

大成温調株式会社

統合報告書 2024



読者の皆さまへ

今年、当社グループとして初めて統合報告書を発行いたしました。
この統合報告書をお読みいただく際のガイドマップとしてご参照いただければ幸いです。

編集方針

発行の目的

本報告書は、株主・投資家の皆さまをはじめとする、さまざまなステークホルダーの皆さまとの対話を促進し、広く社会からの信頼を得ることを目的に制作しています。長期経営ビジョン「LIVZON DREAM 2030 1st half!」を実現するための中期戦略とESG経営への取り組みのご紹介を通じて、当社グループの現在と中長期的な将来に関心をお持ちの皆さまにとって有用な内容とするよう努めています。

編集にあたっての考慮事項

1 当社グループを知っていただく

初めて発行する統合報告書であるため、当社グループのビジネスモデルや特徴を丁寧に説明し、ステークホルダーの皆さまに当社グループに対するご理解とご関心を深めていただくことを目指しました。

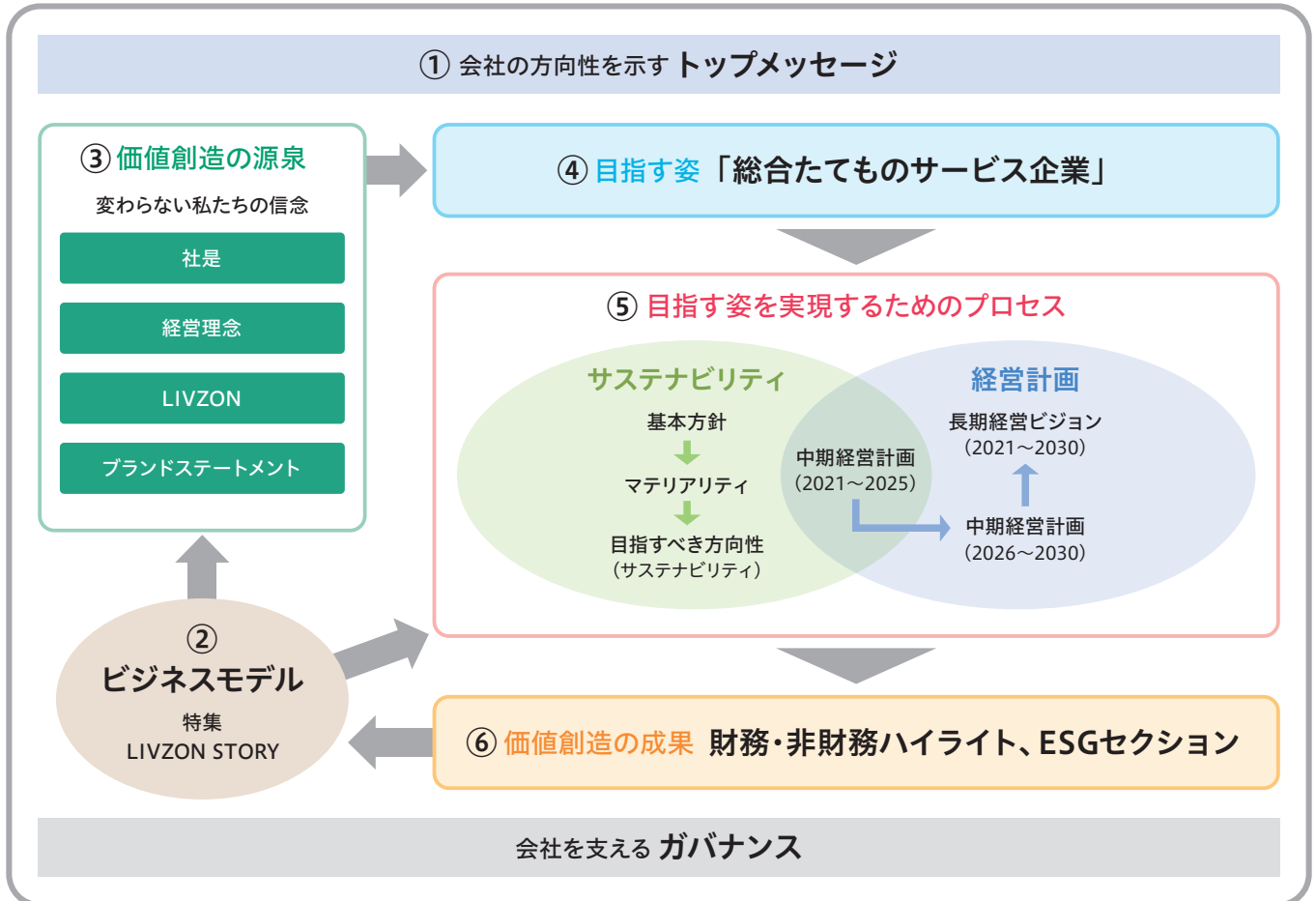
2 価値観・ビジョンを具体化する

創業当時の快適な環境づくりへのコミットメント、経営理念やビジョンと、経営戦略との関係性をご説明することで、当社グループがいかに事業を通じて価値観・ビジョンを実現しているか明らかにすることを心掛けました。

3 情報開示の質向上を目指す

発行初年度の報告書として、当社グループの独自性と他社との比較可能性のバランスに配慮した開示を心がけました。ステークホルダーの皆さまのご感想やご意見を受けて、今後も開示の質の向上に取り組んでいきたいと考えています。

本報告書のガイドマップ



① トップメッセージ

統合報告書の全体像を表すトップメッセージでは、会社の方向性についてストーリー性を持って伝えています。社是・経営理念や社長就任以降のエピソードを通して会社全体の姿勢と方針を示し、どのような会社なのかを説明するほか、長期ビジョンと目指す姿、またそれを達成するための各種施策(中期経営計画、ESGへの取り組みなど)とその進捗報告により、現在の立ち位置を表しています。また、今後の展望と成長についても触れています。

関連ページ：トップメッセージ…P15

② ビジネスモデル

LIVZONの提供価値を示し、ブランドステートメントや目指す姿の実現にも連動するものとなっています。

関連ページ：ビジネスモデル…P9

③ 価値創造の源泉

社会から選ばれ続けるために、時代とともに変革し続ける会社でありたいという想いが込められた「社是・経営理念」、未知の領域に絶えず挑戦し、人々の暮らしを豊かにしていく決意を表現した「LIVZONブランド」、脱炭素社会への貢献に向けた事業ポートフォリオの構築とビジネスモデルをもとに掲げる「ブランドステートメント」、これらが価値創造の源泉となっています。

関連ページ：社是…P5、経営理念…P5、LIVZONブランド…P3、ブランドステートメント…P3

④ 当社グループが目指す姿

当社グループの長期経営ビジョン「LIVZON DREAM 2030」で示した「総合たてものサービス企業」は、社是・経営理念からなる基本的な姿勢にLIVZONが示すブランドステートメントの要素を加えて構築されています。

関連ページ：長期経営ビジョン…P21

⑤ 目指す姿を実現するためのプロセス

中核となるのは、中期経営計画(2021年度発表の「LIVZON DREAM 2030 1st half!」、2025年度発表予定の「LIVZON DREAM 2030 2nd half!」)とサステナビリティの推進です。目指す姿を実現するには、変化する外部環境に常に対応し続けることが不可欠であるため、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付けています。

なお、マテリアリティおよび目指すべき方向性は「LIVZON DREAM 1st half!」の中で掲げており、目指す姿の考え方と同じく、時代の変化に柔軟に対応するために、社会課題や事業環境の変化をとらえ、適宜見直してまいります。

関連ページ：長期経営ビジョン…P21、中期経営計画…P23、サステナビリティマネジメント…P29

⑥ 価値創造の成果

中期経営計画の実施やサステナビリティの推進による成果が財務・非財務の各指標となり、またその各指標が今後の当社の資本となって持続的な成長につながっていきます。

関連ページ：財務・非財務ハイライト…P13、ESGセクション…P29

LIVZON

ブランドステートメント

たてもものを、いきものに

まばゆい光が差し、めぐみの雨が注ぎ、
爽やかな風が通り抜ける大地でこそ、
生命力に満ちた植物が芽吹くように。

建物もまた、空気、水、電気という命の源が
すみずみまで行き渡って初めて鼓動を始めます。
やがてたくさんの笑顔が花咲き、
新しい出会いや可能性が芽を出し、
土地に込められた人々の想いが実りをもたらすのです。

私たちが手がける設備工事は、
目に見えづらい仕事かもしれません。
けれど、その一つひとつは、
人々のかけがえのない暮らしや営みを支えている。
活気がみなぎる建物の命を支えている。
そう心から信じる、私たち大成温調です。

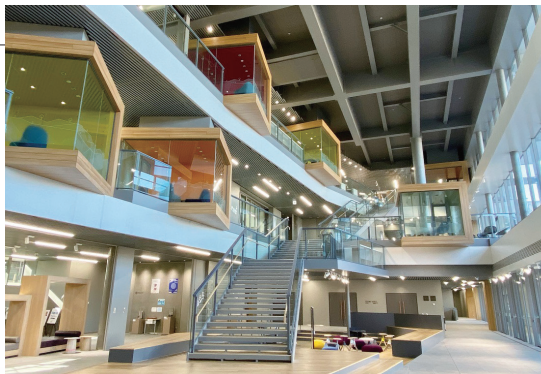
LIVZONの由来

人々の暮らしや営みを表す「LIVE」と、未知を表す「Z」、そして、物事を活性化させていくという意味の「ON」を組み合わせたネーミングです。未知の領域に絶えず挑戦し、人々の暮らしを豊かにしていくというLIVZONの意思と約束を表現しています。

CONTENTS

大成温調とは

- 05 社是・経営理念等
- 07 価値創造のあゆみ
- 09 ビジネスモデル
- 11 特集「LIVZON STORY」
- 13 財務・非財務ハイライト



成長戦略

- 15 トップメッセージ
- 21 長期経営ビジョン
- 23 中期経営計画進捗



ESGセクション

- 29 サステナビリティマネジメント
- 31 環境
- 33 社会
- 37 社外取締役メッセージ
- 39 役員一覧
- 41 コーポレート・ガバナンス
- 45 コンプライアンス
- 46 リスクマネジメント



データセクション

- 47 11ヵ年サマリー
- 49 連結財務諸表
- 51 会社概要/株式情報
- 52 ネットワーク

社是

お客さま第一

長く愛される建物をかたちにしたいと願う、事業主さま。
そこで過ごす一人ひとりの方や、訪れる多くの方々。
建物に関わるすべての人の喜びと安心、幸せを追求し、
より快適な設備環境の創造に挑み続けること。
それが、大成温調にとっての「お客さま第一」です。

経営理念

大成温調グループは、「信頼」と「誠実」の経営を通じ、
「人財」と「技術」をもって、
社会に選ばれる会社であり続けます。

対象範囲と期間

範囲：大成温調グループ
(一部大成温調(株)単体の報告も含まれます。)

期間：2023年4月1日～2024年3月31日
(一部当該期間前後の活動も含まれます。)

参照ガイドライン

国際統合報告評議会 (IIRC)
「国際統合報告フレームワーク」

見通しに関する記述

本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標等のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社が現時点で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としております。したがって、実際の業績等は、経済情勢等さまざまな不確定要素の変動要因によって、開示した業績予想等と異なる結果になる可能性がありますので、ご承知おきください。

LIVZON 憲章

Communication

丁寧な意思疎通を心がけよう

Challenge

失敗を恐れずに挑戦しよう

Change

常識を疑い、常に変化しよう

Solution

問題の本質を解決しよう

Speciality

専門知識に磨きをかけよう

Safety

安全という当たり前を徹底しよう

CSの追求

Customer Satisfaction

社是 お客さま第一

ツールマップ

財務情報	非財務情報
統合報告書2024	
決算短信	コーポレートガバナンス報告書
有価証券報告書	
決算説明会資料	
ビジネスレポート	
Webサイト (https://www.taisei-oncho.co.jp/)	

価値創造のあゆみ

大成温調グループの歴史は冷凍機器製造事業からスタートします。

創業から一貫して自然で快適な環境づくりに携わってきた大成温調グループの足跡をご紹介します。

- 1941年** 初代社長水谷義雄が大田区萩中に「河村スクリーンプレート製作所 冷凍部」として冷凍機器製造事業を創業
- 1946年** 品川区大井に初の自社拠点を構える(木造バラック建て、事務所6坪、工場20坪)
駐留軍向けの家庭用電気冷蔵庫を受注、製作納入。自社製品の名を「ぺんぎん」とし、商標登録。
- 1952年** 日本初のパッケージ型エアコンディショナー(通称「ぺんぎん1号機」)完成
品川区大井にて「大成温調工業株式会社」を設立(資本金1,000万円)
- 1953年** 新社屋(現 本社敷地内)落成
- 1965年** 給排水衛生設備工事を主な事業とする系列会社「大成管工事株式会社」を設立

- 1972年** 「大成温調サービス株式会社」(1989年当社に吸収合併)を保守・メンテナンス会社として設立
大宮出張所(現 関東支店)開設
東北営業所(現 東北支店)開設
- 1974年** 「24時間保守サービス体制」を整備
大阪営業所(現 大阪支店)開設
- 1975年** 横浜営業所(現 横浜支店)開設
- 1978年** 千葉営業所(現 関東支店)開設
- 1982年** 当社初の海外物件(サウジアラビア)を受注
- 1983年** 名古屋営業所(現 名古屋支店)開設
- 1987年** 温調機器株式会社(2010年温調エコシステムズ株式会社に商号変更)を設立

売上高
100億円
突破

売上高
200億円
突破

1940

1970

業界の先駆け

戦時体制中であった1941年(昭和16年)、創業者である水谷義雄は現在の大田区萩中に冷凍機器製造事業の会社を発足しました。進駐軍関連施設の冷蔵装置の施工などを手掛け、戦後復興をスタートさせた当社は、1946年(昭和21年)に現在の品川区大井に初の自社拠点を構えました。会社経営が軌道にのった1952年(昭和27年)、「大井町で成功しよう」という願いをこめ「大成温調」の商号を掲げることとなりました。同年には、日本で最初のパッケージ型エアコンを製作し、空調機器製造の先駆けとなりました。



サービス領域を全国へ

設備機器の安全性維持のため、1960年(昭和35年)頃から「アフターサービス部門」を整備しました。設立当時20名弱だった従業員は100名を超し、全国に拠点を構えるなど、順調に事業規模を拡大していきます。1974年(昭和49年)には、設備機器補修の緊急対応のため、業界に先駆けて「24時間保守サービス体制」を整備し、大きな反響を呼びました。



- 1987年** 香港支店(2009年大成温調香港工程有限公司に改組)を設立(2021年清算終了)
- 1989年** 米国ハワイ州に現地法人「TAISEIONCHO HAWAII, INC.」を設立(翌1990年現地の設備工事会社を買収、1994年ALAKA'I MECHANICAL CORPORATIONに商号変更)
- 1991年** 大成温調工業株式会社から「大成温調株式会社」へ商号変更
株式を日本証券業協会に店頭登録
横浜技術センターを設置(2004年中央研究所に吸収)
- 1993年** 九州支店を開設
- 1995年** フィリピンに現地法人「ONCHO PHILIPPINES, INC.」を設立(2022年清算終了)
- 2000年** 「たてもの設備診断チーム」発足
- 2003年** 中国に現地法人「大成温調機電工程(上海)有限公司(2024年大成温調建築工程(上海)有限公司に商号変更)」を設立
- 2004年** 中央研究所を設置(2019年技術開発統括部に再編)
- 2010年** インドに現地法人「TAISEI ONCHO INDIA PRIVATE LIMITED」を設立(2023年清算終了)
上海万博日本館の空調衛生設備工事を受注

- 2013年** ベトナムの設備工事会社 SEAREFICO CORPORATION と業務資本提携
- 2017年** ベトナムにBPO子会社「TOP ENGINEERING VIETNAM COMPANY LIMITED」を設立
- 2020年** 自社ブランド「LIVZON」スタート
- 2022年** 社長を委員長とするESG経営推進委員会を設置
ベトナムに現地法人「TAISEI ONCHO VIETNAM HOLDINGS COMPANY LIMITED」を設立
- 2023年** 株式会社丸高工業と業務提携
ウッドテック株式会社をグループ会社化

売上高

500億円
突破

2000

2020

2024

世界への飛躍

1990年(平成2年)には米国ハワイ州の設備工事会社(現ALAKA'I MECHANICAL CORPORATION)を買収するなど、海外進出を積極的に進めました。創業50周年を迎えた1991年(平成3年)には社名を「大成温調株式会社」へと変更し、社名ロゴやCIマークを刷新。同年には株式を日本証券業協会に店頭登録し、社会的責任を果たす上場企業としての大きな一歩を踏み出しました。



総合たてものサービス企業へ

創業80周年の節目を控えた2020年(令和2年)には、自社ブランド「LIVZON」を掲げ新たなスタートを切りました。地球温暖化をはじめとした環境問題への対応や社会構造の変化、感染症の拡大による新たな生活様式の確立など、当社は変わりゆく社会の中で自らを変革し、従来の設備工事の枠を超えた快適さや豊かさを追求してまいります。



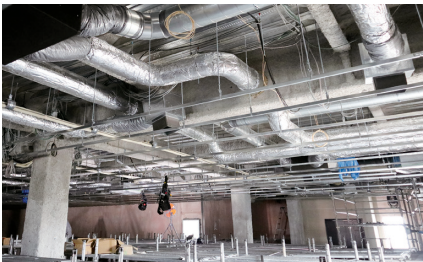
ビジネスモデル

事業内容

当社は「総合たてものサービス企業」を目指し、長年培ってきた経験と技術力で多種多様な施設に携わっています。

主に「空調設備・換気設備」と「給排水衛生設備」の工事を行い、企画から保守・メンテナンスに至るまで、長期的なサービスを提供しています。

空調設備・換気設備

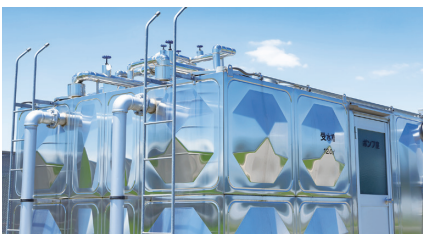


空調設備とは、建物内の温度、湿度、気流、清浄度を調節する設備であり、換気設備とは、室内の空気を入れ替える設備のことです。

大勢の人が出入りする商業施設やいつでも清潔な病院などさまざまな場所で使われており、それぞれの空間に合った室内環境に保つことで、感染症の予防や、快適性・生産性を向上させる役割を果たします。

建物に合った最適な設計、施工を行うことで、空気がきれいであり心地良く過ごせる日々の暮らしを支えています。

給排水衛生設備



給排水衛生設備とは、建物内で給水、給湯、排水を行う機能を持った設備のことです。蛇口をひねれば飲める水が出る、トイレがつかまらない、シャワーから温かいお湯が出るなど、日常生活において不可欠な水まわりの設備であり、適切に設置されることで、建物内を衛生的な環境に保つ役割を果たします。

