



日比谷総合設備グループ
**INTEGRATED
REPORT**
統合報告書
2024



日比谷総合設備株式会社

ブランドメッセージ

時代にまっすぐ、技術にまじめです。

HIBIYA Vision

HIBIYA Visionは2006年3月に創立40周年を節目に、新たな経営理念として制定しました。
多くの役員・社員が参加し、およそ1年がかりで策定したもので
私たちの強い思いが込められています。

ミッション

私たちは次に掲げる使命のために存在します

- ◆光・水・空気と情報で建物に命を吹き込み、お客様・社会にとって安全、安心、快適な環境を創造します。
- ◆建物のケア・マネージャーとして、ライフサイクルにわたるサポートでお客様のニーズに応えます。
- ◆たゆまぬ総合エンジニアリング力の向上によって地球環境保全に貢献します。
- ◆社員を大切に、お客様、株主を大切にします。

行動指針

「話し合おう、変わるために。行動しよう、成長するために。」

ありたい姿・あるべき姿

私たちは、“夢と希望と誇り”を持てるHIBIYAを実現します

詳細は <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/company/vision.html>

Contents

| | | | |
|------------------------------------|----|---------------|----|
| 「HIBIYA Vision」 | 01 | 中期経営計画 | |
| 社長メッセージ | 03 | 第8次中期経営計画 | 23 |
| 事業概況 | | サステナビリティ | |
| 日比谷総合設備の事業 | | サステナビリティ経営 | 27 |
| ①建物に命を吹き込む | 07 | 社会への取り組み | 29 |
| ②ビジネスモデル“建物ライフサイクルに 応じたサービスの提供” | 09 | 環境への取り組み | 43 |
| ③社会における日比谷総合設備 | 11 | ガバナンス | 47 |
| 日比谷総合設備のあゆみ | 13 | データ編 | |
| 財務・非財務ハイライト | 15 | 11か年財務情報 | 57 |
| 価値創造 | | ESGデータ集 | 59 |
| 副社長メッセージ | 17 | 業績・財務サマリー(連結) | 61 |
| 日比谷総合設備の価値創造 | | 株式情報/会社情報 | 65 |
| ①価値創造プロセス | 19 | | |
| ②『HIBIYA 未来創造』 | 21 | | |

報告対象

期 間 2024年3月期
(2023年4月1日～2024年3月31日)
※上記期間以外の情報も一部掲載しています。

組 織 日比谷総合設備 (グループ会社含む)

〈将来見通しに関する注意事項〉

本統合報告書に記載されている将来の計画数値、施策など見通しに関する内容は、現在入手可能な情報から当社が現時点で合理的であるとした判断および仮定に基づいて算定されています。従いまして、実際の業績は、内外主要市場の経済状況や為替相場の変動など様々な重要な要素により、記載の見通しとは大きく異なる可能性があります。



コア事業の深化と事業領域拡大の取り組みを
推し進めることで、企業価値の最大化を図り、
さらには持続可能な未来の実現につなげてまいります

代表取締役社長

中北 英孝

社長就任1年を迎えて

社会における情報通信を支えるため、
独自の強みを活かして事業を推進してまいりました

設備工事における総合エンジニアリングサービス企業を標榜する当社にとって、お客様の要望に様々なサービスを通じてワンストップで対応すること、つまり、「必要な時に、かゆい所に手が届くようなソリューションを提供することにより信頼を得続けることが何より大切だと考えています。当社代表取締役として最初の1年においては、そのための誠意ある対応を継続させつつ、技術力の向上に取り組むことに注力してまいりました。中でも特に重視したのが、強みのさらなる強化とそれを支える人材への取り組みです。ブランドメッセージにある「時代にまっすぐ、技術にまじめです。」を体現する取り組みとも言えます。

それを支えたのが、当社の設立趣旨の一つでもある、「社会の情報通信を支える」という強い想いです。この観点から、情報通信関連施設の新築からリニューアルまでの工事実績を積み上げてきたことが当社の大きな強みとなっております。現代社会において通信は欠かせないものであり、本年度もデータセンターをはじめとして、多数の関連工事の引き合いをいただいております。今後もこの揺るぎない強みを磨き続けてまいります。

また、それらを動かすエンジンとなる人的資本への投資も積極的に進めております。1つは「人材育成」への取り組みです。次世代の経営幹部や女性リーダーの育成、自発的学習の促進等を進めています。各研修制度に関しては、研修を受けた社員からのフィードバックを収集し、それをもとに細かな改善を行いました。研修は様々なレベルに対応出来るよう、きめ細かく設計し、あらゆる社員が必要なスキルを身につけることが出来ることを目指しました。また、中途採用者に対しても、これまでのキャリアや技術レベルに応じた柔軟な研修制度を導入し、個々の経歴や実績に合わせてカスタマイズされた研修の提供を行いました。もう1つは「人材確保」の取

り組みです。特に採用活動においては、学生の皆様に、当事業の活動内容をより丁寧に説明することや、インターンシップの機会を増やすこと等で、当社をより深く理解していただく取り組みを進めてまいりました。その結果、本年は昨年よりも当社に興味を持っていただける学生が増えてきたと実感しています。これら当社を支える人的資本の強化についても、引き続き注力してまいります。

業績動向

大型新築案件の獲得など受注が好調に推移、
利益は業績予想を上回ることが出来ました

2023年度(2024年3月期)の連結業績について、受注高は、再開発計画やデータセンター等の大型新築案件の受注により前年同期比で20.8%増加しました。売上高は、年度内完成を予定していた案件がケーブル不足などの影響で繰り越しとなったため前年同期比で0.3%減少となりましたが、全体としてはほぼ計画通りの進捗となりました。利益については、前年同期比では減少となりましたが、業績予想を上回る結果を達成することが出来ました。

今後も、原価高騰の影響はあるものの、人件費や資機材コストの上昇に対する理解が得やすい環境が整いつつあると考えており、引き続き、採算性の確保に向けた取り組みを進めてまいります。

業績予想

(単位：億円)

| | 第8次中期経営計画 | | | | |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| | 2024/3 | | 2025/3 | | 2026/3 |
| | 中計発表時 計画 2023.5.11 発表 | 実績 2024.5.14 発表 | 中計発表時 計画 2023.5.11 発表 | 通期予想 2024.5.14 発表 | 中計発表時 計画 2023.5.11 発表 |
| 受注高 | 865 | 1,055 | 855 | 885 | 910 |
| 売上高 | 850 | 837 | 885 | 910 | 905 |
| 営業利益 | 50 | 57 | 55 | 59 | 65 |
| 親会社株主に帰属する 当期純利益 | 38 | 48 | 41 | 46 | 48 |

第8次中期経営計画の進捗

計画初年度、各基本方針に基づいた様々な施策を積極的に推し進めました

2023年度は、第8次中期経営計画(2023年度～2025年度)の初年度にあたります。本中期経営計画では、激変する経営環境への的確な対応を目指し、「コア事業を深める」、「事業領域を広げる」、「経営基盤を高める」、「ESG経営」という4つの切り口にて基本方針を設定しており、それぞれの取り組みが順調に進捗いたしました。

「コア事業を深める」取り組みでは、主に当社の注力領域であるデータセンターを中心に推し進め、今年度も多くの引き合いをいただきました。

データセンターや情報通信インフラの整備が進むことで、AI等の技術の進展が加速し、働き方改革や生産性向上、ビッグデータの分析と活用、新たなビジネスの創出といった成果につながることが期待されます。日本の情報通信インフラの一部を支えるという強い使命感を持って、引き続きこれら当社のコア事業を積極的に推し進めていきたいと考えています。

「事業領域を広げる」取り組みでは、特にリニューアルを通じたZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の展開に力を入れてまいりました。結果、奈良県様のZEBプロジェクト「まほろばゼロカーボン推進事業」の成約を実現しました。今後、リニューアルZEBで環境に配慮した庁舎の改修を進める予定です。現状、ZEBに関しては、新築での導入が多く進行していますが、このようなリニューアル案

「第8次中期経営計画 基本方針」

- 1 **コア事業を深める**
営業・技術基盤の強化と深化、経営資源の最適配分による収益力向上
- 2 **事業領域を広げる**
イノベーションによる成長領域の拡大
- 3 **経営基盤を高める**
人材マネジメントの充実による人的資本の価値向上
- 4 **ESG経営**
サステナビリティ経営推進による社会価値の創造

件により既存建物のCO₂削減を推進することが非常に大切なことだと考えております。今後は、当社のリニューアル工事における豊富な実績を最大限に活かして、リニューアルZEBの領域のさらなる拡大を目指します。

「経営基盤を高める」取り組みでは、ICT基盤の整備とDX(デジタルトランスフォーメーション)推進に注力しました。具体的には、BIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)と呼ばれる、コンピューター上の3次元の形状情報に、建物の属性情報などを内蔵した建物情報モデルを構築するシステムの活用拡大を継続して推進しております。これにより、業務の効率化が実現し、多くの情報の一元化が可能となります。

また、建設業界全体が抱える「生産性の向上」という重要な課題に対しても、徹底的な意識改革と業務プロセスの見直しを進め、2024年度から始まった時間外労働上限規制についても全社をあげて対応を進めております。これらにより、持続可能で効率的な経営基盤を確立し、社員一人ひとりがより良い職場環境で充実感を持って働くことができることを目指してまいります。

「ESG経営」については、上記3つの基本方針のベースとなる取り組みとなります。今年度も、前述の人的資本に関する取り組みに加え、脱炭素社会の実現に向けたCO₂削減の取り組みを代表とするエネルギーの最適化、また、働きやすい快適な室内環境の確保や、災害発生時における建物機能の維持を通じた事業継続と生活環境の確保など、様々な事業を通じて多くのサステナビリティに関する重要な課題に取り組んでまいりました。

また、設備業界全体の成長促進に向け、業界の魅力を広く伝える取り組みも進めております。働き方の見直しやワーク・ライフバランスの充実を図る取り組みを積極的に推し進め、アピールすることで、次世代の人材確保につなげていきたいと考えています。

そして、これら中期経営計画のさらなる推進を目的に、2024年6月25日付で機構改革を行い「技術戦略本部」、「グループ事業推進室」、「人材開発室」の3つの部署を新設いたしました。計画の基本方針であります「営業・技術基盤の強化と深化、経営資源の最適配分による収益力向上」、「イノベーションによる成長領

域の拡大」、「人材マネジメントの充実による人的資本の価値向上」、更には「サステナビリティ経営推進による社会価値の創造」への取り組みを強化し、時代の変化を読み解きながら、中期経営計画の各施策を着実に推し進めてまいります。

資本コストを意識した経営

引き続き、資本コストを上回る資本収益性の確保を目指してまいります

資本政策については、資本の有効活用を進めつつ、さらなる成長を実現するため、「資本コスト(株主資本コスト)を上回る資本収益性(ROE)の確保」を基本方針としており、第8次中期経営計画では、引き続き、「ROE7%以上」(最終年度)を目標としております。

また、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを充実させることにも力を入れており、積極的にコミュニケーションの場を設け、丁寧に情報発信することを意識しております。これにより寄せられる皆様からの反応や要望をしっかりと受け止め、経営改善に繋げることで、より良い関係の構築に努めております。

これらの取り組みが社員や協力会社の働きがい向上に繋がり、その成果が社会貢献に寄与することを強く意識しながら、今後も全力で進めてまいります。

配当政策については、引き続き“安定的・継続的な配当”と“機動的・弾力的な自己株式の取得”の両輪により、実質的な株主還元の実現を図ってまいります。

ステークホルダーの皆様へ

持続可能な未来の実現に向けて、企業価値の最大化を目指してまいります

当社グループが関わる設備事業は、人々の生活基盤を支えるものであり、健康を守り、生産活動や暮らしに欠かせないものです。これに加え、当社では、通信建物およびデータセンターの設備工事を通じて情報通信事業を支えるという重要な社会的役割も担っていると自負しております。この分野は、現在の情報社会の基盤を支える中核的な役割を担っており、多くの投資家からも高い関心が寄せられています。

現代社会は、地球温暖化や脱炭素社会の実現、地域創生、少子高齢化といった多様かつ複雑な社会課題に直面しています。これに加え、地政学的な変化や金融事情の複雑さが絡み合い、極めて見通しの利きにくい経営環境となっております。

当社グループは、経営環境の変化を的確に捉えながら、本中期経営計画の各基本方針を着実に推し進めてまいります。これにより、当社の取り組みが設備業界の進展を支え、情報社会の発展に貢献するとともに、持続可能な未来の実現に寄与することができると確信しております。

こうした取り組みを通じて、私たちは、この使命を果たすべく引き続き全力で努力し、企業価値の最大化を目指してまいります。ステークホルダーの皆様には、今後とも当社グループの経営にご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



空気・水・電気・情報で建物に“命”を吹き込み、安全、安心、快適な社会生活を支えています。

日比谷総合設備は、私たちの生活に欠かすことができない「空気」、「水」、「電気」、「情報」に関わる4つの事業分野、すなわち「空調設備」、「給排水衛生設備」、「電気設備」、「情報通信設備」に関わる業務を通じて、建物に“命”を吹き込む仕事をしています。これにより、安全、安心、快適かつサステナブルな社会生活を営むための環境づくりに貢献しています。

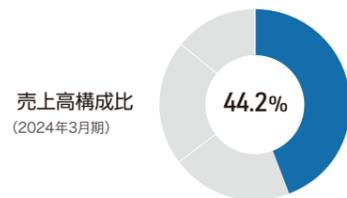
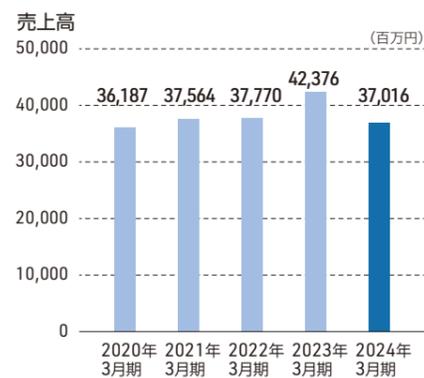
設備工事業業

設備機器販売事業 設備機器製造事業

空調設備

高層化、大規模化、地下利用などますます広がっていく建築空間。温度、湿度、気流、空気質の4つの要素を人間工学に基づいて組み合わせ、オフィスビル、工場、研究施設から一般高層住宅などに至るまで、目的に応じて最適環境を提供しています。「保健用空調」「産業用空調」に求められる最高品質と低コストを実現します。

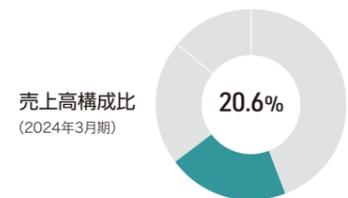
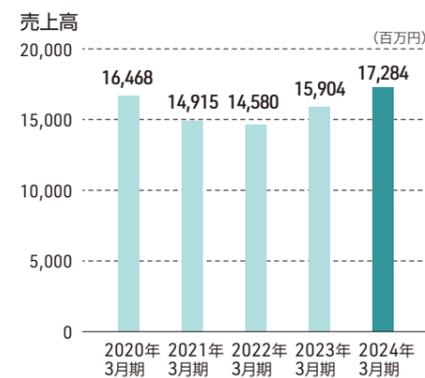
構成する主な設備: 熱源機器設備・ダクト/排煙設備・空調和機器設備・換気設備・自動制御設備 等



給排水衛生設備

給水、給湯、排水など暮らしの基盤設備から雨水利用、排水再利用などのシステム構築まで、総合的に設計・施工を行います。また、水処理技術などの開発にも積極的に取り組み、環境負荷はもちろん、イニシャルコスト・ランニングコストを考慮した最適な給排水設備を創造します。

構成する主な設備: 給水設備・排水/通気設備・消火設備・厨房設備・給湯設備・衛生器具設備・ガス設備 等



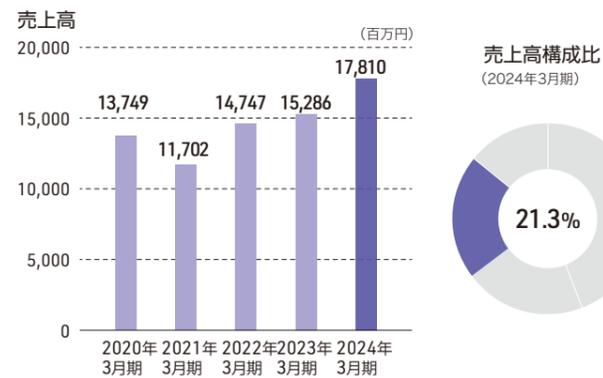
電気設備

建築空間の動力源となっているのが電気。高度情報通信システムやコンピュータシステムに不可欠な電気設備をはじめ、照明、防犯・防災設備、ネットワークLANの構築など、信頼性と安全性を追求するとともに、省エネ・環境保全を考慮したクオリティの高い電気システムの提供を担っています。

構成する主な設備: 受変電設備・電灯幹線・避雷針設備・動力設備・照明/コンセント設備・幹線設備・防災設備・自家発電設備・中央監視設備 等

情報通信設備

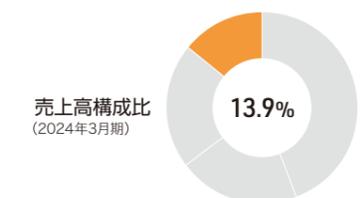
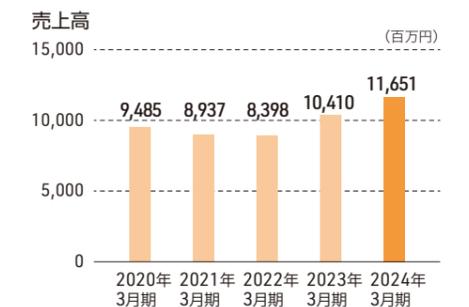
DX関連の、新たなサービスの提供や高付加価値システムの提案および構築によるソリューションビジネスの拡大を目指しています。当社では、センサで得た情報に基づく省エネ・快適化の実現や建物と設備の統合管理による運用の合理化支援等、DXを新たなコアバリューとするための取り組みを推し進めています。



日比谷通商株式会社

ニッケイ株式会社

お客様のニーズにワンストップで応える総合エンジニアリングサービス企業としてライフサイクルトータルソリューションの実現に取り組んでいます。

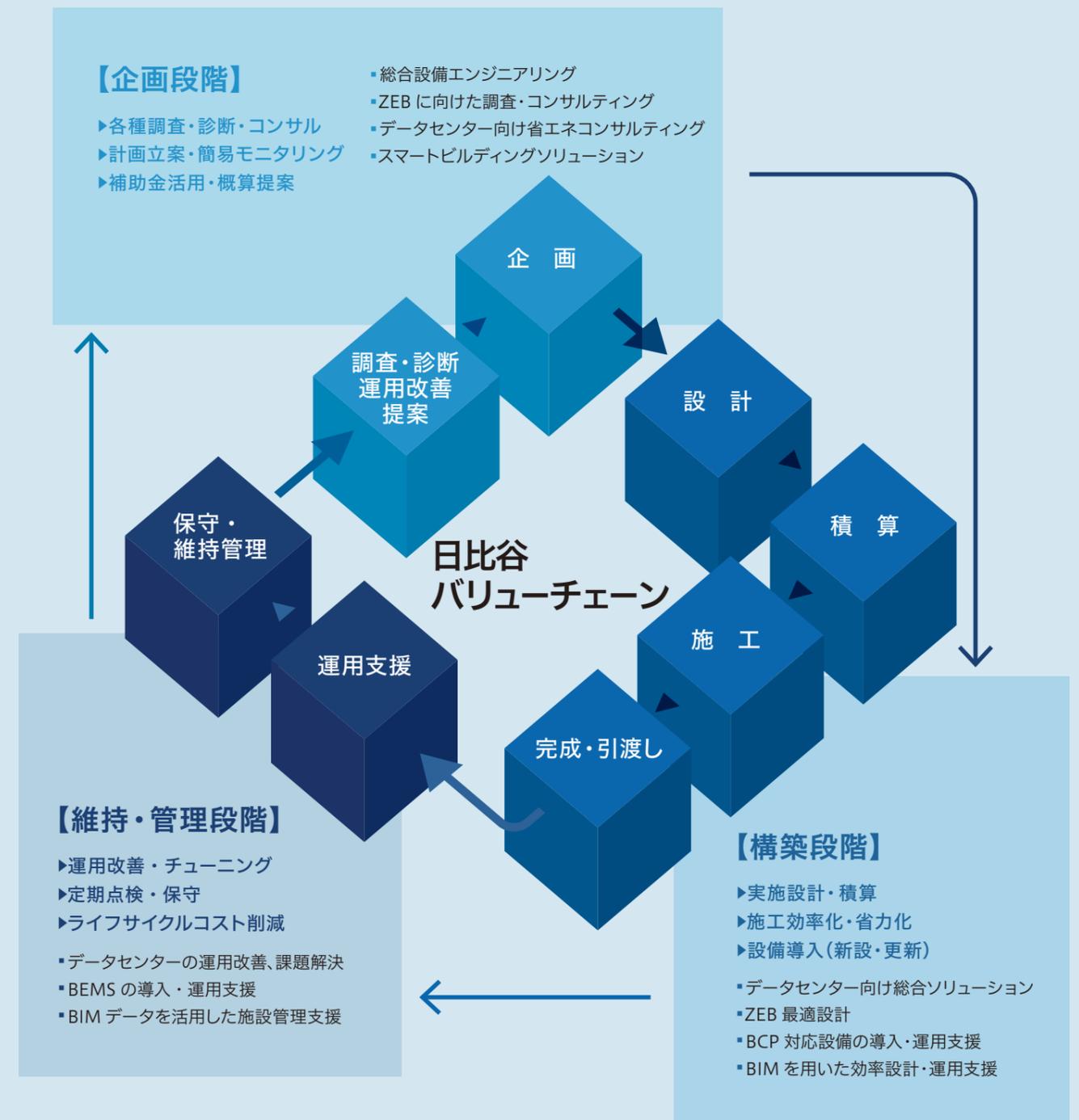


総合エンジニアリングサービス企業として、 建物のライフサイクルを支えます。

日比谷総合設備は、創立以来培ってきた経験と技術を活かし、総合エンジニアリングサービス企業として幅広い施設に携わり設備業界をリードしてきました。企画から運用改善提案までワンストップで総合的に支援できるのが当社の特徴です。



建物ライフサイクル(LC)全般にわたるサービスメニューの提供



日比谷総合設備は様々な場面で社会を支えています。



データセンター/情報

半世紀以上にわたり、NTT電話局の通信設備を冷却するための専用空調設備や、有人ビルの電気・衛生設備工事を担ってきました。近年ではその経験を活かし、大型データセンターのサーバー冷却用空調設備を施工しています。産業用空調で日本の通信インフラの維持に貢献しています。



■その他の施設例

オフィス

- ・NTT東日本仙台青葉通ビル (東北)
- ・住友不動産東京三田ガーデンタワー (東京)
- ・NTT WEST i-CAMPUS A棟 (関西)

msb Tamachi
田町ステーションタワーS (東京) ▶

生産施設

- ・愛和ライト春日井工場 (中部)
- ・旭酒造酒蔵 (中国)

放電精密加工研究所新工場 (中部) ▶

教育施設

- ・札幌北斗学園札幌北斗高等学校 (北海道)
- ・関西大倉学園 (関西)
- ・大野学園 (中国)

東京電機大学 東京千住キャンパス (東京) ▶

ホテル

- ・メルキュール羽田 (東京)
- ・東京建物三津寺ビルディング (関西)
- ・フォーシーズンズホテル京都 (関西)

The Okura Tokyo (東京) ▶

その他

- ・東京都中央卸売市場 豊洲市場 水産仲卸売場棟 (東京)
- ・姫路市中央卸売市場 (関西)
- ・ザ・パークハウス中之島タワー (関西)

東京駅丸の内駅舎 (東京) ▶



物流施設

- ・ヤマト運輸羽田クロノゲート (東京)
- ・GLP ALFALINK 相模原I,II (関東)
- ・ESR 尼崎ディストリビューションセンター (関西)

◀ プロロジスパーク猪名川1 (関西)

研究施設

- ・三井リンクラボ柏の葉1 (関東)

◀ 三井リンクラボ新木場2 (東京)

