



おかげさまで100周年

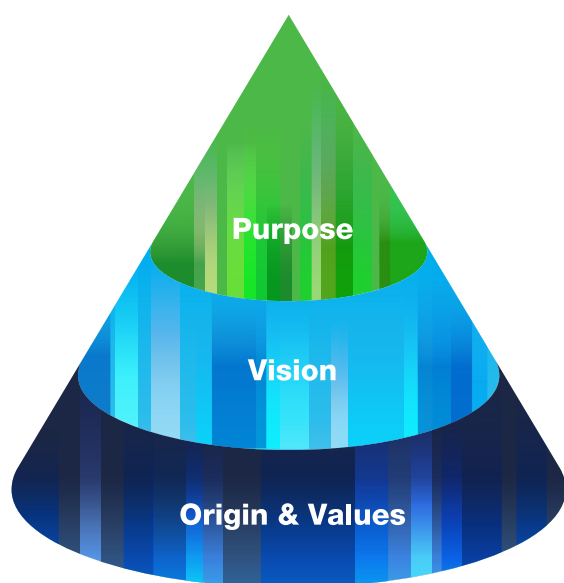
TAKASAGO
CORPORATE
REPORT
2023



環境クリエイター®

 高砂熱学

私たちと家族、
世界中の人々の笑顔、
すべての生命とともに。



Purpose

環境革新で、
地球の未来をきりひらく。

空気を調和する。そこから生まれる無限の可能性がある。
高砂熱学は、一人ひとりが百年の歴史から受け継いできた
技術と誇りを胸に、人の和で多様性と共創の輪をひろげていく。
空間環境を創造し、地球へ、そして宇宙へ。
あらゆる環境革新をリードしつづけます。
私たちと家族、世界中の人々の笑顔、すべての生命とともに。

Vision

環境クリエイター®

Origin 社是

人の和と創意で社会に貢献

Values

TakasagoWay

Beyond : 期待以上の価値を提供する

Pride : 正々堂々とやり抜く

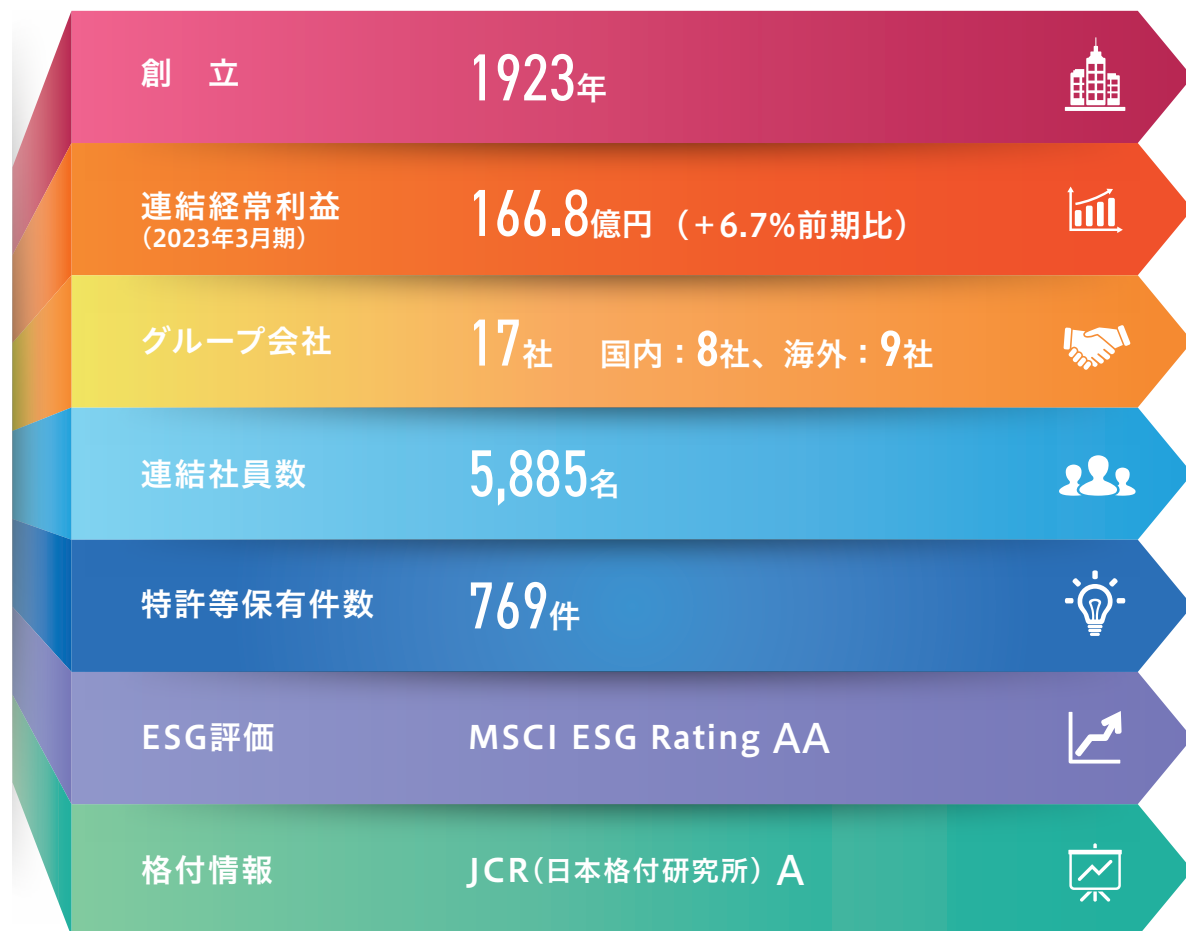
Trust : 人との縁が財産



At a glance

創立100周年、脱炭素社会の実現へむけて、
さらなる変化と成長をめざします。

業績・その他は2023年3月末時点



創立100周年記念プロジェクトの取り組み

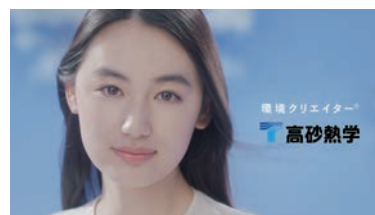
社員より広くデザイン案を公募し、「創立100周年記念ロゴマーク」を作成しました。これからは“挑戦”を続けていく力強い意志を「1」の矢印に、また、当社の事業や個人々の可能性の“無限の広がり”を「00=∞」に込めています。また、100年の歴史をバーチャルギャラリーで見ることができる「100周年サイト」の開設、俳優の八木莉可子さんを起用した新CMの放映と「CM特設サイト」の開設など、社内外のエンゲージメント向上に向けたブランディング強化に取り組んでいます。



おかげさまで100周年



100周年サイト



CM特設サイト



CONTENTS

序章 高砂熱学について

企業理念	01
At a glance	03
目次・編集方針・主要な報告媒体の構成	04

1章 トップメッセージ

トップメッセージ	05
----------	----

2章 価値創造ストーリー

価値創造の歩み	11
価値創造プロセス	13

3章 未来に向けた成長戦略

高砂熱学グループ長期ビジョン2040	15
中期経営計画2026	18
財務資本戦略	24
財務・非財務パフォーマンス	27

4章 事業概況

国内事業	29
国際事業	32

5章 ESGへの取り組み

ESG・SDGs 推進体制	35
重要課題(マテリアリティ)	37
TCFDに関する取り組み／情報開示	39

E 環境への取り組み

研究開発	45
環境保全	49

S 社会への取り組み

高砂熱学グループの人的資本強化	51
人権	59
特集 高砂熱学グループダイバーシティ推進	60
社会貢献活動・社会との調和	64

G ガバナンスへの取り組み

コーポレート・ガバナンスの充実	65
役員一覧	71
取締役会議長メッセージ	75
リスクマネジメント	77
知的財産マネジメント	81
満足と信頼を得られる品質の提供	83
コンプライアンス	85

6章 基本データ

財務データ	87
ESGデータ	89
会社概要	91

編集方針

高砂熱学グループは、2017年からコーポレートレポート(統合報告書)を発行しており、本報告書は第7号となります。高砂熱学グループの現在と中長期的な将来に関心をお持ちの皆様にとって有用な内容とするよう努めています。今後とも皆様のご感想やご意見を受けて、さらに報告の水準を上げていきたいと考えています。

●報告対象組織

高砂熱学工業株式会社(国内外全店)および高砂熱学グループ会社
 ※高砂熱学グループ全体については「高砂熱学グループ」ないし「当社グループ」、
 高砂熱学工業株式会社のみについては「高砂熱学工業」ないし「当社」と表記しております。

●報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日 ※一部に同期間前後の内容も含まれます。

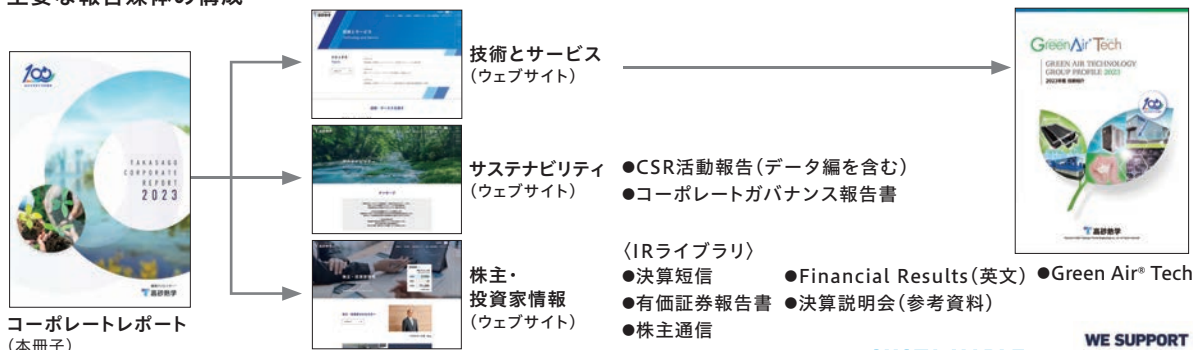
●発行年月

2023年11月

●参考にしたガイドライン

国際統合報告評議会(IIRC・現IFRS財団)「国際統合報告フレームワーク」
 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
 GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン」(スタンダード)

主要な報告媒体の構成



詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。 <https://www.tte-net.com>



代表取締役社長

小島 和人



「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」
社員と一緒に生み出したパーパスで次の100年へ

TOP Message

高砂熱学のDNAを取り入れた 社員一人ひとりの心の拠り所となるパーパス

高砂熱学は2023年11月16日に創立100周年を迎えました。事業環境が劇的に変化している中で、環境の変化に迅速かつ、柔軟に対応するためには、あらゆる活動の指針となる「心の拠り所」が必要です。

今般、社員一人ひとりが環境クリエイター[®]として社会に貢献し、当社が次の新たな100年に向かうための北極星として、当社の社是である「人の和と創意で社会に貢献」を原点にしたパーパスを策定しました。パーパス「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」には、「時代の要請・社会の変化に応じて変革し続ける力」を原動力に、あらゆる環境を革新しながら、生命ある全てのものが豊かに生きられる世界を創りたいという願いを込めています。

パーパスは、グループに集う全ての人々の活動の指針になりますので、策定においては、「パーパス策定ワーキング」を設置し、1年近くをかけて、全社員アンケート、グループディスカッション、ワークショップ等を繰り返して具体化を図っていく形式を採用しました。社員の意見を取り入れること、固定概念にとられない多様性に富んだ考え方や、自前主義に陥らない共創の姿勢が重要であることを確認しながら、議論を進めていきました。

策定の過程で、実に様々な意見が飛び交いましたが、その中で、社員がしっかりと同じ方向を向いて考えているということ、強く実感できたことは、私にとっても会社にとっても、非常に良い機会となりました。

また、パーパスの策定に伴い、目指す姿・ビジョンを「環境クリエイター[®]」と定めました。これまで当社は、空調設備を通じて、建物内の環境改善に特化してきましたが、今後は建物だけでなく、地球環境に資する分野においても社会に貢献し、存在感を示したいと考えます。人が住む環境のための空調技術と地球環境に貢献する環境技術を創造する環境クリエイター[®]として、新たなチャレンジをしてまいります。

環境クリエイター[®]として 時代の要請・社会変化に応じて変革し続ける

パーパスのもと策定した「高砂熱学グループ長期ビジョン2040 Create our PLANET, Create our FUTURE」は、2040年が人口問題、環境や気候変動問題による社会構造の大きな分岐点になると予測し

た上で、当社が2040年にどのような姿であるべきかを、株主・投資家の皆様、お客様、取引先、協力会社や社員といったすべてのステークホルダーのエンゲージメント向上の観点で議論して策定した長期事業ビジョンです。

環境クリエイター[®]として地球環境に資する部分でも社会に貢献するためには、これまでの空気調和の技術を基軸に、環境創造の事業領域を広げ、「建物環境のカーボントランジション」と「地球環境のカーボンニュートラル」の両輪で事業価値を創造していく必要があります。

4つの事業ドメインとそれらを繋ぐDXで 2040年に連結経常利益400億円を目指す

「高砂熱学グループ長期ビジョン2040 Create our PLANET, Create our FUTURE」では、2040年度の連結経常利益400億円を想定する企業グループになることを目標としています。2022年度の連結経常利益166億円と比べると2倍以上の数字になりますので、連結経常利益400億円を実現するためには、従来の建築分野に加えて、新たな事業の柱を構築させていくことが必要であると考え、カーボンニュートラルに資する事業の確立を目指してまいります。

長期ビジョンでは、建物環境と地球環境の両方の領域を対象に「建設事業」「設備保守・管理事業」「環境機器製造・販売事業」「カーボンニュートラル事業」という4つの事業ドメインを設定し、それぞれをDXで繋いでまいります。

建設事業は、これまでのコア事業である空気調和設備を国内外で継続し、グループ会社との連携により、設計・施工から保守・管理まで一貫して担い、さらなる伸長を目指していく方針です。

設備保守・管理事業は、建物設備の運用と保守点検を行っており、建築設備に精通したノウハウを有する高砂熱学グループとして、環境負荷の大半を占める建物の運用段階においても、カーボンニュートラルに向けた活動を実施してまいります。

環境機器製造・販売事業では、空調機器や産業空調で利用される製品の製造・販売に加え、お客様の施設に適した空調機器の最適設計とグリーンエネルギーや省エネルギーを実現する製品の開発、製造・販売をしていきます。

カーボンニュートラル事業は、成長事業として、エネ

連結経常利益400億円を実現するために カーボンニュートラル事業を次の収益の柱に

ルギーの「つくる」「ためる」「つかう」それぞれの段階に関わり、さらにはそれらを『ツナグ』全体像を描いています。「つくる」段階では、太陽光・風力などの再生可能エネルギー分野への投資や、当社固有技術により開発した水電解式水素製造装置を活用したグリーンエネルギーの供給を進めていきます。生み出されたエネルギーは、当社のコア事業が担う建物設備などで効率的に「つかう」こととなりますが、その間にあって必要となるのが「ためる」段階です。太陽光などの自然エネルギーは、天候等によって供給量が大きく影響を受けやすいため、安定供給や緊急時対応には、蓄電機能が必須です。また、最も重要な点は、それぞれの段階を『ツナグ』ことで全体最適が実現されます。具体的には、全体を『ツナグ』ためのエネルギーマネジメントシステム(EMS)を開発しています。

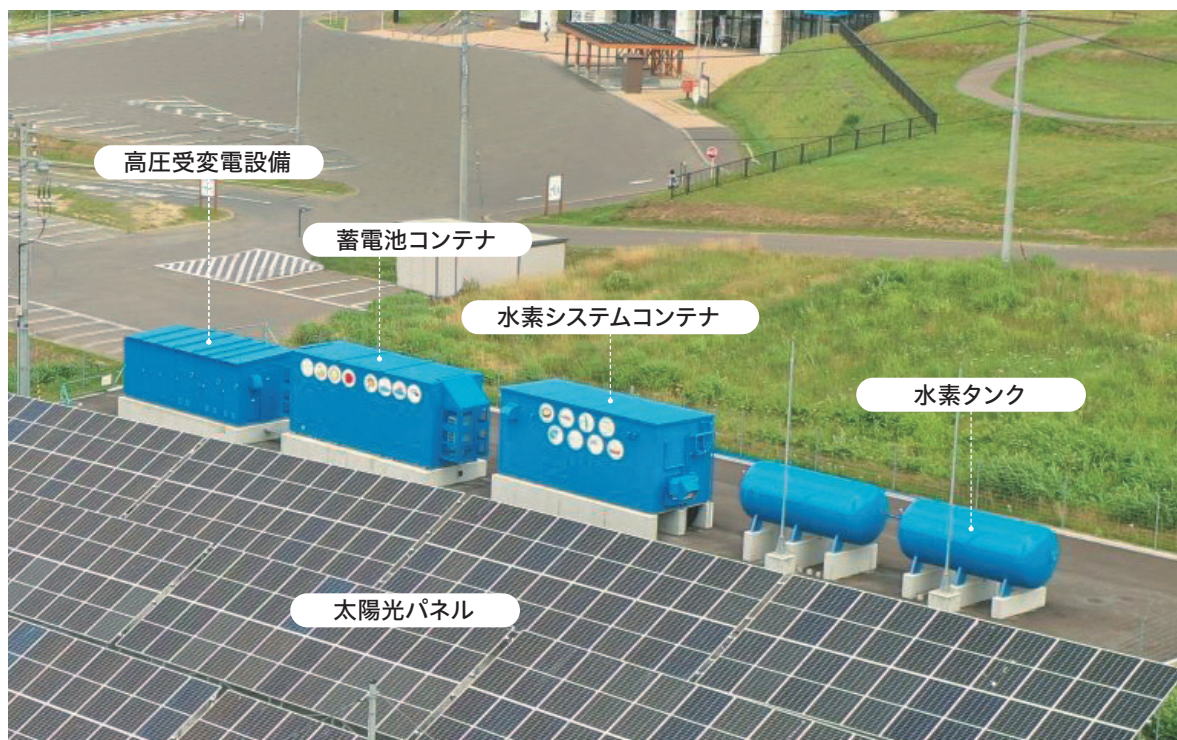
なお、再生可能エネルギーによるグリーンエネルギーの提供や、蓄電池等にエネルギーを貯める技術・装置・施設の提供をビジネスにしている企業は珍しくありませんが、このすべてを『ツナグ』ことができる企業は多くありません。そこに当社の優位性があるのは

確かと自負していますので、この4つの事業ドメインを、2040年までにしっかりと育てていくことで、目標達成までの青写真を描いていきます。

なお、1号案件として、2022年4月より、北海道石狩市厚田地区でマイクログリッドシステムの運営を開始しています。

私たちが、今後も選ばれ続ける企業であるためには、こうした技術や知見を持つことが重要です。将来的には、エネルギーマネジメントシステムなどの提供も、ビジネスのひとつに加えたいと構想しています。

また、これまでの様に、建設工事として、施設に太陽光発電装置や蓄電池などを設置する工事を請け負うだけではなく、施設そのものへの投資も積極的に行う予定です。施設建築というフロー仕事だけでなく、施設運営というストックの仕事や、上流側の事業への出資を行うことで、マーケットを見る目が養われ、マーケットインの発想でビジネスを捉えることが可能になれば、環境クリエイター[®]として社会に貢献する際に、役立つのではないかと考えています。フローとストックの



グリーン水素利用技術の導入によって、「防災機能を有する低炭素を実現するマイクログリッド」を実現(写真提供:石狩市)



バランスをとることは、ビジネスの面でも重要であることはいまでもありません。

》事業領域拡大に向けて人的資本への 》投資強化など成長投資を実行

「中期経営計画2026 Step for the FUTURE」では、「連結経常利益200億円」「連結ROE10%程度」をKGIとして掲げた他、地球環境への貢献として、「CO₂排出量をスコープ1と2で2022年度比16.8%減、スコープ3で10.0%減」を目標に掲げました。

2026年度までを対象としたこの中期経営計画は、長期ビジョン2040の実現へ向けた、「未来への船出の4年間」と位置づけられた第一フェーズです。

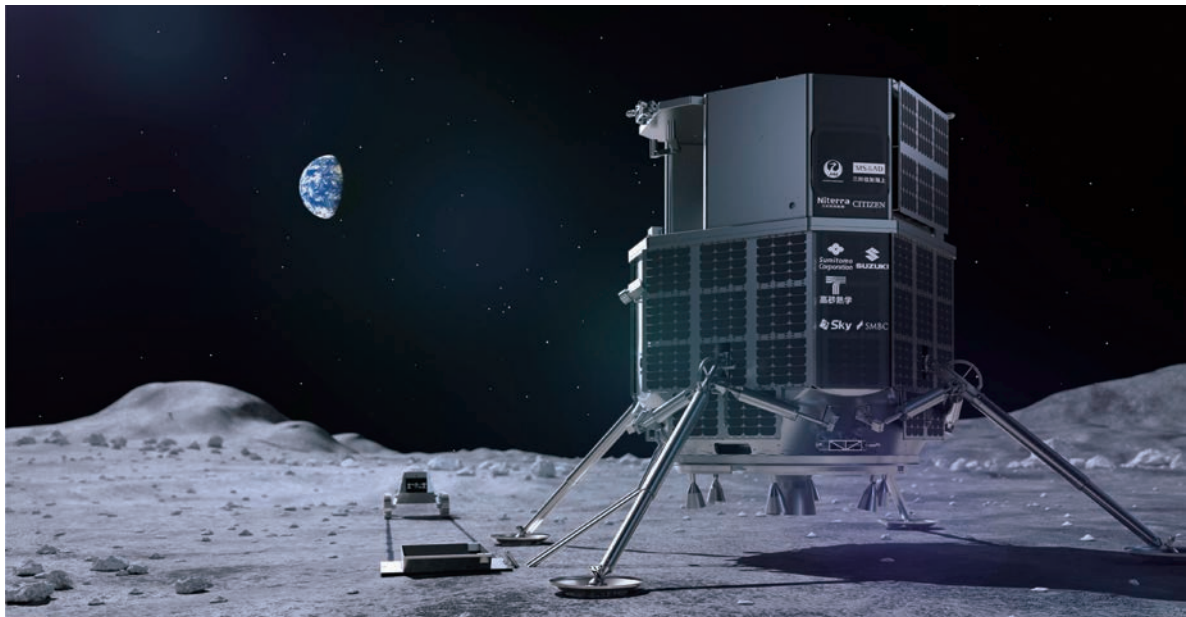
コア事業の収益性強化と成長事業の基盤づくりに注力し、事業を通じて得た利益を成長事業への投資と株主還元へ充てたいと考えています。4年間の計画期間中に想定されるキャッシュイン約810億円については、300億円を株主還元、510億円を成長投資に配分します。成長投資のうち、100億円を人的資本への投資増加にあて、残る410億円はカーボンニュートラル事業、施工プロセスの変革、DXやM&A他にあてる予

定です。M&Aの考え方について、カーボンニュートラルなどの新たな事業へのチャレンジにおいては、自前主義に拘らず、資本提携や業務提携などを通じて新たな仲間と共創する姿勢も大切にしたいと考えます。

》月面着陸船に当社の水素製造装置を搭載 》民間初の月面環境下での水素製造を目指す

2023年3月期の連結経営成績は、半導体関連の建設需要に支えられたこともあり、当初計画を上回る受注で10%増、売上で12%増を達成することができました。カーボンニュートラル事業、施工プロセス変革、DXや人的資本などへの先行投資を行う中で、最低限の結果は出せたのではないかと評価しています。先行している人的資本や研究開発への投資の回収が実現すれば、さらに利益は出せるはず です。

当社では、2019年から、日本の宇宙企業であるアイスペース社のHAKUTO-Rプロジェクトに参画しています。2024年に打ち上げ予定の月面着陸船には、私たちの水素製造装置が搭載予定であり、民間初の月面環境下での水素生成に向けた開発を重ねています。



当社の水素製造装置を月面着陸船に搭載し、月面環境下での水素生成に挑戦

》サステナブルな経営を可能にする 》国内外の人的資本への積極的な投資

サステナブルな経営のためには、人財の確保が重要であり、当社では現在、キャリア採用も含めた新規採用について、強化を図っています。そのためには、まず社員のエンゲージメントを上げることが必要と考えており、その改善も含めた人的資本への投資強化を実施中です。

具体的には、人的資本への投資を従前比で100億円増加させ、社員教育や社員の働く環境の整備、ベースアップ、各種手当、新規(新卒・キャリア)採用にあてていきます。サステナブルな経営を実現するためには、当社が評価され、選ばれる会社になることが重要です。新規採用の強化は、これからの4年間の重要な取り組みの一つと捉えています。

また、本社、本支店、建設現場には、多数の外国籍の社員が働いており、彼らの働きやすさを実現することにも注力しています。

例えば、外国籍社員から、旧正月期にまとまった休暇が取りづらいとの意見があったことを受けて、旧正月の帰省やハイシーズンを避けた帰省がしやすくなる、年2回2週間ほどの自由休暇制度をつくったのも、その一例です。

このように、私たちが当たり前とらえていたことに、別の視点を提供してくれるのが、ダイバーシティーのよさだと思っています。少子高齢化は避けられない現実であり、手をこまねいては次代の担い手を養

成することはできません。当社は今後の海外伸長も視野にダイバーシティーをひろげ、人的資本への積極的な投資を行っていく所存です。

》経営と執行の分離を明確にして 》スピーディーな経営判断の確保へ

カーボンニュートラル事業は、これまで誰もやったことのないビジネスへのチャレンジですから、経営判断にはスピードが求められます。今後投資案件の増加や、機動的な経営の意思決定を要する機会が増えると想定され、取締役会の判断が遅れてブレーキになってしまうと、機会損失が生まれ、事業の成長につながらないことになってしまいます。

そのようなリスクを避けるために、当社では経営と執行の分離を明確にし、執行のモニタリング役を取締役会とガバナンス・指名・報酬委員会が行う形式としています。取締役会の議長とガバナンス・指名・報酬委員会の委員長については、社外取締役にお願いしており、長期ビジョンと中期経営計画、そして次の100年のスタートにふさわしい新しい構成、メンバーになっています。

また、代表取締役社長の後継者計画は、後継者への承継の透明性・客観性を確保するために、計画に基づき、後継者の育成方針、育成計画、その進捗状況等がガバナンス・指名・報酬委員会に報告され審議されています。私の次の社長の育成についても、私が社長に就任した時から既に始まっています。

お客様の企業価値を向上させるサービス・技術の提供を通して 自社の企業価値を高めていく

》主語は高砂熱学ではなくお客様 》根づき始めた「TakasagoWay」の精神

近年、「企業価値の向上」という言葉を耳にします。高砂熱学の企業価値を上げるために必要なことは、「第一に、お客様の企業価値を向上させるサービスや技術を提供する」ことです。例えば、お客様の工場で導入していただいている技術を徹底的に強化すると、お客様がアウトプットする製品などの価値が上がります。そうすることによって、私たちはお客様からまた選ばれる会社となり、利益を得ることができると同時に、私たちの企業価値も向上していきます。

私たちは、高砂熱学を主語にするのではなく、お客様を主語にビジネスを進めていくことが重要であるということを忘れてはならないのです。

このことについては、高砂熱学の精神や価値観をま

とめ、2020年に発表した「TakasagoWay」にも掲載しており、私も強く訴えてきた部分です。おかげさまで、今では社内にこの考え方、このスタンスが浸透し、社員の意識も変わってきました。

意識が変われば行動が変わり、そして結果も変わります。現在は行動が変わり始めたところで、今後は必ずポジティブな結果が生まれてくるでしょう。私自身、そのような明るい未来に大きな期待を寄せているところです。

高砂熱学が、お客様に加え、株主・投資家の皆様、取引先、協力会社や従業員といったすべてのステークホルダーから選ばれる会社になり、幅広い支持によって生み出される相乗効果が企業価値を向上させ、「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」それこそが私たちが目指すパーパス経営であり、次の100年に向かう船出にふさわしいものだと感じています。



価値創造の歩み

1923年の創立より、当社は今年で100周年を迎えました。

創立以来“空調設備工事およびその周辺分野”を本業にお客様に信頼される設計・施工・最適なシステム・機器の開発を通して、技術の高度化に挑戦してきました。これまでに培ってきた技術をもとに、脱炭素そしてサステナブルな社会の実現を目指し、さらなる技術の高度化に努めてまいります。

1923年～

創立そして相次ぐ 国産第一号の開発

1923年11月16日、当社の前身「高砂煖房工事株式会社」が創立。

翌年1924年に、わが国の個人住宅冷房第1号といわれる邸宅の温湿度調整装置を施工。1927年には、日本初の完全冷暖房劇場として話題を集めた三越ホール（現：三越劇場）を施工しました。

当時「冷たい空気」をつくるために必要な大型冷凍機は輸入に頼っており、本体に加え輸送費や技術者の出張費など大変高額なものでした。そこで、当社の初代社長となる柳町政之助は渡米。長年に亘る研究を重ね、国産第一号となる『高砂荏原式ターボ冷凍機』を開発しました。その他にも、国産初のヒートポンプ冷暖房設備や工業用冷却塔を開発しました。

劃期的理想の新冷凍機
高砂荏原式ターボ冷凍装置
絶対安全・取扱簡便・経費最少



高砂煖房工業株式会社

高砂荏原式ターボ冷凍機
(当時のカタログ)

1945年～

戦後復興と 高度経済成長への貢献

1943年に、社名を現在の「高砂熱学工業株式会社」に改称しました。

戦後の高度経済成長期への突入とともに大型工事が増加。東京・八重洲の第一鉄鋼ビル、東京駅八重洲口の鉄道会館、渋谷東急会館など数々の建築物の冷暖房を施工しました。その後、当時日本で2番目の超高層の世界貿易センタービル（地上40階／東京・浜松町）などを施工しました。

1960年～

産業の発展・技術の高度化 (クリーンルーム開発など)

国内での生産・医療現場における空気の清浄化や無塵化の要望の高まりを受け、当社はクリーンルームの黎明期からいち早くこれに参入しました。戦後、海外との交流が復活するにつれ、あらゆる機会をとらえて新技術、新製品の知識収集に努めていた当社は、アメリカの企業の支援を受け、1968年、当社の本格的なクリーンルーム第一号となる日本電装クリーンルーム研究棟を施工しました。

1990年代に入るとDRAM半導体市場の活況に伴い、リチウムイオン電池の量産化が国内で始まりました。このリチウムイオン電池を製造するためには、低露点環境が欠かせません。当社は、この特殊な環境をつくり出すために、低湿度環境制御室のドライルーム®を開発し、現在でもリチウムイオン電池製造において活用されています。

1970年～

グローバル化に向けた 海外事業推進

1974年にシンガポール駐在事務所の開設、マカオ出張所、香港出張所の開設など、グローバル化に向けて海外事業を推進。国境を越えて当社の技術を海外展開するため、1980年には社内に海外事業本部を開設し、その歩みを加速させていきました。



シンガポール駐在事務所



高砂層流式クリーンルーム



おかげさまで100周年



施工プロセスの中核施設 T-Base®

2020年～

環境クリエイター®として
社会課題に挑戦

ESG・SDGsや脱炭素社会の実現への貢献に向けて、『環境革新で、地球の未来をきりひらく。』のパーパスを策定し、これまでの空気調和の技術を核としながら、環境創造の事業領域を拡げてまいります。



Hydro Creator®



高砂熱学イノベーションセンター

2010年～

環境エンジニアリング企業から
環境ソリューション企業へ

2010年代に入るとテクノロジーが大きく進歩し、データセンターでのデータ処理量の増加や、ICT機器の性能向上などによる発熱量の増加を受け、データセンター空調システムの効率化が課題となっていました。当社は、この課題を抜本的に解決する空調方式として、2011年に壁吹出式空調システム「IDC-SFLOW®」を共同開発しました。

2000年～

空調設備の最適運用と
省エネ技術の開発

社会的な省エネ機運の高まりを受け、当社は2005年に空調設備の運転状態を的確に把握し、最適運転を実現するためのデータ収集分析ソフト「GODA®」を開発しました。また、工場等の大空間施設における居住域の快適性向上を目的に旋回流誘引型成層空調システム「SWIT®」を開発、省エネルギー性の向上と設備費の低減も可能にしました。



SWIT®

100年で培ってきた高砂熱学グループの強み

時代の要請・社会変化に応じて変革しつづける力



技術

環境技術

エンジニアリング力

- 空調設備に関するエンジニアリングや施工管理の豊富なノウハウを蓄積
- 安全で高品質な施工により、工期内に最適な空気環境を提供
- 社会課題解決に資する新技術の開発



人材

現場力

専門性

- 多様なバックグラウンドと豊富な専門技術・ライセンスを有する社員
- 成長と挑戦を促す企業風土
- ソリューション提案による新たな付加価値の創造



バリューチェーン

既存顧客の
施工実績

協力会社との
パートナーシップ

- 多種多様な建物建設に携わってきた実績とお客さまとのネットワーク
- 協力会社との強固なパートナーシップ

価値創造プロセス

環境クリエイター®として地球や人々に必要とされる“環境”創造を。

インプット

価値創造を支える経営資源



知的資本(単体)

特許等
保有件数 **769件**
(2023年3月末)

空調調和・衛生
工学会受賞 **130件**

資格者数

技術士 **31名**

エネルギー管理士 **170名**

一級建築士 **47名**

一級管工事
施工管理士 **1,184名**

※2023年3月末在籍社員



財務資本

総資産 **3,133億円**

自己資本 **1,424億円**

自己資本比率 **45.5%**
(2023年3月末)



社会関係資本

完成工事
累計高 **約9.2兆**

高和会※会員
企業 **1,996社**



人的・組織的資本

グループ
社員数 **5,885名**
(2023年3月末)

グローバル
ネットワーク **9現地法人**

国内拠点 **59カ所**

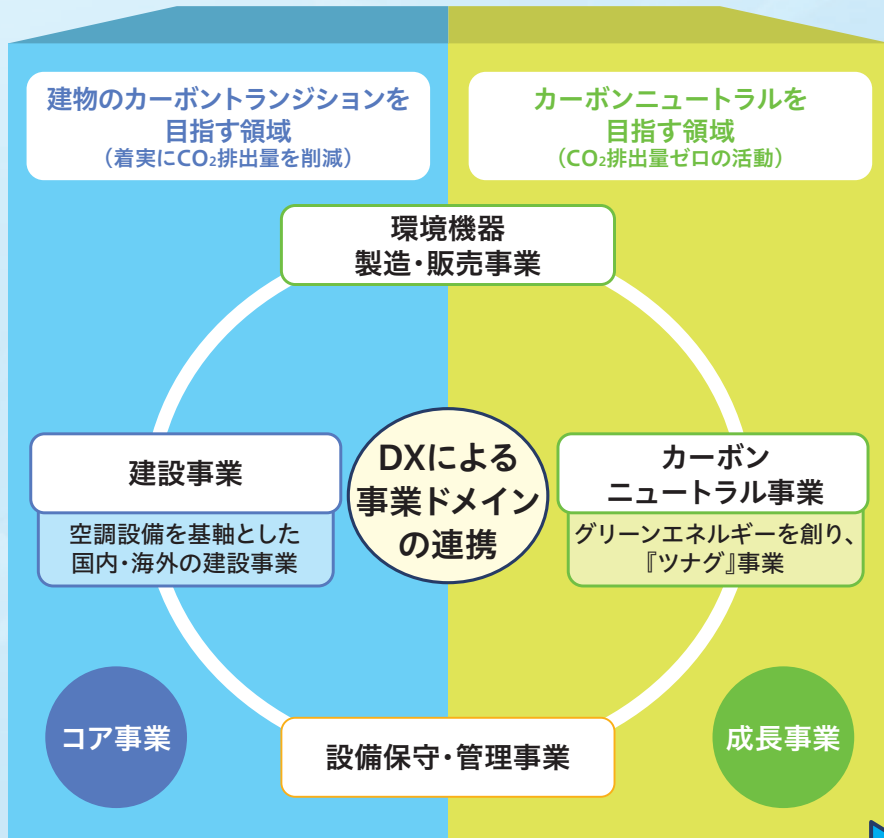


自然資本(単体)

エネルギー消費量
(原油換算) **1,829.2kl**

※高和会：現場で働く協力会社との連携を深めるため、2003年より協力会社のメンバー参加による「高和会」を組織しており、品質・安全衛生・環境保全などの各種管理について、当社と情報共有しつつ周知徹底を図っています。

4つの事業ドメイン



高砂熱学のワンストップサービス

研究開発 → 企画・設計 → 施工・運用改善 → 維持管理 → リニューアル

高砂熱学グループの強み p12

時代の要請・社会変化に応じて変革しつづける力



技術

環境技術

エンジニア
リング力



人財

現場力

専門性



バリューチェーン

既存顧客の
施工実績

協力会社との
パートナーシップ

理念 体系

p01

パーパス
Purpose

環境革新で、地球の未来をきりひらく。

ビジョン
Vision

環境クリエイター®

オリジン
Origin & Values

社是
人の和と創意で社会に貢献
TakasagoWay

価値創造の循環による

重要課題

E

環境

p45

- CO₂排出削減
- 社会浸透
- 水利用削減
- 環境に関するネガティブエミッション技術開発
- 企業格付
- 紙使用量削減
- 廃棄物削減

S

社会

p51

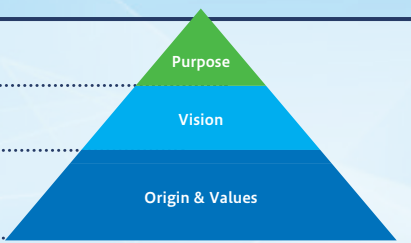
- 品質管理
- エンゲージメントの向上
- 社員満足
- 社会調和

G

ガバナンス

p65

- ガバナンス強化



アウトプット

経営活動による成果

人にやさしい快適空間の提供

各種空間における人間の健康保持と快適住環境の実現を目的とした空気調和(一般空調)

