

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2022



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 スペシャルオリンピックス日本・東京 アスリート作  
『ひまわりの花』

青い空・白い雲・さわやかな空気  
ひまわりの花が大きく咲きました。

新日本空調グループは、知的障害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。



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。



SNKレポート 2022 (統合報告書)



## 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 CONTENTS・企業理念
- 2 行動指針・編集方針

### プロフィール

- 3 会社の方針
- 5 SNK成長の歴史
- 7 SNKの特長
- 9 財務・非財務ハイライト

### ビジョンと戦略

- 11 トップメッセージ
- 19 価値創造プロセス
- 21 特集 社長×従業員座談会
- 23 5つの基本戦略
- 23 事業基盤増強戦略
- 27 収益力向上戦略
- 31 デジタル変革戦略
- 35 企業統治戦略
- 39 人的資本戦略

### ガバナンス

- 43 社長×社外取締役対談
- 45 取締役/監査等委員紹介
- 47 役員一覧
- 48 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

### サステナビリティ

- 55 サステナビリティマネジメント
- 57 環境
- 59 TCFD提言に基づく気候関連の  
情報開示
- 61 人材

### 財務・企業データ

- 63 11カ年財務サマリー
- 65 会社概要/事業所所在地/  
株式情報

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



### 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さま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ふまえて、より良い報告書としていきます。

### 報告対象期間

2021年度(2021年4月1日~2022年3月31日)  
一部対象期間外の活動報告含む

### 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・SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED・SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.

### 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」

### 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きください。



# 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、自由で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、働きがいをも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に、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。

**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。

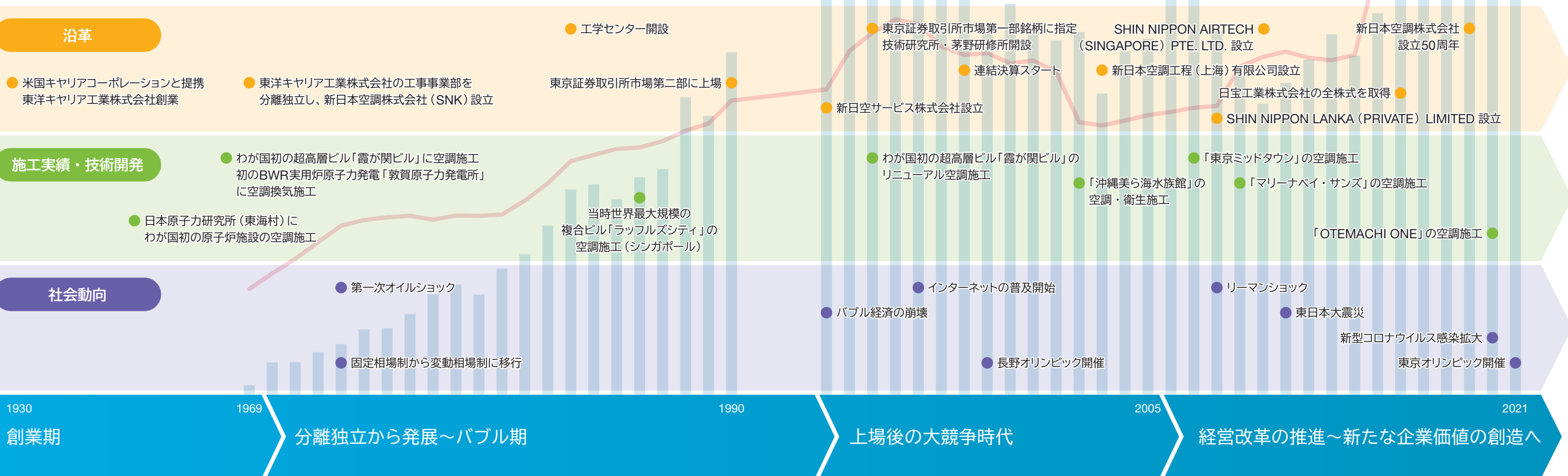
**技術革新への取組**

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、将来に向けて一歩先の先鋭的技術（テクノロジー）の取得と活用を努めます。



# 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、世界を席巻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、お客さまのみならず、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。



## 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、お客さまとの信頼関係を深化

工事業部門の独立に適う実績を受け、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。

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



### 空気質の追求 (クリーンルームの本格化と可視化開発)

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1部に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された課題解決力

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®)、AiR-Lo<sup>3</sup> (エアロスリー)®、柔ワイヤ工法®などの実績を作る。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。

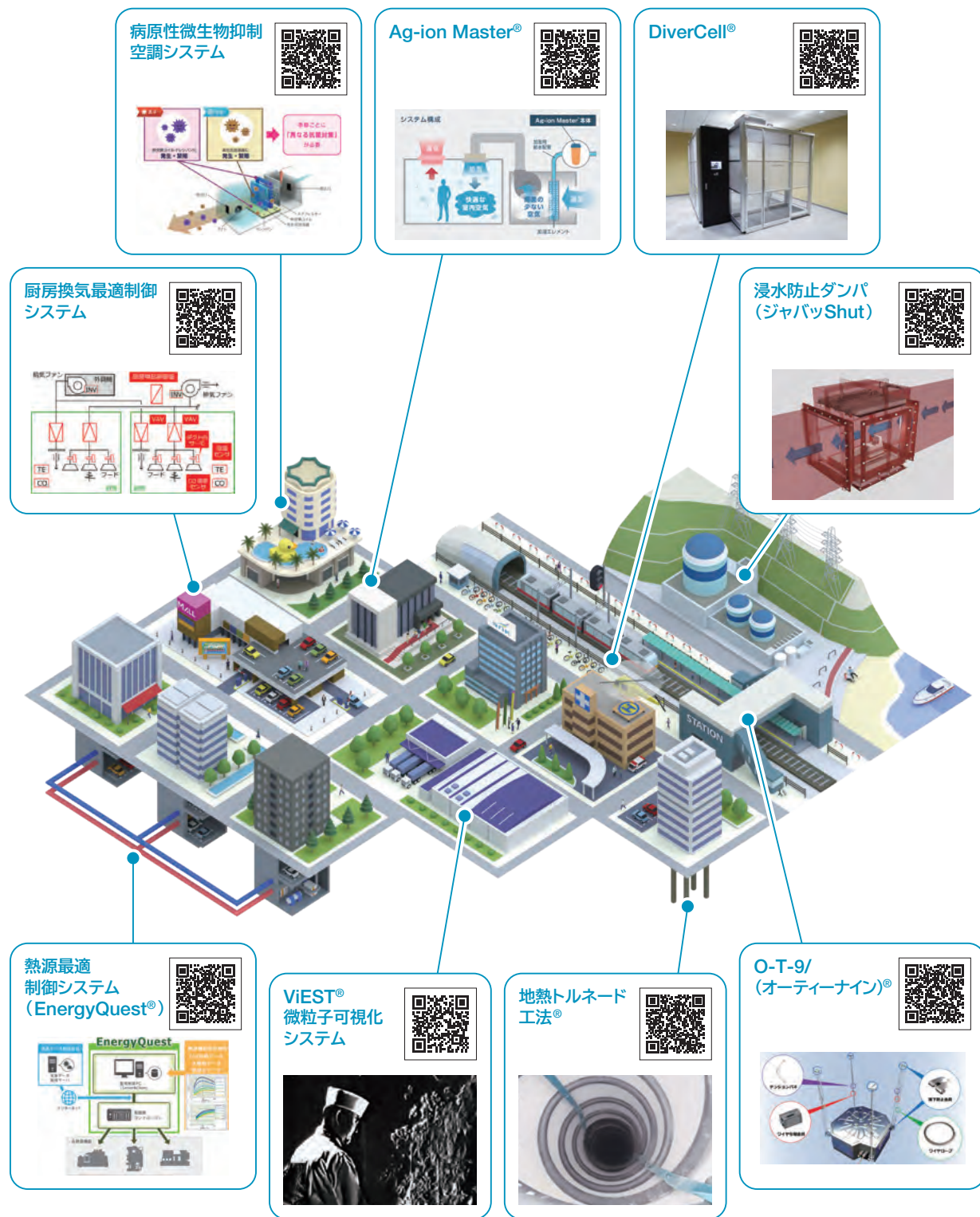




# SNKの特長

## SNKの事業概要

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さま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、お客さま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なり、社会の課題を解決します。



## SNKのコアコンピタンス

当社グループは、昭和5年（1930年）の創立以来、【空調のパイオニア精神】と技術者魂を大切にしながら、積極果敢なチャレンジを続け、世界初、日本初の空調設備をてがけ、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てがけ、お客さまの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【お客さまとの信頼関係】が醸成され、お客さまから「新日本空調に仕事を頼んでよかった、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、お客さま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。

### 1 空調のパイオニア精神

創業時から「空調のパイオニア精神」と技術者魂を大切にしながら、積極果敢なチャレンジを続けている。こうしたDNAにより、原子力関連施設、クリーンルーム、微粒子可視化、リニューアル工事などの実績を生んできた。

今後もこの精神を貫き、価値提供（例：ZEB化や、省エネルギー対応などの成長分野で、事業深耕に資する技術開発）を続ける。



写真提供：三井不動産（株）

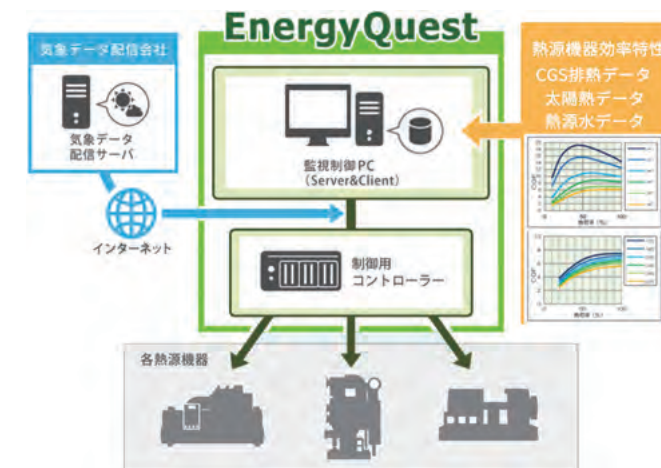
### 2 お客さまとの信頼関係

当社グループは、新築工事からリニューアル工事までワンストップソリューションでお客さまの資産価値を見守り続けている。建物や設備は経年劣化するものの、メンテナンスやリニューアルにより再び魂を吹き込むことができる。他社が敬遠する案件にも真摯に向き合い、問題を解決しながらお客さまの資産を引き渡すことでお客さまと強固な信頼関係を築いている。



### 3 理論と実証の積み重ねに裏付けされた課題解決力

多様な顧客ニーズや変化する社会要請に、半世紀以上対応してきた。常に理論と実証により、技術力を磨いてきた（微粒子可視化、熱源最適制御システム「EnergyQuest」シミュレーション、計測、評価、レジリエンス対応などの技術力）。



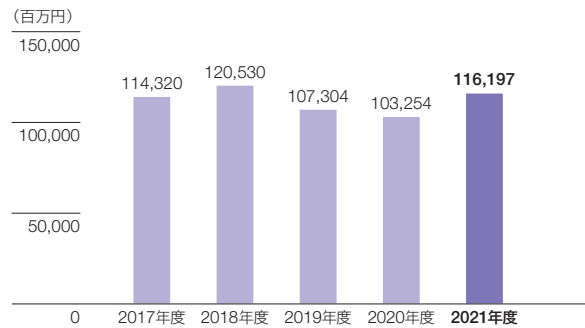
# 財務・非財務ハイライト

新日本空調グループが企業価値を向上させるためには、社会課題への対応強化が必要であると認識し、ESG経営を推進しています。

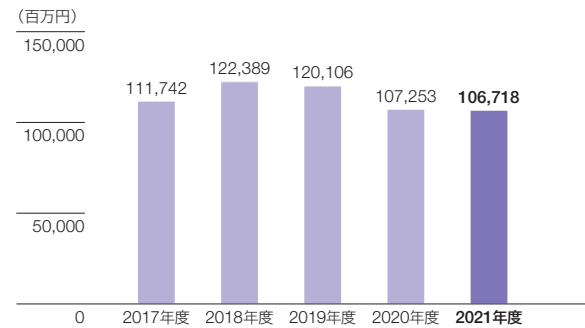
## 財務項目

2022年3月期連結決算では、受注工事高は3期振りに前期比増となり回復しました。完成工事高は前期比で微減するも、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3期連続で設立以来の最高益を更新しました。

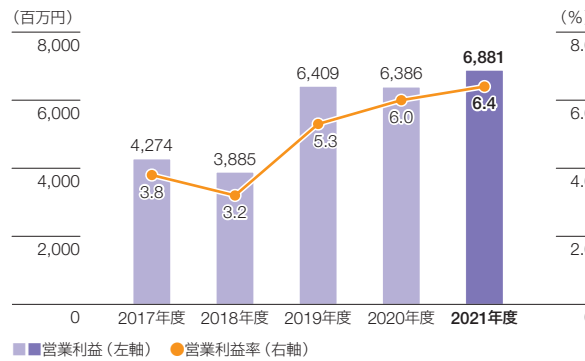
### 受注工事高



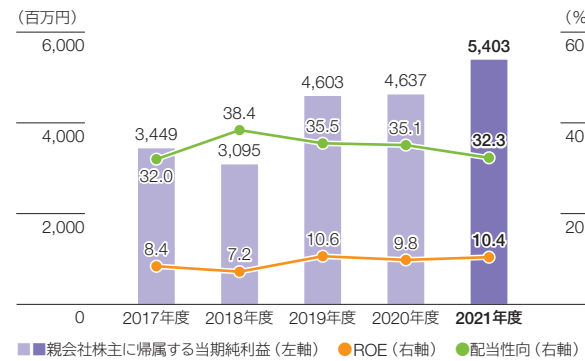
### 完成工事高



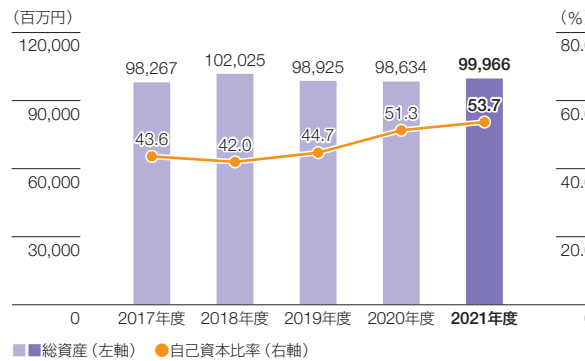
### 営業利益／営業利益率



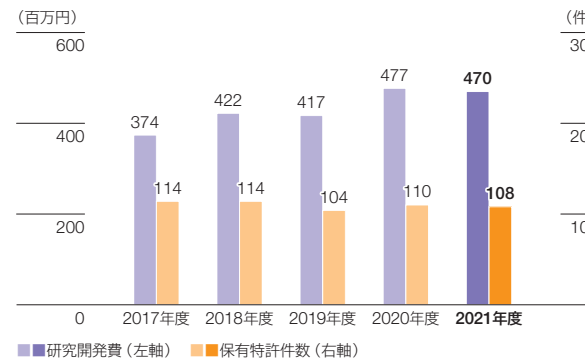
### 親会社株主に帰属する当期純利益／ROE／配当性向



### 総資産／自己資本比率



### 研究開発費／保有特許件数



## 非財務項目

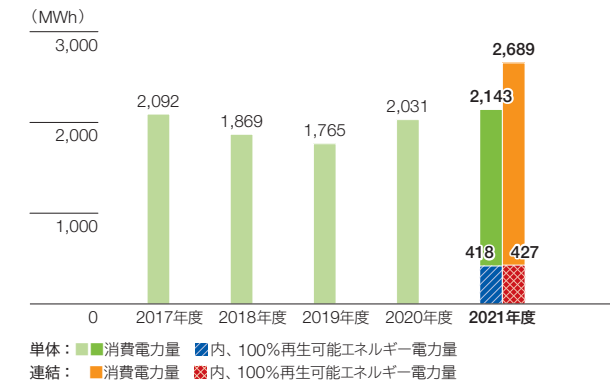
今後も引き続き、環境問題への配慮、健康経営、ダイバーシティ等、サステナビリティをめぐる社会課題への対応を強化し、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題としてESG経営を推進していきます。

非財務情報の詳細は、  
当社のサステナビリティサイトをご覧ください。  
<https://www.snk.co.jp/csr/>

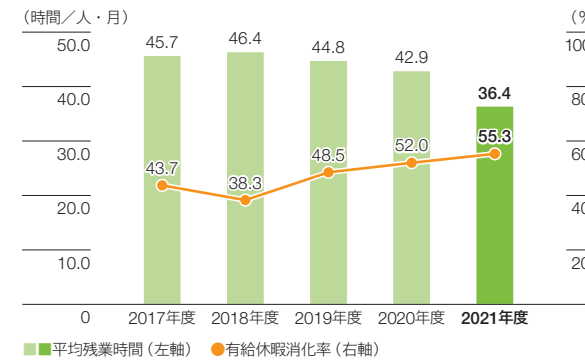
### 温室効果ガス排出量 (SCOPE1+2)



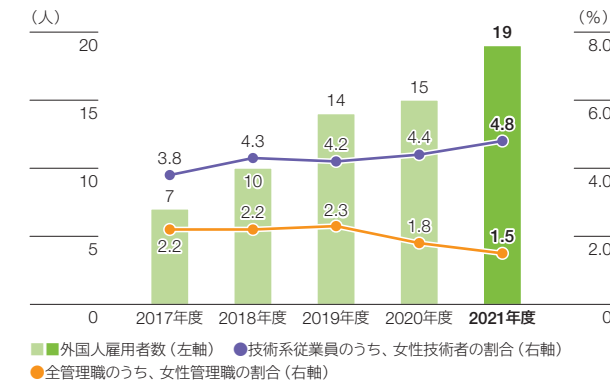
### 消費電力量



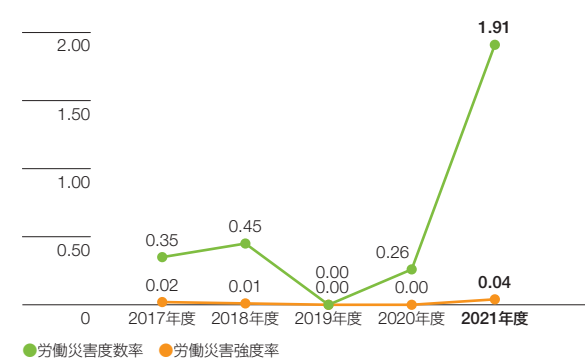
### 平均残業時間／有給休暇消化率



### ダイバーシティ指標



### 労働災害度数率<sup>\*1</sup>／労働災害強度率



\*1 2021年度の度数率上昇は、新型コロナウイルス感染症のクラスター発生などによるもの



## トップメッセージ

### 環境ソリューションカンパニーとして、 持続可能な地球環境の実現と お客さま資産の価値向上に貢献します



代表取締役社長

前川伸二

新日本空調グループは、2030年のあるべき姿を定めた長期ビジョン「SNK Vision 2030」を掲げ、その達成に向けた第1段階として、3カ年の中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」を推進しています。さまざまな環境変化の波を迎える中、2022年度は3年目を迎えました。2021年度の振り返りと長期ビジョンに込める想い、2030年に向けた5つの基本戦略の進捗、今後への課題認識などについて、代表取締役社長・前川伸二よりステークホルダーの皆さまにメッセージをお伝えします。