病院

- ・岐阜・西濃医療センター 西濃厚生病院 (中部)
- ・岡山大学 (医病) 中央診療棟 (中国)
- ・宮崎東病院 新病棟 (九州)

◀ 愛育病院 (東京)

複合施設

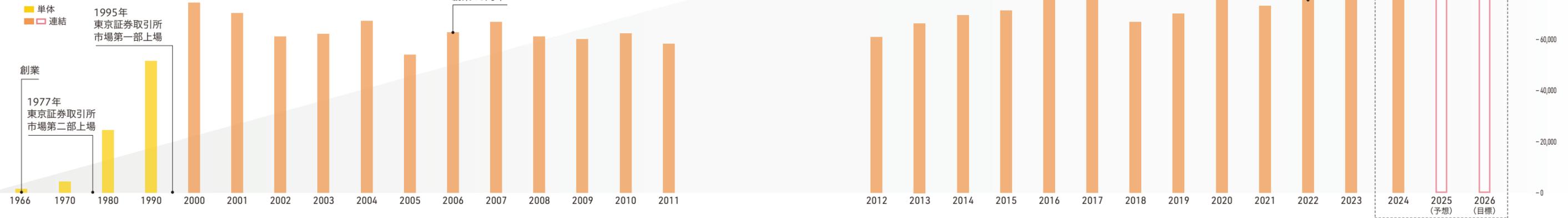
- ・渋谷スクランブルスクエア第1期 (東棟) (東京)
- ・WITH HARAJUKU (東京)
- ・東急プラザ銀座 (東京)
- ・CHASKA 茶屋町 (関西)

◀ MIYASHITA PARK (東京)

50有余年のあゆみを基礎に、お客様からの信頼と 確かな技術・サービスを積み重ね、さらにその先の 未来創造へとつなげていきます。

『HIBIYA未来創造』 によるさらなる成長へ

売上高推移イメージ



グループ沿革

- 1966年**
 - ▶建設業法に基づき建設業者として登録(建設大臣(旧)第7614号)
 - ▶東京設備(株)・大恵工事(株)を吸収合併
- 1967年**
 - ▶「社報 日比谷」創刊
- 1968年**
 - ▶(株)日比谷メンテナンスを設立(1972年6月(株)日本総合メンテナンス/現日本メックス(株)に吸収合併)
- 1972年**
 - ▶(株)芽吹製作所を設立(1975年7月日恵機材(株)/現ニッケイ(株))に合併
- 1974年**
 - ▶特定建設業者として建設大臣許可(特-49)第3931号並びに一般建設業者として建設大臣許可(般-49)第3931号の許可を受ける(以後5年ごとに許可更新)
- 1976年**
 - ▶従業員持株会が発足
- 1981年**
 - ▶「日比谷技報」創刊
- 1989年**
 - ▶野田工場(千葉県)を改装し技術研究所を開設
- 1991年**
 - ▶ひびや労働組合発足
- 1995年**
 - ▶日比谷通商(株)を子会社化
- 1999年**
 - ▶本社(現東京本店)がISO9001認証取得(2002年7月全支店認証取得完了)
 - ▶ホームページを開設
- 2001年**
 - ▶東京本店を開設(本社組織から事業部門を分離)
- 2003年**
 - ▶ニッケイ(株)を子会社化
- 2004年**
 - ▶東京本店がISO14001認証取得(2009年9月全社認証取得)
- 2008年**
 - ▶(株)オーエンスと資本業務提携契約を締結
- 2010年**
 - ▶HITエンジニアリング(株)/旧:富山工営(株)を完全子会社化
- 2014年**
 - ▶ISO27001認証取得
- 2016年**
 - ▶羽田安全研修センター開所
- 2018年**
 - ▶日比谷情報広場開設
- 2019年**
 - ▶えるぼし認定(2段階目)取得
- 2021年**
 - ▶HITエンジニアリング(株)を吸収合併
- 2023年**
 - ▶発足メンバーとして設備BIM研究連絡会に参加
 - ▶女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定(3つ星)を取得
- 2024年**
 - ▶連結子会社であるニッケイ株式会社、「えるぼし」認定(3つ星)を取得

技術成果・施工物件

1966年
第2丸の内電話局ビル(空調・冷暖房)
創立後第1号の記念すべき物件。第2丸の内電話局の新築に伴い、日比谷総合設備は冷暖房工事を担当しました。



1969年
近畿電電ビル(空調・衛生・電気)
当時まだ「自社のみでは不可能」と考えられていた空調・衛生・電気3設備の施工を見事に完遂。日比谷総合設備がトータルエンジニアリング企業としての地盤をしっかりと固めた、記念碑的な物件となりました。



1976年
ガスタービン発電機「HGT500」を発売
防災用発電装置として日本内燃力発電設備協会の型式認定を受け、ディーゼル全盛の時代に、全く新しいトータルエネルギーシステムの普及を目指して果敢に営業活動を行った結果、非常用、防災用として好調な売れ行きを見せました。

1983年
静電気除去装置「ビビオンゼット」、ダクト断熱接着工法「ヒットボンド」を発売

1984年
電磁遮蔽帯電防止エレマックシートを発売

1986年
冷媒自然循環PAC施工「デスラント」が学会賞受賞

1988年
双方向CATVを利用した同軸ケーブル通信システム「NBIS」をNTT他2社と共同開発

1990年
アーバンネット大手町ビル(空調・電気)
テナントを金融会社に特化させた日本初のビル。国際ビジネスの拠点にふさわしく、電気設備においては24時間ディーリング等への対応が重視されました。



1990年
BAS「BEAT-M21」を開発・導入
(株)NTTファシリティーズ、日恵機材(株)(現:ニッケイ(株))、日比谷総合設備の3社で共同開発。各種設備の情報を監視し、集中管理する分散型の光ネットワークシステムで、沖縄を含む九州の主要ビルに導入されました。

1993年
WAKENETシステム首都圏導入
建物の防災とセキュリティを保持するための入室警報管理システムで、首都圏で第一弾の実績になりました。

1999年
キッコーマン野田本社屋(空調)
日本最大手の醤油醸造メーカーの本社社屋工事。本工事は、IBEC第9回環境・省エネルギー建築奨励賞を受賞しました。



2003年
「3E.SUPPORT」を開発
環境改善、省エネルギーの実現、維持管理コストの削減を管理・支援するシステムです。

2004年
江田島幹部候補生学校(空調・衛生)
1888年に東京・築地から移転し建設された海上自衛隊幹部候補生学校。赤レンガ建築「西の横綱」ともいわれる歴史的建物の改修工事には、きめ細かな配慮と技術力が要求されました。



2007年
非接触ICカードを利用した入室管理システム「NASCA」を開発

2012年
東京駅丸の内駅舎(衛生)



2012年
電力削減に貢献する照明制御システム「スマートライティング・コントローラ」を開発

2013年
操作を自動化しコストを抑え、効率的に省エネを実現する「HA-BEMS」を開発

2015年
3Dスキャナー活用による業務効率化の本格稼働

2019年
渋谷スクランブルスクエア(衛生)

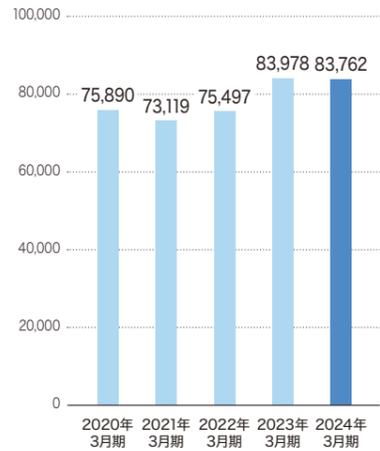
2019年
MIYASHITA PARK(空調)



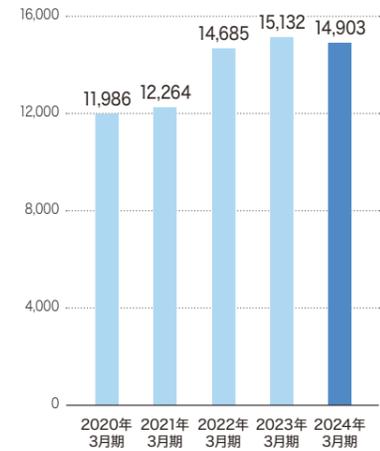
2023年
日比谷通商(株)、冷却水供給システム「チルドタワー」の販売開始

財務ハイライト

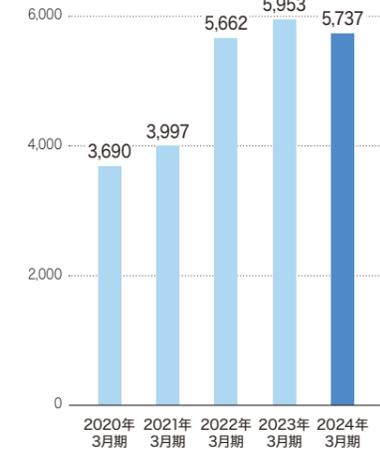
売上高 (単位:百万円)



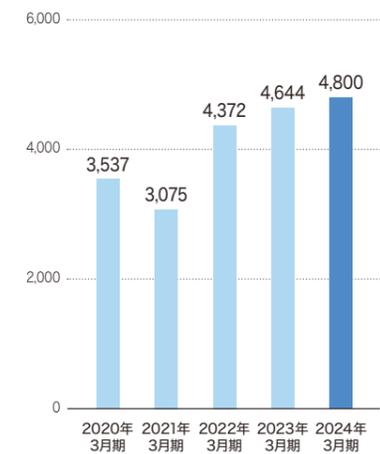
売上総利益 (単位:百万円)



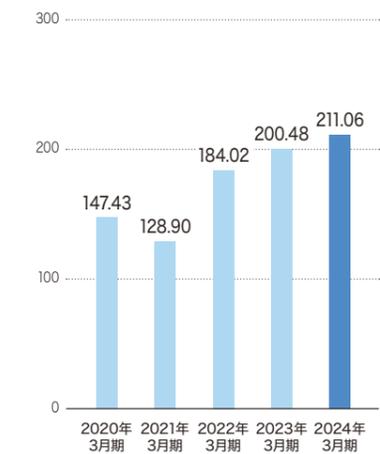
営業利益 (単位:百万円)



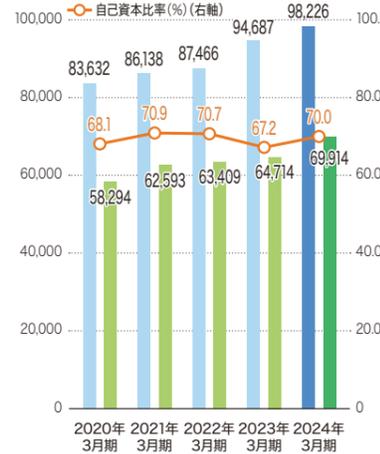
親会社株主に帰属する当期純利益 (単位:百万円)



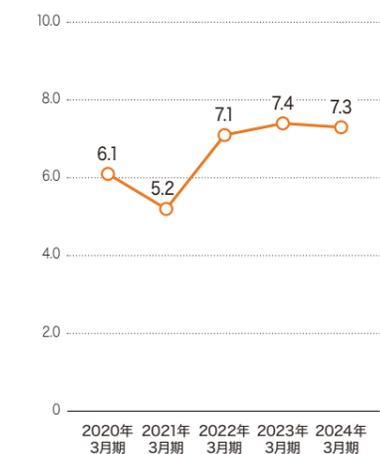
EPS(1株当たり当期純利益) (単位:円)



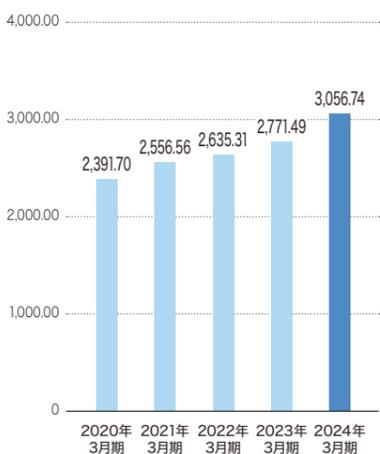
総資産・純資産/自己資本比率 (単位:百万円)



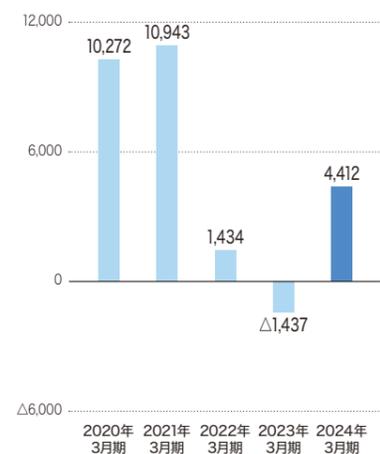
ROE (単位:%)



1株当たり純資産 (単位:円)



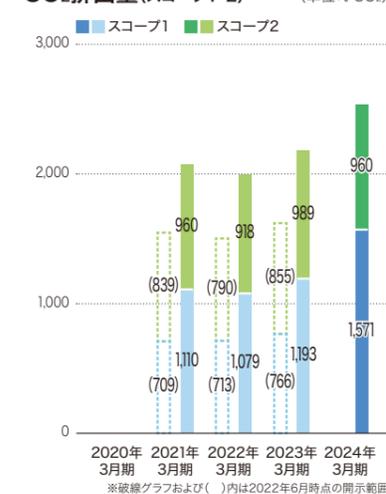
フリーCF※ (単位:百万円)



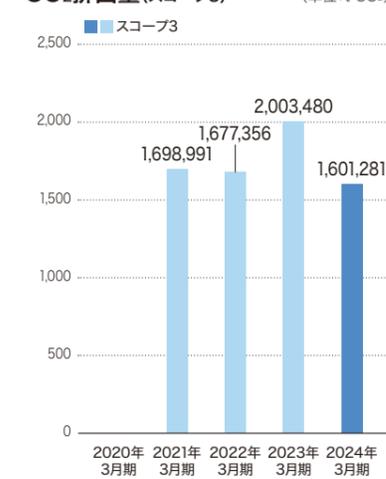
※フリー・キャッシュ・フロー= 営業キャッシュ・フロー+投資キャッシュ・フロー

非財務ハイライト

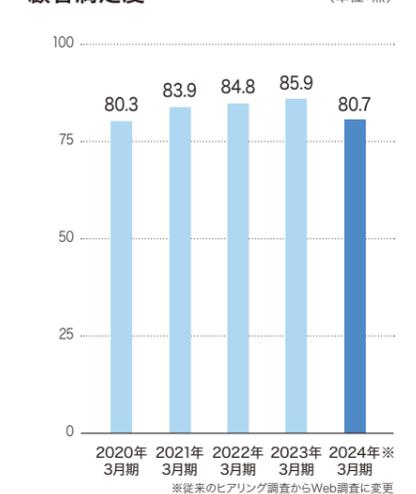
連結 CO₂排出量(スコープ1・2)※ (単位:t-CO₂)



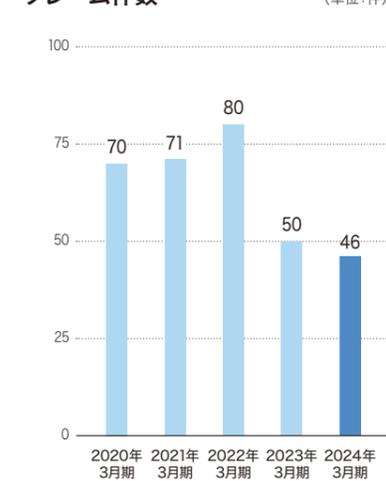
連結 CO₂排出量(スコープ3) (単位:t-CO₂)



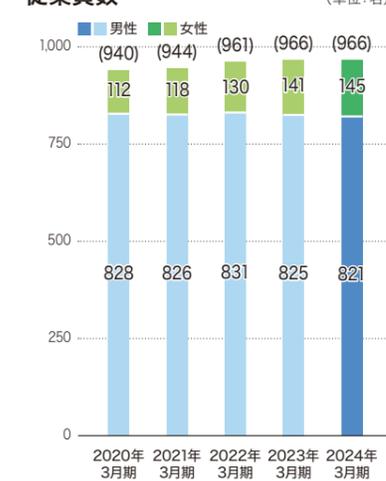
単体 顧客満足度 (単位:点)



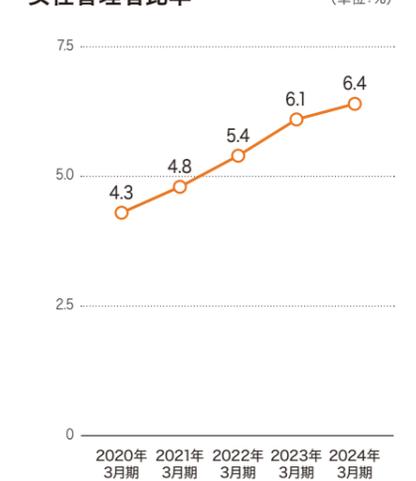
単体 クレーム件数 (単位:件)



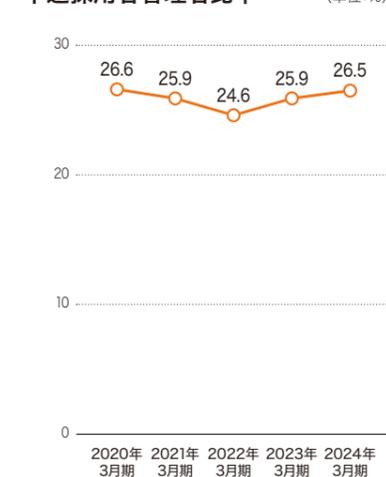
連結 従業員数 (単位:名)



連結 女性管理者比率 (単位:%)



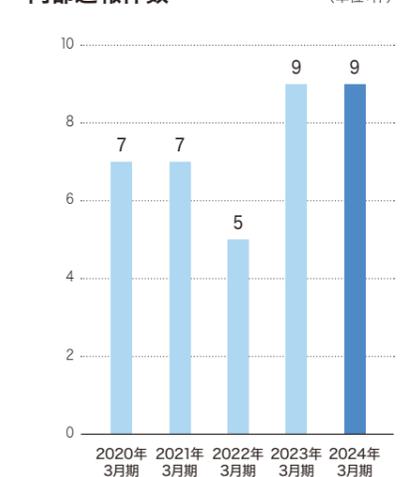
単体 中途採用者管理者比率 (単位:%)



連結 男性労働者の育児休業取得率 (単位:%)



連結 内部通報件数 (単位:件)



企業価値と社会価値の持続的な向上を目指し、サステナビリティ経営を押し進めてまいります。

経営資源を有効に活用し、財務・非財務の価値の持続的創造を図ります

私は、代表取締役副社長として、当社グループのコーポレート業務全般を担当し、経営全般の制度やオペレーションの仕組みづくりを行っています。当社グループの持続的成長とサステナブルな社会の実現への貢献を両睨みで追求していくためには、財務面はもちろん、非財務的な要素も含めた価値（企業価値と社会価値）を創造していくことが求められており、そのために、経営資源の有効な活用、つまり、適切な「キャピタル・アロケーション」を行っていきたくと考えています。

財務面でのキャピタル・アロケーション

財務面での資源配分に際しては、もちろん、資本コストを上回るリターンを獲得することにより企業価値を創造していくことを大前提としています。

当社グループではROE（自己資本利益率）を経営指標とし、持続的な改善を図っています。第6次中期経営計画（2017～2019年度）では5%、第7次中期経営計画（2020～2022年度）では6%を目標とし、概ね達成することができました。来年が最終年度となる第8次中期経営計画（2023～2025年度）では7%以上を目標としており、事業計画の遂行を通じて是非達成したいと考えています。

キャピタル・アロケーションの手法として、財務面では、従来は主に自己株式の取得を行い、資本効率の向上とROEの改善を図ってきました。もちろん、成長投資も有力な資本配分手法であり、今後は活用していきたくと考えています。当社グループのバリューチェーンを深化・拡大するため、資本コストを上回る投資機会を探索したいと考えており、そのための組織整備も図っています。

非財務資本へのアロケーションと社会価値の拡大

価値創造の対象は財務資本に留まるべきではなく、サステナビリティという観点では、非財務面での資本アロケーションの重要性が増していると考えています。

まずは、人的資本への投資。当社グループの最大の資産は「ヒト」であり、第8次中期経営計画における主要テーマとして、多様な人材の採用、社員を育成する仕組みづくりの工夫、従業員エンゲージメントを高める取り組みを行っているところであり、優れた人的資本を擁することにより付加価値・競争力を高めていきたくと考えています。

次いで、知的資本。データセンターやエネルギー等の当社グループが注力している成長分野においては、技術進化のスピードが速く、技術的なノウハウや経験の蓄積が極めて重要になっています。第8次中期経営計画においても主要施策として知的財産の強化を掲げ、イノベーションや技術戦略を具体化する仕組みづくりを行っています。

そして、環境・自然資本。気候変動は当社グループにとってはリスクであると同時に大きな事業機会になっています。近年、コンピュータシステムのクラウド化や生成AIの活用に伴い、ハイパースケール（大規模・高密度な）データセンターを取り扱う件数が増えており、発熱量や消費電力の増加に対し、新しい冷却技術への対応や省エネの工夫を進めています。また、成長戦略としてZEB（ネット・ゼロ・エネルギービル）やカーボンニュートラルソリューションの事業展開を図っています。このような状況の中、今年度から、気候変動シナリオ（4℃シナリオ、1.5℃シナリオ）におけるリスク及び機会について予備的な検討を開始しました。



代表取締役副社長

香月 重人

社会・関係資本領域においても価値を創造し、当社グループの社会価値を高めていくため、地域コミュニティも含めた多様なステークホルダーとのコミュニケーションを大切にしたいと考えています。その出発点は様々なステークホルダーとのエンゲージメントです。毎年実施してきたISO9001に基づく顧客満足度調査や株主アンケートに加え、一昨年度から従業員エンゲージメントサーベイ、昨年度から協力会社アンケートを開始しました。様々なステークホルダーの皆様方からご意見を頂きながら経営改善に活用していきたくと考えています。

マテリアリティの特定に向けた取り組み

当社グループでは、2006年、創業40周年を迎えるのを機に経営理念「Hibiya Vision」をまとめ、これに基づく経営を推進してきました。経営の方向性を示す道標として大きな役割を果たしてきたと考えています。

「Hibiya Vision」は、当時の時代背景や当社が置かれた環境からCSR（企業の社会的責任）や企業文

化に重きを置いた内容となっています。昨今のESGや社会の持続可能性（サステナビリティ）、ステークホルダー概念の広がり、社会との繋がりや社会価値創造といった観点も踏まえ、何らかの形で見直すことも含めて検討したいと考えています。

創業60周年を迎える2026年に向け、当社グループの社会における存在価値・存在意義を再整理し、各ESG要素での重要性（マテリアリティ）を特定するためプロジェクトを立ち上げることとしました。今後、第9次中期経営計画（2026～2028年度）に向け、社員の合意を形成していく考えです。

私たちは、株主、顧客、取引先・パートナー、従業員、コミュニティといったすべてのステークホルダーとの関係において、価値を一層高めていく企業でありたいと考えており、企業価値の持続的向上と同時に、社会価値の向上にも積極的に取り組んでまいります。引き続き、当社グループへのご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

総合エンジニアリングサービス企業として、
建物設備を通じて持続可能な社会の実現に
貢献します。

取り組むべき課題

イノベーションにより
新たな価値を創造します

▶イノベーションによる新たな価値創造

技術にまじめに取り組み
安全と品質を向上します

▶安全(お客様への提供)と品質向上

脱炭素社会へ積極的に貢献します

▶脱炭素社会への積極的な貢献
▶資源の有効活用と環境負荷低減

まっすぐ誠実にステークホルダーに
向き合います

▶ダイバーシティ&インクルージョンの実現
▶人的資本への投資と
ワークエンゲージメントの向上

▶人権の尊重
▶安全衛生の確保(社員)
▶社会・地域への貢献

▶法令順守の徹底と
企業倫理の確立
▶経営の健全性確保

事業活動

日比谷総合設備
グループの強み

総合エンジニアリングサービス企業

売上の約3分の2を占める
リニューアル工事
(「居ながら」工事・養生技術)

