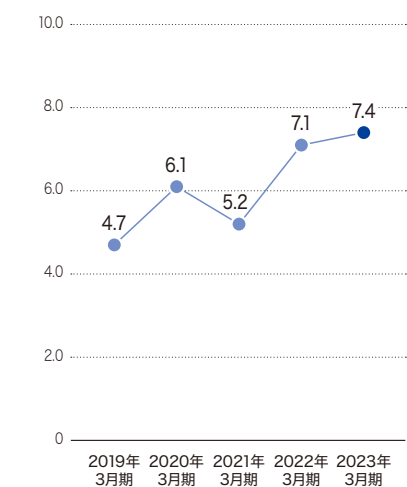
総資産・純資産/自己資本比率 (単位:百万円)



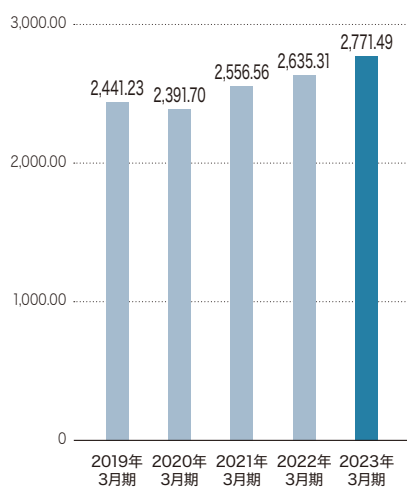
ROA (単位:%)



ROE (単位:%)

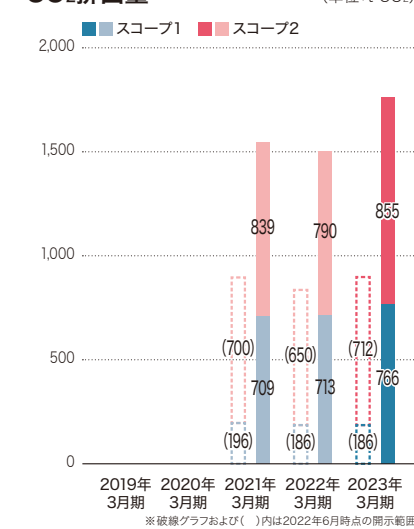


1株当たり純資産 (単位:円)

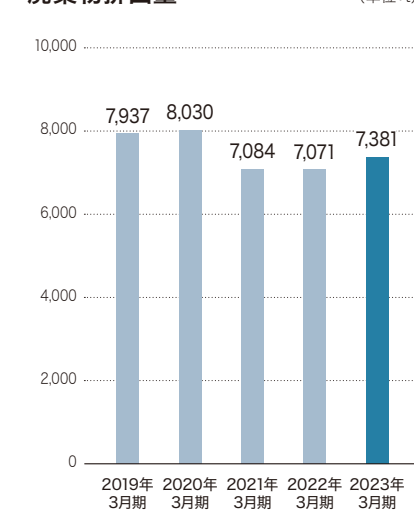


非財務ハイライト

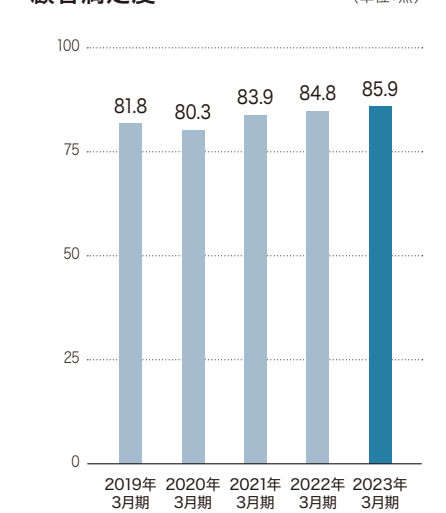
連結 CO₂排出量※ (単位:t-CO₂)



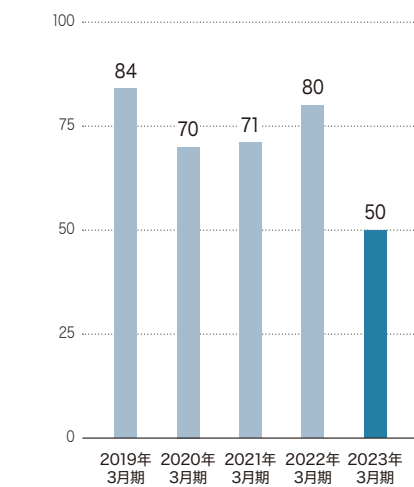
連結 廃棄物排出量 (単位:t)



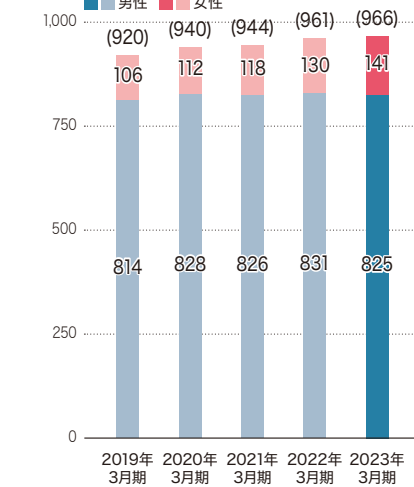
単体 顧客満足度 (単位:点)



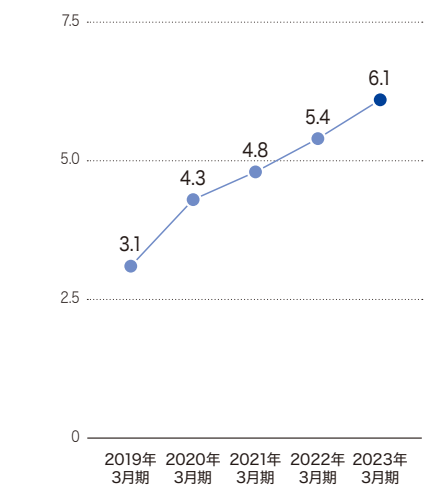
単体 クレーム件数 (単位:件)



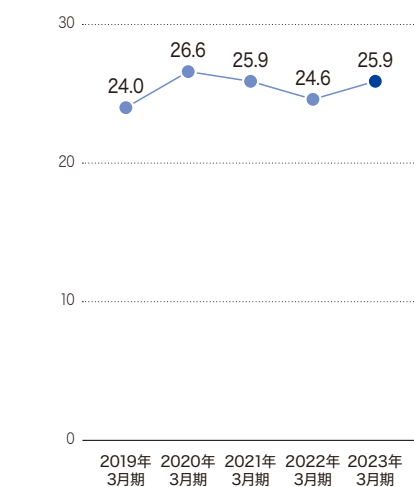
連結 従業員数 (単位:名)



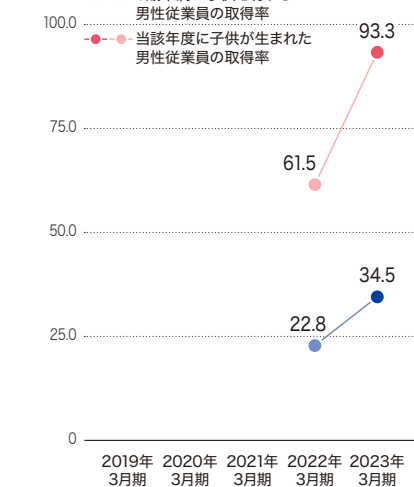
連結 女性管理者比率 (単位:%)



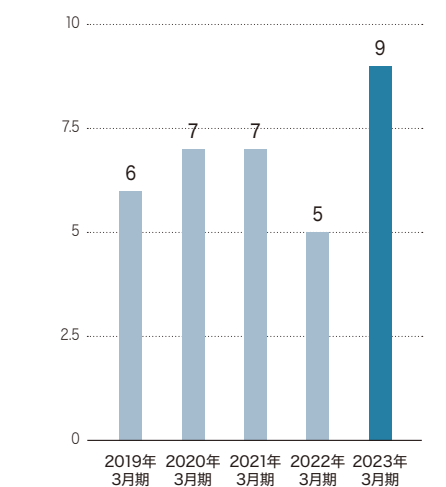
単体 中途採用者管理者比率 (単位:%)



連結 男性労働者の育児休業取得率 (単位:%)



単体 内部通報件数 (単位:件)



「持続的成長」と「サステナブルな社会実現への貢

自らの強み・特長と事業成長の方向性を見据えながら サステナビリティ経営の推進を推し進める

私は、代表取締役副社長として、コーポレート業務全般、わかりやすく表現すると、経営全般の仕組みづくりやオペレーションを担当しています。当社グループは、上場企業として、持続的成長と社会価値の実現を両立させていくことが求められており、そのための財務・資本戦略の組み立てやサステナビリティ経営を推進する仕組みづくりに注力しています。

当社グループが社会に対して価値を生み出し、多様な社会・環境課題の解決に貢献していく出発点は、独自の強みや特長を生かし、深めていくことだと思います。当社は空調を中心としたリニューアルサービスを得意としていますが、当社ならではの技術・ノウハウを必要とするお客様が、オフィスビルを中心とした従来の市場に加え、データセンターや生産・物流の現場、ヘルスケア関連施設やホテルなど、幅広い市場へと広がりを見せています。当社の得意分野に関連した知見をリニューアル・ビルの「ZEB(ゼロ・エネルギー・ビル)化」に活かすことにより、今後も事業を通じた社会課題の解決、サステナビリティの推進につなげることができると考えています。

2023年度にスタートした「第8次中期経営計画」の策定にあたっては、1つめの柱を「コア事業を深める」にしました。

「第8次中期経営計画」とサステナビリティ(ESG)

「第8次中期経営計画」の2つめの柱は、「事業領域を拡げる」と表現しましたが、成長戦略です。成長を考えるに際して、サステナビリティ(持続性)という観点から、中期経営計画の対象期間(3年間)だけを考えるだけでは不十分だと考え、10年後のあるべき姿・ありたい姿に向けた取り組みについて半

年間かけて社内で議論を繰り返しました。

財務・資本戦略における私の責務(ミッション)は、持続的な成長によって企業価値を向上させていくことです。資本コスト(株主資本コスト)を上回る資本収益性(ROE)を確保することを大前提として、第8次中期経営計画の最終年度(2025年度)の目標としてオーガニックな利益成長による「ROE 7%以上」を設定しました。さらに、成長投資によるバリューチェーンの深化・拡大や自社株取得等の機動的な資本政策の実施により、目標を上回る資本収益性(ROE)の実現を目指しています。

サステナビリティという観点からは、「企業価値」を高めるための取り組みが「社会価値」と両立することが大切だと考えています。「第8次中期経営計画」の3つめの柱を「経営基盤を高める」とし、非財務資産の充実を図ることにしました。人的資本や技術・DXなどへの投資によって非財務資産の質の向上を図り、社会・環境課題の解決を通じてステークホルダーの皆さんとの関係の改善につなげ、持続的に「社会価値」を向上させていきたいと考えています。

非財務資産投資の中心は、「ヒト」、人的資本です。顧客からの信頼・評価の源泉、そして私たちのブランドを形成する根幹であり、当社グループにとって最も重要な資産です。創業当初から「ヒト」を大切にしてきた会社だと自負していますが、今後も、人材獲得、育成、エンゲージメントなど多面的な取り組みを行い、さらに働きやすく、働きがいのある会社になりたいと考えています。

サステナビリティ経営・ESG活動の進化

サステナビリティ経営(ESG経営)は、取締役会全体の責務であり(当社の「取締役会スキルマトリクス」においてはすべての取締役(社外を含む)の

「サステナブルな社会実現への貢献」が両立する経営を推し進めてまいります。

「サステナビリティ・ESG」スキル項目に丸印が付されています)、全取締役がこれに取り組み、引き続き私がとりまとめの役割を担っていきます。

当社では、2021年度に「ESG推進室」を立ち上げ、サステナビリティ経営に向けた仕組みを少しずつ整備・進化させています。

2022年度には「リスクマネジメント委員会」を設け、リスクマップの整備(リスク全般の洗い出し)を図るとともに、定期的にリスク要因の洗い直し(重要性評価)と対処策を見直す仕組みを構築しました。成長し企業価値を創出し続けていくためには健全なリスクテイクが必要で、失敗を恐れた過度なリスク回避や攻め一辺倒で過剰なリスク選好を避け、バランスのとれたリスクマネジメントが必要不可欠だと考えたからです。

また、2023年においても、経営陣が現場社員に直接メッセージを伝える全国キャラバンを実施します。「第8次中期経営計画」に組み込まれている多くのサステナビリティ・ESGの要素やポイントについて説明し、理解醸成に努めていきます。

繰り返しになりますが、当社グループは、持続的に企業価値を高めていく取り組みを行っていきますが、その価値は“広く社会から認められる存在価値”でなければならないと考えています。株主との関係性に立脚した企業価値向上だけでなく、社会との関係、環境との関係、顧客やパートナー、従業員との関係など、すべてのステークホルダーとの関係においても価値を高めていく会社になりたいと考えています。

引き続き、当社グループへのご理解とご支援を頂戴できれば幸いです。



代表取締役副社長

香月 重人

未来の街・建物に新たな付加価値を創造する、独自の価値創造を目指します。

取り組むべき課題

- イノベーションにより新たな価値を創造します
▶イノベーションによる新たな価値創造
- 技術にまじめに取り組み安全と品質を向上します
▶安全(お客様への提供)と品質向上
- 脱炭素社会へ積極的に貢献します
▶脱炭素社会への積極的な貢献
▶資源の有効活用と環境負荷低減
- まっすぐ誠実にステークホルダーに向き合います
▶ダイバーシティ&インクルージョンの実現
▶人的資本への投資とワークエンゲージメントの向上
▶人権の尊重
▶安全衛生の確保(社員)
▶社会・地域への貢献
▶法令順守の徹底と企業倫理の確立
▶経営の健全性確保

事業活動



[インプット] 2023年3月31日現在

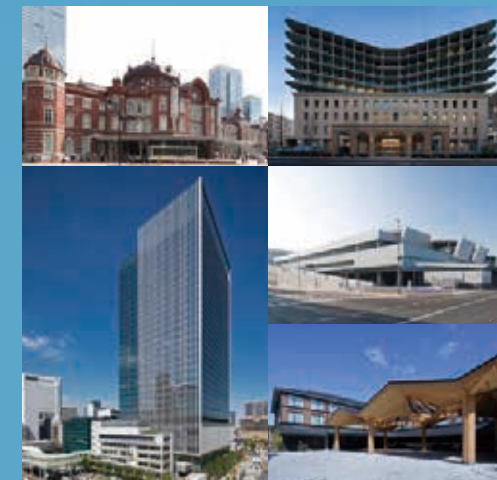
価値創造を支える経営資源

人的資本	知的資本	財務資本
従業員数 966名(連結)	主な有資格者数	資本合計 647億円
社会関係資本	一級建築士 15名	拠点展開
安全衛生協力会企業 437社	建築設備士 67名	拠点 24か所
	1級管工事施工管理技士 389名	グループ会社 2社
	1級電気工事施工管理技士 162名	
	研究所および研修センター 2か所	



[アウトプット] 経営活動による成果

私たちの生活に欠かすことができない『空気』・『水』・『電気』・『情報』で建物に“命”を吹き込む。



2023年
3月期の業績

売上高	839億円
営業利益	59億円
ROE	7.4%

[アウトカム] 新たな創出価値

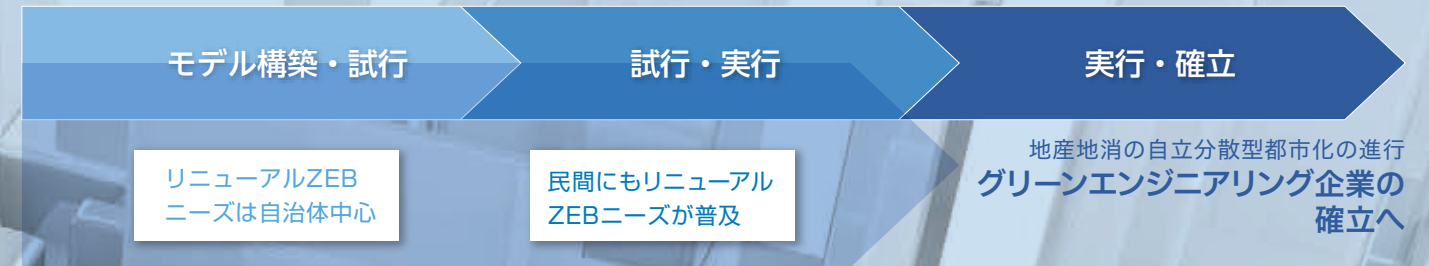
建物設備を通して安全・安心、快適な環境を提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献

「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、次世代のリーダーたち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】



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選任部隊の創設など

アライアンス、M&Aなどの投資

営業チャンネル(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

事業環境の変化に対応しつつ、
企業価値の最大化を目指し
第8次中期経営計画に取り組んでまいります。

第8次中期経営計画

(2023~2025年度)

