

Fill your tomorrow



新日本空調株式会社

新日本空調株式会社

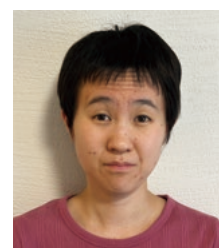
SNKレポート2024



新日本空調株式会社

SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.

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



表紙テーマ

### 『快適な空気』

スペシャルオリンピックス日本・東京  
アスリート

やぎゆう あい  
柳生 彩衣さん

秋に絵画教室の写生で新宿御苑に行きました。  
菊の鉢植えが素敵で描きました。  
新宿御苑は自然豊かで澄んだ空気の中、  
とてもリラックスできます。

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



知的障害のある人にスポーツを



## SNKレポート 2024 (統合報告書)

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



CARBON EMISSION  
1,610 kg-CO<sub>2</sub> > 0  
この印刷物は、CO<sub>2</sub>排出量を算定しカーボンオフセットすることで、CO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにしています。  
SPA-230001-J CNP-0524003804 (2,800copies)

## 新日本空調グループが目指す姿



快適な空気を創ることを、しなやかに伸びる羽で表現しています。  
さらに、これからの当社グループが未来へと羽ばたく姿勢を伝えています。

## 企業理念

使命

### Fill your tomorrow

社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満たす。

価値観

#### 「調和」

社会と自然に敬意を払い、  
つながりを大切にします。

#### 「真摯」

何事にも強くしなやかに向き合い、  
期待に応えます。

#### 「探究」

豊かな発想力と熱意を持って、  
新たな価値の創造に挑みます。

#### 「絆」

仲間と共に、わくわくしながら、  
成し遂げる喜びを分かち合います。

## 行動指針

### 夢を持とう

自分の夢を持ち、それに向かって仕事に取り組むことで、  
次への扉が開きます。

### 誠実に生きよう

約束や規範を守り、自分に誇れる言動が、  
他者や社会からの信頼を厚くします。

### 当事者意識を持とう

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

### 学び続けよう

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

### やってみよう、そしてやり遂げよう

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

### 支え合おう

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

### 感謝を伝えよう

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

## CONTENTS

- 1 企業理念・行動指針・CONTENTS
- 3 会社の方針

### トップメッセージ

- 5 社長メッセージ

### プロフィール

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

### 戦略

- 19 特集 有識者×CFO対談
- 23 特集 従業員座談会
- 27 特集 SNKの環境技術
- 29 価値創造プロセス
- 31 SNK Vision 2030
- 33 中期経営計画  
SNK Vision 2030 Phase II
- 35 マテリアリティ 機会とリスク
- 37 サステナビリティマネジメント
- 39 5つの基本戦略に紐づく主な取組み  
社会課題解決に向けた成長分野への  
事業領域拡大、イノベーション
- 41 生産性向上、効率化、省力化
- 43 デジタル変革、イノベーション
- 45 サステナビリティをめぐる課題対応、  
リスクマネジメント
- 47 多彩な人材の活躍、エンゲージメント、  
ガバナンス

### 基盤

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

### 財務・企業データ

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

SNKレポート2024は  
こちらからダウンロードできます。  
<https://www.snk.co.jp/csr/>



# 会社の方針

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

## コンプライアンス

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

## 公正な事業慣行

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

## リスクマネジメント

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

## 情報セキュリティ管理

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

## 情報開示と社内外コミュニケーション活動

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

## 環境

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

## 労働安全衛生

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

## ダイバーシティ

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

## 人権

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

## 労使関係

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

## 人材育成

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

## 地域コミュニティ

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

## 公平、公正な調達

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

## 品質

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

## 技術革新への取組

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

# 社長メッセージ



空調のパイオニアとしての  
技術力とチャレンジスピリットを  
最大限に発揮し  
社会に新たな価値を提供します。

代表取締役社長  
**廣島 雅則**

## 建物の省エネルギー・省CO<sub>2</sub>の「ラストワンマイル」を担う使命

私は2024年4月、新日本空調の代表取締役社長に就任しました。これまで培ってきた実績と信頼を礎に、新たに会社の舵取りを担う大役に身の引き締まる思いを感じています。当社グループが持つ力を信じ、それぞれの能力を最大限に引き出し、組織全体として新たな価値を生み出すことが私の責務です。長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」を経営の根幹とし、将来も必要とされ続ける企業を目指し、着実に計画を実行していきます。

就任以来、私は「ラストワンマイル」というフレーズを社内外で繰り返し発信してきました。これは通常、通信業界や物流業界で多く使われていますが、当社グループは、建築設備という建物のインフラを支えるのが仕事であり、建物におけるラストワンマイルを担っていると考えています。

例えば、建物のカーボンニュートラルへの取り組みでは、優れた製品が開発されても、そのままでは建物のカーボンニュートラルに寄与はできません。私たちが現場でそれらの製品を据え付け、配管やダクト、配線を接続し、システムの調整を行い、お客様に利用していただけるようにお渡しして、稼働していただくことで、カーボンニュートラルといった目的が果たされます。この意味で、当社グループの仕事は建築業界の取り組みの最後の部分、ラストワンマイルを担っています。このことは社会における存在意義として私たちの自信と誇りとなり、同時にお客様からも認知していただいている点だと思っています。

自分たちの存在する意義を知り、仕事に誇りを持ち、グループ一丸となってこの使命を全うしていく所存です。

## 中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」 1年目を終えての進捗と手応え

2023年度の外部環境を振り返ると、世界経済は物価高や金融引き締めに加えて、ウクライナ情勢の長期化、中東の紛争による地政学リスクなどにより成長ペースを鈍化させました。一方で日本経済は、エネルギー価格の高騰や円安の影響がありながらも、コロナ禍の収束に伴った社会活動の正常化やインバウンド需要の回復、雇用の改善が見られます。

私たちの事業に関係が深いところでは、製造業の設備投資は堅調に推移しています。建設業では、半導体産業や首都圏を中心とした再開発の不動産投資が引き続き好調ですが、資機材・労務費・運搬費が上昇傾向にあるほか、技術者や技能労働者の不足が続いています。

当社グループにおいては、「SNK Vision 2030」の第2ステージとなる中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」の1年目が終了しました。受注高は前期比7.8%増の1,411億2千万円、完成工事高は前期比14%増の1,279億7千8百万円となりました。また、当期純利益は前期比28.1%増の71億6千8百万円となり、増収増益となりました。市場動向が活発だったことに加え、数年来さまざまな方向から取り組んできた収益力改善の効果が大きく表れてきたと考えています。受注高、完工高、完工総利益、営業利益、経常利益、当

期純利益が過去最高を更新するという、手応えのある結果を残すことができました。

私たちは、お客様と信頼関係を構築することに最優先で取り組んでいます。お客様と顔を合わせたやりとりで密に情報交換をすることで、お客様の課題やニーズを把握することが非常に重要であると考えています。同時に、お客様にも当社の技術力や対応力をよく理解していただいていると感じています。このような取り組みが、結果につながっていると考えています。お客様のニーズは多様化していますが、品質・安全を確保し、お客様はもちろんのこと社会の信頼にも応え続けるのは今後も私たちの使命だと考えています。

2024年度は「SNK Vision 2030 Phase II」の2年目であり、計画をしっかりと遂行していきます。現在、豊富な繰越高を有しており、大型案件も多いことから、工事量に見合った施工体制を構築するため、受注高は減少を見込んでいます。なお、建設業である当社グループは、社会全体で労働力不足が深刻化している中、将来の成長に向けて人的資本をはじめとする投資を強化していきます。そのため経常利益率においては若干の低下を予想しますが、さらなる業務効率改善や原価低減を継続しつつ通期では増収増益を計画しています。

## 独自技術を活かしたソリューションで 多様化するお客様ニーズに応える

「SNK Vision 2030」は、当社グループが未来に向かって社会とともに持続可能な形で発展していくために、社内で繰り返し議論を重ね、長期視点から打ち立てたものです。その基本方針には「新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」を掲げています。

あらためてこの「SNK Vision 2030」を見つめ直したとき、空調のパイオニアとして築き上げた技術力で、私たちが社会に貢献できる分野は広がっていると感じます。高効率な設備の施工・導入によって社会の省エネ化を支え、地球環境の維持に貢献することは、世界がカーボンニュートラルを目指した取組みを加速する中で、極めて重要であり、前述のラストワンマイルの使命にもつながっています。

また、保健空調としては、当社グループの事業は人々のWell-Beingを支えることに直結します。そこで働き、生活する人々が幸福で健やかに過ごせるよう、快適な温湿度やさきいかな空気を提供します。

産業空調の分野では、工場の空調はお客様がつくる製品の品質にも影響するため、多様な現場でそれぞれ異なる空気の状態が求められます。そこに寄り添った対応により、日本の工

業界の活性化や生産性向上にも寄与しています。

お客様の建物の竣工式に立ち会うと、お客様はまさにそこから事業をスタートされるのだと実感します。ラストワンマイルを担う私たちは、お客様がスタートラインに立つまでを支え、最適な設備を提供するのが役割です。新築工事が新たなスタートを切るお客様へのサポートであるのに対し、リニューアル工事や保守はお客様が走り続けるためのサポートといえます。お客様の設備を長期にわたって維持・保全し、お客様の資産価値の向上に貢献しつつ、事業を設備面から支えています。

当社グループには、微粒子可視化技術や熱源最適制御システム「EnergyQuest®」などの独自技術があり、今後もそれらを基軸に事業を拡大していきます。お客様のニーズが多様化する今日では、技術志向から課題解決志向への発想の転換が大切です。「当社ではこういう技術を提供できるので、マッチするものに使ってほしい」という考え方はもはや通用しません。さまざまなニーズを受け止め、保有技術をスピーディに組み合わせて解決するソリューション型のビジネスが求められており、言い換えればプロダクトアウトからマーケットインに視点を移すということです。感染防止のための医療機関への提案や、フードコートでの換気診断と気流シミュレーションなど



はその顕著な例です。お客様課題と社会課題の解決を目指し、空調を通して社会から求められる企業であり続けるために、引き続き事業活動に取り組んでいきます。

技術開発では、社内でトップダウンとボトムアップの融合を進めています。技術開発研究所や事業部からの「こういうテーマを扱いたい」という提案に対し、市場の方向性を確認し、出口戦略を探っていくことは必要不可欠です。そこで、トップダウンとボトムアップの融合とすり合わせの場となるのが、2023年度に新設したイノベーション推進委員会です。

## 5つの基本戦略を着実に推進

「SNK Vision 2030」を3段階にブレイクダウンし、具体化させたのが中期経営計画です。現在進める第2ステージのPhase IIは、中堅の従業員を中心とした、部門を超えたタスクフォースを組んで策定しました。「2030年にありたい姿」を念頭に、Phase Iからの継続課題について整理し、5つの基本戦略でそれぞれ対処すべき基本課題を明らかにしています。5つの基本戦略は独立した並列の関係ではなく、重層的に関わり合っていると考えています。

「デジタル変革戦略」では、高度なデジタル情報活用やそのためのデジタルツールの導入に取り組んでおり、これは他の戦略を進めるベースとなっています。2024年4月には新たな基幹システムが稼働し、グループ連携を深める下地が整いました。完全ペーパーレスを実現し、現場における業務改善ツールの活用も進んでいます。今年度からは、デジタル化されたプロセスを連携させるDI（デジタルインテグレーション）フェーズへと移行していきます。

この土台の上に「収益力向上戦略」や「事業基盤増強戦略」があります。前者については、「SNK Vision 2030 Phase II」の1年目において業務プロセスを見直し、従来は現場ごとに行っていた加工・組み立て・資機材などの管理をロジスティクスセンターに集約し、または協力会社同士が連携して資機材を加工し現場へ搬入するなど、一括で管理できる仕組みを整えました。搬入時間の短縮や、ユニット化による工数の削減が可能になり、今後はこのシステムの全国展開を目指します。

当社グループは事業部制を導入しながらも、横の連携を意識的に深めてきました。経営層・部長クラスでのコミュニケーションを密にするのはもちろん、ジョブローテーションで他部門と人の交流を進めています。全国の技術部長を一堂に集めたファミリートレーニングを行っており、技術に関する意見交換をグループ内で活発化させてきました。これらがお客様への総合的な提案力強化につながっているのだと思います。

後者では、事業基盤を確固たるものにするため、新事業分野への進出に向けた産学官連携やスタートアップとの協働などさまざまな取組みが進んでいます。また、成長分野での領域拡大として熱源最適制御システムを進化させた「EnergyQuest Cloud」を市場投入しました。さらに、これと連携したソフトウェア「EnergyQuest Cloud Tools」により、お客様自身が建物のエネルギー消費量を診断し、機器を最適化できるようになりました。

「人的資本戦略」は全ての戦略を支える人材に関わるものであり、特に重要だと考えています。2024年度から時間外労働の上限規制が始まりましたが、技術者をはじめとする人材不足は継続しています。業務プロセスのさらなる効率化や、福利厚生充実、賃上げのほか、現場従事者がより安心・快適に働けるような環境整備も欠かせません。女性技術者やさまざまな人材が働きやすいよう、ソフト・ハード面を併せて職場環境を見直していきます。

従業員が「新日本空調グループに入社して本当によかった」と思えるよう、トータルでの仕事の満足度を高め、エンゲージメントを向上させることが何より大切です。4年前には人事制度を見直し、ジョブ型を取り入れた新制度へ転換しました。新卒・キャリアともに採用基準や方法にも改革を進めているところです。2023年度には、当社グループへの興味や理解を深めてもらうことを目的に、メタバースを活用した採用活動を開始しました。このメタバースでは、当社独自のメタバース空間を構築し、会社情報の提供や職場環境の見学、採

## 社長メッセージ

用担当者への気軽な相談など、採用活動のフェーズに合わせた活用を行うことが可能となります。今後、メタバース内での会社説明会や座談会など、コンテンツの強化に取り組んでいきます。

「企業統治戦略」は、持続可能な社会の実現とステークホルダーへの価値提供のために不可欠なものです。グローバルな情報開示枠組みへの対応では、国際的な非営利団体であるCDPより、2023年度のAリスト企業に選定されました。また、SBTへのコミットメントレターを2024年3月に提出、2025年度中の認定取得に向けて準備を進めていきます。

当社グループでは、これらの5つの基本戦略とのつながり

を丁寧に検討しながら、2023年度には従来の「CSRマテリアリティ」を刷新し、「経営課題に取り込むべきマテリアリティ」を特定しました。特定したマテリアリティは「1. カーボンニュートラルへ向けた積極的な地球環境への貢献」「2. 技術革新の推進」「3. 現場力」「4. 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」「5. 企業倫理の徹底」の5カテゴリに分類しています。1から3が社会の持続性に貢献するもの、4と5が経営の持続性強化に資するものです。「SNK Vision 2030 Phase II」ではこれらをもとにESG経営をさらに深化させ、持続可能な未来を目指していきます。

特に重要と考えている人的投資には、従業員に対して昨年度は3～6%程度の賃上げを行いました。今後は待遇面に限らず、いかにエンゲージメントを高めていくかという観点から、リスクリングを含めた投資を積極的に進めます。大規模投資により、一時的には利益が抑えられることとなりますが、将来に大きな成果を得るために不可欠な取組みと考えています。

株主還元も重視しています。これまで連結配当性向を30%以上、DOE（株主資本配当率）の下限は3%としていましたが、適正な資本効率を実現する目的から、連結配当性向の30%以上を取りやめ、DOEの下限を5%に変更しました。また、安定した還元をお約束するため、2030年3月期までは減配を行わないこととします。

政策保有株式の縮減については、個別銘柄ごとに保有意義を総合的に勘案した上で、保有または売却を判断しています。2025年度末までに2022年度末比で20%の縮減を目指しており、2023年度は約4%を縮減しました。今後、16%以上の縮減に向けて計画的に実行していきます。

## 受け継いできたDNAのもと、新たな「世界初」「日本初」に挑む

当社グループの歴史をあらためて振り返れば、スタート地点には米国においてウィリス・キャリア博士による「空調（air conditioning）」の開発があります。キャリア社が、当社の前身である「東洋キャリア工業」を1930年に設立し、その工事業部門の独立によって1969年、「新日本空調」が誕生しました。

半世紀以上にわたるこれまでの歩みは、パイオニア精神と技術者魂を土台にした積極果敢なチャレンジの連続だったと感じています。それにより、お客様からの厚い信頼を得て、日本における空調のパイオニアとして確たる地位を築いてきました。私も含め多くの従業員が、入社時より上司・先輩から「さまざまな世界初・日本初にチャレンジしてきたのが当社のDNA」と言われ続けています。

こうした根底にあるのは、キャリア博士の「企業は社会の公器であり、その事業を通じて社会に貢献する」という信念であり、経営思想です。これまで培ってきた多様な独自技術は、当社のチャレンジスピリットの表れといえ、私たちは先陣を切って市場を開拓してきました。こうした挑戦を大切に、技術力を活かして社会に貢献し続けることこそが、当社グループの事業の核となります。

今回の「SNK Vision 2030」もそんな想いを強く反映するものとなりました。ビジョンの達成に向けて、5つの基本戦略を着実に遂行しつつ、時代の流れを的確に見定め、状況が変われば適宜見直すことも重要です。その過程もまた、グループ内でしっかりと議論し、示していきます。社長である私の務めとしてまず大切なのはビジョンの共有だと考えています。

若い従業員の中には、目の前の業務に取り組むのが一杯で、自分たちがどのようにお客様に貢献できているのか十分イメージできない人もいるかもしれません。「私たちの仕事は間違いなく世の中を支えている」ということを、だれもが納得できるように働きかけを強めていきたいと思えます。ラストワンマイルという言葉で発信を始めたきっかけもそこにあります。


今ではリーディングカンパニーを自負する原子力や半導体のクリーンルームの空調事業も、かつては当社の「新分野」でした。受け継いできたDNAのもと、今後も世界初・日本初に向けた未来の可能性を探り、こうした新分野を育てていく必要があります。市場に新たな価値を提供し続け、持続可能な社会への貢献を通じ、一段高い成長を目指していきます。



# SNKのAt a Glance

新日本空調グループは創立以来、国内外で空調設備を手がけてきました。生活に身近なオフィス、商業施設等をはじめ、デジタル社会を支えるデータセンター・半導体工場、交通の要となる空港・駅などさまざまな分野に数多くの実績があります。


また、他社に先駆けて建物の空調設備サイクルに注目してきました。一般的に空調設備の耐用年数は、15～20年程度と言われています。リニューアルは、建物をそのまま利用しながら空調設備を一新し、環境保護と快適さの追求という相反する課題に対して、さらなる省エネルギー化と省CO<sub>2</sub>化を進めることによって、お客様の建物の付加価値を高めてきました。



**新築**

完成工事高  
**34.3%** (43,928百万円)

日本では、1960年代を中心とした高度成長期に集中して代表的な建物が建てられており、それから約60年が経過しています。阪神・淡路大震災や東日本大震災を経た現在、耐震性強化や時代のニーズにより建物は新たなものに生まれ変わっています。都市部では再開発が進み、区画が統合されて新たに大型・高層化したビルに生まれ変わると同時に、空調設備もそのニーズにより一新されます。これからの空調は、人の快適性だけでなく、環境負荷がかからないZEB (Net Zero Energy Building) 化が必須になります。快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する1次エネルギーの収支をゼロにする取組みが展開されます。

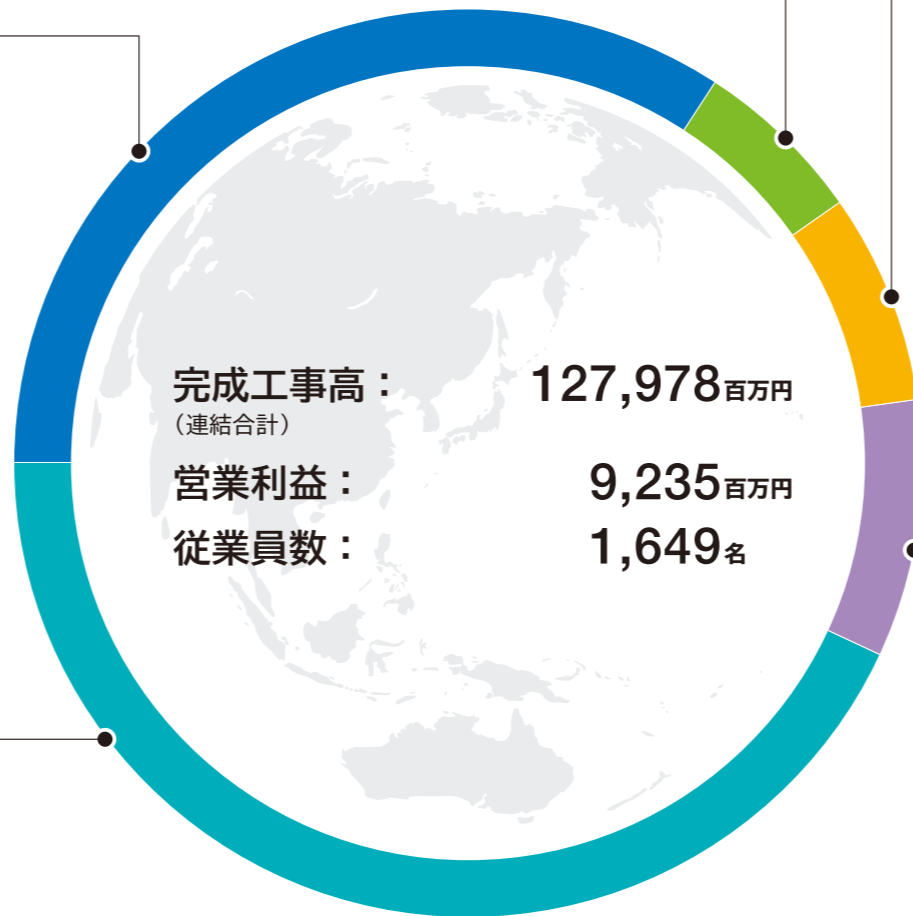


**リニューアル**

完成工事高  
**42.8%** (54,813百万円)

建物やその空調設備はメンテナンスにより、良い状態を維持することができますが、時間の経過とともに劣化していきます。空調設備のリニューアルは15～20年程度の間隔で発生します。日本初の超高層ビル「霞が関ビル」は、1968年(昭和43年)に最高水準の技術を駆使して誕生し、大規模のリニューアルを経て、現在も威風に満ちています。

リノベーション工事は、お客様が入居したまま実施するため、お客様の安全性を確保しつつ、工事内容・時間の大幅な制限を受けながら進めていきます。



## 原子力

完成工事高  
**6.1%** (7,832百万円)

日本を支えてきた製造業界において、その製造に必要な電力供給の柱が原子力発電です。1956年(昭和31年)の、日本初となる茨城県東海村原子炉建屋の空調の設計・施工に始まり、その後沸騰水型原子炉(BWR)の各原子力発電所、高速増殖炉、新型転換炉、再処理施設、ウラン濃縮施設、ならびに廃棄物処理施設を含む、原子力関連施設の設計・施工・保守・改修まで数多く手がけています。現在は、原子力発電所の廃止措置・廃炉や新規制対応基準に適合した再稼働に関わる工事を行っています。



## 関係会社(国内)

完成工事高  
**7.4%** (9,420百万円)

当社グループの国内関係会社は2社あります。新日空サービス株式会社は1991年に設立され、建築設備のメンテナンス・リニューアル・整備業務を行っています。「顧客満足度No.1の総合設備メンテナンス会社」を目指し、ストックビジネスの拡大と設備の長寿命化を図ってきました。日宝工業株式会社は2016年から当社グループに加わり、主に産業施設分野の電気設備および空調衛生設備事業を行っています。また、2022年4月から太陽光発電事業を行い、日本国内において、当社グループのワンストップソリューションの一翼をそれぞれ担い総合力で皆様の課題解決に努めていきます。



