



<https://www.daidan.co.jp/>

DAI-DAN REPORT 2025

ダイダン株式会社 統合報告書 2025

本レポートに関するご意見・お問い合わせ先

ダイダン株式会社 社長室 コーポレートコミュニケーション部

〒102-8175 東京都千代田区富士見2丁目15番10号

TEL : 03-5276-4568

E-mail : reportinfo@daidan.co.jp

私たちが目立たないことが 「快適の証明」

ダイダンの仕事は、
皆さまには見えないところで
「空調・給排水衛生・電気の設備を設計・施工・コントロール」
することです。
暑くもなく寒くもなく、静かで、清らかで、電気も水も普通に使える、
当たり前に快適な空間を造っています。
快適が当たり前の社会では、不快感や違和感には敏感です。
私たちが目立たないこそが「快適の証明」なのです。
皆さまには見えないところで、「快適」を造る。
目立たない仕事ですが、それが私たちの誇りです。

狙いを定めて突破するダイダン

「快適」を担う Strengths

イノベーション力

ダイダンの強み

現場力

2025 Focus Point

人づくり

ダイダンの人づくり

特定の製品や原材料等が存在しない設備工事業において、「人」は当社の事業の根幹をなす経営資源です。人材の確保と育成に一層注力しつつ、従業員が意欲的に仕事に取り組める環境をつくりあげることが、当社の価値創造をより発展させると考えています。

従業員エンゲージメントの向上 >> P.43

- 企業理念の浸透と定着化

働きやすい環境の提供 >> P.44

- 働き方改革の強力な推進
- DXによる業務プロセスの変革

採用の強化 >> P.51

- 採用制度の見直し

従業員の能力向上 >> P.52

- 教育効果の高い研修制度の構築
- 高難度資格取得の奨励

従業員に対する責任の実践 >> P.80

- 健康経営の取り組み

Contents

イントロダクション	強み	長期ビジョンと 中期経営計画 Phase2 の概要
>> P. 7 トップメッセージ >> P.11 ダイダンの 122年のあゆみ >> P.13 価値創造の全体像 >> P.15 価値創造プロセス >> P.17 ダイダンの事業 会社概要 事業内容 2023年度完成物件 2024年度完成物件 事業拠点及び関係会社	>> P.23 ダイダンの2つの強み イノベーション力 現場力 >> P.25 イノベーション力 研究開発の推進 知的財産マネジメント >> P.29 現場力 「知識」「経験」「行動力」で お客様の期待を超える 設計提案力・ 施工技術力の向上	>> P.33 長期ビジョン <Stage2030> >> P.35 マテリアリティ (重要課題) >> P.37 中期経営計画 Phase2 《磨くステージ》 事業領域 《磨くステージ》までの 業績推移 >> P.39 財務戦略 財務面での2024年度の動き 強固な財務基盤をもとに、成長 投資と株主還元へ

Phase2における 戦略とその実践	Phase2における サステナビリティへの取り組み	データ集
>> P.43 人材戦略 戦略展開図 従業員エンゲージメントの 向上 働きやすい環境の提供 採用の強化 従業員の能力向上 >> P.53 事業戦略 ▶ 基幹事業の強靱化 戦略展開図 利益創造プロセスの変革 施工力の更なる向上 >> P.61 事業戦略 ▶ 海外事業の拡大 戦略展開図 海外事業拡大に向けた 営業強化 海外事業組織 海外各拠点 海外事業に関する基盤強化	>> P.65 環境・社会への貢献 戦略展開図 サステナビリティ マネジメント 環境負荷リスクの低減 サステナビリティに寄与する 新規事業の創出 社会に対する責任の実践 >> P.87 企業基盤の強化 社外取締役座談会 取締役・監査役 戦略展開図 グループとしての ガバナンス強化	>> P.105 ESG データ集 >> P.107 財務・非財務データ (11年間サマリー) 財務情報（連結） 非財務情報 >> P.109 連結財務諸表 連結貸借対照表 連結損益計算書 連結包括利益計算書 連結キャッシュ・フロー 計算書 >> P.113 主要財務情報 >> P.114 株式情報 >> P.115 第三者意見

上記Contentsには、ガイダンスで示されている6項目との対応を示す色を使用し、関連付けています。

編集方針

当社は2008年度よりCSR報告書を発行し、事業活動やCSR活動を中心にステークホルダーの皆さまにお伝えしてまいりましたが、2014年度より「ダイダンレポート」に名称を変え、従来の内容に財務・非財務データを盛り込み、統合的な企業レポートとしての位置付けを軸に構成しています。

本レポートの対象範囲

- 対象組織
本レポートの対象組織は、ダイダン株式会社単体を基本としています。
財務情報の数値は連結で表示しています。
- 対象期間
2024年4月から2025年3月までを基本としていますが、一部2025年4月以降のものも記載しています。

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、責任ある市民の一員として持続可能な社会を実現すべく、国連グローバル・コンパクトに署名しています。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に賛同し、トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて活動を展開しています。



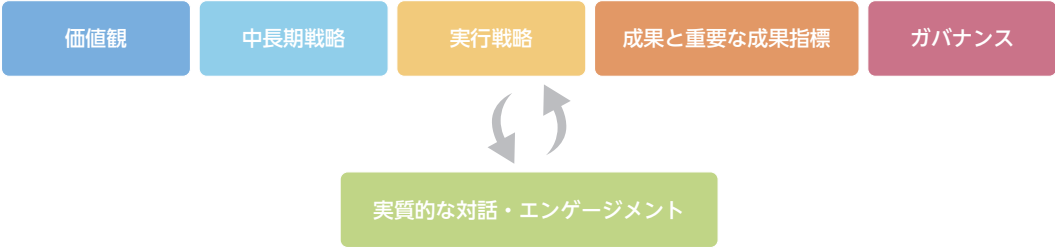
TCFD 提言への賛同

当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD) 提言に賛同を表明しました。カーボンニュートラルの実現に向け、事業における気候関連リスク・機会を評価し、その影響を積極的に開示していきます。



参考にしたガイドライン

- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- 経済産業省「企業と投資家の対話のための『価値協創ガイダンス 2.0』」
今年度の「ダイダンレポート」の制作にあたっては、読者の皆さまに情報をご理解いただくとともに、相互の対話の質を高めていくことを目的として、経済産業省が提示している「価値協創ガイダンス 2.0」に対応付けてコンテンツを編集しています。



（出所）経済産業省「企業と投資家の対話のための『価値協創ガイダンス 2.0』」をもとに作成

建設需要が旺盛な今が、 飛躍に向けて重要なとき 人的資本強化と成長投資拡大で 持続的成長の基盤をつくる

当社は、1903（明治36）年に大阪で創業し、今年で123年目を迎えます。電気工事を祖業に、その後は空調衛生工事を加えて総合設備工事会社として事業を拡大し、設備工事業界でも有数の規模の企業へ成長することができました。この歩みの中で当社は、時代の変化や社会の要請に柔軟に適応しながら「空間価値の創造」に努めてまいりました。120余年にわたり事業を継続してきたことは、お客さまからのご支持と信頼の賜物であり、当社の誇りとするところです。

《2025年3月期業績の振り返り》

受注時採算の改善と 産業施設工事比率向上で最高益を達成

2024年4月に代表取締役役に就任し、時間外労働の上限規制が建設業にも適用されるという困難な事業環境の中で、会社の舵取りを担うこととなりました。厳しい状況ではありましたが、中期経営計画Phase2《磨くステージ》の初年度にあたる2025年3月期の業績は、連結売上高2,627億円、連結営業利益230億円に到達し、当社創業以来の最高売上高・最高益を記録しました。これは、《磨くステージ》最終年度2027年3月期に計画していた目標を上回る数値であり、この結果を率直にうれしく思うとともに、従業員の努力に深く感謝しています。

過去最高益達成の要因としましては、国内の旺盛な建設需要と建設関係の労働需給逼迫を背景に、人件費や資機材価格の高騰を、受注単価の押し上げで吸収できたことがまず挙げられます。建設物価指数が前年に比べ大幅に上昇する中、受注時採算の改善を図ることができました。

もう一つの大きな要因として、産業施設工事の比率が上がったことがあります。産業施設工事では、必要とされる空間環境を実現するための高度な技術と精度の高い施工が求められます。例えば、半導体の製造には高性能クリーンルームの技術、車載用蓄電池の製造には低露点環境の技術、データセンターにはサーバーを効率よく冷却する大規模で高機能な空調技術が不可欠です。当社は、産業施設に特化した部門を25年前から設置し、ニーズの調査や技術開発に力を入れて

きたことで、この領域において大きな強みを持つに至りました。案件を一つひとつ積み重ねる中で技術をさらに磨き、お客さまからも高い評価をいただけています。これは時代の変化に対応し「空間価値の創造」に努めてきた、まさに当社らしい仕事の取り組み方であり、愚直に本業に励んできたことが、近年の産業施設需要の急拡大の中で完成工事高・利益ともに過去最高値を達成するという形で実を結んだと言えるかもしれません。産業施設のお施主さまから「空調はダイダンにお願いする」と指名で発注をいただくケースも増えており、経営的視点から見ても、高い技術力が求められるが故に利益を望める産業施設工事の割合が全受注高の60%弱に達していることは、当社の収益性向上に大きく寄与しており、今後も拡大が見込める領域で確かな事業基盤を構築できていると捉えています。

《磨くステージ》における成長戦略について

「現場力」強化こそ成長戦略の核心

次に、当社の成長戦略についてお話しさせていただきます。《磨くステージ》では、「人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める」を経営方針としています。当社は、外部から調達した機器・資材を用いて建設現場で仕事をする労働集約型の企業です。仕事の質や競合他社との差別化は、従業員一人ひとりの「現場力」によって決まると考えています。

建設現場には、多くの会社から異なる職種の働き手が集まります。その中で、周囲の人々と円滑にコミュニケーション

代表取締役社長執行役員

山中康宏

Profile

1983年4月 ダイダン株式会社 入社
2017年4月 同社 執行役員 営業本部長
2017年7月 同社 上席執行役員 営業本部長
2020年4月 同社 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
2020年6月 同社 取締役 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
2021年4月 同社 取締役 専務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
2024年4月 同社 代表取締役社長執行役員（現任）

をとり、先を見据えた工程を考えながら、効率的かつ安全・確実に仕事を進めることが求められます。必要なのは、従業員一人ひとりの知識、行動力、コミュニケーション力、判断力、想像力です。こうした現場で生きる力、すなわち「現場力」の強化・向上こそが、当社が成長していく原動力になると確信しています。私が社長に就任し、何をにおいてもまず第一に人材戦略を考えた理由はここにあります。

採用・育成・登用戦略を見直し、人的資本の強化を図る

当社が取り組んでいる人材戦略の柱は、3つあります。一つ目の柱は「採用強化」です。当社は競合他社に比べて従業員数がやや少なく、その差を縮めるため、5年ほど前から新入社員の採用数を増やしてきました。昨年、採用部門を社長直轄とする組織変更を行い、私自身がトップとしてさらなる採用強化に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、初任給の引き上げ、奨学金返済制度の導入、学校訪問の強化のほか、従業員の中からリクルーターを選出し採用支援をしてもらう取り組み、従業員の紹介による中途入社にインセンティブを与えるリファラル採用制度の導入など、多くの施策を積極的に取り入れています。2025年度の新卒採用は手応えを感じる結果となり、採用強化は順調に進んでいると考えています。

二つ目の柱は「実務に即した研修」です。当社では、40年以上前から集合形式での新入社員研修を実施しています。入社後半年間にわたる研修所での共同生活を通じて、基礎知識や実践力、協働する姿勢を養うものです。今後も、現場のニーズや社会環境の変化に応じて研修内容を定期的に見直しながら継続していきます。加えて、今期からは従業員の現場力向上を目指した研修改革を進めています。これまでの階層別研修を見直し、「初めて現場所長を務める従業員向けの研修」「初めて大型現場を担当する従業員向けの研修」「産業施設に対する理解を深めるための研修」など、OJTとの有効性を図りながら現場・実務に即した研修内容へアップデートを進めています。

三つ目の柱は「従業員のローテーション」です。これまで異動が比較的に少ない会社でしたが、原則として10年目までに部門・部署を異動するように改めました。このローテーション制度は、従業員一人ひとりの社内外の知見を増やし、経験の幅を広げることを目的としています。

採用母数を増やし、経験と人脈の幅を広げられるよう確実に育てることで、従業員一人ひとりの引き出しが増えれば、

現場で発揮できる力も増し、その総和として会社全体の総合力を引き上げることにつながると考えています。

「源流管理の徹底」で現場力が生きる組織にする

従業員の現場力向上とともに大事なのが、その力を十分発揮できるような組織づくりです。そのために私が常々強調しているのが「源流管理の徹底」です。

建設現場は収益を生み出す源であると同時に、品質事故や安全面でのトラブルなどが発生し得る場所でもあります。それぞれの現場が当社にとっての「源流」であり、この源流で最善を積み重ねることが、会社全体の収益を最大化することにつながると考えています。大所高所からそれぞれの源流を細かく管理することは現実的ではなく、現場から離れている管理職の立場では、現場からの意見や相談を拾い上げて判断をしていくしかありません。徹底すべきなのは、むしろ源流にいる個々人が現場というチームの仕事を管理する考え方です。個々人が変化を肌で鋭敏に感じて、なすべき創意工夫をいかに実行できるかが企業としての強さに直結するので、これを徹底できる組織を構築していきたいと考えています。

そのような組織づくりの一環として推進しているのが「ザッソウ運動」です。現場のトラブルというのは、些細な忬度、斟酌、逡巡から生まれ、後から大ごとになって現れるということを私自身、何度も経験してきました。事故を防ぐためにも、現場・職場でのちょっとしたコミュニケーションの目詰まりをなくすことが非常に大事で、普段の「雑談」の中から自然と「相談」に発展していくような現場・職場にしていこうというのが「ザッソウ運動」です。従業員が思っていることを気後れすることなく話せるようになれば、スピード感・一体感が生まれ、一つひとつ課題を解決していくことができるようになり、組織は間違いなく変わっていきます。

イノベーション力で第4の事業の柱を創造する

事業展開という観点から申し上げると、現場力の向上と並んで「イノベーション力」による新規事業の創出が必要です。当社は、クリーン環境が求められる医療・製薬関連の設備工事を以前から多く手がけてまいりました。これまでの病院施工の実績や医師・研究者とのネットワークがあった流れから、再生医療分野領域への参入を進めています。2017年に最新のCPF（細胞培養加工施設）を備えたオープンイノベーションの拠点「セラボ殿町」を川崎市に開設したことを足掛かりに、2020年には再生医療を事業領域とするグループ会

社「セラボヘルスケアサービス株式会社」を設立しました。同社では、コンパクト設計のパッケージ型細胞培養加工ユニット「オールインワンCPユニット」の開発・製造・販売や、九州大学発のバイオベンチャー「ガイアバイオメディシン」が臨床研究を進めるがん免疫細胞療法の治験製品の受託製造などに取り組んでいます。

総合設備工事は成熟した産業であり、当社の将来の事業ポートフォリオを考えたとき、将来性豊かな事業分野である再生医療事業を、空調衛生工事・電気工事・海外事業に続く第4の事業の柱に育てていきたいと考えています。

成長投資を拡大し、施工能力向上を図る

2025年3月期の業績を踏まえ、《磨くステージ》最終年度の売上高・営業利益目標を上方修正しました。これにともない、成長投資額についても当初予定の3年累計300億円から430億円へと引き上げました。

成長投資の中で、M&Aは次期中期経営計画以降の成長エンジンとして重要な戦略の一つです。国内外での施工能力向上と市場拡大を積極的に進めるため、さまざまな可能性を模索しています。特に昨年のシンガポールでのPresico社の子会社化は、海外事業の業績伸長に大きく貢献しました。今後もグローバルな競争力を高めるための買収はチャンスがあれば実施していきたいと考えています。また、先に触れた再生医療関連でも、早期に新しい柱とすべく、優れた技術やコンテンツを持つ企業との協業は常に検討してまいります。

さらに、施工能力向上のための効率化を目指し、DXやオフサイト化などの成長投資にも注力しています。DX施策としては、自社専用の生成AI「Daidan AI Chat」を活用した一般業務の効率化や、Autodesk社とのMOUを通じた空調・衛生・電気設備のBIMデータ連携によるワークフロー革新を推進するとともに、そのようなデジタルツールを活用できる人材を増やすための専門的な教育も実施いたします。また、建設現場での作業時間短縮を実現するため、自社オフサイト施設で配管や機器類を事前に加工する取り組みや、図面や計画書の作成を現場サポート部がオフィスから支援する



取り組みを進めています。こうした効率化施策も広い意味では人材に対する投資と捉えており、積極的に推進すべきものと考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

変化を恐れず、挑戦を続ける

深刻な人手不足や建設物価全体の上昇、また米国関税政策等による見通しの不透明感がありますが、建設需要が高まっている今こそが、当社のさらなる成長のためには重要な時期です。人的資本の高度化や生産性向上施策による質的な進化を図りつつ、拡大戦略を志向し、業界における当社の存在感を高めていきたいと考えています。AI時代への適応、インフラの老朽化対応、カーボンニュートラルの実現など、私たちが向き合う社会課題は年々複雑さを増しています。そうした中で企業として持続的な成長を実現するには、これまで以上に健全なガバナンスに根ざした経営の質が問われると考えています。透明性と公正性を備えたコーポレートガバナンスの継続的な充実に努め、信頼される企業であり続けることを目指します。

日々の事業活動を通じて空間価値を届け続けていけるよう、今後も変化を恐れず挑戦してまいります。ステークホルダーの皆さまからの変わらぬご理解とご支援を、心よりお願い申し上げます。

ダイダン 122年のあゆみ

人が集まり、活動する空間に、高度な技術で快適を提供し続ける総合設備工事業。
当社では一世紀以上にわたり、そのノウハウや、お客さまからの信頼を積み上げてまいりました。
事業活動を多角化するかわらで、近年はサステナビリティへの貢献にも注力しています。
ダイダンはこれからも歴史と伝統を守りながら、新たなチャレンジを続けます。

工業生産の勃興を視野に 1903年大阪で創業	
1903 (明治 36)	創業者の菅谷元治が、大阪市北区壱屋町に工業生産に必要な機械、電気器具、鉄材等の販売を手掛ける菅谷商店を開設
1906 (明治 39)	菅谷商店と同じ大阪市北区壱屋町に、「村井菅谷営業事務所」を開き、暖房工事業に進出
1907 (明治 40)	日露戦争を契機とする日本の重工業が重きをなす時代の転換期を迎えており、電気利用も本格化の兆しを見せていたことから、電気工事業を専業とし、商号を大阪電気商会と改める
1909 (明治 42)	電気、暖房ともに業務が繁忙になり人員も増えたため、大阪市西区江戸堀南通一丁目（前の本店所在地）に事務所を移転
1912 (明治 45)	名古屋、東京に出張所を開設（1921年に支店に昇格）
大阪暖房商会を新たに発足、総合設備工事業として伸長	
1915 (大正 4)	「村井菅谷営業事務所」の営業権を譲り受け、新たに「大阪暖房商会」を発足
1918 (大正 7)	“社名を人の記憶に残すことが秘訣だ”との創業者の考えにより、長い社名の「合資会社大阪電気商会大阪暖房商会」を設立
ビルの大型化、産業施設の高度化に対応	
1933 (昭和 8)	「株式会社大阪電気商会大阪暖房商会」を設立
1962 (昭和 37)	社是を制定「真剣努力、思考創造、協力和合、信義礼節、誠実感謝」
1965 (昭和 40)	「大阪電気暖房株式会社」に商号変更
1968 (昭和 43)	先端技術の導入と蓄積のため技術本部を新設
1973 (昭和 48)	大阪支店の現業部門が独立して「大電設備工事株式会社」を設立 この後、1976年にかけて9社が独立し、関係会社を設立
1975 (昭和 50)	大阪証券取引所市場第2部に上場
1976 (昭和 51)	企業キャッチフレーズ「光と空気と水を生かす」が誕生 ●コア事業「電気、空調、給排水衛生」の定義 ●当社にとっての「社会的責任」「サステナビリティ」などの原点
海外事業の開拓	
1977 (昭和 52)	6月 海外事業部を設立 8月 シンガポールに駐在員事務所を設置
1979 (昭和 54)	シンガポール駐在員事務所を支店に昇格
1981 (昭和 56)	大阪証券取引所市場第1部に指定替え
1983 (昭和 58)	現在地（大阪市西区江戸堀）に本店ビルを建設



1907年 住友総本店



1931年 日本銀行本店



1964年 日本武道館



1974年 最高裁判所



1981年 チャンギ国際空港
旅客ターミナルビル

先端設備技術の研究開発を強化	
1984 (昭和 59)	埼玉県入間郡三芳町に技術研究所を建設 インテリジェントビル、グリーンルーム対応の研究開発を推進
1987 (昭和 62)	4月「ダイダン株式会社」に商号変更
1993 (平成 5)	東京証券取引所市場第1部に上場
2003 (平成 15)	創業100周年
脱炭素社会への対応、再生医療の事業化推進、海外事業の拡大	
2016 (平成 28)	エネフィス [®] 九州 [®] （九州支店）建設。 BCPの観点からの支社ビルの建替えに合わせ、 ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化を実証する施設として建設 ※エネフィス[®]：Energy Conscious Officeからの造語で、ダイダンのZEBを指向した転社建物の愛称
2017 (平成 29)	再生医療分野の産業化への貢献を目指したオープンイノベーションを進めるため オープンラボ『セラボ殿町』を開設
2019 (令和 1)	エネフィス四国 [®] （四国支店）建設。 完全『ZEB』（再生可能エネルギーを活用し100%エネルギー削減）を達成する
2020 (令和 2)	企業キャッチフレーズ「『建物のいのち』をつくる。」が誕生 2月 再生医療の関連事業を推進する子会社 「セラボヘルスケアサービス株式会社」を設立 10月 ベトナム・ハノイ市に子会社「DAI-DAN (VIETNAM)」を設立
2021 (令和 3)	2月 マテリアリティを特定（2024年に見直し） 長期ビジョン＜Stage2030＞を公表 5月 エネフィス北海道 [®] （北海道支店）を建設。 寒冷地での完全『ZEB』を達成する 9月 東南アジアの将来の拠点とすべく、シンガポールに現地法人 「DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.」を設立
2022 (令和 4)	3月 台湾に子会社を設立 5月 北陸支店を建替え、木材（CLT）を活用し、 「伝統」と「革新」の融合した次世代オフィスを実現する
2023 (令和 5)	創業120周年を迎え、コーポレートロゴを刷新する
2024 (令和 6)	1月「企業理念」と「共有する価値観」の制定 3月『3つの脱とレジリエンスを「DX」で実現し、 新しい働き方を推進するオフィス』をコンセプトとして、新潟支店を建替え 4月 山中康宏社長就任（北野晶平は相談役就任、藤澤一郎は会長就任） 10月 海外事業の拡大を目指し、 シンガポールの「Presico Engineering Pte.Ltd」を連結子会社化



1994年 関西国際空港
旅客ターミナルビル



1996年 長野オリンピックアリーナ



2012年 JPタワー（丸の内）



2017年 GINZA SIX

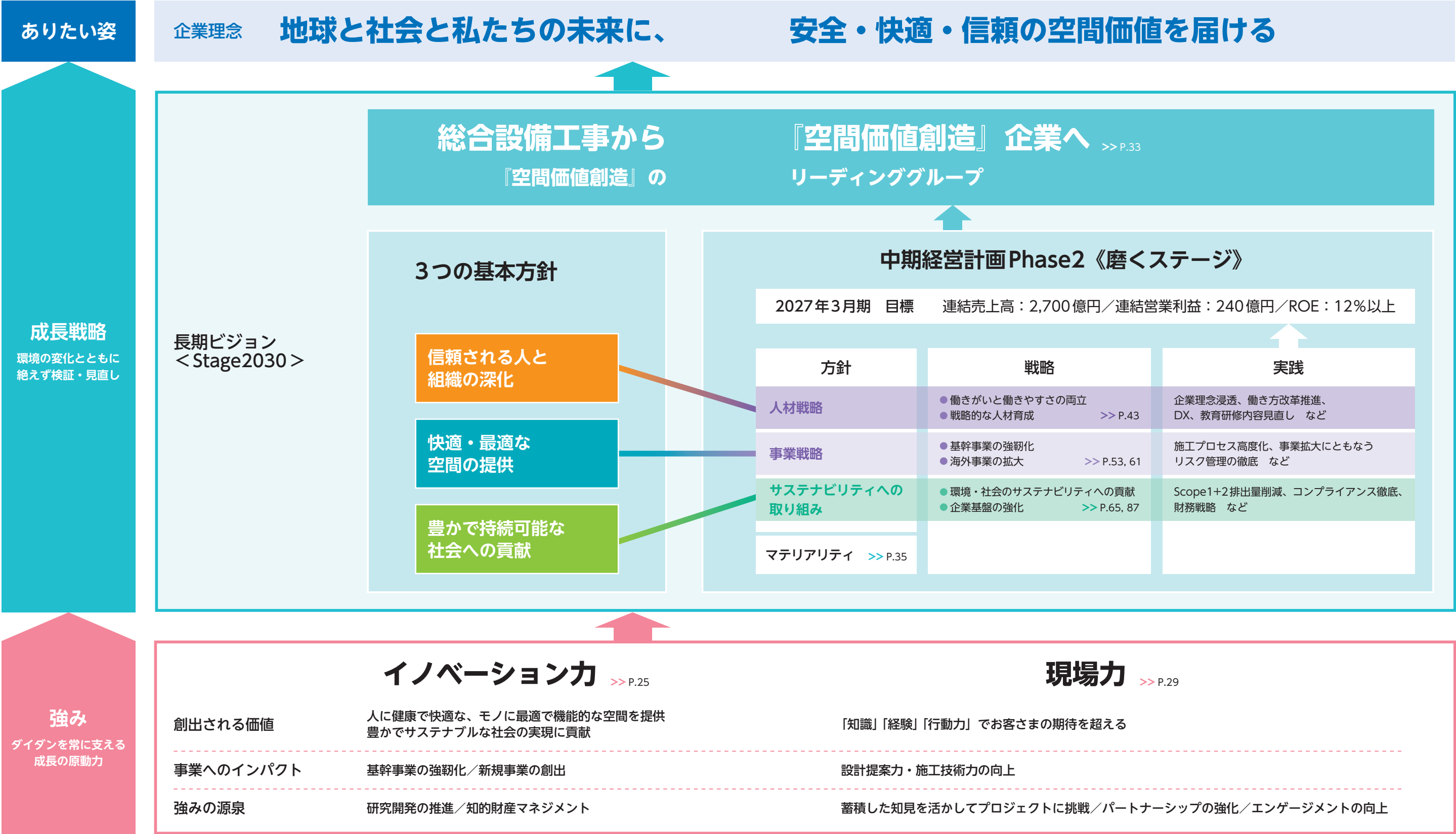


2019年 大丸心斎橋店本館

価値創造の全体像

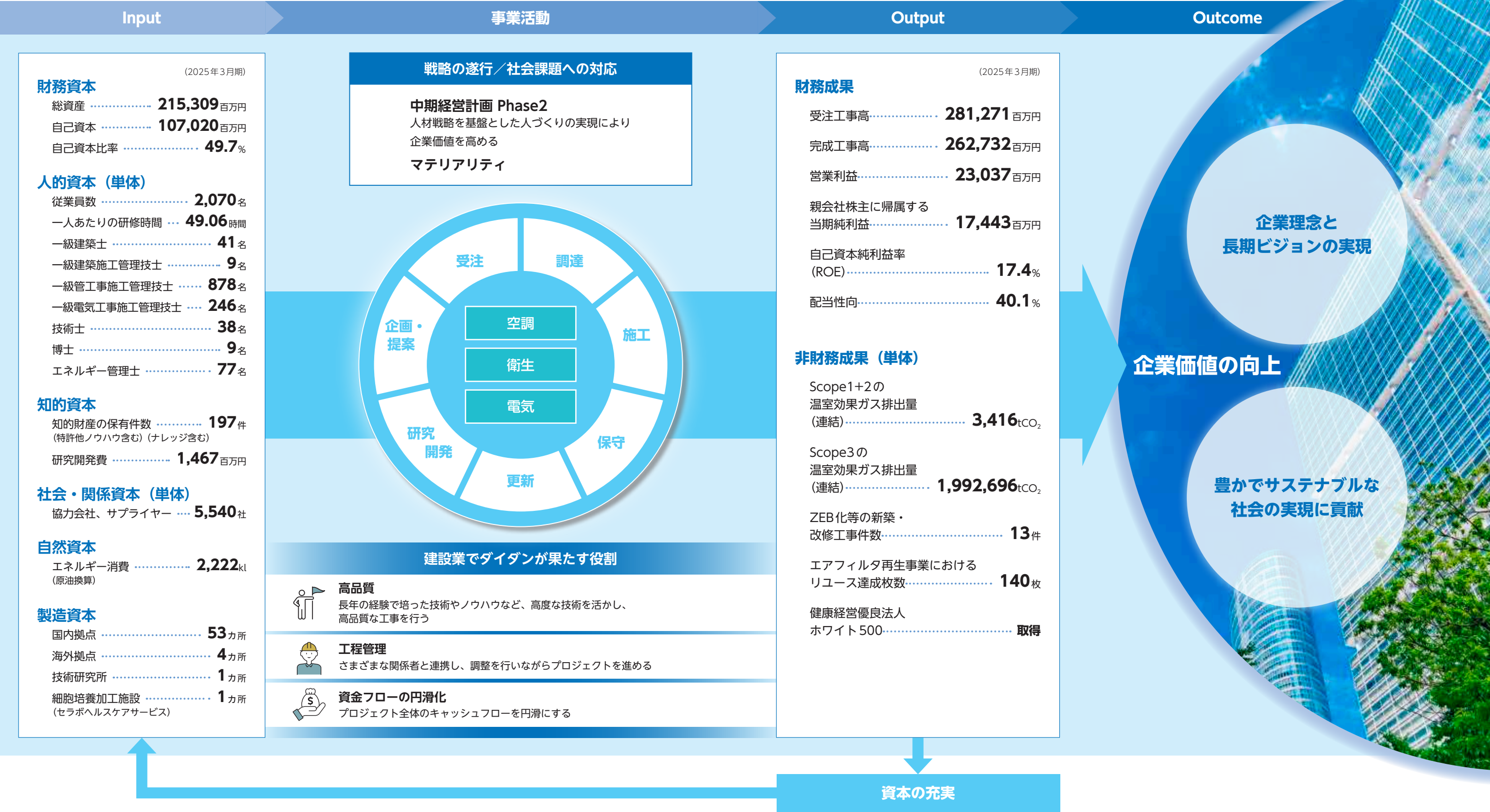
当社を取り巻く環境は日々変化しており、企業としても多様な社会課題に迅速かつ柔軟に対応することが求められています。このような状況の中で、ダイダングループは企業理念の実現に向け、グループ全体の事業活動の方向性を長期ビジョン<Stage2030>で定めています。長期ビジョンで掲げたグループとしての理想的な姿の実現に向けて、中期経営計画の達成に向けて取り組んでまいります。

営計画Phase2を策定しました。Phase2では、2025年3月期から2027年3月期までの3年間でグループの総合力を強化する《磨くステージ》と位置付けています。当社の強みであるイノベーション力と現場力を最大限に活かし、中期経営計画の達成に向けて取り組んでまいります。



価値創造プロセス

当社グループは、日々新たな価値の創造に挑戦しています。事業活動においては、中期経営計画Phase2に基づく成長と、マテリアリティを軸とした社会課題への対応を両立することで、ステークホルダーの皆さまに継続的に価値を提供し続けるとともに、企業理念と長期ビジョンの実現を目指します。

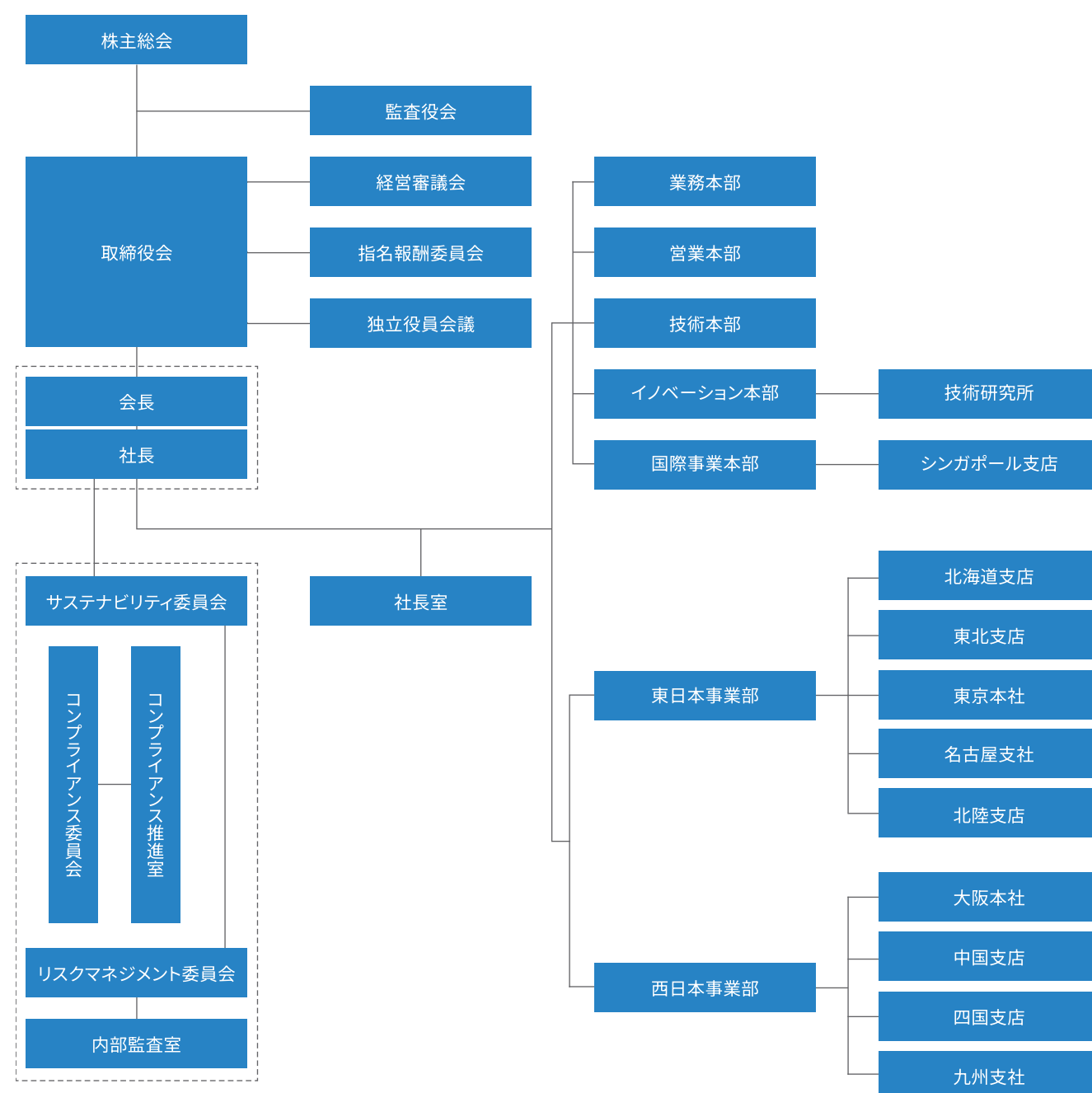


会社概要

商 号	ダイダン株式会社
創 業	1903年（明治36年）3月4日
資本金	4,479,725,988円
上場取引所	東京証券取引所プライム市場

本 店	大阪市西区江戸堀1丁目9番25号
設 立	1933年（昭和8年）10月10日
従業員数	2,591人（2025年6月30日現在）（連結）

▶組織図（2025年6月30日現在）



事業内容

設備工事業

ダイダンは常に時代が求める「空間価値」を提供するため、先進の技術と、空気・水・光の豊富な経験に基づき、計画・設計・施工の各段階でお客さまを適切にサポートしていきます。

空調衛生工事

完成工事高 **225,200**百万円 (2025年3月期) 完成工事高構成比率 **85.7%** (2025年3月期)

上質な「空気」で、温度・湿度・清浄度を最適に保ち、「いのち」を活かすのが『空調設備』です。

空調設備は、オフィスビルなどの一般空調設備から、半導体製造などに必要な精密空調設備など多岐にわたります。例えばネット社会を支える大規模なデータセンターでは、冷涼な外気を適切に導入して空調エネルギーを低減する技術や、冷房した空気を効果的にIT機器に届ける気流制御など、ダイダンの空調技術が数多く採用されています。

また、再生可能エネルギーである地中熱や自然風を空調に活用する技術も積極的に取り入れ、建物のZEB化に活かしています。先進の技術と豊富な経験に基づき、計画・設計・施工の各段階でお客さまを適切にサポートいたします。



高質な「水」を送り届け、お客さまの「いのち」を守るのが『給排水衛生設備』です。

ダイダンは、給水と排水だけでなく、雨水利用や排水の再利用も給排水衛生設備の大切な役割と考え、水資源の保全に配慮した設備を手がけています。また、腐食による配管の漏水を防ぐ技術や、BCP（事業継続計画）対策として災害発生時の貯水量の監視など、安全に水を届ける設備を提供しています。さらに信頼の配管技術を活かし、さまざまな工場で機器の稼働などに必要な圧縮空気やガス・薬液など、生産に欠かせない重要な材料を必要な場所に届けるユーティリティ配管設備の設計・施工も担っています。



電気設備工事

完成工事高 **37,532**百万円 (2025年3月期) 完成工事高構成比率 **14.3%** (2025年3月期)

安定した良質な「光」で美しく照らし、情報を正確に伝え、「いのち」を吹き込むのが『電気設備』です。

建物の外から電力を受ける受変電設備や、照明・コンセント、ポンプやファンなどへ配電する盤を設置し、配線で結んでいくのが電気設備工事です。

電気設備は、高効率な受変電設備や、電力を創出する太陽光発電設備、省エネルギー化に寄与するLED照明設備、さらには電気を溜める蓄電池設備や、IoTを用いた制御システムなど、さまざまな設備から構成されており、建物の省エネルギー化と低炭素化、再生可能エネルギーの効果的な利用にとても重要です。

ダイダンは、これらの設備を最適に組み合わせて、建物のZEB化や、災害発生時のBCP対策に必要な設備など、多岐にわたる設備を提供しています。

新規分野への進出：再生医療事業 >> P.75

2023年度完成物件

【空調設備工事】



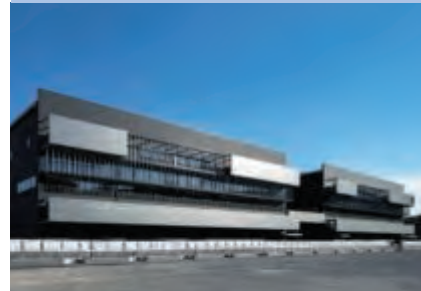
JASM FAB棟
(熊本県)

【空調・給排水衛生設備工事】



JPタワー大阪
(大阪府)

【空調・給排水衛生設備工事】



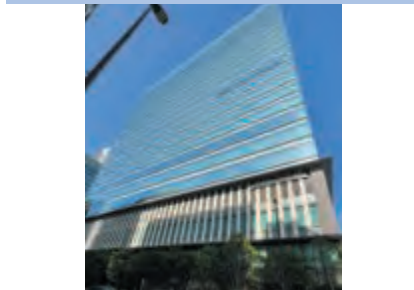
トヨタバッテリー株式会社 新居第二工場
(静岡県)

【電気・空調・給排水衛生設備工事】



リゾートワールドセントーサ第2地冷設備機械室
(シンガポール)

【空調・給排水衛生設備工事】



文京ガーデンゲートタワー及びセンターテラス
(東京都)

【電気設備工事】



CKD 株式会社 北陸工場
(石川県)

【空調・給排水衛生設備工事】



ニプロ株式会社大館工場第7工場
(秋田県)

【空調・電気設備工事】



マウントアルベニア病院産婦人科棟
(シンガポール)

【空調設備工事】



岐阜県立多治見病院
(岐阜県)

【空調・給排水衛生設備工事】



東急プラザ原宿「ハラカド」
(東京都)
撮影：(株) エスエス 中島真吾

【空調・給排水衛生設備工事】



日本銀行金沢支店
(石川県)

2024年度完成物件

【電気設備工事】



シンガポール総合病院
(シンガポール)

【空調・給排水衛生設備工事】



中外製薬工業株式会社
後期開発及び初期生産用合成原薬製造棟(FJ3)
(静岡県)

【空調設備工事】



未来医療国際拠点 (Nakanoshima Cross)
(大阪府)

【空調・給排水衛生設備工事】



グラングリーン大阪パークタワー
(大阪府)

【空調・給排水衛生設備工事】



ジエクト中部工場
(岐阜県)

【空調設備工事】



NRT12 データセンター実装
(千葉県)

【空調・給排水衛生設備工事】



南都銀行新本館
(奈良県)

【給排水衛生設備工事】



広島サッカースタジアム
(広島県) 広島市提供

【空調設備工事】



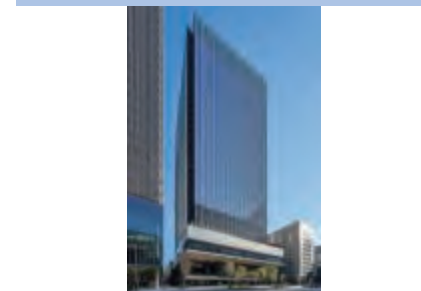
みずほ銀行中目黒スクエア
(東京都)

【空調設備工事】



新日本消防会館
(東京都)

【空調設備工事】



新TODAビル
(東京都)
撮影：(株) 川澄・小林研二写真事務所 中村隆

事業拠点及び関係会社

(2025年6月30日現在)

ダイダンは全国49ヵ所(国内:48ヵ所・海外:1ヵ所)に事業所があり、国内外に関係会社を所有しています。



- >> P.23 ダイダンの2つの強み
- >> P.25 イノベーション力
- >> P.29 現場力

ダイダンの2つの強み

イノベーション力

未来に向け新たな価値を創造する



執行役員
イノベーション本部長
鹿又 一秀

イノベーション本部長メッセージ

VUCAの時代（不確実性が高く将来予測が困難な時代）といわれて約10年が経過しました。地球温暖化による気候変動の激化、新型コロナウイルスなど新たな病への脆弱性、人口減少等による労働力不足など、社会が抱える課題は一層多様化しています。

一方で、AIの多方面での利用拡大や、次世代の建物を支えるIoTなど、課題克服に貢献すると目される技術も現れてきています。イノベーション本部は、いつの時代にも良質な設備を社会にお届けするため、幅広い研究開発や高度な設計支援など基幹事業の「深化」に向けた活動と、設備への深い知見をベースに新規事業や新たな技術開発を進め、社会課題の解決に果敢に挑戦する「探索」活動の両軸で取り組んでいます。

強みの源泉

研究開発の推進

ダイダンでは、研究開発や基幹事業の高度支援を行うイノベーション本部を設置しています。「空気」「水」「光」に関する技術をコアとし、AIをはじめとした先進技術の導入や社外と連携した協創活動を通じて、時代の変化を捉えた新たな空間価値に貢献する研究開発を推進しています。これら研究開発が、「基幹事業を強化」し、「新規事業を支えるコア技術」となることで次世代の価値創造の礎となっています。



