

日比谷総合設備グループ

# INTEGRATED REPORT

統合報告書

# 2022

時代にまっすぐ、  
技術にまじめです。



日比谷総合設備株式会社

ブランドメッセージ

## 時代にまっすぐ、技術にまじめです。

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

ミッション

## 私たちは次に掲げる使命のために存在します

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

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

## Contents

### 第1章 日比谷総合設備とは…

経営理念「Hibiya Vision」	01
事業内容	03
長期ビジョン「HIBIYA未来創造」	05

### 第2章 価値創造プロセス

HIBIYAのあゆみ	07
パフォーマンスデータ	09
HIBIYAの価値創造	11
①価値創造プロセス	
②ビジネスモデル「ワンストップサービス」	

### 第3章 成長戦略

社長メッセージ	15
中期経営計画	19
事業別の取り組み状況	23

### 第4章 サステナビリティ(ESG)

副社長メッセージ	
「HIBIYAのサステナビリティ経営」	27
サステナビリティ経営	29
環境への取り組み	31
社会への取り組み	34
ガバナンス	45
第5章 データ編	
11 年財務情報	55
業績・財務サマリー(MD&A)	57
株式情報/会社情報	59

#### 報告対象

期 間 2022年3月期  
(2021年4月1日～2022年3月31日)  
※上記期間以外の情報も一部掲載しています。  
組 織 日比谷総合設備 (グループ会社含む)

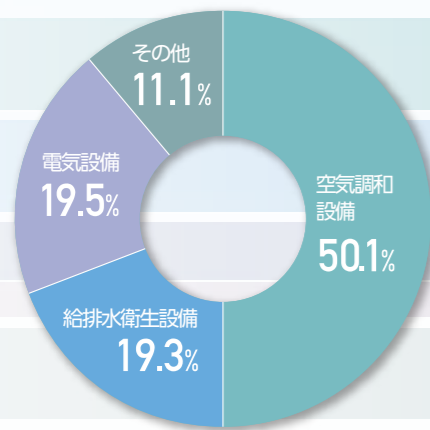
#### 〈将来見通しに関する注意事項〉

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

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

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

## 【日比谷総合設備の事業】



(2021年度売上高構成比)

### 空気

#### 空気調和設備

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

**【構成する主な設備】**：熱源機器設備・ダクト/排煙設備・空気調和機器設備・換気設備・自動制御設備 等

### 水

#### 給排水衛生設備

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

**【構成する主な設備】**：給水設備・排水/通気設備・消火設備・厨房設備・給湯設備・衛生器具設備・ガス設備 等

### 電気

#### 電気設備

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

**【構成する主な設備】**：受変電設備・電灯幹線・避雷針設備・動力設備・照明/コンセント設備・幹線設備・防災設備・自家発電設備・中央監視設備 等

### 情報

#### DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

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

### その他

**日比谷通商株式会社**  
**ニッケイ株式会社**

お客様のニーズにワンストップで応える総合エンジニアリングサービス企業としてグループシナジーの追求によるLCトータルソリューションの実現に取り組んでいます。

LC  
TS

ライフサイクル  
トータルソリューション

## 関連するSDGs



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

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

## 【“グリーンエンジニアリング”確立に向けたロードマップ】



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

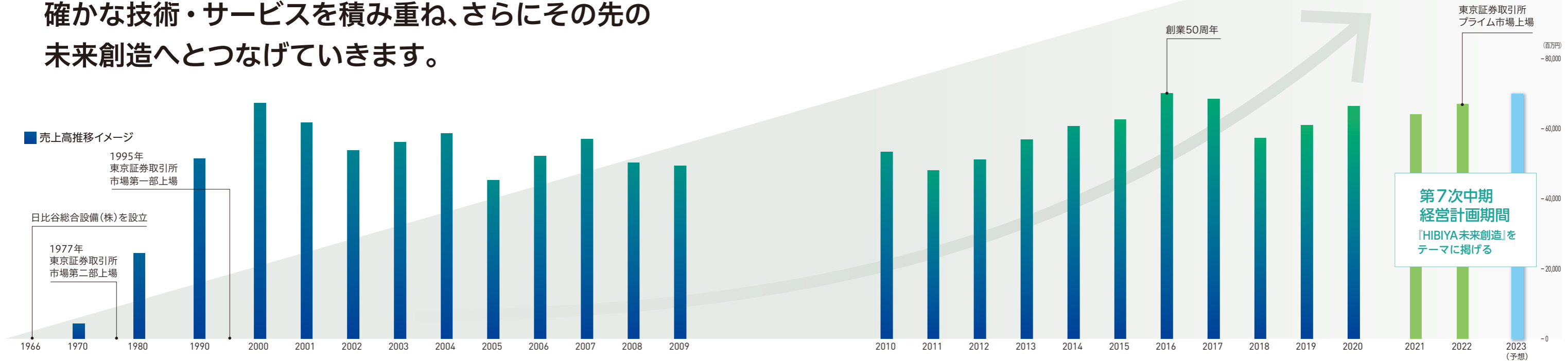
## 【取り組むこと】

- 経営基盤を高める**
  - 日比谷メソッドの体系化と長期人材課題への未来投資
  - 『HIBIYA未来創造』を実現できる高度人材の組織的育成・活躍できる機動的組織の構築
- 事業領域を広げる**
  - 技術開発を推進するイノベーションラボを開設し、街・建物の未来を創造
  - 建物まるごとソリューション企業への進化
  - 環境配慮型プロジェクトの推進
- 設備工事を深める**
  - アライアンスや M&A の可能性を視野に入れ、グループバリューチェーンの強化・拡張による、総合設備業の高次元化を追求
  - DX を新たなコアバリューとして確立



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

## 『HIBIYA未来創造』によるさらなる成長へ



### グループ沿革

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

### 技術成果・施工物件

**1966年**  
第2丸の内電話局ビル(空調・冷暖房)  
創立後第1号の記念すべき物件。第2丸の内電話局の新築に伴い、日比谷総合設備は冷暖房工事を担当しました。



**1969年**  
近畿電電ビル(空調・衛生・電気)  
当時まだ「自社のみでは不可能」と考えられていた空調・衛生・電気3設備の施工を見事に完遂。日比谷総合設備がトータルエンジニアリング企業としての地盤をしっかりと固めた、記念碑的な物件となりました。



**1976年**  
ガスタービン発電機「HGT500」を発売  
防災用発電装置として日本内燃力発電設備協会の型式認定を受け、ディーゼル全盛の時代に、全く新しいトータルエネルギーシステムの普及を目指して果敢に営業活動を行った結果、非常用、防災用として好調な売れ行きを見せました。

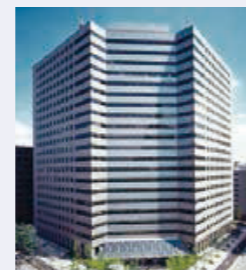
**1983年**  
静電気除去装置「ビビオンゼット」、ダクト断熱接着工法「ヒットボンド」を発売

**1984年**  
電磁遮蔽帯電防止エレマックシートを発売

**1986年**  
冷媒自然循環PAC施工「デスラント」が学会賞受賞

**1988年**  
双方向CATVを利用した同軸ケーブル通信システム「NBIS」をNTT他2社と共同開発

**1990年**  
アーバンネット大手町ビル(空調・電気)  
テナントを金融会社に特化させた日本初のビル。国際ビジネスの拠点にふさわしく、電気設備においては24時間ディーリング等への対応が重視されました。



**1990年**  
BAS「BEAT-M21」を開発・導入  
(株)NTTファシリティーズ、日恵機材(株)(現:ニッケイ(株))、日比谷総合設備の3社で共同開発。各種設備の情報を監視し、集中管理する分散型の光ネットワークシステムで、沖縄を含む九州の主要ビルに導入されました。

**1993年**  
WAKENETシステム首都圏導入  
建物の防災とセキュリティを保持するための入室警報管理システムで、首都圏で第一弾の実績になりました。

**1999年**  
キッコーマン野田本社屋(空調)  
日本最大手の醤油醸造メーカーの本社社屋工事。本工事は、IBEC第9回環境・省エネルギー建築賞奨励賞を受賞しました。



**2003年**  
「3E SUPPORT」を開発  
環境改善、省エネルギーの実現、維持管理コストの削減を管理・支援するシステムです。

**2004年**  
江田島幹部候補生学校(空調・衛生)  
1888年に東京・築地から移転し建設された海上自衛隊幹部候補生学校。赤レンガ建築「西の横綱」ともいわれる歴史的建物の改修工事には、きめ細かな配慮と技術力が要求されました。



**2007年**  
非接触ICカードを利用した入室管理システム「NASCA」を開発

**2012年**  
東京駅丸の内駅舎(衛生)



**2012年**  
電力削減に貢献する照明制御システム「スマート・ライティング・コントローラ」を開発

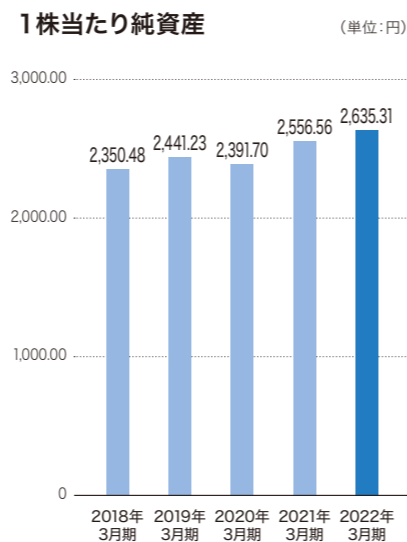
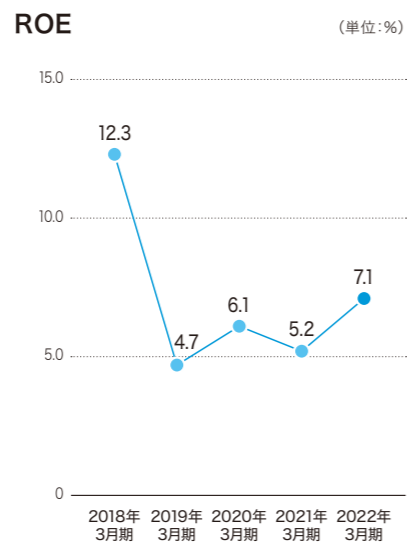
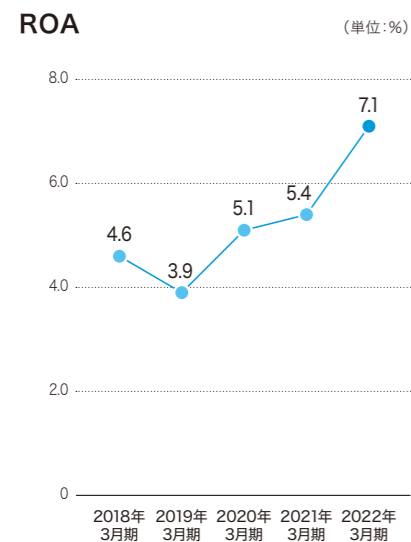
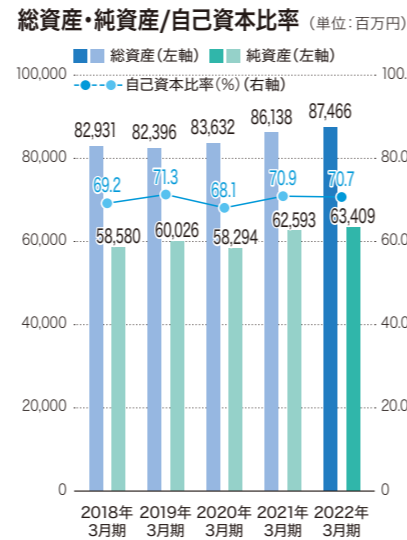
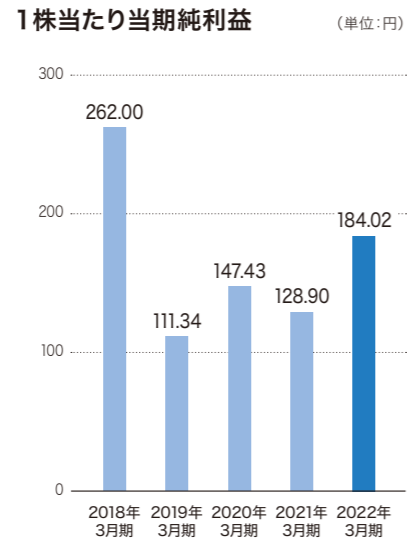
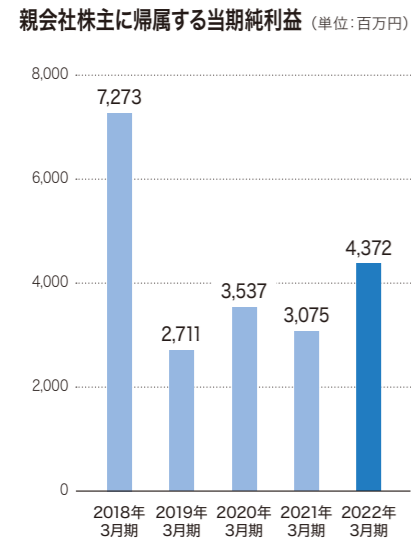
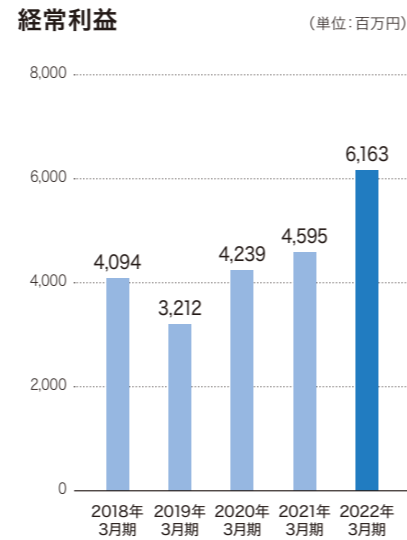
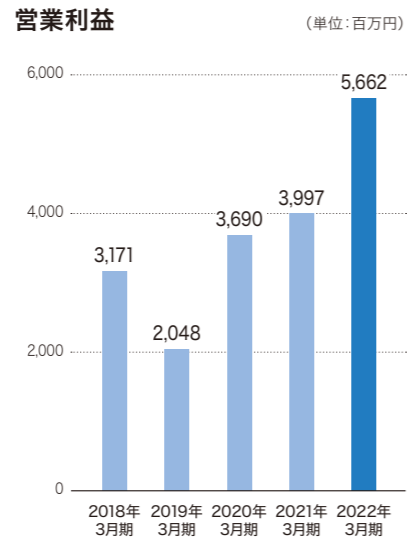
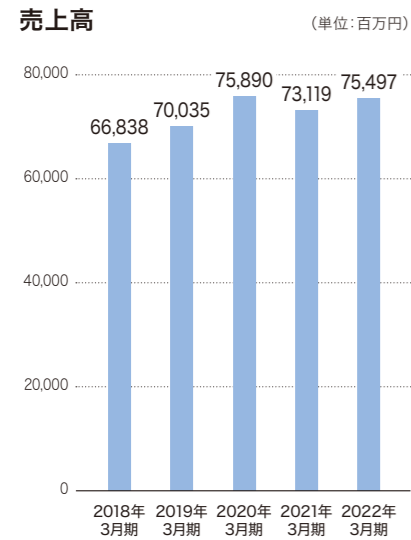
**2013年**  
操作を自動化しコストを抑え、効率的に省エネを実現する「HA-BEMS」を開発

