

Fill your tomorrow



新日本空調株式会社

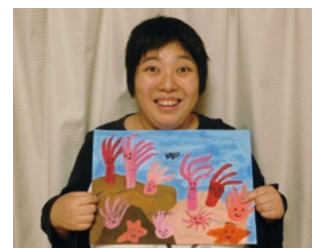
新日本空調株式会社

SNKレポート2023



新日本空調株式会社
SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.

〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 浜町センタービル
TEL.03-3639-2700 FAX.03-3639-2732



表紙テーマ

『快適な空気』

スペシャルオリンピックス日本・東京
アスリート

久保 由佳梨さん

雨が上がり、お日様が出て、虹が見えて、
みんなが嬉しそうに美味しい空気を楽しんでいます。
いつも描く水玉や丸は、
雨がやんで太陽が出て水蒸気になりました。

新日本空調グループは、知的障がいのある人の自立や社会参加を目的とした国際的なスポーツ組織「スペシャルオリンピックス日本」と「スペシャルオリンピックス日本・東京」に協賛支援しています。



知的障害のある人にスポーツを

SNKレポート 2023 (統合報告書)

UD FONT 見やすく読みまちがえにくいユニバーサル
デザインフォントを採用しています。



CARBON EMISSION
1,809.5 kg-CO₂ > 0
この印刷物は、CO₂排出量を算定し
カーボンオフセットすることで、CO₂
排出量を実質ゼロにしています。
CNP-0523003581 (3,600copies)

新日本空調グループが目指す姿



快適な空気を創ることを、しなやかに伸びる羽で表現しています。
さらに、これからの当社グループが未来へと羽ばたく姿勢を伝えています。
多色の羽は爽やかさと未来を想起させます。4つの色味はそれぞれ、

ブルー（メインカラー）
は水や空気

グリーンは自然

オレンジは熱と光

パープルは
信頼と調和

を表します。多色で多様性や他者とのつながりを意図しています。

企業理念

使命

Fill your tomorrow

社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。

価値観

- 「調和」 社会と自然に敬意を払い、つながりを大切にします。
- 「探究」 豊かな発想力と熱意を持って、新たな価値の創造に挑みます。
- 「真摯」 何事にも強くしなやかに向き合い、期待に応えます。
- 「絆」 仲間と共に、わくわくしながら、成し遂げる喜びを分かち合います。

行動指針

夢を持とう

自分の夢を持ち、それに向かって仕事に取り組むことで、
次への扉が開きます。

誠実に生きよう

約束や規範を守り、自分に誇れる言動が、
他者や社会からの信頼を厚くします。

当事者意識を持とう

当事者としての意識を持ってチームの課題に取り組むことで、
自信と謙虚さが生まれます。

学び続けよう

日々の仕事を通じて専門性や人間性を磨くことが、
自己の成長とやりがいにつながります。

やってみよう、そしてやり遂げよう

失敗を恐れず挑戦し、その経験を活かすことで、
課題を乗り越えることができます。

支え合おう

他者への敬意を忘れず、お互いの成功をともに喜び合い、
励まし合うことで、強いチームワークが生まれます。

感謝を伝えよう

明るい笑顔で心から感謝の気持ちを伝えることで、
強く温かい信頼の輪が広がります。

CONTENTS

- 1 企業理念・行動指針・CONTENTS
- 3 会社の方針

トップメッセージ

- 5 会長メッセージ
- 9 社長メッセージ

プロフィール

- 15 SNKのAt a Glance
- 17 SNK成長の歴史
- 19 SNKの特長
- 21 ハイライト

戦略

- 23 技術開発研究所長×社外有識者 対談
- 25 価値創造プロセス
- 27 SNK Vision 2030
- 33 サステナビリティマネジメント
- 35 5つの基本戦略
 - 35 事業基盤増強戦略
 - 37 収益力向上戦略
 - 39 デジタル変革戦略
 - 41 企業統治戦略
 - 43 人的資本戦略

基盤

- 45 取締役／監査等役員紹介
- 47 役員一覧／グループ会社紹介
- 49 コーポレート・ガバナンス
- 53 コンプライアンス
- 54 リスクマネジメント
- 55 環境
- 59 人材

財務・企業データ

- 61 11年財務サマリー
- 63 会社概要／事業所所在地／株式情報
- 65 第三者意見／第三者意見を受けて
- 66 編集方針

こちらからダウンロードできます。
<https://www.snk.co.jp/csr/>



会社の方針

新日本空調グループは、『会社の方針』として、次のように事業環境を整えることをお約束します。また、万一、本方針に反する事態が発生した場合、経営トップ自ら率先して問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めます。

コンプライアンス

役員・従業員は、法律・社会規範・社内ルールを守ります。違法や違反する行為の動機が、「会社のため」、「お客様のため」という職務上のことや、上司の指示であっても例外ではありません。違法行為、社内ルール違反には厳正な姿勢で臨みます。また、そのような行為を出来る限り未然に防ぐために、社内外通報制度を整備、公開し、その通報者を守ります。

公正な事業慣行

役員・従業員は、関係法令および社内ルールを含む腐敗防止や公正な競争、利益相反行為の禁止、贈収賄防止、反社会的勢力との接触禁止、インサイダー取引の防止（以下、腐敗防止等という）に取り組み、公正さ、誠実さおよび透明性を以て事業活動を推進します。また、腐敗防止等に対する取組が不十分と認められる取引先等についても、当社との取引停止を含めた厳しい対応で臨みます。公正さ、誠実さおよび透明性のある事業活動の遂行により、社会、顧客、ビジネスパートナー等のステークホルダーから得られる信用・信頼こそが、かけがえのない財産であることを認識し、活動します。

リスクマネジメント

事業運営上のあらゆるリスクに的確に把握・対応し、経営の健全性を確保することがコーポレートガバナンスの重要な基盤であると認識し、連絡体制を強化し、訓練等を通して迅速な対応に努めます。

情報セキュリティ管理

顧客情報や特許権、商標権、著作権等の知的財産の情報と情報システム等の資産を適切に保護・管理し、積極的に活用します。また、従業員に対しては、情報セキュリティに関する意識向上を図ると共に、知的財産や情報管理に関する教育・訓練を実施し、紛失、盗難、不正使用等を防ぎます。

情報開示と社内外コミュニケーション活動

社会から信頼される企業集団であることを目指し、正確かつタイムリーな情報に基づき、積極的な広報活動を通じて、ステークホルダーとのオープンで公正なコミュニケーションに努め、経営の透明性の向上を図ります。また、ステークホルダーの皆様からの要望を受け止めると共に、建設的な対話を行い、企業価値の向上に役立てます。

環境

持続可能な地球環境の実現のために、気候変動の緩和と適応や環境への負の影響の最小化に向け、環境問題を経営の重要課題と位置づけ、事業活動のみならず、職場環境に至るまで、全ての業務プロセスにおいて、環境に配慮した活動を推進します。また、調達先や協力会社に対しても、環境に配慮した業務遂行を求め、地球環境の改善に努めます。

労働安全衛生

働く人々の安全確保が企業にとって最重要基盤であると考え、事業活動において、派遣社員、協力会社を含めた働く人々の安全衛生を最優先し、安全で働きやすい環境を確保します。従業員の心身の健康維持・増進を積極的に支援して、健康経営に関する従業員と会社との円滑なコミュニケーションを図ります。また、従業員の声に耳を傾け、一人ひとりが積極的に仕事に取り組み、自由に闊達な発想力を活かし、平等で差別のない明るい職場環境を提供します。更に、ワークライフバランスの充実、労働時間以外の時間帯の適切な確保をサポートし、働きがいを持ち続けられる会社作りを目指します。

ダイバーシティ

社会に向けて新たな価値を創造し続けるためには、多様性がもたらすイノベーションが不可欠であると考えています。あらゆる属性の人が平等な雇用と活躍の機会を確保され、多様な個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティ経営を推進します。また、多様性を持った人材の広がりを大切に尊重すると共に、全ての従業員の公正な処遇を重視します。

人権

あらゆる事業活動において、全てのステークホルダーの皆様的基本的人権および個人の尊厳を尊重し、人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが、人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は、適切かつ速やかに対処します。また、不適切な言動によるハラスメント行為を許しません。ハラスメントとなる行為には厳正な姿勢で臨みます。

労使関係

「労使相互信頼と相互責任」を基本に、従業員がそれぞれの立場において、プロフェッショナルとして生き生きと活躍できるよう、均等な雇用機会と公正な労働条件を提供します。

人材育成

従業員は企業にとって大切な経営資源であり、企業の持続的成長のために人材育成が最も重要であると認識しています。このため、人的資源の高度化を図ることや、従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばすプログラムを提供します。また、過去の経験や先輩から引き継いだ「ナレッジ」の有効活用を図るために、技術に関わる情報の開示に努め、エンジニアの一人ひとりが自信を持って、仕事に取り組むことが出来るように当社技術情報を整備更新します。

地域コミュニティ

持続可能な地域づくりのためには、コミュニティの機能不全や活力低下、都市生活の基盤の脆弱化は、重要な社会問題であると認識しています。このような認識のもと、行政や地域コミュニティと協働し、コミュニティの育成と活性化を支援します。また、自然災害やパンデミック等、地域コミュニティが機能不全になるような事態には、関係者の安全確保をした上で、被災地域の復旧・復興支援およびお客様事業の早期再開の支援を行うことに努めます。

公平、公正な調達

規模・実績の有無を問わず、開かれた公平でかつ公正な参入機会を提供し、品質、技術、数量、納期の確実性に加え、経営の安定性、技術開発力、環境や社会への取組等も総合的に勘案して、調達先を選定します。

品質

顧客が期待する価値を的確に捉え、全ての業務プロセスにおいて、“品質へのこだわり”を持ってSNK品質の提供を行い、信頼され、満足していただける技術とサービスを提供します。そのために各部署、プロジェクトにおいて品質目標を設定し、品質マネジメントシステムを実施し維持すると共に、マネジメントレビュー等を通じて継続的改善を図ります。

技術革新への取組

技術開発や異業種とのコラボレーションによるイノベーションにも積極的に取り組み、将来に向けて一步先の先鋭的技術（テクノロジー）の取得と活用を努めます。

会長メッセージ

環境ソリューションのリーディングカンパニーとして、
持続可能な社会への貢献と成長を目指し続けます



代表取締役 会長
夏井 博史

空調のパイオニアとして築いてきた50年超の歴史

新日本空調の歴史は、1930年、前身である東洋キャリア工業が米国キャリア社との合併企業として誕生したことに始まります。世界で初めて空調機を開発したウィリス・キャリア博士は「高温多湿な日本には、産業の発展のためにも、保健衛生のためにもエアコンディショニングが不可欠」との信念のもと、日本での事業を立ち上げました。

東洋キャリア工業は、日本で初めての本格的な超高層ビルとされる霞が関ビルや、東海村の原子力研究所に導入された原子炉施設などで、空調施工に関する多くの「日本初」を手掛けてきました。一方で海外への展開も早く、古くは南満州鉄道的全列車空調や関釜連絡船の全船空調などで「世界初」を実現し、その後も中近東やアフリカでのプラント関連事業を進めてきました。

そして1969年、東洋キャリア工業の工事業部門が分離独立し、誕生したのが新日本空調です。高度成長期に建設されたビルが、昭和60年代や平成に入り空調設備の更新期を迎える中、当社は霞が関ビルや世界貿易センタービル、新宿三井ビルなど、名だたる超高層ビルのリニューアル工事でも先鞭をつけてきました。テナント様が入居されている建物において、「既存の設備を活かしながら、中身を新しいものに更新する」というノウハウは、私たちが業界をリードして築き上げてきたものです。

こうして振り返ると、当社の歴史は、パイオニア精神と技術者魂を土台にした積極果敢なチャレンジの連続だったと感じます。それにより、お客様からの厚い信頼を得て、日本における空調のパイオニアとしての確たる地位を築いてきました。背景には、キャリア博士の信念の根底にある「企業は社会の公器であり、その事業を通じて社会に貢献する」という経営思想で、それは当社のDNAとして現在まで脈々と受け継がれています。

自社のパーパスを見つめ直し、企業理念を刷新

当社では、創立50周年の節目を迎える2019年に、若手・中堅従業員が中心となって企業理念体系を刷新しました。従来の企業理念や行動指針は、会社がつくり、従業員はその提示を受けるという関係性のもとにありました。しかし、私たちが次の50年の発展を目指していく上で、事業の担い手である従業員自らが自社の存在意義（パーパス）を見つめ直すことが不可欠でした。特に、当社グループの将来を支える若い世代の声を重視して対話を深め、当社の「使命」と「価値観」を明らかにしています。

使命は「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満す。Fill your tomorrow」という言葉に集約し、社会への約束として、当社グループのパーパスを明確にしました。また、価値観には「調和」「探究」「真摯」「絆」の4つを掲げ、当社グループならではの価値創造とステークホルダーとの関係構築を通じて、私たちが大切にしていくものを示しています。

新企業理念と並行して議論を重ね、10年間にわたる長期ビジョンとして策定したのが「SNK Vision 2030」です。その基本方針では、「持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団」を目指していくことを宣言しています。

2030年は決して遠い未来ではなく、現在の延長線上にあつという間に訪れるものと感じています。しかし、その限られた時間の中で、地球環境や産業・経済、人々の暮らしには非常に多くの変化が起きるでしょう。建築設備に求められる役割がどのように変わっていくかに、私たちは常にアンテナを張り、先んじて対応していかなければなりません。

2020年以降広がったコロナ禍は、当社の事業に大きな影響を与えた一方、テレワークの急速な拡大によって、従業員一人ひとりが自社のパーパス、そして個々のパーパスに向き合う機会が生まれました。社会の中で当社グループとはどのような存在なのか。自分自身はそこでどんな役割を果たしていくのか。新たな企業理念のもと、各従業員が自分の人生や仕事の意義をあらためて考え始めていると感じています。

また同時に、そうした中で当社グループ従業員が「新日本空調グループに入社して本当に良かった」という想いを持てるような組織づくりこそ、経営者として追求していくべきものと考えます。



既存事業の深化と、イノベーションの創出により さまざまなサステナビリティ課題に貢献

今日、私たちを取り巻く環境変化は激しさを増しています。グローバル化が進展する状況においては、経済危機や戦争、感染症といった問題が瞬く間に世界に波及し、甚大な影響をもたらすことが露呈しました。また、気候変動やそれに伴う自然災害の多発も深刻化しています。

こうした中、ESGに配慮した経営やサステナブルなビジネスモデルは一層重要性を増しています。当社が扱う空調・衛生・電気・防災などの設備システムは、設計・施工からメンテナンス、リニューアル、そして建替えまでの建物のライフサイクルにおいて、エネルギー消費に深く関わっています。いわば、当社の事業そのものがサステナビリティに直結しているということです。

「SNK Vision 2030」では、事業活動を通じて目指す将来像として、「健康的な生活」「安全性・生産性の高い産業」「設備の長寿命化」「気候変動問題への貢献」の4つがあると考えています。当社のお客様やさらにその先にいる人々が幸福で健やかに暮らせるよう支えること、空調のパイオニアとして築き上げた独自技術で多様な産業のニーズに応えること、お客様の資産となる設備システムを長期にわたって維持・保全に関わっていくこと、そして、効率化・省エネ化につながる技術開発で環境課題の解決に寄与することです。

これらを貫くのは、「持続可能な社会に貢献し続ける企業でありたい」という、変わらない想いです。そのためにベースとなる多くの要素技術を、私たちは50年超の歴史の中で培ってきています。今回の新型コロナウイルス感染症の拡大に際しては、飛沫や飛沫核の挙動を捉えることができる当社独自の「微粒子可視化システム」が、オフィスや店舗、医療機関などさまざまな場で活用されました。これもまた、技術力を通じて人々の健康を支え、生活環境の改善という喫緊の課題に貢献する事例になったと考えています。

私たちは、既存事業を深化させてより強固な基盤をつくりつつ、イノベーションによる新たな成長機会を探求していかなければなりません。当社単体では対応できない分野では、社外との連携が有効なことも多々あるでしょう。最近では、技術開発研究所（長野県茅野市）を中心に、産学官連携での共同研究開発も増えています。多様なパートナーとの連携のもと、事業成長とサステナビリティ課題への貢献を両輪で目指し続けるのが、私たちが進む道です。

たゆまぬ挑戦を重ね、新日本空調グループならではの価値提供へ

当社グループは、いろいろなお客様から「真面目で誠実、実直な人が多い」と評されることが多く、そうした従業員の気質は当社グループならではの価値提供を支えてきた最たるものです。その一方、「地味でおとなしい印象」を指摘される傾向にあるのも事実です。真面目さが時として、失敗を恐れて挑戦を回避する気持ちにつながっていないかを見つめ直していく必要があります。

私自身の話をすると、私は28歳で新日本空調に入社し、設計部で建築設備について一から学んだ後、リニューアル事業に長く携わってきました。当時、リニューアルの担当者は営業から設計・施工までワンストップで手掛けていた時代です。数十億円単位の規模感のある仕事を任せてもらい、非常にやりがいがありましたが、人一倍失敗もしました。配管交換時の漏水トラブルで、大型の商業ビル一棟を全館停電させてしまったこともあり、「もうこの会社にいられないのでは…」と思ったことも、一度や二度ではありません。

そうしたときに助けてくれたのは、社内の上司や同僚だけではありませんでした。日頃密に連携をとり、信頼関係を培ってきたお客様が、救いの手を差し伸べてくれたからこそ、困難な状況も切り抜けていくことができました。現場の一手担当者時代から築いてきた人と人のお付き合いは、経営を預かる今日まで途切れることなくつながっています。

自分がこうした経験を持つがゆえに、従業員にはもって「失敗することの価値」に目を向け、臆せずに挑戦を重ねてほしいと思います。途中で諦めず、誠実に対処して次につなげていく限り、失敗は単なる失敗ではなく、成長への貴重な機会となります。

2023年度、当社グループは今、長期ビジョンの実現に向けた第2ステップとなる中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」が動き始めました。これからの当社グループを、さらには社会を担う従業員には次の4つを期待します。

- ①「持続可能な社会・環境への貢献」：当社グループが果たす社会的責任を意識を深め、能動的に参画していくこと。
- ②「柔軟性と適応力」：新しい技術やビジネスモデルが次々と生まれ、既存のものが陳腐化していく中、変化に即応し、新しい知識やスキルを習得すること。
- ③「多様性への理解と尊重」：多様なバックグラウンドを持つ人々の価値観を尊重すること。意見の相違に柔軟に対応し、エクイタブルでインクルーシブな職場環境をつくり上げること。
- ④「チームワーク」：チームで協力し、お互いの専門知識・スキルを共有することで、より高い成果を目指すこと。

新日本空調グループは、変わらない空調のパイオニア精神と技術者魂のもと、変わり続ける時代のニーズに高い技術力で応えていきます。グループ従業員の総力を結集し、環境ソリューションのリーディングカンパニーとして、お客様と社会とともに持続的成長を目指し続けます。



社長メッセージ

「社会の持続性」と「企業の持続性」を融合し、
多様な環境・社会課題の解決と
お客様資産の価値向上に貢献します



新日本空調株式会社
SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.



代表取締役 社長
前川 伸二

2022年度の振り返りと、新日本空調グループを取り巻く経営環境

2022年度は、コロナ禍の影響が残る中で勃発したロシアによるウクライナ侵攻が長引き、グローバル社会の不透明感が深まる1年となりました。日本国内においては、企業の景況感にばらつきがあるものの、ウィズコロナへの移行によって行動規制が緩和され、経済活動の正常化が進むなど、ようやく回復の兆しが見えてきました。

当社グループの事業領域では、電子デバイス、精密機器などの製造業の設備投資や、都心を中心とした再開発などの不動産関連投資、リニューアル投資が堅調でした。他方で、資機材・労務費の上昇や技術者不足、長時間労働などは建設業界が抱える構造的な課題として根強く、引き続き対応が求められています。

こうした中、2022年度の当社グループの受注工事高は1,308億6千9百万円（前期比12.6%増）、完成工事高は、1,122億3千4百万円（前期比5.2%増）となりました。利益面でも、完工総利益、完工総利益率ともに過去最高、当期純利益は55億円9千7百万円となり、4期連続で過去最高益を更新しました。受注採算性の向上や原価低減活動の浸透、業務効率改善などの効果が表れてきた結果となったと考えています。

今後、世界経済はコロナ禍からの緩やかな回復が続くことが期待されますが、ウクライナ情勢によっては景気の下振れリスクもあると思われます。日本では、円安や資源価格の高騰、サプライチェーンの混乱といった足元での予測の難しさはあるものの、建設投資や脱炭素への環境対応投資などが引き続き堅調な見通しです。

一方、今日ではAIやIoTを活用した技術革新、DX（デジタルトランスフォーメーション）、カーボンゼロへの対応、働き方改革などが私たちにとって極めて重要なテーマとなっています。当社グループを取り巻く経営環境が速く激しく変化する中、地球環境や社会に関わるサステナビリティ課題へいかに対応していくかは、経営上のリスク低減だけでなく、収益機会にもつながるものです。幅広いステークホルダーとの関係強化を図りながら、課題解決への貢献を強めてまいります。

中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」の進捗

当社グループは、2022年度、10年間の長期ビジョン「SNK Vision 2030」の第1ステップとなる中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」を終了しました。10年ビジョンでは「新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」を基本方針に掲げています。そのもとで5つの基本戦略を定めて事業運営を進めており、Phase Iの3年間ではさまざまな進捗がありました。

まず「事業基盤増強戦略」では、さまざまな新製品の投入により感染リスク低減に貢献してきました。飛沫を見える化する当社独自技術の「微粒子可視化システム」はその代表例であり、たくさんのお客様からの引き合いをいただき、現在も多様なシーンで換気診断や室内の空気質向上を支えています。感染対策のため、オーケストラなどの音楽活動が制限されてきた中、奏者同士あるいは奏者と観客がどの程度の距離があれば安全といえるのかといった科学的根拠を示したのも、当社ならではの価値提供だったと思います。

また2023年度には、熱源機器の運転にかかるエネルギー削減のニーズに応え、「EnergyQuest® Cloud」（エナジークエスト クラウド）を開発しました。新型AIの搭載により、熱源最適制御システム「EnergyQuest®」を改良したものであり、空調設備の熱負荷をより高精度に予測でき、さらにCloud化することで遠隔監視が可能になりました。

「収益力向上戦略」では、現場業務の効率化に向けた建設DXや、現場作業の省力化が肝となります。Phase Iでは「プラモデル工法」の導入を進めてきました。これは、部材加工をあらかじめ場外加工場で行い、現場では組み立てのみとするやり方であり、現場工数を減らして労働時間の短縮を実現するとともに、廃棄物やCO₂の排出量を削減することができます。現在は首都圏で試行中ですが、作業効率の大幅向上が認められていることから、今後は場外加工場を増やし、首都圏以外にも広げていきます。

「デジタル変革戦略」も、生産性の向上に大きく寄与するものであり、全社的なデジタル変革に向けたロードマップのもと、計画的に実行しています。Phase Iでは、全ての業務プロセスをデジタル化する「DP（デジタルパッチ）フェーズ」として、

社長メッセージ



工事業務のデジタル移行やDX推進体制の整備、基幹システムの刷新に取り組みました。今後、技術資料などのナレッジを共有できるツールの導入を検討するほか、BIM^{*}推進に向けてBIMソフトの活用手法などを学ぶ専門教育を新設予定です。

