ダイダン

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

本レポートに関するご意見・お問い合せ先

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

ダイダン株式会社 統合報告書 2026

DAI-DAN REPORT 2026

ダイダン株式会社　統合報告書2026



2026年9月発行

ダイダン

Contents

イントロダクション

>> P. 1 Contents

>> P. 3 ダイダンのあゆみ

>> P. 5 ダイダンが果たす役割

>> P. 7 Top Message

>> P.15 価値創造プロセス

>> P.17 数字で見るダイダン

長期ビジョンと中期経営計画

>> P.19 長期ビジョン<Stage2030>

>> P.21 マテリアリティ（重要課題）

- 特定と更新のプロセス
- マテリアリティマップ
- マテリアリティとKPI

>> P.23 中期経営計画Phase2《磨くステージ》

- 経営方針
- 戦略概要
- 4つの事業領域
- 《磨くステージ》最終年度（2026年度）業績予想
- 《磨くステージ》進捗状況について
- 《磨くステージ》に対する進捗評価
- 次期中期経営計画Phase3《輝くステージ》に向けて

>> P.25 人的資本経営への取り組み

- ダイダンの人的資本の考え方
- 成長戦略を牽引する人材獲得
- 教育効果の高い研修制度の構築
- Pick UP!「人づくりの拠点」ダイダン八尾研修所
- 従業員エンゲージメントの向上
- 女性活躍推進・仕事と家庭の両立
- 長時間労働是正に向けた「SMILE Project」
- 「ウェルネス現場事務所」の取り組み
- 特集「つくり手の視点で問う、働く環境のこれから～女性技術者インタビュー～」

>> P.37 財務戦略

- 当社の財務戦略の考え方
- 財務健全性の維持
- 財務健全性を維持しつつ、成長投資と株主還元へ
- 資本コストや株価を意識した経営に向けて

事業領域

>> P.41 空調衛生工事 ～収益の基盤となる事業～／電気工事 ～変革する事業～

- 利益創造プロセスの変革
- 電気工事　変革する事業
- 施工力のさらなる向上
- 品質向上への取り組み
- 研究開発
- 協力会社との連携
- 施工事例

>> P.57 海外事業 ～成長を牽引する事業～

- シンガポール拠点における基盤強化
- 海外事業拡大に向けた営業活動
- 海外における施工事例

>> P.61 再生医療事業 ～イノベーションで社会ニーズに応える～

- 再生医療の早期実用化の一端を担う
- 再生医療の現場に寄り添うハード・ソフトのソリューション
- ハード・ソフトの両面から再生医療分野を育む
- 再生医療事業の実績と展望

サステナビリティならびにガバナンスへの取り組み

>> P.65 環境・社会への貢献

- ステークホルダー・エンゲージメント
- サステナビリティマネジメント
- 環境負荷リスクの低減
- 社会に対する責任の実践
- 健康経営の取り組み
- 社会との関わり
- TOPICS「ダイダンは高野頌吾の「世界への挑戦」を全力で応援します」

>> P.83 企業基盤の強化

- 新代表取締役・筆頭独立社外取締役対談
- 取締役・監査役
- グループとしてのガバナンス強化

データ集

>> P.99 ダイダンの事業

- 会社概要
- 事業拠点および関係会社

>> P.101 完成物件

- 2024年度完成物件
- 2025年度完成物件

>> P.103 ESGデータ集

>> P.105 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.107 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.111 主要財務情報

>> P.112 株式情報

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

ダイダンは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情報をお伝えしてまいりました。2014年度からは名称を「ダイダンレポート」に変更し、従来の内容に加えて財務・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
  2025年4月から2026年3月までを基本としていますが、一部2026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。

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

TCFD提言への賛同

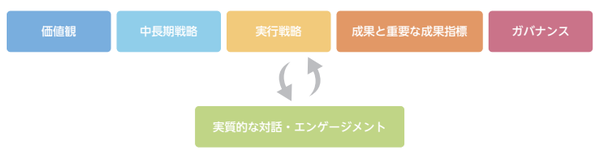
当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース」（TCFD）提言に賛同を表明しました。カーボンニュートラルの実現に向け、事業における気候関連リスク・機会を評価し、その影響を積極的に開示していきます。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

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・レポーティング・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』」

「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

ダイダンのあゆみ

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たわらで、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大切にしながら、新たなチャレンジを続けます。

完成工事高の推移


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


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


2017年　GINZA SIX


2012年　JPタワー（丸の内）


2019年　大丸心斎橋店本館



2023年　JASM　FAB棟

※1975年大阪証券取引所市場第２部へ上場以降の完成工事高を掲載
※1998年度以前は単体、1999年度以降は連結

社会の動向

- 1903　日露戦争
- 1914　第一次世界大戦
- 1923　関東大震災
- 1945　終戦
- 1964　東京オリンピック
- 1973　第１次オイルショック
- 1979　第２次オイルショック
- 1991　バブル崩壊
- 1995　阪神・淡路大震災
- 2008　リーマン・ショック
- 2011　東日本大震災
- 2020　新型コロナウイルス感染症流行
- 2021　東京オリンピック・パラリンピック開催
- 2025　大阪・関西万博開催

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、大阪市北区壺屋町に工業生産に必要な機械、電気器具、鉄材等の販売を手が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壺屋町に、「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
1912（明治45）	名古屋、東京に出張所を開設（1921年に支店に昇格）

ビルの大型化、産業施設の高度化に対応

1965（昭和40）	「大阪電気暖房株式会社」に商号変更
1975（昭和50）	大阪証券取引所市場第２部に上場

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）	1月 シンガポール駐在員事務所を支店に改組
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

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、ク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

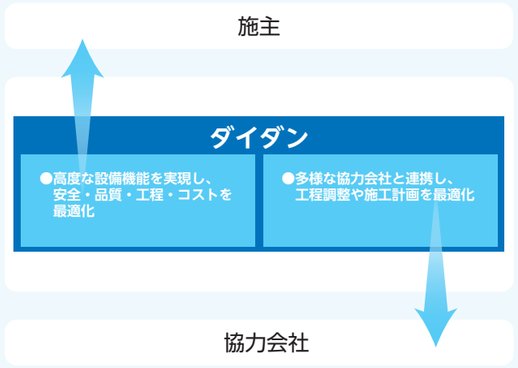
2017（平成29）	4月 再生医療分野の産業化への貢献を目指したオープンイノベーションを進めるためオープンラボ『セラボ殿町』を開設
2020（令和2）	10月 ベトナム・ハノイ市に子会社「DAI-DAN (VIETNAM)」を設立
2022（令和4）	3月 台湾に子会社を設立
2024（令和6）	10月 海外事業の拡大を目指し、シンガポールの「Presico Engineering Pte.Ltd」を連結子会社化
2025（令和7）	10月「人づくりの拠点」ダイダン八尾研修所改修工事に着工

ダイダンが果たす役割

設計・施工管理を通じて、協力会社と共に建物設備をプロデュース

建物は、人々の暮らしや社会・経済活動を支える重要な基盤であり、その性能は安全・生産性・環境負荷などに影響します。ダイダンは施工管理を担い、顧客が求める建物価値の実現を支えています。施工現場には、配管・保温・電気など、工種ごとに専門性を有する協力会社が参画し、工程は同時並行で進行します。ダイダンは協力会社との連携のもと、工程・安全・品質・コストを一体的に管理し、確実な施工と円滑なプロジェクト推進につなげています。

建設業におけるダイダンの立ち位置と役割



- 施工管理は顧客のニーズを整理し、施工計画・施工体制に落とし込む
- あわせて、多様な協力会社と連携し、安全・品質・コストを一体で管理することで施工を遂行する

ダイダンは、施工管理を通じて、顧客ニーズの実現に向けてプロジェクト全体を統括する

設備設計技術をもって、多様なニーズを個別に実現

建物は、用途や利用環境によって多様な設備性能が求められます。加えて、脱炭素化の進展やBCPニーズの高まりなどを背景に、建物に求められる機能は一層高度化・複雑化しています。ダイダンは、こうした多様なニーズを踏まえ、建物ごとに最適な設備計画を立案する設計技術を競争力の源泉の一つとしています。長年にわたり蓄積してきた設計ノウハウと豊富な施工実績を基盤に、顧客の課題解決と建物価値の向上に貢献し、信頼の獲得につなげています。

ダイダンが手掛ける建物と、設備に求められる機能

建物	求められる機能
医療施設	空気清浄度管理／差圧制御／汚染防止設計　など
データセンター	冷却技術／BCP対応／高信頼運用　など
大規模工場	安定した製造環境／大容量の空調・電力／生産停止リスクの低減　など
研究施設・研究所	クリーン環境／特殊ガス／精密空調／振動対策　など

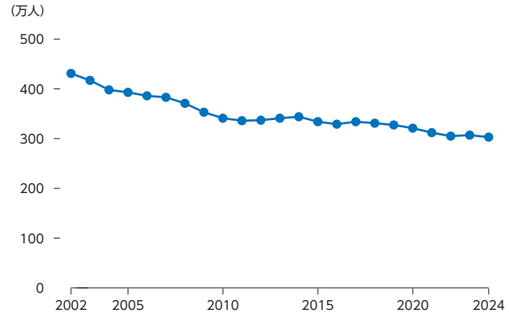
- 建物に求められる設備性能は、その用途や利用環境によって大きく異なる
- 脱炭素推進やBCP機運の高まりなど、社会の変化に応じて建物に求められる機能も高度化・複雑化していく

ダイダンは多様化・高度化する要求に対し、設備設計技術を核に最適解を提案する

施工効率化を追求し、ベストな施工体制を構築

建設業界では技能者不足が進む中、設備工事の担い手確保は年々厳しさを増しています。加えて、資機材価格の高騰や供給制約も進行しています。こうした環境下において、ダイダンは協力会社ネットワークと調達力を基盤に、工事を完遂する施工体制を構築しています。あわせて、オフサイトの活用やDXの推進により施工プロセスの効率化を図り、限られたリソースの中でも安全・品質を確保しながら、プロジェクトを推進しています。

建設業における技能職者数の推移



- 施工を担う技能者不足に加え、資機材高騰・供給制約が進行している
- 業界全体として、施工の体制確保と効率化が課題となっている

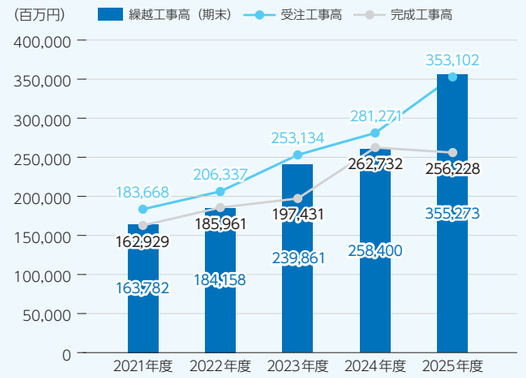
ダイダンは協力会社ネットワークと調達力を基盤に、オフサイト・DXで生産性を高め、現場ごとに適した施工体制を構築している

建設業デジタルハンドブックよりダイダン作成　https://www.nikkenren.com/publication/handbook/chart6-4/index.html

安定した財務基盤で、建設プロジェクトのキャッシュ・フローを担保

建設プロジェクトは、着工から竣工・検収まで長期間にわたることが多く、工事の進捗に応じて多額の資金が必要となります。一方で、工事代金の回収時期は契約条件によって異なるため、工事期間中は支出が先行する局面が発生します。特に大型プロジェクトでは、必要となる資金規模も大きくなる傾向があります。ダイダンは、こうした事業特性を踏まえ、健全な財務基盤の維持に努めています。安定した資金調達力と財務体質を確保することで、協力会社への適切な支払いをはじめ、プロジェクトを着実に遂行する施工体制を支えています。

受注工事高の伸長に伴う繰越工事高（期末）の推移（連結）



- 建設プロジェクトでは、受注から竣工までには年単位のタイムラグが存在する
- 受注拡大に伴い支出先行が増え、資金需要が高まりやすい

協力会社への支払いを確実に行うため、安定した財務基盤を維持している

Top Message



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）

「人」と「信頼」の基盤を固め、《輝くステージ》でさらなる成長を実現する

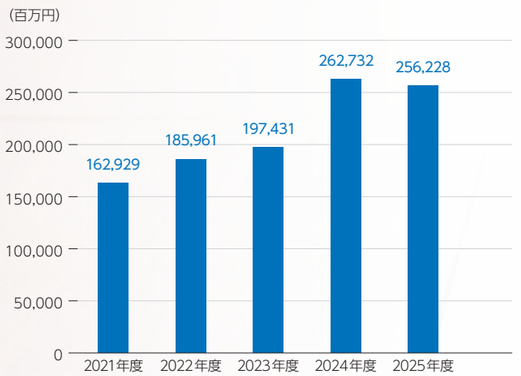
「稼ぐ力」の底上げにより過去最高益を達成

ダイダンは、1903年の創業以来、お客さま起点・現場起点で技術を磨き、信頼を積み重ねながら事業を拡大してきました。長期ビジョン〈Stage2030〉では、総合設備工事の強みを核にしつつ、社会や産業構造の変化に対応して提供領域を広げ、より高い「空間価値」を創造する企業への進化を掲げています。

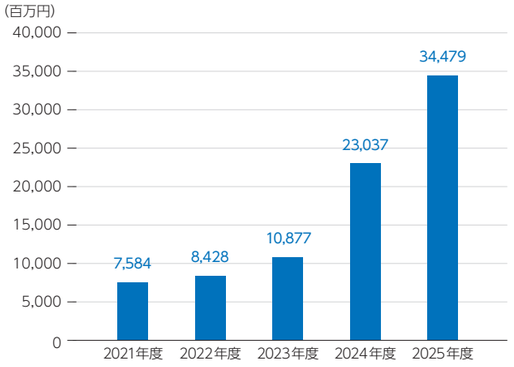
前期（2025年度）は、連結売上高2562億円（前年比2.5％減）、営業利益344億円（前年比49.7％増）と過去最高益を達成しました。設備工事は進行基準のもと出来高の山谷によって年度間で売上がぶれやすく、前年比での減収は需要の弱さということではなく、工事の進捗のタイミングによる影響が大きいと捉えています。一方で利益面では、工程・原価・品質を組織として管理し、受注から施工、変更対応、完工・精算までを一気通貫で完遂する力が現場に定着し、「稼ぐ力」の底上げが進んだことが増益につながりました。

繰越工事高は過去最大の水準に積み上がっています。中期経営計画≪磨くステージ≫（2024年度～2026年度）の最終年度を今期迎える中、今期までは売上成長が踊り場となる前提を織り込んでいますが、積み上がった繰越工事高を背景に、来期以降は受注残を工事として消化していく局面に入ります。今の勝負どころは、出来高をただ積み上げることではなく、不確実性が高まる中にあっても、受注から完工・精算に至る一連のプロセスで、当社が長年培ってきた営業力と技術力を発揮し、利益の質を高めることです。来期から始まる中期経営計画《輝くステージ》（2027年度～2029年度）では、この実行力を土台に成長を実現すると同時に利益を維持・向上させる経営を徹底していきます。

連結売上高



連結営業利益



採算管理を磨き、収益力を高める

前期の過去最高益は、建設市場の好況に後押しされたことだけにとどまらず、受注から完工・精算までの一連のプロセスで採算を確保する力が底上げされた結果だと捉えています。今期・来期以降も利益率を維持するためには、この一気通貫の採算管理を、工事量が増える局面でも再現性のあるものとして定着させることが重要です。そのために当社が重視しているのが、次の3点です。

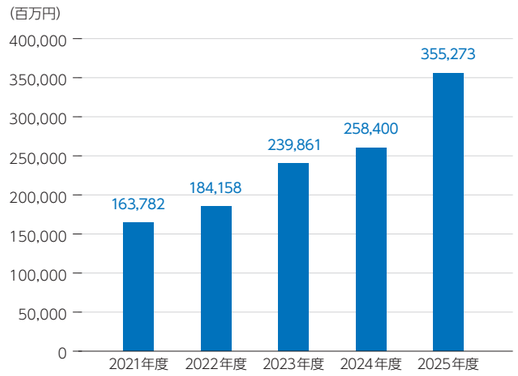
第一に、受注段階で収益性を確保することです。建設需要が底堅く推移する中、限られた人員・協力会社体制といった経営資源を最大限に活かすため、データセンターや半導体関連施設など投資が拡大する産業施設案件を中心に、採算とリスクを総合的に見極めて受注判断を行っています。また、こうした産業施設は竣工後も更新・改修等の需要が継続的に生じる領域であることを踏まえ、更新・改修にも的確に対応できる体制を整え、将来的な案件機会の獲得にもつなげていきます。

第二に、施工段階でコストと生産性を改善することです。設計・施工それぞれの観点で、仕様や材料、配管ルート、機器構成などを見直し、品質・安全を守りながら工事コストの最適化を進めてきました。主要機器の調達についても、仕様の整理や調達のタイミングの工夫を通じて条件を整え、コストの最適化につなげています。さらに、生産性を上げるためにオフサイト施設の活用やフロントローディングなど、施工の進め方そのものを効率化する取り組みを継続し、現場の標準的な運用として根づかせてきました。加えて、現場を支えるサポート部門の強化や、全国の拠点間で人材を機動的に融通・配置できる仕組みを整えたことで、大型工事への対応力と現場負荷の平準化が進み、成長局面でも品質・安全・採算を確保するための基盤となっています。

第三に、物価変動や仕様変更が生じた際の協議・精算プロセスを整備することです。見積・契約の段階から資機材価格の急変や工期延伸などの不確実性に関する前提条件を整理し、協議の枠組みを含めて契約に織り込むことで、利益の下振れリスクを低減しています。仕様変更や資機材価格の変動などが実際に生じた場合には追加見積を速やかに提示し、施工段階での採算悪化を防いでいます。物価スライド分についても、国の制度整備も踏まえながらお客さまと丁寧に協議し、完工・精算局面で収益を確定させる取り組みを進めてきました。

繰越工事高が高水準に積み上がる中でも、受注・施工・精算までの採算管理を磨き、成長局面でも採算を維持しながら確実に成果へつなげていきます。

連結期末繰越工事高



人員基盤を厚くし、成長局面に備える

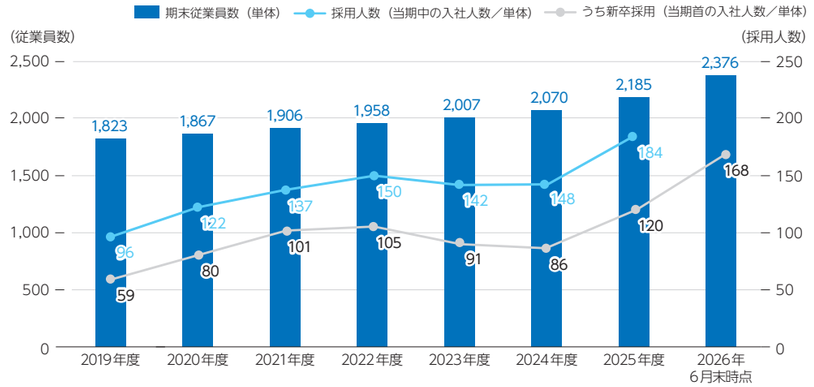
採算管理に加え、供給能力の底上げも前期の過去最高益を支えました。案件の大型化・複雑化が進む中で品質・安全・採算を高い水準で実現するためには、プロジェクトごとに必要な力量を備えた人員を適所に配置できる状態をつくることが不可欠だという問題意識のもと、新卒を中心に採用強化を継続してきました。当初は年間100人規模を一つの目安として増員を進め、その後も採用規模を拡大しながら人員基盤の拡充を進めています。

採用を積み上げてきた結果、採用強化の開始当初に入社した層が入社後6〜7年目となり、現場で主戦力としての役割を担い始めています。あわせて入社後3〜4年目を目安に担当業務の幅が広がる段階に入り、一定の業務を任せられる人材も着実に増えています。今後はこの流れを一段と加速させるため、研修制度の見直しなど育成の仕組みを磨くとともに、拠点や職種をまたいで経験を積めるよう、計画的なローテーションも進めています。経験の引き出しを増やし、現場で判断できる人材を増やすことが、案件の大型化・複雑化に対応できる当社の施工力につながると考えています。

設備工事は、最終的には現場を動かす「人」の力が成果を左右します。受注残が高水準に積み上がる中、《輝くステージ》では、現場の実行力がこれまで以上に問われます。人員基盤を厚くし、案件に見合う人材を適材適所に配置できる状態をつくることで、若手の早期戦力化を進め、現場を担う中核人材の層を厚くしていきます。



従業員数と採用人数



DXで標準化と生産性を進め、供給能力を底上げする

技能者を含めた人手不足が深刻化する中、経験や勘に頼り過ぎずに施工を進めていくには、現場と本社、さらには協力会社も含めて、情報共有や調整の進め方をできるだけ共通化していくことが欠かせません。こうした取り組みをデジタルで後押しするのがDXであり、供給能力と生産性を左右する重要な経営課題だと考えています。

建設業界のDXは、良い取り組みが広がりやすい一方で、関係者が多く、導入した仕組みを現場で使いこなし、標準化して成果につなげることが難しい領域でもあります。特定の企業だけが一足飛びに突破できるテーマではないからこそ、当社としても現場への定着まで見据えて着実に取り組みを進めます。

まずは全社で共通化しやすいバックオフィス業務のプロセス変革から進め、社内業務の効率化・標準化を図っています。あわせて、生成AIの活用についても、ナレッジの蓄積・検索性の向上などを含め、利用場面の拡大に取り組んでいます。

加えて、BIMも重要なテーマであり、情報の一元化とワークフローの見直しを通じて、部門間連携の強化と生産性向上につなげていきたいと考えています。新しい仕組みを導入して終わりではなく、標準的な運用として根づかせていくことが重要です。デジタル人材の育成を含め、DX関連投資は今後も継続し、現場の実行力を支える基盤として磨いていきます。

西日本での受注拡大と、産業施設での対応領域拡大

当社の成長を実現するためには、地域別・施工用途別に重点領域を定め、狙うべき案件を確実に受注することが重要です。《磨くステージ》のここまでを振り返ると、東日本事業部と西日本事業部の業績バランスには改善の余地が残っており、とりわけ西日本での受注拡大は、全国に広がる成長機会を捉えるうえで正面から取り組むべきテーマだと認識しています。

首都圏を中心に東日本の商圏が大きいこともあり、当社の人員配置はこれまで東日本に厚い状況が続いてきました。そこで社長就任以来、新入社員の配属を東日本・西日本で均等とするなど、人材面から地道な基盤づくりを進めています。同時に、受注環境そのものも変化しています。オフィスビルや病院など都市部の案件だけを競い合う状況ではなく、AI需要の高まりを背景に半導体関連やデータセンターを中心に投資が全国に拡大する中で、各地で出件する産業施設案件をどう採算につなげるかが問われています。



とりわけ産業施設案件は、案件の大型化が進む一方で競争も激しく、供給能力と対応領域の差が受注に直結しやすい市場です。当社は空調衛生工事を収益基盤として守りながら、産業施設市場の拡大を取り込むため、電気工事でも受注できる体制づくりを進めてきました。西日本事業部でデータセンターの電気工事を受注できた案件もあり、西日本での受注拡大と産業施設案件における対応領域の拡大が、同時に前進し始めています。

シェア拡大に近道はありません。着実な積み重ねを続けながら、産業施設での実績を一つひとつ形にし、地域の偏りの是正も含めて供給体制を強化するとともに、対応領域を広げて成長機会を確実に捉える受注戦略を徹底します。

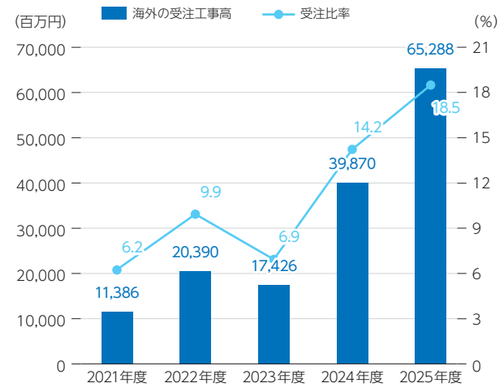
海外事業の収益基盤を強化する

海外事業は、当面シンガポールを主戦場として、収益性の向上と規模拡大を両立させる成長を目指します。2024年10月に連結子会社化したシンガポールのPresico Engineeringは、前期に初めて通期で当社の連結業績に反映され、利益面で大きく寄与しました。

シンガポールでは、チャンギ国際空港の拡張工事や政府の公共投資などを背景に、建設需要は引き続き底堅く推移すると見込んでいます。一方で、こうした市場の追い風がある局面ほど、案件が大型化することでリスクも顕在化しやすくなるため、受注量の拡大に偏ることなく、採算を確保しながら成長することが重要です。Prescoが持つ現地市場への知見や実務面のノウハウも取り入れながら、グループとしての実行力を高め、シンガポール拠点全体の収益体質を底上げしていきます。

《輝くステージ》では、海外事業の収益性向上と規模拡大の両立に向けて、シンガポールでは案件の見極めと採算管理を徹底しながらローカル市場での受注を伸ばし、タイ・ベトナムでは日系顧客を中心に受注機会を確実に捉えるための営業力を強化します。それを実現するために、海外事業全体の経営管理機能を高度化し、現地人材も含めた人的リソースをより機動的に活用できる運営体制を整備するとともに、リスクマネジメントやグループガバナンスの強化を進め、海外事業をより強固な事業の柱へと育てていきます。

海外の受注工事高（連結）と受注比率



再生医療を「第４の事業の柱」として育てる

当社にとって、空調衛生事業、電気事業、海外事業に続く「第４の事業の柱」を持つことは、かねてからの課題です。建設需要は中長期で変動し得ることを前提に、需要動向に左右されにくい領域へ事業ポートフォリオを広げ、新たな収益源に育てていくことは、持続的成長に向けた重要なテーマだと捉えています。

その取り組みの一つが再生医療事業です。当社は病院の施工経験を通じて、クリーンな環境づくりが求められる領域で技術と知見を蓄積してきました。ここで培った強みとの親和性を踏まえて再生医療事業に進出し、事業基盤を整備しています。

2017年には、細胞培養加工施設を備えたオープンイノベーション拠点「セラボ殿町」を開設し、2020年には連結子会社「セラボヘルスケアサービス」を設立して体制を整えてきました。2023年には関連する許認可の取得を含め事業基盤を前進させ、現在は治験薬の受託製造にも取り組んでいます。

また、細胞製造に加え、再生医療関連の研究開発を支える周辺サービスも展開しています。具体的には、関連機器の提供や施設スペースの活用支援、治験薬製造の立ち上げを支援するサービス「ふらっとAIO」などを通じて、シード段階のバイオベンチャーの取り組みを支えています。大手企業の参入も進む中で、当社は小ロット対応や立ち上げ期の伴走支援といった領域で強みを磨き、案件機会の創出につなげていきます。

再生医療は制度面も含め時間軸の長い領域であることを踏まえて、当社としては中長期の成長オプションとして位置づけています。当面は、治験薬の受託製造や周辺サービスを通じて知見と実績を積み上げ、収益モデルの確立に向けた検証を進めます。本業の収益力と財務健全性を前提に、必要な体制整備を行いながら腰を据えて取り組んでまいります。

資本コストを意識し、規律ある資金配分を徹底する

当社は《磨くステージ》の開始にあたり、業績目標に沿ってキャピタルアロケーションを計画してきました。その後、利益・キャッシュ創出が想定を上回ったことを受け、キャピタルアロケーションの前提と優先順位を改めて点検し、運転資本を含む成長投資・株主還元の配分を見直しました。《磨くステージ》3年間合計で、成長投資530億円、株主還元280億円の合計810億円を計画しています。

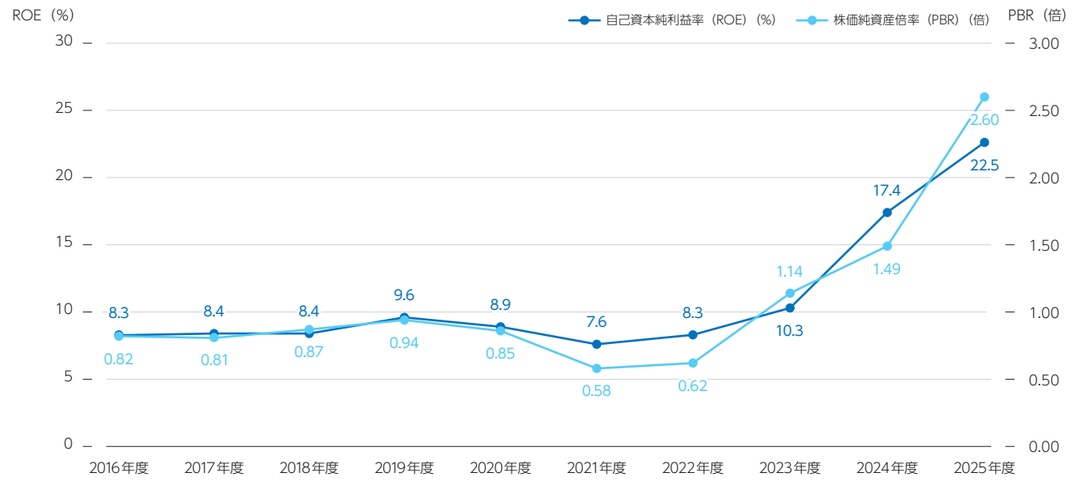
そのうえで、《輝くステージ》でのさらなる業容拡大と収益力強化に向け、積極採用の継続や3年連続のベースアップ等を含めた人的資本投資を軸に、AI・DX関連への投資や研修所の改修など育成基盤の強化を進めていきます。加えて、本業の枠にとどまらない成長オプションとして、先ほど触れた再生医療事業についても、研究開発・新規事業投資として必要な額を配分し、投資規律のもとで収益モデルの確立を図ります。M＆Aは、既存の枠にとらわれず、事業そのものの魅力と成長性を起点に、企業価値の向上を見込める案件に取り組みます。規模の上積みや施工力の補完を狙うM＆Aを優先するのではなく、非連続な成長領域への投資も含めて、資本コストを意識しながらリターンとリスクを見極めて判断します。また、繰越工事高が高水準に積み上がる局面では、業容拡大に対応する運転資本の確保も欠かせません。これらの投資と資金需要を踏まえつつ、キャッシュ創出力を高めることで、結果として株主還元を中長期にわたり安定的に拡大していくための源泉を強化していきます。

株主還元については、配当を軸とした安定的な還元を継続し、中長期にわたり普通配当の着実な拡大を目指します。当社は「配当性向40%以上、かつDOE4.8%を下限とする」方針のもと、平時は配当性向を基本に業績に応じた還元を行い、DOE下限は業績変動局面における下支えの考え方を示すために設定しています。

自己株式取得についても株主還元の選択肢の一つとして位置付けています。長年、当社株の低流動性が制約となってきましたが、2度の株式分割を経て市場での取引環境は整いつつあります。市場流動性や株価形成への影響にも十分配慮し、配当方針を前提に、総還元の機動性を高める選択肢として、適切と判断する場合には機動的に対応していきます。

資本コストについては、市場環境や算定手法によって幅がありますが、概ね10%程度の水準感で捉えています。前期はROE22.5%を達成しましたが、資本コストを上回る資本効率を継続的に確保し、中長期の企業価値向上につなげていくことは、経営の最重要課題です。成長投資・株主還元のいずれもこの前提の上でバランスを取りながら、資本配分の優先順位と基準をより明確にしていきます。

ROEとPBR推移



「人」と「信頼」を基盤に、成長を支える

当社が《輝くステージ》で業容の伸長を確実に捉えるうえで、土台になるのは「人」と「信頼」だと考えています。繰越工事高を確実に完成工事高につなげ、品質・安全を守りながら採算を確保していくには、現場の供給能力を支える人材と、協力会社・サプライヤーの皆さまを含むサプライチェーン全体の健全性が欠かせません。

私は当社のマテリアリティの中でも「働きがいのある職場環境の実現」を重視しています。ここでいうエンゲージメントは、単に「働きやすい」ことではなく、会社の方向性への納得感や、自分の仕事が価値につながっているという実感、そして成果を出すことに対する意欲を含むものだと捉えています。社長就任以来、長時間労働是正に向けた「SMILE Project」をはじめ、働く環境や制度の整備を進めてきました。第三者サーベイにおける従業員エンゲージメントスコアも《磨くステージ》の目標を上回って改善が進んでおり、社員が力を発揮するための基盤づくりとして一定の手応えを得ています。

ただし、環境整備だけで組織は強くなりません。工事量が増える局面では、現場の実行力が業績を左右します。そのためには、権限と責任の明確化、評価・処遇を含む制度運用、ガバナンスの徹底を通じて、成果を出す組織としての規律を整えることが不可欠です。今期中には各種制度と運用を見直し、現場が迷わず動ける組織運営を徹底していきます。

