

TECHNO RYOWA Integrated Report 2024

＞ 統合報告書

空気と水のテクノロジー

 テクノ菱和



株式会社 

企業理念

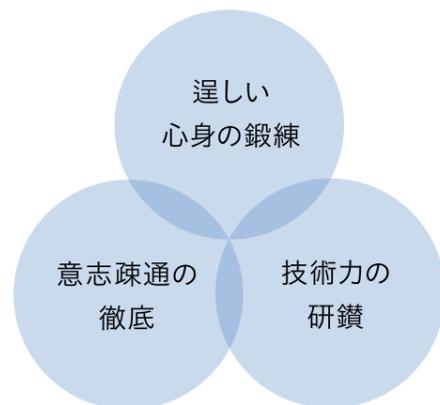
[経営理念]

「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。

[行動規範三訓]



編集方針

当社は、2019年よりCSR報告書を発行し、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)に関する取り組みを報告してきました。2024年度より、財務・非財務データを取り込み、企業価値向上と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、ステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的とした統合的な報告書として位置づけています。

報告対象期間

2023年度(2023年4月1日から2024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

発行時期

2024年10月(次回発行予定:2025年10月)

参考にしたガイドラインや規格等

- 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)」
- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」

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]

当社は本報告書にて財務・非財務情報について報告しております。

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/>

統合報告書



TECHNO RYOWA
Integrated Report 2024

より詳細な財務情報

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



より詳細な非財務情報

- 「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
(<https://www.techno-ryowa.co.jp/ir/>)



目次

● トップメッセージ	03	● サステナビリティ	
● 会社情報		テクノ菱和のCSR	37
事業内容	06	環境	38
テクノ菱和のあゆみ	07	社会	43
財務・非財務ハイライト	09	ガバナンス	53
● テクノ菱和の価値創造		● 企業データ集	
価値創造プロセス	11	財務データ	63
中長期経営ビジョン	13	ESGデータ集	65
中期3か年事業計画	15	会社情報・株式情報	67
マテリアリティ	19	● 第三者意見	69
価値創造ドライバー:テクノ菱和のトータルエンジニアリング	21		
価値創造ドライバー:研究開発	23		
最新の施工実績	25		
● 特集			
【1】 TECHNO RYOWA 2032に向けて	29		
【2】 DXの進捗について	33		
【3】 災害対応の取り組み	35		

Top Message

代表取締役 社長執行役員

加藤 雅也

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。



長い歴史の重みを感じ、今ある課題に向き合う

テクノ菱和は今年12月に創業75周年を迎えます。日本の企業は戦後に起業した会社が多く、当社も戦後の混乱期の1949年に名古屋で創業しました。

以来、空調衛生設備を社会に提供し、主に日本の産業を支えてきました。75周年という節目の年度に、私が社長執行役員に就任することになりました。75年という時間に思いを馳せると、数々のバトンの受け渡しがあり、今私が会社を牽引していく立場となって、その歴史の長さを実感いたします。

現代の日本の経済を支える企業は、戦前からの歴史

を持つ企業や、近年スタートアップとして成長した企業などさまざまです。社会を支える役割やプレイヤーは時代時代が変わっていきますが、当社は75年という長きにわたって社会へサービスを提供してきました。

受け取ったバトンに歴史の重さを感じますが、今大切なのは、現在の社会課題に正面から取り組んでいくことです。企業として社会に求められることに応え、付加価値を創出し、企業を成長させて、サステナビリティに貢献していくこと、この点において企業の歴史の長さは関係ありません。

CSR報告書から統合報告書へ

当社が従来、社会課題に向き合い、活動してきたCSRの成果は、2019年からCSR報告書の形で公開してまいりました。財務情報についてはそれ以前から、決算短信や有

価証券報告書、株主通信や決算説明会を通じて開示してまいりましたが、近年、財務情報と非財務情報を合わせてステークホルダーに開示する要望が高まっています。

そこで本年度より、CSR報告書に代わって統合報告書を発行することといたしました。統合報告書では当社の価値創造プロセスや、成長ドライバーを紹介しています。当社が将来に向けてどうやって成長し、価値を社会に提供して

いくのか、その内容を分かりやすくお届けしています。これまで以上に当社の社会課題への取り組みをご理解いただきたいと考えています。

これまでの中長期経営ビジョンについて

当社は中長期経営ビジョンとして2015年度から2023年度までの9年間の計画を策定しておりました。2015年にこのビジョンを策定した時は、空調衛生設備業界は先行きが不透明な状況でした。2011年に東日本大震災による復興需要や、2012年のアベノミクスによる円安を要因とした国内への設備投資増は感じられたものの、建設業界全体としては東京オリンピック・パラリンピック需要の大きさが目立ち、オリンピック・パラリンピック終了以降の建設環境の見通しは難しいものでした。こうした不安定要素を織り込んだ2023年度までの中長期経営ビジョンは、想定を

超えた形で終わりました。新型コロナウイルス感染症の世界的な流行も想定外の事象でしたが、米中対立の顕在化やロシアによるウクライナ侵攻で、世界が分断し、リスクヘッジから日本国内の産業投資が増加したのです。

ここ数年の当社の業績は、こうした国内の産業投資増に支えられて成長してまいりました。この傾向はこれからも続くでしょう。1990年代のバブル崩壊後、建設業界、そして設備工事業界は大きな成長を見込むことが難しい環境が30年続いていましたが、これからは着実な成長を目指す段階に入っていくと感じています。

人的資本の拡充とDX推進

国内への生産投資の好況は続いています。その反面、働き方改革法の建設業での適用が始まり、設備工事業界ではますます人手不足の状況が進んでいます。

我々の業界は労働集約型であり、技術者の数的担保なしには成長は望めません。社会からの良質な設備工事の要請にサステナブルに応えるには、人員の拡大が喫緊の課題です。しかし、その点では特別な対応策はありません。当

社に入社した社員が設備工事の設計、施工、メンテナンスを行えるようになるには、経験の蓄積と教育による人的成長が欠かせないのです。

テクノ菱和が将来にわたって成長していくためには、今この状況の中で人的資本を充実させていくこと、そしてDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進による業務の効率化の両輪を進めていく必要があります。

社会貢献活動の紹介

目に見える社会貢献について、当社はこれまで情報発信が不足していたと思います。事業所周辺の清掃活動や特定の事業所で行っている献血活動など、社会の一員として「あたりまえ」と捉えていた活動についてお知らせすることの重要性を再認識して、レポート等で外部へ発信していますが、本統合報告書では事業を通じた社会貢献として、テクノ菱和の災害対応の取り組みを特集いたしました。当社は製造業のお客様が多く、メンテナンスのために全

国各地に拠点を持っていますが、過去の災害時には、当社の事業として災害復旧や被災者向け住宅の建設にも取り組んでいます。ボランティア活動だけではなく、このように本業を通じて災害復旧支援を行っていることを、社会貢献という切り口で当報告書にてご紹介することにしました。当社の社会的な役割を理解していただければありがたいと感じています。

会社情報

事業内容

事業案内

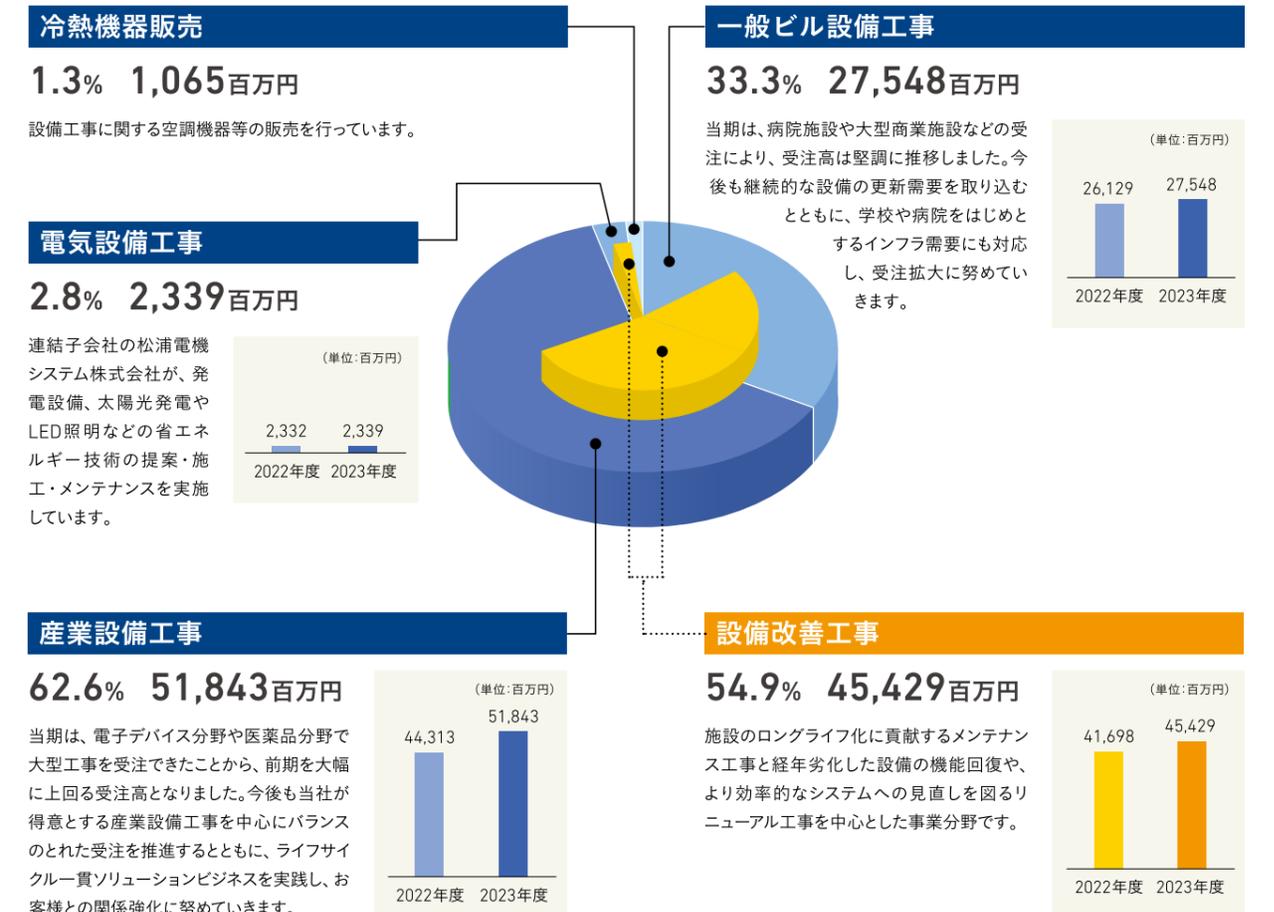
当社グループの主な事業は、空調衛生設備工事、電気設備工事、冷熱機器販売です。受注の95%以上が空調衛生設備工事であり、工場などの産業設備工事と、オフィスビルなどの一般ビル設備工事にセグメントを分けています。

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当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。

受注高構成比

総受注高に対する割合を示しています。



冷熱機器販売

1.3% 1,065百万円

設備工事に関する空調機器等の販売を行っています。

電気設備工事

2.8% 2,339百万円

連結子会社の松浦電機システム株式会社が、発電設備、太陽光発電やLED照明などの省エネルギー技術の提案・施工・メンテナンスを実施しています。

産業設備工事

62.6% 51,843百万円

当期は、電子デバイス分野や医薬品分野で大型工事を受注できたことから、前期を大幅に上回る受注高となりました。今後も当社が得意とする産業設備工事を中心にバランスのとれた受注を推進するとともに、ライフサイクル一貫ソリューションビジネスを実践し、お客様との関係強化に努めています。

一般ビル設備工事

33.3% 27,548百万円

当期は、病院施設や大型商業施設などの受注により、受注高は堅調に推移しました。今後も継続的な設備の更新需要を取り込むとともに、学校や病院をはじめとするインフラ需要にも対応し、受注拡大に努めています。

設備改善工事

54.9% 45,429百万円

施設のロングライフ化に貢献するメンテナンス工事と経年劣化した設備の機能回復や、より効率的なシステムへの見直しを図るリニューアル工事を中心とした事業分野です。

建設業の変革の時期

従来のCSR報告書から発展的に統合報告書を発行するにあたり、財務面での課題や成果も統合報告書で紹介できるようになりました。

現状、建設業界、とりわけ設備工事業界は、前述の「中長期経営ビジョン2023」の振り返りで触れたとおり、おそらく1990年代のバブル期以来の活況を呈しています。受注も売上も好調であり、設備工事の需要が多く、この状況はおそらくしばらくは継続すると見えています。

当社は従来、産業設備工事を指向しており、継続的に取引のあるお客様からの引き合いが優先される手前、セグメントとしては産業設備工事の比率が大きくなりがちです。

しかし、こうした設備工事の活況のその先を見据える必要もあります。成長はしなければなりません、成長分野が片寄っている状況の変化に対応できません。なぜなら過去75年にわたる経験から分かることとして、産業設備工事

は好不況の波があり、必ずいつか落ち込むことがあるからです。そのため、産業設備工事のみならず、一般ビル設備工事も、そして民間工事のみならず、官公庁工事もバランス良く受注していくことも意識しています。

将来の成長に向けて、こうした戦略は今とても重要であり、繰り返しになりますが成長に向けた人的資本の充実は特に重要なのです。

建設業界は以前からハードワークが求められる環境でしたが、いわゆる働き方改革関連法への対応により、建設業界が抱えてきた問題を解決するチャンスだと捉えています。そもそも少子高齢化の時代に苛烈な労働環境を変えなければ人が来てくれません。今は建設業界全体として大きな変革期にあると感じており、当社はこの変化に積極的に適応して、将来の成長につなげていきたいと考えます。

中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」

2023年までの中長期経営ビジョンが終了し、今期から新たな中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」が始まります。これから9年間の中長期経営ビジョンであり、今の経営陣が思うありがたい姿からバックキャストして策定した意欲的な計画で、定量性を示すことで従業員全員が将来的に目指すべき数値を共有しています。

ESGに係る目標も織り込み、環境への貢献、社会への取り組み、ガバナンスの強化を図るため、こちらも定量的な目標値を織り込んでいます。

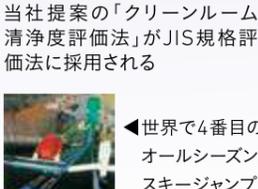
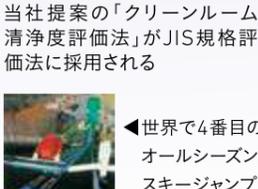
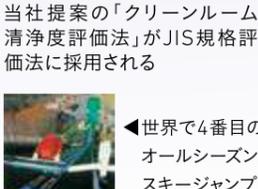
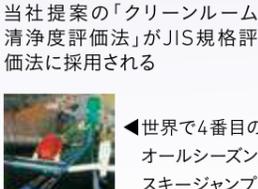
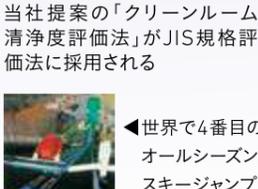
E：環境は上場企業として取り組むべき責務であり、脱炭素を目指す社会への責務を掲載しています。S：社会は当社の喫緊の課題である人的資本の充実に向けて、なくてはならない事項ばかりであり、ワーク・ライフ・バランスを実現するためにも必要な目標を設定しています。そしてG：ガバナンスに関しては多様性を担保して、外部のステークホルダーに評価されるような目標を掲げています。これらは当報告書の該当ページにて詳しく解説しております。



テクノ菱和のあゆみ

昭和(創業～1989年) 平成(1989年～2019年) 令和(2019年～現在)

創業期	大型空調設備業者へ	市場・業容拡大期	高度な産業設備への挑戦と経営の安定化	市況の悪化で過酷な受注競争の時代に	アベノミクスで投資拡大へ	持続的成長を目指して	
<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变更</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 東京ダイアエアコン株式会社(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>	<p>2003年 本社事務所を港区南青山から豊島区南大塚に移転</p> <p>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</p> <p>2006年 60歳定年退職後の継続雇用制度を導入</p> <p>2011年 インドネシア ジャカルタ駐在員事務所開設</p> <p>「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</p>	<p>2015年 ミャンマー事務所開設</p> <p>2016年 インドネシアに現地法人PT.TECHNO RYOWA ENGINEERINGを設立</p> <p>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</p> <p>2018年 横浜市にテクノ菱和R&Dセンター竣工</p> <p>ペーパーレス会議システムの導入</p> <p>CSR推進本部の設置</p>	<p>2019年 CSR報告書の発刊</p> <p>2020年 企業倫理行動指針の改定</p> <p>2021年 千葉支店(現 東関東支店 千葉オフィス)竣工</p> <p>DX推進室の設置</p> <p>技術開発本部の設置</p> <p>テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)特定</p>  <p>◀東関東支店 千葉オフィス</p>	<p>2022年 国連グローバル・コンパクトに署名</p> <p>東京証券取引所スタンダード市場に移行</p> <p>テクノ菱和CSR調達方針の策定</p> <p>65歳定年制を導入</p> <p>2023年 テクノ菱和グループ人権方針の策定</p> <p>2024年 中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」の策定</p>
1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020

