

空気と水のテクノロジー



TECHNO RYOWA Integrated Report 2025

＞ 統合報告書



株式会社 **テクノ菱和**

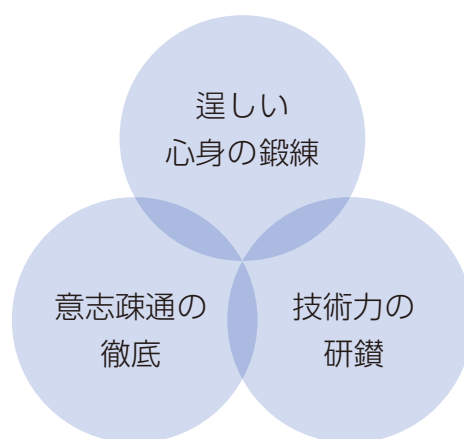


企業理念

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年からは統合報告書を発行し、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様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

2024年度(2024年4月1日から2025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

2025年11月(次回発行予定:2026年11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・レポーティング・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/>

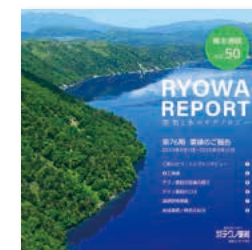
統合報告書



TECHNO RYOWA
Integrated Report 2025

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ライブラリウェブサイト:
<https://www.techno-ryowa.co.jp/ir-library/>)



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
(IRライブラリウェブサイト:
<https://www.techno-ryowa.co.jp/ir-library/>)



目次

● トップメッセージ	03	● サステナビリティ	
● プロフィール		テクノ菱和のCSR	35
事業内容・テクノ菱和の強み	07	環境	36
テクノ菱和のあゆみ	09	社会	41
財務・非財務ハイライト	11	特集2 人権デュー・ディリジェンスの取り組み	47
● テクノ菱和の価値創造		ガバナンス	53
価値創造プロセス	13	特集3 社外取締役座談会	57
中長期経営ビジョン	15	● 企業データ集	
中期3か年事業計画	17	財務データ	69
マテリアリティ	19	ESGデータ	71
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	会社情報・株式情報	73
特集1 営業推進本部・海外事業部の紹介	25	● 第三者意見	77
価値創造ドライバー:研究開発	27		
最新の施工実績	30		

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、空調・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。

挑戦を先延ばしにしないためのスローガン『チャレンジ！進め、前へ！』

当社グループでは、これまでCSR報告書として非財務情報を中心に情報を発信してきましたが、昨年度より新たに財務情報と非財務情報を統合した「統合報告書」の発行を開始いたしました。今年度は第2号の統合報告書として、より一層の内容の充実を図っています。社外取締役の座談会や、人権デュー・ディリジェンスの状況など、新たな切り口で当社をより理解していただけるようなコンテンツを増やしています。本報告書が、ステークホルダーの皆様にテクノ菱和をより深く知っていただけるツールになれば幸いです。

昨年度は4月に私が社長に就任したタイミングで、中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」と「中期3か年事業計画（2024～26年度）」がスタートしました。本当に多様な新しいことが始まり、1年があっという間に過ぎていきました。

昨年度、従業員に向けて掲げたスローガンは、『改革なくして進歩なし。『できない理由』より『やれる方法』を考えよう！』でした。建設業界はさまざまな課題に直面しており、その課題に従業員がそれぞれの持ち場で向き合ってほしいというメッセージをこのスローガンに込めました。

国内外の状況は、円安による原材料費の高騰や、建設業界の人手不足、加えて働き方改革による残業上限時間の猶予期間の終了など、当社を取り巻く環境には厳しいものもありましたが、全従業員がそれぞれの持ち場で改革に取り組んでくれたこと、また国内の建設投資、設備投資は好調であり、その追い風もあって好業績を収めることができました。

結果として、中期3か年事業計画の目標であった売上高、経常利益、ROE、PBRは初年度に目標を上回る結果

となりました。社長就任初年度の私にとって、これ以上ないスタートダッシュを切ることができました。

現在、当社の受注や手持ち工事の状況は順調であり、業務は多忙を極めています。まずは安全品質管理を怠らないことが重要で、お客様の信頼を失うことのないよう、今後もしっかりと施工管理に取り組んでいきます。

しかしながら、世界情勢は予断を許さない状況です。ウクライナやイスラエルにおける国際紛争や米国のトランプ政権の政策は、世界経済や企業のサプライチェーン構築に影響を与え、世界情勢は不透明感を増しています。

現在、当社の業績は好調ですが、私たちの業界は国内の設備投資の状況に強く影響を受ける特徴があります。景気の波が遅かれ早かれ必ず変動することは、過去の歴史から明白です。当社の業績が順調な今こそ、コストをかけてでも新しいチャレンジができるタイミン

目の前の課題解決に向けて

ここ数年、受注に関しては大変良好な状況が続いています。しかし、将来的な受注環境の変化に対応できるよう、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等、全社としてバランスのとれた受注を推進しなければなりません。

同業他社も多忙を極める中、従来であれば参入が困難な取引先に対しても積極果敢にチャレンジし、新規顧客獲得への布石を打つことも必要です。

人的資本への投資は継続していかなければなりません。当社の創業者・近重八郎の信念である「企業の財産は人なり」という原点に立ち返り、社員教育と採用活動に重点的に投資していきます。新入社員初級教育（山荘教育）をはじめとする教育制度の一層の充実を図るとともに、キャリア採用者への教育制度を拡充しています。

建設業界の人手不足はこれからも継続して取り組まなくてはならない課題であり、新卒採用、キャリア採用の活性化に向けた新しい施策にチャレンジしていきま

ぐであると考えています。

こうした観点から、今年度は従業員に向けて『チャレンジ！進め、前へ！』をスローガンとしました。今の状況で挑戦を先延ばしにすることが、当社にとってリスクになると思っています。

当社の技術力の向上につながる研究開発や、業務の省力化を実現するためのDXへの投資、企業のブランド力を上げるための広告宣伝などはこのタイミングで注力する必要があります。従業員のワーク・ライフ・バランス向上のため、職場の環境改善、そして人員増加への対応のために本社と東京本店を新しいオフィスに移転することも決めました。新しいオフィスは港区のインテリジェントビルで、就労環境が大きく向上することになると確信しています。長らく慣れ親しんだ豊島区大塚を離れることに一抹の寂しさを感じますが、心機一転して環境を変えることもチャレンジの一環なのです。

す。特に、当社グループの魅力を発信して、ともに働く仲間を増やしていくことが本当に大切な局面になってきています。

採用の強化とともに、デジタル技術の活用、DXの推進による業務の効率化と生産性の向上も図っていくことが重要です。

働き方改革に終点はありません。従業員一人ひとりには、能動的に自分の業務をもう一度見直してもらい、常に改善を重ね、新しい試みにチャレンジして真の働き方改革を実現していきます。全従業員が能力を最大限に発揮し、誰もが生き生きと働ける職場を作らなければならないと考えます。

施工要員不足や施工現場の負担を軽減するために、現場支援部門として、昨年、オンサイトサポート室を東京本店に設置し、今年は名古屋支店にも拡充しました。施工に関わる作業をバックオフィスから手厚くサポートし、全社的な施工能力の底上げを図っています。こうした取り組みも人的資本への投資の一環といえます。

従業員一人ひとりにとっての働きやすい環境づくりや優秀な人材の確保を目的として、今年度は全従業員を対象としたベースアップ、初任給の引き上げ、および子ども手当の拡充を実施しました。基本給は定期昇給

ESGへの取り組みとテクノ菱和の価値創造

受注、売上、利益といった財務的な目標はもちろん、上場企業としてESGへの取り組みを深化させていくことも大切です。

テクノ菱和環境方針のもと、脱炭素社会の実現に向けて、社会の持続可能性の向上に資する長期的な価値提供を行っていくこと。テクノ菱和グループ人権方針が画餅に帰すことのないよう人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施し、人権意識の浸透と定着化を図ること。テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)に全社で取り組み、CSR活動を通じて社会への貢献と企業価値の向上



と合わせて約8%引き上げています。

また、多様な働き方の選択肢を増やし、子育てを支援して働きやすい職場環境を構築するため、育児短時間勤務の適用可能期間の延長も併せて実施しました。

に努めること。こうしたESGへの取り組みは、従業員一人ひとりの心がけが大切であり、非財務目標を常に意識して事業を進めていくことが必要なのです。

我々の本業は良質な空調衛生設備を社会に届けること、ひとびとに快適な空間を届け、生産環境に最適な空間を提供することです。そして、空調衛生設備の設計、調達、施工、メンテナンス、使用、廃棄といったバリューチェーン上で使用されるエネルギーや発生する温室効果ガスを減らし、地球環境への負荷を低減していくことも同時に求められています。テクノ菱和に求められている要求はサステナブルな社会の実現に欠かせないのであり、そのことを常に意識しながら事業に取り組んでいます。

トランプ政権による米国のパリ協定再離脱など、ESGに関する世界情勢も大きく変化しています。しかし、社会が変化しても、当社はこれからも社会から求められる価値を提供し続けます。テクノ菱和の価値創造プロセスは、本報告書の13、14ページにてお示ししています。インプットやアウトプットはもちろん、アウトカムも定量的な数値が多く、我々が事業活動を通じて目指すべきものが明確になっていると自負しています。

創業以来75年にわたり、テクノ菱和の存在意義は変わっていません。社会に必要とされるものを提供していくことは変わらなくても、それを価値創造プロセス図としてステークホルダーと共有することで、やるべきことがはっきり確認できます。当社には、将来も変わらずに社会から必要とされる価値があるでしょう。テクノ菱和が創造する価値を増やしていくことが、当社の成長につながっていくと信じています。

資本コストや株価を意識した経営

当社は1990年に株式を公開し、1996年に当時の東京証券取引所市場第二部に上場して、現在スタンダード市場にいますが、昨年は株価が上場来の最高値を更新しました。東京証券取引所より求められている「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」については、背伸びはしないものの真摯に向き合っており、決算説明会や統合報告書で説明しています。その結果、株価水準については、業績はもちろん、そうした姿勢も評価していただけていると感じています。

株主への還元、特に配当方針は従来から大きく変化させていません。当社は安定配当を指向しており、安心して株式を保有していただくため、2032年度までは前年度の配当額を下回らないことを方針としています。株主の信頼を裏切らないよう、今後も還元に向き合っていきます。

昨年度の業績や今年度の見通しは、昨年公開した中期3か年事業計画の売上目標、経常利益目標を上回りました。そのため、中期3か年事業計画の目標値を修正し、売上高910億円、経常利益105億円としました。中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」の目標値については、現在の中期3か年事業計画が終了するタイミングで精査して、必要があれば見直す予定です。

世界情勢や国内情勢の変化から、これから建設需要は追い風の時も逆風の時もあるでしょう。しかし、ヨットの操舵のように、追い風の時はもちろん、逆風の時も前へ進む方法はあるのです。状況の変化を受けても、テクノ菱和グループは着実に成長していくことを目指します。そして成長の果実は、お客様、株主、取引先、従業員といったステークホルダーの皆様と分かち合っていきます。



プロフィール

事業内容・テクノ菱和の強み

事業内容

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

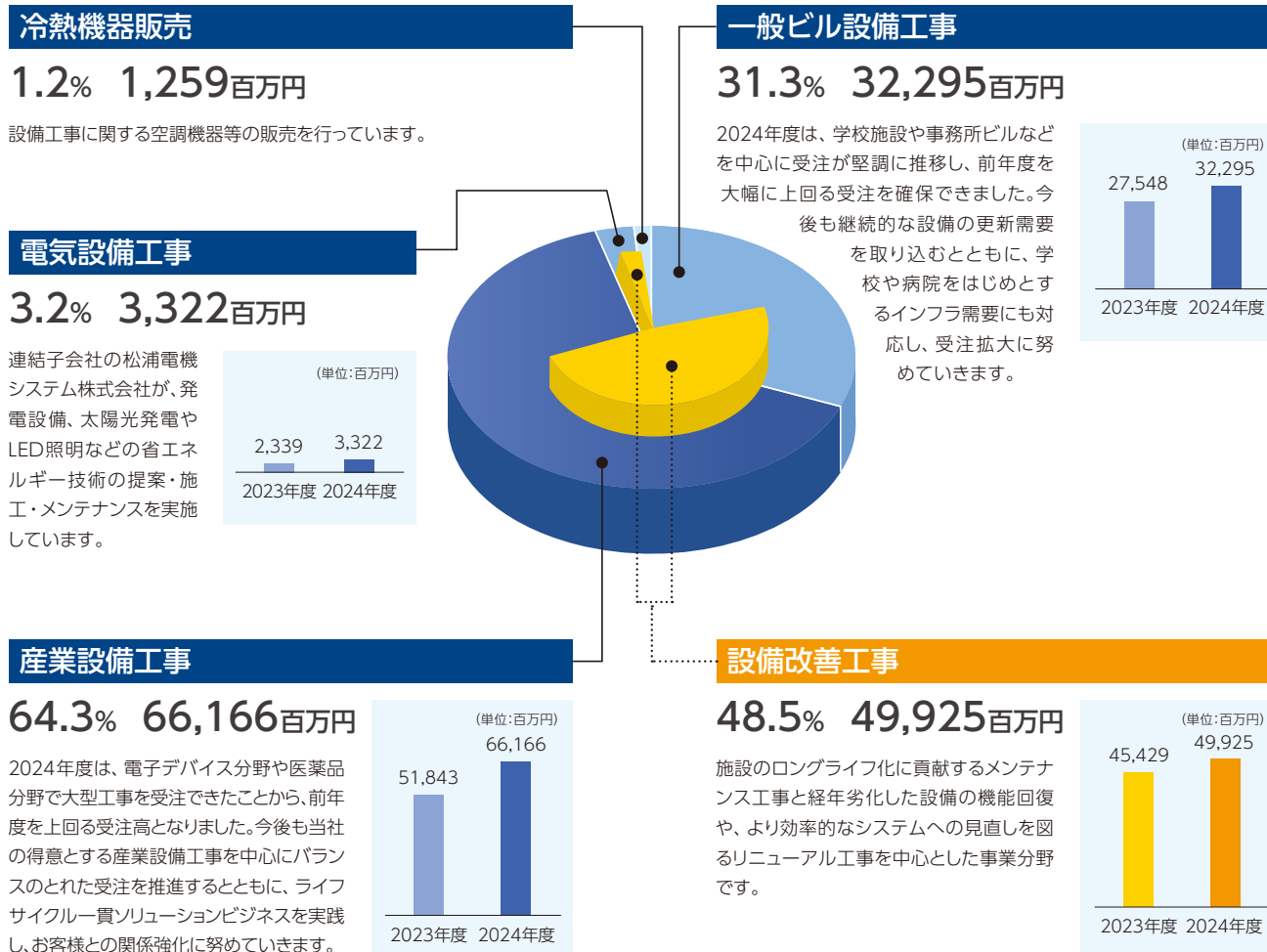
設備の導入からアフターメンテナンスまで、さまざまなフェーズで最適なサービスを提供しており、設備のアフターメンテナンスを当社の技術系従業員が実施して

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。



テクノ菱和の強み

当社は、1960年頃から工場などのインダストリアルクリーンシステムの設計・施工を手がけ、技術とノウハウを蓄積しています。

半世紀以上にわたるクリーンシステムの開発・設計・

施工経験を基に、お客様の生産環境に応じた最適なシステムを実現し、各種のユーティリティ供給システムや、施工後の保守管理を含めたトータルシステムを常に提案します。

インダストリアルクリーンシステム

工業製品の製造工程で用いられるインダストリアルクリーンシステムは主に空気中の浮遊微粒子が管理対象となります。半導体製造工程はパターンの微細化が進み、制御対象となる微粒子の粒径は0.1μm以下となる場合もあります。さらに、製造環境に必要な温湿度、室圧、気流、ケミカルガス成分なども制御されたクリーン空間が求められています。

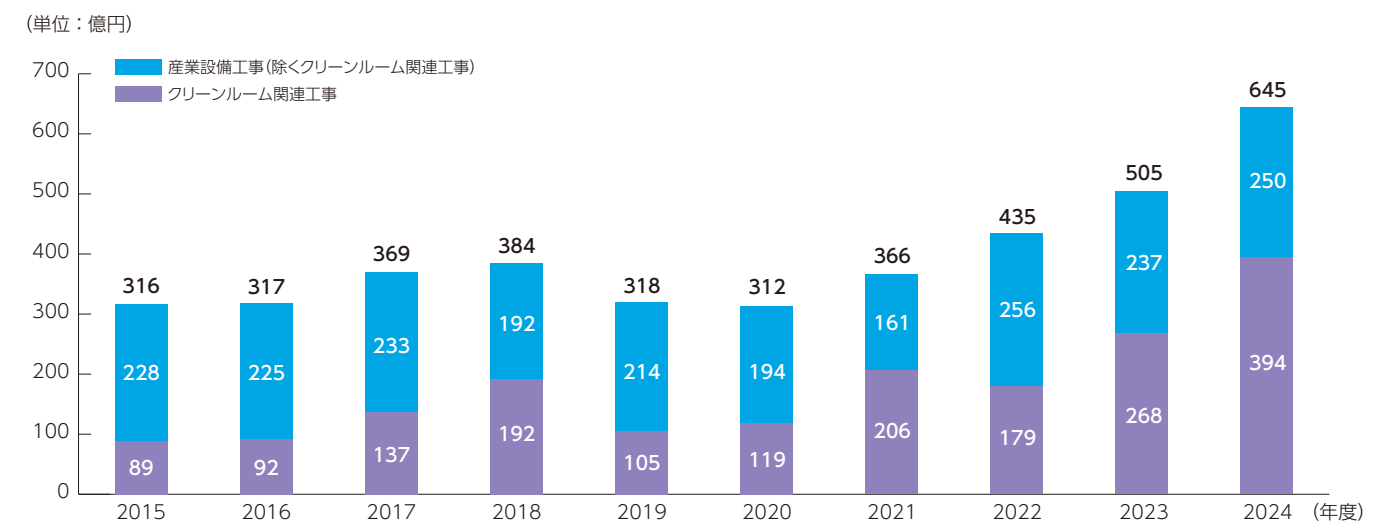


バイオロジカルクリーンシステム

バイオロジカルクリーンシステムは産業分野によって目的が異なります。医薬品産業ではGMP (Good Manufacturing Practice)に対応する製品の交差汚染防止、製品の品質向上、作業者への安全確保が、病院施設では生命維持のための感染防止が、食品産業においては味や賞味期限を維持することが目的です。近年、再生医療に用いられる細胞培養センター(CPC: Cell Processing Center)では、微生物の汚染を防止するためバイオロジカルクリーンシステムを構成しています。



産業設備工事とクリーンルーム関連工事の受注推移(単体)



プロフィール

テクノ菱和のあゆみ

会社沿革

昭和(創業～1989年)

創業期

1949年

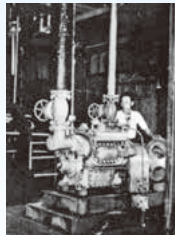
レイト工業株式会社として
名古屋市瑞穂区熱田東町に
設立

1953年

商号を菱和調温工業株式
社に変更

1960年

産業用特殊空調設備の
施工開始



当時の冷凍機

大型空調設備業者へ

1964年

東京ダイヤエアコン株式会社
(東京都)、菱和エアコン株式
会社(名古屋市)を設立

1966年

本社を東京都港区に移転

1976年

海外(中近東諸国)に
おける設備工事施工へ進出



当時の東京本社

市場・業容拡大期

1980年

技術開発部を本社に設置

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)