+

NTT建物の施工から積み重ねた多数の実績
データセンターの豊富な実績・設備技術

■ エンジニアリングサービス

空気調和設備 電気設備
給排水衛生設備 情報通信設備

■ 商社

日比谷通商株式会社
(連結子会社)

■ メーカー

ニッケイ株式会社
(連結子会社)

[インプット]
2024年3月31日現在
価値創造を支える
経営資源

人的資本

従業員数..... 966名(連結)
社会関係資本
安全衛生協力会企業..... 445社

知的資本

主な有資格者数
一級建築士..... 15名
建築設備士..... 67名
1級管工事施工管理技士..... 397名
1級電気工事施工管理技士..... 172名
研究所および研修センター..... 2か所

財務資本

資本合計..... 699億円
拠点展開
拠点..... 24か所
グループ会社..... 2社

HIBIYA Vision
(経営理念)

[中長期的な戦略]
第8次中期経営計画
(2023—2025年度)

事業環境の変化に
対応しつつ、企業価値の
最大化を目指す

■基本方針

コア事業を深める

事業領域を拡げる

経営基盤を高める

ESG 経営

創出する価値

アウトカム

建物設備を通して安全・安心、
快適な環境を提供することで、
持続可能な社会の実現に
貢献します

アウトプット

『空気』・『水』・『電気』・『情報』で建物に
“命”を吹き込む。



売上高..... 837億62百万円
営業利益..... 57億37百万円
売上総利益率..... 17.8%
ROE..... 7.3%

2024年3月期

「未来の街・建物の姿を想像、 新たな付加価値を創造」をコンセプトに、 グリーンエンジニアリング企業を目指します。

日比谷総合設備では、次世代のリーダーを中心としたプロジェクトチームを結成し、『HIBIYA未来創造』を策定しました。気候変動への対応が必要不可欠となる今後は、「リニューアールZEB[※]」が重要なソリューションテクノロジーとなることを見据え、私たちは、未来の街・建物の姿を想像しながら、グリーンエンジニアリング企業として、新たな付加価値創造への取り組みに挑戦しています。

※ Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称。
快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目標とした建物のこと。

「グリーンエンジニアリング」確立に向けたロードマップ



『HIBIYA 未来創造』 の方向性

機会

- ▶ 脱炭素・低炭素、資源循環を実現するZEB技術へのニーズ
- ▶ 建物と都市の構造課題を受けたリニューアール市場の拡大
- ▶ エネルギーの自立分散をベースとしたスマートシティの出現

取り組み

- ▶ リニューアールでZEBを可能にし、省エネに加え“働きやすさ”“健康”等を加えたヒトにも優しい「Re-ZEB」
- ▶ 不動産価値そのものを向上させる「Beyond ZEB」
- ▶ 熱・電気・水の域内資源循環を実現する「複合ZEB」
- ▶ 「複合ZEB」からエネルギーマネジメント事業など収益構造の変革に合わせたビジネスモデルの構築

課題

- ▶ 技術開発、技術研究拠点の強化
- ▶ 人材・技術等のリソースや施工体験、戦略的タスクフォースによる選任部隊の創設など
- ▶ アライアンス、M&Aなどの投資
- ▶ 営業チャネル(自治体から民間企業へ)

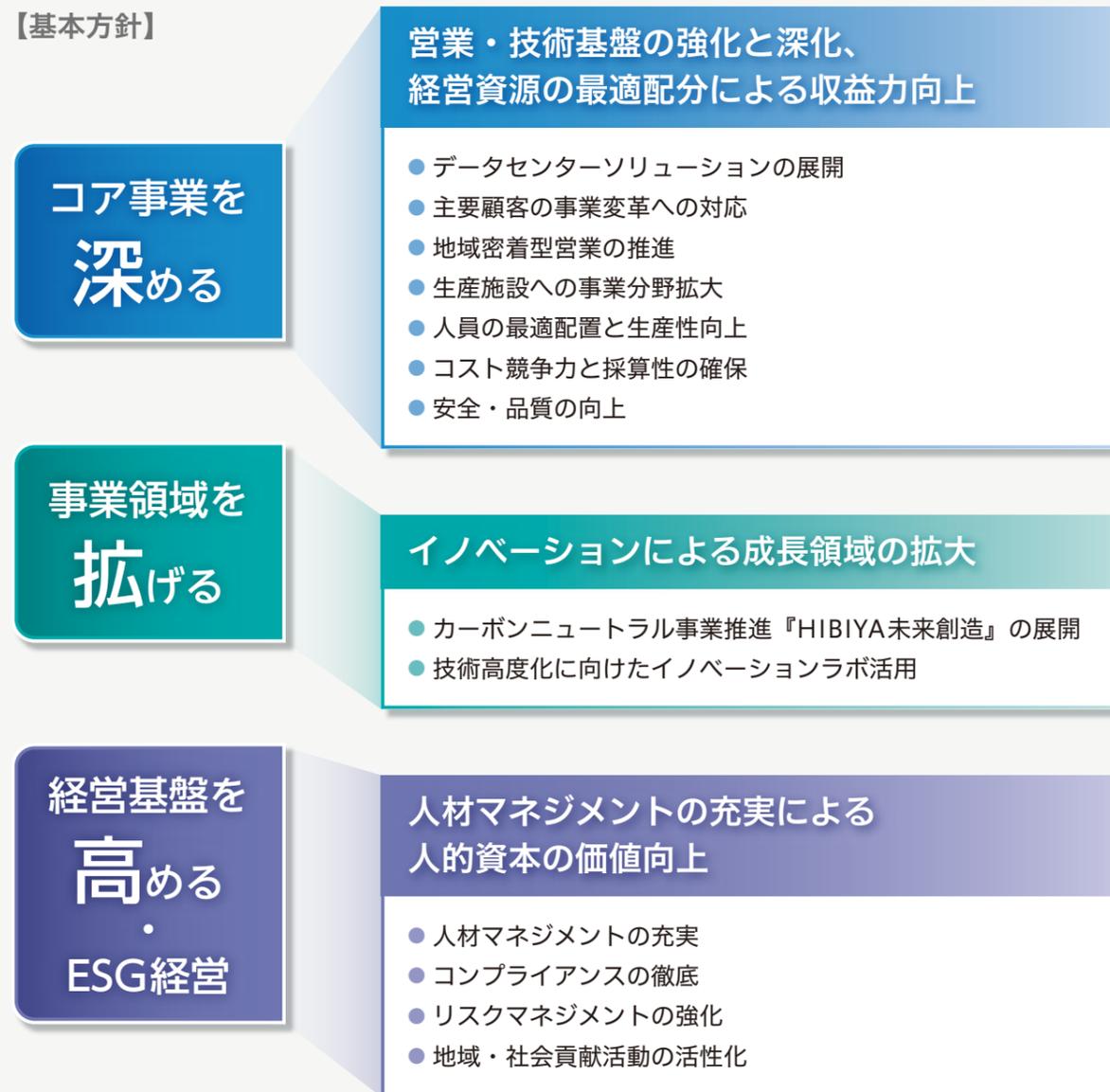
目指すポジション

- ▶ 『HIBIYA 未来創造』に向けたアクションがESGへの取り組みに反映され、社会にも貢献
- ▶ サステナブル社会に対応した技術を有する「グリーンエンジニアリング企業」としてマーケットで認知
- ▶ リニューアールをメインターゲットとしたZEB技術で高付加価値ビジネスを創出
- ▶ スマートシティにおけるエンジニアリング企業として新たな飛躍

企業価値の最大化を目指し、 定めた基本方針を着実に推進してまいります。

2023年度から第8次中期経営計画がスタートいたしました。「コア事業を深める」、「事業領域を拡げる」、「経営基盤を高める・ESG経営」を基本方針とし、事業環境の変化に対応しつつ、以下のとおり取り組んでまいります。

【基本方針】



| 主要テーマ | 2023年度 主な施策の実施状況 |
|-------------------------------|--|
| データセンターソリューションの展開 | <ul style="list-style-type: none"> ● データセンターソリューションの展開により、大型案件の受注が首都圏、関西圏を中心に好調 |
| 主要顧客の事業変革への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ● バイオマス発電廃熱を利用した栽培、食品加工施設建設に計画段階から参画。設計及び施工で受注 ● 次世代空調機の販売開始に伴い、日比谷通商と連携した客先への営業展開を開始 |
| 地域密着型営業の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 地域ごとに異なる産業集積への対応 |
| 人員の最適配置と生産性向上 | <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外上限規制への対応を目的として、勤怠システムと連携する可視化した管理帳票作成に着手 ● 要員配置の見える化システムに着手 |
| コスト競争力と採算性の確保 | <ul style="list-style-type: none"> ● 積算システムと連動した実行予算を自動で作成できるシステムを構築 ● 物価上昇分を反映させた原価を積算システムに反映させ、基準となる原価を随時見直し |
| カーボンニュートラル事業推進『HIBIYA未来創造』の展開 | <ul style="list-style-type: none"> ● 奈良県有施設における「まほろばゼロカーボン推進事業」において関西電力を代表企業とするコンソーシアムに参画 ● インバウンド需要を取り込みたいホテルグループのニーズに対し、省エネ改修等提案 ● ZEB化、バイオマス、再エネ、ESCO事業等の実案件の調査・提案 |
| 技術高度化に向けたイノベーションラボ活用 | <ul style="list-style-type: none"> ● データセンターの高発熱化や省エネルギーへの対応等、技術の検証を実施するため、野田技術研究所の体制強化 ● 液浸冷却方式や水冷サーバー方式に冷却水を供給するシステム「チルドタワー」の取り扱いを開始 |
| 人材マネジメントの充実 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用強化に向け、就職サイト・インターンシップ・訪問大学等を拡充 ● 若手現場代理人育成プログラムの構築や高品質な提案を可能とする営業マンの育成強化 ● 現場で働くエンジニアリングサービス部員の働き方改革を推進 ● 男性社員育児休業取得の促進 ● 当社とニッケイにおいて、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(3つ星)」認定を取得 |

経営基盤、ESGの取り組みについて

2024年問題への対応

2024年4月より時間外労働上限規制の猶予期間終了に伴い建設業にも適用開始

人材確保強化

工期の確保

生産性向上

詳細は⇒当社ホームページ「時間外労働の削減に向けて」<https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esg/social/withemployee.html#jikanngai>

ステークホルダーとのコミュニケーション

主要なステークホルダーからの声を起点とした経営改善を行うため、定期的なアンケート等を実施

女性活躍推進

当社グループにおける「えるぼし認定」*拡大

- 2019年5月 日比谷総合設備㈱ 2つ星取得
- 2023年12月 日比谷総合設備㈱ 3つ星取得
- 2024年1月 ニッケイ㈱ 3つ星取得



詳細はP35～P40を参照

*女性の活躍推進に関する行動計画の取り組み状況が優良な企業が申請に基づき認定される制度

第8次中期経営計画、数値計画について

(単位：億円)

| | 第8次中期経営計画 | | | | |
|---------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| | 2024年3月期 | | 2025年3月期 | | 2026年3月期 |
| | 中計発表時計画 2023.5.11 発表 | 実績 2024.5.14 発表 | 中計発表時計画 2023.5.11 発表 | 通期予想 2024.5.14 発表 | 中計発表時計画 2023.5.11 発表 |
| 受注高 | 865 | 1,055 | 885 | 885 | 910 |
| 売上高 | 850 | 837 | 885 | 910 | 905 |
| 営業利益 | 50 | 57 | 55 | 59 | 65 |
| 親会社株主に帰属する 当期純利益 | 38 | 48 | 41 | 46 | 48 |

資本効率の改善及び企業価値の向上について

ROEの改善

- 8次中期経営計画の着実な推進により、ROEの持続的改善を図る

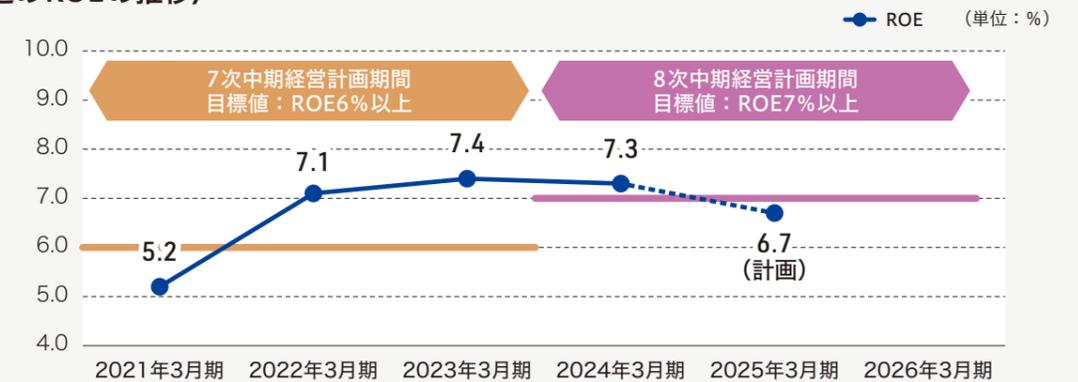
資本の有効活用

- 成長投資・アライアンス（資本コストを上回るリターン）
- 人的資本・技術・DXへの投資
[付加価値・競争力（利益率）の向上]
- 機動的・弾力的な自己株式の取得（資本効率の向上）

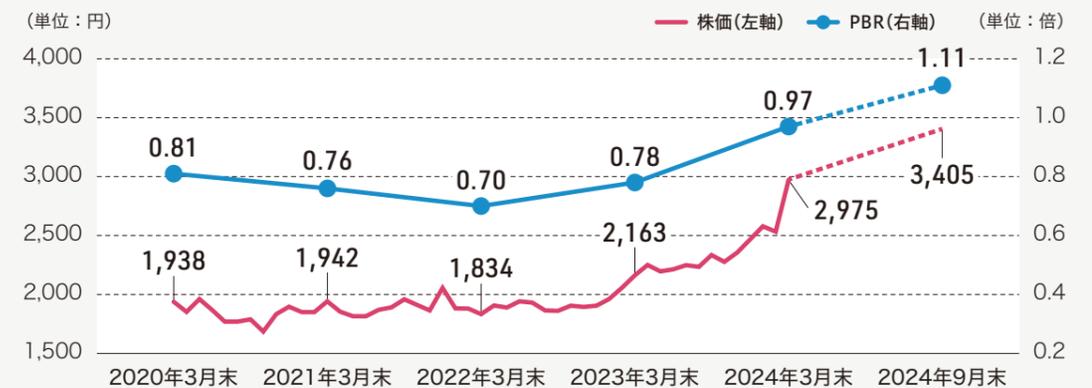
IR活動の強化

- 情報開示の充実
- 機関投資家との対話強化

〈直近のROEの推移〉



〈直近5ヵ年株価・PBR推移〉



サステナビリティについての取り組み

ESGに関する各種課題への組織的対応の強化のため、ESG推進室を設置しております。気候変動や人的資本投資関連の開示、従業員エンゲージメント調査、ISO各マネジメントシステムの運用、事業リスクの包括的洗い出し・評価、コンプライアンス活動、内部監査の状況等重要な事項については、社長を委員長とするESG推進委員会で議論を行い、経営会議・取締役会へ付議・報告する体制となっています。

ISO14001(環境)・ISO9001(品質)・ISO27001(情報セキュリティ)の各マネジメントシステムの運用を行い、ISO14001では環境目標の設定と実績の把握による環境リスクの低減、ISO9001では施工品質の均質化と顧客満足度の向上、ISO27001では会社が保有する個人情報や機密情報などの情報漏洩防止に取り組んでおります。また、従業員エンゲージメント向上を実現するための社内環境の整備、重要なパートナーである協力会社とのコミュニケーションの改善、安全教育・指導による事故の発生防止、健康増進施策の実施、事業継続計画の策定、社会貢献活動等にも取り組んでおります。

Social

| | |
|------------------|----|
| 人的資本への取り組み | 29 |
| 安全衛生への取り組み | 32 |
| 品質への取り組み | 33 |
| ステークホルダーエンゲージメント | 35 |

Environment

| | |
|-------------------|----|
| 気候変動への対応 | 43 |
| 環境マネジメント | 45 |
| 事業活動/オフィスにおける取り組み | 46 |

Governance

| | |
|--------------|----|
| コーポレート・ガバナンス | 47 |
| コンプライアンス | 55 |
| リスクマネジメント | 56 |

活動基本方針

HIBIYA Vision に基づいた魅力ある企業を目指し、地域社会、地球環境との調和を図りつつ、従業員・顧客・株主を重視した活動を通じて、社会の持続的発展に寄与する。

社会・環境への取り組み

環境方針 + 品質方針 + 安全衛生方針

ガバナンス強化の取り組み

コーポレート・ガバナンス + コンプライアンス + リスクマネジメント

人的資本への取り組み

人材への取り組み

経営理念の一つに「社員を大切に」という使命を掲げ、コミュニケーションを大切にす風通しの良い企業風土づくりに取り組んでいます。一人ひとりの多様性と可能性を大事にし、従業員が働きがいを感じられるように、各種表彰制度を設けています。

人材の育成に関する方針

当社グループにとって「人」は最大の財産であり、持続的成長への原動力であるとともに、高度な技術力、サービス力、提案力もその源泉は全て「人」に行き着きます。当社グループが持続的に成長していくために、社員の多様性確保が重要と考え、性別や新卒・中途を問わず積極的に採用しております。採用後は、OJTや研修を通じて、お客様をはじめとしたステークホルダーの信頼を得られる誠実さと、新しい技術や分野に挑む姿勢を持つ人材を育成しております。技術的難易度の高い工事や工程が複雑な工事等におけるノウハウの伝達のため、ベテラン社員等による支援を行っております。変化の激しい事業環境の中で持続的に成長していくために、年齢・性別を問わず、多様なライフスタイル・経験を持つ人材が活躍できる組織づくりを行っております。次世代の経営幹部を育成するため、異業種交流型を含めたマネジメント研修にも取り組んでおります。

経営層と社員のコミュニケーション

当社グループでは、経営層によるキャラバン及び対話会を全店で実施することで、“双方向のコミュニケーション活性化による事業運営の向上”と“目指すべき方向性の共有”を図っています。



女性活躍推進について

女性同士のコミュニティ確立とそれぞれのキャリアプラン構築を目的とした「女性キャリアデザインプロジェクト」を2019年よりスタートさせ、5年目を迎えました。これまで現場見学会や対話会開催など、様々な活動を通して、女性活躍推進に取り組んでできました。2023年度は「女性活躍推進とは」をテーマに管理職登用前の男性・女性社員を対象とした研修を実施し、約180名が参加しました。研修では、多様化する人材・働き方について学ぶことで、ダイバーシティ社会の実現に向けた意識改革を図るとともに、当事者意識の醸成と主体性の意識づけを行いました。また、他社との交流として建築設備技術者協会の設備女子会への参加や異業種対話会を開催し、課題の共有や取り組みについての意見交換を行いました。これらの取り組みは社内ポータルサイトに情報発信をしています。今後も活動を継続し、働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

社内研修制度の充実

人材の育成と高度化に向けて職種別各種研修制度の充実を図っています。また新入社員やキャリアパス研修だけではなく、共通系社員のスキルアップ研修などにも力を入れています。その他にもコンプライアンス研修、情報セキュリティ研修、メンタルトレーニング研修の実施、異業種交流会等も積極的に開催しています。

社長表彰・永年勤続表彰

優れた営業成績や施工管理、業務改善、社会貢献活動等によって、会社に貢献した社員や協力会社の方を対象に、表彰を実施しています。また、勤続25周年を迎えた永年勤続者を表彰する制度があります。2023年10月、勤続25周年を迎えた31名への永年勤続表彰を実施しました。永年勤続者にはさらなる活躍を期待し、5日間の特別休暇を付与しています。2023年社長表彰の表彰式を2024年8月に開催しました。全59件、延べ314名が受賞し、「ベスト収益力向上賞」、「ベストESG推進賞」、「特別賞」が選ばれました。

優秀事例発表会

2023年7月(第19回)、12月(第20回)に優秀事例発表会を開催しました。この模様は全国に中継され、当社グループ一体となった取り組みを発表しました。その後の投票により最優秀賞、優秀賞、特別賞が選出され、閉会となりました。



働きやすい環境の実現に向けた取り組み

ワークライフバランスの推進を重要課題ととらえ、仕事と家庭生活の両立や健康維持・予防などに関する様々な施策を実施しています。施策を継続することで従業員が働きやすい環境を構築し、「夢と希望と誇り」を持てるHIBIYAを実現していきます。

社内環境整備に関する方針

一人ひとりの社員がモチベーションを高め、生き生きと働くことで、高度な技術力・サービス力・提案力が生まれ、チームワークが機能すると考えております。上司と部下との年2回の面談により個人ごとの目標・実績と今後の希望等を把握し、納得感のある育成・配置を行っております。チャレンジする社員が報われる人事制度を整備するとともに、社員だけでなく一緒に仕事をする人たちが、気持ちよく、心身ともに健康で、安全に仕事ができる環境も整備しています。働き方改革にICTを活用し、作業効率の改善、移動時間の節約・省力化を図っております。上司と部下、あるいは同僚、部門を越えた横のつながり、さらに社員の間だけでなく協力会社の従業員など、一緒に仕事をする人たち全員を“仲間”として認識し、仕事の中で発生する悩みや課題を対話によって解決します。性別、年齢、身体的特徴、出身地等の理由による一切の差別を行いません。ハラスメントについては、オフィス・現場を問わず容認しません。

ワークライフバランスの推進

育児・介護支援制度の利用状況

従業員が育児や介護をしながら、退職することなく仕事を続けることができる仕組みづくりに努めています。「育児短縮勤務制度」は度々も見直しを行い、現在では取得対象期限を「小学校4年生に達するまで」に延長しています。制度充実にあたっては、労働組合、取得経験のある従業員、当該上司の意見などをヒアリングして検討しています。

育児支援制度の利用状況

| 実施年度 | 育児休業取得者 | 育児短縮勤務取得者 |
|--------|---------|-----------|
| 2021年度 | 14名 | 14名 |
| 2022年度 | 18名 | 13名 |
| 2023年度 | 17名 | 12名 |

休暇制度の充実

上司のマネジメントによる年次有給休暇の取得促進を図っています。年次有給休暇は1日、半日単位はもちろん1時間単位の取得もできるためプライベートと仕事をより両立しやすい環境となっています。未消化の有給休暇については、有給休暇失効の備えとして、有給休暇の「積立休暇制度」を導入しています。不慮の事故などによる入院時にも給与の心配がなくなり、福利厚生の実感にもつながっています。2022年度から一部を育児目的で利用可能になりました。また、従業員のリフレッシュを図るための取り組みとして、有給休暇とは別に全従業員に対して「リフレッシュ休暇制度」を導入しています。この休暇を利用して心身のリフレッ

シュや健康維持、働く意欲の再生につながることを期待しています。2021年度から小学校未卒業の子のための育児、看護または家族のための介護が必要な従業員は1日単位での取得を可能とし、より柔軟に取得できるようになりました。

各種休暇制度の概要

| 休暇制度 | 内容 |
|----------|--|
| リフレッシュ休暇 | 土日・祝日と合わせて連続5日以上有給休暇となるように取得するよう推進している。ただし、小学校未卒業の子のための育児、看護または家族のための介護が必要な従業員は1日単位での取得を可能とする。 |
| 積立休暇 | 本人の傷病、家族の看護または介護が5日以上に及び場合に利用可能(最大40日まで積み立て可能) |

働き方サポート相談窓口の開設

社員が抱える悩みは年齢や環境、育児や出産などのライフイベント、介護等により様々で多岐にわたることから、それぞれが抱える悩みを気軽に相談してサポートが受けられる窓口を開設しています。

地域性を考慮した社員採用について

全国的に不足している施工要員を確保するため、「地域限定社員」制度を創設し、キャリア採用を実施しています。地域に密着した人材を確保することで、施工体制の強化、施工要員の安定化を図っています。

サポート部門の構築について

働き方改革の中核施策として施工要員の働き方の改善を図るために、繁忙期の現場支援や客先への緊急対応を行うサポート部門を組織化しています。

メンタルヘルス対策

■ カウンセリング窓口の設置

従業員やその家族のメンタルヘルスケア対策として、仕事や人間関係、家族問題などの悩みを無料で相談できる窓口(日比谷総合設備株式会社EAP相談室)を開設しています。社外の経験豊富なカウンセラーなどに安心して相談できる環境を充実させています。