1955年	1960年	1961年	1962年	1974年	1976年	1978年	1980年	1981年	1983年	1986年	1989年	1991年	1993年	1996年	1998年	2000年	2004年	2013年	2015年	2016年	2019年	2020年	2021年	2022年	
ヒートポンプ方式による冷暖房設備の施工開始	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	当社第1号のクリーンルーム設備設計施工	ターボ冷凍機によるセントラル方式設計施工	20°C±0.01°Cの恒温試験室施工	排煙ダンパー「スタックマスター」開発	高層ビル施工	熱媒ボイラー採用空調設計施工(警視庁本部庁舎)	相対湿度2%の低湿度設備設計施工	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	地域冷暖房施工	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	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	TECCERF(広域設備予知保全システム)稼働開始	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	HACCP対応工場設計施工	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	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	愛知県扶桑町にソーラー発電所完成、稼働開始	医薬品製造業界向け中央監視システム TEC BEAMS+P 開発	HEPAリークテスター HALISCANNER開発	室圧調整用現場支援ツール(R-mobaco)の開発	プラズマ除菌水の開発	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	クリーンルーム清浄度測定ロボット(Doctor-CR)の開発	
																									
▲名古屋科学館(1962年)	▲三菱重工ターボ冷凍機	▲名古屋科学館(1962年)	▲名古屋科学館(1962年)	▲三菱重工ターボ冷凍機	▲三菱重工ターボ冷凍機	▲三菱重工ターボ冷凍機	▲警視庁本部庁舎(1980年)	▲札幌宮の森ジャンプ競技場(1983年)	▲札幌宮の森ジャンプ競技場(1983年)	▲札幌宮の森ジャンプ競技場(1983年)	▲札幌宮の森ジャンプ競技場(1983年)	▲豊島合同庁舎(1996年)	▲豊島合同庁舎(1996年)	▲豊島合同庁舎(1996年)	▲豊島合同庁舎(1996年)	▲イオンモール札幌苗穂(2003年)	▲愛知がんセンター(2008年)	▲HALISCANNER	▲HALISCANNER	▲HALISCANNER	▲JX金属磯原工場(2022年)	▲JX金属磯原工場(2022年)	▲JX金属磯原工場(2022年)	▲JX金属磯原工場(2022年)	▲キューレイ第三工場(2023年)

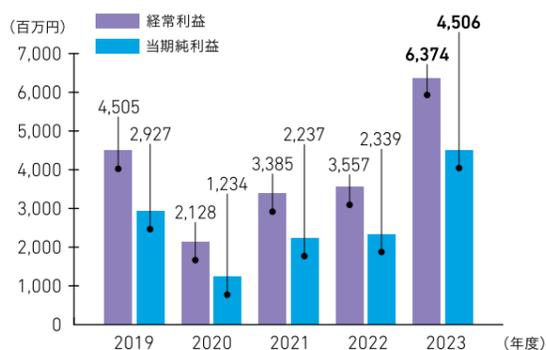
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

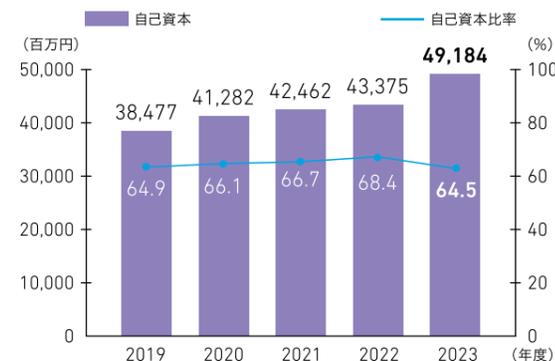
受注高/売上高



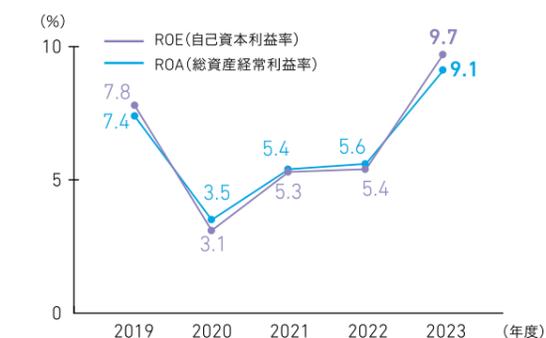
経常利益/親会社株主に帰属する当期純利益



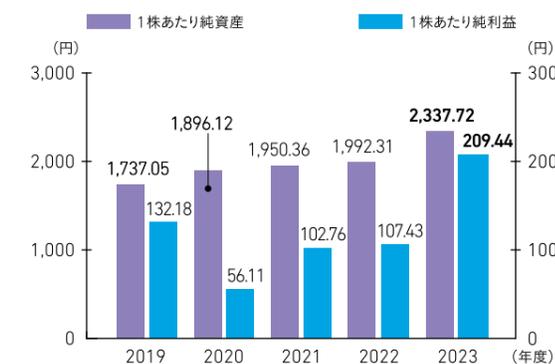
自己資本/自己資本比率



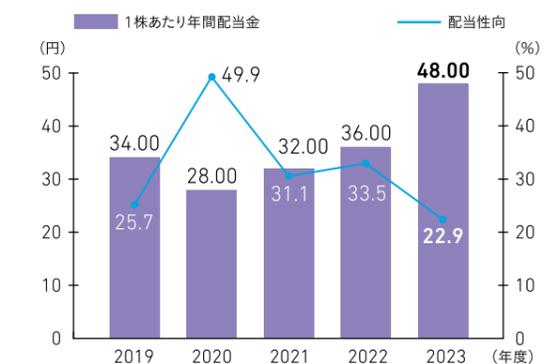
ROE/ROA



1株あたり純資産/1株あたり純利益



1株あたり年間配当金/配当性向



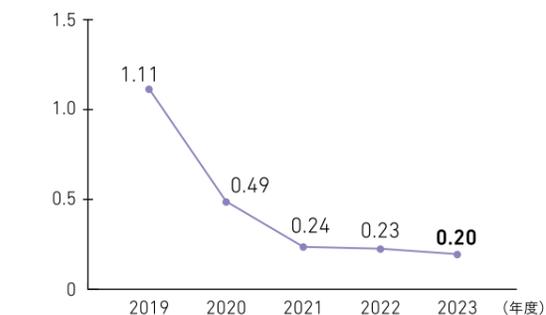
非財務ハイライト

※単体

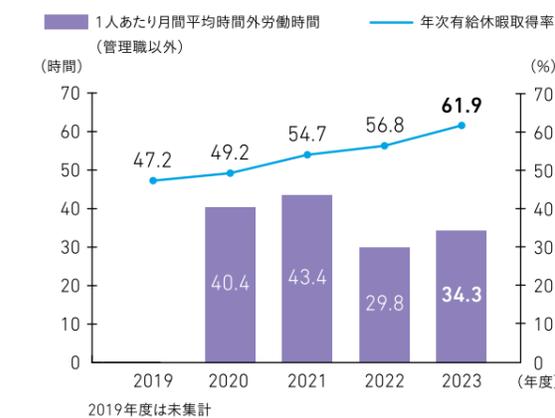
温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1,2)



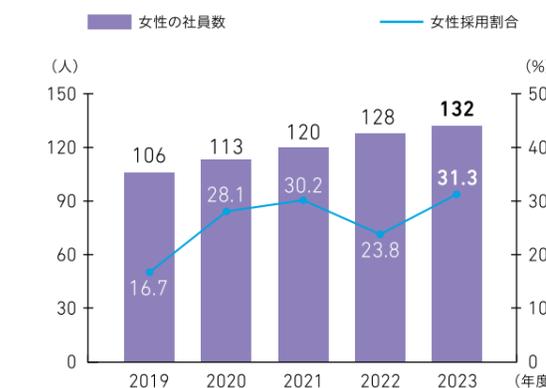
度数率(当社基準 労災事故発生頻度)※



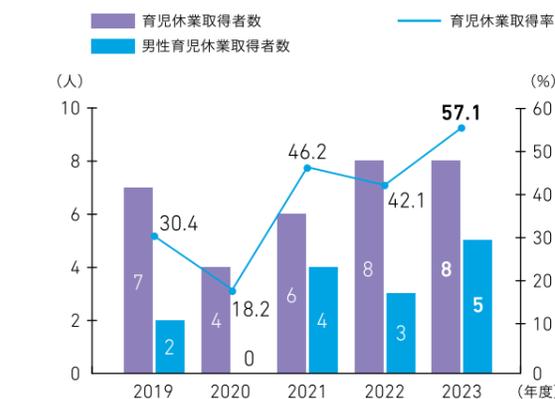
1人あたり月間平均時間外労働時間/年次有給休暇取得率※



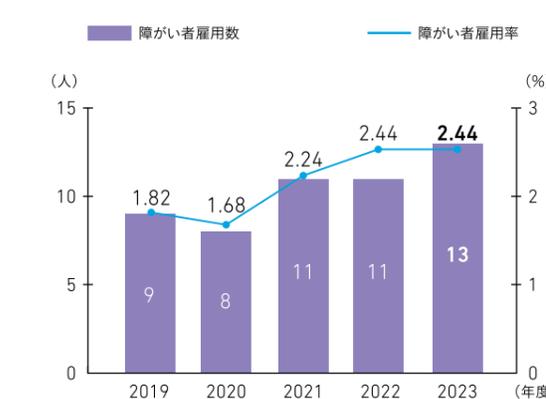
女性の社員数/女性採用割合※



育児休業取得者数/男性育児休業取得者数/育児休業取得率※



障がい者雇用数/障がい者雇用率※



価値創造プロセス

テクノ菱和を取り巻く外部環境

- カントリーリスクを考慮した投資先のリバランス：特に半導体関連企業の産業設備の国内への投資増
- 都市部の再開発継続：リニューアル工事の拡大
- 建設関連業種の人手不足：協力業者の担い手不足の拡大
- 低炭素・カーボンニュートラルといったCO₂削減要求の高まり
- 建設業態の効率化・省力化を進めるDX技術の推進需要増

インプット (2023年度実績、または2024年3月末現在のデータ)

事業活動

アウトプット

アウトカム

財務資本

総資産	76,228百万円
自己資本	49,184百万円
自己資本比率	64.5%

製造資本

国内拠点	12拠点
海外拠点	2拠点
R&Dセンター	1か所
連結子会社	4社

人的資本 ※単体数値

従業員数	899人
1人あたり資格数	7.15件 [※]
1級管工事施工管理技士	484人 [※]

知的資本

研究開発費	344百万円
-------	--------

社会関係資本 ※単体数値

顧客数	1,493社 [※]
受注金額	82,797百万円
協力会社数	1,348社 [※]
発注額	39,270百万円 [※]

自然資本

電気使用量	2,647 MWh
ガソリン使用量	418 kL

協力会社：取引実績のある安全衛生協会加入会社
発注額：注文書累計額

中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」⇒13ページ

- 【成長戦略】** 急な拡大は求めず、品質の高い仕事を一つひとつ積み上げて着実に成長するよう事業を展開する
- 【投資戦略】** 社員教育と採用を含めた人的資本、研究開発、DX関連、ブランド力向上に積極的に投資する
- 【ESG】** ESG経営を推進し、企業市民としての責務を果たすとともに広く社会に貢献する

中期3か年事業計画 ⇒15ページ

成長戦略の推進	人的資本への投資の促進	働き方改革の総仕上げ	ESGへの取り組みの深化
---------	-------------	------------	--------------



マテリアリティ ⇒19ページ

企業理念 ⇒1ページ 経営理念、行動規範三訓

2023年度成果

財務成果

完成工事高	72,521百万円
施工実績	⇒25ページ
親会社株主に帰属する当期純利益	4,506百万円
ROE	9.7%
配当性向	22.9%

非財務成果 ※単体数値

GHG排出量 (Scope1,2)	2,206t-CO ₂
提案CO ₂ 削減量	2,630t-CO ₂ [※]
学会・セミナーでの省エネ関連技術発表	22件
環境	⇒38ページ
補償工事量の削減	46.5%増 [※]

経営理念の実現に向けた企業価値の向上と「TECHNO RYOWA 2032」の達成に向けた成長

- 「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。

2032年度目標

成長		投資(累計)	
売上高	1,000億円	人的投資	10億円
経常利益	70億円	研究開発投資	30億円
ROE	10%以上	DX関連投資	25億円
PBR	1.0倍以上	政策保有株式削減	50億円
従業員数	1,000人以上		

ESG ※は連結、その他は単体

GHG排出量(Scope1,2) [※]		新卒採用者数(累計)	
2022年度(74期)比	27%削減	200人以上	
女性管理職比率	10%以上	1級管工事施工管理技士数	550人以上
女性技術系職員比率	15%以上	政策保有株式純資産保有比率 [※]	10%未満
有給休暇取得率	80%以上		
新入社員3年離職率	15%未満		
男性社員育児休業取得率	100%		

中長期経営ビジョン

中長期経営ビジョン: TECHNO RYOWA 2032

当社では、2015年度(67期)から2023年度(75期)の9年間にわたり、「中長期経営ビジョン2023」を掲げ、その実現に向けた中期事業計画を3年毎に策定し、取り組みを進めてきました(29ページ)。2024年度からは、新しい

中長期経営ビジョンとして「TECHNO RYOWA 2032」をスタートさせています。

「TECHNO RYOWA 2032」は、次のような特色をもっています。

- 基本方針を【成長戦略】【投資戦略】【ESG】の3本の柱にまとめて目標を設定し、方向性を明確にしていること。
- 非財務項目の目標については「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」(19ページ)と相互に関連していること。
- 【成長戦略】【投資戦略】【ESG】に数値目標を設定し、価値創造プロセスのアウトカム(12ページ)にリンクしていること。
- 株主への還元について言及していること。

「TECHNO RYOWA 2032」基本方針

- 1 【成長戦略】 急な拡大は求めず、品質の高い仕事を一つひとつ積み上げて着実に成長するよう事業を展開する
- 2 【投資戦略】 社員教育と採用を含めた人的資本、研究開発、DX関連、ブランド力向上に積極的に投資する
- 3 【ESG】 ESG経営を推進し、企業市民としての責務を果たすとともに広く社会に貢献する

基本方針 1 成長戦略

急な拡大は求めず、品質の高い仕事を一つひとつ積み上げて着実に成長するよう事業を展開する

1. 急激な規模の拡大は目指さず、**品質の高い仕事**を積み上げて着実に成長する。
2. 主力分野である産業用空調設備の設計施工を中心に、産業設備工事と一般ビル設備工事、官公庁工事と民間工事、国内案件と海外案件など、**バランスのとれた受注**を推進する。
3. 品質の維持向上と安全の確保が重要な課題であることを認識し、技術系社員の**採用と教育**に重点を置く。
4. 景気の冷え込みに備え、既存客先への継続営業だけでなく、**新規顧客**の開拓や休眠顧客の掘り起し、M&Aも含めた**新規事業領域**の探索に注力する。

5. **海外**に関して、インドネシアでの足場を固めるとともに、若手社員の海外ローテーション勤務の再開と海外からの研修生受け入れで**将来に向けた布石**を打つ。

成長戦略 2032年度までの数値目標(連結)

売上高	:1,000億円	
経常利益	:70億円	
ROE	:10%以上	
PBR	:1.0倍以上	
従業員数	:1,000人以上	を目指す

基本方針 2 投資戦略

社員教育と採用を含めた人的資本、研究開発、DX関連、ブランド力向上に積極的に投資する

1. 社員教育や採用活動に集中的に投資して**人的資本**の充実を図る。
2. お客様のニーズに応える最適な環境システムの提供を目指すため、**研究開発**に継続的に投資する。
3. 作業の効率化、人手不足の解消、基幹システムの刷新、保守・メンテナンス、セキュリティ強化を含め**DX関連**に継続的に投資する。
4. 知名度の向上がブランド力のアップ、採用活動の強化、投資家への訴求にもつながることを勘案し、2029年度の80周年に向けて**広告宣伝**への投資を強化する。
5. **政策保有株式**に関して、持合い先との関係性や保有の意義についてさらなる見直しを行い、段階的に削減する。

投資戦略 2032年度までの投資計画(累計)

人的投資	:10億円	
研究開発投資	:30億円	
DX関連投資	:25億円	
政策保有株式削減	:50億円	を目指す

基本方針 3 ESG

ESG経営を推進し、企業市民としての責務を果たすとともに広く社会に貢献する

非財務項目 2032年度までの数値目標

E(環境)	S(社会)
GHG排出量(Scope1,2) [※] 2022年度(74期)比 → 27%削減	女性管理職比率 :10%以上 女性技術系職員比率 :15%以上 有給休暇取得率 :80%以上
G(ガバナンス) 政策保有株式 純資産保有比率 [※] → 10%未満	新入社員3年離職率 :15%未満 男性社員育児休業取得率 :100% 新卒採用者数(累計) :200人以上 1級管工事施工管理技士数 :550人以上