「企業統治戦略」では、サステナビリティ課題への対応として、2022年度には事業活動に関わる全ての人を対象とする「人権方針」を定めました。私が責任者となった人権尊重の取り組みに着手しており、次のステップとなる人権デューデリジェンスを着実に進めていきます。また、コーポレート・ガバナンス体制を強化すべく、多様化するサイバー攻撃を念頭に置いたセキュリティ強化を実施しました。

「人的資本戦略」は他の4つの事業戦略の土台となるものとして、特に重視しています。2021年度からは新人事制度の運用を始めており、職能型から職務型（ジョブ型）に変更するほか、職員コースの複線化、定年延長や初任給の引き上げを行いました。よりフレキシブルな人事が可能となったことで、従業員の多様なライフステージに対応できるようになり、ダイバーシティ&インクルージョンを強めていく上でも適した環境が整ったと考えています。さらに、人材不足は業界全体の課題であり、キャリア採用・通年採用を含めた採用を強化していきます。

建設業界では、2024年度からは法改正により残業上限規制が適用されます。残業時間で最も問題となるのはやはり現場です。適用開始まですでに1年を切る中、その対応は待たなしの状況となっており、業務仕分けによって現場でなくてもできる業務を切り分け、他部門への移行やアウトソーシングの活用を進めています。首都圏事業本部では、2023年4月にスマートテクニカルセンター（STEC）を立ち上げ、複数の現場をつないだ一元管理を行うことで、現場がコア業務に集中できる環境を整えています。

※ Building Information Modelingの略。コンピューター上に現実と同じ建物の立体モデル（BIMモデル）を再現して、より良い建物づくりに活用していく仕組み

「SNK Vision 2030 Phase II」始動 5つの基本戦略とマテリアリティを重ね合わせ、ESG経営を推進

2023年度から、第2ステップとなる新中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」（2023～2025年度）をスタートさせています。Phase IIでは、Phase Iの基本戦略を踏襲しながら、「社会の持続性」と「企業の持続性」を両立・融合させ、社会との対話を通じて10年ビジョンの達成を目指していくことを計画の中心に据えました。

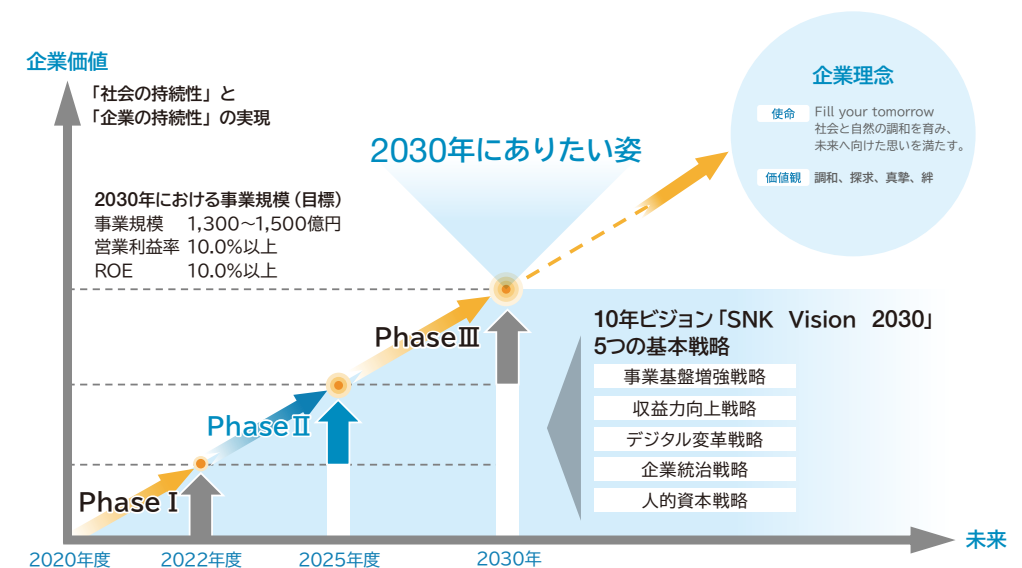
Phase IIの策定に当たっては、当社グループのあらためての「2030年にありたい姿」を先駆けて議論しています。若手従業員を中心に部門を横断したタスクフォースを組んで対話を重ねる中で、メンバーそれぞれの将来に向けた希望や夢が明らかになってきました。それらが共鳴し合いながら調和し、以下の9項目へと集約されています。

- ①空調工事を核に、社会のニーズに応える技術力を持ち、地球環境維持へ貢献し続けて事業に活かされ、持続的に成長し続けている
- ②No.1、Only Oneの技術が社内外に広く認知されている
- ③ナレッジやテクノロジーが持続的に蓄積、継承され、スマートに活用され、新たな価値やサービスが社会に提供されている
- ④個人の実績やスキルが把握され、人的資本経営に活用されている
- ⑤すべての社員の時間外労働が、「月45時間・年360時間」以下になっている
- ⑥ダイバーシティが実現され、多様な価値観のもとに事業が運営されている
- ⑦社会課題を解決する新たな基盤づくりに挑戦し続け、魅力や夢があり、人が集まる事業・技術が推進される企業風土となっている
- ⑧社員は、社会課題解決やお客様資産の価値向上に結びつく役割に専念している
- ⑨社員の夢が、会社の使命やビジョンの達成に結びついており、ありたい姿の実現に向かって成長をつづけている

Phase IIではこのありたい姿を念頭に、Phase Iからの継続課題について整理し、5つの基本戦略（事業基盤増強戦略・収益力向上戦略・デジタル変革戦略・企業統治戦略・人的資本戦略）に紐づく基本課題を具体化させています。

また、従来のCSRマテリアリティをベースに社内で討議を重ね、社会からの注目度が大きく、基本戦略を軸に当社の取り組み度が高い社会課題を抽出し、経営課題に取り込むべきマテリアリティを特定しました。さらに、特定したマテリアリティを「1. カーボンゼロへ向けた積極的な地球環境への貢献」「2. 技術革新の推進」「3. 現場力」「4. 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」「5. 企業倫理の徹底」の5つのカテゴリに分類しました。1～3は、社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献するマテリアリティであり、4～5は、事業活動の推進や、経営の持続性強化につながるマテリアリティです。

新日本空調グループは、5つの基本戦略とそれぞれの基本課題、そしてマテリアリティを重ね合わせ、ESG経営を一層強力に推進していきます。



長期的視点に立ち、イノベーションによる成長機会の探索へ

より強い事業基盤の構築に向けて、私たちが重視するのが新領域でのビジネスモデルの創出です。当社グループが持続的に成長していくためには、既存事業の深化により収益力・競争力を強固にしながら、イノベーションによる新たな成長機会を探索していく必要があります。Phase IIではそのための組織づくりとして、新たにイノベーション推進委員会を設置しています。技術本部が主導し、営業本部、技術開発研究所、ソリューション事業部、ファシリテイトソリューションセンターとの連携を深め、事業の機動性を高める技術開発と新分野開拓を進めていきます。

社長メッセージ

専門組織を設置した背景には、当社グループはこれまで世の中の多様な分野で貢献できる独自技術を多く開発していきながらも、それを十分に活かしてきれていなかったという反省があります。社会やお客様のニーズはどこにあるかという観点から、グループ全体を結んでいくのがイノベーション推進委員会の果たす役割です。

現在、当社の製品・技術開発の約8割は社外のさまざまなパートナーとの協業によるものであり、さらなるオープンイノベーションの追求も欠かせません。2021年度から参画し、スタートアップ企業との協業に取り組む「未来X (mirai cross)」もその一例です。短期的な成果を追い求めるのではなく、長期的視点から実を結ぶ技術やビジネスモデルを考えていきます。

カーボンゼロに向けた地球環境への貢献も極めて重要です。メーカーではない当社が、いかに温室効果ガス (CO₂) 排出量を削減していくかが問われています。採用する製品の省エネ性を厳しく見極め、現場の設計・施工時でのエネルギー消費を抑えるのはもちろん、管理・運用段階でも排出削減を徹底していかなければなりません。AIなど新技術の活用も鍵になってくるでしょう。

気候変動をめぐるグローバルな情報開示の枠組みに対応するため、2021年度にはTCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に賛同しており、現在は想定シナリオのもとでKPIを定めて取り組んでいるところです。気候変動はリスクですが、高効率設備などへのお客様ニーズは高まり続ける中、私たちにとって重要な事業チャンスともなっていることを実感します。SBT (Science Based Targets) 認定についても取得に向けた準備を進めています。

人的資本をめぐる、性別・年齢・人種・国籍・障がいの有無にかかわらず、多様な人材が主体的に働ける環境づくりを強化していきます。2022年7月にはダイバーシティ宣言を行い、女性活躍推進に一層注力し、ジェンダー平等を実現していく姿勢を明確にしました。

産業施設事業部では現在、施工管理従事者33名のうち7名が女性という女性活躍のモデル現場が稼働しています。私も現場を視察しましたが、女性従業員がリーダーシップを発揮して現場を仕切っていく姿には大変頼もしさを感じました。現場に複数の女性従業員を配置することは、ちょっとした相談をしやすい雰囲気を生むとともに、女性の現場所長・現場担当者が決して特別な存在でないことに皆の理解を促していけると考えます。

また、各部門で男女従業員4～5名を集めた意見交換会とおし、組織風土の改善やワーク・ライフ・バランスの充実を上長に提言していく女性活躍推進活動「みんなでバタフライ」をスタートしています。現状では、限られた少人数での活動にすぎませんが、小さな変化が積み重なって大きな結果を生み出すバタフライ効果のように、グループ従業員全体のジェンダー平等とやりがい向上へつなげていくことを目指します。

財務戦略および資本政策

業績目標として「SNK Vision 2030」では、2030年度に事業規模1,300～1,500億円、営業利益率10%以上、ROE10%以上を掲げています。このもとでPhase IIでは、2025年度に受注工事高1,350億円、完成工事高1,300億円、営業利益率6.9%、ROE10%以上の目標を定めました。

資本政策の基本方針としては、利益・資本・リスクのバランスを考慮して財務健全性を維持しながら、株主資本コストを上回るROEを見込めるよう、資本効率の向上を図っていきます。ROEはPhase Iにおいて目標を前倒して達成しており、同水準の効率性を長期的に維持していきます。また、R&D、成長事業、設備、環境、および人的資本、デジタル変革といった分野への投資も積極的に行います。Phase IIの3年間合計で150～200億円の投資額を見込んでいます。

株主還元は重要な経営課題の一つであり、利益や資本の水準に応じて、株主の皆様への適切な利益還元を行っていきます。DOE (株主資本配当率)は3%を下限、連結配当性向は30%以上を基本とし、さらなる株主還元については今後の投資等を考慮し、機動的に実施していきます。

企業理念と誇りを大切に、挑戦を続ける従業員を原動力として

社長就任から2年を経て、ますます深まるのは「当社グループは人材によって成り立つ会社」という確信です。従業員こそが当社グループの持続的成長を支える最大の資産であり、その働きがいやエンゲージメント向上は何より重要であると感じています。

2022年には若手・中堅従業員との座談会を開催し、経営と従業員がそれぞれの立場から率直な意見を交換することで、私自身も多くの発見がありました。今後もこのような機会をぜひ増やしていきたいと考えています。2023年度には58名の新卒社員が入社していますが、社会人としての第一歩を踏み出すにあたり、当社を選んでくれた彼らとの対話も有意義でしょう。格式張らない車座などの形で、将来に向けたお互いの夢を語り合えると良いと思います。

コロナ禍が続いたこれまではテレワークを多く取り入れて運用しており、その利便性は実感するところですが、場を共有してFace to Faceで話した方が伝わりやすいケースは多々あります。当社グループ内では、2023年5月に行動規制をなくしたことで、対面でのコミュニケーションが取りやすくなりました。私も社長就任以後、国内外の各拠点を訪ねる機会が長らく制限されてきましたが、今後は積極的に現地に足を運び、直接的な対話を重ねていきます。また、各事業部のミーティング・会議などへの参加を増やし、従業員の声を直に捉えていきます。

従業員には、2つのPを大切にしてほしいと思います。1つ目のPは「企業理念 Philosophy」です。当社では、2019年度に若手を中心とする従業員自らが企業理念を刷新しており、「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。Fill your tomorrow」という使命と、4つの価値観、7つの行動指針を定めています。いずれも当社らしさが表現されていてイメージやすく、あらゆる事業活動を推進していく上で、常に私たちが拠り所とできるものです。

さらに、企業理念が当社の存在意義 (パーパス) を表しているのに対し、それに向き合う個々の従業員がいかに自分のパーパスを考えていくかも非常に重要です。一人ひとりが未来に向けてどのような夢を描き、何を成し遂げたいと思っているのか。自身の日々の仕事にどうつなげていくのか。従業員にはそこに意識を深めてほしいですし、経営側からも働きかけが必要と思っています。

2つ目のPは「誇り Pride」です。1930年に設立された当社の前身である東洋キャリア工業は、日本で初めてエアコンディショナーを製造し、霞が関ビルや皇居などに空調設備を納めました。その後、1969年に東洋キャリア工業の工事業部門が分離独立し新日本空調が誕生しています。長い歴史のもと、当社にはパイオニア精神と技術者魂を大切に、積極果敢なチャレンジを続けるDNAが脈々と受け継がれており、私たちはその誇りを守り、次世代へと伝えていかなければなりません。

それぞれの立場から、環境・社会をめぐる多様な課題に挑み続ける従業員を原動力に、当社グループは「SNK Vision 2030」達成に向けて一丸となって歩んでまいります。



SNKのAt a Glance

新日本空調グループは創立以来、海外も含め、数多くの新たな空調設備を手掛けてきました。生活に身近なオフィス、商業施設、病院の空調設備をはじめ、デジタル社会を支える半導体、医薬品等の工場等の空調設備など、さまざまな分野に実績があります。

なかでも、他社に先駆けて建物内の空調設備のサイクルに注目してきました。一般的に、空調設備の耐用年数は建物の約1/3といわれています。リニューアルは、建物をそのまま利用しながら、環境保護と快適さの追求という相反する2つの課題に対して、さらなる省エネルギー化と居住性・快適性向上を行い、お客様の建物の付加価値を高めてきました。



新築

完成工事高
29.5% (33,165百万円)

日本では、1960年代を中心とした高度成長期に集中して代表的な建物が建てられており、それから約60年が経過しています。事務所用の鉄骨鉄筋コンクリート造・鉄筋コンクリート造の建物に対する法定耐用年数は50年ですが、メンテナンスの状況によってさらに長期間利用できます。しかし、阪神淡路大震災や東日本大震災を経た現在、耐震性強化や時代のニーズにより建物は新たなものに生まれ変わっています。都市部では段階的に再開発が進み、区画が統合されて新たに大型・高層化したビルに生まれ変わると同時に、空調設備もそのニーズにより一新されます。これから新築における空調は、人の快適性だけでなく、環境負荷がかからないZEB(Net Zero Energy Building)化が必須になりつつあります。

快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する1次エネルギーの収支をゼロにする取り組みを進めています。



リノベーション

完成工事高
48.2% (54,072百万円)

建物やその空調設備はメンテナンスにより、良い状態を維持することができますが、時間の経過とともに劣化していきます。空調設備の耐用年数は建物の約1/3といわれており、仮に建物寿命を60年とすると、空調設備のリニューアルをする機会は20年に1度の頻度で発生します。リノベーション工事は、お客様が入居したまま実施するため、お客様の安全性を確保しつつ、工事内容・時間の大幅な制限を受けながら進めていきます。



原子力

完成工事高
7.1% (7,942百万円)

日本の製造現場を下支えたのは、各ニーズに対応した産業空調ですが、その産業に必要な電力の供給を支えたのが原子力発電所に対する空調です。1956年に、日本初となる茨城県東海村原子炉建屋の空調の設計・施工から始まり、沸騰水型軽水炉(BWR)の建屋の空調等、原子力の空調設備を数多く手掛けています。



関係会社(国内)

完成工事高
7.2% (8,071百万円)

当社グループの国内関係会社は2社あります。新日空サービス株式会社は1991年に設立され、建築設備のメンテナンス・リニューアルを行い、「顧客満足度NO.1の総合設備メンテナンス会社」を目指しています。日宝工業株式会社は2016年から当社グループに加わり、産業施設分野の電気設備や空調衛生設備事業の再構築を行っています。日本国内で、当社グループのワンストップソリューションの一翼をそれぞれ担い総合力で皆様の課題解決に努めていきます。



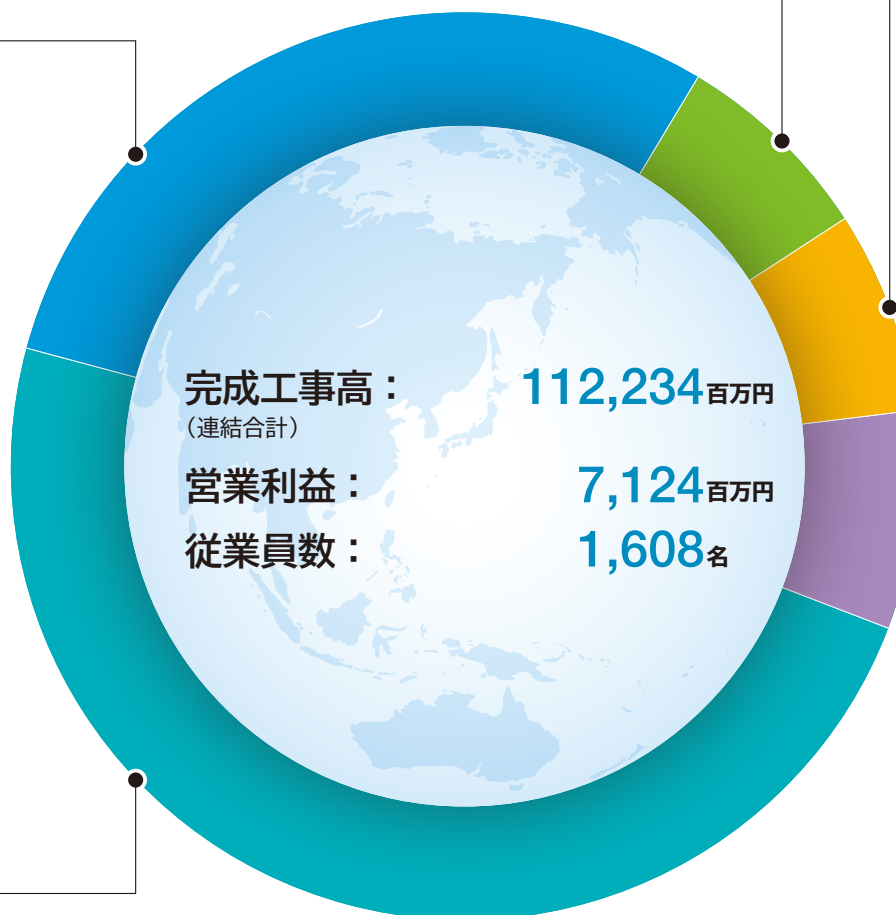
関係会社(海外)

完成工事高
8.0% (8,982百万円)

当社グループの国外関係会社は3社あります。中国を拠点とする新日空(中国)建設有限公司は2003年に設立し、現在は総合建設業許可を有しており、日系企業が中国に工場を建設するサポートをしています。SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. は2010年に設立し、シンガポール、ミャンマー、カンボジアのお客様のニーズに合わせた事業展開をしています。SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITEDは2008年に設立した、スリランカを拠点とする唯一の日系設備工事会社で、自社工場を有しています。海外3現地法人とも当社の支店時代を含めそれぞれ40年前後の歴史があります。



SNKのグローバルネットワーク



SNK成長の歴史

新日本空調は、ウィリス・キャリア博士が発明した『空調 (air conditioning)』から始まります。米国キャリア社が、昭和5年(1930年)に当社の前身である「東洋キャリア工業」を設立、その後、昭和44年(1969年)にその工事業部門から分離独立して、「新日本空調」としてスタートしました。「技術のキャリア」として、世界を席卷した高い技術力とパイオニア精神は創立時から現在に脈々と受け継がれています。新日本空調グループは、ナレッジとテクノロジーを活用することにより、お客様のみならず、お客様の先にいらっしゃる多くのエンドユーザーを支え、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

沿革

● 米国キャリアコーポレーションと提携
東洋キャリア工業株式会社創業

● 東洋キャリア工業株式会社の工事業部門を
分離独立し、新日本空調株式会社 (SNK) 設立

● 工学センター開設

● 東京証券取引所市場第二部に上場

● 東京証券取引所市場第一部銘柄に指定
技術研究所・茅野研修所開設

● 連結決算スタート

● 新日空サービス株式会社設立

● SNK (ASIA PACIFIC)
PTE. LTD. 設立

● 新日本空調工程(上海)有限公司設立

● 日宝工業株式会社の全株式を取得

● SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED 設立

● 新日本空調株式会社
設立50周年

施工実績・技術開発

● 世界初の全列車空調
南満州鉄道特急「あじあ号」

● 日本原子力研究所(東海村)にわが国初の原子炉施設の空調施工

● わが国初の超高層ビル「霞が関ビル」に空調施工
初のBWR実用炉原子力発電「敦賀原子力発電所」
に空調換気施工

● 当時世界最大規模の
複合ビル「ラッフルズシティ」の
空調施工(シンガポール)

● わが国初の超高層ビル「霞が関ビル」の
リニューアル空調施工

● 微粒子可視化システム
「ViEST®」の開発

● 「沖縄美ら海水族館」の
空調・衛生施工

● 「東京ミッドタウン」の空調施工

● 「マリナーベイ・サンズ」の空調施工

● 「東京ミッドタウン八重洲」の空調施工

● 「熱源最適制御システム (EnergyQuest®Cloud)」の開発

社会動向

● 第一次オイルショック

● 固定相場制から変動相場制に移行

● インターネットの普及開始

● バブル経済の崩壊

● 長野オリンピック開催

● リーマンショック

● 東日本大震災

● 新型コロナウイルス感染拡大

● 東京オリンピック開催

1930

1969

1990

2005

2022

創業期

分離独立から発展～バブル期

上場後の大競争時代

経営改革の推進～新たな企業価値の創造へ

新日本空調が培ってきた強み

空調のパイオニアとして日本の産業の成長・発展に貢献

当社の歴史は20世紀の初めに幕を開けた米国キャリア社に遡る。高温多湿な日本に当時なかった「空調」という概念を持ち込み、産業の発展や保健衛生上の必要性を訴えた。

世界初の全列車空調施工、世界初の全船空調施工や日本初の超高層ビルの空調をはじめ、地域冷暖房、原子力施設、クリーンルームなどのパイオニアとして、日本の産業興隆期において重要な役割を果たす。



写真提供：三井不動産(株)

新日本空調の設立、お客様との信頼関係を深化

工事業部門の独立に合う実績を受け、経営判断により工事業部門を分離・独立し、新日本空調株式会社を設立。高度経済成長による建設ラッシュを背景に順調に業績を拡大する。バブル期には過去最高の業績を達成。上場の準備が整う。

既存の建物もお客様ニーズに応え、空調設備を一新してお客様との信頼関係をさらに深めた。



空気質の追求(クリーンルーム本格化と可視化技術開発)

1991年のバブル崩壊による景気低迷期において、建設業も冬の時代に。赤字決算やリストラの敢行を経験。そのような中、新分野へチャレンジ。東証一部上場をきっかけとして設立した技術研究所(現 技術開発研究所)において、微粒子可視化技術を開発。