また、協力会社・サプライヤーの皆さまとの関係は、当社の施工を支える基盤そのものです。日頃から丁寧な対話を重ねることに加え、取引の健全性を高める取り組みとして、当社は2026年1月支払い分より、すべてのお取引先さまへのお支払いを全額現金払いに切り替えました。サプライチェーンの安定が、結果として当社の施工品質と供給能力を支えると考えています。

前期決算を振り返り、改めて強く思うのは「業績が好調な今こそ、ダイダンの未来を真剣に考えなければならない」ということです。当社は、人的資本やDX、研究開発・新規事業への投資、ならびに株主還元を含む資金配分を、業績の進捗を踏まえて改めて見直しました。これからも、採算を守りながら成長を続けるために、「人」をつくり、「信頼」を積み上げる経営を徹底していきます。

株主の皆さま、ステークホルダーの皆さまに信頼されるダイダンを目指し、さらなる前進と挑戦を続けてまいります。引き続き、変わらぬご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



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。

Input

（2026年3月期）

財務資本

- 総資産 …… 232,074百万円
- 自己資本 …… 130,473百万円
- 自己資本比率 …… 56.2%

人的資本（単体）

- 従業員数 …… 2,185名
- 一人あたりの研修時間 … 56.77時間
- 一級建築士 …… 46名
- 一級建築施工管理技士 …… 9名
- 一級管工事施工管理技士 …… 926名
- 一級電気工事施工管理技士 …… 256名
- 技術士 …… 39名
- 博士 …… 9名
- エネルギー管理士 …… 82名

知的資本

- 知財総保有件数 …… 193件
  （2026年3月末時点：ナレッジ含む）
- 研究開発費 …… 1,550百万円

社会・関係資本（単体）

- 協力会社、サプライヤー …… 6,207社

自然資本

- エネルギー消費 …… 2,310kl
  （原油換算）

製造資本

- 国内拠点 …… 52カ所
  - ・技術研究所 …… 1カ所
  - ・細胞培養加工施設 …… 1カ所
    （セラポヘルスケアサービス）
- 海外拠点 …… 6カ所

事業活動



進化・加速

- 中期経営計画 Phase2
- マテリアリティ

Output

（2026年3月期）

財務成果

- 受注工事高 …… 353,102百万円
- 完成工事高 …… 256,228百万円
- 営業利益 …… 34,479百万円
- 親会社株主に帰属する当期純利益 …… 26,772百万円
- 自己資本純利益率（ROE） …… 22.5%
- 配当性向 …… 40.2%

非財務成果（単体）

温室効果ガス排出量の削減率（2019年度比）

- Scope1+2（連結） …… -34.7%
- Scope3（単体・カテゴリ11） … -0.6%

- ZEB化等の新築・改修工事件数 …… 14件
- エアフィルタ再生事業におけるリユース達成枚数 …… 311枚
- 健康経営優良法人ホワイト500 …… 取得

Outcome

- 企業理念と長期ビジョンの実現
- 企業価値の向上
- 豊かでサステナブルな社会の実現に貢献

資本の充実

数字で見るダイダン（2026年3月期）

基本情報

創業	完成工事高	繰越工事高	受注工事高	従業員数
1903年	2,562億円	3,552億円	3,531億円	2,568人（うち技術部社員数 1,218人）

企業価値向上

ROE	PBR	配当性向
22.5%	2.60倍	40.2%

事業領域

国内事業

電気工事受注比率

24.7%

8.8ポイント増

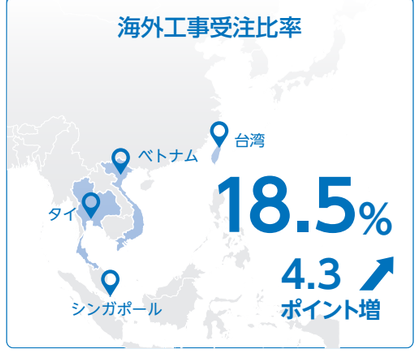
産業施設工事における データセンターの受注比率

22.8%

0.6ポイント増

海外事業

海外工事受注比率



18.5%

4.3ポイント増

サステナビリティ

Scope1+2 GHG 排出量削減率（2019年度比）	オフィスの再生可能エネルギー化（単体）	全社エンゲージメントスコア（単体）
34.7%	98.7%	66.6（前期比 3.0 増）

※各数値は2026年3月期の実績です。

1 長期ビジョンと中期経営計画

>>P.19 長期ビジョン<Stage2030>
>>P.21 マテリアリティ（重要課題）
>>P.23 中期経営計画 Phase 2《磨くステージ》
>>P.25 人的資本経営への取り組み
>>P.37 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

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

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

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

- 基幹事業の強靭化
- 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おり「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）を特定しています。

また、2024年5月に発表した中期経営計画Phase2《磨くステージ》（2024年度～2026年度）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。

1. 課題の洗い出し
持続可能でより良い世界を目指すための国際目標であるSDGsと国際的なガイドライン（GRIスタンダード、ISO26000、SASB等）を参考に自社の課題を抽出

↓

2. 課題のグルーピングと優先順位付け
重要課題の候補リスト16項目をリストアップし、「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軸で重要度を評価

↓

3. ステークホルダーとの対話
外部ステークホルダーとの対話を通じて、重要度の妥当性を検討

中期経営計画Phase2策定に合わせ、更新

↓

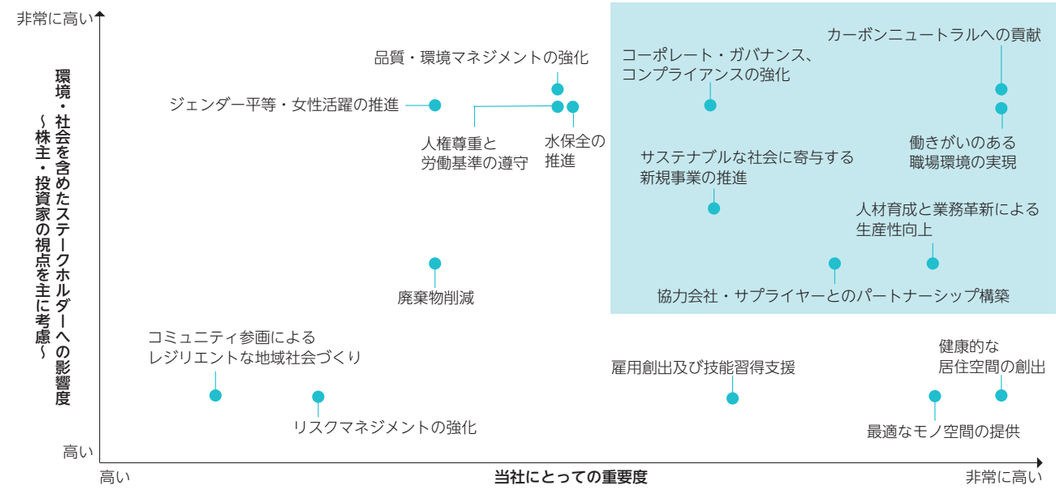
4. 取締役会決議
当社の中期経営計画等との整合性もふまえた社内議論を経て、特に優先的に取り組む重要課題6つを整理し、2024年7月の取締役会で最終承認

↓

5. 更新（ステークホルダーとの対話）
ステークホルダーとの対話を深め、社会環境の変化に対応したマテリアリティ・目標・KPIを更新

中期経営計画に合わせてPDCAを実施

■ マテリアリティマップ



■ マテリアリティとKPI

No.	マテリアリティ	KPI	2024年度実績	2025年度実績	目標		備考	中計Phase2戦略との関連
1	**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	63.0	66.6	2026年度	65.1	2025年度は従業員エンゲージメントスコアの目標を前倒しで達成しました。2026年度は目標値を据え置き、高水準の維持と「質的向上」を目指します。	働きがいと働きやすさの両立
		健康経営優良法人　ホワイト500取得	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	20.6%	21.3%	2026年度	25.0%		
2	**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	391時間	352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
3	**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14.6%削減（2024年度3,416t-CO_2）	2019年度比34.7%削減（2025年度2,614t-CO_2）	2029年度（長期目標）	2019年度比49.1%削減（2019年度4,002t-CO_2）	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、カテゴリ11）	2019年度比19.6%削減（2024年度1,590,778t-CO_2）	2019年度比0.6%削減（2025年度1,965,907t-CO_2）	2029年度（長期目標）	2019年度比25.0%削減（2019年度1,977,386t-CO_2）		
		ZEB化等の新築・改修工事件数	13件	14件	各年	10件		
		ダイダンの森活動等の実施回数	9回	17回	累計	50回（2024-2026年度累計）		
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	140枚	311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	4ロット	累計	18ロット（2024-2026年度累計）		
		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	36台	68台	累計	50台（2024-2026年度累計）		
5	**協力会社・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：91% 優良職長：59%	マイスター：75.1% 優良職長：50.3%	各年	マイスター定着率：75% 優良職長定着率：50%		環境・社会のサステナビリティへの貢献
		協力会社向けアンケートにおける当社方針の認知度	—	89ポイント	2026年度	93ポイント	安全衛生協力会を対象	
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	0人	0人	各年	0人		企業基盤の強化
		コンプライアンス教育の受講率	94.5%	100%	各年	100%		
		連結純資産に対する政策保有株式の比率	22.6%	19.4%	2026年度	20%未満	一部売却を含めて10銘柄約45億円を売却したことおよび、利益計上による連結純資産が増加したことにより20%未満となりました。	

※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》

ダイダンは、長期ビジョン＜Stage2030＞のPhase2にあたる本中期経営計画期間を《磨くステージ》と位置付け、人材戦略を基盤として企業価値の向上を目指してまいります。長期ビジョンに基づく３つの基本方針の下、戦略を策定し、各施策に取り組んでいます。

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

人材戦略

信頼される人と組織の深化
- 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

事業戦略

快適・最適な空間の提供
- 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

サステナビリティへの取り組み

豊かで持続可能な社会への貢献
- 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

４つの事業領域

中期経営計画Phase2期間では４つの事業領域に注力し、業績目標の達成を目指します。

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

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

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

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》最終年度（2026年度）業績予想

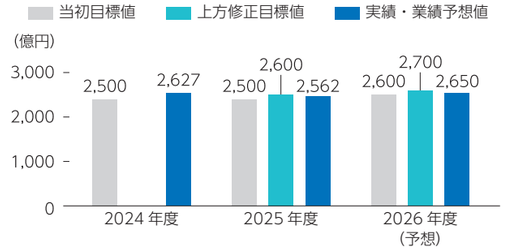
連結売上高：2650億円 | **連結営業利益：360億円** | **ROE：19.8%**

《磨くステージ》進捗状況について

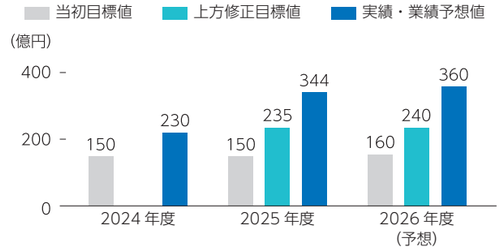
中期経営計画Phase2初年度の2024年度は、連結売上高・連結営業利益ともに当初目標を大きく上回りました。特に連結営業利益は最終年度目標の160億円を大きく超える230億円となったことを受け、2025年5月9日付で中期経営計画目標を上方修正いたしました。

2025年度は、連結売上高が上方修正後の目標を若干下回った一方、連結営業利益は同目標を上回り達成しました。Phase2最終年度となる2026年度も、連結売上高目標の達成に向けて取り組むとともに、連結営業利益は目標を大きく上回る水準の確保を目指してまいります。

連結売上高



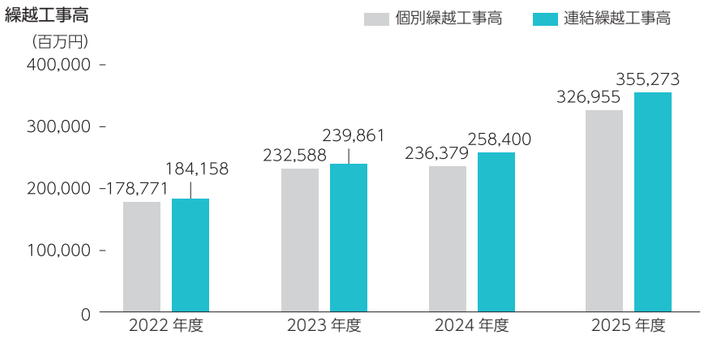
連結営業利益



《磨くステージ》に対する進捗評価

データセンターや工場を中心とした旺盛な建設需要を背景とする良好な受注環境を当社として戦略的に捉え、着実に成果へつなげています。加えて、資機材価格上昇分の適切な価格転嫁に加え、施工効率化に向けた各種取り組みが奏功し、収益力の向上につながっています。一方、売上高は工事進捗のタイミングや施工余力の制約により、現時点では2026年度は上方修正後の目標に対してわずかに未達となる見通しですが、繰越工事高は順調に積み上がっており、今後の売上拡大に向けた基盤は着実に強化されていると認識しています。中東情勢の悪化等による資機材調達の遅延や、建設投資計画の見直しによる市況悪化をリスクとして注視しつつ、本中期経営計画で掲げる「人づくり」を一層推進し、不確実性の影響を最小限に抑えながら業容拡大を目指してまいります。

繰越工事高



次期中期経営計画Phase3《輝くステージ》に向けて

Phase3に向けて、引き続き「人づくり」を中核に据え、Phase2で積み上げた繰越工事高を基盤として、さらなる成長を目指してまいります。採用の強化と育成投資の継続により施工力を拡充し、建設需要が拡大している産業分野の大型工事案件に対して、空調衛生工事における対応力を一層強化してまいります。あわせて、電気工事においてもデータセンター案件への取り組みを拡大し、総合的な提案力の向上につなげてまいります。

また、国内設備工事業に加え、新たな収益基盤の形成に向けて、海外事業および再生医療事業の強靭化に向けた取り組みも継続し、Phase3における収益拡大につなげてまいります。

人的資本経営への取り組み

■ ダイダンの人的資本の考え方

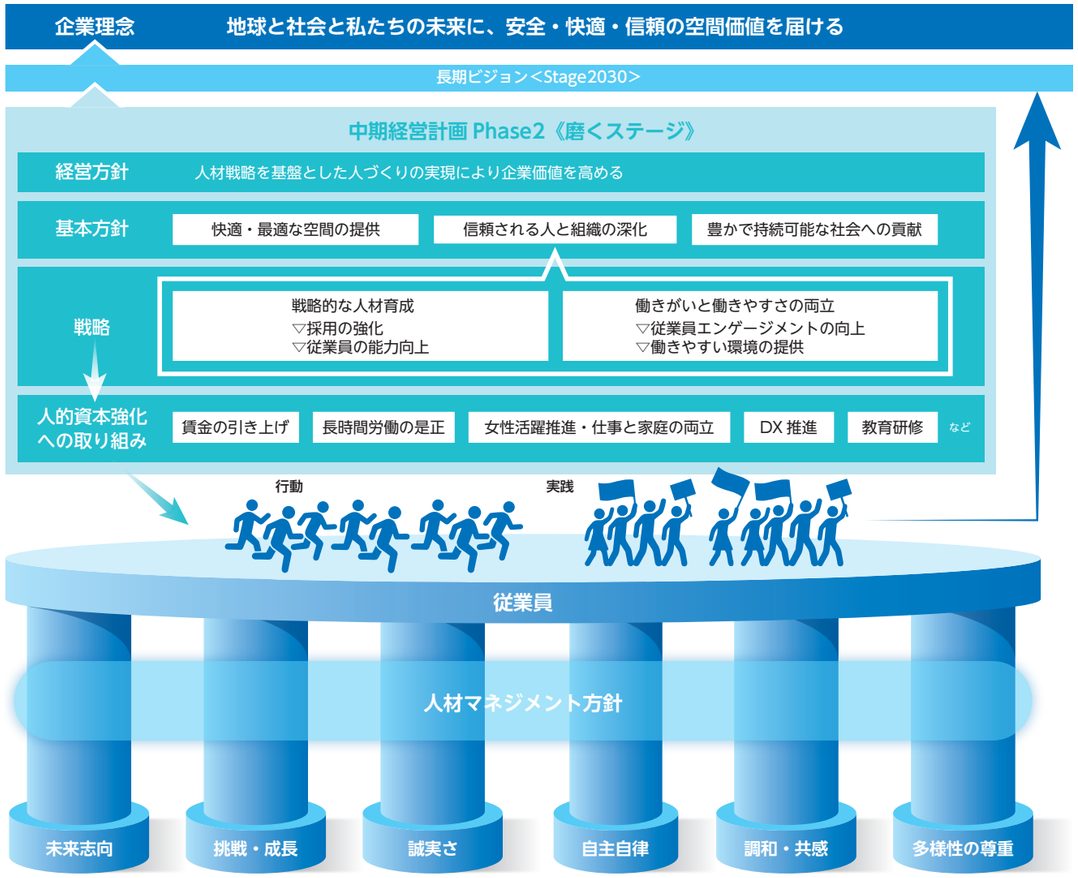
ダイダンは、「『人』は最大の資産である」との考えのもと、価値創造の源泉である人材を最も重要な経営資本として考えています。その考えに基づき、従業員が意欲的に働ける組織風土の実現を目指し、ありたい姿である「企業理念」と会社と従業員が大事にするべき「共有する価値観」を明文化した、人材マネジメント方針を策定しています。

会社と従業員が大事にしたい6つの価値観を従業員と共有するとともに、その行動を評価・実践でき、より良い空間価値の提供に取り組める人材の育成に取り組んでいます。

中期経営計画 Phase2《磨くステージ》における人材戦略

ダイダンは、長期ビジョンである「総合設備工事から『空間価値創造』企業へ」の実現に向けた3つの基本方針の一つに「信頼される人と組織の深化」を掲げています。すなわち、長期ビジョンを実現するためには、従業員一人ひとりが人材マネジメント方針に掲げる6つの共有する価値観に基づいた行動を日々実践することでステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得することはもとより、すべての従業員が安心して働ける職場環境の実現と組織的な人材育成を進める必要があると考えています。

中期経営計画Phase2《磨くステージ》においては、「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」という経営方針のもと、「働きがいと働きやすさの両立」および「戦略的な人材育成」を柱とした人的資本への投資をより一層加速させ、多様な施策を実行しています。



ダイダンの人的資本強化への取り組み＜中期経営計画Phase2《磨くステージ》＞

		2024年度	2025年度	2026年度
信頼される人と組織の深化	継続実施	エンゲージメントスコアの向上 ▶P.31		
		ローテーションによる人材育成・海外人材の増加		
		新卒採用数・キャリア採用数の増加 ▶P.27		
		生成AI活用による業務高度化	DXリテラシー教育の推進	自発的なDX推進体制の構築
			人事制度・給与制度の見直し	
		女性管理職人数の増加 ▶P.32		
			現場代理人研修の開始	
	完了	ベースアップ・初任給アップ	ベースアップ	ベースアップ ▶P.31
		カジュアルエブリデーの導入		
		健康経営ホワイト500取得	健康経営ホワイト500取得 ▶P.79	健康経営ホワイト500取得（予定）
		奨学金返還支援制度の導入 ▶P.31		
		従業員持株会向け譲渡	制限付株式（RS）としての自己株式処分 ▶P.31	
	着手中			研修所の改修 ▶P.29

人を増やす

■ 成長戦略を牽引する人材獲得

建設業界における構造的な労働力不足が進む中、ダイダンが持続的な成長を遂げるためには、経営戦略に連動した機動的な人材獲得が不可欠です。この問題意識のもと、ダイダンは採用活動を単なる人事施策ではなく「未来への成長投資」と位置づけ、制度の見直しを進めています。

経営戦略の実現を加速する人材獲得の仕組みづくり

新卒採用（早期離職コストの抑制と将来への先行投資）

単なる「母集団（エントリー数）の確保」ではなく、「入社後の定着と早期戦力化」へと評価軸を転換しています。2024年度より導入した「リクルーター制度」により、選考段階から学生との対話を深めてミスマッチを解消し、投資した採用費用の確実な資産化（定着・戦力化）へとつなげています。また、初任給の引き上げや奨学金返済支援、ネーミングライツを通じた産学連携は、市場競争が激化する優秀な理系・技術系人材を他社に先んじて安定的かつ優位に確保するための「戦略的先行投資」と位置づけています。



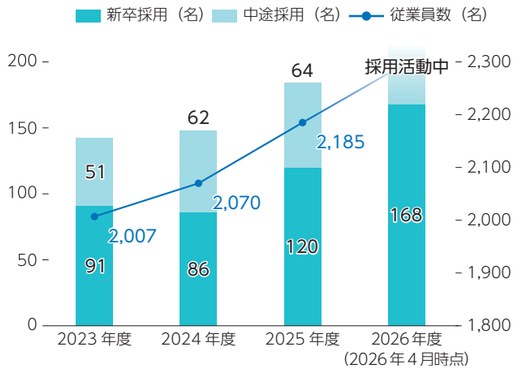
ネーミングライツを通じた産学連携

キャリア採用（採用チャネルの強化と人材基盤の充実）

当社は近年、ダイレクトリクルーティング等を含む複数チャネルを組み合わせることで、キャリア採用アプローチを強化してきました。これを背景に、直近3年間にわたりキャリア採用人数の拡大を継続しており、将来を担う人材の確保と育成を通じて、現場マネジメントの厚みを確保することにつながっています。

一方で、持続的に技術力を継承していく観点から、直近では採用・育成のバランスを見直し、新卒採用と育成を中核に据えつつ、キャリア採用は重点ポジションを中心に選択的に推進する方針としました。入社後の早期戦力化と同時に、当社の価値観・行動規範の理解と浸透を強化し、当社の持続的成長につなげていきます。

単体の新卒採用人数、キャリア採用人数、従業員数の推移

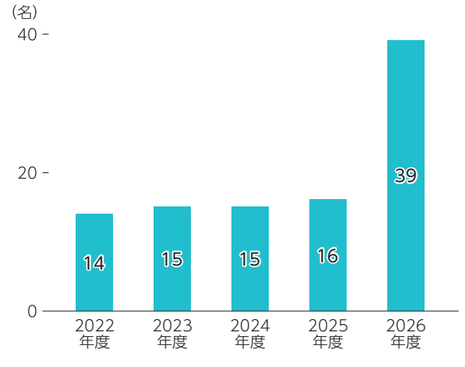


電気部門の採用強化

中期経営計画における成長戦略の核である「電気工事～変革する事業～」を確実なものとするため、当部門における採用体制のさらなる強化に総力を挙げて取り組んでいます。具体的には、経営陣・人事・現場の部門長が参画する「電気工事強化会議」を定期開催し、現場のリアルな人材ニーズと採用マーケットの動向をリアルタイムに同期させています。

さらに、現場の電気技術者が自ら母校を訪問し、仕事のやりがいやダイダンの魅力を直接学生に伝える草の根の活動も強化しています。これら人事と現場がワンチームとなった密なアプローチにより、電気部門における採用人数の着実な増加を実現しています。事業拡大のボトルネックとなる人材不足を解消し、受注拡大に対応できる施工体制を強固にしています。

電気技術者採用人数



人を育てる

■ 教育効果の高い研修制度の構築

新入社員研修

ダイダンは、新入社員研修をはじめとする、従業員のキャリアアップに合わせた段階的な研修を実施しています。

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組み合わせた6ヵ月間の集合研修としています。技術導入研修は、ダイダン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の習得を目的に、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。

技術基礎研修では、業務に必要な専門的な基礎知識を5ヵ月間かけて習得します。研修期間中、座学や作図のほか、「見る」「触れる」「行う」機会を設けることで、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、早期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資格である一級管工事施工管理技士補（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。

集合研修終了後は、現場担当者の業務（工程管理・安全管理・作業内容や施工図の作成）を理解するための研修を6ヵ月間行い、合計1年間の新入社員研修を完結させます。全従業員が受講する階層別研修に加え、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の向上を図っていきます。技術職以外の職種においても、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、ダイダンでは人材不足の解消および業界の魅力向上を目的に、正社員に加え派遣社員に対しても、経験年数等に応じて二段階的な研修も実施しています。

一般研修	技術導入研修	技術基礎研修	現場研修
3月下旬～4月上旬	4月	5月～9月	10月～3月
▶ビジネスマナー ▶会社の規程 ▶建築設備概要 等	▶設備工事の流れ ▶現場の基礎知識 ▶建築用語の理解 等	▶設計／CAD研修 ▶安全体感研修 ▶現場／実技演習 等	▶仮配属の現場にてOJT


一般研修


技術導入研修


技術基礎研修

技術社員教育への新たな取り組み

ダイダンの技術社員教育は、従来の画一的な座学中心の研修体系から、現場実践を軸としたハイブリッド型へと進化しています。

これまで座学（OJT・e-ラーニングを組み合わせた体系的な教育）を展開していますが、若手社員増加と中堅層不足、施工案件の大型化・長期化を背景に、従来の育成方法では限界が顕在化してきました。これを受け、現在はOJTを中核に据えつつ、e-ラーニングやAIを活用した自己学習を機軸とした仕組みへ転換しています。自己学習課題は個々のレベルや業務状況に応じて選択可能とし、実務に直結したスキルの定着を図っています。

また集合研修では講義中心から脱却し、ワークショップを主体とすることで、知識の深化に加えて実務間の連携強化や人材ネットワークの構築を推進しています。さらに人事ローテーションによる複数部門の経験機会を設け、当社課題に全社意識で取り組む人材の育成と、当該事業への多角的な理解の促進を目指しています。

これらの取り組みにより、技術領域の高度化やDX推進に対応できる実践力を高めるとともに、自律的に学び続ける人材の育成を加速させていきます。

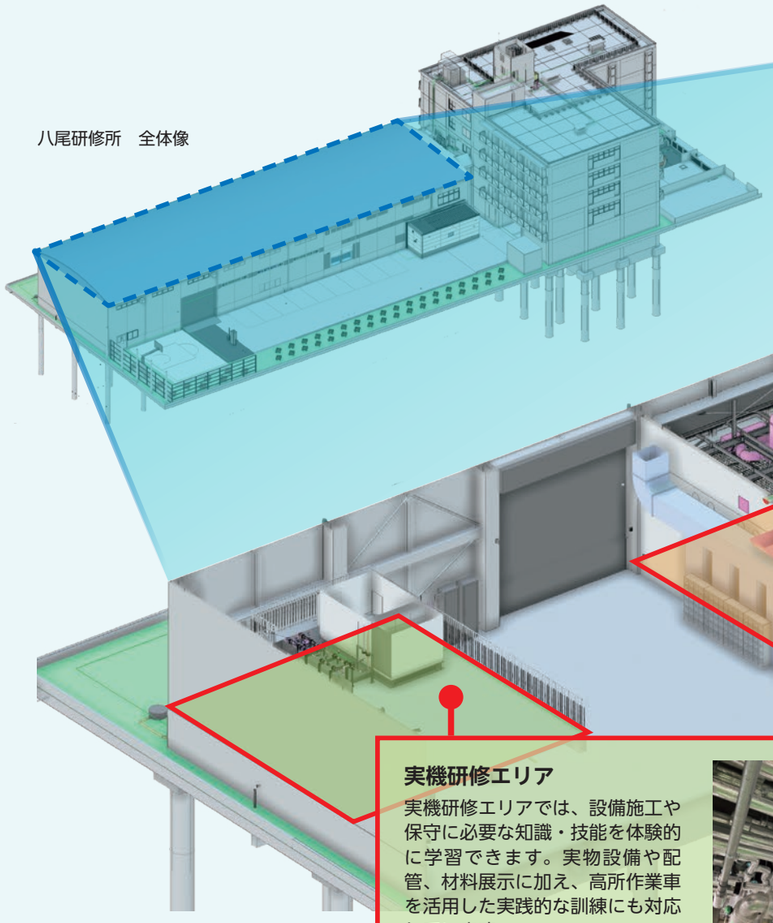
Pick UP!　「人づくりの拠点」ダイダン八尾研修所

次世代の技術を育む「学びの聖地」の創出

高度な教育プログラムを確実に成果へと結び付けるためには、最先端の技術に触れ、実践的に学べる環境が不可欠です。当社では、激変する市場環境や、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）に対応できる次世代の技術者を育成すべく、研修施設の建て替え及び高度な教育プロジェクトを推進しています。

新たな研修施設は、環境性能において「ZEB Ready」の認証を取得しており、建物そのものがダイダンの目指すカーボンニュートラルを体現するショーケースとなっています。また、研修室の天井をあえてスケルトン仕上げにすることで、通常は見ることができない実際の配管やダクトなどの設備を「生きた教材」として常に視認し、構造を深く学べる工夫を施しました。

このような最新鋭のインフラを活用した教育は、若手社員の早期戦力化だけでなく、中堅・ベテラン社員のリスキリングを強力にバックアップします。物理的な環境への投資は、社員一人ひとりの「学びたい」という意欲に応えるものであり、ダイダンの技術力の源泉を次世代へとつないでいく基盤となります。



八尾研修所　全体像

八尾研修所　BIMモデル



大研修室

大研修室では、建築・構造・設備のつながりを実物を通して学習できます。
構造梁やダクト、配管などを間近で確認でき、理解を深める実践的な研修環境を整備しました。





ZEB Ready達成

ZEB Readyを達成し、エネルギーの見える化により、省エネ性能を学べる環境を整備しました。

実機研修エリア

実機研修エリアでは、設備施工や保守に必要な知識・技能を体験的に学習できます。実物設備や配管、材料展示に加え、高所作業車を活用した実践的な訓練にも対応しています。





食堂・多目的エリア

食堂・多目的エリアでは、オンセットとオフセットを切り分けて展示し、設備の表裏を実物で学習できます。食事や休憩、個人利用に対応した３つのエリアを備え、学びと交流を支える空間です。







■ 従業員エンゲージメントの向上

賃金の引き上げ

昨今の急激な物価上昇への対応や、時間外労働の削減に取り組む中、ベースアップや処遇改善等の人的資本投資を通して従業員が安心して働きやすい環境を整えています。

ダイダンは「人は最大の資産」という理念のもと、今後も適切な制度改革を進め、魅力ある企業づくりを進めてまいります。

賃上げ率

2024年度	2025年度	2026年度	3年総合賃上げ率
5.00%	7.57%	2.50%	15.77%

※賃上げ率には定期昇給を含む

従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度導入

人的資本投資の拡大による企業価値向上に向けた取り組みとして、2025年5月に「従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度」を導入しました。

この制度は、従業員持株会に加入する本制度の対象従業員に対し、ダイダンが発行または処分する当社普通株式を譲渡制限付株式として付与するものです。従業員の資産形成を支援する福利厚生制度としての役割に加え、当社株式を保有することで、従業員と株主との価値共有を促進し、企業価値向上への意識を高めることを目的としています。

奨学金返済支援制度

2025年4月より「奨学金返済支援制度」を新設しました。本制度は、学生時代に借り入れた奨学金を返済している従業員を対象に、会社が一定期間返済を支援する制度です。若手従業員の経済的負担を軽減することで、安心して働き続けることができる環境づくりを目的としています。一人ひとりが仕事に集中しながら成長できる環境を整えることが、従業員エンゲージメントの向上や中長期的な人材定着につながるものと考えています。

エンゲージメントの見える化

ダイダンは、社員のエンゲージメントの見える化およびあらゆる施策の効果測定を目的として、年１回のエンゲージメント調査を実施しています。

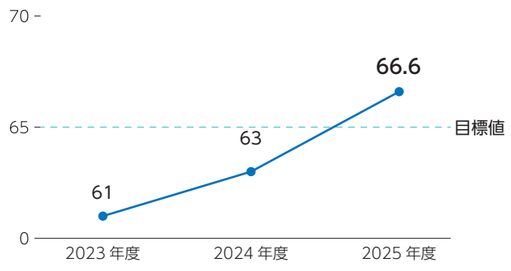
職場環境の整備や従業員の処遇改善等により、エンゲージメントスコアは2023年度から２年連続で大幅に上昇しました。

2025年度は66.6となり、2026年度目標（65.1）を１年前倒しで達成しています。

今後は、部門別・項目別の課題改善を通じて、エンゲージメントの質的向上（ばらつき改善等）を目指します。

※株式会社アトラエのエンゲージメントサーベイツール“Wevox”を使用

エンゲージメントスコア



※目標値65.1は、2023年時点のWevoxベンチマーク（建設・不動産／従業員1,001～5,000人）を踏まえて設定

■ 女性活躍推進・仕事と家庭の両立

女性活躍推進

ダイダンは2018年6月1日付で、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定（2つ星）を取得し、現在まで継続しています。

また、2026年4月に新たな「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定し、ワークライフバランスの確保に向けた取り組みを進めています。具体的には、男性の育児休業取得も含めて育児と仕事の両立を支援し、育児負担の偏りの是正を通じて女性の継続就業・キャリア形成につなげています。