#### 2021年度を振り返って～ 長期化するコロナ禍がもたらした事業へのリスクとチャンス

新型コロナウイルス感染症の世界的まん延は依然として衰えず、2021年度後半にはオミクロン変異株が急拡大するなど、人々の暮らしや産業は依然として感染症の長期的な影響下にあります。さらに、ロシアのウクライナへの軍事侵攻はグローバル社会の混迷を深め、景気の先行き不透明感を高めることとなりました。

日本経済において企業の景況感にはばらつきがあるものの、当社の事業環境をめぐっては、電子デバイス、精密機器、食品関連などの製造業は堅調で、設備投資も回復基調にあります。建設業では都心を中心とした再開発などの不動産投資が堅調を維持しました。

こうした中、2021年度、当社グループでは受注高は3期ぶりに前期比増になりました。利益面では、完工総利益、完工総利益率がともに設立以来の最高値を更新するとともに、当期純利益でも3期連続で過去最高となっています。

背景には受注採算性の向上や原価低減活動の浸透、業務効率の向上が図られてきたことが挙げられます。収益性に重点を置き、施工検討会やコスト検討会、現場巡回などさまざまな仕組みを整えてきました。安全品質管理の抜本的な見直しに取り組み、施工管理業務（工程管理）の平準化に注力してきた結果が表れたものとなりました。

国内ではコロナ禍の影響が限定的であったのに対し、中国やスリランカ、シンガポールなどの海外現地法人で工事

の進捗に遅れが出るなど、海外では感染拡大により計画の軌道修正を余儀なくされる面もありました。バリューチェーン全体を通して、調達や工程への大きな影響はありませんでしたが、今後さらに事業継続の不透明感は拭えず、慎重に対応していかなければなりません。

一方、当社が開発してきた空調技術の応用により、より安全で安心な環境を提供することで、多くの人々の日常と健康を支えてきており、コロナ環境下での新たなニーズの開拓にも注力してきました。その代表例である「微粒子可視化システム」による空気中の飛沫計測は、当社ならではの技術を活かしたものであり、換気診断や室内の空気質向上によるたくさんの需要を獲得してきました。

私個人としても、2021年度は社長就任初年度であり、非常に速いスピードで過ぎていったと感じます。先行きが見通しづらい局面での大役に身の引き締まる思いながら、多くの人々の協力のもと、経営数値の上では手応えを感じる結果を残すことができました。

社長に就任し、会社経営における「人的資本」の重要性を再認識しました。コロナ禍というタイミングにより、就任以来、国内外の拠点をめぐることが極めて限られていたのが残念なことでした。2022年度は、状況を見定めながら各地に積極的に足を運ぶ機会をつくり、Face to Faceで現場とのコミュニケーションを深めたいと考えています。



## 新日本空調グループのパーパス(存在意義)を示す 長期ビジョン「SNK Vision 2030」

2021年度は、当社初の長期ビジョン「SNK Vision 2030」の第1段階である中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」の2年目でした。「SNK Vision 2030」は創立50周年の節目となる2019年に、これまでの歩みや独自の強みを踏まえながら、2030年に当社グループとして求められる企業像を考え、明文化したものです。ここに至る検討は2015年度から進めており、社内の複数の部門から自薦・他薦によるメンバーを選出し、約20名でタスクフォースを組んで練り上げたものとなっています。

10年間にわたる長期ビジョン策定の前提には、私たちが企業として新たな成長ステージに入っていくため、より長期視点から事業運営を捉えていく必要がある、という思いがありました。また、長期ビジョンの策定と実行を通し、グループ内で多様な価値観を育て、先を読む人材を輩出することも主なねらいでした。それに先立ち、2019年度には若手・中堅従業員が中心となって企業理念体系を刷新し、「Fill your tomorrow 社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満す。」を使命として掲げています。

議論を重ねる中、あらためて確認された当社の強みとは、創業時からの「空調のパイオニア精神」と「技術者魂」を大切に、積極果敢なチャレンジを続けてきたことです。それにより数々の技術開発を遂げ、空調を核とした環境ソリューションのリーディングカンパニーとして成長し、変化をお客さまニーズや社会からの要請に半世紀にわたって応えてきました。

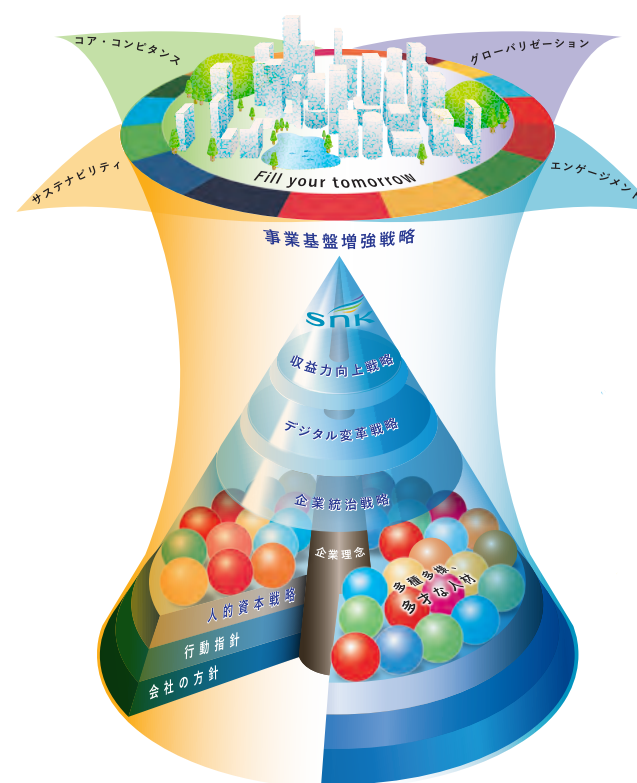
また、私たちはお客さまとの強固な信頼関係を持ちます。業界に先駆けてリニューアル事業をスタートし、同業他社ができていない既存建物への保守もいち早く行うことで、新築から保守・整備、改修へとつながるワンストップソリューションを築き、お客さまの信頼を勝ち得てきました。社内最大の事業部であるリニューアル事業部は、現在全国約30の拠点でお客さまのご要望に日々対応しており、その信頼関係が事業拡大につながっています。

当社が提供する建築設備システムは、お客さまの重要な資産であり、事業活動の源泉となるものです。私たちはその提供を通じて、直接的なお客さまのみならず多くのエンドユーザーの生活や環境を支えてきた会社であり、今後もそれを着実に継続していかなければなりません。この姿勢を「SNK Vision 2030」の基本方針とし、「新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客さま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。」と表現しました。

ナレッジとテクノロジーをいかに高めていくか。エンジニア集団をどのように構成するか。地球環境とお客さまのために何をすべきか。これらを考え抜き、磨き上げていくことは、私たちのパーパス(存在意義)を実現するためのあり姿そのものといえます。自社のパーパスを全従業員が認識し、社会に貢献していくことがまさに「SNK Vision 2030」の実行であり、当社グループの持続的成長への大きな挑戦となっています。



## 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。

## 2030年のあり姿の実現に向け、5つの基本戦略を遂行

長期ビジョン「SNK Vision 2030」では、2030年の当社のあり姿(定性目標)を描くのにあたり、「人的資本」「組織資本」「関係資本」「サステナビリティ資本」の4つの資本(P.20)を価値創造の根幹に定めています。そして、この4つのあり姿から生まれる未来を具現化するために推進するのが、「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」の5つの基本戦略(P.23-42)です。

5つは独立したものではなく、相互に深く関係し合っています。そのバランスを意識しながら、地球環境保全とお客さまの建物・設備の資産価値向上に、エンジニア集団として専門性を発揮していくことが問われています。ここで言う「エンジニア集団」とは、研究開発や施工に携わる技術者・

施工者だけでなく、営業や管理部門も含む全ての人材を指すものであり、一人ひとりが価値を創出していく存在であることを意味しています。今まさに私たちが直面する、AIやIoTによる技術革新、カーボンゼロへの対応、DX・働き方改革を通じた生産性向上などの課題を念頭に置きつつ、それぞれの基本戦略を推し進めていきます。

「Phase I」から「Phase III」までの3段階の中期経営計画は、「SNK Vision 2030」のもと、2030年のあり姿からバックキャストしたものです。その最初のステージが「SNK Vision 2030 Phase I」であり、顧客基盤やSNKブランド、テクノロジーなど当社ならではの知的資本を活かし続ける変革と研鑽、将来への飛躍を旗頭に、3力年にわたる計画を実行しています。



## 中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」の進捗

中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」の2年目となる2021年度においても、5つの基本戦略ではそれぞれ進捗があり、取り組みの成果が現れてきています。

**事業基盤増強戦略**においては、コロナ禍が続く中、感染リスク低減に資する開発品を送り出してきました。ウイルスキャプチャー・プラスや、小型空調機用ダクト接続型空気清浄装置「L-VIC®」(エルヴィック)、オゾン清浄装置「Ex-VIC®」(エクスヴィック)は、当社らしさを発揮した感染症対策の新たな提案となっています。また、微粒子可視化システムを活かし、商業施設のフードコートでの換気診断と清浄化工事を行い、その効果検証によって幅広い人々が安心できるクリーンな環境づくりに貢献しています。

**収益力向上戦略**では、現場での生産性向上と業務効率化を強化してきました。その一つが、「プラモデル工法」の導入です。これは、部材の加工をあらかじめ場外加工場で行い、組み立てるだけの状態にして現場に運ぶことで、現場での作業工数を減らし、労務時間を短縮するものです。また、3D計測やドローンを活用した現場調査の効率化も進めてきました。いずれもまだ検証段階ではありますが、改善を重ね、2023年度からの本格稼働を目指しています。

**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、ロードマップにのっとり着実に推進しています。現在は、業務プロセスのデジタル化のため、業務管理システムやEDI(電子データ交換)システムなどの導入を各部門で進める段階です。これまで個人のノウハウとして蓄積されてきたナレッジを最大限に活用するためのマネジメントシス

テムの構築や、DXを担う専門部署の設置、専門人材の採用など、長期的視点から推進体制を整えていきます。

**企業統治戦略**では、2022年4月、取締役会のもとに「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティをめぐる問題への対応を取締役会として検討・方針決定する体制を明確にしました。2021年6月にはコーポレートガバナンス・コードが改訂され、サステナビリティ推進とその適切な開示は一層重要性を増しています。コーポレートガバナンス・コードの原則にのっとりた施策により、持続的成長を確実にするガバナンス強化に努めていきます。

**人的資本戦略**は、他の4つの事業戦略の土台になるものとして特に重視しています。当社では2021年10月より新人事制度の運用を開始しています。これまでの職能型から職務型(JOB型)に変更することで、各自のポジションでいかに成果を上げていかに従業員が集中できるようにしました。管理職としての昇進だけでなく、専門性を極めた人を高いポジションにつけるなど、よりフレキシブルな人材配置が可能になっています。今回の制度の見直しは、従業員が働きがいを持って仕事に臨めるよう、会社として踏み出した新たな一歩になったと考えています。

また、人材をコストではなく投資と考えたとき、会社の発展のために従業員が健康であることは何より重要です。2021年度には健康経営宣言を制定し、産業医・健康組合と連携した健康改善対策や、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んできました。結果として、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。この方針は今後も変わらず、2022年度以降も継続認定を目指していきます。



## 財務戦略および資本政策

業績目標として「SNK Vision 2030」では、**2030年に事業規模1,300億~1,500億円、営業利益率10%以上、ROE 10%以上**を掲げています。営業利益率10%以上は非常に高い目標ながら、ロジスティクスやBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)、工事業務管理・積算などでのDXの推進、IT関連への投資を強めることで対応していきます。生産性を大きく高めつつ、現場における業務を集約し、サプライチェーンも含めた業務効率の改善に取り組み、達成を目指していきます。

一方、2021年度のROEは10.4%となり、目標である10%以上を前倒しで達成しており、同水準の効率性を長

期的に維持していきます。基本的には当期純利益を高水準に保ちつつ、総資本回転率、財務レバレッジを一定水準に維持していくことが重要であり、そのバランスを踏まえながら、10%程度を目標にコントロールしていくことが妥当と考えます。

また、**人的資本への投資も拡充**します。建設業に2024年4月から適用される労働時間上限規制への対応や、従業員エンゲージメントの向上、ダイバーシティ推進のために必要な資金を投下していきます。これらの成長投資と利益の確保とをしっかりとリンクさせていくことが、これからの課題となっています。

## さらなる価値創出に向けた課題と挑戦

「SNK Vision 2030 Phase I」の最終年度となる2022年度を迎え、当社では現在、社内でタスクフォースを結成し、「Phase II」策定への議論を重ねています。「Phase I」のこれまでの2年間を通し、今後に向けた課題や新たに注力すべきテーマも明らかになってきています。

まず一つには、独自技術の市場への展開です。当社は半世紀を超える歴史において、空調を核とした環境ソリューションの分野で技術力を磨いてきました。独自に研究所を持ち、実験と開発を繰り返す中で優れた独自技術が多く生まれ、育っています。その独自技術のさらなる市場展開が

課題となります。感染症の拡大を受けて微粒子可視化システムは急激に浸透しましたが、当社はそれ以外にも社会とお客さまに貢献できるさまざまな技術があります。

鍵となるのは、良い技術があるから広めていくという「技術志向」の発想から、世の中の課題に合わせた技術を提案する「課題重視」の発想への転換だと考えます。お客さまや社会は今どのようなニーズを持ち、何に困っているのかに常にアンテナを張り、自社の技術をいかに活かして役立っていくかを考え続けるということです。SDGsが示す社会課題も大きなヒントになるでしょう。技術開発研究

### 「SNK Vision 2030」と「SNK Vision 2030 Phase I」の経営数値目標





## トップメッセージ

所だけがその役割を担うのではなく、各部門が自分事としてそれを行っていかねばなりません。

全社目線から事業ポートフォリオを最適化していくことも重要です。事業部単位での優先づけは進んできたものの、より高い視座からグループ全体を見て資源を集中し、新たな事業領域を拓いていくことが欠かせません。

二つ目の課題はイノベーションです。環境負荷低減への貢献については、メーカーではない当社は、製品を作るという観点ではできることは限られています。何を採用し、納めて、運用していくかという過程での省エネルギー提案が問われる中、AIやIoTなどの先端技術を取り入れたイノベーションの実現が肝となっています。一例として、2021年度にはすでにAIを活用した空調制御技術を開発していますが、今後はその実用化をはじめ、多様なシーンで社会や

お客さまの要請に応える技術革新に取り組んでいきます。

スタートアップ企業との協業を積極的に進めていくことも有効でしょう。今まで接点のなかった成長企業や産官学コミュニティとのネットワークの構築のため、2021年度からは「未来X (mirai cross)※」に参画しています。当社が培ってきた知見を、外部の独創的なアイデアと結び付けることで、新たなソリューションの創出を目指していきます。

海外事業展開では、2021年度はコロナ禍による逆風を受けたものの、その重要性が変わるものではありません。現在拠点を構えるアジア地域での事業の深耕に加え、2050年以降も人口増加が見込まれる地域への進出を視野に、体制を強化していきます。

※ 未来X (mirai cross) : SMBCグループと(株)みらいワークスとの共同運営による成長企業エコシステムプラットフォーム [P.26](#)

## 新日本空調ならではの強みを活かし、サステナビリティ課題に取り組む

今日、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) のESG課題への取り組みは単なるオプションではなく、企業経営の根幹に関わる必須のものとなっています。当社は2022年度より、プライム市場の市場区分へと移行しており、その意味でもESG経営にいかに関心に取り組むかは多くのステークホルダーの皆さまから注視されることとなっています。

環境対応では2021年8月、気候変動に関する企業の情報開示を促す「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に賛同を表明」しました。気候変動に関わるリスクと機会について、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目を検討し、翌4月に情報開示しています。さらに、2022年度中には「SBT※」認定に関しても検討を深め、取得計画の立案を予定しており、環境課題に対する当社の姿勢をより強く押し出していきます。

カーボンゼロへの対応は私たちが本業において注力することであり、これまでもさまざまな省エネルギー設計提案を進め、ZEB (Net Zero Energy Building) 化の技術を蓄積してきました。人類にとって大きなリスクである気候変動は、適切に向き合っていくことでチャンスにも変わり得ると考えています。

例えば当社は、独自技術による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。国内初となる全自動でのリアルタイム熱融通運転の開始によって大幅なCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しており、首都圏地区の大型再開発などでの大型熱源の採用においてその

ニーズはさらに高まっています。また、国内の原子力発電所が再稼働を目指す中、その安定稼働に極めて重要な空調設備を長期にわたって支え続けることができるのも当社ならではの強みです。日本が掲げる新たなエネルギー政策のもと、強みを活かして脱炭素化に貢献していきます。なお、当社グループの再エネ導入率は16% (2022年3月末) となっています。

社内の人材施策においては、多様な人材が生き生きと働ける会社づくりを通し、新たな価値創造につなげていきます。性別、年齢、人種・国籍、障がいの有無にかかわらず、さまざまな属性を持った人々を受け入れ、それぞれにとっての働きがいを追求することが、「従業員エンゲージメントの向上」には欠かせません。女性の活躍推進は一つの重要な柱となっていますが、女性の管理職比率は現状では決して十分とはいえ、より積極的に関与していく必要があると考えます。

2022年3月には、技術系・管理系を合わせた女性従業員とのダイアログを行い [P.42](#)、自身のキャリアや働きがい、家庭生活との両立などについて、直接意見を聞くことができました。いろいろな角度から率直な声を得た中でも、男性従業員が育児休暇を取得しやすい環境づくりは、強い要望として寄せられたものの一つです。育児中従業員への周囲の理解は、女性活躍の欠かせない条件となっています。性別にかかわらず、誰もが「ワーク・ライフ・バランスを充実」できる職場風土の醸成に、会社として全力を注いでいきます。

当社では2021年度、環境・サステナビリティの専門家である梅原由美子を社外取締役役に迎えました。梅原社外取締役からは環境・社会課題の解決を形にするために多角的な視点からの提言を受けるとともに、先日はジェンダーダイバーシティについても社内講演を実施しました。