基本方針

コア事業を深める

▶▶ P.24参照

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

事業領域を広げる

▶▶ P.25参照

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

▶▶ P.26参照

人材マネジメントの充実による人的資本の価値向上

ESG経営

▶▶ P.26参照

サステナビリティ経営推進による社会価値の創造

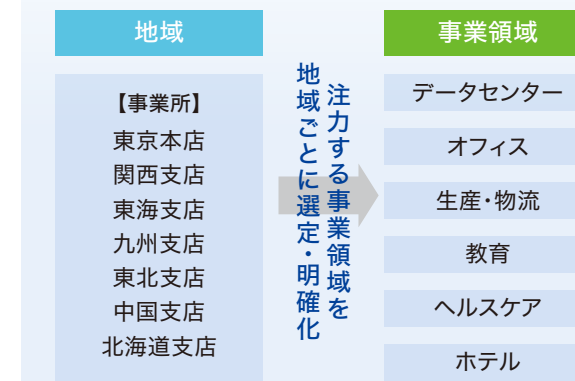
コア事業を深める

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

営業・技術基盤の強化と深化

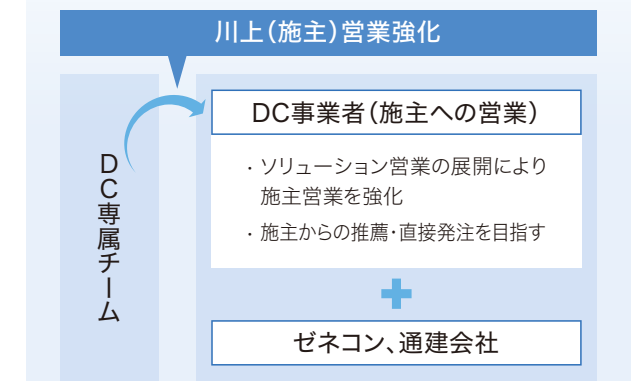
1 地域密着型営業の推進

- 地域に特化した効率的な事業展開
- 地域ごとのマーケットシナリオに基づく営業戦略



2 データセンターソリューションの展開

- データセンター (DC) 専属チームによる営業戦略の展開
- 企画・提案・設計・施工までワンストップで提供



3 主要顧客の事業変革への対応

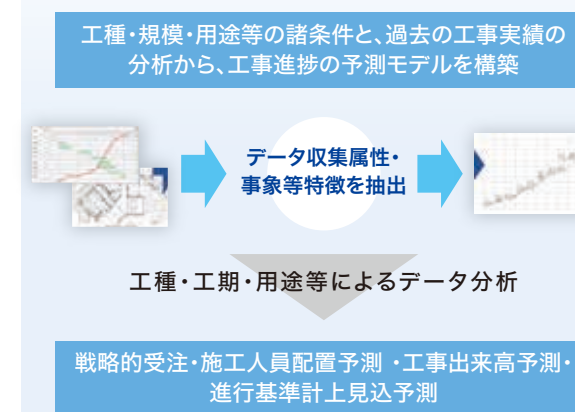
4 生産施設への事業分野拡大

5 その他の注力分野

経営資源の最適配分

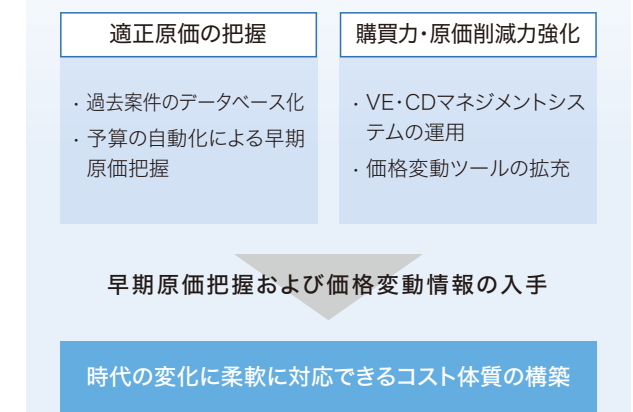
1 人員の最適配置と生産性向上

- 施工人員の稼働予測・傾向分析による戦略的受注および仕事量の平準化



2 コスト競争力と採算性の確保

- 環境変化に柔軟に対応できる、強固なコスト体質の構築
- 競争力のある原価の構築

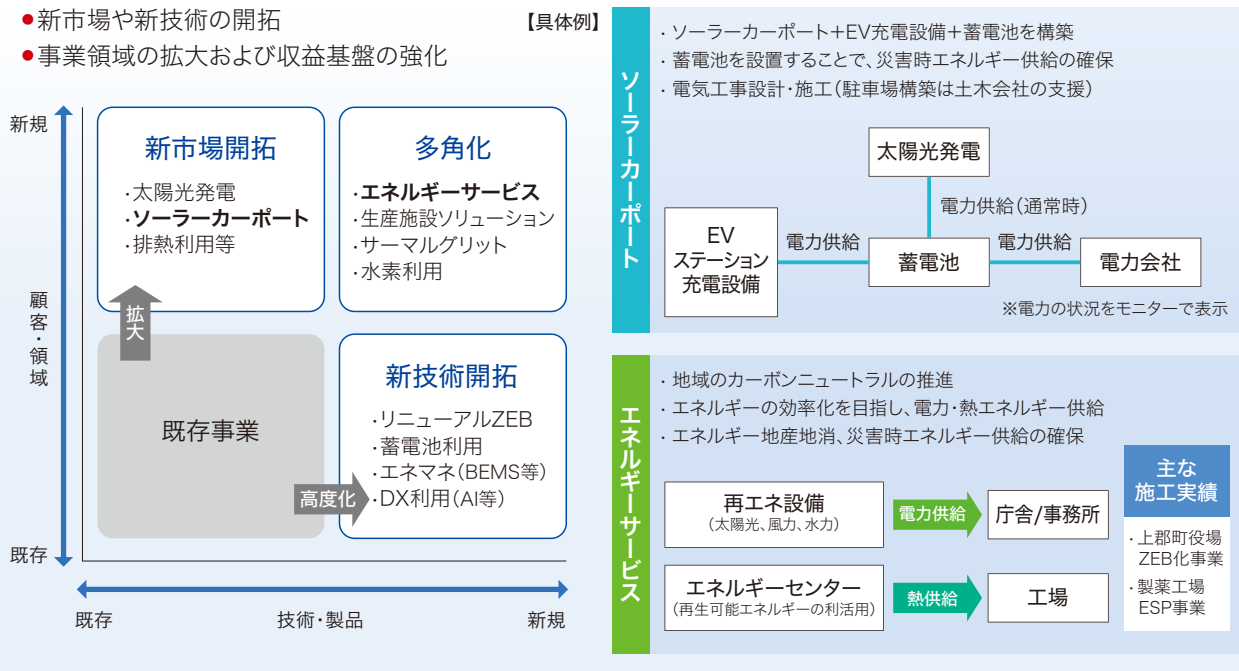


3 安全・品質の向上

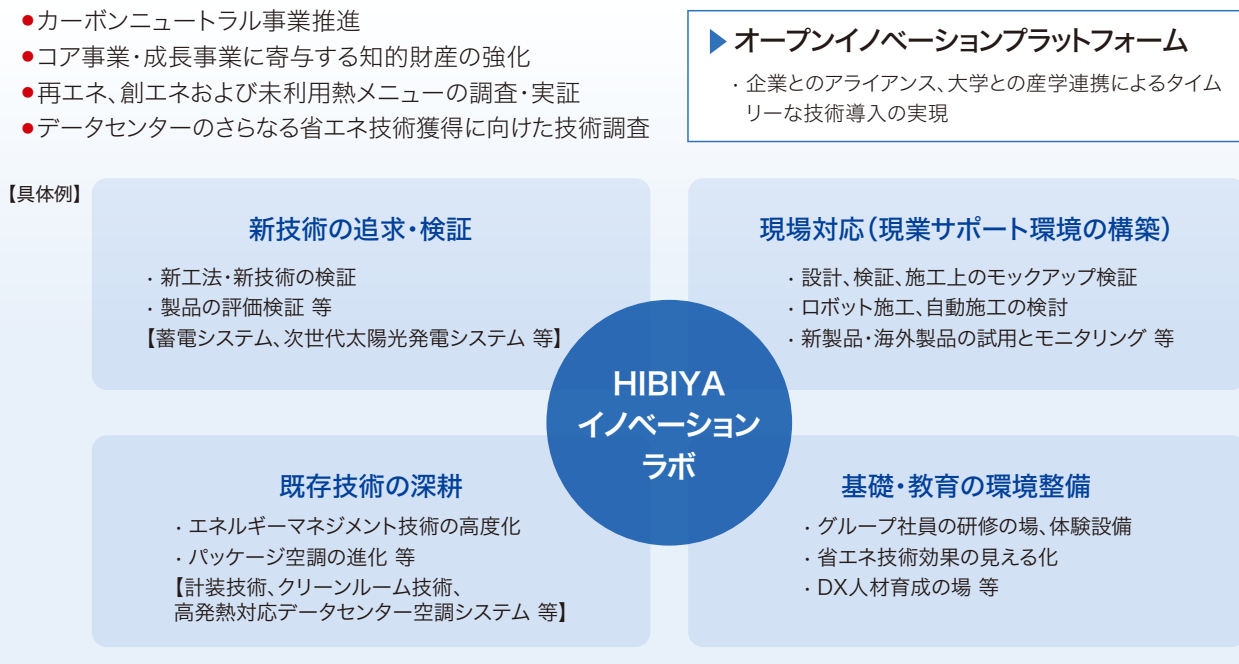
事業領域を拡げる

イノベーションによる成長領域の拡大と持続的成長

カーボンニュートラル事業推進『HIBIYA未来創造』の展開



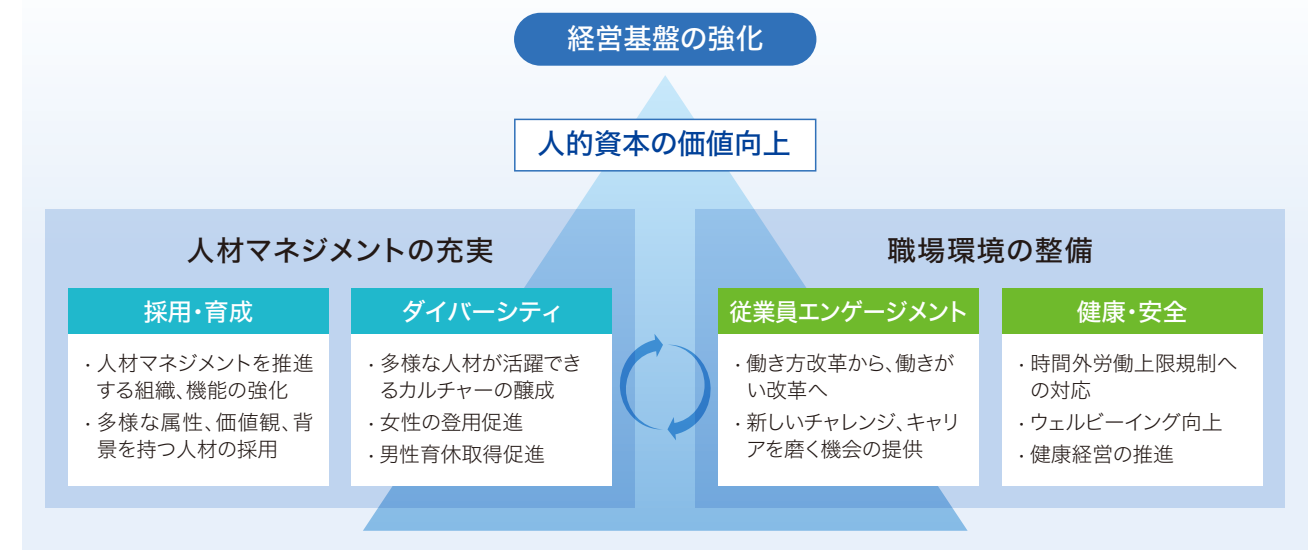
技術高度化に向けたイノベーションラボ活用



経営基盤を高める

人材マネジメントの充実による人的資本の価値向上

従業員を最大の資産ととらえ、
多様な人材が働きがいをもって活躍できる職場環境の構築



ESG経営

サステナビリティ経営推進による社会価値の創造

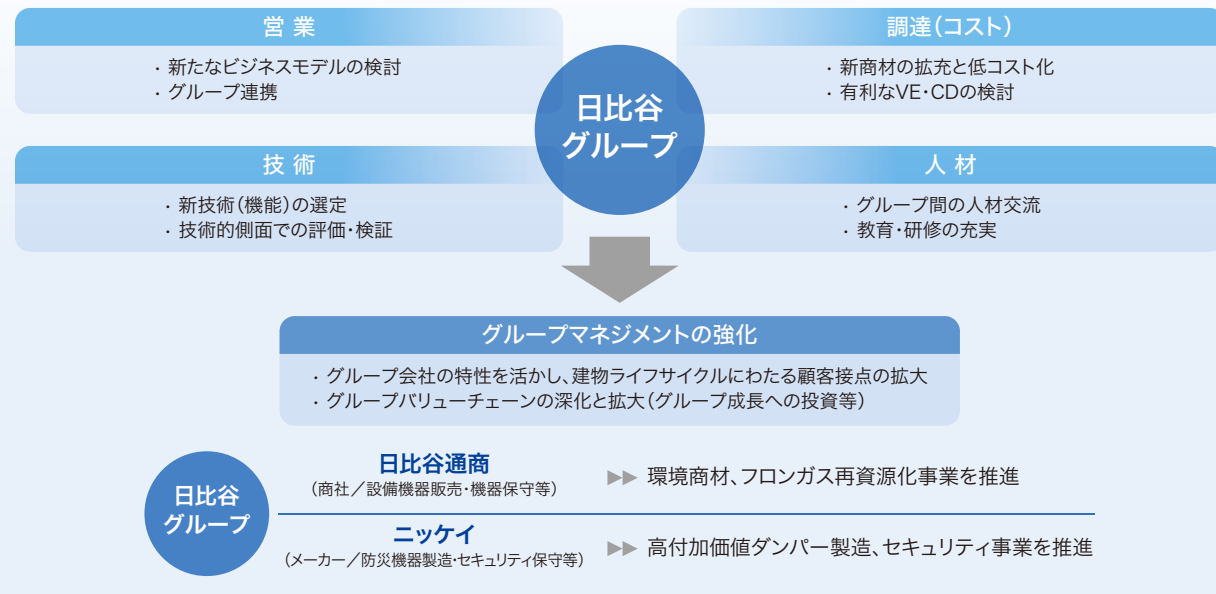
取り組むべき重要課題		第8次中期経営計画施策
E	環境マネジメント	▶ 脱炭素社会への積極的な貢献 ●カーボンニュートラルソリューションの推進とエネルギー管理の高度化
	人的資本への投資	▶ 人的投資の可視化と活用 ●人材採用・育成、ウェルビーイングおよびダイバーシティ推進
S	地域・社会への貢献	▶ 地域・社会貢献活動の積極的な実施と支援 ●地域社会と共生し、社会課題の解決に貢献
	安全・品質の確保	▶ 安心・安全な労働環境の整備 ●事故・瑕疵・クレームの撲滅に向けた取り組み強化
G	経営の健全性確保	▶ コンプライアンスの徹底とリスクマネジメントの強化 ●内部統制システムの整備、経営の透明性確保およびリスク管理体制の充実

グループ

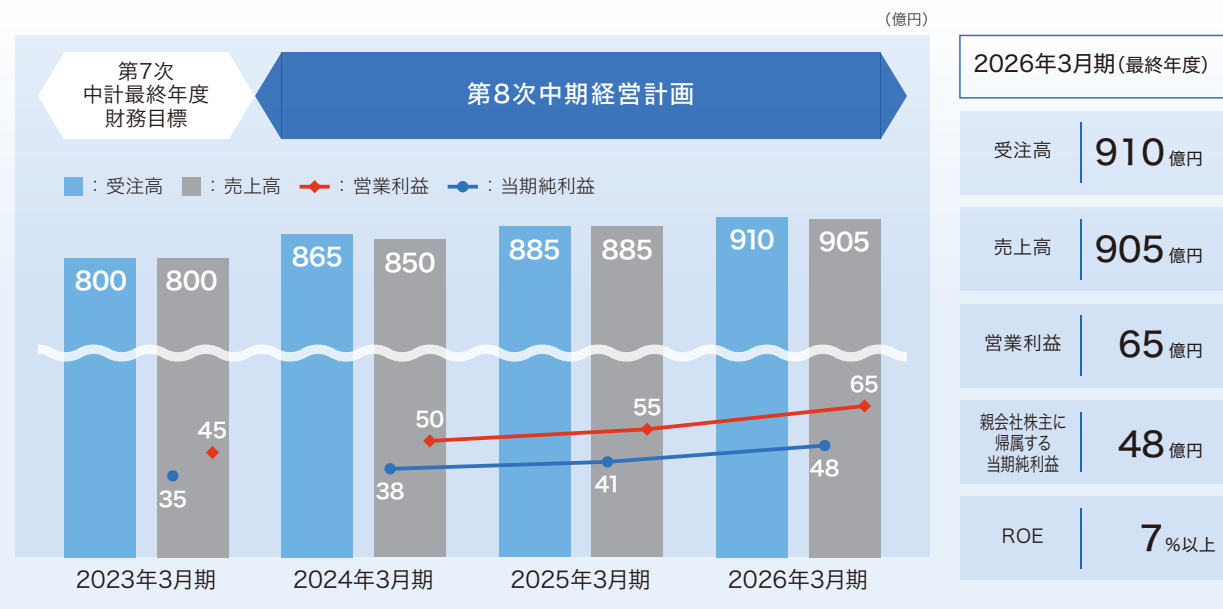
グループの総合力を強化

グループシナジー効果の発揮

- 付加価値のある技術、商材等により、事業発展および他社との差別化を図る
- グループ間での、最適なPDCAを展開する仕組みの構築



財務目標

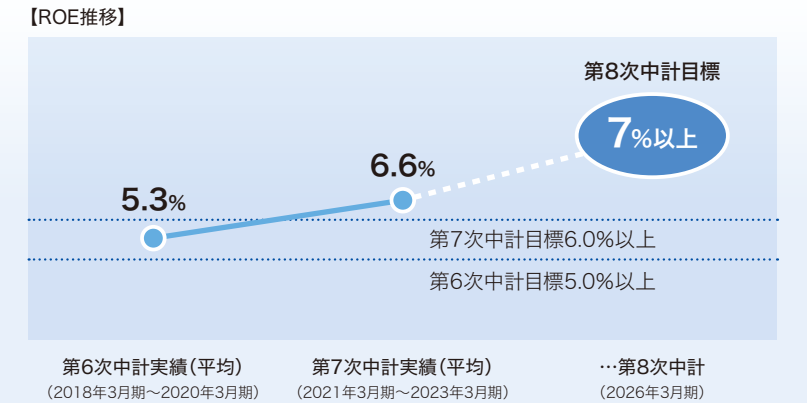


資本政策/配当政策

資本コスト(株主資本コスト)を上回る資本収益性(ROE)の確保

持続的な利益の拡大

- 持続的な収益の拡大・利益率の改善により、第8次中期経営計画最終年度において、ROE7%以上を目標とする



キャッシュの有効活用(キャッシュフロー・余剰資金)

