

SUSTAINABILITY MANAGEMENT

サステナビリティ経営

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。

サステナビリティ関連方針

1.活動基本方針

パーパス及びバリュー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。

2.人権方針P.32

3.安全衛生方針P.33

4.品質方針P.34

5.環境方針P.39

6.倫理行動基準

ハラスメント・差別の禁止等、コンプライアンス活動の実践について定めております。

Web <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esgh/compliance/main/0/teaserItems1/017/linkList/0/link/rinnri.pdf>

7.お取引先の皆様へ～公正で透明な取引の確保～

日比谷総合設備グループは、公正で透明な取引を確保し、協力会社の皆様との共存共栄に取り組む方針を定めております。

お取引先の皆様へ～公正で透明な取引の確保～

Web https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/partners/hotline/main/0/link/otorihiki-saki_20250919.pdf

パートナーシップ構築宣言

Web <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/partners/partnership.html>

支払条件の変更に関するお知らせ

Web https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/concept/main/00/teaser-Items1/0111112/linkList/00/link/20251211_shiharai.pdf

人的資本への取り組み

人材への取り組み

事業成長戦略の着実な実行と持続的な成長を実現するため、第9次中期経営計画では人材戦略を重要な経営課題として掲げています。また、人材を成長の源泉となる重要な経営資本と位置づけ、人材の確保・育成、キャリア形成支援及び働きがいの向上に取り組んでいます。

▶ 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形成と、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、7年目を迎えました。本プロジェクトでは、女性社員が互いの経験や課題を共有しながら成長できる環境づくりを目指し、継続的な活動を展開しています。

これまで、建築設備業ならではの仕事への理解を深める現場見学会や、キャリア形成に関する意見交換を行う対話会などを実施してきました。活動を通じて、立場や職種を超えたつながりが生まれ、女性社員同士が気軽に相談し合えるネットワークの構築にもつながっています。

また、社外交流として異業種対話会や同業他社との対話会にも積極的に参加しています。業界や企業の枠を超えた多様な視点や価値観に触れることで、自社における働き方

やキャリア形成に関する課題を改めて認識するとともに、その解決に向けた新たな気づきや実践のヒントを得る機会となりました。

こうした取り組みを通じて、働きやすい職場環境の実現やキャリア形成支援に関する課題の共有が進み、一人ひとりが自身の将来像を描きながら活躍できる環境づくりへの意識醸成につながっています。また、プロジェクトで得られた意見や提案は、社内制度や職場環境の改善に向けた検討にも活かされています。

これらの活動内容は社内ポータルサイトで継続的に発信し、参加者以外の社員とも情報共有を図っています。今後も本プロジェクトを通じて、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを推進し、女性をはじめとするすべての社員が安心して活躍できる企業風土の醸成に努めてまいります。

人材の多様性の確保を含む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、採用チャネルの拡大と情報発信の強化も行っております。

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技術・ノウハウの継承のため、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計画的に育成するため、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。

▶ 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。また新入社員研修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。

人的資本への取り組み

TOPIC

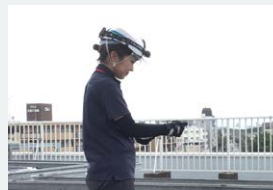
女性活躍に関する取り組み(2025年度)

2025年度は、ライフイベントを経験した技術系女性社員と現場勤務の若手女性社員による対話会を実施しました。

対話会では、女性社員が自身の職務経験や結婚・出産・育児などのライフイベントと仕事の両立に関する経験をまとめたキャリアデザインシートをもとに、これまでのキャリアの歩みや直面した課題、それらをどのように乗り越えてきたかについて共有しました。若手女性社員からは、将来のキャリア形成や働き方、ライフイベントへの備えなどに関する多くの質問が寄せられ、参加者同士で活発な意見交換が行われました。

参加した若手女性社員にとっては、先輩社員の具体的な経験や助言に触れることで、自身のキャリア形成や将来像をより具体的にイメージする機会となりました。また、世代や部署を超えた交流を通じて、技術系女性社員同士のつながりを深めることができ、相互に相談し支え合えるネットワークづくりにもつながりました。

