



SINANEN 



New Start



シナネンホールディングス
統合報告書 2024

Contents

イントロダクション

- 1 企業理念
- 2 挑戦の軌跡とバリューの実践
- 4 価値創造プロセス
- 6 価値創造を支える経営資本
- 8 第三次中期経営計画の進捗

トップメッセージ

- 10 ステークホルダーの皆様へ
- 12 社長メッセージ

経営戦略

- 20 事業概況
- 28 SPECIAL FEATURE | 社員座談会
創業の地から加速する働き方改革と生産性向上
- 33 シナネンHDグループのサステナビリティ
- 35 非財務目標①
脱炭素社会に対応した事業構造への転換
- 40 非財務目標②
社員の市場価値向上
- 46 資本戦略



表紙：新本社ビル

シナネンホールディングス(株)とその子会社であるミライフ(株)、シナネン(株)、シナネンサイクル(株)、シナネンモビリティPLUS(株)、シナネンエコワーク(株)は、2024年7月29日に、東京都品川区東品川に建設した新本社ビルに移転し、稼働を開始しました。新本社ビルの所在地は、当社グループの祖業である煉炭・豆炭の製造・販売をしていた本社・工場があった場所になります。当社グループは、2027年の創業100周年に向け、5カ年の第三次中期経営計画に取り組んでいます。その中で「経営基盤強化」の一環として、「風土改革・働き方改革」のさらなる推進を掲げています。今回の新本社ビルへの移転によって、グループ社員が自律的な働き方を実践することで、生産性をさらに高めるとともに、個人と会社の成長を実現し、創業の地から大きな飛躍を目指します。

サステナビリティを支える基盤

- 49 社外取締役メッセージ
- 50 新任取締役メッセージ
- 52 役員紹介
- 56 コーポレート・ガバナンスの強化
- 62 リスクマネジメント
- 64 保安活動
- 65 コンプライアンス
- 66 株主・投資家との対話
- 67 環境保全・社会貢献

経営・業績情報

- 68 財務・非財務ハイライト
- 71 会社情報

編集方針

本統合報告書は、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様と、持続的な成長と脱炭素社会の実現を目指す当社グループの価値創造ストーリーを共有することを目的とし、作成しています。編集にあたっては、当社グループの全体像と事業活動およびその成長性、ESGやサステナビリティの取り組みなどをわかりやすくお伝えすることを目指しました。本統合報告書が、当社グループについてのご理解の一助となれば幸いです。

将来の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見通しに関する記述は、統合報告書作成時点で入手可能な情報に基づき判断したものです。実際の業績は、経済情勢、競争環境の変化、為替レートなどさまざまな要因により、記載内容と異なる結果となる可能性があります。

報告対象期間

2024年3月期(2023年4月～2024年3月)を対象としています。一部、当該期間以前および以後の活動を含んでいます。また、業績・実績などの数値情報は、特に断りがない限り、2024年3月期、もしくは2024年3月末現在の情報です。

報告対象範囲

シナネンホールディングス(株)およびグループ会社

参考にしたガイドライン

- 経済産業省「価値協創ガイドランス2.0」
- 国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」

情報開示体系

企業活動全般		
<input checked="" type="checkbox"/> https://sinanengroup.co.jp		
財務情報	非財務情報	
IR情報 <input checked="" type="checkbox"/> https://sinanengroup.co.jp/ir/	サステナビリティ <input checked="" type="checkbox"/> https://sinanengroup.co.jp/sustainability/	
統合報告書 <input checked="" type="checkbox"/> https://sinanengroup.co.jp/ir/library/annual/		
有価証券報告書	決算短信	コーポレート・ガバナンス報告書

企業理念

グループミッション

エネルギーと住まいと暮らしのサービスで
地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する

バリュー

3つの礎 [企業行動憲章]

信義

社会的責任の実践

約束を守り、人の信頼に応え、責任を重んじて自らの務めを果たすということが「信義」の考えであり、私たちの経営の根幹です。

進取

新たな価値の創造

あらゆる困難を退けて前進し、シナネンホールディングスグループの存在価値を高めていくということが「進取」の考えであり、私たちの事業に対する基本的な精神です。

楽業

こころ豊かな行動

働く喜びを感じ、仕事の中楽しさを見出し、さまざまな方々と幅広い交流を図りながら、自らの人格を高めていくということが「楽業」の考えであり、私たちの社員像を表しています。

挑戦の軌跡とバリューの実践

時代の変化と要請に応え、新たな価値を創造



事業を通じた課題解決・社会への対応

煉炭・豆炭など 当時の新たな固形燃料の普及に尽力

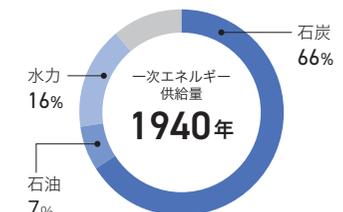
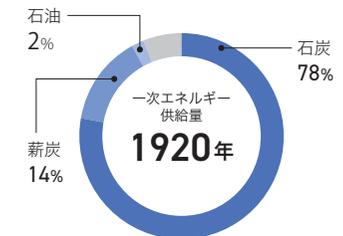
シナネンホールディングスグループの歴史は、1927年4月に設立された合資会社電興無煙炭商會に遡ります。煉炭・豆炭が、長い燃焼時間と貯蔵の容易さといった利便性や、山林資源の保護育成の観点から、木炭に代わる新たな家庭用燃料として注目されていた時代に、20以上の企業を合併・買収し、家庭用燃料メーカーとして万全の体制を構築。煉炭・豆炭の製造販売に進出しながら、日本最大のメーカーとして創業しました。

社会的背景 / 一次エネルギー供給量



家庭用燃料は石炭中心

当時の家庭用燃料の主役は薪と木炭。1920年における一次エネルギー供給量は、石炭が78%にのぼりました。1930年代に入ると、ガス事業が普及し、多くのガス事業者が誕生しました。



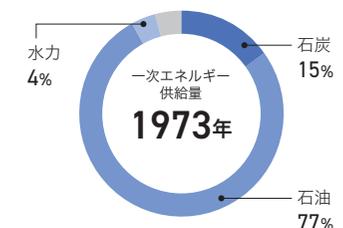
エネルギー需要の変化に対応し、 石油・ガスを取り扱う総合燃料商社へ

エネルギー革命が起き、燃料の主流は石炭から石油・ガスへ移行。当社は需要の変化に即座に対応し、1952年に石油製品の販売を開始。1955年には、新たな家庭用燃料として普及が始まったLPガスの販売を開始し、ガス管が引かれておらず都市ガスが使用できない地域の家庭に、ボンベで運搬できるLPガスとガス器具をお届けしました。1980年代には、より地域に密着したサービス展開に向け、全国的に販売網を強化し、日本有数の総合燃料商社へと成長しました。



エネルギー需要は 石炭から石油へ移行

1950年代には、エネルギーの主役が石炭から石油へ移行し、また、原子力の平和的利用が進められました。1960年代に入ると、LPガスが日本国内の家庭用燃料として急速に普及しました。



(出所) 経済産業省「エネルギー白書2018」



事業を通じた課題解決・社会への対応

豊かな社会の実現と次世代に向けて、事業の多角化を推進

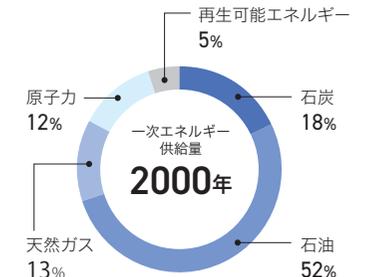
1997年の京都議定書採択を受け、地球環境や暮らしに与えるエネルギーの影響への関心が高まる中、豊かな社会を実現し、次世代へ受け継いでいくことを使命として、事業の多角化を推進。主軸を石油・ガスに据えながら、環境・リサイクル、自転車に加え、システム、電力、建物維持管理など、時代のニーズや環境の変化に合わせた幅広い領域での事業展開を開始し、総合エネルギーサービス企業グループとしての新たな可能性を開拓しました。

社会的背景 / 一次エネルギー供給量



多様化・複雑化する社会

社会が多様化・複雑化する中、エネルギー源も多様化。2011年に発生した福島第一原子力発電所事故を機に、エネルギーの安全性が見直され、再生可能エネルギーの導入が加速しました。



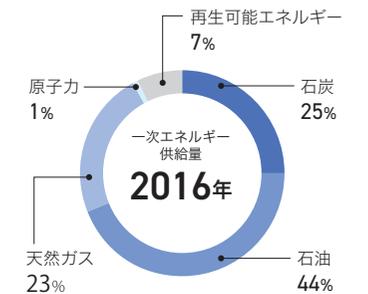
脱炭素社会の実現を見据え、事業構造の転換を推進

2015年に持株会社体制に移行し、シナネンホールディングス(株)が誕生。現状に満足せず、家庭向け電力事業への参入、シェアサイクル事業の開始、建物維持管理事業の統合など、事業の拡大を続けています。また、エネルギーを扱う企業として地球温暖化への社会的責任を果たし、脱炭素社会の実現に挑戦するため、再生可能エネルギー領域や環境循環ビジネス領域を中心に新規事業を展開し、事業構造の転換を推進しています。



地球温暖化の影響の顕在化

地球温暖化の影響が顕在化する中、エネルギー供給の変革が求められる時代に。2050年カーボンニュートラルの実現に向け、再生可能エネルギーへの注目がますます高まっています。



(出所) 経済産業省「エネルギー白書2018」

価値創造プロセス

経済価値と社会価値を同時に創出

シナネンホールディングスグループは、経営環境の変化に対応しながら、経営戦略を着実に実行することで、経済価値と社会価値を同時に創出し、地域すべてのお客様の快適な生活への貢献と企業価値の向上を実現します。



経営資本 → P6-7



エネルギー専門商社としての
事業推進力



堅実な経営基盤



強固なパートナーシップ



脱炭素化への基盤



成長意欲の高い社員



信頼の源泉となる
技術・研究開発力

経営戦略

第三次中期経営計画 → P8-9

ビジョン

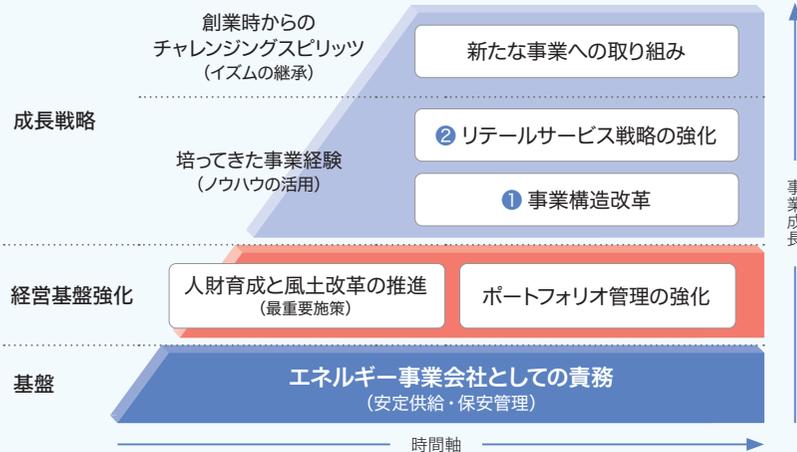
脱炭素社会の実現に貢献する
総合エネルギー・ライフクリエイト企業グループへの進化

非財務目標

- ① 脱炭素社会に対応した事業構造への転換
- ② 社員の市場価値向上

新経営体制方針 → P17

業績回復に向けた事業構造改革を推進



創出する価値

脱炭素社会の
実現に貢献

社会価値

エネルギーの
安定供給

生活を
豊かにする

グループミッション

エネルギーと
住まいと暮らしの
サービスで
地域すべてのお客様の
快適な生活に貢献する

経済価値・
社会価値を
同時に創出

住みやすい
街づくり

財務目標

ROE
8%以上

財務目標

経常利益
100億円

経済価値

価値創造を支える経営資本

培ってきた信頼と実績が価値創造を支える



エネルギー専門商社としての事業推進力



LPガス取扱量

国内 **No.3**[※]

灯油取扱量

約 **130** 万kl

石油中継基地

全国 **79** 力所

概要 (重要性・強み)

長年の実績と経験に裏打ちされた安定価格でのエネルギー調達を実現しています。また、物流難の状況下でも供給網維持の一役を担う石油中継基地を全国に配置するとともに、アライアンスにより経営資源を共有化した効率的な物流ネットワークを構築しています。

課題

- 災害時の対応能力の強化

資本強化につながる取り組み

- 石油出荷施設を、災害時の対応能力を高めた高効率の石油中継基地「オイルスクエア」に転換

※ (出所) (株) 石油化学新聞社『2024年版 LPガス資料年報』

堅実な経営基盤



自己資本比率

49.1 %

LPガス顧客

約 **56** 万世帯[※]

概要 (重要性・強み)

財務状況は、手元流動性が厚く、自己資本比率も49.1%で、健全なバランスシートを維持しています。また、約56万世帯の安定的なLPガス顧客基盤を有し、堅実な経営基盤を確立しています。事業ポートフォリオの変革に向け、2028年3月期までに500億円規模の投資を行う予定です。

課題

- 資本効率の改善
- 季節・天候・気候などの外部環境の影響が少ない事業ポートフォリオの構築

資本強化につながる取り組み

- 既存事業の選択と集中、グループ内再編の推進
- 商権買収とM&AによるLPガス事業のエリア効率性の向上
- 投資基準の明確化と運用の厳格化

※ 直売顧客軒数と卸売顧客軒数の合算

強固なパートナーシップ



協力会社網

約 **1,500** 社[※]

概要 (重要性・強み)

全国で安定的にエネルギーを供給するためには、パートナーとの連携が欠かせません。当社グループは、LPガスの販売店や賛助会員で構成される「ミライフ会」を結成し、情報交換や保安、販売促進に関する各種活動を行うなど、パートナーシップを強化しています。

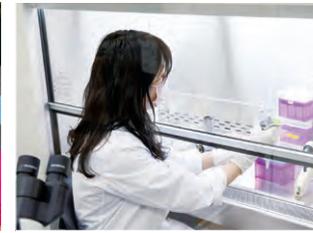
課題

- パートナーネットワークの拡充

資本強化につながる取り組み

- 家庭向け太陽光設備・蓄電池などのメンテナンス協力会社と「シナネン次世代エネルギーメンテナンスパートナー会」を発足

※ LPガス販売店組織加入社と建物維持管理事業協力会社の合算



脱炭素化への基盤

メガソーラー
発電所
7カ所

リサイクル
センター
2カ所

脱炭素化サポートコミュニティ
「seesaw」参加企業・団体
69 入居人数
203名
(2024年7月現在)

概要(重要性・強み)

当社グループは、非財務目標の一つとして「脱炭素社会に対応した事業構造への転換」を設定し、GHG排出量の削減と炭素生産性の向上に取り組んでいます。その一環として、脱炭素化を推進する拠点整備も進めています。

課題

- サプライチェーン全体での炭素生産性目標の達成に向けた対話と施策の推進

資本強化につながる取り組み

- 気候変動に関するイニシアチブへの積極的な参画
- 再生可能エネルギー、環境循環ビジネスの推進
- 炭化事業によるGHG排出量の削減



成長意欲の高い社員

従業員数
3,378名

1人当たり年間教育訓練時間
16.5時間

概要(重要性・強み)

当社グループが掲げるビジョンの達成には、経営基盤である人材の成長が不可欠です。社員と会社の成長が連動する施策を展開するとともに、社員に選ばれ続ける組織を目指して風土改革と働き方改革を両輪で推進することで、企業価値の向上につなげています。

課題

- 経験則を重視した上意下達な仕事の仕方
- 人材が成長できる環境の整備・創出

資本強化につながる取り組み

- 経営と現場をつなぐリーダーシップの強化に向けた研修の拡充
- 多様な働き方を実現する働き方改革や健康経営の推進
- 社員個人の成長に資する制度の導入



信頼の源泉となる技術・研究開発力

銀系無機抗菌剤シェア
国内**2**位
(当社調べ)

システム事業 顧客管理件数
900万件超

概要(重要性・強み)

抗菌剤: 世界で初めて無機系抗菌剤である銀含有ゼオライト「ゼオミック」を開発した技術と経験を活かし、新製品開発に努めています。

システム: ガス販売・小売電気事業に必要なシステムを、開発から保守・運用までワンストップで提供しています。

課題

- 化学規制などに対応した開発
- 法改正などへの遅延ない改修

資本強化につながる取り組み

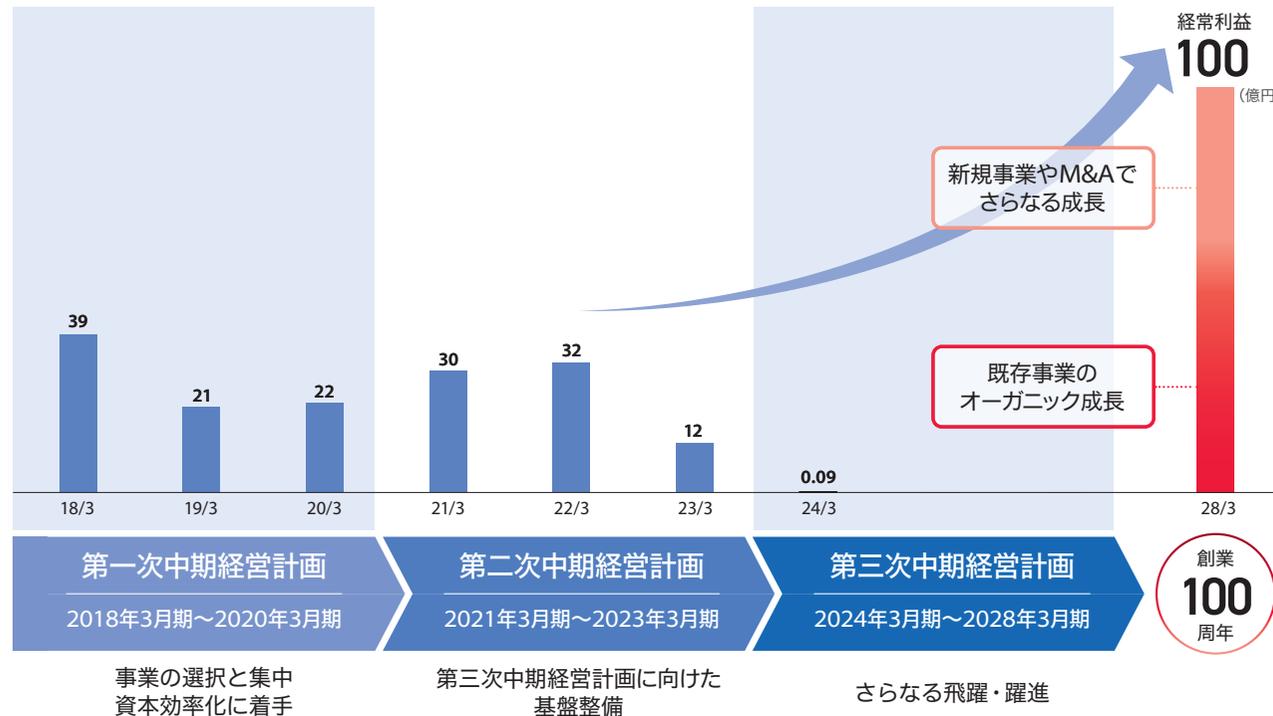
- 新製品開発
- DX推進に向けた人材投資、IT関連投資

第三次中期経営計画の進捗

第三次中期経営計画：ビジョン

脱炭素社会の実現に貢献する 総合エネルギー・ライフクリエイト 企業グループへの進化

中期経営目標



第三次中期経営計画必達に向け、 経営体制を刷新

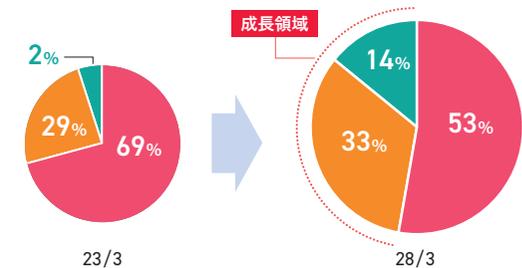
シナネンホールディングスグループは、2028年3月期の創業100周年に向け、第三次中期経営計画(5カ年)を推進しています。前半3年間は積極的な投資を行い、経営基盤の強化を加速させ、成長戦略を実行し、後半2年間で大きく収益を伸ばしていく方針です。しかしながら2024年3月期は、主に電力事業での「逆ザヤ」に伴う大幅な損失により、営業赤字となりました。この結果を踏まえ、経営責任の明確化を図るとともに、業績回復に向けた事業改革を推進するため、経営体制を刷新しました。

第三次中期経営計画

財務目標		非財務目標
ROE	8%以上	① 脱炭素社会に対応した事業構造への転換
経常利益	100 億円	② 社員の市場価値向上

売上総利益の計画イメージ (注) 円の大きさは売上総利益額を想定

■ 電気・環境ソリューション事業 ■ ライフクリエイト事業 ■ 石油・ガス事業



施策		2024年3月期の取り組み（一部2024年4月以降の取り組み）	課題	
成長戦略	事業ポートフォリオ変革 外部環境の影響が少ない事業ポートフォリオの構築	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> オフサイトコーポレートPPAによる再生可能エネルギー電力を供給 <input checked="" type="checkbox"/> ソーラーシェアリングの自社運営を開始 <input checked="" type="checkbox"/> 次世代バイオディーゼル燃料の採用とボランタリークレジットの活用を開始 <input checked="" type="checkbox"/> 電力サービスの新プランとして市場運動型プラン「マーケットリンク」の販売を開始 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 電力事業のリスクを最小化した実施体制の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 既存事業の選択と集中の継続 	
	資本効率の改善 既存事業の選択と集中、グループ内再編の推進 商権買収とM&AによるLPガス事業のエリア効率性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> グループ内の建物維持管理事業4社を統合し、総合建物メンテナンス会社「シナネンアクシア(株)」を設立 <input checked="" type="checkbox"/> 営業権を積極的に買収 		
経営基盤強化	風土改革・働き方改革のさらなる推進	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 多様な働き方の実現・社員個人の市場価値向上に資する制度を導入（副業・70歳までの再雇用・アルムナイ・育休中の学習支援・治療との両立支援） <input checked="" type="checkbox"/> Face to Faceセッションや階層別研修を実施 <input checked="" type="checkbox"/> 個の成長に資する働き方改革施策を開始（2024年4月以降）（社内ベンチャー制度、ベビーシッター制度、ウェルネス休暇、短時間勤務） <input checked="" type="checkbox"/> 新本社ビル建設と移転準備 〈2024年7月以降の取り組み〉2024年7月に新本社に移転し、ICTなどを活用した「新しい働き方」を導入して、さらなる働き方改革と生産性向上を図る 		
	人財育成の推進・人財適正配置の実現	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> デジタル人財育成に向け、「デジタルリテラシー協議会」の賛同企業に登録 <input checked="" type="checkbox"/> 研修や資格取得に向けた勉強会などを強化 <input checked="" type="checkbox"/> プロティアン・キャリアドッグを導入 <input checked="" type="checkbox"/> 総合建物メンテナンス人財の育成に向け「アクシア総合技術センター」を設立 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ポートフォリオマネジメントを強化（特に投資リスク管理強化） 	
	業務効率化・標準化などによる生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> 戦略 業務プロセスの改善 施策 事業戦略に沿った最適な業務プロセスの構築 戦略 新基盤システムの導入 施策 迅速な経営判断への活用 戦略 ICTの積極活用 施策 デジタル技術を用いた業務効率化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 業務プロセスの改善を行う業務管理部（業務・プロセス改革チーム）をホールディングス内に新設 <input checked="" type="checkbox"/> 新基盤システムに関して、第一グループの導入完了・第二グループの導入に向けて計画進行中 <input checked="" type="checkbox"/> さまざまな場所とデバイスでの勤務を可能とするため、従来の境界型のセキュリティ方針から、ゼロトラストセキュリティ方針に移行 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 企業価値向上に資する人財の適正配置 <input checked="" type="checkbox"/> 本社費用などコスト管理を徹底し、効率的で無駄のない経営を実現
	グループ経営体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 戦略 グループガバナンスの強化 施策 リスク管理体制の強化、実行的・機動的なグループ経営体制の構築 戦略 グループシナジーの創出 施策 事業部門・事業会社間の横断的な連係による収益貢献 戦略 DXによる競争力強化 施策 デジタル技術による新たな価値の創造 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 「グループ投資・投資案件撤退方針」を改訂 <input checked="" type="checkbox"/> 「内部通報制度運用規程」を制定 <input checked="" type="checkbox"/> グループが横断的につながり地域のお客様に選ばれるサービス会社を目指す「リテール推進プロジェクト」を発足（2024年4月以降） <input checked="" type="checkbox"/> LPガス顧客基盤を活かした独自ネットワーク基盤を構築し、地域課題の解決を見据えたデータ活用を図る実証実験を開始 	

ステークホルダーの皆様へ

代表取締役会長

山崎 正毅

代表取締役社長CEO

中込 太郎

New Start

“ 新経営体制の下、 創業100周年に向けたさらなる飛躍・躍進を目指します。 ”

シナネンホールディングスグループは、2028年3月期の創業100周年に向け、第三次中期経営計画の下、経営基盤強化と成長戦略を推進しています。その初年度となる2024年3月期は、主に電力事業における売上総利益の悪化が影響し、大変厳しい業績となりました。これを踏まえ、経営責任の明確化を図るとともに、第三次中期経営計画必達に向けて、経営体制を刷新しました。

新経営体制では、中込が代表取締役社長CEO（最高経営責任者）として、当社グループの経営全般を指揮し、山崎は新経営体制のサポートを行います。山崎は進行中の事案推進のため代表権を引き続き有しますが、事案推進と新経営体制の基盤整備に目途がついた段階で、代表権を返上する予定です。

中込は、当社グループの主軸となるエネルギー事業への深い知見を持ち合わせていることに加え、建物維持管理事業の立ち上げから携わり、2023年には建物維持管理事業4社の統合によりシナネンアクシア(株)を設立するなど、強いリーダーシップを発揮してきました。また、企業にとっての「人」の重要性をよく理解しており、日頃から社員とのコミュニケーションを大切にし、会社の方向性や個々人に期待することなどを語っています。

現在、当社グループは、第三次中期経営計画における経営基盤強化の施策である風土改革・働き方改革に取り組んでいますが、着実な成果が出てきている一方、人財の適正配置やコスト管理など、効率的で無駄のない経営基盤を構築することが急務となっています。成長戦略については、事業ポートフォリオ変革を目指す中で、成長領域と位置付けている電力事業が低迷するなど、大きな課題が残っている状況です。

