

TECHNO RYOWA CSR REPORT 2019

テクノ菱和
CSR報告書

空気と水のテクノロジー



主な事業所

本社	〒170-0005	東京都豊島区南大塚2-26-20	TEL:03-5978-2541
東京本店	〒170-0005	東京都豊島区南大塚2-26-20	TEL:03-5978-2311
東北支店	〒980-0811	仙台市青葉区一番町1-8-1	TEL:022-222-5726
茨城支店	〒300-0823	茨城県土浦市小松1-3-33	TEL:029-824-6320
北関東支店	〒330-0802	さいたま市大宮区宮町3-9-7	TEL:048-640-5775
千葉支店	〒260-0834	千葉市中央区今井1-17-8	TEL:043-268-7411
横浜支店	〒224-0027	横浜市都筑区大瀬町3001-2	TEL:045-595-0171
静岡支店	〒422-8005	静岡市駿河区池田139-2	TEL:054-289-5120
名古屋支店	〒456-0053	名古屋市熱田区一番2-1-43	TEL:052-655-0700
大阪支店	〒530-0043	大阪市北区天満2-7-3	TEL:06-6352-4881
中国支店	〒710-0821	岡山県倉敷市川西町10-2	TEL:086-427-4388
九州支店	〒810-0073	福岡市中央区舞鶴2-1-10	TEL:092-751-3720
技術開発研究所	〒224-0027	横浜市都筑区大瀬町3001-2	TEL:045-595-0177

主な子会社

東京ダイヤエアコン株式会社	〒160-0022	東京都新宿区新宿6-24-16	TEL:03-6233-5110
菱和エアコン株式会社	〒456-0053	名古屋市熱田区一番2-1-43	TEL:052-659-6800
松浦電機システム株式会社	〒570-0032	大阪府守口市菊水通2-4-9	TEL:06-6992-8724

海外拠点

ジャカルタ駐在員事務所 (TECHNO RYOWA LTD. Jakarta Representative Office.)

JL. Jend.Sudirman Km.32 No.18A,Kota Bekasi 17144, Indonesia

ミャンマー事務所 (TECHNO RYOWA LTD. Myanmar Branch Office.)

Room No.10A Nawaratt Condo, No.118, Corner of Aung Myay Tharzi Street and Nawaratt Street, 1st Quoter, Kamaryut Township, Yangon, Myanmar



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。



代表取締役
社長執行役員
黒田 英彦

目次

トップメッセージ 2

会社情報 3

特集

【1】テクノ菱和R&Dセンターの紹介 5

【2】テクノ菱和の人材育成 7

CSR活動報告

組織統治 9

人権／労働慣行 11

環境 13

消費者課題 15

公正な事業慣行 17

コミュニティ 18

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)に関する取組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

2018年度(2018年4月1日から2019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

- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

発行時期

2019年9月(次回発行予定:2020年9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



メッセージ

トップメッセージ

Top message

“ステークホルダーからの信頼をもとに
サステナブルな社会の実現に貢献していく”

テクノ菱和グループは、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、お客様への快適な環境と最適な生産環境を提供しております。

当社が提供する設備は、お客様のコスト削減や品質の向上に寄与するだけでなく、設備・施設の省エネルギー化、そして低炭素社会の実現に貢献するものであります。また、最適なメンテナンスを提供することで、設備の長寿命化につながり、地球環境の保全にも貢献することができます。

2019年6月に、日本政府は、2050年までに温室効果ガス排出量の80%の削減に大胆に取り組むことを含んだ「パリ

協定長期戦略」を閣議決定しました。この戦略で掲げる最終到達点としての「脱炭素社会」の実現に向けて、当社の強みである省エネ・低炭素技術を継続的に向上させることにより貢献してまいります。

また、地球規模での環境課題へ貢献するだけでなく、未来に向けて、人権の尊重、働き方改革の推進、ダイバーシティの推進、コンプライアンスの徹底、地域共生、コーポレート・ガバナンスの強化等に積極的に取り組み、ステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けることで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

》テクノ菱和のCSR経営の考え方

中長期的に企業価値を向上していくためには、売上や利益等の業績を着実に残し、透明性のある情報開示をしていくことに加え、お客様や取引先等のステークホルダーの皆様のご期待にお応えできるCSR活動の推進が不可欠であると考えております。

事業活動を通じて社会に貢献する「CSR経営」を強化するべく、「中期3か年事業計画」の方針の一つとして、「働き方改革の推進」を掲げ、従業員の多様な働き方を実現するとともに、ワーク・ライフ・バランスの取組等を通じて、生産性の向上および働きがいの向上を目指しています。具体的な目標として、工事現場を含む全従業員の

「4週6休」の完全実施を早期に実現し、「4週8休」を実現することを目指しており、2018年度の達成率は90.3%となりました。また、IoT等の最先端技術の導入を推進し施工および保守業務を効率的に進める等、生産性の向上に尽力してまいりました。

現在、建設業界は2020年の東京オリンピック・パラリンピックおよび2025年の大阪万博等の影響もあり、未曾有の技術者不足の状況にあります。そうした中、当社は高い品質と安全性を確保しながら、技術者不足の解消に取り組み、建設業界の労働環境の改善に貢献してまいります。