主な施策として、①育児休業の取得を前提とした職場風土の醸成、②制度内容・手続き・取得事例等の社内周知、③円滑な復職に向けた面談や業務設計等の支援を実施しています。さらに、管理職登用の促進に向けて、管理職養成研修の拡充や、昇進・昇格制度の見直しにも取り組んでいます。

行動計画　2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

目標1　男性従業員の育児休業取得率を30%以上とする。
▶2025年度実績：42.5%

目標2　管理職に占める女性割合を5.0%以上にする。
▶2025年度実績：4.2%

仕事と家庭の両立支援

従業員が仕事と子育てを両立でき、従業員全員が働きやすい環境を整えることで、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるようにすることを目指しています。この実現に向けて、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。

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」の共同利用を実施するほか、2025年度には「育児のための短時間勤務制度」の対象者を、法定の3歳未満を上回る小学校6年生以下の子を養育する従業員に拡大しました。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・介護等との両立につなげていきます。

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、介護休暇制度および短時間勤務制度の拡充

■ 長時間労働是正に向けた「SMILE Project」

2024年4月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。ダイダンでは、長時間労働の是正に向けて全社を挙げて「SMILE Project」の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、DX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、プロジェクト推進部によるさらなる活動拡大による「現場業務の負荷軽減」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しています。現場担当者の業務負荷軽減に向けて、現場が抱える諸問題や業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、「プロジェクト推進部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めてきました。

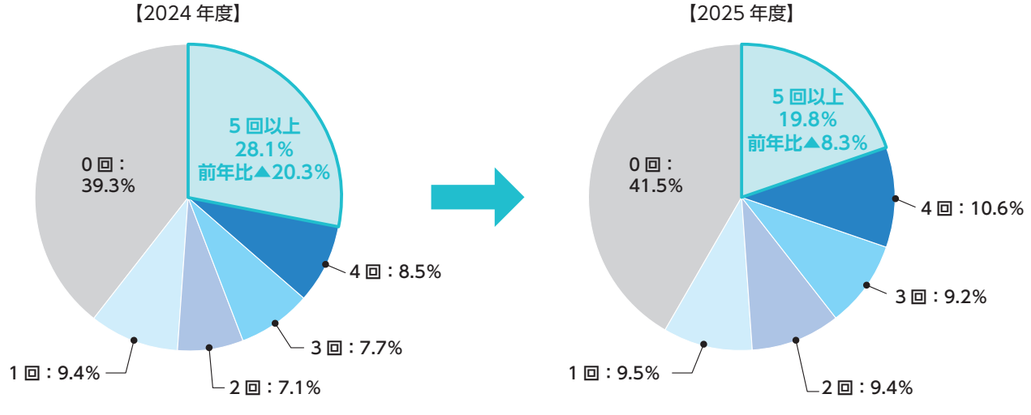
今後もこれらの取組みの更なる推進と現場勤務者の4週8休の実現、時間外労働のさらなる削減に向けた活動を進めていきます。

2025年度　主な実施内容

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
プロジェクト推進部の拡充	・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 ・活動現場数、時間数の更なる拡大
BPO※の効果的な活用	・東西プロジェクト推進部によるBPOの活用により現場業務対応力の向上を実施 ・BPO先との定例報告会にて工数実績、業務項目ごとのKPI確認実施
社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社員の意識改革 ・「SMILE Project」ポスター作成、配布、掲示の啓蒙
コミュニケーション活性化	・1 on 1ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証および継続的な実施促進 ・ライン課長へのヒアリング実施、若手社員とのコミュニケーション推進
2025年度　現場ヒアリング	・全国37現場186名の技術社員を対象に実施
2026年度に向けた働き方改革の事例紹介	・現場ヒアリング結果展開（上期、下期） ・全国技術部門長への時間外管理事例（書式）の展開

※BPO：ビジネスプロセスアウトソーシング

年間で時間外労働が月45h超となった月数別の従業員割合（技術社員）



■「ウェルネス現場事務所」の取り組み

建設業界では構造的な人手不足が深刻化しています。こうしたなか、ダイダンは「働きがいのある職場環境の実現」をマテリアリティに位置づけ、働きやすい環境の提供を通じて従業員のワーク・エンゲージメント向上に取り組んでいます。その一環として注力しているのが、「ウェルネス※現場事務所」の取り組みです。

※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」の実績

ウェルネス現場事務所では、自社ビルで得た働きやすさに関する知見を活用し、リラックス効果が期待されるバイオフィリックデザイン※、コミュニケーション促進につながるカフェスペース、健康意識を高める什器などを導入しています。

また、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、一過性で終わらない取り組みとして社内への浸透・拡大に成功しました。2025年度は当社元請けの大規模現場を中心に新たに27件がウェルネス化に取り組み、累計55件に拡大しています。

※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リラックス等の効果があるとされる。



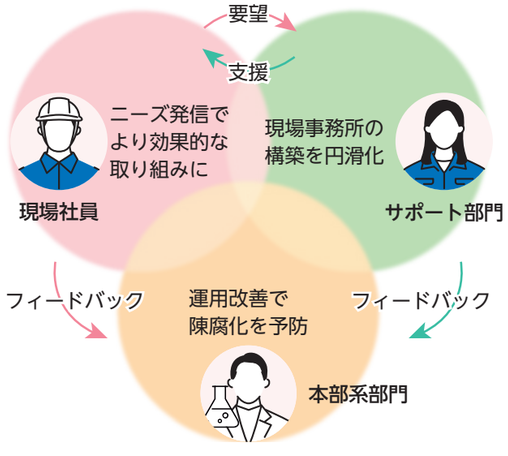
現場担当者からは、「若い従業員が気持ちよく働ける空間ができた」「コミュニケーションがとりやすい」との声が挙がっています。こうした効果は業務効率の向上や心身の負担軽減、さらには定着率の向上へとつながり、働きやすさが施工品質や生産性を支える基盤となることが期待されます。

また、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るきっかけとなっています。

現場担当者の声※	期待される効果
★肉体的・精神的負担が軽減した　：63%	・集中力、効率の向上 ・疲労、ストレスの軽減による災害の予防
★コミュニケーションが促進された　：63%	・意思疎通の円滑化により、手戻り、待ち時間を削減
★職場や仕事への愛着が高まった　：73%	・定着率向上、採用力強化 ・安定した施工体制で大型案件対応力強化

※2025年度にウェルネス化を実施した現場担当者16名へのアンケート結果

このように、現場で施工管理を担う社員の健康に配慮した取り組みを進めています。働きやすい環境の整備は、施工管理者の定着と安定した施工体制の構築につながり、大型案件への対応力を高めます。今後も本取り組みをより多くの現場へ拡大することで、人材の定着化と安定的な受注拡大を実現し、ダイダンの成長と建設業の持続的な活性化に貢献していきます。



特集

「つくり手の視点で問う、働く環境のこれから ～女性技術者インタビュー～」

ダイダンは、「次世代の価値創造を目指すための人材育成（成長・学び）の場」を目的に、若手社員や女性社員が主体となる現場運営体制を構築し、八尾研修所の改修プロジェクトを進めています。プロジェクトを担う現場代理人（施工管理）および設計者へのインタビューを通じて、それぞれの視点から見たプロジェクトの成果と課題、そして今後の働く環境のあり方について紹介します。



カワゾエ トモ カ
河副 知佳
大阪本社　施工管理（2010年入社）

イッシキ ユ ミ
一色 友美
大阪本社　設計（2004年入社）

現在の担当業務を教えてください。

河副　現場代理人として、施工管理（品質・工程・コスト・安全管理等）を行っています。プロジェクト全体の予算管理から協力会社の調整も含めて全体をみていきます。

一色　4月から改修案件の計画チームに異動しました。お客さまの要望を伺い、計画を立てて提案、見積まで行う業務です。今回の八尾研修所改修プロジェクトでは空調・衛生・電気設備の設計責任者を担っています。建築業者と打ち合わせを行い、その結果プラン変更等があった場合は設備も変更となるため、その調整を含めて設計を取りまとめました。

業務で日頃から意識していることは何ですか？

河副　問題を抱えたまま日が経つとさらに大きな問題になったりするので、コミュニケーションは本当に大事だと思っています。小さなことでも話せる環境を整えることを意識しています。メンバーとは直接会話をし、なるべく感情的にならず要点を淡々と伝えるようにしています。

一色　私は育児による短時間勤務を取得しています。そのためどうしても不在の時間が出るので、都度、業務の進捗確認や困りごとはないかの声かけを意識しています。積極的に声をかけてコミュニケーションをとるようにしています。

やりがいを感じる瞬間はいつですか？

河副　お引き渡しが完了したときや、大きい機械の搬入が完了したときなどにやりがいを感じます。



一色　今回の研修所プロジェクトではBIM（Revit※）を使い3Dのモデルを建築電気設備一体で作図するというミッションがありました。1つのモデルを全員で作図する取り組みはこれまで社内でも前例がなく苦労しましたが、社内のサポートも受けて完成することができました。遠隔拠点から同じモデルにレビュー等を書き込むことで、モデル上で議論できたのは画期的で効率的でした。施工段階は部材が増えてデータが重くなり、技術的な運用の難しさはありますが、今後も積極的に試していきたいです。

働き方はここ数年でどう変わりましたか？

河副　ここ数年で、働きやすさはかなり変わってきたと私自身とても実感しています。休みもとりやすくなりましたし、現場間のインターバル休暇やリフレッシュ休暇など長期の休みもとれるようになっています。社員も年々増えており、この研修所で研修を受けた若手が現場で活躍してくれることで、さらに働き方は良い方向に変化していくのではないかと思います。

一色　最近では、会社がウェルネス現場の推進などにも取り組んでいますがそういった施策も働くモチベーションになりますよね。

今回の研修所改修のプロジェクトの体制でよかった点はありましたか？

河副　女性中心だからというわけではないですが、この現場は年齢も近くて雰囲気が明るく若手も意見を言いやすい。また、所長が女性というのも所員からは相談がしやすかったのではないかと感じました。短工期だったのですが、現場内のコミュニケーション量が多かったおかげで、結果的に進みは早かったです。担当も固定のペアにせず業務内容によって組み合わせを変え、得意分野を任せたことも大きかったです。

一色　子育て中のメンバーが多いので、子どもの体調不良のための早退への理解がある空気感が働きやすさにつながりました。また、一般的な現場の朝礼は8時ですが、8時半というのは大変助かったという声が現場内で多くありましたね。

現場環境で配慮したことは何ですか？

河副　女性用トイレにポーチロッカーを設置したのは良かったです。事務所に関しては、逆に男性側が入りづらいと感じている場面があったので、今後はそういった配慮も必要かもしれませんね（笑）

一色　あと、この現場は忙しい時でも現場事務所はきちんと整頓されていたのがとても印象的です。

河副　そうですね、事務所はみんなにとってほっとできる場所になっていたと思います。

仕事と子育ての両立で工夫していることは何ですか？

一色　「タイムリミットがある」というのが前提で、毎日その時間までに作業を終えられるように考えています。夫とも事前に残業日を共有し、子どもの学級閉鎖など突発的に家にいる必要があるときは交代で休んだりするなど協力しています。

子を持つ技術者として助かった制度、また改善してほしい点はありますか？

一色　短時間勤務の対象が小学校6年生までに延長されたのは本当に助かっています。要望としては、看護休暇や育児関連の支援は延長・拡充されるとさらに安心できます。ただ、社内には制度を詳しく知らない人もまだまだ多いですよね。

河副　みんながもっと利用しやすくなるように、休暇制度や福利厚生は社員に広く周知してもらいたいですね。

ダイダンの研修制度についてどう感じていますか？

一色　ダイダンといえば入社後半年間の新入社員研修ですね。集合研修が半年あることは、他社の方から驚かれることもあり、基礎を固める上で手厚い仕組みだと感じました。研修で得た学びが、その後の実務につながります。

河副　研修期間中に拠点を超えて交流できるため、横のつながりがさらに広がる機会になっていますね。

最後にメッセージをお願いします。

河副　「女性活躍」ではなく、「男女」ともに働きやすい環境づくりが大前提だと思うので、男女年齢問わず全員が積極的に遠慮せず意見を伝えるべきだと思います。私は現場に出ていますが、現場に出たいと思う人がもっと増えるようになればいいですね。

一色　以前技術職は「現場」か「設計」かの二択に近かったですが、今はプロジェクト推進部や安全部でも女性が活躍しています。ライフステージが変わっても仕事が続けやすくなっていると感じます。今後も介護・育児をしながらでも仕事を続けていける環境が増えたらいいなと思います。



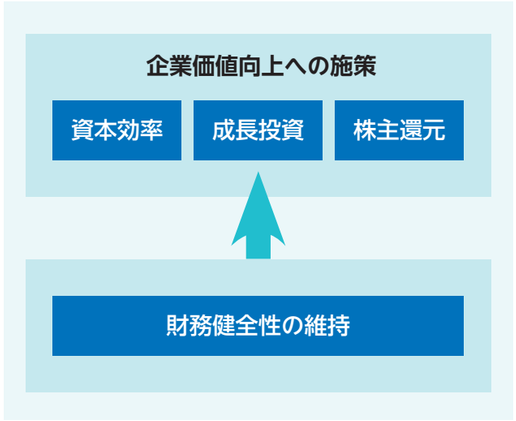
※Revit：アメリカのAutodesk社が開発したBIMソフト。

財務戦略

■ 当社の財務戦略の考え方

当社は、財務健全性を維持しつつ、将来の競争力と収益基盤を強化するための成長投資を推進しております。具体的には、人的投資・DX・海外展開・M＆Aを重点領域に位置付け、進捗を継続的にモニタリングし、必要に応じて見直しを行うことで、利益率の改善とキャッシュ創出力の向上につなげていきます。また、成長投資による収益性の拡大と、株主還元等の資本施策の両面から資本効率の向上を図り、経営目標であるROE12%以上を目指します。あわせて、資本コストを意識し、これを上回るリターンを継続的に創出することを重視します。

株主還元につきましては、「配当性向40%以上かつDOE4.8%を下限とする」の方針のもと、安定的かつ継続的な配当を実施していきます。



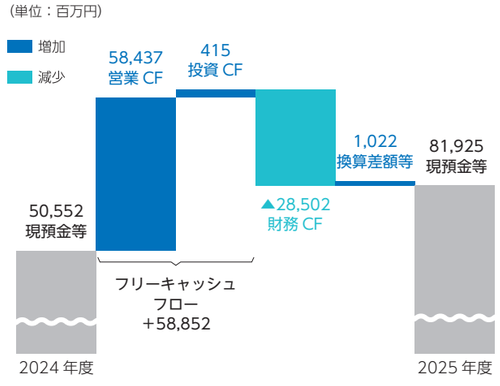
■ 財務健全性の維持

財務面の動き

財務面における2025年度の主な動きとして、「パートナーシップ構築宣言」企業として、サプライチェーン全体の健全な発展と社会的責任の遂行を目指し、取引先の皆さまとの信頼関係をより一層強化することを目的に、すべてのお取引先さまに対する支払条件を全額現金払いに変更しました。これにより、一時的に支払額が増加したものの、これまで増収基調にあった売上高がほぼ横ばいで推移する中、大型工事に係る工事代金の回収が進んだことに加え営業利益の増加により、現預金は大きく増加しています。

2026年度は、事業拡大に伴う立替額および租税公課の支払増加が見込まれるものの、堅調な収益基盤を背景に、引き続き健全な財務基盤を維持していきます。

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）



キャッシュフローの主な内訳

（単位：百万円）

■営業活動によるＣＦ	**58,437**
税金等調整前純利益	37,490
減価償却費／のれん償却費	1,576
売上債権／仕入債務の増減	11,038
法人税等	**▲8,918**
■投資活動によるＣＦ	415
設備投資	**▲791**
投資有価証券の増減	2,256
■（小計）フリーキャッシュフロー	58,852
■財務活動によるＣＦ	**▲28,502**
短期借入金の返済	**▲35,865**
■現金及び現金同等物の増減額	31,059
■現金及び現金同等物の期末残高	81,925

■ 財務健全性を維持しつつ、成長投資と株主還元へ

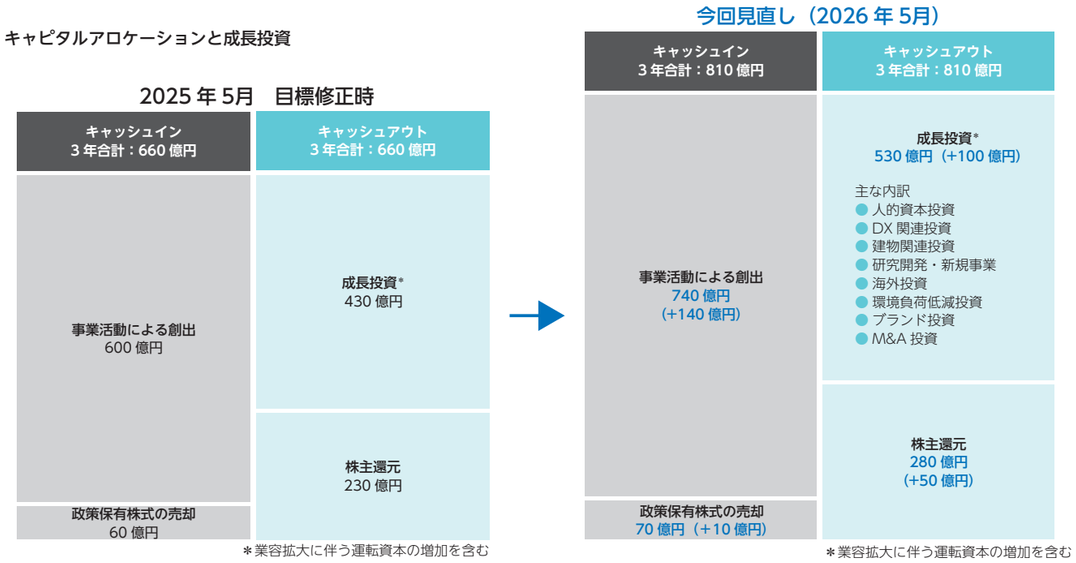
強固な財務基盤で、投資と還元を両立

2025年度決算および2026年度の業績予想を踏まえ、2024年度から2026年度までの3年間におけるキャピタルアロケーションを見直しました。本中期経営計画期間（3年間）における株主還元は、前回目標修正時から50億円増の280億円、成長投資は前回目標修正時から100億円増の530億円としています。

成長投資については、積極的な採用の継続による人的資本投資や、AI／DX投資等を中心に資金を配分し、人手不足環境下における持続的な成長を目指します。加えて、2027年度から始まる次期中期経営計画でのさらなる事業規模拡大と収益力向上に向け、過去最高水準で積み上がっている繰越工事高に対応した運転資本を確保します。

これらを踏まえ、株主還元と成長投資を両立させつつ、財務健全性の維持とのバランスを勘案し、最適な資本構成の実現を目指していきます。

キャピタルアロケーションと成長投資

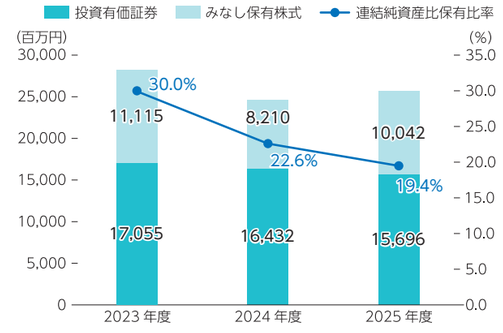


政策保有株式の縮減状況

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を除き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。

政策保有株式については、2026年度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年度においては、みなし保有株式を含めて10銘柄約45億円を売却した結果、政策保有株式は連結純資産比19.4%となり、20%未満を達成しました。さらなる資本効率向上のため、引き続き政策保有株の縮減を進めていきます。

政策保有株式保有状況（百万円）



政策保有株式売却額の推移

	売却額（百万円）	銘柄数*
2021年度	1,247	13
2022年度	723	4
2023年度	3,303	8
2024年度	3,826	6
2025年度	4,522	10

＊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に向けて

当社は、「成長投資による収益性向上」「資本効率の向上」「財務健全性の維持」「株主還元の継続」を一体的に推進していきます。具体的には、資本市場が重視する収益性・成長性・健全性のバランスを踏まえ、株主資本コストを上回るリターンを継続的に創出することを経営の中核に据え、中長期的な企業価値の向上を図っていきます。

1.成長投資と収益性向上

当社は、人的投資・AI／DX・海外・M＆Aを重点領域として成長投資を行い、将来キャッシュ・フローの拡大を図ります。

また、投資実行後における成果検証を行うとともに、必要に応じて施策の見直しを図ることで、さらなる利益率改善と利益成長を目指します。

あわせて、資本コストを意識した経営の観点から、株主資本コストを上回る収益性を今後も維持・拡大していきます。

2.資本効率の向上

当社は、ROE12%以上を重要な経営目標として掲げ、成長投資を通じて収益力を強化し、利益の改善と資本効率の向上を両立していきます。

あわせて、「将来の成長の見通し」「資本効率」「財務の安定性」を重要な経営課題として認識し、これらの戦略、進捗および成果について、投資家の皆さまへ丁寧に説明する等対話を深め、資本市場からの適正な評価につなげていきます。

3.財務健全性の維持

当社は、成長投資を継続的に推進するためには、景気変動や資金需要の増加する局面においても耐えうる財務基盤が不可欠だと考えています。このため、財務健全性の維持を資本政策の前提に置き、自己資本比率50%程度を財務戦略の指標としています。

具体的には、成長投資（人的投資・AI／DX・海外・M＆A）や運転資本の増加により、資金需要が拡大する局面においても、自己資本比率が大きく毀損しないよう、投資の優先順位付けや投資時期の調整を行うとともに、手元流動性と資金調達余力を確保することで、財務の安定性を高めます。

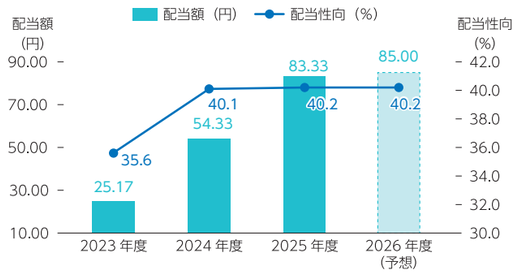
4.株主還元方針

当社は、株主の皆さまへの利益還元を重要な経営課題と位置付け、成長投資に必要な資金を確保しつつ、安定的・継続的な還元を実施します。

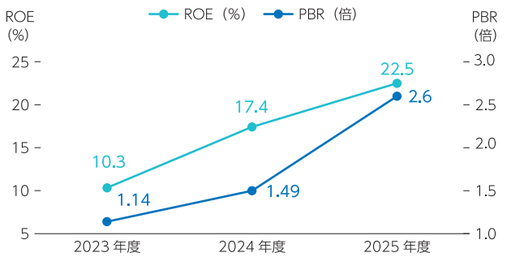
株主還元については、「配当性向40%以上かつDOE4.8%を下限とする」方針のもと、平時は配当性向を基本に業績に応じた還元を行い、DOE下限は業績変動局面における下支えの考え方を示すものとして設定しています。

自己株取得についても株主還元の選択肢の一つとして位置付け、継続的に検討していきます。

配当額と配当性向



ROEとPBRの推移



2 事業領域

>>P.41 空調衛生工事 ～収益の基盤となる事業～／
電気工事 ～変革する事業～
>>P.57 海外事業 ～成長を牽引する事業～
>>P.61 再生医療事業 ～イノベーションで社会ニーズに応える～

空調衛生工事 ～収益の基盤となる事業～／電気工事 ～変革する事業～

ダイダンは、空調衛生工事を「収益基盤となる事業」と位置付けています。建設需要が底堅く推移する環境下においても、量の拡大に偏ることなく採算性を重視した受注判断を徹底し、利益の確保と収益性の向上に取り組んでいます。あわせて、竣工後の更新・改修等の建設需要を見据え、将来の収益基盤となる建物ストックの獲得を着実に積み上げています。とりわけ工場やデータセンター等の産業施設工事では、仕様の高度化や設備負荷の増大が進むなか、設計・施工の両面で技術力を磨き、確実な品質・安全の実現と施工力の一層の向上を図っています。電気工事は、「変革する事業」として成長余地の大きい領域です。電気工事はこれまで一定の規模を維持してきたものの、空調衛生工事の伸長に比べ、完成工事高に占める構成比には拡大の余地があります。現在、電気技術者の採用強化と、育成につながる案件の着実な積み上げを通じて人材の厚みを形成しており、より明確な成長軌道に乗せることを目指しています。

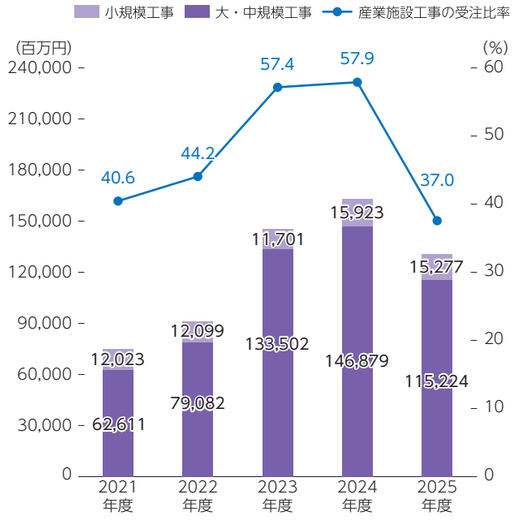
■ 利益創造プロセスの変革

受注戦略に基づく利益の安定化

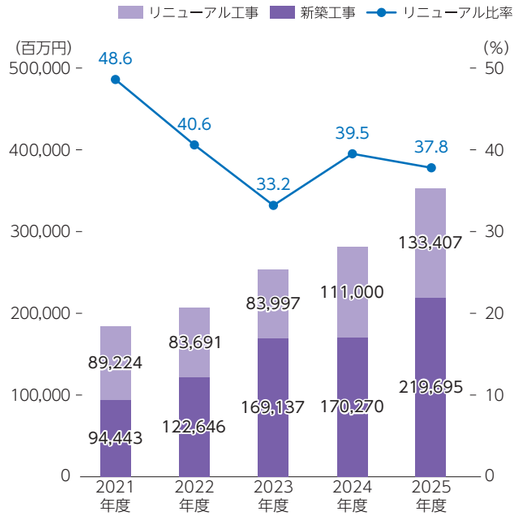
当社では市場を分析し、最適な受注バランスを考慮した受注計画の立案を行っています。昨今はデータセンターや半導体工場などの産業施設工事の設備投資が活発であることを踏まえ、採算性を意識した受注活動を展開しています。また、建設工事の大型化が顕著であり、当社では全社で流動的に施工体制を構築して対応しています。今後も大型工事に積極的に取り組む方針であり、特に産業施設の大型工事は技術継承の観点からも重要視しています。

一方で、建設コストの変動や投資環境の変化を踏まえ、新築・増改築・リニューアルの各需要が市況に応じて変化することを前提に、最適な提案と確実な実行体制を構築できるよう、社内組織・リソース配分・意思決定プロセスを見直しました。収益構造の強靭化に向けては、案件ポートフォリオの最適化（分野別・工種別・規模別のバランス）を推進し、リニューアル工事についても戦略的に一定の案件規模・比率を確保しながら、継続的な収益性の確保を図ります。

産業施設工事の連結受注工事高の推移



連結受注動向（受注高（リニューアル・新築）/リニューアル比率）



※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

■ 電気工事　変革する事業

【事業を取り巻く環境】

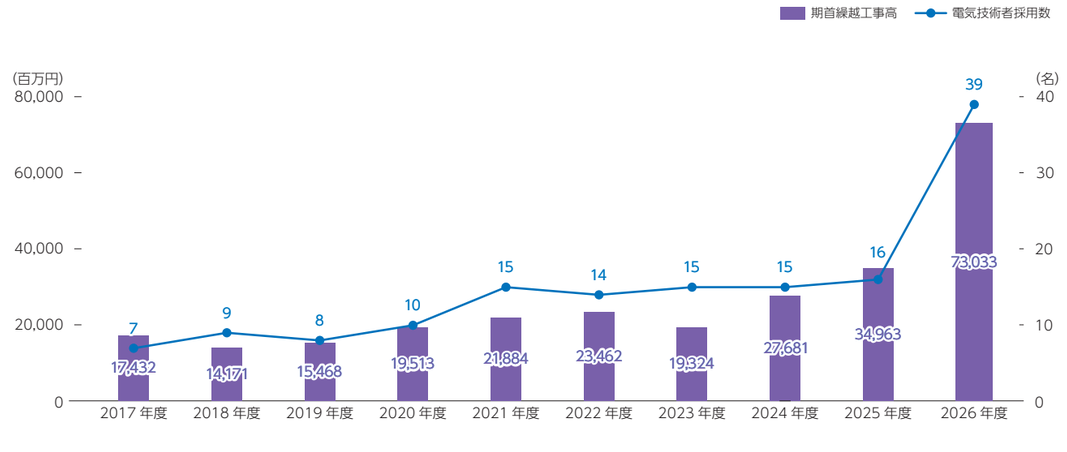
電気工事事業を取り巻く環境は、現状の当社の市場シェアを考えると組織体制や購買力での差異化は難しく、価格競争の激しい受注分野では収益性を確保しにくい状況にあります。一方で、近年はデータセンターの拡大をはじめ、特別高圧受変電設備、コージェネレーション設備、太陽光発電設備、ZEB対応など、高い技術力を求められる建物の工事が拡大しています。ダイダンの電気工事事業は、これらの分野で施工実績を着実に積み重ね、技術力を高めてきました。こうした成長機会の拡大を踏まえ、技術力を軸とした受注戦略へ転換することが、利益の安定化に向けて重要となっています。

【成長のビジョン】

ダイダンは、総合設備工事業としての強みを活かし、建物における設備システムを一体的に提供できる技術力を強みとして、持続的な成長を目指します。データセンターなど産業施設分野における大型案件を中心に受注を着実に積み上げ、電気技術者の全国的な視点による機動的な配置や協力会社との連携強化により、供給力と技術対応力の高度化を図ります。さらに各事業所において、空調・衛生工事に加え電気工事にも横断的に対応できる体制と人材を整備し、安定的かつ持続可能な利益成長を図ります。

電気工事事業の受注拡大に伴い、電気技術者の新卒採用および中途採用を強化し、人材基盤の拡充を進めています。新卒採用については、2025年度まで年間15名程度で推移していましたが、2026年度は39名へと大幅に増員しました。2027年度以降も同規模の採用を継続する予定です。また、中途採用についてもリファーラル制度や契約社員採用制度を活用し、積極的な人材確保に取り組んでいます。さらに、人材の拡充に加え、電気技術力の向上にも注力しています。2021年度の施工管理技術検定制度改正を受け、新入社員研修では施工管理技士補の取得を目指す教育カリキュラムを整備するとともに、中堅技術者を対象とした技術伝承活動を推進し、専門技術の継承と高度化を図っています。

電気技術者数（電気技術者採用人数）と電気工事期首繰越工事高（連結）の推移



■ 施工力のさらなる向上

プレハブ・ユニット加工オフサイト施設の活用

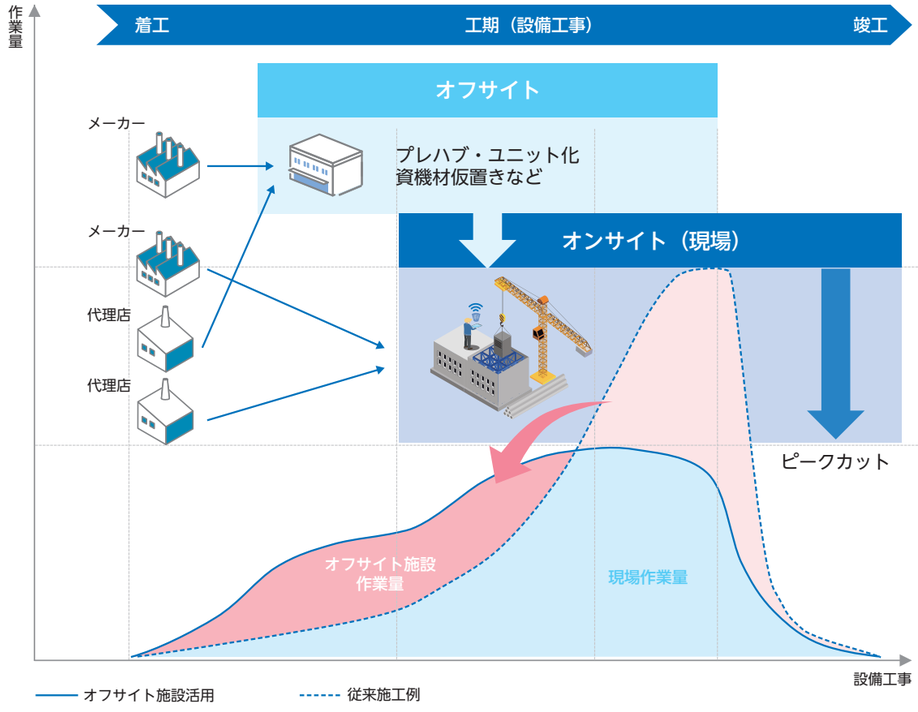
当社では、2024年度からの中期経営計画Phase2《磨くステージ》において、『働きやすさ』実現のため、「オフサイトから現場への支援強化」を人材戦略として掲げ、働き方改革による現場業務時間の削減に取り組んでいます。

