

日比谷総合設備グループ

INTEGRATED REPORT 2026

統合報告書2026



日比谷総合設備株式会社



Who We Are

私たち日比谷総合設備は、

空気調和設備、給排水衛生設備、電気設備、情報通信設備の4分野から

安全、安心、快適な社会生活を支える

総合エンジニアリングサービス企業です。

おかげさまで60周年

日比谷総合設備グループは創業60周年という節目を迎え、新たな経営理念を制定いたしました。経営理念の制定にあたっては、これまでの歩みを振り返るとともに、将来にわたる持続的成長を見据え、当社グループの存在意義を示す「パーパス」と、価値観及び行動指針を示す「バリュー」で構成しております。



経営理念

PURPOSE

私たちの存在意義

その先の社会のうるおいを、ともに歩む

私たちは、時代の変化の一つひとつ誠実に向き合い、
仲間とともに社会の安全・安心をかたちにしてきました。

その積み重ねこそが、私たちの存在意義です。

そして私たちは、快適な空間が広がり、
豊かで満ち足りた暮らしをもたらす“うるおい”を、
さまざまなかたちで未来へつないでいきます。

これから先も、変わりゆく未来の中で、
私たちはお客様やパートナーとともに歩み続けます。

VALUE

私たちの価値観と行動指針

挑戦と共創

変化を恐れず挑戦し、
仲間やお客様と新しい価値をともに生み出します。

誠実と責任

誠実な姿勢で、
すべてのステークホルダーに対して責任を果たします。

継承と進化

これまで磨き上げた技術や誇りを大切にし、
成長しながら、次の時代へつなげます。

目次・編集方針

Section 1

イントロダクション

Who We Are	01
経営理念	02
目次・編集方針	03
社長メッセージ	04

Section 2

価値創造ストーリー

強み構築の軌跡	09
培われた強み	10
強みを生かした得意領域	11
深化・拡大によってさらなる価値創出へ	12
価値創造プロセス	13
マテリアリティの特定	14
非財務ハイライト	16
財務ハイライト	17
事業別ハイライト	18

Section 3

中期経営計画

副社長メッセージ	19
第8次中期経営計画の振り返り	22
経営ビジョン／第9次中期経営計画	23
データセンター市場拡大への対応	26
既存建築物のリニューアルZEB	27

Section 4

サステナビリティ

サステナビリティ経営	28
人的資本への取り組み	29
人権尊重への取り組み	32
安全衛生への取り組み	33
品質への取り組み	34
お取引先との連携	36
環境への取り組み	37
社会貢献・地域の皆様とのコミュニケーション	40

Section 5

ガバナンス

社外取締役役座談会	41
コーポレート・ガバナンス	44
役員紹介	48
コンプライアンス	50
リスクマネジメント	51
株主の皆様とのコミュニケーション	52

Section 6

データ集

11か年財務情報	54
ESGデータ集	55
株式情報	56
会社情報	57

編集方針

本統合報告書は、経営理念に基づき当社が目指す姿と、その実現に向けた経営戦略、経営基盤、各種取り組みについて、ステークホルダーの皆様にご理解いただくとともに、皆様との対話を重ねることで企業価値の向上を図ることを目的としています。

<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及び仮定に基づいて算出されています。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さまざま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。

報告対象

期間：2026年3月期（2025年4月1日～2026年3月31日）
（注）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）

当社における情報開示体系

財務情報

- ・当社ウェブサイト（株主・投資家情報）
- ・決算短信
- ・決算説明会資料
- ・有価証券報告書
- ・個人投資家説明会資料

非財務情報

- ・当社ウェブサイト（サステナビリティ）

日比谷総合設備グループ統合報告書



Message from the President

社長メッセージ

変わらない価値は守りながら、
さらなる成長に向けて歩んでまいります。

中北 英孝

代表取締役社長

社長メッセージ

変化の時代だからこそ、普遍的な価値を経営理念に刻む

2026年7月、当社は創業60周年を迎えました。これまで長きにわたり私たちを支えてくださったすべてのステークホルダーの皆様、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

この大きな節目を迎えるにあたり、私たちは新たな経営理念としてパーパスとバリューを策定しました。その背景には、事業環境の大きな変化があります。デジタル化の進展と生成AIの出現、地球規模でのカーボンニュートラルへの対応、都市の大規模再開発や国土強靱化に伴う設備投資の活発化など、当社を取り巻く市場は大きく動いています。こうした変化の激しい時代だからこそ、私たちが変えていくべきものと、これまで脈々と受け継いできた、変わらない当社の存在意義を、改めてこの機会に整理しておく必要があると考えました。

策定にあたって私が最も大切にしたのは、「みんなで作り上げる」という共創・共有のプロセスです。全社員が主体的に関わり、完成した理念を自分ごととして受け止められるようにすることを何よりも重視しました。具体的には、グループ会社や支店からさまざまな年代の社員が参画するプロジェクトチームを中心に、全国で対話会を開催しました。対話会では、まず社員一人ひとりが大切にしている価値観や当社らしさについて意見を交わし、その後、プロジェクトチームがまとめた案について、本当に自分たちの思いを表す言葉になっているかを確認しながら議論を重ねました。現場からWebで参加し

た社員も含め、8割を超える社員が対話会に参加をし、活動の進捗も継続的に共有しながら、全社一丸となって新たな経営理念をつくりあげることができたと考えています。

さまざまな意見を1つの言葉のパーパスにまとめあげる作業は容易ではありませんでしたが、プロジェクトチームが複数の案を練り上げた末に、「その先の社会のうるおいを、ともに歩む」という言葉に辿り着きました。「うるおい」には、当社の事業を通じて社会に貢献するという思いに加え、真摯な姿勢や誠実さ、優しさなどの意味を込めています。これは、これまでのブランドメッセージ「時代にまっすぐ、技術にまじめです。」でも表していた当社らしさそのものであり、確かな技術力とともに創業以来受け継いできた企業文化に根ざすものです。新しい経営理念は、こうした変わらない価値を大切にしながらも、「ともに歩む」という言葉に、より能動的で挑戦的な姿勢へ踏み込んでいく意気込みを託しています。

もっとも、多くの社員が策定に関わったからといって、共創・共有のプロセスが終わったわけではなく、大切なのは、策定した後に日常の中にどう浸透、定着するかということとなります。このため、

パーパスへの思いを綴った小冊子「ブランドブック」の全社員への配布や、記念イベントに合わせたパーパス動画の共有など、理念に触れられる機会づくりを続けています。経営理念が特別なものではなく、日々の会話に自然と息づく状態を理想として、新たに加わる仲間にも受け継いでいけるよう、浸透と定着に向けた営みを継続してまいります。

目標を超える成果と、成長の中で見えた課題

第8次中期経営計画の最終年度である2025年度は、受注高1,115億円、売上高940億円、営業利益106億円、親会社



社長メッセージ



株主に帰属する当期純利益86億円と、主要な指標のいずれにおいても目標を大きく上回る結果となりました。とりわけ営業利益は前年度比40%超の増益となり、各段階利益で過去最高を更新しています。これは、データセンター分野をはじめとする事業の伸長に伴う売上の増加に加え、生産性向上の取り組みや一部工事の採算改善によって売上総利益率が高まったことによるものです。ROEについても、目標の7.0%以上に対して11.6%となり、収益性と資本効率の両面で大きく伸長することができました。お客様をはじめとするステークホルダーの皆様のご支援と、社員一人ひとりの努力の積み重ねによるものと、深く感謝しています。

もっとも、私が手応えを感じているのは、数字を達成したことだけではありません。データセンターやリニューアルといった成長分野において当社の強みを再確認し、次の成長につなげる基盤を築けたことも大きな成果です。「Data Center Trial Field (DCTF)」の開設、DXやBIMの展開、安全・品質向上に向けた取り組みなどが着実に進み、次の中期経営計画での成長に向けた足がかりをつくることができました。特にデータセンター分

野では、デジタル化の進展などを背景に市場が拡大するなか、当社の技術力と施工対応力が評価され、私たちの存在価値を発揮することができました。

一方で課題も残りました。今後の成長に必要な人材については計画通りには採用が進みませんでした。世の中全体が人手不足にあるなか、建設業界においても人材確保は大きな課題となっています。現在のような変化の激しい時代に対応し続けるためには、これまでとは異なる新しい感覚を持った人材にも加わってもらう必要があり、多様な人材をバランスよく確保していくことが、今後の成長の鍵を握ります。人的投資は当社にとって最大の中長期の成長投資です。第9次中期経営計

画では一層、人材の確保・育成に力を注ぎ、生産性向上の施策と併せて、持続的成長に資する取り組みを進めてまいります。

培ってきた強みを深化させ、事業領域を拡大する

新たに策定した経営理念に基づき、当社は経営ビジョン「深化・拡大、“その先へ”」と第9次中期経営計画を策定しました。経営ビジョンは、普遍的なものであるパーパスやバリューとは異なり、変化する事業環境や市場の動きに柔軟に対応していくため、中期経営計画と連動する位置づけとしています。「その先へ」という言葉には、次の中期経営計画以降も見据えてどうすべきかを常に考え、備え続けるという意味を込めています。

経営ビジョンが示すように、第9次中期経営計画は、大きな成果を収めた第8次中期経営計画からの継続性のなかで、これまで培ってきた強みをさらに深化させ、拡大することに主眼を置いています。最終年度である2028年度には、受注高1,200億円、売上高1,130億円、営業利益125億円、親会社株主に帰属する当期純利益95億円、ROE12%台を目指します。第8次中期経営計画で高めた収益力をさらに引き上げ、持続的な利益成長と資本効率の向上を両立させていく方針です。第8次で大きく伸ばした実績を踏まえると、一見すると堅実な目標に映るかもしれませんが、足元の市場環境や技術の変化に着実に対応しながら、成長を継続的なものとしていくことを重視しました。

社長メッセージ

事業成長の中核となるのが、データセンターとリニューアルという2つの重点領域です。データセンター市場では、長年培ってきた情報通信インフラ分野の実績と高品質な施工力を活かしながら、ハイパースケール型やモジュール型など多様化する案件に対応していきます。案件ごとに求められる技術が異なるところもあり、一つひとつの技術を深めることで対応力を高め、事業を拡大させていく、「深化」と「拡大」の好循環をつくり出すことが、私たちの目指すところです。当社は従来、情報通信分野に強みを持っています。技術や社会の変化のスピードが一層高まるなか、この分野がどのように進化しても、その変化に対応し続けられることを、当社ならではの強みとして持ち続けたいと思います。

リニューアル市場については、建設コストの上昇や建物の省CO₂化の取り組み強化を背景に、既存ビルの利活用ニーズが確実に高まっていくと見ています。当社の事業のベースとなる領域であるリニューアル事業を着実に高めておくことが、安定した事業運営にもつながります。これまで積み重ねてきた実績と知見を活かし、脱炭素社会に貢献するリニューアルZEB※1などの付加価値型の提案や、お客様の建物機能を止めない施工力を活かした「居ながら工事※2」などを進めています。

今後の成長の鍵を握るのが「エリア戦略」です。当社は情報通信分野に関わるなかで、情報通信のサービスが全国同じ品質で提供されていることに合わせて、全国どこでも均一で

高品質な施工を提供することが、重要な価値の1つとなっています。ただ、事業をさらに広げようとする、北海道と九州とでは気候も市場も異なるため、同じやり方は必ずしも通用しません。各地域に築いてきた体制をどう活かし、社内で優先順位を定めながら、均一で高品質な施工を提供し続けるなかで、人材をはじめとする経営資源をどう配分していくかという、地域ごとの特性を見極めた選択と集中がこれからは課題になってくると考えています。

技術力の高度化に向けては、特にデータセンター分野でNTTデータ様と協働で開設したDCTFでの検証・実証を通じて、施工力・提案力を強化しています。こうしたパートナーとの関係を深めるアライアンス戦略は新たな挑戦です。パートナーと「ともに歩む」ためにも、まずやってみるという姿勢を持って取り組みを進めています。

※1 Net Zero Energy Building [ネット・ゼロ・エネルギー・ビル] の略称

※2 建物を使用・運用しながら、利用者や業務への影響を抑えて実施する改修工事

人材を核に、成長を支える基盤を築き上げる

2026年度、計画どおりに進めば、前年度の受注高に続き売上高が1,000億円を超える見通しであり、会社の規模として1つ上のフェーズへと上がります。だからこそ、事業を継続し続けるための人材の確保と、事業の拡大を支える経営基盤の深化を、これまで以上に意識して進めていく必要があります。

なかでも、人材の確保・育成は第9次中期経営計画の経営基盤戦略の最重要項目です。これまで培ってきた誠実さやまじめさを持った人材が長く活躍してくれることを願うとともに、変化の時代に挑戦していく新しい感覚を持った人材にも加わってほしいと期待しています。採用活動の場でも、当社への入社を決めてくれた内定者から「当社の採用担当者の雰囲気良かった」という声を複数いただいています。そうした企業風土は今後も大切にしていきたいと思います。

人材の確保に向けては、採用活動の強化はもちろん、当社の認知度向上に向けた取り組みも進めています。創業60周年を新たな出発点と位置づけ、社外に向けた広報の展開や、専門性を高めた人材による講演会、大学での講義といった場での発信も積極化していきます。



当社が担う役割と責務を表現した広告

人材と密接に関わるのが、生産性の向上です。具体的には、BIMやAIを活用して施工プロセスを高度化する「オペレー

社長メッセージ

「シヨンスmart戦略」の取り組みを進めています。これは当社単体の課題であると同時に、建設業界全体で取り組むべき課題でもあります。生産性を高め、ワークライフバランスを実現していくことで、次世代を担う人材に、建設業界に魅力を感じ、目指してもらうことができるように、当社の取り組みがこれらに寄与することで、微力ではありますが、貢献してまいりたいと思います。

事業の深化・拡大に伴い、それを支える経営基盤もまた深化させていく必要があります。コンプライアンスやリスクマネジメントは、事業規模の拡大とともにその中身が変わっていくものです。こうした認識も踏まえて、当社はマテリアリティを新たに特定しました。当社自身の持続的な成長の基盤となる重要課題と、事業を通じて環境・社会価値の向上につながる重要課題の双方に対し、中長期的な視点で着実に取り組んでまいります。

資本効率の改善による企業価値向上

第9次中期経営計画における過去の中期経営計画からの変化の1つが、キャピタルアロケーションの開示です。「その先」の成長を見据えた投資計画を作りこむこと、そして課題であった資本効率の改善について透明性のある説明をすることが目的です。具体的には、計画期間中に事業活動で生み出す資金に、政策保有株式の縮減などによる資産売却資金

を加えたものを原資として、成長に資する投資と株主還元に計画的に配分していきます。当社に対する株式市場からの注目度が高まり、機関投資家に加えて個人株主も増えていくと見込まれるなか、成長投資と株主還元の両立を通じて、多様な株主の皆様のご期待にお応えして企業価値を向上させてまいります。

その先の社会のうるおいを、ともに歩む

私が企業経営において大切にしているのは、単に受注や売上、利益の額を追いかけることではありません。長くお付き合いできるお客様、そして建物のライフサイクルに寄り添い、建築設備を通じて人々が安心して働き、学び、暮らせる環境づくりの取り組みを進めることで、経済的価値と社会的価値を両