**2015年**  
3D スキャナー活用による業務効率化の本格稼働

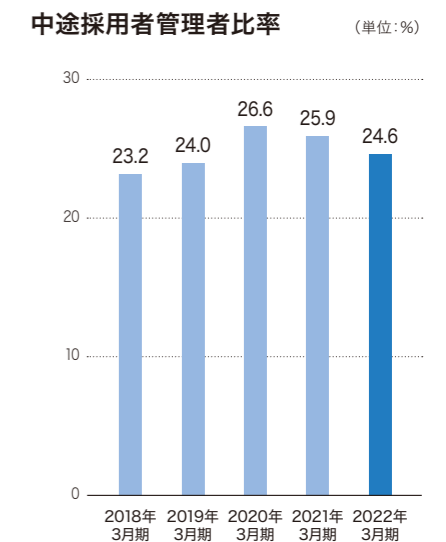
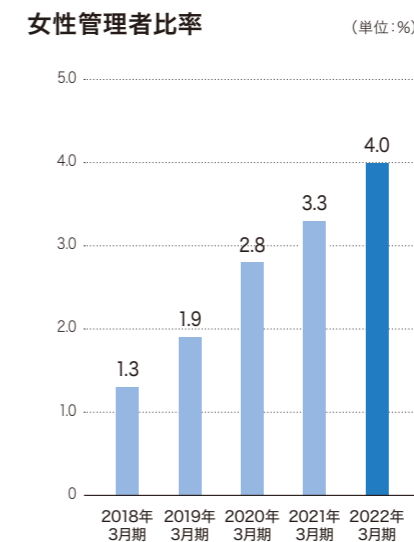
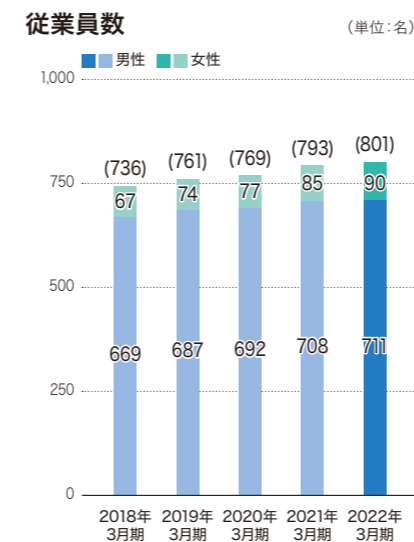
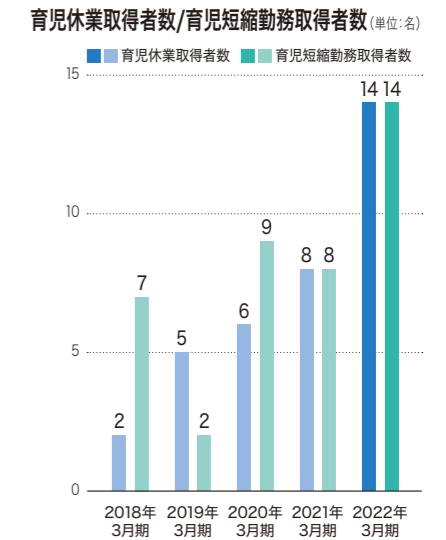
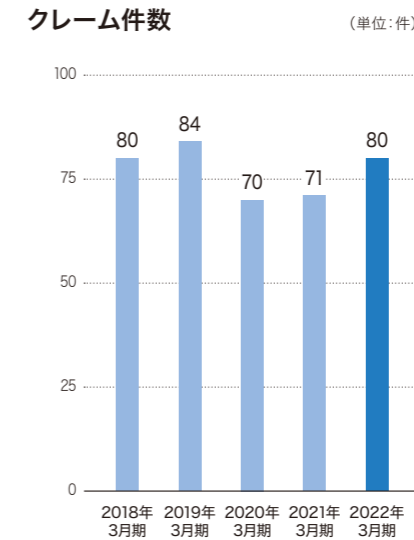
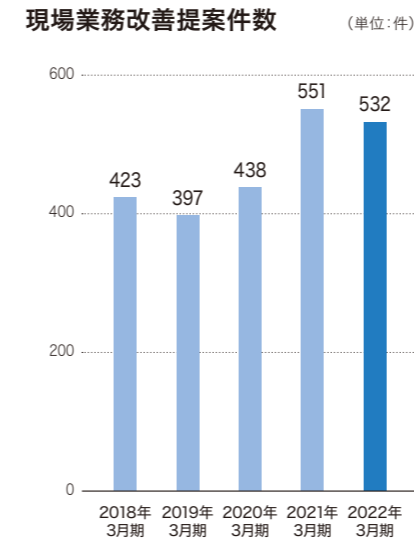
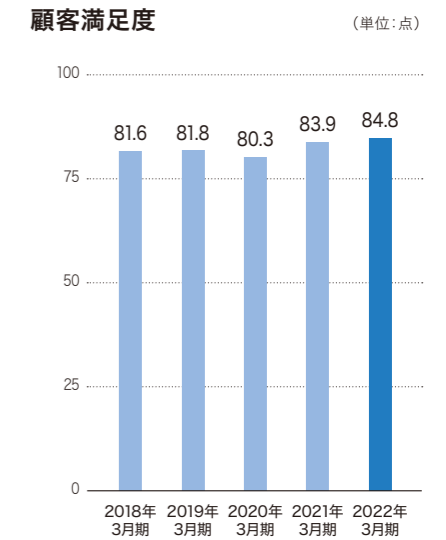
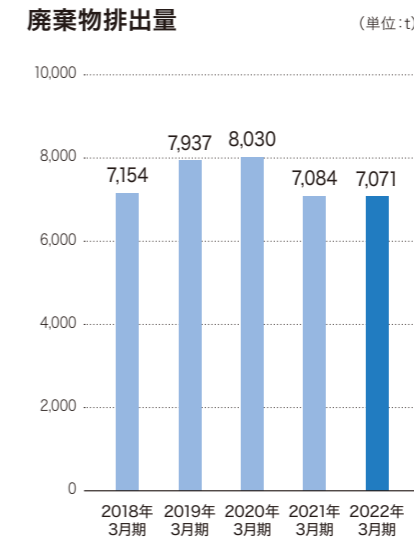
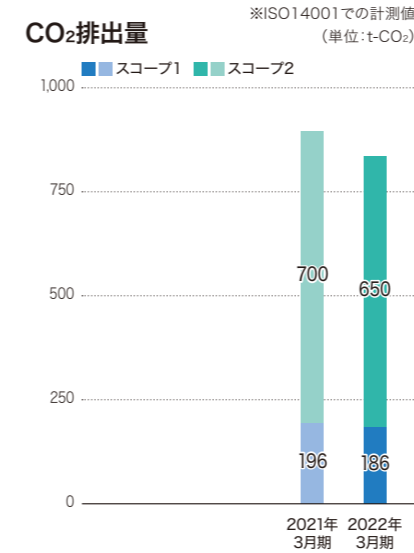
**2019年**  
渋谷スクランブルスクエア(衛生)



### 財務ハイライト



### 非財務ハイライト

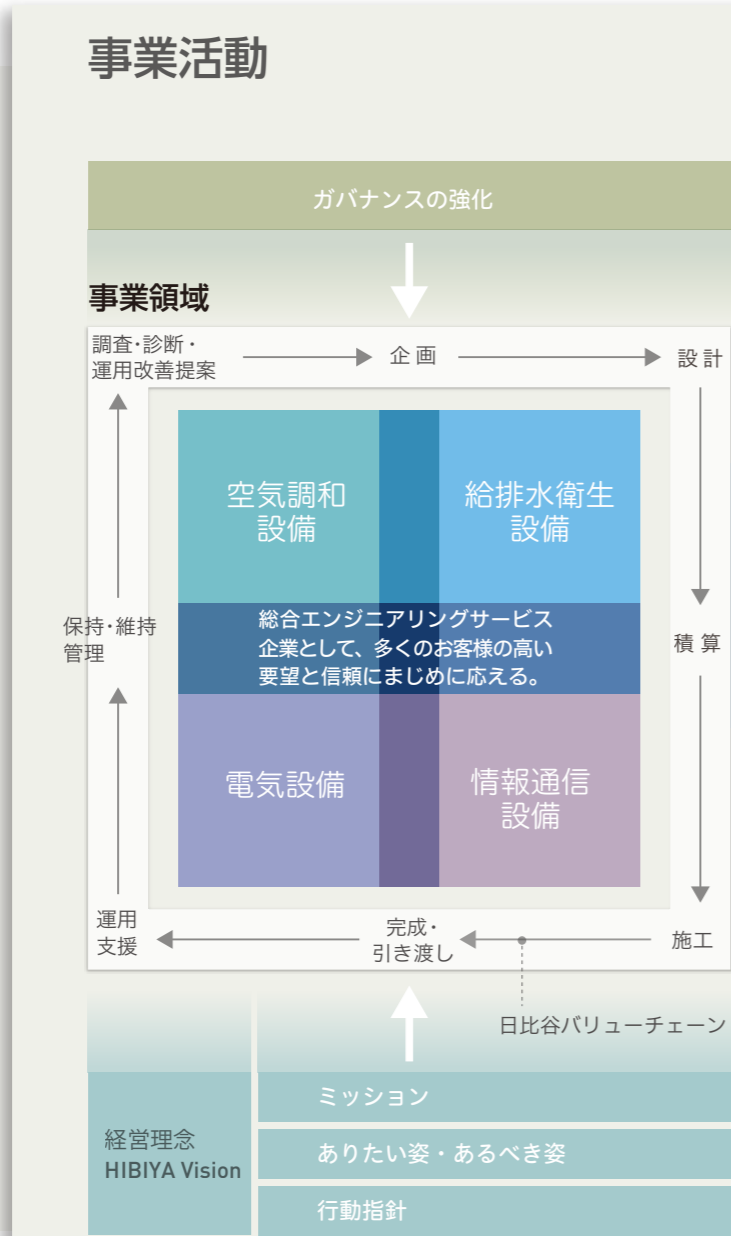


# 未来の街・建物に新たな付加価値を創造する、独自の価値創造を目指します。

### インプット

価値創造を支える経営資源

- **人的資本**  
従業員数 **961**名(連結)
- **社会・関係資本**  
安全衛生協力会企業数 **425**社
- **知的資本**  
主な有資格者数  
  - 管工事施工管理技士(1級) **391**名
  - 電気工事施工管理技士(1級) **156**名
  - 一級建築士 **15**名
  - 建築設備士 **63**名
- 技術研究所および研修センター **2**か所
- **財務資本**  
資本合計 **634**億円
- **拠点展開**  
国内拠点(本社・支店・営業所) **24**か所  
グループ会社 **2**社



営業戦略 技術戦略

人財戦略 ESG

**第7次中期経営計画**  
2020-2022年度

**基本方針**

- ▶ コア事業の収益力強化と新たな事業機会の創出による成長と企業価値向上
- ▶ 「人財×技術」で持続可能な社会の実現に貢献

### アウトプット

経営活動による成果

私たちの生活に欠かすことができない

空気 水  
電気 情報

で建物に“命”を吹き込む。

2022年3月期の業績

売上高 **754**億円  
営業利益 **56**億円  
ROE **7.1**%

### アウトカム

新たな創出価値

**『HIBIYA未来創造』**

未来の街・建物の姿を想像、新たな付加価値を創造

**新たなバリューチェーンを創出**

設備工事を深める

- ▶ アライアンスやM&Aの可能性を視野に入れ、グループバリューチェーンの強化・拡張による、総合設備業の高次元化を追求
- ▶ DXを新たなコアバリューとして確立

**さらなるイノベーションを創出**

事業領域を広げる

- ▶ 技術開発を推進するイノベーションラボを開設し、街・建物の未来を創造
- ▶ 建物まるごとソリューション企業への進化
- ▶ 環境配慮型プロジェクトの推進

**人財価値を創出**

経営基盤を高める

- ▶ 日比谷メソッドの体系化と長期人財課題への未来投資
- ▶ 『HIBIYA未来創造』を実現できる高度人財の組織的育成・活躍できる機動的組織の構築

# 総合エンジニアリングサービス企業として、 建物のライフサイクルを支えます。

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



## 日比谷バリューチェーン



未来を見据えた成長戦略により  
企業価値の最大化を目指してまいります



代表取締役社長

黒田 長裕

#### 中期経営計画の位置づけ

#### 「第7次中期経営計画」は、当社グループの成長とサステナビリティへの貢献を両立させる新たな取り組みとして、2020年度よりスタート

2020年度よりスタートさせた「第7次中期経営計画」では、新たな取り組みへのチャレンジを開始しています。すなわち、当社グループの成長とサステナビリティへの貢献を両立させようとする、極めて野心的な取り組みです。

そのために、基本方針として、“コア事業の収益力強化と新たな事業機会の創出による成長と企業価値向上”、“人財×技術”で持続可能な社会の実現に貢献”の2つを掲げております。

気候変動をはじめとした社会・環境課題を解決していくためには、当社単独の取り組みだけでなく、様々なア

ライアンスを組むことにより大きな貢献に繋げることが可能です。幸い当社グループは、空調・給排水衛生・電気・情報通信など、建物をつくるうえで欠かすことのできない設備のエンジニアリングサービスを総合的に展開しており、これらはすべて建物の省エネや省CO<sub>2</sub>などに直結しています。すなわち、事業活動がそのままサステナビリティへの貢献につながっています。

こうした観点から、「第7次中期経営計画」では、この2つの基本方針を同時に追求しており、2020年度・2021年度と順調な取り組み状況となっております。

#### 業績動向

#### コロナ禍の中、業績は大幅な増益を確保し、ビジネスモデルの高収益化へ

「第7次中期経営計画」初年度の2020年度と2年目の2021年度の業績を見ると、売上高が前期比3.7%減から同3.3%増へと増収基調を回復し、営業利益は、同8.3%増から同41.7%増へと増益幅が大幅に拡大しました。

この増収増益の直接的な要因としては、前期からの繰越となっていた大型案件に加え、当期受注案件が順調に進捗したためです。コロナ禍の中でも売上高・受注高ともに増加基調を確保している点は、大いに評価できると考えております。

2022年度は、「第7次中期経営計画」の最終年度です。サプライチェーンの混乱による資機材の価格上昇等の不安要素はあるものの、最終年度の目標達成に向け、邁進してまいります。

株主の皆様への利益還元につきましては、これまで、安定的・継続的な配当の維持・向上と機動的な自己株式の取得の両輪を追求する中で、積極的な充実策を講じてまいりました。引き続き、重要な経営課題と位置づけ、株主還元の充実に取り組んでまいります。

#### 高収益化の源泉は、ONE TEAM活動やFace to Face活動がサービス品質やCSの向上をもたらし、リピートオーダーが増大する好循環

近年の増収増益基調や受注拡大傾向の根本的な要因として、現場をフォローする独自の体制強化が成果を発揮してきたためであると考えております。具体的には、組織横断的なチームを組んで施工部門をサポートする“ONE TEAM活動”や、現場を熟知した施工責任者等が現場でのヒアリングを通じて早期課題解決に取り組む“Face to Face活動”などを数年前に開始し、案件ごとに地道な活動を積み重ねてきました。この成果として、お客様に提供するサービス品質、ひいてはCS(顧客満足度)が向上し、リピートオーダーが着実に増えてまいりまし

た。また、“ONE TEAM活動”では、受注当初から、営業・設計・積算・調達等の各担当者が一体となって、品質のほか、原価やコストの見直しに取り組むことで、改善をすすめてまいりました。

加えて、私を含めた経営陣も、こうした取り組みの一翼を担うため、2020年度からは、毎月1回、現場を管理する各担当者から報告を受け、品質・原価・安全等の観点から改善ポイント等を具体的に検討する意見交換会を開催しております。

## 注力分野の進捗

## データセンターやオフィスをはじめとする注力分野で受注拡大を見込む

当社グループでは、中長期的な市場の成長性を見極めながら「注力分野」を設定し、受注の拡大に取り組んでいます。現在、「データセンター/情報」、「オフィス」、「生産/物流」、「教育/ヘルスケア」、「ホテル/リゾート」の5つの分野への取り組みに注力しており、すべての分野で成果が上がっております。

「データセンター/情報」分野は、NTTグループ様の設備関連業務で長年の経験と実績を積み重ねてきており、空調のシミュレーションなど特殊技術も有する得意分野の一つとなっております。こうした強みを活かして、引き続き拡大する需要の取り込みに注力してまいります。

「オフィス」分野については、新築案件に加え、今後はリニューアル案件の増加が見込まれます。なかでも、「ビル

まるごとリニューアル」のニーズが増えており、空調・給排水衛生・電気・計装のすべてをワンストップで対応可能な当社グループの総合力は、大きな競争優位性となっております。特に大型ビル・商業施設のまるごとリニューアルをお客様の業務を止めることなく施工できる事業者は希少な存在であり、当社グループのビジネスチャンスは非常に大きいと考えております。

「生産/物流」、「教育/ヘルスケア」、「ホテル/リゾート」についても、お客様からのリピートオーダーによる受注機会が増えております。今後これらの分野においても経験と実績を積み上げ、当社グループにおける得意分野の一つとして、着実に発展させていきたいと考えております。

## 中期経営計画における戦略の進捗

営業戦略においては、省エネ・省CO<sub>2</sub>など、サステナビリティへの貢献に直結した案件の受注実績が拡大

「第7次中期経営計画」では、前述の2つの基本方針に基づき、積極的な戦略を展開しております。

営業戦略においては、アライアンスパートナーと一体となって提案活動を積極的に行うことで新たな顧客基盤を創出し、今後の事業領域拡大につなげていく取り組みを行っております。2021年度には46件の提案を行い、省エネ関連の多くの受注を実現することができました。また、NTTグループ様の街づくりや再開発、設備更改に伴うリニューアル工事も多く実施しております。その他、アライアンスパートナーと組んで省エネ・省CO<sub>2</sub>事業にも積極的に取り組んでおります。

たとえば、NTTグループ様との連携による自治体向け省CO<sub>2</sub>事業、リース会社との連携による自治体博物館のリース活用ZEB化工事、コンサルティング会社との連携による町役場や民間店舗、技術研究所等のZEB化の可能性調査や工事、エネルギー供給会社との連携によるエネルギーセンターの熱源設備工事などを受注することができました。

これらはすべて、省エネ・省CO<sub>2</sub>などを目指した案件であり、今後拡大していく事業領域は“サステナビリティへの貢献”に直結するものが大半を占めていくものと考えております。

## 技術戦略では、ICTを活用した施工管理の効率化や、BIMの活用推進など、DXによる技術イノベーションが着実に進展

技術戦略においては、DXによる技術イノベーションの追求が重要課題であると認識しております。

第一に、ICTを活用した施工管理の効率化を推し進めております。3タイプのカメラシステムやアプリケーションソフトを全国の工事部門に2021年7月から導入を開始し、運用を行っております。これらの積極活用により、安全品質パトロール、現場巡視、危険工程立合いなどを「遠隔

リモート」にて実施した結果、2021年度実績(2021年7月から2022年3月までの9か月累計)として、「工事部員の異動・手持ち時間の約2,500時間削減」、「現場巡回回数約40%増加」等の大きな成果が得られております。

