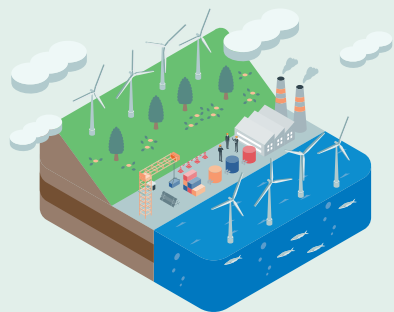


サステナビリティマネジメント



サステナビリティ基本方針

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。当社グループのブランドステートメント「たてものを、いきものに」は、「建物に命を吹き込む」活動が建物を使う人々の経験・価値を豊かにし、建物の持続可能性の向上に貢献していくというコミットメントを表現しています。

長期経営ビジョンの目指す姿「総合たてものサービス企業」を実現するためには、変化する事業環境に対応するだけでなく、積極的な事業を通じた社会・環境課題解決に取り組むことが不可欠と考えております。そのため、当社グループではサステナビリティを企業経営の根幹に位置付け、取締役会の責任のもとで取り組みを進めております。

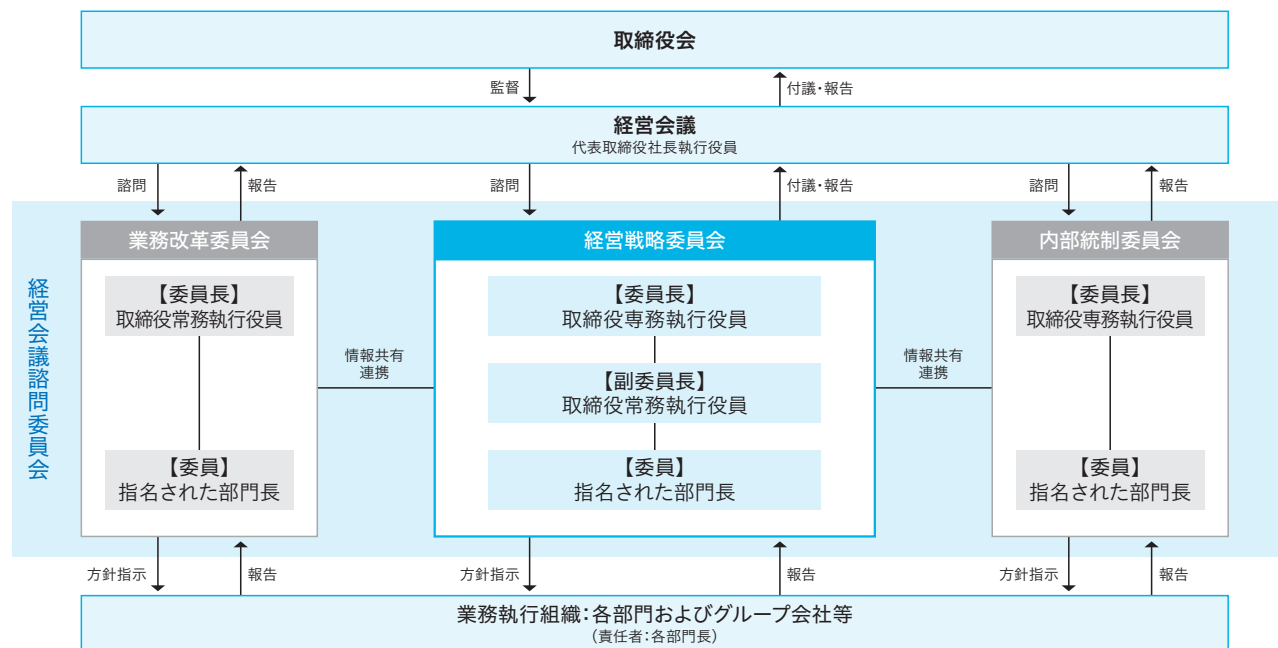
サステナビリティ推進体制

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、経営会議ならびに経営戦略委員会がサステナビリティ経営を推進しています。

経営戦略委員会は、委員長の取締役専務執行役員、副委員長の取締役常務執行役員のもと、同じく経営会議の諮問委員会である業務改革委員会、内部統制委員会と情報共有・連携しながら、全社のサステナビリティ経営の方向性の検討、「重要な経営課題」の進捗状況のモニタリング等を行い、経営会議に付議・報告しています。また、毎月の全社部門長会議にて、各部門およびグループ会社等へ決定事項やサステナビリティ経営に関する進捗、方針について周知・共有を行っています。

経営会議では、経営戦略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います。取締役会は、経営会議から付議・報告される事項を承認し、また全社的なサステナビリティ経営の進捗を管理することで、監督責任を果たしています。

サステナビリティ推進体制図



※全社部門長会議にて、所管委員会より情報共有を行う

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ関連会議体の概要

会議体	サステナビリティ経営に関する目的	メンバー	開催頻度
取締役会	●経営会議以下によるサステナビリティ経営の監督 ●経営会議より付議されたサステナビリティ経営に関する KPI・施策の承認	取締役	原則として月1回の開催 その他必要に応じて 随時開催
経営会議	●経営戦略委員会より付議されたサステナビリティ経営に関する施策等の審議・承認および取締役会への報告	取締役執行役員 監査等委員である社内取締役 監査等委員でない社外取締役	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
経営戦略委員会	●サステナビリティ経営に関する施策の立案 ●「重要な経営課題」の各課題に対応する分科会の組成と活動状況の管理 ●取締役会で決議された「重要な経営課題」の KPI・施策の所管委員会または部への連携、モニタリング	委員長:取締役専務執行役員 副委員長:取締役常務執行役員 委員:指名された部門長	原則として 月1回の開催
業務改革委員会	●取締役会で決議された KPI および施策のモニタリングを通じたサステナビリティ経営の推進 ●業務改善やシステム改善など、生産性向上を目的とする部門横断課題に対する施策の立案とモニタリング ●業務改革を通じた業務品質の向上と効率的な組織運営の実現	委員長:取締役常務執行役員 委員:指名された部門長	原則として 月2回の開催
内部統制委員会	●取締役会で決議された KPI および施策のモニタリングを通じたサステナビリティ経営の推進 ●財務報告、リスク管理、コンプライアンス等、サステナビリティ側面では包括されない部門横断課題に対する施策の立案とモニタリング ●全社的な内部統制の維持・強化に向けた統括的役割の担保	委員長:取締役専務執行役員 委員:指名された部門長	原則として年に 6回以上の開催 その他必要に応じて 随時開催

2025年度は、経営戦略委員会を全13回開催しました。主な議題として、サステナビリティや財務・ガバナンスを含む「重要な経営課題」を整理し、ロジックツリーを用いて具体的な施策や KPI へ落とし込むための検討を行いました。また、これらの議論を、新中期経営計画 LIVZON DREAM 2030「2nd half!」の策定につなげました。