今後は、中込を筆頭に、新たな経営体制の下、グループ一丸となってこの課題解決に取り組むとともに、第三次中期経営計画のビジョンである「脱炭素社会の実現に貢献する総合エネルギー・ライフクリエイト企業グループへの進化」の達成を目指します。また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを大切にし、経済価値と社会価値を同時創出していくことで、さらなる企業価値の向上に努め、皆様の期待に応えていきます。

社長メッセージ

“ グループの「稼ぐ力」を向上させ、
地域に根差したエネルギー事業を
成長事業へと転換します。 ”

代表取締役社長CEO 中込 太郎

経歴

- | | | | |
|---------|--|----------|--|
| 1997年4月 | ●当社 入社 | 2020年 6月 | ●タカラビルメン(株) 代表取締役社長 兼
(株)インデス 代表取締役社長 兼
(株)ユテックス 代表取締役社長 |
| 2010年4月 | ●ミライフ(株) 営業統括部長 | 2021年 6月 | ●タカラビルメン(株) 代表取締役社長 |
| 2012年2月 | ●(株)インデス 代表取締役社長 | 2023年10月 | ●シナナンアジア(株) 代表取締役社長 |
| 2018年5月 | ●(株)インデス 代表取締役社長 兼
(株)ユテックス 代表取締役社長 | 2024年 6月 | ●当社 代表取締役社長CEO(現在) |





社長就任直後の社員へのメッセージ

2024年6月、私はシナネンホールディングス(株)の代表取締役社長CEOに就任しました。2028年3月期の創業100周年に向けて、第三次中期経営計画(2024年3月期～2028年3月期)を推進する重要な節目にグループ全体の舵取りを担うことは、責任の重さを実感するとともに、身の引き締まる思いです。私の役割は、まず近年の業績不振を踏まえ、早急に「稼ぐ力」を向上させること、そして当社グループのミッションである「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで 地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」を果たすべく、当社グループの再成長への軌道を確認可能なものとする予定です。

実は就任直後、私はグループ全社員に、「当社グループの主力事業は、地域に根差したエネルギー事業である」と明言しました。すでに当社グループは山崎会長の下、風土改革と事業の多角化を推進し、シェアサイクル事業、建物維持管理事業などの非エネルギー事業が着実に成長しています。こうした中での私の発言は、決して事業の多角化を止めるものではありません。連結売上高の9割を超えるエネルギー事業に正面から向き合っ

て社員が意識改革を行うことで、ミッションが掲げる総合サービス事業へ大きく飛躍できると確信するからです。そのように確信する理由について、ここで少し、私のこれまでの当社における歩みをお話させていただきます。

入社から現在までの歩み

❑ 営業担当時代 ▶ 創意工夫の大切さを学ぶ

私は1997年にシナネン(株)に入社し、1年間の現場研修を経て、1998年に関西支店大阪営業所に配属となり、約10年間、石油・LPガスの営業担当として名古屋・大阪以西を飛び回りました。そこで学んだことは、いかに自らの創意工夫が重要かということです。石油・LPガスという商材は「当社のモノは、他社よりも良く燃えますよ」などと差別化できるものではありません。エネルギー以外の商材を組み合わせ販売する、お客様同士のビジネスマッチングを図るなど、受け身ではなく能動的な提案営業によって、エリアでのシェア拡大に努めました。



❑ ミライフ (株) の立ち上げに参画

》意識のパラダイムシフト

エネルギー業界における規制緩和など時代の変革期が訪れる中、当時の経営陣は、将来的に市場で勝ち残るためには、直接、消費者の声を聞いてさまざまな問題を解決することが大切だと考え、従来の卸売営業主体から、リテール営業を強化する思いきった経営方針を掲げ、2010年に地域ごとのLPガスの販売会社を統合した、現在のミライ

フ(株)が設立されました。当時のミライフ発足の主旨は、LPガス事業にとどまらず、さまざまなサービスを地域のお客様に提供して生涯顧客を獲得することで、「日本一の総合ハウスクエア会社」を目指すという考え方でした。私は、ミライフ(株)の立ち上げに際し、「さまざまなサービスを提供することで地域のお客様の快適な暮らしに貢献する」「その商材の一つとしてLPガスがある」というパラダイムシフトとも言うべき社内の意識改革に向けて、営業の陣

頭指揮を執りました。この時の考え方は、今の当社グループにも通ずるものだと考えています。

❑ グループ会社へ

》サービスを商品化し、危機を乗り越える

その後、2012年にミライフ(株)が(株)インデスという清掃会社をグループ化し、私が社長となりました。39歳の時でした。当時の(株)インデスは社員わずか10名程度で、社長の私も経理、総務、人事、営業、現場作業に至るまで、全てをこなしました。ところが、就任して3カ月後に「悪夢のような出来事」が起こります。突如、大口顧客から一方的に契約解除を通告され、当時の売上のほぼ全てを失い、一夜にして赤字に転落しました。普通なら倒産の危機でしたが、「社員を守るために」という強い覚悟を持って、会社の立て直しを図りました。私を含む全社員が特定の国家検定資格を取得し、清掃のみならず、内装や設備の取り付け、さらにリフォームの施工管理など、付加価値の高い住宅設備機器の販売・設置工事に事業領域を広げました。また、新たなお客様を獲得するためには、高い作業品質を均一化させて商品価値を担保する必要があることから、協力会社を教育しながら組織化し、幅広いサービス領域での多能工化を実現しました。「機動力のある会社に高いサービス品質が備わっていれば、お客様に選んでいただける」、その考えは、会社の業績が劇的に回復するにつれて確信となりました。

その後も私が先頭に立ち、4社の建物メンテナンスに関連する会社のオーナー様たちと話し合いながら、グループ化を進めました。そして、2023年10月、建物維持管理事業を展開する各社を統合してシナネンアクシア(株)を設立し、私は同社の社長に就任しました。わずか10名でスタートした清掃会社から、2024年3月末時点で社員規模1,400名(出向者、契約社員、パート含む)の総合建物メンテナンス会社へと成長し、当初は1台も売ったことがなかった給湯器やエアコンなどの設備機器も、今年年間約20,000台の販売実績を誇ります。

グループの強みを最大化するために

(株)インデスをはじめとした建物維持管理事業のグループ会社の社長を務めた12年間で、私は経営を実践で学びました。会社は理想論では成り立ちません。しかし、逆風

においても、経営トップが将来の具体的なミッションやビジョンを掲げ、社員が志を一つにすることで、大きく飛躍することができるのです。

現場での経験を通じて痛感するのは、地域に拠点を構えてお客様と顔が見える商売をしてきた、当社グループの強みを最大限に活かしていかなければならないということです。残念ながら現状は、十分に強みを活かしかれていないとは言えません。2010年のミライフ(株)立ち上げの際に、地域のお客様に多様なサービスを提供する「日本一の総合ハウスクエア会社」を目指し、LPガスは商材の一つであるという意識改革を私自身が社内で推進しましたが、今なお、多くの社員の目線は、自分たちの取り扱い商材に向きがちです。地域全体をターゲットと捉えて、自分たちに何ができるのか。さらなる意識改革の下、エネルギー／非エネルギーなどの商材に必ずしもこだわらず、アプローチの視点を変えることで、お客様との新たな接点生まれ、エ

ネルギー事業はもとより当社グループの事業領域は広がり、再成長につながります。「それがどのように収益をもたらすのか」と懐疑的な人もいるでしょう。しかし、明確なビジョンの下、それぞれの社員が情熱を持って創意工夫を重ねれば、必ず事業領域と収益の拡大を両立できる。そのことは、私自身が過去の実践を通じて確信しています。

新経営体制方針

成長戦略 ①事業構造改革

改めて、今後は当社グループのミッション「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」の実現に向けた成長戦略を推進します。最重要テーマは、国内事業基盤の再整備とリテールサービス戦略の強化を軸とした、事業構造改革です。

ミッションを実現するために、当社グループの主力事業

Point

- ☑ 近年の業績不振を踏まえて、早急に「稼ぐ力」を向上させる
- ☑ 「多様な商材の一つにエネルギーがある」という意識改革が必要
- ☑ 主力事業は、地域に根差したエネルギー事業＝エネルギーと住まいと暮らしの総合サービス
- ☑ 事業構造改革として、電力事業における需給管理を高度化して黒字回復を見込む
- ☑ 当社グループ最大の強みは、地域でお客様と顔が見える商売を続けてきたこと
- ☑ グループ事業を連携・融合し、地域に根差した高品質なサービスを提供する体制を構築

である地域に根差したエネルギー事業を早期に目に見え
る形で成長事業にしていきます。そのためには事業構造
改革、すなわち地域におけるユーザーファーストの視点で、
会社の区別なくワンチームである必要があります。グルー
プ内の風通しを良くし、円滑なコミュニケーションに基づ
く組織力や人財力をもって、地域のサービス会社として勝
負しなければなりません。持株会社体制の是非を検討す
るとともに、シナネン(株)とミライフ(株)の統合も視野に
入れながら、グループ組織の在り方を見直していきます。

さらに、現在の当社グループは、シナネンホールディング
ス(株)、シナネン(株)、ミライフ(株)、シナネンアクシア(株)
など、さまざまな社名やロゴがあります。お客様から見て、
当社グループのコーポレートアイデンティティが分散してい
る懸念はないか、グループ社員にとっても共通の求心力の
あるコーポレートアイデンティティを再構築する必要性も
あると認識しています。

なお、2024年3月期における損失要因を踏まえて、電力
事業での需給管理の高度化を推進し、改めて収益確保の
可能な体制を構築します。具体的には、すでにBtoB事業
において市場連動型プランへの移行を図る一方、BtoC事
業では他社のバルancingグループ※に参加し、電源調達
と需給管理を委託することで、需給バランスの最適化を
図ります。これらの施策による電力事業の収益改善など
により、2025年3月期業績予想では、増益と黒字回復を
見込んでいます。

■成長戦略 ②リテールサービス戦略の強化

当社グループが目指すグループミッションの実現に向け
ては、エネルギーのサービス、住まいのサービス、暮らしの
サービス、すべてがサービス事業でなければなりません。
そして、そのサービスの対象は、地域のすべてのお客様で
す。BtoBのビジネスでは直接のお客様が企業でも、その
先にサービスを楽しむエンドユーザーがいることを忘れ
てはいけません。BtoCのガス事業では、契約後の客様
との接点が少ないがゆえに、サービス業という意識が希薄
になりがちです。これからの当社グループは、改めて「ユー
ザーファースト」と「品質」をテーマに、何よりも地域のお客
様目線でサービスを提供する体制づくりが必要です。

創業以来、長い年月の中で、現在は複数の事業会社と同
じエリアで似通った事業を展開するケースもあります。ま
た、当社グループが地域に提供できるサービスは、エネル
ギー関連の事業だけでなく、シナネンモビリティPLUS(株)
のシェアサイクル事業やシナネンアクシア(株)の建物維持
管理事業など、多角化しています。すでにミライフ(株)と
シナネンアクシア(株)の一部の店舗を統合しており、今後
も、グループのさまざまな事業を一定のエリアで連携・融
合し、地域に根差した高品質なサービスを提供する体制
を構築していきます。

また、当社グループはガス機器などのアフターサービス
に留まらず、水回りのトラブル対応など、建物に関わる総
合的なメンテナンス機能を有しています。現在は、グルー

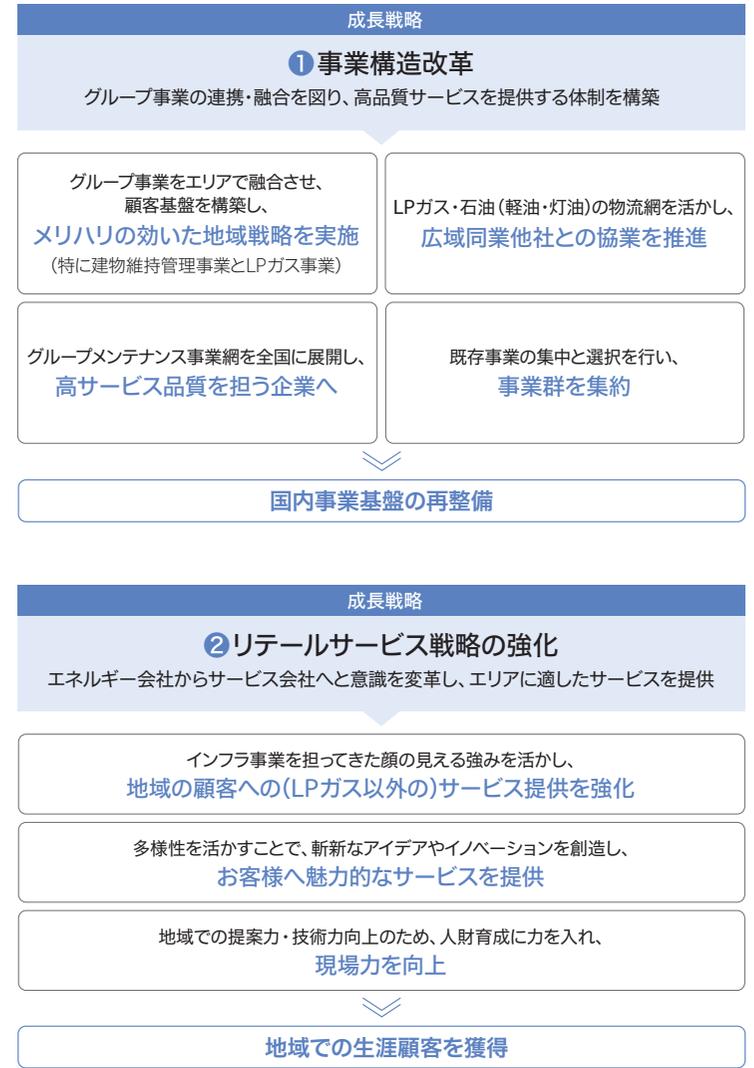
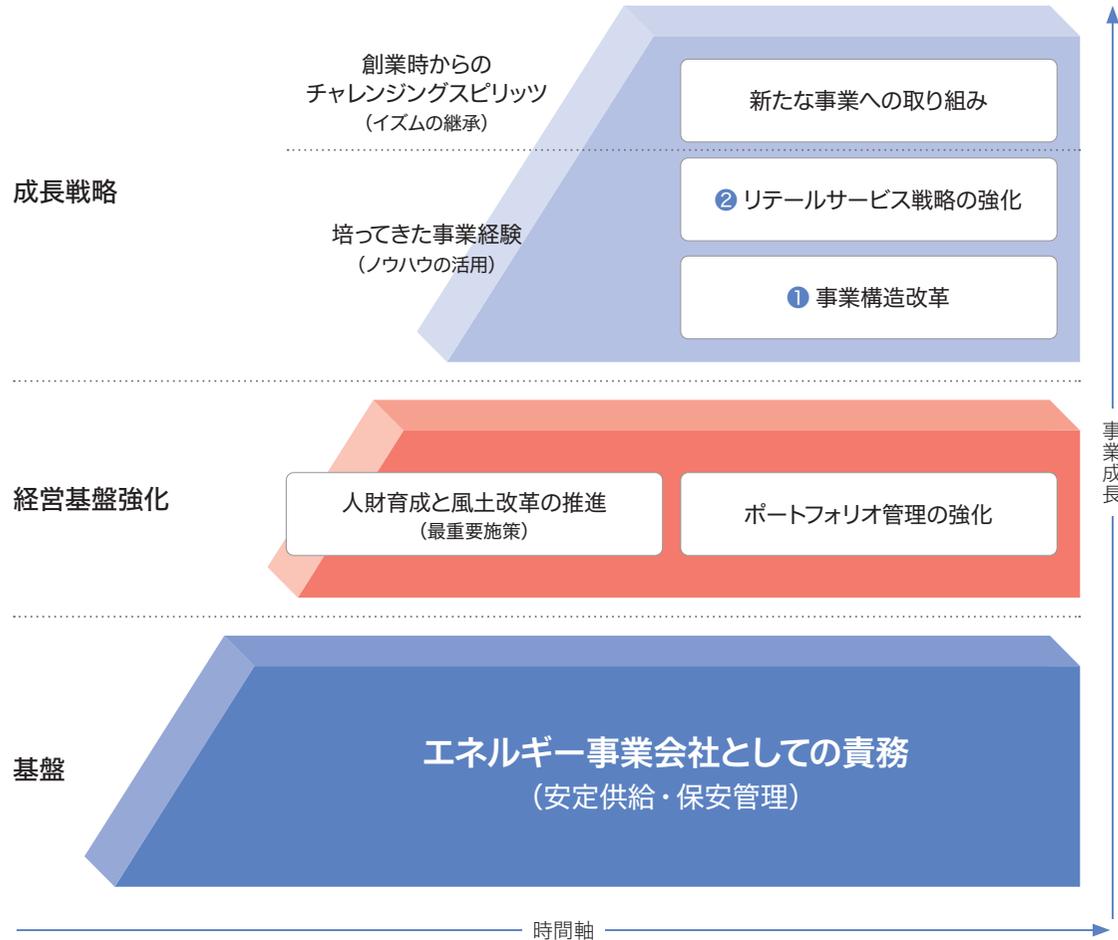
プ内にメンテナンスセクションが散在していますが、メンテ
ナンス事業をグループの成長事業と位置づけ、今後は主
要都市部に地域を司るメンテナンス拠点を置くなど、戦略
的なネットワークを構築していきます。

エネルギーを提供する会社から、地域が求めるサービス
を提供する会社へと意識を変革すべく、提案力、技術力、
ユーザーファーストでのサービス対応力の高い人財を育成
していきます。すでに社内プロジェクトとして、次世代を
担うメンバーによるリテールサービス推進プロジェクトを
立ち上げ、国内事業の基盤整備のために何をすべきか議
論をスタートしています。また、シナネンアクシア(株)が、
人財育成を目的に公益社団法人全国ハウスクリーニング
協会に加盟していますが、2024年に当社取締役がこの協
会の理事に就任しました。これも私自身の実体験から、エ
ネルギーの小売事業とはまた違う、清掃事業におけるお
客様のニーズを汲み取る高いコミュニケーション力を当社
グループ社員に注入したいと考えたからです。さらに、グ
ループ社員がサービスマインドやサービス技術はもちろん
のこと、エネルギー事業の根幹である安全・安心を確保す
るための保安教育の徹底を図るべく、将来的には総合人
材開発センターの設立も検討しています。

※複数の小売電気事業者が一つのグループを形成し、一般送配電事業者との間で一つの託送供給規約を結ぶ仕組み

新経営体制方針

業績回復に向けた事業構造改革を推進



脱炭素社会の実現への貢献と 新たな事業への取り組み

第三次中期経営計画で示した「脱炭素社会に対応した事業構造への転換」に向けた取り組みとしては、エネルギーソリューション事業（BtoB事業）において、オフサイトコーポレートPPAによる再生可能エネルギー電力の供給開始やCO₂排出量削減に寄与する次世代バイオディーゼル燃料の取り扱いを開始したほか、エネルギー卸・小売周辺事業（BtoC事業）では、CO₂排出量を実質ゼロとする「ミライカーボンニュートラルLPガス」「カーボンニュートラルミライフでんき」の販売を開始しています。また、EV普及の促進に向けて、EVのワイヤレス充電、バイオ燃料ビジネスの取り組みも開始しています。

国として2050年にカーボンニュートラルの実現を目指す中、当社グループにおいても脱炭素化に向けて視座の高い取り組みを行う必要があると考えています。一方で、

脱炭素社会の実現に貢献する取り組みについては、新規事業として収益拡大を目指すのか、社会の要請に応えるサステナビリティ経営の取り組みとして位置づけるのかを慎重に見極めた上で、戦略的に取り組む必要があると考えており、当社グループのミッションとの関連も含めて、改めて精査している所です。

主力事業を核とした事業の選択と集中

新たな事業への取り組みと事業投資につきましては、当社グループでは第二次中期経営計画から事業の多角化を目指し、風土改革と積極的な事業投資を推進してきました。中長期的な観点から、当社グループにおいて事業領域を拡大する方向性に変更はありません。一方で、過去2期連続の業績不振を踏まえて、足元の国内事業基盤の再整備を優先課題としています。そのため、まずはリテールサービス戦略を強化し、主力事業である地域に根差したエネ

ルギー事業を成長事業に転換することが、第三次中期経営計画で財務目標に掲げる経常利益100億円達成への近道であると考えています。

一方で私は社長就任後、グループ事業会社との会議で、機会があるたびに、当社グループのミッションの重要性を話しています。各事業会社の存在価値は何か、ミッションと関連づけながら役割を整理する必要があります。事業の選択と集中を行いながら、主力事業を核とする地域へのサービスポートフォリオを整理した上で、さらに必要なサービスメニューを事業投資や業務提携などを通じて、外部から追加することになります。戦略的かつ迅速に事業を再整備していきます。

ステークホルダーの皆様へ

「利は現場にあり」「利は外にあり」、そして「利は人にあり」。私はこの言葉を経営信条としています。会社成長のため



- 社会的責任と事業の区分けを見極めつつ、脱炭素社会の実現に貢献する取り組みを推進

- 中長期的な観点から事業領域を拡大する方向性に変更はないが、足元の国内事業の再整備が優先課題

- 風土改革・働き方改革は、最重要施策として継続して推進

経営信条

利は現場にあり

利は外にあり

利は人にあり

の原動力は「人」でしかありません。先ほど申し上げたように、商材として差別化がつかないエネルギーを扱う会社にとっては、人の成長が何より重要です。ましてや、会社の変革期には、変化に対応できる人財の育成が必要不可欠です。そのためにも、これまでの風土改革・働き方改革については、最重要施策として継続して推進することに加えて、人財育成と人財の適正配置を進めていきます。特に風土改革については、第2フェーズとして、個々の社員が成長しながら変化に対応する力を身につけるとともに、「個の成長と会社の成長」を当社グループのミッションに関連づけることが重要です。会社が指示するのではなく、社員自身が自分の成長とミッションとの関連を自由に考え、時に議論しながら、オープンな場でコミットしていくようにしていければと考えています。また、私は経営トップに就任したばかりですが、次世代リーダーの育成についても、当然のことながら意識して取り組んでいきます。

成長戦略を推進する基礎となる経営基盤の強化は重要です。意識改革・構造改革を推進しつつ、シナネンホールディングス本社においても、コスト管理や投資リスク管理を強化しながら、より無駄のない筋肉質な経営体制を

構築していきます。

2024年7月、当社グループは、煉炭や豆炭などを製造した創業の地である東京都品川区に本社を移しました。改めて、先人の皆様に恥じない価値創造をしていかなければならないと責任を感じています。お客様から信頼され、選ばれる企業へと成長し続けるために、そして社会に対して企業価値を向上させていくためには、全グループ社員が価値観を共有し、一つの方向に向かうことができる、ワンチームであることが最も重要です。そのためにも、改めて私たちは何のために働いているのか、忌憚なく議論を行い、しっかりとしたコーポレートブランドを構築していきたいと考えています。

当社グループは、2027年に創業100周年を迎えます。先人たちが灯し続けてくれた、足元のエネルギーの炎を、これから先、100周年以降も「サービスの炎」として地域で灯し続けていきたい、そのように考えています。ステークホルダーの皆様には、当社グループのこれからを是非ご期待いただきたく、引き続き、ご支援とご協力のほど、お願い申し上げます。



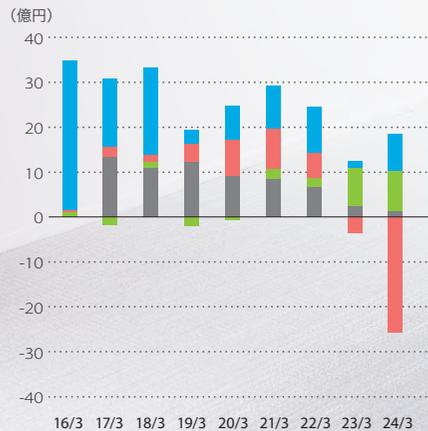
事業概況

シナネンホールディングスグループの実績・強み (2024年3月期)

2024年3月期	
売上高	3,482億円
営業利益	-7億円
資産	1,084億円
従業員数	3,378名

事業別営業利益

■ BtoC事業 ■ BtoB事業 ■ 非エネルギー事業 ■ その他・調整額



安定的な顧客網

LPガス取扱量
国内 No.3 ^{※1}

強固なパートナーシップ

全国に広がる協力会社網
約 **1,500** 社 ^{※2}

豊富な供給実績

灯油取扱量
約 **130** 万kl

燃料商社として
国内トップクラス
国内流通量 **10%** 超

全国的な供給体制

石油中継基地
79 力所

建物維持管理事業

管理物件数
約 **5,400** 件

シェアサイクル事業

運営ステーション数
約 **3,500** 力所
導入自転車台数
約 **12,600** 台

自転車事業

店舗数
(東北・関東)
38 店舗

環境・リサイクル事業

木質チップ供給
約 **10** 万t/年

抗菌事業

銀系無機抗菌剤
シェア
国内 **No.2**
(当社調べ)

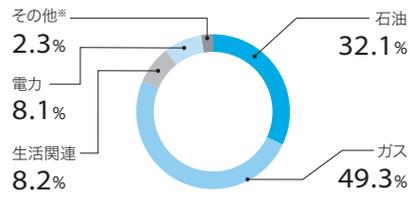
システム事業

顧客管理件数
900 万超

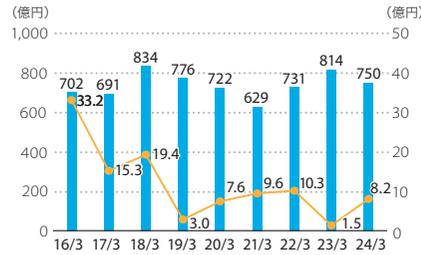
※1 (出所) (株) 石油化学新聞社『2024年版 LPガス資料年報』
※2 LPガス販売店組織加入社と建物維持管理事業協力会社の合算

BtoC事業 エネルギー卸・小売周辺事業

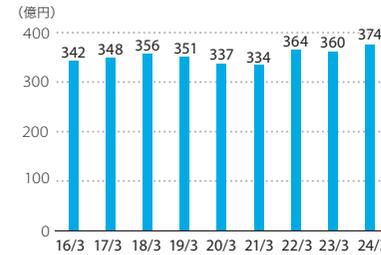
商品別売上構成



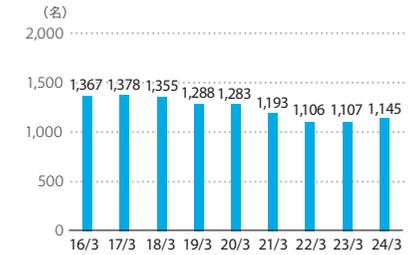
■売上高(左軸) — 営業利益(右軸)