第二に、BIMの導入・活用に取り組んでおります。近年、BIMへの対応ニーズが急速に拡大しており、当社グループでは、積極的かつ迅速な対応を図るべく、2021年7月

に「BIM推進室」を設置し、五反田オフィスに研修拠点を開設して、今後の全国展開を視野に講習会を実施しております。また、全国の現場では、設計・検討段階において機材の納まり調整やお客様との合意形成のためにBIMを活用するなど、本格的な活用に向けた試運転を開始しております。今後は、BIMを活用できる人材の育成・強化、お客様とのBIMデータ連携などを目指してまいります。

第三に、社内のDX推進による業務の効率化や現場社

員の活動支援強化を行っております。具体的には、2022年8月に基幹システムの大規模な更改を行いました。これにより、事務手続き等の効率化が図られ、社員はより多くの時間を現場に充てるできるようになります。また、現場で起こった過去のトラブルや瑕疵の事例をデータベース化し、現場に活かせる情報として管理・蓄積する体制を構築しました。今後、当社グループのサービス品質を下支えする大きな力となっていくものと期待しております。

## 中長期的な展望

## 長期ビジョン『HIBIYA未来創造』が描く「グリーンエンジニアリング企業」の追求により、「2050年カーボンニュートラル」実現に貢献

日本は今、「2050年カーボンニュートラル」の実現に向けて、官民一体となって取り組みを本格化しつつあります。当社グループが事業対象とする建物についても、脱炭素・脱CO<sub>2</sub>などを目指した既存施設の「リニューアルZEB」が中心的なテーマとなっていく、将来の方向を私たちはそのように予想しました。

この予想のもと、10年後の目指す姿を描いたのが、2020年度に策定した『HIBIYA未来創造』であり、“脱炭

素・低炭素技術に着目し、「グリーンエンジニアリング企業」として、持続可能な社会実現に貢献します。”という指針です。

前述の通り、ZEB化案件が着実に増え、「グリーンエンジニアリング企業」確立に向けた取り組みは順調に進捗しております。引き続き、未来の街や建物に対して、新たな付加価値を創造してまいります。

## これからも事業を通じて社会・環境課題の解決に貢献し、価値創出を図る

当社グループは今後、サステナビリティ経営をより積極的に推し進めていくために、サステナビリティ推進体制の整備を一つずつ丁寧に行っております。気候変動への対応

(TCFD提言への取り組み)をはじめ、環境・社会・ガバナンスへの取り組みについて、次の世代を担う若手社員も交えながら議論を重ね、具体的な重点テーマの抽出等に取り組んでおります。

その過程で、事業活動を通じたサステナビリティへの貢献こそが最も重要であることを再認識しております。

当社グループはこれからも、事業を通じて社会・環境課題の解決に貢献し、社会への価値創出を図り、企業価値の最大化を目指してまいります。

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



2020年11月、第7次中期経営計画を策定しました。時代の変化を的確に捉えた戦略・施策を推し進めることで、“HIBIYAの未来”に向け邁進してまいります。

# 第7次中期経営計画 基本方針・基本戦略および注力領域

(2020.4~2023.3)

## 基本方針

コア事業の収益力強化と新たな事業機会の創出による  
成長と企業価値向上

「人財×技術」で持続可能な社会の実現に貢献

## 基本戦略

### 営業戦略

様々なステークホルダーとの共創による  
LCトータルソリューションの進化

### 技術戦略

技術の高度化による生産性向上

### 人財戦略

働き方改革“Smart WORK”の推進と  
多様性(ダイバーシティ)

### ESG

持続可能な社会実現に貢献し、  
企業価値向上を目指す

## 注力領域

### 『HIBIYA未来創造』

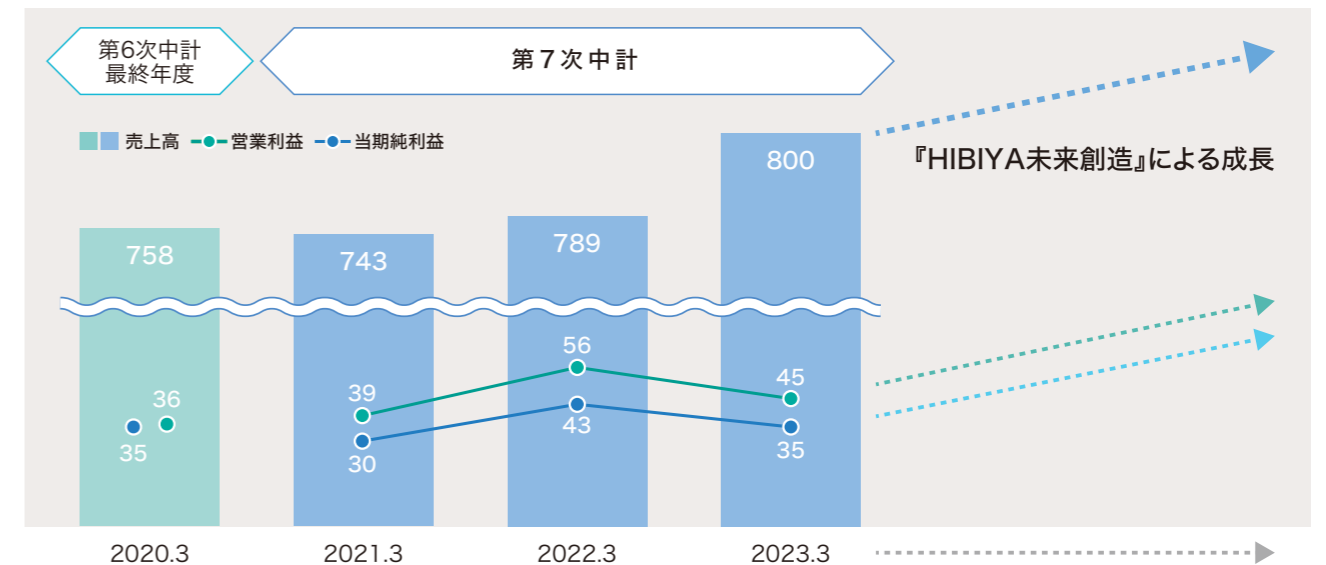
リニューアル物件での脱炭素・低炭素技術に  
着目し、グリーンエンジニアリング企業への  
成長を目指す

### DX推進

DXを新たなコアバリューとして  
構築し、ソリューションビジネス拡大と  
ワークスタイル変革へつなげる

## 数値目標

(億円)



『HIBIYA未来創造』による成長

2022年度 (最終年度)	受注高	売上高	営業利益	親会社株主に帰属する当期純利益	ROE
	800億円	800億円	45億円	35億円	6.0%以上

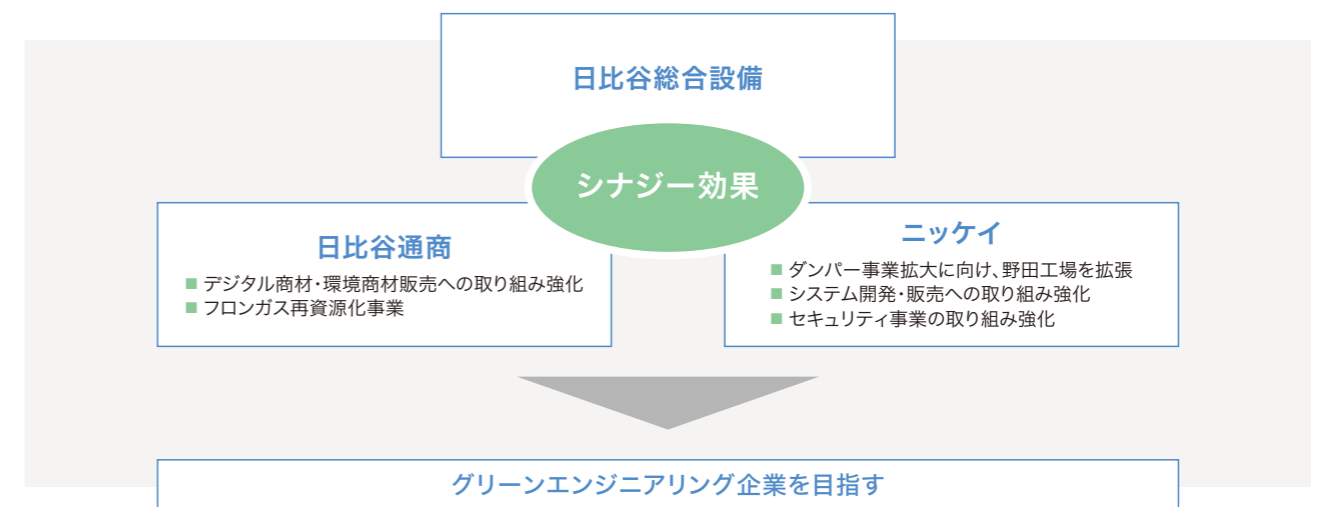
## グループ成長戦略

# グループのバリューチェーンを有機的に展開します

各社の機能を高め、セグメントごとの成長を図るとともに、シナジー効果を発揮します

日比谷総合設備  
(設備工事業)グループ

日比谷通商：空調・衛生・電気設備機器の販売等を行う“商社”  
ニッケイ：防火・排煙機器の製造、入退室管理システム等を行う“メーカー”



営業戦略 1 新たな顧客基盤の創出による事業領域の拡大

アライアンスパートナー（NTTグループ、リース会社、コンサルティング会社、エネルギー供給会社等）との協業によるお客様へのサービス提供を行います



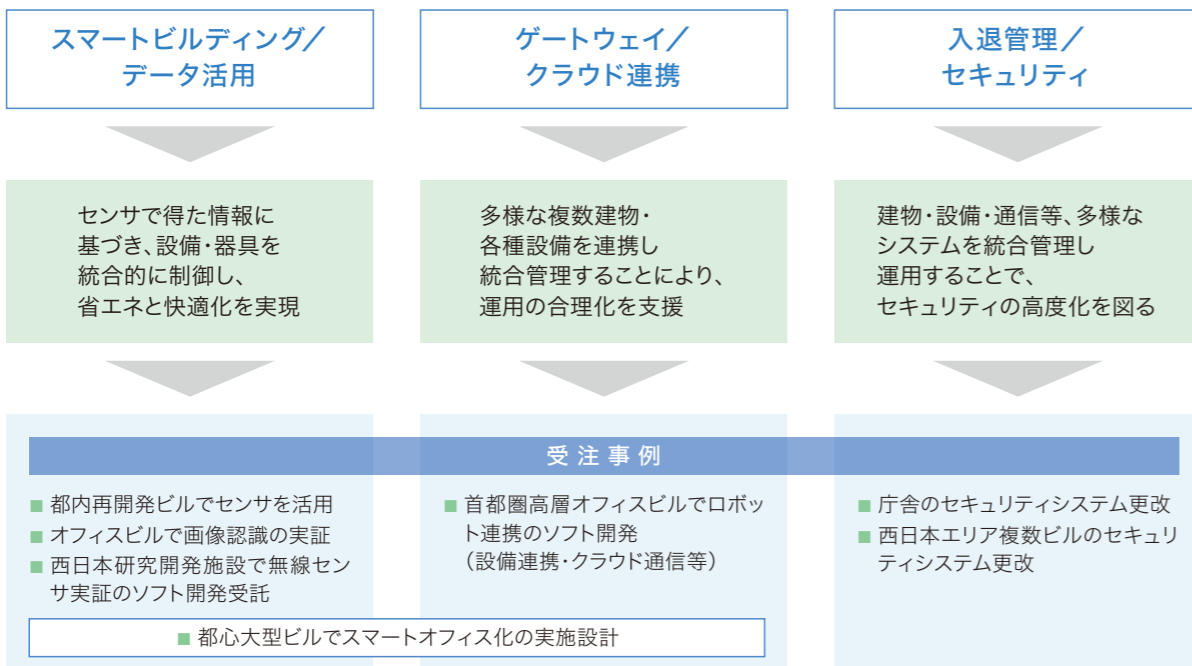
設計業務、省エネコンサル業務等の提案を推進（2021年度提案実績46件）

アライアンスパートナー	分野	提案等の取り組み・受注案件
NTTグループ	脱炭素・省CO2	自治体に向けた省CO2事業の取り組み強化
	DX	ビルのスマート化を実現するためのセンサと設備をつなぐゲートウェイの開発、実施
リース会社	ZEB	自治体博物館のリース活用ZEB化工事受注
	脱炭素・省CO2	公共施設のLED化調査業務受注
	BCP	松戸市小中学校56校のトイレ設備リース事業（感染症や避難所対応含む）の工事受注
コンサルティング会社	ZEB	町役場他3施設のZEB化可能性調査受注
		店舗の民間ZEB化検証、技術研究所のZEB化工事受注
エネルギー供給会社	エネルギーサービス	エネルギーセンターの熱源設備工事受注

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

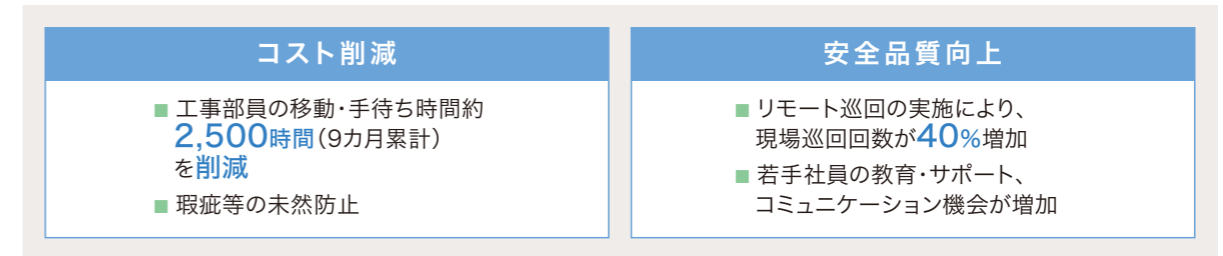
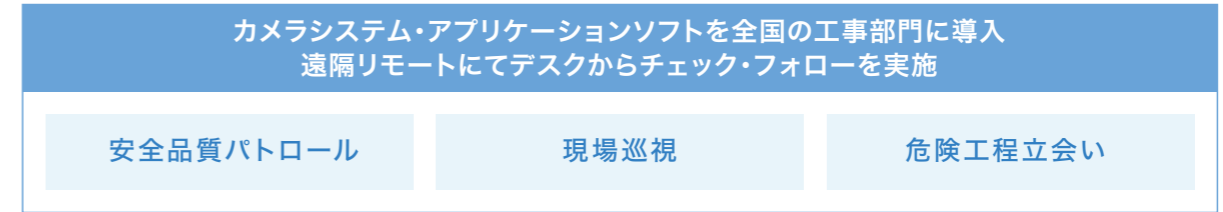
営業戦略 2 スマートビジネスの取り組み

街づくり・コミュニティに対し、IoT、AI等のスマート技術で新たな価値を提供します



技術戦略 1 ICT技術を活用した施工管理効率化

ICT技術を活用した施工管理効率化により、コスト削減と安全品質向上を実現します



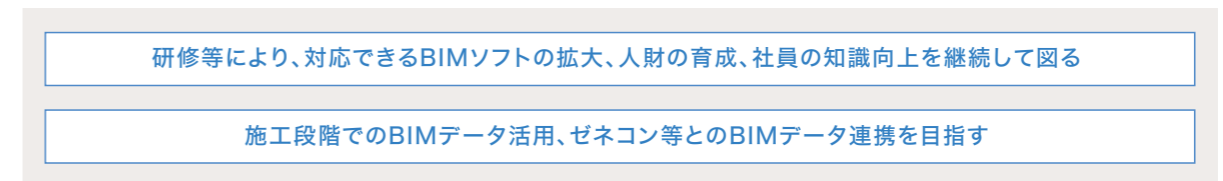
項目	360度カメラ	業務用ウェアラブルカメラ	リモート監視カメラ	アプリソフトMetaMoj
導入数(2022年3月末)	148台	32台	30台	300ID
活用件数(2021年7月全国導入～2022年3月合計)	413件	190件	286件	428件

技術戦略 2 BIM推進

BIM対応ニーズの増加に伴い、BIM対応に向けた社内体制を整備・構築し、現場におけるBIMの導入・活用を推進します



今後の取り組み



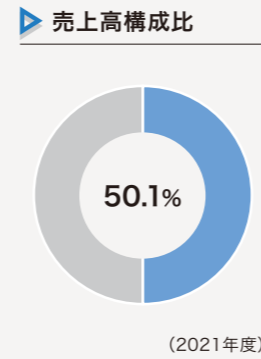
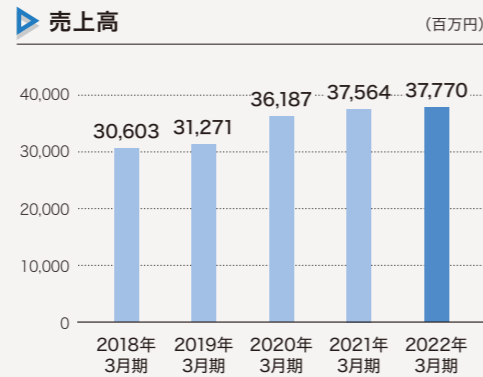
※1 建築設備CADソフトウェア：3DのCG機能搭載が特徴で、高性能の3DCADとして広く活用されている  
 ※2 意匠、構造、設備の施工図作成等をBIMで行うもの。BIMモデルで干渉等避け、施工上の問題を解決してから図面作成するので、施工効率化や品質向上が期待できる