立させながら、ともに歩んでいく。ずっと持ち続けてきたこの姿勢は将来も持ち続けていきます。

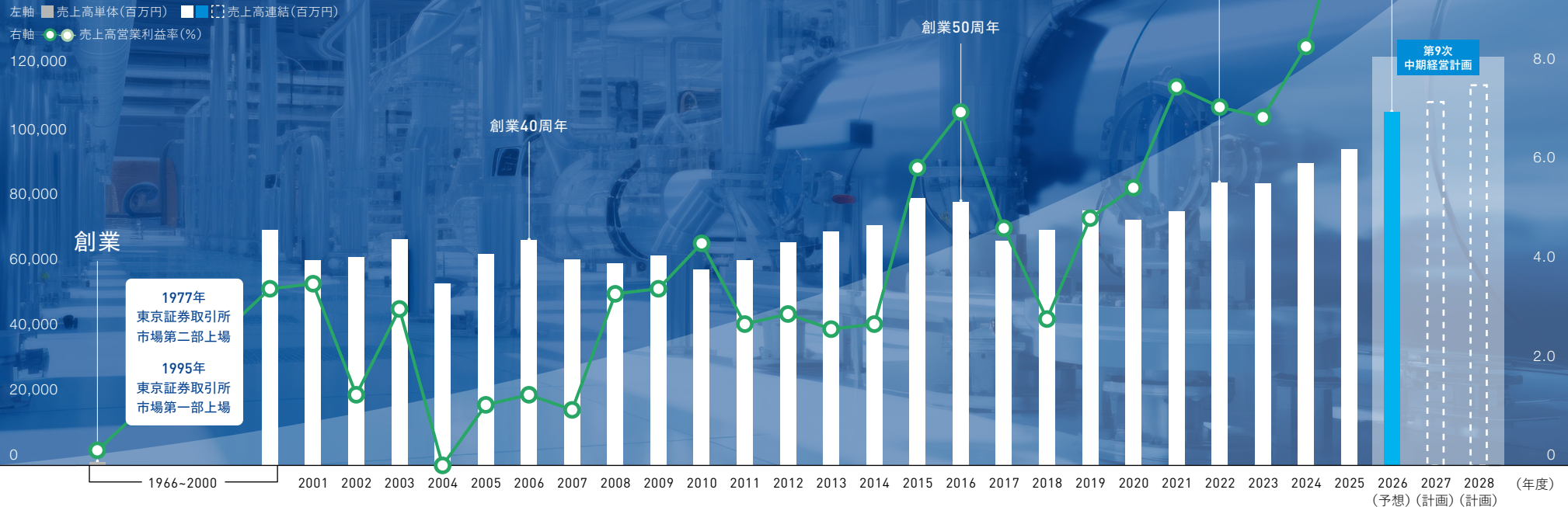
本年迎えた創業60周年を、私は新たな成長ステージへの出発点と位置づけています。時代が大きく変化するなかにあっても、変えるべきものには柔軟に対応して深化・拡大を図り、変わらないものはしっかりと守り続ける。新たな経営理念のもと、これからも皆様とともに歩み、「その先の社会のうるおい」を、ともに実現してまいります。引き続き、変わらぬご支援とご期待を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

中北英寿



強み構築の軌跡

創業以来、総合エンジニアリング企業としての基盤を構築し、時代の要請に応じた強みの強化を図ってきました。
今後もこれらの強みを深化させ、持続的な成長の実現を目指していきます。



創業 1966~

▶ 高度経済成長に伴う電電公社(現NTT)の電話網のインフラ整備と、将来的な設備の高度化への対応を目的として設立

全国の電話網拡大に伴い、通信建物の建設需要が急増。高度な設備関連工事を支える技術力と施工体制へのニーズが高まる中、日比谷総合設備設立。



1969~

▶ 総合エンジニアリング企業としての基盤構築

1969年竣工の近畿電電ビルで、当時は難しいとされた空調・衛生・電気の3設備一括施工を完遂。総合エンジニアリング企業としての礎を築いた。2025年には「パティナー大阪」として再生され、その価値を次世代へ継承している。



2019~

▶ リニューアルZEB案件の推進

省CO₂事業で培った技術・提案力を強みに、自治体のZEB Ready化案件を受注。これを足がかりとして、アライアンスパートナーとの協業を強化し、既存建物のリニューアルZEB化案件の受注拡大を推進。



2024~

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

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



培われた強み

サブコン業界で当社が存在感を発揮する背景には、「NTTグループ関連業務で培った高品質な施工実績」を強みの中心に据えていることが挙げられます。この確かな施工品質を「総合エンジニアリング力」と「全国ネットワーク」で強力に補強し、多様化・高度化する顧客や社会のニーズに的確に応えていきます。

サブコンの役割

サブコンとは、建物の空調・衛生・電気・情報通信など設備の設計・施工・維持管理を担う専門工事会社です。建設会社が建物の躯体や外装といった「骨格」をつくるのに対し、サブコンは空気・水・電気・通信などの「血管」や「神経」にあたる設備を構築し、建物に機能と生命を吹き込みます。人々の快適で安全な暮らしや企業活動を支えるとともに、データセンターをはじめとする社会インフラの安定運用にも重要な役割を果たしています。

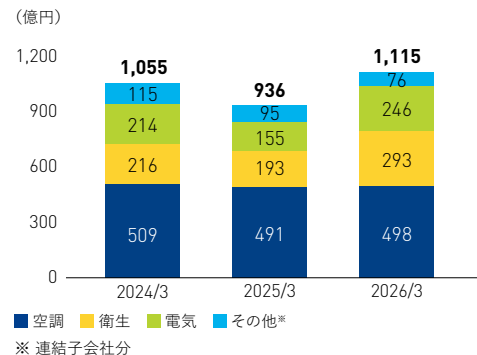
Web <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/about.html>

強み 2

総合エンジニアリング企業

当社は、空調・衛生・電気・情報通信の4つの設備分野を手掛ける総合エンジニアリング企業です。設備の提案から設計・施工まで一貫して対応することで、幅広いニーズにワンストップで対応しています。

受注高 分野別

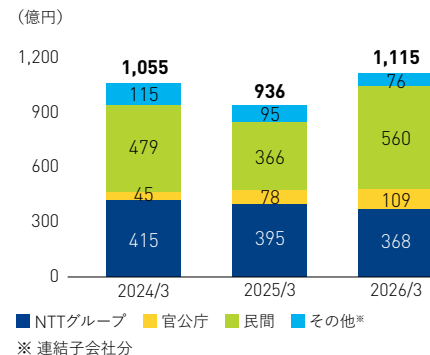


強み 1

NTTグループ関連業務で培った高品質な施工実績

創業以来、NTTグループの通信建物設備工事を担うなかで、高品質な施工技術と確かな品質管理体制を培ってきました。通信設備を収容する建物は、24時間365日安定して稼働し続けることが求められるため、高い信頼性と安全性を確保する技術力・施工力が不可欠です。こうした高度な要求に応え続けることで、設備の設計・施工から保守・維持管理に至るまで豊富な実績を積み重ねてきました。また、通信分野で培った技術とノウハウを強みに、オフィスビル、病院、生産物流施設、複合施設、データセンターなど幅広い分野へ事業領域を拡大しています。特に近年は、急速に需要が拡大するデータセンター分野に注力し、高度な設備技術を提供しています。通信分野で培った技術とノウハウを活かし、多様化・高度化するお客様のニーズに応えることで、付加価値の高い設備ソリューションを提供しています。

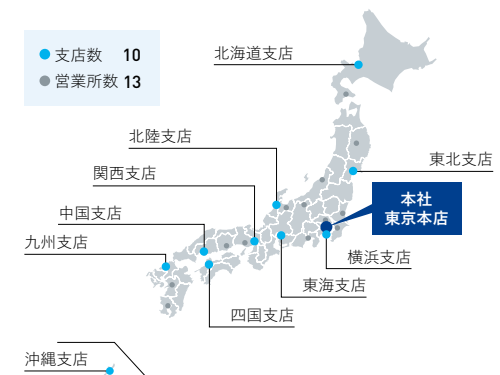
受注高 顧客別



強み 3

全国にネットワーク展開

NTTグループの通信建物設備工事を担うため、全国に事業拠点を展開しています。長年培った技術力と施工体制を活かし、情報通信インフラを支えるとともに、安全・安心な社会基盤の維持に貢献しています。



強みを生かした得意領域

当社独自の強みは、高難度なりニューアル工事とデータセンターの領域で特に発揮されています。各領域で高度なニーズに的確に応え、着実な成長を図ります。

サブコン業界において強みをさまざまな場面で発揮

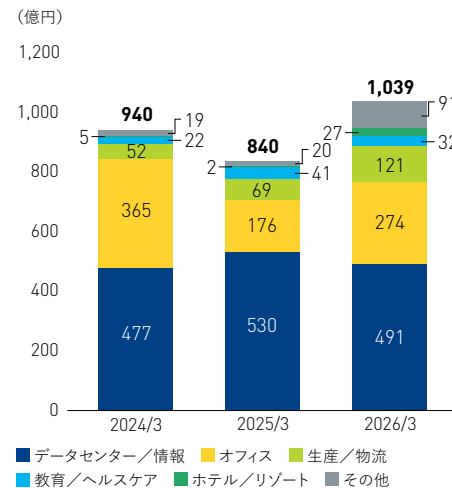
データセンター施工

当社は、急速に拡大するデータセンター市場を重点領域と位置づけ、高度な設備技術を提供しています。データセンターは、クラウドサービスや生成AIの普及を支える重要な社会インフラであり、24時間365日止まることなく稼働し続けることが必要不可欠な高い信頼性が求められます。長年にわたりNTTグループの通信建物設備工事で培った技術力と品質管理ノウハウを活かし、こうした高い要求水準に応えてきました。特に、サーバーの安定稼働を支える空調設備を強みとしており、空調・衛生・電気・情報通信の各設備を総合的に提供できることが特長です。また、近年は高発熱化するAIサーバーへの対応が課題となる中、野田技術研究所内に「Data Center Trial

Field」を開設し、次世代冷却技術の検証・実証を推進しています。豊富な施工実績と、将来を見据えた技術検証と共創体制の構築により、高性能かつ高効率なデータセンターの実現に貢献しています。

P.26 データセンター市場拡大への対応

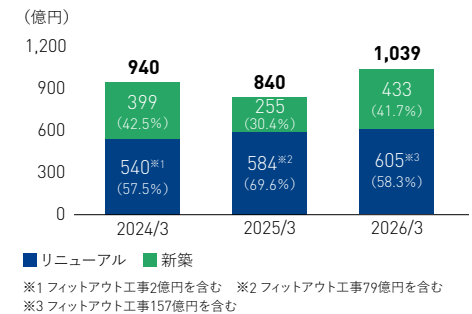
受注高 建物用途(単体)



リニューアル工事(居ながら工事)

オフィスやデータセンター、通信機械室などの稼働中施設における「居ながら工事」を得意としています。お客様の事業活動への影響を最小限に抑えるため、綿密な施工計画のもと、休日・夜間工事や徹底した養生、安全管理を実施。長年にわたり培った施工ノウハウと高い技術力により、施設の運用を継続しながら安全かつ高品質なリニューアル工事を提供しています。

新築・リニューアル比率(単体)



TOPIC

リニューアルZEB

リニューアルZEBは、既存建物をZEB水準に改修し、脱炭素と省エネを同時に実現するソリューションです。ZEBプランナーが建物の使用状況や設備の運転状況を分析し、最適なZEB化計画を提案。診断から設計・施工・効果検証まで一貫してサポートし、建物全体での省エネルギーを目指したZEB化を実現します。

P.27 既存建築物のリニューアルZEB

深化・拡大によってさらなる価値創出へ

強みと得意領域を掛け合わせながら、市場需要を的確に捉え、確かな事業展開を推進します。
安定収益と成長領域の拡大を両輪として事業を深化・拡大させ、
社会価値の創出と持続的な企業成長につなげていきます。

強み

●NTTグループ関連業務で培った高品質な施工実績

NTTグループの通信建物工事で培った高品質な施工技術と
確かな品質管理体制を強みに、安定した事業基盤を構築しています。

●総合エンジニアリング企業

空調・衛生・電気・情報通信の4分野を手掛ける総合エンジニアリン
グ企業として、幅広いニーズにワンストップで対応しています。

●全国にネットワーク展開

全国に展開する事業拠点を強みに、情報通信インフラの安定運用を
支え、強固な施工体制を構築しています。



得意領域

●データセンター施工

通信分野で培った技術と実績を活かし、24時間365日止まることなく
稼働し続けることが必要不可欠なデータセンターの安定稼働を支えて
います。

●リニューアル工事(居ながら工事)

長年培った施工ノウハウを活かし、お客様の事業活動への影響を
最小限に抑えながら、高品質なリニューアル工事を提供しています。

成長機会
を獲得

データセンター需要増

P.26 データセンター市場拡大への対応

マテリアリティ

デジタルインフラ技術の
高度化・展開による
社会基盤の共創

P.14~15

成長領域

既存建物の カーボンニュートラル化需要増 (リニューアルZEB)

P.27 既存建築物のリニューアルZEB

マテリアリティ

リニューアル工事の深化を通じた
脱炭素・循環型社会実現への
貢献

P.14~15

成長領域

建物(築30年前後)の リニューアル工事需要増

P.27 既存建築物のリニューアルZEB

マテリアリティ

リニューアル工事の深化を通じた
脱炭素・循環型社会実現への
貢献

P.14~15

安定収益

社会価値の創出と企業成長を実現

価値創造プロセス

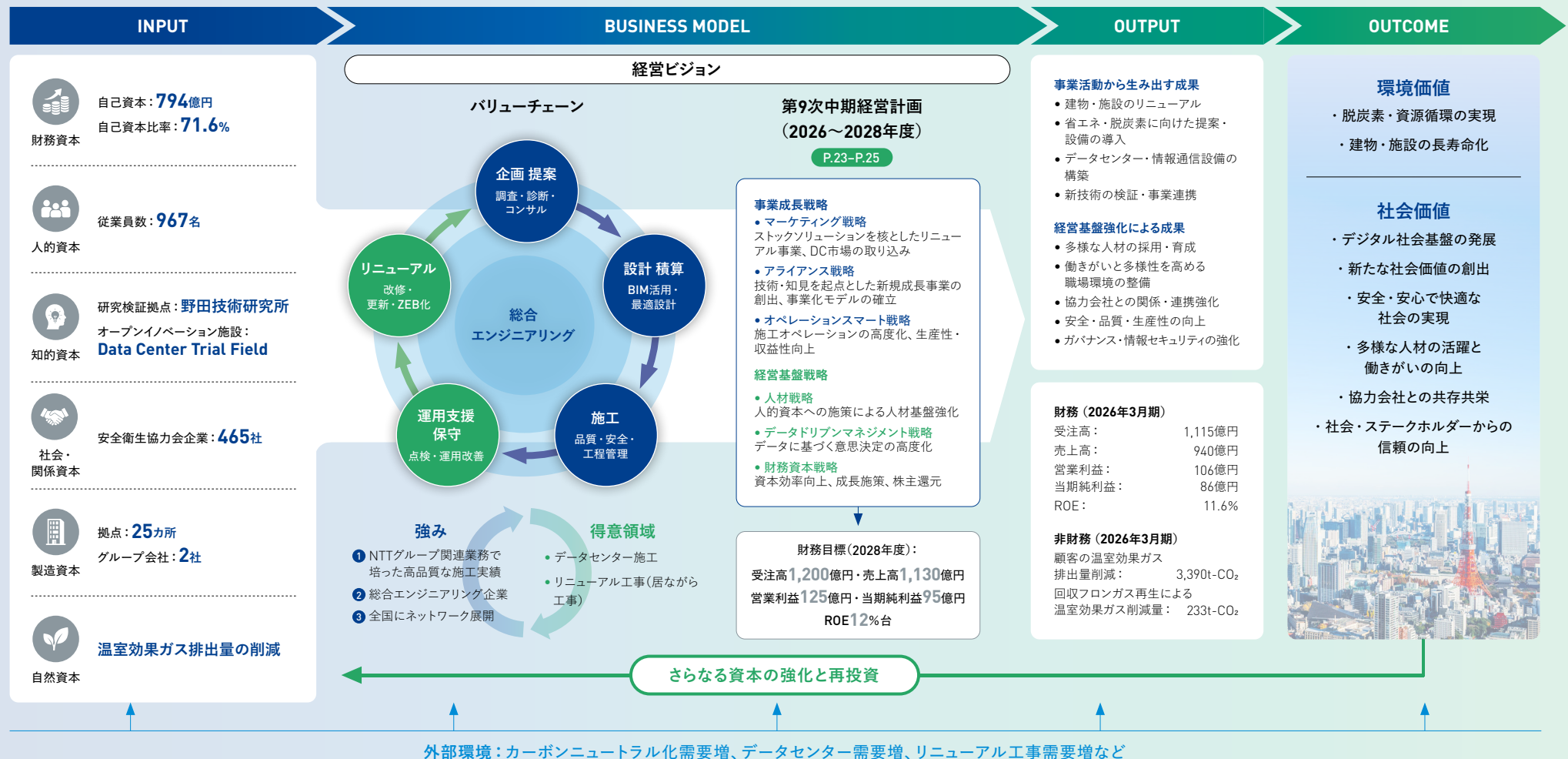
パーパスとバリューからなる経営理念のもと、すべての事業活動を通じて価値創造を推進します。創業以来培ってきた技術と信頼を礎に、建物のライフサイクル全体にわたって環境価値・社会価値を創出し、持続可能な社会への貢献と持続的な企業価値の向上を目指します。