## 関係会社(海外)

完成工事高  
**9.4%** (11,983百万円)

当社グループの国外関係会社は8社あります。中国を拠点とする新日空(中国)建設有限公司は2003年に設立し、現在は総合建設業許可を有しており、日系企業が中国に工場を建設するサポートをしています。また、2024年4月から「新日空(香港)建設有限公司」を新設し中国事業をさらに拡充しています。SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.は2010年に設立し、シンガポール、ミャンマー、カンボジアのお客様のニーズに合わせた事業展開をしています。SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITEDは2008年に設立した、スリランカを拠点とする唯一の日系設備工事会社で、自社工場を有しています。また、2024年6月にはSNK ASIA PACIFIC VN CO.,LTD (ベトナム)を設立しています。当社の支店時代を含めると海外現地法人はそれぞれ約40年の歴史があります。



SNKのグローバルネットワーク

# SNK成長の歴史

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

完成工事高 127,978百万円(連結)

## 沿革

◆ 米国キャリアコーポレーションと提携  
東洋キャリア工業株式会社創業

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

◆ 工学センター開設

◆ 東京証券取引所市場第二部に上場

◆ 東京証券取引所市場第一部銘柄に指定  
技術研究所・茅野研修所開設

◆ 連結決算スタート

◆ 新日空サービス株式会社設立

◆ SNK (ASIA PACIFIC)  
PTE. LTD. 設立

◆ 新日本空調工程(上海)有限公司設立

◆ 日宝工業株式会社の全株式を取得  
◆ SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED 設立

◆ 新日本空調株式会社  
設立50周年

◆ SNK ASIA PACIFIC VN CO.,LTD設立

◆ 新日空(香港)  
建設有限公司設立

## 施工実績・技術開発

◆ 世界初の全列車空調  
南満州鉄道特急「あじあ号」

◆ 日本原子力研究所(東海村)にわが国初の原子炉施設の空調施工

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

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

◆ 微粒子可視化システム  
「VIEST®」の開発

◆ わが国初の超高層ビル「霞が関ビル」の  
リニューアル空調施工

◆ 「沖縄美ら海水族館」の  
空調・衛生施工

◆ 「熱源最適制御システム(EnergyQuest®)」の開発

◆ 「東京ミッドタウン」の空調施工

◆ 「マリナーベイ・サンズ」の空調施工

◆ 「東京ミッドタウン八重洲」の空調施工

◆ EnergyQuest Cloudファミリの提供開始

## 社会動向

◆ 第一次オイルショック

◆ 固定相場制から変動相場制に移行

◆ バブル経済の崩壊

◆ インターネットの普及開始

◆ 長野オリンピック開催

◆ リーマンショック

◆ 東日本大震災

◆ 新型コロナウイルス感染拡大

◆ 東京オリンピック開催

1930

1969

1990

2005

2024

### 創業期

### 分離独立から発展～バブル期

### 上場後の大競争時代

### 経営改革の推進～新たな企業価値の創造へ

#### 空調のパイオニアとして日本の産業の成長・発展に貢献

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

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



写真提供：三井不動産(株)

#### 新日本空調の設立、お客様との信頼関係を深化

東洋キャリア工業株式会社の工事業部門が分離・独立し、新日本空調株式会社が設立された。高度経済成長による建設ラッシュをきっかけに業績を拡大する。バブル期には過去最高の業績を達成。上場の準備が整う。

また、既存の建物を長く活用したいお客様のニーズに応え、空調設備のリニューアルを進めていった。新築時から築かれたお客様との信頼関係がさらに深まり、現在に続いている。



#### 空気質の追求(クリーンルーム本格化と可視化技術開発)

1991年のバブル崩壊による景気低迷期において、建設業も冬の時代に。赤字決算とリストラを経験。そのような中、新分野へチャレンジ。東証一部上場と同時期に技術研究所(現 技術開発研究所)を設立し、微粒子可視化技術を開発。

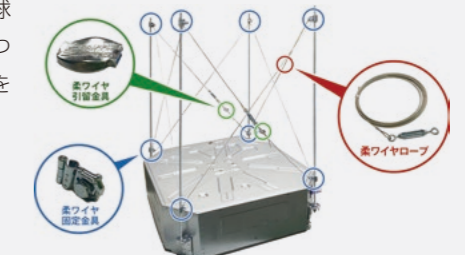
1995年からのインターネットの広がりとともに世界的に半導体ニーズが増加。クリーンルームの品質向上に寄与する微粒子可視化技術のニーズが高まった。



#### 理論と実証の積み重ねに裏付けられた課題解決力

企業価値向上のために経営改革を推進。また、東日本大震災をきっかけに省エネと防災意識が見直された。省エネ技術では、エネルギー診断とエネルギー最小運転を可能にする熱源最適制御システム(EnergyQuest)、防災では柔ワイヤ工法®などを開発し、実績をつくる。

2022年にはTCFD提言に基づく気候関連の情報開示を行い、持続可能な地球環境の実現につなげていく道筋を示した。



# SNKの特長

## 暮らしを支えるSNKの事業

新日本空調グループが提供する建築設備システムは、全てのステークホルダーの皆様にとって重要な資産となり、企業活動のインフラとして事業の成長・発展を支える役割を果たしています。当社グループはこれからも建築設備システムの提供を中核とするビジネス

を通じて、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用する集団として、社会の課題を解決します。

- 抗菌** 小型空調機用ダクト接続型空気清浄装置 (L-ViC®)
- 防災 抗菌** Ag-ion Master®
- 防災 抗菌** DiverCell®
- 省エネルギー** 厨房換気最適制御システム Kitchen Wise®
- 防災** 浸水防止ダンパ (ジャバツShut)
- 省エネルギー** 熱源最適制御システム (EnergyQuest®)
- 抗菌** ViEST® 微粒子可視化システム
- 省エネルギー** 地熱トルネード工法®
- 防災** O-T-9® (オーティナイン)

## SNKのコアコンピタンス

当社は、1930年（昭和5年）の創立以来、【空調のパイオニア精神】と技術者としての誇りを持ち、積極果敢なチャレンジを続けてきました。創立以降、世界初の全列車空調、日本初の原子炉建屋や日本初の超高層ビルをはじめ、地域冷暖房、半導体工場等の空調を手がけ、さまざまな価値を提供してきました。新築工事とともにリニューアル工事もいち早く注目し、お客様の日常業務に支障がないように、設備の改修を行うサービスの提供を開始しました。

新築後にメンテナンスを行い、その後リニューアルを行うことによって、お客様の資産価値を見守り続け、その結果【お客様との信頼関係】が醸成されました。当社にとって信頼はかけがえのない財産です。

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

### 1 空調のパイオニア精神

創業時から「空調のパイオニア精神」と技術者としての誇りを持ち、積極果敢なチャレンジを続けている。こうしたDNAにより、超高層ビル、原子力関連施設、リニューアル工事、クリーンルーム、微粒子可視化技術、熱源最適制御システムなどの実績を生んできた。今後もこの精神を貫き、価値提供（例：ZEB化、省CO<sub>2</sub>・省エネルギー対応などの成長分野で、事業深耕に資する技術開発）を続ける。



写真提供：三井不動産（株）

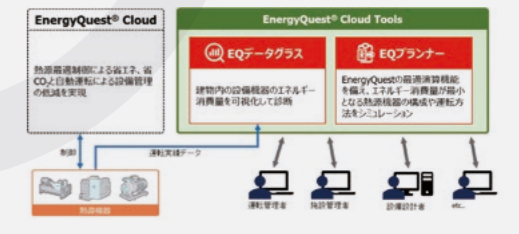
### 2 お客様との信頼関係

当社グループは、新築工事からリニューアル工事までワンストップソリューションで、お客様の資産価値を見守り続けている。建物や設備は経年劣化するものの、メンテナンスで機能・性能を維持することやリニューアルにより再び蘇らせることができる。他社が敬遠する案件にも真摯に向き合い、お客様のニーズを捉え、課題を解決しながらお客様の資産を引き渡すことでリニューアルから縁ができたお客様とも強固な信頼関係を築いている。



### 3 課題解決力

多様なお客様のニーズや変化する社会要請に、半世紀以上対応し続けてきた。常に理論と実証により、技術力を磨いて新たな技術を生み出してきた（微粒子可視化、熱源最適制御システムEnergyQuest Cloud&EnergyQuest Cloud Tools、シミュレーション、計測、評価、レジリエンス、感染症・滅菌対策などの技術力）。



SNK Vision 2030の達成

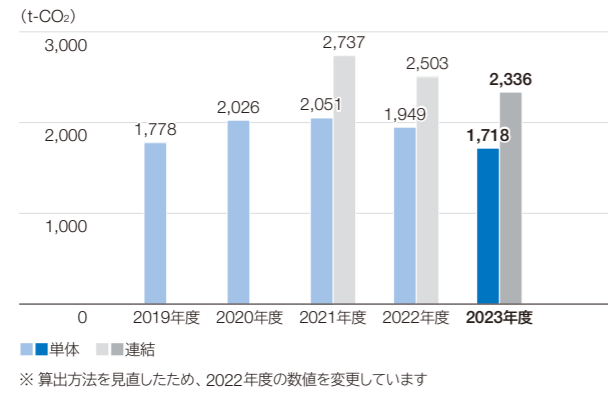
「社会の持続性」の実現

# ハイライト

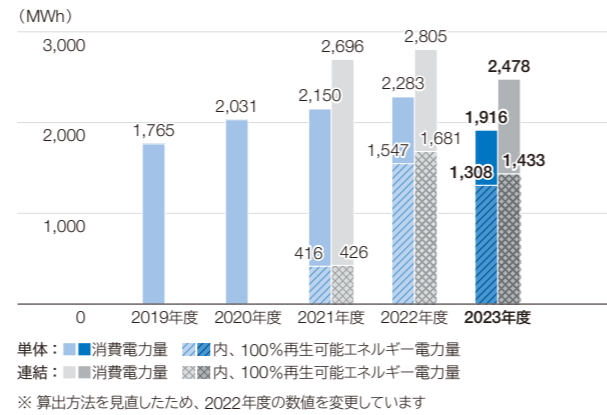
## 非財務項目

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

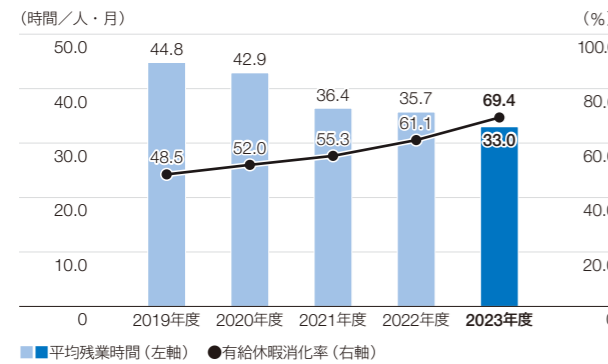
### 温室効果ガス排出量 (Scope1+2)



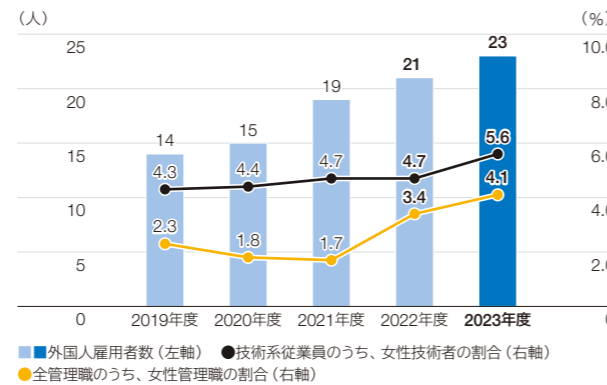
### 消費電力量



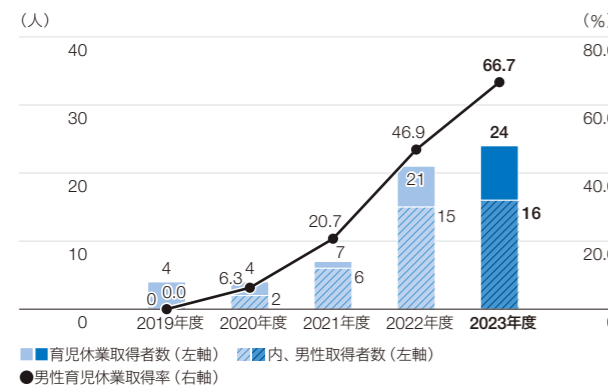
### 平均残業時間/有給休暇消化率



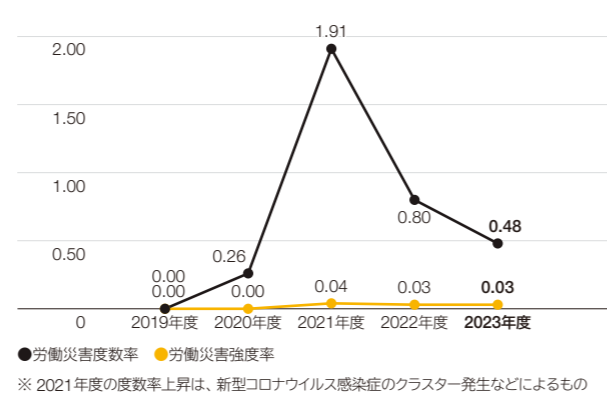
### ダイバーシティ指標



### 育児休業取得者



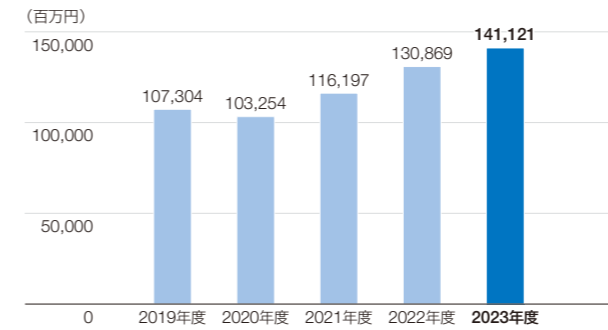
### 労働災害度数率/労働災害強度率



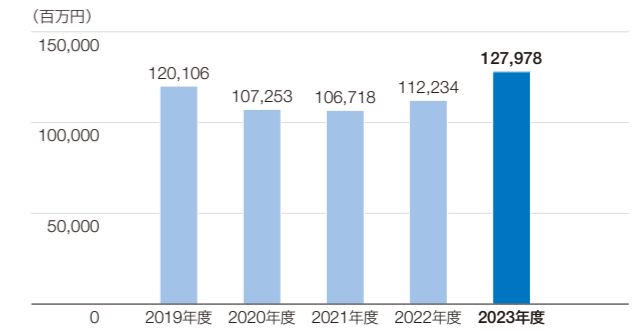
## 財務項目

受注採算性への取組み、原価低減活動の浸透、業務効率の向上効果などにより、改善を維持し、受注工事高および完成工事高は、国内・海外ともに順調に進捗し、過去最高を達成しました。また、当期純利益は5期連続で設立以来の最高益を更新しました。

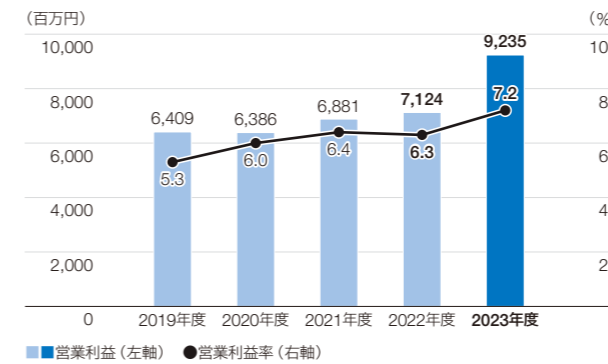
### 受注工事高



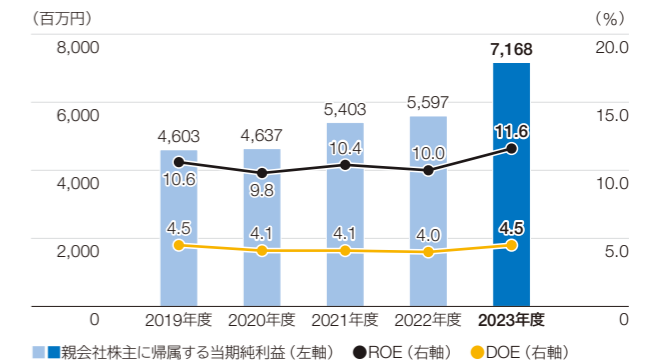
### 完成工事高



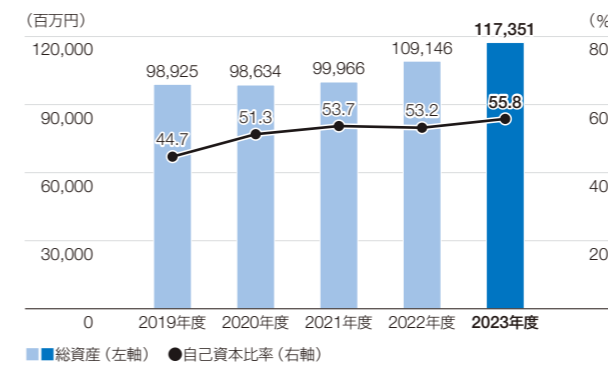
### 営業利益/営業利益率



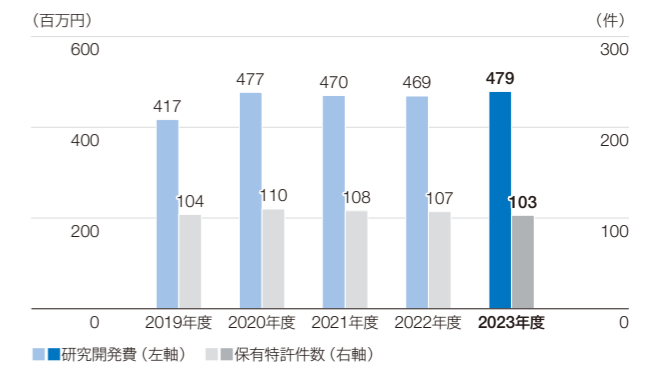
### 親会社株主に帰属する当期純利益/ROE/DOE



### 総資産/自己資本比率



### 研究開発費/保有特許件数



有識者×CFO  
対談

## 今求められる SNKグループの価値創造とは

新日本空調グループでは、「社会の持続性」と「企業の持続性」を融合させ、ESG経営を推進することで長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」（以下、「SNK Vision 2030」）の達成を目指しています。2024年6月には、ESG投資に見識の深い株式会社日本政策投資銀行の竹ヶ原 啓介氏をお迎えし、当社グループCFOである井上 聖との対談を実施しました。この対談では当社グループの強みや価値創造、ステークホルダーからの期待、情報開示のあり方などについて、多角的な視点から議論が交わされました。

株式会社日本政策投資銀行  
設備投資研究所長（対談当時）

竹ヶ原 啓介氏

対

談

取締役上席執行役員（CFO）  
管理本部長

井上 聖



### 高まり続けるESG経営の重要性

**井上：**今日、ESG課題への取組みは、企業経営の根幹に関わる必須の要素となっています。当社は2022年度よりプライム市場へ移行しており、その意味でもESG経営にいかに関心に取り組むかが、機関投資家の方々をはじめとする多くのステークホルダーから注視されています。私はCFO（最高財務責任者）として、当社グループが継続的に発展していくためには、社会・環境課題への対応が企業成長と同じくらい重要であると認識しています。

**竹ヶ原氏：**もともと日本では古くから「企業は公器である」という考え方が存在し、収益のみを追求するのではなく、社会への貢献が大切にされてきました。ただ、従来の社会貢献活動は、企業がまず利益を上げてから、その一部を寄付などの形で社会に還元するという、いわば「儲けてから分配」の考え方でした。しかし時代は移り変わり、CSR（企業の社会的責任）の考え方を経て、ESG経営の観点が重視されるようになりました。今日では、本業を通じて社会課題の解決と企業成長を同時に実現することが求められています。

**井上：**当社としても、ここ10年ほどで投資家の皆様からの開示要請が変わってきたことを実感しています。有価証券報告書に情報を求められるようになることは、私も想像しておりませんでした。

**竹ヶ原氏：**日本最大の機関投資家であるGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が、2015年にESG重視の投資方針を打ち出したことが、金融の世界が変わり始めた一つの大きなきっかけとなりました。御社では、「SNK Vision 2030」において「社会の持続性」と「企業の持続性」を両立させていく姿勢を明らかにされています。これはまさにESG投資家が求める長期的な視点そのものです。

**井上：**2019年度に策定した「SNK Vision 2030」では、「新日本空調グループは、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」という基本方針を定めました。空調を核とする事業を通じて、グループ全社でESG経営を遂行していく姿勢を示せていると考えています。

### 技術力と提案力を強みにさらなる企業価値向上へ

**竹ヶ原氏：**ESG情報が金融市場で重視される背景には、従来の財務諸表だけでは、企業の長期的な価値を正しく評価できないということがあります。短期投資であれば、直近の財務パフォーマンスを確認すれば必要な投資判断材料を得られるかもしれませんが、10年、20年先を見据えた長期投資ではそれでは不十分であり、未来に向けた研究開発や戦略など、目に見えない経営資産を見るのが不可欠です。ここで着目されるのがESG情報や無形資産であり、それらが将来的にどのように企業価値に結びつくのかを投資家は見極めようとしています。御社では、自社の競争力の源泉はどこにあるとお考えでしょうか。

**井上：**当社は、1930年に設立された東洋キヤリア工業を前身とし、世界トップクラスの技術力とパイオニア精神をDNAとして受け継いでいます。超高層ビルや原子力施設など、歴史の中で数多くの「日本初」の空調設備を手がけ、お客様の期待に応えてきました。こうした歩みから、私たちの大きな強みは「提案力」にあると考えています。エネルギー効率の高い空調をさまざまなお客様に提供し続けており、同じものは一つとしてありません。技術者と営業担当者がお客様と密にコミュニケーションをとりながら、最適な空調システムを提案しています。

**竹ヶ原氏：**真の顧客ニーズを引き出していく関係資産を持っているということだと思います。これは極めて重要な無形資産の一つです。

**井上：**お客様を深く理解し、長年にわたる信頼関係を大切にしながら、その資産価値向上を見据えた営業活動を行ってきました。そして、それを支えるのは人材にほかならず、当社が「人」を最大の資産と考える理由もそこにあります。

**竹ヶ原氏：**技術力とそれをベースにした提案力が、人材によって培われてきたということですね。2019年度には「SNK Vision 2030」策定のほか、企業理念を刷新されています。こちらも経営層で定めたのではなく、同じ従業員の方々为主导したと伺っています。こうしたプロセスによって、皆さんが同じ方向を向いて歩いていくための自分ごと化が進んだのではないのでしょうか。

**井上：**従来の企業理念や行動指針は、会社が作成し、従業員がそれを受け入れるという関係性にありました。しかし、私たちが次の50年・100年の発展を目指す上では、グループの将来を支える世代の意見が欠かせません。現在の企業理念体系は、課長職や若手従業員が部門を超えて集まり、議論を重ねて策定したものです。