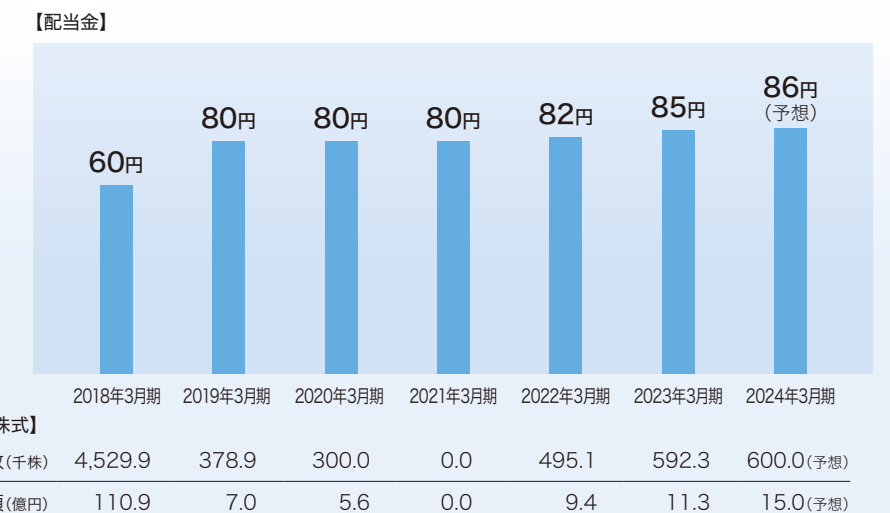
- 成長投資(バリューチェーンの深化・拡大)
- 人的資本・技術・DX等への投資(非財務資産の価値向上)
- 機動的な自己株式の取得(資本効率の向上)

ROEのさらなる向上、
PBRの改善を目指す

【株主還元】

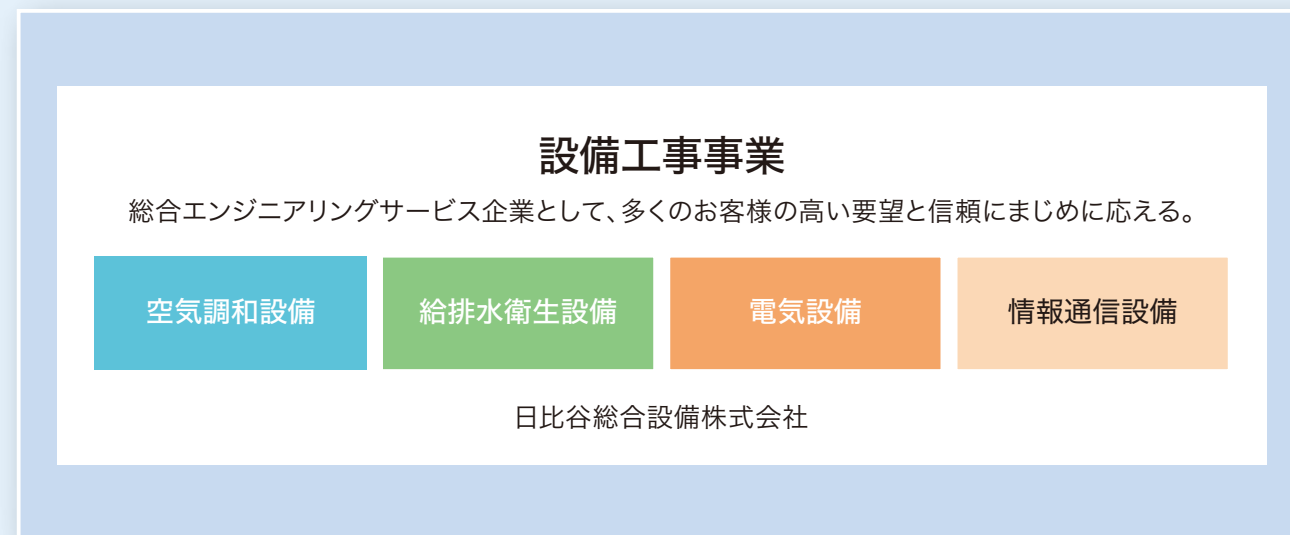
株主配当・自己株式

- 安定的かつ継続的な株主配当
- 機動的な自己株式の取得

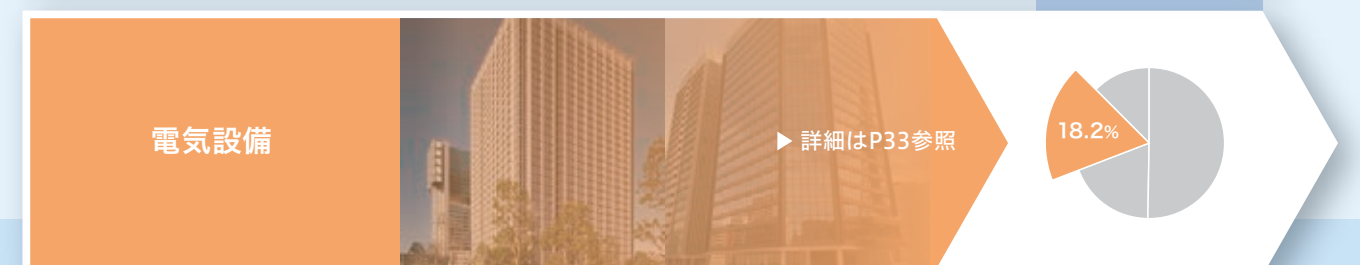
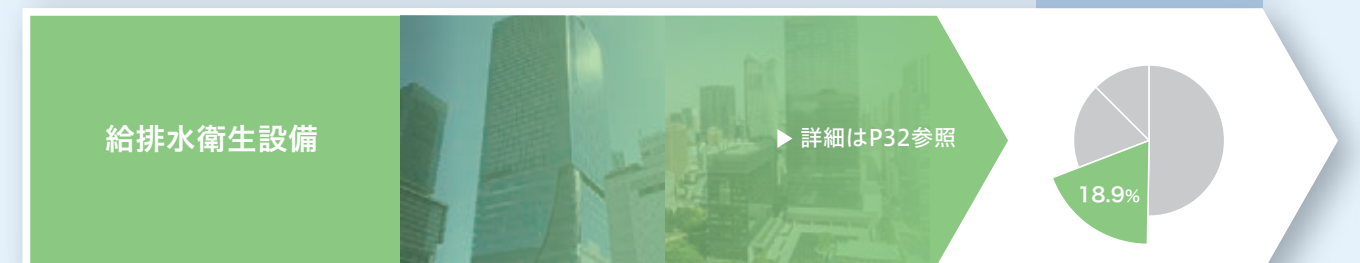
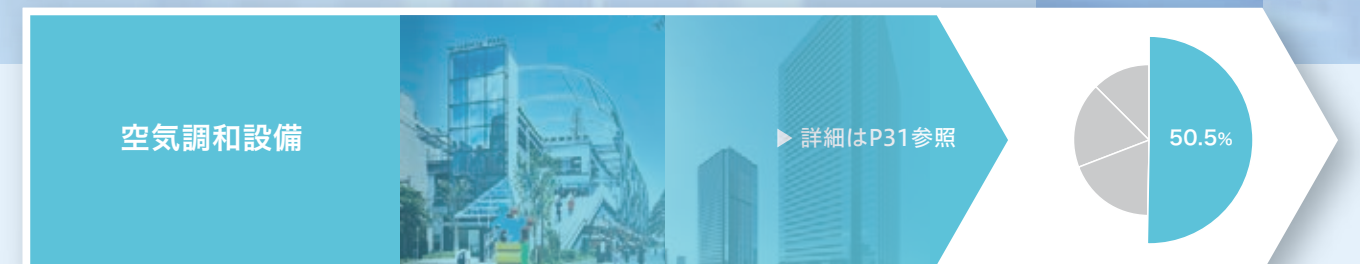


総合エンジニアリングサービス企業として、
多くのお客様の高い要望と信頼にまじめに応え、
設備業界をリードしています。

[セグメント]



売上高構成比
(2023年3月期)



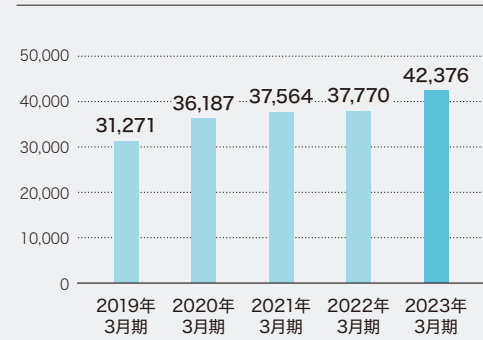
空気調和設備

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。

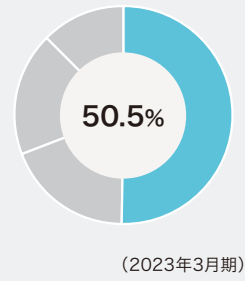
空気調和設備を構成する主な設備

熱源機器設備	空気調和機器設備
ダクト・配管設備	換気設備
排煙設備	自動制御設備

売上高



売上高構成比



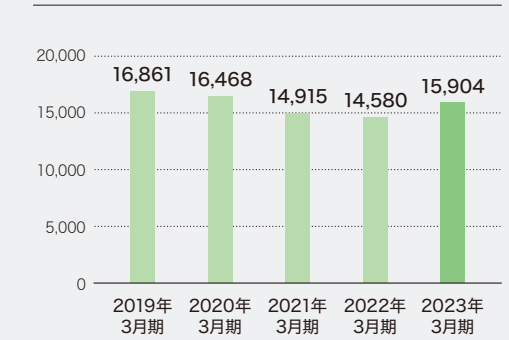
給排水衛生設備

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。

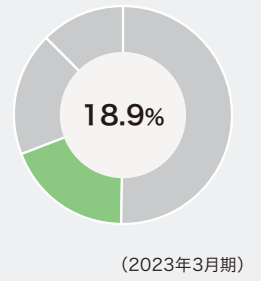
給排水衛生設備を構成する主な設備

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

売上高



売上高構成比



凡例 1 所在地 2 建物用途 3 施工設備 4 延床面積 5 規模(階数) 6 竣工時期

MIYASHITA PARK



- 1 東京都渋谷区
- 2 複合施設
- 3 空調
- 4 46,086㎡
- 5 地上18階/地下2階
- 6 2020年6月

住友不動産東京三田ガーデンタワー



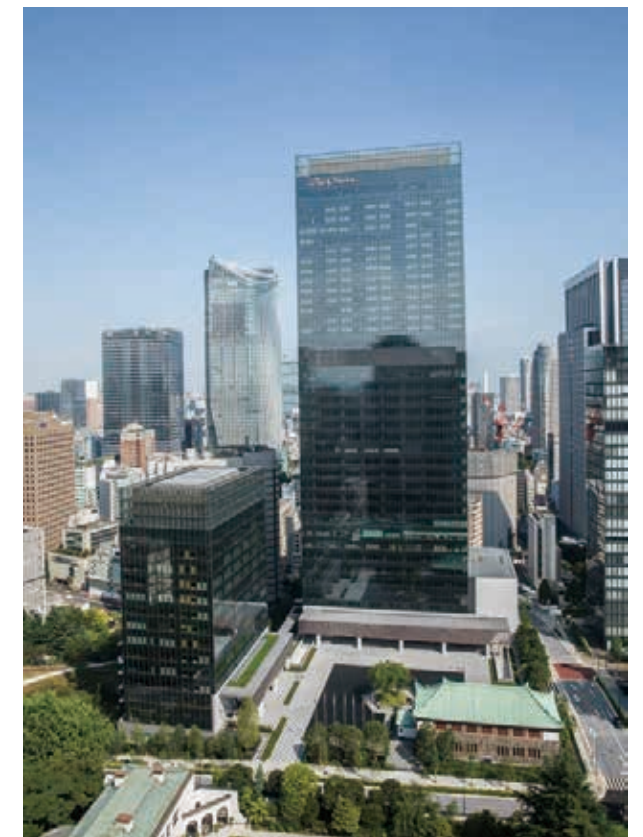
- 1 東京都港区
- 2 オフィス
- 3 空調
- 4 200,541㎡
- 5 地上42階/地下4階
- 6 2023年3月

渋谷スクランブルスクエア(東棟)



- 1 東京都渋谷区
- 2 複合施設
- 3 給排水
- 4 181,879㎡
- 5 地上47階/地下7階
- 6 2019年8月

ホテルオークラ



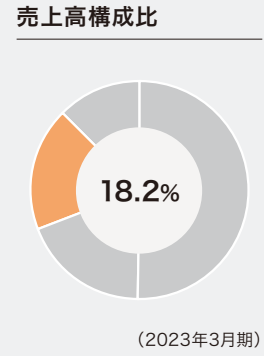
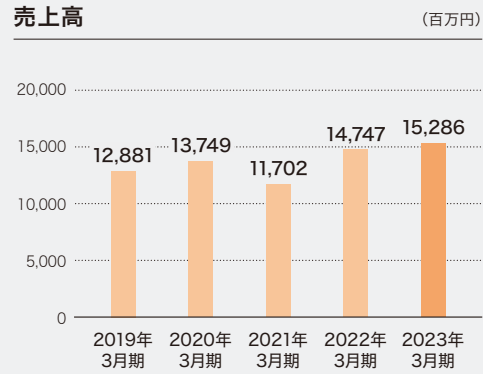
- 1 東京都港区
- 2 ホテル
- 3 給排水
- 4 180,905㎡
- 5 地上41階/地下1階
- 6 2019年7月

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。

電気設備を構成する主な設備

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

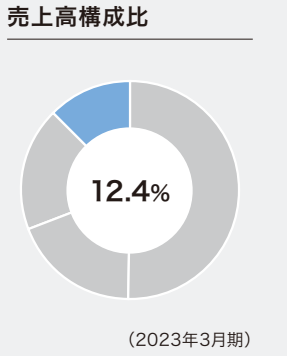
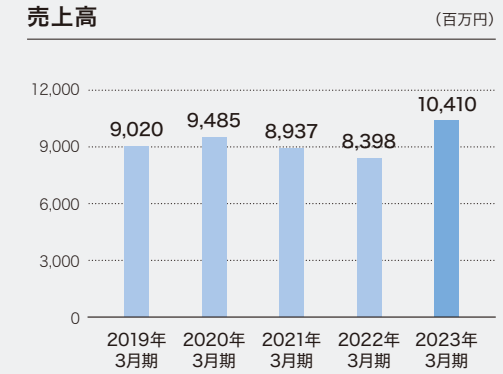


設備機器販売 設備機器製造

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グループシナジーの追求によるLCトータルソリューションの実現に取り組んでいます。

主な事業

日比谷通商(株)	商社	空調・衛生・電気設備機器の販売等
ニッケイ(株)	メーカー	入退室管理システム・防災機器製造等



品川シーズンテラス



- 1 東京都港区
- 2 オフィス
- 3 電気
- 4 206,000㎡
- 5 地上32階/地下1階
- 6 2015年3月

アーバンネット名古屋ネクスタビル



- 1 愛知県名古屋市
- 2 オフィス
- 3 電気
- 4 30,312.91㎡
- 5 地上20階/地下1階
- 6 2022年3月

日比谷通商(株)

FMACS空調機



空調機器エンジニアリング



※ 設置前の調査、設置後の点検等トータルにサポート

フロンガス再資源化事業 (地球環境保護・循環型社会の形成)

ニッケイ(株)

ダンパー(ダクトの中間に取り付け風量等を調整する装置)



止水ダンパー

4方向リニアダンパー

ガスパー(フロンガス放出防止器)



スパナ締め

手(ハンドル)締め

特徴

- 不時作動防止ダンパー機構内蔵(特許取得済)
- 確実な作動
- 工事調整不要

入退室管理システム「NASCA」

- 非接触型ICカードリーダ
- 指静脈認証装置

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、ISO各マネジメントシステムの運用、事業リスクの識別・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、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。