1995年からのインターネットの普及をきっかけに、世界的に半導体ニーズが増加。クリーンルームの品質向上に寄与する微粒子可視化技術のニーズが高まった。



理論と実証の積み重ねに裏付けられた課題解決力

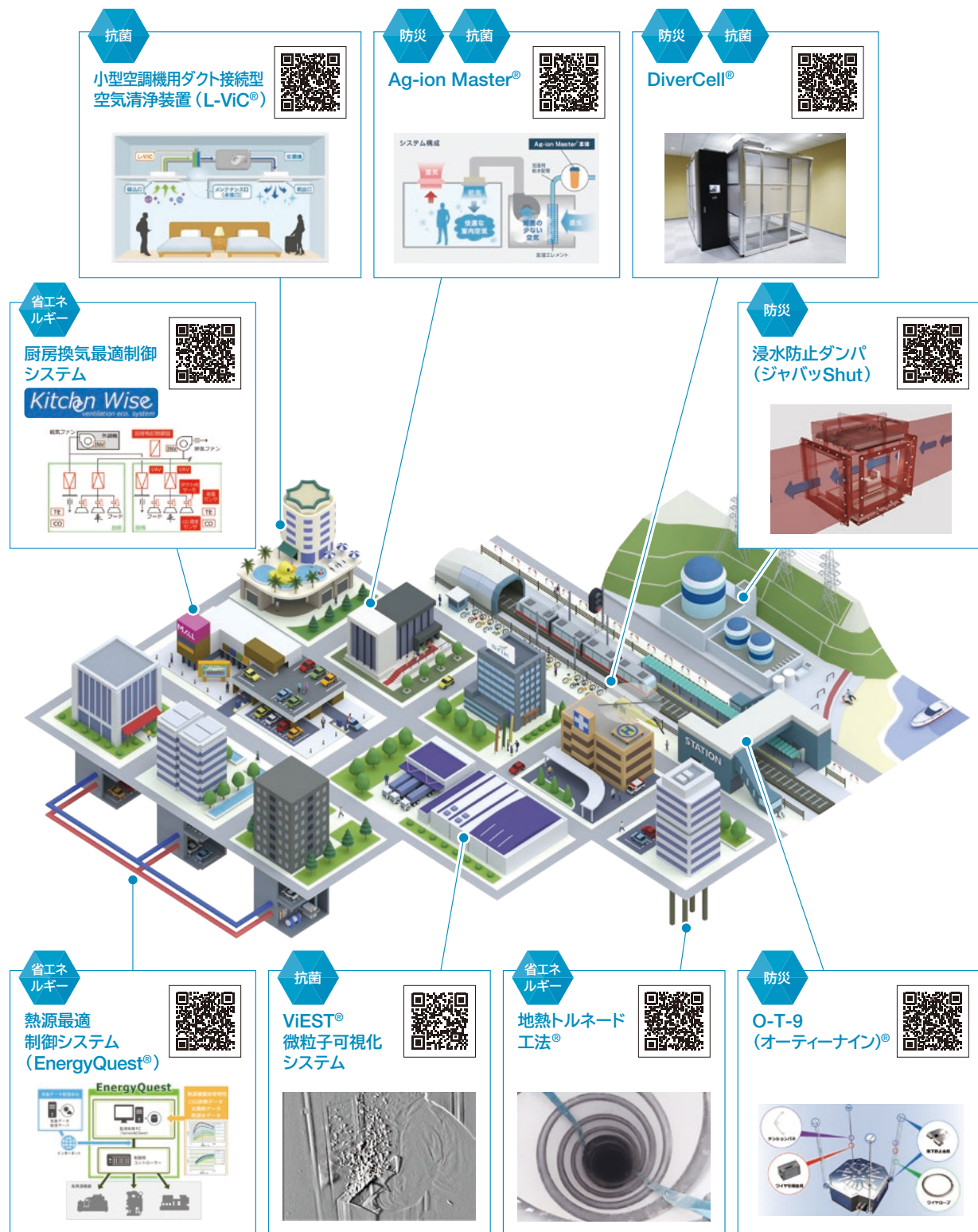
経営改革を推進。東日本大震災をきっかけに省エネと防災意識が広がる。新日本空調としても省エネ技術の開発に注力。熱源最適制御システム (EnergyQuest®Cloud)、AiR-Lo3 (エアロスリー)®、柔ワイヤ工法®などの実績をつくる。2020年からの新型コロナウイルスの感染拡大においては当社の微粒子可視化技術に再度注目が集まる。2022年にはTCFD提言に基づく気候関連の情報開示を行い、持続可能な地球環境の実現につなげていく道筋を示した。



SNKの特長

暮らしを支えるSNKの事業

新日本空調グループが提供する建築設備システムは、全てのステークホルダーの皆様の重要な資産となり、企業活動のインフラとして事業の成長・発展を支える役割を果たしています。当社グループはこれからも建築設備システムの提供を中核とするビジネスを通じて、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用する集団として、社会の課題を解決します。



SNKのコアコンピタンス

当社は、昭和5年(1930年)の創立以来、【空調のパイオニア精神】と技術者としての誇りを持ち、積極果敢なチャレンジを続けてきました。創立時以降、世界初の全列車空調、日本初の日本原子力研究所(現・日本原子力研究開発機構)の原子炉建屋や超高層ビル、地域冷暖房、半導体工場等空調を手掛け、さまざまな価値を提供してきました。新築工事だけでなくリニューアル工事もいち早く注目し、お客様の日常業務に支障がないように、設備の改修を行うサービスの提供を開始しました。その結果【お客様との信頼関係】が醸成され、お客様から「新日本空調に仕事を頼んで良かった、また次も頼みたい」と評価をいただくことができました。

また、お客様からの新たなニーズや変化する社会課題を捉え、当社グループが持つ独自技術を活用し、求められる価値提供を果たしていく【課題解決力】を培ってきました。



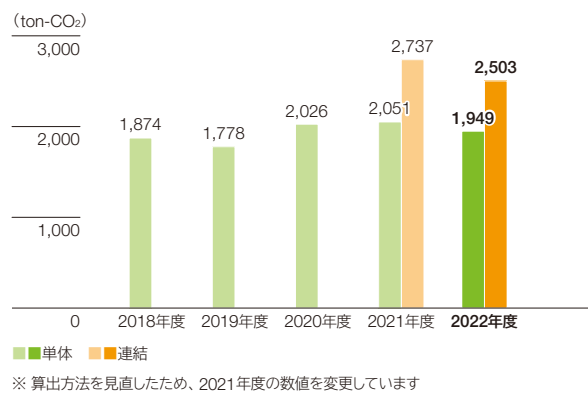
ハイライト

▶ 非財務項目

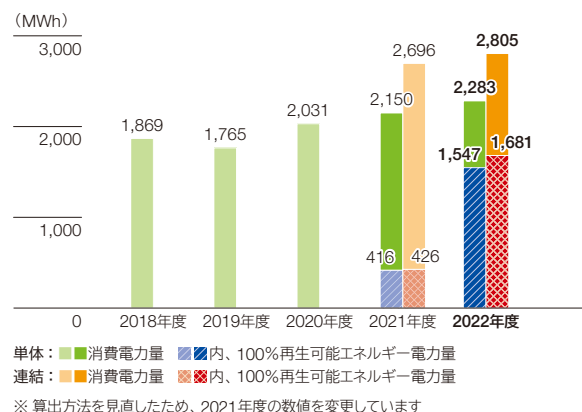
当社グループは、環境問題への配慮、健康経営、ダイバーシティ等、サステナビリティをめぐる社会課題への対応を強化し、重要な経営課題として捉え社会の持続性に貢献する事業活動を推進していきます。

非財務情報の詳細は、
WEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/management/disclosure/>

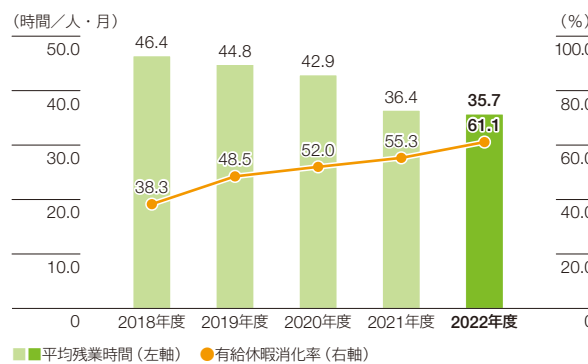
温室効果ガス排出量 (SCOPE1+2)



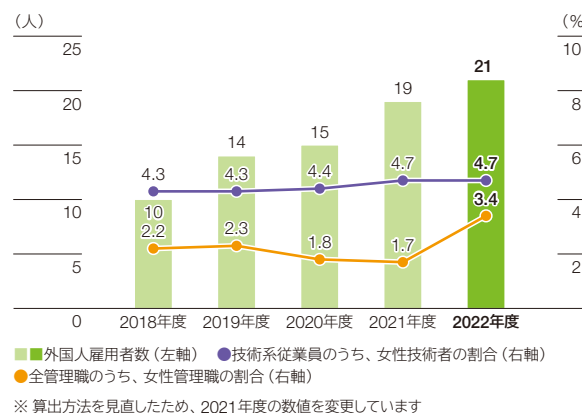
消費電力量



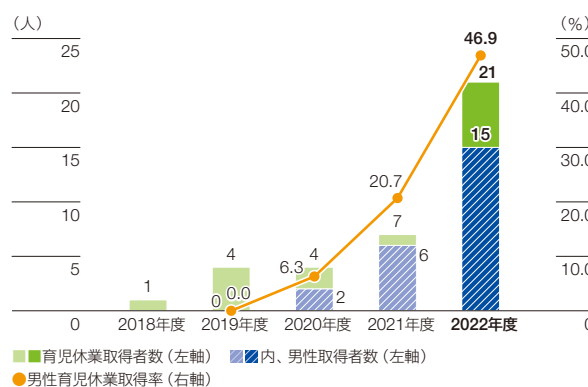
平均残業時間／有給休暇消化率



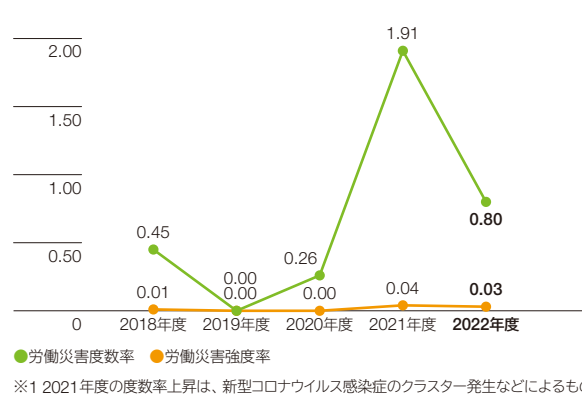
ダイバーシティ指標



育児休業取得者



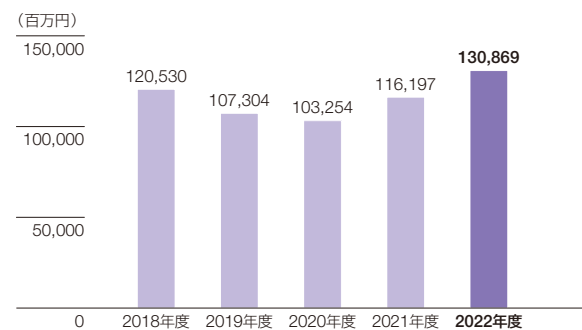
労働災害度数率^{※1}／労働災害強度率



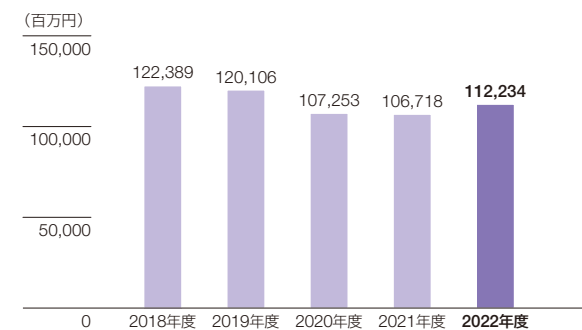
▶ 財務項目

2023年3月期連結決算では、受注工事高は2期連続で前期比増となり、完成工事高は4期振りの前期比増となり回復しました。利益面では、受注採算性の向上、原価低減活動の浸透、業務効率の向上効果などにより改善を維持し、完工総利益、完工総利益率は設立以来の最高値を更新、当期純利益は4期連続で設立以来の最高益を更新しました。

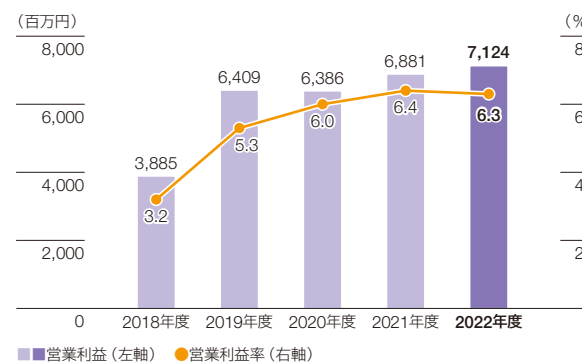
受注工事高



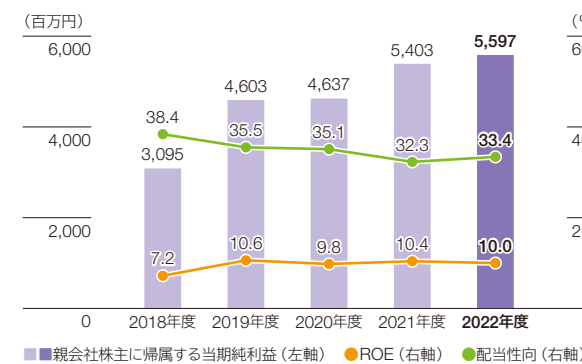
完成工事高



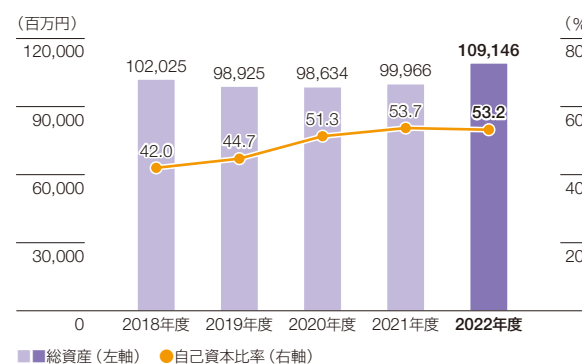
営業利益／営業利益率



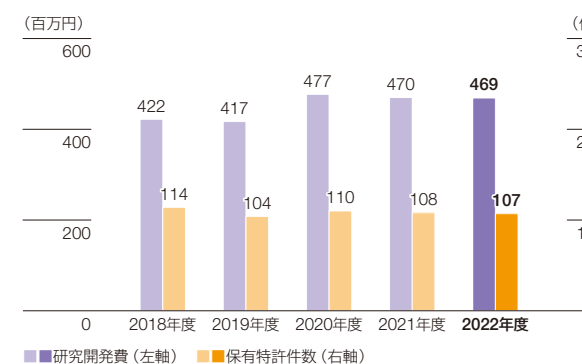
親会社株主に帰属する当期純利益／ROE／配当性向



総資産／自己資本比率



研究開発費／保有特許件数



技術開発研究所の未来に向けて ～新たな価値を生み出し、社会へ提供していくために～

技術開発研究所長
坂下 行範

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事
後藤 敏彦 氏

長野県茅野市に、新日本空調株式会社の研究開発の拠点として、さまざまな新技術の開発が進む「技術開発研究所」があります。2023年5月9日、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事の後藤敏彦氏がこの研究所を訪問。研究所を見学し、今後の研究開発戦略などについての説明を受けた後、坂下技術開発研究所長と、今後の当社の研究開発について語り合っていました。

「SNK Vision 2030」につながる研究開発戦略

坂下 当研究所では、「SNK Vision 2030」のもと、社会環境変化への適用とお客ニーズへの対応、施工の省力化・品質向上につながる技術開発をメインのテーマとして定めています。

研究開発重点分野としては、ZEB化推進や健康増進、個別空調の要求増加などのニーズに応えるための高付加価値志向システム開発。また人口減少と人手不足に対応するための工省力化・効率化や現場作業支援技術、そして最先端技術の建設分野への応用導入などを挙げています。「SNK Vision 2030」と併せての印象はいかがでしょう。

後藤氏 御社の事業は空調関係などのサービス事業であり、「Everything as a service」という今の時代に非常に合致しています。事業機会も多くなっているのではないのでしょうか。

本日、研究所を見学させていただきましたが、一つ一つの技術が大変素晴らしく、研究開発戦略の内容も納得できるものだと思います。ただ現在、投資家などの間では、経営全体を見据えた「ストーリー性」のある成長戦略が強く求められています。御社はパーパス経営を掲げられていますので、そのパーパスとの整合性を意識しながら戦略を立てていかれるのが重要かと思います。

「SNK Vision 2030」では、パーパスと重なるとも考えられる「基本方針」を掲げると共に、その実現に向けて5つの基本戦略を掲げられていますね。これとも連動させながら、「SNK Vision 2030」の全社的目標、長期的目標からブレイクダウンさせ、研究所としての具体的・定量的な目標を設定することも必要だと思います。特にイノベーション実現のためには、技術者の多様性のマネジメントが必須ではないのでしょうか。

坂下 おっしゃるとおりだと思います。当研究所には建築・機械・化学関係など多様なバックグラウンドを持つ研究者が在籍していますし、さらに不足を補うために、研究開発の多くをアカデミアや専門企業との共同研究・共同開発で行っています。その中で、多様性に対する意識が自然と培われてきたように感じています。

デジタル化とコンバージョンによる新たな価値創造を

坂下 技術開発の使命は、社会に新たな価値を提供し、社会課題の解決につなげることだと思います。2023年には小型空調機用ダクト接続型空気清浄装置「L-ViC®」とオゾン清浄装置「Ex-ViC®」で、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会主催の「第3回STOP感染症大賞」の優秀賞を受賞しました。

後藤氏 共同研究・共同開発も含め、非常に素晴らしい技術やサービスを生み出しておられますね。環境課題に関しては、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示をされていますが、そこで「移行リスク」として挙げられている内容は、御社にとってのビジネスチャンスにもなり得るのではないのでしょうか。

坂下 はい。これまでも、省エネや自然災害対応、また顧客企業の生産性向上など、さまざまな社会課題の解決において、技術開発で実績を上げてきました。従来技術から当社の新技術に切り替えることで得られる効果をCO₂の排出削減量などの形で明示し、お客様への提案も積極的に行っています。

後藤氏 案件ごとの効果だけでなく、売上1億円あたり基準年に比べお客様のCO₂排出量を〇〇トン減らすことを目標としています、といった見せ方をするのも一案ですね。

デジタル化についても少しお話しておきたいのですが、「SNK Vision 2030」のデジタル変革戦略では自社のデジタル化を主に扱っておられます。それらも必要なのですが、より重要なのは、異なる2つの要素をコンバージョン（融合）させて新しいサービスを生み出すことではないかと思います。

例えば御社は、バリューチェーン上のポジションにおいて、サプライヤーと顧客、双方に関するビッグデータを得られるという優位性があります。これらのデータを融合させて、新たな価値を生み出していくチャンスを活かすことが、今最も必要なのではないのでしょうか。

坂下 重要な指摘だと思います。例えば省エネなどはオイルショックを機にエネルギー危機対策として40年ほど前から要望をいただいていたものですが、その要望は、地球温暖化対策としての省エネ、カーボンニュートラルに大きく変化しており、それらに資するシステムを構築する上で、実運用データなどのビッグデータが有用になると思います。

後藤氏 おっしゃるとおりです。それに対して、御社がプロアクティブな姿勢で対応していけるかどうか。そのときの鍵になるのが、今申し上げたコンバージョンによる新たなサービス提供だと思います。

「ストーリー性」のある成長戦略に

後藤氏 今日お話を伺っていて、御社は素晴らしい技術をお持ちだというだけでなく、今後さらに社会に大きな価値を提供していける可能性を秘めているということを強く感じました。

坂下 ありがとうございます。貴重なご意見をたくさんいただきました。

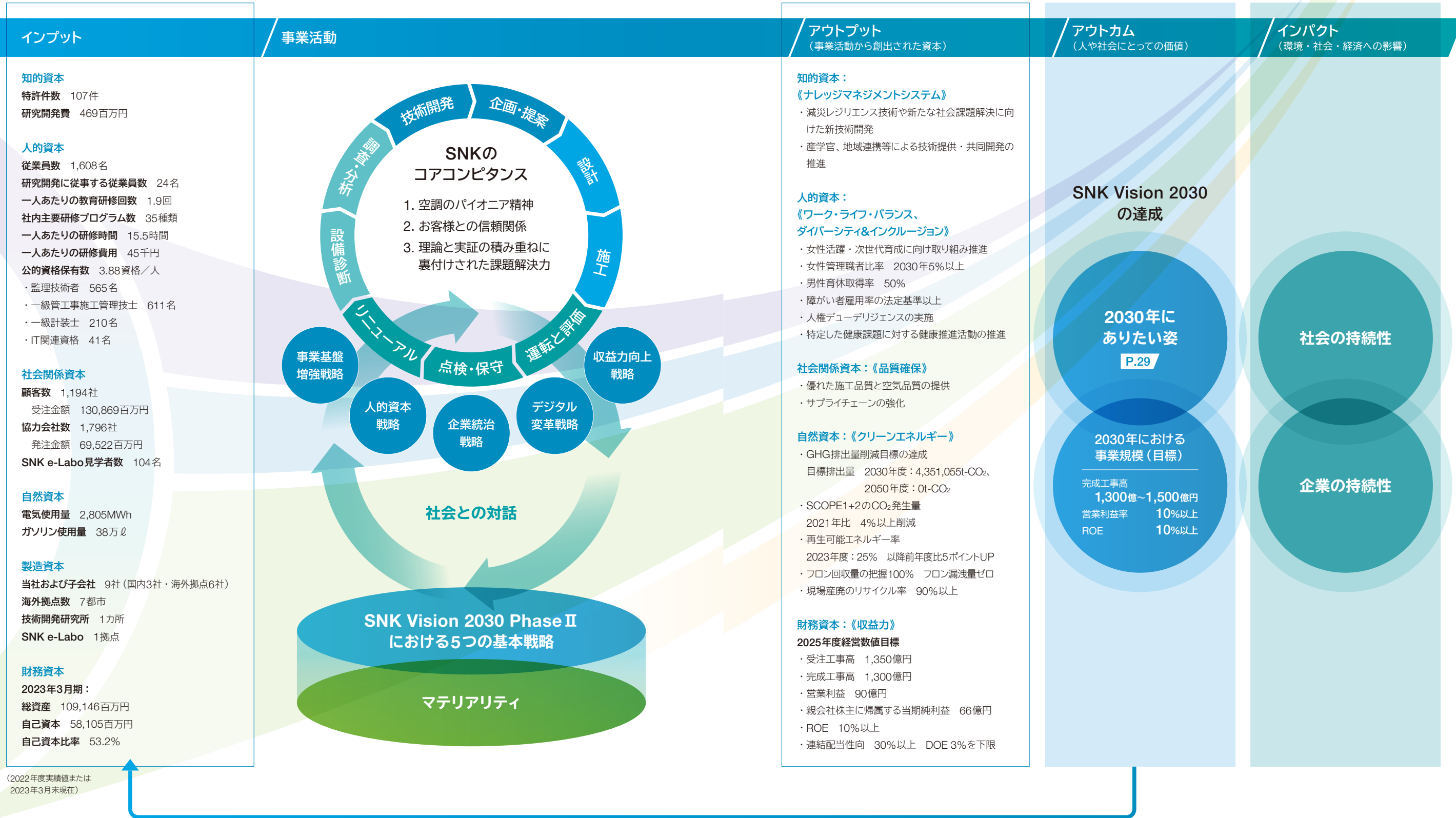
後藤氏 「SNK Vision 2030」の中で研究開発がどんな役割を果たすのか、ガバナンスをどう有機的に機能させて新しい価値を生み出していくのか、「ストーリー性」のある成長戦略を意識しながら、さらに検討いただきたい。そして、「Everything as a service」の時代に、ますます発展していかれることを期待したいと思います。