近年は、大型プロジェクトの増加に伴い、現場作業の省力化、作業員工数の削減、さらなる現場の生産性向上のニーズが一層高まっています。加えて技能工の高齢化と入職者減少による労働力不足の対応も重要な課題です。こうした状況を踏まえ、現場作業をオフサイトへ移管する取り組みを推進しています。

常設のオフサイト施設に加え、各現場の近隣に専用のオフサイト施設を設置、活用することで、以下のような効果が期待できると考えています。

- ▶施設での加工作業により、現場工数削減、工程山崩し、遅延対応が可能となる
- ▶協力会社によるプレハブ・ユニット製作が可能となり、現場作業の平準化とコスト削減につながる
- ▶資機材製作専門メーカーの繁忙度に左右されずに、タイムリーな納品が可能となる
- ▶資材加工後の端材をストックし再利用することで、投入資材の削減につながり環境負荷の低減に貢献できる
- ▶資機材のストックや現場搬入前の仮置きスペースとして活用することで、現場進捗に合わせたタイムリーな納品が可能となる

オフサイト施設では、天候や現場工程・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が図れます。安全面においては、現場で高所作業となる場面であっても、オフサイト施設でプレハブ化することで、より安全に作業することが可能となります。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。



オフサイト施設の活用事例

① フレア加工状況



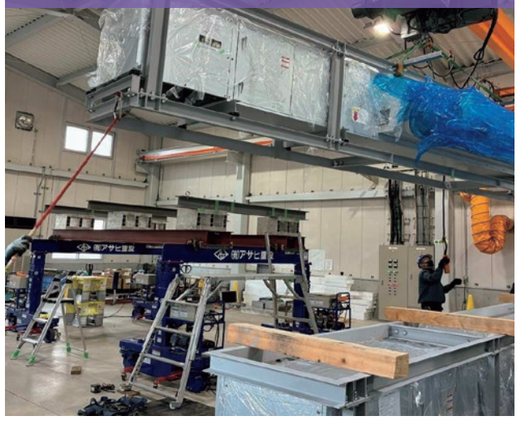
② 配管ユニット製作



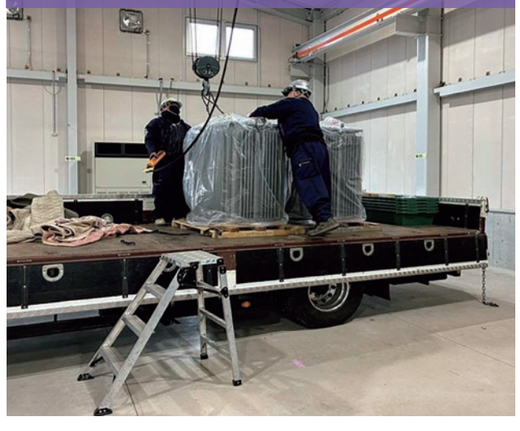
③ 配管ユニット製作



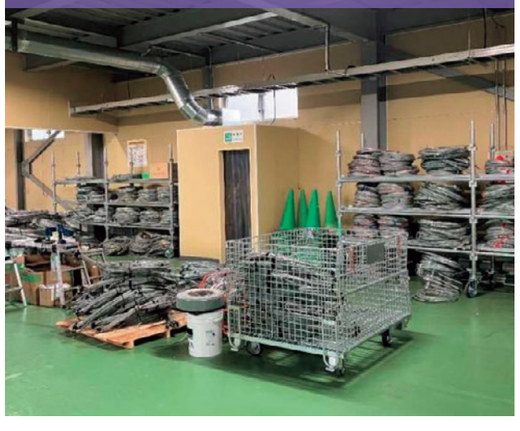
④ 空調機用配管架台製作



⑤ 搬入資材仮置保管



⑥ ユニットケーブル製作仮置保管



DX推進による生産性の向上と働き方改革

当社は、中期経営計画 Phase2における『デジタル戦略方針および施策』に基づき、建設プロセスの変革とデジタル基盤の強靭化を推進しています。特に、施工業務における「慢性的な人手不足」や「時間外労働の上限規制」への対応を背景に、単なる業務の効率化にとどまらず、従業員のエンゲージメント向上と魅力ある職場環境の実現に向けた働き方改革をDXにより推進しています。

【デジタル戦略方針と施策】

1. 建設DXのさらなる推進	2. 事業強靭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

1. 建設DXのさらなる推進

当社は、設計、施工、維持管理などの各段階において、DXを推進しています。2025年度までに試行・検証を実施し、現在は有効性が確認できた施策から順次、全社標準の運用に移行しています。2026年度からは、生産性の向上および意思決定の迅速化を目的に、AI活用を重点施策として推進します。



2. 事業強靭化に向けたデジタル基盤の整備・運用

当社は、現場業務を中心にさまざまなDXツールを用いて、業務の効率化や課題の解決を図っています。具体的には、現場主導による業務プロセスの変革を目指し、RPAやローコードツールを活用した業務効率化を推進しています。また、自社専用の生成AI「Daidan AI Chat」を活用したナレッジマネジメントシステムを構築しています。営業領域においてもSFAの導入などを進め、データに基づいた営業活動の実現に向けてDXを推進しています。

3. デジタルガバナンスシステムの強化

セキュリティ面では、クラウドセキュリティサービスの導入などにより、サイバーリスク対策の強化を図っています。

デジタル人材の育成については、2024年度より全従業員を対象としたデジタルリテラシー教育を継続して実施しています。あわせて、コア人材による「現場主導のDX」の実現を目指し、体系化したDX人材育成プログラムを重点施策として推進しています。

育成の取り組み内容

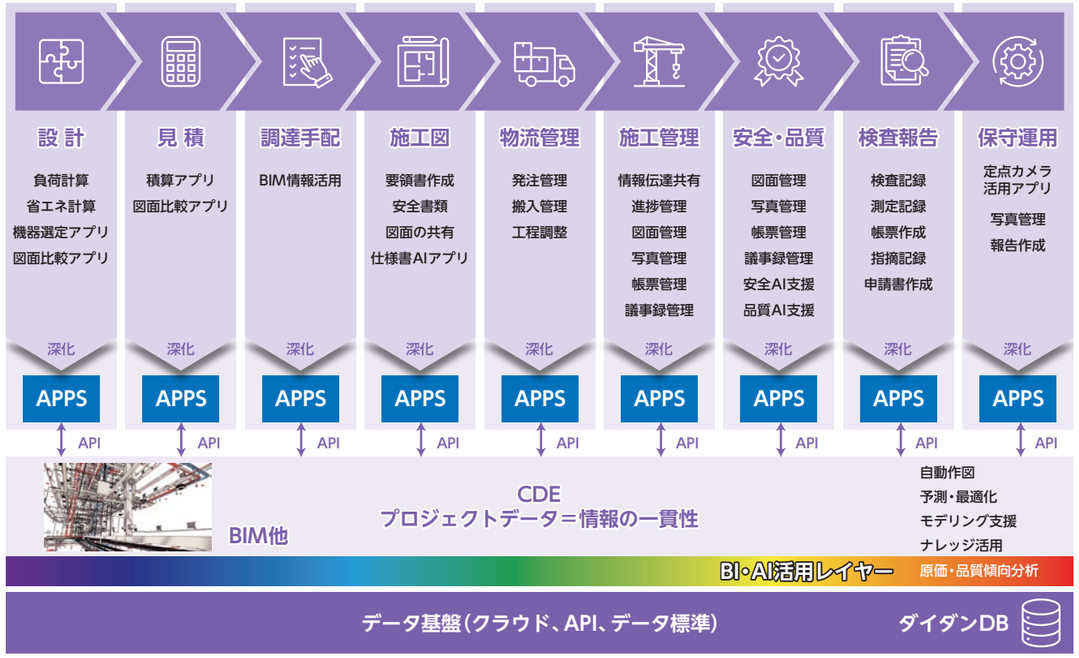
- 全員対象：継続的なデジタルリテラシー教育の実施
- 少数精鋭：DX推進コア人材（デジタルを使える人材・活かせる人材）育成に向けた教育の実施
- 若手限定：エンゲージメントの向上を目的とした若手社員向けのDX研修を企画

4.ICTツールの深化

従来から使用している施工管理・品質管理・安全管理などのICTアプリケーションとCDE※を連携させることで、現場で取得される進捗・品質・安全に関するデータをリアルタイムに統合・可視化し、管理業務の効率化と省力化を図ります。

ICTアプリケーション内に保存された情報をCDE内に蓄積させることによりプロジェクトデータの情報に一貫性を保つことができ、BI･AI活用への情報として有効利用します。

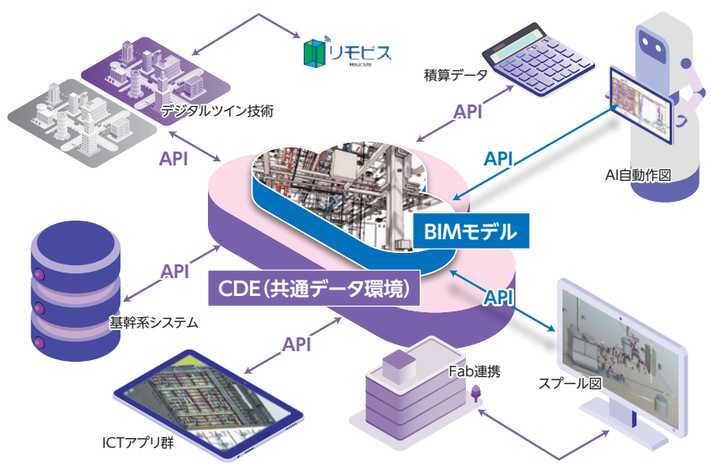
※CDE（Common Data Environment）：建設プロジェクトのために統合された作業環境



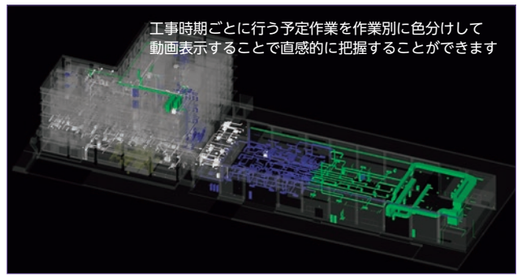
5.BIMとCDE（共通データ環境）活用への取り組み

設備機器や配管・ダクト等の情報を統合的に管理しているBIMデータはCDE上で一元管理され、施工図、工程情報、品質記録などとともにクラウド環境で共有されることで、常に最新情報へアクセスでき関係者間の円滑な連携が可能となります。これにより、意思決定の迅速化とトレーサビリティの確保につながっています。

また、BIMデータと製造プロセスを連携させたFab連携を強化し、製作情報の活用や工場加工とのデータ接続によってプレファブ化を一層推進することで、施工精度の向上と現場負荷の低減を目指します。AI技術の活用についても、施工に必要な図面作成の自動化に取り組み、作業効率の向上と品質の均一化、技術ノウハウの継承につなげます。加えて、BIMと積算・原価データを連携させることで、数量算出の高度化やコスト情報の可視化を進め、施工段階における原価管理の精度向上と収益性の最適化を図ります。BIMおよびCDE基盤を今後さらに高度化し、建設プロセス全体のデジタルトランスフォーメーションを加速させていきます。



6.BIMの活用事例　4D工程表



施工現場で作成された全体工程表と設備BIMモデルを統合プラットフォーム上で連携させ、各工種・各部位の施工タイミングを三次元空間上に反映させた4D工程表を構築しました。これにより、従来は二次元の工程表や口頭説明に依存していた進捗把握が、視覚的かつ直感的に確認可能となりました。

設備工事においては多工種が密接に関係するため、空間的・時間的な調整の高度化が求められますが、4D工程表によりこれらの課題を効果的に解消します。さらに、現場関係者および発注者・設計者との合意形成が円滑化されます。視覚化された工程情報により、専門的な知識を有しない関係者に対しても施工計画の意図を明確に説明することが可能となり、コミュニケーション品質の向上に寄与します。

7.ICTツールの活用事例　デジタルサイネージ

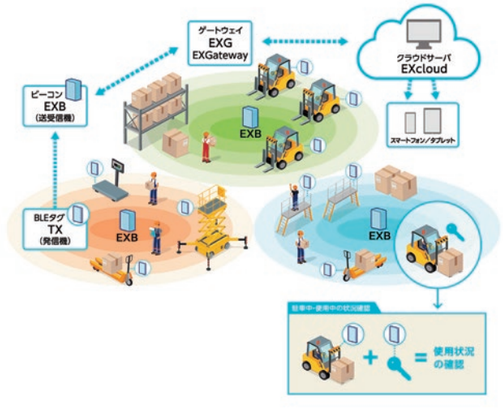


建設現場でタイムリーな情報共有を行う手段として、デジタルサイネージを活用しています。従来は紙面を壁に貼るなど手作業で行っていましたが、デジタル化することでさまざまなメリットが生まれました。

事業所と現場が共同でコンテンツを作成し、現場の負担を軽減しながら必要な情報をタイムリーに配信することができ、天気、ニュース、現場工程、安全ルールなど日々変化する情報の表示も可能になりました。また、動画を繰り返し表示することにより、作業員への注意喚起や安全ルール、所長メッセージなどを浸透させる効果もあります。

こうした取り組みは、より良い現場環境の構築につながり、現場力を最大限引き出すことに貢献しています。

8.現場仮設資機材予約ソリューションの活用



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と共同開発した「モノブッカー」(MonoBooker®)の活用を進めています。本ソリューションは、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システムです。

大型建設現場では、仮設資機材の所在確認や使用者の把握、予約調整に多くの時間と手間を要します。モノブッカーは、仮設資機材に発信機を装着してクラウド上で位置・稼働情報を管理することで、PCやタブレット、スマートフォンからどこでも把握・予約が可能となり、関係者が集まって調整する手間を大幅に削減します。

さらに、現場を離れた管理部門でも複数現場の利用状況を把握でき、稼働率の分析にもとづく返却などのアドバイスにより、資機材の適正管理を通じた原価削減（資材投入量・管理人件費の低減）にも寄与しています。

■ 品質向上への取り組み

お客さま満足度の飽くなき追求

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、各種社内研修および教育訓練により、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。

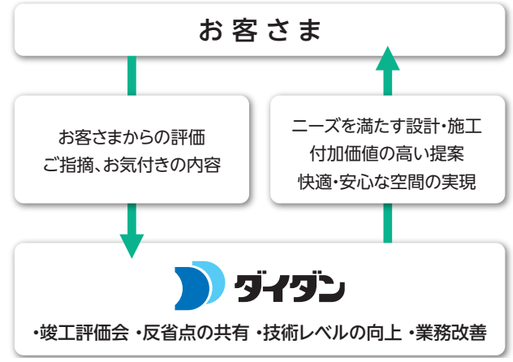
建物カルテシステム

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。2025年度は287件の回答があり、総合的評価の平均点は3.68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	2023年度	2024年度	2025年度
施工体制	3.46	3.62	3.63
施工管理	3.46	3.59	3.60
工夫や提案	3.49	3.56	3.63
バックアップ体制	3.38	3.53	3.60
総合的評価	3.53	3.67	3.68

［回答件数］2023年度：351件、2024年度：286件、2025年度：287件

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/

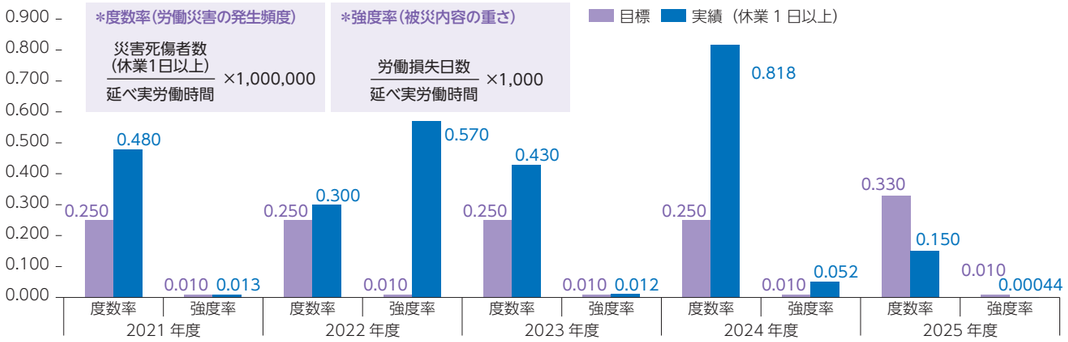
● リスクアセスメントの実施

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



2025年度の評価

目標
①全社 墜落・転落 休業災害 発生0件
②時間外労働の上限規制の順守 発生0件
③健康リスクの低減　健康経営優良法人（大規模法人ホワイト500）認定継続

重点項目
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

2025年度の労働災害発生状況は、被災者が51人（休業2人、不休49人）となり、前年度と比べ合計で21人減、休業災害についても12人減となりました。

事故の型別では、重大事故につながる「墜落・転落」が減少しましたが、心理的要因で「危険予知不足」「危険軽視」が半数近くを占めました。また、経験20年以上のベテランによる事故が多く発生しました。「慣れ・油断」「基本ルールの不順守」が事故の要因として考えられることから、新規入場時の当社基本ルールの教育を徹底し、日常的に作業員とのコミュニケーションを図り、作業計画書・手順書による作業内容の周知と現場管理の徹底を繰り返し指導していきます。現場管理者を含む「経験年数5年未満」による災害が一定数発生しており、現場での危険リスクセンスを向上させるため、ヒヤリハット報告により、リスクへの感度を高め、経験不足者による災害削減を目指します。

長時間労働の削減について、時間外上限規制を順守できなかった事例は0件でした。毎月、長時間労働者に対するフローを実施したことで、長時間労働者数も削減できました。

2026年度は以下をポイントに挙げ、改善に向け全社で取り組みます。

①予防型安全管理の徹底
②作業前の「作業計画・作業標準」の周知徹底
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

社長パトロール

当社は、2025年10月2日に名古屋市中区の「名古屋第4地方合同庁舎整備等事業」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、山中社長自ら現場を巡視し、指導を行いました。

山中社長の挨拶では、「建設現場は、品質と安全のすべての出発点であり、会社の信頼を支える原点です。だからこそ、現場で働く皆さん一人ひとりが、自ら考え、判断し、行動して安全と品質を守ることが欠かせません。私は、それぞれの持ち場という『源流』が創意工夫しながら自ら確かな仕事を積み重ねていく考え方を『源流管理』と呼んでいます。『ザッソウ（雑談・相談）運動』を推進し、小さな変化や課題を素早く共有・改善することで、『源流管理』を徹底し、事故や怪我を未然に防いでください。」と作業員、従業員に呼びかけました。


現場巡回する山中社長（右端）

工事件名：名古屋第4地方合同庁舎整備等事業
建物用途：事務所（庁舎）
工期：2024年4月～2026年3月

■ 研究開発

未来を見据えたイノベーションの推進

ダイダンは、空間価値創造企業として「空気」「水」「光」に関する技術をコアに、お客さまや社会がこれから必要とする価値を先取りする研究開発を推進しています。設備技術の力で建物の性能を引き上げる「スマートビル」の中核技術の開発や、人々の暮らしを支えるデータセンター・半導体などの産業分野に向けた技術の高度化に取り組み、これからの時代に求められる空間価値を、自らの手で創り出してまいります。

スマートビル実現に向けた取り組み

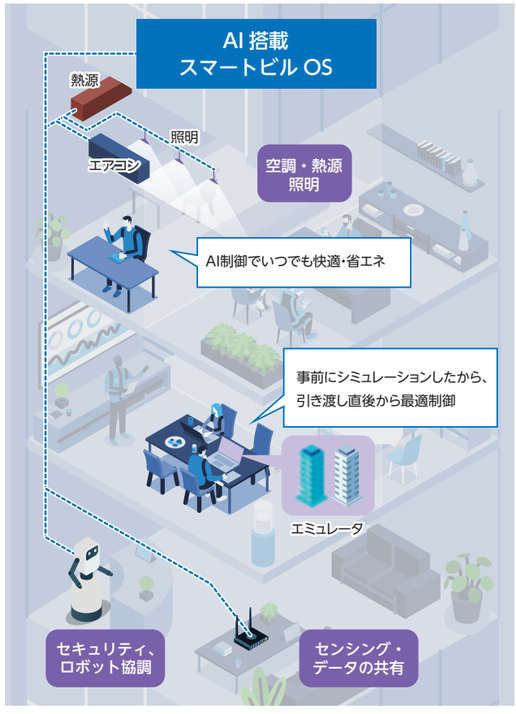
社会動向

急速な人口減少にともなう人手不足や、地球温暖化を背景とした脱炭素の要請を受けて、建物を取り巻く環境や人々の働き方は大きく変化しています。建物を利用する人々は快適さや安全・安心、健康や働きやすさを求め、建物オーナーにとっては省エネ運用と資産価値の維持・向上が課題となっています。こうしたなか、建物設備をAI・IoTで最適に運用する「スマートビル」への注目が高まっています。スマートビルは、空調・照明・セキュリティなどの設備を、センサーと一元管理ソフト「スマートビルOS」でつなぎ、運用データに基づいて性能を継続的に高めていく“運用のプラットフォーム”です。2025年には一般財団法人スマートビルディング共創機構（以下、スマートビル共創機構）が設立され、設備仕様やデータ利用の標準化が本格的に動き出す「スマートビル元年」となりました。将来は「スマートシティOS」との連携による都市全体の最適化も期待されています。

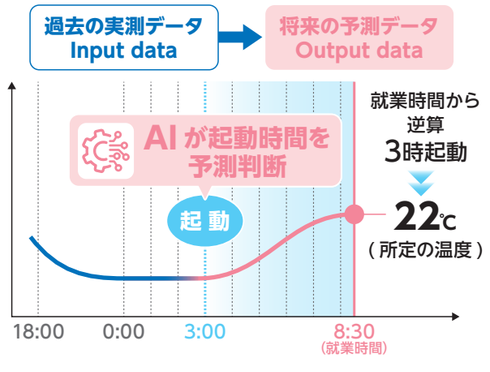
当社の取り組み

ダイダンは、お客さまの課題を設備起点で解決するシステムインテグレーターとして、建物オーナーや利用者に新たな価値を届けることを目指しています。スマートビルが生み出す「快適で省エネ、かつ安全・安心な空間」という価値の裏側で、当社は、空調・照明・セキュリティといった設備を最適につなぎ、使い続けるほど性能が高まる仕組みづくりを担っています。具体的には、就業時間などに合わせて運転を最適化するAI空調制御や、デジタル空間で設備の挙動を事前に再現するエミュレータ（デジタルツイン）の開発を進めています。これにより、省エネと快適性の両立に加え、引渡し直後から最適な状態を実現する事前検証（フロントローディング）や、運用の省人化・保守の高度化を支援します。あわせてスマートビル共創機構ではスマートビルに関して企画する立場でも参画・貢献しています。本取り組みは、当社の設計・施工提案力を高めるとともに、建物ストックを起点とした運用・更新フェーズでの価値提供の拡大につなげていきます。

設備起点でのスマートビルの事例



AIを活用した予冷予熱制御のイメージ図



データセンター・先端生産施設を支える環境技術

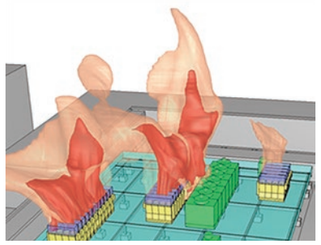
産業の高度化やデジタル化が進む中、当社はデータセンターや半導体工場、感染リスクを管理する研究施設（バイオセーフティ施設）など、温度・湿度・空気の流れを厳密に管理する必要がある施設向けの技術提供を強化しています。こうした施設では、設備が増えて発熱量が大きくなり、運用も複雑になるため、設計どおりの性能が出るかを事前にしっかり確認し、稼働開始時の不具合を減らすことがより重要になります。そこで当社は、空気の流れをコンピュータで再現するシミュレーション（CFD解析）や、実物に近い試作・検証（モックアップ）、自社の研究開発成果を活用し、根拠ある提案と高品質な設計・施工によって、お客さまに最適な環境を提供しています。

複雑化・高難度化する設備に応える解析技術と実物検証

生成AIの普及を背景としたデータセンターの拡大は、機器の増加と高密度化を招き、設備への負荷を高めています。これに伴い、屋外の設備配置の最適化が重要な課題となっています。当社はCFD解析を活用し、屋外風や機器からの排熱、機器間の干渉影響を高精度に可視化することで、立地条件や設備条件に応じた最適な配置計画を実現しています。さらに、急増する発熱への対応として、従来の空冷に加え、液冷など新しい方式にも対応できる施工力の向上を図っています。

また、大型かつ高難度なプロジェクトにおいては、モックアップ環境を構築して検証を行います。例えば、室圧制御や熱源からの冷水供給制御の事前検証を実施し、設計段階から運用上の課題を顕在化させることで、設計と実態のギャップを解消し、手戻り抑制とプロジェクトリスクの低減に貢献しています。

データセンターの屋上機器のCFD解析



熱源のモックアップ検証



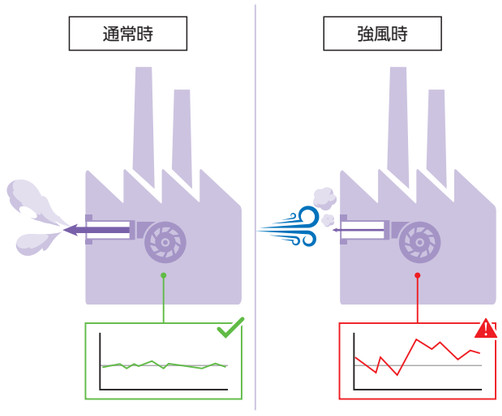
産業施設向け排気側外乱抑制技術の検証

製薬工場などの製造施設では、清潔さと製品品質を守るために、部屋ごとの空気圧（室圧）を確実に保つことが欠かせません。当社は、室圧を安定させる技術「バリアスマートシリーズ」で実績を積んできました。

一方で近年、建物の外で突風が排気口（排気ガラリ）付近に当たることで排気が乱れ、室圧が一時的に変動する事例が増えており、対策のニーズが高まっています。

そこで当社は、排気口まわりの空気の乱れを抑える方法を検証しています。試験用の設備（モックアップ）を作り、突風時の排気口内の空気の流れ、ダクト（排気の通り道）の圧力、室圧の変化を測定・分析し、より効果的な対策の開発を進めています。品質要求が特に厳しい半導体や医薬分野での採用拡大を見込んでいます。

排気側外乱への対策の検証



技術資産の蓄積と活用

ダイダンの競争力の重要な源泉の一つは、現場・設計・研究開発で得られる知見を属人化させず、全社で再利用できる形に整え、次の案件で活用することにあります。品質の再現性向上、手戻りやリスクの低減、生産性向上を同時に進めるため、技術情報の共有と人材育成を一体で運用し、お客さまへ品質の高い建物を提供しています。

社内外への情報発信

空調・衛生・電気のコア技術を基盤に、設計・施工の改善や省エネルギー、施工の効率化に関する知見を蓄積し、社内外へ発信しています。

社内向けの「テクニカルレポート」では、全国の竣工案件の設計・施工事例や改善工夫を体系化し、展開し類似プロジェクトに活用しています。2026年度は、半導体工場やデータセンターなど大型案件の改善事例と高度設備技術を中心に取りまとめています。

社外向けの「ダイダン技報」では、研究開発成果を技術の根拠とともに整理し、国立国会図書館へ寄贈することで、社外からの信頼向上や採用力強化につなげています。



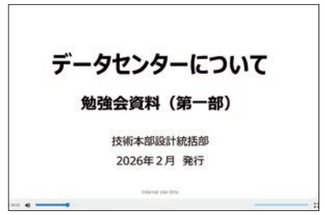
テクニカルレポート



ダイダン技報

e-ラーニング、技術資料の改定

データセンターをはじめ産業施設の技術は、空冷と液冷の併存など急速に変化しています。当社は、こうした最新の技術動向や知見をe-ラーニング教育コンテンツや技術資料に迅速に反映する仕組みを整え、現場の施工力を高めています。知見を組織全体へ素早く行き渡らせることで、品質と信頼性の高い建物の提供につなげています。



データセンター教育動画

「知恵と工夫」を全社に広げる「技術発表会」を開催

「令和7年度 技術発表会 表彰式」を2026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94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。加えて、優秀賞5件、奨励賞13件を選出し、各事業所で表彰しています。

技術発表会の様子は、社内ポータルを利用したビデオオンデマンドで、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、誰もが利用できる形で展開することで、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。





東北支店技術部
課長代理
古川 義政



東北支店技術部
課長代理
矢沢 宏樹

VOICE 社長賞受賞者の声

この度は、令和7年度技術発表会において社長賞を受賞できたことを大変光栄に思います。本事例は、医療機器製造工場の製品倉庫における厳しい温度管理要求に対し、高天井空間でも空調を均一化しながら、保守性まで高めることを目標に進めました。当初計画は、高所へのダクト施工や有圧扇設置が前提となっていましたが、施工時の安全リスクや施工効率、運用後の維持管理負担が大きい点が課題でした。そこで、誘引ファンを活用した空調方式へ発想を転換し、気流の均一化を図ることで温度ムラの低減を図るとともに、高所作業の削減によって安全性と保守性の両立を実現しました。さらに、CFDで温度分布の安定性を事前に確認し、解析結果を施工計画へ反映できたことも、提案の確実性につながったと考えています。本事例は、性能確保に加えて安全性・施工性・維持管理性を総合的に向上できた点に価値があり、今後の類似案件にも展開できる技術だと感じています。今後も柔軟な発想と技術的根拠を大切にし、より付加価値の高い提案に挑戦してまいります。

知的財産マネジメント

ダイダンでは、本業の建築設備業や新規事業で得られた成果の知的財産権化と適切な保護に取り組んでいます。加えて、現場技術者が発想する有用なアイデアも重要な経営資源ととらえ、全社的に収集・活用を推進しています。

知財戦略

建設業においては、知的財産権である特許や商標権のほかに、現場の技術者が実務を通して得た「ナレッジ（有用なアイデア）」を知的財産として収集し社内で活用することが、競争優位性を保つために欠かせません。

ダイダンは独自の知財戦略に基づき、社内で創出される知的財産を効率的に集め、その価値を最大化するための取り組みを行っています。

知財創出と活用のための取り組み

現場の知見が組織全体に行き渡り、回り続けるほど価値が高まる「ナレッジの循環」を構築しています。この循環は、知財部門による知財教育から始まります。教育を受けた全国の技術系社員が、実務のなかでアイデアを創出し、「アイデア相談シート」を通じて知財部門へ提案します。知財部門は、寄せられたアイデアを精査し、優れた創造性のあるものは特許出願を行い、また、有用なものはナレッジとして認定します。認定されたナレッジは全社へ社内展開され、技術系社員が誰でも活用できる状態になります。

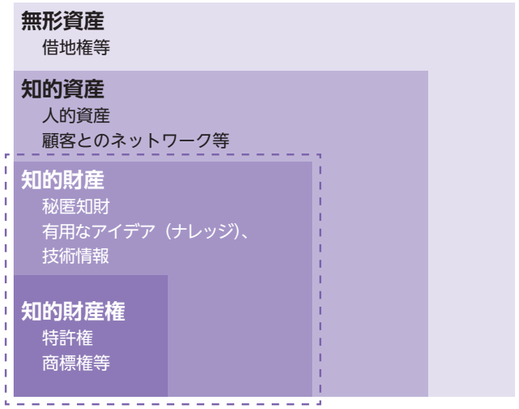
ダイダンでは、社内教育を通じた社員の意識向上と、寄せられたアイデアの評価・知財化・社内展開を一気通貫で回すスキームにより、知的財産が集約・活用されやすい環境づくりに取り組んでいます。

こうした知財戦略により、建設業の抱える人手不足等の課題への対応と、施工品質向上・コスト低減によるお客さまへの価値提供を行うことで、競争優位性の持続を図っています。