2026年度からは、名称を「経営戦略会議」に変更し、策定した KPI に基づく施策の継続的な実行や、サステナビリティに関する収集データの精度・網羅性の向上などに取り組んでいます。

TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD 提言への賛同

当社は2022年、金融安定理事会（FSB）「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同したことを表明しました。本項目では、TCFD 提言に基づき、気候変動関連の重要な情報を開示します。



ガバナンス

この内容の詳細については、P24～25（サステナビリティマネジメント）に記載しています。

戦略

概要

当社グループは、脱炭素社会の実現に向けて、事業活動に伴う環境負荷の低減と、環境課題の解決への貢献を目指しています。2025年に特定した「重要な経営課題」では、「①設備工事の強みを活かした環境課題解決と顧客価値創造」および「④多様化するリスクに対する強靱性の向上」において、気候変動への対応を位置付けています。これらを踏まえ、中期経営計画 LIVZON DREAM 2030「2nd half!（2026～2030年度）」においても、当社グループ自身の脱炭素・省エネルギー対応に加え、お客さまに向けた省エネ化・ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化の提案や設備更新需要への対応を通じて、脱炭素社会の実現に貢献する取り組みを強化してまいります。

リスクと機会

当社グループにとって重要な気候関連リスク・機会を、メガトレンドや当社グループにおける既存の気候変動への対応等を整理したうえで特定しました。

今後は、シナリオ分析を含め、これらのリスクと機会が及ぼす影響評価を進めていきます。

分析対象項目	内容	備考
時間的範囲	2026年～2030年度	当社グループの中期経営計画 LIVZON DREAM 2030「2 nd half!」の対象期間
組織的範囲	大成温調株式会社	当社グループ売上の77%を占め*、関連会社の事業にもシナジーを創出
事業内容	主に設備工事事業（空調調・給排水衛生・電気設備工事の設計、施工管理、メンテナンス）	

*2026年3月期

気候関連の主要なリスク・機会

区分	種類	主な内容	リスク(脅威)	機会	既存の取り組み
移行リスク	政治・法規制	炭素税導入	原材料調達、炭素量算定等、運用コストが増加する	—	●GHG 排出量（スコープ1・2）の算定と排出量の大きい排出源の特定の検討 ●直接排出・間接排出の削減の取り組み：オフィス照明 LED 化、営業車・サービス車のHV 導入（2026年8月現在、ガソリン車 78 台、HV 車 54 台、EV 車 1 台）、ZEB 案件の推進
		気候変動に関する開示ルールの強化	気候関連開示ルールの厳格化や適用拡大に伴い、開示対応コストが増加する	—	●TCFDに基づく開示の実施 ●スコープ1・2に加え、スコープ3の算定・開示への着手
		改正建築物省エネ法の施行	建築物の省エネ性能基準引き上げ、施工業者の説明責任等の強化等により、現場営業・施工部門における対応コストが増加する	自社のZEB 建築実績やシミュレーション技術を活かした強みを訴求しやすくなる	●熱流体シミュレーション技術：使用エネルギーを削減、換気効率やCO ₂ 濃度、PMV等の解析の活用 ●ZEB化の推進 ●CASBEE（キャスビー）の評価認定を目指した設計から施工までの実施
	技術	脱炭素・省エネ関連の技術開発競争と市場への技術導入	様々な公的機関、民間企業による脱炭素技術や空調設備技術の開発競争に取り残される	他社も含めて新たに開発された技術が市場に導入され、自社のサービス向上に寄与する	●LCC（ライフサイクルコスト）計画提案、省エネ提案：空調システム・空調設備更新省エネ提案、室外機冷却システム導入提案、CO ₂ 濃度検知による換気省エネ提案など ●熱流体シミュレーション技術：使用エネルギーを削減、換気効率やCO ₂ 濃度、PMV等の解析の活用
		空調設備の使用増、およびそれに伴う電力消費量増	—	●地球温暖化に伴い拡大する室内外温度差や湿度変化に対応できる空間・設備へのニーズが高まる ●電力消費量増加に伴う環境負荷・コスト増への懸念から省エネ機能へのニーズが高まる	●太陽光発電の導入など各種省エネ提案 ●改修計画も加味した機器選定、LCC 低減の提案（エンドユーザーに直接提案可能）
		温室効果ガス、大気汚染物質の排出抑制機能へのニーズの上昇	—	気候変動を加速させる温室効果ガス、汚染物質を防ぐ機能を備えた高性能な空調設備へのニーズが高まる	●設計および施工時に新冷媒 R32 対応の空調機の導入の推進（R32：温暖化係数が R410A の1/3） ●EOG（エチレンオキササイドガス）の排気処理対応
評判	市場	気候変動を起因とする原材料不足	調達コストの増加や供給速度の低下に繋がる	—	●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 ●調達統括部（現 工事推進統括部）主体の資機材価格・納入動向の集約と社内連携
		気候変動対応・開示に対するステークホルダー要請	対応や開示の不足・遅延により、他社と比較して投資家や取引先、顧客からの評価が低下することで企業価値が低下したり、機会損失に繋がる	同業他社に先駆けて対応を強化することで評判や競争優位性が向上する	●顧客の脱炭素ニーズ把握や市場動向把握への取り組み、国際規格 ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）と ISO9001 に基づく品質マネジメントシステム（QMS）の運用 ●TCFD に基づく開示の実施

TCFD 提言に基づく情報開示

区分	種類	主な内容	当社への影響		既存の取り組み
			リスク(脅威)	機会	
物理的リスク	慢性	暑熱環境の深刻化による作業員の活動制限	屋外労働で受ける熱ストレスが高まり、労働災害の増加、労働生産性の低下、労働可能時間の短縮、人員確保とシフト調整等によるコストが増加する	—	- 働き方改革等へ向けた業務プロセスの効率化 - BIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)対応CADソフトへの全社切り替え、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 - 配管材料をあらかじめ工場加工して精度を高めるプレハブ化 - 自動3Dスキャンによる既存図作成の時間短縮および現場作業時間の短縮 - 熱ストレスを軽減するためのファン付き作業服の導入、現場ごとによるシフト短縮や屋根裏が暑い時間帯を避けた施工等の実施
		暑熱環境の深刻化による自社電力消費量の増加	自社の電力消費量の増加によってコストおよびGHG排出量が増加する	—	- 高効率省エネ機器の導入促進 - 社員の環境意識向上に向けた啓発活動 - 空調設定温度の過度な引き下げを抑制するクールビズの推進
		感染症の増加	社内・取引先で感染が拡大した場合、重要な意思決定や取引、施工が遅れたり、健康を損なうことによる離職等に繋がる	—	- テレワーク勤務や時差通勤勤務の導入、勤務体系の変更 - 健康相談、各自の健康づくりへのサポート
	急性	異常気象を起因とするサプライチェーンの寸断、事業停止	気象災害によって交通網の寸断や、調達元企業の事業停止などが発生すると、調達コストの増加や供給速度の低下に繋がる	—	「LIVZON サイバープラットフォーム」構築による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く的確なアクションプランの策定 - 資機材調達プロセスの一元管理と価格交渉力の強化 - 全国エリア単位の管理により、調達元企業の事業停止時にも他社調達への振替可能な体制の構築
		雨量の増加による洪水・浸水の増加	—	洪水に強いインフラや、水はけのよい設備機能へのニーズ、貯水設備などの雨水利用へのニーズが高まる	各物件ごとの浸水対策:地下室等の浸水に備えた排水ポンプの設置、河川氾濫区域におけるエアコン室外機の基礎高度の引き上げ等