今後も本取り組みを継続し、技術系女性社員が安心してキャリアを築き、能力を最大限に発揮できる環境整備を進めるとともに、女性社員同士のコミュニティ形成を促進することで、多様な人材が活躍できる組織づくりを推進してまいります。



▶ 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、会社の発展に貢献した社員及び協力会社の皆様を対象に、表彰制度を設けています。また、勤続25年を迎えた社員を対象とした永年勤続表彰制度を設けています。

2025年度では、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243名が受賞し、「ベスト生産性向上賞」、「ベスト人的資本強化賞」が選ばれました。また、勤続25年を迎えた10名を対象とした永年勤続表彰の表彰式を2025年10月に開催しました。

永年勤続者には、これまでの功績に感謝の意を表するとともに、今後の更なる活躍への期待を込めて、5日間の特別休暇及び記念品を贈呈しております。

▶ 優秀事例発表会

2025年7月(第23回)、2025年12月(第24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、特別賞が選出されました。

人的資本への取り組み

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捉え、仕事と家庭生活の両立や健康維持・予防などに関するさまざま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、従業員一人ひとりが安心して働ける環境を整備し、パーパス実現を支える人材基盤の強化に取り組んでいます。

▶ 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、介護等によりさまざまに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。

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。エンゲージメントについては、全従業員向けサーベイにより毎年調査を行っております。

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。

データ・AI・ICTを活用した働き方改革により作業効率の改善、移動時間の節約・省力化等生産性の改善を図っております。

上司と部下、あるいは同僚、部門を超えた横のつながり、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。

▶ ハラスメント相談窓口の運営

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。「日比谷総合設備株式会社行動計画」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。

人権尊重への取り組み

人権方針

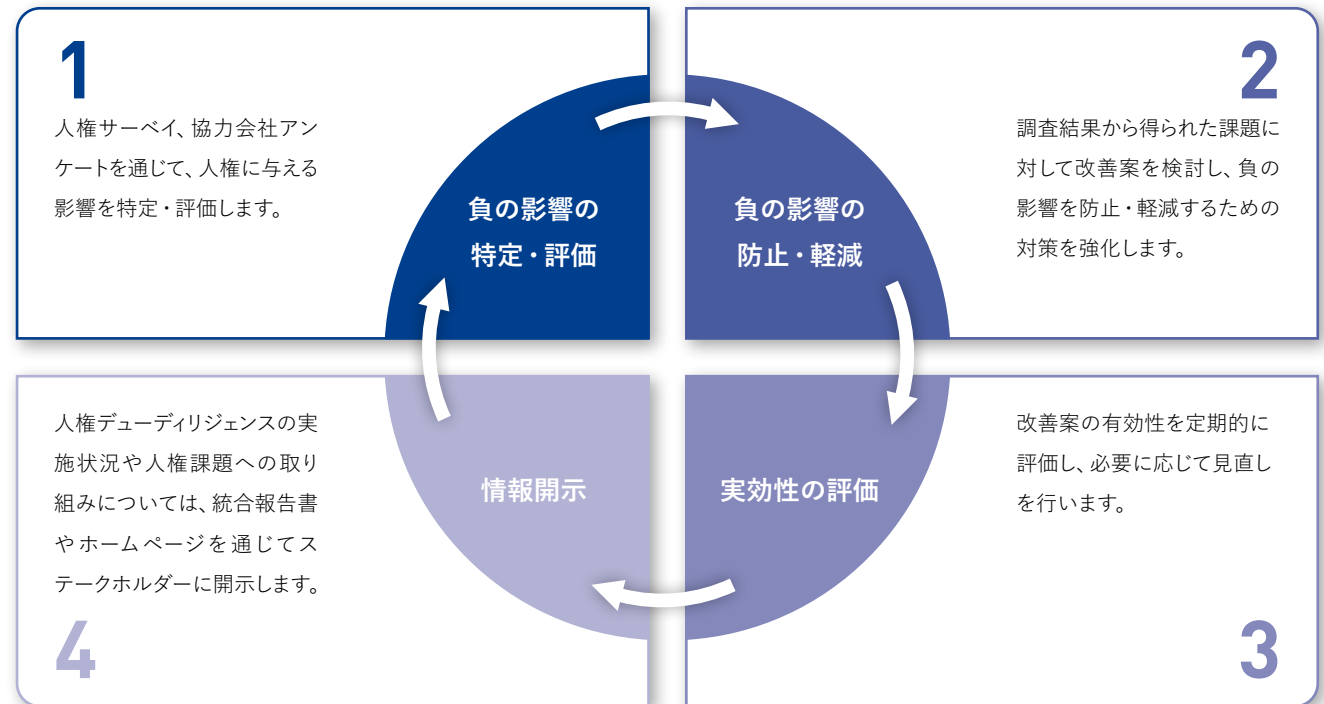
当社グループは、「お取引先の皆様へ～公正で透明な取引の確保～」をはじめ、さまざまな形で人権尊重の取り組みを行っており、現時点での方針を記載しています。人権デューデリジェンスの進展に合わせ、適宜記載内容の見直しを行っていく考えです。