## 空気調和設備

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

### 空気調和設備を構成する主な設備

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

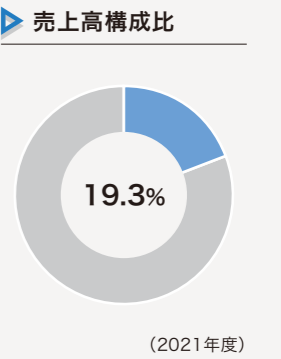
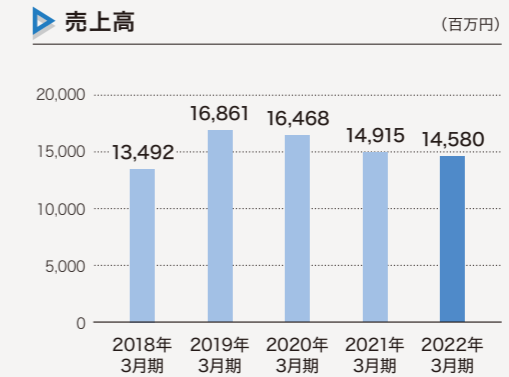


## 給排水衛生設備

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

### 給排水衛生設備を構成する主な設備

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



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

### JR目黒MARCビル



撮影:株式会社日刊建設通信新聞社

- 1 東京都品川区
- 2 オフィス
- 3 空調・給排水
- 4 38,710㎡
- 5 地上13階/地下1階
- 6 2022年3月

### GLP ALFALINK 相模原I



- 1 神奈川県相模原市
- 2 物流施設
- 3 空調・給排水
- 4 331,343㎡
- 5 地上6階
- 6 2021年8月

### NTT WEST i-CAMPUS A棟



- 1 大阪府大阪市
- 2 オフィス
- 3 給排水
- 4 38,541.87㎡
- 5 地上12階/地下1階
- 6 2021年12月

### 三井リンクラボ柏の葉I



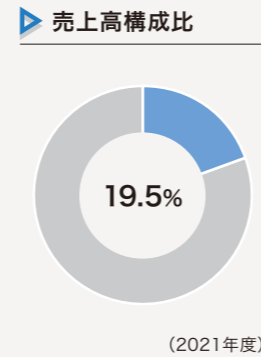
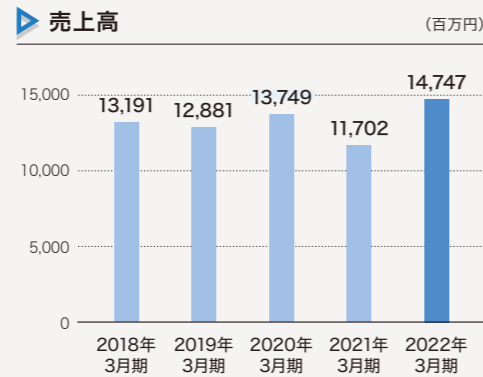
- 1 千葉県柏市
- 2 研究施設
- 3 空調・給排水
- 4 10,885㎡
- 5 地上6階
- 6 2022年3月

## 電気設備

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

### 電気設備を構成する主な設備

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



### アーバンネット名古屋ネクスタビル



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

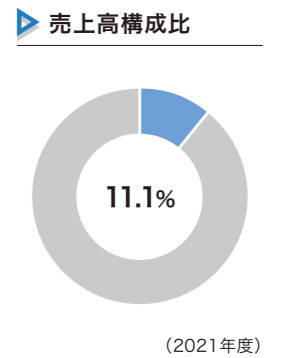
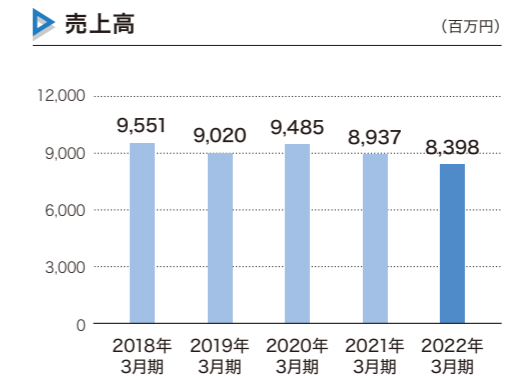
### the b 銀座



- 1 東京都中央区
- 2 ホテル
- 3 電気
- 4 5,655.23㎡
- 5 地上12階
- 6 2021年3月

## 連結子会社

お客様のニーズにワンストップで応える総合エンジニアリングサービス企業としてグループシナジーの追求によるLCトータルソリューションの実現に取り組んでいます。



### 日比谷通商(株)

商社 ▶ 空調・衛生・電気設備機器の販売等

#### ▶ FMACS空調機



#### ▶ 空調機器エンジニアリング



※ 設置前の調査、設置後の点検等トータルにサポート

#### ▶ フロンガス再資源化事業 (地球環境保護・循環型社会の形成)

### ニッケイ(株)

メーカー ▶ 入退室管理システム・防災機器製造等

#### ▶ ダンパー(ダクトの中間に取り付け風量等を調整する装置)



止水ダンパー

4方向リニアダンパー

#### ▶ ガスパーパー(フロバングス放出防止器)



スパナ締め

手(ハンドル)締め

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

#### ▶ 入退室管理システム「NASCA」

- 非接触型ICカードリーダ
- 指静脈認証装置

# サステナビリティ経営、 社会への価値創造のため、 体制を整備し、 風土づくりを推し進めています

代表取締役副社長

香月 重人



## 「ESG推進室」を立ち上げました

当社グループでは、2005年に「CSR推進室」を発足して以来、17年にわたり、ISO14001（環境）、ISO9001（品質）、ISO27001（情報セキュリティ）の認証を順次取得するなど、CSR活動を徐々に充実してきました。

他方、事業を取り巻く環境は近年大きく変貌し続けており、サステナビリティに関連する要望や期待は変わりつつあると認識しています。当社グループにおいても、前中期経営計画（2017～2019年度）では「働き方改革」を重点戦略と位置付けて現場作業の効率化や女性活躍の推進に取り組みましたし、現行の中期経営計画（2020～2022年度）では「脱炭素・低炭素技術に着目した事業展開」を掲げるなど、従来はCSRとは認識してこなかった領域において取り組みの幅がどんどん広がってきています。

また、CSRという言葉の語感（ニュアンス）のせいか、当社グループも含め、CSR活動がやや保守的・形式的になりがちだった側面を否定できないと思いますが、近年は積極的な攻めの姿勢や価値創造といった視点が重視されるようになってきていると感じています。

そこで、従来行ってきた活動は継続しつつ、「守り」に加え、「攻め」の姿勢や価値創造という側面も意識した活動を推進していきたいと考え、2021年6月、「CSR推進室」を「ESG推進室」に改組するとともに、業務を拡充することにしました。

## トップダウンとボトムアップの融合が大切です

様々なステークホルダーとの持続的な関係（サステナビリティ）や社会との関わり方の方向性について、トップダウンでメッセージを伝えていくことはとても重要なことだと考えています。ただ、そのメッセージが頭でっかちで独りよがりの経営の「ポーズ」になってしまう可能性があることに気をつけなければなりません。

現中期経営計画（2020～2022年度）を策定する過程で、10年後・20年後の将来を担う若手社員を中心に成長戦略を構想させるというボトムアップのプロジェクトを立ち上げました。プロジェクトチームの提言は、「脱炭素・低炭素社会を見据えて、リニューアル・ZEB（ゼロ・エネルギー・ビル）をターゲットにしたい」との内容で、経営陣との議論、若干の手直しを経て、『HIBIYA未来創造』という形で中

期経営計画の一部を構成することになりました。

トップダウンとボトムアップの融合の一例だと思っています。このような例を徐々に増やし、サステナビリティや社会に向けた価値創造に向け、当社グループなりの基盤を醸成していきたいと考えています。

## ESG活動のサステナビリティも大切です 自律的に取り組むことができる文化・風土の 醸成を目指します

当社グループは、現場が価値創出の源泉となっています。支店等へのキャラバンを毎年実施し、経営陣からメッセージを伝えるとともに、現場の意見を吸い上げていくことを大切にしています。

ESG推進室が発足した直後のキャラバンの場を利用して、私たちの事業がいかに関係と密接に繋がっているかを説明し、現場社員の意識づけを試みました。幸い、当社グループの経営ビジョンはESGと整合的ですし、CSR活動の蓄積もありますので、理屈として大まかには理解してもらえましたが、自分たちの日々の業務からはかけ離れているという印象を持っている社員も少なくないと感じました。

社員それぞれが、自分の仕事をESGというフィル

ターと関連付けて理解して行動するのは、決して簡単なことではありませんが、これこそが当社のESG活動を進化させるポイントだと考えています。キャラバンをはじめ、様々な機会を通じ、繰り返してコミュニケーションを図り、社員が納得、腹落ちして、自律的に行動する会社になりたいと考えています。

肩に力を入れ過ぎたり背伸びをし過ぎないことも大切です。当社グループのESG活動は、立派であったり格好良かったりする必要はありませんし、他社の事例・ベストプラクティスのうち当社グループに当てはまりそうなものにチャレンジしてみるというアプローチでも一向に構わないと思います。

ESG推進室を触媒としたサステナビリティ経営へのチャレンジ、社会への価値創造のための取り組みはまだ始まったばかりです。チャレンジして失敗するケースもあるかも知れませんが、失敗してもそれに学んで次に活かすことができれば進化することができます。当社なりのやり方、当社なりのペースで、少しずつ進化し、自律的に取り組むことができるような企業文化・企業風土を醸成していきたいと考えています。

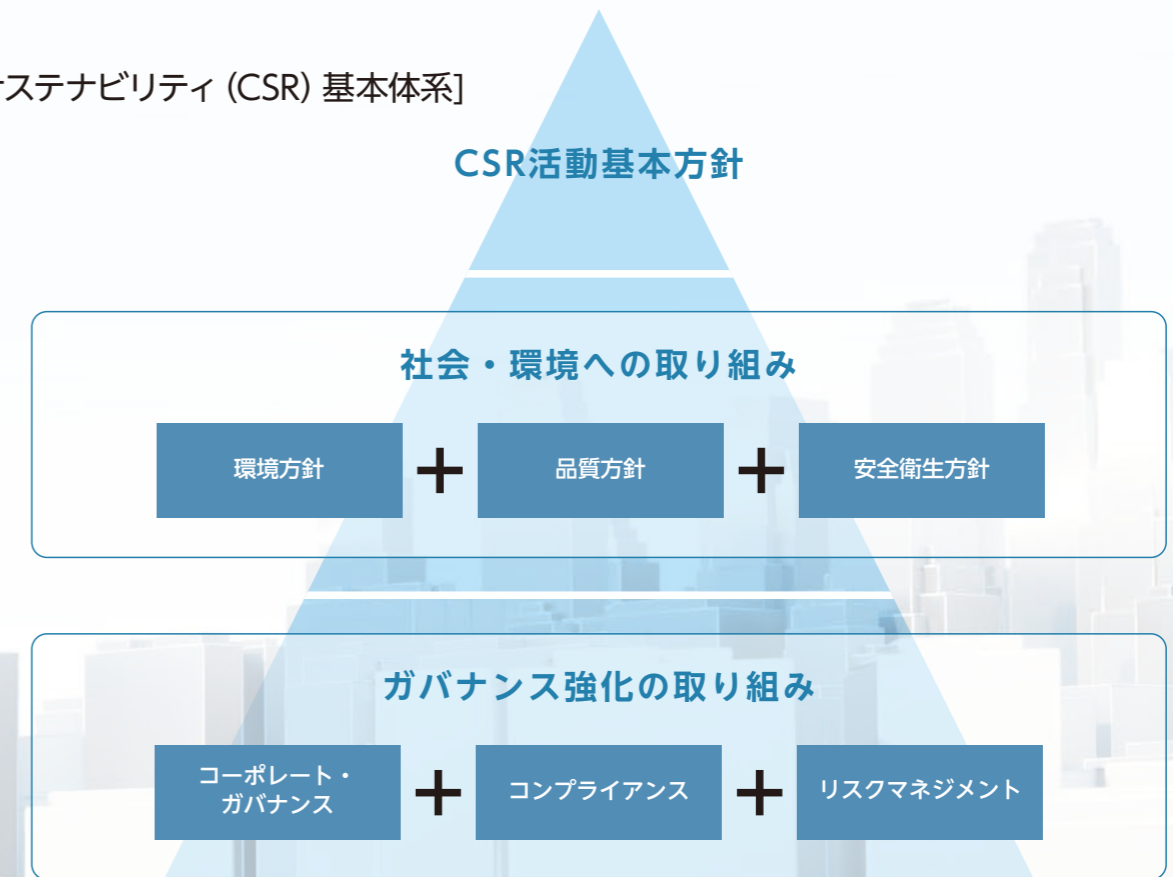
サステナビリティに  
対する考え方

当社グループは、お客様をはじめとしたステークホルダーの皆様の期待に応えたサステナビリティ経営を行っていくことが大切な使命であると考えており、「CSR活動基本方針」を核としたサステナビリティ(CSR)基本体系(右図)に基づいて、「社会・環境への取り組み」、「ガバナンス強化の取り組み」を積極的に推し進めています。

[CSR活動基本方針]

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

[サステナビリティ (CSR) 基本体系]



[当社グループが認識するESG重要課題]



Environment

気候変動への対応 (TCFD提言の取り組み) .....	31
環境マネジメント .....	32
事業活動/オフィスにおける取り組み .....	33

Social

品質への取り組み .....	34
安全衛生への取り組み .....	37
人財への取り組み .....	38
働きやすい環境の実現に向けた取り組み .....	39
ステークホルダーエンゲージメント .....	41

Governance

コーポレート・ガバナンス .....	45
コンプライアンス .....	53
リスクマネジメント .....	54



## 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CO<sub>2</sub>削減のニーズへの最適なソリューションの提供と、環境技術の研究開発を通じて、低炭素社会の実現に貢献します。
- 3 当社グループは、環境に関する法規制、および当社が同意する協定等の要求事項を厳守し、次の項目を重点的に取り組みます。
  - 1.建設副産物の発生抑制と適正処理の推進
  - 2.オゾン層破壊物質の適正処理の推進
- 4 当社グループは、全社員に環境方針を周知するとともに、環境教育を実施し環境マネジメントシステムの理解と意識向上を図ります。
- 5 当社グループは、広く一般のご理解を得るため、この環境方針を公開します。

## 気候変動への対応 (TCFD提言の取り組み)

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

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

現状としてはISO14001の取り組みが中心ですが、今後は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。

ISO14001の運用で測定した、自社施設・社有車等における温室効果ガス排出量は以下のとおりです。

スコープ1	スコープ2
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
<b>2021年度 186t-CO<sub>2</sub></b> 2020年度 196t-CO <sub>2</sub>	<b>2021年度 650t-CO<sub>2</sub></b> 2020年度 700t-CO <sub>2</sub>

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

## 環境マネジメント

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

## 環境マネジメントシステムの運用

2009年9月の全社の統合認証取得以降もISO14001を柱に環境活動を進め、環境方針「お客様の省エネルギー推進、CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>削減に向けてLCTータルソリューション提案活動を積極的に展開し、本業を通じた環境課題の解決を目指しています。

## 環境保全活動の目標と実績

生産活動、オフィス等の活動、地域活動において、概ね目標を達成いたしました。

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

## 2021年度環境目標と実績/2022年度環境目標一覧

区分	活動項目	2021年度環境目標	目標値(年)	実績値(年)	2022年度環境目標	目標値(年)	関連ページ
生産活動	お客様に対する省エネルギー対策の提案	お客様への省エネルギー提案および施工段階における環境活動の実施[施工]	100%	100%	継続	100%	33ページ
	産業廃棄物処理委託先の管理徹底	委託先の収集運搬会社、中間、最終処分場の現地確認および記録	28ヶ所	28ヶ所	継続	28ヶ所	
		産業廃棄物処理委託先への環境関連認証取得の要請	100%	100%	継続	100%	
		環境関連認証取得会社の優先採用	100%	100%	継続	100%	
	産業廃棄物等の適正処理	産業廃棄物委託契約の締結マニフェスト回収確認の実施	100%	100%	継続	100%	
		フロンガスの適正処理の推進	100%	100%	継続	100%	
特別管理産業廃棄物の適正処理	石棉(アスベスト)の適正処理の推進	100%	100%	継続	100%		
オフィス等活動	オフィス等の環境活動の推進	コピー用紙使用量の低減	2013年度比 -35%	2013年度比 -28.5%	継続	2013年度比 -46%	33ページ
		エコ推進担当者会議の開催	32回	42回	継続	32回	
地域活動	地域環境活動の推進	地域環境活動への参加	35件	26件	継続	28件	44ページ

## 事業活動/オフィスにおける取り組み

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

### 設計・工事における環境配慮

#### ■ 脱炭素・低炭素、資源循環への取り組み

気候変動やサステナビリティへの関心が高まる中で、当社グループでは、お客様の脱炭素・省エネ・グリーンエネルギー利用に向けた提案・計画・工事・運用を実施しています。また、他社とのアライアンスを組み、自治体等の公共施設に対し照明のLED化や防災対策・省CO<sub>2</sub>を兼ねた自立・分散型エネルギー設備の導入なども手掛けています。今後も脱炭素・低炭素、資源循環を実現する技術を活用した事業でお客様や社会に貢献していきます。

