

DAI-DAN REPORT 2024

ダイダン株式会社 統合報告書2024



<https://www.daidan.co.jp/>

本レポートに関するご意見・お問い合わせ先

ダイダン株式会社 ダイダンレポート2024タスクフォース

〒102-8175 東京都千代田区富士見2丁目15番10号

TEL:03-5276-4568

E-mail:reportinfo@daidan.co.jp



2024年9月発行



ごあいさつ

建物の「いのち」をつくる。

当社は2023年3月4日に創業120周年を迎えました。

この歴史を支えてきたのは、ステークホルダーの皆さまからのご支援と「より良い設備を届けたい」という誠実な思いです。当社は現在に至るまで、数多くの建物の「いのち」をつくってまいりました。建物は、空気がめぐり、水が流れ、明かりが灯ることではじめて機能し生きてきます。これら空調・給排水衛生・電気の設備により人々が快適に活動できる、また良質な製品を生産できる空間を届けること、つまり「空間価値を提供」することが私たちのミッションです。

今後も「歴史と伝統の重みを感じつつ、新たなチャレンジを続けて行く」ダイダンを目指してまいりますので、変わらぬご理解とご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。

代表取締役社長執行役員

山中 康宏



Contents

- 1 ごあいさつ
- 2 目次
- 3 ダイダンの121年 価値創造のあゆみ
- 5 トップメッセージ
- 9 ダイダンの事業
 - 会社概要
 - 事業内容
 - 事業所一覧
 - 2022年度完成物件
 - 2023年度完成物件

価値創造ストーリー

- 17 価値創造プロセス
- 19 企業理念、長期ビジョンと中期経営計画
- 21 財務戦略
 - 〈中期経営計画 Phase2〈磨くステージ〉〉
- 23 ダイダンのマテリアリティ

価値創造の実践

- 27 **E** (環境) **長期ビジョン** 「豊かで持続可能な社会への貢献」の取り組み
 - カーボンニュートラルへの貢献
 - 半導体工場向けフィルタ再生事業
 - ～半導体産業の環境課題に向けた取り組み～
- 31 **S** (社会) **長期ビジョン** 「快適・最適な空間の提供」の取り組み
 - 高品質な医療環境の実現～設備と運用の最適化～
 - 現場事務所のウェルネス化への取り組み
 - スマートビル実現に向けた社会連携講座

価値創造ドライバー

- 37 エンジニアリング力
 - DX推進による生産性の向上
 - プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用
 - 高度な技術開発
- 43 イノベーション力
 - 研究開発の推進
 - 知的財産マネジメント
- 49 現場力
 - 施工事例
 - 設計提案力・施工技術力の向上
- 54 海外事業
- 57 グループ会社の取り組み

サステナビリティ推進

- 59 サステナビリティへの取り組み
- 64 環境への取り組み
 - 環境保全への取り組み
- 66 社会とともに
 - 「ダイダンの森」整備活動への取り組み
 - ダイダンは、田中希実選手を応援しています！
- 71 社員とともに
 - ワークライフバランス・社員の労働環境
 - 人権デュー・デシリジェンスの取り組み
 - 健康経営の取り組み
 - SMILE2024 Project
 - 2023年3月公表の不正行為に対する再発防止

価値創造の基盤

- 82 社外取締役インタビュー
 - 取締役・監査役・執行役員
- 87 **G** (企業統治) **公正で透明な事業活動のために**
 - コーポレート・ガバナンス(企業統治)
 - コンプライアンス(法令遵守と企業倫理)
 - リスクマネジメント
- 96 お客さまとともに
 - 品質向上への取り組み
- 97 協力会社とともに
 - マイスター制度の活用と全国規模での協力会社とのパートナーシップの確立
 - 労働災害撲滅を目指した労働安全衛生活動の継続的な改善、向上

データ集

- 101 ESGデータ集
- 103 財務・非財務データ(11年間サマリー)
- 105 連結財務諸表
 - 連結貸借対照表
 - 連結損益計算書・連結包括利益計算書
 - 連結キャッシュ・フロー計算書
- 109 主要財務情報
- 110 株式情報
- 111 第三者意見

編集方針

当社は、2008年度よりCSR報告書を発行し、事業活動やCSR活動を中心にステークホルダーの皆さまにお伝えしてまいりましたが、2014年度より「ダイダンレポート」に名称を変え、従来の内容に財務・非財務データを盛り込み、統合的な企業レポートとしての位置付けを軸に構成しています。

本レポートの対象範囲

・対象組織
本レポートの対象組織は、ダイダン株式会社本体を基本としています。財務情報の数値は連結で表示しています。

・対象期間
2023年4月から2024年3月までを基本としていますが、一部2024年4月以降のものも記載しています。

参考にしたガイドライン

ISO26000、環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」、GRI「サステナビリティ・レポートング・スタンダード」

ダイダンの121年 価値創造の あゆみ

人が集まり、活動する空間に、高度な技術で快適を提供し続ける総合設備工事業。
 当社では一世紀以上にわたり、そのノウハウや、お客さまからの信頼を積み上げてまいりました。
 これらの蓄積をベースとしつつ、当社はこれからも、人と地球の新しい関係を築いていきます。

工業生産の勃興を視野に1903年大阪で創業

- 1903 (明治36)** 創業者の菅谷元治が、大阪市北区壱屋町に工業生産に必要な機械、電気器具、鉄材等の販売を手掛ける菅谷商店を開設
- 1906 (明治39)** 菅谷商店と同じ大阪市北区壱屋町に、「村井菅谷営業事務所」を開き、暖房工事業に進出
- 1907 (明治40)** 日露戦争を契機とする日本の重工業が重きをなす時代の転換期を迎えており、電気利用も本格化の兆しを見せていたことから、電気工事業を専業とし、商号を大阪電気商会と改める
- 1909 (明治42)** 電気、暖房ともに業務が繁忙になり人員も増えたため、大阪市西区江戸堀南通一丁目(前の本店所在地)に事務所を移転
- 1912 (明治45)** 名古屋、東京に出張所を開設(1921年に支店に昇格)

主な施工物件



大阪暖房商会を新たに発足、総合設備工事業として伸長

- 1915 (大正4)** 「村井菅谷営業事務所」の営業権を譲り受け、新たに「大阪暖房商会」を発足
- 1918 (大正7)** 第一次世界大戦の大戦景気で業容が拡大し、「大阪電気商会」と「大阪暖房商会」を統合
 “社名を人の記憶に残すことが秘訣だ”との創業者の考えにより、長い社名の「合資会社大阪電気商会大阪暖房商会」を設立



ビルの大型化、産業施設の高度化に対応

- 1933 (昭和8)** 「株式会社大阪電気商会大阪暖房商会」を設立
- 1962 (昭和37)** 社是を制定「真剣努力、思考創造、協力相和、信義礼節、誠実感謝」
- 1965 (昭和40)** 「大阪電気暖房株式会社」に商号変更
- 1968 (昭和43)** 先端技術の導入と蓄積のため技術本部を新設
- 1973 (昭和48)** 大阪支店の現業部門が独立して「大電設備工事株式会社」を設立
 この後、1976年にかけて9社が独立し、関係会社を設立
- 1975 (昭和50)** 大阪証券取引所市場第2部に上場
- 1976 (昭和51)** 企業キャッチフレーズ「光と空気と水を生かす」が誕生



現在のサステナビリティの理念につながる、生命活動に不可欠な光、空気、水を扱う高い社会性を持った企業であること、そして、電気、空調、給排水衛生の各部門をバランスよく展開する企業であることを表している

海外事業の開拓

- 1977 (昭和52)** 6月に海外事業部を設立、同年8月にシンガポールに駐在員事務所を設置
- 1979 (昭和54)** シンガポール駐在員事務所を支店に昇格
- 1981 (昭和56)** 大阪証券取引所市場第1部に指定替え
- 1983 (昭和58)** 現在地(大阪市西区江戸堀)に本店ビルを建設

先端設備技術の研究開発を強化

- 1984 (昭和59)** 埼玉県入間郡三芳町に技術研究所を建設
 インテリジェントビル、クリーンルーム対応の研究開発を推進
- 1987 (昭和62)** 4月「ダイダン株式会社」に商号変更
- 1993 (平成5)** 東京証券取引所市場第1部に上場
- 2003 (平成15)** 創業100周年

脱炭素社会への対応、再生医療の事業化推進、海外事業の拡大

- 2016 (平成28)** エネフィス*九州®(九州支社)建設。BCPの観点からの支社ビルの建替えに合わせ、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化を実現する施設として建設
- 2017 (平成29)** 再生医療分野の産業化への貢献を目指したオープンイノベーションを進めるためオープンラボ「セラボ殿町」を開設
- 2019 (令和1)** エネフィス四国®(四国支店)建設。完全「ZEB」(再生可能エネルギーを活用し100%エネルギー削減)を達成する
- 2020 (令和2)** 2月 再生医療の関連事業を推進する子会社「セラボヘルスケアサービス株式会社」を設立
 10月 ベトナム・ハノイ市に子会社「DAI-DAN(VIETNAM)」を設立
- 2021 (令和3)** 5月 エネフィス北海道®(北海道支店)を建設。寒冷地での完全「ZEB」を達成する
 9月 東南アジアの将来の拠点とすべく、シンガポールに現地法人「DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.」を設立
 11月 台湾に子会社を設立
- 2022 (令和4)** 5月 北陸支店を建替え、木材(CLT)を活用し、「伝統」と「革新」の融合した次世代オフィスを実現する
- 2023 (令和5)** 創業120周年を迎え、コーポレートロゴを刷新する
- 2024 (令和6)** 3月「3つの脱とレジリエンスを「DX」で実現し、新しい働き方を推進するオフィス」をコンセプトとして、新潟支店を建替え
 4月 山中康宏社長就任
 (北野晶平は相談役就任、藤澤一郎は会長就任)

主な施工物件



*エネフィス®:Energy Conscious Officeからの造語で、ダイダンのZEBを指向した店社建物の愛称

Top Message

人づくりこそ

企業成長の礎

代表取締役社長執行役員 山中康宏



Profile

1983年4月 ダイダン株式会社 入社
 2017年4月 同社 執行役員 営業本部長
 2017年7月 同社 上席執行役員 営業本部長
 2020年4月 同社 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2020年6月 同社 取締役 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2021年4月 同社 取締役 専務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2024年4月 同社 代表取締役社長執行役員(現任)

社長就任にあたって

「企業理念」の制定

2024年4月に代表取締役社長に就任いたしました。創業以来120年以上にわたり幾多の荒波を乗り越えてきた先達から渡されたバトンの重みに身の引き締まる思いです。これまで築かれてきた経営基盤をより強化するとともに、これからの時代に必要とされる技術力を備え、力強い成長を続ける企業へとさらに進化するよう全力で精進してまいります。

就任に先立ち、当社の目指す方向性を企業理念『地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける』として発表いたしました。

これまで『総合設備工事から『空間価値創造』企業へ』というスローガンを発信してまいりましたが、その目指すところをより明確にいたしました。“空間価値”とは、建物内の空間は、床や壁によって区切られた単なる空間

ではなく、空調・照明・衛生設備等の建築設備によって、はじめて人が集う空間やモノを生産する空間としての“価値”を持ちます。“空間価値”とは、社会やお客さまが本質的、潜在的に求めている「価値」のある「空間」をいいます。

この企業理念には、私たちの設備が創り出す空間に集う人々には安全と快適を、また生産施設においては空間に要求される性能を高い信頼でお応えできる力を、いつの時代においても備えている企業でありたい、という志を表しました。そして常に未来を見据え、設備の省エネルギー化の推進により地球環境への負荷を低減し、さらに健康・安全で働きがいのある職場環境づくりと協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築により提供する価値を高めることで、サステナブルな社会の構築に貢献していきたいという思いを込めております。

前中期経営計画 (FY2021-FY2023) の振り返り

前中期経営計画期間Phase1(2021～2023年度)は、長期ビジョンStage2030の第1期《整えるステージ》として位置づけ、主に国内外での基盤整備に取り組んでまいりました。

Phase1では、コロナ禍から経済状況が復活の途上にあり、一部の案件の計画が延期されるなど不安定な期間もありましたが、受注・完成工事高は増加基調で推移することができました。しかしサプライチェーンの分断や円安傾向、および人手不足により、資機材や外注費が高騰し、利益面では苦戦を強いられました。

そして、Phase1最終年度には、製造業の旺盛な設備投資により、大規模な半導体工場や車載用電池工場など、産業施設関連の大型プロジェクトの受注に至りました。また、資機材の高騰などを反映した適正な価格で受注できる傾向が現れてきました。これは建設市場において、設備工事に携わる企業の重要性が認識されたこと、また当社がPhase1で進めた産業施設を軸とした技術力向上などの施策や施工体制の整備など、各方面での企業努力が奏功した結果と考えております。

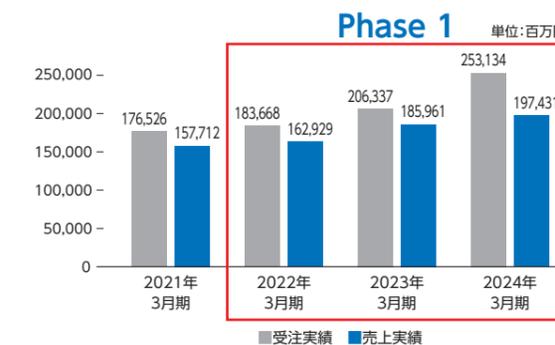
海外事業においても、事業拡大基調を継続することで

海外売上高は190億円に達し、全社売上高の約9%超となりました。またシンガポールでは現地の設備工事会社を持分法適用会社とするなど、海外でも将来の成長を目指した事業基盤強化を進めております。

しかし、このように業績が概ね堅調に推移した反面、投資家から当社への成長期待の顕れでもあるPBRは、長らく1.0に届かない状況が続いておりました。これに対処するため、株式分割や当社株式の売出しなどにより流動性を高めることで、当社株式へ投資いただきやすい環境整備を進めると同時に、当社の施策や取り組みについて積極的な情報開示を進めてまいりました。その効果もあり、Phase1終了時の2024年3月末時点で、PBRは1.14と1.0倍を超える状況となりました。

Phase1最終年度2023年度の業績は、計画期間当初に目標とした連結売上高2,000億円をほぼ達成し、受注工事高も過去最高に迫る2,500億円に達しました。また営業利益は当初目標としていた100億円を超え、ROEも10%に達しました。Phase1はほぼ計画通り進捗したと考えております。

■受注高・売上高実績



■営業利益・営業利益率実績



新中期経営計画について

「個人がより活躍できる会社へ」

当社を取り巻く事業環境、および対処すべき課題は大きく変化しております。引き続き、資機材費の上昇圧力は高く、また人手不足とともに時間外労働時間規制から、工程遅れや人件費の高騰が懸念されます。

この度発表した新中期経営計画Phase2は、《磨くステージ》と位置づけており、Phase1にて進めた施策や取り組みを、この間の事業環境の変化も踏まえてさらに推進いたします。

Phase2における経営方針を「人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める」と決めました。企業価値向上に向けては、収益力・投資効率・財務・社員エンゲージメント・企業ブランド構築などの面から取り組みを進めますが、いずれも根底には、社員一人ひとりの意欲・努力と、社員間・部門間のコミュニケーションの充実が必要と考えます。個人の力が伸びることで仕事に誇りとやりがいを感じられ、またコミュニケーションが活発化することで、より仕事を進めやすくなります。

企業価値向上へのさまざまな取り組みには、社員一人ひとりの能力向上と活躍、そして充実感・幸福感が前提にあると考えています。

この経営方針に向けて「働きがい・働きやすさ・採用強化・人材育成」の4つの視点を柱に人材戦略を進めていきます。仕事・会社に対する価値観も多様化していますが、当社のビジョンや価値観に共感いただける人材の採用を強化するとともに、より実践的な研修制度の構築、ローテーション制度の導入などを進め、社員の能力向上・キャリア形成、エンゲージメントの向上を図ってまいります。

― 業績目標および株主還元方針 ―

前中期経営計画期間・Phase1において、1,500億円台の売上高は3年間で約2,000億円となりました。そして、新しい中期経営計画では初年度に2,500億円へと大幅な伸長を図ります。この一段アップした事業規模を継続し、またそれに対応した組織固めを行うことを2024年度、2025年度の位置づけとしております。そして中期経営計画最終年度にあたる2026年度は連結で売上高2,600億円、営業利益160億円へと拡大し、次期中期経営計画および長期ビジョンの達成に向け成長を加速させていく所存です。

■ 中期経営計画業績目標



当社は、配当による株主への利益還元を経営上の最重要施策と考えております。中期経営計画の財務戦略に示します通り、株主へのさらなる利益還元と安定配当を進めるため、2024年度より“配当性向40%以上かつDOE4.0%下限”を新たな配当方針といたしました。

― 働き方改革に向けて ―

建設業においても時間外労働時間の上限規制が2024年4月より適用されました。当社でも長時間労働の是正に向けた取り組みを全社プロジェクトとして進めてきてお

り、働き方改革タスクフォースを組成し社内ヒアリングや検討を経て施策が提言されました。例えば「現場サポート部門」の創設や、「オフサイト加工施設」で配管プレハブ加工や機器廻りのユニット化を行い、現場では極力、時間と手間のかかる作業を抑制する、などの提案について既に実行しております。また、DXを活用した生産性向上への取り組みや投資も継続しています。その他にも「1時間でも早く帰る」ことを目指して、タスクフォースではさまざまな好事例を集め、社内を展開しております。

― 価値創造に向けたマテリアリティの解決 ―

当社が長期的に事業を継続していくうえで、環境や社会の持続可能性に貢献することは責任ある企業として不可欠であるとの認識のもと、環境・社会に関連する経営上の重要な課題をマテリアリティとして特定しております。中期経営計画に合わせ、事業環境の変化、お客様の声、有識者意見をもとに見直し、Phase2でのマテリアリティは次の6つといたしました。

1. カーボンニュートラルへの貢献
2. 働きがいのある職場環境の実現
3. 人材育成と業務革新による生産性向上
4. サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進
5. 協力的会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築
6. コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化

「カーボンニュートラルへの貢献」に対しては、自社事業による温室効果ガス排出量の削減に努めるとともに、建物のZEB(net Zero Energy Building)化で貢献します。ZEBとは、空調や照明などの建築設備の「省エネルギー」と、太陽光発電や地中熱など「再生可能エネルギー」を組み合わせる、年間消費エネルギーが±0以下(使用エネルギー ≤ 創出したエネルギー)となる建物です。当社はZEBの開発にいち早く取り組んでおり、自社建物のZEB化などを通じて蓄積したノウハウを生かしてZEBの普及を図ってまいります。

そして、「働きがいのある職場環境の実現」および「人材育成と業務革新による生産性向上」については、前述しました人づくり、働き方改革を推進してまいります。

「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」は、再生医療分野とフィルタ再生に関する事業の推進です。難治性・希少疾患治療に期待される再生医療に対し、当社のバイオクリーンの開発力を活かしてローコストな製造環境を提供するとともに、医薬品の受託製造にも取り組み、再生医療の産業化に寄与していきたいと

考えています。フィルタ再生は、超臨界CO₂を用いて半導体製造装置に使われる特殊なエアフィルタを洗浄再生する技術で、廃棄物削減につながる注目の事業になると考えております。

「協力的会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築」においては、社会的責任を果たしサプライチェーン全体で企業価値向上を目指して定めている「お取引先様行動指針」の浸透を図るとともに、十分な協議を行い条件の改善を進めることで、連携のさらなる強化と共存共栄を目指してまいります。

「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強

ステークホルダーの皆さまへ

2023年1月に判明いたしました、当社元従業員らによる不正行為につきまして、ステークホルダーの皆さまには大変なご心配とご迷惑をお掛けしたことを、改めてお詫び申し上げます。

現在、2023年5月に公表いたしました再発防止策を着実に実施しております。こうした取り組みを全社一丸となり、継続的に実施することで、企業文化そのものを変革することが、真に実効性のある再発防止につながるものと考えております。

化」では、株主の権利の保護、取締役会の運営、株主等との対話、サステナビリティを巡る課題など、当社の考え方を体系的に示した「ダイダコンコーポレート・ガバナンス指針」にもとづき、より実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現を目指し、継続的にその強化と改善に取り組んでまいります。さらに、マテリアリティにコンプライアンスを加えることで、企業理念の実現と公平・公正な文化の確立のため、弛まぬ努力と改革を推進してまいります。

私が特に重視していることは、従業員に未来志向で挑戦し成長できる機会を創ること、すなわち「自信と誇りを持って空間価値を創造できる人づくり」であります。この人づくりにより、当社がいつの時代にも安心・快適・信頼の空間価値を提供できる企業であり続け、そして、事業の成長をはかり、企業価値を高めることに邁進してまいります。ステークホルダーの皆さまには、引き続きご支援、ご協力を賜りたくお願い申し上げます。

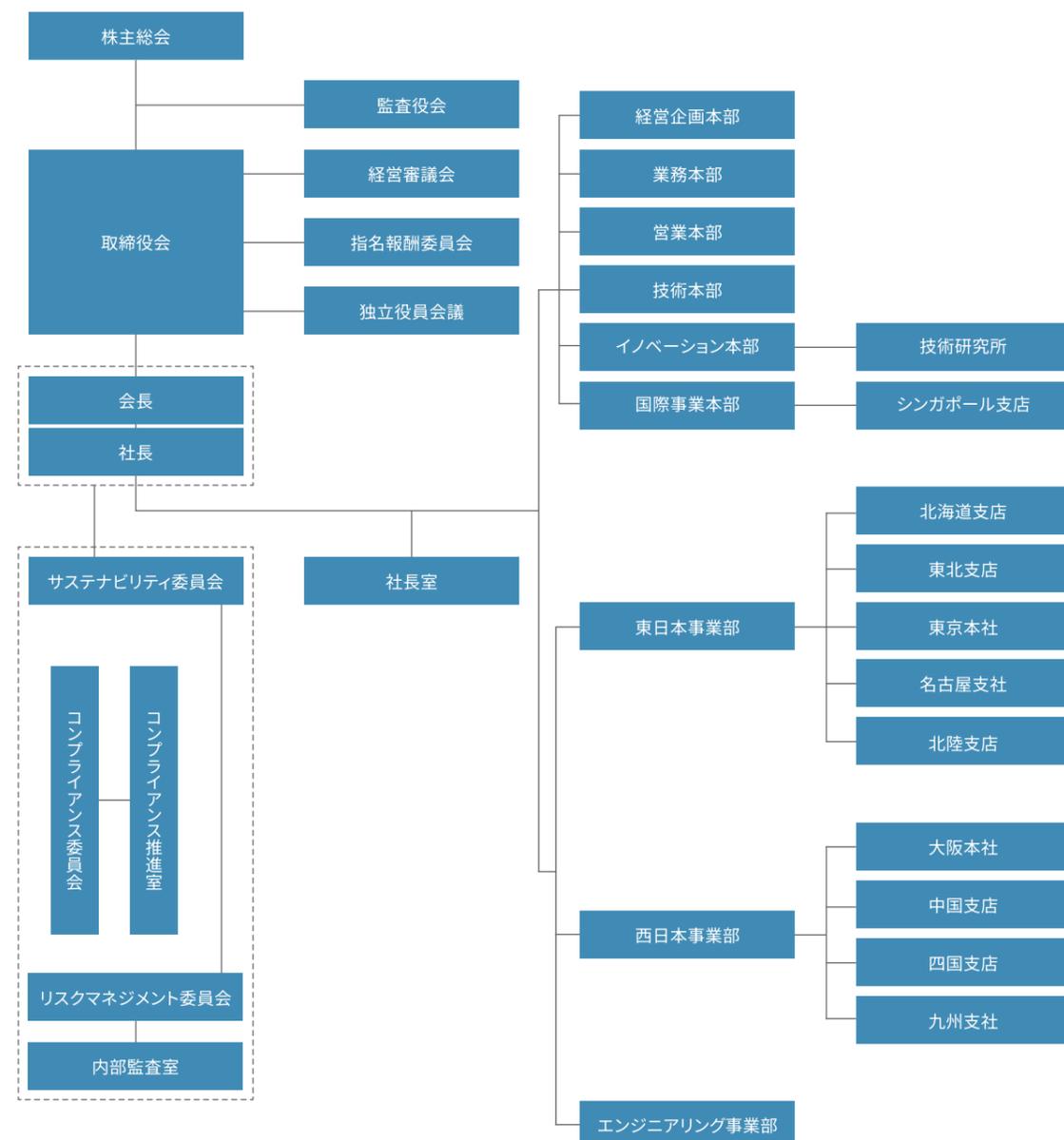


ダイダンの事業

会社概要

| | | | |
|-------|------------------|-----|--|
| 商号 | ダイダン株式会社 | 本店 | 大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 |
| 創業 | 1903年(明治36年)3月4日 | 設立 | 1933年(昭和8年)10月10日 |
| 資本金 | 4,479,725,988円 | 社員数 | 2,307名(2024年6月30日現在)連結 <small>※2024年4月1日より、契約社員・パートタイマーを含めて算出しております</small> |
| 上場取引所 | 東京証券取引所 プライム市場 | | |

組織図 (2024年9月現在)



事業内容

管工事 (空調・給排水衛生)

●売上高 **166,550**百万円
(2024年3月期)

●売上高構成比率 **84.4%**
(2024年3月期)

空調設備工事



温度・湿度・風量を最適に保ち、上質な空気を創り出すのが「空調設備」です。空調設備は、オフィスビルなどの一般空調設備から、半導体製造などに必要な精密空調設備など多岐にわたります。例えばネット社会を支える大規模なデータセンターでは、冷涼な外気を適切に導入して空調エネルギーを低減する技術や、冷房した空気を効果的にIT機器に届ける気流制御など、当社の空調技術が数多く採用されています。

また、再生可能エネルギーである地中熱を空調用熱源とする技術も積極的に取り入れ、建物のZEB化に活かしています。先進の技術と豊富な経験に基づき、計画・設計・施工の各段階でお客さまを適切にサポートいたします。

給排水衛生設備工事



高質な水を供給しながら、水をリサイクルするのが「給排水衛生設備」です。給排水衛生設備では、河川や海洋の汚染を防ぐ浄化設備に力を入れるとともに、限りある資源である水の再利用法を追求しています。環境に配慮した設備による工場排水・汚水の浄化処理、給水・給湯・ガスの配給のほか、消火設備も衛生部門が担当。安全を担う企業として常に信頼される設備技術の確立に努めています。

私たちの日常生活において、ごく当たり前利用される水。その“当たり前”を守るために、ダイダンの技術が活用されています。

電気設備工事

●売上高 **30,880**百万円
(2024年3月期)

●売上高構成比率 **15.6%**
(2024年3月期)



建物の「いのち」の源となる電気を届け、創り・貯めるのが「電気設備」です。電気設備は、建物の省エネルギー化と低炭素化、再生可能エネルギーの効果的な利用に大変重要です。

高効率な受変電設備や、電力を創出する太陽光発電設備、省エネルギー化に寄与するLED照明設備、さらには最適利用のための蓄電池設備や、IoT技術を用いた制御システムなど、さまざまな設備から構成されています。

当社は、これらの設備を最適に組み合わせ、建物のZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化や、災害発生時の事業継続計画(BCP)対策に必要な設備など、多岐にわたる設備を提供しています。

事業所一覧

(2024年9月30日現在)

ダイダンは全国52カ所(国内:51カ所・海外:1カ所)に事業所があり、国内外に関係会社を所有しています。

西日本事業部

| | | | |
|--------|----------|---|--------------|
| 大阪本社 | 550-8520 | 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 | 06-6441-8231 |
| 奈良支店 | 630-8122 | 奈良県奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル5階 | 0742-32-1060 |
| 神戸支店 | 651-0088 | 兵庫県神戸市中央区小野柄通7丁目1番1号 日本生命三宮駅前ビル7階 | 078-221-7777 |
| 京都支店 | 604-8186 | 京都府京都市中京区車庫御池下ル梅屋町361-1 アーバンネット御池ビル東館2階 | 075-251-6411 |
| 和歌山営業所 | 640-8203 | 和歌山県和歌山市東蔵前丁3番17 南海和歌山市駅ビル4階 408号室 | 073-433-9431 |
| 滋賀営業所 | 520-2331 | 滋賀県野洲市小篠原2101-2 風興音楽(フィネス) 3-A | 077-518-1035 |
| 中国支店 | 730-0812 | 広島県広島市中区加古町2番22号 | 082-241-4171 |
| 岡山支店 | 700-0984 | 岡山県岡山市北区桑田町6番10号 | 086-223-3106 |
| 山口営業所 | 754-0011 | 山口県山口市小郡御幸町4-9 山陽ビル小郡4階 | 083-976-0121 |
| 山陰営業所 | 690-0015 | 鳥取県松江市上乃木2丁目29番13号 ハイツシャローム103号 | 0852-27-5890 |
| 四国支店 | 760-0032 | 香川県高松市本町6番17号 | 087-811-2301 |
| 松山営業所 | 790-0942 | 愛媛県松山市古川北2丁目22番13号 | 089-957-5021 |
| 高知営業所 | 781-0088 | 高知県高知市北久保10番16号 | 088-884-8231 |
| 徳島営業所 | 770-0872 | 徳島県徳島市北沖洲4丁目1番10 | 088-664-8121 |
| 九州支社 | 810-0023 | 福岡県福岡市中央区警固3丁目1番24号 | 092-771-4361 |
| 熊本支店 | 862-0941 | 熊本県熊本市中央区出水1丁目7番6号 | 096-364-7134 |
| 宮田営業所 | 823-0016 | 福岡県宮若市四郎丸680番1 | 0949-33-2602 |
| 佐賀営業所 | 841-0031 | 佐賀県鳥栖市鐘田町436番地1 サンガーデン鐘田101号室 | 0942-84-2350 |
| 長崎営業所 | 850-0027 | 長崎県長崎市福屋町31番3号 グランドマンション202号室 | 095-828-0772 |
| 大分営業所 | 870-0033 | 大分県大分市千代町1丁目3番22号 松本ビル402 | 097-532-4350 |
| 宮崎営業所 | 880-0036 | 宮崎県宮崎市花ヶ島町柳ノ丸498番5号 オフィス・ユ-103号 | 0985-86-6622 |
| 鹿児島営業所 | 890-0046 | 鹿児島県鹿児島市西田2丁目25番12号 サン・ラクーアビル1階 | 099-256-3662 |
| 沖縄営業所 | 900-0015 | 沖縄県那覇市久茂地3丁目15番9号 アルテビルディング那覇4階 | 098-868-1700 |

エンジニアリング事業部

| | | | |
|-------------|----------|-------------------------------|--------------|
| エンジニアリング事業部 | 100-0005 | 東京都千代田区丸の内3丁目4番1号 新国際ビル5階542区 | 03-3211-8800 |
|-------------|----------|-------------------------------|--------------|

海外拠点

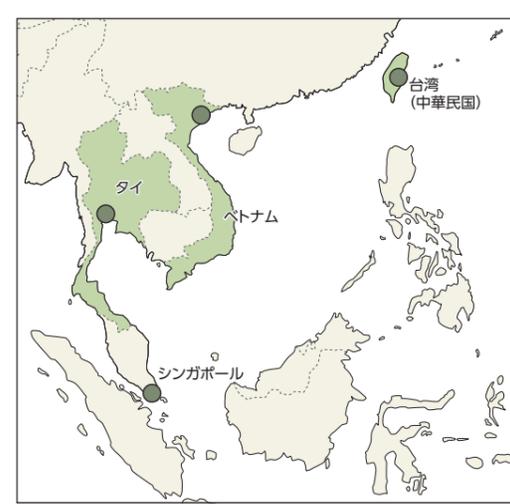
| | | | |
|----------|---|---|--------------|
| シンガポール支店 | - | 315 Outram Road #15-09, Tan Boon Liat Building, Singapore, 169074 | +65-62218488 |
|----------|---|---|--------------|

国内主要関係会社

| | | | |
|-------------------|----------|---|--------------|
| ダイダサービス 関東株式会社 | 135-0047 | 東京都江東区富岡2丁目1番9号 HF門前仲町ビルディング7階 | 03-5639-0721 |
| ダイダサービス 中部株式会社 | 460-0011 | 愛知県名古屋市中区大須4丁目10番32号 上前津KDビル8階 | 052-252-7775 |
| ダイダサービス 関西株式会社 | 556-0011 | 大阪府大阪市浪速区難波中2丁目10番70号 パークスタワー9階 | 06-6645-1181 |
| セラボヘルスケア サービス株式会社 | 210-0821 | 神奈川県川崎市川崎区殿町3丁目25番22 ライフイノベーションセンターR407 | 044-276-5611 |

海外関係会社

| |
|--|
| DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD. |
| DAI-DAN (THAILAND) Co.,LTD. |
| DAI-DAN (VIETNAM) Co.,LTD. |
| 台湾大暖股份有限公司(DAI-DAN Taiwan Co.,LTD.) |
| Presico Engineering Pte. Ltd.(持分法適用関連会社) |



本部組織

| 事業所 | 郵便番号 | 住所 | 電話番号 | 事業所 | 郵便番号 | 住所 | 電話番号 |
|------------------|----------|---|--------------|---------------|----------|---------------------|--------------|
| 業務本部 | 550-8520 | 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 | 06-6447-8000 | 経営企画本部(情報管理部) | 550-8520 | 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 | 06-6447-8002 |
| 営業本部 | 102-8175 | 東京都千代田区富士見2丁目15番10号 | 03-5276-4551 | 国際事業本部 | 102-8175 | 東京都千代田区富士見2丁目15番10号 | 03-5276-5021 |
| 技術本部 | 163-0525 | 東京都新宿区西新宿1丁目26番2号 新宿野村ビル25階 | 03-5326-7133 | コンプライアンス推進室 | 550-8520 | 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 | 06-6447-8050 |
| イノベーション本部(技術研究所) | 354-0044 | 埼玉県入間郡三芳町北永井390番地 | 049-258-1511 | | 102-8175 | 東京都千代田区富士見2丁目15番10号 | 03-5276-4652 |
| 再生医療推進部 | 210-0821 | 神奈川県川崎市川崎区殿町3丁目25番16号 CYBERNICS MEDICAL INNOVATION BASE-A 316 | 044-276-5010 | 内部監査室 | 550-8520 | 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目9番25号 | 06-6447-8065 |
| 経営企画本部 | 102-8175 | 東京都千代田区富士見2丁目15番10号 | 03-5276-4568 | | | | |

ダイダンの事業 事業所一覧

ダイダンの事業 事業所一覧

2022年度完成物件



九段会館テラス
(東京都)
【空調設備工事】



聖マリアンナ医科大学入院棟(神奈川県)
【空調設備工事】



千葉市役所
新庁舎
【空調設備工事】



トヨタ記念病院(愛知県)
【電気設備工事】



イオンネクスト株式会社誉田CFC(千葉県)
【空調・給排水衛生設備工事】



GRANBELL SQUARE(東京都)
【電気・空調・給排水衛生設備工事】



アーバンネット名古屋
ネクスタビル
【空調・給排水衛生設備工事】
©Forward Stroke inc.