当時の技術開発研究所

平成(1989年～2019年)

高度な産業設備への 挑戦と経営の安定化

1989年

商号を株式会社テクノ菱和に
変更

1990年

株式を社団法人日本証券業協
会に店頭登録

1994年

フレックスタイム制導入

1996年

株式を東京証券取引所
市場第二部に上場

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)

市況の悪化で 過酷な受注競争の時代に

2003年

本社事務所を港区南青山から
豊島区南大塚に移転

2004年

松浦電機システム株式会社を
買収し連結子会社とする

2006年

60歳定年退職後の継続雇用制
度を導入

2011年

インドネシア ジャカルタ駐在員事
務所開設

「会社成長のために従業員が意
欲的に働ける環境づくり」を目的
に人事制度を改定

アベノミクスで 投資拡大へ

2015年

ミャンマー事務所開設

2016年

インドネシアに現地法人
PT.TECHNO RYOWA
ENGINEERINGを設立

2017年

監査等委員会設置会社への
移行および執行役員制度の導入

2018年

横浜市にテクノ菱和R&Dセン
ター竣工

ペーパーレス会議システムの導入

CSR推進本部の設置

令和(2019年～現在)

持続的成長を目指して

2019年

CSR報告書の発刊

2020年

企業倫理行動指針の改定

2021年

千葉支店(現 東関東支店
千葉オフィス)竣工

DX推進室の設置

技術開発本部の設置

テクノ菱和のマテリアリティ
(重要課題)特定



東関東支店
千葉オフィス

2022年

国連グローバル・コンパクトに署名

2023年

東京証券取引所スタンダード市
場に移行

2024年

テクノ菱和CSR調達方針の策定

65歳定年制を導入

2023年

テクノ菱和グループ人権方針の
策定

2024年

中長期経営ビジョン
「TECHNO RYOWA 2032」
の策定

技術年表・施工物件

1955年

ヒートポンプ方式による
冷暖房設備の施工開始

1960年

ターボ冷凍機による用途別
ゾーニング、除湿、再熱空調
設計施工

1961年

当社第1号のクリーンルーム
設備設計施工

1962年

ターボ冷凍機によるセントラ
ル方式設計施工



名古屋科学館(1962年)

1974年

20℃±0.01℃の
恒温試験室施工

1976年

排煙ダンパー
「スタックマスター」開発

1978年

高層ビル施工



三菱重工ターボ冷凍機

1980年

熱媒ボイラー採用空調設計
施工(警視庁本部庁舎)

1981年

相対湿度2%の低湿度設備
設計施工

1983年

札幌宮の森ジャンプ競技場で
オールシーズンスキージャンプ
システム施工

1986年

地域冷暖房施工

1989年

当社提案の「クリーンルー
ム 清浄度評価法」がJIS規格
評価法に採用される



世界で4番目の
オールシーズン
スキージャンプ台
(1983年)

1991年

新型イオナイザ「シースエア
式」で空気清浄協会より優秀
賞受賞

1993年

TECCERF(広域設備予知保
全システム)稼働開始

1996年

第13回空気清浄とコンタミネ
ーションコントロール研究大会
で会長奨励賞受賞

1998年

HACCP対応工場設計施工



豊島合同庁舎(1996年)

2000年

常温でのホルムアルデヒド酸化
分解装置(FOTRAM)1号機を
納入

2004年

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



イオンモール札幌苗穂(2003年)



愛知がんセンター(2008年)

2013年

愛知県扶桑町にソーラー発電
所完成、稼働開始

2015年

医薬品製造業界向け中央監視
システム
TEC BEAMS+P 開発

2016年

HEPAリークテスター
HALISCANNER開発



HALISCANNER

2019年

室圧調整用現場支援ツール(R-mobaco)の開発

2020年

プラズマ除菌水の開発

2021年

書籍「クリーンルームにおける静電気対策」
日刊工業新聞社から発刊

2022年

クリーンルーム清浄度測定ロボット(Doctor-CR)の開発



ホーユー桜が丘工場(2024年)



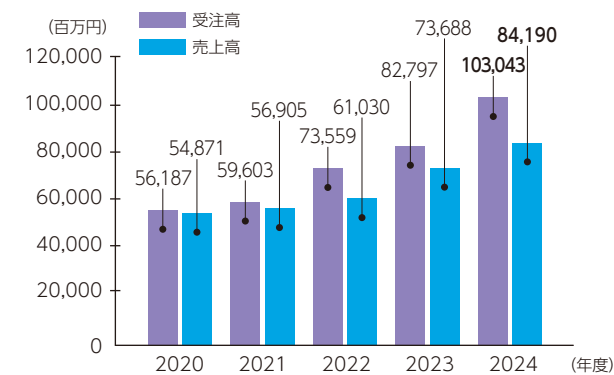
沢井製薬第二九州工場(2024年)

プロフィール

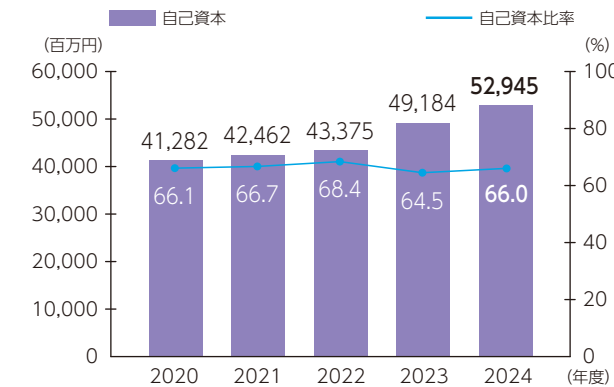
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

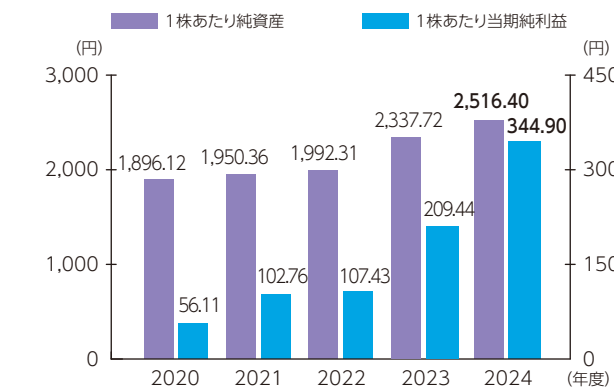
受注高／売上高



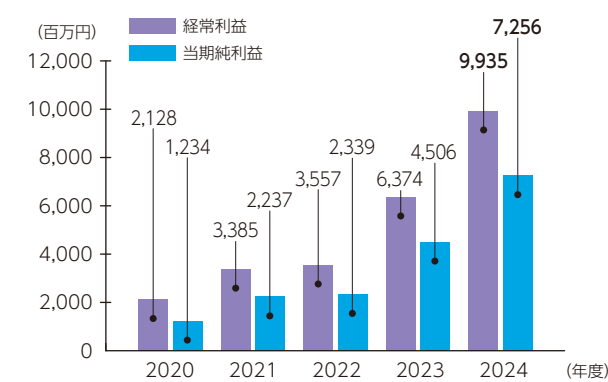
自己資本／自己資本比率



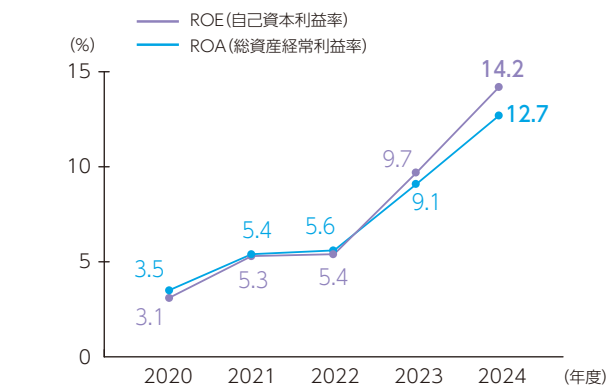
1株あたり純資産／1株あたり当期純利益



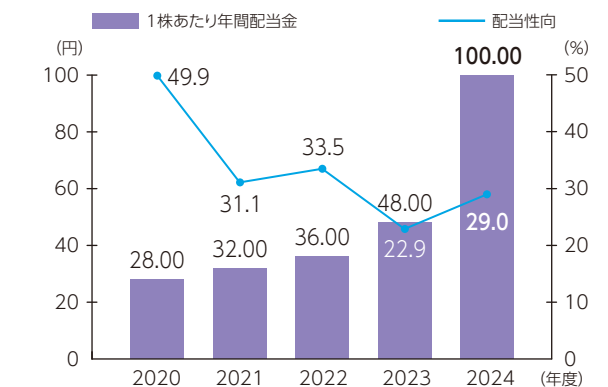
経常利益／親会社株主に帰属する当期純利益



ROE／ROA



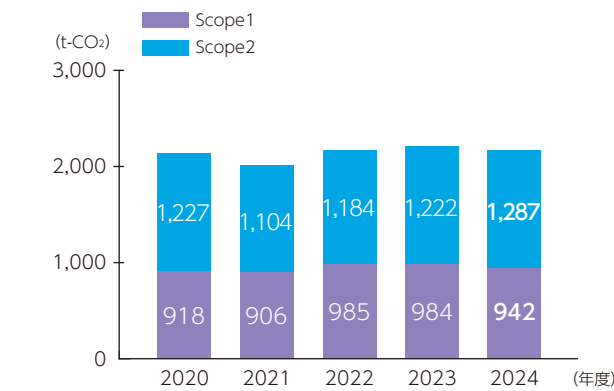
1株あたり年間配当金／配当性向



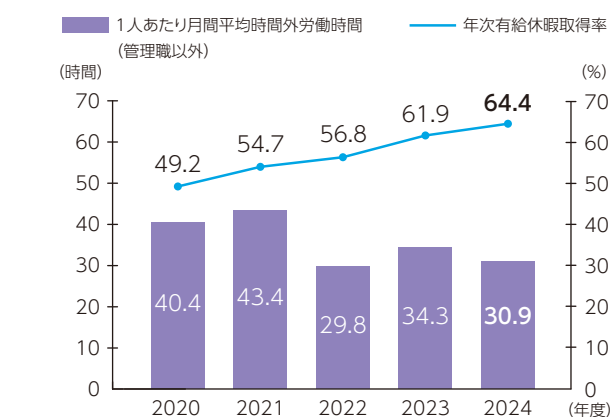
非財務ハイライト

※単体

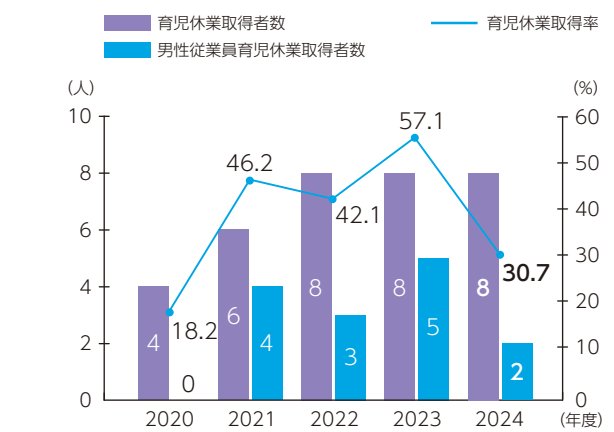
温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope1,2)



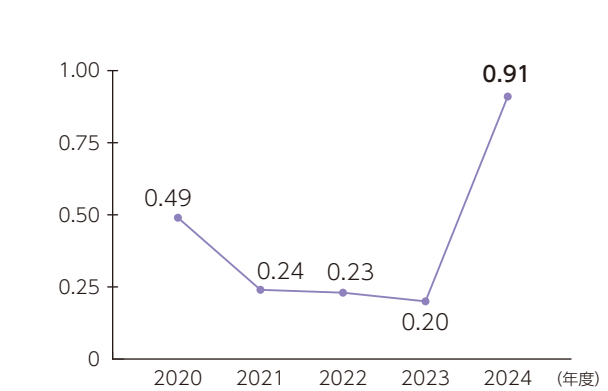
1人あたり月間平均時間外労働時間／ 年次有給休暇取得率※



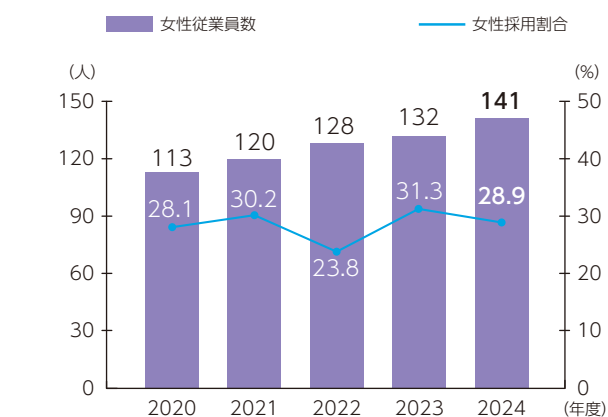
育児休業取得者数／男性従業員育児休業 取得者数／育児休業取得率※



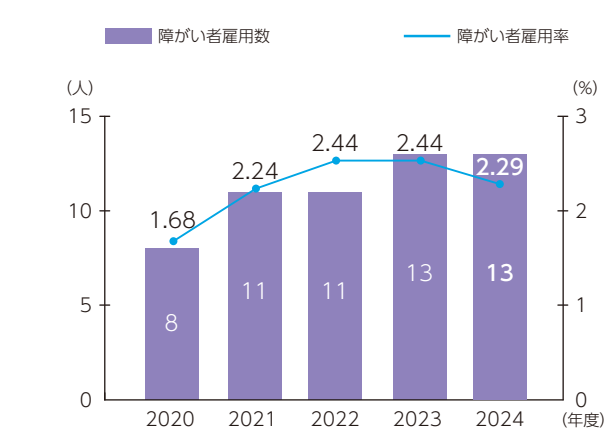
度数率 (当社基準 労災事故発生頻度) ※



女性従業員数／女性採用割合※



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 (2024年度実績、または 2025年3月末現在のデータ)

財務資本

総資産	80,163百万円
自己資本	52,945百万円
自己資本比率	66.0%

製造資本

国内拠点	10拠点 (営業所、サービス ステーションを除く)
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	940人
1人あたり資格数	7.04資格
1級管工事施工 管理技士数	479人*

知的資本

研究開発費	433百万円
-------	--------

社会関係資本 ※単体数値

顧客数	1,430社*
受注金額	103,043百万円
協力会社数	1,730社*
発注額	49,954百万円*

自然資本

電力使用量	2,886MWh
ガソリン使用量	384kL

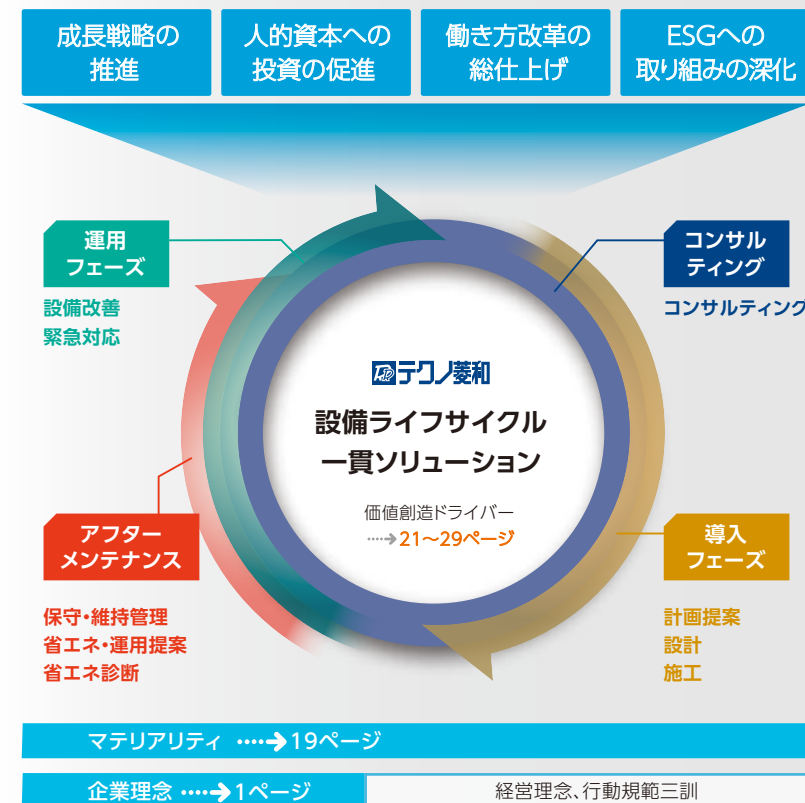
協力会社：取引実績のある安全衛生協力会加入会社
発注額：注文書累計額

事業活動

中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」……→15ページ

- 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

中期3か年事業計画……→17ページ



アウトプット

2024年度成果

財務成果

完成工事高	82,829百万円
最新の施工実績	……→30ページ
親会社株主に 帰属する 当期純利益	7,256百万円
ROE	14.2%
配当性向	29.0%

非財務成果 ※単体数値

GHG排出量 (Scope1,2)	2,229t-CO ₂
提案CO ₂ 削減量	3,630t-CO ₂ *
学会・セミナー での省エネ関連 技術発表	16件*
社外に向けた 技術情報発信	……→29ページ
補償工事量の削減	29.4%減*

アウトカム

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		

注：成長戦略の数値目標については、次の「中期3か年事業計画(2027～29年度)」の
策定時に見直すこととしています。

ESG ※は連結、その他は単体			
GHG排出量(Scope1,2)*			
2022年度(74期)比	27%削減	新卒採用者数 (累計)	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
女性技術系従業員 比率	15%以上	政策保有株式 純資産	10%未満
有給休暇取得率	80%以上	保有比率*	
新入社員3年離職率	15%未満		
男性従業員 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、9年間でターゲットとした「中長期経営ビジョン」を掲げ、その実現に向けた中期事業計画を3年ごとに策定し、取り組みを進めています(17ページ)。

現在は、2024年度(76期)から2032年度(84期)を対象とした中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」を策定し、推進しています。

「TECHNO RYOWA 2032」は、次のような特色を持っています。

- 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(14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、技術系従業員の**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

なお、成長戦略の数値目標については、次の「中期3か年事業計画(2027～29年度)」の策定時に見直すこととしています。

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

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
	女性技術系従業員比率 ：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
	男性従業員育児休業取得率 ：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

■ 株主への還元

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。

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。2024年度は166万株の自己株式の消却を実施しました。2025年度は80万株、22億円を上限として市場買付による自己株式の取得を実施しています。