知的財産マネジメント

ダイダンの競争力確保のため、積極的な知的財産マネジメントを運用しています。特許権や意匠権のような公開知財だけでなく、社内ノウハウをはじめとした秘匿知財であるナレッジの創出と活用に貢献する取り組みなど、攻めと守りの知財運用を推進しています。

基幹事業の強靱化

>> P.53

開発製品は、製薬工場やデータセンターなど社会が求める施設にて、省エネルギーで高品質な製造環境の実現に貢献しています。また、「気流・騒音・配管腐食・照明制御」など高度技術支援により、国内・海外事業の高品質な空間価値の創造に寄与しています。

新規事業の創出

>> P.75

建築工事業に囚われない新たな事業を創出しています。その一環として、再生医療分野へ進出し、健康で活力ある社会の実現を目指しています。気流制御技術をもとに新たな価値のある製造環境の実現と、細胞製造ノウハウをもとに幅広いソリューション提供を行っています。

創出される
価値

人に健康で快適な、モノに最適で機能的な空間を提供
豊かでサステナブルな社会の実現に貢献

現場力

総合力で最終工程を完遂する



上席執行役員
技術本部長
大井手 太

技術本部長メッセージ

2024年4月より新しい中期経営計画がスタートし、技術本部では「事業所、事業部と技術本部の垣根を超えた情報共有と連携により、技術力の向上とエンゲージメント向上を図り、一丸となって会社全体の成長に寄与する」という活動方針を掲げ業務に取り組んでまいりました。建設業界の抱える課題である労働環境の改善、建設DXの推進による生産性の向上、現場業務・作業削減への取り組み、技能労働者の処遇改善と担い手確保、脱炭素社会への貢献をさらに強化するとともに、一般施設はもとより高度な専門技術を要する産業施設案件に関する業務支援を行い、安全・快適・信頼の空間価値をお客さまに届けられるようさらに取り組みます。また、さまざまな施策を確実に実行し働きやすさを向上し社内のエンゲージメントを高めてまいります。

強みの源泉

蓄積した知見を活かしてプロジェクトに挑戦

新規受注のプロジェクトに対して、多くの施工実績から得たノウハウ・知見を活かすため、営業・技術だけでなくさまざまな部門が協力して、施工検討会を実施しています。機能・品質・コスト・省エネルギー性など、さまざまな視点から見て、お客さまにとって最適な設備を提供することを目指しています。

パートナーシップの強化

現場の安全で効率的な運営や施工品質の向上に欠かすことのできない優秀な職長の確保・増員を目的に、マイスター制度を導入しています。また、優秀な協力会社を「優良協力会社」として表彰、その中でも特に秀でた協力会社を「優秀協力会社」として認定するなど、マイスター制度を活用することで協力会社とのパートナーシップの強化に努めています。

エンゲージメントの向上

ダイダンは長時間労働是正に向けて、「SMILE Project」に取り組んでいます。働き方改革に対する意識向上や生産性向上に向けた施策を実施しています。「ウェルネス現場事務所」の導入により、現場の労働環境を改善しています。また、DXの推進により業務量の削減に努めています。このような活動により、従業員のエンゲージメントを高め、現場力の向上につなげています。

事業への
インパクト

設計提案力・施工技術力の向上

設計・施工の事例を中心に「テクニカル・レポート」を発行し、技術の蓄積と水平展開による技術社員のレベルアップを図っています。また、技術社員が日常業務で取り組んだ「知恵と工夫」の成果やアイデアを「技術発表会」の開催を通して全社共有することで、提案力・技術力を磨き、お客さまに満足を提供することを目指しています。

創出される
価値

「知識」「経験」「行動力」でお客さまの期待を超える

イノベーション力

研究開発の推進

ダイダンは「空気」「水」「光」に関する技術をコアとし、高度化・多様化するお客さまのニーズに柔軟に応えるとともに、建設業界の喫緊の課題である人手不足と高度施工への対応のための研究開発を推進しています。また、サステナブルな社会の実現に貢献するための新たな事業創出に貢献する研究開発にも取り組むことで、設備工事業に囚われない価値創出と提供を行っています。

研究開発事例 1 人手不足の対策と高品質な施工の提供

改修工事の業務効率化と工事品質の向上

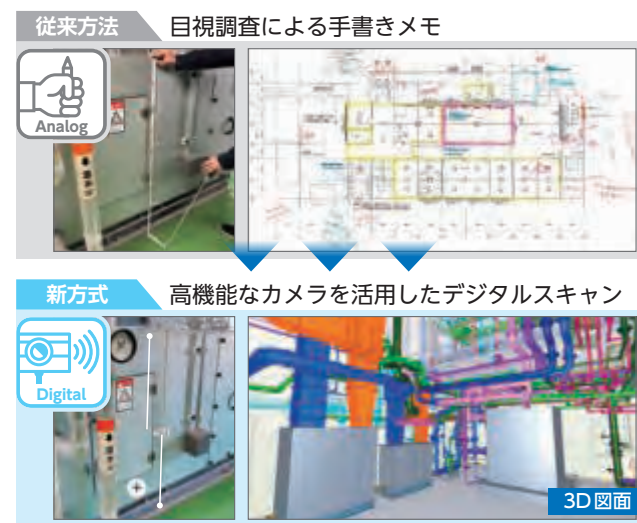
建物は、設備の老朽化等にもない改修工事が行われます。現状の設備を活かしながら工事を行うため、既存設備の状況を正確に把握する必要があります。しかし、さまざまな理由で最新の既存設備が図面に記録されていないことも多く、現地調査の作業が大きな負担となります。ダイダンは、デジタルカメラを用いた現地調査業務の効率化を行いました。

従来手書きで現地調査を行っていたのに対し、デジタルカメラで測定（スキャン）することで実際のスケールデータを取得できます。これにより、現地調査の作業を軽減できるだけでなく、3Dモデルも作成できるため、

遠隔地にいる従業員が理解しやすいデータで共有することができます。

現地調査の技術を活用し、3Dシミュレーションによる品質の高い工事も実現しています。お客さまにも視覚的にわかりやすい搬入計画を提示することで、関係者の合意をスムーズに行い、手戻り工事の低減と品質向上に貢献しました。

今後は、現地調査のさらなる効率化のため、スキャンデータから設備機器等の情報を取得して工事の進捗状況を把握する技術の構築を目指し、建設業の人手不足対応と高品質な施工に貢献します。



事業にもたらす効果	事業への貢献	関連するSDGs目標
基幹事業の強靱化	代表現場7件の費用削減効果17%減 (2024年実績)	8 働きがいと経済成長 11 持続可能な都市とコミュニティ

研究開発事例 2 スマートビル実現に向けた取り組み

地球と人に最適な建物運用を目指して

1. スマートビルの必要性

近年、建築物では「維持管理の人手不足」「災害」「脱炭素」などさまざまな社会課題への対応が求められています。今後ますます複雑化する課題を解決するには、従来の建物制御や人だけで管理する建物運用では困難になると考えられています。そこで、高度な制御機能を有する“スマートビル”が注目されています。スマートビルでは、ビル内にある設備やIoTデバイスなどのアセットの情報がサイバー空間で管理され、その情報を利用してアプリケーションが高度な制御を行います。これにより、建物単体だけでなく地域一体でも、地球と人に最適な建物の運用を実現します。

2. アプリケーション開発

ダイダンは、スマートビルに高度な制御機能を提供するため、アプリケーションの開発を行っています。一例として、ダイダンの北陸支店に導入した“AIを活用した予冷予熱制御”があります。寒暖差が激しい昨今では、出勤時に室内温度が最適でないことが多くあります。そこで、直近の室内温度等の実測データから学習モデルに

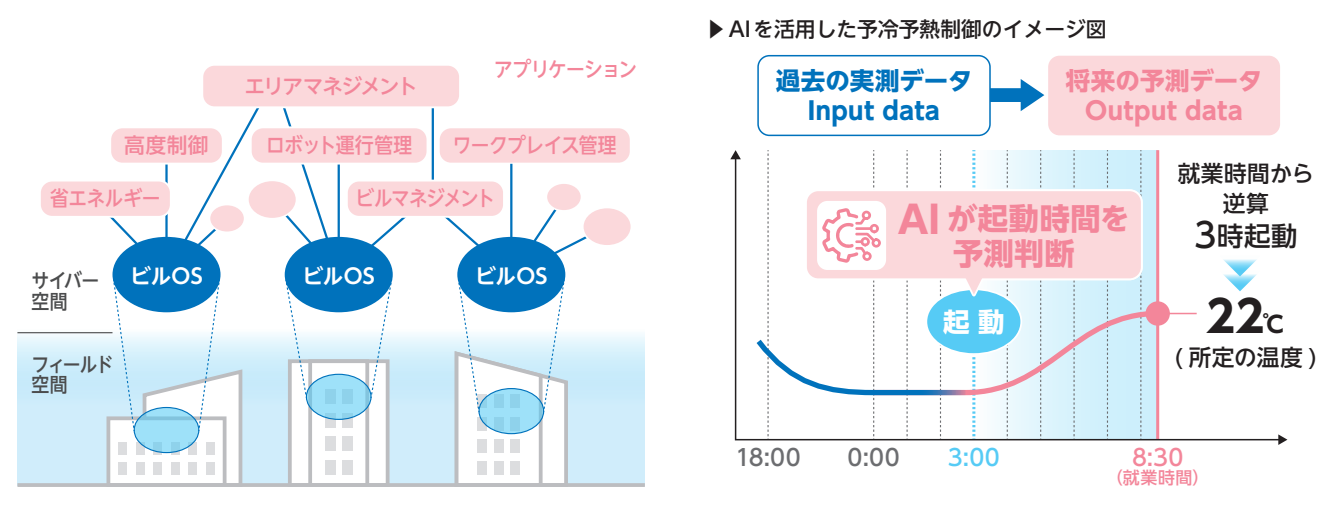
よって将来を予測して、就業開始時刻に適した室温になるように空調の起動時間を制御します。人が考えて建物の運用調整を行わずとも最適な環境を実現しています。

3. エミュレータ活用

それぞれのビルの特徴が多様なスマートビルの制御を最適化するためには、ビルに合わせたアプリケーションの調整が必要です。そこで、ダイダンは東京大学の社会連携講座の枠組みにおいて、エミュレータに関する研究を行っています。エミュレータとは、実際のビル設備をサイバー空間上のソフトウェアに模擬することで、ソフトウェア上で試行錯誤を繰り返し、より高度な機能を提供するアプリケーションの開発に役立てます。

4. 今後の展望

これらの取り組みを通じて、ダイダンは建物維持管理の合理化を進めることで人手不足への対応、災害に対する強靱化、エネルギー管理や省エネルギーの進展によるカーボンニュートラルに貢献していきます。



事業にもたらす効果	事業への貢献	関連するSDGs目標
基幹事業の強靱化 新規事業創出	2030年（見込）* *スマートビル普及時期を想定	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を 17 パートnership for sustainable development

研究開発事例

3

再生医療分野への貢献

細胞培養を行う環境に関する取り組み

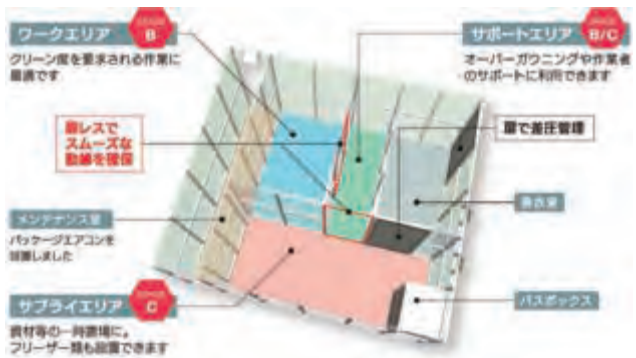
再生医療では細胞を安全に取り扱うためのクリーン環境が必要です。ダイダンは、多くの医師や研究者の要望から、限られた空間にも手軽に設置できる「オールインワンCPユニット®（AIO）」を開発しました。本製品はクリーン環境を構築するノウハウを活かして、細胞培養を行う施設に必要な更衣室から細胞調製室までの一連の機能をまとめてユニット化しました。通常のクリーンルームを構築するより、省スペース・短納期・低コストなクリーン環境を提供することができます。

また、共同研究先*と連携してヒューマノイドロボットを実際の網膜再生医療の臨床現場で利用するために、世界で初めてロボット用細胞培養加工施設「R-CPF (Robotic Cell Processing Facility)」を開発しました。R-CPFでは、移植用細胞の調製に不可欠な実験空間の無菌化を達成しています。このR-CPFで培養したiPS細胞を用いる臨床研究は、2022年2月に厚生労働省の承認を受け、同年12

月に実際の患者に移植されたことが公表されました。

開放型のロボットで培養した細胞が移植されたのは世界で初めてです。再生医療に用いられる移植用の細胞の製造は、培養環境の無菌化と高い操作再現性が求められ、作業者への負担が大きく、自動化が強く求められています。そこで、R-CPFでは高精度な生命科学実験動作が可能な汎用ヒト型ロボットLabDroid「まほろ」と、コンパクトなクリーンルームユニット「オールインワンCPユニット」を組み合わせたシステムを設計し、臨床研究に必要なレベルの清浄度での細胞調製の自動化が可能であることを実証しました。本研究は、科学雑誌『SLAS Technology』オンライン版（2023年10月29日付）に掲載されました。ダイダンはこれからも再生医療業界の発展に貢献する研究開発を推進いたします。

※共同研究先：理化学研究所、神戸市立神戸アイセンター病院、株式会社VC Cell Therapy、ロボティック・バイオロジー・インスティテュート株式会社



オールインワンCPユニット



ロボット用細胞培養加工施設「R-CPF」

事業にもたらす効果	事業への貢献	関連するSDGs目標
新規事業創出	再生医療分野へのAIO導入件数：11件	3 持続可能な健康と福祉

技術研究所長メッセージ

脱炭素社会の実現と地球環境保全への貢献、また、少子高齢化にともなう生産性向上、働き方改革への対応などGX及びDXへの取り組みは、お客さまへ最適な建築設備を提供する者の大きな課題となっています。変化の速い時代に柔軟、かつタイムリーに課題に対応するために、ダイダンは市場変化やユーザーニーズを素早く察知し、アジャイル開発やPoC（概念実証）を推進しています。研究開発を通じて迅速なサービスや価値の提供を図ることで、「空間価値創造企業」として貢献したいと考えています。これからも人に健康で快適な、モノに最適で機能的な空間の提供、また豊かでサステナブルな社会の実現に向けた新たな価値を創造してまいります。

イノベーション本部 技術研究所長
仲井 章一



知的財産マネジメント

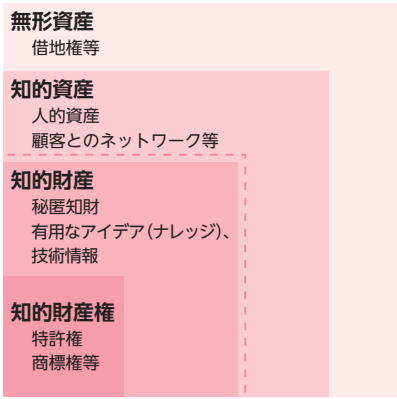
建築設備業や新事業に貢献できる財産とし、技術的な強みの基礎を確実に積み上げるとともに独占的使用や仲間づくり等に用いることで、ビジネスを優位に進めています。

知的財産の創出

ダイダンは知財戦略2022は、当社全体の技術資産の価値を高めるための、知的財産の創出と活用を推進する社内戦略です。特許発明の他、設計や施工等の有用アイデア【ナレッジ】が自発的に提案され、集積できる仕組みを構築しています。2024年度は、施工現場で活用できるナレッジを新たに2件認定しました。

ダイダンは、これからも全従業員のイノベーションへの意識、創意工夫の文化を醸成しつつ、知的財産を創出していきます。

知財総保有件数……197件
(2024年度末：ナレッジ含む)



「広義の知的財産」：知的財産権＋秘匿知財、有用アイデア（ナレッジ）、技術情報
経産省「知的資産・知的資産経営とは」の図をもとに意識、編集
https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html

社内・知財研修

現場技術者にも研究開発者にも必須のアイデア相談の進め方や著作物に関する留意事項など、知財部門が最新状況に適うよう毎年新たに編纂したe-ラーニングを実施しています。e-ラーニングの受講率は2023年度の75%から、2024年度では82%へと増加しました（全技術系従業員）。今後も継続して取り組んでまいります。

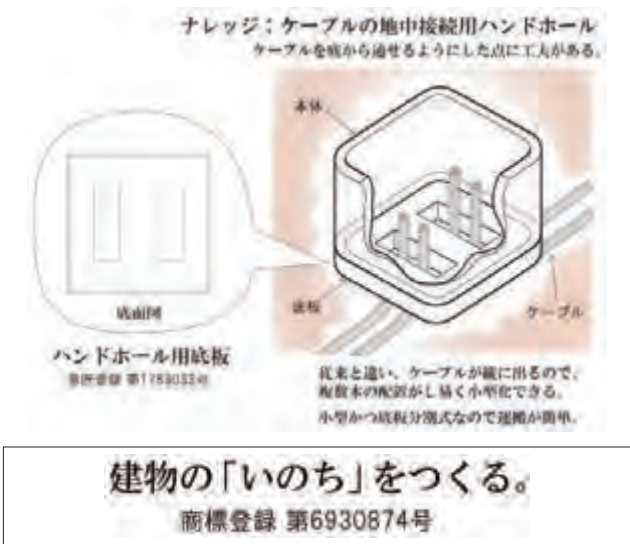
知的財産の活用

いかに活用するかに注力

ダイダンは、知財の利用と保護を常に意識しマネジメントしています。例えば、電気ケーブルの地中接続用ハンドホールに関するアイデアでは、ナレッジに加え、公的な意匠権を設定しました。これにより、ダイダンの現場にて皆で使って便利さを共有するとともに、他社による安易な模倣を遠ざけることで事業の優位性を高めています。

商標では、右のブランドメッセージを権利化しました。ハウスマーク*と同時に用いることで、現場施工等の実績と信頼を乗せつつ、本業のイメージをストレートに、お客さまや一般の方々に伝えています。

※ハウスマーク：企業が自社の営業活動で使用するマーク、消費者に自社商品やサービスの認識をさせる役割を担う



現場力

「知識」「経験」「行動力」でお客様の期待を超える

私たちが手がける建築設備に同じものはふたつとなく、建物、利用用途、顧客ニーズにより柔軟な発想と適応力が要求されます。総合設備工事業者としての長い歴史の中で培った「知識」「経験」「行動力」、それらに裏付けられた設計提案力、施工技術力でお客様の期待を超えていく。これがダイダンの現場力です。

施工事例 1 シンガポール総合病院

シンガポール総合病院救急医療棟は、シンガポール国内の医療需要の増加及び国家的な医療危機への対応力向上を目的として整備された最先端の医療施設です。当社は、China Construction Development Co., Ltd.様のもと、電気設備及び弱電設備工事を担当しました。

本施設では、N+1冗長構成による配電システムを採用しており、通常電源が一系統停止した場合でも、非常用発電機または別系統からの電源供給で病院機能の継続を可能としています。また、端子接続部の締付トルク管理を徹底することで、過熱や接触不良を未然に防ぎ、信頼性の高い設備運用を実現しています。

建物概要

所在地	1 Hospital Blvd, Singapore 168581
用 途	救急医療、急性期病棟、事務所等
規 模	延床面積 約58,000㎡ 地上12階、地下4階
構 造	S造+RC造
竣 工	2024年6月

設備概要

受変電設備	22kV受電4回線 油入変圧器12台（3.4MVA×4台、3MVA×2台、2.5MVA×4台、1.5MVA×2台 計32.6MVA）、高圧配電盤38面、バスダクト800A～5,000A（約6,000m）
非常用電源	UPS（500kVA×4台、400kVA×2台、250kVA×1台）、非常用発電機（2.75MVA×3台、2.5MVA×2台、2.0MVA×3台、1.5MVA×2台 計22.25MVA）
弱電設備	ナースコールシステム、セキュリティ、CCTV、非常放送、電気時計、駐車場監視システム



MOH Holdings Pte Ltd
Deputy Director
Seah Peng Siong

お客様の声

御社には、本プロジェクトの救急医療棟の弱電設備（セキュリティ設備、非常放送設備、電気時計設備など）を含む、電気設備工事の施工をお願いしました。本プロジェクトは、周辺の病院が稼働中という制約の多い環境下での困難な工事でしたが、予定通り2023年12月にTOP（仮使用認定）が取得できました。また、検査指摘事項の手直しにも適切に対応していただきました。最後に、コンサルタントや当保健省からの施工中のさまざまな要望にタイムリーにに応じていただきましたことを感謝します。



シンガポール支店
Assistant Project Director
Hu Zhong

担当者の声

本件は、当社シンガポール支店が手がけた電気設備工事として過去最大規模となり、膨大な機器・資材の調達及び複雑な工程管理と原価管理が求められました。このプロジェクトでは、新型コロナウイルスによる2年以上の工期延伸や資機材価格の高騰など、数々の困難にも直面しましたが、オフサイトでのユニット化などで施工の効率化を図りました。これらの対応が発注者に高く評価され、現在では追加の電気工事及び他工種の工事にも携わっています。関係者の皆さまのご協力に、心より感謝申し上げます。

強み

長期ビジョンと中期経営計画
Phase2の概要

Phase2における
戦略とその実践

Phase2における
サステナビリティへの取り組み

データ集

施工事例 2

中外製薬工業株式会社 後期開発及び初期生産用合成原薬製造棟（FJ3）

中外製薬グループの生産を担う中外製薬工業株式会社様は、2025年1月に「後期開発及び初期生産用合成原薬製造棟（FJ3）」を竣工されました。当社は日揮株式会社様のもとで空調・衛生設備を施工しました。

本施設は、2022年に施工した低・中分子医薬品の合成原薬製造棟（FJ2）に続いて、高い薬理活性を持つ中分子医薬品の後期臨床試験用原薬の製造と市販後の初期生産に対応することを目的とした施設です。各製造エリアは封じ込め目的として室圧管理されたクリーンルームで外部からの汚染物質の侵入を防ぎ、内部での汚染物質の拡散を抑制、また各エリアの室圧環境に悪影響を与えないように移行できる空調システムが求められました。

建物概要

所在地	静岡県藤枝市高柳 2500
用 途	製薬工場
規 模	建築面積 2,205㎡、延床面積 10,489㎡ 地上5階
構 造	S造、免震構造

設備概要

空調設備	冷水熱源：NH3スクリュウ冷凍機、ブライン熱源：CO ₂ 冷媒空冷式冷凍機、温熱源：プレート式蒸気熱交換器、全外気空調機、排気直動式片吸込ターボファン、排ガス洗浄装置 可変風量装置と室圧制御ダンパによるゾーニング個別制御
衛生設備	受水槽+加圧ポンプ方式、局所給湯、特殊ガス
消火設備	泡消火設備、屋外消火栓設備



日揮株式会社
空調設備設計部グループリーダー
永池 英佑

お客様の声

FJ3 プロジェクトは、弊社ライフサイエンス部門における過去最大規模の実績であり、世界最高水準の高薬理活性物質封じ込め性能を実現した中分子医薬品原薬の商用生産工場を、静岡県藤枝市に建設したものです。10ヵ月にわたる基本設計業務を終え、2022年3月に着工。24ヵ月に及ぶ建設工事を経て2024年3月に建築が竣工し、その後は半年以上にわたる試運転及びクオリフィケーション業務を実施し、2024年11月に無事完工・引渡しとなりました。医薬品原薬工場の空調設備には、緻密な現場施工計画の遂行に加え、高い省エネルギー性、高度な室圧制御と試運転技術、そして厳格なGMP検証が求められましたが、設計開始当初からプロジェクト完了に至るまで、ダイダン様には一貫して高い技術力と誠実かつ前向きなご対応をいただきました。このプロジェクトは、我々にとっても非常に感慨深く、誇りに思える、強く記憶に残るものとなりました。心より感謝申し上げます。本当にありがとうございました。



名古屋支社
技術第二部
部長
中尾 義政

担当者の声

当現場は日揮様主導のもと、建築・プラント設備・プラント電気・建築設備・建築電気の干涉有無の事前確認を3Dモデルに基づき関係会社で共有し編集管理しました。編集作業は大変でしたが、施工段階では作業計画立案、施工管理がスムーズに実施できました。短工期での施工ではありましたが、お客さまをはじめ、工事関係者全員の協力のおかげでこのプロジェクトを竣工させることができました。改めてこの場をお借りし、皆さまに感謝申し上げます。

施工事例3 未来医療国際拠点（Nakanoshima Qross）

未来医療国際拠点（Nakanoshima Qross）は、医療機関と企業、スタートアップ、支援機関等が一つ屋根の下に集積する、他に類を見ない未来医療の産業化拠点です。当社は日本生命様・京阪ホールディングス様・関電不動産様をはじめ15社にわたるお施主さまの建物全般にわたる空調工事を施工しました。

建物概要

所在地	大阪府大阪市北区中之島4丁目3-51
用途	医療施設・研究施設
規模	延床面積58,163m ² 地上17階
構造	S造
竣工	2024年1月（2024年6月グランドオープン）

設備概要

熱源設備	地冷、モジュールチラー（地冷サブプラント）、プレート熱交
空調設備	冷却塔、外調機、ビル用マルチエアコン、送風機、空調換気扇、自動制御設備





大阪本社
技術第二部
次長
大川 修一

担当者の声

当社は15社のお施主さまと6社の受注先である本工事を、建物内の本格的な施工開始から10ヵ月という短工期で施工するために、特に作業所内の会話を大切に、風通しの良い環境を作れるように工夫しました。お客さま、協力業者さまをはじめ関係者皆さまに支えられ無事竣工することができました。深く感謝申し上げます。

設計提案力・施工技術力の向上

「知恵と工夫」を全社に広げる「技術発表会」を開催

「令和6年度 技術発表会 表彰式」を2025年1月に開催しました。技術発表会は、従業員が日常業務で取り組んだ「知恵と工夫」の成果やアイデアを、海外を含む全社から募集し、厳しい審査を勝ち抜いた優秀な事例やアイデアを全社に展開するものです。今回は105件の応募の中から、社長賞1件、技術本部長賞2件の計3件を都内ホテルにて表彰・発表しました。その他に優秀賞5件、奨励賞14件を選出し、各事業所で表彰しています。

発表会のプレゼンテーションの様子は、社内ポータルを利用したビデオオンデマンドによって、自由に視聴できるようにしています。優れた成果を共有し、誰もが利用できるようにすることで、従業員のレベルアップ、さらにはダイダンの技術、安全、品質の向上に役立てています。





四国支店
技術部技術第二課
課長代理
定司 圭太

社長賞受賞者の声

この度、令和6年度技術発表会において、全国から寄せられた多くの設計・施工事例、改善アイデアの中から社長賞を受賞できたことは誠に光栄に思います。本事例は培った経験と技術を駆使して顧客要求事項を満足させることができた事例です。また当社の品質を確保した上で、業界に押し寄せる大きな潮流である働き方改革や労働力不足解消の一助にもなりました。既存熱源設備での開放式膨張タンクの移設工事において、熱源停止をとまなう工事を計画していたのに対し、顧客より工場の稼働・生産を止めることができないので熱源停止をせずに膨張タンクの移設を行ってほしいと要求がありました。そこで解決策として開放式膨張タンクの空調配管回路内圧力を一定に保つ役割を持った仮設密閉回路を構築し、熱源を停止せずに膨張タンク回路を切り離すことに成功しました。最後に、日々デジタル技術が進化していく中で、より一層高い技術力とイノベーションによって、業界の課題に取り組んでいけるように努力してまいります。

長期ビジョンと 中期経営計画 Phase2 の概要

>> P.33 長期ビジョン＜Stage2030＞

>> P.35 マテリアリティ（重要課題）

>> P.37 中期経営計画Phase2
《磨くステージ》

>> P.39 財務戦略

長期ビジョン<Stage2030>

総合設備工事から『空間価値創造』企業へ

私たちは、『空間価値創造』のリーディンググループを目指します

『空間価値創造』企業とは

私たちは創業以来、総合設備工事業者として、常に時代が求める「空間」に必要な設備を提供してきました。

『空間価値創造』企業とは、社会やお客さまが本質的、潜在的に求めている「価値」のある「空間」を「創造」し、満足を提供していく企業です。

私たちは持続可能な社会の実現に貢献し、未来が求める「空間」の「価値」を「創造」し続けるため、総合設備工事の枠を超えて事業領域を広げ、『空間価値創造』企業として、新たな「Stage」に向かいます。

<Stage2030>3つの基本方針

快適・最適な空間の提供

日々の生活やビジネスを営み続けるためには、快適・最適な環境の空間が必要です。

私たちは、光と空気と水をエンジニアリングで磨き、空間の新たな価値を提供し続ける企業グループを目指します。

豊かで持続可能な社会への貢献

人々が安全、安心、健康に暮らし続けるために、持続可能な社会の実現が求められています。

私たちは、新しい技術と高い専門性で、豊かでサステナブルな社会の実現に貢献し続ける企業グループを目指します。

信頼される人と組織の深化

組織が社会に新しい価値を提供し続けるためには、何よりも信頼される人づくりが重要です。

私たちは、人づくりを通して組織の価値を高め、すべてのステークホルダーに信頼され続ける企業グループを目指します。

『空間価値創造』の
リーディンググループ
2030

空間価値提供領域の
拡大

Phase2

2024年4月～2027年3月

磨くステージ グループ総合力の強化

中期経営計画 Phase2《磨くステージ》を、
グループ総合力強化の3年間と位置づけます

Phase3

2027年4月～2030年3月

輝くステージ グループ総合力の発揮

Phase1

2021年4月～2024年3月

整えるステージ 国内外の基盤整備

2021

方針に対応する

中期経営計画Phase2《磨くステージ》の戦略

- 基幹事業の強靱化
- 海外事業の拡大
- 環境・社会のサステナビリティへの貢献
- 企業基盤の強化
- 働きがいと働きやすさの両立／戦略的な人材育成

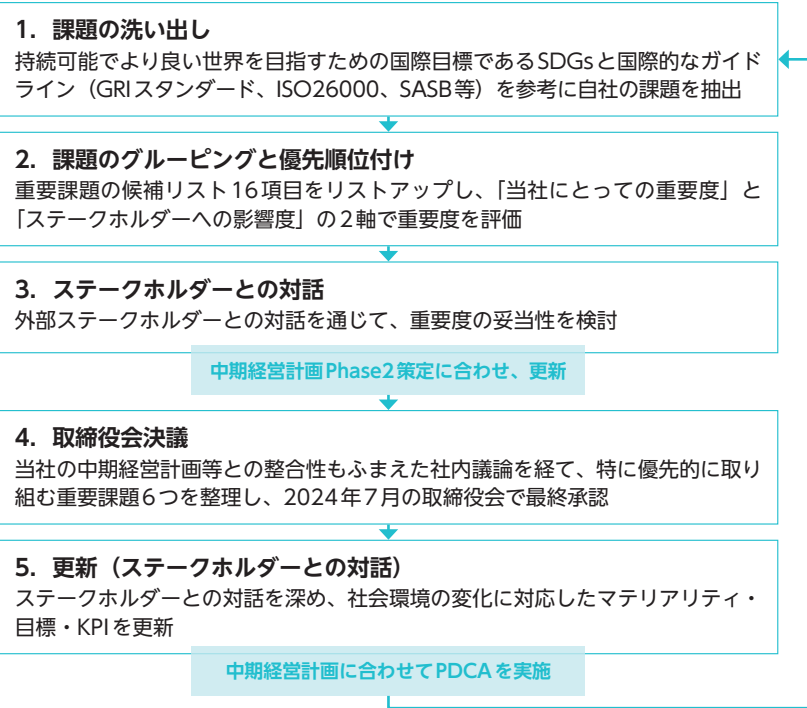
マテリアリティ（重要課題）

特定と更新のプロセス

当社は企業の社会的責任の遂行や社会課題の解決、SDGsへの貢献などに向けて継続的に取り組んできました。2021年には「当社にとっての重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸からマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

その後、2024年5月に発表した中期経営計画（Phase2《磨くステージ》2025年3月期～2027年3月期）に合わせて、改めてステークホルダーダイアログを通じて重要度を再評価し、マテリアリティを更新しました。

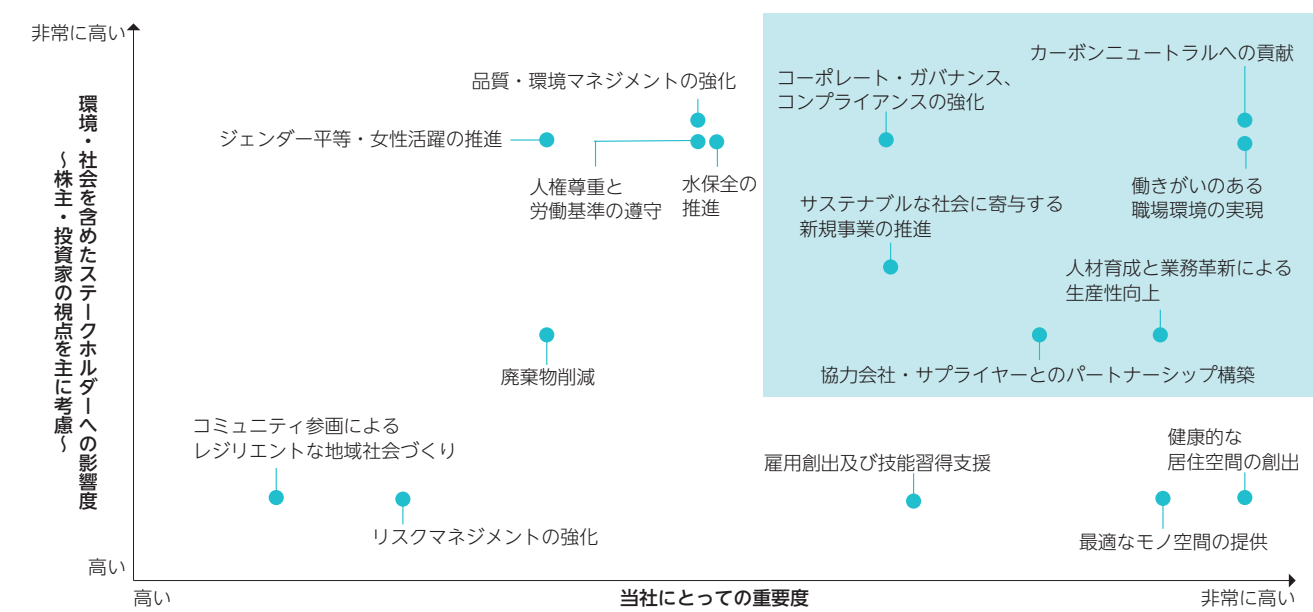
特定したマテリアリティの解決に向けた取り組みを通じて、ステークホルダーの皆さまに提供する価値の最大化を目指します。



マテリアリティとKPI

No.	マテリアリティ	KPI	2023年度実績（参考値）	2024年度実績	目標		備考	SDGsの目標	関連するPhase2の戦略
1	カーボンニュートラルへの貢献	Scope1+2の温室効果ガス排出量の削減（連結）	2019年度比24.1%削減 (2023年度3,038t-CO ₂) (2019年度4,002t-CO ₂)	2019年度比14.6%削減 (2024年度3,416t-CO ₂) (2019年度4,002t-CO ₂)	2029年度 (長期目標)	2019年度比49.1%削減	2029年度の温室効果ガス削減目標については、SBTi [※] より科学的根拠に基づいた目標として認定を取得しています。	 	環境・社会のサステナビリティへの貢献
		Scope3の温室効果ガス排出量の削減 (単体、CATEGORY11)	2019年度比3.7%増加 (2023年度2,050,614t-CO ₂) (2019年度1,977,386t-CO ₂)	2019年度比19.6%削減 (2024年度1,590,778t-CO ₂) (2019年度1,977,386t-CO ₂)	2029年度 (長期目標)	2019年度比25.0%削減			
		ZEB化等の新築・改修工事件数	27件 (2021～2023年度累計)	13件	各年	10件			
		ダイダンの森活動回数	9回	9回	累計	50回（2024-2026年度累計）			
2	働きがいのある職場環境の実現	従業員エンゲージメントスコア	61.0	63.0	2026年度	65.1	従業員エンゲージメントスコアの目標値は、建設・不動産業界に属し、かつ従業員数が1,001～5,000人規模の企業における平均スコアを参考に設定しています。	  	働きがいと働きやすさの両立
		健康経営優良法人 ホワイ500取得	—	取得	2026年度	継続取得			
		係長級（課長代理）にある者に占める女性労働者の割合	22.0%	20.6%	2026年度	25.0%			
3	人材育成と業務革新による生産性向上	技術者1人あたりの時間外労働	434時間	391時間	2026年度	340時間	技術職（設計・開発・管理職を含む）平均	 	働きがいと働きやすさの両立
4	サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進	エアフィルタ再生事業におけるリユース達成枚数	600枚 (2021～2023年度累計)	140枚	累計	1,000枚 (2024-2026年度累計)		 	環境・社会のサステナビリティへの貢献
		難治性・希少疾患治療等に用いる再生医療等製品の受託製造数	—	2ロット	2026年度	18ロット			
		難治性・希少疾患治療等に貢献する再生医療関連機器販売台数	38台 (2021～2023年度累計)	36台	累計	50台（2024-2026年度累計）			
5	協力的会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築	マイスター・優良職長定着率	マイスター：76% 優良職長：52%	マイスター：91% 優良職長：59%	各年	マイスター定着率：75% 優良職長定着率：50%	主要な協力的会社・サプライヤーを対象	 	環境・社会のサステナビリティへの貢献
		協力的会社・サプライヤー向けのアンケート回収率	—	88%	各年	100%			
6	コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化	汚職・贈収賄等により懲戒解雇された従業員数	4人	0人	各年	0人	2023年度実績は、2023年3月28日開示の「当社従業員らによる不正行為」が該当。再発防止策を継続実施中。	 	企業基盤の強化
		コンプライアンス教育の受講率	97.1%	94.5%	各年	100%			
		連結純資産に対する政策保有株式の比率	30.0%	22.6%	2026年度	20%未満			

マテリアリティマップ



※ SBTi（Science Based Targetsイニシアティブ）は、環境情報の開示に関する国際NGOであるCDP、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）が共同で運営する国際的なイニシアティブです

中期経営計画Phase2 《磨くステージ》

経営方針

人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める

戦略概要 ―長期ビジョンの3つの基本方針からブレイクダウン

中期経営計画Phase2では、長期ビジョン＜Stage2030＞で定めた3つの基本方針に基づき、《磨くステージ》の戦略を策定し、積極的に取り組んでまいります。Phase2では、「人材戦略を基盤とした人づくりを実現し、企業価値を高める」という経営方針のもと、特に「信頼される人と組織の深化」を目的とした人材戦略を重視しています。

信頼される人と組織の深化

人材戦略

Phase2における方針

- 働き方改革を推進し、従業員が意欲的に仕事に取り組める組織風土を実現する
- 採用数を増やし、適切な経験を積むための研修とローテーションを実施し、従業員がより活躍できる仕組みを構築する

Phase2の戦略 働きがいと働きやすさの両立>> P.43 戦略的な人材育成>> P.51

快適・最適な空間の提供

事業戦略

Phase2における方針

- 国内では、採算性を重視した受注を実施するとともに、オフサイトから施工現場に対するサポート強化により生産性向上を実現する
- 海外では、工事大型化によるリスク管理を徹底した上でさらなる事業拡大を目指すため、国内側からの支援・連携を密にする

Phase2の戦略 基幹事業の強靱化>> P.53 海外事業の拡大>> P.61

豊かで持続可能な社会への貢献

サステナビリティへの取り組み

Phase2における方針

- 事業を通じて環境負荷を減らし、社会への責任を果たすことで、持続可能な社会の実現へ貢献する
- コーポレートガバナンスを充実し、長期的な企業価値向上を実現できる企業基盤を築く

Phase2の戦略 環境・社会のサステナビリティへの貢献>> P.65 企業基盤の強化>> P.87



上席執行役員
社長室長兼企画部長
内藤 健

社長室長メッセージ

社長室は、経営陣が求める経営進化を、スピード感をもって実行し、内外に浸透させていく組織として、傘下に企画、人事、採用、労務、コーポレートコミュニケーションの各部を有しています。日々、ステークホルダーの皆さまのご期待や、社会・経済の動きを適切に経営陣と共有し、企業価値成長の持続的な実現に向け取り組んでいます。昨今の経営環境は、成長とリスクが隣り合う繊細な状況にあります。長期ビジョン・中期経営計画のもと、舵取り役として迅速で果断な経営判断を支えていきます。ステークホルダーの皆さまには、シンプルで率直な双方向コミュニケーションに努めてまいりますので、今度ともご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

事業領域

《磨くステージ》では業績目標の達成に向けて、以下の4つの事業領域に取り組んでいます。

空調衛生工事 ……収益の基盤となる事業

- 採算性を重視した受注活動の実行
- 将来の収益基盤となる建物ストックの獲得
- 工場・データセンター等の産業施設工事による技術力強化

電気工事 ……変革する事業

- 電気技術者の採用強化
- 技術者の全国規模での流動的な配置
- 技術者育成につながる大型の電気工事の受注拡大

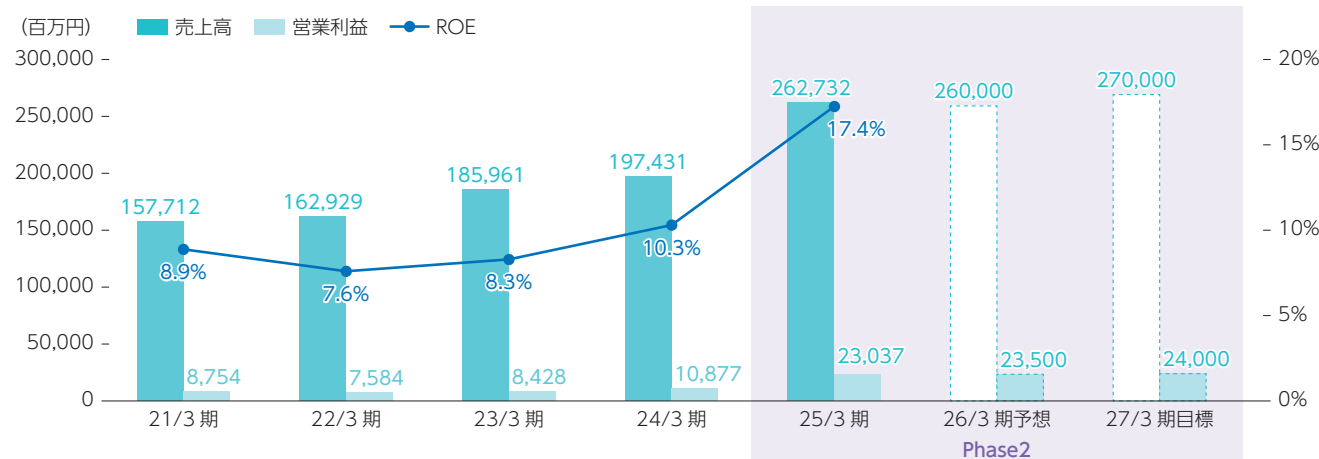
海外事業 ……成長を牽引する事業

- 事業拡大に向けた国内外の営業強化
- ローテーションによるグローバル人材の育成
- 工事大型化に伴うリスク管理の徹底

再生医療事業 ……新たな収益源を目指す事業

- 製薬会社と連携した、がん免疫細胞の市販薬製造受託
- 自由診療向け細胞など新たな細胞製造の受託
- 業務提携による受託先の拡大

《磨くステージ》までの業績推移



中期経営計画Phase2、目標数値の見直し

中期経営計画Phase2初年度（2025年3月期）の業績は、受注環境の好転や大型工事の順調な進捗、中期経営計画の施策効果もあり、連結売上高2,627億円、連結営業利益230億円、ROE17.4%を達成しました。2024年5月に策定した当初目標である連結売上高2,600億円、連結営業利益160億円、ROE10%を大きく上回る結果となりました。

