空気と水のテクノロジー

テクノ菱和

TECHNO RYOWA Integrated Report 2026

統合報告書

ミックス
紙｜責任ある森林管理を支えています
FSC® C013238
www.fsc.org

VEGETABLE OIL INK

株式会社テクノ菱和

テクノ菱和

企業理念

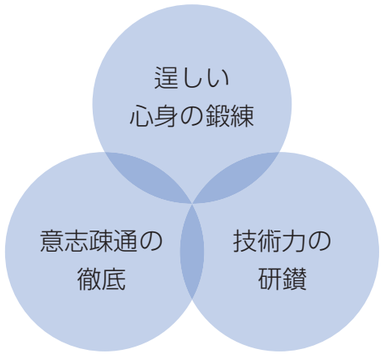
経営理念

「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

2025年度(2025年4月1日から2026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

2026年10月(次回発行予定:2027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:03-6910-6704
info_csr@techno-ryowa.co.jp

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス
Guidance for Collaborative Value Creation

[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 2026

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
- プロフィール
  - 事業内容・テクノ菱和の強み …… 07
  - テクノ菱和のあゆみ …… 09
  - 特集1　本社と東京本店の移転 …… 11
  - 特集2　テレビCM放映 …… 13
  - 財務・非財務ハイライト …… 15
- テクノ菱和の価値創造
  - 価値創造プロセス …… 17
  - 中長期経営ビジョン …… 19
  - 中期3か年事業計画 …… 21
  - マテリアリティ …… 23
  - 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 25
  - 価値創造ドライバー:研究開発 …… 31
  - 最新の施工実績 …… 34
- サステナビリティ
  - テクノ菱和のCSR …… 39
  - 環境 …… 41
  - 社会 …… 47
  - ガバナンス …… 59
  - 特集3　監査等委員と社長の座談会 …… 63
- 企業データ集
  - 財務データ …… 77
  - ESGデータ …… 79
  - 会社情報・株式情報 …… 81
- 第三者意見 …… 85



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、脱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。

建設業界の状況と当社の業績

2026年度は私が社長に就任してから3年目、中期3か年事業計画の最終年度にあたります。建設業界を取り巻く環境は追い風が吹いていると言える状況にあり、当社が属する建設セクター、特に空調衛生業界では同業各社ともに好業績が続いています。当社グループも近年は増収増益を継続しており、2026年3月期には創業以来の最高益を更新することができました。

バブル崩壊以降、建設業界は長期間にわたる低迷を経験し、リーマンショックや新型コロナウイルス感染症の拡大などにより、建設需要が落ち込む局面もありました。そのような厳しい状況下においても、お客様に寄り添い、誠実に施工やメンテナンスを続けてきたことが、今日の成果につながっていると考えています。当業界は決して右肩上がりが約束されているものではありませんが、これまでに培ってきた技術の蓄積、実績、そしてお客様からの信頼を基盤として、今後需要環境に変化が生じたとしても柔軟に対応していけると考えています。

変化が加速する世界情勢

世界情勢は日々大きく変化しており、近年は紛争が相次いで発生しています。ロシアによるウクライナ侵攻、ハマスの攻撃を契機としたイスラエルのガザ侵攻、さらにはアメリカによるベネズエラへの攻撃や、アメリカ・イスラエルによるイラン攻撃など、枚挙にいとまがありません。こうした大規模な紛争の発生は、世界中の企業に生産拠点やサプライチェーンの見直しを迫ってきました。また、2025年のトランプ関税や中国による対日経済圧力も、顕在化したカントリーリスクとして企業経営に影響を与えています。

特にイラン情勢は、日本のエネルギー供給の要であるホルムズ海峡への依存度の高さを改めて浮き彫りにし、日本経済のみならず世界経済にも大きな影響を及ぼしています。かつては想定し得なかった出来事が、次々と現実のものとなる時代に、私たちは身を置いています。

当社の業績は主に国内の建設投資や設備投資に影響を受けるため、こうした世界情勢の変化はプラスにもマイナスにも作用します。いずれにしても、変化のスピードは今後さらに加速していくことが予想され、当社にもその都度的確な対応が求められます。まさに、今その対応力が試されていると感じています。

中期3か年事業計画の最終年度を迎えるにあたり、当初掲げた最終年度の目標値、ならびに中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」の目標値についても見直しを行いました。中期3か年事業計画の策定当時は十分に議論を重ね、達成意欲を喚起する水準として目標を設定しましたが、想定を上回る成長を遂げた結果、目標を超過する状況となりました。

見直した目標を確実に達成するためには、計画に盛り込んだ各施策を着実に実行していくことが何より重要です。成長への投資を継続し企業価値を高めていくことで、目標達成は十分可能であると確信しています。

CM放映による企業認知度の向上

好調な業績が続く一方で、現在最も注力すべき課題は人手不足への対応です。労働集約型産業である建設業においては、技術者の確保が施工能力の拡大に直結します。人材不足が深刻化する今こそ、リクルート活動を強化し、将来の成長を支える人材の確保に取り組む必要があります。生産設備を持つ企業とは異なり、当社にとって最大の財産は「人」であり、人なくして成長はありません。

当社はこれまで、お客様にご満足いただける施工やメンテナンスを積み重ね、お客様との信頼関係の構築を最優先にしてきました。その結果、社名の認知度やブランド力については後回しになっていた面も否めません。しかし、持続的な成長に向けた人材確保のためには、社会全体における認知度やブランド力の向上が不可欠です。

中期3か年事業計画および中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」においても、広告宣伝への投資強化を掲げています。これまでも宣伝広告費を段階的に増加させてきましたが、2026年度はお笑い芸人「空気階段」をCMアンバサダーに起用し、テレビCMの放映を開始しました。

空気階段は「キングオブコント2021」の優勝者で、若年層を中心に高い認知度を誇ります。また、「空気と水のテクノロジー」を掲げる当社にとって、「空気」というキーワードは親和性が高く、メンバーの水川かたまりさんのお名前に含まれる「水」も、当社の事業領域と通じるものがあります。

CMはテレビだけでなく、交通広告やYouTubeなどにも展開し、多くの方にご覧いただく機会を創出しました。さらに、ポスターや新聞広告、ラジオCMなどにもご出演いただき、空気階段は当社の新たな象徴的存在となっています。これらの取り組みは、採用面での効果にとどまらず、お客様や協力会社の皆様、従業員およびそのご家族のエンゲージメント向上にもつながっています。今回の統合報告書でも、CM制作の背景を紹介しています。

30年ぶりの本社と東京本店の移転

リクルートへの好影響と従業員のワーク・ライフ・バランス向上を目的として、本社および東京本店を、豊島区南大塚から港区芝へ移転いたしました。JR田町駅、都営浅草線・三田線の三田駅を最寄りとする「ミタマチテラス」は、高い機能性を備えたインテリジェントビルであり、就業環境は大きく改善されました。

当社の本社と東京本店は、もともと港区南青山にありましたが、建物の老朽化を理由に約30年前に南大塚へ移転しました。南大塚は生活しやすく落ち着いた街である一方、オフィスは30年を経過し老朽化が進んでいました。

業務遂行上に大きな支障はなかったものの、新たな人材を募る上では、企業ブランドを訴求する観点で十分とは言えない面があったことも事実です。今回の移転により、当社を志望される方に「このオフィスで働きたい」と感じていただける機会が増えることを期待しています。従業員からの評判も概ね良好で、事業継続計画(BCP)の観点からも新拠点の価値を実感しています。本社および東京本店の移転についても、本報告書で詳しく紹介しています。

人権デュー・ディリジェンスの推進

当社のサステナビリティへの取り組みはまだ発展途上にあると認識していますが、年に1回、こうして情報開示を行うことで現状を棚卸しし、課題を明確にしながらESG経営を推進することが重要だと考えています。

日本政府が企業に対して人権デュー・ディリジェンスの実施を推奨する中、企業に求められる人権尊重の責任を果たすべく、当社も近年は人権デュー・ディリジェンスの推進に取り組んできました。社内ワークショップの実施や外部機関との連携を通じて、潜在的に懸念される人権テーマを特定し、対応を進めています。

人権への真摯な取り組みは、お客様や取引先からの評価はもちろん、採用や株価といった幅広い面においても当社の価値向上につながるものと期待しています。

人的投資の促進

人的資本への投資について多くの企業が取り組む中、設備工事業である当社において、最大の財産が人材であることに変わりはありません。空調衛生設備の技術者は社会的にも希少であり、人材は社内で育成することが最も確実な拡充策であると考えています。

かつて当社は「菱和学校」と称されるほど教育に力を入れており、長野県茅野市・白樺湖近くの社有施設を活用した新入社員初級教育は、長年にわたり特色ある制度として紹介してきました。しかし、事業拡大と持続的成長を実現するためには、教育制度のさらなる拡充が不可欠です。

今後も教育制度の充実を図り、全従業員が能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場環境づくりに注力していきます。

プラスアルファで成長を

冒頭でも触れたとおり、景気には必ず波があり、当社の業績も企業の設備投資や建設投資の動向に大きく左右されます。現在拡大している半導体関連などの設備投資需要も、永続するものではありません。需要と供給のバランスも、やがて変化していく可能性があります。

こうした中で重要なのは、従来と同じことを繰り返すのではなく、仕事に「プラスアルファ」の工夫を加えることです。現場での小さな工夫が後工程の効率化や、将来の継続受注につながることも少なくありません。この積み重ねが生産性の向上を促し、ワーク・ライフ・バランス実現の原動力となります。

環境変化のスピードが速い今だからこそ、好調な局面を活かすと同時に、将来の変化に備えた体制づくりも重要です。社名認知度・ブランド力の向上、安全品質の継続的強化、人材教育の充実といった「プラスアルファ」への取り組みが、将来の企業価値向上につながっていくと考えています。

ステークホルダーと企業価値を共有

将来の企業価値の向上は、株価にも反映されていると感じています。株価は将来価値を映す鏡であると認識しており、2025年度は上場以来最高値を更新することができました。このような評価を市場からいただいたことは、経営陣にとって大きな励みとなっています。

今後も業績の向上とともに、株主還元や資本施策を通じて株主の皆様の期待に応えていきたいと考えています。そして企業価値の向上を、従業員やそのご家族、お客様、お取引先、株主など、すべてのステークホルダーと共有していくことを目指していきます。



事業内容・テクノ菱和の強み

事業内容

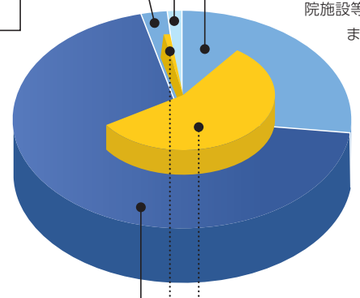
当社グループの主な事業は、空調衛生設備工事、電気設備工事、冷熱機器販売です。受注の95%以上が空調衛生設備工事であり、工場などの産業設備工事と、オフィスビルなどの一般ビル設備工事にセグメントを分けています。

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おいて、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

1.2%　1,303百万円

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

2.6%　2,722百万円

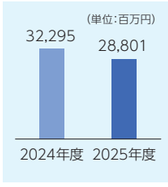
連結子会社の松浦電機システム株式会社が、発電設備、太陽光発電やLED照明などの省エネルギー技術の提案・施工・メンテナンスを実施しています。



一般ビル設備工事

27.0%　28,801百万円

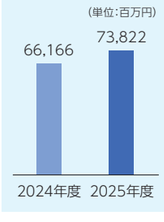
2025年度は、前年度に大型物件の受注があったことの反動もあり、前年度に比べ10.8%の減少となりましたが、庁舎や学校、病院施設等の受注が堅調に推移しました。



産業設備工事

69.2%　73,822百万円

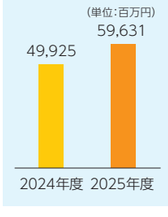
2025年度は、化学関連や半導体関連、食品関連の工場で大型の物件を受注できたことにより、前年度に比べ11.5%の増加となりました。今後もバランスのとれた受注活動を推進していきます。



設備改善工事

55.9%　59,631百万円

お客様施設の定期的なメンテナンスを行い、老朽施設の設備改善や高効率空調システムの提案など「お客様の環境パートナー」として施設の省エネルギー化に取り組み、環境負荷の低減に貢献しています。



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。

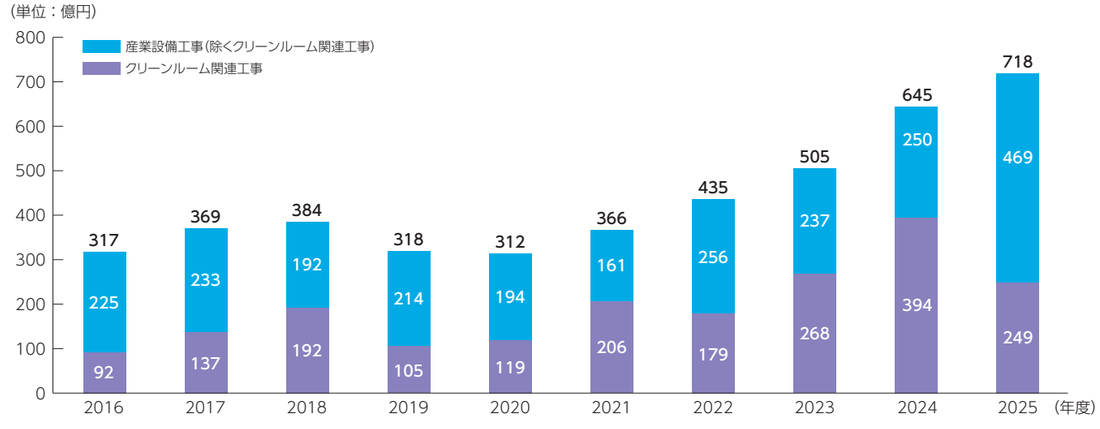


バイオロジカルクリーンシステム

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・品質向上、作業者の安全確保が、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)



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会社に変更

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

1995年
東京本店を港区南青山から豊島区南大塚に移転

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

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
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


本社・東京本店オフィス
ミタマチテラス
SS Co., Ltd. Naohiro Ogura

2022年
国連グローバル・コンパクトに署名

東京証券取引所スタンダード市場に移行

テクノ菱和CSR調達方針の策定

65歳定年制を導入

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

2026年
本社および東京本店を豊島区南大塚から港区芝に移転

お笑いコンビ「空気階段」を起用したテレビCM放映

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

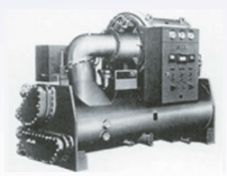
1962年
ターボ冷凍機によるセントラル方式設計施工


名古屋市科学館（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

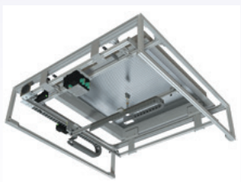

イオンモール札幌苗穂（2003年）


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


県立西宮総合医療センター（2026年）

2025年
リークテスト アームロボットの開発

ヒューマノイドロボットの利用研究を開始


Doctor-CR とヒューマノイドロボット


リークテスト アームロボット

1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020

特集 1

本社と東京本店の移転 新オフィス「ミタマチテラス」へ

2026年5月、当社は本社および東京本店を豊島区南大塚から港区芝に移転しました。

移転の経緯



SS Co., Ltd. Naohiro Ogura

1961年から東京都港区南青山の自社ビルにて営業していた当社の東京オフィスは、1995年に豊島区南大塚へ移転しました。当時の移転理由はビルが老朽化したことと、従業員の増加によりオフィスが手狭になったことでした。特に、老朽化したビルの震災に対する脆弱性から、災害対策として移転した側面が大きくありました。

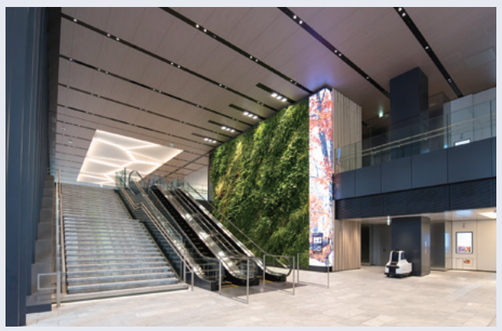
その移転から30年が過ぎ、豊島区南大塚のオフィスも老朽化が目立ち、従業員の増加により手狭になってきました。そこで、2026年5月に当社の本社および東京本店は、再び港区に移転することとなりました。

近年、当社の業績は順調に拡大しており、南大塚オフィスはこれ以上の人員増加への対応が難しく、近隣の賃貸オフィスも活用していました。また、従業員のワーク・ライフ・バランスへの対応という面でも、古いビルは執務環境として不十分な点があり、設備の充実した利便性の良いオフィスへの転換も期待されました。

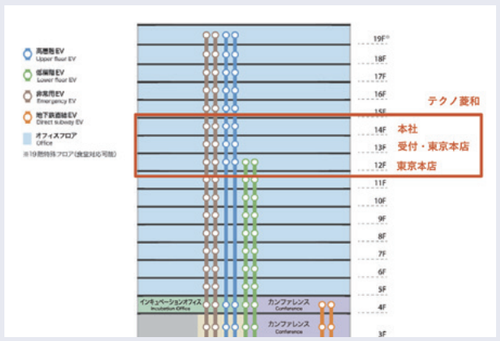
南大塚という地域は山手線の内側にありますが、いわゆるビジネス街ではなく、住宅も多く生活感があふれる街です。南大塚の魅力は大きいですが、リクルート活動をする上では、老朽化したビルや生活感あふれる街という環境は若干不利な面もありました。

