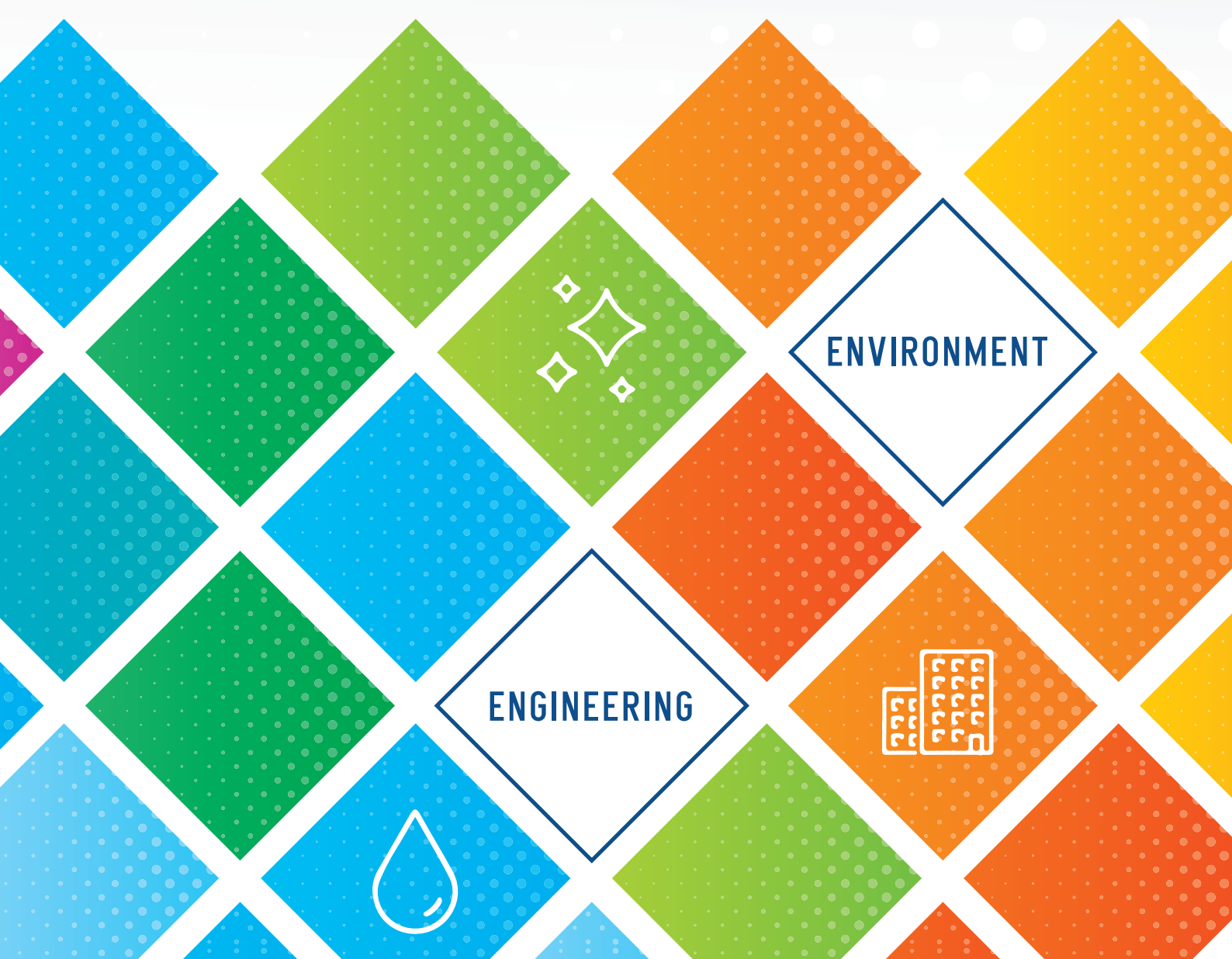


TECHNO RYOWA CSR REPORT

2023

テクノ菱和
CSR報告書





経営理念

「空気と水のテクノロジー」を通じて
環境にやさしい生活空間の創造を目指す。

環境エンジニアリングを中核事業とし、
ひろくお客様から「信頼」される企業を目指す。

人材の育成・教育を重視し
働き甲斐のある企業を築き、社会に貢献する。

編集方針

本レポートは、株式会社テクノ菱和および関係会社のCSR(企業の社会的責任)に関する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ことを目的に、2019年から発行しています。

報告対象期間

2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日)を中心に作成

報告対象組織

株式会社テクノ菱和および関係会社におけるCSR活動

参考にしたガイドライン等

- ISO26000
- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

発行時期

2023年10月(次回発行予定:2024年10月)

お問合せ先

株式会社テクノ菱和 CSR推進本部CSR推進室
TEL:03-5978-2544
info_csr@techno-ryowa.co.jp

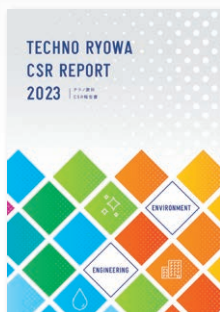
●主要な報告媒体の構成

当社は本レポートにて非財務情報について報告しており、当社「サステナビリティ」ウェブサイトにてより詳細に報告しています。

より詳細な情報は、当社ウェブサイトをご参照ください。 ▶ <https://www.techno-ryowa.co.jp/>

非財務情報

CSRレポート



より詳細な情報

- 「サステナビリティ」ウェブサイト(<https://www.techno-ryowa.co.jp/csr/>)



- コーポレート・ガバナンス報告書
(IRニュースウェブサイト <https://www.techno-ryowa.co.jp/ir/>)

財務情報

株主通信



より詳細な情報

- 有価証券報告書 (EDINETサイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>)
※当社EDINETコード:E00225
- 決算短信 (IRニュースウェブサイト <https://www.techno-ryowa.co.jp/ir/>)
- 決算説明会資料 (同上)

目次

トップメッセージ	3
特集	
【1】人権方針の策定	11
【2】女性社員の活躍	13
【3】DXの進捗	15
会社情報	17
最新の施工実績	25
研究開発	29

CSR活動報告

組織統治	33
人権／労働慣行	37
環境	41
消費者課題	45
公正な事業慣行	49
コミュニティ	51
第三者意見	53



メッセージ

Top message

代表取締役
社長執行役員

黒田 英彦

テクノ菱和グループは、環境のトータルエンジニアリング企業として、低炭素社会に向けた環境制御技術を基に、空気調和・給排水衛生・電気設備の設計・施工・メンテナンスを通じて、お客様の求める最適な生産環境と快適な空間を提供しています。

変化する世界とテクノ菱和

2022年2月に始まったロシアによるウクライナへの侵攻は、これまでの世界のスタンダードや、グローバル化の流れを大きく変化させました。

直接的には、原材料・食料価格の高騰から世界中でインフレが起き、日本においては円安の影響もあり長年続いたデフレが終わりインフレとなりました。

間接的には、国際的な緊張の高まりは、我々の社会や企業が従来持っていた、人権や気候変動への考え方にも大きく影響をもたらしています。人権や気候変動は世界的課題ではあるものの、それらを軽視する国が世界には存在し、多くの企業にとってそうした国々がサプライチェーンの一端を担っているジレンマも顕著になりました。

ロシアの侵攻を間近に見た多くの企業が、カントリーリスクを考慮したサプライチェーンの見直しをしています。

円安や企業のサプライチェーンの見直しは、日本国内への産業設備投資を活発にさせ、設備工事の設計・施工・メンテナンスをコア事業とする当社グループ(以下当社)にとっ

て事業環境は良好な状況となっています。その成果は、当社の決算発表や今期の見通しに反映されており、業績の果実は当社のステークホルダーへ還元されています。

創業以来、当社は品質の高い設備をお客様に提供することを通して社会に貢献してまいりました。そうした意味において、現在は当社の真の実力が発揮されている状況であると考えます。業績が順調である現在の課題は、設備工事施工にあたって決して品質と安全への配慮を怠らないこと、社員のワーク・ライフ・バランスを重視し、過重労働にならないようにすること、売上や利益に偏重せずESG経営を進めていくことです。これらの課題克服には、DX(デジタル・トランスフォーメーション)などによる業務効率化や生産性の向上、当社事業を担っていくマンパワーの拡充が必要です。こうした課題を乗り越えた先に、当社の成長があると信じています。好調な建設投資環境はいつまでも続くわけにはいかないでしょうが、将来、事業環境の変化があったとしても、その先へ進むためにも今、こうした課題に正面から取り組んでいきます。

サプライチェーンと人権尊重

カントリーリスクへの対応がお客様にとって重要となっていく過程で、当社もサプライヤーとしてお客様の求めるCSRに答えていく必要があります。昨年は「テクノ菱和CSR調達方針」を策定し、当社の調達に関する考え方を開示して取引会社へ協力を求めました。また、「パートナーシップ構築宣言」を公表し、取引先との共存共栄の構築も目指しています。

そして本年度はサプライチェーンを通じた人権尊重実現のため、「テクノ菱和グループ人権方針」を策定しました。当社はお客様の生活環境・生産環境を支える設備の提供を

通して、社会インフラへの責任を負っており、CSRの側面でもその責任を全うしなければなりません。

テクノ菱和は2022年1月に国連グローバル・コンパクト（以下「UNGC」）に署名し、UNGCの4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）に関わる10原則を支持し、その実現に向けて努力を継続しています。人権方針で示している人権尊重に向けた指針に沿って今後の取り組みを推進していき、10原則の実現、また当社が目指している「CSR」の実現に向けてさらに前進してまいります。

ワーク・ライフ・バランス 多様な人材活用 スポーツ文化協賛

2024年4月から、働き方改革関連法案の建設業における猶予期間が終了し、新たなステージが始まります。労働集約型産業である建設業界にとっては大きなインパクトがありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現は当社のみならず建設業界の発展にとっても不可避であり、乗り越えなければならない事象であると考えます。そのためには、人手不足の克服もまた課題であり、多様な人材に活躍してもらう必要があります。本レポートには、当社が取り組んでいる女性活躍推進の一端を、特集2「女性社員の活躍」（13頁）にてご紹介いたします。

当社はスポーツ文化への協賛を通じて社会貢献に参画するため、昨年度よりラグビーチームの応援活動を始めました。応援するラグビーチーム、三菱重工相模原ダイナボアーズの母体企業である三菱重工とは、当社の設備機器販売事業で古くから深い関係にあります。また、当社はBtoB

企業であることから、社名の知名度にあまりこだわってきませんでした。この活動を通じて社名の認知度向上を図っています。



中長期経営ビジョン

本年度は『中長期経営ビジョン2023』ならびに現行の中期3か年事業計画の最終年度となります。中期3か年事業計画の5つの基本方針と7つの取組事項の下で策定した具体的なアクションプランの進捗状況をチェックしながら、質の高い経営を行い、今期は中期3か年事業計画で目標とした水準以上の売上高および利益を挙げることを目指しています。

そして現在、次なる中長期経営ビジョン『テクノ菱和2032(仮称)』と新しい中期3か年事業計画の策定作業を進めています。冒頭に申したような世界の大きな変化、価値観の変化を取り入れて、未来に向かってテクノ菱和が成長していくための斬新で大胆な中長期経営ビジョンと、そのスタートとなる中期3か年事業計画になる予定です。来年のレポートでそのビジョンと計画をご紹介します。

II テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)とKPIの達成状況

当社は、11項目のマテリアリティ(重要課題)を策定しています。

11のマテリアリティは、それぞれESG(環境、社会、ガバナンス)に分類されます。


各マテリアリティにはKPI(重要業績評価指標)を設定し、進捗管理を行っています。

当社は、マテリアリティへの取り組みや事業活動を通して、ESG経営を進めながら、SDGsに貢献し、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

2022年度のKPIの達成状況は以下の表のとおりとなりました。

ESG分野	マテリアリティ(重要課題)	内容
E (環境)	環境負荷低減と汚染防止	CO ₂ 排出削減、省エネ推進
		廃棄物の削減とリサイクルの推進
		大気保全、化学物質規制対策
		グリーン調達推進
	技術開発力の強化	技術開発力の強化
S (社会)	ダイバーシティの推進	ダイバーシティの推進
	人材の確保・育成	人材育成、技術継承
		人材の確保
	働き方改革の推進	労働生産性の改善、DXの推進
		長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進
	労働安全衛生の推進	安全衛生の推進
施工品質の向上	施工品質の向上	
G (ガバナンス)	コーポレートガバナンスの強化	企業統治の推進
		ESG情報開示の促進
		公益通報者保護制度の整備・運用
		ステークホルダー・エンゲージメントの推進
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底
	情報セキュリティの強化	情報セキュリティの強化
責任あるサプライチェーン・マネジメントの推進	責任あるサプライチェーン・マネジメントの推進	

2022年度達成状況  : 達成  : 未達成

KPI	2022年度達成状況	ISO26000「中核課題」						関連ページ	関連するSDGs
		組織統治	人権	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題		
オフィス電力量					●			44	 
社有車燃費					●				
省エネ提案によるCO ₂ 削減量					●				
元請現場の廃棄物量の計測					●				
環境法令順守					●			41	
グリーン購入率(事務用品)					●			44	
グリーン調達率(機器)					●			44	
省エネ関連技術の社外発表件数					●			44	
技術系従業員に占める女性比率			●					10、39	 
管理職層に占める女性比率				●					
1人あたりの資格取得数				●				37	 
新入社員3年離職率				●				37、38、39	
1人あたりの時間外労働時間				●				39	 
1人あたりの平均年次有給休暇取得				●				39、40	
子供の出生時に父親が取得できる休暇制度制定							●	39、40	
強度率(当社基準 労災事故発生率)				●		●	●	45、46	
度数率(当社基準 労災事故発生頻度)				●		●	●		
補償工事の削減						●		47、48	
社外取締役の比率		●						33、34	 
CSR報告書の発行		●						全ページ	
—(※)	—	●						49	 
投資家との個別エンゲージメント		●						全ページ	
コンプライアンス研修受講率		●						49、50	
セキュリティ講習受講率		●						35	
テクノ菱和CSR調達方針の制定					●			22	

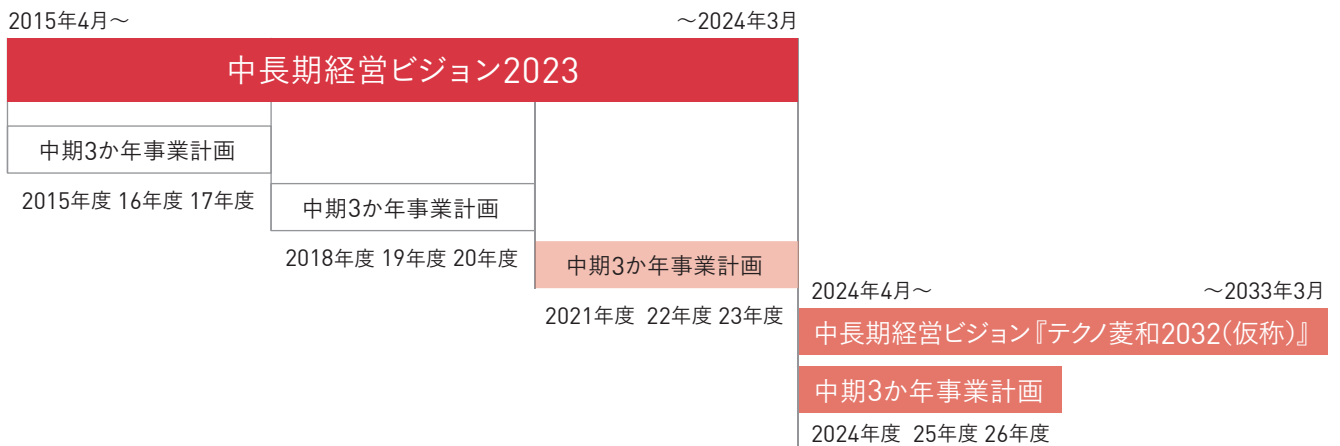
※「公益通報者保護制度の整備・運用」についてはKPIの設定が困難なため未記載

中期3か年事業計画(2021年度～23年度)の進捗状況

中期3か年事業計画の位置づけ

当社では、2023年度までに目指すべき経営ビジョンとして『中長期経営ビジョン2023』(21頁掲載、以下「中長期ビジョン」とします)を掲げ、この中長期ビジョンの下で3年ごとに『中期3か年事業計画』を策定しています。中長期ビジョンは、2015年4月に、2020年の東京オリンピック後に予