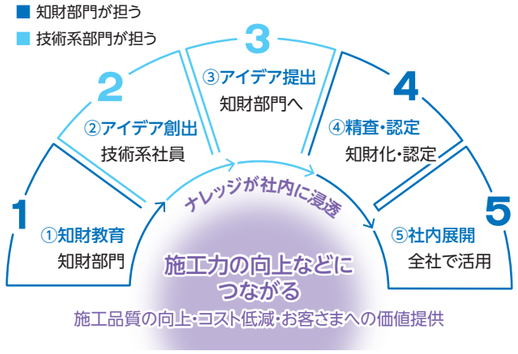
競争優位性につながるナレッジ事例

現場発のナレッジを全社で共有し、誰もが活用できる状態を整えることは、施工品質の向上やコスト低減に直結します。例えば「横引きスクリーンによる仮天井」のナレッジでは、お客さまへの影響軽減と現場の効率化、省資源化への寄与が期待できます。

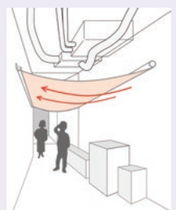
当社は、こうしたナレッジの循環を通じて、人手不足下での課題への対応、施工品質の向上、コスト低減を実現し、競争優位性の維持・強化につなげています。



「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」の図をもとに意訳、編集
https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html



知的財産に認定されたナレッジの一例



横引きスクリーンによる仮天井

- 居ながら改修の物件で、作業箇所を**見栄えよく養生**するアイデア
- 養生作業を**省力化**し、夜間作業の時間を短縮
- 繰り返し利用により**廃棄物削減**に寄与
- 市販品のため**社内展開**が容易

⇒お客さまへの影響軽減・現場効率化・省資源化に寄与

■ 協力会社との連携

マイスター制度の活用と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、優秀な職長と協力会社とともに施工品質の向上と現場の安全で効率的な運営を実現していくことを目指し、職長および協力会社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、登録基幹技能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。

協力会社の中で、特に秀でており、貢献度が高い協力会社を「優良協力会社」として選定し、複数年優良と評価された協力会社の中で、著しく優秀であり、かつ会社に対する貢献度が特に高い協力会社を「優秀協力会社」として選定し表彰します。2026年7月には、資格取得において21社31名、現場貢献において 127 名の「マイスター」「優良職長」が表彰されました。

●マイスターを認定

2025年12月には、22名の「優良職長」と41社の「優良協力会社」を選出し、複数年優良と評価された中から4名を「マイスター」、3社を「優秀協力会社」として認定しました。マイスター認定者は2026年4月現在で電工19名、配管工20名、ダクト工9名、冷媒配管工4名、保温工5名の計57名となりました。







野田工業株式会社
上原 卓也

VOICE マイスターの声

令和7年度ダイダンマイスターに認定して頂きありがとうございました。
認定式から数ヵ月が経ち、マイスターの責任の重さをとても感じています。
保温工事は、設備工事では最後の工程であるため、私が事故をして前工程の業者の方たちの仕事を無駄にしないようにと思い、仕事をしてきました。また、保温工事の次には内装業者が控えている事が多く、他職とのコミュニケーションをとり、後工程をしっかり把握することも仕事だと思っています。マイスターに認定されて終わりではなく、今後は先輩方の技術をもっと学び、多くの現場を納めて、配下の作業員や他社の作業員にも技術と経験を継承していくことがマイスターの責務だと思います。
マイスターとして、日々精進して参りますのでこれからもご指導ご鞭撻の程よろしくお願いします。

■ 施工事例

施工事例1　大阪ガス株式会社　新研究開発施設新築工事

Daigasグループ新研究開発拠点の研究棟「Daigas Innovation Center」

本施設は「知の化学反応を加速させる拠点 ～新たな出会いを生む場所～」をコンセプトとして、SOECメタネーションをはじめとするカーボンニュートラルに向けた研究開発を集約するほか、先端技術研究所の機能を移転し、研究開発のさらなる推進や、Daigasグループの取り組みへの理解増進、社外との交流を通じた共創の３点を連続かつ一体的に行う拠点です。

当社は株式会社大林組様のもと、電気設備工事を担当しました。

建物概要

所在地	大阪市此花区酉島５丁目11-151
用　途	研究施設
規　模	建築面積：約7,800㎡ 延床面積：約16,000㎡ 地上４階
構　造	鉄骨造
竣　工	2025年７月

設備概要

電気設備	特高設備 22kV(２回線受電)からの6.6kV引込 …… サブ変電所３ヵ所 １φ変圧器総容量 …… 2,800kVA ３φ変圧器総容量 …… 8,850kVA 無停電電源設備…… 20kVA 太陽光発電設備…… 120ｋW 中央監視設備 …… 1,500点 共用盤…… 30ヵ所　約50面 実験用盤…… 70ヵ所　約190面 自火報設備…… 600点
その他	ガスエンジンコージェネレーション設備 400kVA×２基(空調工事) 常用・非常用兼用 ZEB Ready取得 津波対策BCP対応

大阪ガス株式会社
新拠点プロジェクトチーム
平田 大翔

お客さまの声

このプロジェクトは、Daigasグループの研究開発を一手に担い、社内外様々な交流を通じて当社技術の社会実装を目指す拠点の整備であることから、工期・関係者・工事区分など制約の多い現場だったと想像します。
そのなかでもダイダン様は常に利用者視点で会話・提案・施工をしてくださいました。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。



大阪本社技術第一部
課長代理
清水 翔大

担当者の声

大阪関西万博の会場から近いため、当施設への見学来場も見込まれたため、引渡日の厳守を目指して、お施主様はじめ設計事務所様、工事関係者全員の創意工夫、一丸となって、無事工期内に収めることができた建物です。
今後も研究開発拠点とＰＲされる建物を担当できたこと、皆さまに支えられ無事竣工することができましたことを深く感謝申し上げます。



施工事例2　TOKYO DREAM PARK新築工事

本施設は、「すべての価値の源泉はコンテンツにある」という理念のもと、テレビ朝日様が全社的に推進してきたメディアシティ戦略の中核プロジェクトとして東京・有明に建設計画されました。敷地面積12,900㎡の広大な敷地に、多目的ホール、劇場、イベントスペース、屋上広場、レストランなどを備え、エンタテインメントとテクノロジーが融合する新たな発信拠点を目指されました。

当社は、清水建設株式会社様のもと、空調衛生設備工事として従事しました。

建物概要

所在地	東京都江東区有明３丁目1-9
用途	劇場・ホール・スタジオ
規模	建築面積：約10,330㎡ 延床面積：約46,800㎡ 地下１階、地上11階
構造	SRC造
竣工	2026年２月

設備概要

空調 衛生設備	地域冷暖房（D.H.C） 空調機×30台による中央方式 FCU、PACによる個別方式 排煙設備 受水槽……40トン×２基 雑排水槽……125トン×２基（躯体） 雨水貯留槽・雨水再利用・ろ過機 加圧給水ポンプによる送水方式 消火設備（閉鎖型SP・開放型SP・放水型SP・屋内消火栓・連結送水管・泡消火（スコールC）・放水銃・不活性ガス（N2））
設計条件	室内騒音 ・ホール：NC-30以下 ・劇場：NC-30以下

清水建設株式会社
東京支店 設備部 設備長
山口 泰弘

お客さまの声

本プロジェクトの最難関は、5,000人収容の「多目的ホール」と、1,500席の浮き遮音構造の「劇場」という高難易度の２つの大空間を31か月という超短工期で同時につくり上げることにありました。御社には技術・品質・施工計画に対して全社をあげて検討いただき、超短工期と品質管理を両立させるべく、施工管理体制強化と工程遵守に対して非常に前向きに対応していただき、2026年２月に竣工をむかえることができました。この難工事を大きな事故なく完遂いただいたこと、非常に感謝しております。ありがとうございました。



名古屋支社技術第二部
課長
一谷 将司

担当者の声

顧客でありますテレビ朝日様の中核プロジェクトを担う建物ですので、品質管理を進めつつ、工期厳守に努めました。大変厳しい工程でしたが、関係者様全員のご協力のもと、竣工を無事に迎えられましたことを心より感謝申し上げます。



海外事業 ～成長を牽引する事業～

■ シンガポール拠点における基盤強化

ダイダンは現在、中期経営計画Phase2《磨くステージ》において、海外事業を「成長を牽引する事業」と位置づけ、事業拡大に取り組んでいます。2024年にダイダングループの一員となったPresico Engineering Pte.Ltd（以下Presico社）のChong社長と、2026年4月に就任した麻生国際事業本部長へのインタビューを通じ、海外事業の役割や重点課題、今後の方向性を紹介します。

当社における海外事業の役割について

麻生　海外事業の最大の役割は、事業拡大と収益確保によって、ダイダン全体のリスクを分散させることです。海外で新たなビジネスチャンスを獲得し、収益基盤を確保することで、国内の景気変動リスクを補完していくことが理想です。海外拠点の中でも、シンガポールは3拠点あり、相互にシナジーを生み出し成長することが期待されており、国際事業本部として最重要エリアと考えています。

シンガポールにおける顧客ニーズと、Presico社の提供価値

Chong　シンガポールにおける建設需要はとても高く、お客さまは高い技術力や技術支援を求めています。その期待に応えるためには、優秀な人材の確保とチームワークが欠かせません。質の高いサービスと強力な技術支援を提供し、お客さま・コンサルタント・メインコントラクターなどと互いに協力して一つの強いチームになることが、プロジェクト成功の最重要要素だと考えています。



Presico社 代表取締役社長
Chong Choon Meow

国際事業本部長
麻生 博

工期遅延・コストの増加・品質の不具合などのリスクを未然に防ぐためのリスクマネジメントについて

Chong　工期遅延はさまざまな要因で起きるため、私たちだけでは完全に防ぐことはできません。そのため、常に工事進捗を把握し、スケジュールを細かく管理しリスクを最小限に留めるように努めています。期限のあるプロジェクトでは、遅れを取り戻しつつ品質を確保できるよう追加の技術者や監督者を確保しておくことも重要です。

麻生　海外事業の拡大において、リスクマネジメントは最重要課題です。特にシンガポールの建設市場はローカル化・大型化が進み、潜在リスクも増していると感じています。海外拠点単独ではなく、日本の各本部が海外拠点と緊密に連携し、営業段階から竣工までダイダン全体で一貫したリスクマネジメントを行うことが重要です。

収益性確保のための、Presico社での案件の受注基準について

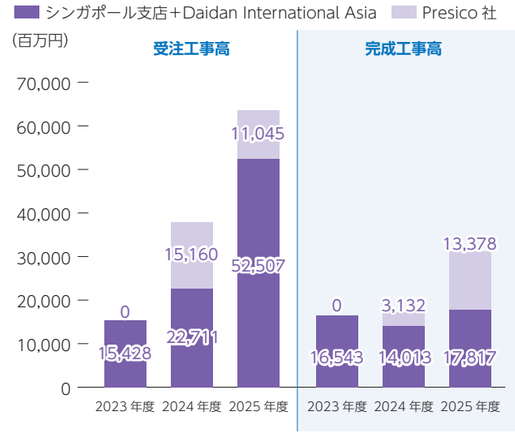
Chong　収益性確保のため「予算管理」「コスト効率の良い設計」「厳格なスケジュール管理」を徹底しています。受注後すぐにベンダーや請負業者との交渉を始め、予算を確定させます。設計段階では手戻りを避けるために、品質とコスト効率を両立させた実行可能な設計を作成します。施工中はプロジェクトマネージャーが定期的に会議を行い、工程の遅延を防ぎます。設計の手戻りや施工遅延はコスト増に直結するため、緻密な準備と管理が不可欠です。

国際事業本部としては収益性の確保についてどのように考えていますか？

麻生　国際事業本部としても収益性の確保は喫緊の課題です。Presico社がダイダングループに加わったことで生まれるシナジーが、利益の確保につながると考えています。従来単独拠点では受注が難しかった案件にも、ダイダングループとして受注できる余地が広がりました。まずはシンガポールでの経験と実績を足掛かりに、新たな経営手法を取り込み、国際事業本部全体での事業拡大につなげたいと考えています。

シンガポール拠点　受注工事高／完成工事高

※Presico社は2024年10月1日より連結対象。
受注工事高・完成工事高は同日以降の実績



Presico社がダイダングループの一員となったことでのプロジェクト推進、技術、人材、ガバナンスなどの変化について

Chong　最大の変化はガバナンスの進展です。ダイダングループの一員となったことでSOPやJ-SOX、リスクアセスメントなど多くの事項に対応する必要があり、結果として統制強化につながっています。Presico社にとって非常に良いことだと感じています。

プロジェクトの実行に関してはこれまでと変わりませんが、今後は人材交流や施工技術の相互移管に期待しています。Presico社とダイダンのスタッフが行き来し、施工管理や会計などを学びあえる仕組みをつくりたいです。

麻生　Presico社が加わったことで、シンガポールでのシェア拡大をさらに進め、トップシェア獲得を狙える底力がついたと思っています。現地密着で成果をあげているPresico社が当社グループに与える好影響は大きいと感じています。需要拡大に対応するため、人的リソースの相互補完や技術伝承を進めつつ、ガバナンス強化とリスクマネジメント促進に注力したいと思っています。

今後の事業拡大に向けた人材育成について

Chong　シンガポールの建設業界の課題は、技術者が減っていることです。シンガポールの若者は建設分野への就職に対して消極的な傾向を感じます。Presico社は、BCA[*1]、ITE[*2]、ポリテクニック[*3]などの各省庁や教育機関と協力し、将来の優秀なエンジニアを育成するインターンシッププログラムを実施しており、毎年2～3名の学生が3～6か月の期間学ぶ機会を提供しています。また、日本から経験豊富な技術者の支援があればさらに当社の技術力は向上し、日本の技術者にとっても良い経験になると思っています。

麻生　国により市場や管理手法、文化が異なるため、画一的な育成は難しい面があります。それぞれの拠点を横断した人材交流や現場のクロスパトロールなどを取り入れ、各国で適応して活躍できる「グローバル人材」を育てたいと考えています。

将来的なビジョン

Chong　各拠点がバラバラではなく、一つの「ダイダンチーム」として稼働できることが理想だと考えています。

麻生　これまでBCA[*1]の最高位であるL6[*4]の資格を活かし、政府主導の大型プロジェクトを経験してきました。Presico社が加わったことで、ローカル市場にコミットした受注をさらに加速させていきたいです。国際事業本部としては、海外事業を安定的に収益を生み出す柱へ育てるため、柔軟性・グローバルな視点・コミュニケーション力などのビジネスマインドを高め、海外特有のカントリーリスクにも対応できる体制を強化していきます。

＊1　BCA：Building and Construction Authority（建築・建設庁の略）

＊2　ITE：Institute of Technical Education（技術教育機構の略）

＊3　ポリテクニック：職業教育を目的とした高等教育機関

＊4　L6：シンガポールにおける公共建築の発注の際にはBCAが定義するCRS（Contractors Registration System）によって、入札参加基準が提示されます。ダイダン、Presico社ともに【空調・冷凍・換気工事】【電気工事】【総合設備】の3つのカテゴリーにおいて最上位（最高格）のL6グレードを保有しています。



■ 海外事業拡大に向けた営業活動

海外各拠点

シンガポール支店・DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA PTE.LTD.・presico

シンガポールには、支店・現地法人であるDai-Dan International Asia Pte. Ltd.・連結子会社であるPresico社の３拠点があり、1979年の支店開設以来、当社の海外事業を牽引する存在です。Presico社は、2009年の設立以来、国立大学などの教育施設や大型医療施設など多様な施工実績をもち、近年ではシンガポール全土の公共交通の電気化事業に参画するなど現地の地盤に密着して活動しています。医療施設やリゾート施設、空港の拡張工事など案件の大型化が進み、建設需要が高まるシンガポールにおいて、３拠点が相互にシナジーとガバナンスを効かせながら、成長を目指してまいります。

DAI-DAN (VIET NAM) CO.,LTD.

設立６年目のダイダンベトナムでは、北部・中部・南部を問わずベトナム全土で受注できるよう施工体制を整えています。

日系のお客さまを中心に受注活動を行っており、2025年には現地で初めて営業職の社員を採用するなど受注拡大と実績づくりに取り組んでいます。

ベトナムでは建設プロジェクト遂行に多くの課題がありますが、営業・設計・施工段階から日本と連携し、ダイダン品質の空間価値を提供してまいります。



DAI-DAN (THAILAND) CO.,LTD.

1984年設立、42年目を迎えたダイダンタイランドは、バンコク本社・チョンブリ営業所・ランプーン営業所と３つの拠点を持ち、日系工場向け設備工事会社として多くの工事に携わってきました。

2026年には常駐の営業担当が新たに赴任し、工場新設工事だけでなく設備の維持・管理・更新工事や太陽光発電の導入工事など、幅広い分野の受注を目指し、事業拡大に取り組んでいます。



グローバル人材の育成

海外事業の拡大においてはグローバル人材の育成が最重要課題と考え、海外の現場にて施工管理を経験する研修を実施しています。



遠藤 祐輝　研修生の声

・赴任国/期間：ベトナム/12ヵ月
・主な担当現場：Castem Vietnam precision mechanical factory（空調・給排水衛生・電気設備工事）

私はベトナムに研修生として、CASTEMプロジェクト他に携わりました。
未経験業務への取り組みや異なる環境下での現場業務は大変な面もありましたが、周りからのサポートもあり、成し遂げることができて自信がつきました。
今回の研修を通して、将来再び海外で働きたいというキャリアビジョンが芽生えました。



酒井 隆矢　研修生の声

・赴任国/期間：タイ/12ヵ月
・主な担当現場：SIAM NKS New Office and Warehouse（空調・給排水衛生・電気設備工事）

私は研修生としてタイに赴任し、主に施工管理および設計積算業務を担当しました。
施工管理では、現場代理人と連携し、工程の進捗や施工品質の確認と指示出しをしました。お客様等からの要望をタイ語・英語で正確に伝えることに苦労した一方で、困ったときに助けてくれるタイのスタッフに支えられ、人と人とのつながりが業務を進める上で重要だと実感しました。今後タイでは、データセンター等の大型案件も視野に入れて事業が拡大していくと考えています。
日本でさまざまな現場経験を積み、将来的にはタイで活躍できるよう精進いたします。

■ 海外における施工事例

施工事例　Resorts World Sentosa Thermal Energy Storage（TES）Tank

シンガポールの大規模総合リゾート施設である、Resorts World Sentosaの第２熱源機械室の追加熱源として、冷水約12,310㎥（有効容量24,000冷凍トン）を貯蔵可能な温度成層式縦型蓄熱槽を新設しました。ダイダンは建築および機械・電気工事を担当しました。技術研究所の支援を受けて流体解析（CFD）によりタンク内部の配管配置と蓄熱・放熱性能を最適化し、安定した温度成層を確保しました。さらに、防水サンドイッチ構造や高性能計測機器を採用し、厳しい制約条件下でも品質・安全・性能の基準を満たして竣工しました。

建物概要

所在地	8 Sentosa Gateway, Singapore 098269
用　途	リゾート施設・ホテル
規　模	7,123.62㎡、地上１階＋地下４階
構　造	RC造、プレキャストコンクリート（B1階床）
竣　工	2026年１月

設備概要

蓄熱層	第２熱源機械室チラープラントシステム　増強用温度成層式縦型蓄熱層　容量：12,310㎥　有効容量：24,000冷凍トン（3,000トン×８時間）
放熱・蓄熱システム	ディフューザ（ディストリビューター）28台、蓄熱・放熱時の流量制御、温度成層維持、蓄冷効率・システム性能向上
計装・監視（BMS）	BMS（中央監視・制御）、水位センサー、温度監視、流量計、運転データのリアルタイム監視・トレンド管理、性能管理・運用最適化
防水・断熱	防水サンドイッチ構造（ポリウレタン断熱 75㎜＋ポリウレア防水 2㎜×２層）、熱侵入低減（断熱）、漏水防止（水密）、冷水温度保持・耐久性確保

Resorts World Sentosa
Project Manager
Mr.Jie Zhong　お客さまの声

本プロジェクトはシンガポール最大級の温度成層式縦型蓄熱槽であり、周囲にホテル施設が隣接するなど、技術的・環境的に非常に困難な条件下での施工でした。工事期間中の騒音対策を適切に管理し、各種要望にも迅速に対応頂いた点を高く評価しております。また、設計・技術的課題に対しても、懸念点を見落とすことなく主体的に解決しようとする姿勢に深く感謝しています。皆様のプロフェッショナリズムと献身が、この複雑なプロジェクトの成功に大きく貢献しました。



シンガポール支店
Manager
Muniyappillai Raja　担当者の声

本プロジェクトは、要求仕様に合わせた特殊性の高い建築・機械電気工事であり、地下タンク内での閉所作業を１年以上継続して行う点が大きな挑戦でした。特殊防水工法や高性能計測機器、大容量水槽の監視などに対応するため、日本の技術研究所と連携し流体解析を繰り返し行い、綿密な調整とチームワークで完遂することができました。その結果、お客さまより「高い技術力と施工能力を有する設備業者」との評価を頂きました。本プロジェクトで得た知見を今後に活かすとともに、関係者の皆様に御礼申し上げます。

熱源設備工事を担当



再生医療事業
～イノベーションで社会ニーズに応える～

■ 再生医療の早期実用化の一端を担う

次世代医療の切り札として期待される再生医療分野。研究段階にある先端技術を患者さまに届けるため、多くの研究者が実用化を目指しています。ダイダンはクリーン環境づくりの経験を活かしたハードと、グループ会社であるセラボヘルスケアサービス株式会社（以下　セラボHS社）が事業で培ったソフトの知見をあわせ持つ数少ない企業です。この独自の強みを活かし、研究から治験・製造、社会実装へと進むプロセスを支えることで、実用化を後押しする挑戦を続けます。





イノベーション本部長
鹿又 一秀

イノベーション本部 鹿又本部長インタビュー

設備工事業のクリーン環境ノウハウで、再生医療の実用化に橋をかけたい

●なぜ建設会社のダイダンが「再生医療」に取り組むのでしょうか。

当社は病院や製薬工場で空調設備や電気設備を数多く手がけており、クリーン環境の構築に知見があります。再生医療は2012年の京都大学山中伸弥先生のノーベル賞受賞後、大きな社会的反響と患者さまの期待を集めていますが、まだ患者さまに届いていない多くの研究があります。これらを実用化し、患者さまに届く産業として成立させるには遙かに遠い状況です。当社の取り組みでこのエコシステム構築に貢献したいと考えます。

●再生医療事業の主軸をなす開発品「オールインワンCPユニット®」は、再生医療分野にどのような変革をもたらすと考えていますか。

再生医療にはさまざまな治療形態がありますが、特殊な細胞の培養による細胞医薬が主となります。細胞は一般環境に存在する細菌や微細な塵埃は大敵です。オールインワンCPユニット（略称AIO）は、一般のラボ環境においても、細胞培養を行うための培養エリアや、人とモノの出入りを徹底的に考慮した使い勝手の良い培養環境構築を可能にしました。また低コストかつ短期間で設置できるため、多くの著名な施設でご採用頂いています。これら「ハード」に関する技術と、セラボHS社が手がける細胞培養や運用支援などの「ソフト」技術は、これから治験薬や本格的な量産薬製造に入るお客さまから高い評価をいただいています。



セラボヘルスケアサービス株式会社
代表取締役社長
中村 真

セラボヘルスケアサービス株式会社 中村社長インタビュー

ベンチャー・アカデミアと一緒に進歩する再生医療ソリューション企業

●再生医療のCDMO（医薬品開発製造受託機関）としての特長はなんでしょうか。

セラボHS社は再生医療等製品製造業許可を取得しており、経済産業省のCDMO企業リストにも掲載されています。がん治療用の細胞製造受託を中心に、幅広く開発・製造を受託しています。

再生医療等製品を開発するベンチャー等は、ラボから臨床へ移行する段階で苦労しているケースが多く見受けられます。当社はその谷を埋める「ふらっとAIO®」というサービスを提供しており、利用者に喜ばれています。

● 再生医療事業の今後について、コアとなる目標を教えてください。

再生医療分野では良質なシーズが数多く生まれていますが、患者さまに届くまでには多大なコストがかかります。当社は再生医療ベンチャーやアカデミア向けに、ハードとソフトの両面からソリューションを提供できる稀有な会社なので、品質を確保したうえで低コスト化を図る最適な提案ができます。

当社の技術・サービスで、シーズ段階から上市後の量産段階まで、幅広く再生医療の実用化に貢献できるようになることを目指しています。

■ 再生医療の現場に寄り添うハード・ソフトのソリューション

再生医療で用いられる細胞医薬は、細胞培養加工施設（CPF）で製造されます。従来、CPFは建設会社が設計・施工し、引渡し後は細胞医薬製造会社が運用するという分業体制が一般的でしたが、設計段階では見えにくかった課題が運用開始後に顕在化するケースも少なくありません。この「つくる」と「使う」の分断は、患者さまへ治療を届けるうえでの障壁となっています。

当社グループは、ダイダンの設計・施工エンジニアリング力（ハード）とセラボHS社の細胞製造・運用支援力（ソフト）をあわせ持つ数少ない企業として、施設の「つくる」から「使う」までを一気通貫で支援します。分業体制の谷をグループ内で埋めることで、細胞医薬製造現場のスムーズな立ち上げと安定稼働への移行を支え、再生医療の社会実装を加速させます。

クリーン環境構築技術「ハード」と細胞製造・運用「ソフト」



ハード：医師や研究者の要望に応える「オールインワンCPユニット®（AIO）」

多くの医師・研究者の声を踏まえ、本格的なCPF整備に先立つ“導入モデル”として、クリーン環境の構築コストを抑える「オールインワンCPユニット®（AIO）」を開発しました。クリーンルームのノウハウを活かし、ダクト工事不要で清浄度を保ちながら、細胞培養に必要な一連の機能をユニットとして集約しています。手順書作成支援などの運用支援サービスも合わせて提供することで、クリーン環境の運用に不慣れな方でも、小さく始めて本格量産へ進める入口として活用できます。



ソフト：再生・細胞治療薬の受託製造を加速―経産省リスト掲載でパートナー連携拡大

セラボHS社は再生医療等製品製造業許可（セラボ殿町：許可番号第14FZ110006号）を取得し、製造所「セラボ殿町」および新たに稼働した「セラボ川崎」を拠点に、CDMO（開発製造受託機関）として、がん治療をはじめとする再生・細胞治療薬の受託製造を行っています。設計・施工から細胞製造、運用中のメンテナンスまで自社で一貫して手がける点が当社グループの特長であり、ここで得たノウハウは運用者目線の新サービスとして還元していく予定です。

加えて昨年度、経済産業省と再生医療イノベーションフォーラム（FIRM）が公表した「再生医療等製品CDMO企業リスト」にセラボHS社が掲載されました。アカデミア研究者や創薬ベンチャーとの早期マッチングを通じ、患者さまへ治療を届けるための製造プロセス開発の加速に取り組んでまいります。



■ ハード・ソフトの両面から再生医療分野を育む

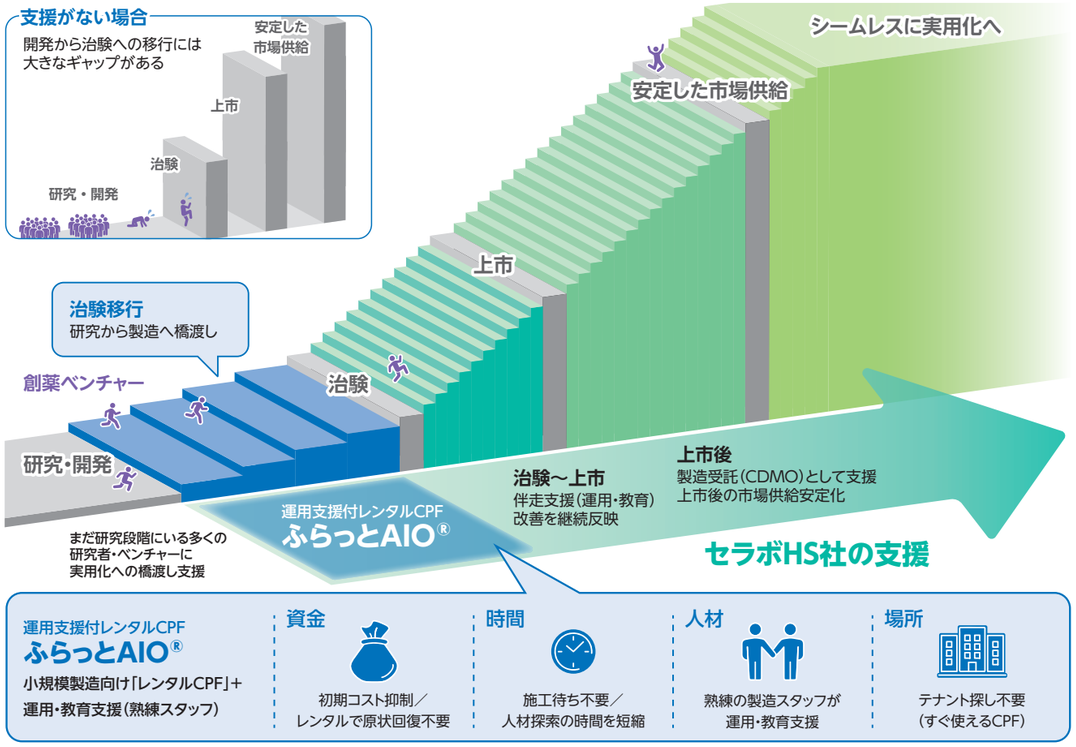
社会実装をめざすベンチャーやアカデミアへの「橋渡し」支援

●運用支援付レンタルCPF「ふらっとAIO®」の概要

再生医療分野では良質な研究シーズが数多く生まれている一方、それが患者さまのもとに届くまでには多大なコストがかかります。治験薬製造のための本格的なCPF構築や運用人材の確保には、多額の資金と年単位の準備期間を要し、創薬ベンチャーが上市を目指すうえで大きなハードルとなっています。

そこでセラボHS社は「セラボ川崎」にて、運用支援付きレンタルCPF「ふらっとAIO」を提供しています。本サービスは、製造環境のレンタルと細胞製造ノウハウの習得支援を組み合わせ、創薬ベンチャーが抱える資金・時間・人材・場所の課題を解消することで、研究開発から治験薬製造へのスムーズな移行を支援します。上市を目指す過程の「第一関門」である治験薬製造の突破を支え、再生医療市場のエコシステム構築に貢献します。

運用支援付レンタルCPF「ふらっとAIO®」



■ 再生医療事業の実績と展望

再生医療の産業化は、制度面も含め時間軸の長い領域です。そのような中ダイダングループは、実用化に向けて着実に歩みを進めています。製造所「セラボ殿町」では再生医療等製品製造業許可を取得し、経済産業省のCDMO企業リストにも掲載されました。小児がん治験薬の製造受託・出荷、再生医療に関する各種の研究開発支援など、当社グループが提供する価値は業界の発展に寄与しはじめています。

大手企業の参入も進む中、当社グループの強みは、小ロット製造や立ち上げ期に必要とされるハードとソフトで寄り添う支援にあります。治験薬の受託製造や周辺サービスを通じて知見と実績を積み上げ、収益モデルの確立に向けた検証を進めます。

再生医療を必要とする患者さまに治療が届く未来に向けて、この歩みを着実に進めていきます。

3 サステナビリティならびにガバナンスへの取り組み

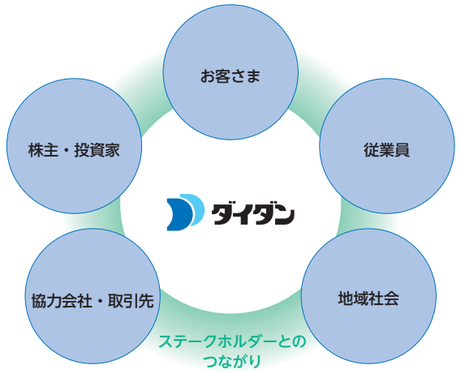
>>P.65 環境・社会への貢献
>>P.83 企業基盤の強化

環境・社会への貢献

■ ステークホルダー・エンゲージメント

当社は、お客さまをはじめ、株主・投資家、協力会社・取引先、従業員、地域社会の人々など、さまざまなステークホルダーの皆さまとのつながりの中で企業活動を行っています。当社が持続的に成長するためにはステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて期待や要望を的確に把握し、それに応えていくことが必要だと考えています。

そのため、当社は企業理念のもと「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を定めて企業活動の規範とするとともに、ステークホルダーの皆さまに開示することで、対話による理解の促進を図っています。