こうして、オフィスの老朽化、従業員のワーク・ライフ・バランス対応、生産性の向上、分散していたオフィスの集約による業務効率化、リクルート活動への好影響を考慮して、本社および東京本店の港区芝への移転が決まりました。

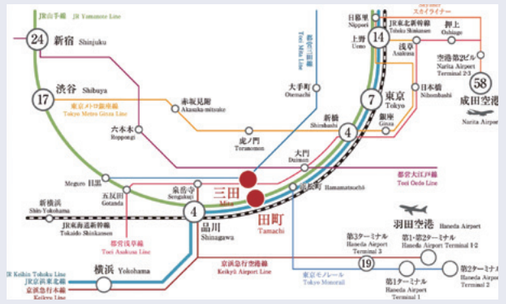
新オフィス「ミタマチテラス」



新しいオフィスが入る「ミタマチテラス」は20階建て・延べ床面積約55,500㎡のオフィスビルであり、2025年8月に竣工したばかりです。1フロアあたりの賃借面積は1,929.79㎡と広く、当社は12～14階の3フロアに入居しています。新オフィスの広さは移転前と比較すると約2.5倍です。



ミタマチテラスの最寄り駅は JR山手線・京浜東北線「田町駅」、または都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」であり、これがビル名の由来となっています。ミタマチテラスはJR田町駅から徒歩3分の場所に位置し、地下鉄三田駅とは地下通路で直結しています。





さらなる従業員のエンゲージメント向上を目指して

新オフィスは事務所スペースのほか、会議エリア、商談ブース、喫煙スペース、リフレッシュコーナー、カフェスペースなどを備え、部署を超えた従業員の交流を促す設備を整えています。

また、各会議室にはモニターとオンライン会議システムが備えられており、ペーパーレス会議の環境が充実しています。移転前に比べ、セキュリティ環境も向上しました。

ミタマチテラスはZEB Ready認証を取得した環境配慮型の次世代ビルです。ごみ分別・リサイクル対応、グリーンエネルギーの採用など、環境への対応も十分になされており、今回の移転が環境への貢献につながることはもちろん、従業員の環境意識の向上にもつながることが期待されます。

12～14階にある新オフィスでは、窓からの眺望も楽しむことができます。北向きの窓からは東京タワーが見え、東向きの窓からは芝浦方面へ広がる緑と都市インフラが調和した景観が、西向きの窓からは港区中心部の都会的な街並みと点在する緑が望めます。南向きの窓からはビル群の間からレインボーブリッジや東京湾も見えます。

田町駅の近くという立地は、東京駅や品川駅などの新幹線の発着駅に近く、羽田空港にもアクセスしやすい環境です。移転前と比較すると、主要都市への出張などの移動における利便性は格段に高まりました。

そして、新オフィスでは老朽化した旧オフィス環境と比べると、耐震性など災害対応も強靭化され、事業継続計画(BCP) の観点からもより良い対応が可能となります。

今回の移転を契機に、本社および東京本店の職場環境の質がさらに高まりました。当社は働きやすいオフィス環境を整備することで、従業員のエンゲージメントを高めるとともに、優秀な人材の確保・定着を促進させ、持続的かつ安定的な成長を目指していきます。







特集2

テレビCM放映

この度、当社は創業以来初めて
テレビCMの制作に挑み、
2026年4月より放映しています。



広告宣伝への取り組み

当社は従来、社会インフラである空調衛生設備を陰ながら支えるB to B企業として、社会的な知名度の向上よりも当社の技術力を評価してくださるお客様との信頼関係の構築を優先してきたため、広告宣伝の予算は限られていました。

広告宣伝に対する見方が変わってきたのは、令和になってからです。当社は2019年6月に初めての決算説明会を開催し、同年12月からは機関投資家との個別面談を重ねるなど、IR活動を本格的に開始しました。このようなIR活動を重ねる中で、認知度の重要性を再認識しました。また、採用活動においても、大学生の就職活動が早期化し、かつてのような大学の研究室とのコネクションなどが希薄化して学生と企業の間のダイレクトな採用活動が増える中、就活生が知らない会社は就職活動の対象になりにくいことが改めて分かり、認知度の重要性を感じていました。

加えて、認知度の向上は投資家への訴求や採用活動に資するのみならず、従業員のエンゲージメントを高め、そのご家族など当社の関係者にとっても、日頃の努力に報いるものになるとの強い思いもありました。

そこで、2024年度にスタートした中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」では、基本方針の中で「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」ことを掲げました。

CM制作のコンセプト

中長期経営ビジョンに基づき広告宣伝を強化するため、さまざまな施策が検討されました。CMの放映はそうした施策の一つとして認知度の向上に効果的であると判断し、CM制作のプロジェクトがスタートしました。

CMの内容については、さまざまな切り口から企画案が上がりました。従来の当社のイメージを表すなら、真面目さやクリーンな環境の提供、社会を支える事業といったものが頭に浮かびます。しかし、テレビCMは15秒と短く、多くの内容を詰め込むことはできないため、CM放映の目標は、『社会に「テクノ菱和」という会社の存在を明確に示すこと』に絞られていきました。また、他のCMとの差別化を図るべく、「際立ちましょう」をキーワードとしました。

そのような中、お笑いコンビの「空気階段」の一人が水川さんで、コンビ名とメンバー名に空気と水が入っていることに気が付きました。「空気と水のテクノロジー」という当社のキャッチフレーズとの親和性があり、今回のCMに空気階段を起用することとなったのです。

空気階段は鈴木もぐらさんと水川かたまりさんからなるお笑いコンビ。計算された、シュールな感覚を含むコントが持ち味で、「キングオブコント2021」の優勝者であり知名度も抜群です。空気階段をCMに起用することは、真面目で控えめなイメージを自負する当社にとってはかなりの冒険でしたが、今回は空気階段とテクノ菱和のコラボレーションによるインパクトを最優先しました。

また、せっかく空気階段という「強い」キャラクターを起用するならば、色々な方策を打ってCMの効果を大きくしたい。そこで、空気階段が大事にしているラジオ番組『空気階段の踊り場』に、当社社長の加藤からのCM出演に対するお礼の手紙を送り、その流れで番組内のコラボ企画『テクノ菱和の架空CMを考えよう』を実施して話題づくりを行いました。このラジオ番組は空気階段のファンの皆様には有名であり、まずはファンの皆様の間で当社を知ってもらおうと考えたわけです。

さらに、空気階段の鈴木もぐらさんのホームグラウンドであり、ファンの皆様から聖地とされている高円寺駅に、CM出演のお礼のポスターを掲示しました。そして、本社と東京本店が大塚から田町へ移転する5月に合わせ、「さよなら、大塚。ありがとう、大塚。」、「よろしくね田町」をイメージしたポスターをそれぞれの駅に掲示しました。移転というイベントもCMの話題づくりに巻き込むことにしたのです。





CM制作、放映スタート！

2026年3月上旬、都内のスタジオにて空気階段のCM撮影、ポスター撮影、ラジオCM収録が行われました。

テレビCMのコンセプトは、架空の肩書きである「空気ソムリエ」のバッジをつけた空気階段が、テクノ菱和が作り出した空気を堪能するというもの。そしてその空気を作ったテクノ菱和の従業員役として出演するのは、全社から募集した実際の従業員達です。もう一つのCMは、クリーンルーム内のほこりに扮した空気階段が、テクノ菱和の社名のフィルターに捕まってしまうというもの。どちらもコミカルな仕上がりになっています。

2026年4月から、空気階段が登場する駅のポスター、ホームページ、ラジオCM、トレインチャンネル、YouTube広告、そして地上波CMの放映が順次始まりました。従業員やそのご家族、お客様、取引先の方々からは、インパクトの大きな内容に驚かれたり、テレビCMを放映できる企業になったことを感慨深く受け止められたり、さまざまな反響をいただきました。

今回のCM放映によって、少しだけ世の中に「テクノ菱和」という「空気の」会社があることをアピールできたのではないかと思っています。知名度向上の小さな一歩ですが、さらに認知の輪を広げ、採用活動や従業員のエンゲージメントにつながれば良いと考えています。

完成したCMやメイキング映像は、以下のCM特設サイト、およびYouTubeのテクノ菱和公式チャンネルよりご覧いただけます。

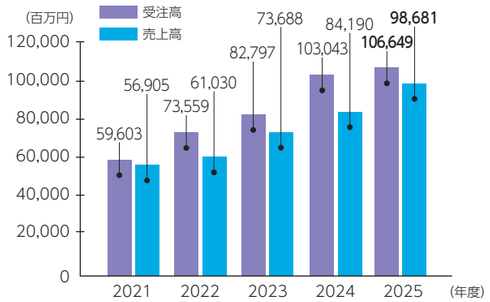
■ CM特設サイト「空気の会社が、空気階段にオファーした。」
https://www.techno-ryowa.co.jp/sp/Kukikaidan/advertisement/

■ YouTube テクノ菱和公式チャンネル
https://www.youtube.com/channel/UCwWfqUaZP3k5vMe5obGe6JQ

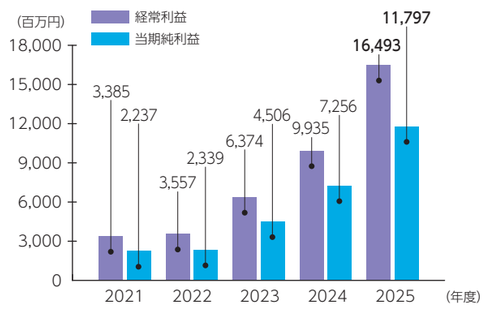
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

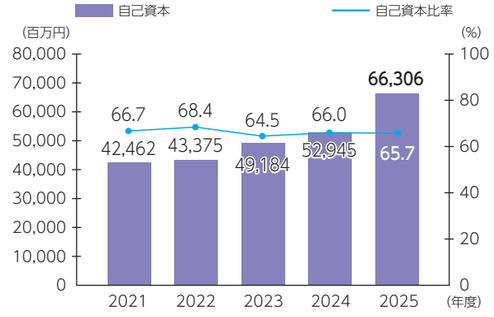
受注高／売上高



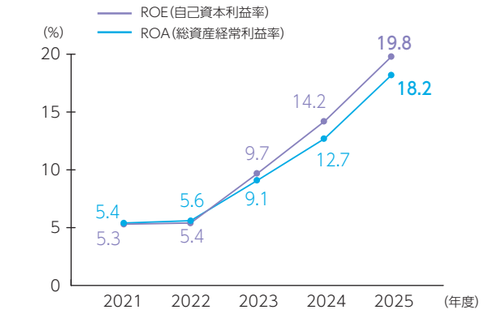
経常利益／親会社株主に帰属する当期純利益



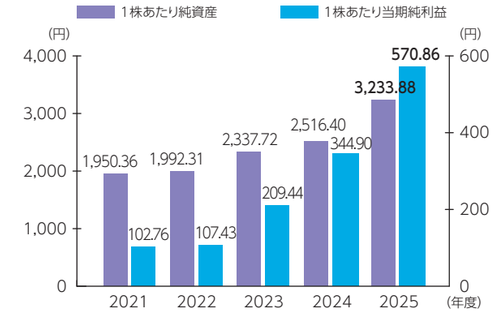
自己資本／自己資本比率



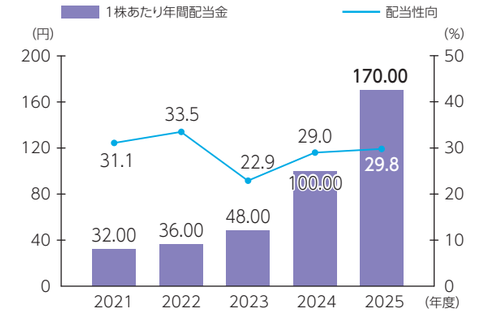
ROE／ROA



1株あたり純資産／1株あたり当期純利益



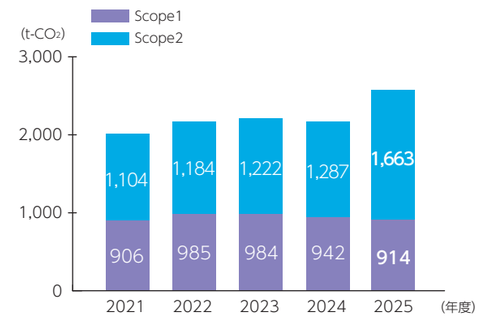
1株あたり年間配当金／配当性向



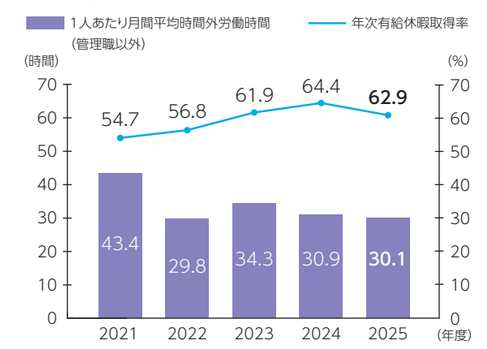
非財務ハイライト

※単体

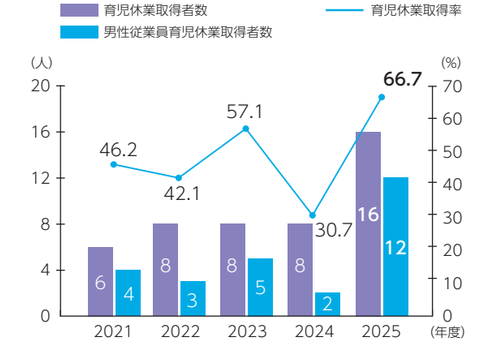
温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1,2)



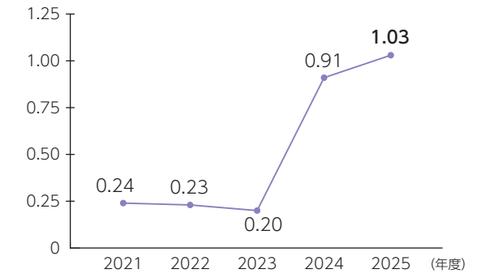
1人あたり月間平均時間外労働時間／年次有給休暇取得率※



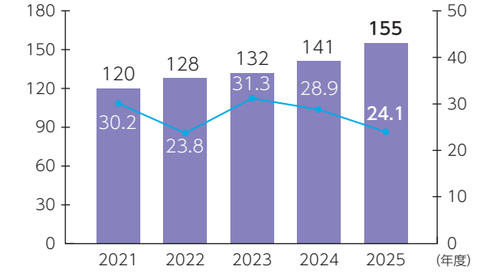
育児休業取得者数／男性従業員育児休業取得者数／育児休業取得率※



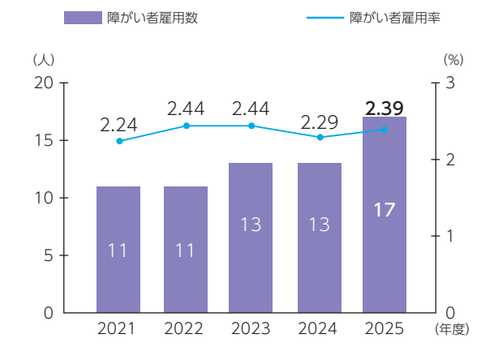
度数率(当社基準 労災事故発生頻度)※



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CO_2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（2025年度実績、または2026年3月末現在のデータ）

財務資本

総資産	100,868百万円
自己資本	66,306百万円
自己資本比率	65.7%

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

従業員数	981人
1人あたり資格数	7.1資格※
1級管工事施工管理技士数	499人※

知的資本

研究開発費	441百万円

社会関係資本 ※単体

顧客数	1,378社※
受注金額	106,649百万円
協力会社数	1,710社※
発注額	52,114百万円※

自然資本

電力使用量	2,037MWh
ガソリン使用量	372kL

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」 →19ページ

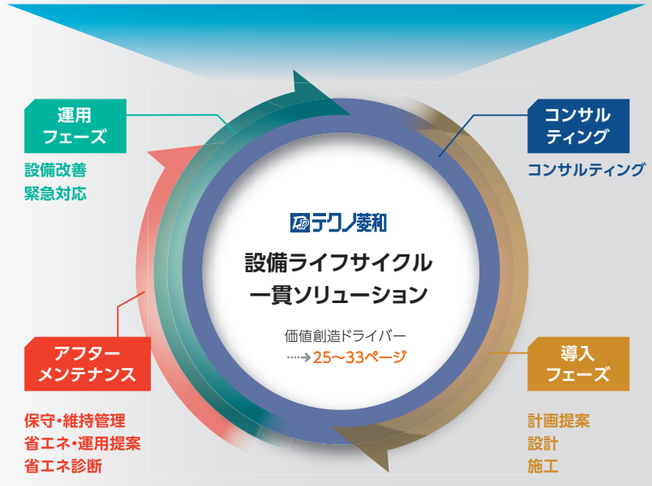
1 【成長戦略】急な拡大は求めず、品質の高い仕事を一つひとつ積み上げて着実に成長するよう事業を展開する

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 →21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 →23ページ

企業理念 →1ページ | 経営理念、行動規範三訓

アウトプット

2025年度成果

財務成果

完成工事高	97,274百万円
	最新の施工実績 →34ページ
親会社株主に帰属する当期純利益	11,797百万円
ROE	19.8%
配当性向	29.8%

非財務成果 ※単体

GHG排出量（Scope1,2）	2,577t-CO_2
提案CO_2削減量	6,644t-CO_2※
学会・セミナーでの省エネ関連技術発表	23件※
	社外に向けた技術情報発信 →33ページ
補償工事量の削減	47.6%増加※