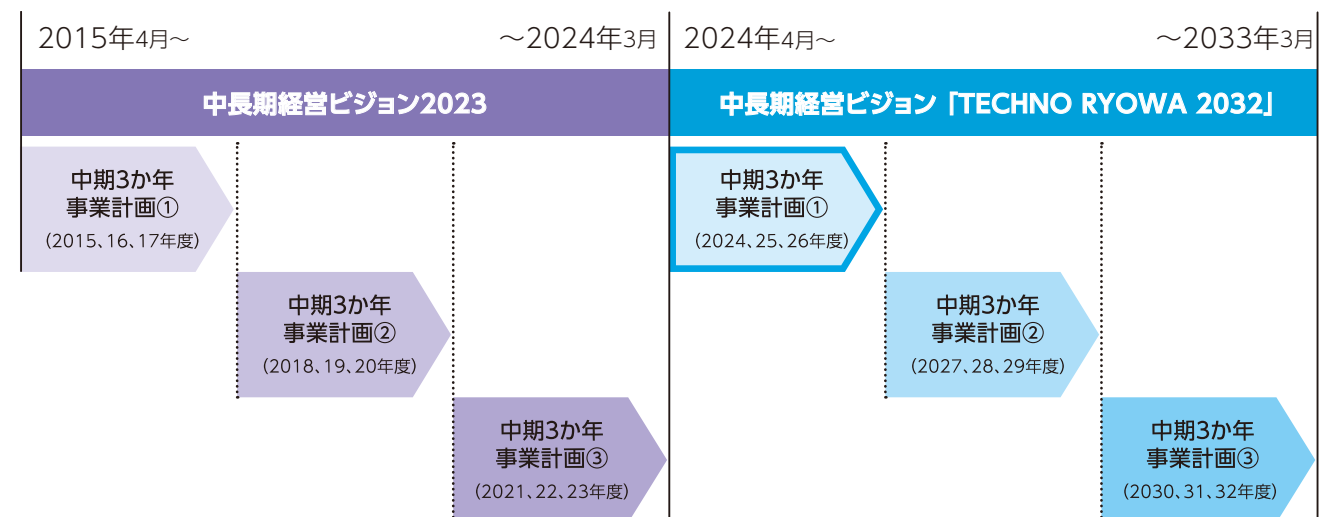
中期3か年事業計画

■ 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、現在は中長期経営ビジョン「TECHNO

RYOWA 2032」の下で最初の中期3か年事業計画(2024～26年度)が進行中です。

なお、2024年度の実績ならびに2025年度の業績予想に鑑み、2026年度の数値目標の見直しを行いました。



■ 中期3か年事業計画(2024～26年度)の概要

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。

最終年度2026年度(78期)数値目標(連結)

売上高	：910億円	ROE	：10%以上
経常利益	：105億円	PBR	：1.0倍以上

注：最終年度の数値目標の一部(太字部分)について見直しを行いました。

2024～26年度(76～78期)投資計画(累計)

人的投資	：3億円(2.6億円)
研究開発投資	：10億円(4.3億円)
DX関連投資	：5億円(3.3億円)

(カッコ内は2024年度実績)

非財務項目 2026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11%削減(2.8%増)	女性管理職比率 ：5%以上(4.3%)
GHG排出量(Scope3)*：算定開始(算定開始済)	女性技術系従業員比率 ：10%以上(9.5%)
G(ガバナンス)	有給休暇取得率 ：60%以上(64.4%)
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(導入済)	新入社員3年離職率 ：15%未満(8.3%)
政策保有株式 純資産保有比率*：20%未満(18.2%)	男性従業員育児休業取得率 ：50%以上(10%)

(カッコ内は2024年度実績)
※は連結、その他は単体

■ 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の検討を進め、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」に関して示しています。

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

対処方針と取り組み状況

- 2023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。この方針に従い、2025年度は増収、増益の業績予想に伴い増配の見込み。
- 株主還元策の一つとして「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。
- 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、政策保有株式の削減に向けて純資産保有比率と売却累計額に数値目標を設定。2024年度は政策保有株式248百万円を売却。

マテリアリティ

テクノ菱和のマテリアリティ(重要課題)とKPIの達成状況

当社は、2021年に11のマテリアリティを特定し、各マテリアリティに対するKPI(重要業績評価指標)を策定しました。その後、KPIの評価・見直しを行い、2024年5月に新たなKPI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。

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。2024年度のKPIの達成状況は以下の表のとおりとなりました。

マテリアリティ特定プロセス

- STEP1** SDGs、ISO26000、GRIなど各種ガイドラインの要請事項を踏まえて、国際社会・日本社会・建設業界における課題の洗い出しを行い、マテリアリティの候補として当社と関連性の強い社会課題を抽出。
- STEP2** 抽出した課題をステークホルダーにとっての重要度と当社にとっての重要度を掛け合わせて評価し、マテリアリティの候補に優先順位を設定。評価にあたっては、社内外ステークホルダーや経営層へのアンケートを実施。
- STEP3** 経営会議および取締役会にてマテリアリティに関する議論を行い、中長期経営ビジョンや中期3か年事業計画との関連性などを確認。
- STEP4** 取締役会における承認を経て当社のマテリアリティを特定し、各マテリアリティに対するKPIを策定。



2024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	2024 年度 達成状況	ISO26000[中核主題]							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	コミュニティ参画	
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					●					7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と資源効率を高めよう 11 持続可能な都市を築こう 12 つくばない、減らそう、かきまわそう 13 気候変動に具体的な対策を
			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					●					
			環境法令順守					●				36,39	
		グリーン調達の推進	グリーン購入率(事務用品)					●				39,40,71	
			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					●			●	27~29,40,71	
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			●	●					12,46,72	3 気候変動に具体的な対策を 5 ジェンダー平等を促進しよう 8 豊かになり、持続可能な経済を築こう 9 産業と資源効率を高めよう 11 持続可能な都市を築こう 12 つくばない、減らそう、かきまわそう
			管理職層に占める女性比率			●	●					41~45,50,71	
	人材の確保・育成	人材育成、技術継承	1人あたりの資格取得数				●				●	41~46,71,72	
			新入社員3年離職率				●						
	働き方改革の推進	労働生産性の改善、DXの推進	1人あたりの時間外労働時間			●	●				●	12,71	
			1人あたりの平均年次有給休暇取得率			●	●				●	12,45,71	
	労働安全衛生の推進	安全衛生の推進	強度率(当社基準 労災事故発生率)			●	●			●	●	12,49,72	
			度数率(当社基準 労災事故発生頻度)			●	●			●	●		
	施工品質の向上	施工品質の向上	補償工事量の削減							●		40,50	
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	社外取締役の比率		●							53~63,72	4 働きがい、経済成長を促そう 9 産業と資源効率を高めよう 12 つくばない、減らそう、かきまわそう 10 気候変動に具体的な対策を
			女性取締役の登用		●								
			政策保有株式保有比率		●							16,18,72	
		ESG情報開示の促進	統合報告書の発行		●							全ページ	
			外部からの通報システムの構築		●	●						66,67,72	
			投資家との個別エンゲージメント		●							全ページ	
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修受講率		●				●			66,67,72	
	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		●				●			64,72	
	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		●	●		●	●			35	

※昨年から統合報告書発行に伴う情報開示方法の変更等を踏まえて、KPIとISO26000「中核主題」の関連性を更新しました。

テクノ菱和の価値創造

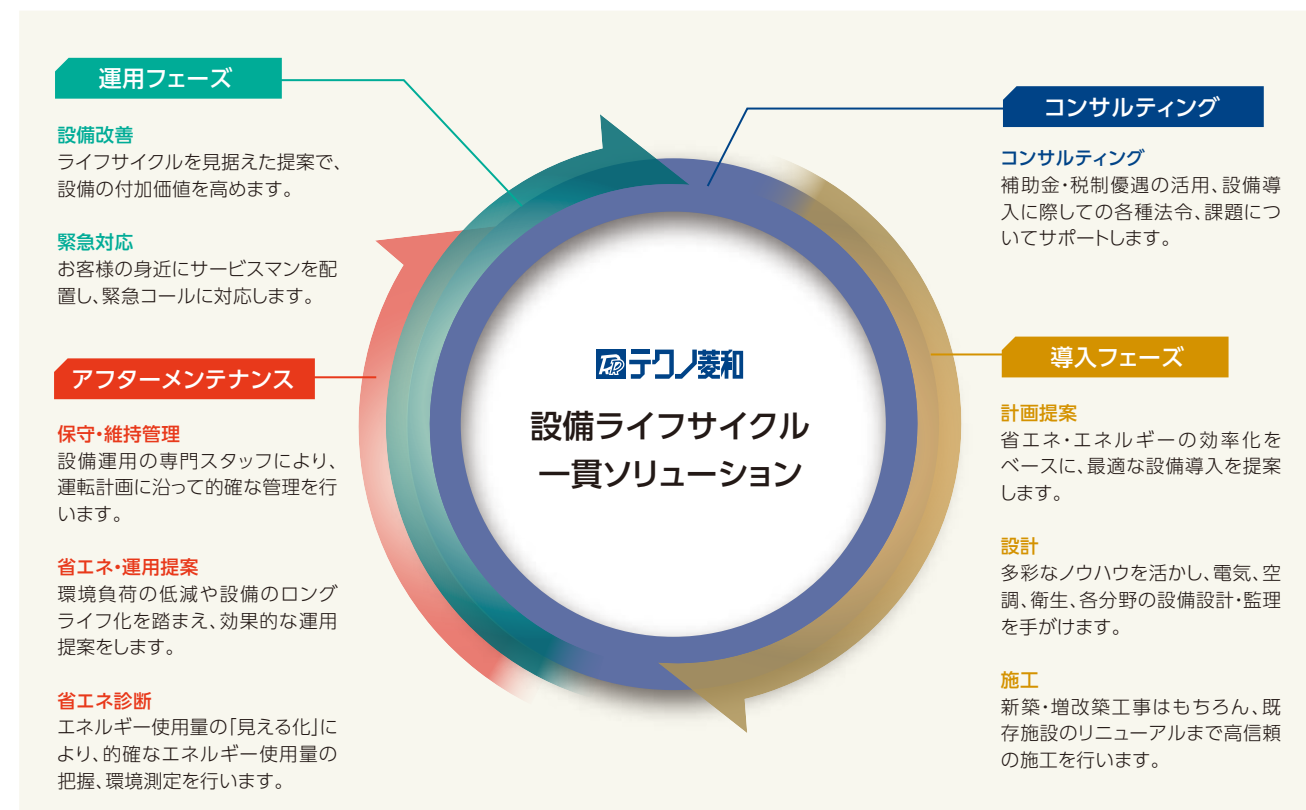
価値創造ドライバー

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、当社の技術系従業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的確な

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47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

本支店

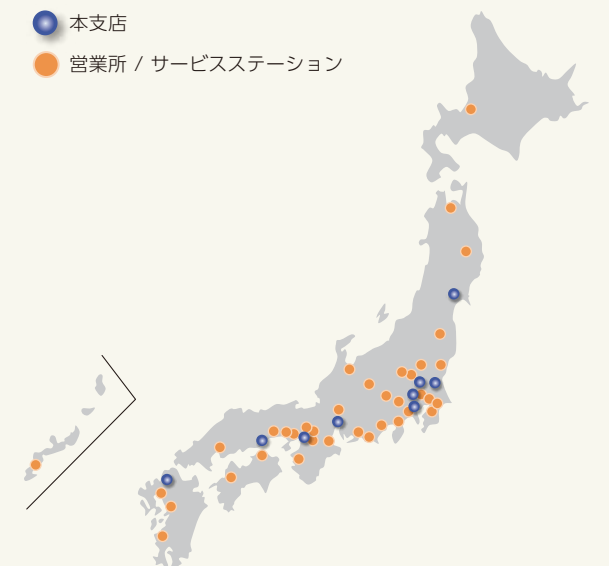
東北・北関東・東関東・東京・横浜・名古屋・大阪・中国・九州

営業所

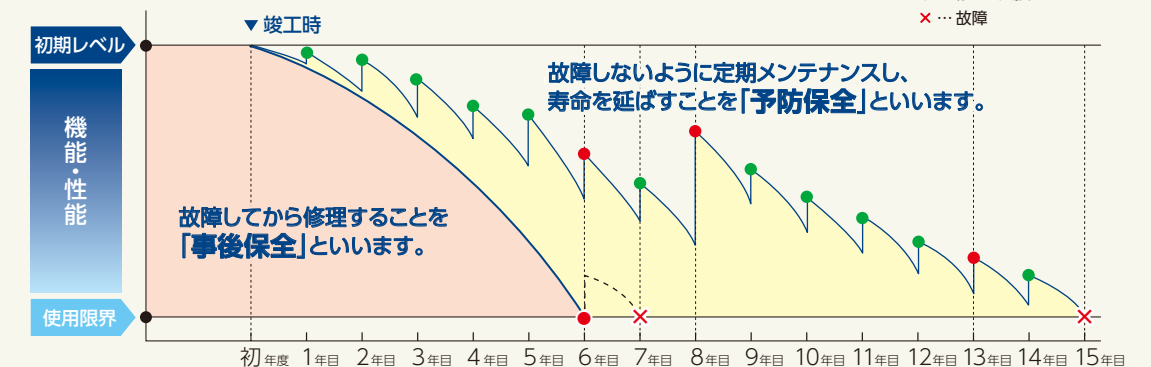
札幌・青森・盛岡・郡山・東海・鹿島・宇都宮・群馬・熊谷・城東・港・西東京・厚木・相模・静岡・浜松・東愛知・富山・長野・岐阜・三重・滋賀・京都・奈良・神戸・姫路・広島・高松・松山・熊本・沖縄

サービスステーション

三島・大江・小牧・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報告し、改善計画書を提出します。修繕経費の把握と計画的な予算策定に活用いただけ、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！

■ オンサイトサポート室の紹介

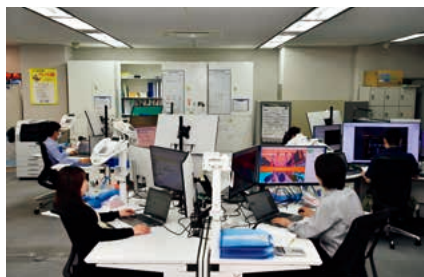
オンサイトサポート室は、2024年度に東京本店に新設されました。同年度から働き方改革法の建設業での適用が始まる中で、当部署は「現場との協働」を理念に掲げ、

オンサイトサポート室の業務

オンサイトサポート室の主な業務は、納入仕様書や施工計画書などの各種書類や施工図・計算書の作成です。工事部員が現場で行っていたこれらの業務をオンサイトサポート室で行うことで、遠隔地など人材の確保が困難な現場も、少人数で効率的に管理することが可能になりました。これにより、施工体制の構築が容易になり、より多くの受注につながっています。また、物件によっては設計段階から要所の納まり検討や全体工程の流れをつかんで作業することが可能となり、施工段階での手戻りが削減されています。その結果、2024年度は工事部員の残業削減に貢献することができました。

当部署は、携わる現場や仕事の内容が日々変わるため、各自の業務内容によって作業環境を選択できるように、ノートパソコンとフリーアドレスを採用し、業務効率化につなげています。さらに、ウェブ会議や集中が必要な作業に適した個室ブースも設置し、静かな環境での作業が求められる場合にも対応しています。

日々の業務においては、新規採用したソフトウェアなど



オンサイトサポート室の様子



3Dスキャン活用例(活用前)



3Dスキャン活用例(活用後)

現場業務の負担軽減に貢献することを目指しています。オンサイトサポート室には、管理職を含めて20名(うち女性7名、外国籍4名)が所属しています。

のデジタル技術も多く活用しています。例えば、現地調査では3Dスキャナを利用しています。改修工事での距離の計測や納まり検討などに3Dスキャンしたデータを利用することで、作業環境を問わない現地調査や既存物との干渉チェックが可能となります。また、3DCADを有効に活用し、加工管やプレハブ化を積極的に採用しています。このように、今まで各現場で行っていた作業を当部署でまとめ、効率的かつ精度の高い資料を提供することで、現場管理を円滑に行うためのサポートをしています。

一方で、工事部・設計部・安全品質保証部と協力して定期的な勉強会を実施し、技術者の育成にも力を入れています。社内勉強会に加え、協力会社様の工場見学や工事現場での研修を通じた教育も行っています。これにより、次世代のリーダーを育成し、部署全体のスキルアップを図っています。また、勉強会の様子をウェブで各工事現場に配信し、若手工事部員が早期に現場で実践力を身につけ、さらなる活躍ができるようにサポートしています。

今後の展望

今後の目標は、「現場管理のオフサイト手法」を確立することです。設備BIMの活用や、過去の検査指摘事項を分析して施工計画に反映させることで、さらなる施工の効率化と品質の向上を図り、現場の負担をこれまで以上に

軽減することを目指しています。2025年度からは名古屋支店にもオンサイトサポート室が設置されました。全国で成功例や失敗例を共有し、業務の効率化に貢献していきます。

■ 情報共有ツール「メモアプリ SHARED」

大勢の派遣社員や協力会社の方々が出入りする工事現場において、密なコミュニケーションを取るための情報共有は、情報漏洩のリスクと隣り合わせであり、汎用アプリでの情報共有はなかなか難しいのが実情です。そこで、現場の実情を知るDX推進プロジェクトの現場DX分科会メンバーが主導して機能・動作やUIを検討し、システム室が情報インフラやセキュリティ等の技術面をサポートしながら自社アプリとして「メモアプリ SHARED」を開発しました。

このアプリは、必要な人とリアルタイムで、ちょっとした情報をキャッチボールすることを目的としたアプリです。アプリの作りは極力シンプルにして、直感的に分かりやすい操作画面を心がけてデザインしています。また、片手でも取り回しできることを重視して、音声入力 of ボタンを緑の蛍光色で強調し、積極的に音声入力を利用してもらえるようにしているのも特徴の一つです。



分かりやすさを重視した操作画面



音声入力の積極的な利用を促す画面表示

本アプリはチャットツールではありますが、「LINE」のように特定の人やグループと会話を続けることを目的とはしていません。題材を決めてメモを登録し、その中でメッセージをやり取りして作業が完了したら、その題材を完了にしてメモを非表示にすることで、その時に必要な情報を効率的に情報交換できる設計思想になっています。言い換えると、グループの共通課題をTo Doとして管理しながら、迅速なコミュニケーションを通じて課題を解決していくためのツールと表現でき

ます。

メモはフォルダ分けして管理できるようにし、フォルダを現場名にして運用することを想定していますが、所属している部門や各種委員会など同じ目的を持った方々用のフォルダを作成して運用するののも一つの方法です。



メモのフォルダ管理画面



フォルダ内のメモ

そして、アプリ名にもなっているとおり、このアプリの最大の特徴は「共有(シェア)」です。ファイルなどを共有する場合、アクセス権の付与をシステム室に依頼する手間がかかってしまいがちですが、このアプリを利用すればメモの作成者がアクセスできる人を自由に選んで投稿することが可能です。事前登録が必要ですが、協力会社の方とも社員と似たような方法でメモを共有できるので、この部分が、当社で使っている「Teams」アプリとの大きな違いです。情報漏洩リスクについては、社員と登録された協力会社の方のうち、共有先として選択されたメンバーのみにメモが共有されるので、誤操作で情報が拡散してしまうリスクは汎用アプリと比較して極小となります。

本アプリは2025年7月から稼働・公開しています。社員は、社用携帯を持っていれば誰でも利用可能です。アプリが大きくなっていくと維持が難しくなるため、機能の追加は考えていませんが、使い勝手の面で使用者からの要望があれば、操作画面などは繰り返し改善を実施して、より便利なアプリにしていこうと考えています。