経営理念 P.02

PURPOSE: その先の社会のうおいを、ともに歩む VALUE: 「挑戦と共創」「誠実と責任」「継承と進化」

サステナビリティ関連方針

マテリアリティ P.14-P.15

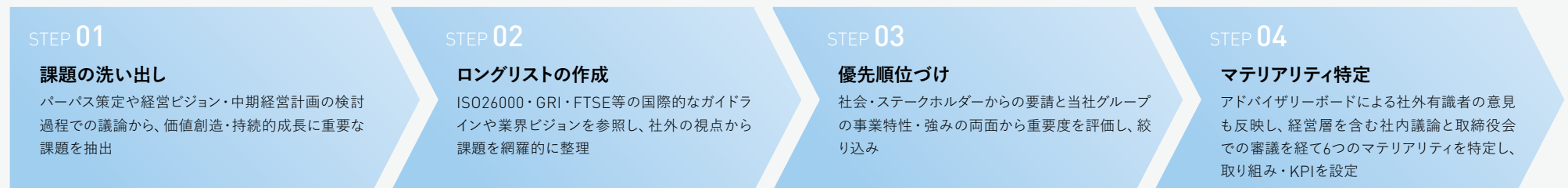


マテリアリティの特定

当社グループは、経営理念のもと、持続的成長に向けて優先的に取り組むべき重要課題をマテリアリティとして特定しています。マテリアリティを2つの方向性に整理し、具体的な取り組みとKPIのもと、その着実な推進を通じて企業価値の向上を目指します。

特定プロセス

特定にあたっては、課題の洗い出しからロングリストの作成、優先順位づけ、マテリアリティの特定まで4つのステップで検討しました。各ステップでは、経営ビジョン及び第9次中期経営計画との整合性を確認しながら、議論を重ねています。



各マテリアリティを選定した理由

マテリアリティ		選定理由
環境価値と社会価値を高める成長基盤の構築	リニューアル工事の深化を通じた脱炭素・循環型社会実現への貢献	気候変動への対応や資源循環の推進に対する社会的要請が高まる中、当社は建物のライフサイクル全体に関与できる事業特性を活かし、リニューアル工事を通じた脱炭素化・長寿命化・高効率化を推進することで、環境価値と社会価値の創出に貢献できるため
	デジタルインフラ技術の高度化・展開による社会基盤の共創	DX・AI需要など社会基盤の高度化が進む中で、DC・情報インフラは社会機能を支える重要領域となっており、当社の成長領域と社会価値の向上が一致するため
	事業領域拡大による新たな価値の創出	社会ニーズの変化が加速する中、新たな価値創出の機会が広がっており、新技術・新領域への挑戦を通じてサステナブルな社会に寄与するため
価値を創出するための経営基盤の充実	多様な人材の活躍と働きがい高める人材基盤の強化	人口減少に伴い、多様な人材が活躍できる環境が求められており、多様な人材の確保と活躍を引き出す環境の整備が競争力の源泉であり、持続的な事業運営を支える最重要基盤であるため
	安全・品質の確保と現場力の向上による価値提供の追求	安全・品質は事業の前提となる重要な要素であり、その確保が企業価値の維持・向上に直結することから、最優先で取り組むべき基盤であるため
	コーポレート・ガバナンスの高度化	ESG要求や企業の透明性への社会的要請が高まる中、ガバナンスの強化が企業の信頼確保の前提となるため

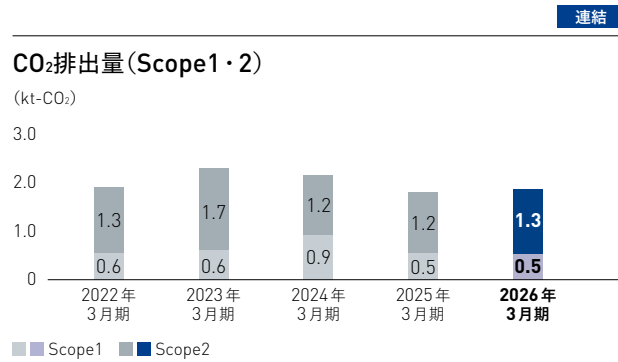
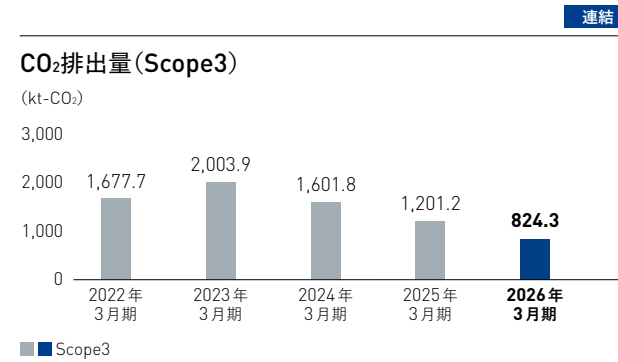
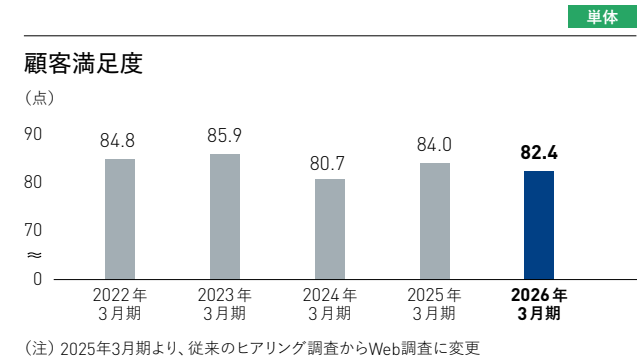
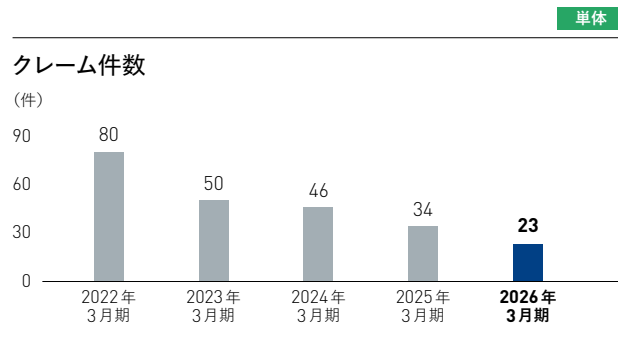
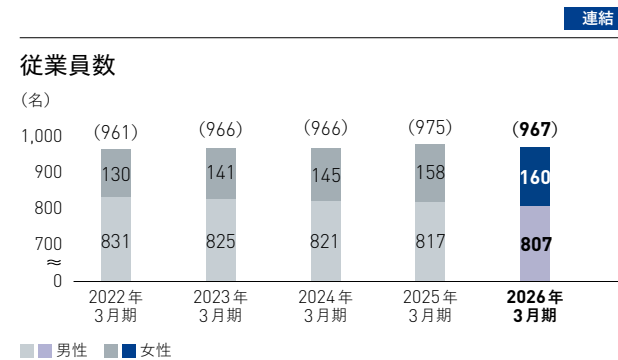
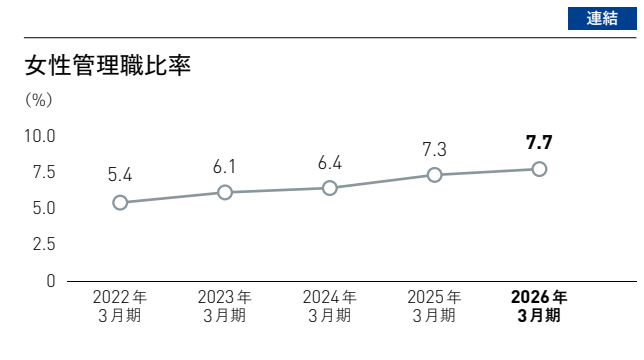
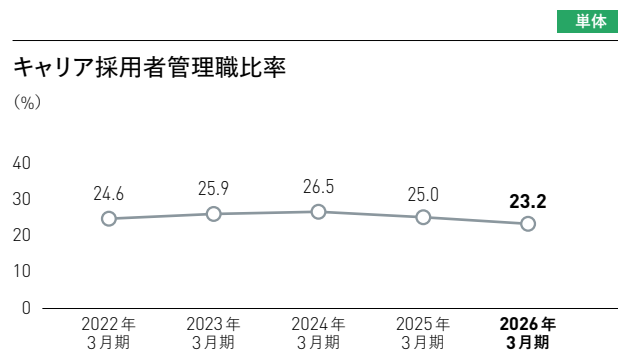
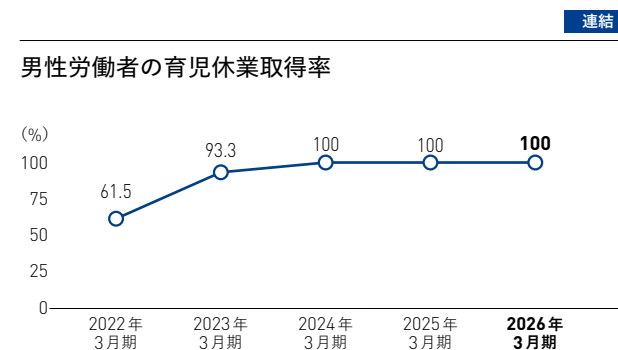
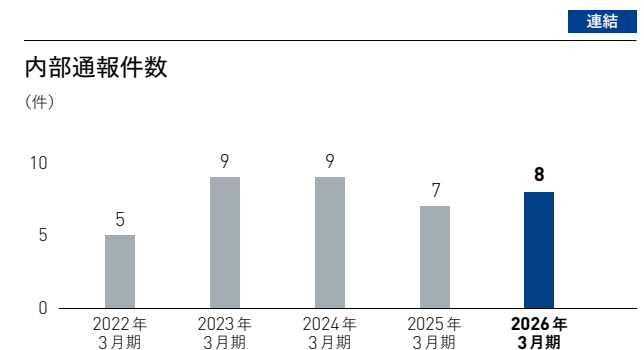
マテリアリティの特定

価値創出に向けた施策と目標（KPI）

マテリアリティ	創出する社会価値・環境価値	施策	目標（KPI）
環境価値と社会価値を高める成長基盤の構築	リニューアル工事の 深化を通じた 脱炭素・循環型 社会実現への貢献	▶ CO ₂ 排出量削減 ▶ 資源循環 ▶ 建物価値向上	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズに沿った建物・施設のリニューアル提案 再エネ・創エネ設備の提案・導入拡大 リニューアル（Re-ZEB含む）案件の拡大
		・省エネ設備の企画・設計・導入による顧客Scope1・2排出量削減	■ お客様への省エネルギー・脱炭素提案及び施工段階における環境活動の実施件数／ 1,595件（2026年度） ■ リニューアル案件受注比率／ 69.2%（2026年度）
		・環境配慮型資材の活用による建設時GHG（Embodied Carbon）排出量の削減 ・リサイクル資材活用による資源循環の推進	■ お客様の温室効果ガス排出削減量／ 3,200t-CO₂（2026年度） ■ 回収フロンガスの再生による温室効果ガス排出削減量／ 235t-CO₂（2026年度）
		・産業廃棄物の削減	■ 産業廃棄物適正管理率／ 100%（2026年度）
	デジタルインフラ技術の 高度化・展開による 社会基盤の共創	▶ デジタル社会の発展 ▶ デジタルインフラの提供	<ul style="list-style-type: none"> DCTFにおける新たな冷却技術の検証 グローバル基準の性能を備えたDC需要への対応
			■ 参画企業と連携した技術検証（検証内容） ■ DC・情報通信関連／ 受注高：759億円（2026年度） 売上高：661億円（2026年度）
	事業領域拡大による 新たな価値の創出	▶ 社会課題の解決 ▶ 新たな社会価値の提供	<ul style="list-style-type: none"> アライアンスの積極的な推進 新たな社会課題解決に資する技術・サービスの創出
		・NTTグループとのパートナーシップ強化	■ 他社・他分野との事業連携（連携内容） ■ NTTグループの価値創出パートナーとしてのさらなる関係強化（連携内容）
価値を創出するための経営基盤の充実	多様な人材の活躍と 働きがい高める 人材基盤の強化	▶ 人的資本価値向上 ▶ 多様性の実現	<ul style="list-style-type: none"> 多様な背景を持つ人材の採用拡大 事業を支える人材の育成 従業員エンゲージメント向上 人権デューディリジェンスの実施
			<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用者数：40名以上 ■ 新卒採用者に占める女性割合：20.0%以上 障がい者雇用率：法定雇用率以上 ■ 女性管理職比率：7.0%程度 キャリア採用者数：10名以上
			<ul style="list-style-type: none"> 新たな研修メニューの充実（施策内容） 全社員を対象とした社内研修受講率：100%
			<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントスコア：前回以上 男性育休取得率：100.0%
	安全・品質の確保と 現場力の向上による 価値提供の追求	▶ 安全、安心な社会の実現 ▶ 協力会社との共存・共栄	<ul style="list-style-type: none"> 協力会社エンゲージメント・コミュニケーションの充実 BIM・DX・AI活用等を通じた生産性向上 安心・安全な現場環境の整備
			<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント研修受講率：100% 人権デューディリジェンス実施と実効性確認
			<ul style="list-style-type: none"> 協力会社満足度の向上（調査結果等） 日比谷マイスター制度の充実（認定者数）
			<ul style="list-style-type: none"> AI活用推進施策の実施（社内イベント、施策等） BIM社内講習会の実施（実施数）
	コーポレート・ガバナンスの 高度化	▶ 信頼性向上 ▶ 透明性向上	<ul style="list-style-type: none"> 会社経営の透明性、効率性、健全性の構築 コンプライアンス研修、意識調査による実効性確認 情報セキュリティの高度化
			<ul style="list-style-type: none"> 研修センターでの安全研修受講者数：3,000名 社外取締役への事業理解の機会充実（実施内容）
			<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修受講率：100%
			<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数：0件 情報セキュリティ研修の実施

（）：定性的に実績を開示

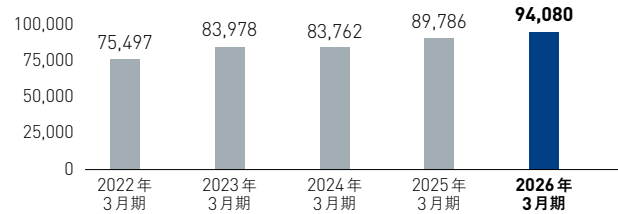
非財務ハイライト



財務ハイライト

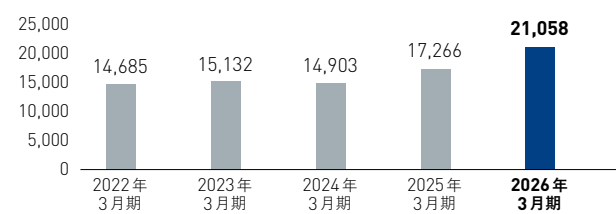
売上高

(百万円)



