

Top Message

日々の努力を誠実に積み重ねて
120周年の先も
社会からの期待に応え続けるよう
老舗の革新に取り組みます

代表取締役社長執行役員

藤澤 一郎

Profile

1979年4月 当社入社
2009年6月 当社取締役執行役員
産業施設事業部長兼技術部長
2013年4月 当社取締役専務執行役員
東日本地区担当兼東京本社代表
2018年4月 当社代表取締役社長執行役員(現任)

120周年に寄せて

当社は2023年3月4日に創業120周年を迎えました。明治から現在に至るまで、数多くの建物に「光と空気と水」を届け続けてまいりました。

この歴史を支えてきたものは、ここまで積み上げてこられたステークホルダーの皆さまからの信頼と、「より良い設備を届けたい」という誠実な思いを持って期待に応え続けた従業員の熱意です。120年続く老舗となれたことに、心からの誇りを感じます。

外部環境は急激に変化しており、わずか5年という短期間でも大きな変化が生まれる時代です。長い歴史の中で蓄積された良い伝統を受け継ぎながら、変化に合わせて改善すべき点には真摯に向き合っていく所存です。皆さまとのパートナーシップを大切にしながら、未来に向けてこれからも前進してまいります。

『空間価値創造』企業

当社は、「総合設備工事業者として常に新たな価値の創造に挑戦し、より良い地球環境の実現と社会の発展に貢献する」という経営理念に基づいて、2030年のあるべき姿を見据えた長期ビジョン『Stage2030』を2021年に制定しました。ここでは、「総合設備工事から『空間価値創造』企業へ」というスローガンを掲げており、時代が求める空間を常に提供し続けることを表明しています。

建物のライフサイクルは非常に長期間にわたるもので、一般に建築設備の寿命は15年程度ですが、適切な更新を重ねれば50年以上にわたって使い続けることができます。そして、お客さまが建物空間に求めるものは年月を重ねるにつれて変化していくものと理解しています。

時代により変化するこのようなニーズに応える空間価値を提供し続け、持続可能な社会の実現に貢献することが当社の使命であり存在意義と考えております。『Stage2030』においては、そのような想いを込めて、『空間価値創造』企業をキーワードに据えました。

『Stage2030』では、3つの基本方針に基づき事業活動を推進することで、当社が『空間価値創造』企業となり、業界のトップグループに確固たる地位を築くことを目指しています。3つの基本方針とは、『快適・最適な空間の提供』

『信頼される人と組織の深化』『豊かで持続可能な社会への貢献』です。

また、『Stage2030』を制定した2021年から最終の2030年までの9年間で、3年ずつ3段階のステージに区切って中期経営計画を策定してまいります。本年度は、その第1段階「整えるステージ」の最終年度にあたります。「整えるステージ」では、国内外の基盤を整備・強化しつつ実績を積み重ねることでトップラインすなわち売上高を拡大することを重視してきました。

今回、「整えるステージ」が終盤に差し掛かる中で私が考えている経営の方向性を、『Stage2030』の3つの基本方針に沿ってお伝えします。

『快適・最適な空間の提供』

トップライン拡大を志向する上で、当社にとって鍵となる事業分野は、産業施設工事と海外事業であると考えています。

当社が「産業施設」と位置付けている電子デバイスや製薬などの製造施設においては、温度・湿度の制御や空間の清浄度といった環境のスペックを非常に高いレベルでギャランティできなければなりません。高難度であるゆえに当社の技術力を遺憾なく発揮できる分野であり、取り組み続けてノウハウを蓄積することが技術の研鑽につながるものと確信しています。足元では半導体工場や車載用電池工場、データセンターなどの受注が増加しており、また工事が大型化していることもあり、受注工事高の約50%が産業施設工事になる見通しです。

売上高を伸ばすという観点では、国内に留まらず海外事業を強化していくことが不可欠となります。従来から拠点を構えていたシンガポールとタイに加え、近年ベトナムと台湾に現地法人を設立し、新たな展開を進めています。特にベトナム現地法人では前期に新規受注を獲得するなど、成果が出始めています。今期の海外事業受注高は、「整えるステージ」の直前期である2021年度と比較して80%以上増加する見込みです。さらに、昨年はシンガポールの設備工事会社Presico Engineering社に出資し、持分法適用子会社としました。将来的なシナジー創出に向けて、グローバルな視点でさらなる競争力向上を図ってまいります。

『信頼される人と組織の深化』

建設業は現場での作業が欠かせない労働集約型産業であり、当社はこれまでも「人」は最大の資産である」という考え方を大切にしてきました。特に昨今は、再開発案件や産業施設工事の大型化を背景に建設需要が堅調に拡大しており、当社の手持ち工事量も過去最大規模となっています。最も業務負荷が大きい現場業務の負担軽減を目指す意味でも、「人的資本」への投資は改めて最優先とすべき経営課題と捉えています。