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

売上高	1,100億円
経常利益	174億円
ROE	15%以上
従業員数	1,000人以上

投資（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

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 ※単体

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
年次有給休暇取得率※	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
政策保有株式純資産保有比率	10%未満

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年間をターゲットとした「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(21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)」(23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(18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

❶【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

❷【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

❸【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❶ 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はなく、**新規顧客**の開拓や休眠顧客の掘り起こし、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	:1,100億円
経常利益	:174億円
ROE	:15%以上
従業員数	:1,000人以上

※2026年5月に数値目標の一部について見直しを行いました。

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❷ 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❸ 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)

GHG排出量(Scope1,2)
:2022年度(74期)比27%削減

G(ガバナンス)

政策保有株式 純資産保有比率:10%未満

S(社会)

女性管理職比率※	:10%以上
女性技術系従業員比率※	:15%以上
年次有給休暇取得率※	: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

※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。

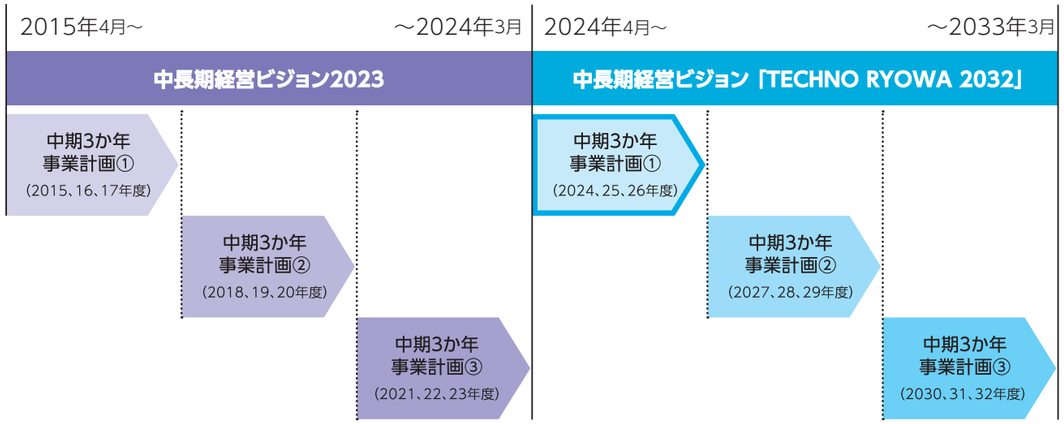
株主還元策の一つとして「TECHNO RYOWA 2032」の期間中に自社株買いならびに自己株式の消却を機動的に実施します。2025年度は市場買付により538千株、2,199百万円の自己株式の取得を実施しています。

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、そのもとで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」のもとで最初の中期3か年事業計画(2024～26年度)が進行中です。

なお、2026年度の数値目標は、2025年11月に修正を行った後、2025年度の実績および2026年度の業績予想に鑑み、2026年5月に改めて見直しを実施しています。



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

❶ 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。

❷ 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。

❸ 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。

❹ 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	:1,000億円	ROE	:15%以上
経常利益	:165億円	PBR	:2.0倍以上

2024～26年度(76～78期)投資計画(累計)

人的投資 :3億円(4.3億円)
研究開発投資 :10億円(8.7億円)
DX関連投資 :5億円(7.8億円)
(カッコ内は2025年度までの累計実績)

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(18.8%増)
GHG排出量(Scope3):算定開始(算定開始済)

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(導入済)
政策保有株式 純資産保有比率:20%未満(21.2%)

S(社会)

女性管理職比率※ :5%以上(5.2%)
女性技術系従業員比率※ :10%以上(10.4%)
年次有給休暇取得率※ :60%以上(62.9%)
新入社員3年離職率※ :15%未満(31.6%)
男性従業員育児休業取得率※ :50%以上(60.0%)

(カッコ内は2025年度実績)
※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年度～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

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、2026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。2025年度は政策保有株式**154百万円**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。2025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。

STEP1 社会課題の抽出 → STEP2 重要性の評価 → STEP3 経営層による議論 → STEP4 経営層による承認と KPI の設定

2025年度達成状況 😊：達成 😢：未達成

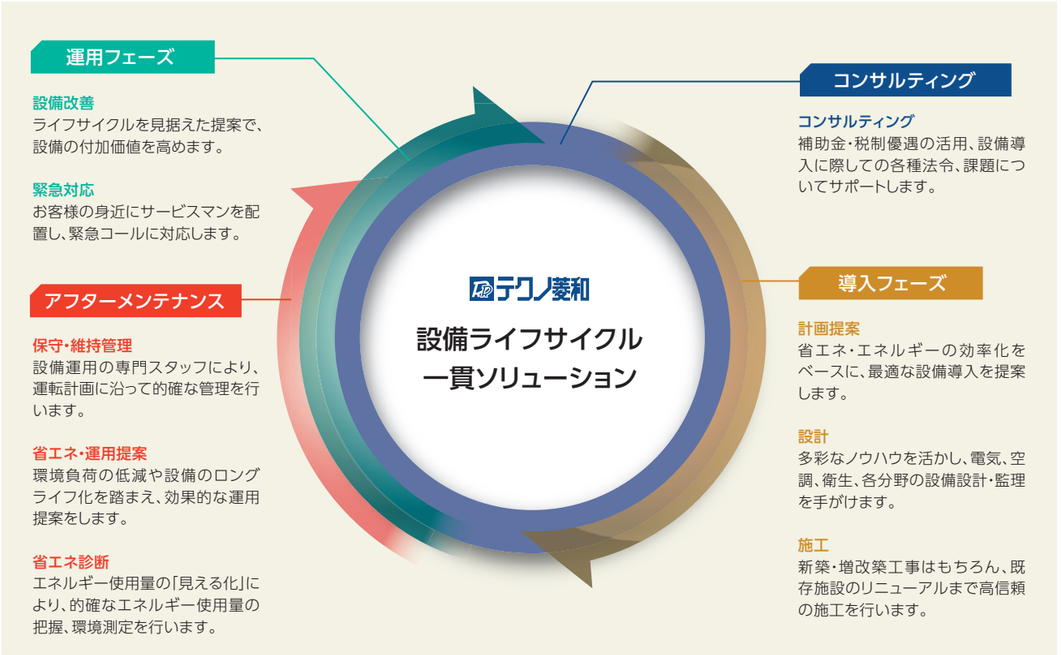
ESG分野	マテリアリティ（重要課題）	内容	KPI	2025年度達成状況	ISO26000「中核主題」							関連ページ	関連するSDGs
					組織統治	人権	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題	コミュニティおよび発展		
E（環境）	環境負荷低減と汚染防止	CO_2排出削減、省エネ推進	オフィス電力使用量	😢				●				42～46,79	
			社有車燃費	😢				●					
			省エネ提案によるCO_2削減量	😊				●					
			GHG排出量（Scope1,2）削減	😢				●					
			GHG排出量（Scope3）算定	😊				●					
		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	😊				●					
		大気保全、化学物質規制対策	環境法令順守	😊				●				41,46	
		グリーン調達の推進	グリーン購入率（事務用品）	😊				●				45,46,79	
	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	😢				●			●	31～33,45,79	
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	😊		●	●					16,51,80	
			管理職層に占める女性比率	😊		●	●						
	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	😊			●				●	47～50,56,79	
		人材の確保	新入社員3年離職率	😢			●					47～52,79	
	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	😊		●	●				●	16,29,30,79	
		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	😊		●	●				●	16,52,79	
	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）	😊		●	●			●	●	16,55,80	
			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	補償工事の削減	😢						●		45,56	
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	😊	●							59～71,80	
			女性取締役の登用	😊	●								
			政策保有株式保有比率	😢	●							20,22,80	
		ESG情報開示の促進	統合報告書の発行	😊	●							全ページ	
		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	😢	●	●						74,75,80	
		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	😊	●							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	😊	●				●			74,75,80	
	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	😊	●				●			72,80	
	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	😢	●	●		●	●			39,40	

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必要です。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50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。

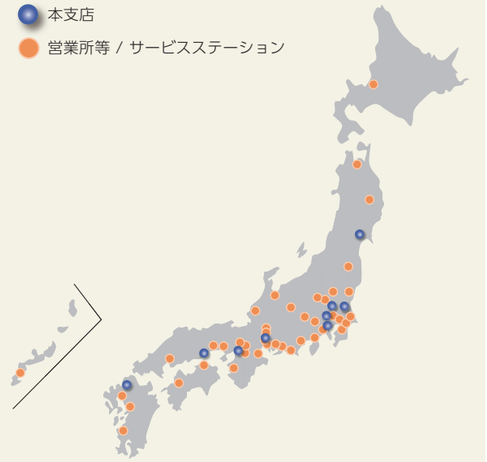
そのほか、お客様のメンテナンス・バリデーション対象設備を一元管理し、『見える化・共有化』を可能にする設備管理支援クラウドサービス「VM-Scope」を提供するなど、より高い品質のメンテナンスサービスを実施しています。

メンテナンス拠点

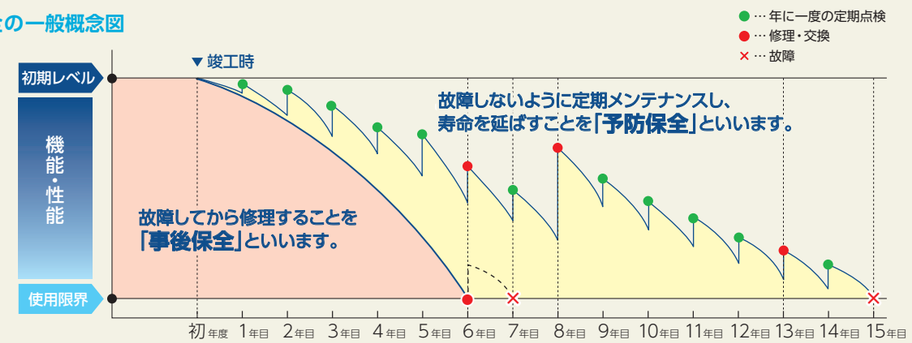
本支店
東北・北関東・東関東・東京・横浜・名古屋・大阪・中国・九州

営業所等
札幌・青森・盛岡・郡山・東海・鹿島・宇都宮・群馬・熊谷・城東・豊島・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・鹿児島・沖縄

サービスステーション
福井・三島・大江・岡崎・小牧・知多・鳥栖



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！

空調設備メンテナンス実績紹介　イオンモール八千代緑が丘

当社が目指す「テクノ菱和のトータルエンジニアリング」、「設備ライフサイクル一貫ソリューション」を具体化できた事例として、イオンモール八千代緑が丘様における空調設備のメンテナンス業務を紹介します。

本物件は2005年に開業されました。建物竣工当初から当社では、日本ファシリティ・ソリューション様がイオンモール八千代緑が丘様より受託した空調システムの運転・保守業務のうち、空調の熱源設備の点検、整備を行っています。



メンテナンス作業の様子

日常点検、巡回点検、定期点検を通じて機器の運転状態から不具合の兆候を確認し、不具合発生前に修理することで、不意の機器停止により冷水の供給が滞ることがないように整備しています。また、日本ファシリティ・ソリューション様とご相談の上、15年間の長期修繕計画を作成し、その時々の機器の運転状態、寿命なども勘案しながら、計画に基づいて機器の更新、分解整備などを実施しています。

冷房はピークカット方式を採用しており、夜間は冷凍機による「蓄熱運転(製氷)」、昼間は負荷の状況に応じて、「放熱運転(蓄熱槽)」、「放熱運転+追掛け運転(蓄熱槽+冷凍機)」、「追掛け運転(冷凍機)」、ピークカットに対応するため「ピークカット運転(蓄熱槽)」の切替を行っています。そのため、夜間に行われる蓄熱の状態の確認が必須となり、「システム」での時間ごとによる進捗確認および「ヒト」による遠隔監視で「氷のできぐあい」を監視しています。

本現場には中央監視システム「TECBEAMS®」が導入されています。「TECBEAMS®」は各種建築設備の運転状況を一元的に監視・制御し、スケジュール運転や警報管理を通じて安定した設備運用を実現します。また、「TECBEAMS®」は各種データのモニタリングおよび記録、遠隔監視等が可能なシステムで、日々の運転データをトレンドグラフに表示して変化を確認することにより、効率の良い設備運用の提案、当社サービス部員による機器の兆候の判断、故障発生前の修理・整備を可能にします。

異常発生時には、監視センターに24時間365日対応で警報を送り、遠隔監視で機器の状態を確認することにより、応急運転の対応、現地出動時の速やかな対応が可能となります。

本物件は、2022年10月～2023年3月の期間に、当社が熱源のリニューアル工事を実施しました。冷凍機、ポンプ、熱交換器等は新規設備に更新し、冷却塔、蓄熱槽は整備を行いました。更新工事は当社の工事部門が主体となり施工し、サービス部門が整備を行いました。



TECBEAMS®



冷却塔



ブラインターボ冷凍機



各種ポンプ類

本現場では、日本ファシリティ・ソリューション様のご協力をいただきながら、建物竣工当初からサービス部門がメンテナンスを行い、機器の状態や運用を把握していたことで、営業部門、設計部門、工事部門、サービス部門が一丸となって、設計、施工、リニューアル後のメンテナンスまでをスムーズに進めることができました。

子会社紹介　株式会社アール・デザインワークス

株式会社アール・デザインワークスは1998年4月に設立されました。設立当初は空調・衛生設備工事を主軸とした工事会社としてスタートし、設計・積算業務、竣工図や施工図のCAD図面作成、現場管理や試運転に関する派遣事業など、建築設備に関わる幅広い業務を手がけていました。当時は工事部門が売上の6割以上を占めるなど、施工を中心とした事業構造を有していました。

その後、建設業界を取り巻く環境や当社に求められるニーズを踏まえ、2010年頃から積算業務の強化を行い始めて、2015年に社内組織の改定を行い、工事施工関連事業から撤退。以降はテクノ菱和の機能関連会社として、主に積算業務の一翼を担う会社として現在の事業形態へと移行しました。近年では積算業務を中核としながらも、小規模改修工事における現場調査の立ち合いから設計業務まで対応するなど業務の幅を広げ、付加価値の創出とともに、親会社であるテクノ菱和への貢献度をより一層高める努力をしています。

現在主要業務となっている積算業務ですが、テクノ菱和の営業担当者から預かった仕様書・設計図をもとに、単純に機器メーカーや専門業者から見積を取得し、設計図面から拾い出し作業を行った数量と単価の入力をして金額を算出するだけの作業ではありません。設計図や仕様書を深く読み解き、工事全体の流れや施工過程を理解した上で、設計図面には明示されていない作業や潜在的なリスクを見極めることが求められます。設計内容が技術的に成立しているかを確認し、疑問点や課題を一つひとつ丁寧に整理・解決しながら積算に反映することで、受注後のトラブル防止や品質確保につなげていま

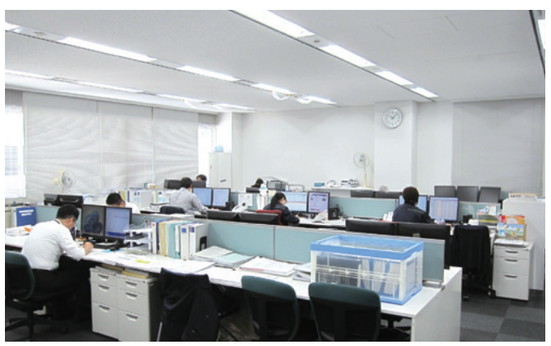


代表取締役社長　川口貴史

す。また、正確な数字を扱う力に加え、粘り強く細部まで向き合う姿勢や、ルールを順守する高いコンプライアンス意識、関係各所との円滑なコミュニケーション能力も、当社の積算業務を支える重要な要素です。

工事の営業案件において、最初に設計図や仕様書を深く細部まで読み解き数字化するのが積算作業です。ここでの精度や信頼性が欠けていれば、その後の受注・施工・完成引き渡し、そしてエンドユーザー様に満足して使っていただくまでのすべての過程のどこかでトラブルになる可能性があり、リスク管理の観点からも積算は重要な役割を担っています。

アール・デザインワークスは、この責任ある業務の品質向上に日々取り組み、経験の蓄積と継続的な学習による技術力の向上を常に追求し、技術力の継承と次世代人材の育成も重要な課題であると捉え、今後も親会社であるテクノ菱和とともに社会に貢献し続ける企業であることを目指しています。



オフィスの風景

DX推進プロジェクトの取り組み

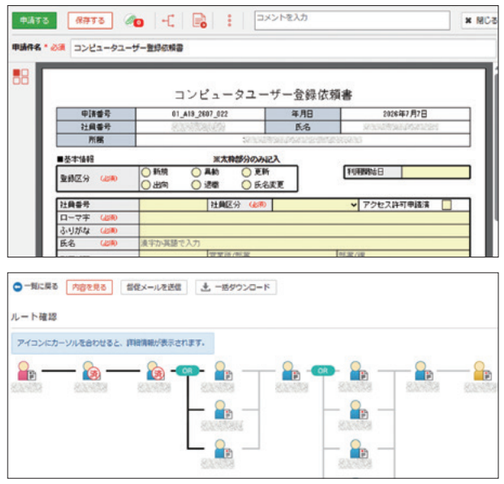
当社では、中長期経営ビジョンの実現に向けた取り組みとして、全社横断型の「DX推進プロジェクト」を中核に据え、業務改革とデータ活用の高度化に注力しています。本プロジェクトは、単なるIT導入ではなく、現場業務の効率化と付加価値創出を両立することを目的としています。各部門が抱える課題をデジタル技術によって解決するための基盤づくりを進めるとともに、現場部門と管理部門が連携しながら改善テーマを具体化することで、単発のシステム更改に留まらない、継続性のあるコミュニケーション基盤づくりにもつながっています。