Social

- 人的資本への取り組み 43
- 安全衛生への取り組み 46
- 品質への取り組み 47
- ステークホルダーエンゲージメント 50

Environment

- 気候変動への対応 (TCFD提言の取り組み) 55
- 環境マネジメント 57
- 事業活動/オフィスにおける取り組み 58

Governance

- コーポレート・ガバナンス 59
- コンプライアンス 67
- リスクマネジメント 68

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。

社会・環境への 取り組み

環境方針 + 品質方針 + 安全衛生方針

ガバナンス強化の 取り組み

コーポレート・ガバナンス + コンプライアンス + リスクマネジメント

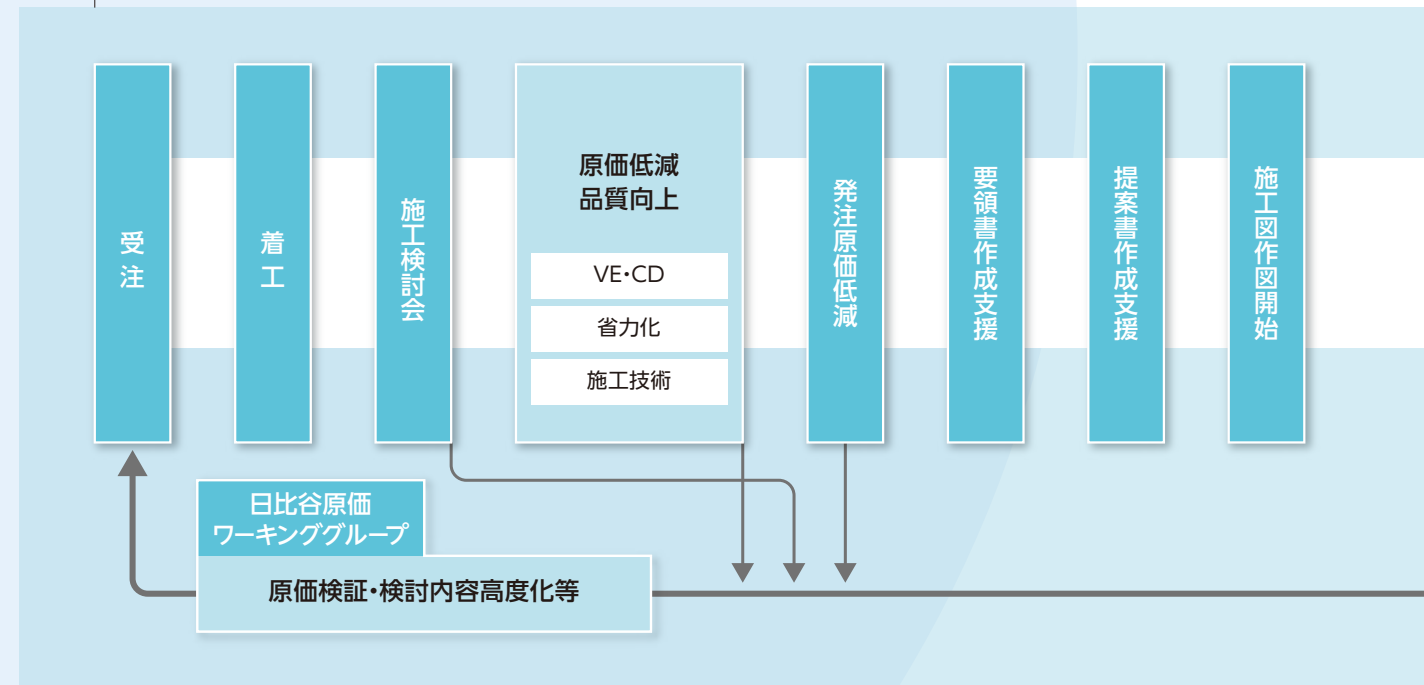
特集 ① 人材育成とICT技術を活用した施工管理効率化

「ONE TEAM活動」「Face to Face活動」でデスクと現場が一体となることで技術承継を推進するとともに、施工管理効率化に資するICT技術の活用を推進しています。

当社では工程が複雑な現場や採算・納期が厳しい現場、若手現場代理人が担当している現場を中心に、ベテランのデスクやチームが現場を支援する仕組みを設けています。現地またはリモートで、ベテラン社員が若手社員に直接アドバイスをを行い、作業効率の改善(手戻りの回避)、品質の向上、技術・ノウハウの伝承につなげています。

ONE TEAM 活動

設計・営業・現場の全セクションが一体となることで、さらなる原価低減、品質向上を目指す。



導入

- カメラシステム・アプリケーションソフトを全国の工事部門に導入
- 遠隔リモートにてデスクからチェック・フォローを実施

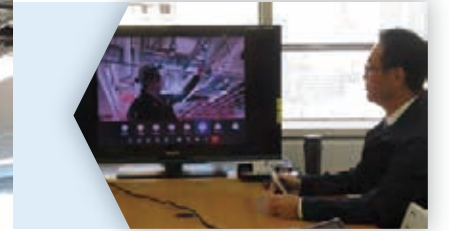
定着・発展

- カメラとアプリを連携させた活用や管理方法を発展させ、効率化を促進
- 蓄積した映像や画像データを教育に活用することにより、安全と品質を向上

若手社員の教育・サポート、コミュニケーション機会の増加



リモート巡回・複数目線による現場巡回回数やチェック観点の増加



Face to Face 活動

現場とのコミュニケーション体制強化。経験豊富なベテラン社員が現場を支援する。



ICT技術を活用した施工管理効率化

Webカメラやタブレット、アプリケーションソフト等のICTツールを活用し、図面・写真・スケジュール等の情報共有やリモート会議の実施など、現場の施工効率化・省力化を実施しています。

[カメラシステム]

360度カメラ

- 遠隔からでも現地の臨場感を実現しながら、時系列比較で作業前後を見える化
- 書き込み機能による的確な指示・指摘

業務用ウェアラブルカメラ

- 熟練者の視点やノウハウを若手社員と共有
- 人材教育・安全管理

リモート監視カメラ

- 定点での長時間遠隔監視
- グループ会社(ニッケイ)による開発・製造

[アプリケーションソフト]

建設業向け共有型アプリ (Metamoji)

書類・図面のリアルタイム書き込み共有により会議打合せのパフォーマンスが向上

図面・施工管理アプリ (スパイダープラス)

図面に写真や指示メモを紐づけることにより試験記録に活用を図る

特集② 女性管理職座談会

多様な働き方を支え、
さらなる女性活躍を目指します。



日比谷総合設備株
東京本店 購買部
担当部長
齋藤 真由

日比谷通商株 事業推進部
担当部長
徳野 早苗

日比谷総合設備株
東京本店 総務部
担当部長
山田 良枝

ニッケイ株 名古屋営業所
担当課長
平井 有子

日比谷総合設備株 東海支店
ソリューション設計部
技師
鈴木 法子

※2023年7月1日時点での
所属、役職です。

女性コミュニティ確立と各自のキャリアプラン構築を目的として2019年にスタートした「女性キャリアデザインプロジェクト」の2023年度の活動として、女性管理職座談会を企画・開催しました。

所属や勤務地の異なる様々な立場の女性管理職5名が参加し、仕事とプライベートを両立しながら働き続けるためのキャリア形成をはじめ、ダイバーシティ推進や経営課題をテーマに、意見交換を行いました。

一方、本プロジェクトの活動内容や交わされた意見等について、本報告書の他にも、社内報や社内SNS等のツールを用いて、広く情報発信しています。管理職登用や育児との両立など、キャリアやライフステージに不安を抱いている社員に対して、ロールモデルを学び、多様な働き方を知ることで、キャリア形成やステップアップへの意識・自信を高めてもらいたいと考えています。

スマートワークの推進と
多様性(ダイバーシティ)に向けて

司会：齋藤部長は積極的にテレワークを活用しています。育児との両立にもメリットがありますか。

齋藤：現在、週3～4日をテレワークにしています。通勤時間を家事に回したり、昼休み時間に夕飯の段取りをしたり、子供と遊ぶ時間や睡眠時間を確保するのに役立っています。お客様との顔合わせや協力会社との打合せ業務は、スケジュール調整して出社日に集中させています。

司会：平井課長が所属する名古屋営業所の職場環境はいかがですか。

平井：所員は6名で、男性女性が半々です。後輩社員が3名います。小さな営業所なので、負担が偏らないように心掛けていまして、全員が参加する週初めのミーティングでは、問題や懸念事案がないか、必ず確認し、何でも発言しやすい雰囲気です。

司会：山田部長は、管理部門から営業部門への異動や本支店の転勤もご経験されています。

山田：転勤は良かったなと思っています。視野が広がったり、人脈ができたりしました。本店の社員に相談することもできるようになり、支店だけにとどまら



平井 有子
2003年入社。ニッケイ株名古屋営業所担当課長。
事務職として中途入社し、職務を徐々に拡大。
現在は主に東海エリアの営業を担当。

ない視野を持つのがいいかなと思います。営業職を経験したのも、視点が変わったり、気づきがあったりしたので、自身の成長や様々な視野を持つことにつながりました。

鈴木：私は、夫が転勤する際に申し出て、東京本店から支店へ転勤しましたが、良かったと思っています。支店は事業全体が見渡せるので、自分が担っている業務の役割や意義を実感することができましたし、様々な業務を経験する機会にも恵まれました。

女性活躍推進に
家族の理解と協力が不可欠

徳野：社会的にも時短勤務を申請する大多数が女性ですし、家事育児を担う比重は女性の方が高いと感じています。都度、夫と話し合っ、負担や比重を調整するようにしています。

鈴木：子供が小学校へ通うようになってから、資格取得にチャレンジしたのですが、家族の理解は大きかったです。夫の協力もありながら、「今日、ママは勉強の日だから」と子供もわかってくれて、家族の協力もありつつ取得できたと思っています。



齋藤 真由
2005年入社。東京本店購買部担当部長。
現場勤務のキャリアを持ち、現在は購買部にて価格交渉や大型現場の発注原価管理に従事。

施工管理職として働き続けるために

司会：新卒採用者に占める女性割合20%以上を目標に掲げ、女性社員数は徐々に増加していますが、現場で働き続けてもらうには何が必要でしょうか。

鈴木：更衣室やトイレ等の環境整備は欠かせません。働く環境を整備した状態で社員を迎え入れられれば、現場勤務のハードルが低くなると思います。

齋藤：やりがいを持ってもらうことも重要です。現場業務は自分で建物を作り上げていく達成感が魅力的です。自分自身の裁量や手法で工事を進め、時間を遣り繰りしながら、いかにスマートに問題を解決して建物(設備)を作り上げていくかそこに魅力を感じて現場代理人を目指しました。育児や体力面の不安はありますが、条件が整えば、もう一度現場に出たい気持ちはあります。出産や育児を経て現場に復帰するためには、それまでに経験を積んでおくことも大切です。小さな現場から中規模、大規模現場へ、代理人補助業務から独り立ちして現場代理人へ——社員の成長に沿った現場規模やポジションを用意する必要があります。



鈴木 法子

1998年入社。東海支店ソリューション設計部技師。入社以来、設計・積算業務に従事。今年度、勤続25周年の永年勤続表彰を受賞。

女性管理職としての今後のキャリアアップや心構え

司会：2023年3月末における管理職に占める女性の割合は6.1%です。女性の管理職登用やキャリアアップについてのお考えはありますか。また、管理職になって得たものはありますか。

徳野：女性に限らず、働き方が大きく変化していることを実感しています。ワークスタイルを革新し、ツールを整備して、働きやすい環境になってきていると思います。まだ少ない女性管理職もこの先徐々に増えていけば、多様性が当然の職場を実現できるのではないのでしょうか。

平井：女性活躍の流れや風潮によって持ち上げられたように感じたり、昇格に抵抗感を覚えたこともありました。実際に管理職になってみると、グループ会社の意見交換や各種会議の場に参加する機会が増え、様々な意見や考え方に触れることができ、視野が広がりました。発言の機会が多いこと以外にも、アクセスできる情報が増え、組織の機能や動きをタイムリーにも俯瞰的にも見るようになるようになりました。



徳野 早苗

1995年入社。日比谷通商(株)事業推進部担当部長。事業管理、グループ経営管理の幅広い業務に従事。業務監査では全国支店へ出向き、各店のサポートを務める。

齋藤：管理職になって処遇面でも変化が大きかったので、自分自身の残業時間や休日をより厳しくマネジメントするようになり、プライベートを充実させる意識も高まりました。

山田：従来の視点を変えて、管理職として考えるようになりました。加えて、周囲から管理職として見られることで、自信や責任感を持つようにもなります。重責を理由に管理職を希望しない人もいますが、責任感を持つ仕事の面白さもあると考えています。



山田 良枝

1999年入社。東京本店総務部担当部長。東海支店での営業職を経て、現職。現在、職場の大規模リニューアルプロジェクトを担当。

TOPICS

「えるぼし認定(2段階目)」の取得

「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。認定基準は5項目あり、当社はそのうちの「採用」、「継続就業」、「労働時間などの働き方」、「多様なキャリアコース」の4項目で基準を満たし、「えるぼし認定(2段階目)」を取得しました。



「あいち女性輝きカンパニー」の取得



本制度は、愛知県内に本社または事業所を置く企業・団体等が対象となっております。女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証することにより、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図ります。

人的資本への取り組み

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大事にし、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、従業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。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。

経営層とのコミュニケーション

グループ社員に対し“経営者と現場双方向のコミュニケーションの活性化による業務運営の向上”と“目指すべき方向性の共有”を図ることを主旨とした経営層とのキャラバン・対話会を全国の支店でWEBと対面を組み合わせて開催しました。



女性活躍推進について

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、4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。2022年度は「女性活躍推進とは」をテーマに管理職登用前の男性・女性社員を対象とした研修を実施し、約100名が参加しました。研修では、多様化する人材・働き方について学ぶことで、ダイバーシティ社会の実現に向けた意識改革を図るとともに、当事者意識の醸成と主体性の意識づけを行いました。また、他社との交流として建築設備技術者協会の設備女子会への参加や異業種対話会を開催し、課題の共有や取り組みについての意見交換を行いました。これらの取り組みは社内ポータルサイトに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。2022年11月、勤続25周年を迎えた28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。2022年社長表彰の表彰式を2023年8月に開催しました。全50件、延べ230名が受賞し、新たに導入された「ベストDX推進賞」、「ベストESG・サステナビリティ推進賞」、「ベスト利益への貢献賞」には、各1件が選ばれました。

優秀事例発表会

2022年7月(第17回)、12月(第18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。



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。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。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・介護支援制度の利用状況

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。「育児短縮勤務制度」は何度も見直しを行い、現在では取得対象期限を「小学校4年生に達するまで」に延長しています。制度充実にあたっては、労働組合、取得経験のある従業員、当該上司の意見などをヒアリングして検討しています。

育児支援制度の利用状況

実施年度	育児休業取得者	育児短縮勤務取得者
2020年度	8名	8名
2021年度	14名	14名
2022年度	18名	13名

■ 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。年次有給休暇は1日、半日単位はもちろん1時間単位の取得もできるためプライベートと仕事をより両立しやすい環境となっています。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。不慮の事故などによる入院時にも給与の心配がなくなり、福利厚生の実現にもつながっています。2022年度から一部を育児目的で利用可能になりました。

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。この休暇を利用して心身のリフレッシュや健康維持、働く意欲の再生につながることを期待しています。2021年度から小学校未卒業の子のための育児、看護または家族のための介護が必要な従業員は1日単位での取得を可能とし、より柔軟に取得できるようになりました。

各種休暇制度の概要

休暇制度	内容
リフレッシュ休暇	土日・祝日と合わせて連続5日以上での休暇となるように取得するよう推進している。ただし、小学校未卒業の子のための育児、看護または家族のための介護が必要な従業員は1日単位での取得を可能とする。
積立休暇	本人の傷病、家族の看護または介護が5日以上に及ぶ場合に利用可能(最大40日まで積み立て可能)

■ 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。地域に密着した人材を確保することで、施工体制の強化、施工要員の安定化を図っています。

■ 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。社外の経験豊富なカウンセラーなどに安心して相談できる環境を充実させています。カウンセリングは、電話やWEBを使用した方法、対面方法など相談者の希望に合わせた相談方法を選ぶことができ、グループ会社を含む全国の従業員と家族が利用できます。

セクハラ・パワハラ相談窓口の運営

基本的な人権の尊重、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を設置しています。

健康増進に向けた取り組み

2021年下期より、社員の健康と活力を向上させることを目的に、健康増進施策を展開しています。健康活動に対する意識の醸成を行い、自ずと健康に対する意識や取り組みのきっかけをつくることで、徐々に健康意識を高め、健康増進行動につなげていくため、勤務形態・身体・家庭の個人差なく全員が行える4つのメニューからスタートしています。

各取り組みの概要

運動	<ul style="list-style-type: none"> 会社全体での目標合計歩数を設定し、歩く意識付けを行う 目標達成で寄付を行う歩数イベントを開催
セミナー研修	<ul style="list-style-type: none"> 分野ごとの専門的なセミナーを行い、具体的な実施方法を学ぶ
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 社内SNSを活用した社員同士のコミュニケーション機会の提供
意識付け	<ul style="list-style-type: none"> 健康を意識する「一言健康ポイント」の表示

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。目標や社内外の制度を社員へ周知し、実績を店所ごとに集計し、全店にて取得を促進しました。また、男性育児休業等取得者の紹介記事を社内報に掲載する等、情報発信も強化しています。記事では、職場のサポート体制や工夫・苦労した点、実際の取得者やサポートした社員のアドバイスを特集することで、より取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