※は連結、その他は単体 を目指す

株主への還元

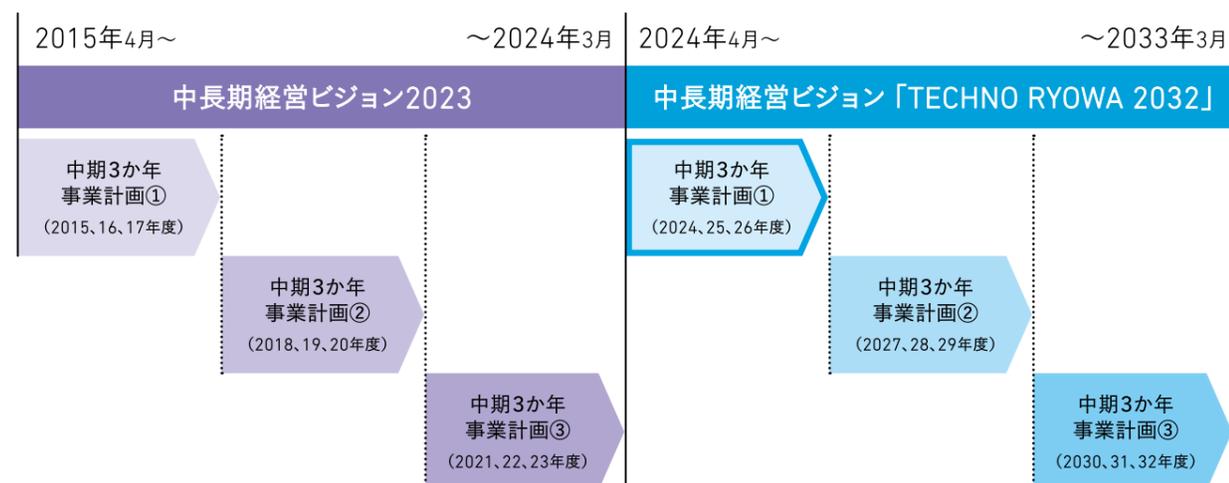
1. 当社は、株主への利益還元を経営の最重要課題と認識し、経営基盤の充実を図りつつ、期間収益および配当性向を勘案し、安定して配当を維持することを基本方針としています。
2. この基本方針に則り、「TECHNO RYOWA 2032」(2024~32年度)の期間中においては1株当たりの年間配当金について前年度の年間配当金を下回らないこととし、利益の成長に応じて増額することとします。
3. 株主還元策のひとつとして「TECHNO RYOWA 2032」の期間中に自社株買いならびに自己株式の消却を機動的に実施します。

中期3か年事業計画

中期3か年事業計画の位置づけ

当社では、9年間を一区切りとした中長期経営ビジョンを掲げ、その下で3年ごとに中期3か年事業計画を策定しています。2024年3月末で「中長期経営ビジョン2023」が

終了し、新たに「TECHNO RYOWA 2032」がスタートしており、今回の中期3か年事業計画(2024～26年度)はその最初の3年間の事業計画となります。



前中期3か年事業計画(2021～23年度)の振り返り

前中期3か年事業計画(2021～23年度)では、最終年度となる2023年度(75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、5つの基本方針および7つの「取組事項」を策定しました。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を設定し、それぞれのアクションプランでは3年間に取組んでいく項目、内容、担当部門を明確にし、定期的にモニタリングを実施することで計画を推進してきました。

前中期3か年事業計画(2021～23年度)の基本方針

- 1 激化する競争環境への対応
- 2 働き方改革の一層の推進
- 3 ESGへの取り組みの強化
- 4 環境ビジネスへの挑戦
- 5 海外事業の足場固め

前中期3か年事業計画(2021～23年度) ～7つの「取組事項」の概要と実績～

品質の向上に関する取り組み

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

当社では、入社時に技術系、営業系、事務系を問わずすべての社員が2か月間の新入社員教育(通称「山荘教育」、44ページ)で空調衛生設備の基礎知識を習得し、その後も継続して研修を実施しています。

アクションプラン [2] ノウハウの蓄積と社内情報共有

業界の最新トピックスを常に把握し、ノウハウを蓄積して水平展開することで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り組み

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を強化しています。

アクションプラン [4] DXへの取り組み

社内イントラの新システムを構築し、稼働を開始しました。

アクションプラン [5] 研究開発の強化

クリーンルーム清浄度測定ロボット「Doctor-CR」の開発を行いました。

顧客の拡大に関する取り組み

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

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いました。

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、協力会社様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

2024年3月まで猶予されていた残業時間の上限規制の建設業への本格適用に向けて段階的に取り組んできました。

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(GHG)排出量について、Scope1、Scope2の排出量を集計し、開示しました(40ページ)。ダイバーシティの推進に関しては「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。

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

将来への布石として海外から現地社員を研修生として日本で受け入れてOJT教育を実施しています。

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

現場手当を含め、さまざまな制度の見直しを行いました。

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

技術系新入社員のローテーション制度や資格取得支援制度の見直しを行いました。

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)

老朽化したファイルサーバーを交換・統合し、オンプレミス型のプライベートクラウドの環境を構築しました。

中期3か年事業計画の概要

新しい中期3か年事業計画(2024~26年度)では、「TECHNO RYOWA 2032」の下で次の4つの基本方針を定めて取り組みを進めています。

中期3か年事業計画基本方針

1 成長戦略の推進

急激な規模の拡大は求めずに着実に成長する。バランスのとれた受注を推進するとともに将来への布石を打つ。

2 人的資本への投資の促進

教育制度の見直しと充実を図り、社員教育と採用に重点的に投資する。

3 働き方改革の総仕上げ

品質の維持向上と安全の確保、業務の効率化と生産性の向上を図る。DX関連に積極的に投資するとともに全員が業務の見直しと改革に取り組む。

4 ESGへの取り組みの深化

「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」のKPIの目標達成に邁進する。

中期3か年事業計画(2024~26年度)の数値目標は、「TECHNO RYOWA 2032」の目標達成に向けた第一段階となります。

最終年度2026年度(78期) 数値目標(連結)

売上高	:810億円	
経常利益	:60億円	
ROE	:10%以上	
PBR	:1.0倍以上	を目指す

中期3か年事業計画(2024~26年度)の投資計画は、「TECHNO RYOWA 2032」の2032年度までの投資計画のうち最初の3年間の計画となります。

2024年度(76期)~26年度(78期) 投資計画(累計)

人的投資	:3億円	
研究開発投資	:10億円	
DX関連投資	:5億円	を目指す

中期3か年事業計画(2024~26年度)の非財務項目の数値目標は、「TECHNO RYOWA 2032」の目標達成ま

での道のりの中で2026年度(78期)までに目指すものを示しています。

非財務項目 2026年度までの数値目標

E(環境)

GHG排出量(Scope1,2)*
2022年度(74期)比 ⇒ 11%削減
GHG排出量(Scope3)* ⇒ 算定開始

G(ガバナンス)

役員報酬の見直し
⇒ 中長期インセンティブとなる株式報酬の導入
政策保有株式 純資産保有比率* ⇒ 20%未満

*は連結、その他は単体

S(社会)

女性管理職比率 : 5%以上
女性技術系職員比率 : 10%以上
有給休暇取得率 : 60%以上
新入社員3年離職率 : 15%未満
男性社員育児休業取得率 : 50%以上

を目指す

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

2023年3月31日、東京証券取引所は「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する要請を発表しました。この要請を受けて、当社のPBR(株価純資産倍率)が1倍割れとなっている状況について、資本コストや市場の評価に関する現状分析と改善に向けた対応策に

ついて検討を進めてきました。

この結果を踏まえて中期3か年事業計画(2024~26年度)の中で「市場の評価について(取り組むべき課題)」および「対処方針」について示しています。

市場の評価について (取り組むべき課題)

- 慎重かつ保守的な業績予想
- 株主還元
- 知名度
- 政策保有株式の固定的な継続保有

対処方針

- 前年度から業績予想の方針を【慎重、保守的】から【精緻、積極的】に転換。今後も継続。
- 「TECHNO RYOWA 2032」の期間中(2024~32年度)は配当金について維持または増配。株主還元の一環として自社株買いならびに自己株式の消却を機動的に実施。
- 役員報酬の見直しを実施し、中長期インセンティブにつながる株式報酬制度を導入。
- 知名度アップのため、広報宣伝活動を段階的に拡大。
- 政策保有株式について2023年度から段階的な削減に着手。「TECHNO RYOWA 2032」および中期3か年事業計画において削減目標を設定。

マテリアリティ

当社は、2021年に特定したマテリアリティの見直しを行い、2024年5月に新たなKPI(重要業績評価指標)を設定しました。マテリアリティの各項目は、それぞれE(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)と対応し、SDGsの目標とも紐づいています。当社では各マテリアリティに設定されたKPIの達成度合いを評価し、進捗管理を行っています(新たなKPIは下表の※印箇所)。

当社は、事業活動やマテリアリティへの取り組みを通してESG経営を進めると同時に、SDGsに貢献し、持続可能な社会の実現に寄与していきます。2023年度のKPIの達成状況は以下の表のとおりとなりました。

☑ テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)とKPIの達成状況

2023年度達成状況 ☺:達成 ☹:未達成

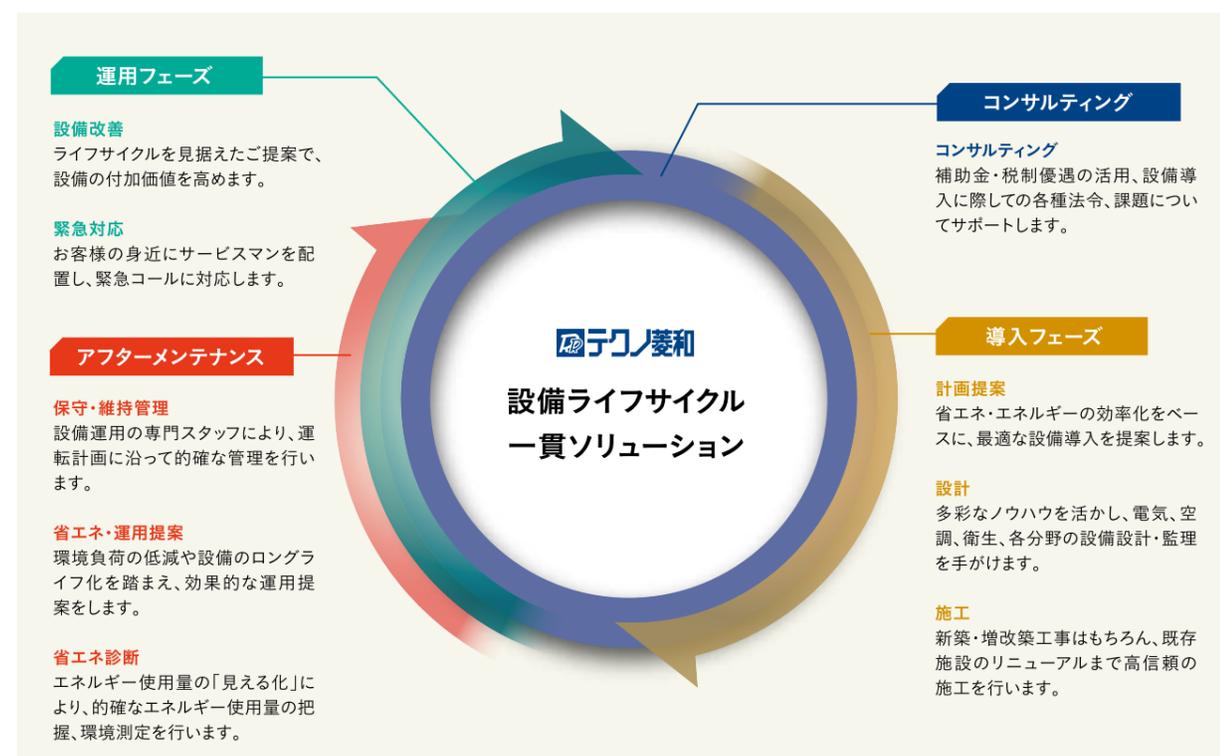
ESG分野	マテリアリティ(重要課題)	内容	KPI	2023年度達成状況	ISO26000「中核課題」						関連ページ	関連するSDGs	
					組織統治	人権	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題			および発展
E (環境)	環境負荷低減と汚染防止	CO ₂ 排出削減、省エネ推進	オフィス電力使用量	☺				●				42,65	7 気候変動 9 気候変動 11 持続可能な都市とコミュニティ 12 持続可能な消費と生産
			社有車燃費	☹				●					
			省エネ提案によるCO ₂ 削減量	☹				●					
			GHG排出量(Scope1,2)削減*	—				●					
			GHG排出量(Scope3)算定*	—				●					
		廃棄物の削減とリサイクルの推進	元請現場の廃棄物量の計測	☺				●				38,39	13 気候変動
			大気保全、化学物質規制対策	☺				●					
			環境法令順守	☺				●					
		グリーン調達	グリーン購入率(事務用品)	☺				●				42,65	
			グリーン調達率(機器)	☹				●					
技術開発力の強化	技術開発力の強化	省エネ関連技術の社外発表件数	☺				●						
S (社会)	ダイバーシティの推進	ダイバーシティの推進	技術系従業員に占める女性比率	☺		●	●				10,46,66	3 働きがい 5 ジェンダー平等	
	人材の確保・育成	人材の確保	管理職層に占める女性比率	☺		●	●						
			1人あたりの資格取得数	☺			●				43,44,65	8 質の高い雇用	
	働き方改革の推進	労働生産性の改善、DXの推進	新入社員3年離職率	☹			●				43,44,45	9 気候変動	
			1人あたりの時間外労働時間	☺			●				10,33,34,65	11 持続可能な都市とコミュニティ	
	労働安全衛生の推進	安全衛生の推進	長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進	1人あたりの平均年次有給休暇取得率	☺			●		●	47,65	12 持続可能な消費と生産	
			強度率(当社基準 労災事故発生率)	☹			●		●	●	10,48,66		
施工品質の向上	施工品質の向上	度数率(当社基準 労災事故発生頻度)	☺			●		●	●	49,65			
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	補償工事の削減	☹						●	49,65		
			社外取締役の比率	☺	●							53 ~ 57, 66	4 質の高い雇用
			女性取締役の登用*	—	●								9 気候変動
			政策保有株式保有比率*	—	●							12,14,18,66	12 持続可能な消費と生産
		ESG情報開示の促進	統合報告書の発行*	—	●							全ページ	16 気候変動
			公益通報者保護制度の整備・運用	外部からの通報システムの構築*	—	●						60,61,66	
		ステークホルダー・エンゲージメントの推進	投資家との個別エンゲージメント	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	☹	●						60,61,66	
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	セキュリティ講習受講率	☺	●					58,66			
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	テクノ菱和CSR調達方針の推進*	—				●			37			

価値創造ドライバー： 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しています。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・分析します。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

当社社員による、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、当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します。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します。現場での経験とノウハウを活かし、コスト削減とサステナビリティ実現をサポートします。

メンテナンスにおけるテクノ菱和の強み

設備のロングライフ化には、メンテナンスによる予防保全や、経年劣化した設備の機能回復とより効率的なシステムへの見直しを図るリニューアル工事が重要です。設備の完成引き渡し後も、システムが常に効率よく正常に稼働するためには、定期的な保守管理が欠かせません。当社では、施工後の各種フォロー、保守・維持管理、設備診断・計測といった運用の全局面で求められるサービスを当社の専門スタッフが担当します。施工部門とサービス部門の連携により、お客様の問題解決に向けた確

なサポートを行っています。

また、お客様からの緊急コールに対応すべく、営業所以外も含めて全国44拠点のメンテナンス体制を構築し、お客様の身近にメンテナンスサービス部員を配置しています。

そのほか、お客様のメンテナンス・バリデーション対象設備を一元管理し、『見える化・共有化』を可能にする設備管理支援クラウドサービス「VM-Scope」を提供するなど、より高い品質のメンテナンスサービスを実施しています。

メンテナンス拠点

支店

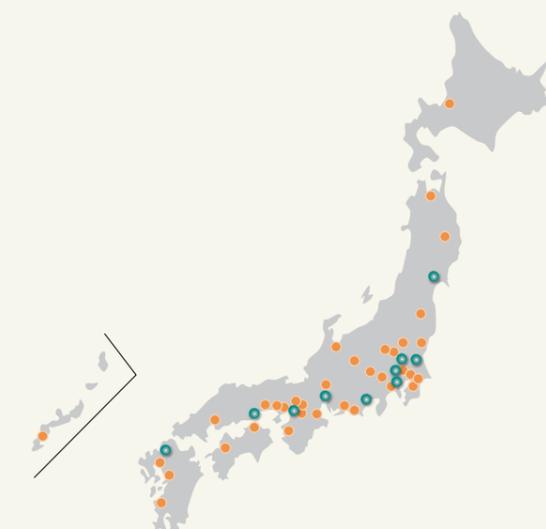
東北・北関東・東関東・東京・横浜・静岡・名古屋・大阪・中国・九州

営業所

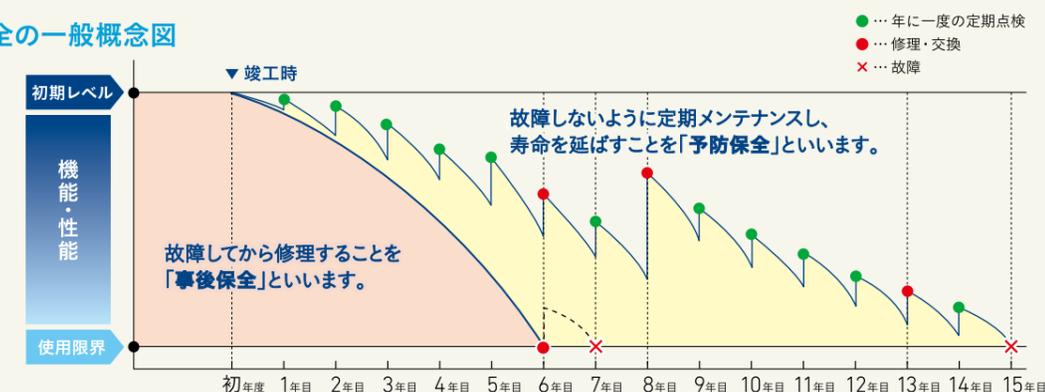
札幌・青森・盛岡・郡山・東海・鹿島・宇都宮・群馬・熊谷・城東・港・西東京・厚木・相模・浜松・東愛知・富山・長野・岐阜・三重・滋賀・京都・奈良・神戸・姫路・広島・高松・松山・熊本・沖縄

サービスステーション

知多・西宮・鳥栖・鹿児島



保全の一般概念図



定期的な保守・メンテナンスにより、使用限界に至る期間を大幅に延ばすことができます。あわせて定期的に設備状況をご報告し、改善計画書をご提出します。修繕経費の把握と計画的な予算策定にご活用いただけ、経費の節約にお役立ていただけます。

保守契約を結ぶことで、機器の長寿命化を実現!