想される建設市場の落ち込みに備え、当社の進むべき方向性を示すものとして策定されました。現在の『中期3か年事業計画』は中長期ビジョンと同じく2023年度が最終年度となります。2024年度からは新しい中長期経営ビジョン『テクノ菱和2032(仮称)』がスタートする予定です。



中期3か年事業計画の数値目標

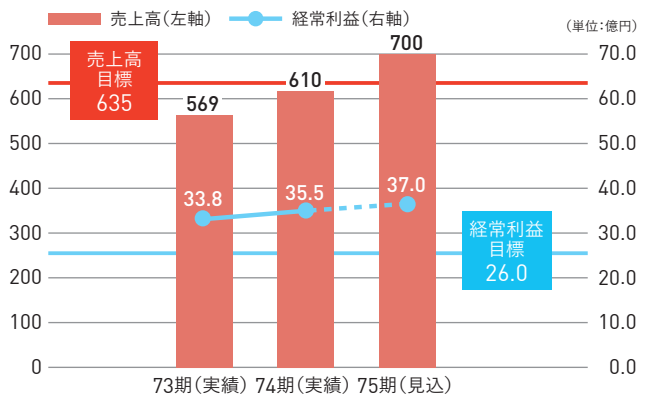
中期3か年事業計画では、最終年度となる2023年度(2024年3月期)の数値目標として連結ベースで総売上高 635億円、経常利益 26億円、単体ベースで総売上高 580億円、経常利益 23億円 を掲げています。働き方改革、新型コロナウイルス感染症、国際紛争など、想定外の事象が発

生したことから、中長期ビジョンの連結売上高の目標650億円を下回る設定となっています。2023年度は、前年度から受注が順調に推移し、期初の手持工事高の水準も良好となっていることから中期3か年事業計画の数値目標は達成できる見込みです。

[最終年度 2023年度(第75期) 数値目標]

	単体ベース	連結ベース
①総売上高	580億円	635億円
②経常利益	23億円	26億円
③1人あたり売上高	6,700万円	—
④1人あたり経常利益	265万円	—
⑤人員	867人	—

[中期3か年業績推移(連結)]



中期3か年事業計画の基本方針

中長期ビジョンの基本方針は、当社の中長期的な方向性を示しています(21頁)。それに対して、中期3か年事業計

画の基本方針は、3年間に取り組んでいく、より具体的な内容を示しています。

中期3か年事業計画の基本方針

1 激化する競争環境への対応

- 医薬品・食品・電子デバイス関連をはじめとする産業設備を中心に、バランスのとれた受注を推進する。
- 技術の継承により設計・積算・施工技術の一層の向上を図る。

2 働き方改革の一層の推進

- DXを推進して業務の効率化を進め、生産性と競争力の向上を図る。
- 誰もが生き生きと働ける職場をつくる。

3 ESGへの取り組みの深化

- 低炭素社会の実現に向けた取り組み、脱フロンに向けた取り組み、グリーン調達の実施する。

4 環境ビジネスへの挑戦

- 環境を基軸とした新たなビジネスへの取り組みを開始する。

5 海外事業の足場固め

- コロナ禍の先を見通し、既存エリアでの収益性の向上を図るとともに、新規エリアの探索を行う。

中期3か年事業計画の取組事項

中長期ビジョンの下では計3回の中期3か年事業計画が策定されています。このうち、初期と中期の3か年事業計画では、「基本方針」と最終年度の数値目標が設定されました。

現在の中期3か年事業計画では、「基本方針」と最終年度

の数値目標に加えて「取組事項」を設定していることが大きな特徴となっています。中期3か年事業計画を策定するにあたり、当社を取り巻く外部環境と内部環境の課題を抽出し、論点を整理した結果、「基本方針」の実現に向けた具体的な施策として以下の7つを選定しました。

7つの「取組事項」

- 1 品質の向上に関する取り組み
- 2 競争力の強化に関する取り組み
- 3 顧客の拡大に関する取り組み
- 4 ESGに関する取り組み

- 5 海外展開に向けた取り組み
- 6 人事制度に関する取り組み
- 7 インフラの強化に関する取り組み

7つの「取組事項」には、具体的な重点施策としてアクションプランが設定されています。それぞれのアクションプランでは3年間に取り組んでいく項目、内容、担当部門を明

確にし、定期的にモニタリングを実施して中期3か年事業計画を推進しています(9頁、10頁)。

新しい中長期経営ビジョンの策定

当社では、現在、新しい中長期経営ビジョン『テクノ菱和2032(仮称)』の策定に取り組んでいます。ESGを念頭に、

売上高や経常利益などの財務面だけでなく、非財務面での目標を掲げることも視野に入れ、検討を進めています。

7つの「取組事項」～2022年度の主な実績～

品質の向上に関する取組み

アクションプラン① セールスポイントについての認識共有と実践

当社のセールスポイント、強みについての認識を共有し、実践に活かすというものです。当社では、入社時に技術系、営業系、事務系を問わず全ての社員が2か月間の新入社員初級教育(通称「山荘教育」、37頁)で空調・衛生設備の基礎知識を習得します。事業所に配属されてからは技術系の社員以外は当社の技術に直接触れる機会が少なくなるため、指名方式で営業課長向けの技術研修を実施し、当社の強みについての認識を再度共有しました。

アクションプラン② ノウハウの蓄積と社内情報共有

技術本部(F&D推進室)を中心に、ISPE(国際製薬技術協会)などの団体、学会の大会や講演会に参加し、業界の最新トピックスを常に把握しています。また、新たな手法を導入した際にはそのノウハウを蓄積し、水平展開して品質の維持向上に努めています。

競争力の強化に関する取組み

アクションプラン③ 協力業者の新規開拓

協力業者を増やし、経験者を積極的に採用することで施工体制の強化を図ります。事業所ごとに個別の状況に応じて、新規開拓が必要となる業種、社数を検討して取り組んでいます。業種は、配管、断熱塗装、計装、建築内装、衛生工事、電気工事、保温工事、ダクト工事など多岐にわたります。2022年度の技術者の中途採用は20名でした(契約社員を含む)。

アクションプラン④ DXへの取組み

DX推進室を中心にDX推進プロジェクト会議(分科会、全体会議)を設置し、プロジェクトの推進にあたっています(15頁)。

アクションプラン⑤ 研究開発の強化

5つの基本方針の「激化する競争環境への対応」や「環境ビジネスへの挑戦」を実現するため、研究開発の強化を図ります。BIMを活用した設備メンテナンスシステム BIM Scope(ビムスコープ)、HEPAフィルタのリークテスター「Doctor-HEPA」やクリーンルーム清浄度測定ロボット「Doctor-CR」の開発に取り組んでいます(29頁、30頁)。

顧客の拡大に関する取組み

アクションプラン⑥ 医薬品・食品・電子デバイス関連の顧客開拓

営業本部を中心に、重点分野である医薬品・食品・電子デバイスの新規顧客開拓のためのリストの整備と情報の共有を行っています。

アクションプラン⑦ パートナーとの関係性の強化

情報源の拡大を図るため、協力会社などさまざまなパートナーとの関係を強化しています。

ESGに関する取り組み

アクションプラン⑧ 残業時間の上限規制への段階的対応

2019年にいわゆる働き方改革推進法が施行されましたが、建設業については残業時間の上限規制は2024年3月まで猶予されており、この間、段階的に取り組んでまいりました。コロナ禍を経て2022年4月からテレワーク勤務規程を新設し施行しているほか、働き方改革実行チームによる事業所ヒアリングを実施し、時短への取り組みを加速しています。

アクションプラン⑨ 環境への取り組み、ダイバーシティの推進

温室効果ガスの排出量について、Scope1、Scope2の排出量を集計し、開示しました。Scope3については集計方法について引き続き検討を進めています(42頁)。

ダイバーシティの推進に関して、2022年4月から2025年3月までの3年間を計画期間とする「女性活躍推進法に基づく行動計画」の目標を策定し、取り組んでいます。

- ・技術系従業員に占める女性比率を10%以上にする： 2022年度終了時点 8.1%
- ・管理職層に占める女性比率を5%以上にする： 2022年度終了時点 4.2%

海外展開に向けた取り組み

アクションプラン⑩ 海外展開に向けた取り組み

若手社員を海外に短期間派遣する海外ローテーション勤務について、コロナ禍により一時中断していましたが、2023年度から再開する予定です。

人事制度に関する取り組み

アクションプラン⑪ 評価・報酬の見直し

人事制度の見直しを行い、2022年4月より定年年齢を65歳まで引き上げ、報酬の水準も維持することとしました。制度の見直し前に60歳を過ぎて再雇用者となっていた社員についても処遇の見直しを実施しました。さらに、現場手当の支給額を増額し、支給の対象範囲も拡大しました。これらの施策は、人材の確保と社員のモチベーションのアップに寄与しています。

アクションプラン⑫ 若手育成プログラムの見直し、教育制度の見直し

中堅技術者実務教育について、新しい科目を追加する等の見直しを実施しました。また、技術系新入社員のローテーション制度、資格取得支援制度の見直しに着手し、検討を進めています。

インフラの強化に関する取り組み

アクションプラン⑬ インフラの強化(社内ITシステムの見直し等)

テレワークにおける業務効率化のためのインフラ整備を完了しました。

人権方針の策定について

昨今、世界的に企業の人権尊重への期待と責任が大きくなっており、日本政府も2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し推進しています。日本企業には、サプライチェーン全体として人権尊重を果たすことが求められています。

こうした社会的要請に応えるため、今般、テクノ菱和グループ人権方針を策定いたしました。国際的な要求事項に応じて評価されるように、ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権章典などの国際規範や、国連グローバル・

コンパクトが掲げる人権、労働分野の原則を含む10の原則の支持を表明するとともに、当社の企業理念、企業倫理行動指針、およびテクノ菱和CSR調達方針の内容を踏まえました。

人権の尊重については、テクノ菱和単体のみならずグループ全体としての取り組みが求められていることから、テクノ菱和グループ人権方針とし、グローバルな要請であることから、英語版[※]も作成いたしました。

※当社ウェブサイトに掲載

テクノ菱和グループ人権方針

テクノ菱和グループは経営理念の中で「環境エンジニアリングを中核事業とし、ひろくお客様から「信頼」される企業を目指す。」を掲げています。また、テクノ菱和グループが目指している「CSR」は、すべての事業活動を通じてステークホルダーの皆様に対して、価値を創出し信頼を獲得していくことで、社会全体と共に持続的に成長していくことにあります。

持続可能な社会の実現に真に貢献していくために、事業活動、製品およびサービスが影響を及ぼすすべての人々の人権を尊重し、その責務を果たす指針として、次のとおり人権方針（以下、「本方針」）を定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

テクノ菱和グループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、すべての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」、および「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの人権に関わる国際行動規範（以下、「国際行動規範」）を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、人権、労働分野の原則を含む10の原則を支持、順守、および実践します。

本方針は、テクノ菱和グループがステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすために、企業理念、企業倫理行動指針、テクノ菱和CSR調達方針および関連する社内方針・規則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

2. 適用範囲

本方針は、テクノ菱和グループの全役職員（顧問、パートタイマー、派遣社員、契約社員、出向社員、出向受入社員を含む）に適用します。また、テクノ菱和グループの事業活動、製品およびサービスに関係する取引先（協力会社等）関係者に対しても、本方針を支持、尊重するように働きかけ、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを推進します。

3. 人権尊重の責任

テクノ菱和グループは、国際行動規範を参照し、すべての人々の基本的人権を尊重します。テクノ菱和グループは、自らの事業活動、製品およびサービスが直接的または間接的に人権への負の影響に関与

する可能性があることを認識しています。地域社会を支える一員として、地域との共生を念頭に置き、テクノ菱和グループの事業活動、製品およびサービスにおいて人権への負の影響を引き起こし、または助長することがないように努めます。あらゆる差別およびハラスメントを禁止し、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、国籍、民族、宗教、身体的特徴、性的指向、性自認または障害の有無などの理由による差別やハラスメントおよび個人の尊厳を傷つける行為は行いません。強制労働、児童労働を禁止し、適切な労働環境の確保に努め、労働者が快適に働けるよう、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。

4. 人権デュー・ディリジェンス

テクノ菱和グループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、テクノ菱和グループの事業活動、製品およびサービスがステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、それらの防止および軽減を図っていきます。

5. 対話・協議

テクノ菱和グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーとの対話と協議を誠実にを行います。また、社内外の声を把握し、実効性のある社内体制整備に努めます。

6. 教育・研修

テクノ菱和グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全役職員に対して本方針の周知徹底、および適切な教育・啓発活動に努めます。協力会社に対してはテクノ菱和安全衛生協力会等を通じて、啓発に努めます。

7. 救済・是正

テクノ菱和グループの事業活動、製品またはサービスが、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、またはこれに加担したことが明らかになった場合には、国際行動規範に基づき、負の影響を受けたステークホルダーとの対話および適切な手続きを通じてその救済および是正に取り組みます。

8. 責任者

テクノ菱和グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を代表取締役社長執行役員とし、実施状況を監督します。

9. 情報開示

テクノ菱和グループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果をウェブサイト等において適切な方法で公表します。

10. 適用法令

テクノ菱和グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を順守し、社会規範を尊重します。国際行動規範と各国の法令等の間に矛盾がある場合には、各国の法令を順守しながら、国際行動規範を最大限尊重するための方法を追求します。

本方針は、社内および社外からの専門的助言を得て作成した上で、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長執行役員により署名されています。

2023年5月31日

株式会社テクノ菱和
代表取締役社長執行役員 黒田 英彦

|| 活躍する女性管理職の声

当社は、多様な人材がいきいきと働ける職場づくりに努めています。当社を含めて建設業は従来より男性社員の比率が高い特徴がありましたが、ダイバーシティ推進の観点からも、女性が活躍できる職場環境の整備を進めています。

こうした取り組みが進む中で、女性の新卒採用者数はここ数年増加傾向にあり、女性の採用割合は2022年度実

績で23.8%、平均勤続年数も約14年と、女性社員の活躍が進んでいます。結婚、妊娠、出産などのライフイベントを経験した上で活躍している女性社員も多く、育児休業からの復職率は3年連続100%となっています(両立支援制度の詳細は39頁)。

そこで本項では、当社で長く活躍し、当社の成長に大きく貢献している女性管理職のインタビューをご紹介します。

子育てを経て課長職に

東京本店
環境サービス部 業務課長
宮下 立子



入社して、工務課で約7年勤めた後、産休・育休を取得し、復帰後は時短勤務を経験しました。産休・育休は、先輩社員が使っていたため、私も取得しやすかったです。子育ては大変でしたが、家族や部署の方々の理解があったことで仕事と両立でき、今となっては良い思い出です。

テクノ菱和では、子育てしながら働きやすい環境があり、産休・育休を取得した皆さんが復職しています。人がやさしいところが制度の使いやすさや働きやすさにつながっていると思います。私の課の課員も産休を使っていますが、私自身の経験から、産休・育休中には社内の情報から遠ざかることになりやすいので、気になることがあれば何でも相談してほしいと伝えています。

女性社員には、会社の制度を十分活用しながらキャリアを積んでいただきたいですし、技術職も含めて管理職を務める女性がさらに増えていったら嬉しく思います。

現場の女性社員のさらなる活躍に向けて

東京本店
管理部 総務課長
吉田 はやみ



入社以降長らく本社人事部に所属していましたが、2021年4月に東京本店管理部総務課に異動し、同時に課長職に就任しました。業務内容は以前と変わりましたが、人事部で身に付けてきた知識や経験を活かして働くことができています。

異動当初に参加していた安全衛生委員会の職場環境改善推進分科会では、現場やさまざまな部署からの意見を聴いて職場環境の改善について協議しました。現場で働く女性が増えている中で、トイレや更衣室の環境が以前より改善されてきているものの、さらなる改善の余地があると感じました。また、キャリアと結婚、妊娠、出産、育児との兼ね合いへの不安については、キャリアを積みつつ円滑に私生活を送れる方法を会社が提案していかなければならないと思いました。現場で働く女性には現場特有の難しさがあると思うので、より働きやすい環境にするためにどんどん声を上げてほしいと思います。

女性社員の活躍に向けたテクノ菱和の取り組み

女性活躍推進法に基づく行動計画において、技術系職員に占める女性比率を10%以上にすることを目標としており、会社説明会にて先輩社員からの話として女性技術者に登壇してもらったり、女性内定者と女性技術者の座談会を実施したりしています。