## 有識者×CFO対談：今求められるSNKグループの価値創造とは



**竹ヶ原氏：**「2030年のありたい姿」9つのうち、6つが人に関する項目になっているのも特徴的です。御社のマテリアリティも企業理念や「SNK Vision 2030」の方向性と重なり合っており、一貫性があります。

## 「人」への投資を成長につなげるストーリーを明示する

**竹ヶ原氏：**現在、御社のPBRは1.5近くあります。PBRが1であれば、企業が持つ資産の価値と市場の評価が一致します。それを超える部分は無形資産の価値であり、市場は御社が保有する有形資産以上の価値を見ているということです。御社が重視する人材という資産や、お客様との長期的な信頼関係、新しい技術の成長可能性は、間違いなく評価されています。

**井上：**コロナ禍で微粒子可視化システムによる飛沫の映像が頻繁に放映されるなど、認知度が高まったことも大きいでしょう。市場からの期待に応え続け、持続的な企業成長を実現するためには、一層の努力が必要だと考えています。

**竹ヶ原氏：**「SNK Vision 2030」をブレイクダウンした中期経営計画「SNK Vision 2030 Phase II」では、すでにROE10%の目標を前倒しで達成しています。また、株主還元に関する基本方針については、適正な資本効率を実現するため、DOE（株主資本配当率）の下限を5%に変更しました。2025年度に向けて、受注高や完工高は着実に高めていかれると思いますが、今の状況を考

えると利益目標は少し抑えめであるように感じます。これは、資材高や人件費の増加を見込んでのことでしょうか。

**井上：**建設業では、半導体産業や首都圏を中心とした再開発の不動産投資が引き続き好調である一方、建材費・労務費・運搬費などが上昇傾向にあります。また、人的投資の面では待遇面に限らず、エンゲージメントを高める観点から、当社に見合ったリスクリングを含めた投資を積極的に進めていく予定です。

**竹ヶ原氏：**引き続き資本コストを上回るリターンを予想されており、外形的には何の問題もないでしょう。しかし、それだけでは「コスト増に伴う、健全ながらも固めの予想」で終わってしまいます。重要なのは、御社が掲げる「人に報いる」という方針です。確かに、人件費はPL上コストに計上されますが、人的資本への投資は将来の企業価値向上に向けた先行投資と捉えるべきです。投資家としては、そのストーリーを明確に示していただきたい。例えば、従業員への投資によって、顧客との長期的な信頼関係がどう深まるのか、より高度な提案力をいかに強化していくのか、という点です。利益を抑えても人にしっかり分配するという姿勢は、従業員だけでなく学生をはじめ御社への入社を検討している人にも響くはずで

**井上：**「SNK Vision 2030」の達成とその先の成長を考える上で、人材の獲得・育成は大きな鍵であり、多様な人材が活躍できる環境を整え、一人ひとりの価値を高め成長を促していきます。そして自身が挑戦したいことに積極的に取り組める環境づくりが、エンゲージメントの向上にもつながると考えています。

## 2030年を超えた長期視点のもと

**竹ヶ原氏：**2030年目標に対してはすでに高い成果を示されている以上、投資家の関心が次に向かうのは、世界が2050年のカーボンニュートラル実現を目指す中で、御社の強みがどう発揮されていくのかという点です。「EnergyQuest® Cloud」など将来性のある技術が育ち、熱源機器の最適化に資するサービスのデジタル化も進んでいます。そこで集積したビッグデータも今後大きな武器となりえるでしょう。将来に向けてさまざまな貢献が期待される存在だけに、もう少し長期の価値創造を描かれても良いのではと思います。

**井上：**カーボンニュートラルへの対応は、私たちが本業において注力すべき課題であり、ZEB化をはじめとするさまざまな省エネルギー提案を進めてきました。気候変動は、人類にとって大きなリスクであり、当社が培ってきた技術力を発揮することで、ビジネスチャンスにも変わり得ると考えています。ただし、当社はエンジニアリングの会社であるため、お客様や市場環境に依存する部分が大きく、超長期での目標を設定するには難しさを感じています。

**竹ヶ原氏：**確かに、業態独特の難しさはあると思います。しかし、投資家は揺るがない1本のシナリオを求めているわけではありません。これはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の議論にも通じるものですが、2050年の未来予測はだれにとっても簡単ではなく、重要なのはどのような状況になっても対応できる柔軟性と、強みを活かした具体的な戦略を示すことです。2050年に極端な気候変動が進行し、地球の平均気温が産業革命前に比べて4℃

上昇するのであれば、人々の命を守るため、空調の重要性はさらに増します。気温上昇が1.5℃に抑えられた場合も、カーボンプライシングの導入などにより設備の高効率化が求められるでしょう。幅広いリスクと機会の可能性を分析していくことが欠かせません。

**井上：**さまざまなシナリオを想定・分析した上で、対応策の検討を現在も進めています。世界情勢や社会環境にも注視しながら、柔軟に対応できるようにしていくことが重要だと考えています。既存の取組みや今後開発する技術を合わせて、当社グループとして何ができるか、議論を加速させる必要があると感じています。

**竹ヶ原氏：**お客様もこの先の気候変動がどうなるかわからない中で、1.5℃シナリオ・4℃シナリオを含め、多様な可能性を踏まえた提案が求められています。御社の営業担当者がTCFD分析を自分ごと化し、お客様とのコミュニケーションに活かせるようになれば素晴らしいのではないかと思います。また、環境対応についてはもう一つ、Scope3での貢献の見える化を提言したいです。空調設備によってお客様のビルの省エネ性能を高めるのが御社であり、御社なしには実現しなかったGHG排出量削減効果を環境貢献度として示すことで、より価値創造の姿が明確になるのではないのでしょうか。

**井上：**Scope3の開示は大きなテーマであると認識しており、まさに算定方法の見直しを模索しているところです。お客様の施設でのエネルギー効率の換算は簡単ではありませんが、道を探っていきたいと考えています。

本日はさまざまなご意見をいただき、誠にありがとうございました。



従業員  
座談会SNKが目指す価値創造と  
社会に果たすべき役割

名古屋支店 営業部

渡辺 貴行

リニューアル事業部 技術部

櫻田 裕樹

産業施設事業部 設計部

松井 伸代

管理本部 人事部

福島 志保

技術開発研究所

磯 佑輔

2024年5月、新日本空調グループでは5名の従業員が本社に集まり、座談会を開催しました。当社グループならではの強みや、現状抱える課題とは何か。社会の中でどのような役割を果たすべきか。ステークホルダーの期待に応え続け、将来にわたり企業価値を高めていくためには何が重要か。技術系・営業系・管理系など、それぞれ立場の異なる5名が、会社のあり方を見つめ、意見を交わしました。

## 「SNKらしさ」の上に築いてきた実績と信頼

**福島：**私は人事としての立場上、学校訪問などで社外の方と話す機会が多いのですが、設備を扱うSNKの事業の必要性・継続性は、教職員の方々からも評価いただいていると感じます。また、職場環境についても社内外とも好意的な見方が多く、社員からは「自由度が高く裁量権を持って仕事をさせてもらえる環境」という意見をよく聞きます。学生からは「気さくに話してくれる社員の方が多い」「『仕事の厳しさ』などもしっかり伝えてくれて誠実さを感じる」という声も上がっています。こうした点はSNKの大きな特長だと思います。

**櫻田：**若手や新卒社員に「どうしてSNKを選んだのか」と聞くと、「雰囲気良かったから」と答える人が昔からかなり多いですね。私

は今年入社17年目になりますが、振り返れば自分もそうだった気がします。やはり会社としてそうした良さはあるのかもしれません。

**渡辺：**真面目で誠実な人が多いと言われることが多く、長きにわたりお客様との信頼関係を構築してきたからだと思います。他部署との距離感が近く、何かあれば気軽に相談できる職場が多いと思います。

**磯：**SNKの特徴として、もう一つ感じるのがお客様との距離の近さです。お付き合いが長くなることで人同士の信頼関係も深まり、センシティブなことも本音で話してもらえますし、こちらも応えることができます。会社としての技術力はもちろん、そのような関係性の中で築かれる私たち一人ひとりの人柄も評価してもらっているように感じます。

**松井：**私が所属する産業施設事業部は、産業分野の空調に特化して新築とリニューアルの両方を手がけていますが、リニューアル工事では特にエンドユーザーから直接仕事をいただくことが多いです。先方の「今度このような改修工事を予定している」「前はこうだったから次回はこうしたい」といった声を聞きながら仕事を進め、一つひとつ実績を積み上げることが信頼につながり、多くの半導体工場やクリーンルームの空調を受注できているのだと思います。

**櫻田：**同感です。SNKには設備の改修に特化した組織としてリニューアル事業部があり、会社の大きな軸となっていますが、こうした点は他社にはない特徴でしょう。特殊な領域で幅広いニーズに応えられる実績が、当社のコアコンピタンスになっていると感じます。

**渡辺：**工場の空調は、お客様もとても重要な設備と考えられており、一般ビルのように人が快適に感じられればよいではなく、温湿度管理に問題があると生産や品質に影響があり工場運営に支障が出ることもあります。そうしたリスクを避けるために、技術力と実績のあるSNKを信用して選んでいただいています。お客様には世界トップクラスの企業も多く、私たちも「世界で必要とされるお客様の製品づくりを支えている」というやりがいを感じています。

## 自社が生み出す価値をより明確に伝えていくために

**磯：**SNKにはいろいろな強みがある一方、見直すべき課題もあります。私は開発品や成果を従業員やお客様に紹介する機会がしばしばあるのですが、「堅い」と言われることもあります。技術・製品そのものを真面目にしっかりとつくり込むということには長けていますが、出来上がったものをアピールすることにおいてはまだ伸びしろがあるのではないかと感じます。「カッコいい!」「これはすごい」と人の心を惹きつけるワクワクするような見せ方が必要なのだと思います。



**福島：**見せ方やブランディング面の課題は私も感じています。私は中途入社ですが、技術力の高さやどんな開発に注力しているかなどを含め、当社に入社して初めて知ったことが多いです。今、就職活動中の学生にSNKを発信する際にも、当社の技術・製品をいかに伝えていくかは常に悩むところです。他社とは異なるSNKの強みや、「SNKはこういう会社」という突き抜けた軸がもっと明確化されるといいのですが。

**松井：**SNKのさまざまな優れた技術も「それはどこに使われているのか」という点が伝わっていないということも感じています。もちろん、開発された技術が全て現場で採用されているわけではないですが、「SNKの技術はこんなところでこう役立っている」と社内外にもっと分かりやすく、数多く発信していく必要があると思います。

**渡辺：**当社は大手サブコンというカテゴリにいますが、競合他社も多く価格競争に巻き込まれやすい側面があります。価格競争を避けるためにSNKのブランド価値の強化、顧客ニーズの潜在化を図り、長期的な関係構築を図るべく全員で考えた営業活動を実施しています。お客様も「人」ですので、客先に愛される会社、好かれる人となるべく活動をしています。

**櫻田：**もう一つ私が感じるのは「人」の観点です。真面目で誠実な人が多く、人が良い会社であることには間違いのないのですが、現場をうまく回すためにはそれだけでは不十分です。現場では、元請けや協力会社から強い主張を受けることも少なくありません。そこに対して当社の意思をきちんと示した上で、プロジェクトを適切に遂行し、SNKの利益を守っていく必要があります。会社側からもリーダーシップ研修などの教育プログラムが用意されていますが、こうした人材づくりは今後に向けて重要な課題だと感じます。



## 従業員座談会：SNKが目指す価値創造と社会に果たすべき役割



## 環境技術の強みを活かし、お客様の期待に応え続ける

**渡辺：**当社が社会から期待されることの一つに、環境技術があります。お客様もカーボンニュートラルへの意識が非常に高く、「何かできることはないか」というご相談を多くいただいています。当社は豊富なナレッジと実績を活かし、具体的な事例やその効果を示すことで、お客様に安心感を提供し、信頼されるパートナーとして対応させていただいています。

**磯：**環境負荷の低減につながる開発には注力しており、最近の例の一つに微生物燃料電池があります。微生物の代謝能力を利用して有機物などを電気エネルギーに変換する装置で、CO<sub>2</sub>の固定化にも寄与するものです。このように空調技術から枠を広げた分野にも挑戦し、業界を牽引していくような気風があります。当社の強みである微粒子可視化技術も、バイオニア精神が根付く当社だからこそなし得たものだと思います。

**福島：**学生には、環境に配慮した取組みをきっかけに当社に興味を持つ人が多いです。熱源最適制御システム「EnergyQuest®」などの具体的な名称が学生側から挙がり、「そういった省エネ技術に携わりたい」と言ってくれます。当社が持つ技術力はもちろん、施



工時の省エネ化の技術についても、今後もっとアピールしていければと思っています。

**櫻田：**環境ソリューションのリーディングカンパニーとして、お客様満足度を向上させるためには、提案の幅を広げていくことが不可欠でしょう。リニューア事業部は、社内でプレゼン事業部と言われたりすることがありますが、そのくらいお客様への提案には注力していますし、部署を超えた連携を深めています。

**松井：**当社には環境技術に関する多様な知識を持った社員も多く、お客様のいろいろな要望に応えていけるのもSNKの強みだと思います。以前担当した、井戸水の熱を利用した空調設計は、お客様の「環境に配慮した設備を」との要望に応えた案件ですが、先輩方にアドバイスをもらいながら試行錯誤を重ねて取り組むことができました。皆が培ってきた経験と知識を活かすことができる環境が、お客様への質の高い提案につながっているのだと思います。



**渡辺：**新しい事例があれば、技術、設計、営業それぞれの関係者がオンラインミーティングで集まり、活発な議論が交わされます。何かトラブルがあったときも、意見を出し合い皆で解決策を考えます。全国レベルで従業員同士の異動や交流があり、「この地域ではこういう対応をしている」といった意見が出るのも良い点だと思います。

**磯：**省エネ提案はSNKが長年にわたって取り組んできたことで、すでに当たり前の領域となっています。目立った新しい取組みはリリースを出すものの、それ以外の「社内的にもはや特別ではない」技術や製品は、その価値を社会に訴求しきれていないかもしれません。SNKの技術力はもっとアピールする余地があると感じます。

## SNKのさらなる企業価値向上に向けて

**磯：**20年先、30年先の未来を考えても、SNKが今持っている企業風土や、空調のバイオニア精神はずっと続いてほしいと思います。「SNKといえばこれ」という確固たる技術・製品を複数持ち、その業界でトップランナーになっているのが理想の姿です。同業他社が手を出していないニッチな分野を切り拓き、牽引していく力が当社にはきっとあります。

**渡辺：**当社は空調事業がメインではありますが、それに留まらず他のチャンスにも果敢に挑戦していきたいと考えています。営業としては、お客様の最前線に立っているという自覚を持ち、常にアンテナを高く張り、お客様のニーズや課題を正確に捉えることが重要です。それを社内に展開し、お客様の期待に応え続けることで、企業価値を向上させることができると信じています。



**磯：**付加価値の高い、より質の高い提案ができれば、私たちは十分に勝ち抜いていけます。持続的な成長に貢献できるよう、新たなエッセンスをどんどん生み出していきたいです。

**福島：**社内に目を向ければ、今後の成長に向けて業務の効率化をもっと進めるべきだと感じています。各部門で業務内容の違いはありますが、今あるシステムを活用して改善できることは少なくないと思います。収益力の向上は「SNK Vision 2030」の中で全社的に注力している点でもあります。良いやり方を共有し、生産性と働きやすさを高めていくためには、長く続けてきた業務を一度立ち止まって見直すことも大切でしょう。

**松井：**SNKにはこれまで培ってきた豊富なナレッジがあります。ナレッジの共有と継承により、社員全体の技術力のレベルアップを図っていくことも企業価値の向上につながるのではないかと考えています。



**櫻田：**近年、人的資本経営という言葉が耳にする機会が増えましたが、当社においても持続的な成長に必要な不可欠なのはやはり人材だと思います。従業員のエンゲージメントを高める施策は、会社に期待するところです。

**渡辺：**建設業は「3K」という悪いイメージが根強く残っていますが、「SNKの現場は雰囲気良く、働きやすい」という印象を持ってもらい、業界全体のイメージを変えていくことが当社の重要な役割だと考えております。従業員だけでなく協力会社の皆様も含めた職場環境の改善に取り組むことで、お客様にもその取組みを理解していただけるように訴求していきたいと思っています。大手サブコンとして、業界の課題解決にも積極的に取り組み、「SNKだからできること」を皆で考え、実行していく必要があります。

**松井：**建設業は男性社会と言われていましたが、今、社内では女性が働き続けられるように配慮された取組みが進んでいます。しかし、業界全体を見ても女性が働きやすい環境が十分整っているわけではなく、まだまだ考えていかなければならない問題もあります。女性が働きやすい環境は男性の働きやすさにもつながると思うので、性別関係なく、みんなで問題解決ができるSNKであってほしいですし、私もそのために自分ができることをしていきたいです。

**福島：**人事の役割は、従業員が価値を生み出し続けられるような環境を整えることです。2024年度からは残業時間の上限規制も始まっていますが、「限られた時間内でできることをする」という発想に陥らないように、環境づくりに努め、必要などころに必要な人材をしっかりと配置できるように取り組んでいきたいです。管理部門としての立場から、SNKの価値創造を支えていきます。

特集：SNKの環境技術

# 放射線災害治療への貢献を

# 目指した共同研究

原子力事業部では2023年度より千葉大学災害治療学研究所と「原子力・放射線災害治療学共同研究部門」を設置し共同研究を開始しました。この研究は放射線災害治療学研究をメインテーマに、原発事故など、あらゆる場面を想定した放射線災害に対応する、より安全な医療体制と空調設備の有り方を確立することを目的としています。また、安全な空調設備という観点では、放射線被ばく対策と類似要素の多いウイルス対策への展開も視野に入れ、新興感染症災害対策も研究のテーマとしています。

## 共同研究の概要

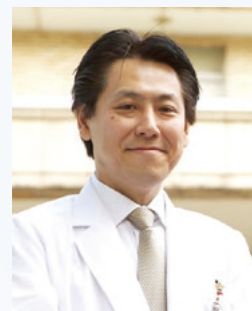
千葉大学災害治療学研究所は新型コロナウイルス感染症の世界的な流行を受け、2021年10月に発足したもので、災害感染症研究部門や感染症ワクチン開発研究部門など18の研究部門から構成されています。当社と同研究所は2023年5月に「原子力・放射線災害治療学共同研究部門」を設置し、放射線災害時の安全な医療空間の確保に向けた共同研究を開始しました。

本研究は放射性物質が飛散する災害現場で、医療従事者が安全に治療可能な空間を構築・維持できる空調システムや医療体制の確立を目指しており、福島県立医科大学放射線健康管理学講座ならびに量子科学技術研究開発機構・放射線医学研究所とも連携して研究を進めています。本研究において当社原子力事業部では、国内の原子力空調で培った数多くの知見や、東日本大震災における福島第一原子力発電所の事故対応で得た経験を活かし、より安全で安心な環境作りのための新たな空調システムの研究に取り組んでいます。例えば放射線災害発生時に多くの避難困難者を抱える病院や高齢者施設を汚染から守る空調システムや、災害現場で活躍するコンテナ医療ユニットの被ばく対策用空気浄化装置などの研究を行っています。



## 共同研究者の声

### “新日本空調” × “千葉大・災害治療学” = “新たなレジリエンス社会”



千葉大学災害治療学研究所  
田中 知明 所長

コロナ禍を乗り越えようとしながらも、コロナ後遺症やうつに苦しむ児童の不登校が増加するなど、長期的な健康被害や未知のウイルスへの不安はまだ後を絶ちません。一方で、能登半島地震や千葉群発地震が突発的に生じた時には、皆さんの多くが福島原発事故や首都直下型地震を一瞬なりとも連想したのではないのでしょうか。災害が多様化・激甚化している日本においては、新たな災害対策フェーズに移る必要性を誰しもが実感していることでしょう。そしてその裏には数々の知られていない現実があるのです。千葉大学医学部附属病院がコロナの最後の「砦（とりで）」となった時、重症コロナ患者を最前線でケアしたICUの医師や看護師とその家族の不安と葛藤のストーリーをご存知でしょうか。能登半島地震では、最大震度7・大津波警報の発令により、全国のDMAT隊員が自動待機要請を受けると同時に、志賀原発に対する警戒本部が設置された事実と関係者の心はいかがでしたでしょうか。災害治療学研究所のミッションである災害レジリエンス社会の実現には、災害現場の最前線にいる医療者自身とその家族の健康被害や不安を払拭し、災害弱者（高齢者・子ども、糖尿病患者など）の安心と安全を守り、社会のセーフティネットを維持するための新たな取組みが不可欠なのです。

リーディングカンパニーSNKの強みである「人々の生活の健康で快適な空間を創り出す技術」「原子力関連施設や医療機関における安心・安全な空間を生み出す技術」を活かして、災害治療学研究所のアカデミア視点と医学／医療のノウハウを掛け合わせた価値創造により、次世代のレジリエンス社会に向けた新たな一歩を切り拓くことが大いに期待されます。

## 技術での貢献 (技術の社会的価値)

### 1. 病院・高齢者施設の空調システム

病院や高齢者施設では、放射線災害発生時にも避難が困難な患者や高齢者を抱えています。そこで施設内に留まることが可能となるよう、施設全体を陽圧化し汚染した外気の浸入を防ぐ空調技術が求められます。また、多くの避難者が集まることで懸念される感染症の拡大にも備える必要があります。

当社では福島原発事故の際に開発した連結式空気浄化装置（A.C.TRAIN）や原子力の技術を転用しコロナ対策として開発した可搬式抗菌フィルターユニット（ウイルスキャプチャー®・プラス）などの技術を応用し、これら施設の環境を守る空調システムを研究しています。



### 2. コンテナ医療ユニットの被ばく対策

千葉大学が保有するコンテナ医療ユニットは、感染症流行下の地域医療崩壊を防ぐことを目的に開発されたもので、可搬性を備えどこへでも移動して設置できることから、2024年1月の能登半島地震でも金沢市内の公園に搬送され、臨時の医療施設として活用されています。

本研究ではこれをさらに発展させ、当社が福島原発事故で納入したコンテナ型クリーンハウスの技術を活かし、空気浄化および陽圧化装置などを備えることで、放射能汚染の環境下でも使用可能なユニットとすることを目指しています。



コンテナ医療ユニット (CoMU: Container Medical Unit)