カウンセリングは、電話やWEBを使用した方法、対面方法など相談者の希望に合わせた相談方法を選ぶことができ、グループ会社を含む全国の従業員と家族が利用できます。

セクハラ・パワハラ相談窓口の運営

基本的人権の尊重、働きやすい職場環境づくり推進の観点から「お互いの人権を尊重し、ハラスメントを絶対に起こさない」ことを念頭に置き、社内外からいつでも相談できる体制を整えています。また、女性でも相談しやすいように女性弁護士を社外窓口を設置しています。

男性社員の育児休業等の取得推進

男性の育児参加は女性活躍には欠かせないものであり、育児を通じた気づきや成長も期待されます。2021年より「日比谷グループ行動計画」に目標を設定し、男性社員の育児休業等取得を推進する取り組みを実施しています。目標や社内外の制度を社員へ周知し、実績を店所ごとに集計し、全店にて取得を促進しました。また、男性育児休業等取得者の紹介記事を社内報に掲載する等、情報発信も強化しています。記事では、職場のサポート体制や工夫・苦労した点、実際の取得者やサポートした社員のアドバイスを特集することで、より取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

安全衛生への取り組み

日比谷総合設備では、「人命尊重」を第一に、安全意識の向上に取り組んでいます。

常に危険が伴う建築設備の工事現場では、無事故・無災害で作業できるように様々な安全活動を実施しています。

安全衛生方針

『安全は人が育てる』を基本とし危険要因の根絶を目指し、全員が参加する安全文化の創出を図る。

基本理念

「人命尊重」は安全衛生活動の基本である。

安全意識の高揚と活性化を図り、快適な職場環境を形成することで「労働災害と設備事故」の撲滅を目指します。併せて「基本に忠実」を実践し、お客様のベストパートナーとして信頼に応えます。

全社安全活動

当社では、各店所ごとに協力会社による「安全衛生協働会」を組織し、安全衛生大会・集会の開催や合同の施策展開など、安全意識の徹底に向けて活動しております。今年度も継続した活動・取り組みを実施しております。

ICTを活用した安全管理の手法

施工現場では、工事開始前に危険個所の抽出・対処方法やリスク低減措置の検討を目的とした「安全施工検討会」を協力業者と一緒に実施します。

また、「安全アプリ」を活用し安全施工検討会から作業手順書への紐付けを行い、現場とデスクが一体となった安全への取り組みを展開しています。

工事開始後はTeams等を活用してデスク側で各現場の工程を一元管理し、危険工程の把握や抽出・作業立会調整等を行うことで事故を未然に防止します。

その他、2020年度よりWEBカメラ等を用いることにより、デスクからリモートによるWEB巡視を行い、リアルタイムな指導・教育を実施しています。

安全衛生協会ポータルサイトの運用

当社ホームページにポータルサイトを構築し、全店の協力会社との安全・品質の情報共有をタイムリーに行っています。羽田安全研修センターで開催中の研修スケジュールを掲載し、協力会社作業員等への受講案内・残り座席数等も公開しています。

羽田安全研修センターの活用

羽田安全研修センターでは実機を使用し「見て、触って、実感する」体験型の研修を通じ、繰り返し型事故の撲滅と安全品質意識のさらなる向上を図っています。『CyberAir3』などの最新空調機器も展示しています。体験・研修コーナーにおいてはVR事故体験機を導入し、墜落・転落・交通事故を含む17項目のコンテンツにおける事故体験を行っています。2023年度には新たに「冷媒ガス危険体験コーナー」「一般100V電源体験コーナー」を設置し、研修内容に追加しました。設備、研修内容をより充実させることにより、重大事故・繰り返し型事故の撲滅、作業員の技術力向上を図っています。また、当社安全衛生協会会員をはじめ、お客様の若手社員、NACS各社にも体験型研修を実施しており、NTT工事における通信事故の撲滅、一般事務所改修工事における労働災害の減少に貢献しています。

日比谷総合設備独自の安全衛生研修 (2023年度)

| 研修コース名 | 受講者数 |
|-----------------|------|
| NTT模様替作業員研修(新規) | 388名 |
| NTT模様替作業員研修(更新) | 368名 |
| 安全当事者研修 | 862名 |

特別教育実施状況 (2023年度)

| 研修コース名 | 受講者数 | |
|-------------------------|----------------|-----|
| 職長・安全衛生責任者教育(協力会社) | 34名 | |
| 職長・安全衛生責任者 能力向上教育(協力会社) | 22名 | |
| 特別教育 | 酸欠危険作業 | 6名 |
| | 低圧電気取扱い作業 | 42名 |
| | 足場の組立等作業 | 27名 |
| | 石綿障害の予防(解体・改修) | 40名 |
| フルハーネス型安全帯使用作業 | 45名 | |

人的資本への取り組みに関する指標および目標

人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標および実績は、次のとおりであります。

| 指標 | 目標 | 実績 (2023年度) |
|----------------------------------|-----------------------|-------------|
| 新卒採用者に占める女性割合 | 継続して20.0%以上 | 27.6% |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | 7.0%程度 (~2026年3月) | 6.4% |
| 男性労働者の育児休業取得率 | 100.0% (~2026年3月) | 100% |
| 管理職に占める中途採用者の比率 | 30.0%程度 (~2026年3月) | 31.7% |
| 障がい者雇用率 | 法定雇用率以上 | 2.8% |
| 従業員一人あたり研修時間* | - | 46.6時間 |
| 従業員のエンゲージメントスコア | - | 69 |
| 研修センターでの安全研修受講者数 (従業員・協力会社従業員共通) | 1,450人 (~2026年3月) | 1,319人 |
| 内部通報件数 | - | 9件 |

*2022年度は階層別研修及び資格取得研修に限っていましたが、2023年度から専門分野等の研修(31.3時間)も加えて算定しております。

品質への取り組み

各種設備工事の施工管理をコアビジネスとしている日比谷総合設備では、「品質第一」と「顧客満足度の向上」を基本理念に、お客様に安全・安心・快適を提供しています。

品質方針

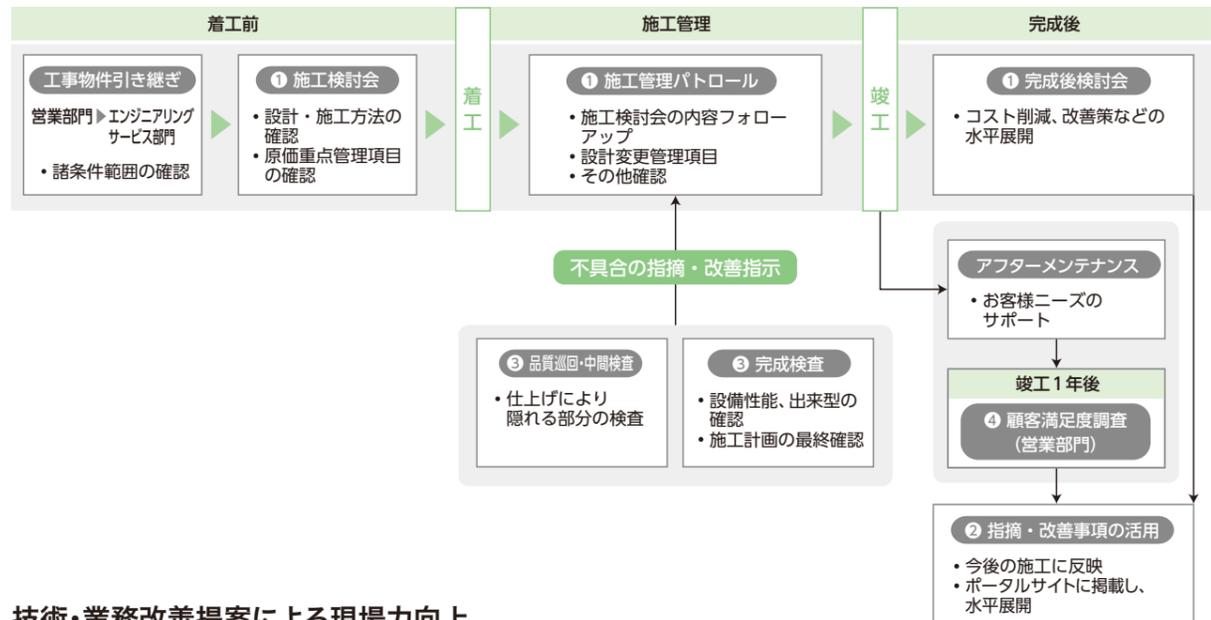
- 1 顧客のニーズに的確・迅速に応え、顧客の満足と信頼を得られる高品質な建物設備を提供します。
- 2 体系的な安全・品質管理を推進し、継続的な品質システムの見直しによる業務の効率化と改善に努めます。

上記方針に基づき各部門にて品質目標を策定し、その成果を検証します。

施工品質管理の仕組み

- 1 施工検討会および施工管理パトロールの実施**
 契約図書の内容をチェックし、コスト低減可能な提案や施工上重要な事項の確認を着工前から完成後まで継続して行います。
 - ・着工前：施工検討会にて設計・施工・管理に対する問題点や確認事項を抽出検討
 - ・施工中：パトロールによって、施工検討会の内容のフォローアップなどを実施
 - ・完成後：コスト低減等改善策についての提案・実施結果を完成後検討会にて実施
- 2 指摘・改善事項の活用**
 技術報告会や社内検査などによる、指摘・改善事項をデータベース化（ポータルサイトに掲載）し、施工部門関係者で情報共有し、再発防止を図ります。
- 3 品質巡回・中間検査と完成検査**
 完成後検査のできなくなる箇所については品質巡回・中間検査、また設備性能や最終的な検査は完成検査を実施。不具合については直ちに指摘・改善を指示します。
- 4 顧客満足度調査**
 竣工後1年を経過した工事を対象に、顧客満足度調査を実施し、必要に応じて改善を行い関係部門と連携して今後の施工に反映します。

主要工事における施工品質管理の仕組み



技術・業務改善提案による現場力向上

「現場力向上」を全社的に図るために、各職場（現場業務）における技術改善・業務改善の事例や提案を現場社員や協力会社から収集し、社内評価チームによる評価、社内ポータルサイトによる情報共有と水平展開をしています。優秀な提案に対しては本店長・支店長表彰を行い、中でも優れた改善事例や提案に対しては社長表彰を行うなど、インセンティブとあわせて評価することで提案者のモチベーション向上につなげています。

現場業務改善提案件数

| 期間 | 件数 (エンジニアリングサービス部門社員+協力会社) |
|--------|-------------------------------|
| 2021年度 | 532件 |
| 2022年度 | 454件 |
| 2023年度 | 475件 |

クレーム・社内検査の分析結果の社内展開

2023年度に全店で発生したクレームは46件。協力会社の工種ごとに参加型勉強会開催や品質巡回・中間検査の強化による不具合発生未然防止活動を行い、再発防止に努めています。

過去2年のクレーム分析(内訳)

| 期間 | クレーム件数 | | | |
|--------|--------|--------|---------|-----|
| | 結露・漏水 | 設計・その他 | 性能・製品不良 | その他 |
| 2022年度 | 50件 | | | |
| | 16件 | 13件 | 16件 | 5件 |
| 2023年度 | 46件 | | | |
| | 12件 | 13件 | 16件 | 5件 |

社員の公的資格取得支援

社員の技術力向上および品質確保の目的から、事業活動で特に必要な公的資格の取得に力を入れています。資格の種類、願書提出時期、試験日、試験機関、受験資格が一目で分かる一覧表を作成し、社員の資格取得計画に役立てているほか、1級施工管理技士資格取得に関しては、2012年度より20代、30代の社員を中心にフォローアップをして早期取得を目指しています。

主な資格取得者数 (2024年3月31日現在)

| 資格名 | 取得者数 | 資格名 | 取得者数 |
|--------------|------|------------------|------|
| 技術士 | 3名 | 電気主任技術者(第1種~第3種) | 15名 |
| 設備設計1級建築士 | 9名 | 第1種電気工事士 | 73名 |
| 1級建築士 | 15名 | 1級計装士 | 45名 |
| 建築設備士 | 67名 | 消防設備士(甲種1類) | 270名 |
| 1級管工事施工管理技士 | 397名 | 消防設備士(甲種4類) | 157名 |
| 1級電気工事施工管理技士 | 172名 | 給水装置工事主任技術者 | 89名 |
| 1級土木施工管理技士 | 6名 | 指定建設業監理技術者 | 430名 |
| 1級建築施工管理技士 | 9名 | 1級建設業経理士 | 11名 |

省エネマスター制度:技術力向上と人材育成

当社グループでは、12年前に設立した「省エネマスター」制度を通じて、「専門的な技術見識」「顧客向けの提案力」「実現力」を評価してきました。この独自の評価指標は、環境に特化した専門技術を重視するものです。2023年度には32名がこの認証を受け、累計資格者数は399名に達しました。

この制度の目的は3点です。第一に、提案力の向上です。省エネ診断結果に基づく具体的提案により、顧客対応力と競争優位性を高めます。第二に、省エネ診断能力の標準化です。社員の診断能力を標準化し、全社的に高水準の診断を提供します。第三に、社員のモチベーション向上です。認証により達成感と成長意欲を高め、キャリアパスを明確にします。

当社グループは、脱炭素および低炭素技術に焦点を当て、持続可能な社会の実現を目指す「グリーンエンジニアリング企業」として位置付けています。総合エンジニアリングサービスとしての私たちの役割は、SDGsやESGの取り組み、再生可能エネルギー、ゼロエネルギービル(ZEB)といったカーボンニュートラルに関する深い理解や知識を獲得し、その理解や知識を実践や研修を通じてさらに深めることにあります。この目標を達成するために、全社員が社内ポータルを通じて情報を取得し、eラーニング形式のトレーニングを受けることで自己研鑽に努めています。これらの取り組みを通じ、事業活動と社会貢献の両立を目指します。



ステークホルダーエンゲージメント

当社グループの目指すサステナビリティ経営は、取り巻く様々なステークホルダーからの信頼があって初めて成り立ちます。そこで、当社グループでは、ステークホルダーとの信頼関係の構築に向け、様々な双方向コミュニケーションを積極的に推進しております。

お客様との接点

日比谷総合設備は、お客様との相互理解を深め、魅力的な企業へと成長するべく、積極的なコミュニケーションの場を展開しています。

お客様の声を品質保証に活かす取り組み

営業活動時・施工中・完成時にお客様や工事関係者の方々より、良い事例だけでなく改善点やご要望等様々なお言葉を頂きます。これらを「お客様の声」「現場力[※]向上」として毎月社員に投稿してもらい社内ポータルサイトに掲載し、社員に共有。現場からの貴重な情報として、課題改善に役立てています。

また年度内に竣工した工事を対象に「顧客満足度調査」を実施。営業・工事担当者に関するアンケートをもとに分析し、結果を関係部門に水平展開して、営業活動・工事の品質向上に努めています。

※現場力：現場の自律的な問題解決能力

顧客満足度調査

- ISO9001 (品質マネジメントシステム) に準拠し各店で実施しています。結果は、全店分を集計したものです。
- お客様評価点は70点以上を「良好」と考えています。

| 実施年度 | 調査実施件数 | お客様評価点 |
|--------|--------|--------|
| 2021年度 | 309件 | 84.8点 |
| 2022年度 | 312件 | 85.9点 |
| 2023年度 | 311件 | 80.7点* |

※2023年度より従来のヒアリング調査からWeb調査に変更

◆ 「第6回 施設リノベーションEXPO」

「“今”を築き、“未来”を創る」をテーマとした「第8回 JAPAN BUILD TOKYO—建築の先端技術展—」内で開催された「第6回 施設リノベーションEXPO」(東京ビッグサイト2023年12月13日～15日)に出展。当社は、省エネ・CO₂削減など、脱炭素社会の実現に向けた事業に積極的に取り組んでおり、エネルギー管理が重要なテーマとなっているZEBに関して、「省エネ・リニューアブルZEB」の技術力を紹介しています。

◆ 「日比谷総合設備グループオンラインセミナー」

当社主催のオンラインセミナーを2023年度に計2回実施しました。本セミナーは2020年度よりオンラインで開催しており、マーケティングツールとして活用し、当社の技術・営業手法のPR、脱炭素社会実現に向けた事業領域の拡大を念頭に取り組んでおります。以下、2回実施のオンラインセミナーのテーマ及び概略となります。

第1回 「地域の脱炭素等の取り組み」 2023年8月

地域の脱炭素等の取り組みをテーマに補助金を活用した設備導入や地域の脱炭素化への貢献等、社内講師及びメーカー・当社アライアンス会社を外部講師に迎え、全3講演を実施。

第2回 「カーボンニュートラルへの取り組み」 2023年11月

カーボンニュートラルへの取り組みをテーマに、脱炭素推進・ソリューション支援の事例等、社内講師及び大学教授2名を外部講師に迎え、全3講演を実施。

ステークホルダーとの対話

お客様

お取引先

従業員

社会貢献・地域の皆様

株主の皆様

お取引先との連携

日比谷総合設備は、工事の安全確保と施工品質維持のため、お取引先とサステナビリティに関する考え方を共有し、連携して様々な取り組みを推進しています。

パートナーシップ構築宣言

サプライチェーン全体の共存共栄に取組み、工事の質を高めるために「パートナーシップ構築宣言」を2023年9月に行いました。

協力会社アンケートの実施

パートナーである協力業者約900社に対し、2023年9～11月に当社との取引状況(価格決定方法・支払条件・EDIシステム等)についてアンケートを行いました。

概ね好意的な回答でしたが、一部に反省や仕事のやり方の工夫を促す指摘があり、当社はこれを貴重なアドバイスと受け止め課題を抽出し、是正・改善の対応を行いました。

今後も定期的に協力会社と意思疎通を図り、パートナーとの関係改善に取り組んでまいります。



協力会社訪問教育の実施

より一層の安全・品質確保のための施策として安全、工事関係部門(安全品質管理部長、エンジニアリングサービス部門長、エンジニアリングサービス部長など)が協力会社に出向き、安全面や品質の重要性を訴えて、事故、クレームの撲滅を図る「協力会社訪問・指導」を実施しています。教材として基本ルールテキストを使用し、過去の事故・クレーム事例をもとに再発防止策を説明後、簡単な理解度確認なども実施しています。

主な取り組み

- 作業員研修
- 安全大会
協力会社、代表者および職長に対する年度の目標の設定、施策状況の確認、社員・協力会社に対する表彰などの実施
- 安全パトロール・品質巡回
- 経営幹部の現場パトロール
- 事故撲滅PTによる危険作業の把握
全店の工程表の回覧と危険工程の立会等の確認(毎週末)

安全衛生協力会

当社では、協力会社とともに安全衛生活動を推進し、災害・事故を未然に防止することを目的とした「安全衛生協力会」を各店所に組織しています。「安全衛生大会・集会」の開催をはじめ、合同で施策展開を行うなど、安全意識の徹底に向けて取り組んでいます。

2024年6月安全衛生大会の様様



社長挨拶



安全ルールの理解度確認

協力会社との更なる関係強化

① マイスター制度の導入運用

2018年度に導入したマイスター制度において、2023年度は17名の方が新規に認定され、累計で165名となりました。認定された方は会社関係者やご家庭でも祝福され、良い刺激となっているようです。導入の目的であった安全、品質の更なる向上、施工体系の強化、技能労働者の処遇改善とモチベーションアップのために今後も継続運用し、2021年度からはマイスターの上位資格であるプレミアムマイスターも認定し、さらに有意義な制度にするとともに協力会社との関係強化を図ります。



| 期間 | 認定者数 |
|--------|------|
| 2021年度 | 19名 |
| 2022年度 | 13名 |
| 2023年度 | 17名 |

② 協力会社との意見交換会

調達戦略本部では、電話やメールだけのやり取りだけでなく、定期的に対面式による意見交換会を開催しています。2021年度より東京本店では協力会社訪問対話会を全店WEBでも実施し、現地開催と併用することで参加しやすい会としました。会議では、好事例の水平展開や反省点の改善、働き方や書類の見直し等多岐にわたる内容を協議し、協力会社と風通しの良い環境を作っています。全店の訪問対話会を本支店間で実施することで、支店特有の事情などを全店で共有しています。

従業員とのコミュニケーション

従業員エンゲージメントサーベイ

2023年度より、人材マネジメントの充実を図ることを目的とし、グループ全従業員に対し、エンゲージメントの把握を中心とした意識調査を実施いたしました。

結果としては、ベンチマーク(同業界・同従業員規模)と比較してやや良好でしたが、エンゲージメントを構成する一部要素に課題がみられました。2024年度は、2023年度にみられた課題を解決する施策を展開し、また、継続した定点観測を実施することで、従業員エンゲージメントの底上げ・把握に努めてまいります。

社会貢献・地域の皆様との対話

地域社会の発展や環境保全、従業員の環境意識の向上を目的として、各本支店では地域に根ざした貢献活動に積極的に参加しています。活動を通じて、地域の皆様と良好なコミュニケーションを図ることで、より深い信頼関係を築いています。

災害・文化復興 沖縄支店「首里城復元ボランティア」2023年4月

2019年10月に火災により消失した首里城正殿の柱を支えていた「礎石(細粒砂岩)」を再利用し、これから行われる首里城正殿等の復元のなかで、柱や壁面等の漆の下地素材になる「うるし塗りの原料に用いる“ニービ(細粒砂岩)の粉”」製作ボランティアに沖縄支店3名が参加しました。
今回で4回目となる首里城に関わるボランティアですが、今後も積極的に参加したいと思います。



環境保全・生物多様性保全 東海支店グループ「藤前干潟クリーン大作戦」2023年5月

藤前干潟は庄内川の河口に位置する干潟で、日本有数の渡り鳥の飛来地です。水鳥の生息地として国際的に重要な場所としてラムサール条約にも登録されています。
当日は、日比谷グループからは12名が参加し、他の参加者と一緒に海岸に漂着したペットボトルやプラスチックなどのゴミを回収しました。
他の参加者からは「昔はもっといっぱいゴミがあった」という声があがっており、こうしたボランティアを継続することの重要性を実感しました。



文化・平和 中国支店グループ「折鶴ボランティア」2023年7月

平和への祈りを込めた「折鶴4,000羽」が完成し、広島市へ奉納いたしました。
折鶴は平和記念公園内にある「原爆の子の像」に捧げられます。
本プロジェクトにご参加いただいた中国支店の皆様はじめ、ご尽力・ご協力いただきました関係各位に心より感謝と御礼を申し上げます。無事に奉納することができました!