ニプロ株式会社本社ビル(大阪府)
【空調設備工事】



静和記念病院(北海道)
【空調・給排水衛生設備工事】



ビオフェルミン製薬株式会社神戸第二工場
【空調・給排水衛生設備工事】



一正蒲鉾株式会社本社第二工場(新潟県)
【空調・給排水衛生設備工事】

2023年度完成物件



JASM FAB棟(熊本県)
【空調設備工事】



JPタワー大阪
【空調・給排水衛生設備工事】



トヨタバッテリー株式会社
新居第二工場(静岡県)
【空調・給排水衛生設備工事】



リゾートワールド
センターサ
第2地冷設備機械室
(シンガポール)
【電気・空調・給排水
衛生設備工事】



文京ガーデン
ゲートタワー
およびセンター
テラス
(東京都)
【空調・給排水
衛生設備工事】



CKD株式会社北陸工場(石川県)
【電気設備工事】



ニプロ株式会社大館工場第7工場(秋田県)
【空調・給排水衛生設備工事】



マウントアルベニア病院産婦人科棟(シンガポール)
【空調・電気設備工事】



岐阜県立多治見病院
【空調設備工事】



東急プラザ原宿「ハラカド」(東京都)
【空調・給排水衛生設備工事】
撮影:(株)エスエス 中島真吾



日本銀行金沢支店
【空調・給排水衛生設備工事】

ダイダンの事業

2022年度完成物件

ダイダンの事業

2023年度完成物件

価値創造 ストーリー

ダイダンの目指している姿、建物の「空間」に対して価値を「創造」し提供し続ける『空間価値創造』企業へのストーリーをご紹介します。

- 17 価値創造プロセス
- 19 企業理念、長期ビジョンと中期経営計画
- 21 財務戦略
〈中期経営計画 Phase2〈磨くステージ〉〉
- 23 ダイダンのマテリアリティ

経営企画本部長メッセージ

現代のビジネス環境は予測不可能な速さで変化しており、企業もその変化に柔軟に対応する必要があります。2024年4月に発表した中期経営計画「磨くステージ」においても、環境の変化に適応するために、施策やKPIの見直しと調整を継続的に行うことが重要だと考えています。

また、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進は、働き方の改革や労働時間削減に直結するだけでなく、当社の事業推進においても非常に重要な役割を担っていると考えています。デジタルツールの導入をさらに加速し、特に生成AIの活用により業務プロセスのスリム化を実現し、より戦略的な業務遂行を可能にしていきます。またデジタル技術の活用には適切なスキルが必要であるため、社員の教育とスキルアップにも力を入れていきたいと考えています。



上席執行役員 CIO兼経営企画本部長
佐々木 洋二

価値創造プロセス

当社グループは、日々新たな価値の創造に挑戦しています。事業活動を通じたマテリアリティ（重要課題）への取り組みを進めることで、ステークホルダーの皆さまに継続的に価値を提供し続けるとともに、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献していきます。

インプット

事業活動

アウトプット

アウトカム

(2023年度)

財務資本

- ・総資産 160,553 百万円
- ・自己資本 93,754 百万円
- ・自己資本比率 58.4%

人的資本 (単体)

- ・従業員数 1,687 名
- ・一人あたりの研修時間 58.97 時間
- ・一級建築士 39 名
- ・一級建築施工管理技士 9 名
- ・一級管工事施工管理技士 872 名
- ・一級電気工事施工管理技士 243 名
- ・技術士 38 名
- ・博士 9 名
- ・エネルギー管理士 70 名

知的資本

- ・知的財産の保有件数 200 件
(特許他ノウハウを含む)
- ・研究開発費 1,286 百万円

社会・関係資本 (単体)

- ・協力会社、サプライヤー 5,613 社

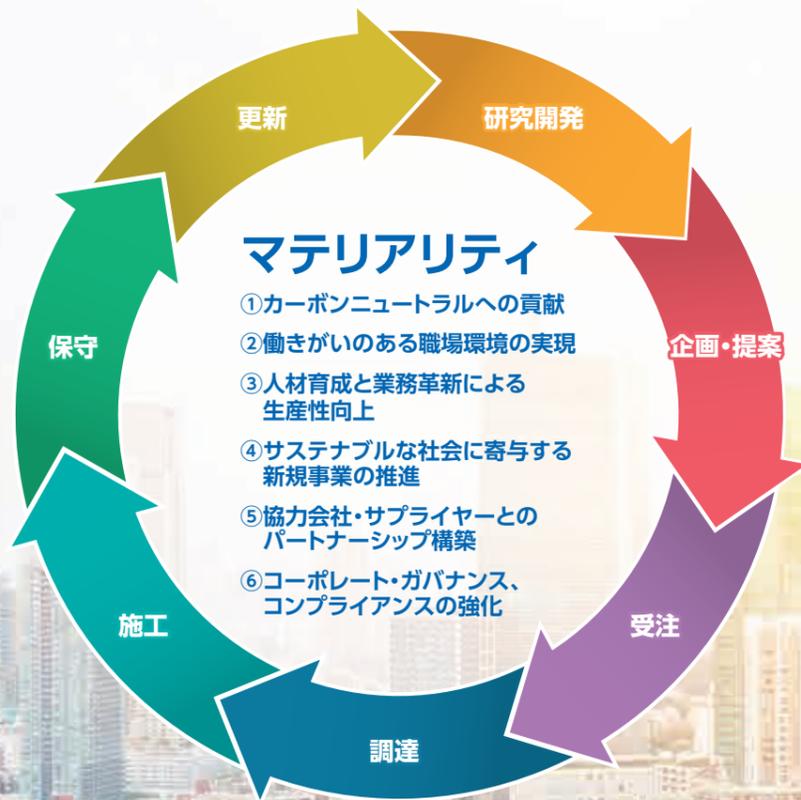
自然資本

- ・エネルギー消費量 1,462 kℓ
(原油換算)

製造資本

- ・国内拠点 54 カ所
- ・海外拠点 4 カ所
- ・技術研究所 1 カ所
- ・細胞培養加工施設 1 カ所
(セラポヘルスケアサービス)

建築・設備のライフサイクルにわたり価値を提供



経営方針

人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める

企業理念

地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける

(2023年度)

財務成果

- ・受注工事高 253,134 百万円
- ・完成工事高 197,431 百万円
- ・営業利益 10,877 百万円
- ・親会社株主に帰属する当期純利益 9,087 百万円
- ・自己資本純利益率(ROE) 10.3%
- ・配当性向 35.6%

非財務成果 (単体)

- ・Scope1+2の温室効果ガス排出量(連結) 3,038 tCO₂
- ・ZEB関連工事の受注件数 11 件
- ・事業創出に関する社外連携件数(大学・ベンチャー等) 7 件
- ・協力会社、サプライヤーからの「CSR調達」に関する賛同書の回収数 1,482
- ・国内技術者一人あたりの完工高 141 百万円

ステークホルダーへの提供価値



豊かでサステナブルな社会の実現に貢献
P27~



新規事業による社会課題の解決
P29~



人に健康で快適な、モノに最適で機能的な空間を提供
P31~



人づくりを通じた組織の価値向上
P71~



長期ビジョン「空間価値創造企業」の実現

企業理念、長期ビジョンと中期経営計画

企業理念および共有する価値観を制定

2024年4月から中期経営計画Phase2《磨くステージ》がスタートしました。新しい中期経営計画のスタートにあわせ、私たちが目指す姿、私たちが大事にしたい価値観を社内で再認識し社外にもお伝えするため、企業理念を明文化しました。そして、企業理念を実践していくにあたり、会社と社員が大事にしたい「共有する価値観」を整理しました。

| | |
|----------------|--|
| 企業理念 | 地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける |
| 共有する価値観 | <ul style="list-style-type: none"> 未来志向 ▶ ありたい未来の視点に立って、現状の課題を見極め、その解決に向けて責任を持つ 挑戦・成長 ▶ 高いプロ意識を持ち、創意工夫と積極果敢な挑戦を通じて、仲間と共に成長する 誠実さ ▶ お客様・仲間・自分自身に真摯に向き合い、信頼に応える仕事を成し遂げる 自主自律 ▶ 高いモラルと自身の志に基づき、自ら考え行動する 調和・共感 ▶ 他者の言葉に耳を傾け、相互理解を深め、自身含めた皆が快適な関係・環境を構築する 多様性の尊重 ▶ 個人の尊厳を守り、ともに歩む社会の構築のために、違いを認め合い、豊かな価値を創出する |

長期ビジョン 〈Stage2030〉 3つの基本方針

私たちは事業活動を通じて、豊かな社会の実現とさまざまな社会的課題の解決に、貢献していきます。

快適・最適な空間の提供

日々の生活やビジネスを営み続けるためには、快適・最適な環境の空間が必要です。私たちは、空気と水と光をエンジニアリングで磨き、空間の新たな価値を提供し続ける企業グループを目指します。

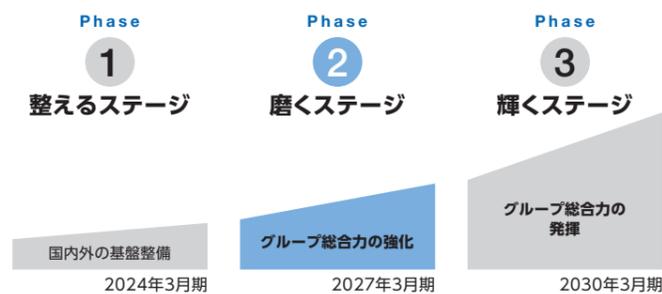
豊かで持続可能な社会への貢献

人々が安全、安心、健康に暮らし続けるために、持続可能な社会の実現が求められています。私たちは、新しい技術と高い専門性で、豊かでサステナブルな社会の実現に貢献し続ける企業グループを目指します。

信頼される人と組織の深化

組織が社会に新しい価値を提供し続けるためには、何よりも信頼される人づくりが重要です。私たちは、人づくりを通して組織の価値を高め、全てのステークホルダーに信頼され続ける企業グループを目指します。

長期ビジョンにおける中期経営計画の位置づけ



中期経営計画Phase2《磨くステージ》

●経営方針

〈人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める〉

●事業領域

業績目標達成に向け、以下の4つの事業領域に取り組みます。

| | |
|---|--|
| 空調衛生工事 収益の基盤となる事業 <ul style="list-style-type: none"> 採算性を重視した受注活動の実行 将来の収益基盤となる建物ストックの獲得 工場・データセンター等の産業施設工事による技術力強化 | 海外事業 成長を牽引する事業 <ul style="list-style-type: none"> 事業拡大に向けた国内外の営業強化 ローテーションによるグローバル人材の育成 工事大型化に伴うリスク管理の徹底 |
| 電気工事 変革する事業 <ul style="list-style-type: none"> 電気技術者の採用強化 技術者の全国規模での流動的な配置 技術者育成につながる大型の電気工事の受注拡大 | 再生医療事業 新たな収益源を目指す事業 <ul style="list-style-type: none"> 製薬会社と連携した、がん免疫細胞の市販薬製造受託 自由診療向け細胞など新たな細胞製造の受託 業務提携による受託先の拡大 |

●業績目標

| | 実績 | 目標 | | |
|--------|----------|----------|----------|----------|
| | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 | 2027年3月期 |
| 連結売上高 | 1,974億円 | 2,500億円 | 2,500億円 | 2,600億円 |
| 連結営業利益 | 108億円 | 150億円 | 150億円 | 160億円 |
| ROE | 10.3% | 10%以上 | 10%以上 | 10%以上 |

●戦略概要

Phase2《磨くステージ》では、〈Stage2030〉3つの基本方針のうち「信頼される人と組織の深化」のための人材戦略を最優先いたします。

| 〈Stage2030〉3つの基本方針 | 《磨くステージ》における方針 | 《磨くステージ》の戦略 |
|--------------------|--|---|
| 信頼される人と組織の深化 | 人材戦略 <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革を推進し、従業員が意欲的に仕事に取り組める組織風土を実現する 採用数を増やし、適切な経験を積むための研修とローテーションを実施し、従業員がより活躍できる仕組みを構築する | <ul style="list-style-type: none"> 働きがいと働きやすさの両立 戦略的な人材育成 |
| 快適・最適な空間の提供 | 事業戦略 <ul style="list-style-type: none"> 国内では、採算性を重視した受注を実施するとともに、オフサイトから施工現場に対するサポート強化により生産性向上を実現する 海外では、工事大型化によるリスク管理を徹底した上で更なる事業拡大を目指すため、国内側からの支援・連携を密にする | <ul style="list-style-type: none"> 国内基幹事業の強靱化 海外事業の拡大 |
| 豊かで持続可能な社会への貢献 | サステナビリティへの取り組み <ul style="list-style-type: none"> 事業を通じて環境負荷を減らし、社会への責任を果たすことで、持続可能な社会の実現へ貢献する コーポレートガバナンスを充実し、長期的な企業価値向上を実現できる企業基盤を築く | <ul style="list-style-type: none"> 環境・社会のサステナビリティへの貢献 企業基盤の強化 |

財務戦略〈中期経営計画 Phase2《磨くステージ》〉

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応を進めます。

財務面での2023年度の動き

当社グループの運転資金および通常設備投資資金につきましては、営業循環取引から生じる受取手形および電子記録債権の決済、並びに完成工事未収入金の回収による資金を運転資金の基礎とし、必要に応じ金融機関から資金の借入れにより調達することとしています。なお、運転資金の効率的な調達を行うため、取引銀行3行と100億円の貸出コミットメントライン契約を締結しています。

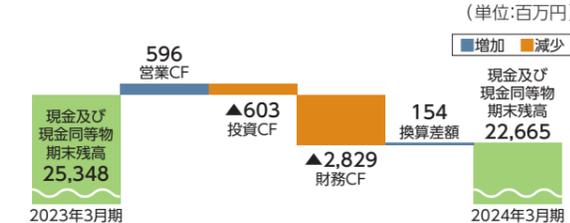
2023年度の現金および現金同等物の動きですが、売上の増加にともなう工事原価の支払が先行したことにより、営業活動によるキャッシュフローは前期比153億4千4百万円減少し、5億9千6百万円のプラス、そこから新潟支店の建替えやオフサイト施設の建設等にともなう支出および政策保有株式の売却にともなう収入を含む投資活動によるキャッシュフロー▲6億3百万円および配当金の支払を主とする財務活動によるキャッシュフロー▲28億2千9百万円等を差し引き、現金および現金同等物は26億8千2百万円の減少となり、期末残高は226億6千5百万円となりました。

■キャッシュフローの概要

(単位:百万円)

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 増減 | 増減率 |
|----------------|----------|----------|---------|--------|
| 営業活動によるCF | 15,941 | 596 | ▲15,344 | — |
| 投資活動によるCF | ▲4,729 | ▲603 | 4,125 | — |
| 財務活動によるCF | ▲2,218 | ▲2,829 | ▲611 | — |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 16,037 | 25,348 | 9,310 | 58.1% |
| 現金及び現金同等物の増減額 | 9,310 | ▲2,682 | ▲11,993 | — |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 25,348 | 22,665 | ▲2,682 | ▲10.6% |

■キャッシュフローの内訳 (現金及び現金同等物期末残高の推移)



当社グループは、事業運営に必要な資金を安定的に確保することを財務戦略の基本方針としています。運転資金および設備投資資金につきましては、基本的に自己資金によって賅っていましたが、工事の大型化などにより売上債権の回収期間が延びる一方で、2024年度より資本金3億円以下の協力会社への支払条件を現金払いとすることで買入債務の支払期間は短くなっており、金融機関からの借入等による資金調達を検討しています。なお、建設業界の特性として、毎月の出来高に応じた原価の支払が必要であるため、不測の事態も想定し、コミットメントライン契約による借入枠100億円を含めて月商の2ヵ月程度の現預金は必要であると考えています。

業務本部長メッセージ

《磨くステージ》の数値目標は、最終年度の2026年度において連結売上高2,600億円、連結営業利益160億円とし、また、資本効率性を重視し、ROE10%以上としています。この収益率を基に《磨くステージ》の3年間で、政策保有株式の売却で獲得する資金を含めて、440億円のキャッシュインを見込んでいます。それに対しキャッシュアウトは、成長投資に300億円、株主還元140億円を配分する計画としています。

株主還元につきましては、配当性向を従来の35%以上から40%に引き上げるとともに、より安定的な株主還元を実現するため、新たにDOE4.0%を下限として設定いたしました。

資金面に関しては、今後の業容拡大や工事の大型化等の影響により、運転資金が増加することが見込まれます。一時的には借入金で対応することを検討していますが、一定程度の財務健全性の確保は必要であると考えており、自己資本比率は50%程度を目安としています。

今後もステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、資本効率性を重視しつつ安定的な財務基盤を構築し、企業価値の向上を目指してまいります。

取締役 上席執行役員 業務本部長
亀井 保男

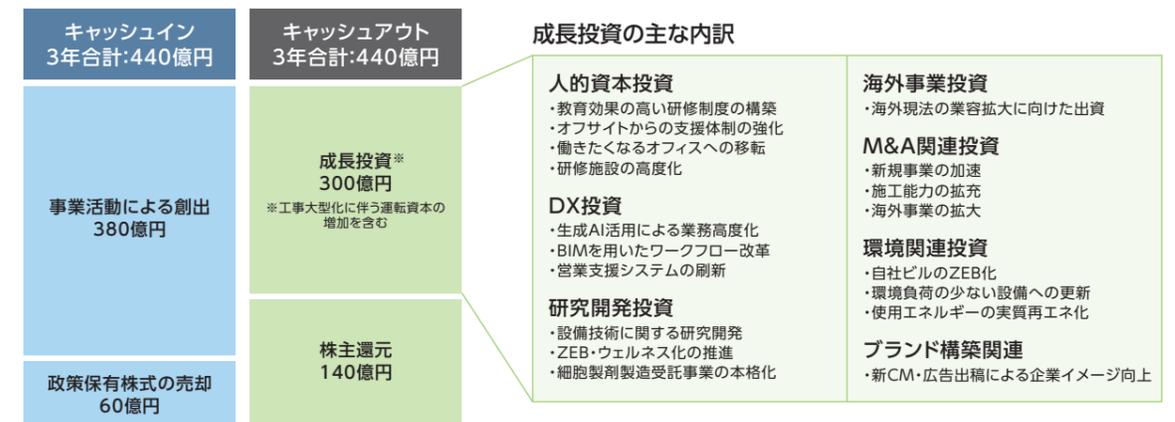


現状分析ならびに指標および方針

| | 現状分析 | Phase2の指標および方針 |
|-------------|---|---|
| 資本効率 | <ul style="list-style-type: none"> 前中計期間を通じROEは目標値の8%前後で推移していたが、PBR1倍未満が継続 PBRの低迷は当社株式の流動性の低さが課題であると分析し、2023年10月に株式分割、12月に売出しを実施 業績の上振れ・配当の上方修正・相場全体の上昇等にともない、2024年3月期におけるROEは10.3%、PBRは1.14倍まで上昇 政策保有株式の縮減を進めているものの、昨今の株式市場の相場上昇を受け、2024年3月期における連結純資産比率は30.0% 業容拡大等に備える財務健全性と資本効率のバランスに留意した資本構成の管理が必要 | <ul style="list-style-type: none"> 目標ROE10%以上(前中計比+2pt) 政策保有株式の保有比率を連結純資産比20%未満まで早期に縮減 自己資本比率50%程度 |
| 成長投資 | <ul style="list-style-type: none"> 業界全体で労働力の供給不足が続く中、採用強化・生産性改善等への人材投資やDX・M&Aへの実効性ある投資が中長期的な企業価値向上には不可欠と認識 今後の成長の源泉となる海外事業や再生医療等の新規事業への投資を継続 | <ul style="list-style-type: none"> 成長投資額 3年間累計300億円 事業活動によるキャッシュ創出に重点を置き、キャピタルアロケーションを最適化 |
| 株主還元 | <ul style="list-style-type: none"> 2024年3月期に配当性向を30%から35%へ引き上げ 工事大型化等にともなう業績変動幅の拡大が見込まれる中でも、成長投資とのバランスを見ながら安定的に株主還元するための方針が必要 | <ul style="list-style-type: none"> 配当方針:配当性向40%以上かつDOE4.0%※を下限とする(前中計比+5pt) (今中計より新規設定) ※ROE10%×配当性向40% |

キャピタルアロケーションと成長投資

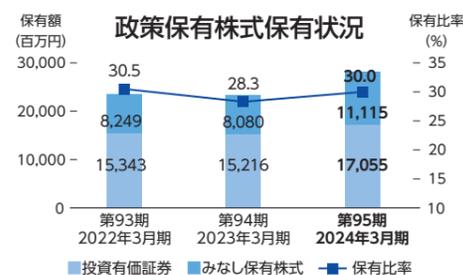
成長投資、株主還元および財務体質維持のバランスを勘案し、最適な資本構成を目指します。



政策保有株式の縮減

当社では、原則としてすべての政策保有株式を縮減対象としたうえで、以下の項目を基準として定め、保有意義を検証しています。

- ① 良好な取引関係の維持と強化が長期的・安定的な企業価値向上につながること
- ② ①に該当しない場合、関連する取引利益、配当金等を含めた株式保有による収益が銘柄ごとの資本コストを上回っていること



■政策保有株式売却額の推移 (百万円)

| 期 | 売却額 | 銘柄数 |
|---------------|-------|-----|
| 第93期 2022年3月期 | 1,247 | 13 |
| 第94期 2023年3月期 | 723 | 4 |
| 第95期 2024年3月期 | 3,303 | 8 |

※2027年3月期には連結純資産の20%未満とすることを目標として、政策保有株式の縮減を進めていますが、昨今の株式市場の相場上昇を受けて保有高は2023年3月期から増加しています

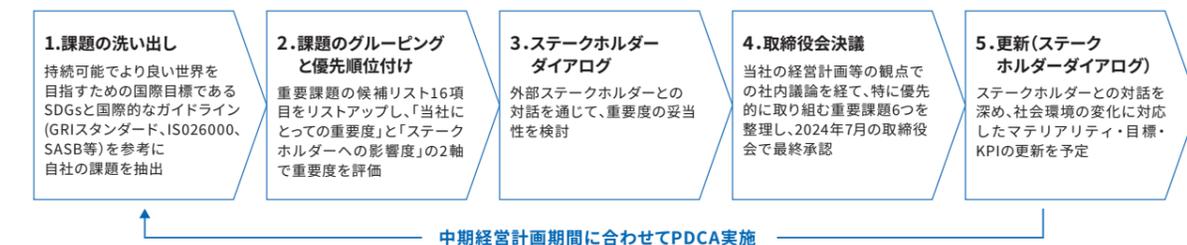
ダイダンのマテリアリティ

マテリアリティ(重要課題)の特定

当社は、「地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける」という企業理念を踏まえ、社会的責任を果たす活動を推進してきました。近年は、SDGsへの貢献など、社会とともに持続的な成長をすることの重要性が増してきていることを認識し、当社が解決すべき課題を洗い出し、「当社にとっての重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で重要度を評価し、最終的に優先して取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を2021年に特定しました。

特定したマテリアリティに基づき取り組みを推進してきましたが、2024年5月に発表した中期経営計画(Phase2《磨くステージ》)2025年3月期～2027年3月期)に合わせて、あらためてステークホルダーダイアログを通じて重要度を再評価し、マテリアリティを更新しました。これらのマテリアリティの解決に向けた取り組みを進めることで、ステークホルダーの皆さまに提供する価値の最大化を目指します。

マテリアリティの特定プロセス

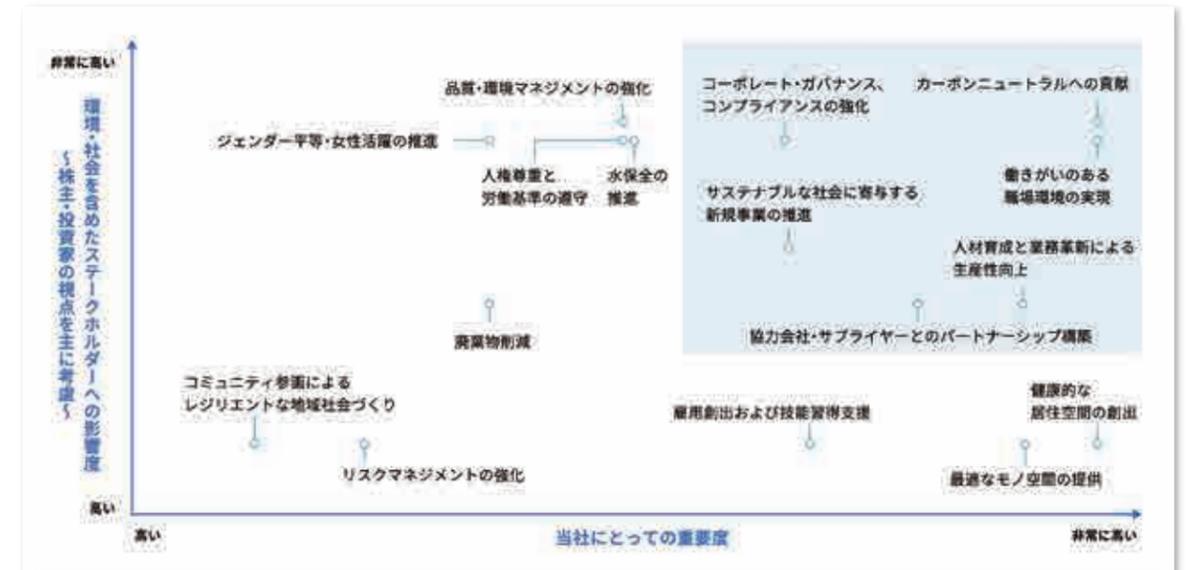


マテリアリティとKPI

| No. | マテリアリティ | KPI | 2023年度実績(参考値) | 目標 | 備考 | SDGsの目標 | |
|-----|--------------------------|------------------------------|--|-----------------|--|--|----------------------------------|
| 1 | カーボンニュートラルへの貢献 | Scope1+2の温室効果ガス排出量の削減(連結) | 2019年度比24%削減 (2023年度3,038tCO ₂) (2019年度4,002tCO ₂) | 2030年 (長期目標) | 2019年度比43%削減 (2019年度4,002tCO ₂) | カック内は完成工事高(引渡し物件)当たりの排出量 | 7 気候変動 13 気候変動 |
| | | Scope3の温室効果ガス排出量の削減 | 2,296,865tCO ₂ (13.35tCO ₂ /百万円) | — | 2024年度以降 | | |
| | | ZEB化等の新築・改修工事件数 | 27件 (2021～2023年度累計) | 各年 | 10件 | | |
| | | ダイダンの森活動回数 | 9回 | 累計 | 50回 (2024～2026年度累計) | | |
| 2 | 働きがいのある職場環境の実現 | 従業員エンゲージメントスコア | 61.0 | 2026年度 | 65.1 | 建設・不動産および1,001～5,000人のスコアを目標値として設定 | 3 良好な職場環境 5 ジェンダー平等 8 働きがい |
| | | 健康経営優良法人 ホワイト500取得 | — | 2026年度 | 取得 | | |
| | | 係長級(課長代理)にある者に占める女性労働者の割合 | 22.0% | 2026年度 | 25.0% | | |
| 3 | 人材育成と業務革新による生産性向上 | 技術者1人あたりの時間外労働 | 434時間 | 2026年度 | 340時間 | 技術職(設計・開発・管理職を含む)平均 | 8 働きがい 11 持続可能な消費 |
| 4 | 持続可能な社会に寄与する新規事業の推進 | エアフィルタ再生事業におけるリユース達成枚数 | 2,800枚 (2021～2023年度累計) | 累計 | 10,000枚 (2024～2026年度累計) | | 3 良好な職場環境 12 持続可能な消費 |
| | | 難治性・希少疾患治療等に用いる再生医療等製品の受託製造数 | — | 2026年度 | 18ロット | | |
| | | 難治性・希少疾患治療等に貢献する再生医療関連機器販売数 | 69台 (2021～2023年度累計) | 累計 | 50台 (2024～2026年度累計) | | |
| 5 | 協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築 | マイスター・優良職長定着率 | マイスター:76% 優良職長:52% | 各年 | マイスター定着率:75% 優良職長定着率:50% | 初年度は大元会(当社の主要な協力会社・サプライヤー)を対象 2023年度実績は、2023年3月28日開示の「当社従業員らによる不正行為」が該当。再発防止策を継続実施中 | 8 働きがい 17 持続可能な消費 |
| | | 協力会社・サプライヤー向けのアンケート回収率 | — | 各年 | 80% | | |
| 6 | コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化 | 汚職・贈収賄等により懲戒又は解雇された従業員数 | 4人 | 各年 | 0人 | | 8 働きがい 16 持続可能な消費 |
| | | コンプライアンス教育の受講率 | 97.1% | 各年 | 95% | | |
| | | 連結純資産に対する政策保有株式の比率 | 30.0% | 2026年度 | 20%未満 | | |

マテリアリティマップ

「当社にとっての重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で重要度を評価し、6つのマテリアリティを特定しました。



国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、責任ある市民の一員として持続可能な社会を実現すべく、国連グローバル・コンパクトに署名しています。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に賛同し、トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて活動を展開しています。



TCFD提言への賛同

当社は、「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。カーボンニュートラルの実現に向け、事業における気候関連リスク・機会を評価し、その影響を積極的に開示していきます。



Phase1のマテリアリティについてはこちらをご参照ください。
<https://www.daidan.co.jp/sustainability/philosophy/>





価値創造の実践

長期ビジョンの3つの柱のうち、環境課題に対する取り組みと進捗、および社会課題に関する取り組みと進捗をご紹介します。

- 27 **E** (環境) **長期ビジョン** 「豊かで持続可能な社会への貢献」の取り組み
 - 27 カーボンニュートラルへの貢献
 - 29 半導体工場向けフィルタ再生事業
～半導体産業の環境課題に向けた取り組み～
- 31 **S** (社会) **長期ビジョン** 「快適・最適な空間の提供」の取り組み
 - 31 高品質な医療環境の実現
～設備と運用の最適化～
 - 33 現場事務所のウェルネス化への取り組み
 - 34 スマートビル実現に向けた社会連携講座

イノベーション本部長メッセージ

カーボンニュートラル、ウェルビーイング、レジリエンスなど、社会が解決すべき課題は山積しています。当社は、設備技術を基盤としたイノベーションを起こし、これらの課題解決に取り組んでいます。

変革の時代には、基幹事業の深化と新規事業の探索をバランスよく推進する成長戦略が求められます。高度な設備工事や、品質確保に必要な研究開発を推進するとともに、新規事業を創出するためのオープンイノベーション・PoC・投資活動なども積極的に行っています。

行動しなければイノベーションは生まれません。リスクとベネフィットを分析したうえで、失敗を恐れずスピーディーに挑戦し続けます。



上席執行役員 イノベーション本部長
中村 真

カーボンニュートラルへの貢献



地球温暖化にともなう気候変動問題は、私たち一人ひとりにとって避けることのできない喫緊の課題です。日本では2050年カーボンニュートラル実現を目指し、さまざまな分野で温室効果ガスの削減に向けた取り組みが推進されています。中でも、建築物は一度建ててしまうと、将来にわたってCO₂を排出し続けることから、省エネルギーな建物であるZEB (Net Zero Energy Building) を普及させることが特に重要になります。

ダイダンは、自社ビルのZEB化を通じて建物の脱炭素に関する技術や運用ノウハウを蓄積してまいりました。これからも、高い省エネルギー性能と快適な室内環境を両立した建物をお客さまに提供し続けることで、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

新たな働き方を推進する次世代オフィスビル 新潟支店が竣工

これまでの自社ビルのZEB化に続き、2024年3月に新潟支店の建て替えが完了しました。「3つの脱(脱カーボン・脱ルーチン・脱ストレス)とレジリエンス(災害への対応力)をDXにより実現」をコンセプトに掲げ、カーボンニュートラルや働き方改革といった社会課題に対応した、新たな働き方を推進する次世代オフィスビルです。

外部からの熱負荷を低減するため、矩形・RC造のシンプルな建築形状としたほか、執務室の外周に打合せエリアや書庫など外からの熱の緩衝空間を設け断熱性能を高めています。また、空調/照明ともにタスク・アンビエント方式^{*1}を採用し、省エネルギーでも快適な室内環境としています。また、当社開発品である「リモビス(REMOVIS®)」とAIを活用した電力マネジメントシステムも導入しました。建物の電力使用量を予測し、使用量に対する段階制御を設けることでデマンドレスポンス^{*2}への対応も行っています。こうした取り組みにより、新潟支店では基準となる一般的なオフィスビルのエネルギー消費量に対して80%削減となり、「Nearly ZEB」を達成しています。

工事段階においても、建設現場の生産性向上(省力化・省人化)に向けて、BIMをはじめとするDXツールを活用し、施工管理業務の効率化を図りました。また、建築現場と離れた場所にあるオフサイト加工施設にて事前に配管類の加工を行う等先進的な取り組みも行っています。これらの取り組みにより、多岐にわたる関係者との円滑な情報共有や遠隔での施工管理支援、手戻り作業の削減などを実現しました。

今後もダイダンは、建物の省エネルギー化を通じて温室効果ガスの排出を抑制し、働く人々の快適性や健康性に配慮した時代が求める空間価値を提供してまいります。



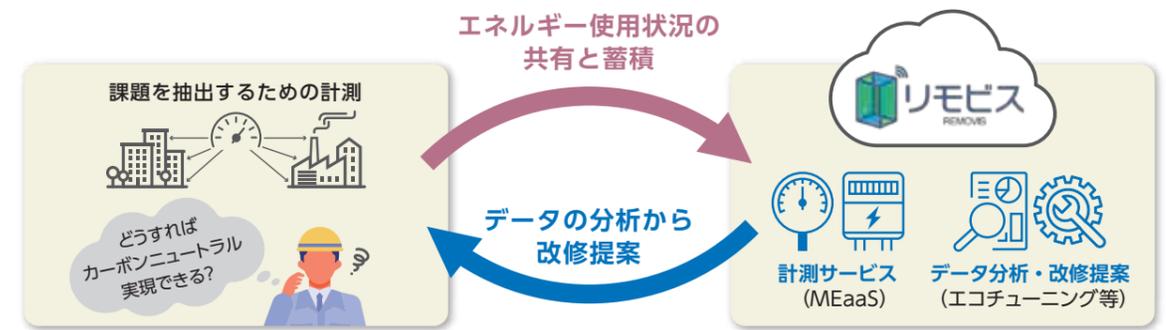
^{*1} タスク・アンビエント方式: 従来の全体空調(照明)を担うアンビエントと、個々が操作可能なタスクの両方を導入する方式。タスクで個々の快適性を補えるため、アンビエント設備の省エネ化が図れる

^{*2} デマンドレスポンス: 電力の需給量を供給量に合わせる手法。地域レベルの電力需給量が一定以上乖離すると、地域一帯の電力品質の低下や停電など重大な影響をもたらす

クラウドやIoTを活用したカーボンニュートラル技術提案の推進

ダイダンは、時代とともに変化する建物の監視制御への要求に対して、クラウドやIoTを活用したDXソリューションとして監視制御システム「リモビス」を開発し提供しています。建築物や工場の脱炭素化に対して、リモビスは、エネルギー計測からデータ分析、カーボンニュートラルにつながる改修提案までをワンストップで実施するサービスとなります。

建築物や工場のカーボンニュートラル化を進めるにあたり、現状のエネルギーの使用状況を正確かつ詳細に計測し、適切な対策を講じることの重要性が再認識されています。多くの建物では、中央監視装置が導入されエネルギー使用量等が計測記録されていますが、計測ポイントが少なく詳細な検討ができないケースが大半を占めており、安価に計測ポイントを追加したいという客先ニーズへの対応が課題となっていました。そこで、リモビスへ簡易に計測データを取り込む仕組みを構築し、エネルギー使用の計測をサブスクリプションサービス方式により安価に提供するようにしました。このサービスを利用することで、リアルタイムでエネルギー使用状況の監視が行えるとともに、計測データの分析から改修提案まで効率的に行えるようになります。



カーボンニュートラルソリューションの提供

ZEB普及拡大への貢献

政府のエネルギー基本計画では、2030年までに新築建築物において、2050年までにストック平均でZEB基準の省エネ性能を確保することを目指しています。本年2月に公表された国土技術政策総合研究所の調査報告によると、2022年度に新築された建築物でZEB基準の省エネ性能を有した建築物は20%弱にとどまっており、さらなるZEB普及拡大に向けた取り組みが求められています。

ダイダンは、自社ビルのZEB化を進め、自社ビルで得られたZEBに関する知見を学協会活動などを通じ、広く情報発信を行っています。その一例として、ダイダン四国支店は、経済産業省四国経済産業局のホームページや公式動画サイトなどで省エネ優良事例として紹介されています。また、ZEBに関する豊富な経験と知識をもとに、ZEBプランナーとしてお客さまが建物を新築する際のZEB化のサポートや、既存建築物のZEB化改修提案を積極的に行っています。社内においては、2030年のZEB基準の省エネ性能を見越した、設計技術力向上のための勉強会などを推進しています。

■ZEBリーディング・オーナーとして



ZEBを実現した先進的な建物のオーナーである「ZEBリーディング・オーナー」に登録され、お客さまにZEB建物を見学・体験していただくなど情報発信し、ZEB普及に貢献しています

導入実績

ZEB29L-00012-P ZEB建物保有件数 **5件**

■ZEBプランナーとして



「ZEBプランナー」に登録されており、お客さまへZEB化の提案・プランニング、設計施工および運用などのコンサルティングを行っています

プランニング実績

ZEB29P-00013-PGC ZEB **12件**

半導体工場向けフィルタ再生事業

～半導体産業の環境課題に向けた取り組み～

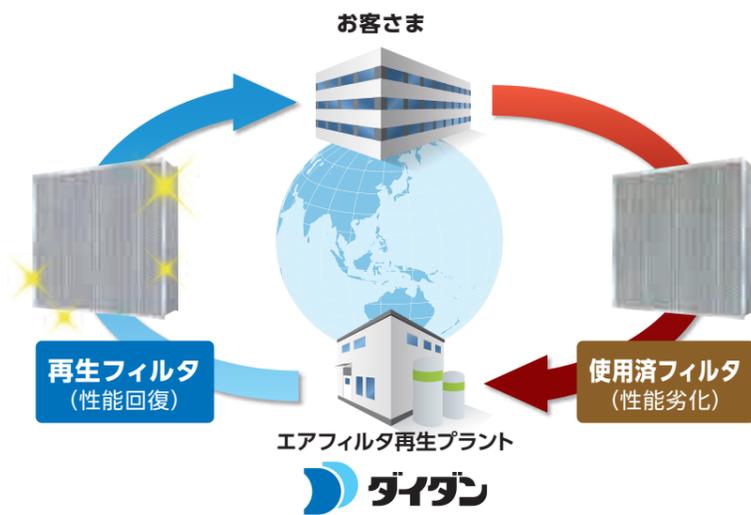


国際連合総会において、2030年までの持続可能な開発目標SDGsが採択され、その目標12では、廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により廃棄物量を大幅に削減する内容が組み込まれています。

ダイダンは、半導体工場で使用されるエアフィルタの再生事業を展開することで、循環型社会に貢献します。

超臨界CO₂によるエアフィルタ再生サービス

ダイダンは、使用済みエアフィルタを洗浄再生し、お客さまに返却するクリーニングサービスを行っています。これまで廃棄していた使用済みのエアフィルタを再利用するだけなので、お客さまの初期投資は不要で、廃棄物量の削減、CO₂排出量の削減につながります。このサービスで用いられる「超臨界CO₂による洗浄」はダイダンの独自技術であり、経済的効果や環境負荷低減への貢献が評価されています。

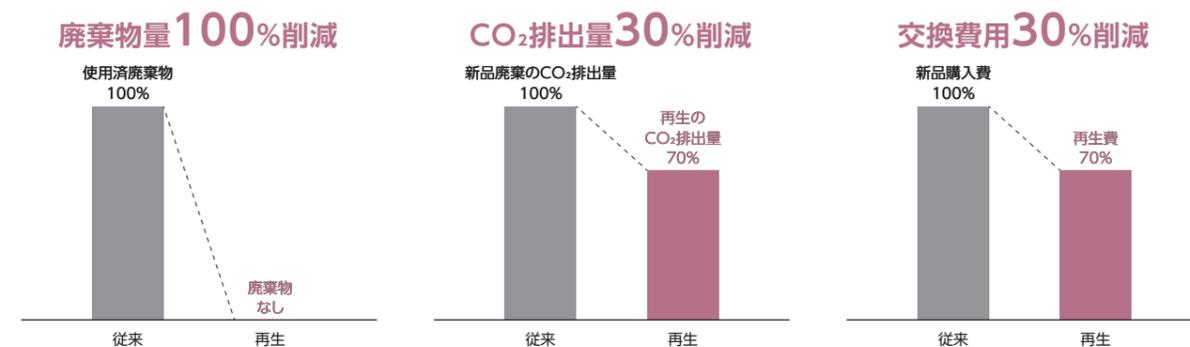


累計約**50ton**の廃棄物量削減に貢献

環境負荷低減に貢献

半導体製造では、空気を清浄化させるために、大量のエアフィルタがさまざまな製造プロセスで使用されており、エアフィルタが寿命に達すると廃棄物として処理されます。本サービスでは、エアフィルタを再生することが可能となり、半導体産業の廃棄物削減に貢献できます。CO₂排出量としては、新品製造と比較して、再生品は30%の削減が可能となり、SDGsへの貢献を推進している企業から高い評価をいただいています。2014年の事業化から累計約50tonの廃棄物量の削減に貢献しています。また、新品よりも安価に再利用できることからコスト削減にもつながります。

再生エアフィルタ利用時の効果



※再生回数は5-6回を基準にしています。それを超えた場合は廃棄となります

半導体市場での実績と今後

ダイダンのエアフィルタ再生サービスは、主に半導体工場のエアフィルタ等で採用されており、2014年の事業から400件以上の導入実績があります。近年、世界的な半導体市場は不安定な部分がありますが、長期的には経済安全保障やデジタル産業の基盤となる半導体市場は大きく成長することが予想されています。

ダイダンは、半導体市場×環境負荷低減に着目し、日本だけでなく、環境課題を強化している台湾、シンガポールなどの地域による半導体産業の環境課題の解決に向けて、エアフィルタの再生サービス提案を推進していきます。

台湾法人での活動

エアフィルタ再生サービスのグローバル展開として、2022年に半導体産業が盛んな台湾において、100%子会社の現地法人「台湾大暖股份有限公司」を設立し、活動を開始しています。

台湾では、新竹や台中、台南にあるファウンドリーをはじめとする半導体製造企業に対して、営業活動を実施しています。独自技術を用いた環境に配慮したサービスということもあり、多くの半導体製造企業から興味を示していただいております。台湾での本サービスの普及を目指しています。

また、ダイダンは、中期経営計画の事業戦略として進めている海外事業の強化の一環としても推進してまいります。

台湾法人の概要

| | |
|--------|--|
| 商号 | 台湾大暖股份有限公司 |
| 社長 | 田中康信 |
| 設立日 | 2022年4月 |
| 資本金 | 500万NTD |
| 出資者 | ダイダン株式会社100% |
| 主な事業内容 | エアフィルタ再生サービス、空調工事、水道衛生工事、電気工事、消防施設工事および機械器具設置工事の設計、監理、施工 |

サービス事業の拡大に向けて

国内および海外の事業拡大を目指し、2022年度に再生プラントを増強しています。このプラントは再生効率が向上したことで、海外での需要への対応も可能となりました。また、今まで対象でなかったエアフィルタについても対応できるようになったことから、本サービス事業の拡大を図ります。

半導体産業は急速な成長が見込まれる一方、日本だけでなく、海外においても、環境課題に直面しています。本サービスはフィルタの再利用だけでなく、さまざまな再生事業へ応用できる可能性を秘めており、今後、半導体産業の環境負荷に対する課題について、グローバルに貢献できるダイダンとして事業の拡大を図ります。



E (環境) 半導体工場向けフィルタ再生事業

E (環境) 半導体工場向けフィルタ再生事業

高品質な医療環境の実現～設備と運用の最適化～



ダイダンは、質の高い医療を提供するための最適な環境の構築に取り組んでいます。再生医療分野では、製品の研究開発から製造、そして患者へ投与するそれぞれの場面に適したクリーン環境(施設)が求められます。しかし当初の設備計画と運用実態の不一致から、作業へ負担がかかったり施設の改修コストが増加してしまい、産業化の促進を阻む一因となっています。

私たちはグループ会社のセラボヘルスケアサービス株式会社(セラボHS社)が2023年度に開始した細胞製剤の製造受託サービスを通じて、施設運用のための多くの知見を得てまいりました。ダイダンは持つ確かな施工力にこの施設運用ノウハウを新たに融合することで、治療を提供する側と受ける側の双方に最大限のメリットをもたらす最適な設備と運用支援サービスを提供してまいります。

用途に合わせた小規模クリーン環境の構築～提案力の強化と効率化～

高度な医療を提供する過程では、医療機関の他に製造所や研究機関などでも用途に合わせたクリーン環境が求められます。いずれの施設も運用のイメージが明確でないまま設備を構築した場合、実際に運用を開始してから不備が生じ、結果として利用者にとって負担の大きい設備となることが少なくありません。特に小規模クリーン環境では、限られたスペースに生産機器や什器類を配置する必要があるため、それらの運用を十分に理解したうえで設備を計画することが重要となります。

グループ会社のセラボHS社では、ダイダンの施工ノウハウを踏襲したクリーン環境の施工部門と細胞製剤の製造受託サービス部門を設けています。施工と運用のプロフェッショナルがお客さまの抱えるさまざまな課題に対応し、設備と運用のバランスを最適化したプランを迅速にご提案しています。