#### ■ 「ZEBプランナー」として

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

2020年、省CO<sub>2</sub>事業の実績を活かし、公共建物のZEB化(※ZEB Ready)を目指した案件が竣工しました。自治体の本庁舎を対象としたZEB化改修工事を企業が担ったのは全国初の取り組みとなりました。

※ZEB Ready・・・エネルギー消費量を50%以上削減した建築物

#### ■ 特別管理産業廃棄物管理責任者の育成

石綿などの特別管理産業廃棄物の適正処理を推進するため、2011年度より新入社員教育のカリキュラムに資格取得項目を追加し、管理責任者教育育成強化に努めています。現在、資格保有者は440名です。

#### ■ 石綿(アスベスト)の適正処理

建築物に使用されている石綿は人体に及ぼす影響が大きいため、石綿を使用した建築物の改修工事では、飛散防止の処置が求められています。

当社グループでは、施工をすべて専門業者に発注して安全を確保しつつ、環境保全に対する取り組みも強化しています。

#### ■ 産業廃棄物処理業者管理と適正処理

現行の「廃棄物処理法」は、当該建設工事を注文者から直接請け負った元請業者を排出事業者とすると規定し、元請責任が明文化されています。

このため当社グループでは、廃棄物処理業者のなかでも優良業者(環境マネジメントシステム認証取得会社等)の採用を全店の目標に掲げています。また、マニフェスト管理を従来通り徹底し、処理業者(収集運搬・中間処分・最終処分)施設の現地確認も全国で継続的に実施しています。

#### ■ 廃棄空調用冷媒ガス(フロンガス)の適正処理・再生化

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

#### フロンガス回収量

実施年度	回収量
2019年度	15,558kg
2020年度	10,295kg
2021年度	17,976kg

### 「木になる紙」の購入・使用による環境貢献

当社グループでは、コピー用紙の使用量削減とともに、2010年より間伐材を使用したコピー用紙「木になる紙」の2021年度の全社購入量は約470万枚(A4サイズ換算)となり、約3.8haに相当する森林の間伐促進と約1,900kgのカーボンオフセットに貢献しました。



木になる紙

## 品質への取り組み

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

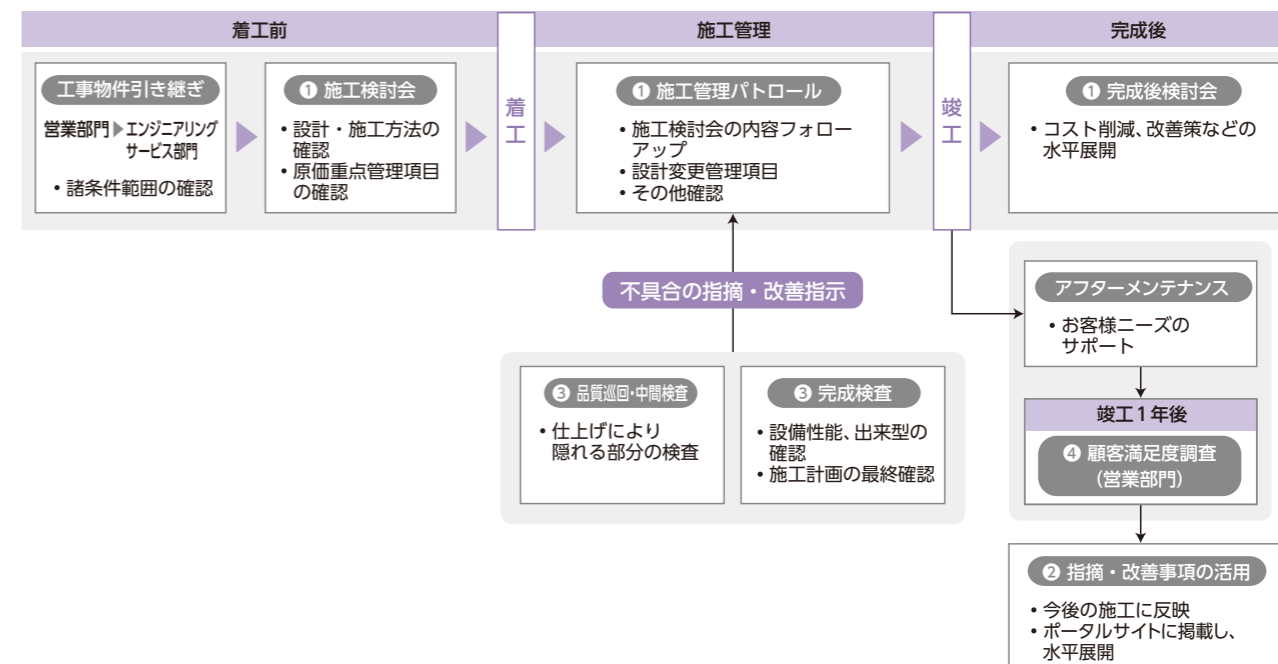
### 品質方針

- 1 顧客のニーズに的確・迅速に応え、顧客の満足と信頼を得られる高品質な建物設備を提供します。
  - 2 体系的な安全・品質管理を推進し、継続的な品質システムの見直しによる業務の効率化と改善に努めます。
- 上記方針に基づき各部門にて品質目標を策定し、その成果を検証します。

### 施工品質管理の仕組み

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

#### 主要工事における施工品質管理の仕組み



## お客様の声を品質保証に活かす取り組み

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

また、年度内に竣工した工事を対象に「顧客満足度調査」を実施。営業・工事担当者に関するアンケートを基に分析し、結果を関係部門に水平展開して、営業活動・工事の品質向上に努めています。

※現場力：現場の自律的な問題解決能力

### 顧客満足度調査結果

実施年度	調査実施件数	お客様評価点
2019年度	281件	80.3点
2020年度	290件	83.9点
2021年度	309件	84.8点

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

## 技術・業務改善提案による現場力向上

「現場力向上」を全社的に図るために、各職場(現場業務)における技術改善・業務改善の事例や提案を現場社員や協力会社から収集し、社内評価チームによる評価、社内ポータルサイトによる情報共有と水平展開をしています。

優秀な提案に対しては本店長・支店長表彰を行い、その中でも優れた改善事例や提案に対しては社長表彰も行っています。

### 現場業務改善提案件数

期間	件数(エンジニアリングサービス部門社員+協力会社)
2019年度	438件
2020年度	551件
2021年度	532件

## 協力会社とのさらなる関係強化

### ① マイスター制度の導入運用

2018年度に導入したマイスター制度において、2021年度は19名の方が認定され、累計118名の方がマイスターとして認定され当社作業所で働いております。

マイスターとは個人を特定した称号ですが、認定された方の先輩や会社関係者、後輩からも祝福され、仕事場ではもちろん家庭でも良い刺激となっているようです。

導入の目的であった安全、品質のさらなる向上、施工体系の強化、技能労働者の処遇改善とモチベーションアップのために今後も継続運用し、2021年度からはマイスターの上位資格であるプレミアムマイスターも認定し、さらに有意義な制度にするとともに協力会社との関係強化を図ります。



期間	認定者数
2019年度	33名
2020年度	24名
2021年度	19名

### ② 協力会社との意見交換会開催

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



## クレーム・社内検査の分析結果の社内展開

2021年度に全店で発生したクレームは80件。協力会社の工種毎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未然防止活動を行い、再発防止に努めています。

### 過去2年のクレーム分析(内訳)

期間	クレーム件数			
	結露・漏水	設計・その他	性能・製品不良	その他
2020年度	71件			
	16件	17件	30件	8件
2021年度	80件			
	30件	19件	22件	9件

## 社員の公的資格取得支援

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

### 主な資格取得者数(2022年3月31日現在)

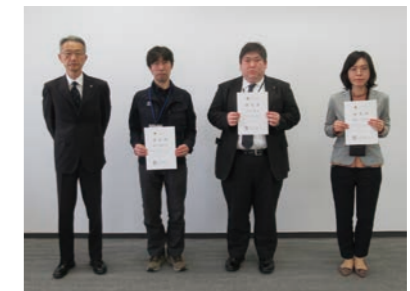
資格名	取得者数	資格名	取得者数
技術士	3名	電気主任技術者(第1種~第3種)	16名
設備設計1級建築士	8名	第1種電気工事士	49名
1級建築士	18名	1級計装士	26名
建築設備士	70名	甲種消防設備士	292名
1級管工事施工管理技士	411名	給水装置工事主任技術者	85名
1級電気工事施工管理技士	167名	指定建設業監理技術者	471名
1級土木施工管理技士	6名	建設業経理事務士	48名
1級建築施工管理技士	10名		

## 省エネマスター制度の進化

この制度は環境関連の専門技術に着目し、省エネに関する「目利き、お客様への提案力、実現力」を評価する当社グループ独自の指標で設立して10年が経ちました。2021年度には17名が認証され、累計で資格保有者は363名となりました。

当社グループでは、脱炭素・低炭素技術に着目し、「グリーンエンジニアリング企業」として、持続可能な社会の実現を目指しております。

総合エンジニアリングサービス企業の社員としてSDGsやESGへの取り組み、再エネやZEB等のカーボンニュートラルに関する知見を深めるために、全社員を対象とした社内ポータルサイトにおける情報提供、eラーニング形式の研修実施等を通じ自己研鑽に励み事業を通して社会に貢献してまいります。



## 安全衛生への取り組み

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

### 安全衛生方針

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

#### 基本理念

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

### 全社安全活動

当社では、各店所ごとに協力会社による「安全衛生協力会」を組織し、安全衛生大会・集会の開催や合同の施策展開など、安全意識の徹底に向けて活動しております。今年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、各店所はICTを活用したWEB参加を併用し、3密を避けた最少人数での集会等を開催いたしました。

### 安全管理システムの活用

施工現場の安全向上を目的に当社の安全管理手法をまとめた「安全管理システム」を構築し、2013年3月より全国展開を開始しました。

まずは、サポートセンターで施工現場の工程を一元管理し、危険工程の把握や抽出・事故の未然防止を行います。その情報をクラウドサーバーを通じて現場や管理者などと共有することで、現場では工程の管理強化や事故防止の徹底を、管理者は現場の指導やサポートを強化することができます。現場と管理者の一体運営が可能になり、リスク排除につながります。また、2018年8月に機能のバージョンアップを行うと共にタブレット端末に対応できるようにしました。

また、2020年よりデスクにてリモートによるWEB巡視を展開し、リアルタイムな指導・教育を実現しています。

### 安全衛生協力会ポータルサイトの運用

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

### 羽田安全研修センターの活用

羽田安全研修センターでは実機を使用し「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・転落等を含む10項目のコンテンツにおける事故体験を行っています。2020年7月には、自動車運転中における交通事故を再現したコンテンツをさらに4項目追加し、よりリアルな実写による交通事故再現を体験することにより、安全運転教育に活用しております。設備、研修内容をより充実することにより、重大事故・繰り返し型事故の撲滅、作業員の技術力向上を図っています。また、当社安全衛生協力会会員をはじめ、お客様の若手社員、NACS各社にも体験型研修を実施しており、NTT工事における通信事故の撲滅、一般事務所改修工事における労働災害の減少に貢献しています。

#### 日比谷総合設備独自の安全衛生研修 (2021年度)

研修コース名	受講者数
NTT模様替作業員研修(新規)	332名
NTT模様替作業員研修(更新)	281名
安全当事者研修	813名

#### 特別教育実施状況 (2021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)	16名	
職長・安全衛生責任者 能力向上教育(協力会社)	28名	
特別教育	酸欠危険作業	14名
	低圧電気取扱い作業	21名
	足場の組立等作業	34名
	石綿障害の予防(解体・改修)	18名
	フルハーネス型安全帯使用作業	149名

## 人財への取り組み

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

### 経営層との対話会

グループ社員に対し“経営者と現場双方向のコミュニケーションの活性化による業務運営の向上”と“目指すべき方向性の共有”を図ることを主旨とした経営層との対話会を全国の支店においてキャラバン形式で開催しました。また、今年度は新型コロナウイルス対策としてWEBと対面を組み合わせた開催といたしました。



### 女性活躍推進について

女性同士のコミュニティ確立とそれぞれのキャリアプラン構築を目的とした「女性キャリアデザインプロジェクト」を2019年よりスタートさせ、3年目を迎えました。現場見学会や対話会開催など、これまで様々な活動を通して、女性活躍推進に取り組んできました。2021年度は女性キャリアデザイン発表会を開催しました。仕事とプライベートを両立しながら働き続けるためのキャリア形成を考えることを目的に、7月よりプロジェクト研修を開始。4カ月に渡り、職歴の振り返りや自己分析、目標とする上司・先輩社員との対話会など複数のステップを経て、各自のキャリアプランを作成しました。研修の成果発表・総括として行われた同発表会にて、技術系・事務系の女性社員8名が退職までのキャリアプランを披露し、今後の目標や働く環境についてプレゼンを行いました。



### 社内研修制度の充実

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

### 社長表彰・永年勤続表彰

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

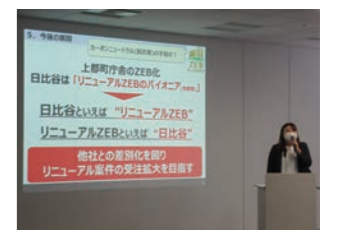
2021年11月、勤続25周年を迎えた22名への永年勤続表彰を実施しました。永年勤続者にはさらなる活躍を期待し、5日間の特別休暇を付与しています。

2021年社長表彰の表彰式を2022年8月に開催しました。全63件、延べ274名が受賞し、新たに導入された「年間ベスト表彰」には、大賞2件、準大賞1件が選ばれました。



### 優秀事例発表会

2021年7月(第15回)、12月(第16回)に優秀事例発表会を開催しました。この模様はタブレット端末を活用し全国に中継され、当社グループ一体となった取り組みを発表しました。その後の投票により最優秀賞、優秀賞が選出され、閉会となりました。



## 働きやすい環境の実現に向けた取り組み

ワークライフバランスの推進を重要課題ととらえ、

仕事と家庭生活の両立や健康維持・予防などに関する様々な施策を実施しています。

施策を継続することで従業員が働きやすい環境を構築し、「夢と希望と誇り」を持てるHIBIYAを実現していきます。

### ワークライフバランスの推進

#### ■ 育児・介護支援制度の利用状況

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

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

#### 育児支援制度の利用状況

実施年度	育児休業取得者	育児短縮勤務取得者
2019年度	6名	9名
2020年度	8名	8名
2021年度	14名	14名

#### ■ 休暇制度の充実

上司のマネジメントによる年次有給休暇の取得促進を図っています。年次有給休暇は1日、半日単位はもちろん1時間単位の取得もできるためプライベートと仕事をより両立しやすい環境となっています。未消化の有給休暇については、有給休暇失効の備えとして、有給休暇の「積立休暇制度」を導入しています。不慮の事故などによる入院時にも給与の心配がなくなり、福利厚生の実感にも繋がっています。

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

#### 各種休暇制度の概要

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

#### ■ 働き方サポート相談窓口の開設

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

#### ■ 地域性を考慮した社員採用について

全国的に不足している施工要員を確保するため、「地域限定社員」制度を創設し、キャリア採用を実施しています。地域に密着した人財を確保することで、施工体制の強化、施工要員の安定化を図っています。

#### ■ サポート部門の構築について

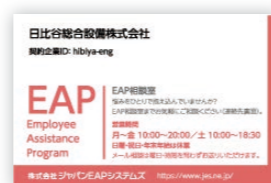
働き方改革の中核施策として施工要員の働き方の改善を図るために、繁忙期の現場支援や客先への緊急対応を行うサポート部門を組織化しています。

### メンタルヘルス対策

#### ■ カウンセリング窓口の設置

従業員やその家族のメンタルヘルスクア対策として、仕事や人間関係、家族問題などの悩みを無料で相談できる窓口(日比谷総合設備株式会社EAP相談室)を開設しています。社外の経験豊富なカウンセラーなどに安心して相談できる環境を充実させています。

カウンセリングは、電話やWEBを使用した方法、対面方法など相談者の希望に合わせた相談方法を選ぶことができ、グループ会社を含む全国の従業員と家族が利用できます。



従業員に配布されているEAP相談室の携帯カード

### セクハラ・パワハラ相談窓口の運営

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

### 健康増進に向けた取り組み

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

#### 各取り組みの概要

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

### 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推進に欠かせない要素であり、育児を通じた気づきや成長も期待されます。2021年より「日比谷グループ行動計画」に目標を設定し、男性社員の育児休業等取得を推進する取り組みを実施しています。目標や社内外の制度を社員へ周知し、実績を店所毎に集計し、全店にて取得を促進しました。また、男性育児休業等取得者の紹介記事を社内報に掲載する等、情報発信も強化しています。



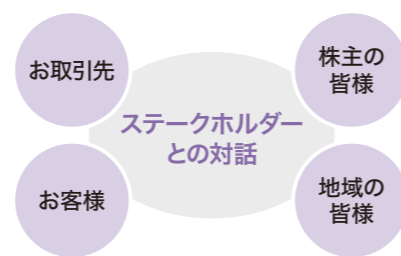
### オフィスリニューアル

関西支店、沖縄支店、富山営業所について、オフィスリニューアルを実施しました。各店プロジェクトチームを組成し、働き方やオフィス環境を検討しました。レイアウト変更や什器備品入れ替えに終始せず、ワークスタイル変革や業務効率化、快適性追求に向けたオフィス全体の更替・変更によりチャレンジしました。関西支店は、フリーアドレスを採用しリフレッシュコーナーを設置する等、コミュニケーションの活発化を図りました。沖縄支店は、大型モニターを設置してICTツールを充実させ、支店から現場をリアルタイムで見守る環境を整備しました。富山営業所は、業務や会議等のシーンに合わせてデスク配置を組み替えられるオフィスを構築しました。