2026年度は、従来から取り組んでいる「ペーパーレス業務のさらなる推進」、「現場業務のデジタル化」、「社内開発力の強化とDX文化の定着」の3つを柱として、全社規模での変革を加速させています。これらの3つの柱は相互に関連しており、ペーパーレス化によって蓄積されるデータを、現場業務の高度化や社内開発体制の強化に活用していくことを想定しています。全社的な変革を着実に進めるため、利用部門の意見を取り入れながら、段階的かつ継続的に施策を実行しています。

1 ペーパーレス業務のさらなる推進

DX推進の第一の柱として、社内文書および業務プロセスの電子化を進めています。これまでのDXの取り組みで導入したワークフローシステムへの帳票の追加・改修により、従来紙で運用していた申請・承認業務のデジタル化を推進し、業務のスピードと透明性の向上を図っています。

その上で、基幹システム「RaBIT」とワークフローシステムの連携を新たに組み込むことを検討しています。これによってデータの一元化と入力作業の削減が進み、さらなるペーパーレス化に寄与する予定です。特に、申請内容や承認状況をシステム上で把握できる環境を整備することは、業務の停滞要因の可視化や、内部統制面での確認作業の効率化にもつながると考えています。今後は、対象帳票の拡大や既存業務フローの見直しを進め、電子化の効果をより広範な業務領域へ波及させていきます。



ワークフローシステムの画面

2 現場業務のデジタル化（建設分野のデジタル化）

当社の強みである現場力をさらに強化するため、DX推進の第二の柱として、現場業務のデジタル化を積極的に進めています。建設現場の状況は日々大きく変化するため、迅速な情報共有と正確な記録管理が重要となります。そこで、現場で実際に利用しやすい仕組みを整えることを重視し、業務負担の軽減と品質・安全管理の向上の両立を目指しています。



Windows版「メモアプリSHARED」の画面

現場からの要望を受け、2025年度に稼働したコミュニケーションツール「メモアプリSHARED」のWindows版を新たに開発・展開しました。これは従来のモバイル中心のコミュニケーション基盤をデスクトップ環境へと拡張するものであり、オフィス業務と現場業務の接続性を高めることにより、リアルタイムでの情報共有の強化を実現します。Windows版の展開により、現場で入力・共有された情報を事務所側でも確認しやすくなり、関係者間の連携強化が期待されます。これにより、現場と本社・支店間の情報伝達の遅れを抑制し、関係者が同じ情報をもとに業務を進められる環境の整備を図っています。

また、これまで検討を重ねてきた作業日誌・安全指示書のデジタル化も、タブレット端末を活用した入力・管理の導入の検討および試行によって一定の目処がたち、2026年度からの稼働を目指しています。これにより、ペーパーレス化が進むことはもちろん、作業時間の短縮だけでなく、記載内容の標準化や確認漏れの抑制も実現されます。今後は、試行結果を踏まえて入力項目や運用方法を精査し、現場で継続的に活用できる仕組みとして定着させることを目指します。

3 社内開発力の強化とDX文化の定着

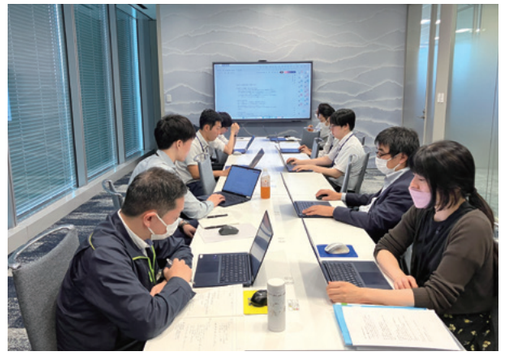
本プロジェクトの第三の柱として、DX推進を通じた持続的な企業価値向上を目的に、システム開発体制の高度化に取り組んでいます。その一環として、システム開発の上流工程（企画・要件定義・基本設計等）について、社内主体で推進する体制へと移行しました。これにより、外部委託に依存しすぎることなく、業務課題の整理からシステム化方針の検討までを社内で主導できる体制が強化されました。

この取り組みは、事業戦略とIT戦略の一体化をより一層進めるとともに、業務理解に基づいたシステム企画力の強化を図ることを目的としています。利用部門との対話を通じて要件を具体化することで、現場実態に即したシステム開発につなげることを重視しています。これにより、事業環境の変化に対する迅速な意思決定と柔軟な対応を実現し、付加価値の高いサービス・業務プロセスの創出につなげていきます。社内に知見を蓄積することで、将来的なシステム改修や新規施策への対応力を高めるとともに、DXを一部の専門部門だけでなく、全社で推進する活動として定着させていきます。あわせて、業務改善の成功事例を共有し、社員一人ひとりがデジタルを活用した改善に主体的に関わる風土の醸成を進めます。

今後の展望

DX推進プロジェクトは、短期的な業務の効率化のみならず、中長期的な経営基盤の強化を見据えた取り組みです。システム開発の上流工程の内製化を通じて、システム開発に関する知見・ノウハウの蓄積を進めるとともに、デジタル人材の育成および組織力の強化を図ります。これらは、中長期的な競争力の源泉である人的資本の強化にも資するものと位置づけています。今後も、各施策の進捗を確認しながら、業務効率化、情報活用、内部統制、人的資本の強化といった複数の観点からDX推進の成果を高めていきます。特に、現場で蓄積される情報や業務データを経営判断や業務改善に活用できるよう、データの整備と活用基盤の強化を継続的に進めていきます。

このような取り組みにより、単なるシステム導入に留まらず、従業員主導で業務改革を進めるDX文化の醸成が進みつつあると考えています。当社は、こうしたDX推進を通じて、変化する事業環境に柔軟に対応できる組織づくりを進めるとともに、社員の生産性向上と企業価値の持続的な向上を目指していきます。今後も、現場に根ざした実効性のある取り組みを積み重ねることで、全社的な変革を着実に推進していきます。


DX推進プロジェクトの会議の様子

価値創造ドライバー

研究開発

2025年度の研究開発実績と今後について

クリーンルームフォガー DoctorView

クリーンルーム内の気流性状を確認する際、室内を汚染しない純水ミストをトレーサーガスとして使い、気流の可視化を行ってきました。これまで大型のミスト発生装置(フォガー)は、純水蒸気を液体窒素で冷却する方式の装置を使用してきましたが、液体窒素の準備、使用時間の制限(15min/充填)、機器取り扱いの煩雑さなどから、新しいフォガーの開発を行いました。クリーンルームフォガー「Doctor View」は、純水とドライエアーによる2流体ノズル(ノズルネットワーク社の特許製品)を使ったシステムで、非常に微細なミスト(平均粒子径2.5μm)が発生し、ミストに接触しても濡れることがありません。最初に3ℓの純水をセットして2時間以上の運転が可能です。



Fume hood

Air inlet

Clean booth



HEPA filter outlet

0.1μm粒子をグラフィックに可視化 みるクリーン

目には見えない微粒子を視覚的にイメージできるシステムです。

クリーンルームに設置したパーティクルカウンターの測定結果を、リアルタイムにディスプレイに画像で表示します。実際の粒子密度と同じイメージになるように、画面サイズに応じて表示個数を調整しており、粒子サイズの違いはドット色と大きさを変えて、よりリアルなイメージで表現しています。通常パーティクルカウンターの測定出力は1分ごとですが、このシステムは外部出力を加工して表示しているので、1秒ごとに測定値を更新します。

この「みるクリーン」により、発塵源による室内汚染状況の確認や、クリーンアップ時のパーティクル減少の様子を確認することができます。今後は一般事務所の室内粉塵などへの応用を考えています。



パーティクルカウンター、PCを組み込んだ、「みるクリーン」一体型ユニット

クリーンルーム清浄度測定ロボット Doctor-CR®

クリーンルームの清浄度測定はJISにより測定点数が規定されています(例 床面積100㎡のときは16点)。この「Doctor-CR®」は室内の地図データなどを必要とせず、測定ポイントに置いたマーカーをカメラで認識・測位し、自律移動するシステムです。ポイントでの測定と移動を繰り返し、最終ポイントまで測定が完了すると、測定報告書が自動作成されます。2024年までは測定できる清浄度Classの範囲がClass7～8でしたが、2025年は中間清浄度を含め、Class3～6.5までの清浄度クラスにも対応しました。食品、医薬品、半導体など、さまざまなクリーンルームでの使用が可能です。



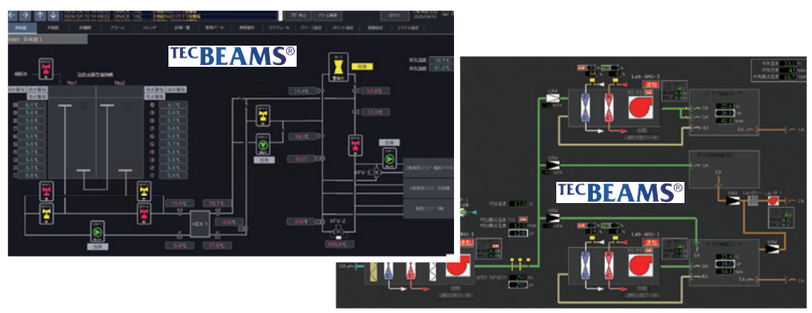
測定可能なクリーンクラス

	Cleanliness class JIS & Fed.		count/m3		
	JIS B9920-1	Particle size-count/ft3	0.1μm	0.3μm	0.5μm
①	Class 3		1,000		
②	Class 3.5	0.1μm-class100	3,160		
③	Class 4		10,000	(1,020)	
④	Class 4.5	0.1μm-class1,000	31,600	(3,220)	
⑤	Class 5		(100,000)	10,200	(3,520)
⑥	Class 5.5	0.3μm-class1,000	(316,000)	32,200	(11,100)
⑦	Class 6		(1,000,000)	102,000	(35,200)
⑧	Class 6.5	0.3μm-class10,000		322,000	(111,000)
⑨	Class 7	0.5μm-class10,000			352,000
⑩	Class 8	0.5μm-class100,000			3,520,000

設備屋が作った中央監視システム TECBEAMS®

中央監視システムは、建築設備の運用エネルギーの管理や故障・警報への対応、メンテナンス計画など、とても重要なツールです。「TECBEAMS®」は約30年前に設備屋の視点で開発し、現場の声を反映しながらバージョンアップを重ねてきました。2025年に開発した最新バージョンでは、基本システムのバージョンアップと画面構成の一新を行いました。機能面では監視パソコンと通信PLC(プログラマブルコントローラ)のジョブを分担することにより、安定性・安全性を高めました。またアナログ警報に詳細な設定を付加することで、緻密な監視を実現しています。

オプション機能として、ローカルAIによるトラブル検知と原因推定の診断システムを開発中です。収集したデータをクラウド環境へ外部送信することなく、ローカルPC上で監視データのセキュリティを守りながらデータ解析を行います。トラブルを未然に防ぐ中央監視システムを目指しています。



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。当社の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
2026	清浄度回復試験に関する諸検討　その3 ステップダウン法／パルス法による局所空気齢の比較	第43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	D.Y.Sテクノロジー 東京科学大学
2026	清浄度回復試験に関する諸検討　その2 局所清浄度回復率を用いた評価	第43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	D.Y.Sテクノロジー 東京科学大学
2026	【連名】清浄度回復試験に関する諸検討　その1 清浄度回復率の意味および各種空気交換性能との関係	第43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	D.Y.Sテクノロジー 東京科学大学
2025	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(第3報)	令和7年度 空気調和･衛生工学会大会	—
2025	ヘルスケア空調システムの開発(その2) 空調設備内部の微生物汚染制御	令和7年度 空気調和･衛生工学会大会	—
2025	ヘルスケア空調システムの開発(その1) 高性能フィルトレーションによる室内浮遊粉塵濃度の低減効果と生体影響について	令和7年度 空気調和･衛生工学会大会	—
2025	水平気流発生装置による熱環境分離システムの開発	令和7年度 空気調和･衛生工学会大会	—
2025	天井設置型HEPAフィルタの安全･簡単なリーク試験方法の提案(その2)	第42回エアロゾル科学･技術研究討論会	—




開発テーマの学会発表の様子

最新の施工実績

アウディ･フォルクスワーゲン厚木 新築工事



竣工年月	2025年3月
施工地	神奈川県厚木市
建物用途	ショールーム及び整備場
延床面積	3,366.02㎡
階数	地上1階
工事範囲	空調・衛生・消火設備工事

三井アウトレットパーク木更津 4期計画増築工事





竣工年月	2025年5月
施工地	千葉県木更津市
建物用途	ショッピングセンター
延床面積	10,900㎡
階数	地上1階
工事範囲	空調換気・給排水衛生・自動制御・消火設備工事

株式会社リガク 山梨工場 新棟新築工事

竣工年月	2025年5月
施工地	山梨県北杜市
建物用途	工場
延床面積	12,000㎡
階数	地上2階
工事範囲	空調・衛生設備工事

愛三工業株式会社 Aisanみらい工場新築に伴う空調工事



竣工年月	2025年5月
施工地	愛知県安城市
建物用途	工場
延床面積	26,184.23㎡
階数	地上2階
工事範囲	空調・自動制御設備工事

市立宇和島病院 エネルギーセンター



竣工年月	2025年6月
施工地	愛媛県宇和島市
建物用途	病院エネルギーセンター
延床面積	3,762.84㎡
階数	地上4階、塔屋1階
工事範囲	熱源・空調・衛生・消火・自動制御医療ガス設備工事

Meiji Seika ファルマテック株式会社 5号館 JFS向け熱源更新





竣工年月	2025年6月
施工地	神奈川県小田原市
建物用途	工場
工事範囲	熱源更新工事

日本ファシリティ・ソリューション株式会社向け熱源更新工事

有機合成薬品工業株式会社 常磐工場 アミノ酸製造設備



竣工年月	2025年6月
施工地	福島県いわき市
建物用途	工場
延床面積	1,202㎡
階数	地上4階
工事範囲	空調・衛生設備工事

石原産業株式会社 ひょうご小野研究センター建設工事



竣工年月	2025年8月
施工地	兵庫県小野市
建物用途	研究施設
延床面積	4,450.2㎡
階数	地上3階
工事範囲	空調・衛生・消火設備工事

オリエンタルモーター株式会社 つくば事業所 空調機更新



竣工年月	2025年12月
施工地	茨城県つくば市
建物用途	事務所
延床面積	10,191.59㎡
階数	地上2階
工事範囲	空調・換気設備工事

ホーユー株式会社 総合研究所 M棟空調設備更新工事



竣工年月	2025年12月
施工地	愛知県長久手市
建物用途	研究所
延床面積	6,528㎡
階数	地上4階、地下1階
工事範囲	空調設備工事

株式会社堀場エステック 福知山工場





竣工年月	2026年1月
施工地	京都府福知山市
建物用途	工場
延床面積	24,093.33㎡
階数	地上3階
工事範囲	空調・衛生・消火・自動制御設備工事

中央日本土地建物 REVZO新橋



竣工年月	2026年2月
施工地	東京都港区
建物用途	事務所
構造	S造・木造
延床面積	2,623㎡
階数	地上10階
工事範囲	空調・衛生・自動制御・消火設備工事

兵庫県立西宮総合医療センター 病院棟外機械設備工事



竣工年月	2026年3月
施工地	兵庫県西宮市
建物用途	病院
延床面積	56,875.31㎡
階数	地上11階、塔屋1階
工事範囲	空調・衛生・自動制御・消火・医療ガス・排水処理設備工事

三重RASアトランティックサーモンプロジェクト A棟



竣工年月	2026年3月
施工地	三重県津市
建物用途	工場
延床面積	4,120㎡
階数	地上2階
工事範囲	空調・自動制御設備工事

多摩美術大学 上野毛キャンパス新棟





竣工年月	2026年3月
施工地	東京都世田谷区
建物用途	校舎
延床面積	23,269.65㎡
階数	地上5階、地下1階
工事範囲	空調・衛生・消火設備工事

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



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か年事業計画において掲げており、毎年その成果の振り返りを行っていきます。

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。

テクノ菱和CSR調達方針で掲げる8つの指針

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

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、2022年1月18日に参加企業として登録されました。また、当社は、UNGCに署名している日本企業などで構成される「国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」に加入しています。

2025年度に、当社は GCNJが主催する分科会活動のうち、5つの分科会（社内浸透、ヒューマンライツデューデリジェンス、サプライチェーン、レポーティング、人権教育）に参加し、そのうち1つの分科会では幹事として活動しました。

UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。

UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則を支持し、その実現に向けて努力を継続しています。

UNGCに署名・参加することにより、10原則を遵守・実践することで、サステナブルな社会と経営の実現に向けて貢献していきます。

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

環境

テクノ菱和の環境方針（2026年4月改定）

当社は2017年に環境方針を策定し、ISO14001を軸にした環境マネジメントシステムを構築・運用してきました。

この度、社会要請の変化を踏まえ、気候変動対応と環境負荷低減活動を強化し、持続可能な社会の実現に貢献するため、環境方針の改定を行いました。当社は次に定める基本理念と基本方針に基づき、引き続き積極的な環境経営を推進していきます。

基本理念

テクノ菱和はステークホルダーのニーズと期待を事業全体の視点で認識し、建物に最適な環境空間を提供する環境トータルエンジニアリング企業であり、地球環境の保全と次世代への継承を使命とし、『空気と水のテクノロジー』を核とする多様な技術を駆使して、全事業横断でライフサイクル全体の環境負荷低減に取り組み、付加価値の高い環境制御ソリューションを提供する。