坂下 「ストーリー性」のある成長戦略は、今日のお話の中でも非常に胸に響いた言葉でした。強く意識していきたいと思っています。

私は常日頃から、当社の技術開発がどう進んでいくかという夢を、折に触れて研究所員に伝えるようにして、それが所長である私の役目だとも考えています。その夢に向かって、より多様な人材が活躍できる研究所にしていきたいですね。

価値創造プロセス

新日本空調グループは、2020年に10年ビジョン「SNK Vision 2030」を掲げ、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向けた、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指すことを、基本方針に定めています。将来の見通しやさまざまな変化に対し柔軟かつ機敏に対応するとともに、慣習や既成概念にとらわれず新たなことに挑戦していきます。



SNK Vision 2030

新日本空調グループは、2017年度からの3年間にわたる中期経営計画「SNK Value Innovation 2020」の中で、当社グループの未来における企業価値の持続的向上に向けて、グループ会社を含めた若手から中堅社員で構成された「ブランド戦略タスクフォース」を立ち上げ、ロゴマークやコーポレートカラーを刷新し、新たな企業理念である「使命」と「価値観」や、「会社の方針」と私たちの「行動指針」を再定義しました。

また、その最終年度となる2019年度には、将来起こりうる変化やその先の見通しに対して、柔軟かつ機敏に対応できる企業グループであるために、2030年を節目とした当社グループの長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」を定め、以降その基本戦略の下に中期経営計画を策定することとしました。

SNK Vision 2030 の基本方針

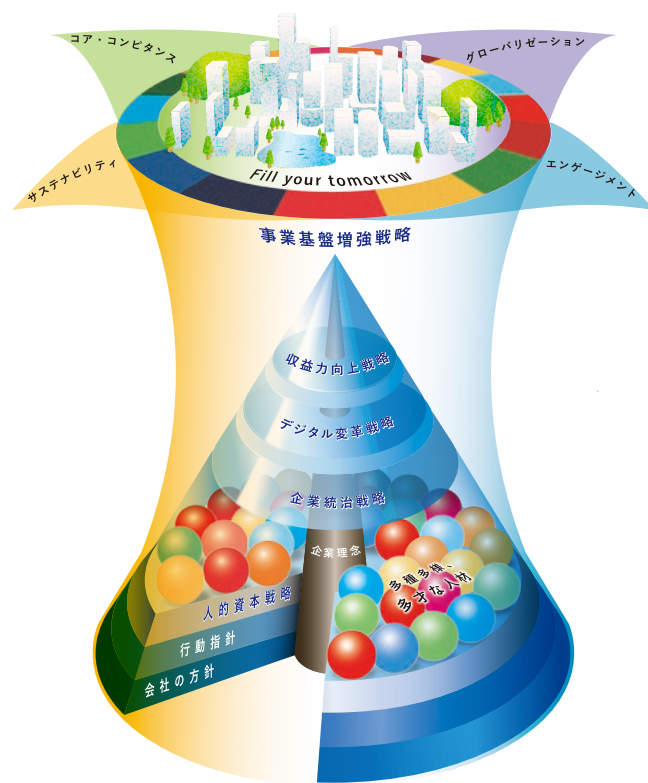
新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。

2030年における事業規模

事業規模 1,300億円～1,500億円	営業利益率 10%以上	ROE 10%以上
--------------------------------	-----------------------	---------------------

5つの基本戦略

- 事業基盤増強戦略**
資本コストを意識した事業ポートフォリオの実現と新たな事業領域の展開による収益基盤の拡大。
- 収益力向上戦略**
事業収益力の向上と施工遂行力の持続的成長を実現する現場機動力の増強に資する安全品質管理体制の強化と生産性向上を目指す。
- デジタル変革戦略**
デジタル変革社会に則した高度情報活用の推進と業務機動性のさらなる向上を目指すために、デジタルによる情報活用を推進し、情報通信技術の高度化による当社独自のICTプラットフォームを構築し、存在価値を高める。
- 企業統治戦略**
持続的地球環境の実現とステークホルダーの長期的価値向上を見据えたESG経営の浸透展開と、それを支えるコーポレート・ガバナンス体制の強化。
- 人的資本戦略**
多種多様、多才な人材を有し、さまざまな専門領域にて、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスが有機的に結びつく人的資本の育成と、働き方改革を実現する現場や事業基盤増強戦略に基づく事業分野への人材の傾斜配分。



SNK Vision 2030の3つのPhase



中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase I (2020-2022年度) 主な取り組み成果

5つの基本戦略	主な取り組み成果
事業基盤増強戦略	<ul style="list-style-type: none"> 感染リスク低減への貢献 省エネ、省CO₂への貢献 スタートアップ企業、関係会社との協業 大学・研究機関との共同研究 太陽光発電事業への展開
収益力向上戦略	<ul style="list-style-type: none"> 現場業務の効率化 現場作業の省力化 微粒子可視化システム「VIEST®」の展開
デジタル変革戦略	<ul style="list-style-type: none"> 工事業務のデジタル化強化 DX推進体制の整備 基幹システムの刷新
企業統治戦略	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティをめぐる課題への対応 脱炭素社会の実現に向けた取り組み コーポレート・ガバナンス体制の強化
人的資本戦略	<ul style="list-style-type: none"> 多種多様、多才な人材の活用 ダイバーシティ経営の推進 健康経営®の推進

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

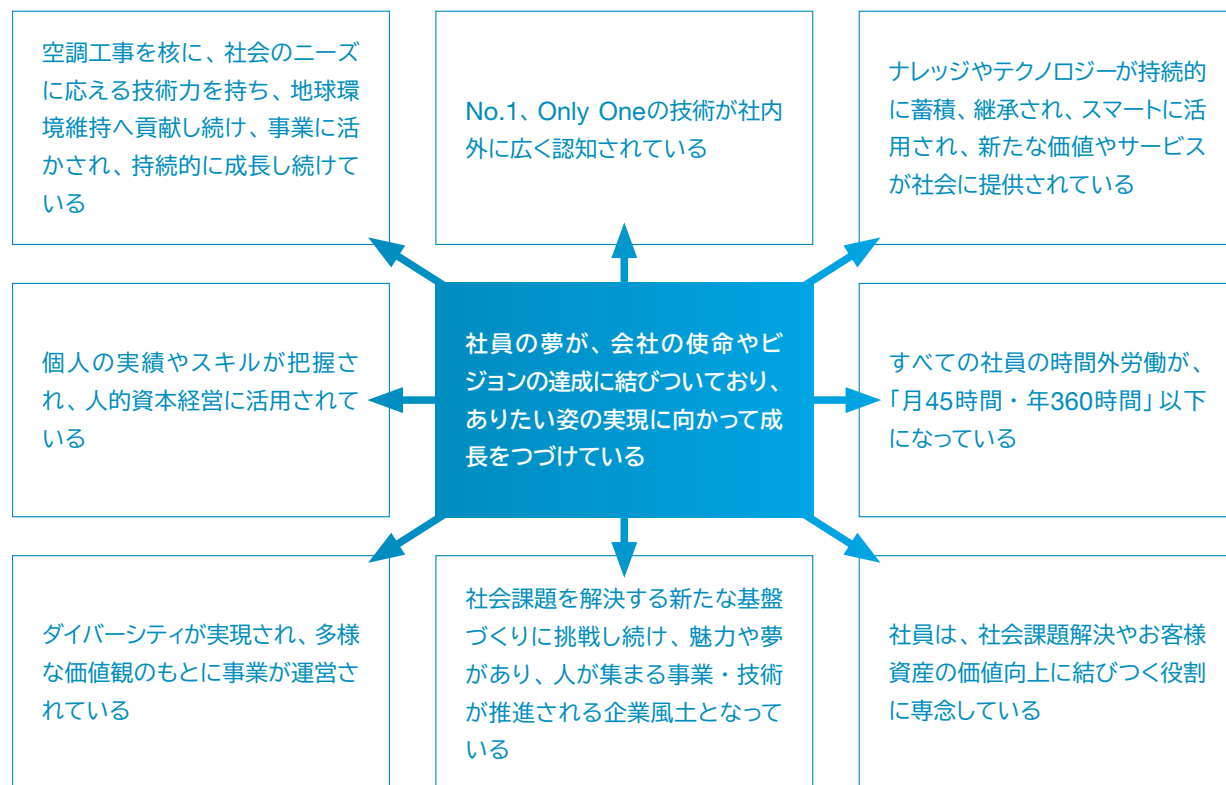
Phase I の目標値および実績

	Phase I (2020～2022年度)	
	目標値	2023年3月期(実績)
受注工事高(百万円)	123,000	130,869
完成工事高(百万円)	123,000	112,234
営業利益(百万円)	6,300	7,124
経常利益(百万円)	6,650	7,914
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	4,500	5,597
自己資本純利益率(ROE)	10%以上	10%

▶ 中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase II (2023-2025年度)

2023年度は、その第2ステップとなる新たな中期経営計画のスタートとなります。第1ステップの2020年から2022年度に現れた劇的な社会情勢の変化を踏まえ、「SNK Vision 2030」の基本方針とその基本戦略を踏襲し、「社会の持続性」と「企業の持続性」を両立・融合させ、「社会との対話」を通じてこれらを実現していきます。実現にあたっては、あらためて、2030年にありたい姿を具体的にイメージし、Phase Iからの継続課題についても整理を行い、中期経営計画 SNK Vision 2030 Phase II を策定しました。

2030年にありたい姿



経営数値目標

	Phase II (2023-2025年度) 最終目標値
受注工事高 (百万円)	135,000
完成工事高 (百万円)	130,000
営業利益 (百万円)	9,000
経常利益 (百万円)	9,400
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	6,600
自己資本純利益率 (ROE)	10%以上

SNK Vision 2030 Phase IIの基本戦略と対処すべき基本課題

基本戦略	対処すべき基本課題
事業基盤増強戦略	<p>当社の持続性を高める事業ポートフォリオの実現と新たな事業領域の展開による収益基盤の拡大を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当社の強みの深化、差別化に資する技術開発とブランディングの推進 2. ワンストップ施工体制の拡大と持続的なサービスの提供 3. 建物ライフサイクルを通じた収益性評価によるストックビジネスの推進 4. 社会の持続性に資するソリューションサービスの展開強化 5. 社会の持続性を支える成長分野・新エネルギー分野への事業領域拡大 6. 海外事業の安定化を目指した人員の拡充と機動的な事業地域の選択 7. 社会の持続性に資する将来技術や新たな事業を創出するイノベーション意識の醸成と推進体制の整備・運用
収益力向上戦略	<p>現場機動力の増強と安全品質管理体制の強化および生産性向上により、事業収益力の向上を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務プロセスの効率的な見直しと、プロジェクトの最適な業務仕分け 2. サプライチェーンの持続性と現場プロセスの効率化を目指した構造変革の推進 3. SNK品質の提供と安全の確保によるお客資産価値の維持向上
デジタル変革戦略	<p>デジタル変革社会に即した高度情報活用の推進と業務機動性のさらなる向上のために、デジタル情報の活用を推進し、デジタルトランスフォーメーション(DX)による新たな価値提供を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. すべての業務プロセスのデジタル化推進と、ナレッジを最大限に活用するマネジメントシステムの構築と運用 2. 現場生産性、品質の向上を目指す徹底した現場ICTの推進
企業統治戦略	<p>持続可能な社会の実現とステークホルダーへの価値提供のために、ESG経営の推進とそれを支えるコーポレート・ガバナンス体制の強化を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. サプライチェーン全体を通じた人権等、サステナビリティをめぐる課題への注力、事業を通じたグリーントランスフォーメーション(GX)の推進 2. グローバルな情報開示枠組みへの対応と、積極的な社会との対話の促進 3. 持続的成長を可能とするコーポレート・ガバナンス変革
人的資本戦略	<p>多種多様、多才な人材を有し、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスを結びつけ、働き方改革を実現させる人的資本経営を推進する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 時間と場所にとらわれない多様な働き方の一層の推進 2. 経営戦略に連動した人材ポートフォリオの確立と運用 3. 経営戦略に連動した教育・研修やリスキリング等を通じた人材育成 4. ダイバーシティ&インクルージョンによる新たな価値観の創出 5. 従業員エンゲージメントの向上とそれらを醸成する企業風土づくりの推進

資本政策

【資本政策の基本方針】

当社グループの資本政策としては、利益・資本・リスクのバランスを考慮しつつ、財務健全性を維持しながら、株主資本コストを上回るROEを見込めるよう、資本効率の向上を図るとともに、R&Dや成長事業、設備、環境、人的資本、デジタル変革などへの投資を行いながら、利益や資本の水準に見合った株主還元を実現していくことにあり、この政策を通じて企業価値の向上を図っていきます。

【政策保有株式に関する方針】

当社は、良好な取引関係の維持・連携強化を図る上において、当社の企業価値の向上を実現する観点から、必要と判断する企業の株式を保有することがあります。こうした株式の保有については、取締役会で個別銘柄ごとに保有目的、取引状況、保有リスクを勘案しつつ、便益性と資本コストを総合的に検証し、保有または売却の要否を判断していますが、今後2025年度末までには、2022年度末比で、20%の縮減を目指していきます。

【株主還元】

当社グループは、株主の皆様に対する利益の還元を重要な経営課題の一つと位置付けており、安定的に株主の皆様へ還元するため、株主還元に関する基本方針として、DOE(株主資本配当率)3%を下限とし、連結配当性向30%以上として還元していきます。さらなる株主還元については、今後の投資等を考慮しつつ、機動的に実施することとします。

SNK Vision 2030

▶ マテリアリティ

新日本空調グループが企業理念「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。Fill your tomorrow」を果たし、長期経営方針となるビジョン「SNK Vision 2030」を達成するため、2023年3月、「経営課題に取り込むべきマテリアリティ」（以下「マテリアリティ」と称する）を特定しました。マテリアリティの特定プロセスを以下に示します。これまでの「CSRマテリアリティ」は中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」を下支えするものという位置付けでしたが、新たな中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」では、中期経営計画の中に組み込むものとしてマテリアリティを位置付けました。

マテリアリティ特定プロセス

<p>1</p> <p>経営課題に取り込むべきマテリアリティは、「社会からの注目度が非常に大きく、当社グループの取り組み度が非常に高い社会課題」を抽出し、「E: 環境」「S: 社会」「G: ガバナンス」に分類し、「サステナビリティ推進委員会」にて討議を繰り返し、「サステナビリティ委員会」に答申し、最終的に取締役会で承認された。</p>	<p>2</p> <p>マテリアリティは5のカテゴリに分類しました。1～3のカテゴリは、社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献することができるマテリアリティである。4～5のカテゴリは、事業活動の推進や、経営の持続性強化につながるマテリアリティである。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

特定したマテリアリティは、新日本空調グループが、社会の持続可能性への貢献と企業の持続可能性の実現を両立するために取り組むべきテーマです。当社グループがどのように考えどのように取り組むのかを、ステークホルダーの皆様へ示し、急速に変化する社会課題解決に向けた取り組みを推進していきます。今後、進捗状況を毎年把握・報告するとともに、経営環境・事業環境および社会情勢等の変化を踏まえ定期的に見直します。

経営課題に取り込むべきマテリアリティ

社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献	1. カーボンゼロに向けた積極的な地球環境への貢献	1-1. GHG排出量削減による地球温暖化防止 1-2. 自然環境（水・大気の汚染）保護と共生	E 環境
	2. 技術革新の推進	2-1. 優れた施工品質と空気品質の提供 2-2. 減災レジリエンス技術や新たな社会課題解決に向けた新技術開発 2-3. 産学官、地域連携等による技術提供・共同開発の推進	S 社会
	3. 現場力（安全品質確保、サプライチェーンとの関係、技術力）の強化	3-1. 労働災害の撲滅 3-2. サプライチェーンの強化 3-3. 生産性の向上	
事業活動の推進や、経営の持続性強化	4. 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重	4-1. 健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進 4-2. 次世代を担う人材育成 4-3. ダイバーシティとインクルージョン 4-4. 人権の尊重 4-5. ステークホルダーとの対話促進	G ガバナンス
	5. 企業倫理の徹底	5-1. コンプライアンス 5-2. リスクマネジメント 5-3. 情報セキュリティ 5-4. 公正な事業慣行	

ESG	マテリアリティ（Phase II）	基本戦略
S	2-1. 優れた施工品質と空気品質の提供	事業基盤増強
ES	2-2. 減災レジリエンス技術や新たな社会課題解決に向けた新技術開発	
ES	2-3. 産学官、地域連携等による技術提供・共同開発の推進	
S	3-1. 労働災害の撲滅	
S	3-2. サプライチェーンの強化	
S	3-3. 生産性の向上	
S	4-2. 次世代を担う人材育成	収益力向上
S	2-1. 優れた施工品質と空気品質の提供	
S	3-2. サプライチェーンの強化	
S	3-3. 生産性の向上	人的資本
S	4-1. 健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進	
S	4-2. 次世代を担う人材育成	
S	4-3. ダイバーシティとインクルージョン	
S	4-4. 人権の尊重	
S	4-5. ステークホルダーとの対話促進	デジタル変革
S	2-1. 優れた施工品質と空気品質の提供	
S	3-2. サプライチェーンの強化	
S	3-3. 生産性の向上	企業統治
E	1-1. GHG 排出量削減による地球温暖化防止	
E	1-2. 自然環境（水・大気の汚染）保護と共生	
S	3-2. サプライチェーンの強化	
S	4-4. 人権の尊重	
S	4-5. ステークホルダーとの対話促進	
G	5-1. コンプライアンス	
G	5-2. リスクマネジメント	
G	5-3. 情報セキュリティ	
G	5-4. 公正な事業慣行	

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

新日本空調グループは、サステナビリティ方針を、2022年6月に制定しました。事業を通じて社会課題を解決するため、企業理念や会社の方針、長期ビジョン、中期経営計画、サステナビリティ方針、ISO 26000の中核主題に沿って、経営課題として取り込むべきマテリアリティを特定しています。

サステナビリティ方針

新日本空調グループは、「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満ちた。～Fill your tomorrow～」を企業理念に掲げています。この理念の下、本方針においてサステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、この理念を支える「会社の方針」と「行動指針」に従い“ESG経営”を推進し、社会と環境との調和、つながりを大切にしながら、空調を核とする事業を通して、お客様や社会からの期待に応える企業として成長し続けるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

また、当社グループは、2019年1月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を支持しています。国連は誠実性の確保のため、毎年、参加組織に対し10原則の実現に向けて実際に行った活動の詳細および、結果の報告を義務付けており、当社グループは、2018年度よりSNKレポート(統合報告書)での掲載内容を中心に報告し、「GC Active COP※」を提出しています。

今後も引き続き、ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを実施し、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

※ COP: Communication on Progressの略



サステナビリティ推進体制

当社グループは、事業を取り巻くさまざまなサステナビリティをめぐる課題への対応を、取締役会として検討・方針を決定し、決定した方針に沿って目的が達成されているかを監視することを目的に、2022年4月に取締役会のもとに、「サステナビリティ委員会」を設置しました。

2021年6月の「コーポレートガバナンス・コード」原則の変更に伴い、サステナビリティをめぐる課題への取り組みの検討や方針が取締役に求められており、当社のサステナビリティ推進体制も見直しを図りました。「サステナビリティ委員会」は取締役会にて検討・決定された方針が目的に沿って達成されていることをモニタリングしており、その戦略を策定・推進する役割は「サステナビリティ推進委員会」が担っています。また、経営企画室に「企画・サステナビリティ推進部」を設置し、各本部・事業部門・グループ会社には「サステナビリティ推進員」が任命され、ESG経営の浸透と具体的な活動を遂行しています。

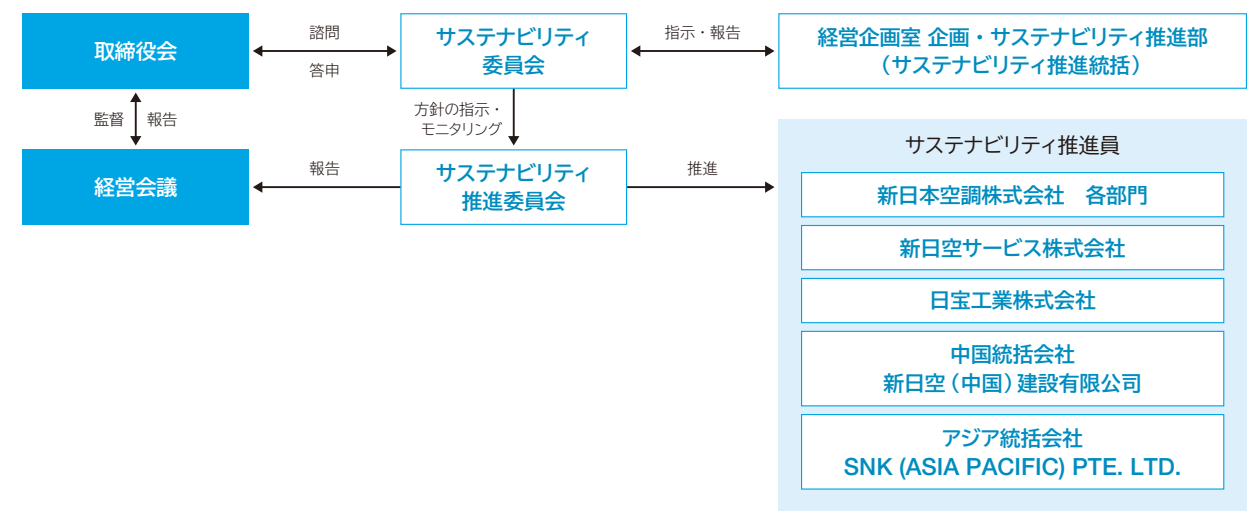
サステナビリティ委員会

当委員会は代表取締役会長を委員長とし、経営企画担当役員、管理統括担当役員、環境・サステナビリティの専門家である社外取締役監査等委員、および委員長が任命した者で構成されています。当委員会は取締役会のもとに設置され、あらゆる事業活動におけるサステナビリティをめぐる課題の特定と基本方針を定めるとともに、事業活動に反映され企業価値向上に寄与していることをモニタリングしています。

サステナビリティ推進委員会

当委員会は代表取締役社長を委員長とし、各本部および関係会社の選任者によって構成されています。当委員会は、サステナビリティ方針とサステナビリティ委員会にて特定された社会課題にもとづき企業価値向上に向けた戦略を策定するとともに、中長期的目標への取り組みを事業プロセスにブレイクダウンし、グループ内の啓発活動やステークホルダーとエンゲージメントを行い、ESG経営を推進しています。また、それを実行する体制として、各本部・事業部門・関係会社には「サステナビリティ推進員」が任命され、サステナビリティ推進活動の浸透と具体的な活動を推進しています。