建物に合った最適な設計、施工を行うことで、清潔で健康的な日々の暮らしを支えています。

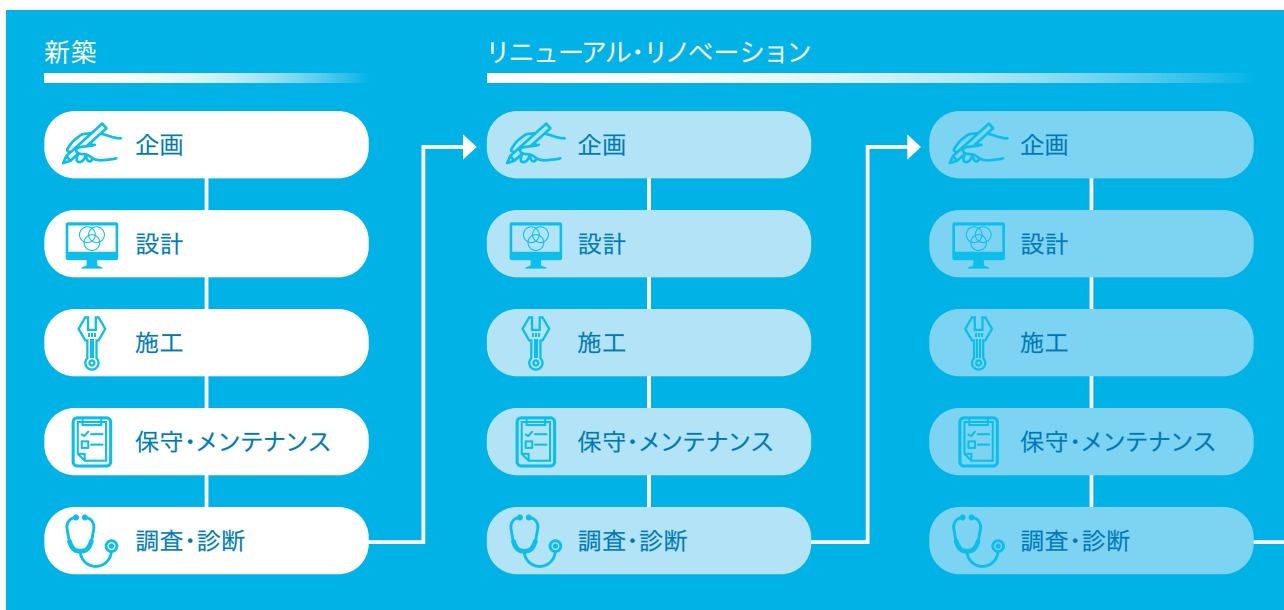
街にあふれる LIVZON



LIVZONの提供価値

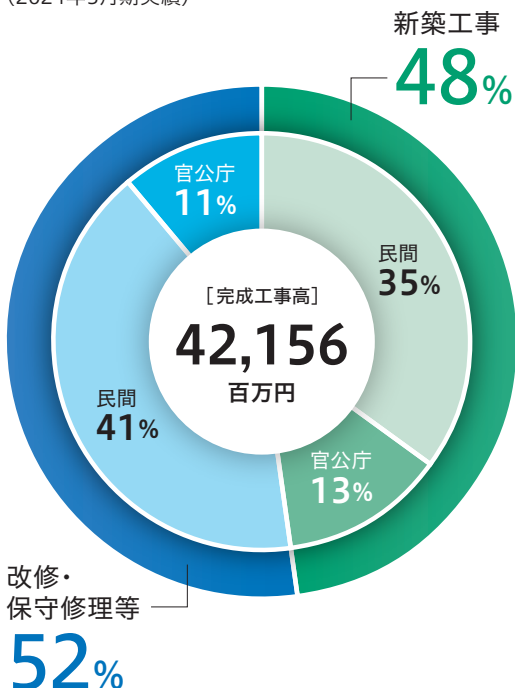
当社が掲げる「たてものを、いきものに」というブランドステートメントのもと、新築の企画から設計、施工、保守・メンテナンス、そして建物の第二の人生を形にしていくリニューアル・リノベーションを通じて、建物の価値を最大限に高めています。

生みの親である施主の想いに耳を傾け、建物に合った最適な設備方式を提案いたします。



完成工事高構成比

(2024年3月期末実績)



企画

お客様のニーズや建物の用途に応じた設備方式を提案するほか、工事に要するイニシャルコストの算出を行います。竣工後は調査・診断に基づく長期修繕計画を立案。省エネ化をはじめ、建物と長く付き合ってこそわかる視点で資産価値の維持・向上を支えます。

設計

図面をもとに、必要な熱や水などの使用量を算出。計算結果から、実際に導入する設備や機器の数、レイアウトなどを具体的に検討します。当社では設計段階からBIM[®]の活用を進め、施工図の3D化による生産性と作業品質の向上に努めています。※BIM… Building Information Modeling

施工

建物で過ごす人の安心・安全という“当たり前”を形にするために、着工から竣工に至る各プロセスを円滑に進行するマネジメント業務を担います。図面の意図を読み解き、竣工後までを見据えた最適な工程、安全、品質の管理を徹底し、着実に施工を実施します。

保守・メンテナンス

全国の支店に保守・メンテナンスネットワークを展開し、設備や機器のトラブルの早期発見、事故防止を徹底。万が一の事態にも迅速に対応できる体制を整えています。また、建物の年齢や健康状態に応じたアフターフォローにも長い実績を積み重ねています。

LIVZON STORY



たてものを「学びをひろげる」いきものに。
 明治大学和泉キャンパス「和泉ラーニングスクエア」。

新しい時代のキャンパスを目指して

どこにいても学べる令和の時代の“キャンパスの在り方”とはどんなものだろう。2022年4月にオープンした明治大学の新教育棟「和泉ラーニングスクエア」は、その問いと向き合いながら

進められた新設プロジェクトです。完成した建物は、吹き抜けやガラス扉が印象に残る開放的な空間に。その空調衛生設備工事を大成温調が担当しました。

学生が居場所を選び、学びを深める空間

この施設の特徴は、廊下や吹き抜け沿いなどの共有スペースを「学びと交流の場」と位置付けていること。自習やグループ学習のための場所（ラーニングcommons）がいたるところに用意され、情報通信を含めた学習環境の整備が行われています。そのなかにはなんと、プレゼンテーションのためのモニターを備えたスペースも。大成温調は、開放的な空間でも学習活動に集中して取り組めるよう、建物の特性に合わせた環境整備に尽力しました。

まず、共用部を含めた全館に空調を導入。床下空調を用いた居住域空調とすることで快適性を高めています。また、4階部分

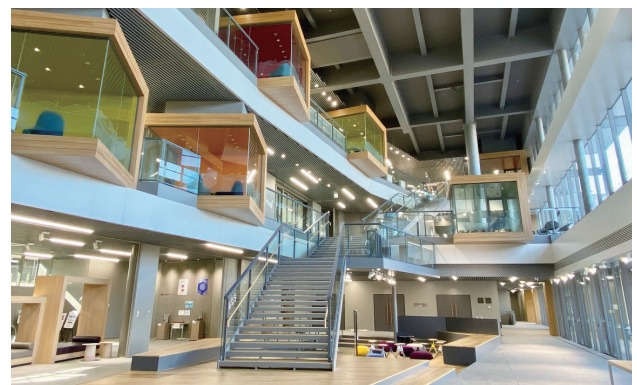
に張り出す形で設けられたテラスで日射熱負荷を抑制し、植栽への散水・蒸散効果によるクールスポットの創出を実現。柔らかな自然光を取り入れて自然換気にも利用できる高窓も設けました。プロジェクト全体でこうした工夫を行った結果、従来の建物に比べて52%の省エネルギー化を実現。先進的な建築設計や高効率な設備導入などの省エネルギー化によって、50%以上の省エネルギー化を実現した建築物が認証される「ZEB Ready」を取得し、令和の時代にふさわしい快適な学習環境の提供と、省エネルギーの両方を叶えました。

学生のニーズをとらえ、それを実現する

この建物の中を歩いていると、大教室・小教室・ラーニングcommonsが各フロアに作られていることに気づきます。

移動する際に他の学生の学習活動に出会うことで、気づきや刺激を得られるだけでなく、各階の在館人数が平準化され、特定の階だけが混み合うという授業間の移動時の混雑解消につながる嬉しい一面も。

現代の学生のニーズをとらえ、新しい教育環境を実現する。このプロジェクトに関わったすべての人の願いが、一つの形として立体化したのが「和泉ラーニングスクエア」なのです。



施設名 : 明治大学 和泉ラーニングスクエア
 所在地 : 東京都杉並区
 施工年 : 2022年
 工事区分 : 空調衛生設備工事



たてものを「最先端の高度医療を叶える」いきものに。
湘南鎌倉総合病院の「先端医療センター」。

地域に根付いた大型病院

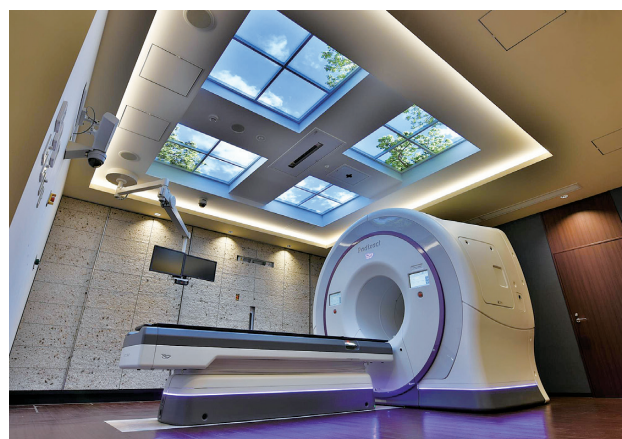
1988年、鎌倉市山崎に「湘南鎌倉病院」として開院し、2010年に鎌倉市岡本に移転した「湘南鎌倉総合病院」。救急車の受け入れ数が1日あたり約60台にのぼる大型の病院です。新型コロナウイルスが流行しはじめた2020年には全国初のプレハブ型

医療施設（神奈川県立臨時の医療施設）を開設して治療を行うなど、地域に欠かせない存在となっています。大成温調は長きにわたってこの病院に携わり、2021年に完成した「先端医療センター」でも空調衛生設備工事を担当しました。

高度な医療技術が発揮されるために

がん医療の強化を目的として作られた「先端医療センター」は、地上4階・地下1階建て。高度医療装置である陽子線治療装置、ホウ素中性子捕捉療法(BNCT)装置などを備えており、先進的な放射線治療が可能です。

これらのシステムは、最先端の装置だからこそ特殊な対応が多く求められました。例えば、液体の温度をコントロールする機械「チラー」は、通常よりも高性能な、専用のものが使われます。また、水を純水にすること、流量温度圧力を正確に調整することなども必要です。高度な医療技術が発揮される環境をつくり上げるべく、度重なる検討が行われました。



理想の環境をともにつくり上げていく

病院の工事は、何よりもヒアリングが大切。意見交換を何度も行うことで、理想の医療環境を実現していくのです。こだわりは廊下や踊り場などの空間にも。患者さんが安心して過ごせるよう、意匠に空調を合わせるための工夫が多く凝らされました。病院の

空調衛生設備工事を数多く経験してきた大成温調だからこそできることがある—。医療現場の一助となれるよう、これからも丁寧な施工を続けていきます。



施設名 : 湘南鎌倉総合病院
所在地 : 神奈川県鎌倉市
施工年 : 2010年 ※先端医療センターは2020年
工事区分 : 空調衛生設備工事

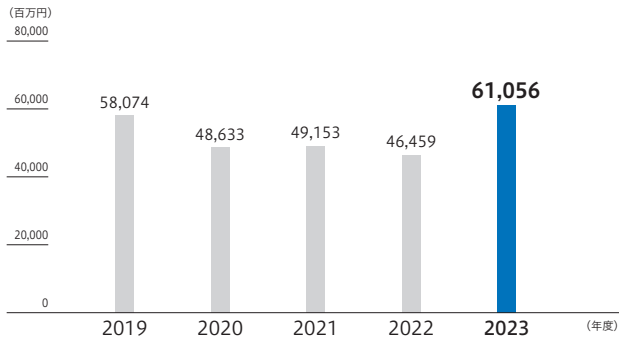
「たてものを、いきものに」する設備工事会社として、それぞれの物件にどのように命を吹き込んできたのかを追う“LIVZON STORY”。コーポレートサイトにもさまざまな施工物件を紹介しています。



財務ハイライト (連結)

売上高

61,056百万円

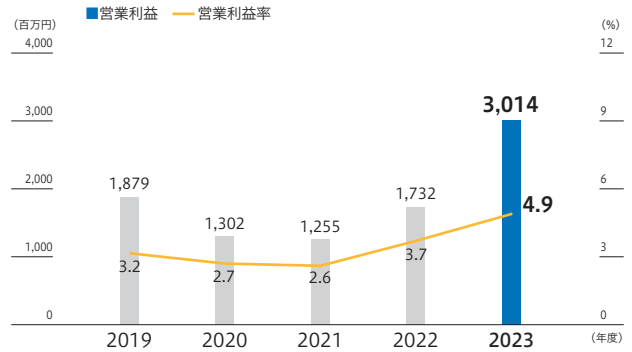


営業利益

3,014百万円

営業利益率

4.9%

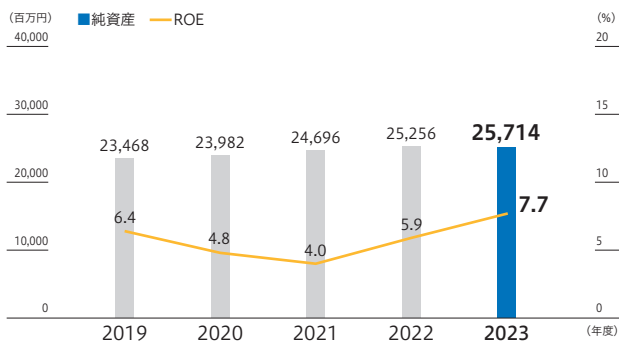


純資産

25,714百万円

自己資本当期純利益率(ROE)

7.7%

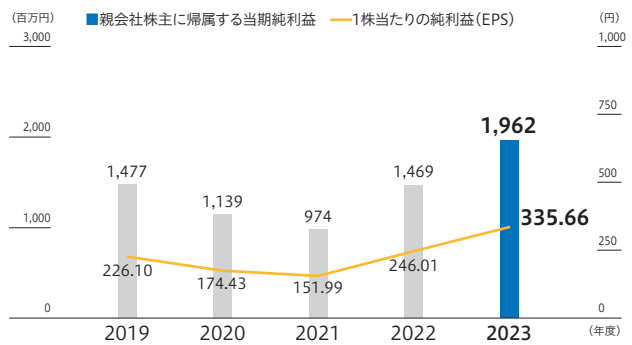


親会社株主に帰属する当期純利益

1,962百万円

1株当たりの純利益(EPS)

335.66円

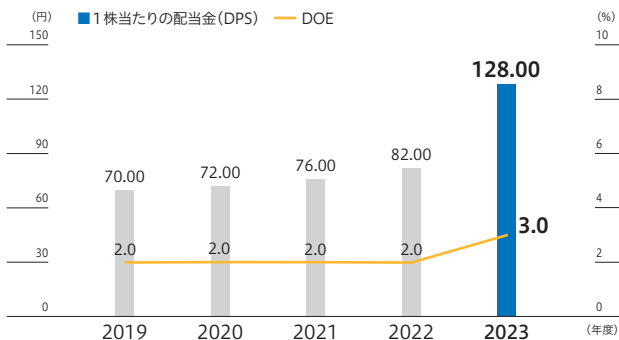


1株当たりの配当金(DPS)

128.00円

連結純資産配当率(DOE)

3.0%

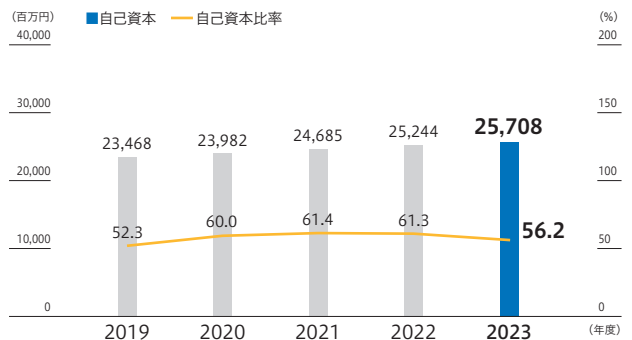


自己資本

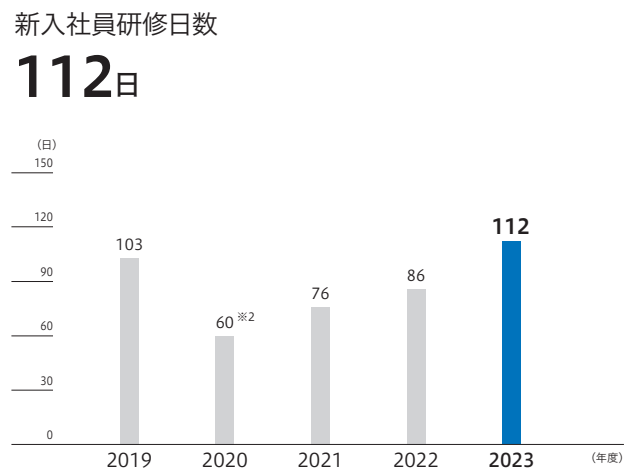
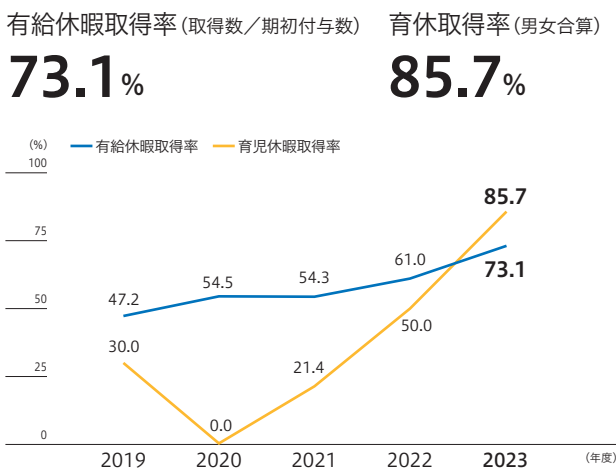
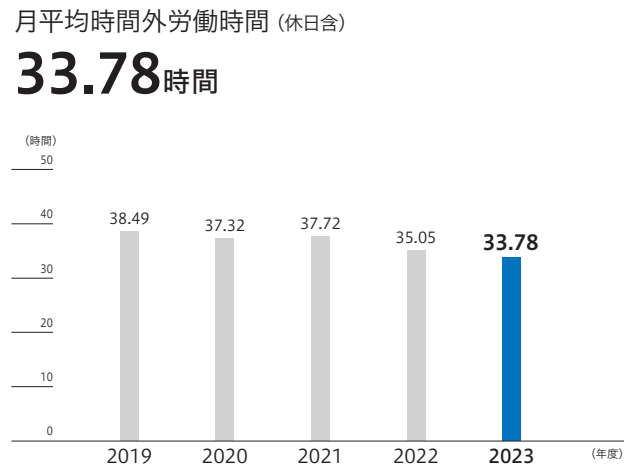
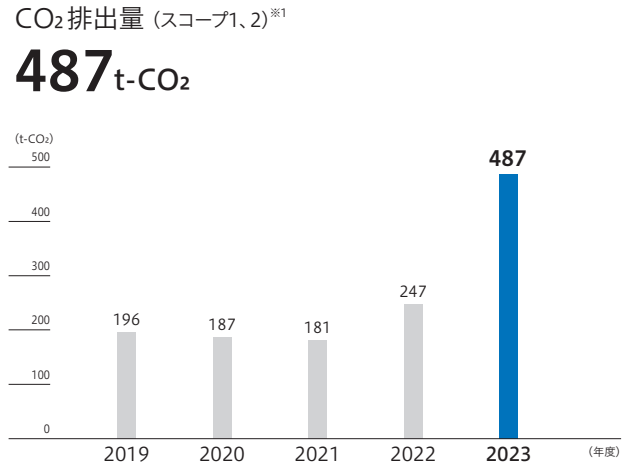
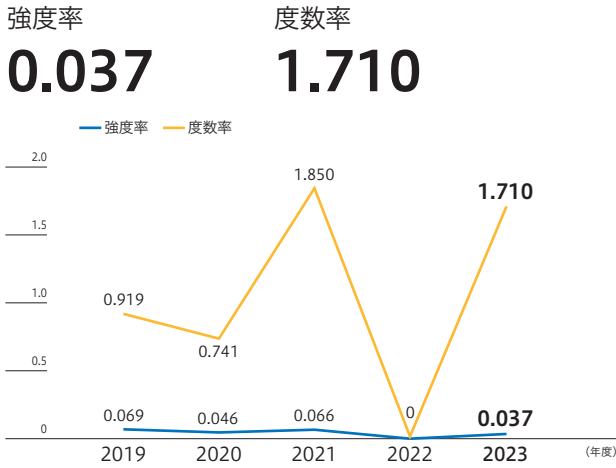
25,708百万円