この結果を受け、足元の受注動向や米国関税政策による内外設備の投資の先行き不透明感等を総合的に勘案し、中期経営計画最終年度（2027年3月期）における業績目標及び財務戦略指標の見直しを行いました。

時間外労働の上限規制等の影響や米国関税政策による設備投資計画の延期や中止懸念といったマイナス要因があるものの、堅調な受注環境や、半導体工場や車載用電池工場等の大型工事が順調に進捗していることをふまえ、業績目標を引き上げ、更なる業容拡大を目指してまいり

ます。また、適切な受注政策や生産性改善施策を継続して実行することで、利益率の維持にも努めてまいります。こうした取り組みのもと、業績の修正目標は連結売上高2,700億円、連結営業利益240億円としています。ROEについては当期純利益率の改善を図るとともに、業容拡大に伴うキャッシュアウトの増加を支える適切な資本確保も考慮し、目標を10%から12%に上方修正しました。

▶業績目標の見直し

	2025年3月期		2027年3月期	
	初年度実績	当初目標	修正目標	
連結売上高	2,627億円	2,600億円	100億円増	2,700億円
連結営業利益	230億円	160億円	80億円増	240億円
ROE	17.4%	10%以上	2pt増	12%以上

財務戦略

財務面での2024年度の動き

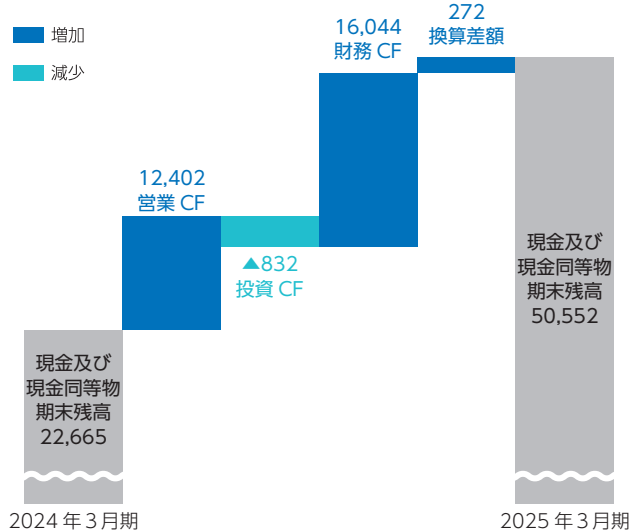
当社グループは、事業運営に必要な資金を安定的に確保することを財務戦略の基本方針としています。

運転資金及び通常の設備投資資金につきましては、営業循環取引から生じる受取手形及び電子記録債権の決済、ならびに売上債権の回収による資金を基礎とし、必要に応じて金融機関からの借入により資金を調達することとしています。2025年3月期におきましては、支払条件の変更（資本金3億円以下の協力会社への支払いを全額現金払いへ変更）、持分法適用会社であったPresico社の株

式を追加取得し、連結子会社化するなど、業容拡大にともなう運転資金の増加を見据え、2024年4月に200億円の借入を実施いたしました。

借入金200億円は、2025年4月に全額返済していますが、今後も工事の大型化が進む中で、個別の入金条件により支払いと入金のタイミングに時間差が生じることもあるため、売上債権の早期回収を図るとともに、引き続き機動的な借入も活用し、資金繰りの安定化を図ってまいります。

▶キャッシュ・フローの内訳（現金及び現金同等物期末残高の推移）
（単位：百万円）



▶連結経営指標等（キャッシュ・フロー）の概要
（単位：百万円）

	2024年 3月期	2025年 3月期	増減	増減率
営業活動によるCF	596	12,402	11,805	－
投資活動によるCF	▲603	▲832	▲229	－
財務活動によるCF	▲2,829	16,044	18,874	－
現金及び現金同等物の 期首残高	25,348	22,665	▲2,682	▲10.6%
現金及び現金同等物の 増減額	▲2,682	27,886	30,569	－
現金及び現金同等物の 期末残高	22,665	50,552	27,886	123.0%



取締役上席執行役員
CIO 兼 業務本部長
佐々木 洋二

業務本部長メッセージ

2027年3月期までの3年間の中期経営計画《磨くステージ》初年度の業績は目標を上回る結果となり、業績目標と財務戦略指標の見直しを行いました。

当社は財務戦略指標として資本効率、成長投資、株主還元の3つを掲げています。業容が拡大する中でも財務健全性は維持しつつ、事業活動と政策保有株式の縮減で得たキャッシュを成長投資と株主還元へ適切に分配することによって業績目標と財務戦略指標を達成し企業価値の向上を目指してまいります。

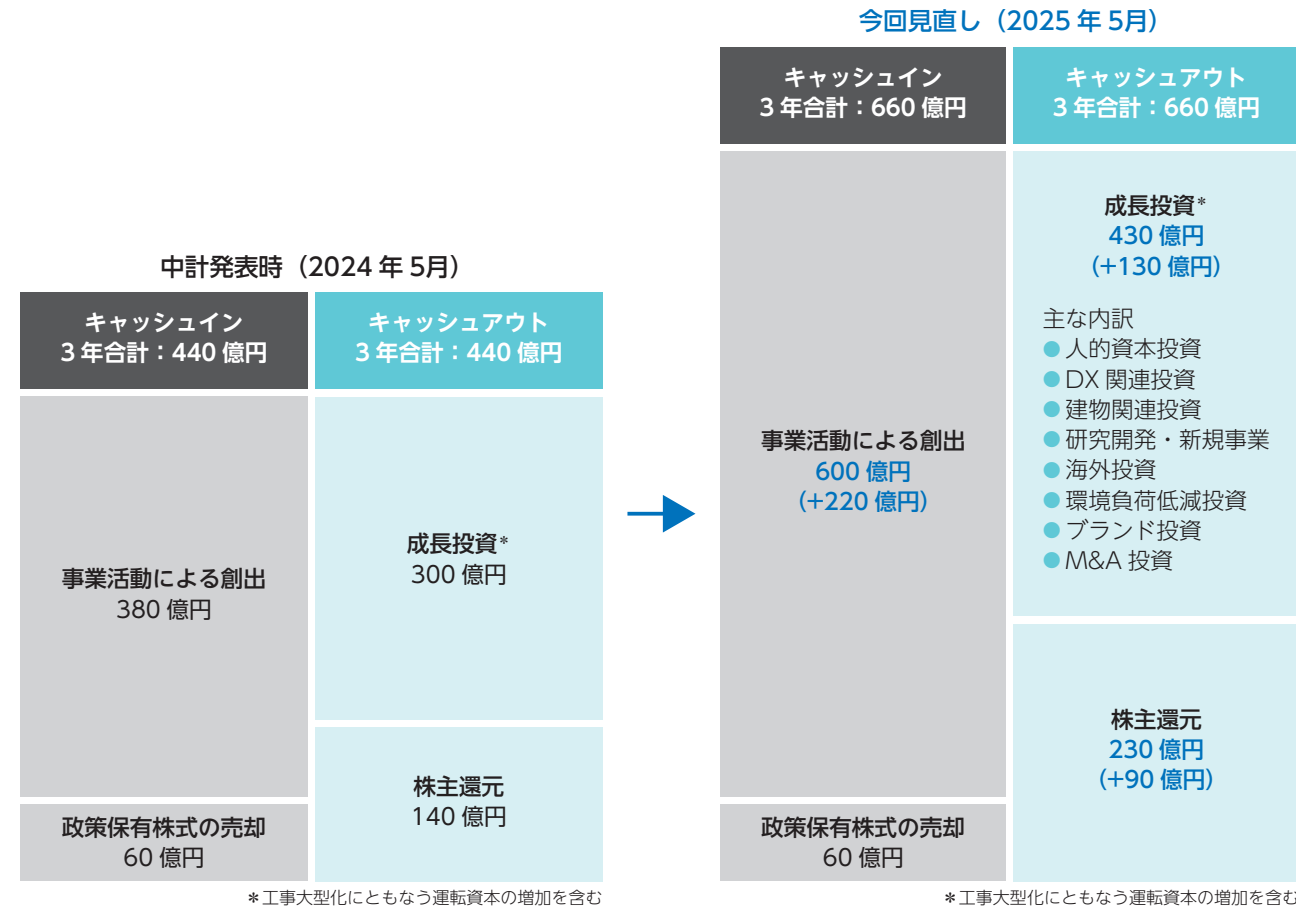
今後もステークホルダーの皆さまとの対話を通じて資本コストや株価を意識した経営に努めてまいりますので、より一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

強固な財務基盤をもとに、成長投資と株主還元へ

中期経営計画業績目標の修正にともない、資本効率・成長投資・株主還元の3つの財務戦略指標と2027年3月期までの3年間におけるキャピタルアロケーションの見直しを行いました。

資本効率は当期純利益率の改善が進む中、業容拡大にともなう運転資本（キャッシュアウト）増を支える適切な資本確保のためROE12%以上としています。成長投資に関して、当社は現在、空調衛生工事、電気工事、海外事業、再生医療事業の4つを事業領域としています。空調衛生工事、電気工事は当社の基盤事業であり、人的資本への投資を通して現場技術者の技術力を強化し、時間外労働の上限規制や人材不足の進行に対してはDX投資を推進していくことによって今後の業容拡大に対応していきます。海外事業は人員の増員や海外研修、M&A関連投資により現地法人のさらなる成長を見込んでいます。再生医療事業は新たな収益源として確立すべく新規事業に投資を行っています。株主還元は配当性向40%以上を維持しつつも安定した配当の実現を目指し、DOEの

▶キャピタルアロケーション



▶財務戦略指標

	中計発表時 (2024年5月)	今回見直し (2025年5月)
資本効率	目標ROE10%以上	目標ROE12%以上
成長投資	3年間累計300億円	3年間累計430億円
株主還元	配当方針： 配当性向40%以上かつ DOE4.0%*を下限 * ROE10%×配当性向40%	配当方針： 配当性向40%以上かつ DOE4.8%*を下限 * ROE12%×配当性向40%

下限を4.0%から4.8%へ引き上げました。

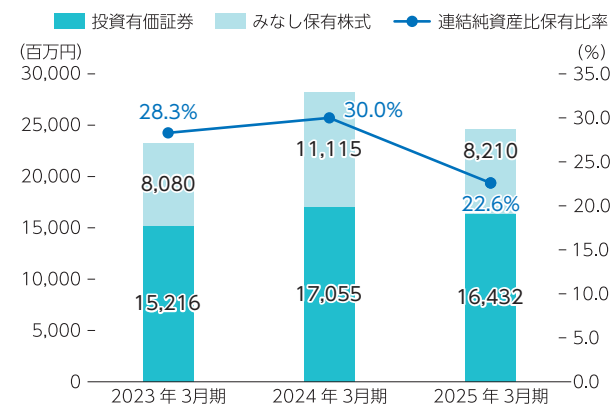
キャピタルアロケーションについては事業活動によるキャッシュ創出の増加により3年間でのキャッシュインの合計を660億円としました。キャッシュアウトは成長投資が130億円増加し430億円、株主還元が90億円増加し230億円としています。

株主還元及び財務体質維持のバランスを勘案し、最適な資本構成を目指します。

政策保有株式の縮減

当社は、良好な取引関係の維持と強化などの政策的目的の観点から当社の持続的成長に必要と判断した場合以外は株式を保有しない方針です。すでに保有している株式については、中長期的な経済合理性等の検証を行い、保有価値が乏しいと判断した場合には縮減を行います。

当社の政策保有株式の縮減方針は、2027年3月末ま



でに連結純資産比20%未満とすることを目標としています。2025年3月期におきましては、みなし保有株式を含めて約38億円を売却した結果、政策保有株式の保有比率は連結純資産比22.6%となりました。今後も早期の目標達成を目指しさらなる縮減を進めてまいります。

▶政策保有株式売却額の推移

	売却額 (百万円)	銘柄数*
2023年3月期	723	4
2024年3月期	3,303	8
2025年3月期	3,826	6

*一部売却の銘柄も含む

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて

当社は、株主資本コストを上回るROEを安定して達成することを経営の最重要課題の一つとしています。2025年3月期のROEは17.4%と、中期経営計画策定時の目標10%を大きく上回る結果となりました。

株主還元については、事業活動及び政策保有株式の売却によるキャッシュインから成長投資を差し引いた残額を配当金として還元することとしており、配当方針は配当性向40%かつDOE4.8%を下限としています。

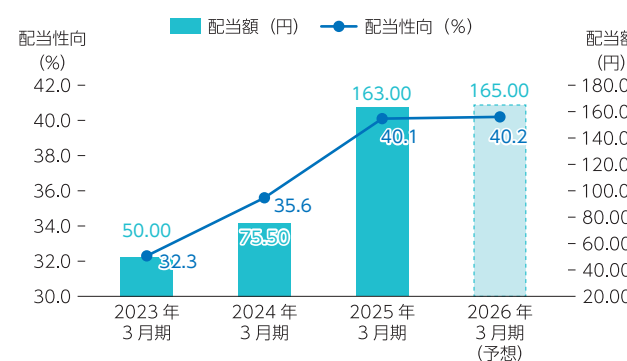
PBRは2023年3月期までは1倍割れの年が続いていました。業績が株価に反映されていない要因として株式の流動性の低さが考えられたため2023年に資本政策として株式分割や株式の売り出しを行い、併せて配当施策やIR活動を充実させることにより2025年3月期には

PBR1.49倍に上昇しました。

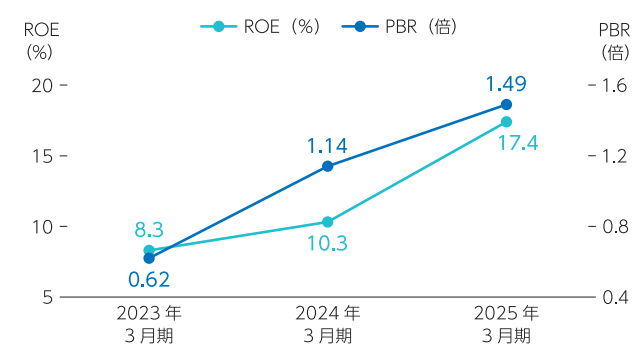
IR活動につきましては国内外数多くの機関投資家とのIRミーティングを開催しており、個人投資家向けにはIRフェアに参加するなど、決算説明会以外での対話の場を設け意見交換を行いました。これらの機会を通して当社の事業や戦略をご理解いただくとともに、当社としても新たな知見を得る機会としています。

2027年3月期の業績目標は連結売上高2,700億円、連結営業利益240億円としています。2025年3月期に大幅に伸長した収益性の水準を維持し安定成長を目指しつつも、資本効率を意識し、財務戦略を的確に実行していくことによって資本コストや株価を意識した経営の実現を目指してまいります。

▶配当額と配当性向



▶ROEとPBRの推移



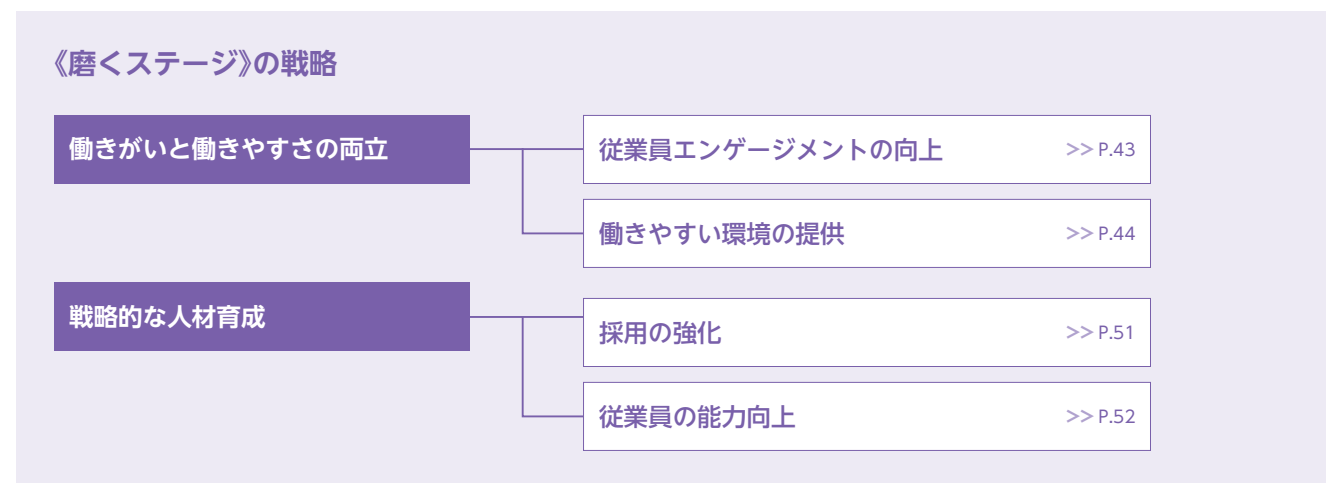
Phase2 における戦略とその実践

- >> P.43 人材戦略
- >> P.53 事業戦略▶基幹事業の強靱化
- >> P.61 事業戦略▶海外事業の拡大

人材戦略

当社は、企業価値向上には従業員一人ひとりの能力と意欲の向上が不可欠と考え、特に人材戦略に注力しています。従業員が働きやすい環境を実現するため、従来から取り組んでいる女性活躍推進に向けた施策や休暇制度の充実に加え、長時間労働是正を目指す「SMILE Project」やカジュアルエブリデーの導入、DX推進による生産性向上など、多様な施策を実施しています。また、採用制度の見直しによる人員増加施策、教育効果の高い研修制度の構築や高難度資格の取得支援を通じて、戦略的な人材育成を図り、企業価値の向上に向けた取り組みを続けています。

戦略展開図



従業員エンゲージメントの向上

企業理念の浸透と定着化

2024年4月から中期経営計画Phase2《磨くステージ》がスタートしました。新しい中期経営計画のスタートに合わせ、私たちが目指す姿、私たちが大事にしたい価値観を社内で再認識し社外にもお伝えするため、企業理念を明文化しました。そして、企業理念を実践していくにあたり、会社と従業員が大事にしたい「共有する価値観」を整理しました。

企業理念 地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける	
共有する価値観	未来志向 ありたい未来の視点に立って、現状の課題を見極め、その解決に向けて責任を持つ
	挑戦・成長 高いプロ意識を持ち、創意工夫と積極果敢な挑戦を通じて、仲間と共に成長する
	誠実さ お客様・仲間・自分自身に真摯に向き合い、信頼に応える仕事を成し遂げる
	自主自律 高いモラルと自身の志に基づき、自ら考え行動する
	調和・共感 他者の言葉に耳を傾け、相互理解を深め、自身含めた皆が快適な関係・環境を構築する
	多様性の尊重 個人の尊厳を守り、ともに歩む社会の構築のために、違いを認め合い、豊かな価値を創出する

働きやすい環境の提供

働き方改革の強力な推進

環境整備の考え方

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作るために、働き方改革を通じてワークライフバランスと適切な労働環境を実現し、従業員の多様性を尊重して、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供する制度を整備することを基本的な考えとしています。

従業員が個性と能力を発揮して活躍しています

当社は、多様化する社会環境において、性別・年齢・国籍等に関係なく、従業員が個性と能力を発揮して生き生きと活躍できる職場環境を整えています。

● 定年延長への取り組み

働き方改革の一環として人事制度を改正し、2021年度より定年年齢を65歳に延長するとともに、継続雇用を70歳までとしました。高齢者雇用安定法の改正や少子・高齢化への対応として、「高年齢層の戦力化」と「若年層の定着・育成」を図ることを目的としています。65歳まで現役を前提に、各資格等級の位置づけと、それに対する給与のあり方を見直し、若年層の給与水準の向上も図っています。

● 女性活躍推進

2018年6月1日付にて、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定マーク「えるぼし」の認定において、二つ星を取得し、以降現在まで認定を継続しています。

また、2021年4月には新たな「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定し、女性に限らず男性が育児休業を取得できる環境を整えるなど、ワークライフバランスの確保に向けてさまざまな取り組みを行っています。



行動計画 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

目標1 女性の平均勤続年数を現在から15%以上引き上げる。 ▶ 2024年度実績：2021年度比0.1%伸長	目標2 管理職に占める女性割合を1%以上にする。 ▶ 2024年度実績：3.4%
---	---

大阪本社 技術管理部 管理課長
阿部 江利子

VOICE 女性管理職の声

私はダイダンの一般職として入社し、2018年に総合職へ転換しました。2022年に人生で初めて地元の九州を離れ、大阪の内部監査室への異動を経て、2024年に技術管理部の管理課長に就任しました。これまで技術管理部門での経験がなかったのも、技術部からの問い合わせには「これで正しいのか？」と戸惑いの連続でした。そんな私を課員や他部署の上司がやさしく（時に厳しく）見守ってくださったおかげで、課長として2年目を迎えられました。今後は大規模事業所だけでなく、少人数でさまざまな業務を担っている全国の地方事業所にも女性の管理職が出てきてほしいと思っています。建設業で働く女性の割合は、他の業種に比べてまだまだ少ないのが現状です。女性に限らず若手の皆さんには、受け身ではなく積極的に仕事に取り組んで欲しいと思います。

休暇制度

従業員が休暇を利用して、生活を充実しリフレッシュできるように、各種の休暇制度を整備しています。

改正労働基準法による年次有給休暇の年5日取得義務への対応として計画年休制度を導入し、夏季休暇とは別に、8月に3日間の計画的付与日を設定しています。

永年勤続者には休暇の他、勤続年数に応じて旅行クーポンを支給しています。

また、仕事と治療の両立支援策として、不妊治療・更年期障害及び定期健康診断の結果による医療機関への通院が必要なときに取得できる「通院休暇」制度を新たに導入しました。

▶主な休暇制度（法定の年次有給休暇を除く）	
休暇の種類	休暇の内容
夏季休暇	夏季（7月～9月）に3日間
リフレッシュ休暇	連続7日間（毎年1回） ※現場勤務者については1日単位（計5日間）で取得できる
永年勤続休暇	勤続10年…3日 勤続20年…5日 勤続30年…7日 勤続40年…5日
慶弔休暇	結婚など慶弔の際に所定の日数
通院休暇 NEW	1年度につき6日間

仕事と家庭の両立支援

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画において3つの目標を策定し、取り組んでいます。

また、従業員の多様な働き方に柔軟に対応できる保育サービスとして、子育て支援や待機児童問題解消への貢献を目的とした内閣府主導の「企業主導型保育事業」における「企業主導型保育所」の共同利用を実施しています。

行動計画 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

- 目標1**

計画期間内において男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合を30%以上とする。

(対策) ●男性の取得が当たり前になる風土づくり、積極的な社内周知
●復職しやすい環境づくり
- 目標2**

技術者1人あたりの時間外労働を340時間／年とする。

(対策) ●社内報を通じて意識の啓発を図る
●管理職向け労務管理に関する研修を実施する
●働き方改革（DX推進、現場業務をサイトからオフィスへ）
- 目標3**

柔軟な働き方が行える勤務制度を導入する。

(対策) ●育児休暇、介護休暇制度及び短時間勤務制度の拡充

制度紹介 育児のための短時間勤務制度

生まれた子どもを育てるために5時間45分を下回らない範囲で勤務時間を変更できる短時間勤務制度は、2025年度より、法定を上回る小学校6年生以下の子を養育する従業員が対象になりました。

これらの制度の周知、理解促進のため、「仕事と育児・介護の両立ハンドブック」を作成し、仕事と育児・介護等との両立支援につなげています。

制度紹介 ダイダン GLTD 制度

GLTDは、団体長期障害所得補償保険（Group Long Term Disability）といい、病気やケガで長期間仕事ができなくなった従業員に対し、有給休暇制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で65歳まで補償する制度です。病気・ケガによる欠勤・休職で無給となった場合、ダイダン健康保険から傷病手当金（最長18ヵ月間）が給付されますが、給付終了後から傷病が回復し職場に復帰できるようになるまでの期間（最長65歳まで）、収入を補償するものです。

※精神障害による就業障害の場合には、てん補期間（保険金の支払期間）は最長2年間

カジュアルエブリデーの導入

2024年10月より「カジュアルエブリデー」を導入いたしました。

この取り組みは、多様な志向や考え方を持った各従業員が自分らしく働きやすい服装で業務に取り組むことにより、魅力的な職場環境づくりを行うとともに、季節や気候に適した服装を着用することで、空調等に要するエネルギーの節約により環境保全に寄与することを目的としています。



長時間労働是正に向けた「SMILE Project」

2024年度から働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されました。長時間労働の是正に向けて全社を挙げて取り組む「SMILE Project」は、技術本部が主管となり活動を進めています。

〈SMILE Project 3つの柱〉

- ①全社的な意識の改革…建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する
- ②生産性向上のための施策…業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、ICTの活用
- ③モニタリング…目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う

本プロジェクトでは、主に「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的取り組みを全社展開、「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しています。2024年度からは、現場代理人の業務負荷の軽減を行うため、現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、さらなる「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めてきました。

2025年度はこれらの取り組みの定着と現場勤務者の4週8休、時間外労働の減少のための活動を進めていきます。

2024年夏の東日本事業部現場サポート部移転に引き続き、サポート業務の拡大、対応人数の増員にともない、2025年4月に西日本現場サポート部が新オフィスに移転しました。



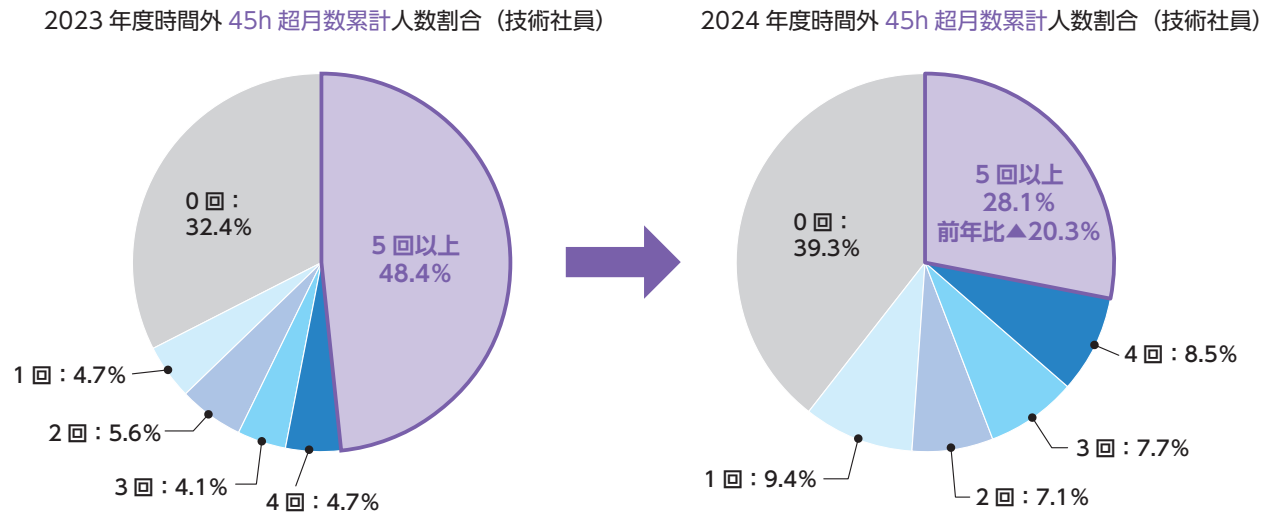
西日本事業部 現場サポート部 新オフィス

▶ 2024年度 主な取り組み内容

実施項目	実施内容
全社アンケート	● 技術社員を対象にした「工事現場の休日、閉所の実態」等の調査
時間外労働上限規制遵守徹底に向けた労務管理	● 労務管理の運用ルールの実施により適切な労務管理を行う ● 労働時間超過の予兆を察知し、人員投入などの適切な対処を行う
現場サポート部の拡充	● サイトからオフィスへ業務を再編成し、現場サイドの負荷軽減を行う ● 現場業務の一部アウトソーシング化 ● サポート業務の拡充
BPO [*] の効果的な活用	● 東西現場サポート部にてBPO [*] の活用により現場業務対応力の向上を開始
従業員に対する啓発活動	● 「Try4・8」運動等による働き方改革に対する従業員の意識改革
コミュニケーション活性化	● 1on1 ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証及び継続的な実施促進
2024年度 現場ヒアリング	● 全国 32 現場 151 名の技術社員を対象に実施
2025年度に向けた働き方改革の事例紹介	● 「現場ヒアリングによる働き方改革への事例集」発行 ● 「現場ヒアリングによる勝ち筋ストーリー実現のポイント」を掲載し実際の事例を紹介

※ BPO：ビジネスプロセスアウトソーシング

▶ 月度時間外労働時間の推移



西日本事業部現場サポート部 主任
本門 祐子

VOICE

西日本事業部現場サポート部は新オフィスに移転しました。実際に新オフィスで業務をする中で感じたこととして、コミュニケーションが活性化したと感じています。具体的な要因として、

- ①従来のオフィス什器に比べて色合いが豊かであることや天井が高いことなどから空間が明るく広くなった
- ②オープンミーティングスペースですぐに話し合えるようになった
- ③カフェスペースでランチを食べたりコーヒーを飲んだりして、そこで生まれる新しい会話などもあり、みんなの憩いの場になった
- ④観葉植物を取り入れたことで癒しの効果があるだけでなく、植物の成長や水やりを通して会話が生まれた

サポート部は体制強化により人員増加を行いました。人が多くなったタイミングだからこそよりコミュニケーションが重要になりました。

「ウェルネス現場事務所」の取り組み

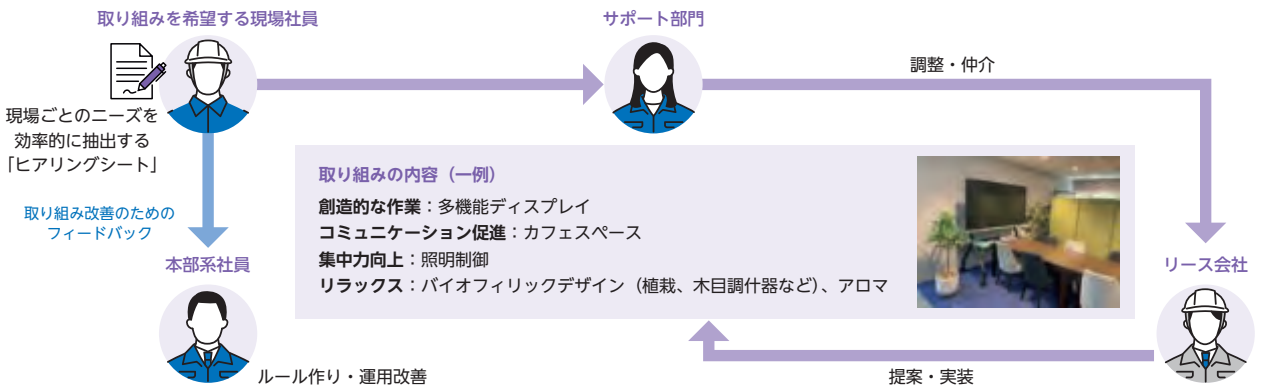
建設業界では人手不足や業務の多様化により、これまで以上に個々が力を発揮でき、円滑にコミュニケーションを行える職場環境が重要となっています。従業員一人ひとりがより活躍できる会社となるため、当社の最前線である現場において、働きがいと働きやすさの両立を目的とした「快適に働ける環境づくり」が急務であると考えます。

こうした背景からダイダンは、ウェルネス^{*}の概念を取り入れ、機能性と快適性を追求した働きに来たくなるような現場事務所「ウェルネス現場事務所」の構築・検証に業界にさがけて取り組んできました。2024年度も昨年度に引き続き、これまでに現場事務所・自社ビルで得た働きやすさに関する知見を活用したウェルネスの取り組みを、さまざまな規模の現場事務所にて実施しました。

今後も本取り組みを通じて従業員のエンゲージメントの向上を図るとともに、建設業がより魅力的な業界として社会に認知されるための努力を続けてまいります。

※ウェルネス：身体・精神・社会的健康を基盤にして豊かな人生をデザインしていく生き方、自己実現

▶ウェルネス現場事務所構築の自律的運営スキーム紹介



●「ウェルネス現場事務所」の取り組み実績

取り組みは順調に拡大し、大型現場を中心に2025年5月時点で累計24件の現場事務所のウェルネス化が実施されました。特に当社元請けの大規模現場では約半数がウェルネスに取り組んでいます。また「ウェルネス現場事務所」で働く従業員からのフィードバックにより、より実効性の高い取り組みへの改良を図っています。

今後も、部門・企業の垣根を超えた協力体制により「働きやすい環境の提供」「エンゲージメントの向上」を実現するとともに、建設業界全体の活性化を目指し、魅力を発信してまいります。

●「ウェルネス現場事務所」のさらなる浸透

2024年度は、事務所構築時に現場の規模や性質に応じて要件を効率的に抽出するスキームや、社内の関係部門・リース会社との連携体制を強化しました。そして現場担当者・サポート部門を中心とした自律的な運営を本格化させたことで、この取り組みは社内に急速に浸透し広まっています。

運用開始後のアンケートでは80%の利用者がウェルネス化に満足していると評価し、ディスプレイなど機能的な要素は「創造的・効率的な作業」、照明制御は「集中度の向上」、自然を感じさせるバイオフィリックデザイン^{*}は「リラックス・リフレッシュ」に効果的との結果となりました。

現場担当者からは、「若い従業員が気持ちよく働ける空間ができた」「執務環境への意識が高まった」との意見が挙がっており、従業員が自身の働きやすさや仕事の効率、コミュニケーションを見つめ直す機会につながっています。また、本取り組みは現場事務所を訪れたお客さまや協力会社の方々の間でも好評で、企業の枠を超えてウェルネス化やエンゲージメント向上の重要性が確認されました。

※バイオフィリックデザイン：人は自然とつながりたいという本能的欲求があるという考え方に基づいたデザイン。ストレス緩和や心身の癒やし等の効果があるとされる



DXによる業務プロセスの変革

DX推進による生産性の向上

中期経営計画Phase2における『デジタル戦略方針及び施策』を次のように策定しました。

1. 建設DXのさらなる推進	2. 事業強靱化に向けたデジタル基盤の整備・運用	3. デジタルガバナンスシステムの強化
①BIMを用いたワークフロー改革 ②DXによる施工現場の生産性向上 ③ICT高度活用に向けた研究開発 ④DXによるカーボンニュートラルへの貢献	⑤DXによる業務プロセスの変革 ⑥生成AI活用による業務の高度化 ⑦DXによる営業活動の改革	⑧サイバーリスク対策の強化 ⑨デジタル人材の育成 ⑩継続的な情報発信

ここでは、特に施工業務における「人手不足」「長時間労働」の改善に向けたDXによる業務革新及び働き方改革の取り組みについて紹介いたします。

●建設DXのさらなる推進

設計、施工、維持管理などの各段階で、さまざまなDXを推進していきます。施工段階では「発注者・設計者等との合意形成」「施工関係者間の合意形成」等に加え、作業効率化のため、AIを使い書類作成補助も導入していきます。

	2024年度	2025年度	2026年度
①BIMを用いたワークフロー改革	クラウドによるデータ一元化、新ワークフローの検討	新ワークフローの試行	新ワークフローの本運用
②DXによる施工現場の生産性向上	施工現場のデジタル化推進、ICT化モデル現場の構築・試行・運用		
③ICT高度活用に向けた研究開発	3D化技術など施工支援ツールの現場活用・検証および普及		
④DXによる脱炭素化の推進	スマートビル向けデータ連携モジュールやシステム等の開発		

●デジタル人材の育成

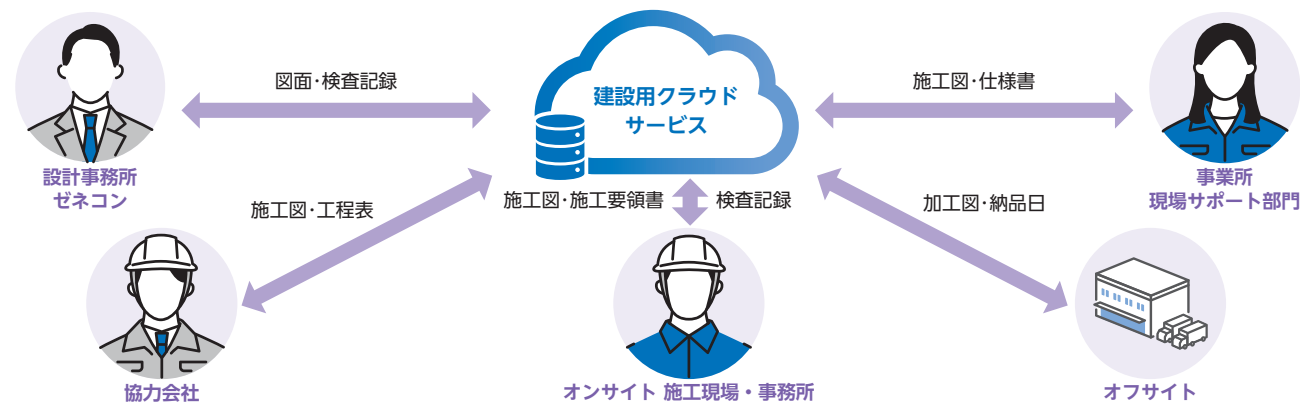
2024年度から、全従業員を対象としたデジタルリテラシー教育を開始しました。今後もデジタル人材の育成に継続して取り組みます。

育成の取り組み内容

- 継続的なデジタルリテラシー教育の実施
- DX推進コア人材（デジタルを使える人材・活かせる人材）育成に向けた教育の実施
- エンゲージメントの向上を目的とした若手社員向けのDX研修を企画

●建設用クラウドサービスの活用

建設用クラウドサービス上に保存されている情報をSSOT（Single Source of Truth 信頼できる唯一の情報源）として取り扱うことにより容易に最新版管理を行うことができるので、生産性向上及び品質向上につながります。専用ソフトがなくても図面をどこからでも閲覧できるので、集めた情報を関係者で同時編集することも可能です。さらに業務で有効利用するために社内運用ルールの整備や教育コンテンツの製作も進めています。



●ICTツールの活用

BIMモデルと連携したさまざまなICTツールを施工現場でタブレット端末にて積極的に利用することにより、生産性を向上させています。

ICTツールにて図面や三次元モデルの確認、各種検査指摘事項の情報共有、施工進捗状況の管理、機器納入仕様書や施工要領書の閲覧等を施工現場で行うことができます。

施工現場でのICTツール利用に不可欠な通信環境の整備にも取り組んでいます。



設計	見積	調達手配	施工図	物流管理	施工管理	安全・品質	検査報告	保守運用
負荷計算 省エネ計算 機器選定アプリ 図面比較アプリ	積算アプリ 図面比較アプリ	BIM情報活用	要領書作成 安全書類 図面の共有 仕様書AIアプリ	発注管理 搬入管理 工程調整	情報伝達共有 進捗管理 図面管理 写真管理 帳票管理 議事録管理	図面管理 写真管理 帳票管理 議事録管理 安全AI支援 品質AI支援	検査記録 測定記録 帳票作成 指摘記録 申請書作成	定点カメラ 活用アプリ 写真管理 報告作成

●Autodesk社と

「戦略的提携に関する覚書」(MOU)を締結

BIMデータを活用した効率的な施工体制の確立を重要課題と捉えており、空調・衛生・電気設備の連携を強化するワークフローの構築に向けて、AutodeskのBIMソフト「Autodesk Revit®」（以下、Revit）と建設業に特化したクラウドサービス「Autodesk Construction Cloud®」（以下、ACC）をプラットフォームとして採用します。これにより、BIMデータ活用を最大化し、より高い生産性と品質向上の実現を目指します。また、Autodeskを通じて、国内だけでなく世界中のDXやBIMに関する知見やリソースも積極的に活用していきます。



オートデスク 中西社長（左）ダイダン 山中社長（右）

〈MOUにおける主な取り組み〉

1. 空調・衛生・電気設備の連携を強化するワークフローの構築
コラボレーションを強力にサポートするRevitとACCを活用し、フロントローディングも含めた空調・衛生・電気設備を一つのBIMモデルで総合的に検討できる環境を構築し、効率化だけでなく付加価値の向上を実現します。
2. データ駆動型のプロジェクト管理を実現し、施工現場の「今」が見える仕組みづくりへ
BIMデータを中核に各種アプリケーションやICTツ

ルのデータを集約し、データに基づいた的確な意思決定を実現することで、円滑なプロジェクト管理を行います。

3. CDE（共通データ環境）及びデータプラットフォームを構築し、データの活用及び連携を強化
ACCを基盤としたデータプラットフォームにより、データ活用を促進し、プロセス全体の高度化を図ります。

採用の強化

採用制度の見直し

採用強化のための組織再編

建設業界では、労働者の平均年齢が高く、若い世代の入職者が減少し、高齢化が進行しています。こうした構造的な課題を踏まえ、当社では長期ビジョンの実現に向けた方針として、人材戦略を最重要テーマのひとつに位置付けています。中期経営計画Phase2では、採用の強化に加え、若手人材が経験を積むための研修やローテーションを実施するなど、早期から活躍できる仕組みづくりを促進しています。戦略的な人材育成と採用システムの見直しを通じて、企業価値の持続的な向上を目指して

新卒採用・キャリア採用による従業員数増加

当社では、労働市場の変化に対応しつつ、持続的な組織基盤の強化を図るべく、新卒・キャリアの両面から採用活動を強化してきました。その結果、一定の採用実績を確保できており、従業員数の着実な増加につながっています。

新卒採用では、2024年度よりリクルーター制度を導入しました。これは、社内で選定された従業員が候補者と懇談や交流を行い、疑問や不安の解消を支援することで、当社への理解を深めるとともに、選考体験の質を高める取り組みです。企業イメージと実際の働き方のギャップを縮めることで、ミスマッチの低減と定着率の向上を目指しています。

加えて、奨学金返済支援制度や初任給の引き上げといった経済的支援策の拡充を通じて、若年層にとって魅力ある職場づくりを進めています。また、大学との継続的な関係構築を目的に、奈良女子大学におけるホールのネーミングライツも取得し、学生との中長期的な接点形成にも取り組んでいます。