サステナビリティ推進体制



新日本空調グループのステークホルダー

当社グループは企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が、社会や企業の持続性の確保に不可欠であると認識し、事業活動を通じて企業の社会的責任への取り組みを積極的に推進しています。また、ステークホルダーとのコミュニケーションについては、コミュニケーション媒体(当社WEBサイト・各種レポートなど)を使った情報開示と直接的対話の両面で、事業活動のみならず社会貢献活動などのさまざまな機会を通じて、取り組みおよびコミュニケーションの充実に努めています。

なお、当社グループは2023年4月にマルチステークホルダー方針を策定しました。パートナーシップ構築宣言の内容を順守し、引き続き取引先への配慮に取り組んでいきます。

PDF パートナーシップ構築宣言
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/28770-04-00-tokyo.pdf>

	新日本空調グループの役割	コミュニケーション・ツール	コミュニケーションの機会
株主・投資家	● 決算短信・決算説明会資料	● 有価証券報告書 ● 事業報告書 ● コーポレート・ガバナンス報告書 ● アニュアルレポート ● 統合報告書 ● ホームページ	● 株主総会 ● 決算発表・決算説明会 ● IR面談
顧客	● 快適・最適な環境の創造顧客ニーズと当社の開発シーズとの融合を図り、新たなソリューションを開発	● 独自技術紹介パンフレット『SNK e-Labo』	● 営業活動 ● SNK e-Labo見学
地域社会	● 行政や地域コミュニティと協働したコミュニティの育成と活性化の支援	● サウンドロゴを活用したラジオCM	● コミュニティFM (FMあおぞら)
行政・自治体	● 自然災害やパンデミック時には、被災地域の復旧・復興支援に努める		
取引先	● 相互理解と信頼関係の構築	● CSR調達ガイドライン	● 公平、公正な調達先の選定
従業員	● 労使相互信頼と相互責任 ● 均等な雇用機会と公正な労働条件	● かわら版(社内報) ● イン트라ネット ● ヘルプライン	● 経営層との定期情報交換 ● 各種研修 ● 職員組合活動

5つの基本戦略

1. 事業基盤増強戦略

社会的ニーズを捉えて事業ポートフォリオを適時適切に見直すことにより、事業基盤を増強していきます。お客様の多岐にわたる設備に携わってきた知見と独自技術を活かし、ソリューションサービスの創出を目指します。



取締役上席執行役員
営業本部長
野田 英勝

成長分野を強化し、選ばれ続ける企業を目指す

受注産業である建設業界は社会の景況感の影響を受けやすく、短期・長期それぞれのリスクを踏まえながら、持続的成長に向けた事業戦略を組み立てていく必要があります。現在の強固な事業ポートフォリオをベースに、空調のパイオニアとしてこれまで培ってきた技術力の強みを活かし、社会の持続性に資する成長分野を強化していきます。クリーンルームや地域冷暖房、原子力施設などは私たちが長く優位性を確立してきた分野であり、今後もそこに寄せられるお客様の期待には着実に応えていきます。また、近年加速する省CO₂や再生可能エネルギー利用のニーズへもしっかり対応していきます。

一方、新たな事業領域にも挑戦し、その一環として社会の持続性に資するソリューションサービスの展開を強化していきます。一例として、お客様の設備の施工管理によって得てきた知見を最大限に活用しながら、当社独自の微粒子可視化技術を核としたソリューション提供を強化します。新領域における事業展開では、外部との積極的なアライアンス形成も欠かせません。カーボンリサイクルをめぐる産学官連携や、産業向けドローン・ロボット開発のスタートアップ企業との協業はすでに進行中の取り組みであり、多様なパートナーと共に新たなチャンスを見出していきます。

また、海外事業では、国内外の人材ローテーションやナショナルスタッフの育成をとおし、各地域で安定した事業基盤を構築していきます。2030年にも選ばれ続けられる企業として、お客様とつながり続けることに全社のベクトルを合わせて国内外で確かな存在感を発揮していくことを目指します。

SNK Vision 2030 Phase IIにおける戦略とありたい姿

戦略概要

事業基盤増強戦略では、「空調工事を核に、社会のニーズに応える技術力を持ち、地球環境維持へ貢献し続けて事業に活かされ、持続的に成長し続けている」「No.1、Only One の技術が社内外に広く認知されている」「社会課題を解決する新たな基盤づくりに挑戦し続け、魅力や夢があり、人が集まる事業・技術が推進される企業風土となっている」というありたい姿を目指します。

目標

持続性を高める事業ポートフォリオの実現と新たな事業領域の展開に向けた目標を掲げ、収益基盤の拡大を目指します。

1. 競争力を有する優位分野の強靱化を図る
2. 社会と顧客の課題解決に貢献するためのソリューション提供力の強化
3. 社会が持続していく上で、成長が期待できる分野・領域への情報連携と営業力の集約
4. 新工法・新商品の積極採用と情報共有による競争力の強化
5. 産学官との技術提携、共同研究の推進
6. 資本効率の向上や成長投資などに資する財務資本政策の企画・推進

具体的なありたい姿

収益基盤拡大に向けた目標に対して、ロードマップを作成し進捗管理を進めます。

1. 優位分野における顧客評価と当社ステータスを向上させ受注基盤の強化と間口の拡大を目指す
2. 当社固有技術に加えて外部企業・大学・機関等とのアライアンスも活用し、社会・顧客の課題解決に貢献して顧客満足度を追求する
3. 半導体関連・医療分野・次世代通信（データセンター）・蓄電池分野や再生可能エネルギーの活用などについて、全社間での情報連携の強化と、営業戦力の戦略的な配置により、案件捕捉の精度向上を進め営業活動の高度化を目指す
4. 当社が開発した新工法、新製品の積極的採用と情報共有を行い競争力の強化を図る。熱源最適化制御システム「EnergyQuest」の深化および、熱源シミュレーションツール、評価分析ツールの開発の継続的改善を推進する
5. 産学官（スタートアップ企業含む）との共同開発・研究に努め、特許出願件数の増加とその開示を図る
6. 成長分野や人的資本への投資政策の企画・推進を図る

TOPICS 技術開発戦略と新分野開拓を意識したイノベーション推進組織の設置

社会の持続性に資する将来技術や新たな事業を創出するイノベーション意識の醸成と推進体制の整備・運用を開始しました。セグメントごとのコア事業部門と本社部門の各メンバーが、技術開発における情報の一元管理と方針の決定、既存事業および新規分野立ち上げに資する技術開発方針・技術戦略・計画の立案・決定、ビジネスモデルや投資モデルの立案・検討等を推進し、新たな事業領域の展開を目指します。



2. 収益力向上戦略

現場プロセスの効率化、業務仕分けを徹底し、事業収益の鍵を握る現場の生産性向上を図ります。SNK品質を支える人づくりや安全品質管理体制の強化とおし、会社の収益と従業員のウェルビーイングを共に高めていきます。



執行役員
事業推進部長
伊藤 孝信

従来の請負業のあり方を変えていく挑戦

収益力向上は、企業にとって根源的なテーマであり、かつ他の戦略との密接な関係のもとに成り立っています。VUCA※の時代と呼ばれるような不確実性が高い環境下で収益力を高めていくため、新日本空調グループに今求められているのは、請負業のあり方を変えていくことだと考えます。従来の組織編成や業務プロセスを見直し、分業化やアウトソーシングにより現場がコア業務に集中できる環境構築に取り組みます。「当社グループにしかできない価値創造を自分たちが担い、それ以外は積極的に切り出していく」というマインドセットの転換も欠かせません。

請負工事を主たる事業とする以上、私たちが提供するSNK品質とは、一義的にはお客様が求めるものを確実に仕上げていくことです。個々の従業員がお客様に誠実に向き合い、ニーズを的確に受け止め実行に移していく力が問われており、その意味で「対話力」は収益力向上の重要なファクターといえます。人材育成においてもそうした意識を深めていく必要があります。

さらに、ゼロ災への取り組みは、従業員を守ることはもちろん、「お客様資産価値の維持向上」という当社グループのミッションに照らし合わせても不可欠です。万一、人命に関わるような労働災害がお客様の現場で起きれば、それが資産価値に与える負の影響は計り知れません。

生産性の向上や安全管理の強化は、従業員のワーク・ライフ・バランスやウェルビーイングにもつながり得るものです。会社の目指す姿と個々の従業員の価値観をすり合わせながら、長期視点からの収益力向上を目指していきます。

※ Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) という4単語の頭文字を取った言葉

SNK Vision 2030 Phase IIにおける戦略とありたい姿

戦略概要

収益力向上戦略では、「社員は、社会課題解決やお客様資産の価値向上に結びつく役割に専念している」と再定義し、ありたい姿を目指します。

目標

現場機動力の増強と安全品質管理体制向上を目指した目標を掲げ、収益力の向上を目指します。

1. 現場コア業務と周辺業務の分業化と効率化の推進
2. 現場進捗管理の徹底と損益管理指導の強化
3. 現場プロセスの効率化に向けた協力会社との関係強化
4. 労働災害・品質事故に対する原因究明と再発・類似事故防止
5. 現場コア業務への専念に向けた柔軟な人材活用
6. 営業リソース(顧客との関係・技術力・Give & Take)を最大限活用した差別化の推進

具体的なありたい姿

収益力向上に向けた目標に対して、ロードマップを作成し進捗管理を進めます。

1. 施工管理に携わる技術部員の業務について、現場にしか存在しない業務を「現場コア業務」として明確化し、時間外労働を、現地でなくても実施可能な業務を現場から切り出し、オフサイト化・アウトソース化などにより分業化を進め、時間外労働の削減を図る。また、現場負荷低減、現場管理業務の効率化、収益力強化に関する定量評価値の策定を検討する
2. 工事業務管理システム「Polaris」の最適活用と、原価管理プロセスの確実な実行による、工事損益管理の精度向上を目指す
3. 受注案件の社内早期施工検討および協力会社とのタイアップによる現場着手の迅速化を図り、発注遅延の早期発見と適正原価の確保を目指す。また、資機材の価格高騰に対処するために、サプライチェーンとの関係強化と拡充を図るとともに、EDI(電子購買システム)の活用推進による効率化も推進する
4. 早期の施工体制構築と施工計画の作成による、労働災害・品質事故撲滅に向けた重点管理を徹底する
5. 社内外人材のタレントマネジメント運用などインフラ環境の整備を始めとする、組織横断的な現場支援体制(人材活用制度の検討・整備・規程化)の構築を推進する
6. 営業背景・施工実績・ソリューション力・Give & Takeによる当社の優位性を駆使し、「選ばれ続ける会社」としてのステータスを確立する

TOPICS 工事業務管理システム「Polaris」の進化

収益性の向上のためには、プロジェクトを現地で対応する従業員が現場コア業務に専念する環境の構築が必須です。また、そのための手段には、現場の非コア業務(周辺業務と支援業務)のオフサイト化があります。リソースを最大限に活用した非コア業務の分業をスムーズに行えるよう、業務やデータを社内外バックオフィスへ分業するスキームを開発、当社の工事業務管理システム「Polaris」へ機能を実装しました。

現場管理日報などのサブシステムとともにSNK品質の提供と安全の確保、収益力向上に努めています。



Polaris&Polarisサブシステム概要

3. デジタル変革戦略

デジタル変革により、新日本空調グループが蓄積してきたナレッジを体系化し、新たな事業機会の創出へ。情報の高度活用と業務機動性のさらなる向上を進め、デジタルトランスフォーメーション(DX)による価値提供を目指します。



取締役上席執行役員
技術本部長
廣島 雅則

お客様資産の価値を高めるデータ活用へ

当社は創業時から一貫して空調設備の工事に携わっており、多様な現場の施工データや技術・品質にかかる豊富なナレッジを蓄積してきました。そこに社内のリソースを融合させて、新たなソリューション創出を目指すのがデジタル変革戦略です。

2023年3月にリリースした熱源最適制御システム「EnergyQuest® Cloud」(エナジークエストクラウド)はその代表例であり、従来提供してきたサービスをクラウド化しサーバを当社で管理することで、お客様によるサーバの管理および運用が不要となり、各種運転データの解析も簡単に可能となります。今後はこの評価ツールの提供を予定しており、運用最適化のためのさらに幅広い提案ができると考えています。

また、2023年度新設したイノベーション推進委員会においても、DX推進をめぐる議論を深めています。同委員会では私が委員長を務めており、技術系のみならず幅広い部門から代表者が集まり、シーズとニーズを組み合わせ新たな価値創造の可能性を模索しています。

長期的なDXを見据えつつ、足元では社内のデジタル変革を一層加速させていく必要があります。2024年度までに基幹システムやその周辺システムの刷新を完了させるなど、計画的な投資を進めていきます。社内のナレッジの効率的な活用に向けて、2022年度には若手従業員によるディスカッションを実施しており、この発展形として、DX戦略を支える若手タスクフォースの組成も検討中です。お客様の資産価値向上という大きな目標に向けて、デジタル変革による事業機会を全社連携で捉え、進化を遂げていきます。

SNK Vision 2030 Phase IIにおける戦略とありたい姿

戦略概要

デジタル変革戦略では、「ナレッジやテクノロジーが持続的に蓄積、継承され、スマートに活用され、新たな価値やサービスが社会に提供されている」と再定義し、ありたい姿を目指します。

目標

デジタル情報の活用を推進し、DXによる新たな価値提供に向けた目標を掲げ、デジタル変革社会への対応を目指します。

1. 管理会計の効率化
2. インフラ環境の整備・拡充と基幹システム刷新による現場負荷低減
3. 営業機会の拡大と営業活動の最適化、営業プロセスの蓄積とナレッジ化の推進
4. 業務プロセスのデジタル化推進とナレッジマネジメントシステムの構築と運用
5. 現場生産性、品質の向上を目指す徹底した現場ICTの推進

具体的なありたい姿

デジタル変革社会への対応に向けた目標に対して、ロードマップを作成し進捗管理を進めます。

1. 新基幹システムの導入に伴い、サステナビリティ投資(特に環境投資)の開示を目指した管理会計帳票の検討を行う
2. 社内インフラ環境の整備・拡充を検討し、ナレッジマネジメントネットワークのサポート体制を構築する
3. 営業活動や営業業務のデジタル化を推進し業務効率の向上を図ることで、営業(面談)機会の拡大につなげる。また、営業プロセスの共有と蓄積により「営業スキルのブラッシュアップ」と「属人化防止」を目指す
4. 部門や拠点に係るタスクと成果物を伴う業務プロセスの見直しおよびデジタル化を推進し、技術情報・知識・ノウハウ・経験などの知的資本の共有に向けたナレッジの構築を図り、ワークスタイルを変革する業務基盤を構築する
5. 施工管理アプリ・VR技術などの活用による施工管理手法の展開や、工事現場で扱う書類や帳票類をパッケージ化して運用管理の省力化を実現した工事業務管理システムの活用による現場進捗管理を推進。また、設計・施工の業務効率化に向けたBIM※活用拡大を目指した人材育成および積算システムとの連携を検討する

※ Building Information Modelingの略。コンピューター上に現実と同じ建物の立体モデル(BIMモデル)を再現して、より良い建物づくりに活用していく仕組み

TOPICS DX活用による業務の高度化・効率化

新型機体開発をはじめ、物流・設備点検・警備などさまざまな分野での開発を進め、社会課題解決にも積極的に取り組んでいる、産業向けドローン・ロボット開発のスタートアップ企業であるイームズロボティクス株式会社との協業を開始しました。設備点検・監視等の領域を中心に取り組みを加速し、3D計測や施工管理ならびにBCP対策等、さまざまな分野でのDX活用による業務の高度化・効率化を推進していきます。



写真提供：イームズロボティクス(株)(産業向けドローン・ロボット)

4. 企業統治戦略

持続的な社会の実現とステークホルダーへの長期的価値向上を見据え、ESG経営とそれを支えるコーポレート・ガバナンス体制を強化します。サプライヤーとの信頼関係を大切に、サステナビリティの取り組みに尽くしていきます。



執行役員
経営企画室長
川原田 雄二

ESG経営の中核を担い、社会の持続性に貢献

新日本空調グループのサステナビリティマネジメントを担い、ESG経営推進の核となるのが企業統治戦略です。本戦略では、狭義の企業統治（コーポレート・ガバナンス）だけでなく、広義のガバナンスを扱い、全ての戦略・企業経営の根幹に位置付けています。

事業を通じたグリーントランスフォーメーション（GX）により設備のCO₂排出量を削減することは、地球環境の持続性を高めるとともに、お客様資産の価値向上にも寄与します。環境負荷低減への社会的要請は高まり続けていますが、これらは当社グループが目指すビジョンそのものであり、ビジョンを念頭においた事業活動が、社会価値向上に結びつくものと確信しています。

グローバルな情報開示の枠組みに対応すべく、2021年8月には、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同表明し、今後も適切に開示していくとともに、SBTコミットメント、認定取得に向けた体制の整備を進めていきます。

また、当社グループの事業は協力会社の存在なしには成り立たず、多様なサプライヤーとの長年にわたる信頼関係は極めて重要です。サプライチェーン全体で適切な労働環境・条件が守られ、人権リスクを生じないよう、受注段階でのお客様との納期や価格の調整・交渉は欠かせません。お客様にご満足いただく長期的なSNK品質もそれにより初めて実現できます。

グローバル展開では、現地法人など海外拠点でのコーポレート・ガバナンス体制の強化に引き続き注力します。現地の人材の雇用・育成を進め、各地域の文化を尊重しながらも、日本国内同様のSNK品質を提供し、当社グループとしての統一感を持って各国のお客様の事業に貢献していきます。

SNK Vision 2030 Phase IIにおける戦略とありたい姿

戦略概要

企業統治戦略では、「ダイバーシティが実現され、多様な価値観のもとに事業が運営されている」「社員の夢が、会社の使命やビジョンの達成に結びついており、ありたい姿の実現に向かって成長をつづけている」と再定義し、ありたい姿を目指します。

目標

持続可能な社会の実現とステークホルダーへの価値提供に向けた目標を掲げ、コーポレート・ガバナンス体制の強化を目指します。

1. サステナビリティをめぐる課題解決への取り組み強化
2. IR、コーポレートコミュニケーション活動の強化を図り、ステークホルダーエンゲージメントの向上を目指す
3. 人権リスクへの積極的な対応（人権デューデリジェンス実施による積極的な取り組み）
4. コンプライアンスの徹底と公正な事業慣行を確実にする仕組みの構築

具体的なありたい姿

ESG経営の推進に向けた目標に対して、ロードマップを作成し進捗管理を進めます。

- 1-1. GHG排出量削減に向けた設計提案の推進と実績管理により、GHG排出量削減を推進し、TCFD提言も目標達成に努める
- 1-2. 産業廃棄物のリサイクル率100%を目指し、産業廃棄物によるGHG排出量の削減に努める
- 1-3. フロン漏洩ゼロを目指し、フロン種別ごとの回収量の100%把握を図り、フロン漏洩によるGHG排出量の削減に努める
2. 決算説明会や個別面談、コーポレートサイトや統合報告書などの充実を図り、ステークホルダーとの積極的な対話を推進する。社内向けには企業理念の浸透や、経営と従業員との対話の充実を図る。
3. 人権への負の影響を与えるリスクの特定、影響度の評価、教育・研修の実施等の人権デューデリジェンスの具体的取り組みを推進する
4. 従業員・協力会社向けのコンプライアンス教育・独占禁止法教育を継続して行い、企業統治推進に向けた活動の強化を図り、法令違反の撲滅を目指す

TOPICS サステナビリティ委員会の設置および活動

サステナビリティをめぐる課題への対応は、重要な経営課題と認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、取締役会が、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めることを目的として、2022年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。過年度のサステナビリティ活動実績、新たな経営計画に取り込むべきマテリアリティの特定、企業価値向上に向けた施策等のモニタリングを行い、経営会議・取締役会に報告しています。



サステナビリティ委員会

5. 人的資本戦略

さまざまな専門領域で、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスが有機的に結びつく人的資本の育成を図ります。多様な人材が活躍できる環境を整備し、従業員エンゲージメントの向上によって経営戦略の達成を目指します。



取締役上席執行役員
管理本部長
井上 聖

新日本空調グループの持続的成長を支える人づくり

専門人材の不足が業界全体の課題となる中、人的資本戦略における最大のテーマとなるのが、当社グループの成長戦略を支える人材をいかに安定的に確保・育成していくかです。従来の「従業員満足度」という尺度を超えた、会社と個人のより本質的な信頼関係を築いていくことが、当社グループの持続成長には欠かせません。

「SNK Vision 2030 Phase I」では、新人事制度の運用を開始し、従来の職能型から職務型（ジョブ型）の報酬体系へと移行しました。能力ある若手従業員を適切に評価することが大きな狙いの一つであり、当社グループの未来を支える人材が生き生きと活躍できる環境づくりを重視しています。

経営戦略に連動した教育・リスクリングとして、各種の研修の充実にも注力します。マインドセット研修では、従業員が会社の企業理念や中期経営計画を理解し、今置かれたポジションにおいて自分自身を振り返り、自身と会社の今後の成長に向けた取組みを提供するものとなっており、2022年度から各階層に研修の機会を設けています。また、当社が参画する一般社団法人カーボンリサイクルファンド主催の「カーボンリサイクル大学」へも従業員1名が入学し、2023年1月から4カ月間にわたる全プログラムを修了しました。従業員教育をとおし、当社の注力領域でさまざまな企業と異業種交流を深められた好事例になっています。

ダイバーシティ推進も不可欠なテーマであり、女性・外国人・障がい者雇用の拡大に向けて、ありたい姿を目指していきます。多様な価値創出のための土台を整備し、従業員エンゲージメントの向上によって、当社グループの持続的成長につなげていきます。

SNK Vision 2030 Phase IIにおける戦略とありたい姿

戦略概要

人的資本戦略では、「個人の実績やスキルが把握され、人的資本経営に活用されている」「すべての社員の時間外労働が、月45時間・年360時間以下になっている」と再定義し、ありたい姿を目指します。

目標

多種多様、多才な人材を有し、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスを結びつけ、働き方改革を実現させる目標を掲げ、人的資本戦略の推進を目指します。

1. 人的資本の確保と強化
2. 多様性を認めるだけでなく、多様な属性の人材が活躍できる組織構築までを目指す、ダイバーシティ&インクルージョンの推進
3. 次世代の経営リーダーの育成など、経営戦略に連動したリスクリングの推進
4. 柔軟な勤務体系やさまざまな職種の活用方法見直しによる人材活用

具体的なありたい姿

さまざまな専門領域における人的資本の強化に向けた目標に対して、ロードマップを作成し進捗管理を進めます。

1. 技術基礎研修、中堅技術者の技術力強化、キャリア採用技術者への教育等、従来の教育制度の充実と、カリキュラムの見直しによる強化と拡充を目指す。
2. 女性活躍（技術系女子会の継続開催による交流と情報共有）の推進、障がい者雇用の柔軟性、高齢者雇用の促進とナレッジの継承等による、多様な人材が活躍できる組織の構築を図る
3. 中長期的な成長（企業と従業員）に求められる個人スキルの習得と、社内研修等を通じたリスクリングによる人材育成を推進する
- 4-1. 異動やリモートワーク、サテライトオフィスの活用などによる柔軟な勤務体系を継続する
- 4-2. タレントマネジメントシステムの導入による人材の一元管理と可視化を推進し、地域や部門限定的な職種の活用方法を見直し、最適な人員配置と傾斜配分を推進する