》CSR推進体制

当社グループは、お客様をはじめとするステークホルダーからの信頼をもとにサステナブルな社会を実現するため、CSR推進室と経営企画室を統合する形で、2018年にCSR推進本部を設立いたしました。本部の設立以降、傘下のCSR推進室にてCSR経営を実行するための課題の抽出や評価を実施するとともに、株主の皆様へのIR活動

や広報活動を展開してまいりました。一方、経営企画室では「中期3か年事業計画」の進捗および達成状況について管理しており、CSR活動計画と事業計画を並行して推進する体制としております。執行役員であるCSR推進本部長と経営会議の監督の下、株主への情報開示や、お客様に対する情報発信を積極的に進めております。



会社情報

会社情報

Company information



会社概要

商号	株式会社テクノ菱和(てくのりょうわ) 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	830名(連結)(2019年3月31日現在)
代表取締役 社長執行役員	黒田英彦
設立年月日	1949年12月23日
資本金	27億4,680万円
上場	東京証券取引所市場第二部

建設業許可等	(特定建設業) 管工事業 国土交通大臣許可(特-26)第3101号 建築工事業 国土交通大臣許可(特-26)第3101号 電気工事業 国土交通大臣許可(特-26)第3101号 水道施設工事業 国土交通大臣許可(特-26)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-26)第3101号 消防施設工事業 国土交通大臣許可(般-26)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
--------	--

事業内容

近年、環境関連技術のニーズは、産業や暮らしの急激な変化にともない、ますます多様化・高度化の一途をたどっています。特に産業設備では最適な製品製造環境の創出、都市部においては再開業事業・リニューアル工事の需要拡大など、より専門的・総合的な技術が求められるようになりました。

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、お客様の信頼に答えています。

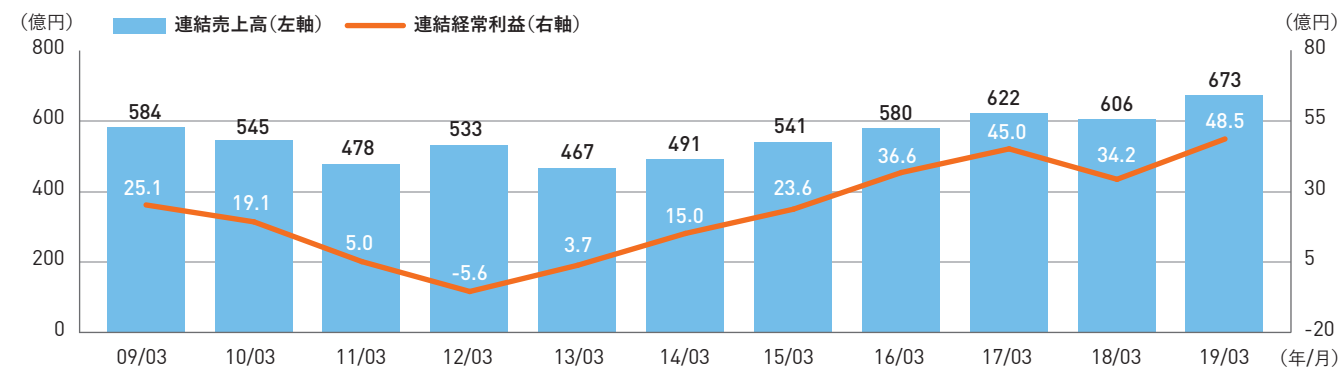
産業設備 工事業

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、医薬品、電子デバイス、食品などの工場、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 工事業

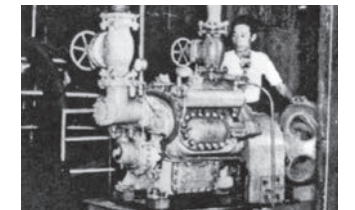
庁舎や事務所ビル、学校、病院など、一般ビル設備工事について、近年は従来以上に省エネルギー、CO2削減といった要求が高まっており、高効率機の導入やエネルギーの見える化、各種補助金コンサルを含めた事業展開をしています。また、修理・保守部門により、建物設備の長寿命化にも貢献しています。

業績の推移



テクノ菱和のあゆみ

- 1949年12月 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
- 1953年1月 商号を菱和調温工業株式会社に変更
- 1955年5月 ヒートポンプ方式による冷暖房設備の施工開始
- 1960年9月 産業用特殊空調設備の施工開始
- 1964年4月 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
- 1966年12月 本社を東京都港区に移転
- 1976年4月 海外(中近東諸国)における設備工事施工へ進出
 - 1978 高層ビル施工
 - 1981 相対湿度2%の低湿度設備、設計施工
- 1986年9月 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)
 - 1986 当社地域冷暖房初施工
- 1989年9月 商号を株式会社テクノ菱和に変更
 - 1989 当社提案の「クリーンルーム清浄度評価法」がJIS規格評価法に選出される
- 1990年10月 株式を社団法人日本証券業協会に店頭登録
 - 1991 新型イオナイザー「シースエア式」で空気清浄協会から優秀賞受賞
 - 1993 TECCERF(広域設備予知保全システム)稼働開始
- 1996年12月 株式を東京証券取引所市場第二部に上場
 - 1996 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
 - 2000 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10月 松浦電機システム株式会社を買収し連結子会社とする
 - 2004 低温排熱利用気化式加湿型空調機「ECOWET(エコウェット)」が日本機械工業会会長賞受賞
- 2011年1月 インドネシア ジャカルタ駐在員事務所開設
 - 2011 「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
 - 2012 ヒュームフード(ドラフトチャンバー)の省エネシステム REAFS開発
 - 2013 扶桑町ソーラー発電所完成
- 2015年6月 ミャンマー事務所開設
 - 2015 医薬品製造業界向け中央監視システム TEC BEAMS+p 開発
- 2016年4月 インドネシアに現地法人 PT.TECHNO RYOWA ENGINEERINGを設立
- 2017年6月 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9月 横浜市にテクノ菱和R&Dセンター竣工