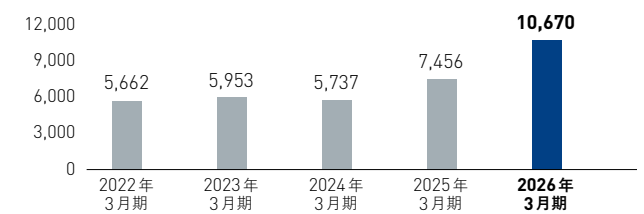
売上総利益

(百万円)



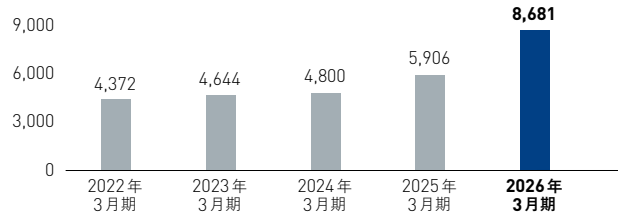
営業利益

(百万円)



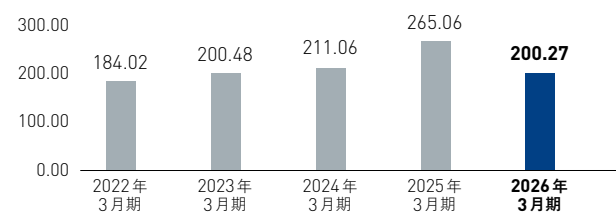
親会社株主に帰属する当期純利益

(百万円)



EPS(1株当たり当期純利益)※

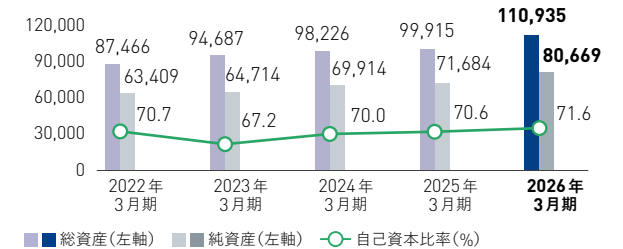
(円)



※ 2026年4月1日付で株式分割を実施しております。

総資産・純資産 自己資本比率

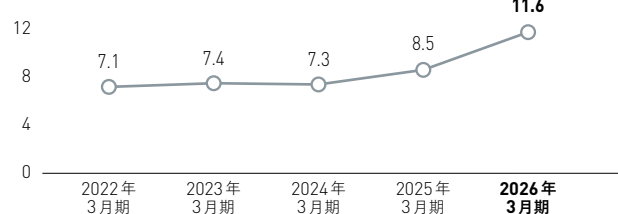
(百万円)



■ 総資産(左軸) ■ 純資産(左軸) — 自己資本比率(%)

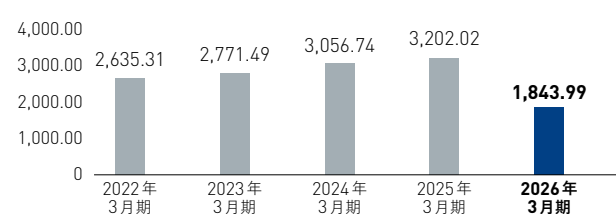
ROE

(%)



1株当たり純資産※

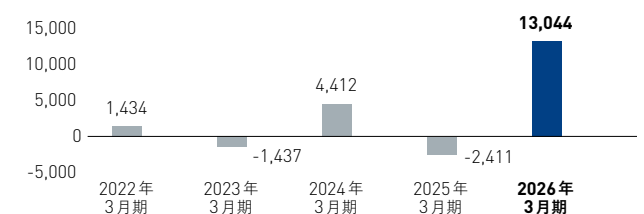
(円)



※ 2026年4月1日付で株式分割を実施しております。

フリーCF

(百万円)



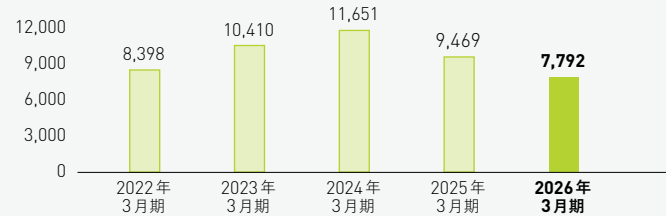
事業別ハイライト

設備機器販売事業／設備機器製造事業

日比谷通商株式会社／ニッケイ株式会社

売上高

(百万円)

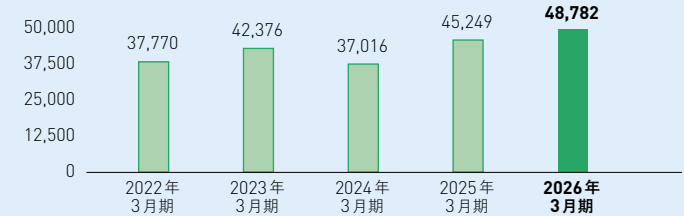


設備工事業

空気調和設備

売上高

(百万円)



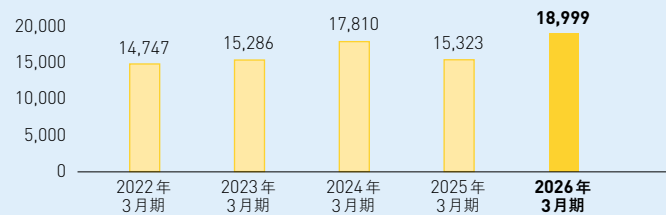
設備工事業

電気設備

情報通信設備

売上高

(百万円)

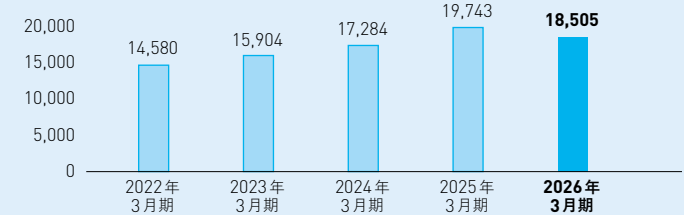


設備工事業

給排水衛生設備

売上高

(百万円)



売上高構成比
(2026年3月期)

20.2%

8.3%

51.8%

19.7%

Message from the Vice President

副社長メッセージ

この2年で遂げた「質的転換」

2024年6月に私が専務執行役員として当社に入社してから2年が経ちました。この間、当社は単なる業績拡大にとどまらず、収益性、資本効率、事業構造のいずれにおいても「成長の質的な転換」を遂げた重要な期間であったと認識しています。最大の背景としては、構造的な追い風があります。AIやクラウドの進展を受けたデータセンター市場の拡大、カーボンニュートラルへの対応、街づくりに伴う設備投資の活発化など、インフラ需要が高まり続けています。その中で、当社は成長市場であるデータセンター分野への経営資源の戦略的な集中により、競争優位性を確立し、受注の拡大を実現してきました。これは、当社が環境変化に受動的に対応するのではなく、「成長機会を主体的に取り込んだ」結果であると評価しています。この変化が、私が「成長の質的な転換」と呼ぶものの中身です。事業構造の面でも、長年支えてきたNTTグループの通信インフラという確かな基盤の上に、データセンターをはじめとする成長領域が加わり、収益の柱が着実に広がってきました。

数字にも、その転換は表れています。第8次中期経営計画の最終年度である2025年度は、主要指標のいずれも計画を上回って着地しました。とりわけ営業利益は、当初計画の65億円を大きく超える水準となる106億円に達しています。これ

は、受注時点から利益を設計する戦略的な受注活動と、現場のDX・生産性向上の取り組みが積み重なった成果です。また、特に2025年度からは資本効率の意識も高めてきた結果、ROEも11.6%と上昇し、収益構造そのものが筋肉質になってきたことを実感しています。

こうした成果を、第9次中期経営計画でさらに確かなものにしていくことが私に課せられた役割です。そのために乗り越えるべき課題も明確です。最も大きいのは人材、とりわけ施工人材の供給制約です。当社の事業は、突き詰めれば「人がすべて」の供給制約型ビジネスであり、施工人材の確保と育成への対応が不可欠です。受注が拡大し案件が大型化・長期化するほど、施工能力をいかに高めていくかが問われます。加えて、戦略の実行力という観点では、データドリブンのマネジメントも重要な課題です。データセンターをはじめ、当社がこれまで経験したことのない規模の工事が増えてきています。施策の具体性や進捗管理の精度向上、リスクの可視化がこれまで以上に求められます。DXの推進により、これまで属人的であった施工管理や人員配置、原価管理などの領域についてデータを駆使し見える化を進めることで、組織としての再現性と効率性を向上させていくとともに、リスクについてもデータを活用し、先を見越して手を打てる体制づくりを進めています。

人を中心とした成長投資と
適切な株主還元により、
企業価値を向上させてまいります。

芦川 隆範

代表取締役副社長

副社長メッセージ

財務資本戦略——成長投資と株主還元の両立

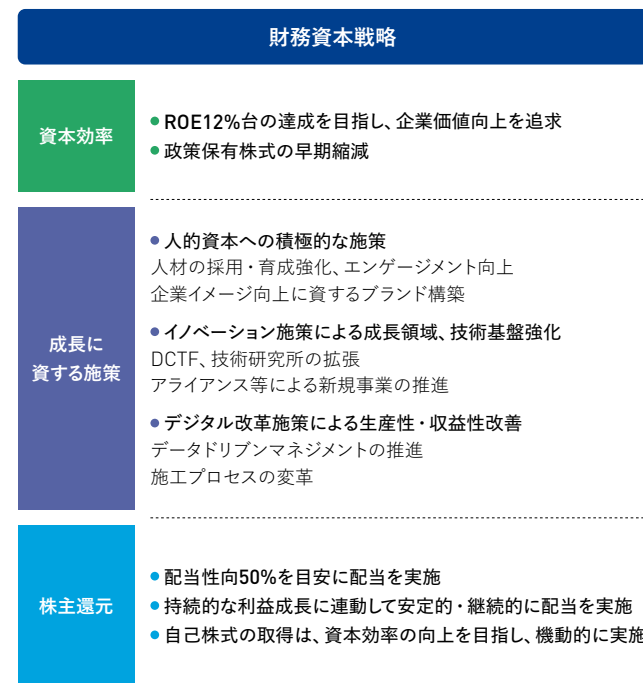
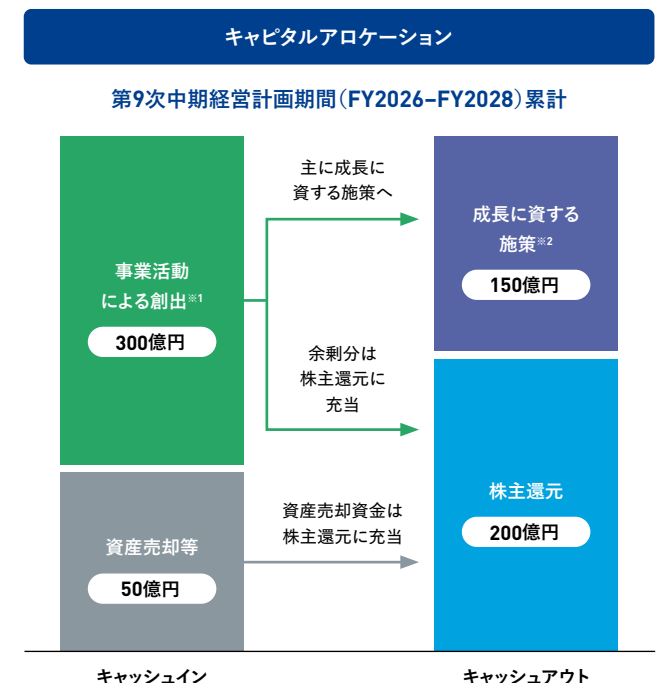
第9次中期経営計画では、成長の持続性と企業価値向上の両立という観点から、体系的な対応を進めていきます。特に、財務資本戦略においては、企業価値の最大化に向けて、「将来の利益確保に向けた成長に資する施策への投資」と「適切かつ機動的な株主還元」を両立させることで、資本効率の改善とROEを高めていきます。ROEをさらに高めていく上で、まず取り組むべきは分子である利益の一層の成長です。収益性という点では、空調サブコン各社の中でも上位に位置するところまで来ましたが、ここで満足するつもりはありません。将来の利益成長を確かなものにするため、まず成長投資を積極的に実行した上で、生み出されるキャッシュは規律をもって配分していきます。

本計画で、当社としては初めてキャピタルアロケーションを開示しました。資本政策においてROE改善への一段上のステージへ進みます。計画期間の3年間で、政策保有株式の縮減等による資産売却資金約50億円は株主還元に充当します。そして事業活動から生み出す300億円については、「成長に資する施策」と「株主還元」へそれぞれ同額の150億円を充当します。財務体質の安定性を確保しつつ、人的資本への積極的な施策の拡充やイノベーション施策による成長領域・技術基盤強化、デジタル改革施策による生産性・収益性改善など成長に資する施策への投資等に活用し、手元資金を単に蓄積す

るのではなく、将来の利益創出力を高める領域に振り向けていきます。

株主還元についても、一段踏み込みました。これまで配当政策については、配当性向40%を意識して実施してきました。第9次中期経営計画では「配当性向50%を目安」と明確にお示ししています。持続的な利益成長に連動する形で、安定的・継続的に配当を実施するとともに、自己株式の取得も、資本効率の向上を目指して機動的に実施してまいります。

もっとも、利益の成長があつてこそその還元です。第9次中期経営計画の最終年度である2028年度は、受注高1,200億円、売上高1,130億円、営業利益125億円、親会社株主に帰属する当期純利益95億円、そしてROE12%台を目指しています。分子である利益を着実に伸ばすと同時に、政策保有株式の縮減や機動的な自己株式の取得を通じて、分母である資本を効率化させて、持続的なROEの向上を実現します。



※1 事業活動による創出＝当期純利益＋人的資本への施策費等＋減価償却費－政策保有株式等の売却益

※2 大型案件受注による運転資金の増加を含む

副社長メッセージ

成長投資の中心は「人」

成長投資は多岐にわたりますが、その第一に据えているのが、人材への投資です。先述した、当社の事業は供給制約型であるという理由ももちろんありますが、当社の事業は、何より人材そのものが企業価値の源泉だからです。私たちは建物の中に設備を納める仕事をしています。一見、設備という「モノ」を提供しているように見えますが、価値を生んでいるのは、設計・施工・管理といった現場における「人の技術と知恵と判断力」です。人材は成長の上限を規定する最も重要な資産です。当社にとって人材はコストではなく、事業そのものです。積極的にこの人材に投資をしていきます。



具体的には、量と質の両面から人材を強化します。「量」については、新卒・キャリアを含めた採用の強化が欠かせません。当社は面接まで進み社員と直接会って会話してもらうと学生の志望度が高まることが多いものの、企業としての認知度が十分でなく、母集団の形成に苦労してきました。デジタル領域出身の私は、デジタルとリアルを融合させて採用活動を一段引き上げるとともに、企業ブランドの構築にも投資していきます。併せて、育成や若手の抜擢、定着に向けたエンゲージメント向上にも力を入れています。一方で「質」とは、人材一人ひとりがより高い付加価値を生み出すことを指します。BIMによる事前検証で手戻りをなくし、遠隔技術で一人が複数の現場に関与できるようにするなど、DXによって、供給制約

という構造的な課題を乗り越え、生産性と収益性を高めます。

人への投資を軸としながら、技術基盤の強化にも力を注ぎます。とりわけ、NTTグループの光電融合をはじめとする最先端技術にどれだけ知見を持てるかが、今後の当社のケイパビリティを左右します。データセンターの進展に合わせて設備・施工技術を高度化し、野田技術研究所にNTTデータ様と協働で開設した「Data Center Trial Field」を通じて、先端技術のキャッチ

アップを続けています。加えて、自力では届かない新規領域については、信頼関係を土台としたアライアンスを通じて事業を広げていきます。アライアンスで欠かせないのは「信頼関係」と、パートナーに選ばれるだけの「実務的な強み」です。通信インフラという公共の設備を、地道に手がけ続けてきた実績は前者を、その歩みの中で培った先端技術の知見は後者を支えています。これらを土台に、飛び地ではなく自らのビジネスの周辺で得意分野を持つ相手と組み、周辺ビジネスへと着実に広げてまいります。