新たな技術やサービス、検証などが必要な場合は技術研究所と連携して効率的に解決を図り、グループ一丸となってお客さまのご要望にお応えします。



機器販売事業から細胞培養受託事業への橋渡し～お客さまへの継続的な伴走支援～

小規模クリーン環境を対象にした開発製品(オールインワンCPユニット®他)の2023年度の受注は34台(前年比240%)となり、堅調に実績を伸ばしています。

ダイダングループではこの機器販売でつながりをもったお客さまの事業フェーズに合わせ、継続的な伴走支援をしております。

細胞製剤の開発初期からお客さまに寄り添うことで、将来的に大規模製造へ移行する際に、細胞培養受託や大型製造施設の施工へつなげてまいります。大型製造施設の計画では、セラボHS社の施設運用で得た知見を活かし、製造効率に配慮した提案をいたします。



セラボ羽田の開設～藤田学園との連携～

2023年10月に、「藤田医科大学東京 先端医療研究センター*1」(東京都大田区)4階の産学協同エリアに「セラボ羽田」の名称で医療施設向けコンパクトCPF*2を開設しました。この施設では、細胞操作を行うためのコンパクトなクリーン環境を実現する細胞培養加工ユニット「オールインワンCPユニット®」を導入しています。ショールームも兼ねているため、実際に藤田医科大学様が細胞操作などの運用を実施している様子を見学窓からご覧いただくことができます。

「セラボ羽田」開設により、医療施設で活用している状況を多くの皆さまにご見学いただくことで、再生医療関連施設や研究施設へ容易にクリーン環境を構築できることをアピールしています。

*1: 藤田医科大学東京 先端医療研究センター
学校法人 藤田学園が羽田空港に隣接する商業施設 Hi-Cityに開設した最先端の医療や周辺機器研究を行う施設。当社の再生医療事業拠点の「セラボ殿町」(神奈川県川崎市殿町)の多摩川対岸に位置しています

*2: CPF
細胞培養加工施設(Cell Processing Facility)のこと

2023年度見学実績.....67件
(セラボ羽田、セラボ殿町、その他再生医療関連施設の合計数)



細胞培養受託事業の拡大～市場の開拓と持続的な成長～

2023年度より、セラボHS社が運用する製造所「セラボ殿町」において細胞製剤の製造受託サービスを開始しています。受託品は、ガイアバイオメディシン社が開発した難治性希少疾患向けがん免疫製品「GAIA-102」の治験薬となります。

本事業の拡大を目指し、川崎市殿町地区の細胞培養受託拠点を増設しました。細胞加工技術をお客さまへ広くアピールすることで、治験薬の他、再生医療で広がる自由診療用細胞や研究用途などの特殊な細胞の製造案件を獲得することを目指します。



現場事務所のウェルネス化への取り組み



企業が持続的に発展するため、社員が自社に愛着や誇りをもち、自発性と熱意をもって生き活きと働ける状態である「ワーク・エンゲージメント」が重視されてきました。一方、建設業界では人手不足や業務の多様化により、これまで以上に効率よく個々が力を発揮でき、円滑にコミュニケーションを行える職場環境が重要となっています。

こうした背景からダイダンは、機能的でありながら心地よい「動きにたたくような現場づくり」が急務と考え、現場事務所のウェルネス化*に取り組みできました。2023年度からはこの取り組みのさらなる浸透に向け、全国の現場でウェルネス化を推進しています。

今後も本取り組みを通じて社員のエンゲージメントの向上を図るとともに、建設業がより魅力的な業界として社会に認知されるための努力を続けてまいります。

*ウェルネス：身体・精神・社会的健康を基盤にして豊かな人生をデザインしていく生き方、自己実現

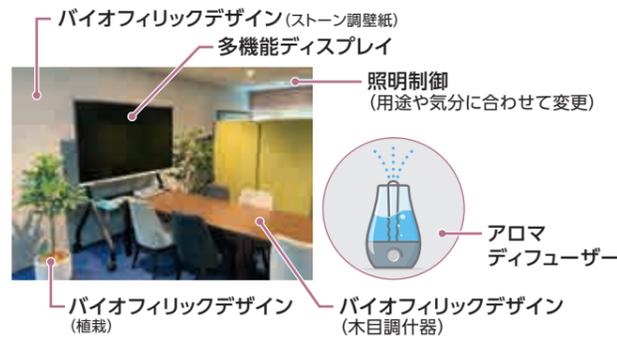
大規模現場事務所におけるウェルネス化事例

これまでの現場事務所・自社ビルのウェルネス化で培ったノウハウを活用し、数十名が勤務する大規模現場事務所にてウェルネス化を実施しました。

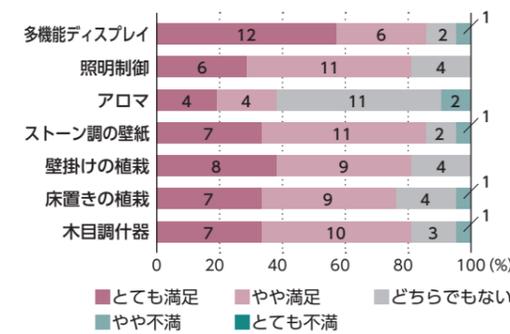
運用開始後のアンケートでは80%の利用者がウェルネス化に満足していると評価し、ディスプレイなど機能的な要素は「創造的・効率的な作業」、照明制御は「集中度の向上」、自然を感じさせるバイオフィリックデザイン*は「リラックス・リフレッシュ」に効果的との結果となりました。また、本取り組みは現場事務所を訪れた施主や協力会社の間でも好評で、企業の枠を超えてウェルネス化やエンゲージメント向上の重要性が確認されました。

*バイオフィリックデザイン：人は自然とつながりたいという本能的欲求があるという考え方に基づいたデザイン。ストレス緩和や心身の癒やし等の効果があるとされる

■ウェルネス化事例



■取り組みごとの満足度 (n=21)



現場事務所ウェルネス化の全社展開

こうした現場事務所ウェルネス化の取り組みを全社へ普及させるため、現場の規模や性質に応じて要件を効率的に抽出するスキーム作りや、社内関係部門とリース会社との連携体制を強化しました。累計8件の現場事務所のウェルネス化を実施しています(2024年4月現在)。

また、ウェルネス化の実施後にはアンケートで効果的だった要素を抽出し、より実効性の高い取り組みと改善を図っています。このように、部門・企業の垣根を超えた協力体制により、働きやすい現場環境の普及展開を強力に推進し、ワーク・エンゲージメントのさらなる向上と、社会に向けて建設業界の魅力を発信してまいります。

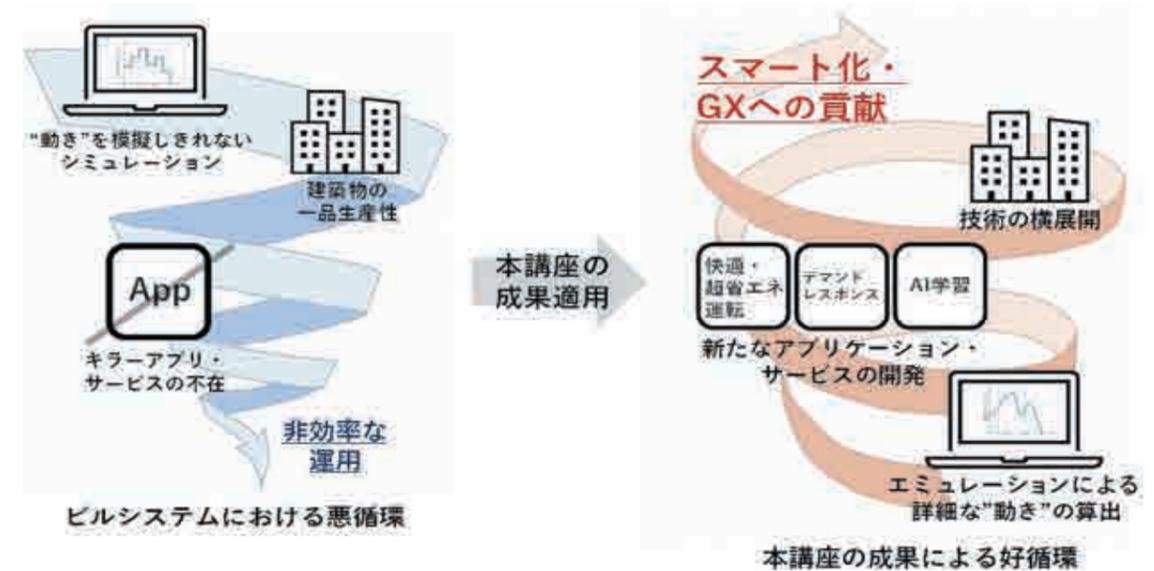


スマートビル実現に向けた社会連携講座



ダイダンは、東京大学と民間企業9社との共同研究による社会連携講座に参画しています。この講座では、カーボンニュートラルを含むGX(グリーントランスフォーメーション)*1の実現に建築設備の分野から貢献することを目的に、スマートビル*2に関する共同研究を行います。さらに当社は、この取り組みを通じて、スマートビルに関する学問分野の開拓、および人材育成に貢献し、建築設備分野全体の底上げを図ります。

■本講座の成果による社会的インパクト



引用元: <https://arch.t.u-tokyo.ac.jp/activity/press-releaseestablishment-of-smart-building-system-research-initiative/>

建築物の年間エネルギー消費量は、社会全体の3~4割を占め、その大半は空調設備等の建築設備の運用に起因しています。GXの実現のためには、この運用段階における建築設備の省エネルギー化、および再生可能エネルギーの有効活用が必要となります。当社はこの課題を解決するスマートビル構築について共同開発していきます。多種多様なセンシングとそれらを活用する高度な制御技術が備わったスマートビルには、各種建築設備が有機的に連動する技術が求められます。ダイダンは、空調・衛生・電気工事を行う総合設備エンジニアリング企業として、そのノウハウを活用し、ビルシステムのスマート化を推進することで、建築設備業界からGXに貢献してまいります。

この一連の取り組みは、新たなビジネスを生み出す原動力となり、社会変革につながっていくと考えています。さらには、スマートビルの新たな学術の確立と発展、スマートビルの構築・運用を行う高度な技術を有する人材の育成と輩出を、継続的に支えるための活動の一端を担っています。

*1 GX：化石燃料からグリーンエネルギーへと転換を促し、経済社会システム全体を変革しようとする取り組みのことを指します

*2 スマートビル：建築設備や警備、人流をIoT技術によりデータ化して、それぞれを統合したビルのことです。建物の利用者にとって快適な環境を提供しつつ、エネルギーの無駄をなくします

価値創造ドライバー

ダイダンは価値を創造する3つの原動力である、「課題を解決し価値を提供するエンジニアリング力」「未来に向け新たな価値を創造するイノベーション力」「総合力が表れる現場力」をご紹介します。

- 37 **エンジニアリング力**
 - 37 DX推進による生産性の向上
 - 39 プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用
 - 41 高度な開発技術
- 43 **イノベーション力**
 - 45 研究開発の推進
 - 48 知的財産マネジメント
- 49 **現場力**
 - 50 施工事例
 - 53 設計提案力・施工技術力の向上
- 54 **海外事業**
- 57 **グループ会社の取り組み**

技術本部長メッセージ

少子化にともなう人口減少の影響を受け、建設業界も人手不足が深刻な問題となっており、企業経営の大きな課題となっています。また都市部の大規模再開発や半導体、電池関連工場の建設など技術力が求められる工事が増加しています。当社は人材戦略を主眼におき、教育研修の抜本的な見直し、組織の壁を越えた人材のローテーション強化に取り組み、お客さまから信頼していただけるよう努めてまいります。

さらに当社はBIMやICTを積極的に導入することにより施工プロセスの高度化、生産性の向上により最適な技術を提供することで、施工品質を高め、安全な就労環境をつくり、働きやすさを向上するエンゲージメントを高めてまいります。



上席執行役員 技術本部長
大井手 太

エンジニアリング事業部長メッセージ

2024年度を初年度とする3か年の中期経営計画Phase2(磨くステージ)における経営方針が定められ、今年度のエンジニアリング事業部方針を「Hybrid*な事業戦略により組織の価値を高め、全社KPI達成のため総合力強化と持続的成長を目指す」としました。

当事業部が担う最大のミッションは、常に高い専門性を必要とする産業施設市場を主戦場として、これに対応できる技術者の裾野を広げることです。半導体関連、車載用電池、ワクチンなどさまざまな環境が求められる施設へ、いつの時代にも安全・快適・信頼の空間価値が届けられるように事業部全員で取り組んでまいります。

*Hybrid:事業部および本部の役割と機能を併せ持つ



上席執行役員 エンジニアリング事業部長兼技術統括
麻生 博

エンジニアリング力

DX推進による生産性の向上

中期経営計画Phase2における『デジタル戦略方針および施策』を次のように策定しました。

1.建設DXのさらなる推進

- ①BIMを用いたワークフロー改革 ②DXによる施工現場の生産性向上
- ③ICT高度活用に向けた研究開発 ④DXによるカーボンニュートラルへの貢献

2.事業強靱化に向けたデジタル基盤の整備・運用

- ⑤DXによる業務プロセスの変革 ⑥生成AI活用による業務の高度化 ⑦DXによる営業活動の改革

3.デジタルガバナンスシステムの強化

- ⑧サイバーリスク対策の強化 ⑨デジタル人材の育成 ⑩継続的な情報発信

ここでは、特に施工業務における「人手不足」「長時間労働」の改善に向けたDXによる業務革新および働き方改革の取り組みについて紹介いたします。

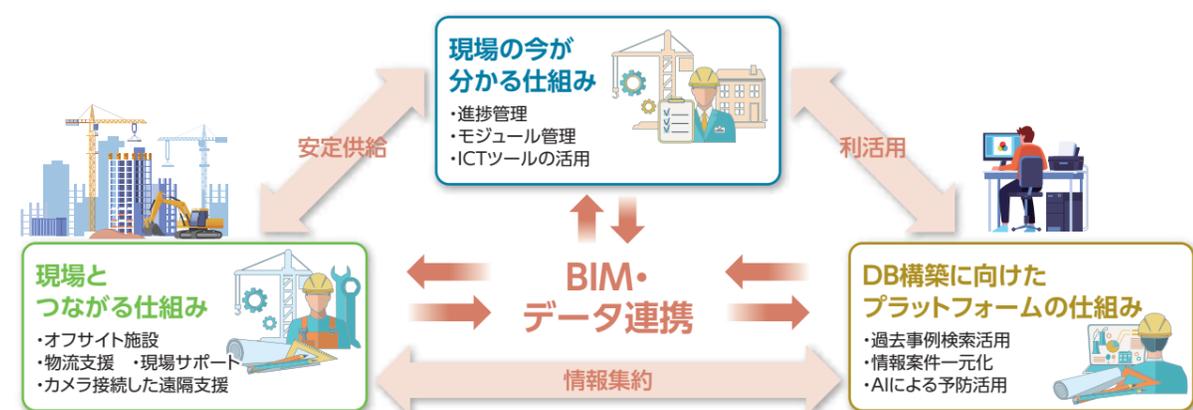
建設DXのさらなる推進

設計、施工、維持管理などの各段階で、さまざまなDXを推進していきます。施工段階では「発注者・設計者等との合意形成」「干渉チェック」「施工関係者間の合意形成」に加え、作業効率化のため、AIを使い書類作成補助も導入していきます。

| | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 |
|------------------|---------------------------------|------------|-------------|
| ①BIMを用いたワークフロー改革 | クラウドによるデータ一元化、新ワークフローの検討 | 新ワークフローの試行 | 新ワークフローの本運用 |
| ②DXによる施工現場の生産性向上 | 施工現場のデジタル化推進、ICT化モデル現場の構築・試行・運用 | | |
| ③ICT高度活用に向けた研究開発 | 3D化技術など施工支援ツールの現場活用・検証および普及 | | |
| ④DXによる脱炭素化の推進 | スマートビル向けデータ連携モジュールやシステム等の開発 | | |

BIMソリューション

BIM活用にはタブレット端末等も積極的に利用されており、施工段階のBIM活用はさまざまな場面に広がっています。



建設用クラウドサービスの活用

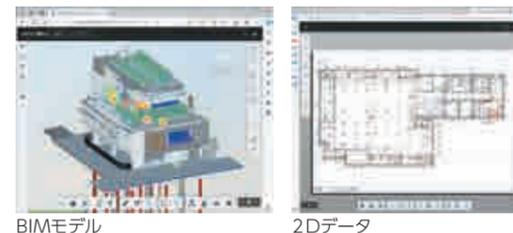


- ・最新情報を一元管理
- ・専用ソフトがなくても、図面やモデルをどこからでも閲覧可能
- ・集めた情報を関係者全員で同時編集 etc.

新潟支店建て替えプロジェクトで活用

BIMモデルのブラウザ閲覧

専用ソフトがなくてもブラウザ上でデータを閲覧可能



ハイパーリンクの活用

①BIMモデルのプロパティにBOXのURLを設定すると… ②リンク設定したBOXの資料を直接確認できる



マークアップ

気になった部分はモデルに直接マークアップ&コメントを入力可能



モバイルアクセス

タブレットアプリからでも閲覧可能
データ修正後の閲覧用のPDFの作成が不要



その他機能

- ・プロパティ閲覧、計測、バージョン比較
- ・指摘事項、レビュー、ダッシュボード、同時編集 etc.

プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用

2024年度からの中期経営計画Phase2《磨くステージ》では『働きやすさ』の実現のため、「オフサイトから現場への支援強化」を人材戦略として掲げています。そして、技能工の急速な高齢化と入職者の減少による労働力不足、さらに働き方改革による現場業務の削減に対応すべく、施工現場での省力化と生産性の向上を図る、配管加工によるプレハブ化・ユニット化のためのオフサイト施設の拡充と活用の拡大を進めています。

これまでに関東エリア(神奈川県川崎市)、関西エリア(奈良県天理市)、九州エリア(福岡県宮若市)の計3ヵ所に設置し、今後は名古屋、北海道、北陸エリアへの拡張を予定しています。オフサイト施設には、天井クレーン、エア配管設備、溶接機、フレア加工マシン、全自動バンドソー、鋼材加工機などの配管部材の加工に必要な設備と機器を設置し、協力会社である配管業者による加工が行えるようにしています。

川崎オフサイトの実績として、2023年度一年間で約60トンの配管加工を行い、月当たり生産量としては最大10tonの加工を行いました。

オフサイト施設活用によるメリット

- 加工管メーカーの繁忙度に左右されずタイムリーな搬入が可能
- 加工管メーカーではなく配管業者加工が可能になり、現場作業の平準化とコストを削減
- 現場工数の削減および加工管ストックにより、工程の山崩しおよび工程のズレに柔軟に対応
- 配管加工の端材をストックし、再利用することで、材料費を削減
- 配管技能士試験、実地試験講習会の開催により、協力会社育成に寄与

奈良オフサイト施設



施設外観



搬出される加工済み空調室外機ユニット

川崎オフサイト施設



施設の稼働状況



配管フレア加工



全自動バンドソー（配管切断機）



配管ユニット加工状況



空調機一体型配管ユニット



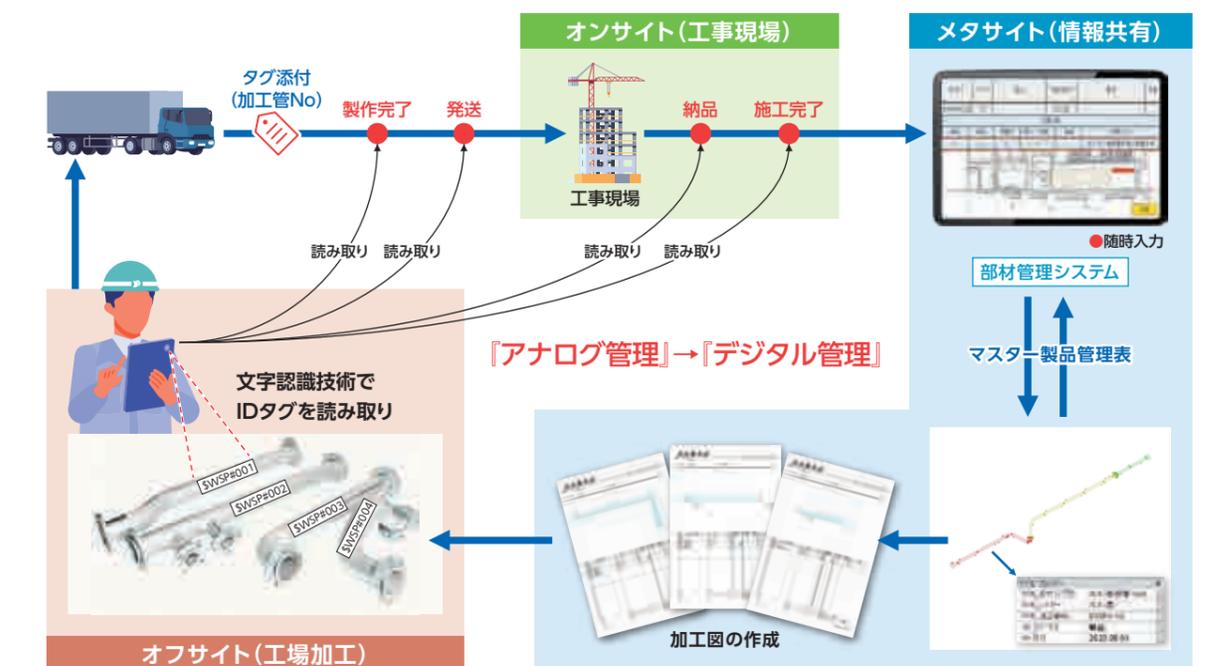
加工済み配管ユニット



配管ユニット検査状況

部材管理システムによる部材（加工管）の製作から搬入および施工までのデジタル管理

オフサイトで加工された配管を文字認識技術でメタサイト情報と紐づけます。部材（加工管）の誤発注を軽減し、BIMと連動したスマートな進捗管理を可能とします。



価値創造ドライバー

エンジニアリングカ プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用

価値創造ドライバー

エンジニアリングカ プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用

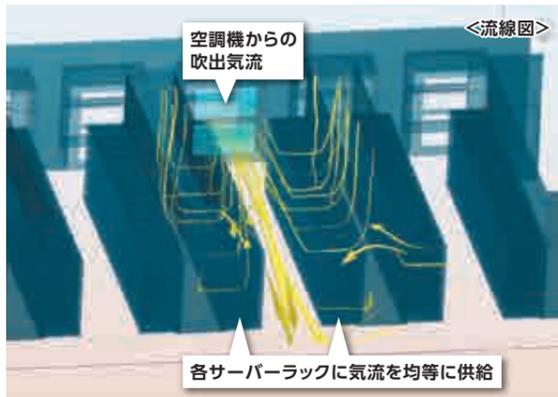
高度な技術開発

建物用途に最適な室内環境の実現

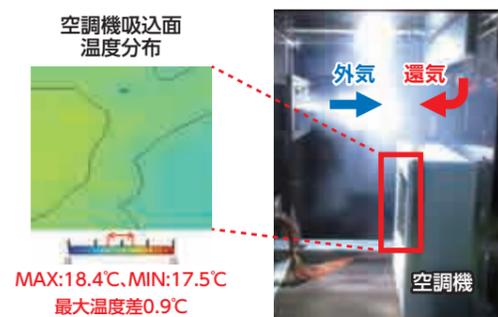
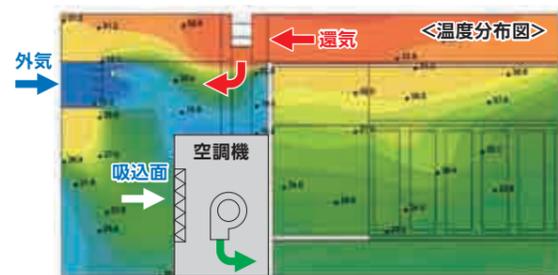
データセンターなどさまざまな産業施設に
気流シミュレーションや
モックアップによる検証

ダイダンは多くの施工実績から得られたノウハウや知見をもとに、さまざまなお客さまの課題を解決しています。気流シミュレーションなど高い解析力のみならず、実物大のモックアップによる検証を行う対応力を備えています。

■シミュレーション検証 (データセンターにおける均等な気流供給の実現)



■シミュレーション・モックアップ検証 (データセンターにおける最適な外気・還気ミキシングの実現)



均一なミキシングにより
効率的な空調処理を実現

高精度な室圧制御

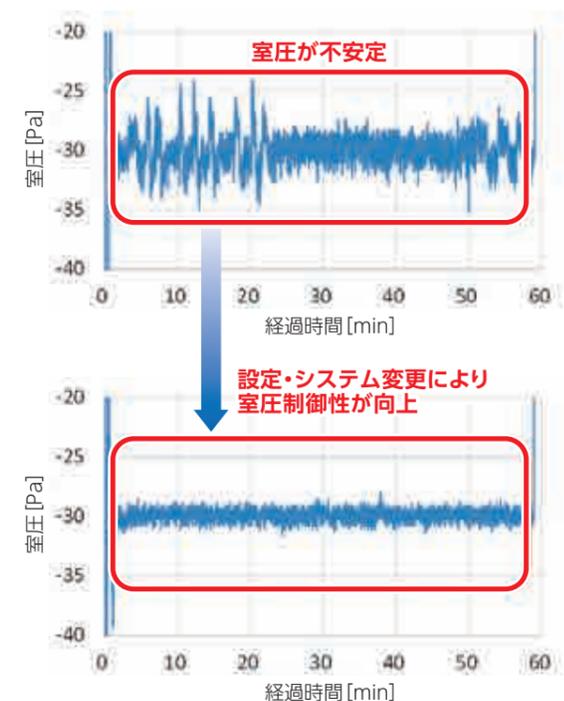
製薬工場、バイオハザード施設などに
室圧の安定化、
封じ込めへの取り組み

製薬工場や研究施設などでは、部屋の気密性と安定した室圧が求められます。一方で、気密性の高い部屋ほど精度の高い室圧制御は困難でした。当社はモックアップによる改善方法の検証や、高精度な室圧制御システム「バリアスマート®」の開発により、この課題を解決しました。

■モックアップ検証 (室圧の安定化)



■改善事例 (室圧の安定化)



ローコストなクリーンルーム

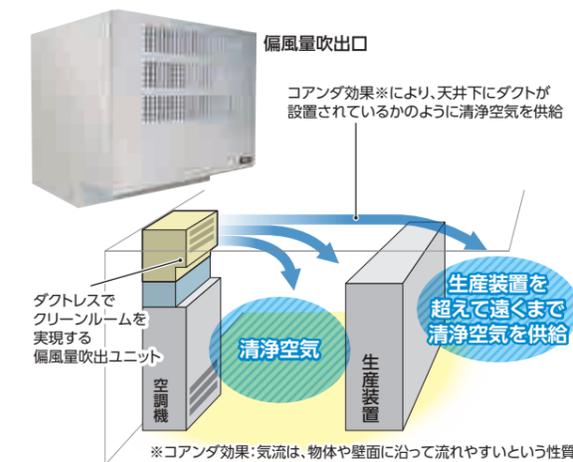
電子・精密工場のクリーンルームに
「バーチャルダクト・
クリーンルームシステム®」

「バーチャルダクト・クリーンルームシステム®」は、ISOクラス6～8程度のクリーンルーム向けのダクトレス空調システムです。独自の偏風量吹出ユニットにより、従来の「天井内ダクト+HEPA吹出方式」と同等で良好な温湿度・清浄度分布をローコストで実現します。

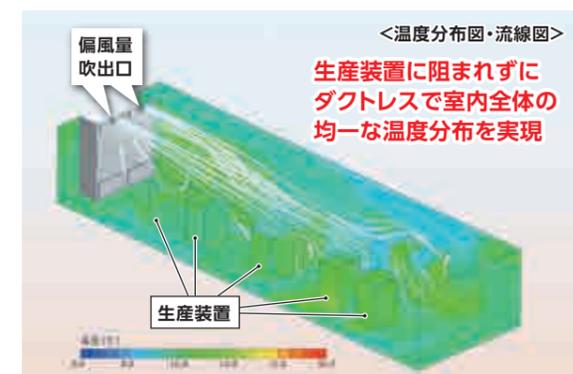
特徴

- ① 直吹空調方式とほぼ同等の低コストを実現
- ② 優れた温湿度・清浄度分布を実現
- ③ ダクト工事が不要なため、工事期間の短縮が可能
- ④ 空調機の移設が容易なため、レイアウト変更に対応

■システムのイメージ



■シミュレーション(気流到達エリアの拡張)



快適で省エネルギーな手術室

手術室の省エネ除湿に
「からっとオペ®」

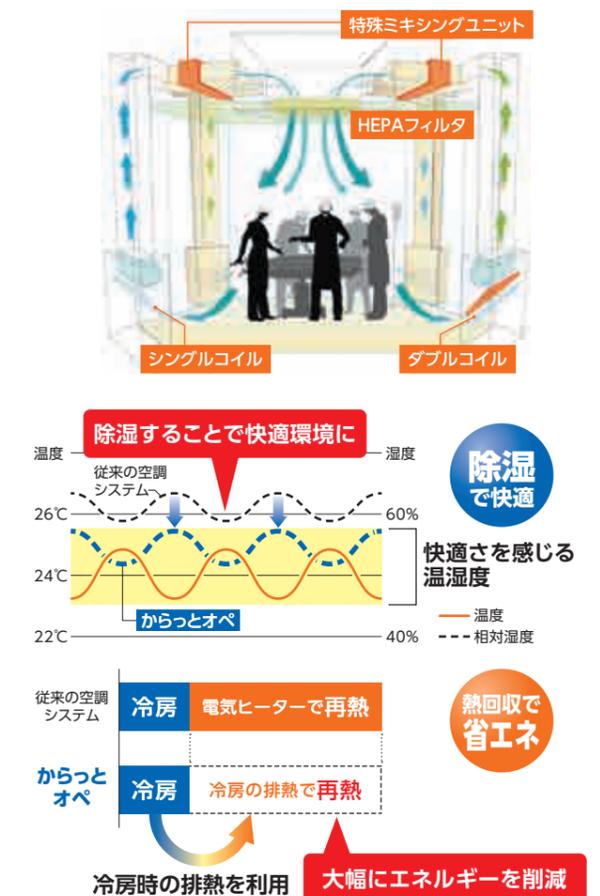
※セラボヘルスケアサービスの取り扱い製品です

手術室の外気処理に再熱装置を採用していない場合、梅雨時期などに室内が高湿度となり、医療機器の結露などのトラブルとなるケースがありました。「からっとオペ®」は冷媒の熱回収技術に着目し、冷房時の排熱を再熱に利用する空調システムです。従来の電気ヒーター式に比べ、優れた省エネルギー性と快適な環境を実現しました。

特徴

- ① 手術室内で冷房と除湿を両立
- ② マルチエアコンの冷暖フリー技術を活用した省エネルギー性の高い空調システム
- ③ 部屋単位で完結した空調システムで、改修工事が容易

■システムのイメージ



イノベーションカ

ダイダンはイノベーションを推進する拠点として、イノベーション本部を設置しています。

イノベーション本部では、「空気」「水」「光」に関する技術をコアとし、「品質を確保するための基盤研究」「お客さまに新しい価値を提供するための技術開発」「建築設備分野にとらわれないイノベーションによる新規事業創出」を3つの柱として活動しています。

イノベーション本部 技術研究所長メッセージ

ダイダンは、「ヒト」のいる環境を快適にする研究開発、建物のライフサイクル「トキ」に価値を築く研究開発、そして高度化・多様化するお客さまのニーズに応え新たな「モノ」を生み出す研究開発を行っています。また、研究開発から派生する新たな事業創出も並行で行っています。

脱炭素社会の実現に向けた地球環境保全、生産性向上や働き方改革によるDXへの取り組みは持続可能な社会の構築にも直結する大きな課題となっており、われわれもその解決に向け最優先で取り組むテーマと位置付けています。

VUCAの時代において求められるニーズは今後、より高度に、より多様になると推測されますが、社会のサステナビリティに貢献すべく、「空間価値創造企業」としてお客さまに安全・安心を届けられる研究開発をこれからも続けてまいります。

イノベーション本部 技術研究所長 仲井 章一



研究開発の推進

コア技術の強化・共有価値の創造



知的財産マネジメント

提供価値

人に健康で快適な、
モノに最適で機能的な
空間を提供

提供価値

豊かでサステナブルな
社会の実現に貢献

基幹事業の強靱化

スマートビル

ZEB PLANNER ZEB
スマートシティ
ワークエンゲージメント向上
カーボンニュートラル

新潟支店 P27
リモビス REMOVIS® P28

産業施設

データセンター
自動車(EV)
電子デバイス(半導体)
医薬品

室圧制御・バリアスマート® P41
バーチャルダクト・クリーンルームシステム® P42

新規事業創出

再生医療

再生医療の産業化

製造施設
クリニック

オールインワン CPユニット® P31

フィルタ再生

資源循環・廃棄物量削減

エアフィルタ再生サービス P29
再生プラント P30

次世代の価値を創造 サステナビリティ社会に貢献

研究開発の推進

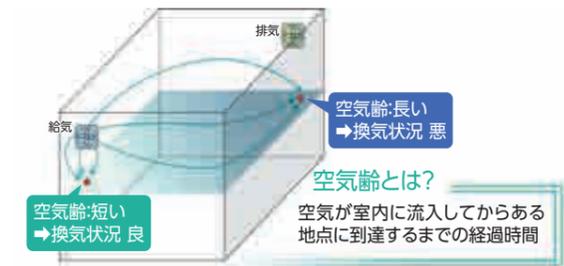
ダイダンは「空気」「水」「光」に関する技術をコアとし、高度化・多様化するお客さまのニーズに柔軟に応えるとともに、サステナブルな社会の実現に貢献するための研究開発を推進しています。お客さまの建物のライフサイクルを通じた空間価値をイノベーション力とエンジニアリング力の相乗効果により提供しています。また、建設業界の喫緊の課題である人手不足と高度施工への対応のため、高品質な現場力を支える施工効率化に関する研究開発や検証を行っています。

研究開発事例 1 最適な空気環境の提供

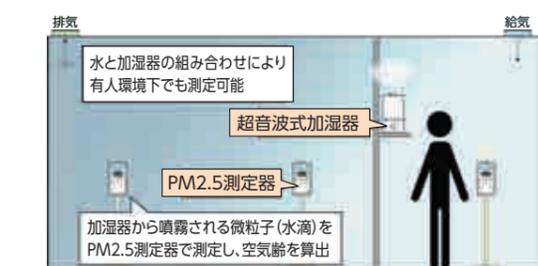
空気齢評価で新鮮な空気を提供するための研究開発

換気性能の評価として、主に新鮮外気導入量を室内容積で除した換気回数を用います。しかし、室内には換気回数で評価できない空気の流れの分布が存在します。それを評価するのが、空気齢という考え方です。既存の空気齢測定手法は、CO₂ガスを使用し、その濃度変化を測定します。そのため、人体へ危険性や大がかりな準備といった測定のハードルがありました。そこでCO₂測定の代替として、超音波加湿器から発生した微粒子をPM2.5計測器で測定することで空気齢を算出する手法の開発に取り組んでいます。この手法の確立により、簡単な準備で人のいる環境での安全な空気齢測定が実現できます。そして、空気齢の分布を改善することで、必要な場所に新鮮な空気を届けられる室内環境を作ることが可能になります。

■ 空気齢とは？



■ 加湿器とPM2.5計による空気齢測定



研究開発事例 2 高品質な医療環境の構築

移植用細胞の調製を自動化する細胞培養加工施設の開発

ダイダンは共同研究先*と連携してヒューマノイドロボットを実際の網膜再生医療の臨床現場で利用するために、世界で初めてロボット用細胞培養加工施設「R-CPF (Robotic Cell Processing Facility)」を開発しました。R-CPFでは、移植用細胞の調製に不可欠な実験空間の無菌化を達成しています。このR-CPFで培養したiPS細胞を用いる臨床研究は、2022年2月に厚生労働省の承認を受け、同年12月に実際の患者に移植されたことが公表されました。



開放型のロボットで培養した細胞が移植されたのは世界で初めてです。再生医療に用いられる移植用の細胞の製造は、培養環境の無菌化と高い操作再現性が求められ、作業への負担が大きく、自動化が強く求められています。そこで、R-CPFでは高精度な生命科学実験動作が可能な汎用ヒト型ロボットLabDroid「まほろ」と、コンパクトなクリーンルームユニット「All-in-One CP Unit」を組み合わせたシステムを設計し、臨床研究に必要なレベルの清浄度での細胞調製の自動化が可能であることを実証しました。本研究は、科学雑誌『SLAS Technology』オンライン版(2023年10月29日付)に掲載されました。ダイダンはこれからも再生医療業界の発展に貢献いたします。

*共同研究先：理化学研究所、神戸市立神戸アイセンター病院、株式会社VC Cell Therapy、ロボティック・バイオロジー・インスティテュート株式会社

研究開発事例 3 水資源の維持保全の取り組み

超節水型真空排水システムの建築物適用に向けた基礎検証

近年、気候変動対策として、ZEBやZEH*といったエネルギー消費量の削減に加えて、人々の生活に欠かせない水資源の維持保全を図るZWB(ゼロウォータービル)への関心が高まってきています。ZWBの達成においては節水技術の向上が課題の一つとして挙げられ、節水型便器などが知られています。

ダイダンは、建物における新たな排水システムとして、船舶や鉄道などで用いられる真空式排水技術に着目し、その適用検証を社外と共同で取り組んでいます。真空排水は大便器洗浄水量が1.2L/回であり、従来の重力排水と比較して約80%の節水が可能です。さらに配管の小径化や、無勾配、立上げ等の配管施工も可能といった施工の自由度向上も見込まれます。

またその超節水効果から、災害時にもバキュームカー等との組み合わせにより、平常時とほぼ同等の使用が可能と考えられ、BCP対策としての有効性も期待されています。水利用分野においても、新しい技術の普及と発展に努めてまいります。

*ZEH:Net Zero Energy Houseの略称。ZEB同様エネルギー収支をゼロ以下にする家

■ 真空排水の特徴

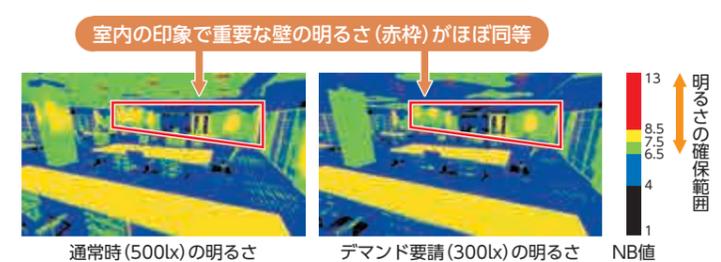


研究開発事例 4 脱炭素と快適性の両立

将来のデマンドレスポンスを見据えた照明設計

再生可能エネルギーの普及により電力の需要と供給のバランスを調整するためにデマンドレスポンス*の重要性が高くなってきています。ダイダンは、AIにより電力使用量を予測し設定されたデマンド値を超えそうな場合は、蓄電池からの電力供給や照明・空調の出力を下げることでデマンドレスポンスに対応する取り組みを行っています。一方、デマンドレスポンスの要請時に室内が薄暗くなり執務者の快適性が低下します。これは壁等の明るさが低下するためです。そこで、これまでダイダンが取り組んできた人が感じる明るさをもとにした空間設計手法である明るさ感設計のノウハウを活かしました。デマンド要請時に室内全体の照明を一律に下げるのではなく、壁面付近の照明出力を調整することにより、室内の印象が通常運用時と同程度の明るさとなるようにいたします。

本取り組みにより、デマンドレスポンス要請時においても執務者が快適な環境で働けることを可能とし、省エネ性と快適性の両立を実現しました。



*デマンドレスポンス：電力の需給量を供給量に合わせる手法。供給側の要請により需要家側が使用量を制御する

研究開発事例 **5** 高品質な施工の提供



改修工事における設備現況図作成への取り組み

建物は、用途の変更や設備の老朽化にともない改修工事が行われます。新築工事とは異なり、現況の設備を活かしながら工事を行うため、既存設備の状態を正確に把握する必要があります。しかし、度重なる改修工事にともない、最新の既存設備が図面に記録されていない場合も多く、現地調査の作業が大きな負担となります。ダイダンはさまざまなカメラを用いた現況記録技術を取り入れ、業務の効率化を目指しています。