▲当時の冷凍機(1950年頃)



▲世界で4番目のオールシーズンスキージャンプ台(1983年)



▲コ・ジェネレーションシステムの電源・熱源機械室(1986年)



▲無菌動物室用自動個別燻蒸システム「A-FOS(エイフォス)」(1997年)



▲低温排熱利用気化式加湿型空調機「ECOWET(エコウェット)」(2004年)



▲「スマートソラビス」のサポートセンター(運用状況を遠隔監視、解析、レポート作成)

トップメッセージ

会社情報

特集

CSR活動報告



省エネ・環境技術の発信拠点

当社は、2018年9月に新たな研究開発拠点「テクノ菱和R&Dセンター」を神奈川県横浜市に開設しました。当社の中長期経営ビジョン2023に掲げた「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」という方針に基づいて、コア事業である環境エンジニアリングに関する技術を研究・開発・実証する場であるとともに、地域の皆様、取引先・株主の皆様、そして社員の家族に対しても親しみを持ってもらえるような「情報発信拠点」としての役割を担っています。



テクノ菱和R&Dセンターの特徴

設備設計のポイント

テクノ菱和R&Dセンターは、さまざまな省エネ技術を取り入れることにより、BELS評価^(※1)★5を獲得し、Nearly ZEB^(※2)にも認証されました。R&Dセンターでは、当社の最新の技術開発の場として、ZEB^(※3)の検証や、空調方式や照明方式によるエネルギー消費の違いを解析し、照明や空調が最も

省エネとなる組み合わせや運用を検証しています。また、地域の方々や取引先をはじめとするステークホルダーの皆様への情報発信拠点でもあることから、「誰にでもわかりやすく」というコンセプトのもと、建築設備にあまりなじみのない方にも見てわかりやすい設備・機能を多く採用しています。

※1 BELS評価:建築物の省エネ性能を評価し格付けする第三者認証制度。★5は最高ランク。
 ※2 Nearly ZEB:国の定める省エネ基準に比べ75%以上の省エネを達成していることを示す。
 ※3 ZEB(Net Zero Energy Building):一次エネルギー消費量が正味ゼロの建築物のこと。



▲異なる熱源機を利用しエネルギー効率を検証



▲医薬品の製造・研究環境を再現した実験施設

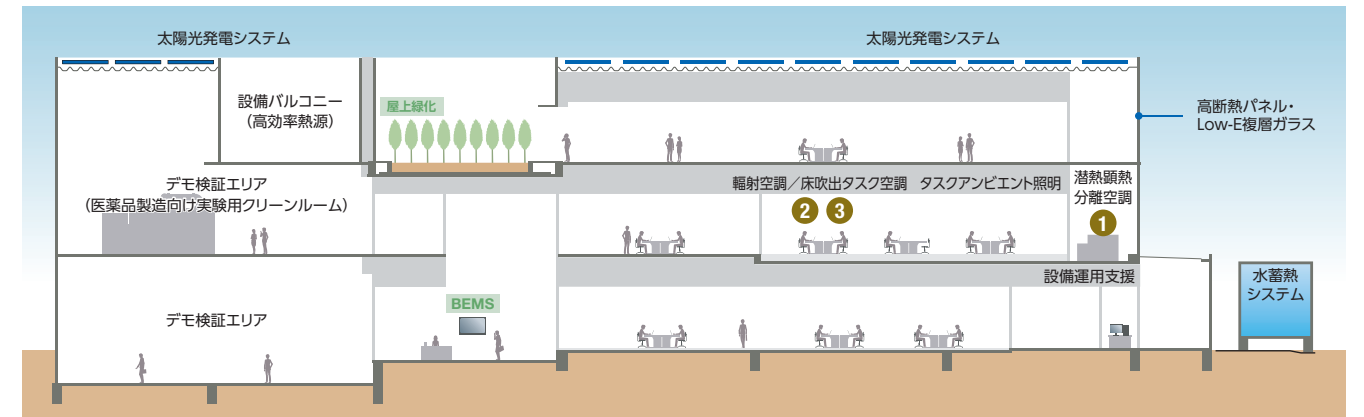


▲照明・空調のタスク&アンビエント化を実現

採用した主な省エネ技術

R&Dセンターでは、照度、日射、CO₂濃度等の環境データや画像センサーから、人の座標位置等のさまざまな情報をもとにエネルギーを制御しています。また、smartSOLAVICE(クラウド型BEMS^(※4))で収集したビッグデータをOpti BRAIN^(※5)がAIを用いて日々の運転データから自律的に学習して、熱源エネルギー効率の向上を実現しています。