女性社外取締役の就任により、取締役会にも幅広い視点を取り入れ、コーポレート・ガバナンスの質向上を図っていきます。

※ SBT : Science Based Targets (科学と整合した目標設定) の略称。2015年のパリ協定が定める「2℃目標 (1.5℃目標)」水準に整合する、企業の温室効果ガス排出削減目標

## 誇りと企業理念、信頼関係を大切に、新たな時代を切り拓いていく

社長就任時より私自身が拠り所とし、当社グループ従業員にも大事にしてほしいと言い続けてきたのが、2つのPとT、すなわち「Pride 誇り」と「Philosophy 企業理念」、「Trust 信頼関係」です。

まずは事業と会社に「Pride 誇り」を持つことが欠かせません。当社の前身である東洋キヤリア工業は、1930年に創業され、日本で初めてエア・コンディショナーを製造し、お客さまに納めた会社です。私たちに「空調のパイオニア精神と技術者魂としてのDNA」が脈々と受け継がれており、全従業員がその誇りを胸に、次の時代をつくるためのチャレンジを続けていかねばなりません。

その上で「Philosophy 企業理念」の共有が重要です。「Fill your tomorrow 社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満す。」という使命と4つの価値観、7つの行動指針は、いずれもイメージしやすく、耳で聞いて心にすっと落ちてくるものとなっています。企業理念を記したカードは全従業員が携行していますが、何より大切なのはこれを全員が日々の仕事の中で実践していくことです。それに

より、グループ全体でベクトルを合わせて、未来を目指していきます。

そして「Trust 信頼関係」です。私たちの事業は竣工すれば終わりというものではなく、安全・品質を最優先に長く保守や整備を行い、お客さまの資産を保持していく必要があります。お客さまが新日本空調に頼んでよかった、また次も頼みたいと思っていただけるよう、全従業員が真摯に仕事に向き合っていくことが不可欠です。

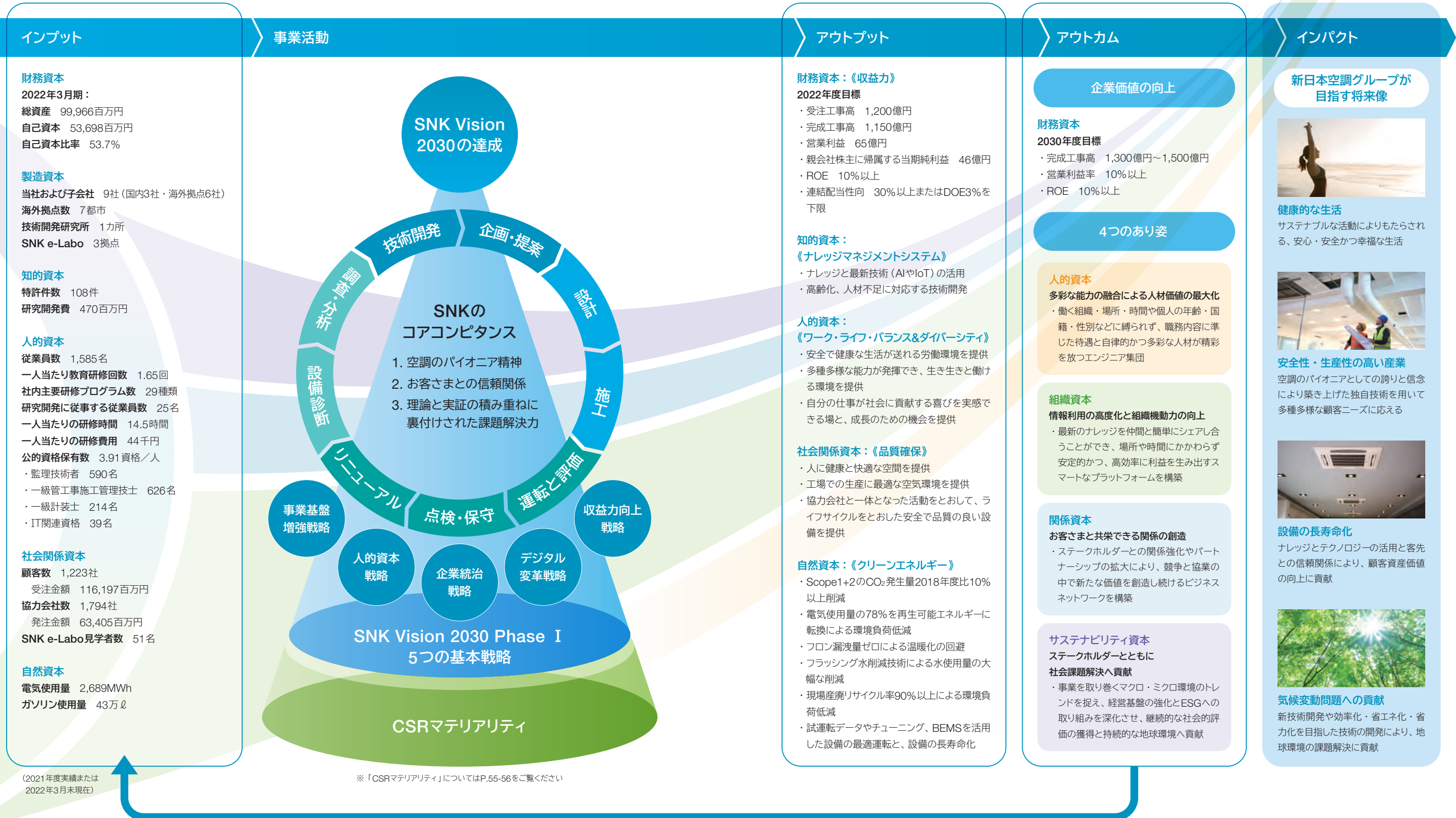
「Pride 誇り」はナレッジや技術伝承に寄与し、「Philosophy 企業理念」は従業員エンゲージメントを高め、「Trust 信頼」は事業基盤の増強につながるものと考えます。当社グループは、これら3つを大切に「SNK Vision 2030」の実現を目指し、人的資本、組織資本、関係資本、サステナビリティ資本の4つの観点から描く未来の具現化に注力していきます。ナレッジとテクノロジーの活用によって地球環境を守り、お客さま資産の価値を高めていくというパーパスを全社で共有し、一丸となって歩んでいきます。





# 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、お客さま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。



(2021年度実績または2022年3月末現在)

※「CSRマテリアリティ」についてはP.55-56をご覧ください



## 特集 社長×従業員座談会

## 多様な人材を活かし、組織力を強化するため、SNKが今取り組むべきことは

九州支店 技術部  
小野 寛文名古屋支店 技術部  
田口 雅登大阪支店 技術部  
下釜 和也中国支店 技術部  
岩元 直紀東北支店 技術部  
日向 聖都市施設事業部 管理部  
富宅 麻里子代表取締役社長  
前川 伸二リニューアル事業部 設計部  
船津 未奈

10年ビジョン「SNK Vision 2030」達成への原動力として、新日本空調グループが特に重視する経営資源が「人材」です。2022年4月、社内のさまざまな部門から若手・中堅従業員7名が集まり、代表取締役社長・前川伸二との座談会を実施しました。経営・従業員それぞれの立場から率直な意見を交換することで、当社グループの未来を担う人材像を共有し、5つの基本戦略の一つである人的資本戦略のあり方を模索しました。

受け継いだ技術を高め、  
環境変化を敏感に捉え対応する

座談会は、「SNKで求められる人材像」を話し合う前半、「5つの基本戦略とのつながり／エンゲージメント向上の施策」を考える後半の2部構成で展開しました。

前半では、まず現在SNKで求められる能力や、実際にどのような人材が活躍しているかについて意見を交換。参加した従業員からは、「責任感が強く、推進力と問題解決力を備えた人が活躍する会社だと思う」「統率力を発揮し、仕事をうまく割り振れる人が求められている」「複数の部署と日々関わる管理部門ではコミュニケーション力も欠かせない」など多様な声が挙がりました。そこから派生し、SNKの社風について問われると、「昔気質なところがあり、真面目で慎重。大きな変化を好むよりは着実に仕事をこなしていくイメージ」という意見に頷く姿も見られました。社長が

らは「当社は技術会社なので、まずは仕事をとおして技術を継承しそれを高められるよう常に努力していくことが重要。『自分はこうしたい』という熱意や、それをやり遂げる強い意思を大切にしてほしい」という点が強調されました。

さらに社長から、SNKを取り巻く外部環境の変化と、そこから生まれる機会とリスクへの考え方が共有されると、従業員からは「変化に対応する能力が確実に求められてきている」「同じことの繰り返しではなく、新たな経験を積んでいくことが自分の成長にもつながる」という声が挙がり、環境変化を敏感に捉え、対応していくことの重要性が確認されました。

## 働き方やコミュニケーションをめぐる課題

未来に向けた課題整理のため、座談会では日頃従業員が感じている問題点についても率直な意見を交わしまし

た。近年の働き方改革をとおし、残業削減が進んできたことは多くの従業員が実感しながらも、複数の従業員が指摘したのが構造的に長時間労働になりやすい建設業界の現実です。「現場が遠いケースなど、通勤時間の負担も重なる」「協力会社さまにも尽力いただいている中、現場の責任者である自分が休みを取りづらい」「新しいことにも挑戦したいが、目の前の仕事に忙殺されると、慣れたとおりにやることを選んでしまう」などさまざまな意見が飛び交いました。社長は、建設業界で2024年度より適用される残業の月間45時間の上限規制にも触れ、「デジタル推進や会議削減による効率化にはこれまでも注力してきたが、工期の設定など当社だけでは変えられない側面もある。施主や元請け会社とも意識を合わせて、環境を見直していく必要がある」と認識を示しました。

また、社内のコミュニケーションについての課題をめぐっても議論が活発化。「現状では聞きたいことがあっても同じ支店内でしか質問・相談できていないが、他支店ともっと気軽に連携できるとよい」「本社と事業部の間で隔たりがあり、お互いに何を考えているかが見えづらい。本社ビルでは本社部門と事業部門の階が違うため顔を合わせる機会がないが、物理的な環境を変えるだけでも心理的な壁がなくなるのでは」など、部署を超えた関係性の強化を求める声が聞かれました。

## 10年ビジョンを自分ごと化していく重要性

後半は、まず社長より5つの基本戦略をめぐる具体的な取り組みや、その一つである人的資本戦略の考え方について説明。現在SNKが抱える課題を念頭に、組織力を高めていくために何が必要かについて議論を深めました。

意見が集中したのが、社内の知識・ノウハウ共有のあり方です。「社内には多くの情報が蓄積されながらも活かされていない。日頃の業務の中で自然と必要な情報を得られるような体制をつくれぬか」「新しい技術や取り組みに

ついて部署を超えてフランクに聞ける関係があり、スムーズに情報を共有できれば残業も減らしやすくなる」といった声とともに、「経験豊富な人のノウハウを受け継いでいけるよう、サーバー上の書類を通じた知識継承ももっと進むべき」などデジタル変革戦略につながる意見も聞かれました。

一方、10年ビジョンや中期経営計画をめぐっては「従業員として当然内容は理解しているが、現場に出ると目の前のことが全てになり、会社が長期的に目指す姿と自分の日々の業務との紐づけが難しい」「もっとSNKらしい具体的な目標が共有されると、そこに向かってやっつけようという全社的な意識が強まるのでは」などの声が挙がり、現在策定を進める「SNK Vision 2030 Phase II」への課題を残すこととなりました。

さらなるエンゲージメント向上に注力——  
次期中計「SNK Vision 2030 Phase II」に向けて

座談会の終盤では、従業員が今後も会社に愛着をもって生き生きと働き続けられるよう、エンゲージメントを高める施策について議論。「若手従業員の間では、休みか給与か、少なくともどちらかが十分でなければ働き続けられないと考える人が多いのでは。残業時間が減れば給与は減り、今後そのバランスが問われてくるように思う」「男性の育児休暇取得が進むことを期待。家族の病気・怪我や、子どもの大切なイベントの際には家庭を優先できるように環境が整ってほしい」など多様な視点が示されました。

社長は「2021年に新人事制度をスタートさせたが、制度づくりに終わりはなく、運用を重ねながら常に見直しを続けていく。人材は当社の最大の資産であり、従業員から信頼され、貢献の意思を深められる会社としていくのが経営の役割といえる。皆で同じベクトルを目指していくために企業理念の浸透も重要。本日得た意見は、SNK Vision 2030 Phase IIを検討する上で積極的に活かしたい」と姿勢を語り、約2時間にわたる座談会を締めくくりました。





# 1. 事業基盤増強戦略



資本コストを意識した経営を念頭に、既存顧客との関係を強化しつつ、新規顧客の拡大を図ることで強固な事業基盤を構築し、事業効率を最大化するポートフォリオを全社的に展開します。社会ニーズに沿った事業領域にも積極的に事業展開を図り、収益基盤の拡大と発展につなげます。

## 強み、弱み、機会、脅威の分析 (SWOT分析)

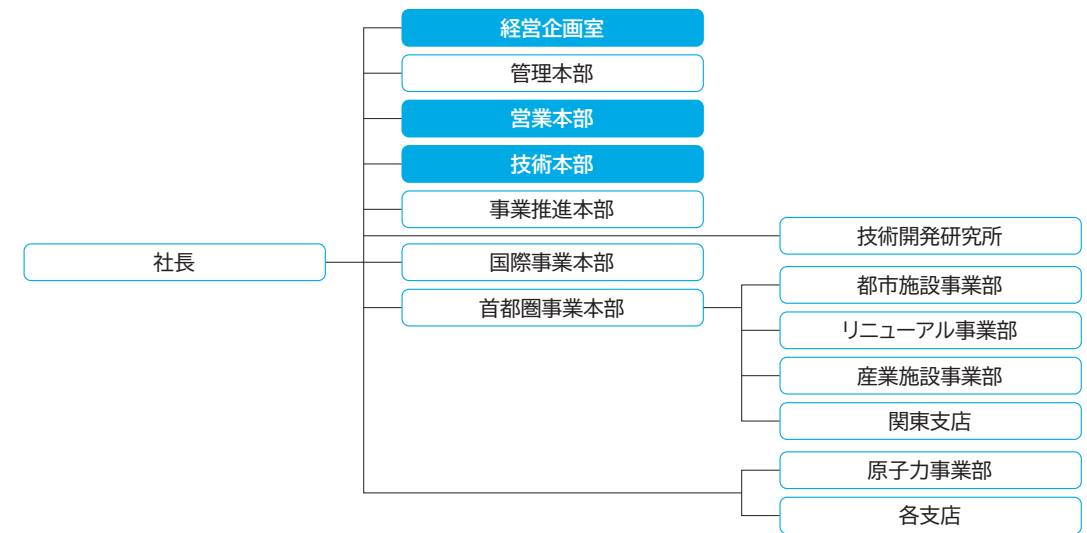
強み (Strength)	弱み (Weakness)
<p><b>蓄積された専門的技術／知識</b></p> <p>空調設備の建設という特異な産業でありながら、「リニューアル工事」「クリーンルーム」「原子力施設」で、1930年の創業から長い年月をかけ、唯一無二の専門的技術・知識を蓄積してきました。</p> <p>培ってきた独自技術・知識は新日本空調グループのビジネスの礎となっています。</p>	<p><b>新規顧客開拓や海外事業実績</b></p> <p>既存顧客との厚い信頼関係もあり、顧客や事業分野の多様性確保にはまだ余地が残されています。</p> <p>これらのことは、海外における事業展開においても同様であると認識しており、事業基盤増強戦略にて最適化を目指しています。</p>
機会 (Opportunity)	脅威 (Threat)
<p><b>再開発・リニューアル工事や、環境政策に後押しされた需要の増加</b></p> <p>日本国内、特に首都圏地区に代表される一連の再開発事業の完成後に、リニューアル工事の需要の増加が想定されます。また、原子力分野で培った技術（耐震や放射性物質を取り扱う技術）の異なる事業領域（新エネルギーやバイオ関連、さらに新たな社会課題解決）への活用も、大きなビジネス機会です。</p> <p>また、省エネや再生可能エネルギーの有効活用といった環境政策とマッチした当社独自技術への需要の増加は、今後も継続が見込める潮流であると言えます。</p> <p>さらに、海外でのデータセンターなどの高付加価値の空調設備の建設では、当社独自技術の活用が見込めます。</p>	<p><b>景気に左右される受注環境、国内市場の成熟・縮小</b></p> <p>建設業界は受注産業であり、社会全体の景況による影響が大きいことは、脅威であり、当社事業ポートフォリオの多様化によるリスク分散が必要と認識しています。</p> <p>また、国内市場はすでに成熟している状況であり、今後の生産年齢人口の減少などで縮小することが見込まれます。</p>

## SNK Vision 2030 Phase I における基本戦略

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り事業基盤を拡大します。具体的には、既存顧客との関係を強化しつつ、新規顧客の拡大を図ることで、顧客の投資意欲に左右されない強固な事業基盤を構築し、事業効率を最大化するポートフォリオを全社的に展開します。社会ニーズに沿った成長分野として、新エネルギーやデジタル変革がもたらす新たな事業領域にも積極的に事業展開を図り、SNKブランドを差別化していきます。

また、海外事業拡大のため、アジア地域での事業の深耕および新たな地域進出に向けて海外事業の基盤となる体制を拡大していきます。

## 関係部門と役割



### 経営企画室

将来成長が見込まれる分野および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、ベンチャー企業投資や、産学連携、地域連携などの、新たな事業展開や事業基盤強化に向けた資本提携の模索・推進にチャレンジし、事業範囲の多様化を図るとともに、本社本部・事業部門・関係会社間のシームレス化を推進していきます。

### 営業本部

「新築工事・リニューアル工事」の区分や、「一般向け・産業向け」の用途、「施工地」などの項目を用いた分析を重ね、導き出した「最適なポートフォリオ」を指針に、事業環境の変化による景気変動からの影響を最小化する受注基盤の獲得を目指しています。また、顧客の気候変動対応に向けた要求に応えるため、カーボンゼロ推進への対応力を高めていきます。

### 技術本部

産学との技術提携や共同研究の推進、ESG経営を実現する取り組みの強化、ソリューション事業を通じた高度な環境技術が必要とする市場開拓、事業強化につながる新規特許の取得と知財の活用強化などを推進しています。

また、将来を見据えた人材補強や、国内関係会社との業務連携や人事ローテーションによる技術力強化に向け、関係会社と連携して取り組んでいます。



### SNK Vision 2030 Phase I における進捗

新日本空調グループの事業基盤を構成する主要顧客の設備投資判断は、成長性と地域性、さらには投資時期に大きく左右されます。2021年度、この流動的な投資に影響されない、強固な事業ポートフォリオの構築に向けた事業部（地域）ごとの取り組みをスタートしました。お客さまと当社の結び付きを強め、WIN-WINの関係を推進した結果、全社最適な効果が見られました。