また、管理職層に占める女性比率を5%以上にすることを目標にしています。女性管理職・専門職の活躍について社内啓発を行い、また、育児・介護休業の取得が昇格に不利にならないよう配慮しています。

後輩社員の育成に励む

東京本店
管理部 経理課長

早野 希代美



地域限定職(当時の一般事務職)として入社し、東京本店のサービス部、工務部を経て、2002年から経理を担当しています。2017年に課長となって2023年で7年目になります。当時の一般事務職の事務方から課長になったのはテクノ菱和で二人目だったと思います。課長職に任命された時は、長年努力してきたことが会社に評価されたのだと感じ、必要とされるのであれば頑張ろうと思いました。

それまでは日々の業務を滞りなく進めることに集中していましたが、課長になってからは課員の指導にも力を入れています。他方、課員から色々と教わることもあります。

後輩社員には、先輩がバックアップするので、やりたいことにチャレンジしてほしいと思っています。地域限定職から総合職になるハードルも以前より低くなっていますので、やれると思ったらどんどん挑戦してほしいです。

管理職としての決意と周囲の支え

東京本店
工務部 工務課長

福重 良子



入社後、工務部工務課で12年勤め、その後複数の部署を経験して、2021年に工務部工務課に戻ると同時に課長職を拝命しました。任命された時は自分に務まるか不安でしたが、上司や同僚から励ましやお祝いの言葉を頂戴し、期待に応えようと思いました。新卒で配属された工務課に課長として戻ってこられたことも嬉しく感じました。

工務課に戻っていきなり統率する難しさがありましたが、上司に相談し、周囲のサポートを受けてこれまで乗り越えてこられました。テクノ菱和では女性であることによる業務上の障壁はなく、良い人間関係の中で働いています。

業務時間は以前とあまり変わりませんが、立場の変化により、仕事への向き合い方や責任感、やりがいが大きく変わり、120%のエネルギーをかけている感覚です。課全体を見渡して、課員の長所も伸ばしつつ成果を挙げたいと思います。

DX(デジタル・トランスフォーメーション) 推進プロジェクトの取り組みについて



DX推進室長
門田 浩人

2021年度より活動を行っておりますDX推進プロジェクトの今期の取り組みについて、ご紹介いたします。

1. DX推進プロジェクトの優先課題について

建設業において、時間外労働の上限規制猶予措置の終了が迫っており、いよいよ2024年4月から適用が始まります。そのため当社においても業務効率化・残業時間の削減が喫緊の課題であり、DX推進プロジェクトにおいてはデジタル化による業務効率化・残業時間の削減、すなわち働き方改革に寄与することを最優先課題として取り組んでいます。

また既にデジタル運用している業務や、既存システムにおいても、使い勝手が悪く非効率なものや老朽化で機能不足となっているものがないか見直しを行い、更新を行ってまいります。特にデータの有効活用については現在のシステムでは不十分との意見が多く寄せられており、優先的に見直しを行っています。

ところで、DX(デジタル・トランスフォーメーション)についてはさまざまな定義が存在しますが、日本では一般に経済産業省の定義が広く普及しています。その定義を要約すると「DXとは、データとデジタル技術を活用して製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセスなどを変革することであり、単なるデジ

タル化による業務効率化ではない」ため、DX推進プロジェクトの取り組みとは意味が異なるように思えます。しかし「生産性向上により企業競争力を高める」という最終的な目的や方向性には合致していると判断し、DXの看板に偽りなしとの思いでプロジェクトを進めています。

2. 今期の取り組み(課題への改善策)について

前述の課題に対して、DX推進プロジェクト各メンバーが所属している事業所内の意見をヒアリングし、また働き方改革実行チームのヒアリング結果も参考にしながら改善策を検討してまいりました。

それを踏まえて期首に検討結果をまとめ、プロジェクトとしての具体的な改善策を決定しました。今後、社内手続きを経て、以下の改善策(システム導入など)を実施いたします。

- ① 完成図書データベース(社内名称:完成図書バンク)を含む既存文書管理システムの一元化および検索システムの強化(社内仮称:菱和アーカイブス)
- ② ワークフローシステムの導入により、紙で運用されている事務文書のペーパーレス化
- ③ ①・②へのポータル機能を含めた社内ポータルサイト(社内名称:Rナビ)の刷新
- ④ 工事情報データベース(社内名称:菱和データバンク)の改修
- ⑤ 基幹システムへの契約関連文書の保存機能強化(電子帳簿保存法対応)
- ⑥ 仕入先への注文・請求業務のデジタル化
- ⑦ 業務アプリの開発・導入(山積表、作業日誌、資材管理等)
- ⑧ 現場における汎用DXアプリの導入支援および評価の全社展開

これらのシステムを今期中に全て導入することは、ハードルの高い目標です。システム構築自体もさることながら、

会社概要

商号	株式会社テクノ菱和(てくのりょうわ) 英文表記 TECHNO RYOWA LTD.
本社所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚二丁目26番20号 (登記上の所在地:東京都港区芝大門二丁目12番8号) TEL 03-5978-2541 FAX 03-5978-2373
従業員数	901名(連結)(2023年3月31日現在)
代表取締役 社長執行役員	黒田英彦
設立	1949年12月23日
資本金	27億4,680万円
上場	東京証券取引所スタンダード市場

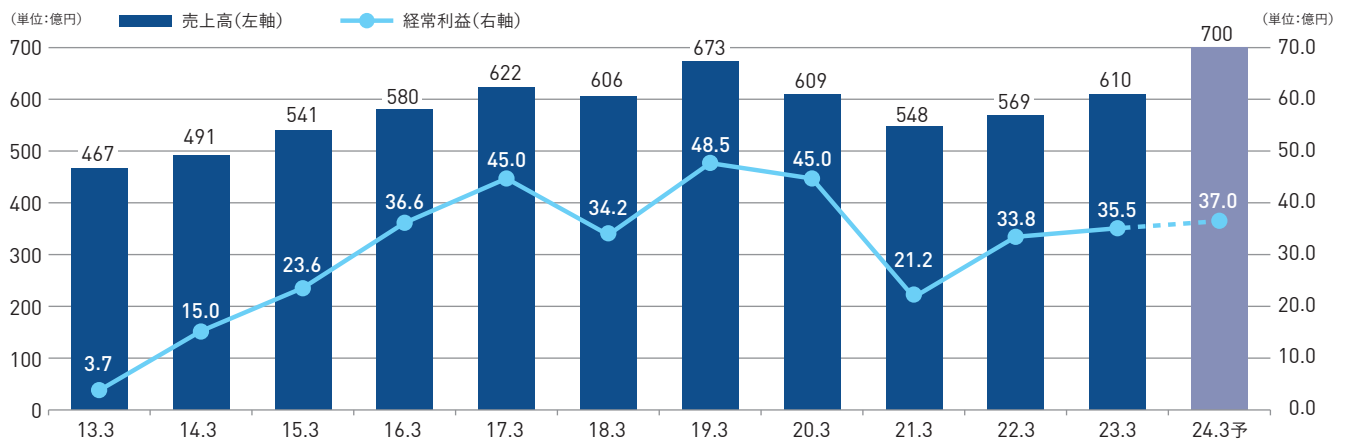
建設業許可等	
〔特定建設業〕	
管工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
建築工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
電気工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
水道施設工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
〔一般建設業〕	
機械器具設置工事業	国土交通大臣許可(般-1)第3101号
消防施設工事業	国土交通大臣許可(般-1)第3101号
〔その他〕	
一級建築士事務所	東京都知事登録 第43570号
電気工事業	経済産業大臣届出 第11020号
労働者派遣事業	厚生労働大臣許可 派13-090202
ISO9001認証取得	
ISO14001認証取得	

業績の推移

2023年3月期は、日本国内への建設投資、設備投資増の影響を大きく受けて増収増益となりました。売上高は610億円で前期比7.2%増加、経常利益は35.5億円で前期比5.1%増加、当期純利益は23億円で前期比4.5%増加となりました。また、受注高は735億円で前期比23.4%増加となりました。

現在、日本経済はロシアによるウクライナへの侵攻や円安を原因とした原材料費の高騰の影響を受けています。

しかしながら製造業の国内投資は旺盛です。半導体産業は周辺産業を含めてそうした傾向が顕著であり、その影響で産業設備のみならず、建設業全体として需要が増加しており、当社の経営環境は良好です。



[売上高／経常利益 推移]

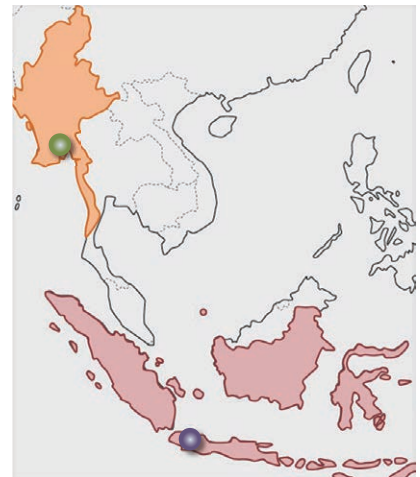
国内拠点一覧

- 本社 / 本支店 / 研究所
- 営業所 / サービスステーション



海外拠点

- ジャカルタ駐在員事務所 / 現地法人
- ミャンマー事務所



▲ 本社



▲ 技術開発研究所

企業グループの状況 ※連結子会社

東京ダイアエアコン株式会社*
所在地 東京都新宿区
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業

株式会社アール・デザインワークス
所在地 大阪府大阪市
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業

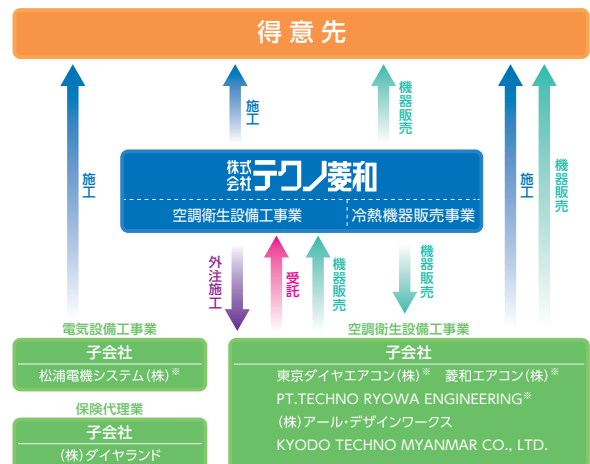
菱和エアコン株式会社*
所在地 愛知県名古屋市
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業

株式会社ダイヤランド
所在地 東京都港区
主要な事業の内容 保険代理業

松浦電機システム株式会社*
所在地 大阪府守口市
主要な事業の内容 電気設備工事業

KYODO TECHNO MYANMAR CO., LTD.
所在地 ミャンマー連邦共和国
主要な事業の内容 建設資材製造販売業

PT.TECHNO RYOWA ENGINEERING*
所在地 インドネシア共和国
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業



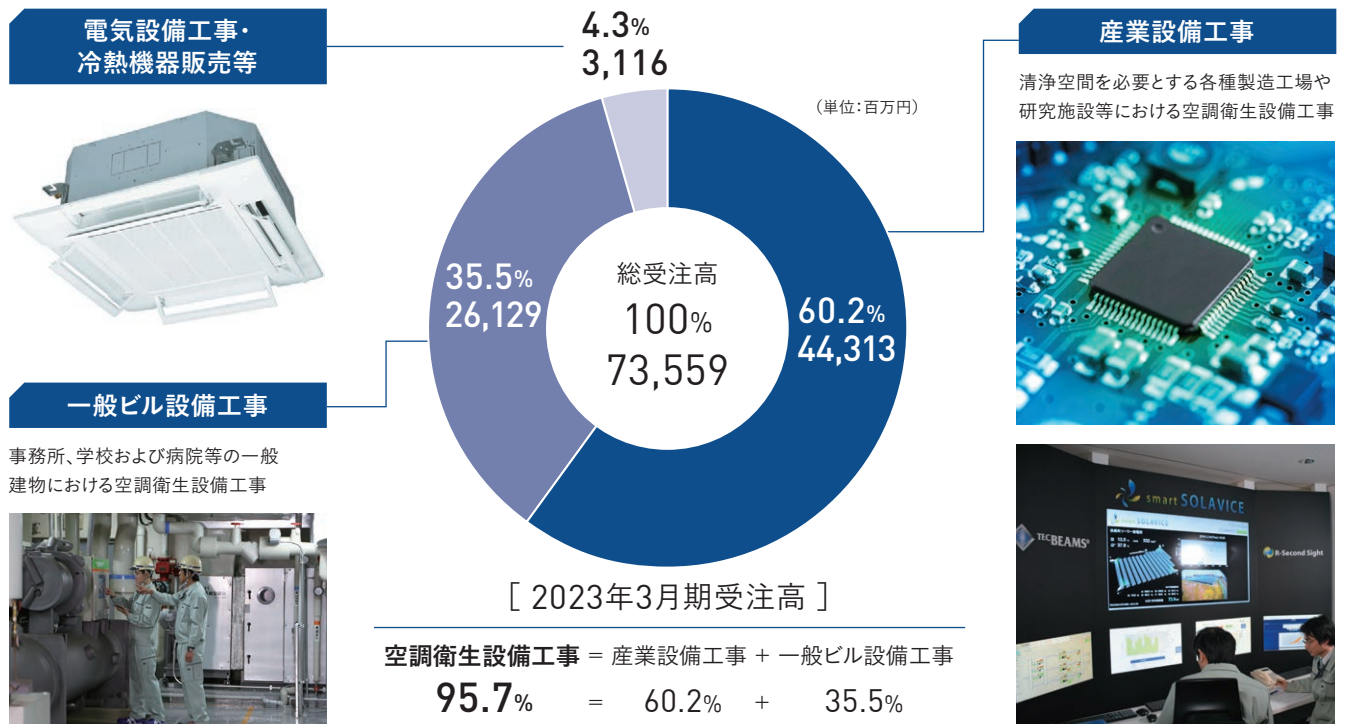
事業内容

当社グループの主な事業は、空調衛生設備工事、電気設備工事、冷熱機器販売です。受注の95%以上が空調衛生設備工事であり、工場などの産業設備工事と、オフィスビルなどの一般ビル設備工事にセグメントを分けています。

設備の導入からアフターメンテナンスまで、さまざまなフェーズで最適なサービスを行っており、設備のアフター

メンテナンスを自社技術系社員が実施しています。

日々進化を続ける生産環境に対して、常に最前線の生産ラインに接することで培われてきた当社の環境技術・メンテナンス体制は、どのような社会的要請に対しても柔軟かつ適切に力を発揮し、設計から施工、運用・保守に至る設備のライフサイクルに関するソリューションを提供することで、お客様の信頼に応えています。



産業設備工事

当社は、従来よりクリーンルームなどの高精度の環境制御技術を要する設備についての積極的な技術導入と研究開発に力を注いでおり、超清浄空間や厳密な温湿度管理が必要となる電子部品、精密機器、食品および医薬品などの製造工場や研究施設向けの産業用建築設備に高い実績があります。