高品質な製品の製造環境

クリーンルーム・ドライルーム[®]など、高度に清浄度、温湿度が管理された生産工程環境を提供(産業空調)

最新の省エネルギー運用

最適な設備総合管理と、お客様の課題を解決するソリューションを提供(エコチューニング・省エネ)

地球環境に貢献する技術

蓄積した技術力を新領域に活用し、社会的な課題解決に貢献するソリューションを創出

2022年度実績

(2023年3月期)

- 連結売上高 …… 3,388億円
- 連結経常利益 …… 166億円
- ROE …… 8.9%
- 連結配当性向 …… 34.1%
- 1株当たり配当金 …… 63円
- 債券格付(JCR) …… A
- CO₂削減量 (対2019年度比)
33.7%削減
(スコープ1・2:直接排出、エネルギー起源の間接排出)
- **4.2%削減**
(スコープ3:その他の間接排出)

アウトカム

新たな創出価値



知的資本

- 脱炭素社会や循環型社会の実現に貢献する環境技術の向上
- イノベーション(オープンイノベーション)の体制強化
- 施工プロセスの変革



財務資本

- 中長期的な株主価値の向上
- 株式配当



社会関係資本

- 高和会やステークホルダーとの信頼関係強化
- 地域社会の課題解決貢献



人的・組織的資本

- 高度専門知識を有する社員の育成・輩出
- エンゲージメント向上



自然資本

- 環境負荷の低減

68,791t-CO₂

CO₂ワーキングにて顕著な削減事例として共有された削減量の和

環境クリエイイター[®]

2章

価値創造ストーリー ▼ 価値創造プロセス

持続的な企業価値向上

高砂熱学グループ長期ビジョン2040

Create our PLANET, Create our FUTURE

当社を取り巻く事業環境は、劇的に変化を遂げるなか、長期的な視点では、“2040年”が人口問題や気候変動問題による社会構造の大きな転換点であると予測しています。これからの変化を見据え、多様な価値観を活かして、高砂熱学グループが、持続的な成長と付加価値を創出するために、「パーパス」と共に、2040年にあるべき姿を描いた「長期ビジョン2040」を策定しました。環境クリエイター®として、高砂熱学グループで働く役職員一人ひとりが、未来社会の課題解決に向けて挑戦し、パートナーと共に未来を創造していくことを体現してまいります。

長期経営構想GReen PR!DE100 (2014年度～2023年度)振り返り

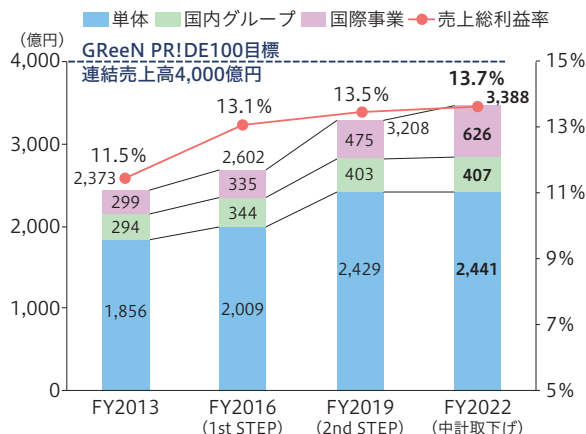
2014年より始動した長期経営構想GReen PR!DE100では、『顧客の期待に応え信頼・信用され続ける企業グループ』、『グローバル市場で存在感を認められる環境企業』、『地球環境に貢献する環境ソリューションプロフェッショナル』を目指す姿として定め、3つのステップに分けた中期経営計画で、その実現に向けて取り組みを進めてきました。

建設工事のワンストップサービスや顧客に密着した全社最適受注の展開等が奏功し、経常利益は、長期経営構想のスタート前の2013年度91億円から、2022年度166億円(+75億円)まで向上いたしました。また、当社創立100周年の先を見据えた将来への成長に向け、国際事業の収益拡大・安定化を目指したM&Aの実現や環境技術を活かした新規事業への投資の実行を進めてまいりました。

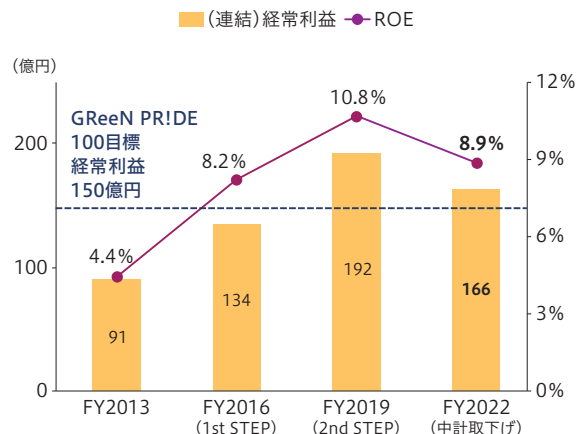
GReen PR!DE100(2014年度～2023年度)振り返り

経営戦略の方向性	実績・取組み
「リニューアル・メンテナンス重視」へ積極的な転換	・TMES(旧丸誠)とのワンストップサービスの展開
海外マーケットでの既存市場深耕・新しい市場開拓への挑戦	・ICLEAN社の株式取得、連結子会社化 ・タカサゴ・メキシコ設立
顧客満足度向上のため「顧客密着型営業」スタイルへ転換	・全社最適受注の展開
新しい事業領域進出のためM&A、アライアンスを積極活用	・事業領域拡大に向けた資本、業務提携の実施 ・PFI事業(マイクログリッド事業運営)の子会社設立

売上高・売上総利益率



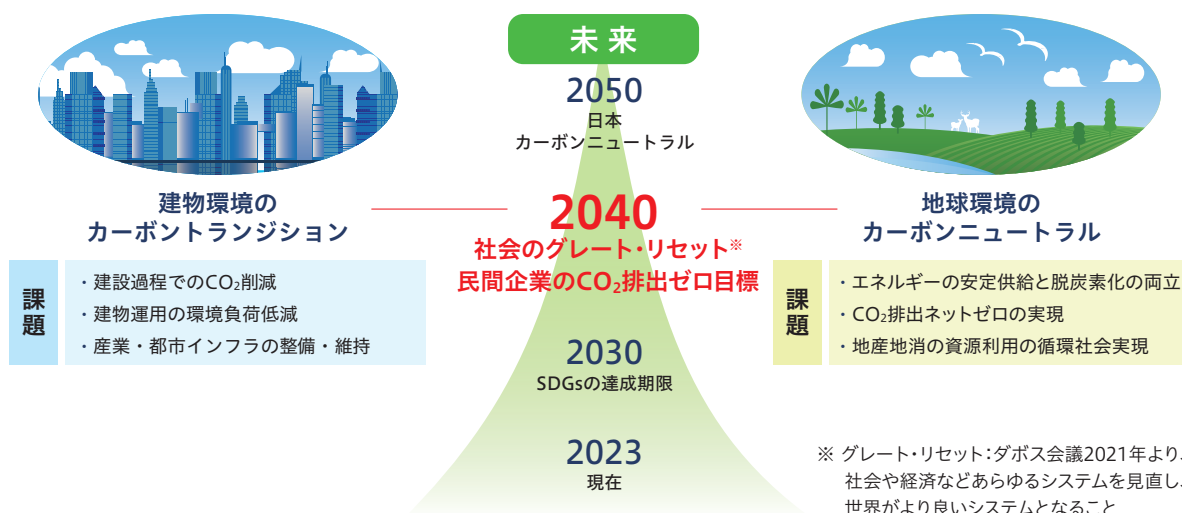
経常利益・ROE



高砂熱学グループが貢献する 未来社会課題

日本政府が発表した「2050年カーボンニュートラル宣言」によって、より一層、脱炭素社会の実現に向けて各企業が、カーボンニュートラルやESGへの取り組みを加速させています。

当社は来たるべき未来に向けて、社会課題解決のため、当社がこれまでに空調設備事業を通じて得てきた数々の経験・実績と培ってきた技術や知見を活かし「建物環境のカーボントランジション」と、「地球環境のカーボンニュートラル」に取り組みます。



高砂熱学グループ長期ビジョン2040で 目指す姿と4つの事業ドメイン

未来社会の課題解決に向けて、これまでの空気調和の技術を核としながら、事業の効率化を図るとともに、環境創造の事業領域を拡げ、従業員一人ひとりが社内外の多様な人財と共に、当社グループのビジョンである環境クリエイター[®]として挑戦し続けていき、環境価値を創造する企業を目指してまいります。

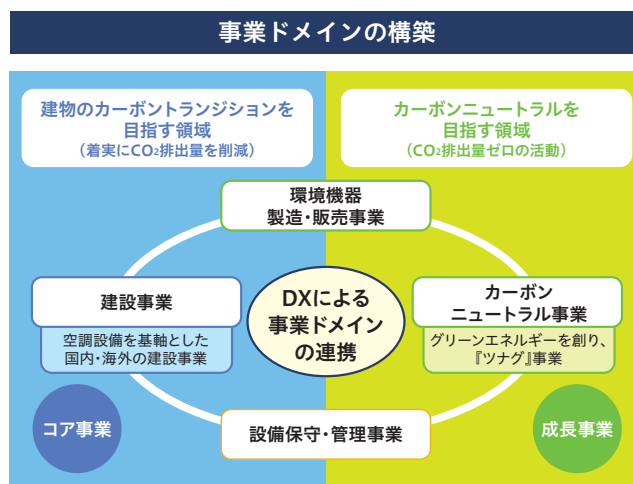
そのために、これからの社会変化を踏まえ、4つの事業ドメインを構築し、それらをDXによって連携させ、未来社会の課題解決を実現する企業グループに変革していきます。

【4つの事業ドメイン】

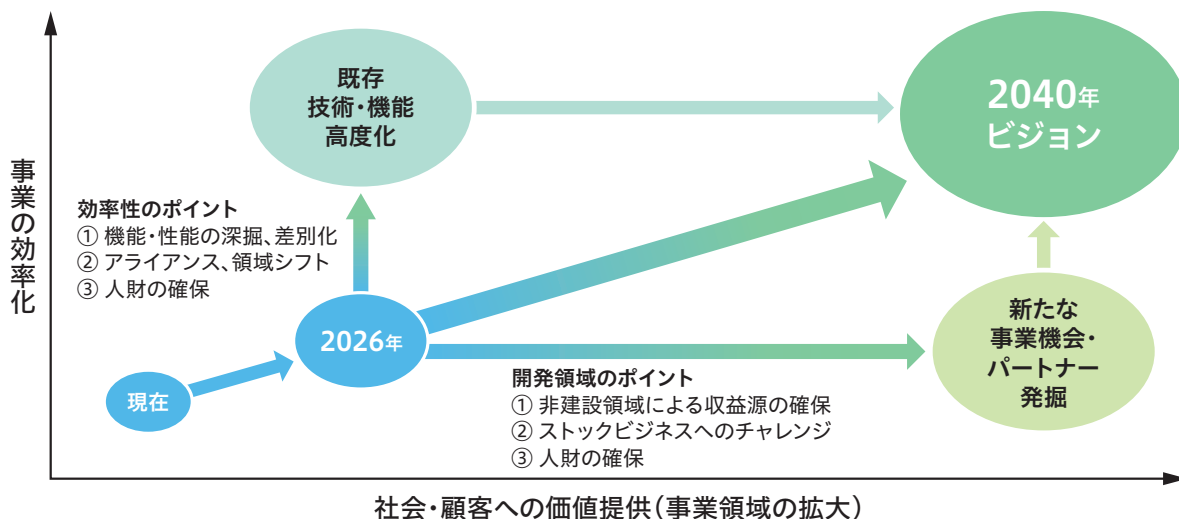
- ①建設事業:空調設備を基軸として、国内・海外で100年間培ってきた技術をベースに、お客様にとって最適な建物環境を構築しながら建物環境のカーボンニュートラルを実現していきます。
- ②設備保守・管理事業:建築設備に精通したノウハウを有する高砂熱学グループとして、環境負荷の大半を占める建物の運用段階においても、カーボンニュートラルに向けた活動を実施してまいります。

- ③環境機器製造・販売事業:地球環境の負荷を減らしていくために空調機器や産業空調で利用される製品の製造・販売に加え、お客様の施設に適した空調機器の最適設計とグリーンエネルギーや省エネルギーを実現する製品の開発、製造・販売をしていきます。
- ④カーボンニュートラル事業:カーボンニュートラルを目指すお客様に対してグリーンエネルギーを「つくる・ためる・つかう」を最適化する。

“空調技術”と“カーボンニュートラル技術”を掛け合わせ、地球環境に貢献する事業を展開してまいります。



● 長期ビジョン2040の達成に向けたロードマップ



長期ビジョン2040実現に向けた3つのフェーズ

2040年に向けて以下の3つのフェーズで進めていきます。

最初の4年間(2023~2026)は、建設事業の収益基盤を盤石なものとし、建設事業から得られる資金を、未来社会の課題解決に向けた事業ドメイン構築に向けて投資いたします。

次の4年間(2027~2030)は、成長実現の4年間とし、今後、成長が期待される海外での建設事業が伸長すると同時に、カーボンニュートラルに向けた事業投

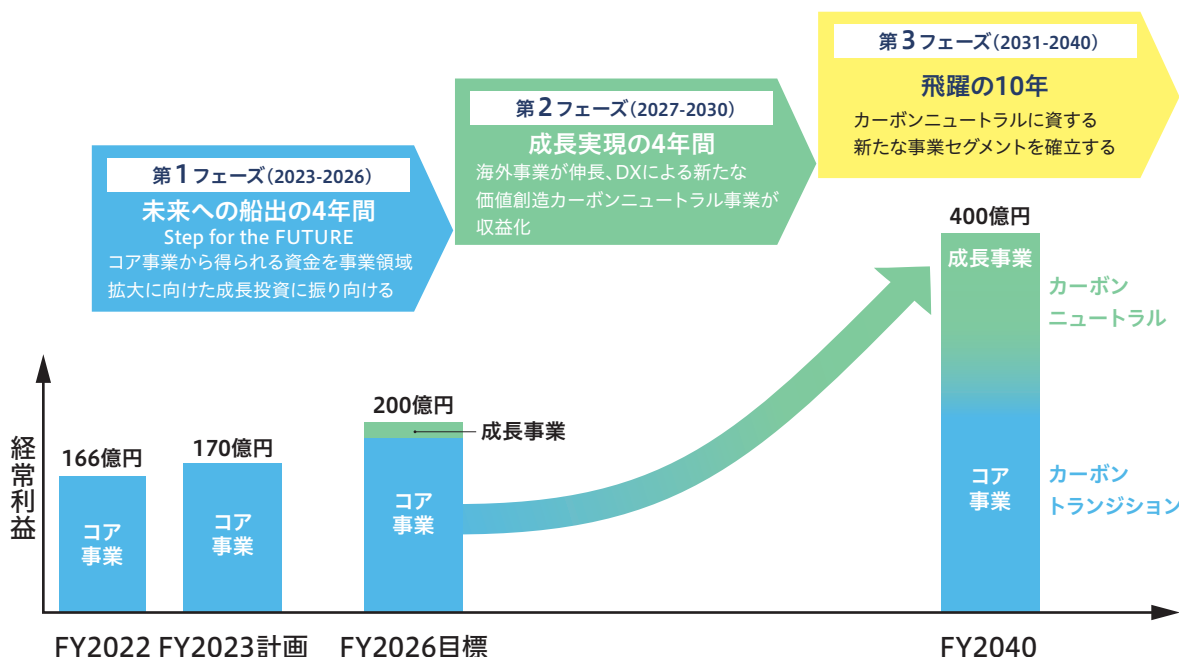
資、技術開発した環境技術・製品の収益化の効果を確認します。

そして後半の10年間(2031~2040)は飛躍の10年とし、将来事業として、カーボンニュートラルに資する事業セグメントを確立させ、新たな収益の柱としていきます。

3つのフェーズを通じて、第1フェーズ2026年度は経常利益200億円を目標とします。

そして、2040年度には経常利益400億円を想定する企業グループになることを目指してまいります。

高砂熱学グループ 長期ビジョン2040 Create our PLANET, Create our FUTURE



中期経営計画2026

Step for the FUTURE – 未来への船出の4年間 –

当社グループは、長期ビジョン2040の達成に向けて、3つのフェーズにて取り組みを進めていきます。第1フェーズとなる最初の4年間で、Step for the FUTURE – 未来への船出の4年間 – と位置づけ、T-Base®やDXによる下支えによってコア事業の収益基盤を盤石なものとし、コア事業から得られる資金やデータを将来の事業構築に向けて、投資を継続して実施いたします。

》中期経営計画2026基本方針と戦略

中期経営計画2026では、以下に記載する基本方針のもと、高砂熱学グループが、環境クリエイター®企業へのトランスフォーメーションを図っていくとともに、

それらを実践する役職員一人ひとりが「環境クリエイター®」になるための人的投資と組織的な支援を実施していきます。

基本方針

・ビジネスモデルのトランスフォーメーション

当社グループの屋台骨である建設事業の稼ぐ力を強化することで、安定的な収益確保を目指します。そして、建設事業によって得た収益は、長期的な付加価値に繋がる事業の構築に向けて投資します。

・企業と人財のトランスフォーメーション

当社グループの価値創造の源泉は“高砂熱学で働く役職員”であり、ビジネスモデルをトランスフォーメーションさせるための人財を育成し、その実践を促してまいります。

高砂熱学グループ 長期ビジョン2040 Create our PLANET, Create our FUTURE

第1フェーズ(2023-2026)

未来への船出の4年間

第2フェーズ(2027-2030)

成長実現の4年間

第3フェーズ(2031-2040)

飛躍の10年

ビジネスモデルのトランスフォーメーション

建設事業による収益基盤を盤石なものとし、将来の成長に向けた投資を推進

01 建設事業を中心とした収益力強化

現場力を強化し、“稼ぐ力”の向上につなげる

02 長期的な付加価値に繋がる事業の構築

環境技術でカーボンニュートラルを推進

企業と人財のトランスフォーメーション

環境クリエイター®企業へのトランスフォーメーションに向けた人的資本への投資と体制の構築

03 価値創造の源泉となる人的資本への投資

ビジネスモデルのトランスフォーメーションを実現するための人財への投資

3章

未来に向けた成長戦略
▼高砂熱学グループ長期ビジョン2040・中期経営計画2026

中期経営計画の数値目標

中期経営計画の最終年度となる2026年度は、連結経常利益200億円、連結ROE10.0%以上、また、非財務指標には、当社グループが優先して取り組むべき脱炭素社会の実現に向けて、CO₂排出量の削減で、2022年度対比でスコープ1・2で16.8%、スコープ3で10.0%の削減を目指します。

また、KGIの達成に向けたKPIを以下の通り定めております。

①建設事業を中心とした収益力強化

受注時の利益率向上と建設工事の生産性向上を図り、連結売上総利益率15.0%以上の実現を目指します。

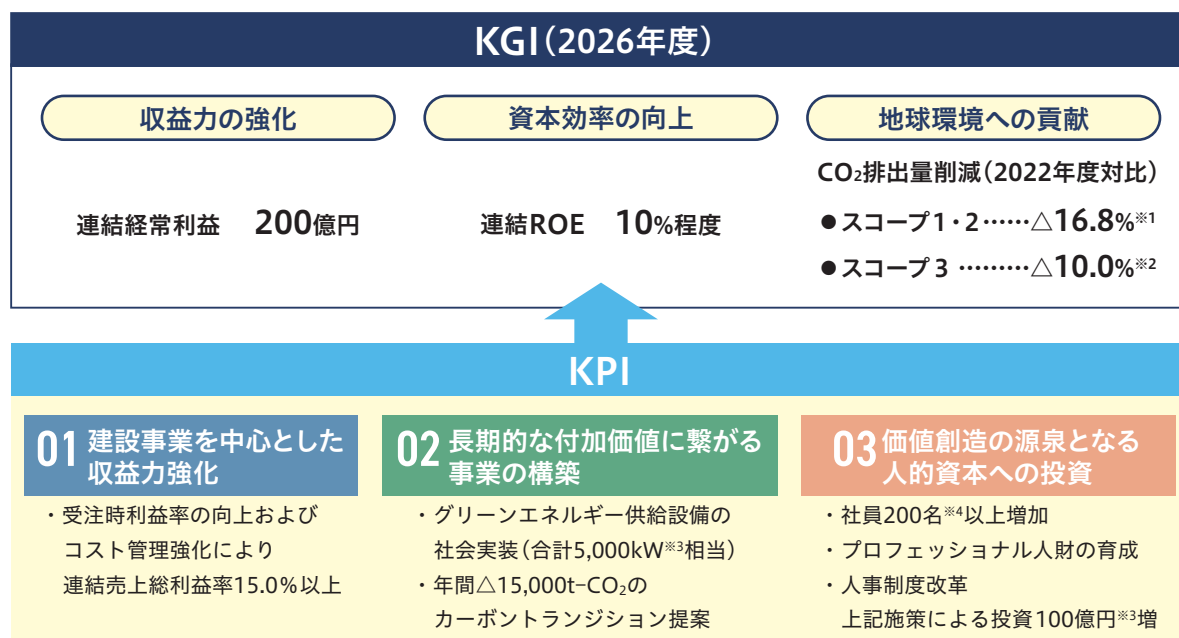
②長期的な付加価値に繋がる事業の構築

将来の成長事業であるカーボンニュートラル事業の構築を目指して、中期経営計画期間中に合計5,000kW相当のグリーンエネルギー供給施設を社会実装いたします。また、スコープ3に直結するお客様のカーボンニュートラルに貢献すべく、年間15,000t-CO₂の低減活動を実施します。

③価値創造の源泉となる人的資本への投資

中期経営計画期間中に単体社員数200名以上の純増を目指します。

また、これら施策の実現に向けた人的資本への投資を進めるため、中期経営計画期間中における人的資本への投資額を100億円増加いたします。



※1 1.5°C目標を実現するために必要な削減率

※2 上記※1の目標に準じたスコープ3の削減率

※3 中期経営計画対象期間の合計

※4 2026年度末時点での2022年度末対比

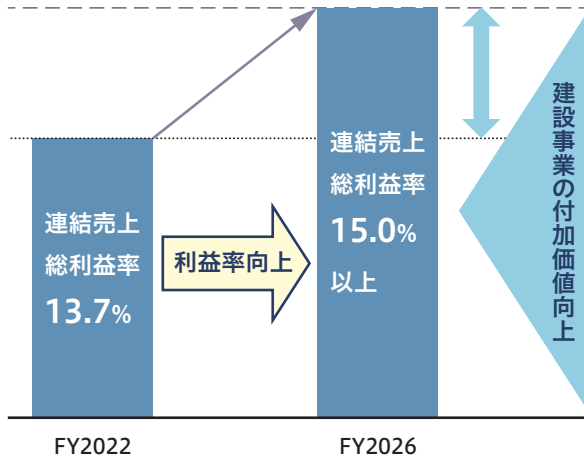
●前中期経営計画と新中期経営計画における方針の違い

前回	今回
1. 建設事業内でのビジネスモデルの確立 空調設備から建築・電気・衛生設備に事業領域を拡充し、ワンストップで建設工事を担うことを目標。	1. 共創の姿勢 他設備の領域は、パートナーシップを構築することにより対応。
2. 環境事業への挑戦 新事業領域の模索。	2. カーボンニュートラル事業の創出へ 高砂熱学が培ってきた環境技術とエンジニアリング力による新たな事業領域の創出。
	3. 人的資本への投資を強化

01 建設事業を中心とした収益力強化

「建設事業は社員と協力会社というリソースの投資」という考えの下、収益性と将来性を考慮した全社視点での受注戦略を推し進めてきました。建設事業のさらなる収益力強化に向けて、“受注時利益率の向上”を実現すると共に、“施工段階での組織をあげた収益力強化”を行い、『連結売上総利益率15.0%以上』の実現を目指します。

● 連結売上総利益率15.0%以上の達成に向けた取り組み



① 全社最適受注による受注時利益率の向上

- (1) 大型物件の受注時採算性向上(施工計画・設計等)
- (2) 最適な受注・売上高ポートフォリオ構築への取り組み

② 施工段階での組織をあげた収益力強化

- (1) モニタリング強化
- (2) 高和会※との連携強化
- (3) 施工プロセスの変革(T-Base® など)
- (4) 戦略的な人財育成

※当社の協力会社により構成された組織

施工プロセスの変革～T-Base®プロジェクト～

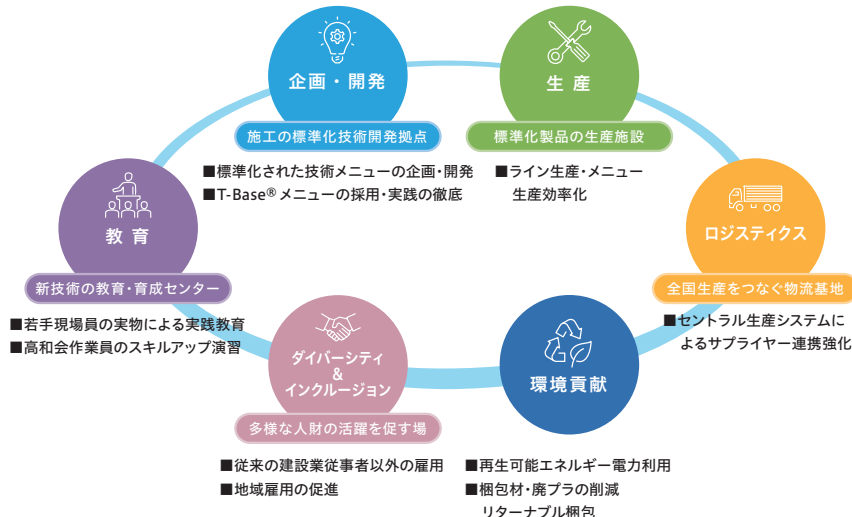
建設業界は、生産年齢の高齢化と生産人口の減少、2024年度に迎える時間外労働上限規制適用、環境問題への対応など、様々な課題に直面しており、当社では、これらの課題解決に向けたプロジェクトの中核施設となるT-Base®を2022年5月に開設しました。

T-Base®は、企画、生産、物流等の機能を担う施設であり、これまで、現場一品施工していた技術・ノウハウ

を標準化し、それに伴う新工法開発や開発製品の試作、検証、生産を行います。

T-Base®を中心に施工プロセスの変革を進め、フロントローディング※による業務負荷の平準化と施工の標準化を通じて、労務低減と高品質施工を両立させて生産性の向上、さらには収益力の強化を目指します。

● T-Base®の5つの機能と環境貢献



01

取締役常務執行役員
技術本部長 兼 関係会社担当
兼 事業戦略統括部管掌
神谷 忠史

※製造・システム開発工程の初期段階に、集中的な労力・資源を投入し、負荷の前倒により品質向上やリードタイム短縮を図る手法

最適な受注・売上高ポートフォリオ構築への取り組み

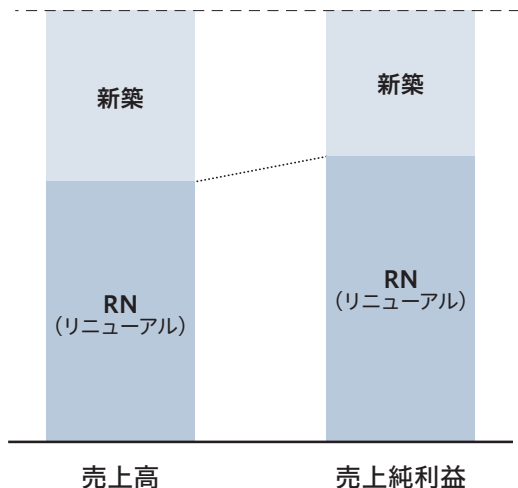
・ 足許の受注環境

一般・産業空調ともに建設需要が旺盛。産業空調においては、新築工事の受注に比重を置き、将来のリニューアル資産を形成しながら、一般・産業、新築・リニューアル工事全体で、最適な受注・売上高ポートフォリオの形成を図る。

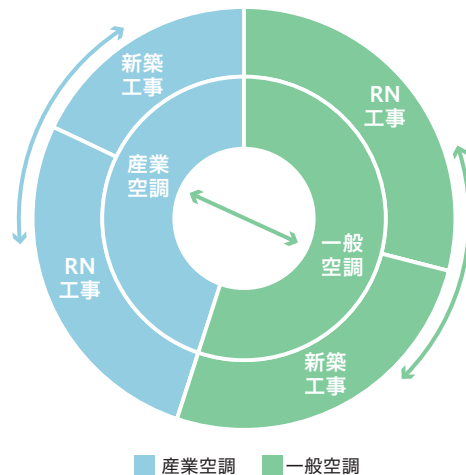
・ 受注戦略

旺盛な建設需要に対する労働供給量の制約や建設プロジェクトの大型化へ迅速に対応するために、従来の支店ベースから全社ベースでの全社最適受注戦略を推進。一般・産業空調における建設需要の変動に対しては、機動的な受注ポートフォリオの組み換えを行う。

● 売上高と利益構成比率のイメージ



● 受注・売上高ポートフォリオのイメージ



建設需要の変動に機動的に対応するとともに、将来のRN資産の形成など、中長期的な見地立った最適な受注・売上高のポートフォリオを形成

01

取締役常務執行役員
営業本部長
久保田 浩司



高砂熱学の事業セグメント

・ 一般空調：人に優しい快適空間

オフィスビル、超高層ビル、商業施設、ホテル、レジャー施設、地下街などの空間における人間の健康保持と快適住環境の実現を目的とした空気調和。



・ 産業空調：高品質な製品製造や研究開発環境

半導体や電子デバイス機器、製薬工場などにおけるクリーンルームやドライルームに代表される高度に清浄度・温湿度が管理された生産工程環境の提供を目的とした空気調和。



02 長期的な付加価値に繋がる事業の構築

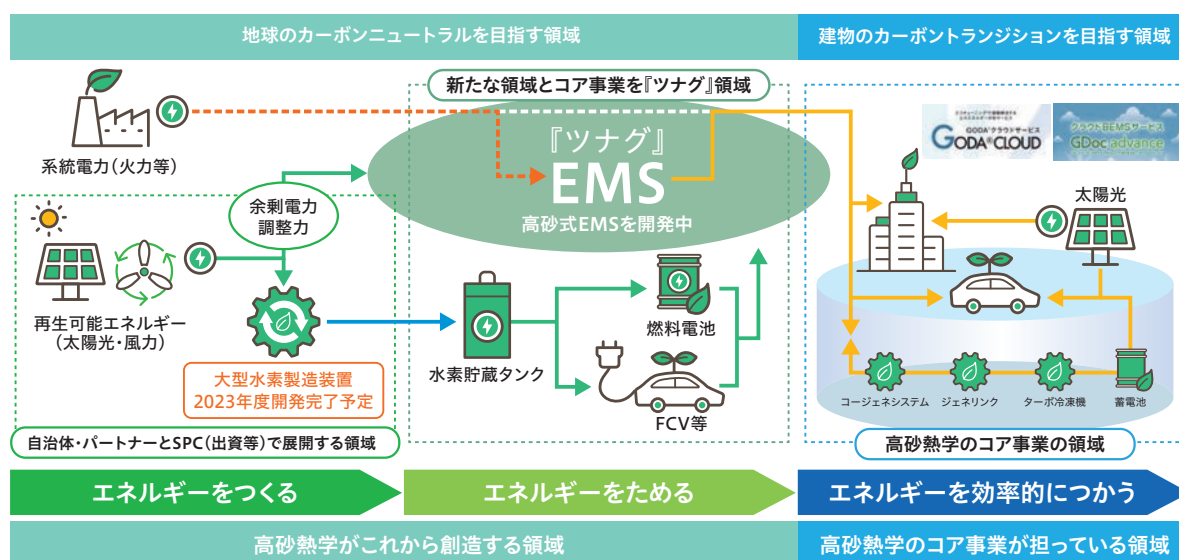
「これまでに築き上げて来た環境技術とエンジニアリング力」を以って、カーボンニュートラル事業の確立に向けた取り組みを推進してまいります。

カーボンニュートラル事業の始動

長期ビジョン2040において、カーボンニュートラルに資する事業セグメントの確立を目指しています。現在のコア事業におけるエネルギーを効率的につかう領域から、太陽光・バイオマス発電をはじめとする再生可能エネルギーをつくる領域に進出し、また、これまでに培ってきたエネルギーを効率的かつ最適に活用するナレッジを活かして“エネルギーをためる”システムの構築と、これら3つの領域を『ツナグ』ことを狙

いとします。

これらの事業の第1号案件となる「石狩厚田マイクログリッドシステム」を2022年4月より運営を開始しており、本中期経営計画では、グリーンエネルギー供給設備の社会実装を合計5,000kW相当を実現すること、お客様へのCO₂排出削減量について、年間△15,000t-CO₂提案を目指してまいります。



カーボンニュートラル事業に資する環境技術の研究開発

人と地球環境に貢献する「技術」と「価値」を生み出すための研究開発を推進し、「カーボンニュートラル事業」の基盤構築に寄与してまいります。

カーボンニュートラル事業に資する環境技術の研究開発		エネルギーを		
		つくる	ためる	つかう
1	水電解装置(1~5Nm ³ 機、100Nm ³ 機)の開発・導入	○	○	
2	高砂式EMSの開発 水電解装置を含めたエネルギー供給設備の運用、および需要のデータ収集・分析・学習することにより、エネルギー全体最適化を実現するEMS	○	○	○
3	「建物の環境を創る」技術の研究開発 省エネと創エネの建築設備、健康と安全を創る環境、知的生産性と製造生産性を向上させる環境を提供	○		○
4	「地球環境を守る」技術の研究開発 水素関連技術、CO ₂ 回収・利用・技術、資源循環技術、熱・エネルギー制御技術、脱GHG利用機器等を提供	○	○	
5	「新たな環境に挑む」技術の研究開発 月面、宇宙空間、海洋等での居住環境、エネルギー供給施設等へチャレンジ	○	○	○

BIMを中核としたコア事業の変革とデジタル基盤の整備・活用

BIMを中核としたデジタル基盤の整備・活用を通じて、建物に対して、空調設備などの設備の運営データの収集を通じて、得られたデータを分析し、その建物で発生するエネルギー量、CO₂排出量を低減する提案活動を行ってまいります。

BIMを活用したシステムで一括管理し、建物の建設時から発生するカーボンと建物運用時に排出されるカーボンの低減に努め、グリーントランスフォーメーション(GX)を実現していきます。

これらの活動の礎となるDX戦略につきましては、長期ビジョン2040、中期経営計画2026に対応し更新いたしました。



DX戦略
～行こう、未来へ TakasaGo! DX～
詳細はこちらから



2022年4月、経済産業省よりDX認定事業者
に認定。(適用期間 2024年3月末まで)

03 価値創造の源泉となる人財への投資

高砂熱学グループの価値創造の源泉である社員の持続的な成長に向け、“人財の確保”と“プロフェッショナル人財の育成”とともに、働きやすい環境を整備するための“人事制度改革”を進めてまいります。

また、人的資本への投資を積極的に実施し、中期経営計画2026の対象期間中に合計で100億円増加いたします。

価値創造の源泉である人財の確保

(獲得・リテンション強化)

社員200名以上の増加への施策

- 新卒、中途の採用基準の改正
- リテンション強化
- 新卒採用活動を強化

課題解決に使命感を持って取り組む
プロフェッショナル人財の育成

- 役職員がもう一段高いレベルに成長するための教育体系の構築
- 海外現地法人のナショナルスタッフ育成
- 役職員が保有する資格ポイント総数向上



働く社員を支える人事制度改革

- 複線型人事の具体化・体現
- 評価・報酬の適正化

02 03

取締役CDXO常務執行役員
リスク・コンプライアンス担当 兼
コーポレート部門管掌 兼
DX部門管掌
横手 敏一



財務資本戦略

Financial Capital Strategy

持続的な企業価値向上に向けて、資本効率と財務健全性のバランスを重視し、創出したキャッシュを成長投資と株主還元適切に配分します。

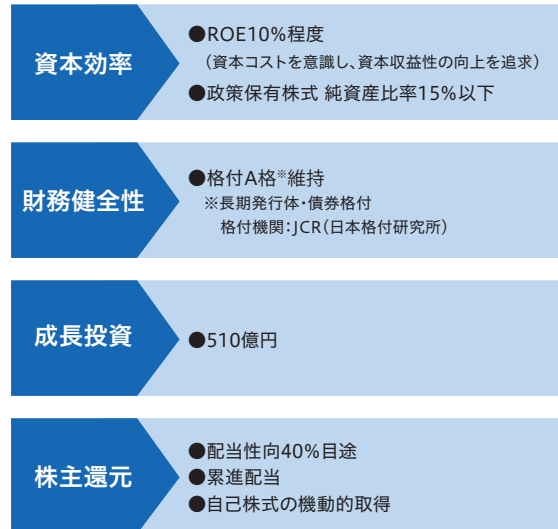
財務資本戦略の基本方針

当社グループは、2023年5月に長期ビジョン2040・中期経営計画2026を公表しました。

今中期経営計画期間は、長期ビジョンで掲げる「2040年にカーボンニュートラルに資する事業セグメントを確立させ、新たな収益の柱としていく」ための第1ステップとして、建設事業の収益基盤を盤石なものとし、建設事業から得られる資金を、長期的な付加価値に繋がる事業の構築に向けて投資を行うフェーズと捉えています。