自己資本比率

56.2%



非財務ハイライト (単体)



※1 各拠点における電気およびガス使用によるCO₂排出量、2023年度より算定時の採用係数および算定範囲を変更(変更前)本社ビルのみ→(変更後)本社・支店・営業所・サービスステーション
 ※2 コロナの影響により例年と異なる研修プログラムを実施

トップメッセージ



「お客さま第一」に
快適な設備環境の創造に挑み、
幅広い付加価値を提供できる
「総合たてものサービス企業」を
目指します

代表取締役
社長執行役員

水谷 憲一

「信頼」と「誠実」の経営を通じ 「人財」と「技術」で選ばれる会社を目指す

大成温調株式会社は1941年の創業以来、空調調和、給排水衛生、電気設備工事および建築一式工事の設計・施工管理を手掛ける「総合設備のプロフェッショナルグループ」として、安全・快適で環境に配慮した社会インフラの創造に取り組んでまいりました。

お客さまと真摯に向き合い、信頼を積み上げ、社会を支える中で培ってきた誠実な社風は当社の大事な資産です。こうしたDNAを受け継ぎながら、2015年、私が社長に就任するにあたり、時代の変容に対応した企業カルチャーに見直すべく、社是と経営理念を刷新しました。

社是の「お客さま第一」には、従来から大切にしてきたお客さま、市場のニーズに敏感に反応し、応え続ける会社でありたいという決意が込められています。同時に、

旧来の業界の常識や社内の不文律にとらわれることなく、外向きで風通しのよいフェアな組織風土を実現したいという思いから策定されたものです。

経営理念においても社内外のステークホルダーとの信頼関係を育みながら誠実に応えていく経営姿勢こそ、ハイレベルな人財と技術が生まれる風土を醸成するものと考え、「信頼」と「誠実」の経営を通じて、「人財」と「技術」をもって社会に選ばれる会社であり続けることを謳っています。

これら社是と経営理念の策定には私が社長就任以前、海外部門を統括していた際に直面したさまざまなトラブルを経て、当時の経営課題に改めて向き合った経験が起点となっています。海外では多くの国々で業容の拡大に取り組んでいましたが、文化・商慣習の違いやガバナンスの難しさなどもあり、国内にいた時には考えられないような大きな問題や損失が毎年発生し、現場に乗り込んでのトラブルシューティングの連続でした。大きな失敗に

よりステークホルダーの皆さまにはご迷惑をおかけしたことも数多くあります。反省点も多くありましたが、一方でケガの功名というべきか、これらの経験を通じて利益の源泉やリスクが本質的にどのようなところにあるのか、身をもって認識することができました。

従業員一人ひとりの価値最大化に向け 人事評価制度の整備を進める

会社としてのビジョンを練るプロジェクトメンバーとして、社内を回り、ヒアリングを通じて得た気づきも、社長就任後、今も注力する人財に関する施策のベースとなっています。“縁の下の力持ち”のような立場で会社を支える従業員にもっとスポットライトを当て、一人ひとりの力や価値を最大化するためには、精神論的ながんばりを強いるのではなく、働き方そのものを変え、評価の仕組みも“見える化”する必要があります。人事評価制度を明文化することで、従業員のやる気が向上し、業績も上向く。社会にさらなる付加価値を提供でき、お客さまにも喜んでいただける。そのような仮説を立証するため、試行錯誤を繰り返してきました。

社長就任後は若輩者ながら覚悟を決め、低迷していた業績を立て直し、従業員を奮い立たせるべく、自身の反省点や発見をベースに、数多くの指導をいただきながら、懸案の課題であった不採算部門の閉鎖、人事体系の刷新、生産性向上にチームワークで取り組み、組織の力により、その後の数年間で一定の成果を上げることができました。社長就任前後のこれらの経験や思いは、従業員を主役に、強い意志を持って会社として正しいと考える道を買っていくという、今も変わらぬトップとしての信念につながっています。

内部・外部環境の好転で 2024年3月期の業績は増収増益を達成

2024年3月期の業績は、資材・機材および労務単価の上昇や人手不足の影響があったものの、建設需要の活性化による受注の堅調な推移といった外部環境の好転と、中期経営計画を軸とする内部の取り組みがうまくかみ合い、単体・連結ともに増収増益となりました。売上高は前期比31.4%増の61,056百万円で、営業利益が同74.0%増の3,014百万円、経常利益が同54.4%増の3,085百万円、親会社株主に帰属する当期純利益が同33.6%増の1,962百万円となっています。

国内では期初に豊富な手持ち工事を抱えていたことに加え、病院、工場、改修といった高付加価値セグメントへの受注強化と、大型現場での原価低減により利益の積み上げが実現したことが好材料となりました。海外では主に米国市場の好況感から開発計画の進捗が加速し、大型案件の工期短縮で利益の積み上げが実現しました。ただし、引き続き資材・機材の高騰や人手不足による人員配置の難しさは課題となっており、今後は建設業の時間外労働上限規制への対応も求められていきます。現在、推進しているデータ利活用による原価管理、需要・コスト予測の精度向上や、働き方改革の実施、外部リソースの活用などを軸に、さらなる収益性の改善と土台作りを進めてまいります。

新ブランド「LIVZON」を立ち上げ、 ブランド実現のための長期ビジョンを策定

当社では、創業80周年を前に、2020年、新ブランド「LIVZON」を立ち上げ、新たなブランドステートメント

トップメッセージ

「たてものを、いきものに」を掲げて歩み始めました。「LIVZON」とは、人々の暮らしや営みを表す「LIVE」と、未知を表す「Z」、物事を活性化させていくという意味の「ON」を組み合わせたネーミングです。未知の領域に絶えず挑戦し、人々の暮らしを豊かにしていくという意味と約束を表現しています。

「たてものを、いきものに」というブランドステートメントは、我々の仕事の在り方を現代版に再解釈したものです。建物は、さまざまな設備が備わることで初めてその機能を発揮します。設備工事という仕事は外からは見えにくい“黒子”のような存在ではありますが、建物、ひいては地域社会に命を吹き込む大事なミッションを担い、人々のかけがえのない暮らしや営みを支えています。建物の命を支える重要な役割を果たしていくという自負と信念を言い表しています。

同時に、新しいブランドステートメントを実現していく道筋を示した長期経営ビジョン「LIVZON DREAM 2030」を発表しました。ここでは、2030年へ向けて「総合たてものサービス企業」への事業モデルの転換を掲げております。「総合たてものサービス企業」とは、建物設備を専門に、時代とともに多様化する社会的ニーズに対応した幅広い付加価値を提供する企業を意味しています。

強みである既存の設備工事機能は堅持し 建築関連サービス機能の増強を目指す

そうした姿を目指す理由の一つに、長期視点での事業環境の変容により、事業モデルの構造的な転換が急務として迫る現状の認識が挙げられます。外部環境については建設投資の縮小による業界再編の動きや少子高

齢化の進行、時間外労働上限規制や人手不足、デジタル社会への移行、気候変動対応など急激に変化していき、内部環境としても当社社員数減少に伴う経営規模の縮小が予測されます。

一方、直近の環境の変化では、新ブランドと長期経営ビジョンを発表した直後にコロナ禍に伴う緊急事態宣言が発表され、その後、3年間ほどは積極的なPRが打てないという事態に見舞われました。現在進行形の変化では円安進行により、企業の製造拠点の国内回帰が急速に進んでいます。今後も、先行きが予測しにくい環境下、精緻な計画や予測に基づき、事業範囲や目指す姿を限定してしまうことで将来のチャンスを限定していくような時代に突入していくのではないかと懸念を抱いています。

多様かつ変容を遂げていく社会の価値観に対応していくためにも、コアな強みは大事にしながら、お客さまに依頼されたこと以外の業種の“継ぎ目”のような部分にも目を配り、例えば空調の快適性だけでなくエネルギーコストの最適化、そのための建材の適切な選択など、建物の全体最適を見据えた広範囲なビジネスの提案・発信がより求められていくであろうというのが私の考えです。

日本の建築業界の旧来のピラミッド構造だけに依存することなく、より付加価値も難易度も高く、それゆえにプレーヤーが少ないフィールドで戦いを挑み、社会貢献度が高いビジネスと、目指す収益性向上を実現していきたいと考えています。

方針としては、当社の強みである既存の設備工事機能は堅持しつつ、経営資源の再配分やその他の機能を担う企業との資本・業務提携などにより、建築関連サービス機能の増強を実現していくもので、3つの戦略、「機能戦略」「地域戦略」「DX戦略」を掲げています。

医療・工場・官公庁案件を重点セグメントに リニューアル工事で一括対応を目指す

この長期経営ビジョン「LIVZON DREAM 2030」前半戦の目標として、「コア事業の収益性改善」と「成長のための土台作り」を策定し、2021年より推進しているのが中期経営計画「LIVZON DREAM 2030 1st half!」(2021～2025年、以下「1st half!」)です。5年のうちの半分を過ぎ、「基盤事業の深耕」「成長への投資」「経営基盤の整備」の3つの基本方針の下、取り組みを進めています。

3期目を終えた「1st half!」の進捗と残り1年で達成すべきポイントをご報告いたします。まず、経営指標(KPI)を見ると、基盤事業の深耕の取り組みである業務改革プロジェクトが一定の成果を上げ、大幅な増収増益となったことから、営業利益率は2025年度目標5.0%に対し、4.9%、同じくROE(自己資本当期純利益率)も目標値8.0%に対し、7.7%と順調に推移しています。

具体的な施策では、1つ目の「基盤事業の深耕」については、本業の利益率改善を大きなテーマに、高付加価値セグメントへの資源配分と競争力の強化、生産性の向上により、足元の収益力を向上させることを目標としています。高付加価値セグメントとしては、改修(リニューアル)工事をはじめ、医療施設、生産工場関係、官公庁案件に注力し、さらなる利益率向上に向け、案件獲得を推進しています。

昨年度は大型再開発の新築案件が活況で、リソースの配分と戦い続けた1年でもありましたが、リニューアル工事では得意とする空調や給排水衛生だけでなく、電気設備や建築内装設備も一括で依頼されることが多く、提案力を高めながら設備の一括対応、元請受注比率の拡大を目指しています。

DX推進プロジェクトで業務プロセスの変革を実現 生産プロセスのリエンジニアリングにつなげる

2つ目の「成長への投資」では、基盤事業のキャッシュフローを原資に、DXとM&Aを中心に投資を実践しています。現在、DX推進プロジェクト(現在は業務改革プロジェクト)では業務プロセスの改革を進めていますが、基幹システムをコンパクトなERPに刷新し、2025年4月の本格稼働を予定しています。社内各部署に点在するデータを連携し、営業、設計、積算などで使う業務アプリケーションを順次つなげ、今まで活用できていなかった業務系データを全面的にリアルタイムで活用できるようにすることで、スピード感ある経営判断を実現していく計画です。業務プロセス改革の推進後、BIMや3Dモデリングなど、実際の設計・施工・メンテナンスなどの生産プロセスのリエンジニアリングを進め、人手不足への対応、生産性向上を実現していくロードマップを描いています。

M&Aでは2023年、消火設備工事を手掛けるウッドテック株式会社をグループ会社化しました。今後も専門分野に強みを持つ企業とのパートナーシップを模索し、長期視点で事業を展開するうえでの「地域」と「機能」の拡充を目指してまいります。

外部企業とも業務提携し 部門横断のチームで社内改革を推進

3つ目の「経営基盤の整備」は、ステークホルダーの社会的要請に対応し、事業の継続的発展の基盤整備を推進するものです。大事な経営資源に位置付ける人的資本の拡充のほか、コーポレート・ガバナンスの強化、資本効率向上の3つをテーマに取り組みを進めています。

トップメッセージ

これら施策の実行にあたっては、部門横断で複数のクロスファンクショナルなチームを社内に構築しています。最も所帯が大きいのが先のDXをはじめ利益率・生産性向上を目指す「業務改革PJ(プロジェクト)」のチームで、その他、「M&A 推進PJ」「ESG 経営推進PJ」に加え、2023年度に資本効率の改善を推進する「資本政策PJ」を発足させました。

縦割りではなく、部門の壁を越えたチームを組成したのには、全社で目指す姿を共有し、連携しながら目標達成に向けた取り組みを進めてほしいという思いと、30～40代を中心とする中堅社員をアサインすることで、業務変革に挑むトレーニングを積んでほしいという狙いがあります。また、これら企業変革に向けたプロジェクトについては、“客観的な目”として外部のファンド企業に新株予約権の第三者割当を提供する形で業務連携し、お互いにノウハウの共有をしながら、一体となって企業価値の向上を目指しています。

後半戦となる「LIVZON DREAM 2030 2nd half!」では、「総合たてもものサービス企業」への飛躍が目標となります。具体的な戦略は現在検討中ですが、「1st half!」を経て新たに見えてきた課題と刻々と変化する内部・外部環境を再度整理し、目標とそのプロセスを明確にしていきたいと考えております。

また、企業として目指す姿を実現していくには、地球環境、社会全体のサステナビリティへの配慮が欠かせません。お客さま企業においてもコスト削減のための省エネ提案だけでなく、CO₂排出量削減をはじめ、環境問題に配慮したESG経営を推進するための総括的なご相談ニーズが増えつつあります。以前、改修工事において当社が空調衛生設備を手掛けた日本最古の歴史を持つ劇場「京都四條南座」のように、伝統的な建築物

はそのままに、最新のエネルギーシステムを提案・導入するリニューアル・リノベーション事業は当社の得意分野の一つです。「たてもものを、いきものに」を掲げる会社として、ライフサイクルをも踏まえた省エネ関連でのお客さまへのご提案を拡充し、低炭素社会の実現に向けて貢献してまいります。

従業員の活躍推進に向けた諸施策でモチベーションアップを実現

企業として中長期的な企業価値向上を図るには、人財こそが重要な経営資源であり、多様な人財が活躍できる組織作りと、従業員一人ひとりがやりがいを持って働くための従業員エンゲージメント向上への取り組みが欠かせません。それこそが社長就任当時から注力してきた従業員一人ひとりの価値にスポットを当てたパフォーマンスの最大化、ひいては従業員自身の働きがいの向上につながるものと考えています。

「1st half!」でも、人財に関わる施策として「高い専門性を持つ多様な人財の確保・育成」と「就労環境改善による従業員満足度の向上」を掲げていますが、まずは従業員一人ひとりが身体も心も健やかなウェルビーイングを実現できていること、働きがいや働きやすさがあること、成果に応じてしっかりと評価をされることが何より重要という認識から、従業員の活躍推進に向けたさまざまな施策、処遇改善を進めています。

2024年からの新たな取り組みとしては、定年年齢を60歳から65歳へ引き上げる「65歳定年制度」を導入し、年齢引き上げに伴う新たな給与体系を導入しました。70歳までの再雇用制度も導入し、雇用環境の変化に対応しつつ、幅広い世代の知識や経験を長く提供していただく



ことで競争力の強化につなげていきたいと考えています。また、2024年度の初任給引き上げおよび賃金引き上げの実施、従業員向け株式インセンティブ制度も新たに導入し、勤労意欲の向上とともに従業員の株価への意識向上につながればと期待しています。

2024年度からの残業時間の上限規制については第一優先課題として位置付け、残業を削減しても一定の固定報酬が得られる仕組みや、一人あたりの生産性を見える化し、パフォーマンス向上を図るための新たな指標についても考案中です。建築業界全体の健全な発展のためにもグループを挙げて働き方改革を推進してまいります。

また、毎月、優れた営業成績や成果を上げた従業員数名を表彰する「社内表彰制度」を実施しているのですが、表彰者を対象に実施している1on1のミーティングなど、従業員の生の声に学ぼうと、積極的な交流を心掛けています。その際には、自身の体験から“チャレンジの伴った失敗”と、“遊び心・好奇心”は大切にしなければならないと考えており、そのようなメッセージを発信するよう心掛けております。