一般ビル設備工事

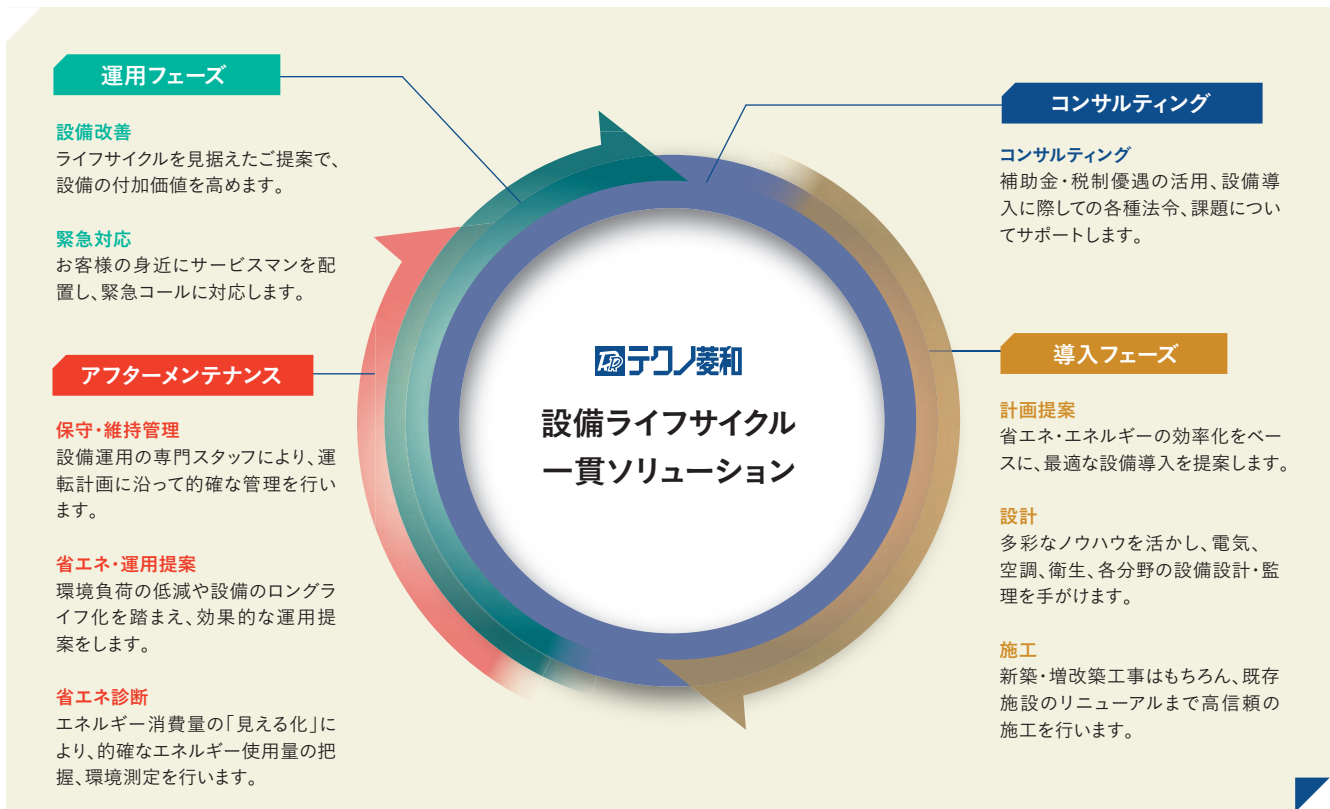
ひとびとが社会生活を営む上で快適な空間を求められる事務所、学校および病院などの一般建物における空調衛生設備工事を行っています。近年は省エネルギー、CO₂削減といった要求が高まっており、高効率機の導入やエネルギー消費量の見える化、各種補助金コンサルティングを含めた事業展開をしています。また、修理・保守部門により、建物設備の長寿命化にも貢献しています。

テクノ菱和のトータルエンジニアリング

ライフサイクルを最適化し、価値ある設備へ導くワンストップサービス

設計から施工、メンテナンスまでを、社内で一貫して担当。最適な設備導入の提案から、施設の条件やニーズに応じた確実かつ安心の施工、さらには納入後のメンテナ

ンスや更改時期のご提案まで、設備の長期的なライフサイクルを見据えたトータルサポートを実現します。



設備改善

効率的な設備投資で、問題解決に取り組みます。

エネルギー使用量の把握や環境測定に基づき、省エネ効果や投資効率を調査・分析。生産ライン、工程、作業環境など、多種多様な設備の利用条件に応じて最適な設備改善をご提案します。

アフターメンテナンス

自社社員による、きめ細かなサービスを提供します。

長期にわたり設備を効率的に使えるよう、自社技術系社員がきめ細かなアフターメンテナンスを実施。全国ネットのメンテナンス体制を構築し、お客様の身近な場所にメンテナンスサービス部員を配置しています。

コンサルティング

諸条件を詳細に調査し、計画段階でのサポートを行います。

国や地方自治体が制定している環境法令や補助金について、専門的な立場からご提案。現場での経験とノウハウを活かし、コスト削減とCSR実現をサポートします。

|| 経営ビジョン

当社では、2023年度までに目指すべき経営ビジョンを掲げ、その実現に向けた中期事業計画を3年ごとに策定しています。

2023年6月27日現在

|| 中長期経営ビジョン2023※

● 中長期的に当社グループの目指すもの

2023年度(第75期)までに
 連結売上高650億円
 経常利益26億円を達成し
 ROE 5%以上を目指す

● 「中長期経営ビジョン2023」の基本方針

- 1 規模の拡大だけに捉われず、当社で培った特色のある技術を駆使した事業展開を目指す
- 2 継続的に成長するためお客様への付加価値を向上させ、リピート率の高い経営基盤を確立する
- 3 ASEAN市場を収益源の一つとして認識し、ターゲットを絞った市場へ積極的に投資する
- 4 一人ひとりの社員を輝き成長させるための社員教育と、採用を含め人的資源へ継続的に投資する

※対象期間:2015年度(第67期)~2023年度(第75期)

取締役	
代表取締役	黒田英彦
取締役	加藤雅也
取締役	大石 勉
取締役	袴田一博
取締役(社外)	武田公温
取締役常勤監査等委員	常木 茂
取締役監査等委員(社外)	小坂井千春
取締役監査等委員(社外)	飯高弘史郎
執行役員	
社長執行役員	黒田英彦
専務執行役員	加藤雅也
常務執行役員	大石 勉
常務執行役員	袴田一博
上席執行役員	黒田長憲
上席執行役員	窪 和敏
上席執行役員	福士富三
上席執行役員	鈴木俊夫
上席執行役員	齋藤吉信
執行役員	堀下 浩
執行役員	武石義人
執行役員	武田和夫
執行役員	水野則康
執行役員	大塚弘之
執行役員	菊池智克
執行役員	門司泰宏
執行役員	森 茂樹

テクノ菱和のCSR

基本的な考え方

テクノ菱和は、社会の一員として空気調和衛生設備の設計、施工管理、保守メンテナンス、研究開発といった事業活動を通してサステナブルな社会の実現に向けて行動していきます。

その事業活動は、取引先(お客様・協力業者・納入業者等)、地域社会、株主、従業員等のステークホルダー(利害関係者)との関係から成り立っています。

当社が目指している「CSR」は、すべての事業活動を通じてステークホルダーの皆さまに対して、価値を創出し信頼を獲得していくことで、社会全体とともに持続的に成長していくことにあります。

CSRの実践領域については、以下の3点を念頭に活動します。

1. 継続的なCSR活動により、長期的な企業価値を高めていきます。
2. CSRの実践領域を通じて、ESG(環境・社会・企業統治)経営を推進していきます。
3. SDGs(国連が定めた持続可能な開発目標)の達成に向けて、CSR活動を通じて貢献をしていきます。

テクノ菱和CSR調達方針

テクノ菱和では、自社のみならず、サプライチェーン全体におけるCSRを果たすことを目指し、2022年4月にCSR調達方針、およびCSR調達ガイドラインを策定しました。

方針では、国連グローバル・コンパクトやテクノ菱和の企業倫理行動指針の理念に基づいて、CSR調達を推進するための指針を示しています。ガイドラインでは、環境の変化に応じて可変であるべき事項をまとめ、細かい変更にも機動的に対応できるようにしています。テクノ菱和は、持続可能な社会の実現を目指し、方針に則ったCSR調達を続けていきます。

CSRの実践領域

企業統治 Governance

- 1 コンプライアンス、企業倫理
- 2 コーポレートガバナンス、内部監査制度
- 3 情報開示
- 4 情報セキュリティ

環境 Environment

- 5 環境経営

社会 Social

- 6 社会参加活動
- 7 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革への取り組み
- 8 お客様本位の業務サービス

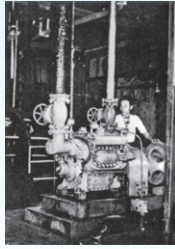


SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS


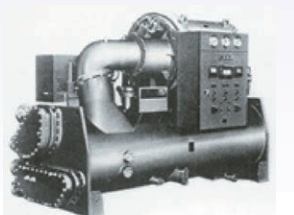




●テクノ菱和CSR調達方針で掲げる8つの指針

- 1 法令の順守
- 2 公正な取引
- 3 人権の尊重
- 4 労働環境・安全衛生の整備
- 5 環境への配慮
- 6 品質の確保
- 7 情報セキュリティの徹底
- 8 地域や社会との共生

テクノ菱和のあゆみ

会社沿革	昭和(創業～1989年)			高度な産業設備への挑戦と経営の安定化	
	創業期	大型空調設備業者へ	市場・業容拡大期		
	<p>1949年 レイト工業株式会社として名古屋市瑞穂区熱田東町に設立</p> <p>1953年 商号を菱和調温工業株式会社に変更</p> <p>1960年 産業用特殊空調設備の施工開始</p>  <p>▲当時の冷凍機</p>	<p>1964年 東京ダイヤエアコン株式会社(東京都)、菱和エアコン株式会社(名古屋市)を設立</p> <p>1966年 本社を東京都港区に移転</p> <p>1976年 海外(中近東諸国)における設備工事施工へ進出</p>  <p>▲当時の東京本社</p>	<p>1980年 技術開発部を本社に設置</p> <p>1986年 東京都世田谷区に技術開発研究所を新設(技術開発センターを改組)</p>  <p>▲当時の技術開発研究所</p>	<p>1989年 商号を株式会社テクノ菱和に変更</p> <p>1990年 株式を社団法人日本証券業協会に店頭登録</p> <p>1994年 フレックスタイム制導入</p> <p>1996年 株式を東京証券取引所市場第二部に上場</p> <p>1998年 東京本店、ISO9001認証取得(大阪、名古屋支店は1999年2月取得)</p>	
	1950	1960	1970	1980	1990

技術年表・施工物件	昭和(創業～1989年)			高度な産業設備への挑戦と経営の安定化
	創業期	大型空調設備業者へ	市場・業容拡大期	
	<p>1955年 ヒートポンプ方式による冷暖房設備の施工開始</p> <p>1960年 ターボ冷凍機による用途別ゾーニング、除湿、再熱空調設計施工</p> <p>1961年 当社第1号のクリーンルーム設備設計施工</p> <p>1962年 ターボ冷凍機によるセントラル方式設計施工</p>  <p>▲名古屋市科学館(1962年)</p>	<p>1978年 高層ビル施工</p>  <p>▲三菱重工ターボ冷凍機</p>	<p>1980年 熱媒ボイラー採用空調設計施工(警視庁本部庁舎)</p> <p>1981年 相対湿度2%の低湿度設備設計施工</p> <p>1983年 札幌宮の森ジャンプ競技場でオールシーズンスキージャンプシステム施工</p> <p>1986年 地域冷暖房施工</p> <p>1989年 当社提案の「クリーンルーム清浄度評価法」がJIS規格評価法に採用される</p>  <p>◀世界で4番目のオールシーズンスキージャンプ台(1983年)</p>	<p>1991年 新型イオナイザ「シースエア式」で空気清浄協会より優秀賞受賞</p> <p>1993年 TECCERF(広域設備予知保全システム)稼働開始</p> <p>1996年 第13回空気清浄とコンタミネーションコントロール研究大会で会長奨励賞受賞</p> <p>1998年 HACCP対応工場設計施工</p>  <p>▲豊島合同庁舎(1996年)</p>

平成(1989年～2019年)

市況の悪化で過酷な受注競争の時代に

- 2003年**
本社事務所を港区南青山から豊島区南大塚に移転
 - 2004年**
松浦電機システム株式会社を買収し連結子会社とする
 - 2006年**
60歳定年退職後の継続雇用制度を導入
 - 2011年**
インドネシア ジャカルタ駐在員事務所開設
- 「会社成長のために従業員が意欲的に働ける環境づくり」を目的に人事制度を改定

アベノミクスで投資拡大へ

- 2015年**
ミャンマー事務所開設
 - 2016年**
インドネシアに現地法人PT.TECHNO RYOWA ENGINEERINGを設立
 - 2017年**
監査等委員会設置会社への移行および執行役員制度の導入
 - 2018年**
横浜市にテクノ菱和R&Dセンター竣工
- ペーパーレス会議システムの導入
CSR推進本部の設置

令和(2019年～現在)

持続的成長を目指して

- 2019年**
CSR報告書の発刊
 - 2020年**
企業倫理行動指針の改定
 - 2021年**
千葉支店(現 東関東支店 千葉オフィス)竣工
 - 2022年**
国連グローバル・コンパクトに署名
 - 2023年**
テクノ菱和グループ人権方針の策定
- 新勤怠管理システムの導入
東京証券取引所スタンダード市場に移行
テクノ菱和CSR調達方針の策定
65歳定年制を導入



▲東関東支店 千葉オフィス

2000

2010

2020

2000年
常温でのホルムアルデヒド酸化分解装置(FOTRAM)1号機を納入

2004年
低温排熱利用気化式加湿型空調機「ECOWET(エコウェット)」が日本機械工業連合会会長賞受賞



▲イオンモール札幌苗穂(2003年)

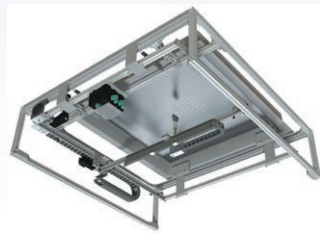


▲愛知がんセンター(2008年)

2013年
愛知県に扶桑町ソーラー発電所完成、稼働開始

2015年
医薬品製造業向け中央監視システム
TEC BEAMS+P 開発

2016年
HEPAリークテスター
HALISCANNER開発



▲HALISCANNER

2019年
室圧調整用現場支援ツール(R-mobaco)の開発

2020年
プラズマ除菌水の開発

2021年
書籍「クリーンルームにおける静電気対策」
日刊工業新聞社から発刊

2022年
クリーンルーム清浄度測定ロボット(Doctor-CR)の開発



▲大阪中之島美術館(2021年)



最新の施工実績

| ESR株式会社 弥富木曾岬ディストリビューションセンター



竣工年月	2022年4月
施工地	三重県桑名郡木曾岬町
建物用途	物流施設
延床面積	155,331.99㎡
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生設備工事

本物件は、中京圏で最大級のマルチテナント型物流施設として建設され、中京圏の幅広い業種の倉庫機能に加え、首都圏と関西圏を結ぶ広域物流拠点機能を担う施設です。

また、この施設ではLED照明や3MW規模の自家消費型太陽光発電システムなど、環境配慮型の設備が多数導入されており、その評価として建築環境・省エネルギー機構の「CASBEE」Aランク認証、住宅性能評価・表示協会の「BELS」最高位5スターを取得しております。

| SMC株式会社 下妻第2工場



竣工年月	2022年5月
施工地	茨城県下妻市
建物用途	工場
延床面積	27,795.00㎡※
階数	地上3階
工事範囲	空調・衛生・消火設備工事

※当社施工範囲の延床面積を記載しております

本物件は、半導体製造装置に必要とされる各種自動制御機器製品の生産能力を高めるために建設された工場であります。

また、同工場は生産能力の増強という目的のみならず、大規模自然災害など不測の事態に備えた生産拠点の再編成を進める同社の事業継続計画(BCP)の観点に基づいて建設されており、複数の生産拠点による安定供給体制の構築が図られております。

| 佐藤薬品工業株式会社 製剤A棟



引き渡し年月	2022年5月
施工地	奈良県橿原市
建物用途	工場
延床面積	6,317.60㎡
階数	地上3階
工事範囲	空調・給排水・用役・排水処理設備工事

本物件は、同社の創業75周年の節目に新築された固形製剤の製薬工場、造粒から包装出荷までを行う施設となっており、PIC/S(医薬品査察協定及び医薬品査察共同スキーム)という医薬品分野における国際基準に対応した設備を備えております。また、当社が開発した中央監視システム(TECBEAMS®)が導入されており、設備の効率的な制御を可能としております。

株式会社クボタ グローバル技術研究所・B1棟



竣工年月	2022年6月
施工地	大阪府堺市
建物用途	研究所
延床面積	15,818.24㎡
階数	地上3階、塔屋1階
工事範囲	空調設備工事

本物件は、同社の国内における研究開発部門の機能を集約し、研究開発効率の向上や基幹技術・先端技術の開発強化を可能とするグローバル研究開発体制の中核となる新たな研究開発拠点のなかの一棟として建設されました。

この施設では、農業機械・建設機械などの製品開発のほか、IoT・ICT技術の組み込みや海外拠点へ供給する基幹部品の開発などが行われ、当社が施工したB1棟は開発製品の試験を行う施設となっております。