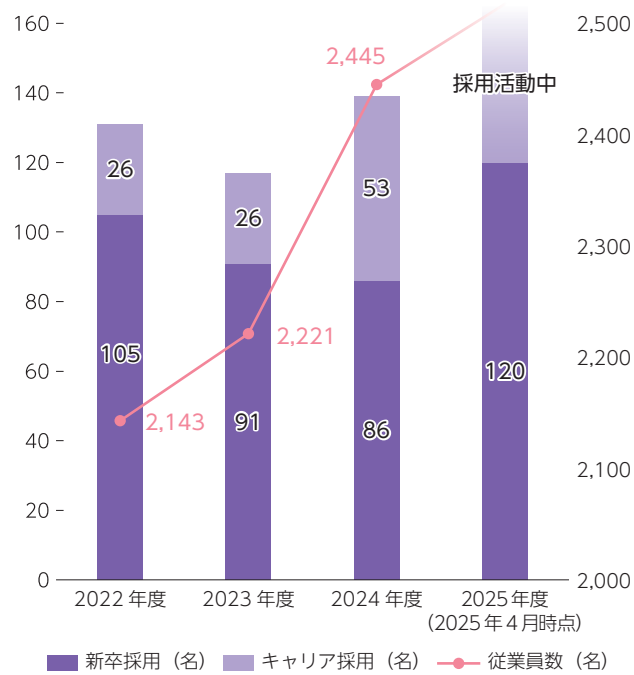
キャリア採用においては、採用効率の向上やターゲット層への訴求力強化を目的に、新たな求人媒体を導入し、母集団形成を進めました。さらに、リファerral採用の活用や、採用条件の一部緩和により、多様なバックグラウンドを持つ人材との接点拡大を図っています。このような取り組みの効果もあり、前年比2倍のキャリア採用人数増につながりました。

います。

また、経営環境の変化が加速し不確実性が高まる中、人的資本への対応力と経営全体の意思決定機能を高めるべく、経営企画、人事・採用・労務、広報・IRの各機能を社長直轄の社長室に集約・強化しました。

社長室では、定期的な社長との連携を通じて意思決定のスピードと実行力を高め、新制度の導入や施策の見直しを迅速に進めています。

▶新卒採用人数の推移／キャリア採用人数／従業員数



また、就職活動における企業の社会的責任に配慮し、就活ハラスメント防止に向けた独自ルール策定・周知も行っており、候補者との信頼関係構築と健全な採用活動の実現に努めています。

従業員の能力向上

教育効果の高い研修制度の構築

当社の研修制度は、新入社員研修に始まり、従業員のキャリアアップにあわせた段階的な研修となっています。

新入社員研修は、一般研修、技術導入研修と技術基礎研修を合わせて6ヵ月間の集合研修としています。

技術導入研修は、当社の主たる業務である設備（空調・給排水衛生・電気）工事に関する基礎知識を習得するため、設備概要の理解、施設見学などの実体験を1ヵ月間かけて行います。

技術基礎研修は、業務に必要な専門的な基礎知識の習得を5ヵ月間かけて行います。研修期間中、座学や作図の他、「見る」「触れる」「行う」機会を設け、知識、技術の習得を図り、技術者の基本である作図能力向上、即戦力化に取り組んでいます。

技術基礎研修中に受験可能な一級管工事施工管理技士（空調衛生）、消防設備士甲種4類（電気）、第二種電気工事士（電気）については対策講義を実施し、全技術系新入社員が資格取得にチャレンジしています。

集合研修終了後、現場担当者業務（工程・安全・作業内容・施工図作成）理解の研修を6ヵ月間行い、計1年間の新入社員技術研修を完結させます。

全従業員が受講する階層別研修とは別に、職能別研修として、技術者向け当社開発技術関連研修や専門分野に特化した研修等の実施とともに、公的資格取得講習会の開催等、技術者としてのレベルを向上させていきます。他職種（営業・事務）においても、技術関連の基礎を理解した上で、営業職・事務職を対象とした研修やOJTを通じて、業務の幅と柔軟性、視野の広さを身に付けます。

また、当社では人材不足の解消、業界の魅力向上を目的に正社員だけでなく派遣社員に対しても研修を行っており、経験年数等に応じて段階的な内容としています。

高難度資格取得の奨励

当社は、継続的な従業員の技術、技能の向上、研究意欲の育成を目的として資格取得を奨励する制度の充実を図っています。

会社が資格取得者の受験費用、外部講習会受講費用、登録料及び更新講習会受講料を負担しています。取得者には褒賞に加え、毎月の公的資格手当が支給されるほか特別昇格等があり、受験者のモチベーションアップにも

Pick UP! 新卒派遣社員教育

新卒の派遣社員を対象に1ヵ月間の対面研修を実施しています。正社員と同等の研修カリキュラムを組んでおり、実践を多く交えることでより効果的な教育が実施できています。赴任後も即戦力となるほか、研修中は班行動を行うことで派遣社員同士の横のつながりが期待できます。



新入社員研修

現場任せの研修にするのではなく、全社一体となって質の高い研修を実施していきます。

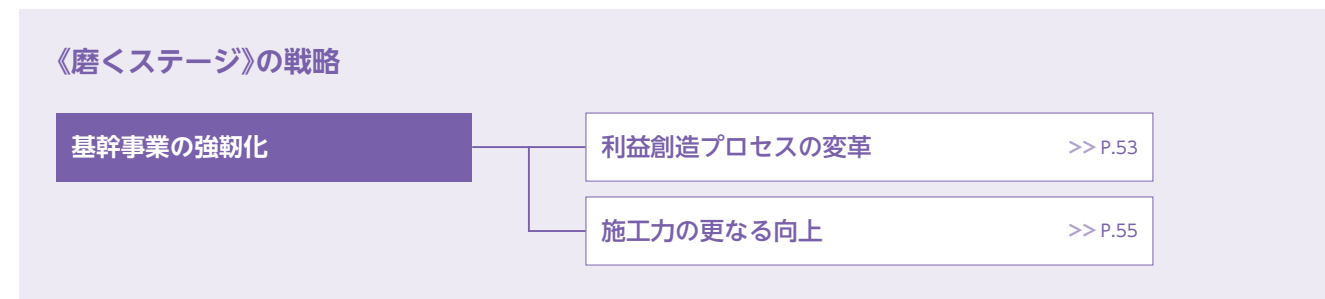
つながっています。

特に、科学技術に関する高度な知識と応用能力を備えた技術者である「技術士」、建築物の設計及び工事監理を行う上で必要な「一級建築士」の取得を奨励するため、各年度で選定された従業員の外部講習会参加費用を全額会社が負担する制度も設けています。

事業戦略 ▶ 基幹事業の強靱化

ダイダングループは、Stage2030におけるPhase2《磨くステージ》中期経営計画のもと、「利益創造プロセスの変革」と「施工力の更なる向上」を掲げ、基幹事業の強靱化を進めてまいります。市場動向の分析に基づく受注戦略の最適化や関係会社と一体となった顧客関係の深化を推進していくことで、収益基盤の一層の向上を図ります。また施工段階においては、プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用を通じたフロントローディングの推進や、バックオフィスからの現場サポートによる施工プロセスの高度化、そして室内圧の変動を抑える「バリアスマート」シリーズや、高度な気流解析シミュレーション等の設備技術に関する技術革新を通じて、グループ全体の更なる施工力強化に取り組んでまいります。

戦略展開図



利益創造プロセスの変革

受注戦略に基づく利益の安定化

当社では市場を分析し、最適な受注バランスを考慮した受注計画の立案を行っています。昨今はデータセンターや半導体工場などの産業施設工事の設備投資が活発であることを踏まえ、利益確保を念頭に置いた受注活動を展開しています。

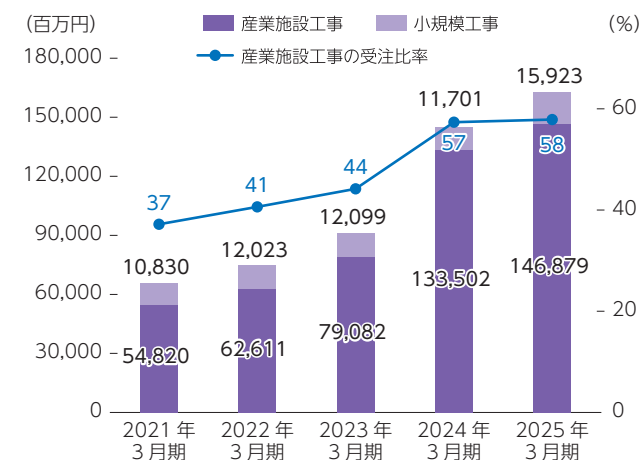
また、建設工事の大型化が顕著であり、当社では全社で流動的に施工体制を構築して対応しています。今後も

大型工事に積極的に取り組む方針であり、特に産業施設の大型工事は技術継承の観点からも重要視しています。

一方建設コストの高騰で、設備投資が新築工事からリニューアル工事へシフトする可能性も考慮し、最適な提案ができるよう社内の組織体制を見直しました。

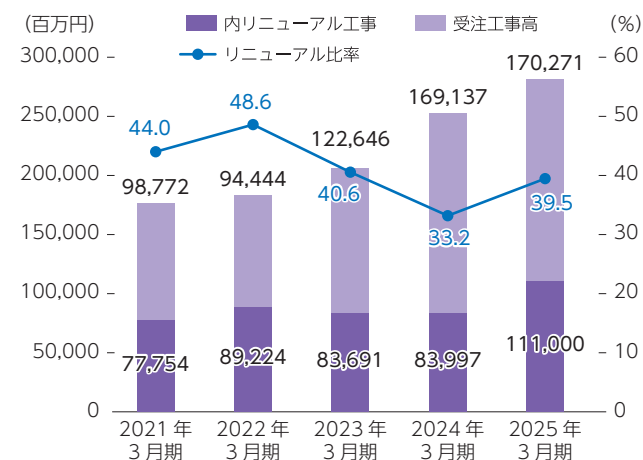
今後も市場を的確に分析し、柔軟かつ効果的な受注戦略を立案し、受注・利益の確保に努めてまいります。

▶ 産業施設工事の連結受注工事高の推移



※工場、研究所、データセンター、物流施設を「産業施設」として区分しています

▶ 連結受注動向（受注高／リニューアル（受注高・比率））



強み

長期ビジョンと中期経営計画
Phase2の概要

Phase2における
戦略とその実践

Phase2における
サステナビリティへの取り組み

データ集

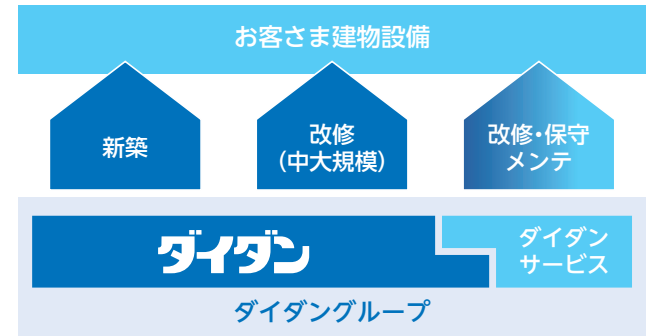
関係会社と一体となった顧客関係性維持

グループ会社の取り組み

ダイダングループの国内子会社は、関東圏、関西圏に展開しており、ダイダングループとして顧客関係性維持を図るとともにさらなる強化を図っています。

ダイダンサービスでは、グループの一員として、施工した建物の改修工事・保守メンテナンスを実施しています。

建物のライフサイクルに応じて適切なタイミングで改修のご提案及び施工を実施することにより、本来の機能の維持及び再生を実現しています。



ダイダンサービス関東株式会社

ダイダンサービス関東では、経験豊富な技術者が中心となり、主にダイダンが施工した案件の改修、修繕、保守メンテナンスを担っています。グループの一員として、ダイダンの技術力、ノウハウを活用しながらグループ全体に貢献したいと考えています。



設立：1997年12月
社長：有川 洋一郎
従業員数：19名



ダイダンサービス関西株式会社

ダイダンサービス関西は、大阪本社と連携し関西圏でのダイダン施工案件の保守メンテナンス、小規模工事を担っています。ダイダングループとお客さまとの関係性維持の一端を担うことを第一に事業を展開しています。



設立：2001年4月
社長：浜田 浩
従業員数：28名



施工力の更なる向上

プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用

建設業界では、深刻な人手不足や働き方改革への対応が続く中、近年は大型プロジェクトが増加し、求められる品質も一層高まっています。これにより、施工体制の抜本的な見直しや施工力のさらなる強化が求められています。

当社では、2024年度からの中期経営計画Phase2《磨くステージ》において、『働きやすさ』実現のため、「オフサイトから現場への支援強化」を人材戦略として掲げています。

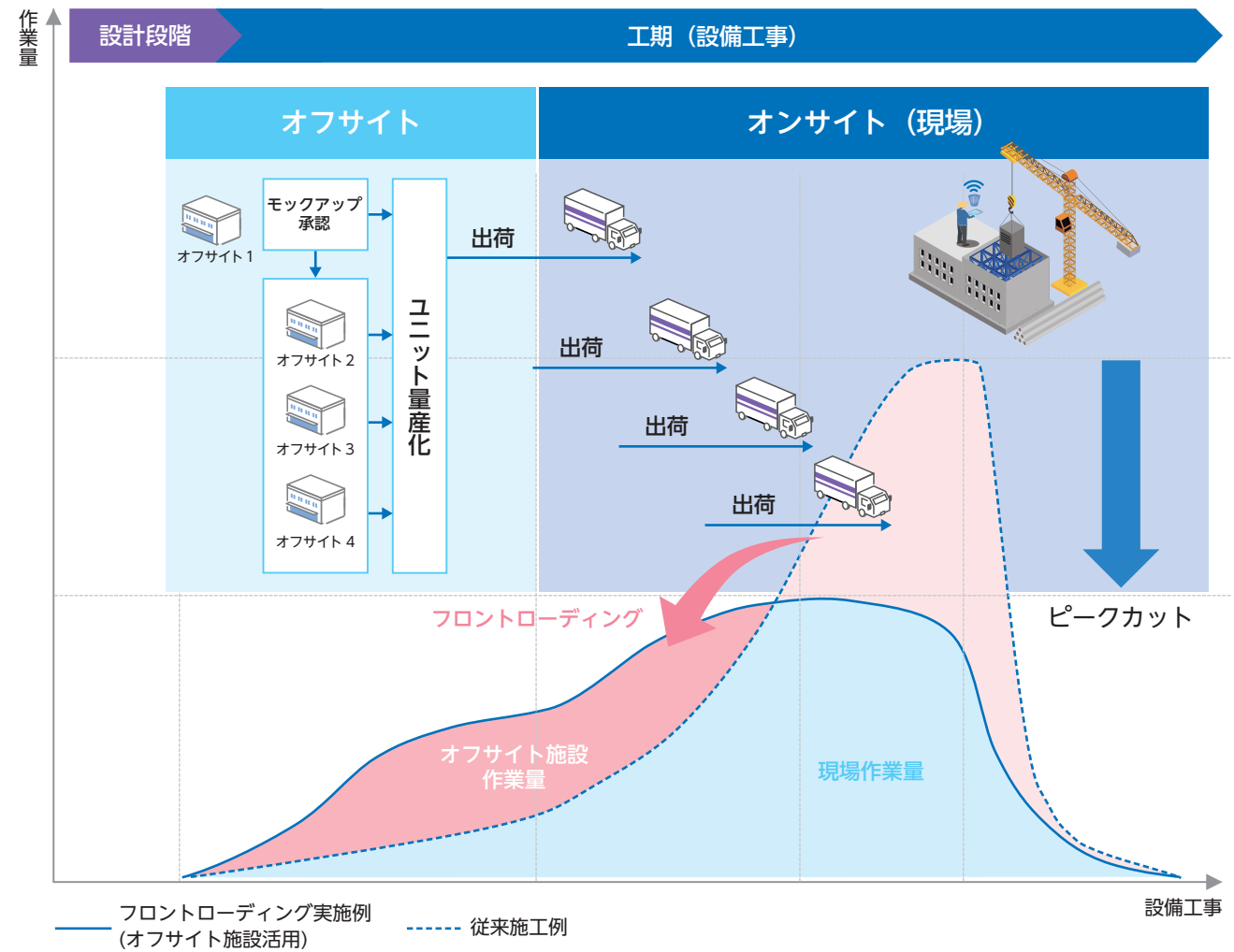
技能工の急速な高齢化と入職者の減少による労働力不足、さらに働き方改革による現場業務の削減に対応すべく、施工現場での省力化と生産性向上を図る、配管加工によるプレハブ化、ユニット化のためのオフサイト施設

の拡充と活用の拡大を進めています。

主要機器や配管・架台ユニット等の早期承認により、複数のオフサイト施設での量産化が可能となるため、現場作業量の大幅な削減、現場工程の平準化にもつながります。

また、オフサイト施設では天候や現場環境に左右されない安定した施工体制を構築できるため、業務効率化や品質向上も図れます。さらに施工負荷の分散と柔軟な作業計画により、協力会社の確保や関係強化にも寄与し、安定したパートナーシップの構築にもつながります。

大型プロジェクトの施工現場では、フロントローディングの一環としてオフサイト施設を活用し、早期に実物大モックアップを製作し、建築主・設計者・施工者間の合意形成を得られるように取り組むケースもあります。



オフサイト施設の活用 ―配管・架台ユニット製作工程―

1 実物大モックアップ製作

早期承認後
量産

配管・架台ユニット

2 プレハブ加工・組立て

3 架台・配管 ユニット化

4 水圧試験

5 保温

6 出荷前ユニット検査

7 系統表示

8 養生・保管（出荷待ち）

＜オフサイト施設効果＞

顧客満足：モックアップによる要求事項の検査、是正、改善による顧客満足度の向上

品質：ユニット化等、製作物の全数検査による施工品質の確保及び信頼性の向上

工期：現地工事量削減による工程改善、工期厳守

安全：現地作業の大幅削減による事故リスクの軽減

マイスター制度の活用と協力会社とのパートナーシップ強化に向けた取り組み

協力会社との強固なパートナーシップによる確かな品質の提供

● ダイダンマイスター制度

2011年から、現場の安全で効率的な運営及び品質向上を目指し、協力会社の優秀な職長を確保することを目的として、職長の公正な評価と表彰を実施しています。

「マイスター」「優良職長」の認定のほか、登録基幹技術者等の資格取得者に対する費用の補助や「マイスター」「優良職長」への当社現場での勤務に対する表彰金の支給などを行っています。

2025年7月には、資格取得において26社36名、現場貢献において135名の「マイスター」「優良職長」が表彰されました。

また、協力会社の中で、特に秀でており、かつ当社に対する貢献度が高い協力会社を「優良協力会社」として選定し、2024年度は30社を表彰しました。

● マイスターを認定

2024年12月に当社現場で従事された職長の中から25名の優良職長を新たに選出し、最も優れていると評価された8名をマイスターとして認定しました。

マイスター認定者は2025年4月現在で電工17名、配管工20名、ダクト工10名、冷媒配管工4名、保温工4名の計55名となりました。

● パートナーシップ構築宣言

当社は、2025年7月に「パートナーシップ構築宣言」を更新しました。宣言の全文は下記よりご覧ください。

 **パートナーシップ構築宣言**
<https://www.daidan.co.jp/sustainability/pdf/partnership.pdf>





(有) エムエー設備工業
松島 裕樹

VOICE

マイスターの声

令和6年度ダイダンマイスターに認定していただき誠にありがとうございました。関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。長年にわたって培ってきた技術と経験が、このような形で評価されたことを大変うれしく光栄に思います。ですが、この仕事は一人ではできません。現場の仲間や先輩方、家族の支えがあったいただけた称号だと思っています。この栄えある称号に甘んじることなく、今後も日々精進していきます。そして、若い世代にもしっかり技術や現場対応を伝えていけるよう、一層責任を持って仕事に向き合っていく所存です。改めて初心を忘れず丁寧に安全第一を心がけ、後進の育成や現場の安全・品質向上に貢献してまいります。

労働災害撲滅を目指した労働安全衛生の継続的な取り組み

 **安全衛生方針**
<https://www.daidan.co.jp/health-and-safety/>

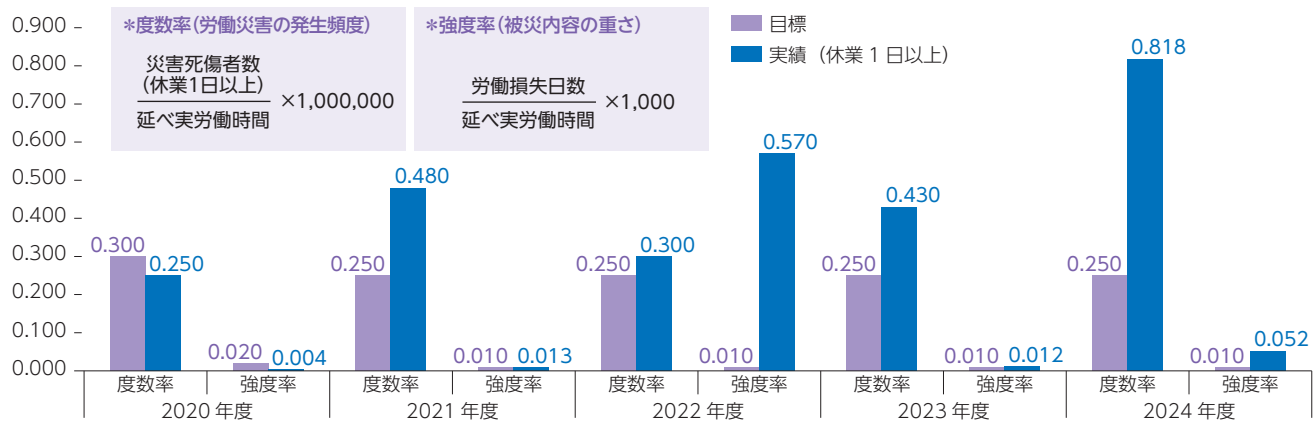
● リスクアセスメントの実施

当社は、すべての現場で着工前にリスクアセスメントを実施して、作業に潜む危険有害要因の特定とその低減措置を決定し、工事の進捗にあわせて毎月見直しを図っています。

● 安全衛生管理体制

当社は、中央安全衛生・健康推進委員会、事業所安全衛生・健康推進委員会をはじめとした安全衛生管理体制を整備しています。事業所安全衛生・健康推進委員会は、事業所ごとに組織され、労使の代表が委員を務めています。全社を統括する中央安全衛生・健康推進委員会は、社長の指揮のもと、技術本部長が議長を務めています。

安全成績



2024年度の評価

目標	重点項目
①全社休業災害件数3件以下 ②時間外労働の上限規制の順守 ③健康リスクの低減	①予防型安全管理の徹底 ②諸口工事安全管理の徹底 ③送り出し教育・新規入場者教育の徹底 ④労働時間管理の徹底と過重労働防止策の促進 ⑤健康保持・増進策の実践

2024年度の労働災害発生状況は、被災者数が72人(休業14人、不休58人)となり、前年度と比べ合計で15人増、休業災害についても6人増となりました。事故の型別では、「はさまれ・巻き込まれ」災害は減少しましたが、可搬式足場や仮設足場使用時のルール不順守による「墜落・転落」は2023年度とほぼ同じ件数となりました。発生した災害を分析すると、現場管理者を含む経験年数5年未満の『危険予知不足』による災害に加え、経験年数10年以上のベテランの方による『油断』が原因の災害も多くなりました。これら『危険予知不足』、『ルール不順守』、『油断』の低減を目指して、現場にお

社長パトロール

当社は、2024年10月18日に大阪市此花区の「2025年日本国際博覧会 熱供給業務」作業所において、山中社長が安全衛生品質パトロールを実施し、施工状況の確認を行いました。

今回のパトロールでは、全国労働衛生週間にともない、『労働衛生意識の高揚』、『予防型安全管理の徹底』をテーマに、山中社長自らが現場を巡視し指導を行いました。

山中社長の挨拶では、「工事は概ね終了したとのことだが、これからもまだ作業が続く部分がある。どこでどのような事故が起きるかわからないので気を抜かず残りしっかりとやっていただきたい。これだけの国家プロジェクトなので気を引き締めて、無事故・無災害で仕事を終わらせていただきたい。今日はありがとうございました。」と作業員、従業員に呼びかけました。

る日頃の安全指導や作業員とのコミュニケーションを徹底し、災害発生防止に向けた繰り返しの指導を実施してまいります。また、ヒヤリハット報告と労働災害発生との関係を見ると、被災者のヒヤリハット報告の提出率が低いことが確認できています。経験不足者に対しては、過去の災害事例や安全衛生遵守事項を活用し、従業員及び作業員の『ヒヤリハット(活動)の推進』により、リスクセンスの向上と災害削減を目指します。

2025年度は以下をポイントに挙げ、改善に向け全社で取り組んでいます。

- ①予防型安全管理の徹底
- ②適正な「仮設足場・仮設機材」使用ルールの徹底
- ③新規入場者教育時に実施する当社安全衛生基本ルール教育実施、作業環境管理の徹底
- ④労働時間管理の徹底と過重労働防止策の促進
- ⑤健康保持・増進策の実践



現場巡回する山中社長(右から2番目)
工事件名: 2025年日本国際博覧会 熱供給業務
建物用途: エネルギーセンター
工期: 2023年4月~2026年9月

研究開発の活用事例

ダイダンの「イノベーション力」をもとに開発した製品や培われた技術力は、基幹事業に活かし、お客さまに付加価値のある高度な技術として提供しています。

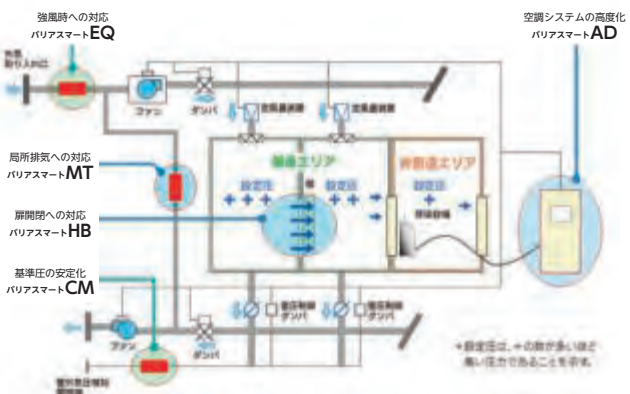
安定したクリーン環境の提供

製薬関連施設やバイオハザード研究施設に代表されるバイオロジカルクリーンルームなどでは、製造品質を保つために室圧を安定化させる必要があります。しかし、扉の開閉や給排気風量の変更、台風や季節風などの外風圧などにより室圧が乱れ、製品の品質が低下するおそれがあります。気密性の高い部屋ほど精度の高い室圧制御

は困難です。

これらの課題に対し、ダイダンは室圧の変動を抑える「バリアスマート®シリーズ」を開発しました。機能価値が異なるラインナップにより、お客さまのさまざまな室圧変動の悩みを解決し、安定したクリーン環境を提供しています。

▶ バリアスマートシリーズの概略図



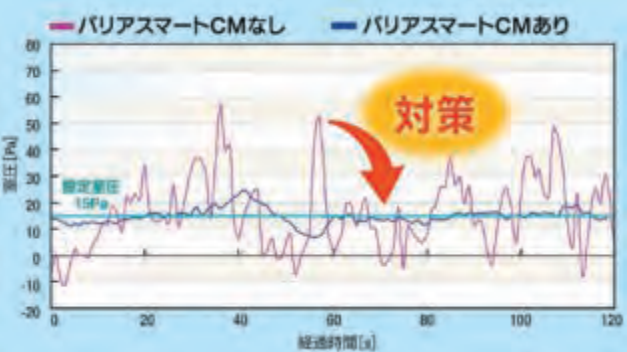
信頼性の高いデータセンターの構築

AIの普及により、データセンターの建設需要はますます高まっています。データセンターでは高いエネルギー消費量が課題となっており、省エネルギー性の高い設計を行います。一方、そのような設計において、さまざまな理由で設計意図と異なりサーバ室や電気室の温度が高くなりすぎることも多く、省エネルギーでありながらも信頼性の高いデータセンターの構築には高度なシミュレーションが求められます。

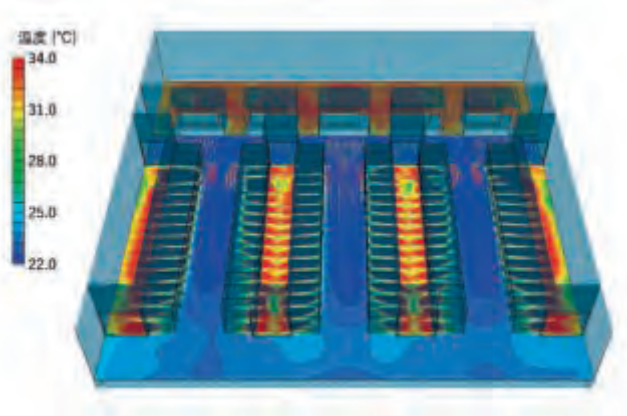
ダイダンは、気流シミュレーションにより、データセンターごとに最も効果的な気流環境の構築を実現しています。気流の速度や温度を可視化することで、お客さまにも視覚的にわかりやすい提案を行います。そして、現場力を通じ、信頼性の高いデータセンターの提供に貢献しています。

また、多くの施工実績から得られたノウハウや知見をもとに、「お客さまの実状に応じた省エネプランニング」「水配管の腐食」「騒音・振動」「最適な光環境」など、お客さまの課題を解決しています。

▶ バリアスマートCMの効果の一例



▶ サーバ室内のシミュレーション画像例



現場仮設資機材予約ソリューションの開発

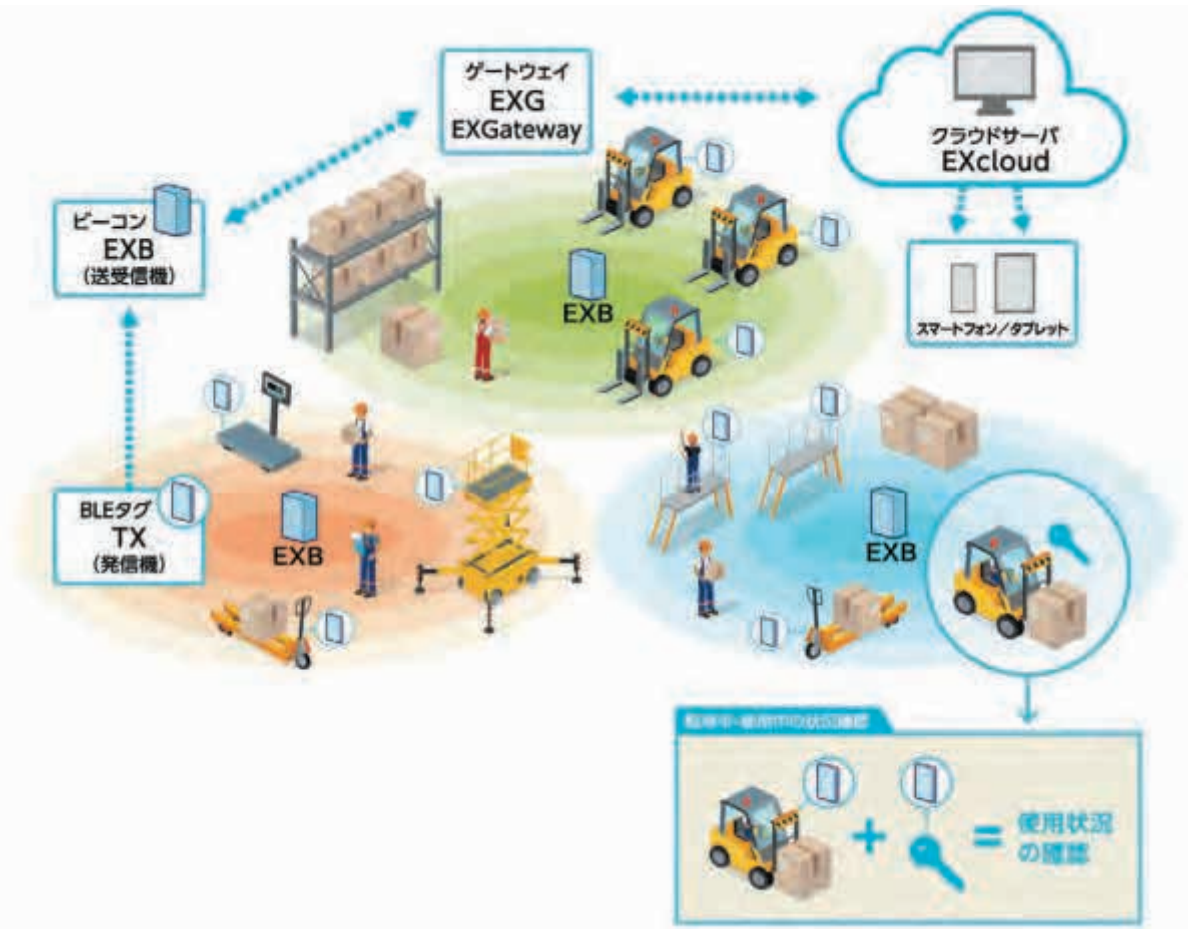
DXによる建設現場の業務効率化・生産性向上の取り組みとして、IoTソリューションを提供する株式会社WHEREと「モノブッカー」(MonoBooker®)を開発しました。これは、建設現場における高所作業車などの仮設資機材の位置情報と稼働実態を可視化し、いつでもどこでも予約調整を行うことができるソリューションシステムです。

大型建設現場内では、高所作業車等の仮設資機材がどこにあるかの確認と使用者の把握、さらに予約の調整に多くの時間と手間を要しています。モノブッカーは、仮

設資機材に発信機を装着し、クラウドで位置と稼働情報を管理することで、PCやタブレット、スマホから、どこでも仮設資機材の把握と予約が可能です。

また、現場を離れた管理部门などでも仮設資機材の利用状況を把握でき、稼働率を分析し、返却などのアドバイスをすることも可能です。

2024年度における採用実績は16件となり、うち1件は他社にも活用され、業界の生産性向上に貢献しています。



Technical Reports (テクニカル・レポート) の発行

テクニカル・レポートは、設計・施工の事例を中心に、当社の技術の蓄積と水平展開による技術社員のレベルアップを目的として発行しています。

最新号では、「産業施設関連」「医療施設関連」の施工事例、その他特徴ある技術的に優れた竣工物件の紹介をはじめ、技術発表会で上位受賞した取り組みなど、計25件のレポートを掲載しました。

従来の、設計・施工の改善、コストダウンに向けた創意工夫に加え、高度な設備技術を駆使し、将来的な保守管理も考慮した上で設備を提供している事例など、幅広い

い内容で全技術者に情報提供しています。

社内ポータルからの閲覧方式としているため、ファイルの「目次」や「しおり」から各レポートへのリンク設定や、PCやiPadの画面上で細かなフロー図などを自由に拡大縮小できる機能など、利便性にも考慮しています。

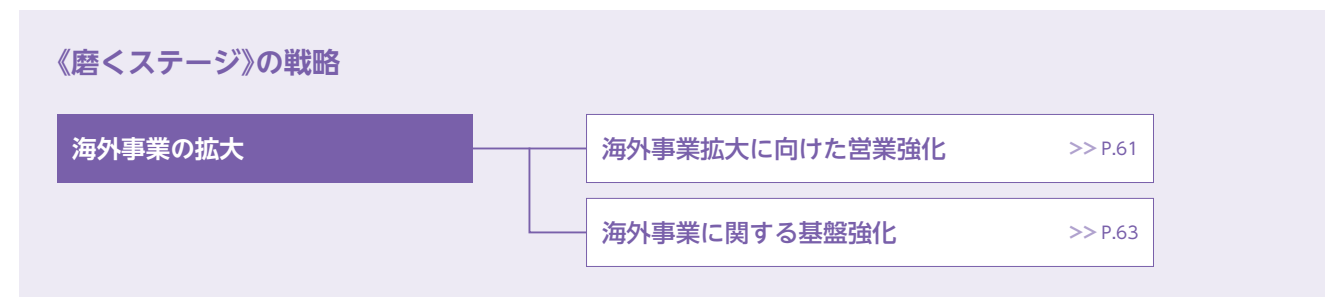


事業戦略 ▶ 海外事業の拡大

ダイダングループの海外事業は、シンガポール、タイランド、ベトナム、及び台湾の4地域で展開しています。2021年4月から2030年3月期の9年間の長期ビジョン〈Stage2030〉のPhase1《整えるステージ》中期経営計画では事業戦略の一つに「海外事業の強化」を掲げました。そして昨年度スタートのPhase2《磨くステージ》中期経営計画では「海外事業の拡大」を掲げ、海外事業を「成長を牽引する事業」としています。

当社の海外事業の中心となるシンガポールでは、2024年10月に持分法適用会社であるPresico Engineering Pte. Ltd.（以下Presico社）の発行済株式のうち30.0%を追加取得し、これにともないPresico社を連結子会社といたしました。Presico社の経営の自主性やブランド力を引き続き維持しながらも、一層のシナジーを創出することで、企業価値拡大を目指してまいります。

戦略展開図



海外事業拡大に向けた営業強化

海外事業の主要エリアであるシンガポールでは、1977年の進出以来、チャンギ国際空港をはじめとした数多くの施工実績を有しています。また同国内での人的ネットワーク、空調・電気・機械設備・総合設備の各領域での最高水準ライセンスを活かして、国家主導の大型案件の受注に積極的に挑戦しています。

2024年10月には、民間工事の施工実績が豊富な現地資本のPresico社を連結子会社化することにより、グループ全体で、さらにシンガポール・ローカルマーケットにコミットした受注活動を展開しています。

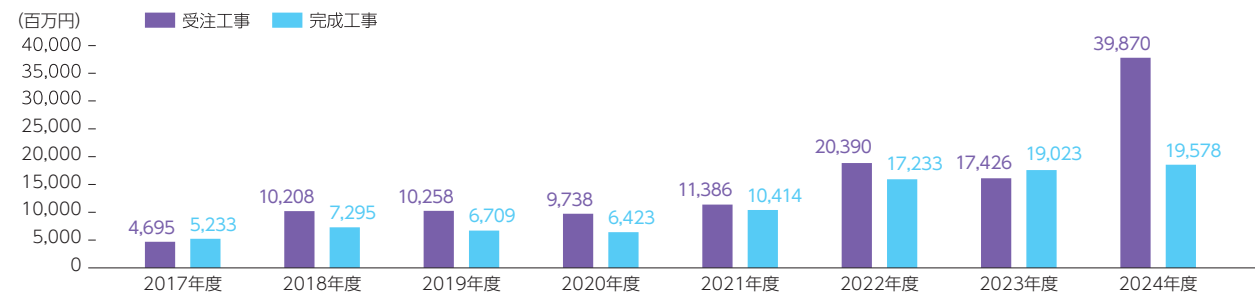
日系企業が多く進出しているタイ、ベトナム、有力な半導体製造企業の多い台湾では、国際事業本部に海外拠

点と国内の営業本部を結ぶ専門の営業担当を設け、長年国内で培ったお客さまとの関係性を活かし、グループ全体で案件の早期捕捉と、内外一体でのきめ細かい営業活動を展開しています。

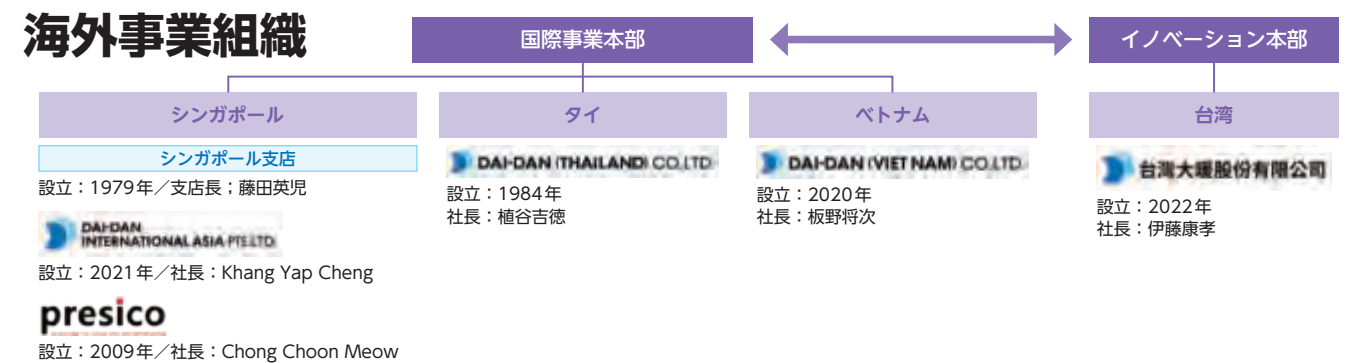
ローカル化、大型化が進む中、リスク管理の徹底も重要になっています。営業、技術、業務等各本部が海外拠点と一体となって営業段階から施工まで一貫したリスク管理体制を構築しています。

技術者のローテーションや研修、現場への積極的な日本人社員の投入を通して、営業、技術、事務の各領域でグローバル人材を育成し、グループとして内外を意識しないビジネス拡大を牽引できる力を蓄えていきます。

▶ 海外事業の業績推移



海外事業組織



海外各拠点

シンガポール（支店、現地法人ダイダインターナショナルアジア）

当社の海外事業の中核であるシンガポールには、支店と100%子会社の現地法人Dai-Dan International Asia Pte. Ltd.、及びPresico Engineering Pte. Ltd.（下記参照）の3つの拠点があります。現在前者2拠点では2024年度に受注したシンガポールで初めて建設する最高防御レベルのバイオハザード研究施設に日系ゼネコンと取り組んでいます。

またシンガポールでは、病院やリゾート施設の大型プロジェクトの計画が多くあり、これらに継続して参画できるよう、日本からの支援を得て取り組んでいます。



シンガポール（Presico社）

Presico社は、2009年3月にシンガポールに建築設備会社として設立されました。

Presico社は、シンガポール国立大学などの教育機関施設、マウントエリザベス病院などの主要な医療機関、その他さまざまな商業施設や集合住宅など、多様なプロジェクトの実績があります。

近年では、シンガポール陸上交通局（LTA）の公共電気バスのインフラ建設を施工し、その後も継続してシンガポール全土の公共交通の電気化事業に参画しています。

2024年10月にダイダングループの1社となり、グループ内の他のシンガポール拠点と連携し、相乗効果を高めてまいります。



タイ（ダイダンタイランド）

1984年設立、41年目を迎えたダイダンタイランドは、タイ国内日系工場向け設備工事会社として多くの工場新設工事に携わってきました。現在は工場の新設、増設工事だけでなく老朽化した設備の診断、維持、管理、更新、太陽光発電導入の工事等々、「工場の頼れる町医者」の立場を目指して活動の幅を広げています。

なおダイダンタイランドは、バンコク本社のほか、チョンブリ県・ランブーン県に営業所を設置し、タイ国内3拠点体制で対応しています。



ベトナム（ダイダンベトナム）

設立5年目のダイダンベトナムでは、ベトナム北部、中部、南部を問わず施工体制を整え、業績拡大を目指しています。タイと同様、日系のお客さまを中心に受注活動を行っています。ベトナムでは承認申請等の遅れなど、建設プロジェクト遂行に多くの障害がありますが、日系ゼネコンの指導を仰ぎながら対応しています。



台湾（ダイダン台湾）

2022年3月に設立した現地法人ダイダン台湾では、世界有数の半導体メーカーがひしめく台湾にて、日本国内で実績のある「超臨界CO₂によるフィルタ・吸着材の再生サービス」の展開を行っています。