## 担当者の声

### 放射線災害治療における空調設備の役割



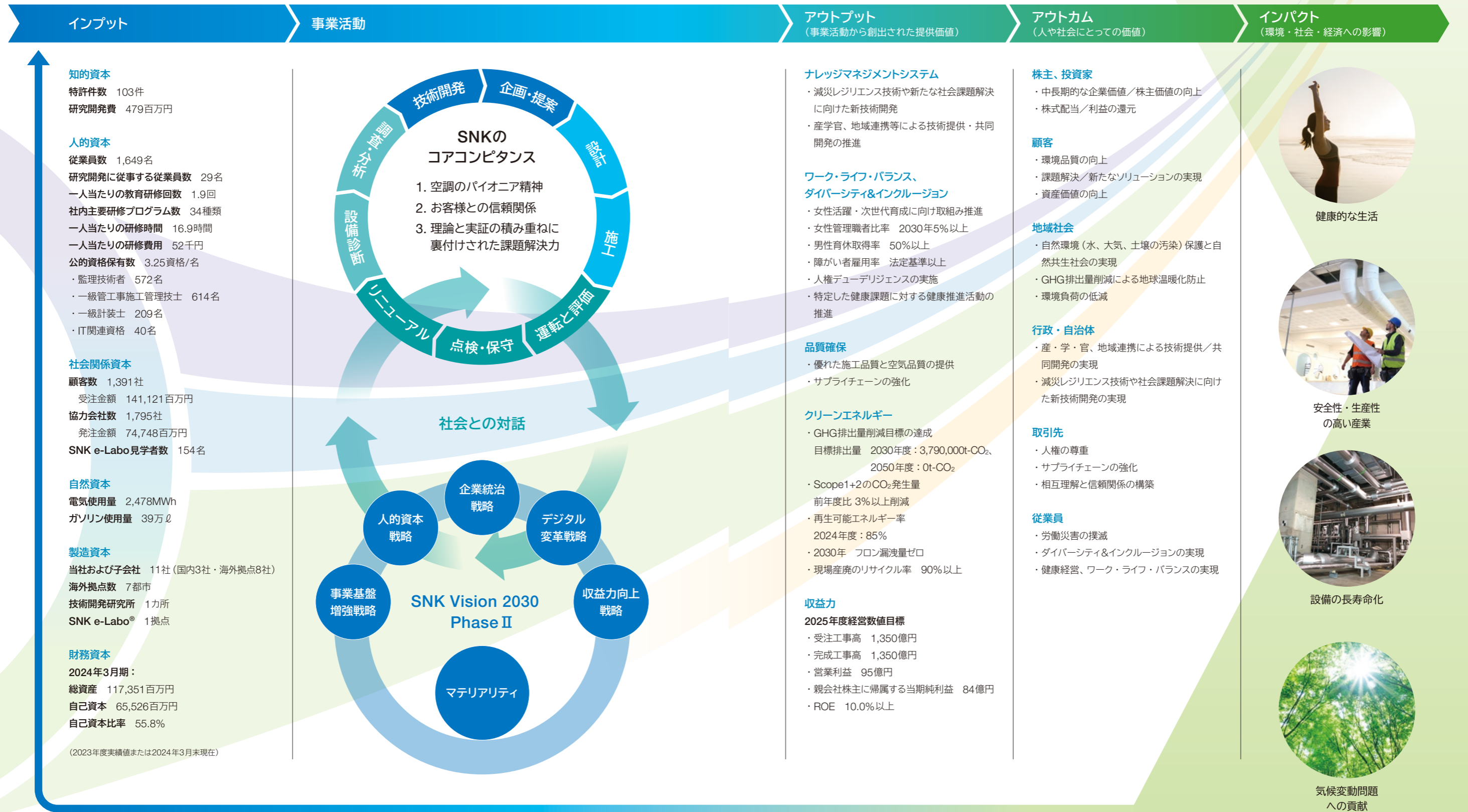
原子力事業部  
大堀 美智男

千葉大学の中に災害治療学という新たな学問領域が定義され、その中の一つである放射線災害研究部門に参画することは、長年、原子力関連施設の環境を担う仕事に携わってきた我々にとって、その技術を活かす絶好の機会でありまた使命でもあると感じています。

新型コロナウイルスの感染拡大は、世の中に換気の重要性を広く知らしめる契機ともなりました。本研究のテーマである放射線災害治療に限らず、将来発生する可能性のある新興感染症への対応など、空調設備が果たすべき役割はまだ多く、当社としても新たな空調技術を生み出しながら、さまざまな医療分野への貢献を果たしていきたいと考えています。

# 価値創造プロセス

新日本空調グループは、2020年に10年ビジョン「SNK Vision 2030」を掲げ、持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向けた、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指すことを、基本方針に定めています。そして、この基本方針を実現するための5つの基本戦略と経営課題に取り込むべきマテリアリティを定めました。変化の激しい時代に対し、社会との対話を通じ柔軟かつ機敏に対応するとともに、慣習や既成概念にとらわれず新たなことに挑戦していきます。



# SNK Vision 2030

新日本空調グループは、地球温暖化や労働環境、情報セキュリティなど将来起こりうる変化やその先の見通しに対して、柔軟かつ機敏に対応できる企業グループであるために、2030年を節目とした当社グループの長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」を定め、以降その基本戦略のもとに中期経営計画を策定しました。また、この「SNK Vision 2030」を達成するため、中期経営計画の戦略と連動する「経営課題に取り込むべきマテリアリティ」（以下、「マテリアリティ」と称する）を特定しました。マテリアリティを踏まえた取組みを推進することで、社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献すること、また、事業活動の推進や、経営の持続性強化につなげていきます。

## SNK Vision 2030の基本方針

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

## SNK Vision 2030とマテリアリティ



## 経営課題に取り込むべきマテリアリティ

- カーボンニュートラルに向けた積極的な地球環境への貢献
- 技術革新の推進
- 現場力（安全品質確保、サプライチェーンとの関係、技術力）の強化
- 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重
- 企業倫理の徹底

## 社会課題の解決を図り、社会の持続性に貢献

本業を通じてカーボンニュートラルに向けた積極的な地球環境への貢献、技術革新の推進およびサプライチェーンとの関係強化等に取り組むことにより、気候変動問題解決への貢献、健康的な生活、安全性・生産性の高い産業や設備の長寿命化（資産価値の向上）への寄与を目指します。



**健康的な生活**  
サステナブルな活動によりもたらされる、安心・安全かつ幸福な生活

**安全性・生産性の高い産業**  
空調のバイオニアとしての誇りと信念により築き上げた独自技術を用いて多種多様な顧客ニーズに応える

**設備の長寿命化**  
ナレッジとテクノロジーの活用と客先との信頼関係により、顧客資産価値の向上に貢献

**気候変動問題への貢献**  
新技術開発や効率化・省エネ化・省力化を目指した技術の開発により、地球環境の課題解決に貢献

## 事業活動の推進や、経営の持続性強化

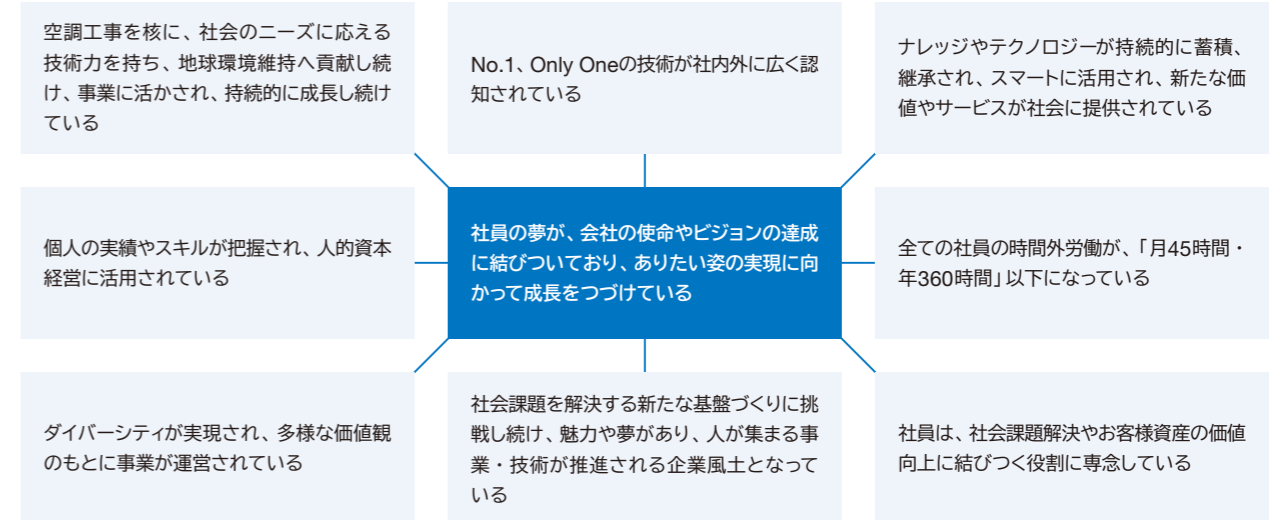
本業を支える基盤として、従業員エンゲージメントの向上や人権の尊重、企業倫理の徹底などを通じて経営の持続性を強化し、2030年にありたい姿の実現を目指します。

## 2030年にありたい姿

## 2030年における事業規模（財務目標）

☞ マテリアリティ詳細はp.35-36をご覧ください

## 2030年にありたい姿



## SNK Vision 2030の3つのPhaseおよび経営数値目標・実績



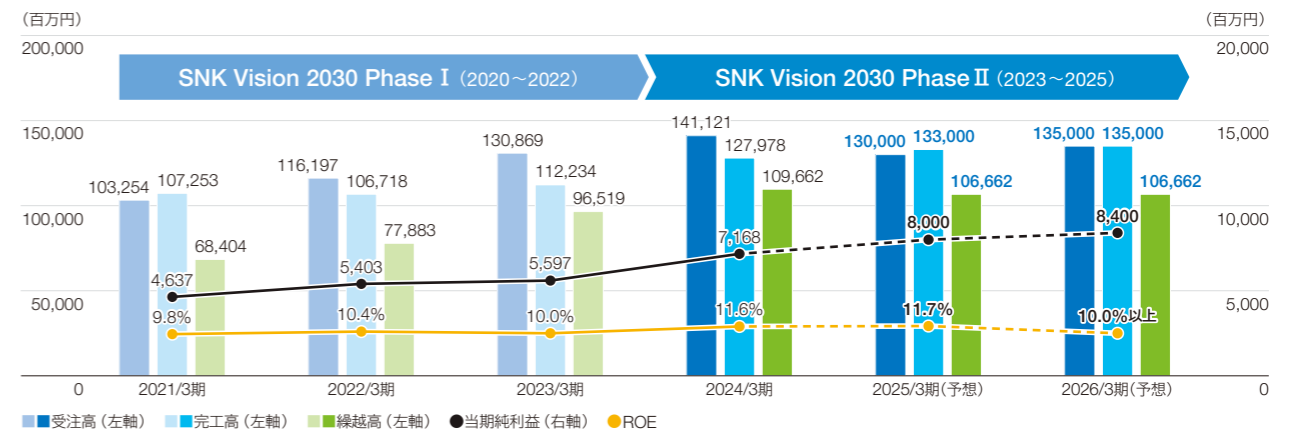
将来の成長に向け、人的資本やデジタル変革、成長事業へ向けた投資を拡大する一方、受注採算性の向上や原価低減活動の浸透、業務効率の向上効果などにより、改善を維持し、受注高、完工高、完工総利益、当期純利益において目標を達成しました。

設備投資における市場の動向や繰越高の増加、効率的なコスト管理を行い、我々のビジョンの実現と成長を加速するため、中期経営計画SNK Vision 2030 Phase IIの最終年度である2026年3月期における経営数値目標を一部上方修正しました。

## 2030年における事業規模

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

## Phase I およびPhase IIにおける業績推移



SNK Vision 2030

中期経営計画 —SNK Vision 2030 Phase II

新日本空調グループは、設立50周年を迎えた2019年に、当社グループの未来における企業価値の持続的向上に向けて、グループ会社を含めた若手から中堅社員で構成された「ブランド戦略タスクフォース」を立ち上げ、ロゴマークやコーポレートカラーを刷新し、新たな企業理念である「使命」と「価値観」や、「会社の方針」と私たちの「行動指針」を再定義しました。

また、2020年には、将来起こりうる変化やその先の見通しに

して、柔軟かつ機敏に対応できる企業グループであるために、2030年を節目とした当社グループの長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」を定め、以降その基本戦略のもとに中期経営計画を策定することとしました。そして、基本方針を実現するための5つの基本戦略「事業基盤増強戦略」「収益力向上戦略」「デジタル変革戦略」「企業統治戦略」「人的資本戦略」を定めて事業運営を進めています。

SNK Vision 2030 5つの基本戦略およびPhase II 2023年度振り返りと2024年度計画

基本戦略	対処すべき基本課題	目標・KPI	2023年度振り返り	2024年度計画
事業基盤増強戦略	当社の持続性を高める事業ポートフォリオの実現と新たな事業領域の展開による収益基盤の拡大を目指す。		<ul style="list-style-type: none"> <li>強みの深化と差別化に資する技術開発を進め、可視化技術・熱源最適制御システムを用いた社会課題解決</li> <li>新たなソリューションサービスの開発・客先ニーズの的確な掌握・産学官との共同開発・研究などによる、成長分野への事業領域拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>粒子映像の独自解析技術「VIEST®エンジン」を実用化</li> <li>微粒子可視化用の超高感度カメラを開発</li> <li>EnergyQuest® Cloud Tools「EQ データグラス」「EQ プランナー」提供開始</li> <li>千葉大学災害治療学研究所との共同研究開始</li> <li>二酸化炭素ガス回収・固定化技術の検証試験を開始</li> </ul>
収益力向上戦略	現場機動力の増強と安全品質管理体制の強化および生産性向上により、事業収益力の向上を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>「SNK品質」の提供による2030年品質事故発生件数50%以下(2020年度比)</li> <li>デジタル化の推進により、現場管理帳票のSF/SI化の定着による業務の効率化</li> <li>現場コア業務と周辺業務の分業化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質重大管理基準の作成と基準に基づく管理推進による対策に努めるが、苦情事故発生件数：106件発生、前年度比+5%</li> <li>現場管理帳票 52帳票をSF/SI化</li> <li>積算ソフトPLANESTとBIMデータ連携確認</li> <li>事業推進本部：BPOによるバックオフィス構築継続中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質重大管理基準の作成と基準に基づく管理推進による対策に努め、苦情事故発生件数：前年度比10%以上の削減</li> <li>2025年度までの目標として下記目標を掲げる現場管理帳票のSF/SI化100% Rebro化100%、BIM上級者教育の実施、積算システムとの連携</li> <li>現場コア業務と周辺業務の分業化</li> </ul>
デジタル変革戦略	デジタル変革社会に即した高度情報活用の推進と業務機動性のさらなる向上のために、デジタル情報の活用を推進し、デジタルトランスフォーメーション(DX)による新たな価値提供を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての業務プロセスのデジタル化推進と、ナレッジを最大限に活用するマネジメントシステムの構築と運用</li> <li>現場生産性、品質の向上を目指す徹底した現場ICTの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年CCUS(建設キャリアアップシステム)100%運用による、建設技術労働者の客観的評価</li> <li>電子購買システム(EDI)の100%利用による、業務の効率化・平準化</li> <li>SF/SIを活用したデジタル化の推進による、2025年ナレッジマネジメントシステムの100%構築と、工程'S・新工事業務管理システムの定着</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>元請工事でのCCUS運用100%</li> <li>電子購買システム(EDI)の利用率、SNK単体100%、関係会社100%(SNKS:100%、日宝工業:100%)</li> <li>東大・松尾開発AIスタートアップ等の協業を開始：生成AIを活用した、社内ナレッジ共有。スタートアップ企業である(株)Deeprepreneur(ディープレナー)と開発・実証を開始</li> </ul>
企業統治戦略	持続可能な社会の実現とステークホルダーへの価値提供のために、ESG経営の推進とそれを支えるコーポレート・ガバナンス体制の強化を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン全体を通じた人権等、サステナビリティをめぐる課題への注力、事業を通じたグリーントランスフォーメーション(GX)の推進</li> <li>グローバルな情報開示枠組みへの対応と、積極的な社会との対話の促進</li> <li>持続的成長を可能とするコーポレート・ガバナンス変革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンニュートラル達成による地球温暖化防止・自然環境(水・大気・土壌の汚染)保護と自然共生社会の実現</li> <li>ステークホルダーに向けた適時情報の発信</li> <li>人権デューデリジェンスの推進</li> <li>企業倫理の徹底により、経営に大きく影響を及ぼすトラブルの発生ゼロ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量 2023年3月末比 24.0%減</li> <li>現場産業廃棄物リサイクル率 3月末:92.5%</li> <li>現場でのフラッシング水使用量:6,027㎡</li> <li>大気汚染に影響を及ぼす施工中の化学物質を特定：塗料、シーリング材、接着剤、溶接材、錆止め塗料等</li> <li>人権デューデリジェンス体制を構築</li> </ul>
人的資本戦略	多種多様、多才な人材を有し、自己のキャリアプランと会社のキャリアパスを結びつけ、働き方改革を実現させる人的資本経営を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間と場所にとらわれない多様な働き方の一層の推進</li> <li>経営戦略に連動した人材ポートフォリオの確立と運用</li> <li>経営戦略に連動した教育・研修やリスキリング等を通じた人材育成</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンによる新たな価値観の創出</li> <li>従業員エンゲージメントの向上とそれらを醸成する企業風土づくりの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部機関によるサーベイ実施により、従業員エンゲージメントの醸成を可能とする組織への改善</li> <li>健康経営の推進により、残業時間「45時間/月、360時間/年」以内、生活習慣病・心の病気・育児・介護による離職者ゼロの達成</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの実現による新たな付加価値創造</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部機関のサーベイ実施による、組織改善のためのアンケート実施・サーベイ結果を受けたクラスごとのプログラム実施</li> <li>36時間外年間720時間以上：38名、休日労働年間90時間以上：48名</li> <li>育児・介護を理由にした退職者：0名、男性育休取得率：66.7%</li> <li>農園で栽培した野菜の配布：20回、保健師面談：3回</li> </ul>

2023年度振り返りおよび2024年度計画

2023年度には、カーボンニュートラルへの対応や、AIやIoTを活用した技術革新とDX、働き方改革による生産性向上への取り組みを加速させてきました。2024年度には、気候変動などの地球環境問題への配慮、従業員の健康と労働環境への配慮、エンゲージメントの向上など、サステナビリティを巡る課題への対応を継続し、リスク

の減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題と捉え、積極的に取り組んでいきます。

5つの基本戦略

<https://www.snk.co.jp/vision/all/>



SNK Vision 2030

マテリアリティ 機会とリスク

経営課題に取り込むべきマテリアリティ

	なぜ取り組むか	主な取組み	機会	リスク	所管部署	
<b>社会課題の解決を図り、 社会の持続性に貢献</b>	<b>1 地球環境への貢献に向けた積極的な取り組みの推進</b> 1-1. カーボンニュートラル達成による地球温暖化防止 1-2. 自然環境（水・大気・土壌の汚染）保護と自然共生社会の実現	GHG排出量の削減、再生可能エネルギーへの置換、環境に配慮した設計提案、温暖化対策技術の開発推進、現場産業廃棄物のリサイクル推進、化学物質漏出防止などの取組みを推進し、脱炭素社会への移行に積極的に貢献するとともに、自然環境（水・大気・土壌の汚染）保護と自然共生社会の実現に取り組んでいきます	<ul style="list-style-type: none"> <li>「フロン漏洩量の把握」「GHG排出量の推移」「再生可能エネルギーの積極的導入」に取り組み、GHG排出量ゼロを目指す</li> <li>「GHG排出量削減提案の推進」「環境技術の開発を推進」を目標とし、環境配慮型提案の推進</li> <li>「産業廃棄物のリサイクル推進」「水や大気・土壌の汚染抑制」による、サーキュラーエコノミー（循環経済）社会への転換を目指す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地中熱利用が脚光を浴びようになる【地中熱利用技術「地熱トルネード工法®」の積極的導入を通じた受注拡大】</li> <li>ZEBの推進や高効率機器やシステムの導入が必須となり、運用コストを削減可能な省エネルギー性能の高い設備システムへの関心が高まる【熱源最適制御システム「EnergyQuest®」の性能向上を図り、新規市場開拓】</li> <li>環境影響を低減し、廃棄物の発生ならびに有害物質の放出を最小限にする経済システムの構築による新たな市場への参入が見込まれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動が及ぼす影響の顕在化や法的制約により、顧客企業が求める要求に対し効果的な技術を保有していない場合、受注が減少する</li> <li>「脱炭素社会」の実現に向け、ZEBの推進や省エネルギー性能の高い建築物の要求が高まり、顧客が満足する建設コストの提示、運用コストの削減提案等の十分な技術力を持ち合わせていない場合、受注機会を逸失する</li> <li>一方通行型の経済社会活動から、持続可能な形で資源を利用するサーキュラーエコノミーへの移行を目指す世界の潮流に取り残され、企業価値が低下する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営企画室</li> <li>管理本部</li> <li>技術本部</li> <li>事業推進本部</li> <li>技術開発研究所</li> </ul>
	<b>2 技術革新の推進</b> 2-1. 優れた施工品質と空気品質の提供 2-2. 減災レジリエンス技術や新たな社会課題解決に向けた新技術開発 2-3. 産学官、地域連携等による技術提供・共同開発の推進	これまで培ってきた経験（ナレッジ）と新しい技術を融合させ、価値観や行動様式の変化に伴う多様化するニーズに 대응していきます。将来にわたり、使い続けることができるお客様資産と、気候変動による影響も踏まえた、災害に強い設備の提供により、安心・安全で快適な魅力のある空間創造を進めていきます	<ul style="list-style-type: none"> <li>「苦情事故の原因究明と社内周知等による品質管理強化」を推進し、「SNK品質」を客先に提供</li> <li>「感染症対策・自然災害対策技術の開発と展開」「微粒子可視化技術を用いた社会課題の解決」による、強みの深化と差別化に資する技術の開発</li> <li>産学官や地域連携等により、共同研究・共同開発を進め、イノベーションを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質事故の低減と客先信用度の拡充が見込める</li> <li>新たな感染症や自然破壊（土壌や水資源の汚染）の発生による、感染症対策技術に対する需要と、レジリエンス技術に対する要望が拡大する【感染症対策技術である『L-VIC®』他の開発と、全天候型促成栽培システム技術を用いた事業領域の拡大と、レジリエンス技術である「ジャバツShut」等による新規事業の展開】</li> <li>ナレッジを活用した新規ソリューションの開拓が期待できる【千葉大学と共同で、放射線災害に対応する、安全な医療体制と空調設備のあり方の確立を目的とした研究を開始】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働力不足による現場業務の遅延がサプライチェーン全体に拡大し、大幅な工程遅延や客先からの要求に応えられない施工品質となり、客先の信用が失墜する</li> <li>気候変動に伴い、需要や要望が拡大する感染症対策やレジリエンス技術に対する技術開発の遅れによる、現場休業要請が多発化・長期化し、原価の増加を招く</li> <li>当社が培ってきた技術を、異なる分野へ展開することなく抱えてしまうことにより、新たなイノベーション戦略の大きな立ち遅れとなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術本部</li> <li>事業推進本部</li> <li>原子力事業部</li> <li>ソリューション事業部</li> <li>技術開発研究所</li> </ul>
	<b>3 現場力（安全品質確保、サプライチェーンとの関係、技術力）の強化</b> 3-1. 労働災害の撲滅 3-2. サプライチェーンの強化 3-3. 生産性の向上	技術開発とDXを推進し、生産性と安全性の向上につながる現場業務やサプライチェーン業務の効率化を図り、新たな価値創出に取り組めます。また、労働災害や車両事故の撲滅に向け、重点管理項目の徹底により、労働安全衛生の徹底を図ります。さらに、技術の伝承を含めた現場支援により、お客様資産の向上に値する高品質を提供します	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働災害・車両事故撲滅」に向けた労働安全衛生の徹底</li> <li>「CCUSの100%運用」による技能労働者の客観的評価と人材の育成。ならびに、「電子購買システム・CSR調達方針」の浸透による、サプライチェーン業務の効率化・平準化</li> <li>デジタル化の推進による現場業務の効率化および最適化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再発防止策の検討を進め、現場エンゲージメントの向上が期待できる</li> <li>サプライチェーン全体（製品・サービスの調達・物流段階）におけるCO<sub>2</sub>排出削減の必要性がより高まり、重要視されるようになる。【物流システムの開発を強化し、集中調達やジャストインタイム配送を通じて輸送の効率化、搬入効率の最適化し、物流段階でのCO<sub>2</sub>排出を削減】</li> <li>現場ICTの継続した推進や、コア業務と周辺業務のバックオフィス化（BPO）の対応により、業務のデジタル化と効率的で最適な職場環境の整備が進み、従業員エンゲージメントが向上する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温上昇により建設現場での労働環境が悪化し、労働者の熱中症発症リスクの増加や、集中力・注意力低下による非安全行動リスクの増加や作業効率が悪化する</li> <li>脱炭素化の流れはサプライチェーン全体に関わる課題であるとの認識がないと、サステナビリティ全般の時流から取り残され、外部機関によるレーティングにも影響が及び、企業価値が失墜する</li> <li>デジタル化推進が停滞し、業務の効率化および最適化が滞り、労働時間の削減、労働環境の改善等、社会課題の解決には程遠い状況となり、企業価値が失墜する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理本部</li> <li>技術本部</li> <li>事業推進本部</li> </ul>
<b>経営活動の推進や、 経営の持続性強化</b>	<b>4 従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重</b> 4-1. 健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進 4-2. 次世代を担う人材育成 4-3. ダイバーシティとインクルージョン 4-4. 人権の尊重 4-5. ステークホルダーとの対話促進	建設現場の働き方改革、技術員確保の推進と、人材の確保・育成、そして多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境を整備します。ステークホルダーとの価値共創と、外部との連携を活用したイノベーション（オープンイノベーション）の推進を図り、強固なパートナーシップの構築を目指します	<ul style="list-style-type: none"> <li>「時間外労働時間の管理」「健康増進活動の推進」への取組み</li> <li>「事業領域の拡大」に寄与するリーダー人材の育成</li> <li>多種多様、多様な人材の確保と育成に向けた取組みの展開</li> <li>「人権デューデリジェンス」の推進</li> <li>IR面談やキャリア教育を通じたステークホルダーとの積極的対話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>効率的で質の高い職場環境が整備され、人材の育成が見込まれるとともにリクルートにも有利となる</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンを感じ取れる企業組織となり、人材確保および従業員エンゲージメントの向上が見込まれる</li> <li>サステナビリティに対する取組みを積極的に、明確に開示することにより、投資家を始めとしたステークホルダーに魅力的な企業という認知が得られ、株価の上昇や人材獲得および育成の面でも優位になり、新規顧客の開拓による大型新築・改修案件の受注機会が期待できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>心身における健康が減退し、労働意欲や生産性の低下を招き、企業ブランドが失墜する</li> <li>テクノロジーの進化により企業の差別化が難しく、「人材確保」「人材育成」「多様な人材の活用」「ダイバーシティへの取組み」を怠ると、経営目標が達成できなくなる</li> <li>人権侵害を是正しないと、企業ブランドを毀損するばかりか、経営へのダメージを受ける</li> <li>脱炭素化対応のための技術革新が激化し、優秀な人材流出による固定客離れ、大型新築・改修案件の受注機会逸失による、業績悪化、事業活動継続の危機に陥る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営企画室</li> <li>管理本部</li> <li>営業本部</li> <li>技術本部</li> </ul>
	<b>5 企業倫理の徹底</b> 5-1. コンプライアンス 5-2. リスクマネジメント 5-3. 情報セキュリティ 5-4. 公正な事業慣行	コンプライアンスの徹底とリスク管理のための取組みを通して、公正で誠実な企業活動を推進します。役員・グループ従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動するとともに、サプライチェーン全体を通じた取組みにより、お客様と社会からの信頼向上に努めます	<ul style="list-style-type: none"> <li>「企業倫理・人権等の周知徹底研修の実施」によるコンプライアンスの徹底</li> <li>「リスクの特定と対策の整備」によるリスクマネジメントの徹底</li> <li>「役職員・協力会社対象の教育と周知の徹底」による情報セキュリティの強化</li> <li>「腐敗防止・独占禁止法順守等の教育実施」による公正で透明な取引の励行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業に関わる全ての法律に従って、確実に事業運営を行うことができている企業は、求職者にとって魅力的であり、優秀な人材を惹きつけ、定着率も高まる</li> <li>経営に影響を及ぼすリスクに対して、適切な予防策や対策が施されており、確実に実行される業務がデジタル化されガバナンスも有効であり、企業価値が向上している</li> <li>情報を正しく管理し、漏洩や紛失を起こさないようになっており、企業の社会的責任を果たせる</li> <li>顧客との信頼を築き、長期的な関係を構築できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>さまざまな周知、教育の形骸化による従業員のガバナンス意識の薄れと、それによる違反・事故件数が増加する</li> <li>会社法・SOX法の施行による要求事項に対応できない</li> <li>情報漏洩・法令順守違反による、経済的・社会的不利益を被る</li> <li>サプライチェーン全体での企業倫理が徹底されず、企業不祥事が発生し、経済的・社会的な不利益を被る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営企画室</li> <li>管理本部</li> <li>営業本部</li> <li>技術本部</li> </ul>