<p>1 潜熱顕熱分離空調</p> <p>デシカント除湿ローターによって空気中の水分を直接取り除くことで、中温冷水が使用可能となり、熱源機の高効率運転が可能。コールドドラフトや温度変化の少ない快適なオフィス環境を実現。</p>	<p>2 輻射空調</p> <p>2F事務室の天井面に輻射パネルを設置し、アンビエント側の省エネを実施。空気搬送動力の削減により、消費エネルギーを削減。</p>	<p>3 床吹出タスク空調</p> <p>2F事務室のOAフロア(H=300)を利用し、ダクトレスでのタスクエリア空調を実現。画像解析による着席状況やタスク・アンビエントファンの運転制御に利用し、省エネ効果だけでなく、在室者の快適性を向上。</p>
--	---	---



※4 BEMS:「ビル・エネルギー管理システム(Building and Energy Management System)」のことであり、室内環境とエネルギー性能の最適化を図るためのシステムを指す。
 ※5 Opti BRAIN:AIを用いて最適化制御を行うシステム。

関係者の声

R&Dセンターのオープンにあたり

1986年に完成した、世田谷区経堂の技術開発研究所は、半導体製造環境としての高度なインダストリアルクリーンルームの技術開発が大きな課題でした。しかし近年は、研究課題が環境対策や省エネ対策等に移行し、こうしたニーズの変化・多様化に対応するため、そして当社の技術力を社外・社内へ発信する拠点としての役割を再整備・強化するため、2018年9月に横浜市都筑区に新研究所を建設しました。今後このR&Dセンターを大いに活用していきたいと考えています。



取締役常務執行役員
技術本部長
鈴木 孝

技術開発研究所の役割

R&Dセンターのデモ検証エリアでは、研究開発テーマの作業のみならず、事業所支援活動での活用を目指しています。近年要望の多い気流可視化のリハーサルや、高速VAV^(※6)の現地施工状況を再現して性能特性を計測する作業、実験クリーンルームでの室圧変動の再現など、現場に密着した支援で協力していきます。
 ※6 VAV(Valuable Air Volume):可変定風量装置。



技術開発研究所長
武石 義人



社会のニーズをとらえる次世代技術者の育成

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の一つに「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。

次世代の育成のために(研修体系について)

人材育成の基盤として、「人と人の絆」が大切であると考えています。当社の教育は長野県茅野市の白樺湖にある保養施設「白樺山荘」で行われる新入社員初級教育(通称「山荘教育」)から始まりますが、約2か月の間、同期社員や講師・アシスタントを務める先輩社員と寝食を共にしながら空調・衛生設備の基礎知識を勉強します。50年以上続いているこの伝統ある山荘教育を通じて、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醸成することができ、それぞれの職場に配属後のネットワークを形成することができます。この研修で培った「人間関係」が当社の成長を支えています。配属後の各職場ではさまざまな専門的知識が必要となりますが、そのスキルを習得するための制度として「中堅技術者教育」を整

備しており、入社5年目までの技術系社員に対しては現場代理人教育やCAD研修などの実務に直結する研修を毎年実施し、スキルの向上を図っています。

山荘教育を通じて

山荘教育では、同期と共に同じ課題に取り組みます。研修の中でお互いに支えあうことで、自然と同期の輪が広がっていきます。初めてのことばかりだった山荘教育ですが、先輩社員のサポートもあり、終わってみるとこの2か月が楽しく、あっという間でした。私も数年後には、後輩の勉強や仕事の相談に乗ってあげられるような先輩になりたいと思います。



2019年入社
寺尾 彩

さまざまな職種へのローテーションと資格取得支援

当社では入社3年目までの技術系社員に対して「初級技術者実務研修」を実施し、技術系部門の業務の流れを理解させるとともに、幅広いものの考え方を身につけ、さまざまな人とのつながりを構築してもらうために、「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います。新入社員初級教育を経て事業所へ配属された後、約3年の間に複数の部署で業務を担当することに

なります。このローテーション期間の経験が社員一人ひとりのキャリアの基盤となり、おのおのが空調・衛生設備に関する知識や技術の習得に努めています。

また、社員のスキル向上のために、特定の資格取得に対する一時金や維持・更新費用を支給するなど社員の勉学意識の高揚、資格取得を支援しています。

現場で活躍する若手社員へのインタビュー

～職場の風土と仕事のやりがい～

山口：私が所属している設計部では、部内でのコミュニケーションが非常に活発です。例えば、お客様に説明する前には、まず同期など若手社員に説明し、専門家でない相手でも理解できる内容になっているか確認します。同じ部署には、若い先輩も年の離れた上司もいますが、業務で不明な点があれば、年齢にかかわらず誰にでも気軽に相談できる雰囲気があります。



田中：年代を問わず、「山荘教育」という共通の話題がありますので、自然と職場での会話が弾みます。山荘教育後は、全員が各支店に配属されますが、入社直後の2か月間、同じ山荘教育を受け、お互いに支えあったことは今振り返ってみると、とても貴重な経験です。

山口：仕事では、お客様と直接話し合うことも多く、そこでいかにお客様の意向を汲み取れるかが重要です。そこで汲み取った内容を設計ではシステムを、工事では設備自体を一から組み立てていきます。何度も何度も打ち合わせし工事を進めていき、無事に竣工を迎えたときにこの仕事のやりがいを感じます。

