

\\ 株主の皆様へ //

# 第59期 上半期報告書

2021年4月1日～9月30日

## 目次

- 株主の皆様へ…………… P.2
- 連結業績ハイライト…………… P.3
- 株主還元について…………… P.4
- **Special Talk Session (座談会) 人的資本の価値向上**…………… P.5
- 会社概要・株式情報…………… 裏表紙



きれいにしよう日本の空を

日本空調サービス株式会社

証券コード：4658

座談会 人的資本の価値向上  
～ 4つのプロジェクト～

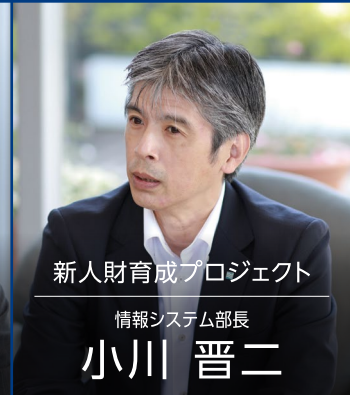


## 日本空調グループ 経営理念

お客様に安心感を与える  
最適な環境を維持するために、  
技術力と人的資源を結集させ、  
高品質サービスを提供する。

全社員が一丸となって経営理念を共有し、  
お客様の満足度のより一層の向上を追求  
しております。

これからも、建物設備のメンテナンスサー  
ビスを通じて、建築物に要求される最適な環  
境を実現する「環境創生企業」として社会  
に貢献することが、私たち日本空調グルー  
プの使命であると考えております。



現在、当社グループの長期ビジョンである  
「全てのステークホルダーの幸せ向上」実現に  
向け、「2019中期5ヵ年経営計画」を推進して  
おります。その根幹を成す“人的資本”の価値  
向上のための4つのプロジェクトについて、  
各プロジェクトのリーダーが進捗と展望を語り  
合いました。

## 事業活動を通じて社会的価値を創出し、 全てのステークホルダーの幸せを 追求してまいります。

平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。  
また、新型コロナウイルス感染症に罹患された方々に  
心よりお見舞い申し上げますとともに、  
医療関係者をはじめとする治療や感染防止に  
ご尽力されている皆様に深く感謝申し上げます。

ここに当社2022年3月期上半期  
(2021年4月1日から2021年9月30日)における  
営業の概況ならびに決算の内容等につきまして  
ご報告申し上げます。

株主の皆様におかれましては、  
今後とも一層のご理解とご支援を賜りますよう、  
お願い申し上げます。

2021年11月

代表取締役社長 田中 洋二



### 2022年3月期上半期の連結業績

当社グループにおいては、サービスを提供する現場でのお客様との接点を最重要視し、状況に応じた感染症防止対策を講じつつ、当社のノウハウを活かした「設備及び環境診断・評価」「ソリューション提案(省エネ・省コスト提案、環境改善提案)」を通じてお客様の潜在ニーズの掘り起こしに努め、新規物件の獲得や既存契約の維持に取り組んでまいりました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響は依然として継続しており、メンテナンス業務は安定的に推移しているものの、設備投資には慎重な動きが見られ、工事業務の受注が減少したこと等により、当第2四半期連結累計期間の売上高は**21,622百万円**(前年同期比**0.6%減**)、営業利益は**913百万円**(同**12.9%減**)、経常利益は**987百万円**(同**10.5%減**)となりました。親会社株主に帰属する四半期純利益については、コーポレートガバナンス・コードに基づく政策保有株式の見直し及び資本効率向上を図るため、当社が保有する投資有価証券の一部を売却し、**投資有価証券売却益1,391百万円を計上**したこと等により、**1,597百万円**(同**154.3%増**)となりました。