この中期経営計画を支える財務資本戦略の基本方針としては、資本効率と財務健全性のバランスを重視し、成長投資と株主還元を適切に配分していくこととしています。

● 財務資本戦略の基本方針



資本コストや株価を意識した経営

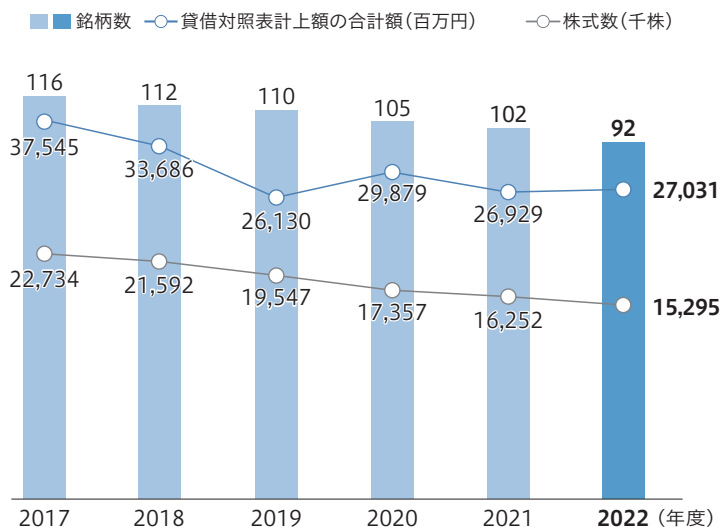
資本コストを意識した資本収益性の向上を追求し、ROE10%程度の達成を目指すとともに、当社はPBRにも注意を払い、株主・投資家との対話等を通じて要望を捉え、株価水準を意識した経営の実現に向けた取り組みを進めてまいります。

投資においては、資本コストを踏まえた投資採択基準を設定し、将来の事業領域拡大、収益貢献に繋がる案件を厳選する方針とし、投下資本収益率の向上を促すための指標導入に向けた検討も進めています。

また、各部門や各建設工事現場単位での更なる収益性向上を図る観点より、様々な施策を実施しております。T-Base[®]を代表とする施工プロセスの変革や近年建設プロジェクトの大型化が進む中、一定規模以上の大型現場の進捗状況を定期的にモニタリングし、原価の発生状況などから異常値を検知するリスク低減活動をおこなっています。

保有目的が純投資以外の目的である投資株式については、持続的な企業価

値向上に向けて戦略上重要な協業および取引関係の維持発展が認められる場合を除き、原則として保有しない方針です。既に保有する株式については、保有適否の判断を定期的、継続的に実施の上、その結果を毎年取締役会で検証しています。保有の意義が認められない銘柄には原則縮減を検討し、本中期経営計画期間中に純資産比率15%以下まで縮減し、約80億円の売却を計画しています。



財務健全性

当社グループでは、オフィスビルをはじめとする一般空調からクリーンルームなどの産業空調まで幅広く対応するとともに、過去に手掛けた空調設備のリニューアル工事を着実に獲得しており、収益の安定性の高さや堅実な財務運営が評価され、(株)日本格付研究所より、長期発行体、ならびに債券格付において「A」格を取得しています。

当社グループが、今後も成長に向けて投資を実行していく上でも、「A」格の維持・向上を目指してまいります。

● 格付(2023年10月末日現在)



格付機関: JCR(日本格付研究所)

キャピタルアロケーション

本中期経営計画期間では、キャッシュインは、事業を通じて創出したキャッシュに政策保有株式売却によるキャッシュを加えた合計810億円を計画しています。

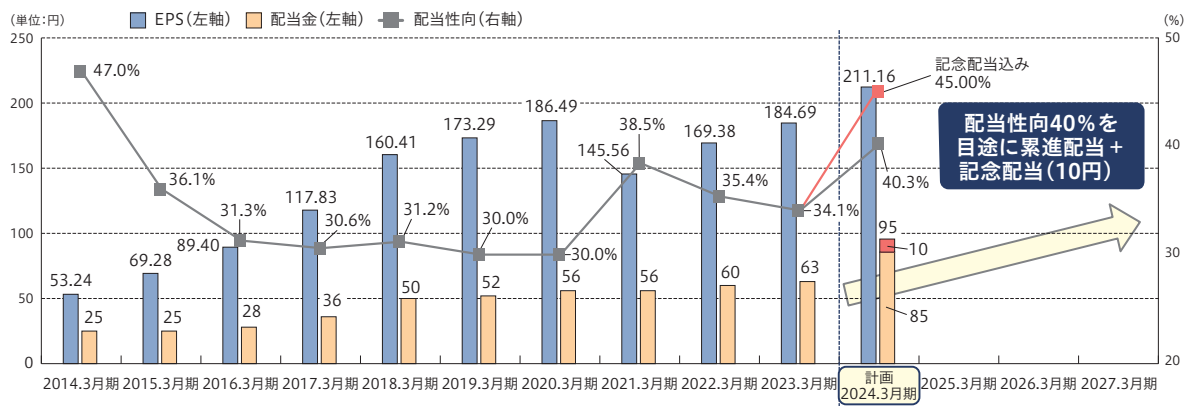
これらを成長投資と株主還元適切に配分します。成長投資510億円の内訳は、当社の最大の資産であり競争力の源泉である人財への投資として、ベースアップや教育、働きやすい職場環境の創造に100億円増加するほか、カーボンニュートラル事業の創出に向けた投資、施工プロセスの変革、DX関連等となります。

株主還元については、配当ならびに自己株式取得で300億円を見込んでいます。

キャッシュイン 4年間：合計 810億円	キャッシュアウト 4年間：合計 810億円
事業による創出 730億円	成長投資 510億円 <ul style="list-style-type: none"> ・人的資本への投資 ・カーボンニュートラル事業 ・施工プロセスの変革 ・DX ・M&A 他
	株主還元 300億円 (配当性向40%目途、自己株式取得含む)
政策保有株式の売却 80億円	

株主還元

株主還元については配当を基本とし、配当方針は、配当性向40%を目途に、持続的な利益成長に応じて増配を行う累進配当としました。自己株式取得は、業績動向、成長投資機会、ならびに資本効率性等を総合的に判断の上、機動的に実施する方針です。なお、2023年度は、創立100周年の記念配当(10円)を実施する予定です。



総還元性向	75.3%	74.7%	61.4%	30.6%	31.2%	54.0%	60.3%	38.5%	87.6%	34.1%	
自己株式取得額 (百万円)	1,146	1,877	2,009	-	-	3,000	4,000	-	6,000	-	

中期経営計画2026 Step for the future
一未来への船出の4年間一

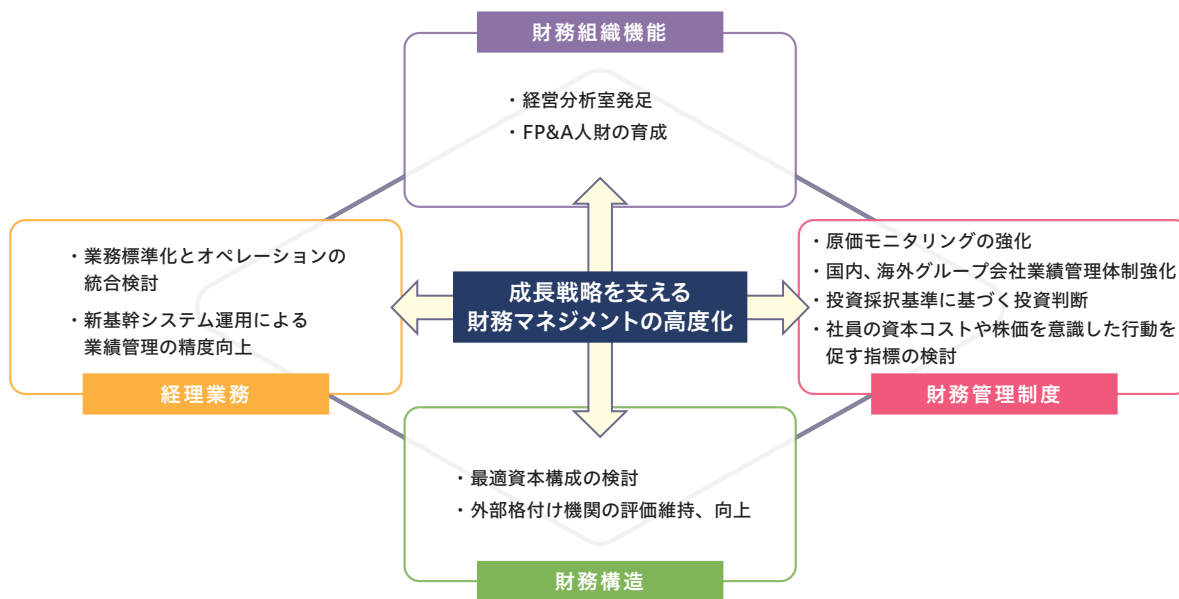
成長戦略を支える財務マネジメントの高度化

財務マネジメントの高度化には、財務組織機能・財務管理制度・財務構造・経理業務の4つの視点でアプローチしてまいります。2023年度より、財務組織機能を拡充するべく、新たに「経営分析室」を設けるとともに、欧米のグローバル企業において普及しているFP&A

人財の育成や財務リテラシー向上のためのeラーニングなどの取り組みを継続しています。

経理業務の効率化に向けては、業務標準化とオペレーションの統合検討などに取り組みます。

また、財務管理制度、財務構造についても財務マネジメントの高度化に向けてバランスよく進めてまいります。



株式市場との建設的対話のサイクルで企業価値を高める

当社は、株式市場からの事業理解促進を狙いとして、IR活動に積極的に取り組んでいます。年2回の決算説明会の他、数多くの国内外の投資家・アナリストとの個別面談、当社施設・現場でのIR Dayなどを開催しています。

空調設備のパイオニア企業として100年間歩んできた過程で蓄積された技術や経験をベースに、「環境クリエイター®」として環境創造の事業領域を拡げ、建物環境におけるカーボントランジションのみならず、

地球環境に貢献するカーボンニュートラル事業を構築していくことで、競争力の強化に繋げ、将来に向けた技術開発、知的資産等の非財務価値を顕在化することで、さらなる企業価値の向上は十分可能だと考えています。

今後ともIR・SRへの積極的な取り組み、機関投資家・アナリスト・個人投資家の皆様との建設的対話を通じて、当社への期待、機会、課題など頂戴した内容を社内にフィードバックの上、次の経営計画、アクションプランに活かしてまいります。透明性と公平性に配慮し、引続き双方向の対話に努めてまいりますので、忌憚のないご意見ご要望をぜひお寄せください。



IR Day2022 T-Base®にて

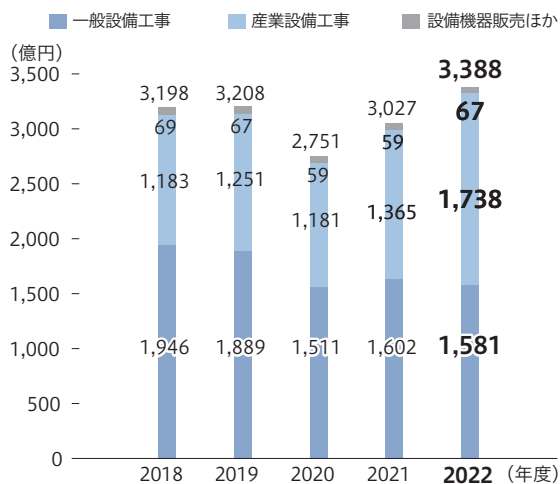


執行役員
財務・IR統括部長
森野 正敏

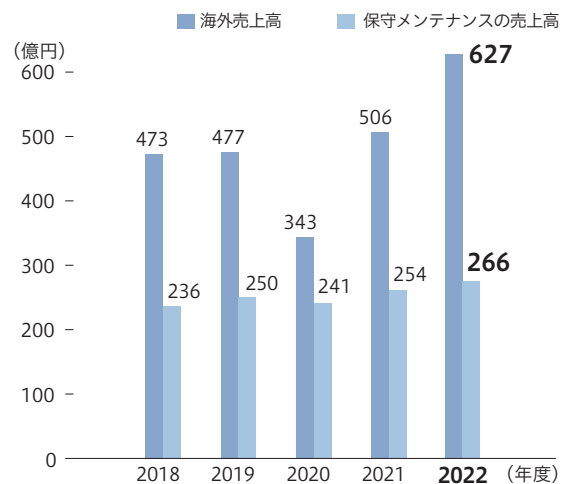
財務・非財務パフォーマンス

財務パフォーマンス

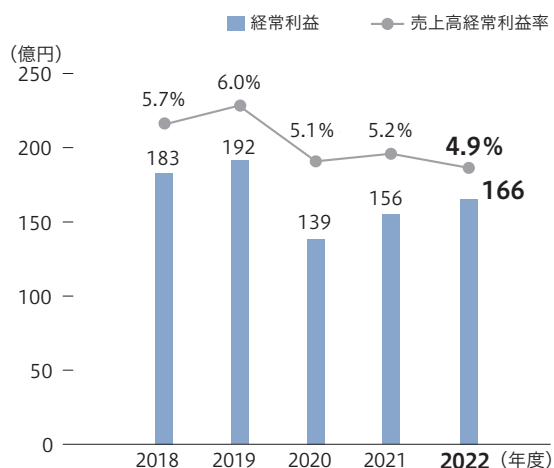
売上高



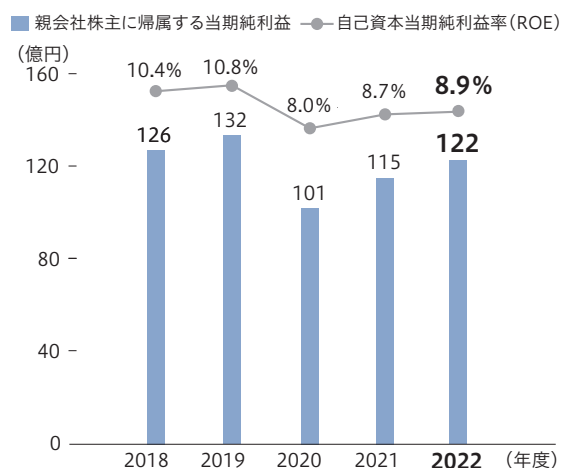
海外売上高・保守メンテナンスの売上高



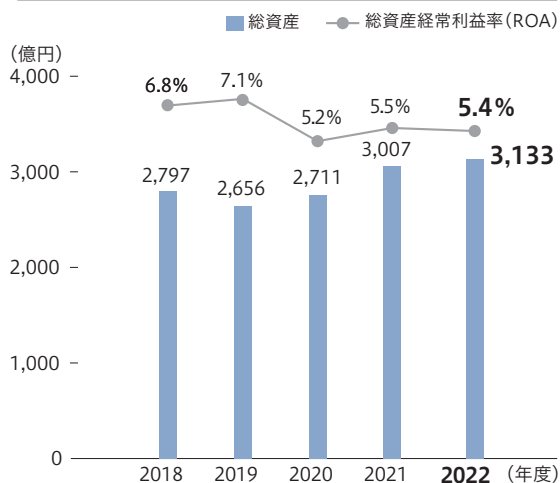
経常利益・売上高経常利益率



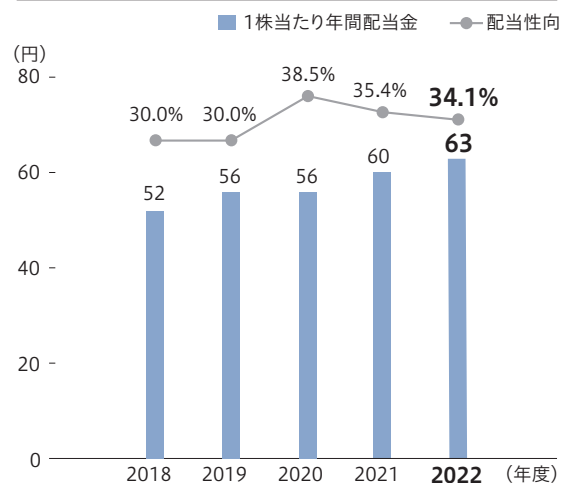
親会社株主に帰属する当期純利益・自己資本当期純利益率(ROE)



総資産・総資産経常利益率(ROA)



1株当たり年間配当金・配当性向



非財務パフォーマンス

※単位未満は切り捨てて表示しています。

CO₂排出量と削減率 (SBT申請目標と2022年度実績)

	2019実績 (t-CO ₂)	毎年削減率	2022実績 (t-CO ₂)	対2019	2030目標 (t-CO ₂)	対2019
スコープ1	1,244	△2.5%	1,304	△33.7%	901	△27.5%
スコープ2	3,110		2,254			
スコープ3	496.3万	△1.23%	475.2万	△4.2%	429.2万	△13.5%

※上記排出量および削減目標は、高砂熱学工業単体ベース

社員のエンゲージメント (働き方改革、ワークライフバランス、健康経営は高砂熱学工業単体ベース、2022年度実績)

●社員数

単体	2,166名
連結	5,885名

●ワークライフバランス

年次有給休暇取得率	68.4%	
育休取得者数	合計	72名
	うち女性	15名
	うち男性	57名 [※]
育休復職率	100%	

※うち26名が1週間以内

●働き方改革

年間 総労働時間/ 1人当たり (単位:時間)	2,265.6
----------------------------------	---------

●健康経営

健診受診率	100%
総合健康リスク(注)	92

(注) 総合健康リスクはストレスチェック実施者の株式会社保健同人社が算出。
100が平均値であり、数値が低いほどリスクが低いことを示す

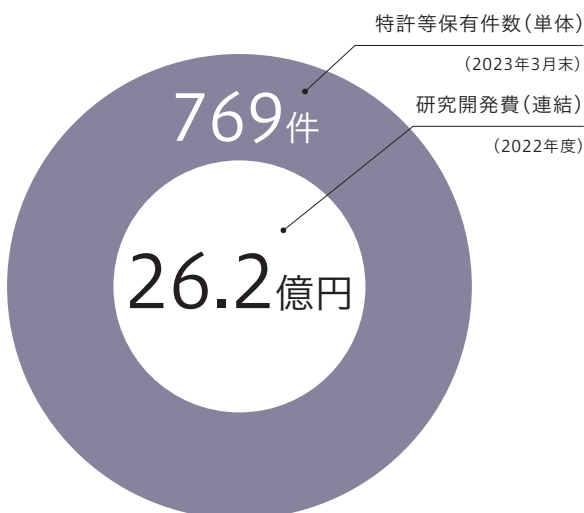
●多様性

女性社員数 ^{※1} と割合 (有期雇用社員を除く)	371名(18.2%)
女性新入社員数と割合	31名(34.4%)
管理職候補 女性社員数と割合 ^{※2}	20名(5.8%)
ナショナルスタッフ 管理職数	358名
障がい者雇用率	2.50%

※1「ナショナルスタッフ管理職数」を除き、高砂熱学工業単体ベースに基づく

※2 課長代理職の単体社員全体に占める割合
2023年3月末時点

研究開発



●外部機関の評価 (2023年9月末現在)

- ◆ 長期発行体 ……………A (JCR)
- ◆ 債券 ……………A (JCR)
- ◆ ESG ……………AA (MSCI)
- ……………2.7 (FTSE)
- ……………A- (CDP)



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



国内事業

空調事業を核とした建設事業、設備保守・管理事業、環境機器製造・販売事業の収益基盤を盤石なものとし、カーボンニュートラル事業の基盤構築に取り組みます。



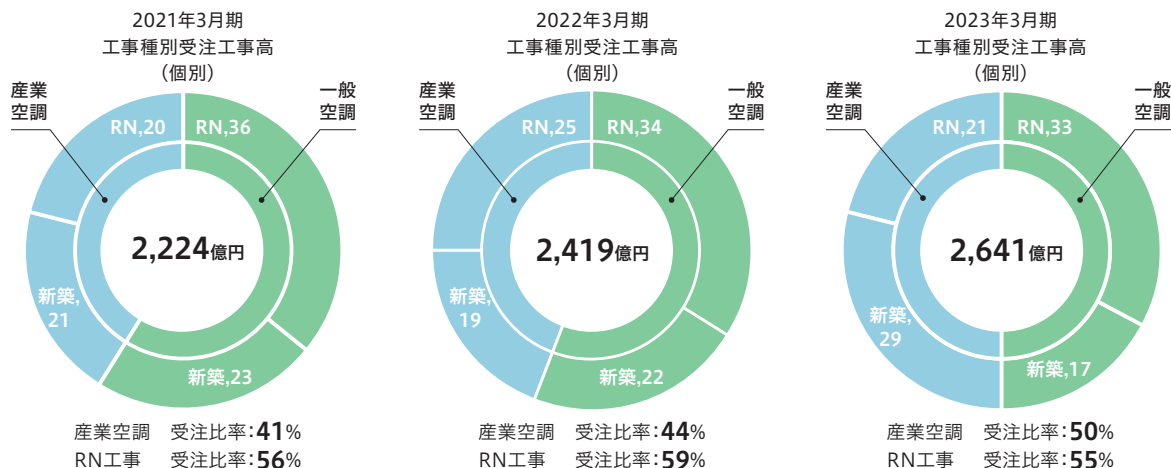
建設事業

事業環境

半導体関連を中心とした産業空調分野における建設需要や大型都市再開発需要は、当面底堅く推移するとともに脱炭素社会に向けた需要も高まるものと見られます。

一方、2024年度より時間外労働上限規制の適用や、資機材価格・労務費の高騰や建設技能者不足などを受け、生産性の向上や新たな働き方への移行など大胆な変革が求められています。

強み	リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 省エネに関する設計提案力、保有する環境技術・ノウハウ ワンストップサービスの展開 既存顧客との施工実績 協力会社とのパートナーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> 資機材価格・労務費の高騰、資機材の納期遅延・工程遅延 建設工事の大型化による建設技能者不足 時間外労働上限規制適用による既存労働力の減少 	<ul style="list-style-type: none"> 工場や大型再開発等を中心とした建設需要の増大 省エネ・脱炭素にむけたニーズの拡大 リニューアル工事需要の拡大



2022年度の進捗

公益社団法人 空気調和・衛生工学会 第11回特別賞リニューアル賞受賞

都庁舎の改修工事は、1991年の開庁から30年以上が経過した超高層大規模建築の「居ながら改修工事」(建物を使用しながら行う改修工事)でした。7年におよぶ長期間の工事でしたが、行政活動や都民サービスを停止させることなく、2020年に工事が完了しました。ZEB化を目的として計画され、『マルチ型空調機へのシステム変更』『ブースターポンプによるDHC受入れ冷水の中層階への直送から、熱交換器を配置した大温度差送水への変更』『大温度差送風への変更』等の改修を行い、効果検証を行った結果、温熱環境の改善とともに、水・空気搬送エネルギーの低減効果が見られました。日本を代表する高層建築において、学会が定めるZEB Oriented相当の1次エネルギー削減量となり評価されました。



東京都庁舎の改修工事

施工プロセスの変革

T-Base®プロジェクトの進捗

2022年5月に、企画・生産・物流などの中核を担う施設「T-Base®」を開所し、本施設を中心に、標準化製品・新ユニット工法の開発および製造、また協力会社・サプライヤー・現場をつなぐセントラル生産システムの開発などを進め、全国での運用を本格稼働いたしました。

開所より数多くの建設関係者の皆様にご来所頂き、本プロジェクトの取り組み内容とその効果を体感頂いております。建設現場への関与度合いを高め、生産性向上の貢献とともに、標準化技術の取り組みメニューの拡充を図っています。

— DX戦略の取り組み —

建築設備会社各社との連携により

「設備BIM研究連絡会」を発足

建築設備業界におけるBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)の普及を推進するため、BIMに関する標準化を行い、業界の更なる発展に寄与することを目的に「設備BIM研究連絡会」を発足しました。

建設現場における働き方改革に

向けた取り組み

建設現場で働く社員・協力会社の方々のワークライフバランスの向上は、今後ますます建設従事者が減少し確保が困難な状況が想定されるなかでは、解決が必須の課題であり、建設業におけるフロントラインである“建設現場”からのワークライフバランスの向上を実現させるための取り組みを進めています。

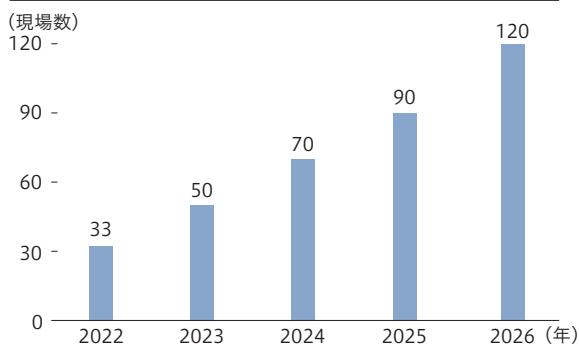
取り組みを進めるうえでは、現場関係者への説明と理解・協力を仰ぎながら、進めています。

具体的には、現場事務所の環境整備、協力会社との打合せにおけるITツールの活用、予定の一元管理に



また、DXと設計図の3D化などのBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)との連携により抜本的な施工プロセスの変革を実現し、さらなる生産性の向上を目指します。

T-Base®の関与現場数(実績と目標)



建築設備各社が有する技術・ノウハウを連携させることにより、施工プロセスにおけるBIM標準化(使用ソフトウェアはAutodesk社Revitを想定)を促進し、BIMの普及・展開を加速させてまいります。設計および施工プロセスのデジタル化による「業務の効率化」ならびに「施工品質の向上」を通じ、建築設備業界の更なる発展の貢献に向けた活動を行ってまいります。

よる効率的な予定管理などさまざまな取り組み事例があげられ、展開を図ることで活動の促進を図っています。

2022年度は、業界全体の働き方改革の促進と定着の一助となるよう、ご発注頂くお客様をはじめ関係者の皆様へ、下記要望書の提出をはじめました。

働き方改革関連法順守等の取り組みに向けた要望書抜粋

1. 適正な現場工期の確保
2. ワークライフバランスの実現に向けた現場開所日程・時間帯の設定
3. 設計仕様の早期決定と変更期限厳守
4. 各種検討及び資料作成の適正な時間の確保
5. 会議、打合せは定時時間内とする体制の整備
6. 職員の週休2日以上確保に向けたローテーション出勤
7. 朝礼、打合せへのローテーション参加及びリモート参加
8. 工程遅れが建築工事に起因する場合の契約工期を含めた契約内容の見直し
9. その他、現場における生産性向上・業務効率化策の採用



設備保守・管理事業

TMES株式会社

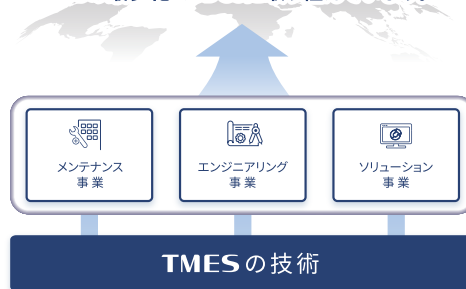
TMESでは、施設の設備を中心にメンテナンス事業を展開しています。対象とする建物用途は時代とともに多様化し、設備も大きく変化し続けています。

ファシリティの短期的な維持・保全だけでなく、ファシリティを活用しながらコストを抑える費用対効果の高いソリューションを提案しています。

少子高齢化による労働人口の減少が進む中で、施設管理においては設備の高度化や企業のコア事業への人財シフトなどもあり、専門技術者の確保が著しく難しくなりつつあります。当社では施設の安全・安定稼働を実現するオペレーションと、省エネルギーなどのLCC(ライフサイクルコスト)を最少化するソリューションを融合した新しいビジネスモデル「設備総合管理」を構築し、独自の価値を創出、提供しています。

また、高砂熱学グループとして、IoT・AI等を活用したビジネスツールや脱炭素社会実現に貢献する製品を開発するなど、先端技術や通信技術を活用し高度な施設ワンストップサービスを展開しています。

当社は、施設の安定稼働とLCCの最少化でSDGsに取り組んでいます。



ファシリティを技術で支える

Make it SMART, this is TMES.

企業サイト



環境機器製造・販売事業

日本ピーマック株式会社

日本ピーマックは、業務用空調機器メーカーとして開発設計から建物への導入、サポートやメンテナンスまで、責任ある一貫体制でモノづくりを行っています。

日本ピーマックは個別空調機のパイオニアとして、半世紀近くにわたり多彩な高性能空調機を提案し、様々な建物に採用いただいています。日本ピーマックは、水熱源及び空気熱源の個別ヒートポンプ方式をベースとし、お客様の建物ニーズに合わせた小型空調機を企画、開発することにより高い評価をいただいております。

製品の特長は、環境にやさしい水熱源システム、空調機のカスタマイズ、責任ある一貫体制、様々な分野への空調機開発、ニューノーマル対応の新製品を有しています。

今般、日本ピーマックでは、体育館向けの換気機能付き空調機「フレッシュクール®」を高砂熱学と共同開発しました。昨今の地球温暖化影響に伴い、夏季の体育館内での運動においても熱中症リスクは高まるとともに、災害時には、体育館は避難所としても活用され、感染症の感染防止対策として換気機能が求められま

す。しかし、空調機が導入されている体育館は少ない現状にあります。

「フレッシュクール®」は、置換空調方式を用いており、一般的な空調方式と比べ省エネ性に優れ、換気効率も高く、そして体育館利用者の安全性を考慮した形状・衝撃吸収構造を実現し、これらの導入を通じて、地域社会の課題解決、さらには環境貢献を果たしてまいります。



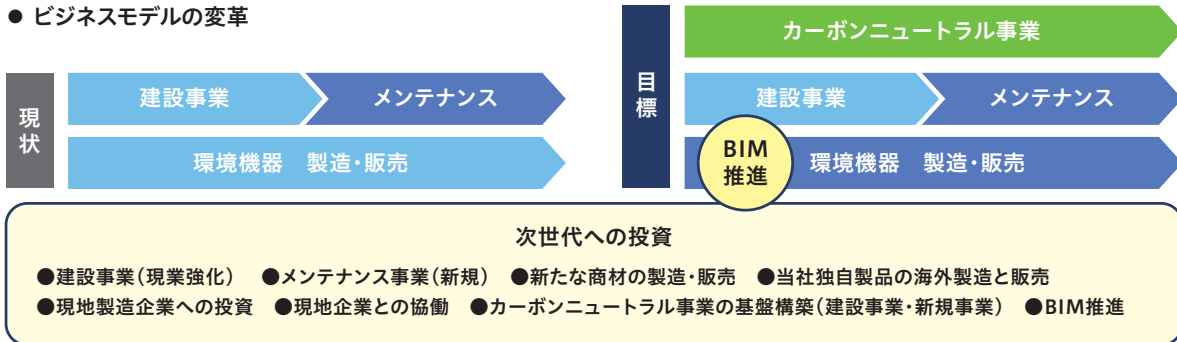
企業サイト



国際事業

40年以上の歴史と経験をもとに、建設事業では、当社コア事業として更なる事業拡大を目指す。空調技術を引き続き基軸とするが、建築・電気・ユーティリティー設備などの経験も活かし更なる発展を目指す。更に、近年進めているカーボンニュートラル事業へも注力をしていく。

● ビジネスモデルの変革



建設事業

2022年度以降 注目すべきプロジェクト

各国で社長の技術を活かし、多くのプロジェクトに参画しています。



プロジェクト名：青島安宜美食品有限公司
 膠東半島全食材産業チェーンプロジェクト
 現地法人：高砂建築工程(中国)有限公司
 工期：2021年9月～2024年3月
 特徴：延べ面積8万㎡以上の総合食品加工工場。
 ゼネコンとして建築・設備を一括して受注し施工。自動大型冷凍冷蔵庫及び建物間の自動搬送設備があり、野菜・肉・米・麺類・調味料・パン・ケーキ・豆腐・もやし等多くの工程があり、それぞれの工程に合わせた内装、温湿度管理、衛生管理が要求されます。
 冷凍設備の排熱回収、排水回収再利用等省エネ技術が多く採用されています。



プロジェクト名：Ola Giga factory -
 Li ion cell manufacturing plant
 現地法人：Integrated Cleanroom
 Technologies Private Limited
 工期：2023年6月～2024年8月
 特徴：インド最大の電動2輪・4輪メーカーであるOLA Electricが初めて手掛けるリチウムイオン電池工場のプロジェクト。
 高砂熱学工業のドライルーム技術とTCR-SWITの省エネ性、ICLEAN社のクリーンパネル及びクリーンルーム機器の設計製造の技術が認められ受注。ICLEAN社ではドライルーム設計・施工でのマーケットリーダーになることを目指しています。



環境機器製造・販売事業

インドのICLEAN社にて医療を中心としたクリーンルームへの資機材(間仕切り、エアシャワーなどクリーンルーム関連資機材)を製造・販売。今後は「新たな商材への挑戦」「当社独自製品の海外製造と販売」に注力していく。



ESGへの取り組み



参加・賛同する主な宣言・イニシアティブ

- ・国連グローバル・コンパクト(2018年7月)
- ・TCFD賛同表明(2020年9月)
- ・ゼロエミ・チャレンジ企業(2021年10月)
- ・SBT認定取得(2021年3月)
- ・気候変動イニシアティブ(JCI)参加
- ・Japan-CLP賛助会員

TCFD | TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES



当社グループは、ESG・CSRを経営の根幹に位置づけ、社会との調和を追求するとともに、持続可能な社会の実現に貢献していくことを基本姿勢としております。引き続き、法令遵守およびコーポレート・ガバナンス体制の強化をはじめ、BCP(事業継続計画)や森林づくりを通じた環境保全活動や公益事業など、ESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮し、積極的に取り組んでまいります。



ESG・SDGs 推進体制	35
重要課題(マテリアリティ)	37
TCFDに関する取り組み/情報開示	39
E 環境への取り組み	45
S 社会への取り組み	51
G ガバナンスへの取り組み	65

サステナビリティ基本原則はコーポレートサイトでご参照ください。



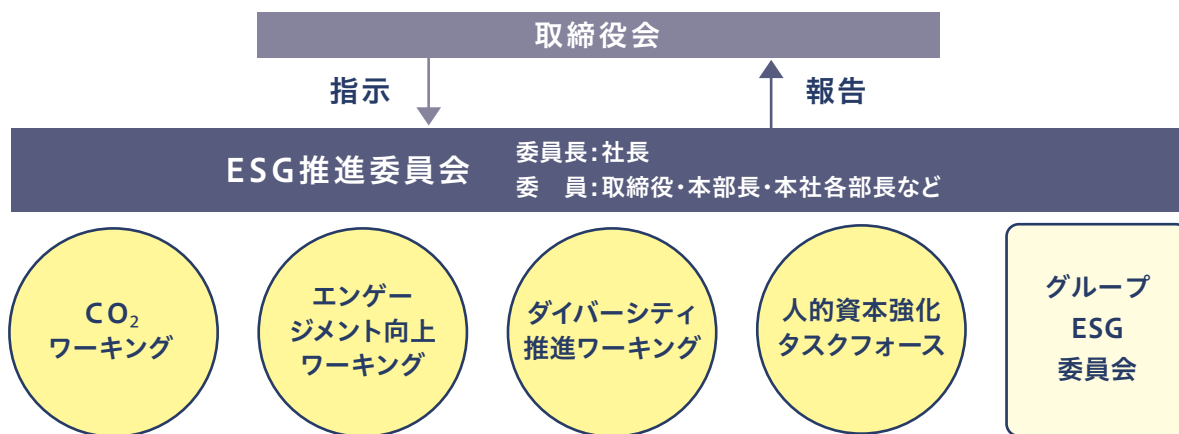
ESG・SDGs推進体制

気候変動問題を最重要課題の一つととらえ、
経営戦略に取り入れ気候変動対策を推進します。

ESG推進体制

これまでのCSR委員会を発展的に拡充したESG推進委員会を2021年4月に設置し、ESGやSDGsに関する取り組みを事業活動の中心に位置付け、推進する体制を構築しました。ESG推進委員会は、委員長を社長が務め、社外取締役を除く取締役・本部長で構成する委員会で、取締役会の諮問機関として年に5回以上開催しています。当

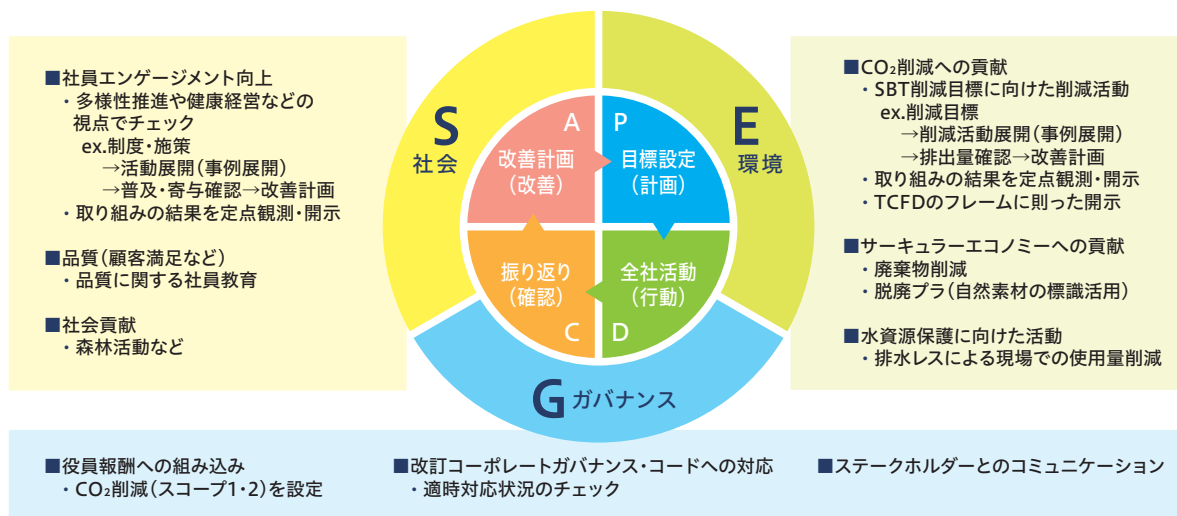
委員会では、気候関連課題やダイバーシティ推進、人的資本強化などのサステナビリティ経営に係るテーマを議論し、都度、取締役会に上程・報告を行い、必要に応じて取締役会から指示・監督が行われています。なお、本委員会の傘下に、注力すべき課題によって、全社の知見を集中し、比較的短期間で検討を進めるためにワーキングを設置することがあります。