専用のカメラで撮影することで点群データを取得することができます。点群データとは、3次元座標を保持した点の集合データで、実寸で記録することができるため、遠隔地から現況の確認や採寸などが可能で、この点群データから現況図を作成することができます。一方、設備部材の種類や情報については別途入力する必要があります。そこで今後は、画像認識技術を活用した属性情報の取得方法についても併せて研究開発を進めていきます。より信頼性と品質の高い工事の効率的な提供を目指しています。



360度カメラによる現地の3次元記録



3次元測量技術より取得した点群から既存図を作成

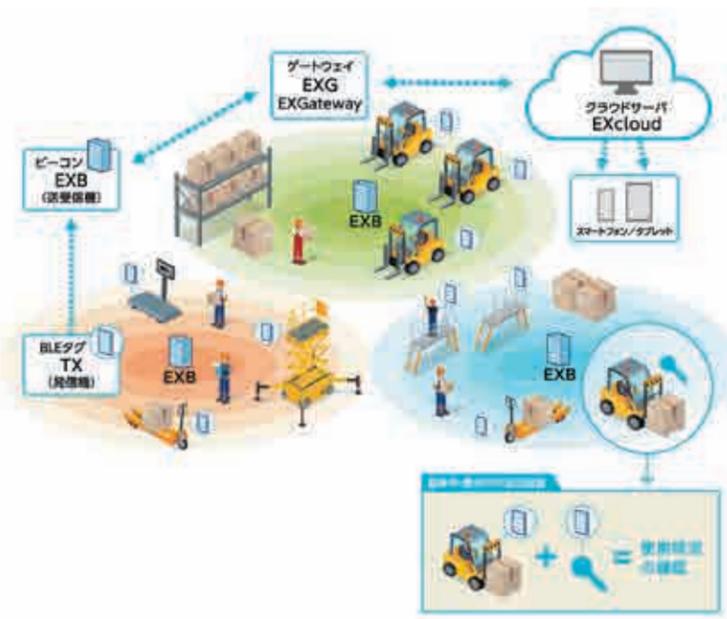
現場仮設資機材予約ソリューションの開発

DXによる建設現場の業務効率化・生産性向上の取り組みとして、IoTソリューションを提供する株式会社WHEREと「モノブッカー」(MonoBooker®)を開発しました。このソリューションは、建設現場における高所作業車などの仮設資機材の位置情報と稼働実態を可視化し、いつでもどこでも予約調整を行えるシステムです。

大型建設現場内では、高所作業車等の仮設資機材がどこにあるかの確認と使用者の把握、さらに予約の調整に多くの時間と手間を要しています。モノブッカーは、仮設資機材に発信機を装着し、クラウドで位置と稼働情報を管理し、PCやタブレット、スマホから、どこでも仮設資機材の把握と予約が可能です。

また、現場を離れた管理部門などでも仮設資機材の利用状況を把握でき、稼働率を分析し、返却などのアドバイスをすることも可能です。

採用実績は、2023年度までに累計13件となり、うち5件は他社にも活用され、業界の生産性向上に貢献しています。



知的財産マネジメント

ダイダンは、知的財産権(特許権等)に加え、有用なアイデアや技術情報を含めた「広義の知的財産」を知的財産と捉え、その創出と活用をマネジメントしています。

知的財産の創出

ダイダンは知財戦略2022は、当社全体の技術資産の価値を高めるための、知的財産の創出と活用を推進する社内戦略です。特許権等の知的財産権の他、設計や施工等の有用アイデアが自発的に提案され、集積できる仕組みを構築しています。2023年度は、施工現場で活用できる有用なアイデア(ナレッジ)を新たに3件認定しました。

ダイダンは、これからも全社員の知的財産意識、創意工夫の文化を醸成するとともに、知的財産を創出していきます。

知財総保有件数………**200**件
(2023年度末:ナレッジ含む)

社内・知財研修

研究開発による特許権だけでなく、設計や施工等の有用アイデアも重要な無形資産です。各事業所からの提案推進、技術発表会における抽出など個々の有用アイデアを集め、全社展開によるダイダンの技術力向上につなげています。

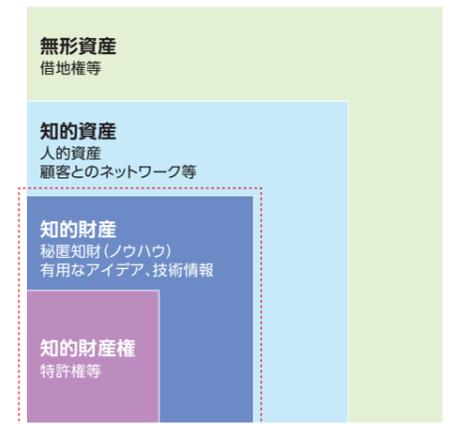
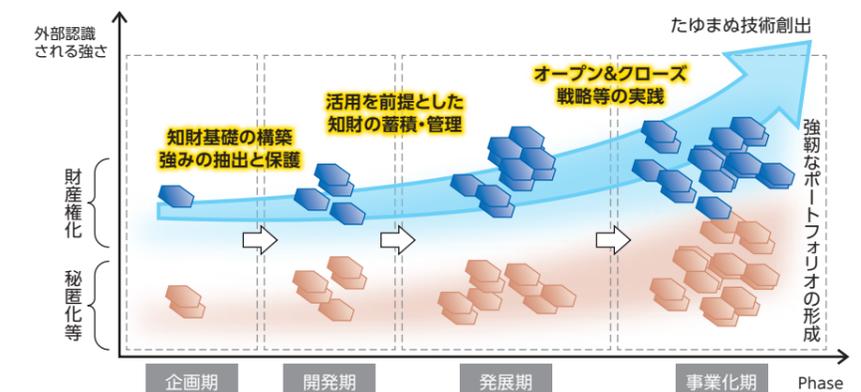
また、e-ラーニングのコンテンツ最新化や開発技術説明会での解説など、全社レベルで知財リテラシーの向上を狙った活動を強化、継続しています。

知的財産の活用

ダイダンの未来を支える新事業関連の技術についての取り組み

基盤事業である建築設備工事だけでなく、新規事業を活性化するうえでも、オープンイノベーションをはじめとした研究開発により広域の知財ポートフォリオの形成が必要不可欠です。ダイダンは、企画期から事業期に至るまで段階ごとの知財マネジメントを行うことで、広義の知的財産を蓄え、「強みの客観的な提示」「優位性の確保」「アライアンスや共創の足がかり」等に活用いたします。

技術開発における知財蓄積と活用



「広義の知的財産」:
知的財産権 + 秘匿知財、有用アイデア、技術情報
経産省「知的資産・知的資産経営とは」の図をもとに意訳、編集
https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html

「知識」「経験」「行動力」で
お客さまの期待を超える

現場力

私たちが手がける建築設備に同じものはふたつとなく、建物、利用用途、顧客ニーズにより柔軟な発想と適応力が要求されます。総合設備工事業者としての長い歴史の中で培った「知識」「経験」「行動力」、それらに裏付けられた設計提案力、施工技術力でお客さまの期待を超えていく。これがダイダンの現場力です。

施工事例①

事務所、商業施設、学校、銀行、変電所

文京ガーデンゲートタワー

P50



施工事例②

工場

トヨタバッテリー株式会社
新居第2工場

P51



施工事例③

工場

CKD株式会社北陸工場

P52



設計提案力・施工技術力の向上

P53

施工事例① 事務所、商業施設、学校、銀行、変電所

文京ガーデンゲートタワー

文京ガーデンゲートタワーは、春日・後楽園駅前地区市街地再開発事業として、「文京シビックセンター周辺地区まちづくり基本計画」に基づいて計画されました。

文京区のシンボルゾーンにふさわしい賑わいのある拠点商業地として近隣にお住まいの方々が待ちわびた施設です。

当社は大成建設株式会社様のもとで空調・衛生設備を施工しました。



■建物概要

| | |
|-----|---------------------------------|
| 所在地 | 東京都文京区小石川1-1-1 |
| 用途 | 事務所、商業施設、学校、銀行、変電所 |
| 規模 | 延床面積…94,605㎡ 地上23階、地下2階、棟屋1階 |
| 構造 | S+SRC造 |
| 竣工 | 2023年11月 |

■設備概要

| | |
|------|--|
| 空調設備 | 空冷パッケージエアコン ビル用マルチ 160系統 設備用エアコン 20系統 店舗用エアコン 31系統 |
| 衛生設備 | 上水受水槽 40㎡+40㎡×1基 上水高架水槽 12㎡ 雑用水受水槽 232㎡(躯体水槽) 雑用水高架水槽 12㎡ 加圧給水ポンプユニット 6台 消火設備(スプリンクラー、屋内消火栓、放水型スプリンクラー、窒素ガス消火、フロンガス消火、泡消火他) |

本物件の空調設備はすべて空気熱源パッケージエアコンが採用されています。オフィスフロアは冷暖フリーの室外機を用いて、ユーザーにより自由に冷暖房を設定できるようになっています。換気には直膨コイル付き全熱交換機を用いて、外気負荷を処理した空気を各温調用パッケージエアコンの吐出側に合流させることで、事務室内の室温の平準化を図り、快適性に寄与しています。

お客さまの声

本工事の文京ガーデンゲートタワーおよび文京ガーデンセンターテラスは、春日・後楽園駅前地区市街地再開発事業における3街区3施設のひとつである南街区に位置しています。

ゲートタワーは店舗、専修学校、事務所で構成されており、それぞれの引き渡し時期から7回にわたる仮使用により専修学校などから順次運営を開始することができました。

また、センターテラスは変電所、店舗、保育園からなり、変電所移設時期との関係から変電所部分とそれ以外の部分に分けて引渡しを行いました。

皆さんの努力と創意工夫により、遅滞なく仮使用することができ、平成28年から8年におよぶ長き工事もようやく終わり、令和5年11月に南街区全体の竣工を迎えることができ感謝しております。ありがとうございます。

春日・後楽園駅前地区市街地再開発組合
事務局長 小須田 喜則 様

担当者の声

当現場は地下鉄2路線に接続している他、敷地内の変電所の移設や地権者である銀行の仮設店舗対応、同じく地権者グループの新校舎移転等、7年を超える工期の中で13回にわたり順次引渡しを行わなければならない、新築工事でありながら改修工事の要素が増えていくという非常に特殊な条件でした。そのため工程、品質の管理共とても複雑になった上、工期の中でコロナ禍も経験することになりました。

このような厳しい環境の中、無事竣工引き渡しができたのも、工事に携っていただいたすべての方々のおかげです。

深く感謝申し上げます。

東京本社 技術第二部
プロジェクトマスター
榎間 務



施工事例② 工場

トヨタバッテリー株式会社 新居第2工場

トヨタグループの一員として電池生産の中核を担われるトヨタバッテリー株式会社様は、2023年12月に「KOSAI Battery Park」内で2棟目となる「新居第2工場」を竣工されました。

当社は株式会社大林組様のもとで空調・衛生設備を施工しました。



■建物概要

| | |
|-----|-------------------------------------|
| 所在地 | 静岡県湖西市新居町内山 浜名湖西岸土地区画整理事業2-187街区 |
| 用途 | 工場 |
| 規模 | 全体敷地面積…280,005.38㎡ 3階(法4階) |
| 構造 | S造 |
| 竣工 | 2023年12月 |

■設備概要

| | |
|---------|---|
| 熱源設備 | ターボ冷凍機、モジュールチラー、冷却塔 高温ヒートポンプユニット、コンプレッサー |
| 空調設備 | 外気処理機、乾式除湿機、ファンコイルユニット 圧縮空気設備、自動制御設備 |
| 給排水衛生設備 | 上水、工水、汚水、工程排水設備 屋内外消火栓、固定式粉末、移動式粉末消火設備 |

この工場は、カーボンニュートラル実現に向け、世界規模で自動車産業が直面する急激な電動化シフトの中、グローバル競争力No.1を目指した電池づくり・モノづくりを進めることを目的とされています。

本建物の主要な空調設備は、冷熱源をターボ冷凍機、温熱源をモジュールチラーによる冷水温水配管方式4管式を採用し、工程エリア用の外気処理機・乾式除湿機と空調機に供給します。

また、一般エリアはビルマルチエアコン方式を採用し、高温エージング室用には高温ヒートポンプユニットを、ドライルーム用には乾式除湿機を採用しています。

さらに主要機器に予備機を持たすことで常に状態を維持し、生産工程への影響を考慮したシステムとなっています。

お客様の声

新居第2工場新築計画へのご協力ありがとうございました。

時間の制約が厳しい中、度重なる計画変更にも常に前向きにご対応くださり、建屋竣工を迎えることができました。

貴社の経験/知見を活かしてさまざまな御提案をいただいたおかげで、快適性/省エネ性/機能性に優れた、湖西バッテリーパークを代表する工場が完成しました。

今後本格稼働に向け、さらに慌たしくなりますが、設備維持管理やアフターフォローにつきましても変わらぬお付き合いをよろしくお願いいたします。

トヨタバッテリー株式会社
プラントエンジニアリング室 建築原動G
小西 信 様

担当者の声

当現場は、先行していた短工期の第1工場と工程的に重なっていたこと、コロナ禍の影響により資機材の調達にはとても苦労しました。

また、慢性的に続く人手不足による工程調整なども苦労しましたが、お客さまをはじめ、さまざまな工事関係者のおかげで無事に竣工を迎えることができました。

改めて、ご尽力・ご協力いただいた皆さまに感謝を申し上げます。

名古屋支社豊田支店技術部技術第二課
担当部長代理
細野 夏彦



施工事例③ 工場

CKD株式会社北陸工場

CKD株式会社北陸工場は半導体製造装置向けの機器製造を強化するとともに、東北と東海地域の工場拠点を分散させることで災害時のBCP対応を図るために新設されました。

当社は清水建設株式会社様のもとで電気設備を施工しました。



■建物概要

| | |
|-----|--------------------------|
| 所在地 | 石川県小松市 |
| 用途 | 工場 |
| 規模 | 延べ床面積…23,802.14㎡ 地上2階 |
| 構造 | S造 |
| 竣工 | 2024年1月 |

■設備概要

| | |
|-------|--|
| 引込方式 | 6kV高压受電 |
| 受変電設備 | 屋外キュービクル式 高压変電設備2カ所 |
| その他設備 | 幹線(バスダクト・ケーブル)、太陽光発電(別途) 動力、電灯コンセント、直流電源装置、照明制御 インターホン、CCTV、LAN、放送 防災設備(自火報、誘導灯、非常照明) |

ISOクラス5(クラス100)の清浄度を誇るクリーンルームを備え、超精密機器の製造・検証・開発を行える設備を有しています。電気設備においてもISOクラス5(クラス100)に対応した高品質の照明器具や施工方法を採用し、品質を確保しています。

また、幹線バスダクト化により余裕を持った生産電源を確保し、すべての電源盤に電力監視装置を設置し「見える化」を実現することで、機能の向上や将来的な拡張にも柔軟に対応できる設備を整えています。

環境への配慮も欠かさず、センサーを活用した照明制御や動力負荷制御を行い、効率的なエネルギー管理を実施しています。加えて、再生可能エネルギー源として300kWの太陽光発電システムを採用することで、環境への負荷低減にも寄与しています。

担当者の声

当現場は10ヵ月間という短工期の現場でした。現場代理人として、協力業者とのスケジュール調整や資材の調達などの困難に直面しながらも、清水建設様をはじめ、協力業者様や全国からの応援社員など関係者全員のご支援を受けて竣工することができました。

お客さまとの連携も密に行い、発生した問題や課題に対しても、全員が知恵を絞り、品質を損なわずに解決することができました。

このような困難な現場を無事に竣工できたのは関係者全員の協力とチームワークがあったからこそだと考えています。

改めて、工事に関わっていただいた方々に感謝申し上げます。

北陸支店技術部技術第一課
プロジェクトマスター
小森 孝逸



設計提案力・施工技術力の向上

現場から生み出される新しい価値の共有と活用

「知恵と工夫」を全社に広げる「技術発表会」を開催

「令和5年度 技術発表会 表彰式」を2024年2月に開催しました。技術発表会は、社員が日常業務で取り組んだ「知恵と工夫」の成果やアイデアを、海外を含む全社から募集し、厳しい審査を勝ち抜いた優秀な事例やアイデアを全社に展開するものです。今回は132件の応募の中から、社長賞1件、技術本部長賞2件の計3件を都内ホテルにて表彰・発表しました。その他に優秀賞3件、奨励賞16件、参加賞2件を選出し、各事業所で表彰しています。

発表会のプレゼンテーションの様子は、社内ポータルを利用したビデオオンデマンドによって、自由に視聴できるようにしています。優れた成果を共有し、誰もが利用できるようにすることで、社員のレベルアップ、さらにはダイダンの技術、安全、品質の向上に役立てています。



表彰者集合写真

Technical Reports (テクニカル・レポート) の発行

テクニカル・レポートは、設計・施工の事例を中心に、当社の技術の蓄積と水平展開によるレベルアップを目的として発行しています。

最新号では、「産業施設関連」・「医療施設関連」の施工事例、その他特徴ある技術的に優れた竣工物件の紹介をはじめ、技術発表会で上位受賞した取り組みなど、計24件のレポートを掲載しました。

従来の、設計・施工の改善、コストダウンに向けた創意工夫に加え、高度な設備技術を駆使し、将来的な保守管理も考慮した上で設備を提供している事例や、作業環境改善の報告もありました。幅広い内容で全技術者に情報提供しています。

社内ポータルからのデータ閲覧方式としているため、「目次」や「しおり」から見たい項目に一気に飛ばしたり、PCやiPadの画面上で細かなフロー図などを自由に拡大縮小できたり、利便性にも考慮しています。



社長賞受賞者の声

この度、令和5年度技術発表会において、全国から寄せられた多くの設計・施工事例、業務改善のアイデアの中から社長賞を受賞できたことは誠に光栄に思います。

本事例は、業界に押し寄せている大きな潮流である、省エネや脱炭素および労働力不足を解決するため、デジタル技術を使い、さらに当社開発技術であるリモビスを活用できる事例です。

具体的には、電力監視システムをクラウド化したもので、設計段階では監視システムのサーバー PCでデータの保管、閲覧するものでしたが、社内ネットワークで監視したい要望に対し、客先ネットワーク要件をクリアすることができませんでした。解決策としてサーバー PCを中止し、クラウド(リモビス)上にデータを保管し、閲覧できるようにしたことで、客先ネットワーク要件をクリアすることができました。これによりサーバー PCの管理が不要になり、リモートでのリアルタイムな監視もできるようになりました。

最後に、日々デジタル技術が進化していく中で、今後もDXツールを積極的に取り入れ、さまざまな課題に挑戦し続けていけるように努力してまいります。



東京本社
技術第一部技術第二課
課長代理
中田 志功

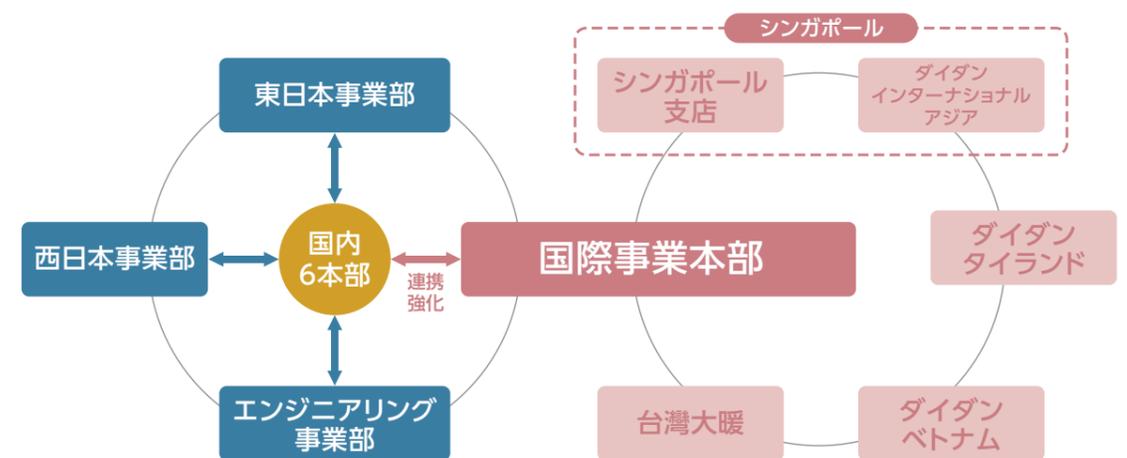
海外事業

ダイダングループの海外事業は、シンガポール、タイランド、ベトナム、および台湾の4地域で展開しています。

「海外事業の強化」を掲げた長期ビジョンPhase1は下記を実施し、昨年度終了しました。

- ・ 2021年9月、シンガポールに子会社DAI-DAN INTERNATIONAL ASIAを設立しました。
- ・ 2023年2月、シンガポールのPresico Engineeringと株式譲渡契約を締結し、持分法適用関連会社化しました。
- ・ 2023年10月、[DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.]へ増資し、資本金は5ミリオンSGDから20ミリオンSGDとなりました。
- ・ Phase1最終年の海外事業の売上高(完成工事高)は3年間でPhase1前年の約3倍となりました。

2024年度は、Phase2《磨くステージ》の最初の年度です。このステージでは、海外事業を「成長を牽引する事業」と位置づけ、さらなる事業拡大を目指しています。



シンガポール

当社が1979年に設立したシンガポール支店が最初に取り組んだ大型プロジェクトは、チャンギ国際新空港プロジェクトです。以来今日まで当空港をはじめ、各種プロジェクトに参画しています。最近では大型化する病院やリゾート施設などにも積極的に取り組んでいます。

2021年、当社は100%子会社の現地法人[DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.]を設立し、今後は支店の機能を移管しながらシンガポールにおける事業の拡大を図ってまいります。

2023年は、シンガポールで著名なセントーサ島リゾート施設の大型プロジェクトを3件受注し現在施工に取り組んでいます。



ダイダン創立120周年パーティ



Singapore Branch

設立：1979年1月
支店長：藤田 英児
スタッフ数：69名(うち日本人社員は2名)

DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.

設立：2021年9月
支店長：Khang Yap Cheng
スタッフ数：77名(うち日本人社員は3名)

タイランド

ダイダンタイランドは設立40年を迎えました。1984年の設立よりタイ国内日系工場向け設備工事会社として多くの工場新設工事に関わってきました。現在は工場の新設、増設工事だけでなく老朽化した設備の診断、維持、管理、更新、太陽光発電導入の工事等々、「工場の頼れる町医者」の立場を目指して活動の幅を広げています。

なおダイダンタイランドは、バンコク本社の他、チョンブリー県・ランブーン県に営業所を設置し、タイ国内3拠点体制で対応しています。



DAI-DAN (THAILAND) CO., LTD.

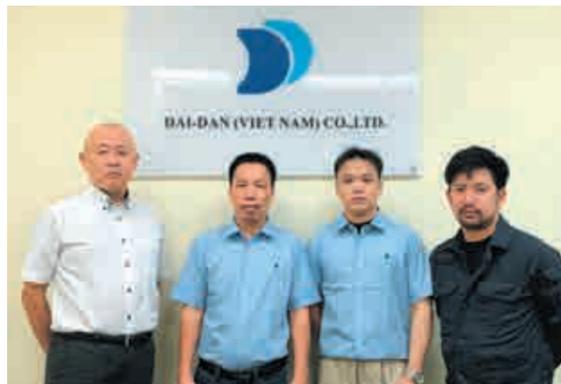
設立：1984年8月
社長：植谷 吉徳
スタッフ数：90名(うち日本人社員は8名)
ホームページ <https://www.daidan.co.th>



ベトナム

2020年10月に設立した現地法人ダイダンベトナムは、これまで日本からの技術者派遣など、ダイダングループが連携して立ち上げてきました。今後も継続して連携し、業務の拡大を図ってまいります。

なお拠点は北側(ハノイ近郊)にあります。南側(ホーチミン近郊)のプロジェクトにも対応できるよう、施工体制を整えています。



DAI-DAN (VIET NAM) CO., LTD.

設立：2020年10月
社長：板野 将次
スタッフ数：5名(うち日本人社員は2名)

台湾

海外での事業拡大を図るため、2022年4月、台湾に現地法人を設立しました。世界有数の半導体メーカーがひしめく台湾で、日本国内で実績のある「超臨界CO₂によるフィルタ・吸着材の再生サービス」を提供し、顧客獲得を目指しています。

台湾大曜股份有限公司

設立：2022年4月
社長：田中 康信
スタッフ数：1名



海外の施工実績



シンガポール リゾートワールドセントーサ
【空調設備工事】



タイランド シンフォニアPH-3 工場
【空調、衛生、電気設備工事】



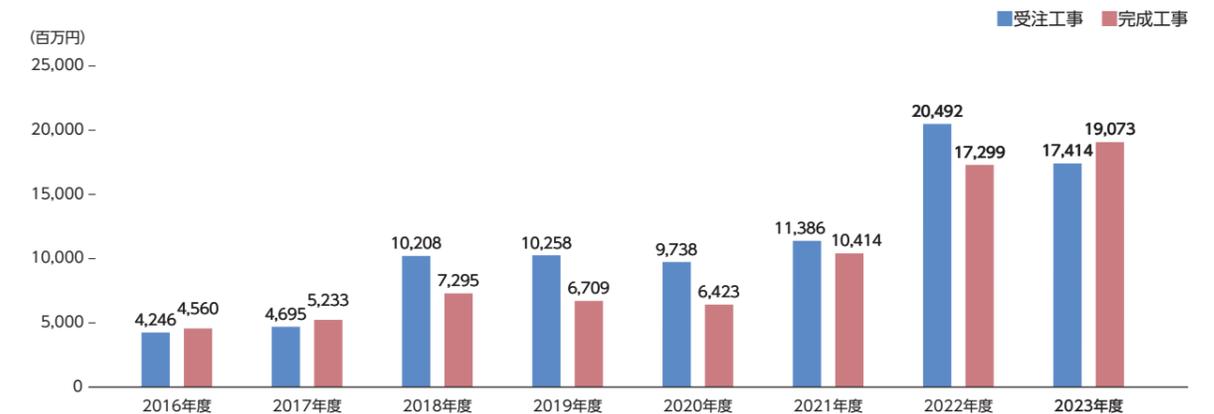
タイランド THAI OTSUKA
【空調設備工事】



タイランド WHA スクンビット25
【空調、衛生、電気設備工事】



海外事業の業績推移



国際事業本部長メッセージ

当社は、現在の中期経営計画において、海外事業を当社の成長を牽引する事業と位置づけ事業拡大を目指しています。特に海外事業の売上げの8割以上を占めるシンガポールにおいては、コンスタントな大型プロジェクト受注に向け、国内からも受注支援をしています。

一方で海外の大型プロジェクトには、その規模に比例した大きなリスクが存在します。品質管理不足によるコスト増大や工事代金回収の遅延などは国内と比較すると大きなリスクとなります。これらの対策として受注支援同様、国内から技術支援や与信管理支援などを行っています。

ところで当社の海外事業拡大の最大の課題はグローバル人材の育成です。国内での語学研修だけでなく、現地での現場研修などを実施することで、国内外で活躍できる人づくりを実現し、継続した海外事業の発展につなげてまいります。

常務執行役員 国際事業本部長
高比良 満



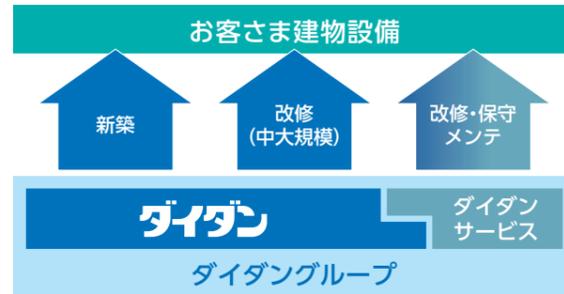
グループ会社の取り組み

ダイダングループの国内子会社は、関東圏、中部圏、関西圏に展開しており、ダイダングループとして顧客関係性維持を図るとともにさらなる強化を図っています。

ダイダンサービスでは、グループの一員として、施工した建物の改修工事・保守メンテナンスを実施しています。

建物のライフサイクルに応じて適切なタイミングで改修のご提案および施工を実施することにより、本来の機能の維持および再生を実現しています。

お客様のニーズにきめ細かく対応して、ダイダングループ全体で建物ライフサイクルを支えています。



ダイダンサービス関東株式会社

ダイダンサービス関東では、経験豊富な技術者が中心となり、主にダイダンが施工した案件の改修、修繕、保守メンテナンスを担っています。グループの一員として、ダイダンの技術力、ノウハウを活用しながらグループ全体に貢献したいと考えています。



設立：1997年12月
社長：嶋原一也
社員数：19名

ダイダンサービス中部株式会社

ダイダンサービス中部は設立4年目の若い会社です。名古屋支社と連携して、ダイダンが施工した中部圏のお客様を中心に、保守メンテナンスおよび改修工事を担っています。歴史あるダイダングループのメンテナンス部門として、「お客様の要望に応える」をモットーに実績を紡ぎ、お客様とともに歩む会社を目指しています。



設立：2021年2月
社長：木下潤
社員数：9名

ダイダンサービス関西株式会社

ダイダンサービス関西は、大阪本社と連携し関西圏でのダイダン施工案件の保守メンテナンス、小規模工事を担っています。ダイダングループとお客様との関係性維持の一端を担うことを第一に事業を展開しています。



設立：2001年4月
社長：浜田浩
社員数：28名



サステナビリティ推進

サステナビリティ推進

- 59 サステナビリティへの取り組み
- 64 環境への取り組み
- 64 環境保全への取り組み
- 66 社会とともに
- 69 「ダイダンの森」整備活動への取り組み
- 70 ダイダンは、田中希実選手を応援しています！
- 71 社員とともに
- 71 ワークライフバランス・社員の労働環境
- 74 人権デュー・ディリジェンスの取り組み
- 77 健康経営の取り組み
- 79 SMILE2024 Project
- 80 2023年3月公表の不正行為に対する再発防止

社長室人事部長メッセージ

人事部は当社の中期経営計画の人事戦略の目標「個人がより活躍できる会社への進化」実現への施策を行う重要な部門の一つです。「人づくり」の観点から人事部では、目標実現に向け組織風土の変革や、現行の人事制度の改革が重要かつ急務であると考えています。これらへの具体的施策として、従業員エンゲージメント向上のための人事評価制度の見直しや、従業員の能力向上のための研修制度の抜本的見直し、スキルアップを目的とした人材ローテーションの制度化などを他関連部門と連携して実行してまいります。

会社にとって従業員「人」は大切な存在です。これからも人事部は「人」に寄り添い、戦略目標実現へ寄与してまいります。

執行役員 社長室人事部長
立石 賢太

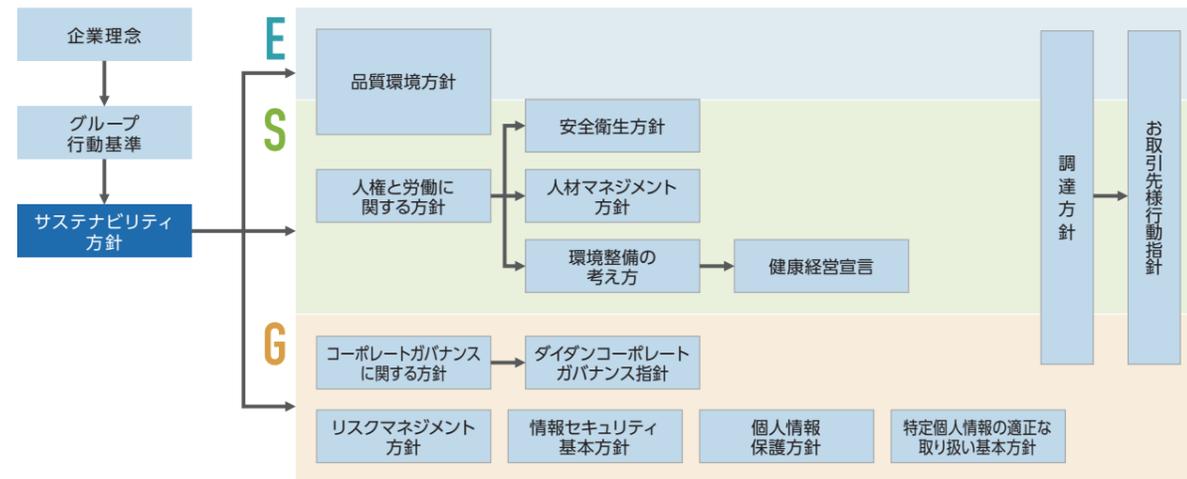


サステナビリティへの取り組み

ダイダングループサステナビリティ方針の策定

サステナビリティを巡る取り組みの基本的な方針として、「ダイダングループサステナビリティ方針」を策定しています。サステナビリティ方針は、企業理念・グループ行動基準に基づきながら、環境・社会・ガバナンスの個別方針の上位方針と位置づけています。この方針の策定により、ESG経営のさらなる推進とサステナブルな社会への貢献を目指しています。

各方針の位置づけ



ダイダングループサステナビリティ方針

当社は、企業理念に「地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける」を掲げております。この企業理念のもと、ダイダングループ行動基準に則り、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築するとともに、事業活動を通じて社会課題・環境課題の解決を図り、豊かで持続可能な社会の実現に努めます。

1. 光と空気と水を生かす環境負荷低減技術で、人々に快適な空間を提供しつつ、地球環境保全に貢献します。
2. すべての人の人権と個性を尊重した企業風土を醸成し、一人ひとりの多様性を重視した経営を推進します。
3. コンプライアンスを徹底するとともに、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化を図ります。
4. ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請に対応し、強固な信頼関係の構築を目指します。
5. 本方針をグループ会社および協力会社とも共有し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一体となって推進します。

サステナビリティ推進体制

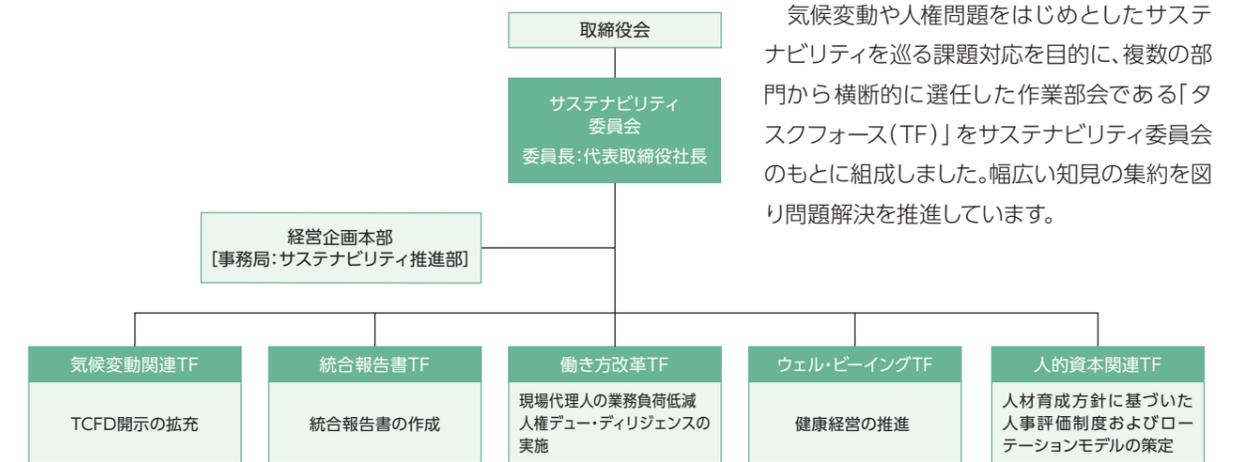
持続可能な社会の実現へ貢献するとともに、企業価値の向上を目指し、2022年4月1日に代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。あわせて、同委員会の事務局として「サステナビリティ推進部」を設置しました。

「サステナビリティ委員会」は、取締役会の監督のもと、「ダイダングループサステナビリティ方針」の実現に向け、サステナビリティに関する取り組みを検討、推進しています。関連する方針の策定やマテリアリティ（重要課題）の進捗管理・施策を審議するとともに、以下3点の事項を主に取り扱います。

1. 持続可能な社会の実現に向けた責任および事業戦略立案
2. CSR 活動、環境活動および社会貢献活動の企画、推進
3. ESG 活動に係る対外情報開示および外部評価向上施策の推進

「サステナビリティ委員会」のもとにサステナブル経営をさらに加速していきます。

タスクフォースの組成



気候変動や人権問題をはじめとしたサステナビリティを巡る課題対応を目的に、複数の部門から横断的に選任した作業部会である「タスクフォース(TF)」をサステナビリティ委員会のもとに組成しました。幅広い知見の集約を図り問題解決を推進しています。

TCFD提言に基づく情報開示

「カーボンニュートラルへの貢献」をマテリアリティ（重要課題）として位置付け、「ダイダングループサステナビリティ方針」のもと、事業活動を通じた環境負荷低減への取り組みを推進しています。



2021年8月にはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに「TCFDコンソーシアム」へ参画しました。TCFD提言が推奨する4つの項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について開示しています。

今後も、気候変動が事業活動に及ぼす影響の分析をさらに進め、気候関連の適切な情報開示に取り組んでいきます。

TCFD推奨 気候関連情報開示項目

| ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標と目標 |
|--------------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|
| 気候関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンス | 気候関連のリスクおよび機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響 | 気候関連のリスクについて組織が特定・評価・管理する手法 | 気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標 |

1.ガバナンス

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、ESG・サステナビリティに関する事業戦略の立案および取り組みについて審議するサステナビリティ委員会（委員長:代表取締役社長執行役員）を取締役会の下に設置しています。

サステナビリティ委員会（年2回以上の開催を予定）は、気候変動への対応を含む事業戦略（マテリアリティへの対応）やリスクと機会に関する取り組みの状況について審議し、その結果を取締役会に報告・付議し、取締役会による監督を受ける体制となっています。また、サステナビリティ委員会の下部組織の一つとして部門横断で組織される作業部会「気候変動関連タスクフォース」を設置し、TCFD提言に沿った情報開示の拡充を図っています。

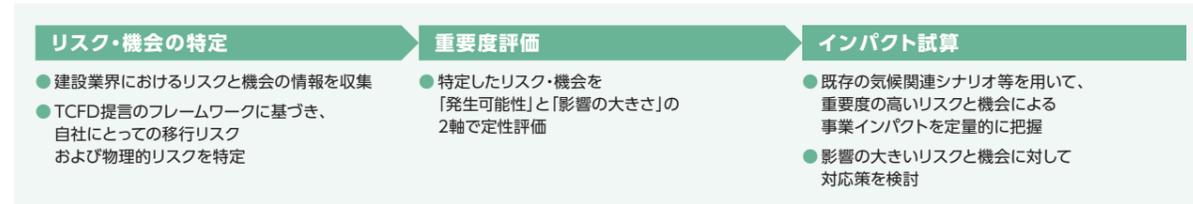
当社の気候変動対応に関する最高責任者は、代表取締役社長執行役員であり、気候関連リスクと機会への対応やTCFD提言に沿った開示対応等を中心となって推進しています。また、当社のリスク全般を管理するリスクマネジメント委員会を代表取締役社長執行役員が主管し、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会が相互に情報共有を行うことで、リスク管理においても気候関連リスクの観点を反映しています。

2. 戦略

当社は、気候変動が事業にとって重要な課題であることを認識しており、2021年度は、気候関連のリスクおよび機会を短期から長期の視点で特定し、その影響を評価しました。2022年度は、1.5℃シナリオ等を用いて分析を実施し、気候変動による事業インパクトの試算および対応策の検討をしました。下表は、当社が認識している主な気候関連リスクと機会、およびその対応策です。

今後は、これらの気候関連リスクと機会の分析結果をもとに、マテリアリティとして設定した「カーボンニュートラルへの貢献」に係る取り組みに反映していきます。

分析のプロセス



シナリオ設定について

シナリオ

シナリオ分析では、パリ協定の目的に合わせ地球の平均気温上昇を産業革命以前の水準から1.5℃までに抑制する世界(+1.5℃の世界)と、なりゆきで進む世界(+4℃の世界)の2つの世界を設定しました。

+1.5℃の世界では、IEA WEOのNet Zero Emissions by 2050(NZE)シナリオやAnnounced Pledges Scenario(APS)、IPCCのRCP2.6、+4℃の世界では、IEA WEOのStated Policies Scenario(STEPS)、IPCCのRCP8.5を参照しています。

対象

分析対象事業は、国内事業としています。当社の国内売上は、全体の9割を占めています。

時間軸

短期を現在～3年以内、中期を2030年まで(ダイダング長期ビジョン「Stage2030」期間およびSDGs目標年)、長期を2050年(2050年カーボンニュートラル)頃までと設定しています。また、将来的な財務影響の時間軸については、2030年時点分析対象としています。