# 連結業績ハイライト

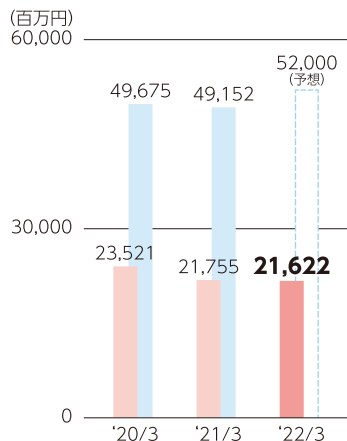
■ 第2四半期累計 ■ 通期

※2022年3月期通期の業績は予想値

## ■ 売上高

**21,622**百万円

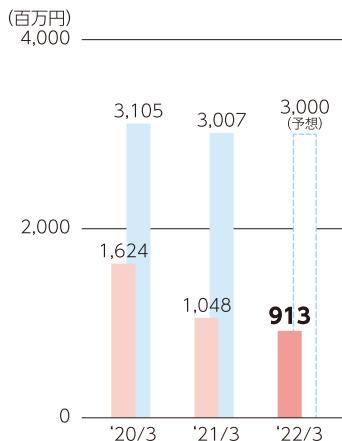
前年同期比 0.6%減 ▼



## ■ 営業利益

**913**百万円

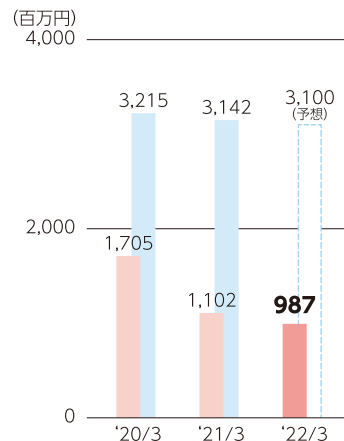
前年同期比 12.9%減 ▼



## ■ 経常利益

**987**百万円

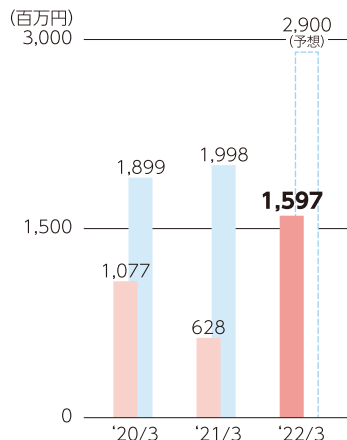
前年同期比 10.5%減 ▼



## ■ 親会社株主に帰属する四半期(当期)純利益

**1,597**百万円

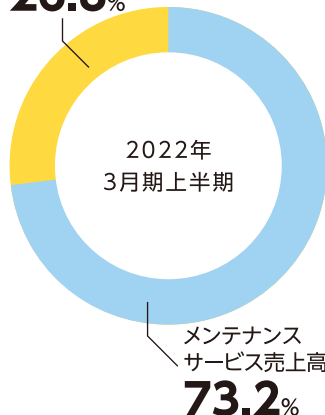
前年同期比 154.3%増 ▲



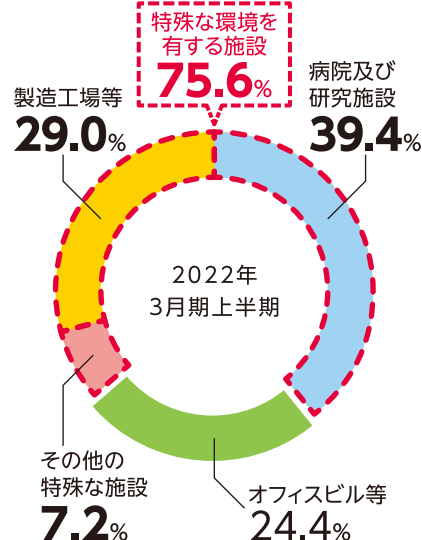
## ■ 種類別売上高構成

リニューアル工事  
完成工事高

**26.8%**

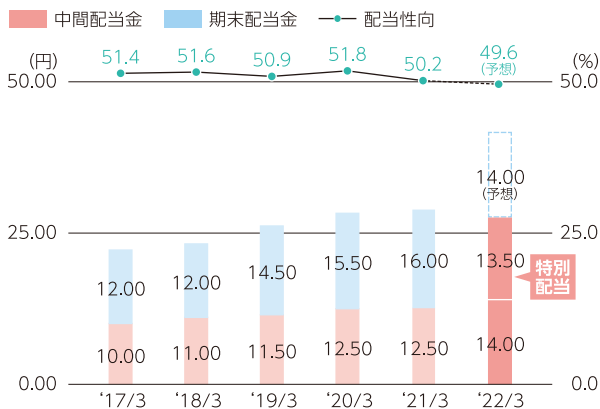


## ■ 受託施設別売上高構成

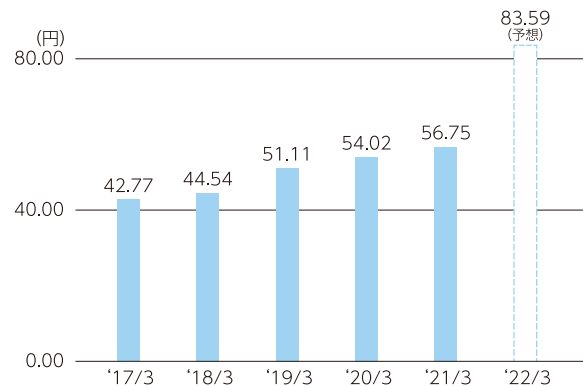


# 株主還元について

## 1株当たり配当金・配当性向



## 1株当たり当期純利益



### 2022年3月期 1株当たり配当金

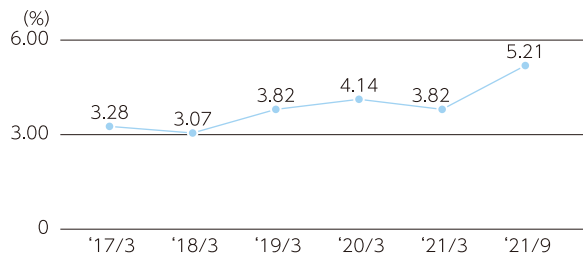
中間	期末(予想)	年間(予想)
27円50銭*	14円00銭	41円50銭

※  
普通配当14円00銭  
特別配当13円50銭

投資有価証券売却益  
(特別利益)の計上による特別配当を実施  
詳細はこちら→



## 配当利回り



※2021年9月末の配当利回りは、2022年3月期の1株当たり配当金(予想)を使用して算出しております。

## 自己株式取得に係る事項の決定について

資本効率の向上及び経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能にするとともに、株主還元の充実を図るため、当社は2021年10月29日開催の取締役会にて、自己株式取得に係る事項について決議いたしました。