ステークホルダーの皆様へ

私たちが目指すのは、持続的な成長と社会価値の創造の両立です。AI発展に伴うデータセンターの拡大、カーボンニュートラルへの対応、老朽化した社会インフラの更新、そして人口減少による労働力不足といった環境変化を、リスクではなく新たな価値創造の機会として捉え、社会の発展とともに成長してまいります。引き続き、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

第8次中期経営計画の振り返り

第8次中期経営計画では、事業成長と経営基盤強化の両面で取り組みを推進し、主要業績目標を達成しました。データセンターや環境関連事業の拡大、DX推進などの成果を礎に、第9次中期経営計画ではさらなる成長と企業価値向上を目指します。

業績目標と実績

(億円)					
	第7次 中期経営計画 最終実績値	第8次中期経営計画			
		2023年度	2024年度	2025年度	目標値
受注高	873	1,055	936	1,115	910
売上高	839	837	897	940	905
営業利益	59	57	74	106	65
親会社株主に 帰属する当期純利益	46	48	59	86	48
ROE	7.4%	7.3%	8.5%	11.6%	7.0%～

達成率
(対2025年度)

122.6%

104.0%

164.2%

180.9%

165.7%

成果

コア事業を深める

基本方針 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

- 成果**
- 提案・対応力の強化によるデータセンター案件の受注拡大
 - 現場DXの推進により、業務の効率化と現場稼働状況の見える化を実現

事業領域を広げる

基本方針 イノベーションによる成長領域の拡大

- 成果**
- リニューアルZEBや再エネなどの環境関連事業を全国で展開
 - Data Center Trial Fieldを開設し、次世代型DCの新技術検証・実証を開始

経営基盤を高める・ESG経営

基本方針 人材マネジメントの充実による人的資本の価値向上

- 成果**
- 人事・給与制度の見直し、女性活躍推進など、働きやすい職場環境を整備
 - コンプライアンス意識の浸透と情報開示強化により、経営の健全性と透明性を向上

資本・配当政策

- 成果**
- 株主配当は安定的・継続的に維持・拡大
 - 自己株式は、機動的・弾力的に取得し、株式の分割および消却を実施

足許の事業環境

建設業界

- 市場規模の拡大と設備投資の増加
- 施工リソース・担い手不足・高齢化
- 技術革新・DX・データ活用の推進
- 地域分散・災害対策
- ESG・サステナビリティ経営の推進

社会トレンド

- 脱炭素・環境対応の加速
- 人口減少・地方創生・分散化
- 技術革新・デジタル化
- 企業倫理・ガバナンス強化
- 多様化・価値観の変化

取り組むべき重要テーマ

地域特性を活かした
注力分野の明確化

ケイパビリティ起点の
事業領域拡大

DX・生成AIを活用した
生産性の向上

成長の源泉となる人材の
確保と育成

データの可視化による
業務効率化・最適化

資本コストを意識した
収益性向上と、
株主還元・成長に資する施策

経営ビジョン

深化・拡大、“その先へ”

安全・安心を支える技術とまっすぐな姿勢を礎に、
建物のライフサイクル価値を高める技術を磨き上げることで、
事業基盤を深化させます。

その磨き上げた力を活かし、
進展するデジタル社会に貢献するとともに、
お客様やパートナーの皆様と新たな価値を創出し、
事業領域を拡大します。

そして、自らも変革を重ね、
設備の未来づくりの一翼を担います。
さらに、環境価値と社会価値を高める成長基盤を築くため、
“その先へ”の挑戦を続けます。

第9次中期経営計画

第9次中期経営計画 基本戦略

事業成長戦略

P.24

01 マーケティング戦略

ストックソリューションを核としたリ
ニューアル事業のさらなる深化と旺
盛なDC市場の取り込みによる事業
規模の拡大

02 アライアンス戦略

既存事業で培った技術・知見を起
点とした、新たな成長事業の創出お
よび事業化モデルの確立

03 オペレーションスマート 戦略

施工オペレーションのさらなる高度
化による生産性および収益性の向上

経営基盤戦略

P.25

01 人材戦略

人的資本への積極的な施策による
人材基盤の強化

02 データドリブン マネジメント戦略

データドリブンマネジメントの推進
による意思決定の高度化

03 財務資本戦略

バランスシートマネジメントによる
資本効率向上と、成長に資する施
策・株主還元強化
企業価値向上に資するコーポレー
ト・ガバナンスの強化

第9次中期経営計画 最終年度財務目標

受注高

1,200億円

売上高

1,130億円

営業利益

125億円

親会社株主に帰属する当期純利益

95億円

経常利益

132億円

ROE

12%台

事業成長戦略 第9次中期経営計画

競争優位を有する領域や成長市場への経営資源の集中を通じて事業成長を加速するとともに、外部パートナーとの協業による事業領域の拡張を推進します。さらに、BIM・DX・AIを活用した施工生産性の高度化と施工オペレーションの最適化により、事業規模の拡大と持続的な利益成長の両立を目指します。



「事業成長戦略」の推進を通じて、持続的成長を実現

経営基盤戦略 第9次中期経営計画

事業成長戦略の実効性を高めるため、人材の確保・育成による組織力の強化、データドリブンな意思決定を支える経営基盤の構築、成長投資と株主還元の両立を図る財務資本戦略を推進します。持続的な成長を支える強固な経営基盤を構築し、企業価値の向上を目指します。



SPECIAL FEATURE

データセンター市場拡大への対応

関連するマテリアリティ

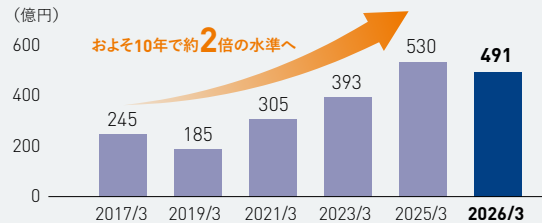
デジタルインフラ技術の
高度化・展開による
社会基盤の共創

データセンターは、デジタル社会を支える重要なインフラです。市場の拡大とともに設備技術の高度化が進むなか、当社は高品質な施工に加え「Data Center Trial Field」を活用した次世代冷却技術の検証を推進。競争優位性を強化し、成長市場への確実な対応を実現してまいります。

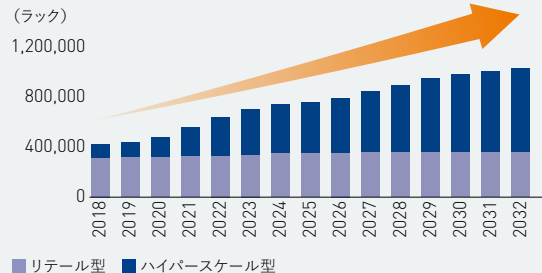
データセンター需要の背景

AIの進化やクラウド利用の拡大を背景に、データセンター需要は拡大しています。膨大なデータ処理を支える社会インフラとして重要性が高まるなか、施設の大規模化・高性能化が進み、設備技術はさらなる進化が求められています。

情報通信施設・データセンター受注実績の推移



日本のデータセンター市場規模予測



(注) データセンター調査報告書2026(インプレス総合研究所)をもとに当社作成

データセンター需要への対応

日比谷総合設備のデータセンターへの取り組み

当社は、NTT通信施設で培った高品質な施工力と24時間365日稼働する設備への対応力を強みに、拡大するデータセンター市場に対応しています。データセンターの新設からリニューアルまで幅広い実績を有するとともに、次世代冷却技術への対応を進めることで、将来を見据えた技術基盤の構築に取り組んでいます。

Data Center Trial Field

開設の目的

クラウド化や生成AIの普及に伴うデータセンターの高発熱化や消費電力増大といった課題に対応するため、「Data Center Trial Field」を開設。次世代冷却技術や関連設備の検証を行うとともに、パートナー企業との協創を通じて技術革新を促進し、持続可能なデータセンターの実現に取り組んでいます。

取り組み内容

データセンターの高性能化に伴う冷却ニーズの高度化を見据え、液浸冷却をはじめとする次世代冷却技術の検証を進めています。パートナー企業との共同実証を通じて、冷却性能の評価手法、制御・運用手法、既存施設への導入ノウハウを蓄積するとともに、モジュール型データセンターの有効性についても検証しています。



※ Data Center Infrastructure Management

参画企業

日比谷総合設備株式会社／株式会社NTTデータ／
桑名金属工業株式会社／日比谷通商株式会社／
三桜工業株式会社／東亜電気工業株式会社／
ケマーズ株式会社／株式会社ゲットワークス／
株式会社アステックス／株式会社NTTファシリティーズ／
株式会社Sanko IB／株式会社インターネットイニシアティブ
計12社(2026年8月末時点)

SPECIAL FEATURE

既存建築物のリニューアルZEB

関連するマテリアリティ

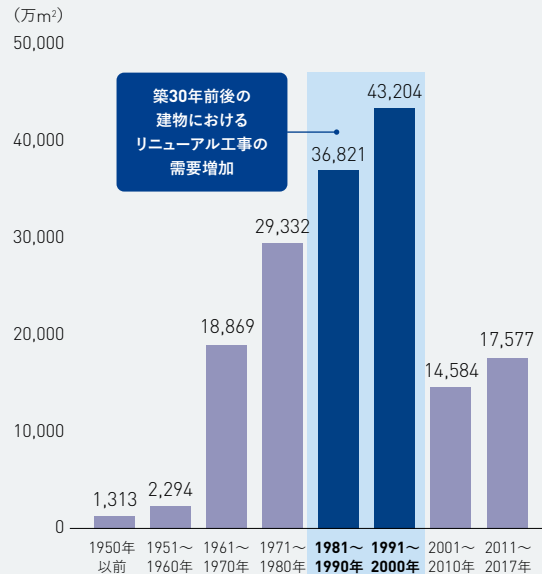
リニューアル工事の深化を通じた
脱炭素・循環型社会
実現への貢献

脱炭素社会の実現に向け、既存建物のZEB化ニーズが高まっています。当社は、建物を利用しながら省エネ性能を高めるリニューアルZEBに取り組み、快適性や資産価値の向上・環境負荷の低減を両立。コンサルティングから施工までの一気通貫体制とパートナー連携を強みに、幅広い建物の脱炭素化を推進してまいります。

建築ストック市場

高度経済成長期以降に建設された多くの建物が更新時期を迎え、設備の刷新や機能向上への需要が拡大しています。加えて、省エネ化や脱炭素化への需要の高まりを背景に、既存建物の価値を高めるリニューアル市場は今後さらなる成長が期待されています。

建築物ストック統計：非住宅建築物延べ床面積



(注)国土交通省HP掲載資料をもとに当社作成

既存建物のZEB化

リニューアルZEBは、既存建物をZEB水準に改修し、脱炭素化と省エネルギー化を同時に実現する取り組みです。建替えによる環境負荷や投資負担を抑えながら建物の性能向上を図ることができ、持続可能な建築ストックの活用に貢献します。

エネルギーコスト削減

- 建物性能向上により年間エネルギー消費量を削減
- 創エネ設備導入によるBCP性能向上

不動産価値向上

- 省エネ設備導入による運用コスト削減によりテナント競争力向上

ZEB

ESG投資アピール

- カーボンニュートラルへの具体的な取り組みとして投資家・取引先への対外的なアピールとしての効果

CO₂クレジット化

- J-クレジット市場価値向上により潜在的な資産を創出

リニューアルZEBで日比谷総合設備が選ばれる理由

当社は、NTT通信施設で培った「居ながら工事」のノウハウを強みに、施設運営への影響を最小限に抑えながら既存建物のZEB化を推進しています。診断・設計・施工・効果検証までを担う一気通貫体制と豊富な実績を通じて、お客様の脱炭素化と建物価値の向上に貢献しています。

リニューアルZEBの主な実績

奈良総合庁舎

所在地： 奈良県奈良市
建物用途： ZEB(庁舎)
施工設備： ZEB化事業・建築・空調・電気
延べ床面積：3,123.45m²
規模(階数)：地上4階
竣工時期： 2026年2月



郡山地方広域消防組合消防本部庁舎

所在地： 福島県郡山市
建物用途： ZEB(庁舎)
施工設備： ZEB化事業・空調・衛生
延べ床面積：6,325.78m²
規模(階数)：地上6階／地下1階
竣工時期： 2026年3月



その他事例は [Web](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/business/business_zeb.html) https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/business/business_zeb.html

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

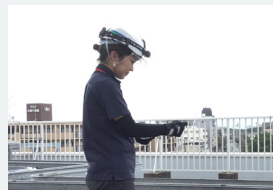
女性活躍に関する取り組み(2025年度)

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

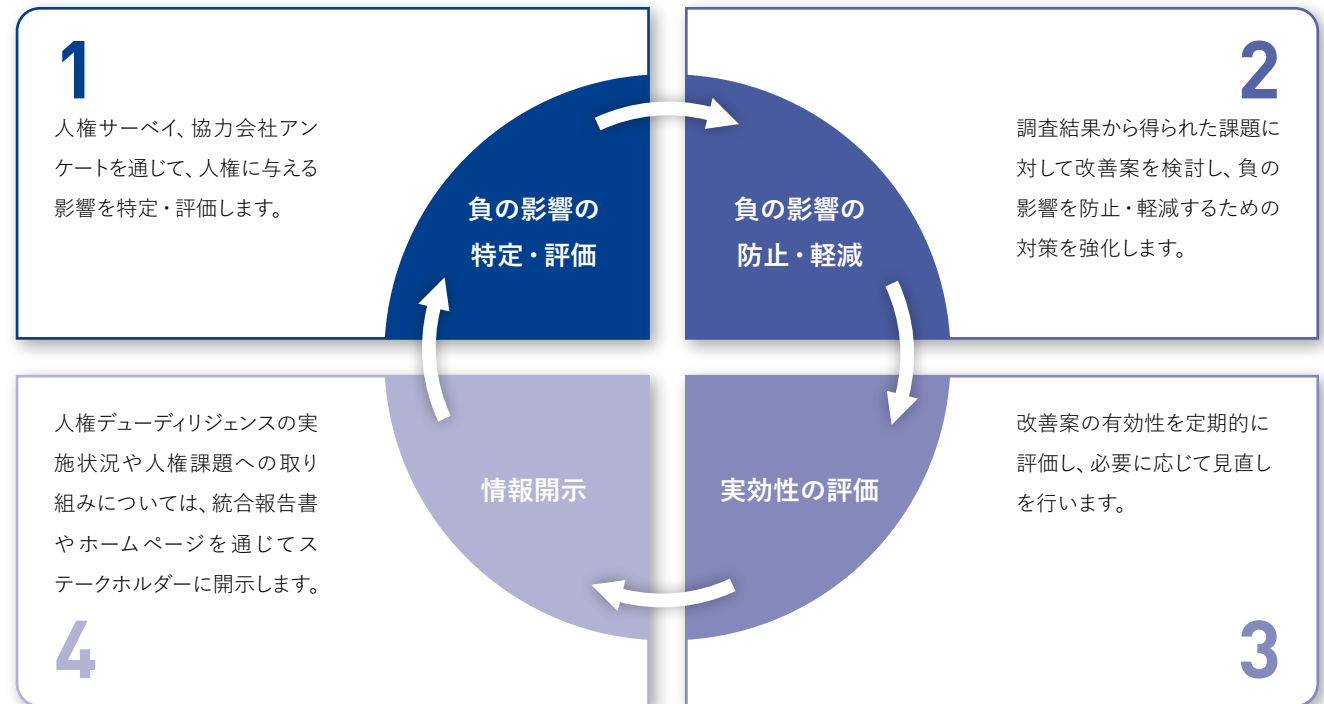
当社グループは、「お取引先の皆様へ～公正で透明な取引の確保～」をはじめ、さまざまな形で人権尊重の取り組みを行っており、現時点での方針を記載しています。人権デューデリジェンスの進展に合わせ、適宜記載内容の見直しを行っていく考えです。