田中：私は、ローテーションで工事部と設計部を経験しましたが、どちらの部長からも「田中が欲しい」と言っていただきました。まだ入社して大きな仕事をしたわけではないのですが、上司が私のことを認めてくれ、必要としてくれているということが今の仕事のやりがいにつながっています。



～テクノ菱和でのキャリアビジョン～

山口：最近は工事をしていく上で、設備だけでなく建築や電気など他分野に関する知識や、CASBEE^(※)の評価など省エネ・環境に関する知識も必要と感じています。そのため、実際の業務の中で他業者ともコミュニケーションを取り、作業を確認することで学んでいるところです。将来的には、工事の責任者という形で、現場全体を把握し、お客様と交渉しながら現場を回せるようになりたいと考えています。

田中：今は、設計部での仕事を一つでも多くできるようになりたいと思っています。同時に、当社の特色の一つであるローテーション制度を活かして他部署の仕事を理解し、今後どの部署に配属されても業務を円滑に進められるようになりたいと考えてい

ます。私は将来的に技術開発研究所への配属を希望していますが、ローテーションを通じて会社が「田中はこの部署がふさわしい」と適性を見出したならそれに応えたいと思います。

社員プロフィール



2017年入社
東京本店 設計部
山口 貴司



2017年入社
東京本店 設計部
田中 慧

(※CASBEEとは、環境性能を含む建物の品質を総合的に評価するシステム)

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が行えるよう努めています。

ガバナンス体制

取締役会は、各取締役の業務執行状況を互いに監視・監督するモニタリング機能を有するとともに、事業計画などの経営方針や業務執行に関する重要事項を決議する経営の最高意思決定機関としての機能を有しています。当社は、監査等委員会設置会社制度を選択することにより、取締役会において議決権を有する独立した社外取締役の比率を高め、監督機能の強化を図っています。

また、執行役員への権限委譲を進めることで意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会のスリム化により、モニタリング型にシフトした取締役会の運営を進めています。

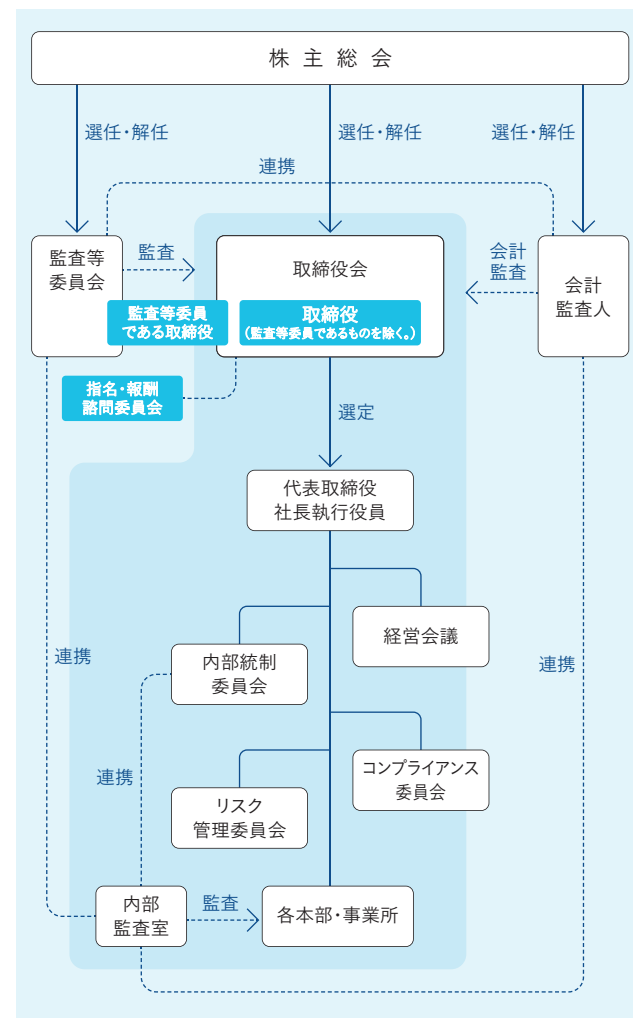
社外取締役候補者については、当社が定める独立性判断基準に該当する者を選定し、独立した立場の社外取締役による経営の監視が有効に働くよう努めています。取締役会に上程される取締役報酬や取締役候補者の議案を決定するにあたっては過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会の意見を反映させ、意思決定の透明性・公正性を確保します。

内部統制

基本的な考え方

当社は、さまざまな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、社会全体とともに持続的に成長し、豊かな社会の実現に貢献していくことを目指しています。そのためには、効率的な組織

コーポレートガバナンス体制図



体制を構築してそれを運営していくとともに、取締役、執行役員および従業員が、法令、社内規則および社会規範を順守し、企業の社会的責任を認識して高い倫理観のもとに企業活動を行うことが重要であると考えます。

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。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。

事業継続計画(BCP)

BCP基本方針

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ても極力経営を存続する努力を行うべきと考えます。

防災訓練の実施

地震などの災害発生時に社員とその家族の安否確認のため、気象庁の地震情報から緊急通報メールを自動で一斉配信するシステムを導入しており、年に数回この安否確認システムの訓練を実施しています。また、各事業所において定期的に避難訓練などの防災訓練を実施しています。