ESG・SDGsのマネジメントサイクル

ESG・SDGsの各課題に対して、以下のPDCAサイクルを通じて課題解決に取り組めます。

●ESG活動のPDCAサイクル



4ワーキングの設置による集中検討

2023年度は、ESG推進委員会の傘下に4つのワーキングを設置し、以下の取り組みを進めています。

1 CO₂ ワーキング	2 エンゲージメント 向上ワーキング	3 ダイバーシティ 推進ワーキング	4 人的資本強化 タスクフォース
設計や品質・環境・安全部の部門長によってワーキングメンバーを構成し、スコープ3を中心とした削減方策のまとめや削減手法の全社共有化を図り、CO ₂ 削減に向けた取り組みを推進しています。	個々社員の会社へのエンゲージメント向上を狙いとして、エンゲージメント課題の改善活動の促進と定着に向けた取り組みの検討を進めています。	社会的マイノリティと言われる女性・外国人・中途採用者などが、生き生きと働ける環境づくりを目指し、社内体制整備の検討やテーマ別ワークショップを開催しています。	社員のスキルアップ・キャリア形成に関する支援の強化や人材活躍の見える化を進めています。

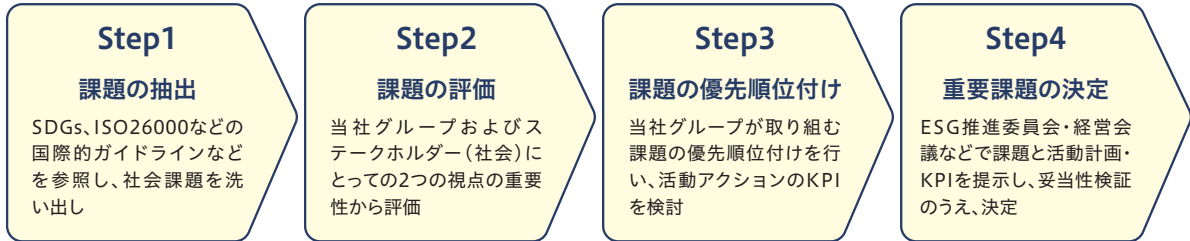
●ワーキンググループの取り組み

	2022年度実績	2023年度活動計画
1 CO₂ワーキング	<ul style="list-style-type: none"> ●スコープ3_カテゴリー11のCO₂削減事例のさらなる収集と工事種類・建物用途別などの分析(対外訴求) ●廃棄物減少、脱廃プラ、施工現場でのサーキュラーエコノミー実現に向けた試行など ●市場・顧客動向の把握と現場・建物使用電力の継続調査(仕組み化) 	<ul style="list-style-type: none"> ●カーボンニュートラル提案手法展開
2 エンゲージメント向上 ワーキング	<ul style="list-style-type: none"> ●各本支店の好取り組み事例の収集と共有(例)1on1MTGなど ●パルスサーベイ(複数回実施する小調査)を活用し、定量的な結果フォローによる取り組みの評価 ●調査結果を精緻に分析し、より効果の高い対策へ 	<ul style="list-style-type: none"> ●成長の機会および戦略目標の浸透に焦点をあて、各本支店の好取り組み事例の共有と展開
3 ダイバーシティ推進 ワーキング	<ul style="list-style-type: none"> ●提言に基づき、以下の施策を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・女性・キャリア採用・障がい者・外国籍のネットワークづくり ・ロールモデル設定と全社紹介 ●国内グループ各社への展開の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●各ワークショップでの社員のネットワークの構築・強化 <ul style="list-style-type: none"> ・全女性社員が参加するTakasaGo! Woman Prideの実施
4 人的資本強化 タスクフォース	2023年度新設	<ul style="list-style-type: none"> ●オール高砂人材の育成プログラムの深化

重要課題(マテリアリティ)

社会情勢や事業環境の変化も踏まえ、スピード感を重視し優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を以下のプロセスで特定し、適時アップデートを図っていきます。

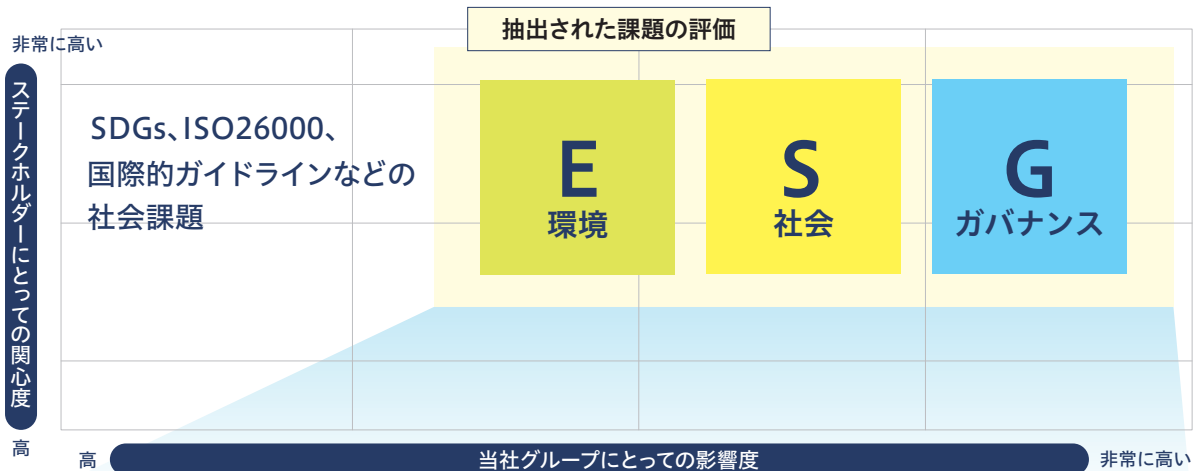
重要課題特定のプロセス



※ ISO26000 : 社会的責任に関する国際規格

抽出された課題の評価

抽出された課題に対して、①ステークホルダーにとっての関心度 ②当社グループにとっての影響度の2つの視点に基づき各課題の評価を行いました。



	日常的に取り組む課題	中長期的視点で取り組む課題
E 環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動におけるCO₂排出削減 ● 廃棄物削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新工法、環境創出 ● 気候変動への対応 ● 生物多様性への配慮 ● 資源エネルギーの効率的利用
	S 社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重 ● 社員の雇用と定着 ● 人財育成 ● 労働安全衛生 ● 健康経営の推進 ● サプライチェーンマネジメントの連携強化 ● 地域社会貢献活動
G ガバナンス		<ul style="list-style-type: none"> ● 情報セキュリティ ● コンプライアンスの推進

●重要課題に対する取り組み活動とKPI

重要課題	取り組み活動内容	KPI	2022年度結果	
E	CO ₂ 排出削減	全体CO ₂ 排出量(スコープ1・2)の削減 ・社用車のHV化・事務所オフィスの電力使用量の削減 ・イノベーションセンター創エネ利用促進	排出量▲7.5%(対2019年度)	○
		全体CO ₂ 排出量(スコープ3)の削減 ・GDoc®(最適熱源利用システム)拡販、T-Base®の活用(アルミフレーム導入) ・クロージドVOCなどの環境技術の販売展開	排出量▲3.7%(対2019年度)	×
	社会浸透	顧客の脱CO ₂ 経営を後押しする「施設の省資源化メソッド」の提供	顧客向け総合提案10件以上	-
	水利用削減	一定規模以上現場への排水レス導入	導入現場 50件以上	×
	環境に関するネガティブエミッション技術開発	回収CO ₂ の農業利用CCU	フィールドでの試験実証	○
		回収CO ₂ のフォトバイオリアクターへの利用	プロトタイプ機による実証化試験	○
	企業格付	CDP(気候変動)調査への参画	[A-(マイナス)]以上	-
	紙使用量削減	本社・本支店コピー用紙の使用削減	1人当たり500枚/月以下	○
	廃棄物削減	施工時の廃棄資材削減	対前年比10%削減	○
		施工現場の産廃リサイクル	リサイクル率85%以上	○
廃プラに向けた取り組み事例の展開		LIMEX導入各店5現場以上	×	
品質管理	トラブル・クレーム抑制	対前年度比マイナス	×	
S	健康経営	定期健康診断事後措置の実施	ハイリスク・準ハイリスク者産業医意見書提出率100%	○
		特定業務健診(深夜など)受診	受診率100%	○
		メンタル不調者の減少	メンタルヘルス研修実施後アンケートでの理解度8割以上	○
	エンゲージメントの向上	多様性受容風土の醸成 管理職以上を対象とするアンコンシャスバイアス研修の実施	実施後アンケートでの多様性受容に関する肯定回答率80%以上	○
		ハンディキャップに関する理解促進	・障がい者情報交換会 ・ハンディキャップ理解研修 各年1回以上実施	○
		性別を問わず活躍できる環境整備	男性育児取得期間5営業日以上取得者の30%以上	○
		社内外で活躍するロールモデルの共有	社内イントラなどでの活躍事例の紹介(女性・キャリア採用・障がい者・外国籍各1名以上)	○
		障がい者の安定雇用	・新卒での障がい者採用推進 2023年度入社 新卒2名以上	○
社員満足	休業災害事故	事故件数 対前年度比マイナス	○	
社会調和	森林保全活動や地域活動	本部・本支店実施 1回以上/年	○	
		マレーシア熱帯雨林再生活動 1回/年	○	
G	ガバナンス強化	政策保有株式の縮減	政策保有株式売却合意額 70億円(2020年度以降2022年度末時点)	○
		統合報告書の評価	平均以上	○
		情報開示・対話の充実	対話延べ人数 80名以上	○

TCFDに関する取り組み／情報開示

気候変動問題を最重要課題の一つととらえ、
経営戦略に取り入れ気候変動対策を推進します。

1. ガバナンス

当社では、ESG推進委員会を設置し、社会課題解決に向けた取組方針のひとつとして、気候関連課題に関する重要事項を審議し、取締役会に上程する体制としております。

ESG推進委員会は、委員長を社長が務め、社外取締役を除く取締役・本部長で構成する委員会で、取締役会の諮問機関として年に5回程度開催しております。当委員会での議論は、その都度取締役会に上程・報告を行い、取締役会の指示・監督が行われることで、気候関連課題に関わる重要事項が適切に実施される体制としています。

2022年度は計6回開催し、四半期毎に当社グループ全体のESG活動の進捗確認を行う他、長期ビジョン・中期経営計画等における1.5°C目標の達成に向けた施策を含めたTCFD提言への対応に関する取り組み、その他ダイバーシティ推進や人的資本強化など人財に係る施策に関する議論を行い、その概要を取締役に上程・報告しました。

また、気候関連リスクについては、当委員会で影響評価を行った上で、「リスク管理委員会」へ連携され、内部統制委員会を経て取締役会でのモニタリング等、事業全体のリスク全般の中で統合管理されています。

なお、取締役会の構成員の選任にあたっては、気候変動など環境問題に関する経験や知見を、取締役に期待する専門性および経験等の一つに掲げ、ガバナンス・指名・報酬委員会で、スキルマトリックスの評価結果の妥当性を確認しております。加えて、環境分野における有識者を講師として招聘した勉強会を適宜開催し、取締役会の気候関連課題のリテラシー向上を図っています。

このように、当社グループの環境クリエイター[®]としての具体的な行動計画や定期的な進捗状況の確認や改善方策の立案などを取締役会が適切に監督できるための体制を整備することで、ガバナンスの実効性を高めています。

会議体	役割
<p>取締役会 監督指示</p> <p>ESG推進委員会 共有</p> <p>上程報告</p> <p>リスク管理委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連課題に関する重要事項に対する監督・指示
	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連課題に関する重要事項の審議、気候関連課題全般に係る決議 ● 取締役会への上程・報告(年に5回以上の開催)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要リスクの認識・コントロール ● 気候関連リスクを事業全体のリスクのなかの一つとして認識し、ESG推進委員会と情報を共有
経営企画本部 (ESG推進部)	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG推進委員会の事務局機能(責任者:経営企画本部長)

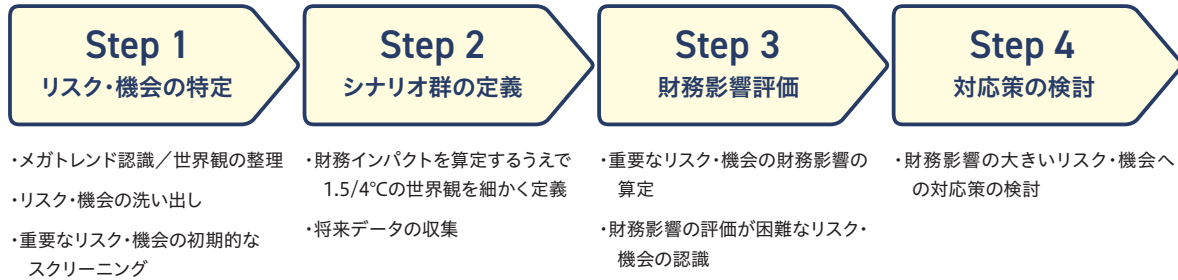
2022年度、ESG推進委員会は全6回開催しました。主要な議題は以下の通りです。

開催	主要な議題	開催	主要な議題
第1回 2022.4.28	<ul style="list-style-type: none"> ・前期の活動総括と今期課題への対応 ・各ワーキングの取り組み ・社員エンゲージメントの取り組みと推移の確認 ・T-Base[®]の環境への取り組み 	第3回 2022.10.28	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG活動上半期の取り組みの確認 ・人権侵害リスクの洗い出し ・社員エンゲージメント推移の確認 ・ダイバーシティ研修、異文化交流、社長対話
第2回 2022.7.29	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出実績と1.5°C目標に向けて(検討) ・TCFD開示報告(検討) ・ビジネスと人権への取り組み ・LGBTQへの取り組みの件 	第4回 2023.2.3	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内容等の開示府令への対応 ・次期ESG活動計画(検討) ・ダイバーシティ TakasaGo! Woman Prideの開催の件
臨時委員会 2022.9.3	<ul style="list-style-type: none"> ・1.5°C目標への取り組み方向(決定) ・TCFD開示報告(決定) 	第5回 2023.3.3	<ul style="list-style-type: none"> ・次期ESG活動計画(決定)

2. 戦略

当社では、以下の通りStep1～4に則り戦略策定を行い、レジリエンスの観点から検証を行っております。

ここでの分析結果を受けて、常に改善に向けた取り組みを行ってまいります。



Step 1 リスク・機会の特定

重要なリスク・機会の抽出

当社グループにとって重要な気候関連リスク・機会として、メガトレンドを整理の上、以下の項目を抽出しました。

区分	種類	発現時期*	内容	
リスク	移行リスク	政策・規制	炭素税導入に伴う運用コストの増加	
			炭素税導入に伴うサプライヤーの運用コストの増加による調達コストの増加	
		市場	エネルギーコストの上昇による運用コストの増加	
			原油価格(ガソリン)の上昇による輸送コストの増加	
			素材価格の上昇に伴う資機材調達コストの増加	
		技術	省エネ関連の技術開発の遅れによる受注減少	
	脱炭素関連技術・サービスの開発遅延および脱炭素関連の市場ニーズ対応が不十分であることに伴う収益機会の損失			
	評判	短期/中期	気候関連課題への対応および開示情報が不十分であることに伴う企業価値の低下	
	物理的リスク	急性物理的	中期/長期	異常気象の影響による顧客側の設備投資計画の凍結・見直しや施工物件の工程遅延等による収益機会の損失
		慢性物理的	中期/長期	作業環境の苛烈化に伴う労働力、施工能力の不足による収益機会の減少
労働環境悪化による作業効率低下に伴う収益機会の減少				
気温上昇による事業所空調設備使用料の増加				
			浸水による事業活動の停止に伴う収益機会の減少	
機会	資源の効率性	短期/中期	施工プロセスの変革による操業コストの減少と生産性向上	
	製品・サービス	短期/中期	省エネ推進政策・規制の進展による、企業の設備更新ニーズの増加に伴う収益機会の増加	
			環境負荷低減に貢献する製品の施工の収益増加(旋回流誘引型成層空調システム(SWIT®))	
	市場	中期/長期	水電解水素製造装置(Hydro Creator®)等の新技術開発・新サービス投入による新市場開拓	
グリーンボンドなどの有利な資金調達機会の創出				

* 発現時期…短期:3年、中期:3年超～10年、長期:10年超

Step 2

シナリオ群の定義

シナリオ設定

シナリオについては、以下の1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオを設定しました。各シナリオの概要は以下の通りです。

1.5°Cシナリオ (移行リスク高、 物理的リスク中)	<ul style="list-style-type: none"> ・産業革命以前に比べて気温上昇を1.5°Cに抑えるために必要な対策が講じられた場合のシナリオを指す。 ・工事のシステム化、スマート化など企業への気候変動対応が強く求められ、結果としてCO₂削減やネットゼロ化に向けた競争は激化する。顧客ニーズへの対応が不十分であったり、不備が生じた場合は、顧客離れや評判失墜（レピュテーションリスクの増加）など、移行リスクは高まると推測。 ・一方、物理的リスクは現状より高まるものの4°Cシナリオより相対的に低いと推測。 <p>以上から、移行リスクに関しては、1.5°Cシナリオで事業影響を想定。</p>
4°Cシナリオ (移行リスク中、 物理的リスク高)	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動対策が不十分であり、産業革命以前に比べて平均気温が約4°C上昇するシナリオを指す。 ・自然災害の激甚化や異常気象の増加が想定され、物理的リスクはますます高まると推測。 ・一方、政府による規制強化がなされないなど、移行リスクは1.5°Cシナリオより相対的に低いと推測。 <p>以上から、物理的リスクに関しては、4°Cシナリオで事業影響を想定。</p>

なお、機会に関しては、上記のシナリオとはかかわりなく、主に事業計画等に基づき影響を想定しております。

Step 3

財務影響評価

事業影響評価(シナリオ別まとめ)

抽出したリスク・機会項目について、シナリオ分析を用いて潜在的な事業影響を評価しました。各項目ごとの詳細な影響の分析の結果は、Step 4「対応策の検討」に記載しております。

1.5°Cシナリオ	<p>環境政策や法規制が厳格化され、例えばカーボンプライシング制度導入に伴い炭素税等の運用コストの増加が想定されます。</p> <p>また、原油などのコストが下がる一方で、電気コストの上昇による相応の運用コストの増加も想定されます。</p> <p>更に、1.5°Cシナリオを支えるインフラの一部として、脱炭素関連の新たな技術開発のニーズが高まるものと考えられますが、こうしたニーズに当社が応えられるか否かで事業に与える影響は大きいと想定されます。</p> <p>一方で、物理的リスクについては、現状より進むものの、4°Cシナリオと比較すると自然災害の激甚化の影響が緩和され、作業現場の災害の被災発生可能性は低くなると想定されます。</p>
4°Cシナリオ	<p>1.5°Cシナリオと比較して、環境政策や法規制は厳格化されず、例えばカーボンプライシング制度導入によるコスト等の移行リスクに関連する対応コストは相対的に低くなるものと想定されます。</p> <p>一方で、物理的リスクは相当高まり、自然災害による施工現場の工程遅延等が発生する可能性は1.5°Cシナリオよりも大きくなると想定されます。</p> <p>当シナリオが進行する場合でも、建物内外の環境整備に対するニーズは、現在より高まると考えられ、激甚化する作業環境でサプライチェーンを含めた建設労働者を健康被害から守っていくために、働く環境整備に関する課題は1.5°Cシナリオ以上に大きく、重点的な対策が求められます。</p>
シナリオ共通	<p>いずれのシナリオでも、屋内の居住環境における空調ニーズは、現状に比べ強くなることはあっても弱まることはないと想定しております。</p> <p>こうした中で、化石燃料由来のエネルギー消費をより抑えた空調サービスや、より効率的なエネルギーマネジメント等のニーズは今後一層高まることが想定されます。</p> <p>特に、1.5°Cシナリオを支えるインフラの一部としてこうしたニーズは高まりますが、4°Cシナリオを含め、総じて上記の各ニーズは高まっていくものと想定されます。</p> <p>今後、脱炭素関連の新技術・サービスを含めたカーボンニュートラル社会へのトランジションの検討を深めていく必要があります。</p> <p>こうしたニーズにお応えし、これらのサービスをご提供していくための当社グループ内の事業遂行上の環境整備も必要不可欠です。</p>

Step 4
対応策の検討

気候関連リスクの事業影響と対応策

抽出したリスク・機会項目の潜在的な事業影響評価と対応策を以下のように整理しました。

● 移行リスクの事業影響と対応策

項目	リスク	事業影響*	対策概要
政策・規制	炭素税導入に伴う運用コストの増加	中	以下の諸方策が考えられるが、今後、費用対効果を踏まえ検討 ・再エネ電力(コーポレートPPA含む)活用 ・低炭素車両の活用 ・再エネ発電設備や蓄電池等の導入
	炭素税導入に伴うサプライヤーの運用コストの増加による調達コスト増加	大	・サプライヤーとの連携・協働による低炭素資機材等の活用、資機材選別機能の強化
市場	エネルギーコストの上昇による運用コストの増加	小	・現在の想定では影響は小さいがエネルギー価格の動向を注視する ・上記に加え、カーボンプライシングへの対策が、当リスクにも相応の効果を発揮するものと想定される
	原油価格(ガソリン)の上昇による輸送コストの増加	小	
	素材価格の上昇に伴う資機材調達コストの増加	小	
技術	省エネ関連の技術開発の遅れによる受注減少	大	・ステークホルダーの動向把握等による的確なニーズ把握 ⇒省エネ提案等を通じて、顧客のカーボンニュートラルに向けたニーズ把握 主にスコープ3カテゴリー11の当社CO ₂ 排出量の△15,000t-CO ₂ /年の削減 ・顧客動向、競合動向等を踏まえた適切なビジネスモデルの構築 ・上記を踏まえた研究開発の推進、ビジネスパートナーとの協働
	脱炭素関連技術・サービスの開発遅延および脱炭素関連の市場ニーズへの対応が不十分であることに伴う収益機会の損失		
評判	気候関連課題への対応および開示情報が不十分であることに伴う企業価値の低下	大	・気候変動対応イニシアティブへの参画 当社取り組みの積極的な発信

● 物理的リスクの事業影響と対応策

項目	リスク	事業影響*	対策概要
急性物理的リスク	異常気象の影響により、顧客側の設備投資計画の凍結・見直しや施工物件の工程遅延による受注・収益機会の損失	大	・BCP計画(感染症編)に基づく対策の実施
慢性物理的リスク	作業環境の苛烈化に伴う労働力、施工能力の不足による受注・収益機会の減少	大	・健康経営強化、IoT等遠隔操作活用による熱中症対策 ・T-Base [®] 等オフサイト化現場作業スリム化 ・BIM活用による現場作業の生産性向上
	労働環境悪化による作業効率低下に伴う収益機会の減少	中	
	事業所空調設備使用料の増加	小	・節電運用(クールビズ・ウォームビズ等)
	浸水による事業活動の停止に伴う収益機会損失	小	・不動産物件で1階部分に対する浸水対策強化

● 気候関連機会の事業影響と対応策

項目	機会	事業影響*	対策概要
資源の効率	施工プロセスの変革による操業コストの減少と生産性向上	大	・T-Base [®] 普及・促進による生産性の向上 ・BIMの普及に向けた検討
製品およびサービス	省エネ推進政策・規制の進展による、企業の設備更新ニーズの増加に伴う収益機会増加	大	・顧客への情報提供を通じたニーズ把握と計画的な更新実施 機器メーカー・代理店等のサプライヤーとの連携強化 ・官庁・自治体等との連携
	環境負荷低減に貢献する製品の施工の売上増加(巡回流誘引型成層空調システム(SWIT [®]))		
市場	水電解水素製造装置(Hydro Creator [®])等の新技術開発・サービス投入による新市場開拓	大	2026年までに当社の水電解水素青銅装置(5,000kW分)の上市を目指し、研究開発を推進する その上で、顧客動向、競合動向等を踏まえ、適時適切なパートナーと協働する適切なビジネスモデルを構築する
	グリーンボンドなどの有利な資金調達機会の創出	中	上記の機会を獲得するための投資に必要な場合に活用の検討 ・的確な資金調達の計画と実施

* 事業影響は、財務影響額試算結果(コスト「小:~1億円、中:1億円超~30億円、大:30億円超」収益「小:~20億円、中:20億円超~300億円、大:300億円超」)に定性的な評価を加え、「小」「中」「大」に区分(コスト、収益の閾値「大」は東証の適時開示基準をベースに設定)

当社グループでは、1.5℃および4℃、いずれのシナリオ下においても戦略のレジリエンスを強化していく必要があるとの観点から、2050年ネットゼロに向け

た移行計画を策定しました。リスクを適切に回避しつつ、将来的に新たに創造されるビジネス機会を着実に獲得できるよう、中長期的に取り組んでまいります。

● 当社グループの2050年ネットゼロ移行計画

		実績(～2022)	～2030	～2050	
温室効果 ガス削減	スコープ1・2	対2019▲33.7%	2030目標 対2019▲46.2%	ネットゼロ	
	スコープ3	対2019▲ 4.2%	2030目標 対2019▲27.5%		
重要 施策	スコープ1	社用車のHV化		社用車EV化・省エネ燃料 転換・低炭素エネルギー利用	
		一部社用車のEV化			
	スコープ2	研究開発拠点(イノベーションセンター)等における再生エネ発電			
		再生エネ電力調達(コーポレートPPA等)			
		再生エネ電力による発電設備検討および導入			
		T-Base®による施工プロセス変革	アルミフレーム工法の普及・浸透等による生産性の向上		
	スコープ3	高砂熱学 DX戦略		BIM等の推進による生産性の向上	
		省エネ設計・旋回流誘引型成層空調システム(SWIT®)等		更なる省エネ設計の開発 ・建物用途別の新技術	
		T-Base®での各種実証実験	輸送効率向上・サーキュラーエコノミー・低炭素素材の活用との検討と導入		
		再生可能エネルギー活用	マイクログリッド等の進化	新事業ドメインの確立 (2040) カーボンニュートラル事業 環境機器製造・販売事業 設備保守事業	
廃熱回収利用(メガストック) 水電解装置、VOC、 オゾン排水処理 等	水素関連・脱炭素技術開発 と実装				
省エネ運用ツール GODA® 等	新ツール投入				

3. リスク管理

当社グループでは、リスク担当取締役を委員長とする「リスク管理委員会」を中心に、事業運営におけるリスクを全社的に管理する体制を構築しています。

具体的には、事業運営全体のリスクを業務、経営などの機能別に分類し、主管部が必要に応じて少なくとも年に一度、定期的に発生可能性と影響度の大きさの観点から、「重点管理リスク」「重要管理リスク」「その他管理リスク」の3つの区分に識別・評価の上、リスク管理委員会に上程します。

重点管理リスク 近い将来の発生可能性が高く、かつ当社グループの事業運営に広範かつ深刻な影響を及ぼす

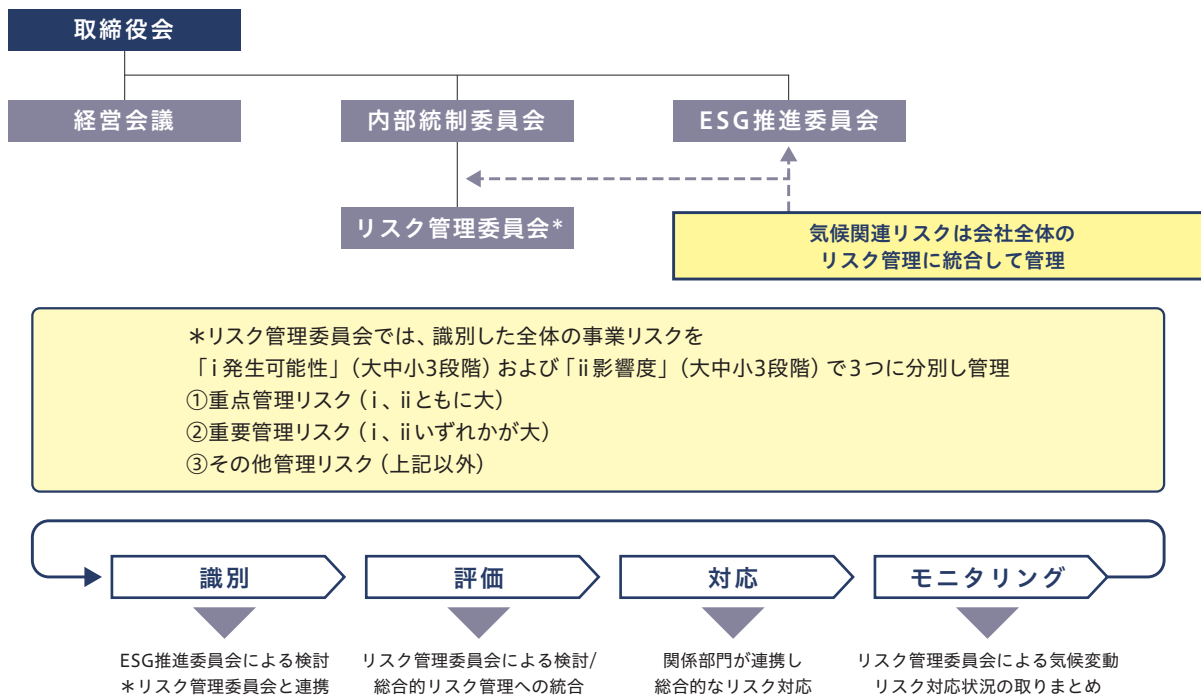
重要管理リスク 発生可能性・影響度のいずれかが、重点管理リスクほど高くないリスク

その他管理リスク 発生可能性・影響度がともに、重点管理リスクおよび重要管理リスクほど高くないリスク

リスク管理委員会において議論され決定した各リスクは、社長を委員長とする内部統制委員会での協議・スクリーニングを経て取締役会に報告され、環境分野の有識者である社外取締役がモニタリングするプロセスとなっています。

気候関連リスクに関しては、主管部(ESG推進部)において、抽出された個々の移行リスク・物理的リスクを集積し、気候関連リスク総体として評価の上、リスク管理委員会に上程しております。直近の評価は、「重要管理リスク」(重点管理リスクに次ぐ上から2番目のリスク)と位置づけております。

上記のとおり、気候関連リスクは、事業全体のリスクのひとつとしてリスク管理委員会にて統合管理され、取締役会にも報告されていますが、抽出された個々の移行リスク・物理的リスクに関しては、機会とともに中期的な課題として中期経営計画にも反映の上、ESG推進委員会にて対応策を策定し、取締役会に報告しています。



4. 指標と目標

当社は、中長期的な温室効果ガスの削減目標を策定し、2021年3月にWB2°C基準でSBT認定を取得しております。

スコープ全体を通じて、より一層の削減に努めると

ともに、スコープ3においては、さらなる技術開発を通じて、社会全体の温室効果ガス削減に貢献。

今後は、WB1.5°C基準の目標検討を行ってまいります。

対象スコープ	2030年度目標値 (対2019年度)	主な削減取り組み	2022年度実績 (対2019年度)
スコープ1・2	▲27.5%	社用車のHV・EV化 など 再エネ電力の活用 など	▲33.7%
スコープ3	▲13.5%	省エネ設計・施工 など	▲4.2%

今後の削減ポイント

スコープ1・2	再生可能エネルギー由来の電力の活用など ・ 社用車の計画的なHV・EV化(スコープ1) ・ 各事業場でのコーポレートPPAを含めた再エネ電力の積極的活用やT-Base®の利用拡大による現場での消費エネルギー縮減(スコープ2)
スコープ3	お客様や社会のカーボンニュートラルを支える技術・サービスの提供 ・ T-Base®での取り組み進化 ・ 排熱利用などの新たな省エネ技術開発 ・ 再エネ電力、水素生成、蓄電池などの設計、マイクログリッドの運用 ・ エネルギーマネジメントシステムの構築

研究開発

「環境クリエイター®の実現」に貢献する「技術」と「事業」を生み出す

高砂熱学イノベーションセンターが茨城県のつくばみらい市にオープンして、3年が経過しました。研究開発の拠点、本社機能の一部として、研究開発本部が運営を行っています。

研究開発のテーマは、「建物の環境を創る」、「地球環境を守る」、「新たな環境に挑む」の3+αを柱とし、脱炭素社会の実現、地球環境保全、生産性向上・働き方改革、その他多様な顧客ニーズに応える技術と商品の創造に努めてきました。

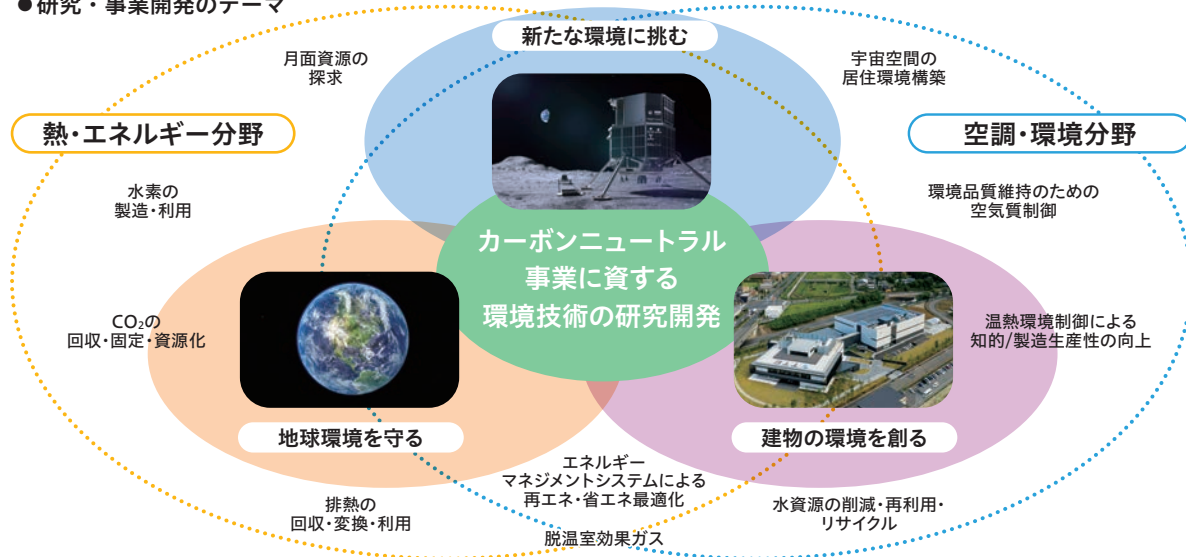
具体的には再生可能エネルギー・未利用エネルギー利活用技術の開発、資源循環型利用技術の開発、高砂熱学イノベーションセンター導入技術の性能向上・検証に取り組んでいます。

特に脱炭素の推進への寄与が期待される水素エネルギー利用技術を重要開発課題と位置づけ、関連する技術の開発・事業開発を推進しています。

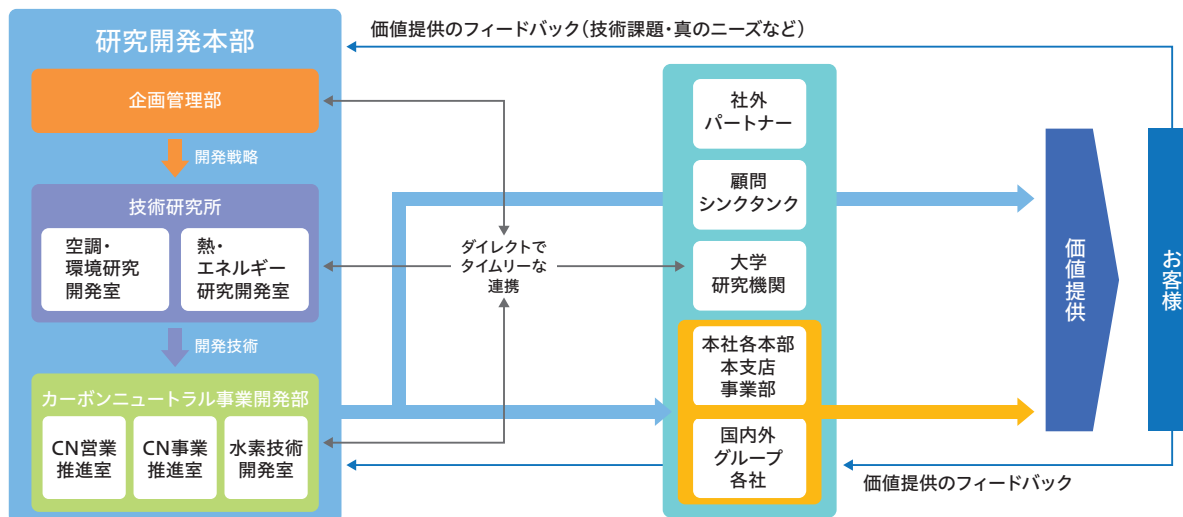
組織面では、2022年4月からの改編にて、研究開発本部では、「つなぐ研究開発、つなげる事業開発」の方針で、「技術研究所」、「カーボンニュートラル事業開発部」、「企画管理部」の3部門で活動を行っております。

企画管理部で策定した開発戦略を元に、技術研究所が研究開発を担い、そこで生み出された当社固有の技術を活用して、カーボンニュートラル事業開発部が、社会実装のための事業につなげていく体制です。グループ内の各組織とさらにつながることにより、中期経営計画のKPI達成へ貢献を図ってまいります。

● 研究・事業開発のテーマ



● つなぐ研究開発、つなげる事業開発の体制



高砂熱学イノベーションセンター

環境負荷低減と知的生産性向上を両立したサステナブル研究施設



■建物全景



■吹抜け / 主執務室

米国暖房冷凍空調学会 ASHRAE Technology awards 2024.....アジア地域最優秀賞受賞
 公社) 空気調和・衛生工学会 第61回 空気調和・衛生工学会賞技術賞・建築設備部門受賞
 一社) 建築設備技術者協会 第11回 カーボンニュートラル賞「カーボンニュートラル大賞」.....受賞
 一社) 建築設備総合協会 第21回 環境・設備デザイン賞(建築・設備統合デザイン部門).....優秀賞受賞