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。

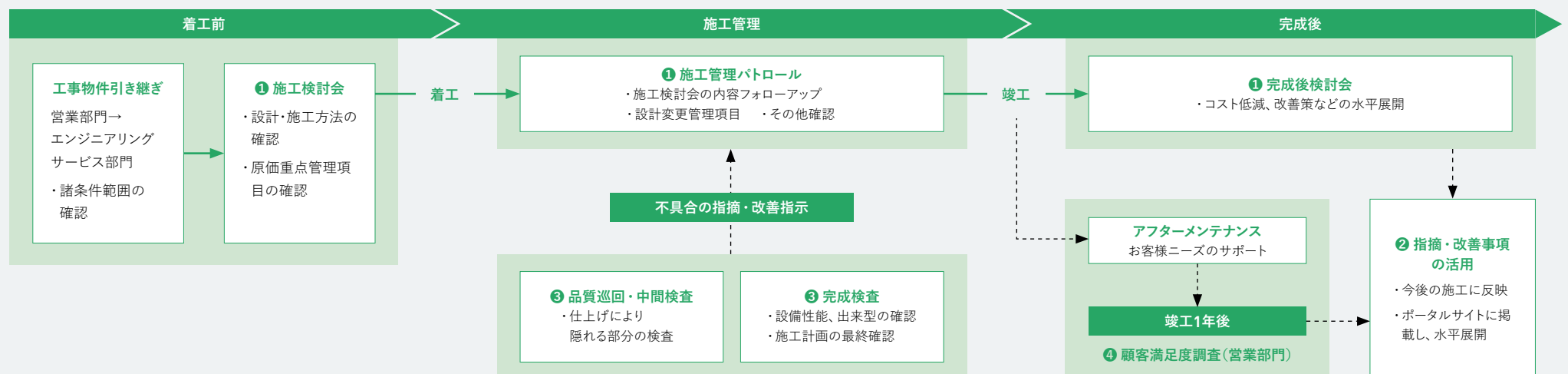
③ 品質巡回・中間検査と完成検査

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



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](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。

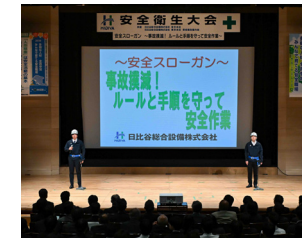
▶ 訪問教育の実施

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

Roundtable Discussion with Outside Directors



社外取締役座談会

新たな経営理念を軸に強みを磨き続け、持続的な成長を

新たな経営理念への期待

橋本 新たな経営理念の策定は、当社が持つ強みをどう活かし、どのような社会的価値を提供していくかを明文化し、これまでのESG経営や人的資本経営の取り組みを長期的な成長戦略に結び付けるものだと思っております。データセンターの建設ラッシュなど、追い風を受けている今だからこそ、

将来にわたって持続的に成長していくための基盤づくりが必要であり、その拠り所となるのが今回のパーパスです。全員参加型で策定し、社員の思いが詰まったパーパスを、これからの経営の意思決定や社員一人ひとりの日常業務の中でどのように実現していくかを、期待をこめて見守りたいと思っています。

大砂 橋本さんのお話に同感です。私は当初、パーパスの「その先の社会のうらおいを、ともに歩む」という言葉に対して、少し優しすぎると感じていました。しかし、理解を深めるうちに、この言葉から人間らしさが感じられ、ともに思いやりを持って進むという考え方に強く共感しています。一方、バリューからは、これまであまり前面に出してこなかった挑戦への意思を感じます。社員アンケート結果でも、真面目さに対する評価は高い一方で、挑戦する気持ちはやや弱いという傾向がうかがえるので、このバリューを掲げる意義は大きいと感じています。挑戦には失敗がつきものですが、その際は都度原因を検証し、次につなげる仕組みづくりも併せて浸透させていってほしいと考えています。

大串 当社には従来「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がありました。今回のパーパスは、これを未来志向に再構築したものだと思っています。会社や社員への浸透という意味では、この「技術にまじめ」という姿勢を、もう一段階未来に向けて飛躍させる意識を一人ひとりに持ってもらうことが重要だと考えています。

また、今回の刷新された経営理念は、社内にとどまらず、社外に対する当社のブランドイメージを刷新するうえでも有益だと思います。投資家への説明力を高め、さまざまなステークホルダーとの共感形成にもつながることを期待しています。

社外取締役座談会

第9次中期経営計画への評価

大砂 第9次中期経営計画は、完成度の高い計画だと評価しています。特に、業界全体に追い風が吹く中で、財務目標の達成にとどまらず、開発や研究投資の充実、人材戦略、IT・AI対応など、多面的に練られている点を評価しています。この姿勢を大切に、成長し続けることを目指してほしいと思います。

大串 私も、数字の面で高い目標を掲げた計画だと受け止めています。もっとも、これはデータセンター需要という世界規模の追い風に乘っている面が大きく、経営陣もその点は見据えています。そのため社外取締役としては、万が一、外部環境の変化などのリスクが顕在化した際に社内リソースをどのように機動的に配分できるか、いわゆるプランBができているかを注視していきたいと考えています。第9次中期経営計画の策定段階では、キャピタルアロケーションの中で成長投資の中身をより明確にすべきだと指摘しました。コーポレートガバナンス・コード改訂の内容も踏まえ、追い風にある今こそオーガニックな成長投資に取り組むべきであり、それが将来の企業価値向上にもつながるはずです。

橋本 私も第9次中期経営計画を、この先の成長のために、今やるべきことを明確にした成長戦略の計画書として評価しています。注意すべきは、当社が強みとするデータセンターやリ

ニューアルZEBの分野は、各社も成長市場として力を入れているということです。当社が進化を止めれば強みはすぐに失われ、追い風は逆風に変わります。大切なのは強みを磨き続けることであり、そのためには何が必要なのかということを、これからも問い続けていかなければならないと考えています。

大砂 私が策定過程で重視してきたのは、事業の選択と集中です。地域や大学で教えている立場で感じている課題も踏まえ、限られた資源をどこに振り向け、いかに効率的に利益を上げながら社会に貢献するか、という視点で意見してきました。先日訪問した野田技術研究所ではデータセンター向けの次世代冷却技術の実証に取り組む姿を目の当たりにしました。サーバーの高発熱化に対応しつつ消費電力を抑えるこうした技術は、省エネや脱炭素という社会課題の解決につながるとともに、将来の成長を支える重要な投資だと感じています。

中期経営計画の実行段階における注目点

橋本 私はとりわけマーケティング戦略に注目しています。先ほども触れたように、持続的な成長のためには、ただ市場の成長に乘るのではなく、自ら成長力を作り出していかなければなりません。第9次中期経営計画では、マーケティング戦略として、成長の源泉となる競争優位の構築が明記され、経営陣の成長への強い意志を感じました。この経営の意志が現場に浸

透し、どこまで具体的な行動に落とし込めるかが、今後の課題であり、第9次中期経営計画を当社の未来につなぐ鍵になっていると思っています。

大串 私は大きく2点についてしっかり見ていこうと考えています。1つは、掲げた成長投資が計画どおりに実行され、その中身が株主の皆様にご納得いただけるかです。もう1つはエリア戦略の実効性です。関東・近畿のデータセンター案件に偏ることなく、地方の支店や営業所でもリソースが有効に活用されているかに留意したいと思います。これまでも各戦略の実行状況については、経営会議の議事録を定期的に確認して各地域の動きを把握するとともに、受注高などの定量データを見てきました。加えて、年2回の監査役会との意見交換会で、常勤監査役や内部監査室から説明を受け、取締役会での報告と照らし合わせて確認することで、計画の実効性を検証しています。

大砂 私は成長投資の中でも人材への投資に注目しています。これまでの取り組みを土台に、多様な人材が成長し、キャリアアップできる支援体制の整備が、会社全体の成長につながっていくと考えています。現場を訪れ、実際に働く社員の様子や安全管理体制を直接見る機会も大切にしており、社員の生の声に触れられることは経営の実態を把握するうえで非常に貴重な機会になっています。

社外取締役座談会

橋本 私も、社員が日々の業務にどのように向き合っているかを直接見るのが大切だと思っています。年2回開催される優秀事例発表会では、お客様のニーズを引き出す提案や組織の壁を越えた連携の実例を、実際に携わった社員の口から聞くことができ、経営の理念や戦略が現場にどう浸透しているかを感じることができました。こうした機会を重ねながら、取締役会では、成果や進捗の確認にとどまらず、実質的で忌憚のない議論を続けていきたいと思っています。

さらなる成長に向けた課題

大串 当社は2025年度に時価総額が1,000億円台に乗りました。その規模にふさわしい企業へと発展していくうえで特に必要だと感じているのは、さらなる成長を見据えた管理体制の

強化、そして地方拠点の運営におけるガバナンスの強化です。こうした基盤を経営陣にしっかり固めていただいたうえで、さらに一回りも二回りも成長してほしいと期待しています。私自身も、これまで申し上げてきた重要項目の強化に向けて、社外取締役として貢献していきます。経営陣は伝えた意見を真摯に受け止め、次の機会には反映してくださることが多く、信頼を置いています。

橋本 当社は本当にいい会社だと思います。地道に磨き上げてきた技術があり、お客様の信頼も厚い。社員やパートナー会社を大切に、株主も大切にしている。省エネや脱炭素にも真剣に取り組んでいます。最近では外部環境の変化も味方につけて業績も好調です。これから期待したいのは、こうした当社らしさを失うことなく、さらに強くなってほしいという

ことです。そのためにパーパスがあると思っています。社員が一体となって自分たちのパーパスを実現し、お客様と社会に価値を提供し続けることで、個性が光る会社として成長を続けていくことを期待しています。私も社外取締役として、消費者や株主や社会の視点を経営に反映させ、会社と外部のステークホルダーとの絆づくりの橋渡し役を果たしていきたいと考えています。

大砂 橋本さんのおっしゃるように、当社は非常に良い会社であるとともに、他社には容易に真似のできない独自の強みと個性があります。ぜひそれをさらに充実させていてもらいたいですね。社外取締役の立場から経営陣に対して時に厳しいことも言えるような信頼関係が構築できていて、風通しの良さも感じています。だからこそ私は、地域や大学、産学官連携の現場で得た知見を活かし、率直に意見していきたいと考えています。また、大串さんのお話にもあったように、ガバナンスやコンプライアンスを強化していく必要があると常々感じています。人員拡充による強化はなかなか難しいと理解していますので、そのぶん知恵を絞って効率的に手を打てるよう、自身の経験を活かしたアドバイスをしていくつもりです。



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。

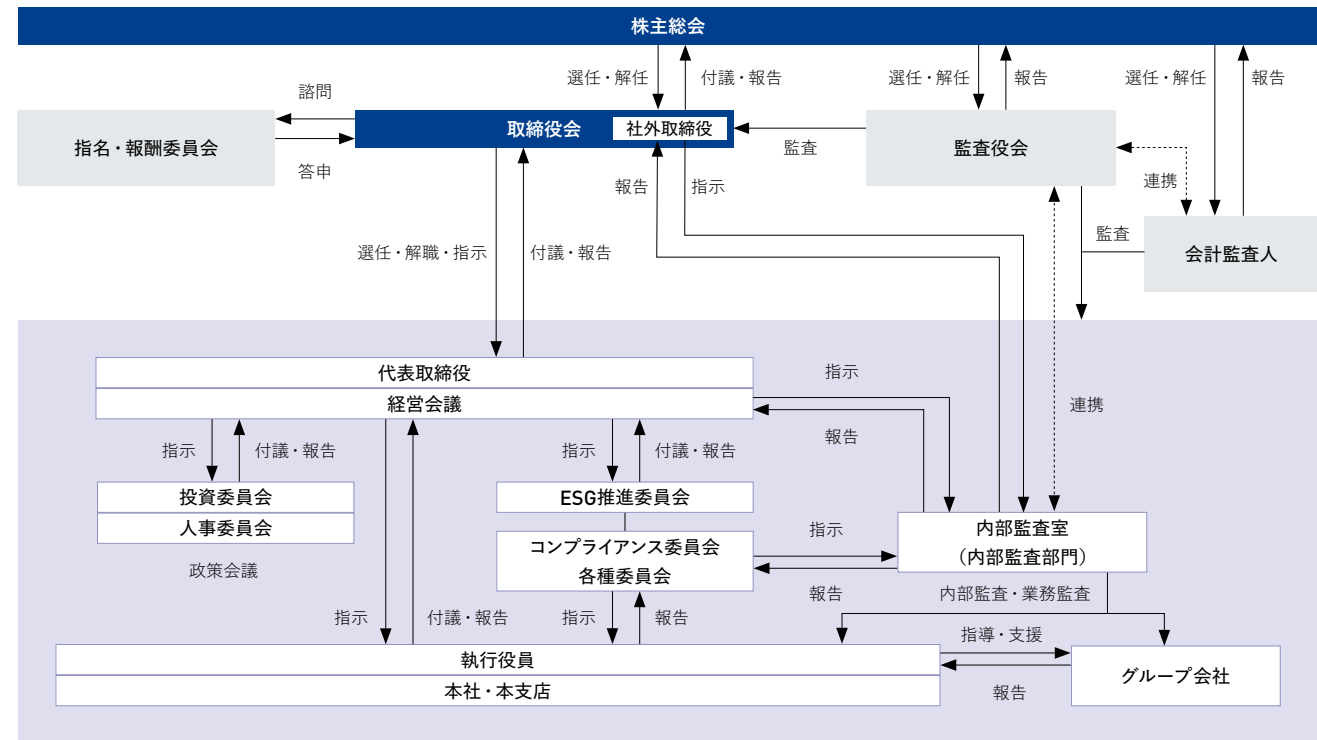
基本的な考え方

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・健全性の構築及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。また、私たちは、株主、顧客、取引先・パートナー、従業員、コミュニティといったすべてのステークホルダーとの関係において、価値を一層高めていく企業でありたいと考えており、企業価値の持続的向上と同時に、社会価値の向上にも積極的に取り組んでまいります。

▶ 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

コーポレート・ガバナンス体制 模式図



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及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を図っております。なお、社外取締役3名と社外監査役3名を東京証券取引所へ独立役員として届け出ております。経営環境の変化に迅速に対応し、任期における経営責任を明確にするため、2008年6月より取締役の任期を2年から1年に短縮しております。

▶ 監査役会

監査役監査は、社外監査役3名を含む4名で、取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧など、監査計画に基づいた適正な監査を実施しております。また、内部監査室との連携、会計監査人及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を図るため、2019年6月より常勤監査役を1名増員しております。

コーポレート・ガバナンス

取締役会スキルマトリックス（2026年6月25日現在）

当社が各取締役に期待するスキルは以下のとおりです。

氏名	企業経営・経営戦略	技術・IT	営業・マーケティング	HR	財務	リスク管理	グローバル経験	サステナビリティ・ESG
中北 英孝	●	●	●	●	●			●
芦川 隆範	●	●	●	●	●	●		●
享保 裕彦		●	●					●
堀 泰彰	●	●				●	●	●
荒井 泰徳		●				●		●
金子 昌史		●	●					●
橋本 誠一※	●		●			●		●
大砂 雅子※	●			●		●	●	●
大串 淳子※					●	●	●	●

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

取締役 選任理由

中北 英孝	豊富な経験と幅広い見識を有しており、優れたリーダーシップにより、当社グループの経営を牽引することで、代表取締役社長としての職責を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
芦川 隆範	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責務を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
享保 裕彦	設計・施工及び営業企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、LC営業統括本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
堀 泰彰	法務及び経営企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、管理本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
荒井 泰徳	設計・施工等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、エンジニアリングサービス統括本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
金子 昌史	設計・営業等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、東京本店長として重要な役割を果たしております。これまでの実績を鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。
橋本 誠一 （社外）	大手飲料メーカーの経営者としての豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において事業戦略等への有益な助言及び提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
大砂 雅子 （社外）	独立行政法人に勤務し、現在では大学教授や上場会社の社外役員を務め、豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において人材戦略やESGへの対応等で有益な助言及び提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。
大串 淳子 （社外）	法律に精通した弁護士としての専門的な知識・経験を備えており、当社の重要な経営判断の場においてガバナンス等への適切な助言及び提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。