	ステークホルダーの期待・関心	コミュニケーションの機会・頻度	
株主・投資家	●企業価値向上 ●資本コストを上回るリターンの実現 ●公正・公平でタイムリーな情報開示 ●建設的な対話 ●ESG課題への積極的な取り組み	コーポレートガバナンス報告書 株主総会 決算説明会 投資家・アナリストとの個別ミーティング 統合報告書	随時 1回/年 2回/年 複数回 1回/年
お客さま	●確かな品質 ●適正な価格と工期の実現 ●ニーズに応え、課題を解決する技術開発 ●地球環境に配慮した事業活動	Webサイト、広告 ニュースリリース お客さま満足度アンケート 展示会・イベント お問い合わせ対応 プロジェクトの品質環境監査	随時 随時 竣工時 随時 随時 1回/年
協力会社・取引先	●公平・公正な取引 ●共存共栄を図るパートナーシップの構築 ●人権を尊重するとともに安全と健康を守る作業所環境の実現 ●次世代人材の育成	大元会・安全衛生協力会 CSRアンケート Webサイト「協力会社の窓」 マイスター・優良職長顕彰	随時 1回/年 随時 1回/年
従業員	●個性と能力を伸ばし働きがいを実現する能力開発と環境整備 ●人権や多様性を尊重した職場環境 ●ワークライフバランスの向上 ●安全・安心な作業所環境	安全衛生活動 階層別、職種別各種研修 労使協議会 コンプライアンス相談窓口・通報制度 健康増進プログラム	随時 随時 随時 随時 随時
地域社会	●環境負荷低減と脱炭素社会への貢献 ●法制・規則等の遵守 ●地域環境の保全 ●防災、安全への対応	森林育成「ダイダンの森」活動 清掃等地域社会貢献活動 防災協定の締結 教育機関等への講師派遣	随時 随時

■ サステナビリティマネジメント

当社は、ダイダングループサステナビリティ方針のもと、環境・社会・ガバナンスの重要テーマに取り組み、事業活動を通じた社会価値の創出と企業価値の向上を推進しています。

ダイダングループサステナビリティ方針

当社は、企業理念に「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」を掲げております。
この企業理念のもと、ダイダングループ行動基準に則り、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築するとともに、事業活動を通じて社会課題・環境課題の解決を図り、豊かで持続可能な社会の実現に努めます。

1. 光と空気と水を生かす環境負荷低減技術で、人々に快適な空間を提供しつつ、地球環境保全に貢献します。
2. すべての人の人権と個性を尊重した企業風土を醸成し、一人ひとりの多様性を重視した経営を推進します。
3. コンプライアンスを徹底するとともに、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化を図ります。
4. ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請に対応し、強固な信頼関係の構築を目指します。
5. 本方針をグループ会社及び協力会社とも共有し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一体となって推進します。

各方針の位置づけ

企業理念
グループ行動基準
サステナビリティ方針

	基本方針	細分方針・ガイドライン
E（環境）	品質環境方針	
S（社会）	人権と労働に関する方針	安全衛生方針　健康経営宣言
	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	
	マルチステークホルダー方針	パートナーシップ構築宣言
G（ガバナンス）	コーポレートガバナンスに関する基本方針	ダイダンコーポレートガバナンス指針
	ディスクロージャーポリシー	
	リスクマネジメント方針	
	海外贈収賄防止に関する基本方針	
	情報セキュリティ基本方針	
	個人情報保護方針	特定個人情報の適正な取り扱いに関する基本的な方針
	IT・デジタル戦略方針	AI倫理方針
	調達方針	お取引先様行動指針

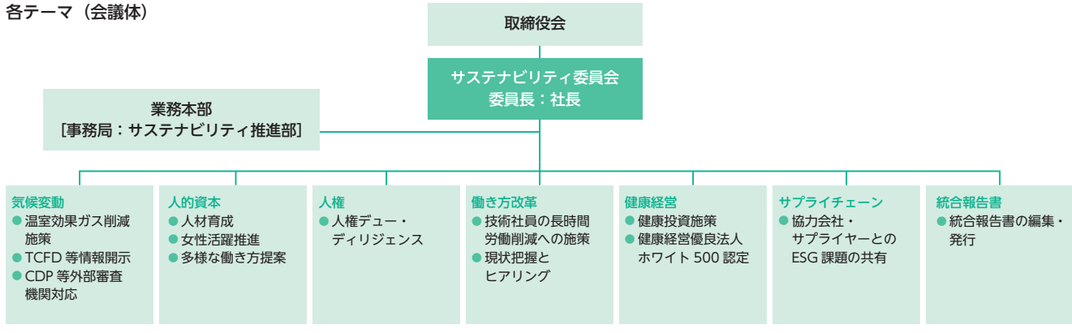
サステナビリティ推進体制

当社は、持続可能な社会への貢献と企業価値向上の両立に向け、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を取締役会のもとに設置し、事務局としてサステナビリティ推進部を置いています。委員会はサステナビリティ方針の実現に向け、次の3点の事項を主に取り扱います。

1.持続可能な社会の実現に向けた事業戦略の立案・推進
2.CSR・環境活動・社会貢献活動の企画・推進
3.ESGに関する対外開示と外部評価向上施策の推進

また、気候変動や人権などの重要な項目は、主管部署を定めたテーマ（会議体）で実務を推進します。

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
気候関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンス	気候関連のリスクおよ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	気候関連のリスクおよび機会を評価・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およ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：社長）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（2025年度は7回開催）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、社長であり、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社長が主管し、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、気候関連のリスクおよ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。また、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および対応策の検討をしました。右表は、当社が認識している主な気候関連リスクと機会、およびその対応策です。

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

リスク・機会の特定	重要度評価	インパクト試算
● 建設業界におけるリスクと機会の情報を収集 ● TCFD提言のフレームワークに基づき、自社にとっての移行リスクおよび物理的リスクを特定	● 特定したリスク・機会を「発生可能性」と「影響の大きさ」の2軸で定性評価	● 既存の気候関連シナリオ等を用いて、重要度の高いリスクと機会による事業インパクトを定量的に把握 ● 影響の大きいリスクと機会に対して対応策を検討

●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。

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87%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＞期間および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。

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 +1.5℃	財務影響の評価 +4℃	対応策
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 +1.5℃	財務影響の評価 +4℃	対応策
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

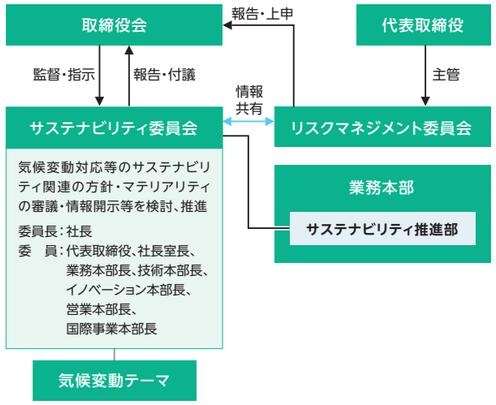
※移行リスクにおけるカーボンプライシングと物理的リスクは利益への影響度を、それ以外のリスクおよび機会は売上への影響度を評価しました
・利益に関する影響度評価基準……（小：～1億円以下、中：～10億円以下、大：10億円超）
・売上に関する影響度評価基準……（小：～20億円以下、中：～200億円以下、大：200億円超）

機会分類			主な機会	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	ZEB化を始めとした省エネルギー・再生可能エネルギー技術への対応により、技術面の競争優位性を獲得し、売上が増加する	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および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	エネルギーマネジメント技術への対応が進むことで、競争力が向上し受注機会が増加する	短期～長期	中	小	●遠隔監視・制御システム開発等により、建物およ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	再生可能エネルギーに関する政策の導入により、再生可能エネルギー施設の建設投資が拡大し、受注機会が増加する	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	省エネルギーと健康性・快適性・知的生産性の両立を可能とする当社の技術力により、受注機会が増加する	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

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およ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、およ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、作業所の電力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）までにカテゴリ11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CO_2削減に貢献するよう、設計提案の採用によるカテゴリ11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	2025年3月期実績	2026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）	14.6%削減（2019年度比）	34.7%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、カテゴリ11）	19.6%削減（2019年度比）	0.6%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	148MWh	151MWh	181MWh	200MWh
	オフィスの再生可能エネルギー化	80.4%	98.7%	99.0%	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	2.6%	2.7%	10.0%	20.0%
	作業所の電力の脱炭素化	—	非化石証書購入により35%非化石電源化	非化石証書購入により50%非化石電源化	非化石証書購入により95%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	131.1百万円	77.6百万円	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・改修工事の受注件数	13件	14件	各年10件	各年10件
	Scope3 カテゴリ11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）	263,174t-CO_2	376,461t-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）	2023年度	2024年度	2025年度	2019年度比
Scope1（連結）		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	1,618	★ 1,739	★ 1,675	△10.2
Scope2（連結）		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	1,420	★ 1,677	★ 939	△56.0
Scope1+2（連結）				4,002	3,038	3,416	2,614	△34.7
Scope3（連結）		Scope1,2以外の間接排出	事業活動に関連する他社の排出量	2,362,636	2,584,006	★ 1,992,555	★ 2,511,664	
Scope3内訳								
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	260,684	240,294	227,166	230,926	
	2	資本財	自社の資本財の建設・製造に伴う排出量	1,154	7,123	3,258	5,914	
	3	Scope1,2に含まれない燃料およ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	775	652	881	890	
	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	25,100	23,678	24,270	23,002	
	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	1,134	1,274	1,435	1,522	
	6	出張	従業員の出張に伴う排出量	376	347	317	319	
	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	483	547	544	657	
	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）	2,069,840（1,977,386）	2,306,970（2,050,614）	1,732,277（1,590,778）	2,245,210（1,965,907）	△0.6
	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	3,089	3,119	2,408	3,223	
Scope1＋2＋3（連結）				2,366,637	2,587,044	1,995,972	2,514,278	

※2024年度および2025年度のScope1・2・3の排出量（★記載の箇所）は独立第三者機関（株式会社サステナビリティ会計事務所）による限定的保証を取得している。
※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。
※カテゴリ11の（）内数値は国内単体の排出量。

事業活動を通じた環境負荷低減の取り組み

当社は、マテリアリティ（重要課題）である「カーボンニュートラルへの貢献」に向けて、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、従業員およ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） 2025年度環境目標・活動結果

	主な目標または監視項目	2024年度実績	2025年度実績	2025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	1,739tCO_2	**1,675tCO_2**		−
	Scope2（間接排出量）※2の把握と削減	1,589tCO_2	**842tCO_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	13.8kgCO_2/百万円	**11.4kgCO_2/百万円**		−
	オフィスの温室効果ガス排出量の削減※3	388tCO_2	**342tCO_2**	380tCO_2以下	○
	オフィスの消費電力量の削減※3	2,580MWh	**2,683MWh**	2,500MWh以下	△
	（うち再生可能エネルギー量※3）	（2,075MWh）	**（2,196MWh）**		−
	ハイブリッド車等エコカー導入率の向上	99.7%	**99.1%**		−
	Scope3カテゴリ11※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）	494,903tCO_2	**514,838tCO_2**	500,000tCO_2以上	○
	Scope3 カテゴリ11※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）	263,174tCO_2	**376,461tCO_2**	200,000tCO_2以上	○
廃棄物	産業廃棄物総排出量の把握と削減	10,004ton	**7,600ton**	10,000ton以下	○
	（うち廃プラスチック類の排出量）	1,222ton	**1,021ton**	1,000ton以下	△
	産業廃棄物最終処分量の把握と削減	1,282ton	**985ton**		−
	オフィスの一般廃棄物排出量の把握と削減	95ton	**86ton**		−
	産業廃棄物の分別の推進 混合廃棄物の排出率の低減	16.7%	**14.2%**	10%以下	△
水資源	水資源投入量の把握と削減	97,178㎥	**79,800㎥**		−
	（うちオフィスにおける水資源投入量※3）	（11,645㎥）	**（11,436㎥）**		−
	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	0.403㎥/百万円	**0.362㎥/百万円**		−
その他	グリーン購入率の向上	58.0%	**62.8%**	60%以上	○
	オフィスにおけるコピー用紙使用量の削減	37.1ton	**33.8ton**	35ton以下	○

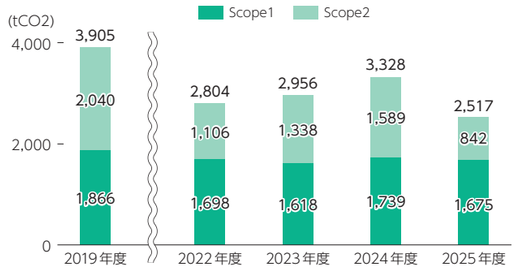
※1 Scope1：ガス、灯油、ガソリン消費によるCO_2排出量
※2 Scope2：二次エネルギー（電力）消費によるCO_2排出量
※3 研究開発施設は除く
※4 Scope3 カテゴリ11：施工した設備の運用に関するCO_2排出量

温室効果ガスの排出量削減

当社は、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、およびハイブリッド車等エコカーの導入促進やガス空調の脱炭素化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、水素自動車等への切り替え、作業所の電力の脱炭素化を進めていきます。

これによりScope1+2（国内単体）の2025年度実績は2019年度比35.6%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。

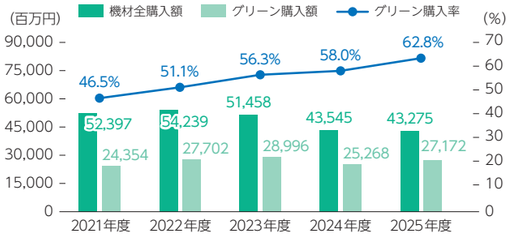
温室効果ガス排出量実績



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。2025年度のグリーン購入率は、62.8%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および品質環境管理体制については、下記よりご覧ください。

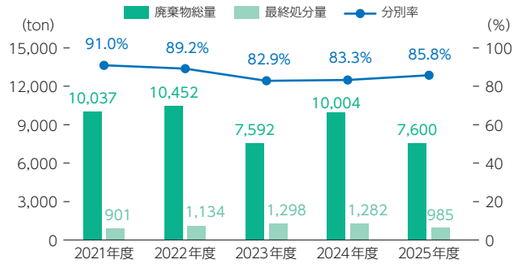
品質環境方針および品質環境管理体制
https://www.daidan.co.jp/sustainability/environment/quality/

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。

2025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7,600トン、分別率は85.8%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。2025年度のオフィスからの一般廃棄物量は、約86トンとなりました。

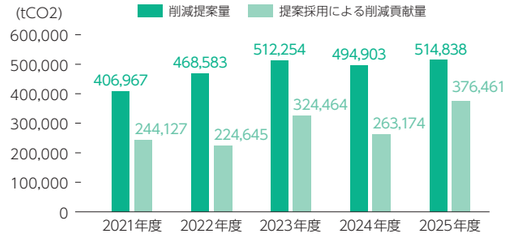
産業廃棄物の分別実績



設計提案採用によるCO_2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CO_2削減に努めています。2025年度の設計提案によるCO_2削減提案量は514,838tCO_2、設計提案採用によるCO_2削減貢献量は376,461tCO_2となりました。

設計提案採用によるCO_2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。

脱炭素に貢献する建物づくり

政府のエネルギー基本計画では、2050年にストック平均で年間の一次エネルギー消費量の収支ゼロを目指す建物、ZEH・ZEB(Net Zero Energy House・Net Zero Energy Building)基準水準の省エネ性能確保を目指し、2030年度以降の新築住宅・建築物も同水準の確保を目指しています。当社は、マテリアリティ「カーボンニュートラルへの貢献」において、ZEBを重要施策と位置づけて、お客さまの状況に応じた提案と工事を通じて、脱炭素に寄与する建物づくりを推進しています。2025年度は大阪ガス株式会社 Daigas Innovation Centerなど14件のZEB化等の新築・改修工事に携わりました。

ZEBのリーディングカンパニーとして

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技術知見を獲得するとともに、社外への情報発信および社内ノウハウの蓄積に向けた技術者研修を推進しています。これらを通じて、ZEBの重要性を社内外に浸透させるとともに、技術力の向上を図っています。

近年は新築案件を中心にZEBの普及が進む一方、既存ストックの脱炭素化に向けては、建物ごとの制約条件を踏まえた対応が求められます。当社は、お客さまの状況に応じて改修ZEBにも取り組み、既存建物の脱炭素化に貢献しています。改修においては、建物用途・稼働条件を踏まえ、必要に応じて運用の見直しまで統合して検討し、投資対効果（省エネ効果の確からしさ、工事中の事業影響の最小化等）を重視した提案を、ZEBプランナーとして実施しています。



大阪ガス株式会社 Daigas Innovation Center
用途：事務所、工場など、規模：15,969㎡、地上4階
ZEBランク：ZEB Ready

ZEB LEADING OWNER ZEB29L-00012-P

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

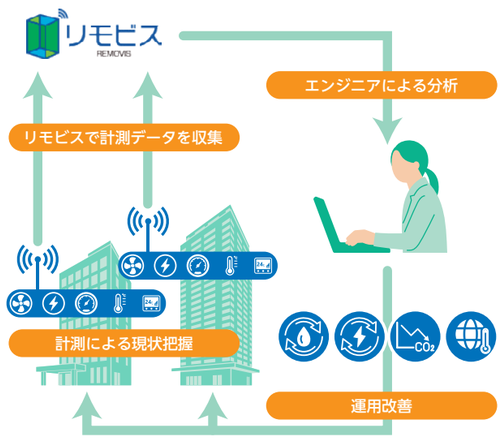
ZEB PLANNER ZEB29P-00013-PGC

「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、設計施工およ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

オフィスビルの省エネルギーサービスの確立に向けて

住商ビルマネージメント株式会社様、株式会社日建設計総合研究所様・ダイダンの3社は、比較的容易かつ安価で導入可能なオフィスビルの運用改善による省エネルギーサービスの確立に向けて取り組んでいます。本サービスは、当社の「REMOVIS®」※と簡易計測機器により半年～1年間の設備運転データや室内環境データの計測・収集を行い、得られた各種データをもとにエネルギー使用状況や室内環境を分析し、問題点の抽出と改善策を立案し実践するものです。2025年度は、東京都内の某オフィスビル（延床面積約46,000㎡）においてPoC（概念検証）を実施しました。PoCの結果をもとに、サービス内容の改善を図り、2026年度以降は複数のオフィスビルへの展開を計画しています。



※「REMOVIS®」：ダイダン独自のクラウド/IoTを活用した計測・監視制御システム

資源循環による廃棄物の削減

当社は、建物の脱炭素だけでなく、産業分野での資源循環にも取り組んでいます。超臨界CO_2技術をもとに半導体工場などで使用されるエアフィルタを再生し、廃棄物削減とCO_2排出抑制に貢献しています。

超臨界CO_2を活用した取り組み

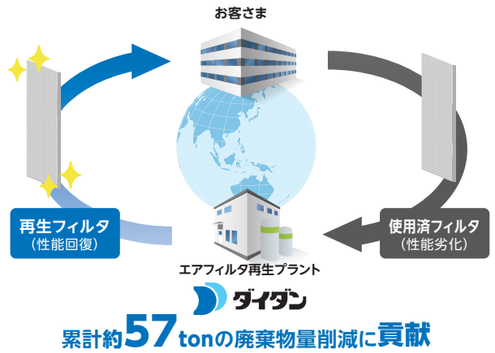
超臨界CO_2は、環境負荷の低い溶剤として、大量の有機溶剤の代替に利用できる特殊な状態のCO_2です。当社はこの超臨界CO_2を用いて、これまで再生できなかった有機ガス用エアフィルタの洗浄再生技術を開発し、実用化しています。また、超臨界CO_2技術の新たな適用先に向けた取り組みも行っており、社会の環境負荷低減に貢献する技術開発を積極的に推進しています。

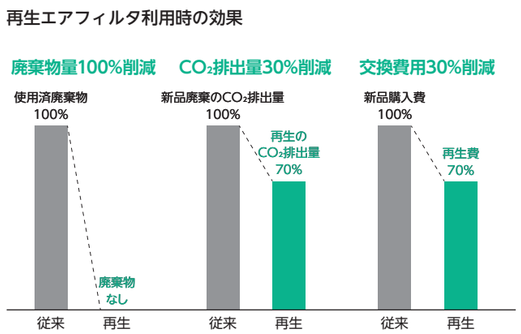
※超臨界CO_2：CO_2を温度31.1℃、圧力7.4MPa（74気圧）以上にした状態のCO_2であり、気体の浸透性と液体の溶解性を併せ持つ流体

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ています。

ダイダンでは、この使用されたエアフィルタを超臨界CO_2で洗浄再生し、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、CO_2排出量で換算すると、新品製造と比較して、30%のCO_2排出量の削減につながります。



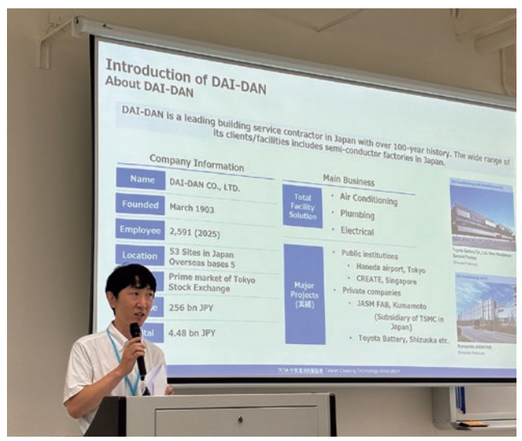


台湾クリーン技術協会のフォーラムでの講演

日本でフィルタ再生サービスの実績を積み上げている中、国立台北科技大学の胡石政教授※の招待により、半導体クリーンルームの空気清浄やコンタミネーションコントロールの技術開発を推進する台湾クリーン技術協会の国際フォーラム2026（Taiwan Cleaning Technology Association Annual Meeting & International Forum 2026）にて招待講演を行いました。

本講演では、超臨界CO_2技術やフィルタ再生による環境負荷低減内容を紹介し、現地の専門家・関係企業への認知向上と技術交流を行いました。これらの機会を通じ、半導体産業が集積する台湾での事業展開につなげていきます。

※胡石政教授：国立台北科技大学教授、ASHRAEフェロー、空調・空気清浄・コンタミネーションコントロールが専門



招待講演の様子

■ 社会に対する責任の実践

人権に関する取り組み

当社グループは人権尊重を企業の責務と捉え、「人権と労働に関する方針」のもと、人権への負の影響の予防・低減、発生時の是正・救済、継続的な改善を目的に人権デュー・ディリジェンスを実施しています。これらの取り組みは、UNGP※等の国際的枠組みや国内外の動向を踏まえて進めています。

※UNGP：「ビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on business and human rights）」の略。

人権と労働に関する方針

人権デュー・ディリジェンスを実施するにあたり、当社グループは「人権と労働に関する方針」を定めています。差別・ハラスメントの防止、強制／児童労働の排除、労働安全衛生、適正な労働条件等に関する考え方を明確化し、役員・従業員に加え、取引先を含むサプライチェーンにも周知・浸透を図っています。また、2024年度からは協力会社向けのアンケートを実施しており、2025年度は対象範囲を広げるとともに、結果のフィードバックを通じて当社方針のさらなる周知を図りました。

人権と労働に関する方針
https://www.daidan.co.jp/human-rights/

人権デュー・ディリジェンスの実施

●人権デュー・ディリジェンス推進体制

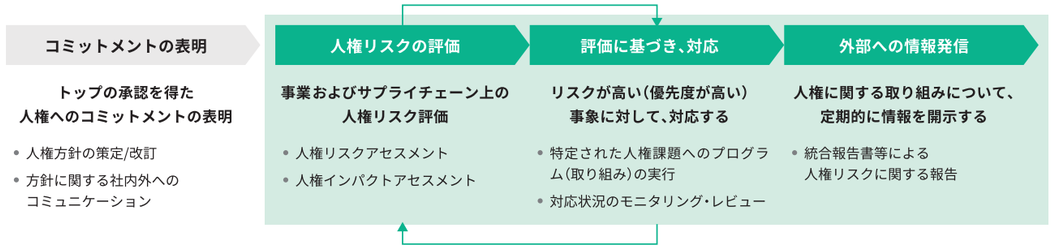
人権を尊重した経営の推進のために右記体制を構築しています。人権デュー・ディリジェンステーマを重要な作業部会と位置づけ、当社の主要分野に精通したメンバーで構成されています。また、当社の人権関連活動をリードする当該メンバーに対して、人権に関する包括的な理解と最新動向の把握を目的として、社外専門家による人権研修を実施しています。

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およびコンプライアンス推進室を中心とする人権デュー・ディリジェンステーマ

●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

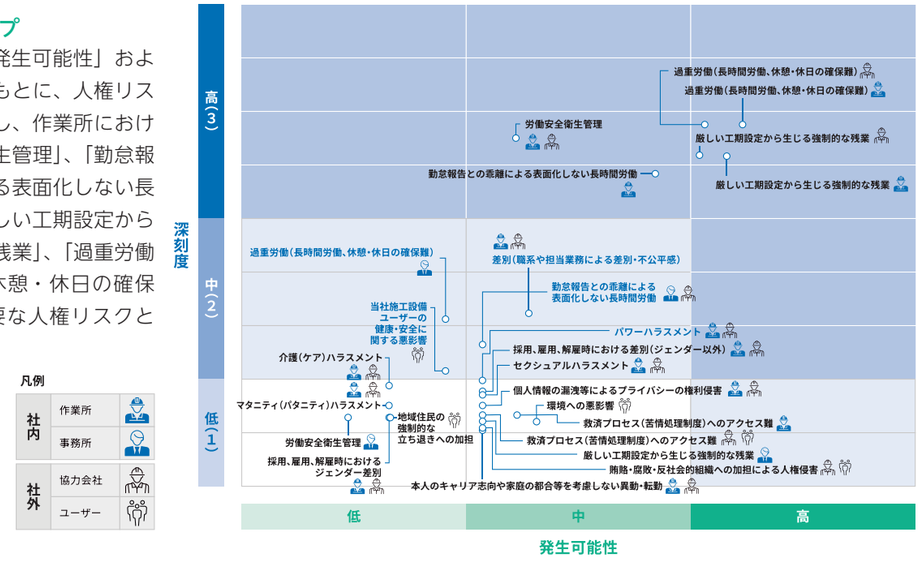
事業およびサプライチェーンにおける人権リスクを網羅的に洗い出し、「発生可能性」および「深刻度」の観点から評価しています。評価にあたっては、従業員（契約社員を含む）および協力会社を対象に、人権に関する研修後アンケートや協力会社アンケート等を通じた意見聴取（ステークホルダー・エンゲージメント）を実施し、現場における懸念や意見を把握して評価結果に反映しています。得られた意見や懸念は、人権リスクマップの作成・見直しや重要な人権課題の特定に活用し、特定された課題については労働安全衛生管理の強化や労務管理の改善等の対応策の検討・実施につなげ、人権への負の影響の防止・低減に活用しています。

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」および「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）」および「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います。

●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・キャリア採用の拡大に取り組んでいます。

●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。

人権に関する苦情・通報への対応

人権に関する通報・苦情を受け付け、社内手続に基づき調査・フォローを実施しています。2025年度は、人権に関する通報・苦情が8件あり、いずれも調査・フォローを実施しました。その結果、当社の重大性判断基準（コンプライアンス委員会での審議対象となる事案等）に照らし、事業活動に関連する重大な人権侵害に該当する事案は確認されていません。

今後、重大な人権侵害に該当する事案が確認された場合は、適切な是正・救済措置を講じ、再発防止に努めるとともに、必要に応じて社内の適切な会議体で審議します。

■ 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」を宣言しました。

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。

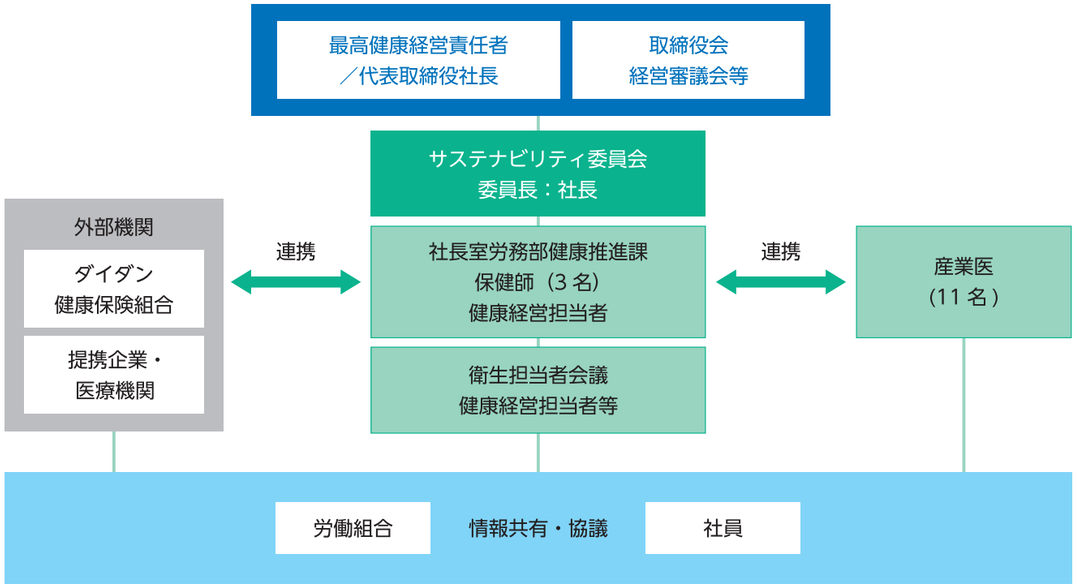
●ダイダン健康経営の目指すところ

1. **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。
2. **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。
3. **健康寿命の延伸―地域、社会への貢献**
   役職員およ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

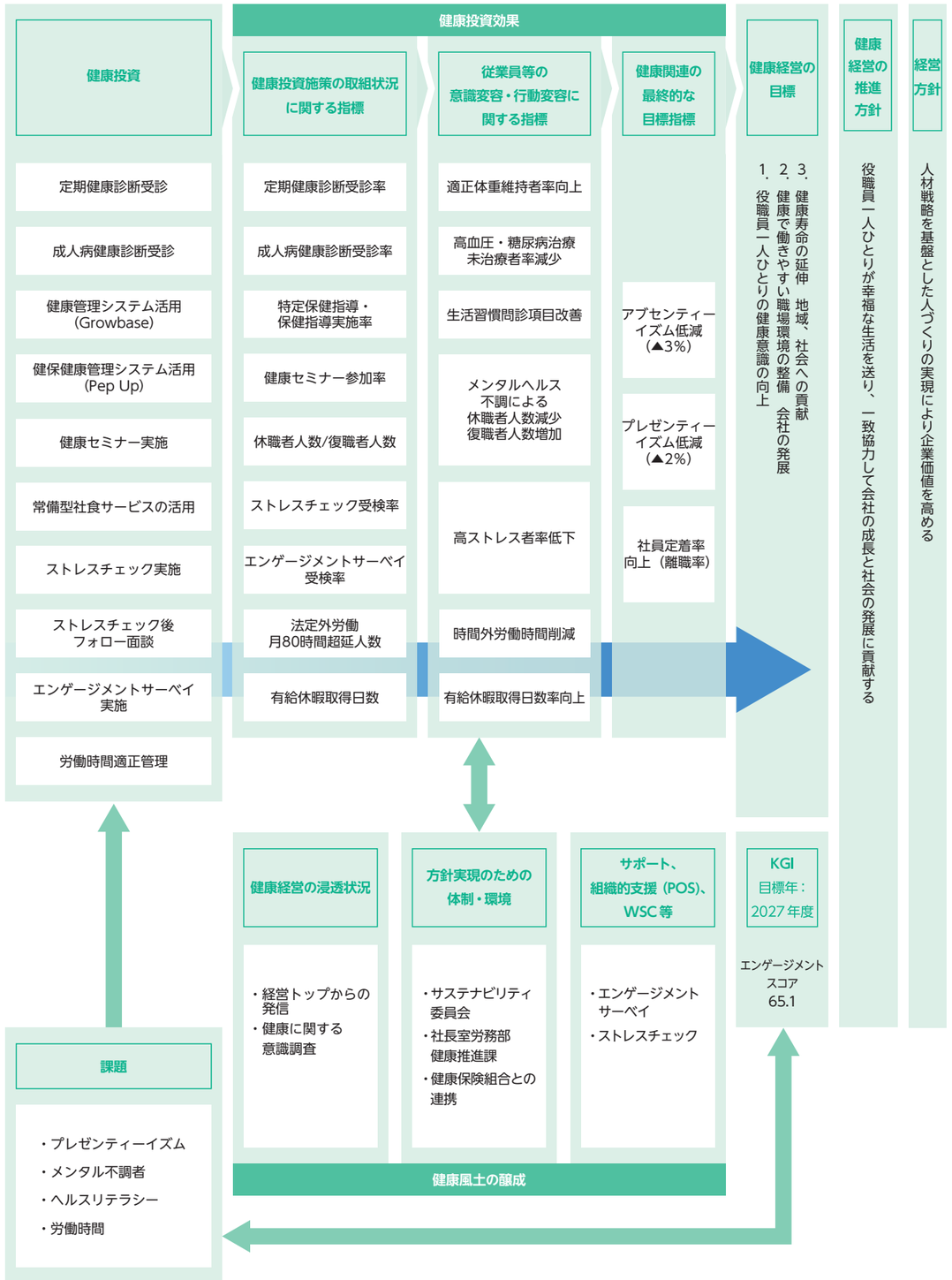
社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもと、社長室労務部健康推進課が、健康経営に係る計画・実施・検証ならびに社内展開などの取り組みを推進しています。