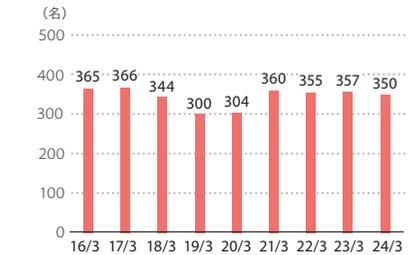
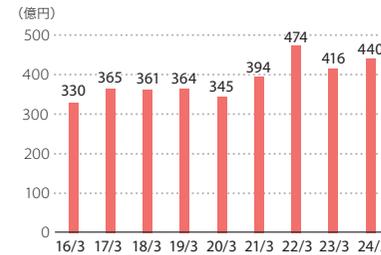
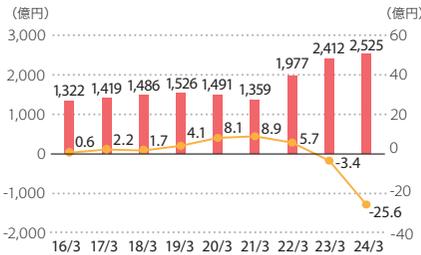
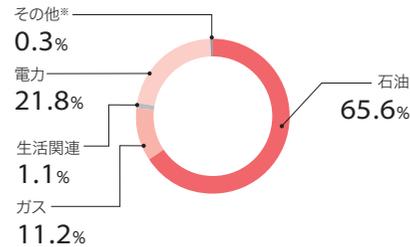
■資産



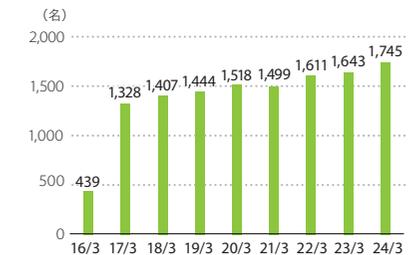
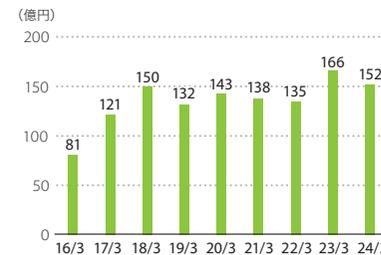
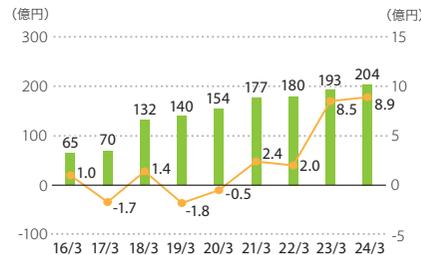
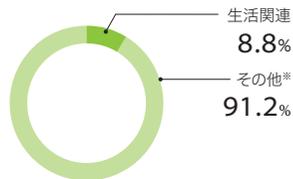
■従業員数



BtoB事業 エネルギーソリューション事業



非エネルギー事業



※ その他の内訳は非開示ですが、抗環境類、建物維持管理事業、不動産・建築、その他事業が含まれています。

事業概況

BtoC事業

エネルギー卸・小売周辺事業

グループ会社



ミライフ西日本



ミライフ



ミライフ東日本

関連する社会課題

- 地球温暖化と脱炭素化
- 燃料価格の高騰
- 省エネルギー化

提供価値

- 安心して快適な生活
- 環境に優しい暮らし
- 暮らしのトータルサービス

事業分野



エネルギーの事業

- LPガス
- 都市ガス
- 石油
- 電気
- 太陽光発電システム



住まいの事業

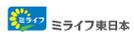
- リフォーム
- 住宅設備
- ガス機器販売



暮らしの事業

- ハウスクリーニング
- 水のトラブル
- レンタルサービス

事業拠点



30拠点

(北海道・東北地域)



37拠点

(首都圏)



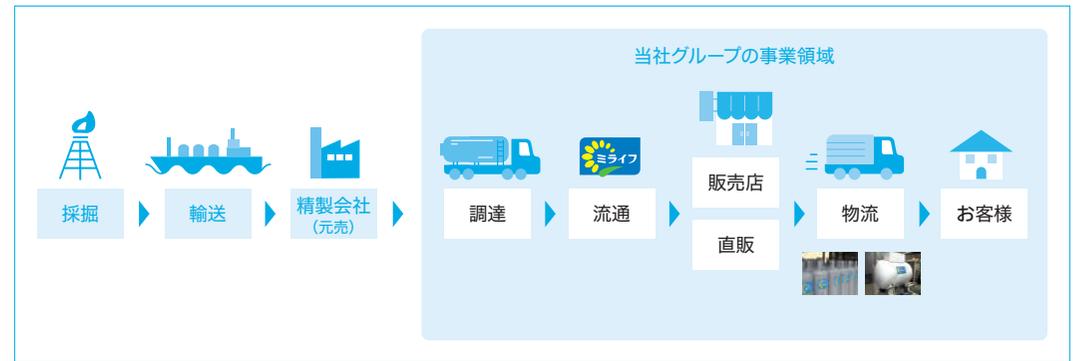
17拠点

(近畿・東海・北陸)



主要事業のバリューチェーン

LPガス事業 ▶ 家庭用から業務用までLPガスを販売



令和6年能登半島地震の被災地への支援

2024年1月1日に、令和6年能登半島地震が発生しました。ライフラインが止まる中、ミライフ西日本(株)金沢支店は、能登エリアにLPガス仕様発電機などの支援物資を搬入し、また、病院や公民館など20カ所にLPガスを配送し、被災地におけるガスの安定供給に尽力しました。地震発生時は厳寒であったため、炊き出しや暖を取るためのLPガスの供給も行いました。この活動を通じて、経済産業省より感謝状を授与されました。

今後も、行政や地域のエネルギー事業者と連携し、復興支援に努めていきます。被災された方々に、心からお見舞いを申し上げますとともに、一日でも早い復興を心よりお祈り申し上げます。



令和6年能登半島地震の復旧対応等に貢献いただいた企業に対する感謝状授与式(ミライフ西日本(株)金沢支店が出席)

事業環境

リスク	機会	課題
<ul style="list-style-type: none"> 国内人口の減少 一世帯当たりの消費量の減少 	<ul style="list-style-type: none"> LPガス販売店経営者の高齢化による販売店の集約化 オール電化などの乗り換え需要 ライフサイクルの変化に応じたリフォームなどのサービス提供 省エネ機器の需要増加 	<ul style="list-style-type: none"> 石油・LPガスへの依存 IoT活用や物流統合による業務効率化 季節要因・市況変動によるエネルギー商品の業績変動

事業戦略

方針 ▶ 顧客数の拡大や高付加価値サービスの拡充による高収益化

エネルギー事業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 直売顧客を中心に顧客数の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 採用・教育強化による営業力強化 販売事業者のM&A・事業承継・業務受託の促進 保安工事を事業化し顧客数拡大に寄与 カーボンニュートラルLPGの販売による顧客獲得 安定電源の調達による電力顧客の拡大
住まいと暮らし事業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 住宅修繕・リフォームなどハウスクエア関連の高付加価値サービス拡大 <ul style="list-style-type: none"> 提案営業の実施による新規顧客の開拓 脱炭素に貢献する高効率機器の販売 省エネ改修工事の推進

2024年3月期以降の取り組み

- ☑ 電力事業において、他社のバラシンググループに参加し、電力市場の変動に伴う調達リスクを抑制
- ☑ CO₂排出量を実質ゼロとするカーボンニュートラル電気メニューの販売を開始
- ☑ ミライフ(株)が日高都市ガス(株)を子会社化したことによる事業エリアにおけるシナジー強化

FOCUS

CO₂排出量を実質ゼロとする カーボンニュートラルLPガス・電気メニュー

ミライフ各社は、カーボンニュートラルを目指す取り組みの一環として、「ミライフカーボンニュートラルLPガス」の販売を、2023年9月より開始しました。LPガスの採掘から最終消費までに排出されるCO₂排出量を、クレジットの購入によりオフセットすることで、CO₂排出量を実質ゼロとします。クレジットは、国が認証するJ-クレジットと、民間団体が認証するボランティアクレジットを活用します。当社グループは、2028年3月期に3万tのCO₂排出量を削減することを目標としており、ミライフ各社では2022年から全事業所でカーボンニュートラルLPガスを採用し、自社活用もしています。

また、ミライフ各社は「カーボンニュートラルミライフでんき」の販売を、2024年6月より開始しました。お客様へ供給する電気に非化石証書*で環境価値を付加することで、CO₂排出量を実質ゼロとします。非化石証書を活用するため、お客様のScope2における電力購入に関わるCO₂排出量を削減することが可能になります。

当社グループは、今後もカーボンニュートラルへの取り組みを拡大し、お客様のエネルギー消費において発生する全てのCO₂排出量に関する課題を一元的に解決する、ベストミックスのサービス提供を目指します。



* 化石燃料を用いない方法で発電された電気から、「二酸化炭素が排出されない環境に優しい方法で発電された」価値を証書化したもの



事業概況

BtoB事業 エネルギーソリューション事業

グループ会社



関連する社会課題

- 地球温暖化と脱炭素化
- 低いエネルギー自給率
- 電力系統の改革

提供価値

- 脱炭素に向けたサービス提供
- 安定したエネルギー供給
- 環境保全活動への参加

事業分野



再生可能エネルギー事業

- 太陽光発電などの電源開発
- 個人・法人向け再生可能エネルギー商材の販売・保守・運用



電力事業

- 電力販売
- 電力需給管理



石油事業

- ガソリン・灯油・軽油・重油販売
- LPガス販売
- 配送業務・保安受託
- 宅配灯油などの販売サポート
- サービスステーション販売サポート

流通拠点

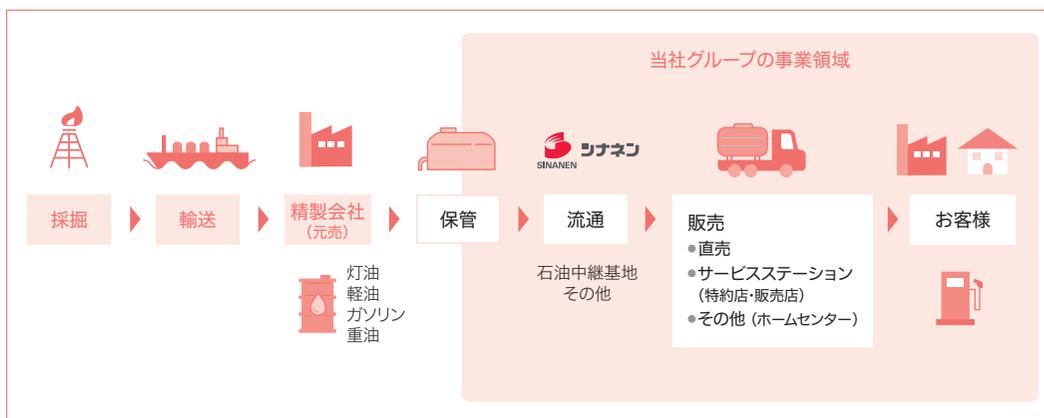
石油中継基地

79カ所



主要事業のバリューチェーン

石油事業 法人需要家向け販売や小売販売を通じて石油製品を供給



協力会社との関係強化

家庭用の太陽光パネルと蓄電池のメンテナンスを行っているシナネン(株)では、パートナーである全国42社にのぼる工事協力会社における工事の品質向上と協力会社同士のネットワーク強化を目的とし、2024年4月に「シナネン次世代エネルギーメンテナンスパートナー会」が発足しました。工事の質向上や事故防止に向けた講習会や研修、各地域の工事情報の取得や新規案件の相互提供ができる意見交換会を実施します。この取り組みを通じて、家庭における再生可能エネルギーの継続利用に寄与し、脱炭素社会の実現への貢献を目指します。



シナネン次世代エネルギーメンテナンスパートナー会 発足会

事業環境

リスク	機会	課題
<ul style="list-style-type: none"> ● カントリーリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ● RE100*を目指す企業の再生可能エネルギー導入の需要 ● 脱炭素化シナリオを掲げる企業の価値増大 ● ESG投資の加速 	<ul style="list-style-type: none"> ● 収益性の高い事業の創出 ● 競合他社との差別化

※ RE100：企業が自らの事業の使用電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアチブ

事業戦略

方針 石油中心から電力・再生可能エネルギーなど総合エネルギーサービスへポートフォリオを転換

電力・再生可能エネルギー事業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 石油事業と並ぶ主力事業への成長 <ul style="list-style-type: none"> ● 競争力の高い電源調達を背景に、環境価値に留意した付加価値の高い差別化販売の実施 ● CPP*取り扱い拡大、蓄電所事業の開発 ● 家庭用再生可能エネルギー機器点検業務の全国拡大
石油事業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 収益の最大化 <ul style="list-style-type: none"> ● 燃料供給施設の拡充や大型タンク活用などによる販売拡大で、灯油・軽油の市場シェア拡大 ● シナネン石油SSを中心としたトータルエネルギーサービスの提案
その他	<ul style="list-style-type: none"> ■ 玄関用防水パネルの新築住宅市場での採用拡大 ■ 新燃料・液体燃料、EV蓄電池事業の開発 ■ 海外における再生可能エネルギー事業の展開、シナネンHDグループの製品拡販

※ CPP：Corporate Power Purchaseの略称で、企業や自治体などの法人が発電事業者から電力を長期間に購入する契約

2024年3月期以降の取り組み

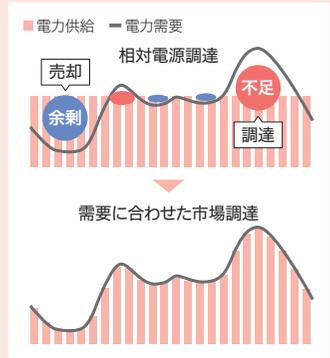
- 電力サービスの新プランとして市場連動型プランの販売を開始
- オフサイトコーポレートPPAによる再生可能エネルギー電力の供給開始
- CO₂排出量削減に寄与する次世代バイオディーゼル燃料の取り扱い開始

FOCUS

電力事業の抜本的な見直し

電力事業の営業損失が業績に多大な影響を及ぼしたことを受け、シナネンホールディングスグループは、損失リスク最小化に向けた体制の見直しを行いました。BtoB事業は市場連動型プランへの移行を推進し、BtoC事業は他社のバランシンググループへの参加による電源調達と需給管理の委託で、需給バランスの最適化を図ります。短期的には損失発生リスクの最小化、中長期的には需給管理の高度化の推進で収益確保を目指します。

市場連動型プランへの移行を推進し
ポジションリスクを低減



CO₂排出量削減に寄与する次世代バイオディーゼル燃料

シナネン(株)は、脱炭素に向けた取り組みとして、(株)ユーグレナの次世代バイオディーゼル燃料「サステオ」の取り扱いを開始しました。シナネンオイルスクエア鶴見と、シナネン(株)の子会社で石油製品の輸送を行うシナジートランスポート(株)で採用し、また、ボランティアクレジットの活用も開始しています。軽油をバイオディーゼル燃料に変更することで、CO₂排出量が約20%削減される見込みです。



持続可能性に優れたバイオマス原料から作られ、化石燃料由来の軽油と同等の性質を持つ炭化水素燃料



シナネンオイルスクエア鶴見(神奈川県横浜市)

事業概況

非エネルギー事業

グループ会社



建物維持管理事業



関連する社会課題

- 大規模災害の増加と予防保全
- 現場スタッフの高齢化と人財不足

提供価値

- 幅広いサービスをワンストップで提供
- 建物の価値を長く維持・向上する

事業環境

- コロナ禍で中断していた案件の稼働による市場拡大
- エネルギーコストや人件費の高騰
- 現場スタッフの高齢化や人財不足
- 価格競争の激化
- メンテナンス業務におけるDX需要の増加

事業戦略

- 事業統合を通じたサービスとリソースの集約により、ワンストップで高品質なサービスを提供
- 事業エリアの深掘と拡大、業務範囲の拡大により、安定収益確保と利益率向上を実現
- 技術研修センターの設立やサービスコールセンターの拡充で、オペレーションを強化

TOPIC

「アジア総合技術センター」を設立

シナネンホールディングスグループは、2023年10月に、非エネルギー事業の中核を担ってきた建物維持管理事業に関わる各社を統合し、シナネンアジア(株)を設立しました。2024年1月には、旧各社が培った知識の集約と伝承を図る研修施設「アジア総合技術センター」を設立しました。施設では、同社の社員を対象に、各種清掃業務や住設機器の解体・取付・清掃などの研修を実施するほか、総合建物メンテナンスに関わる国家資格の取得を支援します。今後は、技術研修の拡充と研修対象の拡大で、技術の伝承・普及を目指します。



ビルクリーニング技能士 ポリッシャー研修

シェアサイクル事業



関連する社会課題

- 放置自転車、違法駐輪の横行
- 自転車に関する法令の周知
- 地球温暖化

提供価値

- 便利で環境に優しい移動手段の提供
- 地域の課題解決と魅力の再発見

事業環境

- 自転車活動推進計画など政府政策による需要の増加
- 低炭素な移動手段としての期待の高まり
- 法規制緩和によるステーション設置可能エリアの拡大
- 道路上の自転車通行空間の確保の遅れによる安全走行への懸念

事業戦略

- 街づくりへの参画による地域課題に応じた短距離モビリティの導入提案・支援
- エリアごとの収益を見ながらの効果的展開
- 運営の費用対効果の向上
- 他社の運営も担える体制の構築、運営品質の向上
- 脱炭素に向けた新サービスの創出、新たな収益源の産出

TOPIC

商業施設へのステーション設置を開始

シナネンモビリティPLUS(株)は、千葉県千葉市内に486カ所(2024年3月末日時点)のステーションを設置し、地域活性化に寄与してきました。法規制により商業施設への設置は難しい状況でしたが、千葉市が国家戦略特区として国に対して提案を行ったことで全国的な規制緩和がなされ、大規模小売店舗の駐輪場にシェアサイクルステーションの設置が可能となりました。これを受け、2024年4月、千葉市内の商業施設2店舗の駐輪場に「ダイチャリ」のステーションを設置しました。今後も、商業施設への設置数を拡大していきます。



商業施設に設置したステーション

自転車事業



関連する社会課題

- 健康増進、地球温暖化

提供価値

- 快適な自転車ライフの提案・提供
- 資格保有者による安心の自転車メンテナンス

事業環境

- 健康や環境配慮への意識の高まりによる市場拡大

事業戦略

- 既存店舗の運営態変更による利益構造の改革
- 新規法人開発や他社との協業の推進

TOPIC

日本初、折りたたみ電動アシスト自転車

シナネンサイクル(株)は、2023年8月より自転車専門店「ダイシャリン」にて、Tianjin Jidian Road Technology Co.,Ltdの日本初登場となる折りたたみ電動アシスト自転車「Gmigo One」の取り扱いを開始。自転車に乗る人々に、楽しさとエコな移動方法を提案します。



環境・リサイクル事業



関連する社会課題

- 循環型社会・脱炭素社会への貢献

提供価値

- 廃木材の再資源化、リサイクル燃料・原料の安定供給
- 廃棄物処理・リサイクルのトータルサポート

事業環境

- 世界的な環境保護機運の高まりによる市場の拡大

事業戦略

- 新工場設立による木くずリサイクル事業の拡大
- サーキュラー・エコノミーを軸とした新規事業の推進

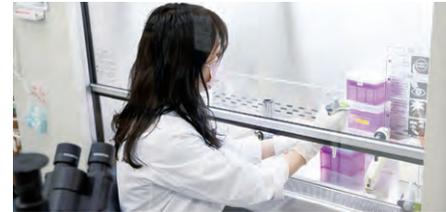
TOPIC

環境負荷低減の取り組みを強化

シナネンエコワーク(株)は、脱炭素社会の実現に向け、カーポート型太陽光発電システムの設置、カーボンオフセット付加型重機やEVの導入を行い、環境負荷の低減に貢献しています。また、ISO14001:2015を取得し、環境目標の達成に向け、邁進していきます。



抗菌事業



関連する社会課題

- 病気の接触感染の拡大

提供価値

- 高い効果と汎用性に優れた抗菌剤の提供
- 安全で環境に優しい暮らしのサポート

事業環境

- 感染症対策への意識の変化による市場の拡大

事業戦略

- メーカー機能を有する世界的フォーミュレーターに転換
- 吸着材事業の拡大

TOPIC

脱炭素化に貢献する抗菌剤の販売

(株)シナネンゼオミックは、2023年10月、フィンランド発の抗菌剤「NordShield®」シリーズの日韓独占販売代理契約を締結しました。針葉樹の端材から作られる天然由来の抗菌剤で、製造過程で使用する熱エネルギーを抑制でき、脱炭素化への貢献が期待されています。



システム事業



関連する社会課題

- 人財不足による業務の効率化

提供価値

- LPガス事業や電力事業のデータ一括管理による生産性の向上

事業環境

- DX需要の拡大による市場規模の拡大

事業戦略

- エネルギー総合管理クラウドサービスの開発
- 業務効率化ソリューションとBPOサービスの展開

TOPIC

市場連動型プランに対応

(株)ミノスは、2024年1月、小売電気事業者向け電力顧客管理システム「Power Net 電力CIS」にて、市場連動型プランへの対応を行い、オプションサービスとして提供を開始。このサービスで、市場の変動に応じた価格・サービスの調整や料金計算、また請求が簡便に行えるようになります。



SPECIAL
FEATURE

社員座談会



ミライフ(株)
管理本部 管理部長
若林 葉子



シナネンホールディングス(株)
人事総務部 総務チーム長
野口 恵理子



シナネンホールディングス(株)
人事総務部 人事戦略チーム長
逸見 友江

創業の地から
加速する

働き方改革と生産性向上

2024年7月、シナネンホールディングスは創業の地である東京都品川区東品川に建設した新本社ビルに本社機能を移転しました。移転プロジェクトでは、グループ社員が生産性の高い働き方について議論を重ね、環境共生・コミュニケーションを追求したオフィスの実現を目指しました。プロジェクトを通じた社員の意識の変化、働き方改革の実践の場としての新本社への期待について、プロジェクトメンバーに話を聞きました。

コンセプト決定から具現化まで

若林 私は2022年4月にシナネンホールディングスの総務部長に着任し、2024年4月にミライフ(株)へ異動するまで移転プロジェクトに責任者として携わりました。当社グループにおいては、移転プロジェクトに先立ち、2021年に若手社員を中心とする有志社員による社内プロジェクトが立ち上がり、新しいオフィスで実現したい行動やコミュニケーションについて話し合い、メンバーと経営陣の意見を融合して、新本社の骨子が作られました。移転プロジェクトでは、その骨子を元にコンペを行い、内装設計などに関する協力会社としてココヨ(株)が決まりました。しかし、ご存じのように2020年からのコロナ禍では出社を制限する必要があり、これからの企業にはオフィスは不要という風潮もあったほどです。当社グループにおいても在宅勤務が多い時期に新本社の最終的なコンセプトを策定したのですが、徐々にコロナ禍



が沈静化するにつれてオフィスへの出社も増えていきました。最終的には旧三田本社の在籍社員数の8割程度の座席数に落ち着いたのですが、そのように社会全体の風潮が揺れ動く中でのコンセプト決定には非常に苦労しました。

野口 私は2024年4月に若林さんから移転プロジェクトの責任者を引き継ぎました。それまでは人事部門に所属し、新本社移転に伴い働き方を変えていこうとしているのだな、と社員として会社情報を受け取っていました。いざ、移転プロジェクトに関わると、本社移転までの約4カ月間、内装などのあらゆる事項について日々「決める」ことに必死だったというのが正直な所です。当初のコンセプトである、コミュニケーションスペース、自然をテーマにした安らげるオフィスといった軸を大切にす一方、施設の安全性や環境管理に追加工事が必要となったり、さらに現在の予算管理はもちろん、将来のメンテナンスのしやすさや費用面も考慮しなければなりません。前任者の若林さんやココヨの皆さん、グループ会社でビル管理の専門会社であるシナネンアクシア(株)など、多くの皆さんに支えていただきながら、工事工程を遅らせずに照明の数をどうする、塗装をどうするといった多くの事項をスピーディに決断していきました。大変でしたが、振り返ると確実に自分自身の成長につながっている実感があります。

若林 テナントと違って自社ビルだから何でもできる良さはありますが、そのぶん決断する機会も多くなりますからね。内装一つとっても、選択肢が数多くありました。野口さ



んはプロジェクトの最終ステージを受け持ちましたので、予算とのバランスを取りながら優先順位を決めるのは本当に大変だったはずですが。一方で、私も含めて全ての調整に関わったからこそ、社員説明会などでも新本社について自分の言葉でしっかりと説明できたと思います。

野口 私もそう感じます。加えて、自社ビルだからこそ意識したのが、環境に優しいことです。屋上に太陽光パネルや蓄電池を設置したほか、今後は、コーポレートPPA(電力購入契約)を通じて、新本社では再生可能エネルギー100%での電力使用になる予定です。EMS(環境管理システム)を導入して自動で室内温度を調整するなど、電力消費を見える化して省エネデータを蓄積するシステムとなっています。また、品川区の条例に基づき、屋上の緑化などにも取り組みました。エネルギーを扱う企業グループの新本社である以上、環境を意識したオフィスづくりは責務だと考え、積極的に取り組みました。



グループ各社の働き方を洗い出す

逸見 私は、人事戦略チームのメンバーとして2023年から移転プロジェクトの分科会である「働き方プロジェクト」に参加しています。活発なコミュニケーションが生まれるオフィスという方向性に合わせて、具体的に社員がどのような働き方を実践していくか、グループ各社の当移転責任者、さらに内装やIT担当者も含めて2週間に一度集まり、ディスカッションを重ねました。

率直に申し上げると、働き方プロジェクトでは人事責任者の目線で厳しい議論が続きました。例えば、新本社ではグループ全体でのフリーアドレス制を導入しましたが、そうした新しい働き方が本当に生産性を高めるのか、当初は混乱が生じるのでやめた方が良いという意見もありました。