また、2021年度、脱炭素社会実現に向けて、太陽光発電事業への進出を果たしました。当社独自技術の展開としては、省エネルギーに非常に有効である「EnergyQuest」を搭載した熱源システムにて、「熱源シミュレーション」を行い、熱源に関するノウハウの構築、データの解析および蓄積を果たしました。また、新技術の開発として、工場向け空調システムの開発・改良・導入支援や、地中熱利用技術である地熱トルネード工法適用範囲の拡大技術の整備、データセンター向け超省エネルギーシステムの検討、新フラッシング工法（省資源、省力化）の開発検討などを実施。さらに、TCFD提言への賛同による情報開示に必要なデータの収集方法の精査も行い、CO<sub>2</sub>排出削減量の管理に向けて算出方法の調整も進めました。

### 戦略による社会・企業価値へのインパクト(アウトカム)

<p>関係資本 <span style="color: blue;">4つのあり姿</span></p> <p>↓</p> <p>健康的な生活</p> <p>新型コロナウイルス感染リスク低減のため、当社独自技術（微粒子可視化技術）によって空気の滞留しやすい場所を検証の上、空気清浄機設置工事を実施して、室内空気質の改善を図っています（例：商業施設フードコートでの検証）。</p> 	<p>サステナビリティ資本 <span style="color: blue;">4つのあり姿</span></p> <p>↓</p> <p>気候変動問題への貢献</p> <p>再生可能エネルギーの普及に、当社グループ会社（日宝工業（株））で太陽光発電事業を展開することで貢献。年間発電電力量は、約105万 kWh*を見込んでいます。</p> <p><small>* 当社グループが2021年度に消費した電力量の約50%に相当</small></p> 	<p>サステナビリティ資本 <span style="color: blue;">4つのあり姿</span></p> <p>↓</p> <p>気候変動問題への貢献</p> <p>省エネルギー・省資源・省力化に貢献するカーボンゼロに向けた対策技術の開発や知的財産の管理強化に努め、社会や顧客の要請に応えるための積極投資を行いました。</p>  <p><small>受賞テーマ「日本橋スマートエネルギープロジェクトによる既成市街地の省エネ・防災への取り組み」</small></p>
---	---	---

### 今後の課題・計画

特定顧客の流動的な投資に影響されない、強固な事業ポートフォリオの構築に向けた事業部（地域）ごとの取り組みを全国的に展開し、事業部特性を生かした強みをしっかりと把握し、顧客構成の課題を解決する基盤強化に努めるとともに、数値目標の達成に向けた受注定量計画を立てていきます。

SWOTを意識した、資本提携に適した分野の検討を進めるとともに、成長分野（EV、半導体など）への新規参入を目指し、新たなソリューションサービスや次世代技術開発に向け社内体制構築を推進します。また、お客さまと当社の結び付きを強め、WIN-WINの関係をさらに推進し、事業領域の拡大への投資、サステナブルな事業への投資の検討を継続していきます。また、国内優良顧客の海外投資に向けた情報の早期把握に努め、海外事業領域の拡大に向けた体制の整備を進めていきます。

### 戦略に関する取り組み事例

#### スタートアップ企業との協業を推進 営業本部

事業領域の拡大と新分野への事業展開を進める取り組みとして、スタートアップ企業との協業に取り組んでいます。2021年度は、SMBCグループと（株）みらいワークスの共同運営による成長企業エコシステムプラットフォーム「未来X (mirai cross)」に参加し、スタートアップ企業との情報交流などの機会を増やすとともに、協業に向けたディスカッションを活発化させてきました。引き続きスタートアップ企業や産官学コミュニティとのネットワーク構築を進め、当社が長年培ってきた知見や経験とスタートアップ企業が開発する独創的な技術やアイデアを有機的に結び付けて、地球環境改善をはじめとする社会課題解決に貢献する新たなソリューションを生み出していきます。

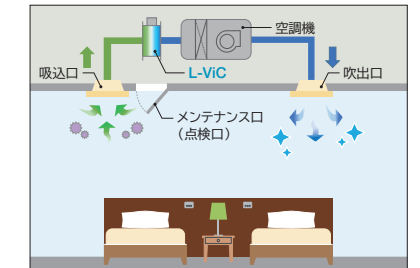


「未来X」のアクセラレーションプログラム審査風景

未来X (mirai cross)  
<https://mirai-cross.ventures/>

#### 技術提携、共同開発 技術本部

新型コロナウイルス感染防止対策を目的に、（株）SML-Technology、（株）フォレストウェル、（株）荻野製作所、ウエタックス（株）と共同で、ホテル客室や病院などに設置される天井埋込型のファンコイルユニットやエアコンのダクト系統に接続可能な空気清浄装置「L-VIC®」（エルヴィック）を開発しました。本装置は、電気集塵機などの原理として広く普及している放電技術（コロナ放電）を利用した放電ユニットを搭載し、ダクトに接続する構造となっています。ユニット内には放電空間が形成され、この空間を感染源が通過することで、瞬時に殺菌、ウイルスの不活化が行われます。



空気清浄装置「L-VIC」の運用イメージ

#### 空気中のウイルスを確実に除去できる空気清浄機の開発 技術本部

新型コロナウイルス感染防止対策を目的に、空気中のウイルスを確実に除去できる空気清浄機「ウイルスキャプチャー・プラス」を開発しました。

ウイルスキャプチャー・プラスは、プレフィルタと一体型の抗菌HEPAフィルタを内蔵した可搬式の装置です。ウイルス・細菌に汚染されたフィルタ交換時の作業への感染を防止するため、フィルタ交換作業を非接触で行う構造となっています。



ウイルスキャプチャー・プラス



## 2. 収益力向上戦略

事業収益の源泉となる現場技術力に大きな影響を与える施工協力会社の状況は、事業承継や技能労働者の減少により非常に不安定です。現場外注費の安定的妥当性を考慮すると、これまでの施工体制の枠組みを見直し、柔軟なサプライチェーン体制に変容させる必要があります。

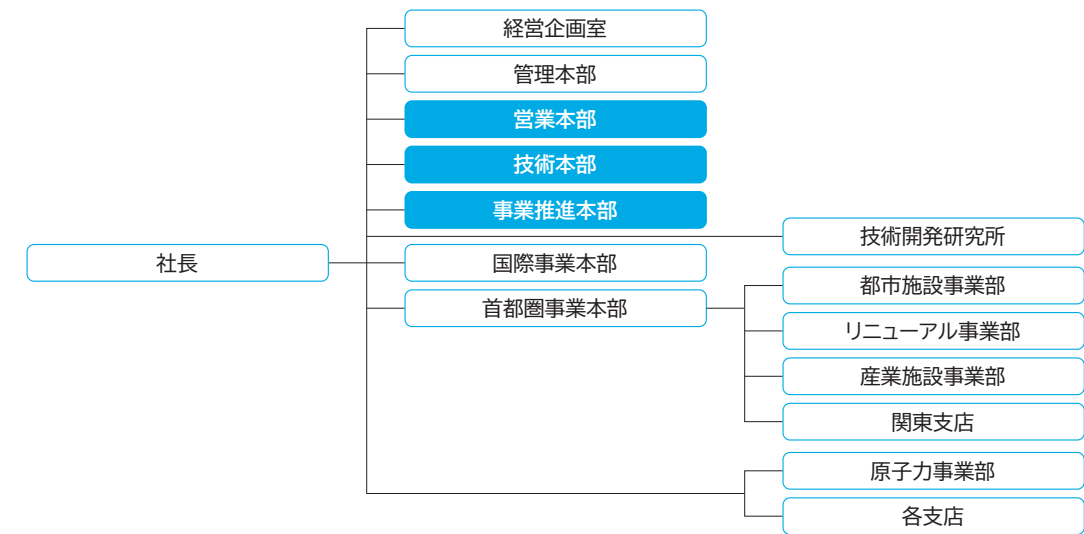
### 強み、弱み、機会、脅威の分析 (SWOT分析)

強み (Strength)	弱み (Weakness)
<p><b>垂直方向のワンストップサービス、歴史に裏付けされたお客さまとの信頼関係</b></p> <p>お客さま密着型のスタイルを貫いたことで築き上げた信頼関係を基に、お客さまのニーズをスピーディに取り込んだ提案を可能にしています。</p> <p>既存のお客さまとの強固な信頼関係は、堅実な収益につながるものと捉えています。</p>	<p><b>収益率と生産性に改善の余地</b></p> <p>収益率にさらなる改善の余地があります。ドラスティックな改善のために、サプライチェーン構造の見直しやDXの導入 (3. デジタル変革戦略 参照)、現場をサポートできる仕組みなど、根本的な改革を検討しています。</p>
機会 (Opportunity)	脅威 (Threat)
<p><b>再開発・リニューアル工事や、産業系設備投資の拡大に後押しされた需要の増加</b></p> <p>事業基盤増強戦略にも記載のとおり、リニューアル市場の拡大が見込めます。当社独自技術をベースに、協力会社との業務連携の改革により収益力・生産性を向上させることで、競争力を上げ、受注機会を増大させることが可能です。</p> <p>また、半導体市場の好況による産業分野の設備投資の増加も見込んでいますが、こちらもサプライチェーンとの関係強化の中で競争力を上げることが大きな機会につながります。また、当社グループ自体の生産性の向上・長時間労働の是正による収益力の向上も見込んでいます。</p>	<p><b>資機材の高騰、人員不足による調達コストの増加、価格競争力重視による収益性の低下</b></p> <p>施工人員 (施工協力会社および施工管理者) 不足による労務費高騰や最近の経済動向に伴う資機材の高騰が見込まれます。</p> <p>また、建築設備関連の技術は、コモディティ化が加速しており、他業種や製造メーカーの業界参入など、価格競争が重視されることが予測され、脅威となりえます。</p> <p>さらに、不動産業界の変化により、ビルオーナーの流動性が高まっており、当社施工の既築ビルにおける優位性を確保できないケースが発生する可能性があります。</p>

### SNK Vision 2030 Phase I における基本戦略

事業収益力の向上と施工技能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体制の強化と生産性向上を目指します。当社グループの事業収益の源泉となる現場技術力に大きな影響を与える施工協力会社に関する、将来の事業承継や技能労働者の確保状況などの現況分析を行い、現場原価構成の見直しを行います。またこれまでの施工体制の枠組みを抜本的に見直し、柔軟なサプライチェーン体制を構築していきます。

### 関係部門と役割



#### 営業本部

受注に関し、受注金額や利益率、施工案件のロングライフ計画などのバランスを見極め、先々まで見通しを立てることで、逸失利益の防止を図っています。また、受注後も工事現場と関わり、現状の施工体制など多岐にわたるポイントを注視し、リスクの早期把握と回避を予見、追加工事の提案なども念頭に、俯瞰的な視点を持って判断していきます。

#### 技術本部

大型案件の現場進捗遅延の早期発見と損益管理指導の強化、原価管理プロセスの確実な実行による損益管理の精度向上など、工事業務プロセス管理を通じた収益力向上に取り組んでいます。また、建設部材と機器を場外で加工して現場搬送し、現場では組み立てるだけのプラモデル工法や、簡易梱包、使用場所ごとの集約運搬により、現場工数、労務時間の削減、産業廃棄物の削減などに取り組んでいます。

#### 事業推進本部

全社収益力向上と全社事業推進力向上への貢献を掲げ、工事業務プロセス管理の継続的改善、事業部門への指導・実務支援、長時間労働の改善、働き方多様性の推進に取り組んでいます。また、安全品質センター (新工事業務管理システムPolaris)、ファシリティーソリューションセンター (EnergyQuest)、購買センター (SNK-EDI) など、当社独自のシステム開発および運用に関する実務対応を通じた全社支援も行っています。



### SNK Vision 2030 Phase I における進捗

2021年度は「事業収益力の源泉である原価構成の最適化」「新工事管理システムの運用による安全品質管理の徹底とIoT、AI技術を駆使した設備資産管理手法の確立」を課題と掲げ取り組みました。

サプライチェーン全体の情報収集力強化を目指し、機器メーカーおよび協力会社を巻き込み、社外教育を実施。さらに、現場機動力の増強に資する協力会社を含めたサプライチェーンにおける関係性強化として、EDI (Electronic Data Interchange：電子データ交換) の導入を進めました。

現場生産性を向上させる取り組みとしては、場外加工場の構築および効果の検証を継続して行っています。現場収益性を見据えた原価構成の見直しについては、2022年度以降の検討事項としました。また、現場管理日報電子版の開発、新積算システムの導入、ドローン、WEBカメラやVR技術の活用を図りました。

品質向上に向け、全国安全品質管理者会議、内部監査員研修などを通じて品質事故の原因究明教育を実施し、現場の安全品質にかかる経験値の底上げと、安全品質対策の立案を補助する指導を実施し、安全品質業務の徹底を図るなど、さまざまな施策を展開しました。

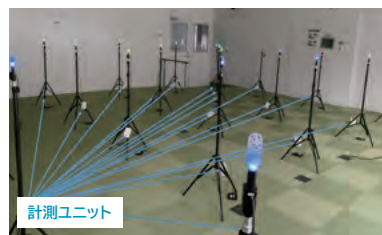
### 戦略による社会・企業価値へのインパクト(アウトカム)

組織資本

4つのあり姿

設備の長寿命化

空調設備の品質確保と現場測定作業の省力化を実現するため、当社独自の環境計測技術(温湿度と風速の同時計測、リアルタイム計測技術)で貢献。環境測定用無線センシングシステム「Wi-Musu (ワイムス)®」に、新しくLED発光機能付き風速センサを追加したことで6種類の同時計測を可能にし、従来の計測方法と比較し設置およびデータ分析にかかる手間と時間を約70%削減しています。



関係資本

4つのあり姿

社会課題(全般)

技術開発研究所のオンライン見学会を実現することで、お客さまをはじめとするサプライチェーンとの関係強化に貢献。オンラインのメリット(見学日程の自由度向上、移動によるエネルギーの削減)を生かすことで、お客さまの当社技術の見学機会が増加し、コミュニケーション機会の増加につながっています。



### 今後の課題・計画

サプライチェーン全体の情報収集力強化を目指した社外教育は、今後も継続し、新商品や新工法などの情報拡充に努めていきます。また、新積算システムの機能拡張に向けたカスタマイズの開始、新工法と管理ツールアプリの運用、完成図書作成の業務集約の有効性検証などを行い、生産性および収益力の向上を目指します。場外加工場構築の本格導入に向けた調整も行う予定です。

さらに、品質事故の削減に向け、事故発生時の原因究明およびその対策に対するリスク評価分析を行い、リスクの洗い出しや対策が不十分であれば助言を励行します。また、試運転計画の重要性を、過去の事故事例に照らして実施することにより理解度の向上を目指します。

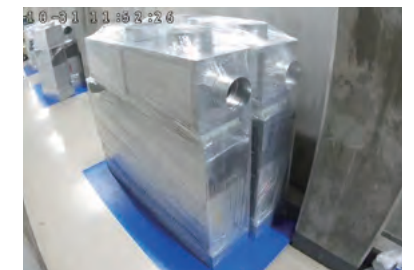
### 戦略に関する取り組み事例

#### 現場作業の省力化、業務の効率化 技術本部

現場加工から場外加工へ転換し現場作業の省力化を目的に、都内某事務所ビルの空調設備改修工事現場で、機器とチャンバー<sup>※1</sup>の一体化および吊り金物や配管部材の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プラモデル工法をダイキン工業(株)と協業で取り組んでいます。導入の結果、納品時には機器のラップフィルム巻きや通い箱を利用して部材の搬送を行うことで、簡易梱包や使用場所ごとの集約運搬により現場での小運搬の手間を極限まで減らし、現場工数の削減・労働時間の短縮・産業廃棄物およびCO<sub>2</sub>排出量の削減につなげています。このプラモデル工法をBIM<sup>※2</sup>と連携させ、部材図や資材リストの汎用化を進めています。さらに、適正な機器配置、騒音計算、改修計画の立案および既存紙図面からの自動CAD化など、建設DXを取り入れた現場業務の効率化に取り組んでいます。



通い箱による集約運搬・プラモデル工法の部材



機器とチャンバー一体化搬入

※1 空気を混合したり分岐させたりするための箱状の空間  
 ※2 Building Information Modellingの略。コンピュータ上に作成した3次元の形状情報に加え、室などの名称・面積・材料・部材の仕様・性能、仕上げなど、建築物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築すること

#### 新工事業務管理システム「Polaris (ポラリス)」の進化 事業推進本部

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新工事業務管理システム「Polaris (ポラリス)」をクラウド型へ進化させ運用を開始しました。これにより、全国どこからでも全ての工事ファイルへのアクセスが可能となり、本社・支店に在席する管理職による進捗確認だけでなく、テレワークによる現場業務の遂行が可能となりました。また、サーバーを各現場のローカル版からクラウド版に移行し、収納データの冗長性改善によるBCP対策を実現。現場からのフィードバックを取り込み、使いやすさを追求した新機能も多数実装しています。

今後は日々の作業管理を記録する現場管理日報電子版、社内の他システムとの連携など、数々のサブシステムの開発も継続的に取り組んでいきます。



新工事業務管理システムPolaris (帳票選択画面の一部)



# 3. デジタル変革戦略



個人のノウハウとして蓄積されたナレッジは、体系化と全社的活用が求められています。現場を含む全社の知的生産性をさらに向上させるために、ナレッジマネジメントシステムを構築し、SNK品質の維持・向上を可能とします。

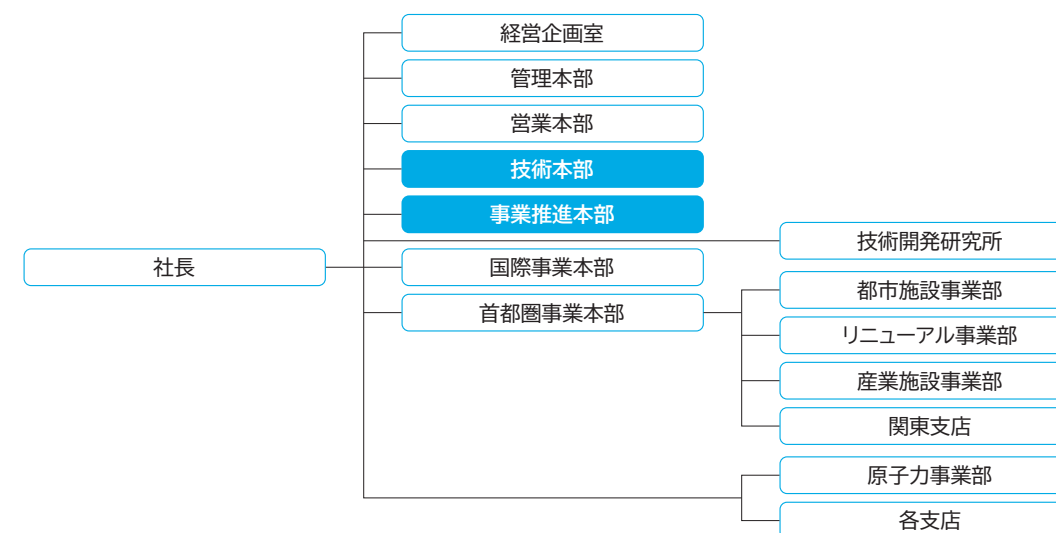
## 強み、弱み、機会、脅威の分析 (SWOT分析)