- ①種類: 当社普通株式
- ②総数: 上限70万株 ※発行済株式総数(自己株式を除く)に対する割合2.01%
- ③総額: 上限5億円
- ④期間: 2021年11月1日～2022年7月29日
- ⑤方法: 東証市場買付け

詳細につきましてはこちらをご確認ください▶



目指す姿

プロジェクトの全体像

## 人的資本の価値向上による 「全てのステークホルダーの幸せ向上」の実現



### A 採用・広報プロジェクト

- ・リスク『人財不足』への対応
- ・優秀な人財の採用



### B 制度・環境改善プロジェクト

- ・リスク『人財流出』への対応
- ・従業員満足度の向上



### C 作業効率改善プロジェクト

- ・時間外労働の削減
- ・生産性向上



### D 新人財育成プロジェクト

- ・新人・若手層の早期戦力化
- ・従業員の技術力向上

※プロジェクト(以下、PJT)A、B、Cは2019年4月に、Dは2021年4月に発足いたしました。

## 企業ブランディングと認知度向上

**草野** PJT Aの目的は**優秀な人財を採用するための企業ブランディングと認知度向上**です。ITツールを活用した生産性向上はもちろん重要ですが、当社の仕事は、高い技術力と提案力を要する「人にしかできない」所が大きいので、継続的に人財を確保する必要があります。会社全体として採用強化に取り組むため、PJTを発足いたしました。

直近の施策としては「①**当社として初のTVCMを制作・放送**」、「②**ビジネスカジュアルの導入**」を実施いたしました。

**小川** 就活生の反響はどうですか。

**草野** TVCMは愛知・岐阜・三重のローカル放送のため、効果は限定的ですが、面接で学生から「CMを見た」という声を聞けています。今後は全国規模でのCMも視野に入れ、更に認知度向上に注力していきたいです。

ビジネスカジュアルについては、学生が就職先を選ぶ際のひとつのポイントになっているようです。また、社内の雰囲気向上・生産性向上のために導入しました。社内への浸透のために、まずは経営層自らが、率先して