若林 そうでしたね。最初の1カ月はそもそも論の議論が続きましたが、振り返ると必要な時間でした。人事担当者

は、働き方改革を推進する立場です。議論を経て皆さんが同じ方向を向くことで、本社移転について社員に一貫した情報発信ができたと思います。

逸見 働き方改革が新しい価値創出につながると納得いただくためには、抽象論ではなく、グループ各社の業務を洗い出して具体的に検討する必要がありました。具体例で言うと、画面を見ながら複数人で情報を確認する際に、本当に並んで座って画面を見る必要があるのか、Web上の情報を同時確認する方が効率的ではないか、そういった検証を細かく行いました。それによって皆さんの意識も徐々に変わり、新しい働き方に挑戦しようと前を向かれるようになったと感じます。

野口 そうですね。グループ各社の皆さんと話し合いながら改革を進める中で、本社移転は働き方改革を実践する重要な仕組みづくりになっていると思います。

新しい働き方による生産性向上と グループ間コミュニケーションの促進

逸見 「コミュニケーションが生まれるオフィスにする」という観点では、やはりフリーアドレス制は大きいと思います。生産性の向上に留まらず、グループ間のコミュニケーションの促進と新しい価値を創出することも狙いです。業務で関わらないグループ会社と近くで接して業務の接点に気づく、これまで社外に依頼していた業務をグループ内

で連携して行うなど、新たな気づきが生まれ、グループの発展に寄与することを期待し、新オフィスにはさまざまな仕掛けを組み込んでいます。

野口 フロアごとにテーマを設けたのも、その仕掛けの一つですね。業務内容や目的に合わせて選択できるようにしました。2～4階が執務スペースですが、2階には総務部門など業務上必要となる固定席も最小限設けました。また、3階はカフェスペースなどがあるオープンスペース、4階は多人数での打ち合わせエリアと一人でオンライン会議ができるワークスポットを設けています。

逸見 入社して固定席で仕事をするのが従来の働き方ですが、新オフィスは午前中は2階で個人の仕事に集中し、午後からは3階で社内のカジュアルな打ち合わせ、お客様との会議は5階というように、仕事の内容によって場所を選べるのが特徴です。

一方で社員から「行って席がなかったらどうすれば？」という質問も移転前に多くいただきました。そういった不安を払拭するために、移転前に社員が参加しての実証実験も行い、新本社では一人ひとりがBluetoothタグを持つことで社員の在席状況、フロアごとの空席状況がわかる仕組みを導入することになりました。

若林 当社と同じように、フリーアドレス制、社員の位置情報がわかるシステムを導入しているコクヨ(株)へのオフィスツアーも複数回開催し、実際に仕事をしている状況を見て、安心される方も多かったですね。

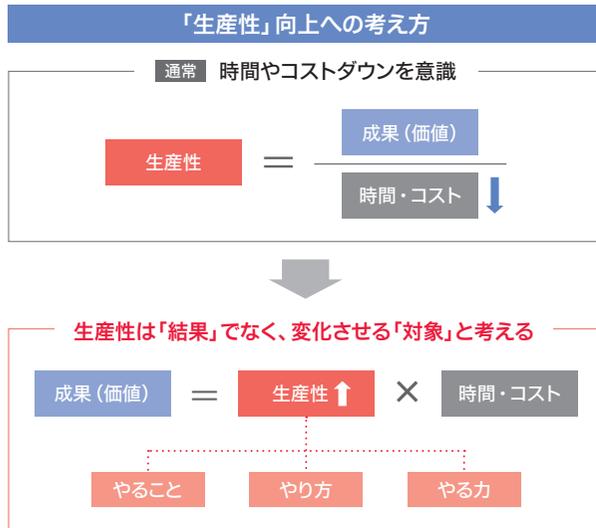
逸見 生産性を向上させる働き方に社員全員でチャレンジすることは、本社移転に際しての重要テーマですが、その一環として、品川本社、浜松町サテライトオフィス、外部のシェアオフィス、自宅の各拠点の活用も推進しています。終日在宅で作業する、お客様先からサテライトオフィスに行って直帰するなど、その日の仕事に応じた働き方の選択肢も設けています。ただ、こうした働き方は自律性が必要ですし、現在の当社グループにおいてはは入社してチームメンバーと働く社員が多いのも実情です。社員が自分に合った働き方を日々実践できるように、継続的に説明会を設けるなど、働きかけを行う必要があると認識しています。

若林 当社グループも女性活躍を推進する中で女性管理職が増えつつあるのですが、従来型ではない自分なりのマネジメントスタイルを模索する人が多い印象はあります。一方で、目の前に社員がいて、同じ空間で働くのが当たり前だった方からすると、働き方が変化することへの不安も少なくありません。そもそも、グループ各社によっても事業内容が異なりますし、職種によって業務内容も異なります。グループ全体で同じ働き方をするのは難しいからこそ、この移転を機に自分らしい働き方を確立するきっかけになることも期待しています。

逸見 そうですね。社員が目前にいないことでコミュニ

ケーションが希薄になり、業務に支障が出ることを懸念する管理職も少なくありません。大前提として、フリーアドレス制でもチームごとに着席いただける、決して部下とのコミュニケーションがなくなるわけではないこと、一方で場所を固定しないことで、例えば経営企画と人事が近くで接するなど、チーム単位で新しい連携が生まれる可能性があることを説明しています。チャットを活用するなど、コミュニケーションツール面からの継続的なサポートも重要です。当社グループを担う管理職の皆さんに、部下との新しいコミュニケーション方法を考え続けていただくことが働き方改革を大きく前進させることにもなると思っています。

生産性向上に向けた新しい働き方



「時間」と「場所」の自由度向上を目指し「ABW」を採用

ABW (Activity Based Working)とは?

特徴

- 固定席を持たないフリーアドレス制と合わせ、「仕事内容に合わせて働く「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方
- 個人やチームの裁量を最大化することにより、仕事のパフォーマンスも最大化されるという考え方から生まれた

メリット

- 働く時間や場所の自由度が高まることで、時間を効率化できワークライフバランスがとりやすくなる、心身の健康を保ちやすくなる

オフィス空間

- ABWにおけるオフィスは、仕事の種類を「集中作業」「Web会議」「チームでのアイデア出し」などに細かく分類し、それぞれの仕事に合った多様な設えを備えている

仕事内容に合わせて働き方を選択

コミュニケーションを通じて、 新しい価値を創造

若林 私は移転プロジェクトの段階から「100%ではなく、70%で良しとする。残りの3割は移転後に調整しましょう」と伝えていました。すでに新本社での稼働を開始していますが、例えば、移転後3カ月後も解消しない問題があれば対応を検討していきたいと思います。

野口 新本社ができたのはあくまできっかけに過ぎないので、このオフィスをどう活用するかが重要ですからね。移転直前の6~7月は社員に不安がないよう新本社機能の運用方法を丁寧に説明するなど、社員向け説明会を重ねましたが、実際に使用中で見つかる問題も出てくるでしょう。現在は、移転プロジェクトで発足した移転委員会を運用改善委員会に変更し、引き続き移転に関わった担当者が月に一度集まり、グループ各社の連携と社員の意見を収集する機会を設けています。当社グループ社員にも、保守的な側面がある方もいますが、反対意見を話される方は不安があるからですし、その不安を払拭するために何を改善すれば良いのか、引き続きさまざまな意見に真摯に向き合うことを大事にしています。

若林 私が所属するミライフ(株)の場合、入社して9時から17時半までという従来型の働き方をメインにしてきたメンバーが多いのですが、本社移転は、そこから一歩進んで自分の仕事に向き合ってパフォーマンスを上げることに

意識を向けるきっかけになればと思っています。働き方改革において基本的に変えられないことはないはずで、一方で変えない方が良いことを再確認することも必要です。グループ会社が一堂に会することで人脈を広げ、さらに人のつながりを感じるオフィスにしていけたらと思います。移転して終わりではなく、継続的にもっと良くするにはどうしたら良いのかを、社員一人ひとりが考えることが重要ですし、そのためのサポートを続けていきます。

野口 新オフィスでは、社員の皆さんにさまざまな働き方を体感いただき、決して変化は恐れるものではないと知っていただきたいですね。そして、新たに人のつながりを深め、事業会社間を超えたコミュニケーションの深化、新たなコラボレーションが生み出されることを期待しています。

逸見 働き方改革と生産性向上は、企業の人事戦略や人材の獲得に直結するものです。転職市場が活況な現在、社外からの採用だけでなく、今いる社員の皆さんに当社グループで働き続ける選択をしていただくことも重要です。当社グループは自分が成長できる、働く価値が高い環境だと認識いただき、そのために働き方改革の意義はとて大きいと考えています。コミュニケーションを活発化する仕掛けを、実際の新しい価値創出につなげるために、さらに私たちから社員への働きかけをしていかなければならないと改めて強く感じています。

野口 当社グループとしては、創業の地に戻ってきたわけですが、天王洲アイルはかつての流通倉庫の集積地区か

ら、寺田倉庫(株)が中心となってアートをテーマに再開発が進み、地域活性化の動きも活発です。新本社では、福祉施設に所属するアーティストのアートを壁紙に採用しているほか、アートを用いた展示企画も検討中です。当社グループは、今後も社外とのさまざまなコミュニケーションを深めながら地域に根差した活動で連携し、当社グループが戻ってきたことで、品川の街がさらに良くなったと言われたいですね。



シナネンHDグループの

サステナビリティ

サステナビリティや脱炭素に関する企業への対応要請は高まりを続けており、事業やビジネスモデルの変革は必要不可欠となっています。当社グループは、気候変動への対応を重要な経営課題と捉えており、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明するとともに、サステナビリティ推進委員会を設置し、気候変動におけるリスクと機会のシナリオ分析を実施して、その結果を踏まえて戦略を展開しています。

サステナビリティ基本方針

シナネンホールディングスグループは、「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」という企業理念に基づき、お客様、お取引先、株主・投資家、従業員、地域社会などあらゆるステークホルダーを尊重し、企業活動を通じて「持続可能な社会の実現」に貢献するとともに、当社グループの「持続的な成長」と「企業価値の向上」を目指してまいります。

- ① 脱炭素社会の達成に向けて、社会・環境問題の解決へ真摯に取り組みます。
- ② お客様・お取引先との相互の信頼と透明で公正な関係を築きます。
- ③ 個人の人權、多様な価値観を尊重するとともに、働きがいのある職場環境を実現します。
- ④ 安全安心な製品・サービスの提供により、社会生活基盤を支え、持続可能な社会の実現に貢献します。
- ⑤ 経営情報を適時・適切に開示し、経営の透明性を高めます。
- ⑥ 法令や社会規範を遵守し、公正、誠実な企業活動を実現します。

持続的な競争力の獲得に向けた非財務目標

シナネンホールディングスグループは、中長期で持続的に競争力を確保していくためには、非財務目標が重要な要素と考えており、第三次中期経営計画において二つの非財務目標を設定しています。

一つ目は、気候変動への対応としての「脱炭素社会に対応した事業構造への転換」です。総合エネルギーサービス企業グループとしての責任を果たし、脱炭素社会の実現に貢献し、カーボンニュートラルの実現を目指します。

二つ目は、「社員の市場価値向上」です。人的資本経営を加速し、社員と会社の成長を連動させ、企業価値向上につなげていきます。当社グループは、創業100周年に向けて責務を果たし、さらなる飛躍・躍進を目指します。

非財務目標 1			非財務目標 2		
 脱炭素社会に対応した事業構造への転換			 社員の市場価値向上		
GHG排出量 (Scope1+2)		炭素生産性 (Scope1~3)	2028年3月期		
2031年3月期	2051年3月期	2028年3月期	エンゲージメント指数	教育訓練時間	女性管理職比率
50% 削減 (2017年3月期比)	カーボンニュートラル	6% 向上 (2017年3月期比)	4.0 以上	25.0 時間	20.0%

非財務目標の特定プロセス

シナノンホールディングスグループとステークホルダーの皆様にとって重要と考えられる社会課題を網羅的にリストアップし、当社グループのミッションとバリューを踏まえた上で、課題の重要度と緊急度の両面から検証を行いました。その後、サステナビリティ推進委員会での協議、経営陣での議論、取締役会の決議を経て、非財務目標を特定しました。



SDGsの17目標・169ターゲットから、ステークホルダーと当社グループにとって重要な課題を、素案として事務局がリストアップ

素案
① 脱炭素社会に対応した事業構造への転換
② 地域・他社とのパートナーシップの強化
③ 社員一人が作り出す付加価値の増加
④ グループ経営体制の強化

重要度と緊急度を軸として四象限マトリクスを作成し、重要度が高いが緊急度は低い「効果性の領域」を、対応の難易度が高く当社が苦手な領域として、最優先で取り組む領域に設定

重要度		緊急度	
高	低	高	低
<p>効果性の領域 (重要度 高, 緊急度 低)</p> <p>ビジョン実現に向けた取り組みは時間軸が長く、戦略を持ち、挑戦と施策の連続が必要となるため、この領域が重要となる</p>	<p>必須の領域 (重要度 高, 緊急度 高)</p> <p>収益貢献度が高い事業において、売上・費用や事業継続に大きな影響を与える</p>	<p>浪費・過剰の領域 (重要度 低, 緊急度 低)</p> <p>放置することで緊急度が高まらないよう、頭の片隅に入れておいた方がよい</p>	<p>錯覚の領域 (重要度 低, 緊急度 高)</p> <p>この領域の業務を重要だと錯覚して忙殺されると、組織・個人の成長は実現されない</p>

方針・用語などが増えて複雑になることを避けるため、「**マテリアリティ**」という言葉は使わず、第三次中期経営計画の「**非財務目標**」に入れ込み、2028年3月期までの目標を設定（当社グループの「ミッション」「バリュー」を踏まえて、第三次中期経営計画までの関係を整理）

長期・中期・短期の目標、重要項目の整理

期間	目標	重要項目・方針・課題
長期 2023年3月期～2031年3月期	<ul style="list-style-type: none"> SDGs TCFD (気候変動のみ) 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ基本方針 マテリアリティ
中期 2023年3月期～2028年3月期	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画 財務目標 非財務目標 	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略 機能戦略
短期 2023年3月期～2024年3月期	<ul style="list-style-type: none"> 予算 	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画達成に向けた施策

Scope1~3 2028年3月期 | サプライチェーン全体での炭素生産性目標 >> 6%以上 (2017年3月期比)

炭素生産性とは？

GHG排出量1t当たりの生産性を測る指標のこと。

KPI (重要業績評価指標)としての採用理由

ステークホルダーからの環境負荷に関する情報開示の要請は、日々高まりを見せています。当社グループは、売上・利益などの財務的な拡大だけでなく、脱炭素社会の実現に向けた当社グループの姿勢を示すため、社会からの情報開示の要請に応じて、Scope3まで踏み込んだ目標設定が必要であると考えました。炭素生産性は上記の通り、GHG排出量1t当たりの生産性を測る指標ですが、脱炭素社会に対応した事業ポートフォリオへの変革に取り組むことで、炭素生産性が向上する相関性があります。そのため、事業拡大と環境負荷低減を両立する有効な指標であると考え、炭素生産性をKPIとして採用しました。



FOCUS

脱炭素社会の実現に向けた外部イニシアチブへの参画

当社グループは、気候変動に関するイニシアチブに積極的に参画しており、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同表明、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト (CDP) への回答などを行っています。また、2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、官・学・金で経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場創造のための実践を行う場である経済産業省のGX[※]リーグに参画しています。当社グループは、外部イニシアチブへの参画企業グループとして、脱炭素社会の実現に貢献していきます。



※ GX : Green Transformationの略称で、カーボンニュートラルと経済成長の両立を目指す取り組み

より少ないGHG排出量で、より多くの利益を創出

当社グループは、炭素生産性目標を2028年3月期に2017年3月期比で6%以上の向上と設定しています。この目標達成に向けて、以下の主な施策に取り組み、より少ないGHG排出量で、より多くの利益を創出し、環境課題解決に貢献する脱炭素社会に対応した事業構造への転換を目指します。

主な施策



全事業における
売上総利益率の改善



サプライチェーン全体での
GHG排出量の削減



バイオエタノール・
SAFなどの燃料の供給



高効率給湯器などの
販売



再生可能エネルギー事業の
拡大



再生可能エネルギー電源の
調達・供給割合の増加

気候変動におけるリスクと機会のシナリオ分析

シナリオ分析は、想定される財務インパクトの大ききから、シナネンホールディングスグループ売上高の80%以上(2022年3月期実績)を占める石油事業とガス事業を対象としています。分析の時間軸は、移行リスクと物理的リスクが大きく顕在化する2050年を分析時間軸と設定し、4°C・2°Cそれぞれのシナリオについて分析を行い、影響度が高い項目を特定し、戦略に反映しています。

影響度が高い項目

気候変動による「売上」の変化

- 需要減少に伴う販売量の減少
 - 炭素税・炭素価格の導入によるエネルギー価格の高騰、それによるエネルギー需要の減少
 - 水素・電気自動車などの普及に伴う需要の減少
 - 脱炭素素材普及に伴う、石油などの需要の減少
 - 気温上昇・水温上昇に伴う、ガス需要の減少

■ 再生可能エネルギー事業の販売拡大

■ 化石代替燃料の販売拡大

気候変動による「費用」の変化

- 炭素税・炭素価格の導入に伴う費用の増加
 - 炭素税・炭素価格の導入による費用の増加
 - 炭素排出量未達に伴う炭素クレジットコストの費用増加
- 運送費の増加
 - エネルギー価格(ガソリン代・軽油代など)の高騰に伴う運送費の増加
 - EV車両などの設備投資と運送コストへの価格転嫁による運送費の増加
- 設備投資の増加
 - 台風・洪水などの水害に伴う設備費の増加

区分	項目	リスク	機会	発生時期	影響度		
移行リスク	政策規制	炭素税・炭素価格の導入	炭素価格導入による化石燃料の需要の減少 炭素価格導入による燃料調達コストの増加	—	中～長期	大	
		脱炭素目標の設定	未達時のクレジット購入コストの増加	達成時のクレジット販売による収益の増加	中～長期	大	
	市場	エネルギーミックスの変化 エネルギー価格の増減	運送費のエネルギー調達コストの増加 エネルギー価格高騰による需要の減少	再生可能エネルギー事業の収益拡大 石油代替燃料の販売拡大	短～中期	大	
		脱炭素製品の市場シェア向上	電気自動車・水素自動車の普及によるガソリン需要の減少	LPガスなど低炭素燃料の推進	短～中期	中	
	技術	脱炭素・低炭素新技術の登場	バイオプラスチックなど、脱炭素素材の普及による石油などの売上の減少 環境対応の車両などの機器導入コストの増加	環境配慮車両の燃費向上、物流効率化に伴うコストの減少 スマートメーターの導入・配送効率化による運送費の削減	短～中期	中～大	
		新技術開発への投資リスク	再生可能エネルギーなどの投資対象における投資コストの増加および投資対象の陳腐化	再生可能エネルギーなどへの投資における収益拡大	中～長期	中	
	レピュテーション	消費者の脱炭素選好による需要の変化	石油・ガス事業へのダイベストメントが加速することによる資金調達コストの増加	—	中～長期	小	
		ステークホルダーからの懸念の増加	気候変動対応の要請増加による対応コストの増加	—	中～長期	小～中	
	物理的リスク	急性リスク	台風・豪雨による水害の発生	保有資産の毀損復旧費・対策費・保険料の増加 営業可能日利用制限による収益の減少 配送遅延・事故の増加に伴うコストの増加 サプライチェーン分断による事業継続への影響 浸水リスクの高い地域の物件の資産価値の減少	ライフライン分断に伴うLPガスの備蓄の増加	短～中期	中
			慢性リスク	海面水位の上昇	沿岸エリアなどに所在する工場・施設への浸水 物件の移転コスト	—	中～長期
		平均気温の上昇		平均気温・水温上昇に伴うガス需要の低下	—	中～長期	小

脱炭素社会の実現に貢献する新規事業

シナネンホールディングスグループは、第三次中期経営計画の下、既存事業における収益の拡大と新規事業での脱炭素社会への挑戦を両輪として、事業戦略を展開しています。新規事業については、さまざまな選択肢を幅広く検討し、再生可能エネルギー領域や環境循環ビジネス領域を中心に、社会価値や投資効率を鑑みて、投資対象を厳選しています。当社グループがこれまで培ってきた顧客基盤やリソースを活かし、地方自治体、大学、研究機関、脱炭素に関わる企業などと連携して、成長性が高い領域で新規事業を模索し、実現を推進していきます。また、事業創出の持続性を高める仕組みの整備を行い、脱炭素推進を加速するため、社員への脱炭素領域の教育を実施するほか、脱炭素をテーマに企業や団体が集い協業する脱炭素化サポートコミュニティ「seesaw」の運営も行っています。

各地域を巻き込む「共創」を通じた
脱炭素化の総合ソリューションを提供

これまで
培ってきた
顧客基盤・リソース

社会課題の
解決に資する
商品・サービス

成長性が高い領域



再生可能エネルギー

再生可能エネルギー由来電力の発電所のEPC契約※1、運用・保守点検、燃料供給など

当社グループの活かせる強み

- 投資可能な資金力
- 電力のEPC・O&M※2・小売まで一貫通貫で手掛けられる体制



資源循環ビジネス

再資源化が可能なバイオマス資源などの加工・処理を行い、燃料・原料・肥料・飼料とすることで循環型経済への貢献を行う技術の採用、実証実験・プロジェクトへの参画

当社グループの活かせる強み

- 建築廃材をチップ化するノウハウ
- 自社のチャネル
- 保持するバイオマス資源の情報



環境負荷が低い新燃料製造・供給

化石燃料と比較して環境負荷が低いバイオ燃料（バイオエタノール、SAF※3など）の製造・供給

当社グループの活かせる強み

- 炭化物を燃料とする圧縮技術
- 多年草「CAPIM」を原料に炭を作るバイオマス事業の蓄積したノウハウ



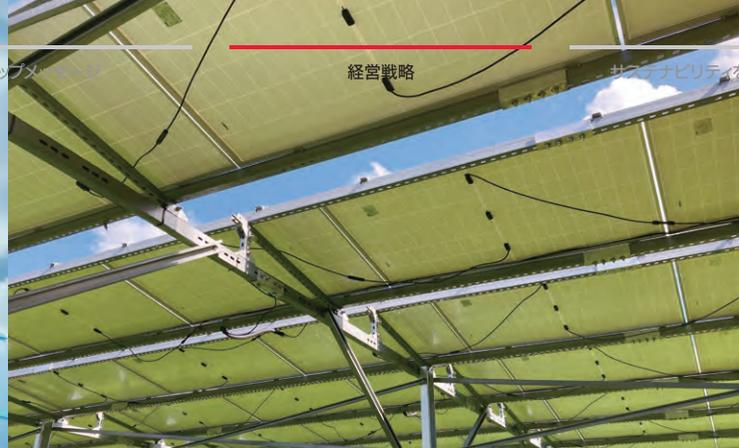
住宅・建物の脱炭素化

既存の住宅・建物の脱炭素化につながる商品・サービスの提供、プロジェクトへの参画

当社グループの活かせる強み

- 販売先：60万世帯を超える既存顧客
- 幅広いソリューション

※1 Engineering, Procurement and Constructionの略称で、設計、調達、建設・試運転を一括で請け負う契約 ※2 Operation & Maintenanceの略称で、太陽光発電設備の設置後のその運用と保守 ※3 Sustainable Aviation Fuelの略称で、持続可能な航空燃料

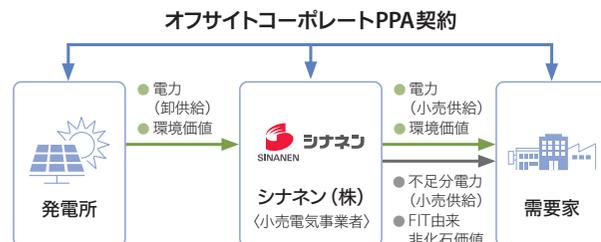


新規事業

1

オフサイトコーポレートPPAによる
再生可能エネルギー電力供給

シナネン(株)は、2023年より、オフサイトコーポレートPPAの仕組みを活用し、新設した太陽光発電所から調達する再生可能エネルギー由来電力の供給を開始しました。オフサイトコーポレートPPAは、電力の需要家が発電事業者から再生可能エネルギー電力と環境価値を長期購入する契約です。非化石証書の付与のみによる脱炭素化の取り組みと異なり、企業の選択した調達方法が再生可能エネルギーへの投資を促進し、化石燃料の代替につながっているものを表す「追加性」を伴うことが特徴で、国内企業における脱炭素化の手法として注目が高まっています。2024年4月時点での契約によるGHG排出量の削減効果(非化石証書含む)は、年間約5,189tの見込みです。



新規事業

2

農業と発電を両立させる
ソーラーシェアリング

ソーラーシェアリングは、農地に太陽光発電設備を設置し、農作物を栽培しながら発電を行う取り組みです。日本国内においても太陽光発電設備の設置が進んできましたが、新設にあたっての適地は減少傾向にあり、農地の有効活用が期待されています。環境ソリューション事業に取り組むシナネンファシリティーズ(株)は、農業と発電を両立させる再生可能エネルギー由来の発電システムの普及に向け、茨城県鹿嶋市にあるソーラーシェアリング(営農型太陽光発電)の自社運営を開始しました。当設備の発電能力は49.5kWで、発電した電力は、FIT(固定価格買取制度)を利用して売電します。



シナネンファシリティーズ(株)が第1号案件として運営を開始した茨城県鹿嶋市のソーラーシェアリング

新規事業

3

EVワイヤレス充電装置の
日本展開

当社は、EVのワイヤレス充電システムを開発・製造する米・WiTricity Corporationとオフィシャルパートナー契約を締結しました。WiTricityのシステムは、EVを送電パッドの上に停車させ、「イグニッション・オフ」するだけで、自動で給電が開始されます。将来的には充電装置を道路内に埋め込むことによる走行中充電も期待されています。当社グループが持つリソースを活用して、既存EV車両へのレシーバーの設置、充電場所の設置・普及を目指し、システムの実装に必要な許認可の取得に向けた関係省庁との交渉などに取り組めます。また、実用化と普及に向けて、シナネン(株)とWiTricityを含む5社で「EVワイヤレス給電協議会」の設立を発起しました。



非財務目標

2

社員の市場価値向上

シナノンホールディングスグループが掲げるビジョンの達成には、経営基盤である人財の育成と風土改革およびイノベーションの源泉となるダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要です。第三次中期経営計画において、「企業価値は社員の市場価値の総和である」という考えの下、「社員の市場価値向上」を非財務目標の一つとし、特に重要と考える三つの目標を設定しています。一つ目は最重要KPIとしている「エンゲージメント」です。社員と会社が対等で、成長に貢献し合う関係と定義しています。二つ目は「教育投資」で、成長する社員をサポートすべく、会社の仕組みとして教育機会を拡充します。三つ目は「ダイバーシティ&インクルージョン」です。多様性を推進し、新たな価値を創出するため、積極的に女性社員を登用しています。