監査役 選任理由

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

コーポレート・ガバナンス

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及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、連結営業利益及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、当社の中期経営計画における重要なKPIの1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。

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2024年度に識別した課題への対応、外部コンサルタントのアドバイスを踏まえ、取締役会の構成、運営、議題等にかかる取締役会の課題認識の有無の把握を実施しました。回答内容については、外部コンサルタントによる分析結果を踏まえ、取締役会において実効性に関する協議を実施しました。
結果の概要	上記の協議の結果、取締役会はコーポレートガバナンス・コードの要請を満たす構成であるとともに、取締役会の構成や運営は、意思決定や業務執行の監督を行う体制として概ね適切であることを確認いたしました。取締役会の議題の充実を進めるとともに、取締役会以外の場において、中長期的な視点から新たな理念体系及び第9次中期経営計画の策定に関する協議を実施しました。
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に課題の共有を行い、実効性を高めてまいります。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2026年3月期実績)

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬額の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等		
				業績連動型株式報酬	株式報酬型 ストックオプション	
取締役(社外取締役を除く)	258	113	38	83	22	8
社外取締役	19	19	—	—	—	3
監査役(社外監査役を除く)	12	12	—	—	—	1
社外監査役	25	25	—	—	—	3
合計	315	171	38	83	22	15

(注) 業績連動報酬等にかかる業績指標は、連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益であり、その実績は、連結営業利益10,670百万円(期初目標7,800百万円)、親会社株主に帰属する当期純利益8,681百万円(期初目標6,000百万円)であります。

詳細は「有価証券報告書」参照 [Web https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html)

コーポレート・ガバナンス

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及び客観性を高め、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に関する事項 (2)取締役の選任及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、重要な取引先やさまざま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、定量面では、単年度における配当・事業リターンと資本コストとの関係及び中期的な関係性、定性面では今後の取引やシナジー等を勘案し、総合的な評価を実施しております。
4	上記の保有適否判断の結果、2010年度から2025年度までの間に合計37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、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社及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)を以下のとおり整備しております。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

[Web https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html)

1	当社及び子会社の取締役・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及び管理に関する体制
3	当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制
4	当社及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	当社及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	当社及び子会社の取締役及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、2025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(2026年6月25日現在)



代表取締役社長
社長執行役員

中北 英孝

取締役

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



取締役上席執行役員経営企画部長
兼管理本部長兼ESG推進室長

堀 泰彰

取締役

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副本部長
2021年6月 当社上席執行役員管理副本部長兼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企画部長兼ESG推進室長
2026年6月 当社取締役上席執行役員経営企画部長兼管理本部長兼
ESG推進室長(現)



代表取締役副社長
副社長執行役員

芦川 隆範

取締役

1988年4月 日本電信電話(株)入社
2009年7月 (株)エヌ・ティ・ティ・ドコモ経営企画部担当部長
2011年7月 同社人事担当部長
2013年6月 同社グループ事業推進部長
2016年7月 (株)NTTドコモコンシューマビジネス推進部長
2018年6月 同社執行役員コンシューマビジネス推進部長
2019年6月 同社執行役員東北支社長
(株)NTTドコモCS東北代表取締役社長
2022年6月 (株)NTTドコモ常務執行役員法人ビジネス本部長
2022年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)
常務執行役員ソリューション&マーケティング本部長
2024年6月 当社専務執行役員中期戦略担当
2025年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)



取締役上席執行役員
エンジニアリングサービス統括本部長

荒井 泰徳

取締役

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部門第1工部門長
2014年6月 当社東京本店都市設備本部工部門長
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)



取締役常務執行役員
LC営業統括本部長

享保 裕彦

取締役

1984年4月 当社入社
2013年7月 当社東京本店NTT本部工部門第1工部門長
2014年6月 当社東京本店NTT本部工部門長
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
2025年6月 当社取締役常務執行役員LC営業統括本部長(現)



取締役上席執行役員
東京本店長兼技術戦略本部長
兼東京本店都市設備本部長

金子 昌史

取締役

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

役員紹介 (2026年6月25日現在)



橋本 誠一

取締役 (社外)

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)



大砂 雅子

取締役 (社外)

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・アジア経済研究所国際交流・研修室長
2011年3月 ジェトロソウル事務所長
2014年2月 金沢工業大学情報フロンティア学部経営情報学科教授
2015年6月 (株)北國銀行社外取締役[監査等委員]
2017年4月 金沢工業大学産学連携室教授(現)
2019年6月 当社社外取締役(現)
2020年6月 タキロンシーアイ(株)社外監査役
2022年6月 EIZO(株)社外取締役[監査等委員](現)
2024年9月 澁谷工業(株)社外取締役(現)



大串 淳子

取締役 (社外)

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 渥美・臼井法律事務所(現渥美坂井法律事務所・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
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)
2021年6月 当社社外取締役(現)
2022年10月 アフラック少額短期保険(株)社外監査役
2023年6月 三菱自動車工業(株)社外取締役[監査委員](現)
2026年4月 かなめ総合法律事務所パートナー(現)
2026年6月 (株)第一ライフグループ社外取締役[監査等委員](現)

川島 高博

常勤監査役 (社外)

1985年4月 (株)協和銀行(現(株)りそな銀行)入行
2005年10月 (株)りそな銀行本所支店長
2007年6月 同行地域サポート本部部長
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)
2026年6月 日本プラスト(株)社外監査役(現)

阿部 宏

常勤監査役

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)

原田 昌平

監査役 (社外)

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
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
2021年6月 当社社外監査役(現)
2022年2月 一般社団法人100年企業戦略研究所監事(現)
2025年3月 戸田建設プライベートリート投資法人監督役員(現)
2025年6月 (株)エージービー社外取締役(現)

佐藤 啓孝

監査役 (社外)

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

コンプライアンス

企業価値の向上を図る上で、役員及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、役員及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及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及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や従業員を対象とした階層別研修などを活用して、計画的にコンプライアンス教育を実施しています。

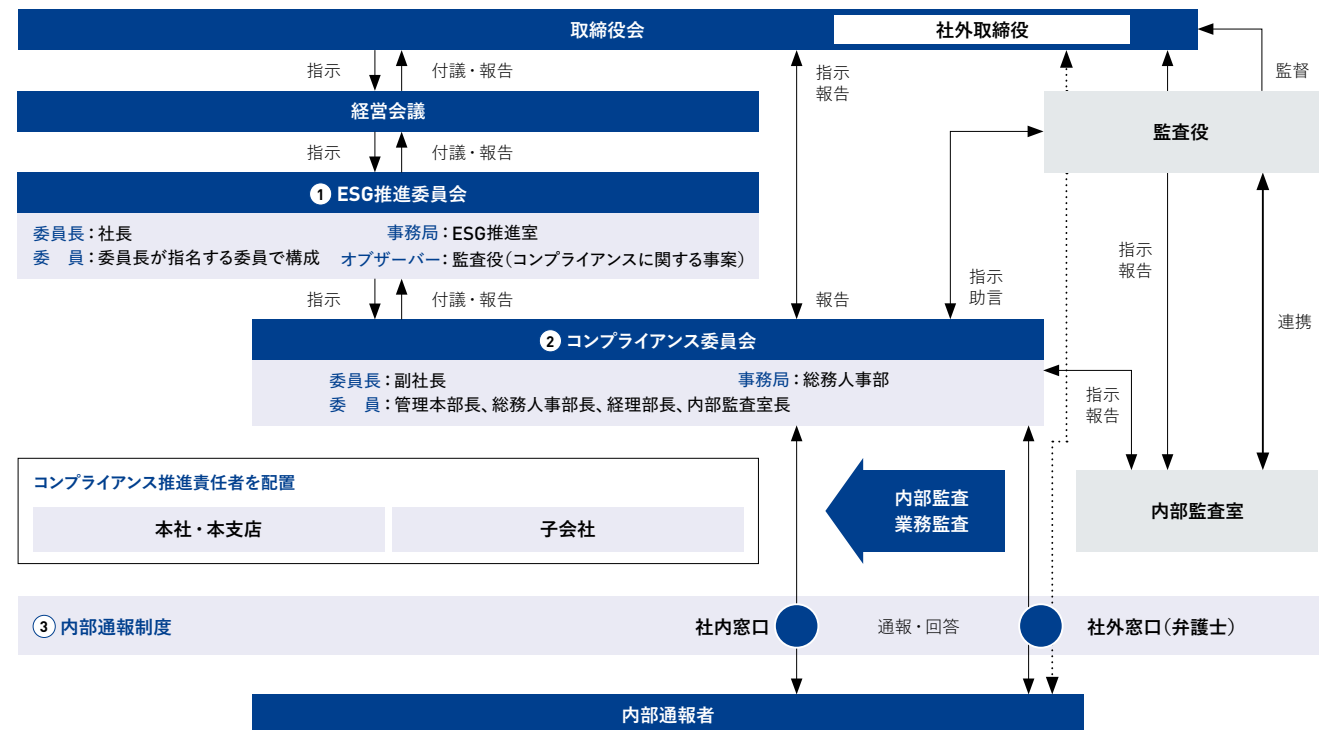
倫理行動基準については

[Web](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/concept/main/00/teaser-items1/0111110/linkList/0/link/rinnri.pdf) <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/concept/main/00/teaser-items1/0111110/linkList/0/link/rinnri.pdf>

役員・従業員のコンプライアンス教育状況については

[Web](https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esgh/compliance.html) <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esgh/compliance.html>

コンプライアンス推進体制図



① 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及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、総務人事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。

② コンプライアンス委員会

内部監査室からの監査報告及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。

③ 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及び早期発見による改善のため、社内外からの通報・相談窓口として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。また、「内部通報に関する規程」を定め、通報者保護に対して厳格に規定するとともに、通報内容も慎重に取り扱っています。

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、リスクマップ及び主管部門の特定、重要リスクへの対処等、組織横断的に管理を行います。

リスク管理

当社グループでは、サステナビリティに関するリスク・機会の識別・評価について、ESG推進室の下部組織であるリスクマネジメント委員会で、他のリスクも含めて議論を行い、ESG推進委員会・経営会議・取締役会に報告しております。

識別・評価したリスク・機会の管理については、リスクマネジメント委員会で定期的に各主管部の取り組みをモニタリングするとともに、リスクの包括的洗い直し・評価を実施しております。

BCP(事業継続計画)への対応

▶ 不測の事態への対応

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

① 社員を守る仕組みの強化

- ・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

- ・インターネットを利用した「災対メールボックス」の設置
- ・災害時優先携帯電話の配備
- ・衛星電話の配備の見直し

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

2025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、従来の事前課題への回答による方法から、その場で様々な想定災害の設問に対し、自分の立場でどのような初動を行うかを回答させ、全員で確認する方法で行いました。

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

ISO27001(情報セキュリティ)認証の取得

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

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

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

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、さまざまな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

当社は、株主との建設的な対話が当社の持続的成長と企業価値向上に資すると考え、対話を促進するために、管理本部IR・広報部を対話の窓口とし、代表取締役・担当取締役等と対応方法を検討の上、積極的なIR活動に取り組んでおります。

- ・機関投資家やアナリスト等に対し、決算説明会や個別のミーティング等を通じて、決算、事業計画・中期経営計画及びその実行状況等の説明を実施しております。
- ・主要株主に対し、個別に決算内容等を説明する機会を持ち、定期的にコミュニケーションを図っております。
- ・当社ホームページにおいても、投資判断を行う上で有益と認める情報開示を適宜実施しております。
- ・個人投資家に対しても、適宜、会社説明会を実施しております。
- ・投資家との対話に際しては、当社インサイダー取引防止規程に則り、情報管理に十分注意を払って対応しております。

IR活動実績及びそれを通じて株主等から寄せられたご意見については、定期的に経営陣へ報告し、企業価値向上のために活用しております。

経営陣等と株主等との対話の実施状況については、統合報告書において開示しております。

機関投資家向け決算説明会

▶ 概要 (2025/5/19開催)

対象	当社対応者	実施方法	参加者等
2024年度 通期	代表取締役社長 代表取締役 副社長	ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェ ビナー)	21名 (21社)

▶ 参加者分類

バイサイド	セルサイド		その他 金融機関	業界紙等
	証券会社系	独立調査 会社		
9社	3社	2社	1社	6社

▶ ご質問(抜粋)

- ・業績面で時間外労働規制の影響はあったのか。
- ・現在受注しているデータセンター案件のうち、どれくらいがハイパースケールに該当するのか。
- ・サブコン全体で元請に価格転嫁を認めてもらえる環境になりつつあるが、業績にも反映されているのか。

▶ 概要 (2025/11/25 開催)

対象	当社対応者	実施方法	参加者等
2025年度 第2四半期	代表取締役社長 代表取締役 副社長	ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェ ビナー)	27名 (25社)

▶ 参加者分類

バイサイド	セルサイド		その他 金融機関	業界紙等
	証券会社系	独立調査 会社		
10社	5社	4社	2社	4社

▶ ご質問(抜粋)

- ・手持ち工事が豊富だが、何年くらい先の売上まで見通せているのか。
- ・受注におけるボトルネックや今後の懸念事項は何か。
- ・データセンター案件の受注において、各社が有する冷却技術の知見や設備設計のスキルは今後ますます重要になっていくのか。

株主の皆様とのコミュニケーション

投資家との個別IR面談

期間	件数	役職	対応者
上期 (2025.4～9)	44件	ファンドマネージャー アナリスト 等	代表取締役副社長 執行役員 管理本部 IR・広報室長
下期 (2025.10～2026.3)	38件	ファンドマネージャー アナリスト 等	代表取締役副社長 執行役員 管理本部 IR・広報室長
計	82件		

主な対話のテーマ・ご質問(抜粋)

- ・第9次中期経営計画ではどのような施策に取り組むのか。
- ・日本国内のデータセンター需要は今後どのくらい継続すると考えているか。
- ・人材確保の状況はどうか。毎年どれくらいの人数を採用しているのか(新卒／キャリア)。
- ・株主還元の方針について教えてほしい
- ・生産性向上のため、どのような施策に取り組んでいるのか。(DX・BIM・フロントローディング・オフサイト施工等)
- ・DCTF設立から1年が経過している。具体的な成果はあるか。

個人投資家向け会社説明会

2026年3月期の活動実績等は、以下のとおりです。

開催地(主催会社)	開催日	参加人数	登壇者
東京(日本証券新聞社)	2025年11月26日	127名	社長
札幌(日本証券新聞社)	2025年12月9日	68名	副社長
Web(野村IR)	2025年12月10日	1,957名	社長・副社長
大阪(野村IR)	2025年12月16日	178名	副社長
東京(大和IR)	2026年2月21日	242名	社長
福岡(大和IR)	2026年2月27日	82名	副社長
名古屋(日本証券新聞社)	2026年3月4日	165名	副社長
Web(野村IR)	2026年3月10日	1,953名	社長・副社長
計8回		計4,772名	

株主総会

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

経営層へのフィードバック

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

株主アンケート

中間期のIR通信に同封し、実施しております。

皆様からお寄せいただいたさまざまなご意見を参考として、IR活動の改善に努めています。

ホームページの活用

当社グループでは、経営情報の透明化と適切な情報開示のために、ホームページの充実を図っております。法定開示書類や各種説明会でのプレゼンテーション資料、株主様向けIR通信に加え、経営に関する情報等も閲覧することができます。また、企業価値向上を目指し、2026年5月にホームページをリニューアルいたしました。今後もステークホルダーの皆様への適切な情報開示の拡充と内容の充実に努めてまいります。

11か年財務情報

(百万円)