リスク管理

概要

当社グループは、目指す姿「総合たてものサービス企業」の実現のためにサステナビリティリスクの管理を必須事項として認識しております。全社的なリスクは、取締役専務執行役員を委員長とする内部統制委員会が評価・管理し、中でも気候関連を含むサステナビリティリスク・機会については、経営戦略委員会が対応方針の検討とモニタリングをしています。

気候関連リスクは随時変化し複雑化することを考慮し、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。

指標と目標

当社グループは、気候関連リスク・機会を管理するため、温室効果ガス排出量(スコープ1・2)を指標として定めています。2023年度より算定を開始し、徐々に算定対象範囲を広げています。

温室効果ガス排出量 (単位:t-CO₂)

対象スコープ	2023年度 ^{*1}	2024年度 ^{*2}	2025年度 ^{*3}
スコープ1・2	409	482	538
	スコープ1	63	132
	スコープ2	346	350
418			

*1…2023年度の算定対象は、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です。

*2…2024年度の排出量には、営業車によるガソリンおよび軽油の消費に伴う60t-CO₂の排出を含んでいます。

*3…2025年度の排出量には、営業車によるガソリンおよび軽油の消費に伴う45t-CO₂の排出と、各現場事務所による29t-CO₂の排出を含んでいます。

2026年度以降は、排出量削減に向けた目標設定および施策の検討を進めていく予定です。

また、お客さまに対する省エネ提案のさらなる強化、サプライヤー・パートナー企業各社と連携した低炭素資材の活用拡大や施工現場における省エネルギー化等の取り組みを進め、バリューチェーンを通じた脱炭素化を推進していきます。

上記の活動に加え、通常の事業活動を通じた顧客ニーズの的確な把握により、サプライチェーン全体で技術およびサービスを向上させ、顧客の温室効果ガス排出量削減、ひいては社会全体の温室効果ガス排出量削減に貢献していきます。

環境との調和

当社は、環境・社会課題の解決を重要な経営課題と位置付け、環境マネジメント体制の整備、CO₂削減、省エネ提案などを通じて、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

環境マネジメントシステム(EMS)

当社は、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、ISO9001 に基づく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、本社・全国の支店・営業所およびサービスステーションを対象に ISO9001/14001 の認証を取得し、全社一体となったマネジメントサイクルのもと、継続的な環境負荷低減に取り組んでいます。

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、環境リスクの低減と業務品質の向上を両立する仕組みづくりを進めています。

全社体制図



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。



フロン排出抑制法への対応

フロン排出抑制法では、管理および処理責任が厳しく定められています。その責任は工事会社だけでなく、お客さまにも課せられます。

フロンの充填・回収業務は、「第一種フロン類充填回収業者」として各都道府県の登録会社が行っており、当社も一部拠点が登録企業となっています。

当社は、法令に基づき「第一種フロン類充填回収業者」として各都道府県に登録し、フロン類の充填・回収を適正に実施しています。また、法改正により冷媒の取り扱い技術者の専門性が一層求められる中、「冷媒フロン類取扱技術者資格」の取得を全社的に推進し、有資格者による点検・保守体制を整備しています。

産業廃棄物の適正処理と資源循環への取り組み

当社は持続可能な社会の実現に向けて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と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。そのうえで、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。当社が産業廃棄物の排出事業者となる元請工事については、社内で定めた8種類の分別基準に基づき、排出される廃棄物を性状に応じて適切に分別しています。

また、電子マニフェストシステムの利用を推進することで、事務処理における誤りを防止でき、確実な法令遵守に努めています。2025年度の産業廃棄物の総排出量は3,257tでした[※]。産業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。

※元請業者に「産業廃棄物のマニフェスト管理」を行う義務があるため、全ての元請物件が対象となります。

自社でのCO₂排出量削減への取り組み

当社は2023年度から国内事業拠点の電気・ガス使用によるスコープ1・2排出量の算定を開始しました。2024年度には営業車の燃料使用量も計算に追加し、CO₂総排出量は482t-CO₂となりました。2025年度は、スコープ1・2においては各現場事務所を排出量算定対象として加え、スコープ3の算定にも着手しています。その他にもCO₂排出量低減の取り組みとして、オフィス照明のLED化、営業車・サービス車のハイブリッド車への移行を進めました。

また、オフィス内の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21%削減されました。現在、これまで取り組んできたペーパーレス化に加え、文書管理コンサルタントによるセミナーを実施し、さらなるペーパーレス化を進めています。今後もCO₂排出量削減に向けた取り組みを続けていきます。

環境との調和

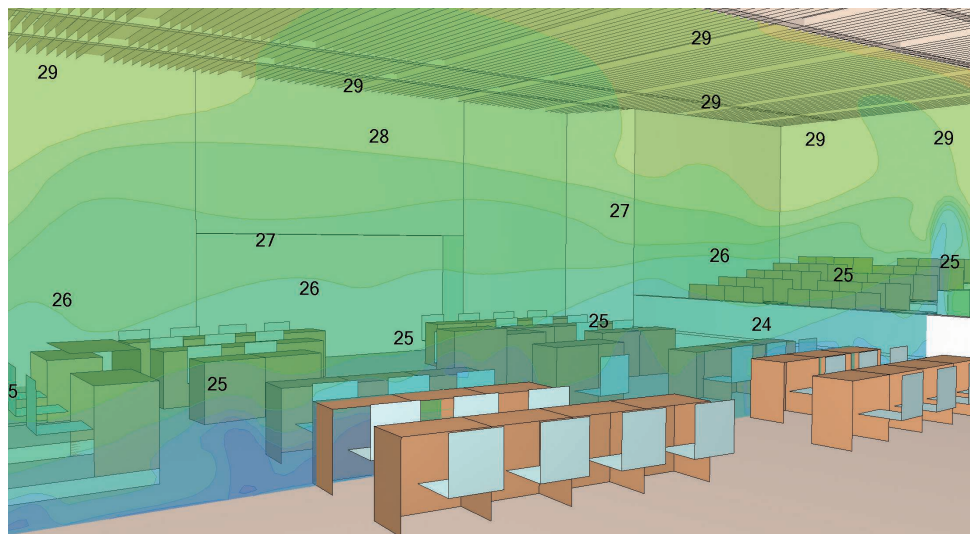
事業を通じた環境負荷低減への取り組み

LCC(ライフサイクルコスト)算定・省エネ提案

当社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・メンテナンスや設備診断サービスとして、定期的に建物状況の調査を実施し、LCCの算出支援や中長期修繕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も実施しています。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。お客さまの建物における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。