施策

風土改革・働き方改革のさらなる推進

人財育成の推進・人財適正配置の実現

重要KPI

特に重視する項目の目標		2023年3月期	2024年3月期	2028年3月期(目標)
エンゲージメント指数	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社の存在意義や事業の社会貢献性、ミッション、ビジョンなどを魅力的に発信 ● 学ぶ意欲のある社員に教育機会を与え、キャリア形成を仕組み化し、多様な社員が活躍できる環境を整備 	3.3	3.46	4.0以上
教育訓練時間 (社員一人当たり年間・〇JT除く)	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の市場価値向上に向けて、会社は成長する個人を仕組みでサポート ● 成長しようとする個人を支援すべく、教育機会を拡充 	16.4時間	16.5時間	25.0時間
女性管理職比率	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティを推進し、新たな価値を創出 ● 女性社員を積極登用し、多様な視点を経営に反映 	5.1%	5.0%	20.0%

(注) 組織風土調査における「満足度」指数、5点満点
対象：建物維持管理事業を行う4社を除くグループ全社

人的資本における課題認識とバリューの実践

国内エネルギー産業は、経験則が重視され、上意下達での仕事が主流で、変化に対する感度が低い傾向にありました。しかし、国内エネルギー市場の規模縮小と競争激化に伴い業界再編が進む中、新たなビジネスモデルを構築していくには、そのような風土の改革が必要です。当社グループは、企業行動憲章に、社会的責任を実践する「信義」、新たな価値を創造する「進取」、こころ豊かに行動する「楽業」の3つの礎を掲げています。このバリューに立ち返り実践することで、社員の市場価値の向上を実現し、企業価値向上につなげていきます。

課題

- 経営と現場をつなぐリーダーシップの強化
- 自社理解の深化と社内外との関係性の強化
- 変化・改善への自主的な活動の促進
- 人財が成長できる環境の整備・創出

風土改革・働き方改革のさらなる推進

急速な経営環境の変化に対応し生き残るべく、選ばれ続ける人と組織になることを目的に、組織ビジョン「Spiral Up Company ～選ばれ続ける人と組織へ～」を掲げ、風土改革と働き方改革を両輪で推進しています。風土改革は、グループ全体での取り組みに加えて、事業会社ごとに任命された変革リーダーを中心に取り組んでいます。2024年3月期は、個の成長に資する働き方改革施策の展開など、人財が成長できる環境の整備・創出に注力しました。

風土改革・働き方改革の両輪推進と本質



※1 知識能力、行動特性、倫理観、変化への対応能力など ※2 どこでも必要とされる人財になること(マーケットバリューを高めること)

風土改革・働き方改革の主な取り組み

	2017	2018 - 2019	2020	2021	2022	2023	2024	
風土改革			風土改革プロジェクトが始動 <ul style="list-style-type: none"> 有志からの社長提案をきっかけに始動 専任担当の設置、グループ会社からプロジェクトメンバーを公募 組織風土や働き方について語り合う職場座談会を全国で100回以上開催 	グループ改革推進室を新設 <ul style="list-style-type: none"> 風土改革と働き方改革を両輪で推進するための組織を新設 社員の声を聴き、現状を把握 職場座談会、トップが現場の声を聴く「Face to Face セッション」を開催 社員からの疑問・提案に経営層が直接回答する意見箱「The VOICE」を設置 経営層や管理職が風土改革に自責で向き合い議論するマネジメント研修を実施 経営層と現場の代表者によるグループ組織ビジョン策定ワークショップを開催 	シナネンHDグループ組織ビジョン「Spiral Up Company」が完成 <ul style="list-style-type: none"> 「ビジョン共有セッション」を開催 事業会社ごとに「変革リーダー」を選任し、事業会社ごとの取り組みを開始 「Face to Face セッション」、組織風土調査、マネジメント研修を定期開催 風土改革へのはじめの一歩を考える「Spiral Up DAY」を初開催 	「Spiral Up Company」実現に向けた各種アクションプランを実行 <ul style="list-style-type: none"> 「ビジョン共有セッション」を「Spiral Up セッション」と改め開催 マネジメント研修や組織風土調査の継続実施 各職場での変革事例を表彰する「Spiral Up アワード」、心理的安全性セミナー、D&Iセミナーを実施 感謝・称賛文化醸成を目的にサンクスカードツール「Team Suite」を導入 事業会社ごとのアクションプランは随時実行し、進捗をモニタリング 	経営と現場をつなぐリーダーシップの強化 人財が成長できる環境の整備・創出 <ul style="list-style-type: none"> 経営と現場をつなぐリーダーシップ強化のために階層別研修を拡充 人財が成長できる環境の整備・創出のために人事部との連携を強化 より多くの職場での浸透・実践に向けた個社改革のための変革リーダー支援を強化 	ここで成長したい・頑張りたいと思う組織・職場として、「やりがい・働きがい」を創出 <ul style="list-style-type: none"> マネジメント対象の各種研修を実施 テーマ 各職場単位で「共感できる方針」をタテ階層で議論し明確に描くことで、解釈含め共通認識化を図り、各職場への浸透と実践につなげる 全国の各社推進者約100名を対象に集い、グループ横断でのコミュニケーション機会を創出 テーマ 日常/自職場をより良くすることを目的に、「企業内かつ職場外の空間」として、情報や経験を持ち寄り、持ち帰り、カタチにしていける機会創出
働き方改革	シナネンホールディングス働き方改革宣言 <ul style="list-style-type: none"> 当社を中心に推進 労働時間管理を徹底 有給休暇取得率を向上 業務の棚卸により業務量を適正化 	グループ横断働き方改革プロジェクトが発足 <ul style="list-style-type: none"> 各グループ会社よりプロジェクトメンバーを選定し、取り組みを開始 社員に対するアンケートを実施 ペーパーレス化を推進 グループ間コミュニケーションの活性化施策を実行 						

風土改革の取り組み

Face to Faceセッション

シナネンホールディングス社長とグループ社員の直接のコミュニケーション機会を創出し、社員の生の声を直接聴くことを目的に、全国各地のグループ拠点を社長が訪問する「Face to Faceセッション」を開催しています。このセッションでは、社長から社員に風土改革への想いを直接伝えています。また、社員が風土改革や働き方改革で感じた変化、日頃から感じている職場への疑問・不安のほか、会社を良くするアイデアなどを自由に発言し、意見交換を行っています。



階層別研修

当人事総務部とグループ改革推進室は、社長から店長までの階層別研修を共催しています。2024年3月期は、社長と役員を対象に、「風土改革の本質の理解と推進」「自身が経営者として目指す姿および課題の設定」を目的とした研修を行いました。この研修では、自社や自身の取り組みの成果と改善点を共有し、また、360度アンケートの結果の自己分析と整理、研修メンバーとの相互アドバイスを通じて、目指す経営者像とアクションプランの設定を行いました。



生産性の向上

さらなる生産性の向上に向けて、DXをはじめとしたさまざまな取り組みを推進しています。事業面では、ガス設備の保安業務の効率化を目的に、新たなデジタル保安端末（P64参照）を導入し、作業の効率化を実現しています。また、新本社移転に伴い、仕事の内容に合わせて働く時間と場所を自由に選択できる新しい働き方「ABW（Activity Based Working）」（P31参照）を一部導入し、個人やチームの仕事のパフォーマンスの最大化を図るとともに、グループ内でのコミュニケーションシナジーを創出しています。

VOICE



**魅力ある組織づくりに取り組み、
グループの一体感を醸成します。**

シナネンホールディングス(株) グループ改革推進室 根岸 佐千子

私が風土改革を推進する変革リーダーになったのは、変革リーダー制度が始まって3期目でした。不安もありましたが、「まだ、私たちが創造できていない未来を、一緒に描いていけないのでは?」とワクワクもしました。外部講師の研修などによる支援もあり、変革リーダー間の心理的安全性が高まり、より踏み込んだ話ができるようになりました。2024年3月期の当社での風土改革は、2つのテーマを設定しました。一つは「必要な情報共有の徹底」です。その一環として、事業会社を知るために、社員が会社の研究や業務体験をする取り組みを実施しました。その経験を社内で発表してもらい、得られた気づきを社内で広く共有できたと思います。二つ目は「つながり・コミュニケーションの創出」です。社員を紹介する社内向け生配信「お昼の放送」を継続して実施しました。その他にも、変革リーダーの活動を社内に毎月発信することで、さまざまな方から反応をいただくようになりました。2024年4月からはグループの風土改革をサポートするグループ改革推進室に異動となりました。グループの一体感の醸成にはまだ課題はありますが、「日常と職場をより良くしていくこと」を、一人ひとりが意識して行動できるよう、風土改革を推進していきたいです。

健康経営の推進

シナネンホールディングスグループは、社員の健康を重要な経営課題と考え、健康経営の推進を通じた活力あふれる企業風土の醸成を目指してい



ます。その一環として、受動喫煙防止対策、健康管理の支援、健康診断・がん検査、メンタルヘルス・ストレスチェックなど、労働環境を整備しています。また、ワークライフバランスを推進し、労働時間の削減、有給休暇取得の促進、育児・介護支援など、さまざまな施策を実施しています。これらの取り組みが評価され、当社は経済産業省と日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。2024年4月からは、個の成長に資する働き方改革施策として、ベビーシッター割引券配布制度やウェルネス休暇制度、短時間勤務制度の拡充などの施策を開始しています。

新たな取り組み

ウェルネス休暇制度

社員が安心して働き続けられる環境の整備を目的に、社員とその家族の健康維持・向上のための特別休暇を、1カ月あたり1日取得できる制度です。この制度により、体調不良や通院による休暇取得、人間ドックの受診などがしやすくなります。

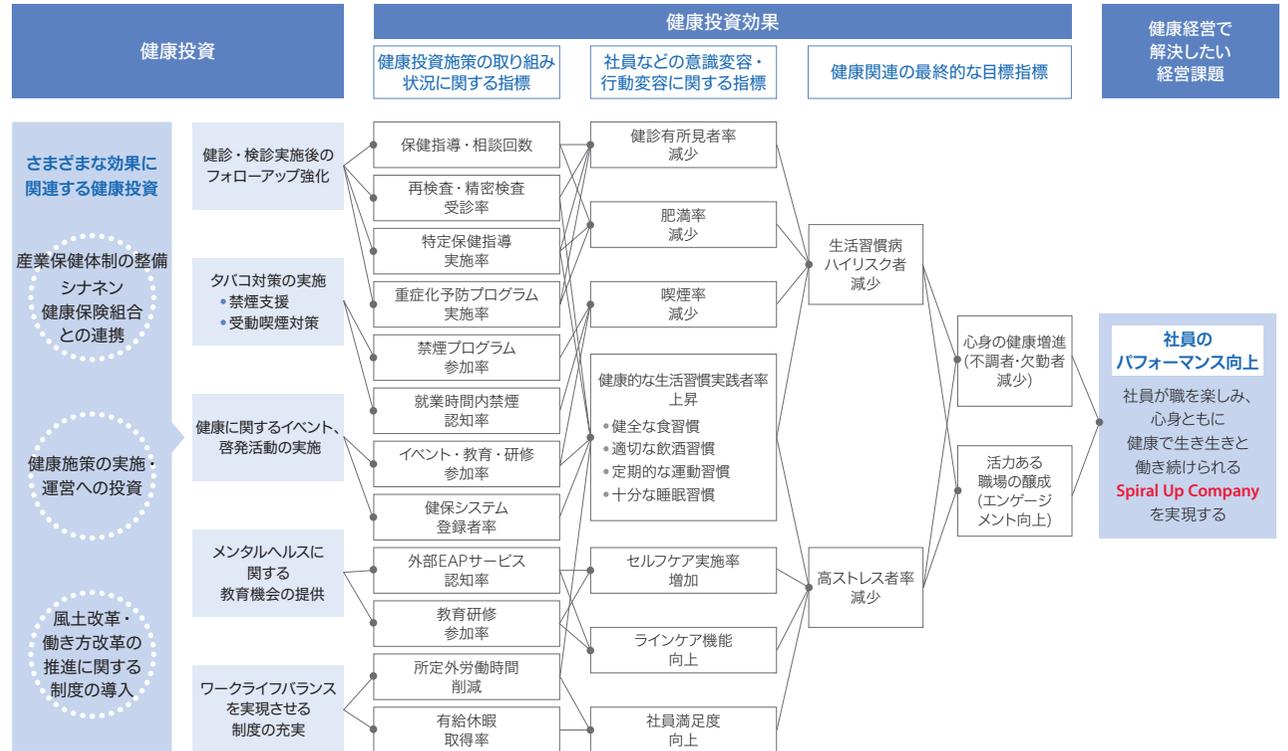
治療・治癒後の事情による短時間勤務制度

病気を抱える社員が、キャリアの中断や退職をせずに安心して働き続けられる環境を整えるため、働き方の選択肢を増やしています。期間は最長6カ月としていますが、必要に応じて産業医の面談を基に延長することができます。

健康に関する研修・セミナー

社員が心身ともに健康で働くために必要な基礎知識の習得を目的として、eラーニングによる「心と体の健康管理」研修や、女性特有の健康課題について職場全体での理解・支援を推進するセミナー動画の配信を行いました。

健康経営戦略マップ

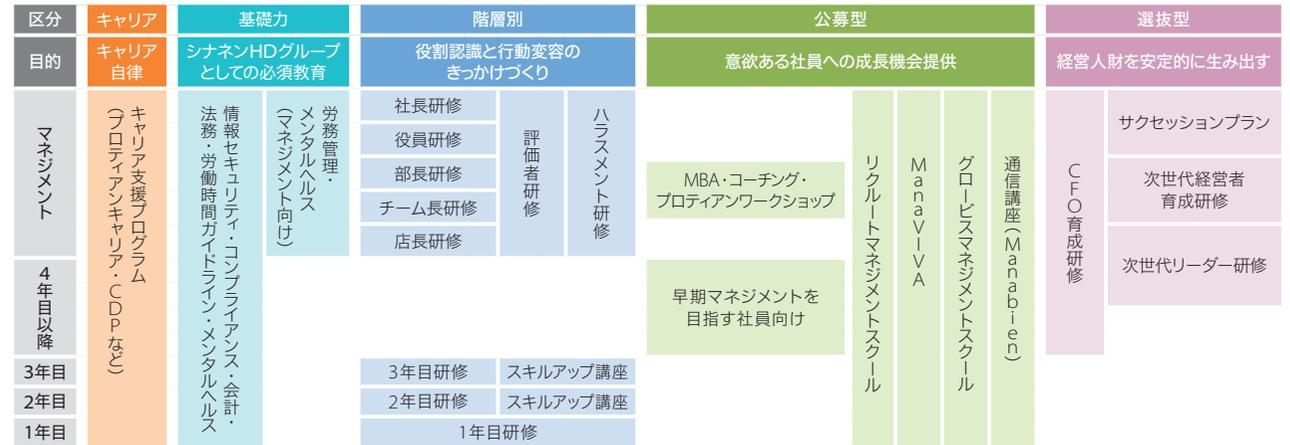


人財育成の推進・人財適正配置の実現

社員一人ひとりの成長実現に向けた人財育成ポリシー

- ① 従来の階層別教育中心から、より意欲ある社員に学ぶ機会を提供する公募型教育重視に徐々にシフトしていく
 - ② シナネンHDグループの必須教育として、基礎力を整備する
 - ③ キャリア支援制度（若手向けのCDP※、社内公募制度など）を構築する
 - ④ 経営人財を安定的に生み出すために、人財パイプラインによる育成を強化する
- ※ CDP: Career Development Program

育成体系



人財育成・キャリア支援

社員のキャリア自律支援と適正配置により、経営基盤強化を加速させ、利益の最大化をもたらす組織を目指します。キャリア支援施策としては、当社グループの風土改革と共通の考え方を持つプロティアン・キャリアの考え方を導入し、当社グループ社員に必須の知識やスキルを「基礎力」と定義して、一定期間内での習得を必須とします。入社1～3年目の若手社員はチームで育成し、成長を支援する環境を整え、キャリア自律を促します。

後継者の育成

後継者育成を経営の重要な課題の一つと位置付け、ポテンシャルの高い人財の早期発掘と育成、候補人財の量と質の確保、育成課題の明確化を目的に、人財パイプラインを構築しています。その中で経営者育成研修などを実施し、PDCAサイクルを回して後継者育成に取り組んでいます。当社社長の中込は、サクセッションプランを経て、社長に選任されました。

経営者育成研修

育成対象	研修名	選抜方法	役職	想定年齢	育成期間
次期 経営者	サクセッションプラン	HD経営層・事業会社社長の推薦を受けてHD社長が決定	役員・部長・支店長	40代以上	直近～3年以内
次世代 経営者	次世代経営者育成研修		マネジメント職以上	30代以上	直近～3年以内
	次世代リーダー研修		不問	30代推奨	5～10年以内

社内ベンチャー制度の新設

社員の自立的成長の支援とイノベーションを促進させる能力の向上を目的として、社内ベンチャー制度を開始しました。事業テーマが、シナネンホールディングスの成長戦略部が掲げる「成長性が高い領域」に合致することを前提に、当社役員、各社社長、成長戦略部長が審査員となって審査を行い、制度適用の可否を決定します。事業化後は、当社経営会議にて定期報告し、最長3年経過時に継続に関する判断を行います。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

当社グループは、女性社員向け研修や交流会を実施するなど、女性管理職の登用拡大のための環境づくりに努めています。また、外部から講師を招いてダイバーシティ&インクルージョンに関するセミナーを実施するなど、女性活躍やジェンダー平等を推進しています。

障がい者雇用

当社は、新たな障がい者雇用モデルの確立を目指し、業種・業態を超えて大手企業20数社が集まる一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）」に加盟しています。障がいを個性と捉え、当社で活躍していただける人財を積極的に採用していきます。

キャリア採用（中途採用）

当社グループは、専門性と多様性の向上および新たな価値創造に向け、スペシャリストのキャリア採用を積極的に進めています。入社後は研修でサポートをします。

LGBTQへの理解促進

当社グループは、コンプライアンス規程において多様性の尊重を明記しており、社内報や社内オンラインセミナーを通じてLGBTQの啓発に取り組んでいます。

VOICE



障がいがあるからこそその気づきを発信し、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に貢献します。

シナネンホールディングス(株) 人事総務部 人事戦略チーム 山崎 悠子

私には、後天性の重度視覚障がいがあります。そのため、画面情報を音声で読み上げることで視覚障がい者でもPCを扱えるようになる特殊なソフトを導入していただき、現在は、主にダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進、働き方改革関連施策の企画・運用などの業務を担当し、障がいがある社員が入社する際の受け入れ支援も行っています。

当社グループの障がい者雇用は、仕組みを整備しながら進めている最中です。当社は、2022年3月に「ACE（一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム）」に加盟しています。他方、D&Iを推進する上では、まだ社内において障がい者に関する知識が不足していると感じています。この課題解決に向け、グループ内の有志の障がい者と健常者が集う、社内コミュニティを立ち上げました。活動は始まったばかりですが、すでにさまざまなアイデアが出ており、今後はイベントや勉強会を企画し、障がいのみならず、D&Iの理解に資する場を目指すことを目指しています。障がいの適切な知識を身に付け、互いの違いを、個性としてポジティブに捉える考え方が浸透することで、息の長いD&Iの実現が可能になると考えています。当社グループは、ルールを守って良い前提を踏襲することに長けた、真面目で誠実な社員が多い印象です。その反面、新しいことに尻込みしがちな側面がありますが、会社を挙げて風土改革に取り組む中で、意識も変えていけると感じています。

制度面では、フレックス勤務や在宅勤務をはじめとするさまざまな制度が整備されています。「悪天候時は外出そのものが難しい」という問題を抱える視覚障がい者として、子育てをする親として、働きやすさを感じています。どんな社員も受け入れる土壌のある会社であることは、どんなお客様にも喜んでいただけるサービスを提供することにつながると 생각합니다。障がいがあるからこそ気づけたことを積極的に発信し、当社グループの発展とD&Iの実現に貢献していきたいです。

資本戦略



執行役員
寺田 達彦

事業ポートフォリオの強靱化を通じて成長戦略を後押しし、投資と還元の両立を図りながら、グループの持続的成長を実現していきます。

新経営体制のスタートと第三次中期経営計画

2024年6月、シナネンホールディングスは中込社長の下、新経営体制をスタートしました。私自身も2024年4月から執行役員として財務・経理・SR・IR・広報を担当し、経営陣の一員として2028年3月期の創業100周年に向けて、第三次中期経営計画(2024年3月期～2028年3月期)を推進しています。

今後は持続的な成長に向けて、当社グループのミッション「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」を基本に、ROE8%以上、経常利益100億円を目指します。具体的には、主力のエネルギー事業を地域に根差した総合サービスを提供する成長事業へと転換すべく、国内事業基盤の再整備とリテールサービス戦略の強化を軸に、さらなる事業構造改革を推進していきます。

資本戦略

基本方針

- ☑ 健全な財務基盤を維持・活用し、成長投資機会に柔軟かつ機動的に対応
- ☑ 企業価値向上に向けた成長投資の推進と魅力的な株主還元の両立

効率性

- ☑ 株主資本コスト(4～5%)を上回るROE8%以上を安定的に創出
- ☑ 適切な財務構成と、ROAの持続的な改善(利益率×回転率改善)を通じ、ROE8%を達成し、PBRの1.0倍超維持を図る



	ROAの持続的改善		適切な財務構成	
	売上高 当期純利益率	総資産 回転率	財務 レバレッジ ^{※1}	ROE ^{※2}
22/3～ 24/3の 平均	0.20%	3.11回	1.96倍	1.20%
28/3 目標	1.50～ 1.60%	2.50～ 2.60回	2.00～ 2.50倍	8%以上

※1 総資産/自己資本 ※2 当期純利益/自己資本

一方で、当社グループは2023年3月期には韓国の大型陸上風力発電事業に関連する減損損失の影響があり、また、2024年3月期には卸電力市場価格の影響により調達電力の「逆ザヤ」での売却を余儀なくされたことで、2期連続での業績不振となりました。当社グループは「稼ぐ力」の向上を喫緊の課題と位置付け、すでに電力事業においては市場連動型プランへ移行するなど取引体制を見直し、収益確保に向けて体制を整備しました。これにより、2025年3月期での黒字回復に向けて順調に歩みを進めている所です。

企業価値を高める資本戦略

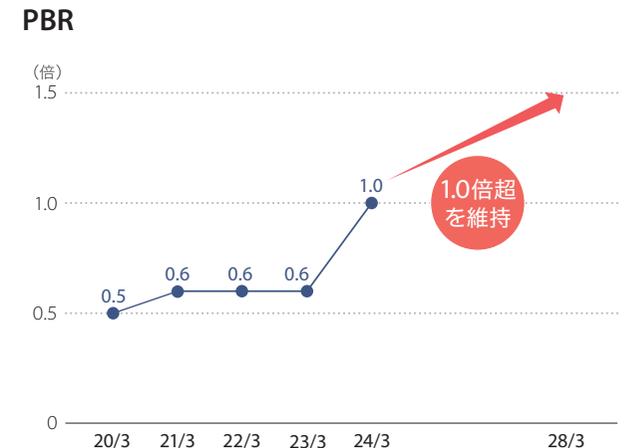
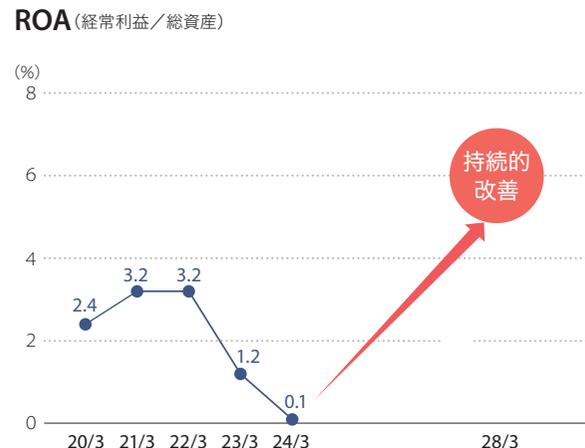
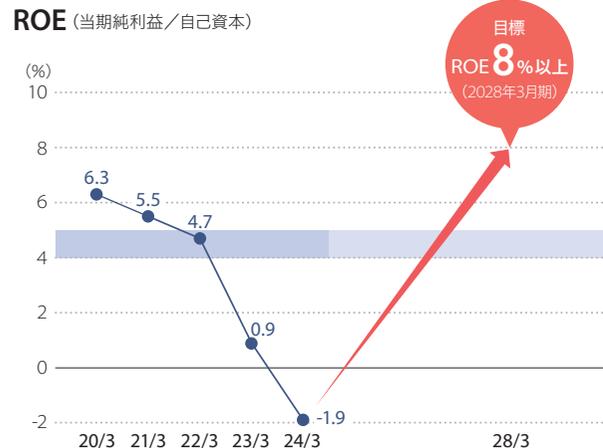
第三次中期経営計画を推進するにあたって、資本戦略の

基本方針については、健全な財務基盤を維持・活用し、成長投資機会に柔軟かつ機動的に対応しながら、企業価値向上に向けた成長投資の推進と魅力的な株主還元の両立を継続することに変更はありません。

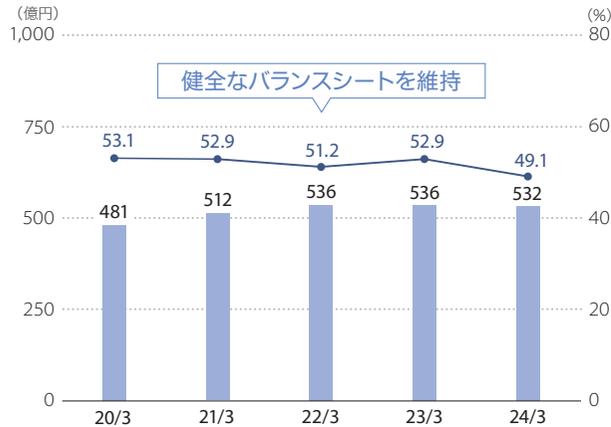
当社グループは、ROEを企業価値向上に向けた経営の重要指標と位置付け、収益(含むキャッシュ・フロー)の持続的成長、資産効率の向上、財務健全性の維持に継続的に取り組むことで、株式市場が求める株主資本コストを上回るROEの安定的な創出と、さらには市場からの信頼感・安心感・期待感の醸成や適正な株価形成につながると考えています。その実現に向け、資本戦略において「収益の持続的成長」「資産の効率性」「財務の健全性」を三位一体と捉えて、サポートおよび管理することが重要であると認