カジュアルな服装をして雰囲気づくりに取り組んでほしいと思います。

## 従業員満足度向上のための制度改革

**諏訪** PJT Bは、PJT Aと密接に関係しています。優秀な人財を採用し、当社で長く活躍してもらうためには、安心感・満足感を得ながら、やりがいを持って生き生きと働ける環境を整えることが重要です。従来も、ベースアップや各種手当の部分改定等は行ってきましたが、この度、従業員エンゲージメントをより一層高めるために、人事制度「等級」「評価」「報酬」を抜本的に見直すことにしました。

## ワークライフバランスの実現

**平山** PJT Cでは、ITツールを活用した生産性向上に取り組んでいます。長年の課題である残業時間削減のために、各種点検表、帳票、記録写真等の作成を、ITツールを使って効率化することを目的としています。現在、一部の部門で3種類のアプリを試験導入し、



効果を検証・情報収集しながら、従業員へのアプリ勉強会を実施しているところです。

**草野** ITツールの導入による実績はどうですか。

**平山** 導入の実績として、とある部門で、作業時間を20%程度削減することができました。若い方は順応が早く使いこなせています。年齢層の高い方からは「手で書いた方が早い」という声も出ていますが、アプリ勉強会を通じて徐々に慣れていただけたらと思っています。

## 体系的教育による技術力の向上

**小川** PJT Dでは、全国の従業員が1カ所に集まり、病院・工場等の実際の現場にある設備に近いものを用いて、技術力の研鑽ができる大規模な**研修センターの開設**に取り組んでいます。現在、東京・名古屋・大阪・九州の拠点に研修設備がありますが、名古屋・九州は設備が古く、現場の実態に合わなくなってきました。また、現在の新入社員研修には長年の課題があり、

その解消のために、研修センターを開設することになりました。

**平山** 現在の新入社員研修の課題とは？

**小川** 約1週間の日程で実施し、その後は各現場に配属され、先輩社員がインストラクターとなりOJTによる技術教育をしていますが、インストラクターによって教える内容・質がバラバラという点と、現場に大きな負担が掛かるという点が長年の課題でした。

新入社員が、**基礎的な技術力を身に付けた上で現場へ配属されるよう**、研修内容を見直しています。研修センターでの新入社員研修は、ある程度の期間(例えば3カ月間)をもって実施し、技術・知識の質を担保できるようにします。現場へ配属された際、スムーズに実務に臨めるよう、また、現場の負担を軽減できるよう、研修プログラムを考えています。

**諏訪** 新入社員だけでなく、全従業員が、研修センターでスキルアップできる安心感と、現場で技術力を存

分に発揮し、お客様から感謝される充実感を得られれば、組織全体のモチベーション向上にも繋がりますね。

**平山** 作業効率化のITツールの研修も、研修センターでぜひ実施していきたいです。

**草野** 今後更に力を入れていく事業(バリデーション※1サポート、自家消費型太陽光発電※2事業等)に関わる研修も、強化が必要ですね。

**小川** はい。当社事業は取り扱う機器や作業内容が多岐に渡る面が特徴的なので、研修プログラムや内容は、都度アップデートできるようにしていきたいです。技術力と同時に**安全意識を高める研修**も重要です。VR等を取り入れ、体感型の研修ができるセンターにしたいと思っています。

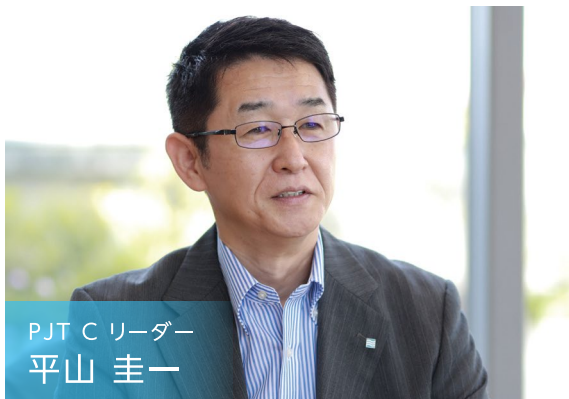
あとは講師ですが、現在の研修は現場社員に、仕事の合間を縫って研修講師をしてもらっています。今後、専任の研修講師チームを作り、研修のレベルを上げて会社全体の技術力の底上げができればと考えています。