# サステナビリティマネジメント

## 基本的な考え方

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

### サステナビリティ方針

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

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

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

※ COP: Communication on Progress



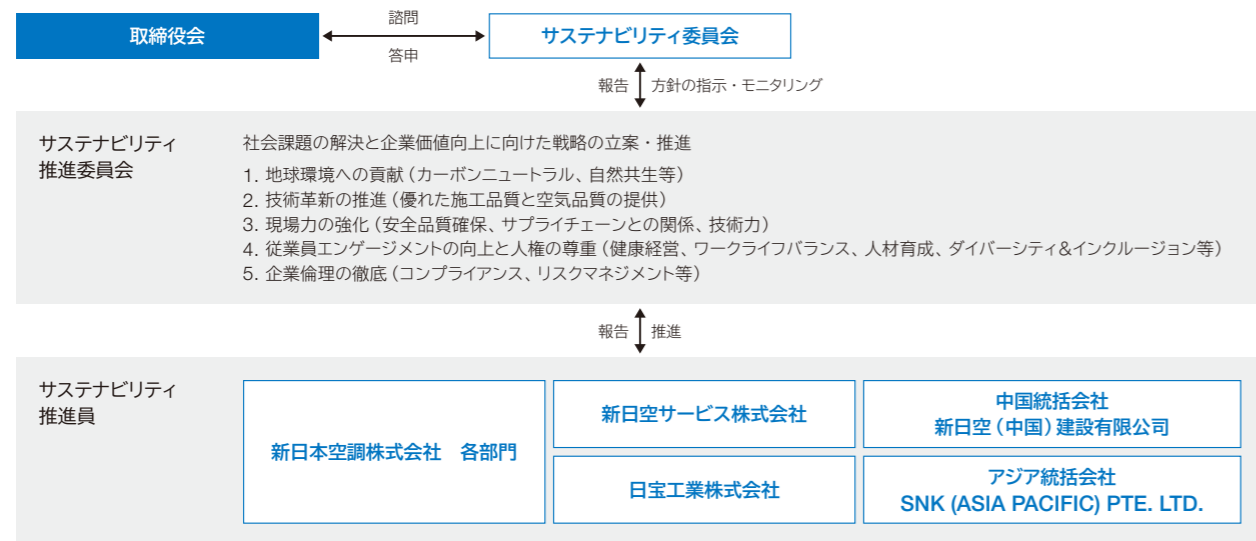
## サステナビリティ推進体制

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

「サステナビリティ委員会」は取締役会にて検討・決定された方針が目的に沿って達成されていることをモニタリングしており、その戦略を策定・推進する役割は「サステナビリティ推進委員会」が

担っています。また、経営企画室に「企画・サステナビリティ推進部」を設置し、各本部・事業部門・グループ会社には「サステナビリティ推進員」が任命され、ESG経営の浸透と具体的な活動を遂行しています。2023年度は、4回のサステナビリティ委員会を開催し、当社を取り巻く社会課題および経営課題に取り込むべきマテリアリティに関して、経営環境・事業環境および社会情勢等の変化を踏まえ討議を行い、取締役会に答申をしました。

### サステナビリティ推進体制



	目的	構成メンバー	開催実績(2023年度)
サステナビリティ委員会	事業活動におけるサステナビリティを巡る課題の特定、基本方針を定め、それが事業活動へ反映され、企業価値の向上に寄与していることのモニタリング	代表取締役社長を委員長とし、取締役会長、取締役、環境・サステナビリティの専門家である社外取締役監査等委員、および委員長が任命した者(9名(うち女性1名))	4回 ※原則として四半期に1回
サステナビリティ推進委員会	サステナビリティ委員会で特定されたサステナビリティを巡る課題と、会社のサステナビリティ方針に基づき、企業価値向上に向けた戦略を策定・推進し、検討事項をサステナビリティ委員会に報告	サステナビリティ委員長が任命した取締役を委員長とし、各本部および関係会社からの選任者(12名(うち女性2名))	6回 ※原則として四半期に1回

## 新日本空調グループのステークホルダー

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

みおよびコミュニケーションの充実に努めています。なお、当社グループは2023年4月にマルチステークホルダー方針を策定しました。パートナーシップ構築宣言の内容を順守し、引き続き取引先への配慮に取り組んでいきます。

PDF パートナーシップ構築宣言  
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/59693-04-00-tokyo.pdf>

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

# 5つの基本戦略に紐づく主な取組み

## 社会課題解決に向けた成長分野への事業領域拡大、イノベーション

### —1. 事業基盤増強戦略を中心に



営業活動の見える化・高度化により  
お客様との関係を強化し、課題解決に貢献

取締役上席執行役員  
営業本部長  
**野田 英勝**

新日本空調グループが、お客様の課題解決のパートナーとして選ばれ続けるためには、「お客様とつながり続けること」が大前提となります。営業本部は、営業職員一人ひとりがお客様の課題を捉えるアンテナを磨き、解決に必要なナレッジを身につけ、営業スキルを高度化していくための推進役を担っています。

2024年度は新たな営業支援システムの導入により、営業活動が見える化され、お客様情報や蓄積した営業ノウハウの連携が可能となり営業活動が強化されます。また、効率化に取り組む一方、担当物件の竣工記念日には現場を訪ねるなど、納入した設備に「責任を持ち続ける姿勢」を示し、地道なエンゲージメントアクションを徹底しています。

SNKが強みを持つ半導体工場のクリーンルームや超高層ビル、地域冷暖房、原子力、リニューアブルなどの領域のさらなる強化と、独自技術を活かした社会課題の解決は全社的なテーマです。2023年度にはエネルギー消費量の最適化ツール「EnergyQuest® Cloud Tools」や、粒子映像の解析技術「ViEST®エンジン」の開発が進展しました。営業職員がこれらのツール・技術を習熟し、ソリューション提供力を進化させることで、適切なお客様支援につなげていきます。

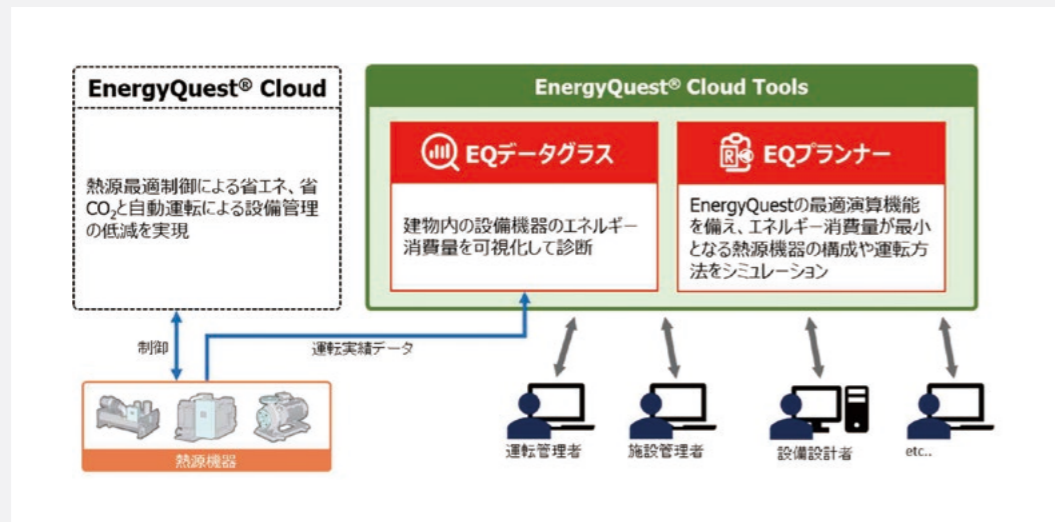
他企業とのアライアンスや産学官連携により、ビジネス機会を拡大していくことも重要です。イノベーション創出や新たなソリューションサービスの実現に向けて、営業活動を通してお客様ニーズと当社の開発シーズをつなげる役割をしっかりと果たしていきます。

#### 取組み事例 1 EnergyQuest Cloud Toolsの提供により、お客様の省エネルギーの取組みを加速

お客様自身が利用中の設備のエネルギー消費実績とエネルギー消費量の最適化を検証できる「EnergyQuest Cloud Tools (エナジークエストクラウドツール)」を開発し、2024年2月より提供を開始しました。これにより、お客様の省エネルギーの取組みを加速させ、脱炭素社会の実現に貢献していきます。本ツールは、利用中の設備におけるエネルギー消費量の診断ツール「EQ データグラス」と、エネルギー消費量が最小となる空調用熱源機器の

構成や運転方法の検証ツール「EQ プランナー」の2つのツールで構成しており、目的に合わせて単体または組み合わせての利用が可能です。省エネルギーへの取組みは、お客様自身で検討を進めるには専門性の高い過程を必要とするためハードルが高く、それが妨げの一因となっていました。しかし、「EnergyQuest Cloud Tools」の開発により、お客様自らが簡単に検討を行えるようになり、高い機能性と利便性を実現しました。

#### EQCTとEQCとの関連図



#### 取組み事例 2 独自の微粒子可視化技術の持続的進化、「ViESTエンジン」および「パーティクルアイ®」を開発

微粒子可視化映像を使用し、粒子に関する定量情報を得るための高速画像処理技術「ViESTエンジン」を独自開発しました。これにより、目には見えない微粒子の挙動を映像化するだけでなく、得られた映像から粒子に関する定量情報をリアルタイムに解析することが可能になります。さらに、「ViESTエンジン」を搭載した微粒子可視化システムの超高感度カメラ「パーティクルアイ」の3つのモデルを新規開発しました。このカメラは、背景画像に埋もれてしまう粒子からの微弱な散乱光の検出に特化した独自の高速画像処理技術「ViESTエンジン」を搭載しており、大幅な感度の向上を実現しました。

当社は、これらの技術開発により、微細な粒子の挙動を検査・分析が要求される市場に対して、大幅な性能や機能の向上に寄与することを目指しています。

#### パーティクルアイ ラインナップ

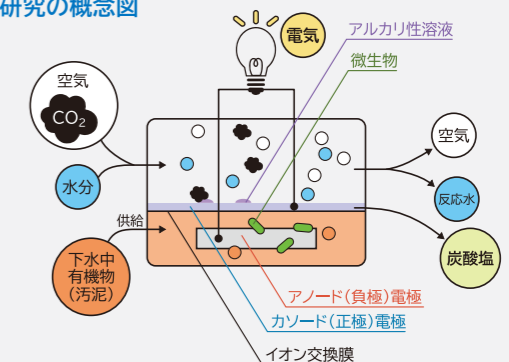


#### 取組み事例 3 二酸化炭素ガス回収・固定化技術の検証試験を実施

外部パートナーと共に社会課題解決に向けて取り組む事例として、国立大学法人東北大学大学院工学研究科との微生物燃料電池 (MFC: Microbial Fuel Cells) を利用した二酸化炭素ガス回収・固定化技術の実用化研究があります。2021年度から継続して共同研究を行い、2023年6月から約3カ月間、污水由来有機物(汚泥)をMFCに供給して連続運転を行い、その運転データを取得する検証試験を実施しました。この検証試験は、空港施設株式会社が所有する東京国際空港航空機污水处理施設において、研究助成※を活用して実施しました。今後も引き続きMFCの実用化を進めるため、本検証試験で取得したデータから重要な知見の獲得を目指し、共同研究を進めています。

※一般社団法人カーボンリサイクルファンドによる助成  
[https://carbon-recycling-fund.jp/research\\_grant\\_activities/grant\\_application/8873/](https://carbon-recycling-fund.jp/research_grant_activities/grant_application/8873/)

#### 本研究の概念図



5つの基本戦略に紐づく主な取組み

## 生産性向上、効率化、省力化 —2. 収益力向上戦略を中心に



高いSNK品質と安全性を確保しながら、  
現場業務の生産性を高め、収益力向上を目指す

上席執行役員  
首都圏事業本部長  
**田村 守**

首都圏事業本部は、都市施設・リニューアル・産業施設を担う3つの事業部と、関東・横浜の2支店から構成されます。グループ全体の売上高の5割超を占める事業部門であり、目標数値を達成するための収益力向上は極めて重要な課題です。

「SNK Vision 2030 Phase II」において、当事業本部では次の3つに重点を置いています。1つ目は「SNK品質と安全の確保」です。お客様からの信頼に応え続けるために、当社ビジネスの根幹となるものであり、協会社とも連携し、徹底して取り組んでいかなければなりません。

そのために不可欠なのが、2つ目の「施工管理に携わる従業員の負荷軽減と生産性の向上」です。2024年度より残業の上限規制が始まる中、人という最大の資産を活かし切るために、現場でし

かできない「現場コア業務」を明確化し、それ以外をオフサイト化・アウトソース化していきます。

3つ目は、「現場業務の効率化のためのデジタルツールの活用」です。EDI（電子購買システム）を積極的に活用するほか、2024年度には物流・加工を一括管理する独自ネットワークシステム「SNK-SOLNet」の本格運用も始まりました。

また、事業部や支店をまたいだ人材交流を進め、お互いにフォローし合い、業務を平準化できる体制整備も欠かせません。動機や目的が共有されない改革は進まないため、「こうすればもっと効率的になる」という従業員からの声を大切にし、現場主義を貫いた取組みで、生産性と収益力を高めていきます。

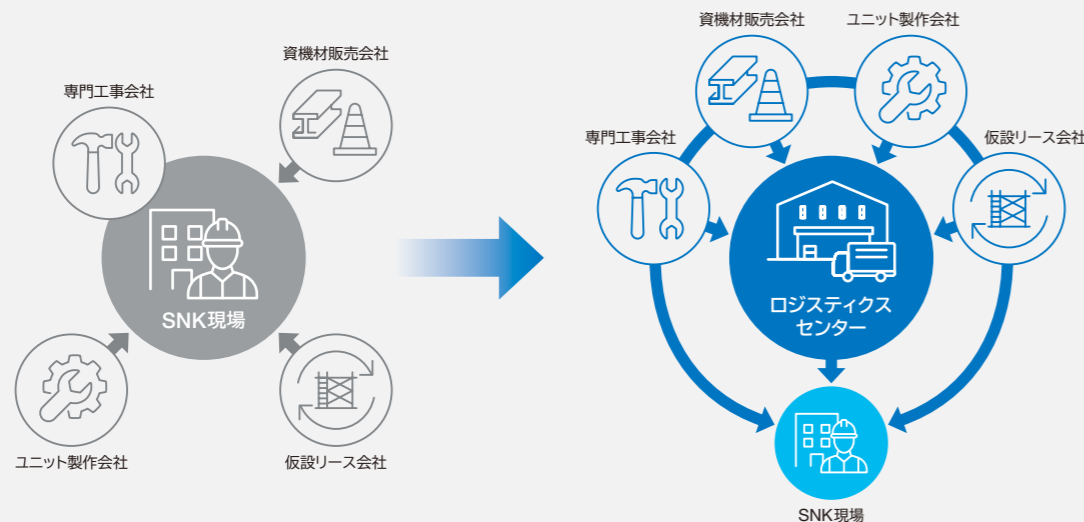
### 取組み事例 1 物流・加工ネットワークシステムによる、物流および場外加工場などの一括管理の実現

現場生産性のさらなる向上に向けた現場業務の効率化および現場作業の省力化を図るため、当社は場外加工場（オフサイト工法）の拡充と資機材運搬（ロジスティクス）の効率化を目指し、各現場と関係協会社や資機材代理店などと連携した持続可能な独自ネットワークシステム「SNK Sustainable Offsite & Logistics Smart Network System (SNK-SOLNet)」を構築しました。

近年の建設業就労者数の減少、首都圏大型再開発物件の繁忙度の高まり、そして2024年4月からの働き方改革関連法規適用への対応が必至となる中、現場労働時間の抑制を目指した業

務改善を本格化するため、首都圏地域の各現場において取組みを開始しました。従来の現場では、車両の搬入時間調整や廃材処分など、直接施工と関係のない労務作業が増加していましたが、本システムにより、資機材をロジスティクスセンターへ集約し現場へ搬入、または協会社同士が連携して資機材を加工し現場へ搬入するなど、現場の状況に応じた柔軟な対応が可能となります。この取組みは、鴻池運輸株式会社、各協会社および当社との協業により実現し、現場工数は約10～30%の削減を実証しました。今後、本システムを全国展開し、地区単位でのネットワーク化を進めていきます。

### 当社独自のネットワークシステム「SNK Sustainable Offsite & Logistics Smart Network System」



### 取組み事例 2 現場バックオフィス業務のアウトソース化による現場業務負荷低減への取組み

施工管理業務に関する事務作業のうち、①当社の職員自身で実施しなくても現場の運営に支障を来す可能性が小さい、②将来にわたり当社の施工管理能力を低下させる恐れがない、③現場事務所に在席しなくても処理が可能、④比較的単純な作業で安価な労務単価による処理が期待できる、⑤工事期間を通して継続的に作業が発生する、⑥協会社等外部とのやり取りに係る負荷が低減できる、⑦最終的に、現場業務に従事する技術部員の労働（時間）負荷低減に寄与する、これらの業務を「現場バックオフィス業務」と定義しました。まず現状分析として「業務の棚卸」を実施し、バックオフィスで実施できる業務の拡大およびアウトソース化を進めました。アウトソース委託企業と共同でスキームの策定を進め、業務委託体制を構築し、安全書類の整備業務等、一部の業務についてアウトソースを開始しました。2024年度は見出されたさまざまな問題点や課題を解決しながら、アウトソースする業務の検討を継続して行い、現場業務負荷の低減に努めていきます。

### 現場バックオフィス業務のアウトソース化 (イメージ図)



### 取組み事例 3 サプライチェーンにおけるプロセス効率化の実現

業務の効率化と取引業務の信頼性向上を目指し、2021年より導入した電子購買システム（SNK-EDI）は、現在、国内関係会社を含めて100%導入され利用が進んでいます。また、建設キャリアアップシステム（CCUS）の利用率も70%程度まで拡大してきており、さらなる定着推進を図っています。今後も、サプライチェーンの持続性と現場プロセスの効率化を目指した構造変革を推進していきます。



5つの基本戦略に紐づく主な取組み

## デジタル変革、イノベーション —3. デジタル変革戦略を中心に



### デジタル活用による業務効率化と ナレッジ共有を加速させ、新たな価値を創出

技術本部 副本部長  
**渡邊 美奈子**

技術本部は、技術に関わる全社的な取組みを管理・リードする役割を担います。デジタル変革やイノベーションを促進するためのナレッジマネジメントネットワークの構築、現場ICTの推進に取り組んでいます。

一品受注生産が基本の建設業界は、長らくデジタル化の課題を抱えてきましたが、「SNK Vision 2030 Phase II」において、現場管理帳票のアプリへの移行や、3次元モデルを活用した設計・施工の効率化を目指すBIM導入が着実に進展しています。

また、スタートアップ企業・株式会社Deepreneur（以下、Deepreneur）との協業により、AIを活用した社内FAQシステム「ナレッジひろば」を開発し、2024年5月より本格運用を開始しました。これはナレッジマネジメントの大きな一歩であり、これまで個人に依

存していた情報を一元管理し、必要なデータを必要な人がすぐに引き出せるようになります。これにより、多くの作業が効率化され、お客様への対応も事業部や支店の枠を超えてシームレスに行えるようになります。