営業推進本部・海外事業部の紹介

営業推進本部

当社は創業以来70年以上にわたる建築設備の設計施工の実績と設備機器類のメンテナンスサービスの実績を活かし、業務用パッケージエアコンを主とした空調機器類を中心に冷熱機器販売事業を営んでいます。

1953年に三菱重工業株式会社の特約販売店として事業をスタートし、東京、名古屋、大阪の各事業所内に専門の部署を設け、独自に地域に密着した販売店の拡大を目指し活動してきました。今般、この事業のさらなる拡大と効率化を進めることを目的として、2024年4月に東京、名古屋、大阪の各設備機器営業部門が統合され、一つの組織として「営業推進本部」が発足しました。組織の一体化により、これまで各事業所内で蓄積してきた冷熱機器の販売促進に関する情報やノウハウを全国で共有することが容易になるほか、人的資源も含めた効

率化が期待できます。また、三菱重工冷熱株式会社ほか、各三菱重工グループとの本社間の窓口ができることで、より密接な連携を目指すことができます。

今後は冷熱機器メーカーである三菱重工サーマルシステムズ株式会社、冷熱製品の販売会社である三菱重工冷熱株式会社との連携を一層強化し、営業情報の共有化や全国でのキャンペーンの実施、既存のお客様とのコミュニケーションの親密化、新たなお客様の開拓を進めていきます。

また、営業推進本部は、当社が施工する物件における三菱重工業製パッケージエアコンの窓口にもなっており、環境ソリューションの提供等を通じた自社施工案件のフォローアップにも注力していきます。



業務用空調機

海外事業部 ジャカルタ駐在員事務所

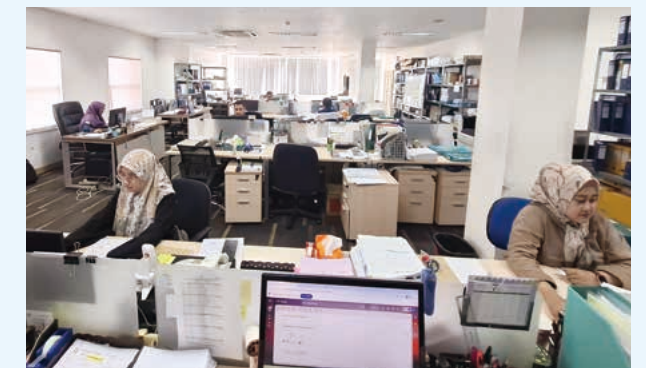
当社の海外事業部は、日本の高度な技術力と品質管理を基盤としながら、インドネシア市場において空調衛生設備の設計施工を展開しています。

当社がインドネシアへ再進出してから14年、目まぐるしく変わる世界情勢と異文化の中で、困難を乗り越えながら事業を発展させてきました。特に、建築業界においては、高度な技術と安全性の確保が不可欠であり、日本とインドネシアの異なる価値観を融合させる難しさも実感しています。しかし、それらの経験が当社の成長につながり、今日のインドネシア事業の礎となっています。

2025年1月、インドネシアはBRICS加盟を果たし、発展途上国から先進国への道を歩んでいます。その飛躍的な成長を目の当たりにし、日本が追いつかれる日が来る可能性も現実味を帯びています。この地で事業を続ける海外事業部は、インドネシアの進化を感じながら、互いに学び合い、より良い未来を築いていくことを使命としています。

異文化との交流に戸惑う場面も多くありますが、当社のインドネシア人スタッフは忍耐強く日本の文化を理解しようと努力しており、ともに働くことの価値を日々実感しています。世界が混沌とする今、互いに信頼を築き、協力し合いながら道を切り開いていく。それが、海外事業部の在り方です。

これからも、インドネシアでの挑戦を続け、次世代へバトンを渡せるよう、努力を積み重ねていきます。



執務風景



ジャカルタ駐在員事務所のインドネシア人スタッフ

研究開発

2024年度の研究開発実績と今後について

クリーンルーム清浄度測定ロボット

Doctor-CR[®]

HEPAフィルタリークテスター

Doctor-HEPA[®]

クリーンルームの性能を維持するための作業を、ロボットが行うシステムを紹介します。

「Doctor-CR[®]」の概要

「Doctor-CR[®]」はクリーンルームの清浄度を測定するロボットです。その測定基準はJISに規定されています(例 面積100㎡の測定ポイントは16点以上)。

このロボットは測定ポイントに目標となる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自動化したシステムです。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必要ありません。

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。リアルタイムに測定結果が表示されるため、環境が悪化しているエリアが特定され、原因解明が容易になります。

ロボットアームと「Doctor-HEPA[®]」の連携

クリーンルームに設置されたHEPAフィルタの性能を左右する、漏れ(リーク)の有無を調べるためのスキャンニングテストが、JISに規定されています。このスキャン作業にロボットアームを使うシステムを現在開発しています。人による作業に比べ、エア吸引プローブを一定速度、一定間隔で移動させることが可能となり、正確な測定と省力化を図ることができます。パーティクルカウンターとパソコンを組み合わせた手動スキャン用リークテスター「Doctor-HEPA[®]」と連携することで、リーク測定作業の完全自動化を図ることができます。



「Doctor-CR[®]」とデモ用ヒューマノイドロボット



スキャンニング アームロボット

気流・微粒子可視化システム ～ Wide-range PIV camera



可視化技術の一つにPIV解析(粒子画像流速測定法)があります。通常、肉眼で確認できない透明な空気や水にトレーサーを混ぜて、その映像から空気の流れ方向や流速の定量化解析を行う方法で、高速かつ高感度なPIVカメラとレーザーシート光源を使って撮影を行います。今までの撮影範囲は縦0.5m×横0.5m程度で、局所的な気流解析に限定されていましたが、新しく開発された高出力レーザーと改善されたソフトウェアの組み合わせで、縦3m×横3mまで撮影範囲を拡大するこ

とができました。これにより室内全体をカバーした解析が可能となり、空調・換気の計画や検証に使用することができます。

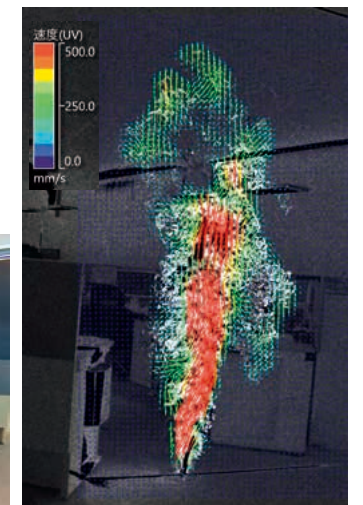
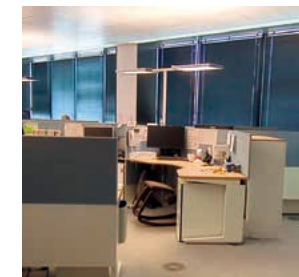
サンプル画像は当社の技術開発研究所のエントランスでの花粉可視化(トレーサーは疑似花粉を使用)と2F事務室の床吹き出し空調の気流速度可視化(トレーサーはオイルミストを使用)です。

※本システムはレーザー機器クラス4の安全措置にて運用しています。

エントランス



床吹出口



BIMを活用した設備管理システム

BIM Scope[®] (ビムスコープ)

工場やビルなど建築物を運用する際には、多大なエネルギーを消費します。エネルギーの無駄を極力減らすためには、設備管理システムによる見える化が重要です。「BIM Scope[®]」は建物内のどこで、何が、どうなっているかを瞬時に把握できる設備管理システムです。

建築BIMデータを利用して作成されたVR空間にて、アバターをコントローラで操作し、ゲーム感覚で建物内部を巡回します。中央監視およびメンテナンス台帳と連携しており、今いる場所の設備管理に関する情報がリアルタイムで表示されます。例えば、空調している部屋に入ると、現在の室内環境が表示され、空調が適正であるかを判断できます。空調機器をクリックすると詳細画面がポップアップし、運転状態と機器仕様が表示

されます。また、過去の点検履歴も確認することができます。「BIM Scope[®]」はVR空間を使って省エネに貢献します。



「BIM Scope[®]」の画面

■ 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紹介します。

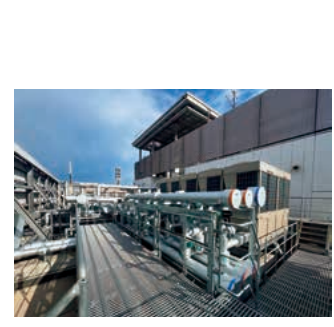
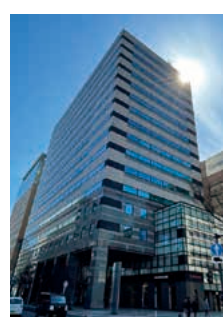
発表年	表題	発表学会	共同研究者
2025	サブミクロン粒子を用いたPIV法によるクリーンルーム内気流の可視化手法の評価	第42回エアロゾル科学・技術研究討論会	工学院大学
2025	水平気流による熱環境分離システムの開発	第42回空気清浄とコンタミネーションコントロール研究大会	芝浦工業大学
2025	CR天井設置HEPAフィルタのリーク試験方法の提案(その3) ーパンチングカバーの検討ー	第42回空気清浄とコンタミネーションコントロール研究大会	—
2025	サブミクロン粒子を用いたPIV法によるクリーンルーム内気流の可視化手法の評価	第42回空気清浄とコンタミネーションコントロール研究大会	工学院大学
2025	プラズマ処理水による気化式加湿器の殺菌(その2)	第42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	豊橋技術科学大学
2025	過炭酸ナトリウムを用いた過酸化水素ガス発生手法の検討	第42回空気清浄とコンタミネーションコントロール研究大会	埼玉大学
2024	プラズマ処理水による気化式加湿器の殺菌(その2)	第48回静電気学会全国大会	豊橋技術科学大学
2024	プッシュ・プル気流による熱環境分離システムの開発	令和6年度 空気調和・衛生工学会大会	芝浦工業大学
2024	事務所ビルにおける環境性能に関する研究(第3報) 2023年夏季 温熱環境測定結果	令和6年度 空気調和・衛生工学会大会	—
2024	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(その2)	令和6年度 空気調和・衛生工学会大会	—



開発テーマの学会発表の様子

最新の施工実績

山下町SSKビル



竣工年月	2024年3月
施工地	神奈川県横浜市
建物用途	事務所
延床面積	26,221m ²
階数	地上16階、地下2階
工事範囲	空調・電気・自動制御設備工事

株式会社ニコン 本社／イノベーションセンター



竣工年月	2024年5月
施工地	東京都品川区
建物用途	事務所
延床面積	42,000.00m ²
階数	地上6階
工事範囲	空調・衛生・ユーティリティ設備工事

本物件は、当社が100年以上にわたって拠点を構え、現在までさまざまな製品やサービスを生み出してきた当社ゆかりの地に建設された本社／イノベーションセンターであります。本施設は、自然光や自然換気を生かした構造となっており、オフィスの稼働状況に応じて空調の風量を調節する可変風量システムの導入等と合わせ建物全体の大幅な省エネを実現し、さらに太陽光発電による創エネを組み合わせることで、環境に配慮したオフィスビルとなっております。また、建物には最高クラスの耐震構造が施されており、地震等の災害時には近隣住民の方々が避難できる仕組みも整えられております。

株式会社カナオカグラビア 埼玉第三工場B棟



竣工年月	2024年7月
施工地	埼玉県羽生市
建物用途	工場
延床面積	8,394.41m ²
階数	地上3階
工事範囲	空調・衛生設備工事

本物件は、食品包装の企画・製造・販売を手がける当社が生産能力拡大のために増棟した工場であります。埼玉第三工場は、パッケージの印刷から製袋までの全工程を同一工場で完結させることが可能となっており、製品の円滑な供給体制が構築されております。また、消費者に安全・安心な製品を提供するため、同工場にはクリーンルームが導入されており、大手食品会社の工場と同等の厳密な衛生管理が行われております。

沢井製薬株式会社 第二九州工場新棟



竣工年月	2024年7月
施工地	福岡県飯塚市
建物用途	工場
延床面積	30,597.00m ²
階数	地上7階
工事範囲	空調設備工事

神戸市役所本庁舎連絡棟



竣工年月	2024年8月
施工地	兵庫県神戸市
建物用途	庁舎
延床面積	4,630.00m ²
階数	地上7階、地下2階
工事範囲	空調設備工事

本物件は、神戸市役所本庁舎と中央区役所をつなぐ連絡棟であり、三宮地下通路から各庁舎への中継地としての役割に加え、災害発生時に対応拠点となる市役所本庁舎への安定的なエネルギー供給施設として建設されました。同施設は建物間を配管で接続し、熱エネルギーを共有することで、

空調機器の運転効率を高め、省エネ・省CO₂やコスト削減を実現しております。その他に、コージェネレーションシステムを導入することで電源の多重化を図るとともに浸水対策として、電気室や機械室、防災センター等の重要設備を上層部に配置しております。

那覇第2地方合同庁舎3号館



竣工年月	2024年8月
施工地	沖縄県那覇市
建物用途	庁舎
延床面積	14,768.00m ²
階数	地上9階
工事範囲	空調・給排水衛生設備工事

本物件は、災害応急対策に従事する気象台等の官署を那覇新都心へ集約することにより、災害発生時の連携および対応力を強化するための防災拠点として整備されました。施設内には、下水道断絶対策のための非常用排水槽の設置や、断水に備えた上水・雑用水の備蓄等の対策がなされております。

また、同施設は、官庁施設の環境保全性基準に基づいた取り組みがなされており、特に昼間の明るさを利用して照度を調節する昼光制御や、在席状況に応じて点灯・消灯する人感センサーの導入により、省エネルギー化を実現し、環境負荷を低減した施設となっております。

日本薬品工業株式会社 つくば工場3号棟



竣工年月	2024年8月
施工地	茨城県筑西市
建物用途	工場
延床面積	2,388m ²
階数	地上2階
工事範囲	空調換気・給排水衛生・自動制御・消火設備工事

本物件は、ユーティリティ設備や全面免振構造を有する工場として、2014年3月に1階部分を使用して稼働を開始いたしました。同工場は、日本ケミファグループの「マザー工場」として医薬品製造の中枢を担っており、ジェネリック医薬品や品質保証の国際標準規格であるISO13485の認証取得に

よる体外診断用医薬品の製造を手がけております。今回竣工した、同工場3号棟2階部分における調剤からフィルムコーティングまでの工程を担う新設備は、製造能力の増強や安定供給の強化、さらなる品質の向上につながる事が期待されております。

全日本海員組合本部会館 改修工事



竣工年月	2024年9月
施工地	東京都港区
建物用途	事務所
延床面積	4,141.08m ²
階数	地下3階、地上6階
工事範囲	空調換気・給排水衛生・自動制御設備工事

MGCフィルシート株式会社 白河第二工場



竣工年月	2024年11月
施工地	福島県白河市
建物用途	工場
延床面積	2,901m ²
階数	地上1階
工事範囲	空調・衛生設備工事

奈良県立医科大学 新キャンパス新築



竣 工 年 月	2024年11月
施 工 地	奈良県橿原市
建 物 用 途	学校
延 床 面 積	30,594m ²
階 数	地上3階
工 事 範 囲	空調・給排水衛生・自動制御・消火設備工事

本物件は、建物の老朽化に加え、大学機能の多様化により既存施設が手狭になったことに伴い、新しく建設されたキャンパスであります。建物は日本最初の都城である藤原京をモチーフにして、古都奈良の歴史的な街並みに相応しい景観を形成するようなデザインを取り入れております。ま

た、中庭を活用することで、自然採光や自然換気による省エネルギー化を実現し、環境負荷の低減を図っております。さらに、学生や教員だけでなく地域の方も利用できる広場を設け、地域交流の場としての機能も期待されています。

東京応化工業株式会社 阿蘇工場 阿蘇くまもとサイト新築



竣 工 年 月	2024年11月
施 工 地	熊本県菊池市
建 物 用 途	工場・危険物取扱所 計3棟
階 数	地上2階建(非危険・危険)、1階建(一般)
工 事 範 囲	空調・衛生設備工事

本物件は、九州において生産が拡大している半導体の製造過程で欠かせない高純度化学薬品を製造する工場で、熊本県内で2拠点目となる工場であります。同サイトは、1984年に開設された阿蘇工場との相乗効果により、高純度

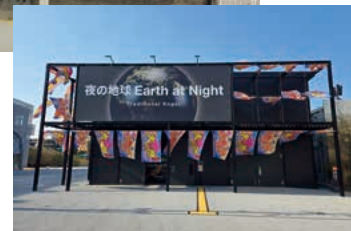
化学薬品の供給能力拡大や西日本エリアにおけるユーザーサポートの強化が期待されております。また、厳格な環境管理が求められるクリーンルームなどの設備を備えており、より高いレベルでの品質確保を可能にしております。

ALBA TRIDI RECYCLING FACTORY



竣 工 年 月	2025年2月
施 工 地	インドネシア スマラン
建 物 用 途	工場
工 事 範 囲	空調・換気・電気設備工事

2025年日本国際博覧会施設 大阪万博リング西工区



竣 工 年 月	2025年2月
施 工 地	大阪府大阪市
建 物 用 途	COMMONS-B パビリオン(複数国共同館) COMMONS-D パビリオン(複数国共同館) パビリオン(地球館)
延 床 面 積	COMMONS-B：3,129.84m ² COMMONS-D：3,075.97m ² 地球館：535.96m ²
階 数	地上1階
工 事 範 囲	空調設備工事

株式会社KOKUSAI ELECTRIC 横浜テクノロジーセンタ



竣 工 年 月	2025年3月
施 工 地	神奈川県横浜市
建 物 用 途	研究所
延 床 面 積	1,100m ²
階 数	地上4階
工 事 範 囲	空調換気・給排水衛生・ユーティリティ・自動制御・消火・特ガス・電気・建築内装設備工事

株式会社クボタ 枚方製造所建機新棟



竣 工 年 月	2025年3月
施 工 地	大阪府枚方市
建 物 用 途	工場
延 床 面 積	16,060m ²
階 数	組立棟地上3階、塗装棟地上5階
工 事 範 囲	空調・衛生・消火・自動制御設備工事

本物件は、同社が国内・海外ともにトップシェアを誇る小型建設機械製造の軸となる製造所であり、生産能力増強のため新たに整備されました。同製造所は、機械事業と水環境事業の両事業を支える製品を製造しており、同社で取り

扱っている製品を網羅していることから「ミニクボタ」とも呼ばれております。また、小型建設機械製造の塗装工程において発生した廃熱の再利用や屋上への太陽光発電設備の導入など、環境にも十分配慮した設備が整えられております。

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、運用し、環境経営を推進しています。ISO14001を軸にした環境マネジメントシステムを構築・

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。

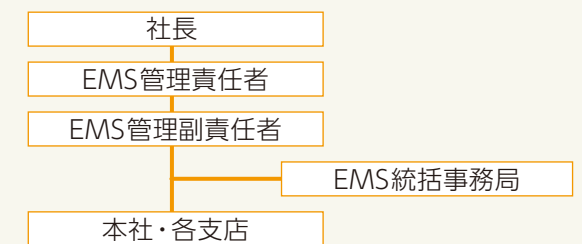
基本方針

- 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)統括事務局と協力して環境法令の順守や環境保全活動計画の立案、および各種施策について、評価と見直しを行っています。