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全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。

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、迷惑をかけたりしないよう、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。



◀ 防災訓練の様子

人材マネジメント

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あります。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。

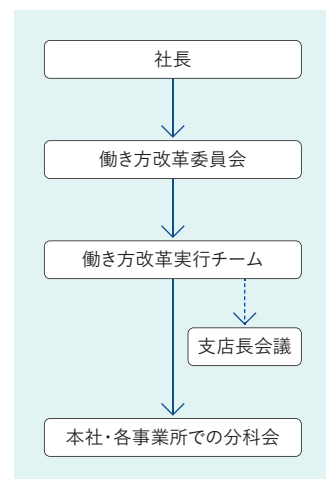
このような経営課題に取り組むためにはお客様のニーズに応えることはもちろん、ワンストップサービスを通じてお客様を総合的にサポートできる人材の確保とその育成が重要であり、採用募集に応じて集まる人材の長所短所を見極め、最終的に当社の事業拡大に際して能力を発揮する人材の確保に努めています。

テクノ菱和の働き方改革

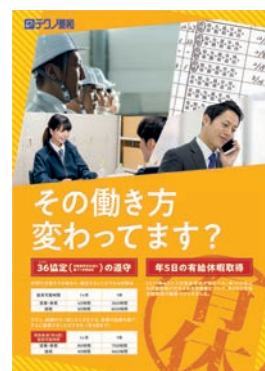
取組体制

当社は、「働き方改革の推進」を経営上の重要な課題と位置付け、さまざまな施策に取り組んでいます。2017年4月、長時間労働を是正し、社員の能力をより発揮できる労働環境を整備して会社全体の生産性を向上させることを目的に管理本部長を委員長とする「働き方改革委員会」が発足しました。委員会の下部組織として技術本部長、CSR推進本部長や本社の部長職などをメンバーとする「働き方改革実行チーム」を設置し、事業所から上がってくる問題点や要望などへの対応について検討し、全事業所での働き方改革を着実に進めています。

当社の推進体制



啓発ポスター



具体的な取組

●職場ヒアリングの実施

2017年度の「働き方改革委員会」の発足後、すぐに全国の事業所の部長・課長と面談し、「長時間労働の実態」についてヒアリングを実施しました。年度末には管理部門長と面談し、1年間の「働き方改革への取組状況」についてヒアリングを実施しました。

2018年度は全国の事業所の非管理職の社員と面談し、「長時間労働の実態」だけでなく、日々の業務の中で感じている疑問や要望についてもヒアリングを実施しました。

また、全国の事業所各部署から業務改善要望がリストアップされ、「働き方改革実行チーム」で対応を検討しました。

●IoTを活用した業務効率化

生産性の向上を目的としてタブレット端末 (iPad) を活用した業務の効率化に取り組んでいます。サービス部門では、現場での作業終了後にタブレット端末を用いて作業報告書を作成することで、時間を有効に活用できるようになったほか、工事現場では図面管理や写真管理をタブレット端末で行うことで、業務の効率化が図られています。また、一部の事業所ではRPA (Robotic Process Automation) を活用しています。



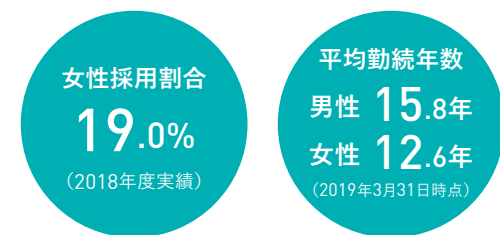
働きやすい職場に向けて

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環境の整備を進めています。特に高齢者および女性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。取り組みの例として、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

する制度を導入しました。また、女性社員が活躍できるように管理職の意識改革を目的としたハラスメントに関する研修を実施したほか、技術系女性社員も入社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で内勤だけでなく現場での勤務も経験することで、継続的なキャリアを積むことができます。

	2017年度		2018年度	
	男性	女性	男性	女性
新卒採用者	20人	6人	22人	11人
中途採用者	17人	2人	25人	0人
合計	37人	8人	47人	11人



社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

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・バランスの取組を展開しています。具体的には、仕事と育児・介護との両立が必要な社員に対する制度を整備するほか、フレックスタイム制度などの柔軟に働くことのできる勤務制度を導入し、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。

テクノ菱和の両立支援制度

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など
在宅勤務制度	傷病による長期療養からの復帰者、育児・介護等で両立が必要な社員に対する在宅勤務制度
フレックスタイム制度	コアタイム (11:00~14:00)、フレキシブルタイム (7:30~20:00) 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



仕事と育児の両立について

現在2人の子どもを育てながら、短時間勤務制度を利用して働いています。育児休業に入る直前と復職する前に、会社から育児関連制度や復職後の働き方に関する説明をいただくなど、育児中の社員に対するサポートが充実している会社だと感じています。また、育児と仕事の両立に理解のある職場の方々が、復職後も温かく迎え入れてくれたため、大きな不安もなく育休前と同じ職場に復帰することができました。