## ステークホルダーエンゲージメント

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



### お取引先との連携

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

### 協力会社訪問教育の実施

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

#### 主な取り組み

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

### 安全衛生協力会

当社では、協力会社と一致協力して安全衛生活動を推進し、各作業所の災害・事故を未然に防止することを目的とした「安全衛生協力会」を各店所に組織しています。「安全衛生大会・集会」の開催をはじめ、合同で施策展開を行うなど、安全意識の徹底に向けて取り組んでいます。

#### 2021年6月安全衛生大会の様相



### 中間検査の強化による不具合発生 の未然防止

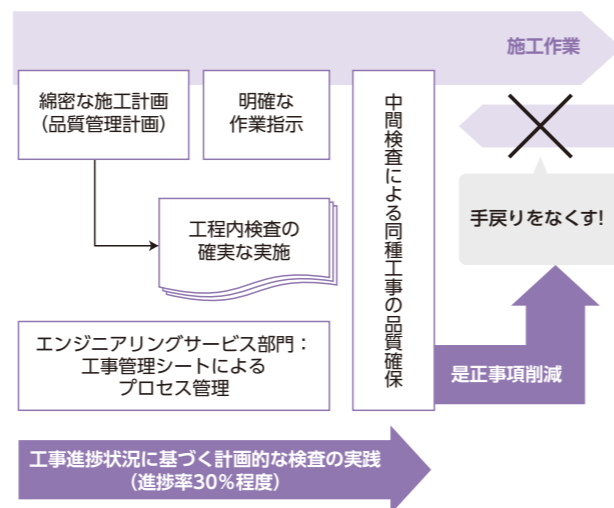
建設工事における品質管理は、完成時の品質検査だけではすべてを把握することが困難なため、生産過程における品質の確保が重要となります。着工から完成まで現場施工中のプロセス管理を徹底し、先手を打って地道にリスクを潰していくしかありません。施工品質を確保するため、各現場(注力領域)に合った品質管理計画に基づく「中間検査・品質巡回(上位者品質パトロール含む)」を実践し、是正指示・指導によって作業員の取り組みに対する理解向上と品質確保への意識醸成を図っています。

#### 品質計画における目標を施工段階で実現するための工事項目

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

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

#### 現場の施工品質管理の仕組み



### 株主の皆様とのコミュニケーション

ホームページなどのツールを積極的に活用するとともに、株主総会や決算説明会など株主・投資家の皆様と直接交流できる様々な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。

### コミュニケーションツールの活用

IR活動ではホームページの充実度アップも重要な施策と位置づけ、2021年8月にリニューアルし、日々の更新や改善に力を入れています。

中期経営計画の概要や法定開示書類、IR通信、各種説明会でのプレゼンテーション資料なども「株主・投資家情報」から閲覧することができます。

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



当社ホームページ

### 株主の皆様との信頼関係

#### 株主総会

「株主の皆様と直接交流できる貴重な場」ととらえ、株主総会では経営に関する重要事項について、株主の皆様との協議をいただいております。映像を用いた分かりやすい事業報告など、コミュニケーション方法の工夫にも努めています。



### 各種説明会の開催

当社では、アナリストや投資家の皆様に経営に対する理解を深めていただくため、機関投資家向けの決算説明会と個人投資家向けの会社説明会をそれぞれ年2回開催しています。

#### ■ 機関投資家向け決算説明会

2022年5月にアナリスト、ファンドマネージャー(証券会社・銀行・生保・ファンドなど機関投資家)およびマスコミ関係者などに向けて、決算説明会(WEB)を開催しました。



説明会では決算概要や第7次中期経営計画の成果や取り組みなどについて説明を行いました。

#### ■ 個人投資家向け会社説明会

2022年6月に個人投資家に向けて会社説明会を開催しました。説明会では下記質問等が寄せられました。

- Q1. 前期より増収増益となった要因は何か。また、当期(2022年3月期)の業績をどのように評価しているか。
- Q2. 業績予想を2度修正した要因および四半期ごとに業績が上振れした理由は何か。
- Q3. 同業他社との差別化はどのように図っているのか。独自の強みは何か。
- Q4. 各注力分野における取り組みについて教えてほしい。



## お取引先との接点

社会のニーズが多様化している昨今において、日比谷総合設備はお客様との相互理解を深め、魅力的な企業へと成長するべく、積極的なコミュニケーションの場を展開しています。

## 「ファシリティマネジメントフォーラム2022」 2022年2月/3月

日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)主催の「ファシリティマネジメントフォーラム2022」に出展し、当社の「DX事業への取り組み」や「リニューアル事業への取り組み」等を紹介しました。

前年度より新型コロナウイルス感染防止の観点からオンラインで行われ、ライブ配信・オンデマンド配信で全18日間開催されました。



## 「日比谷総合設備グループオンラインセミナー」 2021年10月/11月 2022年1月/3月

当社主催のオンラインセミナーを2021年度に計4回実施しました。

本セミナーは新型コロナウイルス感染防止対策の観点から、社外向けとして初のオンラインでの開催となりました。今後はマーケティングツールとして有効活用し、当社の技術・営業手法のPR、高付加価値ビジネスを拡大できるよう取り組んで参ります。

以下、4回実施のオンラインセミナーのテーマ及び概略となります。

## 第1回 「COVID-19対策」 2021年10月

昨今のコロナ感染状況に対し、COVID-19対策をテーマに建築、設備等の視点から社内講師及び大学教授・メーカー等外部講師を迎え、全4講演を実施。

## 第2回 「地域の脱炭素等の取組み(ZEB・再エネ導入等)」 2021年11月

地域の脱炭素等の取組み(ZEB・再エネ導入等)をテーマに、脱炭素社会の実現に向けた再生可能エネルギー導入計画の支援等社内講師及び当社とのアライアンス会社を外部講師に迎え、全4講演を実施。

## 第3回 「カーボンニュートラルに向けた建築設備の役割」 2022年1月

カーボンニュートラルに向けた建築設備の役割をテーマに、これからの環境を考えていく為に必要な知識等、社内講師及び大学教授を外部講師に迎え、全5講演を実施。

## 第4回 「脱炭素・カーボンニュートラル等の取組み」 2022年3月

脱炭素・カーボンニュートラル等の取組みをテーマに、水素を活用した脱炭素の取り組みやCO<sub>2</sub>削減手法等社内講師及びメーカー・アライアンス会社を外部講師に迎え、全3講演を実施。



## 地域の皆様との対話

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

## 沖縄支店「首里城赤瓦の漆喰はがしボランティア活動」 2021年11月

火災により被災した首里城の赤瓦に付着した煤やごみ、漆喰を剥がし、再利用するためのボランティア作業に、2021年11月、沖縄支店の社員が参加しました。沖縄総合事務局国営沖縄記念公園事務所、沖縄県、(一財)沖縄美ら島財団の主催であり、瓦専門の職人が作業後の瓦を確認し、状態が良いものは再び首里城の屋根瓦へ、ヒビ等がある瓦は、地域の小学校の花壇などに使われます。



## 本社・東京本店・九州支店「東京マラソン2021ボランティア活動」 2022年3月

新型コロナウイルスの影響で開催が危ぶまれていた東京マラソン2021ですが、快晴に恵まれた大会となりました。2022年3月、新橋・芝ブロックの35km地点の給水や御成門駅周辺39km地点のコース管理のボランティア活動に参加しました。感染症対策として、「声を出さず、手を振る、拍手で応援する」との指示を受けて実施し、19,188人のランナーの走りを見守りました。



## 中国支店「地域清掃・地域貢献活動」 2022年3月

2022年3月、広島県管工事業協会主催の清掃活動が開催され、当社グループから8名が参加しました。清掃活動場所は広島平和記念資料館前より始め、平和大通り周辺です。新型コロナウイルス対策として、ソーシャルディスタンスを保ち、感染予防策をしっかりと実施した上での開催となりました。当日は、春の陽気を感じつつ、約1時間の清掃活動となりました。



## 日比谷総合設備グループ「寄付活動」

2021年下期より社員の健康を増進する施策を展開しています。その一環として、全社員参加型のウォーキングイベントを実施しました。社員の歩いた歩数を集計し、その合計が日本縦断(沖縄から北海道までの距離)を達成した際に、医療福祉機関の一つである日本赤十字社に50万円を寄付しました。また、2022年5月には、ウクライナ難民への支援を目的として、従業員から集まった寄付額に会社が寄付金の上乗せを行うマッチングギフトを採用し、総額290万円を日本ユネスコ協会連盟へ寄付しました。

## コーポレート・ガバナンス

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

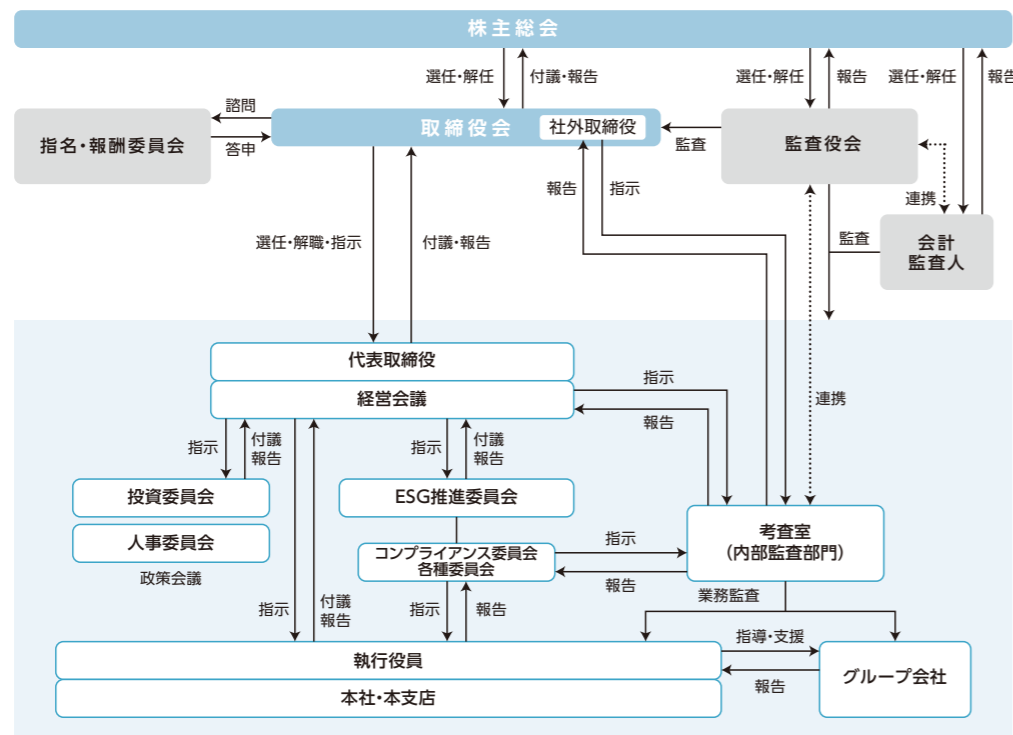
### コーポレート・ガバナンス基本方針

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

#### 基本的な考え方

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

コーポレート・ガバナンス体制 模式図



### 取締役会

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

### 監査役会

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、審査室との連携、会計監査人および子会社監査役と随時意見交換を行い、実効ある監査に努めております。なお、監査体制の一層の充実を図るため、2019年6月より常勤監査役を1名増員しております。

## 取締役会スキルマトリックス

当社が各取締役に期待するスキルは以下の通りです。

氏名	企業経営・経営戦略	技術・IT	営業・マーケティング	HR	財務	リスク管理	グローバル経験	サステナビリティ・ESG
黒田 長裕	●	●	●	●	●			●
香月 重人	●	●		●	●	●	●	●
中北 英孝	●	●	●	●	●			●
富江 寛司		●		●		●		●
享保 裕彦		●	●					●
堀 泰彰	●	●				●	●	●
橋本 誠一★	●		●			●		●
大砂 雅子★	●			●		●	●	●
大串 淳子★					●	●	●	●

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

### 社外取締役 選任理由

橋本 誠一	経営者としての抱負な経験と幅広い見識を備えており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。
大砂 雅子	独立行政法人日本貿易振興機構に永年勤務し、現在では大学教授や事業会社の社外監査役を務めるなど幅広く活躍しており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。
大串 淳子	法律に精通した弁護士としての知識・経験を備えており、また、当社との利害関係も存在しないため、独立役員としての客観的な視点から、当社取締役会の機能強化と活性化を行うことが期待できると判断した。

## 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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

の業務執行の適正化を行っております。社外取締役は、社外の独立した立場からの視点を取締役に反映させ、取締役会の機能強化と活性化を行うとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を図る役割を担っております。以上から、監査役設置会社として十分な経営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、従業員との給与等を勘案し、役位ごとの役割や責任範囲に基づき決定します。

### 業績連動報酬等に関する方針

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

### 非金銭報酬等に関する方針

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

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬額の種類別の総額(百万円)					対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		ストック オプション	左記のうち、 非金銭報酬等	
			賞与	役員報酬 BIP信託			
取締役 (社外取締役を除く。)	194	111	28	32	23	55	7
監査役 (社外監査役を除く。)	11	11	—	—	—	—	1
社外役員	40	40	—	—	—	—	6

(注) 取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬32百万円、ストックオプション23百万円でありま。

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

## 取締役会の実効性評価

評価プロセスの概要	社外取締役を含む取締役9名、社外監査役を含む監査役4名に対し自己評価アンケートを実施いたしました。アンケートは、取締役会の構成、運営、議題等にかかる取締役の課題認識の有無を把握することを目的に、外部コンサルタントの知見を踏まえ実施しました。また、回答内容について、外部コンサルタントによる分析結果を踏まえ、取締役会において実効性に関する協議を行いました。
結果の概要	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。一方、持続的な成長の観点から取締役等にとって必要と思われるトレーニングの充実や、中期経営計画について、戦略にかかるモニタリング機能をより一層高めることの必要性について確認しました。
今後の対応	当社の取締役会は、識別した課題について検討していくことで、取締役会の実効性の更なる向上を図ってまいります。今後も取締役会の実効性の評価を基点に課題の共有を行い、実効性を高めてまいります。

## 指名・報酬委員会

2022年1月1日より、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置いたしました。

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

## 政策保有株式

1	当社は、重要な取引先や様々なステークホルダーとの長期的・安定的な信頼関係の維持・強化により、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、政策保有株式を保有しております。
2	政策保有株式の保有については、個別銘柄毎に、定量面・定性面から総合的に保有の合理性を検証の上、毎年取締役会において保有の適否を判断しております。
3	具体的には、まず定量面において、 ①直接もしくは紹介による工事の受注 ②共同営業による受注拡大 ③人材の供給 ④その他事業面のシナジー 等も含めたリターンが資本コストに見合っているか等の検証を行い、その上で、定性面において今後の受注拡大の可能性等、更なるシナジー拡大が期待されるかについて検証を実施の上、総合的な評価を実施しております。
4	2010年度以降、保有適否判定実施の結果、前事業年度(2021年4月1日から2022年3月31日)まで合計27銘柄の売却を実施し、縮減を進めております。
5	引き続き、上記検証の実施により、保有の目的・合理性が認められないと判断された保有株式については、縮減を進めてまいります。

## 内部統制システム

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

詳細は「有価証券報告書」参照

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

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

## 財務報告にかかる内部統制

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、2021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 (2022年6月23日現在)

## 取締役

代表取締役社長  
社長執行役員

## 黒田 長裕

2018年7月 ㈱NTTファシリティーズ  
代表取締役副社長  
2019年6月 当社代表取締役  
副社長副社長執行役員  
2020年6月 当社代表取締役社長(現)  
社長執行役員(現)

<選任理由>  
経営者としての豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、優れたリーダーシップにより、当社グループの経営を牽引することで、代表取締役社長としての職責を果たしています。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、選任いたしました。

代表取締役副社長  
副社長執行役員

## 香月 重人

2018年6月 プレミア・リート・アドバイザーズ㈱  
代表取締役社長  
2019年4月 プレミア投資法人 執行役員  
2019年6月 当社代表取締役副社長(現)  
副社長執行役員(現)

<選任理由>  
豊富な経験と幅広い見識を有しており、優れた経営管理能力により当社グループの経営を統率することで、代表取締役副社長としての職責を果たしています。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、選任いたしました。

取締役副社長執行役員  
東京本店長 兼 東京本店NTT本部長

## 中北 英孝

2020年6月 ㈱NTTファシリティーズ常務取締役  
カスタマーソリューション本部長  
2022年6月 当社取締役(現)  
副社長執行役員(現)  
東京本店長(現)  
東京本店NTT本部長(現)

<選任理由>  
経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識があり、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、選任いたしました。



取締役(社外)

## 橋本 誠一

2015年3月 キリンホールディングス㈱  
常務執行役員兼  
キリン㈱取締役常務執行役員  
CSV本部長、CMO  
2017年6月 当社取締役(非常勤)(現)

※選任理由は、P46をご参照ください。



取締役(社外)

## 大砂 雅子

2015年6月 ㈱北國銀行社外取締役[監査等委員]  
2017年4月 金沢工業大学研究支援機構  
産学連携室教授(現)  
2019年6月 当社取締役(非常勤)(現)  
2020年6月 タキロンシーアイ㈱社外監査役(現)  
2022年6月 EIZO㈱社外取締役[監査等委員](現)