TOPICS 男性の育児休業取得率向上に向けて

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、行動計画を策定しました。その計画目標の一つとして、「男性の育児休業取得率アップ」を掲げ、2022年度は、男性育児休業取得者15名、取得率46.9%の成果を上げています。2023年度は取得率目標を50%以上とし、取得のしやすさに向けて、休業予定がある従業員は早めに職場と休業予定などの情報を共有することとしています。従業員と職場の双方が休業取得に向けた準備を行うことを通じて、さらなる取得促進を目指します。



「育MEN」
集合

取締役/監査等委員紹介 (2023年6月23日現在)



代表取締役会長
夏井 博史

略歴

- 1979年 4月 当社入社
- 2005年 4月 当社執行役員
首都圏事業本部
リニューアル事業部長
- 2006年 6月 当社取締役上席執行役員
首都圏事業本部
リニューアル事業部長
- 2008年 6月 当社常務取締役
常務執行役員
事業推進統括本部長
- 2014年 4月 当社取締役副社長
- 2014年 6月 当社代表取締役社長
- 2021年 6月 当社代表取締役会長
(現任)



代表取締役社長
前川 伸二

略歴

- 1983年 4月 当社入社
- 2018年 4月 当社執行役員
首都圏事業本部
関東支店長
- 2019年 4月 当社上席執行役員
首都圏事業本部
リニューアル事業部長
- 2020年 6月 当社取締役
上席執行役員
首都圏事業本部
リニューアル事業部長
- 2021年 4月 当社取締役
上席執行役員
経営企画担当
- 2021年 6月 当社代表取締役
社長兼経営企画担当
(現任)



取締役常務執行役員
伊藤 雅基

略歴

- 1990年 4月 当社入社
- 2014年 4月 当社執行役員
大阪支店長
- 2018年 4月 当社上席執行役員
首都圏事業本部
産業施設事業部長
- 2020年 6月 当社取締役
上席執行役員
首都圏事業本部長
- 2022年 6月 当社取締役
常務執行役員
首都圏事業本部長
(現任)



取締役上席執行役員
井上 聖

略歴

- 1987年 4月 当社入社
- 2019年 4月 当社執行役員
管理本部長
- 2021年 4月 当社上席執行役員
管理本部長
- 2021年 6月 当社取締役
上席執行役員
管理本部長 (現任)



取締役上席執行役員
野田 英勝

略歴

- 1987年 4月 当社入社
- 2020年 4月 当社執行役員
首都圏事業本部
副本部長
- 2022年 4月 当社執行役員
営業本部長
- 2023年 4月 当社上席執行役員
営業本部長
- 2023年 6月 当社取締役
上席執行役員
営業本部長 (現任)



取締役上席執行役員
廣島 雅則

略歴

- 1990年 4月 当社入社
- 2019年 4月 当社事業推進本部
副本部長
- 2022年 4月 当社執行役員
技術本部長
- 2023年 4月 当社上席執行役員
技術本部長
- 2023年 6月 当社取締役
上席執行役員
技術本部長 (現任)



取締役監査等委員
森本 利彦

略歴

- 1983年 7月 当社入社
- 2016年12月 当社内部統制部長
- 2020年 4月 当社執行役員
内部統制部長
- 2021年 6月 当社取締役
監査等委員 (現任)



社外取締役
森信 茂樹

略歴

- 1973年 4月 大蔵省 (現財務省) 入省
- 2007年 1月 財務省
財務総合政策研究所
特別研究官 (現任)
- 2015年 6月 当社取締役 (現任)
- 2018年 3月 公益財団法人東京財団
政策研究所研究主幹
(現任)
- 2023年 6月 (株) マナック・ケミカル・
パートナーズ取締役
監査等委員 (現任)



社外取締役監査等委員
水野 靖史

略歴

- 1996年 4月 弁護士登録 遠藤・萬場
総合法律事務所
(現フェアネス法律
事務所) 所属
- 2004年10月 フェアネス法律事務所
パートナー (現任)
- 2017年 6月 当社取締役
- 2020年 6月 当社取締役
監査等委員 (現任)
独立役員 (非常勤)



社外取締役監査等委員
東海 秀樹

略歴

- 1972年 4月 東京国税局入局
- 2012年 7月 東京国税局
調査第三部長
- 2014年 8月 税理士登録 東海秀樹
税理士事務所開設 (現任)
- 2015年 5月 ミニストップ (株)
監査役 (現任)
- 2018年 6月 (株) エーアンド
エーマテリアル
取締役 (現任)
- 2019年 6月 当社監査役
- 2020年 6月 当社取締役監査等委員
(現任)
独立役員 (非常勤)



社外取締役監査等委員
梅原 由美子

略歴

- 2000年 9月 日本アイ・ビー・エム (株)
入社
- 2004年 4月 NPO法人
環境エネルギー
政策研究所訪問研究員
- 2006年 4月 Value Frontier (株) 設立
取締役
- 2015年 4月 里山エナジー (株) 設立
取締役 (現任)
- 2019年 4月 Value Frontier (株)
代表取締役 (現任)
- 2021年 6月 当社取締役監査等委員
(現任)
独立役員 (非常勤)

〈選任理由〉
行政分野等における豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に適切な人材と判断いたしました。

〈選任理由〉
弁護士としての専門的知見ならびに企業法務に関する豊富な経験があり、当社の監査等委員である社外取締役として適切な人材と判断いたしました。

〈選任理由〉
税理士としての専門的知見ならびに行政分野等における豊富な経験があり、当社の監査等委員である社外取締役として適切な人材と判断いたしました。

〈選任理由〉
経営者および環境・サステナビリティの専門家としての豊富な経験があり、当社の監査等委員である社外取締役として適切な人材と判断いたしました。

役員一覧/グループ会社紹介

▶ 役員一覧 (2023年6月23日現在)

氏名	役職名	担当
夏井 博史	代表取締役会長	
前川 伸二	代表取締役社長	経営企画担当
伊藤 雅基	取締役常務執行役員	首都圏事業本部長
井上 聖	取締役上席執行役員	管理本部長
野田 英勝	取締役上席執行役員	営業本部長
廣島 雅則	取締役上席執行役員	技術本部長
森信 茂樹	社外取締役 (非常勤)	
森本 利彦	取締役監査等委員	
水野 靖史	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
東海 秀樹	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
梅原 由美子	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
下元 智史	常務執行役員	
岡野 登	上席執行役員	首都圏事業本部 都市施設事業部長
坂本 裕	上席執行役員	国際事業本部長兼新日空 (中国) 建設有限公司董事長
所 崇弘	上席執行役員	営業本部副本部長
坂下 行範	上席執行役員	技術開発研究所長
宮下 公一	上席執行役員	営業本部副本部長
馬 志剛	上席執行役員	新日空 (中国) 建設有限公司総経理
加賀谷 正樹	上席執行役員	営業本部副本部長
木宮 喜一	上席執行役員	営業本部副本部長
田村 守	上席執行役員	首都圏事業本部 リニューアル事業部長
上杉 晴一	上席執行役員	大阪支店長
山本 智	上席執行役員	原子力担当
川原田 雄二	執行役員	経営企画室長
吉田 昌史	執行役員	営業本部副本部長
伊藤 孝信	執行役員	事業推進本部長
柳澤 俊彦	執行役員	営業本部副本部長
二宮 幸治	執行役員	首都圏事業本部 産業施設事業部長
江連 康明	執行役員	東北支店長
福間 俊介	執行役員	名古屋支店長
橋口 佳史	執行役員	国際事業本部事業統括室シンガポール支店長 兼 SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. 社長
上田 和弘	執行役員	管理本部副本部長
赤松 敬一	グループ執行役員	新日空サービス株式会社代表取締役社長
田中 幹武	グループ執行役員	日宝工業株式会社代表取締役社長

▶ グループ会社紹介



代表取締役社長
赤松 敬一

新日空サービス株式会社

代表者 代表取締役社長 赤松 敬一
 設立 1991年7月1日
 本社 東京都中央区日本橋本町3-3-6 ワカ末ビル
 事業内容 建築設備 (空調・衛生・電気・消防) の保守・保全、整備改修工事、機器販売、その他
 従業員数 93名 (2023年3月31日現在)

建築設備のライフサイクルにおいて、新築からリニューアルにつながる保守、整備や改修工事を通じ、専門性と独自性に秀でた事業推進力を磨きながら、新日本空調グループ全般のお客様の期待に応え続けます。



代表取締役社長
田中 幹武

日宝工業株式会社

代表者 代表取締役社長 田中 幹武
 設立 1955年11月25日
 本社 神奈川県横浜市西区みなとみらい4-6-2 みなとみらいグランドセントラルタワー6階
 事業内容 産業施設を主とした建設設備 (受変電、弱電、電気計装、空調、衛生) の施工、保守・保全、その他産業施設設備全般および太陽光などを利用した発電事業
 従業員数 72名 (2023年3月31日現在)

電気設備工場の専門企業として培った技術とマネジメントのもとに、産業施設設備 (電気・空調・衛生・ユーティリティ設備) を主とした設計・施工・メンテナンスサービスの提供他、再生可能エネルギー資源である太陽光を利用した発電事業を開始しました。



総経理
馬 志剛

新日空 (中国) 建設有限公司

代表者 総経理 馬 志剛
 設立 2003年12月26日
 本社 中華人民共和国上海市静安区江場三路301号2階
 事業内容 建築 (躯体、内装、外装) 工場の設計・施工・管理 機電 (空調、衛生、消防・電気) 環境、プラント設備工場の設計・施工・管理 貿易業務、労務管理、各種コンサルティングサービス
 従業員数 85名 (2023年3月31日現在)

中国全土に6カ所の分公司を置き事業を展開するとともに、コンサル・労務・貿易の3つの子会社を有し、統括会社として運営しています。また、BIM技術を積極的に活用し、設計から施工・保守業務までの一貫体制を構築し、医薬品・食品・半導体・DC・電子部品・自動車部品関連等大型工場の投資案件に取り組んでいます。



社長
橋口 佳史

SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.

代表者 社長 橋口 佳史
 設立 2010年12月1日
 本社 315 Outram Road, #09-06 Tan Boon Liat Building, Singapore 169074
 事業内容 建築設備 (空調、衛生、冷蔵、換気、消火、電気、プラント設備工事) の設計・施工・管理、保守・保全・整備・改修、各種コンサルティングサービス他
 従業員数 146名 (2023年3月31日現在)

長年にわたる経験・実績と自社育成スタッフの協業で、ASEAN地域のお客様のニーズに合わせた総合設備工事業を展開しています。引き続き安定的に業容を拡大し、皆様から信頼されるサービスを提供し続けていきます。



社長
新井 真治

SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED

代表者 社長 新井 真治
 設立 2008年7月23日
 本社 309/1, Colombo Road, Welisara, Sri Lanka
 事業内容 建築設備 (空調、衛生、消火、電気、プラント設備) の設計・施工、管理、保守、保全、整備、改修工事、各種コンサルティングサービス他
 従業員数 75名 (2023年3月31日現在)

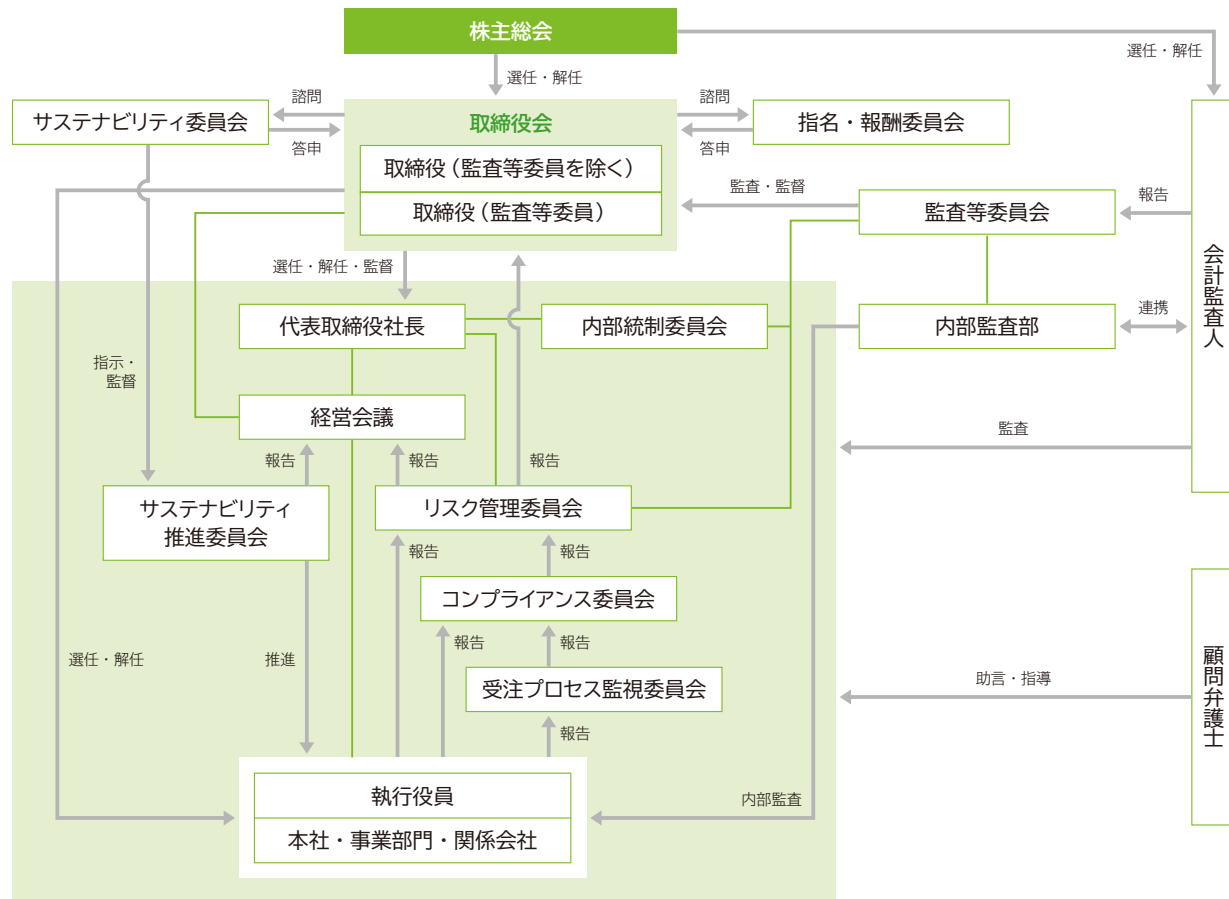
スリランカ唯一の日系設備工事業会社として、設計から施工、メンテナンスに至るワンストップソリューションを提供する会社です。自社工場のプレハブ加工で省力化と品質向上を実現し、安定的な事業運営を実践しています。

コーポレート・ガバナンス

▶ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

新日本空調グループは、企業理念に「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。Fill your tomorrow」を使命として掲げ、顧客・株主・職員・協力会社をはじめ、全ての人々から信頼され、社会の発展に貢献する企業を目指し、透明性、公正性の高い事業活動を実践することとしています。そして、迅速・果敢な意思決定を行うとともに経営の監督機能の充実を図り、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会
構成	 11名(社内7名+社外4名、内女性1名) 議長：代表取締役会長	 4名(社内1名+社外3名、内女性1名) 議長：常勤監査等委員	 3名(社内1名+社外2名) 議長：社内取締役
目的・権限	当社の取締役会は、実質的な討議を可能とする人数にとどめ、法令で定められた事項や経営上の重要な事項を審議・決定するとともに、取締役の職務執行が効率性を高め適正に行われているかを監督しています。	監査等委員は、取締役会において議決権を行使するとともに、経営会議等重要な会議に出席する他、定期的に監査等委員連絡会を開催し、監督機能を充実させ、実効性を高めるように努めています。	取締役候補者および取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています。
開催実績(2022年度)	9回	5回	2回

取締役のスキル・マトリックス

	氏名	指名・報酬委員会	専門性						
			企業経営 経営戦略	技術 研究開発	営業 マーケティング	税務 財務 会計	法務 リスク 管理	サステナ ビリティ	IT DX
取締役	夏井 博史		●	●	●			●	
	前川 伸二		●	●				●	
	伊藤 雅基		●	●				●	
	井上 聖	●				●	●	●	●
	野田 英勝				●			●	
	廣島 雅則			●				●	●
	森信 茂樹 (社外 独立)	●				●	●		
監査等委員	森本 利彦					●	●		
	水野 靖史 (社外 独立)	●					●		
	東海 秀樹 (社外 独立)				●	●			
	梅原 由美子 (社外 独立)		●					●	

※上記一覧表は、各氏の有する全ての知見・経験を表すものではありません

▶ 取締役会の充実・実効性確保・向上

取締役会の実効性評価

当社が持続的に成長するために、当社の取締役として重要と考える専門性を「企業経営/経営戦略」、「技術/研究開発」、「営業/マーケティング」、「税務/財務/会計」、「法務/リスク/管理」、「サステナビリティ」、「IT/DX」とし、これらの専門性を有する取締役で取締役会を構成しています。また監査等委員会は、常勤監査等委員1名と企業法務に精通した弁護士、税務・財務・会計に関する専門的知見を有している税理士および環境・サステナビリティの専門家かつ企業経営者である社外取締役監査等委員3名で構成しています。

今後も経営に一層の多様な価値観を反映させるように努めるとともに、取締役会終了後に適宜意見交換会を実施し取締役会の実効性や機能向上に努めていきます。

また、当社は、取締役会の実効性を高め企業価値を向上させるため、年1回全取締役を対象に、取締役会の構成や運営等に関するアンケートを実施しています。

2022年度の評価としては、おおむね実効性を確保できている評価となっていますが、会議資料を会日に十分先立って、会日2日前には配付するなど、改善を図っていきます。

取締役のトレーニング

当社は取締役に限らず、広く全従業員に対し、業務上必要な知識の習得および資格取得のためさまざまな社内研修の機会を用意するとともに外部研修への自主的な参加を支援しています。

取締役、執行役員等に対しては、必要な知識の習得や適切な更新の機会として、適宜研修会を実施しています。

新任の取締役および執行役員に対しては、その役割と責務について研修会を実施しています。

監査等委員である取締役は、日本監査役協会等が開催する研修会に参加し、必要な知識の習得、監査等委員である取締役の役割と責務の促進に努めています。

なお、各研修については会社が費用を負担しています。

取締役の選任・解任

選任・解任のプロセス

取締役の選任については、人望、品格に優れ、高い倫理観を持ち、業務遂行上健康で、経営に関し客観的判断能力を有し、先見性、洞察性に優れ、出身の各分野において幅広い知見と豊富な経験を有していることおよび当社が重要と考える専門性を有していることを選任方針としています。

また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の別なく、取締役として適任と判断した人物を候補者として提案することとしており、取締役の専門性や取締役会の構成のバランスについて引き続き検討するとともに、経営に一層の多様な価値観が反映されるように努めていきます。

なお、選解任に際しては、社外取締役2名を委員、社内取締役1名を委員長とした指名・報酬委員会において取締役の重任・選任・解任について審議し、株主総会で選解任を諮るため、取締役会に審議内容を答申しています。

取締役の報酬

報酬制度ならびに報酬決定のプロセス

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としており、代表取締役が指名・報酬委員会へ方針を諮問し、その審議による答申を受けた後、取締役会の決議により決定しています。具体的には、取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬の種類とその割合の目安を、固定報酬としての基本報酬60%、業績連動報酬30%、非金銭報酬としての株式報酬10%とし、算定することとしています。

業績連動報酬については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、当社の業績、中期経営計画の各事業年度の目標値に対する達成度および従業員の賞与水準等に基づいて算出し、決定する方針としており、2022年度については、当該業績指標を反映し算出しています。

非金銭報酬については、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を取締役に支給することとしています。その具体的な支給時期および配分については取締役会において決定しています。

また、監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役の報酬については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬のみで構成され、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定する方針としています。

当社は、取締役会の決議に基づき、代表取締役が取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定について委任を受けています。その権限の内容は、各取締役の基本報酬および業績連動報酬の具体的金額、支給時期であり、また、これらの権限を委任した理由は、当社グループを取り巻く環境、経営状況等を最も熟知し、総合的に取締役の報酬額等を決定できると判断したためです。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	351 (8)	179 (8)	144 (-)	26 (-)	7 (1)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	49 (25)	49 (25)	- (-)	- (-)	4 (3)

※1 業績連動報酬の額は、2022年度に係る賞与です

※2 非金銭報酬として対象取締役(監査等委員および社外取締役を除く)6名に対して15,180株の株式報酬を交付しています

監査の状況

監査等委員会監査の状況

当社における監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた監査等委員会監査等基準に準拠し、監査の方針、監査の計画および業務の分担等に従い、取締役会で議決権を行使するとともに、その他重要会議に出席し、取締役等に報告を求め、重要な書類を閲覧し、各部門や当社グループ会社の業務および財産の状況を調査し、公正かつ的確に監査を実施しています。

内部統制システムについては、取締役等および内部監査部門からその構築および運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求め、意見を表明しています。

会計監査については、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ適正な監査を実施しているかを監視および相当性について検証するとともに、その職務の執行状況について報告を受けています。また、必要に応じ説明を求め、あるいは会計監査人の監査に立ち会うこととしています。

内部監査の状況

当社における内部監査の実施部門である内部監査部は7名で構成され、監査等委員会直轄の組織となっています。当社各部門および当社グループ会社に対し、監査計画に基づき、統制監査においては、①業務の有効性・効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動に関わる法令順守、④資産の保全の視点で、業務監査においては、①経営目標の達成支援と不正の撲滅、②内部統制システムが有効的に機能しているかのモニタリングを目的に内部監査を実施しています。

監査結果は監査等委員会に報告され、必要に応じ社長および会計監査人へ報告書が提出されています。

会計監査の状況

会計監査人については、有限責任監査法人トーマツと契約を締結し、会計監査を受けています。

会計監査人に対する報酬

区分	2021年度		2022年度	
	監査証明業務に 基づく報酬(百万円)	非監査業務に 基づく報酬(百万円) ^{※3}	監査証明業務に 基づく報酬(百万円)	非監査業務に 基づく報酬(百万円) ^{※3}
提出会社	56	-	76	13
連結子会社	-	-	-	-
計	56	-	76	13

※3 当社における非監査業務の内容は、新基幹システムの導入に伴う内部統制再構築に関する助言業務等です

監査等委員会監査、内部監査および会計監査の連携ならびに内部統制部門との関係

監査等委員会は、効率的かつ実効的な監査の遂行のため、監査計画策定やその他監査に関し内部監査部と緊密な連携を保っています。また、必要に応じ内部監査部あるいは各部門に対して、内部統制システムの状況およびリスク評価等について報告を求めています。

会計監査において、監査等委員会は、会計監査人と適宜意見交換を行い緊密な関係を保っています。監査計画、重点監査項目および監査実施状況を把握し、情報交換を図り、協議を行った上で、四半期および期末には会計監査結果の総合的かつ詳細な報告を受け、連携を強めています。

内部監査部は、統制監査において会計監査人と連携して監査評価を取りまとめる他、内部監査等により不適切な行為が判明した場合、監査等委員会の指示により内部統制部門である本社各部門および会計監査人と連携し、原因分析や再発防止策を協議し、内部監査において重点的に監査等を実施することとしています。