テクノ菱和の環境方針・マネジメント

テクノ菱和環境方針

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。

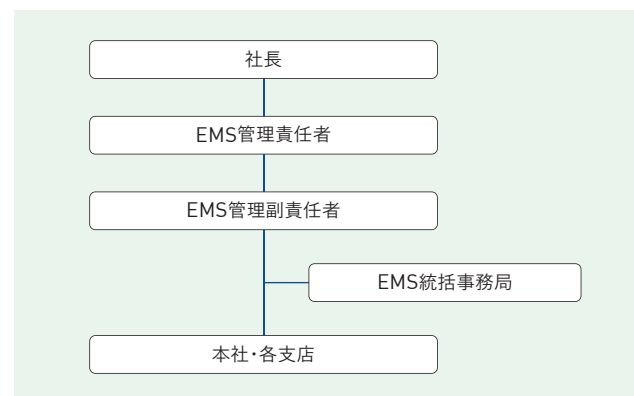
▶ 基本方針

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、環境マネジメントシステム(EMS)統括事務局が中核となり環境法令の順守や環境保全活動計画を立案し、全社目標遂行のための各種施策について、実施状況の評価と見直しを行っています。

● 当社の推進体制



環境マネジメント活動

EMS統括事務局を中心に環境影響評価および法規制順守評価の実施、環境目標の設定と進捗管理、内部監査の計画と管理、社内環境教育などの活動を推進しています。環境目標については、部門ごとにPDCAに基づいた進捗管理を定期的に行い、各事業所での環境保全活動や、目標の達成に向けた従業員への環境教育に取り組んでいます。

● 環境法令順守のために

技術レポートである「菱和技報」の発行や環境法令の勉強会の開催を通じて、環境法令順守事項を周知教育しています。施工現場では条例を含めた該当法令を確認し、順守状況は検査や監査を通じてチェックしています。

事業活動を通じた環境負荷低減活動

2017年に取得したISO14001の環境マネジメントシステムをもとに、各事業所、各部門で環境負荷低減に向けた各種の取組を実施しています。自社の環境負荷低減に向けて、事業所で使用する電力量の削減やペーパーレス会議を推進しコピー用紙を削減することなどを目標に設定して取り組んでいます。一方、環境エンジニアリング企業として、建物の長寿命化および省エネ建物の普及拡大や施工現場における廃棄物管理に取り組んでいます。2018年度の活動実績は右図の通りです。

区分	環境目標	項目	目標値	2018年度実績値
グリーンオフィスに向けた取組	オフィスの省エネルギー活動の実施	オフィス電力量(kWh)削減量	3%削減(2016年度比)	7.6%削減
	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(2017年度比)	1.7%削減
	グリーン購入の定着化	グリーン購入率の向上	3%向上(2017年度比)	3.3%向上
グリーンビジネスに向けた取組	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 2017年度実績(49件)以上	52件
			提案CO ₂ 削減量 2017年度実績(11,580トン)以上	17,529トン

● お客様の省エネにつながるご提案

事業活動を通じて社会の持続可能な発展に貢献すべく、お客様に省エネを通じたCO₂削減につながる提案を積極的に実施しています。昨年は、お客様の基本要件に対し、それ以上の省エネ提案を行い、CO₂削減量として、精密機器および食品工場では、それぞれ約5,000トン/年の提案実績がありました。

● フロン、石綿、産業廃棄物に関する従業員教育

フロン類を含む空調設備を取り扱う当社では、地球温暖化や環境汚染を防止するため、主に技術者を対象に、フロン、石綿(アスベスト)、産業廃棄物の適正処理や関連法規制の動向に関する教育・周知を徹底しています。

省エネ
提案件数
52件
(2018年度実績)



● 環境サービス部門を通じた環境負荷低減

当社では、環境サービス部門の社員による設備の定期診断やお客様への更新計画の提案などを通じて、お客様との信頼関係の構築に努めています。また、環境サービス部門が営業部門と連携することで、お客様からの省エネ対応のニーズに迅速に対応する体制としています。

低炭素社会の実現に向けた取り組み

施工現場「国際法務総合センター」での、CO₂削減の取組

廃棄物発生量の削減への取り組みとして、冷温水配管や蒸気管は工場製作による加工管を採用、梱包材の削減取り組みとして、衛生器具類を省梱包搬入しました。また、配管関連部材の搬入には、繰り返し使用できる通い箱を採用したり、現場で発生した発泡スチロールは溶剤にて減容作業を行ったあと、リサイクルセンターにて再資源化を行いました。



▲ 衛生器具の省梱包搬入



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

●品質実務者会議

当社は、品質マネジメントシステムをもとに、継続的な施工品質の改善に努めています。毎年5月と11月に、「品質実務者会議」を開催し、品質事故に対する対策や各事業所が設定した方針に対する報告、関連法規制の改正に関する情報共有などを行い、品質トラブルの未然防止に努めています。

●技術者の育成

新入社員は、事務系・技術系を問わず、全員が新入社員研修で「品質・安全」に関する基礎講義を受けるほか、技術系社員については中堅技術者教育を通じて品質関連の知識を習得しています。お客様の要求を満たす技術力と施工品質の維持・向上のため、技術系社員に対する研修・教育を定期的に行い、技術者の育成に努めています。



●施工パトロール

施工品質の向上に向けて、施工現場のパトロールを定期的に行っています。2018年度は、803の施工現場でパトロールを実施しました。また、完成後に見えなくなってしまう部分については工事途中で中間検査を実施するほか、施工計画に基づき工事が完了したことを最終確認する完成検査を実施しています。