2023年度には、基幹システムの刷新やデジタルツールの開発、生成AI導入に約20億円を投資し、デジタルインテグレーションへの取組みを加速させました。その結果、経済産業省によるDX認定を取得しました。

現在は、作業負担の圧縮や効率化の発想からさらに大きく踏み出し、イノベーション創出に向けた青写真を本格的に描いています。既存技術の延長線ではない新領域を開拓し、DXを通じて社会に新たな価値を提供していくことを目指しています。

#### 取組み事例 1 システムの全面刷新による基幹業務効率化

「デジタル変革戦略」の一環として、基幹システムの全面刷新を行い、新日本空調グループにおいて運用を開始しました。拡張性・柔軟性の高いパッケージソフトを採用し、自社内にシステムを導入・運用するオンプレミスからクラウドへの移行を完了させたことで、老朽化・複雑化していた旧来システムから脱却し、さまざまな業務処理の効率化、意思決定のスピードアップ、完全ペーパーレス化を実現しました。導入済みの外部システムなど周辺システムや各種データとの連携も可能であり、管理体制も強化

しています。ビジネス環境の変化に合わせて随時更新や改良も進めていく予定です。2021年度から2023年度の3年間で「DP（デジタルパッチ）フェーズ」と位置づけ、業務プロセスのデジタル化を進めてきました。2024年度からは、デジタル化されたプロセスを連携させる「DI（デジタルインテグレーション）フェーズ」がスタートします。今回の全面刷新により、最終フェーズである「DX（デジタルトランスフォーメーション）フェーズ」を見据えながら、「デジタル変革戦略」を推進していきます。

#### 新基幹業務システムイメージ



#### 取組み事例 2 AI スタートアップ企業との協業を開始し、生成AI 活用に関する開発・実証に着手

東京大学松尾研究室発のAI スタートアップ、Deepreneurと共同で、社内ナレッジ共有に生成AIを活用するため、本格運用開始に向けて開発・実証を開始しました。これまで社内の膨大な資料や情報をナレッジとして共有し、お客様への付加価値の向上と業務効率化を目指して取り組んできましたが、企業を取り巻く現下の事業環境に鑑み、その取組みをさらに加速することが不可欠となっています。

このような状況の中で、今回Deepreneurと共同し、社内規約・基準などの文章データを生成AIに読み込ませ、用途別チャットボットとして活用するための試験導入と効果検証を開始しました。また、読み取りが複雑な図や表を含むドキュメントが多く存

在しており、それらに関する回答精度の検証にも同時に着手しています。

長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」の基本戦略の一つとして「デジタル変革戦略」を策定し、DXによる業務の高度化・効率化・省力化・最適化を進めています。今回の取組みを通じ、「デジタル変革戦略」の主要施策である「ナレッジの最大限の活用」を推進していきます。



5つの基本戦略に紐づく主な取組み

## サステナビリティをめぐる課題対応、リスクマネジメント —4. 企業統治戦略を中心に



事業とサステナビリティ推進を重ね合わせ、  
お客様や協力会社とともにESG課題に挑む

経営企画室長  
今中 一博

経営企画室では、サステナビリティをめぐる課題の特定と戦略立案、経営資源の最適化、企業リスクの最小化、各部門のシームレス化を方針に掲げています。本業を通じて社会価値の向上につながる仕組みづくりを提案することが私たちの役割であり、従業員への情報共有と意識向上を目的に、全国の拠点で勉強会や意見交換会の機会を設けています。特に環境配慮型提案の推進においては、生産性向上やコスト低減に加え、お客様のGHG排出量削減に貢献することの重要性を従業員自身が理解することが大切だと考えています。単に化石燃料をクリーンエネルギーに切り替えるだけでなく、脱炭素社会を構築しながら、私たちの生活をさらに発展させ、より快適な社会を作ることを目指しています。

また、財務情報だけでなく非財務情報の提供や開示を通じて、当社の現状を共有し、サステナビリティ活動が決して一部の担当部

署だけの取組みにならないようしています。当社の取組み目標や結果を積極的に開示することで、サプライチェーン全体の取組みや仕組みづくりに活かしていきたいと考えています。サプライチェーンマネジメントにおいては、人権侵害リスクへの対応も重要視しており、優先的に対応すべき人権リスクを定め、人権デューデリジェンスを推進しています。

近年、投資家との対話の機会が急増していますが、質問への回答だけでなく要望や意見に積極的に耳を傾け、取組みに反映させていきます。2023年度からは第2四半期決算説明会を実施するなど、より多くの方との接点をもつようしています。ESG課題の解決を通じて企業価値の向上と社会価値の向上を目指す姿勢を発信することで、より対話を活性化させていきます。

### 取組み事例 1 サステナビリティマネジメント体制および取組み成果

長期経営方針となる10年ビジョン「SNK Vision 2030」および中期経営計画 SNK Vision Phase IIに基づき、社会の持続可能性への貢献と企業の持続可能性の実現を両立させるためのマテリアリティの特定、およびその最終目標と具体的な活動計画の策定を、取締役会直下の委員会である「サステナビリティ委員会」の主導のもとに、サステナビリティ活動を推進しています。この委員会では、最終目標達成のための指標「KGI」およびプロセス指標である「KPI」を定めています。さらに、目標達成に向けた活動計画は、各本部から選出されたメンバーで構成される「サステナビリティ推進委員会」で検討・立案されています。中間(9月末)には進捗と評価による修正事項を検討し、期末(3月末)には最終評価を行い、当社WEBサイト\*1などで開示してい

ます。このサイクルは毎年継続しており、環境に関する取組みの成果として「2023年度CDP スコア A」を獲得しました。また、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」\*2の構成銘柄に選定されました。

\*1 <https://www.snk.co.jp/csr/management/commitment/>  
\*2 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index : <https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index



### 各委員会の役割および2023年度の活動内容

	役割	2023年度の活動内容
サステナビリティ委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を取り巻くサステナビリティをめぐる課題への方針</li> <li>企業価値の向上へ向けた施策のモニタリング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンニュートラルとネイチャーポジティブへの取組みの方向性</li> <li>人権デューデリジェンスへの対応状況の現状把握とロードマップ</li> <li>人的資本(従業員エンゲージメント向上、人権尊重など)に関する取組み方針</li> <li>ICPの導入、TNFDへの取組み方針</li> <li>ESG情報に関する第三者保証の方向性</li> <li>社外有識者によるレビュー</li> </ul>
サステナビリティ推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定した社会課題に対して、サステナビリティ活動を推進するための戦略を策定・推進</li> <li>社会課題の解決と企業価値向上に向けた戦略の策定・推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権デューデリジェンスに関わる優先的に対応する人権リスクの特定</li> <li>再生可能エネルギーの導入状況調査と導入率の向上と取組み方針</li> <li>健康経営、ダイバーシティ、人権等への取組み方針</li> <li>サステナビリティ活動計画にKGI指標の追加・設定</li> <li>サステナビリティ推進活動の中間・期末評価報告と評価</li> <li>TCFDシナリオの更新</li> </ul>

### 取組み事例 2 人権デューデリジェンスの取組みの推進

当社グループは、2022年に人権に対する責任を明確に示し、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重するために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範等に基づき「人権方針」を策定しました。また、事業活動によって引き起こされる可能性のある直接または間接的な人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図るため、人権デューデリジェンスの取組みを開始しました。当社グループにおいて人権に関する優先的に対応する7つのリスク、①不適切な労働条件・取り扱い/適正な対価、②長時間労働、③労働災害(身体傷害)、④労働災害(メ

ンタルヘルス)、⑤差別・多様性(性別・ジェンダー)、⑥ハラスメント、⑦環境汚染(汚染物質排出)を特定しました。今後は、サプライチェーンを通じた人権課題や取組み状況を把握するために、協力会社の皆様へのアンケートを実施し、デューデリジェンスを進めていきます。また、サプライチェーンマネジメントの一環として、品質、技術、数量、納期の確実性に加え、経営の安定性、技術開発力、環境や社会への取組みなども総合的に勘案し、「CSR 調達方針」を定めています。

### 優先的に対応する人権リスクと取組み(抜粋版)

No.	優先的に対応する人権リスク(2023年度~2025年度)	取組み方針	主な対応策
1	不適切な労働条件・取り扱い/適正な対価	<ul style="list-style-type: none"> <li>正しい労働時間の報告</li> <li>コンプライアンスに係る研修等の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正確な労働時間申請に係る説明会</li> <li>管理職研修における労務管理教育</li> </ul>
2	長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の効率化・省力化の推進</li> <li>施工現場のオフサイト化やアウトソーシングの積極活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コア業務と周辺業務の分業⇒オフサイト化</li> <li>効率化、省力化、ナレッジの活用による、各業務モデルの構築</li> </ul>
3	労働災害(身体傷害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロ災害活動の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原因究明と類似事象再発防止策</li> <li>重点管理項目の徹底した実施</li> </ul>
4	労働災害(メンタルヘルス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育(ラインケア・セルフケア)の実施</li> <li>復職に向けた支援体制の構築および社内規程の再整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職に向けた就業規則の見直し実施</li> <li>リワーク施設等の活用による新たな復帰支援の検討</li> <li>協力会社に対するハラスメント防止教育の実施</li> </ul>
5	差別・多様性(性別・ジェンダー)	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人、障がい者、高齢者、女性雇用の推進・定着化</li> <li>LGBTQに対する社会動向等に関する情報共有と理解の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が活躍可能となる各種制度の再検討と導入</li> <li>育休の取得率アップ・取得期間数アップの施策の検討</li> </ul>
6	ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントに対するコンプライアンス意識の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止の研修実施と相談窓口の周知徹底</li> <li>人権への取組みに関する協力会社向けアンケートの実施</li> </ul>
7	環境汚染(汚染物質排出)	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境汚染抑制に向けた取組みの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大気汚染や土壌汚染事故の防止策確立</li> <li>環境法令の把握と周知による適切な運用の徹底</li> </ul>

5つの基本戦略に紐づく主な取組み

## 多彩な人材の活躍、エンゲージメント、ガバナンス —5. 人的資本戦略を中心に



「人」を事業の基盤とし、従業員がいきいきと働ける環境づくりによって企業価値向上へ

執行役員  
管理本部 副本部長 兼 新システムプロジェクト室長

上田 和弘

建設業において、「人」は全ての事業を支える最大の資産です。管理本部では、人事部を含むグループ全体の管理系業務を統括しています。2024年4月からは時間外労働の上限規制が始まり、必要な人材をいかに採用し現場を効率的に運営していくか、当社グループでも対応を迫られています。

現場の工事管理者を中心に新卒・キャリアを併せて採用を強化しており、メタバースの活用<sup>※</sup>など新たな取組みに挑戦しています。また、全社で推進するデジタル変革を支えるDX人材の獲得にも注力しなければなりません。

当社グループでは2021年度より、人的資本の強化と、戦略に基づいた事業分野に対する人材の重点配分を狙いとして、従来の職能型からジョブ型を取り入れた人事制度に移行しました。座学とOJTを組み合わせた技術力研修や、次世代リーダー、イノベー

ション創出のための人材育成を進めています。人事施策は一方的であってはならず、従業員の声を聞きながらブラッシュアップしていくことが不可欠です。2023年度にはエンゲージメントサーベイを実施し、課題の洗い出しからその解決へとステップアップを目指します。

「SNK Vision 2030 Phase II」では賃上げや人材の増員、エンゲージメント向上のための施策に約10億円を投資しました。資本コストを意識した経営が重視される今日だからこそ、人的資本への投資の意義は重要度を増しています。多種多様な人材がいきいきと働ける環境を整えることは、企業価値向上の大きな土台となります。これらを通じ、企業価値向上を実現し、社会価値の拡大に貢献していきます。

### 取組み事例 1 メタバースを活用<sup>※</sup>した採用活動でデジタル世代・多様な人材の獲得を目指す

クロスコ株式会社（代表取締役社長 永澤 浩行：東京都港区）が提供するメタバースプラットフォーム「METAGO<sup>®</sup>（メタゴー）」を利用した採用活動を2024年4月より開始しました。メタバース活用の狙いとして、「時間と距離の制限がない会社見学：就活生や求職者の好きなタイミングで会社見学が可能」「エントリー初期の匿名性を確保した、より深い会社研究：匿名性を維持しながら視覚的に会社情報を入手することが可能」という点があります。また、アバターを通じた顔を出さないコミュニケーションにより、心理的ハードルが下がり会話が活発化し、相互理

解を深めることが期待できます。採用活動のフェーズに合わせて、会社情報の提供や職場環境の見学、採用担当者への気軽な相談なども可能になります。具体的には、会社資料の閲覧（自由入室・閲覧）、ガイドツアー・質疑応答、インターンシップのワークショップなどへの活用を検討しています。デジタル親和性の高いこの施策により、DXを始めとする多様な人材に興味を持ってもらうきっかけとし、エントリー前に当社への理解度を深めてもらうことで、入社後のミスマッチの軽減を図っていきます。

#### 採用活動を展開する当社のメタバース空間



### 取組み事例 2 宇宙開発への取組みによるイノベーションの創出と人材の育成

当社は2023年度より、JAXA、大学、スタートアップ企業などと交流を深め、過酷な宇宙環境下での設備構築などイノベーション創出を目指し、宇宙ビジネス共創プラットフォーム「cross U（クロスユー）」に参加しています。これまで当社が培ってきたさまざまな建物内部の環境評価・制御技術や放射線対策等の知見を、地球環境保護の観点からも宇宙ビジネスに活用するため、情報収集や参加企業とのアライアンスの検討を行っています。イノベーションの創出はもちろんのこと、宇宙開発という社会課題の解決に向けた人材の育成も視野に入れています。

「cross U」は当社のような非宇宙企業の宇宙産業参入を促進するため、JAXAとの連携や宇宙に関するコミュニティ形成、会員間の連携やイノベーション創出を進めるべく、産学官の枠を超えた交流やビジネスマッチングにつながるイベント、最新の宇宙産業の動向をキャッチアップできるカンファレンスなどを開催しています。

宇宙産業についてはまだ技術が確立されていない部分が多く、課題を解決するには一つの企業や団体が持つ技術・情報・リソースだけでは限界がありますが、「cross U」を通じての協業の実現と人的資本投資に向けた活動を加速していきます。

#### 宇宙産業を産学官連携で活性化させるオープンプラットフォーム



※メタバースの活用：当社では、クロスコ株式会社が提供するメタバースプラットフォーム「METAGO（メタゴー）」を利用して当社独自のメタバース空間を構築し、会社情報の提供や職場の見学など、採用活動のフェーズに合わせて活用しています

# 取締役／監査等委員紹介 (2024年6月21日現在)



取締役会長  
**夏井 博史**

**略歴**

- 1979年 4月 当社入社
- 2005年 4月 当社執行役員  
首都圏事業本部  
リニューアル事業部長
- 2006年 6月 当社取締役上席執行役員  
首都圏事業本部  
リニューアル事業部長
- 2008年 6月 当社常務取締役  
常務執行役員  
事業推進統括本部長
- 2014年 4月 当社取締役副社長
- 2014年 6月 当社代表取締役社長
- 2021年 6月 当社代表取締役会長
- 2024年 6月 当社取締役会長 (現任)



代表取締役社長  
**廣島 雅則**

**略歴**

- 1990年 4月 当社入社
- 2019年 4月 当社事業推進本部  
副本部長
- 2022年 4月 当社執行役員  
技術本部長
- 2023年 4月 当社上席執行役員  
技術本部長
- 2023年 6月 当社取締役  
上席執行役員  
技術本部長
- 2024年 4月 当社代表取締役社長  
経営企画担当 (現任)



取締役専務執行役員  
**伊藤 雅基**

**略歴**

- 1990年 4月 当社入社
- 2014年 4月 当社執行役員  
大阪支店長
- 2018年 4月 当社上席執行役員  
首都圏事業本部  
産業施設事業部長
- 2020年 4月 当社取締役  
上席執行役員  
首都圏事業本部長
- 2022年 6月 当社取締役  
常務執行役員  
首都圏事業本部長  
(現任)
- 2024年 4月 当社取締役専務執行役員  
技術本部長 (現任)



取締役上席執行役員  
**井上 聖**

**略歴**

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



取締役上席執行役員  
**野田 英勝**

**略歴**

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



取締役  
**前川 伸二**

**略歴**

- 1983年 4月 当社入社
- 2018年 4月 当社執行役員  
首都圏事業本部  
関東支店長
- 2019年 4月 当社上席執行役員  
首都圏事業本部  
リニューアル事業部長
- 2020年 6月 当社取締役  
上席執行役員  
首都圏事業本部  
リニューアル事業部長
- 2021年 4月 当社取締役  
上席執行役員  
経営企画担当
- 2021年 6月 当社代表取締役  
社長経営企画担当
- 2024年 4月 当社取締役 (現任)



取締役監査等委員  
**森本 利彦**

**略歴**

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



社外取締役  
**森信 茂樹**

**略歴**

- 1973年 4月 大蔵省 (現財務省) 入省
- 2005年 7月 財務省財務総合政策  
研究所長
- 2015年 6月 当社取締役 (現任)
- 2018年 3月 公益財団法人東京財団  
政策研究所研究主幹  
(現任)
- 2023年 6月 (株) マナック・ケミカル・パー  
トナーズ取締役  
監査等委員 (現任)



社外取締役監査等委員  
**水野 靖史**

**略歴**

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



社外取締役監査等委員  
**梅原 由美子**

**略歴**

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



社外取締役監査等委員  
**成相 明子**

**略歴**

- 1986年 4月 東京国税局入局
- 2019年 7月 江東東税務署長
- 2020年 7月 東京国税局調査第四部  
調査総括課長
- 2021年 7月 税務大学校総合教育部長
- 2022年 7月 新宿税務署長
- 2023年 9月 税理士登録 成相明子税理士  
事務所開設 (現任)
- 2024年 6月 当社取締役監査等委員  
(現任)

〈選任理由〉

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

〈選任理由〉

弁護士としての専門的知見ならびに企業法務に関する豊富な経験を活かし、監査等委員である社外取締役としての職務を遂行いただける適切な人材と判断いたしました。

〈選任理由〉

経営者および環境・サステナビリティの専門家としての豊富な経験を活かし、監査等委員である社外取締役としての職務を遂行いただける適切な人材と判断いたしました。

〈選任理由〉

税理士としての専門的知見ならびに行政分野等における豊富な経験を活かし、監査等委員である社外取締役としての職務を遂行いただける適切な人材と判断いたしました。

# 役員一覧／グループ会社紹介

## 役員一覧 (2024年6月21日現在)

氏名	役職名	担当
夏井 博史	取締役会長	
廣島 雅則	代表取締役社長	経営企画担当
伊藤 雅基	取締役専務執行役員	技術本部長
井上 聖	取締役上席執行役員	管理本部長
野田 英勝	取締役上席執行役員	営業本部長
前川 伸二	取締役	
森信 茂樹	社外取締役 (非常勤)	
森本 利彦	取締役監査等委員	
水野 靖史	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
梅原 由美子	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
成相 明子	社外取締役監査等委員 (非常勤)	
下元 智史	常務執行役員	
岡野 登	上席執行役員	首都圏事業本部 都市施設事業部長
坂本 裕	上席執行役員	国際事業本部長
所 崇弘	上席執行役員	営業本部副本部長
宮下 公一	上席執行役員	営業本部副本部長
馬 志剛	上席執行役員	国際事業本部副本部長兼新日空 (中国) 建設有限公司董事長
加賀谷 正樹	上席執行役員	営業本部副本部長
木宮 喜一	上席執行役員	営業本部副本部長
田村 守	上席執行役員	首都圏事業本部長
上杉 晴一	上席執行役員	大阪支店長
山本 智	上席執行役員	原子力担当
吉田 昌史	執行役員	営業本部副本部長
伊藤 孝信	執行役員	事業推進本部長
柳澤 俊彦	執行役員	営業本部副本部長
二宮 幸治	執行役員	首都圏事業本部 産業施設事業部長
江連 康明	執行役員	東北支店長
福岡 俊介	執行役員	名古屋支店長
橋口 佳史	執行役員	国際事業本部副本部長 兼 SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD. 社長
上田 和弘	執行役員	管理本部副本部長
石浦 浩二	執行役員	首都圏事業本部 リニューアル事業部長
赤松 敬一	グループ執行役員	新日空サービス株式会社代表取締役社長
田中 幹武	グループ執行役員	日宝工業株式会社代表取締役社長

## グループ会社紹介



代表取締役社長  
赤松 敬一

### 新日空サービス株式会社

代表者	代表取締役社長 赤松 敬一
設立	1991年7月1日
本社	東京都中央区日本橋本町3-3-6 ワカ末ビル
事業内容	建築設備 (空調・衛生・電気・消防) の保守・保全、整備改修工事、機器販売、その他
従業員数	95名 (2024年3月31日現在)

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



代表取締役社長  
田中 幹武

### 日宝工業株式会社

代表者	代表取締役社長 田中 幹武
設立	1955年11月25日
本社	神奈川県横浜市西区みなとみらい4-6-2 みなとみらいグランドセントラルタワー6階
事業内容	産業施設を主とした建設設備 (受変電、弱電、電気計装、空調、衛生) の施工、保守・保全、その他産業施設設備全般および太陽光などを利用した発電事業
従業員数	70名 (2024年3月31日現在)

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



董事長  
馬 志剛

### 新日空 (中国) 建設有限公司

代表者	董事長 馬 志剛
設立	2003年12月26日
本社	中華人民共和国 (上海) 自由貿易試験区臨港新片区山路3236号A座402室
事業内容	建築 (躯体、内装、外装) 工事の設計・施工・管理 機電 (空調、衛生、消防・電気) 環境、プラント設備工事の設計・施工・管理 貿易業務、労務管理、各種コンサルティングサービス
従業員数	88名 (2024年3月31日現在)

中国全土にわたって国内6支店とコンサル・労務・貿易の3つの子会社を通じて事業を展開していますが、2024年からは新設開業した香港現地法人も傘下におく地域統括会社として運営していきます。

BIM技術を積極的に活用し、設計から施工・保守業務までの一貫体制を構築し、医薬品・食品・半導体・データセンター・電子部品・自動車部品関連等大型工場の投資案件に取り組んでいます。



社長  
橋口 佳史

### SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.

代表者	社長 橋口 佳史
設立	2010年12月1日
本社	315 Outram Road, #09-06 Tan Boon Liat Building, Singapore 169074
事業内容	建築設備 (空調、衛生、冷蔵、換気、消火、電気、プラント設備工事) の設計・施工・管理、保守・保全・整備・改修、各種コンサルティングサービス他
従業員数	152名 (2024年3月31日現在)

アジアエリアの地域統括会社として、シンガポール、ミャンマー、カンボジア、ならびに、スリランカ現地法人も傘下に有しますが、2024年より新設したベトナム現地法人も加わり事業領域が拡大しました。