コンプライアンス

▶ 基本的な考え方

新日本空調グループでは、コンプライアンスに関する方針を次のように定めています。

役員・従業員は、法律・社会規範・社内ルールを守ります。違法や違反する行為の動機が、「会社のため」、「お客様のため」という職務上のことや、上司の指示であっても例外ではありません。
違法行為、社内ルール違反には厳正な姿勢で臨みます。また、そのような行為を出来る限り未然に防ぐために、社内外通報制度を整備、公開し、その通報者を守ります。

▶ コンプライアンス推進体制および推進活動

当社グループは、コンプライアンスの徹底を図ることを目的とし、社長が任命するCCO（コンプライアンス統括責任者）、コンプライアンス委員会および受注プロセス監視委員会の機関を設置し、コンプライアンスに関する事項を協議し、コンプライアンス違反や関係する相談内容の調査の総括、報告などを行っています。なお、CCOは、社長を委員長とするリスク管理委員会において各報告を行い、社長が取締役会へ適宜報告を行う体制としています。

当社は、コンプライアンス浸透のために、継続的なコンプライアンス推進活動を実施しています。2022年度は、当社グループ従業員などを対象にコンプライアンス全般に関する研修（グループ従業員100%、派遣社員・外部委託者511名が受講）を実施し、協力会社を対象にした部門ごとの研修も実施しました。（協力会社627名が受講）また、営業系従業員に対しては、独占禁止法違反に関する教育を毎年実施しており、2022年度は顧問弁護士による講義を開催し当社グループ従業員など147名（100%）が受講しました。

また、当社グループは、コンプライアンスに関する問題について早期発見・早期是正・再発防止を図るため、問題を感じた場合、また法令やルール違反を発見した場合の連絡先として社内と社外に専用の相談窓口「ヘルプライン」を設置しています。

「ヘルプライン」はWEBサイトをご覧ください。
https://www.snk.co.jp/csr/governance/compliance_practice/



▶ 腐敗防止

当社グループは、腐敗防止について、公正な事業慣行として当社グループの会社の方針を次のように定め、従業員に対して研修にて周知する他、営業系従業員に対しては、独占禁止法順守の教育を年1回行うことにより周知を図っています。

役員・従業員は、関係法令および社内ルールを含む腐敗防止や公正な競争、利益相反行為の禁止、贈収賄防止、反社会的勢力との接触禁止、インサイダー取引の防止（以下、腐敗防止等という）に取り組み、公正さ、誠実さおよび透明性を以て事業活動を推進します。また、腐敗防止等に対する取組が不十分と認められる取引先等についても、当社との取引停止を含めた厳しい対応で臨みます。公正さ、誠実さおよび透明性のある事業活動の遂行により、社会、顧客、ビジネスパートナー等のステークホルダーから得られる信用・信頼こそが、かけがえのない財産であることを認識し、活動します。

▶ 当社従業員の不正行為に係る件および再発防止策

2022年度第3四半期の決算の過程において、当社従業員の不正行為*が発覚したことに伴い、社長による「コンプライアンス徹底宣言」を発信し、コンプライアンス重視の経営姿勢をあらためて明示しました。再発防止策としては、コンプライアンス教育の見直し、不正関与者の処分の厳格化周知、人事ローテーションの実施、雑工事の発注プロセス・検収プロセスの見直し、不正に特化した内部監査の実施を予定しています。今後速やかに再発防止策を実行し、役職員が一丸となり、関係者の皆様からの信頼回復を目指します。

詳細はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/LinkClick.aspx?fileticket=YOV40w7V%2f2Q%3d&tabid=235&mid=727>



リスクマネジメント

▶ 基本的な考え方

当社グループは、事業運営上のあらゆるリスクを的確に把握・対応し、経営の健全性を確保することが重要であるとの認識のもと、リスクの防止および会社損失の最小化を図ることを目的とし、グループ全体のリスク管理に関する必要な事項をリスク管理規程に定めています。なお、社会情勢に鑑み「気候変動リスク」については、事業運営に大きく影響を及ぼすリスクと捉え、経営に取り込むべきマテリアリティと認識し活動を推進しています。

▶ リスク管理の体制

当社グループは、グループ従業員に対して、規程に定めるリスクの発生または顕在化による損害を想定し、必要な措置を事前に講じるとともに、リスク発生時には迅速な報告を求めるリスク管理体制を構築しています。また、社長を委員長、CCOを副委員長とし、社外有識者、本部長、および委員長が任命した者をもって構成するリスク管理委員会を設置し、リスクの回避、低減および管理の強化を図っています。当委員会に付議・報告された事項は、取締役会へ報告されます。

2023年3月末における主要な事業リスク

- | | |
|--------------------|------------------------|
| ①経済状況・建設市場状況の変動リスク | ⑧環境リスク |
| ②安全・品質管理リスク | ⑨法的規制リスク |
| ③工事に関するリスク（採算と遅延） | ⑩保有資産の変動リスク |
| ④人材確保・流出に関するリスク | ⑪取引先の信用不安リスク |
| ⑤建設業の担い手不足に関するリスク | ⑫情報管理リスク |
| ⑥海外事業リスク | ⑬新型コロナウイルス等の感染症感染拡大リスク |
| ⑦人権に関するリスク | ⑭イノベーションに関するリスク |

▶ 事業継続計画（BCP）

首都圏大規模地震を想定した「2022年度BCP模擬訓練」を開催 ～迅速・集約された情報共有方法の有効性を目指して～

2022年11月、グループ全社を対象としたBCP模擬訓練を開催し、首都圏における大規模地震の発生を想定し、刻々と変化する情報についてクラウド上で必要項目ごとに整理したデータを同時編集・更新し、情報収集の一元化・共有体制について検証を行いました。訓練の前半は被災部門における情報収集として、役職員の安否、事務所、顧客の既存施設や施工現場などの被災状況の確認を行い、後半は被災部門および経営層を中心とした対策本部の合同会議として、被災した施設の応急処置や復旧について要望事項、社内外への情報発信について議論され、より実態に即した形での訓練を行いました。



被災部門と経営層の連携

環境

環境方針

持続可能な地球環境の実現のために、気候変動の緩和と適応や環境への負の影響の最小化に向け、環境問題を経営の重要事項と位置付け、事業活動のみならず、職場環境に至るまで、全ての業務プロセスにおいて、環境に配慮した活動を推進します。また、調達先や協力会社に対しても、環境に配慮した業務遂行を求め、地球環境の改善に努めます。

マネジメント体制

地球環境問題に対応し、持続可能な発展をしていくためには、建物のライフサイクルをとおして、あらゆる局面で環境への負荷を減らしていかなければなりません。そのためには、規制に従うだけでなく、自主的かつ積極的に環境保全の取り組みを進めていくことが求められています。環境マネジメントシステムの構築・実施をサステナビリティ推進委員会と連携しながら技術本部が担い、有効性確認と継続的な改善に向けて取り組みを進めています。方針に基づき定めた「目標」は、年度ごとの見直しをし、マネジメントレビューを行った上で、システムの妥当性を評価しています。

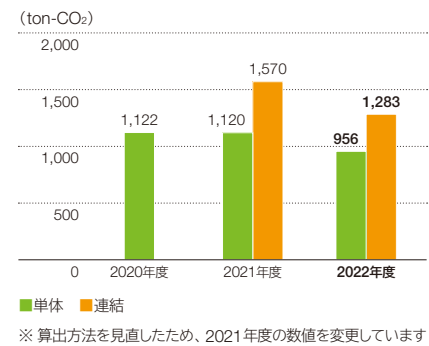
実績

1 温室効果ガス排出量削減による地球温暖化防止

SCOPE 1 自社施設で使用する燃料消費、社有車、通勤用私有車の使用に伴う直接排出量

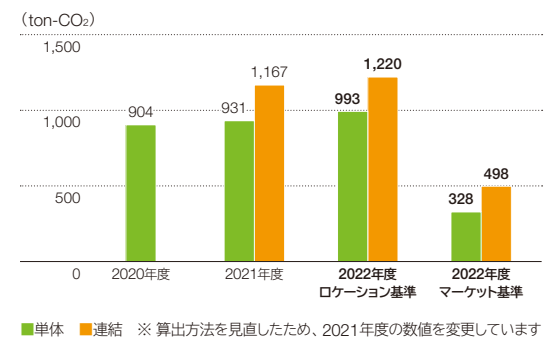
2022年度連結のSCOPE1は、1,283 (ton-CO₂) となりました。2022年度から管理対象に拠点現場を新たに加えました。エコカーの導入効果もあり、2021年度より287 (ton-CO₂) 減少しました。排出量の大半は社有車、通勤用私有車によるガソリン消費量であることから、水素燃料電池車などエコカーの導入をさらに進めています。

単位: ton-CO ₂	2020年度			2021年度			2022年度		
	単体	単体	連結	単体	単体	連結	単体	単体	連結
重油	222	217	217	227	227	227	227	227	227
軽油	0	4	52	3	77	77	3	77	77
灯油	9	9	9	9	9	9	9	9	9
ガス(プロパン)	2	4	4	5	5	5	5	5	5
ガス(都市ガス)	17	0	0	0	0	0	0	0	0
ガソリン	872	710	1,019	620	873	873	620	873	873
フロン漏洩	0	176	269	92	92	92	92	92	92
合計	1,122	1,120	1,570	956	1,283	1,283	956	1,283	1,283



SCOPE 2 自社施設で購入した電気の使用に伴う間接排出量

2022年度から、排出量の算定方法を従来のロケーション基準からより精度の高いマーケット基準に見直し、管理対象に拠点現場を新たに加えました。2022年度連結のSCOPE2は、マーケット基準では498 (ton-CO₂) でした。従来のロケーション基準でのSCOPE2は1,220 (ton-CO₂) となり、2021年度より53 (ton-CO₂) 増加しました。今後も引き続き自社施設における電気使用量の低減に向け、取り組んでいきます。

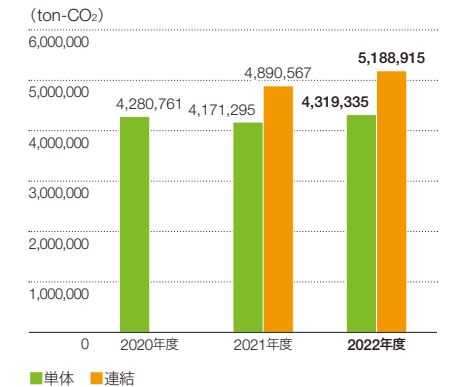


SCOPE 3 事業者の活動に関連する他社の間接排出量

2022年度連結のSCOPE3は、5,188,915 (ton-CO₂) となり、2022年度から管理対象に拠点現場を新たに加えたこともあり、2021年度より298,348 (ton-CO₂) 増加しました。SCOPE3の排出量は、当社が納入した建築設備の運用が99%以上を占めていることから、温室効果ガス排出量低減に向けた提案や、設備を最適に運用管理することができるAI活用による運転制御技術やエネルギーマネジメントなどの展開に向けて取り組んでいます。

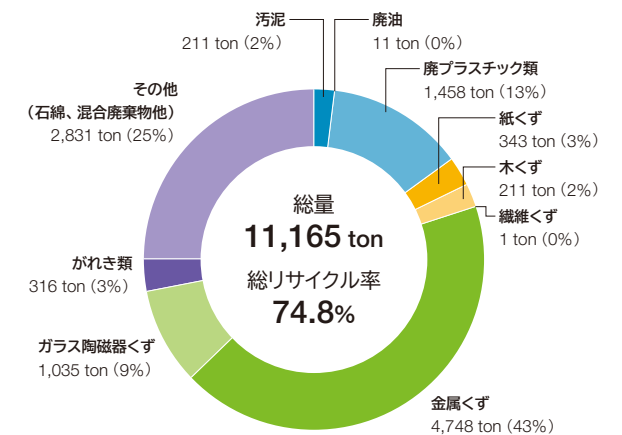
単位: ton-CO ₂	2020年度			2021年度			2022年度		
	単体	単体	連結	単体	単体	連結	単体	単体	連結
カテゴリ1:現場施工	32,548	30,361	35,311	31,048	37,604	37,604	31,048	37,604	37,604
カテゴリ2:自社設備	0	676	1,093	1,267	1,305	1,305	1,267	1,305	1,305
カテゴリ3:電気・燃料	223	355	473	344	451	451	344	451	451
カテゴリ4:輸送	625	613	648	621	669	669	621	669	669
カテゴリ5:廃棄物	2,333	2,085	2,197	1,395	1,479	1,479	1,395	1,479	1,479
カテゴリ6:出張	78	92	92	186	334	334	186	334	334
カテゴリ7:通勤	239	278	278	294	363	363	294	363	363
カテゴリ11:設備運用	4,244,715	4,136,835	4,850,475	4,284,180	5,146,710	5,146,710	4,284,180	5,146,710	5,146,710
合計	4,280,761	4,171,295	4,890,567	4,319,335	5,188,915	5,188,915	4,319,335	5,188,915	5,188,915

※ カテゴリ3は、SCOPE1, 2に含まれない電気・燃料
 ※ カテゴリ11(当社が納入した設備運用)は、運用期間を15年として記載
 ※ カテゴリ8~10, 12~15は、当社の事業に該当しない活動
 ※ 算出方法を見直したため、2021年度の数値を変更しています
 ※ 独立第三者の保証をソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より取得しています



2 廃棄物削減・リサイクル化の推進による資源保護

2022年度の産業廃棄物の総排出量は11,165 (ton) で、リサイクル率は74.8%でした。廃棄が多いのは、金属くず(43%)、その他(石綿、混合廃棄物他: 25%)、廃プラスチック類(13%)で、これらで全体の81%を占めています。今後も引き続き、廃棄物を出さない工夫や廃棄物を有効に回収する方法などの課題解決に向け取り組んでいきます。



3 太陽光発電事業を開始し気候変動問題に貢献

当社のグループ会社である日宝工業株式会社にて太陽光発電所を取得し、売電事業を開始しました。本発電所は福島県田村市にあり発電出力は約850kWです。2022年度の年間発電電力量の実績は約106万kWhで、当社グループ全体で2022年度に消費した電力量の約38%に相当します。発電した電力は、再生可能エネルギー電気の利用の促進に関する特別措置法の固定価格買取制度を適用し、全て東北電力に売電しました。

この再生可能エネルギーの売電は、当社グループの温室効果ガス排出量削減量には含めていません。今後、太陽光発電に限らず、さまざまな手段を通じて再生可能エネルギーの導入を推進することで、気候変動問題に貢献していきます。



福島県田村市の太陽光発電設備

▶ 新日本空調グループの環境技術

気候変動への対応、GHG削減対策など、顧客が求める技術水準が高まり、当社はこれに対応する技術開発投資を進めています。

中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」に掲げる事業基盤増強戦略において、将来成長が見込まれる分野への進出、社会課題を解決するために不可欠な領域での貢献を念頭に、あらゆる機会を通じて投資を行うことに挑戦し、ベンチャー企業や産学官連携、地域連携を含んだ投資に挑戦してきました。また、TCFD提言に基づく気候関連の情報開示の中で、独自技術の開発費用の増加が事業に影響を及ぼすリスクを想定し、省エネルギー、施工省力化技術やCO₂回収技術開発のための計画的な開発投資をその対応策として掲げています。さらには、優先して取り組むマテリアリティとして特定した「技術革新」における優先課題である「技術力強化につながる工法開発と新たな価値提供に向けた事業開発および技術開発の推進」に結びつく活動を継続して推進していきます。

Case 1 二酸化炭素ガス回収・固定化技術開発に向けた開発投資の推進

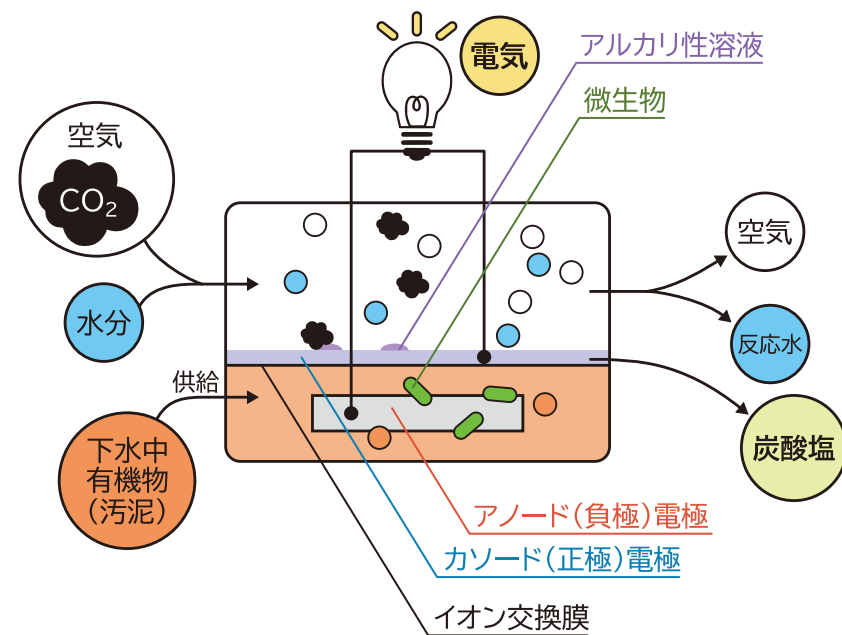
当社は、国立大学法人東北大学大学院工学研究科の佐野大輔教授らの研究グループとともに、微生物燃料電池（MFC：Microbial Fuel Cells）を用いた二酸化炭素ガスの回収・固定化技術の研究を行っています。MFCとは、微生物の代謝能力を利用して有機物などを電気エネルギーに変換する装置をいいます。

数多くの研究機関で二酸化炭素の回収・固定化・有効利用に関する技術が盛んに研究されていますが、現在主流の方法はアルカリ性溶液（吸収液）を用いる化学吸収法です。これは、アルカリ性溶液に溶け込んだ空気中の二酸化炭素ガスを化学反応で吸収させ、重炭酸イオンとして回収する方法です。

本研究は、このアルカリ性溶液を微生物燃料電池（MFC）によって生成することを特徴としています。有機物の処理と発電も行いながら、気体の二酸化炭素を化合物として固体化する方法で、下水由来の有機物（下水汚泥）をMFCに供給し、空気から二酸化炭素ガス分離回収（DAC：Direct Air Capture）を行う世界に類を見ない取り組みです。下水汚泥消化とMFC活用によるDACを組み合わせることで下水処理におけるLCCO₂ニュートラル（下水処理における全ての段階でのCO₂発生量から吸収量を差し引いた合計をゼロにする）の実現につながることを期待されています。

なお、この取り組みは将来の実用化に向けた「次世代大気中CO₂固定化技術の研究開発」として評価され、一般社団法人カーボンリサイクルファンドによる2022年度研究助成金の交付を受けました。現在は、実際のプラントで下水を使用した検証を実施しています。今後も、顧客が求める高度な技術要請に応えるとともに社会課題の解決に取り組んでいます。

本研究の概念図



Case 2 「熱負荷予測AI機能」を搭載した「EnergyQuest®Cloud」を開発による受注機会の拡大

建築物の省エネ基準の見直しにより、ZEBの推進や省エネ性能の高いシステム・機器の導入が求められています。当社は、熱源機器の運用を自動的に最適化することにより、空調設備の省エネ・CO₂排出量削減に貢献する独自技術熱源最適制御システム「EnergyQuest（エナジークエスト）」を有していますが、さらなる省エネ性能の向上を実現する「EnergyQuest Cloud」（エナジークエストクラウド）を開発しました。

今回開発した「EnergyQuest Cloud」は、「EnergyQuest」の特徴を踏襲するとともに、新たに空調設備の熱負荷を高精度に予測する新AIを搭載し、熱源機器をさらに効率よく運用できるよう運転方法を見直すことで、熱源システムの能力を最大限に引き出し、省エネ改善率で最大30%以上を実現するなど、従来以上に省エネ効果を高めた精細な運転制御を可能としました。また、ユーザーの利便性を向上させるため、本社オフィスなどさまざまな場所から熱源機器の運転状態を把握するための遠隔監視機能や、アルゴリズムの見直しによる最適制御演算の高速化などさまざまな改良を加えました。さらに、クラウド化によりサーバPCが不要となるため、サーバのメンテナンスや設置スペースを不要としたことに加え、ネットワーク障害によるデータ欠損の自動復旧も可能とするなどクラウド運用の課題にも配慮した仕様となっています。

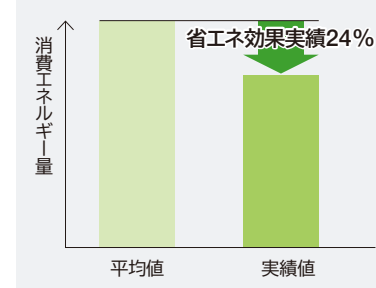
従来の「EnergyQuest」は、主に比較的大規模な熱源機器を所有する施設を対象としていましたが、新たに開発した「EnergyQuest Cloud」は、インシャルコストの低減により比較的小規模な空調用熱源機器を所有する施設においても導入メリットを発揮できます。

当社グループは、省エネルギー・CO₂排出量削減、ひいてはカーボンゼロに向けた新技術の開発強化に取り組み、社会課題解決に貢献していきます。

「EnergyQuest」の特徴

省エネ効果24%の実績

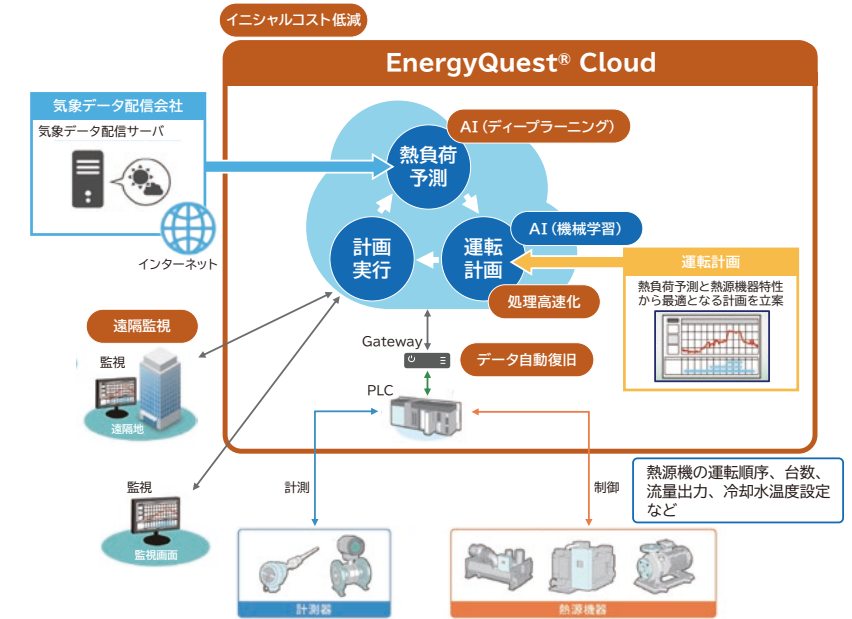
熱源システムにおいて、同様の地域冷暖房施設（東京）平均値と比較して24%の省エネ効果を得ています。