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 】

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℃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年度に、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、CO ₂ 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

【 指標と目標 】

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(Scope1,2)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。

2024年度のテクノ菱和※1のGHG排出量(Scope1, Scope2(マーケットベース),Scope3)は次表のとおりです。GHG排出量の低減活動として、2024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。2025年度も引き続きオフィスの省エネ化をはじめ、Scope1,2,3排出量削減のための取り組みを促進します。

直近4年のScope1,2,3排出量

単位(t-CO ₂)					
項目	該当する活動	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1※2	事業所・施工現場におけるガス・ガソリン・軽油の使用	906	985	984	942
Scope2※3 (マーケットベース)	事業所・施工現場における電気の使用	1,104	1,184	1,222	1,287
Scope3※4, ※5		—	—	—	1,289,475
カテゴリ1 購入	空調機(冷凍機・パッケージエアコン・送風機等)・ダクト・配管の仕入れ	—	—	—	128,817
カテゴリ2 資本財	設備投資	—	—	—	1,314
カテゴリ3 その他燃料	ガス・ガソリン・軽油・電気の調達	—	—	—	428
カテゴリ4 輸送(上流)	空調機・機器類の運送	—	—	—	811
カテゴリ5 事業廃棄物	事務所・工事現場の産業廃棄物の輸送、処理	—	—	—	1,118
カテゴリ6 従業員の出張	出張(国内・海外)	—	—	—	295
カテゴリ7 従業員の通勤	通勤	—	—	—	138
カテゴリ11 商品の使用	納品した設備の稼働に関わる排出(償却期間15年)	—	—	—	1,155,645
カテゴリ12 商品の廃棄	納品した設備の廃棄	—	—	—	909
合計※6		2,010	2,169	2,206	1,291,704

※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]のCM(Combined Margin)を引用して算定しています。

※4 Scope3排出量算定基準：環境省が提示する温室効果ガス[排出原単位データベース]、IEA [Upstream Electricity]、Department for Energy Security & Net Zero, Department for Environment, Food & Rural Affairs [UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting]、「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」、同施行令に基づく「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)」、経済産業省・環境省令和5年告示第3号、自社係数を使用して算定しています。

※5 Scope3カテゴリ8～10、13～15は該当する排出量がないため、記載していません。

※6 2021年度から2023年度は、Scope1,2排出量の合計。2024年度のみ、Scope1,2,3排出量の合計。

■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の処理など、当社事業の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



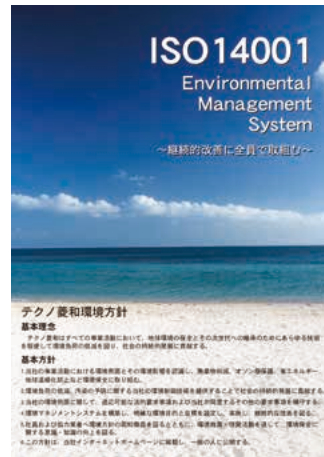
品質環境委員会の様子



内部監査の様子



ISO14001啓発活動ポスター



源の削減、車輛の燃費向上、グリーン購入率向上について目標値を掲げて取り組んでいます。2024年度のオフィス電力使用量は2023年度比6.4%増加、車輛の燃費は同率、コピー用紙使用量は同1.7%増加、グリーン購入率は同11.4%減少、CO₂排出量削減の提案件数は56件で削減量は3,630トンでした。

当社は、引き続き具体的な数値目標を「**全社環境目標**」に掲げ、目標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、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。

■ 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。2024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	2024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 (2023年度比)	未達成 6.4%増加(2023年度比)
	車輛燃料の削減	車輛燃費の向上	1%向上 (2023年度比)	未達成 同率(2023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 (2023年度比)	未達成 1.7%増加(2023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 (2023年度比)	未達成 11.4%減少(2023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 2023年度実績 (15件)以上	達成 56件
			提案CO ₂ 削減量 2023年度実績 (2,630t-CO ₂)以上	達成 3,630t-CO ₂
	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 2023年度実績 (7.15資格)以上	未達成 7.04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	未達成 16件
	工事現場廃棄物の 正確な把握	施工現場廃棄物量の測定	元請現場での 正確な測定	達成 15,581トン
	業務不具合の削減	補償工事量の削減	5%削減 (2023年度比)	達成 29.4%削減

サステナビリティ

社会

■ 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。

人権を尊重するための具体的な取り組みとして、当社は人権デュー・ディリジェンスの実施を2024年度より開始し、当社グループにとって重要な人権テーマを特定しました。人権テーマの特定プロセスについては、本報告書の特集2で紹介しています。

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
	原則6	雇用と職業の差別撤廃
環境	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
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	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。

テクノ菱和の教育研修体系

事務・技術区分／等級	スタッフ級			シニアスタッフ級	チーフ級	アシスタントマネジャー級	管理職群／専門職群	
	1年	2年	3年	4～6年	7～11年	12年～		
共通	OJT教育				新チーフ級研修	新アシスタントマネジャー級研修	新任管理職研修	上級管理職研修
	情報セキュリティ研修 コンプライアンス研修 ハラスメント研修							
				文章力養成研修		マネジメント研修		
事務系	営業・管理事務それぞれ、個別にテーマ別の社内外研修を受講							
技術系	新入社員初級教育	新入社員フォロー研修	コミュニケーション研修 メンタルヘルス研修		3年目研修			
			初級技術者実務研修(ローテーション)				設計・施工管理・保守それぞれ、個別にテーマ別の社内外研修を受講	
			中堅技術者実務教育 【施工図CAD講習】 【施工図について】 【VE・CD手法】 【工程's研修】 【空気線図】 【電気設備】 【安全実務教育】 【現場代理人教育I】 【空調負荷と機器及び空調計画】 【自動制御設備】 【業務の基本】 【現場代理人教育II】 【ダクト・配管・基礎理論】 【省エネルギーの基礎】 【ISO・QCの考え方】 【自動制御システム】 【工程管理】 【試運転及び中央監視】 【開発商品と測定実務】 トラブルシューティング】 【リニューアル工事の提案営業】 【クリーンルーム】 【SDGs基本研修】 【耐震(消音・防振)】 【予算管理】 【安全品質保証】					
一級・二級管工事施工管理技士検定試験対策研修								

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。



2025年新入社員初級教育の様子

新入社員初級教育を終えて

杉浦 奈瑚

大阪支店
2025年度入社



新入社員初級教育では、勉強面や生活面を通じて同期との絆が深まり、互いに刺激を受けながら成長する貴重な機会となりました。教育中に勉強した内容について、都度テストがありましたが、合格するために仲間同士で教え合いながら知識を補完できたのもよい経験になったと思います。休日には白樺湖周辺を観光し、自然の中でリフレッシュしながら交流を深めることもできました。

この経験で得た知識や仲間とのつながりを大切に、今後の業務でも互いに切磋琢磨しながら成長していきたいと思っています。



新入社員初級教育の修了式後の集合写真



白樺山荘の環境整備

初級技術者実務研修(ローテーション)

技術系新入社員を対象に、技術系部門の業務の流れを理解してもらうため、入社後3年間は特定の部署に配属することなく実際の物件を通して「設計・積算」「施工」「保守メンテナンス」の3部門の業務をローテーションで経験する研修制度を2013年より実施しています(入社後4年目で実配属先が決定します)。

一つの部門の業務を集中して経験するわけではないため時間がかかるものの、当社が行っている事業の最初から最後までの流れを理解することで最終的にテクノ菱和の技術者として大きく飛躍することを期待しています。



技術系従業員のジョブローテーションのイメージ

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年間の締めくくり、4年目からの新たなステージにおいて能動的に行動できるようになるためのきっかけの場としています。

新入社員フォロー研修を受けて

新入社員フォロー研修では、入社後の自分を振り返ることで、考え方や性格など改めて自分自身を見つめ直すことができました。その上で、仕事に対する取り組み方や行動を考えるきっかけになり、成長意欲がより高まりました。任された仕事の背景を自分なりに調べたり、先輩に質問をするなど、本質を理解しながら業務に取り組むことを、常に心がけたいと思います。今回の経験を活かし、より一層仕事の質を上げていきたいです。



村山 葵

本社
2024年度入社

3年目フォロー研修を受けて

3年目フォロー研修を通じて、入社時から現在までの業務を振り返り、今後の展望について考える機会を得ることができました。また、さまざまな場所で業務をしている同期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たのは大きな収穫です。社会から求められる人材像や、自分に足りない点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。このような研修の経験を今後の業務に活かしていきたいです。



天野 嶺

東京本店
2022年度入社

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。



メンタルヘルス研修の様子

コミュニケーション研修を受けて

コミュニケーション研修では、コミュニケーションを上手に行う方法やコミュニケーションの重要性などを学びました。コミュニケーションといえば「話す」ことに重点を置きがちですが、同等に「聞く」ことも重要なのだと気づかされました。コミュニケーション一つで相手に好印象にも悪印象にも映ってしまう。そのような大事なことを一から学ぶことができ、職場だけでなく日常生活においてもためになる研修でした。この研修で学んだことを活かして業務に励もうと思います。



中谷 圭吾

名古屋支店
2023年度入社

メンタルヘルス研修を受けて

メンタルヘルス研修では、ストレスとパフォーマンスの関係や、ストレスへの対処法について学びました。一般的にはストレスは悪いものですが、適度なストレスにより集中力が上がり、パフォーマンスが向上することがあることは新しい発見です。適度なストレス状態を維持するため、自分がどのような状況でストレスを感じるのか把握し、対処法を知ることの重要性を理解しました。今後は適度なストレスを活かしつつ、自分に合ったストレスへの対処法を身につけたいと思います。



小川 勇氣

横浜支店
2023年度入社

中堅技術者実務教育

技術系新入社員に対しては、新入社員初級教育後入社5～6年目までにかけて、2、3か月に1度のペースで、2～3日程度の集合研修を実施しています。研修内容は多岐にわたり、新入社員初級教育と比べてより専門的な研修となっています。この教育を短期間で集中して行うのではなく、長期間にわたり複数回に分けて行うのは、実務の場面で少しずつ経験してきたことが、この研修で学ぶ理論やノウハウと結びつき、身につけやす

くするためです。なお、この中堅技術者実務教育にはキャリア採用者やグループ会社社員も参加しています。



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。

	2023年度	2024年度
有給休暇取得率	61.9%	64.4%
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等休暇・ 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

子ども手当支給額と育児短時間勤務制度の対象期間の拡充について

多様な働き方への選択肢を増やし、子育てを支援して働きやすい職場環境を構築するため、以下のとおり、

子ども手当支給額の拡充と育児短時間勤務の適用可能期間の延長を併せて実施しました。

子ども手当の拡充	・扶養家族のうち、満18歳までの子1人につき、現在の3,000円(月額)から15,000円(月額)に引き上げる
育児短時間勤務の 適用可能期間の延長	・「小学校3年生修了まで」から「小学校在学中」に延長する

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、技術系女性従業員に対しても入社3年目までを対象とした「設計・積算」「施工」「保守メンテナンス」の3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。

		2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用者	男性	17人	11人	14人
	女性	7人	8人	7人
中途採用者*	男性	20人	11人	40人
	女性	4人	2人	15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



給与水準の見直し

テクノ菱和は、2024年4月から建設業においても時間外労働の上限規制が適用されることなどを踏まえ、当社の最大の財産である人材の定着や人材確保を図る取り

組みの一環として、2024年度に給与水準の引き上げと初任給の見直しを実施しました。また、2025年度に以下のような給与水準の見直しを実施しました。

2024年度実施	(1)基本給の引き上げ ・管理職層の基本給の一部となる役割給の引き上げ ・全従業員の基本給の引き上げ 役割給の引き上げ、定期昇給と併せた基本給の引き上げは9%程度 (2)初任給の引き上げ ・初任給を一律10,000円引き上げ (3)手当の引き上げ・新設 ・建設現場で施工管理に従事する従業員の手当の増額 ・建設現場で施工管理に従事する従業員のうち所長を務める者の手当を新設 ・保守メンテナンス業務に従事する従業員の手当を新設
2025年度実施	(1)基本給の引き上げ ・全従業員の基本給を定期昇給と併せて8%程度引き上げ (2)初任給の引き上げ ・初任給を一律25,000円引き上げ

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

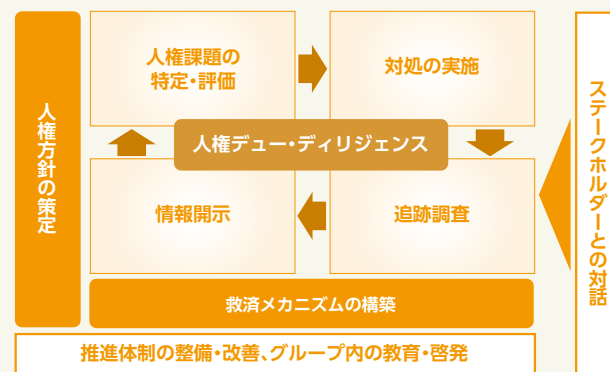
人権尊重の取り組みの全体図

当社グループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス、救済メカニズムの構築の取り組みを進めています。これらの取り組みは、人権の負の影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話を重視しながら行い、また取り組みを適切に進めるための土台として、人権尊重の推進体制の整備・改善やグループ内の教育・啓発に取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスにおいては、当社グループのバリューチェーン全体における人権課題を特定し、それによる人権への負の影響を評価した上で、その防止・軽減のための対応を実施します。対応を実施した

後には、その対応が実効的であったか追跡調査を実施し、対応の改善につなげます。また、これらの一連の取り組みの進捗や結果を適切な方法で公表します。

人権尊重の取り組みの全体図



当社グループの人権方針はこちら https://www.techno-ryowa.co.jp/csr/human_rights_policy/

人権デュー・ディリジェンスの進捗

当社グループでは、2024年度より人権デュー・ディリジェンスの取り組みを本格化させ、外部専門家の助言を受けながら、バリューチェーン全体における人権課題の特定に向けた取り組みを進めています。人権課題の特定に向けて、まずは当社グループに関連し得る人権リスクの洗い出しを行いました。人権リスクの洗い出しにあたっては、デスクトップ調査、およびビジネスと人権に関するワークショップを実施しました。

デスクトップ調査においては、ヒアリングシートを用いて当社グループの各拠点や調達機器に関する情報を整理した上で、国際機関、政府機関、NGOの情報や外部専門家の知見から得られる人権リスクと照らし合わせることで、客観的なデータに基づく潜在的な人権リスクを把握しました。具体的には、経済協力開発機構(OECD)の「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」で提唱されているリスクの類型(セクター、製品・サービス、地域、企業固有)に基づき、建設関連セクターのリスクとして労働者の労働条

件、環境や地域住民の健康への影響、施設使用者の安全への影響等を認識したほか、調達機器に含まれる鉱物の上流でのリスク、当社グループの拠点がある国ごとのリスクを確認しました。

ビジネスと人権に関するワークショップでは、さまざまな部署やグループ会社の部長、課長を含む実務担当者がグループワークによる議論を行い、当社グループのバリューチェーンにおいて、実務者の視点から懸念される潜在的な人権リスクを洗い出しました。



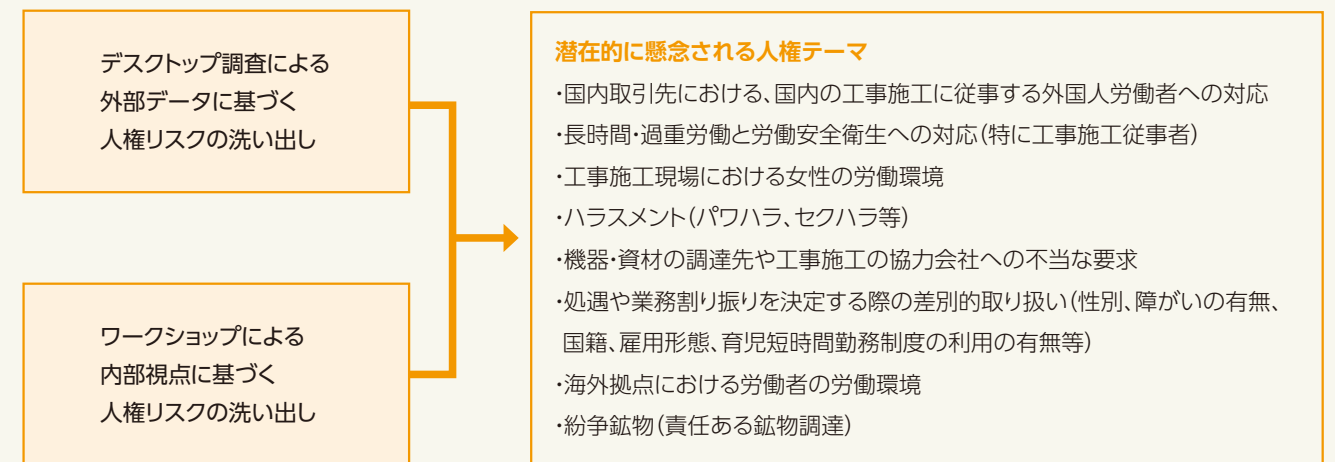
ビジネスと人権に関するワークショップの様子

ビジネスと人権に関するワークショップの概要

実施日	2025年3月17日(月)
参加者	下記会社、拠点より 計34名(順不同) 株式会社テクノ菱和(本社、東京本店、名古屋支店、大阪支店、東北支店、九州支店、横浜支店、海外事業部)、東京ダイヤエアコン株式会社、菱和エアコン株式会社、松浦電機システム株式会社 ※管理、営業、技術、技術開発、調達、CSR推進、海外事業、設計、積算、工事、環境サービス、設備機器等、さまざまな部門から参加
内容	外部講師から「ビジネスと人権」のグローバル動向について解説を受けた上で、5〜6名ずつのグループに分かれ、参加者同士で潜在的な人権課題を書き出して共有し、それらの課題がバリューチェーンのどこに存在するか、またその対応案について議論、共有を行った。最後に、特に重要と考える人権課題についてグループごとにディスカッション内容を発表した。

上記のような取り組みを踏まえた人権リスクの洗い出し結果を受け、外部専門家の意見も踏まえて、当社

グループが潜在的に社会に及ぼす負の影響が大きいと懸念される人権テーマを下記のとおり特定しました。



教育・啓発

当社グループでは、ビジネスと人権に関する教育・啓発を進めており、経営層向けの勉強会等を実施してきました。上記のワークショップにおいては、外部講師を招いて、参加者にビジネスと人権に関するグローバルな動向について講義を行ったほか、事前に予習動画の配信も行い、グループ内でのビジネスと人権に関す

る意識醸成を進めています。また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン*の会員企業として、人権デュー・ディリジェンス分科会に参加し、有識者の講演やワークショップを通じて、人権尊重の取り組みをさらに推進するための知見を増やしています。

※国連グローバル・コンパクトに署名する日本企業などで構成されるカントリー・ネットワーク

今後の取り組み

今後は、特定した潜在的に懸念される人権テーマについて、当社グループによる現在の対応・管理状況を確認した上で、優先的に取り組む課題の抽出を行います。そして、その人権課題の評価(インパクトアセスメント)によって、懸念されるリスクが顕在化しているか、どのような影響が出ているかなどの実態を確認し、適切