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。



健康課題と目標

健康経営戦略マップ（2026年度）



具体的な取り組みの実績値

			年度実績			備考
			2023年度	2024年度	2025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%	100.0%	
	定期診断後の精密検査受診率		92.2%	95.7%	95.4%	
	ストレスチェック受検率		98.8%	99.4%	98.5%	
	広く従業員に行う施策の参加率	健康に関する教育動画	45.0%	22.0%	66.0%	
		女性の健康に関する教育動画	–	–	72.3%	全従業員対象
	疾病予防対策の参加率	健康情報提供システム	98.0%	96.2%	97.1%	
		ウォーキングラリー	23.4%	26.5%	31.7%	
		特定保健指導該当率	22.2%	22.5%	19.7%	
		特定保健指導実施率	65.2%	80.6%	80.7%	
	各施策の従業員の満足度	健康情報提供システム（Pep Up）	–	35.6%	54.0%	健康に関する意識調査
	労働時間の状況	月平均総労働時間	184時間	173時間	171時間	
	休暇取得の状況	年次有給休暇取得率	58.3%	56.0%	53.8%	
従業員の意識変容・行動変容	健康診断の問診票の集計結果	喫煙率	34.1%	32.0%	32.4%	健康経営度調査票基準
		適正運動習慣者率	23.0%	23.3%	23.7%	健康経営度調査票基準
		適正睡眠維持者率	52.6%	47.2%	47.8%	健康経営度調査票基準
		適正飲酒習慣者率	77.3%	74.0%	81.8%	健康経営度調査票基準
		適正食習慣者率	46.4%	49.7%	51.4%	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	22.9%	22.2%	20.1%	糖尿病・高血圧・脂質異常
		重症化率	8.2%	8.0%	7.9%	上記＋合併症
		生活機能低下率	0.2%	0.3%	0.4%	上記の重篤な者
	ヘルスリテラシー	健康情報提供システム利用率	38.3%	39.1%	41.7%	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	59.4%	56.9%	56.9%	
		有所見者率	56.9%	69.0%	74.0%	
		血圧リスク者率	1.0%	1.4%	1.1%	
		血糖リスク者率	0.7%	0.3%	0.2%	
		糖尿病管理不良者率	2.0%	2.1%	1.6%	
	離職の状況	平均勤続年数	16.9年	16.6年	15.8年	
	休職の状況	メンタルヘルス不調による休職者数	19人	28人	27人	長期欠勤を含む
		メンタルヘルス以外による休職者数	8人	9人	11人	長期欠勤を含む
	アブセンティーイズム	傷病により休暇を取得した日数	3.2日	2.3日	3.1日	全従業員に占める割合
	プレゼンティーイズム	労働生産性損失割合	19.0%	18.0%	17.0%	SPQ（東大１項目版）
	ワークエンゲージメント	対象者数	1,968人	2,009人	2,132人	
		対象者回答率	51.1%	49.9%	71.2%	
		エンゲージメントスコア	61.0	63.0	66.6	従業員エンゲージメントサーベイの結果
		対象者数	1,968人	2,009人	2,132人	
		対象者回答率	89.0%	89.0%	92.0%	
	ストレスチェック集計結果	高ストレス者率	12.3%	12.5%	10.2%	

※個別施策投資額：○特定健康診査・指導事業費 10,398千円　○健康情報提供システム利用費 10,233千円

健康経営優良法人2026（大規模法人部門）ホワイト500　2年連続取得

健康経営優良法人の過去６年連続の認定に続き、「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）ホワイト500」に、２年連続で認定されました。今後も、従業員一人ひとりが心身ともにいきいきと働ける職場環境の整備に努めてまいります。

また、健康を基盤とした生産性向上と組織の活性化を通じて、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

スポーツエールカンパニー2026認定取得

コラボヘルスの一環として、ダイダ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2026」の認定を受けました。

取引先の健康増進支援

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。

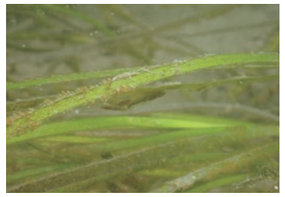
2025年度は、女性の健康課題に関するセミナーを実施しました。

■ 社会との関わり

防災協定の締結（地域社会との連携）

ダイダンは、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、特定の地方自治体およ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。

瀬戸内海の藻場再生 ―「自然共生サイト」に認定



ダイダンが参画する「瀬戸内渚フォーラム」の活動フィールドである胸上浜（岡山県玉野市）が、2026年３月、環境省の「自然共生サイト」に認定されました。

フォーラムおよび地元漁協などが共同申請した活動計画が、生物多様性を回復させるものと認められたものです。藻場の再生はブルーカーボンの創出が期待されます。

瀬戸内海では1960年代から1990年代にかけてアマモ場の約７割が失われ、水産資源の減少という形で地域経済にも影響が及んでいます。

ダイダンはこれまで培った環境測定技術を、フォーラム活動のひとつである海岸の潮流把握に活用することで、海洋保全に貢献しています。

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。

事業所名	活動概要	
北海道支店	清掃活動	北海道支店周辺の歩道のごみ拾い
関東支店	清掃活動	グッドマンビジネスパークステージ６ビルディング２（実装）周辺清掃活動
中国支店	2026ひろしまフラワーフェスティバル開催前一斉清掃	広島を訪れる人がまた来てみたい・住んでみたいと感じる「世界に誇れる『まち』広島」の実現を目指し、多くの来広者が訪れるイベント開催前に、一斉清掃を実施する。
シンガポール支店 DAI-DAN　INTERNATIONAL ASIA	Beach Cleanup at Tanah Merah Ferry Terminal	タナメラフェリーターミナルビーチにて清掃活動を実施し、参加者全員で約501kgのごみを回収。 環境保全への貢献として、マングローブ６本と海藻２株の植林も支援。



清掃活動（北海道支店）



グッドマンビジネスパークステージ６ビルディング２(実装)周辺清掃活動（関東支店）



2026ひろしまフラワーフェスティバル開催前一斉清掃（中国支店）

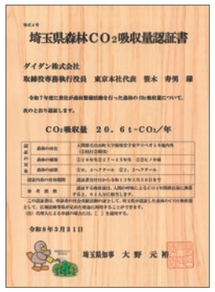


Beach Cleanup at Tanah Merah Ferry Terminal（シンガポール支店・DAI-DAN INTERNATIONAL ASIA）

ダイダンの森整備活動への取り組み

森林は、二酸化炭素の吸収や生物多様性の保全、水資源の涵養など、サステナブルな社会の実現に不可欠な役割を担っています。ダイダンは、森林の育成・保全を支援することが社会的価値の高い取り組みであると考え、全国9ヵ所で自治体と協定を締結し、「ダイダンの森」整備活動を推進しています。

社会貢献活動>ダイダンの森活動一覧
https://www.daidan.co.jp/sustainability/society/with-society/



【東京本社】
埼玉県森林CO_2吸収量認証書



【北陸支店】
森林整備活動CO_2吸収証書



【大阪本社】
CO_2吸収量認証書


【四国支店】
CO_2吸収量認証書



【九州支社】
熊本県森林吸収量認証書


社員が植樹する様子



「ダイダンの森ゆのまえ（熊本県）」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。


スポーツ協賛
陸上中長距離　田中希実選手
個人スポンサー

スポーツ協賛
Bリーグアルバルク東京
ゴールドパートナー

パラスポーツ支援
一般社団法人　日本車いすテニス協会

地域・社会イベント協賛
2027年国際園芸博覧会
ブロンズパートナー

スポーツ協賛
Jリーグ　町田ゼルビア
シルバーパートナー


理系人材の育成
WRO Japan（国際ロボットコンテスト）
ゴールドスポンサー


子どもの文化芸術体験協賛
「こころの劇場」
大阪府ブロック協賛

パラスポーツ支援
一般社団法人パラフットボール
イベント協賛

TOPICS
ダイダンは高野頌吾の「世界への挑戦」を全力で応援します

2026年4月より、高野頌吾がダイダンに入社し、車いすテニスの選手として活動することとなりました。ダイダンは、アスリートの挑戦を支える取り組みの一環として、高野選手の競技活動を支援しています。日本国内はもとより世界の舞台での挑戦に向けて、ともに歩んでまいります。
本ページでは、高野選手の入社の決め手や今後の目標などをご紹介します。

ダイダンに入社を決めた１番の理由を教えてください。

不自由なく競技ができる環境を提供していただけることに加え、（社員の）人柄で決めました。人事担当の方が福岡まで来てくださり、「君も一緒に上を目指していこう 」という言葉をかけていただいたことが大きな後押しになりました。ダイダンの「人こそ最大の資産」という言葉も強く共感しています。環境が整っていても、最後は結局「人」で決まる。それはテニスも同じで、どれだけよい環境があっても、選手自身が一つひとつ決断し、行動していかなければ前に進めません。この理念を大切にするダイダンで成長し、さらなる高みを目指したいと考え、入社を決めました。

ダイダンに入社し、練習や生活で変化はありましたか。

所属ではなく正式な社員になったことです。社員になったことで、所属時代とは異なり、テニスをしていないときも責任感を持って行動するようになりました。

ダイダンの印象は？

アスリート雇用の会社では、会社側が深く関わることが少ないケースが多い印象でしたが、ダイダンはそういう感じが全然なくアットホームな会社だと思いました。

車いすテニスを始めたきっかけはなんですか。

2009年６歳に車いす生活になったとき「何かできるスポーツはないか」と探していて、地元で開催されていたジャパンオープンで国枝慎吾選手の試合を観戦したことがきっかけです。それまで、車いすは病院にある大きな車いすというイメージでしたが、国枝選手のチェアワークを生で見てそのすごさが車いすの概念を壊してくれました。

強みを教えてください。

テニスを始めた時から、すべてアドバイスをもらって言われた通りにやるのではなく、全部自分で決断してきました。自分で決断できることが強みです。

一番うれしかった瞬間はいつですか。

最近、国枝選手に合宿していただき、先日のジャパンオープンの試合映像の振り返りをしていただいたとき、「バックハンドが天才」と言っていただけたのが一番うれしかったです。

これまで挫折したことはありますか。

失敗はありますが、後悔もあまりなく、挫折も感じたことはないです。負けて落ち込んだりするのですが、その時も無理に気持ちを上げようとせず落ち込むだけ落ち込みます。しっかり落ち込んで反省したらあとは次という感じです。今を大事に生きていきたいので先のことを考えすぎないようにしています。試合中も「勝ちたい」が先行しすぎると絶対負けると思っています。

１年後の目標はありますか。

世界トップ20に入ることが目標です。2年後が2028年パラリンピックイヤーなので、その１年前の2027年までには基盤を作っていきたいです。目標達成のために色々なものに「投資」し、とにかくやってみて、楽しみながら取り組みたいです。

最後にメッセージをお願いします。

社内も含め、まだ直接お会いできていない方も多いのですが、今後ご挨拶できる機会を大切にし、感謝を直接お伝えしたいと思います。





高野 頌吾

2003年生まれ、福岡県出身。
6歳の時に車いす生活となり、地元・福岡県飯塚市で開催された「JAPAN OPEN」で国枝慎吾選手のプレーを間近に見たことがきっかけで、車いすテニスを開始。
男子ジュニア世界ランキング最高位は３位を記録。2021年には日本代表として「世界国別対抗戦（ワールドチームカップ）」ジュニアクラス初優勝に貢献。
2025年には、プロとして自身キャリアハイとなるシングルス世界ランキング23位を記録。現在は、世界の上位勢のみに出場が制限されるWT1000やWT500といったトップカテゴリーの大会を主戦場に据え、プロ選手として世界各地のツアーを転戦している。

企業基盤の強化

■ 新代表取締役・筆頭独立社外取締役対談

高付加価値領域への挑戦を続け、持続的成長、企業価値向上を実現していく

2026年4月、笹木寿男取締役専務執行役員が、新たに代表取締役に就任しました。笹木新代表取締役は、どのような課題認識を持ち、どのように当社の成長を牽引していこうと構想しているのでしょうか。指名報酬委員として新代表取締役の選任にも深く関わり、この6月に筆頭独立社外取締役となった佐藤郁美取締役との対談を実施し、重要な経営課題、今後の取締役会のあり方、持続的成長に向けた要諦など、幅広く意見を交換しました。



代表取締役
笹木 寿男

筆頭独立社外取締役
佐藤 郁美

新・代表取締役が考える重要課題

笹木　今般、代表取締役に就任し、会社経営の舵取りを担うこととなりました。社長を補佐し、経営責任を果たすことはもちろん重要ですが、事業執行のトップとして、収益の柱である東日本事業部および事業執行の中心である東京本社を中核としてまとめ、安定した収益を確保することが最優先と考えています。

　建設需要の量的・質的変化、労働力の制約、資機材の高騰、事業領域の拡大など、経営の難度は一層高まっています。だからこそ、社外取締役の方々の視点も踏まえ、経営の質を高度化させていかなければならないと考えています。

佐藤　当社は2023年に、新しい経営陣を作るためのプロセスを始動させました。指名報酬委員会を中心に第三者機関も入れた透明性・公正性の高い選考を経て、2024年に山中社長を選任し、本年の笹木代表取締役の就任をもって一連の新・経営体制への移行プロセスは完了しました。引き続き、経営陣の後継者をどのように育成・選任していくかは重要な経営課題ですので、今回の経験は当社にとって大きな財産になったでしょう。

　笹木代表取締役には、東日本での事業をさらに成長させ、その成果を全国に展開していただきたいです。

社内・社外取締役が見たダイダンの強みと課題

笹木　当社の強みは大きく三つあると考えています。一つは「会話力」。対話を通じて示唆を得て思考を整理し、新たな方向性を見いだしていく。そうしたカルチャーが当社の競争力を支えているのだと感じています。私自身、日常的に技術統括、営業統括との意見交換で解決策を見つけることも多くあります。会話力は営業活動にも生かされており、会話を通じてお客さまが何を求めているのかを把握し、的確な提案ができていると感じます。二つ目は「技術提案力と現場推進力」。私たちは、お客さまの事業継続に直結する重要な設備を担っており、高い水準で確実に業務を遂行することが求められています。その負託に応えることでお客さまから評価されているのだと思います。

　もう一つの強みは視点が異なりますが、事業領域の拡張余地が我が社には十分に残されている点です。当社には、地域熱供給施設など特に環境ビジネスにおいて、未経験の事業領域がまだまだあると考えます。そうした事業に果敢に挑戦し、当社の成長可能性を大きく広げていきたいと考えています。

佐藤　同感です。当社にはリーダーがメンバーの意見を丁寧に傾聴し、その上で何が一番良いかを判断するカルチャーがあると感じています。だからこそ、組織が同じ方向性を共有し、一体となって取り組める。私は以前からこれを「体育会系チームワーク」と表現しているのですが、ダイダンの誇るべき強みです。

笹木　一方、弱みとして直視すべきなのが、人材の制約です。当社も会社をあげて人材確保に取り組んでいるところですが、併せて技術者・技能者不足を補う生産性改善の方策を、業界全体の問題として考えていく必要があります。設計・施工BIM、プレハブ化、自動加工、ICTの活用など生産性の構造改革を、業界のトップを切って進めていきます。

佐藤　執行サイドの経営審議会にオブザーバーとして参加している立場から申し上げますと、BIM化やAIについて最も責任感を持って取り組まれているのは、笹木代表取締役ですよね。特にAIにおいては「まず若手から、実際に触れさせるべき」といった趣旨のご発言をされています。

笹木　現場の意見を聞くと、AIを含むICTは「これを使

え、勉強しろ」では、浸透しないんですね。それより現場にツールを渡し、まずは自由に試してもらう。すると、若手技術者は不思議と自在に使いこなすのです。AI、ICTは、生産性の改善、ひいては持続的成長に不可欠の経営リソースです。人材の確保・育成も含め、その利活用を、先頭に立って進めていかなければならないと思っています。

取締役会の議論のさらなる質的向上に向けて

佐藤　取締役会では、各自が率直に意見を述べ、さまざまな観点から議論を交わしていますが、議論をもう一段階ステップアップしていく時期が来ているのではないでしょうか。執行と監督の分離を行い、業務執行は執行サイドに委ねた上で、社外取締役として、「執行サイドの経営判断は合理的なものです。着実に進めてください、私たちが監督します」と責任を持って言える状態を目指していきたいし、目指すべきだと思っています。

笹木　社内にいると、どうしても短期的な視点に偏りがちです。それに対して社外取締役の方々には、異なる視点や多様な観点から見ていただき、「成功に導くための助言」をいただけるようにしていかなければならない。ビジネスを前に進めていくためのメッセージ、アドバイスを、積極的にいただけるようにすすめていきたいですね。

佐藤　取締役会での議論をより実のあるものにするため、私は弁護士としての経験に基づいて、執行サイドに「では、どうすればいいのか」を考えてもらえるような質問をするようにしています。一方で、社内取締役からも質問や助言の趣旨が分かりにくい場合には、私たち社外取締役に「それはどういう意味ですか」「どうすれば良いとお考えですか」と踏み込んでご質問いただきたいです。そうすれば、お互いの意図がより明確になり議論が深まっていくでしょう。



笹木　確かに、社外取締役が質す側、執行サイドが答える側に偏っている面があります。助言をいただきながら方向性を整え、当社の会話力を発揮して同じ方向に進んでいく。そうして、取締役会の討議をもっと充実させるべきですね。

佐藤　経産省等の「社外取締役のことはじめ」に記載しているように、執行サイドの大きな決断、大きな挑戦を、社外の厳しい目を経た上で、取締役会としてサポートするような形にしたいと思います。

海外展開に向け、ダイバーシティと多様な人材の活躍が必須

笹木　海外事業は拡大基調にあり、今後も拡大が見込まれる中で、リスクは質的に大きく変化しており、監視・監督のあり方が重要な課題となっています。案件ごとに物理的リスク、契約条件などを適切に見極めることはもちろん、コンプライアンス、内部統制、内部通報、監査といった領域においても実効性のある体制整備が必要だと考えています。

佐藤　一般論として、トップの責任が重く問われるのが海外です。担当者に任せきりにせず、事実を正確に把握し、自身で判断し説明できるようにしておくことが不可欠でしょう。国内の感覚が通用しないからこそ、自社の会話力を生かして情報を広く共有し、必要に応じて各分野の専門家を配置することも肝要になります。

　ところで、当社には海外事業に意欲のある人が少ないのではないかという点を懸念しています。

笹木　過去当社には「海外事業は国内事業とは別もの。関与するな」というような風潮があり、いまだそのバイアスが働くのか、少数の海外事業経験者に依存する傾向があります。そのこと自体がリスクになっていて、早急に改善する必要があると考えています。

　海外事業経験者でなければできないということはないと私は考えていて、経験値に依存するのではなく、共通の課題認識を社内で持ち、組織全体で対応していくことが重要だと認識しています。



佐藤　海外事業の人材に関する課題に限らず、今後のダイダンの持続的成長を考える上で、「人材の多様化（ダイバーシティ）」が非常に重要です。私は弁護士会で男女共同参画に取り組んできていますが、男性が大多数を占める組織で女性が１人のみの場合、能力を十分に発揮しにくい傾向があります。だからこそ、女性に限らず多様な人材が、マイノリティという意識を持つことなく、能力を最大限発揮できる環境をつくることが大切です。

　自分とは異なる意見を否定するのではなく、「そういう見方もあるのか」と受け止め、利用し発展させていく能力が企業には求められます。当社には、最適解を求めて、人の意見をよく聞いて経営判断に役立てるカルチャーが根付いていますから、多様性についても必ず推進していけると信じています。

笹木　働き方改革の推進によって建設業界でも業務の分業化が進む中、多様な人材が活躍できる余地は着実に広がっています。ご指摘の通り、単に多様な人材を入社させるだけでなく、誰もがチームの一員として力を発揮し、自然に活躍できる環境をつくっていかなければ機能しません。制度を整えるだけでなく、経営陣が戦略的に推進していく必要があると痛感しています。

企業価値向上を目指す上で重要なことは何か

佐藤　投資家（アセットサイド）から選ばれるのは持続性があり、成長する企業です。この投資家のニーズに応えることが、企業価値の向上に不可欠です。では、持続的に成長する企業となるために何が必要か。私が重視するのは、イノベーションです。挑戦を重ね、イノベーションを継続的に創出する企業でなければ、成長は望めません。社外取締役として、当社の適切な挑戦（リスクテイク）に対して、リスクを低減する方法を一緒に考えながら積極的に支援していきたいと考えています。

笹木　おっしゃる通り、挑戦しなければ持続的成長はないでしょう。当社は、脱炭素や更新需要、デジタル化など、環境変化を事業機会と捉え、高付加価値領域への挑戦を引き続き進めていく考えです。

佐藤　最後に、もう一点。コーポレート・ガバナンスの体制を適切に整備し、リスクに対応できる仕組みを構築することは、現代の上場企業にとって不可欠です。コーポレート・ガバナンス上の責務を果たしていなければ、企業の存続自体が脅かされ得る時代です。会社や従業員を守り、同時に投資家や市場の信頼にも応えるため、私は弁護士として企業法務の観点から、本分野の状況を常に厳正な視点で確認し、必要に応じて当社に対しても厳格な対応を求めていきます。

笹木　ガバナンスの高度化は、私自身、強い課題意識を持っています。人材への投資とガバナンスの高度化を経営の中心に据え、当社の稼ぐ力と守る力を両立させ、持続的成長、企業価値向上を実現してまいります。ステークホルダーの皆さまには、今後とも変わらぬご支援をお願い申し上げます。

■ 取締役・監査役

●2025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%



取締役　藤澤 一郎

1979年4月　当社入社
2026年4月　当社取締役会長（現任）

●取締役在任年数:17年
●取…17／17回（100%）　指…9／9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:6年
●取…16／17回（94%）　指…9／9回（100%）



代表取締役
笹木 寿男

1988年4月　当社入社
2026年4月　当社代表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:6年
●取…17／17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:1年
●取…13／13回（100%）
※2025年6月27日　就任後の出席



社外
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:11年
●取…17／17回（100%）　指…10／10回（100%）
独…16／16回（100%）



社外
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:5年
●取…17／17回（100%）　指…10／10回（100%）
独…16／16回（100%）



社外
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:5年
●取…17／17回（100%）　指…10／10回（100%）
独…16／16回（100%）



社外
取締役
中沢 正和

1989年4月　大阪瓦斯株式会社入社
2026年6月　当社取締役（現任）

監査役

社内50% | 社外50%



社外
常勤監査役
松井　浩

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

●監査役在任年数:2年
●取…17／17回（100%）
独…16／16回（100%）
監…13／13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:2年
●取…17／17回（100%）
監…13／13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:2年
●取…17／17回（100%）
監…13／13回（100%）



社外
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:2年
●取…17／17回（100%）
独…16／16回（100%）
監…13／13回（100%）

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、経営の意思決定およ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								特に発揮を期待するスキルおよび能力											
		取締役会	監査役会	経営審議会	リスクマネジメント委員会	コンプライアンス委員会	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	取締役会長	●		○	○	●	○		●	●		●	●	●	●					●		
山中 康宏	代表取締役社長執行役員	●		●	●	●	●		●	●		●		●	●		●		●	●		●
笹木 寿男	代表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）	●		○			○	●	●	●	●			●		●		●		●	●	
中沢 正和	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	スキル定義
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業領域である一方、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

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。

ダイダンコーポレートガバナンス指針
https://www.daidan.co.jp/sustainability/governance/pdf/corporate_governance_guideline.pdf

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及び取締役会議長である取締役で構成され、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もち、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、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、毎月1回、その他必要に応じて開催し、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.94

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。社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.94

本部、事業所から独立した社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.96

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

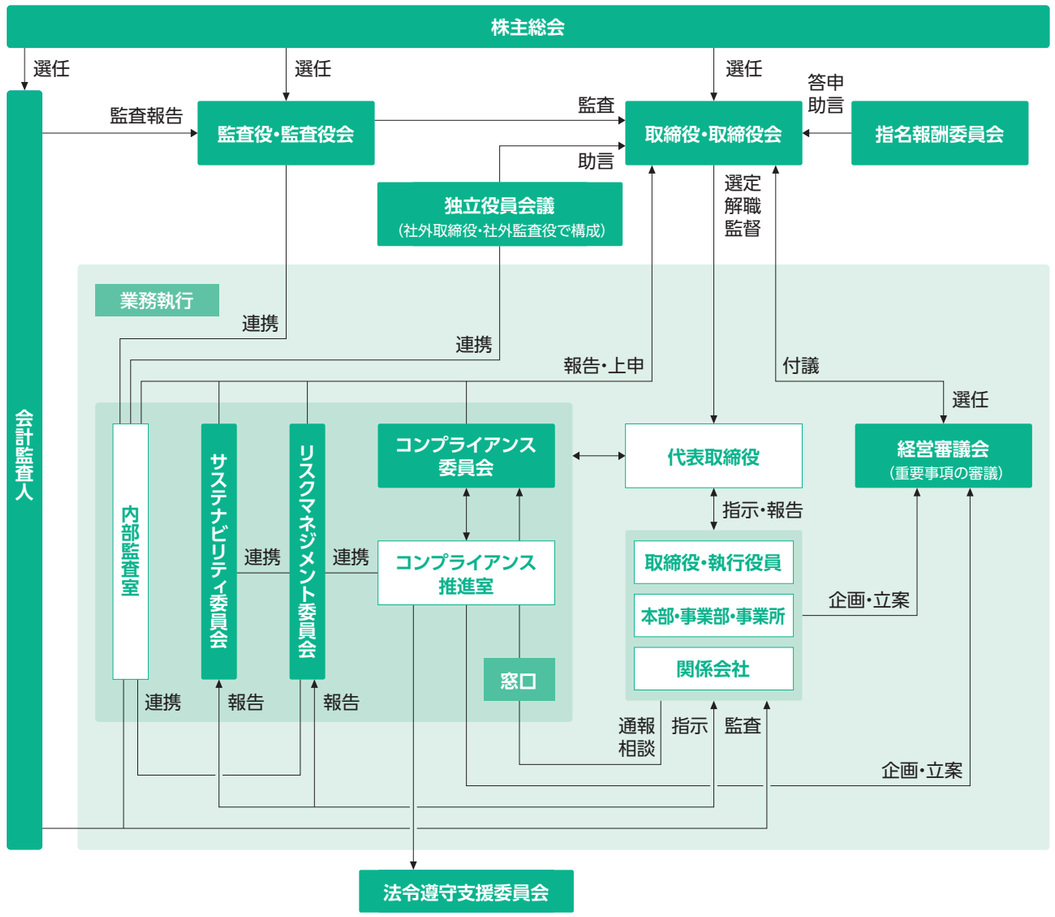
ガバナンス強化の変遷

2015年	「ダイダンコーポレートガバナンス指針」を制定
	初めて社外取締役2名を選任
	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・ガバナンスに関する報告書
https://www.daidan.co.jp/sustainability/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf

ディスクロージャー・ポリシー
https://www.daidan.co.jp/ir/disclosure/

コーポレート・ガバナンス体制（2026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

❶ 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。

❷ 報酬の構成

報酬の構成割合



❸ 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乗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乗じ、これを基準株価で割ることによりポイントを算出のうえ、当該ポイントに相当する当社株式をそれぞれ支給（社外取締役及び国内非居住者を除く）

❹ 取締役及び監査役の報酬等の総額

取締役及び監査役の報酬等の総額　（単位：百万円）

	報酬等の総額	固定報酬	業績連動報酬		支給対象
			金銭報酬	非金銭報酬	
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	367	190	120	57	4名
社外取締役	60	60	–	–	4名
監査役（社外監査役を除く）	42	42	–	–	2名
社外監査役	34	34	–	–	2名

取締役に交付した株式報酬の内容

役員区分	株式数	交付対象
取締役（社外取締役を除く）	22,840株	4名

（注）2026年1月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っており、上記は株式分割前の株式数を表示しております。

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。

独立社外役員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。

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。

2025年度の内部統制評価の結果、2025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。

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。2025年12月から2026年2月に実施いたしました取締役会評価の結果、特に、内部統制システム、非財務情報の提供、リスク管理体制について適正であり、また、オンライン会議システ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、2026年度の重点テーマとして、引き続き「経営戦略等の重要課題に関する討議の充実」・「経営人材の育成強化」・「ニーズに応じた役員の研鑽とトレーニング」・「株主との建設的な対話の実施」に取り組むことにより、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。

2025年度の評価結果及び2026年度の取組み方針

経営戦略等の重要課題に関する討議の充実	
2025年度の主な取り組みと評価	経営戦略等の重要議題については、関連情報を収集提供したうえで十分な議論に努めているが、取締役会以外に経営トップとの討議の場を設け、更なる討議の充実を図るべきである。
2026年度の取り組み方針	会社を取り巻く経営環境の変化に応じて取締役会として取り組むべきテーマを選定し、それらの重要課題について、十分な関連情報を収集・共有し、取締役会以外にもテーマに応じた討議の場を設けるなどにより、全体としてタイムリーで充実した討議を深める。
経営人材の育成強化	
2025年度の主な取り組みと評価	執行役員のキャリアに応じた教育を実施した。経営トップとして資質研鑽、能力醸成、スキル向上に向け、より具体的な取り組みが求められており、引き続き検討の余地がある。
2026年度の取り組み方針	経営トップとして求められる資質、能力、経験を踏まえた具体的な育成方針又は計画を議論し、将来の経営人材育成の取り組みを強化する。
ニーズに応じた役員の研鑽とトレーニング	
2025年度の主な取り組みと評価	社内役員向け研修会を4回開催、社外役員の現場視察等を実施した。社内役員への研修テーマ、内容、回数については、改善の余地がある。
2026年度の取り組み方針	引き続き最新ニーズに応じた役員研修、社外役員向けの現場見学、各自の自己研鑽など、経営環境の変化や最新の経営課題に応じた研鑽とトレーニング機会の充実を図る。
株主との建設的な対話の実施	
2025年度の主な取り組みと評価	IRに加えSR等新たな取組みにより、個人株主や機関投資家との対話も積極的に実施した。今後も株主の皆様との建設的な対話を継続強化していく。
2026年度の取り組み方針	株式の流動性の拡大、NISAの普及による株主の皆様の多様化に対応して、IR、SR等の建設的な対話を積極的に進める。

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

1.法令・社会規範を遵守し、良識ある企業活動を行う。
2.持続的発展が可能な社会の構築に参加する。
3.すべての人の基本的人権を尊重する。
4.利害関係者との公正で透明な関係を維持する。
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。

行動基準

1.顧客・ユーザーとの良好な関係
2.安全性と品質の確保
3.公正で自由な競争
4.適正な購買取引
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

社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.91）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コンプライアンス活動を年間を通じて計画的に行うために、コンプライアンスプログラムを策定しています。

③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。

④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に数回実施、必要に応じてコンプライアンスニュースの発行、またコンプライアンス通信にて月2回のコンプライアンスに関する質問を行っています。

⑤「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。

⑥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。

⑦一方的な周知にとどめず、事例検討を通じて現場での判断基準を具体化し、理解を実践へ結び付けるためワークショップを実施しています。

⑧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。

⑨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。

⑩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。

⑪コンプライアンス啓発活動を円滑に進めるために、各事業所にコンプライアンス担当者を設置しています。



● 内部通報・相談窓口

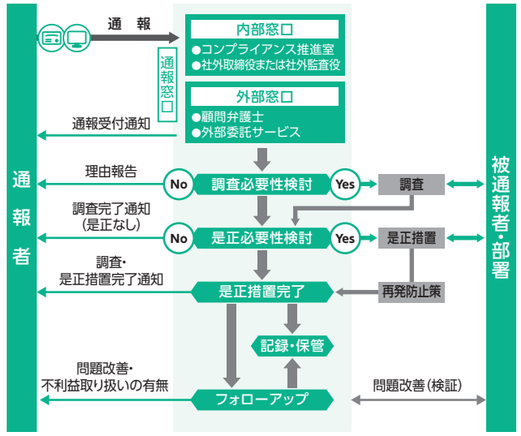
当社グループでは内部通報規程に基づき内部通報制度を運用しています。

通報者の範囲については、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。また、海外事業の拡大により、グローバル内部通報制度を導入しています。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けることにより、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、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。さらに中立性を高めるため、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）も追加しました。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。

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、社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。