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づく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。



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。

人権デューデリジェンスの進捗状況

2025年度は人権サーベイを実施しました。その結果を考慮してパワーハラスメントとジェンダーバイアスに関する研修を2026年度に行い、改めて人権サーベイを実施する予定です。

安全衛生への取り組み

当社では、「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において、無事故・無災害で作業できるようにさまざま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、全員が参加する相互啓発型の安全文化を創出し事故を撲滅します。

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、各店ごとに協力的会社による「安全衛生協力的会」を組織し、安全衛生大会、集会の開催など、安全意識の徹底に向けて活動しております。また各店協力的会の代表者が「安全衛生協力的本部」を結成し全国一体となり安全活動向上に向け取り組んでいます。

ICTを活用した安全管理の手法

施工現場では、工事開始前に危険箇所の抽出・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」を協力的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監視を行い、リアルタイムな指導・教育を実施しています。

安全衛生協力的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、全店の協力的会社との安全・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、協力的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「視て、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項目のコンテンツの視聴や、クラウド型新VR機器による疑似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、当社安全衛生協力的会会員をはじめ、お客様に向けた体験型研修を提供しており、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(2025年度)

研修コース名	受講者数
NTT模様替作業員研修(新規)	305名
NTT模様替作業員研修(更新)	321名
安全当事者研修	886名

特別教育実施状況(2025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)	41名	
職長・安全衛生責任者 能力向上教育(協力会社)	17名	
特別教育	酸欠危険作業者	5名
	低圧電気取扱い作業者	44名
	足場の組み立て等作業者	31名
	石綿障害の予防(解体・改修)	26名
	フルハーネス型安全帯使用作業	31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当社では、「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 施工検討会及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で行います。