スポーツ 「東京マラソン2024ボランティア」2024年3月

2024年3月、東京マラソン2024が開催されました。
新橋・芝ブロック15区のコース係を担当した社員は、目の前で倒れたランナーにちょうど近くにいたランナードクターとともに適切に対応することができました。奇跡的な偶然の積み重なり感謝しかありません。



日比谷総合設備グループのマッチングギフト※による「寄付活動」

※社員からの寄付金に会社から一定比率で上乘せし寄付をするもの

- 「ウクライナ難民支援募金」2022年5月
- 「トルコ・シリア大地震被災者支援金」2023年3月
- 「能登半島地震災害義援金」2024年1月



株主の皆様とのコミュニケーション

株主の皆様との建設的な対話を促進するため、ホームページなどのツールを積極的に活用すること等に加え、様々なIR活動を推進し、双方向コミュニケーションの充実を図っています。また、情報を適時・適切に開示し、株主・投資家の皆様と長期的な信頼関係を築けるよう努めています。

株主との建設的な対話に関する方針 (基本的な考え方)

- 当社は、株主との建設的な対話を促進するために、管理本部IR・広報室を対話実施の際の窓口とし、代表取締役・担当取締役等と対応方法を検討の上、適切に対応しております。
- 機関投資家やアナリスト、また、個人投資家とのIRミーティングに積極的に取り組んでおります。
 - ・機関投資家やアナリスト等に対し、決算説明会や個別のミーティング等により、決算、事業計画・中期経営計画及びその実行状況等の説明を行っております。
 - ・主要株主に対しては、個別に決算内容等についての説明を実施し、丁寧なコミュニケーションを図っております。
 - ・当社ホームページにおいても、適宜、情報開示を実施しております。
 - ・個人投資家向け説明会も適宜実施しております。
- IR活動実績及びそれを通じて株主等から寄せられたご意見については、定期的に経営への報告を実施の上、企業価値向上のために活用しております。

機関投資家向け決算説明会

概要

| 開催日 | 対象 | 当社対応者 | 実施方法 | 参加者等 |
|-----------|-----------|---------------------|----------------------------|-----------|
| 2023/5/24 | 2022年度 通期 | 代表取締役社長 代表取締役副社長 | ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェビナー) | 17名 (14社) |

参加者分類

| バイサイド | セルサイド | | その他金融機関 | 業界紙等 |
|-------|-------|--------|---------|------|
| | 証券会社系 | 独立調査会社 | | |
| 2社 | 1社 | 2社 | 4社 | 5社 |

ご質問(抜粋)

- 受注高や繰越工事が高い水準となっている一方で、2024年度から時間外労働規制が始まる。どのように対応するのか。
- 資機材価格が高騰しているが、どのような影響があるか。
- 九州を中心に半導体工場の建設計画が盛り上がっている。御社にとって事業機会となるか。

概要

| 開催日 | 対象 | 当社対応者 | 実施方法 | 参加者等 |
|------------|--------------|---------------------|----------------------------|-----------|
| 2023/11/20 | 2023年度 第2四半期 | 代表取締役社長 代表取締役副社長 | ハイブリッド方式 (会場・Zoomウェビナー) | 22名 (17社) |

参加者分類

| バイサイド | セルサイド | | その他金融機関 | 業界紙等 |
|-------|-------|--------|---------|------|
| | 証券会社系 | 独立調査会社 | | |
| 4社 | 2社 | 3社 | 3社 | 5社 |

ご質問(抜粋)

- データセンター工場の需要拡大はいつまで継続するか。
- 今後の粗利率はどのように推移する見込みか。
- 不採算案件に対するリスク管理について教えてほしい。

投資家との個別IR面談

| 実施日 | 国内/国外 | アクティブ/パッシブ | 投資スタイル | 役職 | 対応者 |
|------------|-------|------------|-------------------|------------|----------|
| 2023/6/5 | 国内 | アクティブ | バリュー | ファンドマネージャー | 代表取締役副社長 |
| 2023/6/14 | 国外 | アクティブ | バリュー | ファンドマネージャー | |
| 2023/7/6 | 国内 | アクティブ | バリュー | アナリスト | |
| 2023/11/27 | 国内 | アクティブ | バリュー | アナリスト | |
| 2023/12/4 | 国内 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | アナリスト | |
| 2023/12/21 | 国内 | アクティブ | バリュー | アナリスト | |
| 2024/2/14 | 国内 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | アナリスト | |
| 2024/2/14 | 国内 | アクティブ | バリュー | ファンドマネージャー | |
| 2024/2/22 | 国内 | アクティブ | バリュー | アナリスト | |
| 2024/2/28 | 国内 | アクティブ | バリュー | ファンドマネージャー | |
| 2024/3/26 | 国内 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | アナリスト | |
| 2024/3/26 | 国内 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | ファンドマネージャー | |
| 2024/3/26 | 国外 | アクティブ | バリュー | アナリスト | |
| 2024/3/27 | 国内 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | ファンドマネージャー | |
| 2024/3/27 | 国外 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | ファンドマネージャー | |
| 2024/3/27 | 国外 | アクティブ | ヘッジファンド (ロングショート) | アナリスト | |
| 計13社、16回 | | | | | |

| 主な対話のテーマ | |
|-----------------------|--|
| A. 事業戦略 | ● 事業内容と強み (競合他社に差をつけるポイント) ● データセンター需要の拡大可能性・競争環境 ● 人材確保の手段および2024年問題への対応 |
| B. 営業戦略 | ● 事業別採算 (新築/リニューアル、建物用途別、空調/電気/衛生、NTT/民間) ● データセンターの客先及び営業ルート (顧客へのアプローチ) ● 受注案件大型化 (工期の長期化) の背景 |
| C. 利益戦略 (技術・資材・施工を含む) | ● 資機材価格高騰への対応 (価格転嫁の状況) ● 粗利率改善に向けた対策および四半期ごとの利益変動の要因 ● データセンター工事での競争優位性 (先端技術への対応) ● データセンター工事での営業ルートおよび利益創出プロセス (新築/フィットアウト) |
| D. 成長戦略 | ● アライアンス・M&Aを含む成長投資の考え方 ● 施工能力拡大に向けたM&Aの可能性 |
| E. 財務戦略 | ● 資本コストとROEの改善 ● 資本 (余剰現金・換金性の高い資産) の活用方法 ● 政策保有株式についての考え方 ● 株主還元の方針 (配当および自己株式の取得) |

個人投資家向け会社説明会

2024年3月期の活動実績等は、以下のとおりです。

| 実施年月 | 開催地 | 登壇者 | 参加 |
|----------|-----|------------------|---------|
| 2023年6月 | 東京 | 代表取締役社長 | 199名 |
| | 仙台 | 執行役員 管理本部IR・広報室長 | 210名 |
| 2023年9月 | 名古屋 | 代表取締役副社長 | 81名 |
| | 大阪 | 代表取締役副社長 | 183名 |
| 2023年12月 | 東京 | 代表取締役社長 | 159名 |
| | | | 合計 832名 |

株主総会

「株主の皆様と直接交流できる貴重な場」とらえております。経営に関する重要事項について、スライドを用いたわかりやすい事業報告など、コミュニケーション方法を工夫しながら説明を行い、株主の皆様の決議をいただいております。

経営層へのフィードバック

投資家・株主等との対話の実施状況については、取締役会及び経営会議で定期的に報告を実施しております。

株主アンケート

中間期のIR通信に同封し、実施しております。皆様からお寄せいただいた様々なご意見を参考として、IR活動の改善に努めています。

ホームページの活用

当社グループでは、経営情報の透明化と適切な情報開示のために、ホームページの充実を図っております。法定開示書類や各種説明会でのプレゼンテーション資料、株主様向けIR通信に加え、経営に関する情報等も閲覧することができます。今後もステークホルダーの皆様への適切な情報開示の拡充に努めてまいります。

特集 男性社員の育休取得について

男性社員の育児休業取得を積極的に押し進めております。



男性の育児参加は女性活躍には欠かせないものであり、育児を通じた気づきや成長も期待されます。2021年より「日比谷グループ行動計画」に目標を設定し、男性社員の育児休業等取得を推進する取り組みを実施しています。目標や社内外の制度を社員へ周知し、実績を店所ごとに集計し、全店にて取得を促進しました。また、男性育児休業等取得者の紹介記事を社内報に掲載する等、情報発信も強化しています。記事では、職場のサポート体制や工夫・苦労した点、実際の取得者やサポートした社員のアドバイスを特集することで、より取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

※所属・役職は2024年9月末現在

管理本部
経理部・主任
久保 和之



Q 育児休業を取得しようと思った主なきっかけ(理由)は何ですか。

妻の妊娠が判明したと同時に双子であることも分かりました。当時、私は関西支店に単身赴任中で、妻は4歳の長男と2人で暮らしていました。実家が離れていたこともあり、妻の希望と家庭環境を考えて取得しました。

Q 取得期間はどのように決めましたか。

最長で連続1年取得できますが、長期間の育児休業を取得すると、戻る場所があるのかなど復帰への不安もありました。ただ、できる限り長く取得したい思いもあり、取得開始が7月からでしたので年内は取得しようとなりました。

Q 育児休業取得に向けて、会社や所属部署からどのようなフォローがありましたか。

業務に関して、育児休業取得時に所属していた関西支店第2営業部は少ない人数でしたが、限られた人数の中で引き継ぎの調整をしていただきました。本社総務部からは積立休暇やリフレッシュ休暇等の組み合わせ方やできる限り手取り収入が減らないようにサポートしていただき、関西支店総務部からは育児休業制度について教えていただき面談も実施していただきました。

Q 取得する前後で考えに変化はありましたか。

以前は自分のために働いていましたが、今は子どものために働かなければならないと気持ちに変化し、モチベーションにもなりました。それは長期間育児休業を取得して子どもと接することができたからです。私は皆さんの協力もあり、長期間取得させていただいたので、今後自分の周りに育児休暇の取得希望者がいればできる限りフォローしたいと思います。

東京本店 NTT本部
第2エンジニアリング
サービス部・主任
長谷川 佳功



Q 取得期間はどのように決めましたか。

現場配属のため現場の人数を加味してできる限り長く取りたいと思っていました。1ヶ月くらいを考えていましたが、現場の方が協力してくださり、約1ヶ月半取得できました。

Q 育児休業取得に向けて、会社や所属部署からどのようなフォローがありましたか。

出産の報告自体が遅くなってしまい、取得が決まってから取得開始まで1ヶ月しかありませんでした。現場は私を含めた社員2人と外注社員1人の3人体制でしたが、タイトなスケジュールだったこともあり、増員は厳しく現場の方に助けていただきました。報告が早ければ早いほど調整がしやすいので、段取りが組めるようなスケジュールがあると取得しやすくなると思いました。

Q 取得してみて率直な気持ちはどうですか。(5段階評価)

5です。育児は妻も私も初めてなので、お互いに分からないながらも助け合っていました。1人ではつらいと思います。私が取得したことで分担でき、よかったです。

Q 取得する前後で考えに変化はありましたか。

取得することでわかることがあるので、もっと取得しやすくなるように私もフォローしたいと思います。

Q 今後育児取得を検討している人、育児中の人へアドバイス

すぐにミルクだったこともあり、私にもできました。妻にできることは私にもできるのでなるべく自分でやるようにしていました。やればできます。休日は妻が外出中に1人で面倒を見ていることもあります。

東京本店
都市設備本部
LCサービスセンター
松下 和誉



Q 育児休業を取得しようと思った主なきっかけ(理由)は何ですか。

どちらの両親も頼れる距離にいなかったため、妻と話し合い取得することを決めました。

Q 取得期間はどのように決めましたか。

1か月ではお世話に慣れた頃に育休が終わると思い、上長へ相談し3か月取得することにしました。

Q 育児休業取得に向けて、会社や所属部署からどのようなフォローがありましたか。

総務部の方より育児休暇について細かく教えて頂きました。

Q 取得してみて率直な気持ちはどうですか。(5段階評価)

5です。上の娘とも遊ぶ時間が増えました。

Q 育児休業中の業務対応(復帰に向けた連絡以外)はどの程度ありましたか。

月に何度かはありました。

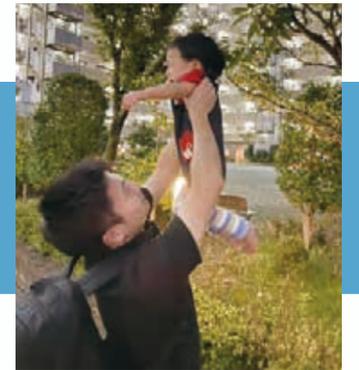
Q 取得する前後で考えに変化はありましたか。

休みの日、帰ってからの育児ではなく毎日の育児は大変だと分かりました。家事、育児もできるだけやろうと思いました。

Q 今後育児取得を検討している人、育児中の人へアドバイス

取得した方がいいと思います。毎日の家事、育児の大変さもわかりました。

九州支店
エンジニアリングサー
ビス部・主任
片山 陽介



Q 育児休業を取得しようと思った主なきっかけ(理由)は何ですか。

親が遠方に住んでいるので援助は期待できず、少しでも妻の手助けになればと思い、育休取得を決めました。

Q 取得期間はどのように決めましたか。

妻と話し合いをして、一か月にしました。

Q 育児休業取得に向けて、会社や所属部署からどのようなフォローがありましたか。

総務部の方と面談をして育児休業の説明をしていただきました。

Q 取得してみて率直な気持ちはどうですか。(5段階評価)

5です。初めての育児なので、お互いに協力し合っていました。妻一人に任せずに一緒に育児をすることで、妻の精神的不安を軽減できたのでよかったです。

Q 育児休業中の業務対応(復帰に向けた連絡以外)はどの程度ありましたか。

竣工前に育児休業に入ったので、多少の電話はありました。

Q 取得する前後で考えに変化はありましたか。

取得する前は必要ないと思っていましたが、育休は取った方がよいと思います。

Q 今後育児取得を検討している人、育児中の人へアドバイス

育児休業を取得する場合は、早めに上長に相談するのが良いと思います。

気候変動への対応

気候変動に係る重要な事項については、社長を委員長とするESG推進委員会で議論を行い、経営会議・取締役会へ付議・報告する体制となっております。

気候変動関連のリスク及び機会に関する取り組みについては、ISO14001(環境マネジメントシステム)の運用を通じ、環境に影響を与える要素・順守すべき法令・外部環境及び内部環境における課題・利害関係者のニーズ及び期待などの観点から、毎年評価を行っております。

現状はISO14001の取り組みが中心ですが、引き続きTCFD*の各推奨開示項目に関する情報の収集と分析を行うとともに、開示の質と量の充実を順次図ってまいります。

※TCFDとは、G20の要請を受け、金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、マイケル・ブルームバーグ氏を委員長として設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」を指します。

■ 当社グループの温室効果ガス排出量

スコープ1(事業者自らによる温室効果ガスの直接排出)

スコープ2(他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出)

2022年6月にISO14001の運用で測定した自社施設・社有車等における排出量を開示し、2023年6月からは推定による算定も含め、現場での排出量の算定対象を順次広げております。

スコープ3(事業者の活動に関連する他社の排出)

2023年6月から開示しております。

スコープ1 当社グループの社有車のガソリン使用量および連結子会社の工場での燃料使用量に、工事現場において当社の現場代理人を補佐する協力会社社員の通勤で発生するガソリン使用量、現場代理人の宿舍でのガス使用量、および現場の重機の燃料使用量*1を推定で加算し、環境省公表の係数を乗じて算定

| 単位:t-CO ₂ | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 1,110 | 1,079 | 1,193 | 1,571 |

*1 2023年度分から、現場の重機の燃料使用量を推定で加算し、2020年度～2022年度分も同様に修正しております。

スコープ2 当社グループのオフィス・工場の電力・熱源使用量に、当社グループが賃借または借用している現場事務所*2の電気使用量を推定で加算し、環境省・経済産業省公表の係数を乗じて算定

| 単位:t-CO ₂ | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 960 | 918 | 989 | 960 |

*2 2023年度分から、当社グループが借用している現場事務所の電気使用量を推定で加算し、2020年度～2022年度分も同様に修正しております。

スコープ3 環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」をもとに算定(カテゴリ8、10、13～15は、当社の事業に該当しないと考え記載しておりません)

| 単位:t-CO ₂ | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1,698,991 | 1,677,356 | 2,003,480 | 1,601,281 |

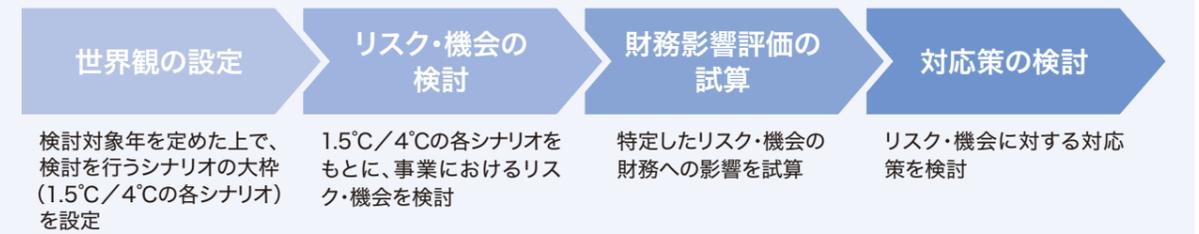
| スコープ3 | カテゴリ | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | |
|----------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 単位:t-CO ₂ | 1 購入した製品・サービス | 76,509 | 73,255 | 80,418 | 79,029 | |
| | 2 資本財 | 217 | 369 | 1,536 | 1,038 | |
| | 3 燃料・エネルギー関連活動 | 253 | 256 | 270 | 326 | |
| | 4 輸送、配送(上流) | 186 | 180 | 186 | 172 | |
| | 5 事業から出る廃棄物 | 1,060 | 1,142 | 968 | 1,032 | |
| | 6 出張 | 152 | 144 | 181 | 222 | |
| | 7 雇用者の通勤 | 103 | 115 | 99 | 108 | |
| | 9 輸送、配送(下流) | 152 | 146 | 176 | 188 | |
| | 11 販売した製品の使用 | 1,620,290 | 1,601,683 | 1,919,548 | 1,519,086 | |
| | 12 販売した製品の廃棄 | 69 | 66 | 87 | 80 | |
| | スコープ3合計 | | 1,698,991 | 1,677,356 | 2,003,480 | 1,601,281 |

温室効果ガス排出量の削減に向け、「リニューアブルZEB」の提案・設計・施工、データセンターの冷却技術の検証等に取り組んでおります。

気候変動に関するリスクと機会(予備的な検討)

今年度はTCFD提言を参考にして、以下のような予備的な検討を行いました。引き続き内容の充実を順次図ってまいります。

■ 検討プロセス



■ シナリオ毎のリスク・機会、気候変動関連の事象による当社グループへの影響および対応策

4°Cシナリオ

(気候変動の緩和に向けた対策が世界で進まず、21世紀末には産業革命以前に比べて平均気温が4°C上昇するシナリオ。物理的リスクが顕在化する2050年で想定)

| | 気候変動関連の事象 | 当社グループへの影響 | 影響度 | 対応策 |
|-----|-----------|---------------------------|-----|---|
| リスク | 気温の上昇 | 現場作業員の健康確保に関するコスト増加 | 大 | 暑さ・熱中症対策の充実(休憩取得時間の増加、夜間工事へのシフト、工法の工夫による施工効率化(IT・ロボット活用、設備ユニット化の推進等)) |
| | 自然災害の激甚化 | 風水害により、建設現場での損害発生及び工事遅延増加 | 小 | 現場のリスク状況に応じ、顧客と協議して設置場所変更や風水害対策の実施 |
| 機会 | 気温の上昇 | 空調工事需要拡大 | 中 | 各種建物への高機能空調の提案推進 |
| | 自然災害の激甚化 | 風水害対策設備導入に対する需要拡大 | 中 | 顧客の建物の立地に応じた水防対策提案の推進 |

1.5°Cシナリオ

(温室効果ガス排出に対し、現在よりも厳しい政策・法規制がなされ、21世紀末の温度上昇は産業革命以前に比べて約1.5°Cにとどまるシナリオ。参照可能なデータが豊富な2030年で検討実施)

| | 気候変動関連の事象 | 当社グループへの影響 | 影響度 | 対応策 |
|-----|-----------|--|-----|---|
| リスク | 排出量規制強化 | データセンターのエネルギー消費効率規制による画期的なイノベーション加速に伴い、新技術への対応不能、空調の工事量・利益率低下が発生 | 中 | 冷却に関する新技術検証 |
| | 炭素税の導入 | 事業活動を通じて発生した温室効果ガス排出量への課税 | 小 | 節電等による温室効果ガス排出量の低減、再エネ導入、低炭素車両の活用 |
| | 気温の上昇 | 現場作業員の健康確保に関するコスト増加 | 小 | 暑さ・熱中症対策の充実(休憩取得時間の増加、夜間工事へのシフト、工法の工夫による施工効率化(IT・ロボット活用、設備ユニット化の推進等)) |
| | 自然災害の激甚化 | 風水害により、建設現場での損害発生及び工事遅延増加 | 小 | 現場のリスク状況に応じ、顧客と協議して設置場所変更や風水害対策の実施 |
| 機会 | 排出量規制強化 | 顧客の再生エネルギー導入のニーズ拡大 | 中 | 過去の実績を活用した自治体・民間ZEB案件への対応強化 |
| | 気温の上昇 | 空調工事の需要拡大 | 中 | 各種建物への高機能空調の提案推進 |

利益に関する影響度:小:~1億円以下、中:~10億円、大:10億円超 売上高に関する影響度:小:~10億円以下、中:~100億円、大:100億円超

環境方針

日比谷総合設備グループは、空気調和・給排水衛生・電気・情報通信設備の設計・施工・購買・運用に関する事業活動において、「地球環境の保全」と「地域社会との調和・共存」の一翼を担うことを認識し、住み良い地球環境と豊かな社会を次世代に残すための活動を推進します。

- 1 当社グループは、技術的・経済的に可能な範囲で、環境目的・目標を定め、実行し、見直しを行うことにより、継続的改善を図るとともに環境汚染の予防に努めます。
- 2 当社グループは、お客様の省エネルギー推進とCO₂削減のニーズへの最適なソリューションの提供と、環境技術の研究開発を通じて、低炭素社会の実現に貢献します。
- 3 当社グループは、環境に関する法規制、および当社が同意する協定等の要求事項を厳守し、次の項目を重点的に取り組みます。
1.建設副産物の発生抑制と適正処理の推進
2.オゾン層破壊物質の適正処理の推進
- 4 当社グループは、全社員に環境方針を周知するとともに、環境教育を実施し環境マネジメントシステムの理解と意識向上を図ります。
- 5 当社グループは、広く一般のご理解を得るため、この環境方針を公開します。

環境マネジメント

事業活動を通じた「地球環境保全」と「地域社会との調和・共存」を目指し、グループ会社と一体でISO14001を軸にした積極的な環境活動を進めています。また、環境活動に関する情報を積極的に開示し、社会の皆様にご理解いただけるよう努めています。

環境マネジメントシステムの運用

2009年9月の全社の統合認証取得以降もISO14001を柱に環境活動を進め、環境方針「お客様の省エネルギー推進、CO₂削減のニーズへの最適なソリューションの提供と、環境技術の研究開発を通じた低炭素社会実現への貢献」に基づき、お客様の省エネ、CO₂削減に向けて提案活動を積極的に展開し、本業を通じた環境課題の解決を目指しています。

環境保全活動の目標と実績

生産活動、オフィス等活動において、概ね目標を達成いたしました。
「コピー用紙の低減」については、ICTツール使用の推奨を継続的に行っており、目標を達成いたしました。

2023年度環境目標と実績/2024年度環境目標一覧

| 区分 | 活動項目 | 2023年度環境目標 | 目標値(年) | 実績値(年) | 2024年度環境目標 | 目標値(年) |
|--------|--------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|------------|-----------------|
| 生産活動 | お客様に対する省エネルギー対策の提案 | お客様への省エネルギー提案および施工段階における環境活動の実施 | 100% | 100% | 提案件数 | 1,200件 |
| | 産業廃棄物の管理徹底 | 環境関連認証取得会社の優先採用 | 100% | 99% | 継続 | 100% |
| | | 産業廃棄物委託契約の締結 マニフェスト管理の徹底 | 100% | 100% | 継続 | 100% |
| | | 収集運搬・中間・最終処分業者の現地確認および記録 | 28ヶ所 | 31ヶ所 | 継続 | 28ヶ所 |
| | 特別管理産業廃棄物の適正処理 | 石綿(アスベスト)作業記録の適正管理 | 100% | 100% | 継続 | 100% |
| オフィス活動 | オフィスの環境活動の推進 | フロンガス回収・適正処理の推進 | 100% | 100% | 継続 | 100% |
| | | コピー用紙使用量の低減 | 2013年度比 -46% | 2013年度比 -53% | 継続 | 2013年度比 -55% |
| | | エコ推進担当者会議の開催 | 32回以上 | 46回 | 継続 | 32回以上 |

事業活動/オフィスにおける取り組み

お客様への省エネルギー提案や廃棄物の適正処理など事業活動、また、オフィスにおけるエコ活動等、地球環境の保全につながる取り組みを進めています。

設計・工事における環境配慮

■ 脱炭素・低炭素、資源循環への取り組み

気候変動やサステナビリティへの関心が高まる中で、当社グループでは、お客様の脱炭素・省エネ・グリーンエネルギー利用に向けた提案・計画・工事・運用を実施しています。また、他社とのアライアンスを組み、自治体等の公共施設に対し照明のLED化や防災対策・省CO₂を兼ねた自立・分散型エネルギー設備の導入なども手掛けています。今後も脱炭素・低炭素、資源循環を実現する技術を活用した事業でお客様や社会に貢献していきます。