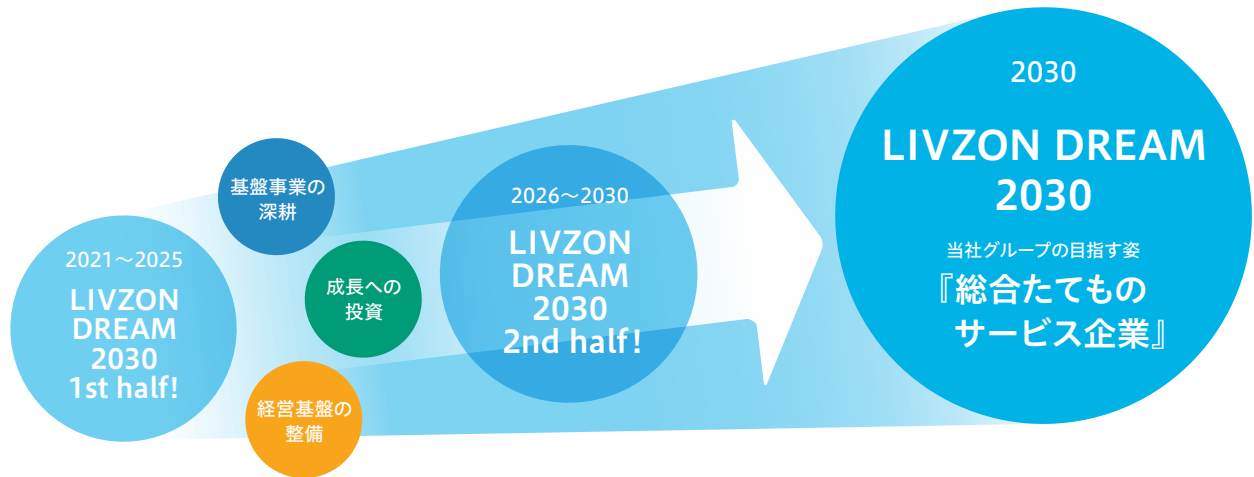
配当金・株主優待の拡充をはじめ ステークホルダーとの対話も積極的に推進

株主還元方針として、当社は株主配当のさらなる充実を図る観点から、2024年3月期より、連結純資産配当率(DOE)の目安を従前の2.0%から3.0%に引き上げることとしました。これにより、2024年3月期の普通株式1株あたりの配当金は128円となりました。また、当社株式への投資魅力を向上させ、より幅広い株主の皆さまに投資いただけるよう、配当方針の改定に合わせて株主優待制度(クオカード配布)の内容も拡充いたしました。さらに、株主の皆さまへの利益還元機会を充実させるため、2025年3月期より中間配当を実施することも決定しています。中間配当の実施に合わせ、株主優待制度のクオカードも変更後金額の半額を2回に分けて配布します。

今回の統合報告書の発行を起点に、当社に関わる皆さまとの積極的な対話を目指し、情報発信に注力してまいります。ぜひ、当社の今後の動向に注目いただき、ステークホルダーの皆さまからの引き続きのご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

LIVZON DREAM 2030と中期経営計画の位置付け

当社では、2030年に向けて「LIVZON DREAM 2030」という長期経営ビジョンを策定しており、多様化する社会的ニーズに幅広い付加価値を提供する「総合たてものサービス企業」を目指してスタートを切りました。この実現に向けて、前半5年間の目標と戦略を策定したものが「LIVZON DREAM 2030 1st half!」となっています。



「総合たてものサービス企業」の実現に向けた3戦略



設備工事の持つ専門性を軸として、
 「たてものを、いきものに」をコンセプトに
 多様化する社会的ニーズに幅広い付加価値を提供する
 総合たてものサービス企業を目指す

1 機能戦略

サービス機能の水平・垂直統合

- サービス機能の水平統合(電気・建築等)により、サービスのワンストップ化を推進。
- サービス機能の垂直統合(コンサルティング・ファシリティマネジメント等)によりライフサイクルサービスの対応力を高め、エンドユーザーへのより高い訴求力を獲得する。

サービスポートフォリオの構築

- 既存設備工事機能は堅持しつつ、経営資源の再配分やその他の機能を担う企業との資本・業務提携の強化等により、サービスポートフォリオを構築する。
- 顧客・案件・技術・人財等の情報を共有し、機能を軸とした相乗・補完効果を発揮することでグループの総合力を高める。

2 地域戦略

国内拠点

- 国内事業において、営業・生産体制面の地域格差に対し、人財面・資金面の経営資源配分を最適化。
- 基盤地域では体制を維持しながら、他拠点への収益機会の供給を行うとともに、サービス機能面を拡充する。
- 強化及び未開拓地域では、コア事業の基礎となる体制を確保するため、地域企業との提携を強化。

海外拠点

- 海外事業において、市場性・経営体制・リスク等を含め資源配分バランス面より事業ポートフォリオを見直す。
- 強化地域においては、BIM等オフショアエンジニアリング体制や現地での事業機会を追求し、さらなるM&Aを推進。
- その他東南アジア地域において、事業の基礎となる体制を確保するため、地域企業との提携機会を模索。

3 DX戦略

経営のデジタル化

- マネジメントレベルにおいて、経営直下のDX推進チームを設置し、全社的なDX戦略の構築を進める。
- DX戦略の推進においては、全社的なリテラシー開発を進めるとともに、戦略的なKPIを設定し進捗を管理する。
- デジタルテクノロジーへのアクセスと社内外の機会より着想を得て、業務のリエンジニアリングに繋げる。

ビジネストランスフォーメーションへ向けた取り組み

- 足元では働き方改革等へ向けた業務プロセスの効率化を推進。
- 生産面ではBIM対応力の増強を進め、最終的にはファシリティサービスやモジュール化等生産プロセスの再設計に繋げる。
- デジタルテクノロジーの研究開発をもとに、将来的には新たなビジネスモデルの創出を目指す。

中期経営計画 (FY2021~FY2025)

中期経営計画「LIVZON DREAM 2030 1st half!」の目標



【コア事業の収益性改善】と【成長のための土台作り】

- ① 基盤事業の深耕 ② 成長への投資 ③ 経営基盤の整備

「LIVZON DREAM 2030 1st half!」は、長期経営ビジョンの前半戦と位置付けられ、コア事業の収益性改善と成長のための土台作りに注力し、本業の利益拡大から生じる資金を用いて、「総合たてものサービス企業」への成長に必要な布石を打つ内容となります。基盤事業の深耕、成長への投資、経営基盤の整備という3つの基本方針の下、戦略を推進しており、2023年度においては基盤事業の深耕の取り組みである業務改革プロジェクトにおいて一定の効果があり、大幅な増収増益となりました。経営指標(KPI)においても前年度を上回る結果となり順調に推移しています。引き続き計画達成に向け邁進してまいります。

取り組みサマリー

2021年度

① 基盤事業の深耕

P25参照

- ・高付加価値セグメント
- ・競争力強化
- ・生産性向上

『利益率・生産性向上PJ』発足



② 成長への投資

P26参照

- ・DX投資
- ・事業ポートフォリオ拡充
- ・新規成長分野

DX推進部設立

『DX推進PJ』発足



『M&A推進PJ』発足



ブルーイノベーション株式会社への出資

③ 経営基盤の整備

P27参照

- ・人財確保
- ・ガバナンス強化
- ・資本効率向上

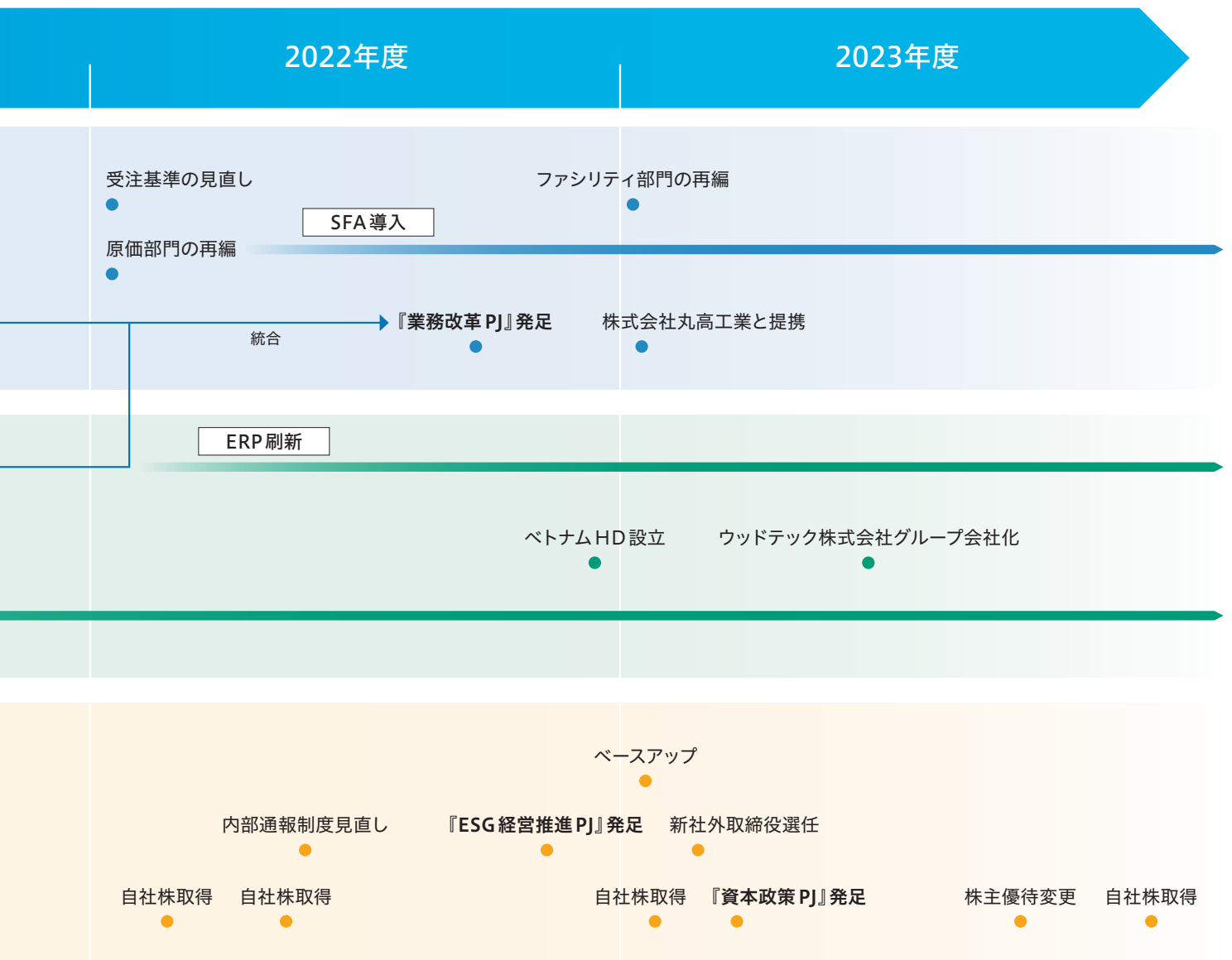
テレワーク制度本格導入



自社株取得



KPI	2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度 (実績)	2021~2025年度 (目標)
営業利益率	2.6%	3.7%	4.9%	5.0%以上
自己資本当期純利益率 (ROE)	4.0%	5.9%	7.7%	8.0%以上
1株当たり当期純利益 (EPS)	151.99円	246.01円	335.66円	250円以上
連結純資産配当率 (DOE)	2.0%	2.0%	3.0%	2.5% + 自社株買い



基本方針に基づく戦略の進捗

① 基盤事業の深耕

高付加価値セグメントへの積極的な資源配分と、競争力と生産性の向上により足元の収益力を向上させる。

高付加価値セグメントへの資源配分

- ✓ 「改修」セグメントの拡大
- ✓ 「医療用・産業用」セグメントの拡大
- ✓ 「官公庁」セグメントの拡大

これまでの取り組み

- 受注案件審査プロセスを強化
- 官庁・医療・工場案件に対する全国的な取り組み強化
- 改修セグメント拡大に向けて組織・人員体制面を強化

競争力の強化

- ✓ 元請および特命受注比率の拡大
- ✓ 調達部門の拡充(機能・エリア・システム)

これまでの取り組み

- 原価管理プロセスの一元化および原価情報のデータベース化
- 資機材調達プロセスの一元管理と価格交渉力の強化
- 営業プロセス情報の一元管理へ向けたSFAの導入

生産性の向上

- ✓ 原価・品質管理システムの刷新と標準化
- ✓ 人的資源配分最適化へ向けたシステム構築

これまでの取り組み

- 現場作業削減へ向けたオフサイト施工の推進
- 低騒音工法の導入による工期短縮
- ベトナムにおける日本向けオフショアエンジニアリング部門の拡大

TOPICS



丸高工業との「サイレントシステム」研究

2023年4月、現場作業で発生する騒音や振動を低減する工具・工法を「サイレントシステム」として自社開発している株式会社丸高工業と業務提携しました。これまで建築内装工事を主としてきた同システムを、建築・設備一体とした工法に発展させ、夜間工事を削減し時間外労働短縮につなげることを目指しています。騒音作業を「金属切断」「コンクリートの研り」等の6項目に分類したうえで、モックアップでの切断実験や、実際の現場での施工などを通して各項目の工法の確立に取り組んでいます。

② 成長への投資

基盤事業のキャッシュフローを、機能戦略・地域戦略・DX戦略への投資、また新規成長分野への投資に充当する。

デジタルライゼーション・DXへの投資

- ✓ ERP・SFA・電子化等
業務ITインフラの拡充
- ✓ BIMを中心とした生産プロセス改革

これまでの取り組み

- DX推進専任部門の設立
- 新たなデジタル経営インフラ構築プロジェクトの始動
(LIVZONサイバープラットフォーム)
- BIM対応CADソフトへの全社切り替えを進行中
- 現場用ARアプリケーションの開発

事業ポートフォリオ拡充への投資

- ✓ M&A等による「機能」セグメント拡充
- ✓ M&A等による「地域」セグメントの最適化

これまでの取り組み

- ベトナム事業の拡大に向けたホールディング会社の設立
- 株式会社丸高工業との業務提携
- ウッドテック株式会社をグループ会社化

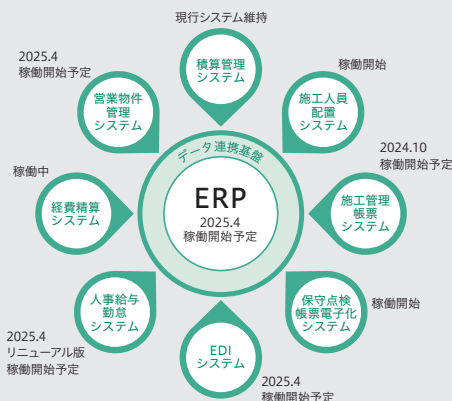
新規成長分野への投資

- ✓ エネルギーソリューションサービスの拡充
- ✓ 新たな成長事業の創出

これまでの取り組み

- ドローンソリューションを提供するブルーイノベーション株式会社との資本提携
- ベトナムダナンのレンタル工場建設への投資

TOPICS



LIVZONサイバープラットフォーム構築

従来、営業・設計・積算・工事・メンテナンスといった業務プロセスごとにさまざまなアプリケーションを使用する中で、システムが個々に独立しているために十分なデータ活用ができていないという課題を抱えていました。そこで、新たなERPへの刷新にあたり、データ連携基盤を通じて各業務アプリケーションとERPを疎結合させた新システム「LIVZONサイバープラットフォーム」の構築を決定しました。

本プラットフォームの実現により、リアルタイムでの経営状況把握や将来予測の精度向上、経営面における素早的確なアクションプランの策定が期待できます。

基本方針に基づく戦略の進捗

③ 経営基盤の整備

「人財」・「ガバナンス」・「資本効率」の面でステークホルダーの社会的要請に対応し、事業の継続的発展の基盤を整備する。

人財の確保・育成

- ✓ 高い専門性を持つ多様な人財の確保・育成
- ✓ 就労環境改善による従業員満足度の向上

これまでの取り組み

- 働き方改革推進委員会を発足
- 賃金体系見直し、ベースアップの実施による処遇改善
- 時差通勤、テレワークの規程を整備し、働き方の選択肢を拡大
- 65歳定年制への移行

ガバナンスの強化

- ✓ 取締役会の機能強化(内部統制と企業改革)
- ✓ 投資家への適切な情報開示と積極的な対話

これまでの取り組み

- 報酬委員会による取締役報酬体系の見直し(株式報酬の導入)
- 内部通報制度の関連規程を見直し強化
- コンプライアンスやハラスメントに関する全社教育の実施
- スキルマトリックスの整備と新たな社外取締役の選任

資本効率の向上

- ✓ 財務レバレッジの最適化と資本コストの低減
- ✓ 利益拡大のための投資と株主還元の両立

これまでの取り組み

- 自己株式の取得
- キャピタルアロケーションの策定
- 株主還元方針の見直し

TOPICS

働き方改革の推進

建設従事者の減少による人手不足への対応は、「2024年問題」に代表されるように建設業界全体での重要課題となっています。当社では働き方改革推進委員会を中心に種々の施策を実行し、多様な働き方の実現に向けて取り組んでいます。

現場においては、ユニット工法の積極的採用による作業工数削減や、お客さまおよび取引先各社に対する働き方改革への協力申し入れを実施。社内においては、現場サイドの負荷軽減を図るべく、現場のサポート部門として工務統括部を新設しました。その他、多様な働き方の選択肢として、テレワーク制度の導入や定年年齢の延長など、社員が能力を最大限に発揮できることを目指し、社員全員が働きやすい環境づくりを進めています。

正しく知っていますか？

時間外労働の上限規制

原則
月45時間 年360時間

臨時的な特別な事情があって労働が合意する場合でも、以下を越えることはできません

- ☑ 年720時間以内
- ☑ 月45時間超過は年6か月まで
- ☑ 月100時間未満(休日労働を含む)
- ☑ 概数月平均80時間以内(休日労働を含む)

—時間外労働と休日労働—

2024年4月から、次年度までは法定休日と平日と区別して、土曜日に働いた場合は「休日労働」となり、「時間外労働」とは別種の扱いとなります。

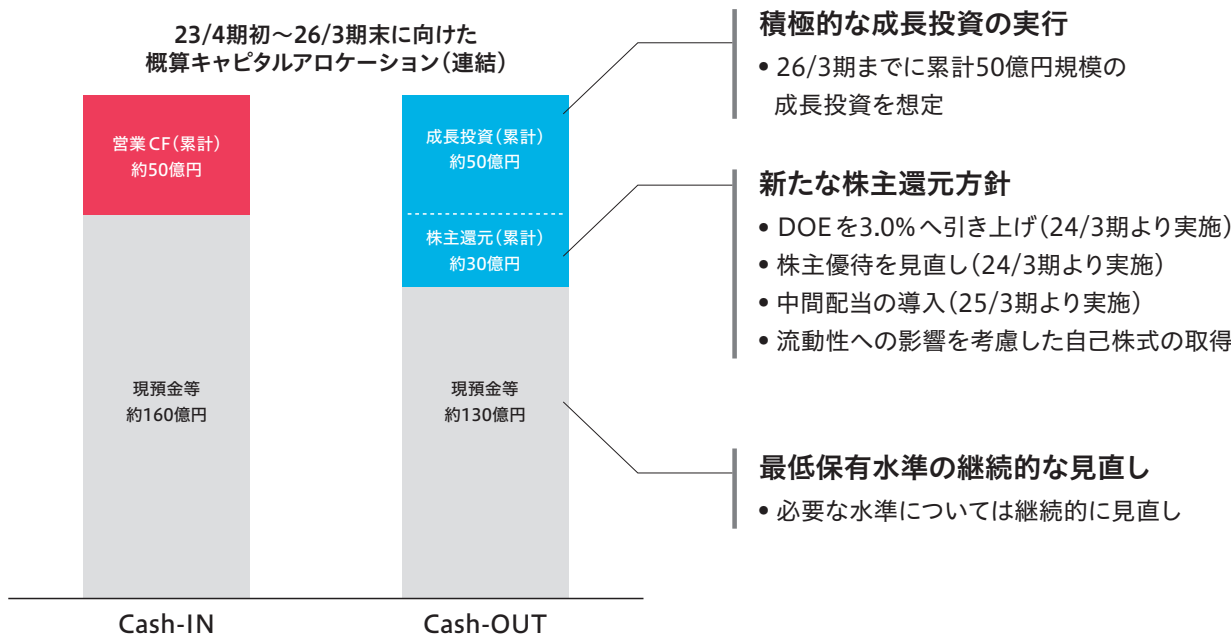
土曜日 (法定休日)	日曜日 休日	祝日の祝日	年末年始
休日労働 ← すべて「時間外労働」 →			