当社では、昨年度より長時間労働是正に向けた取り組みを全社プロジェクトとして進めてきました。これは、2024年4月から建設業においても適用される時間外労働の上限規制への対応という点のみに留まらず、これからの担い手を育てるためにも建設業界における最大の課題へ抜本的に対応すべきという考えに基づくものです。

長時間労働を是正するためには、「長時間働くことは、当たり前で仕方がないこと」とされてきた建設業界の風潮を変えるための意識改革から手をつけなければなりません。社内においては、各個人や部門単位で行

われてきた業務効率化や生産性向上のノウハウやアイデアを全社的に再構築していくよう取り組んでおり、お客さまに対しては、建設現場の4週8閉所(週2日間の現場作業の停止)にご理解いただけるよう働きかけを行っています。

労働時間に限らず、従業員がそれぞれの能力を伸ばし、最大限に発揮できる環境を整えることは、経営にとって当然の責務と考えています。そのため、従業員が仕事に確かなやりがいを持ちつつ、プライベートな時間も大切にできるようサポートし、また、性別や年齢や国籍に関係なく個性や能力を尊重して個々を活かせる職場環境を実現してまいります。

業務効率化やダイバーシティを推進するにあたって、デジタルトランスフォーメーション(DX)は中心となる要素であると考えており、当社では「人を活かすDX」というコンセプトでデジタル活用に取り組んできました。

具体的なDX施策としては、Webを通じてオフィス等から施工現場を遠隔支援する「現場支援リモートチーム」や360度カメラと写真測量技術を使用し、施工プロセスを

3Dアニメーションで可視化するツール「Construction Visualizer 4D」、株式会社WHEREと開発した建設現場の仮設資機材の予約調整を行えるシステム「モノブッカー」といった内容が挙げられます。

またDX以外では、機器や配管を現場外でユニット化・プレハブ化するためのオフサイト拠点を整備する施策も同時に進めており、今後も施工効率化による労働負荷低減を図ってまいります。

先に挙げた、長時間労働是正に向けた全社プロジェクトは、

- 【S：従業員満足(Satisfaction)と
- M：意欲(Motivation)を高めるために、
- I：創意工夫(Idea)で、
- L：ゆとり(Leeway)と
- E：能率(Efficiency)を生み出す】

のそれぞれの頭文字をとって「SMILE2024 Project」と名付けました。

当社で働く一人ひとりが笑顔でいられるような、より良い働き方を実現してまいります。

『豊かで持続可能な社会への貢献』

企業の長期的な存続を考える上で不可欠となるものが、環境や社会の持続可能性を高めることへの貢献であると考えています。当社がサステナビリティへの取り組みを推進するために定めたマテリアリティ(重要課題)の中で筆頭に掲げているのが、「脱炭素社会への貢献」です。

脱炭素社会の実現に向けて、当社が取り組んでいることとして、一番に挙げられるのはZEB(net Zero Energy Building)の開発・普及です。

ZEBとは、高効率設備を用いた省エネルギー追求と太陽光発電などによる創エネルギーを合わせてエネルギー収支をゼロにした建物のことです。電気や空調といった建築設備は、オフィスビルで使用されるエネルギーの大半を消費しており、日本の温室効果ガス排出量のおよそ2割を占めていると推定されています。ZEBを全国に普及させることは、カーボンニュートラル

社会の実現に対して少なからず寄与できるものと確信しています。

2024年4月から2,000平方メートル以上の大規模建築物に対して省エネルギー基準が厳格化されるように、政府も建物の省エネルギー性能を段階的に高めることを政策として掲げており、ZEBの需要は今後さらに増えていくものと予測しています。ZEBは建築後も継続的なチューニングが必要になるため、当社がこれまで自社ビルのZEB化等により蓄積してきたノウハウをお客さまの建物の設計・施工・運用のすべての段階で活用し、スコープ3温室効果ガス排出の削減に貢献してまいります。

結びに

2023年1月、当社において複数の従業員が下請業者と結託し、不正発注額の一部受領や工事原価の付け替えを行っていたことが判明しました。ステークホルダーの皆さまに多大なご迷惑とご心配をおかけする事態となりましたことを、深くお詫び申し上げます。

社内調査委員会による調査結果を踏まえ、4月に、不正行為に関与した従業員の処分と、私を含む管理監督の立場にあった関係役員の処分を実施しました。

本件の発生原因は、コンプライアンス意識の欠如に加え、ガバナンスやリスクマネジメントのプロセスが一部において機能しなかったことであると認識しており、社内および協力会社に向けたコンプライアンス教育の徹底や業務フローの改善等、複数項目にわたる再発防止策を策定・実施しました。

私は、当社を120周年の先も皆さまからの期待に応え続けられる会社になりたいという思いで「老舗の革新」に取り組んできました。

今まで通り、日々の行いを誠実に積み重ねることで信頼を得ることが最も大切であると認識しております。ステークホルダーの皆さまと折に触れ対話を重ねて、130年、150年、またその先へ続く会社の基盤を改めて固めるべく精進してまいります。引き続きご支援・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