※選任理由は、P46をご参照ください。



取締役(社外)

## 大串 淳子

1998年4月 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 当社取締役(非常勤)(現)

※選任理由は、P46をご参照ください。

取締役常務執行役員  
調達戦略本部長 兼  
エンジニアリングサービス統括本部長

## 富江 寛司

1982年4月 当社入社  
2010年6月 東京本店NTT本部工事部門  
第1工事部長  
2013年6月 東京本店NTT本部工事部門長  
2014年6月 執行役員  
東京本店都市設備本部副本部長  
2017年6月 安全品質管理本部長  
2018年1月 北海道支店長  
2019年6月 上席執行役員  
2020年6月 取締役(現)  
調達戦略本部長(現)  
2021年6月 常務執行役員(現)  
エンジニアリングサービス統括  
本部長(現)

<選任理由>  
設計・施工等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、調達戦略本部長として重要な役割を果たしています。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、選任いたしました。

取締役常務執行役員  
LC営業統括本部長 兼  
東京本店都市設備本部長

## 享保 裕彦

1984年4月 当社入社  
2013年7月 東京本店NTT本部工事部門  
第1工事部長  
2014年6月 東京本店NTT本部工事部門長  
2016年6月 執行役員  
広島(現中国)支店長  
2017年6月 西日本事業推進副本部長  
2019年6月 上席執行役員  
LC営業統括本部長(現)  
2020年6月 東京本店都市設備副本部長  
2021年6月 取締役(現)  
2022年6月 常務執行役員(現)  
東京本店都市設備本部長(現)

<選任理由>  
設計・施工および営業企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、LC営業統括本部長として重要な役割を果たしています。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、選任いたしました。

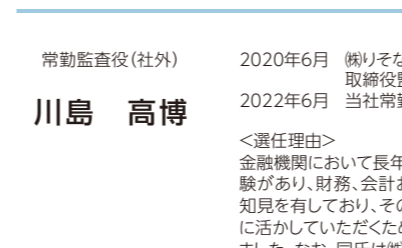
取締役上席執行役員  
管理本部長 兼 ESG推進室長

## 堀 泰彰

2016年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ㈱  
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(現)  
管理副本部長  
2021年6月 ESG推進室長(現)  
2022年6月 取締役(現)  
管理本部長(現)

<選任理由>  
法務および経営企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、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、選任いたしました。

## 監査役

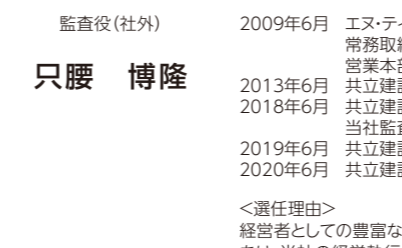


常勤監査役(社外)

## 川島 高博

2020年6月 ㈱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 当社常勤監査役(現)

<選任理由>  
金融機関において長年培ってきた豊富な知識および経験があり、財務、会計および監査に関する相当程度の知見を有しており、その知識と経験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いたしました。なお、同氏は㈱りそな銀行において業務執行に携わっていましたが、当社は同行と借入れ等の取引はないため、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しております。

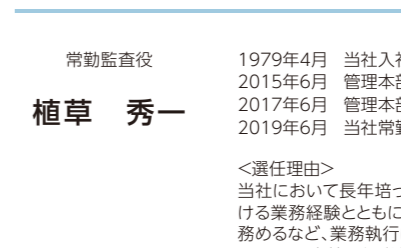


監査役(社外)

## 只腰 博隆

2009年6月 エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ㈱  
常務取締役企画総務部長兼  
営業本部長  
2013年6月 共立建設㈱代表取締役社長  
2018年6月 共立建設㈱取締役相談役  
当社監査役(非常勤)(現)  
2019年6月 共立建設㈱相談役  
2020年6月 共立建設㈱特別顧問(現)

<選任理由>  
経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識があり、当社の経営執行に対する監査等において適切な役割を果たしています。これまでの実績に鑑み、社外監査役として選任いたしました。

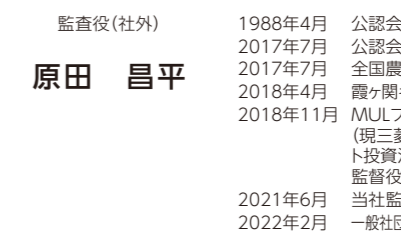


常勤監査役

## 植草 秀一

1979年4月 当社入社  
2015年6月 管理本部業務ソリューション部長  
2017年6月 管理本部ICTソリューション部長  
2019年6月 当社常勤監査役(現)

<選任理由>  
当社において長年培ってきた設計・施工等の分野における業務経験とともに、社内システム部門の責任者を務めるなど、業務執行に関する豊富な経験と見識を有しており、当社の経営執行に対する監査等において適切な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、監査役として選任いたしました。



監査役(社外)

## 原田 昌平

1988年4月 公認会計士登録  
2017年7月 公認会計士原田昌平事務所開設(現)  
2017年7月 全国農業協同組合連合会監事(現)  
2018年4月 豊ヶ岡キャピタル㈱社外監査役  
2018年11月 MUIプライベートリート投資法人  
(現三菱HCキャピタルプライベートリート  
投資法人)  
監督役員(現)  
2021年6月 当社監査役(非常勤)(現)  
2022年2月 一般社団法人100年企業戦略研究所監事(現)

<選任理由>  
直接会社の経営に関与したことがありませんが(ただし、日本で有数の監査法人であるEY新日本有限責任監査法人の常務理事として同監査法人の経営に関与)、公認会計士としての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いたしました。

## 社外取締役メッセージ

社外取締役  
橋本 誠一

## 『HIBIYA未来創造』の具現化に期待

私は飲料メーカーで主にマーケティングに携わり、経営の立場では事業を通じて社会と共有できる価値を創造するCSV(Creating Shared Value)に取り組んできました。建設業界は門外漢ですが、お客様や社会が何を求めているかということを考え続けてきた経験を活かし、サステナビリティを重要な戦略要素とする日比谷総合設備のブランド構築をサポートしています。

BtoB企業にとって、顧客との緊密な関係性を築くために企業ブランドは重要です。日比谷総合設備は技術と誠実さによって顧客の信頼を得、絆を深めてきましたが、近年

はSDGsへの取り組みがブランド価値をさらに高める鍵となっています。特に気候変動や水資源やエネルギーの課題は「光・水・空気と情報で建物に命を吹き込む」日比谷総合設備のドメインに重なり、社会の要請に応えることが、顧客の利益にも適い、事業の成長につながります。

実際にブランドをつくるのは一人ひとりの社員です。2020年に発表した長期ビジョン『HIBIYA未来創造』では、第一線で働く社員が参画し、“グリーンエンジニアリング企業”という未来像を掲げています。最近、社内の事例発表会に参加する機会があり、若手社員がZEB化や自立分散型エネルギー設備の導入など、現場での取り組みを生き生きと発表するのを見て心強く思うとともに、風通しのいい組織

風土に感銘を受けました。また今般のプライム市場上場の際にも、求められるサステナビリティ対応をめぐって、社外役員も参加して忌憚のない議論が交わされ、向かうべき方向がより明らかになったと感じています。

今、持続可能な社会の実現に向けて企業が中心的な役割を果たすことがますます求められています。日比谷総合設備にとっては未来を創造する好機であり、私も社外役員としてステークホルダーの視点と会社への愛着を共にしながら、『HIBIYA未来創造』という成長戦略の具現化を後押ししていきたいと思っています。

社外取締役  
大砂 雅子

## 『HIBIYA未来創造』へCOOLな応援団

社外取締役に就任し、3年が経過しました。これまでの、公的機関(ジェトロ)での業務・大学での教員等とは分野の異なる設備事業の会社でしたが、企業のサポートのために法務・労務・財務の勉強をしながら、業務に従事してきたことがお役に立てるようにと、取締役会議に参加し、当社の役員としての自覚をもって取り組んでおります。

すでに、第二の人生の域に達していますが、第二の人生のテーマは、社会貢献として、「女性活躍」「環境問題」「グローバル化」としています。これらは、公的機関や、教育分野での対応は先行していますが、企業現場では、利益追求

と持続可能性を両立する経営が求められる中、困難を乗り越えると同時にイノベーションを目指しつつ、成長するという課題に直面しています。

当社の現状をみると、「女性活躍」においては、女性のライフイベントに合わせ、制度設計、その取得促進は進んでいるものの、実際には女性管理職の増加のために、現在の女性社員への働きかけ、各種年齢層からの将来管理職になる社員への人事政策の実施、働き方改革との一体化の実現が必要となります。2021年の優秀事例発表会では、女性社員が提案したオフィス環境改善が最優秀賞を受賞しました。まさに風通しのよい組織と言えます。

「環境問題」では、ZEB対応や、環境配慮型の設備導入・

リニューアル提案など、脱炭素・低炭素の技術や新分野への取り組みに対して、若手社員から役員まで勉強会を実施し、相互に提案するシステムが構築されています。それを可能にするDX化の取り組みにも積極的です。

「グローバル化」については、現在のところ当社のマーケットは国内だけですが、グローバルな技術やマーケット情報にも貪欲で、これから加速する少子高齢化と、国際情勢の変化にも対応可能な体力をもち、予測不可能な時代に、『HIBIYA未来創造』を展開する企業と思います。

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

社外取締役  
大串 淳子

## 当社の企業価値向上をリーガル目線で後押し

当社のエンジニアリング力の根幹である空調、衛生設備、電気、通信は、地球規模の環境負荷削減への関心が高まるなか、いずれも核となる技術分野であり、ここ数年来、そして今後も継続すると予想されるSDGs・ESG重視の企業経営・投資の動向は、当社の技術力に対する社会的なニーズを高め、当社が企業として一段の飛躍をする好機と考えられます。当社の取締役会においても、当社のZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)プランナーとしての活動実績について具体的な説明をいただいております、社外取締役の私たちも

その方向性を共有しております。

他方、当社が属する建設産業は、他の業界にもまして、サプライチェーンにある企業との取引を公正・適正なものとするによる持続可能な取引関係の構築や、女性が就業し働き続けられやすい環境の整備が強く求められています。当社においてもこれらの課題に積極的に取り組んでおり、その過程は、取締役会以外でも、審査室を交えた監査役・社外取締役意見交換会での報告や、年2回社内で行われる優秀事例発表会の場で女性社員が活き活きと担当プロジェクトを発表している姿から、着実に実践されていることが感じとれます。

また、当社はその有する技術力に関して実効性ある知財戦略を構築し、当社およびグループ会社間で認識共有化することも課題のひとつではないかと考えております。当社グループには、設備製造および商社機能を有する子会社がありますが、それぞれの子会社がある強みを活かしてバランスのとれたグループ形成をすることも課題と感じております。

このように当社を取巻く環境から、当社が短期・中期的に取り組むべき重要課題は少なくありませんが、経営の監督の職責を担う社外取締役として、また私の専門分野が法律であることから、当社の企業価値を向上させるべく上記のような取り組みを法律家の視線で後押ししたいと考えております。

## コンプライアンス

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

### コンプライアンス推進体制

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

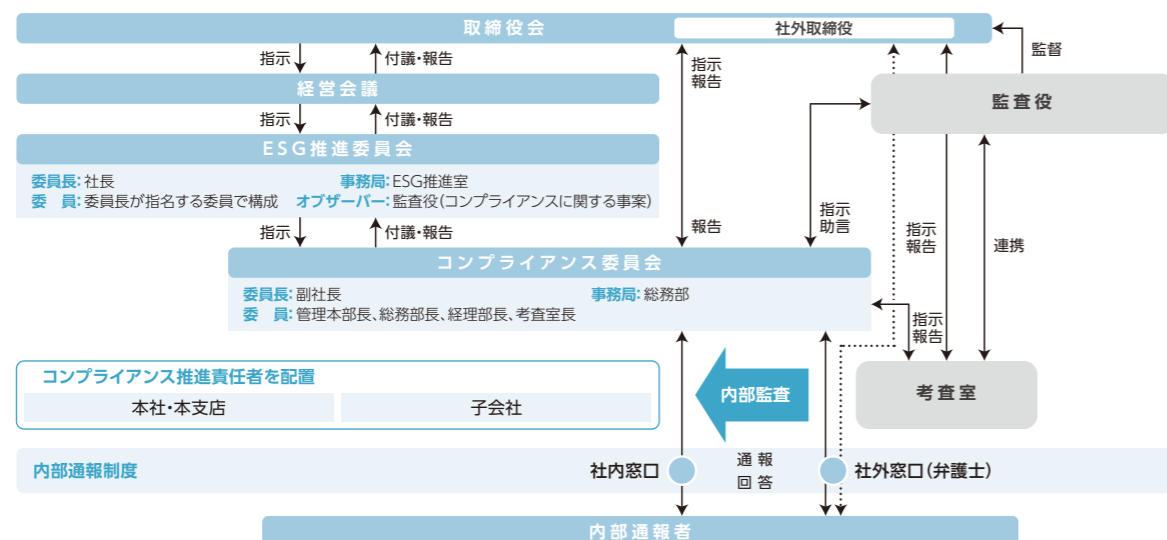
### 反社会的勢力との関係遮断

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

### 役員・従業員教育の実施

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

#### コンプライアンス推進体制図



#### ESG推進委員会（コンプライアンスに関する事項）

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

#### コンプライアンス委員会

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

#### 内部通報制度

法令・社内ルール違反、セクハラ・パワハラ等の倫理に反する行為の防止および早期発見による改善のため、社内からの通報・相談窓口として、「日比谷ホットライン」、「ヘルプライン」、「購買ホットライン」を設置しています。また、「内部通報制度運用基準」を定め、通報者保護に対して厳格に規定するとともに、通報内容も慎重に取り扱っています。

#### 役員・従業員のコンプライアンス教育状況（2021年度）

研修名	実施月	内容
不正行為の再発防止（工事部門対象）	10月	・不正における重大性の認識と再発防止の理解 ・業務プロセスによるルール遵守の徹底
内部通報制度	9月	・内部通報制度の理解度の向上
不正・倫理教育	12月	・ハラスメントに関する基礎知識の習得
階層別研修		
管理職昇格者研修 [I、II]	9月 10月	・社内ですべての事象を元に、コンプライアンス（法令遵守等）に関する理解を深める
指導職昇格者研修 [I、II]	11月	
新入社員研修	4月	・コンプライアンスの基礎知識の習得 ・情報セキュリティの基礎知識の習得
キャリア採用社員研修	4月	・コンプライアンスの基礎知識の習得
情報セキュリティ研修 ① eラーニング ② 標的型攻撃メール訓練	① 9月・1月 ② 5月・12月	・情報セキュリティの基礎知識の習得 ・情報セキュリティ対策の習得 ・標的型メール攻撃の基礎知識の習得
協会会社向け 情報セキュリティ対策研修 （安全研修センター）	通年	・情報セキュリティの基礎知識の習得

(注) 1. 災害時にBCPマニュアルに基づく、基本行動と迅速な対応がとれるようグループ全社員を対象に防災訓練(eラーニング)を実施(12月)  
2. 必要に応じて臨時研修を随時追加する。

倫理行動基準については

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

## リスクマネジメント

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、情報セキュリティ対策も重要と考えています。また、近年頻発している豪雨や台風等による大規模災害や事故、感染症など、私たちの身近には様々なリスクが潜んでいます。そのリスクの未然防止および発生したリスクの拡大防止に努めてまいります。

### BCP(事業継続計画)への対応

#### ■ 不測の事態への対応

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

#### ① 社員を守るしくみの強化

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

#### ② 災害発生時の通信手段の強化

- ・衛星電話の配備の見直し
- ・ポータブル蓄電池の配備

#### ③ 災害対策本部の強化

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

### 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

ISO27001登録証

### 防災訓練の実施

2021年12月に、当社グループの防災訓練を実施しました。今回は、南海トラフを震源とするM9.1の地震発生、津波警報有り、名古屋市内は震度6強と想定のもと本社東京本店災害対策本部および関西支店にて西日本災対本部・東海支店現地災害対策本部を立ち上げ、社員の安否確認、東海・四国支店の被災状況確認を行い、人員・物資支援のシミュレーションを行いました。

また、他の災害対策本部要員ともiPad等によりTeams・Zoom会議にて情報伝達訓練を行い、合わせてBCPに関する知識向上のためのeラーニングも実施しました。



### 新型コロナウイルス感染症への対応

当社では、従業員やその家族、関係先の方々等の健康と安全を守るため、政府や自治体からの要請も踏まえ、在宅勤務や時差出勤を推奨しています。また、WEB会議を積極的に活用し、出張や対面での会議や打ち合わせを控えるなど、感染防止対策を徹底しています。さらに、個々の机や会議室、応接室等にアクリル板を設置するなど様々な対策を実施しています。一方では、手洗い・うがい・3密回避の励行やマスクの着用、手指消毒といった基本的な対策も徹底しています。引き続き、新型コロナウイルス感染拡大防止に取り組んでまいります。