静岡市歴史博物館



竣工年月	2022年6月
施工地	静岡県静岡市
建物用途	博物館
延床面積	4,885.86㎡
階数	地上4階
工事範囲	空調・換気・自動制御設備工事

本物件は、『静岡の過去を学び、今を知る。そして、未来を考える。』をテーマに、静岡市の歴史文化を発信するため、駿府城公園のすぐ南に建設された施設であります。この施設では、かつて駿府を拠点としていた今川氏や徳川家康に関する資料が展示されており、また、施設の1階には、建設前の発掘調査で見つかった戦国時代末期の道と石垣の遺構が、発掘当時のまま公開されております。

KMCL New Headquarter Construction Project



竣工年月	2022年7月
施工地	ミャンマー国ティラワ工業団地
建物用途	事務所・工場
延床面積	38,029.50㎡
階数	地上1階(事務所部は2階)
工事範囲	空調・衛生・消火・電気設備工事



最新の施工実績

江東区総合区民センター



竣工年月	2022年7月
施工地	東京都江東区
建物用途	文化施設
延床面積	10,347.00㎡
階数	地上8階、地下1階
工事範囲	空調設備工事、給排水衛生設備工事

豊島区立池袋第一小学校



竣工年月	2022年8月
施工地	東京都豊島区
建物用途	学校
延床面積	7,954.31㎡
階数	地上5階
工事範囲	空調換気設備・自動制御工事

本物件は、「森の中の学校」をコンセプトとして、「豊島区立小・中学校改築計画」のもと、子供たちが自然と触れ合える新校舎を目指して改築された小学校であります。

建物には太陽光発電設備や、屋上・壁面緑化などが導入されており、内装材には木材を多用するなど環境負荷の低減や自然との共生に配慮した施設となっております。

また、地域の防災拠点機能を担うため、体育館にも冷暖房設備が設置されております。

沢井製薬株式会社 九州工場注射棟プロジェクト



竣工年月	2022年9月
施工地	福岡県飯塚市
建物用途	工場
延床面積	2,960.00㎡
階数	地上2階
工事範囲	衛生・消火設備工事

株式会社ダイセル 播摩工場iC-H新築工事



竣工年月	2022年10月
施工地	兵庫県たつの市
建物用途	工場
延床面積	6,136.81㎡
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生設備工事

中外製薬株式会社 中外ライフサイエンスパーク横浜 W-08棟



竣工年月	2022年10月
施工地	神奈川県横浜市
建物用途	研究所
延床面積	17,245.48㎡
階数	地上6階
工事範囲	空調・給排水衛生設備工事

本物件は、国内における創薬研究に関わる全機能を集約した研究開発拠点であります。この研究施設では国内製薬企業で初めて導入されたクライオ電子顕微鏡装置やロボティクス技術などが取り入れられ、研究生産性の向上が図られております。また、地域の景観や省エネルギー化にも配慮されており、建物の環境性能を評価するCASBEE横浜認証制度において最高位「Sランク」を取得しております。

京都市中央卸売市場 第一市場新水産棟



竣工年月	2023年3月
施工地	京都府京都市
建物用途	卸売市場
延床面積	42,019.71㎡
階数	地上3階
工事範囲	空調・換気・給排水衛生・自動制御設備工事

本物件は、施設の機能強化と安全・安心な生鮮食料品等の安定供給を目的として再整備された施設であります。新水産棟全体が閉鎖型施設となっており、エリア毎に最適な温度設定を行うなど、HACCPの考えに沿った衛生管理に加え、市場業務に応じた国際基準にも対応した高度な衛生管理を取り入れております。

また、災害時においても市場機能を維持するため、中圧ガス管の採用やマイクロコージェネレーション、地下水処理設備の導入がなされております。



2022年度の研究開発実績と今後について

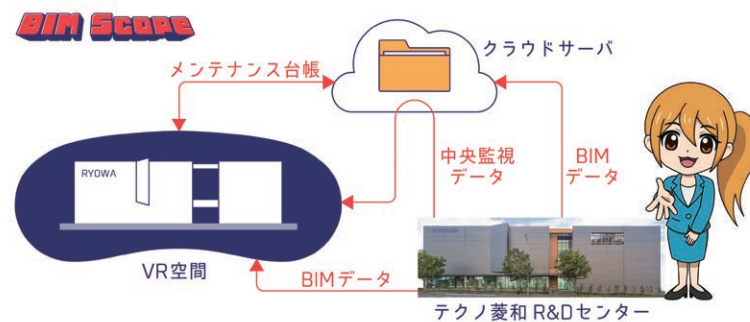
BIMを活用した設備メンテナンスシステム BIM Scope (ビムスコープ)

建築BIMデータを建物竣工後の設備メンテナンスに活用するシステムです。2018年竣工のテクノ菱和R&DセンターBIMデータを使い、建物のバーチャル空間を作成しました。アバターをコントローラで操作し、建物内部を巡回する仕組みにより、部屋と設備の位置関係が直感的に把握でき、ゲーム感覚で設備点検ができます。

中央監視システムおよびメンテナンス台帳システムと連携し、設備管理に関する情報がリアルタイムで把握できます。たとえば空調運転している部屋に入ると、現在の温度、CO₂濃度が表示され、空調が適正であるかを確認でき

ます。機械室に入り、空調機器をクリックすると機器詳細画面が表示され、名称・仕様・運転状態・点検履歴等が表示されます。制御装置を有するダクト・配管には現在の流量、温度が表示されます。点検履歴の詳細を確認したり情報を入力する場合は、画面に記載されているURLからクラウド上のメンテナンス台帳システムを開くことができます。

このようにVR空間に情報を集約することで、設備管理を効率的に行うことができ、省力化を図ることができます。2023年度中に開発し、運用を開始する予定です。



▲BIM Scopeシステムフロー



▲設備情報の表示画面

HEPAフィルタのリークテスター「Doctor-HEPA」

クリーンルームに使用されるHEPAフィルタユニットはパーティクルの捕集効率が99.97%以上の高性能フィルタです。しかし取り付け方の不備やシールやパッキンの劣化、ろ材の傷などでリークが発生している場合があります。通常の室内清浄度測定にフィルタのリークテストをプラスしたクリーンルームの維持管理が必要です。Doctor-HEPAはリーク測定を自動化したシステムです。バッテリーで運転し、測定終了時に報告書が自動作成され、短時間で測定を完了します。また、フィルタユニットのパ

ンチングフェイスを外さずにリーク測定する方法も考案しており、さらなる省力化と測定時にフィルタを損傷するリスクを回避します。



▶ Doctor-HEPAによる測定
(パンチングフェイスありの場合)

クリーンルーム清浄度測定ロボット「Doctor-CR」の開発

2021年度にクリーンルームの清浄度を測定するロボットを開発しました。2022年には現場測定に使用し、省力化の効果を確認しました。クリーンルームの清浄度測定は日本産業規格(JIS)により測定点数が規定されており、床面積が500㎡の場合は26点以上です。各測定点での測定結果を集計し、その部屋の清浄度を評価します。Doctor-CRは部屋の地図を作成する必要はありません。測定点に置かれたマーカーを識別して自律走行し、測定を行います。

最終ポイントでの測定完了時には、合否を判断した報告書が自動作成されます。

2023年度からは、清浄度、温湿度、O₂濃度などを同時測定し、クリーンルーム環境をパトロールするロボットの開発を行っています。設定条件を逸脱すると表示パネルにアラームが表示され、早期に改善・対策することができます。



▲ Doctor-CRによる測定



▲ パトロールロボットイメージ



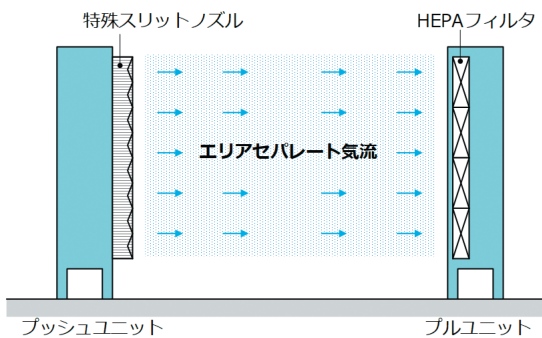
エアアセパレート気流システム: 感染対策から熱遮蔽対策へ

受付カウンターなどの対面会話空間において、ウイルスによる空気感染リスクを低減させるシステムです。プッシュユニットから吹き出される、コアンダ効果を利用した直進性のある気流は対話空間を分断します。押し出された飛沫を含んだ空気はプルユニットのHEPAフィルタに捕集されます。

気流の風速は4m/sと低く、低騒音で運転します。今後はこの原理を用いて、開口部において熱を遮断する低騒音エアーカーテンのシステムとして開発を進める予定です。



▲受付カウンターに設置したエアアセパレート気流システム



▲システム構成



▲エアアセパレート気流の可視化

社外に向けた技術情報発信

当社は最新技術の情報収集や発信を目的として、さまざまな学会・委員会に参加し、研究成果の発表を行っています。

また、当社技術開発研究所が学会で発表した論文の一覧をご紹介します。

発表年	表題	発表学会	共同研究者
2023	コアンダ効果による 並列スリット気流の拡散幅低減	第40回空気清浄と コンタミネーションコントロール 研究大会	芝浦工業大学
2023	SPC/個体酸法を用いた 実用レベルのH ₂ O ₂ ガス発生手法	第40回空気清浄と コンタミネーションコントロール 研究大会	埼玉大学
2023	CR天井設置型 HEPAフィルタリーク試験方法の提案	第40回空気清浄と コンタミネーションコントロール 研究大会	
2023	自動走行ロボットによる 空気清浄度無人測定システムの開発	第40回空気清浄と コンタミネーションコントロール 研究大会	ゼネテック
2023	模擬飛沫発生装置を用いた 室内空間での飛沫及び 飛沫核の挙動解析	第40回空気清浄と コンタミネーションコントロール 研究大会	工学院大学 東京工業大学
2022	模擬咳飛沫発生装置を用いた 飛沫・飛沫核発生量の定量化の検討	2022年 室内環境学会学術大会	東京工業大学 工学院大学
2022	プラズマを用いた気化式加湿器の 殺菌方法の検討(その3)	2022年 室内環境学会学術大会	豊橋技術科学大学



コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、取締役会をはじめとした会社の各機関が、その目的に応じてそれぞれの役目を十分に果たすことがコーポレートガバナンスを充実させる手段であると考えています。

これにより、経営の透明性・公正性を高めるとともに迅速な経営判断を行えるよう努めています。

ガバナンス体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社制度を選択しており、取締役会が業務執行を広く取締役委任することで、取締役会の監督機能の強化や経営の意思決定の迅速化を図り、ガバナンスの充実を進めています。

〔取締役会〕

取締役会は社外取締役3名を含む8名の取締役で構成されており、経営の最高意思決定機関として業務執行に関する重要事項を審議し、決議します。

〔経営会議〕

取締役会における意思決定のための協議機関として、社長ならびに社長の指名する取締役および執行役員をメンバーとする経営会議を設置しています。

〔監査等委員会〕

監査等委員会は社外監査等委員2名を含む3名で構成され、重要事項について協議、報告を行っています。監査等委員は取締役会には社外取締役を含む全員が出席し、経営会議および支店長会議には常勤監査等委員が出席して、業務の執行状況を確認します。

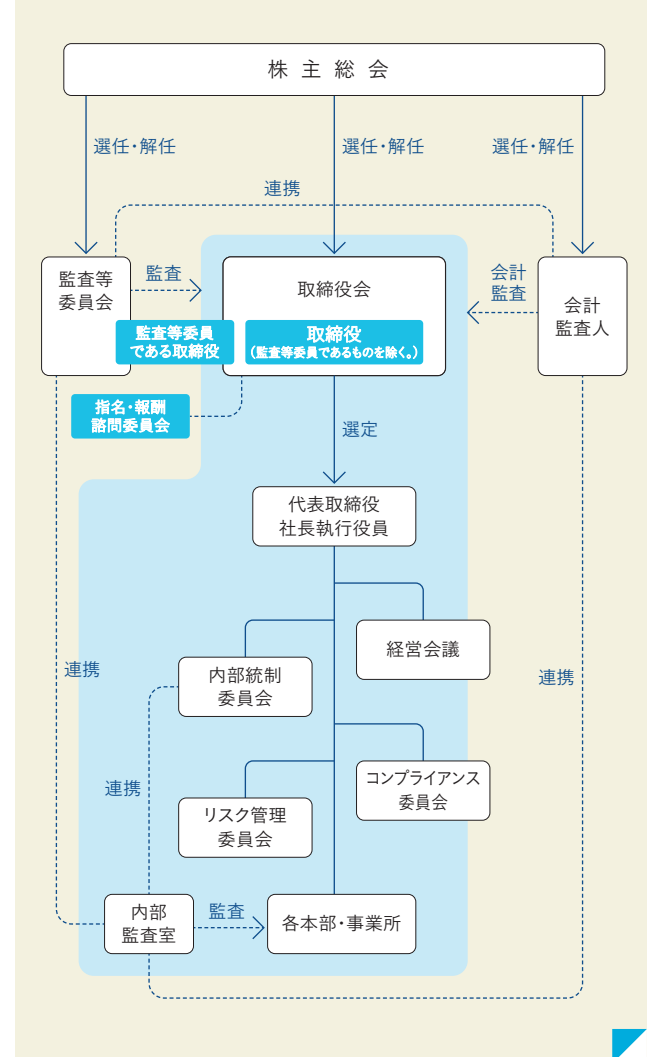
〔内部監査室〕

社長直属の組織である内部監査室の監査により、社内の業務推進が適正に行われているかを監査しています。

〔会計監査人〕

会計監査については、有限責任監査法人トーマツを選任しています。

●コーポレートガバナンス体制図



〔指名・報酬諮問委員会〕

経営陣幹部・取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置しています。

コーポレートガバナンス・コードの実践

コーポレートガバナンス・コードとは、上場企業が行う企業統治(コーポレートガバナンス)において、参照すべき原則・指針を金融庁と東京証券取引所がとりまとめたもので、上場企業に対し、その対応状況をコーポレート・ガバナンス報告書に開示することを求めており、ステークホルダーとの対話を通じて自律的に修正されることが期待されています。

当社は、83のコードに対して、対応状況を一つひとつ検証し、求められる基準に達していないと思われるコードに対しては、どうすればコンプライトとなるかを検討して、必要に応じて新たな施策の実施や体制の構築を行ってきました。その結果、指名・報酬諮問委員会の設置や取締役会の実効性評価、政策保有株式の検証といった制度や施策が開始され、取締役へのトレーニングの実施や取締役会と他の機関との連携といったガバナンスの強化と取締役会の機能向上を進めてきました。

なお、83のコードのうち、招集通知やその他の開示書類の英訳を進めるべきとするコードについては、外国人株主比率が低いことを考慮して実施していませんが、事務手続きやコスト等を勘案し、外国人株主比率が一定程度増加した場合には、実施に向けた具体的な検討を進めていきます。詳しくは、当社ウェブサイトにてコーポレート・ガバナンス報告書を掲載していますので、そちらをご参照ください。

●取締役のスキル・マトリックス

氏名	地位	属性		経営戦略に照らして備えるべきスキル								
		指名・報酬諮問委員会	独立社外取締役	他社での経営経験	財務・会計	リスク管理・法務	受注活動	施工・技術	新規事業推進	人材育成	DX・IT	
黒田 英彦	代表取締役社長執行役員	○				○	○				○	
加藤 雅也	取締役専務執行役員					○	○	○			○	
大石 勉	取締役常務執行役員						○	○				○
袴田 一博	取締役常務執行役員						○					
武田 公温	取締役	○	○	○					○	○		
常木 茂	取締役常勤監査等委員					○		○				
小坂井 千春	取締役監査等委員	○	○	○	○							
飯高 弘史郎	取締役監査等委員	○	○	○	○							

※指名・報酬諮問委員会は5名の委員で構成されており、上記の4名の他、取締役でない執行役員(管理本部長)が委員となっております。

※スキル項目の選定理由については、当社ウェブサイトに掲載の株主総会招集通知をご参照ください。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会運営にあたっての課題を認識し、継続的にその実効性を向上させることを目的として、外部機関を活用して、毎年取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会の機能向上に努めています。今年度は、従来から行っているアンケート形式による自己評価に加え、すべての社外取締役と一部の社内取締役を対象として、アンケート結果を踏まえたインタビューを実施しました。

実効性評価の結果については、コーポレート・ガバナンス報告書に開示していますので、そちらをご参照いただきたいのですが、分析・評価の結果は良好であり、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認しました。