内部通報対応フロー



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。

● 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。

グループ単位でのコンプライアンス啓発活動

全従業員を対象に、具体的な事例を用いたケーススタディ等を通じて、現場で迷いなく適切に判断・行動できる力を身に付けるために、ワークショップを実施しています。

コンプライアンス啓発活動を一方的な周知に終わらせず、日々の業務に根ざしたコンプライアンスへの理解と実践の定着を図ることで、実効性のあるコンプライアンス文化の醸成につなげています。



リスクマネジメント

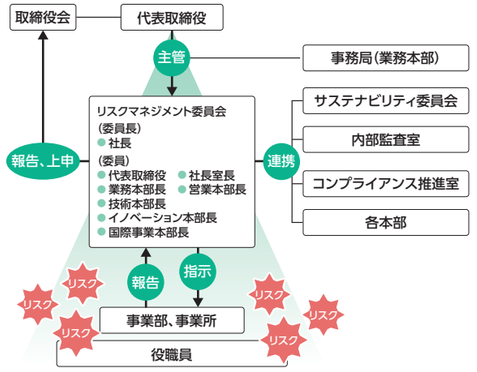
リスクマネジメントの体制

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、社長を委員長とする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、やむを得ず重大な危機が発生した場合には、「リスクマネジメント規程」に基づく対策本部を設置し、損失を最小に抑えるための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



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

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。

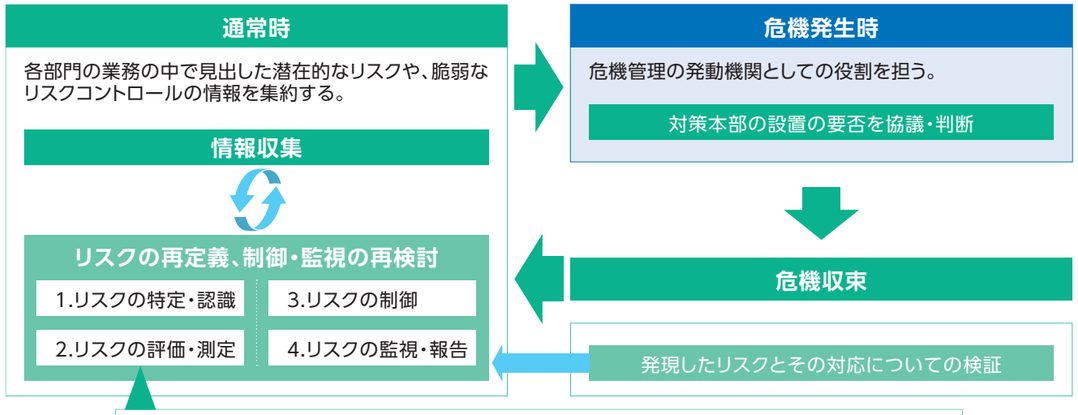
- リスクマネジメントにおいては、人命・安全確保を最優先する。
- 事業リスクを正しく認識し、リスクの顕在化を防ぐ。
- リスクが顕在化した場合には、影響を極小化するため、迅速かつ適切に対応する。

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。

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



リスクの影響度

リスクの発生頻度及び脅威度によりリスクの影響度を定義し、取締役会において各リスクの影響度を認識しています。
また、腐敗防止も含めた高リスクの領域に対しては内部検査等を行っています。

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。

社内システムについては、安定稼働の確保とデータ保全に取り組んでいます。また、ITBCPとして障害やサイバー攻撃発生時の影響最小化および早期復旧に向けた体制を整備しています。

実施内容	実施時期
e-ラーニング	2026年2月
標的型攻撃メール対応訓練	2025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。

令和8年熊本地震発生時には、BCMに基づき、震災当日に社長を本部長とした対策本部を立ち上げ、全拠点をWEB会議にて接続し、従業員の安否確認に加え、住居被害の有無を確認し必要な支援を実施しました。また、施工物件の被害状況を把握し、復旧・復興に向けて全社一丸となって対応を継続しています。

本対応で得られた課題や教訓をBCPおよびBCMの見直しに反映し、さらなる実効性の向上を図っていきます。



対策本部会議の様子

4 データ集

>>P.99 ダイダンの事業
>>P.101 完成物件
>>P.103 ESGデータ集
>>P.105 財務・非財務データ（11年間サマリー）
>>P.107 連結財務諸表
>>P.111 主要財務情報
>>P.112 株式情報

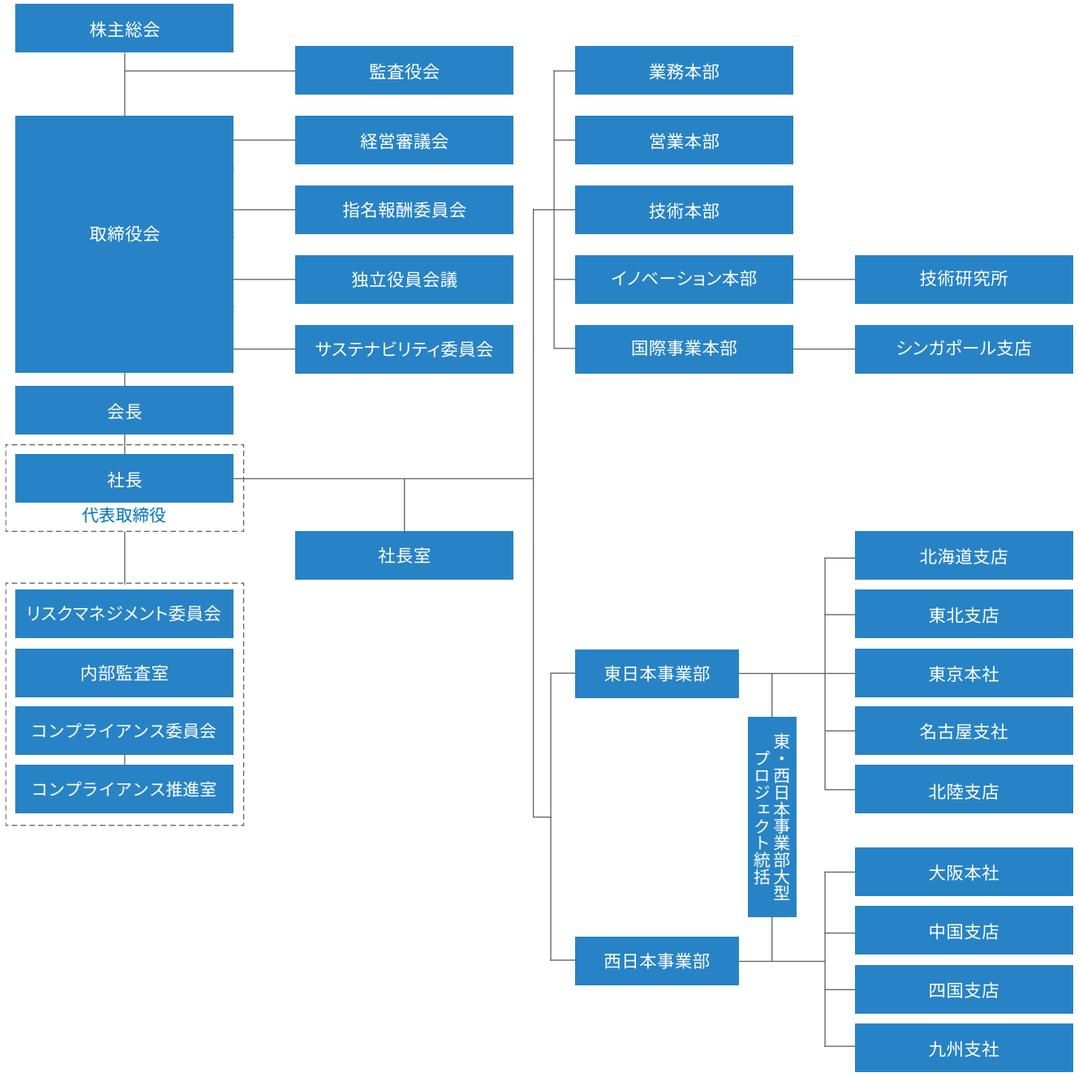
ダイダンの事業

■ 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	2,762人（2026年6月30日現在）（連結）

組織図（2026年6月30日現在）



■ 事業拠点および関係会社（2026年6月30日現在）

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



完成物件

■ 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 Qross）
（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】



ジーテクト中部工場
（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　広島市提供
（広島県）

【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）

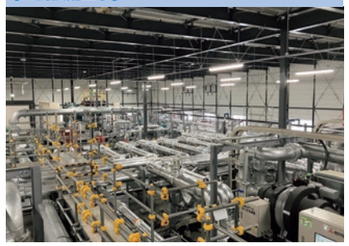
【空調設備工事】



新TODAビル
（東京都）
撮影：（株）川澄・小林研二写真事務所　中村隆

■ 2025年度完成物件

【空調設備工事】



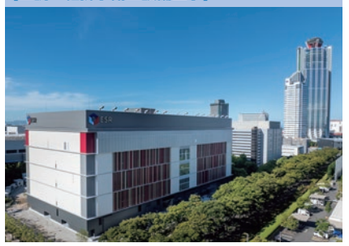
2025年日本国際博覧会 熱供給業務
（大阪府）

【空調設備工事】



BLUE FRONT SHIBAURA TOWER S
（東京都）

【空調・給排水衛生設備工事】



ESR南港OS1データセンター（FO-1）
（大阪府）

【空調設備・電気工事】



Housing and Development Tengah Park Centralised Cooling System
（シンガポール）

【空調・給排水衛生設備工事】



株式会社ARCALIS DP棟
（福島県）

【給排水衛生設備工事】



カルビーせとうち広島工場
（広島県）

【空調・給排水衛生設備工事】



近畿大学おおさかメディカルキャンパス研究棟
（大阪府）

【電気設備工事】



大阪ガス株式会社
Daigas Innovation Center
（大阪府）

【空調・給排水衛生設備工事】



中外製薬株式会社 宇都宮工場
無菌注射剤製造棟（UTA）
（栃木県）

【空調・給排水衛生設備工事】



TOKYO DREAM PARK
（東京都）
撮影：（株）エスエス

【空調・給排水衛生設備・電気工事】



リコーエレメックス 工場
（タイランド）

ESGデータ集

環境（E）※1

温室効果ガス

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+2）	tCO_2	単体	3,640	2,804	2,956	3,328	2,517
		連結	3,735	2,901	3,038	3,416	2,614
Scope1※2	tCO_2	単体	1,726	1,698	1,618	1,739	1,675
		連結	1,726	1,698	1,618	1,739	1,675
Scope2※3	tCO_2	単体	1,914	1,106	1,338	1,589	842
		連結	2,009	1,203	1,420	1,677	939
Scope3※4	tCO_2	単体	1,708,291	2,081,394	2,296,865	1,830,056	2,195,842
		連結	1,838,182	2,323,836	2,584,006	1,992,555	2,511,664
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	24.0	16.8	16.8	13.8	11.4
		連結	22.9	15.6	15.4	13.0	10.2
Scope3 カテゴリ11※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	224,645	244,127	324,464	263,174	376,461
オフィスにおける温室効果ガス（GHG）排出量	tCO_2	単体	941	387	370	388	342
ハイブリッド車等エコカー導入率	%	単体	97.5	98.6	99.5	99.7	99.1
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	7	12	12	17	15
消費電力量	kWh	連結	5,476,289	5,430,157	6,149,602	6,970,531	7,545,734
うち再生可能エネルギー量	kWh	連結	801,988	2,611,297	2,829,545	2,935,903	5,263,470

廃棄物

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物総排出量	ton	単体	10,037	10,452	7,592	10,004	7,600
最終処分量	ton	単体	901	1,134	1,298	1,282	985
混合廃棄物の排出率（混合廃棄物排出量／総排出量）	%	単体	9.0	10.8	17.1	16.7	14.2
有害廃棄物排出量	ton	単体	37.3	50.2	69.3	56.5	137.0
オフィスにおける一般廃棄物排出量	ton	単体	96	110	95	95	86

水資源

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水資源投入量	m^3	単体	63,432	83,560	65,120	97,178	79,800
作業所における水資源投入量	m^3	単体	50,691	70,946	51,994	83,673	66,082
オフィスにおける水資源投入量	m^3	単体	12,742	12,614	13,126	13,505	13,718
オフィスにおける排水量	m^3	単体	12,742	12,614	13,126	13,505	13,718
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	m^3/百万円	単体	0.419	0.502	0.371	0.403	0.362
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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
作業所における機材のグリーン購入率	%	単体	46.5	51.1	56.3	58.0	62.8
オフィスにおけるコピー用紙使用量※6	ton	単体	48.4	46.7	40.9	37.1	33.8
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CO_2排出量
※3　Scope2：二次エネルギー（電力）消費によるCO_2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 カテゴリ11：施工した設備の運用に関するCO_2排出量
※6　2026年度目標として「オフィスにおけるコピー用紙使用量」33ton以下と設定
※7　度数率・強度率の業界水準値は、厚生労働省「労働災害動向調査」の公表値（設備工事業・1,000人以上）を掲載。なお、公表値は小数点第三位を四捨五入し、小数点第二位まで表示されている。

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用数	人	単体	26	29	33	35	39
		連結	27	30	34	35	39
障がい者雇用率	%	単体	1.92	2.02	2.36	2.42	2.38
		連結	2.00	2.10	2.43	2.42	2.38
女性従業員比率	%	単体	15.3	15.7	14.8	18.6	19.5
		連結	14.9	15.1	14.8	18.1	18.8
離職率	%	単体	3.0	3.7	2.6	2.7	2.4
		連結	2.8	4.0	3.9	7.1	6.1
人権に関する苦情件数・対応件数	件	単体	10	7	11	6	8
中途採用者比率	%	単体	10	20	22	38	34
女性管理職比率	%	単体	0.9	1.6	2.3	3.4	4.2
男性従業員の育児休業取得率	%	単体	11.8	20.9	26.8	33.3	42.5
男女の賃金の差異	%	単体	55.2	57.2	57.7	58.1	58.5

従業員教育

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総研修費用	百万円	単体	131	115	115	107	113
総研修時間	時間	単体	102,176	108,759	99,476	87,036	100,712
一人あたり研修時間	時間	単体	64.75	66.11	58.97	49.06	56.77

労働安全衛生

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
度数率	実績値	単体	0.480	0.300	0.430	0.818	0.150
	目標値	単体	(0.250)	(0.250)	(0.250)	(0.250)	(0.330)
	業界水準値※7	単体	(0.36)	(0.52)	(0.47)	(0.00)	(0.13)
強度率	実績値	単体	0.013	0.570	0.012	0.052	0.00044
	目標値	単体	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)
	業界水準値※7	単体	(0.04)	(0.03)	(0.00)	(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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	9	23	49	55	124
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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
政治献金の総額	百万円	単体	0.6	1.4	1.2	0.08	0
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	4	0	0
		連結	0	0	4	0	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	11	11	28	16	11
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	1	4	4	5	4
リスクセンス研修	回数	単体	1	4	4	4	4

ガバナンス

項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役会	開催数	単体	16	19	19	16	17
	参加率（%）	単体	99	99	100	100	99
監査役会	開催数	単体	17	13	13	13	13
	参加率（%）	単体	100	100	100	100	100
独立役員会議	開催数	単体	14	16	16	16	16
	参加率（%）	単体	100	98	100	99	100
指名報酬委員会	開催数	単体	2	7	10	5	10
	参加率（%）	単体	100	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）

	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	2026年3月期
業績等の状況（百万円）											
受注工事高	143,503	144,007	147,335	158,533	170,121	176,526	183,668	206,337	253,134	281,271	353,102
完成工事高	138,346	125,253	143,448	155,565	169,229	157,712	162,929	185,961	197,431	262,732	256,228
完成工事総利益	16,713	17,788	18,786	19,111	21,056	21,521	20,723	22,624	26,217	41,349	56,083
販売費及び一般管理費	10,176	11,038	11,400	11,450	11,993	12,767	13,138	14,195	15,340	18,312	21,604
営業利益	6,537	6,750	7,385	7,661	9,063	8,754	7,584	8,428	10,877	23,037	34,479
経常利益	6,770	6,939	7,674	8,057	9,282	9,262	8,095	9,288	11,918	23,479	35,770
親会社株主に帰属する当期純利益	4,248	4,638	5,109	5,464	6,399	6,318	5,778	6,626	9,087	17,443	26,772
設備投資額	981	1,037	381	850	325	584	1,203	2,887	1,866	960	1,743
研究開発費	524	663	649	647	778	754	1,076	1,174	1,286	1,467	1,550
減価償却費	279	426	469	451	458	484	449	489	763	1,060	1,429
営業活動によるキャッシュ・フロー	611	5,395	3,320	△13,541	12,742	14,241	△11,718	15,941	596	12,402	58,437
投資活動によるキャッシュ・フロー	△493	△1,442	△315	△232	△636	△718	△873	△4,729	△603	△832	415
財務活動によるキャッシュ・フロー	△894	△925	△1,711	△1,317	△3,240	△3,487	△3,214	△2,218	△2,829	16,044	△ 28,502
現金及び現金同等物の期末残高	23,536	26,549	27,858	12,776	21,616	31,747	16,037	25,348	22,665	50,552	81,925
財務状況（百万円）											
総資産	122,312	118,454	130,006	120,728	123,049	132,210	139,099	148,544	160,553	215,309	232,074
純資産	54,583	58,004	64,417	66,390	67,409	74,837	77,242	82,424	93,987	109,206	132,879
一株当たり情報											
当期純利益（円）	31.75	34.67	38.20	40.86	48.55	48.66	45.02	51.59	70.70	135.61	207.33
純資産（円）	406.39	432.21	480.34	495.10	516.95	581.97	600.52	640.22	729.28	831.82	1,008.47
配当額（円）	6.67	7.67	9.33	12.67	15.00	15.00	15.00	16.67	25.17	54.33	83.33
配当性向（%）	21.3	22.1	24.4	31.0	30.9	30.8	33.3	32.3	35.6	40.1	40.2
経営指数											
完成工事高総利益率（%）	12.1	14.2	13.1	12.3	12.4	13.6	12.7	12.2	13.3	15.7	21.9
営業利益率（%）	4.7	5.4	5.1	4.9	5.4	5.6	4.7	4.5	5.5	8.8	13.5
自己資本比率（%）	44.5	48.8	49.4	54.8	54.6	56.4	55.4	55.4	58.4	49.7	56.2
自己資本純利益率（ROE）（%）	7.9	8.3	8.4	8.4	9.6	8.9	7.6	8.3	10.3	17.4	22.5
株価収益率（PER）（倍）	7.8	10.2	10.2	10.5	10.0	10.1	7.8	7.7	11.7	9.1	12.7
株価純資産倍率（PBR）（倍）	0.61	0.82	0.81	0.87	0.94	0.85	0.58	0.62	1.14	1.49	2.60

＊2017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、2023年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合、2026年1月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っております。2015年度の期首にこれらの株式併合、株式分割が行われたと仮定し算定しております。

■ 非財務情報

	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	2026年3月期
従業員数											
連結従業員数	1,840	1,832	1,850	1,917	1,933	1,981	2,055	2,143	2,221	2,445	2,568
うち単体	1,758	1,743	1,756	1,805	1,823	1,867	1,906	1,958	2,007	2,070	2,185

※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)

	2025年3月期	2026年3月期
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	51,761	83,204
受取手形・完成工事未収入金等	90,747	78,218
電子記録債権	11,267	7,551
未成工事支出金	892	1,003
その他	10,849	5,920
貸倒引当金	△ 192	△ 288
流動資産合計	165,326	175,610
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	10,906	11,551
減価償却累計額	△ 4,802	△ 5,262
建物及び構築物（純額）	6,103	6,289
機械装置及び運搬具	594	627
減価償却累計額	△ 321	△ 382
機械装置及び運搬具（純額）	273	245
工具、器具及び備品	915	954
減価償却累計額	△ 629	△ 614
工具、器具及び備品（純額）	286	340
土地	1,280	1,280
建設仮勘定	8	955
有形固定資産合計	7,952	9,111
無形固定資産		
のれん	1,607	1,523
顧客関連資産	2,675	2,361
その他	1,526	1,539
無形固定資産合計	5,809	5,425
投資その他の資産		
投資有価証券	17,116	16,636
退職給付に係る資産	16,996	22,347
その他	2,212	3,047
貸倒引当金	△ 105	△ 105
投資その他の資産合計	36,220	41,926
固定資産合計	49,982	56,463
資産合計	215,309	232,074

(単位：百万円)

	2025年3月期	2026年3月期
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金	28,222	28,334
電子記録債務	5,479	–
短期借入金	22,927	2,801
未払法人税等	5,445	8,196
未成工事受入金	6,937	10,646
株式給付引当金	104	113
完成工事補償引当金	114	164
工事損失引当金	1,218	196
預り金	19,673	16,529
その他	10,399	25,368
流動負債合計	100,523	92,351
固定負債		
長期借入金	675	720
繰延税金負債	3,882	4,623
退職給付に係る負債	967	909
長期未払金	2	2
資産除去債務	–	456
その他	49	130
固定負債合計	5,578	6,843
負債合計	106,102	99,195
純資産の部		
株主資本		
資本金	4,479	4,479
資本剰余金	5,349	5,959
利益剰余金	88,503	106,849
自己株式	△ 3,578	△ 3,251
株主資本合計	94,754	114,036
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	7,443	7,834
為替換算調整勘定	512	1,005
退職給付に係る調整累計額	4,309	7,597
その他の包括利益累計額合計	12,265	16,436
非支配株主持分	2,186	2,405
純資産合計	109,206	132,879
負債純資産合計	215,309	232,074

■ 連結損益計算書

（単位：百万円）

	2025年3月期	2026年3月期
完成工事高	262,732	256,228
完成工事原価	221,382	200,144
完成工事総利益	41,349	56,083
販売費及び一般管理費	18,312	21,604
営業利益	23,037	34,479
営業外収益		
受取利息	18	125
受取配当金	391	455
受取保険料	150	181
為替差益	–	582
持分法による投資利益	135	–
不動産賃貸料	34	34
その他	59	104
営業外収益合計	789	1,483
営業外費用		
支払利息	240	106
支払保証料	3	12
不動産賃貸費用	11	12
為替差損	66	–
コミットメントフィー	20	19
その他	5	41
営業外費用合計	347	192
経常利益	23,479	35,770
特別利益		
固定資産売却益	10	4
投資有価証券売却益	1,140	2,175
貸倒引当金戻入額	–	0
資産除去債務戻入益	63	–
抱合せ株式消滅差益	–	113
特別利益合計	1,214	2,294
特別損失		
減損損失	336	–
固定資産除却損	5	2
固定資産売却損	–	2
投資有価証券評価損	148	570
段階取得に係る差損	241	–
特別損失合計	731	574
税金等調整前当期純利益	23,963	37,490
法人税、住民税及び事業税	7,372	11,516
法人税等調整額	△ 917	△ 967
法人税等合計	6,454	10,548
当期純利益	17,508	26,941
非支配株主に帰属する当期純利益	64	168
親会社株主に帰属する当期純利益	17,443	26,772

■ 連結包括利益計算書

（単位：百万円）

	2025年3月期	2026年3月期
当期純利益	17,508	26,941
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△ 310	391
為替換算調整勘定	479	605
退職給付に係る調整額	195	3,287
持分法適用会社に対する持分相当額	△ 183	–
その他の包括利益合計	179	4,284
包括利益	17,687	31,226
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	17,532	30,943
非支配株主に係る包括利益	155	282

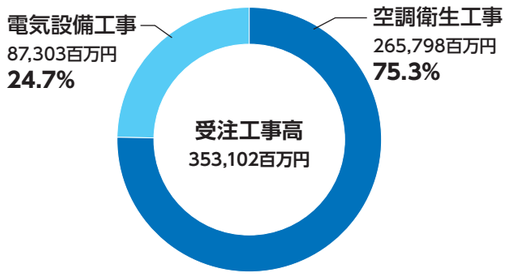
■ 連結キャッシュ・フロー計算書

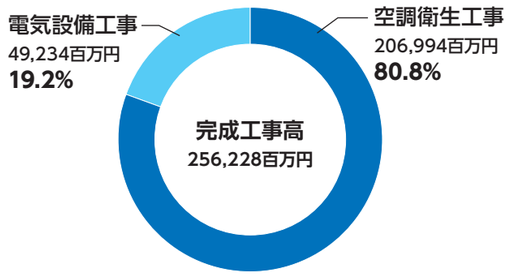
（単位：百万円）

	2025年3月期	2026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	23,963	37,490
減価償却費	1,060	1,429
のれん償却額	36	147
貸倒引当金の増減額（△は減少）	36	95
退職給付に係る負債の増減額（△は減少）	△ 29	△ 22
受取利息及び受取配当金	△ 410	△ 580
支払利息	240	106
持分法による投資損益（△は益）	△ 135	–
段階取得に係る差損益（△は益）	241	–
抱合せ株式消滅差損益（△は益）	–	△ 113
投資有価証券評価損益（△は益）	148	570
投資有価証券売却損益（△は益）	△ 1,140	△ 2,175
固定資産売却損益（△は益）	△ 10	△ 2
固定資産除却損	5	2
減損損失	336	–
資産除去債務戻入益	△ 63	–
売上債権の増減額（△は増加）	△ 7,976	16,409
未成工事支出金の増減額（△は増加）	△ 140	△ 47
その他の流動資産の増減額（△は増加）	△ 7,546	4,679
その他の固定資産の増減額（△は増加）	138	625
退職給付に係る資産の増減額（△は増加）	△ 740	△ 586
仕入債務の増減額（△は減少）	△ 3,308	△ 5,371
未成工事受入金の増減額（△は減少）	1,455	3,679
預り金の増減額（△は減少）	9,778	△ 3,144
その他の流動負債の増減額（△は減少）	1,827	13,640
その他の固定負債の増減額（△は減少）	5	80
小計	17,769	66,912
利息及び配当金の受取額	403	538
利息の支払額	△ 258	△ 94
法人税等の支払額又は還付額（△は支払）	△ 5,511	△ 8,918
営業活動によるキャッシュ・フロー	12,402	58,437
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	377
定期預金の預入による支出	△ 30	△ 375
有形固定資産の取得による支出	△ 342	△ 800
有形固定資産の売却による収入	10	9
投資有価証券の取得による支出	△ 7	△ 950
投資有価証券の売却による収入	1,316	3,206
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	△ 676	△ 1,124
その他の収入	58	73
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 832	415
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	51,800	15,700
短期借入金の返済による支出	△ 31,836	△ 35,865
長期借入れによる収入	1,100	800
長期借入金の返済による支出	△ 717	△ 718
自己株式の取得による支出	△ 725	△ 1
自己株式の売却による収入	724	–
配当金の支払額	△ 4,299	△ 8,355
非支配株主への配当金の支払額	–	△ 62
財務活動によるキャッシュ・フロー	16,044	△ 28,502
現金及び現金同等物に係る換算差額	272	709
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	27,886	31,059
現金及び現金同等物の期首残高	22,665	50,552
連結の範囲の変更に伴う現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	–	141
非連結子会社との合併に伴う現金及び現金同等物の増加額	–	172
現金及び現金同等物の期末残高	50,552	81,925

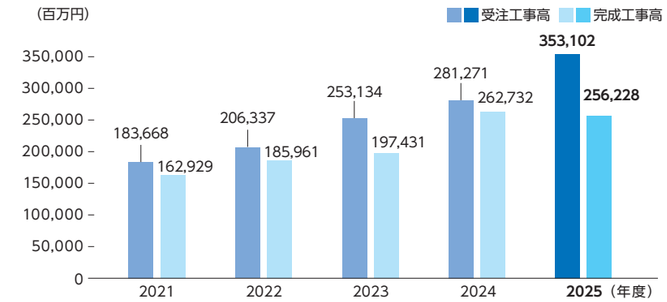
主要財務情報

2025年度　部門別受注・完成工事高比率

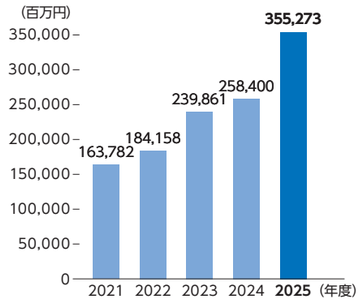




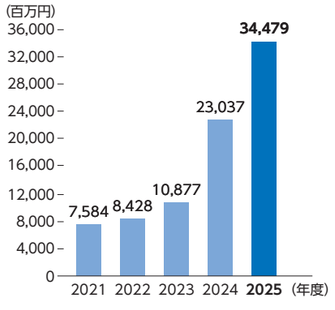
受注工事高／完成工事高



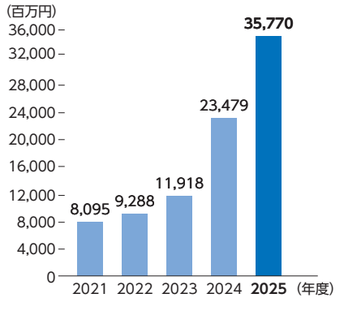
繰越工事高



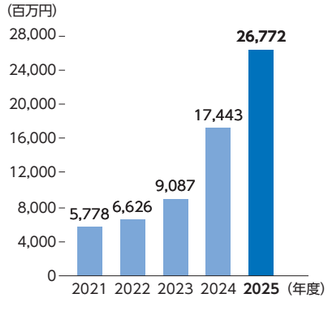
営業利益



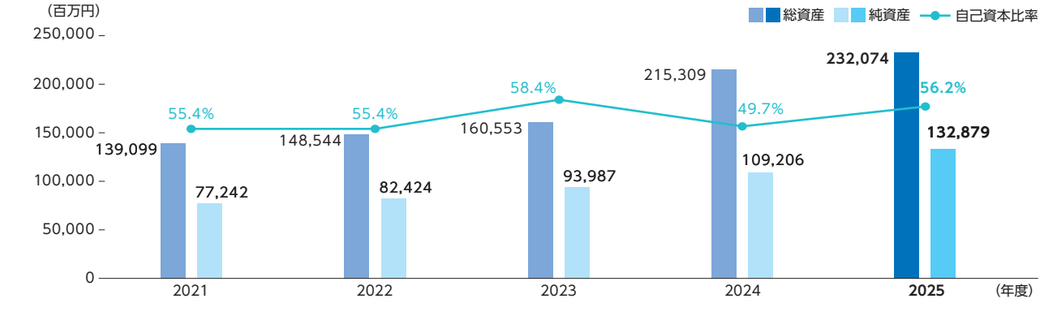
経常利益



当期純利益



総資産／純資産／自己資本比率

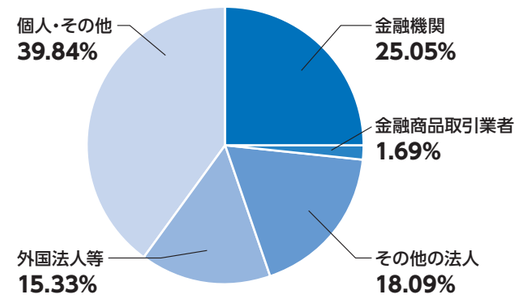


株式情報

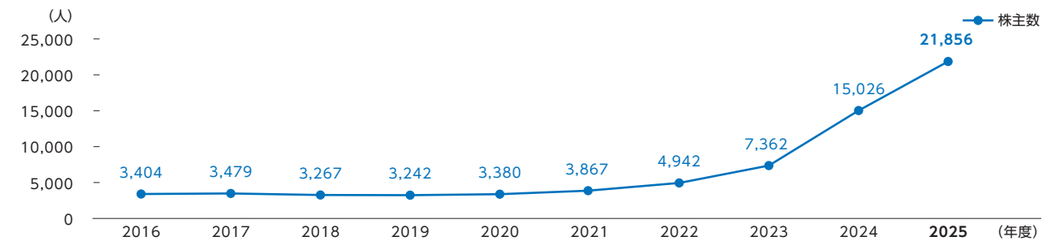
(2026年3月31日現在)

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	240,000,000株
④発行済株式の総数	137,891,406株
⑤一単元の株式の数	100株
⑥株主数	21,856名（前期末比6,830名増）
⑦株式	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）	15,018	11.53
東京大元持株会	5,725	4.39
ダイダン従業員持株会	4,797	3.68
大阪大元持株会	4,727	3.63
有楽橋ビル株式会社	4,428	3.40
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,251	3.26
名古屋大元持株会	3,770	2.89
三信株式会社	3,355	2.57
日本生命保険相互会社	2,618	2.01
株式会社三菱UFJ銀行	2,483	1.90

(注)
1. 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813,042株あります。なお、上記も含めた当該株式15,831,542株はすべて信託業務に係るものであります。
2. 当社は、自己株式7,700,302株を保有しておりますが、左記大株主からは除外しております。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（813,042株）は含んでおりません。
3. 持株比率は、自己株式7,700,302株を控除して計算しております。

時価総額