価値創造ドライバー： 研究開発

2023年度の研究開発実績と今後について

気流・微粒子可視化システム



「カシカ」は目に見えない空気の流れや、含まれる微粒子の動きを可視化するシステムです。

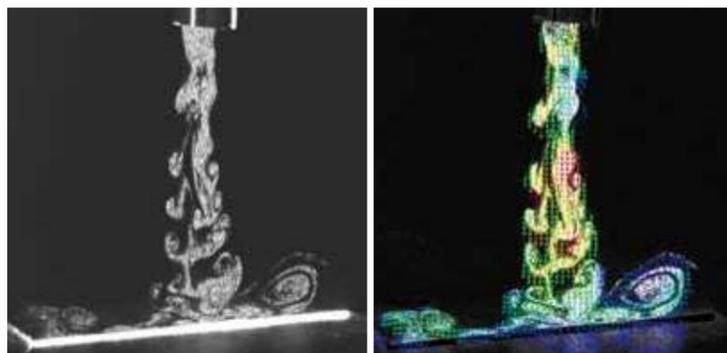
クリーンルーム内の気流を可視化する際、室内を汚さない純水ミストのトレーサーガス(クリーンフォガー)を使います。汚染域から清浄域への逆流や空気が滞留する箇所がないか、可視化はクリーンルームの性能確認に重要な手法です。

「カシカ」は高感度カメラとレーザー光源を用いて、1μmより小さいサブミクロン粒子の可視化もできます。(通常目視が可能なのは10μm程度)

空気の様子を確認することで、さまざまな問題を解決する手掛かりになります。

当社は、このシステムを活用して、0.3μmの粒子を99.99%捕集するHEPAフィルタの性能確認や、感染対策として空気中に浮遊する飛沫核の挙動を推測する技術など、応用研究開発を行っています。

空気は「読む」ものではありません。「見る」ものです。



▲0.37μm 単分散試験粒子PSLの可視化画像(右は粒子速度解析画像PIV)



▲オイルミストとLEDライトによる気流の可視化



▲純水フォグによるクリーンルーム内気流の可視化

クラウド型高機能情報システム ソラビス

「ソラビス」はマネージドサービスを利用した、サーバーレス環境で運用する情報管理システムです。建築設備の運転状況、環境計測データ、エネルギー使用量、天気予報など、さまざまなデータを分析し、ソラビスのダッシュボードで一覧表示することが可能です。単なる遠隔監視ではなく、情報の可視化により省エネ運用・設備メ

ンテナンスをサポートします。

現在、当社ではソラビスの技術を活用して、電力の状況やクリーンルームの運転状態を表示するサイネージを製作し、試験運用しています。2024年度末には開発を完了し、本格運用を予定しています。



▲電力デジタルサイネージ
社内5拠点の電力使用量、ソーラー発電量、現在の天気・気温、明日の天気予報を表示。【社員の省エネ意識の向上】



▲クリーンルームの運転状態サイネージ
クリーン度、温湿度、室圧のグラフ表示、クリーンルーム内のカメラ画像を表示。【入室前のCR環境チェック】

クリーンルーム清浄度測定ロボット Doctor-CR

Doctor-CRはクリーンルームの性能維持管理の省力化に貢献するシステムです。

クリーンルームの清浄度の測定点数はJISにより規定されています。(例：面積100㎡のときは16点)

このDoctor-CRは測定ポイントにマーカーを設置するだけで自律走行を行い、測定から報告書作成までを自動化します。

室内の地図を作成するためのCADデータ入力や、部屋の形状を計測するなどの準備作業は一切不要です。パトロールモードで運転すると、クリーンルーム内を移動しながら、清浄度、温湿度、CO₂濃度を連続測定します。測定結果がリアルタイムに表示されるため、環境が悪化しているエリアの特定と原因の解明が容易になります。



最新の施工実績

ファッションクルーズニューポートひたちなか



引き渡し年月	2023年6月
施工地	茨城県ひたちなか市
建物用途	店舗
延床面積	122,953m ² (ファッションクルーズ部分64,400m ²)
階数	地上2階
工事範囲	空調設備工事

JA静岡厚生連 リハビリテーション中伊豆温泉病院



竣工年月	2023年6月
施工地	静岡県伊豆市
建物用途	病院
延床面積	約18,000m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調設備工事

本物件は、開院から50年以上が経過し、施設の老朽化や耐震不足の問題を解決するために移転新築された施設であります。地域密着型病院として、地域住民や農家組合員の健康管理とリハビリテーションの拠点となることをコンセプトに建設さ

れ、治療を通じて機能回復、社会復帰、在宅復帰等を支援する病院となっております。同病院は院内に温泉施設があり、天然温泉を利用した温泉療法が取り入れられております。

東京応化工業株式会社 郡山工場



竣工年月	2023年6月
施工地	福島県郡山市
建物用途	倉庫等、計7棟
延床面積	2,830.00m ²
階数	地上1階
工事範囲	空調換気・給排水衛生・消火設備工事

本物件は、同社の主力生産拠点のひとつである郡山工場の敷地内に建設された倉庫棟であります。郡山工場では半導体デバイスの製造に必要な不可欠な化学薬品であるフォトレジストや関連高純度化学薬品が製造されており、同社はフォトレジス

トにおいて世界的に高いシェアを有しております。倉庫棟ではこれらの製品の品質を確保しながら保管できるよう、きめ細やかな温湿度管理がなされております。

港区立小中一貫教育校 赤坂学園



竣工年月	2023年8月
施工地	東京都港区
建物用途	学校
延床面積	17,833.05m ²
階数	地上6階、地下1階
工事範囲	空調・換気・自動制御設備工事

本物件は、隣接していた赤坂小学校と赤坂中学校を一体化し、小中学校の枠組みを超えた「小中一貫教育校」として開校するために、旧赤坂中学校の敷地に建設された新校舎であります。この小中一貫教育校においては、学年を第1学年から第9学年のまとまりで区分し、本校舎は第5学年以上の児童・生徒

に利用されます。学年の垣根を越えて交流を深める施設づくりがコンセプトのひとつとなっており、第4学年以下の児童が利用する既存小学校校舎と行き来できる上空通路や交流ホールなどが備えられております。

学校法人小野学園 品川翔英中学校・高等学校 中央校舎



竣工年月	2023年8月
施工地	東京都品川区
建物用途	学校
延床面積	12,157.28m ²
階数	地上7階
工事範囲	空調・衛生設備工事

第一三共プロファーマ株式会社 平塚工場第二無菌製剤棟



竣工年月	2023年9月
施工地	神奈川県平塚市
建物用途	工場
延床面積	14,737.00m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生・ユーティリティ設備工事

本物件は、第一三共グループにおいて国内最大の製剤工場である平塚工場敷地内に新設された無菌製剤棟であります。平塚工場の敷地内では固形製剤（高血圧治療剤、解熱鎮痛剤、

抗凝固剤、抗インフルエンザ薬）や注射剤（麻酔剤、がんおよびがん疼痛治療薬、抗菌剤）など多くの医薬品が製造されており、高品質な医薬品の安定供給が確保されております。

最新の施工実績

特別養護老人ホーム 江東ホーム



竣工年月	2023年9月
施工地	東京都江東区
建物用途	特別養護老人ホーム
延床面積	5,989m ²
階数	地上5階
工事範囲	空調・給排水衛生設備工事

株式会社近江兄弟社 山面第2工場



竣工年月	2023年12月
施工地	滋賀県蒲生郡竜王町
建物用途	工場
延床面積	4,000m ²
階数	地上2階
工事範囲	空調・衛生・ユーティリティ設備工事

本物件は、同社の主力製品のひとつである「メンタム」をはじめとする医薬品、医薬部外品、化粧品等のスキンケア製品の生産工場であります。本工場はアジアを中心にグローバルマーケットへの商品展開を見据え、生産能力向上を目的として建設

されました。高度な品質管理が求められる医薬品の製造に対応するため、工場内にはクリーンルームが導入されており、室圧・気流・清浄度の厳密な管理が行われております。

一般社団法人 半田市医師会健康管理センター



竣工年月	2023年12月
施工地	愛知県半田市
建物用途	診療所等
延床面積	7,852.60m ² +6,706.75m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調設備工事

本物件は、受診者の健康を管理することを目的に質の高い医療サービスの提供を目指して新たに建設された健康管理センターです。本施設には共同利用施設として、PET-CT、MRI等の高度な医療機器が導入されており、近隣の医療機関からの

検査要請に協力しております。また、一般的な検査項目から特殊な検査項目まで幅広い検査に対応しており、半田市の地域医療を支える施設となっております。

国立大学法人東北大学 放射光研究拠点施設



竣工年月	2024年1月
施工地	宮城県仙台市
建物用途	教育施設(研究施設)
延床面積	4,075.91m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生設備工事

本物件は、同大学青葉山新キャンパスに建設された研究施設です。同施設はナノスケールの観察を可能とする放射光施設(ナノテラス)で観測されたデータを研究するための施設となっ

ております。さまざまなモノの内部や表面をナノスケールで可視化することで、新材料やデバイスの開発、生命機能、創薬の研究開発など幅広い分野での活用が期待されております。

国立大学法人東北大学 青葉山ユニバース



竣工年月	2024年3月
施工地	宮城県仙台市
建物用途	教育施設(研究施設)
延床面積	4,040.72m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生設備工事

佐藤薬品工業株式会社 B-24製造棟



引き渡し年月	2024年3月
施工地	奈良県橿原市
建物用途	工場
延床面積	2,309.32m ²
階数	地上4階
工事範囲	空調・給排水・用役設備工事

本物件は、国内における医薬品受託加工のリーディングカンパニーである同社工場内に、生産能力向上を目的として新設された建物であり、原料の秤量から製剤、包装までを行う施設となっております。右は製剤の工程のうち、薬の表面にコーティングを行う被膜室で、薬の有効成分を保護して安定性を向上さ

せるとともに、苦み等をマスキングして飲みやすくする役割を担っております。被膜室はクリーンルームとなっており、温湿度に加え室圧や気流も制御された高度な塵埃管理がなされております。



中長期経営ビジョン2023の振り返り

「中長期経営ビジョン2023」(以下「ビジョン2023」とします)は、2015年度(67期)から2023年度(75期)の9年間を対象として策定されました。ビジョン2023が策定された当時(2015年)は、2020年に予定されている東京オリンピック・パラリンピックの開催までは建設需要は大いに潤うものの、その後は深刻な落ち込みが予想される、との見方が一般的でした。さらに外部環境として、①人口減少

による建設市場の縮小化、②将来的な建設市場縮小によるコスト競争激化、③従来技術が一般化したため差別化が困難、④消費人口減少による産業設備のお客様の海外移転が懸念事項として挙げられました。こうした中で、何とか踏みとどまり連結売上高と経常利益を維持していこう、との思いでビジョン2023は策定されました。ビジョン2023の数値目標と基本方針は以下のとおりです。

中長期的に 当社グループの目指すもの

2023年(75期)までに

連結売上高 : 650億円
経常利益 : 26億円
ROE : 5%以上

中長期経営ビジョン2023

- 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市場を収益源のひとつとして認識し、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

しかしその後、新型コロナウイルス感染症の蔓延、サプライチェーンの見直し、東京オリンピック・パラリンピックの延期、働き方改革と労働関連法の改正、地政学リスクの増大、世界各地での紛争の勃発など、想定外の9年間となりました。ビジョン2023を策定した当時の予想に反して日本国内の設備投資意欲は減退するどころか旺盛となり、建設需要は空前の好調期を迎えることとなりました。

ビジョン2023の数値目標は2024年から見ると大変控えめな目標であったように感じられますが、製造業の生産拠点が海外へ移転していた当時の状況に鑑みると、むしろチャレンジングな目標であったと考えられます。ビジョン2023の中でも「③ASEAN市場を収益源のひとつとして認

識し、ターゲットを絞った市場へ積極的に投資する」として、海外での売上高を伸ばしていく計画となっていました。

「TECHNO RYOWA 2032」(以下「RYOWA 2032」とします)の基本方針は、基本的にビジョン2023の理念を踏襲しています。ビジョン2023の「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」は「企業の財産は従業員なり」という創業者の信念に基づくものであり、RYOWA 2032の「②【投資戦略】社員教育と採用を含めた人的資本、研究開発、DX関連、ブランド力向上に積極的に投資する」へ引き継がれています。

中長期経営ビジョン2023の達成状況

ビジョン2023の数値目標は「2023年度(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」という3項目に絞ったものでしたが、最終年度には3項目とも達成することができました。

中長期経営ビジョン2023 目標達成状況



連結売上高については2023年度までに650億円を達成することを目指していましたが、2018年度(70期)に673億円、2023年度(75期)に736億円と2期において達成することができました。2019年度(71期)から2020年度(72期)にかけて売上高、経常利益が減少に転じているのは新型コロナウイルス感染症の感染拡大、いわゆるコロナ禍の影響によるものです。その後、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い2021年度(73期)からは増収、増益に転じています。

経常利益については同じく2023年度までに26億円を目指すとしましたが、2015年度(67期)は36億円と

好スタートを切ることができ、結局、2020年度(72期)の21億円を除いて9年度中8年度において目標を達成することができました。ROEについても同じく9年度中8年度において達成できました。

こうしてみるとビジョン2023の目標の設定が控えめ過ぎたようにみえますが、ビジョン2023の直前の5年間の平均値は経常利益が8.5億円、ROEが1.1%であったため、策定当時としては野心的な目標であったと考えられます。策定してからの外部環境の変化が全く想定とは異なり、結果として業績は順調に推移することとなりました。

TECHNO RYOWA 2032の策定

2015年にビジョン2023がスタートしてから企業に対する社会の要請は大きく変わりました。2015年9月に国連でSDGs(持続可能な開発目標)が採択されるなど、企業がESG経営に取り組む環境が整い始めました。情報開示についても、財務項目だけでなく非財務項目にも大きな関心が寄せられることとなりました。こうした中、当社は2019年9月にCSR報告書を発行し、以後毎年発行することといたしました。その後、2021年に「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」を特定し、また2022年には国連グロー

バル・コンパクト(UNGC)に署名するなど、ESG経営に向けて注力しております。

ビジョン2023の数値目標は連結売上高、経常利益、ROEの3項目でしたが、RYOWA 2032については非財務項目も目標に加え、同時に数値目標を設定することとしました。また、マテリアリティは長期的視点で特定して中長期の経営戦略と整合的であるべき、との観点からRYOWA 2032の策定にあわせてマテリアリティの一部を見直し、相互に関連させることとしました。