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WEB参加を併用し、集会等を開催いたしました。

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カメラ等を用いる事により、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い、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14項目のコンテンツにおける事故体験を行っています。2022年12月には、新たに4コンテンツを追加し、よりリアルな実写による現場事故再現を体験することにより危険意識の定着を図っています。設備、研修内容をより充実することにより、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、NACS各社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 (2022年度)

研修コース名	受講者数
NTT模様替作業員研修(新規)	282名
NTT模様替作業員研修(更新)	114名
安全当事者研修	732名

特別教育実施状況 (2022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)	47名	
職長・安全衛生責任者 能力向上教育(協力会社)	22名	
特別教育	酸欠危険作業	14名
	低圧電気取扱い作業	15名
	足場の組立等作業	43名
	石綿障害の予防(解体・改修)	51名
	フルハーネス型安全帯使用作業	67名

人的資本への取り組みに関する指標および目標

人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標および実績は、次のとおりであります。

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
新卒採用者に占める女性割合	継続して20.0%以上	23.1%
管理職に占める女性労働者の割合	7.0%程度 (~2026年3月)	6.1%
男性労働者の育児休業取得率		
(従来の指標) 3歳未満の子供を有する男性従業員の取得率	15.0% (~2023年3月まで)	34.5%
(新しく設定した指標) 当該年度に子供が生まれた男性従業員の取得率	100.0% (~2026年3月)	93.3%
管理職に占める中途採用者の比率	30.0%程度 (~2026年3月)	31.5%
従業員一人あたり研修時間 (階層別研修および資格取得研修に限る)	-	15.3時間
研修センターでの安全研修受講者数 (従業員・協力会社従業員共通)	1,450人 (~2026年3月)	1,191人
内部通報件数	-	9件

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

- 1 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。
- 2 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

① 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

② 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。

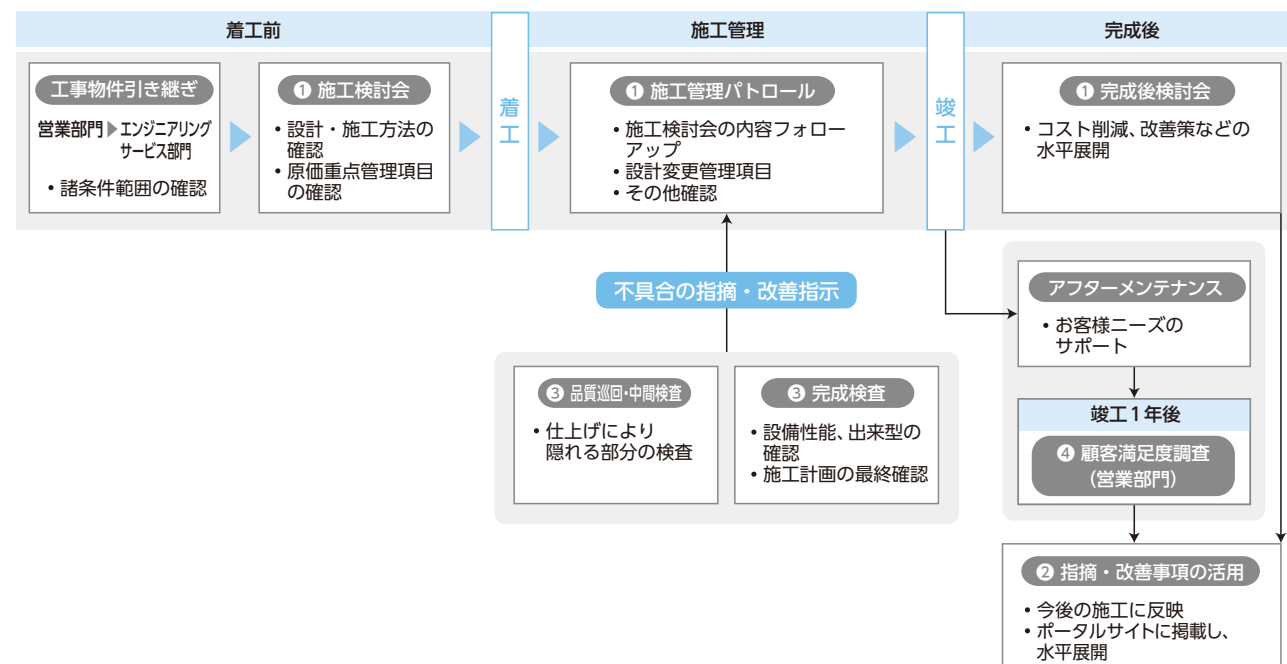
③ 品質巡回・中間検査と完成検査

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。

④ 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



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・完成時にお客様や工事関係者の方々より、良い事例だけでなく改善点やご要望等様々なお言葉を頂きます。これらを「お客様の声」として毎月社員に投稿してもらい社内ポータルサイトに掲載し、社員に共有。課題改善に役立てています。

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。営業・工事担当者に関するアンケートを基に分析し、結果を関係部門に水平展開して、営業活動・工事の品質向上に努めています。

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
2020年度	290件	83.9点
2021年度	309件	84.8点
2022年度	312件	85.9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。

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、その中でも優れた改善事例や提案に対しては社長表彰も行っています。

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)
2020年度	551件
2021年度	532件
2022年度	454件

協力会社とのさらなる関係強化

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、2022年度は13名の方が新規に認定され、累計149名の方がマイスターとして認定され当社作業所で働いております。

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、品質のさらなる向上、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ともに協力会社との関係強化を図ります。



期間	認定者数
2020年度	24名
2021年度	19名
2022年度	13名

② 協力会社との意見交換会開催

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。会議の内容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の内容を協議し、協力会社と風通しの良い環境を作ります。今後は全店の訪問対話会もWEBで実施し、支店特有の事象などを全店で共有してまいります。

クレーム・社内検査の分析結果の社内展開

2022年度に全店で発生したクレームは50件。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
2021年度	80件			
	30件	19件	22件	9件
2022年度	50件			
	16件	13件	16件	5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 (2023年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
技術士	2名	電気主任技術者(第1種~第3種)	14名
設備設計1級建築士	7名	第1種電気工事士	67名
1級建築士	15名	1級計装士	44名
建築設備士	67名	消防設備士(甲種1類)	260名
1級管工事施工管理技士	389名	消防設備士(甲種4類)	151名
1級電気工事施工管理技士	162名	給水装置工事主任技術者	83名
1級土木施工管理技士	7名	指定建設業監理技術者	415名
1級建築施工管理技士	11名	1級建設業経理士	12名

省エネマスター制度の進化

当社グループでは、11年前に設立した「省エネマスター」制度を通じて、「専門的な技術見識、顧客向けの提案力、そして実現力」を評価してきました。この独自の評価指標は、環境に特化した専門技術を重視するものです。2022年度には、24名がこの認証を受け、これまでの累計資格者数は385名に達しました。

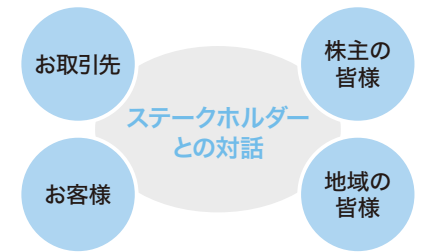
当社グループは、脱炭素および低炭素技術に焦点を当て、持続可能な社会の実現を目指す「グリーンエンジニアリング企業」として位置付けています。

総合エンジニアリングサービスとしての私たちの役割は、SDGsやESGの取り組み、再生可能エネルギー、ゼロエネルギービル(ZEB)といったカーボンニュートラルに関する深い理解や知識を獲得し、その理解や知識を実践や研修を通じてさらに深めることにあります。この目標を達成するために、全社員が社内ポータルを通じて情報を取得し、eラーニング形式のトレーニングを受けることで自己研鑽に努めています。私たちはこのような取り組みにより、自社のビジネス活動を通じて社会貢献を果たすことを目指しています。



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。

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、新しい施策として安全、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、協力会社と一致協力して安全衛生活動を推進し、各作業所の災害・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。

2022年6月安全衛生大会の様様



協力会会長挨拶

安全唱和

中間検査の強化による不具合発生の未然防止

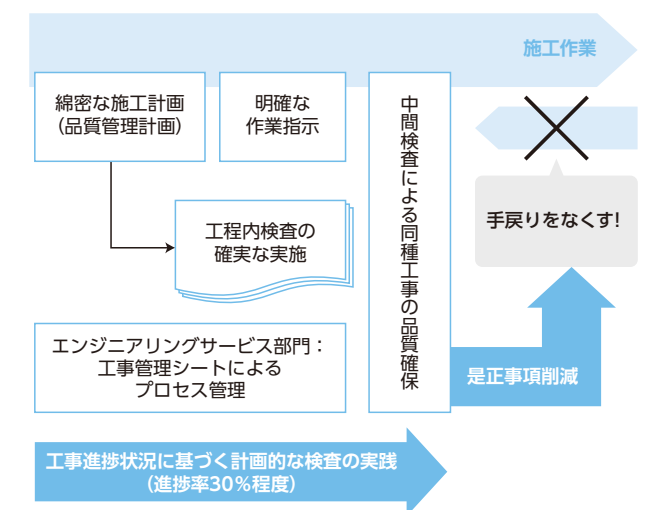
建設工事における品質管理は、完成時の品質検査だけではなくすべてを把握することが困難なため、生産過程における品質の確保が重要となります。着工から完成まで現場施工中のプロセス管理を徹底し、先手を打って地道にリスクを潰していくしかありません。施工品質を確保するため、各現場(注力領域)に合った品質管理計画に基づく「中間検査・品質巡回(上位者品質パトロール含む)」を実践し、是正指示・指導によって作業員の取り組みに対する理解向上と品質確保への意識醸成を図っています。

品質計画における目標を施工段階で実現するための工事項目

- ① 設計図書で要求された品質実現のための、品質計画*に基づく品質管理
- ② 確認が必要な項目について、品質計画に基づいた試験または検査の実施
- ③ 試験または検査の結果が管理値を外れるなど疑義が生じた場合の品質計画に従った適切な処置原因の検討と再発防止のための必要な処置の実施

*品質計画には、施工の目標とする品質、品質管理および管理の体制等が具体的に記載されています。

現場の施工品質管理の仕組み



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を促進するために、管理本部IR・広報室を対話実施の際の窓口とし、代表取締役・担当取締役等と対応方法を検討の上、適切に対応しております。
- 機関投資家やアナリスト、また、個人投資家とのIRミーティングに積極的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・会社説明会を開催し、決算、事業計画・中期経営計画およびその実行状況等の説明を行っております。当社ホームページにおいても、適宜、情報開示を実施しております。
 - ・主要株主に対しては、個別に決算内容等についての説明を実施し、丁寧なコミュニケーションを図っております。
 - ・個人投資家向け説明会も適宜実施しております。
- IR活動実績およ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、定期的に経営への報告を実施の上、企業価値向上のために活用しております。

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
2022/5/23	2022年3月期 通期	社長、副社長	オンライン開催 (Zoomウェビナー)	22名(18社)

参加社分類

パイサイド	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		
3社	2社	5社	5社	3社

ご質問とその回答(抜粋)

- ◎ 株主還元の方針や実施状況について教えてください。
- ▲ 安定的、継続的な配当の維持・向上に向けて、自己株取得を含め、株主の皆様へ還元できる施策を今後も続けていきたい。配当可能利益の相当部分を従来も株主還元へ回してきた。今後もある一定の還元性向(配当性向、総還元性向)を維持していきたい。第7次中期経営計画では成長戦略として『HIBIYA未来創造』を掲げているので、今後は配当性向、総還元性向を維持するとともに、成長戦略に向けた投資も行っていきたい。目安としている水準は配当性向5割、総還元性向7、8割、投資の状況によって多少上下する。ROE6%以上については、DOE3%くらいを目標に取り組む。

概要

開催日	対象	当社対応者	実施方法	参加者等
2022/11/21	2023年3月期 第2四半期	社長、副社長	ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェビナー)	18名(16社)

参加社分類

パイサイド	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		
4社	1社	4社	3社	4社

ご質問とその回答(抜粋)

- ◎ 資材価格高騰や納期遅延等発生の影響はあったのか。
- ▲ 多少の影響はあるものの、今年度の決算に大きな影響を与えるほどではない。単価の改訂、先行工事・発注等で資材高騰の対策に取り組んでいる。加えて、新規業者を積極的に採用している。

投資家等との個別IR面談

実施日	株主の概要				対応者	主な対話のテーマ
	国内/国外	アクティブ/パッシブ	投資スタイル	対応者の担当分野		
2022/8/23	国内	アクティブ	バリュー	アナリスト	副社長	中長期的な人材確保に向けた取り組み 各セグメントの業績評価 資材高騰の影響 PBR1倍割れ対策
2023/1/11					社長	
2023/3/30					副社長	
2022/9/21	国内	アクティブ	バリュー	ファンドマネージャー	副社長	NTTグループ再編の影響 原価改善策 第7次中期経営計画の評価
2022/9/12	国内	アクティブ	バリュー	代表取締役 代表取締役 企業調査チーム アナリスト	IR・広報室長	株主還元の方針 内部留保の使途 証券市場における評価
2022/12/14					副社長 IR・広報室長	
2022/12/12	国外	アクティブ	バリュー	アナリスト	副社長	沿革と事業内容 競合他社と比較した際の強み 新築・リニューアル工事の比率 データセンター需要の展望 SDGsに関する戦略 市場動向と今後の見通し 政策保有株式の方針 ROEの目標設定
2023/1/11	国外	アクティブ	バリュー	CEO		
2023/3/3	国外	アクティブ	バリュー	ファンドマネージャー		
2023/3/7	国外	アクティブ	バリュー	ファンドマネージャー アナリスト兼通訳		
2023/3/8	国外	アクティブ	バリュー	ポートフォリオマネージャー アナリスト		
2023/3/24	国外	アクティブ	バリュー	代表		

主なご意見

- ・プライム市場を選択したからには、目線を上げて成長に取り組む姿勢が肝要である。
- ・ストックビジネス(NTT関連ビジネス)と株主還元がしっかりしている点を評価している。
- ・ビジネスの本質的な強みのアピールを強化し、長期保有株主を増やすべきである。
- ・会社自体の安全性も高く、株主還元も高いので非常にありがたい。
- ・これほどの株主還元を実施している会社はなかなかない。素晴らしいと思う。

個人投資家向け会社説明会

2022年度は東京にて2回、大阪、名古屋、札幌、福岡にて各1回実施しました。(計6回、998名参加)

その他

<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、2023年4月の経営会議および取締役会で報告

<株主アンケート>

第58期中間期のIR通信に同封

<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、株主総会では経営に関する重要事項について、株主の皆様への決議をいただいております。スライドを用いた分かりやすい事業報告など、コミュニケーション方法の工夫にも努めています。

<コミュニケーションツールの活用>

IR活動ではホームページの充実度アップも重要な施策と位置づけ、2021年8月にリニューアルし、日々の更新や改善に力を入れています。中期経営計画の概要や法定開示書類、IR通信、各種説明会でのプレゼンテーション資料なども「株主・投資家情報」から閲覧することができます。

今後もさらなる充実を目指して、ステークホルダーの皆様への適切な情報開示に取り組んでまいります。



株主総会の様子

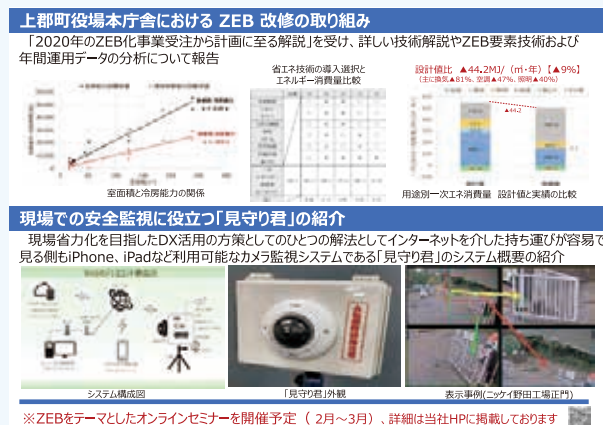
お取引先との接点

社会のニーズが多様化している昨今において、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。

「ファシリティマネジメントフォーラム2023」 2023年2月/3月

日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)主催の「ファシリティマネジメントフォーラム2023」において、当社のZEB改修の取り組みや現場での安全監視に役立つ「見守り君」等が紹介されました。

ライブ配信・オンデマンド配信で全23日間開催されました。



「日比谷総合設備グループオンラインセミナー」 2022年10月/12月 2023年2月/3月

当社主催のオンラインセミナーを2022年度に計4回実施しました。

本セミナーは前年度に引き続きオンラインでの開催となりました。今後はマーケティングツールとして有効活用し、当社の技術・営業手法のPR、高付加価値ビジネスの拡大を念頭に取り組んでまいります。