※移行リスクにおけるカーボンプライシングと物理的リスクは利益への影響度を、それ以外のリスクおよび機会は売上への影響度を評価しました
 ・利益に関する影響度評価基準…(小:~1億円以下、中:~10億円以下、大:10億円超)
 ・売上に関する影響度評価基準…(小:~20億円以下、中:~200億円以下、大:200億円超)

気候関連リスクと機会一覧

| リスク分類 | 主なリスク | 時間軸 | +1.5C | +4C | 対応策 |
|--------|-----------------------|-------|-------|-----|---|
| 政策・法規制 | カーボンプライシング | 中期～長期 | 小 | 小 | ・実質再生可能エネルギー由来電力への切替 ・自社のZEB化を含む、自社施設の消費エネルギーの削減 ・エコカー導入の推進 ・BIM・WEB会議・クラウド等のICTを活用したDX推進による事業活動のコスト低減 |
| | 新築ビルの建設に対する規制の強化 | 短期～長期 | 大 | 中 | ・新築ビルに対する規制強化・認証制度・省エネルギー基準への対応不足により、受注機会を逸失する |
| 移行リスク | 再生可能エネルギー・省エネルギー技術の普及 | 短期～長期 | 大 | 中 | ・自社ZEBの運用ノウハウを活用した省エネルギー設備提案の推進 ・大学等と連携した共同研究等のオープンイノベーションの推進 |
| | 顧客行動の変化 | 短期～長期 | 大 | 大 | ・脱炭素社会に向けた技術動向、顧客の設備投資動向を捉えた営業企画の強化 |
| 評判 | 投資家・株主の行動変化(ESG投資の拡大) | 短期～長期 | — | — | ・IR活動でのサステナビリティ情報発信と対話の強化 |
| | 顧客からの評判の変化 | 短期～長期 | 大 | 大 | ・ウェブサイト、統合報告書による積極的な情報発信 ・カーボンニュートラルに向けたイニシアティブへの積極的な参加 ・「ダイダングの森」育成・整備活動の推進 |

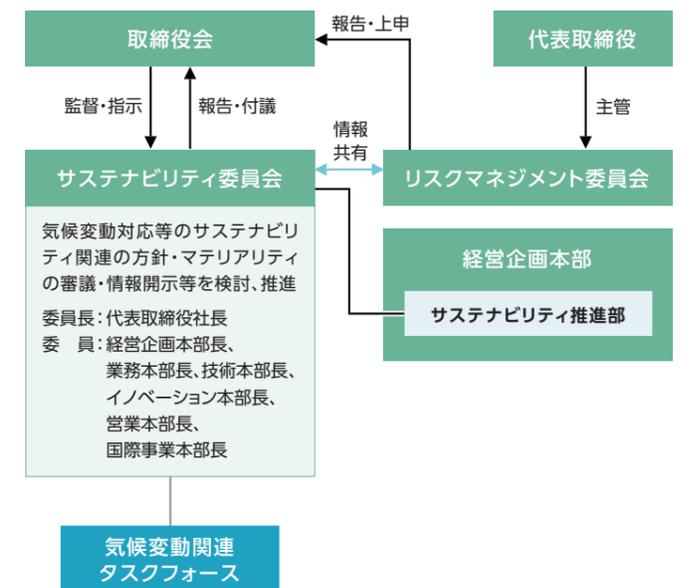
| リスク分類 | 主なリスク | 時間軸 | +1.5C | +4C | 対応策 |
|--------|------------------------------|-------|-------|-----|--|
| 物理的リスク | 急性リスク 気象災害の頻発・激甚化(台風、豪雨等) | 短期～長期 | 小 | 小 | ・事業継続マネジメントシステムの運用によるリスク軽減 ・自社のZEB化によるレジリエンス強化 |
| | 慢性リスク (夏季)平均気温の上昇 | 短期～長期 | 小 | 中 | ・空調服を導入し、熱中症防止対策を実施 ・施工現場でのDX推進、ロボット活用による生産性向上と労働時間抑制 |
| | 降水パターンの変化 | 短期～長期 | 小 | 小 | ・サプライヤー、協力会社などサプライチェーンの連携強化 |

| 機会分類 | 主な機会 | 時間軸 | +1.5C | +4C | 対応策 |
|------------|---|-------|-------|-----|---|
| 機 会 | 省エネルギー・再生可能エネルギー技術の普及に伴う省エネルギービルやスマートシティ関連の需要拡大 | 短期～長期 | 大 | 大 | ・省エネルギー改修提案、ZEB化技術・IoT技術を生かした提案により、再生可能エネルギーおよびZEB案件の営業を強化 ・再生可能エネルギーの有効活用やZEB化に関する技術開発を推進 |
| | エネルギーマネジメント関連技術の導入強化 | 短期～長期 | 中 | 小 | ・遠隔監視・制御システム開発等により、建物および建物群のエネルギーマネジメントのためのソリューションサービスを展開 |
| | 再生可能エネルギーの促進に係る政策強化 | 短期～長期 | 大 | 中 | ・再生可能エネルギーを有効活用するための技術開発を推進 |
| | 顧客行動の変化 | 短期～長期 | 大 | 大 | ・自社のZEB化で検証したZEBとウェルネスを実現する次世代オフィスの提案 |
| 製 品 / サービス | (夏季)平均気温の上昇 | 短期～長期 | 中 | 中 | ・冷房能力増強工事の提案強化 |

3. リスク管理

当社は、事業に関するリスクを最小化するために、リスクマネジメント方針を策定し、リスクマネジメント委員会にて主なリスクを発生頻度、脅威度等に基づき、総合的に判断して特定・評価しています。当社の気候関連リスクと機会については、サステナビリティ委員会の作業部会である気候変動関連タスクフォースが中心となり、気候関連リスクの重要度評価およびリスクと機会が当社事業に与える影響について特定・評価し、その取り組みの進捗状況等について取締役会に報告しています。

また、サステナビリティ委員会における討議内容について当社のリスクを管理するリスクマネジメント委員会と相互に情報共有することにより、リスクマネジメントプロセスに気候関連リスクが適切に反映される体制を構築しています。



4. 指標と目標

当社は、マテリアリティ(重要課題)の一つとして「カーボンニュートラルへの貢献」を特定しています。そのマテリアリティに基づき、気候関連リスクと機会を適切に評価するために、中長期の定量的な目標を策定したうえで、活動を推進しています。

温室効果ガス排出量については、Scope1+2を2030年までに2019年度比で43%削減することを目標としています。これまでに自社社屋のZEBへの建替え、実質再生可能エネルギー由来の電力への切り替え、およびハイブリッド車等エコカーの導入促進等の取り組みをしてきました。今後も、太陽光発電の増設、オフィスの再生可能エネルギー化、プラグインハイブリッド車、バッテリー式電気自動車、水素自動車などの切り替え、大阪本社のガス空調の脱炭素化を進めていきます。

2030年の目標の達成に向けて、再生可能エネルギーの活用や脱炭素に貢献する施工・設計技術の研究・開発を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。Scope3については、建物運用段階のCO₂削減に貢献できるよう、設計提案の採用によるCATEGORY11の削減提案を推進します。また、過去の温室効果ガス排出量を開示していますが、今後は目標値の設定を含め、取引先等との積極的な対話を通じたサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減を図っていきます。

| 分類 | 項目 | 2023年 3月期実績 | 2024年 3月期実績 | 2027年 3月期目標 | 2030年 3月期目標 |
|----------------|--|--|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 温室効果ガス 関連事項 | Scope1+2の温室効果ガス排出量の削減(連結) | 27.5%削減 (2019年度比) | 24.1%削減 (2019年度比) | 36.4%削減 (2019年度比) | 43.0%削減 (2019年度比) |
| 投資関連事項 | 太陽光発電の発電量 | 155MWh | 158MWh | 181MWh | 200MWh |
| | オフィスの再生可能エネルギー化 | 79.2% | 82.6% | 91.1% | 100% |
| | プラグインハイブリッド車、バッテリー式電気自動車、 水素自動車(燃料電池車)などへの切り替え | 2.0% | 1.9% | 10.0% | 20.0% |
| | 大阪本社でのガス空調の脱炭素化 | — | — | — | 再生可能エネルギー への切替完了 |
| | 脱炭素関連研究開発費 | — | 83.8百万円 | 10億円 (過去3年間の累計) | 27.5億円 (過去6年間の累計) |
| 事業関連事項 | ZEB関連工事の累積数の増大(受注件数・延べ床面積) | 受注件数16件 延べ床面積 456,261㎡ (過去2年間の累計) | 受注件数27件 延べ床面積 836,198㎡ (過去3年間の累計) | — | — |
| | Scope3 CATEGORY11の削減提案の推進 設計提案の採用による建物運用段階のCO ₂ 削減貢献量(運用期間15年) | 224,640tCO ₂ | 324,464tCO ₂ | 200,000tCO ₂ 以上 | 200,000tCO ₂ 以上 |

Scope別温室効果ガス排出量

| Scope・カテゴリ | 該当する活動 | 排出量(単位:tCO ₂) | | | | 削減率(%) | |
|------------|-----------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | 2019年度 (基準年) | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | | |
| Scope1 | 直接排出 | 1,866 | 1,726 | 1,698 | 1,618 | △13.3 | |
| Scope2 | エネルギー起源の間接排出 | 2,136 | 2,009 | 1,203 | 1,420 | △33.5 | |
| Scope1+2 | | 4,002 | 3,735 | 2,901 | 3,038 | △24.1 | |
| Scope3 | Scope1,2以外の間接排出 | 2,257,103 | 1,708,291 | 2,081,394 | 2,296,865 | 1.8 | |
| Scope3内訳 | | | | | | | |
| カテゴリ | 1 | 購入した製品・サービス | 249,040 | 190,106 | 231,283 | 213,592 | △14.2 |
| | 2 | 資本財 | 1,103 | 4,082 | 9,796 | 6,332 | |
| | 3 | Scope1,2に含まれない燃料 及びエネルギー関連活動 | 740 | 704 | 568 | 580 | |
| | 4 | 輸送、配送(上流) | 23,979 | 18,587 | 22,651 | 21,047 | |
| | 5 | 事業から出る廃棄物 | 1,083 | 1,166 | 1,411 | 1,133 | |
| | 6 | 出張 | 359 | 225 | 312 | 309 | |
| | 7 | 雇用者の通勤 | 462 | 467 | 469 | 486 | |
| | 11 | 販売した製品の使用 | 1,977,386 | 1,490,628 | 1,812,174 | 2,050,614 | 3.7 |
| | 12 | 販売した製品の廃棄 | 2,951 | 2,325 | 2,730 | 2,773 | |
| | Scope1+2+3 | | 2,261,105 | 1,712,026 | 2,084,295 | 2,299,903 | |

※Scope1,2は国内および海外連結グループを対象範囲、Scope3は国内単体を対象範囲としている
※カテゴリ8~10、13~15は該当なし

環境への取り組み

持続可能な地球環境の構築に寄与することが
私たちの使命であると考えています。



環境保全への取り組み

事業活動を通じた環境負荷低減の取り組み

当社は、「カーボンニュートラルへの貢献」をマテリアリティ(重要課題)に位置づけ、温室効果ガスの削減ならびに再生可能エネルギーの利用促進に取り組んでいます。

持続可能な社会の実現のために当社が最も寄与できることは、環境負荷の少ない建築設備の提供であり、そのためにもお客さまへの提案活動を積極的に推進しています。また、当社の事業活動にともなう環境負荷の低減も不可欠であり、オフィスならびに施工現場における省エネ、省資源化に取り組んでいます。

地球温暖化に影響するフロンの漏洩防止、産業廃棄物の排出削減と分別、ならびに水使用量の削減や水資源の保全に対する取り組みを継続することも重要と考えています。

当社は、ISO14001の国内全事業所一括認証を維持し、社員および関係者が環境保全に対する認識をさらに深め、SDGsの達成や生物多様性の保全に貢献していきます。

環境マネジメントシステム(国内単体を対象範囲) 2023年度環境目標・活動結果

| | 主な目標または監視項目 | 2022年度実績 | 2023年度実績 | 2023年度目標 | 判定 |
|------------|---|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------|
| 温室効果 ガス | Scope1(直接排出量)*1の把握と削減 | 1,698tCO ₂ | 1,618tCO ₂ | | — |
| | Scope2(間接排出量)*2の把握と削減 | 1,106tCO ₂ | 1,338tCO ₂ | | — |
| | Scope1+2(原単位)の把握と削減 完成工事高(百万円)当たりの温室効果ガス排出量 | 16.8kgCO ₂ /百万円 | 16.8kgCO ₂ /百万円 | | — |
| | 消費電力量の把握と削減 (うち再生可能エネルギー量) | 5,201,941kWh (2,611,297kWh) | 5,942,389kWh (2,881,262kWh) | | — |
| | オフィスの温室効果ガス排出量の削減 | 498tCO ₂ | 504tCO ₂ | 500tCO ₂ 以下 | △ |
| | ハイブリッド車等エコカー導入率の向上 | 98.6% | 99.5% | | — |
| | Scope3 CATEGORY11*3の削減提案の推進 設計提案によるCO ₂ 削減提案量(運用期間15年) | 468,585tCO ₂ | 512,254tCO ₂ | 480,000tCO ₂ 以上 | ○ |
| 廃棄物 | Scope3 CATEGORY11*3の削減提案の推進 設計提案の採用によるCO ₂ 削減貢献量(運用期間15年) | 224,640tCO ₂ | 324,464tCO ₂ | | — |
| | 産業廃棄物総排出量の把握と削減 (うち廃プラスチック類の排出量) | 10,452ton 1,293ton | 7,592ton 1,069ton | 10,000ton以下 1,000ton以下 | ○ △ |
| | 産業廃棄物最終処分量の把握と削減 | 1,134ton | 1,298ton | | — |
| | オフィスの一般廃棄物排出量の把握と削減 | 110ton | 95ton | | — |
| | 産業廃棄物の分別の推進 混合廃棄物の排出率の低減 | 10.8% | 17.1% | 9%以下 | △ |
| 水資源 | 水資源投入量の把握と削減 (うちオフィスにおける水資源投入量) | 83,560㎡ (12,614㎡) | 65,120㎡ (13,126㎡) | | — — |
| | 水資源投入量(原単位)の把握と削減 完成工事高(百万円)当たりの水資源投入量 | 0.502㎡/百万円 | 0.371㎡/百万円 | | — |
| その他 | グリーン購入率の向上 | 51.1% | 56.3% | 55%以上 | ○ |
| | オフィスにおけるコピー用紙使用量の削減 | 46.7ton | 40.9ton | 46ton以下 | ○ |

※1 Scope1:ガス、灯油、ガソリン消費によるCO₂排出量 ※2 Scope2:二次エネルギー(電力)消費によるCO₂排出量
※3 Scope3 CATEGORY11: 施工した設備の運用に関するCO₂排出量

温室効果ガスの排出量削減への取り組み

当社は、オフィスの消費エネルギーの削減、エコカーの導入の促進に取り組んでいます。2021年度より本社をはじめ、支店、営業所など国内21カ所のオフィスを対象に、実質再生可能エネルギー由来の電力へ順次切り替えました。

これによりオフィスの温室効果ガス排出量は切り替え前と比較して、約1,200tCO₂の削減となりました。その結果、2023年度実績は2019年度比24%削減となりました。今後も、2019年度を基準として2030年度に43%削減の目標を掲げて取り組んでいきます。

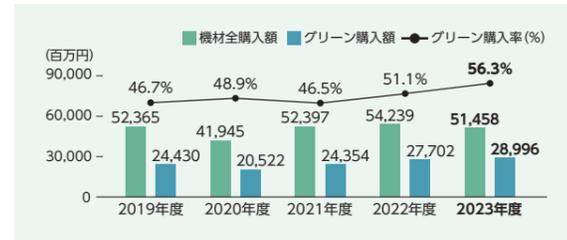
■温室効果ガス排出量実績



グリーン購入の実績

当社は、「省エネルギー・高効率機器の採用」「エコ材料の採用」「長寿命化機材の採用」「低大気汚染機器の採用」「節水型器具などの採用」の5つの活動項目に対して、「グリーン購入対象品目」を定めており、お客さまに「グリーン購入」を積極的に提案しています。2023年度のグリーン購入率は、56.3%となりました。

■グリーン購入実績



品質環境マネジメントシステム

品質環境方針

企業理念「地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける」に基づき、品質の確保と環境の保全に貢献する企業活動を実践し、お客様の満足向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に寄与する。

- 豊かで持続可能な社会の実現に貢献し続ける企業を目指す。
- 品質環境に関する法令および社会規範ならびに当社が定める諸規程を順守し、社会の発展と地球環境保全に貢献する。
- 現場力の強化、生産性の向上を図るとともに、社員の能力向上および協力会社との関係強化に努め、確かな品質を提供する。
- 環境負荷の低減および資源やエネルギーの有効利用に寄与する技術の開発・提案・施工に取り組む。
- 企業活動を通じて気候変動の緩和、廃棄物の削減、水資源の保全に取り組み、生物多様性および生態系の保護に貢献する。
- 企業市民として環境・社会貢献活動に取り組むとともに、積極的に情報を公開し、社会とのコミュニケーションを推進する。
- 品質環境目標を社内に周知し、その活動成果の向上のため、改善を継続する。

産業廃棄物の分別への取り組み

当社は、すべての施工現場で廃棄物の分別を推進しています。

2023年度に当社が排出事業者となった施工現場の産業廃棄物総排出量は、約7,592トン、分別率は82.9%となりました。また、オフィスにおいても廃棄物の削減と分別を推進しています。2023年度のオフィスからの一般廃棄物量は、約95トンとなりました。

■産業廃棄物の分別実績



設計提案採用によるCO₂削減貢献量

当社は、設計段階において、お客さまへの省エネルギー提案を積極的に行い、建物運用段階のCO₂削減に務めています。2023年度の設計提案によるCO₂削減提案量は512,254tCO₂、設計提案採用によるCO₂削減貢献量は324,464tCO₂となりました。

■設計提案採用によるCO₂削減貢献量実績 (運用期間15年)



水資源への取り組み

当社は、オフィスにおける水資源投入量の把握と節水型器具の導入による水資源使用量の削減に取り組んでいます。またお客さまへの雨水利用、排水再利用、節水型器具等の水資源有効利用提案を積極的に推進しています。さらに海岸や河川の美化・清掃活動など地域の環境貢献活動への参加を促進しています。

社会とともに

責任ある企業市民として、業界や地域のために、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

防災協定の締結 (地域社会との連携)

当社は、所属する業界団体を通じ、地方自治体の応急対策活動に関する防災協定を締結しています。また、特定の地方自治体および業界団体と直接協定を結び、迅速な応急支援体制も整えています。

被災した地域の復旧に向けた活動に積極的に参加することにより、地域住民の方の生活や地域事業活動の早期復旧の支援を行います。

社外に向けた技術情報発信

わが国の建築設備業の発展に寄与するため、当社では、業界団体・学会活動の運営支援、外部組織への講師派遣を行っています。特に外部組織への講師派遣では、当社の技術社員が全国の研修機関や学校法人で、設備技術の指導を行っています。

■外部団体 所属役員一覧 (2024年9月現在)

| 派遣先 | 外部団体 | 役職 |
|-------------------|------|-------|
| 一般社団法人日本空調衛生工事業協会 | | 会長 |
| 一般社団法人電気設備学会 | | 理事 |
| 一般社団法人日本電設工業協会 | | 諮問委員 |
| 一般社団法人日本計装工業会 | | 運営協議員 |
| 一般社団法人建築設備技術者協会 | | 理事 |
| 一般社団法人建築設備総合協会 | | 理事 |
| 一般社団法人日本建築設備診断機構 | | 理事 |
| 一般社団法人日本電気工事士協会 | | 副会長 |
| 公益財団法人建設業適正取引推進機構 | | 理事 |
| 一般社団法人公共建築協会 | | 理事 |

■講師派遣先一覧 (2023年4月～2024年3月)

| 派遣先 | 授業内容 | 役職 |
|-------------|---------------|-------|
| 大阪配管高等職業訓練校 | 仕様・積算の基礎知識の習得 | 非常勤講師 |
| 大阪大学 | 環境動態学 | 非常勤講師 |
| 職業能力開発総合大学校 | エアコン研修 | 非常勤講師 |
| 工学院大学 | 建築音響 | 非常勤講師 |
| 東洋大学 | 環境設備工学 | 非常勤講師 |
| 東洋大学 | 設備計画 | 非常勤講師 |
| 関東学院大学 | 空調計画特論 | 非常勤講師 |

ダイダンは社会活動基金による助成

1993年4月、創業90周年事業の地域貢献活動の一環として、公益財団法人大阪コミュニティ財団に「ダイダンは社会活動基金」を設置しました。その運用収益で、身体障がい者支援、人権教育の充実をはじめ、社会福祉の増進に向けた活動を推進しています。

「ダイダンは技報」の発行

当社の技術開発、研究内容を社外に向けて紹介することを目的として、毎年9月に「ダイダンは技報」を発行しています。実験、検証方法から解析結果まで、グラフや写真を用いて詳しく説明しています。2024年9月に118号を発行し、国立国会図書館へ寄贈しています。



掲載内容

- 真空排水システムの基礎検証
- 冷媒銅管溶接効率化を目的とした局所窒素置換治具の開発
- 新潟支店建て替え計画コンセプト
- カーボンニュートラル時代に向けた照明設備
- 自然換気の有効利用に向けた検討
- ZEBの基本計画の要点とBELSデータベースの分析
- 大規模現場における現場事務所のウェルネス化事例
- ダンパーの漏気量の検証
- 天カセ用プロペラファンの効果検証
- クラウド型監視・制御システムREMOVISの海外向け対応の概要およびシンガポール支店での導入検証
- ニューラルネットワークによる室内温度予測
- 写真測量法より作成した建物3DモデルによるCFD活用の検討
- 環境見える化システムの開発
- 細胞培養加工施設の作業環境に関する研究
- エアバリアブースの開口部における気流性状の検証
- セラボ殿町CPFにおける環境モニタリングデータの分析
- 停電時におけるクリーンルーム内の浮遊微粒子の分析

BEACH CLEAN-UP PROGRAM 2023

2023年10月21日に「BEACH CLEAN-UP PROGRAM 2023」に参加しました。
シンガポール支店およびグループ会社であるDAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.のスタッフが参加し、East Coast Beachの清掃活動を実施いたしました。



社会貢献活動

当社は、全員参加の意識を持ち、身近な地域での清掃活動を中心とした社会貢献活動を推進しています。それぞれの活動は、社内のイントラネット掲示板に掲載して、社会貢献活動の啓発を行っています。

| 事業所 | 活動名称 |
|------|-----------------------------|
| 全社 | エコキャップ収集(180,535個/2023年度) |
| 全社 | チャリティーカレンダー市(1,440部/2023年度) |
| 東北支店 | 仙台まち美化サポートプログラム |
| 千葉支店 | 街中オープンガーデン作戦 |

| 事業所 | 活動名称 |
|-------|-------------------------------|
| 福井営業所 | 市民総ぐるみ環境美化運動 クリーンアップふくい大作戦 |
| 新潟支店 | 道の駅豊栄ブラッシュアップ大作戦 |
| 京都支店 | 京都市まちの美化実践活動 |



現場周辺の清掃活動(豊田支店)



エコキャップ収集作業(北陸支店)

| 支援先 | 支援内容 |
|----------------------------|----------------|
| 陸上中長距離 田中希実選手 | 個人スポンサー |
| Bリーグ アルバルク東京 | ゴールドパートナー |
| Jリーグ 町田ゼルビア | シルバーパートナー |
| 胎内DEERS (アメリカンフットボール) | オフィシャルスポンサー |
| WRO Japan (国際ロボットコンテスト) | ナショナルシルバースポンサー |
| 東京陸上競技協会 | 陸上競技大会協賛 |
| 一般社団法人 日本ろう者サッカー協会 | オフィシャルパートナー |
| 一般社団法人 パラフットボール | イベント協賛 |



アルバルク東京



町田ゼルビア



胎内DEERS



WRO Japan



東京陸上競技協会

「ダイダンの森」整備活動への取り組み

森林は、二酸化炭素を吸収し、多様な生物を育み、豊かな水の恵みをもたらすことから、ダイダンがその育成を支援することは、サステナブルな社会の実現に向け価値が高いと考えています。

ダイダンでは、本社・支店のある9カ所で各自治体と協定を結びました。



【東京本社】 埼玉県森林CO₂吸収量認証書
 【北陸支店】 森林整備活動CO₂吸収証書
 【大阪本社】 CO₂吸収証書
 【四国支店】 「香川県森林の整備等によるCO₂吸収量」認定書
 【九州支社】 熊本県森林吸収量認証書

ダイダンの森活動一覧

| 事業所 | 活動場所(規模) | 活動日 | 実施内容(本数) | CO ₂ 吸収量 |
|-------|-------------------------|-------------|--------------------------------|---------------------------|
| 北海道支店 | 道民の森・神居尻地区「水源の森」(1.0ha) | 2023年10月7日 | 下草刈り | — |
| 東北支店 | 宮城県黒川郡大和町宮床字(3.47ha) | 2023年5月27日 | 記念植樹・植樹活動 | — |
| 東京本社 | 埼玉県入間郡毛呂山町大字(4.55ha) | 2023年6月17日 | ヒノキの間伐(4本) | 8.6 tCO ₂ /年 |
| 名古屋支社 | 三重県菟野町大字(6.5ha) | 2023年10月21日 | ミツマタ、イロハモミジ、アスナロ、コヤマキの植樹(計30本) | — |
| 北陸支店 | 石川県かほく市大崎地区(0.52ha) | 2023年10月28日 | クロマツの植樹(250本) | 0.2 tCO ₂ /年 |
| 大阪本社 | 滋賀県甲賀市甲南町杉谷(12.56ha) | 2024年3月9日 | 樹木保護のためのテープ巻(48本)、伐倒(2本) | 19.36 tCO ₂ /年 |
| 中国支店 | 岡山県小田郡矢掛町(1.6ha) | 2023年11月18日 | ヤマザクラ、イロハモミジの植樹(計150本) | — |
| 四国支店 | 香川県木田郡三木町(2.85ha) | 2023年12月9日 | ヒノキの植樹(600本) | 1.2 tCO ₂ /年 |
| 九州支社 | 熊本県球磨郡湯前町字(10.61ha) | 2023年11月11日 | オビスギの植樹(500本) | 1.05 tCO ₂ /年 |



活動後の集合写真【埼玉県】



伐倒作業【埼玉県】



樹木保護用のテープ巻き【滋賀県】



ヒノキの植林【香川県】

「ダイダンの森 ゆのまえ」活動報告

2023年11月11日熊本県湯前町にて「ダイダンの森ゆのまえ」第2回目の活動を実施しました。社員とその家族32名が参加し、湯前町の協力のもと約500本のオビスギを植樹しました。

植樹が終了後、近隣のユノマエグリーンパレスへ移動し、バーベキュー、温泉、キャッチボール、草スキー等で親睦を図りました。

参加した子供たち4名は、来年も是非参加したいとのことで、地球環境保護の実践教育につなげていきたいと思えます。



ダイダンは、田中希実選手を応援しています！

当社は、2021年3月より陸上・中長距離の田中希実選手(New Balance所属)の競技活動を支援しております。田中選手の「従来の常識を超え、距離の異なる種目で世界に挑戦を続けていく姿」に感銘を受けるとともに、当社の策定する長期ビジョン「Stage2030」における「新たなStageに挑戦し価値を創造していく」企業イメージを重ね、支援企業の一社となりました。

2023年11月に田中選手と田中コーチが東京本社に表敬訪問され、田中選手は、「2023年は国内外のさまざまな場所で多くの大会に挑戦することができ、とても良い経験となった。2024年のパリオリンピックをはじめ、2025年には東京での世界陸上選手権大会の開催が予定されている。故障することなく、チャレンジを続けていきたい」との抱負を話されました。

ダイダンは、今後も田中選手への支援を続けてまいります。



左から北野相談役、田中コーチ、田中選手、藤澤会長、山中社長

DATA 主な経歴／成績 (2024年8月現在)

- ◆主な日本記録保持種目
1000m/1500m/1マイル/
3000m/5000m/5km(ロード)
- ◆東京2020オリンピック
1500m(8位入賞)/5000m
- ◆ブダペスト2023世界陸上
1500m/5000m(8位入賞)
- ◆パリ2024オリンピック
1500m(準決勝進出)/5000m



社員とともに

社員一人ひとりを尊重し、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。



ワークライフバランス・社員の労働環境

環境整備の考え方

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作るために、働き方改革を通じてワークライフバランスと適切な労働環境を実現し、社員の多様性を尊重して、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供する制度を整備することを基本的な考えとしています。

社員が個性と能力を発揮して活躍しています

当社は、多様化する社会環境において、性別・年齢・国籍等に関係なく、社員が個性と能力を発揮して生き活きと活躍できる職場環境を整えています。

定年延長への取り組み

働き方改革の一環として人事制度を改正し、2021年度より定年年齢を65歳に延長するとともに、継続雇用を70歳までとしています。高齢者雇用安定法の改正や少子・高齢化への対応として、「高年齢層の戦力化」と「若年層の定着・育成」を図ることを目的としています。65歳まで現役を前提に、各資格等級の位置づけと、それに対する給与のあり方を見直し、若年層の給与水準の向上も図っています。

女性活躍推進

2018年6月1日付にて、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定マーク「えるぼし」の認定において、二つ星を取得しました。

また、2021年4月には新たな「女性活躍推進法」に基づく行動計画」を策定しました。女性に限らず、昨今は男性の育児休業取得者が増加傾向にあるなど、ワークライフバランスの確保に向けてさまざまな取り組みを行っています。



行動計画

2021年4月1日から
2026年3月31日までの5年間

目標1 女性の平均勤続年数を
現在から15%以上引き上げる。

2023年度実績:2021年度比6.5%伸長

目標2 管理職に占める女性割合を
1%以上にする。

2023年度実績:2.3%

女性管理職の声



エンジニアリング事業部
ソリューション部 部長
大泉 喜子

2015年にそれまでの現場代理人から東北支店の技術ライン課長に昇進、2024年に本社エンジニアリング事業部ソリューション部長に就任しました。個別の現場から全体を見渡す役割に変わりましたが、引き続き施工技術という業務に関わっています。振り返ると周りの助言・支えもあり、管理職に立つことができたと考えています。ダイダンは、管理職の道は、男女問わず開けていますが、特に女性は出産・育児・介護等ライフサイクルの変化によって、技術職を継続することに壁を感じることもあると思います。

現在ダイダンは、多様な働き方に対応できる仕組み作りに取り組んでいますが、私自身は、技術職としてその時々業務に積極的に努力してきたことが現在につながったと考えています。

「管理職」とは単なる役割にすぎません。若い世代の方たちにも「管理職」という言葉にプレッシャーを感じることなく、当たり前自分の可能性に挑戦できる会社がダイダンなんだと、のびのびと未来づくりに貢献してほしいと思います。

休暇制度

社員が休暇を利用して、生活を充実しリフレッシュできるように、各種の休暇制度を整備しています。

改正労働基準法による年次有給休暇の年5日取得義務への対応として計画年休制度を導入し、夏季休暇とは別に、8月に3日間の計画的付与日を設定しています。

毎年1回、連続7日間取得できるリフレッシュ休暇は、期首に休暇の取得予定日を定めるようにしており、計画的な休暇の取得を行っています。

永年勤続者には休暇の他、勤続年数に応じて旅行クーポンを支給しています。

■主な休暇制度 (法定の年次有給休暇を除く)

| 休暇の種類 | 休暇の内容 |
|----------|--|
| 夏季休暇 | 夏季(7月～9月)に原則連続3日間 |
| リフレッシュ休暇 | 連続7日間(毎年1回) ※現場勤務者については1日単位(計5日間)で取得できる |
| 永年勤続休暇 | 勤続10年…3日 勤続20年…5日 勤続30年…7日 勤続40年…5日 |
| 慶弔休暇 | 結婚など慶弔の際に所定の日数 |

仕事と家庭の両立支援

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画において3つの目標を策定し、取り組んでいます。

また、社員の多様な働き方に柔軟に対応できる保育サービスとして、子育て支援や待機児童問題解消への貢献を目的とした内閣府主導の「企業主導型保育事業」における「企業主導型保育所」の共同利用を実施しています。

制度紹介 **ダイダンGLTD制度**

団体長期障害所得補償保険(Group Long Term Disability)といい、病気やケガで長期間仕事ができなくなった社員に対し、有給制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で65歳まで補償する制度です。病気・ケガによる欠勤・休職で無給となった場合、ダイダン健康保険から傷病手当金(最長18か月間)が給付されますが、給付終了後から傷病が回復し職場に復帰できるようになるまでの期間(最長65歳まで)、収入を補償するものです。
※精神障害による就業障害の場合には、てん補期間(保険金の支払期間)は最長2年間

行動計画

(2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間)

- 目標1** 育児休業を取得しやすく、職場復帰をしやすい環境の整備を行う。
(対策) 計画期間内に、育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇などについて、社内掲示板などを活用して従業員に周知・啓発する。
- 目標2** 計画期間内において男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合を7%以上とする。
(対策) 計画期間内に、男性が育児休業を取得しやすい制度を導入し、育児休業取得者の増加を図る。
- 目標3** 柔軟な働き方が行える勤務制度を導入する。
(対策) 計画期間内に、所定外勤務免除制度・短時間勤務制度の拡充やテレワークを導入するなど、従業員が子育てのための時間を確保できる各種措置を講じる。

社員研修

当社の研修制度は、新入社員研修に始まり、社員のキャリアアップにともなう各種関連した段階的な研修となっています。新入社員研修は、一般研修、技術導入研修と技術基礎研修を合わせて6ヵ月間の集合研修としています。技術導入研修は、当社の主たる業務である設備（空調・給排水衛生・電気）工事に関する基礎知識を習得するため、設備概要の理解、施設見学などの実体験を1ヵ月間かけて行います。技術基礎研修は、業務に必要な専門的な基礎知識の習得を5ヵ月間かけて行います。研修期間中、座学や作図の他、「見る」「触れる」「行う」機会を設け、知識、技術の習得を図り、技術者の基本である作図能力向上、即戦力化に取り組んでいます。

集合研修終了後、現場担当者業務（工程・安全・作業内容・施工図作成）理解の研修を6ヵ月間行い、計1年間の新入社員技術研修を完結させます。

全社員が受講する階層別研修とは別に、職能別研修として、技術者向け当社開発技術関連研修や専門分野に特化した研修等の実施とともに、公的資格取得講習会の開催等、技術者としてのレベルを向上させていきます。他職種（営業・事務）においても、技術関連の基礎を理解した上で、営業職・事務職を対象とした研修やOJTを通じて、業務の幅と柔軟性、視野の広さを身に付けます。

また、当社では人材不足の解消、業界の魅力向上を目的に社員だけでなく派遣社員に対しても研修を行っており、経験年数等に依りて段階的な内容としています。現場任せの研修にするのではなく、全社一体となって質の高い研修を実施してまいります。

また、今期から始まった中期経営計画の人材戦略により、さらに実践的な研修の見直しを行っております。

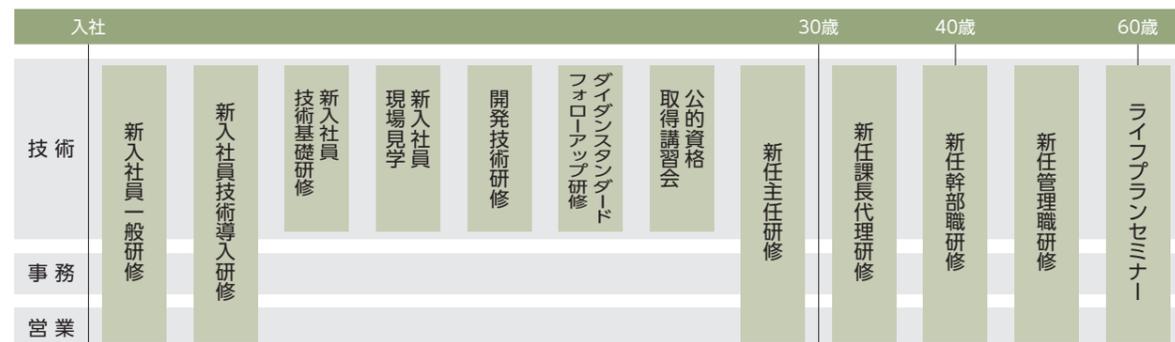


開発技術研修



派遣教育

研修一覧



健全な労使関係の構築

ダイダン労働組合は1973年に設立し、2023年8月で第50期を迎えており、より良い労働条件・労働環境を目指した活動が行われています。労働組合とは定期的に労使協議会を開催し、賃金*や各種制度の交渉などを行い、積極的に対話を図りながら、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

*賃金：当社では、最低賃金以上の賃金を支払うことを遵守しています

給与水準の見直し

昨今の急激な物価上昇を鑑み、従業員が安心して働ける生活基盤を整え、働きがいの向上を目的として、2024年4月より全従業員に対しベースアップを行い、定期昇給を含め平均5%程度の賃上げを実施しました。

また、時間外労働の削減に取り組む中、さらなる業務の効率化が求められる現場従事者に対する各種手当の見直しに加え、採用競争力を強化し将来を担う優秀な人材を確保するため新卒初任給引き上げを実施いたしました。

当社は「人は最大の資産」という理念のもと、今後も適切な制度変革を進め、魅力ある企業づくりを進めてまいります。

基本給のベースアップ

- 定期昇給を含め平均5%程度の賃上げ
- 2025年度、2026年度と継続的なベースアップを実施予定

各種手当での引き上げ

- 現場手当を2万円から4万円に引き上げ
- 公的資格取得手当の上限を2万円に引き上げ

新卒初任給の引き上げ

- 初任給を一律28,000円(約11%)引き上げ

| | 現行 | 改定後 | 引き上げ率 |
|---------|----------|----------|--------|
| 大学院卒 | 255,000円 | 283,000円 | +11% |
| 大学卒 | 242,000円 | 270,000円 | +11.6% |
| 高等専門学校卒 | 230,000円 | 258,000円 | +11.2% |

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

なぜ人権デュー・ディリジェンスに取り組むのか

2011年に、国連人権委員会にて「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs*)」が採択され、「人権を尊重する企業の責任」が表明されました。

この中で企業は、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③苦情処理メカニズムの構築の3つの取り組みの実施を求められています。

また日本国内でも、2020年に企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。このように、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっていることを受け、当社においても人権尊重の推進は重要な課題と捉え、人権尊重に関する取り組みをさらに推進すべく、人権デュー・ディリジェンスを開始しました。

「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」が特に求める3項目と当社の取り組み

| ビジネスと人権に関する指導原則 | 当社の取り組み |
|----------------------------|---|
| ①人権方針の策定(UNGPs16) | 2020年:「人権と労働に関する方針」を策定 |
| ②人権デュー・ディリジェンスの実施(UNGPs17) | 2022年:「人権デュー・ディリジェンス」を開始 |
| ③苦情処理メカニズムの構築(UNGPs22) | 2023年:「人権・差別問題」「労働問題」をはじめとした問い合わせ内容別の外部窓口の設置・拡充 |

*UNGPs:「ビジネスと人権に関する指導原則(UN Guiding Principles on business and human rights)」の略。数字は、UNGPsのなかでの項目番号

人権デュー・ディリジェンス推進体制

人権を尊重した経営の推進のために以下体制を構築しています。働き方改革タスクフォースを重要な作業部会と位置づけ、当社の主要分野に精通したメンバーで構成されています。また、当社の人権関連活動をリードする当該メンバーに対して、人権に関する包括的な理解と最新動向の把握を目的として、社外専門家による人権研修を実施しています。