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

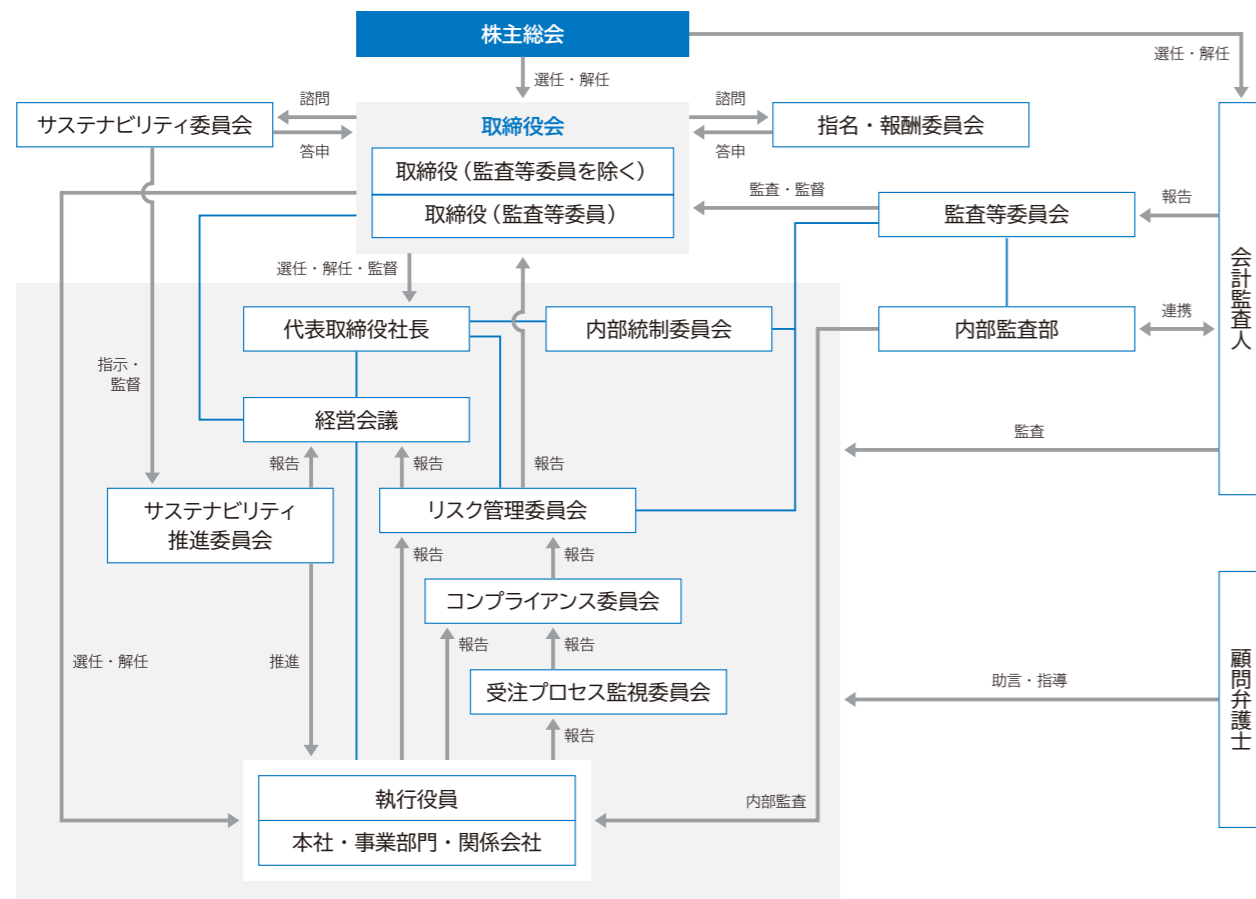
# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

新日本空調グループは、企業理念に「社会と自然の調和を育み、未来へ向けた思いを満す。Fill your tomorrow」を使命として掲げ、顧客・株主・職員・協力会社をはじめ、全ての人々から信頼され、社会の発展に貢献する企業を目指し、透明性、公正

性の高い事業活動を実践することとしています。そして、迅速・果敢な意思決定を行うとともに経営の監督機能の充実を図り、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めていきます。

## コーポレート・ガバナンス体制図



機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会
構成	 11名(社内7名+社外4名、内女性2名) 議長：代表取締役社長	 4名(社内1名+社外3名、内女性2名) 議長：常勤監査等委員	 3名(社内1名+社外2名) 議長：社内取締役
目的・権限	当社の取締役会は、実質的な討議を可能とする人数にとどめ、法令で定められた事項や経営上の重要な事項を審議・決定するとともに、取締役の職務執行が効率性を含め適正に行われているかを監督しています。	監査等委員は、取締役会において議決権を行使するとともに、経営会議等重要な会議に出席する他、定期的に監査等委員連絡会を開催し、監督機能を充実させ、実効性を高めるように努めています。	取締役候補者および取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています。
開催実績(2023年度)	9回	6回	2回

## 取締役のスキル・マトリックス

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

※ 上記一覧表は、各氏の有する全ての知見・経験を表すものではありません

## スキル・マトリックスにおける専門性の考え方

企業経営・経営戦略	上場企業での役員経験を有すること、もしくは経営戦略の策定に必要な知見や経験を有すること
技術・研究開発	管工事に関する知見や設計・施工経験を有すること、もしくは研究開発業務経験を有すること
営業・マーケティング	営業・マーケティングに関する知見や経験を有すること
税務・財務・会計	税務・財務・会計の知見や経験を有すること、または金融機関での業務経験を有すること、もしくは公認会計士・税理士資格を有すること
法務・リスク・管理	法務・コンプライアンス・リスクマネジメントの知見や経験を有すること、法務・コンプライアンス部門の責任者としての実績を有すること、もしくは弁護士資格を有すること
サステナビリティ	持続可能な社会の実現を目指し、環境問題への取組みに関する知見や経験を有すること
IT/DX	IT/DXに関する知見や経験を有すること、またはIT部門の責任者としての実績を有すること

## 取締役会の充実・実効性確保・向上

### 取締役会の実効性評価

当社が持続的に成長するために、当社の取締役として重要と考える専門性を「企業経営/経営戦略」、「技術/研究開発」、「営業/マーケティング」、「税務/財務/会計」、「法務/リスク/管理」、「サステナビリティ」、「IT/DX」とし、これらの専門性を有する取締役で取締役会を構成しています。また監査等委員会は、常勤監査等委員1名と企業法務に精通した弁護士、環境・サステナビリティの専門家かつ企業経営者および税務・財務・会計に関する専門的知見を有する税理士である社外取締役監査等委員3名で構成しています。今後も経営に一層の多様な価値観を反映させるように努めるとともに、取締役会終了後に適宜意見交換会を実施し取締役会の実

効性や機能向上に努めていきます。

また、当社は、取締役会の実効性を高め企業価値を向上させるため、年1回全取締役を対象に、取締役会のあり方、構成、運営、モニタリング機能、株主・投資家との対話等に関しアンケートを実施しています。

2023年度からは、中立的・客観的な検証を図るため、第三者機関のサポートを受け、自己評価を行っています。

2023年度の評価としては、概ね実効性が確保されているとの評価に至りました。第三者機関にサポートを受けたことで、他社との比較も可能となり、今後も取締役会の実効性向上に努めていきます。

## コーポレート・ガバナンス

## 取締役の選任・解任

## 選任・解任のプロセス

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

また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の別なく、取締役として適任と判断した人物を候補者として提案することとしており、取締

役の専門性や取締役会の構成のバランスについて引き続き検討するとともに、経営に一層の多様な価値観が反映されるように努めていきます。

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

## 取締役の報酬

## 報酬制度ならびに報酬決定のプロセス

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

業績連動報酬については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、当社の業績、中期経営計画の各事業年度の目標値に対する達成度および従業員の賞与水準等に基づいて算出し、決定する方針としており、2023年度については、当該業績指標を反映し算出しています。

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

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

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

## 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬 <sup>※1</sup>	非金銭報酬 <sup>※2</sup>	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	327 (8)	171 (8)	130 (—)	25 (—)	9 (1)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	50 (26)	50 (26)	— (—)	— (—)	4 (3)

※1 業績連動報酬の額は、2023年度に係る賞与です

※2 非金銭報酬として対象取締役(監査等委員および社外取締役を除く)6名に対して11,139株の株式報酬を交付しています

## 監査の状況

## 監査等委員会監査の状況

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

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

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

## 会計監査人に対する報酬

区分	2022年度		2023年度	
	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円) <sup>※3</sup>	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円) <sup>※3</sup>
提出会社	76	13	60	7
連結子会社	—	—	—	—
計	76	13	60	7

※3 当社における非監査業務の内容は、「新基幹システムの導入に伴う内部統制再構築に関する助言業務」および「コンプライアンス研修会に関する助言業務」です

## 監査等委員会監査、内部監査および会計監査の連携ならびに内部統制部門との関係

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

会計監査において、監査等委員会は、会計監査人と適宜意見交換を行い緊密な関係を保っています。監査計画、重点監査項目お

## 内部監査の状況

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

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

よび監査実施状況を把握し、情報交換を図り、協議を行った上で、四半期および期末には会計監査結果の総合的かつ詳細な報告を受け、連携を強めています。

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

# コンプライアンス

## 基本的な考え方

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

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

## コンプライアンス推進体制および推進活動

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

当社グループは、コンプライアンス浸透のために、継続的なコンプライアンス推進活動を実施しています。2023年度は、2022年

度発覚した従業員の不正行為に関する再発防止策の確実な実施に努めました。監査法人の専門部署に講師を依頼し、役員および対象部署の上位職を対象とし、ワークショップ形式の教育を実施（国内グループ対象者268名受講）しました。その他従業員などを対象のコンプライアンス全般に関する研修（グループ従業員99.7％、派遣社員・外部委託者527名受講）やコンプライアンス誓約書の再確認などのWEB研修（グループ従業員98.6％受講）、協力会社対象の研修を実施（協力会社629名が受講）しました。

## 腐敗防止

当社グループは、腐敗防止について、公正な事業慣行として当社グループの会社の方針を次のように定め、従業員に対して研修にて周知を図っています。また、営業系従業員に対しては、独占禁

止法順守に関する教育を毎年実施しており、2023年度は顧問弁護士による講義を開催し当社グループ従業員など144名（100％）が受講しました。

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

## ヘルプライン

当社グループは、コンプライアンスに関する問題について早期発見・早期是正・再発防止を図るため、社内と社外に専用の相談窓口「ヘルプライン」を設置しています。ヘルプラインについては、当社WEBサイトに掲載するとともに、研修の中で周知を図っています。

相談者が相談したことを理由に不利益を受けないこと、自らの違反行為について報告したときは報告者への罰則を減免すること、匿名の相談も受付を可能とすることを規程に定め、相談を行いや

すい体制の整備を図っています。なお、近年の相談内容にはハラスメントに関する事案が多いことから、相談窓口を記載したハラスメント防止のポスターを掲示するなどの啓発活動を行っています。

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



# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

当社グループは、事業運営上のあらゆるリスクを的確に把握・対応し、経営の健全性を確保することが重要であるとの認識のもと、リスクの防止および会社損失の最小化を図ることを目的とし、グループ全体のリスク管理に関する必要な事項を「リスク管理規

程」に定め、順守しています。なお、社会情勢に鑑み気候変動リスクについては、事業運営に大きく影響を及ぼすリスクと捉え、経営に取り込むべきマテリアリティと認識し活動を推進しています。

## リスク管理の体制

当社グループは、「リスク管理規程」を定め、あらゆる顕在化するリスクの発生のみでなく、潜在化するリスクに対しても損害を想定し、必要な措置を事前に講じるとともに、リスク発生時には、迅速な報告を求めるリスク管理体制を構築するため「リスク管理委員会」を設けています。当委員会では、社長を委員長、CCO

を副委員長とし、社外有識者、本部長、および委員長が任命した者をもって構成されており、リスクの回避や低減および管理の強化を図っています。当委員会に付議・報告された事項は、取締役会へ報告されます。

### 当社における主要な事業リスク

- |                   |            |                 |
|-------------------|------------|-----------------|
| ①経済状況・建設市況の変動リスク  | ⑥海外事業リスク   | ⑪保有資産の変動リスク     |
| ②安全・品質管理リスク       | ⑦人権に関するリスク | ⑫取引先の信用不安リスク    |
| ③工事に関するリスク（採算と遅延） | ⑧気候変動のリスク  | ⑬情報管理リスク        |
| ④人材確保・流出に関するリスク   | ⑨環境リスク     | ⑭感染症感染拡大リスク     |
| ⑤建設業の担い手不足に関するリスク | ⑩法的規制リスク   | ⑮イノベーションに関するリスク |

## 事業継続計画（BCP）

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

### 緊急対策本部の設置

緊急事態発生時には、緊急対策本部および被災地域、事故発生部門の現地対策本部を適宜設置します。緊急対策本部設置までの所要時間は、就業時間中は即時、休日・夜間は3時間以内を目標としています。

### 地震・水害を想定した「2023年度BCP模擬訓練」を開催～多様な事象への対応を通じた課題の整理を目指して～

2023年9月、本社および中国支店にて、①中国地方での大規模地震、②中国地方・関東地方での大雨発生を想定した「2023年度BCP模擬訓練」を開催し、18名が実参加、全国の事業部門から93名が聴講しました。今回の訓練では、多様な事象へのBCP対応を検証するとともに、今後の課題を見出すことを目的としました。訓練は、各被災部門からの人的被害や施工物件および顧客被害等の報告や要望を本社の対策本部が検討の上、指示する形式で実施しました。模擬訓練終了後にディスカッションを行い、今後の対策本部での役割分担や設置基準などへの課題を見出すことができました。それらを今後のBCP訓練に反映していきます。



# 環境

## 環境方針

持続可能な地球環境の実現のために、気候変動の緩和と適応や環境への負の影響の最小化に向け、環境問題を経営の重要事項と位置付け、事業活動のみならず、職場環境に至るまで、全ての業

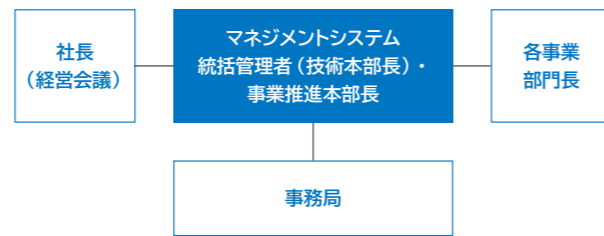
務プロセスにおいて、環境に配慮した活動を推進します。また、調達先や協力会社に対しても、環境に配慮した業務遂行を求め、地球環境の改善に努めます。

## マネジメント体制

持続可能な地球環境問題の対応を実現するには、建物のライフサイクルを通して、あらゆる局面で環境への負荷を減らしていかなければなりません。そのためには、規制に従うだけでなく、自主的かつ積極的に環境保全の取組みを進めていくことが求められています。

当社は全ての事業部でISO14001認証を取得し、各事業部と技術本部、経営層とが連携した環境マネジメントシステム管理体制を構築し、有効性確認と継続的な改善に向けて取組みを進めています。

### 環境マネジメント体制図



## 実績

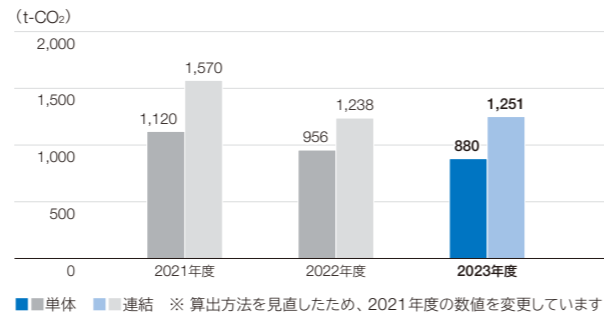
### 1. 温室効果ガス排出量削減による地球温暖化防止

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

2023年度連結のScope1は、1,251 (t-CO<sub>2</sub>) となりました。2023年度は、車種クラスごとに燃費を算出し精度の高い燃料使用量の算出方法に変更し、エコカーの導入効果は認められたもの

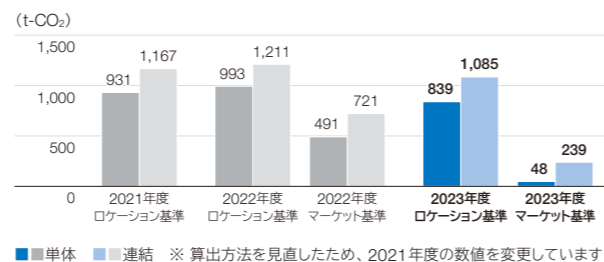
の、2022年度より13 (t-CO<sub>2</sub>) 増加しました。排出量の大半は社有車、通勤用私有車によるガソリン消費量であることから、水素燃料電池車などエコカーの導入をさらに進めています。

単位: t-CO <sub>2</sub>	2021年度		2022年度		2023年度	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
重油	217	217	227	227	237	237
軽油	4	52	3	76	9	101
灯油	9	9	9	9	7	7
ガス(プロパン)	4	4	5	5	6	6
ガス(都市ガス)	0	0	0	0	0	0
ガソリン	710	1,019	620	829	621	900
フロン漏洩	176	269	92	92	0	0
合計	1,120	1,570	956	1,238	880	1,251



#### Scope 2 > 自社施設で購入した電気の使用に伴う間接排出量

2022年度から、排出量の算定方法を従来のロケーション基準からより精度の高いマーケット基準に見直し、管理対象に拠点現場を新たに加えました。2023年度連結のScope2は、マーケット基準では239 (t-CO<sub>2</sub>) でした。従来のロケーション基準でのScope2は1,085 (t-CO<sub>2</sub>) となり、2022年度より126 (t-CO<sub>2</sub>) 減少しました。今後も引き続き自社施設における電気使用量の低減に向け、取り組んでいきます。

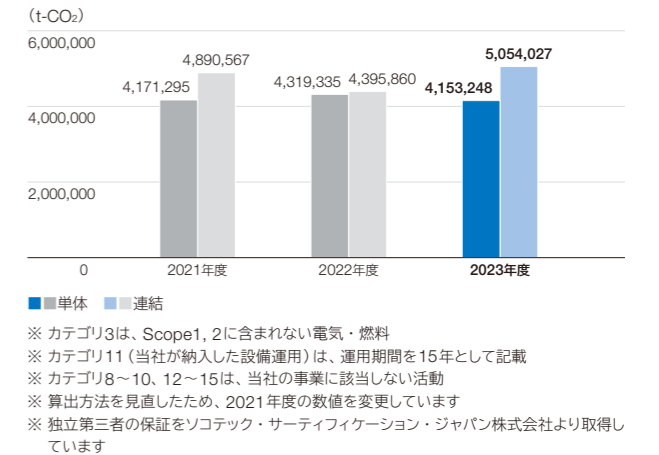


#### Scope 3 > 事業者の活動に関連する他社の間接排出量

2023年度連結のScope3は、5,054,027 (t-CO<sub>2</sub>) となり、2022年度より658,167 (t-CO<sub>2</sub>) 増加しました。Scope3の排出量は、当社が納入した建築設備の運用が約99%を占めていることから、温室効果ガス排出量低減に向けた提案や、AIを利用した空

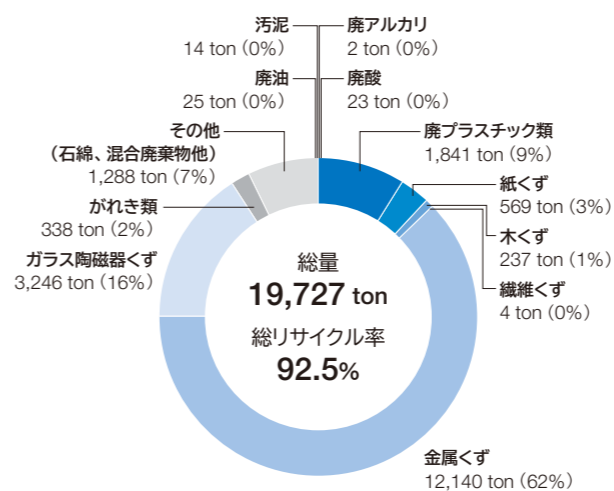
調熱源機器による運転制御技術、サプライチェーンを含め資機材をロジスティクスセンターへ集約し、物流・加工のネットワークシステムによる省力化などに取り組んでいます。

単位: t-CO <sub>2</sub>	2021年度		2022年度		2023年度	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
カテゴリ1: 現場施工	30,361	35,311	31,048	37,354	34,982	42,665
カテゴリ2: 自社設備	676	1,093	1,267	830	3,502	3,555
カテゴリ3: 電気・燃料	355	473	344	439	323	442
カテゴリ4: 輸送	613	648	621	667	660	714
カテゴリ5: 廃棄物	2,085	2,197	1,395	1,493	1,568	1,667
カテゴリ6: 出張	92	92	186	334	227	405
カテゴリ7: 通勤	278	278	294	363	291	368
カテゴリ11: 設備運用	4,136,835	4,850,475	4,284,180	4,354,380	4,111,695	5,004,211
合計	4,171,295	4,890,567	4,319,335	4,395,860	4,153,248	5,054,027



### 2. 廃棄物削減・リサイクル化の推進による資源保護

2023年度の産業廃棄物の総排出量は19,727 (ton) で、リサイクル率は92.5%でした。総排出量は2022年度より8,562 (ton) 増加しましたが、リサイクル率は17.7%向上しました。廃棄が多いのは、金属くず(62%)、ガラス陶磁器くず(16%)、廃プラスチック類(9%)で、これらで全体の87%を占めています。今後も引き続き、廃棄物を出さない工夫や廃棄物を有効に回収する方法などの課題解決に向け取り組んでいきます。



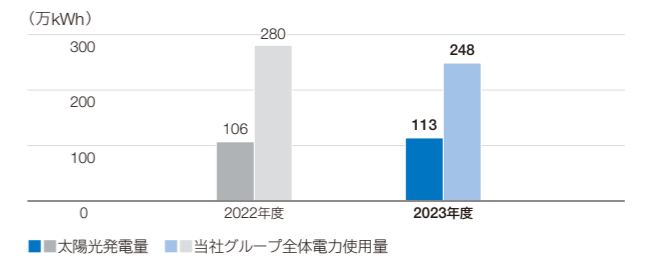
### 3. 太陽光発電事業の状況

当社のグループ会社である日宝工業株式会社にて太陽光発電所を取得し、2022年度から売電事業を開始しました。

本発電所は福島県田村市にあり発電出力は約850kWです。2023年度の年間発電電力量の実績は約113万kWhで、2022年度より7万kWh増加しました。本太陽光発電所での発電量は当社グループ全体で2023年度に消費した電力量の約45%に相当します。発電した全ての電力は、再生可能エネルギー電気の利用の促進に関する特別措置法の固定価格買取制度を適用しています。

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

#### 当社グループ全体の電力使用量と太陽光発電量



# 人材

## 基本的な考え方・マネジメント体制

新日本空調グループは、マテリアリティの一つとして、「従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」を定め、具体的なテーマとして「健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進」「次世代を担う人材育成」「ダイバーシティ&インクルージョン」「人権の尊重」「ス

テークホルダーとの対話促進」を掲げています。「多才な能力の融合による人材価値の最大化」を人材戦略として推進し、自律的かつ多彩な人材が精彩を放つエンジニア集団となることを目指しています。

## 健康経営と働き方推進

健康経営宣言を社内外に行い、従業員が心身ともに健康で安全に仕事ができる環境の整備を進めています。保健師の社内常駐化と施工現場への衛生パトロール、受動喫煙防止に向けた取組みなど、健康増進への取組み状況が評価され、2022年度から3年連続で健康経営優良法人の認定を受けました。また、従業員のワーク・ライフ・バランス向上に向けた取組みとして、テレワークや時差出勤、時間単位有給休暇制度の導入による時間や場所にとられない柔軟な働き方の推進、失効有給休暇の積立制度、育休の早

期申請化による職場全体で育休取得の準備を支援する意識の醸成や育児の行いやすさの実現に向け小学生以下の子どもを持つ従業員に時短勤務を可能とする社内制度の整備など、諸制度の拡充を図っています。