な対応と追跡調査を進めて、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回していきます。また、人権尊重の取り組みをさらに進めていくための推進体制の整備、グループ内の教育・啓発、救済メカニズムの検討も継続していきます。

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。2025年度の安全衛生基本方針「現場入場の際は常に周りの状況を観察し、安全意識を研ぎ澄

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

安全教育・安全研修

現場従事者、協力会社の皆様を対象に、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。また、キャリア採用者を対象に安全研修を実施し、安全知識と意識の向上および底上げを図っています。



低圧電気取扱業務特別教育の様子 安全研修の様子

安全研修
受講者数
650人
(2024年度実績)

まして危険個所を見つけ出し、安全職場環境をつくり出す」を基に、「直観力で摘み取れ危険の芽 研ぎ澄ませ安全意識」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

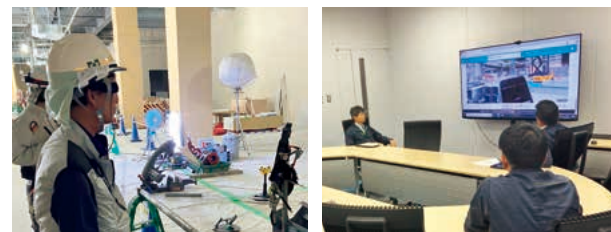
各事業所の安全担当者による現場巡回により、危険を予知することで災害撲滅を図っています。2024年度は、東京・名古屋・大阪の3母店の安全衛生推進者と、安全衛生協力会の幹事が大阪支店管轄の現場に集結し、合同パトロールを開催しました。合同パトロールは指摘事項の基準を見直す機会となりました。



安全パトロールの様子

ウェブ安全パトロール

働き方改革の推進やDX活用の一環から、ウェブによる安全パトロールを開始しました。現場を巡回する安全担当者がヘルメットにカメラを搭載し、社屋の大型ディスプレイによりリアルタイム映像でのパトロールを行います。



ウェブ安全パトロールの様子

安全パトロール
実施件数
1,161件
(2024年度実績)

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。

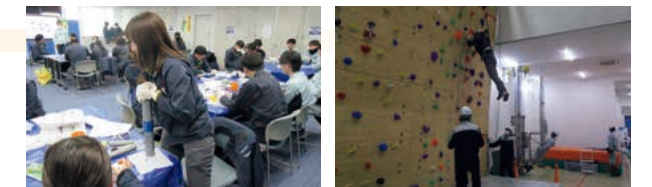
品質管理実務者会議

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。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

2024年度の補償発生件数は2023年度対比7.2%、補償支出金については2023年度対比7.1%となり、支出金額は6,825万円でした。500万円以上の大規模な補償工事は0件であり、補償工事が小規模化しています。細かい視点で現場をチェックする必要があり、技術力を全体的に向上させる教育が必要不可欠です。そのため、技



塩ビ配管研修の様子

危険体感訓練の様子

術力向上の取り組みとして実体験を伴う研修を実施しており、品質と安全意識の向上を図っています。

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取り組んでいます。2024年12月末時点で、加入者比率は85%となっています。また、同システム運用にも力を入れており、2024年度は延べ70,000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、技術系従業員は入社後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

「お仕事ノート」「お仕事ブック」

横浜市版「小学生のためのお仕事ノート(小学3年生・4年生対象)」「中学生のためのお仕事ブック(中学2年生対象)」に当社が掲載されました。

本誌は、キャリア教育の副教材として全国の市区町村ごとに作成され、小中学生を対象に学校から配布されます。横浜市版では、地域の小中学生に向けて横浜市内の企業が紹介されていて、当社の仕事内容など、社員が感じている働く魅力を伝える内容となっています。実際の紙面(PDF)を当社ウェブサイトで公開していますので、ぜひご覧ください。

<https://www.techno-ryowa.co.jp/information/5348/>



お仕事ノート



お仕事ブック

ミャンマー地震への救援募金

2025年度の東京本店安全衛生推進大会にて、2025年3月28日に発生したミャンマー地震への救援募金を募集しました。ミャンマーは海外事業部の拠点があり、当社の関係者にもミャンマーの方が多くいることから募金先に選ばれました。

安全衛生推進大会出席者から集まった救援募金は、日本赤十字社を通して被災地(ミャンマー)へ送られます(昨年度は能登半島地震への救援募金を行い、日本赤十字社に全額寄付させていただきました)。



ミャンマー地震への救援募金の様子

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2025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。2025年2月9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 トヨタヴェルブリッツ)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。



左から当社会長黒田、三島選手、当社社長加藤、
鶴谷選手

献血への協力

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

2024年度は10月29日に献血バスに來社してもらい、活動を行いました。毎年、多くの社員が意欲的に参加しており、献血経験者が未経験の社員に声を掛けることで、社会貢献の輪を広げています。

献血は社会への貢献のみならず、自身の健康状態を知る機会にもなり、社員一人ひとりの健康意識向上につなげることもできます。今後も継続的に献血活動を実施していきます。



名古屋支店での献血活動の様子

ガバナンス

取締役／監査等委員の紹介 (2025年6月26日現在)



取締役専務執行役員
技術部門統括
大石 勉
1961年2月20日生
取締役会出席状況
14/14回(100%)

1983年 4月 当社入社
2017年 6月 同 執行役員
2018年10月 同 上席執行役員
2021年 6月 同 取締役上席執行役員
2023年 4月 同 取締役常務執行役員
2024年 4月 同 取締役専務執行役員(現任)



取締役専務執行役員
営業本部長
袴田 一博
1960年8月1日生
取締役会出席状況
14/14回(100%)

1998年 4月 当社入社
2017年 6月 同 執行役員
2021年 4月 同 上席執行役員
2022年 6月 同 取締役上席執行役員
2023年 4月 同 取締役常務執行役員
2024年 4月 同 取締役専務執行役員(現任)



取締役上席執行役員
管理本部長
鈴木 俊夫
1961年8月14日生
取締役会出席状況
10/11回(90.9%)

1984年 4月 当社入社
2017年 6月 同 執行役員
2022年 4月 同 上席執行役員
2024年 6月 同 取締役上席執行役員(現任)



社外取締役
田中 雅敏
1966年12月21日生
取締役会出席状況
11/11回(100%)

1989年 4月 三菱重工業(株)入社
2018年 4月 三菱重工サーマルシステムズ(株)経営企画室長
2022年 6月 同 取締役兼総務部長
2022年10月 同 取締役兼渉外管理室長
2024年 4月 同 取締役(現任)
2024年 6月 当社取締役(現任)



代表取締役会長
黒田 英彦
1954年3月14日生
取締役会出席状況
14/14回(100%)

1982年11月 当社入社
2003年10月 同 取締役
2005年10月 同 常務取締役
2014年 4月 同 専務取締役
2015年 4月 同 代表取締役社長
2017年 6月 同 代表取締役社長執行役員
2024年 4月 同 代表取締役会長(現任)



代表取締役社長執行役員
加藤 雅也
1959年12月18日生
取締役会出席状況
14/14回(100%)

1982年 4月 当社入社
2015年 6月 同 取締役
2017年 6月 同 上席執行役員
2020年 6月 同 取締役上席執行役員
2021年 4月 同 取締役常務執行役員
2023年 4月 同 取締役専務執行役員
2024年 4月 同 代表取締役社長執行役員(現任)



社外取締役
佐古 麻衣子
1980年11月21日生
取締役会出席状況
9/11回(81.8%)

2008年12月 第一東京弁護士会 弁護士登録
2009年 1月 霞が関法律会計事務所入所
2013年10月 同所 ジュニアパートナー
2015年 3月 桜田通り総合法律事務所 ジュニアパートナー
2018年 9月 (株)エフオン社外取締役(現任)
2020年 2月 桜田通り総合法律事務所 パートナー(現任)
2024年 6月 当社取締役(現任)



取締役
(常勤監査等委員)
常木 茂
1962年2月1日生
取締役会出席状況
14/14回(100%)
監査等委員会出席状況
15/15回(100%)

1984年 4月 当社入社
2012年 7月 同 東京本店安全品質保証部長
2021年 4月 同 東京本店安全品質保証部長兼工務部長
2022年 4月 同 内部監査室
2022年 6月 同 取締役(常勤監査等委員)(現任)



社外取締役
(監査等委員)

大島 浩司

1960年1月22日生

取締役会出席状況
11/11回(100%)

監査等委員会出席状況
10/10回(100%)

1982年 5月 (株)千葉相互銀行(現(株)京葉銀行)入行
2011年 6月 同行 取締役
2014年 6月 同行 常務取締役
2017年 6月 同行 取締役常務執行役員
2018年 6月 同行 取締役専務執行役員
2020年 6月 (株)富士見地所代表取締役副社長
2021年 6月 同 代表取締役社長
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役
(監査等委員)

伊豫田 至

1957年10月19日生

1981年 4月 (株)名古屋相互銀行(現(株)名古屋銀行)入行
2012年 6月 同行 執行役員
2014年 6月 同行 取締役
2020年 6月 (株)ナイス代表取締役社長
2025年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

■ 執行役員 (2025年10月1日現在)

取締役を兼務しない執行役員は次のとおりです。

常務執行役員	齋藤 吉信	東京本店長
常務執行役員	黒田 長憲	CSR推進本部長 兼経営企画室長
常務執行役員	窪 和敏	営業推進本部長 兼営業推進室長
上席執行役員	武田 和夫	大阪支店長
上席執行役員	水野 則康	名古屋支店長
執行役員	武石 義人	技術開発本部長

執行役員	大塚 弘之	九州支店長
執行役員	菊池 智克	技術本部長
執行役員	森 茂樹	東京本店副本店長
執行役員	本石 圭三	東京本店東関東支店長 兼業務部長
執行役員	松下 康司	管理本部副本部長 兼人事部長
執行役員	西小倉 智	東北支店長

■ 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					○		○			
大島 浩司	○	○	○	○						
伊豫田 至	○	○	○	○					○	

■ 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、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、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、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、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、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、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	当社事業活動の特性上、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、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、重要なスキルであります。

風通しの良い企業風土のもと人材への投資を継続し、 強みである技術力をさらに向上させて持続的な成長を

2025年5月に当社の社外取締役4名にお集まりいただき、社外取締役としての役割や抱負、中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」や非財務の取り組みに対する意見、今後のテクノ菱和に期待することなどについて語っていただきました。



大島 浩司
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)

佐古 麻衣子
社外取締役

田中 雅敏
社外取締役

(2025年5月現在)

社外取締役としての役割や抱負

小坂井：私は2020年に当社の社外取締役に就任して以来、元銀行員として会計や財務の観点はもちろん、銀行での役員経験や関連会社の社長を務めた経験も踏まえて、経営全般の観点を重視しながら、特に独立性を強く意識し積極的に意見を述べようと努めてきました。また、監査等委員として現場へ赴き、中立的な立場から聞いた現場の声を経営層に伝える役割も担っていると考えています。実際に、取締役会や監査等委員会では、売上目標、事業計画、人材育成、働き方改革などさま

ざまな内容について発言をしてきました。

佐古：私は弁護士として企業法務を専門にしていますので、社外取締役という立場で会社の意思決定に関われることはとても興味深いです。取締役のスキルマトリックスではリスク管理・法務が該当しますが、他社でも社外取締役をしているため、他社との比較も踏まえてさまざまな観点から意見を述べています。女性従業員の管理職への登用を課題と認識している当社において、昨年から社外取締役に初めて女性が加わったこと

は大きな一歩だと感じています。今後は、社内から女性役員が生まれることが理想ですね。また、当社の良いところとして、人をとても大切にする会社であるという認識を一貫して持っています。

大島：私はこれまで銀行の立場で建設業界について学ぶ機会はありませんでしたが、昨年、当社の社外取締役に就任してからは実際に建設業界の企業の中から経営全般を見ることができ、非常に勉強になっています。私には監査等委員として第三者的に当社の経営状況を確認する役割もあります。監査等委員会や取締役会では会長、社長をはじめとした経営陣が監査等委員や社外取締役の声に真摯に耳を傾けていて、風通しの良い企業風土があると実感しています。今後も銀行での取締役の経験や関連会社での社長としての経験を活かしながら、積極的に意見を伝えたいと思います。

田中：私はこれまでの経歴で主に経営企画、コンプライアンス、ガバナンス、ITを担当してきたほか、在籍している会社では3年前から取締役を務めています。当

社の取締役会では、自分の経験・知見を活かした提言を行うことを心がけており、特に企業価値の向上や持続的な成長という観点を意識して発言したいと考えています。具体的には、PBRやROEなど中長期経営ビジョンの数値目標に近づくための意見を積極的に出していきたいです。また、これまでの取締役会ではDXの進展に関してあまり多く議論されていない印象です。今後は、ITへの投資についても踏み込んで発言できればと思っています。



中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」について

大島：「TECHNO RYOWA 2032」は意欲的な内容であり、人に対する投資を重要視しているという印象を持っています。中長期の計画がどのように具現化されているかを見極めることも社外取締役の役割だと認識しています。大事なことは9年後の目標達成に向けて、PDCAサイクルを回しながら3年ごとのステップをどのように踏むか、です。特に、計画(Plan)→実行(Do)の繰り返しにならないよう注意が必要で、きちんと評価(Check)、改善(Action)することが重要です。また、

監査等委員として事業所を訪問すると、業界全体に追い風が吹いていて今は仕事を断ることも少なくないと聞きます。将来、風向きが変わってきた時にどう舵取りをするかが当社の底力の見せどころではないでしょうか。

田中：「TECHNO RYOWA 2032」の3つの基本方針の2つ目に【投資戦略】があり、「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」ことを掲げています。いずれも時間のかかるテーマであることは理解していますが、経営状況が良いタイミングを活かして、人的資本、研究開発、DXへの投資については計画の前倒しも含めて取り組むこともあり得るように思います。

佐古：他の社外取締役の方々と共通の認識として、会社は人が何よりも大事です。「TECHNO RYOWA 2032」では2032年度の従業員数の目標を1,000人以上としており、どのような環境づくりによって良い人材を確保できるようにするかが重要なテーマだと考えま



す。私自身も当社が良い経営状況であった昨年、社外取締役になりましたが、最近入社した従業員の方々は好調な時しか知りません。しかし、業界全体がこの先もずっと好調とは限りませんので、経営環境が悪化した時



■ 非財務の取り組みについて

田中: 当社は女性管理職比率を2032年度までに10%以上とする目標を掲げています。性別にかかわらず、役職者への登用についてはある程度候補者を選んだ上で十分な経験を積んでもらう育成プランを会社が作成することが大事だと思います。その際には、業務の知識やスキルにとどまらず、役職者としての心構えも含めて、役職者への登用までのステップづくりを会社が積極的に支援するべきです。

大島: 女性管理職の登用に関しては数値目標も大事ではありますが、数値目標にこだわり過ぎることなく、人材をしっかり育成することが大切です。研修カリキュラムや業務経験の時間が絶対的に必要であり、十分な教

にも対応できる人材を育てる必要があると思います。

小坂井: 5年間の社外取締役在任期間中、最初は事業計画について保守的な面があったと感じました。しかし、「TECHNO RYOWA 2032」からは以前よりも積極的な姿勢が見え、取締役会での議論や昨年から統合報告書を発行したことも含めて、良い意味での変化を実感しています。また、当社の得意分野は産業設備工事ですが、サービス・保守・メンテナンスで良い顧客を獲得していることが当社の強みです。そのため、良い顧客を今後も維持できるよう、研究開発への投資を積極的に行ってブランド力を高めてほしいと考えます。

育や経験がなければ結果的には本人が苦勞することになってしまいます。

佐古: 現在は部長以上に女性がいないので、入社時点で女性が部長になるという想像ができないことは課題です。女性が社外取締役に就任したことは良かったですが、従業員からは少し遠い存在に感じてしまうかもしれません。また、制度設計の場に女性がいないと女性の視点が取り入れられないため、人事施策などの制度設計の際に女性従業員を加えることが重要だと考えます。立場にかかわらず女性が意見を出せる場があることが、社内での女性のポジションを向上させる準備にもなると思います。



小坂井: 人材の登用については保守的な面も見られますので、中途採用者も含めて意欲的に人材を登用してはどうかと思います。また、定年の引き上げは非常に良かったと思います。一方で、中堅社員が少ない印象があります。年齢層に偏りなく良い人材を確保するためにも、働き方改革を加速させて仕事をより見える化し、自分が休んでも問題ないと思える職場環境のもと4週8休の実現を少しでも早く達成することが必要であると感じます。

■ 今後のテクノ菱和に期待すること

佐古: 現在は国内市場の仕事で大変忙しいと思いますが、成長戦略の一環として、海外事業についてもブレーキを踏むことなくチャレンジしてほしいですね。ぜひ、これまでの海外事業での経験や失敗も活かして、リスクを見極めながら将来への布石を投じていただけたらと考えます。

小坂井: 100億円規模の大規模な仕事を受注していることから、当社の技術力が高く評価されていることが分かります。今後も技術力をさらに向上させ、技術力を売りにして成長してほしいと強く願っています。また、「TECHNO RYOWA 2032」ではDX関連に継続的に投資することを掲げています。ITに詳しい役員が少ない印象がありますので、ITに精通した役員を増やしたら、さらにDXを加速できるのではないのでしょうか。



大島: 現時点で当社の海外比率は低いですが、将来的に国内市場が落ち込んだ時に備え海外事業での挑戦が重要になってきますので、体制づくりやリスク管理を行いながらポジティブ・シンキングで海外事業を進めてほしいと思います。また、技術革新のスピードが速く専門性の高いIT分野については、外部からの登用と内部の人材育成を同時に進めていくことが必要だと考えます。

田中: 山荘教育など若手社員の教育に関する話はよく聞きますが、中途採用者の教育も含めて、会社が従業員に対して定期的にスキルアップや教育の機会を提供することが重要だと思います。また、業績が好調なタイミングを活かして、M&Aを含め新規事業への挑戦を積極的に行うことを期待しています。

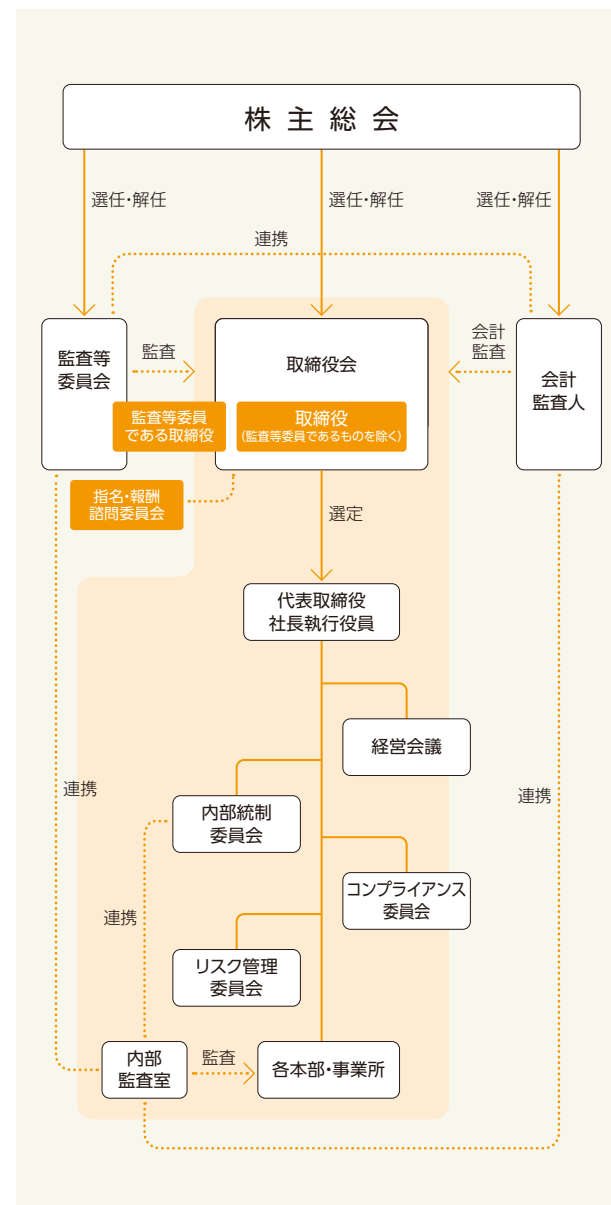


コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、取締役会をはじめとした会社の各機関が、その目的に応じてそれぞれの役目を十分に果たすことがコーポレートガバナンスを充実させる手段であると考えています。これにより、経営の透明性・公正性を高めるとともに迅速な経営判断を行えるよう努めています。