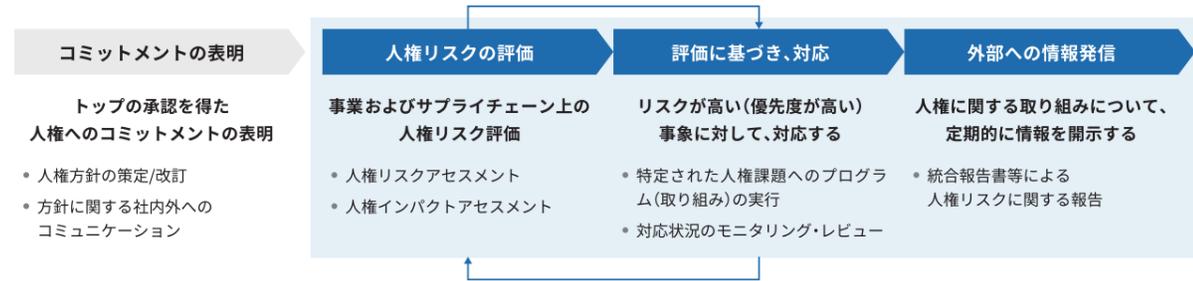
監督責任 取締役会

執行責任 人権・労働分野の適正運用に係る担当役員

推進体制 サステナビリティ委員会および傘下の働き方改革タスクフォース

人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権リスクの評価

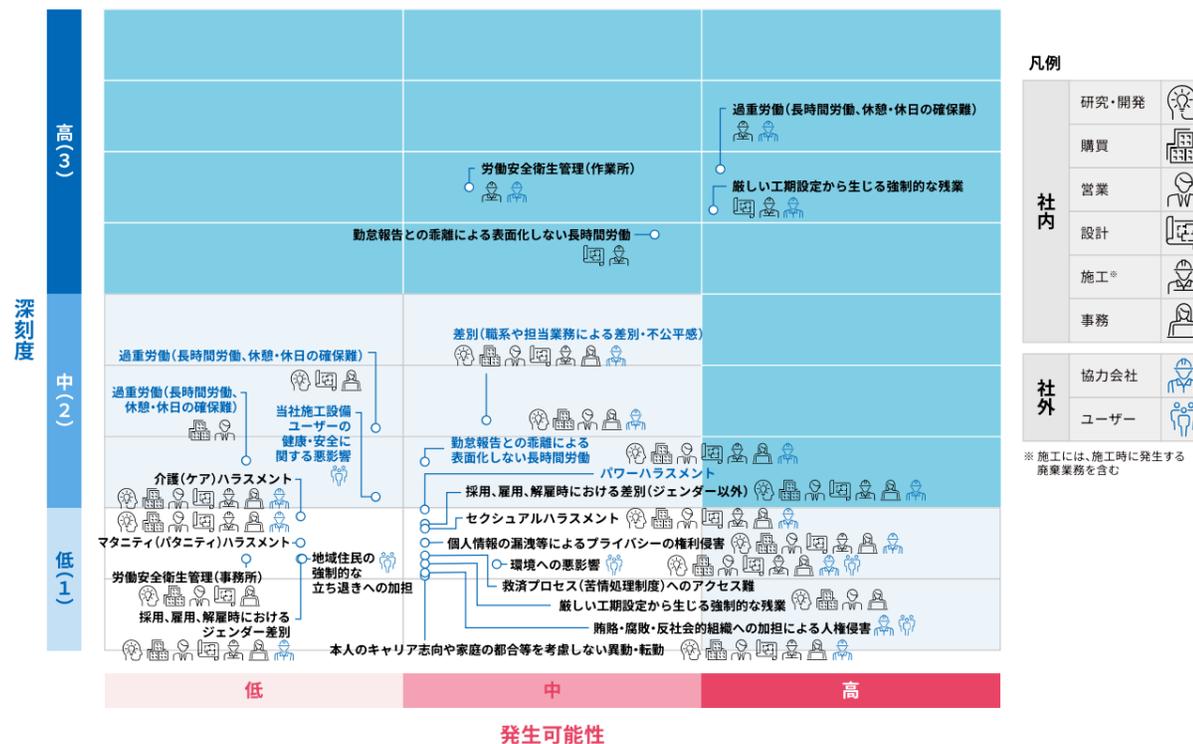
人権リスクを評価する範囲を設定し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に網羅的にリスクを洗い出し、想定できるすべての人権リスクに対して、「発生可能性」および「深刻度」について数値化を行いました。さらに、協力会社におけるリスクを十分に把握・評価するために、協力会社を対象としたアンケートを実施しました。

■評価の範囲

| 項目 | 対象 |
|-----------|------------------------------------|
| ①地域 | 国内拠点 |
| ②事業範囲 | 設備工事業 |
| ③ステークホルダー | 自社の従業員・契約社員のほか、協力会社(従業員・契約社員)までを含む |

人権リスクマップ

数値化した「発生可能性」および「深刻度」を基に、人権リスクマップを作成し、「労働安全衛生管理(作業所)」、「勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働」、「厳しい工期設定から生じる強制的な残業」、「過重労働(長時間労働、休憩・休日の確保難)」が特に重要な課題と特定しました。



重要な課題に対する取り組み

労働安全衛生管理(作業所)

当社は、労働安全への取り組みを従来より積極的に進めており、「安全衛生方針」を定め、「度数率(労働災害の発生頻度)」および「強度率(被災内容の重さ)」を開示し、労働災害発生状況を分析しています。ここ2、3年の労働災害発生状況を見ると、現場管理者を含む『経験年数5年未満』『危険予知不足』による災害が多くなっています。『危険予知不足』『ルール不遵守』の低減を目指し、現場における日頃の安全指導、作業員とのコミュニケーションをとり、繰り返し指導が重要であると考え活動を進めてまいります。

勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働

2024年4月からの法改正により、長時間労働を意識した時間外労働の過少申告等で、実態とかけ離れた労働時間が潜在するリスクがあります。タイムリーな労務管理を行う仕組みを整えるとともに、研修等を通じた適切な労務管理の啓発を繰り返し行います。また、時間外労働を減らす施策の一例として、現場作業の好事例集を社内でも共有し、1時間でも残業を減らす工夫を進めるとともに、休暇を取りやすくするための風土醸成を進めてまいります。

厳しい工期設定から生じる強制的な残業

客先からの短い工期の要望や少ない閉所日数の設定に対し、案件受注時に「4週8閉所」の条件を提示する等の「客先への交渉力強化」に取り組んでいます。

また、設備トップグループ企業として業界内で発信を続けることで外部環境を変えていき、技術力を持ったビジネスパートナーとしてさらなる高みを目指していきます。

社内では、より一層の新卒採用・中途採用の拡大に取り組んでまいります。

過重労働(長時間労働、休憩・休日の確保難)

当社にとって、長時間労働の是正は喫緊の課題です。長時間労働対策は各事業拠点の法令に従い各所で取り組んでいましたが、継続的に生産性高く働くノウハウを蓄積し、個人ではなくチームで助け合いながら、全社を挙げて長時間労働の是正を実現していくために、「SMILE2024 Project」が始動しました。

人権および働き方改革に関する研修

「人権と労働に関する方針」のもと、多様化する社会環境においても、人権を尊重した経営を推進しています。その取り組みの一環として、管理職向けの意識変革を目的とした人権および働き方改革に関する研修を実施しています。

2023年度は、181人の管理職(課長以上)を対象に、当社の人権に関する取り組みや各部門における人権リスクの把握について外部講師を招いて研修を実施しました。

健康経営の取り組み

健康経営に取り組む目的・方針

健康経営宣言

当社は、2019年5月にトップメッセージ「ダイダシ健康経営の目指すところ」を発表しました。

役職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長と社会の発展に貢献することが重要であると考えます。

この考えのもと、QOL(Quality of Life)の改善に取り組み、役職員全員の健康で心豊かな生活を目指すことで、会社の発展、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

目指す姿

1. 役職員一人ひとりの健康意識の向上

役職員一人ひとりが健康を意識し、ヘルス・リテラシーの向上を図り、健康を維持・増進するための取り組みを積極的に支援します。

2. 健康で働きやすい職場環境の整備—会社の発展

働き方改革等の推進を通じ、ワークライフバランスを実現し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作り、さらなる会社の成長を目指します。

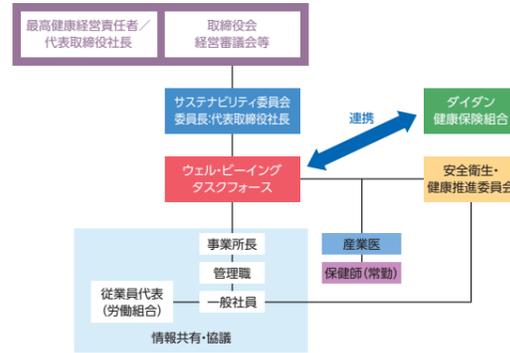
3. 健康寿命の延伸—地域、社会への貢献

役職員および当社と関連する人々が健康で長く活躍できるように支援し、人材を育成することで地域、社会に貢献します。

推進体制

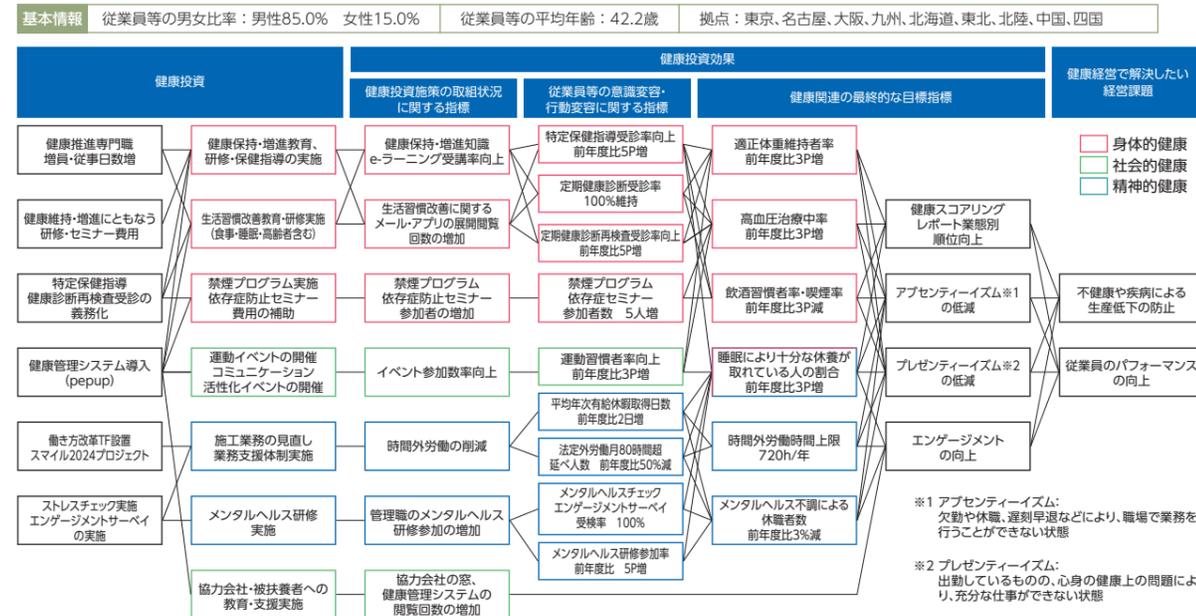
社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもとに「ウェルビーイングタスクフォース」を置き、健康経営に係る計画・実施・検証ならびに社内展開などの取り組みを推進しています。

また、その結果を取締役に報告・付議し、取締りによる監督を受ける体制となっています。



健康課題と目標

ダイダシ株式会社 健康経営戦略マップ (2024年度)



具体的な取り組みの実績値と目標値

| | 年度実績 | | | 2024年度目標値 | 状況 | 備考 | |
|----------------|------------------|--------|--------|-----------|-------|----|---------------------|
| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | | | | |
| 健康投資効果 | | | | | | | |
| 定期健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% | 100% | ○ | | |
| 定期診断後の精密検査受診率 | 62.4% | 75.6% | 92.2% | 95.0% | ▼ | | |
| ストレスチェック受検率 | 97.2% | 98.3% | 98.8% | 100% | ▼ | | |
| 広く従業員に行う施策の参加率 | メンタルヘルスセミナー | 40.9% | 58.3% | 45.0% | 80.0% | ▼ | |
| | 女性の健康セミナー | 41.1% | 22.6% | 28.1% | 80.0% | ▼ | 全女性従業員のうち参加者の割合 |
| | 健康情報提供システム | 83.5% | 96.6% | 98.0% | 100% | ▼ | |
| ハイレスク者の施策の参加率 | ウォーキングラリー | 15.7% | 20.8% | 23.4% | 35.0% | ▼ | |
| | 特定保健指導該当率 | 20.3% | 20.2% | 22.2% | 20.0% | ▲ | |
| 各施策の従業員の満足度 | 特定保健指導実施率 | 65.1% | 74.3% | 65.2% | 75.0% | ▼ | |
| | 女性の健康セミナー | — | 3.68 | 3.71 | 4.00 | ▼ | 5点満点 |
| 労働時間の状況 | 月平均総労働時間 | 182時間 | 182時間 | 184時間 | 180時間 | ▲ | |
| 休暇取得の状況 | 年次有給休暇取得率 | 49.6% | 53.2% | 58.3% | 60.0% | ▼ | |
| 健康診断の問診票の集計結果 | 喫煙率 | 35.7% | 35.7% | 34.1% | 30.0% | ▲ | 健康経営度調査票基準 |
| | 適正運動習慣者率 | 19.7% | 21.4% | 23.0% | 25.0% | ▼ | 健康経営度調査票基準 |
| | 適正睡眠維持者率 | 56.6% | 54.6% | 52.6% | 55.0% | ▼ | 健康経営度調査票基準 |
| | 適正飲酒習慣者率 | 81.2% | 78.5% | 77.3% | 85.0% | ▼ | 健康経営度調査票基準 |
| | 適正食習慣者率 | 45.9% | 44.8% | 46.4% | 48.0% | ▼ | 健康スコアリングレポート基準 |
| ハイレスク者の管理 | 生活習慣病率 | 22.0% | 22.5% | 22.9% | 20.0% | ▲ | 糖尿病・高血圧・脂質異常 |
| | 重症化率 | 8.4% | 7.8% | 8.2% | 6.0% | ▲ | 上記+合併症 |
| | 生活機能低下率 | 0.2% | 0.3% | 0.2% | 0.1% | ▲ | 上記の重篤な者 |
| ヘルスリテラシー | 健康情報提供システム利用率 | 35.8% | 50.7% | 38.3% | 50.0% | ▼ | 月1回以上のアクセス者率 |
| 健康診断の結果指標 | 適正体重維持者率 | 58.0% | 57.6% | 59.4% | 60.0% | ▼ | |
| | 有所見者率 | 61.7% | 60.9% | 56.9% | 53.0% | ▲ | |
| | 血圧リスク者率 | 1.4% | 1.2% | 1.0% | 1.0% | ○ | |
| | 血糖リスク者率 | 0.3% | 1.0% | 0.7% | 0.5% | ▲ | |
| 離職の状況 | 糖尿病管理不良者率 | 2.0% | 1.8% | 2.0% | 1.0% | ▲ | |
| | 平均勤続年数 | 17.6年 | 17.4年 | 16.9年 | 18.0年 | ▼ | |
| 休職の状況 | メンタルヘルス不調による休職者数 | 15人 | 27人 | 19人 | 10人未満 | ▲ | 長期欠勤を含む |
| | メンタルヘルス以外による休職者数 | 7人 | 6人 | 8人 | 5人未満 | ▲ | 長期欠勤を含む |
| プレゼンティーズム | 労働生産性損失割合 | — | — | 18.7% | 15.0% | ▲ | SPQ(東大1項目版) |
| アブセンティーズム | 傷病による欠勤者数休職制度利用率 | 0.57% | 0.75% | 0.68% | 0.5% | ▲ | 全従業員に占める割合 |
| ワークエンゲージメント | 従業員満足度 | 2.52 | 2.50 | 2.44 | — | — | 従業員アンケートによる回答(4点満点) |
| | エンゲージメントスコア | — | — | 61.0 | 65.1 | ▼ | 従業員エンゲージメントサーベイの結果 |
| ストレスチェック集計結果 | 高ストレス者率 | 11.8% | 11.6% | 12.3% | 10.0% | ▲ | |

※ ○: 達成、▲: 超過、▼: 不足

主な取り組み施策

上記の取り組みのうち、現在最も力を入れているのはメタボリック症候群予備軍を対象とした「特定保健指導」の実施です。健康保険組合との共同実施(コラボヘルス)により、実施率の向上に努めています。また、若年層や保健指導非該当者に対しても希望する場合は同等の保健指導を提供する「準特定保健指導」制度を実施しています。

スポーツ庁設立の「Sport in Life コンソーシアム」に加盟し、「スポーツエールカンパニー2024」の認定を受けました。各種施策の中でも運動に注目し、ダイダシ健康保険組合が主催する「ウォーキングラリー」は、コラボヘルスとして推奨しています。

主催するダイダシ健康保険組合はスポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」にも参加しており、ウォーキングラリーは、そのイベントとしても位置付けています。



健康経営優良法人2024認定取得

当社は、過去4年連続の認定に続き、5度目となる「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」の認定を取得しました。



取引先の健康増進支援

当社は、2023年1月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、2023年8月に「健康経営に関する取組」を個別項目に追加しました。マテリアリティ(重要課題)の一つとして「協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築」を掲げており、安全衛生協議会や専用サイト「協力会社の窓」を通じて、健康経営に関する情報提供や健康イベントの共同実施を進めています。

長時間労働是正に向けた「SMILE2024 Project」

2024年度から働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されました。長時間労働の是正に向けて全社を挙げて取り組む「SMILE2024 Project」は、サステナビリティ委員会のもと、「働き方改革タスクフォース」が活動を進めています。

- ①全社的な意識の改革…建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する
- ②生産性向上のための施策…業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、ICTの活用
- ③モニタリング…目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う

2023年度は、主に「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的な取り組みを全社展開するほか、新設した「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しました。

2024年度は、現場代理人の業務負担の軽減を行うため、現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、さらなる「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めていきます。

2023年度下半期～2024年度上半期おもな実施内容

| 実施項目 | 実施内容 |
|---|--|
| 全社アンケート | 技術社員を対象にした「工事現場の休日の実態」等の調査 |
| PICK UP 現場サポート部の高度化 | ・サイトからオフィスへ業務を再編成し、現場サイドの負担軽減を目指す ・現場業務の一部アウトソーシング化 |
| PICK UP 働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書 | ゼネコン各社等の客先に対し「働き方改革関連法」遵守についてのお願いの申し入れを実施 |
| 社員に対する啓発活動 | 「Try4・8!」運動等による働き方改革に対する社員の意識改革 |
| コミュニケーション活性化 | 1on1ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証および継続的な実施促進 |
| 2023年度下期 現場ヒアリング | 全国13現場、約60名の技術社員を対象に実施 |
| 「2024年度に向けた働き方改革に関する説明会」の開催 | 現場ヒアリング結果をもとにした「現場の働き方に関する好事例集」を全社に展開 |
| 2024年度上期 現場ヒアリング | ・全国13現場、約65名の技術社員を対象に実施 ・現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを吸い上げ |



PICK UP

働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書

2023年3月より、ゼネコン各社、エンジニアリング会社、直接受注の施主、設計事務所に対して、「働き方改革関連法」の遵守および健康で安全な労働環境づくりに向け、「働き方改革関連法」遵守についてのお願いの申し入れを実施しました。2024年度も引き続き申し入れを実施しています。今後もより一層の効果を期して、営業担当者を中心に草の根レベルでの継続した活動を行っていきます。

要望内容

- ①時間外労働条件(月45時間かつ年360時間)に向けた適正な現場工期の確保
- ②ワークライフバランス実現に向けた完全4週8閉所等の現場閉所日程・時間帯の設定
- ③設計仕様の早期決定と変更期限の厳守
- ④各種検討および資料作成依頼における指示の適正性と時間の確保
- ⑤会議、打ち合わせを定時時間内とする施工日程の整備
- ⑥作業所内における業務指示の定時時間内の実施
- ⑦完全週休2日確保に向けた、現場イベントへのローテーション参加およびリモート参加
- ⑧建築工事起因による工程遅れが発生した場合の契約工期を含めた契約内容の見直し
- ⑨その他、生産性向上・業務効率化への取り組みに対してのご協力

2023年3月公表の不正行為に対する再発防止

不正行為が発生しましたことは誠に遺憾であり、株主の皆さまをはじめとする関係者の皆さまに多大なご迷惑とご心配をおかけしますことを深くお詫び申し上げます。

当社は、社内調査委員会の調査結果と再発防止に向けた提言を真摯に受け止め、再発防止策を厳格に実行し、皆さまの信頼回復に全力で取り組んでいます。

不正行為の内容

2023年1月に税務調査の過程で大阪本社における不正行為が発覚しました。その概要は、複数の従業員が、特定の工事下請負業者と共謀し、当該業者に対して水増しまたは架空発注を行ったうえで、その一部をキックバックとして受領し、接待交際費に費消していたこと、および別工事の工事代金に充てる方法等による工事原価の付替えを行っていたというものでした。その損害額は、総額で約173百万円になりました。

この不正行為の発生原因は、(1) コンプライアンス意識の不足・欠如、(2) 協力会社との馴れ合いや癒着、(3) 業務フローおよび管理・統制体制上の問題点、(4) 過去における抜本的な再発防止策の不実施でした。

再発防止策

調査委員会の提言を踏まえて、厳格な再発防止策を策定し、実施しています。

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| (1) 社内に向けたコンプライアンス教育の徹底 | (5) 原価管理体制の改善 |
| (2) 協力会社に対するコンプライアンスの周知等 | ①実情に見合った管理体制の構築 |
| (3) 協力会社との馴れ合いや癒着の防止 | ②原価管理部門の役割の見直し、牽制機能の強化 |
| (4) 業務フローの改善 | (6) 内部監査の強化 |
| ①実情に見合った実行予算の作成 | (7) 交際費ルールの明確化 |
| ②具体的な工事内容を明確にした発注業務の実践 | (8) 定期的な人事ローテーション |
| ③技術部長および技術課長による現場状況の十分な把握 | |

PICK UP

現場サポート部レポート!!

2023年4月に、東日本事業部および西日本事業部に現場サポート部を新設しました。「サイトからオフィスへ」を標榜して、現場の業務を再編成して、現場サイドの負担を少しでも軽減することを目的としています。

今後は地方にもサポートを広げることやメンバーの育成・増員、現場支援業務の一部アウトソーシング化をより一層行い、「サイトからオフィスへ」現場業務の再編成の流れを加速させます。

今夏、東日本事業部の現場サポート部は、サポート業務と対応人数の増加にともない、新オフィスに移転しました。新オフィスでの活動の様子とサポート内容をご紹介します。

サポート事例①「図面作成支援」



若手社員からベテラン社員まで、さまざまなスキルを持つ社員が常駐し、各現場に合わせた支援をタイムリーに実施しています。

サポート事例②「遠隔での現場支援」



現場事務所や事業所にいる社員と連携状況や図面などのBIMデータを共有して、効率的に現場を支援しています。

価値創造の基盤

82 社外取締役インタビュー

85 取締役・監査役・執行役員

87 **G** 公正で透明な事業活動のために

- 87 コーポレート・ガバナンス (企業統治)
- 92 コンプライアンス (法令遵守と企業倫理)
- 94 リスクマネジメント

96 お客さまとともに

96 品質向上への取り組み

97 協力会社とともに

- 97 マイスター制度の活用と全国規模での協力会社とのパートナーシップの確立
- 98 労働災害撲滅を目指した労働安全衛生活動の継続的な改善、向上

社外取締役インタビュー

人材戦略を基盤に社会的・経済的価値向上に努め、新経営体制のもと新たな成長を実現してほしい

社外取締役：小酒井 健吉



Profile

- 1976年4月 三菱化成工業株式会社 (現三菱ケミカル株式会社) 入社
- 2010年6月 田辺三菱製薬株式会社取締役常務執行役員
- 2014年4月 同社取締役
株式会社三菱ケミカルホールディングス (現三菱ケミカルグループ) 常務執行役員
- 2015年4月 同社専務執行役員
三菱レイヨン株式会社 (現三菱ケミカル株式会社) 取締役
- 2015年6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス (現三菱ケミカルグループ) 代表執行役専務 最高財務責任者
- 2016年6月 三菱樹脂株式会社 (現三菱ケミカル株式会社) 取締役
- 2017年4月 株式会社三菱ケミカルホールディングス (現三菱ケミカルグループ) 代表執行役副社長 最高財務責任者
- 2017年6月 同社取締役代表執行役副社長 最高財務責任者
- 2018年4月 同社取締役代表執行役副社長 三菱ケミカル株式会社取締役
- 2018年6月 大陽日酸株式会社取締役
- 2019年4月 株式会社三菱ケミカルホールディングス (現三菱ケミカルグループ) 取締役
- 2019年6月 同社顧問
- 2021年3月 株式会社湘南カントリークラブ取締役
- 2021年6月 株式会社野村総合研究所社外監査役(現任) 当社取締役(現任)

取締役会の実効性についてはどのように評価されているのでしょうか。

私は社外取締役として3年間務めてきました。社外取締役および社外監査役の構成は行政、会社経営、弁護士の経験者からなり、スキルマトリクスは幅広い多面的な視点からの議論が可能な体制で行われてきました。取締役会は自由闊達な議論が行われ、十分な実効性があるガバナンスシステムが構築されていると評価しています。

とはいえ、経済、社会環境はますます複雑化し、経営課題も大きく変化しています。取締役会としてもこれらの変化に対して、最適な意思決定を図るべく絶えず改善していく必要があると感じています。例えば実効性評価については現在まで取締役会メンバーにおけるアンケート方式により評価し、改善点があれば都度迅速に対応してきましたが、今後は第三者の外部評価も入れた評価方法の検討も必要だと思います。

社外取締役として 会社に対して要望すること

社外役員(取締役および監査役)は原則毎月独立役員会を開催し、情報共有を図るとともに重要経営課題の事前討議を行っています。また、執行側による経営審議会にオブザーバー参加して、議案の内容について理解を深めることにしています。しかし、重要経営課題および中長期経営計画等についてはオフサイトミーティング等の執行と非執行とのフラクナ意見交換の場を設けることにより、議案の十分な理解を得て、より最適な意思決定が可能になると思われまので、今後の課題にしたいと考えております。



今後の取締役会の運営について

今年度の株主総会の決議により、取締役会メンバーは社外取締役を1名増員し、社外取締役と社内取締役の比率は50:50となりました。これにより、さらに社外取締役の意見を取り入れられるようガバナンスの向上を図りました。これで監査役も入れた取締役会構成は非執行と執行の比率が9:3となり、さらに監督、監視体制が強化できると認識しています。

今後は通常業務に関わる事項は執行側にさらに権限委譲することで経営のスピードアップを図るとともに、取締役としては中長期ビジョンや重要な経営課題に重きをおいて議論、決議するよう働きかけ、さらなる企業の成長を図るべく尽力してまいります。

コンプライアンスの強化について

昨年度は社内において不祥事が発生しました。

当社は事実が発覚後、いち早く社内調査委員会を発足し、原因究明、改善策等の対応を図りました。取締役会にも都度状況の報告がなされ、取締役会としての議論も十分な時間を掛けてきました。

その後のフォローにおいても取締役会で報告され、再度の発生を確実に阻止できる体制を構築できました。

今後も自己慢心に陥ることなく、絶えず新たな目でコンプライアンス意識向上に努めてまいります。

財務戦略について

昨年度、株式分割、政策保有株の縮減を基にした株式売り出しによる流動性アップ等の株式市場ニーズに対応した施策を推進してきました。

当社は中期経営計画Phase1《整えるステージ》の達成を通じて強固な財務基盤を構築できたと認識しており、今後は株主還元にも積極的に議論してまいります。成長投資と株主還元は一体であり、このバランスをしっかりと見極めながら株主価値向上のために尽力してまいります。

取締役の報酬について

当社の役員報酬については、業績の向上を踏まえ、同業他社と支給水準の客観的データおよび従業員の給与アップ等を鑑み増額することを決定いたしました。特に取締役の報酬については、企業価値の持続的な向上と株主との価値共有の促進の観点から株式報酬の割合を引き上げました。

新社長の選任のプロセスについて お聞かせください。

選定プロセスとしては、2年前に社長サクセッションプラン(次期社長の条件等)の討議を開始しました。その後、社長の条件について委員会での議論を通じて委員の意見の共有化を図りました。1年前に条件をベースに複数の候補者を選定し、昨年後半に候補者に対する外部アセスメントを実施するとともに社外取締役による候補者面談を実施しました。最終的に昨年末に指名報酬委員会を開催し、全員による討議を経て全員一致で新社長候補を選出しました。

この時期に交代した理由としては、中期計画Phase1を達成し経営基盤を盤石なものにできたこと、今年度からPhase2《磨くステージ》に入り、新たな成長を実現するためにはトップの交代を図り、新経営体制で力強く推進することが望ましいと判断したためです。

当社は中期計画Phase2を迎え、社会環境、経済環境の著しい変化を踏まえて複雑化する経営課題の解決力が問われています。山中社長は、現場・事業経験に基づく冷静な判断力、胆力、オープンマインドで一人ひとりしっかりと向き合えるコミュニケーション能力が秀でており、今後の成長戦略において各部署、各機能を融合させ全社一丸となって成長できる体制を構築できると確信しています。これにより社会的価値と経済的価値をバランスさせながら成長を実現し、より高い企業価値の実現を図れる人材と評価いたしました。企業理念のもとに、新たな成長に向け邁進して欲しいと願っております。社外取締役としてもしっかりと支援してまいります。

新社長へ期待すること

中期経営計画Phase2《磨くステージ》に向かい積極果敢に戦略を実行し、確かな成長を実現して欲しいと願っています。重要な経営課題がいくつもありますが、新社長が中期計画Phase2で掲げられている「人材戦略を基盤として人づくりの実現により企業価値を高める」が当社にとって最重要な経営方針と認識しています。持続的な成長を支えるのは人であり、個人のケイパビリティの強靭化を図り、社内組織はもとより社外も含めたステークホルダーとの融合、連携によりさらに高いシナジーを実現していくことを期待しています。

今後の当社へ期待することについて 一言お願いします。

社会環境の変化、人的資源の強化、AI技術の進展等さまざまな経営課題に直面していますが、これまで培ってきた高い技術力と優秀な人材の活用により、社会課題の解決と経済価値の向上に努めていただきたいと思います。そして国内外において「空間価値創造企業 ダイダグ」のブランドの確立を目指し社会において確固たる地位を築いて欲しいと願っています。

取締役・監査役・執行役員

・2023年度出席状況(取締役会…**取**／指名報酬委員会…**指**／独立役員会議…**独**／監査役会…**監**)

取締役



代表取締役
藤澤 一郎



1979年4月 当社入社
2024年4月 当社代表取締役会長(現任)

- ・取締役在任年数:15年
- ・**取**…19／19回(100%)
- ・**指**…9／9回(100%)

代表取締役
山中 康宏



1983年4月 当社入社
2024年4月 当社代表取締役社長執行役員(現任)

- ・取締役在任年数:4年
- ・**取**…19／19回(100%)

取締役
笹木 寿男



1988年4月 当社入社
2024年4月 当社取締役専務執行役員東日本事業部長兼東京本社代表(現任)

- ・取締役在任年数:4年
- ・**取**…19／19回(100%)

取締役
亀井 保男



1986年4月 当社入社
2024年4月 当社取締役上席執行役員業務本部長(現任)

- ・取締役在任年数:6年
- ・**取**…19／19回(100%)

社外 **取締役**
松原文雄



1973年4月 建設省(現国土交通省)入省
2015年6月 当社取締役(現任)

- ・取締役在任年数:9年
- ・**取**…19／19回(100%)
- ・**指**…10／10回(100%)
- ・**独**…16／16回(100%)

社外 **取締役**
佐藤 郁美



1990年4月 弁護士登録
2021年6月 当社取締役(現任)

- ・取締役在任年数:3年
- ・**取**…19／19回(100%)
- ・**指**…10／10回(100%)
- ・**独**…16／16回(100%)

社外 **取締役**
小酒井 健吉



1976年4月 三菱化成工業株式会社(現三菱ケミカル株式会社)入社
2021年6月 当社取締役(現任)

- ・取締役在任年数:3年
- ・**取**…19／19回(100%)
- ・**指**…10／10回(100%)
- ・**独**…16／16回(100%)

社外 **取締役**
久徳 博文



1978年4月 大阪瓦斯株式会社入社
2024年6月 当社取締役(現任)

- ・**取**…19／19回(100%)※監査役としての出席
- ・**独**…16／16回(100%)※監査役としての出席

監査役



社外 **常勤監査役**
松井 浩



1983年4月 株式会社日本興業銀行(現みずほ銀行)入行
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

常勤監査役
池田 隆之



1985年4月 当社入社
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

常勤監査役
力石 和彦



1983年4月 当社入社
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

社外 **監査役**
鈴木 康之



2008年4月 玉川大学経営学部教授
2024年6月 当社監査役(現任)

スキル・マトリクス

| 氏名 | 地位 | 取締役会 | 監査役会 | 経営審議会 | 指名報酬委員会 | 独立役員会議 | 特に専門性が発揮できる領域および経験 | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------|------|------|-------|---------|--------|--------------------|-------|------|------|----|--------------|---------|----|------|----|-------|------|---|
| | | | | | | | 企業経営・経営戦略 | 会計・財務 | 施工技術 | 研究開発 | 設計 | ガス・管理・メンテナンス | マーケティング | 営業 | 法務監査 | 海外 | 他業種知見 | 人材開発 | |
| 藤澤 一郎 | 代表取締役会長 | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 山中 康宏 | 代表取締役／社長執行役員 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 笹木 寿男 | 取締役／専務執行役員 | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 亀井 保男 | 取締役／上席執行役員 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 松原文雄 | 取締役(社外) | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 佐藤 郁美 | 取締役(社外) | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 小酒井 健吉 | 取締役(社外) | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 久徳 博文 | 取締役(社外) | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 松井 浩 | 常勤監査役(社外) | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 池田 隆之 | 常勤監査役 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 力石 和彦 | 常勤監査役 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 鈴木 康之 | 監査役(社外) | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

※○はオブザーバーです

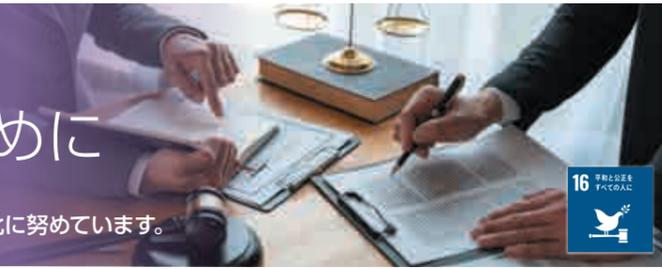
執行役員

※印の執行役員は取締役を兼務しています

| | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|--|---|--|---|
| 山中 康宏 社長執行役員 | 北村 広外志 専務執行役員 西日本事業部長兼大阪本社代表 | 笹木 寿男 専務執行役員 東日本事業部長兼東京本社代表 | 高比良 満 常務執行役員 国際事業本部長 | 畑中 勝美 常務執行役員 東日本事業部副事業部長兼名古屋支社長 | 佐々木 洋二 上席執行役員 CIO兼経営企画本部長 | 森田 明 上席執行役員 営業本部長 | 麻生 博 上席執行役員 エンジニアリング事業部長兼技術統括 |
| 亀井 保男 上席執行役員 業務本部長 | 中村 真 上席執行役員 イノベーション本部長 | 天野 康博 上席執行役員 西日本事業部副事業部長兼中国支店長 | 大井手 太 上席執行役員 技術本部長 | 檀原 稔和 執行役員 社長室採用部担当 | 佐々木 昌宏 執行役員 経営企画本部海外担当 | 柏木 幸司 執行役員 営業本部副本部長 | 柏木 春彦 執行役員 東日本事業部営業統括兼東京本社副代表兼営業統括 |
| 内藤 健 執行役員 社長室兼秘書室長(資本政策担当) | 立石 賢太 執行役員 社長室人事部長 | 武田 和正 執行役員 コンプライアンス推進室長兼業務本部副本部長(働き方改革担当) | 櫻井 治 執行役員 内部監査室長 | 平井 拓也 執行役員 北陸支店長 | 松本 浩二 執行役員 東日本事業部技術統括兼東京本社副代表兼技術統括 | 林 拓司 執行役員 西日本事業部技術統括兼大阪本社副代表兼技術統括 | |

G (企業統治) 公正で透明な事業活動のために

持続的な企業価値の向上を図るために、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な充実強化に努めています。



コーポレート・ガバナンス (企業統治)

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける」を企業理念に掲げ、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会等、すべてのステークホルダーの皆さまからの信頼に応じて、効率的な経営を持続していくために、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組みしていきます。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針は次のとおりです。

- 株主の権利と平等性を確保する。
- 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、取締役会は適切かつ効率的にその機能を発揮する。
- 適切な情報開示と株主との建設的な対話に努める。
- 株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努める。

ダイダンコーポレートガバナンス指針

当社は、株主の権利の保護、取締役会の運営、株主等との対話、社会・環境問題をはじめとする持続可能性を巡る課題など、当社の考え方を体系的に示した「ダイダンコーポレートガバナンス指針」を制定し運用しています。今後もより実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現を目指し、継続的にその強化と改善に取り組んでいきます。



ダイダンコーポレートガバナンス指針
https://www.daidan.co.jp/sustainability/governance/pdf/corporate_governance_guideline.pdf

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行の機能を分離し、迅速かつ的確な意思決定と業務執行を行い、適正で効率的な経営を確保しています。当社は、監査役制度を採用し、以下のような経営組織を有効に機能させています。



取締役会



取締役会は、取締役8名(うち社外取締役4名(女性1名を含む))で構成され、毎月1回、その他必要に応じて開催し、経営審議会での審議事項を含め経営に関わる重要事項の決定を行うと同時に、業務の執行状況に関する監督を行っています。なお、当社の取締役は12名以内とする旨定款に定めています。

独立役員会議



独立役員会議は、社外取締役4名・社外監査役2名で構成され、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有、実効性評価の機能を持ち、主に取締役会の実効性評価の役割を担います。

「社外取締役の独立性判断基準」

当社は、2015年12月に「社外取締役の独立性判断基準」を制定しました。当基準につきましては「ダイダンコーポレートガバナンス指針」の別添資料をご参照ください。

監査役会



監査役会は、監査役4名(うち社外監査役2名)で構成され、議長は互選した常勤監査役(社外)が務めています。監査役会は、原則として月1回、その他必要に応じて開催し、監査方針、監査の分担および監査計画等、監査に関する重要な事項を決議するとともに、監査に関する必要な事項の協議を行っています。

経営審議会



経営審議会は、毎月1回、その他必要に応じて開催し、代表取締役と取締役会において選任された取締役および執行役員により構成され、当社およびグループ会社の経営方針、経営戦略および経営全般にわたる重要事項について審議を尽くしたうえで決定あるいは意思決定に対する助言を協議し、必要に応じて取締役会に上程しています。

内部監査

内部監査体制については、社長直轄の内部監査室を設置し、当社およびグループ会社の財産および業務運営の状況について適正性と効率性の観点から監査を実施するとともに、当社の財務報告に係る内部統制システムの有効性について検証および評価を行っています。

また、監査役および会計監査人とは、内部監査室が行う監査の検証等、情報交換、意見交換の連携を図り、効率的な内部監査の実施に努めています。なお、監査の結果は、社長に対する報告に加え、取締役会や、社外取締役・社外監査役で構成される独立役員会議へも直接報告されています。

指名報酬委員会



指名報酬委員会は、代表取締役と社外取締役の委員で構成し、その過半数は社外取締役とすることを基本としています。指名報酬委員会の委員長は、社外取締役である委員の中から選出しています。

取締役会への答申

- 以下の事項について審議し、取締役会に対して答申します。指名報酬委員会の答申は、委員の過半数をもって行うこととしています。
- 1.代表取締役の指名(選定)
 - 2.代表取締役の解職
 - 3.取締役選任議案(選任、不再任・解任)
 - 4.取締役および執行役員の報酬についての規程制定・改正

取締役会への助言

- 以下の事項について関与し、必要に応じて取締役会に対して助言します。
- 1.後継者計画(代表取締役)
 - 2.スキル・マトリックス
 - 3.取締役および執行役員の報酬テーブルの妥当性
 - 4.役員賞与の個人評価の妥当性
 - 5.執行役員選任予定者

コンプライアンス委員会



法令や社内規程を守り、公正で誠実なコンプライアンス経営を強化するために、コンプライアンス委員会を設置しています。会長を委員長とする組織で、役職員に対する法令等遵守の意識の普及と啓発のほか、法令等違反行為に関する通報窓口の積極的な活用を通じて問題の早期発見と是正を図ります。

コンプライアンス推進室

本部、事業所から独立した会長直轄のコンプライアンス推進室を設置し、コンプライアンス委員会との連携により、独占禁止法その他関係法令等を遵守した事業活動の徹底を図るための企画、立案、実施を行っています。また、内部監査室との連携により、事業所におけるコンプライアンス活動のモニタリングを実施しています。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、平常時においては、リスクマネジメントに関する適切な整備および運用状況の審議機関としての役割を担い、危機事象が発現した際には、危機管理の発動機関としての役割を担っています。定期的に取り締り委員会への報告を行っています。