取締役のスキル・マトリックス

当社の経営方針や事業特性等を考慮して、当社の取締役が備えるべきスキル項目を選定し、その項目に対して実際に当社取締役が備えているスキルを一覧表にしたスキル・マトリックスを作成しています(下表ご参照)。今後も、多様な人材を取締役や執行役員として選任し、継続的な取締役トレーニングを実施することで、バランスの取れた取締役会を目指します。



リスクマネジメント

リスク管理体制

リスク管理体制の基礎として「リスク管理基本規程」を制定し、リスク管理に関する基本方針を定め、同規程に基づいた社長直轄のリスク管理委員会を設置しています。2022年度には、リスク管理委員会を計3回開催し、環境の変化に応じたリスクへの対処などの議論を行いました。

また、リスクを体系的に管理するために、当社を取り巻く主要なリスクを「リスク一覧表」として取りまとめ、規程に定めた管理プロセスに則り、リスクへの対処方法を検討します。不測の重大リスクが発生した場合には、社長または社長が任命する者を長とする緊急体制を敷き、関係部門への指示を徹底して被害の拡大を防止し、これを最小限にとどめる体制を整えています。

● 主なリスクと対応策

リスク	内容	対応策
人材リスク	人材流出、モチベーションの低下等	働き方改革委員会による改革の推進、定年延長の実施とそれに伴う人事制度の見直し
営業リスク	受注環境の変化、不採算工事の受注	顧客対応の情報共有化を実施
施工リスク	安全性および技術力の低下、原価の高騰	社内技術教育の強化、外部技術者採用の推進、価格改定情報の共有
情報漏洩リスク	外部への情報漏洩	モバイル機器のセキュリティ強化、社内システムの漏洩防止システム導入
災害リスク	地震等の自然災害やパンデミック発生による事業停止	BCP(事業継続計画)の策定、BCP訓練の実施



▲「システム便り」での情報発信

情報セキュリティ管理体制

情報技術は、その利便性と効率性が高まる一方で、さまざまなリスクにもさらされています。当社は、「事業活動のなかで扱うすべての情報および情報を扱うために必要な情報システム」を情報資産と定義し、「情報セキュリティ基本方針」を定めています。この情報資産を有効に活用するとともに安全性、信頼性の確保に万全を期し、適切な情報セキュリティの確保に努めています。

当社では、ファイアウォールを最新システムへ一新し、社内ネットワークの出入口には、24時間365日対応の専門家による監視のほか、各パソコンへのウイルス対策ソフト、振る舞い検知型セキュリティ対策ソフトも導入し、多重の安全対策を実施しています。さらに、情報システムに関するeラーニングの実施や社内イントラネットを活用した定期的な情報発信を行うことで、ITリテラシーの向上に努めています。

● 情報セキュリティ基本方針

- 1 情報資産に接する全ての役職員に情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産の適切な管理を推進します。
- 2 情報セキュリティ管理体制を整備し、情報セキュリティの維持、向上に向けた取り組みを行います。
- 3 会社の情報資産に対して、情報の漏洩、改ざん、盗難などセキュリティ上のさまざまなリスクから情報資産を保護するための予防措置を実施し、情報資産の正確性、安全性を確保します。
- 4 災害、事故、その他不正行為などにより事業活動が中断してしまうリスクを認識し、リスク回避のための適切な施策を講じます。

II 事業継続計画（BCP）

BCP基本方針

当社は、建設会社として、災害・事故等が発生した場合には、公共インフラ・民間企業等の復旧工事を通じた経済・社会活動の早期回復に大きな役割を担っており、顧客の早期復旧要請に応える努力をしなければなりません。

また、当社が定める企業倫理行動指針に則り、上場企業の社会的責任として、可能な限り地域の援助、復旧活動にあたり、地域の期待に応えるべきであり、さらに、社員やその家族、関係先各位のためにも当社が相当の被害を受け、でも極力経営を存続する努力を行うべきと考えます。

●BCP基本方針

1 従業員およびその他勤務者、来訪者等の生命・身体の安全の最優先

災害・事故等の発生時においては、当社の役職員、協力会社の社員、来訪者、その他関係者の生命・身体の安全を第一とする。

2 二次災害の発生防止等、地域・関係者への配慮を確実に実施

施工中の現場、社屋などについて、倒壊、危険物の流出、火災発生などにより地域や関係各位に被害を及ぼしたり、迷惑をかけたらないよう、迅速適切に配慮・行動を実施する。

3 得意先の復旧支援

当社は、建設会社として、災害・事故等の発生時においては、得意先の設備の復旧に尽力することが期待されている。得意先が災害・事故等の被害を受けた場合には、当社としてできる限り誠意を持った対応を行うものとする。

●BCP訓練の実施

策定したBCPが有効に機能することを確認するため、2022年10月11日に、東京都心南部直下を震源とする地震が発生したと想定して、BCP訓練を実施しました。この訓練では、当社が策定したBCPの手順に従って、安否確認や建物の被害状況の確認などを行った上で、当社の会議室に災害対策本部を立ち上げるところまでの手順を確認し、地震の発生から災害対策本部立ち上げまでの間に、役割を与えられた担当者が自身のやるべきことを認識することを目的として実施しました。

BCPの有効性を保つためには、平時においても訓練とそ

BCPの改訂

当社は、東日本大震災の発生以降、大地震のリスクに備えて、BCPの策定作業を進め、首都圏のほか、仙台市周辺、名古屋市周辺、大阪市周辺、福岡市周辺での地震発生に備えたBCPの策定作業を完了しています。

また、BCPは必要に応じ随時見直しを実施しており、2022年度には、Microsoft Teamsを利用した被害状況報告システムを構築し、これをBCPに反映させる改訂を実施しました。

れに基づく見直し作業の実施による改善が必要です。今後も継続的に訓練を行う予定にしています。



▲BCP訓練



人材マネジメント

人事基本方針

当社は「お客様の環境パートナー」として、クリーンルームなどの環境制御システムを高い技術力で提供し、環境・省エネルギー関連の事業にも積極的に取り組む環境のトータルエンジニアリング企業です。空気と水をコントロールすることにより、お客様から求められる生産環境や生活環境を実現するためにも、技術の高度化を図っていく必要があります。

このような経営課題に取り組むためにはお客様のニーズに応えることはもちろん、ワンストップサービスを通じてお客様を総合的にサポートできる人材の確保とその育成が重要です。採用募集に応じて集まる人材の長所短所を見極め、最終的に当社の事業拡大に際して能力を発揮する人材の確保に努めています。

人材育成にかかる教育プログラム体系

企業の中長期的な成長のためには、技術力を支える「人材」の存在が欠かせません。当社は、『中長期経営ビジョン2023』の基本方針の一つに「一人ひとりの社員を輝き成長させるための社員教育と、人的資源へ継続的に投資する」ことを掲げ、変化の激しい市場環境の中でも、社会のニーズ・多様化に対応できる人材を育成することにより、競争

力の一層の強化を図っています。特に若手から中堅技術者の教育に重点をおき、OJT教育の強化や新しい分野への技術・ノウハウを吸収できる社内体制を整備することで、一人ひとりの社員が現場で輝き、成長することを目標としています。

新入社員初級教育

当社の教育は長野県の白樺湖にある自社の保養施設“白樺山荘”で行われる新入社員初級教育(通称「山荘教育」)からスタートします。50年以上続いているこの伝統ある「山荘教育」では、入社直後から約2か月間、同期入社社員や講師・アシスタントを務める先輩社員らと寝食をともにしながら空調・衛生設備の基礎知識を学びます。また、実務に必要な基礎知識の習得だけでなく、同期や先輩社員との仲間意識や絆を築くこともこの「山荘教育」の目的の一つであり、ここで培った人間関係が当社の成長を支えています。

ここ3年間の「山荘教育」はコロナ禍によりさまざまな制限を受け、感染防止対策を行いながら実施しましたが、2023年4月からの「山荘教育」は“ウィズコロナ”から“アフ

ターコロナ”への転換時期となり、ほぼ従来どおりのスケジュール、運営方法で実施しました。



▲2023年新入社員初級教育の様子

新入社員 初級教育を終えて

大阪支店
2023年度入社

横井 彩実



私にとっての「山荘教育」は、「楽しい」の一言に尽きる内容でした。2か月間の共同生活と聞いて最初は不安でいっぱいでしたが、授業やテストの度に同期と助け合い、夕飯後や休日にはラウンジで懇親を深め、楽しい共同生活となりました。講師やアシスタントの方々にも気さくに接していただき、最終日には研修が終わるのが寂しいと思うほど充実した日々でした。この研修で学んだことを活かし、これから仕事で活躍できるよう励んでいきたいと思っています。

新入社員フォロー研修・3年目フォロー研修

入社1年目と3年目の期末にフォロー研修を実施しています。1年目研修は新社会人としての1年間を振り返り今後の自らの成長への気付きの場、3年目研修は入社後の3年間の締めくくり4年目からの新たなステージにおいて能動的に行動できるようになるためのきっかけの場としています。

新入社員フォロー 研修を受けて

九州支店
2022年度入社
本田 文哉



新入社員フォロー研修は、入社後1年間の業務を同期とともに振り返ることで、今後の業務に対する姿勢を改めて考える、良い機会となりました。特に「思考のクセ」についての講義が印象に残っています。ポイントとして、自分の思い込みを振り返ることが重要だと理解しました。今後の業務に際し、適切な行動の基礎となる考え方を身に付けることができたと思います。これからもより一層、成長できるよう邁進いたします。



▲白樺湖周辺の清掃活動



▲3年目フォロー研修の様子

3年目フォロー 研修を受けて

東北支店
環境サービス部第二課
伊井 悠真



3年目フォロー研修を受け、今後の自分の人生について考えさせられました。研修ではグループワークで複数人とさまざまな課題に関して討論します。そのため、自分だけでは思いつかない発想や考えを聴き、その考えを異なる角度から見直して深掘りすることで課題の本質が見え、的確な解決策を見出すことができました。今回の研修は、今後のなりたい自分になるためには何をすればよいかを考える良い機会となりました。これからは主体性のさらなる向上を念頭において仕事に取り組んでいきたいです。



働きやすい職場に向けて

人材の多様性

少子高齢化が進み、建設業における人手不足が一層深刻化する中で、多様な人材が活躍できる職場を目指し、各種取り組みを推進しています。

例えば、専門的な知識や豊富な経験を有する定年退職後の再雇用者について雇用期間が満了した後も継続的に雇用する制度を導入しています。また、技術系女性社員に

対しても入社3年目までを対象とした「設計積算」「施工」「サービス」の三部門へのローテーションを実施しており、これまで女性の就業が少なかった現場作業所に配置するため、必要な支援を行い、男女ともに使いやすい器具や設備等の導入など受入体制を整えています。

		2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用者	男性	14人	19人	17人
	女性	6人	11人	7人
中途採用者	男性	9人	11人	15人
	女性	3人	2人	3人

女性採用割合

23.8%

(2022年度実績)

平均勤続年数

男性 18年10か月

女性 13年7か月

(2023年3月末時点)

定年後の

再雇用者数

19人

(2022年度実績)

社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

両立支援制度

中長期的な会社の発展のためには一人ひとりの社員が輝き成長できる環境を整備する必要があります。当社では、業務効率化の推進や人員補強などにより長時間労働を是正し、会社全体の生産性を向上させることを目的とした働き方改革を進める一方で、全社員が職場で活躍し、プライベートの時間も充実させることができるようワーク・ライフ・バランスの取り組みを展開しています。仕事と家

庭を両立しながら、すべての社員が能力を発揮できるような職場環境づくりを進めています。

	2021年度	2022年度
有給休暇取得率	54.7%	56.8%
育児休業からの復職率	100.0%	100.0%

制度	内容
育児・介護関連制度	育児休業制度、介護休業制度 育児短時間勤務制度 介護短時間勤務制度 時間単位で取得可能な子の看護休暇・ 介護休暇制度(有給休暇)
フレックスタイム制度	11:00～14:00をコアタイム、7:30～20:00を フレキシブルタイムとするフレックスタイム制度
その他の制度	半日単位の有給休暇制度 ボランティア休暇制度 テレワーク勤務制度

男性育児休業取得者の声

名古屋支店
第二工事部第一課

三上 宗次郎



私たち夫婦にとっての初めての子どもが生まれました。妻との話し合いで、産後は実家に預けずに育児をすることとし、妻の負担を考え育児休業を取ることを決めました。期間は1か月として、その間の業務に関しては、事前に時間を設けて上手く引き継ぐことができました。私は赤ちゃんに触れること自体が初めてで不安があり、1か月という短い期間で忙しさと大変さの割合の方が大きいものの、子どもの成長する姿を

見ることはとても楽しく、素晴らしい経験ができたと思っています。また、休日だけの育児ではなく1か月間育児をすることで、育児の大変さを体験できたのは、今後子育てを続けていく上で、非常に大きな意味のあるものとなりました。妻へのフォローの仕方も育児を取るのと取らないのでは大きく変わり、妻はとても安心し、喜んでくれました。

育児を取るにあたって、期間の設定を1~2週間としたり要所での出勤を入れたりすると、集中して育児ができなくなったり、中途半端に業務が溜まったりするので、まとまった期間(1か月)取得する方が良いと思いました。また、育児を取得することで、一人の人間として成長できたと感じましたので、より多くの人に育児を取ってほしいと思っています。

ボランティア休暇取得者の声

本社
技術本部システム室システム課

網倉 麻古



コロナ禍による町内会の活動自粛をきっかけに、シニア向けスマホ教室を開催しました。開催は土曜日のため、準備の都合で前日金曜日にボランティア休暇を取得しました。休暇日は、受講者お一人おひとりに参加可否確認を兼ねた受講票のお届け、会場への備品搬入をいたしました。

日頃から、町内会のシニアの方に、デジタル機器サポート、情報セキュリティに関する注意喚起など、業務知識を活かす場を頂いています。この対応は社内IT教育のアイデアの種になることもあります。

前例のないことへのチャレンジにワクワクし、プロセスを楽しもうと思い、チームビルディング、次世代の育成につながる活動をサブテーマに、協力者を募り、結果、良いメンバーが集まりました。当日は、チームワークで乗り切り、参加者からは好評を頂き、達成感と喜びで数日は余韻を楽しみました。経験豊富な講師による参加者をやる気にさせるトーク、テクニックは、実践できるようになりたい、と思えるほどでした。

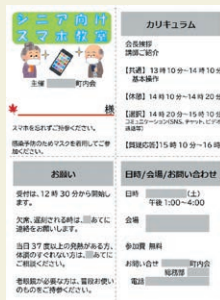
今回のチャレンジは、社内で培ったホスピタリティマインドと、「SPREAD 情報セキュリティサポーター※」としての勉強会開催経験が後押しをしてくれたように感じています。

関係した皆様に心より感謝しております。今後も地域貢献に関わる場で休暇制度を活用したいと考えております。

※SPREAD 情報セキュリティサポーター：一般財団法人草の根サイバーセキュリティ推進協議会(Grafsec)による能力検定によって認定された、情報セキュリティについて、詳しく、わかりやすく・適切にアドバイスできる人材



▲受付



▲受講票



▲デスクマット



テクノ菱和の環境方針

テクノ菱和の環境方針

当社は次に定める基本理念と基本方針に基づいて、ISO14001を軸にした環境マネジメントシステムを構築しています。

●基本理念

当社はすべての事業活動において、地球環境の保全とその次世代への継承のためにあらゆる技術を駆使して環境負荷の低減を図り、社会の持続的発展に貢献する。

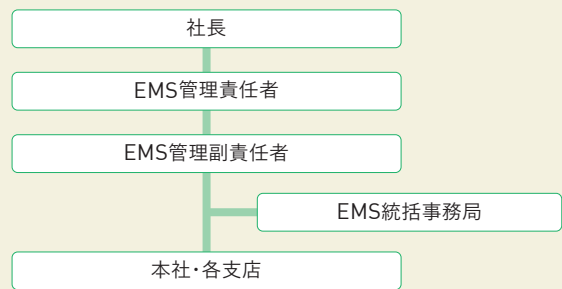
●基本方針

- 1 当社の事業活動における環境側面とその環境影響を認識し、廃棄物削減、オゾン層保護、省エネルギー、地球温暖化防止など環境保全に取り組む。
- 2 環境負荷の低減、汚染の予防に関する当社の環境制御技術を提供することで社会の持続的発展に貢献する。
- 3 当社の環境側面に関して、適応可能な法的要求事項および当社が同意するその他の要求事項を順守する。
- 4 環境マネジメントシステムを構築し、明確な環境目的と目標を設定し、実施し、継続的な改善を図る。
- 5 社員および協力業者へ環境方針の周知徹底を図るとともに、環境教育・啓発活動を通じて、環境保全に関する意識・知識の向上を図る。
- 6 この方針は、当社インターネットホームページに掲載し、一般の人に公開する。