「時間外労働」と「休日労働」を区別して労働時間を管理することが必要です！

より詳細な説明はここに5.5をご覧ください

キャピタルアロケーションと新たな株主還元方針

資本政策プロジェクトにおいて、連結でのキャピタルアロケーションの現状分析と評価を実施、中期経営計画のKPI達成に向けた資本政策を策定しました。財務基盤の健全性を維持しつつ、創出したキャッシュフローを成長投資と株主還元に分し、資本効率の向上を図ります。



投資計画

「LIVZON DREAM 2030」に掲げる3つの戦略を統合的に推進することで、グループ総合力を高め、昨今の急激に変化する事業環境と多様化する社会的要請に対応できる企業体制を実現します。まずは、機能戦略と地域戦略の実行により収益力の向上を図ります。当社の国内外拠点における地域特性に応じて、各地域の建築関連企業との連携強化を進めます。さらに、電気設備工事や内装工事などを含む総合的なサービス提供体制を構築することで、エンドユーザーの多様化したニーズに対応していきたいと考えています。

また、これまで以上に付加価値の高いビジネスを展開するためには、設備工事および建築関連サービス領域における新たなビジネスモデルの構築により、顧客対応力と業務効率を向上させることが必要と考えています。そのためのDX戦略として、BIMやAIをはじめとした各種デジタルテクノロジーの導入など、当社の業務および経営全般におけるデジタル化を進める方針です。

成長戦略として掲げる上記戦略を実現するために、当社の試算では「LIVZON DREAM 1st half !」において50億円程度必要と判断しています。

地域戦略・機能戦略

- ・協業シナジーが見込まれる企業とのM&Aおよび資本・業務提携
- ・不動産の企画開発に伴う既存施設の取得およびリノベーション等への投資

DX戦略

- ・業務プロセスおよび生産プロセス改革に伴うソフトウェア・ハードウェアへの設備投資
- ・外部機関との連携による技術開発

50億円

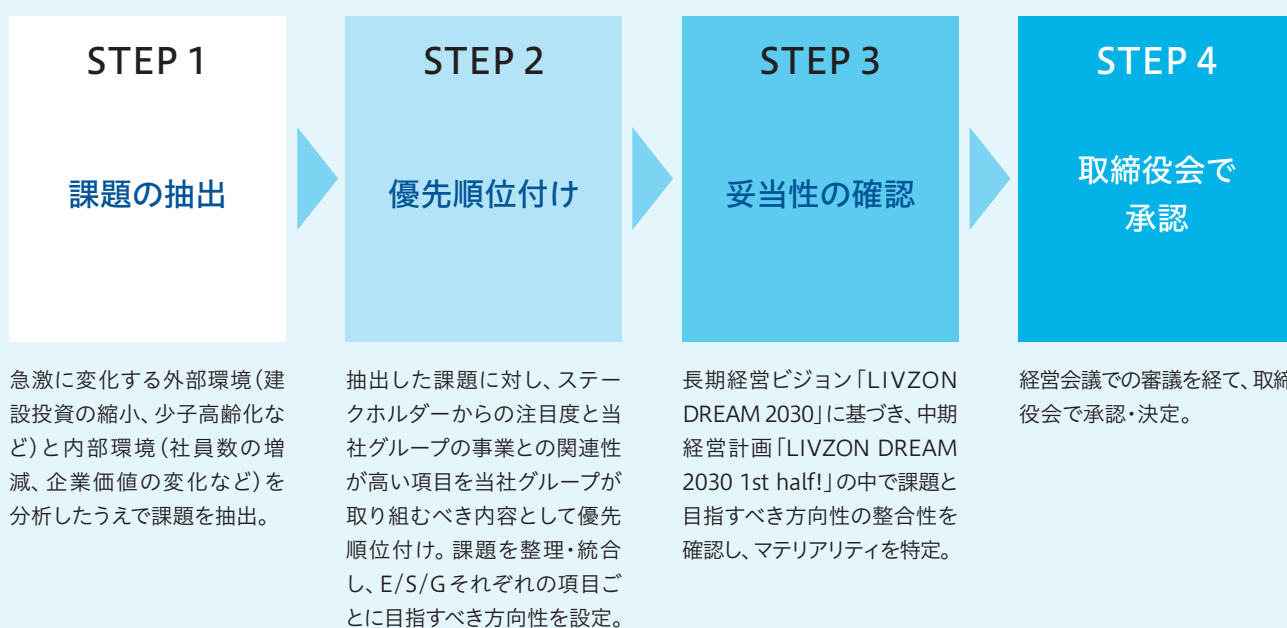
サステナビリティマネジメント



当社グループは、設備工事の持つ専門性を軸として、多様化する社会的ニーズに幅広い付加価値を提供する「総合たてもものサービス企業」を目指しており、変化する外部環境に常に対応し続けるため、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付けています。ステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築を進めるとともに、ESG経営を推進し、環境、社会への貢献を通して「総合たてもものサービス企業」として成長することで、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

マテリアリティ特定プロセス

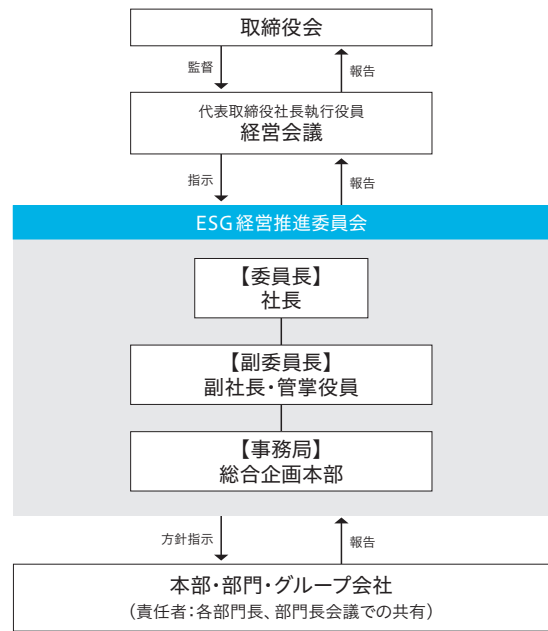
当社は、優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を以下のプロセスで特定しています。多様化する社会的ニーズに幅広い付加価値を提供する「総合たてもものサービス企業」を目指すうえで、時代の変化に柔軟に対応するために、社会課題や事業環境の変化をとらえ、適宜マテリアリティのアップデートを図っていきます。



ESG 推進体制

当社グループは、取締役会にてサステナビリティ推進の監督責任を担い、経営会議ならびに代表取締役を委員長とする ESG 経営推進委員会が ESG 経営を推進しております。取締役会では、経営に関する重要事項の決定および業務執行に関する重要事項を決定し、経営会議では ESG 経営推進委員会で議論された内容が付議・報告され、それに対する委員会への指示や取締役会への報告を行っております。隔月で開催される ESG 経営推進委員会では、全社の ESG 経営についての方向性や戦略を議論しております。また、毎月実施している全社部門長会議にて、本部・部門・グループ会社へ決定事項や ESG 経営に関する進捗、全社方針について周知・共有を行っております。

なお、2023年度の ESG 経営推進委員会では「自社の取り組み拡充と開示」と、既存事業での「お客さまの ESG 推進支援」について、議論してまいりました。



マテリアリティ(重要課題)

	マテリアリティ	目指すべき方向性	関連するSDGs
E	 <p>サステナブルな社会実現に向けたサービスの提供</p>	<p>気候変動への対応…</p> <p>脱炭素社会を目指し、建物のライフサイクル各段階で、省エネルギーを中心としたより総合的な環境負荷低減に貢献できる体制を構築する。</p>	
S	 <p>急激に変化し多様化する社会的ニーズに応えることのできるサービスの提供</p>	<p>人的資本経営の推進…</p> <p>設備工事の専門性を基礎として、建物に対して、より多様かつ高度な付加価値を提案・実現できる体制を構築する。</p>	
G	 <p>多様性を尊重し個々の能力を最大化し、社会的責任を果たしながら企業価値を向上させる仕組みの構築</p>	<p>企業価値向上に向けたガバナンスの高度化…</p> <p>全てのステークホルダーを尊重し、社員の多様性を活かした働きがいのある職場環境を実現するとともに、企業の社会的責任を果たし、継続的な事業成長と企業価値向上のため、多様かつ透明性の高い経営を行う。</p>	

環境

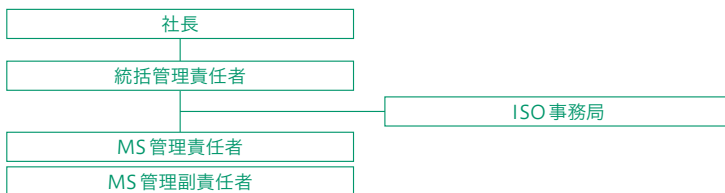
環境マネジメントシステム(EMS)

当社では、国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステム(EMS)を2002年に構築、品質マネジメントシステム(QMS)と統合して運用しています。現在、営業所・サービスステーションを含む全国の事業所においてISO9001/14001の認証を取得し、全社一体となった事業活動における環境負荷低減を推進しています。

体制としては、社長をトップマネジメントとし、本社に統括管理責任者とISO事務局、各支店にMS管理責任者・副責任者を配置し、環境マネジメントに則った継続的な改善を行っています。今後は、TCFDの各推奨開示項目に関する情報の収集と分析を行うとともに、開示の充実を図っていきます。

当社は2022年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同しており、気候変動に関連した情報開示の拡充に積極的に努めています。

全社体制



産業廃棄物の適正処理と資源循環への取り組み

持続可能な社会の実現に向け、当社では環境法規制に厳正に対処するべく、各拠点に「産廃等業務担当者」および「石綿事前調査システム担当者」を選任し、拠点内における環境関連事項の周知展開やデータ管理を行っています。加えて、年次研修やeラーニングを活用した全社教育を実施し、管理レベルの向上を図っています。

また、産業廃棄物の適正処理とリサイクルの推進に取り組んでいます。事業所および施工現場から排出される産業廃棄物については、全社ルールとして3種類以上の分別を徹底しています。また、電子マニフェストシステムを利用することで、最終処分まで適正に処理されたかを確実に管理しています。

2023年度の産業廃棄物の総排出量は4,534トンでした(※全元請物件対象)。廃棄物削減や回収による有効活用など、環境課題解決に向けて、継続的に取り組んでいます。

自社でのCO₂排出量削減への取り組み

これまで本社ビルにおけるエネルギー使用量の集計を実施していましたが、カーボンニュートラルの実現に向けた第一歩として、2023年度より全社のスコープ1、2排出量把握への取り組みを開始しました。国内事業拠点(本社・支店・営業所・サービスステーション)の電気およびガス使用量を集計した結果、これらによるCO₂排出量は487t-CO₂でした。国内事業拠点の電気・ガス使用による排出以外(各現場およびサプライチェーン等)の排出量については、今後算定方法の検討を進めていきます。その他にも温室効果ガス排出量の低減活動として、本社オフィス照明の100%LED化、首都圏サービス車のEV・HV移行などを進めました。また、オフィス活動におけるペーパーレス化推進により、コピー用紙の使用量は前年度比12%削減しました。引き続き、温室効果ガス排出量削減のための取り組みを進めていきます。

品質・環境方針

- 顧客の要求事項に適切に対応し、信頼と誠実の経営を通じ、顧客の満足を得られる技術と高品質の設備工事を提供する。
- 研究開発から現場施工、保守メンテナンスまでの事業活動において、省エネルギー、省資源に配慮した技術の提案・提供に取り組むとともに、廃棄物の削減及び環境汚染の防止に努める。
- 事業活動における品質・環境に関する法規制及び大成温調が同意する協定等の要求事項を遵守する。
- 品質・環境マネジメントシステムにおける目標を定め、その活動成果の達成、有効性を検証し、継続的な改善を図る。
- 全社員及び大成温調のために働く全ての人に本方針を周知するとともに品質保持並びに環境保全の意識高揚を図る。



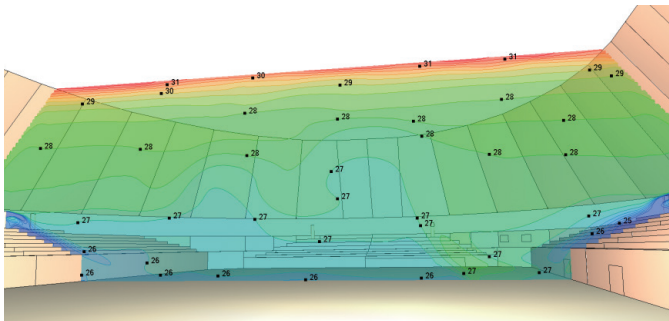
環境法規制に関する社内周知・教育資料

事業を通じた環境負荷低減への取り組み

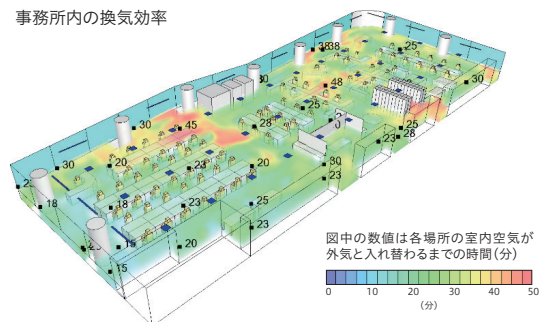
・LCC算定・省エネ提案

当社では、建物の価値を最大限に高め、長く快適に使用していただきたいという想いから、保守サービスや設備新診断サービスによる定期的な建物状況の調査を実施し、LCC(ライフサイクルコスト)算定のお手伝いや中長期改修計画のご提案を実施しています。また、コストと環境負荷のバランスを考慮した効果的な建物運営のための省エネ提案を実施しています。省エネへの取り組みは、ランニングコストの削減のみならず、環境問題への対応にもつながります。お客様の建物におけるCO₂排出量削減に向けた提案活動を積極的に展開し、本業を通じた環境課題の解決を目指しています。

お客様へのご提案に際し、熱流体シミュレーションによる解析も実施しています。熱流体シミュレーションとは、空気の流れや熱の移動をコンピュータで計算し、3次元的に可視化する技術です。室内形状をコンピュータ上に再現し、さらに空調機の仕様や吹き出し口の温度、風量、室内熱負荷などを入力して計算を行い、計算結果は温度分布図や風速矢印図として3Dビジュアルで表現されます。アニメーション動画を作成して、空気の流れや時間経過による温度変化を見ることも可能です。アリーナやホールなど天井の高い大空間では、吹き出し口の位置を工夫し、人が活動する床付近の空間を効率的に空調することで、使用エネルギーを削減することができます。また、熱流体シミュレーションを用いることで、換気効率やCO₂濃度、PMV等の解析も可能であり、各環境に応じた最適な空調システムを実現しています。



シミュレーション解析図(アリーナ温度分布)



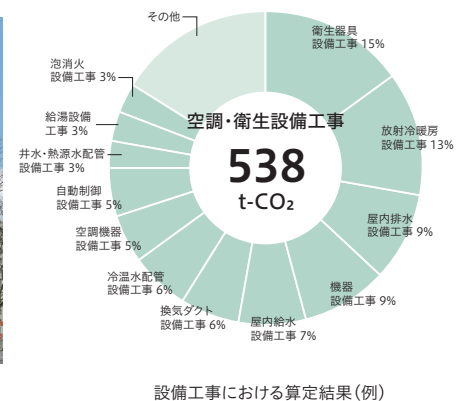
・ZEB案件の推進

当社は、低炭素社会の実現に向け、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)案件の施工を推進しています。

2023年には、株式会社 安藤・間とのLCA(ライフサイクルアセスメント)支援システム開発に係る共同研究において、設備工事におけるCO₂排出量の算定を実施し、モデル物件となった仙台安藤ハザマビルはNet-ZEB認証、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)-M Oriented認証の取得に加え、エコリーフ環境ラベルとCFP(カーボンフットプリント)環境ラベルの国内初同時取得を果たしました。



仙台安藤ハザマビル



・地球温暖化対策ビジネス事業者登録

当社は、東京都が認定する「地球温暖化対策ビジネス事業者」に2010年から登録されています。本制度の登録企業は、東京都が行う地球温暖化対策の推進に協力し、地球温暖化対策に係る技術的助言や指導を提供する者として認定された事業者を指します。登録企業はクール・ネット東京を通じて紹介されており、大規模改修から機器の取り付けまで、ニーズに応じた技術的な提案や実施支援を提供します。また、補助金や税金の減税制度のご紹介も実施しており、温暖化対策に取り組む事業者の技術パートナーとして、お客様の地球温暖化対策支援に貢献しています。

社会 | 人的資本

基本方針

当社グループは、経営理念として『大成温調グループは、「信頼」と「誠実」の経営を通じ、「人財」と「技術」をもって、社会に選ばれる会社であり続けます』を掲げ、経営資源の中で「人財」が企業の持続的な成長を支える、最も重要な資本と考えています。