強み (Strength)	弱み (Weakness)
<p><b>空調に関する技術／品質にかかる豊富なデータの蓄積</b></p> <p>創業から一貫して空調設備の建設に関する技術・知識を蓄積してきました。</p> <p>そのため、空調に関する技術情報や、品質にかかる事故・苦情への対策実績、周辺情報の豊富なデータ・ナレッジの蓄積があります。</p>	<p><b>ナレッジの全社共通システム化</b></p> <p>強みで記載した豊富なデータ・ナレッジのシステム化が現状ではデジタル化に至っておらず、理想とする社内連携がされるまでには至っていません。</p> <p>また、社内の新基幹システム移行の過渡期における意思決定の遅延、生産効率の低下もリスクとして認識しています。</p> <p>これらはデジタル変革戦略により早急な対策が必要です。</p>
機会 (Opportunity)	脅威 (Threat)
<p><b>生産性の向上、経営判断の迅速化による事業機会の獲得、高い収益性の確保</b></p> <p>ナレッジマネジメントシステムの運用で、社内のスムーズなナレッジ共有を図り、従業員の工数の大幅削減が見込めます。さらに、ナレッジの融合により技術力のさらなる向上につながります。</p> <p>また、ナレッジ・情報の共有化による判断の迅速化も見込め、事業機会の着実な獲得にもつながります。</p>	<p><b>市況の急激な変化への対応力不足による事業機会の喪失</b></p> <p>社会構造や市況の急激な変化を受け、技術開発や対応のスピード感が重視されることが予測されます。当社グループの開発スピード、対応スピードの改善が追いつかない場合、多くの事業機会の喪失につながります。</p>

## SNK Vision 2030 Phase I における基本戦略

デジタルによる情報活用を推進し、独自のICTプラットフォームを構築し、当社の企業価値を高めます。具体的には、個人のノウハウとして蓄積されたナレッジの体系化と全社的活用を進めます。また、業務基幹システムは、書類の電子化、クラウド化によるワークフローの効率化および即時性を実現していますが、さらなる活用を進めます。現場を含む全社のナレッジと業務システムを有機的に結び付け、さまざまな情報や知識を組織全体で共有し、効果的に管理できるシステムを構築していきます。また、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に向け、技術の伝承につながる技術資料の保管・公開方法・施工要領書の見直し基準を策定しています。

## 関係部門と役割



### 技術本部

3D計測とドローン撮影による現場調査や、BIMによる技術計算と施工計画の連携、環境測定用無線センシングシステム (Wi-Musu) や、AI (人工知能) を活用した空調制御技術によるCO<sub>2</sub>の排出量削減と運転コスト削減など、建設DXを活用した業務効率向上と気候変動問題解決への取り組みを推進しています。

### 事業推進本部

ICT活用による業務効率化および取引信頼性の向上、サプライチェーンとの取引の公正化および建設業法や下請法で規定される親事業者の義務を確実に果たすため、2021年1月より運用を開始したEDI (Electronic Data Interchange : 電子データ交換) システムを、2022年度内に国内関係会社へ導入すべく対応しています。2022年3月現在の稼働状況は全発注取引の90%です。



### SNK Vision 2030 Phase I における進捗

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に向け、技術の伝承につながる技術資料の保管・公開方法・施工要領書の見直し基準を策定しました。

デジタル変革の進化に追従するデジタル化戦略の実行と情報解析技術の研鑽へ向け、業務ソフトウェアのサブスクリプション化を検討し2022年度の導入を決定しています。また、社外より専門性の高いDX人材のキャリア採用を行い、専門部署を設置し体制強化を推進。現場における工程管理ソフトを定着（全国80現場で活用）させデータの共有および監視機能強化に努めました。また、BIM推進に向けて、基礎研修にて操作教育、BIMソフトを活用した施工図講義および施工図専門教育を実施、現場における操作支援のための操作動画コンテンツを新設しました。

### 戦略による社会・企業価値へのインパクト(アウトカム)

組織資本

4つのあり姿

安全性・生産性の高い産業

建設DXを取り入れた現場調査（3D計測・ドローン）とプラモデル工法・場外加工場への転換を通じて、現場業務の効率化・省力化に貢献。さらに、建設業界の人員不足に対応するためのカスタマイズしたツールの活用による当社独自の業務改善計画を立案しています。



組織資本

4つのあり姿

安全性・生産性の高い産業

当社従業員を対象にBIMソフトを活用した施工図専門教育を実施し、現場における操作支援のための動画コンテンツを新設することを通じて、建設DXの現場導入を加速し、さらなる現場業務の効率化に貢献。



### 今後の課題・計画

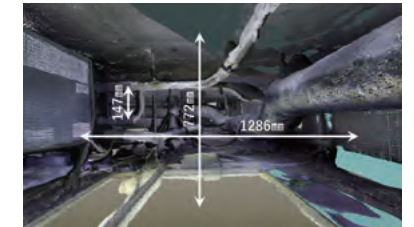
技術資料の保管・公開方法、施工要領書の見直し基準を策定・精査した上で、技術の伝承につながる、各個人の蓄積された技術のナレッジを共有できる、社内コミュニケーションツールの最適化の検討を行います。さらにツールの一元化を図り、ユーザーの利便性向上を推進し、ナレッジマネジメントシステムの構築を目指します。

デジタル変革（DX）へ向けた社内推進の具体的施策として、研修管理システムの正式稼働、機動性を高めるための顧客との情報管理体制の構築、新たなウェアラブルデバイスの活用、BIM推進に向けたBIMソフトの活用手法（空調設計支援システムや積算システムとの連携など）などの専門教育を推進し、情報技術の研鑽を図ります。

### 戦略に関する取り組み事例

#### ドローン撮影による現場調査 技術本部

設備をリニューアルする際には、既存建物内に設置されている設備の状況を確認した上で計画する必要があります。特に天井内には吊りボルトや天井金具、ダクト、配管、照明などさまざまな障害物が設置されており、天井内は狭く暗い上、高所作業も伴うことから安全にも十分配慮しながら行う必要があり、多大な時間と手間を要していました。そこで、都内某事務所ビルの居ながら空調設備改修工事現場で天井内の既存設備調査のためドローンを飛行させて3D計測と撮影を行い、既存設備の状態や寸法を高い精度で計測することで、現場調査における天井解体や足場組立の作業削減と、現場業務の効率化を推進しています。



ドローン撮影による寸法データ(オフィス天井内)



ドローン飛行による撮影状況(オフィス天井内)

#### SNK-EDIによる取引デジタル化の拡大 事業推進本部

処理件数や紙使用量が最も多かった発注・検収に関する業務システムを、基幹システムより分離してデジタル化を実現したSNK-EDIシステムは、本格運用開始から2年目に入りました。さらなる効率化の要望への対応、牽制機能や通知機能の強化、サプライチェーンを含めた実務者と情報共有に関する利便性向上への対応、電子帳簿保存法への対応検討などを事業推進本部購買センターが行っています。2022年度内の国内関係会社への導入を実現することにより、国内の当社グループ全体をカバーし、国内全てのサプライチェーンとの公正な取引環境の構築と利益共有の実現を目指します。



SNK-EDI画面(イメージ)



## 4. 企業統治戦略



持続的地球環境の実現に向けたサステナビリティ活動の推進により、企業価値の向上を目指します。持続的成長を確実にするコーポレート・ガバナンス体制を強化しつつ、人材を組織がサポートする「エンゲージメント経営」と「インフラ型組織」への転換を図っていきます。

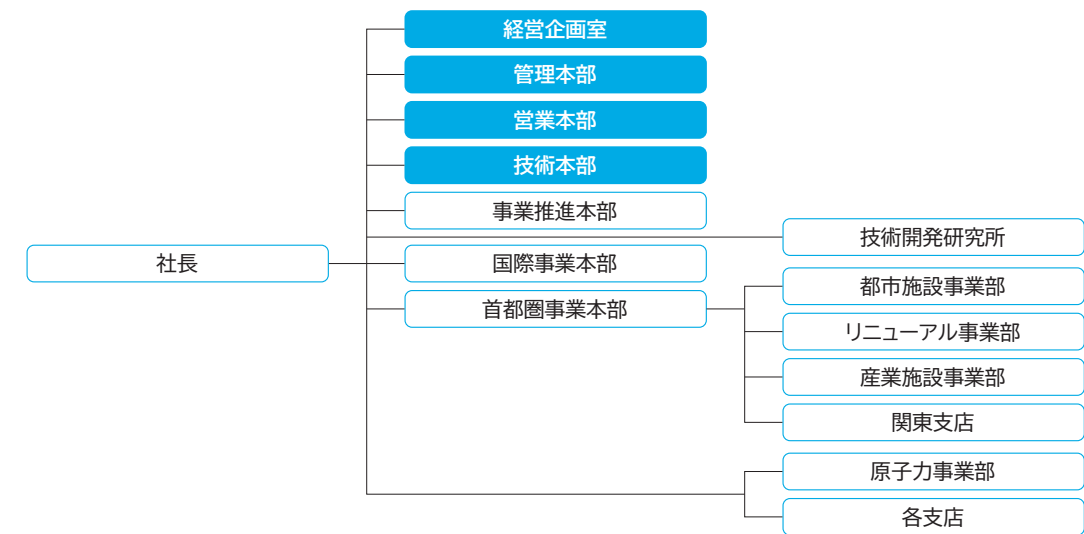
### 強み、弱み、機会、脅威の分析 (SWOT分析)

強み (Strength)	弱み (Weakness)
<p><b>「SNK Vision 2030」に基づく当社グループ全体のサステナビリティ推進体制</b></p> <p>高温多湿な日本において、唯一無二の技術で快適な空調を提供し続けてきました。これまで同様、人々が健康で文化的な生活を送ることを重視した経営姿勢を貫きます。また、「SNK Vision 2030」における100年企業を見据えた当社グループの進むべき姿・あり姿のもと構築されたサステナビリティ推進体制でその姿勢をより強固にしていきます。</p>	<p><b>サプライチェーンを包含するマネジメント体制の構築</b></p> <p>CSR調達方針 (グリーン調達方針を含む) を掲げ、協力会社に浸透を図っています。サステナビリティ体制の構築については、グループ会社やサプライチェーンを包含して進めていく必要があります。</p>
機会 (Opportunity)	脅威 (Threat)
<p><b>サステナビリティ活動に関する社内理解が進むことで、社会課題への対応機会創出</b></p> <p>当社グループにおけるESG経営の全社共通認識の強化により、従業員のベースアップが見込め、社会課題への対応機会が創出されます。このことは事業機会の創出に直接つながるものと認識しています。</p> <p>さらに、ESG経営の推進は従業員エンゲージメント向上にもつながります。</p>	<p><b>コンプライアンス順守の形骸化による企業価値の低下</b></p> <p>建設業界という業界特性上、高い安全性が求められています。労働災害や品質事故の発生は、当社グループへの信用と利益の損失に直結します。</p> <p>また業界慣行ではなく、より広い視点での社会通念、グローバル基準でのコンプライアンスが重視されています。情報発信力の不足や時流を捉えた対応の遅れ、人権問題による企業価値の低下、業務活動の停滞なども脅威となると考えています。</p>

### SNK Vision 2030 Phase I における基本戦略

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を図ります。具体的には、持続的地球環境の実現を目指し、環境問題や労働安全衛生への対応や、ダイバーシティ、コンプライアンスへの取り組み、従業員エンゲージメントの向上、地域コミュニティへの貢献を通じ、社会に求められる企業としての持続性を高め、企業としての持続的成長を確実にするコーポレート・ガバナンス体制を強化していきます。

### 関係部門と役割



#### 経営企画室

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経営の当社グループ内浸透と、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。また、2050年カーボンゼロに向けた施策の検討と具体的取り組みの展開を推進していきます。

#### 管理本部

コンプライアンスの徹底を図るために、コンプライアンス教育 (当社グループ従業員・協力会社) の継続実施および推進活動の強化と再発防止策を確実に実行します。また、リスク管理規程・危機管理規程・BCPにのっとりリスクマネジメントの強化を図っていきます。

#### 営業本部

当社グループは公正な競争や利益相反行為の禁止など、コンプライアンスを順守します。そのために「受注プロセス監視委員会」を設置し、独占禁止法順守のための専門教育を継続実施するとともにコンプライアンス委員会と協働し適正な入札参加を担保するための諸施策を立案・実施していきます。

#### 技術本部

マネジメントシステムを活用した業務プロセスの見直しと実務者による改善の実現、原価管理プロセスの確実な実行による損益管理の精度向上、現場パトロール強化による大型案件の現場進捗遅延の早期発見と損益管理指導の強化を継続しています。



5つの基本戦略 4. 企業統治戦略

SNK Vision 2030 Phase I における進捗

サステナビリティ活動の取り組みでは、活動主体となるサステナビリティ推進委員会・各部門のサステナビリティ推進員の継続的活動および啓発周知活動、TCFD提言への賛同表明と情報開示項目の策定、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) ※の分科会活動への積極的参加と情報収集などを推進。さらに、2021年11月より茅野地区における100%再生可能エネルギー導入を達成し、全国に展開中です。

2021年7月9日付にて、東証よりプライム市場区分の適合通知を受領し、ガバナンス・コード(一段高い水準の内容を含む)の全原則の適用に向けた準備・対策・手続きを進め、取締役会の委員会としてサステナビリティ委員会を組成し、CSR・ESG体制を発展させて新たな役割を明確化し、ESG経営の推進を図りました。

また、新基幹システムの2024年の更新に向けて移行準備を進めました。システム導入の準備として、国内関連会社へのEDI導入作業を開始するなど、関係会社におけるグループ会社としての一体施策の推進を図りました。

コンプライアンス教育(グループ従業員・協力会社)の継続実施および推進活動や、リスクマネジメントの対応に努め、一層のガバナンス体制の強化を図りました。

※ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン: 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、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則とSDGsを實踐し、持続可能な成長を実現するための団体。当社は2019年1月に加盟



戦略による社会・企業価値へのインパクト(アウトカム)

サステナビリティ資本 4つのあり姿

気候変動問題への貢献

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、気候関連のリスクおよび機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の検討・情報開示を行いました。



サステナビリティ資本 4つのあり姿

気候変動問題への貢献

当社グループ全事業部門において、再生可能エネルギーによって発電された電力(再エネ100%電力)への切り替えを開始。脱炭素社会の実現に向けた取り組み推進を強化しています。2022年3月現在、16%が切り替え済みです。



サステナビリティ資本 4つのあり姿

健康的な生活

サステナビリティ課題に対応する取り組みや施策に対する、当社グループ全体のシームレスな推進体制の構築と強化を図り、ガバナンス変革へ臨みました。



今後の課題・計画

取締役会の機能強化として、サステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティをめぐる課題の特定と戦略の立案・推進を行い、ガバナンス強化を図っていきます。特に、省エネ設計提案のグループ展開と進捗確認および効果的情報開示の推進に取り組みます。2022年度には2023年度からの新たなマテリアリティを再特定し、サステナビリティ活動の見直しを行います。

また、事業運営を確実に行うために、事業などのリスク再検討、流通株式比率(基準35%)の動向注視、経営戦略の進捗状況の共有化と可視化の検討などを行い、コーポレート・ガバナンス変革へ挑戦していきます。従業員のエンゲージメント教育に関しては、マインドセット教育にワークエンゲージメントの要素を盛り込み、人材育成強化に努めていきます。

戦略に関する取り組み事例

コンプライアンス研修 管理本部

コンプライアンスアンケートの自由意見に対する会社対応の周知、従業員への集合研修は知的財産の取り扱いを題材とし、社外講師(弁理士)による講義、ハラスメント防止に関する再確認、ヘルプラインの再周知、コンプライアンス・アンケートの報告を行いました。コロナ禍であることを鑑み、WEB研修とし、本社から12回の配信を提供し、各事業部門に対しては、コンプライアンス推進責任者に資料および動画データを提供し、受講率の向上を図りました。

コンプライアンス研修受講状況 (2022年1月1日現在)

グループ従業員	1,286名 (受講率100%)
派遣社員・外部委託者	595名

独占禁止法教育の実施 営業本部

受注プロセス監視委員会と弁護士の監修のもと独占禁止法マニュアルを作成し、全新入社員に対して独占禁止法の基礎知識を理解させるための教育を行っています。また、営業系従業員などに対しては年に1回、社内外講師による実例やQ&Aを交えた、再発防止強化のための独占禁止法教育を徹底して行っています。



新入社員への独占禁止法教育

WEB会議ツールを利用したリモート外部審査 技術本部

リニューアル事業部、産業施設事業部、名古屋支店、九州支店を対象に、IMJ審査登録センターによるマネジメントシステムの外部審査を実施しました。新型コロナウイルス感染拡大の影響から、2020年に引き続きWEB会議ツールを利用したリモート審査方式で行い、リアルタイムで現場の状況映像を確認しながら、マネジメントシステムが適切に運用されていることを確認しました。

WEB会議ツールを利用したリモート外部審査





# 5. 人的資本戦略



ワークスタイルは引き続き変化していくと考えられます。柔軟な人事制度形態の設定とその運用が求められており、新日本空調グループの人材配備の柔軟性に則した体系の検討を、人材育成ビジョン計画を立てて推進していきます。また、現場人材の増強を実施し、長時間労働削減に向けて取り組んでいきます。