■ 「ZEBプランナー」として

当社グループは、低炭素社会の実現に向けた国のエネルギー政策等を踏まえ、一般社団法人環境共創イニシアチブ(SII)を事務局として発足した「ZEBプランナー」登録制度に申請し、2018年2月23日に登録されました。

2020年、省CO₂事業の実績を活かし、公共建物ZEB化(※ZEB Ready)を目指した上郡町役場本庁舎が当社の設計施工で竣工しました。自治体の本庁舎を対象としてZEB化改修工事を企業が担ったのは全国初の取り組みとなりました。

2024年、奈良県有施設における「ゼロカーボン推進事業」において、関西電力を代表企業とする、「まほろば to Japanゼロカーボン推進コンソーシアム」に参画し、その内のZEB化改修事業(2施設)を設計施工にて受注しました。(※ZEB Ready取得予定)

これらの取り組みを加速させるため、全事業所へ水平展開を進め低炭素社会実現に貢献していきます。

※ZEB Ready…エネルギー消費量を50%以上削減した建物

■ 特別管理産業廃棄物管理責任者の育成

石綿などの特別管理産業廃棄物の適正処理を推進するため、2011年度より新入社員教育のカリキュラムに資格取得項目を追加し、管理責任者育成強化に努めています。現在、資格保有者は444名です。

■ 石綿(アスベスト)の適正処理

建築物に使用されている石綿は人体に及ぼす影響が大きいため、石綿を使用した建築物の改修工事では、飛散防止の処置が求められています。

当社グループでは、施工をすべて専門業者に発注して安全を確保しつつ、環境保全に対する取り組みも強化しています。

■ 産業廃棄物処理業者管理と適正処理

現行の「廃棄物処理法」は、当該建設工事を注文者から直接請け負った元請業者を排出事業者とすると規定し、元請責任が明文化されています。

このため当社グループでは、廃棄物処理業者のなかでも優良業者(環境マネジメントシステム認証取得会社等)の採用を全店の目標に掲げています。また、マニフェスト管理を従来通り徹底し、処理業者(収集運搬・中間処分・最終処分)施設の現地確認も全国で継続的に実施しています。

■ 廃棄空調用冷媒ガス(フロンガス)の適正処理・再生化

廃棄フロンガスについては、フロン排出抑制法に基づき適正処理を実施していますが、2010年度より、取引先と協力し純度の高いものについて再生処理の流れをつくりました。

フロンガス回収量

| 実施年度 | 回収量 |
|--------|----------|
| 2021年度 | 17,976kg |
| 2022年度 | 33,394kg |
| 2023年度 | 30,898kg |

コーポレート・ガバナンス

企業価値の向上を図るため、会社経営の透明性・効率性・健全性を構築し、また、コンプライアンスを始めとする危機管理を徹底してまいります。

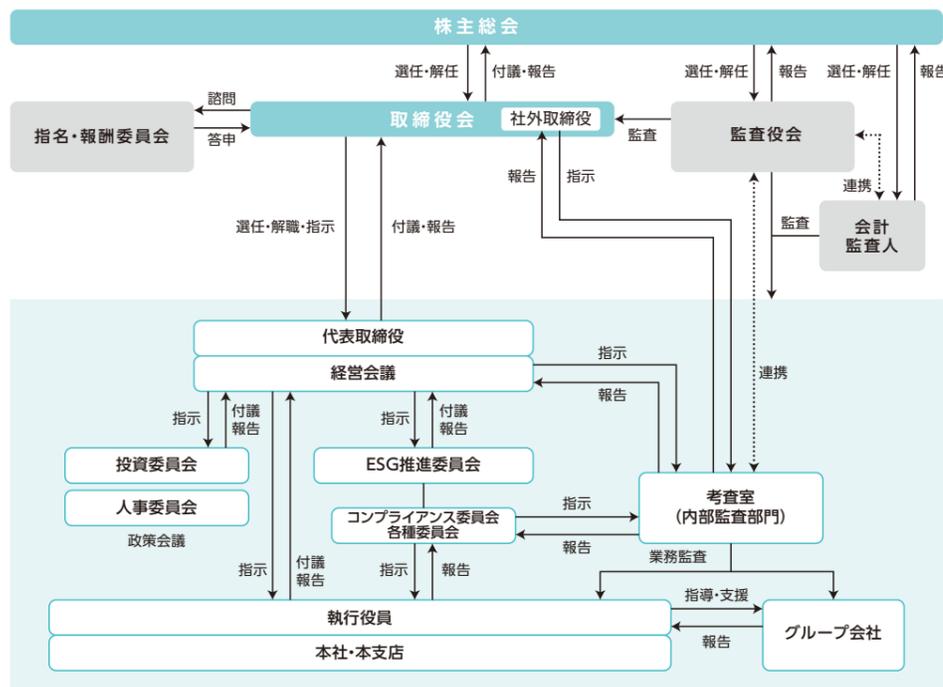
コーポレート・ガバナンス基本方針

お客様や社会から信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスの充実に努めています。今後も、様々なステークホルダーの皆様の期待に応え、企業価値の最大化を図り、体制をより強化していきます。

基本的な考え方

当社は、経営環境が急激に変化し厳しさを増すなかで企業価値の向上を図るためには、コーポレートガバナンスの充実が非常に重要であると認識し、会社経営の透明性・効率性・健全性の構築およびコンプライアンスをはじめとする危機管理の徹底を基本方針として、その実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制 模式図



取締役会

9名の取締役(社外取締役3名)と、4名の監査役(社外監査役3名)で構成し、月に1回の開催を原則として、経営に関する重要事項について決議、報告を行っております。また、執行役員制度を導入し、取締役会の機能強化と活性化および業務執行に関する監督機能の強化など、経営監査機能の充実を図っております。なお、社外取締役3名と社外監査役3名を東京証券取引所へ独立役員として届け出ております。経営環境の変化に迅速に対応し、任期における経営責任を明確にするため、2008年6月より取締役の任期を2年から1年に短縮しております。

監査役会

監査役監査は、社外監査役3名を含む4名で、取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧など、監査計画に基づいた適正な監査を実施しております。また、審査室との連携、会計監査人および子会社監査役と随時意見交換を行い、実効ある監査に努めております。なお、監査体制の一層の充実を図るため、2019年6月より常勤監査役を1名増員しております。

取締役会スキルマトリックス(2024年6月25日現在)

当社が各取締役に期待するスキルは以下の通りです。

| 氏名 | 企業経営・経営戦略 | 技術・IT | 営業・マーケティング | HR | 財務 | リスク管理 | グローバル経験 | サステナビリティ・ESG |
|--------|-----------|-------|------------|----|----|-------|---------|--------------|
| 中北 英孝 | ● | ● | ● | ● | ● | | | ● |
| 香月 重人 | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| 富江 覚司 | | ● | | ● | | ● | | ● |
| 享保 裕彦 | | ● | ● | | | | | ● |
| 堀 泰彰 | ● | ● | | | | ● | ● | ● |
| 荒井 泰徳 | | ● | | | | ● | | ● |
| 橋本 誠★ | ● | | ● | | | ● | | ● |
| 大砂 雅子★ | ● | | | ● | | ● | ● | ● |
| 大串 淳子★ | | | | | ● | ● | ● | ● |

※★は社外取締役です。※上記一覧表は、各取締役の有する全ての経験・知見を表すものではありません。

取締役 選任理由

| | |
|-----------|--|
| 中北 英孝 | 経営者としての豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、優れたリーダーシップにより、当社グループの経営を牽引することで、代表取締役社長としての職責を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 香月 重人 | 豊富な経験と幅広い見識を有しており、優れた経営管理能力により当社グループの経営を統率することで、代表取締役副社長としての職責を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 富江 覚司 | 設計・施工等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、東京本店長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 享保 裕彦 | 設計・施工および営業企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、LC営業統括本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 堀 泰彰 | 法務および経営企画等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、管理本部長として重要な役割を果たしております。これまでの実績に鑑み、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 荒井 泰徳 | 設計・施工等の分野における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、エンジニアリングサービス統括本部長として重要な役割を果たしております。当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために適任であると判断し、取締役に選任しております。 |
| 橋本 誠一(社外) | 大手飲料メーカーの経営者としての豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において事業戦略等への有益な助言および提言が期待されていることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |
| 大砂 雅子(社外) | 独立行政法人に勤務し、現在では大学教授や上場会社の社外役員を務め、豊富な経験と幅広い見識を備えており、当社の重要な経営判断の場において人材戦略やESGへの対応等で有益な助言および提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |
| 大串 淳子(社外) | 法律に精通した弁護士としての専門的な知識・経験を備えており、当社の重要な経営判断の場においてガバナンス等への適切な助言および提言が期待されることから、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |

監査役 選任理由

| | |
|-----------|--|
| 川島 高博(社外) | 金融機関において長年培ってきた豊富な経験と幅広い見識を備えており、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |
| 阿部 宏 | 当社において長年培ってきた総務・人事・財務等の分野における業務経験があり、その経験と見識を当社の監査体制に活かすことができると判断し、監査役へ選任しております。 |
| 原田 昌平(社外) | 公認会計士として大手監査法人の経営に関与し豊富な経験と幅広い知識を有しており、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |
| 佐藤 啓孝(社外) | 経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識があり、その経験と見識を当社の監査体制に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に抵触しないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立役員として指定しております。 |

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、社外監査役3名を含む4名の監査役による監査を行っており、さらに独立性の高い社外取締役3名を選任することにより、取締役会の業務執行に対する経営監視機能を強化しております。社外監査役は、各々が豊富な業務経験、経営経験、財務・会計に対する見識等を有しており、必要に応じて取締役および会計監査人との意見交換を通じて当社

の業務執行の適正化を行っております。社外取締役は、社外の独立した立場からの視点を取締役に反映させ、取締役会の機能強化と活性化を行うとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を図る役割を担っております。以上から、監査役設置会社として十分な経営への監督機能を備えたガバナンス体制であると考えております。

役員の報酬等

基本方針

当社の取締役の報酬は、当社グループの中長期の業績と連動し、企業価値向上への貢献意欲を高める報酬体系とします。取締役の報酬構成は、基本報酬、賞与、業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)、株式報酬型ストックオプションとします。社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、業績との連動は行わず基本報酬のみとします。

基本報酬に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月額固定報酬とし、従業員の給与等を勘案し、役位ごとの役割や責任範囲に基づき決定します。

業績連動報酬等に関する方針

業績連動報酬等は、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標とし、その達成度合いを勘案した額を賞与として、毎年一定の時期に現金支給します。また、当該指標を選定した理由は、当社の中長期経営計画における重要なKPIの一つであるためです。

非金銭報酬等に関する方針

非金銭報酬等は、業績連動型株式報酬、株式報酬型ストックオプション報酬で構成します。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2024年3月期末実績)

| 役員区分 | 報酬額の総額 (百万円) | 報酬額の種類別の総額(百万円) | | | | 対象となる 役員の員数 (名) |
|---------------|-----------------|-----------------|---------|---------------|--------------------|-----------------------|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | | |
| | | | | 業績連動型 株式報酬 | 株式報酬型 ストックオプション | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 208 | 110 | 37 | 38 | 22 | 7 |
| 社外取締役 | 18 | 18 | — | — | — | 3 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 12 | 12 | — | — | — | 2 |
| 社外監査役 | 28 | 28 | — | — | — | 3 |
| 合計 | 267 | 169 | 37 | 38 | 22 | 15 |

(注)業績連動報酬等にかかる業績指標は、連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益であり、その実績は、連結営業利益5,737百万円、親会社株主に帰属する当期純利益4,800百万円です。

詳細は「有価証券報告書」参照 <https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

取締役会の実効性評価

| | |
|-----------|---|
| 評価プロセスの概要 | 社外取締役を含む取締役9名、社外監査役を含む監査役4名に対しアンケートを実施いたしました。アンケートにおいては、コーポレート・ガバナンスの重要論点や2022年度に識別した課題への対応、外部コンサルタントのアドバイスを踏まえ、取締役会の構成、運営、議題等にかかる取締役会の課題認識の有無の把握を行いました。回答内容については、外部コンサルタントによる分析結果を踏まえ、取締役会において実効性に関する協議を行いました。 |
| 結果の概要 | 上記の協議の結果、取締役会はコーポレートガバナンス・コードの要請を満たす構成であるとともに、取締役会の構成や運営は、意思決定や業務執行の監督を行う体制として概ね適切であることを確認いたしました。2022年度の課題となっていた社内役員と社外役員とのコミュニケーションについては、取締役会とは別の場で環境・品質・安全・情報セキュリティ・DXなどの各種取り組みを報告することなどにより、改善したと評価しております。サステナビリティをめぐる課題については、開示の質と量をさらに充実させることの必要性についても確認しました。 |
| 今後の対応 | 当社の取締役会は、識別した課題について検討していくことで、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。今後も取締役会の実効性の評価を基点に課題の共有を行い、実効性を高めてまいります。 |

指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。

| | |
|----|--|
| 目的 | 取締役の指名・報酬に関する手続きの透明性および客観性を高め、コーポレート・ガバナンス体制を充実することを目的としております。 |
| 役割 | 本委員会は、取締役会の諮問機関として、以下の事項について協議し、取締役会に対して答申を行います。取締役会は、本委員会の答申を尊重するものとします。 (1) 取締役の選任・解任の基本的な考え方等に関する事項 (2) 取締役の選任および解任に関する事項(株主総会決議事項) (3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針、手続きに関する事項 (4) 取締役の報酬枠に関する事項(株主総会決議事項) (5) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項 |
| 構成 | 本委員会は、取締役会の決議によって選任された5名の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。 |

政策保有株式

| | |
|---|---|
| 1 | 当社は、重要な取引先や様々なステークホルダーとの長期的・安定的な信頼関係の維持・強化により、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、政策保有株式を保有しております。 |
| 2 | 政策保有株式の保有については、個別銘柄ごとに、定量面・定性面から総合的に保有の合理性を検証の上、毎年取締役会において保有の適否を判断しております。 |
| 3 | 具体的には、まず定量面において、 ① 直接もしくは紹介による工事の受注 ② 共同営業による受注拡大 ③ 人材の供給 ④ その他事業面のシナジー等も含めたリターンが資本コストに見合っているか等の検証を行います 定量面での検証に加え、定性面においても今後の取引拡大の可能性等によりさらなるシナジー拡大が期待されるかについて検証を実施のうえ、総合的な評価を実施しております。 |
| 4 | 2010年度以降、保有適否判定実施の結果、2023年度迄合計31銘柄の売却を実施し、縮減を進めております。 |
| 5 | 引き続き、上記検証の実施により、保有の目的・合理性が認められないと判断された保有株式については、縮減を進めてまいります。 |

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり当社および子会社の業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制」という)を以下の通り整備します。項目名のみ掲載しておりますので、詳細につきましては、下記URLをご参照ください。

詳細は「有価証券報告書」参照

<https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

| | |
|---|---|
| 1 | 当社および子会社の取締役・使用人等の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制 |
| 2 | 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制 |
| 3 | 当社および子会社の損失の危険管理に関する規定その他の体制 |
| 4 | 当社および子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制 |
| 5 | 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制 |
| 6 | 監査役がその補助すべき使用人等を置くことを求めた場合における当該使用人等に関する体制並びにその使用人等の取締役からの独立性に関する事項 |
| 7 | 当社および子会社の取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制 |
| 8 | その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制 |

財務報告に係る内部統制

金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制」については、全社的な内部統制、決算財務報告プロセス統制、IT統制、業務プロセス統制の有効性の評価テストを実施しました。なお、評価対象会社は、当社、子会社2社の計3社です。直近で行ったテストの結果、2023年度の当社グループの当該内部統制は、有効でした。

役員紹介 (2024年6月25日現在)

取締役



代表取締役社長
社長執行役員

中北 英孝

1987年4月 日本電信電話(株)入社
2007年7月 (株)NTTファシリティーズ建築事業本部都市建築設計部設備エンジニアリング部門長
2012年7月 同社建築事業本部事業企画部長兼都市建築設計部設備エンジニアリング部門長
2013年7月 同社中国支店長
2015年6月 同社取締役東海支店長
2019年6月 同社取締役ソリューション本部長
2020年1月 同社取締役カスタマーソリューション本部長
2020年6月 同社常務取締役カスタマーソリューション本部長
2022年6月 当社取締役副社長 副社長執行役員 兼東京本店長
2023年6月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現)



代表取締役副社長
副社長執行役員

香月 重人

1984年4月 日本電信電話公社入社
2005年5月 日本電信電話(株)第四部門IR室長
2007年8月 NTTファイナンス(株)先端技術投資部長、国際営業部長兼務
2010年7月 東日本電信電話(株)財務部長
2013年7月 エヌ・ティ・ティ都市開発(株)財務部長
2014年6月 同社取締役財務部長
2016年6月 同社取締役経営企画部長
2017年6月 同社常務取締役経営企画部長
2018年6月 プレミア・リート・アドバイザーズ(株)代表取締役社長
2019年4月 プレミア投資法人執行役員
2019年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員
2021年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員 兼管理本部長
2022年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)



取締役常務執行役員
東京本店長

富江 覚司

1982年4月 当社入社
2010年6月 当社東京本店NTT本部工事事務部門第1工事部長
2013年6月 当社東京本店NTT本部工事事務部門兼第1工事部長
2014年6月 当社執行役員東京本店都市設備本部副本部長
2017年6月 当社執行役員安全品質管理本部長 兼東京本店都市設備本部副本部長
2018年1月 当社執行役員北海道支店長
2019年6月 当社上席執行役員北海道支店長
2020年6月 当社取締役上席執行役員 調達戦略本部長
2021年6月 当社取締役常務執行役員調達戦略本部長 兼エンジニアリングサービス統括本部長
2023年6月 当社取締役常務執行役員 東京本店長(現)



取締役(社外)

橋本 誠一

1978年4月 麒麟麦酒(株)入社
1999年1月 同社マーケティング部商品開発研究所長
2006年3月 同社西日本流通本部長
2008年3月 キリンヤクルトネクストステージ(株)代表取締役社長
2009年3月 麒麟麦酒(株)執行役員企画部長
2010年3月 同社取締役企画部長
2011年3月 同社常務取締役企画部長
2012年3月 キリンホールディングス(株)常務取締役
2013年3月 キリン(株)常務取締役CSV本部長
2014年3月 同社常務取締役CSV本部長、CMO
2015年3月 キリンホールディングス(株)常務執行役員 兼キリン(株)取締役常務執行役員 CSV本部長、CMO
2017年6月 当社社外取締役(現)



取締役(社外)

大砂 雅子

1979年4月 特殊法人日本貿易振興会(現JETRO(独立行政法人日本貿易振興機構))入会
2000年6月 同シンガポールセンター次長
2009年4月 ジェトロ・アジア研究所国際交流・研修室長
2011年3月 ジェトロソウル事務所長
2014年2月 金沢工業大学情報フロンティア学部経営情報学教授
2015年6月 (株)北國銀行社外取締役[監査等委員]
2017年4月 金沢工業大学産学連携室教授(現)
2019年6月 当社社外取締役(現)
2020年6月 タキロンシーアイ(株)社外監査役
2022年6月 EIZO(株)社外取締役[監査等委員](現)



取締役(社外)

大串 淳子

1998年4月 弁護士登録
日比谷共同法律事務所入所
2000年1月 瀧美・白井法律事務所(現瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業)入所
2003年1月 同パートナー
2006年1月 同シニアパートナー(現)
2006年10月 法制審議会幹事
2017年12月 カリフォルニア州弁護士登録
2020年10月 地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター監事(現)
2021年6月 当社社外取締役(現)
2022年10月 SUDACHI少額短期保険(株)社外監査役(現アフラック少額短期保険(株))(現)
2023年6月 三菱自動車工業(株)社外取締役[監査委員](現)



取締役常務執行役員
LC営業統括本部長 兼
東京本店都市設備本部長

享保 裕彦

1984年4月 当社入社
2013年7月 当社東京本店NTT本部工事事務部門第1工事部長
2014年6月 当社東京本店NTT本部工事事務部門長
2016年6月 当社執行役員広島(現中国)支店長
2017年6月 当社執行役員広島(現中国)支店長 兼西日本事業推進副本部長
2019年6月 当社上席執行役員LC営業統括本部長
2020年6月 当社上席執行役員LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備副本部長
2021年6月 当社取締役上席執行役員 LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備副本部長
2022年6月 当社取締役常務執行役員 LC営業統括本部長 兼東京本店都市設備本部長(現)



取締役上席執行役員 管理本部長
兼管理本部企画部長 兼ESG推進室長

堀 泰彰

1990年4月 日本電信電話(株)入社
2005年10月 同社第五部門担当部長(法務)
2009年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)総務部担当部長(総務秘書部門)
2010年7月 同社経営企画部カイゼン推進室担当部長
2013年10月 同社プロセス&ナレッジマネジメント部カイゼン推進室室長兼経営企画部担当部長
2016年7月 同社ソリューションサービス部企画部門長
2020年7月 当社上席執行役員管理本部長
2021年6月 当社上席執行役員管理本部長 兼ESG推進室長
2022年6月 当社取締役上席執行役員管理本部長 兼ESG推進室長
2023年6月 当社取締役上席執行役員管理本部長 兼管理本部企画部長 兼ESG推進室長(現)



取締役上席執行役員
エンジニアリングサービス統括本部長

荒井 泰徳

1989年4月 当社入社
2011年7月 当社東京本店都市設備本部工事事務部門第1工事部長
2014年6月 当社東京本店都市設備本部工事事務部門長
2017年6月 当社執行役員東京本店都市設備本部エンジニアリングサービス部門長
2017年7月 当社執行役員東京本店都市設備本部エンジニアリングサービス部門長 兼東京本店都市設備本部サポートセンター長
2019年6月 当社上席執行役員エンジニアリングサービス統括副本部長 兼東京本店都市設備本部エンジニアリングサービス部門長 兼東京本店都市設備本部サポートセンター長
2020年6月 当社上席執行役員エンジニアリングサービス統括本部長
2021年6月 当社上席執行役員西日本事業推進本部長 兼関西支店長
2023年6月 当社取締役上席執行役員エンジニアリングサービス統括本部長(現)

監査役

常勤監査役(社外)
川島 高博
1985年4月 (株)協和銀行(現(株)りそな銀行)入行
2005年10月 (株)りそな銀行本所支店長
2007年6月 同行地域サポート本部部長
2012年4月 同行執行役員首都圏地域担当(東ブロック担当)
2014年4月 同行執行役員コンプライアンス統括部担当(株)りそなホールディングス執行役員コンプライアンス統括部担当
2016年4月 (株)りそな銀行執行役員内部監査部担当(株)りそなホールディングス執行役員内部監査部担当
2018年4月 (株)りそな銀行常勤監査役
2019年6月 同行取締役監査等委員
2020年6月 (株)りそなホールディングス取締役監査委員会委員
2022年6月 当社常勤社外監査役(現)
2023年6月 オークラ輸送機(株)社外監査役(現)

監査役(社外)
原田 昌平
1984年10月 監査法人太田哲三事務所(現EY新日本有限責任監査法人)入所
公認会計士登録
1999年5月 新日本有限責任監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)パートナー
2004年5月 同シニアパートナー
2005年2月 同金融サービス部長
2010年7月 同金融事業部副事業部長
2012年9月 同常務理事
2017年7月 公認会計士原田昌平事務所(現仙石山監査共同事務所)開設(現) 全国農業協同組合連合会監事(現) MULプライベートリート投資法人(現三菱HCキャピタルプライベートリート投資法人)監督役員(現)
2018年11月
2021年6月 当社社外監査役(現)
2022年2月 一般社団法人100年企業戦略研究所監事(現)

常勤監査役
阿部 宏
1990年4月 当社入社
2009年6月 当社財務部長
2013年7月 当社名古屋(現東海)支店総務部長
2016年7月 当社管理本部総務部人事担当部長
2017年6月 当社管理本部総務部人事担当部長 兼東京本店総務部担当部長
2018年7月 当社管理本部担当部長
2020年7月 当社関西支店総務部長
2023年6月 当社常勤監査役(現)