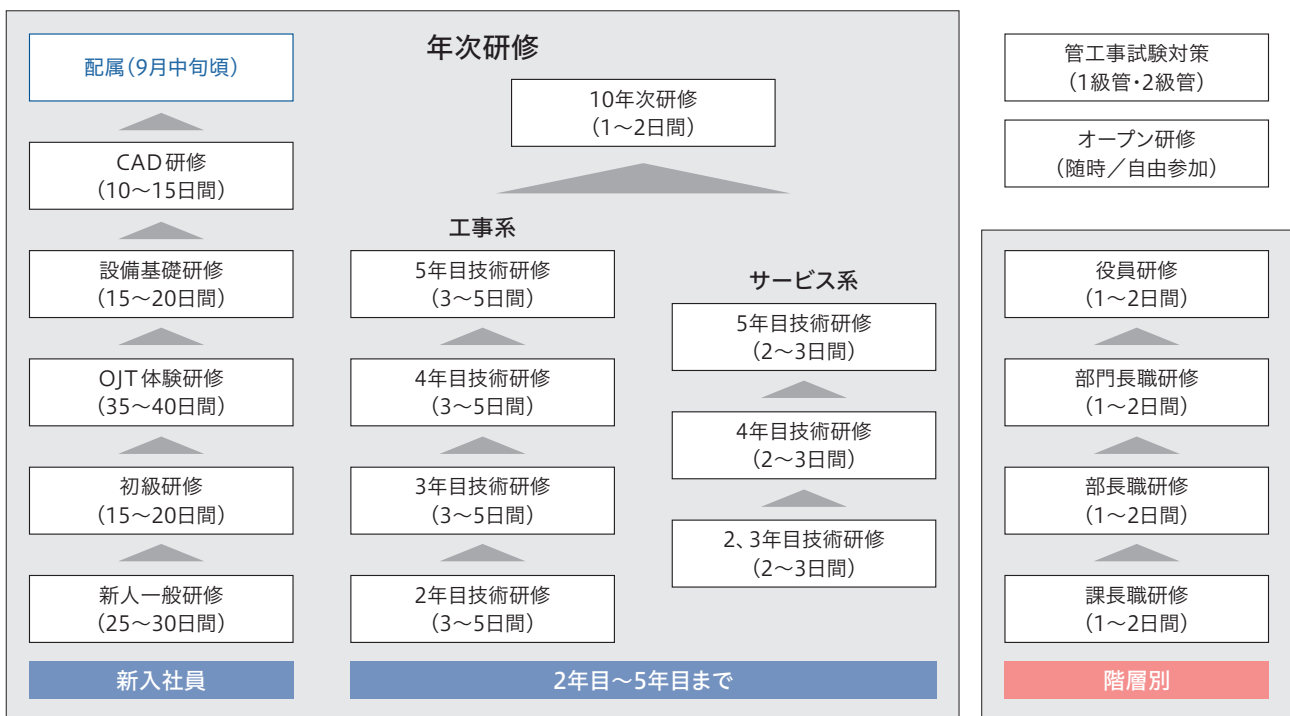
採用

性別、国籍、学部学科、学歴を問わず公平な採用を積極的に行っております。新卒採用に関しては、「ミスマッチを防ぐこと」を採用方針とし、人物素養重視で仕事に興味を持ち、成長意欲やチャレンジ精神がある人物を求めています。また中途採用に関しては、多様な能力や専門的な知識を有している人物を求めています。

人財育成

会社や社会に対し、持てる力を最大限発揮できる人財として、充実した新入社員研修をはじめ、技術研修や階層別研修など計画的な人財育成に注力しています。多様な人財の活躍も視野に入れた、現マネジメントおよび候補者に対する研修なども推進していきます。

研修体系



人事評価制度

当社の人事制度は、人的資源管理という考え方を中心に据え、経営理念や経営戦略と連動した人事制度を目指し、透明性、自律性、客観性を重視した育成型人事制度となっており、等級制度、評価制度、報酬制度の3つの機能から構成される三位一体の人事制度です。

評価制度は、個人能力の定量化、目標管理と能力管理のシステム化、客観性の向上を目的とし、成果評価制度・能力評価制度の2軸で構成されております。

社内環境整備方針

当社グループは、従業員が健康で、安心して働けるよう、働き方改革や仕事と家庭の両立支援、福利厚生充実、メンタルヘルスケアやハラスメント防止など、より働きやすく、働きがいのある職場の実現を目指して取り組んでおります。

健康増進への取り組み

従業員が心身ともに健康であることが最も重要である、という考えから総務部が中心となって全社での健康増進への取り組みを進めています。定期健康診断、健康相談やメンタルヘルスケア、健康増進につながる各種キャンペーンの実施、各自の健康づくりへのサポートなどを行い、従業員一人ひとりが「心身ともに健康」であることを実感できるよう支援を行っています。

また、2021年より社外提携EAP機関(Employee Assistance Program:従業員支援プログラムと呼ばれる職場のメンタルヘルスサービス)と連携しながらメンタル不調者へのフォローに取り組んでいます。

取り組み内容

1. 定期健康診断の全員受診の働きかけ
2. 健康相談の充実
3. メンタルヘルスケアの実施
4. 健康サポート対策の推進
5. 各種運動の奨励
6. 禁煙対策

ハラスメント対策

職場におけるハラスメント対策として、相談窓口を設置しています。相談には公平に、相談者、行為者および関係者のプライバシーを守って対応しています。ハラスメントが生じた場合は、迅速かつ正確な事実調査を行い、問題解決と再発防止の措置を講じます。

また、ハラスメントのない健全な職場環境確保のために、ハラスメント防止に関する研修を全社員が毎年受講しています。

多様な働き方への支援

育児や介護と仕事との両立を支援するため育児、介護休業や短時間勤務制度をはじめ、休暇制度を整備しています。また、柔軟な働き方を可能にするために時差出勤やテレワークの推進、時間単位有給休暇制度の導入も行っております。テレワークについては、働き方改革の一環として2022年度より全ての社員がテレワーク可能な制度にしました。

定年延長

当社は、2024年度より就労環境改善による従業員満足度の向上を目的として、定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。また70歳までの再雇用制度を導入しております。

人的資本 主な指標

当社では、人材育成方針および社内環境整備方針に関する指標として、次の指標を用いております。当該指標に関する実績および目標は、次のとおりです。

人的資本 主な指標

項目(案)	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2030年目標
1級管工事施工管理技士数	353人	350人	354人	360人
女性管理職比率*	1.4%	2.3%	3.2%	5.0%
定期健康診断受診率	91.4%	95.7%	98.7%	100.0%
障がい者雇用率	2.13%	2.48%	2.53%	法定雇用率を達成
男性労働者の育児休業取得率	—	36.4%	50.0%	100.0%

※ 全従業員(有期雇用含む)に対する女性従業員比率は15.5%と低く、管理職の候補となる女性社員数は少ないが、教育やサポートを通じ育成を継続。

社会 | 地域社会

地域イベントへの参加

・「スポGOMI in 大井」に参加

大井町の商店街主催で行われている、ゴミ拾いをスポーツとして競う「スポGOMI in 大井」へ参加しています。2024年度の「スポGOMI」で大成温調チームが集めたゴミは9.5キログラムでした。



「スポGOMI in 大井」に大成温調チームとして参加

・「しながわ花海道」に参加

当社は、品川区が運営する「しながわCSR推進協議会」に参加し、品川区が定期的に主催する合同活動に参加しています。2016年度からは、「しながわ花海道(勝島運河)」の防波堤に花畑を作るため、割り当てられた区画に種まきを行い緑化活動に貢献しています。



「しながわ花海道」で菜の花の種まき

・清掃美化活動に参加

品川区内の清掃美化活動に2015年度から参加しています。しながわCSR推進協議会の会員企業とともに、区内、複数地域の清掃を行っています。

地域への貢献

・職場体験・企業訪問の受け入れ

地元の中学生の職場体験・企業訪問に協力しています。2023年度は品川区の中学生2校計8名を受け入れ、建設業界について質問を受けるなど交流しました。

・品川区にお米を寄贈

品川区の子どもの食の支援事業に賛同して、2021年度からお米を寄贈しています。2023年度は、株式会社兼藤、愛知産業株式会社と共同で、510世帯分の新潟県産コシヒカリを寄贈し、「しあわせ食卓事業」に登録しているひとり親家庭等に配送されました。

スポーツ振興・活性化支援

当社は、社内の一体感醸成やスポーツ振興のため、2023年度に「中田康太郎選手(ゴルフ)」、2024年度に「黒川寛輝ディラン選手(ビーチバレーボール)」との所属契約を締結し、活動をサポートしています。

また、2017年度よりビーチバレー「JBV(日本ビーチバレーボール連盟)サテライト」の協賛に参画し、2018年度からは「大成温調シリーズ」として全国各地で行われた多くの大会を開催いたしました。そして2019年5月には「JBV品川オープン2019」にトップスポンサーとして大会をバックアップ。その決勝戦はJR大井町駅前の公道上にビーチバレーコートの特設し、公式戦としては国内では前例のない形式での試合を行いました。2024年度は5月4日、5日にお台場にて「第8回ビーチバレー大成温調カップ」を実施しました。



「ビーチバレー大成温調カップ」の様子

社会貢献活動「LIVZON BEACH PROJECT」の実施



当事業である建築設備工事と密接に関わる「水と空気」に着想を得て、2023年度よりビーチ(海)を舞台としたSDGs活動への支援を目的とする社会貢献活動を行っています。

第1弾

JBVが行うSDGs活動への支援を目的としたクリック募金を、当社コーポレートサイトにて実施しています。クリック数に応じた金額を当社からJBVに寄付し、ビーチの環境保全活動やビーチバレーボールの次世代選手育成に役立てていただきます。

第2弾

株式会社サーズと協賛契約を締結し、日本でサーフィンに取り組む子どもたちを応援するサポート企画「グロムサポートプロジェクト」への支援を行っています。この企画では、小さな子どもの身体に合ったサイズのサーフボードを制作。成長して合わなかったボードは回収され、中古ボードとして次の世代へ繰り返し引き継がれるというSDGs活動です。

第3弾

ハワイ在住のサーファー石橋更紗リノ選手と支援契約を締結しました。2012年生まれの石橋選手は、日本でプロ選手となり日本代表選手としてオリンピックに出場することを目標にしています。当社は、日本での試合に出場する際に活動費を支援しています。



その他の協賛

・オルカ鴨川FC

2016年度より千葉県鴨川市に拠点を置く女子サッカークラブチーム「オルカ鴨川FC」のゴールドパートナーとして、チームの支援に参加しています。「オルカ鴨川FC」は、なでしこリーグ1部で現在活躍中です。

・しながわシティスポーツクラブ

2022年に東京都品川区をホームタウンとする「しながわシティスポーツクラブ」とパートナー契約を締結し、継続して支援を行っています。

・南座(京都府京都市)へ協賛

歴史的建造物である「南座」内部の意匠を維持、保持しながら最新技術により空調衛生設備工事を担った関係から2018年よりオフィシャルサポーターを務めています。

義援金／募金・寄贈活動への取り組み

当社は、大規模な自然災害などが発生した場合、被災地の復興などに役立てていただくための災害義援金の協力を行っています。

近年の実績 ・新型コロナウイルス対策への支援(2021～2022年)
・令和6年能登半島地震への支援(2024年)

また、持続的な支援を行うため、当社コーポレートサイトを通じたクリック募金を実施しています。

近年の実績 ・令和6年能登半島地震(2024年1～3月)
・JBV日本ビーチバレーボール連盟(2024年2月～継続中)
※上記「LIVZON BEACH PROJECT」の一環として実施

社外取締役メッセージ

自身の経験を踏まえ、持続的な成長に向けた今後の注力分野を4人の社外取締役から語っていただきました。

人財育成とDX

過去3年間にわたり、建設業界全体が大きな転換期を迎えています。拡大する建設需要に伴い、海外のサプライチェーンの断絶による資材価格の高騰や労働力不足に伴う人件費の上昇が続き、持続可能な事業環境の構築が課題となっています。このような状況の中で、当社は人的資本の獲得・育成とデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進によるプロセスの効率化に注力していくべきと考えています。

優秀な技術者が育ち、長期にわたり当社で活躍できるよう、教育制度や人事政策を整備し、実務経験を通じて実践的なスキルを身に付け成長を評価される環境を作り上げていきます。

また、DXに関しては、基幹システムの再整備を通じて日々の業務の効率化や経営データの効果的な共有・活用を図るだけでなく、建設現場において生産性の高いソリューションを提供できるよう、建設業界に特化したシステム基盤を構築していきます。



社外取締役

大江 太人

「攻め」のガバナンス

当社は創業80年を超える長い歴史を持ちますが、現在でも創業家が大株主であり、本家の水谷氏が社長を務めています。社長が大株主であるということは、現在のような変革を求められる時代には大きな優位性を持ちます。第一に、大胆な決断が可能であるということです。また、株主目線で経営を行うことができ、人財の登用にも貪欲です。

会社のガバナンスの中心にあるのは取締役会ですが、当社にとって取締役会は他社よりも一層重要だと考えています。取締役会は執行の独走を抑えると同時に、大胆な決断を後押しできるよう、執行の責任を軽くしてあげることも役割の一つです。

社外取締役として私が心掛けているのは、いわゆる「攻めのガバナンス」です。取締役会によるモニタリングのもと、大胆な決断を後押しし、大きな変革を促していくことです。さらに、明確な目標とインセンティブによって、たえざる改善が社内にも内蔵され、自走していく仕組みを作ることも重要です。成果は徐々に上がってきています。今後も「攻めのガバナンス」に注力してまいります。



社外取締役監査等委員

大久保 和正

人的資本経営は持続的な価値向上と成長に向けた鍵

昨今、建設業界は高齢化や若手の業界離れ、技術の革新、2024年問題など、さまざまな課題に直面しています。当社は人的資本経営を持続可能な成長のための最重要な経営課題と位置付けて、優先順位を付けて施策を推進してきていると思います。具体的には、

1. 多様な人財が活躍できる環境の整備: 人事制度の刷新や働き方改革
2. 女性社員のキャリア支援: 出産・育児休暇や休業の充実
3. シニア社員の活用: 定年の引き上げにより経験豊富な社員を長期雇用
4. 社員育成: 階層別研修を含む研修体系を強化

今後の労働人口の減少を考慮すると、女性活躍推進にさらに力を入れる必要があります。女性社員の生の声を聞き、彼女たちが抱える課題に即した施策を打つこと、そして全社員の意識改革を進めることで、「能力とやる気のある」あらゆる人財が活躍できる企業文化を醸成することが必要です。一方、「建設工場の現場は女性には難しい」という声も聞こえてきますが、会社にはさまざまな職種があります。例えば、営業、設計、企画、広報、経理・購買、IT等。「このような職種は女性には難しい」というバイアスを外すことも大事です。本人の意向を尊重しながら育成して、女性社員が活躍できる場を拡大していくことが、これから取り組みの課題と考えておりますので、社外役員としてご支援してまいりたいと思います。



社外取締役監査等委員
松下 香織

弁護士の経験からの貢献

これまで私は、弁護士として、人事労務やリスクマネジメント、不祥事案件などの分野を中心に、企業経営についてのさまざまな局面に対応してまいりました。この経験で培ってきた知見をもって、当社の持続的な成長と企業価値の向上に貢献していくことが、私の重大な責務であると考えています。また、法的な知識と経験を背景として、監査等委員の立場から、コーポレート・ガバナンスの質の向上を目指して積極的に提言をしていくことも、私の役割であると考えています。当社グループでは、多様化するニーズに幅広い付加価値を提供する企業を目指すというコンセプトのもとで、あるべき姿として「総合たてものサービス企業」を目指しています。そして、その実現のために、基盤事業の深耕、成長への投資、経営基盤の整備などの各種取り組みが行われています。これらの具体的な取り組みが、当社グループの目指すべき姿と一致するように、法律家であることの強みを活かし、監査等委員の立場として、しっかりと意見を述べていくことによって、私の役割を果たしていきます。



社外取締役監査等委員
村木 高志

役員一覧

取締役



代表取締役 社長執行役員

水谷 憲一

2003年 4月 当社入社
 2009年 4月 当社執行役員
 2010年 4月 当社上席執行役員
 2010年 6月 当社取締役上席執行役員
 2011年 4月 当社取締役
 2012年 10月 当社常務取締役
 2015年 4月 当社代表取締役 社長
 2021年 4月 当社代表取締役 社長執行役員(現任)



取締役 副社長執行役員

志田 憲彦

1979年 4月 当社入社
 2009年 4月 当社執行役員
 2014年 4月 当社上席執行役員
 2016年 4月 当社常務執行役員
 2016年 6月 当社取締役 常務執行役員
 2019年 4月 当社取締役 専務執行役員
 2022年 4月 当社取締役 副社長執行役員(現任)



取締役 専務執行役員

玉置 雅幸

1974年 4月 当社入社
 2016年 4月 当社執行役員
 2018年 4月 当社上席執行役員
 2020年 4月 当社常務執行役員
 2020年 6月 当社取締役 常務執行役員
 2022年 4月 当社取締役 専務執行役員(現任)



取締役 専務執行役員

川上 徹

1980年 4月 当社入社
 2014年 4月 当社執行役員
 2018年 4月 当社上席執行役員
 2022年 4月 当社常務執行役員
 2023年 4月 当社専務執行役員
 2023年 6月 当社取締役 専務執行役員(現任)



取締役 常務執行役員

岡田 浩二

1985年 4月 当社入社
 2018年 4月 当社執行役員
 2020年 4月 当社上席執行役員
 2020年 6月 当社取締役 上席執行役員
 2021年 4月 当社取締役 常務執行役員(現任)



取締役 常務執行役員

富岡 幸光

1984年 4月 当社入社
 2020年 4月 当社執行役員
 2022年 4月 当社上席執行役員
 2024年 4月 当社常務執行役員
 2024年 6月 当社取締役 常務執行役員(現任)

取締役／監査等委員



取締役

社外

大江 太人

2011年 4月 (株)竹中工務店入社
 2016年 6月 (株)プランテック総合計画事務所入社
 2018年 6月 (株)プランテックアソシエイツ取締役
 2020年 2月 (株)プランテックアソシエイツ取締役
 副社長
 2020年 5月 ハーバードビジネススクール経営学修士
 (MBA)
 2021年 7月 Fortec Architects(株)設立、
 代表取締役社長(現任)
 2022年 8月 当社顧問
 2023年 6月 当社社外取締役(現任)



取締役／監査等委員

今井 康之

1985年 4月 当社入社
 2013年 4月 当社執行役員
 2015年 4月 当社上席執行役員
 2018年 4月 当社常務執行役員
 2020年 6月 当社取締役 常務執行役員
 2024年 4月 当社取締役
 2024年 6月 当社取締役【監査等委員】(現任)



取締役／監査等委員

社外

独立

大久保 和正

1978年 4月 大蔵省(現財務省)入省
 1984年 7月 国税庁伊丹税務署長
 2006年 7月 財務省中国財務局長
 2008年 7月 米国コロンビア大学客員研究員
 2011年 4月 武蔵野大学政治経済学部(現経済学部)
 教授
 2011年 6月 当社社外監査役
 2015年 6月 当社社外取締役
 2016年 6月 当社社外取締役【監査等委員】(現任)



取締役／監査等委員

社外

独立

松下 香織

1982年 4月 富士通(株)入社
 2008年 6月 同社 グローバル戦略本部プロジェクト
 統括部長(戦略提携担当)
 2013年 9月 同社(兼務)ダイバーシティメンター
 2016年 4月 同社 グローバルマーケティング本部
 シニアアライアンスダイレクター
 2019年 5月 合同会社K&Lコンサルティング設立、
 代表CEO
 2020年 6月 当社社外取締役【監査等委員】(現任)
 2024年 4月 合同会社K&Lコンサルティングから株
 式会社K&Lコンサルティングに社名変
 更、同社代表取締役社長(現任)