識しています。特に、当社グループは手元流動性が厚く、自己資本比率は長らく50%を超えており、引き続き健全なバランスシートの維持に努めていきます。また、コーポレート・ガバナンスに対する社会的要請を踏まえて、政策保有株式の削減に向けて定期的なレビューを行っていきます。

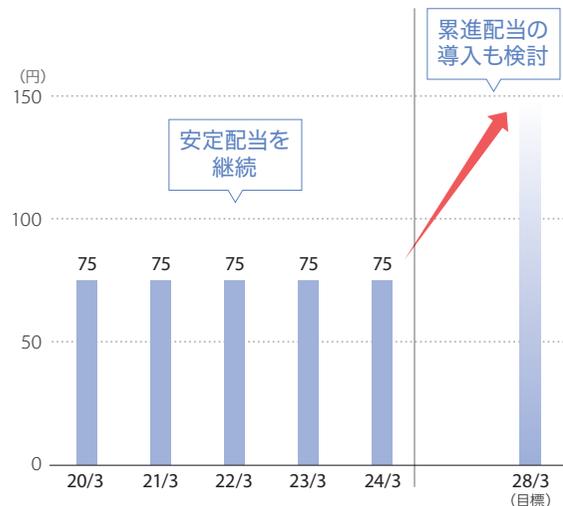
株主還元に関しましては、当社は株主への利益還元を経営の最重要政策と位置付けており、「収益の持続的成長」「資産の効率性」「財務の健全性」を踏まえた上で積極的な株主還元の実現を目指しています。具体的には、連結配当性向30%以上を目安に、1株当たり75円を下限とした安定的な配当を基本とする株主還元を実施しています。2024年3月期の配当実績としては、1株当たり75円とさせていただきます。今後は早急に業績回復に努め、



健全性 ■ 自己資本 (左軸) ● 自己資本比率 (右軸)



株主還元 ■ 配当



中期的には配当性向40%への引き上げを目指すとともに、累進配当の導入も検討していきます。

事業ポートフォリオの強靱化に向けて

前述の通り、当社グループは「稼ぐ力」を向上すべく、国内事業基盤の再整備とリテールサービス戦略の強化に取り組みますが、その一環として、事業ポートフォリオの強靱化、すなわち資産の入れ替えや成長投資を推進します。資産効率の維持向上に向けては、先述の「収益の持続的成長」と「資産の効率性」が示すROAの持続的改善が極めて重要です。特に投資については、自身が委員長を務める事前審査委員会においてリスクとリターンの精査を通して案件を厳選し、規律を持って厳しく投資判断するとともに、PMIなど投資後のプロセスも含めてしっかりとモニタリングする体制を強化していく方針です。一昨年の減損損失なども踏まえ、投資規律を丁寧に説明することは、ステークホルダーの皆様にとって安心感の醸成にもつながると考えます。

また、第三次中期経営計画で掲げる脱炭素社会の実現に貢献する新規事業の創出については、国としてのカーボンニュートラルの実現に貢献すべく、当社グループの社会的責任として取り組みを進める一方で、それが「稼ぐ力」となる事業投資として捉えるのか見極めが重要であると認識しています。さらに2028年3月期までに500億円規模の成長投資を計画する方針は変わりませんが、当面は国

内事業基盤の再整備とリテールサービス戦略の強化を軸とし、かつ厳選した投資を行っていきます。また、**不断のモニタリングを通じて非効率資産の削減を進めていきます。**

ステークホルダーとのエンゲージメント

私が担当する財務IR部局がカバーする業務範囲は、財務、経理、投融資審査、税務、IR、SR、そして広報と多岐に渡り、引き続き、さまざまなステークホルダー（顧客、株主・投資家、メディア、金融機関、格付会社、地域社会など）と直接お目にかかりながらニーズに応えるべく、エンゲージメントを高めていきます。現状において、当社は株式市場からエネルギー株/バリュー株として評価されていますが、**リテールサービス戦略を含む成長戦略と資本戦略を丁寧に説明することで、成長企業としての評価を目指していきたいと考えています。**特に、国内では政策保有株式の削減による株式持ち合いの解消が進む一方で、新NISA導入後、個人の投資への関心が高まり、株式市場のすそ野は拡大しています。当社グループにおいては、前述した株主還元策の見直しを含めて株主の皆様へ還元する体制を強化し、当社グループのファン増加に努めていきます。

会社の体制も新しくなり、改めて第三次中期経営計画の頂を目指すこととなりますが、攻守両面での業務を推進し、当社グループのミッションの実現と企業価値向上に邁進していきます。

社外取締役メッセージ



社外取締役
(常勤監査等委員)

宗像 雄一郎

「攻めのガバナンス」を意識し、当社グループの持続的成長に貢献します。

2023年6月に社外取締役に就任して1年が経過しました。現在、シナネンホールディングスの取締役会は、社内取締役が4名、社外取締役が7名の計11名で構成されています。各取締役が高度な専門性と豊富な知見を有しており、常にオープンで活発な議論が行われるとともに、執行サイドは取締役会の議論や意見を尊重し、経営に活かす努力をしていると評価しています。しかしながら、取締役会の実効性の向上には、継続的な努力が欠かせません。また、今後より一層、取締役会では経営の重要課題を議論する必要があります。モニタリングボードとしてさらに進化するために、取締役会が本来果たすべき役割や監督のあり方、関与すべき事項などを整理するとともに、執行サイドとの緊密なコミュニケーションと情報共有、その前提となる相互信頼関係と取締役会の最適なあり方を真摯に追求するボードカルチャーが不可欠です。

取締役会の重要な機能の一つが、経営陣の選任と報酬決定に関する監督です。監査等委員会設置会社である当社では、指名・報酬の決定権限を取締役に残しつつ、後継者育成計画も含めて経営陣の選任や報酬については、社外取締役が多数を占める指名・報酬委員会で議論して取締役会に答申する体制をとっています。特にCEOに関しては、指名・報酬委員会が後継者育成計画を策定し、運用に主体的に関与して後継者候補の選別と育成に十分な時

間と資源をかけて計画的に行ってまいりました。中込社長の就任は、まさにそうした取り組みから生まれたものです。

当社グループのミッションは「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで 地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」というものです。ミッションを実現していくには、自社の強みを再確認し、事業環境の変化にいかに対応し、変革していけるかが求められます。まずは、中込社長の新体制の下でグループ一丸となって考えなければならぬ課題です。

監査等委員会としては、執行サイドとの信頼関係を前提に、戦略の執行状況、組織の体制・運営状況、人財戦略など、重要な経営事項について事後的モニタリングだけでなく、「攻めのガバナンス」を意識した健全なリスクテイクのための事前警告、監査活動などで認識した経営課題やリスクについてもこれまで以上に積極的に意見具申し、より高度で良質なコーポレート・ガバナンスの確立に努めていきたいと考えています。

私は、公認会計士としてクライアント業務に加えて組織経営に携わってきました。培った経験を踏まえて、会計、監査、内部統制という専門分野に留まらず、経営的な視点を持って当社グループの持続的な成長に貢献していきます。

新任取締役メッセージ



取締役CCO

中村 哲也

「現場力」を最大限に発揮し、「稼ぐ力」と経営効率の向上に取り組めます。

2024年6月に取締役CCO（経営企画部・IT戦略部・業務管理部担当）に就任しました。私は、2020年よりシナネンホールディングスの監査部長として内部監査に携わり、国際的な指針に基づいて、リスクマネジメント・コントロール・ガバナンスの各プロセスの有効性の評価を通じて、組織体の価値向上に努めました。コンプライアンスについては、体制が強化されたことを実感する一方で、残念ながら直近2年間は、海外における新規事業や電力事業におけるリスク管理が十分に機能せず、厳しい業績となりました。今般、取締役および事業戦略の執行役として新経営体制の一員となりましたことに、大いに使命感を持ち、「稼ぐ力」の向上、そして収益基盤の再構築を図っていききたいと考えています。

私の役割は、グループの企業価値向上に向けて、取締役社長の経営戦略を補佐し、戦略の具体化、ガバナンスと内部統制の高度化、業務の効率化を図り、グループの機能を最大限に活かすことにあります。当社グループのリスク管理全般に関わり、具体的には、保安、品質、市場リスク、情報セキュリティなどの管理、投資基準の厳格化、コンプライアンスの徹底を担います。また、ITシステムの活用による生産性の向上と業務の効率化も進めます。

経営企画担当取締役として取り組むべき課題は、大きく二つあります。一つは「経営効率」を高めることです。事

業会社間の連携の促進、さらには事業再編や管理部門の統合について忌憚なく議論を重ね、社員が最大限に力を発揮できるようにグループ経営の効率化に力を注ぎたいと考えています。

二つ目は、「実行力」を上げることです。前中期経営計画から推進する風土改革の成果で社内の議論は活発化し、社内風土は着実に変化しました。しかしながら、「稼ぐ力」を発揮するためには、さらなる改革が必要です。これまでに認識した課題の解決に向けて「実行」する、すなわち役職の上下や組織などの垣根を取り払い、若い社員を中心に「自ら考え、行動」できるシナネンホールディングスグループに変えていきたいと考えています。

当社グループの優位性の一つは「信義」であり、重要なポイントは「現場力」です。当社グループのミッションである「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」を実現するために、誠実さと信頼を大切にしながら、事業会社の現場が地域のお客様により良いサービスを提供し、本社がサポートする、グループ社員が一丸となって「現場力」を発揮することで、ステークホルダーの皆様から信頼され喜んでいただける経営を実現していきます。

当社グループの企業価値の向上に取り組んでいきます。

社外取締役
大橋 弘幸



2024年6月に、社外取締役に就任しました。私は、これまで幅広い事業領域の事業会社で、企業経営やファイナンスなどに従事してきました。この経験を活かして、シナノンホールディングスグループの事業の改善、資本効率の向上、資本の再配分などにおいて貢献し、当社グループの持続的成長の実現と企業価値の向上に寄与していきます。まずは、事業内容と状況を正確に把握し、選択と集中などで当社グループの強みを磨いていければと考えています。また、株主利益の極大化、1株当たりの価値の向上に向けて、やれることは全てやっていきます。

当社グループは、元来、素晴らしい事業を展開していると思います。近年、業績悪化などもあり、現在は事業構造改革に取り組んでいますが、原点に帰り、やるべきことをしっかりと継続していくことが、一番の成長の近道だと感じています。新経営体制では、外形に捉われず、本質的にどう成長していくのかを、議論・意思決定できる経営体制になっていくことを期待しています。

環境・エネルギー分野の新たなビジネス創出に寄与します。

社外取締役（監査等委員）
村岡 元司



社会の変化のスピードがますます速くなる中、企業も従来では考えられないスピードで変わっていかねば、生き残りが難しい時代になっています。当社グループは、比較的、変化の緩やかな業界で事業を展開していますが、脱炭素時代に期待される水素エネルギーや、今後も導入拡大が期待されている再生可能エネルギーなどにも取り組んでおり、新しい試みに挑戦するカルチャーを持つ企業という印象があります。一方で、主力ビジネスは化石燃料に依存したものが多く、カーボンニュートラルの時代を迎え、ビジネスの大転換を迫られているとも考えています。

私は、長らく環境・エネルギー分野のコンサルタントとして活動してきました。この経験を活かして、ビジネス環境も関連制度も大幅に変わりつつある状況を踏まえ、当社グループのこれまでの強みを活かした新たなビジネスの創出などに寄与していきます。また、新経営体制の下、社外からの視点で意見を述べ、本音で議論を行い、当社グループが持続的成長を遂げていけるよう、貢献していきます。

弁護士としての経験を活かし、ガバナンス強化に貢献します。

社外取締役（監査等委員）
竹中 由重



私は、これまで弁護士として複数の上場企業の社外役員を務め、経営上の法務に関する助言や業務執行全般の監査を行ってきました。この経験を活かして、当社グループが抱える課題に対して、独立した立場から法的知見を踏まえて意見し、ガバナンス強化に貢献していきたいと考えています。

主軸とする既存事業が熟成期・衰退期にある企業にとって、新規事業はより重要です。当社グループは、新規事業の撤退を余儀なくされたこともあります。挑戦に失敗した場合でも、その原因を特定し、改善することで、次につながる貴重な学びとなるはず。取締役会では、自由闊達な議論がなされ、各役員が有する知見・経験が十分に活用されることを期待します。加えて、中込社長が掲げる「利は現場にあり」との理念に深く共感し、その実践にも期待します。私たち役員が現場の声にきちんと耳を傾け、現場のスタッフが日々の業務を通じて得た知識・経験を、問題解決や改善提案に活かしていくことが肝要です。そうした取り組みの蓄積が、組織全体の競争力を高め、当社グループの中長期の成長につながると考えています。

役員紹介 (2024年6月26日現在)



代表取締役会長
山崎 正毅
1955年生

主な役割・兼任状況など

■ 成長戦略部 担当

経歴

1979年4月 ● AIU 保険会社 (現 AIG 損害保険 (株))
1996年1月 ● Walt Disney Enterprise, Japan (現 The Walt Disney Company, Japan) Ltd. 入社
Finance Director
2001年1月 ● Electronic Arts, Japan 入社
CFO, Vice President
2004年4月 ● Vale, Japan (株) 入社
取締役財務・経営管理担当
2012年12月 ● 同社 代表取締役副社長
2016年6月 ● 当社 社外取締役 (常勤監査等委員)
2018年6月 ● 当社 代表取締役副社長 企画担当役員
2019年6月 ● 当社 代表取締役社長
2024年6月 ● 当社 代表取締役会長 (現在)

選任理由

2019年にシナネンホールディングスの代表取締役社長に就任して以来、グループ全体の経営の指揮を執り、強力なリーダーシップで経営課題に取り組むなど、グループ全体の持続的な成長を図ってきました。この経営手腕は、新たな経営体制をサポートし、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に貢献するものと判断したため、取締役会長に選任しています。



代表取締役社長CEO
中込 太郎
1973年生

主な役割・兼任状況など

■ 保安物流管理部 担当

経歴

1997年4月 ● 当社 入社
2010年4月 ● ミライフ (株) 営業統括部長
2012年2月 ● (株) インデス 代表取締役社長
2018年5月 ● (株) インデス 代表取締役社長 兼 (株) ユテックス 代表取締役社長
2020年6月 ● タカラビルメン (株) 代表取締役社長 兼 (株) インデス 代表取締役社長 兼 (株) ユテックス 代表取締役社長
2021年6月 ● タカラビルメン (株) 代表取締役社長
2023年10月 ● シナネンアジア (株) 代表取締役社長
2024年6月 ● 当社 代表取締役社長CEO (現在)

選任理由

1997年に当社に入社後、営業部門で優れた実績を挙げ、石油・ガス事業の拡大に大きく貢献。2012年に(株)インデスの代表取締役社長に就任して同社を立て直し、2023年には建物維持管理事業を主導的にまとめてシナネンアジア (株) を発足させました。また、当社のサクセッションプランにて、過去6年間で40人以上の対象者から外部研修などにより選抜され、任意の指名・報酬委員会からの推薦を受け、新たに代表取締役社長CEOに選任しています。



取締役
三橋 美和
1973年生

主な役割・兼任状況など

■ 財務IR部・人事総務部・グループ改革推進室・法務室 担当

経歴

1996年4月 ● 当社 入社
2019年4月 ● シナネンモビリティPLUS (株) 代表取締役社長
2023年6月 ● 当社 取締役 CCO
2024年6月 ● 当社 取締役 (現在)

選任理由

2019年に新規事業・シェアサイクルサービスを提供するシナネンモビリティPLUS (株) の初代社長に就任し、データドリブンを重視するとともに、「地域活性化」と「わくわく感」を創出すべく、自治体や提携会社との強固な連携を構築してサービス品質を高め、同社を日本有数のシェアサイクル事業者に育て上げました。この経営手腕は、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に貢献するものと判断したため、引き続き取締役を選任しています。



取締役CCO
中村 哲也
1959年生

主な役割・兼任状況など

■ 経営企画部・IT戦略部・業務管理部 担当

経歴

1982年4月 ● (株) 三菱銀行 (現 (株) 三菱UFJ銀行) 入行
2011年2月 ● 三菱UFJ証券 (株) (現 三菱UFJモルガン・スタンレー証券 (株)) 転籍
2011年6月 ● 同社 執行役員
2016年6月 ● 同社 常務取締役 兼 三菱UFJ証券ホールディングス (株) 常務取締役 兼 (株) 三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役員
2019年10月 ● 当社 入社
2020年4月 ● 当社 監査部長 (現在)
2024年6月 ● 当社 取締役CCO (現在)

選任理由

大手金融機関における企画・リスク管理・コンプライアンス・審査・総務・米国駐在などの豊富な業務経験を経て、2019年に当社に入社し、公認内部監査人として内部監査部門の責任者を務めてきました。当社グループのガバナンス・リスクマネジメント・内部統制の構築に貢献してきた経験や高い見識を踏まえ、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に貢献するものと判断したため、新たに取締役CCOに選任しています。



社外取締役
大橋 弘幸
1976年生

主な役割・兼任状況など

- (株)MEモバイル 取締役
- (株)エフティグループ 取締役
- (株)シック・ホールディングス 取締役
- (株)アルシエ 取締役
- (株)光通信 第一事業部Grp 兼 第二事業部Grp 常務執行役員

経歴

- 2009年4月 ● (株)光通信 入社
法人事業本部業種特化事業部 部長
- 2016年8月 ● (株)MEモバイル 取締役(現在)
- 2017年4月 ● (株)光通信 営業統括本部
ライアンス・ファイナンス部長
- 2018年4月 ● 同社 営業統括本部
ライアンス・ファイナンス部 執行役員
- 2019年6月 ● (株)エフティグループ 取締役(現在)
- 2021年4月 ● (株)シック・ホールディングス 取締役(現在)
- 2022年4月 ● (株)光通信 第二事業部Grp
(現 第一事業部Grp) 上席執行役員
- 2023年6月 ● (株)DLX ホールディングス(現(株)アルシエ)
取締役
- 2023年12月 ● (株)N-STAFF(現(株)アルシエ) 取締役(現在)
- 2024年1月 ● (株)光通信 第二事業部Grp 上席執行役員
- 2024年4月 ● 同社 第一事業部Grp 兼
第二事業部Grp 常務執行役員(現在)
- 2024年6月 ● 当社 社外取締役(現在)

選任理由

広範な事業領域において、企業経営・ファイナンスの幅広い見識を備えています。また、他の企業の経営者や取締役を務めていることから、当社にとって有益な意見陳述や的確な助言などができると判断したため、新たに社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(常勤監査等委員)
宗像 雄一郎
1960年生

主な役割・兼任状況など

- 公認会計士
- 霞ヶ関キャピタル(株) 社外取締役(監査等委員)

経歴

- 1993年3月 ● 公認会計士登録
- 1993年6月 ● 太田昭和監査法人
(現 EY新日本有限責任監査法人) 入所
- 1998年7月 ● アーンスト・アンド・ヤング
LLPニューヨーク事務所 駐在
- 2000年5月 ● 監査法人太田昭和センチュリー
(現 EY新日本有限責任監査法人)
社員(パートナー)
- 2001年12月 ● 米国公認会計士 資格取得
- 2014年7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)
EY日本エリアアカウンツリーダー 兼
運営会議メンバー
- 2016年9月 ● 同法人 EY日本エリアアシアランス・
デビュティリーダー
- 2018年4月 ● 同法人 FAAS事業部長
- 2018年5月 ● EYソリューションズ(株) 代表取締役
- 2022年11月 ● 霞ヶ関キャピタル(株)
社外取締役(監査等委員)(現在)
- 2023年6月 ● 当社 社外取締役(監査等委員)
- 2024年6月 ● 当社 社外取締役(常勤監査等委員)(現在)

選任理由

公認会計士として、会計と監査に関する専門的な知識と豊富な経験を重ね、海外駐在などによる豊富な国際経験と国際感覚を有しています。この実績を踏まえ、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(監査等委員)
篠 連
1957年生

主な役割・兼任状況など

- 光和総合法律事務所 パートナー弁護士
- 高島(株) 社外取締役(監査等委員)

経歴

- 1986年10月 ● 司法試験合格
- 1989年4月 ● 弁護士登録
- 1990年1月 ● 光和総合法律事務所 設立参加
パートナー弁護士(現在)
- 2016年6月 ● 当社 社外取締役(監査等委員)(現在)
- 2018年6月 ● 高島(株) 社外取締役(監査等委員)(現在)
- 2019年6月 ● 前田建設工業(株) 社外監査役

選任理由

弁護士の資格を有しており、企業法務に関する相当程度の知見を有しています。また、他の企業の社外取締役などとしての豊富な経験と幅広い見識を有しています。この実績を踏まえ、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(監査等委員)
村尾 信尚
1955年生

主な役割・兼任状況など

- 関西学院大学 教授
- 特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム 顧問

経歴

- 1978年4月 ● 大蔵省(現 財務省) 入省
- 1982年5月 ● 外務省在ニューヨーク日本総領事館 副領事
- 1985年7月 ● 大蔵省(現 財務省) 理財局国庫課 課長補佐
- 1998年7月 ● 同省主計局 主計官
- 2001年7月 ● 財務省理財局 国債課長
- 2002年7月 ● 環境省総合環境政策局 総務課長
- 2002年12月 ● 環境省 退官
- 2003年10月 ● 関西学院大学 教授(現在)
- 2006年10月 ● NEWS ZERO(日本テレビ系列)
メインキャスター(2018年9月まで)
- 2019年10月 ● 特定非営利活動法人
ジャパン・プラットフォーム 顧問(現在)
- 2021年6月 ● 当社 社外取締役(監査等委員)(現在)

選任理由

財務官僚と報道番組のキャスターを長年務めた経験に加え、現在では大学教授を務めるなど、政治・経済・社会などに関する幅広い見識と、国内外に豊富な人脈を有しています。この実績を踏まえ、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(監査等委員)
三谷 宏幸
1953年生

主な役割・兼任状況など

- オフィス三谷 代表 ■ (株)レイヤーズ・コンサルティング 顧問
- 東京大学工学系研究科 非常勤講師 ■ 大学院大学至善館 教授
- NCメディカルリサーチ(株) 代表取締役社長
- CEAMS合同会社 顧問 ■ ラグビースクールジャパン 監事

経歴

- 1977年4月 ● 川崎製鉄(株)(現 JFEスチール(株))入社
- 1988年5月 ● (株)ボストンコンサルティンググループ 入社
- 1992年5月 ● 日本ゼネラル・エレクトリック(株)
(現 GEジャパン(株)) 企画開発部長
- 1998年10月 ● General Electric Company 航空機エンジン
北アジア部門 社長 兼 ゼネラルマネージャー
- 2002年5月 ● GE横河メディカルシステム(株)
(現 GEヘルスケア・ジャパン(株)) 代表取締役社長
- 2005年7月 ● General Electric Company
本社カンパニーオフィサー
- 2007年5月 ● ノバルティスファーマ(株) 代表取締役社長 (CEO)
- 2008年3月 ● 同社 代表取締役社長 (CEO) 兼 ノバルティス
ホールディングジャパン(株) 代表取締役社長
- 2013年10月 ● オフィス三谷 代表 (現在)
- 2013年10月 ● (株)レイヤーズ・コンサルティング 顧問 (現在)
- 2014年4月 ● 東京大学工学系研究科 非常勤講師 (現在)
- 2019年8月 ● 大学院大学至善館 教授 (現在)
- 2019年11月 ● ボストンコンサルティンググループ
シニアアドバイザー
- 2020年7月 ● 当社 指名・報酬委員 (現在)
- 2021年7月 ● NCメディカルリサーチ(株) 代表取締役社長 (現在)
- 2022年6月 ● 当社 社外取締役 (監査等委員) (現在)
- 2024年1月 ● CEAMS合同会社 顧問 (現在)
- 2024年2月 ● ラグビースクールジャパン 監事 (現在)

選任理由

企業経営についての豊富な経験を有しており、現在も企業経営の傍ら、大学やビジネススクールの教授を務め、人財育成においても豊富な経験・見識を有しています。この実績を踏まえ、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(監査等委員)
村岡 元司
1964年生

主な役割・兼任状況など

- 早稲田大学 環境総合研究センター 客員研究員
- (株)NTTデータ総合研究所 執行役員パートナー
- SBI大学院大学 客員教授

経歴

- 1988年4月 ● 丸紅(株) 入社
- 1992年1月 ● (株)日本総合研究所 入社
- 2001年6月 ● (株)NTTデータ経営研究所 入社
- 2006年8月 ● (株)ランドコンシェルジュ
(現 (株)エンバイオ・エンジニアリング) 設立
代表取締役
- 2009年4月 ● 早稲田大学 環境総合研究センター
客員研究員 (現在)
- 2009年10月 ● (株)Jソーシャルソリューションズ 設立
代表取締役
- 2010年6月 ● (株)エンバイオテック・ラボラトリーズ
(現 (株)エンバイオ・ホールディングス)
社外取締役
- 2011年8月 ● (株)早稲田環境研究所 経営取締役
- 2017年4月 ● 新潟薬科大学
応用生命科学部生産産業創造学 教授
- 2021年7月 ● (株)NTTデータ経営研究所
執行役員パートナー (現在)
- 2023年4月 ● SBI大学院大学 客員教授 (現在)
- 2024年6月 ● 当社 社外取締役 (監査等委員) (現在)

選任理由

原子力材料工学の専門性を活かした環境経営戦略・脱炭素関連コンサルティング・環境エネルギーインフラの海外展開支援・脱炭素関連新規ビジネス創出支援などの経験を有しています。この実績を踏まえ、新たに監査等委員である社外取締役に選任しています。



独立役員
社外取締役
(監査等委員)
竹中 由重
1980年生

主な役割・兼任状況など

- 特定非営利法人MitoProject 監事
- 神奈川県保険医協会 指導監査対策委員会 委員
- INEST(株) 社外取締役 (監査等委員)
- (株)ザッパラス 社外取締役 (監査等委員)

経歴

- 2009年9月 ● 司法試験合格
- 2010年12月 ● 弁護士登録
- 2010年12月 ● 馬車道法律事務所 入所
- 2016年6月 ● INEST(株)(現 INT(株)) 社外監査役
- 2016年6月 ● 特定非営利法人MitoProject 監事 (現在)
- 2018年11月 ● 神奈川県保険医協会
指導監査対策委員会 委員 (現在)
- 2020年6月 ● INEST(株)(現 INT(株)) 社外取締役
- 2021年6月 ● 同社 社外取締役 (監査等委員)
- 2022年10月 ● INEST(株) 社外取締役 (監査等委員) (現在)
- 2023年7月 ● (株)ザッパラス 社外取締役 (監査等委員) (現在)
- 2024年6月 ● 当社 社外取締役 (監査等委員) (現在)