TECHNO RYOWA 2032の考え方

RYOWA 2032の基本方針は、ビジョン2023の理念を踏襲しています。**【成長戦略】【投資戦略】【ESG】**の3本の

柱にまとめて方向性をより明確にすることとし、それぞれに数値目標を設定しました。

「TECHNO RYOWA 2032」基本方針

- 【成長戦略】** 急な拡大は求めず、品質の高い仕事の一つひとつ積み上げて着実に成長するよう事業を展開する
- 【投資戦略】** 社員教育と採用を含めた人的資本、研究開発、DX関連、ブランド力向上に積極的に投資する
- 【ESG】** ESG経営を推進し、企業市民としての責務を果たすとともに広く社会に貢献する

成長戦略では、ビジョン2023でも目標としていた連結売上高、経常利益、ROEのほかに2032年度までに目指すものとしてPBRと従業員数を加え数値目標を設定しました。前者については近時ステークホルダーの関心が高まっていること、後者についてはこれらの目標の達成のために

必須条件となることから目標としました。

投資戦略では、人的投資、研究開発投資、DX関連投資、広告宣伝、政策保有株式削減を掲げ、それぞれ数値目標を明確にしました。

成長戦略 2032年度までの数値目標(連結)

売上高	: 1,000億円	
経常利益	: 70億円	
ROE	: 10%以上	
PBR	: 1.0倍以上	
従業員数	: 1,000人以上	を目指す

投資戦略 2032年度までの投資計画(累計)

人的投資	: 10億円	
研究開発投資	: 30億円	
DX関連投資	: 25億円	
政策保有株式削減	: 50億円	を目指す

ESGについては、「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」に掲げている項目を中心に目標を設定しました。

【E(環境)】

GHG排出量(Scope1,2)の削減については、「地球温暖化対策の推進に関する法律(平成十年法律第百十七号)」の趣旨に沿い2013年基準の46%減に準拠して年率2.71%減で目標を設定しています。

【G(ガバナンス)】

政策保有株式純資産保有比率の目標設定については、投資戦略の政策保有株式の削減目標と関連しています。

【S(社会)】

女性管理職比率、女性技術系職員比率については「女性活躍推進法に基づく行動計画」の策定目標との関係を勘案して設定しました。

非財務項目 2032年度までの数値目標

E(環境)

GHG排出量(Scope1,2)[※]
2022年度(74期)比 ⇒ 27%削減
※は連結、その他は単体

G(ガバナンス)

政策保有株式 純資産保有比率[※] ⇒ 10%未満
※は連結、その他は単体

S(社会)

女性管理職比率 : 10%以上
女性技術系職員比率 : 15%以上
有給休暇取得率 : 80%以上
新入社員3年離職率 : 15%未満
男性社員育児休業取得率 : 100%
新卒採用者数(累計) : 200人以上
1級管工事施工管理技士数 : 550人以上

を目指す

管理職アンケートの実施

RYOWA 2032の策定にあたり、当社の役職員の現状認識と将来の理想像、展望を把握しビジョンに反映することを目的として、課長以上の全職員を対象にアンケートを実施しました。

当社の「長所、強み」については「サービス部門、メンテナンス体制(76.4%)」「山荘教育など充実した教育制度(72.5%)」との声が多く、「短所、弱み」については「人材の

不足(91.0%)」が圧倒的でした。

当社の理想の将来像については「施工、サービスの品質が向上。業界内での競争力が高い」が「規模が拡大、業界内での順位が上がる」を大きく上回りました。このほか、人材の確保と教育など人的資本への取り組みが喫緊の課題であるなど、さまざまな意見が寄せられました。RYOWA 2032はこのアンケートの結果も踏まえて策定しました。

アンケート概要

実施期間 : 2023年10月下旬～11月上旬
対象者 : 課長以上の役職員 全員[※]

実施方法 : 対象者214名にメール配信、入力して回答。
回答率 : 178名回答(回答率 83.2%)

※個別面談者を除く

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経緯と進捗について、ご紹介いたします。

1. 2021年度 (73期)

第73期の社長方針スローガン『最先端の技術を活用、DXを推進してもう一步前に進もう』を具現化するためにDX推進プロジェクトが発足し、メンバーを選出しました。

プロジェクトの方向性は、ビジネスモデルを変えるような大きな改革ではなく、デジタル技術を取り入れながら一歩ずつ着実に改善することで『業務効率化を図り、労働時間短縮等の働き方改革につなげる』を目指しました。

2021年度はプロジェクトメンバーが各事業所でヒアリ

ングを行い、実際の業務で困っていることや、こうなれば効率化するという具体例を挙げてもらい、デジタル技術による改善方法やその実現性を検討しました。

可能性を排除しないようアイデア出しの段階では後ろ向きな意見は禁止し、自由に意見を述べてもらうようにしました。その後、優先度や実現可能性を踏まえて取り組む課題を絞り込みました。

2. 2022年度 (74期)

プロジェクト内に分野別のワーキンググループを作り、下記の改善項目の解決に向けて詳細検討をスタートさせました。

- 1 全社共通資料の一元化(既存システムの統合)によりデータの有効活用、検索性の向上
- 2 完成図書データベース(社内名称:完成図書バンク)を利用者目線で改善
- 3 社内申請書のワークフロー化による業務効率化、ペーパーレス化
- 4 ポータルサイト(社内名称:Rナビ)の更新により情報や

アプリケーションへのアクセスを一元化

- 5 工事情報データベース(社内名称:菱和データバンク)を利用者目線で改善
- 6 複数の業務アプリの開発・導入

プロジェクトメンバーはデジタル技術の専門知識を持っているわけではありませんが、各業務のプロとして担当業務のことを熟知しています。システムの制約もあるため思い通りにならないことも多々ありましたが、大きな方向性としては利用者目線で改善策をまとめることができました。

3. 2023年度 (75期)

上記①～⑥の要件・仕様をまとめて各ベンダーに発注し、同時並行的に約8か月間でシステム構築、データ移行およびテストを行いました。

サーバーの設置・設定はシステム室が担当し短期間で

順調に完了しましたので、その後の作業へスムーズに進むことができましたが、想定外のことも多く各システムの導入タイミングについても反省する点があり、計画の甘さを痛感しました。

例えば、当社は従来よりマイクロソフト社のクラウドサービスを利用していますので、より一体性を持たせて各アプリケーション間の連携を強化することや運用負荷低減を意図してSharePointで新しいポータルサイトを構築しました。しかし、予想外にUI(ユーザーインターフェース)の自

由度が低く当初案からかなりの修正を強いられました。また連携や運用についても想定したレベルまで達することは困難でした。それでも都度、妥協点を見つけながら、結果的にはすべてのシステムをスケジュール通り、2023年度内に完了させることができました。

4. 2024年度 (76期)

4月に予定通り、各システムの運用を開始しました。当初は利用者から多くの問合せが寄せられましたが、徐々に落ち着いてきました。

前年度まではプロジェクト内での検討や構築作業を行っていただけですので、プロジェクトメンバー以外の社員にはDX推進の実感はなかったと思います。2024年度は運用を軌道に乗せ、効果を実感してもらえるよう社内への周知・教育にも注力し、またアンケート等を参考にシステム改修を行うとともに、新たな課題へも取り組む予定です。

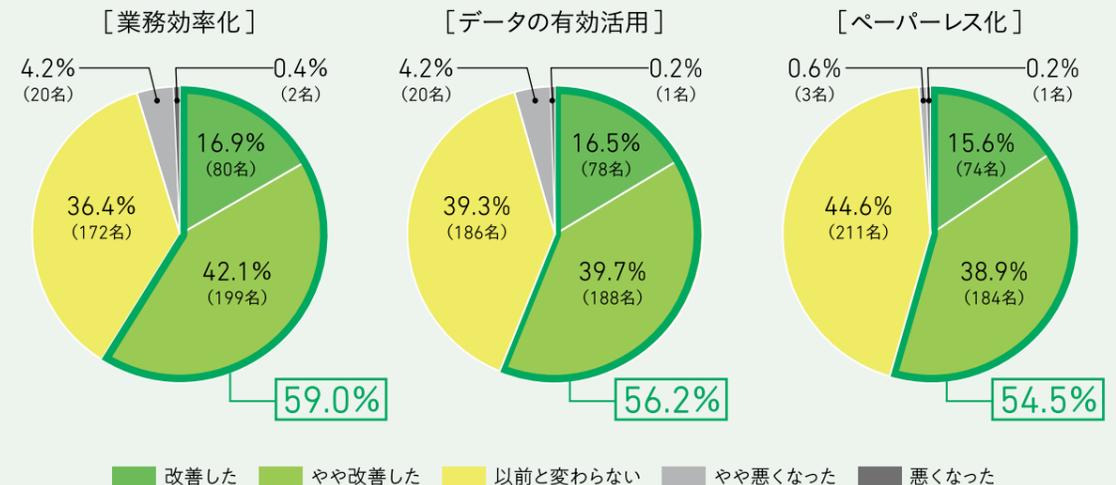
6月に実施したアンケートでは業務効率化、データの有

効活用、ペーパーレス化について5割以上が改善されたとの結果ですが、変わらないとの回答も4割程度で、まだまだ改善の余地があります。

「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」には働き方改革が挙げられており、その内容は労働生産性の改善、DXの推進となっています。

DX推進は働き方改革だけでなく、ペーパーレス化や移動・輸送の削減によるエネルギー・CO₂削減といった環境負荷低減にも効果があります。持続可能な社会の実現に寄与するという当社の経営ビジョンに沿うよう、今後も効果的なDXを進めてまいります。

新システム全体に関するアンケート



当社は、これまでに全国各地の被災地で、会社の強みを活かした支援活動を行ってきました。

能登半島地震への対応

2024年1月1日に発生した能登半島地震では、石川県輪島市門前町と志賀町で最大震度7を観測し、翌日10時までのM3.5以上の地震発生回数は219回に達しました。地震による死者299人、全壊住宅6,227棟という甚大な被害状況であり、特に能登半島北部では主要交通網や設備インフラも大きな被害を受け、上下水道の破損により最大136,440戸が断水し、現地では冬の厳しい寒さの中で水もトイレも使えないという過酷な状況が数か月続きました(被害状況の数値は2024年7月30日時点の内閣府防災情報より)。

そうした中、1月初旬に被災者のための応急仮設住宅の建設工事支援の要請(給排水外構工事)がありました。東京本店も施工人員不足の忙しい状況であり、緊急対応は困難を極めました。何とか部門を超えた体制を整え、関

東の協力業者様とともに石川県に入り、施工にあたりました。宿泊施設が崩壊する危険や治安維持のため石川県内には宿泊することができず、富山県高岡市より片道約3時間(往復6時間)かけて車で移動して通勤しなければならない大変過酷な現場でしたが、約2か月で5団地(約200戸)の仮設住宅を無事故・無災害で要求工期内に竣工させました。東日本大震災の応急仮設住宅建設工事の経験者が複数いたことは、現場スタッフにとって大きな力になりました。



▲工事中の様子と完成した仮設住宅

災害対応の過去事例

● 阪神・淡路大震災への対応(1995年)

1995年1月17日に発生した阪神・淡路大震災は、神戸市などで震度7を記録し、6,400人以上の生命を奪う大災害でした。この地震による建築物や交通機関などの社会基盤施設の被害は甚大であり、被害総額は約10兆円にのぼりました。

当社は震災発生後いち早く大阪支店に緊急対策本部を設け、当時の社長自ら陣頭指揮に立って現地調査とお見舞いを行いました。また、震災復興対策室を設置し、被害調査と分析を入念に実施し、調査結果に基づいて耐震診断の技術検討を行い、「耐震対策提案書」としてまとめ、官・民各方面に技術提案を実施しました。この結果、当社の提案は東京、名古屋などほかの地域における耐震工事にも活かされました。

NHK神戸放送会館の仮設工事について

1971年に建設されたNHK神戸放送会館は、阪神・淡路大震災の激しい地震により全壊してしまいました。そのため、急遽、放送機能を担う仮設スタジオを建設することになり、当社は空調用エアコンを大至急



▲NHK神戸放送局のプレハブ仮設工事の様子
(写真提供: NHK、「テクノ菱和70年のあゆみ」より)

設置するよう依頼されました。被災して混乱する現地で、神戸営業所の従業員が苦勞して対応しました。

● 東日本大震災への対応(2011年)

2011年3月11日に発生した東日本大震災は、死者・行方不明者が18,000人を超え、未曾有の被害をもたらしました。当社の東北支店や郡山営業所も被災してライフラインが途切れた状態が続き、東北地方の支店や営業所の事業継続が危ぶまれました。また、親族が津波の犠牲になったり、自宅が損壊した従業員もいました。

そうした中、当社は3月14日に管理本部長を責任者とする災害対策本部を設置し、応援要員を選抜して現地への救援活動を開始しました。震災直後は首都圏でも資機材の調達が困難になっていたため、東海、西日本地域から資機材や食料、日用品を集め、複数回にわたって東北支店へ支援物資を届けました。震災後2か月、3か月が経過すると、徐々に被災地域のライフラインは回復し、東北支店はお客様の設備の復旧に追われるようになりました。また、東京本店では震災後ほどなくして応急仮設住宅の給

排水設備工事を受注し、岩手、宮城、福島県の3県で合計1,900戸を超える住宅の設備を4か月ほどの短い工事期間で対応しました。



◀東日本大震災の直後の「かんぼの宿 松島」(震災発生時、現場で作業をしていた東北支店サービス担当者は上層階に避難したが、足元のすぐ下まで津波が押し寄せた。「テクノ菱和70年のあゆみ」より)



▶東北支店への緊急支援物資を運ぶ当社の従業員(「テクノ菱和70年のあゆみ」より)

● 熊本地震(2016年)と北海道胆振東部地震(2018年)への対応

2016年4月14日に発生した熊本地震と、2018年9月6日の北海道胆振東部地震では、当社が施工したお客様の施設・設備が大きな被害を受けました。

例えば、熊本地震では東京応化工業阿蘇工場が周辺の送電線の崩壊により長期間の停電を余儀なくされたため、当社は大型発電機4台を手配・納入して、生産に最低限必要な電気を供給しました。また、掘場エステック阿蘇工場では付近一帯の給水が長期断水したため、急遽、給水タンク車1台をレンタルして対応しました。熊本地震の際には熊本営業所と九州支店が連携を取りながら災害復旧対応にあたり、大阪支店からも応援要員がかけつけました。

北海道胆振東部地震の際には、札幌営業所のお客様の工場が、クリーンルーム内のパネルや天井内ダクト、配管が損傷するという大きな被害に見舞われました。そうし

た状況を受け、札幌営業所の所員は東京本店からの応援要員とともに迅速に対応し、早期の生産復旧を成し遂げたことで、お客様から大変感謝されました。また、製薬工場のお客様に対しても、停電により停止した冷蔵設備を稼働させるための発電機を早急に手配し、災害復旧活動に貢献しました。



▲掘場エステック阿蘇工場

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調衛生設備の設計、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。

当社の事業活動は、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

サステナビリティ推進体制

当社のサステナビリティ推進活動は管理本部、営業本部、営業推進本部、技術本部、技術開発本部、調達本部が役割を分担して実施し、CSR推進本部がとりまとめ、策定したサステナビリティ推進戦略を経営会議および取締役会が監督する体制となっています。サステナビリティに係る目標やKPIについては中長期経営ビジョンおよび中期3か年事業計画に掲げており、毎年その成果と振り返りを行っています。

テクノ菱和CSR調達方針

テクノ菱和では、当社のみならず、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、可変であるべき事項をまとめ、環境の変化に機動的に変更対応が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。

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。

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

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

環境

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・運用し、環境経営を推進しています。

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行い、環境マネジメントシステム(EMS)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。

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(GHG)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。当社も政府の表明を受け、カーボンニュート

ラルの達成に向けた企業活動を行っています。

当社は、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。

TCFD提言に基づく情報開示

[ガバナンス]

気候変動への影響の低減を「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」特定の過程で重点項目として捉えています。マテリアリティについては経営会議および取締役会で議論を行い、2024年度からの中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」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。

気候変動への影響の低減を目指すマテリアリティである「環境負荷低減と汚染防止」については、環境委員会において取り組みの進捗管理と実績のモニタリングを行っています。環境委員会での審議・決議事項は社長直轄のリスク管理委員会を通じて、取締役会に対して報告され、監視・監督が図られる体制としています。

[リスク管理]

気候関連のリスクと機会は、環境委員会にて検討されます。リスクと機会の特定プロセスでは、気候関連課題に関する社会状況の分析や社内の各部署への聞き取り

調査のほか、外部専門家からの意見などを参考とし、移行リスク・物理的リスク・機会の観点で幅広い事象を洗い出しています。洗い出されたリスクと機会について、世紀末までの気温上昇が産業革命前と比べて2°Cを下回るシナリオを含む複数のシナリオを用いて、事業への財務影響度や発現の可能性を定性的に評価しています。環境委員会で検討された気候関連リスクと機会はリスク管理委員会へ報告され、全社的なリスク管理プロセスとの統合を図っていきます。

