

Press Release

2026年3月30日



高砂熱学工業株式会社
東京都新宿区新宿 6-27-30

人的資本強化に向けた取り組みについて

高砂熱学工業株式会社（社長：小島和人/以下、当社）は、グループパーパス「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」のもと、従業員一人ひとりが「環境クリエイター®」として、地球の未来や社会課題の解決に貢献することを目指しています。

「人が最大の資産である」当社において、人的資本の強化は、経営戦略を実践し、持続的に企業価値を向上させるうえで重要な要素であると認識しており、2026年4月より下記の施策を実施いたします。また、これまで推進してきた人的資本強化に関する施策についても、併せてお知らせいたします。

記

1. 2026年4月より実施する施策

処遇・福利厚生 of のさらなる拡充に加え、ライフステージや多様な働き方を支える制度整備を進めることで、従業員一人ひとりが健康でイキイキと能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進してまいります。

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 給与水準の引き上げを含む報酬体系の見直し【平均11.7%のベースアップを実施】 |
| ●ベースアップ：2.7万円～5.5万円（月給）アップ（平均11.7%アップ） ●初任給（2026年4月入社予定の新入社員より）： 博士修了 33万円、修士修了 31.5万円、大学卒 30万円、高専卒 28.5万円に引き上げ （博士修了～大学卒は、一律3万円、高専卒は、3.5万円の引き上げ。高専（専攻科卒）は大学卒扱い。 なお、上記は基本給のみの金額であり、残業手当・通勤手当・現場手当・住宅手当等は、別途支給） |
| 人材の活躍・能力発揮を最大化するための処遇・手当の引き上げ【現場手当6万円/月に引き上げ】 |
| ●現場手当：非管理職4万円/月→6万円/月に引き上げ ●住宅手当：地価高騰の反映や社員の生活支援に繋げるための引き上げ |
| 福利厚生・生活支援のさらなる充実 |
| ●結婚祝金：6万円→10万円に引き上げ ●出産祝金：一律、一子あたり5万円→第1子：20万円、第2子以降：30万円/人に拡充 ●定期健康診断の再検査補助：上限5千円→1万円に引き上げ |
| 仕事と介護の両立支援強化【ライフサポート休暇の新設】 |
| ●介護休職の分割取得回数：3回→6回に拡大 ●ライフサポート休暇新設：育児・介護・治療等、多様なイベントに対応し年間で最大5日間取得可能 |
| 人材価値を最大化し、持続的な成長と企業価値向上に向けた専門組織の新設 |
| ●「HR戦略室」の新設 |