- ・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。

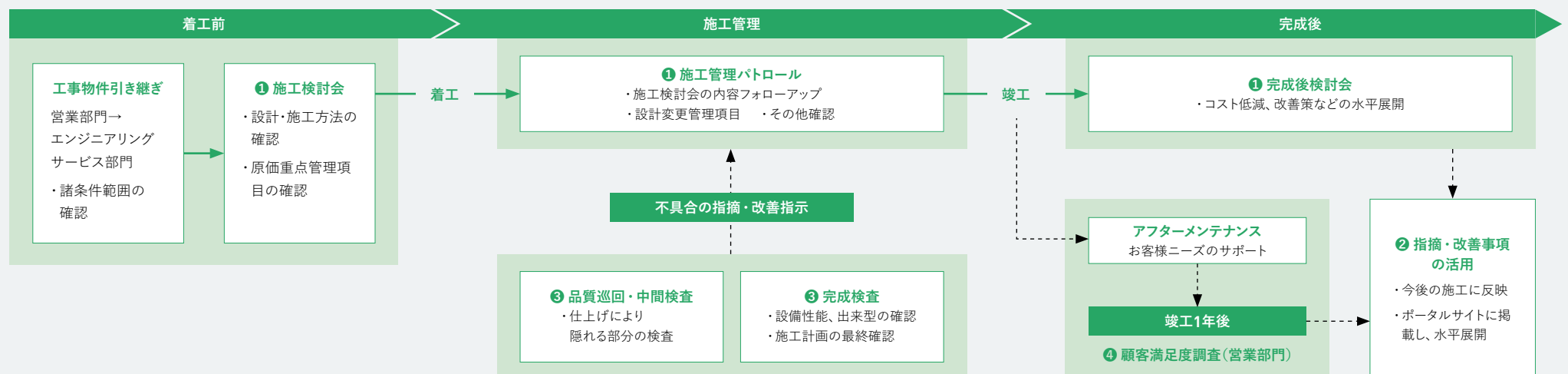
③ 品質巡回・中間検査と完成検査

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



品質への取り組み

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、その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)
2023年度	475件
2024年度	453件
2025年度	564件

クレーム分析結果の社内展開

2025年度に全店で発生したクレームは23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3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
2025年度	23件	3件	5件	10件	5件

社員の公的資格取得支援

社員の技術力向上及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（2026年3月31日現在）

資格名	取得者数
技術士	6名
設備設計1級建築士	13名
1級建築士	19名
建築設備士	81名
1級管工事施工管理技士	439名
1級電気工事施工管理技士	189名
1級土木施工管理技士	5名
1級建築施工管理技士	9名
電気主任技術者（第1種～第3種）	18名
第1種電気工事士	76名
1級計装士	50名
消防設備士（甲種1類）	312名
消防設備士（甲種4類）	177名
給水装置工事主任技術者	93名
指定建設業監理技術者	449名
1級建設業経理士	11名

省エネマスター制度： 脱炭素を支える技術人材の育成

当社グループでは、2012年度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、省エネルギー・環境分野に

おける技術力の向上と人材育成に継続して取り組んでいます。本制度は、省エネルギーに関する専門的な技術見識、顧客への提案力、提案を実現する実行力を評価し、実務を担う技術者を認定する仕組みです。2025年度は新たに52名（ダブルスター4名、シングルスター48名）を認定し、現在の認定者総数は478名となっています。

本制度では、省エネルギーに関する知識の習得にとどまらず、省エネ診断やエネルギーデータの分析を通じて課題を的確に把握し、設備改修や運用改善など、お客様に具体的な改善策を提案・実行できる実務力の向上を重視しています。あわせて、省エネ診断の手法や評価の考え方を全社で共有・標準化することで、質の高い省エネルギー提案を支える技術基盤の強化につなげています。

脱炭素・GXへの対応が社会的に求められるなか、省エネルギーに関わる技術・制度やエネルギー活用のあり方も大きく変化しています。当社グループは、こうした変化に対応するため、本制度を通じて、設備技術に加え、エネルギーや脱炭素に関する幅広い知見を備え、お客様の課題に応じた最適な改善策を提案・実行できる人材の育成を進めています。

今後も、省エネマスター制度の運用と内容の充実を図り、実務に根ざした省エネルギー技術の習得と水平展開を推進します。認定者一人ひとりの技術力と提案力を高めることで、お客様のエネルギー課題の解決に貢献するとともに、当社グループの省エネルギー分野における技術力のさらなる向上を目指してまいります。

お取引先との連携

当社は、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、連携してさまざま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、2026年2月に更新しました。

Web <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/partners/partnership.html>

協力会社アンケートの実施

パートナーである協力会社約1,120社に対し、2025年10月～12月に当社との取引状況（価格決定方法・支払い条件・安全品質への取り組み）に、人権に関する項目（差別・ハラスメント・過重労働等）を追加してアンケートを実施しました。

前回（2023年）と比較して改善傾向にあるものの、一部当社に反省を促すものや仕事のやり方の工夫を促す指摘があり、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す。

協力会社とのさらなる関係強化

▶ マイスター制度の導入運用

2018年に導入したマイスター制度において、2025年度は27名の方が新規に認定され、累計で215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、品質のさ