以下、4回実施のオンラインセミナーのテーマおよび概略となります。



第1回 「カーボンニュートラル・省エネへの取り組み」 2022年10月

カーボンニュートラル・省エネへの取り組みをテーマにエネルギーマネジメントの紹介や省エネ評価方法等、社内講師および大学教授3名を外部講師に迎え、全4講演を実施。

第2回 「地域の脱炭素等の取り組み」 2022年12月

地域の脱炭素等の取り組みをテーマに、カーボンニュートラルや補助金の活用等、社内講師および当社アライアンス会社を外部講師に迎え、全3講演を実施。

第3回 「DXへの取り組み」 2023年2月

DXへの取り組みをテーマに、DXを活用したオフィス環境構築やAI技術の活用方法識等、社内講師および商社・AI開発会社を外部講師に迎え、全3講演を実施。

第4回 「脱炭素ZEBの取り組み」 2023年3月

脱炭素ZEBの取り組みをテーマに、空調や照明制御などの省エネルギーの実現や既存建物のZEB化等、社内講師およびメーカー・当社アライアンス会社を外部講師に迎え、全4講演を実施。

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。

沖縄支店「首里城瓦作成用のシャモット製作ボランティア」 2022年8月

火災により被災した首里城の再建に向けた取り組みとして、シャモット製作に必要な瓦の粗割りをするボランティア活動に沖縄支店の社員が参加しました。シャモットとは、赤瓦の原料の一つであり、瓦を粉砕して粉末状にしたもので、今回は正殿の破損瓦を再利用しています。この作業は、前回参加した「赤瓦再生のための煤取りボランティア」の次の段階にあたる作業です。



東海支店「藤前干潟クリーン大作戦」 2022年10月

2022年10月、藤前干潟クリーン大作戦実行委員会主催の「藤前干潟クリーン大作戦」に当社グループから11名、全体で約1,600名の市民ボランティアが参加し、2,000袋以上のゴミが収集されました。藤前干潟は国設鳥獣保護区に指定され、日本有数の渡り鳥の飛来地であるとともに、ラムサール条約の登録湿地であり、水鳥の生息地として国際的に重要な場所です。



本社、東京本店、東北支店、九州支店「東京マラソン2023ボランティア活動」 2023年3月

2023年3月、東京マラソン2023が開催されました。今大会は支店社員も含めた5名がボランティアとして参加しました。昨年に引き続き、新橋・芝ブロックの35km地点の給水所と御成門駅周辺40km地点のコース整理に加えてスタートブロックでコース整理の活動を行いました。初めて参加した社員は長時間の活動に不慣れな部分もありましたが、無事に活動を終えることができました。



日比谷総合設備グループ「寄付活動」

- ・「ウクライナ難民支援募金」2022年5月
- ・「トルコ・シリア大地震被災者支援金」2023年3月

その他、九州支店「ラブアース・クリーンアップ2022」、「福岡マラソン2022ボランティア」等

環境方針

日比谷総合設備グループは、空調・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。

気候変動への対応(TCFD提言の取り組み)

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およ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・外部環境および内部環境における課題・利害関係者のニーズおよ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

■ 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)
- スコープ3(事業者の活動に関連する他社の排出)

(1) 2022年6月には、下記に基づき算定して開示しました。

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、環境省の係数を乗じて算定

単位:t-CO ₂	2020年度	2021年度	2022年度(参考)
	196	186	186

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、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(参考)
	700	650	712

(2) 2023年6月の開示からは、スコープ3を算定するとともに、下記のようにスコープ1およびスコープ2の算定の幅を広げました。

スコープ1: 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、および現場代理人の宿舎でのガス使用量を推定で加算

スコープ2: 当社グループが賃借している現場事務所の電気使用量を推定で加算

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、および現場代理人の宿舎でのガス使用量を推定で加算し、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
	709	713	766

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、当社グループが賃借している現場事務所の電気使用量を推定で加算し、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
	839	790	855

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
	1,698,991	1,677,356	2,003,480

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

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LCトータルソリューション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、オフィス等の活動、地域活動において、概ね目標を達成いたしました。

一方「コピー用紙使用量の低減」については、ICTツール使用の推奨を継続的に行っており、前年度より低減できたものの、目標未達となりました。

2022年度環境目標と実績／2023年度環境目標一覧

区分	活動項目	2022年度環境目標	目標値(年)	実績値(年)	2023年度環境目標	目標値(年)	関連ページ
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	100%	100%	継続	100%	58ページ
	産業廃棄物処理委託先の管理徹底	収集運搬会社、中間・最終処分場の現地確認および記録	28ヶ所	30ヶ所	継続	28ヶ所	
		産業廃棄物処理委託先への環境関連認証取得の要請	100%	100%	継続	100%	
		環境関連認証取得会社の優先採用	100%	100%	継続	100%	
	産業廃棄物等の適正処理	産業廃棄物委託契約の締結マニフェスト回収確認の実施	100%	100%	継続	100%	
	特別管理産業廃棄物の適正処理	石綿(アスベスト)の適正処理の推進	100%	100%	継続	100%	
フロンガスの適正処理	フロンガスの適正処理の推進	100%	100%	継続	100%		
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 -46%	2013年度比 -45.5%	継続	2013年度比 -46%	58ページ
		エコ推進担当者会議の開催	32回	45回	継続	32回以上	
社会貢献活動	社会貢献活動の推進	環境保全活動・地域社会活動への参加	28件	56件	継続	56件	54ページ

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、公共建物のZEB化(※ZEB Ready)を目指した案件が竣工しました。自治体の本庁舎を対象とした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。

※ZEB Ready・・・エネルギー消費量を50%以上削減した建築物

■ 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、管理責任者教育育成強化に努めています。現在、資格保有者は444名です。

■ 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
2020年度	10,295kg
2021年度	17,976kg
2022年度	33,394kg

間伐材を使用したコピー用紙の購入・使用による環境貢献

当社グループでは、コピー用紙の使用量削減を目指すとともに、2010年より間伐材を使用したコピー用紙を購入しております。2022年度の全社購入量は約430万枚(A4サイズ換算)となり、約3.4haに相当する森林の間伐促進と約1,700kgのカーボンオフセットに貢献しました。



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。

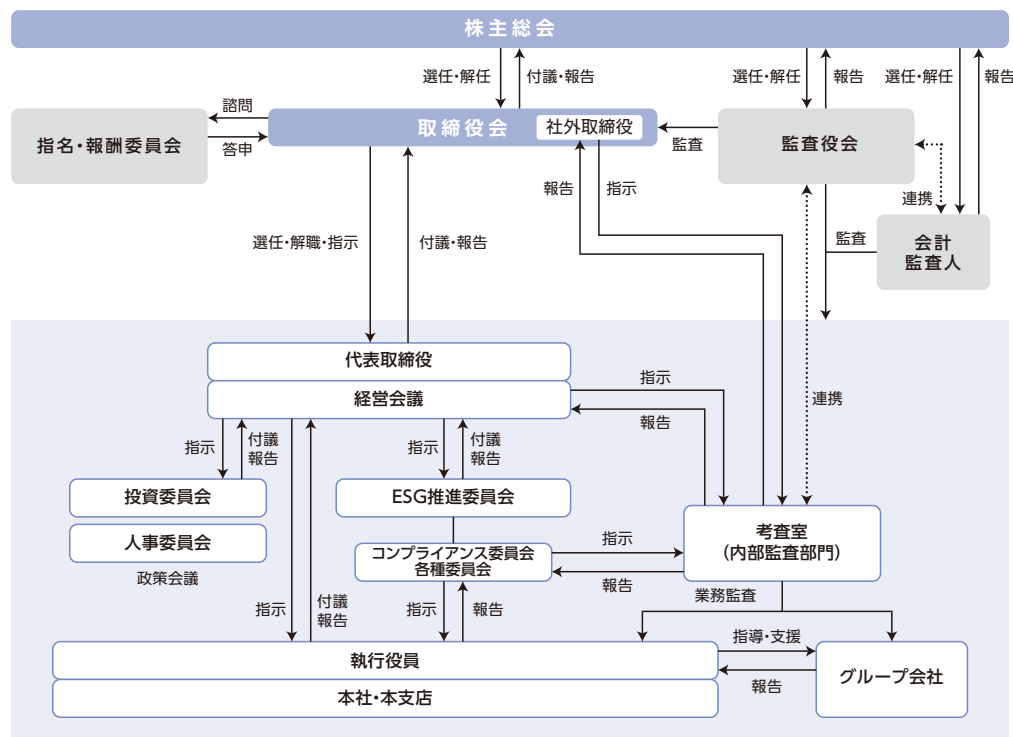
コーポレートガバナンス基本方針

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が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2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、検査室との連携、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

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	●	●	●	●	●			●
香月 重人	●	●		●	●	●	●	●
富江 覚司		●		●		●		●
享保 裕彦		●	●					●
堀 泰彰	●	●				●	●	●
荒井 泰徳		●				●		●
橋本 誠一★	●		●			●		●
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 ※第58回定時株主総会当時(2023年6月23日)

中北 英孝	経営者としての豊富な経験と経営に関する高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、副社長兼東京本店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た。
香月 重人	豊富な経験と幅広い見識を有しており、優れた経営管理能力により当社グループの経営を統率することで、代表取締役副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た。
富江 覚司	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、調達戦略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た。
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た。
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た。
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、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た。
橋本 誠一(社外)	経営者としての豊富な経験と幅広い見識を備えており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。
大砂 雅子(社外)	独立行政法人日本貿易振興機構に永年勤務し、現在では大学教授や事業会社の社外役員を務めるなど幅広く活躍しており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。
大串 淳子(社外)	法律に精通した弁護士としての知識・経験を備えており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。

監査役 選任理由 ※第58回定時株主総会当時(2023年6月23日)

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、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社の業務執行の適法性を監査することが期待できると判断した。
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た。
只腰 博隆(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すことができると判断した。
原田 昌平(社外)	公認会計士の資格を有し、財務および会計に関する相当程度の知見を備えており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社の業務執行の適法性を監査することが期待できると判断した。

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および対象となる役員の員数

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 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		ストック オプション	左記のうち、 非金銭報酬等	
			賞与	役員報酬 BIP信託			
取締役 (社外取締役を除く。)	266	111	28	102	24	127	8
監査役 (社外監査役を除く。)	11	11	—	—	—	—	1
社外役員	44	44	—	—	—	—	7

(注) 取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬102百万円、ストックオプション24百万円です。

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を実施いたしました。アンケートにおいては、コーポレート・ガバナンスの重要論点や2021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行いました。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行いました。
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、サステナビリティをめぐる課題について議論すること、さらに、社内役員と社外役員とのコミュニケーションをより充実させることの必要性についても確認しました。
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、その上で、定性面において今後の受注拡大の可能性等、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上、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、当事業年度適合計27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、2022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 (2023年6月23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ファンリティア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
 兼東京本店NTT本部長
 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

香月 重人

1984年4月 日本電信電話公社入社
 2005年5月 日本電信電話(株)第四部門IR室長
 2007年8月 NTTファイナンス(株)先端技術投資部長、国際営業部長兼務
 2010年7月 東日本電信電話(株)財務部長
 2013年7月 エヌ・ティ・ティ都市開発(株)財務部長
 2014年6月 同社取締役財務部長
 2016年6月 同社取締役経営企画部長
 2017年6月 同社常務取締役経営企画部長
 2018年6月 プレミア・リート・アドバイザーズ(株)代表取締役社長
 プレミア投資法人執行役員
 2019年4月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員
 2019年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員
 2021年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員兼管理本部長
 2022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
東京本店長

富江 覚司

1982年4月 当社入社
 2010年6月 当社東京本店NTT本部工事部門第1工事部長
 2013年6月 当社執行役員NTT本部工事部門長兼第1工事部長
 2014年6月 当社執行役員東京本店都市設備本部副本部長
 2017年6月 当社執行役員安全品質管理本部長兼東京本店都市設備本部副本部長
 当社執行役員北海道支店長
 2018年1月 当社上席執行役員北海道支店長
 2019年6月 当社取締役上席執行役員
 2020年6月 調達戦略本部長
 2021年6月 当社取締役常務執行役員調達戦略本部長兼エンジニアリングサービス統括本部長
 2023年6月 当社取締役常務執行役員東京本店長(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)ジェトロ(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(現)
 2022年6月 EIZO(株)社外取締役[監査等委員](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 三菱自動車工業(株)社外取締役[監査委員](現)
 2023年6月



取締役常務執行役員
LC営業統括本部長 兼
東京本店都市設備本部長

享保 裕彦

1984年4月 当社入社
 2013年7月 当社東京本店NTT本部工事部門第1工事部長
 2014年6月 当社東京本店NTT本部工事部門長
 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本部長(現)



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部門第1工事部長
 2014年6月 当社東京本店都市設備本部工事部門長
 2017年6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
 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兼東京本店都市設備本部サポートセンター長
 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
 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)

監査役

常勤監査役(社外)
川島 高博
 1985年4月 (株)協和銀行(現)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)

監査役(社外)
只腰 博隆
 1977年4月 日本電信電話公社入社
 2001年7月 日本電信電話(株)第一部門担当部長
 2004年7月 東日本電信電話(株)ビジネスユーザー事業推進本部製造ソリューション営業部長
 2007年6月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)取締役法人事業本部第三法人営業本部長
 2009年6月 エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ(株)常務取締役企画総務部長兼営業本部長
 2013年6月 共立建設(株)代表取締役社長
 2018年6月 同社取締役相談役
 当社社外監査役(現)
 2019年6月 共立建設(株)相談役
 2020年6月 同社特別顧問

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
 1988年4月 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(現)
 2018年11月 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)

社外取締役メッセージ



社外取締役
橋本 誠一

良い企業文化が、強い会社をつくる

社外役員として足かけ3次の中計を伴走してきました。想定外の事態が次々に起こる困難な時期でしたが、安定した業績を維持してきたのはお客様の信頼があったからで、優れた技術と地に足の着いた堅実な経営は当社の強みであり続けています。一方、未来を見据えた成長戦略については、前中計からサステナビリティに貢献する事業領域の拡大に積極的に取り組んできました。さらに今中計ではESG経営を成長戦略の中核に据え、社会価値の創造を加速しています。要となるのは社員のエンゲージメントであり、多様な人材が働きがいをもって活躍できる組織をつくるた

め、人材マネジメントの充実を図っています。

当社では年2回、社内の優秀事例発表会が行われ、社外役員も参加します。私にとっては現場の空気に触れる貴重な機会であり、毎回、若手社員が自らのチャレンジを生き生きと発表するのを見るのが楽しみでもあります。驚くのは、私たちが議論した戦略が時間差なく現場で実行に移されていることです。

当社の成長戦略は、『HIBIYA未来創造』で第一線の社員が描いた“グリーンエンジニアリング企業”という未来像がベースとなっています。上から押し付けられた戦略ではないのです。ONE TEAM活動やFace to Face活動など、部門の壁を超えた協働を促す経営の地道な努力も、柔軟で風通

しのいい組織風土につながっています。こうした企業文化こそ当社の強みであり、持続的成長の原動力となるものです。

もともと当社には『社員を大切に、お客様、株主に大切にします』という理念があります。私も様々な場面で、協力会社や社会も含めた全てのステークホルダーを大切にしている経営の姿勢を感じてきました。私は「いい会社」をつくることによって「強い会社」をつくるのがESG経営だと考えています。日比谷総合設備がさらにいい会社になり、もっと強い会社になるために、これからも自身の経験を総動員して、忌憚のない議論を続けていきたいと思っています。



社外取締役
大砂 雅子

『HIBIYA未来創造』へCOOLな応援団継続中

社外取締役に就任し、4年が経過しました。これまでの、貿易・投資支援のジェットロ(日本貿易振興機構)での業務、その後の大学での教員等とは異なる分野です。これまで企業のサポートのために法務・労務・財務の勉強をしながら、主に国際関係および人材育成の業務に従事してきたことがお役に立てるようにと、取り組んでおります。自身の経験や視点は、多様性の観点から必要とは思われますが、日々変わる世界の動向の中、成長と変革なしでは企業は存続できません。当社では毎年テーマ(DX、ガバナンス、環境問題等)を決めて、社外役員にも勉強会を複数回実施し、かつ活

発な意見交換をしています。

省エネ・省CO₂は世界の喫緊の課題ですが、当社は、公共施設のみならず企業での環境対応ニーズに合わせたZEB化提案やリニューアル提案を行い、資材高騰、人手不足の中で、経営を見据えた環境対策を推進しています。そのために、グループ会社・協力会社とも連携を取り、ICTを取り入れ、安全性と品質を担保しながらの利益創出への努力があります。現在、日本社会が直面する経済成長の阻害要因を解消しつつ、将来を見据えた投資と、協力会社と共に成長しようとする事は、問題が発生する都度原点に立ち返る当社の「正しいことを地道に推進しよう」とする社風に根差していると思います。その中長期視点をもって、

『HIBIYA未来創造』への具現化へ1歩ずつ進んでいくことが、いずれ何歩もリードする企業への道程と確信します。

「女性活躍」においては、男女ともに働き方改革との一体化の実現が前提ですが、社員のライフイベントに合わせ、制度設計、その取得促進は進めつつ、実際には女性管理職の増加のために、各種年齢層からの将来管理職になる社員への人事政策の実施など、まさに風通しのよい組織を作り上げ、まだ時間はかかるものの、期待するところです。

この時代に、引き続き同社の社外取締役として参加できること、そして社外役員ならではの冷静な応援団の一員でいられることを誇りに思います。



社外取締役
大串 淳子

新中期経営計画の達成に向けて

当社は、2023年度より第8次中期経営計画をスタートさせました。その基本方針は、「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」を4本の柱とするものです。

一つ目の柱である「コア事業を深める」に掲げられた課題のうち私が特に着目しているのは、「人員の最適配置と生産性向上」です。近年、人材の不足はあらゆる業界で問題とされておりますが、当社が属する建設業界においても顕著です。ことに、2024年4月からは、働き方改革推進法による時間外労働の上限が建設事業にも適用されることとなります。