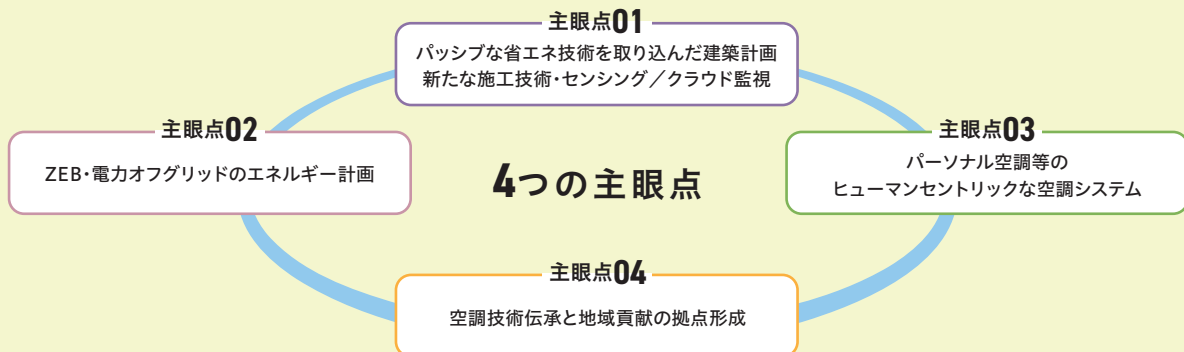
高砂熱学イノベーションセンターは、「地球環境負荷低減と知的生産性向上を両立したサステナブル建築」を設計コンセプトとし、再生可能エネルギーの積極的活用による「ZEB」の達成やワークスタイルの変革に呼応した多様な執務空間や地域貢献の場の提供を目指してまいりました。

再生可能エネルギー利用として、太陽光発電200kWに加え、地元茨城県産の木質チップを燃料としたバイオマスガス化発電80kWを導入するとともに、受電電力量の比率を下げ、その電力も水力発電由来のグリーン電力とすることによりカーボンフリーを実現しております。また、地下水とバイオマスガス化発電の排熱を利用したデシカント外調機や天井放射空調パネル、パーソナル端末で操作できる個別空調機により、執務者の健康性や快適性を実現しております。これらの実績が関

連学協会等に評価され、複数の受賞をいたしました。

本受賞に際しては、竣工2年間の実績を元にカーボンニュートラルの実現可能性を追求する施設であることが評価されました。

下記4つの主眼点に分け、ZEB実現のために徹底した省エネルギー技術と既成概念に捉われない創エネルギー技術を採用しました。室内環境では知的生産性向上を促すヒューマンセントリックな技術とシステムを積極的に採用し、従業員が実際に日常的な運用・改善を行い、迅速に研究開発にフィードバックできる環境を構築しました。また、建物を建てるだけでなく、地域や社会に発信、貢献していくことも、重要な責務と考え、平常時のエネルギー自立だけでなく、非常時でも地域に安心を提供し、地域共生しながら成長する場となることを計画し、実現しています。



5章

ESGへの取り組み

環境への取り組み

TOPICS



クローズドVOC回収システム

粘着テープ工場や印刷工場の製造工程には、溶剤を蒸発させるドライヤ（溶剤乾燥炉）があります。そこで排出されるトルエンや酢酸エチルなどの揮発性有機化合物（Volatile Organic Compounds: VOC）は、光化学スモッグの原因になるなど、呼吸器系や粘膜に健康被害を与えることが知られており、法規制に則り処理されているものの、2020年度における日本国内のVOC総排出量は約57万トンにのぼります。

VOC排ガスの処理方法として主流である燃焼方式は、VOCの燃焼によって大量のCO₂が発生するため、地球温暖化防止、脱炭素社会の実現の観点からもVOCの非燃焼処理が望まれています。

当社は、VOCを燃焼せずに吸着回収し、さらにVOCの大気放出量を大幅に削減する処理システムを開発しました。本システムでは、ドライヤの排気を処理したのちに給気として循環再利用（クローズド化）することにより、排出口がなくVOCの大気放出量を原理上ゼロにすることが可能です。

2020年度から実際に稼働している粘着テープ工場（株式会社寺岡製作所）に実証試験機を導入し、実証運転を同社と共同で開始しました。結果として、従来設備と比べてVOC排出量を95%削減、CO₂排出量を78%削減できることを確認しました。また、製造環

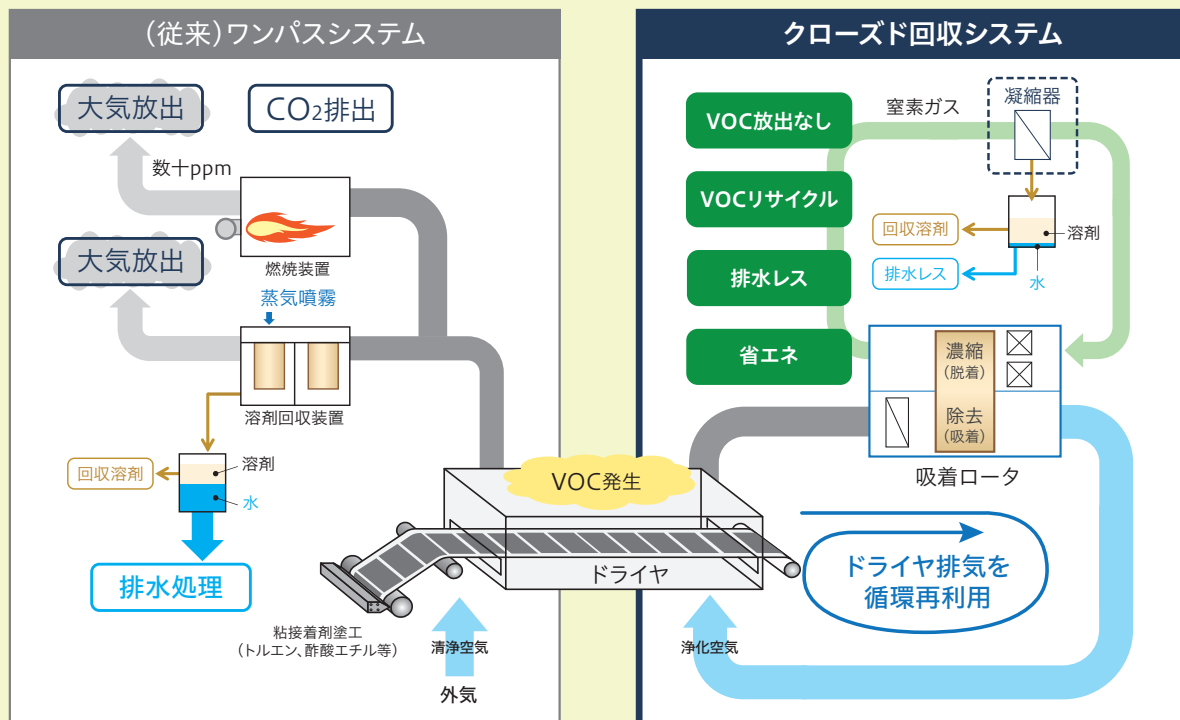
境への影響評価では、給排気をクローズド化することで外気の影響を受けず、製造環境を一定の低湿度状態で維持でき、製品品質が従来と同等であることを確認しました。

この取り組みは、第48回「環境賞」（主催：国立環境研究所・日刊工業新聞社、後援：環境省）にて、環境保全・環境の質向上へ貢献する技術として評価され「優秀賞」を受賞しました。

当社では、トルエンや酢酸エチルなどの低沸点溶剤のほかに、リチウムイオン電池や全固体電池製造などで使用される高沸点溶剤の回収にも取り組んでいます。今後も非燃焼処理によるCO₂排出削減と、VOCの大気放出削減を同時に達成する本システムの展開により、地球環境保全に貢献してまいります。



実証システム



従来システムとの比較



吸着材蓄熱システム メガストック®

産業分野でのさらなる省エネ・CO₂排出量低減のために、排熱の活用が求められています。高温排熱は発電・蒸気などでの利用が推進されていますが、100℃程度の低温排熱は用途が限定されるうえに、「熱需要」との時間的・空間的なギャップ(ずれ)から活用できず、大部分が捨てられているのが現状です。

そこで、この課題を解決するために、排熱・未利用熱を空調・熱源へ再生する、新たな大規模蓄熱システムを開発し、市場展開を進めております。

本システムは、工場施設内では定置型や場内輸送型として、回収した排熱を時間・場所の違う熱利用先で

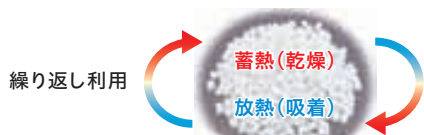
活用することが可能です。熱利用先は除湿・暖房・乾燥工程などが効果的です。

さらに、地方自治体などの汚泥・ごみ焼却場排熱、工場排熱などを周辺地域で活用する、オフラインの熱回収・輸送・利用システムとしての展開も期待できます。

2018～2019年度に、(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の助成事業において、東京都羽村市、ほか共同5機関とともに実証実験を実施しました。新たな高密度蓄熱材「ハスクレイ」を活用した蓄熱システムを構築し、定置型とオフライン熱輸送型で通年の実証データを取得するとともに、工場排熱、コージェネ排気や排温水での蓄熱と、生産ラインや民生施設での熱利用を実証しました。なお、本事業において、2018年度NEDO戦略的省エネルギー技術革新プログラム優良事業者賞、2020年度NEDO省エネルギー技術開発賞 優秀事業者賞を受賞しました。2021年には、コージェネの排熱活用による「工場内のさらなる省エネ化」と「地域一体での熱エネルギーの面的利用」が評価され、「コージェネ大賞2021」の産業用部門において優秀賞を受賞しました。また、2023年には、「第11回カーボンニュートラル大賞」を受賞しました。

●本システムの特長

- ・ 80～200℃の低温排熱を蓄熱可能
- ・ 従来の潜熱蓄熱に対して2倍以上の高い蓄熱密度(500kJ/L以上)
- ・ 回収した排熱を空調(暖房、外調、除湿)や給湯に利用可能
- ・ 蓄熱時の放熱ロスが極小(水分の吸着反応が原理のため)
- ・ 熱利用側の大幅なCO₂排出削減が可能



吸着材(蓄熱材)への水分の吸着による反応熱を利用
水分脱着→蓄熱
水分吸着→放熱(熱利用)



●実利用例:羽村市地域(日野自動車 羽村工場ほか)での熱融通



●産総研YouTube「かがくチップス」でご覧いただけます。
<https://www.youtube.com/watch?v=0Rw38swZvfQ>



●コージェネ大賞ニュースリリース
https://www.tte-net.com/article_source/data/news/files/20220204_1.pdf



環境保全



脱炭素社会への対応

当社は、「環境保全技術と企業力を駆使し、“社会の持続的発展を図りつつ、地球環境の保全”に寄与する」ことを環境保全に対する基本的な考え方としています。この考え方にに基づき、「環境基本方針」を制定し、推進体制を規程化しました。事業活動において、省エネルギー・省CO₂技術を積極的に開発し、お客様との協働により設備運用を最適化して、脱炭素社会の実現に取り組んでいきます。また、環境データ(CO₂排出量)などの对外公表と開示に向けて、「2022年度のCO₂排出量」を試算しました。

当社は、環境クリエイター[®]として、あらゆるステークホルダーとの協働により地球環境にやさしい技術・サービスの提供に努めます。

- ①エネルギー・資源の効率的利用促進により、「脱炭素社会」「循環型社会」実現に貢献します。
- ②省エネ技術の積極展開、建物運用の最適化などにより効率の良い最適な空間環境の実現に取り組みます。
- ③資源循環、エネルギーバリューチェーンなどの研究開発に積極的に取り組み、新たな価値創造に努めます。
- ④水資源、森林資源保全への取り組みを通じ生物多様性に努めます。
- ⑤上記を通じて気候関連課題への取り組みを推進します。

●スコープ別 CO₂排出量 (2022年度実績) ※

区分・カテゴリ	算定対象	該当する活動	2022年度排出量 (t-CO ₂)	
			連結	単体
スコープ1	直接排出	自社での油などの使用や工業プロセスによる直接排出	5,491	2,801
2	エネルギー起源の 間接排出	自社施設が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	5,236	2,494
3	その他の間接排出(スコープ1・2に該当する場合は除く)	設計・工事など	6,294,255	4,753,188
カテゴリ 1	購入した製品・ サービス	ダクト・配管・架台 空調機器主要品目(冷凍機・空調機・パッケージエアコン・ファンコイル・送風機)	154,583	119,905
2	資本財	生産設備の増設	20,301	16,216
3	エネルギー関連活動	自社が購入した電気生成に要した鉱物	2,316	1,336
4	輸送(上流)	製品の購入元から施工現場までの輸送に伴う排出	7,149	5,507
5	事業から出る 廃棄物	ビル・事務所での一般廃棄物 現場での産業廃棄物処分量	3,806	3,760
6	社員の出張	出張	1,899	1,857
7	社員の通勤	通勤	712	636
11	販売した製品の 使用	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出	6,102,555	4,603,241
12	販売した製品の 廃棄	製品の廃棄に伴う排出	934	730
合計			6,304,982	4,758,483

※独立第三者の保証を(株)サステナビリティ会計事務所より取得しております。



循環型社会への対応

● 廃棄物削減

廃棄物などを貴重な国内資源としてとらえ、そこから有用な資源を回収し、その有効活用を図ることを目的に、当社では生産現場やオフィスで積極的に3R[※]に取り組んでいます。また、廃棄物については最終処分に至るまで管理を徹底して行っています。

※3R=Reduce(リデュース):廃棄物削減、
Reuse(リユース):再使用、Recycle(リサイクル):再資源化

● 建設資材の分別収集などにより 現場でのリサイクル率87%達成

元請工事の建築設備廃棄物の削減に取り組み、プレハブ化、無梱包、リサイクルの推進、分別収集の徹底などの活動を実施しました。2022年度は、全元請現場950現場でリサイクル率が87%となり、目標を達成しました。今後は、T-Base[®]での取り組みを促進するなどリサイクル率を高めるため、より一層の分別収集に努めます。

・フロンおよび産業廃棄物の100%管理徹底

当社は、業界に先駆け1995年度からフロン回収活動を実施しています。2022年度は、635現場で回収すべきフロン100%、約40tを回収し、活動開始以来のフ

ロン回収量は867tになりました。今後も、オゾン層保護のため回収行程管理を完全に実施しフロン回収に努めるとともに、フロン再生利用についても今後導入を検討してまいります。(一部実施中)

水資源の保全

当社では、生物多様性や生態系への配慮のため、地域環境活動を通して、植樹などの森林保全活動を実施しています。オフィスにおける無駄の削減をはじめ、生産現場からの排水における環境負荷低減のために、フラッシング排水レス技術を開発し、実用化と展開に取り組んでいます。



フラッシング水浄化装置

・フラッシング排水レス技術の実用化

当社は、工事中や竣工後の施設の運用において排水や排気による生物環境への影響を少なくするため、さまざまな研究開発を行っています。排水処理では、配管完了時の管内洗浄(フラッシング)でメッキなどから溶出する亜鉛などを含む排水を外に捨てずに、浄化して配管中に戻す技術を開発し、展開しました。2022年度の現場への技術展開は、42件となりました。

環境保全活動の目標と成果

2022年度は、現場やオフィスでの活動目標・活動項目別に定量目標を立てて環境保全活動を実施しました。結果は下記の通りです。

活動目標	活動項目		管理項目	管理基準	実績	評価
脱炭素社会の構築への貢献	設計・施工の各段階での省エネルギー提案	(新築)	$\frac{\text{エネルギー削減量}^{※1}}{\text{基準}^{※2}\text{エネルギー消費量}}$	10%	35%	✓
		(改修)	$\frac{\text{エネルギー削減量}^{※1}}{\text{基準}^{※2}\text{エネルギー消費量}}$	30%	30%	✓
	施工時の機器消費エネルギー低減	$\frac{\text{エネルギー削減量}^{※3}}{\text{原設計のエネルギー消費量}}$	10%	13%	✓	
	オフィスの省エネルギー活動の実施	本社、支店、営業所、研究所の使用エネルギー削減	$1 - \frac{\text{今年度エネルギー消費量}}{\text{前年度エネルギー消費量}}$	1人当たり270kWh/月以下	100%	✓
施工資材の削減	施工時の配管、ダクト、設備架台量の削減	$1 - \frac{\text{資源削減量}}{\text{原設計のダクト・配管・架台の資源量}}$	10%	13%	✓	
自然共生社会実現への貢献	地域環境活動への参画		地域の清掃活動やイベント支援	各店1件以上	コロナにより縮減	—
	生物多様性に貢献する技術の実用化と展開		フラッシング排水レス配管洗浄技術の試験導入	50件	42件	—
循環型社会形成への貢献	施工現場における産業廃棄物ゼロエミッション活動 ^{※4} の実施		$1 - \frac{\text{最終処分量}}{\text{廃棄物総量}}$	85%	87%	✓
	産業廃棄物マニフェスト管理の徹底		$\frac{\text{実施現場数}}{\text{全元請現場数}}$	100%	100%	✓
	フロン回収行程管理票の管理の徹底		$\frac{\text{フロン回収行程管理票管理現場数}}{\text{全フロン回収現場数}}$	100%	100%	✓

※1 一定規模の自社設計物件(新築+改修)
 ※2 基準値とは、省エネ法基準値相当の年間エネルギー量または物件ごとに定めた数値
 ※3 一定規模の物件(新築+改修)
 ※4 全元請物件

高砂熱学グループの人的資本強化

高砂熱学工業は人が最大の資産であると考え、創業以来「人の和と創意で社会に貢献」という社是のもと、無いものは創るという考え方にに基づき従業員一人ひとりの力を結集して新たな価値を生み出し、社会の発展に貢献してきました。

当社グループを支えているのは、従業員一人ひとりの力であり、その貴重な人財が自律的に成長していくことで、会社もさらに成長していくと考えています。

環境クリエイター[®]として未来に向けてさらなる発展を続けるために、採用、成長支援、活躍、能力の見える化を4つの柱として人的資本の強化に取り組んでいます。

人財マネジメント基本方針

当社は、「人が最大の資産である」という理念に基づき、人材育成と人間尊重を礎とした人財マネジメントを行います。

企業活動を通じて、常に新たな価値を生み出して社会に貢献していくためには、日々成長を続ける企業でなければならず、それを支えるのは常に成長し続ける人財であるとの考えを基本とし、品性と高い倫理観を

持ち、自律的に、常に挑戦し続ける人財を育成します。

また、性別、性的指向、性自認、国籍や障がいの有無などの属性に関わりなく、お互いの多様性を認めて尊重し合う企業文化を醸成するとともに、個々の人財が健康で生き生きと、能力を最大限に発揮できる労働環境を整備します。

長期ビジョン2040 Create our PLANET, Create our FUTURE

中期経営計画2026 Step for the FUTURE - 未来への船出の4年間 -

環境クリエイター[®]

環境価値創造

ビジネスモデルのトランスフォーメーション

価値創造の源泉となる

人的資本投資

100億円

戦略を実現
できる人的資本の確保

- 全員の自律的な活躍
- 変化に強く成長する組織
- 社員の健康と幸せの実現

選ばれる会社

働きがいのある
会社

仕事のやりがい

働きやすさ

健康
経営

人的資本強化の4つの柱

01. 採用
02. 成長支援
03. 活躍
04. 能力の見える化

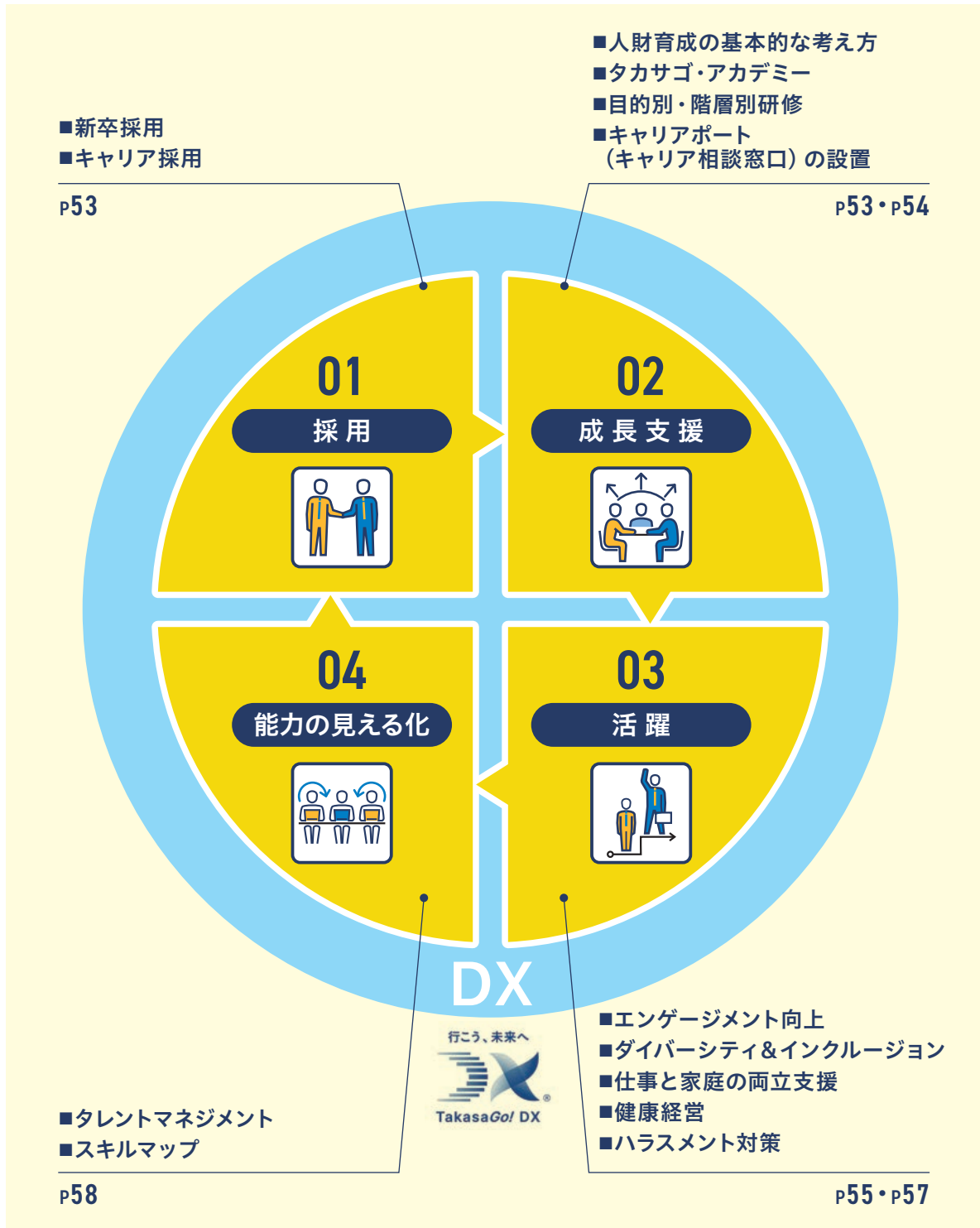
人的資本強化の4つの柱

戦略を実現するためには、継続的に人財を採用し、その人財が成長し、健康と幸せを実現しながら自律的に活躍することが必要です。加えてスキルや特性、能力に応じて適所(適時)適材の人財配置を実現し、変

化に強く成長を続ける組織になることが不可欠です。

そのため、当社グループでは「採用」「成長支援」「活躍」「能力の見える化」を4つの柱として人的資本強化に取り組んでいます。

●人的資本強化の4つの柱





01 採用

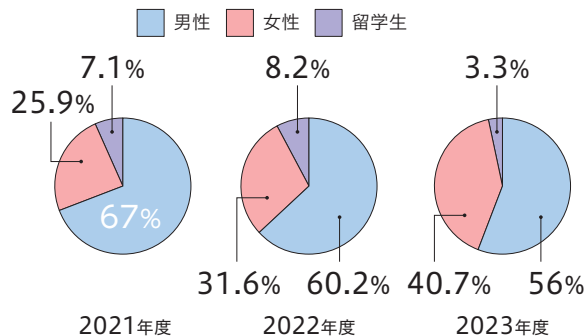
未来の環境クリエイター®となる新卒者の採用を積極的に行っています

新卒採用は、人材マネジメント方針に基づき、性別・国籍などの属性に拘わらず、能力・実績など人物本位の考え方を基本に、女性、留学生、障がい者の採用にも積極的に取り組んでいます。

採用市場において、当社が選ばれる企業となるよう、コア事業である空調設備工事業の紹介に加え、新規事業やカーボンニュートラル事業への取り組みを積極的にPRしています。また、ミスマッチ防止に向け、採用プロセスにおいては対話の充実と積極的な情報公開に努めています。

キャリア採用では、コア事業である建設事業を支える即戦力人材や経営計画の実現に必要な専門知識を有する人材の採用をおこなっています。

●採用実績



●3カ年の平均

女性 32.7% 留学生 6.2%



02 成長支援

目的とステージに合わせた教育の実施

未来を創る人材を育成することを目的とした「タカサゴ・アカデミー」では、各種研修(Off-JT)と多様な経験(OJT)の両輪で人材を育成し、実践的で多角的

な教育を行っており、目的とステージに合わせた教育を実施しています。

●研修体系図

		研修体系					
		新入社員～5年	キャリアアップ期	中堅クラス	管理職	経営層	熟練層
職種別研修	技術研修	基礎技術	深化技術	現場マネジメント			
		高度・専門技術 など					
	営業研修	セールスエンジニア など					
	選択研修	部下指導・プレゼン など					
階層別研修	マネジメント	新任昇格者研修					
			リーダーセミナー	マネジャーセミナー	経営セミナー	役員研修	
	次世代養成		国内留学	MBAほか スクール			
目的別研修	グローバル	グローバル研修					
		海外トレーニー					
	多様性	D&Iセミナー (ワーキングマザー研修、女性活躍、LGBTQ など)					キャリアデザイン
	DX・IoT	DXセミナー					
	先端テーマ	事業開発セミナー					
公的資格取得		公的資格取得支援					

人財育成の基本的な考え方

当社は、パーパス・ビジョン・社是のもと、社員一人ひとりが環境クリエイター®として、未来社会の課題解決への貢献を図るため、最高の品質提供と創意工夫による技術開発を可能にする人財の育成に取り組ん

でいます。従業員教育と自己研鑽の両面が相補いながら、チャレンジ精神や創意工夫を育む組織風土づくりに努めています。

入社時の社員研修

新入社員教育においては技術系や事務系と区別せず、研修(Off-JT、OJT)を通じて当社がどのように付加価値や利益を生み出し成長を続けているか身をもって理解し、その後の多様なキャリア形成につなげています。

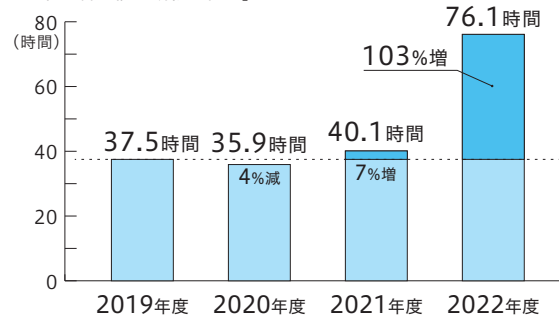


目的別教育と階層別研修

目的別教育においては入社から定年退職までそれぞれのステージで活躍できるよう、必要な能力やビジネススキルの習得と倫理観の醸成を行います。また、階層別研修ではマネジメントスキルを重要視し、MBA学位取得制度や次世代リーダー養成、管理職候補のマネジャーセミナー、若手が対象のリーダーセミナーなどを実施し、将来の経営を担う人財(サクセッション・プラン)を継続的に育成しています。

● 社員1人当たりの教育時間の推移

[タカサゴ・アカデミー主催や本社工催のeラーニングなどが対象、本支店主催の研修は除く]



※ %は、2019年度を1としたもの。

キャリアポート(キャリア相談窓口)の設置

若手社員のキャリア形成上の不安、結婚や出産等のライフイベントなど、さまざまな悩みを前向きに相談できるように、気軽に立ち寄ることができる港(ポート)をイメージして、キャリア相談窓口である「キャリアポート」を設けました。キャリアポートで

は寄せられる相談について、人財育成の担当者やダイバーシティ&インクルージョンの推進担当、人事制度に詳しい担当者が親身に解決に向けたアドバイスを行っています。そして相談者は前向きに歩んでいます。



03 活躍

エンゲージメントのさらなる向上

従業員が意欲をもって業務に従事し続けるためには、働きやすく、やりがいを感じて業務に打ち込める環境整備が重要となります。当社の社是や事業内容は社会への貢献を意識しやすいことから、従業員は自らの仕事に意義や誇りを感じて取り組んでいます。今後もメリハリのある多様な働き方を可能とする働き方

変革を推進し、ワークライフバランスを実現することで、より一層、従業員が健康で充実した生活を送れるよう、就労環境の整備に努めてまいります。

こうした取り組みの積み重ねで従業員と会社との信頼を醸成し、従業員一人ひとりが働きがいや幸福を感じ、生き生きと活躍できる企業づくりを進めています。

エンゲージメント調査の実施とエンゲージメント向上ワーキング

年1回の本調査と四半期毎の簡易調査（パルスサーベイ）を実施し、エンゲージメントだけでなく、今年度より継続勤務意向やウェルビーイング、多様性の受容にも注目して従業員の状況のさらなる把握に取

り取り組んでいます。調査により組織課題を明らかにし、全社横断のワーキングチームを通じて全国の支店と共有し、改善に向けて継続的に手を打つことで、さらなるエンゲージメント向上につなげています。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、経営理念において「人間尊重」を基本とし、国籍や性別を問わない公平な人財登用を推進しており、部門を横断して多様性を推進するワーキンググループを設置して、多様な人財が自らの個性と能力を最大限に発揮して活躍できる職場づくりを進めています。

ワーキンググループでは「女性」「障がい者」「外国籍」「キャリア採用者」「シニア」「LGBTQ」それぞれのテーマ別にワークショップを開催し、課題の洗い出しや施策の実行を進めています。



仕事と家庭の両立支援

育児や介護と仕事との両立を支援するため、育児・介護休職や短時間勤務制度をはじめ、子女の看護休暇・介護休暇といった各種休暇制度を整備しています。その他、時差出勤やテレワークなど柔軟な働き方を可能にしており、テレワークについてはすべての従業員が利用できる制度としています。

その他、男性の育児参加を積極的に応援し、育児休職の一部有給化を行うなど男性従業員の育児休職取得を奨励しています。また育児休職からの復職支援として、復職時面談の実施や企業主導型保育所の紹介などを行っています。

● 育児休職（1週間以上）の取得率

性別	2020年	2021年	2022年
男性	20.5%	15.6%	65.7%
女性	100%	100%	100%



男性育児休職取得経験者の声

長女の出産について、上司への報告と育児休職の取得について早々に相談したところ快諾して頂きました。上長から現場の職人さんに至るまで皆さんが私の育休に非常に理解を示して下さい、12日間育休取得することができました。「12日では少ないのでは?もっと長く取得したらいいのに!」と言ってもらえ、業務への懸念の反応は一切ありませんでした。早い段階で取得の意思を伝えていたこともあり、多方面の業務の調整をして頂きました。新しい命の誕生を職場のメンバーが皆で喜び、背中を押してくれたことにとても感謝しております。

誕生2週間後より育休を取得したのですが、仕事は休みでも不慣れな子育てには日々奮闘し苦労しました。しかし、その苦労以上に家族と一緒に過ごせる喜び、子育ての楽しさを味わえたことは何ものにも代えられません。

私が子育てに積極的に参加したことで、出産後の妻も静養の時間を持つことができ、何より心強かったようで育休取得を非常に喜んでくれました。子供の成長のためにも子育ては夫婦が共に行うべきことで、充実した仕事は円満な家族の信頼関係から成るものだと考えています。将来二人目が誕生する際には、また育休を取得したいと思っています。自分自身のキャリアを同世代のエンジニアと比較したり、現場業務の工程を考えると職場復帰のハードルの高さを感じてしまいがちですが、人生における家族で過ごす有意義な瞬間を育休取得によって分かち合うのも悪くないと思います。育休取得には周囲の理解とサポートの大切さを実感しました。



沖田 一弥さん

所属:東京本店
職種職掌・職位:
グローバル技術
年次:4年目(取得当時)

育休取得期間 2022年4月11日~22日



上司(取得当時)よりメッセージ

育児休職は私自身も取得経験があります。仕事も育児も一人ではできず、チームで取り組むところは同じですが、仕事はまた同じ経験をする機会があるのに対し、育児はその時にしか経験できないものです。上司として、チームメンバー一人ひとりのキャリアプランに合った形で、各人の成長と時々に応じて必要な経験のバランスを考えながら業務配分を行うのも役割の一つだと考えています。



宮崎 博光さん

働き方改革に向けた取り組み

役職員が心身ともに健康で活気に満ちあふれる企業（ウェルビーイングカンパニー）となることを目指し、働く環境の整備と人事制度の見直しを継続しています。

建設業への残業上限規制の適用がスタートする2024年問題への対応なども踏まえ、当社では時間当たりの付加価値労働生産性を向上し、柔軟で多様な働き方へワークスタイルを変革していくSmart Workをキーワードとする働き方改革活動を進めております。当活動のシンボルマークとなるロゴを制作しました。ロゴは、ポップな雰囲気複数のカラーとデザインで表現しており、取り組みも

ロゴにちなみ、様々な働き方改革に取り組み、より魅力的な建設業界・建設現場づくりを目指してまいります。



DXによる働き方改革(点から面へ)

基幹システム(ETHOS)や様々なデジタル基盤を活用することにより、個別に対応していた業務を集約し、集中処理することで生産性を向上させ、業務の高度化と働き方の多様性を図ります。併せて人材の高度化を図り、新たな付加価値を創造します。



健康経営

社長による「健康宣言」の下、役職員の健康保持・増進を支援し、健康経営を推進する専任部署である「健康推進室」を設置しています。健康推進室には医療職が常駐して、すべての役職員が心身ともに健康で、活気に満ちあふれる企業(Wellbeing カンパニー)となることを目指しています。

心身の健康に関する相談の受け付けを随時行うほか、仕事と病気の両立支援、健康診断の事後フォロー、ヘルスリテラシーの向上のための教育・啓発活動などを行っています。

その他、ウォーキングキャンペーンの開催、自動販売機での飲料の糖分表示や、健康情報を紹介する「たかさご

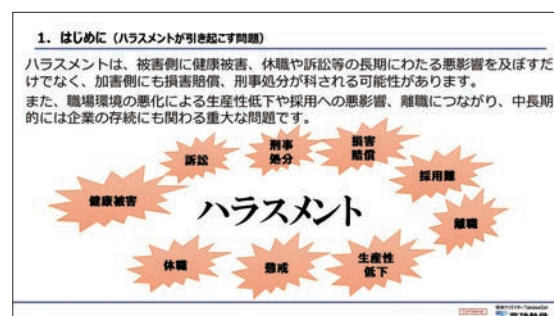
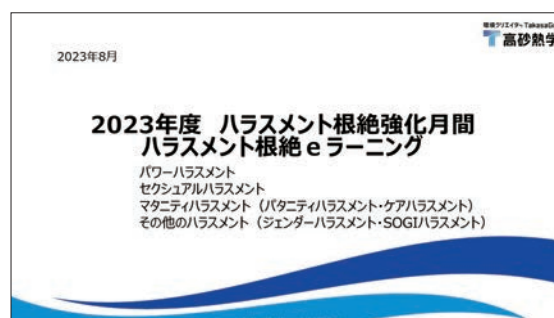
健康だより」の毎月発行など、身近なところから従業員の健康意識向上を促す工夫を行っています。こうした取り組みにより、2022年度も「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に認定されました。

今後は、女性の健康支援や高齢者の就労継続支援にも注力し、さらなる健康経営の推進に努めてまいります。



ハラスメント対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントといったハラスメントを防止するため、トップメッセージを発信してハラスメントを許さないという会社の基本方針を明確にしています。社内外に相談窓口を設けているほか、定期的なアンケート調査を実施して職場でのハラスメントの有無を確認しています。また、毎年8月をハラスメント根絶強化月間とし、全社でハラスメント防止の意識向上を目的とする研修を行っています。



04 能力の見える化

タレントマネジメントと人事DX化に向けた取り組み

一人ひとりの従業員のさまざまな人事データを管理し、採用や育成、人財配置や登用に活用するタレントマネジメントを軸とした人事DXを進めています。人的資本経営の基盤として人事情報を管理する基

幹システムを刷新したほか、タレントマネジメントシステムの再構築により各人事施策の連動性を高めて人財データを効率的に活用し、人事制度運用を変革すべく取り組みを進めています。

スキルマップの整備

従業員の能力やスキルを把握することは、適所適材の人財配置や登用、効率的な育成を可能にし、変化に強い組織づくりや従業員のエンゲージメント向上につながります。

2023年度より部門横断の『人的資本強化タスクフォース』を設置し、「施工」「設計」「管理」「営業」「DX」といった業務分野別に必要となるスキルを整理、タレントマネジメントシステムに組み込むことで、スキルマップの整備、管理を進めています。