選任理由

弁護士としての経験と専門知識に加え、他の上場企業における社外取締役などとしての幅広い見識と豊富な経験を有しており、当社のコーポレート・ガバナンスの向上に貢献していただけることを期待し、新たに監査等委員である社外取締役に選任しています。

役員一覧

(2024年6月26日現在)

	社 内				社 外						
役職	代表取締役会長	代表取締役社長 CEO	取締役	取締役 CCO	社外取締役	独立役員 社外取締役 (常勤監査等委員)	独立役員 社外取締役 (監査等委員)	独立役員 社外取締役 (監査等委員)	独立役員 社外取締役 (監査等委員)	独立役員 社外取締役 (監査等委員)	独立役員 社外取締役 (監査等委員)
取締役在任期間	8年	2024年6月 就任	1年	2024年6月 就任	2024年6月 就任	1年	8年	3年	2年	2024年6月 就任	2024年6月 就任
所有株式数 ^{※1}	5,900株	1,600株	2,600株	—	—	—	—	—	—	—	—
構成											
取締役会	●	●(議長)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
出席回数 ^{※2}	17/17回	—	14/14回	—	—	14/14回	17/17回	17/17回	15/17回	—	—
監査等委員会	—	—	—	—	●	●(委員長)	●	●	●	●	●
出席回数 ^{※2}	—	—	—	—	—	10/10回	12/12回	12/12回	10/12回	—	—
指名・報酬委員会	—	●	—	—	●	●	●	●	●(委員長)	●	●
出席回数 ^{※2}	5/5回	—	—	—	—	5/5回	5/5回	5/5回	5/5回	—	—
スキルマトリックス^{※3}											
企業経営	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
営業・マーケティング	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
財務・会計	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
法務・リスクマネジメント	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
人事・労務	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
国際性	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
サステナビリティ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※1 2024年3月31日現在 ※2 2024年3月期 ※3 スキルマトリックスは、各取締役が有するすべての知見を表すものではありません。

シナノンホールディングスの取締役会は、会社経営に関わる各分野で高度な知見や経験を持った人財で構成しており、会社経営において特に重要な分野を以下の通り定義し、各取締役に対してその能力を十分に発揮することを期待しています。

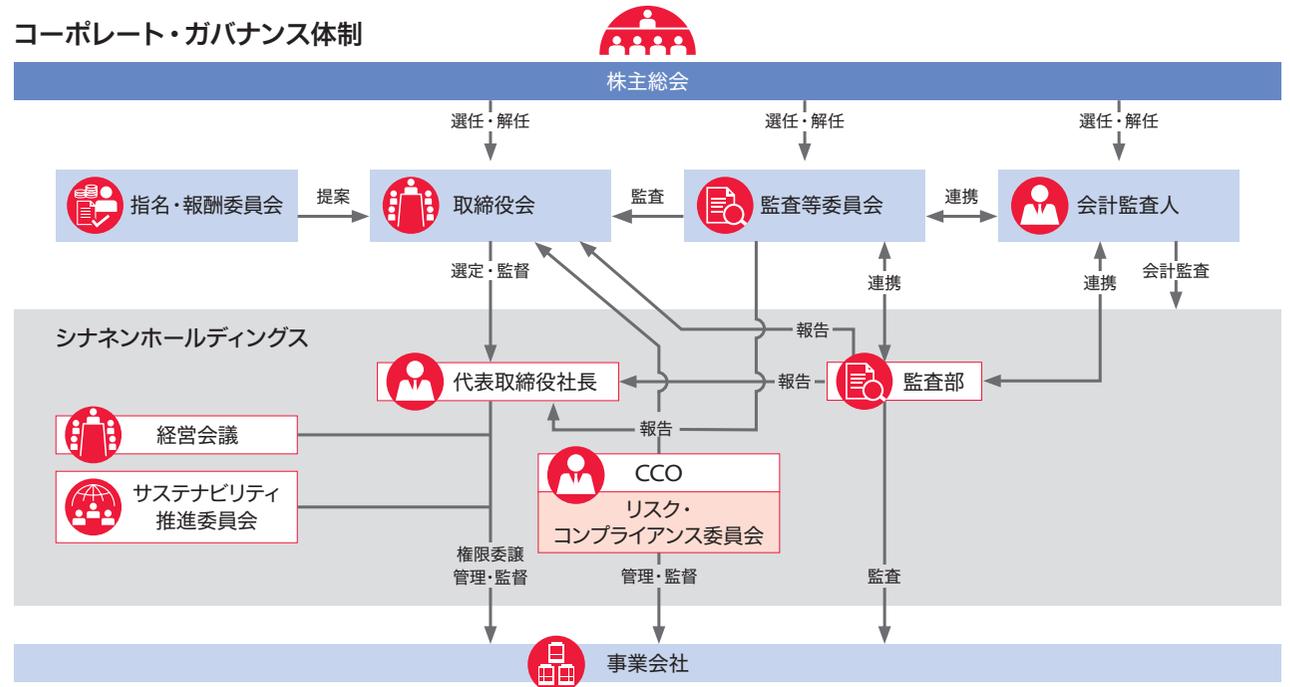
スキルマトリックスの概要

	スキル項目						
	企業経営	営業・マーケティング	財務・会計	法務・リスクマネジメント	人事・労務	国際性	サステナビリティ
概要	CEOやCOOなどの経営経験を有し、資本市場を意識した経営を通して、持続的に企業価値を向上するスキル	顧客ニーズを的確に捉え、ライフサイクルの変化に対応し、事業成長を加速させるスキル	財務・会計などの専門性を有し、当社グループの財務状況に基づいた適切な戦略を推進するスキル	法務・リスク管理に関する幅広い知識と経験を有し、事業のリスクを適切に把握・管理するスキル	社員が能力を発揮できる環境を整え、社員と会社の成長を連動させ、企業価値向上につなげる戦略を推進するスキル	グローバルな視座を持ち、海外の多様な価値観や文化・慣習を理解し、現地の状況に即した事業戦略を推進するスキル	サステナビリティやESGに関する知識を有し、事業を通じて社会課題を解決するための戦略を推進するスキル
選定理由	ビジョンの実現に向けて、成長戦略の推進と経営基盤強化の加速に必要なため	総合エネルギー・ライフクリエイト企業グループへの進化を目指す上で必要なため	健全な財務基盤を維持・活用しながら、成長投資と安定的な株主還元を推進する上で必要なため	当社グループの多岐にわたる事業のリスクに適切に対応すること、リスク管理体制の強化に必要なため	経営戦略として推進している人材育成と風土改革・働き方改革の実現に必要なため	グローバルでの成長に向け、海外の多様な価値観や文化・慣習への理解に基づく戦略の推進に必要なため	脱炭素社会に対応した事業構造への転換を図り、社会価値と経済価値を一体的に創出していくために必要なため

コーポレート・ガバナンスの強化

シナネンホールディングスグループは、経営の透明性と健全性を確保し、意思決定と執行の迅速化を進めることにより、継続的に企業価値を高めることが、コーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の重要課題の一つであると認識しています。当社は、①各事業における権限の委譲および責任体制の明確化、②経営判断の迅速化、③機動的かつ柔軟な経営を可能にするグループ運営体制を構築すべく、持株会社体制を採用しています。また、監査・監督機能の強化と意思決定の迅速化を実現するため、機関設計として監査等委員会設置会社を選択していますが、これらの目的は、持株会社体制の目的とも合致するものと考えています。2024年3月期は、経営環境の変化に合わせてガバナンスをより高度化させることを目的として、任意の指名・報酬委員会の構成・選任に関する規程および役員報酬制度の基本方針の改訂を行いました。

コーポレート・ガバナンス体制



(2024年6月26日現在)

主な取り組み



(2024年6月26日現在)

概要

2024年3月期 主な検討事項

 **取締役会**



当社の取締役会は、毎月1回定期的に、また必要がある場合はその都度開催し、経営に関する重要事項の付議、業務の進捗状況、問題解決の対策などを議論・検討しています。

- 会社法や金融商品取引法などに基づく決議や報告（株主総会や決算に関する事項、業務執行状況の報告事項など）
- 次年度予算、第三次中期経営計画など経営計画に関する討議や決議
- 監査部による内部監査計画や内部監査状況の報告
- リスク・コンプライアンス委員会による重大事故やハラスメント対策の報告
- 韓国の大型陸上風力発電事業に関する進捗やその他投資案件のモニタリング結果の報告
- 新規事業や取締役会実効性評価など重要事項に関する討議

 **監査等委員会**



取締役会への出席と委員会としての監査活動を通じて、取締役の職務執行の適法性および意思決定、経営判断の妥当性・適切性について監査・監督を行うほか、内部監査部門や会計監査人との意見交換を行っています。

- 会社法などに関する決議事項（会計監査人の解任・不再任の決定の方針、会計監査人報酬、監査等委員選任議案の同意など）
- 監査方針、監査スケジュール、監査報告書の内容
- 電力事業におけるポジション管理の状況
- リスク管理の強化
- 会計監査人の監査報酬
- 会計監査人による非保証業務
- 会計監査人の監査計画、監査報告の内容

 **指名・報酬委員会**



当社は、当社の取締役とグループ企業の取締役・監査役の選解任ならびに役員報酬の審議を行う任意の指名・報酬委員会を設置しています。

- 当社と事業会社の取締役候補者の選任・解任に関する事項
- 当社と事業会社の役員報酬決定に関する事項
- 後継者育成計画に関する事項

※1 2024年6月に新たに代表取締役に就任 ※2 2024年6月に新たに取締役に就任 ※3 2024年6月に新たに社外取締役に就任 ※4 2024年6月に新たに社外取締役（監査等委員）に就任

(2024年6月26日現在)

概要

2024年3月期 主な検討事項



シナネンホールディングスは、サステナビリティ全般に関する課題をグループ全体で把握し、具体的な対応策や目標設定について協議するサステナビリティ推進委員会を設置しています。

- 脱炭素に向けたより具体的な目標・ロードマップ
- サステナビリティ推進委員会の役割・体制
- 取締役会とリスク・コンプライアンス委員会への報告内容
- 2022年度 GHG排出量の結果報告
- GHG排出量の算定・開示対象グループ会社の拡大
- TCFDへの対応内容の見直し
- TNFDへの対応
- ISO 14001 認証取得
- インターナルカーボンプライシング

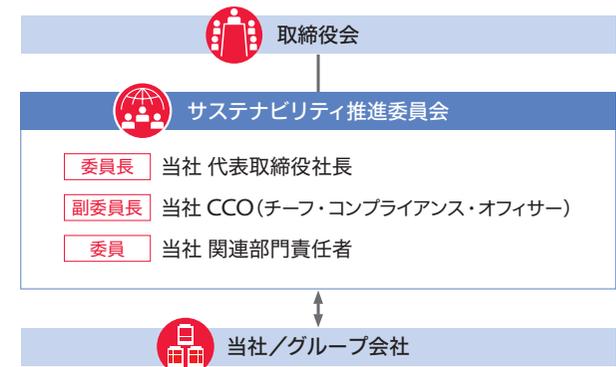
GHG排出量の算定・開示対象グループ会社の拡大

当社グループは、総合エネルギーサービス企業グループとして脱炭素社会の実現に貢献すべく、TCFD提言への賛同を表明し、GHG排出量の算定と開示を行っています。これまでの、GHG排出量の影響度が高い6社(当社、シナネン(株)、ミライフ各社(4社))の開示を優先的に行っていましたが、網羅性を高めるため、グループ会社7社(子会社を含む)についても、新た

に算定・開示を行いました。今後も対象範囲の拡大を進めるとともに、ビジョンである「脱炭素社会の実現に貢献する総合エネルギー・ライフクリエイト企業グループへの進化」を具現化するため、グループ会社社員の脱炭素への理解促進や、事業を通じたGHG排出量の削減への取り組みを推進していきます。

サステナビリティガバナンス

当社グループは、気候変動への対応を重要な経営課題と捉え、当社代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ全般に関する課題をグループ全体で把握しながら、具体的な対応策や目標設定について協議しています。同委員会は、リスク・コンプライアンス委員会の委員長である当社CCOを副委員長とし、グループ全体のリスク管理の網羅性を高めています。また、グループ全体の取り組みを管掌する関連部門責任者を委員とし、事業との連動性を強化する体制をとっています。同委員会での議論・決定内容は、取締役会に適宜報告し、取締役会では対応策の承認と必要な助言を行っています。



取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価は、年に一度、全取締役を対象として、各取締役の自己評価によるアンケート回答および経営企画部によるインタビューを実施しています。

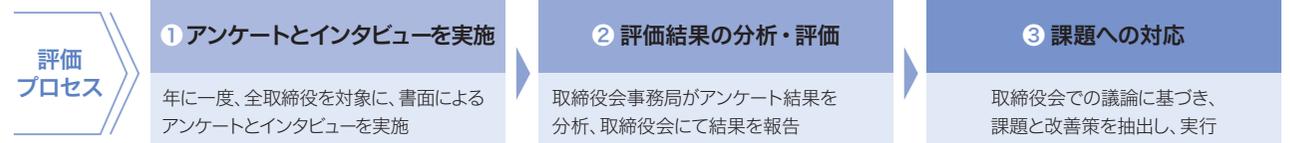
アンケートの大項目 (2024年3月期) (コーポレートガバナンス・コード原則に基づく)

- 株主の権利・平等性の確保
- 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- 適切な情報開示と透明性の確保
- 取締役会などの責務
- 株主との対話

2024年3月期のアンケート結果では、内部通報制度の整備と監督、後継者の育成に関する報告、社外取締役の発言、社外取締役と業務執行取締役のバランス、取締役会の多様性やスキル・経験、リスク情報を含めた経営情報の取締役への開示などにおいて高い評価が得られました。一方で、前期から課題となっている取締役会資料の事前配布や新任取締役へのオリエンテーション、取締役の知識習得の支援、株主・投資家からの意見のフィードバックなどにおいては、低い評価が続き、前期と比較して低下した項目も見られました。早期改善に向けて、取り組みを推進していきます。

実効性評価と課題への対応

2024年3月期			2025年3月期
主な課題認識	評価サマリー	前期比較	改善策
取締役会の運営	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会資料の余裕をもった事前配布 ● 取締役会資料のわかりやすさ (専門用語・業界用語の使用の低減) ● 取締役会での個別の政策保有株式の精査 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料の早期提出ルールの徹底が不十分 ● 初出の用語などは、正式名称での補足が必要 ● 資本政策が不十分 ● 報告内容が精査できていない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提出日に間に合わない場合は、次回への繰延べを原則とする ● 専門用語・業界用語を使用する場合は、理解しやすい表記を行う ● 政策保有株式の保有目的などの明示
取締役への支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任取締役に対するオリエンテーションプログラムの準備 ● 取締役に必要な知識習得と意識向上の機会提供・費用支援など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業内容の説明はあるが、プログラム化していない ● 機会や費用の支援が提供されていない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事総務部主催でオリエンテーションプログラムを実施 ● 取締役の希望に応じ、知識習得の機会を提供
内部統制	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制や全社的リスク管理体制の整備、内部監査部門の活用とその運用状況の監督 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス自体の理解や認識を統一させる必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制、リスク管理体制に関する報告内容を充実
経営陣へのフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算説明会などで挙げた意見の取締役会への適切なフィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主や投資家の意見をタイムリーに取締役会に共有すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算説明会を実施後、取締役会にフィードバック



社外取締役に対する取り組み

社外取締役がその役割と責務を果たし、経営監督機能の実効性をより高めるには、シナノンホールディングスグループおよび事業内容の深い理解が重要であると考え、さまざまなサポートを行っています。

用語集の作成と更新

当社グループの事業に関する専門用語や業界用語をまとめた用語集を作成し、わかりやすい取締役会資料の作成に努めています。用語集は定期的に更新し、共有しています。

外部研修による支援

希望に応じて関連する知識の習得機会を提供します。
(実績：日本取引所自主規制法人によるインサイダー取引規制セミナーを開催)

社内会議への参加

事業戦略に関する議論の深化を目的に、社外取締役は事業執行責任者会議に出席しています。また、グループコンテストや経営者研修などにも参加し、さらにヒアリングなどを通じて事業部門とのコミュニケーションも図っています。



当社グループの原点に回帰し、
市場から見た成長戦略をともに描いていきます。

社外取締役（監査等委員） 篠 連

社外取締役として取締役会などに出席するにあたり、事務局よりサポートがあり助かっています。例えば、取締役会資料については、専門用語集が作成されており、社外取締役の理解を深める工夫がなされています。資料の事前配布についても、緊急案件がある中、努力されていると感じます。重要案件が山積する状況下で、執行部と社外取締役の間で事前に十分に情報共有することは、取締役会における充実した議論の基になると思います。また、関連する知識の習得機会として、以前、社員と社外取締役を対象に、日本取引所自主規制法人によるインサイダー取引規制セミナーを行っていただき、非常にわかりやすく役に立ちました。今後もそのような機会を希望します。

社外取締役として事業執行責任者会議にも出席しています。これまでは、各事業会社が自社の状況・課題などを発表する場に留まっていたが、近年は、テーマを決めて全員で議論するなど、グループ全体の課題を討議する場が変わってきました。ホールディングスと事業会社間における課題、各事業会社間における課題、ホールディングス体制となって以降そのメリット・デメリットが明らかになる中で、グループ全体でどのような共通認識・共通課題を持って経営するかが、問われています。社外取締役の役割は、外部の目・株主の目であり、市場から見た当社グループの成長戦略をともに考えていきたいと思っています。

今年、経営体制が中込新社長体制となり、中込社長による「利は現場にあり、利は外にあり、利は人にあり」のスローガンの下、「現場を重視し、課題を見つけ、これを解決し、原点に帰って、稼ぐ力をつける」との方針が発表されました。どのような成長戦略を描けるか、現場でお客様が何を求めているのか、それに対して何ができるのか、これこそが当社グループが目指す原点だと思います。中込新社長体制に、大いに期待しています。

役員報酬

役員報酬は、社内規定を基本とし、監査等委員以外の取締役の報酬は任意の指名・報酬委員会が決定し、監査等委員である取締役の報酬は任意の指名・報酬委員会が提案して監査等委員会が決定します。報酬額は、株主総会で決議された報酬額範囲内になります。取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬で構成され、業績連動報酬はシナネンホールディングスの企業価値向上に向けた健全かつ適切なインセンティブとして機能するよう決定しています。監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬のみとなります。なお、2016年6月24日開催の第82期定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬限度額は、年額276百万円以内（使用人分の給与は含まず）、監査等委員である取締役の報酬限度額は、年額72百万円以内と決議していますが、事後交付型業績連動型株式報酬制度は、この報酬限度額とは別枠となっています。2024年3月期は、役員報酬制度の基本方針を改訂し、報酬構成は、インセンティブ効果を強めることを目的に、変動報酬割合を大幅に高めました。この目的をより達成できるよう、取締役の評価制度の見直しを図るとともに、経営環境と業界水準を考慮して報酬水準も見直していきます。

役員報酬の内容 (2024年3月期)

役員区分	総額※ (百万円)	種類別の総額 (百万円)			人数
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬など	
取締役 (監査等委員、社外取締役を除く)	101	98	3	—	4
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	—	—	—	—	—
社外取締役	49	49	—	—	5

※ 取締役の報酬などの総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

事後交付型業績連動型株式報酬制度 (注) 取締役：監査等委員である取締役除く

当社の取締役（監査等委員である取締役除く）に、当社グループの企業価値の向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的に、事後交付型業績連動型株式報酬制度を導入しています。本制度は取締役に対し、当社取締役会が定める期間における業績の目標値の達成割合などに応じて算定される数の当社普通株式を、取締役の報酬などとして付与する業績連動型の報酬制度です。なお、下記に定める報酬の算定方法が適正であることについては、任意の指名・報酬委員会に諮問し、全委員一致で適正であると回答を得ています。

報酬などの算定式

$$\text{本交付株式数} = \text{①基準交付株式数} \times \text{②業績予想目標達成度} \times \text{③役務提供期間比率}$$

①基準交付株式数

取締役の基本報酬に応じて、当社取締役会で決定します。なお、当初の基準交付株式数の合計は3万株以内とします。

②業績予想目標達成度

評価期間における業績目標の達成割合などに応じて、0～100%までの範囲で、当社取締役会で決定します。なお、当初の評価期間における評価指標は、2026年3月期のROE（連結）とし、業績予想目標達成度は右記の通りとすることを想定しています。

ROE	業績目標達成度
6%以上	100%
5%以上6%未満	80%
4%以上5%未満	60%
3%以上4%未満	40%
3%未満	0%

③役務提供期間比率

役務提供期間中の在任月数を役務提供期間の月数で除した比率とします。役務提供期間は、評価期間とは別に、当社取締役会が定める期間とします。

報酬などの上限

本制度により、取締役に対して発行、または処分される当社普通株式の総数や支給される金銭報酬債権の総額は、それぞれ年3万株以内および年額60百万円以内とします。

リスクマネジメント

シナネンホールディングスグループは、事業活動におけるリスクを特定し、当該リスクの顕在化を未然に防止・低減するため、リスクの重要度に応じて事前に有効な対応策を講じています。また、リスク管理体制として、CCOを委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、グループ全体のリスク管理の進捗状況を取締役会と監査等委員会に報告しています。

主なリスクと対応

	リスク項目	概要	対応
 エネルギー事業 特有のリスク	エネルギー業界をとりまく環境の変化	個々の家庭・業務用プロパンガスの販売量減少 原油価格の変動	➡ 非石油・ガス事業への展開と非エネルギー事業への積極投資
	気温の変動によるリスク	灯油消費量の著しい減少による販売実績の低迷、電力卸売市場の高騰	➡ 年間を通じた安定収益の確保、電力調達が多様化と需給バランスの最適化
	エネルギー業界における競争の激化	電力、石油、都市ガス、LPガスなどの垣根を超えたエネルギー間競争	➡ 事業基盤の維持拡大、 電力・再生可能エネルギーなど総合エネルギーサービスへのポートフォリオ転換
	石油・LPガス設備の保安などと環境汚染に関するリスク	石油・LPガスの漏洩などの事故とそれによる損失の発生	➡ 石油・LPガス設備の定期的な保安監査の実施、損害保険ジャパン(株)と石油漏出による土壌汚染事故防止のための総合リスクマネジメントを共同で構築
 グループ事業全般におけるリスク	取引先の信用リスク	売上債権の未回収による業績への影響	➡ 売上債権の回収施策、取引先の信用調査の実施
	外国為替変動リスク	外国為替の変動による業績の変動	➡ 為替予約や想定為替レートを設定したヘッジ取引の実施
	固定資産の評価に関するリスク	エネルギー事業に係る資産(各種設備、保有地)における減損損失の発生	➡ 非効率資産の売却による財務体質の強化
	投資などに係る潜在的リスク	株価下落による評価損の発生	➡ リスクを勘案した上での投資決定、定期的な投資価値のチェック
	新規事業に参入するリスク	予想収益の計上不可能	➡
	海外取引に伴うリスク	法律または関税などの貿易取引制度の改正や 政治的・経済的変動、テロ、戦争などによる社会的混乱	➡ 政治動向、経済動向、法制度、(優遇)税制などの事前調査と評価の実施
	製品の品質および安全に関するリスク	大規模な製品回収や製造物責任が問われる不測の製品事故などの発生	➡ 関係諸法規の遵守と体制の強化 ● LPガス関連:「危機対応マニュアル」の整備など ● シナネンゼオミック:ISO9001の認証取得
	個人情報の取り扱い	個人情報の外部漏洩による信用喪失および売上高の減少	➡ リスク・コンプライアンス委員会の設置、 社員教育の実施、情報セキュリティシステムの導入、各種規程の制定
自然災害などに関するリスク	設備や倉庫、店舗などの被災による事業活動の停止	➡ 事業継続計画の整備、災害に備えた設備投資	

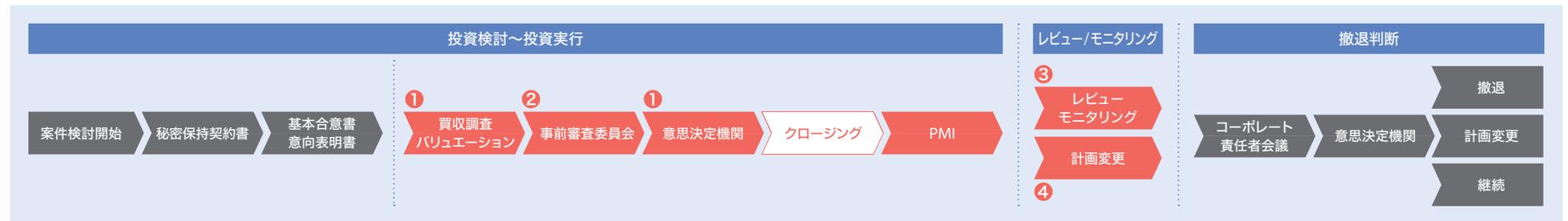
事業投資におけるリスクマネジメント

当社グループは、第三次中期経営計画において事業ポートフォリオ変革投資を推進しており、投資におけるリスクマネジメントは重要です。投資の各段階で基準に則って対応することで、グループの投資成功確率を高めることを目的に、グループ投資方針を制定し、運用しています。当方針の下、経営判断を迅速化し、また公正性・適正性を向上して、投資案件の厳選、リスク評価による最悪の事態への備え、投資案件の多様化への対応を行うことで、企業価値向上に寄与する案件への投資を実行してまいります。意思決定については、投資の規模に応じて、検討の段階から各事業会社の取締役会、社長、ホールディングスの事前審査委員会、取締役会、経営会議が議論を行うことを定めています。当方針は、適宜見直しを行っており、2024年3月期は右表の通り改訂を行いました。今後も、外部環境や当社の経営状況、過去の投資案件から得たノウハウを元に適宜改訂を行い、投資の成功確率の向上に取り組んでまいります。

グループ投資方針の改訂 (2024年3月期)

- 投資案件に期間の定めがない場合の DCF 評価期間の見直し
- カントリーリスク適用基準の見直し (前年度の韓国における大型陸上風力発電事業の撤退を受け)
- 国内再生可能エネルギー発電事業向け 特別枠の割引率変更