りなる向上、施工体制の強化、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。

マイスター制度新規認定者

期間	認定者数
2023年度	17名
2024年度	24名
2025年度	27名

▶ 協力会社との意見交換会

現場完成後の好事例の水平展開や反省点の改善、施工途中の現場の問題点抽出、女性社員を交えた働き方等、さまざまな対話会や協議を活性化させ、協力会社と風通しの良い環境を作ります。

▶ 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「協力会社訪問教育」を実施しています。過去の事故事例やクレーム事例をもとに再発防止策の説明を行い、簡単な理解度確認を実施しています。

また、協力会社との対話の機会を設け、コミュニケーション向上にも取り組んでいます。

▶ 安全衛生協力会

当社では、会社と協力会社が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、安全意識の向上に取り組んでいます。



安全唱和



中北社長あいさつ

主な安全に関する取り組み

- ・作業員研修
- ・安全大会、安全集会
- ・安全パトロール・品質巡回
- ・経営幹部の現場パトロール
- ・全店危険作業の把握と立ち会い等の確認

環境への取り組み

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・遵守すべき法令・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及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。

温室効果ガス排出量の算定範囲及び算定方法の推移

当社グループでは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量について、下記の区分に基づき算定を行っております。

Scope1 (事業者自らによる温室効果ガスの直接排出)
Scope2 (他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出)
Scope3 (事業者の活動に関連する他社の排出)

年度	Scope1	Scope2	Scope3
	事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出	事業者の活動に関連する他社の排出
2020年度	Scope1算定開始 ・当社グループの社有車ガソリン使用量を算定 ・連結子会社の工場燃料使用量を算定	Scope2算定開始 ・当社グループのオフィス及び工場の電力・熱源使用量を算定	
2021年度	【算定方法に変更無し】	【算定方法に変更無し】	
2022年度	【追加】 ・現場代理人宿舍のガス使用量を算定 ・外注代人、補助代人の通勤に伴うガソリン使用量を推定で算定	【追加】 ・当社が賃貸する工事現場事務所の電力使用量を推定で算定	Scope3算定開始 ・カテゴリ8,10,13,14,15については、該当する活動無し
2023年度	【追加】 ・工事現場の重機燃料使用量を推定で算定	【追加】 ・当社がNTTグループ・ゼネコン等の顧客から借用する事務所の電力使用量を推定で算定	【算定方法に変更無し】
2024年度	【追加】 ・非常用発電機の試運転燃料を推定で算定	【追加】 ・通信設備用大型空調機及び事務室用空調機の試運転に要する電力使用量を推定で算定	【算定方法に変更無し】
2025年度	第三者保証機関による検証を開始 【見直し】 ・外注代人・補助代人の通勤に伴うガソリン使用量を除外	第三者保証機関による検証を開始 【算定方法に変更無し】	第三者保証機関による検証を開始 【見直し】 ・カテゴリ9 → カテゴリ4 ・カテゴリ6の算定方法 ・カテゴリ7の算定方法

(kt-CO₂)

Scope1	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	0.6	0.6	0.9	0.5	0.5
Scope2	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	1.3	1.7	1.2	1.2	1.3
Scope3 (カテゴリ別)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1 購入した製品・サービス	73.3	80.4	79.0	87.7	87.2
2 資本財	0.4	1.5	1.0	1.1	0.9
3 燃料・エネルギー関連活動	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
4 輸送、配送(上流)	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3
5 事業から出る廃棄物	1.1	1.0	1.0	0.9	0.7
6 出張	0.2	0.3	0.5	0.4	0.5
7 雇用者の通勤	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4
11 販売した製品の使用	1,601.7	1,919.5	1,519.1	1,110.1	734.0
12 販売した製品の廃棄	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Scope3合計	1,677.7	2,003.9	1,601.8	1,201.2	824.3

※ Scope2については、マーケット基準で算定しております。

※ 2025年度のScope1・2の各排出量とScope3合計の排出量については、株式会社サステナビリティ会計事務所による独立第三者の保証報告書を取得しています。