環境取組の新体制

本社と本支店からなる運用組織を構築し、ISO14001に基づく環境保全活動を推進しています。また2023年度より、ISO9001とISO14001の主導を安全品質保証部門がとり、環境マネジメントシステム(EMS)統括事務局と協力して環境法令の順守や環境保全活動計画の立案、および各種施策について、評価と見直しを行っていきます。

●当社の推進体制



環境マネジメント活動の推進

当社は、全事業所で構成するEMS統括事務局を中心に、SDGsに基づいた環境マネジメントを推進しています。ESGの視点を踏まえて特定した11のマテリアリティの活動においても、SDGsに紐づいた環境に関するKPIにより、達成度合いを評価しながら活動を進めています。それらをベースに各部門においては環境影響の評価に基づいた環境目標を設定し、環境マネジメントに則った継続的な改善を行っています。



▲ISO外部審査の様子

●環境法令の順守

当社はコンプライアンスに準拠した環境法規制管理のフローシートに基づき、法令ならびに条例を順守した企業活動を行っています。EMS統括事務局はルールに基づいた定期的な確認により、法令の改正にも確実に対応しています。

気候変動への取り組み

地球温暖化による気候変動に歯止めをかけることを目的として、二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの排出を実質的にゼロにする「カーボンニュートラル」が世界的な取り組みとなっており、日本政府も2050年までにカーボンニュートラルを目指すことを表明しています。当社もこの政府の表明を受け、その達成に向けた企業活動を行っていきます。環境問題を技術力で解決し持続可能な社会の実現を目指す「GX(グリーン・トランスフォーメーション)」を推進することで、社会に貢献できる環境ビジネスモデルを構築していきます。

当社は、気候変動への取り組みをマテリアリティ(重要課題)の一つとして捉えています。気候変動課題を含むマテリアリティ(重要課題)を経営会議および取締役会で議論を行い、『中長期経営ビジョン2023』や『中期3か年事業

計画』との関連性を確認した上で、取締役会の承認を受け、持続的な成長に向けたKPIを策定しています。KPIについては定期的に評価を行い、PDCAサイクルに基づいて取り組みを推進しています。

気候変動への取り組みにおいて、自社の事業活動にかかる温室効果ガス排出量を重要な項目と認識しています。今後、温室効果ガス排出量を管理する指標として定め、取り組んでいきたいと考えています。

産業設備工事では、お客様の要望を踏まえた上で、空気清浄度・温度・湿度・ airflowなどの制御と、省エネルギー化・脱炭素化に応える設計施工を重要課題としています。

当社は、この課題に取り組むことが、お客様ならびに社会全体へ影響を及ぼすだけでなく、企業価値を高める重要な機会であると考えています。

●温室効果ガス排出量削減の取り組み

2022年度のテクノ菱和※1の温室効果ガス排出量(Scope1排出量およびScope2排出量(マーケットベース))は以下のとおりです。サプライチェーンにおける排出量(Scope3排出量)については、算定方法の検討を進めています。温室効果ガス排出量の削減目標については、現在策定作業中です。今後も継続的に排出量の算定・把握を行

い、取り組みの指標としていきます。

温室効果ガス排出量の低減活動として、2022年度は、各オフィスの照明のLED化や、電気自動車やハイブリッド車の導入などを進めました。2023年度も引き続きオフィスの省エネ化をはじめ、Scope1およびScope2排出量削減のための取り組みを進めます。

●直近4年のScope1、2排出量

単位(t-CO₂)

	定義	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1※2	自社での燃料の使用や、工業プロセスによる直接的な排出	924	918	906	985
Scope2※3 (マーケットベース)	自社が購入した電気・熱等のエネルギーの使用に伴う間接的な排出	1,197	1,227	1,104	1,184
	合計	2,121	2,145	2,010	2,169

※1 株式会社テクノ菱和および連結子会社

※2 Scope1排出量算定基準:国内拠点、国内子会社については「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」に基づく「温室効果ガス算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」の排出係数を用いて算定しています。海外子会社、海外駐在員事務所、海外工事現場については日本の排出係数を準用して算定しています。

※3 Scope2排出量(マーケットベース)算定基準:国内拠点、国内子会社については、「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」に基づく「温室効果ガス算定・報告・公表制度」における「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)」を用いて算定しています。海外子会社、海外駐在員事務所、海外工事現場については、Institute for Global Environmental Strategies [List of Grid Emission Factors, version 11.1.] (2023)のCM(Combined Margin)を引用して算定しています。



環境エンジニアリング企業として

企業として活動する上での環境影響は地球温暖化、オゾン層破壊、天然資源枯渇、公害発生など各種の地球環境問題に直結するものが考えられます。環境エンジニアリング企業として産業設備を主軸とした建物付帯設備の設計・施工を行う当社は、CO₂排出量削減・省エネルギー設備のご提案、設備更新工事や設備保守役務の提供による建物長寿命化への寄与、高効率機器導入による消費電力量削減推進、施工現場での適切な廃棄物およびフロンの処理など、当社事業のご提供によりお客様が目指す環境保全活動の実施に対して大きく貢献しています。

一方で、当社自身も事業所で使用する電力量や紙資源の削減、車輛の燃費向上、グリーン購入率向上について目標値を掲げて取り組んでいます。その結果、2022年度のオフィス電力量は前年比で1.74%削減、車輛燃料の削減では車輛燃費が3.77%向上しました。コピー用紙使用量は、ペーパーレス会議やデバイスを使ったデータによる打合せを推進し、前年比で1.49%削減されました。一方、グリーン購入率は前年比9.82%減となりました。CO₂排出量削減の提案件数は33件減となり、その削減量は11,382トンでし

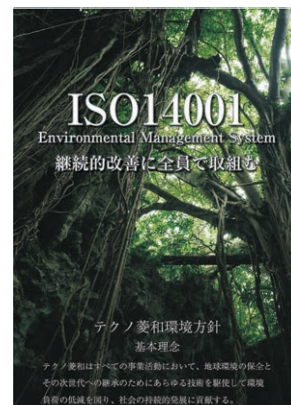
た。元請現場での施工現場廃棄物量の正確な把握にも取り組んでいます。このように具体的な数値目標や取り組み目標を掲げ、環境目標の達成を目指したグリーンオフィスならびにグリーンビジネスの構築を推進し、引き続き環境マネジメント活動のさらなる充実と環境負荷の低減による社会の持続的発展に貢献していきます。



▲ISO外部監査の様子



▲環境委員会の様子



▲ISO14001啓発活動ポスター



事業活動を通じた環境負荷低減活動

当社は、環境方針の基本理念に「環境負荷低減」と「社会の持続的発展への貢献」を掲げており、この理念の実現のために、環境目標を設定しその達成状況を把握しています。2022年度の環境目標の達成状況については以下のと

おりです。今後、目標の達成状況の詳細について分析し、次年度に向けて改善していきます。地球環境の保全とその次世代への継承のために、継続的に環境活動を進めていきます。

区分	環境目標	項目	目標値	2022年度実績値
グリーン オフィスに 向けた 取り組み	オフィスの 省エネルギー活動 の実施	オフィス電力量(kWh) の削減	3%削減 (2021年度比)	1.74%削減 (2021年度比)
	車両燃料の削減	車両燃費の向上	3%向上 (2021年度比)	3.77%向上 (2021年度比)
	コピー用紙 使用量の削減	従業員一人当たり コピー用紙 使用量の削減	3%削減 (2021年度比)	1.49%削減 (2021年度比)
	グリーン購入の 定着化	グリーン購入率の 向上	3%増加 (2021年度比)	9.82%減少 (2021年度比)
グリーン ビジネスに 向けた 取り組み	顧客のCO ₂ 削減 貢献量の拡大	顧客のCO ₂ 削減 (エネルギー運用 コスト削減) 提案の拡大	提案件数 2021年度実績 (75件)以上	42件
			提案CO ₂ 削減量 2021年度実績 (18,923トン)以上	11,382トン
	省エネ関連 技術力の向上	省エネ資格者の増加	一人当たりの 省エネ資格数の増加 (6.86資格)	6.98資格
		省エネ関連技術の 社外発表	学会・セミナー等での 発表20件以上	10件
	工事現場廃棄物を 正確に把握する	施工現場棄物量の測定	元請現場での 正確な測定	5,155トン
	業務不具合の削減	瑕疵工事量の低減	5%削減 (2021年度比)	61.0%減少



|| 安全衛生

| 安全衛生方針

当社は、労働安全衛生法に従い、労働災害のない安全な職場づくりに努めています。当社は、次に定める安全衛生基本方針に基づいて、各種の安全衛生活動を実施しています。

●2023年度安全スローガン

「災害ゼロから危険ゼロへ 造り出そう持続可能なゼロ災」

●安全衛生基本方針

災害ゼロを積み重ね、持続可能なゼロ災害の実現を、
「全力で!ひたむきに!」

| 全社の労働安全衛生の強化

●安全衛生推進実務者会議

全国の事業所における安全衛生推進者が年2回集まり、安全衛生活動の取組状況や災害の再発防止について議論を交わしています。

2022年度は、脚立・はしごでの作業中事故が続いたことから、「脚立・はしご作業の全面禁止」を当社方針として8月に発信し、周知・徹底および代替対応策について意見交換を行いました。災害ゼロを達成する為には、危険の芽を一つひとつ摘むことが必要であり、また継続することが必須です。災害事例を分析し、同類災害を抑制できるよう前向きな議論を交わしました。

●労働災害

2022年度の労働災害総数は、2021年度の15件に対し7件減数の8件となりました。4日以上のお休業災害が1件発生し、それ以外は不休災害でした。安全パトロールの件数が増加したこと、脚立作業災害の発生により安全意識が高まったことによる成果と考えます。これからも現場巡回を通じてリスクの低減を図り、「災害ゼロ」を目指します。

●全国安全衛生協力会中央総会

全国6か所の本支店安全衛生協力会役員が、毎年6月に一堂に会して総会を開催しており、事業計画予算および決算の承認決議を行っています。コロナ禍で事業計画が思うように実行されない状況でしたが、徐々に活動が再開し始めており、期末ではおおよそすべての事業所で予定どおり以上の成果を挙げています。また、2023年度事業計画においては、従来に増して活動を活発化させ、災害ゼロを達成するべく一致団結を図りました。



▲全国安全衛生協力会中央総会の風景

●安全パトロール

当社における労働災害の低減は、日常で行われている安全衛生パトロールによる成果と考えています。各事業所の安全担当者による現場巡回により、危険を予知することで災害撲滅を図っています。現地・現物を確認することで、即時是正対応を取ることができます。また、現場の雰囲気を感じることで、災害が発生しやすい現場か否かを見極めることができます。工程が遅れると近道行動が増え、他業種との複層作業が多く発生し、危険度が増します。また、管理の目も行き届かなくなりがちになります。安全担当者は、現場にスキを作らないよう、日々巡回を重ねています。

危険個所の見出しや作業工程調整もスムーズに行えます。今後は全社的に設備職長会の発足を展開するよう、上方展開していきます。

安全パトロール
実施件数
854件
(2022年度実績)

●安全大会および安全衛生推進者の表彰

例年6月に本支店各所で安全大会を開催し、安全に対する意識の高揚を図るとともに、現場の安全に貢献された方々を称えるべく表彰を行い、表彰状および記念品の授与を行っています。2022年度は人数を制限するも、ほぼ例年どおりの大きな会場にて開催することができました。表彰された方々は、現場の模範として安全指導をリードしています。



▲安全衛生推進大会の様子

●安全教育

現場従事者、協力会社の皆様を対象に、各種の特別教育を行っています。要望に応じて現場に出向き、出張講習会も実施しています。フルハーネス型墜落制止用器具特別教育や酸素欠乏危険作業特別講習などさまざまな講習会を実施し、安全管理技術の向上に努めています。

安全衛生研修
受講者数
468人
(2022年度実績)



▲低圧電気特別教育の様子

●現場の一体感に向けて

現場の規模が大型になると、設備職長会を発足します。現場をリードする職長たちが一体となり、現場の安全管理やパトロールなど、職種に関係なくコミュニケーションを強めます。現場の担当者は、設備職長会と連携することで、安全意識をより向上させ、事故防止対策を素早く打つことができます。また、毎年期初に協力業者への事業主研修会を実施しています。今年度より、参加できなかった方や事業主以外の方へ周知できるように、YouTube配信を実施しました。当社の安全方針や行事について、より広く浸透できると考えています。



品質管理

テクノ菱和品質方針

当社は、多様化するお客様の要求に応え、法令等の規制に適合した高い品質とお客様の満足の向上を追求し、次に定める品質方針に基づいてISO9001を軸にした品質マネジメントシステムを構築しています。

●品質方針

当社が保有する技術を駆使して、お客様の要求を満足するために、品質マネジメントシステムを展開・実行し、有効性を継続的に改善し、お客様および社会から高い評価を得られる建築設備を提供する。

施工品質の向上に向けて

●品質管理

2022年度の補償発生件数は2021年度対比52%、補償支出金については2021年度対比39%となり、大幅に支出金額が減少しました。しかし前期は大型現場で発生した補償対応が大きな割合を占めており、決して安堵できる状況ではないことは、品質管理実務者会議の場で周知しています。現場担当者不足の解消と若手の技術力育成に全社でしっかり取り組み、品質事故撲滅を目指します。施工検討会の充実と現場初期段階での品質パトロールを実施し、現場の最盛期になっても、確実な品質管理体制を確立します。



▲品質パトロール状況

●品質管理実務者会議の実施

全店の品質管理実務者が年2回集まり、補償工事ゼロを目標に会議を行います。事故傾向を分析し、発生率の高い資材の使用を独自の社内基準で分別し、水平展開を行います。また、ISO9001が適切に運用されているかの確認と改善に向けた意見交換もこの会議で行います。

●協力会社様との連携した取り組み

施工着手前に現場担当者と協力会社様で「施工協議会」を開催します。施工計画の確認や新工法・新材料の提案を行い、より高品質な施工を提供するための会議です。また、協力会社様に対して建設キャリアアップシステム登録の推進を積極的に行い、施工技術の向上と労働者のキャリアを尊重するツールとして利用に注力しています。2022年12月末時点で、加入者比率は74%となっております。今後も建設キャリアアップシステムの普及に向けた活動を行っていきます。

●技術者の育成

新入社員は入社後、当社保養施設である長野県の白樺山荘において、2か月間の新入社員初級教育を受講したのち、全国の各事業所に配属されます。

新入社員初級教育は1962年から継続され、基礎技術の礎となっています。

当社の行動規範三訓の一つに「技術力の研鑽」を挙げています。技術職員は入社後5年間、定期的に行われる中堅技術者実務教育を受講し、技術者の早期育成に努めています。

●新技術の導入

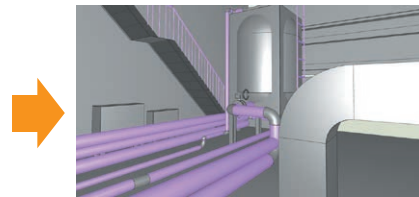
製品材料は常に進歩しており、それに応じた品質管理の手法が問われます。当社は独自の技術データマニュアル（菱和エンジニアリングスタンダード）を保持しており、全技術社員に配布しています。また、2022年度から活用推進してきた「3Dスキャナー」も、実績を積み上げています。



(現場)



(スキャナーデータ)



(3DCAD図)

▲3Dスキャナー活用状況

●安全品質保証部長の声

技術本部
安全品質保証部長

畠山 和浩



当社が社会的立場を維持継続する上で、「労働安全衛生の推進」「施工品質の向上」はマテリアリティ(重要課題)であることを表明しています。一つの失敗で、当社が長年積み上げてきた技術と信頼を、一瞬にして失墜させてしまう可能性があります。

安全と品質の改善には特効薬は無く、日々ひたむきに、努

力を怠らず全力で業務に向き合うことが必須と考えております。私達従業員は、お客様に満足いただける製品を提供するとともに、社会への貢献も忘れることなく常に努力を重ねております。