中期経営計画が掲げるこれらへの対応策は、「現場とデスクが一体となった取り組み」と「BIMの活用」です。前者は、「Face to Face活動」というキーワードのもとに現場を熟知した施工責任者等が現場を訪問することで、若手とのコミュニケーションを図り若手の能力向上や手戻りリスクを軽減する取り組みとして当社が長年実施しているものであり、最近建設業界において人出不足が要因ともいわれる施工遅延等の事例が散見されることに照らすと、当社の取り組みはそのような事象を予防する意味でも有効なものと考えます。

後者の「BIM(Building Information Modeling)」は、建物のライフサイクル(設計・施工・維持管理)に関する情報をデジタル化して一元管理する手法であり、建設現場における労働者の減少

を上回る生産性を向上させるものと期待され、当社でも現場における施工効率化のため積極的に導入を進めております。

これらの取り組みは、技術高度化(「事業領域を拡げる」)、職場環境の整備(「経営基盤を高める」)、人的資本への投資(「ESG経営」)など、中期経営計画の他の柱とも密接につながるものと考えます。

第8次中期経営計画は財務目標として2026年3月期の受注高を910億円と掲げておりますが、中期経営計画の4本の柱を着実に固めることによりこの目標は達成可能と考えており、その実現に向けて私も社外の立場ではありますが尽力する所存です。

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。

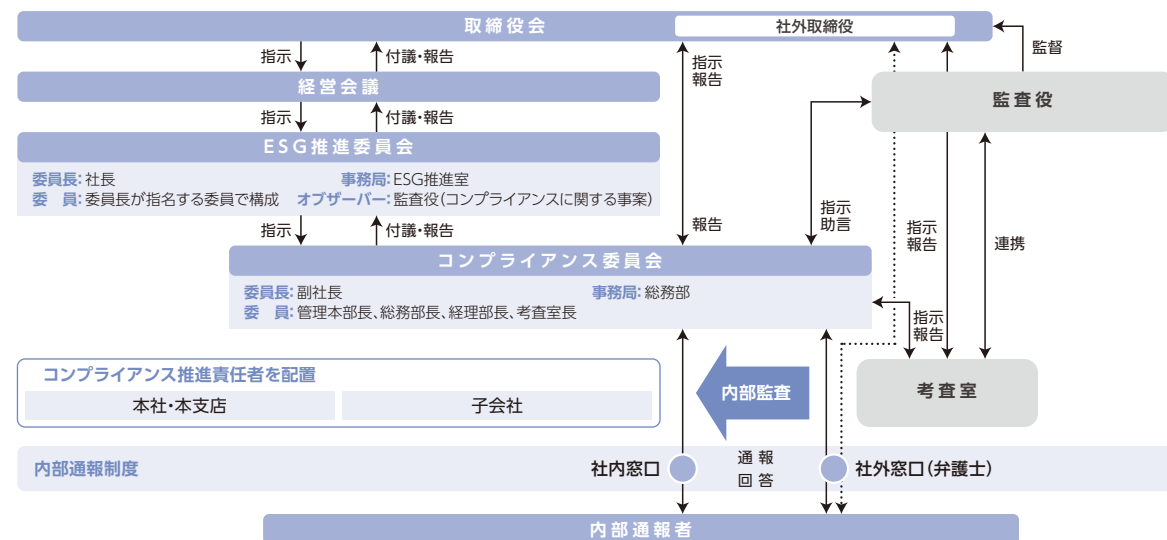
反社会的勢力との関係遮断

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

内部監査部門（考査室）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、「日比谷ホットライン」、「ヘルプライン」、「購買ホットライン」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（2022年度）

研修名	実施月	内容	
1. 不正行為の再発防止	通年	・内部監査時の社員ヒアリングにて、再発防止策の浸透度合いの確認や形骸化防止を啓発	
2. 内部通報制度不正・倫理教育	1月	・カルチャーサーベイ(従業員意識調査)の結果を社内ポータルで公開	
3階層別研修	管理職昇格者研修 [I、II]	10月	・社内で実際にあった事象を元に、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]	11月	
	一般職昇格者研修 [I]	11月	
新入社員研修	4月	・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	
4. キャリア採用社員研修 ※富山営業所の社員含む	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	

(注) 1. 災害時にBCPマニュアルに基づく、基本行動と迅速な対応がとれるようグループ全社員を対象に防災訓練(eラーニング)を実施(11月)
2. 必要に応じて臨時研修を随時追加する。

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。

リスクマネジメント委員会の設置

- 目的**：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う。
- 組織**：ESG推進委員会の下部組織として、「リスクマネジメント委員会」を新設する。
- 体制**：委員長は副社長とし、委員は管理本部長、ESG推進室長、企画部長、総務部長、IR・広報室長、経理部長、考査室長、リスク主管の長で構成する。
- 開催**：年1回開催を原則とし、必要に応じて随時開催する。審議内容はESG推進委員会へ報告する。
- 審議事項**：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内容/有価証券報告書記載内容/その他、委員長が必要と考える事項
- 事務局**：事務局はESG推進室とする。
- 設置日**：2023年3月30日

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

2022年11月に、日比谷総合設備グループの防災訓練を実施しました。今回は、災害時に通話や通信が不安定な状況を想定し、一番通信への負荷が少ないメッセージアプリのみの情報伝達訓練を実施。その後Teams会議にてメッセージアプリによる伝達情報の可能性を評価し、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。合わせてBCPに関する知識向上のための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)

	2013年3月期	2014年3月期	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
経営成績												
売上高	66,322	69,466	71,329		79,401	78,387	66,838	70,035	75,890	73,119	75,497	83,978
売上原価	57,579	60,741	62,652		67,107	64,342	55,911	60,463	63,904	60,854	60,811	68,846
売上総利益	8,743	8,725	8,676		12,294	14,045	10,927	9,571	11,986	12,264	14,685	15,132
販売費および一般管理費	6,726	6,882	6,693		7,618	8,436	7,755	7,522	8,295	8,267	9,023	9,179
営業利益	2,016	1,842	1,983		4,676	5,608	3,171	2,048	3,690	3,997	5,662	5,953
経常利益	2,835	2,886	3,059		6,344	6,976	4,094	3,212	4,239	4,595	6,163	6,617
親会社株主に帰属する当期純利益	1,806	2,215	2,630		4,641	5,207	7,273	2,711	3,537	3,075	4,372	4,644
研究開発費	139	109	104		141	147	112	115	99	61	51	63
財政状態												
総資産	79,427	83,531	84,725		91,900	93,661	82,931	82,396	83,632	86,138	87,466	94,687
純資産	55,166	57,068	58,939		59,947	63,719	58,580	60,026	58,294	62,593	63,409	64,714
有利子負債残高	789	334	5		5	24	25	21	20	15	22	13
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー	164	△1,314	△3,384		1,869	5,270	5,672	5,800	△2,081	10,771	1,703	1,116
投資活動によるキャッシュ・フロー	991	△362	2,634		1,003	2,225	9,863	1,605	12,353	172	△269	△2,554
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,747	△1,884	△2,008		△1,790	△2,096	△14,211	△2,434	△2,517	△1,940	△2,867	△3,598
フリー・キャッシュ・フロー	1,156	△1,676	△750		2,873	7,496	15,535	7,405	10,272	10,943	1,434	△1,437
現金および現金同等物の増減額	△591	△3,560	△2,759		1,082	5,399	1,324	4,971	7,755	9,003	△1,433	△5,036
現金および現金同等物の期末残高	11,183	7,622	4,863		5,945	11,345	12,669	17,641	25,396	34,399	32,965	27,929
主な経営指標(%)												
売上高総利益率(GPR)	13.2%	12.6%	12.2%		15.5%	17.9%	16.3%	13.7%	15.8%	16.8%	19.5%	18.0%
売上高営業利益率(ROS)	3.0%	2.7%	2.8%		5.9%	7.2%	4.7%	2.9%	4.9%	5.5%	7.5%	7.1%
総資産営業利益率(ROA)	2.6%	2.3%	2.4%		5.3%	6.0%	3.6%	2.5%	4.4%	4.7%	6.5%	6.5%
自己資本当期純利益率(ROE)	3.4%	4.1%	4.7%		8.1%	8.8%	12.3%	4.7%	6.1%	5.2%	7.1%	7.4%
負債資本倍率(D/Eレシオ)(倍)	0.01	0.01	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)	1.8%	1.7%	1.7%		2.1%	2.5%	2.7%	3.3%	3.3%	3.2%	3.2%	3.1%
自己資本比率	67.3%	66.2%	67.2%		62.8%	65.4%	69.2%	71.3%	68.1%	70.9%	70.7%	67.2%
配当性向	51.6%	41.2%	36.5%		25.5%	28.0%	22.9%	71.9%	54.3%	62.1%	44.6%	42.4%
株価収益率(PER)(倍)	16.4	20.5	18.1		10.0	9.1	7.5	17.0	13.1	15.1	10.0	10.8
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.55	0.81	0.83		0.80	0.77	0.84	0.77	0.81	0.76	0.70	0.78
1株当たり情報(円)												
1株当たり当期純利益	58.15	72.78	87.62		156.88	178.49	262.00	111.34	147.43	128.90	184.02	200.48
1株当たり純資産	1,744.66	1,828.81	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
1株当たり配当金	30.00	30.00	32.00		40.00	50.00	60.00	80.00	80.00	80.00	82.00	85.00
その他												
期末株価(円)	953	1,489	1,587		1,576	1,632	1,967	1,888	1,938	1,942	1,834	2,163

S 社会

	対象範囲	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	
人的資本							
従業員数	(名)	連結	920	940	944	961	966
男性	(名)	連結	814	828	826	831	825
女性	(名)	連結	106	112	118	130	141
総人件費	(億円)	連結	87	100	104	119	122
平均給与	(百万円)	単体	5.8	5.7	5.7	5.7	5.7
報酬(賞与)	(百万円)	単体	1.1	0.6	1.1	3.0	4.0
平均給与に対する報酬(賞与)比率	(比率)	単体	0.2	0.1	0.2	0.5	0.7
外部人件費	(億円)	連結	32	34	37	39	44
雇用に関する総費用	(百万円)	連結	14	14	19	18	30
人材開発の費用	(百万円)	連結	17	25	21	23	27
1人当たり採用費	(百万円)	連結	0.3	0.3	0.4	0.4	0.5
従業員1人当たりの研修の時間	(時間)	連結	13.7	15.8	15.1	15.5	15.3
当社および協力会社の従業員向け安全研修参加者数	(名)	単体	1,213	1,470	803	1,242	1,191
退職者	(名)	連結	19	29	21	21	34
		単体	17	25	18	11	22
ダイバーシティ							
新卒採用者に占める女性割合	(%)	連結	26.0	23.3	22.2	20.7	23.1
女性管理者比率	(%)	連結	3.1	4.3	4.8	5.4	6.1
		単体	1.9	2.8	3.3	4.0	4.4
中途採用者管理者比率	(%)	単体	24.0	26.6	25.9	24.6	25.9
育児休業取得者数	(名)	連結	9	8	10	16	19
		単体	7	6	8	14	18
育児短縮勤務取得者数	(名)	連結	3	12	9	15	13
		単体	2	9	8	14	13
全従業員に占める障がい者の割合	(%)	連結	1.41	1.65	1.60	1.69	2.75
品質							
顧客満足度	(点)	単体	81.8	80.3	83.9	84.8	85.9
現場業務改善提案数	(件)	単体	397	438	551	532	454
クレーム件数	(件)	単体	84	70	71	80	50
安全・健康							
平均時間外	(時間)	単体	28.9	29.7	28.4	29	29.5
休暇取得日数	(日数)	単体	7.1	8.5	9.5	10.1	10.9
リフレッシュ休暇取得日数	(日数)	単体	4.8	5.0	4.9	5.0	5.0
過去3年間の正社員の労働災害(死亡災害)の件数	(件)	連結	0	0	0	0	0
過去3年間の協力会社社員の労働災害(死亡災害)の件数	(件)	連結	0	0	0	0	0
労働災害発生件数	(件)	単体	6	9	3	8	7
新入社員の入社後3年間の定着率	(%)	単体	79.1	78.5	82.0	83.3	90.3

E 環境

	対象範囲	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	
温室効果ガス							
温室効果ガス(スコープ1+2+3)	(t-CO ₂)	連結	—	—	1,700,539	1,678,859	2,005,101
スコープ1*	(t-CO ₂)	連結	—	—	709 (196)	713 (186)	766 (186)
スコープ2*	(t-CO ₂)	連結	—	—	839 (700)	790 (650)	855 (712)
スコープ3	(t-CO ₂)	連結	—	—	1,698,991	1,677,356	2,003,480
廃棄物							
産業廃棄物排出量	(t)	連結	7,937	8,030	7,084	7,071	7,381
その他							
フロンガス回収量	(kg)	単体	35,795	15,558	10,295	17,976	33,394
ISO14001認証を受けている事業所の比率	(%)	連結	100	100	100	100	100
間伐材を使用したコピー用紙購入枚数	(万枚)	連結	480	470	420	470	430

※スコープ1およびスコープ2は、2022年度の統合報告書記載の排出量より算定対象を広げております。()内はISO14001の運用で測定した自社施設・社有車等の値となります。詳細については、P55-P56をご覧ください。

G ガバナンス

	対象範囲	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
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	1	1	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
取締役会の出席率	(%)	単体	99	99	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	0	0	1	0
内部通報件数	(件)	連結	6	7	7	5
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

2023年3月期 業績・財務サマリー(連結)

事業環境

当期(2023年3月期)におけるわが国の経済は、感染症や供給制約の影響が和らぐ中、政府の経済対策等により、緩やかな持ち直しの動きが見られましたが、物価上昇や金融引き締めに伴う海外の景気減速リスクには留意が必要です。

建設業界におきましては、政府建設投資、民間建設投資ともに堅調に推移しておりますが、人材需要の高まりや資材価格の上昇等への適切な対応が必要な状況です。

経営成績

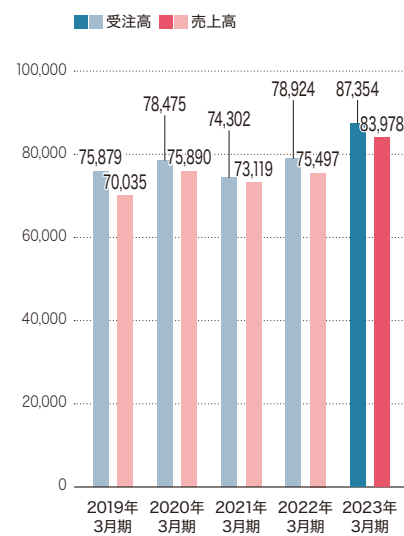
「第7次中期経営計画」に基づき、コア事業の収益力強化とアライアンスパートナーとの連携による新たな顧客基盤の獲得、脱炭素・省CO₂に向けた事業領域の拡大、現場フォロー体制の充実やDX推進による施工管理の効率化に注力しました。以上のような取り組みの結果、受注高については、データセンターや大規模再開発案件等の受注が好調に進み、873億54百万円(前期比10.7%増)となりました。

売上高については、前期からの繰越工事や当期受注の工事が順調に進捗し、839億78百万円(前期比11.2%増)となりました。

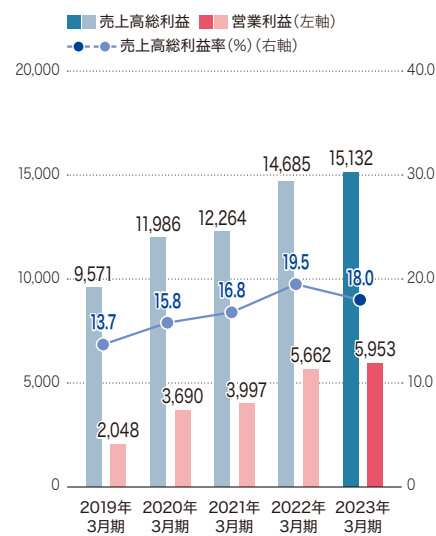
利益については、営業利益59億53百万円(前期比5.1%増)、経常利益66億17百万円(前期比7.4%増)、親会社株主に帰属する当期純利益46億44百万円(前期比6.2%増)となりました。前期と比較すると、好採算の大型工事は減少する一方、売上高が拡大し、一定の施工効率化が図られたことから、増益となりました。

売上総利益率については、前期比1.5ポイント低下し18.0%となりましたが、引き続き高水準を維持しています。また、ROE(自己資本当期純利益率)については、前期比0.3ポイント上昇の7.4%となりました。

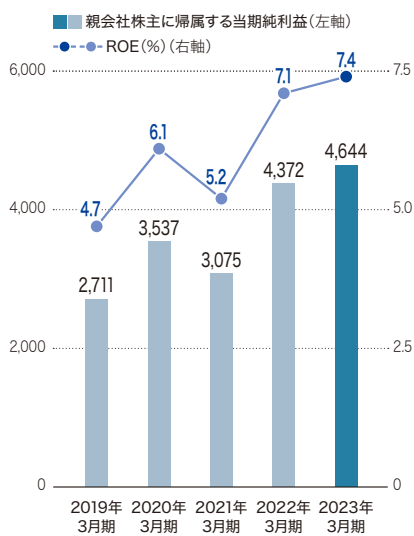
受注高/売上高 (単位:百万円)