[戦略]

2023年度は、当社の事業活動において、発生した場合に事業へ大きな影響を与える気候関連のリスクおよび機会の特定を行いました。特定されたリスク・機会については、事業の利益に与える財務影響度が2億円以上のものを影響度「大」とし、重要と考えられるリスクまたは機会として捉えています。今後、評価結果について財務的影響や経営戦略との関連を併せて検討し、重要と考えられるリスクまたは機会についてより詳細なシナリオ分析を行い、経営戦略へ反映する予定です。

気候関連リスク・機会(事業への財務影響度「大」のものを抜粋)

リスク/機会	領域	要因	事業への影響	発現時期
移行リスク	政策	炭素価格導入、GHG排出規制強化	サプライヤー企業のGHG排出量に炭素価格が課されることによる、調達コストの増加	短期～中期
移行リスク	規制	省エネ法規制の強化	設備更新・投資などの対応コストの増加	中期～長期
移行リスク	市場	電力価格の変化	電力価格の上昇による事業所コストおよび工事原価の増加	中期
移行リスク	市場	原材料費・資材費の変化	プラスチック価格、金属部材価格の上昇による調達コストの変化	中期
物理的リスク	急性	風水災等の気象災害の増加・激甚化	自社事業所の建物の被災、取引先企業の被災による需要減少や機会損失、世界的な保険事故増加による保険料上昇	短期～長期
機会	資源効率	省エネ、CO2削減の促進	現場への資材投入量の減少および施工現場廃棄物の減少による生産性の向上	短期～中期

【要因の発現期間】短期:2024～2026年、中期:2027～2032年、長期:2033年以降

温室効果ガス(GHG)排出量削減の取り組み

当社の気候変動への取り組みにおいて、事業活動にかかるGHG排出量を重要な項目と認識しています。

2024年5月には、「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)」における新たなKPIとして、2026年度までにGHG排出量(Scope1、Scope2)を11%削減(2022年度比)すること、また、Scope3排出量の算定を進め、サプライチェーン全体の排出量の把握を進めることを掲げました。(19ページ「テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)

とKPIの達成状況」をご参照ください。)

2023年度のテクノ菱和^{※1}のGHG排出量(Scope1およびScope2(マーケットベース))は次表のとおりです。GHG排出量の低減活動として、2023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。2024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促進します。

直近4年のScope1,2排出量

単位(t-CO₂)

項目	定義	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	918	906	985	984
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	1,227	1,104	1,184	1,222
合計		2,145	2,010	2,169	2,206

※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 11.4.](2024)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電力使用量削減推進、施工現場での適切な廃棄物およびフロン処理など、当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、車両の燃費向上、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。2023年度のオフィス電力使用量は2022年度比4.92%削減、車両燃料の削減では車両燃費が同0.6%低下、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た結果同27.2%の削減、グリーン購入率は同11.7%向上、CO₂排出量削減の提案件数は15件で削減量は2,630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。

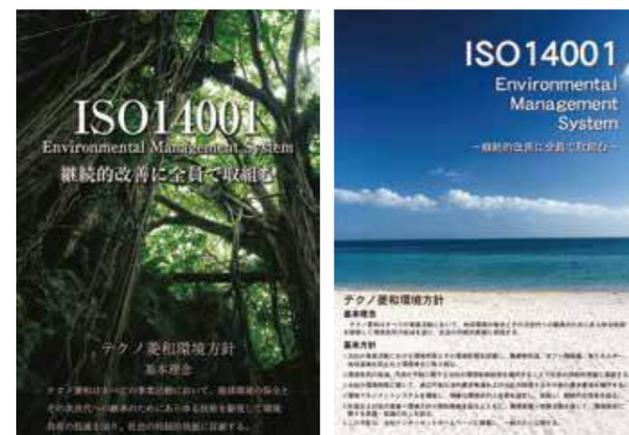
当社は、具体的な数値目標や取り組み目標を掲げ、環境目標の達成を目指したグリーンオフィスならびにグリーンビジネスの構築を推進し、引き続き環境マネジメント活動のさらなる充実と環境負荷の低減による社会の持続的発展に貢献していきます。



▲品質環境委員会の様子



▲内部監査の様子



▲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、環境方針に謳っているとおり、環境負荷低減を図り、サステナビリティに貢献するために、環境目標を設定しその達成状況を把握しています。2023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	2023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	オフィス電力使用量(kWh)の削減	3%削減 (2022年度比)	達成 4.92%削減(2022年度比)
	車両燃料の削減	車両燃費の向上	3%向上 (2022年度比)	未達成 0.6%低下(2022年度比)
	コピー用紙使用量の削減	コピー用紙使用量の削減	3%削減 (2022年度比)	達成 27.2%削減(2022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 (2022年度比)	達成 11.7%向上(2022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 2022年度実績 (23件)以上	未達成 15件
			提案CO ₂ 削減量 2022年度実績 (7,707トン)以上	未達成 2,630トン
	省エネ関連技術力の向上	省エネ資格者の増加	1人あたりの 省エネ資格数の増加	達成 7.15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	達成 22件
	工事現場廃棄物を正確に把握する	施工現場廃棄物の測定	元請現場での 正確な測定	達成 4,791トン
業務不具合の削減	補償工事量の低減	5%削減 (2022年度比)	未達成 46.5%増加	

人材マネジメント

人権の尊重

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、企業には、サプライチェーン全体におい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、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ひとびとの人権を尊重し、その責務を果たす指針として、当社グループは2023年度にテクノ菱和グループ人権方針を策定しました。本方針は、当社の取締役会の承認を得た上で、代表取締役社長執行役員により署名されています。

当社は、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の原則を支持、尊重します。

また、当社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、本方針は当社グループの全役職員に適用するとともに、事業活動、製品およびサービスに関係する取引先関係者に対しても、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ていきます。

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。

国連グローバル・コンパクトの10原則		
人権	原則1	人権擁護の支持と尊重
	原則2	人権侵害への非加担
労働	原則3	結社の自由と団体交渉権の承認
	原則4	強制労働の排除
	原則5	児童労働の実効的な廃止
環境	原則6	雇用と職業の差別撤廃
	原則7	環境問題の予防的アプローチ
	原則8	環境に対する責任のイニシアチブ
腐敗防止	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及
	原則10	強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

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、経営理念の一つにも「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。」ことを掲げています。社員一人ひとりの長所短所を見極め、当社の事業拡大に際して能力を発揮しうることの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「TECHNO RYOWA 2032」の基本方針の一つである投資戦略の中で、「社員教育や採用活動に集中的に投資して人的資本の充実を図る」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当社の保養施設「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、同期入社の社員や講師・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。

新入社員初級教育を終えて

東京本店
2024年度入社
大山 真衣



山荘教育を通じて、入社前は知識がなく曖昧だった空調衛生設備について理解を深めることができました。研修前は不安に感じていたテストも、アシスタントの方々が分かりやすく教えてくださったり、同期と復習しあったりすることで乗り切ることができ、最後の総括テストでは全員合格できたのでとても嬉しかったです。また、この2か月間で支店にかかわらず同期と絆を深めることができたので、各部署に配属となった今も励ましあえる心強い仲間ができたことが知識とともに大きな収穫となりました。これからの業務もこの研修での経験を糧に頑張ります。



▲2024年新入社員初級教育の様子



▲白樺山荘の環境整備

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。新入社員フォロー研修は、新社会人としての1年間の振り返り、今後の自らの成長への気付きの場とすることを目的としています。3年目フォロー研修は、入社後

の3年間で締めくくり、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

東北支店 2023年度入社
大堀 瑞歩



新入社員フォロー研修を経て、入社後の自分の成長できた点や、今後改善すべき点を言語化することができました。研修内容の中で、失敗から学びを得ることが大事だというのが印象に残っています。失敗した際に、これまで努力できた自分を認め、同じ失敗を繰り返さないためにはどう行動すればよいかを考えることが大事だと学びました。失敗でつまづくのではなく、自身の成長につなげられるよう意識して今後も業務に励みたいのです。

3年目フォロー研修を受けて

名古屋支店 2021年度入社
堀田 瑞穂



3年目フォロー研修では入社からこれまでを振り返り、さまざまなテーマを自分とは違う立場で業務をしている方々とグループ討議することで、自分にはない視点から物事を考えることができました。「なりたい自分」について考える良い機会をいただき、仕事に対してのモチベーションもアップしました。山荘教育以来、会う機会がなかった全国の同期と集まり話ができて、非常に良い刺激となりました。研修の経験を活かして今後の業務にもつなげていきたいです。

コミュニケーション研修・メンタルヘルス研修

2023年度から入社2年目の社員を対象にコミュニケーション研修とメンタルヘルス研修を実施しています。コミュニケーション研修は、コミュニケーションについて学び、社内や現場で良好な人間関係を築くことができる人材へと成長することを目的としています。メンタルヘル

ス研修は、ストレスとセルフケアについて学び、職場で困難な状況に陥っても対処できる人材へと成長することを目的としています。

なお、研修初年度となった2023年度は入社3年目および4年目の社員にもメンタルヘルス研修を実施しました。

コミュニケーション研修を受けて

大阪支店 2022年度入社
野村 優太



コミュニケーション研修では、コミュニケーションの基礎を学びました。その中でもグループワークが印象に残っており、自分の意見を効果的に伝えるスキルや、他人の意見を尊重し理解するスキルが磨かれたと感じています。コミュニケーションは「伝えること」が先行しがちですが、相手の話を聴き「理解すること」で、より良いコミュニケーションが取れることを実感しました。今回の経験を活かし、これからの仕事に励みたいと思います。

メンタルヘルス研修を受けて

九州支店 2020年度入社
久野 直人



メンタルヘルス研修を通じて、ストレスの影響やストレスに対処するためのセルフケアの方法と、ストレスやプレッシャーを感じてもパフォーマンスを発揮するための考え方について学びました。誰でも失敗や落ち込むことがあると思いますが、その際にどのように自分をコントロールすべきかを知っておくことは働く上でとても重要なことだと感じました。この研修での経験を職場や日常生活で活かし、ストレスに上手く対処していきたいです。

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、各種の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。

		2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用者	男性	19人	17人	11人
	女性	11人	7人	8人
中途採用者※	男性	14人	20人	11人
	女性	4人	4人	2人

※外部または派遣契約から正社員または契約社員として採用した人数
(昨年のCSR報告書に掲載した中途採用者は外部・派遣契約・契約社員から正社員として採用した人数)



ユニフォームのモデルチェンジ

このたび働き方改革推進の一環で33年ぶりにユニフォームをフルモデルチェンジしました。

近年建設業界では女性の活躍が増えており、当社も同様の傾向にあることから女性専用サイズをラインナップし、生地は環境に優しい再生原料を使用したものを採用しています。ファッショナブルでストレッチ機能性のあるデザインに一新し、左胸には「空気と水のテクノロジー」への想いを込めた紺と白のメッセージタグを装着しており、上着の色は汗染みが分かりにくい濃紺色、パンツは汚れが目立ちにくいチャコールグレーとしました。

同時にヘルメットも軽量モデルに変更し、配色もグレーにしてトータルバランスを考慮しています。上着の右胸ポケットはハーネス型墜落制止器具着用に対応して縦型で長財布が入る深さになっており、左胸ポケットは携帯電話が取り出しやすい2重構造となっています。パンツはメンテナンス部門から要望があったカラビナループやカーゴポケットを採用するなど、オーダーメイドならではの仕様となっています。

なお、旧ユニフォームは環境への配慮のため、回収しリサイクルしました。(回収量5,700kg)



▲フルモデルチェンジし、女性専用サイズもラインナップしたストレッチ素材のユニフォーム



▲左胸の社名ロゴ



▲新デザインのヘルメット



▲ユニフォームデザインに合わせたキャップ

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。

	2022年度	2023年度
有給休暇取得率	56.8%	61.9%
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 ※2024年度より契約社員にも導入
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

静岡支店
浜松営業所
井口 大輔



2023年5月に第二子の男の子が誕生しました。最初の子どもの時は、妻が里帰りをして協力できなかったため、わからないことが多い中で育児休業がスタートしました。普段妻が行う家事全般、沐浴、夜泣き対応、上の子のお世話、送り迎えなど、慣れないことが多く、上の子は甘えて登園を嫌がることもあり大変な時もありました。改めて妻の大変さを認識し、父親としての役割を実感することができ、何より赤ちゃんの成長を実感することができました。赤ちゃんや家族と向き合う時間は貴重で、この時期を一緒に過ごせたことが家族の絆を深めることにつながったと思います。妻からは育児休業を取ったことを感謝してもらえました。仕事の穴を埋めるため分担・調整してくれた会社、特に営業所のメンバーには心から感謝したいと思います。今後は他のメンバーが育児休業を取る際には全力でサポートしたいと思います。

安全衛生への取り組み

当社は、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、労働災害のない安全な職場づくりに努めています。2024年度の安全衛生基本方針「あせりや油断による災害を防止し、基本ルールを厳守することで、安

全・安心な職場環境をつくり出す」を基に、「つくり出そう安全・安心職場 本気で守ろう基本ルール」を安全スローガンとして掲げて安全環境づくりに取り組んでいきます。

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、安全衛生活動の取り組み状況や災害の再発防止について活発に議論しています。

2023年度は転落災害が発生したことから、さまざまな現場環境に合った安全装備の適正使用について意見交換を行い、同類災害を絶対に発生させないように議論を交わしました。

2023年度の労働災害総数は、2022年度の8件に対し5件増加し13件(4日以上休業災害1件、不休災害12件)でした。

安全パトロール

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により、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。一般的に、工程が遅れると近道行動や省略行動が増え、不安全行動は事故の引き金になりえます。安全担当者は、不安全行動を見逃さず、現場にスキを作らないよう、日々巡回を重ねています。



▲安全パトロールの様子

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
569人
(2023年度実績)



▲フルハーネス型墜落制止用器具特別教育の様子

安全衛生推進大会

例年6月に本支店各所で安全衛生推進大会を開催し、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。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

品質への取り組み

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度の向上を追求

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、客先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。

品質管理実務者会議

全店の品質管理実務者が年2回集まり、補償工事撲滅に向けて会議を行います。事故原因の傾向を分析し、全社に水平展開することで同類事故発生抑制に努めています。

す。ISO9001が適切に運営されていることを確認し、品質方針にある「社会から高い評価を得られる建設設備を提供する」ための意見交換を行っています。

品質管理

2023年度の補償発生件数は2022年度対比137%、補償支出金については2022年度対比146%となり、支出金額が大きく増加しました。大規模な補償工事が4件発生しており、経験豊富な技術者の指導が必要不可欠となっています。品質パトロールや検査の充実を図るとともに、技術の継承にも力を入れております。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。

▶品質パトロールの様子



協力会社様と連携した取り組み

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働きかけ、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同システムの活用に努めています。2023年12月末時点で、加入者比率は81%となっています。また、同システムの運用にも力を入れており、2023年度は延べ42,000人以上の利用者を確認しています。

技術者の育成

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。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。

技術者の早期育成を実現するため、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

ます。また、キャリア採用者にも、選抜して実務者教育を受講してもらっています。

▶中堅技術者実務教育の様子



地域への貢献

児童養護施設等への寄贈活動

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てから、3年半が経ちました。

宮崎農園では、水耕栽培で野菜を育てており、農園で働くスタッフの方々が作る野菜は、無農薬でみずみずしく大変美味しいと好評です。これまで、各支店・営業所に順次、野菜を届けてきましたが、そのほかに子ども食堂や児童養護施設への寄贈も行っています。

スタッフの方々は、野菜を食べる方々に喜んでいただけるよう、日々一所懸命に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皆さんに届けたいと思っていますので、地域の子どもたちをはじめ、野菜を食べる方々が笑顔になってくれることを願います。



▲野菜を寄贈する際の様子



能登半島地震への寄付

2024年度の東京本店安全大会にて、能登半島地震への寄付を募集しました。安全大会出席者から集まった寄付金は、日本赤十字社の令和6年能登半島地震災害義援金を通して被災地の復興支援活動に活かされます。



▲寄付金募集の様子

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、当社の事業所の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2024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



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オフィシャルパートナー契約を締結しています。

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。2024年1月13日には、ダイナボアーズが相模原ギオンスタジアムで『テクノ菱和マッチデー』（対 埼玉ワイルドナイツ）を開催し、選手たちは来場した多くの観客の歓声を受けながら、熱戦を繰り広げました。

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。



▲左から坂本選手、岩村選手、当社会長黒田、社長加藤



献血への協力

当社大阪支店では、コロナ禍などで学校や企業・団体からの集団献血の協力が減少傾向にあることから、2022年度より年に2回、社会貢献活動の一環として献血活動を行っています。