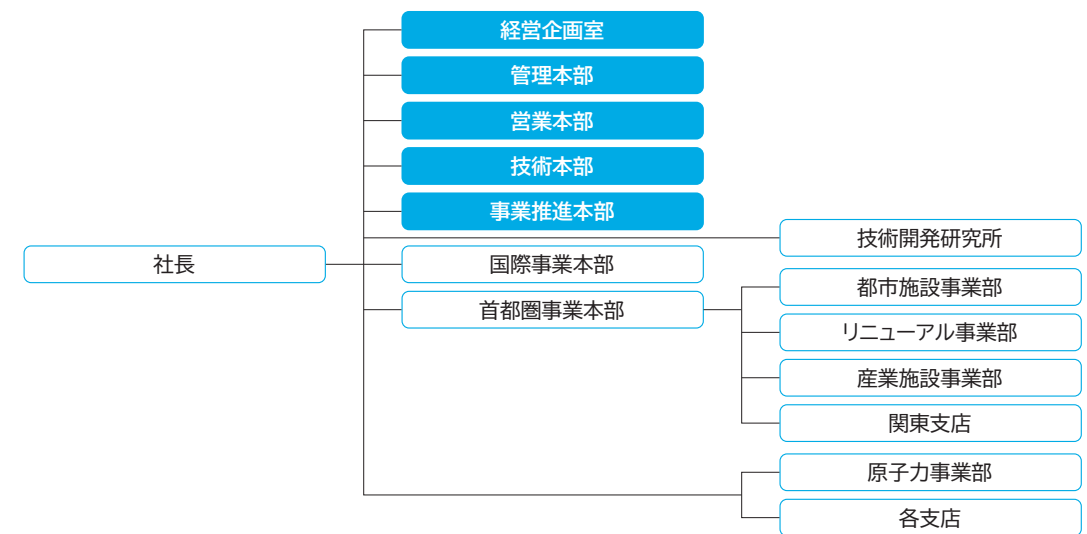
### 強み、弱み、機会、脅威の分析 (SWOT分析)

強み (Strength)	弱み (Weakness)
<p><b>蓄積された専門的技術の中堅技術者から若手技術者への継承</b></p> <p>従業員の仕事に対する極めて真摯な姿勢は当社グループの大きな強みであり、顧客信頼獲得につながっています。</p> <p>顧客の課題解決能力を構築するための若手・中堅・管理職者と職制に分類された研修体系、「職務型」への制度移行による多種多様な人材の確保など、仕組みの面からも、人的資本の強みを一層伸ばしています。</p>	<p><b>事業環境の急激な変化への対応力</b></p> <p>若手従業員が多様な業務を経験できる横断的な育成システムがまだ十分とは言えません。また、真面目さや堅実さが、かえってチャレンジすることに消極的になり、パイオニア精神を阻害することもあります。空調のパイオニア企業として、非常に高い技術力がありながらも、失敗を恐れないチャレンジ精神の醸成不足を克服していくことが、今後の課題です。</p>
機会 (Opportunity)	脅威 (Threat)
<p><b>キャリアプランとキャリアパスの融合による人的資本育成、キャリアプランを実現する育成環境の構築</b></p> <p>人材育成への注力は、優秀な人材の維持・獲得につながり競争力に直結するものです。</p> <p>また、ワーク・ライフ・バランスの向上を踏まえた人員配置の最適化や、健康優良法人認定の取得、育児・介護・療養とキャリアを両立させる制度の構築、JOBリターン制度の積極的取り組みなどで、さらなる優秀な人材の維持・獲得を目指しています。</p>	<p><b>専門分野の人材 (施工技術従業員、国際事業やデジタル変革戦略に資する人材) 不足およびビジネス機会の喪失</b></p> <p>国内生産年齢人口の減少により、専門的分野の人材確保・育成の遅れによる絶対的人員不足が懸念されます。このような中、優秀な人材の維持・確保のため、従業員エンゲージメント向上を図るための施策を実施していますが、長時間労働の安易な是正は施工人員の不足を招くため慎重な対応が必要になります。</p>

### SNK Vision 2030 Phase I における基本戦略

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が有機的に結び付く人的資本の育成と、働き方改革を実現する人材の傾斜配分を行います。人権の理解と現場でのハラスメント防止についても重要課題と受け止め取り組んでいきます。具体的には、職務給与型や勤務地域 (事業部門) 限定、多様化と国際化など、柔軟な制度形態の設定とその運用、当社グループの人材配備の柔軟性に則した体系を検討していきます。人材ローテーションは当社グループ人材育成ビジョンを立てて進めていくことが重要です。また、長時間労働削減に向けた取り組みとして、現場人材の増強を実施します。

### 関係部門と役割



#### 経営企画室

次世代リーダー研修により新たなリーダーの育成を実施し、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付く人材の育成を推進していきます。

#### 管理本部

多種多様で多才な人材の確保を積極的に行います。専門性の強化を図り、ステップアップやキャリアプランをバックアップします。また、従業員の活力や生産性の向上に向け、健康経営や柔軟な働き方への取り組みを推進します。

#### 営業本部

「お客さまから選ばれる営業」を目標に、当社に対する要望に的確に応えられる人材の育成を目指します。お客さまの抱えている課題の共有や不安の解消をタイムリーに行えるよう、対人対応力のスキル強化と技術系知識の習得を行います。

#### 技術本部

目的・目標・動機付けの明確化による若手技術者の育成、経験と理論を合致させた中堅技術者の技術力強化、人材育成力の強化、業務改善意識の醸成、変革に対応できる管理職のマネジメント力強化に取り組んでいます。

#### 事業推進本部

企業風土の診断、ワーク・ライフ・マネジメント実行へ向け安全文化醸成への取り組みを開始しました。強み・弱みを共有した上で適切な対策を講じ、従業員のワーク・エンゲージメントの向上、多様な働き方の実現を目指しています。



### SNK Vision 2030 Phase I における進捗

当社では、「多様化に向けたグループ全体での人材育成制度の構築」を課題として、2017年より、ダイバーシティ採用を積極的に推進しており、2022年度新卒採用で留学生3名、女性7名、中途採用で女性1名を採用。2020年度から中途採用の枠を広げており、技術系従業員（資格見直し）、DXや人事、海外管理系の採用を増やし、優秀な人材確保に努めています。

また、2020年度より多種多様、多才な人材の育成を目的とした、他事業部への期間限定での異動、現場担当者の自動・電気設備技術力向上のための現場支援、関係会社との人材交流などを行い、人事制度改革の推進を図りました。研修として、基礎研修および実地研修において体験型研修に注力しています。2021年度は富士教育訓練センターにて当社グループ会社他48名の研修を実施（▶p.42 若手技術者の育成 参照）。五ゲン主義<sup>※</sup>に基づく具体的な指導により、現場人材の増強を図りました。

さらに、ワークスタイルの変革に向け、在宅勤務・テレワーク率の定量評価を実施することで、今後のさらなる普及に向けた検討を実施しています。他にもストレスチェックの結果を受けた高ストレス者低減に向けた取り組みなどを推進し、2022年度健康経営優良法人認定を獲得しました。

※ 実際に「現場」に赴き、「現物」を確認し、「現実」を認識した上で、「原理」にのっとり、「原則」を作り、安全意識の高揚、意識改革、問題解決を図るという姿勢

### 戦略による社会・企業価値へのインパクト(アウトカム)

人的資本

4つのあり姿

健康的な生活

当社は、健康経営宣言を行い、健康経営の推進体制を構築することで、従業員の健康的な生活確保に取り組んでいます。このような取り組みにより「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」を認定取得しました。

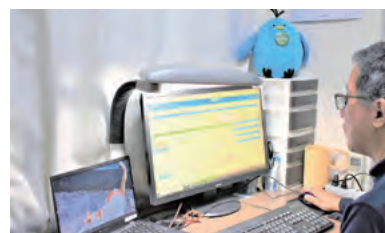


人的資本

4つのあり姿

健康的な生活

ワークスタイルの変革に対応するため、在宅勤務・テレワークなど柔軟な働き方の定着に向けた施策を実施するとともに、当社WEBサイトを活用して当社の在宅勤務率を公開しました。



### 今後の課題・計画

次世代に向けたリーダー育成のための研修や施策を2022年度以降実施していきます。人材育成に向けた教育内容については、技術系中途入社者教育の新設、工程管理力強化のための講義他を追加します。さらに、習熟度の成果を検証していきます。採用に関しては、WEBによるインターンシッププログラムやコンテンツの強化、外部採用、転職サイトの有効活用により、採用の拡充に努めます。

ワーク・ライフ・バランスの観点からは、ライフステージに沿った業務の整備を行うとともに、各種実行策の有効性を検証します。健康経営優良法人認定の継続取得に向けた取り組みを進め、さらには女性活躍の観点から、くるみん・えるぼし認定取得に向けた施策を推進していきます。また、サプライチェーンを包含した人権に関する取り組みとして、人権に関する基本方針の見直し・マネジメントシステムの構築に向けた現状把握・問題点の抽出を予定しています。

### 戦略に関する取り組み事例

#### 女性従業員が社長と意見交換 管理本部

女性活躍とは男性社会に女性が合わせるのではなく女性の考えや価値観を付加し新たな価値を創造していくことです。2022年3月、社長が、施工管理経験者を含む9人の女性従業員と意見交換を行い、仕事やキャリアと家庭との両立や職場環境に対する意見と要望を共有しました。違いを認め合い活かすことが人と組織の持続的成長の原動力になると考えており、多様な視点や価値観、創意工夫によって個々の強みを活かす会社を目指します。



社長と女性従業員との意見交換会風景

#### 若手～中堅営業系従業員の育成 営業本部

営業系の若手従業員には、自ら考え行動できるようディスカッション形式の営業教育を実施し、思考力・行動力の底上げを図ります。また、自社の独自技術に対する理解を深めるために知識習得の教育を定期的実施し「提案型営業」の習得を行います。



外部講師による営業力強化の教育

#### 若手技術者の育成 技術本部

技術系の若手従業員を対象として、技術基礎研修、BIMソフトを用いた施工図の作図研修や、設備を実際に見たり手で触れたりする体験型の研修など、実務の基礎となる技術力の向上に注力しています。これらに加えて、富士教育訓練センターにおいて、足場の組み立て作業や配管の溶接作業などの実習を加えることで真の実力を身に付けるとともに、実作業体験を通して職人さんの大変さを五感で感じることで、職人さんに対し「目配り、気配り、心配り」で接する能力を向上させています。



富士教育訓練センターでの足場組立実習

#### 電気分野・計装分野の全社技術力向上 事業推進本部

空調エネルギーの中核となる熱源更新や機能改善・施設価値向上のための投資が堅調に推移している中、当社の電気・自動制御分野の知識と技術へのニーズが高まっています。また施工管理の範囲も増加傾向にあり、正しい知識や施工技術の習得は必須となっています。ファシリティーソリューションセンターは、電気・自動制御分野の専門性の高い人材で構成し、基礎～専門知識まで幅広い対応が可能のため基礎知識に関する動画を社内ポータルサイトで公開するなど人材育成と技術力向上を推進しています。



事業推進本部ポータル 自動制御ミニ講座



## 社長×社外取締役対談

ステークホルダーの目線を取り入れ、  
「SNK Vision 2030」の実現を目指す代表取締役社長  
前川 伸二社外取締役  
梅原 由美子

新日本空調グループでは、コーポレート・ガバナンスの強化のため、社外取締役からの声を積極的に経営に活かしています。10年ビジョン「SNK Vision 2030」の実現に向けて、現状の課題や今後への方向性を社外の目から見つめ直す機会として、代表取締役社長・前川伸二（以下、前川）と社外取締役・梅原由美子（以下、梅原）による対談を実施しました。

経営・関係部門との対話を深め、  
コーポレート・ガバナンスを強化

梅原は、環境・サステナビリティの専門家として、2021年6月に新日本空調株式会社の社外取締役に就任。2022年4月に新設されたサステナビリティ委員会にも参画し、社長の前川とも個別に意見交換会を行うなど、取締役会の機能向上に尽力してきました。

1年間を振り返り、まず梅原からは「社外取締役が経営会議にオブザーバーとして参加する仕組み」などが評価されました。「経営会議へのオブザーブ参加をとおり、取締役会で付議される議題について、経営の考え方や感覚をリアルに知ることができる。また2021年度は、TCFD（P.59-60）に基づく情報開示や育休取得に関わる法改正が重要なテーマとなる中、取締役会に先駆けて主管部門と直接コミュニケーションを深められたのが有意義だった」と梅原。これに対して、前川も「取締役会に上程される議題は、いずれも事前に各部門および経営会議で関連な議論がされている。その過程を見てもらい、社外取締役の理解を深めることは取締役会の実効性を高める上で重要と考えている」と方針を語ります。

また梅原からは、ガバナンス体制をめぐる「リスク事項について、監査等委員会はもちろん、コンプライアンス委員

会やリスク管理委員会など、何重にもわたるチェック体制が機能しているのは重要であり、継続してもらいたい」との声を受けました。

## 多様な人材の力を最大限に活かしていくために

今回の対談で重点が置かれたのは、当社が「SNK Vision 2030」の実現にあたって何を重視すべきか、特にサステナビリティ推進や人材施策をどう進めていくかです。

環境課題への取り組みとして、梅原は、本年「改正建築物省エネ法」が成立し、2025年度から住宅・建物の省エネ基準への適合化が義務付けられる。現在日本ではCO<sub>2</sub>総排出量の約4分の1が業務ビルの建築関連であることを指摘した上で、「当社の事業とは非常に関わりが大きく、TCFDの情報開示においても、リスクではなく機会として捉えていくべき。ZEB化への省エネルギー設計提案や、自社施設への再生可能エネルギーの導入、太陽光発電事業のスタートなど気候変動対応をスピーディに進めているところだが、地中熱の利用など強みとなる自社技術の活用など、機会の深掘りもより積極的に進めていくべき」と話します。前川もまた、「運用段階での省エネルギー要求はますます高まっている。現在もAIを取り入れた設備の省

エネルギー運転技術の開発などに注力するところ。当社が持つテクノロジーでいかに環境・社会に貢献していけるか、全従業員が認識を深めていかなければならない」と考えを示しました。2021年8月に賛同を表明したTCFDが、従業員にとって自社と環境との接点を考えるきっかけになっていることも共通認識として確認されました。

さらに、梅原からは、「スコープ3（自社の事業活動に関連する間接的なCO<sub>2</sub>排出）の排出量削減では、お客さまを含めたサプライチェーン全体での連携が不可欠。また、空気との関わりの深い空調事業は、事業を営む地域の自然環境とも切り離せない」として、サプライチェーンや地域社会とのつながりの深化が、新日本空調のサステナビリティ推進で重要な軸となることが指摘されました。

対談後半では、「SNK Vision 2030」で当社が重視する人的資本戦略について議論が深まりました。前川は、現在進める働き方改革について、「従来は聞きたいことがあっても聞ける相手がないなど、ナレッジ共有に課題があった。風通しの良い会社づくりを重視し、事業部の垣根を越えたコミュニケーションが進むよう、チャットツールの導入など仕組みを整えてきた結果、状況はかなり変わってきていると思う」と進捗を語ります。

一方、今後乗り越えていくべき課題として意識されるのが、2024年度から始まる建設業での残業時間の上限規制への対応です。梅原からは、「残業時間の削減は欠かせないが、下請けとして工期が決まっている場合などの難しさも聞いている。当社一社だけでなく、業界全体の問題として連携して向き合っていくべき時機と考える」との意見を受けました。

また、2022年4月には法改正により男性の育休取得を後押しする施策が段階的にスタート。それに先駆け、当社グループ内では、2022年2月に女性活躍をテーマに梅原による役員向けの講演会を実施しました。前川はそのことに触れ、「意識喚起の貴重なきっかけとなった。『女性



活躍とは男性社会に女性が合わせるのではなく、女性の視点や考え方を取り入れて新たな価値を創造していくこと』と伺ったのは、私自身非常に印象に残っている」と振り返りました。梅原は「かつて企業は、常に100%フル稼働できる従業員を前提としていた。しかし、育児や介護は多くの人が当たり前を迎えるライフステージであり、多様な人材が活躍するために柔軟な働き方ができる環境づくりは欠かせない」と話し、だれにとっても働きやすい職場環境の重要性を強調しました。

## 社会課題の解決を通じ、成長する企業グループへ

当社の企業風土について、梅原は「誠実で素直な人が多く、明るく前向きに物事に取り組んでいくのは企業文化だと感じる。7つある行動指針の最初に『夢を持とう』が置かれることが社風を表しているのでは」と話します。前川はそれに同意するとともに、「従業員が会社へのエンゲージメントを一層高め、自発的に働けるよう全力を尽くしていく。日本で初めてエア・コンディショナーをつかって納めた会社であるというプロのエンジニアとしての誇りを全員が持ち、専門性を発揮していくことが、人的資本戦略の肝となる」と方向性を示しました。

今後に向けて梅原は、ステークホルダー目線を活かした社外取締役の立ち位置を踏まえ、「外部の目から気づいたことは何でも尋ねているが、その都度真摯に回答をもらっている。当社が社会課題の解決をとおり企業価値を高めていけるよう、忸度なく声を上げて貢献していきたい」と語ります。前川からは梅原に対し、「環境・サステナビリティ領域での豊富な経験をもとに、今後も幅広い提言をもらいたい。特に新たに活動をスタートしたサステナビリティ委員会では、取り組みがより実効的なものとなるよう、社外の視点による課題の抽出や評価などを期待している」と伝え、対談を締めくくりました。



# 取締役/監査等委員紹介 (2022年6月24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  
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)



取締役専務執行役員  
**遠藤 清志**

〈略歴〉  
1982年 4月 当社入社  
2014年 4月 当社執行役員  
技術本部長  
2015年 6月 当社取締役  
上席執行役員  
技術本部長  
2020年 6月 当社取締役  
常務執行役員  
技術本部長  
2022年 4月 当社取締役  
常務執行役員  
技術統括担当  
2022年 6月 当社取締役  
専務執行役員  
技術統括担当 (現任)



取締役常務執行役員  
**下元 智史**

〈略歴〉  
1990年 1月 当社入社  
2008年 4月 当社執行役員  
都市施設・リニューアル  
事業本部  
都市施設事業部長  
2015年 6月 当社取締役  
上席執行役員  
首都圏事業本部  
副本部長兼  
都市施設事業部長  
2016年 4月 当社取締役  
上席執行役員  
営業本部長  
2020年 6月 当社取締役  
常務執行役員  
営業本部長  
2022年 4月 当社取締役  
常務執行役員  
営業統括担当 (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 4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



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)  
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。



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)

〈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。



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)

〈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。



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〉

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 (2022年6月24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
遠藤 清志	取締役専務執行役員	技術統括担当
下元 智史	取締役常務執行役員	営業統括担当
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
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)	
松浦 正志	常務執行役員	名古屋支店長
岡野 登	上席執行役員	首都圏事業本部 都市施設事業部長
高橋 秀幸	上席執行役員	首都圏事業本部 産業施設事業部長
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 (中国現地法人) 董事長
所 崇弘	上席執行役員	営業本部副本部長
岡本 隆太	上席執行役員	ソリューション事業部長
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	執行役員	国際事業本部副本部長兼新日空 (中国) 建設有限公司 (中国現地法人) 総経理
加賀谷 正樹	執行役員	営業本部副本部長
木宮 喜一	執行役員	営業本部副本部長
川原田 雄二	執行役員	経営企画室長
今治 由博	執行役員	原子力事業部長
野田 英勝	執行役員	営業本部長
吉田 昌史	執行役員	営業本部副本部長
田村 守	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	執行役員	大阪支店長
山本 智	執行役員	原子力担当
廣島 雅則	執行役員	技術本部長
伊藤 孝信	執行役員	事業推進本部長
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 94名 (2022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 74名 (2022年3月31日現在)