多彩な運用モード

お客様の運用目的に合わせて多彩な運用モードをご用意しています。

- 省エネモード
- 省電力モード
- 省CO₂モード
- ガス利用量平準化モード
- 廃熱優先利用モード



人材

基本的な考え方・マネジメント体制

新日本空調グループは、マテリアリティの一つとして、「従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」を定め、具体的なテーマとして「健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進」「次世代を担う人材育成」「ダイバーシティとインクルージョン」「人権の尊重」「ステークホルダーとの対話促進」を掲げています。「多様な能力の融合による人材価値の最大化」を人材戦略として推進し、自律的かつ多彩な人材が精彩を放つエンジニア集団となることを目指しています。具体的な施策は、人事部を中心とした管理本部と各本部長から構成される人事政策委員会により検討、協議を行い実行しています。

健康経営と働きやすさの整備

健康経営宣言を社内外に行い、従業員が心身ともに健康で安全に仕事ができる環境の整備を進めています。保健師の社内常駐化と施工現場への衛生パトロール、受動喫煙防止に向けた取り組みなど、健康増進への取り組み状況が評価され、2022年度から2年連続で健康経営優良法人の認定を受けました。また、従業員のワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組みとして、テレワークや時差出勤、時間単位有給休暇制度の導入による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進、失効有給休暇の積立制度、育休の早期申請化による職場全体で育休取得の準備を支援する意識の醸成や育児の行いやすさの実現に向けた法定以上の社内制度の整備など、諸制度の拡充を図っています。

このように、多種多様な全ての従業員が個々の能力を最大限に発揮できるように生き生きと安心して働くことができる就労環境を整備していきます。

人材育成

当社グループが求める人材像

当社グループでは、「持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」という基本方針を共有し、主体性を持って当社グループの持続的な成長に貢献することができる人材を求めています。

求める人材像

- ①自分の役割に「主体性」や「情熱」を持って取り組み、「結果」を出す人
- ②「専門性」を活かして創意工夫を行い、「行動」に出る人
- ③「俯瞰的視点」で物事を捉え、「コミュニケーション」を取る人
- ④「志」が高く、「公正」で「社会規範」にのっとり行動する人

研修体系

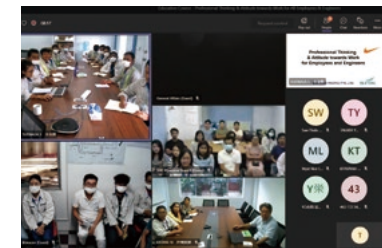
当社グループでは、一定の育成期間を設け、その後は年齢や勤続年数にとらわれず、ステージアップを目指すキャリア形成を導入しており、幅広くキャリアプランを描ける研修制度を設けています。なかでも従業員が思い描くキャリアプランに応じ、会社が多様なキャリアパスを提示することを明確にするとともに、それを実践できるように企業理念や中期経営計画をもとに、現在置かれた自らのポジションにおいてやるべきことを再認識してもらう「マインドセット研修」を階層別に実施しており、会社の理念や方針を浸透させ、継続的な成果・成長を実現する組織づくりを目指しています。また、今後新しいアイデアの創出や更なる業務効率化・生産性向上に向けたリスキングも検討しながら、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

各種階層別 マインドセット研修一覧

	研修名称	対象
1	新入社員 マインドセット研修(春)	新入社員
2	新入社員 マインドセット研修(秋)	技術系新入社員
3	入社4年目 マインドセット研修	技術系入社4年目、中途入社技術系従業員
4	メインプレイヤー マインドセット研修	入社10年目位
5	エキスパート マインドセット研修	入社15年~20年目位
6	新任課長 マインドセット研修	新たに課長職に就いた者
7	部長 マインドセット研修	部長職

海外現地スタッフへの技術教育

アジア統括会社カンボジア支店では、定期的に現地エンジニア向けの技術講習会を行っています。当社技術力の底上げはもちろんのこと、現地技術者の育成を通じカンボジア王国へ貢献することを理念に掲げています。コロナ禍を契機に近年は講習会をネットでリアルタイム配信し、アジア統括会社全拠点で受講できる体制を整えました。国、人種、性別を超えて、当社エンジニアにSNK品質を伝承していきます。



ネットによるリアルタイム配信

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンとは、違いを認め合い、違いを活かすことで、人と組織の持続的成長の原動力を最大化することです。イノベーションを創出し社会に貢献する人材と組織を生むために、属性だけでなく、さまざまな価値観や視点を尊重し受け入れ合う、個々の強みを活かす組織を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンを通じて、当社グループの企業価値の最大化を図ります。

取り組み事例 1 ダイバーシティ推進員会議の開催

当社グループでは2022年7月に、社内外に向けてダイバーシティ経営推進に関するトップメッセージを発信しています。そのメッセージを受けて、各部門より選任されたダイバーシティ推進員24名によるダイバーシティ推進員会議を中心として、推進活動を展開しています。2022年度は、8月24日、12月20日にダイバーシティ推進員会議を開催し、今後の活動計画の概要説明や、女性活躍(えるぼし・くるみん)、男性育休取得の促進、障がい者雇用の活動等の状況報告や、さまざまな課題解決に向けた取り組みについて意見交換を行っています。特に注力している女性活躍の推進では、職場に存在する大小さまざまな男女差に関する改善提案を組織単位で上長に提言していく活動を通じて、個々がやりがいを感じる事ができる職場を目指し、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めています。

取り組み事例 2 障がい者雇用の促進

2022年8月より、株式会社エスプールプラスが展開する「わーくはびねす農園」に参画し、障がい者の方がさらに活躍できる場を広げるとともに、雇用促進に積極的に取り組んでいます。川越第2ファームにおける障がい者従業員による農園の運営は、障がいを持っていても長期的に安心して働くこと、活躍できる環境をつくることであり、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境づくりを推進するものです。また、当社グループの従業員も、農作物の収穫祭を通じて障がい者やその仕事に触れ合い、障がい者雇用への理解を深めています。



写真提供：(株)エスプールプラス

人権

当社は、当社グループとしての人権に関する基本的な考え方を次のように定めています。

「人権方針」はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/society/humanrights/>



あらゆる事業活動において、全てのステークホルダーの皆様の基本的な人権および個人の尊厳を尊重し、人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが、人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は、適切かつ速やかに対処します。また、不適切な言動によるハラスメント行為を許しません。ハラスメントとなる行為には厳正な姿勢で臨みます。

11 年財務サマリー (2023年3月31日現在)

	第44期 2013年3月末	第45期 2014年3月末	第46期 2015年3月末	第47期 2016年3月末	第48期 2017年3月末	第49期 2018年3月末	第50期 2019年3月末	第51期 2020年3月末	第52期 2021年3月末	第53期 2022年3月末	第54期 2023年3月末
損益状況 (単位：百万円)											
受注工事高	90,591	93,230	100,840	106,139	111,435	114,320	120,530	107,304	103,254	116,197	130,869
完成工事高	85,553	92,034	86,508	97,329	101,202	111,742	122,389	120,106	107,253	106,718	112,234
工事別完工高											
新築	23,809	35,604	30,487	42,014	33,220	44,448	49,964	36,933	35,569	36,531	33,165
リニューアル	47,688	42,831	41,181	39,378	45,019	42,848	48,360	54,200	49,365	47,990	54,072
原子力	6,850	6,048	8,068	8,691	9,118	8,802	7,735	8,509	7,165	7,528	7,942
その他(連結対象子会社)	7,204	7,550	6,771	7,245	13,842	15,642	16,329	20,462	15,152	14,668	17,054
事業地域別完工高											
国内	80,946	87,116	82,519	92,591	92,469	105,667	114,362	108,998	99,815	100,056	103,251
海外	4,606	4,918	3,989	4,738	8,732	6,074	8,027	11,107	7,438	6,661	8,982
完成工事総利益	8,056	8,368	8,334	9,860	10,899	11,956	11,252	14,186	13,917	14,546	15,676
販売費および一般管理費	5,825	6,135	6,192	6,455	7,002	7,682	7,366	7,777	7,531	7,664	8,551
営業利益	2,230	2,232	2,142	3,405	3,897	4,274	3,885	6,409	6,386	6,881	7,124
営業利益率	2.6%	2.4%	2.5%	3.5%	3.9%	3.8%	3.2%	5.3%	6.0%	6.4%	6.3%
経常利益	2,457	2,513	2,567	3,702	4,217	4,644	4,235	6,810	6,676	7,366	7,914
当期純利益	1,322	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403	5,597
親会社株主に帰属する当期純利益	1,322	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403	5,597
財政状況 (単位：百万円)											
純資産(自己資本)	31,112	33,980	38,067	37,396	39,710	42,885	42,888	44,234	50,555	53,698	58,105
総資産	79,031	83,816	82,609	90,301	86,695	98,267	102,025	98,925	98,634	99,966	109,146
負債	47,919	49,835	44,541	52,905	46,925	55,247	58,961	54,523	47,930	46,153	50,933
連結キャッシュ・フローの状況 (単位：百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	▲ 799	1,690	2,776	▲ 5,862	2,951	166	▲ 1,282	11,172	1,917	7,004	12,820
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 1,848	▲ 1,133	▲ 3	1,495	75	1,489	334	179	309	414	▲ 1,168
財務活動によるキャッシュ・フロー	2,619	▲ 483	▲ 1,566	4,818	▲ 3,206	393	▲ 350	▲ 6,993	▲ 2,504	▲ 4,413	▲ 2,266
フリー・キャッシュ・フロー	▲ 2,648	557	2,772	▲ 4,367	3,027	1,656	▲ 947	11,352	2,227	7,419	11,651
主な経営指標											
ROE(自己資本純利益率)	4.5%	4.1%	4.0%	6.2%	7.6%	8.4%	7.2%	10.6%	9.8%	10.4%	10.0%
ROA(総資産経常利益率)	3.3%	3.0%	3.0%	4.2%	4.8%	5.0%	4.2%	6.8%	6.8%	7.4%	7.6%
D/Eレシオ(負債資本倍率)(単位：倍)	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1
DOE(株主資本配当率)	1.8%	1.8%	2.2%	2.1%	3.1%	3.3%	3.4%	4.5%	4.1%	4.1%	4.0%
自己資本比率	39.4%	40.5%	46.1%	41.4%	45.8%	43.6%	42.0%	44.7%	51.3%	53.7%	53.2%
配当性向	38.2%	37.7%	43.7%	26.2%	33.4%	32.0%	38.4%	35.5%	35.1%	32.3%	33.4%
1株あたり情報 (単位：円)											
当期純利益	52.39	53.05	57.15	95.47	119.76	140.84	130.27	197.07	199.51	231.88	239.73
純資産	1,232.48	1,348.30	1,508.21	1,526.06	1,620.61	1,760.53	1,836.53	1,905.50	2,173.81	2,302.99	2,487.19
配当金	20.00	20.00	25.00	25.00	40.00	45.00	50.00	70.00	70.00	75.00	80.00
非財務データ											
従業員数(単位：人)	1,298	1,298	1,351	1,443	1,531	1,554	1,588	1,625	1,598	1,585	1,608
研究開発費(単位：百万円)	373	347	314	337	396	374	422	417	477	470	469
女性の管理職者率(単体)	—	—	—	—	2.1%	2.2%	2.3%	2.3%	1.8%	1.7%	3.4%
労働者の男女の賃金差異(単体)											
全労働者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	59.4%
正規雇用労働者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	65.3%
パート・有期労働者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	55.1%
男性育児休業取得率(単体)	—	—	—	—	—	—	—	0.0%	6.3%	20.7%	46.9%

会社概要／事業所所在地／株式情報

▶ 会社概要 (2023年3月31日現在)

商号	新日本空調株式会社 Shin Nippon Air Technologies Co.,Ltd.	事業内容	空調和、冷暖房、換気、環境保全、温湿度調整、除塵、除菌、給排水、衛生設備、電気設備などの設計、監理ならびに工事請負
代表者	代表取締役社長 前川 伸二	建設業許可	国土交通大臣許可(特-1)第2716号 建築工事業、電気工事業、管工事業、塗装工事業、防水工事業、機械器具設置工事業
設立	1969年10月1日	国土交通大臣許可(般-1)第2716号	消防施設工事業
本社	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 浜町センタービル	一級建築士事務所	東京都知事登録第13767号
資本金	51億5,860万円	従業員数	連結：1,608名 単体：1,132名

▶ 事業所所在地 (2023年5月8日現在)

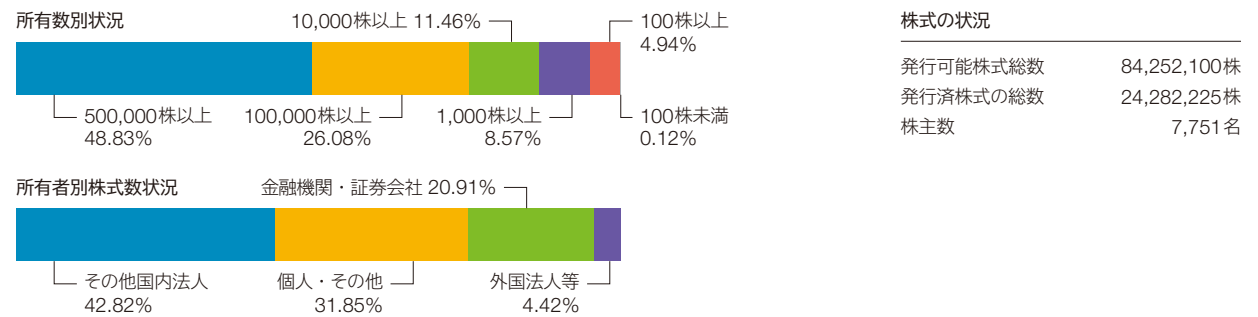
	所在地	TEL	FAX
本社	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2700	03-3639-2732
経営企画室		03-3639-2701	03-3639-2731
管理本部		03-3639-2700	03-3639-2732
営業本部		03-3639-2720	03-3639-2750
技術本部		03-3639-2720	03-3639-2750
事業推進本部		03-3639-2719	03-3639-2737
国際事業本部		03-3639-2704	03-3639-2738
原子力事業部	〒220-0011 神奈川県横浜市西区高島1-1-2 (横浜三井ビルディング)	045-355-0032	045-355-0037
北海道支店	〒060-0002 北海道札幌市中央区北二条西4-1 (札幌三井JPビルディング)	011-221-3031	011-221-8653
東北支店	〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町3-7-1 (電力ビル本館)	022-221-7551	022-267-0457
首都圏事業本部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2703	03-3639-2737
都市施設事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2740	03-3639-2745
リニューアル事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2707	03-3639-2760
産業施設事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2730	03-3639-2743
ソリューション事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2206	03-3639-2377
関東支店	〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央1-11-1 (千葉中央ツインビル1号館)	043-221-8311	043-221-8314
横浜支店	〒220-0011 神奈川県横浜市西区高島1-1-2 (横浜三井ビルディング)	045-651-4135	045-651-4136
名古屋支店	〒450-0003 愛知県名古屋市中村区名駅南1-24-30 (名古屋三井ビル本館)	052-582-7531	052-581-7934
大阪支店	〒550-0001 大阪府大阪市西区土佐堀2-2-4 (土佐堀ダイビル)	06-6445-6331	06-6445-6373
中国支店	〒730-0051 広島県広島市中区大手町2-7-10 (広島三井ビルディング)	082-247-3551	082-247-3549
九州支店	〒812-0036 福岡県福岡市博多区上呉服町10-1 (博多三井ビル)	092-262-7751	092-262-6661
技術開発研究所	〒391-0013 長野県茅野市宮川7033-182	0266-73-9611	0266-73-9615
茅野研修所	〒391-0013 長野県茅野市宮川7033-182	0266-73-9588	0266-73-9585
新日空サービス株式会社	〒103-0023 東京都中央区日本橋本町3-3-6 (ワカ末ビル)	03-5200-3940	03-5200-3935
日宝工業株式会社	〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい4-6-2 (みなとみらいグランドセントラルタワー)	045-227-7360	045-227-7368
新日空(中国)建設有限公司	中華人民共和国上海市静安区江場三路301号2階	86-21-51060068	86-21-51060063
SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.	315 Outram Road, #09-06, Tan Boon Liat Building, Singapore 169074	65-6227-2300	65-6227-3122
SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED	309/1, Colombo Road, Welisara, Sri Lanka	94-11-200-5300	94-11-223-6599

▶ 株式情報

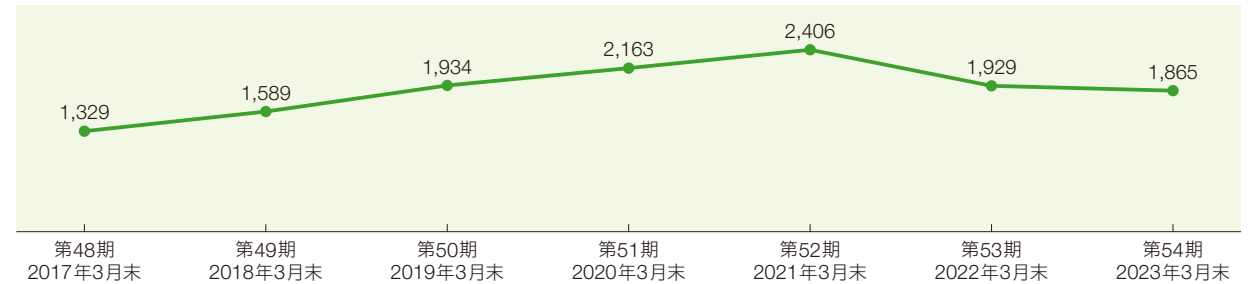
大株主 (2023年3月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
新日本空調協和会	2,157	9.23
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,517	6.49
三井物産株式会社	1,266	5.42
株式会社東芝	1,255	5.37
株式会社三井住友銀行	1,006	4.30
新日本空調従業員持株会	974	4.17
三井住友信託銀行株式会社	800	3.42
日本電設工業株式会社	760	3.25
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	697	2.98
三井不動産株式会社	500	2.14

株式分布状況 (2023年3月31日現在)



株価推移



株主メモ

市場/証券コード	東京証券取引所プライム市場/1952
1単元の株式数	100株
事業年度	4月1日～翌年3月31日
定時株主総会	6月開催
基準日	定時株主総会 3月31日/期末配当 3月31日/中間配当 9月30日
上場・公開年月日	1990年11月27日
公告方法	電子公告の方法により当社ホームページに掲載いたします。ただし、やむを得ない事由により電子公告をすることができないときは、日本経済新聞に掲載いたします。
株主名簿管理人および特別口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内1丁目4番1号 郵便物送付先・電話お問合せ先 〒168-0063 東京都杉並区和泉2丁目8番4号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 ☎0120-782-031 受付時間 平日 9:00～17:00

第三者意見／第三者意見を受けて

第三者意見



横浜市立大学 都市社会文化研究科 教授

影山 摩子弥 氏

研究・教育の傍ら、海外および国内の行政機関や企業、NPO・NGOなどさまざまな組織からの相談に対応している。

また、自治体が運用するCSRの認定制度として注目されてきた「横浜型地域貢献企業認定制度（横浜市）」「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度（宇都宮市）」や、業界単位では初めてのCSR認定制度である「全日本印刷工業組合連合会CSR認定制度」の設計を担い、地域および中小企業の活性化のための支援を行っている。

新日本空調さんは、企業の精神的柱をなす経営理念の体系の重要性をよく理解されている。会長メッセージでは、使命／パーパスとビジョン、価値観に触れているだけでなく、個々の社員のパーパスが組織のパーパスに統合されている重要性を指摘していると思われる箇所がある。企業規模が大きいことに加え、社会の複雑さが増す現代では、それぞれの社員の自律的判断が重要となるが、その中でガバナンスを徹底したり、会社の方針に沿った効果的なパフォーマンスを発揮させたりするには、会社への求心力が重要であり、その軸の1つが経営理念への統合だからである。ただ、4つのコーポレートカラーにはそれぞれの意味が付与されているが、同様に4つある「価値観」との共通感覚的連関がわかりにくい。使命、ビジョン、価値観はそれぞれに機能を持ち、有機的連関を成すが、その連環が理解できていることが示されるとよいように思われる。

また、「SNK Vision 2030」Phase Iの振り返りでは、5つの基本戦略のそれぞれにおいて今後に期待できる一定のパフォーマンスを上げたことが示されている。特に空調関連の設備の施工などを行う新日本空調さんにとって技術力とイノベーションは必須であり、経営戦略的な力点が置かれている点はよい。さらに、環境保全是経営戦略的に重要な項目であるが、環境への取り組みに力を入れていることがうかがえ、自社の把握がよくできていることが分かる。つまり、建設関係は、環境負荷が大きい面がある一方、「空調」という職場環境・生活環境・自然環境をイメージさせる業務を担っており、明確なストーリー性があるのである。

しかし、Phase Iの振り返りにおいては、成果と今後の展望が示されているが、各事業の課題が析出されていない。課題の認識があつてこそ有効な戦略構築と効果的な遂行が期待できるとも言え、課題の整理と対策の言及があれば、さらに訴求力が増したと思われる。

新日本空調さんの経営戦略の考え方において最も重要と思われる点は、戦略の体系性が整理されている点である。SNKレポートでは、戦略が階層で図示されている。しかも人的資本が最も下となっている。本来、すべての事業は社員がいなければ実現できない。それが表現されており、人的資本の意義が理解されている。人的資本が他の戦略をどのように支えるかをもう少し解説していただけるとよかったと思われる。

人的資本については、イノベーションの契機となるダイバーシティの一環で女性活躍や外国人・障がい者の雇用を進めている点も評価できる。ただ、ダイバーシティによるイノベーションへの道筋とマネジメントのポイントが解説されていると、水準の高さをよりアピールできたと思われる。

第三者意見を受けて

影山先生には、統合報告書を通じた当社の中長期的な企業価値向上に向けた取り組みに対し、厳しくもあたたかい率直なご意見をいただき、誠にありがたく心より御礼申し上げます。今年の統合報告書は、10年ビジョンの第2フェーズとして新たに策定した中期経営計画の戦略と新たに定義したマテリアリティとの関係性を中心に、それらが当社の使命と価値観、ビジョンと体系化され一貫性を持っていることを表現することに注力いたしました。

先生からご指摘いただいた、各事業における課題抽出、人的資本がいかに戦略を支えるか、ダイバーシティによるイノベーションへのマネジメントの道筋などを意識しながら、環境ソリューションのリーディングカンパニーとして、持続可能な社会への貢献と成長を目指し続けます。



執行役員
経営企画室長

川原田 雄二

編集方針

当社グループは、2013年より財務情報や経営計画、事業概況などを加えた統合レポートとして「SNKレポート」を発行しています。本レポートを通じて、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション促進の一助となれば幸いです。今後ともご感想やご意見を踏まえて、より良い報告書とさせていただきます。

報告対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）
一部対象期間外の活動報告含む

見直しに関する注意事項

本レポートの業績予想に関する記述および客観的事実以外の記述に関しては、当社が本レポート発行時点で入手可能な情報から得られた判断に基づいていますが、リスクや不確実性を含んでいます。実際の業績は、当社の事業を取り巻く経済情勢、市場の動向、為替レートなどに関わるさまざまな要因により、記述されている業績予想とは異なる可能性があることをご承知おさください。

対象組織（新日本空調グループ）

新日本空調株式会社・新日空サービス株式会社・日宝工業株式会社・新日空（中国）建設有限公司・SNK（ASIA PACIFIC）PTE. LTD.・SHIN NIPPON LANKA（PRIVATE）LIMITED

参考にしたガイドライン

- 国際統合報告評議会IIRC：「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省：「価値協創ガイダンス」
- GRI：「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」