人権

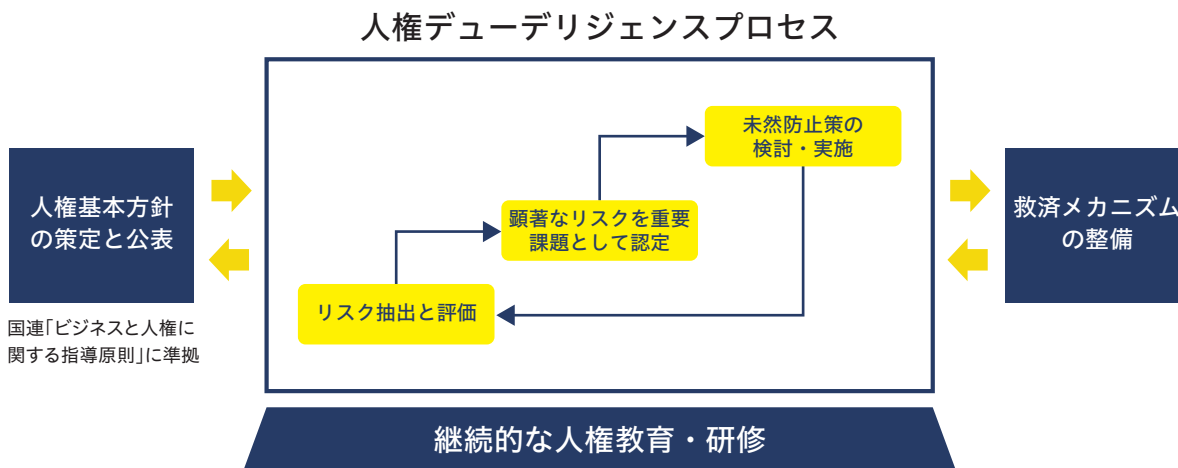
当社は、あらゆる事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて持続可能な社会の実現に努めています。人権尊重に関する考え方を明確にするために国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2021年12月に人権基本方針を策定し、2022年より、人権デューデリジェンスに関する取り組みを開始しました。

人権デューデリジェンス

当社では、ESG推進委員会により、「バリューチェーン等のリスク抽出と評価」から「顕著なリスクを重要課題として設定」し、「未然防止策・改善措置の検討・実施」に向けた取り組みを進めています。2022年度には、本社組織を対象としてリスク抽出と評価を実施しました。2023年度は、当社の各本支店ならびに当社協力会社で組織される高和会会員企業を対象にリスク抽出と評価を行います。

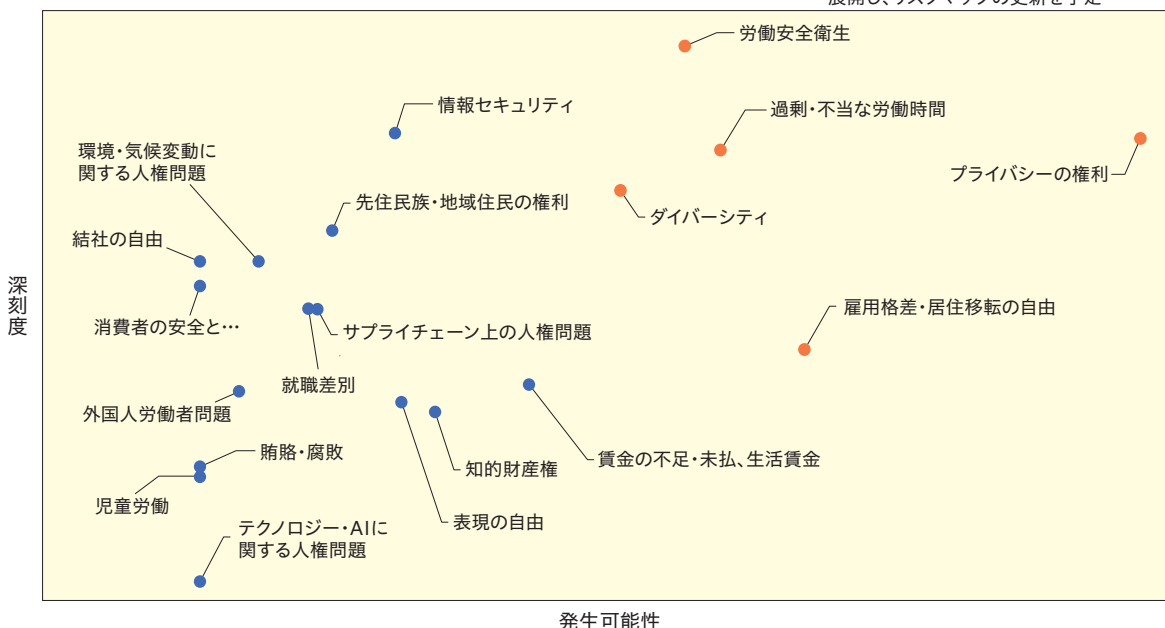
また、人権デューデリジェンスの実施や、モニタリング及び情報公開とともに、救済メカニズムの構築を進めてまいります。なお、リスクの抽出については、事業環境の変化等を踏まえ、定期的実施し、評価や重要課題を定期的に見直し、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けて取り組んでいきます。

● 人権デューデリジェンスの全体像



● 高砂熱学工業グループ 人権リスクマップ(2022年度:本社での実施結果)

2023年は、本支店・グループ各社・高和会へ展開し、リスクマップの更新を予定



高砂熱学グループは、2021年4月より高砂熱学全社グループ横断組織となる「ダイバーシティ推進ワーキング」を発足しました。

女性、キャリア採用、国際人財、障がい者、LGBTQ+、シニアの6つのワークショップに分かれ活動しています。それぞれ様々な取り組みを実施していますのでここにご紹介します。

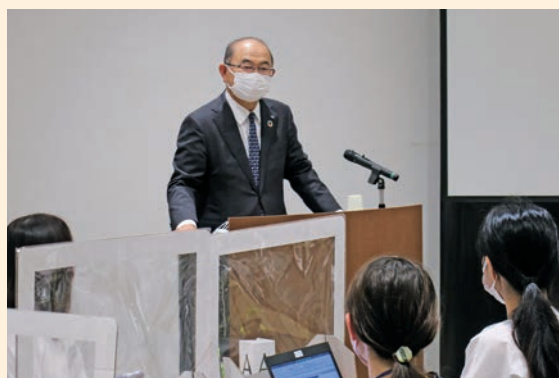
女性活躍ワークショップ

全社女性大会プレミーティングの実施

創立100周年にあたる今年、「TakasaGo! Woman Pride 2023(以下、TWP)」を開催します。TWPとは、女性活躍推進を目的に当社の女性社員を一堂に集める大会です。TWP開催に向けたプレミーティングを2022年11月22日(火)に実施しました。

プレミーティングの冒頭で小島社長から「女性活躍推進はダイバーシティ経営に非常に重要で必要不可欠」であることを説明し、その後、本社・本部、本支店から集まった女性社員代表者によって「当社の解決すべき課題」や「女性が貢献できる当社の課題・リスク」をテーマに熱い討論が交わされました。

参加者からは、「積極的にダイバーシティ&インクルージョンを推進することが当社にとって重要であることが認識できた」「当社の課題を対面でディスカッションでき有意義な時間を過ごすことができた」などの感想が寄せられ、支店、年代の垣根を越えた女性同士の新たなネットワークの場としても効果がありました。



障がい者ワークショップ

「あすチャレ!Academy」—合理的配慮編—研修受講

日本財団パラスポーツサポートセンターが提供する「障がい者への合理的配慮」に関する研修プログラム「あすチャレ!Academy」—合理的配慮編—を受講しました。

「合理的配慮」をテーマに、障がい者とともに働くこと、多様なお客様へのサービス向上のための気づきを得ること、また、障がいを持つ方々について学び、共感し、チガイを認め誰もが暮らしやすい「共生社会」とは何か、を学びました。

現役パラアスリート山本恵理さんを講師としてお招きした本研修は、対面&オンラインのハイブリッド形式で開催し、約90名の社員が参加しました。

聴覚に障がいのある社員も複数名参加し、文字起こし機能アプリの使用や手話通訳士の協力も得て、効果的な運営が可能となりました。

様々なシチュエーションでの「小さな気づき」や「思いやり」こそが、合理的配慮であり、これらを実行することが共生社会を創ることであると学ぶことができる実りある研修でした。



講師の紹介 山本 恵理さん

所属：日本財団パラリンピックサポートセンター
生年月日：1983年5月17日

現役パラ・パワーリフティング選手。

先天性二分脊椎症による車いすユーザー。日本財団パラスポーツサポートセンター職員として仕事と競技の両立を目指し、パラスポーツを題材とした教育・研修プログラムの開発を担当。講師としても登壇。カナダの大学院留学を通して学んだ障がいによるチガイを強みに変え、みんなが前向きに、元気に進める講演が得意。

シニア活躍ワークショップ

シニア社員の活躍：2022年度社長表彰受賞

青木さんは、新宿副都心開発の第一号となる施設の工事を皮切りに、入社以来一貫して新宿エリアの施工管理業務に従事してきました。お客様との信頼関係を構築し、長年にわたり当社の業績に貢献してただけでなく、シニア社員としての高い使命感を持ち、当社社員のみならず、派遣社員や協力会社の指導にあたり後進の育成に取り組む姿は、シニア社員の活躍モデルとなっています。

当社は、これからもシニア社員が高い技術力を発揮し、次の時代へ継承していけるよう、シニア社員の活躍を推進してまいります。



青木 康治

東京本店 技術3部技術3課
入社：1973年（勤続：50年）
※所属・役職は2023年1月時

国際人財ワークショップ

国際人財交流会を開催

2023年2月、当社国際人財(出身:中国、タイ、台湾、マレーシア、ベトナム、ミャンマー、サウジアラビア)がはじめて一堂に集まり交流会を実施しました。

「国際人財が活躍するために」というテーマのもと活発な議論が行われました。また、熱い議論の後は立食形式の懇親会が開かれ、気の置けない雰囲気の中、普段なかなか会うことができない仲間たちと日ごろの想いを共有し、ネットワークを構築するよい機会となりました。



ホームリープ休暇取得制度の活用

関信越支店 阮 潔さん

今年度新設されたホームリープ休暇を取得し、一時帰国をしました。3年半ぶりの帰国で、家族や友人との時間を大切に過ごすことができました。父は71歳の高齢にも関わらず、空港まで迎えに来てくれました。3年半前より少し痩せた父は、空港の税関ゲート前で手を振り、元気な笑顔を見せてくれて嬉しい限りです。家に着くと、母は既に私が好きな料理を沢山作ってくれました。毎日太極拳を練習している母も元気そうで安堵しました。その後、親族全員が丸テーブルを囲んで、美味しい料理を食べながら歓談しました。

休暇中には、懐かしの母校(中学校、高校、大学)を訪問することもできました。大学時代の恩師(日本留学経験あり)や友人が計画してくれた食事会では、大学時代の思い出話から将来のことまで、楽しく熱く語り合いました。

今回のホームリープ休暇は私にとって、日常の疲れを癒し、心身のリフレッシュに非常に役立ちました。また、親孝行ができましたし、親族や友人との絆を強めることができました。特に、両親がとても喜んでくれたのが忘れられません。母国から離れ、コロナ禍で3年半も帰れなかった私にとって多くの良い影響をもたらし、非常に有意義な休暇でした。これによって、仕事においてもより効率的で創造的なパフォーマンスを発揮できることを実感しました。「ホームリープ休暇制度」の新設は、これからの国際人財の獲得にも役に立つと思います。



LGBTQワークショップ

Allyステッカー&PC用壁紙 全社員配布

当社では、性的マイノリティであるLGBTQ+の方々を支援し、Ally (LGBTQ+の支援者)を増やすため、Allyステッカーを全社員に配布すると共に、パソコン用壁紙として使用できるようデータを配信しました。

LGBTQ+の方々への理解を促進し、差別をなくす働きかけに共感・賛同する多くの社員がこのステッカーを使用しています。



LGBTQ社内研修実施

「職場からLGBTQ+について考える

～全ての人が豊かに働く職場づくりを目指して～

2022年12月、社員を採用する、またはLGBTQ+の方々からカミングアウトを受ける機会が想定される人事部門、管理部門を対象にして、認定特定非営利活動法人ReBit様を講師に招き、LGBTQ+の理解促進やカミングアウトを受けた時の対応方法を学ぶ研修を実施しました。

本研修では、セクシュアリティの4要素(性自認、生物学的性、性的指向、性表現)やSOGIハラ(性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、嫌がらせを行う行為)についての基礎知識を学び、『全ての人の性のあり方を「人権」としてどう尊重するか』を大きなテーマとし、職場の内外両面でLGBTQ+の理解促進に取り組む重要性を学びました。

東京レインボーパレード参加

4月23日(日)、代々木公園で開催されたLGBTQ関連イベント「東京レインボープライド2023」に参加しました。午前中のステージでは、各国の駐日大使・公使から日本のLGBTQの現状に関してメッセージがあり、日本のLGBTQ理解、支援は遅れていることを実感しました。イベント広場には企業ブースが出展しており、各社の活動に学ぶことが多く、当社の今後の活動に大変参考となりました。



キャリア採用ワークショップ

働き方改革検討等への意見・提案収集

キャリア採用者には、これまでの多様な経験を活かし当社の働き方改革を推進するための具体策を提言してもらうこと、また当社でキャリア採用の社員が活躍することを目的としたアンケートを実施しました。アンケートでは「勤務環境」「担当職務の遂行」「当社の組織文化」のテーマ毎にそれぞれ課題と改善案を収集しました。また、キャリア採用は新卒採用と異なり

「同期」がないこともあり、ネットワーク構築の機会として、2023年度は希望者を集めたイベントを開催します。

このイベントを通じて、直接互いの不安や当社でのキャリア形成について語り合いキャリア採用の社員がより活躍できる環境等についてディスカッションする予定です。

社会貢献活動・社会との調和

商業高校での講演

2023年7月、宮城県内の商業高校が主催する「夢の実現 先輩公認会計士からのアドバイス」との演題において、当社社員が講演いたしました。

本講演は、学生の簿記学習の意欲向上を図るとともに、資格試験への挑戦を促すために企画され、高校1年生113名が参加されました。

公認会計士資格を有する当社社員に対して、生徒から「会計士を目指した理由」、「資格試験学習時のモチベーション維持方法」、「効率的な勉強方法に関するアドバイス」など多数の質問を頂きました。

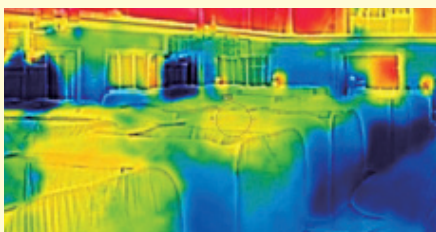
主催高校より、その後の簿記検定試験において、前年を上回る合格率であったと報告を頂き、本講演が生徒の皆様にとって、一定の役割を果たせたものと思えます。



安全快適、かつ感染症対策を備えた体育館用空調換気システム

通常の体育館利用に加え、避難所利用時にも対応できる熱中症・防寒・感染対策を兼ね備えた『体育館向け空調換気システム』の開発を進めています。

昨今、夏の暑さや冬の寒さは年々厳しさを増しており、特に夏の猛暑での体育館内の環境は、競技やイベントの参加者に加え、見学者の熱中症リスクも伴います。また、体育館を避難所として利用する際には、暑さ寒さに加え、換気やプライバシー確保等の課題があります。避難者の年齢層は幅広いことから、ウイルス等の感染対策として体育館全体をカバーする換気システムが重要です。密集空間でも安全に過ごせることが求められており、当社では実証試験を通じて、システム市場化を進め、各自治体や民間の運動施設において、環境改善へ貢献してまいります。



東北大学との産学連携活動

東北大学工学研究科・工学部に「サイエンスキャンパス」という教室があり、当社が登壇しました。小学生から高校生を対象とした「ものづくり」や「科学実験」の体験型学習です。産学連携のESG活動と地域連携ともいえます。

「とびだせ 地球から宇宙へ!〜月のお宝をいっしょに探ろう!〜」というテーマで、小学5年生から中学2年生を対象に水素技術や月の生活を考えてみました。

将来のステークホルダーとなりうる皆さんが真剣に取り組んで下さり、頼もしく感じた1日でした。



コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンスの強化を経営の重要課題の一つととらえ、実効的なコーポレート・ガバナンスの実践を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

基本的な考え方

当社は、社会からの信頼を獲得し、中長期的に企業価値を高めるべく経営の適法性・透明性および迅速性を確保し、経営効率の向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本方針としております。

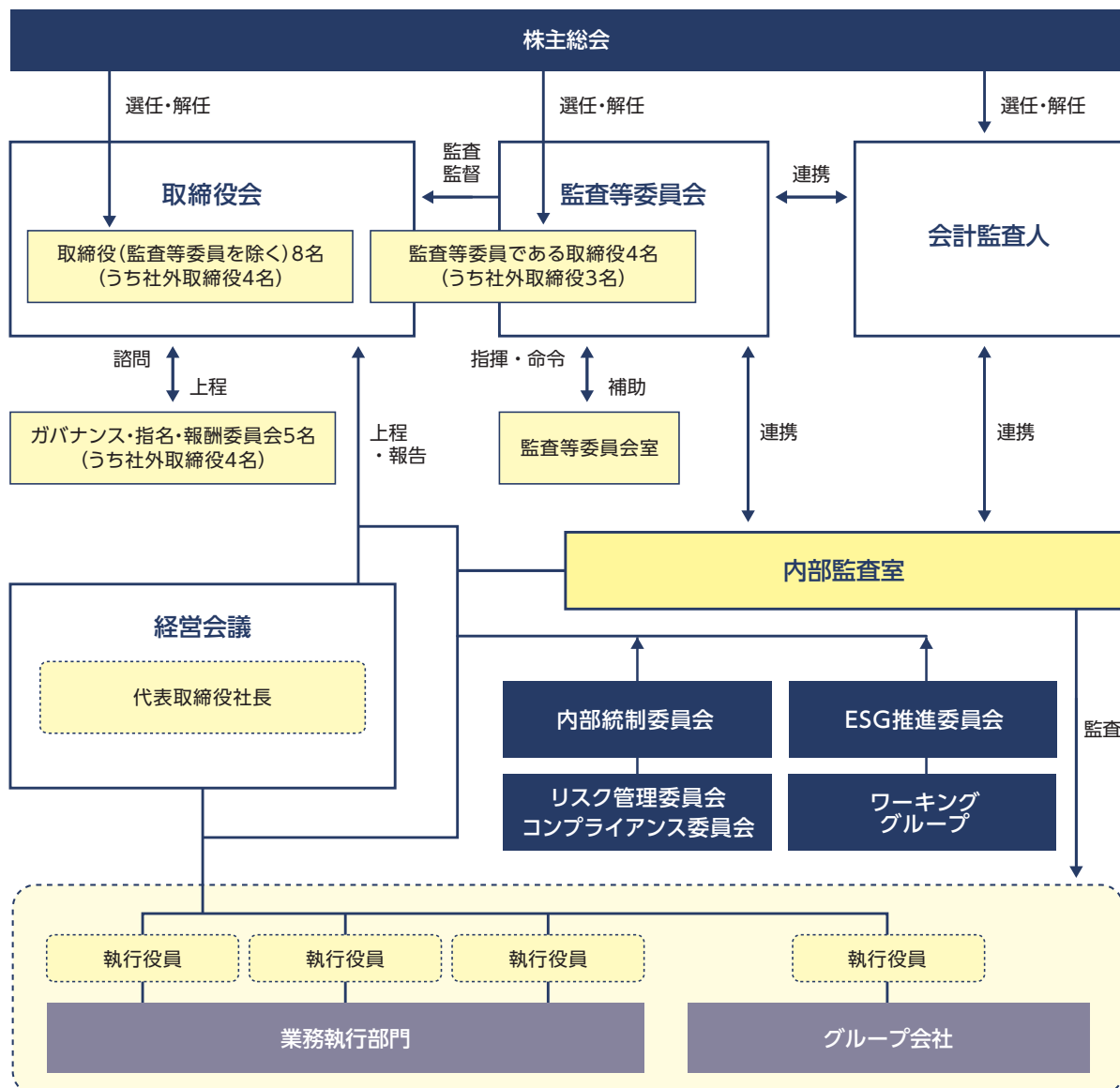
当社は、「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」をパーパスとし、自らの企業活動を通じて、株主、従業員、顧客、協力会社、地域社会の各ステークホルダーに貢献するESG・CSR経営を根幹に位置付け、社会から信頼を確保するよう努めております。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、2023年6月23日開催の第143期定時株主総会において株主の皆様からの承認を得て、同株主総会の終結の時をもって監査等委員会設置会社に移行いたしました。これは、意思決定の迅速化を図り、取締役会における経営方針等の議論をより充

実させるとともに、取締役会の経営に対する監督機能を強化しコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ること等を目的とするものです。また、取締役の人数適正化・任期短縮（現在は1年）を行うとともに、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に

●コーポレート・ガバナンス体制



し、迅速かつ機動的な経営を行うため、執行役員制度を導入しています。

取締役会は、現在12名(うち7名は社外取締役)で構成されており、原則として毎月1回開催するほか必要に応じて随時開催しています。取締役会は法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則に基づき重要事項を決議し、取締役の業務執行状況を監督しています。

社外取締役は、業務執行から独立した客観的な立場および専門の見地から取締役会等で有用な指摘、意見を述べるなど、期待される役割を果たすよう努めています。

取締役会は、重要な業務執行の決定と取締役の職務の執行の監督を行うことにより、経営の効率性の向上と業務執行の適法性・妥当性の確保に取り組んでいます。なお、当社は、社外取締役7名との間で、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うことにつき善意でかつ重大な過失がなかった時は、会社法第425条第1項各号に定める金額の合計額を限度として、損害賠償責任を負担する責任限定契約を締結しております。

監査等委員会は、現在4名(うち3名は社外取締役)で構成されており、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時開催することとしております。監査等委員会は監査結果の取締役会への報告など取締役の執行状況の監督を行うこととしております。

このほか、経営に関する重要な事項の審議の充実と経営資源配分の意思決定迅速化を図るため、社外取締役を除く取締役により構成する「経営会議」を設置しております。加えて、当社および当社企業集団の内部統制システムの整備および運用を横断的に推進す

るために、社長を委員長とし、社外取締役を除く取締役で構成する「内部統制委員会」を設置し、当社グループの内部統制システムの整備および整備状況を踏まえた内部統制システムに関する基本方針改廃の審議、取締役会への上程や内部統制委員会ならびに当社グループのコンプライアンス推進およびリスク管理に係る運営体制、当社のコンプライアンスおよびリスク管理に係る規程の改廃、当社のコンプライアンスおよびリスク管理に係る年度活動方針等の決議、取締役会への報告等を実施しております。さらに、ESG課題への対応強化を図る観点から、社長を委員長とし、社外取締役を除く取締役で構成する「ESG推進委員会」を設置し、サステナビリティ課題に対する方針審議・決議と取締役会への上程・報告を行っております。

また、取締役会に諮問する任意の機関として独立社外取締役で過半数を構成し、委員長を独立社外取締役とする「ガバナンス・指名・報酬委員会」を設置し、当社の取締役および執行役員ならびに関係会社(当社にとって重要度の低い関係会社を除く)の代表取締役、監査役の新任、再任、解任の審議、取締役会への推薦(ただし、当社監査等委員である取締役の新任、再任については当社の監査等委員会の同意を要す)および当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員ならびに関係会社の代表取締役の報酬を審議しています。加えて、取締役会実効性の分析と評価を実施、代表取締役社長が策定する「代表取締役社長の後継者計画」の策定方針や進捗を確認しております。上記体制の構成員の氏名は下図のとおりです。

構成員に加え、会計監査人および内部監査室が相互に連携をとり、実効性のある監査を行うことによりコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

●各機関と構成員

役職名	氏名	取締役会	経営会議	監査等委員会	ガバナンス・指名・報酬委員会	内部統制委員会	ESG推進委員会
代表取締役 社長執行役員	小島和人	○	◎		○	◎	◎
取締役 常務執行役員	神谷忠史	○	○			○	○
取締役CDXO 常務執行役員	横手敏一	○	○			○	○
取締役 常務執行役員	久保田浩司	○	○			○	○
社外取締役	内野州馬	◎			○		
社外取締役	高木 敦	○			◎		
社外取締役	関 葉子	○			○		
社外取締役	森本英香	○			○		
常勤監査等委員	中村正人	○		◎			
社外監査等委員	榊原一夫	○		○			
社外監査等委員	日岡裕之	○		○			
社外監査等委員	若松弘之	○		○			

○…設置機関の構成員 ◎…設置機関の長

監査等委員会

当社の監査等委員会は社外取締役3名を含む取締役4名で構成されております。社外取締役監査等委員3名は、弁護士、公認会計士、企業経営経験者であり、いずれも独立した立場から情報の入手と提供を行い、ともに外部の視点からの監視に努めております。また取締役会以外の重要会議への出席及び社内での主要な部門等との連携を図るとともに、それにより知り得た

情報を監査等委員全員で共有することを通じて監査等委員会の活動の実効性を高める為、常勤の監査等委員を1名選定しております。監査等委員会は、監査計画に従い監査を実施いたします。また会計監査人及び内部監査部門と連携を図り、取締役の職務執行の監査に努めてまいります。

内部監査

内部監査につきましては、社長直轄部門として内部監査室(スタッフ10名)を設置し、内部監査規程に基づき、独立した立場から業務運営の適正性や効率性に関して計画的に業務監査を実施することに加え、当社および重要な連結子会社の財務報告に係る内部統制の整備・運用状況の評価を行っております。

内部監査室は、監査結果を代表取締役社長に対して直接報告するとともに、改善を要する措置およびそ

の実施状況の確認を行っております。加えて必要に応じ、取締役会および監査等委員会に直接報告を行うこととしております。監査等委員会および会計監査人との相互連携を図る為、定期的開催される三者の会議に出席し、監査業務の進捗状況の確認ならびに監査実績の共有により、効果的な内部監査の実施に努めております。

会計監査人

当社の会計監査業務は、有限責任あずさ監査法人に所属する公認会計士2名により執行されています。

当該業務を執行する社員のローテーションは、適切に実施されており、連続して7会計期間を超えて監

査業務に関与しておりません。

なお、その補助者は公認会計士7名、その他16名です。

代表取締役社長の後継者計画

代表取締役社長による後継者への承継の透明性および客観性を確保するため、代表取締役社長後継者計画において、後継者の育成方針や育成計画、その進捗状況などをガバナンス・指名・報酬委員会に報

告し、審議を行うこととしております。代表取締役社長はその交代に際し最適と認める者を後継者候補として、同委員会に発議の上、審議を行い、その審議結果を取締役に報告するものとしています。

取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、取締役会の有効性・実効性を担保するために、毎年、各取締役、各監査役の自己評価に基づき取締役会の実効性評価を実施しています。

各取締役、各監査役は、「自己評価表」に基づき自己評価を行い、その結果については、代表取締役および社外役員が協議をしたうえで、取締役会で分析・評価

しています。

2022年度の当該分析・評価の結果の概要は次の通りであり、取締役会全体の有効性・実効性は確保されているものと判断いたします。本結果を踏まえ、さらなる取締役会の監督機能および意思決定機能の向上に努めていきます。

- ・取締役会の傘下にある経営会議および内部統制委員会、ESG推進委員会にてさらなる審議の充実を推進した結果、取締役会の責務である実効性の高い監督とリスク管理体制の適切な整備は、継続して果たされていることが確認されました。
- ・取締役会において自由闊達な議論が行われ、十分な検討が行われているなど、活性化していることが認められました。また、経営会議等への権限移譲をより一層進め、取締役会としては執行状況のモニタリング機能を強化しつつ、中長期的な経営の方向性や後継者計画、内部統制システムに関する議題に集中し、より多面的な議論を一層充実させていくべきとの意見が存しました。
- ・また、社外取締役の会議出席や支店巡回等により社員との対話機会は増加しており、今後も社内・社外役員間の情報共有の場や機会の更なる拡大を図り、相互の意見交流を一層活性化すべき、との意見が存しました。

自己評価結果を踏まえた対応・改善策

(2023年3月、評価実施)

1.取締役会の人員構成

社外取締役の比率を高めてきたが、今後は、多様性確保・経営監督機能強化などに向け取り組んでいく。

2.取締役会の責務

取締役会における「検討事項」条項を活用し、当社の経営の方向性の議論を充実させていくこととする。

3.取締役、監査役のトレーニング

引続き、集合研修として、企業価値向上に資するテーマを取り上げ継続的に開催する。

4.取締役会の運営

- 引続き論点を明確にして、メリハリのある運営に努める。
- 議論の要点を明確化するために、資料と説明の徹底を改めて図るとともに、議題に応じてエグゼクティブサマリーなどの添付を推奨する。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役に求められる事項は、当社の事業・財務・組織などに関して必要な知識といった当社特有の事項と、取締役に求められる役割と法的責任を含む責務といった一般知識に大きく区別できると考えています。

業務執行取締役は、毎年、経営課題検討会による議論等を通じて、当社の事業・財務・組織等、全般に関する理解深耕に努めています。また、業務執行取締役および監査等委員である社内取締役は、社外専門家による研修を受講することなどにより、取締役または監査等委員である取締役に求められる役割と責務の理解に努めています。

社外取締役に対しては、就任の際および必要に応じて、当社の事業・財務・組織などに関する説明を行うこととし、当社の社外取締役として必要な知識の習得を促し、その求められる役割を果たしうる環境の整備に努めています。

また、個々の取締役に必要な知識の習得や適切な更新などの機会の提供・斡旋、ならびに必要な費用の支援を行っております。なお、業務執行取締役および監査等委員である社内取締役については、トレーニングの状況を定期的に取締役会において確認することとしています。

役員報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く。）および監査等委員である取締役の報酬については、株主総会の決議により取締役（監査等委員である取締役を除く。）全員および監査等委員である取締役全員のそれぞれの報酬等の総額の最高限度額を決定しております。

当社は、役員報酬に関する独立性・客観性・透明性を高めるために、任意の諮問機関として、代表取締役、取締役会長、取締役社長、取締役副社長および独立社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）をもって構成するガバナンス・指名・報酬委員会を設置しており、当該委員会における審議を経て、取締役会の決議により取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等を決定いたします。なお、当委員会の過半数は独立社外取締役で構成することとしており、本

報告書提出時点においては、ガバナンス・指名・報酬委員会は5名の委員により構成されそのうち4名が独立社外取締役となっております。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬構成は、基本報酬、短期（年次）インセンティブとしての賞与、および中長期インセンティブとしての株式報酬制度（役員報酬BIP信託）とし、当該方針を考慮した構成割合を設定しております。

なお、役位が上がるにつれて基本報酬の割合を減らし、賞与、および株式報酬制度（役員報酬BIP信託）の割合は増やす方針としており、代表取締役の標準支給時ベースにおける基本報酬、賞与、株式報酬制度（役員報酬BIP信託）の割合は、60%：20%：20%となります。

なお、独立社外取締役については、基本報酬のみとし、賞与および株式報酬制度(役員報酬BIP信託)は支給しないものとします。

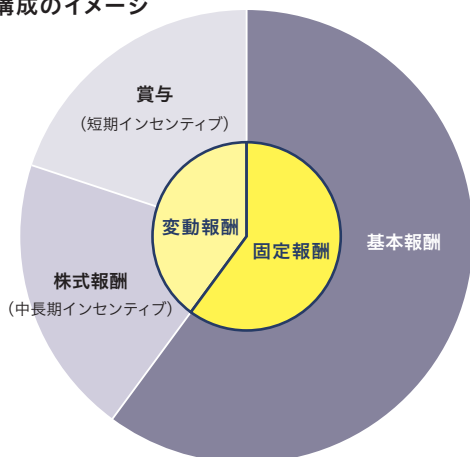
基本報酬は、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の役位に応じて決定される固定報酬としており、毎月支給します。

賞与については、2019年4月1日より、単年度業績目標達成等への士気向上を目的として、前年度の業績(株主との業績共有の観点から親会社株主に帰属する当期純利益、収益性の観点から連結売上高当期純利益率およびグループの持続的成長の観点から連結売上高)および役員個人の定性評価(個人別目標達成度合、後継者育成、企業価値向上、SDGsへの取組、取締役会活性化およびコンプライアンス)に応じて、役位別の基準額に対して50%~150%の範囲で変動する仕組みとし、毎年一定の時期に支給します。

なお、当事業年度に係る賞与の個人別支給額は各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績や職務、貢献度を総合的に勘案して決定しております。

また、株式報酬制度(役員報酬BIP信託)は、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲等を一層高めることを目的としており、毎年6月に役位に応じてあらかじめ定められた基準ポイントに、同年3月末日で終了する事業年度における業績指標の目標値に対する達成度に応じて変動する業績連動係数を乗じたポイントが付与され、退任時に累計ポイント相当の当社株式が交付されます。業績連動係数は、各事業年度における財務指標(連結売上高、連結経常利益、連結ROE等)や非財務指標(CO₂排出量等)の目標達成度等に応じて、0~150%の範囲内で変動する設計となります。

●取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬構成のイメージ



付与ポイント数=役位別の株式報酬基準額÷当社株式の平均取得株価(※1)×財務指標の業績連動係数(※2)×非財務指標の業績連動係数(※3)

※1 信託による当社株式の平均取得単価。信託期間を延長した場合には、延長後に信託が取得した当社株式の平均取得単価となります。

※2 財務指標の業績連動係数=連結売上高係数×30%+連結経常利益係数×60%+連結ROE係数×10%

※3 非財務指標はCO₂排出量を採用します。

執行役員の報酬につきましても、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と同様に、基本報酬、短期(年次)インセンティブとしての賞与、および中長期インセンティブとしての株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により構成され、ガバナンス・指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会の決議により決定いたします。

なお、各取締役(独立社外取締役を除く。)および執行役員は、役員持株会を通じて、任意抛出により、当社株式の取得に努めるものとします。

監査等委員である取締役に対する報酬等については、基本報酬のみとし、各監査等委員である取締役の基本報酬の額は、各監査等委員である取締役の職務の内容・量・難易度や責任の程度等を総合的に勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定いたします。その職務等に鑑み、監査等委員である取締役に対する賞与および株式関連報酬はございません。

●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

(2022年度:2022年4月1日~2023年3月31日)

区分	報酬等の総額 (百万円)	対象となる 役員の員数 (名)
取締役 (社外取締役を除く)	306	6
社外取締役	70	7
監査役 (社外監査役を除く)	54	3
社外監査役	39	4
合計	471	20

株主との建設的な対話に関する方針

当社は株主の意見に耳を傾け、適切な対応をとっていくことが持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながると認識しています。そのため、当社は株主との対話や資料の開示などを通じて、株主と建設的な関係を築いていくよう努めています。

当社の株主との建設的な対話に関する方針は、下記の通りです。

- (1) 株主との対話を統括する者を社長執行役員とし、情報取扱責任者をCFOまたはIRを統括する部門長、適時情報開示担当者を広報部門長、有価証券報告書等担当者を経理部門長としています(当ページ下「適時開示体制の概要についての模式図」に記載)。
- (2) 上記の各メンバーは、定例会議その他の機会において日常的に情報・課題を共有し、連携を図るとともに、適切な対応に努めています。

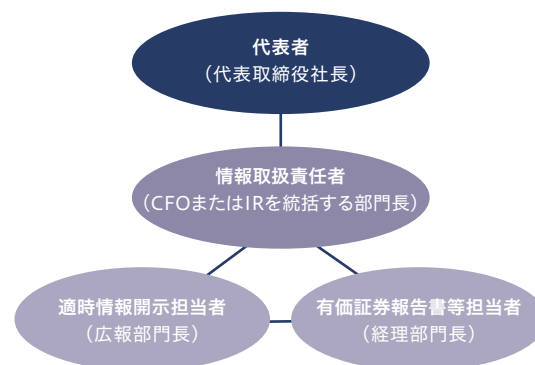
- (3) 年2回の決算説明会に加え、適宜、投資家説明会などの対話の機会を企画、開催しています。また、外部の投資家向けイベントに参加しております。
- (4) 取締役や経営陣幹部は、投資家説明会への出席やアナリストレポートの展開などにより直接的に情報を入手するほか、定期および必要に応じて担当部門から報告を受けることとしています。
- (5) インサイダー取引の未然防止の観点から、金融商品取引法その他の関連法規や内部情報の管理などに関して定めた「内部者取引管理規則」の遵守を徹底しています。また、対話に際しては、インサイダー情報を伝達したとの嫌疑がなされないよう情報の管理に努めるとともに、選別的でなく公平な情報開示を行っています。また、決算期(四半期・通期)末日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」に設定しています。なお、インサイダー取引の未然防止に関する知識について、習得と更新教育を行っています。

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記の通りであります。

- (1) 代表者および情報取扱責任者は、開示すべき情報の適時性、適法性、正確性、公平性の確保に努めています。また、適宜、経営会議および取締役会において審議、報告を行っています。
- (2) 適時情報開示担当者は、平素より適時開示規則および関連法規の遵守はもとより、関係部門から迅速かつ網羅的に情報を収集しつつ業務を遂行しています。また、他社開示例を参照するなど、適切な開示資料の作成および情報開示の充実に努めています。
- (3) 監査等委員会および会計監査人から、定期的な監査に加えて助言・指導を受けています。また、必要に応じて第三者専門家の意見などを取得しています。
- (4) 社則において「内部者取引管理規則」「ディスクロージャーポリシー(情報開示規程)」を定めるとともに、厳格に遵守する旨を記載した「グループ企業倫理綱領」を定めるなど、関係会社を含めて内部者取引の未然防止およびフェア・ディスクロージャー・ルールの遵守に努めています。

● 適時開示体制の概要についての模式図



決算説明会

取締役(監査等委員である取締役を除く。) 8名



取締役会出席状況

100% (12回/12回)

代表取締役社長
社長執行役員
小島 和人

1984年4月 当社入社
2015年4月 当社理事 東日本事業本部横浜支店長
2017年4月 当社執行役員
2018年4月 当社大阪支店長
2019年4月 当社経営戦略本部長
2019年6月 当社取締役 執行役員
2020年4月 当社代表取締役社長COO 社長執行役員
働き方改革担当 兼 経営企画本部管掌
当社経営企画本部管掌 兼 研究開発本部管掌
2022年4月 当社経営企画本部管掌 兼 研究開発本部管掌
兼 財務・IR統括部管掌
2023年6月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現)