コーポレートガバナンス体制図



ガバナンス体制の概要

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

〔取締役会〕

取締役会は社外取締役4名を含む10名の取締役に構成されており、経営の最高意思決定機関として業務執行に関する重要事項を審議し、決議します。

〔経営会議〕

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

〔監査等委員会〕

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

〔内部監査室〕

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

〔会計監査人〕

会計監査については、有限責任監査法人トーマツを選任しています。

〔指名・報酬諮問委員会〕

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

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会運営にあたっての課題を認識し、継続的にその実効性を向上させることを目的に、外部機関を活用して、毎年取締役会の実効性の分析・評価を行い、取締役会の機能向上に努めています。全取締役に対して、取締役会の構成、運営、審議事項等についてアンケート形式による自己評価を行い、その結果を

集計・分析して取締役会全体の課題を認識し、課題への対策を検討することで、さらなる取締役会の機能向上につなげるよう努めています。実効性評価の結果は良好であり、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認しました。実効性評価の結果について詳細はコーポレート・ガバナンス報告書に開示しています。

取締役選解任の方針

当社は、取締役等の選任や解任について、次のとおり、基本方針を定めています。

1. 指名の方針

社長・経営陣幹部を指名するにあたっては、個人の資質、能力、経験を総合的に勘案して、決断力を有し、リーダーシップを発揮して、当社の経営理念と目標の達成に邁進できる人物を選定します。

社内取締役候補者を指名するにあたっては、性別・年齢・国籍は問わず、経験した部門の業務に精通しており、人格・識見に優れた人物を選定します。

監査等委員候補者を指名するにあたっては、経験・識見を総合的に判断し、人格に優れ、会社経営や当社の業務に精通した人物または専門分野に豊富な経験を有する人物を選定します。ただし、必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者とします。

社外取締役候補者を指名するにあたっては、当社が定める独立性判断基準に該当し、独立した立場で取締

役会での助言・監督を行うことができるとともに、それぞれの専門分野の経験が豊富で、人格・識見に優れた人物を選定します。

2. 選定の手続き

経営陣幹部や取締役候補者の指名にあたっては、候補者につき事前に指名・報酬諮問委員会にて審議を行い、取締役会に原案を提案します。なお、監査等委員候補者については監査等委員会の同意を得た上で、取締役会に候補者を提案します。取締役会は、かかる原案を尊重し、各候補者について審議し、候補者を決定します。

3. 解任の方針

指名・報酬諮問委員会は、少なくとも年に1回以上、社長・経営陣幹部の業績評価を実施します。指名・報酬諮問委員会は、取締役会にて定めた解任基準に該当すると判断する場合には、その旨の意見を取締役に具申します。取締役会は、その意見を尊重して審議し、解任が相当であると判断する場合には、社長・経営陣幹部を解任します。

役員報酬とインセンティブ

当社は、中長期的な企業価値向上と株主の皆様との利害共有を図ることを目的として、2024年6月より新たな役員報酬として業績連動型株式報酬制度を導入しました。これに併せて、当社の取締役会は、指名・報酬諮問委員会での審議を踏まえ、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を次のとおり決議しています。

〔基本方針〕

当社の取締役の報酬は、「持続的な企業価値向上に向

けて、取締役・執行役員に対する長期的な活動に対するインセンティブを付与し、ステークホルダーとの利害共有に取り組む」とする報酬ポリシーを踏まえ、企業価値の持続的な向上とESG経営の実現に向けたインセンティブとして機能することを目的として、業績や株主をはじめとするステークホルダーの利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては、世間水準や業績、従業員とのバランス等を考慮して決定することを基本方針とします。

【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、役位ごと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

します。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。取締役に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る数値目標の中から、3年ごとの同計画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、おおよ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項目、評価指標、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%	70%
	PBR	1.0倍以上	20%	
非財務指標	女性技術系従業員比率※	10%以上	10%	30%
	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%	

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。

- 新任の取締役にに対しては、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。
- 社外取締役にに対しては、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

についての説明を行う場を設けています。

- 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。
- 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、定期的に取り締役にに対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。2024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、



「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、各パソコンへのウイルス対策ソフト、振る舞い検知型セキュリティ対策ソフトを導入し、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。

社長または社長が任命する者を長とする緊急体制を敷き、関係部門への指示を徹底して被害の拡大を防止し、これを最小限にとどめる体制を整えています。

主なリスクと対応策

リスク	内容	対応策
人材リスク	人材流出、モチベーションの低下、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、受注物件の大規模化	顧客対応の情報共有化を実施、事業所間の連携強化
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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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て経済・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、2024年11月14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、災害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に記載された担当者が、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・東京本店と東京本店内の各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。



BCP訓練

BCPの有効性を保つためには、平時においても訓練とそ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です。

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

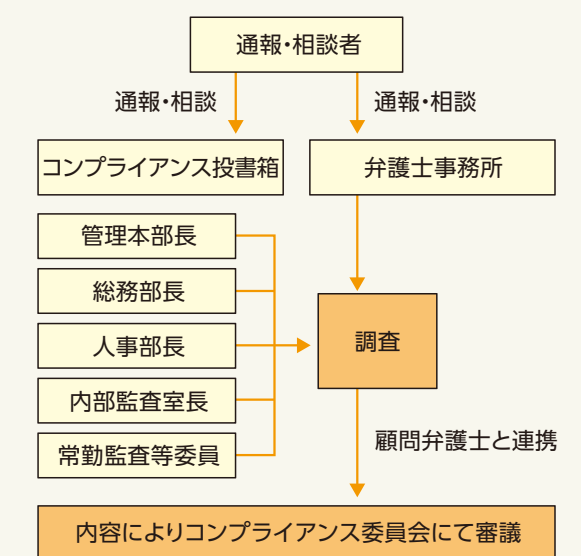
企業活動を行う上で、法令、社内規則および社会規範はもとより企業倫理に則った良識ある行動をとるために、取締役、執行役員および従業員が守るべき指針として、「企業倫理行動指針」を制定しています。この指針に従って職務の執行にあたり、企業の社会的責任を果たして広く社会からの信頼を獲得することを目指しています。

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ける体制を整えています。この投書箱は、公益通報者保護法に定める内部通報の窓口としての機能も有しており、

通報者の保護に配慮しながら、必要な調査を行い、調査結果に応じて是正措置や社内処分を実施しています。

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。

2024年度は、各部門で実施するコンプライアンス勉強会を合計592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の防止、男性の育児休業取得、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

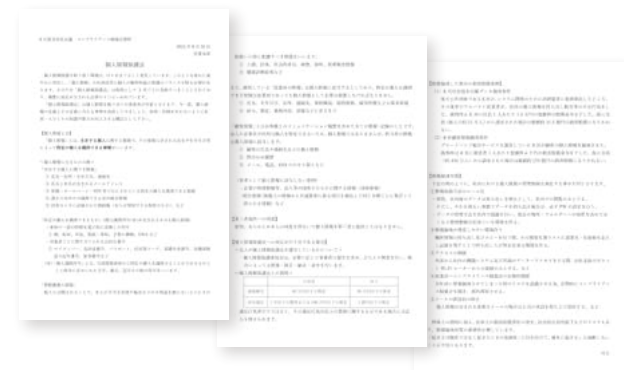


eラーニングのサンプル画面
(出典：株式会社日本能率協会マネジメントセンター)

研修を実施しました。

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。研修では、情報漏洩、個人情報保護、安全運転意識の向上、偽装請負、知的財産権など業務に身近な内容をテーマに掲げ、研修終了後には事業所各部門で実施する勉強会テーマとして取り上げることで、従業員等への周知を図っています。



コンプライアンス研修の資料

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

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

企業倫理に関するアンケートの実施

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

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



新任管理職研修の様子

ています。

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

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。

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、2024年度は対象者数1,479名に対し回収率は99.9%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に、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の「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

第2四半期と第4四半期の決算発表後に、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(ウェブ開催)

財務データ

11年間の連結財務サマリー

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	単位	66期	67期	68期	69期	70期	71期	72期	73期	74期	75期	76期
■ 業績状況												
受注高	百万円	57,934	64,547	59,661	62,778	67,149	57,933	56,187	59,603	73,559	82,797	103,043
売上高	百万円	54,168	58,032	62,234	60,654	67,391	60,926	54,871	56,905	61,030	73,688	84,190
空調衛生設備工事	百万円	26,257	26,712	38,307	34,008	39,351	30,250	32,826	34,983	36,788	46,553	56,099
産業設備工事	百万円	24,944	27,538	19,756	23,428	24,065	27,197	19,194	18,650	21,434	23,449	24,261
一般ビル設備工事	百万円	2,212	2,870	3,175	2,426	2,802	2,316	1,974	2,424	1,924	2,519	2,468
電気設備工事	百万円	728	842	928	723	1,104	1,096	808	748	783	1,065	1,259
冷熱機器販売	百万円	25	67	67	67	67	66	67	97	99	101	101
その他	百万円	7,479	9,021	10,182	9,114	10,712	10,500	7,906	9,077	9,539	12,687	17,425
売上総利益	百万円	5,411	5,581	5,761	5,871	6,194	6,237	6,197	6,063	6,363	6,895	7,795
販売費および一般管理費	百万円	2,068	3,440	4,421	3,242	4,518	4,263	1,709	3,013	3,175	5,792	9,626
営業利益	百万円	2,368	3,669	4,508	3,425	4,857	4,505	2,128	3,385	3,557	6,374	9,935
経常利益	百万円	1,284	2,265	3,100	2,306	3,041	2,927	1,234	2,237	2,339	4,506	7,256
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	56.16	99.05	135.55	100.83	134.07	132.18	56.11	102.76	107.43	209.44	344.90
1株あたり当期純利益	円	120	206	171	1,224	975	430	690	309	161	438	382
設備投資額	百万円	174	189	184	174	283	303	281	333	332	344	433
研究開発費	百万円											
■ 財政状況												
総資産	百万円	49,603	52,491	55,851	59,068	62,877	59,309	62,443	63,698	63,457	76,228	80,163
純資産	百万円	28,852	31,167	33,152	36,356	36,910	38,477	41,282	42,462	43,375	49,186	52,948
1株あたり純資産	円	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	2,516.40
負債	百万円	20,751	21,324	22,698	22,711	25,967	20,832	21,160	21,236	20,082	27,042	27,215
■ 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	2,041	△ 1,128	4,723	△ 309	4,501	2,502	1,136	904	△ 157	△ 1,453	4,651
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	912	604	△ 1,327	△ 1,328	△ 1,105	△ 313	△ 1,295	△ 130	△ 625	△ 340	△ 159
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 386	△ 377	△ 310	△ 600	△ 995	△ 629	△ 1,113	△ 565	△ 883	△ 1,723	△ 1,790
現金および現金同等物の期末残高	百万円	11,072	10,159	13,240	10,996	13,393	14,899	13,686	13,968	12,340	8,847	11,533
■ 経営指標												
ROE(自己資本利益率)	%	4.7	7.6	9.6	6.6	8.3	7.8	3.1	5.3	5.4	9.7	14.2
ROA(総資産経常利益率)	%	5.0	7.2	8.3	6.0	8.0	7.4	3.5	5.4	5.6	9.1	12.7
売上高営業利益率	%	3.8	5.9	7.1	5.3	6.7	7.0	3.1	5.3	5.2	7.9	11.4
自己資本比率	%	58.2	59.4	59.3	61.5	58.7	64.9	66.1	66.7	68.4	64.5	66.0
PER(株価収益率)	%	11.8	6.8	7.0	8.2	6.4	5.8	15.6	8.3	8.1	9.7	7.6
PBR(株価純資産倍率)	倍	0.52	0.49	0.65	0.52	0.51	0.44	0.46	0.44	0.44	0.87	1.04
■ 配当状況												
1株あたり年間配当金	円	15.00	17.00	20.00	22.00	22.00	34.00	28.00	32.00	36.00	48.00	100.00
配当性向	%	26.7	17.1	14.8	21.8	16.4	25.7	49.9	31.1	33.5	22.9	29.0
純資産配当率	%	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	2.0	1.5	1.7	1.8	2.2	4.1

ESGデータ

【 E 】 環境

【E】環境			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	対象範囲	単位	72期	73期	74期	75期	76期
■ 温室効果ガス(GHG) 排出量							
Scope1+2	連結	t-CO ₂	2,145	2,010	2,169	2,206	2,229
Scope1	連結	t-CO ₂	918	906	985	984	942
Scope2(マーケット基準)	連結	t-CO ₂	1,227	1,104	1,184	1,222	1,287
完成工事高あたりScope1+2 原単位	連結	kgCO ₂ /百万円	39.7	35.9	36.1	30.4	26.9
■ エネルギー使用量							
オフィス電力使用量	単体	kWh	1,797,500	1,782,533	1,751,434	1,665,112	1,772,361
社有車の燃費	単体	km/L	15.4	15.9	16.5	16.4	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	15,581.0
■ その他							
グリーン購入率(事務用品)	単体	%	45.2	43.8	39.5	51.2	40.8
グリーン調達(機器)	単体	台	—	814	1,331	973	814
コピー用紙使用量(A4換算)	単体	千枚	6,724	5,819	5,732	4,172	4,245
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	56
顧客のCO ₂ 削減(エネルギー運用コスト削減)提案CO ₂ 削減量	単体	t-CO ₂	8,359	18,923	7,707	2,630	3,630
省エネ関連技術の社外発表数	単体	件	—	9	11	22	16
従業員1人あたりの省エネ資格数	単体	件	6.5	6.7	6.8	7.1	7.0

【 S 】 社会

【5】社会

	対象範囲	単位	72期	73期	74期	75期	76期
■ 人的資本							
従業員数	単体	人	725	744	775	776	810
男性	単体	人	612	624	647	644	669
女性	単体	人	113	120	128	132	141
新卒採用者数	単体	人	20	30	24	19	21
中途採用者数	単体	人	11	18	24	13	55
平均勤続年数(男性)	単体	年	15.1	18.5	18.9	19.1	18.6
平均勤続年数(女性)	単体	年	12.1	13.4	13.5	13.5	13.4
定年後の再雇用者数	単体	人	13	20	19	26	26
新入社員3年離職率	単体	%	10.0	20.0	4.2	10.5	8.3
■ ワーク・ライフ・バランス							
1人あたり月間平均時間外労働時間(管理職以外)	単体	時間	40.4	43.4	29.8	34.3	30.9
年次有給休暇取得率	単体	%	49.2	54.7	56.8	61.9	64.4
育児休業取得者数	単体	人	4	6	8	8	8
育児休業取得率	単体	%	18.2	46.2	42.1	57.1	30.7
男性従業員育児休業取得者数	単体	人	0	4	3	5	2
男性従業員育児休業取得率	単体	%	0	36.4	21.4	45.5	10
育児休業からの復職率	単体	%	100	100	100	100	100

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
	対象範囲	単位	72期	73期	74期	75期	76期
■ ダイバーシティ							
障がい者雇用数	単体	人	8	11	11	13	13
障がい者雇用率	単体	%	1.68	2.24	2.44	2.44	2.29
従業員に占める女性比率	単体	%	15.5	16.1	16.5	17.0	17.4
技術系従業員に占める女性比率	単体	%	6.3	7.8	8.1	8.7	9.5
管理職層に占める女性比率	単体	%	3.1	3.0	3.6	3.7	4.3
女性採用割合	単体	%	28.1	30.2	23.8	31.3	28.9
外国籍従業員比率	連結	%	1.1	1.0	1.1	1.4	1.2
中途採用者比率	単体	%	41.1	42.3	50.0	40.6	72.4
■ 労働安全衛生・健康							
強度率(当社基準 労災事故発生率)	単体	—	0.01	0	0	0.07	0.03
度数率(当社基準 労災事故発生頻度)	単体	—	0.49	0.24	0.23	0.20	0.91
安全パトロール実施件数	単体	件	615	809	854	1,212	1,161
安全研修受講者数	単体	人	350	462	468	569	650
■ 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	1.00	6.21	6.00	6.60	14.15