台湾では、このような環境サービスに対する意識・ニーズが高いこともあり、パートナー企業と連携して、普及活動に努めてまいります。



海外事業に関する基盤強化

グローバル人材の育成

海外事業の基盤強化で最も重要な事項のひとつは、グローバル人材育成だと考えています。当社では定期的にプロジェクト単位で現場研修を実施しています。



Castem Vietnam precision mechanical factory（ベトナム）
空調・給排水衛生・電気設備工事

(2023年10月～
2025年4月研修)
佐藤 陽輝

研修生の声

私は研修生としてベトナムのCASTEMプロジェクトに参画しました。初めての海外業務でしたが、周りのサポートもあり、労災ゼロで工期内に現場を納めることができました。今回の研修はコミュニケーションや生活習慣の違いなど苦労した点は多くありましたが、私のキャリアにとって貴重な経験となりました。



常務執行役員
国際事業本部長
高比良 満

国際事業本部長メッセージ

当社は、海外事業の規模を毎年拡大することを目標としていますが、それにともないリスク管理の重要性が増しています。例えば受注先の工事代金未払いや支払いの遅れ、協力会社の倒産、及びこれらにともなう訴訟リスクなど顕在化する可能性の高いリスクが多くなってきました。そこで2025年4月より、日本国内の海外事業担当部署を強化し、客観的な目でリスクの洗い出しができる体制をとっています。また国内の各本部より、定期的に現地を訪問し、国内と海外の連携を強化しています。

海外事業においては、上記のほか、グローバル人材の不足など多くの課題がありますが、さらなる事業拡大と健全な事業活動に向けて継続的に取り組んでまいります。

Phase2 におけるサステナビリティへの取り組み

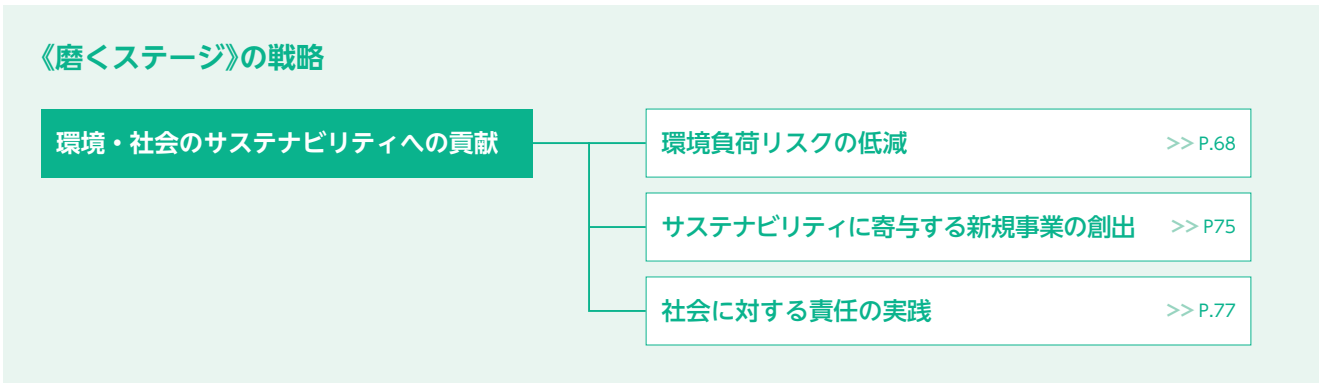
- >> P.65 環境・社会への貢献
- >> P.87 企業基盤の強化

環境・社会への貢献

ダイダングループは、持続可能な社会の実現に貢献すべく、「ダイダングループサステナビリティ方針」をはじめとした各種方針のもと、さまざまな取り組みを行っています。

気候変動が当社の事業にとって重要な課題であると認識しており、リスクの分析や環境負荷低減の取り組みを続けるだけでなく、建物の脱炭素化を目指すZEBの普及など、企業価値を高めていくための取り組みも行っておりま

戦略展開図



ダイダングループサステナビリティ関連方針の体系

サステナビリティを巡る取り組みの基本的な方針として、「ダイダングループサステナビリティ方針」を策定しています。サステナビリティ方針は、企業理念・グループ行動基準に基づきながら、環境・社会・ガバナンスの

個別方針の上位方針と位置づけています。この方針の策定により、ESG経営のさらなる推進とサステナブルな社会への貢献を目指しています。サステナビリティ方針の全文はp65をご覧ください。

各基本方針の位置づけ

	マテリアリティ	基本方針	細分方針・ガイドライン	*ステークホルダー
企業理念	カーボンニュートラルへの貢献 (E)	品質環境方針	－	地域社会
グループ行動基準	働きがいのある職場環境の実現 (S)	人権と労働に関する方針	安全衛生方針 環境整備の考え方、健康経営宣言	従業員、 協力会社・取引先、 地域社会
サステナビリティ方針	コーポレート・ガバナンス、 コンプライアンスの強化 (G)	人材マネジメント方針 カスタマーハラスメントに対する基本方針 就活ハラスメント防止に関する基本方針	－ － －	－
		コーポレートガバナンスに関する基本方針 ディスクロージャーポリシー リスクマネジメント方針 情報セキュリティ基本方針 個人情報保護方針 IT・デジタル戦略方針 海外贈収賄防止に関する基本方針	ダイダンコーポレートガバナンス指針 － － － 特定個人情報の適正な取り扱い基本方針 AI倫理方針 －	株主・投資家 株主・投資家、 お客さま、 協力会社・取引先、 従業員、地域社会
	協力会社・サプライヤーとの パートナーシップ構築	調達方針 マルチステークホルダー方針	お取引先さま行動指針 パートナーシップ構築宣言	協力会社・取引先

※すべてのステークホルダーに対して重要な方針・指針と認識していますが、特に重要なステークホルダー先を記載しています。

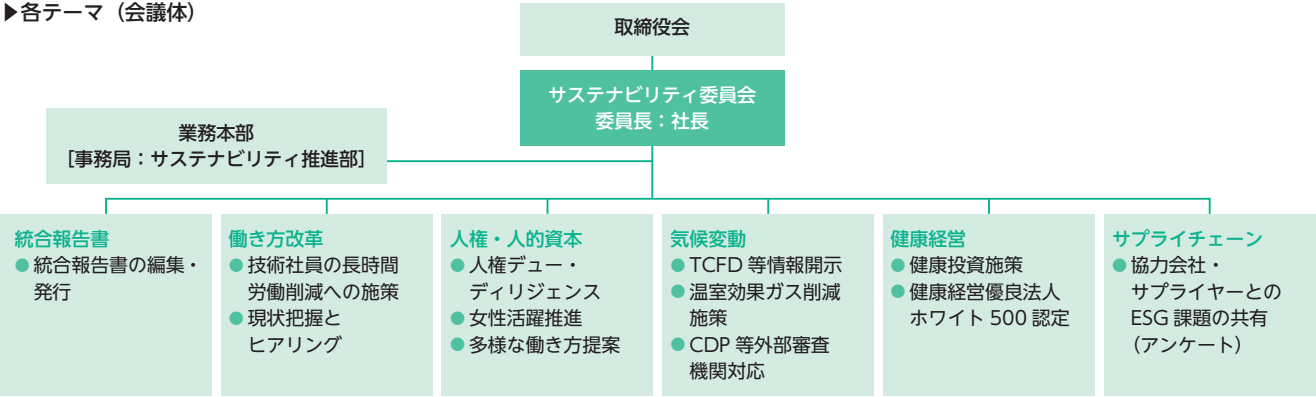
サステナビリティ推進体制

持続可能な社会の実現への貢献と企業価値向上の両立を目指し、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、併せて同委員会の事務局として「サステナビリティ推進部」を設置しています。「サステナビリティ委員会」は、取締役会の監督のもと、サステナビリティ方針の実現に向け、サステナビリティに関する取り組みを検討、推進しています。関連する方針の策定やマテリアリティ（重要課題）の進捗管理・施策を審議するとともに、次の3点の事項を主に取り組みます。

1. 持続可能な社会の実現に向けた責任及び事業戦略立案
2. CSR活動、環境活動及び社会貢献活動の企画、推進
3. ESG活動に係る对外情報開示及び外部評価向上施策の推進

また、気候変動や人権問題をはじめとしたサステナビリティを巡る課題対応を目的に、主管部署を定めて推進する「テーマ（会議体）」をサステナビリティ委員会のもとに組成し、実務を進める上での問題解決を推進しています。

各テーマ（会議体）



環境負荷リスクの低減

TCFD 提言に基づく情報開示

「カーボンニュートラルへの貢献」をマテリアリティ（重要課題）として位置付け、「ダイダングループサステナビリティ方針」のもと、事業活動を通じた環境負荷低減への取り組みを推進しています。

2021年8月にはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに「TCFD

コンソーシアム」へ参画しました。TCFD提言が推奨する4つの項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について開示しています。

今後も、気候変動が事業活動に及ぼす影響の分析をさらに進め、気候関連の適切な情報開示に取り組んでいきます。

TCFD 推奨 気候関連情報開示項目

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス	気候関連のリスク及び機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響	気候関連のリスクについて組織が特定・評価・管理する手法	気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標

1. ガバナンス

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、ESG・サステナビリティに関する事業戦略の立案及び取り組みについて審議するサステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長執行役員）を取締役会のもとに設置しています。

サステナビリティ委員会（年2回以上の開催を予定）は、気候変動への対応を含む事業戦略（マテリアリティへの対応）やリスクと機会に関する取り組みの状況について審議し、その結果を取締役会に報告・付議し、取締役会による監督を受ける体制となっています。

当社の気候変動対応に関する最高責任者は、代表取締役社長執行役員であり、気候関連リスクと機会への対応やTCFD提言に沿った開示対応等を中心となって推進しています。また、当社のリスク全般を管理するリスクマネジメント委員会を代表取締役社長執行役員が主管し、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会が相互に情報共有を行うことで、リスク管理においても気候関連リスクの観点を反映しています。

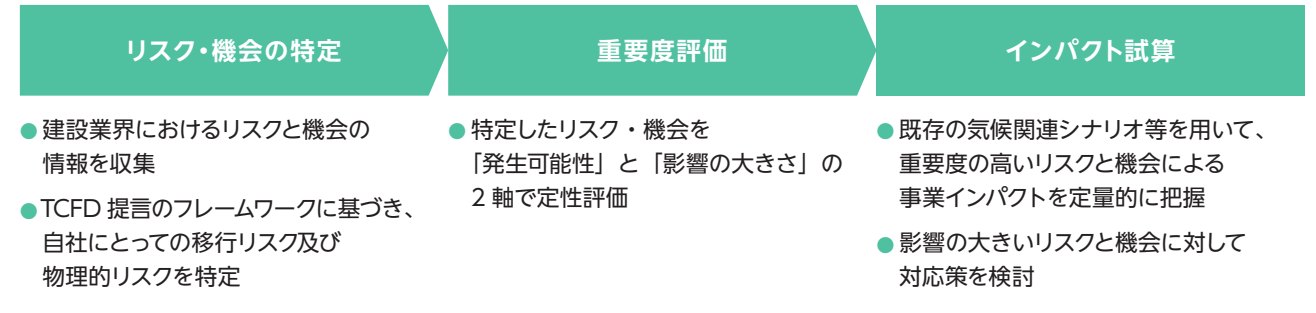
2. 戦略

当社は、気候変動が事業にとって重要な課題であることを認識しており、2021年度は、気候関連のリスク及び機会を短期から長期の視点で特定し、その影響を評価しました。2022年度は、1.5℃シナリオ等を用いて分析を実施し、気候変動による事業インパクトの試算及び対

応策の検討をしました。下表は、当社が認識している主な気候関連リスクと機会、及びその対応策です。

今後は、これらの気候関連リスクと機会の分析結果をもとに、マテリアリティとして設定した「カーボンニュートラルへの貢献」に係る取り組みに反映していきます。

分析のプロセス



●シナリオ設定について

シナリオ

シナリオ分析では、パリ協定の目的に合わせ地球の平均気温上昇を産業革命以前の水準から1.5℃までに抑制する世界（+1.5℃の世界）と、なりゆきで進む世界（+4℃の世界）の2つの世界を設定しました。

+1.5℃の世界では、IEA WEOのNet Zero Emissions by 2050（NZE）シナリオやAnnounced Pledges Scenario（APS）、IPCCのRCP2.6、+4℃の世界では、IEA WEOのStated Policies Scenario（STEPS）、IPCCのRCP8.5を参照しています。

▶気候関連リスクと機会一覧

リスク分類			主なリスク	時間軸	財務影響の評価		対応策
					+1.5℃	+4℃	
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング	炭素税の導入により、事業活動・施工に係る費用が増加。また、炭素クレジット購入等、排出量取引に係る費用が増加する	中期～長期	小	小	● 実質再生可能エネルギー由来電力への切替 ● 自社のZEB化を含む、自社施設の消費エネルギーの削減 ● エコカー導入の推進 ● BIM・WEB会議・クラウド等のICTを活用したDX推進による事業活動のコスト低減
		新築ビルの建設に対する規制の強化	新築ビルに対する規制強化・認証制度・省エネルギー基準への対応不足により、受注機会を逸失する	短期～長期	大	中	● 新築ビルに対する規制強化・認証制度・省エネルギー基準への対応体制の見直し
	技術	再生可能エネルギー・省エネルギー技術の普及	省エネルギー技術・再生可能エネルギー技術への対応が遅れることで、競争力が低下し、受注機会が減少する	短期～長期	大	中	● 自社ZEBの運用ノウハウを活用した省エネルギー設備提案の推進 ● 大学等と連携した共同研究等のオープンイノベーションの推進
	市場	顧客行動の変化	脱炭素社会に向けた産業構造や設備投資需要の変化に対し、対応が遅れることで受注機会が減少する	短期～長期	大	大	● 脱炭素社会に向けた技術動向、顧客の設備投資動向を捉えた営業企画の強化
	評判	投資家・株主の行動変化（ESG投資の拡大）	脱炭素の取り組みに対する情報開示の不足により、金融市場からの評価と信頼が低下する	短期～長期	—	—	● IR活動でのサステナビリティ情報発信と対話の強化
顧客からの評判の変化		脱炭素への取り組みに関して社会的評価が獲得できず、市場からの信頼を失い、受注機会が減少する	短期～長期	大	大	● ウェブサイト、統合報告書による積極的な情報発信 ● カーボンニュートラルに向けたイニシアティブへの積極的な参加 ● 「ダイダンの森」育成・整備活動の推進	

リスク分類			主なリスク	時間軸	財務影響の評価		対応策
					+1.5℃	+4℃	
物理的リスク	急性リスク	気象災害の頻発・激甚化（台風、豪雨等）	豪雨や台風の頻発・激甚化による、自社社屋への損害発生、ライフラインの停止、工事見合わせ等により、事業運営に伴うコストが増加する	短期～長期	小	小	●事業継続マネジメントシステムの運用によるリスク軽減 ●自社のZEB化によるレジリエンス強化
	慢性リスク	（夏季）平均気温の上昇	平均気温上昇により、建設現場で働く人々の健康リスクが高まるほか、生産性の低下や技術者不足が発生する	短期～長期	小	中	●空調服を導入し、熱中症防止対策を実施 ●施工現場でのDX推進、ロボット活用による生産性向上と労働時間抑制
		降水パターンの変化	ゲリラ豪雨が頻発することで、建設現場における浸水被害が発生し、工事遅延や復旧に伴うコストが増加する	短期～長期	小	小	●サプライヤー、協力会社などサプライチェーンの連携強化

対象

分析対象事業は、国内事業としています。当社の国内売上は、全体の9割程度を占めています。

時間軸

短期を現在～3年以内、中期を2030年まで（ダイダン長期ビジョン＜Stage2030＞期間及びSDGs目標年）、長期を2050年（2050年カーボンニュートラル）頃までと設定しています。また、将来的な財務影響の評価は、2030年3月期時点を分析対象としています。

強み		長期ビジョンと中期経営計画 Phase2の概要	Phase2における 戦略とその実践	Phase2における サステナビリティへの取り組み	データ集
----	--	----------------------------	-----------------------	------------------------------	------

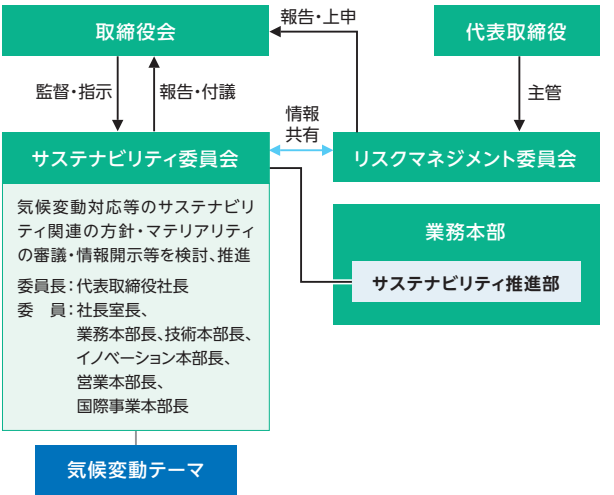
リスク分類		主なリスク	時間軸	財務影響の評価		対応策
				+1.5℃	+4℃	
機会	資源の効率性、レジリエンス	省エネルギー・再生可能エネルギー技術の普及に伴う省エネルギービルやスマートシティ関連の需要拡大	短期～長期	大	大	●省エネルギー改修提案、ZEB化技術・IoT技術を生かした提案により、再生可能エネルギー及びZEB案件の営業を強化 ●再生可能エネルギーの有効活用やZEB化に関する技術開発を推進
		エネルギーマネジメント関連技術の導入強化	短期～長期	中	小	●遠隔監視・制御システム開発等により、建物及び建物群のエネルギーマネジメントのためのソリューションサービスを展開
	製品／サービス	再生可能エネルギーの促進に係る政策強化	短期～長期	大	中	●再生可能エネルギーを有効活用するための技術開発を推進
		顧客行動の変化	短期～長期	大	大	●自社のZEB化で検証したZEBとウェルネスを実現する次世代オフィスの提案
	(夏季) 平均気温の上昇	冷房能力増強工事の需要が増大し、受注機会が増加する	短期～長期	中	中	●冷房能力増強工事の提案強化

※移行リスクにおけるカーボンプライシングと物理的リスクは利益への影響度を、それ以外のリスク及び機会は売上への影響度を評価しました
・利益に関する影響度評価基準……（小：～1億円以下、中：～10億円以下、大：10億円超）
・売上に関する影響度評価基準……（小：～20億円以下、中：～200億円以下、大：200億円超）

3. リスク管理

当社は、事業に関するリスクを最小化するために、リスクマネジメント方針を策定し、リスクマネジメント委員会にて主なリスクを発生頻度、脅威度等に基づき、総合的に判断して特定・評価しています。当社の気候関連リスクと機会については、サステナビリティ委員会のもとに組成された気候変動テーマが中心となり、気候関連リスクの重要度評価及びリスクと機会が当社事業に与える影響について特定・評価し、その取り組みの進捗状況等について取締役会に報告しています。

また、サステナビリティ委員会における討議内容について当社のリスクを管理するリスクマネジメント委員会と相互に情報共有することにより、リスクマネジメントプロセスに気候関連リスクが適切に反映される体制を構築しています。



4. 指標と目標

当社は、マテリアリティ（重要課題）の一つとして「カーボンニュートラルへの貢献」を特定しています。そのマテリアリティに基づき、気候関連リスクと機会を適切に評価するために、中長期の定量的な目標を策定した上で、活動を推進しています。

温室効果ガス排出量については、Scope1+2をSBTiより認定された2029年度（2030年3月期）までに2019年度比で49.1%削減することを目標としています。これまでに自社社屋のZEBへの建替え、実質再生可能エネルギー由来の電力への切り替え、及びハイブリッド車等エコカーの導入促進等の取り組みを行ってきました。今後も、太陽光発電の増設、オフィス電力の再生可能エ

ネルギー化、プラグインハイブリッド車、バッテリー式電気自動車、水素自動車などへの切り替え、大阪本社のガス空調の脱炭素化を進めていきます。

Scope3については、SBTiより認定された2029年度（2030年3月期）までにCATEGORY11を2019年度比で25.0%削減することを目標としています。建物運用段階のCO₂削減に貢献するよう、設計提案の採用によるCATEGORY11の削減を推進しています。今後も、脱炭素化に向けた研究・開発や取引先等との積極的な対話を通じたバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量削減を図っていきます。

▶気候変動移行計画

分類	項目	2024年 3月期実績	2025年 3月期実績	2027年 3月期目標	2030年 3月期目標
温室効果ガス 関連事項	Scope1+2の 温室効果ガス排出量の削減（連結）	24.1%削減 (2019年度比)	14.6%削減 (2019年度比)	36.6%削減 (2019年度比)	49.1%削減 (2019年度比)
	Scope3の温室効果ガス排出量の削減 (※単体、CATEGORY11)	3.7%増加 (2019年度比)	19.6%削減 (2019年度比)	10.7%削減 (2019年度比)	25.0%削減 (2019年度比)
投資関連事項	太陽光発電の発電量	158MWh	148MWh	181MWh	200MWh
	オフィスの再生可能エネルギー化	81.1%	80.4%	91.1%	100%
	プラグインハイブリッド車、バッテリー式 電動自動車、水素自動車（燃料電池車） などへの切り替え	1.9%	2.6%	10%	20%
	作業所の電力の脱炭素化	—	—	非化石証書購入により 30%非化石電源化	非化石証書購入により 60%非化石電源化
	大阪本社のガス空調の脱炭素化	—	—	—	再生可能エネルギー への切替完了
	脱炭素関連研究開発費	83.8百万円	131.1百万円	10億円 (過去3年間の累計)	27.5億円 (過去6年間の累計)
	ZEB 関連技術情報の社内連携・意識啓発の 推進	—	—	—	—
事業関連事項	ZEB 化等の新築・改修工事件数	27件 (過去3年間の累計)	13件	各年10件	各年10件
	Scope3 CATEGORY11の削減提案の推進 設計提案の採用による建物運用段階のCO ₂ 削減貢献量（運用期間15年）	324,464t-CO ₂	263,174t-CO ₂	200,000t-CO ₂ 以上	200,000t-CO ₂ 以上

▶ Scope別温室効果ガス排出量

Scope・カテゴリ			該当する 活動	排出量（t-CO ₂ ）						削減率（%）
				2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2019年度比
Scope1	直接排出	事業所・作業所・社有車の 燃料消費による直接排出量		1,866	1,858	1,726	1,698	1,618	1,739	△6.8
Scope2	エネルギー起源 の間接排出	事業所・作業所で購入した 電気の使用に伴う間接排出量		2,136	2,338	2,009	1,203	1,420	1,677	△21.5
Scope1 + 2				4,002	4,196	3,735	2,901	3,038	3,416	△14.6
Scope3	Scope1,2以外 の間接排出	事業活動に関連する他社の 排出量		2,257,103	2,104,473	1,708,291	2,081,394	2,296,865	1,829,925	
カ テ ゴ リ	1	購入した製品・ サービス	購入した機器・材料が製造 されるまでの活動に伴う排出量	249,040	200,634	190,106	231,283	213,592	208,610	
	2	資本財	自社の資本財の建設・製造に 伴う排出量	1,103	1,982	4,082	9,796	6,332	3,258	
	3	Scope1,2に 含まれない燃料 及びエネルギー 関連活動	購入した燃料・電力の上流工程 （採掘、精製等）に伴う排出量	740	781	704	568	580	673	
	4	輸送、配送 （上流）	機器・材料の購入先から施工 現場までの輸送に伴う排出量	23,979	18,905	18,587	22,651	21,047	22,287	
	5	事業から出る 廃棄物	事業所・作業所・施工現場で 発生した廃棄物の輸送、処理に 伴う排出量	1,083	805	1,166	1,411	1,133	1,317	
	6	出張	従業員の出張に伴う排出量	359	191	225	312	309	291	
	7	雇用者の通勤	従業員が通勤する際の交通機関 での移動に伴う排出量	462	453	467	469	486	500	
	11	販売した製品の 使用	完成引渡し物件の納入設備の 運用に伴う排出量 （運用期間15年）	1,977,386	1,878,247	1,490,628	1,812,174	2,050,614	1,590,778	△19.6
	12	販売した製品の 廃棄	納入した機器・材料の廃棄時の 処理に伴う排出量	2,951	2,477	2,325	2,730	2,773	2,211	
Scope1 + 2 + 3				2,261,105	2,108,669	1,712,026	2,084,295	2,299,903	1,833,341	

※ Scope1,2は国内及び海外連結グループを対象範囲、Scope3は国内単体を対象範囲としている

※ カテゴリ8～10、13～15は該当する活動がないか僅少のため除外

事業活動を通じた環境負荷低減の取り組み

当社は、「カーボンニュートラルへの貢献」をマテリアリティ（重要課題）に位置づけ、温室効果ガスの削減ならびに再生可能エネルギーの利用促進に取り組んでいます。

持続可能な社会の実現のために当社が最も寄与できることは、環境負荷の少ない建築設備の提供であり、そのためにもお客さまへの提案活動を積極的に推進しています。また、当社の事業活動にともなう環境負荷の低減も不可欠であり、オフィスならびに施工現場における省エ

ネ、省資源化に取り組んでいます。

地球温暖化に影響するフロンの漏洩防止、産業廃棄物の排出削減と分別、ならびに水使用量の削減や水資源の保全に対する取り組みを継続することも重要と考えています。

当社は、ISO14001の国内全事業所一括認証を維持し、従業員及び関係者が地球温暖化対策を含む環境保全に対する認識をさらに深め、SDGsの達成や生物多様性の保全に貢献していきます。

▶環境マネジメントシステム（国内単体を対象範囲） 2024年度環境目標・活動結果

	主な目標または監視項目	2023年度実績	2024年度実績	2024年度目標	判定
温室効果 ガス	Scope1（直接排出量） ^{※1} の把握と削減	1,618tCO ₂	1,739tCO ₂		－
	Scope2（間接排出量） ^{※2} の把握と削減	1,338tCO ₂	1,589tCO ₂		－
	Scope1+2（原単位）の把握と削減 完成工事高（百万円）当たりの温室効果ガス排出量	15.4kgCO ₂ / 百万円	13.8kgCO ₂ / 百万円		－
	オフィスの温室効果ガス排出量の削減 ^{※3}	370tCO ₂	388tCO ₂	370tCO ₂ 以下	△
	オフィスの消費電力量の削減 ^{※3}	2,493MWh	2,580MWh	2,500MWh以下	△
	（うち再生可能エネルギー量 ^{※3} ）	(2,024MWh)	(2,075MWh)		－
	ハイブリッド車等エコカー導入率の向上	99.5%	99.7%		－
廃棄物	Scope3 CATEGORY11 ^{※4} の削減提案の推進 設計提案によるCO ₂ 削減提案量（運用期間15年）	512,254tCO ₂	494,903tCO ₂	500,000tCO ₂ 以上	△
	Scope3 CATEGORY11 ^{※4} の削減提案の推進 設計提案の採用によるCO ₂ 削減貢献量（運用期間15年）	324,464tCO ₂	263,174tCO ₂	200,000tCO ₂ 以上	○
	産業廃棄物総排出量の把握と削減	7,592ton	10,004ton	10,000ton以下	△
	（うち廃プラスチック類の排出量）	1,069ton	1,222ton	1,000ton以下	△
水資源	産業廃棄物最終処分量の把握と削減	1,298ton	1,282ton		－
	オフィスの一般廃棄物排出量の把握と削減	95ton	95ton		－
	産業廃棄物の分別の推進 混合廃棄物の排出率の低減	17.1	16.7	9%以下	△
	水資源投入量の把握と削減	65,120m ³	97,178m ³		－
その他	（うちオフィスにおける水資源投入量 ^{※3} ）	(11,435m ³)	(11,645m ³)		－
	水資源投入量（原単位）の把握と削減 完成工事高（百万円）当たりの水資源投入量	0.371m ³ /百万円	0.403m ³ /百万円		－
	グリーン購入率の向上	56.3%	58.0%	60%以上	△
	オフィスにおけるコピー用紙使用量の削減	40.9ton	37.1ton	40ton以下	○

※1 Scope1：ガス、灯油、ガソリン消費によるCO₂排出量

※2 Scope2：二次エネルギー（電力）消費によるCO₂排出量

※3 研究開発施設は除く

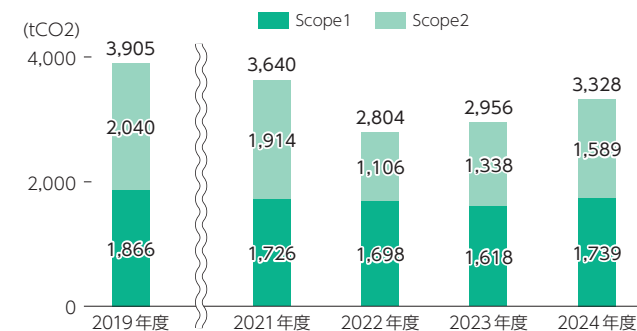
※4 Scope3 CATEGORY11：施工した設備の運用に関するCO₂排出量

温室効果ガスの排出量削減

当社は、オフィスの消費エネルギーの削減、エコカーの導入の促進に取り組んでいます。2021年度より本社をはじめ、支店、営業所など国内20カ所のオフィスを対象に、実質再生可能エネルギー由来の電力へ順次切り替えました。

これによりオフィスの温室効果ガス排出量は切り替え前と比較して、約840tCO₂の削減となりました。その結果、Scope1+2の2024年度実績は2019年度比14.8%削減となりました。当社は、2019年度を基準として2030年までにScope1+2を49.1%削減することを目標としています。

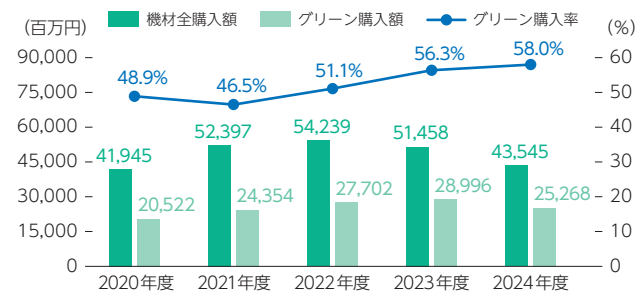
▶温室効果ガス排出量実績



グリーン購入の実績

当社は、「省エネルギー・高効率機器の採用」「エコ材料の採用」「長寿命化機材の採用」「低大気汚染機器の採用」「節水型器具などの採用」の5つの活動項目に対して、「グリーン購入対象品目」を定めており、お客さまに「グリーン購入」を積極的に提案しています。2024年度のグリーン購入率は、58.0%となりました。

▶グリーン購入実績



品質環境マネジメントシステム

当社の品質環境方針及び品質環境管理体制については、下記よりご覧ください。

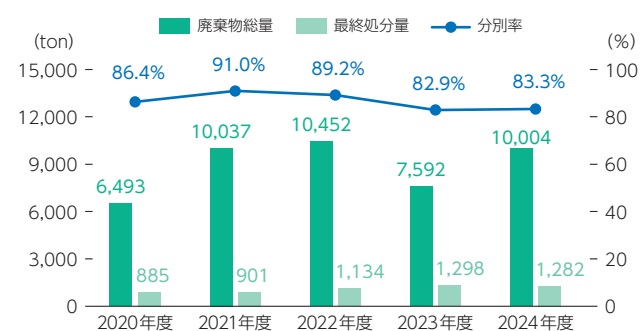


産業廃棄物の分別

当社は、すべての施工現場で廃棄物の分別を推進しています。

2024年度に当社が排出事業者となった施工現場の産業廃棄物総排出量は、約10,004トン、分別率は83.3%となりました。また、オフィスにおいても廃棄物の削減と分別を推進しています。2024年度のオフィスからの一般廃棄物量は、約95トンとなりました。

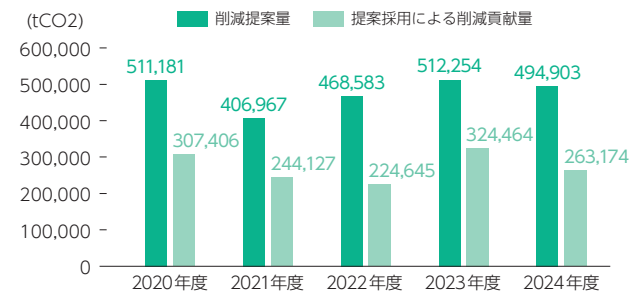
▶産業廃棄物の分別実績



設計提案採用によるCO₂削減貢献量

当社は、設計段階において、お客さまへの省エネルギー提案を積極的に行い、建物運用段階のCO₂削減に努めています。2024年度の設計提案によるCO₂削減提案量は494,903tCO₂、設計提案採用によるCO₂削減貢献量は263,174tCO₂となりました。

▶設計提案採用によるCO₂削減貢献量実績（運用期間15年）



水資源への取り組み

当社は、オフィスにおける水資源投入量の把握と節水型器具の導入による水資源使用量の削減に取り組んでいます。また、お客さまへの雨水利用、排水再利用、節水型器具等の水資源有効利用提案を積極的に推進しています。さらに、海岸や河川の美化・清掃活動など地域の環境貢献活動への参加を促進しています。

カーボンニュートラルへの取り組み

近年、建築業界では、建物の脱炭素化が大きな課題となっており、年間エネルギー収支ゼロを目指すZEB（Net Zero Energy Building）の普及拡大が重要となります。また、ZEBのような温室効果ガスの排出量と吸収量を同じにする取り組みだけでなく、排出量を吸収しきれなかった温室効果ガスの低減も重要な取り組みになります。自社の保有技術を活かしたブルーカーボン*創出のプロ

ジェクトに参画し、包括的な観点からカーボンニュートラル社会の実現に貢献しています。

*ブルーカーボン：海洋生態系が光合成によりCO₂を取り込み、その後海底や深海に蓄積される炭素のこと

ZEBリーディングカンパニーとして

政府のエネルギー基本計画では、2030年までに新築建物、2050年までにストック平均でZEB基準の省エネ性能を確保することを目指しています。

ダイダンは自社ビルのZEB化を進めリーディング・オーナーとして広く情報発信を行うとともに、自社ビルでの知見を活かし、設計施工に限らずZEBプランナーとしてお客さまが新築、改修でZEB化する際のプランニングや運用などのコンサルティングを積極的に行っています。2024年は、京都フィナンシャルグループMUKOUビル新築『ZEB』化のコンサルティングを手がけました。本建物の一部は京都府の脱炭素社会実現に向けた取り組みの一つとして、脱炭素スタートアップ向けインキュベーション施設としても使用されます。

ZEBを実現した先進的な建物のオーナーである「ZEBリーディング・オーナー」に登録され、お客さまにZEB建物を見学・体験していただくなど情報発信し、ZEB普及に貢献しています

導入実績 ZEB建物保有件数 **5件**



新築『ZEB』：京都フィナンシャルグループMUKOUビル
用途：銀行、事務所等 規模：延べ床面積1,616m²地上3階
高効率エアコン、照明制御、Low-E複層ガラスなど汎用的な技術の効果的な組み合わせと、太陽光発電による創エネにより、一次エネルギー消費量を100%削減し『ZEB』を達成しました。

「ZEBプランナー」に登録されており、お客さまへZEB化の提案・プランニング、設計施工及び運用などのコンサルティングを行っています

プランニング実績 ZEB **13件**

ブルーカーボン創出の取り組み

養殖業を含む国内の総漁獲量は1984年のピークから3分の1と減少の一途をたどっています。この要因の一つとして、海洋生物の生育場である「藻場*」の著しい減少が挙げられており、大きな問題となっています。藻場は海の生物多様性維持に重要な機能を果たすだけでなく、ブルーカーボンを貯蔵する役割もあるため、カーボンニュートラルの観点からも必要不可欠な存在です。

ダイダンは、産学官連携のもと瀬戸内海の藻場の保全・再生の取り組みである「瀬戸内渚フォーラム」に参画しています。当社の建築設備工事業で培った流体解析技術を活かし、藻場の生育に最適な条件の解明と再生に取り組み、持続可能な社会への貢献と新たな事業創出の探索を行います。

*藻場：海藻、海草が茂る場所。生き物の産卵場所や餌場、外敵から身を守る場となり、「海のゆりかご」ともよばれる



瀬戸内渚フォーラム記者会見
(2024年9月25日)

藻場の生育状況の調査写真



サステナビリティに寄与する新規事業の創出

再生医療の「創薬～製造～治療」を支援

豊かで持続可能な社会の実現に医療分野の発展は必要不可欠です。特に、再生医療分野は、従来の医療技術では解決できない治療を実現することが期待されています。ダイダンはグループ会社のセラボヘルスケアサービス株式会社（以下、セラボHS社）とともに、再生医療の『創薬～製造～治療』において最前線の現場を支援することで業界の発展に寄与いたします。

セラボHS社は、ガイアバイオメディシン社が開発した「難治性希少疾患向けがん免疫細胞療法」に用いられる治験薬の出荷を昨年度より開始しました。治験薬の製造は、再生医療等製品製造業許可を取得した製造所「セラボ殿

町」（許可番号：第14FZ110006号）にて実施しており、2025年度も順次出荷を予定しています。

本事業の順調な展開を受け、顧客ニーズが高い小ロット製造にも柔軟に対応できる新たな細胞製造拠点「セラボ川崎」を開設しました。当社が開発した細胞培養加工ユニット「オールインワンCPユニット®（AIO）」を採用することで、事業スピードに応じたフレキシブルな製造環境の拡張を実現しました。本施設はレンタルもしており、お客さまと対話をする中でご要望の声が高かった細胞製造時の「運用支援」をレンタルに組み合わせた新サービス「ふらっとAIO®」の提供も開始しました。

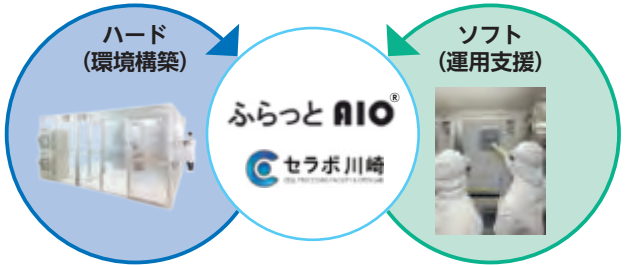
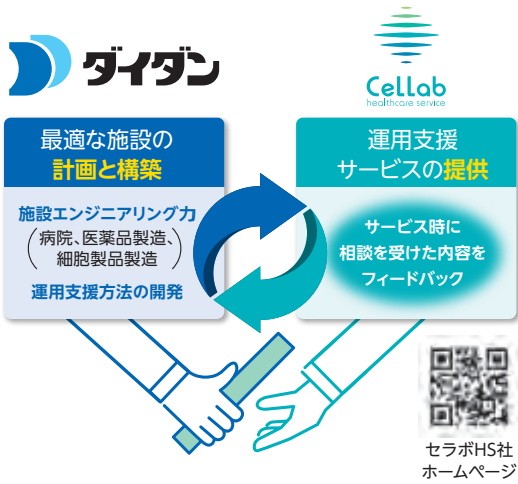
ハード（環境構築）とソフト（運用支援）のトータルソリューション

高度な医療を提供する過程では、医療機関の他に製造所や研究機関などでも用途に合わせたクリーン環境が求められます。いずれの施設も運用のイメージが明確でないまま設備を構築した場合、実際に運用を開始してから不備が生じ、結果として負担の大きい運用管理を続けざるを得ないケースが少なくありません。

セラボHS社では、ダイダンの施工ノウハウを踏襲した施工部門と細胞製剤の製造受託サービス部門がこれらの課題を解決します。ハード（環境構築）とソフト（運用支援）のプロフェッショナルがタッグを組むことで、設計から実運用まで設備と運用のバランスを最適化したプランを一貫してご提案しています。

また新設した細胞製造拠点「セラボ川崎」では、再生

医療分野にて研究開発から上市を目指すベンチャー企業や研究機関に向けて、治験薬製造サポートサービス「ふらっとAIO®」を提供しています。ふらっとAIO®は、研究開発から治験薬製造へ踏み出すお客さまの状況や計画、製造段階などに応じたソリューションを提供するサービスです。例えば、細胞製造全般のサポートを希望するお客さまには、小ロット製造環境の設備レンタルから細胞製造ノウハウの習得支援までハードとソフトのトータルサポートを行うなど、お客さまごとに選べるプランで治験薬製造を支援いたします。施工・製造受託に続く新たなツールとして、ダイダンはお客さまへ創造価値を提供いたします。



超臨界CO₂※を活用した取り組み

超臨界CO₂は、環境負荷が大きい有機溶剤の代替となるグリーン溶媒として期待されています。

この超臨界CO₂を利用して、今まで再生することができなかった有機ガス用エアフィルタの洗浄再生技術を開発し、実用化しています。また、超臨界CO₂技術の新たな適用に向けた取り組みも行っており、社会の環境負荷の低減に貢献する技術開発を積極的に推進しています。

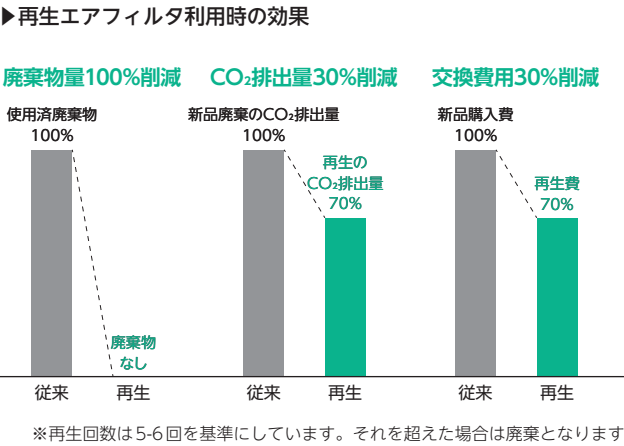
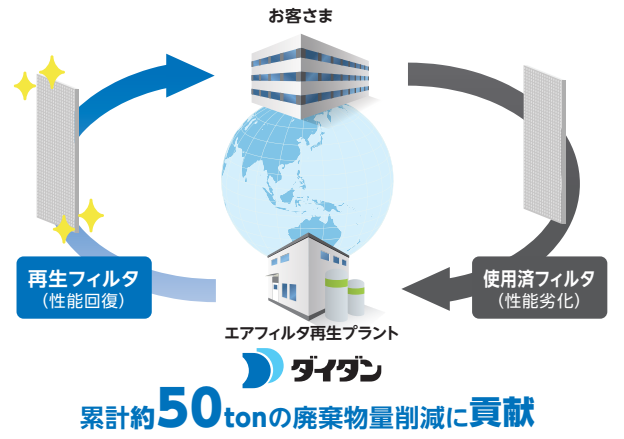
※超臨界CO₂：CO₂を温度31.1℃、圧力7.4MPa（74気圧）以上にした状態のCO₂であり、気体の浸透性と液体の溶解性を併せ持つ流体

半導体工場向けフィルタ再生サービス

半導体工場では、空気をきれいにするために、大量のエアフィルタがさまざまな製造プロセスで使用されていますが、エアフィルタは寿命に達すると使用済み品として廃棄物処理されます。

ダイダンは、この使用されたエアフィルタを洗浄再生し、お客さまに返却するクリーニングサービスを行っ

ています。再生されたエアフィルタは、新品のエアフィルタの製造と比較して、交換費用を30%削減することが可能です。また、エアフィルタは再利用するので、廃棄物が発生せず、CO₂排出量で換算すると、新品製造と比較して、30%のCO₂排出量の削減につながります。



超臨界CO₂技術の展望

独自のエアフィルタの再生技術を2014年に実用化し、国内最大級の超臨界CO₂プラントやその運用にて得られたさまざまなノウハウを保有しています。これまでも洗浄や抽出、殺菌などのプロセスへの適用を幅広く検討しています。