役員選任理由 >> 空調設備事業の執行を通じて、当社グループの事業に関し、豊富な経験と建築設備の設計・施工などにおける高い識見を有しております。また、当社グループの中期経営計画・年度経営計画の策定、機構改革、ESG・SDGsを意識した経営企画業務を通じて執行責任を果たしてきました。社長として、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、ならびに取締役会の活性化と機能強化が期待できるものと判断いたしました。



取締役会出席状況

100% (12回/12回)

取締役 常務執行役員
技術本部長 兼 関係会社担当
兼 事業戦略統括部管掌
神谷 忠史

1986年4月 当社入社
2016年4月 当社理事 エンジニアリング事業本部
エンジニアリング事業部長
2018年4月 当社執行役員
2019年4月 当社事業統括本部副本部長 兼 働き方改革担当
2019年6月 当社取締役 執行役員
2020年4月 当社取締役 常務執行役員(現) 品質・環境・安全担当
兼 国内関係会社担当 兼 事業統括本部管掌
当社事業統括本部長 兼 品質・環境・安全担当
兼 技術担当 兼 関係会社担当 兼 営業本部管掌
2022年6月 当社事業統括本部長 兼 品質・環境・安全担当
兼 技術担当 兼 関係会社担当
2023年4月 当社技術本部長 兼 関係会社担当
兼 事業戦略統括部管掌(現)

役員選任理由 >> 空調設備事業の執行を通じて、当社グループの事業に関し、豊富な経験と建築設備の設計・施工などにおける高い識見を有しております。また、空調設備事業の事業統括および生産性の向上を通じて執行責任を果たしてきました。コアビジネスの事業統括および事業戦略の担当として、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、ならびに取締役会の活性化と機能強化が期待できるものと判断いたしました。



取締役会出席状況

100% (12回/12回)

取締役CDXO 常務執行役員
リスク・コンプライアンス担当
兼 コーポレート部門管掌 兼 DX部門管掌
横手 敏一

1985年4月 当社入社
2017年4月 当社理事 広島支店長
2018年4月 当社執行役員
2019年4月 当社コーポレート本部長 兼 コンプライアンス担当
2019年6月 当社取締役 執行役員
2020年4月 当社取締役 常務執行役員 コンプライアンス担当
兼 コーポレート本部管掌 兼 業務刷新本部管掌
2020年12月 当社取締役CDXO 常務執行役員(現)
2021年4月 当社コンプライアンス担当 兼 コーポレート
本部管掌 兼 DX推進本部管掌
2022年4月 当社リスク・コンプライアンス担当
兼 コーポレート本部管掌 兼 DX推進本部管掌
2023年4月 当社リスク・コンプライアンス担当
兼 コーポレート部門管掌 兼 DX部門管掌(現)

役員選任理由 >> 空調設備事業の執行を通じて、当社グループの事業に関し、豊富な経験と建築設備の設計・施工などにおける高い識見を有しております。また、人事・総務・法務関連業務およびDX推進の担当役員として経営基盤の強化を通じて執行責任を果たしてきました。経営管理全般を含むコンプライアンス担当として、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、ならびに取締役会の活性化と機能強化が期待できるものと判断いたしました。



取締役会出席状況

100% (10回/10回)

取締役 常務執行役員
営業本部長
久保田 浩司

1985年4月 当社入社
2016年4月 当社理事 東日本事業本部東京本店営業1部長
2017年4月 当社東京本店副本店長
2018年4月 当社国内事業統括本部営業統括部長
2019年4月 当社執行役員 事業統括本部営業統括部長
2020年4月 当社営業本部長
2021年4月 当社常務執行役員
2022年6月 当社取締役 常務執行役員(現)
営業本部長 兼 営業本部管掌
2023年4月 当社営業本部長(現)

役員選任理由 >> 長年にわたり営業部門に携わり、現在は、空調設備業の営業を統括する営業本部長を務めております。このような経歴を有する同氏は、能力・識見ともに優れており、豊富な経験に基づき、営業部門を通じて執行責任を果たしてきました。取締役常務執行役員として、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、ならびに取締役会の活性化と機能強化が期待できるものと判断いたしました。



取締役会出席状況
100% (10回/10回)

取締役会議長
社外取締役
内野 州馬

1978年4月 三菱商事(株)入社
2009年4月 同社執行役員(三菱自動車工業(株)常務執行役員)
2010年7月 同社執行役員 主計部長
2010年11月 同社執行役員 主計部長、コーポレート担当役員補佐
2013年4月 同社常務執行役員 コーポレート担当役員(CFO)
2013年6月 同社代表取締役常務執行役員
コーポレート担当役員(CFO)
2016年4月 同社代表取締役
2016年6月 同社顧問 当社社外取締役(2018年6月退任)
2018年6月 三菱商事(株)常任監査役
2019年6月 同社常勤監査役
2022年6月 (株)デジタルガレージ社外取締役(監査等委員)(現)
当社社外取締役(現)

重要な兼職の状況
(株)デジタルガレージ社外取締役(監査等委員)

役員選任理由 》総合商社の代表取締役およびCFOとして豊富な経験と識見を有しており、それらを活かして独立した立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただくとともに、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、社外取締役としての職務を適切に遂行することを期待したためであります。
なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。



取締役会出席状況
100% (10回/10回)

ガバナンス・指名・報酬委員会委員長
社外取締役
高木 敦

1991年4月 (株)野村総合研究所入社
1997年9月 Morgan Stanley Japan Ltd.入社
2004年12月 同社マネージングディレクター
2015年10月 同社調査統括本部副本部長
2019年11月 (株)インフラ・リサーチ&アドバイザーズ代表取締役(現)
2020年6月 前田建設工業(株)非業務執行取締役(現)
2021年4月 当社顧問
2021年10月 インフロニア・ホールディングス(株)
社外取締役 報酬委員長(現)
2022年6月 当社社外取締役(現)

重要な兼職の状況
(株)インフラ・リサーチ&アドバイザーズ代表取締役
前田建設工業(株)非業務執行取締役
インフロニア・ホールディングス(株)
社外取締役 報酬委員長

役員選任理由 》証券会社におけるアナリストとしての職務経験、金融・財務に関する高い知見および建設セクションに関する幅広い見識を有しており、それらを活かして独立した客観的な立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただくとともに、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、社外取締役としての職務を適切に遂行することを期待したためであります。
なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。



取締役会出席状況
100% (12回/12回)

社外取締役
関 葉子

2002年10月 弁護士登録
2002年11月 公認会計士登録
2006年12月 銀座プライム法律事務所入所(現)
2014年4月 国士舘大学教授(現)
2019年6月 当社社外取締役(現)

重要な兼職の状況
大樹生命保険(株)社外監査役
イオンリート投資法人監督役員

役員選任理由 》弁護士および公認会計士としての豊富な経験と識見を有しており、それらを活かして業務執行から独立した客観的な立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただけるものと期待したためであります。また、同氏は社外役員となること以外の方法により過去に会社の経営に関与しておりませんが、上記理由から、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断いたしました。
なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。



取締役会出席状況
100% (12回/12回)

社外取締役
森本 英香

1981年4月 環境庁(現 環境省)入庁
2011年8月 内閣審議官、内閣官房原子力安全規制組織等改革準備室長
2012年9月 原子力規制庁次長
2014年7月 環境省大臣官房長
2017年7月 環境事務次官
2019年7月 環境省顧問
2020年4月 早稲田大学法学部教授(現) 当社顧問
2021年6月 当社社外取締役(現)
2022年3月 (株)INPEX社外取締役(現)

重要な兼職の状況
(株)INPEX社外取締役

役員選任理由 》行政分野や環境分野における豊富な経験と識見を有しており、それらを活かして業務執行から独立した客観的な立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただけるものと期待したためであります。また、同氏は社外役員となること以外の方法により過去に会社の経営に関与しておりませんが、上記理由から、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断いたしました。
なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。

監査等委員である取締役 4名



新任

常勤監査等委員
中村 正人

1984年4月 (株)三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行
2011年4月 Bank of Tokyo Mitsubishi UFJ (Malaysia) Berhad総支配人
2012年11月 マレーシア日本人商工会議所(JACTIM)会頭
2014年3月 当社入社
2015年1月 当社理事 国際事業本部国際経営管理部長
2017年4月 当社執行役員
国際事業統括本部副本部長 兼 国際事業統括部長
兼 国際事業企画室長
2020年4月 当社経営企画本部長
2021年10月 当社常務執行役員
2023年4月 当社特命担当(経営企画担当)
2023年6月 当社取締役(監査等委員)(現)

役員選任理由 >> 金融機関勤務における財務および会計、国際事業などに関する豊富な経験と識見を有しております。また、当社入社以来、国際事業を統括する部門での業務経験に加えて、当社グループの中期経営計画・年度経営計画の策定、機構改革、ESG・SDGsを意識した経営企画業務を通じて執行役員としての責任を果たしてきました。それらを活かして経営の監督とチェック機能を果たすことにより、監査等委員である取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断いたしました。



新任

社外監査等委員
榑原 一夫

1984年4月 検事任官
2015年12月 最高検察庁公判部長
2017年4月 大阪地方検察庁検事正
2018年2月 福岡高等検察庁検事長
2020年1月 大阪高等検察庁検事長
2021年7月 辞職
2021年10月 弁護士登録
2021年11月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所
外国法共同事業入所(現)
2022年4月 学校法人東京歯科大学監事(現)
2022年6月 日本放送協会経営委員会委員(現) 当社社外監査役
2023年6月 三井住友信託銀行(株)社外取締役監査等委員(現)
当社社外取締役(監査等委員)(現)

重要な兼職の状況

アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業
学校法人東京歯科大学監事
日本放送協会経営委員会委員
三井住友信託銀行(株)社外取締役監査等委員

役員選任理由 >> 長年にわたる検事ならびに弁護士として豊富な経験と識見を有しており、それらを活かして独立した立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただくとともに、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、監査等委員である社外取締役として、職務を適切に遂行することができるものと期待しております。また、同氏は社外役員となること以外の方法により過去に会社の経営に関与しておりませんが、上記理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断いたしました。

なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。



新任

社外監査等委員
日岡 裕之

1981年4月 日本航空(株)入社
2006年6月 同社業務監理部長(コンプライアンス推進・企業リスク対応担当)
2009年10月 同社事務統括部長(総務担当)
2010年2月 同社米州支社長 兼 ニューヨーク支店長
2013年4月 同社執行役員総務本部長(総務・法務・広報・秘書・政策業務部統括)
2018年6月 (株)エーピー代表取締役社長
2021年6月 同社会長
2022年9月 日本空港ビルデング(株)顧問(現)
2023年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)

重要な兼職の状況

日本空港ビルデング(株)顧問

役員選任理由 >> 航空会社におけるコンプライアンス推進・企業リスク対応や総務統括の業務経験に加えて、上場会社の代表取締役として豊富な経験と識見を有しており、それらを活かして独立した立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただくとともに、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと期待しております。

なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。



新任

社外監査等委員
若松 弘之

1995年4月 監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)入所
1998年4月 公認会計士登録
2008年10月 公認会計士若松弘之事務所設立 代表就任(現)
2010年6月 (株)ウィザス社外監査役(現)
2012年6月 (株)ミクシイ(現(株)MIXI)社外監査役(現)
2017年8月 (株)レノバ社外監査役(現)
2018年7月 (株)ジェネリス設立 代表取締役就任(現)
2023年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)

重要な兼職の状況

公認会計士若松弘之事務所代表
(株)ウィザス社外監査役
(株)MIXI社外監査役
(株)レノバ社外監査役
(株)ジェネリス代表取締役

役員選任理由 >> 公認会計士として大手監査法人での勤務経験および上場会社での社外監査役経験を通じて、会計に関する専門的知識のみならず企業監査に関する専門的な幅広い識見と経験を有しており、それらを活かして独立した立場から経営の監督とチェック機能を果たしていただくとともに、当社の経営に有用な指摘、意見をいただくなど、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと期待しております。

なお、同氏は、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、独立性について特段問題は存しないと考えております。

●取締役・監査等委員の知識・経験・能力

	企業経営・ 経営戦略	技術・ イノベーション・ DX	環境	グローバル	営業戦略・ マーケティング	財務・会計	法務・ リスク マネジメント	人財開発・ ダイバーシティ
代表取締役社長 社長執行役員 小島 和人	●	●	●		●			
取締役常務執行役員 神谷 忠史		●	●		●			
取締役CDXO 常務執行役員 横手 敏一		●					●	●
取締役常務執行役員 久保田 浩司					●			
社外取締役 内野 州馬	●					●	●	
社外取締役 高木 敦	●			●		●		
社外取締役 関 葉子						●	●	
社外取締役 森本 英香			●				●	●
常勤監査等委員 中村 正人	●			●		●	●	
社外監査等委員 榊原 一夫							●	
社外監査等委員 日岡 裕之	●		●	●			●	●
社外監査等委員 若松 弘之						●	●	

取締役(監査等委員である取締役を除く) **8名**

社内取締役 **4名**

男性 社外取締役 **3名**

女性 社外取締役 **1名**

監査等委員である取締役 **4名**

常勤監査等委員 **1名**

社外監査等委員 **3名**

取締役会議長メッセージ



うちの しゅうま

内野 州馬 社外取締役

三菱商事株式会社入社後、常務執行役員コーポレート担当役員(CFO)、代表取締役を歴任。

2018年6月同社常任監査役へ就任。

2022年6月から当社社外取締役を務める。

企業価値向上とガバナンス強化に真剣に取り組む姿勢を感じる会社に対し、取締役会は密なコミュニケーションで真摯に“伴走”していきます。

》 企業価値向上という目標達成に向けて 》 執行側と良好なパートナーシップを築く

社外取締役に就任して1年が経過した2023年6月に取締役会議長に就任しました。

議長就任の要請に対して、「会社側に「ガバナンスはこうあるべき」という確固たる考えやベースがあるか」を確認した上で、お受けしました。

会社が本気でガバナンスを強化するのであれば、社外取締役が主導するのではなく、先ず会社が主体となって、さまざまな取り組みを行っていくべきだと考えています。

私が社外取締役に就任した当時の高砂熱学は、ガバナンスの強化に向けて機関設計の変更に取り組んでいるところでした。1年間、社外取締役として会社の動きを見ていく中で、ガバナンス強化への真剣度を十二分に実感することができました。

議長として、企業価値向上という目標を執行側と

共有し、目標達成に向けて、執行側と良好なパートナーシップを築ける取締役会の運営に注力していきたいと思っています。

良好なパートナーシップとは、執行側の目標達成に対する“攻め”である中期経営計画の実行と、“守り”であるガバナンスの強化の両面において、執行側に“伴走”すること。一言で言うなら「癒着なき密着」です。厳しい目を持ちながらも、密なコミュニケーションで目標達成に向けて共に歩んでいく。私は、この誓いを胸に取締役会を運営していきます。

》 充実したコミュニケーションを前提に 》 ガバナンスや監督機能の強化を図っていく

今回当社が監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ機関設計を変更したことは、ガバナンス強化や取締役会の運営面でポジティブな効果を多く

Message from Chairman of the Board

もたらすと思います。

監査等委員会設置会社となったことにより、執行側による意思決定の迅速化を実現する一方、取締役会側のモニタリング機能の大幅な強化が図られています。また、例えば社長の「目」になる内部監査組織が増員され、内部監査室のレポートが、取締役会や監査等委員会にも届くデュアルラインが確保され、情報伝達がクリアになった点もモニタリング機能にとってはポジティブ要素の一つです。これらは、事業運営にあたって、社外の目を意識するという当社の意志の現れだと言えるでしょう。

ガバナンスの高度化や、さらなる監督機能の発揮を推進していくため、取締役会についての事前ブリーフィングも充実され、取締役会の討議の質がさらに深まっています。社内と社外間の情報の非対称性の解消を目的とするコミュニケーションの強化も色々な形で図られています。

取締役会に対する事前ブリーフィングだけでなく、ガバナンス・指名・報酬委員会のブリーフィング、社長と取締役会議長の面談、監査等委員会委員長と取締役会議長の面談などを定期的に開催しているほか、社外取締役だけの独立した会議も定期開催し、社内と社外の取締役間はもちろん、他の役職員ともコミュニケーションしていく。このような取り組みや施策が増えていけば、課題の解決について、取締役と執行側が一緒に話し合えるような場も必然的に増えていき、取締役と執行側のパートナーシップ、「癒着なき密着」の具現化につながるはずだと考えています。

》 パーパスと中計の実現へ向けて 》 取締役会は執行側の応援団を続けていく

今回、高砂熱学が策定した中期経営計画は、社長や経営企画部だけが主導して作ったものではなく、当社全役職員が参画して策定しました。だからこそ社員の方々には、その中期経営計画を「自分ごと」として捉え、役職員が中期経営計画にコミットする責任を負っていることを忘れないようにしていただきたいと思っています。

2023年11月に創立100周年を迎える当社は、経営の軸となり、あらゆる活動の指針となるパーパスとして、「環境革新で、地球の未来をきりひらく。」を掲げました。私は、このパーパスを「高砂熱学の事業の

すべてが、環境や社会に資するものになっていて、全ての社員の行動そのものが常にSDGsやESGになっている姿を目指す」という、強い意志の現れだと評価しています。実際に当社の社員は、このパーパスの下、環境クリエイター[®]として時代の要請・社会変化に応じて変革し続ける機能を発揮し、環境創造の事業領域を広げ、「建物環境のカーボントランジション」と「地球環境のカーボンニュートラル」の両輪で新たな事業価値の創造に挑戦しています。

ステークホルダーの皆さんには、そんな高砂熱学と取締役会へのご支援を是非お願いしたく存じません。企業側が、「すべてのステークホルダーのために」と言うケースがありますが、一口にステークホルダーと言っても国・株主・消費者・従業員と多岐にわたり、そのすべての利害が一致するのは、極めて難しいものです。しかし、高砂熱学の企業価値が上がること自体は、すべてのステークホルダー共通の願いだと思います。

だからこそ私は、社外取締役、取締役会議長として、企業価値向上のための取締役会の運営や、執行側のサポートに尽力して参ります。

多くの方々からの期待と関心を集め、大きな責任も孕んだ中期経営計画、当社の価値創造と社会へ貢献する思いが込められたパーパスを実現していくために、執行側の「応援団」として、「癒着なき密着」の姿勢で同じ頂を目指し伴走していきます。



5章

ESGへの取り組み

▼

G

ガバナンスへの取り組み

リスクマネジメント

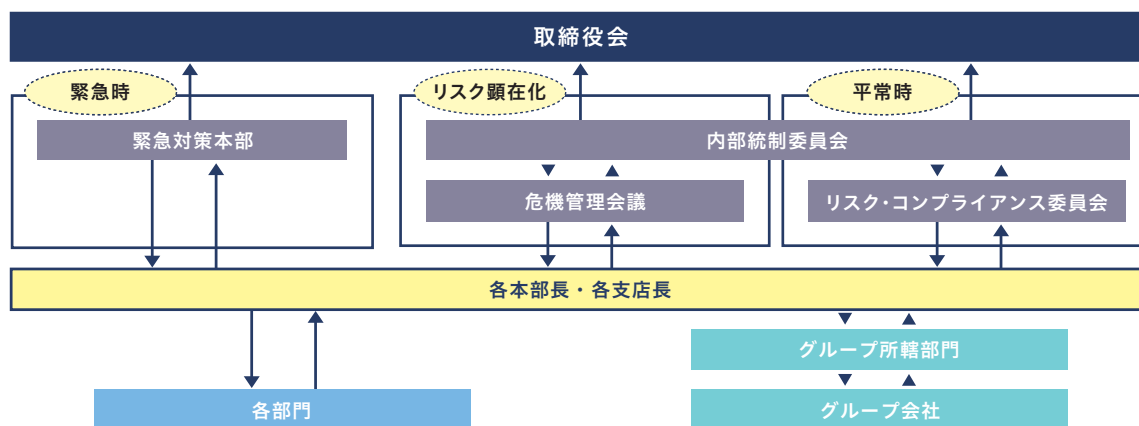
経営リスク顕在化の未然防止と、危機発生時の影響を極小化するための的確な初動と対応を講じてまいります。

リスクマネジメント体制

当社グループは、あらゆるリスクの顕在化を未然に防止するとともに、リスクが顕在化した場合にはその損失を最小化すべくリスクマネジメントを行っております。リスク顕在化の未然防止にあたっては「リスク管理規程」に基づき、最高責任者を代表取締役社長とし、リスク管理担当取締役を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、リスクマネジメント体制の運

用方針・計画を定めるほか、当社グループに重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定し、その対策の妥当性を評価しております。リスク顕在化するなかで危機の発生に際しては、「危機管理規程」に基づき、その被害・損失を最小限にとどめるために体制を整えています。

●リスクマネジメント体制

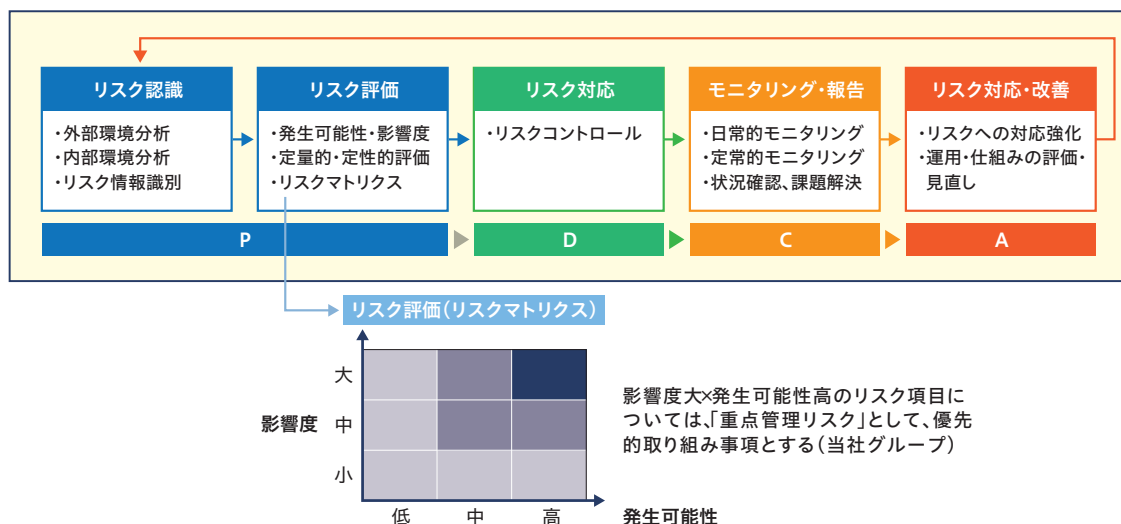


リスクマネジメントサイクル

当社グループでは、リスク・コンプライアンス委員会においてリスクを識別・評価し、優先的に対応すべきリスクの絞り込みを行い、グループ全体でリスク認識を共有しています。また、リスクのなかでも特に経営に対する影響度が大きく、発生の可能性が高いも

のを重点管理リスクとして選定し、最優先で取り組む事項としています。年間5回開催される全社リスク・コンプライアンス委員会において四半期ごとに進捗と課題点を確認し、リスク低減活動に資するPDCAサイクルを強化しています。

●リスクマネジメントサイクル



情報セキュリティ対策の推進

当社は、情報セキュリティを経営上の重要な課題と認識するとともに、個人情報、お客様やお取引先の秘密情報および業務遂行過程において取り扱うすべて

の秘密情報について、漏洩などの事故を防止するため「情報セキュリティ基本方針」を定めグループ全体で情報セキュリティ対策の強化に取り組んでいます。



●情報セキュリティ管理・推進体制

当社およびグループ全体の情報管理の責任者として、リスク管理を担当する役員を情報管理統括責任者として任命し、また、全社リスク・コンプライアンス委員会の下に、情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティ対策の強化および実施状況の管理、社員などへの教育、情報セキュリティインシデントへの対応とその管理を実施しています。



●情報セキュリティ対策

DX(Digital Transformation)戦略「行こう、未来へ TakasaGO! DX」を策定し、当社におけるデジタル技術の活用の加速、不安定な世界情勢と高度多様化するサイバー攻撃増加などに対応するための定期的な情報セキュリティリスクの見直しを行い、情報セキュリティ対策の維持・強化に取り組んでいます。

- ・ 新たなリスクに対応するために、規則、規程を含む情報ルールを改正
- ・ エンドポイントのセキュリティ対策の強化
- ・ 情報漏洩などの事故発生時の被害を軽減するための、暗号化対策の実施
- ・ SIEM(Security Information and Event Management)を導入し、SOC(Security Operation Center)/CSIRT(Computer Security Incident Response Team)の運営体制の強化



●情報セキュリティ教育

全社員を対象としたeラーニングを実施し、また情報セキュリティの要点をまとめたパンフレット(一般/工事現場版)を配布し、社員の情報管理に関する意識向上の取り組みを実施しています。



●法令遵守

国内外の情報セキュリティ、個人情報保護、データ移転などの法制度について遵守し対応するとともに、関連する法制度を適宜確認し、その適切な対応と対策を講じています。

事業等のリスク

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況などに重大な影響を及ぼす可能

性のあるリスクを以下の通り定め、各種対策を講じ、リスクの低減に努めます。

●事業環境に関するリスク

リスク項目	想定する影響	対応策
民間設備投資の変動	顧客の投資計画の中止・延期、内容の変更などにより、想定を上回る建設需要および空調設備需要の減少が発生する。	固定費縮減などを含めた、全社総合的な取り組みを実施。
資機材調達に係るコストの上昇・納期の遅延	経済環境からダクト、配管、断熱、冷媒など設備工事などに係る資機材価格の高騰が生じた場合において、請負金額への反映が困難な状況下では、工事原価が想定以上に増加する。また納期の長期化により工期が遅延する。	購買統括の体制を強化し、全店集中購買を加速させることでスケールメリットを活かした調達機能を強化。また、納期の長期化に対しては、発注者に先行発注や機種・システムの変更等を提案。
技術員・技能者の人手不足	定められた工期までに工事を完了させるための十分な施工体制を構築することができず、顧客からの信頼を失う可能性を有する。	アウトソーシング体制の構築と活用や、DXを活用した業務の効率化や業務プロセスの高度化により生産性向上を図る。委託工事会社の新規採用への注力、国交省の進める建設キャリアアップシステム導入による技能職の確保。
時間外労働の上限規制	建設業務に時間外労働の上限規制が適用開始されるに伴い、技術員などの総労働時間の減少が施工能力の縮小につながる。	これまでの現場ごとの「施工管理」からプラットフォームによる「生産管理」へと、施工のあり方の変革を進める(T-Base®プロジェクト)など、生産性の向上に取り組む。
海外事業展開	進出国の各種規制、自主規制機関を含む当局による監督、経済的・政治的不安定性、商慣習の違いなどのさまざまなリスクおよび特定の国や地域またはグローバルにおいて競争力を有する競合他社との競争が激化する。	国際事業全体の戦略拠点の見直しを進めるとともに海外グループ会社と常時情報連携を図り、適切なモニタリングを実施。
事業領域の拡大	参入市場において、当社保有の技術がマッチングしない場合や、市場拡大スピードや成長規模、市場参入の難易度によっては、当初想定していた成果を挙げることができない可能性を有する。	あらかじめ定めた撤退基準に基づき撤退の可否を判断。
M&A・投資	買収後に偶発債務の発生や未認識債務が判明する可能性を有する。また、経営環境の変化や投資先の業績停滞などにより期待通りの収益が上げられず、投下資本の回収可能性が低下する場合には、投資の一部または全部が損失となりうる。	M&A、投資を行う際には、対象企業の財務内容、契約関係などについて詳細なデューデリジェンスを実施。
金融市場動向・当社グループの信用力悪化	当社グループにとって好ましい条件で適時に資金調達することが叶わず、事業遂行の制約要因となる可能性を有する。	金融機関との対話および情報連携を逐次実施。
損害賠償責任・契約不適合責任の発生	不測の事態に備えた包括賠償責任保険を超過する、多額の損害賠償金が発生する可能性を有する。	安全衛生の現場指導、適正な労働環境の構築などによる安全衛生管理を徹底し、未然防止に努める。
従業員の高齢化	定年退職者の増加により社員数の減少が見込まれ、将来の事業活動に支障をきたす可能性を有する。	定年延長・再雇用制度の充実により長期雇用を促すとともに、IoTなどを活用した「技術の見える化」による省人化・効率化により生産性を向上。海外の人財を含めたボーダーレスな人財活用を強化。

リスク項目	想定する影響	対応策
若手・専門性 人財の採用	若手や専門性を有する人財を確保することができない場合、事業活動継続に支障をきたす可能性を有する。	国内大学などへの積極的訪問と就職セミナーの開催、およびインターンシップ実施。キャリア採用による専門性人財の拡充。
特許の未取得・ 不正侵害	特許権その他の知的財産権などが取得できない場合、当社グループが使用する技術などが保護されない。一方、故意なく他者が持つ特許権・知的財産権などを侵害した場合、損害賠償請求を受ける可能性を有する。	侵害特許調査の徹底や全部門間で常に情報共有を図る体制を確立。
資産保有	市場性のある株式などは価格変動リスクを負っており大幅な時価の下落が生じた場合、減損が発生し、特別損失として計上する可能性を有する。	経済動向を注視しつつ、保有する資産の売却などを含めた選択肢を検討し、保有資産の価値減少リスクの低減を図る。
為替変動	海外関係会社の業績、資産および負債については、現地通貨で作成したものを円換算したうえで連結財務諸表を作成するため、為替変動による影響を受けうる。	外貨建取引にあたっては、経済動向を注視しつつ、為替予約などにより為替変動リスクの低減を図る。
個人情報、取引先 機密情報の保有	不正アクセスなどによる情報の外部への漏洩や悪用などが生じた場合、法的紛争に巻き込まれるとともに内外監督官庁からの処分を受ける可能性を有する。	サイバー攻撃対策や、ITガバナンスの強化を実施。インシデント発生時の対応強化のためCSIRT (Computer Security Incident Response Team) 体制構築を図る。情報リテラシーを高めるための社員教育などを実施。
法的規制などの適用	法的規制の新設や改正、監督官庁による許認可の取消または処分、新たなガイドラインや自主的ルール策定または改定などにより、当社グループの事業が新たな制約を受ける可能性を有する。	グループ横断的なコンプライアンスに対する取り組みを進め、リスク管理委員会および取締役会へその取り組み状況を報告し、適正な職務執行を徹底するとともに、内部監査を実施し、コンプライアンス体制を強化。
訴訟など	環境、労務、知的財産権など、当社グループに対しさまざまな訴訟を提起される可能性、またはその他の請求を受ける可能性を有する。	有事を想定した危機管理体制の構築と危機管理委員会での未然の解決に努めるとともに必要に応じ顧問弁護士等と要対応。
自然災害	地震、台風、津波などの大規模自然災害、感染症の拡大(パンデミック)などの発生に伴い、工事の中断や大幅な遅延などの事態が生じうる。また、社会全体の経済活動が停滞し、建設需要低下の可能性を有する。	事業継続計画(BCP)マニュアルの精度向上を図るとともに有事の際の対応策を策定。
人権侵害	人権に関する取り組みが不十分である場合、取引の停止や損害賠償請求等が発生する可能性を有する。	人権基本方針を作成のうえ、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権侵害リスクの防止または軽減を図る。
気候変動	気候変動への対応の遅れや不足によって、投資家、顧客、労働者などのステークホルダーからの評価低下とそれに伴う企業価値の低下により、事業活動が縮小する可能性を有する。	脱炭素社会への移行に対処するため、ESG推進委員会を設置し、変化する情勢を常に確認し、環境目標の見直しやリスク顕在化の未然防止・迅速な対応に努める体制を整備。

知的財産マネジメント

当社の競争優位性向上のため、知財の活用戦略の策定・遂行、経営方針に沿った研究開発戦略の策定支援を進め、特許力・エンジニアリング技術（ノウハウなどの無形資産）の両面の強化・活用を図ります。

ミッション戦略

中期経営計画2026において三つのKPIが掲げられ、施工プロセス変革(T-Base®)、環境技術の研究開発、BIMを中核としたデジタル基盤の整備、高利益率の受注・売上高ポートフォリオ構築、プロフェッショナル人材の育成等々の施策が盛り込まれました。知財戦略室では、これらの施策毎に採るべき技術・知的財産権の取り組みを企画・立案するとともに、中期経営計画2026の種々の施策の遂行に伴って創出される技

術資産等の保護・活用を図り、当社の持続的な成長の実現に貢献することを新たなミッションとしました。

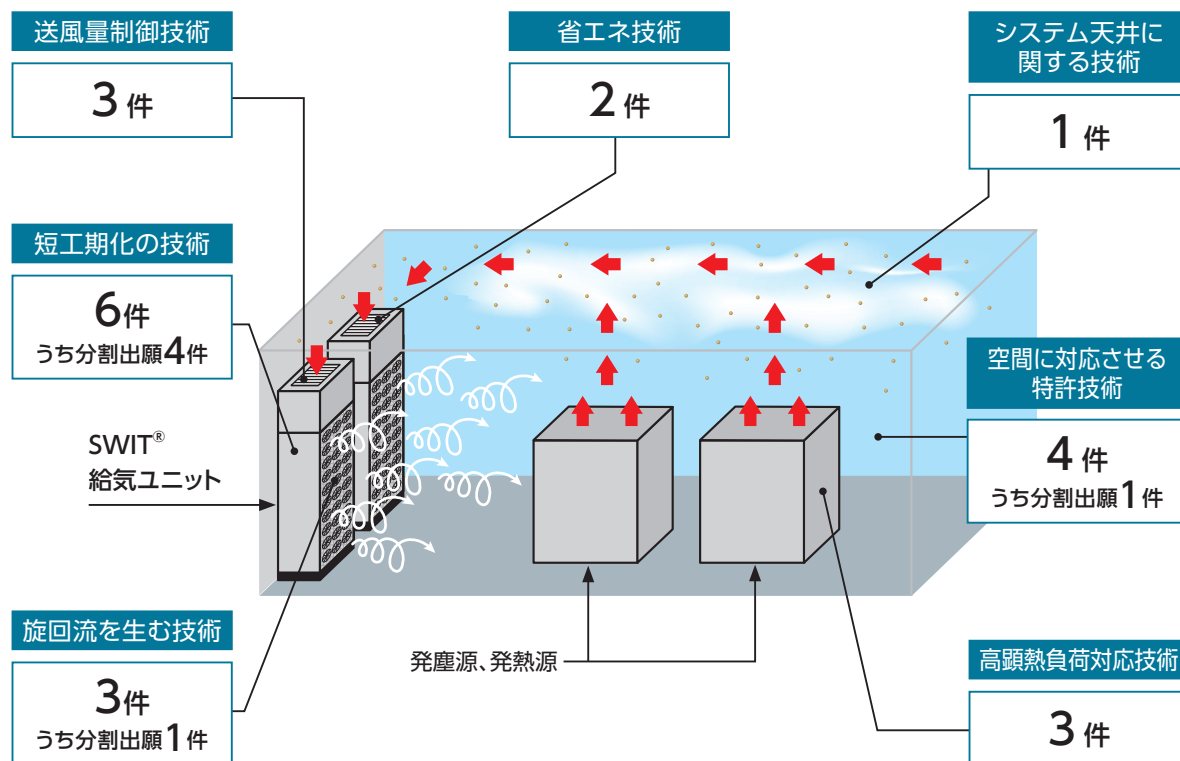
エンジニアリング企業の競争優位の源泉は、他社との差別化であり、差別化技術の模倣抑制が最も重要な知財施策です。知財戦略の要諦は、中期経営計画2026の種々の施策を通じて得られる最先端の環境革新技術やサービスの特許力強化及びエンジニアリングノウハウの秘匿です。

特許力強化

本業系では省エネ機器の技術の特許取得に注力し、新規事業系では水素製造、EMS及びDX関連の特許取得に注力します。省エネ機器に関しては、研究開発部門との知財検討会での新たな特許アイデアの創出や特許分割出願制度を駆使して広範囲にわたり特

許を取得し、空調設備や環境設備のエンジニアリングビジネスにおける当社の事業優位性確保や他社参入の抑制を図り、当社利益の向上を目指します。新規事業系に関しては、保有特許件数の約2割超の特許件数の取得を目指し、事業自由度の確保を図ります。

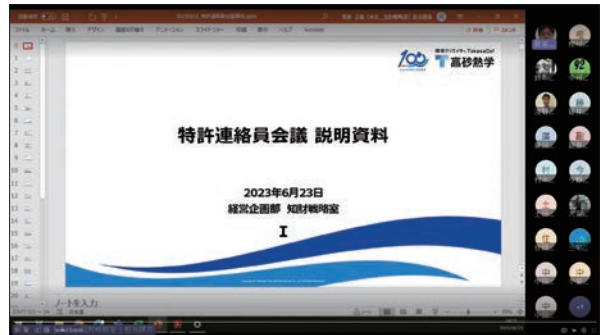
●当社の独自技術SWIT®における特許の取得状況



エンジニアリングノウハウの秘匿

エンジニアリングノウハウの秘匿化の具体的な方針としては、エンジニアリング企業の特徴を鑑み、現場技術員等への技術流出防止策の啓蒙やエンジニアリングノウハウの秘密管理・適切な秘密保持契約締結の徹底です。

エンジニアリング企業にとって、設計・調達・施工の技術的なノウハウといった無形資産は、重要な経営資源です。日々蓄積される技術的なノウハウの流出・流用防止のための留意点を特許連絡員会議やリーフレット配布を通じて現場等へ共有しています。