2024年6月18日には5回目の献血活動を実施しました。回を重ねるごとに献血に対する関心や意識が高まってきているようで、今回は従業員の声掛けにより、お取引先・協力会社・関連会社の方にも参加いただき、2時間半で30名の方々に協力いただくことができました。『人間を救うのは、人間だ』という日本赤十字社のスローガンにもあるように、献血は『人』がいなければ成り立ちません。これからも人とのつながりを大切に、命をつなぐ献血の輪を広げ、続けていきたいと思えます。



▲大阪支店での献血活動の様子

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。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
2024	サブミクロン粒子を用いたPIV法によるクリーンルーム内気流の可視化法の基礎的研究	第41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
2024	CR天井設置型HEPAフィルタのリーク試験方法の提案	第41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	—
2024	プラズマ処理水による気化式加湿器の殺菌	第41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	プラズマを用いた気化式加湿器の殺菌方法の検討(その4)	2023年室内環境学会学術大会	豊橋技術科学大学
2023	プッシュ・プル気流による環境分離システムの開発	令和5年度 空気調和・衛生工学会大会	芝浦工業大学
2023	現場設置HEPAフィルタの安全・簡単なリーク試験方法の検討	令和5年度 空気調和・衛生工学会大会	—
2023	自立走行ロボットを用いた清浄度自動測定システムの開発	令和5年度 空気調和・衛生工学会大会	ゼネテック
2023	事務所ビルにおける環境性能に関する研究(第2報)	令和5年度 空気調和・衛生工学会大会	—
2023	プラズマ処理水による気化式加湿器の殺菌	第47回静電気学会全国大会	豊橋技術科学大学
2023	プラズマ処理水の殺菌効果の簡易な推定法に関する研究	第47回静電気学会全国大会	豊橋技術科学大学



▲開発テーマの学会発表の様子

ガバナンス

取締役／監査等委員の紹介 (2024年6月26日現在)



 代表取締役会長 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 技術部門統括 大石 勉	 取締役専務執行役員 営業本部長 袴田 一博	 取締役上席執行役員 管理本部長 鈴木 俊夫		
 社外取締役 田中 雅敏	 社外取締役 佐古 麻衣子	 取締役(常勤監査等委員) 常木 茂	 社外取締役(監査等委員) 小坂井 千春	 社外取締役(監査等委員) 大島 浩司

取締役のスキルマトリックス

氏名	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	○				○	○			○	
加藤 雅也	○				○	○	○		○	
大石 勉						○	○	○		○
袴田 一博						○				
鈴木 俊夫	○				○	○	○		○	
田中 雅敏	○	○	○	○	○				○	○
佐古 麻衣子	○	○			○					
常木 茂					○		○			
小坂井 千春	○	○	○	○						
大島 浩司	○	○	○	○						

スキル項目の選定理由

スキル項目	項目としての選定理由
他社での経営経験	独立社外取締役には、他社での経営経験を活かして当社取締役会の監督や業務遂行に関する助言を行っていただくことを期待しており、他社での経営経験は、当社独立社外取締役にとって重要なスキルであります。
財務・会計	財務報告の正確性を確保することで市場からの信頼を獲得することや安定した財務基盤の構築により持続的な企業経営に資することは当社にとって重要な要素であり、財務・会計に関する知識は、当社取締役にとって重要なスキルであります。
リスク管理・法務	企業活動にはさまざまなリスクが存在しており、リスク対応を誤ることで企業の存続に影響を及ぼすことも考えられることから、企業法務の知識やリスクマネジメントの経験は、当社取締役にとって重要なスキルであります。
受注活動	売上高のほとんどを完成工事高が占める当社にとって、工事受注の成否が業績に直結することになることから、受注活動に関するノウハウや経験は、当社取締役にとって重要なスキルであります。
施工・技術	安全で確実な施工体制の構築や環境技術をはじめとする先進的な施工技術の習得、ならびに空調の原理やシステム、機器等に関する知識や技術は、当社取締役にとって重要なスキルであります。
新規事業推進	売上高のほとんどを完成工事高が占める当社においては、建設市場の動向により業績が変動するリスクを負っており、業績変動を抑制するために新規事業を推進することは、当社にとって重要な課題となっております。
人材育成	当事業活動の特性上、特段の設備等を保有する必要がないということもあって、当社が事業活動を継続するにあたって最も重要な要素となるのは人材であり、人材育成や人材の有効活用に関する知識は、当社取締役にとって重要なスキルであります。
DX・IT	今後、業務のさまざまな場面でIT技術を活用する機会が増え、DXの推進による新たなビジネスモデルの構築や業務の変革を企業の成長につなげていかなければならない状況下において、DXやITに関する知識や経験は、当社取締役にとって重要なスキルであります。

ガバナンス

〔基本報酬〕

基本報酬となる月額報酬は、固定的な報酬として毎月一定額を支給します。支給額は株主総会決議の範囲内で、役位毎に取締役会で決定しています。

〔賞与〕

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）に対し、短期業績連動報酬として取締役賞与を支給します。当社は、事業計画を策定する上で経常利益を重要な指標として捉えており、業績連動報酬である取締役賞与についても、支給総額決定の根拠となる指標として経常利益を選択しています。個別の支給額決定については、各取締役の期間業績達成度合いに応じて個々の取締役に対する評価を実施し、指名・報酬諮問委員会の意見を踏まえて決定します。

〔株式報酬〕

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）に対し、中長期的な企業価値向上のインセンティブを目的とする業績連動報酬として、株式報酬を支給

ます。株式報酬は、財務指標または非財務指標から選定した項目に対する目標達成度合いに応じて算出したポイントを付与し、取締役の退任時にポイントの累積値に応じて当社株式および当社株式の換価処分金額相当額の交付および給付をします。取締役が付与するポイント数の合計の上限は、1事業年度あたり45,000ポイント（1ポイントあたり当社普通株式1株）とします。

なお、財務指標と非財務指標の割合は、7:3とし、選定する項目については、中期3か年事業計画に掲げている指標より、3年毎の策定時に決定します。

〔報酬等の種類ごとの割合〕

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬等の種類ごとの割合は、業績指標100%達成時において、おおその目安として月額報酬60%、業績連動報酬40%としています。また、業績連動報酬の内訳については、金銭報酬である取締役賞与30%、非金銭報酬である株式報酬10%とします。

月額報酬と業績連動報酬の割合は、6:4

月額報酬、賞与、株式報酬の割合は、6:3:1

2024年度から2026年度における業績連動型株式報酬の評価指標、目標値、評価ウェイト

	評価項目	評価指標	評価ウェイト
財務指標	ROE	10%以上	50%
	PBR	1.0倍以上	20%
非財務指標	女性の技術系職員比率※	10%以上	10%
	政策保有株式 純資産保有比率	20%未満	10%
	温室効果ガス(GHG)排出量	Scope1,2 2022年度比11%削減	10%
		Scope3 算定開始	

※非財務指標のうち※は単体

取締役に対するトレーニング

当社は、取締役に対して、それぞれの役割や責務を適切に果たすために必要なトレーニングの機会を提供しています。

1. 新任の取締役に對しては、必要な知識習得と役割や責任を理解する機会として、新任役員向けの講習会に参加させています。
2. 社外取締役に對しては、会社の事業・財務・組織等に関する知識を習得してもらうため、就任時に会社につい

での説明を行う場を設けています。

3. 各取締役は、自身が担当する分野に関して積極的に外部の講習会に参加しており、その費用は、会社が負担しています。
4. 取締役が、会社法をはじめとする法的な知識や求められる役割を理解するために、外部講師等を活用して、定期的に取締役に對する研修を実施しています。

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。2023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



▲「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、「事業活動の中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、各パソコンに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を導入し、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。

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、時間外労働の削減、メンタルヘルス対応等	働き方改革委員会による改革の推進、人事制度・給与制度の見直し、研修の実施
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、施工人員不足	社内技術教育の強化、価格改定情報の共有、外部技術者採用の推進
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

情報セキュリティ基本方針

- 1 情報資産に接するすべ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。

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て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。

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、2023年10月19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、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、災害対策本部立ち上げまでの手順を確認し、BCPに記載された当事者が、自身の役割を再認識することを目的として実施しました。また、広域にわたる被害を想定し、本社と横浜支店をつないで被害状況の報告や情報共有の訓練を実施しました。

BCPの有効性を保つためには、平時においても訓練とそ

BCPの策定

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、新型コロナウイルス感染症の流行が拡大した際には、パンデミックに対応するためのBCPを策定して、感染拡大防止への取り組みを実施しました。

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

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

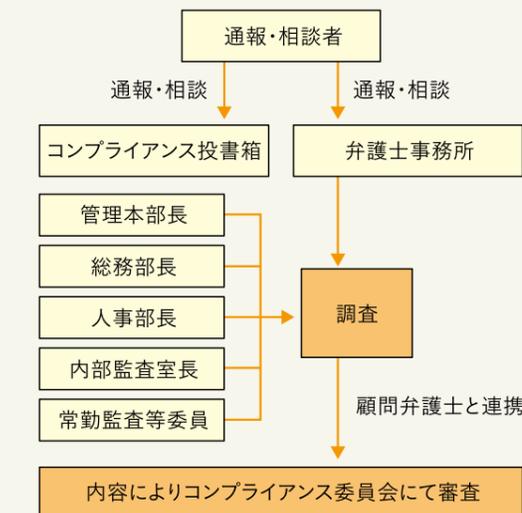
企業活動を行う上で、法令、社内規則および社会規範はもとより企業倫理に則った良識ある行動をとるために、取締役、執行役員および従業員が守るべき指針として、「企業倫理行動指針」を制定しています。この指針に従って職務の執行にあたり、企業の社会的責任を果たして広く社会からの信頼を獲得することを目指しています。

部長以上の役職者に対しては、行動指針を順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。

内部通報フロー



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。

2023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500回実施したほか、企業倫理とコンプライアンス、パワーハラスメントやマタニティハラスメントといったハラスメント、メンタルヘルス、情報セキュリティの最新脅威等の内容について、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。



▲eラーニングのサンプル画面
(出典：株式会社日本能率協会マネジメントセンター)

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7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、インサイダー取引、情報改ざん、政治資金規正法

ガバナンス

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。

また、毎年実施している「新任管理職研修」のカリキュラ



▲コンプライアンス研修の資料

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・品質管理の徹底等を学んでいます。



▲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、これにはあたらぬ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保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、2023年度は対象者数1,374名に対し回収率は99.6%でした。

株主・投資家とのコミュニケーション

当社は、株主・投資家の皆様に対して、適時・適切な情報開示を行うことに努め、ウェブサイト等のツールを活用

しながら、コミュニケーションの活性化を図っています。

情報開示に係る方針

当社は、企業倫理行動指針において、当社の活動成果について常に適法・適正な方法で積極的に公表し、ステークホルダーに対して経営内容を正しく伝える方針を規定しているほか、ディスクロージャー・ポリシーを制定し、すべてのステークホルダーの皆様へ、当社に関する重要情報を正確かつ迅速にご理解いただくための基本方針や情報の

開示方法等について規定しています。当社は、金融商品取引に関連する法令および諸規程、ならびにフェア・ディスクロージャー・ルールを順守し、適時開示に該当する情報の開示は、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム(TDnet)にて行うほか、当社のウェブサイトにも速やかに掲載します。

株主還元の基本方針

当社は、経営基盤の充実を図りつつ、期間収益および配当性向を勘案し、安定して配当を維持することを基本方針としています。この基本方針に則り、中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」(2024~32年度)の期間中においては、1株あたりの年間配当金について前年度の年間

配当金を下回らないこととし、利益の成長に応じて増額することとします。株主還元策のひとつとして、「TECHNO RYOWA 2032」の期間中に自社株買いならびに自己株式の消却を機動的に実施します。

対話のツール

当社のホームページ「IRライブラリ」で、決算短信、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、株主宛に送付する株主通信、決算説明会資料および統合報告書の

掲示を行っており、「IRニュース」で、その他適時開示資料の掲示を行っています。

対話の状況

年度末の決算発表後に、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を実施し、事業内容、決算概要、経営計画の実施状況、今後の事業展開等について説明を行っています。また、機関投資家との個別面談も積極的に行っています。



▲決算説明会の様子(Web開催)

財務データ

11年間の連結財務サマリー

	単位	2013年度 65期	2014年度 66期	2015年度 67期	2016年度 68期	2017年度 69期	2018年度 70期	2019年度 71期	2020年度 72期	2021年度 73期	2022年度 74期	2023年度 75期
■ 業績状況												
受注高	百万円	55,414	57,934	64,547	59,661	62,778	67,149	57,933	56,187	59,603	73,559	82,797
売上高	百万円	49,108	54,168	58,032	62,234	60,654	67,391	60,926	54,871	56,905	61,030	73,688
空調衛生設備工事 産業設備工事	百万円	22,751	26,257	26,712	38,307	34,008	39,351	30,250	32,826	34,983	36,788	46,553
一般ビル設備工事	百万円	22,833	24,944	27,538	19,756	23,428	24,065	27,197	19,194	18,650	21,434	23,449
電気設備工事	百万円	2,586	2,212	2,870	3,175	2,426	2,802	2,316	1,974	2,424	1,924	2,519
冷熱機器販売	百万円	933	728	842	928	723	1,104	1,096	808	748	783	1,065
その他	百万円	3	25	67	67	67	67	66	67	97	99	101
売上総利益	百万円	6,500	7,479	9,021	10,182	9,114	10,712	10,500	7,906	9,077	9,539	12,687
販売費および一般管理費	百万円	5,158	5,411	5,581	5,761	5,871	6,194	6,237	6,197	6,063	6,363	6,895
営業利益	百万円	1,342	2,068	3,440	4,421	3,242	4,518	4,263	1,709	3,013	3,175	5,792
経常利益	百万円	1,507	2,368	3,669	4,508	3,425	4,857	4,505	2,128	3,385	3,557	6,374
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	662	1,284	2,265	3,100	2,306	3,041	2,927	1,234	2,237	2,339	4,506
1株あたり当期純利益	円	28.97	56.16	99.05	135.55	100.83	134.07	132.18	56.11	102.76	107.43	209.44
設備投資額	百万円	44	120	206	171	1,224	975	430	690	309	161	438
研究開発費	百万円	178	174	189	184	174	283	303	281	333	332	344
■ 財政状況												
総資産	百万円	45,207	49,603	52,491	55,851	59,068	62,877	59,309	62,443	63,698	63,457	76,228
純資産	百万円	25,835	28,852	31,167	33,152	36,356	36,910	38,477	41,282	42,462	43,375	49,186
1株あたり純資産	円	1,129.34	1,261.27	1,362.47	1,448.89	1,588.97	1,666.09	1,737.05	1,896.12	1,950.36	1,992.31	2,337.72
負債	百万円	19,372	20,751	21,324	22,698	22,711	25,967	20,832	21,160	21,236	20,082	27,042
■ キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 453	2,041	△ 1,128	4,723	△ 309	4,501	2,502	1,136	904	△ 157	△ 1,453
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 344	912	604	△ 1,327	△ 1,328	△ 1,105	△ 313	△ 1,295	△ 130	△ 625	△ 340
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 92	△ 386	△ 377	△ 310	△ 600	△ 995	△ 629	△ 1,113	△ 565	△ 883	△ 1,723
現金および現金同等物の期末残高	百万円	8,495	11,072	10,159	13,240	10,996	13,393	14,899	13,686	13,968	12,340	8,847
■ 経営指標												
ROE(自己資本利益率)	%	2.6	4.7	7.6	9.6	6.6	8.3	7.8	3.1	5.3	5.4	9.7
ROA(総資産経常利益率)	%	3.5	5.0	7.2	8.3	6.0	8.0	7.4	3.5	5.4	5.6	9.1
売上高営業利益率	%	2.7	3.8	5.9	7.1	5.3	6.7	7.0	3.1	5.3	5.2	7.9
自己資本比率	%	57.1	58.2	59.4	59.3	61.5	58.7	64.9	66.1	66.7	68.4	64.5
PER(株価収益率)	%	17.2	11.8	6.8	7.0	8.2	6.4	5.8	15.6	8.3	8.1	9.7
PBR(株価純資産倍率)	倍	0.44	0.52	0.49	0.65	0.52	0.51	0.44	0.46	0.44	0.44	0.87
■ 配当状況												
1株あたり配当金	円	12.00	15.00	17.00	20.00	22.00	22.00	34.00	28.00	32.00	36.00	48.00
配当性向	%	41.4	26.7	17.1	14.8	21.8	16.4	25.7	49.9	31.1	33.5	22.9
純資産配当率	%	1.1	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	2.0	1.5	1.7	1.8	2.2