電気設備工事の専門企業として培った技術とマネジメントをもとに、産業施設設備 (電気・空調・衛生・ユーティリティー設備) 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) 工事の設計・施工・管理  
 機電 (空調、衛生、消防・電気)  
 環境、プラント設備工事の設計・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 83名 (2022年3月31日現在)

中国で設立したコンサルティング会社とともに案件形成段階からプロジェクトに参画する新事業の展開を図っています。また、当社BIM技術を活用し、設計から施工・保守業務までの一貫体制を構築し、食品、衣料、医薬品、DC、電子部品、自動車部品などの大型工場投資案件に取り組みます。



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 83名 (2022年3月31日現在)

スリランカ唯一の日系設備工事会社として、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。



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 144名 (2022年3月31日現在)

長年のアジア事業での知見と、地道な教育で成長したスタッフとの協働で、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を展開しています。今後もアジア市場で安定的に業容を拡大します。

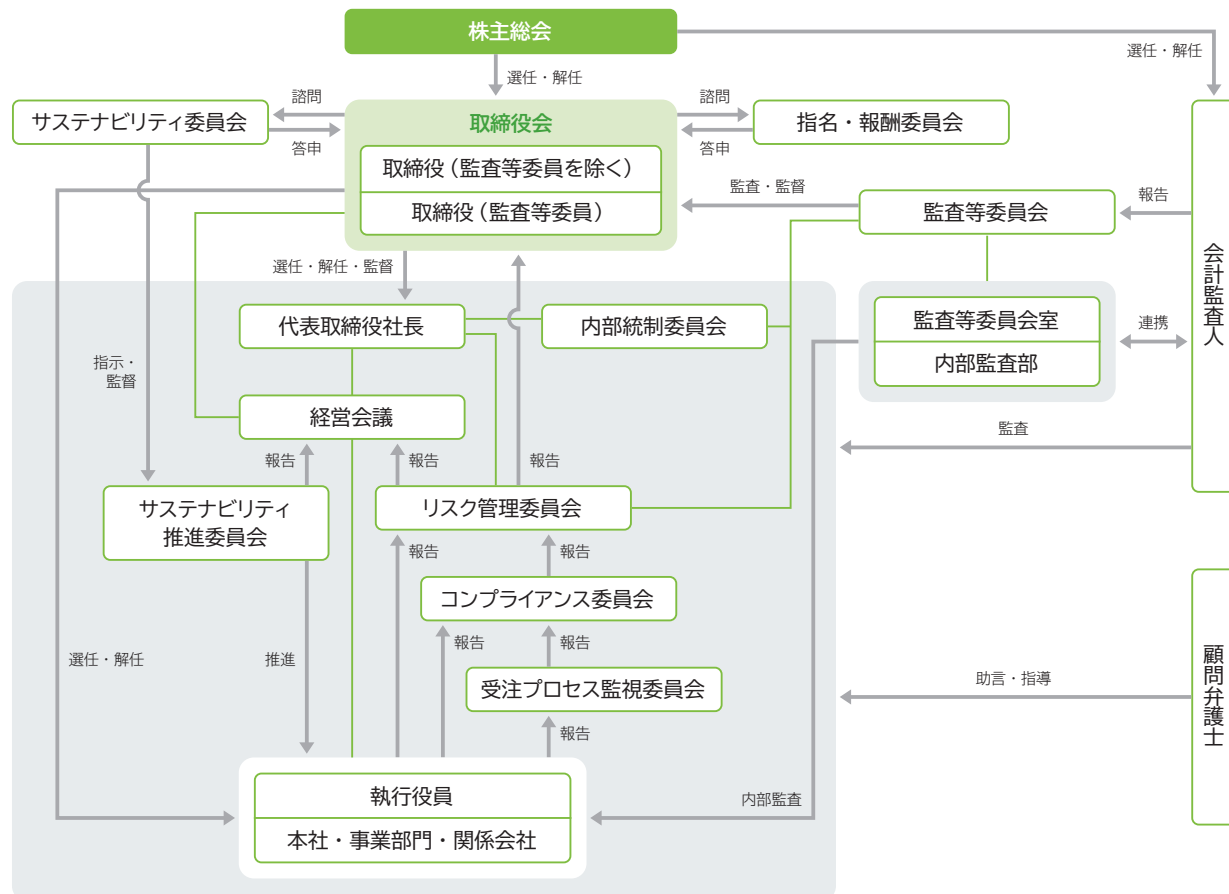


# コーポレート・ガバナンス

## 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、「人や社会、環境の調和を尊重する企業グループ」として、全てのステークホルダーとの信頼関係を大切に、公正、透明、自由な競争を基本に開かれた企業活動を実践する中で、喫緊の社会課題である、気候変動に代表される環境問題や脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進し、中長期的な持続可能性を追求するとともに、コンプライアンスの徹底のための施策を通じて、企業価値の向上に努めています。

### 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含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ほか、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(2021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		●	●				●	
	遠藤 清志		●	●				●	●
	下元 智史		●		●			●	
	伊藤 雅基			●				●	
	井上 聖	●				●	●	●	
	森信 茂樹	●				●	●		
	森本 利彦					●	●		
	水野 靖史	●					●		
	東海 秀樹					●	●		
梅原 由美子			●				●		

※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。

### 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、毎年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、2021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、株主の皆さま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 <sup>※1</sup>	非金銭報酬等 <sup>※2</sup>	
取締役(監査等委員および社外取締役を除く)	303	154	122	26	8
取締役監査等委員(社外取締役を除く)	23	23	—	—	2
社外役員	33	33	—	—	5

※1 業績連動報酬の額は、2021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12,714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事業活動にかかわる法令順守、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	2020年度		2021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) <sup>※3</sup>	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) <sup>※3</sup>
提出会社	60	2	56	—
連結子会社	—	—	—	—
計	60	2	56	—

※3 当社における非監査業務の内容は、収益認識基準に関する会計基準の適用による会計方針の検討に関する助言業務です

## 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ほか、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。2021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595名が受講）を実施しました。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、2021年度は外部講師による講義を開催し当社グループ従業員など214名（100%）が受講しました。

### 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。

### ヘルプライン

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。

ヘルプラインについては、当社WEBサイトに掲載するとともに、研修の中で周知を図っています。

相談者が相談したことを理由に不利益を受けないこと、自らの違反行為について報告したときは報告者への罰則を減免すること、匿名の相談も受付を可能とすることを規程に定め、相談を行いやすい体制の整備を図っています。相談への対応はCCOの指示のもとに必要な調査を行い、是正措置を講じるなど、適切な対応に努めています。



社内啓発ポスター

## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

新日本空調グループでは、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、会社の経営に影響を及ぼす可能性のある物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせ、重要な影響を与える可能性があることを認識している主要なリスクを抽出し、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た管理体制強化を図っています。

### リスク管理の体制

当社グループは、リスク管理規程を定め、リスクの防止および会社の損失の最小化を図っています。当社グループ従業員に対しては、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ずるとともに、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、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。

### 情報セキュリティ

#### 情報セキュリティ教育の推進による情報取り扱いの理解浸透

当社グループは、情報セキュリティへの取り組みを重要課題の一つと位置付け、情報セキュリティポリシーおよびその実行に伴う体制を定めるとともに、教育による従業員のリテラシー向上およびセキュリティシステムの強化により、情報セキュリティ対策を実施しています。

情報セキュリティ教育は、社内ポータルサイトで使用しているグループウェアのアンケート機能を活用し、使用者が都合のよい時間にいつでも実施できるよう配慮しています。またセキュリティ事故事例の紹介などをタイムリーに行い、多様化する攻撃手段に対する啓発も行っています。

また、サプライチェーンにおける情報セキュリティ事故防止の観点から、協力的な社向けの情報セキュリティ協力依頼も積極的に展開しています。定期的なチェックリストへの記載を依頼し全体の傾向把握、個別の指導などを行っています。



協力的な社向け情報セキュリティチェックシート

### 事業継続計画（BCP）

#### BCPの基本方針

当社グループにおける事業継続計画（BCP）は、災害発生時や周辺地域に多大な被害を及ぼす事故の発生時に、役職員とその家族の安全を確保した上で、当社施設ならびに作業所等を速やかに保全し、被害を最小限に止め、被災地もしくは事故発生現場周辺の復旧・復興支援および顧客事業の早期再開の支援を行うべく、以下の項目を重要事項としています。

1. 人命優先を第一義とする。
2. 当社グループの役職員とその家族の安否、健康状態を確認し、安全確保、健康保持を図る。
3. 当社グループの財産・資産の保全を図る。
4. 可能な限り迅速に事業継続のための分散業務体制（在宅勤務あるいはサテライトオフィス等）を構築し、事業体制を維持する。
5. 顧客対応（被災状況確認）とその事業再開支援を行う。
6. 地域社会と連携を図り、企業の社会的責任を全うする。



# 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、中期経営計画を下支えする15項目の「CSRマテリアリティ（重要課題）」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ます。～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さま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いきます。

※COP: Communication on Progress



## 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」は代表取締役会長を委員長とし、代表取締役社長、管理本部長、経営企画本部長、さらに環境・サステナビリティの専門家である監査等委員 社外取締役で構成しています。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監視し、その戦略を策定・推進する役割は、2018年10月に発足した「CSR・ESG戦略委員会」から改称した「サステナビリティ推進委員会」にて、その機能を担っています。また、経営企画室に「サステナビリティ推進課」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。

## 中期経営計画を下支えするCSRマテリアリティ

当社グループでは、中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase I」の5つの基本戦略にCSR課題を反映することを目的とし、事業への影響度と事業活動が社会に与える影響度を分析・評価した上で「CSRマテリアリティ」を特定しており、中期経営計画を下支えするものと位置付けています。

また、特定したマテリアリティ15項目については、経営戦略に係る活動目標を設定し、その目標を達成するための具体的なロードマップや達成度合いを図る重要業績評価指標(KPI)を策定しています。

なお、当マテリアリティは、社会情勢に鑑み、定期的にサステナビリティ推進委員会にて見直しをし、事業と社会の持続可能な成長を目指しています。

マテリアリティ	取り組み内容	
1 環境	脱炭素社会の実現に向けたCO <sub>2</sub> 排出量削減提案 廃棄物の削減・リサイクルの推進による資源保護	
2 労働安全衛生	労働災害と交通事故の撲滅 健康経営の推進	
3 技術革新	省力化工法、省CO <sub>2</sub> 技術開発と新たな価値提供に向けた事業開発	
4 人材育成	働きがいやリーダー養成研修をととした人材育成の推進 従業員ナレッジの収集と活用による専門性の高度化	
5 品質確保と向上	品質確保に向けた現場情報活用	
6 リスクマネジメント	リスクの特定と予防・対策 危機管理における情報公開対応	
7 情報開示	企業理念浸透とCSR・ESG活動の基盤作り推進 ステークホルダーとの対話の推進	

マテリアリティ	取り組み内容	
8 公正な事業慣行	腐敗防止などの法令順守の推進	
9 コンプライアンス	コンプライアンス推進活動	
10 ダイバーシティ	女性従業員数の増加と活躍の推進 グローバルな交流をととした多様性のある人材の活躍	
11 CSR調達	サプライチェーンとの連携による品質確保の強化	
12 情報セキュリティ	情報セキュリティ教育の推進による情報取り扱いの理解推進	
13 人権	人権の理解と現場でのハラスメント防止	
14 地域コミュニティ	地域コミュニティとの活動を推進 被災地支援・災害支援	
15 労使関連	持続的な企業価値向上を目指した労使関係の維持	

## 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、主要なステークホルダーを株主・投資家、顧客、地域社会、行政・自治体、取引先、従業員と捉え、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。ステークホルダーとのコミュニケーションに関しては、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、ステークホルダーの皆さまへの責任を果たしていきます。地球環境などの社会課題に配慮し、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きます。

	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 ● 「実証Labo」 ● 「分析Labo」 ● 「開発Labo」
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

# 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らえて、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。

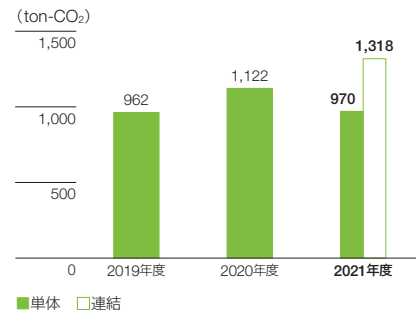
## 実績

### 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

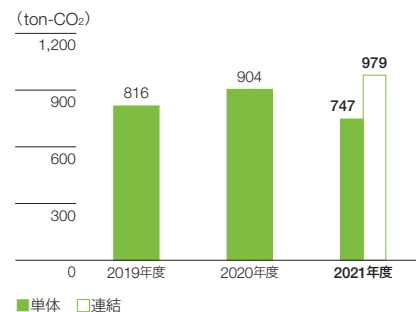
2021年度単体のSCOPE1は、970 (ton-CO<sub>2</sub>) となりました。2021年度から管理対象に拠点現場を新たに加えました。エコカーの導入効果もあり、2020年度より152 (ton-CO<sub>2</sub>) 減少しました。なお連結のSCOPE1は、1,318 (ton-CO<sub>2</sub>) です。排出量の大半は社有車、通勤用私有車によるガソリン消費量であることから、水素燃料電池車などエコカーの導入をさらに進めています。

単位: ton-CO <sub>2</sub>	2019年度	2020年度	2021年度	
	単体	単体	単体	連結
重油	233	222	242	242
軽油	—	—	4	52
灯油	7	9	9	9
ガス(プロパン)	3	2	4	4
ガス(都市ガス)	22	17	0	0
ガソリン	696	872	711	1,012
合計	962	1,122	970	1,318



#### SCOPE 2 自社施設で購入した電気の使用に伴う間接排出量

2021年度単体のSCOPE2は、747 (ton-CO<sub>2</sub>) となり、2020年度より157 (ton-CO<sub>2</sub>) 減少しました。2021年度から管理対象に拠点現場を新たに加えましたが、再生可能エネルギーの導入により全体で減少させることができました。なお、連結のSCOPE2は、979 (ton-CO<sub>2</sub>) です。2020年度に引き続き、働き方改革やコロナ禍に伴うテレワークの導入など、環境が大きく変化していますが、これらを踏まえながら自社施設における電気使用量の低減に向け、引き続き取り組んでいきます。

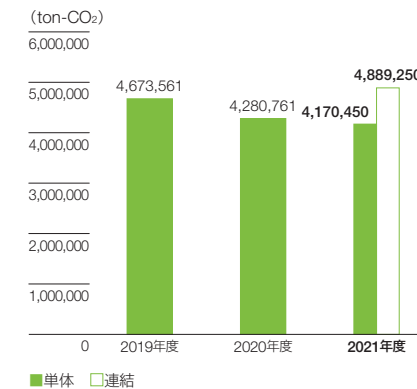


## SCOPE 3 事業者の活動に関連する他社の間接排出量

2021年度単体のSCOPE3は、4,170,450 (ton-CO<sub>2</sub>) となり、2021年度から管理対象に拠点現場を新たに加えました。2020年度より110,311 (ton-CO<sub>2</sub>) 減少しました。なお、連結のSCOPE3は、4,889,250 (ton-CO<sub>2</sub>) です。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 <sub>2</sub>	2019年度	2020年度	2021年度	
	単体	単体	単体	連結
カテゴリ1: 現場施工	36,546	32,548	30,362	35,311
カテゴリ2: 自社設備	0	0	0	0
カテゴリ3: 電気・燃料	190	223	186	252
カテゴリ4: 輸送	654	625	613	648
カテゴリ5: 廃棄物	2,184	2,333	2,085	2,193
カテゴリ6: 出張	293	78	92	92
カテゴリ7: 通勤	247	239	278	278
カテゴリ11: 設備運用	4,633,449	4,244,715	4,136,835	4,850,475
合計	4,673,561	4,280,761	4,170,450	4,889,250

※ 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



### ② 廃棄物削減・リサイクル化の推進による資源保護

2021年度における産業廃棄物の総排出量は2,462.31 (ton) で、回収率は76%でした。

回収率が低いのはガラス陶磁器くず(13%)と、その他(石綿、混合廃棄物他)(14%)です。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。

産業廃棄物の種類	総排出量 (ton)	回収率 (%)
汚泥	0.55	100
廃油	0.69	71
廃プラスチック類	567.04	100
紙くず	164.22	100
木くず	101.45	100
繊維くず	0.00	0
金属くず	935.63	100
ガラス陶磁器くず	435.75	13
がれき類	5.50	100
その他(石綿、混合廃棄物他)	251.48	14
合計	2,462.31	76

### ③ 配管のフラッシングによる建設現場での排水管理と水質保全

建設現場の配管工事では、配管溶接作業で発生する溶接スラグ、ネジ加工作業で発生する金属屑、配管端部の隙間から仮置き時や運搬時などに風で舞い上がった土砂や粉じんなどの異物が配管内に混入することがあります。配管内に異物が残留すると、空調配管の腐食やストレーナの閉塞、機器の損傷などの恐れがあることから、フラッシングにより異物を除去し配管内を清潔に保つ必要があります。

当社は、フラッシングする際に排出される排水の色度、濁度、透明度などをもとに、施工品質と環境保全の観点から、最適な配管内の流速と作業方法と排水基準を十分に満たす独自技術の実証に取り組んでいます。



配管内模擬異物除去に最適な流速の実証状況



# TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

2021年8月、新日本空調グループは、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言への賛同を表明しました。当社グループは、世界各地で増加している気候変動に起因する自然災害などの環境課題解決を目指します。



## ガバナンス

当社グループでは、代表取締役会長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。気候変動を含めたサステナビリティに関わる各種取り組みの検討（マテリアリティの推進、理念整理および方針策定、活動進捗状況のモニタリング・評価など）を行うとともに、国内外の動向・要請などの情報収集、リスク特定、影響評価を実施しています。本委員会では検討した内容は、経営会議および取締役会で適宜報告・審議しており、取締役によるガバナンス体制を整備しています。

「気候変動に関するガバナンス体制図」はWEBサイトをご覧ください。  
<https://www.snk.co.jp/csr/tcfcd.html>

## 戦略

気候変動に対する緩和と適応の対策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づけ、全ての業務プロセスにおいて、脱炭素社会の実現に向けた活動を推進します。2021年度、グループ横断的な作業部会であるTCFDワーキンググループにて、脱炭素が進むことを想定したシナリオ (1.5℃) ※1 および温暖化が進行することを想定したシナリオ (4℃以上) ※2 を用いてリスクと機会の洗い出しおよび影響度分析を実施。2つのシナリオのもとに重要なテーマを選定 (主なリスクと機会) し、対応策を検討・立案しました。当社グループの主なリスクと機会およびその対応については右表をご覧ください。