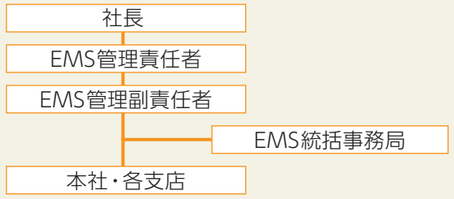
基本方針

1. 環境側面に対する地球環境への影響を認識し、気候変動対応を重点課題として取り組む。
2. 法令順守及びステークホルダーとの合意事項を履行する。
3. 生物多様性保全を目的とした環境活動を実行する。
4. 環境教育を通じて従業員一人ひとりが高い意識で行動し、サステナブルな社会づくりに貢献する。
5. カーボンゼロの実現に向けて、全事業所が環境目標達成を目指す。
6. 本方針は、従業員及び関連会社を含むすべての関係者に周知する。

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の理念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「カーボンゼロ(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年までにカーボンゼロ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、カーボンゼロ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℃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、または収益に与える財務影響度が50億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]

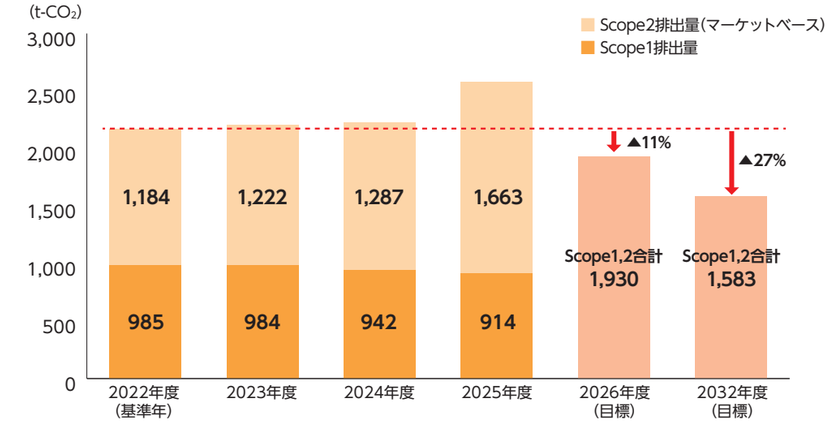
当社の気候変動への取り組みにおいて、事業活動にかかるGHG排出量を重要な項目と認識しています。

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（23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）※1。

2025年度のテクノ菱和のScope1排出量※2は914 t-CO_2、Scope2排出量（マーケットベース）※3は1,663 t-CO_2でした。売上あたりの排出量は、26.4kg-CO_2/百万円となりました。GHG排出量の低減活動として、2025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。2026年度も引き続きオフィスの省エネ化をはじめ、Scope1,2排出量削減のための取り組みを促進します。

Scope3排出量※4については、2024年度より算定を開始しました。2025年度はより詳細にデータを収集し、測定の精度向上に努めました。

GHG排出量(Scope1,2)の推移



Scope1,2排出量

単位(t-CO_2)

項目	2022年度(基準年)	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	985	984	942	914
Scope2(マーケットベース)	1,184	1,222	1,287	1,663
合計	2,169	2,206	2,229	2,577

Scope3排出量

単位(t-CO_2)

カテゴリ※5		該当する活動	2024年度	2025年度
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	128,227
カテゴリ2	資本財	設備投資	1,314	3,439
カテゴリ3	その他燃料	ガス・ガソリン・軽油・電気の調達	428	481
カテゴリ4	輸送(上流)	空調機・機器類の運送	811	702
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	985
カテゴリ6	従業員の出張	出張(国内・海外)	295	410
カテゴリ7	従業員の通勤	通勤	138	129
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	1,181,246
カテゴリ12	商品の廃棄	納品した設備の廃棄	909	1,340
合計			1,289,475	1,316,959

Scope1,2,3排出量

単位(t-CO_2)

項目	2024年度	2025年度
Scope1,2,3排出量　合計	1,291,704	1,319,536

※1 いずれのScopeについても算定対象は、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。

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、CO_2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、2026年度より一新した環境方針のもとで、全事業所が高い意識を持って行動し、カーボンゼロの実現に向けて環境目標の達成を目指します。2025年度のオフィス電力使用量は2024年度比13.5%減少※、車輌の燃費は同1.2%低下、コピー用紙使用量は同10%の増加、グリーン購入率は同19.9%増加、CO_2排出量削減の提案件数は27件で削減量は6,644t-CO_2でした。

今後、環境目標の達成状況を詳細に分析し、2027年度に向けて改善していきます。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地球環境の保全と次世代への継承、社会の持続的発展に貢献していきます。

※ 業績増減比率を乗じた数値

事業活動を通じた環境負荷低減活動（2025年度実績）

区分	環境目標	項目	目標値	2025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	業績増減比率を乗じた数値にて3%削減（2024年度比）	達成 13.5%減少（2024年度比）
	車輌燃料の削減	車輌燃費の向上	1%向上（2024年度比）	未達成 1.2%低下（2024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（2024年度比）	未達成 10%増加（2024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（2024年度比）	達成 19.9%増加（2024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 2024年度実績 （56件）以上	未達成 27件
			提案CO_2削減量 2024年度実績 （3,630t-CO_2）以上	達成 6,644t-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 2024年度実績 （7.0資格）以上	達成 7.1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 23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 16,430トン
	業務不具合の削減	補償工事量の削減	5%削減（2024年度比）	未達成 47.6%増加

環境への取り組み

環境負荷低減に向けた取り組みとして、2025年度は経営層に対して環境対応の方針に関する説明を2回実施しました。

環境関連の取り組みを推進するには、全従業員の意識向上を図ることが不可欠であり、新入社員教育の段階から環境をテーマとした講義を行います。また、環境管理責任者が現場に出向き、現場担当者に直接CO_2排出量抑制の指導を行っています。



ISO14001啓発活動ポスター

当社は、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムの継続的改善に取り組み、包括的な環境活動を積極的に推進していきます。


環境関連の取り組みの一環として、支店近隣の清掃活動を実施


ISO外部審査の様子


内部監査の様子

CDPへの初回エントリー

当社は2025年、国際的な環境情報開示機関であるCDPの「気候変動」質問書へ初めて回答し、認識レベルにあたる「C」スコアを取得しました。CDPは世界中の投資家や企業が活用する環境情報開示のグローバルスタンダードであり、気候変動への対応状況や情報開示の充実度が評価されます。CDPの評価体系において「C」スコアは、企業が気候変動に関するリスクや機会を認識し、その影響の把握に向けた取り組みを進めていることを示すものです。

当社では、さらなるスコアアップを目指し、今後も気候変動への対応や情報開示に取り組んでいきます。

社会

人材マネジメント

人事基本方針

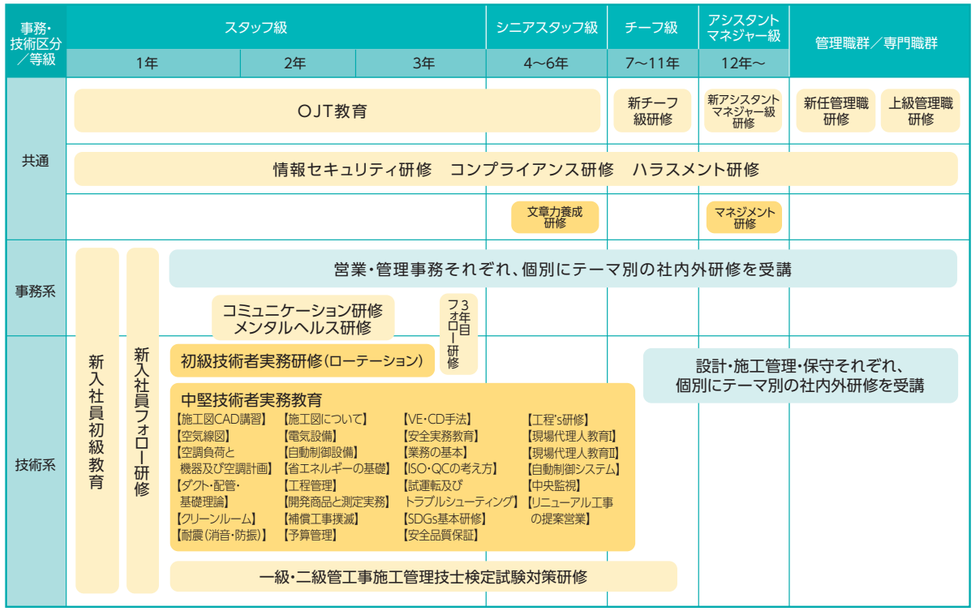
当社は「お客様の環境パートナー」として、クリーンルームなどの環境制御システムを高い技術力で提供し、環境・省エネルギー関連の事業にも積極的に取り組む環境のトータルエンジニアリング企業です。空気と水をコントロールすることにより、お客様から求められる生産環境や生活環境を実現するためにも、技術の高度化を図っていく必要があります。

このような経営課題に取り組むためにはお客様のニーズに応えることはもちろん、ワンストップサービスを通じてお客様を総合的にサポートできる人材の確保と育成が重要であり、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得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



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、実務で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。


2026年新入社員初級教育の様子


新入社員初級教育における現場見学の様子

新入社員初級教育を終えて



稲葉 桃羽
本社
2026年度入社

新入社員初級教育は、空調衛生設備についての理解を深めるだけでなく、社会人としてのマナーに関して学ぶ場となったほか、生活習慣を改める良い機会となりました。

不安だったテストも、講師やアシスタントの方々にサポートしていただき、同期と教え合うことで乗り越えることができました。また、懇親会や週末の時間を通して同期との絆も深まり、山荘教育後に各地へ配属されるのが寂しく感じるほど良い思い出となりました。

この研修で学んだことを活かして、今後の業務に励んでいきたいと思います。

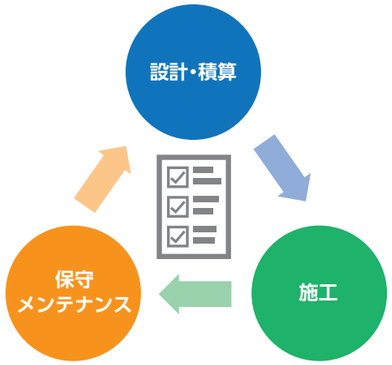

白樺湖畔の清掃活動


新入社員初級教育の修了式後の集合写真

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年間を振り返り、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年間を締めくくり、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



井上 萌佳
東京本店
2025年度入社

新入社員フォロー研修は、入社時に立てた目標を踏まえた普段の仕事への取り組み方や、自分自身の考え方・行動を振り返ることで、より成長するために必要なことを考える良い機会となりました。

数々のスキルアップのコツを教わりましたが、特に印象に残ったのは、仕事をする中で一つインプットをすることです。いざ仕事を行っていると、ただ業務をこなすだけになりがちなので、今回教わったコツを意識して仕事に取り組み、習慣化したいと思います。

3年目フォロー研修を受けて



竹内 公寿
名古屋支店
2023年度入社

3年目フォロー研修では、これまでの業務を振り返り、現時点での自分の立ち位置を整理するとともに、将来像について改めて考える機会を得ました。その中で、自身にまだ足りていない力や今後の課題について理解を深めることができました。さらに、同期との意見交換を通じて、さまざまな考えに触れ、視野を広げることができました。

研修を通じて自分の課題を再認識できたことは大きな収穫であり、今回の学びを今後の業務に活かしていきたいと思います。

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。


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



石塚 匠
東京本店
2024年度入社

コミュニケーション研修では、相手の立場に立って話を聞く重要性を学びました。特に、うなずきや相槌といった非言語的な反応が、相手に安心感を与えることや、傾聴の姿勢がコミュニケーションに大きく影響することが印象的でした。また、自分の意見を伝える際には、結論を明確にした上で簡潔に話すことが大切だと理解しました。

今回の学びを今後の業務や日常生活に活かし、より円滑な人間関係を築いていきたいです。

メンタルヘルス研修を受けて



門間 悠
東北支店
2024年度入社

メンタルヘルス研修を受け、過剰なストレスが与えるさまざまな影響とその対処方法や、ストレスが時には自身に対して良い影響を及ぼすことを学びました。全くストレスがない環境よりも、適度な緊張感や各々に合った負荷のある環境に置かれたほうがより集中でき、パフォーマンスが向上するということには驚きました。

これから自身に必要な適度な負荷がどのぐらいか職務を通して経験し、俯瞰して考察していくことで、質の高い仕事へつなげていきたいと思います。

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、1回につき2～3日程度の集合研修を実施しています。研修の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内容の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、身につき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。

実施科目数	延べ受講者数	延べ受講時間
26科目（2025年度実績）	724人（2025年度実績）	8,008時間（2025年度実績）

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。

		2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者	男性	11人	14人	22人
	女性	8人	7人	10人
中途採用者※	男性	11人	40人	38人
	女性	2人	15人	9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

女性採用割合 24.1%（2025年度実績）

平均勤続年数 男性17年11か月 女性13年3か月（2026年3月末時点）

定年後の再雇用者数 42人（2025年度実績）

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たことなどを踏まえ、当社の最大の財産である人材の定着や確保の一環として、2024年度から2026年度にかけて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
2026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5%程度引き上げ (2)初任給の引き上げ ・初任給を一律10,000円引き上げ

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。仕事と家庭を両立させながら、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。

	2024年度	2025年度
年次有給休暇取得率	64.4%	62.9%
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

ボランティア休暇取得者の声

旅行で何度か訪れるうちに、大好きになった石垣島。その島で地域貢献に携われる機会を得られることが、今回ボランティア活動に参加した一番の動機でした。

2026 年 2 月、国指定史跡・フルスト原遺跡の環境整備ボランティアに参加するため、ボランティア休暇を取得しました。フルスト原遺跡は、14 世紀後半から 16 世紀初頭に栄えた集落遺跡で、現在も石積み遺構の保全・復元作業が続く 、石垣島を代表する貴重な文化財です。

「島まーる」主催の本ツアーには 7 名が参加し、遺跡内部の草刈りや清掃など環境整備に取り組みました。また、現地コーディネーターから文化財保護の意義について説明を受け、普段の業務では触れることの少ない「守る」という視点の大切さを実感しました。

参加者や地域の方々と協力して活動した経験は、チームワークや主体的に行動する姿勢を見つめ直すきっかけにもなりました。また、石垣島の歴史や文化への理解が深まったことで、文化財保全活動の意義をより身近に感じることができました。今回の経験を通じて得た学びや責任感を、今後の業務にも活かしていきたいと思います。

安井 文男
本社
技術開発本部技術開発研究所


環境整備前の石積み遺構


環境整備の様子


環境整備後の石積み遺構

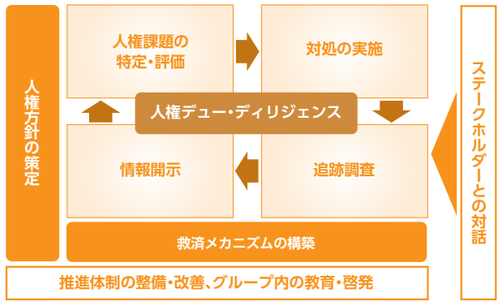
人権の尊重

テクノ菱和の人権尊重

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、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、尊重しています。

また、当社グループは、人権方針に掲げるとおり、人権デュー・ディリジェンス※1や救済メカニズム※2の構築といった人権尊重の取り組みを積極的に推進しています。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。

人権尊重の取り組みの全体図



※1 企業が人権への負の影響を特定し評価すること、特定された影響に対して適切に対処すること、対処の実施状況と結果を追跡調査すること、およびどのように対処したかについて情報開示することを含む一連のプロセス。
※2 企業によって人権を侵害されていると考える社内外の個人やコミュニティ、グループが企業に対して是正の申し立てをし、企業が問題の解決に取り組み、状況の改善につなげる仕組み。

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、評価に向けた取り組みを進めています。

人権課題の特定にあたっては、デスクトップ調査、およびワークショップの実施を通じて、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。デスクトップ調査においては、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、NGO等の情報や外部専門家の知見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。ワークショップでは、当社グループの実務担当者30名以上が集まって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、特に重要と考える人権課題についてディスカッションを行いました。

デスクトップ調査による
外部データに基づく
人権リスクの洗い出し

ワークショップによる
内部視点に基づく
人権リスクの洗い出し

潜在的に懸念される人権テーマ ※太字が2025年度に選定した優先テーマ

- **国内取引先における、国内の工事施工に従事する外国人労働者への対応**
- **長時間・過重労働と労働安全衛生への対応（特に工事施工従事者）**
- 工事施工現場における女性の労働環境
- ハラスメント（パワハラ、セクハラ等）
- 機器・資材の調達先や工事施工の協力会社への不当な要求
- 処遇や業務割り振りを決定する際の差別的取り扱い（性別、障がいの有無、国籍、雇用形態、育児短時間勤務制度の利用の有無等）
- 海外拠点における労働者の労働環境
- 紛争鉱物（責任ある鉱物調達）

それらの取り組みの結果として、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8つの人権テーマを特定しています。

潜在的に懸念されるテーマを特定した後は、それらが顕在化しているか、また顕在化する可能性があるかについて、実態を踏まえた評価を進め、評価結果に応じて対処を講じる必要があります。2025年度は、実態評価を進めるにあたっての優先テーマを検討しました。