2. これまでの主な取り組み

当社は、これまでに処遇改善・育成・働き方改革などの各施策を段階的に実施してきました。2025 年度までの主な取り組みは、下記の通りです。

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人財育成基盤の高度化 |
| <ul style="list-style-type: none">●育成と採用を一体で担う「タカサゴ・シン・アカデミー」の設立と研修センターの新設。 技術教育に加え、ヒューマンスキル／コンセプチュアルスキル／コミュニケーション力を体系的に育成【能力の見える化・成長支援に関する重要指標の推移（中期経営計画前の 2022 年度と直近 2 ヶ年度）】<ul style="list-style-type: none">・社員一人当たりの年間教育時間 2022 年度：55 時間／人 → 2024 年度：93 時間／人 → 2025 年度：95 時間／人・資格取得者数 2022 年度：1,061 名 → 2024 年度：1,639 名 → 2025 年度：2,160 名 |
| プロフェッショナル人財の育成 |
| <ul style="list-style-type: none">●「エキスパート所長※¹」認定制度を創設 ※¹目標達成に向け、高いレベルで戦略を持ち、実行計画を立案し、実践するプロフェッショナル人財の育成を行うために創設。ヒューマンスキル、テクニカルスキル、公的資格取得など一定の条件を満たした社員が、特別研修を受講完了した後にエキスパート補に選出。エキスパート補の中からエキスパート所長を決定。（2025 年度にエキスパート補の中からエキスパート所長を初認定。2026 年度より業務開始）●エキスパート現場手当 4 万円／月を支給（通常の現場手当と合計すると 10 万円／月 支給） 【各選出人数】<ul style="list-style-type: none">・エキスパート所長補 2022 年度：0 人 → 2024 年度：76 人 → 2025 年度：101 人・エキスパート所長 2022 年度：— → 2024 年度：— → 2025 年度：3 人 |
| 企業価値向上を推進する経営体制の構築に向けた経営人財育成プログラムの強化 |
| <ul style="list-style-type: none">●Takasago MBA (T-MBA) プログラムの導入・運用 |
| グループ全体の経営参画意識を高めるための株式報酬・インセンティブ制度拡充 |
| <ul style="list-style-type: none">●従業員持株会制度の奨励金を 10% → 30%へ拡充（2025 年 4 月拠出分より）●従業員持株会の加入社員を対象に 100 株を無償割当（2025.10.1 の株式分割により、現在 200 株）●J-ESOP（従業員向け株式給付信託）：管理職を対象に導入（退職金扱い）●G-ESOP（海外グループ社員向け株式給付）：海外子会社の役職員を対象に導入 |
| キャリア制度の高度化 |
| <ul style="list-style-type: none">●複線型人事の拡充：マネジメント職群・スペシャリスト職群を切り分け複線であることを明確化●キャリアチャレンジ制度（社内公募制度）の創設 |
| 人財の活躍・能力発揮を最大化するための処遇・手当強化 |
| <ul style="list-style-type: none">●環境クリエイター奨励金：2026 年 3 月→1 ヶ月分本給額の支給●仕事と育児の両立支援 出生時の育児休職期間と育児休職中の有給期間の拡大：7 日間→28 日間 短時間勤務の適用年齢要件延長：子が小学校 3 年生まで→6 年生まで 子の看護等休暇の利用範囲拡大：小学校就学前→小学校 3 年生修了前まで（入学式・卒園式も対象に）●転勤・単身赴任者の処遇改善 転勤支度金 家族帯同：30 万円 → 50 万円／単身赴任：18 万円 → 30 万円／独身：15 万円 → 25 万円に増額 別居手当：一律 6 万円／月に増額 単身赴任者の帰省旅費：本人分 12 回／年から、家族分（家族を呼ぶ場合も）含め最大 36 回／年へ拡充●ホームリーブ休暇：日本国内勤務の外国籍社員が母国に帰省のために年 2 回（14 日以内／回）取得可能 |

●海外勤務手当・海外赴任制度の見直し

海外赴任時の支度金・着後（赴任後の生活立ち上げ）設営手当

家族帯同：30万円→50万円／単身赴任：18万円→30万円／独身：15万円→25万円に増額

海外単身赴任者の帰省旅費支給回数：年2回→年12回に拡充

●現場手当（管理職以上）：4万円／月→6万円／月に増額

●住宅手当：扶養の有無の区分廃止、居住エリアに応じた手当額の見直し

●子育て支援手当：配偶者の扶養有無の区分廃止など、支給対象の範囲拡大

●営業活動手当新設：2万円／月

●環境クリエイタータイムの導入：業務時間の一部を自己成長・スキル向上の時間として活用可能

●専門資格の取得に対するインセンティブ：資格取得時に図書カード（3,000円分）を支給

●快適性や多様な価値観を包摂した新入社員寮の提供を推進

シニア人材の活躍推進

●定年制度の見直し：60歳時に定年年齢の選択が必要な制度から65歳一律定年制へ

●役割等級の拡大：管理職相当の処遇を新設

健康経営の取り組み推進

●健康診断事後措置の徹底：

健康診断受診率100%達成に加え、要再検査・要治療者に対する受診勧奨・保険指導

●担当保健師制による健康相談・健康支援体制の整備：

健康診断結果や勤務状況等を踏まえて行う心身両面の健康支援を推進

●ヘルスリテラシー向上に向けた継続的な健康教育の実施：

出張運動教室、女性の健康支援研修、管理職向けメンタルヘルス研修、節酒セミナー等を定期的実施

本件に関するお問合せ先

コーポレート・コミュニケーション室 TEL 03(6369)8215(直通)