【 G 】 ガバナンス

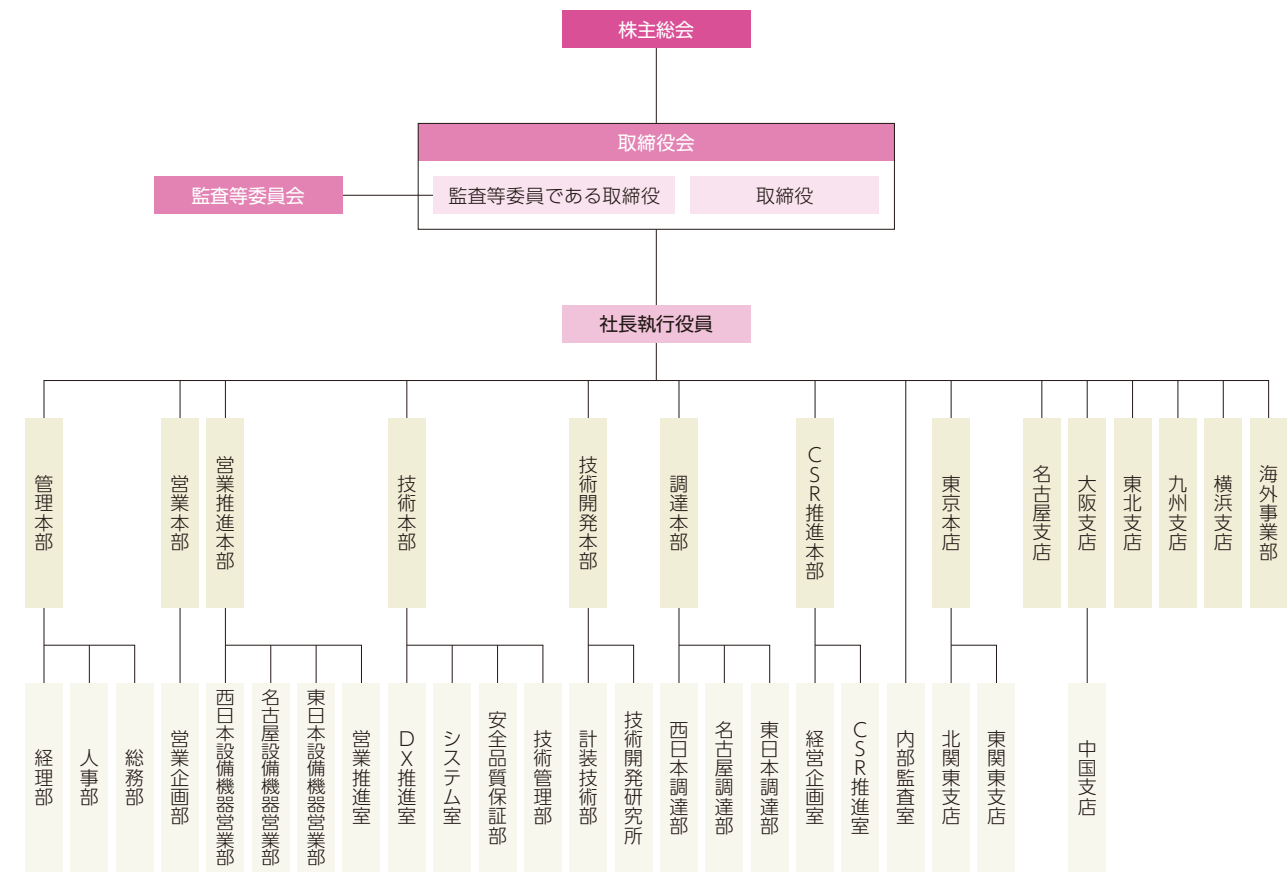
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	対象範囲	単位	72期	73期	74期	75期	76期
■ コーポレートガバナンス							
取締役人数	単体	人	8	8	8	8	10
社外取締役人数	単体	人	3	3	3	3	4
社外取締役比率	単体	%	37.5	37.5	37.5	37.5	40.0
取締役会の年間開催回数	単体	回	14	14	14	14	14
取締役会の出席率	単体	%	100	100	100	97	97
監査等委員会の年間開催回数	単体	回	15	15	15	16	15
監査等委員会の出席率	単体	%	100	100	100	92	100
指名・報酬諮問委員会の年間開催回数	単体	回	3	3	5	5	3
指名・報酬諮問委員会の出席率	単体	%	100	100	100	100	94
政策保有株式銘柄数	単体	銘柄	43	43	43	43	42
政策保有株式 貸借対照表上の合計額	単体	百万円	9,798	9,350	8,666	10,638	9,563
■ コンプライアンス							
政治献金の総額	単体	百万円	0.71	0.53	0.93	0.49	0.22
内部通報件数	単体	件	5	3	2	5	6
コンプライアンス研修受講率	連結	%	100	99.1	98.1	99.6	99.9
コンプライアンス勉強会実施回数	単体	回	357	438	517	500	592
セキュリティ講習受講率	連結	%	100	100	100	99.4	100
■ その他							
投資家との個別エンゲージメント件数	単体	件	11	12	9	17	41

会社情報・株式情報

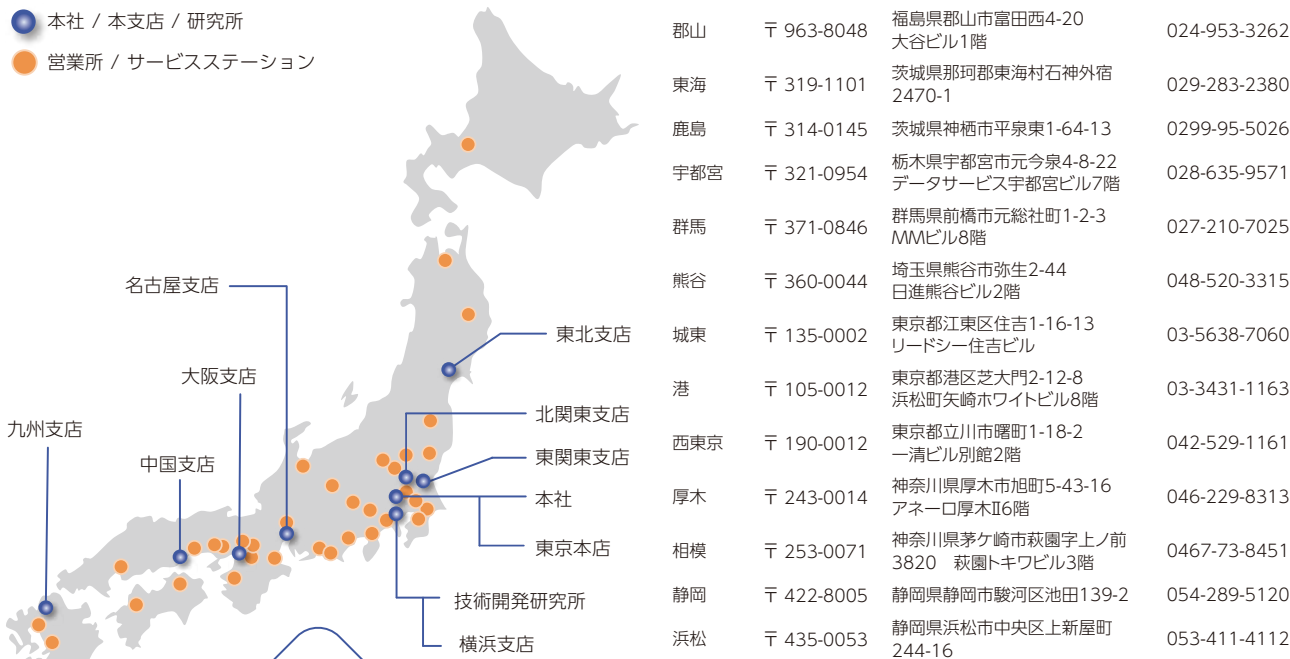
会社概要

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〕	
従業員数	940名(連結)(2025年3月31日現在)	管工事業	国土交通大臣許可(特-6)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-6)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-6)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-6)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〕	
		機械器具設置工事業	国土交通大臣許可(般-6)第3101号
		消防施設工事業	国土交通大臣許可(般-6)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	

組織図



国内拠点一覧



本社			
〒170-0005	東京都豊島区南大塚2-26-20	03-5978-2541	

技術開発研究所			
〒224-0027	神奈川県横浜市都筑区大瀬町3001-2	045-595-0177	

本支店			
東北	〒980-0811	宮城県仙台市青葉区一番町1-8-1 HF仙台一番町ビルディング6階	022-222-5726
北関東	〒330-0801	埼玉県さいたま市大宮区土手町1-38-1 アソルティ大宮ルノード4階	048-640-5775
東関東	〒300-0823	茨城県土浦市小松1-3-33 ハトリビル5階	029-824-6320
東関東・千葉オフィス	〒260-0834	千葉県千葉市中央区今井1-17-8	043-268-7411
東京	〒170-0005	東京都豊島区南大塚2-26-20	03-5978-2311
横浜	〒224-0027	神奈川県横浜市都筑区大瀬町3001-2	045-595-0171
名古屋	〒456-0053	愛知県名古屋市熱田区一番2-1-43	052-655-0700
大阪	〒530-0043	大阪府大阪市北区天満2-7-3	06-6352-4881
中国	〒710-0821	岡山県倉敷市川西町10-2 倉敷川西町RGB2階	086-427-4388
九州	〒810-0073	福岡県福岡市中央区舞鶴2-1-10	092-751-3720

サービスステーション			
三島	〒411-0943	静岡県駿東郡長泉町下土狩30-1 山光ビルB棟501号	055-960-7850
大江	〒455-0024	愛知県名古屋市中港区大江町6-16 菱興ビル本館5階501号室	052-612-8289
小牧	〒485-0012	愛知県小牧市大字小牧原新田字樋下1662-3	0568-65-9920
知多	〒470-2352	愛知県知多郡武豊町迎戸137-1	0569-73-5440
西宮	〒663-8156	兵庫県西宮市甲子園網引町4-19 サニービル3階	0798-41-8098
鳥栖	〒841-0026	佐賀県鳥栖市本鳥栖町489-2-A	0942-84-7488
鹿児島	〒895-0211	鹿児島県薩摩川内市高城町平田1661-1	0996-23-0818

営業所			
札幌	〒062-0931	北海道札幌市豊平区平岸一条3-2-39 エクセレント平岸2階	011-816-0031
青森	〒030-0913	青森県青森市東造道3-11-35	017-736-2801
盛岡	〒020-0122	岩手県盛岡市みたけ3-19-30	019-645-3535

企業データ集

海外拠点

- ジャカルタ駐在員事務所
- ミャンマー事務所



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
TEL:+62-21-8945-4588 FAX:+62-21-8945-2839

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

No.41(c),Room(301),Moe Sandar Condo,Moe Sandar Street,
Hledan,No.1 Quarter,Kamaryut Township,Yangon,Myanmar

企業グループの状況※連結子会社

東京ダイアエコン株式会社※

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
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※

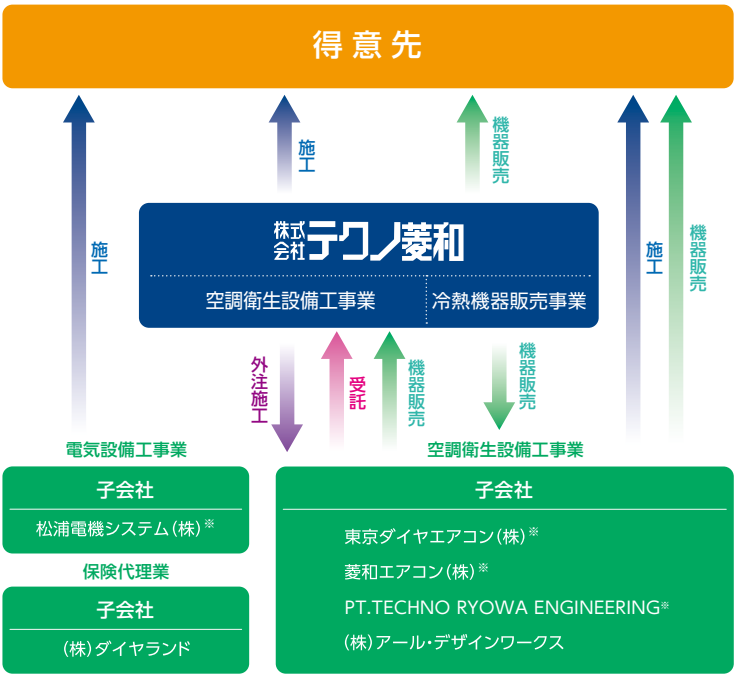
所在地 インドネシア共和国
主要な事業の内容 空調衛生設備工事業

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

株式会社ダイヤランド

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(2025年3月31日現在)

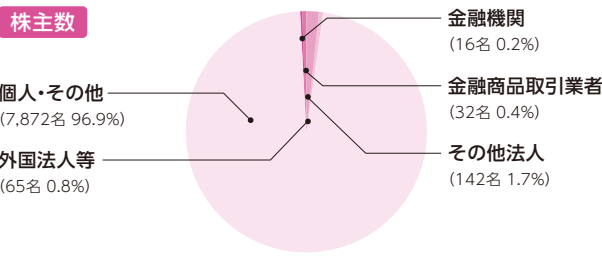
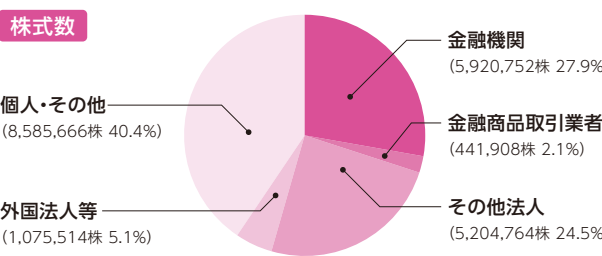
発行済株式の総数	21,228,604株
株主数	8,127名

大株主(2025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	2,182	10.2
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	4.5
株式会社みずほ銀行	971	4.5
株式会社名古屋銀行	738	3.4
明治安田生命保険相互会社	734	3.4
東京海上日動火災保険株式会社	725	3.4
株式会社京葉銀行	723	3.4
テクノ菱和従業員持株会	717	3.3
重田 康光	640	3.0

※持株比率は自己株式(9,287株)を控除して計算しております。

株式の分布状況(2025年3月31日現在)



株価推移



第三者意見

第三者意見



大手IT企業役員として経営企画、社会貢献、DX、海外事業、人事・人材育成などを管掌。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)で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。

また、「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(D&I)の組織・社会実装、世界に親日の関係人口を増やすための活動を行っている。東京都多文化共生推進委員、一般社団法人日本外国人協会 特別アドバイザー、NPO法人 CANVAS評議員、ダイアログ・ミュージアム 対話の森アンバサダー、JILA (Japan Immigration Lawyers Association) 顧問、NPO法人 Mobility for Humanity 監事。

たむら たく 一般社団法人 EDAS(イーダス)理事長、
田村 拓 氏 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) 監事

統合報告書への評価

CSR報告書を経て、昨年初めて発行された統合報告書は2年目を迎えました。

社長メッセージに続き、事業内容の概説、企業の沿革、財務・非財務データの経年比較が示され、冒頭でテクノ菱和の基本的な情報を得ることができます。

統合報告書で初めて登場した「価値創造プロセス」では、経営理念と行動規範三訓からなる企業理念と事業活動の関連性が示され、中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」と、当期が2年目になる中期3か年事業計画の紹介が続き、ESGごとに区分されたマテリアリティ(重要課題)について2024年度の達成状況が示されます。そして事業の詳細についての説明が続きます。最後に財務データ、非財務データ(ESG)の詳細が一覧で掲載され、「価値創造プロセス」と併せて経営ダッシュボードになっています。ややもすればデータ過剰、情報過多になる統合報告書も少なくない中で、これらを過不足なくコンパクトにまとめ、株主だけでなく、従業員、顧客、取引先、地域コミュニティなどのマルチステークホルダー向けに情報を提供するツールになっていると評価します。統合報告書として安定感のある構成が定着したのではないのでしょうか。

その上で一例を挙げて申し上げれば、インプット→「設備ライフサイクル一貫ソリューション」→アウトプット→アウトカムについて、中長期目標とともに中期3か年の各年度についても目標と実績、前期の分析を示すと、PDCAサイクルが追いやすくなると思料します。例えば、企業の成長ドライバーの要諦を成す人的資本は、18パー

ジの人的投資を見ると、中期3か年の目標3億円に対して、2024年実績で既に2.6億円が投じられました。積極的実施の成果とともに達成・未達の分析と反省、当期へのインプットを会社がどう考えるかが示されれば、さらに納得感が高まりそうです。

記載された一つひとつの優れた取り組みが、どう連動して価値創造につながるかは、今後の戦略の成否を決める重要なシナリオだと考えます。シナリオが読み手により分かりやすく示されると、企業の将来性に対する期待を強く実感できます。技術系新入社員に対して実施してきた「設計・積算」「施工」「保守メンテナンス」の3部門の業務をローテーションで経験する研修は、既に12年の歳月を重ねたとのことですが、環境エンジニアリングにおける価値創造の中核となる業務の理解とそこで働く先輩社員との人的つながりという関係性の上に、テクノ菱和の企業風土を踏まえて自社開発した「メモアプリ SHARED」による情報共有を図ることで、コミュニケーション上の効果が極大化されると感じます。このように、点と点を結んだシナリオとともに、社員同士のコミュニケーションに対する満足度なども知りたくなりました。

報告書の中で、例えば研究開発のタイトルに「価値創造ドライバー」という言葉が登場しますが、CSRの章の環境関係の取り組みは、環境ソリューションの重要要素として、価値創造ドライバーそのものだと思います。人材に関するマネジメントや教育や資格を含む育成、ビジネスと人権への取り組みは、「社会」関係の重要な価値創造ドライバーと言えるのではないのでしょうか。

社員も統合報告書の重要な利用者であるべきです。全員がこれを深く読み込み、統合報告書を人材育成や

事業推進の基本教材と位置づけ、自社についての理解を深めてはいかがでしょうか。

来期に向けて

ESGは転機を迎えています。2004年に国連グローバル・コンパクトがまとめた報告書の中で初めて登場したESGですが、今後はE、S、Gごとに施策を示すというより、「価値創造プロセス」のドライバーとして示される施策が、E、S、Gの質とバランスの形で問われるようになると思っています。

非財務的経営指標についても一貫性をもって提示することは、説明責任上欠かせません。とは言え、目的は企

業の成長です。VUCA※1の時代にあって、マテリアリティとKPIを指標にPDCAを回しながらも、環境変化への迅速な対応を企図したOODA※2のような概念を補完的に取り入れて、マテリアリティとKPIの評価や見直しを柔軟に行い、市場環境への適応力を高める視点も大切になると思います。

※1 VUCA(ブーカ)：変動性(Volatility)・不確実性(Uncertainty)・複雑性(Complexity)・曖昧性(Ambiguity)があり、先行きが不透明で将来の予測が困難な状況のこと。
※2 OODA(ウーダ)：観察(Observe)・状況判断(Orient)・決定(Decide)・行動(Act)を迅速に循環させ、環境変化へ即応する意思決定手法のこと。

第三者意見を受けて

昨年に続き、統合報告書の第2号を発刊するにあたり、貴重なご意見と来期に向けての指針をいただき誠にありがとうございます。

統合報告書について、「ややもすればデータ過剰、情報過多になる統合報告書も少なくない中で、これらを過不足なくコンパクトにまとめ、株主だけでなく、従業員、顧客、取引先、地域コミュニティなどのマルチステークホルダー向けに情報を提供するツールになっていると評価します」とのお言葉をいただきました。掲載する情報の取舍選択については色々工夫を重ねたところでもあり、ご評価いただき大変嬉しく、また、今後の取り組みに際しても大きな励みになります。

ご指摘をいただいた、価値創造プロセスの「インプット→「設備ライフサイクル一貫ソリューション」→アウトプット→アウトカムについて、中長期目標とともに中期3か年の各年度についても目標と実績、前期の分析を示すと、PDCAサイクルが追いやすくなる」という点につきましては、次回以降の課題として取り組んでまいります。同時に、「記載された一つひとつの優れた取り組みが、どう連動して価値創造につながるかは、今後の戦略の成否を決める重要なシナリオだと考えます。シナリオが読み手により分かりやすく示されると、企業の将来性に対する期待を



黒田 長憲
常務執行役員 CSR推進本部長

強く実感できます」とのご意見も踏まえて、より分かりやすい統合報告書を目指してまいります。また、「社員も統合報告書の重要な利用者であるべきです。全員がこれを深く読み込み、統合報告書を人材育成や事業推進の基本教材と位置づけ、自社についての理解を深めてはいかがでしょうか」とのアドバイスを真摯に受け止め、一層の社内浸透を図る所存です。

来期に向けて、「VUCAの時代にあって、マテリアリティとKPIを指標にPDCAを回しながらも、環境変化への迅速な対応を企図したOODAのような概念を補完的に取り入れて、マテリアリティとKPIの評価や見直しを柔軟に行い、市場環境への適応力を高める視点も大切になると思います」とのご提言には覚醒しました。VUCAの時代には、PDCAサイクルよりOODAループのような思考法が適しているかもしれません。

今後とも、マルチステークホルダーのご期待に応えるよう、役職員一丸となって業務に邁進してまいります。