グループ投資方針の全体像



① グループ投資基準

- 評価方法
- 割引率
- デューデリジェンス担当 など

定量的な判断と定性的な判断を総合して、検討・検証。

- 定量的な判断：
[指標] NPV・ROA・CAP Rate
- 定性的な判断：
戦略的意義、シナジー効果を含む想定投資効果、想定されるリスクとその対応策など

② 事前審査基準

- 審査項目
- 委員構成・定足数
- 利害関係者除外 など

事前審査委員会において諮問。

事前審査委員会

投資案件の戦略的意義や投資金額・投資回収の妥当性、資金繰りなどの審議内容を、審査基準に則って客観的に審議でき、委員会の独立性を保つことができる者で構成。

③ グループ撤退審議基準

- レビュー・モニタリング方法
- 監理ポスト条件

投資案件のレビューとモニタリングを行い、各事業年度の経常利益予算と直近で承認された計画値、または経常利益計画値と実績値のいずれかを比較し、監理案件となった場合は継続・撤退を判断。

④ 計画変更基準

- 計画変更の定義
- 変更時の対応

投資の承認から事業開始までに、計画変更の定義に定める諸項目のいずれかに重大な変更があった場合、意思決定機関と関係者への報告とレビューを行い、事前審査委員会にて再上程の必要性を判断。

保安活動

基本方針

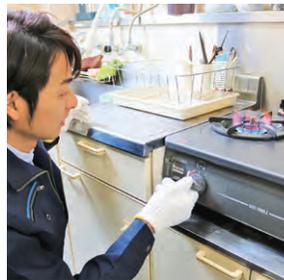
シナネンホールディングスグループは、高圧ガス・危険物などを取り扱う企業として、「安全の確保」を企業存続の前提と考え、全ての活動の中で最重要と位置付けています。社員一人ひとりが保安重視の使命感を持ち、お客様と社会の安全に注力していきます。

2024年度 保安に関するコミットメント(概要)

- 〈安全は全てに優先する〉〈法令遵守による保安の確保〉〈保安を確実に行うことができなければエネルギーを取り扱う資格はない〉〈保安なくして経営なし〉という大原則を引き続き徹底する。
- 激甚化する自然災害に備えて、グループの関連施設、設備は老朽化対策、事業所は防災訓練、支援体制、情報の共有、保安教育の充実を図り、発災時の安全性をより高め、災害リスクを低減する。
- 引き続きデジタル技術を駆使し、デジタル化による業務プロセスの改善に取り組み、作業の軽減、正確性、安全性の向上を追求し、自主保安の高度化と保安管理体制の強化を実行する。

保安の取り組み

当社グループは、石油・LPガスに係る設備について、関係諸法規と内部規程に基づいた保安監査を実施しています。石油設備は、石油漏出による環境汚染事故の防止に向けた総合リスクマネジメントや漏洩点検の実施で、リスク低減に取り組んでいます。LPガスご契約のお客様には、法定点検に加えて必要に応じて自主保安点検を行っています。また、社員に対しては、e-ラーニングでの保安教育を開始しました。



自主保安点検実施の様子

FOCUS

スマート保安の推進

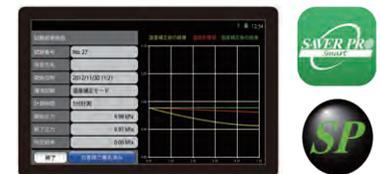
石油やガスなどのエネルギー関連インフラは、安全性・効率性を高める技術の向上・導入が求められており、経済産業省もテクノロジーを活用したスマート保安の推進を後押ししています。

当社グループは、ガス設備の保安業務の効率化に向け、エネルギー卸・小売周辺事業の全社において、新たな保安端末を導入しました。端末の機能が向上し、検査時間の短縮と再検査の削減など作業の効率化を実現したほか、端末上で手書き電子サインができるようになったことで、顧客の利便性も向上しました。また、保安システムと連携することで、従来は紙で管理していた保安実施記録をシステム上で管理・保管できるようになり、作業効率の向上に加え、記録の紛失防止やペーパーレス化による経費削減にもつながっています。

今後は、すべての保安作業を端末で完結できるよう、取引開始時に必要な書面のデジタル化も視野に入れ、さらなる効率化に向けた取り組みを進めていきます。



圧力センサモジュール



アプリケーションでの計測画面



保安端末による漏洩検査の画面

スマート保安のメリット

- ☑ 保安端末の機能向上で現場での作業の効率化を実現
- ☑ 電子サインの導入により顧客の利便性が向上
- ☑ 保安システムとの連携で保安実施記録の管理が効率的に
- ☑ ペーパーレス化で経費削減を実現

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方と人権尊重

シナネンホールディングスグループは、グループのバリューである3つの礎「信義・進取・楽業」の価値観の下、役員・社員の一人ひとりが法令や社内規範などを遵守し、高い倫理観に基づいた企業活動を行っています。また、「コンプライアンス規程」には、ハラスメントや非人道的な行為を容認せず、企業活動に関わるあらゆる人々の人権と多様性を尊重することを明記しています。

コンプライアンス教育

当社グループは、コンプライアンス徹底のため、グループ会社の全役員・社員を対象に、個人のコンプライアンス意識の啓発と知識の習得を目的とした研修を実施しています。また、日常的な啓発活動として、コンプライアンスに関する情報を掲載した「シナネンHDグループコンプライアンスニュース」の配信、コンプライアンスやリスクマネジメントに関する情報の社内報やイントラネットへの掲載などを行っています。

コンプライアンス
e-ラーニング受講率
(2024年3月期)

98%

内部通報窓口・ハラスメント相談窓口

当社グループは、コンプライアンス違反の早期発見と未然防止のため、当社グループの役員・社員および当社グループとの取引に従事されている方々が法令や社内規範などに違反する行為を発見した場合、社内外に報告できる体制を整備しています。また、「コンプライアンス規程」にて、報告者のプライバシーの保護と不利益な取り扱いの禁止を定め、内部通報制度の実効性を確保しています。

内部通報件数
(2024年3月期)

24件

ステークホルダーへの取り組み

ステークホルダー	テーマ	取り組み
お客様	個人情報・プライバシーの保護	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員教育の実施、情報セキュリティシステムの導入、各種規程の制定
	消費者の安全と知る権利	<ul style="list-style-type: none"> ● (株)シナネンゼオミックにおけるISO9001の取得 ● LPガス顧客に対する自主保安点検の実施や事故防止に向けた注意喚起のご案内 ● 危機対応マニュアルの整備
地域住民	あらゆる権利	<ul style="list-style-type: none"> ● 土地・資源の収奪や環境汚染、生活・文化・宗教などへの影響がないように、事前調査とリスク管理を徹底
社員	過剰・不当な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤怠システムによる労務管理の徹底と所定外労働の原因分析の実施 ● ノー残業デー実施による社員の意識改革の推進
	健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 受動喫煙防止対策、健康管理の支援、健康診断、ストレスチェックなど、健康経営の取り組みを推進 ● 個人的な事情と仕事の両立支援（治療と仕事／育児と仕事）
業務委託社員 外部パートナー	ハラスメント・差別	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント防止研修の実施、ハラスメント相談窓口の設置と運用 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害や保安事故防止に向けた講習の実施

株主・投資家との対話

シナネンホールディングスは、株主・投資家の皆様との建設的な対話が、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと考えています。

① 対応体制

当社では、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進すべく、統括責任者を代表取締役社長が務め、財務IR部担当執行役員および財務IR部が窓口となり、適切に対応しています。具体的な対話の企画や実施については、経営企画部、成長戦略部、事業会社など、社内の各部門と密接に連携しています。

② 主な対応者

対話・面談については、財務IR部担当執行役員を中心に、経営陣幹部が直接面談に臨むことを基本としています。これは上場企業としての説明責任を全うするとともに、建設的な対話を通じて得られた知見や考えをその後の経営判断に確実に反映させていくことを目的としたものです。なお、対話に際しては、インサイダー情報（未公表の重要事実）を特定の方に選別的に伝達することはしません。

③ 情報開示

当社グループの経営方針・基本戦略・財務状況などをより深くご理解いただくために、当社ホームページなどでIR情報の開示を積極的に実施しており、今後も充実を図っていきます。

対話の取り組み

投資家面談や決算説明会などの各種説明会を実施しています。また、個人投資家向けIRセミナーも定期的にオンラインで開催しており、質疑応答では参加者から寄せられた質問に全て回答しています。引き続き、当社グループへの認知拡大と理解促進を目指し、機関投資家・個人投資家の皆様との対話の機会を積極的に設けるよう努めていきます。

対話における主なテーマ・関心事項	
既存事業	<ul style="list-style-type: none"> 電力事業の今後について LPガスを中心とした収益改善施策
株主還元	<ul style="list-style-type: none"> 自己株式取得を含む株主還元の方角性
経営方針	<ul style="list-style-type: none"> 中込新社長の経営方針について



個人投資家向けIRセミナー（オンライン）

対話結果の反映

株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様から寄せられた貴重なご意見などを当社グループの経営に反映しています。市場の期待に応えるとともに、今後も積極的に対話の機会を設け、中長期的な企業価値向上につなげていきます。

株主・投資家からの要望への対応

要望	中込新社長の経営方針を知りたい。
対応	2024年5月に開催した決算説明会において、正式な就任前ではあったものの、中込より直接、今後の事業の方角性について説明



2024年3月期 決算説明会

環境保全・社会貢献

シナネンホールディングスグループは、「エネルギーと住まいと暮らしのサービスで地域すべてのお客様の快適な生活に貢献する」というミッションに基づき、あらゆるステークホルダーを尊重し、信頼関係を構築するとともに、持続可能な社会の実現への貢献を目指し、環境保全や社会貢献に取り組んでいます。

生物多様性の保全

シナネン(株)は、クリーンエネルギーを利用することでCO₂排出量を削減しながら森林を守る「シナネンあかりの森プロジェクト」を推進しています。費用は、シナネン(株)が販売する環境配慮型電力プランを利用され、本プロジェクトに賛同いただいたお客様の電気料金と当社の支出で賄っています。2023年は、活動範囲に海洋と生態系の保全を加え、一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団による森林生態系の回復と生物多様性の保全活動、沖縄県瀬良垣島周辺や相模湾における海の自然と生態系の保護活動への支援を開始しました。



地域貢献

当社グループは、2020年より一般社団法人 農福連携自然栽培パーティ全国協議会の「一反プロジェクト」に参画。「障がい者の雇用支援」×「自然栽培の稲を育てる」農福連携の活動を支援し、埼玉県熊谷市の埼玉福興(株)の皆さんとともに米づくりを行っています。2023年は活動範囲を拡大し、東京都町田市の「バンブーベレジファーム」の皆さんと野菜づくりを開始しました。収穫した米や野菜は、当社の本社や事業所所在地など、当社にご縁のある地域の子ども食堂や障がい者福祉施設、フードパントリーを行う団体に寄贈しました。



次世代人財の育成

当社グループでは、環境とエネルギーに関する知識を子どもたちに伝え、次世代を担う人財の育成を支援することを目的に、全国の中学校を訪問して行う出張授業と、中学生の企業訪問の受け入れに取り組んでいます。脱炭素社会に向けた取り組みに関するクイズや、エネルギーミックスの重要性と難しさについて体験するカードゲームなど、楽しみながら学べるプログラムを実施しています。2023年は、小学生向けの取り組みを拡大し、エネルギーや暮らしについて学ぶことのできるWebサイトを公開しました。



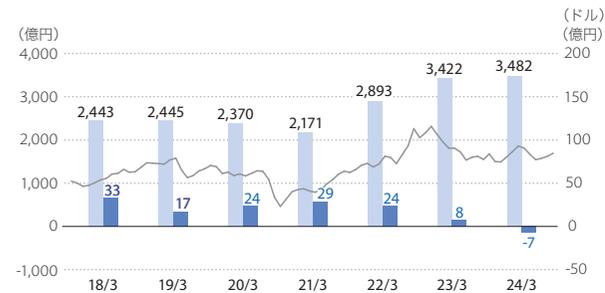
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

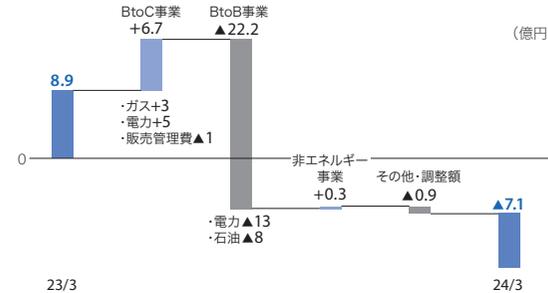
※1 シナノンホールディングスは、2016年10月1日付で普通株式5株を1株に併合しています2016年3月期以前の1株当たり情報は株式併合の影響を踏まえて換算しています。
 ※2 持株会社体制への移行（2016年3月期）後の2017年3月期からの数値を掲載しています。また、端数処理をした参考数値となります。

	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							(百万円)	
売上高	244,370	244,567	237,036	217,122	289,340	342,254	348,282	
売上総利益	31,598	30,272	32,772	33,840	34,406	33,336	32,383	
販売費及び一般管理費	28,249	28,500	30,318	30,905	31,926	32,440	33,095	
営業利益	3,348	1,771	2,454	2,935	2,480	895	△ 711	
経常利益	3,948	2,158	2,203	3,023	3,272	1,227	93	
親会社株主に帰属する当期純利益	2,867	1,588	2,989	2,717	2,487	478	△ 1,039	
財政状態							(百万円)	
総資産	93,188	91,112	90,611	96,834	104,908	101,350	108,480	
純資産	46,863	47,388	48,821	51,905	54,381	53,631	53,315	
有利子負債	10,667	9,349	10,348	5,912	3,886	5,421	10,781	
キャッシュ・フロー							(百万円)	
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,433	5,214	569	7,947	1,133	389	△ 945	
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,282	△ 1,302	△ 1,094	36	2,154	△ 698	△ 1,667	
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 15,227	△ 2,256	△ 778	△ 5,504	△ 3,120	435	4,275	
フリー・キャッシュ・フロー	4,151	3,912	△ 524	7,984	3,287	△ 309	△ 2,612	
現金及び現金同等物の期末残高	7,217	8,768	7,385	9,765	9,948	9,927	11,583	
1株当たり情報^{※1}							(円)	
当期純利益	231.13	146.00	274.84	249.83	228.33	43.82	△ 95.53	
純資産	4,307.24	4,323.50	4,425.87	4,707.96	4,922.46	4,902.63	4,900.02	
配当金	75	75	75	75	75	75	75	
配当性向 (%)	32.4	51.4	27.3	30.0	32.8	171.2	—	
経営指標							(%)	
売上高営業利益率	1.4	0.7	1.0	1.4	0.9	0.3	△ 0.2	
自己資本当期純利益率 (ROE)	5.9	3.4	6.3	5.5	4.7	0.9	△ 1.9	
総資産経常利益率 (ROA)	4.0	2.3	2.4	3.2	3.2	1.2	0.1	
自己資本比率	50.3	51.6	53.1	52.9	51.2	52.9	49.1	
インタレスト・カバレッジ・レシオ (倍)	43.5	44.6	5.1	65.4	12.3	4.6	△ 9.9	
株価収益率 (PER) (倍)	11.2	14.4	9.5	12.2	14.4	73.1	△ 51.5	
販売数量・顧客軒数^{※2}								
石油	灯油 (千ℓ)	1,100	1,400	1,400	1,400	1,400	1,300	1,300
	[参考] 業界 (千ℓ)	16,000	14,000	15,000	14,000	13,000	12,000	12,000
	軽油 (千ℓ)	200	200	200	200	200	200	300
	重油 (千ℓ)	500	400	300	400	400	400	500
	ガソリン (千ℓ)	200	200	200	200	200	200	200
ガス	LPガス (t)	510,000	480,000	460,000	420,000	440,000	460,000	500,000
	電気							
	低圧電力 (軒)	—	—	32,000	45,000	54,000	68,000	54,000
	高圧電力 (軒)	—	—	—	1,100	1,100	2,100	2,300

■ 売上高(左軸/億円) ■ 営業利益(右軸/億円) — ドバイ原油(右軸/ドル)



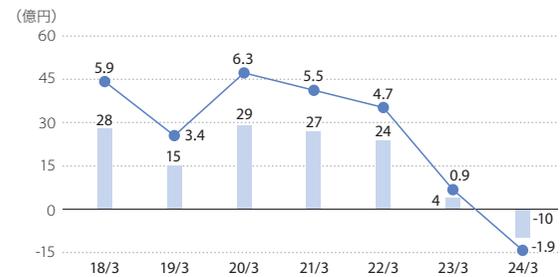
営業利益 増減要因



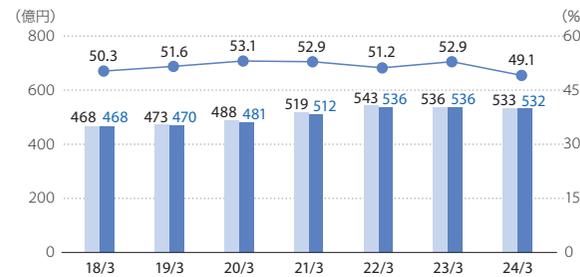
電力事業での「逆ザヤ」に伴う大幅な損失で営業赤字

2024年3月期は、石油類と電力の販売数量が増加したことにより増収となりましたが、電力事業において、前期に調達した相対電源を、低位で推移する卸電力市場価格の影響を受けた「逆ザヤ」での売却を余儀なくされたことなどにより売上総利益が悪化し、営業赤字となりました。また、令和6年能登半島地震により太陽光発電設備などが損傷したことで特別損失が発生しました。電力事業については、市場連動型プランへの移行や、需給バランスの最適化に向けた他社のバランシンググループへの参加など、実施体制の見直しを行いました。

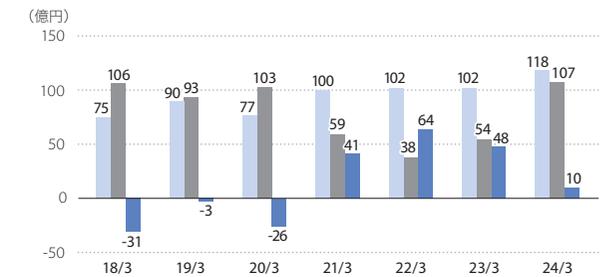
■ 親会社株主に帰属する当期純利益(左軸) ● ROE(右軸)



■ 純資産(左軸) ■ 自己資本(左軸) ● 自己資本比率(右軸)



■ 現金及び預金 ■ 有利子負債 ■ ネットキャッシュ



市場データ

国内需要量 (出所)シェアードリサーチより(LPガス:日本LPガス協会/灯油:経済産業省統計/電力:電力調査統計よりシェアードリサーチ作成)

(年度)	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021
LPガス(千t)	430	2,697	6,634	10,423	13,952	15,806	18,798	19,347	18,885	18,405	16,466	14,280	12,944	13,122
灯油(千kl)	1,912	5,236	15,835	21,663	23,565	25,307	26,701	30,017	29,917	28,265	20,332	15,946	14,498	13,933
電力(GWh)	99,411	168,821	319,701	428,335	520,251	599,306	765,602	881,559	982,066	1,043,800	1,056,441	955,345	907,400	—

新電力の販売量 (出所)シェアードリサーチより(電力・ガス取引監視等委員会「電力取引報」を基にシェアードリサーチ作成)

(年/月)	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12
販売電力量(MWh)	70,025,106	73,509,262	69,871,708	68,254,885	67,631,809	69,153,075	65,161,167
前年同月比(%)	—	5.0	△4.9	△2.3	△0.9	2.2	△5.8
新電力(MWh)	6,076,153	9,352,409	10,357,896	11,065,447	13,548,575	14,977,736	12,200,186
前年同月比(%)	—	53.9	10.8	6.8	22.4	10.5	△18.5
販売電力量に対する比率(%)	8.7	12.7	14.8	16.2	20.0	21.7	18.7

非財務ハイライト

環境

GHG排出量 (Scope1~3)

対象範囲 シナネンホールディングス(株)、シナネン(株)、ミライフ各社 (GHG排出量の算定では石油・ガス・電力事業に限定)

カテゴリー	定義	シナネンHDグループの内容	GHG排出量 (t)			
			17/3(基準年)	21/3	23/3	24/3
Scope1	自社の直接排出	LPガスの上流・下流の配送	2,943	2,565	2,349	2,270
		LPガスの自家使用	2,924	2,541	2,309	1,872
Scope2	熱・電気の間接排出	事務所などの電力使用	3,455	2,577	2,143	2,323
小計 (Scope1+2)			9,322	7,683	6,801	6,465
Scope3	Category1	購入した製品・サービス	1,379,700	1,194,253	1,185,297	1,245,409
	Category2	資本財	8,443	4,755	6,614	5,919
	Category3	Scope1+2に含まれない燃料など	173,088	942,736	1,592,889	980,214
	Category4	輸送・配送(上流)	112,352	98,177	92,889	116,924
	Category5	事業から出る廃棄物	326	415	464	394
	Category6	出張	725	377	640	624
	Category7	雇用の通勤	344	270	304	290
	Category11	販売した製品の使用	7,984,991	6,968,882	6,889,369	7,172,862
合計			9,669,291	9,217,548	9,775,267	9,529,101

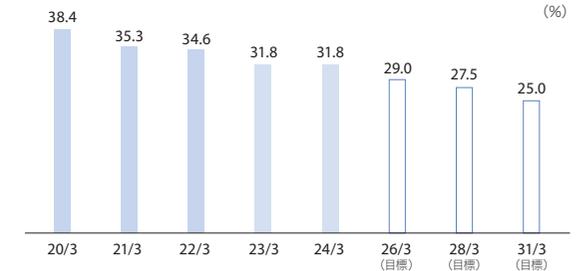
社会※

人財関連	22/3	23/3	24/3
連結従業員数(名)	3,188	3,237	3,378
単体従業員数(名)	106	117	122
平均年齢(歳)	42.0	44.2	43.5
平均勤続年数(年)	10.2	8.5	9.7
新卒採用(名)	12	12	20
中途採用(名)	26	23	10
1人当たり年間総労働時間(時間)	1,968.3	1,941.9	1,881.1
1人当たり教育研修費用(円)	37,180	84,118	109,938
有給休暇取得率(%)	62.5	72.2	74.0
ガバナンス関連	'22/3	'23/3	'23/3
取締役(名)	8	7	7
社外取締役(名)	4	4	4
社外取締役比率(%)	50	57	57
女性取締役数(名)	1	1	1
女性取締役比率(%)	12	14	14

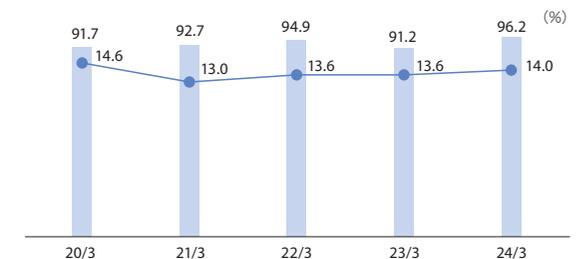
※ 連結従業員数以外は、シナネンホールディングス(株)の参考数値です。

人財関連

喫煙率



ストレスチェック受検率 ● 高ストレス者割合



健康管理の支援

項目	実績		目標		
	23/3	24/3	26/3	28/3	31/3
肥満者率*1	34.4	34.6	33.0	31.5	30.0
飲酒習慣者率*2	18.8	16.9	17.5	14.5	13.5
血圧リスク者率*3	29.1	31.9	27.5	26.0	24.5
血糖リスク者率*4	38.2	42.9	36.5	35.0	33.5
脂質リスク者率*5	28.5	24.8	27.0	25.5	24.0
運動習慣者率*6	21.0	21.4	23.0	25.0	27.0

算出対象 シナネンホールディングス、シナネン、ミライフ、ミライフ西日本、ミライフ東日本、ミライフ北海道

*1 BMI25以上割合 *2 飲酒頻度が時々または毎日かつ1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上割合 *3 収縮期血圧130mmHg以上または拡張期血圧85mmHg以上割合 *4 空腹時血糖100mg/dl以上またはHbA1c5.6%以上割合 *5 中性脂肪150mg/dl以上またはHDLコレステロール40mg/dl未満 *6 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

会社情報

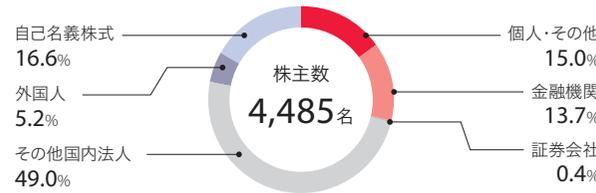
会社概要

商号	シナネンホールディングス株式会社 SINANEN HOLDINGS CO., LTD.
本社所在地	東京都品川区東品川1丁目39番20号
創業年月日	1927年4月11日
設立年月日	1934年4月25日
代表取締役社長CEO	中込 太郎
資本金	156億3,000万円 (2024年3月31日現在)
決算期	3月31日
連結従業員数	3,378名 (臨時従業員1,614名を含む) (2024年3月31日現在)
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社

株式の状況 (2024年3月31日現在)

発行可能株式総数	発行済株式の総数	株主数
47,520,600株	13,046,591株	4,485名

所有者別株主分布状況



格付情報 (2024年7月現在)

格付機関名	格付
日本格付研究所 (JCR)	長期：A- / 見通し：安定的

株式インデックス (当社の株式が採用されているインデックス)

- S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数 (2024年6月現在)
- TOPIX Small 2 (2023年10月現在)

大株主^{※1}の状況 (2024年3月31日現在)

株主名	所有株式数 ^{※2} (千株)	持株比率 ^{※3} (%)
株式会社UH Partners 2	1,067	9.81
株式会社UH Partners 3	818	7.52
株式会社エスアイエル	815	7.49
光通信株式会社	811	7.46
コスモ石油マーケティング株式会社	789	7.25
日本スタートラスト 信託銀行株式会社 (信託口)	681	6.26
明治安田生命保険相互会社	672	6.17
シナネングループ取引先持株会	449	4.12
出光興産株式会社	379	3.48
リンナイ株式会社	374	3.44

※1 当社は、自己株式2,169,811株を保有していますが、大株主からは除外しています
 ※2 株式数は、千株未満を切り捨て表示しています
 ※3 持株比率は、自己株式2,169,811株を控除して計算しています

外部評価



株価・出来高推移

— シナネンホールディングス株価 (左軸) — TOPIX (左軸) ■ シナネンホールディングス出来高 (右軸)

シナネンホールディングス株価 (円)
TOPIX (ポイント)





シナネンホールディングス株式会社

〒140-0002 東京都品川区東品川1丁目39番20号

<https://sinanengroup.co.jp>