現在建設業界では、人手不足および2024年からの時間外労働上限規制という問題に対して、業務の効率化と人材確保が急務であります。問題が解消されるまではしばらく時間がかかる故に、安全品質担当者はここが踏ん張りどころであると認識しております。また企業としてのESGへの取り組みも注目されており、ISO14001の対応窓口も今年度から安全品質部門が主導する体制となりました。「環境のトータルエンジニアリング企業」を確立できるよう、従業員全員が一体となり、これらの課題に取り組んでまいります。



II コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

企業活動を行う上で、法令、社内規則および社会規範はもとより企業倫理に則った一社会人として恥ずかしくない行動をとるために、取締役、執行役員および従業員が守るべき指針として、「企業倫理行動指針」を制定しています。この指針に従って職務の執行にあたり、企業の社会的責任を果たして広く社会からの信頼を獲得することを目指しています。

部長以上の役職者に対しては、行動指針を遵守する旨の宣誓書を提出させ、企業倫理に関する意識の向上に努めています。また、不祥事を未然に防止することを目的に、社長直轄の「コンプライアンス委員会」を設置しており、「コンプライアンス委員会規程」に基づき、社内のコンプライアンス体制の整備・維持を図るとともに、法令違反およびその他のコンプライアンス違反に該当する事項を発見した場合の対応策などを審議しています。

さらに、同規程に基づいて、コンプライアンス上問題がある行為を知った場合の報告先として「コンプライアンス投書箱」を設置しており、匿名または記名による報告を受ける

体制を整えています。この投書箱は、公益通報者保護法に定める内部通報の窓口としての機能も有しており、通報者の保護に配慮しながら、必要な調査を行い、調査結果に応じて是正措置や社内処分を実施しています。

コンプライアンス教育

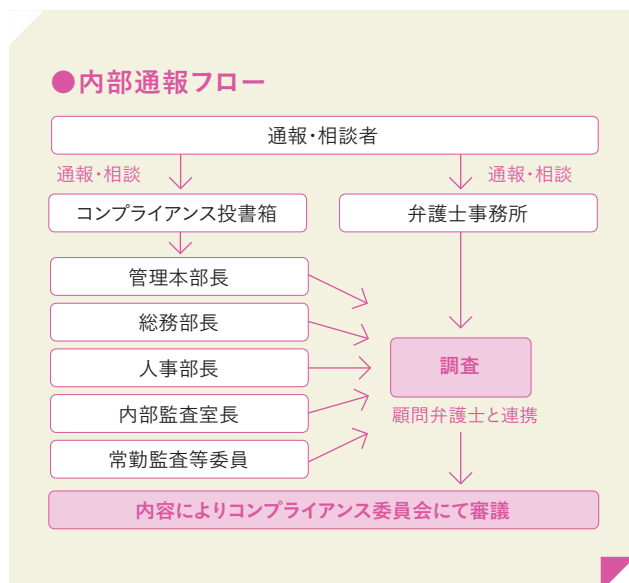
業務遂行にあたっての行動準則を示すものとして、「コンプライアンス・マニュアル」を作成し、全役職員に配布しています。また、日頃からコンプライアンスを意識した行動をとることができるように定期的に教育を行っており、「コンプライアンス・マニュアル」を活用した各部門での勉強会や当社グループ全役職員を対象としたeラーニング形式の研修、支店長会議での定期的なコンプライアンス研修等を実施しています。

2022年度については、各部門で実施するコンプライアンス勉強会を全部で517回実施したほか、企業倫理とコンプライアンス、パワハラ・マタハラといったハラスメントやメンタルヘルス、情報セキュリティの最新脅威といった内容について、それぞれ一定の実施期間を定め、eラーニングによる研修を実施しました。

コンプライアンス勉強会実施回数

517回

(2022年度実績)



▲eラーニングのサンプル画面

さらに、毎月実施される支店長会議において、各本部が持ち回りで資料を作成し、コンプライアンス研修として年6回の研修を実施しました。研修内容は、建設業に関する法令違反、企業倫理行動指針とコンプライアンス投書箱、ビジネスと人権などといった業務に身近な内容をテーマに掲げ、会議終了後には事業所各部門で実施する勉強会テーマとして取り上げることで、従業員等への周知を図っています。



▲コンプライアンス研修の資料

また、毎年実施している「新任管理職研修」のカリキュラムにも「コンプライアンス」が組み込まれており、内部統制システムとガバナンス、ハラスメント、メンタルヘルスとラインケア、業務上遂行すべき法令等、施工管理・安全管理・品質管理の徹底などを学んでいます。



▲新任管理職研修の様子

海外事業でのコンプライアンス

海外で事業を展開するにあたっては、日本国内の商慣習や法制度との違いにより、国内での事業活動とは異なったリスクが存在し、その中に外国公務員に対する贈賄のリスクがあります。

経済産業省による「外国公務員贈賄防止指針」には、外国公務員への贈賄防止についての基本方針を策定することが求められており、当社では「企業倫理行動指針」の中で贈賄行為を行わないという会社の方針を明確化しています。

また、「外国公務員等に対する贈賄防止に関する基本規程」において、外国公務員等に対する金銭、接待、贈答等の便益の提供や経費の負担、寄付等について定義し、これを行ってはならない旨を明確化するとともに、これにはあたらな少額の便益の提供等を行う際の手続きを定めています。

独占禁止法への対応状況

当社では、官製談合防止の取り組みとして、当社社員が同業他社と接触する際のルール(禁止事項、報告事項)を定めています。また、営業部員には法令順守や行動判断に迷った際のツールとして、独占禁止法順守カードを配布しています。

公共工事入札案件については入札価格の決定プロセスがあり、営業担当者が恣意的に入札価格を変更することはできない仕組みとなっています。

企業倫理に関するアンケートの実施

当社グループの役員・従業員が倫理観に基づいた正しい行動を実践していくための行動準則として「企業倫理行動指針」を制定していますが、この行動指針の浸透度と理解度を確認するため毎年アンケートを実施しています。

派遣社員、パート社員を含む当社グループ全役職員を対象としており、2022年度は対象者数1,345名に対し回収率は98.1%でした。



地域への貢献

子ども食堂への寄付活動

障がい者雇用の一環として、2021年4月より宮崎県で農園の利用を始めました。障がいをお持ちの方とサポーターの方が水耕栽培で野菜を育てており、育てた野菜を今年から宮崎県にある児童養護施設「カリタスの園」へ寄付しています。

みずみずしい新鮮な野菜を寄付することで、大変喜んでいただいております。初めて寄付した際には感謝のお手紙を頂きました。

農園で働く当社の社員も一所懸命に美味しい野菜を栽培しています。これからもテクノ菱和(農園)から美味しい野菜を届け、カリタスの園の皆様が笑顔になってくれることを願います。



感謝

寒い日々の中、コロナ感染予防・インフルエンザ予防の対策を講じながらの毎日です。この度、竹の寮の子ども達にテクノ菱和様がお育てになった、水耕野菜を沢山ご寄付いただきどうもありがとうございました。朝食のサラダに使用させて頂きました。新鮮な野菜でみずみずしいので、子ども達はパクパクあっという間に食し「おいしかった〜!」と満面の笑顔でした。心より感謝申し上げます。竹の寮では、現在49名の子ども達をお世話しております。子ども達は、「なぜ!施設で」という根本的な家庭の事情をきちんと把握出来ないままに生活している子どもがほとんどで、心に大きな穴と見えない不安を抱えています。こうした子ども達にとりまして、支援して下さる方々の温かさは心に静かに伝わる幸せです。私たちは何もお返しできませんが、子ども達と共に小さな感謝のお祈りをさせていただきます。感謝のうちに。

令和5年2月1日
社会福祉法人 カリタスの園竹の寮
施設長 浜辺 直子
児童・職員一同

▲2023年1月に寄付した際に頂いた感謝のお手紙

豊島区との防災協定

当社は、東京都豊島区の豊島設備防災協力会に所属しています。協力会は豊島区と防災協定を結んでおり、東京地域に震災が発生したとき、豊島区内の救援センターが、すぐに応急救護活動の拠点としての機能を発揮できるよう、設備防災協力会を通して当社は設備防災に尽力します。そして、被災前の状態に復元しようとする街とひとびとを支える役目を担います。

神奈川県および横浜市との災害時協力協定

当社は神奈川県空調衛生工業会に所属しており、同会を通じて「神奈川県公共建築物に係る地震時の点検等の協力に関する協定」および「横浜市公共建築物に係わる震災時の応急措置の協力に関する協定」に参画しております。大規模災害時における重要拠点の安全確保と応急措置を担うことで、地域貢献に役立っています。

地域での清掃活動

豊島区、千葉市、横浜市、大阪市、茅野市など、当社の事業所がある地域周辺の清掃活動を行っています。写真は東京本店での2023年の清掃活動の様子です。



▲東京本店での清掃活動の様子

社会への貢献

三菱重工相模原ダイナボアーズとの オフィシャルパートナー契約



DYNABOARS
SAGAMIHARA



2022年11月1日、当社はジャパンラグビーリーグワン 三菱重工相模原ダイナボアーズと2022-23シーズンにおけるオフィシャルパートナー契約を締結しました。

三菱重工グループとは、当社の創業時より冷凍機や空調機の調達先として長いお付き合いがあります。

日本におけるラグビー文化は、近年日本代表の活躍もあり、以前にまして盛り上がっています。そして今年ラグビーワールドカップ・フランス大会が開催され、本レポートが発行される10月はまさしく激闘の真っ最中です。

ダイナボアーズを応援していくことで、当社はラグビー文化・スポーツ文化推進への貢献も行っていきます。



▲キャプテン岩村選手と当社社長黒田



献血への協力

当社名古屋支店では1967年より社会貢献の一環として献血活動を実施しています。

新型コロナウイルスの影響で、愛知県内では献血をする人が減っている状況の中、名古屋支店では今年も献血バスに來社してもらい、献血を行いました。毎年25名前後の社員が協力しており、2022年度までの総数は1,630名に上りました。

2022年7月には第58回献血運動推進全国大会において、厚生労働大臣から感謝状を頂きました。

毎年意欲的に多くの社員が参加してくれており、また、献血経験者が献血に馴染みのない社員に声を掛けることで、社会貢献の輪が広がっています。

献血は社会貢献だけではなく、血液検査の結果がわかるので、自身の健康状態を知ることもできます。今後も献血を通して社会貢献活動だけではなく、社員一人ひとりの健康意識の向上にもつなげていきたいと思ひます。



▲名古屋支店での献血活動の様子



|| 第三者意見

田村拓氏より第三者意見を頂戴しました。



一般社団法人 EDAS理事長 たむら たく
protiviti ESGシニアアドバイザー 田村 拓氏

大手IT企業役員として経営企画、社会貢献、DX、海外事業、人事・人材育成などを管掌。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事企業責任者としてMDGsに取り組んだ経験を起点に、「誰一人取り残さない」SDGsの理念達成をライフワークとする。

2016年、「来た時よりも、もっと日本を好きに。」を掲げてEDASを設立し、外国人をはじめとするダイバーシティ&インクルージョンの組織実装、社会実装に向けた活動に取り組む。

米国に本社のあるリスクマネジメントアドバイザーファーム protivitiジャパンのESGシニアアドバイザー、NPO法人CANVAS評議員、ダイアログ・ミュージアム 対話の森アンバサダー、JILA (Japan Immigration Lawyers Association) 顧問。

2015年からの「中長期経営ビジョン2023」は、今年最終年度を迎え、2019年から発行を開始したCSRレポートは今回が第5号を数えます。9年間で企業を取り巻く環境は大きく変化しましたが、貴社のCSRレポートからは、変化に着実に対応しようとする姿勢が見て取れます。

●本レポートに対する評価

今年のレポートでは、人権方針の策定、女性社員の活躍、DX推進、人材の多様性、環境への取り組み、スポーツ支援を通じた地域への貢献に注目しました。いずれも上場企業が市場から関心を持たれるテーマで、それらに真摯に対応しようとする取り組み内容が記載されています。マテリアリティとKPIの達成状況からは、情報開示に関するフェアな姿勢が窺えます。未達成の原因を分析し、目標達成に向けて前進していただきたいと考えます。

環境への取り組みと技術開発力の強化は、貴社のESGにおける中核的テーマといえましょう。環境負荷低減活動については目標未達の項目も散見されます。課題を全社的に共有し、実効性あるアクションにつなげ、来年の目標達成に期待したいところです。

技術系職員に占める女性比率10%以上、管理職層に占める女性比率5%以上の目標達成に向けて、レポートにも一部登場する女性管理職の方々をロールモデルとし、子育てなどのライフイベントとの両立を支援していただきたいと考えます。このほか、人権方針を役職員全体に徹底するためにも、コンプライアンス研修受講などの定着のための施策に期待します。

人材不足が顕著になる中、定年延長はコスト構造の変更と利益水準の修正につながる可能性があります。人的資本の有効活用、すなわちベテラン社員のスキルの発揮と活用が貴社の成長に重要であるとの意思表示ともいえそうです。

本レポートからは、人材の多様性への強い関心が窺えます。見通しがきかないVUCAの経営環境の中、人財の総力戦がサステナビリティ経営の最重点課題のひとつであり、定年延長によるシニアの活躍、女性活躍はもとより、さまざまなマイノリティを包摂し、多様な資質を備えた貴社の全社員が活躍できるダイバーシティ&インクルージョンについて、より積極的な取り組みを期待します。

● 来期に向けて

本年度は『中長期経営ビジョン2023』と『中期3か年事業計画』の最終年度にあたります。次の中長期経営ビジョン『テクノ菱和2032(仮称)』と新たな中期事業計画に向けて、CSR調達方針、CSR報告書の発行など、すでに達成されたKPIについて「その先」の目標を定めるだけでなく、マテリアリティについても評価と検証を加え、必要に応じて刷新する良いタイミングです。次のステージでは、財務情報と非財務情報をシームレスにまとめた統合報告書への移行を提案します。統合報告書の対象は株主を含むマルチステークホルダーです。最近では、就職活動で参考にする学生も増えています。

ESGへの動的な取り組みを定着させるために、TCFD、

ISSB・GRI、コーポレートガバナンス・コードなど、国内外のフレームワークを考慮しつつ、中長期経営ビジョンや中期計画の遂行とESGへの取り組みを統合的にモニターするプラットフォームとして、自社のフレームワーク策定が重要です。

統合報告書や有価証券報告書などのレポートはそれらの取り組みをマルチステークホルダーと共有するための重要なツールであり、取り組みの実態とレポートをバランスよく、統合的にレベルアップするために、CSR・サステナビリティ推進や財務、人事、内部監査などの部署を中核に、現場も含めた「ワン・テクノ菱和」チームによるアクションに期待します。

● 第三者意見を受けて

上席執行役員
CSR推進本部長

黒田 長憲



「TECHNO RYOWA CSR REPORT 2023」ならびに当社のサステナビリティ推進活動に対して貴重なご意見を頂きありがとうございます。

【本レポートに対する評価】として、「人権方針の策定、女性社員の活躍、DX推進、人材の多様性、環境への取り組み、スポーツ支援を通じた地域への貢献に注目しました」とのことですが、いずれも当社が力を入れて取り組んでいる事項であり、ここに注目していただけたことは大変嬉しく、今後の活動を展開していく上で大きな励みになります。マテリアリティとKPIの達成状況については「未達成の原因を分析し、目標達成に向けて前進をしていただきたい」とのご指摘を頂戴しました。未達成の項目については諦めることなく真摯に取り組んでまいります。また、「見通

しがきかないVUCAの経営環境の中、人財の総力戦がサステナビリティ経営の最重要課題のひとつ」であり「多様な資質を備えた貴社の全社員が活躍できるダイバーシティ&インクルージョンについて、より積極的な取り組みを期待します」とのこと、ご期待に応えることができるよう引き続き取り組みます。

【来期に向けて】では「次のステージでは、財務情報と非財務情報をシームレスにまとめた統合報告書への移行を」とのご提案を頂き、非常に勇気づけられました。この機会に統合報告書への移行にチャレンジしたい、との思いが高まりました。また、「取り組みの実態とレポートをバランスよく、統合的にレベルアップする」ために「(本部の)各部署を中核に、現場も含めた『ワン・テクノ菱和』チームによるアクションに期待します」とのこと、貴重なアドバイスを頂き誠にありがとうございます。「ワン・テクノ菱和」チームを組成して次のステップに進み、より良いレポートをマルチステークホルダーにお届けできるよう、今後とも取り組んでまいります。



空気と水のテクノロジー

 テクノ菱和



TECHNOLOGY