サステナビリティ委員会

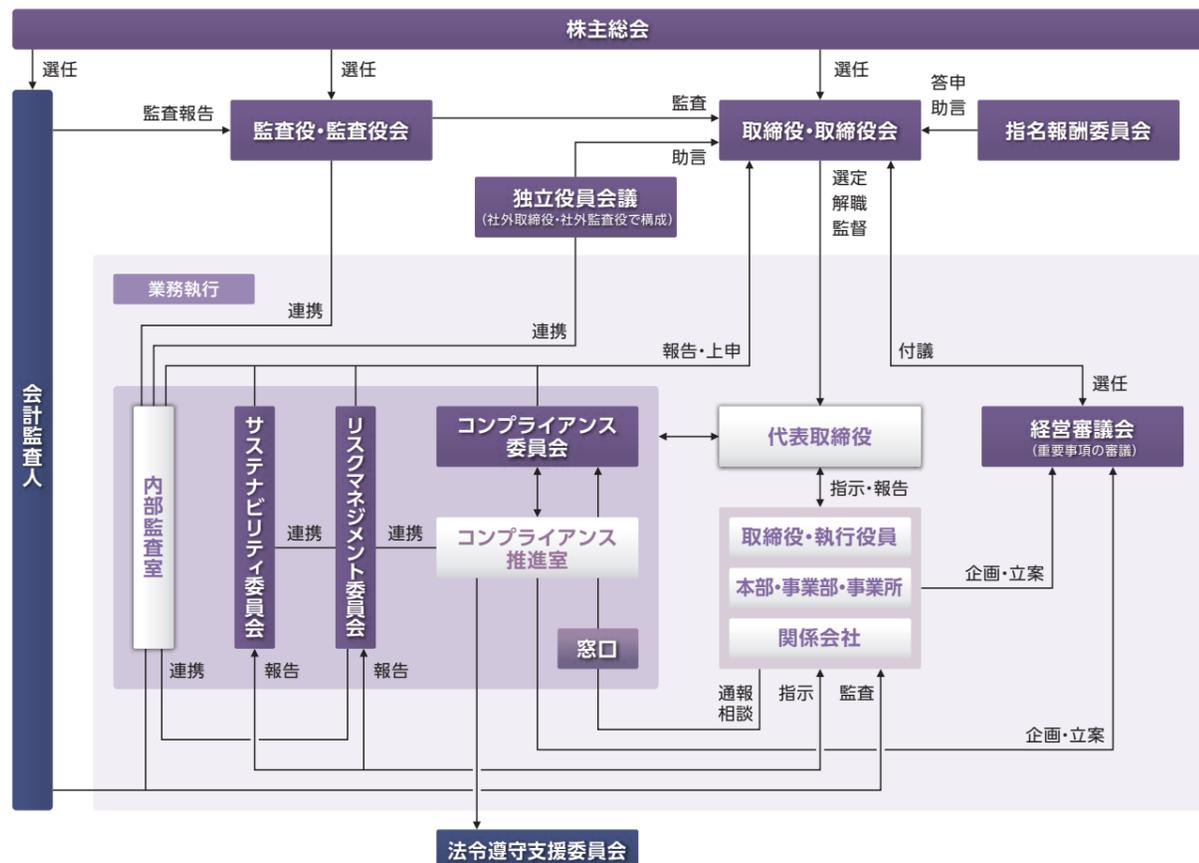
当社およびグループ会社のサステナビリティに関する取り組みを検討・推進する目的で、サステナビリティ委員会を設置しています。社長を委員長として構成し、次の事項を取り扱います。

- ・持続可能な社会の実現に向けた責任および事業戦略立案
- ・CSR活動、環境活動および社会貢献活動の企画、推進
- ・ESG活動に係る対外情報開示および外部評価向上施策の推進

コーポレート・ガバナンスに関する報告書:
https://www.daidan.co.jp/sustainability/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf

ディスクロージャーポリシー:
<https://www.daidan.co.jp/ir/disclosure/>

■コーポレート・ガバナンス体制 (2024年9月現在)



取締役、CEOの選解任にあたっての方針と手続

取締役候補者は、取締役会の実効性を確保するために、全事業部門をカバーできるバランスを考慮し、企業経営や事業活動の推進に関する知識・能力を有する多様な人材を適材適所の観点から取締役会が選定し、株主総会に付議しています。また、取締役が職務上の義務に違反し、または職務を怠るなど当社の取締役として相応しくないと認められる場合は、取締役会が解任を決議し、株主総会に付議します。なお、指名報酬委員会は、代表取締役の選解任や取締役選任議案について審議し、取締役会に対して答申しています。

役員報酬

① 役員の報酬等の内容に係る決定方針

取締役(社外取締役を除く)の報酬等

取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、当社グループの目的を実現するためのインセンティブプランとして、以下を基本方針としています。

- ・会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- ・中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
- ・株主との利益意識の共有や株主重視の経営意思を高めることを主眼としたものであること

この基本方針のもと、取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、基本報酬、賞および株式報酬により構成しており、取締役の評価および報酬の決定を公正かつ透明に行うため、指名報酬委員会の審議を経て決定しています。

社外取締役および監査役の報酬

社外取締役および監査役の報酬等については、経営の監督機能を高めるため、基本報酬のみ支給することとしています。また、監査役の基本報酬の額は、各監査役の職務の内容等を勘案のうえ、監査役の協議により決定しています。

② 報酬の構成

■報酬の構成割合



③ 報酬の概要

| | 概要(算定方法) |
|--------|---|
| 基本報酬 | 取締役の基本報酬は、各取締役の役職に応じた報酬および業務執行に係る役割に応じた報酬の合計で構成され、その報酬水準の設定については第三者による調査結果を用いながら、指名報酬委員会の客観的な関与や助言をもとに、適正な内容であることを検証のうえ、取締役会にて決定しています。 |
| 業績連動報酬 | 賞与 当社の全社営業利益目標の達成度合に基づく支給率を、役員ごとの報酬基準額に乗じることで支給基本額を定め、当該支給基本額に代表取締役は全社業績(受注工事高、完成工事高、営業利益)、その他の取締役は全社業績と所管の事業部業績等を勘案した役職別の達成度合に基づく支給率を乗じた額を支給。(社外取締役を除く) |
| | 株式報酬 連結グループの営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益目標の達成度合に基づく支給率を、役員ごとの株式報酬基準額に乗じ、これを基準株価で割るによりポイントを算出のうえ、1ポイントあたり2株式で乗じた株数をそれぞれ支給。(社外取締役および国内非居住者を除く) |

④取締役および監査役の報酬等の総額

単位:百万円

| 役員区分 | 報酬等の総額 | 業績連動報酬 | | | 支給対象 |
|---------------|--------|--------|----|-------|------|
| | | 固定報酬 | | 非金銭報酬 | |
| | | 金銭報酬 | | | |
| | | 基本報酬 | 賞与 | 株式報酬 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 329 | 219 | 96 | 13 | 6名 |
| 社外取締役 | 45 | 45 | — | — | 3名 |
| 監査役(社外を除く) | 31 | 31 | — | — | 2名 |
| 社外監査役 | 31 | 31 | — | — | 2名 |

※上記の取締役(社外取締役を除く)の支給対象には、2023年4月30日をもって辞任した取締役1名を含んでいます

取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役および執行役員が新たに就任する際、その役割や義務・責任の理解および企業法務面の知識装備を目的とした、専門家による研修会に参加しています。

就任後は取締役および執行役員を対象として、社外専門家による独占禁止法、会社法、コーポレート・ガバナンス等に関するセミナーや、社外有識者等による社会・経済情勢や経営に関する有用な情報等に関するセミナーを実施しています。

また、法改正等の社会的要求や取締役、執行役員からの要望を踏まえ、個別に必要とするトレーニング機会の提供、幹旋および費用の支援を行っています。独立社外取締役および独立社外監査役が新たに就任する際は、当社の経営理念・経営方針、事業・財務・組織を含めた概況およびコーポレート・ガバナンスに関する事項の説明を行い、必要に応じて研究開発施設を含む主要拠点等の視察を実施しています。

取締役会の実効性評価

当社は、毎年、取締役会議長を責任者として、取締役会全体の実効性についての取締役会評価を実施しています。各取締役が、各取締役自身および取締役会全体についての自己評価を行い、独立役員会議における意見交換を参考にしつつ取締役会で分析・評価を行っています。

2023年12月から2024年2月に実施いたしました取締役会評価の結果、取締役会の構成、審議状況について適正であり、また、オンライン会議システムを活用して、経営審議会などの経営上重要な会議についてはメンバー以外の取締役もオブザーバー参加しており、かつ取締役会の議題について特に社外役員向けに事前説明を行う等により充実、かつ効率的な運営が図られており、全体として有効に機能していると認められました。また、今後の課題としては、最新の経営課題に応じた取締役の研鑽とトレーニングの充実等を図ることにより、経営戦略等の重要事項について一層タイムリーで充実した議論と意思決定に努めてまいります。

内部統制システム

当社は、子会社を含めたコンプライアンスの徹底を図り、取締役が法令および定款に基づき職務の執行を行うとともに、業務が適正に遂行されることを確保するために、社内規程の整備をはじめとした体制の構築を行っています。また、年度ごとに運用状況を確認し取締役会に報告するとともに、効率的で適法な体制とするために、継続的に見直しを行うことによりその改善を図っています。

財務報告に係る内部統制

「財務報告に係る内部統制」の有効性については、社長直轄の内部監査室が検証および評価を行っています。2023年度の内部統制評価の結果、2023年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。また、監査法人からも同様の評価結果を得ました。

コンプライアンス(法令遵守と企業倫理)

ダイダングループ行動基準

当社グループは、グループの役職員が法令を遵守し、社会的な良識を持って行動するための5項目の「行動の原則」と14項目の「行動基準」を定めています。「行動の原則」は、日常の業務遂行において留意すべき事項をまとめたものです。

■ダイダングループ行動基準より抜粋 「行動基準」は「行動の原則」を基に、さらに具体的な指針を示したものです。

行動の原則

1. 法令・社会規範を遵守し、良識ある企業活動を行う。
2. 持続的発展が可能な社会の構築に参加する。
3. すべての人の基本的人権を尊重する。
4. 利害関係者との公正で透明な関係を維持する。
5. 社会の一員であることを自覚し、より良い社会の実現を目指す。

行動基準

| | |
|-------------------|------------------|
| 1. 顧客・ユーザーとの良好な関係 | 8. 労働条件と職場環境の整備 |
| 2. 安全性と品質の確保 | 9. 人権と個性の尊重 |
| 3. 公正で自由な競争 | 10. 環境問題への取り組み |
| 4. 適正な購買取引 | 11. 適正な会計処理と納税 |
| 5. 会社情報の適正な開示 | 12. 政治、行政との健全な関係 |
| 6. 重要な情報の適正な管理 | 13. 反社会的勢力の排除 |
| 7. 知的財産権の保護と尊重 | 14. 私的行為の禁止 |

コンプライアンス体制

- ① **コンプライアンス委員会:** 会長を委員長とする組織で法令や社内規程を守り、公正で誠実なコンプライアンス経営を強化するために設置しています。
 - ② **法令遵守支援委員会:** 外部専門家で構成しコンプライアンス推進室を支援する専門組織として設置しています。
 - ③ **コンプライアンス推進室:** コンプライアンス経営の徹底を図るための企画、立案、実施等を行うために設置しています。
- ※コーポレート・ガバナンス体制(P89) をご参照ください

コンプライアンス啓発活動

- ① 腐敗防止に関する方針を記載した「コンプライアンスカード」を入社時に配布し、日常的に携帯させるほか、新入社員研修時においても講義を通じてダイダングループ行動基準の遵守を推進しています。
- ② 全社員が段階的に受講する研修において、それぞれの段階に応じた取引先等との贈収賄、癒着、横領等の腐敗防止に関する方針を含めたコンプライアンスに関する研修を実施しています。
- ③ 独占禁止法やハラスメントなどのコンプライアンスに関する、e-ラーニングによる教育を年数回実施しています。
- ④ 「法令遵守支援委員会」から全社員に向けて、独禁法関連などをはじめとする取引先等との贈収賄、癒着、横領等の腐敗防止に関する方針を含めたコンプライアンスをテーマとしたセミナーを実施しています。
- ⑤ コンプライアンス監査として、内部監査室とコンプライアンス推進室とが連携し、年2回、全事業所におけるコンプライアンス活動のモニタリングを実施し、コンプライアンスに則った業務が行われているか確認しています。
- ⑥ コンプライアンス違反の未然防止・特定を目的としてコンプライアンス違反内部通報・相談窓口を設け、「行動の原則」・「行動基準」の遵守を確認し、定期的に運用状況を取締役会へ報告しています。

内部通報・相談窓口

当社グループでは内部通報規程にて定めており、それに則って内部通報制度を運用しています。2022年4月に公益通報者保護法の改正にともなう要件に対応することを目的として、見直しを行い、通報者の範囲を拡大し、ダイダングループの役職員および、派遣労働者が通報を行えるようにしています。

公正で透明な事業活動のために

価値創造の基盤

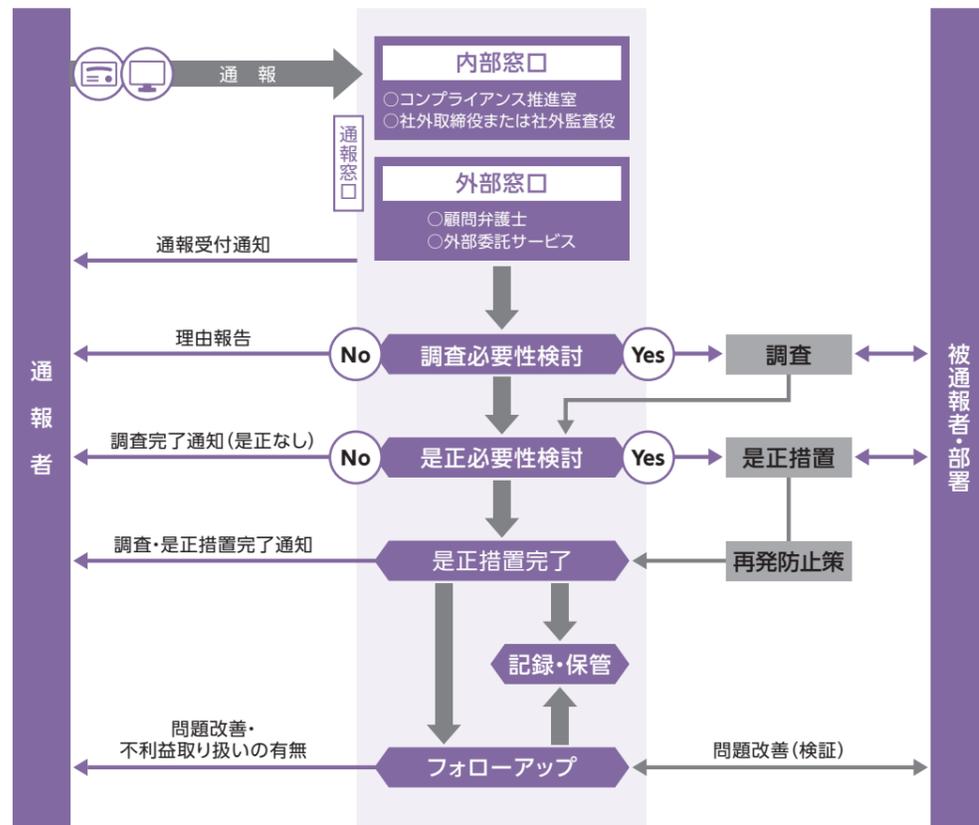
内部通報・相談窓口への通報は、業務上の指揮命令系統から独立した報告ルートを設定することにより、通常では発見しにくい職場での問題(法令および社内規程違反や社会規範に反する行為)を早期発見することを目的として設置しています。

内部通報窓口は、コンプライアンス推進室、社外取締役または社外監査役に、また外部窓口では顧問弁護士に通報を行うようにしています。通報・相談者が正当な理由に基づいて内部通報を行ったことを理由として、不当な取り扱いを受けないことを「企業倫理規程」で保障しています。また、匿名による通報も可能とするなど、通報者のプライバシー保護についても配慮しています。

2023年9月、より中立性を確保するため、外部委託サービスによる窓口(外部通報・ハラスメント相談窓口)を追加しました。

通報があったすべての事案について、調査・フォローアップを実施しており、通報された内容の中でも当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのあるものに関しては、会長を委員長とするコンプライアンス委員会を開催し、必要な措置について審議を行っています。

■内部通報対応フロー



コンプライアンス推進室長メッセージ

当室では、コンプライアンス意識の浸透を最重要課題と考え、教育研修と内部通報制度の強化に力を入れています。啓発期間として毎年4月をコンプライアンス月間としていますが、この月間の活動にとどまらず、日常的に意識することが必要と考え、定期的なe-ラーニングを実施しています。階層別研修においては、ケーススタディでの問い掛けの場も設け、従業員が自ら考えて行動するスキルを養うことを企図しています。内部通報制度については、外部の通報窓口を拡充するなどして、従業員の安心感を担保しながら、違反行為を報告・相談できる環境を整備しています。また、報告・相談された事案に対しては、迅速かつ適切に対応するように努めています。

執行役員 コンプライアンス推進室長兼 業務本部副本部長(働き方改革担当) 武田 和正



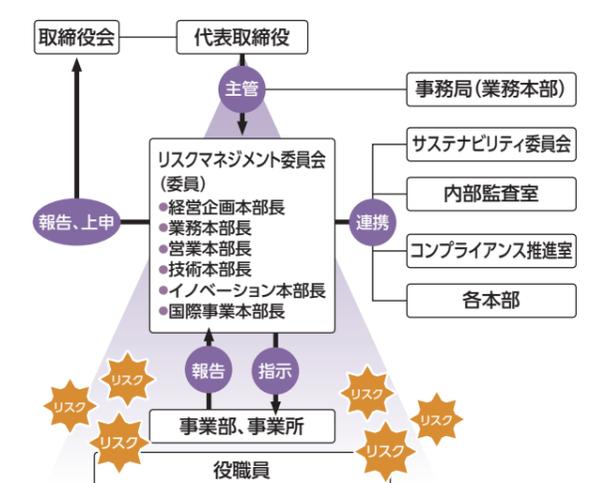
リスクマネジメント

リスクマネジメントの体制

当社が永続的に価値を提供し続けるために、リスクの顕在化を未然に防止し、顕在化したリスクを極小化すべくリスクマネジメント体制を構築しています。リスクマネジメント方針を定め、全体最適型のリスクマネジメントを継続的に行います。また、「リスクマネジメント規程」に基づき、リスクマネジメント委員会を設置しており、リスクマネジメントに関する決定事項の討議や取締役会への報告を行っています。なお、やむを得ず危機が発生した場合には、同規程に基づいて対策本部を設置し、損失を最小に抑えるよう危機管理体制を構築しています。取締役会では、同報告を受けるとともに、リスクマネジメント体制の整備・監督を行っており、リスクマネジメントの実効性をモニタリングしています。

さらに、リスクセシスを向上させながら、健全な組織を作り上げていくために、定期的に全社員を対象とした「リスクセシス研修」を実施しています。

■リスクマネジメント体制



リスクマネジメント方針

今日、当社やステークホルダーを取り巻く環境は日々急激な変化を遂げており、事業活動の多様化、複雑化が避けられない状況にあります。このような環境の中で、当社がすべてのステークホルダーに対し、永続的に価値を提供し続けるために、次の取り組みを行います。

- ・リスクマネジメントにおいては、人命・安全確保を最優先する。
- ・事業リスクを正しく認識し、リスクの顕在化を防ぐ。
- ・リスクが顕在化した場合には、影響を極小化するため、迅速かつ適切に対応する。

当社では、本方針に沿い、全体最適を前提としたリスクマネジメントを組織として継続的に行ってまいります。

行動指針

1. 会社は、リスクマネジメントを経営上の重要事項と捉え、全社的な取り組みを行います。
2. 会社は、企業価値向上の阻害要因をリスクとして事前に把握し、発生の防止、被害の極小化のため、全社的な取り組みを行います。
3. 会社は、リスクが発生した場合には、その重要性、影響度に鑑み、適宜情報開示を行います。
4. 各本部は、リスクを正しく認識し、適宜見直しを行い、事業環境の変化に鑑みた現実性のあるリスクマネジメントを行います。
5. 各事業部・事業所は、リスクマネジメントに関わる取り組みが組織内で遂行されるよう適切な方策を講じます。
6. すべての役職員は、各自がリスクマネジメントの担当者として自覚と責任感を持って行動します。

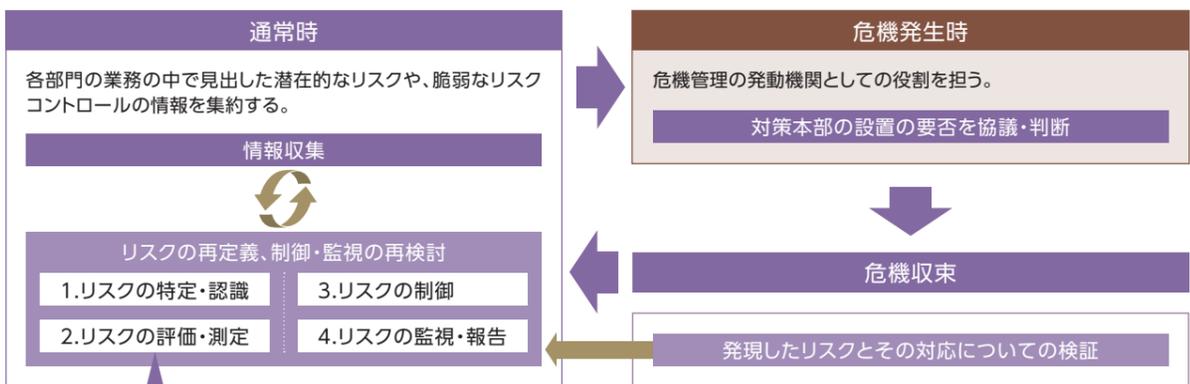
■主なリスクと対応策

| リスク | 内容 | 対応策 |
|--------------|---------------------------------------|---|
| 施工リスク | 安全性、施工物件の品質劣化等、資機材・労務費高騰、納期遅延、施工体制確保 | 安全衛生管理計画の策定、現場パトロールの実施 |
| 人材リスク | 採用計画の未達、人材流出や士気の低下等 | 働き方改革の推進、ストレスチェックの実施、採用の強化 |
| 法的リスク | 法令等の不遵守、贈収賄を含む腐敗行為全般、契約違反、各種制度変更への不対応 | コンプライアンス教育の実施、内部通報制度 |
| 情報漏洩・サイバーリスク | 情報の不正使用・外部への漏洩、情報システムの停止・誤作動等 | 「セキュリティハンドブック」等の発行、情報セキュリティ教育の実施 |
| 自然災害リスク | 台風、河川の氾濫、地震等の自然災害 | 事業継続管理(BCM)の策定、安否確認システムの導入 |
| 信用リスク | 信用供与先の財務状況の悪化、契約不履行等 | 信用状況に応じた与信管理の手続き、外部機関からの客観的な評価 |
| 気候関連リスク | 気候変動の政策・規制、技術への対応の遅れ、情報開示不足等 | 気候変動にともなうリスクと機会の特定、評価およびTCFD提言に沿った情報開示の拡充 |

価値創造の基盤 公正で透明な事業活動のために

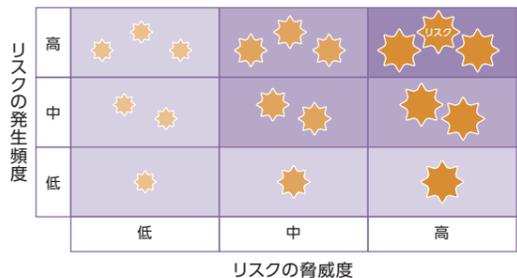
価値創造の基盤 公正で透明な事業活動のために

リスクマネジメント委員会の役割



リスクの影響度

リスクの発生頻度および脅威度によりリスクの影響度を定義し、取締役会において各リスクの影響度を認識しています。また、腐敗防止も含めた高リスクの領域に対しては内部検査等を行っています。



情報セキュリティ強化への取り組み

社内システムでのクラウドサービス導入増加にともない、クラウドセキュリティサービスを導入し、情報セキュリティの強化を図っています。役職員に対し、社内イントラネットに「情報システム利用ガイドライン」を掲示しており、電子機器利用に関する日常の注意点を周知しています。

e-ラーニングによる情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール対応訓練を実施し、情報セキュリティに関する意識の向上を図り、情報漏洩等の事故を未然に防止しています。

また、工事現場(作業所)の情報セキュリティ強化を目的とした、「作業所のネットワーク構築ガイドライン」および「作業所の情報セキュリティガイドライン」を改正し、具体的な情報セキュリティ対策や、作業所の関係者を対象とした情報セキュリティ教育を拡充しています。

| 実施内容 | 実施時期 |
|--------------|----------|
| e-ラーニング | 2024年2月 |
| 標的型攻撃メール対応訓練 | 2023年12月 |

事業継続管理(BCM)の制定

事業継続計画(BCP)に、改善を繰り返していくPDCAの仕組みを取り入れた【事業継続管理(BCM)】を定めています。

教育・訓練の一環として、2024年9月に緊急時の実効性向上および判断力の向上のため、各事業所の災害対応責任者を対象とした訓練を行いました。

実際に災害が発生した場合のさまざまな状況を想定し、訓練事務局より提示した設問について、各事業所内でディスカッションを実施しBCPマニュアルの内容の確認および災害対応力の向上を図りました。



お客さまとともに

お客さま満足度のさらなる向上のため 品質の確保に取り組んでいます。

品質向上への取り組み

品質に対する考え方

確かな品質の提供により、お客さまの満足向上と信頼に添えていくことが、当社の使命であると考えています。当社は、ISO9001の国内全事業所一括認証を維持し、マネジメントシステムの運用を通じてお客さまにご満足いただける品質の提供に努めています。そのために、施工着手前の事前検討の充実、施工中の品質事故の削減ならびに各種検査試験の確実な実施に取り組んでいます。また、各種社内研修および教育訓練により、社員ならびに協力会社のレベルアップに取り組んでいます。

施工検討会

当社は、長い社歴の中でさまざまな産業や建物用途のお客さまに建築設備を提供してまいりました。多くの施工実績と知見をお客さまの設備に活かすため、営業部門や技術部門、該当する専門部署などの関係者一同が参加する、プロジェクトごとの検討会を開催しています。機能・品質・コスト・省エネルギー性など、さまざまな視点から見て、お客さまにとって“最適品質”となる設備の提供を目指しています。

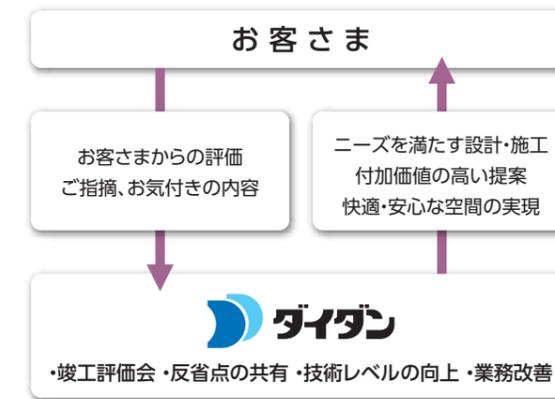
建物カルテシステム

豊富な施工実績を活かすため、社内情報システム「建物カルテシステム」を運用しています。建物ごとに、「実施した工事の内容」や「ご提案内容」「お客さまからの要望事項」等をカルテ(履歴情報)として記録しています。建物を快適にお使いいただくためのきめ細かい設備改善提案をさせていただくことで、お客さまの満足度向上を目指しています。

お客さま評価

当社は、竣工引渡しを行った建物について「お客さま満足度調査」を実施しています。この調査は、お客さまから当社の技術力や施工管理について4段階(4点満点)で評価していただき、満足に至らなかった事項や当社への要望なども記載していただいています。2023年度は351件の回答があり、総合的評価の平均点は3.53点でした。お客さまの満足している点、満足していない点を把握し、業務を見直す機会として活用しています。

今後も満足度調査や直接対話を通じて、お客さまとのコミュニケーションを深めていきます。



■お客さま満足度調査結果

4点満点(4点…満足、3点…概ね満足、2点…やや不満、1点…不満)

| 項目 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 施工体制 | 3.56点 | 3.53点 | 3.46点 |
| 施工管理 | 3.57点 | 3.54点 | 3.46点 |
| 工夫や提案 | 3.55点 | 3.56点 | 3.49点 |
| バックアップ体制 | 3.49点 | 3.52点 | 3.38点 |
| 総合的評価 | 3.61点 | 3.58点 | 3.53点 |

[回答件数] 2021年度:568件、2022年度:611件、2023年度:351件

協力会社とともに

協力会社との活動を通じて技術力の
継続的な向上と問題解決に取り組んでいます。



マイスター制度の活用と全国規模での協力会社とのパートナーシップの確立

協力会社との強固なパートナーシップによる確かな品質の提供

リスクアセスメントの実施

当社は、すべての現場で着工前にリスクアセスメントを実施して、作業に潜む危険有害要因の特定とその低減措置を決定し、工事の進捗にあわせて毎月見直しを図っています。

ダイダンマイスター制度

2011年から、現場の安全で効率的な運営および品質向上のため、協力会社の優秀な職長を確保することを目的として、職長の公正な評価と表彰を実施しています。

「マイスター」「優良職長」の認定のほか、登録基幹技術者等の資格取得者に対する費用の補助や「マイスター」「優良職長」への当社現場での勤務に対する表彰金の支給などを行っています。

2024年7月には、資格取得において33社47名、現場貢献において136名の「マイスター」「優良職長」が表彰されました。また、貢献度の高い協力会社に対して「優良協力会社」を28社選定し、表彰しました。

マイスターを認定

2023年12月に当社現場で従事された職長の中から23名の優良職長を新たに選出し、最も優れていると評価された6名を「マイスター」として認定しました。

マイスター認定者は2024年4月現在で電工14名、配管工20名、ダクト工9名、冷媒配管工4名、保温工2名の計49名となりました。



安全衛生管理体制

当社は、中央安全衛生・健康推進委員会、事業所安全衛生・健康推進委員会をはじめとした安全衛生管理体制を整備しています。事業所安全衛生・健康推進委員会は、事業所ごとに組織され、労使の代表が委員を務めています。全社を統括する中央安全衛生・健康推進委員会は、社長の指揮のもと、技術本部長が議長を務めています。

マイスターの声

令和5年度「ダイダンマイスター」に認定していただき、大変名誉と思うとともに、マイスターとしての責任を果たしていきたいと感じています。

私の考える責任とは、安全、品質、工程の管理はもちろん、現場に携わる一人ひとりが動きやすい、魅力ある環境をつくることだと思っています。現場で働いている作業員には常に声を掛け、助け合いのできるチームづくりをしています。他職種業者とは積極的にコミュニケーションを図り、円滑に作業が進むように努めています。

また、現場担当者とは綿密に打ち合わせを行い、安全に効率よく作業できるように努めています。

そして気軽に声を掛け合える、助け合える現場になることで、安全や品質の向上につながるよう努力してまいります。

これからさらに深刻な人手不足の問題に対し、次の世代の人たちに、少しでも魅力を感じてもらえるような環境を、ダイダンマイスターとして作っていきけるよう日々精進してまいります。



三好板金工作所
原田 勇氏

労働災害撲滅を目指した労働安全衛生活動の継続的な改善、向上

安全衛生方針

「安全衛生の確保」は、企業がそこで働く人々と家族や社会に対し果たすべき責務である。ダイダンは、国籍、年齢、性別、障がいの有無等にかかわらず、当社に働くすべての人々の「安全」と「健康」を最優先に考え、経営トップの下に全従業員が価値観を共有し、働きがいと働きやすさを両立できる企業を目指す。

- 労働災害撲滅を目指して労働安全衛生マネジメントシステムを活用し、あらゆる活動における危険性、有害性を除去し、労働安全衛生活動の継続的な改善、向上に努める。
- 労働安全衛生関係法令、当社の安全衛生管理規程などを遵守し、従業員の安全衛生水準の向上、ウェルビーイングの推進に積極的に取り組み、快適で働きがいのある職場づくりを目指す。
- 多様な働き方と活躍の機会を通じ、ワーク・ライフ・バランスの向上を図り、健康で豊かな生活を目指す。
- 協力会社との良好なコミュニケーションを図り、役割を明確にして、自主的に安全衛生活動の活性化を図る。
- ダイダンに働くすべての人々に対し、安全衛生方針を周知徹底するとともに、一般に公開する。

安全成績



2023年度の評価

目標

- 全社休業災害3件以下
- 従業員年間延べ発生人数:時間外労働+休日労働・月80時間超(前年度比50%以下)
- 健康リスクの低減

重点項目

- 予防型安全管理の徹底
- 小規模工事安全管理の徹底
- 「仮設足場・仮設機材」使用ルールの徹底
- 労働時間管理の徹底と過重労働防止策の促進
- 健康保持・増進策の実践

2023年度の労働災害発生状況は、被災者数が57人(休業8人、不休49人)となり、前年度と比べ合計で16人増、休業災害についても4件増となりました。

事故の型別では、「転倒」災害が増加しました。要因を分析すると、「危険予知不足」「不注意」「意識低下」が一番多く、現場移動中や資機材運搬時の準備作業で発生しています。再発防止策として、厚生労働省が推奨する「転倒等リスク評価セルフチェック票」の実施を推進しています。

仮設足場・可搬式足場からの「墜落・転落」災害は昨年から減って

減っておらず、原因は基本ルールが守られていないことにより発生しています。2024年度は「送り出し教育・新規入場者教育の徹底」を管理項目として追加し管理を強化いたします。

ここ2~3年の労働災害発生状況を見ると、現場管理者を含む「経験年数5年未満」「危険予知不足」による災害が多くなっています。「危険予知不足」「ルール不遵守」の低減を目指し、現場における日頃の安全指導、作業員とのコミュニケーションをとり、繰り返し指導が重要であると考え活動を進めています。ヒヤリハット報告と労働災害発生との関係を見ると、被災者のヒヤリハット報告の提出率が低いことが確認できています。経験不足者に対しては、過去の災害事例や安全衛生遵守事項を活用し、社員および作業員の「ヒヤリハット(活動)の推進」により、リスクセンスの向上と災害削減を目指します。

長時間労働の削減については、作業所4週8休を推進し、勤務間インターバル(10時間以上)の取得、計画年休制度の導入やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始時に連続した休暇の取得を進めています。

2024年度は以下をポイントに挙げ、改善に向け全社で取り組んでいます。

- ①予防型安全管理の徹底
- ②小規模工事安全管理の徹底
- ③送り出し教育・新規入場者教育の徹底
- ④労働時間管理の徹底と過重労働防止策の促進
- ⑤健康保持・増進策の実践

トップの安全衛生品質パトロールを実施しました

当社は、2023年10月2日に千葉県「(仮称)NRT12新築工事」作業所において、藤澤会長(当時社長)が安全衛生品質パトロールを実施し、施工状況の確認を行いました。

今回のパトロールでは、全国労働衛生週間にともない、『労働衛生意識の高揚』、『予防型安全管理の徹底』をテーマに、藤澤会長自ら現場巡視し指導を行いました。

藤澤会長の挨拶では、「この現場はとても整っており、ほぼ工程通りに進みいよいよ試運転に入ってくるとのこと。これまで無事故、無災害でこれたのも皆さまの努力と職員とのコミュニケーションがうまく取れているためと思われます。残念ながら会社全体では労働災害が増えています。今後繁忙度も増してくる中、皆さまには『基本動作、基本行動の徹底』を是非お願いいたします。昨日良かったから今日も良い、ということはありません。是非毎日繰り返してほしいと思います。この現場を無事故、無災害で終わられるように心からお願い申し上げます。」と作業員、職員に呼びかけました。

工事件名：(仮称)NRT12新築工事に伴う空調衛生工事

建物用途：データセンター

工期：2022年8月～2023年12月

2024年度の当社の安全衛生管理計画は、「予防型安全管理の徹底」、「諸口工事安全管理の徹底」、「送り出し教育・新規入場者教育の徹底」、「労働時間管理の徹底と過重労働防止策の促進」、「健康保持・増進策の実践」としています。今後も「安全」と「健康」を確保し、働きがいのある職場づくりに取り組んでまいります。



現場巡回する藤澤会長(中央)



巡回後あいさつをする藤澤会長(左から二人目)

データ集

- 101 ESGデータ集
- 103 財務・非財務データ
(11年間サマリー)
- 105 連結財務諸表
- 109 主要財務情報
- 110 株式情報
- 111 第三者意見

ESGデータ集

E 環境^{*1}

温室効果ガス

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|------------------------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 温室効果ガス(GHG) 排出量 (Scope1+2) | tCO ₂ | 単体 | 3,905 | 4,104 | 3,640 | 2,804 | 2,956 |
| | | 連結 | 4,002 | 4,196 | 3,735 | 2,901 | 3,038 |
| Scope1 ^{*2} | tCO ₂ | 単体 | 1,866 | 1,858 | 1,726 | 1,698 | 1,618 |
| | | 連結 | 1,866 | 1,858 | 1,726 | 1,698 | 1,618 |
| Scope2 ^{*3} | tCO ₂ | 単体 | 2,040 | 2,247 | 1,914 | 1,106 | 1,338 |
| | | 連結 | 2,136 | 2,338 | 2,009 | 1,203 | 1,420 |
| 温室効果ガス(GHG) 排出量 (Scope1+2) の原単位 完成工事高(百万円) 当たりの温室効果ガス排出量 | kgCO ₂ /百万円 | 単体 | 24.2 | 27.3 | 24.0 | 16.8 | 16.8 |
| | | 連結 | 23.6 | 26.6 | 22.9 | 15.6 | 15.4 |
| Scope3 CATEGORY11 ^{*4} の削減提案の推進 設計提案の採用による建物運用段階のCO ₂ 削減貢献量(運用期間15年) | tCO ₂ | 単体 | 224,516 | 307,406 | 244,127 | 224,640 | 324,464 |
| オフィスにおける温室効果ガス(GHG) 排出量 | tCO ₂ | 単体 | 1,549 | 1,615 | 1,264 | 498 | 504 |
| ハイブリッド車等エコカー導入率 | % | 単体 | 87.1 | 94.1 | 97.5 | 98.6 | 99.5 |
| プラグインハイブリッド車、バッテリー式電気自動車、 水素自動車(燃料電池車)の保有台数 | 台 | 単体 | 2 | 5 | 7 | 12 | 12 |
| 消費電力量 | kWh | 単体 | 4,648,422 | 5,350,291 | 5,260,558 | 5,201,941 | 5,942,389 |
| うち再生可能エネルギー量 | kWh | 単体 | 56,222 | 115,045 | 801,988 | 2,611,297 | 2,881,262 |

廃棄物

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------------------------|-----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 産業廃棄物総排出量 | ton | 単体 | 8,251 | 6,493 | 10,037 | 10,452 | 7,592 |
| 最終処分量 | ton | 単体 | 1,124 | 885 | 901 | 1,134 | 1,298 |
| リサイクルされた廃棄物量 | ton | 単体 | 7,127 | 5,608 | 9,136 | 9,318 | 6,294 |
| リサイクル率 | % | 単体 | 86.4 | 86.4 | 91.0 | 89.2 | 82.9 |
| 混合廃棄物の排出率(混合廃棄物排出量/総排出量) | % | 単体 | 13.6 | 13.6 | 9.0 | 10.8 | 17.1 |
| 有害廃棄物排出量 | ton | 単体 | 12.8 | 16.0 | 37.3 | 50.2 | 69.3 |
| オフィスにおける一般廃棄物排出量 | ton | 単体 | 89 | 103 | 96 | 110 | 95 |

水資源

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------------------------------------|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 水資源投入量 | m ³ | 単体 | 55,761 | 58,690 | 63,432 | 83,560 | 65,120 |
| 作業所における水資源投入量 | m ³ | 単体 | 41,313 | 46,403 | 50,691 | 70,946 | 51,994 |
| オフィスにおける水資源投入量 | m ³ | 単体 | 14,448 | 12,287 | 12,742 | 12,614 | 13,126 |
| オフィスにおける排水量 | m ³ | 単体 | 14,448 | 12,287 | 12,742 | 12,614 | 13,126 |
| 水資源投入量(原単位) 完成工事高(百万円) 当たりの水資源投入量 | m ³ /百万円 | 単体 | 0.345 | 0.390 | 0.419 | 0.502 | 0.371 |
| 水質・水量に関する基準、規制に対する違反数 | 件 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