施工パトロール
803現場実施
(2018年度実績)



●情報通信技術（ICT）の活用

施工品質の向上やトラブルの未然防止のためにICT技術の活用を推進し、業務の効率化も実現しています。例えば、3D-CADによる施工図の作成によって施工時の不具合を削減し、手戻りを少なくすることで、作業効率の向上と施工品質の向上を実現しています。

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。

▶ 2019年度安全スローガン

『経験を礎に新しい意識で作り出す 安全環境』

▶ 安全衛生基本方針

1. 安全衛生法令を遵守し、みんなが安全で快適に職務に従事できる労働環境の整備・改善に努める
2. 自ら行動できる安全に強い人材を育成し、安全衛生環境管理活動にまい進する

》全社の労働安全衛生に向けて

●安全衛生パトロール

各事業所では計画的に安全衛生パトロールを実施しています。施工現場における指導・教育を通じて、協力会社の方々と共に労働災害の防止と安全衛生活動の強化に取り組んでいます。2018年度は1,118件の施工現場をパトロールし、現場での安全の確保に努めています。



安全衛生研修
受講者数
1,577人
(2018年度実績)

安全パトロール
実施件数
1,118件
(2018年度実績)

》協力会社様との取り組みについて

●安全衛生手帳の活用

当社は、協力会社の皆様と協力して、災害防止協議会や設備職長会を通じてコミュニケーションを図ることで、作業所での災害・事故の防止に努めています。例えば、協力会社様の作業員に対して安全衛生手帳を配布し、各種現場作業における注意事項の周知に努めています。この安全衛生手帳は、各現場において新規入場者教育の資料として作業員に配布しています。



協力会社様からの声

株式会社テクノ菱和安全衛生協力は、東京・名古屋・大阪・東北・九州・横浜などの各支店ごとに支部を組織しております。安全パトロール・安全祈願を中心として労働災害防止に努め、支部間の交流や協力会社を含めた各支部内での交流事業を行っております。風通しの良い職場づくりを通じて無事故無災害の継続を図ります。



テクノ菱和安全衛生協会会長
増田工業株式会社
代表取締役社長
増田 岳史様



コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

企業活動を行ううえで、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」を制定しており、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。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」は「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。

日常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」を作成しています。また、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、報告を受ける体制を整えています。

ハラスメント教育の実施

当社は、「働く従業員の人権を尊重し、「働きやすい職場環境整備を進める」という方針のもと、職場におけるハラスメント対策に取り組んでいます。2018年度は新任管理職研修および部長職研修の中で、妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントをテーマに取り上げたほか、当社グループ全役職員が受講したeラーニングによるコンプライアンス研修の中でも、ハラスメントに関する内容を取り上げ、徹底した教育を実施しています。

コンプライアンス教育の実施

「コンプライアンス・マニュアル」や支店長会議で行うコンプライアンス研修での資料などを活用して、事業所各部門で定期的に勉強会を実施しており、日常業務を遂行するうえで常に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教育しています。2018年度は部長職研修の中で、「働き方改革関連法」への対応として労務管理を主眼としたコンプライアンス研修を実施したほか、当社グループ全役職員を対象に反社会的勢力との取引、男女平等・ハラスメント、不正防止・内部統制などコンプライアンス全般に関するeラーニングを実施しています。



反社会的勢力との関係遮断

当社では、総会屋・暴力団等の社会の秩序を乱す反社会的勢力に対しては、一切の関係を遮断することを基本方針としています。

また、研修などを通じて全役職員に遵守の徹底を図っています。『会社法に基づく内部統制システムの基本方針』の中には「反社会的勢力との決別」の項目を設けています。

これを受けて、取引先とはいわゆる「反社会的勢力排除条項」を含む契約締結を推進し、毎年、反社会的勢力でないかチェックを行っています。



地域との連携

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会に所属しています。協力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。

地域社会への貢献

豊島区での清掃活動

地域への貢献活動の一環として、東京本店のある豊島区南大塚の地域の路上清掃活動を、毎月30日に行っています。

特に5月30日はゴミゼロ(5/30)デーとして、清掃キャンペーンを呼びかけ、多くの社員が参加して清掃活動を行いました。収集したゴミは分別して処分しています。

同様の活動は、千葉支店など、いくつかの事業所にて実施しています。



名古屋市との災害協力協定

当社は愛知県空調衛生工事業協会に所属しており、同協会は名古屋市と「災害時における応急対策業務に関する協定」を結んでいます。大規模災害時に市設建築物において給排水設備に被害が発生した場合、その損壊箇所の速やかな機能回復を目的とし、当社も管轄する施設の早期復旧のための役割を担っています。



参加者の声

東京本店のゴミゼロ(5/30)デー清掃活動の参加者は30人ほど、6班に分かれて会社周辺の清掃活動を分担しました。

清掃活動を行っている時、通りがかりの方から会社名を聞かれたり、「ありがとうございます」という言葉をいただいたり、小さいお子さんがお母さんと「道を綺麗にしてくれているよ、がんばれ!」と声をかけたりしてくれます。

仕事ではなかなかとれない地域の方とのコミュニケーションを、清掃活動を通してとれたことが、とても感慨深かったです。