売上総利益/売上総利益率/営業利益 (単位:百万円)



親会社株主に帰属する当期純利益/ROE (単位:百万円)



セグメント別 業績

設備工事業業

売上高は735億67百万円(前期比9.6%増)、営業利益は50億94百万円(前期比1.2%減)となりました。

設備機器販売事業

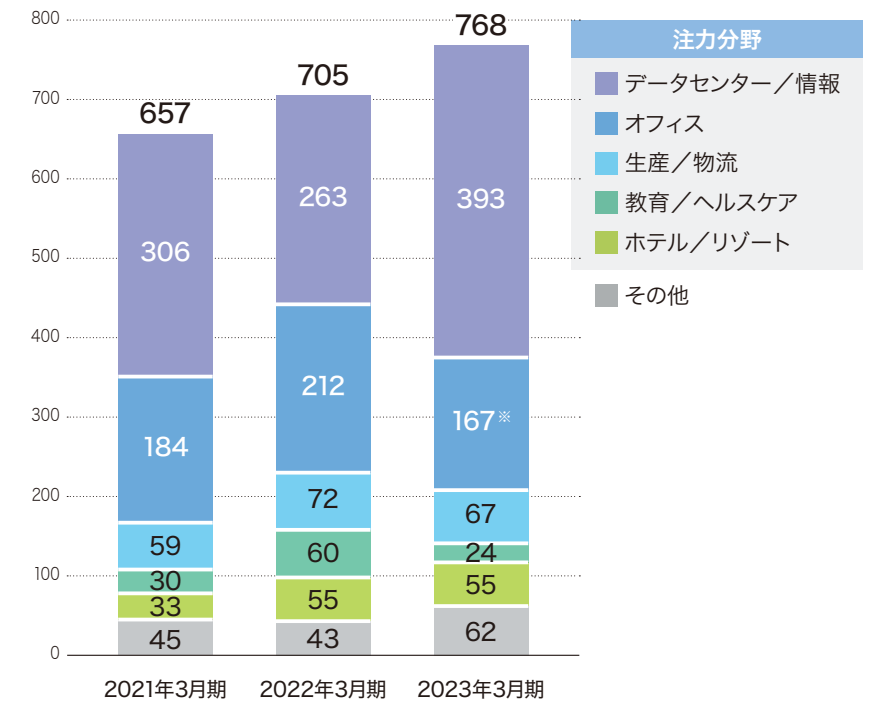
売上高は73億8百万円(前期比20.4%増)、営業利益は5億88百万円(前期比65.1%増)となりました。

設備機器製造事業

売上高は31億2百万円(前期比33.3%増)、営業利益は2億56百万円(前期比89.5%増)となりました。

注力分野別 受注状況(単体)

受注額(単体)の推移 (単位:億円)



*受注減額(過去年度における受注の取り消し)の影響あり

財政状態

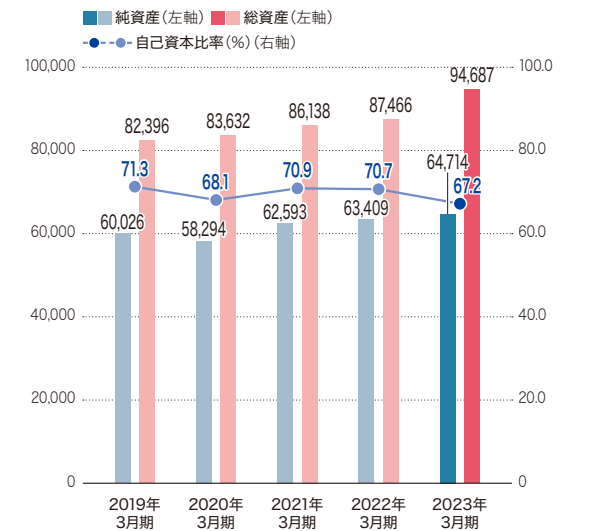
当期末の総資産は、前年度末と比較して72億20百万円増加し、946億87百万円となりました。資産増加の主な要因は、現金および預金が有価証券や自己株式の取得増に伴う支出が増加したこと等により50億36百万円減少したものの、受取手形・完成工事未収入金等が売上高の増加等により93億37百万円増加したためです。

負債総額は、前年度末と比較して59億15百万円増加し、299億73百万円となりました。負債増加の主な要因は、支払手形・工事未払金等が増加したことによるものです。

純資産は、剰余金の配当や自己株式の取得等による減少があったものの、親会社株主に帰属する当期純利益46億44百万円の計上等により、前年度末と比較して13億5百万円増加し、647億14百万円となりました。

自己資本比率は67.2%と引き続き健全な財務水準を維持しています。

純資産/総資産/自己資本比率 (単位:百万円)



キャッシュ・フロー

当期の営業活動によるキャッシュ・フローは、11億16百万円のキャッシュインとなりました。前期比では5億86百万円減少しておりますが、これは、売上増加に伴い債権回収が債務支払いに先行することによるキャッシュアウト(運転資金の増加)等によるものです。

投資活動によるキャッシュ・フローは、25億54百万円のキャッシュアウト(支出)となりました。前期比では22億85百万円増加しておりますが、これは主に社内システム更改に伴う固定資産の取得や、短期資金運用のための有価証券の取得によるものです。

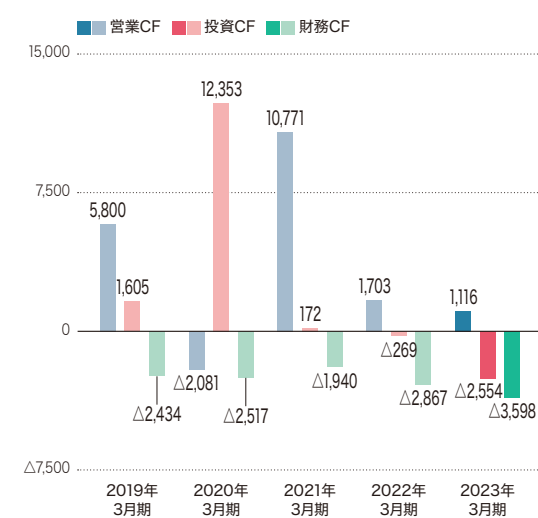
フリー・キャッシュ・フローは前期比28億72百万円減の△14億38百万円となりました。

また、財務活動によるキャッシュ・フローは、35億98百万円のキャッシュアウト(支出)となりました。前期比では7億30百万円増加しておりますが、これは主に当社および子会社の自己株式の取得によるものです。

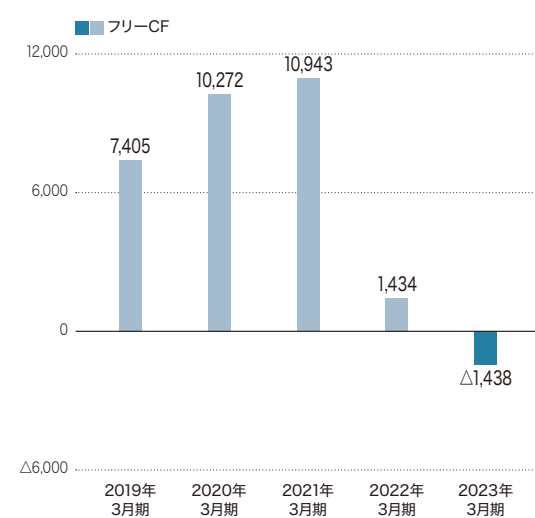
以上により、当期末における現金および現金同等物は、前期末と比較して50億36百万円減少し、279億29百万円となりました。

なお、当社グループの運転資金および設備資金は、自己資金を原資としていますが、短期借入金調達が必要が生じた場合を想定し、運転資金の機動的な調達のため、取引銀行3行と当座貸越契約(当座貸越極度額51億円)を締結しています。

営業CF/投資CF/財務CF (単位:百万円)



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

研究開発費、設備投資額、減価償却費

当社グループは、「事業直結の技術開発と技術戦略の展開」、「資本および事業・技術提携による事業領域の拡大」を掲げ、技術開発・整備を進めております。

当期における研究開発費は63百万円であり、主な研究開発の内容は次のとおりです。

- スマート関連技術開発
- リニューアルZEB
- データセンター関連技術開発
- 『HIBIYA未来創造』
- 特許取得

設備投資額については、経常的な設備の新設および更新を除き、重要な設備の新設・除去等の計画はありません。

減価償却費につきましては、前期1億61百万円に対し、当期は1億91百万円となっております。

業績目標

当面の景気動向は、ウィズコロナの下で、各種政策の効果もあり、引き続き回復を続けることが期待されますが、海外経済の減速や金融資本市場の変動等の影響による下振れリスクに十分注意する必要があります。建設業界におきましては、当面は堅調な建設投資が期待できますが、資材価格上昇等への留意が必要です。

こうした経営環境のなか、2024年3月期は、好採算案件の減少、資材価格高騰の継続などを想定し、増収減益を見込んでおり、業績予想は、受注高865億円、売上高850億円、営業利益50億円、親会社株主に帰属する当期純利益38億円としています。

今後、利益改善への取り組みに注力し、予想を上回る実績確保を目指します。

(単位:億円)

	2022年 3月期 実績	2023年 3月期 実績	2024年 3月期 予想
受注高	789	873	865
売上高	754	839	850
営業利益	56	59	50
親会社株主に帰属する 当期純利益	43	46	38

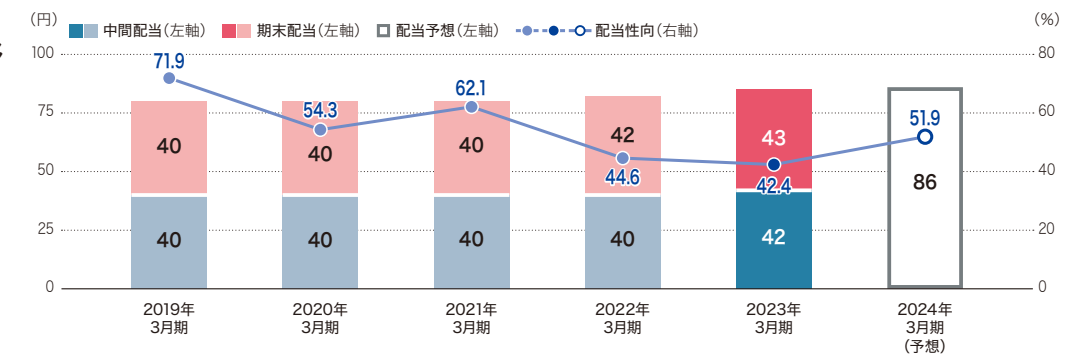
株主還元

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題と位置づけ、「安定的・継続的な配当の維持・向上」と「機動的な自己株式の取得」を基本方針として、株主還元を実施しています。

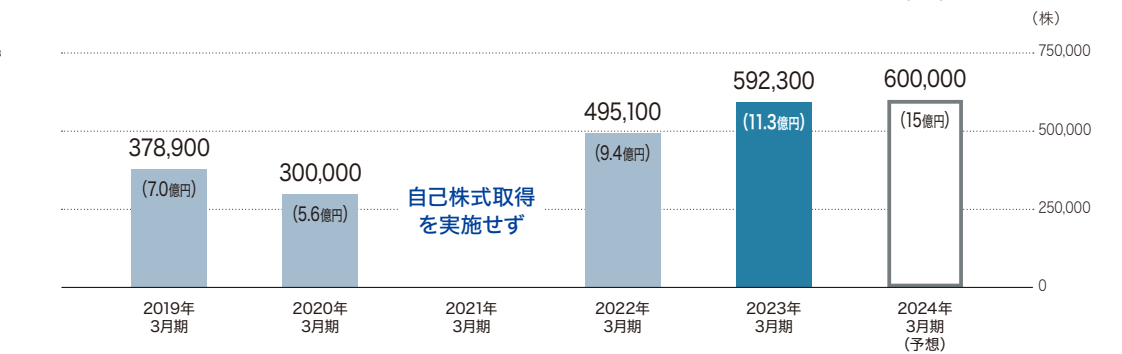
配当金については、2023年3月期は、1株につき年間配当85円(中間42円+期末43円)としました。次期(2024年3月期)の配当金については、引き続き長期的かつ安定的な配当の継続を念頭に、1株につき年間配当86円(中間43円+期末43円)を予定しています。

自己株式取得については、2023年3月期は、600,000株・12億円(上限)を計画し、実績として592,300株・11.3億円を実施しました。2024年3月期は、引き続き資本効率の向上並びに株主の皆様に対する利益還元の一環として機動的な自己株式取得を継続し、600,000株・15億円(上限)を計画しています。

配当金の推移



自己株式取得の推移



株式数・株主数 (2023年3月31日現在)

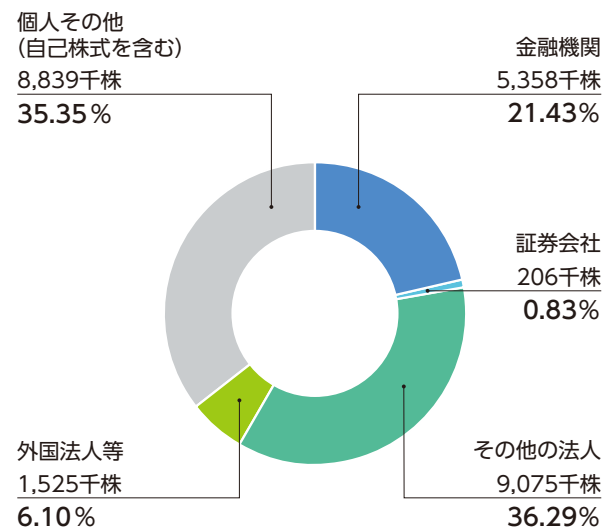
発行する株式の総数	96,500,000株
発行済株式の総数	25,006,321株
株主数	3,816名

大株主の状況 (2023年3月31日現在)

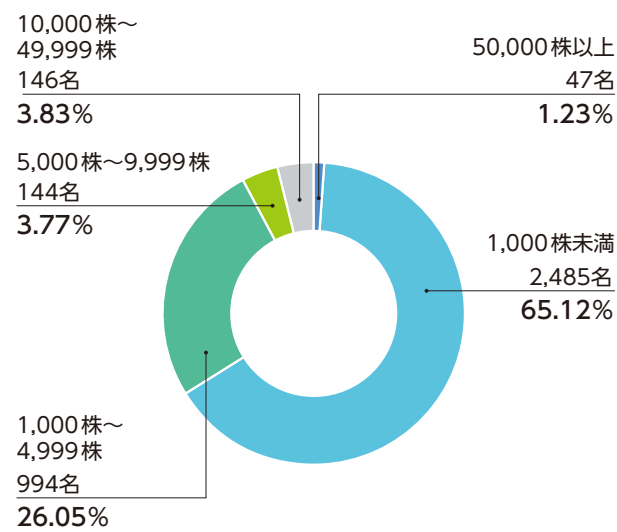
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,230	9.68
日比谷総合設備取引先持株会	1,471	6.38
光通信株式会社	1,345	5.83
エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社	920	3.99
住友不動産株式会社	920	3.99
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・株式会社百十四銀行口)	900	3.90
日比谷総合設備従業員持株会	784	3.40
一般社団法人電気通信共済会	698	3.03
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	610	2.65
共立建設株式会社	594	2.58

(注) 持株比率は、自己株式1,952千株を控除して計算しております。
 なお、自己株式には業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により当該信託が保有する当社株式は含まれておりません。

所有者別株式分布状況



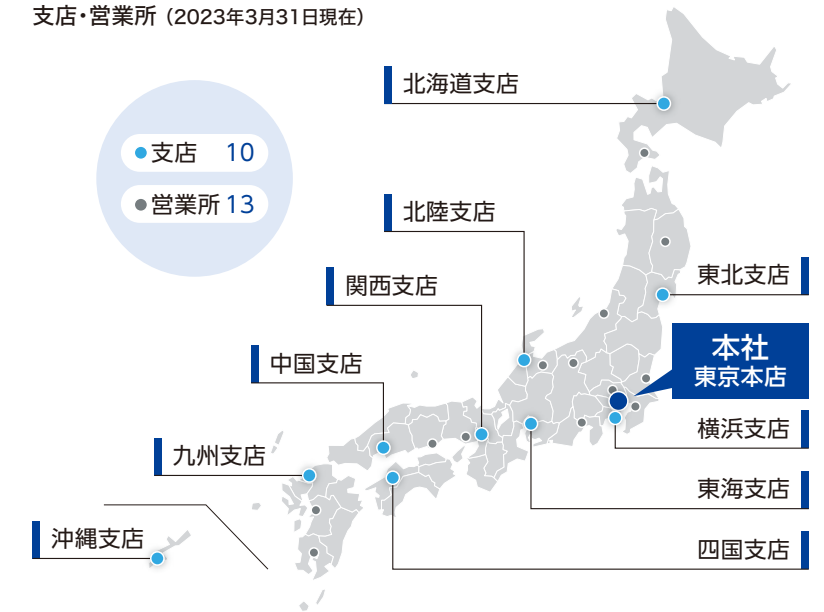
所有株式数別分布状況



会社概要 (2023年3月31日現在)

商号：日比谷総合設備株式会社
 Hibiya Engineering, Ltd.
 本社：東京都港区三田三丁目5番27号
 設立：1966年(昭和41年)3月9日
 従業員数：連結：966名 単体：805名
 株式：東京証券取引所プライム市場

支店・営業所 (2023年3月31日現在)



組織図 (2023年3月現在)