具体的には、潜在的に懸念される人権テーマそれぞれについて、主なライツホルダー（負の影響を受け得るひとびと）を確認した上で、各テーマにおける人権への負の影響の深刻性および発生可能性を検討するべく、外部情報の調査や社内でのインタビュー調査を実施しました。インタビュー調査においては、外部専門家の協力を得て、各テーマについて関連性が高い複数の部署に対する聴き取りを実施し、実務の現場から見たライツホルダーにとっての影響の規模や範囲、また負の影響を予防・軽減・是正するための取り組みや管理状況について詳細を把握しました。


社内インタビューの様子

それらの調査結果を踏まえて各テーマの負の影響の深刻性、発生可能性を検討し、また当社グループによる直接影響の可能性の高さも考慮した上で、優先テーマとして、「国内取引先における、国内の工事施工に従事する外国人労働者への対応」および「長時間・過重労働と労働安全衛生への対応（特に工事施工従事者）」を選定しました。現在は、ライツホルダーを対象とした実態調査に向けて準備を進めています。

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・啓発を進めています。これまでに、経営層向けの勉強会を実施したほか、上記のワークショップにおいては、ビジネスと人権に関する外部講師による講義の実施や動画の配信を行い、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、「国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」の会員企業として、人権デュー・ディリジェンス分科会に継続的に参加し、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。

今後の取り組み

2026年度以降、人権デュー・ディリジェンスの取り組みの中で選定した優先テーマに関する人権課題の評価（インパクトアセスメント）を進め、ライツホルダーへのインタビュー調査等を通じて、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ます。インパクトアセスメントによって把握した課題については、その防止・軽減・是正のための適切な対処を進め、対処を実施した後には、その対処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ることで、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、ライツホルダーの声を拾うための重要な仕組みとして、救済メカニズムの構築に関する検討も進めるほか、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・啓発も継続していきます。今後もこれらの取り組みの進捗や結果を適切な方法で公表します。

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。2026年度は安全衛生基本方針「熟考した作業計画書を作成し、作業前のKY※を行うことは基本ルールである。今一度基本ルールを振り返り、基本に忠実に安全に作業を進めることで無災害を達成する。」を基に、「今日一日の安全作業　守れ!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ます。

※危険予知

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の表彰を行っています。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

ウェブ安全パトロール

働き方改革の推進やDX活用の一環として、2025年度もウェブによる安全パトロールを実施しました。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ー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

交通事故防止への取り組み

当社の業務には自動車の使用が不可欠です。使用車両数と交通事故件数が増加傾向にあることから、交通事故撲滅に向けて「運転講習」を実施しています。

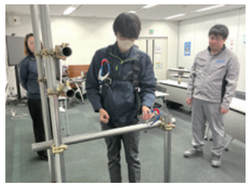


運転講習の様子

安全教育・安全研修

安全研修
受講者数
551人
（2025年度実績）

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低圧電気取扱業務特別講習など、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。



特別教育の様子



キャリア採用者向け安全研修の様子

安全パトロール

安全パトロール
実施件数
1,006件
（2025年度実績）

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。2025年度も毎年恒例としている支店間交流合同パトロールを開催しました。各店の安全衛生協力会の幹事が、他支店の現場をパトロールすることで違った観点を取り入れ、パトロールのマンネリ化を見直す機会となりました。





安全パトロールの様子

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の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築設備を提供する」ための意見交換を行っています。

品質管理

2025年度の補償発生件数は36件で、2024年度対比で28%増加しました。補償支出金は2024年度対比48%増の100,781千円でした。500万円以上の大規模な補償工事は7件であり、2024年度からは工事の規模、金額が共に拡大しています。着工前の事前検討の視点はより細かく、また施工中や完了後の現場検査は大勢の目線でチェックする必要があり、現場担当者の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、技術力向上の取り組みとして実体験を伴う研修を実施し、品質と安全意識の向上を図っています。



品質環境委員会の様子

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。2025年12月末時点で、加入者比率は93%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、2025年度は延べ82,302人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、約2か月間の新入社員初級教育を受講した後、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・社会への貢献

「お仕事ノート」「お仕事ブック」

東京都港区および豊島区、札幌市、仙台市、横浜市、名古屋市、大阪市、福岡市にて発行された「小学生のためのお仕事ノート(小学3・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。各自治体の小中学生に向けて地域の企業が紹介されており、当社の仕事内容など、従業員が感じている働く魅力を伝える内容となっています。実際の誌面(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/6105/





小学生のためのお仕事ノート(仙台市版)



中学生のためのお仕事ブック(大阪市版)

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い、環境美化に貢献しています。



東京本店での清掃活動の様子

献血への協力

当社大阪支店では、コロナ禍において医療現場で必要とされる血液の確保が課題となっていた2022年6月より、社会貢献活動の一環として年2回の献血活動を実施しています。

2026年7月には9回目の献血活動を実施しました。この取り組みは継続的な活動として定着し、従業員に加え、取引先や協力会社、関連会社の皆様にもご協力いただき、これまでに延べ280名の方々にご参加いただいています。

『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が示すように、献血は人と人との支え合いによって成り立つ、見えない誰かの命を支える大切な社会貢献活動です。当社は今後も、人と人とのつながりを大切にしながら、献血を通じて命を支える輪をさらに広げることで、地域社会と医療を支える一助となれるよう努めていきます。




大阪支店での献血活動の様子

障がいのある方々の就業体験プログラムとラグビー観戦



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。2026年1月24日に開催された『テクノ菱和マッチデー』(三菱重工相模原ダイナボアーズ 対 リコーブラックラムズ東京)で、当社はダイナボアーズの協力のもと、障がいのある方々に向けたラグビー観戦企画を開催しました。

地域の福祉施設と連携して実施した本企画は、障がいのある方にスポーツ観戦と合わせた「就業体験」の機会を提供することで、社会参加を推進し、ダイナボアーズおよびテクノ菱和による「地域共創・社会貢献」を体現することを目的としたものです。また、障がいのある方々との交流を通じて、当社の従業員が多様性への理解を深めるきっかけづくりにもなります。

企画当日は、当社の従業員と障がいのある方々、福祉施設の方々、ダイナボアーズの関係者で、「就業体験」プログラムとして、試合前にギオンスタジアム・バックスタンド座席(長椅子・約3,492席)の清掃を行いました。清掃後は、「就業体験」参加者でラグビーの試合観戦を楽しみました。企画に参加された方々は、初めての体験にとても喜ばれていました。

当社はダイナボアーズの応援を通じて、ラグビー文化・スポーツ文化を推進するとともに、地域共創を実現していきます。







就業体験の様子

ガバナンス

取締役／監査等委員の紹介（2026年10月1日現在）





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)



取締役専務執行役員
技術部門統括
兼技術本部長

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)



取締役常務執行役員
管理本部長

鈴木 俊夫

1961年8月14日生

取締役会出席状況
14/14回(100%)

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
2026年 4月　同　取締役常務執行役員(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
14/14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)



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
14/14回(100%)

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
14/14回(100%)
監査等委員会出席状況
15/15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
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%)

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(2026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	関連事業本部長 兼関連事業管理室長
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
上席執行役員	大塚 弘之	九州支店長
執行役員	菊池 智克	CSR推進本部副本部長
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
執行役員	山田 敏之	調達本部長
執行役員	田村 一	技術開発本部長
執行役員	大室 博之	大阪支店副支店長
執行役員	石原 健太郎	名古屋支店副支店長 兼第二営業部長

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
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。

特集3 監査等委員と社長の座談会

最大の財産である人材と技術力への投資を積極的に行い、さらなる成長を

2026年5月に当社の監査等委員3名にお集まりいただき、社長の加藤とともに座談会を開催しました。座談会では、監査等委員としての役割や抱負、中長期的な成長戦略や人的資本経営に対する意見、テクノ菱和の強みと弱み、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。



加藤 雅也
代表取締役社長執行役員

常木 茂
取締役(常勤監査等委員)

大島 浩司
社外取締役(監査等委員)

伊豫田 至
社外取締役(監査等委員)

監査等委員としての役割や抱負

伊豫田：私は元銀行員で、銀行で経営の立場も経験しました。2025年に当社の社外取締役(監査等委員)に就任した当初は、建設業界の企業で男性が多いこともあり、体育会系の雰囲気を想像していました。しかし、現在は非常に真面目で堅実な社風というイメージが強くなりました。建設業界全体が好調な中、当社は堅実にコツコツ仕事をしてきた結果が実を結び、現在の好業績になっていると感じます。

社外取締役(監査等委員)として、当社がより一層透明性の高い良い企業になるための助言をすることが重要な役割だと考えます。社外取締役や監査等委員の意見が経営に反映され、当社のガバナンスがより機能するよう、銀行での業務経験も踏まえた社外からの視点を大事にしながら意見ができればと思います。

大島：私もこれまで銀行に勤務し、銀行では経営にも携わりました。銀行の業務の中で建設業界のことを外から学ぶ機会はありましたが、現在は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。取締役会では、社外取締役(監査等委員)として、建設業界の現状と将来について客観的かつ中立的な立場で情勢分析を行い、経営陣の方々に対してさまざまな意見を述べています。経営陣が社外取締役や監査等委員の意見を真摯に受け止め、支店長会議などで情報共有し、社内での周知に努めていることは、当社の素晴らしい点の一つだと思います。今後も銀行での経験を活かしながら、当社がさらに成長できるよう積極的に意見を述べていきたいです。

常木：私は当社に入社して以来、工事部、設計部、安全品質保証部で仕事をしてきました。安全品質保証部で品質マネジメントシステムISO9001と環境マネジメントシステムISO14001の運用立ち上げに携わり、技術だけでなくガバナンスも含めたマネジメントについて学んだ経験は、現在の取締役(常勤監査等委員)としての仕事に役立っていると感じます。工事部や設計部での業務経験はもちろん、品質・環境マネジメント関連の知識や経験を活かして、特に非財務やマネジメントの面で積極的に意見することが大事な役割だと考えています。

加藤：当社では、取締役会で社外取締役や監査等委員の方々から、以前にも増して多くの発言をしていただいていると感じます。社内の人間は仕事の進め方や考え方について、どうしても「これが当たり前」と思ってしまう面があるため、外部からの客観的なご意見は非常に参考になります。そのため、財務面、非財務面ともに、「なるほど」と思うご意見は支店長会議などの場を活用して社内に広く伝えるようにしています。



中長期的な成長戦略について

大島：2026年度は、中長期経営ビジョンの最初の3年間の締めの年です。加藤社長のリーダーシップのもと、毎月の支店長会議でタイムリーな現状分析や指示が共有されていることが功を奏して、【成長戦略】の数値目標は現時点で堅調な推移です。一方、変化が非常に激しく不確実性の高い現代はVUCA※1の時代と言われ、これまでの時間軸でPDCAサイクルを回していては間に合わないこともあるように思います。そのため、環境変化への迅速な対応を企図したOODAループ※2を積極的に取り入れ、9年間の中長期経営ビジョンを念頭に置いた上でOODAループをクイックレスポンスで進めていくことが今後の当社の成長につながるのではないかと考えます。

※1 VUCA(ブーカ):変動性(Volatility)・不確実性(Uncertainty)・複雑性(Complexity)・曖昧性(Ambiguity)　不確実で複雑、不透明で曖昧な社会情勢のこと。
※2 OODA(ウーダ)ループ: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。

伊豫田：中長期経営ビジョンと中期3か年事業計画の2つが同時進行で走っていることにより、目先の変化にも機動的に対応できる良い面があると感じます。現在は将来予測が非常に難しい社会情勢ですが、変わっていくものと変わらないものがある中、人材と技術の両面で企業価値を高めていくことが当社の生命線であることは今後も変わらないと思います。

常木：AIなどソフトウェアに関わる部分が急速に進化している時代において、当社も環境変化に合わせて臨機応変に各種の対応計画を立てていかなければならないと痛感しています。当社は、中長期経営ビジョンや中期3か年事業計画を中心として、経営トップの目標はしっかり設定されていますが、それらを社内の各部門に落とし込む際の目標設定が得意でない面があるように思います。中長期経営ビジョンや中期3か年事業計画で掲

げられている数値目標の達成に向けて、従業員一人ひとりが何をすべきか、具体的な行動目標を設定し、今後は以前よりも早いスピードでPDCAを回すことが必要になるのではないかと考えます。

加藤：中長期経営ビジョンと中期3か年事業計画は、どちらも当社の将来性や成長性をステークホルダーに伝えるための重要なツールであり、必要に応じて目標を見直しながら今後も積極的に情報開示していきたいと考えています。また、今は非常に変化の激しい時代ですが、だからこそ基本を忘れない姿勢が大事だと思います。ただし、その上でチャレンジを続けることが必要であり、チャレンジをしなければ当社は同業他社の中に埋もれてしまうという危機感を持っています。そうした意識から、今年のテーマは「基本に忠実に。そしてプラスアルファ!」としました。



コーポレートガバナンスに対する評価

大島：これまで当社を約2年間見てきて、非常に風通しの良い会社であり、ガバナンスが機能していると感じています。ただし、中には建設業界特有の慣習的なものもあると思いますが、外部から見ると疑問に感じるようなことが繰り返されていることのある点は改善が必要だと思います。組織として弱い部分を継続的にチェックし、弱い部分は発展可能性のある部分だと前向きに捉えてほしいです。そして、弱い部分をすべて一気に変えようとするのではなく、優先順位をつけて一つずつ改善していくことが大事ではないでしょうか。

伊豫田：当社は上場企業としてコーポレートガバナンス・コードに従い、経営の透明性・公正性の向上に努めている印象です。ただし、コーポレートガバナンスの考え方が会社の末端まで行き渡るには時間がかかります。当社は売上至上主義でも利益至上主義でもなく、バランスの取れた受注と堅実な社風により不祥事が起きにくい雰囲気があると感じていますが、今後も従業員教育などを通じたコンプライアンスの浸透に取り組んでほしいと思います。

常木：当社は技術系の従業員が多く、技術のことを一生懸命に勉強して仕事に励んでいる従業員が多くいます。一方で、技術以外のことを十分に学べていない従業員が多いことも事実だと感じます。株価が上昇し、当社の認知度が以前よりも高まっている中、当社が機関投資家から注目される機会も増えています。技術系の従業員がコーポレートガバナンス・コードに書かれている内容を理解することは容易ではありませんので、文系・技術系を問わず、社内での教育を通じて企業の透明性・公正性を確保することの重要性について従業員が学ぶ機会を提供する必要があると思います。

加藤：これまで会社としてコーポレートガバナンス・コードに沿った対応をしてきた結果、事業所長レベルの従業員についてはコーポレートガバナンスに関する理解が深まってきたと思いますが、実務的なことを理解していない従業員がいることも事実だと思います。次世代の幹部候補を育成するためにも、目先の業績に追われるばかりでなく、経営的な視点を勉強してもらうことが重要な課題です。そのため、マネジメントの観点を含む従業員教育を今後より充実させていけるよう早急に対応したいと考えています。

人的資本経営の現状と課題について

常木：人員不足は当社にとって非常に大きな課題であり、簡単には人員不足を解消できない状況です。新規採用が重要であることはもちろんですが、従業員が辞めない会社にする努力も大事だと考えます。従業員が辞めない会社にするためには、従業員のモチベーションを上げ、エンゲージメントを上げる必要があります。また、組織と個人のレジリエンスを向上させることも必要です。

従業員のモチベーションやエンゲージメントを上げ、レジリエンスを向上させるためには、給与水準を引き上げることも重要ですが、何でも物が言える組織文化、風通しの良い企業風土を醸成することが必要だと思います。そのような組織文化のベースとして、従業員同士が助け合う業務体制や仕事が属人化しない職場環境が求められます。営業所や事業所で話を聞くと、仕事が属人化しないよう実際に色々な工夫をしていることが分かります。例えば、サービス部門ではサブ担当制やチーム制など、仕事が担当者一人に属人化しないような工夫を現場で考えて行動しています。そうした取り組みを全社的に広げ、良い組織文化・企業風土を作り、当社の魅力の向上につなげていくことが大事だと思います。

伊豫田：人手不足は当社に限らず日本全体の問題でもありますが、人材採用は景気の波に左右されず、中長期的な視野で考えるべきだと思います。当社は新入社員3年離職率15%未満という目標を掲げています。実際に当社は人材育成に力を入れていて、特に現場業務を担う若手従業員が会社のことをどう感じるかということを大事にしていると思います。技術力が当社にとって非常に重要であるからこそ、今後も人材育成に力を入れ、従業員に現場での業務経験をしっかり積んでもらうことが大事ではないでしょうか。



大島：毎年4月と10月に監査等委員が全国の主要な事業所を東北支店から九州支店まで子会社を含めて9カ所回っています。各事業所の方々にヒアリングをすると、必ずと言っていいほど人員不足の話題が出ることは事実です。採用が計画通りに進まないことは多くの企業に共通の課題だと思います。当社の場合、とにかく売上を上げればいいという経営方針ではなく、堅実な経営を行い、利益率をしっかり確保していくという方針があります。新規採用に限らず中途採用も積極的に行い、契約社員、派遣社員などさまざまな人材を活用しながら即戦力になる従業員を確保して対処している点は、堅実な経営を実現するために今できることをやっていると評価できると思います。

加藤：当社の売上高が増えて業務量も増えている中、人員が足りない世代を中心に中途採用や派遣社員の活用を積極的に行っています。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、2025年度には給与水準の引き上げと初任給の見直しを実施しました。しかし、社会全体で給与水準が上がっていることもあり、給与面での優位性を維持することが難しくなってきていることも事実です。特に新卒採用では建設業が人気を集めにくい現状があり、広報・宣伝の必要性を痛感していますので、当社の知名度を上げるための宣伝費を惜しまず、優秀な方に入社していただきたいと思っています。