お客さまへのご提案に際しては、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。例えば、自治体庁舎の本会議場における床下空調なども熱流体シミュレーションで解析できます。議場内の温湿度や快適状況、省エネの検討が可能です。

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。

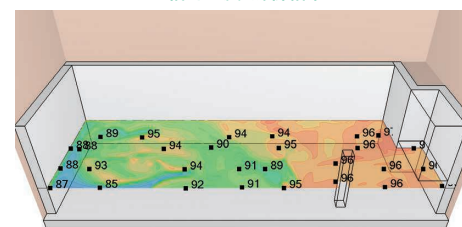


議場内(床下空調)の温度シミュレーション

事例：機械式地下駐車場における相対湿度と結露のシミュレーション

この熱流体シミュレーションは、機械式地下駐車場における相対湿度と壁面結露の解析結果です。場内の相対湿度の状態を可視化し、それに伴う壁面結露を確認しました。このような解析を通して、設計段階でのリスク回避や既存物件の結露に対する原因究明・対策を行っています。

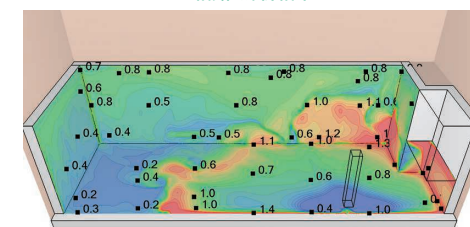
相対湿度 解析結果



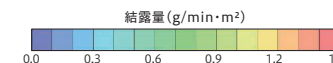
駐車場の相対湿度は約85～96%RHと非常に高い状態であることが予測された。



結露 解析結果



壁面全域で結露が発生し、1分間・1m²当たりの結露量は0.2～1.5gになると予測された。特に、黄色から赤色で示した箇所では、結露量が多くなることが懸念される。



太陽光発電設備の状況

当社のぺんぎんソーラー発電所は、埼玉県本庄市に2か所設置されており、総発電出力1,300kWで稼働しています。発電を安定的に継続するためには、設備の適切な維持管理と防犯対策も重要な取り組みです。2025年度には、太陽光発電所における銅線盗難対策として、機械警備設備の設置とアルミ線へのリニューアル工事をを行いました。

引き続き当社グループは、再生可能エネルギーの導入を積極的に推進し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

※太陽光売電による売電分は、当社グループのCO₂排出量算定(削減量)に含めていません。



監視カメラ・警報機等の設置



遠隔画像監視システムの導入



アルミ線へのリニューアル工事

人財の価値と成長

当社グループは、「競争力とエンゲージメントが高い組織づくり」を目標とし、人財育成を企業価値向上の中核に掲げています。

採用と評価

多様性を尊重した職場づくり

年齢・性別・国籍などのバックグラウンドが異なる多様性を尊重しつつ、知識、能力や経験の多様性も重視した採用をしています。

また従業員が互いに遠慮なく意見を言える、心理的安全性の高い職場づくりに努めています。

主な採用形式
新卒採用
キャリア採用
障害者採用
リファラル採用※(2025年4月より開始)

※ リファラル採用とは、社員が知人や友人などを企業に紹介し、採用選考を経て入社に至る採用手法のこと。

納得感がある人事制度の運用

年齢やこれまでの経歴などに関係なく、従業員一人ひとりの仕事内容に応じて適切な処遇となるように、経営戦略と連動した、透明性・自律性・客観性を重視した育成型人事制度をコンセプトにしています。実力評価を徹底することで処遇に関する従業員の納得感を高め、優秀な人財の維持・獲得を図っています。



人財育成

教育制度

当社グループは、人財育成に要する支出を将来の持続的成長に向けた重要な「投資」と位置付けています。そのため、経営方針の実現や中期的な経営戦略の遂行を見据え、全社共通・機能別・階層別の多層的な視点から、人財の能力向上に役立つ研修体系を構築・運用しています。

主な教育制度
技術力強化を目的とした技術研修
ガバナンス強化を目的とした内部統制教育
キャリアステージに応じた年次研修
階層ごとの役割期待に応じた階層別研修

研修体系



人財の価値と成長

サクセッションプラン策定

切れ目ない事業継続のためには、責任と権限の空白を排除する必要があります。そのため重要ポストを担う後継者については、サクセッションプランを策定し、必要なスキル・経験を積むための育成プログラムを実施しています。

自律的なキャリア形成支援

いわゆる「人生100年時代」を迎える中、従業員一人ひとりが自身のキャリアに主体的に向き合い、市場価値の向上に取り組むことが重要となっています。当社グループでは、このような背景を踏まえ、学ぶ意欲のある従業員に対して多様な学習機会を提供し、自律的なキャリア形成を積極的に支援しています。具体的には、自己学習環境の整備や、資格取得を推奨する制度設計などを通じて、従業員が継続的にスキルを高められる環境づくりを推進しています。

働きやすい職場環境を目指して

ウェルビーイングの推進

当社グループは、全ての従業員の心身の健康が不可欠であるとの考えのもと、従業員が健康で生き活きと働き、仕事と生活の両立を実現できる職場環境づくりを推進しています。健康的な職場環境の整備として、定期健康診断の実施や運動促進などを通じて、従業員の健康維持・増進に努めています。その結果、昨年に引き続き「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。さらに、ヘルスリテラシー向上のための情報提供や支援も行っています。

柔軟な働き方の実現に向けては、フレキシブルに勤務時間が選択できる制度の導入やテレワークの活用、長時間労働の是正など、ワークライフバランスを整える制度の充実を図っています。加えて、EAP相談室(メンタルヘルス相談窓口)の設置や研修の実施により、精神的な健康にも配慮した取り組みを進めるほか、1on1ミーティングやランチミーティングなどを通じて心理的安全性の確保とコミュニケーションの活性化にも注力しています。また、ストレスチェックの実施および外部機関による分析も行っています。

これらの施策を通じて、従業員の健康と幸福を追求します。同時に、生産性の向上、離職率の低下、労働力の確保を図り、最終的には企業価値の向上を目指しています。



主な制度

勤務形態を選択できるテレワーク勤務・時差通勤勤務

年次有給休暇が柔軟に取得できる時間単位で取得可能な有給休暇

介護休暇および子の看護等休暇(年間10日の有給休暇)