超臨界CO₂は、クリーンな溶媒であり、環境負荷低減や脱有機溶媒などの社会背景から、特に環境にやさしい溶媒として活発に応用研究が行われています。今後も、この超臨界CO₂技術を活かし、社会課題を解決する新たな適用先について推進し、環境と社会に貢献いたします。



社会に対する責任の実践

品質向上への取り組み

品質に対する考え方

確かな品質の提供により、お客さまの満足向上と信頼に
応えていくことが、当社の使命であると考えています。
当社は、ISO9001の国内全事業所一括認証を維持し、マ
ネジメントシステムの運用を通じてお客さまにご満足い
ただける品質の提供に努めています。そのために、施工
着手前の事前検討の充実、施工中の品質事故の削減なら
びに各種検査試験の確実な実施に取り組んでいます。ま
た、各種社内研修及び教育訓練により、従業員ならびに
協力会社のレベルアップに取り組んでいます。

施工検討会

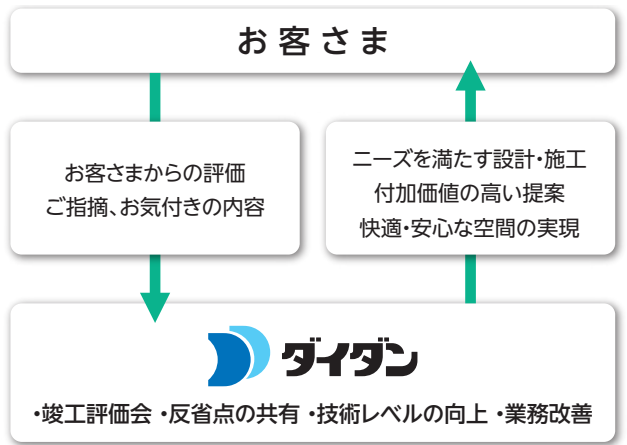
当社は、長い社歴の中でさまざまな産業や建物用途の
お客さまに建築設備を提供してまいりました。多くの施
工実績と知見をお客さまの設備に活かすため、営業部門
や技術部門、該当する専門部署などの関係者一同が参加
する、プロジェクトごとの検討会を開催しています。機
能・品質・コスト・省エネルギー性など、さまざまな視
点から見て、お客さまにとって“最適品質”となる設備
の提供を目指しています。

建物カルテシステム

豊富な施工実績を活かすため、社内情報システム「建
物カルテシステム」を運用しています。建物ごとに、「実
施した工事の内容」や「ご提案内容」「お客さまからの要
望事項」等をカルテ（履歴情報）として記録しています。
建物を快適にお使いいただくためのきめ細かい設備改善
提案をさせていただくことで、お客さまの満足度向上を
目指しています。

お客さま評価

当社は、竣工引渡しを行った建物について「お客さま
満足度調査」を実施しています。この調査は、お客さま
から当社の技術力や施工管理について4段階（4点満点）
で評価していただき、満足に至らなかった事項や当社へ
の要望なども記載していただいています。2024年度は
286件の回答があり、総合的評価の平均点は3.67点で
した。お客さまの満足している点、満足していない点を
把握し、業務を見直す機会として活用しています。
今後も満足度調査や直接対話を通じて、お客さまとの
コミュニケーションを深めていきます。



▶お客さま満足度調査結果

4点満点（4点…満足、3点…概ね満足、2点…やや不満、1点…不満）

項目	2022年度	2023年度	2024年度
施工体制	3.53	3.46	3.62
施工管理	3.54	3.46	3.59
工夫や提案	3.56	3.49	3.56
バックアップ体制	3.52	3.38	3.53
総合的評価	3.58	3.53	3.67

〔回答件数〕 2022年度：611件、2023年度：351件、2024年度：286件

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

2011年に、国連人権委員会にて「ビジネスと人権に
関する指導原則（UNGP*）」が採択され、「人権を尊重
する企業の責任」が表明されました。

この中で企業は、①人権方針の策定、②人権デュー・
ディリジェンスの実施、③苦情処理メカニズムの構築の
3つの取り組みの実施を求められています。

また日本国内でも、2020年に企業活動における人権

尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動
計画が策定されました。このように、企業による人権尊
重の必要性について国際的な関心が高まっていることを
受け、当社においても人権尊重の推進は重要な課題と捉
え、人権尊重に関する取り組みをさらに推進すべく、人
権デュー・ディリジェンスを開始しました。

▶「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」が特に求める3項目と当社の取り組み

ビジネスと人権に関する指導原則	当社の取り組み
①人権方針の策定（UNGP16）	2020年：「人権と労働に関する方針」を策定
②人権デュー・ディリジェンスの実施（UNGP17）	2022年：「人権デュー・ディリジェンス」を開始
③苦情処理メカニズムの構築（UNGP22）	2023年：「人権・差別問題」「労働問題」をはじめとした問い合わせ内容別の外部窓 口の設置・拡充 2024年：協力会社に向けて「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」を参考にした サステナビリティアンケートを実施

※ UNGP：「ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on business and human rights）」の略。数字は、UNGPのなかでの項目番号

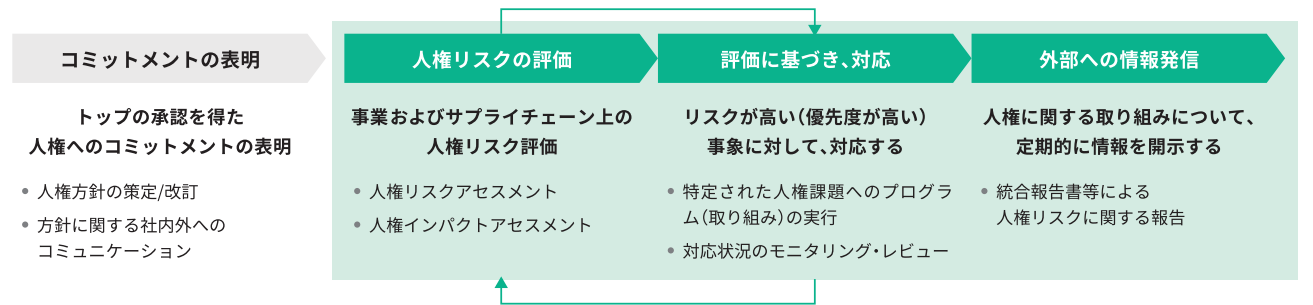
人権デュー・ディリジェンス推進体制

人権を尊重した経営の推進のために以下体制を構築して
います。働き方改革テーマを重要な作業部会と位置づけ、
当社の主要分野に精通したメンバーで構成されています。
また、当社の人権関連活動をリードする当該メンバーに対
して、人権に関する包括的な理解と最新動向の把握を目的
として、社外専門家による人権研修を実施しています。

監督責任	取締役会
執行責任	人権・労働分野の適正運用に係る担当役員
推進体制	サステナビリティ委員会 及び傘下の働き方改革テーマ

人権デュー・ディリジェンスの実施

●人権デュー・ディリジェンスのプロセス



●人権リスクの評価

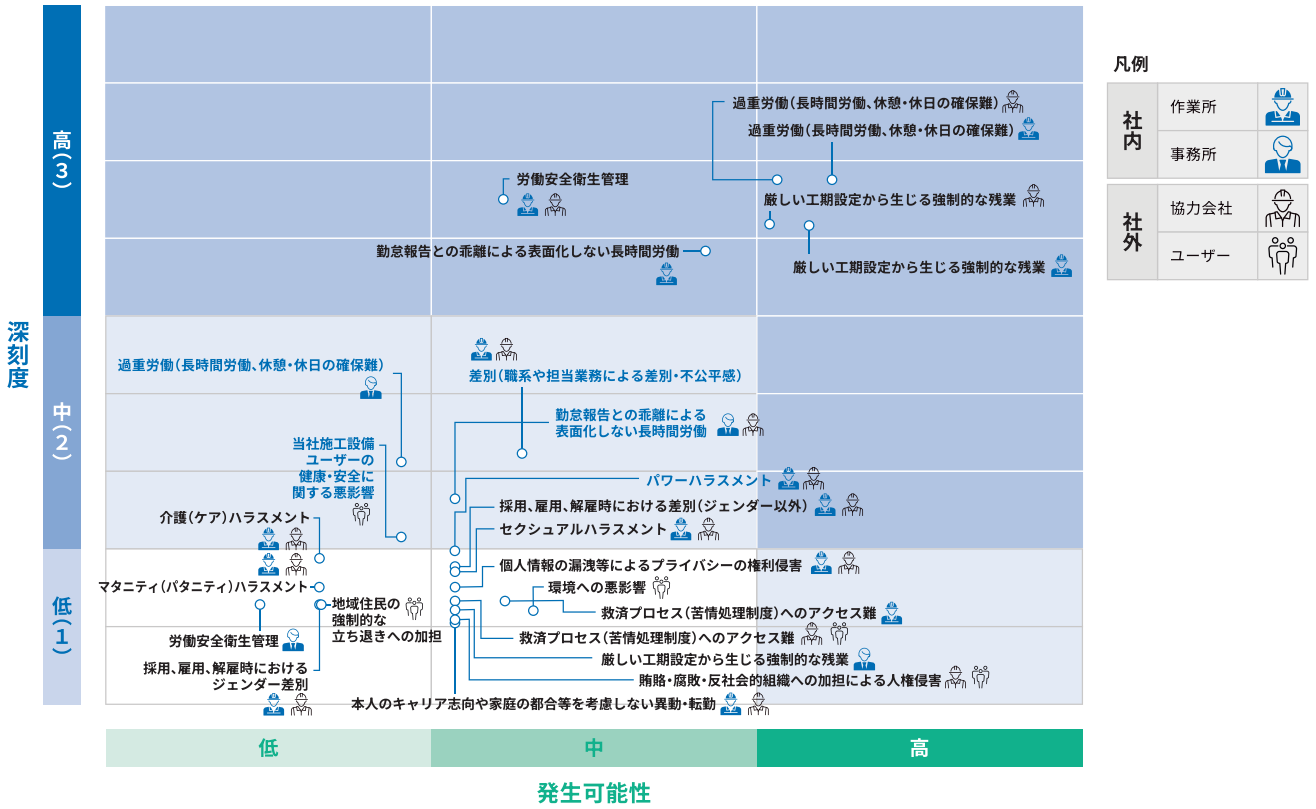
人権リスクを評価する範囲を設定し、「ビジネスと人権に
関する指導原則」をもとに網羅的にリスクを洗い出し、想定
できるすべての人権リスクに対して、「発生可能性」及び
「深刻度」について数値化を行いました。さらに、自社の従
業員に対して人権に関する研修を開催し、受講後にアンケート
を実施するほか、協力会社にアンケートを実施し、自社や
バリューチェーン上の人権リスクの評価を実施しています。

▶評価の範囲

項目	対象
①地域	国内拠点
②事業範囲	設備工事業
③ステークホルダー	自社の従業員・契約社員のほか、協力会社 （従業員・契約社員）までを含む

人権リスクマップ

数値化した「発生可能性」及び「深刻度」をもとに、人権リスクマップを作成し、作業所における「労働安全衛生管理」、「勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働」、「厳しい工期設定から生じる強制的な残業」、「過重労働（長時間労働、休憩・休日の確保難）」が特に重要な人権リスクと特定しました。



重要な人権リスクに対する取り組み

●労働安全衛生管理

当社は、労働安全への取り組みを従来より積極的に進めており、「安全衛生方針」を定め、「度数率（労働災害の発生頻度）」及び「強度率（被災内容の重さ）」を開示し、労働災害発生状況を分析しています。ここ2,3年の労働災害発生状況を見ると、現場管理者を含む『経験年数5年未満』『危険予知不足』による災害が多くなっています。『危険予知不足』『ルール不遵守』の低減を目指し、現場における日頃の安全指導、作業員とのコミュニケーションをとり、繰り返し指導が重要であると考え活動を進めてまいります。

●勤怠報告との乖離による表面化しない長時間労働

2024年4月からの法改正により、長時間労働を意識した時間外労働の過少申告等で、実態とかけ離れた労働時間が潜在するリスクがあります。タイムリーな労務管理を行う仕組みを整えるとともに、研修等を通じた適切な労務管理の啓発を繰り返し行います。また、時間外労働を減らす施策の一例として、現場作業の好事例集を社内でも共有し、1時間でも残業を減らす工夫を進めると

ともに、休暇を取りやすくするための風土醸成を進めています。

●厳しい工期設定から生じる強制的な残業

客先からの短い工期の要望や少ない閉所日数の設定に対し、案件受注時に「4週8閉所」の条件を提示する等の「客先への交渉力強化」に取り組んでいます。また、設備トップグループ企業として業界内で発信を続けることで外部環境を変えていき、技術力を持ったビジネスパートナーとしてさらなる高みを目指していきます。社内では、より一層の新卒採用・中途採用の拡大に取り組んでまいります。

●過重労働（長時間労働、休憩・休日の確保難）

当社にとって、長時間労働の是正は喫緊の課題です。長時間労働対策は各事業拠点の法令に従い各所で取り組んでいましたが、継続的に生産性高く働くノウハウを蓄積し、個人ではなくチームで助け合いながら、全社を挙げて長時間労働の是正を実現していくために、「SMILE Project」が始動しました。

人権及び働き方改革に関する研修

「人権と労働に関する方針」のもと、多様化する社会環境においても、人権を尊重した経営を推進しています。その取り組みの一環として、管理職向けの意識変革を目的とした人権及び働き方改革に関する研修を実施しています。2024年度は、全従業員を対象に人権リスクに関する

研修をWebを通じて実施しました。研修後、アンケートを通じて理解度を確認するとともに、人権課題に係る社内の実態把握に努めました。また、階層別研修の一つでもある新任幹部職研修・課長代理研修時にも人権に関する研修を開催するほか、定期的に施工現場における人権リスクに関するヒアリングも実施しています。

健康経営の取り組み

健康経営に取り組む目的・方針

●健康経営宣言

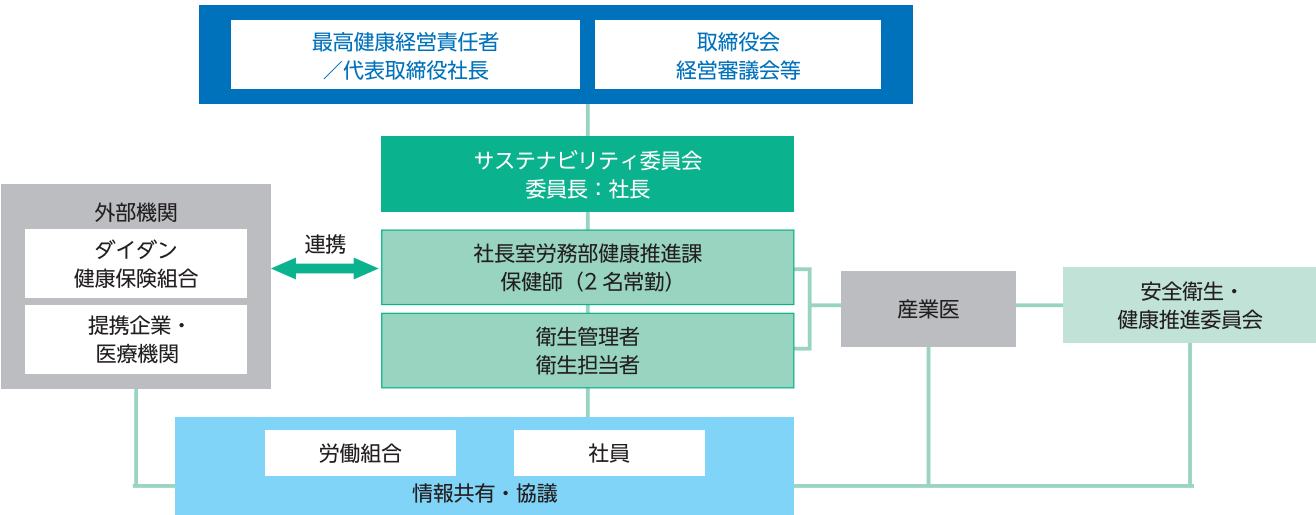
2024年4月に、トップメッセージとして社長自ら「ダイダン健康経営の目指すところ」を発表しました。役職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長と社会の発展に貢献することが重要であると考えます。この考えのもと、QOL（Quality of Life）の改善に取り組み、役職員全員の健康で心豊かな生活を目指すことで、会社の発展、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

●目指す姿

- 役職員一人ひとりの健康意識の向上
役職員一人ひとりが健康を意識し、ヘルス・リテラシーの向上を図り、健康を維持・増進するための取り組みを積極的に支援します。
- 健康で働きやすい職場環境の整備—会社の発展
働き方改革等の推進を通じ、ワークライフバランスを実現し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作り、さらなる会社の成長を目指します。
- 健康寿命の延伸—地域、社会への貢献
役職員及び当社と関連する人々が健康で長く活躍できるように支援し、人材を育成することで地域、社会に貢献します。

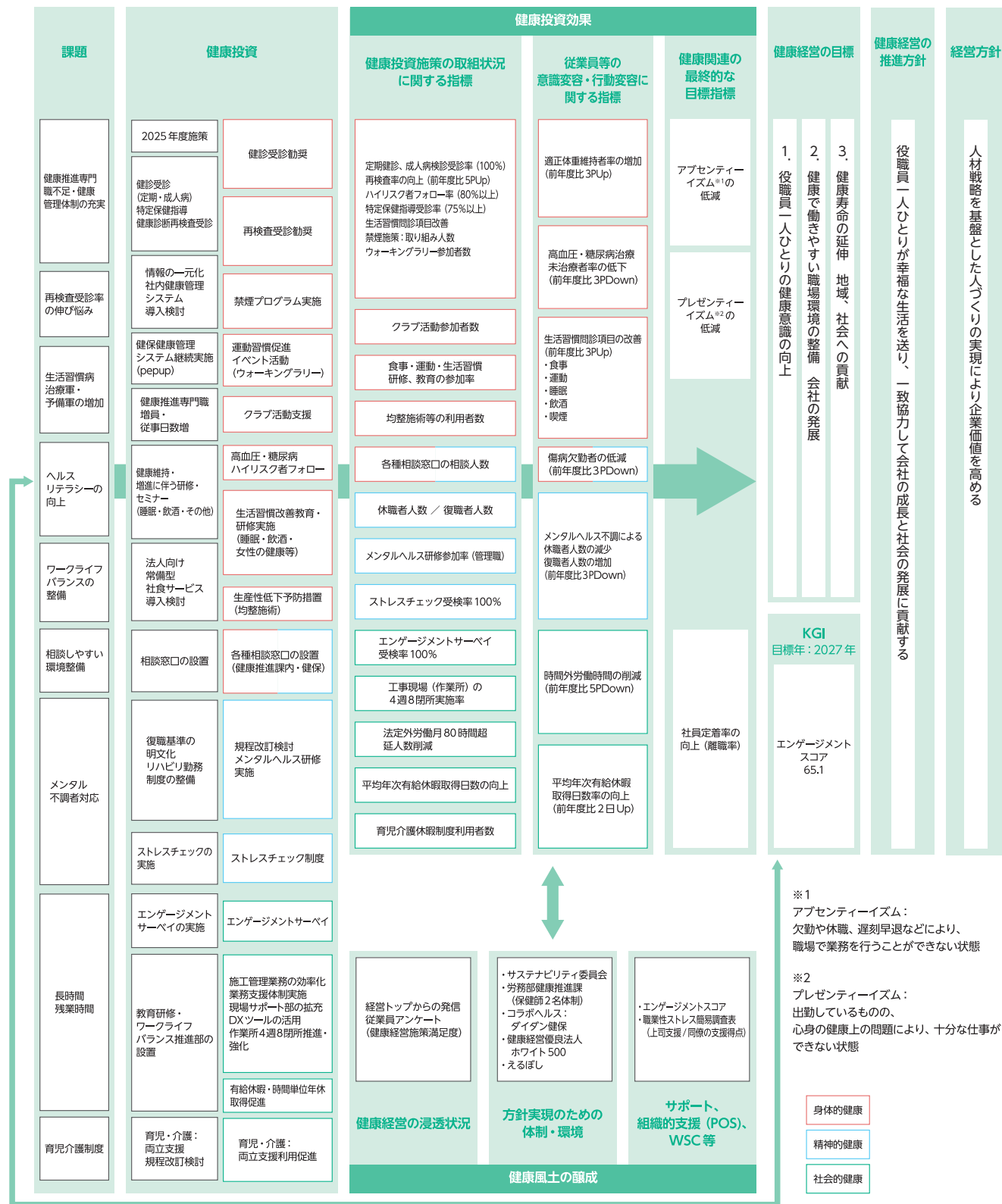
推進体制

社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもと、社長室労務部健康推進課が、健康経営に係る計画・実施・検証ならびに社内展開などの取り組みを推進しています。また、その結果を取締役に報告・付議し、取締役会による監督を受ける体制となっています。



健康課題と目標

▶ダイダン株式会社 健康経営戦略マップ（2025年度）



強み		長期ビジョンと中期経営計画 Phase2の概要	Phase2における 戦略とその実践		Phase2における サステナビリティへの取り組み		データ集	
具体的な取り組みの実績値と目標値								
			年度実績値			2025年 度目標値	状況	備考
			2022年度	2023年度	2024年度			
健康投資施策の 取り組み状況	定期健康診断受診率		100%	100%	100%	100%	▲	
	定期診断後の精密検査受診率		75.6%	92.2%	95.7%	95.0%	▲	
	ストレスチェック受検率		98.3%	98.8%	99.4%	100%	▲	
	広く従業員 に行う施策の 参加率	メンタルヘルスセミナー	58.3%	45.0%	22.0%	80.0%	▼	
		健康情報提供システム	96.6%	98.0%	96.2%	100%	▼	
		ウォーキングラリー	20.8%	23.4%	26.5%	35.0%	▲	
	疾病予防対策 の参加率	特定保健指導該当率	20.2%	22.2%	22.5%	20.0%	▲	
		特定保健指導実施率	74.3%	65.2%	83.5%	80.0%	▲	
	各施策の従業員 の満足度	健康情報提供システム（Pepup）	－	－	35.6%	75.0%	－	従業員アンケート率
労働時間の状況		月平均総労働時間	182時間	184時間	177時間	180時間	▼	
休暇取得の状況		年次有給休暇取得率	53.2%	58.3%	56.0%	60.0%	▼	
従業員の意識変化・ 行動変容	健康診断の問診票の 集計結果	喫煙率	35.7%	34.1%	32.0%	30.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正運動習慣者率	21.4%	23.0%	23.3%	25.0%	▲	健康経営度調査票基準
		適正睡眠維持者率	54.6%	52.6%	47.2%	55.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正飲酒習慣者率	78.5%	77.3%	74.0%	85.0%	▼	健康経営度調査票基準
		適正食習慣者率	44.8%	46.4%	49.7%	48.0%	▲	健康スコアリングレポート基準
	ハイリスク者の管理	生活習慣病率	22.5%	22.9%	22.2%	20.0%	▼	糖尿病・高血圧・脂質異常
		重症化率	7.8%	8.2%	8.0%	6.0%	▼	上記＋合併症
	ヘルスリテラシー	生活機能低下率	0.3%	0.2%	0.3%	0.1%	▲	上記の重篤な者
		健康情報提供システム利用率	50.7%	38.3%	39.1%	50.0%	▲	月1回以上のアクセス者率
最終的な目標指標	健康診断の結果指標	適正体重維持者率	57.6%	59.4%	56.9%	60.0%	▼	
		有所見者率	60.9%	56.9%	69.0%	53.0%	▲	
		血圧リスク者率	1.2%	1.0%	1.4%	1.0%	▲	
		血糖リスク者率	1.0%	0.7%	0.3%	0.5%	▼	
		糖尿病管理不良者率	1.8%	2.0%	2.1%	1.0%	▲	
	離職の状況	平均勤続年数	17.4年	16.9年	16.6年	18.0年	▼	
		新入社員定着率	86.4%	80.2%	92.9%	86.0%	▲	
	休職の状況	メンタルヘルス不調による休職者数	27人	19人	28人	10人未満	▲	長期欠勤を含む
		メンタルヘルス以外による休職者数	6人	8人	9人	5人未満	▲	長期欠勤を含む
	プレゼンティーズム	労働生産性損失割合	－	18.7%	18.1%	15.0%	▼	SPQ（東大1項目版）
アブセンティーズム	傷病による欠勤者数休職制度利用者率	0.75%	0.68%	0.65%	0.5%	▼	全従業員に占める割合	
ワークエンゲージメント	エンゲージメントスコア	－	61.0	63.0	65.1	▲	従業員エンゲージメントサーベイの結果	
ストレスチェック集計結果	高ストレス者率	11.6%	12.3%	12.5%	10.0%	▲		

※個別施策投資額：○特定健康診査・指導事業費 11,121 千円 ○健康情報提供システム利用費 9,746 千円

健康経営優良法人2025 ホワイト500 認定取得

当社は、過去5年連続の認定に続き、自社初となる「健康経営優良法人2025ホワイト500（大規模法人部門）」の認定を取得しました。引き続き維持・向上に向けた活動を行ってまいります。



主な取り組み施策

当社は、コラボヘルスの一環として、ダイダイン健康保険組合の主催のもと「ウォーキングラリー」を年2回開催しています。また、毎年各事業所の有志とともに、近隣のスポットを巡るウォーキングイベントを開催し、MAPにまとめて従業員に提供しています。この活動を通してスポーツ庁の「FUN+WALK PROJECT」にも参加、併せて「Sport in Life コンソーシアム」に加盟し、「スポーツエールカンパニー2025」の認定を受けました。

また、ヘルスリテラシー向上のため、「肩こり・腰痛セミナー」の開催、全国労働衛生週間における各種健康情報の提供、介護に関する情報動画の配信を行っています。これらの活動を通じ、従業員の健康に対する意識を高め、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。



取引先の健康増進支援

当社は、2023年1月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、2023年8月に「健康経営に関する取組」を個別項目に追加しました。マテリアリティ（重要課題）の一つとして「協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築」を掲げており、安全衛生協議会や専用サイト「協力会社の窓」を通じて、健康経営に関する情報提供や健康イベントの共同実施を進めています。

社会との関わり

防災協定の締結（地域社会との連携）

当社は、所属する業界団体を通じ、地方自治体の応急対策活動に関する防災協定を締結しています。また、特定の地方自治体及び業界団体と直接協定を結び、迅速な応急支援体制も整えています。被災した地域の復旧に向けた活動に積極的に参加することにより、地域住民の方の生活や地域事業活動の早期復旧の支援を行います。

ダイダンは社会活動基金による助成

1993 年4月、創業90周年事業の地域貢献活動の一環として、公益財団法人大阪コミュニティ財団に「ダイダンは社会活動基金」を設置しました。その運用収益で、身体障がい者支援、人権教育の充実をはじめ、社会福祉の増進に向けた活動を推進しています。

社外に向けた技術情報発信

わが国の建築設備業の発展に寄与するため、当社では、業界団体・学会活動の運営支援、外部組織への講師派遣を行っています。特に外部組織への講師派遣では、当社の技術社員が全国の研修機関や学校法人で、設備技術の指導を行っています。

外部団体所属役員及び講師派遣先一覧

派遣先	役職
一般社団法人日本空調衛生工事業協会	会長
一般社団法人電気設備学会	理事
一般社団法人日本電設工業協会	諮問委員
一般社団法人日本計装工業会	運営協議員
一般社団法人建築設備技術者協会	理事
一般社団法人建築設備総合協会	理事
一般社団法人日本建築設備診断機構	理事
一般社団法人日本電気工事士協会	副会長
公益財団法人建設業適正取引推進機構	理事
一般社団法人公共建築協会	理事
大阪配管高等職業訓練校	非常勤講師
工学院大学	非常勤講師
東洋大学	非常勤講師

※外部団体は2025年6月現在、講師派遣は2024年4月～2025年3月の状況を記載しています

「ダイダンは技報」の発行

当社の技術開発、研究内容を社外に向けて紹介することを目的として、毎年9月に「ダイダンは技報」を発行しています。実験、検証方法から解析結果まで、グラフや写真を用いて詳しく説明しています。2024年9月に118号を発行し、国立国会図書館へ寄贈しました。



2024年9月号掲載内容

- 真空排水システムの基礎検証
- 冷媒銅管溶接効率化を目的とした局所窒素置換治具の開発
- 新潟支店建て替え計画コンセプト
- カーボンニュートラル時代に向けた照明設備
- 自然換気の有効利用に向けた検討
- ZEBの基本計画の要点とBELSデータベースの分析
- 大規模現場における現場事務所のウェルネス化事例
- ダンパーの漏気量の検証
- 天カセ用プロペラファンの効果検証
- クラウド型監視・制御システムREMOVISの海外向け対応の概要及びシンガポール支店での導入検証
- ニューラルネットワークによる室内温度予測
- 写真測量法より作成した建物3DモデルによるCFD活用の検討
- 環境見える化システムの開発
- 細胞培養加工施設の作業環境に関する研究
- エアバリアブースの開口部における気流性状の検証
- セラボ殿町CPFにおける環境モニタリングデータの分析
- 停電時におけるクリーンルーム内の浮遊微粒子の分析

社会貢献活動

ダイダンは企業市民としての社会的責任を果たし、地域社会との信頼関係を構築するため、社会貢献活動への参加やスポーツ活動の支援に取り組んでいます。

社会貢献活動

事業所名	活動概要	
東北支店	ドナルド・マクドナルド・ハウスせんだい クリーン活動	宮城県立こども病院に入院中のご家族の滞在施設における清掃活動
北陸支店	まち美化パートナー制度	福井城址周辺の清掃活動
イノベーション本部、中国支店	尾道・松永湾の干潟保全活動	干潟でアサリの生息環境を保全するための土壌の耕うん、稚貝補放流とネットによる保護
シンガポール支店 DAIDAN INTERNATIONAL ASIA	Charity With Love Food Goodies Bag Program 2024	恵まれない家庭450世帯に食料品を詰め合わせたバッグをプレゼント (食料品をバッグに詰めて、各家庭を訪問し手渡し)
大阪本社	アドプト・リバー・プログラム	土佐堀川の肥後橋～淀屋橋間の歩道における清掃活動
豊田支店	交通安全立哨活動	曙町交差点における交通安全立哨活動



ドナルド・マクドナルド・ハウスせんだい クリーン活動
(東北支店)



まち美化パートナー制度
(北陸支店)



尾道・松永湾の干潟保全活動
(イノベーション本部・中国支店)



Charity With Love Food Goodies Bag Program 2024
(シンガポール支店・DAIDAN INTERNATIONAL ASIA)



アドプト・リバー・プログラム
(大阪本社)



交通安全立哨活動
(豊田支店)

ダイダンの森整備活動への取り組み

森林は、二酸化炭素を吸収し、多様な生物を育み、豊かな水の恵みをもたらすことから、ダイダンがその育成を支援することは、サステナブルな社会の実現に向け価値が高いと考えています。



【東京本社】
埼玉県森林CO₂吸収量認証書



【北陸支店】
森林整備活動CO₂吸収証書



【大阪本社】
CO₂吸収証書



【四国支店】
CO₂吸収量認証書



【九州支社】
熊本県森林吸収量認証書

ダイダンの森活動一覧

ダイダンでは、本社・支店のある9カ所で各自治体と協定を結んでいます。

事業所	活動場所（規模）	活動日	実施内容	植樹	CO ₂ 吸収量
北海道支店	道民の森・神居尻地区「水源の森」(1.0ha)	2024/10/5	植樹活動	アカエゾマツ、カシワ、ミズナラ、ヤチダモ、イタヤカヤデ等の植樹作業	—
東北支店	宮城県黒川郡大和町宮床(3.47ha)	2024/10/19	記念植樹・植樹活動	植樹作業、枝打ち除伐作業、遊歩道づくり作業	—
東京本社	埼玉県入間郡毛呂山町(4.55ha)	2024/6/17	植樹・伐採活動	ヒノキの間伐（2本）	7.8tCO ₂ /年
名古屋支社	三重県菰野町(6.5ha)	2024/11/9	除伐・植樹活動	雑木の除伐作業とヤマザクラ・アオダモ・ミツバツツジ等の植樹（20本）	—
北陸支店	石川県かほく市大崎地区(0.52ha)	2024/11/16	植樹活動	クロマツの植樹（200本）	0.2tCO ₂ /年
大阪本社	滋賀県甲賀市甲南町杉谷(12.56ha)	2024/11/23	整備活動	伐倒作業と害獣から木々を保護するためのテープ巻き作業	
中国支店	岡山県小田郡矢掛町(1.6ha)	2024/11/30	伐採・植樹活動	伐倒作業及びヤマザクラ・イロハモミジの植樹（75本）	—
四国支店	香川県木田郡三木町(2.85ha)	2024/12/7	植樹活動	ヒノキの植樹（540本）	1.2tCO ₂ /年
九州支社	熊本県球磨郡湯前町(10.61ha)	2024/10/19	植樹活動	オビスギの植樹（500本）	7.85tCO ₂ /年



家族で植樹する様子



「ダイダンの森 ゆのまえ」での集合写真

協賛活動

ダイダンは、責任ある企業市民として地域社会のために、さまざまな貢献活動に取り組んでいます。



陸上中長距離 田中希実選手
個人スポンサー



Jリーグ 町田ゼルビア
サポートカンパニー



一般社団法人 日本ろう者サッカー協会
オフィシャルパートナー



一般社団法人パラフットボール
イベント協賛



Bリーグアルバルク東京
サポートカンパニー



Jリーグ 京都サンガ
サポートカンパニー



Xリーグ 胎内ディアーズ
オフィシャルスポンサー



WROJapan2024
ナショナルシルバースポンサー

新CMの放映を開始しました

2024年10月に放映を開始した新CM「整え、挑む」篇は、当社が2021年より支援している陸上・中長距離の田中希実選手（New Balance所属）に出演していただきました。田中選手が日々コンディショニングを整えながら世界の記録へ挑戦する姿に、当社が空気・水・電気のコントロールを通じて空間価値の創造へ挑戦する姿を重

ねて表現しています。同時に放映を開始した「生きる、のそばにいる。」篇では歌手のビッケブランカさんにオリジナル楽曲の『伝言』を書き下ろしていただきました。ありふれた生活の中に身近に存在する設備だからこそ、設備には暮らしを止めない使命があることを表現しました。





🌱「整え、挑む」篇
<https://youtu.be/TxzjqXiSI08>





🌱「生きる、のそばにいる。」篇
<https://youtu.be/MOJNrLRINLY>

企業基盤の強化

ダイダングループは、監査役会設置会社として、経営の意思決定・監督機能と業務執行の機能を分離し、実効性と透明性を高めたガバナンス体制を築いています。取締役への研修や取締役会の実効性評価を通して、継続的にコーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。また、ダイダングループ行動基準に基づいたコンプライアンスの徹底と、当社を取り巻くさまざまなリスクを極小化するためのリスクマネジメント強化により、ステークホルダーの皆さまの信頼に応えてまいります。

社外取締役座談会

業績が好調な今、考えるべきダイダンの未来

ダイダンは、経営の透明性・公正性の向上、コーポレート・ガバナンスの強化を図るべく、4名の社外取締役を迎え入れています。ここでは4名全員にお集まりいただき、社長の山中とともに座談会を開催しました。業績が好調な今、ダイダンはどのような取り組みを推進すべきなのか。取締役会のあり方や将来の経営戦略、ガバナンス強化の展望について、自由闊達に展開された座談会の議論をご紹介します。

取締役会の実効性に対する評価

佐藤 当社の取締役会は非常に風通しが良く、率直で自由闊達な議論ができていると感じています。社内外問わず、全員が自分の立場や専門性を踏まえて積極的に発言しますし、議長も場を活性化させる進行をしてくださる。私たち社外取締役が「よそ者」として萎縮するような空気は皆無で、むしろ外部の視点からの率直な意見を求められている実感があります。

松原 私が社外取締役に就任した当初は社内取締役の発言はほとんどなく、会議が形式的になりがちでした。初めての取締役会実効性評価のアンケートで「活

発な議論が行われているか」という項目に最低点をつけた人があったほどです。その頃から比べると今は皆が積極的に意見を交わし、取締役会の議論はかなり活発になったと感じます。

実効性という点では、経営審議会など社内の重要会議を私たち社外取締役がオブザーバーとしてオンラインで視聴できる仕組みが有効に機能している印象です。こうした場で得られた情報をもとに、取締役会で建設的な議論をする準備ができます。さらに社外役員だけで構成する独立役員会で、取締役会付議前の重要テーマについてかなり踏み込んだ意見交換を行っているのも議論の深まりに寄与しています。



山中 社外取締役の皆さまには取締役会で常に活発なご意見をいただいています。しかも決してブレーキになるような批判ではなく「なるほど、そういう考えもあるのか」という建設的なご意見ばかりです。いただいた指摘への対応策を講じていくことが、経営判断のスピードと質を高めることにつながっていると強く感じます。取締役会の課題点についてご意見いただけますか？

小酒井 あえて改善提案をさせていただくならば、社外取締役の本来の役割は、内部統制のチェックと中長期の経営戦略・方針に対する提言です。しかし率直に申し上げると、当社の取締役会では短期的・定型的な

事項の審議がやや多い印象を受けます。正直「それは執行部に任せて決めればいいのに」と思うような案件まで取締役会付議になっているケースもある。

私が提案したいのは「戦略的議論への集中」です。具体的には権限委譲を進め、短期的・定型的な意思決定は執行側に任せる。その代わり、取締役会では本来注力すべき中長期の経営方針やビジョンといった戦略的テーマに十分な時間を割く。我々社外取締役はそれぞれ異なる経験とスキルセットを持っています。この多様な知見を最大限活用するためにも、取締役会が本当に戦略的な審議に集中できるような仕組みづくりが急務だと考えます。



久徳 私からは役割分担の明確化という観点で提案があります。現在、取締役会に直接上がってくる案件の中には、社外取締役には詳細が見えにくいものも少なくありません。理想的な流れとしては、まず社内の経営審議会で執行部同士が十分に議論を尽くし、論点を整理してから取締役会に付議していただく。これにより、社外取締役も本質的な議論に参加しやすくなり、結果として取締役会全体の議論の質が飛躍的に向上すると確信しています。

中期経営計画の進捗について

久徳 現在の中期経営計画は、当社の強みを活かした堅実で優れた計画だと感じています。基幹事業の着実な成長に加え、再生医療や海外展開といった新領域への挑戦姿勢も明確に示されている点が特に評価できます。

ただし、新規事業の成功には経営陣の「覚悟」が不可欠です。特に再生医療のような未知の領域では、最低でも3年間は忍耐強く投資を継続する強い意志が求められます。

今回の中期経営計画は業績好調により早くも最終年度の目標を上回る状況になりました。これは喜ばしい反面、「中期経営計画とは何か」という根本的な問いを投げかけています。

松原 数年前に長期ビジョンで「売上高3,000億円」という大胆な目標を掲げました。当時は非常に高いハードルに思えましたが、国内建設需要の拡大や金融緩和による景気への刺激、円安進行などもあり、現時点で売上高は2,800億円規模にまで増加しています。予想を大幅に上回る業績拡大は経営にとって「嬉しい誤算」ですが、同時に計画の本質を問い直す機会でもあります。

社会や経済の激変に対応するためにも、将来のさまざまなシナリオを頭の片隅に置いて、時には大胆な軌道修正も辞さない柔軟性が今の時代の中期経営計画には不可欠だと思います。

小酒井 お二人のご意見に加えて、私は「危機感の醸成」について強調したいと思います。現在の好調な業績は確かに素晴らしいものですが、業績が良いときほど経営陣も現場も危機感が薄れがちです。足元が好調な今こそ気を引き締めて、将来への布石を打つべきだと考えています。

特に現在は、AIをはじめとする技術革新が凄まじいスピードで進んでおり、業界構造を一変させる可能性すらあります。今こそ全社で適度な危機感を共有し、5年後、10年後を見据えた長期ビジョンの再構築に着手すべきではないでしょうか。

山中 皆さまからいただいたご指摘は、まさに私が日々感じている課題意識と完全に一致しています。当社は建設需要に依存する事業構造のため、市場の変動に対する脆弱性を抱えています。だからこそ、この好調な時期を「攻めの投資期間」と位置づけ、新たな事業の柱と次の成長基盤を必ず育て上げる覚悟で臨んでいます。

再生医療事業や海外展開、既存建物のリニューアル——これらすべてが当社の未来を決定づける重要な投資領域です。そして何より当社の要である人的資本への投資、すなわち「人づくり」こそが企業価値を高

める上で最重要と位置づけています。

人材の育成と多様化に向けて

佐藤 社長からもありましたが、今回の中期経営計画では人材に関する取り組みを優先順位の最上位に位置づけられたことは、極めて適切な判断だったと感じます。

若年層の業界離れ、長時間労働のイメージ、働き方改革への対応など、建設業界が直面する構造的な課題は相変わらず深刻です。業界全体の人材不足は一朝一夕で解決できる問題ではなく、だからこそ現在いる従業員の方々により充実感を持って働いていただける環境づくりが欠かせません。

その点において、体系的な新人教育プログラムや、配置転換を通じた多様な業務機会の提供、「一人前になるための道筋」の明確化といった具体的な施策が着実に実行されている点を私も高く評価しています。

今後はこれらの取り組みに加えて、インターンシッ



佐藤 郁美氏
Qダイダンの印象は？「まるで体育会系」
チームワーク精神が強く、困難も笑い飛ばして乗り越える明るさがある。皆で一緒に何かを作り上げていこうという雰囲気のある仲間意識が強い会社。



久徳 博文氏
Qダイダンの印象は？「愚直なまでに真面目」
会社で決めたルールを必ず守り、愚直なまでにやり遂げていく真面目さと、経営層から現場まで風通しの良いフレンドリーな関係が大きな強み。

プの拡充など、ものづくりの魅力を若い世代に伝えるための努力を続けていけるとよいでしょう。

久徳 佐藤さんのご指摘に加えて「人材の多様化」もぜひ進めてほしいと思います。一つの事業分野に特化していると、どうしても人材のタイプが均質化しがちです。私が提案したいのは、いわば「一芸入試」的な発想での採用です。必ずしも業界経験や工学系の知識にこだわらず、ユニークな才能や人間的魅力を持つ人材を積極的に採用する。特に新規事業展開を控える今、さまざまな個性や強みを持つ人材が互いに刺激し合う環境を構築できれば組織全体の活力は高まっていくはずです。

山中 お二人のご指摘は、まさに当社が実践しようとしている人材戦略の核心を突いています。特に異業種・異分野出身の人材採用には積極的に取り組んでおり、例えば、電気系技術者不足の解決策として、文系出身者に「電気の仕事をやってみないか」と声をかける採用を開始しました。工学系の専門知識を持った人でなくても、教育プログラムを充実させることで戦力

化できると考えています。

リスクマネジメントと コンプライアンス体制への評価

佐藤 2023年に判明した法令違反事案は当社にとって痛恨の出来事でしたが、その教訓を活かした継続的な改善が着実に実行されていると評価しています。

建設業界特有の商慣習や取引形態の複雑さや、現場が本社から物理的に離れているという構造的な課題などもあり、コンプライアンスの徹底には苦労があると思います。それでも継続的な研修の実施や各種啓発活動を通じて、コンプライアンスの重要性を繰り返し伝えていただいている。今後もこうした取り組みを継続していくことが重要です。