取締役／監査等委員

社外

独立

村木 高志

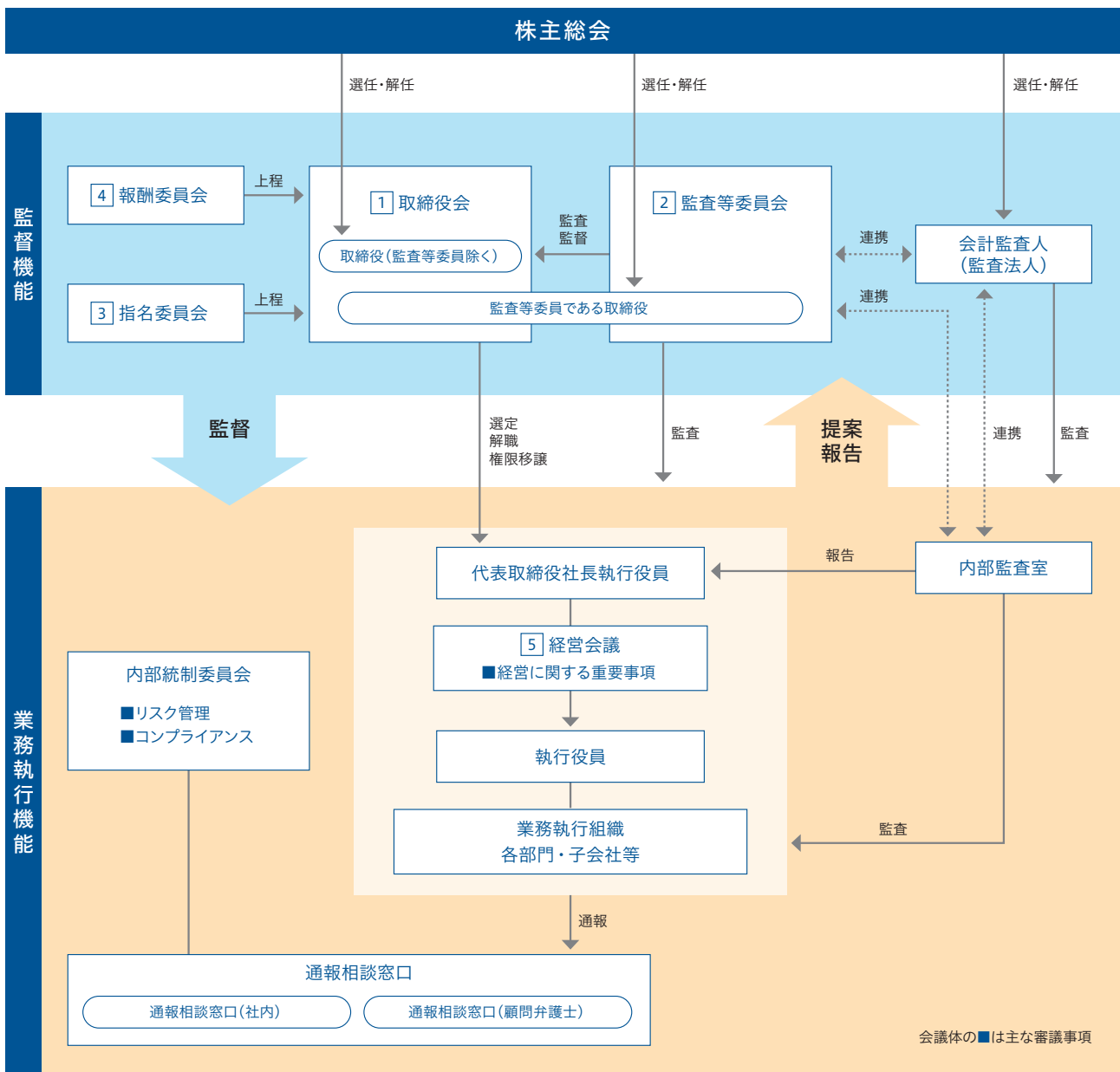
2005年 10月 弁護士登録(東京弁護士会)
 ロア・ユナイテッド法律事務所入所
 2013年 10月 ロア・ユナイテッド法律事務所パートナー
 昇格
 2021年 1月 早川経営法律事務所(現 早川・村木経営
 法律事務所)パートナーとして参画(現任)
 2024年 6月 当社社外取締役【監査等委員】(現任)

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は市場や取引先から高い評価を得られる経営を通じて企業価値を創造し、株主をはじめとしたステークホルダーに対する公正で透明性の高い経営を最優先に位置付け、監査等委員会設置会社制度を採用することで、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることにより、企業価値の最大化に努めております。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス体制の概要

 取締役(社内)  取締役(社外)

	構成	内容	開催回数
1 取締役会	 <p>議長</p> <p>取締役11名 (社内7名、社外4名)</p>	<p>取締役全員をもって構成。経営に関する重要事項の決定および業務執行に関する重要事項の決定。</p>	<p>原則として 月1回の開催 その他必要に応じて 随時開催。</p>
2 監査等委員会	 <p>取締役4名 (社内1名、社外3名)</p>	<p>監査等委員である取締役をもって構成。取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成、会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定等。</p>	<p>原則として 月1回の開催 その他必要に応じて 随時開催。</p>
3 指名委員会	 <p>取締役3名 (社内1名、社外2名)</p>	<p>取締役会の決議によって選定された取締役をもって構成、委員3名以上とし、その過半数を社外取締役としている。ただし、当社の取締役の状況によりその比率を変えることができる。取締役(監査等委員除く)の選任及び解任に関して業務実績、識見、能力、知識等の観点から総合的に勘案し審議。</p>	<p>原則として 年1回以上の開催</p>
4 報酬委員会	 <p>取締役3名 (社内1名、社外2名)</p>	<p>取締役会の決議によって選定された取締役をもって構成、委員3名以上とし、その過半数を社外取締役としている。ただし、当社の取締役の状況によりその比率を変えることができる。取締役(監査等委員を除く)が受ける報酬等の方針の策定、報酬額等を審議。</p>	<p>原則として 年1回以上の開催</p>
5 経営会議	 <p>取締役8名 (社内7名、社外1名)</p>	<p>代表取締役が指名する者をもって構成、また監査等委員会が選定した監査等委員は会議に出席し、意見を述べる事ができる。代表取締役の諮問機関として、経営に関する重要な事項を審議・検討。</p>	<p>原則として 月1回以上の開催 その他必要に応じて 随時開催。</p>

社外取締役選任理由

	選任の理由	活動状況
大江 太人	長年にわたり建設業界において設計およびPM業務に携わる一方、生産性改善や働き方改革等のコンサルティング業務においても豊富な経験、実績を有しております。2020年5月にMBAを取得し、グローバルなプロジェクトにも参画しております。また2022年8月から当社の顧問に就任しており、これまでの豊富な経験と経営全般に関する知見を有していることから、取締役会機能の強化を図ることが期待できるものと判断しました。	取締役会11/11回
大久保 和正	長年にわたり財務省(旧大蔵省)の要職および大学教授(武蔵野大学経済学部教授等)を歴任され、その豊富な経験に基づいた組織運営を含む見識を有しております。当社の社外監査役および社外取締役として当社の業務内容も熟知されていることから、社外取締役として独立した立場から取締役会機能の強化と業務執行の監督等に十分な役割を果たすことができるものと判断しました。また同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。	取締役会15/15回 監査等委員会13/13回
松下 香織	長年にわたりIT企業において、新規ビジネスおよび企業提携戦略の企画・立案・実行等の要職を歴任され、2019年5月に独立し、その豊富な経験を基に人財活用等の側面からさまざまな企業の支援を行っております。ダイバーシティの活動や新規ビジネスの創生等で活躍が見込まれ、社外取締役として独立した立場から取締役会機能の強化と業務執行の監督等に十分な役割を果たすことが期待できるものと判断しました。また同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。	取締役会15/15回 監査等委員会13/13回
村木 高志	弁護士としての豊富な経験と高い見識を有しており、当社の事業活動を客観的かつ公正な立場で、社外取締役として独立した立場から取締役会機能の強化と業務執行の監督等に十分な役割を果たすことができるものと判断しました。また同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。	—

スキルマトリックス

当社が各取締役に期待するスキルは以下のとおりです。

	氏名	企業経営・ 企業戦略	営業・ マーケティング	技術・ テクノロジー	IT-DX	グローバル	人財開発・ 労務	内部統制	財務・会計	法務・コンプライアンス	ESG・サステナビリティ
取締 役	水谷 憲一	●				●		●	●	●	●
	志田 憲彦	●	●				●	●		●	●
	玉置 雅幸	●		●			●	●		●	
	川上 徹		●				●	●		●	
	岡田 浩二	●			●		●	●	●		
	富岡 幸光			●	●			●		●	
	大江 太人	●		●	●	●			●		●
	今井 康之	●	●			●		●			
	大久保 和正	●				●		●	●	●	●
	松下 香織	●				●	●	●			●
	村木 高志	●					●	●		●	●

※上記一覧表は、各取締役の有する全ての知識・知見を表すものではありません。

取締役の報酬等

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、2021年1月12日開催の取締役会において取締役報酬規程を制定し、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。また、取締役会は当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していると判断しております。

報酬の内容

当社の取締役の報酬体系は、基本報酬、業績連動報酬等、非金銭報酬等で構成し、業績達成への意識づけ効果、長期的な企業価値向上に対する動機づけおよび株主との利益共有ができるように組み合わせております。

基本報酬に関する方針

職位に応じた適切な職務遂行を動機づけるための固定報酬であり、ベンチマーク(当社と同水準の売上規模かつ同水準の時価総額規模)企業群との比較により決定いたしました。

業績連動報酬等に関する方針

事業年度ごとの業績目標の達成に向けて動機づけを強化するための変動報酬であり、会社業績を反映できるように下記のような業績連動報酬にしております。

- ・個人別の業績連動報酬＝職位別支給原資×営業利益達成率
- ・ガバナンスの観点から営業利益達成率の上限を200%、下限を0%と設定しております。

非金銭報酬等に関する方針

長期的な目線で企業価値・株主価値の向上を動機づけて株主との利益を共有するための株式報酬であり、株式交付信託による株式給付制度による株式交付を採用しております。

監査等委員である取締役の報酬に関する方針

監査等委員である取締役は経営監督の役割を担い、かつ業績責任を負わないことから基本報酬のみを支給し、その報酬は監査等委員会規程に基づき、監査等委員である取締役の協議によって定めております。

取締役実効性評価

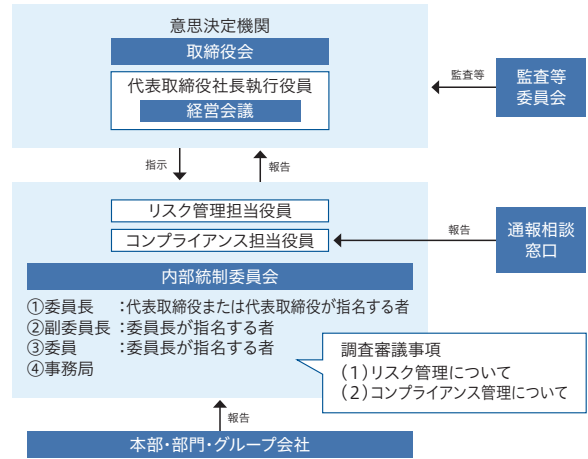
取締役会は、第三者機関の協力により、定期的に各役員にモニタリングを行い、その実効性の評価を行っております。昨年度の結果としては、概ね実効性が確保されているとの評価に至りました。内容については、今後外部開示も検討しております。

			単位	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
取締役構成	取締役総数	大成温調(株)	人	9	10	9	9	11
	社外取締役総数		人	3	3	3	3	4
取締役会開催状況	開催回数	大成温調(株)	回	18	24	19	16	15
	社外取締役出席率		%	100	100	100	100	100
監査等委員会開催状況	開催回数	大成温調(株)	回	15	18	15	13	13
	社外取締役出席率		%	100	100	100	100	100

内部統制委員会

コンプライアンス・リスクマネジメント推進体制

当社はこれまでコンプライアンスに関する事項は「コンプライアンス委員会」、リスクマネジメントに関する事項は「リスク管理委員会」を設置し、それぞれ独立して運営しておりましたが、2017年より円滑な推進を図るために、「内部統制委員会」として統合し運営しております。同委員会は、代表取締役または代表取締役が指名する者を委員長、また委員長が指名する者を副委員長として、原則年6回以上開催することとし、当社におけるコンプライアンス違反およびリスク顕在化を未然に防止するため、個別課題についての協議や遵守状況の管理等を実施しております。



コンプライアンス

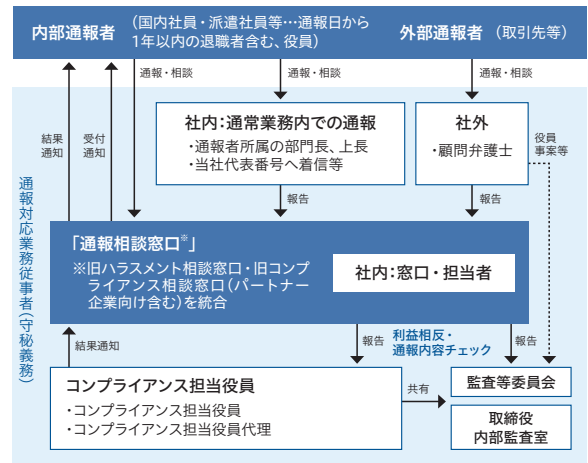
基本的な考え方

大成温調グループは『「信頼」と「誠実」の経営を通じ、「人財」と「技術」をもって、社会に選ばれる会社であり続けます。』を経営理念に、「LIVZON 憲章」を行動指針に掲げ、経営活動全般について全ての法令を誠実に遵守するとともに、社会的な良識をもって行動することを基本としています。

内部通報制度

当社では法令等違反行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を実践するため内部通報制度を整備し、「通報相談窓口」を設けています。従来、「ハラスメント相談窓口」と「コンプライアンス相談窓口」の2つに分かれていた窓口をわかりやすさ・使いやすさの観点から一本に統合して運用しており、社内通報相談窓口のほか顧問弁護士が受付を担当する外部通報相談窓口を設けております。当社の社員および国内子会社労働者および役員のほか、取引先の労働者および役員などが利用できます。

通報・相談内容に対して、通報・相談者に不利益な取り扱いとならないことに加え、情報管理、探索の禁止、秘密保持、利益相反の回避等に関して規程で保証しています。また匿名での利用ができ、通報者のプライバシー保護についても配慮しています。



コンプライアンス教育

当社はコンプライアンスに関する関心を高め、正しい知識を付与するためeラーニングなどを活用して定期的に教育を実施しております。2023年度は建設業法などの関連法規を遵守させるためのコンプライアンス教育、ハラスメントに関する教育、時間外労働に関する教育など全社員を対象に実施いたしました。また昨今、社会問題として取り上げられるSNSに関して、SNS利用に伴う企業の情報漏洩などを防ぐため、2023年度より全社員を対象に教育を実施しました。(受講率100%)

教育内容	対象者
情報セキュリティに関する教育	全社員
インサイダーに関する教育	全社員
法務に関する教育	全社員
ハラスメントに関する教育	全社員
コンプライアンスに関する教育	全社員
発注業務に関する教育 (原価付け替え防止教育含む)	工事系部員 サービス系部員
中国現地スタッフに向けたコンプライアンス教育	中国社員
ベトナム現地法人の規程整備と教育	ベトナム社員
時間外労働に関する教育	全社員
SNSに関する教育	全社員

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、「反社会的勢力との決別決議」掲げ、市民生活や企業活動の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体との関係を一切遮断し、それらの活動を助長させたり、経済的利益を含む一切の利益を供与することに荷担しないことを基本方針としています。役職員等に「反社会的勢力との対応要領」を明文化し周知徹底を行っています。また取引先等の契約書に反社会的勢力排除条項を盛り込んでいます。

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、リスク管理を行うことにより事業の継続・安定的発展を確保していくことに努めています。また、リスク管理を行うことにより品質と安全性を確保した建築物の建設、提供を最優先に、顧客、取引先、株主、投資家等のステークホルダーならびに従業員の利益阻害要因の回避、除去および軽減に努めています。

事業上の主なリスクと対策

当社グループは、事業上のリスクマネジメントに必要な事項を定め、その損失の最小化を図るため取締役会の見直し意思の基、内部統制委員会にて整備しております。

主なリスク	内容	対策(一部)
建設市場の変動リスク	国内外の経済情勢の影響による公共投資や民間企業の投資動向の変動	「LIVZON DREAM 2030」の機能戦略、地域戦略、デジタルトランスフォーメーション(DX)戦略の推進
売掛債権の回収リスク	取引先の倒産等による売掛債権の回収不能	多面的な与信管理の実施 (取引先の信用調査、債権管理表の運用等)
不採算工事発生リスク	想定外の不採算工事の発生による業績への影響	「重要工物件管理表」等による原価発生時のモニタリング
資機材調達リスク	需給関係等による資機材の調達が遅延し全体工期の遅れ発生	購買体制の強化、調達先の多様化、早期発注の工夫
新規事業やM&Aのリスク	新規事業投資ならびにM&A等の実行による各種リスクの顕在化	・事業計画の精査 ・統合作業(PMI)の速やかな実施
海外活動におけるリスク	海外市場における景気、為替変動、政治情勢等の変動および法規制の改正等	将来性・多様性・バランス重視の海外事業投資の実行
建設業従事者の不足のリスク	工事従事者の高齢化、熟練技術者および熟練技能工の不足等	・アウトソーシングの活用 ・業務生産性向上のための積極投資
資産保有によるリスク	保有資産に時価の変動等による減損処理の必要性	保有意義や資産健全化の点から定期的な評価と評価結果に応じた売却等の適時適切な判断
重大事故や契約不適合等によるリスク	重大な災害・品質事故発生に伴い、業務の中断および是正工事、契約不適合等	・設計段階における検証、妥当性の確認体制構築 ・防止教育および検査・巡回の実施
重要な訴訟等におけるリスク	重要な訴訟等の提起	顧問弁護士等との協議による適時適切な対応
法的規制等におけるリスク	国内外の各種法規制において制定や改正	・制定・改正された法令に対し積極的かつ適正に対応遵守 ・内部統制教育等の社内教育の実施
情報管理および情報システムのリスク	保護すべき情報が漏洩した場合や、予期しない不正なアクセスなどによる信用失墜	・業務の効率性および正確性を確保 ・情報管理に関する社内教育の実施
感染症に関するリスク	感染症拡大や長期化による取引先の発注調整、工事の中断等	・WEB会議の実施 ・勤務形態の多様化(テレワークや時差出勤)

※当社グループは、「総合たてもサービス企業」の達成のためにESGリスクの管理を必須事項として認識しております。サステナビリティに関するリスク・機会は、外部環境とともに随時変化し複雑化してくることを考慮し、今後もより高度化した管理プロセスの構築へ向け検討してまいります。

海外関係会社のリスク管理

海外事業を展開するにあたり、当社は人命尊重を第一とし出張前の事前検討～危機発生時の対応～危機終了後までの対応マニュアル「海外危機管理マニュアル」を定め、海外勤務者の安全確保に努めています。

また、現地スタッフを対象としたコンプライアンス教育を実施しており、当社ガバナンスの浸透に取り組んでおります。

情報セキュリティ対策

日々多様化・巧妙化するサイバー攻撃に対応するため、情報システムの利用者が個人の裁量で情報資産の扱いを判断しないように、情報セキュリティに関する「情報セキュリティポリシー」を定めています。