特許連絡員会議の様子

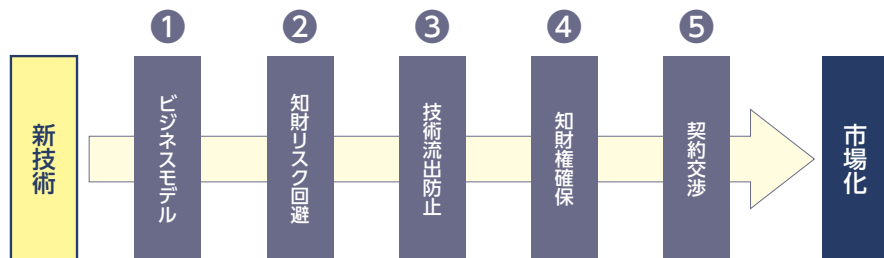
知財活用

本業系の現場生産性の向上は空調設備業界の共通課題であり、アルミフレーム工法、アルミ冷媒配管システム、現場施工管理ツール等の現場生産性向上技術に関しては、資機材メーカーやITツールベンダを介して空調設備業界への展開を積極的に進めています。現場生産性向上技術の展開に際しては、資機材メーカーやITツールベンダ、販売代理店のバリューチェーン

ンの中の個々の企業との共存共栄を図りつつ、現場生産性向上技術の開発に要した費用の回収も図っています。展開済の技術テーマ数は23テーマ、展開先企業数は延べ34社となり、費用回収額も年々増加しています。また、有用な現場ノウハウは、社内ホームページで共有する仕組みも構築しています。

知財マネジメント体制

高砂熱学では、知財戦略室は、経営企画部の配下の本社機構に組織されている一方、技術本部のあるT-Base®や研究開発本部のある高砂熱学イノベーションセンターにリエゾン社員が配置され、経営企画の観点で、中期経営計画や長期ビジョンで掲げられた種々の施策を支援しています。更に知財戦略室は、本業や新規事業の競争優位性の維持・確保の一翼を担うべく、新技術創出から市場化に至る業務プロセスへの入り込み、



知財・無形資産の活用案やビジネスモデル案の検討、当社の利益の源泉の把握を通じた効率的かつ適切な特許力強化、オープンイノベーション時における適切な知財関連契約の条件設定等をも担い、当社知財人員の継続的な強化を図っています。

知財戦略室の取り組み内容

【知財の活用戦略の策定・遂行】

・知財力の強化施策の立案・遂行

空調設備業界での揺るぎない知財ポジション確立の基礎固め（受注獲得への活用）

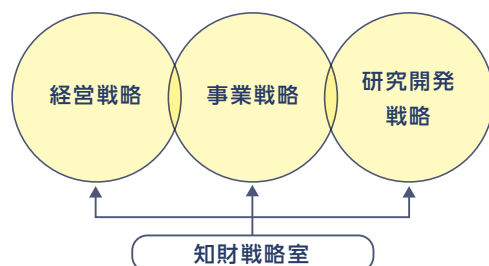
・独創技術の流出防止

空調設備業界で競争優位の維持・向上（高利益率への施策）

【経営方針に沿った技術戦略の策定支援】

・知財無形資産のガバナンス遵守

高付加価値提供の基となる無形資産の見える化と変革ストーリーへの展開（深化と探索）



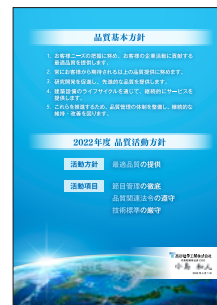
満足と信頼を得られる品質の提供

各現場にて、「最高の品質創り」という高い目標を達成できるよう多面的な視点より取り組んでいます。

最高の品質創りとは

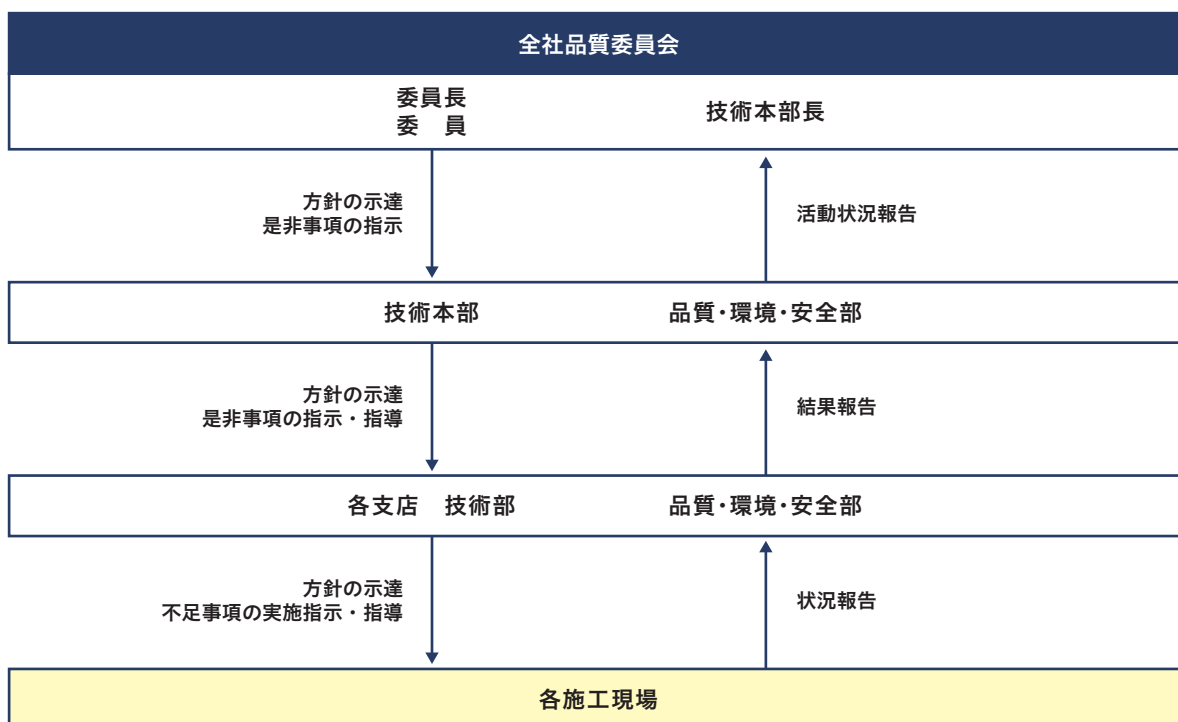
お客様に価値を提供し、その価値を実感してもらうためには、「価値はお客様がモノを使いこなすことによって初めて実感できる」といった考え方が重要となります。そのため、品質保証はお客様の運用プロセスを含めて考えなければ完結しません。当社組織としての品質保証体系も性能・サービスの要求仕様を満たすための体系にとどまらず、提供した性能・サービスを通じてお客様が価値を実感できるま

でのプロセスを含めた品質保証体系を構築する必要があります。当社は、品質とはモノの出来栄だけでなく、実感価値の最高実現であるという視点に立脚した「品質保証体系のあり方」を目指します。



品質管理体制

当社は認証取得している品質マネジメントシステム (ISO9001:2015) に基づき、高品質なものを短工期でお客様にご提供できるよう継続的な改善を行っていきます。さらに、省CO₂や省エネシステムおよび運用に関わる提案などを積極的に行い、お客様の施設に新たな付加価値を創造していきます。

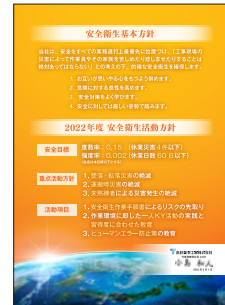


労働安全衛生に関する基本的な考え方

安全衛生理念「安全はすべての業務遂行上最優先に考えることである」を制定し、この理念のもと、「工事現場の災害によって、我が社のために働く作業員や、その家族を苦しめたり悲しませたりすることは絶対あってはならない」との基本的な考え方に基づき、

現場の安全衛生活動に取り組んでいます。

なお、全国安全週間においては、社長による現場パトロールを実施しております。



協力会社との連携

現場で協働する協力会社と連携を強めるために組織した高和会は、本部と各支部で構成され、それぞれに安全衛生協力を設置して安全衛生に関する技術の情報伝達、広報活動および諸法令の周知徹底などにあたっており、各支部では「支店安全衛生大会」など

の安全衛生の向上に向けた活動を行っています。

また、インターネットを活用した安全向上のためのシステム「TKCS-s (Takasago Kowakai Communication Systems-safety)」を運用し、安全情報を共有しています。

リスクの分析・特定と対策

近年、重篤災害につながっている3つの災害絶滅を重点方針に掲げ、災害防止に向けた活動項目を設定しています。これらの方針に基づく災害防止を行動に移せるよう、具体的な活動内容を毎年期初に発行する「安全衛生活動方針」にまとめ、全技術員および協力会社へ周知しています。そのなかで、安全衛生管理にリスクアセスメントを導入し、各施工現場ではリスク

の先取りと対策を徹底しています。

また、DX化に向け、毎年春に開催している「全社安全衛生大会」や安全衛生パトロールをリモート開催へと進化させ、全社員および協力会社の安全衛生活動に対する意識の高揚と管理レベルの向上に努めています。

安全成績推移と災害事故撲滅に向けて

2022年度は、35件(休業災害5件、不休災害30件)の災害が発生し、安全目標の度数率は達成しましたが、強度率は未達となりました。

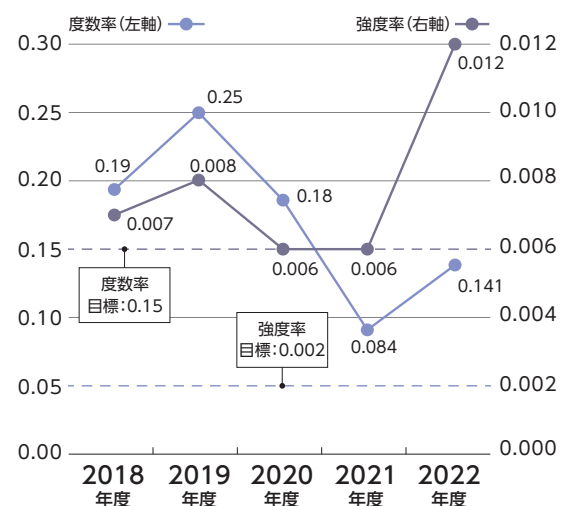
特に、休業となった災害に対しては、原因分析を深掘りしたうえでの再発防止策を「安全衛生活動方針」

に盛り込み、ゼロ災害に向けた取り組みを推進していきます。



4年ぶりの有観客での全社安全衛生大会開催

● 安全成績の推移/過去5年間の度数率・強度率(%)



コンプライアンス

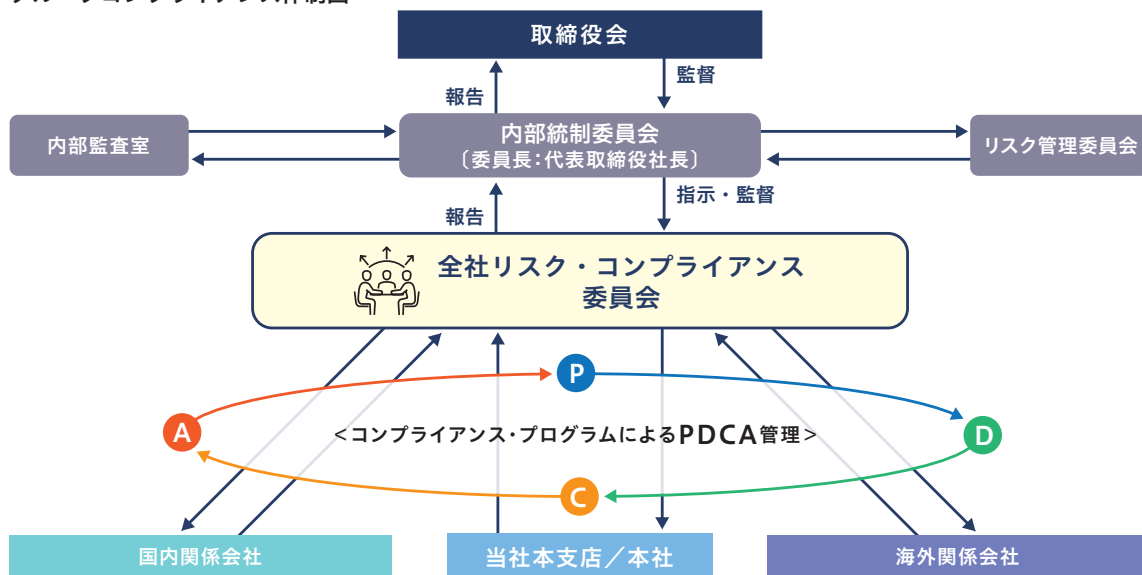
各現場にて、「最高の品質創り」という高い目標を達成できるよう多面的な視点より取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制

高砂熱学グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する基本方針に基づいた各種取り組みを実践しています。専任部署であるコンプライアンス室は、役職員に対する発信や、相談・通報窓口の周知を図るなどコンプライアンス体制の整備と取り組みの推進を行っています。

コンプライアンス上の主要なテーマとなるハラスメ

●グループコンプライアンス体制図



ント防止や競争法遵守などは、コンプライアンス・プログラムに組み込み問題意識を共有し、全社リスク・コンプライアンス委員会で施策の進捗状況確認や部門間の協力・連携を検討することで推進を図っています。

なお、国内外の関係会社においては、企業倫理担当役員と推進担当者を各社に設置し、当社との連携を強化するなど引続きグループとしての体制を整備しています。

継続的なコンプライアンス推進活動

》グループ企業倫理綱領や各種ツールによる啓蒙活動

役職員の基本的な行動の指針として「グループ行動指針」を定め、「グループ企業倫理綱領」を携行可能な小冊子などで役職員に配布し、日常業務や社内研修などで活用しています。

また、社員のみならず協力会社向けにコンプライアンスに関する各種研修を実施するほか、職場でのミニ勉強会ツールを定期的に作成・配布しています。

》コンプライアンス意識調査の実施

社員のコンプライアンス意識の経年変化や新たな傾向を把握するために、年に1回「コンプライアンス意識調査」を実施しています。

本調査では、各種ハラスメントや発注に関する社員の認識や社内の状況に関して回答を募り、問題点の把握と問題の早期解決を図ることを目的としています。

2023年度の調査結果において、全体的には改善傾向にあるものの労務関連では前年に引続き、課題が確認されました。ハラスメントについては、階層など属性ごとの回答に差が見られたため、引続き予防や啓蒙活動を実施していきます。

なお、回答結果は全社員に展開され、各部門におけるコンプライアンス教育などに活用しています。また、回答結果の分析は、各種委員会などへ報告を行い、課題の共有を図るとともに改善に向けた活動方針や施策の策定に活かしています。

お客様との適切な関係の維持(贈収賄防止への取り組み)

お客様との適切な関係を維持するため、「グループ企業倫理綱領」において公務員などへの贈賄や民間のお客様への商業賄賂禁止に加えて、過剰な接待も禁止してきました。

また、近年の国際情勢などを踏まえ、贈収賄防止を

明確化すべく、「贈収賄防止規程」を日本国内および現地法人ごとに制定し、地域の文化・商慣習に適応させることに加え、定期的なモニタリングを実施することで実効性を高めています。

独占禁止法遵守に向けた取り組み

独占禁止法等競争法関連法令の遵守徹底に向け、「未然防止」から、「探知と早期発見」・「違反行為の発生・発生懸念時の対処」・「風化・形骸化の防止策」と各種段階に応じた取り組み内容を制定し実践して

います。

役職員がコンプライアンスの徹底に取り組むとともに、健全なる業務の遂行が継続しうるための環境づくりを継続してまいります。

1 未然防止	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守基本規程」「競争法遵守に関するガイドライン」によるルールの明確化と定期的な見直し 競争法遵守教育の強化と充実
2 探知と早期発見	<ul style="list-style-type: none"> 同業他社との接触記録の確認と保管 営業部門と管理部門による自主点検 内部監査もしくは法務部門によるモニタリング
3 違反行為の発生・発生懸念時の対処	<ul style="list-style-type: none"> 違反行為からの離脱手順の策定 社内調査体制の整備
4 風化・形骸化の防止策	<ul style="list-style-type: none"> 「遵守月間」における定期的な振り返りと研修実施 「競争法遵守プログラム」の管理・運営状況を内部統制委員会、取締役会へ報告

独立性、匿名性が担保された内部通報制度

社内の窓口のほか、顧問弁護士とは別の利益相反関係を排除した法律事務所による外部窓口など幅広い通報窓口を設けることで、業務上の指揮命令系統から独立した通報ルートを設定しています。独立性、匿名性を担保した「グループ内部通報者保護規程」を制定し運用しています。

2022年度の本制度を利用した通報件数は、ハラスメントに関する内容や会社に対する意見など、全社で10件となりました。

通報内容については通報者保護を確実に担保しながら、全社リスク・コンプライアンス委員会、内部統制委員会への報告を行い、問題の早期発見・改善に努めるとともに、コンプライアンス教育テーマ選定に反映

させるなど、適正な体制の維持・構築に向けた取り組みへとつなげております。

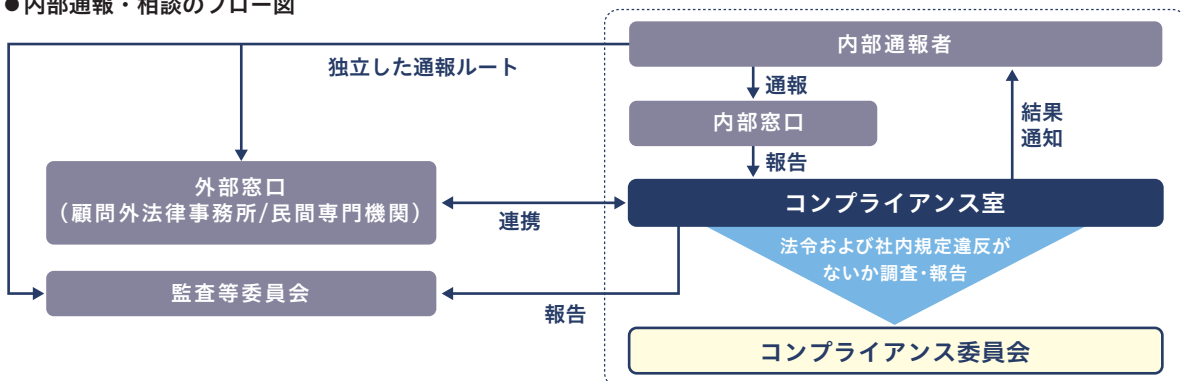
なお、海外拠点においては内部通報制度の周知に加えて、窓口の多言語化を進めております。

●内部通報件数と内訳

分類項目	2020年度	2021年度	2022年度
ハラスメント	4(1)	2(0)	4(0)
会社・上司への意見	1(0)	4(2)	5(3)
労務管理など	0(0)	1(1)	0(0)
その他	1(1)	2(2)	1(1)
通報合計件数	6(2)	9(5)	10(4)

()は是正対象外

●内部通報・相談のフロー図



財務データ

財務情報(連結)	単位	2013	2014	2015	2016
経営成績					
受注高	百万円	264,280	255,648	265,301	273,464
売上高	百万円	237,389	243,582	251,291	260,204
売上総利益	百万円	27,308	27,800	29,526	34,082
販売費及び一般管理費	百万円	19,527	20,073	20,237	21,699
営業利益	百万円	7,780	7,727	9,289	12,383
経常利益	百万円	9,109	8,582	10,602	13,427
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	4,011	5,196	6,650	8,665
1株当たり当期純利益	円	53.24	69.28	89.40	117.83
自己資本当期純利益率	%	4.4	5.2	6.4	8.2
総資産経常利益率	%	4.3	3.9	4.7	5.9
売上高総利益率	%	11.5	11.4	11.8	13.1
販売費及び一般管理費率	%	8.2	8.2	8.1	8.3
売上高営業利益率	%	3.3	3.2	3.7	4.8
デット・エクイティ・レシオ	倍	0.05	0.07	0.09	0.05
研究開発費	百万円	768	791	918	903
設備投資額	百万円	962	2,019	2,325	862
減価償却費	百万円	770	758	840	776
一般空調設備 売上高	百万円	152,796	150,547	157,511	162,818
産業空調設備 売上高	百万円	77,508	85,927	86,350	88,664
設備機器の製造・販売事業	百万円	6,919	6,976	7,291	8,572
その他	百万円	163	130	138	148
海外	百万円	29,937	40,959	28,553	33,824
保守・メンテナンス	百万円	19,830	20,512	20,586	21,739
財政状態					
総資産	百万円	217,132	225,810	223,267	233,426
純資産	百万円	97,416	108,362	104,613	111,574
有利子負債	百万円	4,447	7,700	9,435	5,527
1株当たり純資産	円	1,248.38	1,413.59	1,392.30	1,487.29
自己資本	百万円	93,415	105,725	102,325	109,382
自己資本比率	%	43.0	46.8	45.8	46.9
キャッシュ・フロー					
営業キャッシュ・フロー	百万円	13,575	△3,423	△1,272	23,528
投資キャッシュ・フロー	百万円	1,455	△4,921	△5,398	2,329
財務キャッシュ・フロー	百万円	△3,285	△837	△2,215	△6,079
配当状況					
1株当たり配当金	円	25	25	28	36
配当性向	%	47.0	36.1	31.3	30.6
純資産配当率	%	2.1	1.9	2.0	2.5
社員数					
社員数	人	4,405	4,471	4,576	4,831
うち単体	人	1,850	1,858	1,885	1,950
国内連結子会社	人	1,938	1,940	1,999	2,040
海外連結子会社	人	617	673	692	841

※百万円未満切捨て

	2017	2018	2019	2020	2021	2022(年度)
	288,646	333,887	297,883	287,501	340,184	372,774
	289,933	319,834	320,893	275,181	302,746	338,831
	39,550	41,877	43,376	36,845	41,396	46,363
	23,187	24,657	25,476	24,545	27,012	31,036
	16,362	17,219	17,900	12,300	14,383	15,326
	17,461	18,359	19,286	13,902	15,639	16,685
	11,804	12,609	13,231	10,116	11,535	12,227
	160.41	173.29	186.49	145.56	169.38	185
	10.3	10.4	10.8	8.0	8.7	8.9
	7.0	6.8	7.1	5.2	5.5	5.4
	13.6	13.1	13.5	13.4	13.7	13.7
	8.0	7.7	7.9	8.9	8.9	9.2
	5.6	5.4	5.6	4.5	4.8	4.5
	0.14	0.14	0.18	0.23	0.24	0.21
	1,064	945	1,357	899	1,150	2,621
	3,303	3,962	12,669	4,422	2,552	5,430
	730	824	1,299	1,537	1,739	2,278
	181,341	194,658	188,968	151,115	160,202	158,194
	101,373	118,305	125,183	118,137	136,503	173,822
	7,068	6,713	6,588	5,796	5,953	6,722
	149	156	153	132	86	91
	47,343	47,360	47,749	34,311	50,631	62,707
	22,856	23,632	25,056	24,194	25,446	26,653
	264,062	279,743	265,649	271,146	300,736	313,391
	124,484	126,208	125,861	135,849	136,897	147,165
	16,277	17,402	21,733	29,933	33,058	29,815
	1,637.63	1,704.31	1,757.68	1,907.64	2,009.35	2,151.02
	120,546	122,060	122,091	132,135	132,897	142,470
	45.7	43.6	46.0	48.7	44.2	45.5
	6,170	14,892	△6,369	22,568	1,186	25,826
	△5,685	△6,069	△8,187	△324	1,042	△5,427
	7,107	△7,928	△4,199	3,642	△8,007	△8,325
	50	52	56	56	60	63
	31.2	30.0	30.0	38.5	35.4	34.1
	3.2	3.1	3.2	3.1	3.1	3.0
	5,714	5,912	5,899	5,890	6,018	5,885
	2,025	2,051	2,064	2,116	2,131	2,166
	2,120	2,218	2,201	2,182	2,198	2,058
	1,569	1,643	1,634	1,592	1,689	1,661

ESGデータ

E 環境

項目	単位	2018	2019	2020	2021	2022(年度)
温室効果ガス						
温室効果ガス (GHG)排出量(Scope1+2+3)	t-CO ₂	—	4,970,121	4,006,329	4,653,237	4,758,483
Scope1	t-CO ₂	—	2,924	2,183	2,334	2,801
Scope2	t-CO ₂	—	4,070	3,202	2,739	2,494
Scope3	t-CO ₂	—	4,963,127	4,000,944	4,648,164	4,753,188
廃棄物						
産業廃棄物総排出量	t	30,584	23,972	20,213	20,790	16,667
最終処分量	t	3,613	3,430	2,797	2,900	2,128
リサイクルされた廃棄物量	t	26,971	20,542	17,416	17,890	14,539
リサイクル率	%	88	86	86	86	87
水資源・独自技術による水資源保全への貢献						
水資源投入量	m ³	16,666	22,581	24,181	32,484	42,283
フラッシング水浄化装置展開現場数 (生産現場での排水による環境負荷低減)	件	47	49	56	52	42
その他						
オフィスにおけるグリーン調達	%	100	100	100	100	100
昼休み消灯実施本社・支店割合	%	100	100	100	100	100

S 社会

項目	単位	2018	2019	2020	2021	2022(年度)	
ダイバーシティ推進(単体)							
社員数	人	2,051	2,064	2,116	2,131	2,166	
障がい者雇用率	%	2.26	2.26	2.48	2.57	2.50	
女性社員比率	%	15.0	15.7	14.6	17.3	18.2	
女性管理職比率	%	1.3	1.3	1.5	1.6	2.3	
女性管理職候補者比率 (課長代理 社員比率)	%	4.2	5.0	4.2	5.5	6.3	
平均勤続年数	男性	年	15.5	15.5	15.5	16.4	16.4
	女性	年	12.8	13.6	12.6	12.3	11.8
離職率(入社3年内離職率)	%	13.3	23.5	12.5	6.5	11.5	
男性社員の育児休職取得率	%	15.9	18.6	27.7	21.5	85.1	
キャリア採用者比率	%	8.5	9.1	9.1	8.9	16.5	
外国籍社員比率	%	1.5	1.9	3.0	3.0	3.5	
社員教育 ※タカサゴ・アカデミー主催(各本部、本支店主催の研修除く)の研修より算出							
総研修費用	百万円	292	186	108	92	160	
総研修時間	時間	86,085	77,445	76,023	85,528	119,200	
1人当たり研修費用	万円	14.2	9.0	5.1	4.3	7.4	
1人当たり研修時間	時間	42.0	37.5	35.9	40.1	55.0	

項目	単位	2018	2019	2020	2021	2022(年度)	
健康経営							
健康診断受診率	%	100	100	100	100	100	
総合健康リスク	—	94	93	90	93	92	
プレゼンティーズム損失額	百万円	△1,908	△1,901	△1,756	△1,985	△ 2,035	
ストレスチェック受検率	%	—	—	—	—	98.2	
労働安全衛生							
度数率	目標	%	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15
	実績	%	0.19	0.25	0.18	0.084	0.141
強度率	目標	%	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
	実績	%	0.007	0.008	0.006	0.006	0.012
社会調和							
NGOやNPOに対する寄付 地域社会への投資額	百万円	45	69	58	44	47	
高和会 会員社数	社	1,463	1,613	1,830	1,950	1,996	

G ガバナンス

項目	単位	2018	2019	2020	2021	2022(年度)
コンプライアンス・リスクマネジメント						
汚職・贈収賄などによる懲戒 または解雇された社員数	人	0	0	0	0	0
汚職・贈収賄などによる 罰金・和解のコスト	百万円	0	0	0	0	0
コンプライアンス(内部通報)通報件数	件	5	10	6	9	10
コンプライアンスセミナー・ e-ラーニング・意識調査	開催回数	3	3	3	3	3
ガバナンス						
取締役人数(定時株主総会后)	人	9	11	11	10	11
社外取締役人数(定時株主総会后)	人	3	4	4	5	6
社外取締役比率	%	33.3	36.4	36.4	50.0	54.5
政策保有株式 銘柄数	銘柄	112	110	105	102	92
政策保有株式 株式数	千株	21,592	19,547	17,357	16,252	15,295
政策保有株式 貸借対照表上の合計額	百万円	33,686	26,130	29,879	26,929	27,031

会社概要

会社概要

(2023年3月31日現在)

社名	高砂熱学工業株式会社 Takasago Thermal Engineering Co., Ltd.	株式	東証1部上場(現 東証プライム上場)
設立	1923年(大正12年)11月16日	所在地	〒160-0022 東京都新宿区新宿6丁目27番30号
社員数	2,166名(連結 5,885名)	電話	03(6369)8212(代表)
資本金	13,134百万円	FAX	03(6369)9103(代表)
決算期	3月		

事業内容

(2023年3月31日現在)

- 空気調和設備
- クリーンルームおよび関連機器装置
- 地域冷暖房施設
- 給排水衛生設備
- コージェネレーション設備
- 電気・計装・通信設備
- 設備診断
- 故障診断システム
- 除湿・乾燥設備
- 原子力施設空調設備
- 高度精密空調設備
- 廃棄物真空搬送設備
- 建築工事
- 排熱回収設備
- 加熱・冷却設備
- 冷凍・冷蔵設備
- その他各種環境制御・熱工学システムの設計・施工・制作・据付・保守管理
- 機械・器具・諸材料の設計・製作・輸出入・販売および仲介
- 省エネルギーおよび環境対策に関するコンサルティング・サービス
- 温室効果ガス排出権の取引に関する事業
- 不動産の売買・仲介・賃貸借および管理
- 労働者派遣事業
- 警備事業
- 清掃事業
- エネルギー供給事業
- 発電事業
- 水処理事業

建設業法第3条第1項に基づく許可

(2023年3月31日現在)

[特定建設業]

許可番号:

国土交通大臣許可(特-2)第5708号

許可年月日:

令和2年12月4日

許可の有効期限:

令和2年12月4日から令和7年12月3日まで

建設業の種類:

管工事業 機械器具設置工事業
電気工事業 電気通信工事業 建築工事業

[一般建設業]

許可番号:

国土交通大臣許可(般-2)第5708号

許可年月日:

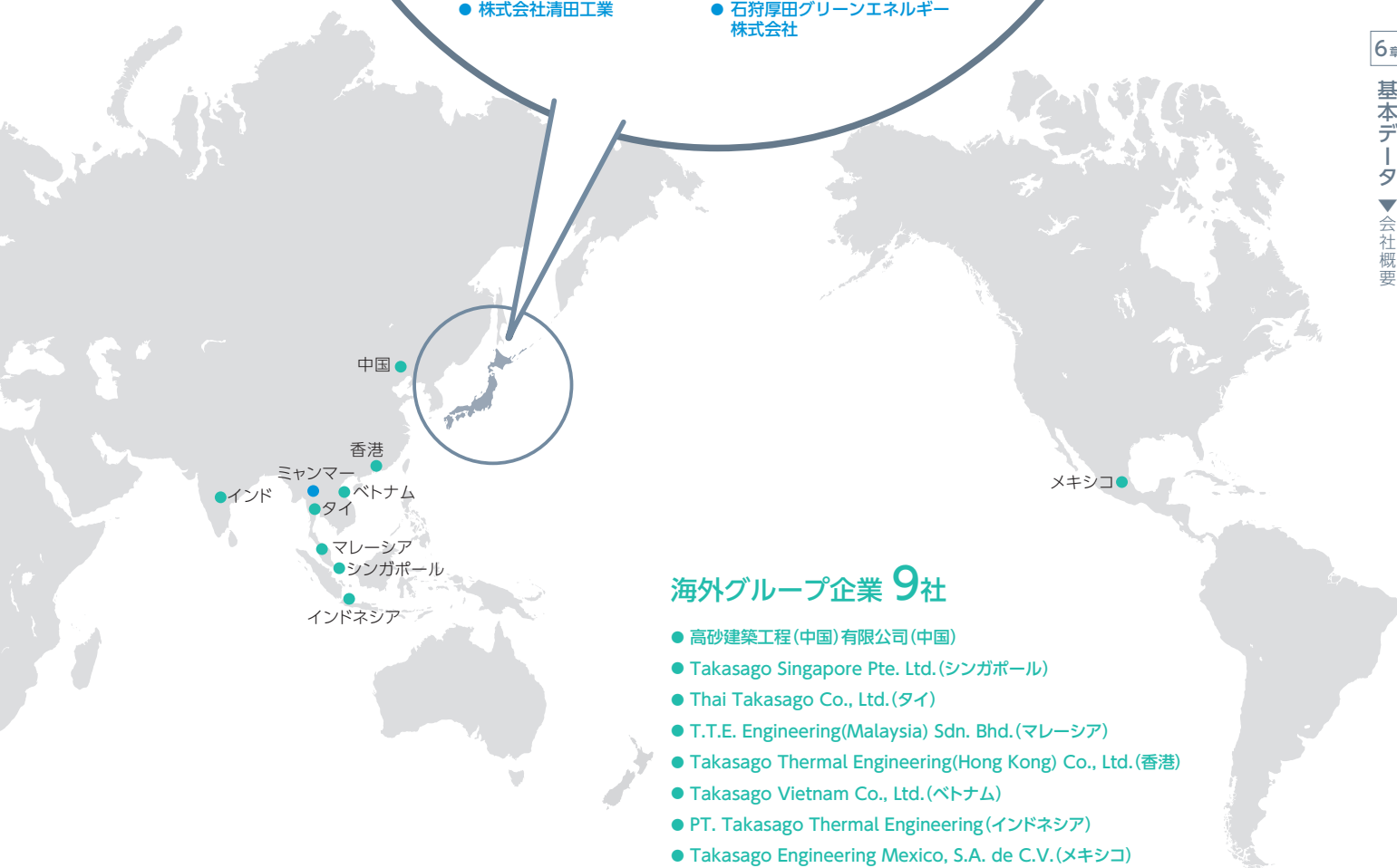
令和2年12月4日

許可の有効期限:

令和2年12月4日から令和7年12月3日まで

建設業の種類:

消防施設工事業



※ミャンマーには、高砂熱学工業のミャンマー支店を設置

組織図

(2023年6月23日現在)



株式情報

大株主 (上位10名)

(2023年3月31日現在)

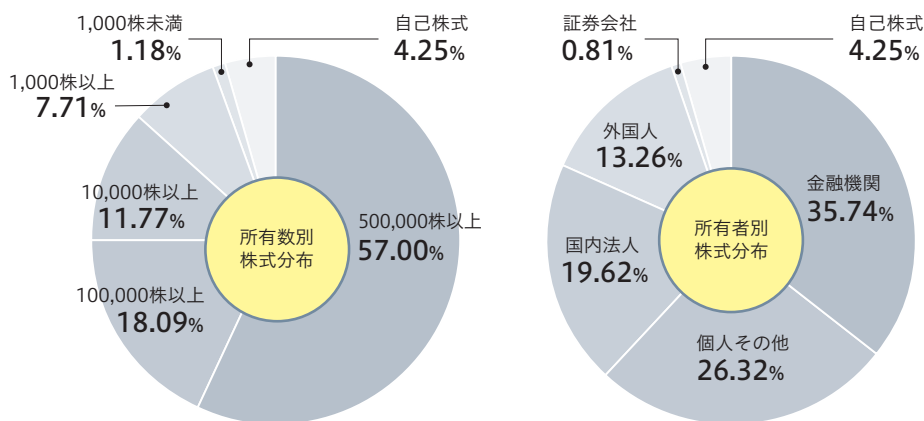
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	6,566	9.76
日本生命保険(相)	4,560	6.78
第一生命保険(株)	4,231	6.29
高砂熱学従業員持株会	3,485	5.18
高砂共栄会	2,949	4.38
(株)日本カストディ銀行(信託口)	2,476	3.68
(株)三菱UFJ銀行	1,439	2.14
(株)みずほ銀行	1,210	1.79
GOVERNMENT OF NORWAY	1,184	1.76
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,171	1.74

- (注) 1. 持株数は、千株未満を切り捨てて表示しております。
 2. 持株比率は、自己株式(2,985,703株)を控除して計算しております。
 3. 持株比率は、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。
 4. 自己株式には、「役員報酬BIP信託」が保有する当社株式(472,820株)は含まれておりません。
 5. 自己株式には、「株式給付信託(J-ESOP)」が保有する当社株式(282,500株)は含まれておりません。

株式の状況

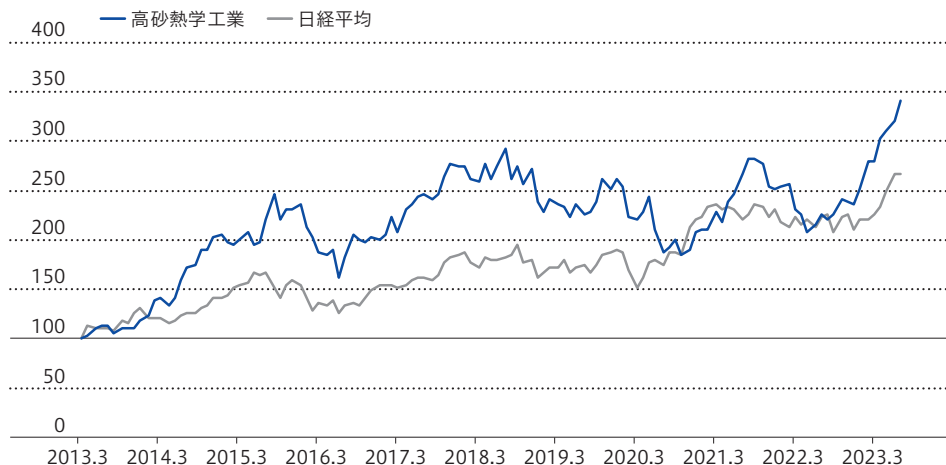
(2023年3月31日現在)

- ・発行可能株式総数 **200,000,000** 株
- ・発行済株式の総数 **67,253,699** 株
(自己株式2,985,703株を除く)
- ・株主数 **6,860** 名
(前事業年度末比 156名増)



株価の推移

高砂熱学工業および日経平均:2013年3月末を基準(100)とした値





TAKASAGO
CORPORATE
REPORT
2023
環境クリエイター®