その他

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------------------------------|-----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 作業所における機材のグリーン購入率 | % | 単体 | 46.7 | 48.9 | 46.5 | 51.1 | 56.3 |
| オフィスにおけるコピー用紙使用量 ^{*5} | ton | 単体 | 57.4 | 51.7 | 48.4 | 46.7 | 40.9 |
| ISO14001の認証取得事業所割合 | % | 単体 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 環境関連の罰金、罰則に対する処置費用 | 円 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

S 社会

人権・ダイバーシティ・働く場の提供

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 障がい者雇用数 | 人 | 単体 | 25 | 26 | 26 | 29 | 33 |
| | | 連結 | 26 | 27 | 27 | 30 | 34 |
| 障がい者雇用率 | % | 単体 | 2.00 | 2.00 | 1.92 | 2.02 | 2.36 |
| | | 連結 | 2.09 | 2.08 | 2.00 | 2.10 | 2.43 |

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性従業員比率 | % | 単体 | 13.1 | 14.2 | 15.3 | 15.7 | 14.8 |
| | | 連結 | 12.7 | 13.8 | 14.9 | 15.1 | 14.8 |
| 離職率 | % | 単体 | 2.2 | 2.2 | 3.0 | 3.7 | 2.6 |
| | | 連結 | 2.4 | 2.6 | 2.8 | 4.0 | 3.9 |
| 人権に関する苦情件数・対応件数 | 件 | 単体 | 4 | 4 | 10 | 7 | 11 |
| 中途採用者比率 | % | 単体 | 12 | 18 | 10 | 20 | 22 |
| 女性管理職比率 | % | 単体 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 1.6 | 2.3 |
| 男性従業員の育児休業取得率 | % | 単体 | 4.7 | 12.8 | 11.8 | 20.9 | 26.8 |
| 男女の賃金の差異 | % | 単体 | 54.2 | 55.2 | 55.2 | 57.2 | 57.7 |

従業員教育

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------|-----|------|--------|--------|---------|---------|--------|
| 総研修費用 | 百万円 | 単体 | 61 | 76 | 131 | 115 | 115 |
| 総研修時間 | 時間 | 単体 | 63,509 | 73,516 | 102,176 | 108,759 | 99,476 |
| 一人あたり研修時間 | 時間 | 単体 | 42.14 | 48.02 | 64.75 | 66.11 | 58.97 |

労働安全衛生

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------|---------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 度数率 | 実績値 | 単体 | 0.380 | 0.250 | 0.480 | 0.300 | 0.430 |
| | 目標値 | 単体 | (0.300) | (0.300) | (0.250) | (0.250) | (0.250) |
| | 業界水準値 ^{*6} | 単体 | (0.59) | (0.49) | (0.36) | (0.52) | (0.47) |
| 強度率 | 実績値 | 単体 | 0.016 | 0.004 | 0.013 | 0.570 | 0.012 |
| | 目標値 | 単体 | (0.020) | (0.020) | (0.010) | (0.010) | (0.010) |
| | 業界水準値 ^{*6} | 単体 | (0.52) | (0.01) | (0.04) | (0.03) | (0.00) |
| 死亡者数(社員) | 人 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 死亡者数(契約社員) | 人 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

社会発展への貢献

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------------------------|-----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| NGOやNPOに対する寄付やコミュニティへの投資額 | 百万円 | 単体 | 38 | 33 | 9 | 23 | 49 |
| 労働基準違反の件数 | 件 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 連結 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

G 企業統治

コンプライアンス・リスクマネジメント

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------------|-----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 政治献金の総額 | 百万円 | 単体 | 2 | 0.4 | 0.6 | 1.4 | 1.2 |
| 汚職・贈収賄等による懲戒又は解雇された従業員数 | 人 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | 連結 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 汚職・贈収賄等による罰金・和解のコスト | 百万円 | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 連結 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| コンプライアンス通報件数 | 件 | 単体 | 4 | 4 | 11 | 11 | 28 |
| コンプライアンスセミナー | 回数 | 単体 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| コンプライアンス教育e-ラーニング | 回数 | 単体 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| リスクセナ研修 | 回数 | 単体 | — | 2 | 1 | 4 | 4 |

ガバナンス

| 項目 | 単位 | 対象範囲 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 取締役会 | 開催数 | 単体 | 16 | 16 | 16 | 19 | 19 |
| | | 参加率(%) | 99 | 97 | 99 | 99 | 100 |
| 監査役会 | 開催数 | 単体 | 17 | 17 | 17 | 13 | 13 |
| | | 参加率(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 独立役員会議 | 開催数 | 単体 | 9 | 8 | 14 | 16 | 16 |
| | | 参加率(%) | 100 | 97 | 100 | 98 | 100 |
| 指名報酬委員会 | 開催数 | 単体 | — | — | 2 | 7 | 10 |
| | | 参加率(%) | — | — | 100 | 100 | 100 |

*1 単体はシンガポール支店を除く

*2 Scope1:ガス、灯油、ガソリン消費によるCO₂排出量

*3 Scope2:二次エネルギー(電力)消費によるCO₂排出量

*4 Scope3 CATEGORY11:施工した設備の運用に関するCO₂排出量

*5 2024年度目標として「オフィスにおけるコピー用紙使用量」40ton以下と設定

*6 度数率・強度率の業界水準値:労働災害動向調査(厚生労働省)より「設備工事業(1,000人以上)」を採用

財務・非財務データ(11年間サマリー)

| 財務情報(連結) | 2014年3月期 | 2015年3月期 | 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ■業績等の状況(百万円) | | | | | | | | | | | |
| 受注工事高 | 127,394 | 131,633 | 143,503 | 144,007 | 147,335 | 158,533 | 170,121 | 176,526 | 183,668 | 206,337 | 253,134 |
| 完成工事高 | 124,445 | 121,780 | 138,346 | 125,253 | 143,448 | 155,565 | 169,229 | 157,712 | 162,929 | 185,961 | 197,431 |
| 完成工事総利益 | 14,137 | 14,563 | 16,713 | 17,788 | 18,786 | 19,111 | 21,056 | 21,521 | 20,723 | 22,624 | 26,217 |
| 販売費および一般管理費 | 9,966 | 10,016 | 10,176 | 11,038 | 11,400 | 11,450 | 11,993 | 12,767 | 13,138 | 14,195 | 15,340 |
| 営業利益 | 4,171 | 4,547 | 6,537 | 6,750 | 7,385 | 7,661 | 9,063 | 8,754 | 7,584 | 8,428 | 10,877 |
| 経常利益 | 4,471 | 4,857 | 6,770 | 6,939 | 7,674 | 8,057 | 9,282 | 9,262 | 8,095 | 9,288 | 11,918 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 1,670 | 2,921 | 4,248 | 4,638 | 5,109 | 5,464 | 6,399 | 6,318 | 5,778 | 6,626 | 9,087 |
| 設備投資額 | 90 | 428 | 981 | 1,037 | 381 | 850 | 325 | 584 | 1,203 | 2,887 | 1,866 |
| 研究開発費 | 430 | 461 | 524 | 663 | 649 | 647 | 778 | 754 | 1,076 | 1,174 | 1,286 |
| 減価償却費 | 419 | 339 | 279 | 426 | 469 | 451 | 458 | 484 | 449 | 489 | 763 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 3,117 | 2,427 | 611 | 5,395 | 3,320 | △13,541 | 12,742 | 14,241 | △11,718 | 15,941 | 596 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △172 | △401 | △493 | △1,442 | △315 | △232 | △636 | △718 | △873 | △4,729 | △603 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △892 | △2,344 | △894 | △925 | △1,711 | △1,317 | △3,240 | △3,487 | △3,214 | △2,218 | △2,829 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 24,598 | 24,358 | 23,536 | 26,549 | 27,858 | 12,776 | 21,616 | 31,747 | 16,037 | 25,348 | 22,665 |

| 財務状況(百万円) | 2014年3月期 | 2015年3月期 | 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 総資産 | 111,347 | 113,440 | 122,312 | 118,454 | 130,006 | 120,728 | 123,049 | 132,210 | 139,099 | 148,544 | 160,553 |
| 純資産 | 46,609 | 53,462 | 54,583 | 58,004 | 64,417 | 66,390 | 67,409 | 74,837 | 77,242 | 82,424 | 93,987 |

| 一株当たり情報 | 2014年3月期 | 2015年3月期 | 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 当期純利益(円) | 37.45 | 65.49 | 95.26 | 104.02 | 114.59 | 122.58 | 145.65 | 145.98 | 135.08 | 154.78 | 212.10 |
| 純資産(円) | 1,040.76 | 1,193.61 | 1,219.16 | 1,296.64 | 1,441.03 | 1,485.29 | 1,550.86 | 1,745.92 | 1,801.56 | 1,920.67 | 2,187.86 |
| 配当額(円) | 16.00 | 18.00 | 20.00 | 23.00 | 28.00 | 38.00 | 45.00 | 45.00 | 45.00 | 50.00 | 75.50 |
| 配当性向(%) | 43.3 | 27.8 | 21.3 | 22.1 | 24.4 | 31.0 | 30.9 | 30.8 | 33.3 | 32.3 | 35.6 |

*2023年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2017年度から2023年度の数値については当該分割が行われたと仮定し算定しています

| 経営指数 | 2014年3月期 | 2015年3月期 | 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 完成工事高総利益率(%) | 11.4 | 12.0 | 12.1 | 14.2 | 13.1 | 12.3 | 12.4 | 13.6 | 12.7 | 12.2 | 13.3 |
| 営業利益率(%) | 3.4 | 3.7 | 4.7 | 5.4 | 5.1 | 4.9 | 5.4 | 5.6 | 4.7 | 4.5 | 5.5 |
| 自己資本比率(%) | 41.7 | 46.9 | 44.5 | 48.8 | 49.4 | 54.8 | 54.6 | 56.4 | 55.4 | 55.4 | 58.4 |
| 自己資本純利益率(ROE)(%) | 3.7 | 5.9 | 7.9 | 8.3 | 8.4 | 8.4 | 9.6 | 8.9 | 7.6 | 8.3 | 10.3 |
| 株価収益率(PER)(%) | 14.6 | 12.5 | 7.8 | 10.2 | 10.2 | 10.5 | 10.0 | 10.1 | 7.8 | 7.7 | 11.7 |
| 株価純資産倍率(PBR)(倍) | 0.52 | 0.69 | 0.61 | 0.82 | 0.81 | 0.87 | 0.94 | 0.85 | 0.58 | 0.62 | 1.14 |

| 非財務情報 | 2014年3月期 | 2015年3月期 | 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ■従業員数(人) | | | | | | | | | | | |
| 連結従業員数 | 1,472 | 1,498 | 1,493 | 1,505 | 1,540 | 1,600 | 1,617 | 1,644 | 1,727 | 1,830 | 1,901 |
| うち単体 | 1,389 | 1,409 | 1,411 | 1,416 | 1,446 | 1,488 | 1,507 | 1,531 | 1,578 | 1,645 | 1,687 |

連結財務諸表

連結貸借対照表

単位:百万円

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-----------------|----------|----------|
| 資産の部 | | |
| 流動資産 | | |
| 現金及び預金 | 25,379 | 22,696 |
| 受取手形・完成工事未収入金等 | 69,625 | 74,901 |
| 電子記録債権 | 9,487 | 11,499 |
| 未成工事支出金 | 671 | 726 |
| その他 | 3,092 | 2,366 |
| 貸倒引当金 | △136 | △99 |
| 流動資産合計 | 108,120 | 112,090 |
| 固定資産 | | |
| 有形固定資産 | | |
| 建物及び構築物 | 9,274 | 10,576 |
| 減価償却累計額 | △4,049 | △4,343 |
| 建物及び構築物(純額) | 5,225 | 6,233 |
| 機械装置及び運搬具 | 708 | 782 |
| 減価償却累計額 | △133 | △233 |
| 機械装置及び運搬具(純額) | 574 | 549 |
| 工具、器具及び備品 | 953 | 860 |
| 減価償却累計額 | △714 | △526 |
| 工具、器具及び備品(純額) | 238 | 333 |
| 土地 | 1,280 | 1,280 |
| 建設仮勘定 | 197 | 0 |
| 有形固定資産合計 | 7,516 | 8,396 |
| 無形固定資産 | 1,178 | 1,390 |
| 投資その他の資産 | | |
| 投資有価証券 | 18,790 | 21,160 |
| 退職給付に係る資産 | 11,459 | 15,997 |
| その他 | 1,611 | 1,625 |
| 貸倒引当金 | △133 | △107 |
| 投資その他の資産合計 | 31,728 | 38,675 |
| 固定資産合計 | 40,424 | 48,462 |
| 資産合計 | 148,544 | 160,553 |

単位:百万円

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--------------------|----------|----------|
| 負債の部 | | |
| 流動負債 | | |
| 支払手形・工事未払金 | 23,294 | 21,449 |
| 電子記録債務 | 12,109 | 11,961 |
| 短期借入金 | 2,901 | 2,788 |
| 未払法人税等 | 2,258 | 3,336 |
| 未成工事受入金 | 1,899 | 1,531 |
| 株式給付引当金 | 26 | 28 |
| 完成工事補償引当金 | 48 | 36 |
| 工事損失引当金 | 516 | 696 |
| 資産除去債務 | — | 99 |
| 預り金 | 9,307 | 9,894 |
| その他 | 9,169 | 9,072 |
| 流動負債合計 | 61,532 | 60,895 |
| 固定負債 | | |
| 長期借入金 | 720 | 369 |
| 繰延税金負債 | 2,660 | 4,153 |
| 退職給付に係る負債 | 1,148 | 1,101 |
| 長期未払金 | 5 | 2 |
| その他 | 51 | 43 |
| 固定負債合計 | 4,587 | 5,670 |
| 負債合計 | 66,119 | 66,565 |
| 純資産の部 | | |
| 株主資本 | | |
| 資本金 | 4,479 | 4,479 |
| 資本剰余金 | 4,837 | 4,837 |
| 利益剰余金 | 68,638 | 75,360 |
| 自己株式 | △3,132 | △3,099 |
| 株主資本合計 | 74,822 | 81,577 |
| その他の包括利益累計額 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 6,116 | 7,754 |
| 為替換算調整勘定 | 112 | 308 |
| 退職給付に係る調整累計額 | 1,191 | 4,114 |
| その他の包括利益累計額合計 | 7,419 | 12,177 |
| 非支配株主持分 | 182 | 232 |
| 純資産合計 | 82,424 | 93,987 |
| 負債純資産合計 | 148,544 | 160,553 |

連結損益計算書

単位:百万円

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-----------------|----------|----------|
| 完成工事高 | 185,961 | 197,431 |
| 完成工事原価 | 163,337 | 171,213 |
| 完成工事総利益 | 22,624 | 26,217 |
| 販売費及び一般管理費 | 14,195 | 15,340 |
| 営業利益 | 8,428 | 10,877 |
| 営業外収益 | | |
| 受取利息 | 12 | 13 |
| 受取配当金 | 432 | 405 |
| 受取保険料 | 128 | 170 |
| 為替差益 | 327 | 320 |
| 持分法による投資利益 | — | 146 |
| 不動産賃貸料 | 32 | 34 |
| その他 | 43 | 89 |
| 営業外収益合計 | 976 | 1,180 |
| 営業外費用 | | |
| 支払利息 | 70 | 80 |
| 支払保証料 | 8 | 16 |
| 不動産賃貸費用 | 9 | 10 |
| コミットメントフィー | 19 | 17 |
| その他 | 8 | 14 |
| 営業外費用合計 | 117 | 139 |
| 経常利益 | 9,288 | 11,918 |
| 特別利益 | | |
| 固定資産売却益 | 3 | 1 |
| 投資有価証券売却益 | 551 | 1,574 |
| 貸倒引当金戻入額 | 4 | 1 |
| 特別利益合計 | 559 | 1,578 |
| 特別損失 | | |
| 減損損失 | — | 102 |
| 固定資産除却損 | 16 | 24 |
| 投資有価証券評価損 | — | 100 |
| 特別損失合計 | 16 | 227 |
| 税金等調整前当期純利益 | 9,830 | 13,268 |
| 法人税、住民税及び事業税 | 3,116 | 4,668 |
| 法人税等調整額 | 82 | △520 |
| 法人税等合計 | 3,199 | 4,147 |
| 当期純利益 | 6,631 | 9,121 |
| 非支配株主に帰属する当期純利益 | 4 | 33 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 6,626 | 9,087 |

連結包括利益計算書

単位:百万円

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------|----------|----------|
| 当期純利益 | 6,631 | 9,121 |
| その他の包括利益 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 36 | 1,638 |
| 為替換算調整勘定 | 94 | 28 |
| 退職給付に係る調整額 | 321 | 2,923 |
| 持分法適用会社に対する持分相当額 | — | 183 |
| その他の包括利益合計 | 452 | 4,773 |
| 包括利益 | 7,083 | 13,894 |
| (内訳) | | |
| 親会社株主に係る包括利益 | 7,061 | 13,844 |
| 非支配株主に係る包括利益 | 22 | 50 |

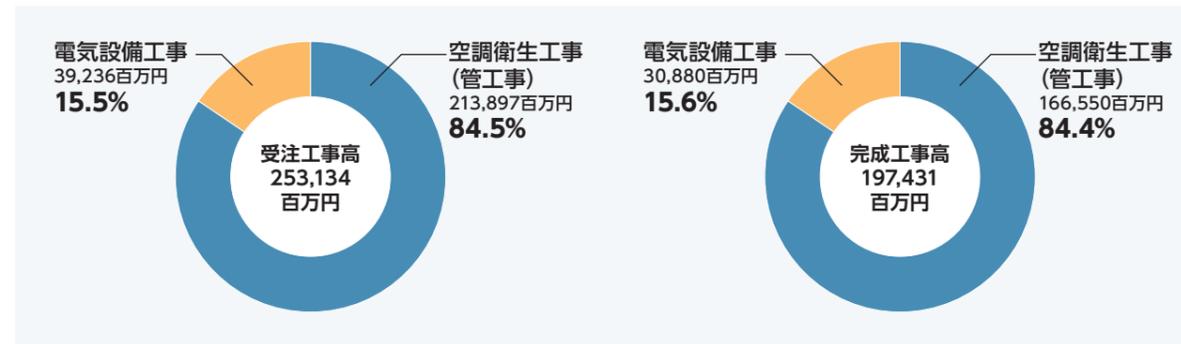
連結キャッシュ・フロー計算書

単位:百万円

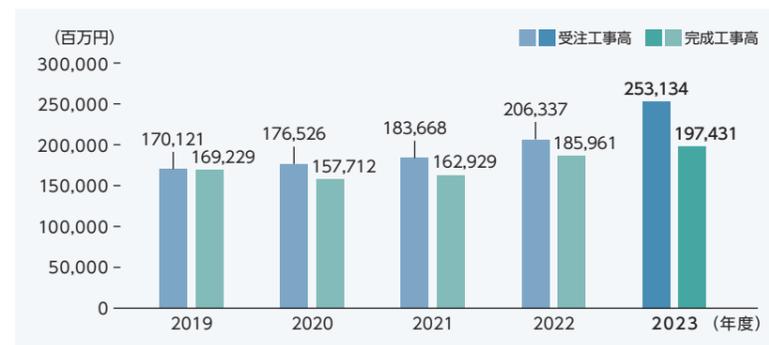
| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|---------------------|----------|----------|
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 税金等調整前当期純利益 | 9,830 | 13,268 |
| 減価償却費 | 489 | 763 |
| 貸倒引当金の増減額(△は減少) | 124 | △62 |
| 退職給付に係る負債の増減額(△は減少) | △17 | △13 |
| 受取利息及び受取配当金 | △444 | △419 |
| 支払利息 | 70 | 80 |
| 持分法による投資損益(△は益) | — | △146 |
| 投資有価証券評価損益(△は益) | — | 100 |
| 投資有価証券売却損益(△は益) | △551 | △1,574 |
| 固定資産売却損益(△は益) | △3 | △1 |
| 固定資産除却損 | 16 | 24 |
| 減損損失 | — | 102 |
| 売上債権の増減額(△は増加) | 4,793 | △7,288 |
| 未成工事支出金の増減額(△は増加) | △206 | △54 |
| その他の流動資産の増減額(△は増加) | 1,040 | 575 |
| その他の固定資産の増減額(△は増加) | 10 | △0 |
| 退職給付に係る資産の増減額(△は増加) | △454 | △356 |
| 仕入債務の増減額(△は減少) | △670 | △1,992 |
| 未成工事受入金の増減額(△は減少) | △158 | △367 |
| その他の流動負債の増減額(△は減少) | 3,241 | 1,241 |
| その他の固定負債の増減額(△は減少) | 29 | △11 |
| 小計 | 17,142 | 3,867 |
| 利息及び配当金の受取額 | 444 | 411 |
| 利息の支払額 | △69 | △80 |
| 法人税等の支払額又は還付額(△は支払) | △1,575 | △3,601 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 15,941 | 596 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 定期預金の払戻による収入 | 27 | 30 |
| 定期預金の預入による支出 | △30 | △30 |
| 有形固定資産の取得による支出 | △1,804 | △1,616 |
| 有形固定資産の売却による収入 | 3 | 2 |
| 有形固定資産の除却による支出 | △5 | △10 |
| 投資有価証券の取得による支出 | △3 | △203 |
| 投資有価証券の売却による収入 | 744 | 2,322 |
| 貸付けによる支出 | — | △0 |
| 貸付金の回収による収入 | 9 | 10 |
| 関係会社株式の取得による支出 | △3,078 | △311 |
| その他の支出 | △658 | △851 |
| その他の収入 | 67 | 54 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △4,729 | △603 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 短期借入れによる収入 | 21,400 | 42,200 |
| 短期借入金の返済による支出 | △21,400 | △42,200 |
| 長期借入れによる収入 | 800 | 250 |
| 長期借入金の返済による支出 | △1,083 | △714 |
| 自己株式の取得による支出 | △0 | △0 |
| 配当金の支払額 | △1,935 | △2,364 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △2,218 | △2,829 |
| 現金及び現金同等物に係る換算差額 | 317 | 154 |
| 現金及び現金同等物の増減額(△は減少) | 9,310 | △2,682 |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 16,037 | 25,348 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 25,348 | 22,665 |

主要財務情報

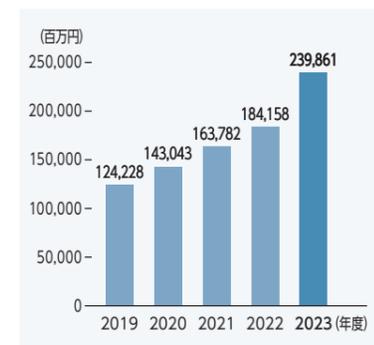
■ 2023年度 部門別受注・完成工事高比率



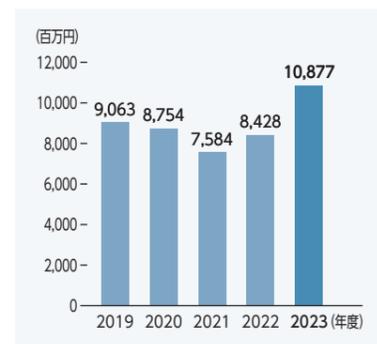
■ 受注工事高 / 完成工事高



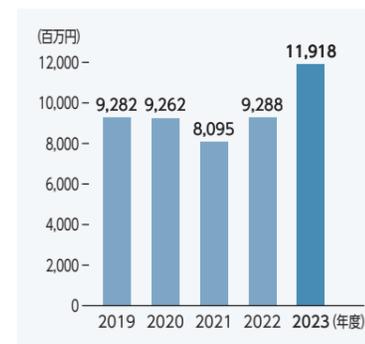
■ 繰越工事高



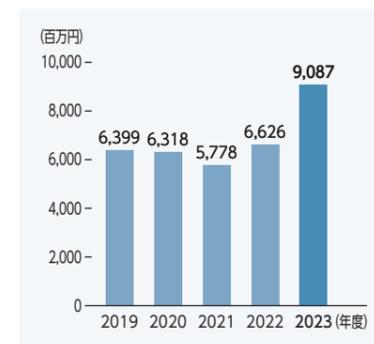
■ 営業利益



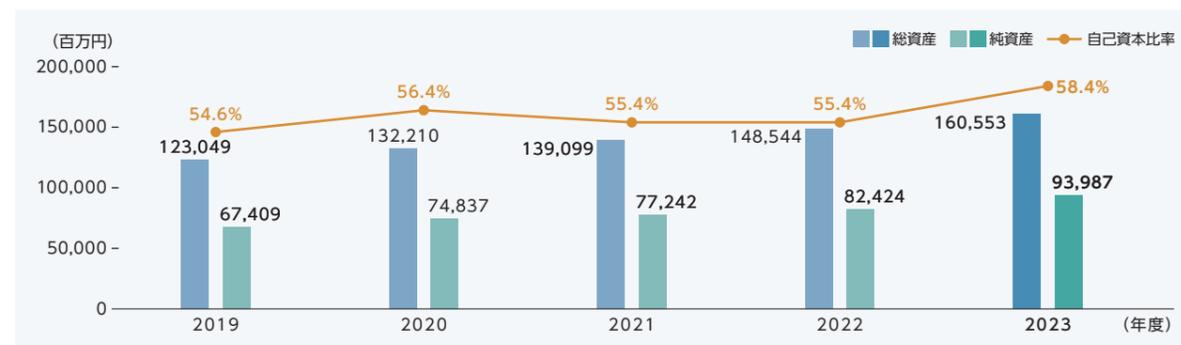
■ 経常利益



■ 当期純利益



■ 総資産 / 純資産 / 自己資本比率

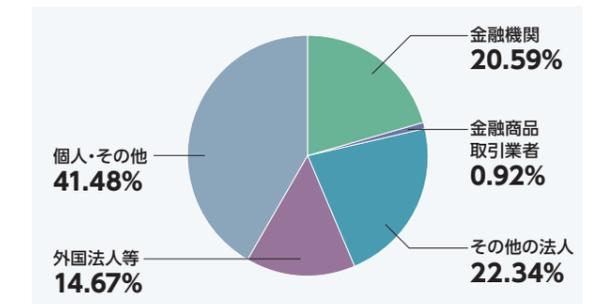


株式情報

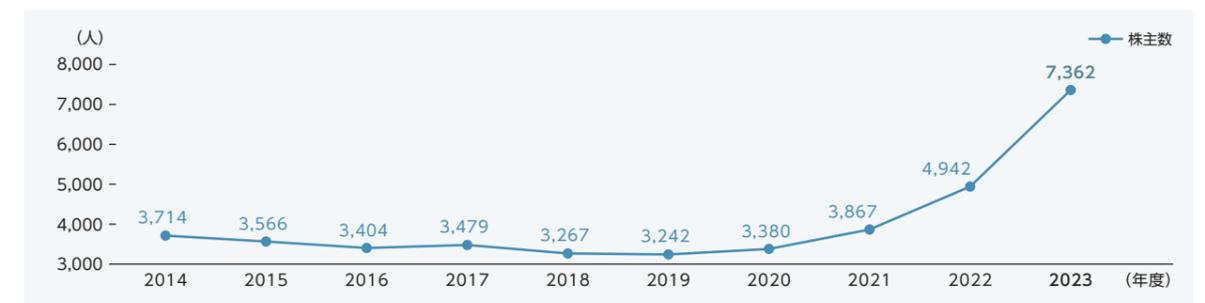
(2024年3月31日現在)

| | |
|-----------|-------------------------------|
| ①事業年度 | 毎年4月1日から翌年3月31日まで |
| ②定時株主総会 | 毎年6月下旬 |
| ③発行可能株式総数 | 80,000,000株 |
| ④発行済株式の総数 | 45,963,802株 |
| ⑤一単元の株式の数 | 100株 |
| ⑥株主数 | 7,362名 |
| ⑦上場証券取引所 | 東京証券取引所プライム市場 (証券コード:1980) |
| ⑧株主名簿管理人 | 三菱UFJ信託銀行株式会社 |

■ 株式の所有者別分布状況



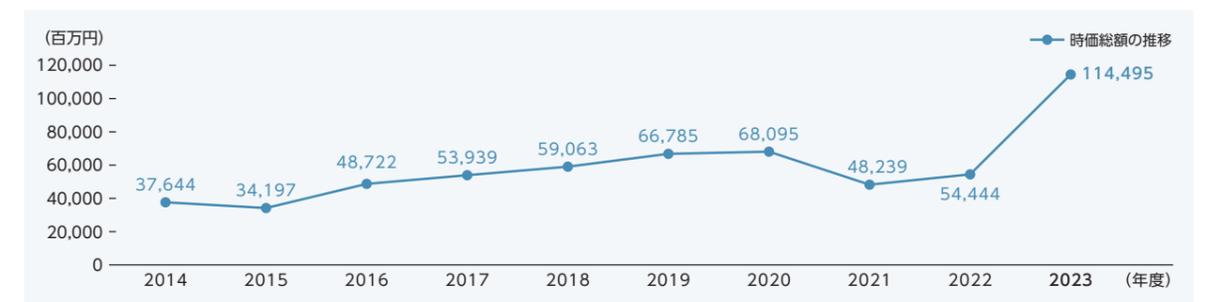
■ 株主数の推移



| 大株主(上位10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) | 3,161 | 7.35 |
| 東京大元持株会 | 2,176 | 5.06 |
| 大阪大元持株会 | 1,596 | 3.71 |
| ダイダシ従業員持株会 | 1,572 | 3.65 |
| 有楽橋ビル株式会社 | 1,476 | 3.43 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 1,473 | 3.42 |
| 名古屋大元持株会 | 1,233 | 2.86 |
| 三信株式会社 | 1,118 | 2.60 |
| 日本生命保険相互会社 | 872 | 2.02 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 827 | 1.92 |

(注) 1. 左記の他、日本マスタートラスト信託銀行が「役員報酬BIP信託口」として保有する株式が142,252株あります。なお、上記も含めた当該株式3,308,652株は全て信託業務に係るものであります
 2. 当社は、自己株式2,964,242株を保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。なお、自己株式には、役員報酬BIP信託口が保有する当社株式(147,252株)は含んでおりません
 3. 持株比率は、自己株式2,964,242株を控除して計算しております

■ 時価総額の推移



第三者意見

本意見は、企業の社会的責任(CSR)の確立・普及・推進を目的に設立された日本CSR推進協会の近畿支部の会員弁護士(富山聡子、角石紗恵子、有岡一大)が、日本弁護士連合会の「企業の社会的責任(CSR)ガイドライン」をはじめとする企業活動に関する各種ガイダンス文書等に基づき、独立・公正な立場から、SDGs・ESGへの取り組み、ビジネスと人権の調和、人的資本経営戦略、コーポレート・ガバナンス、資本政策の分野における近時の動向等を踏まえて、ダイダンの「統合報告書2024」(以下「本報告書」といいます)の内容について評価し、表明するものです。

評価にあたっては、本報告書の内容を確認・検討した上で、内容についての質問への回答と必要と考える資料の開示を求め、それを踏まえて関係者へのヒアリングを実施し、その結果を担当弁護士間で共有し、意見交換し、検討をしました。

意見の詳細は、以下のとおりですが、本報告書は、「空間価値創造」をキーワードに、「人づくり」を企業成長の基礎とするという明確なトップメッセージのもと、121年にわたるダイダンの取り組みの歴史を踏まえ、新たな価値創造のプロセスの策定と実践・推進、ダイダンの実情に応じたマテリアリティの設定と取り組み、財務戦略等を、読みやすい説明文とデータ・図表・写真等を活用して、具体的に記載するとともに、企業統治、人権デュー・ディリジェンス推進、人権に配慮した「働き方改革」等の分野についても、その体制・具体的取り組みが紹介されています。また、社外取締役の評価・意見をインタビュー形式で取り入れ、より分かりやすく、財務・非財務の双方の分野において充実した内容となっています。

このようなことから、本報告書は、その構成・内容において、高く評価できるものといえます。



弁護士・ニューヨーク州弁護士
元日本弁護士連合会副会長、
元大阪弁護士会会長、
日本CSR推進協会理事近畿支部長
小原 正敏

環境保全に対する取り組み

環境分野に関して、ダイダンでは、新中期経営計画においても、マテリアリティマップの筆頭に「カーボンニュートラルへの貢献」さらに4点目に「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」が据えられています。これらマテリアリティは、トップメッセージでも触れられていることから、ダイダンの環境問題に対する強い意識が認められ、評価できます。

上記マテリアリティマップに沿って、ダイダンでは、ZEB(エネルギー収支をゼロにした建物)の開発・普及や、AIを用いた技術(電力マネジメントシステム)の開発が行われていることから、実効性も十分に認められ、高く評価できます。もっとも、上記技術は、従来の設備と比較して高額ということもあり、十分な普及の努力が求められます。次年度以降も同技術の普及のため、取り組みを粘り強く継続いただくことを期待します。

また、環境分野への貢献には協力会社・サプライヤーとの連携も必要不可欠であるところ、ヒアリングでは、前年度までのCSR調達への賛同書だけでなく、今後は対話強化に注力されると伺っております。協力会社・サプライヤーと連携して、一層の温室効果ガス排出量削減に効果的な活動を行っていくことを期待します。

さらに、前年度話題となっていたスマートエネルギー分野に関する大学との共同研究や、「ダイダンの森」整備活動についても、前年度から引き続き継続的に取り組みを行っていることが記載されています。特に「ダイダンの森」整備活動については、今年度の実績と比較して高い目標を掲げられており、ヒアリングで確認したところ、目標達成は十分に可能とのことでした。「ダイダンの森」整備活動は、環境問題だけでなく、地域社会や社員の環境問題の意識にも大きな影響を与えることから、この取り組みは高く評価でき、これ

まで同様に活発な活動を求めます。

最後に、マテリアリティマップのトップに位置づけられている「カーボンニュートラルへの貢献」についての指摘です。今年度、Scope1+2の温室効果ガス排出量削減に関しては、2019年度と比較して、24.1%の削減となる一方で、Scope3の排出量は基準年である2019年度の排出量をわずかながら上回りました。Scope3(特にCategory11)の排出量削減は、施主や建設設計者をはじめとする関係者との調整や、その計算方法から、ダイダンのみの努力で達成できない事柄でもありますが、全体に占める割合の大きさから各ステークホルダーも関心を持たれている事項といえます。ヒアリングによれば、ダイダンにおいては、定期的なサステナビリティ委員会の開催に加えて、第三者からの評価を定期的に受けるなど、具体的に対応を検討されているとの回答をいただいております。さらに長期的な目標についても達成できますよう、継続的な取り組みを期待します。

ワークライフバランス・社員の労働環境に対する取り組み

長時間労働是正に関して、これまでその適用が猶予されていた時間外労働の上限規制が2024年度から建設業においても適用されることになりました。以前より始動していた「SMILE 2024 Project」の真価がまさに問われるこの状況において、引き続き具体的な活動により長時間労働是正に向けた活動が推進されていることは高く評価することができます。長時間労働を是正するためには、社内の要因だけでなく社外の要因にも目を向けて対応しなければなりません。この点、例えば、現場サポート部の拡大は現場サイドの負担を軽減させるという点で社内の要因に目

を向けた対応策であり、また、客先に対して働き方改革関連法の遵守を要請することはまさに社外の要因に対する有効な対応策の一つです。引き続き、本プロジェクトを推進していくことによって、長時間労働の是正がさらに進むことを期待しています。

社員の労働環境については、新たに給与水準の見直しを実施されております。昨今の物価上昇による家計への影響に鑑みると、社員が安心かつ安全に働ける環境づくりとの観点からは、労働条件の中核である賃金の引き上げは必要不可欠といっても過言ではありません。この点、2024年度に定期昇給を含め平均5%程度の賃上げを実施しているほか、2025年度、2026年度にも継続的なベースアップを予定していること、また、現場手当、公的資格取得手当等の各種手当や新卒初任給を引き上げていることは非常に高く評価できます。今後も引き続き賃上げを実施することによって、より良い労働環境づくりを実現できるとともに、人材の確保や社員のモチベーション向上といった効果も大きく期待できるものと考えられます。

本年度はマテリアリティおよびKPIが更新され、マテリアリティ「働きがいのある職場環境の実現」において「健康経営優良法人 ホホワイト500取得」や「係長級(課長代理)にある者に占める女性労働者の割合」などのKPIが新たに設定されました。マテリアリティ「働きがいのある職場環境の実現」は「当社にとっての重要度」および「ステークホルダーへの影響度」の両軸において非常に高く評価されており、最も重要なマテリアリティの一つと評価することが可能です。今後のKPIの目標達成に向けて、積極的な取り組みを期待します。

コーポレート・ガバナンスおよびコンプライアンスに対する取り組み

2024年度は、マテリアリティの一つとして、「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化」を掲げ、汚職・贈収賄の防止、コンプライアンス教育の徹底、政策保有株式の縮減の各観点からのKPIを設定し、取り組まれています。ESG関連リスクへの対応の観点からも重要な、公正な取引の確保、腐敗防止のための取り組み等や、コンプライアンス意識の向上について、具体的目標を掲げることで、実効性をもって推進されることが期待できます。さらにコーポレート・ガバナンスを深化させ、長期的かつ持続的に企業価値を高めるための基盤を強固なものとするため、さまざまな観点からのKPIの設定も考えられるところと見られます。

社外取締役のインタビューによれば、経済、社会環境の複雑化、経営課題の大きな変化に取締役会としても対応し、最適な意思決定を図るべく絶えず改善していく必要があると認識しており、それを受け、従前取締役会メンバーに対するアンケート方式で実施していた取締役会の実効性評価について、第三者の外部評価も入れた評価方法の検討も必要であると指摘されているところ、これを受けて社内検討を進めているということです。また、評価により把握した課題への対応として、より重要経営課題についての議論・決議に集中するため、業務執行者への権限移譲を進めるなどしている

ということであり、今後も、取締役会の実効性評価のブラッシュアップや、評価の結果を踏まえた対応を繰り返すことで、取締役会と業務執行に関わる経営陣の役割分担を明確にし、それぞれの役割を実効性をもって果たしていただくことで、長期的かつ持続的な企業価値の実現につながるものと考えています。

取締役会の構成については、取締役、監査役、それぞれについて、属性、経歴、能力等の多様性が確保されているといえます。2024年度から社外取締役が1名増員され、社内と社外の構成比が50:50となっています。社外取締役については独立した立場から積極的に活動することが期待されること、社外取締役のインタビューによれば、各々の多面的な視点から、業務執行を行う経営陣と自由闊達な議論を行っていることが伺えます。こうした内容からすれば、取締役会においては、社外取締役が業務執行に関わる経営陣の意思決定を適切に監督しつつ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定が可能な体制を整えていると評価できます。

なお、マテリアリティである「人材育成と業務革新による生産性向上」や「働きがいのある職場環境の実現」、中期経営計画における人材戦略をさらに強力に推進するためにも、「人材開発」分野に知見を有する取締役の登用が望まれます。

また、役員報酬に関しては、各戦略を着実に実行するためのインセンティブとして、業績連動報酬に、営業利益以外の成果やKPI、特にサステナビリティ関連指標を連動させることも検討に値すると思われれます。

サステナビリティ分野に関しては、当該分野にかかる事業戦略の立案および取り組みについて審議するサステナビリティ委員会を取締役会の下に設置し、気候変動への対応を含む事業戦略、リスクと機会に関する取り組み状況について審議し、その結果を取締役会に報告する体制を取っています。また、リスクマネジメント委員会とも相互に情報共有を行うことで、サステナビリティに関連する課題について、リスクマネジメントの一環として対応することを可能にしています。2023年度のサステナビリティ委員会は全8回開催され、その審議内容のすべてが取締役会に報告されているということであり、事業戦略とサステナビリティを統合して推進するための取り組みを着実に継続しているといえます。また、気候変動を始めとするリスクについても、同委員会において、適切に把握、評価し、対応する体制を構築しているものと評価できます。

第三者意見を受けて

小原先生をはじめ、富山先生、角石先生、有岡先生には貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございます。

先生方にご提案いただいた事項を重要な課題として受け止め、サステナブルな社会の実現に向けて、より一層貢献できるよう努力してまいります。

上席執行役員 経営企画本部長 佐々木 洋二