社員一人ひとりがセキュリティに対する意識を高めるため、標的型攻撃メール訓練、eラーニングによる情報セキュリティ教育を実施しております。

災害対応

当社は自然災害、大規模事故発生時におけるリスク管理ならびに被害を最小限にとどめるために「危機管理規程」、「災害管理規程」などを定めています。

日本国内において震度6以上の地震が発生した場合、代表取締役を本部長とする災害対策本部を設け、安否確認サービスのメール配信により、全役職員及びその家族の安否が確認できるように体制を整えています。安否確認サービスは3ヶ月に1度、携帯電話の機種変更や、アドレスを変更したことによる登録・更新漏れがないか系統的に確認しております。

11カ年サマリー

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
経営成績					
受注高	(百万円)	59,204	58,025	57,086	53,557
売上高	(百万円)	55,645	54,068	56,151	59,833
営業利益	(百万円)	852	41	1,714	2,304
経常利益	(百万円)	1,082	395	1,861	2,418
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	74	△433	1,181	1,967
キャッシュ・フローの状況					
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	2,625	△3,739	498	5,196
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△878	△702	385	△135
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△436	△133	△466	△404
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	12,600	8,157	8,514	13,164
財政状態					
純資産額	(百万円)	18,471	18,503	19,458	21,326
総資産額	(百万円)	42,032	41,783	43,228	44,134
1株当たり情報					
1株当たり当期純利益 [※]	(円)	11.26	△66.26	180.85	301.12
株価収益率	(倍)	71.9	—	5.3	4.0
1株当たり配当額	(円)	13.00	15.00	18.00	46.00
1株当たり純資産額 [※]	(円)	2,823.92	2,830.70	2,977.88	3,264.34
財務指標					
営業利益率	(%)	1.5	0.1	3.1	3.9
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	0.4	△2.3	6.2	9.6
自己資本比率	(%)	43.9	44.3	45.0	48.3
連結純資産配当率(DOE)	(%)	0.9	1.1	1.2	1.5

※2016年10月1日付で普通株式2株につき1株の割合で株式併合を実施したため、過年度を遡及して計算しております。

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
52,363	57,210	54,299	43,754	51,346	56,421	61,137
51,906	54,849	58,074	48,633	49,153	46,459	61,056
2,530	1,972	1,879	1,302	1,255	1,732	3,014
2,810	2,170	2,132	1,447	1,700	1,998	3,085
1,896	565	1,477	1,139	974	1,469	1,962
△582	1,351	△563	7,501	△533	719	3,006
△1,415	△2,103	123	△2,211	42	△241	△767
△425	△474	△773	△495	△878	△1,377	△3,224
10,763	9,502	8,218	12,983	12,066	11,453	10,661
22,852	22,953	23,468	23,982	24,696	25,256	25,714
41,169	45,475	44,839	39,988	40,228	41,175	45,770
290.31	86.61	226.10	174.43	151.99	246.01	335.66
7.1	18.3	7.5	11.6	12.5	7.9	13.3
46.00	70.00	70.00	72.00	76.00	82.00	128.00
3,497.90	3,513.47	3,592.33	3,671.05	3,897.53	4,309.72	4,359.43
4.9	3.6	3.2	2.7	2.6	3.7	4.9
8.6	2.5	6.4	4.8	4.0	5.9	7.7
55.5	50.5	52.3	60.0	61.4	61.3	56.2
1.4	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0

連結貸借対照表

(単位:千円)

	2023年3月期 (2023年3月31日)	2024年3月期 (2024年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	11,700,111	10,983,888
受取手形・完成工事未収入金等	13,320,590	16,826,308
電子記録債権	2,200,239	2,645,265
有価証券	143,286	199,736
未成工事支出金	193,524	262,249
商品	23,789	14,646
原材料	269,443	273,515
その他	795,157	740,742
貸倒引当金	△59,053	△83,694
流動資産合計	28,587,090	31,862,658
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	3,996,569	4,161,398
機械装置及び運搬具	1,630,667	1,777,876
土地	4,240,204	4,427,793
建設仮勘定	115,696	122,673
その他	445,484	441,132
減価償却累計額	△3,904,992	△4,139,955
有形固定資産合計	6,523,630	6,790,920
無形固定資産	276,341	2,312,711
投資その他の資産		
投資有価証券	4,134,324	3,356,277
長期貸付金	5,908	9,215
退職給付に係る資産	69,816	191,956
繰延税金資産	532,603	30,722
その他	1,253,888	1,425,609
貸倒引当金	△207,688	△209,218
投資その他の資産合計	5,788,852	4,804,562
固定資産合計	12,588,824	13,908,194
資産合計	41,175,915	45,770,852

(単位:千円)

	2023年3月期 (2023年3月31日)	2024年3月期 (2024年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	5,682,160	6,604,093
電子記録債務	3,760,964	6,236,328
未払法人税等	44,749	412,535
未成工事受入金	3,339,379	4,081,676
賞与引当金	389,437	506,911
完成工事補償引当金	37,923	42,058
工事損失引当金	128,857	45,196
その他	2,358,870	1,722,700
流動負債合計	15,742,344	19,651,501
固定負債		
その他	177,361	404,775
固定負債合計	177,361	404,775
負債合計	15,919,706	20,056,276
純資産の部		
株主資本		
資本金	5,195,057	5,195,057
資本剰余金	5,132,677	5,541,951
利益剰余金	15,086,821	16,566,231
自己株式	△1,503,704	△3,768,329
株主資本合計	23,910,851	23,534,911
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	500,308	990,768
為替換算調整勘定	840,801	1,159,429
退職給付に係る調整累計額	△7,020	23,833
その他の包括利益累計額合計	1,334,088	2,174,031
新株予約権	11,268	5,634
純資産合計	25,256,208	25,714,576
負債純資産合計	41,175,915	45,770,852

連結損益計算書

(単位:千円)

	2023年3月期 (2022年4月1日～2023年3月31日)	2024年3月期 (2023年4月1日～2024年3月31日)
売上高		
完成工事高	45,231,253	58,471,768
その他の売上高	1,228,494	2,584,478
売上高合計	46,459,747	61,056,247
売上原価		
完成工事原価	38,948,438	50,510,560
その他の売上原価	978,169	2,260,613
売上原価合計	39,926,608	52,771,173
売上総利益	6,533,139	8,285,073
販売費及び一般管理費		
役員報酬	222,018	271,926
従業員給与手当	2,118,608	2,103,499
賞与引当金繰入額	115,661	150,085
退職給付費用	83,223	32,941
法定福利費	295,595	317,741
事務用品費	234,628	300,515
旅費及び交通費	122,699	128,946
交際費	76,596	91,733
地代家賃	211,723	240,187
租税公課	119,776	154,337
貸倒引当金繰入額	10,425	27,531
研究開発費	29,612	9,900
のれん償却額	—	68,159
その他	1,160,011	1,372,831
販売費及び一般管理費合計	4,800,580	5,270,338
営業利益	1,732,558	3,014,734
営業外収益		
受取利息及び配当金	63,118	127,747
為替差益	277,171	155,628
受取保険金	108,449	32,491
その他	43,516	50,384
営業外収益合計	492,255	366,251
営業外費用		
支払利息	1,036	6,033
持分法による投資損失	203,398	259,287
工事補修費	882	8,268
その他	21,443	21,635
営業外費用合計	226,760	295,224
経常利益	1,998,053	3,085,761
特別利益		
固定資産売却益	42,118	—
投資有価証券売却益	—	179,522
特別利益合計	42,118	179,522
特別損失		
投資有価証券評価損	40,856	453,740
関係会社株式評価損	11,274	—
関係会社整理損	31,646	—
会員権売却損	2,050	—
損害賠償金	33,182	—
特別損失合計	119,009	453,740
税金等調整前当期純利益	1,921,161	2,811,544
法人税、住民税及び事業税	203,026	621,685
法人税等調整額	249,092	226,953
法人税等合計	452,118	848,638
当期純利益	1,469,043	1,962,905
親会社株主に帰属する当期純利益	1,469,043	1,962,905

会社概要 / 株式情報 (2024年3月31日現在)

会社概要

商号	大成温調株式会社
本社	〒140-8515 東京都品川区大井一丁目49番10号
創業	1941年(昭和16年)4月3日
設立	1952年(昭和27年)12月22日
資本金	51億9,505万7,500円
従業員の状況	連結:792名、単体:580名

株式の状況

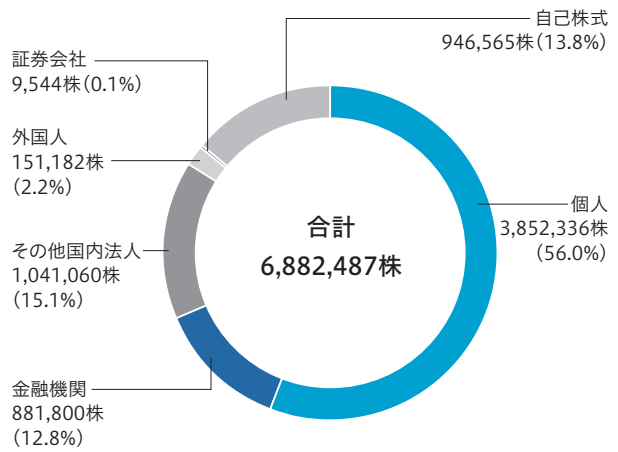
発行可能株式総数	27,500,000株
発行済株式の総数	6,882,487株
株主数	5,549名

大株主の状況 (上位10名)

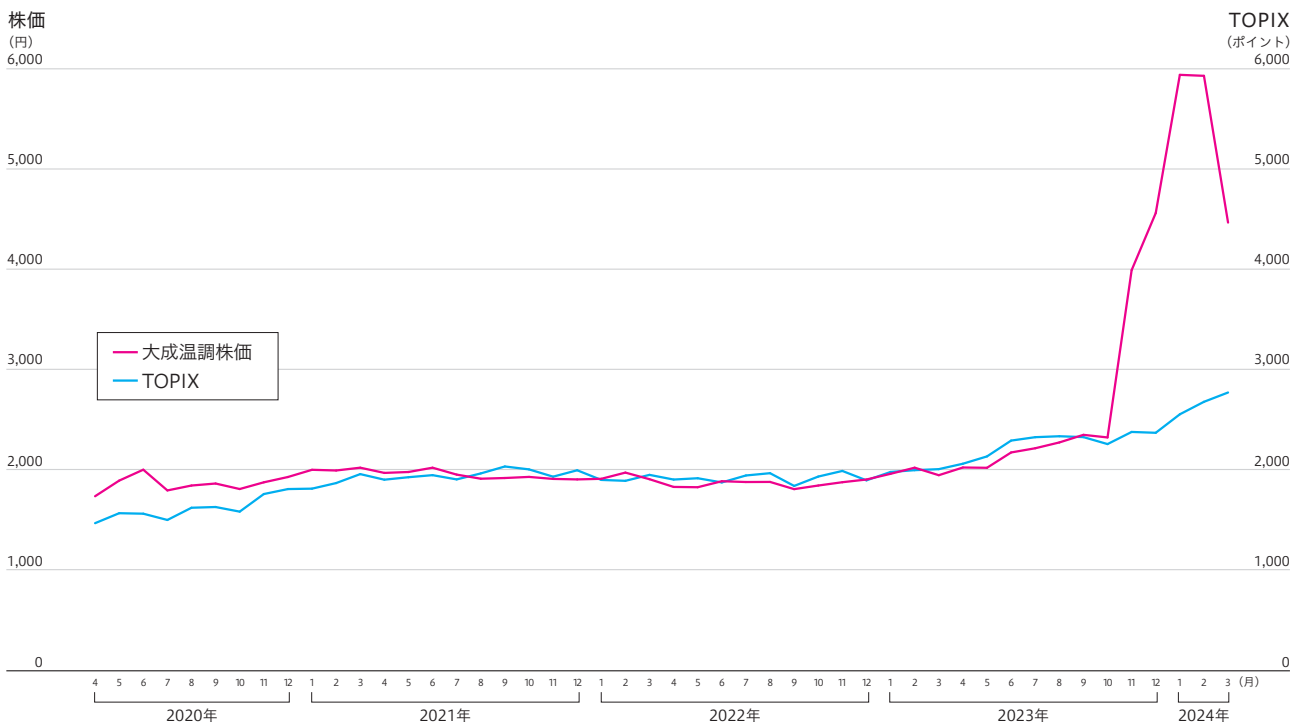
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
アクアウェッジ株式会社	993	16.7
水谷日出夫	556	9.4
大成温調取引先持株会	513	8.7
一般財団法人大成温調奨学財団	313	5.3
大成温調従業員持株会	167	2.8
河村和平	89	1.5
東テク株式会社	70	1.2
河村昌平	59	1.0
和田ふみ子	54	0.9
株式会社オーテック	50	0.8

(注)上記のほか自己株式(946,565株)を保有しており、持株比率は自己株式を控除して計算しております。

所有者別株式分布状況



株価の推移



ネットワーク

本社・支店

	住所	電話番号
本社	〒140-8515 東京都品川区大井1-49-10 大成温調ビル	03-5742-7301(代表)
東北支店	〒983-0852 宮城県仙台市宮城野区榴岡2-4-22 仙台東口ビル8F	022-742-5055
関東支店	〒331-0812 埼玉県さいたま市北区宮原町2-34-3	048-669-3811
東関東支店	〒260-0027 千葉県千葉市中央区新田町1-1 IMI 未来ビル4F	043-245-7600
横浜支店	〒231-0011 神奈川県横浜市中区太田町6-84-2 大樹生命横浜桜木町ビル4F	045-641-8686
名古屋支店	〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦3-6-34 太陽生命名古屋ビル11F	052-957-5431
大阪支店	〒540-0012 大阪府大阪市中央区谷町4-11-6 中央日土地谷町ビル6F	06-7176-3011
九州支店	〒812-0013 福岡県福岡市博多区博多駅東3-13-28 ヴィトリアビル2F	092-418-2020

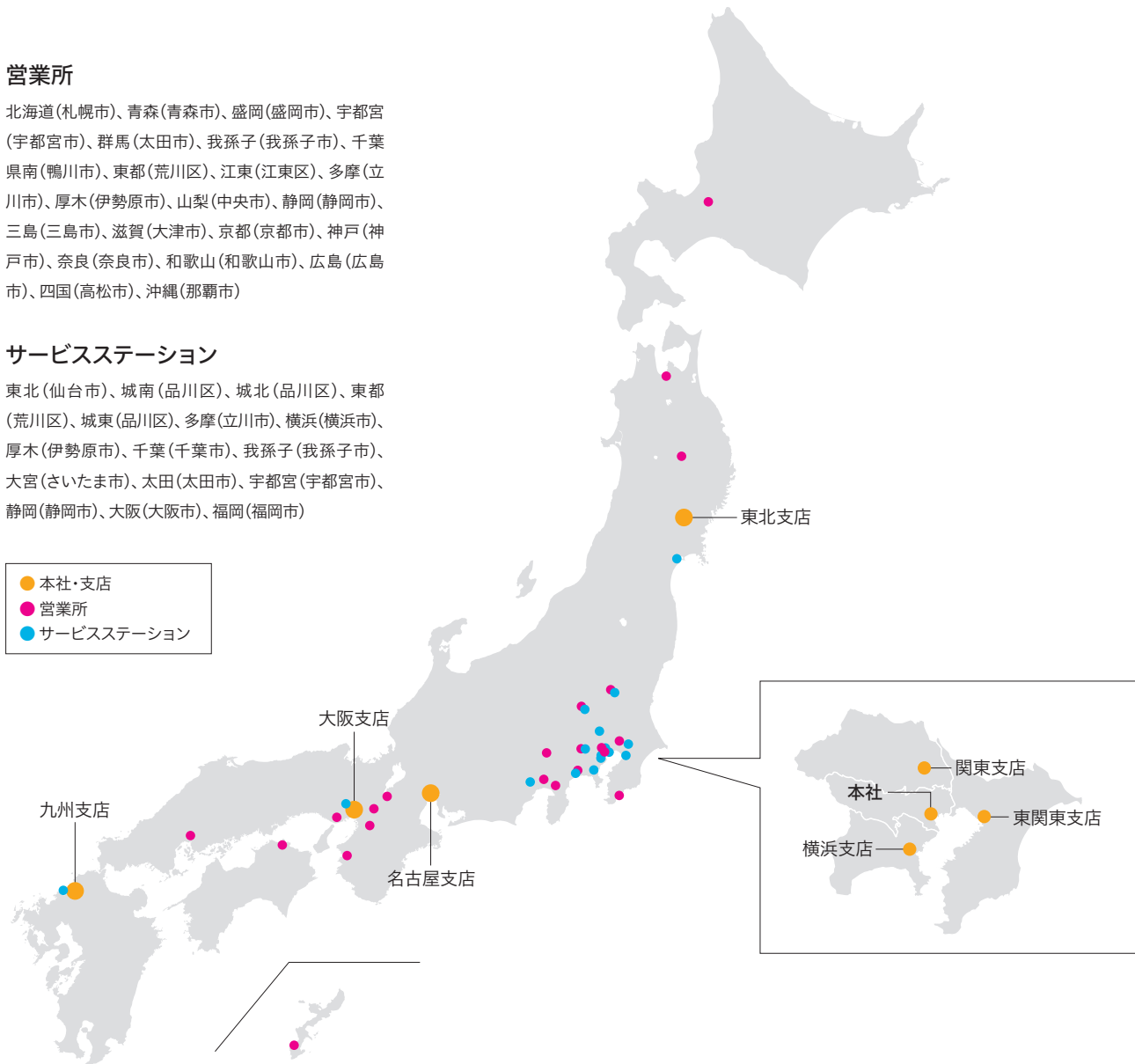
営業所

北海道(札幌市)、青森(青森市)、盛岡(盛岡市)、宇都宮(宇都宮市)、群馬(太田市)、我孫子(我孫子市)、千葉県南(鴨川市)、東都(荒川区)、江東(江東区)、多摩(立川市)、厚木(伊勢原市)、山梨(中央市)、静岡(静岡市)、三島(三島市)、滋賀(大津市)、京都(京都市)、神戸(神戸市)、奈良(奈良市)、和歌山(和歌山市)、広島(広島市)、四国(高松市)、沖縄(那覇市)

サービスステーション

東北(仙台市)、城南(品川区)、城北(品川区)、東都(荒川区)、城東(品川区)、多摩(立川市)、横浜(横浜市)、厚木(伊勢原市)、千葉(千葉市)、我孫子(我孫子市)、大宮(さいたま市)、太田(太田市)、宇都宮(宇都宮市)、静岡(静岡市)、大阪(大阪市)、福岡(福岡市)

● 本社・支店
● 営業所
● サービスステーション



表紙デザインについて

街並みに溶け込む当社の施工実績をイメージしています

たてものを、いきものに LIVZON

お問い合わせ先

大成温調株式会社

総合企画本部 事業企画統括部 IR広報部

〒140-8515 東京都品川区大井1-24-5 4F

TEL 03-5742-7306

URL <https://www.taisei-oncho.co.jp/>