松原 リスクマネジメントやコンプライアンスの徹底というのは企業にとって生命線です。佐藤さんのおっしゃる通り、過去の不祥事への対応は当社の危機管理能力の高さを示す事例だったと考えています。問題が

発生しないための努力を続けることは大前提ではありますが、それと同等に重要なのは問題が起きた後の対応スピードと透明性です。

不祥事発覚直後の経営陣からの迅速な連絡、事実関係を包み隠さない説明、調査体制の即座の立ち上げと明確なスケジュールの設定等、スピーディかつ確に対応する様子を目の当たりにして、危機の中でもしっかりした対応ができる組織であることを実感したのを覚えています。

久徳 リスクマネジメントという点で私が特に注意を向けているのは「新規事業にともなう新たなリスク」です。再生医療事業は当社にとって未知の領域であり、従来の建設業とは全く異なるリスクプロファイルを持っています。従来では想定していなかった責任や賠償リスクがともなう可能性もある。既存の優れた体制を基盤としつつ、新規事業特有のリスクに対応できる専門的な管理体制の構築が不可欠です。未知の領域だからこそ、初期段階での徹底したリスク洗い出しと対策が重要になります。

小酒井 現在の内部統制システムは、私がこれまで関わってきた複数の企業と比較しても非常に高水準にあると評価しています。サステナビリティ委員会をはじめとする各種委員会の機能や、最新課題への迅速な対応能力、全社横断的な取り組みなどいずれも優れています。

ただし組織規模が2,000名に達し、さらに拡大が予想される中で、組織の末端までいかに浸透させるかが今後の課題となるでしょう。体制は完璧でも、それが現場の隅々まで行き渡らなければ意味がありません。事業規模が拡大し、海外拠点が増えたりするとより難しくなると思います。海外も含めて従業員とのエンゲージメントをどう構築していくかも一つの課題だと考えています。

山中 リスクマネジメントとコンプライアンスの重要性が組織の隅々まで確実に届いているかという点はかなり気にしています。現場を訪問した際には従業員に直接伝えるようにしていますし、毎月の全国支店長会議でのリスク事案共有やe-ラーニング研修、毎年4

月1日のコンプライアンスについてのトップメッセージ、7月には全国で開催する安全大会でのスピーチなど、あらゆる機会を通じて繰り返し発信していますが、それでも本当に隅々まで浸透しているか常に自問しており、さらなる工夫が必要だと感じています。

社外取締役として今後の抱負

久徳 当社はここ数年業績が非常に伸びてきており、投資家の皆さまにとって大変魅力的な会社ではないかと思います。ポイントになるのは、当社が優れた技術力を持っていることです。特に産業施設分野では、発注者から指名を受けるほどの圧倒的な技術優位性を確立しています。この強みをさらに磨き上げ、他社に対する優位性を盤石にするような会社づくりを社外取締役として支援してまいります。

小酒井 ダイダンはまだまだ大きな潜在能力を秘めた会社です。「空間価値創造企業」という従来の設備工事会社の枠を超えた大きな志を実現するためにも、競争に対する横並び意識を捨て、業界をリードするんだという気概を持って取り組んでいただきたいと思います。業界を変革していく力はすでにあるはずですので、さらなる飛躍に向けて私も後押ししてまいります。

佐藤 投資家の皆さまの関心事やご要望は時代とともに年々すごい勢いで変化していることを実感しているところです。それを敏感にキャッチして、特に法務の専門家として、ガバナンスやコンプライアンスの観点から会社に貢献できればと思っています。社外取締役として経営の監督責任をしっかりと果たし、さらに企業価値向上に資するか否かの観点から意見を述べていきたいと思っています。

松原 私は、行政、金融等の現場でバブル崩壊、ゼネコン破綻、リーマンショックなど、数々の危機を見たり経験したりしてきました。だからこそ、好調な時期に潜むリスクが気になります。

この経験を活かし、投資家の皆さまをはじめ社外の方々にも安心していただけるよう、さまざまなり



小酒井 健吉氏

Qダイダンの印象は？ 「信頼の老舗」

創業122年の歴史に裏打ちされた底力と、約束したことをやり遂げる力、社内外での密なコミュニケーション力により、お客さまからの手厚い信頼を獲得。

スクシナリオを想定した経営への助言を続けてまいります。

山中 本日は、社外取締役の皆さまから極めて建設的で示唆に富むご意見をいただきました。皆さまのご指摘は、当社の現在の強みを再確認すると同時に、将来への課題を明確に浮き彫りにしてくださいました。好調な業績に決して慢心することなく、将来を見据えた戦略的投資を果敢に実行してまいります。



松原 文雄氏

Qダイダンの印象は？ 「どこでも挨拶」

社内を歩けば誰もが声をかけてくれる。経営陣と現場の距離が近く、若手も会社の方針や現場の状況をしっかり説明できる文化が根付いている。

取締役・監査役

●2024年度出席状況（取締役会…**取**／指名報酬委員会…**指**／独立役員会議…**独**／監査役会…**監**）

取締役	社内50%	社外(女性) 12.5%	社外37.5%
-----	-------	-----------------	---------

代表取締役 藤澤 一郎

1979年4月 当社入社
2024年4月 当社代表取締役会長(現任)

●取締役在任年数:16年
●**取**…16／16回(100%) **指**…4／4回(100%)

代表取締役 山中 康宏

1983年4月 当社入社
2024年4月 当社代表取締役社長執行役員(現任)

●取締役在任年数:5年
●**取**…16／16回(100%) **指**…4／4回(100%)

取締役 笹木 寿男

1988年4月 当社入社
2024年4月 当社取締役専務執行役員東日本事業部長兼東京本社代表(現任)

●取締役在任年数:5年
●**取**…16／16回(100%)

取締役 佐々木 洋二

1989年4月 当社入社
2025年6月 当社取締役上席執行役員CIO兼業務本部長(現任)

●取締役在任年数:10年
●**取**…16／16回(100%) **指**…5／5回(100%)
独…16／16回(100%)

取締役 佐藤 郁美

1990年4月 弁護士登録
2021年6月 当社取締役(現任)

●取締役在任年数:4年
●**取**…16／16回(100%) **指**…5／5回(100%)
独…15／16回(93.8%)

取締役 小酒井 健吉

1976年4月 三菱化成工業株式会社(現三菱ケミカル株式会社)入社
2021年6月 当社取締役(現任)

●取締役在任年数:1年
●**取**…16／16回(100%) **指**…5／5回(100%)
独…16／16回(100%)

取締役 松原 文雄

1973年4月 建設省(現国土交通省)入省
2015年6月 当社取締役(現任)

●取締役在任年数:10年
●**取**…16／16回(100%) **指**…5／5回(100%)
独…16／16回(100%)

取締役 久徳 博文

1978年4月 大阪瓦斯株式会社入社
2024年6月 当社取締役(現任)

●取締役在任年数:1年
●**取**…16／16回(100%) **指**…4／4回(100%)
独…16／16回(100%)

監査役	社内50%	社外50%
-----	-------	-------

常勤監査役 松井 浩

1983年4月 株式会社日本興業銀行(現みずほ銀行)入行
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

●監査役在任年数:1年
●**取**…13／13回(100%)
独…13／13回(100%)
監…10／10回(100%)

常勤監査役 池田 隆之

1985年4月 当社入社
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

●監査役在任年数:1年
●**取**…13／13回(100%)
監…10／10回(100%)

常勤監査役 力石 和彦

1983年4月 当社入社
2024年6月 当社監査役(常勤)(現任)

●監査役在任年数:1年
●**取**…13／13回(100%)
監…10／10回(100%)

常勤監査役 鈴木 康之

2008年4月 玉川大学経営学部教授
2024年6月 当社監査役(現任)

●監査役在任年数:1年
●**取**…13／13回(100%)
独…13／13回(100%)
監…10／10回(100%)

強み	長期ビジョンと中期経営計画 Phase2の概要	Phase2における 戦略とその実践	Phase2における サステナビリティへの取り組み	データ集
----	----------------------------	-----------------------	------------------------------	------

スキル・マトリックス

当社は持続可能な社会の実現に貢献し、未来が求める「空間」の「価値」を「創造」し続けるため、総合設備工事の枠を超えて事業領域を広げ、『空間価値創造』企業として、新たな「Stage」を目指しています。

その実現に向けて、経営の意思決定及び監督を担う取締役や監査役、業務執行を担う執行役員が、幅広い専門性・経験並びに多様性を確保することが重要であると考えます。

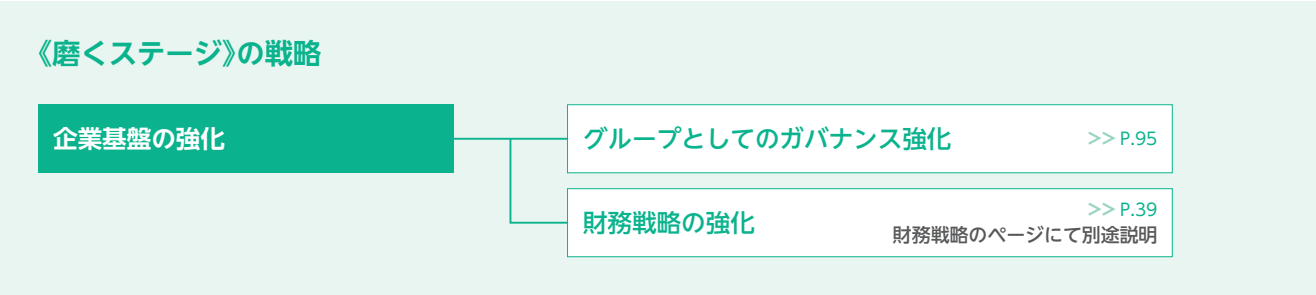
このような考えのもと、当社は、各取締役、監査役、執行役員に下表の分野における知識・経験を活かしたスキル・能力の発揮を特に期待しており、各役員の多様なスキル・能力の育成に計画的に取り組んでいきます。

氏 名	地 位	会議体、委員会の構成メンバー								特に専門性が発揮できる領域及び経験												
		取締役会	監査役会	経営審議会	委員会 リスクマネジメント	委員会 コンプライアンス	サステナビリティ 委員会	独立役員会議	指名報酬委員会	企業経営・ 経営戦略	会計・財務	施工技術	設計・研究開発	リスク管理・ ガバナンス	営業・ マーケティング	法務・監査	海外	他業種知見	人材開発	サステナビリティ	IT・DX	新規事業・研究開発
藤 澤 一 郎	代表取締役会長	●		●	●	●	○		●	●		●	●	●	●		●			●		
山 中 康 宏	代表取締役社長執行役員	●		●	●	●	●		●	●		●		●	●				●	●		
笹 木 寿 男	取締役専務執行役員	●		●			○			●		●	●	●	●		●		●	●	●	
佐々木 洋二	取締役上席執行役員	●		●	●		●			●	●		●			●	●			●	●	●
松 原 文 雄	取締役（社外）	●		○		●	○	●	●					●		●		●		●		
佐 藤 郁 美	取締役（社外）	●		○			○	●	●					●		●	●	●		●		
小酒井 健吉	取締役（社外）	●		○			○	●	●	●	●			●		●		●		●	●	
久 徳 博 文	取締役（社外）	●		○			○	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●		●		●
松 井 浩	常勤監査役（社外）	●	●	○			○	●		●	●			●	●		●	●		●		
池 田 隆 之	常勤監査役	●	●	○			○				●			●	●	●			●		●	
力 石 和 彦	常勤監査役	●	●	○			○					●					●		●		●	
鈴 木 康 之	監査役（社外）	●	●	○			○	●		●				●	●			●	●	●		

●=正式メンバー、○=オブザーバー
※この表は、各氏の経験などをふまえてより専門性が発揮できる領域を記載しており、各氏が有するすべての知見を示すものではありません

期待分野	選定理由
企業経営・経営戦略	包括的かつ総合的な企業経営の知見や経験、並びにそれを具体的に組織に定着させる経営戦略の立案・実行に関する知見や経験は、持続的な企業価値の向上のために重要であると考えています
会計・財務	資本効率と財務健全性のバランスを取った成長戦略・財務戦略を構築するとともに、適切なガバナンスの前提となる正確な財務報告を実現するため会計・財務の知見や経験は重要であると考えています
施工技術	当社の主業であり、付加価値創造の最前線である現場の施工技術に関する知見や経験は、適切な品質を確保しつつ事業成長をけん引し、収益を創出するために重要であると考えています
設計・技術開発	施工の生産性改善に資する設計・技術開発に関する知見や経験は、少子高齢化による人材不足の中で中長期的に収益力を改善するために重要であると考えています
リスク管理・ガバナンス	企業価値の棄損を防ぎつつ、その持続的な向上を図るため、総合的なリスク管理、ステークホルダーを意識したガバナンス構築に関する知見や経験は重要であると考えています
営業・マーケティング	受注活動は事業拡大のための原動力であり、人手不足が深刻化する中で質・量ともに当社の事業戦略に合致した適切な受注獲得を図るため、マーケティングや営業面での知見や経験は重要であると考えています
法務・監査	日々変化する法制に適切に対応しつつ、企業不正を未然に防ぎ、健全な事業拡大と企業価値向上を実現するために、法務・監査に関する知見や経験は重要であると考えています
海外	海外事業は今後の当社の事業拡大をけん引する戦略的事业領域である一方、国内と異なる事業推進・リスク管理等を要するため、海外での業務経験を踏まえた知見や経験が重要であると考えています
他業種知見	事業環境が急激に変化する中、当社内での知見や経験に加えて多角的な視点で適切な経営判断を図るため、他業種での知見や経験は重要であると考えています
人材開発	人手不足が深刻化する中、人的資本経営を推進し、質・量両面で安定した人的能力の拡充を図るため、人事・労務・人材開発に関する知見や経験は重要であると考えています
サステナビリティ	サステナビリティへの取り組みは、社会への貢献にとどまらず、持続的な企業価値向上に大きく寄与するため、その知見や経験は重要であると考えています
IT・DX	「人を活かすDX」を推進し、全社的な生産性の向上を大胆かつ着実に進めることが不可欠であり、そのためのIT・DXに関する知見や経験は重要であると考えています
新規事業・研究開発	長期的に主事業を補完し安定的に企業価値を向上させるため、新規事業や新技術を創出するための知見や経験は重要であると考えています

戦略展開図



グループとしてのガバナンス強化

コーポレート・ガバナンス（企業統治）

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける」を企業理念に掲げ、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会等、すべてのステークホルダーの皆さまからの信頼に応えて、効率的な経営を持続していくために、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組んでいきます。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な方

針は次のとおりです。

- ・株主の権利と平等性を確保する。
- ・透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会は適切かつ効率的にその機能を発揮する。
- ・適切な情報開示と株主との建設的な対話に努める。
- ・株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努める。

ダイダンコーポレートガバナンス指針

当社は、株主の権利の保護、取締役会の運営、株主等との対話、社会・環境問題をはじめとする持続可能性を巡る課題など、当社の考え方を体系的に示した「ダイダンコーポレートガバナンス指針」を制定し運用しています。今後もより実効性の高いコーポレート・ガバナンス

の実現を目指し、継続的にその強化と改善に取り組んでいきます。



コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行の機能を分離し、迅速かつ的確な意思決定と業務執行を行い、適正で効率的な経営を確保しています。当社は、監査役制度を採用し、以下のような経営組織を有効に機能させています。

取締役会

取締役会は、取締役8名（うち社外取締役4名（女性1名を含む））で構成され、毎月1回、その他必要に応じて開催し、経営審議会での審議事項を含め経営に関わる重要事項の決定を行うと同時に、業務の執行状況に関す

る監督を行っています。なお、当社の取締役は12名以内とする旨を定款に定めています。

監査役会

監査役会は、監査役4名（うち社外監査役2名）で構成され、議長は互選した常勤監査役（社外）が務めています。

監査役会は、原則として月1回、その他必要に応じて開催し、監査方針、監査の分担及び監査計画等、監査に関する重要な事項を決議するとともに、監査に関する必要な事項の協議を行っています。

指名報酬委員会

指名報酬委員会は、代表取締役と社外取締役で構成し、その過半数は社外取締役とすることを基本としています。指名報酬委員会の委員長は、社外取締役である委員の中から選出しています。

取締役会への答申

以下の事項について審議し、取締役会に対して答申します。指名報酬委員会の答申は、委員の過半数をもって行うこととしています。

- 1.代表取締役の指名（選定）
- 2.代表取締役の解職
- 3.取締役選任議案（選任、不再任・解任）
- 4.取締役及び執行役員の報酬についての規程制定・改正

取締役会への助言

以下の事項について関与し、必要に応じて取締役会に対して助言します。

- 1.後継者計画（代表取締役）
- 2.スキル・マトリックス
- 3.取締役及び執行役員の報酬テーブルの妥当性
- 4.役員賞与の個人評価の妥当性
- 5.執行役員選任予定者

独立役員会議

独立役員会議は、社外取締役4名・社外監査役2名で構成され、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有、実効性評価の機能を持ち、主に取締役会の実効性評価の役割を担っています。また、政策保有株式の保有効果の検証に際し、その内容を確認し、株主共同の利益の視点を確保しています。

「社外役員の独立性判断基準」

当社は、2015年12月に「社外取締役の独立性基準」を制定し、2024年6月より適用範囲に社外監査役を含めた「社外役員の独立性判断基準」として運用しています。当基準につきましては「ダイダンコーポレートガバナンス指針」をご参照ください。

経営審議会

経営審議会は、毎月1回、その他必要に応じて開催し、取締役社長の指名する取締役及び執行役員により構成され、当社及びグループ会社の経営方針、経営戦略及び経営全般にわたる重要事項について審議を尽くしたうえで決定あるいは意思決定に対する助言や協議を行い、必要に応じて取締役会に上程しています。

内部監査

内部監査体制は、本部・事業所から独立した社長直轄の内部監査室を設置し、当社及びグループ会社の会計の正確性、業務の適正性と効率性の観点から監査を実施するとともに、財務報告に係る内部統制システムの有効性について検証し、評価を行っています。監査役及び会計監査人とは緊密な連携を図っており、内部監査室が実施した監査結果を検証するなど、それぞれの情報を相互に共有し、効率的な内部監査の実施に努めています。また、内部統制部門と定期的に報告会等で意見交換し、コンプライアンス推進室と双方の情報を共有して、連携して監査しています。なお、監査の結果は、社長への報告に加え、取締役会や独立役員会議へも直接報告しています。

コンプライアンス委員会 >> P.100

法令や社内規程を守り、公正で誠実なコンプライアンス経営を強化するために、コンプライアンス委員会を設置しています。会長を委員長とする組織で、役職員に対する法令等遵守の意識の普及と啓発のほか、法令等違反行為に関する通報窓口の積極的な活用を通じて問題の早期発見と是正を図っています。

コンプライアンス推進室 >> P.100

本部、事業所から独立した会長直轄のコンプライアンス推進室を設置し、コンプライアンス委員会との連携により、独占禁止法その他関係法令等を遵守した事業活動の徹底を図るための企画、立案、実施を行っています。また、内部監査室との連携により、事業所におけるコンプライアンス活動のモニタリングを実施しています。

リスクマネジメント委員会 >> P.103

リスクマネジメント委員会は、平常時においては、リスクマネジメントに関する適切な整備及び運用状況の審議機関としての役割を担い、危機事象が発現した際には、危機管理の発動機関としての役割を担っています。定期的に取締役会への報告を行っています。

サステナビリティ委員会

当社及びグループ会社のサステナビリティに関する取り組みを検討・推進する目的で、サステナビリティ委員会を設置しています。社長を委員長として構成し、次の事項を取り扱っています。

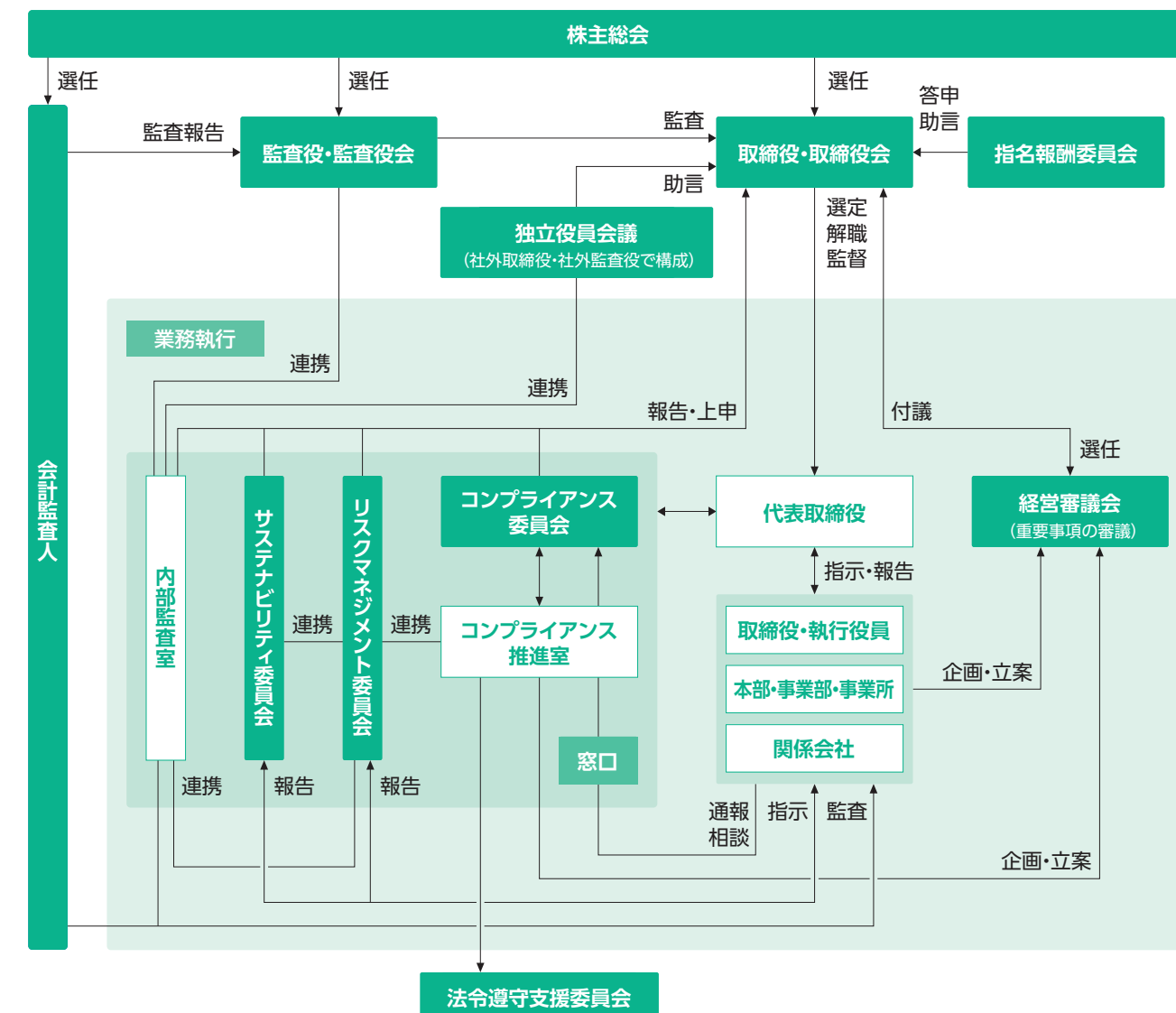
- ・ 持続可能な社会の実現に向けた責任及び事業戦略立案
- ・ CSR活動、環境活動及び社会貢献活動の企画、推進
- ・ ESG活動に係る対外情報開示及び外部評価向上施策の推進

● ガバナンス強化の変遷

2015年	「ダイダコンコーポレートガバナンス指針」を制定
2015年	初めて社外取締役2名を選任
2015年	取締役会の実効性評価を開始
2019年	リスクマネジメント委員会を設置
2021年	指名報酬委員会を設置
2022年	サステナビリティ委員会を設置



▶コーポレート・ガバナンス体制（2025年6月現在）



取締役、CEOの選解任にあたっての方針と手続

取締役候補者は、取締役会の実効性を確保するために、全事業部門をカバーできるバランスを考慮し、企業経営や事業活動の推進に関する知識・能力を有する多様な人材を適材適所の観点から取締役会が選定し、株主総会に付議しています。また、取締役が職務上の義務に違反し、

または職務を怠るなど当社の取締役として相応しくないと認められる場合は、取締役会が解任を決議し、株主総会に付議します。なお、指名報酬委員会は、代表取締役の選解任や取締役選任議案について審議し、取締役会に対して答申しています。

役員報酬

① 役員の報酬等の内容に係る決定方針

取締役（社外取締役を除く）の報酬等

取締役（社外取締役を除く）の報酬等は、当社グループの目的を実現するためのインセンティブプランとして、以下を基本方針としています。

- ・会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- ・中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
- ・株主との利益意識の共有や株主重視の経営意思を高めることを主眼としたものであること

この基本方針のもと、取締役（社外取締役を除く）の報酬等は、基本報酬、賞与及び株式報酬により構成しており、

取締役の評価及び報酬の決定を公正かつ透明に行うため、指名報酬委員会の審議を経て決定しています。

社外取締役及び監査役の報酬

社外取締役及び監査役の報酬等については、経営の監督機能を高めるため、基本報酬のみ支給することとしています。また、監査役の基本報酬の額は、各監査役の職務の内容等を勘案のうえ、監査役の協議により決定しています。

② 報酬の構成

▶報酬の構成割合

基本報酬 65%	賞与 20%	株式報酬 15%
-------------	-----------	-------------

③ 報酬の概要

概要（算定方法）	
基本報酬	取締役の基本報酬は、各取締役の役職に応じた報酬及び業務執行に係る役割に応じた報酬の合計で構成され、その報酬水準の設定については第三者による調査結果を用いながら、指名報酬委員会の客観的な関与や助言をもとに、適正な内容であることを検証のうえ、取締役会にて決定しています。
業績連動報酬	業績連動報酬等の業績指標の内容、算定方法については、中期経営計画で定める主要な経営目標である営業利益の単年度の達成状況に加え、業績への個人の貢献度や当期純利益等の状況を踏まえ、業績連動報酬の額が決定される仕組みを導入しており、その報酬水準及び報酬比率の設定については、第三者による調査結果を用いながら、指名報酬委員会の客観的な関与や助言をもとに、適正な内容であることを検証しています。
賞与	当社の全社営業利益目標の達成度合に基づく支給率を、役位ごとの報酬基準額に乘じることで支給基本額を定めた上で、当該支給基本額に代表取締役は全社業績（受注工事高、完成工事高、営業利益）、その他の取締役は全社業績と所管の事業部業績等を勘案した役職別の達成度合に基づく支給率を乗じた額を支給（社外取締役を除く）
株式報酬	連結グループの営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益目標の達成度合に基づく支給率を、役位ごとの株式報酬基準額に乘じ、これを基準株価に算出することによりポイントを算出のうえ、1ポイントあたり2株式で乗じた株数をそれぞれ支給（社外取締役及び国内非居住者を除く）

④ 取締役及び監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	396	197	151	47	4
社外取締役	56	56	－	－	4
監査役 (社外監査役を除く)	37	37	－	－	4
社外監査役	31	31	－	－	4

役員区分	株式数 (株)	交付対象 (人)
取締役 (社外取締役を除く)	10,070 株	4

取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役及び執行役員が新たに就任する際、その役割や義務・責任の理解及び企業法務面の知識装備を目的とした、専門家による研修会に参加しています。

就任後は取締役及び執行役員を対象として、社外専門家による独占禁止法、会社法、コーポレート・ガバナンス等に関するセミナーや、社外有識者等による社会・経済情勢や経営に関する有用な情報等に関するセミナーを実施しています。

また、法改正等の社会的要求や取締役、執行役員からの要望を踏まえ、個別に必要とするトレーニング機会の提供、斡旋及び費用の支援を行っています。

監査役については、適宜、外部講習会・交流会等に参加し、必要な知識の習得及び役割と責務の理解促進に努めています。

独立社外取締役及び独立社外監査役が新たに就任する際は、当社の企業理念・経営方針、事業・財務・組織を含めた概況及びコーポレート・ガバナンスに関する事項の説明を行い、必要に応じて研究開発施設を含む主要拠点等の視察を実施しています。

取締役会の実効性評価

当社は、毎年、取締役会議長を責任者として、取締役会全体の実効性についての取締役会評価を実施しています。

各取締役・監査役を対象に「取締役会運営に関する自己評価アンケート」を実施し、社外取締役、社外監査役で構成する独立役員会議による集計、分析、課題抽出、改善方針の検討等を経て、毎年1回、取締役会で討議を行い、評価結果及び改善事項をまとめています。今回は、より高いレベルの客観性と開示の充実をめざして、この分野の動向について広く最新の情報を有する外部機関を活用して実施しました。2024年12月から2025年2月に実施いたしました取締役会評価の結果、取締役会の構成、非財務情報の提供について適正であり、また、オンライン会議システ

▶ 2024年度の評価結果及び2025年度の取組み方針

2024年度の主な取組み／評価		課題	2025年度の取組み方針
役員の研鑽とトレーニングの充実	社内役員向けの研修会を3回開催、また社外役員には現場視察や新事業施設の見学会を実施した。研修会は回数・内容とも改善の余地がある。	経営人材の育成	2024年度の指名報酬委員会において検討された経営トップとして求められる資質や能力・経験を踏まえ、将来の経営トップの育成のための計画的取組みを強化する。
		役員の研鑽とトレーニングの更なる充実	研修会、現場見学、意見交換等適宜の方法により、将来の経営環境の変化や最新の経営課題に応じた一層の研鑽及びトレーニング機会の充実を図る。
取締役会の運営改善	取締役会議題の事前説明を社外役員へ行い、経営上重要な議題について取締役会以外のメンバーとの意見交換の場を設け、より充実した効率的な運営を実施した。重要議題の増加により十分な討議時間確保への更なる改善を行うべきである。	議題の徹底した再整理と重要議題の討議時間確保	議論すべき重要議題や新規の議題の増加傾向に対応して、議題の厳選と権限委譲の徹底を通じて必要な討議時間を確保し、一層タイムリーで充実した討議と意思決定に努める。
		経営戦略等についての必要な情報の提供等による討議の充実と深化	経営戦略等の重要議題について十分な情報を収集提供し、必要があれば取締役会以外にテーマに応じた討議の場を設置すること等により、全体として充実した討議を進める。
株主及び投資家への対応強化	IRフェアへの参加、IR窓口の体制強化をはじめとした積極的な取組みを実施した。機関投資家等への対応も同様に進めるべきである。	株主との建設的な対話の継続	株式の流動性の拡大、政策保有株式の縮減、NISAの普及、個人株主や外国人株主の増加等に対応し、株主の皆様との建設的な対話を継続強化する。

内部統制システム

当社は、子会社を含めたコンプライアンスの徹底を図り、取締役が法令及び定款に基づき職務の執行を行うとともに、業務が適正に遂行されることを確保するために、社内規程の整備をはじめとした体制の構築を行っています。また、年度ごとに運用状況を確認し取締役会に報告するとともに、効率的で適法な体制とするために、継続的に見直しを行うことによりその改善を図っています。

財務報告に係る内部統制

「財務報告に係る内部統制」の有効性については、社長直轄の内部監査室が検証及び評価を行っています。

2024年度の内部統制評価の結果、2024年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。また、監査法人からも同様の評価結果を得ました。

ムを活用した経営審議会などの経営上重要な会議についてはメンバー以外の取締役もオブザーバー参加しており、かつ取締役会の議題について特に社外役員向けに事前説明を行う等により充実、かつ効率的な運営が図られており、全体として有効に機能していると認められました。また、今後の課題としては、「経営人材の育成」・「役員の研鑽とトレーニングの充実」・「議題の徹底した再整理と重要議題の討議時間確保」・「経営戦略等についての必要な情報の提供等による討議の充実と深化」・「株主との建設的な対話の継続」を図ることにより、今後も継続的な取締役会の実効性向上と、経営戦略等の重要事項について一層タイムリーで充実した議論と意思決定に努めてまいります。

コンプライアンス（法令遵守と企業倫理）

ダイダングループ行動基準

当社グループは、グループの役職員が法令を遵守し、社会的な良識を持って行動するための5項目の「行動の原則」と14項目の「行動基準」を定めています。「行動の原則」は、日常の業務遂行において留意すべき事項をまとめたものです。

▶ダイダングループ行動基準より抜粋

※「行動基準」は「行動の原則」を基に、さらに具体的な指針を示したものです

行動の原則	行動基準
1. 法令・社会規範を遵守し、良識ある企業活動を行う。	1. 顧客・ユーザーとの良好な関係
2. 持続的発展が可能な社会の構築に参加する。	2. 安全性と品質の確保
3. すべての人の基本的人権を尊重する。	3. 公正で自由な競争
4. 利害関係者との公正で透明な関係を維持する。	4. 適正な購買取引
5. 社会の一員であることを自覚し、より良い社会の実現を目指す。	5. 会社情報の適正な開示
	6. 重要な情報の適正な管理
	7. 知的財産権の保護と尊重
	8. 労働条件と職場環境の整備
	9. 人権と個性の尊重
	10. 環境問題への取り組み
	11. 適正な会計処理と納税
	12. 政治、行政との健全な関係
	13. 反社会的勢力の排除
	14. 私的行為の禁止

●コンプライアンス体制

①コンプライアンス委員会

会長を委員長とする組織で法令や社内規程を守り、公正で誠実なコンプライアンス経営を強化するために設置しています。

②法令遵守支援委員会

外部専門家で構成しコンプライアンス推進室を支援する専門組織として設置しています。

③コンプライアンス推進室

コンプライアンス経営の徹底を図るための企画、立案、実施等を行うために設置しています。

※コーポレート・ガバナンス体制（P.97）をご参照ください

●コンプライアンス啓発活動

- ① 腐敗防止に関する方針を記載した「コンプライアンスカード」を入社時に配布し、日常的に携帯させるほか、新入社員研修時においても講義を通じてダイダングループ行動基準の遵守を推進しています。
- ② 全従業員が段階的に受講する研修において、それぞれの段階に応じた取引先等との贈収賄、癒着、横領等の腐敗防止に関する方針を含めたコンプライアンスに関する研修を実施しています。
- ③ 独占禁止法やハラスメントなどのコンプライアンスに関する、e-ラーニングによる教育を年数回実施しています。
- ④ 「法令遵守支援委員会」から全従業員に向けて、独禁法関連などをはじめとする取引先等との贈収賄、癒着、横領等の腐敗防止に関する方針を含めたコンプライアンスをテーマとしたセミナーを実施しています。
- ⑤ コンプライアンス意識の浸透とリスクの最小化を目指し、日常業務における適切な判断を支援するツールとして、「コンプライアンスガイドブック」を発刊して全従業員に配布しています。

- ⑥ コンプライアンスに対する理解度や意識を把握して組織全体のリスクを軽減するため、コンプライアンス意識調査を実施しています。
- ⑦ コンプライアンス監査として、内部監査室とコンプライアンス推進室とが連携し、年2回、全事業所におけるコンプライアンス活動のモニタリングを実施し、コンプライアンスに則った業務が行われているか確認しています。
- ⑧ コンプライアンス違反の未然防止・特定を目的としてコンプライアンス違反内部通報・相談窓口を設け、「行動の原則」・「行動基準」の遵守を確認し、定期的に運用状況を取締役会へ報告しています。



●内部通報・相談窓口

当社グループでは内部通報規程にて定めており、それに則って内部通報制度を運用しています。

2022年4月に公益通報者保護法の改正にともなう要件に対応することを目的として、見直しを行い、通報者の範囲を拡大し、ダイダングループの役職員及び、派遣労働者が通報を行えるようにしています。

内部通報・相談窓口への通報は、業務上の指揮命令系統から独立した報告ルートを設定ることにより、通常では発見しにくい職場での問題（法令及び社内規程違反や社会規範に反する行為）を早期発見することを目的として設置しています。

内部通報窓口は、コンプライアンス推進室、社外取締役または社外監査役に、また外部窓口では顧問弁護士に通報を行えるようにしています。通報・相談者が正当な理由に基づいて内部通報を行ったことを理由として、不当な取り扱いを受けないことを「企業倫理規程」で保障しています。また、匿名による通報も可能とするなど、通報者のプライバシー保護についても配慮しています。

2023年9月、より中立性を確保するため、外部委託サービスによる窓口（外部通報・ハラスメント相談窓口）

カスタマーハラスメントに対する基本方針

2025年4月に、人権を尊重した経営を推進し、職場環境の改善、顧客や取引先との良好な関係維持を目的として、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定いたしました。当社グループの従業員がハラスメント行為の加害者・被害者にならないように取り組んでいます。



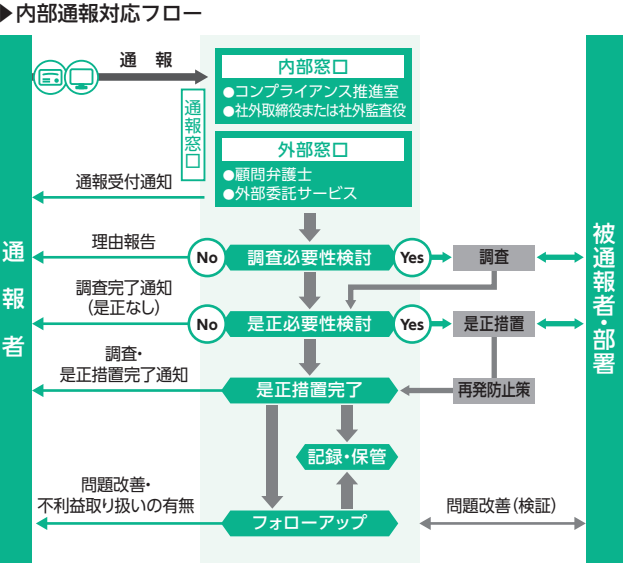
執行役員
コンプライアンス推進室長
武田 和正

コンプライアンス推進室長メッセージ

コンプライアンス推進室では、コンプライアンス意識の浸透を最重要課題と考え、啓発活動に注力しています。その一環として、コンプライアンス意識調査を実施し、現場の声を反映した改善策を講じるように努めています。また、「コンプライアンスガイドブック」を発刊し、日常業務での指針としています。このガイドブックにより、自らの行動の反省や気付きにつながると考えています。さらに、定期的なe-ラーニングによる知識や常識のアップデートだけではなく、自ら考えて行動する、言わば内発的なコンプライアンスを身に着ける場も提供したいと考えています。これらの取り組みを通じて、組織全体でのコンプライアンス意識の向上を図ってまいります。

を追加しました。

通報があったすべての事案について、調査・フォローアップを実施しており、通報された内容の中でも当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのあるものに関しては、会長を委員長とするコンプライアンス委員会を開催し、必要な措置について審議を行っています。



●カスタマーハラスメントの対応

- ・お客さまから当社グループ従業員への尊厳を傷つける言動には、毅然とした態度で組織的に対応します。
- ・当社グループ従業員がお客さまを傷つける言動を行った場合、組織的に対応します。
- ・カスタマーハラスメントに該当する事案が生じた場合には、合理的な解決に向けて誠意をもって話し合いを行い、解決に努めます。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの体制

当社が永続的に価値を提供し続けるために、リスクの顕在化を未然に防止し、顕在化したリスクを極小化するべくリスクマネジメント体制を構築しています。リスクマネジメント方針を定め、全体最適型のリスクマネジメントを継続的に行います。また、「リスクマネジメント規程」に基づき、リスクマネジメント委員会を設置しており、リスクマネジメントに関する決定事項の討議や取締役会への報告を行っています。

なお、やむを得ず危機が発生した場合には、同規程に基づいて対策本部を設置し、損失を最小に抑えるよう危機管理体制を構築しています。取締役会では、同報告を受けるとともに、リスクマネジメント体制の整備・監督を行っており、リスクマネジメントの実効性をモニタリングしています。

さらに、リスクセンスを向上させながら、健全な組織を作り上げていくために、定期的に全従業員を対象とし

リスクマネジメント方針

今日、当社やステークホルダーを取り巻く環境は日々急激な変化を遂げており、事業活動の多様化、複雑化が避けられない状況にあります。このような環境の中で、当社がすべてのステークホルダーに対し、永続的に価値を提供し続けるために、次の取り組みを行います。

- ・リスクマネジメントにおいては、人命・安全確保を最優先する。
- ・事業リスクを正しく認識し、リスクの顕在化を防ぐ。
- ・リスクが顕在化した場合には、影響を極小化するため、迅速かつ適切に対応する。

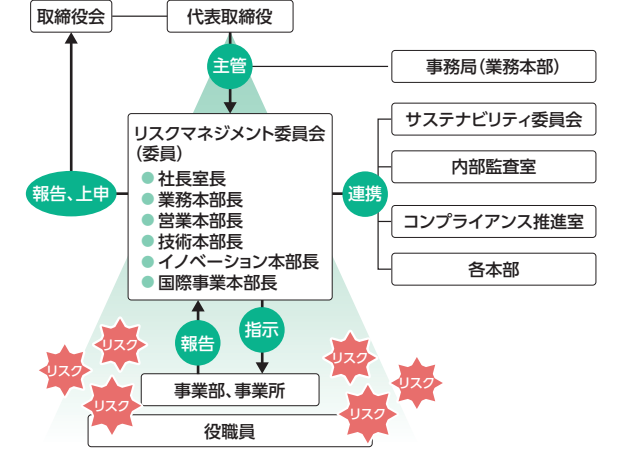
当社では、本方針に沿い、全体最適を前提としたリスクマネジメントを組織として継続的に行ってまいります。

▶主なリスクと対応策

リスク	内容	対応策
市況状況リスク	経済環境の悪化や技術革新の影響で建設需要が減少、受注環境の悪化	外部環境の変化のモニタリング、事業多角化の推進
施工リスク	労働災害、施工物件の品質劣化等、資機材・労務費の高騰、資機材の納期遅延、施工体制の確保	安全衛生管理計画の策定、現場パトロールの実施、適切な原価計算の実施、協力会社への人材採用活動の協力
人材リスク	技術者採用計画の未達、人材流出や人材喪失、士気の低下等	働き方改革の推進、ストレスチェックの実施、採用の強化、エンゲージメントサーベイの実施
海外リスク	海外状況による損失、健康衛生環境等の違いによる健康被害	海外赴任前研修の実施
法的リスク	法令等の不遵守による損失、贈収賄を含む腐敗行為全般への不対応による損失、契約違反、各種制度変更への不対応による損失、時間外労働削減対応による損失	コンプライアンス教育の実施、社内外に内部通報及び相談窓口の設置
オペレーショナルリスク	技術開発の遅れや営業不振にともなう競争力低下、資産・負債の価格変動による損失	中長期的な研究開発計画の策定、全社的な視点での営業情報の蓄積
情報漏洩・サイバーリスク	情報の不正使用・外部への漏洩による損失、情報システムの停止・誤作動等による損失	「セキュリティハンドブック」等の発行、作業所の情報セキュリティガイドライン制定、情報セキュリティ教育・セキュリティパトロールの実施
資産リスク	資産管理の瑕疵、資産の毀損等による損失	金融資産のモニタリング、有事の際の資産管理（BCP等）、弁護士との連携
自然災害リスク	台風、河川の氾濫、地震等の自然災害による執務環境等の低下及び損失	事業継続管理（BCM）の策定、事業継続計画（BCP）訓練の実施、安否確認システムの導入
評判リスク	風評及び事実に係る不対応による企業価値損失	情報の適時適切な開示、危機発生時の対策本部設置、報道機関等への対応
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化・契約不履行等による損失	信用状況に応じた与信管理の手続き、外部機関からの客観的な評価
気候関連リスク	気候変動の政策・規制、技術への対応の遅れ、情報開示不足等	サステナビリティ委員会にてリスクと機会の特定、評価及びTCFD提言に沿った情報開示の拡充