失効した年次有給休暇を最大80日積立て可能な「特別療養休暇」制度

地域採用のエリア職を廃止し全社員を総合職とした給与体系一本化(2024年度より適用)

シニア層活躍の場を広げる定年年齢を60歳から65歳に引き上げ(2024年度より適用)

従業員エンゲージメントの向上

当社グループは、従業員の満足度やエンゲージメントを高めることが、企業価値や業績の向上につながると考えています。そのため、年1回の従業員エンゲージメントサーベイを実施し、定量的かつ定性的なデータから従業員の状況を可視化しています。

サーベイの結果を基に、改善のアクションプランを策定し、従業員のエンゲージメント向上に向けた取り組みを進めています。

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、社内および社外に通報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。

人財の価値と成長

次世代育成支援・女性活躍支援

次世代育成支援として、従業員の仕事と子育ての両立を図るための働きやすい環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組んでいます。

また、女性活躍支援として、女性従業員の個性と能力が十分に発揮できる働きやすい環境の整備を推進し、人財確保や定着、社員のモチベーション向上に取り組んでいます。

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間	～2027年3月31日
目標 1	【次世代育成支援対策推進法】 男性社員の育児休業取得率を80%以上とする。
目標 2	【次世代育成支援対策推進法】 育児・介護の事情により就業に制限がある社員が家庭と職業を両立し、やりがいを持って継続就業できるように就業支援制度を整備する。
目標 3	【次世代育成支援対策推進法】 社員1人当たりの法定時間外労働の月平均時間を60時間未満とする。
目標 4	【女性活躍推進法】 女性の採用人数を毎年度3名以上とする。



「LIVZON エールプロジェクト」

(通称：りぶえる)

「LIVZON エールプロジェクト」は、当社で働く全ての従業員とその家族のライフイベントを応援するプロジェクトです。本プロジェクトを通じて、従業員が安心して働き、充実した生活を送れるよう、人的資本への積極的な投資を行っています。

✓ 出産祝金

子どもが生まれた従業員に対し、以下の金額を支給

第1子:30万円 第2子:50万円 第3子:100万円

✓ 特別療養休暇

年次有給休暇の消滅分を長期療養の際に利用できる特別療養有給休暇として、最大80日のストックが可能

✓ ベビーシッター利用割引券の取り扱い

こども家庭庁企業主導型ベビーシッター利用者支援事業による、ベビーシッター利用割引券の取り扱いを開始

※ 対象児童…乳幼児または小学3年生までの児童

✓ 借上寮

30歳以下の独身従業員で通勤時間が1時間以上の場合、借上寮を使用可能

✓ 子の看護等休暇

小学校在学中までの子を養育する従業員に対し、負傷または疾病にかかった子の看護や式典行事の参加などの事由で利用できる有給休暇を、年間10日付与

✓ 奨学金代理返済制度

従業員の奨学金を、当社が本人に代わって返済する制度
新卒入社社員・第二新卒入社社員の奨学金を全額完済し、中途入社社員・既入社社員における奨学金も現状の月返済金額を引き継いで返済(年齢制限あり)

人財の価値と成長

人的資本 主な指標

項目	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2030年目標
新入社員研修日数	112日	113日	116日	120日
1級管工事施工管理技士数	354人	347人	357人	360人
女性管理職比率	3.2%	4.5%	7.0%	10.0%
定期健康診断受診率	98.7%	100.0%	100.0%	100.0%
有給休暇平均取得日数	13.2日	13.2日	13.4日	15.0日
障害者雇用率	2.53%	2.42%	2.20%	法定雇用率を達成
男性社員の育児休業取得率	50.0%	80.0%	78.6%	100.0%
エンゲージメントスコア※1	－	46.8	51.2	55.0

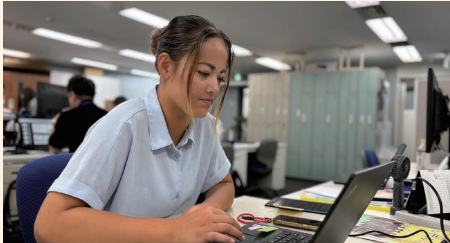
※ 各指標については、グループ全体での記載が困難なため、大成温調単体の状況を記載しています。
※1 エンゲージメントスコアとは、会社と従業員間の関係性を表す指標で、株式会社リンクアンドモチベーションのサービスを利用してスコア化したものです。

TOPICS

デフビーチバレーボールプレーヤー 堀花梨選手

2025年3月より当社所属となったデフビーチバレーボールプレーヤーの堀花梨選手は、同年5月からIR広報部の一員として勤務しています。当社が支援するアスリート関連や広報活動におけるデザイン業務などを担当し、競技と仕事の両立に取り組んでいます。

また、堀選手はペアである伊藤碧紀選手と、同年11月に開催された「東京2025デフリンピック」に出場し、5位タイという成績を収めました。社内では大会に向けた壮行会を開催したほか、大会期間中には多くの社員が現地で観戦し、選手たちの活躍を全社で見守りました。



ぺんぎん農園

2024年8月より株式会社エスプールプラスが運営する屋内型農園「わーくはびねす農園」に参画しています。

多様な人財が活躍できる環境づくりの一環として、障害のある方が安心して長期的に働くことができる環境が整えられていることを受け、参画に至りました。

農園の一角に設けられている当社スペース「ぺんぎん農園」では、水菜やチンゲン菜などの農作物を栽培しており、収穫した農作物は、社内イベントで活用するとともに、子ども食堂へ寄贈しています。



イノベーション／DXの推進

当社は、基盤事業の専門性とイノベーション／DXを通じて、業務の最適化や新たな価値創出を目指しています。また、人手不足や働き方改革による現場作業の削減に対応するため、施工現場での省力化と生産性向上を推進しています。

工事原価のデータベース化

昨今の建設市場では、人財や施工能力などの限られた経営資源を有効活用するため、収益性や生産性を踏まえた受注判断の重要性が高まっています。

当社では、過去の工事データを分析し、どのような案件で高い収益性や生産性を確保できているかを把握することで、受注段階での適切な案件選定や、工事進行中の生産性向上に取り組んでいます。具体的には、BI（ビジネスインテリジェンス）ツールを活用し、案件規模や建物用途などの条件ごとに工事データを整理・可視化しています。

ICT（情報通信技術）活用による現場業務の生産性向上

2024年度に開発した2D図面の可視化アプリは、業務で使用しているモバイル・タブレット端末のカメラ機能を活用し、実寸の2D図面データを画面上にAR（拡張現実）表示することが可能です。アプリの利用により、施工イメージの共有や現地確認作業の簡易化、ペーパーレス化などの効果が期待できます。