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

## 人材育成

### 当社グループが求める人材像

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

**求める人材像**

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

### 研修体系

当社グループでは、一定の育成期間を設け、その後は年齢や勤続年数にとらわれず、ステージアップを目指すキャリア形成を導入しており、幅広くキャリアプランを描ける研修制度を設けています。なかでも従業員が思い描くキャリアプランに応じ、会社が多様なキャリアパスを提示することを明確にするとともに、それを実践できるように企業理念や中期経営計画をもとに、現在置かれた自ら

のポジションにおいてやるべきことを再認識してもらう「マインドセット研修」を階層別を実施しており、会社の理念や方針を浸透させ、継続的な成果・成長を実現する組織づくりを目指しています。また、今後新しいアイデアの創出やさらなる業務効率化・生産性向上に向けたリスキリングも検討しながら、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

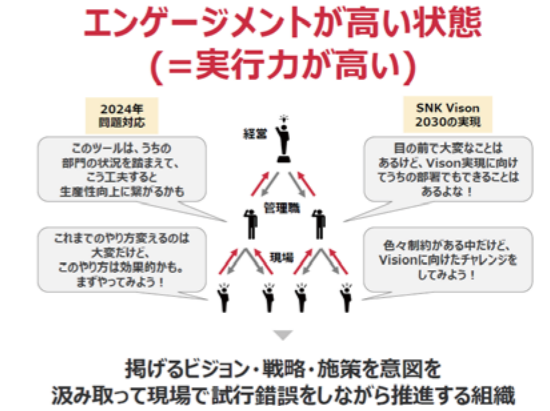
### 各種階層別 マインドセット研修一覧

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

## エンゲージメント調査の実施

SNK Vision 2030の実現と直近の2024年問題への対応を目指し、組織の実行力を高めることを目的にエンゲージメントサーベイを実施しました。

(株)リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」を活用し、各項目の期待と満足を把握しました。結果として、エンゲージメントの全体結果は日本国内企業の平均より高く、特に「職場単位での上司・同僚間の連携」には強みが見いだされた一方、「全社の理念戦略への共感」には課題がありました。今後、強みは活かしつつ、一人ひとりの社員が理念や戦略に共感し、仕事に誇りや夢を持てるような取組みを通じて、Vision実現や企業価値向上を実現していきます。



## ダイバーシティ&インクルージョン

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

### 取組み事例1 ダイバーシティ推進活動

2022年7月に社内外に向けてダイバーシティ経営推進に関するトップメッセージを発信しており、そのメッセージでは、女性活躍推進を優先課題として取り組むことを方針として定めています。全社アンケート等を実施し、その活動方針を「個々が会社生活でやりがいを感じられる職場を目指すこと」と定め、さまざまな取組みを進めています。具体的な活動として、男女混合の少人数による意見交換会を開催し、職場に存在する大小さまざまな男女差に関する改善提案を組織単位で上長に提言していく活動を実施しています。ごく少数の小さな声ではありますが、いずれは性別の垣根を越えて多くの職員のやりがいにつながるようと思いを込めて、「みんなでバ

タフライ」とネーミングし活動を実施しています。2024年3月までに、8拠点9回、54名が意見交換会に参加しています。この小さな羽ばたきやがて、組織風土の変化、ワーク・ライフ・バランスの充実につながるように継続的に活動を行っていきます。

### 取組み事例2 障がい者雇用の促進

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



収穫作業  
写真提供：(株)エスプールプラス

## 人権

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

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

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

# 非財務サマリー (2024年3月31日現在)

	単位	単体/連結	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>環境 (E)</b>							
Scope1+2+3	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	4,893,120	4,397,819	5,055,517
Scope1	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	1,570	1,238	1,251
Scope2 (マーケット基準/再エネ相殺可)	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	983	721	239
Scope3	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	4,890,567	4,395,860	5,054,027
カテゴリ1: 現場施工	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	35,311	37,354	42,665
カテゴリ2: 自社設備	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	1,093	830	3,555
カテゴリ3: 電気・燃料	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	473	439	442
カテゴリ4: 輸送	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	648	667	714
カテゴリ5: 廃棄物	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	2,197	1,493	1,667
カテゴリ6: 出張	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	92	334	405
カテゴリ7: 通勤	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	278	363	368
カテゴリ11: 設備運用	t-CO <sub>2</sub>	連結	—	—	4,850,475	4,354,380	5,004,210
完成工事高当たりの温室効果ガス排出量	t-CO <sub>2</sub> /億円	連結	—	—	2.39	1.75	1.16
消費電力量 (全体)	kWh	連結	—	—	2,696,105	2,804,818	2,477,542
消費電力量 (オフィス)	kWh	連結	—	—	1,898,714	1,969,259	1,789,708
消費電力量 (工事現場事務所)	kWh	連結	—	—	797,391	835,559	687,834
100%再生可能エネルギー電力量	kWh	連結	—	—	425,894	1,680,769	1,433,091
再エネ率	%	連結	—	—	15.8	59.9	78.0
水資源投入量	m <sup>3</sup>	単体	—	—	—	7,197	6,318
産業廃棄物総排出量	ton	連結	—	—	—	11,165	19,727
産廃リサイクル量	ton	連結	—	—	—	8,351	18,286
産廃リサイクル率	%	連結	—	—	—	74.8	92.7
フロン回収量	kg	連結	—	—	18,201	26,714	29,576
破壊処理	kg	連結	—	—	13,215	14,544.0	11,476.0
再生処理	kg	連結	—	—	3,512	10,187.0	15,996.0
再資源化処理	kg	連結	—	—	1,474	1,983.0	2,104.0
フロン漏洩量	kg	連結	—	—	167	101	132

	単位	単体/連結	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>社会 (S)</b>							
従業員数	名	単体	1,099	1,087	1,103	1,132	1,167
女性従業員数	名	単体	138	136	141	155	172
女性従業員率	%	単体	12.6	12.5	12.8	13.7	14.7
女性管理職者数	名	単体	4	3	3	6	7
女性管理職者率	%	単体	2.3	1.8	1.7	3.4	4.1
外国人雇用者数	名	単体	14	15	19	21	23
監理技術者	名	連結	624	604	590	565	572
一級管工事施工管理技士	名	連結	639	612	626	611	614
一級計装士	名	連結	225	218	214	210	209
平均勤続年数	年	単体	18.0	16.4	16.6	16.5	16.5
男性平均勤続年数	年	単体	16.8	16.9	16.9	17.0	17.0
女性平均勤続年数	年	単体	13.5	14.2	14.0	13.6	12.8
離職率 (入社3年以内)	%	単体	15.8	19.6	20.0	7.9	8.0
産前産後休暇取得者数	名	単体	2	2	4	6	6
産休取得後復職率	%	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休暇取得者数	名	単体	4	4	7	21	24
女性取得率	%	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性取得率	%	単体	0.0	6.3	20.7	46.9	66.7
一人当たりの年間総実労働時間 (正社員)	時間/年・名	単体	2,070	2,077	2,072	2,076	2,047
有給休暇取得日数	日	単体	9	10	10	11	13
男女の賃金差異	%	単体	—	—	—	59.4	61.9
研修費用	千円	単体	45,000	44,000	44,000	44,780	60,414
一人当たりの教育研修費用	千円/名	単体	41	40	40	40	52
労働災害度数率	-	単体	0.00	0.26	1.91	0.80	0.48
労働災害強度率	-	単体	0.00	0.00	0.04	0.03	0.03

## ガバナンス (G)

取締役会開催数	回	単体	10	9	9	9	9
参加率	%	単体	99.2	99.1	100	100	100
社外役員比率	%	単体	38.5	33.3	36.4	36.4	36.4
リスク管理委員会開催数	回	単体	1	4	4	4	4
参加率	%	単体	100	100	95.5	98.2	95.5

# 11 年財務サマリー

(2024年3月31日現在)

	第45期 2014年3月末	第46期 2015年3月末	第47期 2016年3月末	第48期 2017年3月末	第49期 2018年3月末	第50期 2019年3月末	第51期 2020年3月末	第52期 2021年3月末	第53期 2022年3月末	第54期 2023年3月末	第55期 2024年3月末
<b>損益状況</b> (単位：百万円)											
受注工事高	93,230	100,840	106,139	111,435	114,320	120,530	107,304	103,254	116,197	130,869	141,121
完成工事高	92,034	86,508	97,329	101,202	111,742	122,389	120,106	107,253	106,718	112,234	127,978
工事別完工高											
新築	35,604	30,487	42,014	33,220	44,448	49,964	36,933	35,569	36,531	33,165	43,928
リニューアル	42,831	41,181	39,378	45,019	42,848	48,360	54,200	49,365	47,990	54,072	54,813
原子力	6,048	8,068	8,691	9,118	8,802	7,735	8,509	7,165	7,528	7,942	7,832
その他(連結対象子会社)	7,550	6,771	7,245	13,842	15,642	16,329	20,462	15,152	14,668	17,054	21,403
事業地域別完工高											
国内	87,116	82,519	92,591	92,469	105,667	114,362	108,998	99,815	100,056	103,251	115,967
海外	4,918	3,989	4,738	8,732	6,074	8,027	11,107	7,438	6,661	8,982	12,010
完成工事総利益	8,368	8,334	9,860	10,899	11,956	11,252	14,186	13,917	14,546	15,676	18,699
販売費および一般管理費	6,135	6,192	6,455	7,002	7,682	7,366	7,777	7,531	7,664	8,551	9,464
営業利益	2,232	2,142	3,405	3,897	4,274	3,885	6,409	6,386	6,881	7,124	9,235
営業利益率	2.4%	2.5%	3.5%	3.9%	3.8%	3.2%	5.3%	6.0%	6.4%	6.3%	7.2%
経常利益	2,513	2,567	3,702	4,217	4,644	4,235	6,810	6,676	7,366	7,914	9,725
当期純利益	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403	5,597	7,168
親会社株主に帰属する当期純利益	1,339	1,442	2,355	2,934	3,449	3,095	4,603	4,637	5,403	5,597	7,168

<b>財政状況</b> (単位：百万円)											
純資産(自己資本)	33,980	38,067	37,396	39,710	42,885	42,888	44,234	50,555	53,698	58,105	65,526
総資産	83,816	82,609	90,301	86,695	98,267	102,025	98,925	98,634	99,966	109,146	117,351
負債	49,835	44,541	52,905	46,925	55,247	58,961	54,523	47,930	46,153	50,933	51,756

<b>連結キャッシュ・フローの状況</b> (単位：百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,690	2,776	▲ 5,862	2,951	166	▲ 1,282	11,172	1,917	7,004	12,820	▲ 13,562
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 1,133	▲ 3	1,495	75	1,489	334	179	309	414	▲ 1,168	▲ 783
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲ 483	▲ 1,566	4,818	▲ 3,206	393	▲ 350	▲ 6,993	▲ 2,504	▲ 4,413	▲ 2,266	2,521
フリー・キャッシュ・フロー	557	2,772	▲ 4,367	3,027	1,656	▲ 947	11,352	2,227	7,419	11,651	▲ 14,346

<b>主な経営指標</b>											
ROE(自己資本純利益率)	4.1%	4.0%	6.2%	7.6%	8.4%	7.2%	10.6%	9.8%	10.4%	10.0%	11.6%
ROA(総資産経常利益率)	3.0%	3.0%	4.2%	4.8%	5.0%	4.2%	6.8%	6.8%	7.4%	7.6%	8.6%
D/Eレシオ(負債資本倍率)(単位：倍)	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2
DOE(株主資本配当率)	1.8%	2.2%	2.1%	3.1%	3.3%	3.4%	4.5%	4.1%	4.1%	4.0%	4.5%
自己資本比率	40.5%	46.1%	41.4%	45.8%	43.6%	42.0%	44.7%	51.3%	53.7%	53.2%	55.8%
配当性向	37.7%	43.7%	26.2%	33.4%	32.0%	38.4%	35.5%	35.1%	32.3%	33.4%	32.2%

<b>一株当たり情報</b> (単位：円)											
当期純利益	53.05	57.15	95.47	119.76	140.84	130.27	197.07	199.51	231.88	239.73	310.37
純資産	1,348.30	1,508.21	1,526.06	1,620.61	1,760.53	1,836.53	1,905.50	2,173.81	2,302.99	2,487.19	2,868.22
配当金	20.00	25.00	25.00	40.00	45.00	50.00	70.00	70.00	75.00	80.00	100.00

# 会社概要／事業所所在地／株式情報

## 会社概要 (2024年3月31日現在)

<b>商号</b>	新日本空調株式会社 SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO., LTD.	<b>事業内容</b>	空調調和、冷暖房、換気、環境保全、温湿度調整、除塵、除菌、給排水、衛生設備、電気設備などの設計、監理ならびに工事請負
<b>代表者</b>	代表取締役社長 廣島 雅則	<b>建設業許可</b>	国土交通大臣許可(特-1)第2716号 建築工事業、電気工事業、管工事業、塗装工事業、防水工事業、機械器具設置工事業
<b>設立</b>	1969年10月1日	<b>一級建築士事務所</b>	国土交通大臣許可(般-1)第2716号 消防施設工事業
<b>本社</b>	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 浜町センタービル	<b>従業員数</b>	東京都知事登録第13767号 連結：1,649名 単体：1,167名
<b>資本金</b>	51億5,860万円		

## 事業所所在地 (2024年4月1日現在)

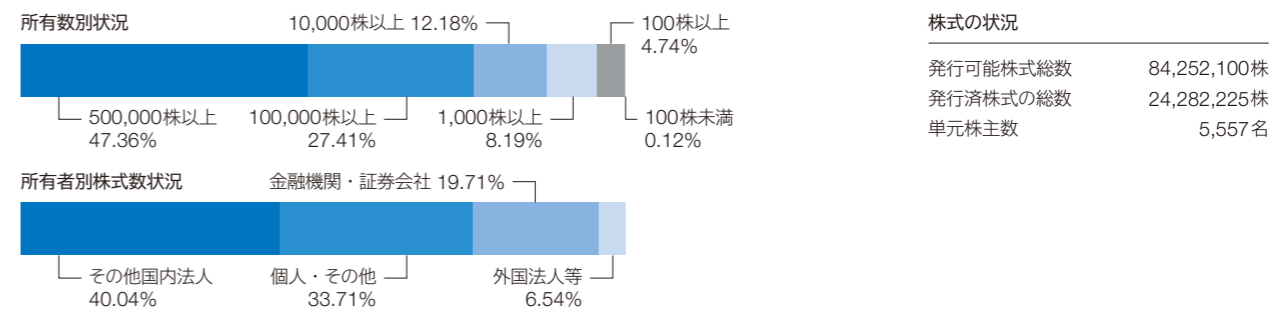
	所在地	TEL	FAX
本社	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2700	03-3639-2732
経営企画室		03-3639-2701	03-3639-2731
管理本部		03-3639-2700	03-3639-2732
営業本部		03-3639-2720	03-3639-2750
技術本部		03-3639-2720	03-3639-2750
事業推進本部		03-3639-2719	03-3639-2749
国際事業本部		03-3639-2704	03-3639-2728
原子力事業部	〒220-0011 神奈川県横浜市西区高島1-1-2 (横浜三井ビルディング)	045-355-0032	045-355-0037
北海道支店	〒060-0002 北海道札幌市中央区北二条西4-1 (札幌三井JPビルディング)	011-221-3031	011-221-8653
東北支店	〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町3-7-1 (電力ビル本館)	022-221-7551	022-267-0457
首都圏事業本部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2703	03-3639-2737
都市施設事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2740	03-3639-2745
リニューアル事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2707	03-3639-2760
産業施設事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2730	03-3639-2743
ソリューション事業部	〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-31-1 (浜町センタービル)	03-3639-2206	03-3639-2377
関東支店	〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央1-11-1 (千葉中央ツインビル1号館)	043-221-8311	043-221-8314
横浜支店	〒220-0011 神奈川県横浜市西区高島1-1-2 (横浜三井ビルディング)	045-651-4135	045-651-4136
名古屋支店	〒450-0003 愛知県名古屋市中村区名駅南1-24-30 (名古屋三井ビル本館)	052-582-7531	052-581-7934
大阪支店	〒550-0001 大阪府大阪市西区土佐堀2-2-4 (土佐堀ダイビル)	06-6445-6331	06-6445-6373
中国支店	〒730-0051 広島県広島市中区大手町2-7-10 (広島三井ビルディング)	082-247-3551	082-247-3549
九州支店	〒812-0036 福岡県福岡市博多区上呉服町10-1 (博多三井ビル)	092-262-7751	092-262-6661
技術開発研究所	〒391-0013 長野県茅野市宮川7033-182	0266-73-9611	0266-73-9615
茅野研修所	〒391-0013 長野県茅野市宮川7033-182	0266-73-9588	0266-73-9585
新日空サービス株式会社	〒103-0023 東京都中央区日本橋本町3-3-6 (ワカ末ビル)	03-5200-3940	03-5200-3935
日宝工業株式会社	〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい4-6-2 (みなとみらいグランドセントラルタワー)	045-227-7360	045-227-7368
新日空(中国)建設有限公司	中華人民共和国上海市静安区江場三路301号2階	86-21-51060068	86-21-51060063
新日空(香港)建設有限公司	Unit No.3, 6F, 909 Cheung Sha Wan Road, Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong	852-3153-2298	
SNK (ASIA PACIFIC) PTE. LTD.	315 Outram Road, #09-06, Tan Boon Liat Building, Singapore 169074	65-6227-2300	65-6227-3122
SNK ASIA PACIFIC VN CO., LTD	8 <sup>th</sup> Floor, Financiat Building, No. 32-32B-34-34A Bach Dang 2 Street, Ward 2, Tan Binh District, Ho Chi Minh City, Vietnam	84-903-869-877	
SHIN NIPPON LANKA (PRIVATE) LIMITED	309/1, Colombo Road, Welisara, Sri Lanka	94-11-200-5300	94-11-223-6599

## 株式情報

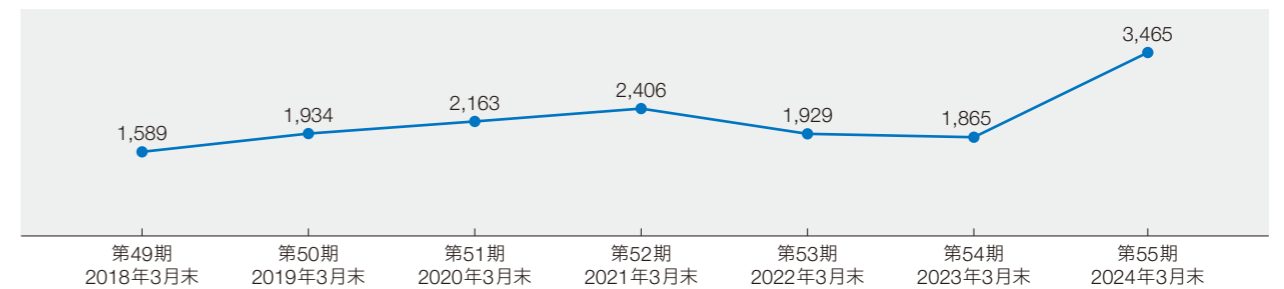
### 大株主 (2024年3月31日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
新日本空調協和会	2,112	9.24
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,521	6.65
三井物産株式会社	1,266	5.54
新日本空調従業員持株会	1,027	4.49
株式会社日本カストディ(信託口)	841	3.68
株式会社三井住友銀行	806	3.53
日本電設工業株式会社	760	3.32
株式会社東芝	627	2.74
三井住友信託銀行株式会社	600	2.62
三井不動産株式会社	500	2.19

### 株式分布状況 (2024年3月31日現在)



### 株価推移



### 株主メモ

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

# 第三者意見／第三者意見を受けて

## 第三者意見



横浜市立大学 都市社会文化研究科 教授

### 影山 摩子弥 氏

研究・教育の傍ら、海外および国内の行政機関や企業、NPO・NGOなどさまざまな組織からの相談に対応している。また、自治体が運用するCSRの認定制度として注目されてきた「横浜型地域貢献企業認定制度（横浜市）」「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度（宇都宮市）」や、業界単位では初めてのCSR認定制度である「全日本印刷工業組合連合会CSR認定制度」の設計を担い、地域および中小企業の活性化のための支援を行っている。

VUCAという表現が生まれるほど市場の多様性や変化、状況判断の難しさ、先行きの不透明感が高まり、複雑化する現代社会において、過去の成功体験や他社の成功事例に基づく経営戦略は有効性に限界がある。情勢の的確な分析、取り組みの社会への発信、業務の現場で刷新を生むセンスと意欲を持つ人材の育成、その人材が自律的に動ける環境づくりによる多様性の創出、自律的人材をまとめ経営戦略に命を吹き込む経営理念の体系が不可欠である。そうなるに経営戦略のオリジナリティは高くならざるをえないのである。

新日本空調さんは、自社の置かれた状況を分析しつつ、経営理念の体系を整備し、マーケットインの観点から長期経営方針である「SNK Vision 2030」と3つのphaseの中期計画を導出している。

しかも、自社が「空調」の工事を担ってきたことから環境のイメージが強いことを認識し、経営理念の体系や「SNK Vision 2030」、それを反映した短中期の事業計画の随所に環境保全を盛り込んでいる。このような経営戦略上の整合性は、方針の一貫性と事業の整合的体系性を示し、新日本空調という会社の信頼性を高めることに貢献する。

加えて、経営戦略を支えるのが顧客との信頼関係を担保する技術力であること、そして、技術力にとって人が重要なファクターになることを認識し、先行投資という発想の下、人的資本投資に力

を入れる方針を打ち出している点は、高く評価できる。しかもその方向性は、経営理念と行動指針に裏付けられたものであり、理念的整合性も確保できている。

現代的人的資本投資で念頭に入れるべきは、小集団活動レベルも視野に入れたイノベーションである。イノベーションには社員の自律性とそれを担保する職場環境・人事制度、知見の高さ、モチベーションが重要である。行動指針では、失敗を恐れず挑戦することが謳われる一方、ジョブ型への移行や、働きやすさの推進などによるエンゲージメント向上に取り組んでいる。社員の夢が会社のビジョンにつながるという構図作りは、パーパスの議論とも重なり、精神的統合の機能を持つ。人材を確保するためのメタパス活用といった工夫もよい。この結果、「従業員座談会」では、自社の強みだけでなく、発信の課題や他社との差別化、主張の明確化などの課題が指摘されており、問題意識を持った社員が育成できていることがうかがえる。

ただ、現代では、常に経営戦略を緻密化する必要がある。そこで社員の満足度やエンゲージメントが何によって高まるのか、横並びの経営戦略作りから脱しきれているか、社員の自律性を担保しイノベーションを起こす環境が整備されているかなどについての確かな指標を作って分析するとよい。

## 第三者意見を受けて

この度は、貴重なご意見とご提案を賜り、誠にありがとうございます。特に、VUCAの時代における経営戦略の重要性に関する深い洞察を共有いただき、心より感謝申し上げます。

当社は、現状を精緻に分析し、方針の一貫性と理念・事業の整合性を保ちながら、複雑化する現代社会においても持続的に求められる企業を目指しております。

これを支える人的資本戦略においては、社員の自律性を高め、失敗を恐れず挑戦する文化を醸成することで、イノベーションを推進しております。特に「従業員座談会」では、当社の強みとともに課題についても活発に議論されたことを大変喜ばしく思います。

最後にご提案いただいた経営戦略の精緻化につきましては、方針の一貫性を維持しつつ、社会情勢を的確に見極め、適切な指標の作成と分析に引き続き注力してまいります。



経営企画室長

### 今中 一博

### 編集方針

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

### 報告対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）  
一部対象期間外の活動報告含む

### 見直しに関する注意事項

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

### 対象組織（新日本空調グループ）

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

### 参考にしたガイドライン

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