監査役(社外)
佐藤 啓孝
1982年4月 日本電信電話公社入社
2005年6月 (株)エヌ・ティ・ティ・コム財務部担当部長
2008年7月 日本電信電話(株)財務部門担当部長
2011年6月 (株)エヌ・ティ・ティ・コム執行役員 第一法人営業部長
2012年6月 同社取締役執行役員財務部長
2014年6月 同社取締役常務執行役員財務部長 財務・グループ事業推進担当
2018年6月 共立建設(株)代表取締役社長 兼営業推進本部長
2019年6月 同社代表取締役社長
2024年6月 同社相談役(現) 当社社外監査役(現)

社外取締役メッセージ



社外取締役
橋本 誠一

人を磨き、技術を磨く。強みを活かした成長戦略。

当社では年2回、全社の優秀事例発表会が行われます。私にとっては事業の臨場感を感じる貴重な機会であり、力の入ったプレゼンテーションを楽しみにしています。発表される事例は最先端の設備工事から、内勤部門やグループ企業のベストプラクティスまで多岐にわたりますが、中でも特に記憶に残っている発表があります。地方のある県で、まだ経験の浅い若手の現場代理人が、先輩の親身のアドバイスを心得て困難な工事を成し遂げた事例ですが、見るからに職人気質を感じさせる3人のベテランと、遠隔地の一人現場で奮闘する若い社員のチームワークがすばらしく、素直に「いい会社だな」と

思える発表でした。

今、企業に求められているのは「人が育つ組織」です。当社はESG経営を成長戦略の中核に据え、事業を通じた社会価値の創造に挑戦していますが、それには一人一人の社員のアイデアやイノベーションを引き出すことが不可欠です。また、多様な社員が生き生きと働くこと自体がESG経営の目的の一つであり、深刻な人材不足の中で「選ばれる会社」になる条件でもあります。

今中計では「人的資本の価値向上」を掲げ、多様な人材が理念を共有し、動きがいをもって活躍する組織づくりを進めています。日比谷総合設備は昔から人を大切にしてきた会社です。真面目な社員や風通しの良い組織風土が強みとな

り、顧客の信頼にもつながっています。人的資本への取り組みは、新たなフレームワークで、強みをさらに強くする取り組みだといえます。

社外役員に就任した当時は、当社の成長戦略に物足りなさを感じたこともありましたが、データセンターをはじめとした顧客の広がり、社員のエンゲージメントの向上、資本市場の要請に応えるガバナンスの強化など、今や当社の経営は着実という以上の進化を遂げています。人を磨き、技術を磨き、経営基盤を高めることによって、自律的、持続的な成長をめざす経営は、一見、守りの姿勢にも見えますが、「時代にまっすぐ、技術にまじめ」な日比谷総合設備ならではの、強みを活かす成長戦略なのです。



社外取締役
大砂 雅子

『HIBIYA未来創造』を実現する社員を応援

社外取締役に就任し、5年が経過しました。これまでの、貿易・投資支援のジェトロ(日本貿易振興機構)での業務、その後の大学での教員等とは異なる分野です。これまで企業のサポートのために法務・労務・財務の勉強をしながら、主に国際関係及び人材育成の業務に従事してきたこと、さらに近年では、「女性活躍と地域経済」をテーマとして取り組んでいる社会経済学の研究がお役に立てるようにと、同社の役員としての自覚をもって取り組んでおります。自身の経験や視点は、多様性の観点から必要とは思われますが、日々変わる世界の動向の中、成長と変革なしでは企業は存続できません。当社で

は毎年テーマ(DX、ガバナンス、環境問題、人的資本経営等)を決めて、今回は現場研修なども行い、社外役員にも勉強会を複数回実施し、かつ活発な意見交換をしています。

省エネ・省CO₂は世界の喫緊の課題ですが、当社は、公共施設のみならず企業での環境対応ニーズに合わせたZEB化提案やリニューアル提案を行い、資材高騰、人手不足の中で、経営を見据えた環境対策を推進しています。そのために、グループ会社・協力会社とも連携を取り、常に顧客満足度調査を基本として、ICTを取り入れ、安全性と品質を担保しながらの利益創出への努力があります。現在、日本社会が直面する多くの課題を解消すべく、将来を見据えた投資と、協力会社と共に成長しようとするのは、問題が発生する都度原点に立

ち返る当社の「正しいことを地道に推進しよう」とする社風に根差していると思います。成功の前には数々の失敗はつきものですが、失敗しても犯人探しではなく、失敗の本質を探究し代償を負担しても、それを糧として進む精神には驚かされることがあります。その中長期視点をもって、『HIBIYA未来創造』への具現化へ1歩ずつ進んでいくことが、他社を何歩もリードする企業への道程と確信します。

この時代に、引き続き同社の社外取締役として参加できること、そして社外役員ならではの冷静な応援団の一員でいられることを誇りに思います。



社外取締役
大串 淳子

日比谷とともにサステナブル社会へ

近時、Chat GPTに代表される生成AIの利用拡大が顕著であり、膨大なデータに基づく基盤モデルを要する生成AIサービス提供のためにデータセンターの演算処理能力需要が急増し、それに伴いデータセンターの電力消費による環境負荷の問題が一段と注目を集めております。この点について今年1月に国際エネルギー機関(IEA)は、データセンター関連セクターにおけるグローバルな消費電力は、2022年に460テラワット時であったところ、2026年には1000テラワット時(日本の年間電力消費量に匹敵)という試算を公表し、規制の見直しや更なる技術革新、効率化が急務と警鐘をな

らしました。これを受けて、「データセンターの急増で脱炭素の潮流が『逆回転』とまでいわれております(日経XTECH 2024.8.30)。

この点、当社では、サーバを直接冷却する液浸冷却システムについて、他社と共同で実証実験を進めております。データセンターの冷却方式の効率化による消費電力抑制の効果が期待される所です。当社が創業以来磨いてきた技術は、社会全体がサステナブルであるために直面する喫緊の課題の解決に寄与するものではないかと感じております。

そして、そのためには当社自身もサステナブルでなければなりません。当社では、2030年度末までに女性取締役比率を20%~30%を目標に女性管理職および幹部候補の育成も

進めております。また、男性の育児休業取得も着実に増加しております。

私も社外取締役として取締役会の一員であるのみならず、監査役会や内部監査部門と積極的に情報交換を行い、現場目線をもって、当社及びグループ全体を俯瞰し、無理や無駄が生じている事象はないかにアンテナを立てて、当社グループ全体がこれからもサステナブルであり続けることに貢献したいと考えております。

コンプライアンス

企業価値の向上を図る上で、役員および従業員一人ひとりが、法令や社会的規範を遵守し、事業活動を行うことが重要であると認識しています。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスを推進する機関として「ESG推進委員会」を設置し、コンプライアンスに関する基本方針を策定し、これに基づいた取り組みを実施しています。

反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力との関係遮断を企業としてのコンプライアンスそのものと認識して、「内部統制基本方針」「倫理行動基準」に反社会的勢力との関係遮断を掲げ、役員および従業員にその徹底を図っています。その一環として、建設工事下請基本契約書および製品取引基本契約書に、反社会的勢力の排除項目を織り込んでいます。

役員・従業員教育の実施

コンプライアンス意識の向上および倫理行動基準の徹底を図るため役員を対象とした法務研修、従業員を対象とした階層別研修などを活用して、コンプライアンス教育を計画的に実施しています。

役員・従業員のコンプライアンス教育状況（2023年度）

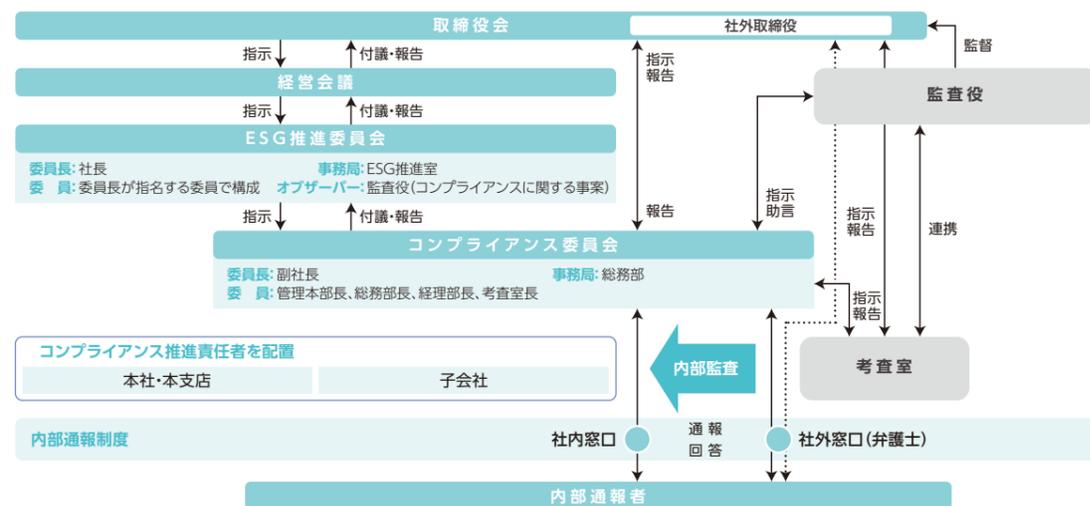
| 研修名 | 実施月 | 内容 | |
|---|-----------------|--|--|
| 1. 不正行為の再発防止 | 通年 | ・内部監査時の社員ヒアリングにて、再発防止策の浸透度合いの確認や形骸化防止を啓発 | |
| 2. コンプライアンス研修 (eラーニング) | 8月 | ・公益通報者保護法と当社グループにおける内部通報制度に関する理解を深める | |
| 3. 従業員意識調査 (アンケート) | 1月 | ・エンゲージメントとコンプライアンスに関する意識調査の実施と結果分析 | |
| 4. 階層別研修 | 管理職昇格者研修 [I、II] | 10月 | ・社内で実際にあった事象をもとに、コンプライアンス(法令遵守等)に関する理解を深める |
| | 指導職昇格者研修 [I、II] | 11月 | |
| | 一般職昇格者研修 [I] | 11月 | |
| | 新入社員研修 | 4月 | |
| 4. キャリア採用社員研修 | 4月 | ・コンプライアンスの基礎知識の習得 | |
| 5. 情報セキュリティ研修 ①eラーニング ②標的型攻撃メール訓練 | ①12月 ②2月 | ・情報セキュリティの基礎知識の習得 ・情報セキュリティ対策の習得 ・標的型攻撃メールの基礎知識の習得 | |

(注) 1. 災害時にBCPマニュアルに基づく、基本行動と迅速な対応がとれるようグループ全社員を対象に防災訓練(eラーニング)を実施(11月)
2. 必要に応じて臨時研修を随時追加する。

倫理行動基準については

<https://www.hibiya-eng.co.jp/ja/sustainability/esg/governance/ethicalbehavior.html>

コンプライアンス推進体制図



ESG推進委員会（コンプライアンスに関する事項）

コンプライアンスに関する基本方針および年度の活動計画等を策定するとともに、その運営・進捗を管理し、コンプライアンス経営を推進しています。また、総務部はコンプライアンスに関する基本方針等に基づき、コンプライアンス教育等コンプライアンス活動を実践するとともに、コンプライアンスの状況を監視し、必要があれば改善・指導を行っています。

コンプライアンス委員会

内部監査部門(審査室)からの監査報告および内部通報制度の通報・相談等により、コンプライアンスに反する事象の発生又はそのおそれがある場合は、適切な措置を執っています。

内部通報制度

法令・社内ルール違反、セクハラ・パワハラ等の倫理に反する行為の防止および早期発見による改善のため、社内外からの通報・相談窓口として、「日比谷ホットライン」、「ヘルプライン」、「購買ホットライン」を設置しています。また、「内部通報に関する規程」を定め、通報者保護に対して厳格に規定するとともに、通報内容も慎重に取り扱っています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント委員会を設置し、当社グループ全体の事業リスクの洗い出し、リスクマップおよび主管部門の特定、重要リスクへの対処等、組織横断的に管理を行います。

リスク管理

当社グループでは、サステナビリティに関するリスク・機会の識別・評価について、ESG推進室の下部組織であるリスクマネジメント委員会で、他のリスクも含めて議論を行い、ESG推進委員会・経営会議・取締役会に報告しております。

識別・評価したリスク・機会の管理については、リスクマネジメント委員会で定期的に各主管部の取り組みをモニタリングするとともに、リスクの包括的洗い直し・評価を実施しております。

BCP(事業継続計画)への対応

不測の事態への対応

東日本大震災発生後、社内のBCP見直しのため、2012年4月にBCPワーキンググループを設置し、震災発生時の反省点を踏まえ、また、首都圏直下型の震災発生を想定したBCPの見直しを行いました。

1 社員を守るしくみの強化

- ・社員安否確認システムが使用できない場合の連絡方法の明確化
- ・就業時間外の社員の行動基準の明確化
- ・携帯版「社員災害時行動マニュアル」の作成

2 災害発生時の通信手段の強化

- ・衛星電話の配備の見直し
- ・ポータブル蓄電池の配備

3 災害対策本部の強化

- ・首都圏直下型の震災発生を想定した、首都圏における代替災害対策本部の設置

防災訓練の実施

2023年11月に、日比谷総合設備グループの防災訓練を実施しました。今回は、自支店周辺で震度7の地震が発生した時の各人の行動をあらかじめ設定した被災条件をもとに回答してもらい、それに対するの評価やディスカッションを行い非常時に正しい行動がとれるような訓練を実施した。

また、防災備品の棚卸・ハザードマップ更新等の報告を全店で行いました。あわせてBCPに関する知識の向上のためのe-ラーニングも実施しました。

ISO27001(情報セキュリティ)認証の取得

お客様に安全・安心で高品質な建物設備を提供するためには、情報セキュリティの対策も重要です。当社グループでは、会社が保有する個人情報や機密情報などの情報漏洩防止を目的として情報セキュリティ・マネジメントシステム(ISMS)を導入し、ISO27001※認証を取得しています。

引き続き、情報セキュリティ対策の運用と監査の形骸化防止に向けたPDCAを確実に実践し、さらなる情報セキュリティ対策の強化を推進していきます。

※ ISO27001：個別の技術的なセキュリティ対策だけでなく、マネジメントとして組織自らのリスクアセスメントを行い、必要なセキュリティレベルを決め、プランを持ち、資源配分を行い、システムを運用する、国際的に整合性のとれた情報セキュリティマネジメントに対する第三者適合性評価制度

(単位: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 |
|-------------------|----------|----------|----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 経営成績 | | | | | | | | | | | | |
| 売上高 | 69,466 | 71,329 | 79,401 | | 78,387 | 66,838 | 70,035 | 75,890 | 73,119 | 75,497 | 83,978 | 83,762 |
| 売上原価 | 60,741 | 62,652 | 67,107 | | 64,342 | 55,911 | 60,463 | 63,904 | 60,854 | 60,811 | 68,846 | 68,858 |
| 売上総利益 | 8,725 | 8,676 | 12,294 | | 14,045 | 10,927 | 9,571 | 11,986 | 12,264 | 14,685 | 15,132 | 14,903 |
| 販売費および一般管理費 | 6,882 | 6,693 | 7,618 | | 8,436 | 7,755 | 7,522 | 8,295 | 8,267 | 9,023 | 9,179 | 9,165 |
| 営業利益 | 1,842 | 1,983 | 4,676 | | 5,608 | 3,171 | 2,048 | 3,690 | 3,997 | 5,662 | 5,953 | 5,737 |
| 経常利益 | 2,886 | 3,059 | 6,344 | | 6,976 | 4,094 | 3,212 | 4,239 | 4,595 | 6,163 | 6,617 | 6,446 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 2,215 | 2,630 | 4,641 | | 5,207 | 7,273 | 2,711 | 3,537 | 3,075 | 4,372 | 4,644 | 4,800 |
| 研究開発費 | 109 | 104 | 141 | | 147 | 112 | 115 | 99 | 61 | 51 | 63 | 50 |
| 財政状態 | | | | | | | | | | | | |
| 総資産 | 83,531 | 84,725 | 91,900 | | 93,661 | 82,931 | 82,396 | 83,632 | 86,138 | 87,466 | 94,687 | 98,226 |
| 純資産 | 57,068 | 58,939 | 59,947 | | 63,719 | 58,580 | 60,026 | 58,294 | 62,593 | 63,409 | 64,714 | 69,914 |
| 有利子負債残高 | 334 | 5 | 5 | | 24 | 25 | 21 | 20 | 15 | 22 | 13 | 7 |
| キャッシュ・フロー | | | | | | | | | | | | |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | △1,314 | △3,384 | 1,869 | | 5,270 | 5,672 | 5,800 | △2,081 | 10,771 | 1,703 | 1,116 | 4,167 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △362 | 2,634 | 1,003 | | 2,225 | 9,863 | 1,605 | 12,353 | 172 | △269 | △2,554 | 244 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △1,884 | △2,008 | △1,790 | | △2,096 | △14,211 | △2,434 | △2,517 | △1,940 | △2,867 | △3,598 | △3,385 |
| フリー・キャッシュ・フロー | △1,676 | △750 | 2,873 | | 7,496 | 15,535 | 7,405 | 10,272 | 10,943 | 1,434 | △1,437 | 4,412 |
| 現金および現金同等物の増減額 | △3,560 | △2,759 | 1,082 | | 5,399 | 1,324 | 4,971 | 7,755 | 9,003 | △1,433 | △5,036 | 1,027 |
| 現金および現金同等物の期末残高 | 7,622 | 4,863 | 5,945 | | 11,345 | 12,669 | 17,641 | 25,396 | 34,399 | 32,965 | 27,929 | 28,956 |
| 主な経営指標(%) | | | | | | | | | | | | |
| 売上総利益率(GPR) | 12.6% | 12.2% | 15.5% | | 17.9% | 16.3% | 13.7% | 15.8% | 16.8% | 19.5% | 18.0% | 17.8% |
| 売上高営業利益率(ROS) | 2.7% | 2.8% | 5.9% | | 7.2% | 4.7% | 2.9% | 4.9% | 5.5% | 7.5% | 7.1% | 6.9% |
| 総資産営業利益率(ROA) | 2.3% | 2.4% | 5.3% | | 6.0% | 3.6% | 2.5% | 4.4% | 4.7% | 6.5% | 6.5% | 5.9% |
| 自己資本当期純利益率(ROE) | 4.1% | 4.7% | 8.1% | | 8.8% | 12.3% | 4.7% | 6.1% | 5.2% | 7.1% | 7.4% | 7.3% |
| 負債資本倍率(D/Eレシオ)(倍) | 0.01 | 0.00 | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 株主資本配当率(DOE) | 1.7% | 1.7% | 2.1% | | 2.5% | 2.7% | 3.3% | 3.3% | 3.2% | 3.2% | 3.1% | 3.0% |
| 自己資本比率 | 66.2% | 67.2% | 62.8% | | 65.4% | 69.2% | 71.3% | 68.1% | 70.9% | 70.7% | 67.2% | 70.0% |
| 配当性向 | 41.2% | 36.5% | 25.5% | | 28.0% | 22.9% | 71.9% | 54.3% | 62.1% | 44.6% | 42.4% | 40.7% |
| 株価収益率(PER)(倍) | 20.5 | 18.1 | 10.0 | | 9.1 | 7.5 | 17.0 | 13.1 | 15.1 | 10.0 | 10.8 | 14.1 |
| 株価純資産倍率(PBR)(倍) | 0.81 | 0.83 | 0.80 | | 0.77 | 0.84 | 0.77 | 0.81 | 0.76 | 0.70 | 0.78 | 0.97 |
| 1株当たり情報(円) | | | | | | | | | | | | |
| 1株当たり当期純利益 | 72.78 | 87.62 | 156.88 | | 178.49 | 262.00 | 111.34 | 147.43 | 128.90 | 184.02 | 200.48 | 211.06 |
| 1株当たり純資産 | 1,828.81 | 1,912.49 | 1,966.69 | | 2,117.40 | 2,350.48 | 2,441.23 | 2,391.70 | 2,556.56 | 2,635.31 | 2,771.49 | 3,056.74 |
| 1株当たり配当金 | 30.00 | 32.00 | 40.00 | | 50.00 | 60.00 | 80.00 | 80.00 | 80.00 | 82.00 | 85.00 | 86.00 |
| その他 | | | | | | | | | | | | |
| 期末株価(円) | 1,489 | 1,587 | 1,576 | | 1,632 | 1,967 | 1,888 | 1,938 | 1,942 | 1,834 | 2,163 | 2,975 |

S 社会

| | | 対象範囲 | 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 |
|----------------------------|-------|------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 人的資本 | | | | | | | |
| 従業員数 | (名) | 連結 | 940 | 944 | 961 | 966 | 966 |
| 男性 | (名) | 連結 | 828 | 826 | 831 | 825 | 821 |
| 女性 | (名) | 連結 | 112 | 118 | 130 | 141 | 145 |
| 総人件費 | (億円) | 連結 | 100 | 104 | 119 | 122 | 122 |
| 平均給与 | (百万円) | 単体 | 5.7 | 5.7 | 5.7 | 5.7 | 5.9 |
| 平均賞与 | (百万円) | 単体 | 0.6 | 1.1 | 3.0 | 4.0 | 4.1 |
| 平均給与に対する報酬(賞与)比率 | (比率) | 単体 | 0.1 | 0.2 | 0.5 | 0.7 | 0.7 |
| 外部人件費 | (億円) | 連結 | 34 | 37 | 39 | 44 | 46 |
| 雇用に関する総費用 | (百万円) | 連結 | 14 | 19 | 18 | 30 | 30 |
| 1人当たりの採用費 | (百万円) | 連結 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.7 |
| 研修費用 ※2 | (百万円) | 連結 | 51 | 65 | 77 | 92 | 105 |
| 1人当たりの研修費用 | (千円) | 連結 | 55 | 70 | 81 | 95 | 108 |
| 1人当たりの研修時間 ※3 | (時間) | 連結 | 24.8 | 34.1 | 38.2 | 34.2 | 46.6 |
| 当社及び協力会社の安全研修参加者数 | (名) | 単体 | 1,470 | 803 | 1,242 | 1,191 | 1,319 |
| 新入社員入社後3年間の定着率 | (%) | 単体 | 78.5 | 82.0 | 83.3 | 90.3 | 93.1 |
| ダイバーシティ | | | | | | | |
| 新卒採用者に占める女性割合 | (%) | 連結 | 23.3 | 22.2 | 20.7 | 23.1 | 27.6 |
| 女性管理者比率 | (%) | 連結 | 4.3 | 4.8 | 5.4 | 6.1 | 6.4 |
| 中途採用者管理者比率 | (%) | 単体 | 26.6 | 25.9 | 24.6 | 25.9 | 26.5 |
| 育児休業取得者数 | (名) | 連結 | 8 | 10 | 16 | 19 | 23 |
| 育児短縮勤務取得者数 | (名) | 連結 | 12 | 9 | 15 | 13 | 16 |
| 男性従業員の育児休暇取得率 | (%) | 連結 | - | - | 61.5 | 93.3 | 100 |
| 全従業員に占める障がい者の割合 | (%) | 連結 | 1.6 | 1.6 | 1.7 | 2.7 | 2.8 |
| 品質 | | | | | | | |
| 顧客満足度 | (点) | 単体 | 80.3 | 83.9 | 84.8 | 85.9 | 80.7 |
| 現場業務改善提案数 | (件) | 単体 | 438 | 551 | 532 | 454 | 475 |
| クレーム件数 | (件) | 単体 | 70 | 71 | 80 | 50 | 46 |
| 安全・健康 | | | | | | | |
| 月平均所定外労働時間 | (時間) | 単体 | 29.7 | 28.4 | 29 | 29.5 | 29.3 |
| 平均有給休暇取得日数 | (日数) | 単体 | 8.5 | 9.5 | 10.1 | 10.9 | 11.1 |
| 平均リフレッシュ休暇取得日数 | (日数) | 単体 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 4.9 |
| 退職者数 | (名) | 連結 | 29 | 21 | 21 | 34 | 18 |
| 過去3年間の協力会社社員の労働災害(死亡災害)の件数 | (件) | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 過去3年間の正社員の労働災害(死亡災害)の件数 | (件) | 単体 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害発生件数 | (件) | 単体 | 9 | 3 | 8 | 7 | 13 |
| 度数率 | (%) | 単体 | 0.54 | 0.00 | 0.27 | 0.00 | 0.00 |
| 強度率 | (%) | 単体 | 0.020 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 |