AR表示のイメージ

3Dスキャンによる現場業務の効率化

現場業務の効率化に向けた取り組みの一つとして、3Dスキャナを活用しています。従来の改修工事では、既存図面がない場合、手作業による寸法測定と図面作成が必要でした。

3Dスキャナを使用することで、短時間かつ高精度に寸法や形状のデータを取得でき、そのデータを基に3D図面を作成することが可能となります。

これにより、作業時間の短縮と図面精度の向上を実現するとともに、施工計画の効率化にも寄与しています。



3Dスキャン（点群）データ



3D CAD（Rebro）データ

フロントローディング／オフサイト施工の推進

現場業務の標準化と作業支援

現場業務の負担軽減を目的として、2024年度に現場支援部門である工務統括部を新設しました。工務統括部では、受注段階からの施工管理準備支援に加え、全社統一の現場管理ソフトの活用促進や、着工前の事前準備に関する支援を行っています。

また、定型的な技術業務（作業ベース）の一部を支援することで、業務のフロントローディングを進めるとともに、現場担当者の負担軽減と生産性向上に取り組んでいます。

オフサイト施工による現場業務の生産性向上

オフサイト施工は、従来建設現場で行っていた加工や組立を、工場などのオフサイト（＝現場から離れた場所）でプレハブ化・ユニット化することで、現地での作業工程や工数を削減し、施工の生産性向上を図る工法です。

当社はこれまで室外機ユニットのオフサイト施工に数多く取り組んできた実績を有しており、施工した食品工場では、そのノウハウを活かして「高温水ユニット」「ヘッダーユニット」「ポンプユニット」で採用しています。「ポンプユニット」には軽量かつ高い強度を有する鍛造アルミ材を採用し、施工性の向上を図りました。

これらの取り組みにより、工期短縮や施工効率の向上に加え、施工品質の均一化、安全性の向上、さらには作業負荷および環境負荷の低減を実現しています。

快適な環境づくりを目指した研究

当社は、基盤事業である設備工事業を通じて、環境負荷の少ない快適な環境づくりを追求する研究に取り組んでいます。

トイレ内で発生するにおいを効率的に除去することができる「高効率換気システムの開発」、およびトイレ内の臭気物質を特定しアンタゴニスト化合物による感覚的消臭を検討する二つの手法により、トイレ空間の「においの制御手法」に関する研究を5カ年計画（2024～2028年度）で進めています。

外部リソースの積極的活用

当社では、2025年度より外部派遣会社と連携し、施工図作成支援要員や定型業務を担う現場支援要員の育成を進めています。

また、ベトナムに拠点を置くグループ会社であるTOP ENGINEERING VIETNAM COMPANYのオフショアチームが、施工図作成支援や、改修工事において現地調査で取得した点群データを活用した現況図面のCAD化などを担い、当社業務をサポートしています。

BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）ソフトの活用と並行して外部リソースを積極的に活用することで、着工前業務の効率化や品質水準の維持・向上を図るとともに、現場担当者がより重要な業務に専念できる環境を整えています。



工場でのユニット製作の様子



据付完了後の様子



安全／品質

当社は、現場の安全確保と品質向上を目的として、パートナー企業（協力会社）とともに、安全衛生および品質管理業務の全社統一の運用と継続的な改善に取り組んでいます。



安全衛生向上

安全環境基本方針

当社は、現場の安全衛生を確保するため、毎年「安全環境基本方針」を定め、発表しています。現場作業時の安全ルールなど詳細な内容を記載した資料は、パートナー企業においても雇入れ時教育や送り出し教育に活用されており、当社と一丸となって現場の安全衛生向上に努めています。

当方針に基づき、今後もパートナー企業と連携しながら、より安全な現場環境の実現を目指していきます。

安全パトロール

各拠点で自主的に実施する安全パトロールに加え、年4回、パートナー会の役員が参加する安全パトロールを実施しています。さらに、他部門の工事部長等が参加する合同安全パトロールを実施することもあります。

実施時期は、全国安全週間準備期間中の6月、全国労働衛生週間準備期間中の9月、建設業年末年始労働災害防止強調期間中の12月、年度末労働災害防止強調月間の3月です。

現場担当者である当社社員、パートナー企業各社の安全担当者、パートナー企業の職長など、様々な立場の参加者が現場を巡視し、多角的な視点から現場の状況を確認しています。指摘事項の是正にあたっては、リスクコミュニケーションを重視しながら対策を検討します。また、災害防止対策の好事例については、パートナー企業を含めて全社的に共有し、安全水準のさらなる向上につなげています。



安全パトロール

安全衛生大会

パートナー企業との活動の一環として毎年6月、各拠点のパートナー会主催による安全衛生大会を開催しています。

大会では、社員およびパートナー企業の安全功労者表彰をはじめ、当社の安全環境基本方針の説明、前年度に実施した安全推進部会による災害防止パトロールの報告、前年度に全社で発生した労働災害の分析結果の共有等を行っています。また、当年度の安全衛生に関する意見交換を通じて、安全意識の向上と災害防止に向けた取り組みの強化を図っています。

また、当社役員も出席し、パートナー企業の事業主との対話により相互理解を深めるとともに、さらなる連携強化につながる機会となっています。



安全衛生大会

TOPパートナーズ

当社では各拠点のパートナー会において、会長・副会長・幹事などの役員を担うパートナー企業と当社役員（取締役・各支店長）で構成する「TOPパートナーズ」を組織しています。

パートナー会役員を担う企業には、パートナー企業を代表する立場として、当社の安全衛生施策の推進に積極的に協力いただいています。

TOPパートナーズでは、年1回、事務局が企画するイベントを開催しており、パートナー企業との意見交換や情報共有を通じて、より強固な協力体制の構築を図っています。

安全／品質

品質向上

品質マネジメントシステム(QMS)

当社は、国際規格ISO9001に基づく品質マネジメントシステム(QMS)およびISO14001に基づく環境マネジメントシステム(EMS)の要求事項を、事業活動に適用し、次の事項を目的として統合マネジメントシステムを運用しています。

- a) 顧客要求事項及び適用される法的・規制要求事項を満たす品質を確保し、これらを継続的かつ安定的に提供するため。(QMS)
- b) QMSの改善のプロセスを含むシステムの効果的な運用、並びに顧客要求事項及び適用される法的・規制要求事項への適合の保証を通して、顧客満足の向上を目指すため。(QMS)
- c) 環境パフォーマンスを向上するため。(EMS)
- d) 順守義務を満たすため。(EMS)
- e) 環境目標を達成するため。(EMS)