	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
経営成績											
売上高	79,401	78,387	66,838	70,035	75,890	73,119	75,497	83,978	83,762	89,786	94,080
売上原価	67,107	64,342	55,911	60,463	63,904	60,854	60,811	68,846	68,858	72,519	73,021
売上総利益	12,294	14,045	10,927	9,571	11,986	12,264	14,685	15,132	14,903	17,266	21,058
販売費及び一般管理費	7,618	8,436	7,755	7,522	8,295	8,267	9,023	9,179	9,165	9,809	10,387
営業利益	4,676	5,608	3,171	2,048	3,690	3,997	5,662	5,953	5,737	7,456	10,670
経常利益	6,344	6,976	4,094	3,212	4,239	4,595	6,163	6,617	6,446	8,138	11,466
親会社株主に帰属する当期純利益	4,641	5,207	7,273	2,711	3,537	3,075	4,372	4,644	4,800	5,906	8,681
研究開発費	141	147	112	115	99	61	51	63	50	70	146
財政状態											
総資産	91,900	93,661	82,931	82,396	83,632	86,138	87,466	94,687	98,226	99,915	110,935
純資産	59,947	63,719	58,580	60,026	58,294	62,593	63,409	64,714	69,914	71,684	80,669
有利子負債残高	5	24	25	21	20	15	22	13	7	17	15
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,869	5,270	5,672	5,800	△2,081	10,771	1,703	1,116	4,167	△616	11,645
投資活動によるキャッシュ・フロー	1,003	2,225	9,863	1,605	12,353	172	△269	△2,554	244	△1,795	1,399
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,790	△2,096	△14,211	△2,434	△2,517	△1,940	△2,867	△3,598	△3,385	△3,765	△4,435
フリー・キャッシュ・フロー	2,873	7,496	15,535	7,405	10,272	10,943	1,434	△1,437	4,412	△2,411	13,044
現金及び現金同等物の増減額	1,082	5,399	1,324	4,971	7,755	9,003	△1,433	△5,036	1,027	△6,177	8,609
現金及び現金同等物の期末残高	5,945	11,345	12,669	17,641	25,396	34,399	32,965	27,929	28,956	22,778	31,388
主な経営指標											
売上総利益率（GPR）	15.5%	17.9%	16.3%	13.7%	15.8%	16.8%	19.5%	18.0%	17.8%	19.2%	22.4%
売上高営業利益率（ROS）	5.9%	7.2%	4.7%	2.9%	4.9%	5.5%	7.5%	7.1%	6.9%	8.3%	11.3%
総資産営業利益率（ROA）	5.3%	6.0%	3.6%	2.5%	4.4%	4.7%	6.5%	6.5%	5.9%	7.5%	9.6%
自己資本当期純利益率（ROE）	8.1%	8.8%	12.3%	4.7%	6.1%	5.2%	7.1%	7.4%	7.3%	8.5%	11.6%
負債資本倍率（D/Eレシオ）（倍）	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
株主資本配当率（DOE）	2.1%	2.5%	2.7%	3.3%	3.3%	3.2%	3.2%	3.1%	3.0%	3.0%	4.4%
自己資本比率	62.8%	65.4%	69.2%	71.3%	68.1%	70.9%	70.7%	67.2%	70.0%	70.6%	71.6%
配当性向	25.5%	28.0%	22.9%	71.9%	54.3%	62.1%	44.6%	42.4%	40.7%	35.5%	37.4%
株価収益率（PER）（倍）	10.0	9.1	7.5	17.0	13.1	15.1	10.0	10.8	14.1	11.8	13.5
株価純資産倍率（PBR）（倍）	0.80	0.77	0.84	0.77	0.81	0.76	0.70	0.78	0.97	0.98	1.46
1株当たり情報（円）											
1株当たり当期純利益※	156.88	178.49	262.00	111.34	147.43	128.90	184.02	200.48	211.06	265.06	200.27
1株当たり純資産※	1,966.69	2,117.40	2,350.48	2,441.23	2,391.70	2,556.56	2,635.31	2,771.49	3,056.74	3,202.02	1,843.99
1株当たり配当金	40.00	50.00	60.00	80.00	80.00	80.00	82.00	85.00	86.00	94.00	150.00
その他											
期末株価（円）	1,576	1,632	1,967	1,888	1,938	1,942	1,834	2,163	2,975	3,125	2,699

※ 2026年4月1日付で株式分割を実施しております。

ESGデータ集

社会

	単位	対象 範囲	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
人的資本							
従業員数	名	連結	961	966	966	975	967
男性	名	連結	831	825	821	817	807
女性	名	連結	130	141	145	158	160
総人件費	億円	連結	119	122	122	130	148
平均給与	百万円	単体	5.7	5.7	5.9	5.7	6.0
平均賞与	百万円	単体	3	4	4.1	3.7	5.7
平均給与に対する報酬(賞与)比率	比率	単体	0.5	0.7	0.7	0.6	0.9
外部人件費	億円	連結	39	44	46	50	50
雇用に関する総費用	百万円	連結	18	30	30	24	43
1人当たりの採用費	百万円	連結	0.4	0.5	0.7	0.7	0.9
研修費用※1	百万円	連結	77	92	105	122	139
1人当たりの研修費用	千円	連結	81	95	108	126	144
1人当たりの研修時間※2	時間	連結	38.2	34.2	46.6	50.9	51.7
当社及び協力会社の安全研修参加者数	名	単体	1,242	1,191	1,319	1,295	2,979
新入社員入社後3年間の定着率	%	単体	83.3	90.3	93.1	76.9	93.1
ダイバーシティ							
新卒採用者に占める女性割合	%	連結	20.7	23.1	27.6	48.1	38.9
女性管理職比率	%	連結	5.4	6.1	6.4	7.3	7.7
キャリア採用者管理職比率	%	単体	24.6	25.9	26.5	25.0	23.2
育児休業取得者数	名	連結	16	19	23	34	24
育児短時間勤務取得者数	名	連結	15	13	16	16	13
男性従業員の育児休業取得率	%	連結	61.5	93.3	100	100	100
全従業員に占める障がい者の割合	%	連結	1.7	2.7	2.8	2.7	2.3
品質							
顧客満足度	点	単体	84.8	85.9	80.7	84.0	82.4
現場業務改善提案数	件	単体	532	454	475	453	564
クレーム件数	件	単体	80	50	46	34	23
安全・健康							
月平均所定外労働時間	時間	単体	29	29.5	29.3	24.8	25.8
平均有給休暇取得日数	日数	単体	10.1	10.9	11.1	11.5	11.9
平均リフレッシュ休暇取得日数	日数	単体	5	5	4.9	5	5.0
退職者数	名	連結	21	34	18	23	19
契約社員の工事中の労働災害(死亡災害)の件数	件	単体	0	0	0	0	0
正社員の工事中の労働災害(死亡災害)の件数	件	単体	0	0	0	0	0
労働災害発生件数	件	単体	8	7	13	8	5
度数率	—	単体	0.27	0	0	0.22	0.42
強度率	—	単体	0.001	0	0	0.003	0.050

環境

	単位	対象 範囲	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
温室効果ガス							
Scope1	kt-CO ₂	連結	0.6	0.6	0.9	0.5	0.5
Scope2	kt-CO ₂	連結	1.3	1.7	1.2	1.2	1.3
Scope3	kt-CO ₂	連結	1,677.7	2,003.9	1,601.8	1,201.2	824.3
Scope1・2・3排出量合計	kt-CO ₂	連結	1,679.6	2,006.2	1,603.9	1,203.0	826.2
廃棄物							
産業廃棄物排出量	t	連結	7,071	7,381	9,546	7,442	6,081
その他							
フロンガス回収量	kg	単体	17,976	33,394	30,898	27,106	14,883
ISO14001認証を受けている事業所の比率	%	連結	100	100	100	100	100

ガバナンス

	単位	対象 範囲	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2026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	9
独立取締役員数	名	単体	3	3	3	3	3
女性取締役員数	名	単体	2	2	2	2	2
取締役会の年間開催回数	回	単体	13	13	13	13	14
指名・報酬委員会の開催回数	回	単体	4	3	3	4	4
取締役会の出席率	%	単体	100	99	100	99	100
取締役の任期	年	単体	1	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	0	0	0
内部通報件数	件	連結	5	9	9	7	8
環境法令違反件数	件	連結	0	0	0	0	0
環境法令違反による罰金	円	連結	0	0	0	0	0

※1 2024年3月期より内製化人件費を加えて算定し、過去分も同様に修正しております。
※2 2023年3月期までは階層別研修及び資格取得研修に限っていましたが、2024年3月期から専門分野等の研修も加えて算定しております。

株式情報

株式数・株主数（2026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	22,000,000株
株主数	3,635名

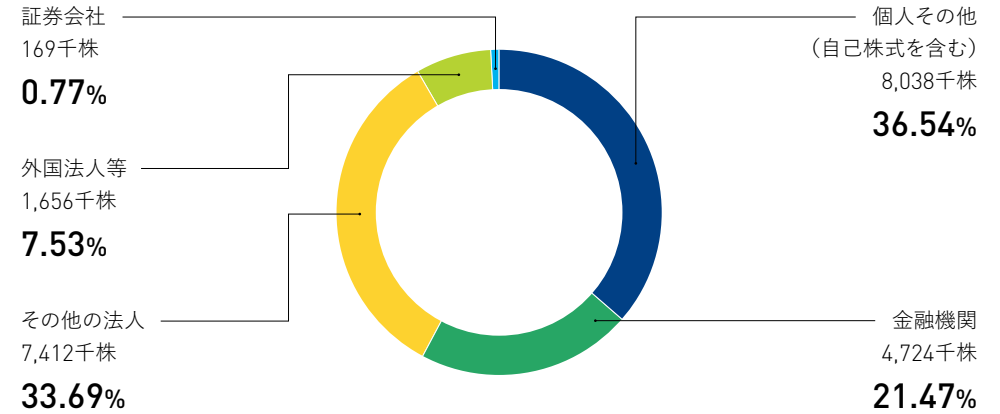
大株主の状況（2026年3月31日現在）

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）	1,698	7.86
日比谷総合設備取引先持株会	1,341	6.21
光通信KK投資事業有限責任組合	1,249	5.78
NTT都市開発株式会社	920	4.26
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	4.17
日比谷総合設備従業員持株会	809	3.75
一般社団法人NTTグループ共済会	698	3.23
住友不動産株式会社	607	2.81
共立建設株式会社	594	2.75
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	563	2.61

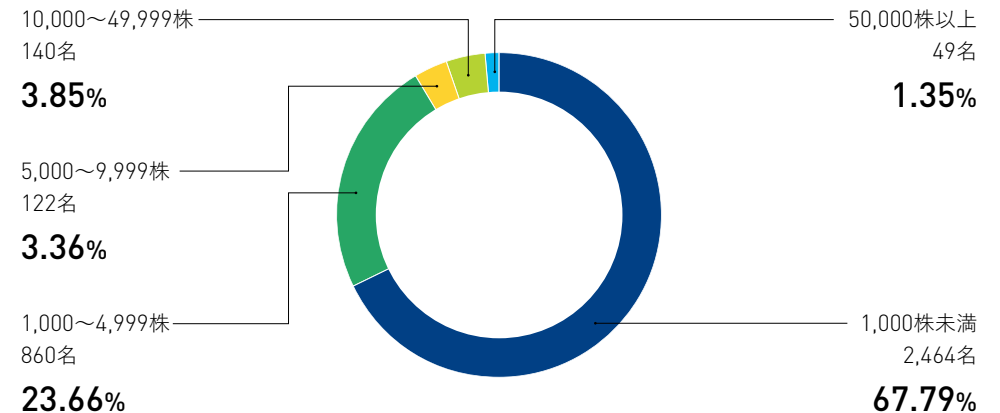
（注1）当社は、自己株式396,285株を保有しております。

（注2）持株比率は、自己株式396,285株を控除して計算しております。

所有者別株式分布状況



所有株式数別分布状況



会社情報

会社概要（2026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

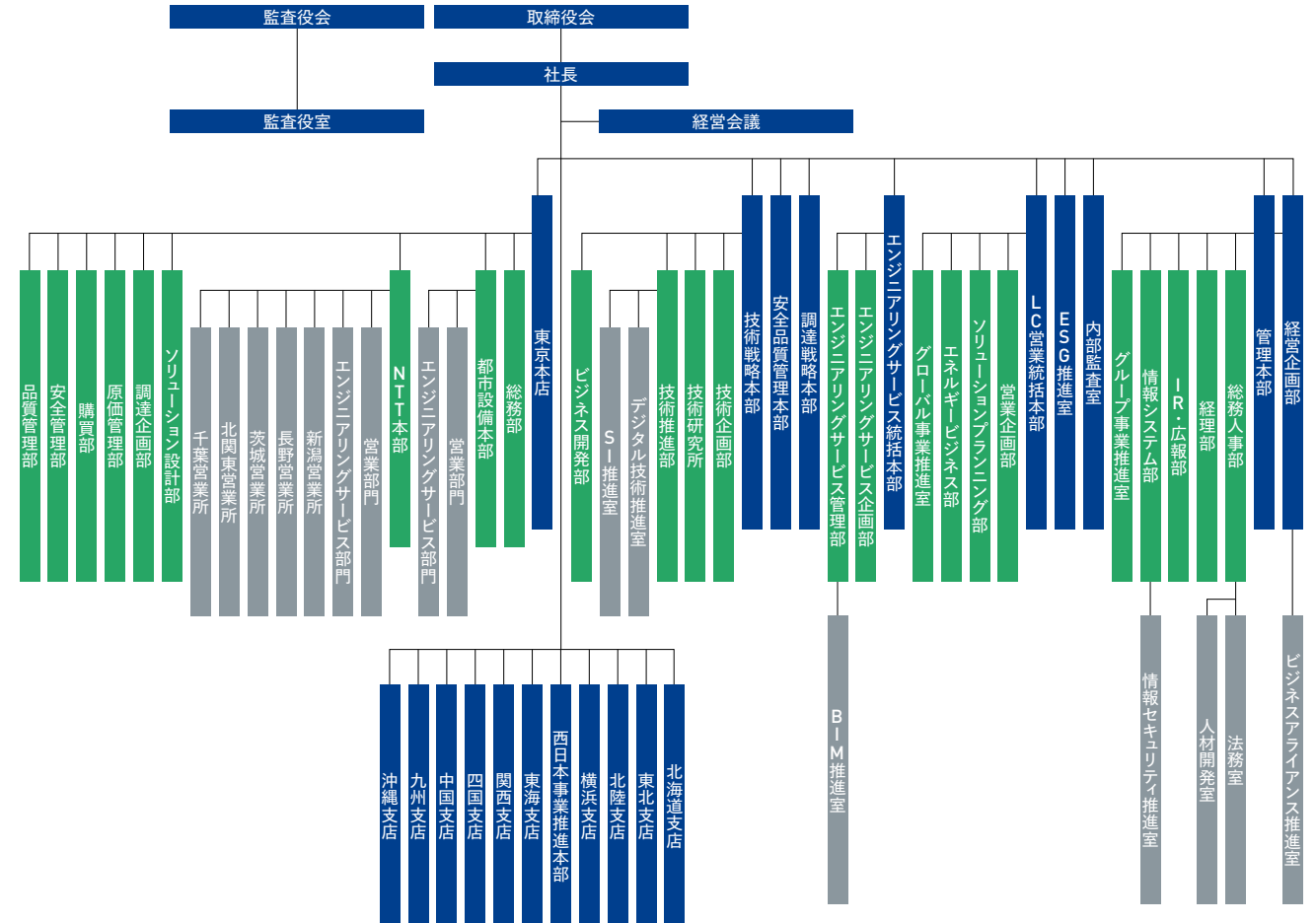
従業員数：連結：967名／単体：815名

株式：東京証券取引所プライム市場

支店・営業所（2026年3月31日現在）



組織図（2026年6月25日現在）





日比谷総合設備株式会社

本社

東京都港区三田三丁目5番27号
TEL.03-3454-1385 FAX.03-3452-4260
<https://www.hibiya-eng.co.jp/>

お問い合わせ先

管理本部 IR・広報部
TEL.03-3454-2720
FAX.03-3454-3410