※1 国際エネルギー機関 (IEA) が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇1.5℃以下に抑えるシナリオ (SDS)  
 ※2 気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇が4℃を超えるシナリオ (RCP8.5)

## リスク管理

気候変動リスクを含む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が被る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。また、代表取締役社長を委員長とし、社外有識者を含む委員による「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。特に気候変動関連リスクについては、将来的なリスクと機会についてグループ横断的に検討を重ね、リスク管理委員会でリスクの回避、提言および管理の強化を図り取締役会へ報告されます。

「リスク管理体制」はWEBサイトをご覧ください。  
<https://www.snk.co.jp/csr/tcfcd.html>

## 指標と目標

当社グループは、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス (CO<sub>2</sub>) を指標とし、今後のSBT認定を見据え、SBTに基づいた削減目標を設定しました。2030年そして2050年の目標を達成するよう、省エネ設計・施工提案、および、積極的な再生可能エネルギー導入を実施し、今後も引き続き環境負荷低減に取り組んでいきます。

「指標と目標」はWEBサイトをご覧ください。  
<https://www.snk.co.jp/csr/tcfcd.html>

## 新日本空調グループの気候関連の主なリスクと機会

リスクの分類	事業への影響	想定される時期※1	影響の大きさ 1.5℃※2	影響の大きさ 4℃※2	当社の対応
移行リスク	政策・法規制	長期	中	小	● 新技術開発の積極的な推進や、熱源最適制御システム「EnergyQuest」をはじめとしたエネルギー関連技術の機能向上。
	テクノロジー	長期	大	中	● 省エネルギー、施工省力化技術やCO <sub>2</sub> 回収技術開発のための計画的な開発投資。
	市場	長期	中	小	● 社会ニーズと顧客動向の把握に努め、環境対策技術の開発を加速。
	評判	中期	中	小	● 研究開発への投資増長と積極的な開示。 ● 専門領域におけるスペシャリスト採用。
物理的リスク	慢性的	長期	中	大	● 労働環境改善に向けた対策の構築や安全対策の強化。
	急性的	中期	中	大	● 緊急時対応策の強化と、気候変動を考慮したビジネスモデルの整備。
生物的リスク	● 気温上昇により感染症がまん延し、サプライチェーン全体で調達遅延や工期延長が発生。	長期	小	小	● 施工現場における予防対策を徹底し、サプライチェーン全体でのBCP拡充。

機会の分類	事業への影響	想定される時期	影響の大きさ 1.5℃	影響の大きさ 4℃	当社の対応
資源効率	● 製品・サービスの調達・物流段階におけるCO <sub>2</sub> 排出削減の取り組みの必要性増大。	中期	小	中	● 資機材の集中調達やジャストインタイム配送による輸送の効率化と物流段階でのCO <sub>2</sub> 排出削減。
エネルギー源	● 再生可能エネルギー源としての地中熱利用技術の検討伸長。	中期	小	小	● 独自技術である地中熱利用技術「地熱トルネード工法」の積極的導入。
製品とサービス	● ZEBの推進や高効率機器の導入などの、コストパフォーマンスを考慮した高い環境性能設備の要求。	長期	小	中	● 省エネルギー性能の高い新技術の開発強化と熱源最適制御システム「EnergyQuest」の性能向上。
	● 建築物に対する水害対策設備の導入や、被災客先からの早期復旧要求の増大。	長期	小	中	● 浸水被害を防止する「ジャバツShut」※3、「水断羽」※4などの積極的な提案や、被災時における迅速な対応と体制の整備。
市場	● 気候変動に伴う新たな感染症のまん延。 ● 自然災害 (堤防決壊など) による土壌や水資源の汚染。	中期	中	大	● 微粒子可視化技術などのソリューションの提供を通じた感染症対策に貢献。 ● CO <sub>2</sub> 施肥制御技術を用いた営農支援などの新たな事業領域への拡大。
	● エネルギーの安定供給確保に向けた政策による電源構成の再構築。	長期	小	小	● 脱炭素政策に基づく新たな事業領域の拡大と、再生可能エネルギー分野でのPPA事業への参入。
レジリエンス	● 気候変動の激化に伴い、さまざまなレジリエンス技術に対する需要や要望の拡大。	中期	小	中	● 新規レジリエンス技術の開発や、独自技術「ジャバツShut」、「O-T-9」※5などの積極的な提案と新規事業展開。

※1 「中期」は3年 (2024年)、「長期」は10年程度 (2030年前後) を想定  
 ※2 「大」は非常に大きい、「中」はやや大きい、「小」は軽微  
 ※3 ジャバツShut：津波や洪水によるダクトからの水の浸入防止。電源不要で確実に作動し、原子力施設への導入実績のあるBCP対策技術  
 ※4 水断羽：浸水防止対策用ダンパでダクトからの水の浸入を防止。電源不要で確実に作動し、ジャバツShutの一般建物向け商品  
 ※5 O-T-9：吊り機器の落下防止工法で、機器吊りボルトに金具とワイヤを取り付けるだけの新工法

# 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、「人材育成」「ダイバーシティ」「労使関連」「人権」をCSRマテリアリティの一つと定め、「多様な能力の融合による人材価値の最大化」をキーワードとして、従業員一人ひとりの成長と企業価値の向上を目指しています。働く組織・場所・時間や個人の年齢・国籍・性別などに縛られず、職務内容に準じた待遇を受ける、自律的かつ多様な人材が精彩を放つエンジニア集団を目指し、その実現に向けた仕組みづくりを推進しています。

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。

## 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、お客さま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、当社グループの持続的な成長に自律的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」をもって取り組み、「結果」を出す人
- ②「専門性」を生かして創意工夫を行い、「行動」に出る人
- ③「各論」で考えることができ、かつ、優れた「コミュニケーション」を行う人
- ④「志」が高く、「公正」で「社会規範」に則り行動する人

### 研修体系

当社グループでは、2021年10月に人事制度の見直しを行い、新たに職務型の制度を導入しました。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。

#### 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

## ダイバーシティ

ダイバーシティを推進することは、全ての原動力となる人材とその活躍を最大化させることであり、それは当社グループの企業価値の最大化につながると考えています。ダイバーシティとは、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とすることです。属性だけでなく、さまざまな価値観や視点があることを、尊重し合い、受け入れ合うことで、個々の強みを活かし、会社と社会に貢献することができる人材と組織が生まれると考えています。

### 取り組み事例 1 障がい者雇用の促進

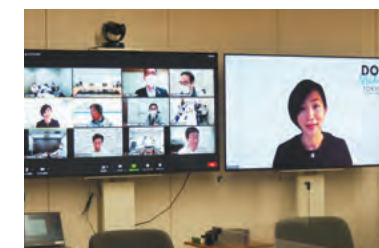
障がい者の雇用を積極的に行うため、2022年度より、就農型障がい者モデル事業の「わーくはびねす農園」(株式会社エスプールプラス)と連携し、雇用創出と就労機会拡大に取り組んでいます。農作物を育て、収穫物を従業員に配布したり近隣の子ども食堂へ提供することなどをおし、仕事へのやりがいを感じ、自立支援につなげていきます。



写真提供：(株)エスプールプラス

### 取り組み事例 2 ダイバーシティ講演会

2022年2月、「企業に今なぜダイバーシティ・女性活躍推進が求められるのか？」をテーマに、当社の梅原社外取締役による、ダイバーシティ講演会を、当社グループ全従業員に向け実施しました。講演では、子育てと仕事を両立し続けている経験も踏まえ、男性育休、女性活躍が進まない企業は従業員の働きがいが低下し、「人材確保」が難しくなり、「イノベーション」が生まれづらくなること、そのために成長が停滞する企業と投資家から判断されるリスクが高まっていること、さらに、Z世代はダイバーシティに大変敏感であることなどが取り上げられました。

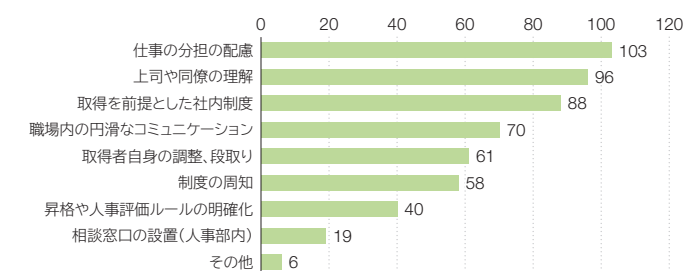


写真右：梅原社外取締役

### 取り組み事例 3 育休に関わる意識調査

2022年4月からの育児・介護休業法の改正に先立ち、育休および育児短時間勤務について、従業員の意識調査を2021年11月に実施し、80%の男性が育休取得を希望していることが分かりました。この結果を受け、育休取得希望の早期申請や仕事配分の工夫など取得しやすい環境整備に向けた社内ルールを定め、2022年4月より、運用を開始しています。

#### 育休を取りやすくするために必要なことは



## 労使関連

労使関連の基本は相互信頼です。そのため、当社グループは労使間のコミュニケーションを促進しています。良好な労使関係の構築を目的とした労使協議会として、経営陣と労働組合の代表者である職員組合執行委員会を参加者としたシッブ会議を年4回、定期的に開催しています。また、会社と職員組合が福利厚生や労働時間に関する協議を行う分科会も年16回実施し、時間外労働の削減、ワーク・ライフ・バランス向上に関する施策や福利厚生策などについて協議しています。

## 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。

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。

なお、2022年度は人権リスクの洗い出しと優先順位付けを実施し、人権方針を策定していきます。



# 11 年財務サマリー (2022年3月31日現在)

	第43期 2012年3月末	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
<b>損益状況</b> (単位：百万円)											
受注工事高	85,125	90,591	93,230	100,840	106,139	111,435	114,320	120,530	107,304	103,254	116,197
完成工事高	79,640	85,553	92,034	86,508	97,329	101,202	111,742	122,389	120,106	107,253	106,718
工事別完工高											
新築	20,257	23,809	35,604	30,487	42,014	33,220	44,448	49,964	36,933	35,569	36,531
リニューアル	43,960	47,688	42,831	41,181	39,378	45,019	42,848	48,360	54,200	49,365	47,990
原子力	9,687	6,850	6,048	8,068	8,691	9,118	8,802	7,735	8,509	7,165	7,528
その他(連結対象子会社)	5,734	7,204	7,550	6,771	7,245	13,842	15,642	16,329	20,462	15,152	14,668
事業地域別完工高											
国内	76,530	80,946	87,116	82,519	92,591	92,469	105,667	114,362	108,998	99,815	100,056
海外完工高	3,109	4,606	4,918	3,989	4,738	8,732	6,074	8,027	11,107	7,438	6,661
完成工事総利益	7,406	8,056	8,368	8,334	9,860	10,899	11,956	11,252	14,186	13,917	14,546
販売費および一般管理費	5,490	5,825	6,135	6,192	6,455	7,002	7,682	7,366	7,777	7,531	7,664
営業利益	1,915	2,230	2,232	2,142	3,405	3,897	4,274	3,885	6,409	6,386	6,881
営業利益率	2.4%	2.6%	2.4%	2.5%	3.5%	3.9%	3.8%	3.2%	5.3%	6.0%	6.4%
経常利益	2,108	2,457	2,513	2,567	3,702	4,217	4,644	4,235	6,810	6,676	7,366
当期純利益	811	1,322	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403
親会社株主に帰属する当期純利益	811	1,322	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403
<b>財政状況</b> (単位：百万円)											
純資産(自己資本)	27,385	31,112	33,980	38,067	37,396	39,710	42,885	42,888	44,234	50,555	53,698
総資産	66,927	79,031	83,816	82,609	90,301	86,695	98,267	102,025	98,925	98,634	99,966
負債	39,542	47,919	49,835	44,541	52,905	46,925	55,247	58,961	54,523	47,930	46,153
<b>連結キャッシュ・フローの状況</b> (単位：百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,489	▲ 799	1,690	2,776	▲ 5,862	2,951	166	▲ 1,282	11,172	1,917	7,004
投資活動によるキャッシュ・フロー	984	▲ 1,848	▲ 1,133	▲ 3	1,495	75	1,489	334	179	309	414
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲ 6,316	2,619	▲ 483	▲ 1,566	4,818	▲ 3,206	393	▲ 350	▲ 6,993	▲ 2,504	▲ 4,413
フリー・キャッシュ・フロー	7,474	▲ 2,648	557	2,772	▲ 4,367	3,027	1,656	▲ 947	11,352	2,227	7,419
<b>主な経営指標</b>											
ROE(自己資本純利益率)	3.0%	4.5%	4.1%	4.0%	6.2%	7.6%	8.4%	7.2%	10.6%	9.8%	10.4%
ROA(総資産経常利益率)	3.1%	3.3%	3.0%	3.0%	4.2%	4.8%	5.0%	4.2%	6.8%	6.8%	7.4%
D/Eレシオ(負債資本倍率)(単位：倍)	0.1	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1
DOE(株主資本配当率)	1.7%	1.8%	1.8%	2.2%	2.1%	3.1%	3.3%	3.4%	4.5%	4.1%	4.1%
自己資本比率	40.9%	39.4%	40.5%	46.1%	41.4%	45.8%	43.6%	42.0%	44.7%	51.3%	53.7%
配当性向	54.4%	38.2%	37.7%	43.7%	26.2%	33.4%	32.0%	38.4%	35.5%	35.1%	32.3%
<b>1株当たり情報</b> (単位：円)											
当期純利益	32.14	52.39	53.05	57.15	95.47	119.76	140.84	130.27	197.07	199.51	231.88
純資産	1,084.76	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
配当金	17.50	20.00	20.00	25.00	25.00	40.00	45.00	50.00	70.00	70.00	75.00
<b>その他</b>											
従業員数(単位：人)	1,293	1,298	1,298	1,351	1,443	1,531	1,554	1,588	1,625	1,598	1,585
研究開発費(単位：百万円)	283	373	347	314	337	396	374	422	417	477	470

# 会社概要／事業所所在地／株式情報

## 会社概要 (2022年3月31日現在)

<b>商号</b>	新日本空調株式会社 Shin Nippon Air Technologies Co.,Ltd.	<b>事業内容</b>	空気調和、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
<b>代表者</b>	代表取締役社長 前川 伸二	<b>建設業許可</b>	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
<b>設立</b>	1969年10月1日	<b>一級建築士事務所</b>	国土交通大臣許可(般-1)第2716号 消防施設工事業
<b>本社</b>	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 浜町センタービル	<b>従業員数</b>	東京都知事登録第13767号 連結：1,585名 単体：1,103名
<b>資本金</b>	51億5,860万円		

## 事業所所在地 (2022年4月1日現在)

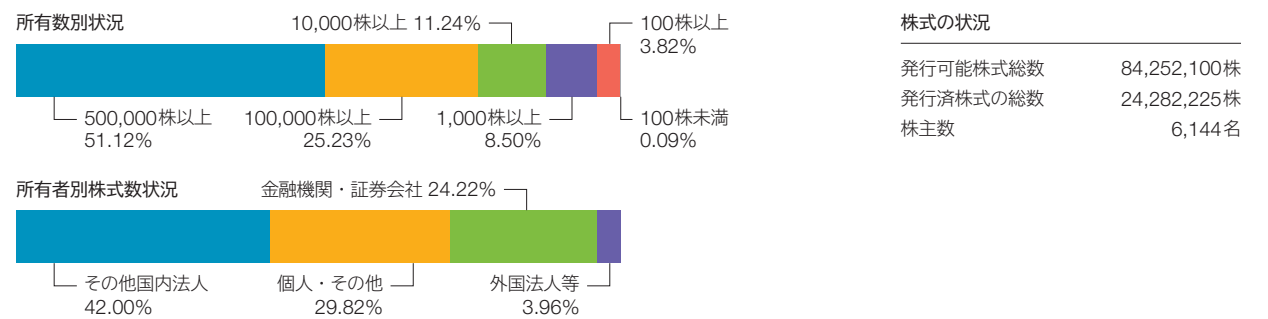
	所在地	TEL	FAX
本社	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2700	03-3639-2732
経営企画室		03-3639-2701	03-3639-2731
管理本部		03-3639-2700	03-3639-2732
営業本部		03-3639-2720	03-3639-2750
技術本部		03-3639-2720	03-3639-2750
事業推進本部		03-3639-2719	03-3639-2737
国際事業本部		03-3639-2704	03-3639-2738
原子力事業部	〒235-0036 神奈川県横浜市磯子区中原1-1-34 (工学センター)	045-755-2221	045-755-2214
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	〒231-0013 神奈川県横浜市中区住吉町4-45-1 (関内トーセイビルⅡ)	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
SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED	309/1, Colombo Road, Welisara, Sri Lanka	94-11-200-5300	94-11-223-6599
SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.	315 Outram Road, #09-06, Tan Boon Liat Building, Singapore 169074	65-6227-2300	65-6227-3122

## 株式情報

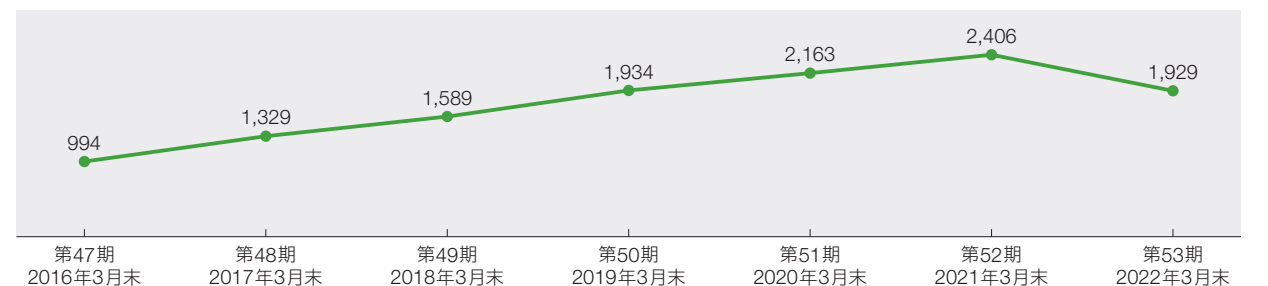
### 大株主 (2022年3月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,073	8.89
新日本空調協和会	2,052	8.80
三井物産株式会社	1,266	5.43
株式会社東芝	1,255	5.38
株式会社三井住友銀行	1,006	4.31
新日本空調従業員持株会	900	3.86
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	832	3.57
三井住友信託銀行株式会社	800	3.43
日本電設工業株式会社	760	3.26
三井不動産株式会社	500	2.14

### 株式分布状況 (2022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