環境への取り組み

気候変動に関するリスクと機会

2025年度は、TCFD提言を参考にして、以下のような評価を行いました。引き続き内容の充実を順次図ってまいります。

評価プロセス



Step 01 世界観の設定

検討対象年を定めた上で、検討を行うシナリオの大枠(1.5℃/4℃の各シナリオ)を設定



Step 02 リスク・機会の検討

1.5℃/4℃の各シナリオをもとに、事業におけるリスク・機会を検討



Step 03 財務影響の評価

特定したリスク・機会の財務への影響を算定



Step 04 対応策の策定

リスク・機会に対する対応策を策定

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及び対応策

4℃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℃上昇するシナリオ。物理的リスクが顕在化する2050年を想定)

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、適切な工期の設定、夜間工事へのシフト、工法の工夫による施工効率化、AI・ロボット活用、オフサイト施工の推進等)
	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、風水害対策の実施、適切な工期の設定
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防水対策提案の推進

1.5℃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℃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、オフサイト施工の推進等)
	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、適切な工期の設定
機会	排出量規制強化・排出権取引義務化の拡大	顧客の再生可能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

環境への取り組み

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、及び当社が同意する協定等の要求事項を厳守し、次の項目に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「地球環境の保全」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、目標を達成いたしました。

2025年度環境目標と実績／2026年度環境目標一覧

区分	活動項目	環境目標	2025年度目標値	2025年度実績値	2026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及び施工段階における環境活動の実施	1,280件	1,532件	1,550件
		脱炭素ソリューション提案件数 温室効果ガス排出量削減	提案件数：47件 排出量削減：2,180t-CO ₂	提案件数：46件 排出量削減：3,390t-CO ₂	提案件数：45件 排出量削減：3,200t-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及び記録	28か所	35か所	35か所
	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	482t-CO ₂ 削減	233t-CO ₂ 削減	235t-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	2024年度比-1%	2024年度比-14.5%	2025年度比-15.0%
		エコ推進担当者会議の開催	32回以上	46回	40回以上

環境への取り組み

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、建物の脱炭素化を支援する「ZEBプランナー※1」として2018年に登録いたしました。これまで培ってきた建築設備の技術力を活かし、ZEBの計画・コンサルティングから設計・施工、既存建物の省エネ改修まで、幅広く取り組んでいます。

2024年には、奈良県の「ゼロカーボン推進事業」において、関西電力株式会社を代表企業とする「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、県有2施設のZEB化改修を設計・施工し、2025年11月にZEB Ready※2認証を取得しました。

また、東日本大震災からの復興と地域活性化を目的とした福島県双葉郡浪江町の産学官連携施設整備事業では、当社のZEBプランナーとしての実績と専門性を活かしてZEBコンサルティングを担当。設計者と連携して省エネルギー計画を支援し、2025年10月のNearly ZEB※3認証取得に貢献いたしました。

さらに、通信施設で培った「居ながら工事」のノウハウを活かし、福島県の郡山地方広域消防組合消防本部庁舎では、業務を継続しながら省エネリニューアルを実施するなど、既存建物の脱炭素化にも取り組んでいます。

今後もこれまで培ってきたZEBプランナーとしての知見を活かし、民間既存建物のZEB化を通じ、地域全体の脱炭素化と持続可能なまちづくりに貢献していきます。

※1 ZEBプランナー：ZEBの実現に向け、建築・設備の省エネルギー計画や設計、コンサルティング等を支援する事業者

※2 ZEB Ready：省エネルギーにより、基準となる建築物と比べて年間一次エネルギー消費量を50%以上削減した建築物

※3 Nearly ZEB：省エネルギーに加え再生可能エネルギーを活用し、年間一次エネルギー消費量を75%以上削減した建築物

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
2023年度	30,898kg
2024年度	27,106kg
2025年度	14,883kg

社会貢献・地域の皆様とのコミュニケーション

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。



NPO法人「みなと環境にやさしい事業者会議」主催「みなとクリーンアップ大作戦」に参加しました



沖縄県豊見城市・瀬長島周辺ビーチの清掃活動に参加しました



折り鶴1,800羽を広島市へ奉納しました