新入社員3年離職率について、現状は低い水準で推移していますが、特に新入社員に対しては少し優しすぎる面もあるのではないかと感じます。新入社員や若手従業員を大事にしすぎた結果、従業員の成長速度が落ちてしまってはいけません。新入社員や若手従業員がしっかりと技術を身につけ、今後の当社を力強く支えていけるよう、人材に投資し、従業員の成長を促すことが必要だと考えます。

テクノ菱和の強み・弱み

伊豫田：これまで当社は宣伝が十分でなく、就職市場での当社の認知度が十分と言えない面は否めないと思います。一方で、堅実な社風は当社の大きな強みだと感じます。私自身は、当社の社外取締役（監査等委員）になる前と後で、当社についての印象がかなり変わりました。当社を約1年間見てきた現在、「自分の子どもにテクノ菱和に入社してほしいと思いますか?」と聞かれたら、迷わず「はい。大推薦します。」と答えます。

学生にとって当社の内部は見えにくいため、外から見た当社の印象と実際の社内の状況は良い意味で違うと思います。そのため、良い意味でのギャップを上手にアピールしていけるかどうかが今後の鍵になるのではないでしょうか。学生は、給与水準、働き方、ダイバーシティ、企業の安定性や成長性など、さまざまな要素を考慮して就職先を選びますので、そうした要素について当社をいかに宣伝できるかが大事なポイントだと考えます。

常木：当社の強みの一つは技術力だと思いますが、中途採用や派遣社員の採用を積極的に進めている現在、従業員全体の技術力の底上げが課題だと感じます。山荘教育や中堅技術者実務教育を経験した従業員に関しては、一定程度の技術力を確保できていると思います。今後は正社員以外の従業員を含めて、会社の基礎となる技術力をどうやって向上させるかが鍵になるのではないでしょうか。

また、山荘教育や中堅技術者実務教育を受けた従業員については、例えば半導体や医薬品など高度な専門知識が求められる産業分野で技術力をさらにレベルアップし、スペシャリストを養成することが必要です。そのためにも技術に関する社内での情報共有が大切であり、Rナビ※3などの社内システムを上手く使いながら情報の共有化を進め、会社全体で技術力のレベルアップを図っていく必要があると思います。

※3　Rナビ：技術情報の管理・共有ツールを含む社内ポータルサイト

大島：技術力が当社の強みであり、技術力の維持・向上が重要である点については同感です。一方で、当社がこれからどうやって成長していくか、3年後、6年後、9年後を具体的にイメージしながら中長期経営ビジョンについて考える、企画系など間接部門の人材育成も非常に重要であると感じます。当社は技術力が高く評価されている反面、最終的に経営の立場で仕事をする企画系の人材育成が現時点では少し弱い印象です。そのため、今後は企画系の人材育成にも力を入れていただき、技術と企画の両輪で当社の成長を担ってほしいと思います。また、女性従業員にも積極的に現場経験を積んでいただいて人材の多様性を高めることや、仕事の属人化を極力なくしていくことが当社の成長にとっては大切だと考えます。

加藤：当社の認知度向上、人材育成、女性の活躍はいずれも優先度の高い課題だと考えています。まずは当社の知名度を上げて、学生の方々に当社の社風など社内のことを少しずつアピールしていけたらと思います。人材育成に関しては、これまで中途採用や派遣社員の方々に対する教育が十分とは言えなかったため、この1年で新たな仕組みを作ったほか、オンサイトサポート室を作り、現場への教育支援を行う体制を整えました。

女性の活躍について、現在、新卒採用では4分の1から3分の1程度が女性です。せっかく入社していただいた女性が結婚・出産などを理由に退職してしまうことは非常に残念ですので、色々なライフイベントがあっても仕事を続けられる会社にしたいです。例えば、ライフイベントに応じてオンサイトサポート室のような現場サポート部門や設計部門で仕事をするなど、各事業所には柔軟な人員配置を考えるように伝えています。



仕事の属人化に関して、特に建設の現場では属人化を完全に排除することが難しい面もありますが、以前に比べて1つの現場に入れる人数が増えているため、業務の細分化は進んでいます。そうした業務の細分化を、仕事の属人化を防ぐ取り組みにつなげていきたいと考えています。

今後のテクノ菱和に期待すること

大島：課題を前向きに捉えて改善していくことが、当社がさらに成長していくためには必要だと考えます。「企業は人なり」という言葉のとおり、10年、20年かけてどういう人材を育成するかが企業にとっては非常に重要です。多様な人材の育成に今後より一層力を入れていただけたらと思います。

伊豫田：今は業績が絶好調ですが、「決しておごるなかれ」という姿勢を忘れずに、今年のテーマ「基本に忠実に。そしてプラスアルファ!」を実践することが大事だと感じます。「空気と水のテクノロジー」という強みをより強化し、良い受注のバランスを崩すことなく、堅実な経営を継続してほしいと思います。

常木：常にトップランナーであることを意識すると同時に、従業員にとって働きやすい環境を整えてエンゲージメント向上に努めることで、当社の持続可能性が高まるとともに、当社はより素晴らしい会社になるのではないかと思います。そのために少しでも力になれれば嬉しいです。

加藤：本日も色々なご意見をいただき、ありがとうございました。皆様の忌憚のないご意見が当社の成長につながると考えていますので、今後も引き続き、皆様が感じたことを積極的に発言していただきたいと思います。

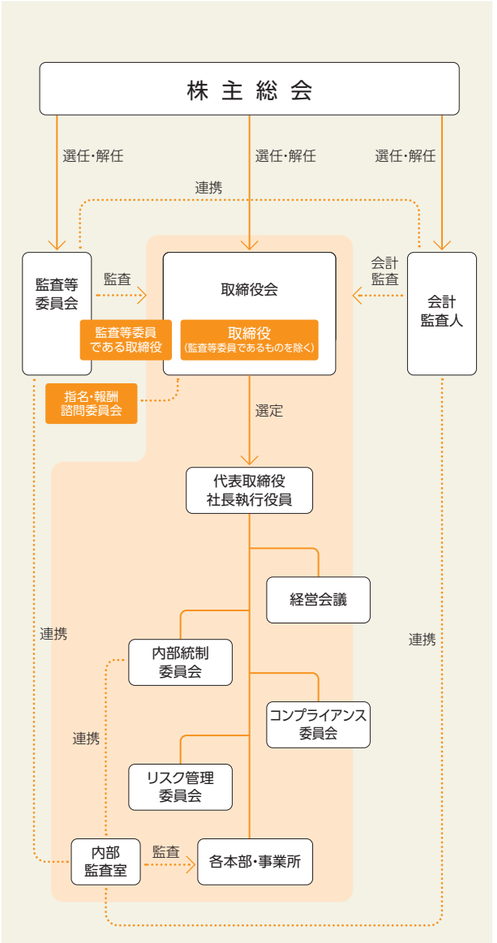


コーポレートガバナンス

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9名の取締役で構成されており、経営の最高意思決定機関として業務執行に関する重要事項を審議し、決議します。

[経営会議]

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

[監査等委員会]

監査等委員会は社外監査等委員2名を含む3名で構成され、重要事項について協議、報告を行っています。監査等委員は取締役会には社外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会に具申します。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、取締役および執行役員に対して、業績連動型株式報酬制度を導入しています。また、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

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	15%以上	50%	70%
	PBR	2.0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。

1. 新任の取締役に対しては、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。
2. 社外取締役に対しては、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。
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。2025年度には、リスク管理委員会を計3回開催し、環境の変化に応じたリスクへの対処などの議論を行いました。

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



「システム便り」での情報発信

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	事業継続計画(BCP)の策定、BCP訓練の実施

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、社内ネットワークの出入口にファイアウォールを設置し、24時間365日対応の専門家が通信状況を監視しています。各パソコンには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。

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、2025年12月3日に、南海トラフ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の手順に従い、名古屋支店、大阪支店、九州支店の各事業所において、安否確認や建物の被害状況の確認などを実施した上で、各事業所と本社に設置した災害対策本部をつないで被害状況の報告や情報共有を行いました。また、今回の訓練には、外部の専門家を招き、当社が実施する訓練の講評と次回実施する訓練へのアドバイスを受けました。

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。



BCP訓練の様子

コンプライアンス

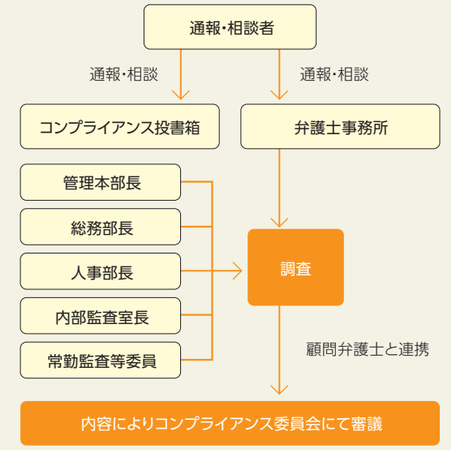
コンプライアンス推進体制

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。

2025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642回実施したほか、組織風土と企業倫理、セクシャルハラスメントの防止、災害対策の基本、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。

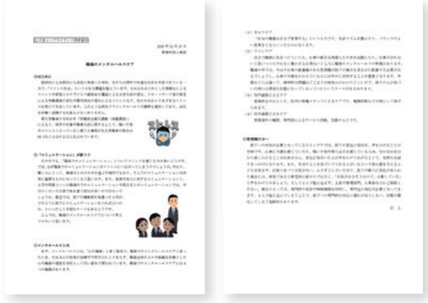
コンプライアンス勉強会実施回数
642回
（2025年度実績）



eラーニングのサンプル画面
© 2026 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。研修では、建設業法、人権、ハラスメント、メンタルヘルス、インサイダー取引といった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

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

海外事業でのコンプライアンス

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

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

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

独占禁止法への対応状況

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

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

企業倫理に関するアンケートの実施

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

派遣社員、パート社員を含む当社グループ全役職員を対象としており、2025年度は対象者数1,535名に対し回収率は100%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。2025年度は計63回の個別面談を行いました。



決算説明会の様子(ウェブ開催)

財務データ

財務ハイライト

	単位	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	2024年度 76期	2025年度 77期
■ 業績状況												
受注高	百万円	64,547	59,661	62,778	67,149	57,933	56,187	59,603	73,559	82,797	103,043	106,649
売上高	百万円	58,032	62,234	60,654	67,391	60,926	54,871	56,905	61,030	73,688	84,190	98,681
空調衛生設備工事　産業設備工事	百万円	26,712	38,307	34,008	39,351	30,250	32,826	34,983	36,788	46,553	56,099	65,934
一般ビル設備工事	百万円	27,538	19,756	23,428	24,065	27,197	19,194	18,650	21,434	23,449	24,261	28,444
電気設備工事	百万円	2,870	3,175	2,426	2,802	2,316	1,974	2,424	1,924	2,519	2,468	2,896
冷熱機器販売	百万円	842	928	723	1,104	1,096	808	748	783	1,065	1,259	1,303
その他	百万円	67	67	67	67	66	67	97	99	101	101	102
売上総利益	百万円	9,021	10,182	9,114	10,712	10,500	7,906	9,077	9,539	12,687	17,425	25,043
販売費および一般管理費	百万円	5,581	5,761	5,871	6,194	6,237	6,197	6,063	6,363	6,895	7,795	9,282
営業利益	百万円	3,440	4,421	3,242	4,518	4,263	1,709	3,013	3,175	5,792	9,629	15,760
経常利益	百万円	3,669	4,508	3,425	4,857	4,505	2,128	3,385	3,557	6,374	9,935	16,493
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	2,265	3,100	2,306	3,041	2,927	1,234	2,237	2,339	4,506	7,256	11,797
1株あたり当期純利益	円	99.05	135.55	100.83	134.07	132.18	56.11	102.76	107.43	209.44	344.90	570.86
設備投資額	百万円	206	171	1,224	975	430	690	309	161	438	382	990
研究開発費	百万円	189	184	174	283	303	281	333	332	344	433	441
■ 財政状況												
総資産	百万円	52,491	55,851	59,068	62,877	59,309	62,443	63,698	63,457	76,228	80,163	100,868
純資産	百万円	31,167	33,152	36,356	36,910	38,477	41,282	42,462	43,375	49,186	52,948	66,351
1株あたり純資産	円	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	3,233.88
負債	百万円	21,324	22,698	22,711	25,967	20,832	21,160	21,236	20,082	27,042	27,215	34,516
■ 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	△ 1,128	4,723	△ 309	4,501	2,502	1,136	904	△ 157	△ 1,453	4,651	12,147
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	604	△ 1,327	△ 1,328	△ 1,105	△ 313	△ 1,295	△ 130	△ 625	△ 340	△ 159	△ 940
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△ 377	△ 310	△ 600	△ 995	△ 629	△ 1,113	△ 565	△ 883	△ 1,723	△ 1,790	△ 4,252
現金および現金同等物の期末残高	百万円	10,159	13,240	10,996	13,393	14,899	13,686	13,968	12,340	8,847	11,533	18,508
■ 経営指標												
ROE（自己資本利益率）	%	7.6	9.6	6.6	8.3	7.8	3.1	5.3	5.4	9.7	14.2	19.8
ROA（総資産経常利益率）	%	7.2	8.3	6.0	8.0	7.4	3.5	5.4	5.6	9.1	12.7	18.2
売上高営業利益率	%	5.9	7.1	5.3	6.7	7.0	3.1	5.3	5.2	7.9	11.4	16.0
自己資本比率	%	59.4	59.3	61.5	58.7	64.9	66.1	66.7	68.4	64.5	66.0	65.7
PER（株価収益率）	%	6.8	7.0	8.2	6.4	5.8	15.6	8.3	8.1	9.7	7.6	10.1
PBR（株価純資産倍率）	倍	0.49	0.65	0.52	0.51	0.44	0.46	0.44	0.44	0.87	1.04	1.79
■ 配当状況												
1株あたり年間配当金	円	17.00	20.00	22.00	22.00	34.00	28.00	32.00	36.00	48.00	100.00	170.00
配当性向	%	17.1	14.8	21.8	16.4	25.7	49.9	31.1	33.5	22.9	29.0	29.8
純資産配当率	%	1.3	1.4	1.4	1.4	2.0	1.5	1.7	1.8	2.2	4.1	5.9

ESGデータ

【 E 】環境

	対象範囲	単位	2021年度 73期	2022年度 74期	2023年度 75期	2024年度 76期	2025年度 77期
■ 温室効果ガス（GHG）排出量							
Scope1+2	連結	t-CO_2	2,010	2,169	2,206	2,229	2,577
Scope1	連結	t-CO_2	906	985	984	942	914
Scope2（マーケット基準）	連結	t-CO_2	1,104	1,184	1,222	1,287	1,663
完成工事高あたりScope1+2 原単位	連結	kg-CO_2/百万円	35.9	36.1	30.4	26.9	26.4
■ エネルギー使用量							
オフィス電力使用量	単体	kWh	1,782,533	1,751,434	1,665,112	1,772,361	1,732,202
社有車の燃費	単体	km/L	15.9	16.5	16.4	16.4	16.2
■ 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	16,430.0
■ その他							
グリーン購入率（事務用品）	単体	%	43.8	39.5	51.2	40.8	60.7
コピー用紙使用量（A4換算）	単体	千枚	5,819	5,732	4,172	4,245	4,673
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	27
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	18,923	7,707	2,630	3,630	6,644
省エネ関連技術の社外発表数	単体	件	9	11	22	16	23
従業員1人あたりの省エネ資格数	単体	件	6.7	6.8	7.1	7.0	7.1

【 S 】社会

	対象範囲	単位	2021年度 73期	2022年度 74期	2023年度 75期	2024年度 76期	2025年度 77期
■ 人的資本							
従業員数	単体	人	744	775	776	810	856
男性	単体	人	624	647	644	669	701
女性	単体	人	120	128	132	141	155
新卒採用者数	単体	人	30	24	19	21	32
中途採用者数	単体	人	18	24	13	55	47
平均勤続年数（男性）	単体	年	18.5	18.9	19.1	18.6	17.9
平均勤続年数（女性）	単体	年	13.4	13.5	13.5	13.4	13.2
定年後の再雇用者数	単体	人	20	19	26	26	42
新入社員3年離職率	単体	%	20.0	4.2	10.5	8.3	31.6
■ 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	43.4	29.8	34.3	30.9	30.1
年次有給休暇取得率	単体	%	54.7	56.8	61.9	64.4	62.9
育児休業取得者数	単体	人	6	8	8	8	16
育児休業取得率	単体	%	46.2	42.1	57.1	30.7	66.7
男性従業員育児休業取得者数	単体	人	4	3	5	2	12
男性従業員育児休業取得率	単体	%	36.4	21.4	45.5	10	60
育児休業からの復職率	単体	%	100	100	100	100	100

	対象範囲	単位	2021年度 73期	2022年度 74期	2023年度 75期	2024年度 76期	2025年度 77期
■ ダイバーシティ							
障がい者雇用数	単体	人	11	11	13	13	17
障がい者雇用率	単体	%	2.24	2.44	2.44	2.29	2.39
従業員に占める女性比率	単体	%	16.1	16.5	17.0	17.4	18.1
技術系従業員に占める女性比率	単体	%	7.8	8.1	8.7	9.5	10.4
管理職層に占める女性比率	単体	%	3.0	3.6	3.7	4.3	5.2
女性採用割合	単体	%	30.2	23.8	31.3	28.9	24.1
外国籍従業員比率	連結	%	1.0	1.1	1.4	1.2	1.1
中途採用者比率	単体	%	42.3	50.0	40.6	72.4	59.5
■ 労働安全衛生・健康							
強度率（当社基準　労災事故発生率）	単体	ー	0	0	0.07	0.03	0.02
度数率（当社基準　労災事故発生頻度）	単体	ー	0.24	0.23	0.20	0.91	1.03
安全パトロール実施件数	単体	件	809	854	1,212	1,161	1,006
安全研修受講者数	単体	人	462	468	569	650	551
■ 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	6.21	6.00	6.60	14.15	9.73