た「リスクセンス研修」を実施しています。

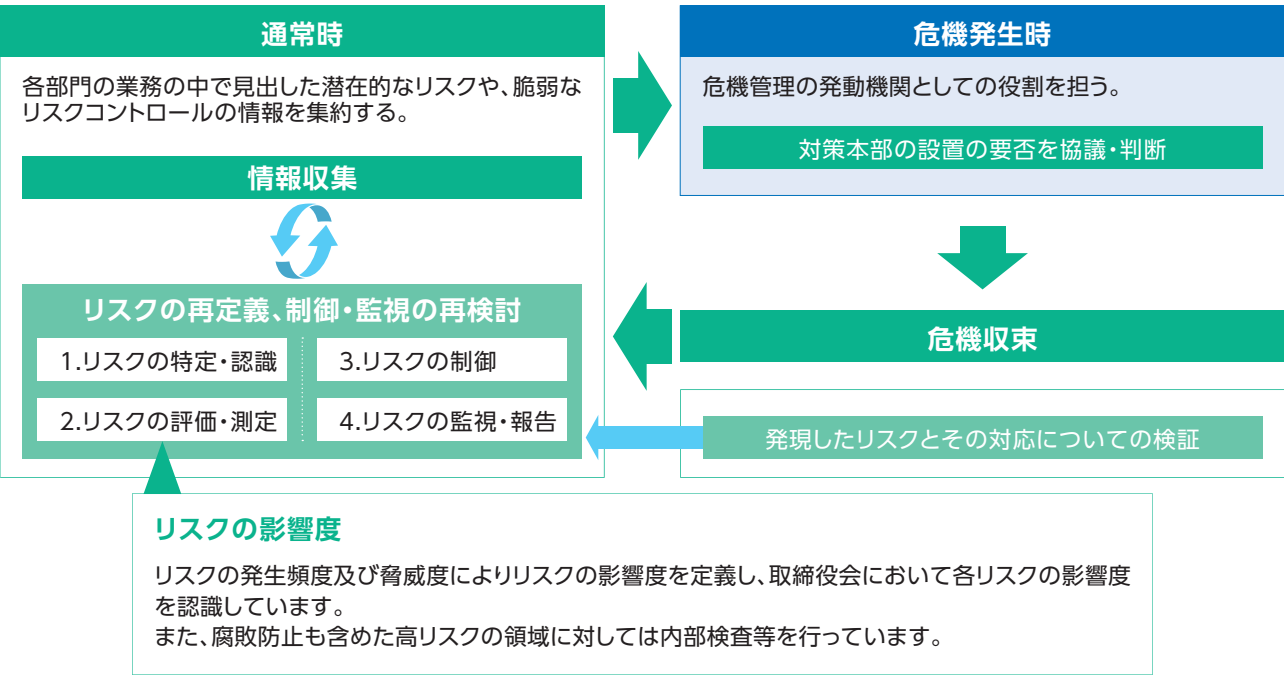
▶リスクマネジメント体制



行動指針

1. 会社は、リスクマネジメントを経営上の重要事項と捉え、全社的な取り組みを行います。
2. 会社は、企業価値向上の阻害要因をリスクとして事前に把握し、発生の防止、被害の極小化のため、全社的な取り組みを行います。
3. 会社は、リスクが発生した場合には、その重要性、影響度に鑑み、適宜情報開示を行います。
4. 各本部は、リスクを正しく認識し、適宜見直しを行い、事業環境の変化に鑑みた現実性のあるリスクマネジメントを行います。
5. 各事業部・事業所は、リスクマネジメントに関わる取り組みが組織内で遂行されるよう適切な方策を講じます。
6. すべての役職員は、各自がリスクマネジメントの担当者として自覚と責任感を持って行動します。

リスクマネジメント委員会の役割



情報セキュリティ強化への取り組み

社内システムでのクラウドサービス導入増加にともない、クラウドセキュリティサービスを導入し、情報セキュリティの強化を図っています。役職員に対し、社内イントラネットに「情報システム利用ガイドライン」を掲示しており、電子機器利用に関する日常の注意点を周知しています。

e-ラーニングによる情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール対応訓練を実施し、情報セキュリティに関する意識の向上を図り、情報漏洩等の事故を未然に防止してい

ます。また、工事現場（作業所）の情報セキュリティ強化を目的とした、「作業所のネットワーク構築ガイドライン」及び「作業所の情報セキュリティガイドライン」を改正し、具体的な情報セキュリティ対策や、作業所の関係者を対象とした情報セキュリティ教育を拡充しています。

実施内容	実施時期
e-ラーニング	2024年11月
標的型攻撃メール対応訓練	2024年7月・11月

事業継続管理（BCM）の制定

事業継続計画（BCP）に、改善を繰り返していくPDCAの仕組みを取り入れた【事業継続管理（BCM）】を定めています。

教育・訓練の一環として、2025年9月に緊急時の実効性向上及び判断力の向上のため、各事業所の災害対応責任者を対象とした訓練を行いました。

実際に災害が発生した場合のさまざまな状況を想定し、訓練事務局より提示した設問について、各事業所内でディスカッションを実施しBCPマニュアルの内容の確認及び災害対応力の向上を図りました。



データ集

- >> P.105 ESG データ集
- >> P.107 財務・非財務データ（11年間サマリー）
- >> P.109 連結財務諸表
- >> P.113 主要財務情報
- >> P.114 株式情報
- >> P.115 第三者意見

ESG データ集

環境 (E) ※1

温室効果ガス

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+2）	tCO ₂	単体	4,104	3,640	2,804	2,956	3,328
		連結	4,196	3,735	2,901	3,038	3,416
Scope1 ※2	tCO ₂	単体	1,858	1,726	1,698	1,618	1,739
		連結	1,858	1,726	1,698	1,618	1,739
Scope2 ※3	tCO ₂	単体	2,247	1,914	1,106	1,338	1,589
		連結	2,338	2,009	1,203	1,420	1,677
Scope3 ※4	tCO ₂	単体	2,104,473	1,708,291	2,081,394	2,296,865	1,829,925
		連結	2,205,115	1,838,182	2,323,836	2,584,006	1,992,696
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+2）の原単位完成工事高（百万円）当たりの温室効果ガス排出量	kgCO ₂ /百万円	単体	27.3	24.0	16.8	16.8	13.8
		連結	26.6	22.9	15.6	15.4	13.0
Scope3 CATEGORY11 ※5の削減提案の推進設計提案の採用による建物運用段階のCO ₂ 削減貢献量（運用期間 15年）	tCO ₂	単体	307,406	224,127	224,640	324,464	263,174
オフィスにおける温室効果ガス（GHG）排出量	tCO ₂	単体	1,132	941	387	370	388
ハイブリッド車等エコカー導入率	%	単体	94.1	97.5	98.6	99.5	99.7
プラグインハイブリッド車、バッテリー式電気自動車、水素自動車（燃料電池車）の保有台数	台	単体	5	7	12	12	17
消費電力量	kWh	連結	5,559,147	5,476,289	5,430,157	6,149,602	6,970,531
うち再生可能エネルギー量	kWh	連結	115,045	801,988	2,611,297	2,829,545	2,935,903

廃棄物

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物総排出量	ton	単体	6,493	10,037	10,452	7,592	10,004
最終処分量	ton	単体	885	901	1,134	1,298	1,282
混合廃棄物の排出率（混合廃棄物排出量／総排出量）	%	単体	13.6	9.0	10.8	17.1	16.7
有害廃棄物排出量	ton	単体	16.0	37.3	50.2	69.3	56.5
オフィスにおける一般廃棄物排出量	ton	単体	103	96	110	95	95

水資源

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水資源投入量	m3	単体	58,690	63,432	83,560	65,120	97,178
作業所における水資源投入量	m3	単体	46,403	50,691	70,946	51,994	83,673
オフィスにおける水資源投入量	m3	単体	12,287	12,742	12,614	13,126	13,505
オフィスにおける排水量	m3	単体	12,287	12,742	12,614	13,126	13,505
水資源投入量（原単位）完成工事高（百万円）当たりの水資源投入量	m3/百万円	単体	0.390	0.419	0.502	0.371	0.403
水質・水量に関する基準、規制に対する違反数	件	単体	0	0	0	0	0

その他

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
作業所における機材のグリーン購入率	%	単体	48.9	46.5	51.1	56.3	58.0
オフィスにおけるコピー用紙使用量 ※6	ton	単体	51.7	48.4	46.7	40.9	37.1
ISO14001の認証取得事業所割合	%	単体	100	100	100	100	100
環境関連の罰金、罰則に対する処置費用	円	単体	0	0	0	0	0

※1 単体はシンガポール支店を除く
※2 Scope1：ガス、灯油、ガソリン消費によるCO₂排出量
※3 Scope2：二次エネルギー（電力）消費によるCO₂排出量
※4 Scope3：Scope1,2を除くサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量
※5 Scope3 CATEGORY11：施工した設備の運用に関するCO₂排出量
※6 2025年度目標として「オフィスにおけるコピー用紙使用量」35ton以下と設定
※7 度数率・強度率の業界水準値：労働災害動向調査（厚生労働省）より「設備工事業（1,000人以上）」を採用
※8 2024年度の度数率の業界水準値（0.00）については、小数点第三位以降を四捨五入して開示

社会 (S)

人権・ダイバーシティ・働く場の提供

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用数	人	単体	26	26	29	33	35
		連結	27	27	30	34	35
障がい者雇用率	%	単体	2.00	1.92	2.02	2.36	2.42
		連結	2.08	2.00	2.10	2.43	2.42
女性従業員比率	%	単体	14.2	15.3	15.7	14.8	18.6
		連結	13.8	14.9	15.1	14.8	18.1
離職率	%	単体	2.2	3.0	3.7	2.6	2.7
		連結	2.6	2.8	4.0	3.9	7.1
人権に関する苦情件数・対応件数	件	単体	4	10	7	11	6
中途採用者比率	%	単体	18	10	20	22	38
女性管理職比率	%	単体	0.9	0.9	1.6	2.3	3.4
男性従業員の育児休業取得率	%	単体	12.8	11.8	20.9	26.8	33.3
男女の賃金の差異	%	単体	55.2	55.2	57.2	57.7	58.1

従業員教育

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総研修費用	百万円	単体	76	131	115	115	107
総研修時間	時間	単体	73,516	102,176	108,759	99,476	87,036
一人あたり研修時間	時間	単体	48.02	64.75	66.11	58.97	49.06

労働安全衛生

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
度数率	実績値	単体	0.250	0.480	0.300	0.430	0.818
	目標値	単体	(0.300)	(0.250)	(0.250)	(0.250)	(0.250)
	業界水準値 ※7	単体	(0.49)	(0.36)	(0.52)	(0.47)	0.00 ※8
強度率	実績値	単体	0.004	0.013	0.570	0.012	0.052
	目標値	単体	(0.020)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)
	業界水準値 ※7	単体	(0.01)	(0.04)	(0.03)	(0.00)	0.00
死亡者数（正社員）	人	単体	0	0	0	0	0
死亡者数（契約社員）	人	単体	0	0	0	0	0

社会発展への貢献

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
NGOやNPOに対する寄付やコミュニティへの投資額	百万円	単体	33	9	23	49	55
労働基準違反の件数	件	単体	0	0	0	0	0
		連結	0	0	0	0	0

企業統治 (G)

コンプライアンス・リスクマネジメント

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
政治献金の総額	百万円	単体	0.4	0.6	1.4	1.2	0.08
汚職・贈収賄等による懲戒又は解雇された従業員数	人	単体	0	0	0	4	0
		連結	0	0	0	4	0
汚職・贈収賄等による罰金・和解のコスト	百万円	単体	0	0	0	0	0
		連結	0	0	0	0	0
コンプライアンス通報件数	件	単体	4	11	11	28	16
コンプライアンスセミナー	回数	単体	1	1	1	1	1
コンプライアンス教育e-ラーニング	回数	単体	2	1	4	4	5
リスクセンス研修	回数	単体	2	1	4	4	4

ガバナンス

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会	開催数	単体	16	16	19	19	16
	参加率（%）	単体	97	99	99	100	100
監査役会	開催数	単体	17	17	13	13	13
	参加率（%）	単体	100	100	100	100	100
独立役員会議	開催数	単体	8	14	16	16	16
	参加率（%）	単体	97	100	98	100	99
指名報酬委員会	開催数	単体	—	2	7	10	5
	参加率（%）	単体	—	100	100	100	100

財務・非財務データ（11年間サマリー）

財務情報（連結）

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

業績等の状況（百万円）

受注工事高	131,633	143,503	144,007	147,335	158,533	170,121	176,526	183,668	206,337	253,134	281,271
完成工事高	121,780	138,346	125,253	143,448	155,565	169,229	157,712	162,929	185,961	197,431	262,732
完成工事総利益	14,563	16,713	17,788	18,786	19,111	21,056	21,521	20,723	22,624	26,217	41,349
販売費及び一般管理費	10,016	10,176	11,038	11,400	11,450	11,993	12,767	13,138	14,195	15,340	18,312
営業利益	4,547	6,537	6,750	7,385	7,661	9,063	8,754	7,584	8,428	10,877	23,037
経常利益	4,857	6,770	6,939	7,674	8,057	9,282	9,262	8,095	9,288	11,918	23,479
親会社株主に帰属する当期純利益	2,921	4,248	4,638	5,109	5,464	6,399	6,318	5,778	6,626	9,087	17,443
設備投資額	428	981	1,037	381	850	325	584	1,203	2,887	1,866	960
研究開発費	461	524	663	649	647	778	754	1,076	1,174	1,286	1,467
減価償却費	339	279	426	469	451	458	484	449	489	763	1,060
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,427	611	5,395	3,320	△13,541	12,742	14,241	△11,718	15,941	596	12,402
投資活動によるキャッシュ・フロー	△401	△493	△1,442	△315	△232	△636	△718	△873	△4,729	△603	△832
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,344	△894	△925	△1,711	△1,317	△3,240	△3,487	△3,214	△2,218	△2,829	16,044
現金及び現金同等物の期末残高	24,358	23,536	26,549	27,858	12,776	21,616	31,747	16,037	25,348	22,665	50,552

財務状況（百万円）

総資産	113,440	122,312	118,454	130,006	120,728	123,049	132,210	139,099	148,544	160,553	215,309
純資産	53,462	54,583	58,004	64,417	66,390	67,409	74,837	77,242	82,424	93,987	109,206

一株当たり情報

当期純利益（円）	65.49	95.26	104.02	114.59	122.58	145.65	145.98	135.08	154.78	212.10	406.82
純資産（円）	1,193.61	1,219.16	1,296.64	1,441.03	1,485.29	1,550.86	1,745.92	1,801.56	1,920.67	2,187.86	2,495.45
配当額（円）	18.00	20.00	23.00	28.00	38.00	45.00	45.00	45.00	50.00	75.50	163.00
配当性向（％）	27.8	21.3	22.1	24.4	31.0	30.9	30.8	33.3	32.3	35.6	40.1

※ 2023年10月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2017年度から2023年度の数値については当該分割が行われたと仮定し算定しています

経営指数

完成工事高総利益率（％）	12.0	12.1	14.2	13.1	12.3	12.4	13.6	12.7	12.2	13.3	15.7
営業利益率（％）	3.7	4.7	5.4	5.1	4.9	5.4	5.6	4.7	4.5	5.5	8.8
自己資本比率（％）	46.9	44.5	48.8	49.4	54.8	54.6	56.4	55.4	55.4	58.4	49.7
自己資本純利益率（ROE）（％）	5.9	7.9	8.3	8.4	8.4	9.6	8.9	7.6	8.3	10.3	17.4
株価収益率（PER）（倍）	12.5	7.8	10.2	10.2	10.5	10.0	10.1	7.8	7.7	11.7	9.1
株価純資産倍率（PBR）（倍）	0.69	0.61	0.82	0.81	0.87	0.94	0.85	0.58	0.62	1.14	1.49

非財務情報

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

従業員数

連結従業員数	1,840	1,840	1,832	1,850	1,917	1,933	1,981	2,055	2,143	2,221	2,445
うち単体	1,751	1,758	1,743	1,756	1,805	1,823	1,867	1,906	1,958	2,007	2,070

※ 2025年3月期より従業員数に契約社員、パートタイマーを含めています。2024年3月期以前の従業員数も同基準をもとに記載しています

連結財務諸表

連結貸借対照表

(単位：百万円)

	2024年3月期	2025年3月期
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	22,696	51,761
受取手形・完成工事未収入金等	74,901	90,747
電子記録債権	11,499	11,267
未成工事支出金	726	892
その他	2,366	10,849
貸倒引当金	△ 99	△ 192
流動資産合計	112,090	165,326
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	10,576	10,906
減価償却累計額	△ 4,343	△ 4,802
建物及び構築物（純額）	6,233	6,103
機械装置及び運搬具	782	594
減価償却累計額	△ 233	△ 321
機械装置及び運搬具（純額）	549	273
工具、器具及び備品	860	915
減価償却累計額	△ 526	△ 629
工具、器具及び備品（純額）	333	286
土地	1,280	1,280
建設仮勘定	0	8
有形固定資産合計	8,396	7,952
無形固定資産		
のれん	－	1,607
顧客関連資産	－	2,675
その他	1,390	1,526
無形固定資産合計	1,390	5,809
投資その他の資産		
投資有価証券	21,160	17,116
退職給付に係る資産	15,997	16,996
その他	1,625	2,212
貸倒引当金	△ 107	△ 105
投資その他の資産合計	38,675	36,220
固定資産合計	48,462	49,982
資産合計	160,553	215,309

(単位：百万円)

	2024年3月期	2025年3月期
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金	21,449	28,222
電子記録債務	11,961	5,479
短期借入金	2,788	22,927
未払法人税等	3,336	5,445
未成工事受入金	1,531	6,937
株式給付引当金	28	104
完成工事補償引当金	36	114
工事損失引当金	696	1,218
資産除去債務	99	－
預り金	9,894	19,673
その他	9,072	10,399
流動負債合計	60,895	100,523
固定負債		
長期借入金	369	675
繰延税金負債	4,153	3,882
退職給付に係る負債	1,101	967
長期未払金	2	2
その他	43	49
固定負債合計	5,670	5,578
負債合計	66,565	106,102
純資産の部		
株主資本		
資本金	4,479	4,479
資本剰余金	4,837	5,349
利益剰余金	75,360	88,503
自己株式	△ 3,099	△ 3,578
株主資本合計	81,577	94,754
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	7,754	7,443
為替換算調整勘定	308	512
退職給付に係る調整累計額	4,114	4,309
その他の包括利益累計額合計	12,177	12,265
非支配株主持分	232	2,186
純資産合計	93,987	109,206
負債純資産合計	160,553	215,309

連結損益計算書

(単位：百万円)

	2024年3月期	2025年3月期
完成工事高	197,431	262,732
完成工事原価	171,213	221,382
完成工事総利益	26,217	41,349
販売費及び一般管理費	15,340	18,312
営業利益	10,877	23,037
営業外収益		
受取利息	13	18
受取配当金	405	391
受取保険料	170	150
為替差益	320	－
持分法による投資利益	146	135
不動産賃貸料	34	34
その他	89	59
営業外収益合計	1,180	789
営業外費用		
支払利息	80	240
支払保証料	16	3
不動産賃貸費用	10	11
為替差損	－	66
コミットメントフィー	17	20
その他	14	5
営業外費用合計	139	347
経常利益	11,918	23,479
特別利益		
固定資産売却益	1	10
投資有価証券売却益	1,574	1,140
貸倒引当金戻入額	1	－
資産除去債務戻入益	－	63
特別利益合計	1,578	1,214
特別損失		
減損損失	102	336
固定資産除却損	24	5
投資有価証券評価損	100	148
段階取得に係る差損	－	241
特別損失合計	227	731
税金等調整前当期純利益	13,268	23,963
法人税、住民税及び事業税	4,668	7,372
法人税等調整額	△520	△917
法人税等合計	4,147	6,454
当期純利益	9,121	17,508
非支配株主に帰属する当期純利益	33	64
親会社株主に帰属する当期純利益	9,087	17,443

連結包括利益計算書

(単位：百万円)

	2024年3月期	2025年3月期
当期純利益	9,121	17,508
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	1,638	△310
為替換算調整勘定	28	479
退職給付に係る調整額	2,923	195
持分法適用会社に対する持分相当額	183	△183
その他の包括利益合計	4,773	179
包括利益	13,894	17,687
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	13,844	17,532
非支配株主に係る包括利益	50	155

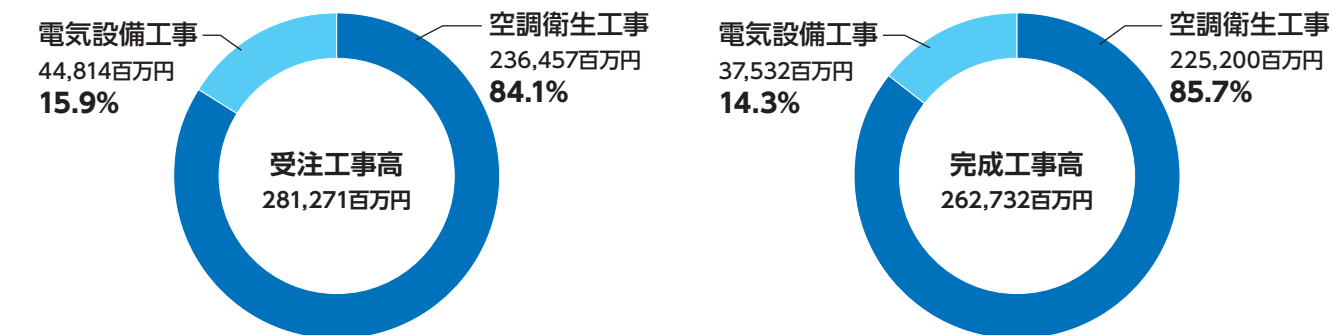
連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

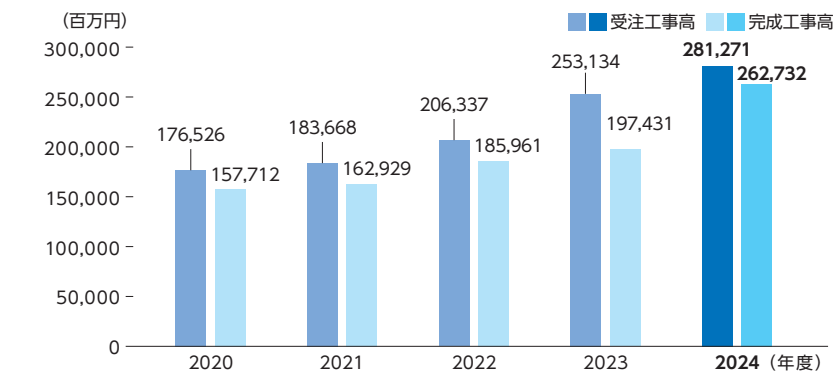
	2024年3月期	2025年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	13,268	23,963
減価償却費	763	1,060
のれん償却額	－	36
貸倒引当金の増減額（△は減少）	△62	36
退職給付に係る負債の増減額（△は減少）	△13	△29
受取利息及び受取配当金	△419	△410
支払利息	80	240
持分法による投資損益（△は益）	△146	△135
段階取得に係る差損益（△は益）	－	241
投資有価証券評価損益（△は益）	100	148
投資有価証券売却損益（△は益）	△1,574	△1,140
固定資産売却損益（△は益）	△1	△10
固定資産除却損	24	5
減損損失	102	336
資産除去債務戻入益	－	△63
売上債権の増減額（△は増加）	△7,288	△7,976
未成工事支出金の増減額（△は増加）	△54	△140
その他の流動資産の増減額（△は増加）	575	△7,546
その他の固定資産の増減額（△は増加）	△0	138
退職給付に係る資産の増減額（△は増加）	△356	△740
仕入債務の増減額（△は減少）	△1,992	△3,308
未成工事受入金の増減額（△は減少）	△367	1,455
預り金の増減額（△は減少）	587	9,778
その他の流動負債の増減額（△は減少）	654	1,827
その他の固定負債の増減額（△は減少）	△11	5
小計	3,867	17,769
利息及び配当金の受取額	411	403
利息の支払額	△80	△258
法人税等の支払額又は還付額（△は支払）	△3,601	△5,511
営業活動によるキャッシュ・フロー	596	12,402
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の払戻による収入	30	30
定期預金の預入による支出	△30	△30
有形固定資産の取得による支出	△1,616	△342
有形固定資産の売却による収入	2	10
有形固定資産の除却による支出	△10	－
投資有価証券の取得による支出	△203	△7
投資有価証券の売却による収入	2,322	1,316
貸付けによる支出	△0	－
貸付金の回収による収入	10	－
関係会社株式の取得による支出	△311	－
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	－	△1,192
その他の支出	△851	△676
その他の収入	54	58
投資活動によるキャッシュ・フロー	△603	△832
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入れによる収入	42,200	51,800
短期借入金の返済による支出	△42,200	△31,836
長期借入れによる収入	250	1,100
長期借入金の返済による支出	△714	△717
自己株式の取得による支出	△0	△725
自己株式の売却による収入	－	724
配当金の支払額	△2,364	△4,299
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,829	16,044
現金及び現金同等物に係る換算差額	154	272
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	△2,682	27,886
現金及び現金同等物の期首残高	25,348	22,665
現金及び現金同等物の期末残高	22,665	50,552

主要財務情報

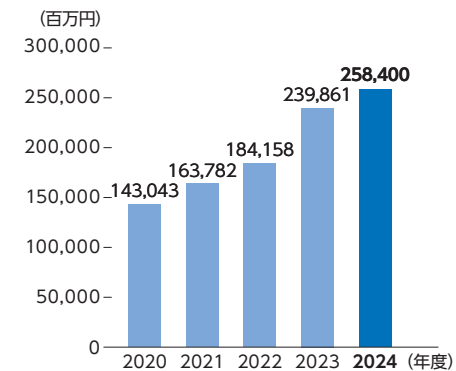
▶ 2024年度 部門別受注・完成工事高比率



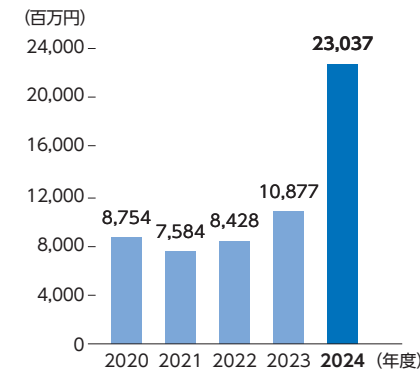
▶ 受注工事高／完成工事高



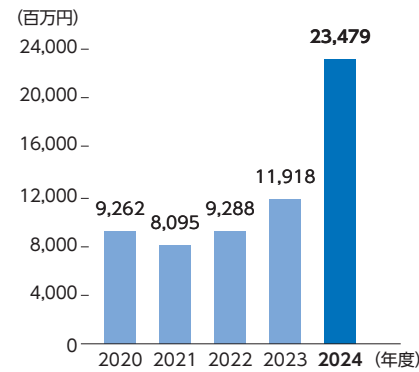
▶ 繰越工事高



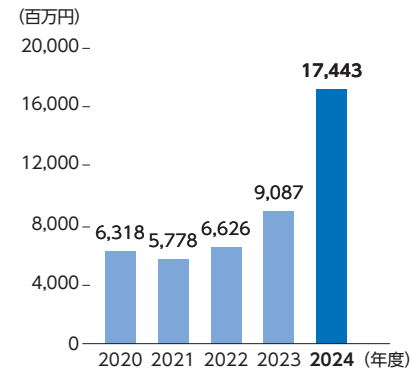
▶ 営業利益



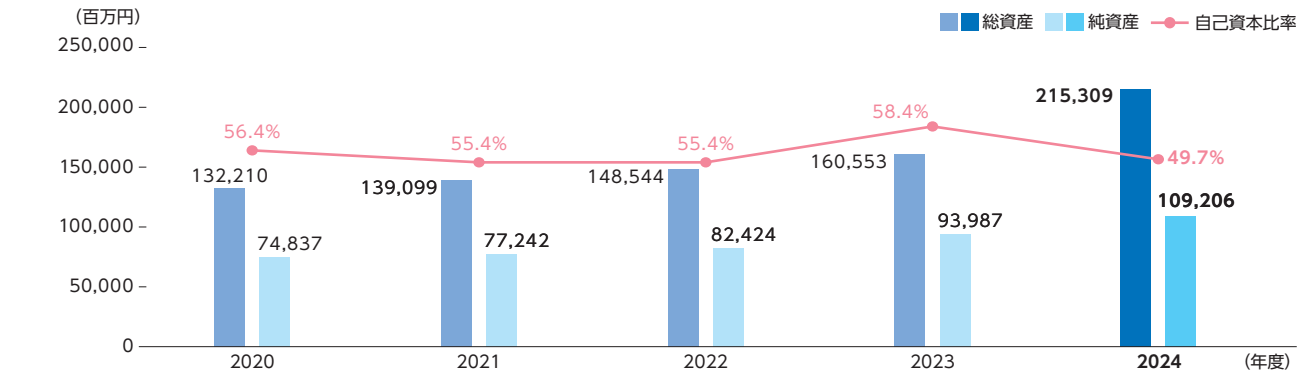
▶ 経常利益



▶ 当期純利益



▶ 総資産／純資産／自己資本比率

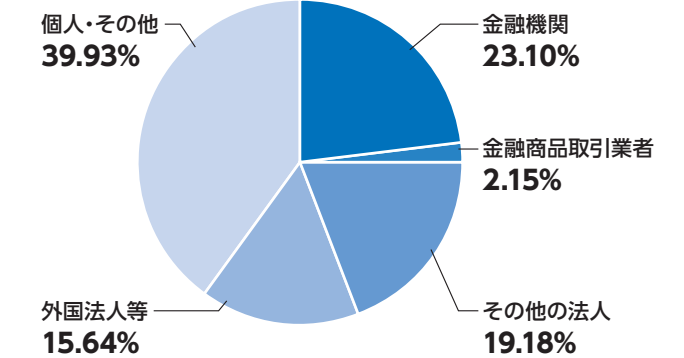


株式情報

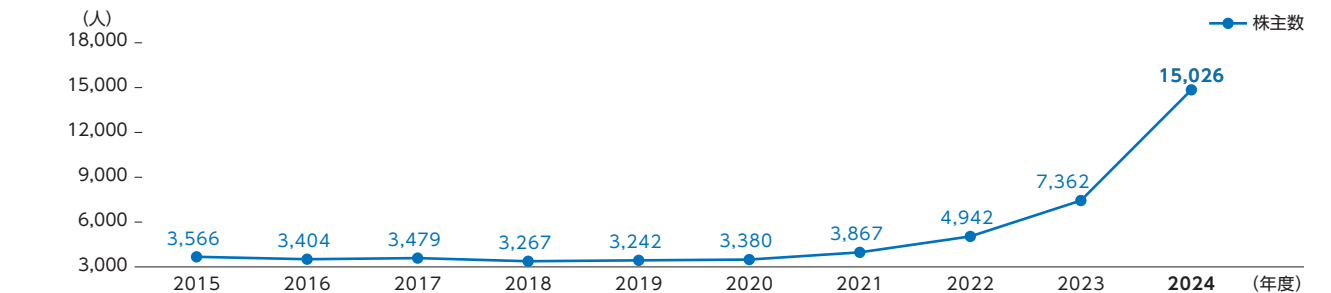
(2025年3月31日現在)

①事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
②定時株主総会	毎年6月下旬
③発行可能株式総数	80,000,000株
④発行済株式の総数	45,963,802株
⑤一単元の株式の数	100株
⑥株主数	15,026名（前期末比7,664名増）
⑦上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場（証券コード：1980）
⑧株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社

▶ 株式の所有者別分布状況



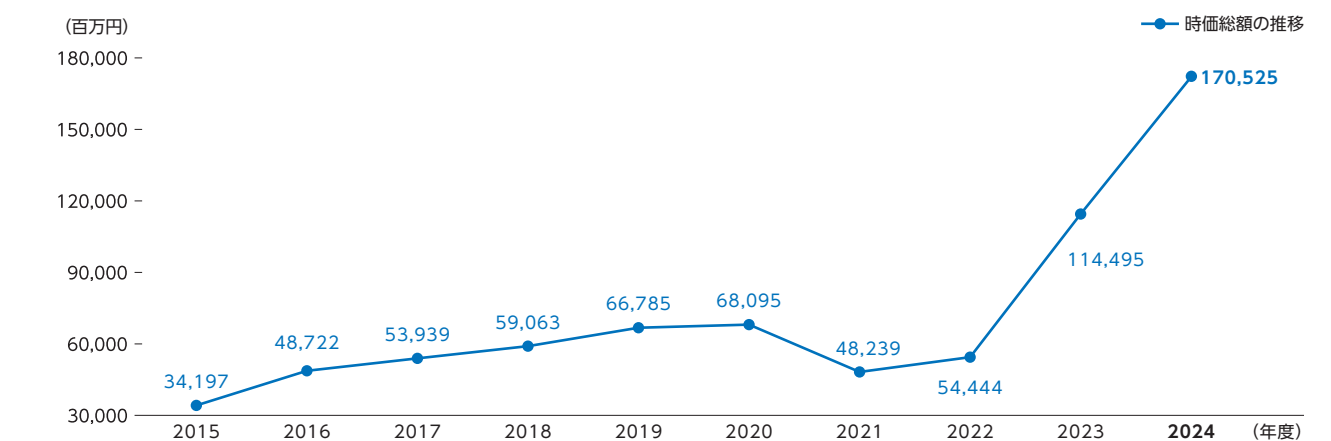
▶ 株主数の推移



大株主（上位10名）	持株数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,908	9.04%
東京大元持株会	1,978	4.57%
大阪大元持株会	1,589	3.67%
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,536	3.55%
有楽橋ビル株式会社	1,476	3.41%
ダイダシ従業員持株会	1,464	3.38%
名古屋大元持株会	1,219	2.82%
三信株式会社	1,118	2.58%
日本生命保険相互会社	872	2.01%
株式会社三菱UFJ銀行	827	1.91%

- (注)
- 左記の他、日本マスタートラスト信託銀行株式会社が「役員報酬BIP信託口」として保有する株式が325,908株あります。なお、上記も含めた当該株式4,234,408株はすべて信託業務に係るものです。
 - 当社は、自己株式2,751,577株を保有していますが、左記大株主からは除外しています。なお、自己株式には、役員報酬BIP信託口が保有する当社株式（325,908株）は含んでいません。
 - 持株比率は、自己株式2,751,577株を控除して計算しています。

▶ 時価総額



第三者意見

日本CSR推進協会近畿支部は、企業の社会的責任（CSR）の確立・普及・推進を目的として設立されたものですが、貴社の依頼を受けて、同支部のメンバーが、CSR報告書の時代から、主として「環境」、「労働」、「コーポレート・ガバナンス」の分野に関する意見を述べてきました。本意見書は、本支部の会員弁護士（富山聡子、角石紗恵子、垂水祐喜）の協力を得て、日本弁護士連合会の「企業の社会的責任（CSR）ガイドライン」をはじめとする企業活動に関する各種ガイダンス文書等に基づき、独立・公正な立場から、貴社の「統合報告書2025」（以下「本報告書」といいます。）の内容について評価し、意見を表明するものです。

評価に際しては、本報告書の内容を確認、検討した上で、質問事項に対する回答と必要と考える資料の開示を求め、それらを踏まえて関連部署へのヒアリングを実施し、その結果を担当弁護士間で共有の上、意見交換し、本意見をまとめました。

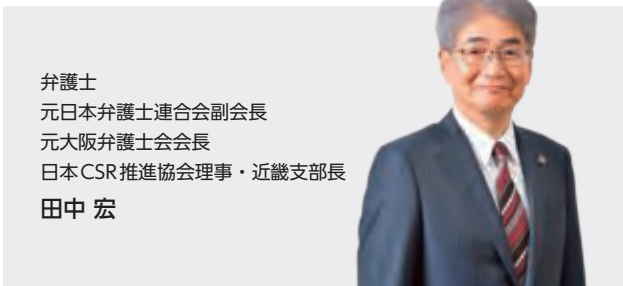
2024年度は、山中康宏社長就任1年目であり、中期経営計画Phase2《磨くステージ》の初年度にあたります。同年度から今年度にかけては、受注環境の変化、資機材価格の高騰、人手不足、米国関税政策の影響等、中長期の見通しを立てづらい状況にありますが、このような時にこそステークホルダーとの対話は重要であると言えます。本報告書の構成は、直近3年間と変わっていますが、読者に情報を理解してもらうことと相互の対話の質を高めていくことを目的として、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」等を意識した編集としたとのことです。これにより貴社の「価値創造ストーリー」がより体系的に理解でき、ステークホルダーとの対話に際しての極めて有用な情報発信となっていると考えます。

環境保全・地域貢献に対する取り組み

環境分野においては、マテリアリティ（重要課題）として「カーボンニュートラルへの貢献」と「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」が掲げられています。これらについては、貴社において重要性・影響度それぞれを高く位置づけています。

まず、「カーボンニュートラルへの貢献」については、本年度よりScope3、とりわけ排出量の多いCATEGORY11に関して具体的な数値が開示され、削減目標を提示したうえで、定点観測がなされるようになりました。また、各Scopeと各CATEGORYにおける具体的な取り組みが検討、実施されていることがわかります。もっとも、本年度について、Scope1+2の排出量は、貴社の事業活動が大きくなることにより、前年度を上回りました。現在、事業活動の拡大とカーボンニュートラルへの貢献を両立するための方策を検討されているとのことなので、今後の実績に期待します。

また、貴社が重点的に活動を行っているZEBへのコンサルティング事業については、コンサルティングを行った建物が竣工し、今後は実証段階に入るとのことです。実証結果を検証することは、ZEBプランニングを取引先に提案する際に有益です。今後の活動を注目しています。次に「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」



については、エアフィルタ再生事業におけるリユース達成枚数及び再生医療等製品の受託製造数の実績は、目標値に比して低調な数字となっています。もっとも、新規事業については、実績が出るまでに一定程度時間がかかることは織り込み済みであること、とりわけ再生医療分野については、貴社の設備の開発と、製品受託について取引先が同一となるというシナジーがあるため、同一水準の実績とならないよう活発に活動していくとのことです。当該事業においては、目標達成のため積極的に活動されることを期待しています。

環境・地域貢献分野に関する事業は、抽象的な目標に終始し、体制を整えるだけといった表面的な活動にとどまる企業も少なくありません。その点、貴社においては、上述のとおり具体的な数値を設定して実効的な活動をされている点は評価できます。もっとも、KPIの設定内容は、現時点で相当高い目標となっているものもあるようです。今後も、この目標値について意識しつつ、サステナビリティ委員会において、定期的な監督を働かせていながら、積極的な取り組みを実践されるよう、期待します。

ワークライフバランス・従業員の労働環境に対する取り組み

団塊世代の多くが後期高齢者に突入する「2025年問題」を筆頭に、建設業界でも人手不足が深刻化している情勢ですが、そういった時代の波に負けず、2025年度には新卒採用、キャリア採用ともに採用人数を大きく増加させることができています。2024年度からは採用制度を見直し、新たにリクルーター制度を導入する等の結果、2026年度にはさらなる採用数増加が見込めるとのことであり、こういった採用強化に向けた動きは高く評価できます。一方で、採用数を増加させても、人材が定着しなければ意味がありません。この点、各半年間にわたる新入社員研修、現場担当者業務理解の研修という手厚い研修制度を設けることによって、新入社員の定着率を高めることができています。他にも、女性のみならず男性も育児休業を取得できる環境を整えるための具体的な取り組み（育児休業復帰後の処遇リストの作成など）や、仕事と子育てを両立することができるための取り組み（法定を大きく上回る育児短時間勤務制度の導入など）といった従業員のワークライフバランスに大きく寄与する施策が実施・予定されています。こういった取組みは、採用した人材の定着にも貢献するものであり、また従業員のキャリア形成を支援するものであって、マテリアリティ（重要課題）「働きがいのある職場環境の実現」の

コーポレート・ガバナンス及びコンプライアンスに対する取り組み

2024年度も引き続き、マテリアリティ（重要課題）の一つとして、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化を掲げ、汚職・贈収賄の防止、コンプライアンス教育の徹底、政策保有株式の圧縮の各観点からのKPIを設定し、取り組まれています。具体的目標を掲げることで、実効性をもって推進されていることが窺えます。

また、コーポレート・ガバナンス体制、サスティナビリティ推進体制を構築され、当該体制に即した経営やサスティナビリティの取組を着実に実行されていますが、これら体制は、社外取締役からも高水準にあると評価されています。それに安住することなく、2024年度は、取締役会の実効性評価に際し、初めて専門性の高い外部機関を活用して実施されたということであり、毎年継続的に改善を行って体制の更なる進化を図っている点が評価できます。2024年度取締役会の実効性評価により把握された課題の中に、「議題の徹底した再整理と重要議題の討議時間確保」、「経営戦略等についての必要な情報の提供等による討議の充実と深化」が挙げられており、また、社外取締役の座談会でも、取締役会について、「戦略的議論への集中」や「役割分担の明確化」などの提言がなされています。こうした課題については、社外役員へ

KPIである従業員エンゲージメントスコア向上の効果も期待できるものと評価することができます。

長時間労働は正に関しては、時間外労働の上限規制が昨年度から建設業においても適用されることになり、「SMILE Project」のさらなる深化が期待されます。2025年度からは技術本部が主管となり具体的な施策が実施されているところですが、現場サポート部も大幅に増員され、支援内容も拡充されたとのこと。その結果、技術本部のみならず、全社的な時間外労働の削減を達成されました。現在、BIMを用いたワークフロー改革など社内のDX化にも取り組まれているところであり、2026年度の技術者一人あたりの時間外労働を340時間にするとのKPI達成に向け一層の取り組みを期待します。

また、給与面に関しては、前年度から引き続きベースアップが実施されました。昨今の物価上昇の影響を吸収するには十分なベースアップであり、非常に高く評価できます。今後、賃金体系の見直しも予定されているとのことですが、ベースアップは従業員のモチベーション向上という効果を期待でき、優秀な人材の獲得にも資するものです。引き続きベースアップに対する積極的な検討を期待します。

の事前の情報提供や経営陣との意見交換の場の設定、取締役会の議題や権限委譲の更なる見直し等を行うなどして対応していく予定ということで、把握された課題に対して迅速に対応される姿勢は素晴らしいと思います。

今後も、社外役員を含む外部の知見を取り入れ、経営環境やステークホルダーの意見なども踏まえ、実効性の高い体制を維持、深化されていくことを期待します。

第三者意見を受けて

このたびは、田中先生をはじめ、富山先生、角石先生、垂水先生より貴重なご意見を賜り、心より御礼申し上げます。

新たな取り組みについて多くのご評価をいただいたことを励みにしつつ、引き続き取り組むべき課題についてのご示唆を真摯に受け止め、今後も環境・労働・ガバナンスの更なる充実に努めてまいります。

上席執行役員
社長室長兼企画部長
内藤 健