品質・環境方針

「品質・環境方針」を設定し、当社コーポレートサイトにて公開しています。

また、MS事務局より各部門のMS管理責任者を通じて、各現場に本方針のポスターを掲示するなど、全従業員への周知・展開をしています。

詳しくは、P28(環境マネジメントシステム(EMS))をご覧ください。



品質向上への主な取り組み

品質月間

現場における品質意識の向上を目的として、当社では2017年11月から「品質月間」を設けており、2025年度で9年連続の取り組みとなります。

毎年テーマを設定しており、2025年度は「漏水事故防止～基本の徹底で漏水ゼロへ～」をテーマに展開しました。期間中は、現場で従事するパートナー企業にも当社の品質に関する資料である「FBS(フィードバックシート)」や「大成温調 使用禁止材料・工法」を共有し、現場全体で品質に対する意識の醸成を図りました。

また、品質月間終了後には社員アンケートを実施し、品質に対する意識の向上や取り組みの浸透状況を確認しています。

品質向上会議

当社では、全国各部門の工事責任者および品質責任者が参加する「全国工事責任者会議」を月1回開催していました。

2026年度からは「品質責任者クオリティマネージャー(QM)会議」に名称を変更し、全国各部門の品質責任者が参加する会議として隔月で開催しています。

本会議では、品質に関する重要事項を速やかに共有するとともに、各部門における取り組みや課題について情報交換を行っています。

社内教育

当社は、新入社員を対象に、入社から5年間にわたる体系的な社内教育(OFF-JT)を実施しています。1年目は4月から9月までの研修期間を設け、2年目以降は各年度5日間の研修を行っています。5年目には、現場所長として必要な基礎知識の習得を目指した教育体系を構築しています。

設備に関する専門知識をはじめ、法規、安全講習、社内帳票など、実務に直結する内容を幅広く取り扱っています。講師は品質管理部門が中心となり、設計部門や工事部門の技術系社員も参画することで、実践的な教育を提供しています。

こうした継続的な社内教育を通じて若手社員の成長を促し、将来の当社を支える人財育成につなげています。



品質月間ポスター
(2025年度)

品質向上交換パトロール

2026年度から「拠点間クオリティコントロール(QC)巡回」に名称を変更し、各部門の品質責任者が、自部門以外の現場を対象とした巡回を実施しています。巡回を通じて、自部門との相違点の把握や好事例の情報収集を行っています。さらに、「品質責任者QM会議」で共有された内容とあわせて自部門へ展開することで、品質管理の全社的な統一を図っています。

また、本巡回は各部門の品質責任者同士が交流し、知見を共有する機会にもなっています。

品質トラブル防止のための重点施策や重点事項

当社では、各部門において部門長が品質責任者を任命しており、品質責任者または上長が、以下の事項を実施しています。

- ・着工前計画の確認
- ・施工前の周知会および施工検討会
- ・施工中における月1回以上の巡回パトロールの強化および社内検査
- ・引渡し前の試運転調整ならびに検査是正の確認

コミュニティパートナーシップ

当社は、協力会社・取引先との信頼関係を深め、将来にわたって共存共栄のパートナーシップを維持することを目的に、継続的な連携強化に取り組んでいます。

取引先（パートナー企業、機材メーカー）との連携

電子調達システムの稼働開始

当社は、新システム「LIVZON サイバープラットフォーム」の導入に合わせ、2025年10月より電子調達システム(EDI)の稼働を開始しました。2026年4月時点での登録取引先数は471社、電子化率は73.4%となっています。

本システムは、調達業務における取引先とのやり取り（見積り、発注、請求業務）を全て電子化するものです。これまでは、紙の伝票等を保管する必要がありましたが、電子化によりデータ保管で完結できるようになり、ペーパーレス化につながっています。また、従来は当社から郵送し、捺印後に返送いただいていた書類のやり取りについても、より迅速な対応が可能となり、業務効率化に寄与しています。

EDIに未登録の取引先とのやり取りについては、当社が代行して契約内容を登録しています。導入当初と比較して登録企業数は増加していますが、未登録の取引先に対しては、引き続き利用を依頼していきます。また、操作方法に関する問合せ対応など、利用を進める中で見えてきた課題を抽出・検討し、取引先とのさらなる連携強化に向けて、システム改善を進めていきます。

取引先とのコミュニケーション

当社は、CommuRing（コムリング）というコミュニケーションツールを活用し、取引先との円滑なコミュニケーションを図っています。

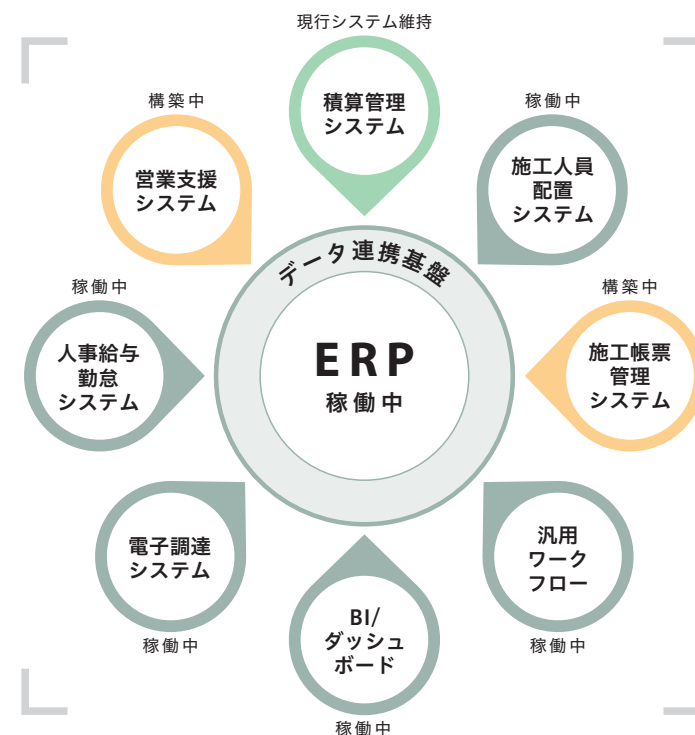
「LIVZON サイバープラットフォーム」の導入に合わせ、登録ID数は2026年4月時点で783社・1,400IDに増加しており、多くの取引先との迅速な情報共有を実現しています。

主な利用用途として、パートナー企業向けの法定安全衛生教育に関する日程案内や受講申し込みなど、安全衛生に関する情報を発信しているほか、EDIに関する各種お知らせにも活用しています。また、月次の支払期日に関する案内などにも活用しており、タイムリーな情報発信を行っています。

登録済みの取引先とのやり取りについては、連絡手段の一元化を実現しており、業務効率の向上にも寄与しています。取引先の登録数は年々増加していますが、登録ID数に制限があることから、未登録の取引先も依然として存在しています。そのため、一部ではメールやFAXを併用しており、さらなる連携強化および業務効率向上に向けて、運用方法の見直しを進めるとともに、登録拡大を推進していきます。

また、コンプライアンスの徹底と取引先との信頼関係構築を目的として、CommuRing上に通報相談窓口を設置し、不正行為やハラスメントなどに関する通報を受け付ける体制を整備しています。