【 G 】ガバナンス

	対象範囲	単位	2021年度 73期	2022年度 74期	2023年度 75期	2024年度 76期	2025年度 77期
■ コーポレートガバナンス							
取締役人数	単体	人	8	8	8	10	10
社外取締役人数	単体	人	3	3	3	4	4
社外取締役比率	単体	%	37.5	37.5	37.5	40.0	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	97	97	100
監査等委員会の年間開催回数	単体	回	15	15	16	15	15
監査等委員会の出席率	単体	%	100	100	92	100	100
指名・報酬諮問委員会の年間開催回数	単体	回	3	5	5	3	5
指名・報酬諮問委員会の出席率	単体	%	100	100	100	94	100
政策保有株式銘柄数	単体	銘柄	43	43	43	42	39
政策保有株式　貸借対照表上の合計額	単体	百万円	9,350	8,666	10,638	9,563	13,908
■ コンプライアンス							
政治献金の総額	単体	百万円	0.53	0.93	0.49	0.22	0.27
内部通報件数	単体	件	3	2	5	6	8
コンプライアンス研修受講率	連結	%	99.1	98.1	99.6	99.9	100.0
コンプライアンス勉強会実施回数	単体	回	438	517	500	592	642
セキュリティ講習受講率	連結	%	100	100	99.4	100	100
■ その他							
投資家との個別エンゲージメント件数	単体	件	12	9	17	41	63

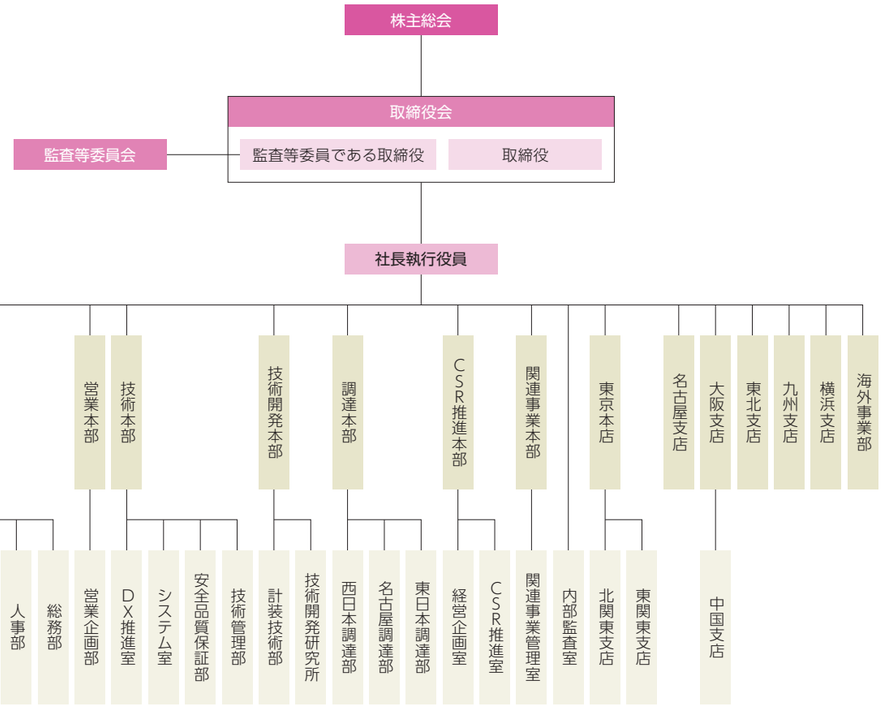
会社情報・株式情報

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.
本社所在地	〒108-0014 東京都港区芝五丁目34番2号 ミタマチテラス TEL 03-6910-6700　FAX 03-6910-6740
従業員数	981名(連結)(2026年3月31日現在)
代表取締役 社長執行役員	加藤雅也
設立	1949年12月23日
資本金	27億4,680万円
上場	東京証券取引所スタンダード市場

建設業許可等	
[特定建設業]	
管工事業	国土交通大臣許可(特-6)第3101号
建築工事業	国土交通大臣許可(特-6)第3101号
電気工事業	国土交通大臣許可(特-6)第3101号
水道施設工事業	国土交通大臣許可(特-6)第3101号
[一般建設業]	
機械器具設置工事業	国土交通大臣許可(般-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(2026年4月1日現在)



国内拠点一覧



本社

〒 108-0014	東京都港区芝5-34-2　ミタマチテラス	03-6910-6700

技術開発研究所

〒 224-0027	神奈川県横浜市都筑区大棚町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	〒 108-0014	東京都港区芝5-34-2 ミタマチテラス	03-6910-6740
横浜	〒 224-0027	神奈川県横浜市都筑区大棚町 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

営業所等

札幌	〒 060-0063	北海道札幌市中央区南三条西 3-11-1　サザンクロス札幌7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
郡山	〒 963-8048	福島県郡山市富田西4-20 大谷ビル1階	024-953-3262
東海	〒 319-1101	茨城県那珂郡東海村石神外宿2470-1	029-283-2380
鹿島	〒 314-0145	茨城県神栖市平泉東1-64-13	0299-95-5026
宇都宮	〒 321-0954	栃木県宇都宮市元今泉4-8-22 データサービス宇都宮ビル7階	028-635-9571
群馬	〒 371-0846	群馬県前橋市元総社町1-2-3 MMビル8階	027-210-7025
熊谷	〒 360-0044	埼玉県熊谷市弥生2-44 日進熊谷ビル2階	048-520-3315
城東	〒 135-0002	東京都江東区住吉1-16-13 リードシー住吉ビル	03-5638-7060
豊島	〒 170-0005	東京都豊島区南大塚2-25-15 South新大塚ビル3A	03-5978-2381
西東京	〒 190-0012	東京都立川市曙町1-18-2 一清ビル別館2階	042-529-1161
厚木	〒 243-0014	神奈川県厚木市旭町5-43-16 アネーロ厚木II6階	046-229-8313
相模	〒 253-0071	神奈川県茅ケ崎市萩園字上ノ前 3820　萩園トキワビル3階	0467-73-8451
静岡	〒 422-8005	静岡県静岡市駿河区池田139-2	054-289-5120
浜松	〒 435-0053	静岡県浜松市中央区上新屋町 244-16	053-411-4112
東愛知	〒 442-0069	愛知県豊川市諏訪西町2-8	0533-89-7738
富山	〒 930-0005	富山県富山市新桜町6-24 COI富山新桜町ビル2階	076-432-6620
長野	〒 390-0811	長野県松本市中央1-1-2	0263-33-9140
岐阜	〒 500-8445	岐阜県岐阜市八島町3	058-268-2244
三重	〒 510-0843	三重県四日市市宮東町1-23	059-373-7751
滋賀	〒 520-0835	滋賀県大津市別保1-15-4 増田ビル3階	077-537-7101
京都	〒 604-0847	京都府京都市中京区烏丸通押小 路上ル秋野々町535 日土地京都ビル4階	075-213-2146
奈良	〒 630-8243	奈良県奈良市今辻子町24-1 ハウスプロジェクトビル4階	0742-25-2245
神戸	〒 651-0088	兵庫県神戸市中央区小野柄通 3-2-22　AIG神戸ビル8階	078-241-2178
姫路	〒 670-0965	兵庫県姫路市東延末5-34-3	0792-89-0833
広島	〒 731-0123	広島県広島市安佐南区古市2-1-1 フォルトゥナビル3階	082-870-0053
高松	〒 760-0079	香川県高松市松縄町1117-5 シブヤビル松縄2階	087-864-5177
松山	〒 790-0951	愛媛県松山市天山3丁目10番28号	089-915-3351
熊本	〒 862-0954	熊本県熊本市中央区神水1-3-8	096-385-2743
鹿児島	〒 895-0211	鹿児島県薩摩川内市高城町 平田1661-1	0996-23-0818
沖縄	〒 900-0021	沖縄県那覇市泉崎1-10-16 沖縄パス本社ビル3階	098-988-9388

サービスステーション

福井	〒 910-0015	福井県福井市二の宮5-2-7 ホームズ二の宮1階	0776-24-7633
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	愛知県名古屋市港区大江町6-16 菱興ビル本館5階501号室	052-612-8289
岡崎	〒 444-2135	愛知県岡崎市大門3-3-8	0564-65-7420
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
鳥栖	〒 841-0026	佐賀県鳥栖市本鳥栖町489-2-A	0942-84-7488

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

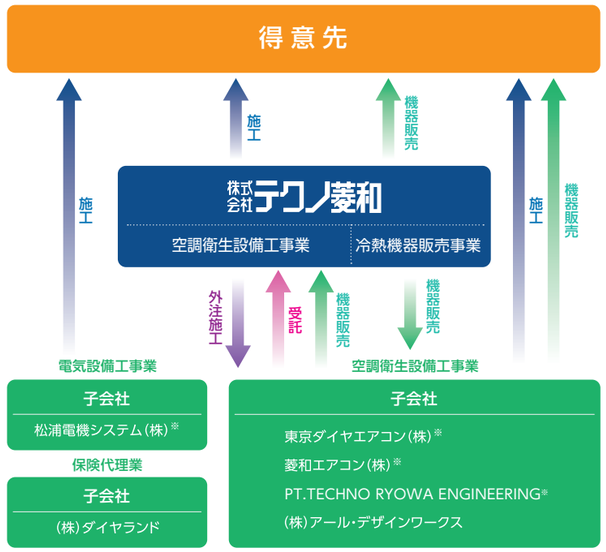
菱和エアコン株式会社※
所在地　愛知県名古屋市
主要な事業の内容　空調衛生設備工事業

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(2026年3月31日現在)

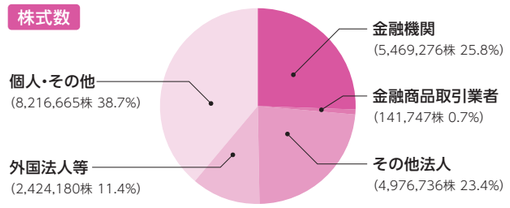
発行済株式の総数	21,228,604株
株主数	7,406名

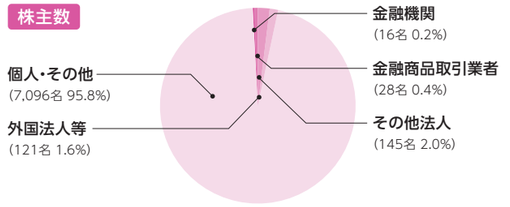
大株主(2026年3月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
テクノ菱和取引先持株会	2,125	10.2
三菱重工サーマルシステムズ株式会社	1,424	6.8
株式会社三菱UFJ銀行	971	4.6
株式会社みずほ銀行	971	4.6
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	3.5
株式会社京葉銀行	723	3.4
重田　康光	640	3.0
ブルドックソース株式会社	640	3.0
東京海上日動火災保険株式会社	580	2.8

※持株比率は、自己株式(547,834株)を控除して計算しております。

株式の分布状況(2026年3月31日現在)





株価推移



第三者意見



笹村 正彦 氏

1989年 9月　港監査法人（現 有限責任 あずさ監査法人）入所
1993年 8月　公認会計士登録
2004年 2月　税理士登録
2005年 6月　天命堂株式会社設立、代表取締役<現任>
2009年 3月　一般社団法人日本ゴルフツアー機構監事
2011年 4月　専修大学経営学部非常勤講師
2013年 6月　株式会社電通ミュージック・アンド・エンタテインメント社外監査役<現任>
2014年 4月　株式会社パートナーズ・コンサルティング エグゼクティブ・パートナー<現任>
　　パートナーズ綜合税理士法人社員<現任>
2015年 6月　公益社団法人日本PTA全国協議会監事
2018年12月　株式会社エアロネクスト監査役
2023年 3月　株式会社電通総研社外取締役（監査等委員）<現任>

全体所見

3年目を迎えた統合報告書では、中長期経営ビジョン「TECHNO RYOWA 2032」のもと、持続的な企業価値向上に向けた経営の方向性が明確に示されており、堅実な事業基盤を土台としつつも、新たな成長に向けた変革への決意がうかがえる充実した報告書となっています。本稿では、私の専門分野であるコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の観点から、他社動向を踏まえた上で、さらなる企業価値の向上に向けた意見を述べさせていただきます。

コーポレート・ガバナンスの深化と透明性の向上

ガバナンスに関する取り組みにおいては、2024年6月より導入された業績連動型株式報酬制度において、ROEやPBRの評価指標を引き上げるなど、経営陣とステークホルダーとの利害共有の仕組みづくりが深化している点を高く評価いたします。また、日本市場全体で課題視されている政策保有株式の削減目標については変更はないものの、2025年度の売却額も開示するなど、着実に実行されていることが示されています。

一方で、「取締役会での具体的な議論の中身」や「実効性評価に基づくPDCAサイクル」の開示については、さらなる拡充の余地があると考えます。

例えば、ROEやPBRの改善という課題に対して取締役会でいかなる議論が交わされ、経営資源の最適配分をいかに実現させているのか、その軌跡をストーリーとして言語化することで、投資家との対話はより建設的なものとなるはずです。実際、両指標はここ数年大きく改善されており、そのプロセスを説明しないのはもったいないとさえ思います。

内部統制・リスクマネジメントの戦略的活用

内部統制の面では、社長直轄のリスク管理委員会を中心とした全社的な管理体制の整備状況だけでなく、コンプライアンス研修受講率の高水準での維持など、運用状況にまで言及していることを評価いたします。また、財務データやESGデータの2032年度目標を明示した上で年度ごとの実績の推移を示している点も、モニタリングの観点から重要です。

今後の課題は、現在機能している内部統制システムを、事業環境の急激な変化に即応できるようさらに高度化させ、定期的に現状を棚卸しして情報開示を継続させることです。

具体的には、The Institute of Internal Auditors (IIA)が提唱する「3ラインモデル」を参考に、現場（第1ライン）と管理部門（第2ライン）による自律的な統制を、内部監査部門（第3ライン）および監査等委員会が俯瞰的かつ独立した立場でモニタリングする3ラインモデルの実効性を高め、その運用状況を資本市場に対し透明性高く開示していくことが、さらなる企業価値向上に不可欠だと考えます。

結びに

不確実性がますます高まる現代においては、企業があたかも一つの生命体であるかのように、自律的に成長していく必要があります。上記の3ラインモデルはその実現のための大きな指標となることでしょう。

また、資本市場が求めるガバナンス水準や開示の要求は年々高度化しています。

今後は、非財務指標も含めた諸指標がいかにして将来の持続的なキャッシュフロー創出（財務的価値）に結びつくのか、そのロジックをより精緻に言語化し、定量・定性の両面から透明性高く開示していくことが求められます。取締役会の高度なモニタリング機能のもと、財務戦略とサステナビリティ課題への対応をシームレスに融合させた「価値創造ストーリー」を資本市場へ力強く発信し、継続的な対話を通じてさらなる企業価値向上を実現されることを期待しております。

第三者意見を受けて



黒田 長憲
常務執行役員 CSR推進本部長

統合報告書の第3号を発刊するにあたり、貴重なご意見と今後の指針をお示しいただき誠にありがとうございます。

【全体所見】として「中長期経営ビジョン『TECHNO RYOWA 2032』のもと、持続的な企業価値向上に向けた経営の方向性が明確に示されており、堅実な事業基盤を土台としつつも、新たな成長に向けた変革への決意がうかがえる充実した報告書となっています」とのお言葉をいただきました。過分なお褒めをいただき大変嬉しく、今後の取り組みに際しても大きな励みになります。

【コーポレート・ガバナンスの深化と透明性の向上】では、ガバナンスに関する取り組みとして「業績連動型株式報酬制度において、ROEやPBRの評価指標を引き上げるなど、経営陣とステークホルダーとの利害共有の仕組みづくりが深化している点を高く評価」していただきました。経年比較をしないと分からない細部まで評価していただき、大変有難く感じております。また、「『取締役会での具体的な議論の中身』や『実効性評価に基づくPDCAサイクル』の開示については、さらなる拡充の余地があると考えます」とのご指摘をいただきました。取締役会での具体的な議論の中身の開示はややハードルが高い印象がありますが、今後の検討課題として取り組んでまいります。

【内部統制・リスクマネジメントの戦略的活用】では、内部統制の面で「社長直轄のリスク管理委員会を中心とした全社的な管理体制の整備状況だけでなく、コンプライアンス研修受講率の高水準での維持など、運用状況にまで言及していることを評価」していただきました。また、「財務データやESGデータの2032年度目標を明示した上で年度ごとの推移を示している点も、モニタリングの観点から重要です」とのご指摘をいただきました。引き続き、年度ごとの実績の推移が分かるように開示を継続していきたいと考えております。さらに、「IIA（内部監査人協会）の3ラインモデルを参考にしてはどうか」とのご示唆をいただきました。

【結びに】では、「取締役会の高度なモニタリング機能のもと、『価値創造ストーリー』を資本市場へ力強く発信し、継続的な対話を通じてさらなる企業価値向上を実現させることを期待」していただきました。ご期待に応えるよう、役職員一丸となって職務に専心してまいります。