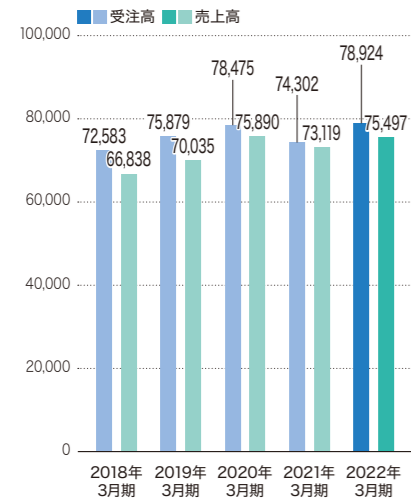
(単位:百万円)

	2012/3	2013/3	2014 /3		2015/3	2016 /3	2017 /3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
<b>経営成績</b>												
売上高	60,919	66,322	69,466		71,329	79,401	78,387	66,838	70,035	75,890	73,119	75,497
売上原価	52,415	57,579	60,741		62,652	67,107	64,342	55,911	60,463	63,904	60,854	60,811
売上総利益	8,503	8,743	8,725		8,676	12,294	14,045	10,927	9,571	11,986	12,264	14,685
販売費および一般管理費	6,790	6,726	6,882		6,693	7,618	8,436	7,755	7,522	8,295	8,267	9,023
営業利益	1,713	2,016	1,842		1,983	4,676	5,608	3,171	2,048	3,690	3,997	5,662
経常利益	2,873	2,835	2,886		3,059	6,344	6,976	4,094	3,212	4,239	4,595	6,163
親会社株主に帰属する当期純利益	1,657	1,806	2,215		2,630	4,641	5,207	7,273	2,711	3,537	3,075	4,372
研究開発費	164	139	109		104	141	147	112	115	99	61	51
<b>財政状態</b>												
総資産	76,442	79,427	83,531		84,725	91,900	93,661	82,931	82,396	83,632	86,138	87,466
純資産	53,368	55,166	57,068		58,939	59,947	63,719	58,580	60,026	58,294	62,593	63,409
有利子負債残高	797	789	334		5	5	24	25	21	20	15	22
<b>キャッシュ・フロー</b>												
営業活動によるキャッシュ・フロー	23	164	△1,314		△3,384	1,869	5,270	5,672	5,800	△2,081	10,771	1,703
投資活動によるキャッシュ・フロー	△732	991	△362		2,634	1,003	2,225	9,863	1,605	12,353	172	△269
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,798	△1,747	△1,884		△2,008	△1,790	△2,096	△14,211	△2,434	△2,517	△1,940	△2,867
フリー・キャッシュ・フロー	△709	1,155	△1,676		△750	2,872	7,495	15,535	7,405	10,272	10,943	1,434
現金および現金同等物の増減額	△2,507	△591	△3,560		△2,759	1,082	5,399	1,324	4,971	7,755	9,003	△1,433
現金および現金同等物の期末残高	11,774	11,183	7,622		4,863	5,945	11,345	12,669	17,641	25,396	34,399	32,965
<b>主な経営指標(%)</b>												
ROS(売上高経常利益率)	4.7%	4.3%	4.2%		4.3%	8.0%	8.9%	6.1%	4.6%	5.6%	6.3%	8.2%
ROA(総資産経常利益率)	3.8%	3.6%	3.5%		3.6%	7.2%	7.5%	4.6%	3.9%	5.1%	5.4%	7.1%
ROE(自己資本当期純利益率)	3.2%	3.4%	4.1%		4.7%	8.1%	8.8%	12.3%	4.7%	6.1%	5.2%	7.1%
D/Eレシオ(負債資本倍率)(倍)	0.02	0.01	0.01		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
DOE(株主資本配当率)	1.8%	1.8%	1.7%		1.7%	2.1%	2.5%	2.7%	3.3%	3.3%	3.2%	3.2%
自己資本比率	67.6%	67.3%	66.2%		67.2%	62.8%	65.4%	69.2%	71.3%	68.1%	70.9%	70.7%
配当性向	57.5%	51.6%	41.2%		36.5%	25.5%	28.0%	22.9%	71.9%	54.3%	62.1%	44.6%
PER(株価収益率)	17.5	16.4	20.5		18.1	10.0	9.1	7.5	17.0	13.1	15.1	10.0
PBR(株価純資産倍率)	0.56	0.55	0.81		0.83	0.80	0.77	0.84	0.77	0.81	0.76	0.70
<b>1株当たり情報(円)</b>												
1株当たり当期純利益	52.15	58.15	72.78		87.62	156.88	178.49	262.00	111.34	147.43	128.90	184.02
1株当たり純資産	1,642.92	1,744.66	1,828.81		1,912.49	1,966.69	2,117.40	2,350.48	2,441.23	2,391.70	2,556.56	2,635.31
1株当たり配当金	30.00	30.00	30.00		32.00	40.00	50.00	60.00	80.00	80.00	80.00	82.00
<b>その他</b>												
期末株価(円)	912	953	1,489		1,587	1,576	1,632	1,967	1,888	1,938	1,942	1,834

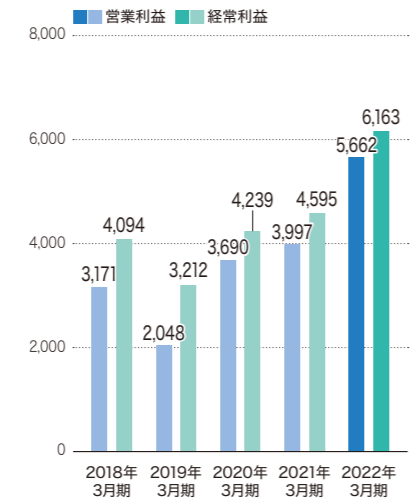
## 経営成績

- 受注高は、新型コロナウイルス感染症による営業活動への影響が前年度に比べ減少したこと、複数の大型案件の受注などから、前年同期比46億円(6.2%)増加
- 売上高は、前期からの繰越案件に加え、当期受注案件が順調に進捗したことなどにより、前年同期比23億円(3.3%)増収
- 利益は、一部大型工事における施工効率化や原価低減施策の実施などにより、大幅な増益

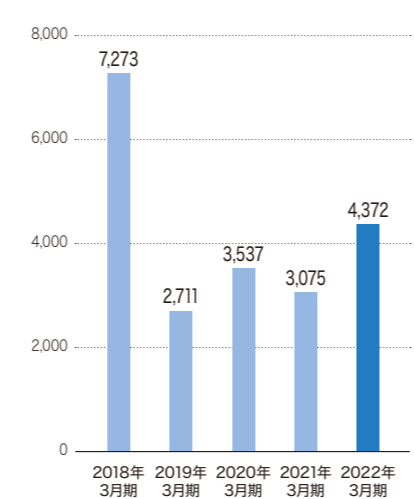
受注高/売上高 (単位:百万円)



営業利益/経常利益 (単位:百万円)



親会社株主に帰属する当期純利益 (単位:百万円)

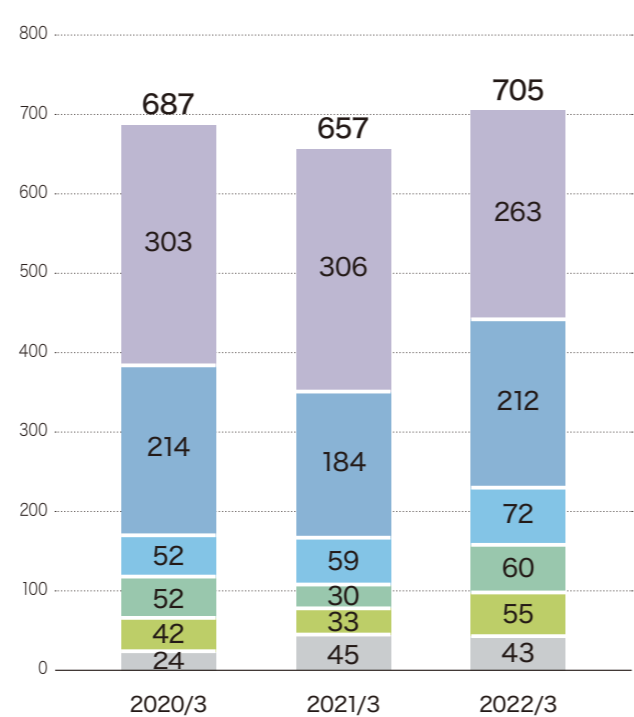


## 注力分野別 受注状況(単体)

### 注力分野

<b>データセンター/情報</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度新規受注案件の需要工程を受注</li> <li>・クラウドサービス等の利用増加による需要拡大トレンドは継続中</li> </ul>
<b>オフィス</b>	新築、リニューアルともに堅調
<b>生産/物流</b>	通信販売やネットショッピング等のEC取引の増加により需要拡大
<b>教育/ヘルスケア</b>	病院や教育施設の大型工事を受注
<b>ホテル/リゾート</b>	アフターコロナを見込んだ需要拡大により回復傾向
<b>その他</b>	

受注額(単体)の推移 (単位:億円)



## セグメント別 業績

### 設備工事業業

売上高は670億99百万円(前期比3.9%増)、営業利益は51億54百万円(前期比43.4%増)となりました。

### 設備機器販売事業

売上高は60億70百万円(前期比6.9%減)、営業利益は3億56百万円(前期比1.6%減)となりました。

### 設備機器製造事業

売上高は23億28百万円(前期比16.7%増)、営業利益は1億35百万円(前期比332.3%増)となりました。

## 財政状態

### <資産>

当期末における当社グループの総資産は、前期末より13億28百万円増加し、874億66百万円となりました。資産増加の主な要因は、流動資産が増収等に伴う受取手形・完成工事未収入金等の増等により前期末比21億43百万円増加したものの、固定資産が上場株式の株価下落等による投資有価証券の減等により前期末比8億14百万円減少したためであります。

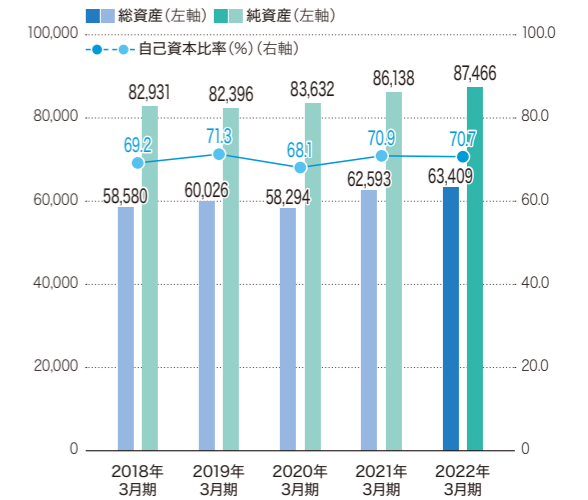
### <負債>

当期末における当社グループの負債総額は、前期末より5億12百万円増加し、240億57百万円となりました。負債増加の主な要因は、前期末より支払手形・工事未払金等が減少したものの、増益等により未払法人税等、賞与引当金それぞれ増加したことなどによるものであります。

### <純資産>

当期末における当社グループの純資産は、親会社株主に帰属する当期純利益43億72百万円の計上等により、634億9百万円となりました。

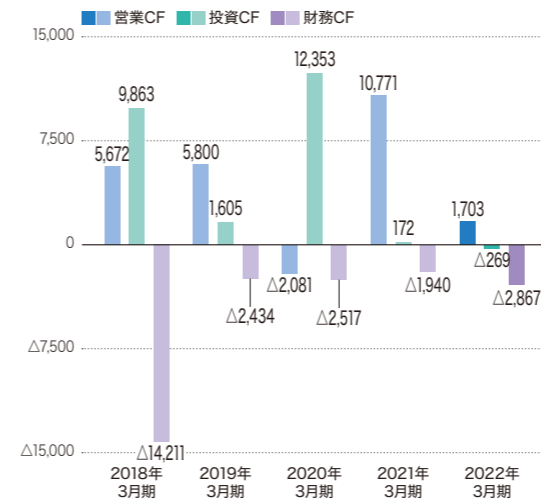
純資産/総資産/自己資本比率 (単位:百万円)



## キャッシュ・フロー

当期末における現金および現金同等物は、329億65百万円(前期末比14億33百万円減少)となりました。各キャッシュ・フローの状況とそれらの要因は下記のとおりであります。

営業CF/投資CF/財務CF (単位:百万円)



### <営業活動によるキャッシュ・フロー>

17億3百万円の収入(前期比90億67百万円減少)となりました。これは主に売上債権が増加したこと等によるものであります。

### <投資活動によるキャッシュ・フロー>

2億69百万円の支出(前期比4億41百万円減少)となりました。これは主に投資有価証券の取得による支出が増加したこと等によるものであります。

### <財務活動によるキャッシュ・フロー>

28億67百万円の支出(前期比9億27百万円減少)となりました。これは主に自己株式の取得による支出が増加したこと等によるものであります。

株式数・株主数 (2022年3月31日現在)

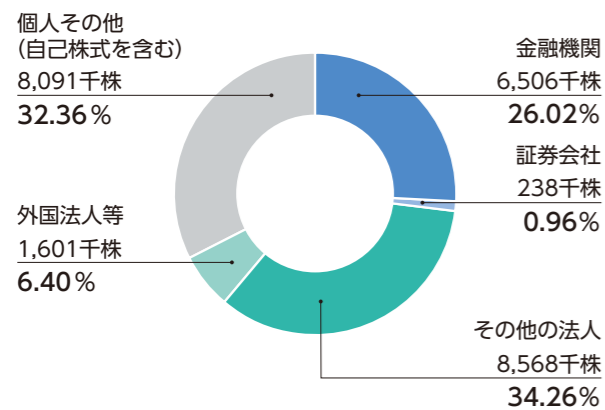
発行する株式の総数	96,500,000株
発行済株式の総数	25,006,321株
株主数	3,863名

大株主の状況 (2022年3月31日現在)

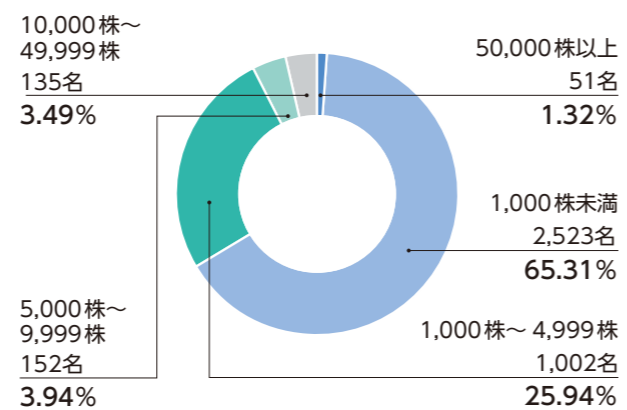
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,694	11.40
日比谷総合設備取引先持株会	1,415	5.99
エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社	920	3.89
住友不動産株式会社	920	3.89
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・株式会社百十四銀行口)	900	3.81
日比谷総合設備従業員持株会	741	3.14
一般社団法人電気通信共済会	698	2.96
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	696	2.95
共立建設株式会社	594	2.52
光通信株式会社	565	2.39

(注) 持株比率は、自己株式1,381千株を控除して計算しております。なお、自己株式には業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により当該信託が保有する当社株式は含まれておりません。

所有者別株式分布状況



所有株式数別分布状況



配当・株主還元施策

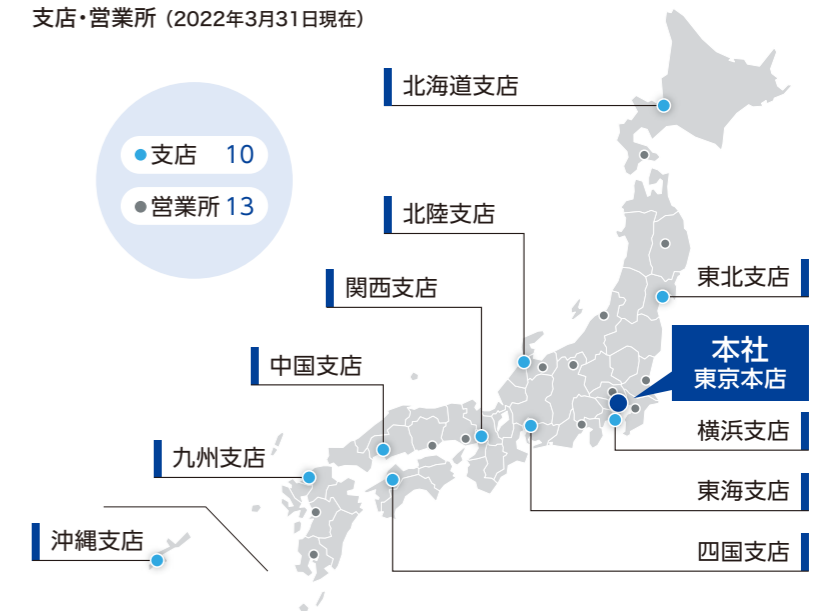
当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題と位置づけ、「安定的・継続的な配当の維持・向上」と「機動的な自己株式の取得」を基本方針として、株主還元を実施しております。2021年度の期末配当金につきましては、1株につき42円、中間配当の40円を含めた1株当たりの年間配当金は、

82円としました。また、当社は資本効率の向上並びに株主の皆様に対する利益還元の一環として、自己株式取得についても機動的に取り組んでおります。次期配当金につきましては、引き続き長期的かつ安定的な配当の継続を念頭に、1株につき中間・期末ともに42円、年間84円を予定しております。

会社概要 (2022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：961名 単体：801名  
株式：東京証券取引所プライム市場

支店・営業所 (2022年3月31日現在)



組織図 (2022年3月現在)