ESGデータ集

【E】環境

対象範囲	単位	2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度					
		71期	72期	73期	74期	75期	
■ 温室効果ガス(GHG) 排出量							
Scope1+2	連結	t-CO ₂	2,121	2,145	2,010	2,169	2,206
Scope1	連結	t-CO ₂	924	918	906	985	984
Scope2(マーケット基準)	連結	t-CO ₂	1,197	1,227	1,104	1,184	1,222
完成工事高あたりScope1+2 原単位	連結	kg-CO ₂ /百万円	35.5	39.7	35.9	36.1	30.4
■ エネルギー使用量							
オフィス電力使用量	単体	kWh	1,727,655	1,797,500	1,782,533	1,751,434	1,665,112
社有車の燃費	単体	km/L	15.6	15.4	15.9	16.5	16.4
■ 廃棄物							
元請現場の廃棄物量	単体	t	—	—	4,715.3	5,156.0	4,791.7
■ その他							
グリーン購入率(事務用品)	単体	%	66.5	45.2	43.8	39.5	51.2
グリーン調達(機器)	単体	台	—	—	814	1,331	973
コピー用紙使用量(A4換算)	単体	千枚	5,578	6,724	5,819	5,732	4,172
顧客のCO ₂ 削減(エネルギー運用コスト削減)提案件数	単体	件	—	—	75	23	15
顧客のCO ₂ 削減(エネルギー運用コスト削減)提案CO ₂ 排出量	単体	t-CO ₂	9,597	8,359	18,923	7,707	2,630
省エネ関連技術の社外発表数	単体	件	—	—	9	11	22
従業員1人あたりの省エネ資格数	単体	件	6.4	6.5	6.7	6.8	7.1

【S】社会

対象範囲	単位	2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度					
		71期	72期	73期	74期	75期	
■ 人的資本							
従業員数	単体	人	725	725	744	775	776
男性	単体	人	619	612	624	647	644
女性	単体	人	106	113	120	128	132
新卒採用者数	単体	人	24	20	30	24	19
中途採用者数	単体	人	12	11	18	24	13
平均勤続年数(男性)	単体	年	15.7	15.1	18.5	18.9	19.1
平均勤続年数(女性)	単体	年	12.5	12.1	13.4	13.5	13.5
定年後の再雇用者数	単体	人	15	13	20	19	26
新入社員3年離職率	単体	%	20.8	10.0	20.0	4.2	10.5
■ ワーク・ライフ・バランス							
1人あたりの時間外労働時間(管理職以外)	単体	時間	—	40.4	43.4	29.8	34.3
1人あたりの平均年次有給休暇取得率	単体	%	47.2	49.2	54.7	56.8	61.9
育児休業取得者数	単体	人	7	4	6	8	8
育児休業取得率	単体	%	30.4	18.2	46.2	42.1	57.1
男性育児休業取得者数	単体	人	2	0	4	3	5
男性育児休業取得率	単体	%	11.1	0	36.4	21.4	45.5
育児休業からの復職率	単体	%	100	100	100	100	100

■ ダイバーシティ

対象範囲	単位	2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度					
		71期	72期	73期	74期	75期	
障がい者雇用数	単体	人	9	8	11	11	13
障がい者雇用率	単体	%	1.82	1.68	2.24	2.44	2.44
従業員に占める女性比率	単体	%	14.6	15.5	16.1	16.5	17.0
技術系従業員に占める女性比率	単体	%	5.1	6.3	7.8	8.1	8.7
管理職層に占める女性比率	単体	%	1.3	3.1	3.0	3.6	3.7
女性採用割合	単体	%	16.7	28.1	30.2	23.8	31.3
外国籍社員比率	連結	%	0.8	1.1	1.0	1.1	1.4
中途採用者比率	単体	%	46.6	41.1	42.3	50.0	40.6
■ 労働安全衛生・健康							
強度率(当社基準 労災事故発生率)	単体	—	0.05	0.01	0	0	0.07
度数率(当社基準 労災事故発生頻度)	単体	—	1.11	0.49	0.24	0.23	0.20
安全パトロール実施件数	単体	件	678	615	809	854	1,212
安全衛生研修受講者数	単体	人	995	350	462	468	569
■ 地域・社会への貢献							
NGO、NPO等への寄付、地域社会への投資額	単体	百万円	8.00	1.00	6.21	6.00	6.60

【G】ガバナンス

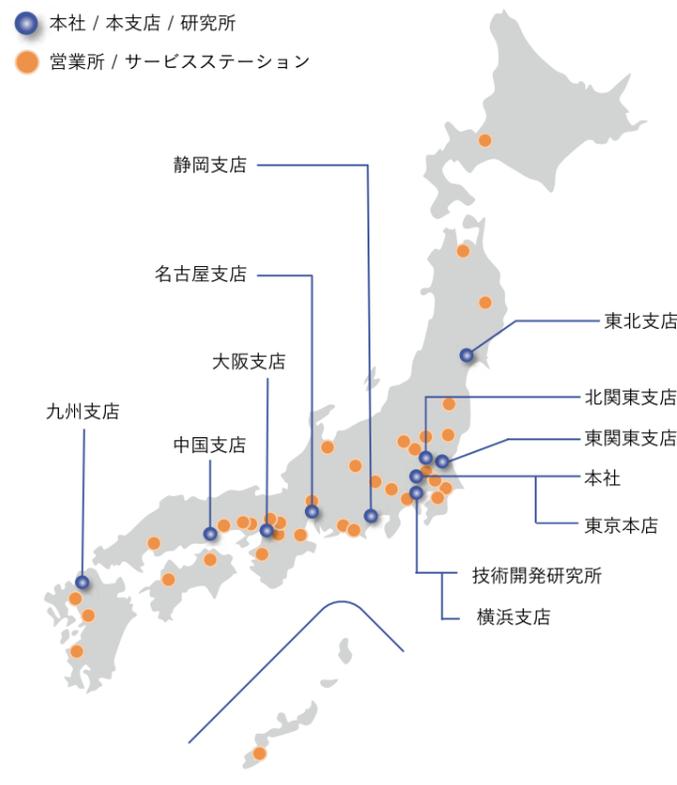
対象範囲	単位	2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度					
		71期	72期	73期	74期	75期	
■ コーポレートガバナンス							
取締役人数	単体	人	9	8	8	8	8
社外取締役人数	単体	人	3	3	3	3	3
社外取締役比率	単体	%	33.3	37.5	37.5	37.5	37.5
取締役会の年間開催回数	単体	回	14	14	14	14	14
取締役会の出席率	単体	%	98	100	100	100	97
監査等委員会の年間開催回数	単体	回	15	15	15	15	16
監査等委員会の出席率	単体	%	98	100	100	100	92
指名・報酬諮問委員会の年間開催回数	単体	回	3	3	3	5	5
指名・報酬諮問委員会の出席率	単体	%	90	100	100	100	100
政策保有株式銘柄数	単体	銘柄	44	43	43	43	43
政策保有株式 貸借対照表上の合計額	単体	百万円	7,612	9,798	9,350	8,666	10,638
■ コンプライアンス							
政治献金の総額	単体	百万円	1.00	0.71	0.53	0.93	0.49
内部通報件数	単体	件	1	5	3	2	5
コンプライアンス研修受講率	連結	%	98.1	100	99.1	98.1	99.6
コンプライアンス勉強会実施回数	単体	回	—	357	438	517	500
セキュリティ講習受講率	連結	%	98.2	100	100	100	99.4
■ その他							
投資家との個別エンゲージメント件数	単体	件	14	11	12	9	17

会社情報・株式情報

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.	建設業許可等	
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	[特定建設業]	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
従業員数	899名(連結)(2024年3月31日現在)	管工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
代表取締役 社長執行役員	加藤雅也	建築工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
設立	1949年12月23日	電気工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
資本金	27億4,680万円	水道施設工事業	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
上場	東京証券取引所スタンダード市場	[一般建設業]	国土交通大臣許可(特-1)第3101号
		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	

国内拠点一覧



▲本社



▲技術開発研究所

海外拠点

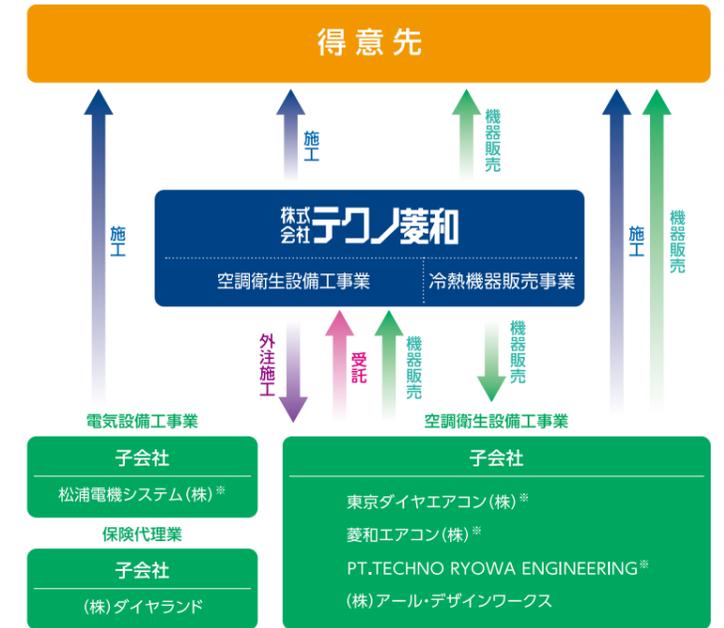
- ジャカルタ駐在員事務所/現地法人
- ミャンマー事務所



企業グループの状況

※連結子会社

- 東京ダイヤエアコン株式会社**
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
- 菱和エアコン株式会社**
所在地 愛知県名古屋市中
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業
- 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
- 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
- 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
- 株式会社ダイヤモンド**
所在地 東京都港区
主要な事業の内容 保険代理業



株式の状況 (2024年3月31日現在)

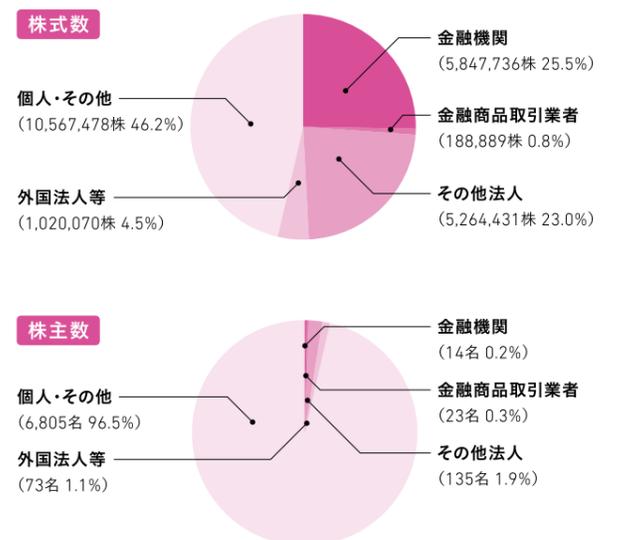
発行済株式の総数	22,888,604株
株主数	7,050名

大株主 (2024年3月31日現在)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
テクノ菱和取引先持株会	2,206	10.4
三菱重工サーマルシステムズ株式会社	1,424	6.7
株式会社三菱UFJ銀行	971	4.6
株式会社みずほ銀行	971	4.6
東京海上日動火災保険株式会社	816	3.8
株式会社名古屋銀行	738	3.5
明治安田生命保険相互会社	734	3.4
テクノ菱和従業員持株会	725	3.4
株式会社京葉銀行	723	3.4
重田 康光	640	3.0

※当社は、自己株式1,849,158株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。また、持株比率は自己株式を控除して計算しております。

株式の分布状況 (2024年3月31日現在)



第三者意見



一般社団法人 EDAS(イーダス)理事長、
プロティビティジャパンESGシニアアドバイザー

たむら たく
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・コンバクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)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(DEIB)の組織実装、社会実装に向けたアドボカシー活動を行っている。

株式会社グローバルパワー顧問、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。

▶ 統合報告書への評価

テクノ菱和にとって節目の年に初の統合報告書が発行されました。2015年から9年間の中長期経営ビジョンは、3期に分かれた3年ごとの中期事業計画から成るものでした。2024年は、新たに策定された中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」(2024年から9年間)と、「新中期3か年事業計画」(2024年から3年間)の初年度にあたります。

「新中長期経営ビジョン」と「新中期3か年事業計画」の章には、中長期の経営の方向性と、3年ごとの事業計画について、前期の評価と反省、次期に向けた方針が、連続性と刷新の両面から分かりやすく示されています。マテリアリティ(重要課題)の一部見直しも同様の考え方にに基づきます。

「価値創造プロセス」は、事業活動へのインプットとアウトプット、中長期経営ビジョンに向けた中期計画の達成を通じた成長のプロセスデザインを簡潔に示すダッシュボードです。それぞれの要素をバランス良く推進することでテクノ菱和のビジネスが成長軌道を描き、PDCAを回すことで成果としてのサステナビリティ経営実現を謳っています。ステークホルダーの皆様には、テクノ菱和の事業理解と経営評価のためのマップとして活用頂きたいと考えます。社員の皆さんには、複雑で全体像が捉えにくい自社の事業戦略とご自身の業務の関係を感得するため

のツールとして有効だと思います。

ESG的側面では、環境に注目します。昨今の気象災害の頻発に鑑み、温室効果ガス排出量削減は喫緊の課題であり、企業の責任も強く求められます。マテリアリティ(重要課題)にサプライチェーン全体の排出量の把握と削減を新たなKPIとして追加しましたが、環境エンジニアリングの有力企業であるテクノ菱和の取り組みは、研究開発や技術情報の発信、本業の空調衛生設備サービスの提供を通じて、大きな貢献の可能性はあるはずです。

投資家や消費者がESG的要因を重要と考える傾向は強まり、企業がこれを軽視すれば、将来的に競争力を失う可能性があります。事業計画とESGが相互に機能し合うことで、長期的リスクを軽減し、機会を最大化できます。ESGは企業の社会的責任ではなく、持続可能な成長のための戦略なのです。

最後になりますが、貴社は昨年「人権方針」を策定し、CSR報告書の中で大きく取り上げました。人的資本の充実と並び、現在最もホットなテーマであるビジネスと人権は、ステークホルダーの注目の集まるどころです。サプライチェーンまでを視野に入れた人権デュー・ディリジェンス(DD)についての具体策やアクション、実績については、残念ながら十分に示しきれていないようです。紙幅の制約があったのかもしれませんが。

▶ 来期に向けて

統合報告書はある時点で固定した印刷物の体裁をとります。他方、事業活動は日々変化し、更新されるものでもあります。紙面構成の都合で十分な情報を掲載できない場合、例えばQRコードを欄外に掲示し、詳細な情報やアップデートされたデータを提供する工夫もあります。

「新中期3か年事業計画」の中で資本コストや株価を意識した経営を目指したことは、マルチステークホルダーの中でも株主をしっかり見ていると感じます。一般論ではありますが、PBR(株価純資産倍率)を高める方策として

即効性が高いのは自社株買いです。けれどもそれは持続的とはいえず、本質的にはROE(自己資本利益率)を高めるために事業の選択を行い、不断のイノベーションと将来に向けての投資を有効に行うことでPER(株価収益率)を高めることです。「価値創造プロセス」に示された本気のサステナビリティ経営を社員の皆さんが一丸となって実現することで、マルチステークホルダーに対する大きな社会的価値が提供されることに期待します。

● 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



当社にとって最初の統合報告書を発刊するにあたり、さまざまな角度から貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。

【統合報告書への評価】として「『新中長期経営ビジョン』と『新中期3か年事業計画』の章には、中長期の経営の方向性と、3年ごとの事業計画について、前期の評価と反省、次期に向けた方針が、連続性と刷新の両面から分かりやすく示されています」と過分なお言葉を頂戴しましたが、今後、「TECHNO RYOWA 2032」ならびに「中期3か年事業計画」を推進していくうえで大きな励みとなります。また、価値創造プロセスに関して、「ステークホルダーの皆様には、テクノ菱和の事業理解と経営評価のためのマップとして活用頂きたい」「社員の皆さんには、複雑で全体像が捉えにくい自社の事業戦略とご自身の業務の関係を感得するためのツールとして有効」とのご意見をいただきましたが、後段についてはまさに目から鱗が落ちる思いです。さらに、ESGに関して「ESGは企業の社会的責任ではなく、持続可能

な成長のための戦略」とのご指摘をいただきましたが、このフレーズを胸に刻んでESGに取り組んでまいります。「サプライチェーンまでを視野に入れた人権デュー・ディリジェンス(DD)についての具体策やアクション、実績については、残念ながら十分に示しきれていない」とのご指摘は、まさに正鵠を射ており耳が痛いところですが、真摯に受け止めて人権デュー・ディリジェンスに取り組んでまいる所存です。

【来期に向けて】では「PBR(株価純資産倍率)を高める方策」として「本質的にはROE(自己資本利益率)を高めるために事業の選択を行い、不断のイノベーションと将来に向けての投資を有効に行うことでPER(株価収益率)を高める」とのご示唆があり、「本気のサステナビリティ経営を社員の皆さんが一丸となって実現することで、マルチステークホルダーに対する大きな社会的価値が提供されることに期待」していただきました。ご期待に応えるべく、社員一丸となって邁進してまいります。