E 環境

| | | 対象範囲 | 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 |
|------------------------|----------------------|------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 温室効果ガス | | | | | | | |
| スコープ1*1 | (t-CO ₂) | 連結 | - | 1,110 | 1,079 | 1,193 | 1,571 |
| スコープ2*1 | (t-CO ₂) | 連結 | - | 960 | 918 | 989 | 960 |
| スコープ3 | (t-CO ₂) | 連結 | - | 1,698,991 | 1,677,356 | 2,003,480 | 1,601,281 |
| スコープ1+2.3排出量合計 | (t-CO ₂) | 連結 | - | 1,701,061 | 1,679,353 | 2,005,662 | 1,603,812 |
| 廃棄物 | | | | | | | |
| 産業廃棄物排出量 | (t) | 連結 | 8,030 | 7,084 | 7,071 | 7,381 | 9,546 |
| その他 | | | | | | | |
| フロンガス回収量 | (kg) | 単体 | 15,558 | 10,295 | 17,976 | 33,394 | 30,898 |
| ISO14001認証を受けている事業所の比率 | (%) | 連結 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 間伐材を使用したコピー用紙購入枚数 | (万枚) | 連結 | 470 | 420 | 470 | 430 | 292 |

G ガバナンス

| | | 対象範囲 | 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 |
|--------------------|-----|------|----------|----------|----------|----------|----------|
| コーポレートガバナンス | | | | | | | |
| 取締役員数 | (名) | 単体 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| 独立取締役員数 | (名) | 単体 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 女性取締役員数 | (名) | 単体 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 取締役会の年間開催回数 | (回) | 単体 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| 指名・報酬委員会の開催回数 | (回) | 単体 | - | - | 4 | 3 | 3 |
| 取締役会の出席率 | (%) | 単体 | 99 | 99 | 100 | 99 | 100 |
| 取締役の任期 | (年) | 単体 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| コンプライアンス | | | | | | | |
| 汚職・贈収賄等による有罪件数 | (件) | 連結 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 内部通報件数 | (件) | 連結 | 7 | 7 | 5 | 9 | 9 |
| 環境法令違反件数 | (件) | 連結 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 環境法令違反による罰金 | (円) | 連結 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※1 スコープ1、スコープ2は、当年度より算定の幅を広げ、過去分も同様に修正しております。詳細は44ページに記載。
 ※2 当年度より内製化人件費を加えて算定し過去分も同様に修正しております。
 ※3 前年度までは階層別研修及び資格取得研修に限っていましたが、当年度から専門分野等の研修も加えて算定しております。

2024年3月期 業績・財務サマリー(連結)

営業概況

2024年3月期は、第8次中期経営計画に基づき、データセンター需要への対応等による「コア事業の深化」、カーボンニュートラル事業の推進等による「事業領域の拡大」、生産性向上による労働時間の低減や人材不足への対応等による「経営基盤の強化」に取り組みました。また、気候変動への対応、多様な人材が活躍できる環境づくりやコーポレートガバナンスの改善等も図ってまいりました。

当期においては、営業面では、重要な社会基盤であるデータセンターの設備システム構築において、独自の強みを活かして積極的に推し進めてまいりました。デジタル化の進展により拡大してきたデータセンター市場は、今後もクラウド化・生成AI等の進展により、さらに拡大することが予想されるので、引き続き積極的に取り組んでまいります。

カーボンニュートラル事業においては、引き続きリニューアブルZEBに注力し、奈良県有施設における「まほろばゼロカーボン推進事業」において、関西電力株式会社を代表企業とする「まほろばtoJAPANゼロカーボン推進コンソーシアム」に参画し、2024年3月25日に契約を締結いたしました。

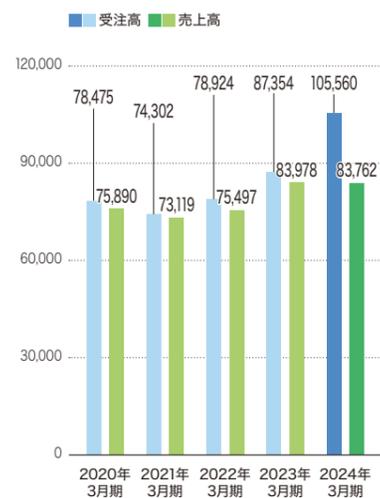
当期の営業成績は、大型データセンターや大規模再開発案件の受注が好調に進み、受注高は1,055億60百万円(前期比20.8%増)となりました。

売上高は、前期からの繰越工事及び当期受注工事の進捗が順調に推移しましたが、資機材の納入遅延や建築工程の遅れで一部案件が翌期へ繰り越しとなったことにより、837億62百万円(前期比0.3%減)となりました。

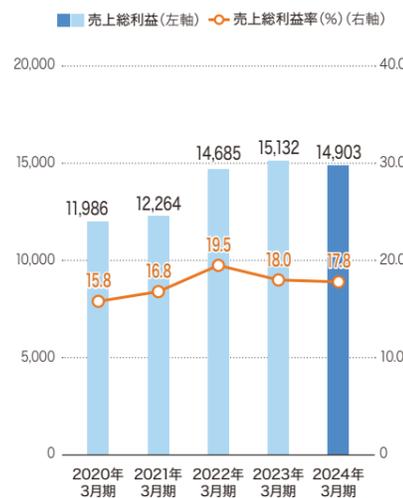
利益は、前期に比べて大型の好採算案件が少ない中、資機材価格の高騰等によるコストの増加を施工の効率化等で補った結果、営業利益57億37百万円(前期比3.6%減)、経常利益64億46百万円(前期比2.6%減)となりました。対前期ではわずかな減益となりましたが、業績予想(営業利益50億円、経常利益55億円)を上回ることができました。親会社株主に帰属する当期純利益は、政策保有株式の売却による特別利益の計上等により改善し、48億円(前期比3.4%増)となりました。

利益率については、売上総利益率は前期比0.2ポイント低下し17.8%、売上高営業利益率は前期比0.2ポイント低下し6.9%となりましたが、引き続き高水準を維持しています。また、前期比売上高当期純利益率は、前期比0.2ポイント上昇し5.7%となりました。

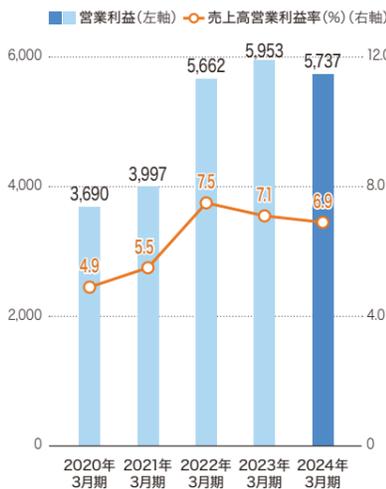
受注高/売上高 (単位:百万円)



売上総利益/売上総利益率 (単位:百万円)



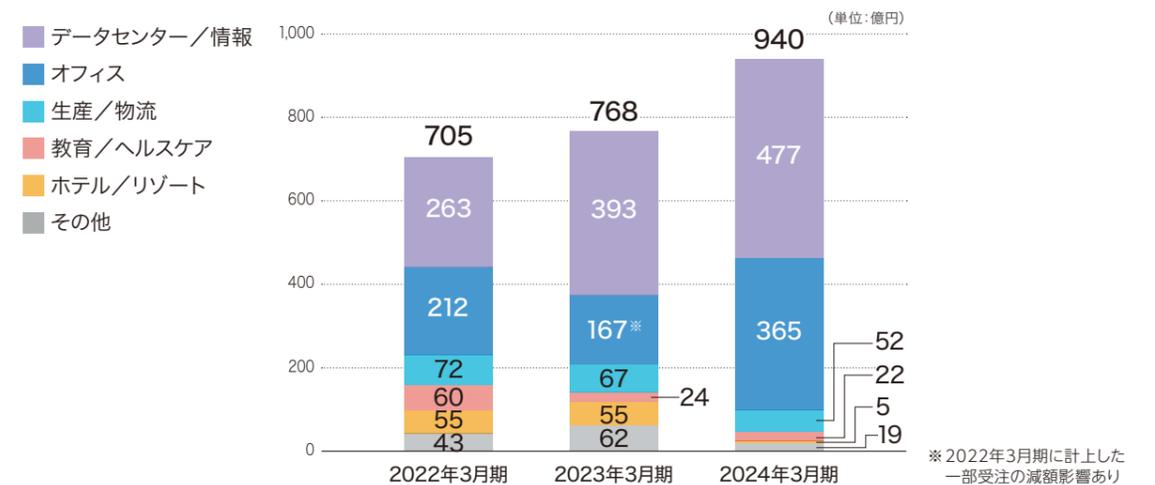
営業利益/売上高営業利益率 (単位:百万円)



セグメント別業績

| 設備工事業 | 設備機器販売事業 | 設備機器製造事業 |
|---|---|---|
| 売上高は721億10百万円(前期比2.0%減)、営業利益は44億18百万円(前期比13.3%減)となりました。 | 売上高は76億40百万円(前期比4.5%増)、営業利益は6億57百万円(前期比11.7%増)となりました。 | 売上高は40億11百万円(前期比29.3%増)、営業利益は6億47百万円(前期比152.7%増)となりました。 |

用途別受注高推移(設備工事業)



財政状態

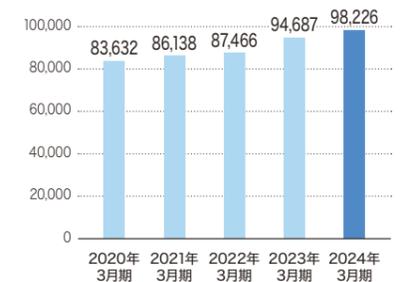
当期末の総資産は、前期末と比較して35億38百万円増加し、982億26百万円となりました。資産増加の主な要因は、前期と比較して完成売上が減少したこと等により受取手形・完成工事未収入金等が18億49百万円減少したものの、現金及び預金が10億27百万円、上場株式等の時価上昇により有価証券および投資有価証券が47億75百万円増加したためです。

負債総額は、前期末と比較して16億61百万円減少し、283億11百万円となりました。負債減少の主な要因は、前期と比較して仕入債務の減少や支払サイトの短縮化等により支払手形・工事未払金等が減少したことによるものです。

純資産は、前期末と比較して52億円増加し、699億14百万円となりました。増加の主な要因は、利益剰余金が配当や自己株式売却等により減少したものの、親会社株主に帰属する当期純利益48億円の計上等により2億39百万円増加したこと、その他有価証券評価差額金が上場株式等の時価上昇により34億91百万円増加したことによるものです。

なお、自己資本比率は70.0%と引き続き健全な財務水準を維持しております。

総資産 (単位:百万円)



純資産/自己資本比率 (単位:百万円)



キャッシュ・フロー

当期における営業活動によるキャッシュ・フローは、41億67百万円のキャッシュインとなりました。前期比では30億51百万円増加しておりますが、これは仕入債務の減少や支払サイトの短縮化に伴うキャッシュアウトを売上債権の減少によるキャッシュインが上回ったことなどによるものです。

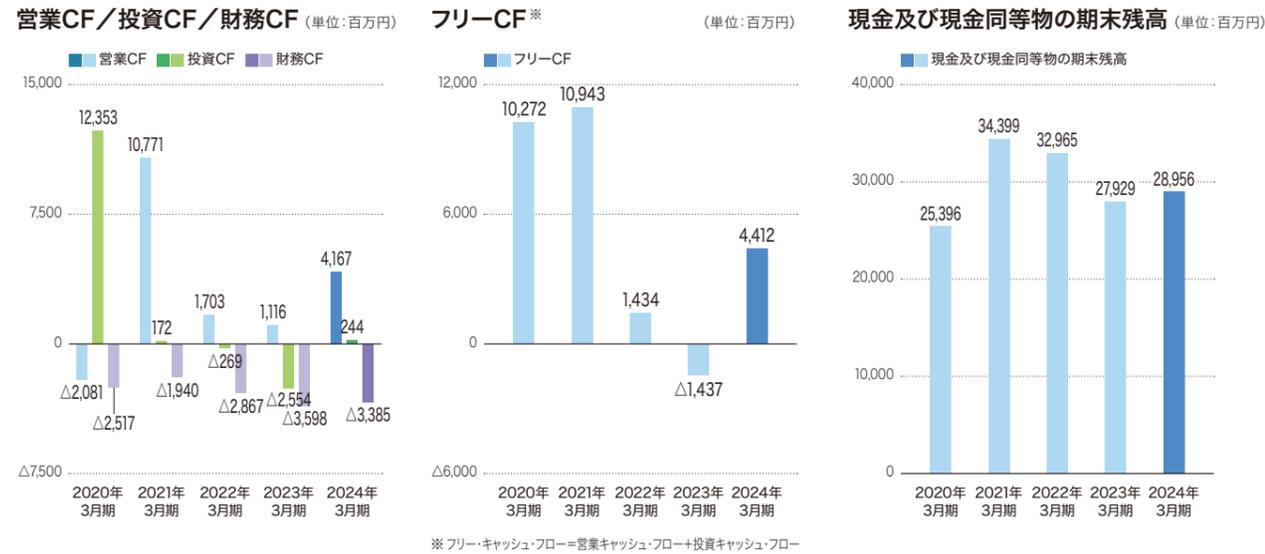
投資活動によるキャッシュ・フローは、2億44百万円のキャッシュインとなりました。前期比では27億98百万円増加しておりますが、これはオフィスリニューアル等に伴う固定資産の取得や有価証券・投資有価証券の取得によるキャッシュアウトを有価証券・投資有価証券の償還によるキャッシュインが上回ったことなどによるものです。

フリー・キャッシュ・フローは前期比58億49百万円増の44億11百万円となりました。

財務活動によるキャッシュ・フローは、33億85百万円のキャッシュアウトとなりました。前期比では2億13百万円減少しておりますが、これは前期の子会社による自己株式の取得がなくなったことによりキャッシュアウトが減少したことなどによるものです。

以上により、当連結会計年度末における現金及び現金同等物は、前年度末と比較して10億27百万円増加し、289億56百万円となりました。

なお、当社グループの運転資金および設備資金は、自己資金を原資としていますが、短期借入金調達の必要が生じた場合を想定し、運転資金の機動的な調達のため、取引銀行3行と当座貸越契約(当座貸越極度額60億円)を締結しています。



設備投資額

当期における設備投資額は3億6百万円であり、主な設備投資の内容は以下の通りです。

- 基幹システムの機能改善
- オフィスのリニューアル(東京本店、九州支店)
- 設備機器製造事業における製造設備

なお、減価償却費につきましては、前期1億91百万円に対し、当期は2億9百万円となっています。

研究開発費

カーボンニュートラル事業推進、コア事業・成長事業に寄与する知的財産の強化に向けて、技術開発・整備を進めております。

当期における研究開発費は50百万円であり、主な研究開発の内容は以下の通りです。

- データセンター関連技術
- リニューアルZEB
- エネルギーマネジメント
- スマート関連技術

業績予想

2025年3月期の業績予想は、受注高885億円、売上高910億円、営業利益59億円、親会社株主に帰属する当期純利益46億円としております。

受注高は、繰越工事や工事施工能力を勘案しつつ、着実な受注計画を推進してまいります。売上高および営業利益は、建築工程の遅れによる工期延伸のリスク等がありますが、繰越工事や当期受注工事の着実な進捗により、業績予想の達成を目指してまいります。

| | 2023年3月期実績 | 2024年3月期実績 | 2025年3月期予想 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| 受注高 | 873 | 1,055 | 885 |
| 売上高 | 839 | 837 | 910 |
| 営業利益 | 59 | 57 | 59 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 46 | 48 | 46 |

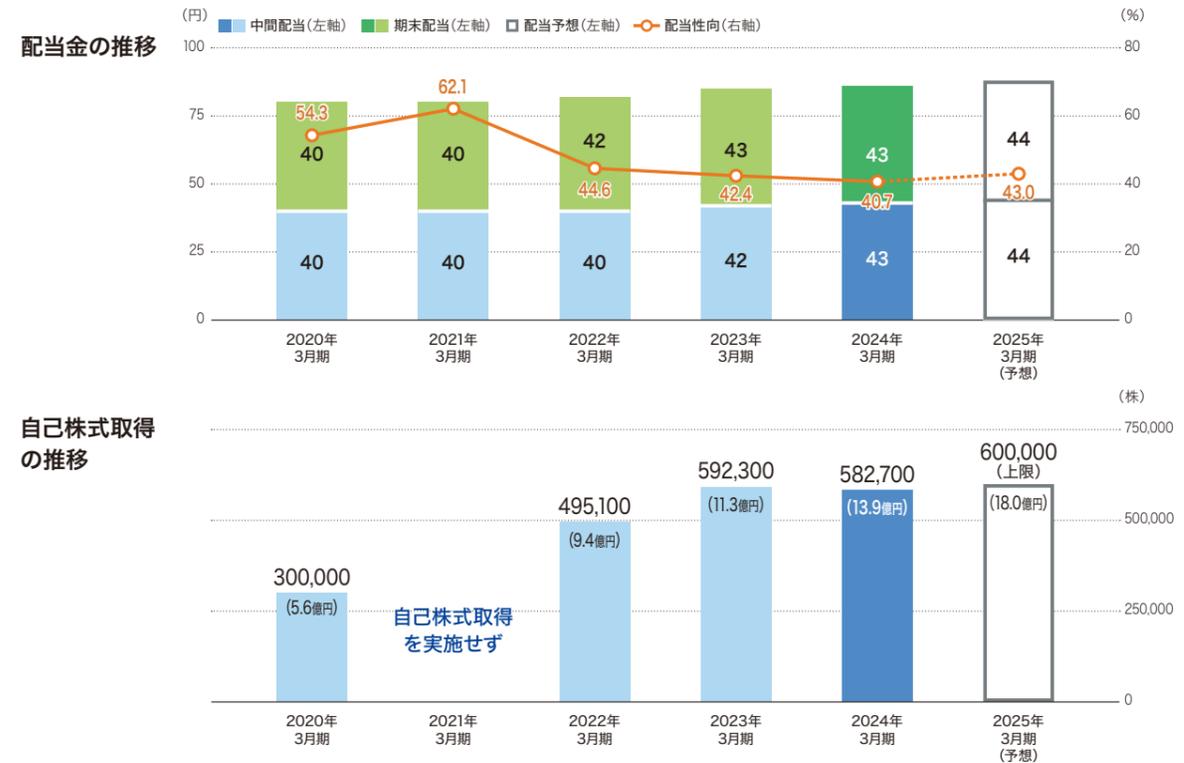
株主還元

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つと位置付けています。配当については、連結ベースでの業績動向や財務状況を踏まえ、安定的・継続的に実施することを基本方針としております。

配当金については、2024年3月期は、1株につき年間配当86円(中間43円+期末43円)としました。次期(2025年3月期)の配当金については、引き続き上記方針に基づき、1株につき年間配当88円(中間44円+期末44円)を予定しています。

さらに、株主還元の一環として、自己株式の取得についても機動的に取り組み、資本効率の向上を図っています。2024年3月期は、600,000株・15億円(上限)を計画し、582,000株・13.9億円の取得実績となりました。2025年3月期は、600,000株・18億円を上限とし、機動的・弾力的に実施しております。

内部留保資金につきましては、将来の事業展開に備えて財務体質の安定性を確保するとともに、人的資本の拡充、研究・技術開発、DX、また、バリューチェーンの深化・拡大に向けた投資等に活用してまいります。



株式数・株主数 (2024年3月31日現在)

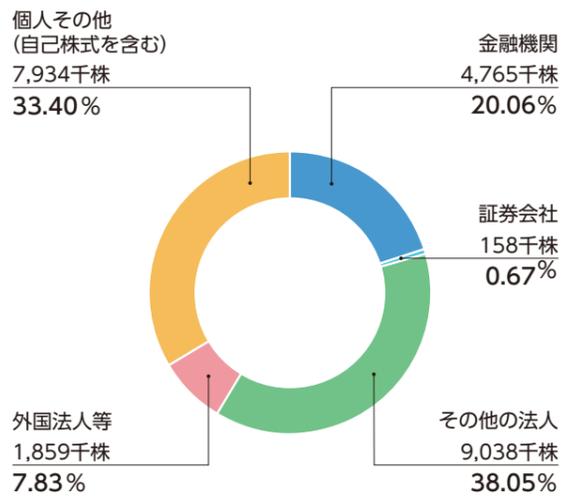
| | |
|-----------|-------------|
| 発行する株式の総数 | 96,500,000株 |
| 発行済株式の総数 | 23,756,321株 |
| 株主数 | 3,581名 |

大株主の状況 (2024年3月31日現在)

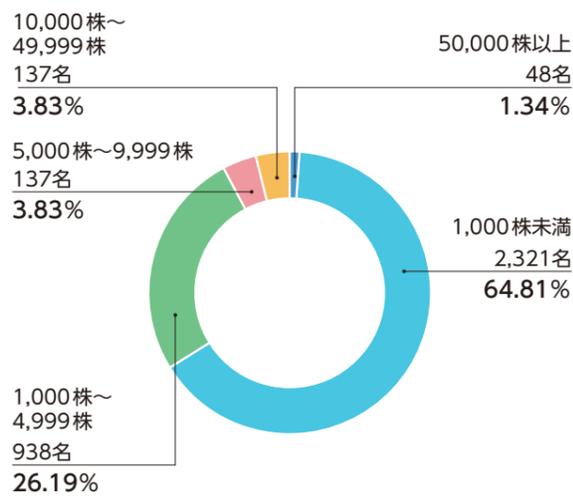
| 株主名 | 持株数(千株) | 持株比率(%) |
|--|---------|---------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 1,940 | 8.57 |
| 日比谷総合設備取引先持株会 | 1,494 | 6.60 |
| 光通信株式会社 | 1,378 | 6.09 |
| エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社 | 920 | 4.06 |
| 住友不動産株式会社 | 920 | 4.06 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・株式会社百十四銀行口) | 900 | 3.98 |
| 日比谷総合設備従業員持株会 | 811 | 3.58 |
| 一般社団法人電気通信共済会 | 698 | 3.09 |
| 共立建設株式会社 | 594 | 2.63 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口) | 555 | 2.46 |

(注) 持株比率は、自己株式1,122千株を控除して計算しております。
 なお、自己株式には業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により当該信託が保有する当社株式は含まれておりません。

所有者別株式分布状況



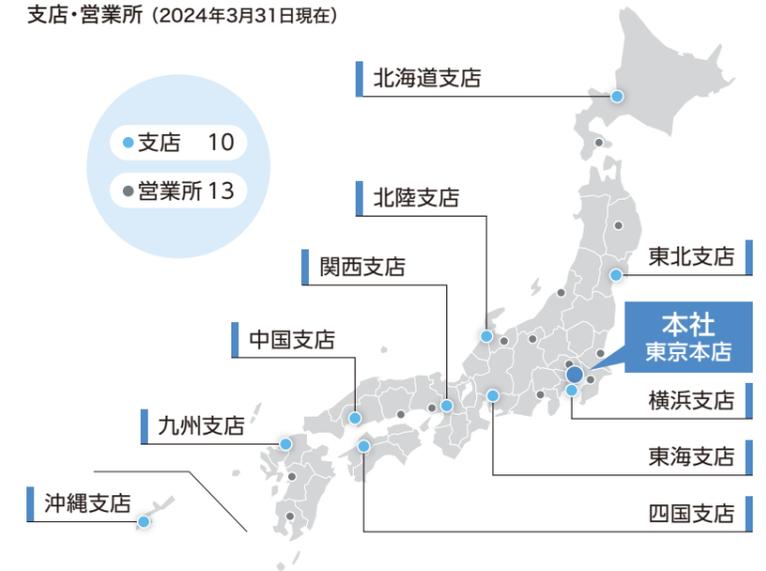
所有株式数別分布状況



会社概要 (2024年3月31日現在)

商号：日比谷総合設備株式会社
 Hibiya Engineering, Ltd.
 本社：東京都港区三田三丁目5番27号
 設立：1966年(昭和41年)3月9日
 従業員数：連結：966名 単体：810名
 株式：東京証券取引所プライム市場

支店・営業所 (2024年3月31日現在)



組織図 (2024年6月現在)