今後は、取引先向けアンケートなどにも活用を幅を広げ、取引先とのより良好なパートナーシップの構築につなげていきます。



大成温調パートナー会

当社は協力会社を「パートナー企業」と呼称しており、拠点ごとに「パートナー会」を組織し、合同パトロール、合同研修会などの開催を通じて、当社とともに現場の安全衛生向上に努めています。

さらに、パートナー企業の連携強化のため、全社組織として「TOPパートナーズ」を結成しています。詳しくは、P35(TOPパートナーズ)をご覧ください。

株主・投資家とのコミュニケーション

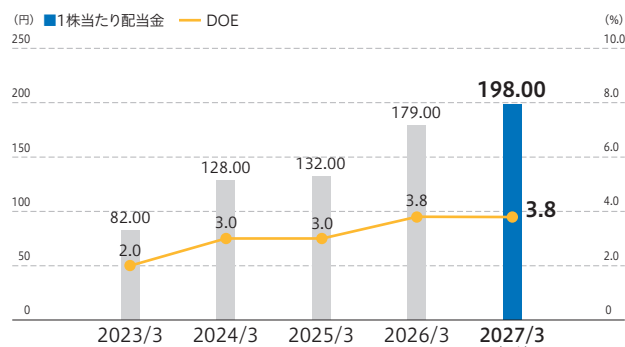
当社は、財務・非財務の情報開示等を通じて、高い透明性と倫理性に基づいた経営基盤の構築を目指すとともに、その開示情報を基に株主・投資家との建設的な対話に努めております。また、社長自らIRミーティングに参加し、株主・投資家との対話に直接臨むことで、多様なご意見やご要望を把握し、今後の経営および情報開示の高度化に活かしてまいります。

株主配当方針

当社グループの中長期的な成長へ向けた事業展開や経営基盤の強化を図りながら、株主様への長期的かつ安定的な利益還元を行うことを重要な経営課題と考え、連結純資産配当率(DOE)3.8%を目処とする配当方針を定めています。

その方針に基づき、2026年3月期の年間配当金は1株当たり179円としました。また、中期経営計画 LIVZON DREAM 2030「2nd half!」においては、2030年度までにDOE4.0%以上の達成を目指しています。

配当金



株主・投資家とのコミュニケーション(2025年度実績)

対象	主なエンゲージメントの機会	実績
機関投資家・個人投資家	統合報告書の発行	1回
	有価証券報告書の発行	1回
	コーポレート・ガバナンス報告書	1回
	IRサイトでの情報開示	随時
	決算説明会(動画公開含む)	2回
機関投資家	個別IRミーティング	15回
株主	定時株主総会	1回
	株主通信(ビジネスレポート)の発行	1回
	株主へのアンケート	1回



決算説明会の様子



個人投資家向け会社説明会の様子

これまでの決算資料などは
こちらよりご確認いただけます。



地域・社会との共生

当社は、本社や拠点のある地域に根差して、地域の持続的な発展に貢献し、地域社会と深く連携する活動を行っています。
また近年では、当社事業と密接に関わる「水と空気」に着想を得た社会貢献活動「LIVZON BEACH PROJECT」を推進しています。

地域への貢献

「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。2025年度の「スポGOMI」で大成温調チームが集めたゴミは12.45キログラムでした。



「スポGOMI in 大井」の様子

職場体験・企業訪問の受け入れ

地元の学生の職場体験・企業訪問に協力しています。2025年度は品川区の中学生2校計7名を受け入れ、CAD体験や建設業界について質問を受けるなど交流しました。



職場体験の様子

品川区にお米を寄贈

品川区が実施する子どもの食支援事業に賛同し、2021年度からお米の寄贈を行っています。2025年度は、株式会社兼藤、愛知産業株式会社、株式会社大崎コンピュータエンジニアリング、株式会社勝亦電機製作所、株式会社日本理化学工業所と共同で、544世帯分の千葉県産のお米を寄贈しました。寄贈されたお米は「しあわせ食卓事業」に登録するひとり親家庭等へ届けられています。



共同でお米を寄贈した5社とともに、品川区長 森澤氏に目録を手渡し
※写真は2024年度

スポーツ振興・活性化支援

社内の一体感醸成およびスポーツ振興への貢献を目的として、各分野のアスリートと所属契約を締結し、活動を支援しています。

- ・中田康太郎選手(ゴルフ)
- ・黒川寛輝ディラン選手(ビーチバレーボール)
- ・石橋更紗リノ選手(サーフィン)
- ・伊藤碧紀選手、堀花梨選手(デフビーチバレーボール)

また、2017年度よりビーチバレー「JVB(日本ビーチバレーボール連盟)」への協賛を継続しています。2026年度には、5月4日・5日にお台場にて「第10回ビーチバレー LIVZON カップ」を開催しました。



「第10回ビーチバレー LIVZON カップ」の様子



地域・社会との共生

社会貢献活動「LIVZON BEACH PROJECT」の実施



当事業である建築設備工事に密接に関わる「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。

2025年度以降の取り組み

プロジェクト

第5弾

日本デフビーチバレーボール協会と協賛契約を締結しました。同協会が掲げる「No one left behind(誰も取り残さない)」の理念を当社も尊重し、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現に努めていきます。



プロジェクト

第6弾

「早稲田大学学生環境NPO環境口ドリゲスうみさんぽ」と支援契約を締結しました。海などの水圏環境を中心とした環境問題への活動と、当社のLIVZON BEACH PROJECTの理念が合致したことから支援が実現しました。また、特設サイトにてクリック数に応じて寄付を行う「クリック募金」を実施しています。



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部で活躍中です。
VONDS市原	2023年度より千葉県市原市に拠点を置く「VONDS市原」を支援しており、2025年度からはゴールドパートナーとなりました。男子チームである「VONDS市原FC」は関東サッカーリーグで、女子チームである「VONDS市原FCレディース」はなでしこリーグで昨年度より昇格し、現在男女ともに1部リーグで活躍中です。
しながわシティスポーツクラブ	2021年度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)	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ご縁から2018年よりオフィシャルサポーターを務めています。
Shibuya LOVEZ	2026年6月、東京都渋谷区宇田川町で開業した、ステージと観客の一体感をコンセプトにしたライブホール「Shibuya LOVEZ」(株式会社バンダイナムコベースが運営)と、ホールスポンサー契約を締結しました。

義援金・募金活動への取り組み

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寄付を行っています。

- 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)
 - ・令和8年熊本地震(2026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)
 - ・令和6年9月能登半島大雨災害(2024年10月～2025年3月)
 - ・早稲田大学学生環境NPO環境口ドリゲスうみさんぽ(2026年5月～10月予定)
 - ・令和8年熊本地震(2026年7月～10月予定)