**平山** 研修センターはいつ開所予定ですか。

**小川** 2022年度中の開所を目指しています。現在、全国拠点のPJTメンバーに意見を伺いながら研修計画(ソフト面)を立案しています。そちらが固まり次第、実際に必要な設備・建物(ハード面)の準備を進めます。

※1 バリデーション…医薬品等製造の設備・工程・方法等が最適な条件であることを科学的に検証・保証すること。

※2 自家消費型太陽光発電…工場等の施設に太陽光パネルを設置することで、事業等で消費する電力の一部を太陽光発電によって賄うシステム。



PJT C リーダー  
平山 圭一



## プロジェクトを進めている中での課題

**草野** 当社のビジネスモデルはBtoBであるため、学生の認知度を上げるためにはどのようなPRをするかが課題です。手段としてはTVCMや大学訪問といった地道な努力を続けていくしかありません。昨年からコロナ禍で対面による合同説明会もできず、Webでの説明会を実施していますが、やはりWebではリアルでの対話に劣ります。

また、スーツを着て仕事をする職種に惹かれる学生も多く、**技術職のかつよさ・魅力**をもっと訴求していかなければなりません。

当社の採用Webサイト等での情報発信に力を入れ、コロナ禍の状況次第ですが、インターンシップも充実させていきたいです。

**平山** アプリ導入は、費用対効果と従業員のITスキルが課題となります。全国の従業員に地道に勉強会を実施し、使い方を少しずつ理解してもらうしかありません。

**小川** お客様の施設毎で作成する書類の書式も違いますから、使うアプリもお客様のニーズに合うものを選ばないといけませんね。

その点でも、ITツールについて研修センターで学べるようにする必要がありますね。新入社員は入社時からツールの使い方を勉強できるよう、体制を作りたいです。

**平山** あとは点検表等でExcel<sup>\*3</sup>を使うことが多いので、Excelの機能をもっと活用し効率化できるような研修も、アプリ研修と一緒に実施したいですね。

\*3 Excelは、米国Microsoft Corporationの米国及びその他の国における登録商標または商標です。

**諏訪** 新人事制度について、概要構築は完了しており、2022年度から導入いたします。従来制度からの大改定になるため、最初は少なからず反発等もあるでしょう。**改定目的をきちんと周知し、理解してもらうことが新制度導入の第一歩**であると認識しています。

また、導入して終わりではなく、実際に運用・定着させることが肝要なため、従業員の声等を聞きながら柔軟に対応していきます。

## 複線型人事制度の導入

**諏訪** 従来制度は、管理職になるキャリアパスのみの“単線型”でしたが、新制度は技術のエキスパートとして専門性を発揮できる「プロフェッショナル職」を新設し、“複線型”人事制度とします。

技術力が売りの会社として、お客様に高品質サービスを提供し続ける体制の構築を目的としています。これにより、「管理職になるよりも、現場で更に専門性を磨いていきたい」、「技術分野に特化したい」という従業員がその能力・適性を活かしてキャリアを形成できるようにになります。



PJT D リーダー  
小川 晋二

**小川** 現場仕事が好きな人はいますからね。  
新制度によってそういった従業員が、より働きがいを  
感じながら仕事ができるようになりますね。

## 外国人、女性の活躍推進

**草野** 当社はグループ会社が海外にもあるため、海外  
の優秀な方も採用していきたいです。海外の方に、当社  
の高品質なサービスを学んでもらい、海外拠点で活躍  
していただくことで、国内外の発展への寄与になります。  
アフターコロナ時代に向けて、海外での採用活動に取り  
組みたいです。また、女性の活躍も推進したいです。

**平山** 現場で女性が活躍するにはどのようなハード  
ルがあるでしょうか。

**草野** 技術職は男性社会と思われがちですが、病院  
の現場（FM<sup>\*4</sup>職）では女性しか入れない場所があり、  
女性が活躍する場が多いです。  
今後の施策として、更衣室を設置する等、女性向けの  
現場環境の整備や、女性技術者を多数配置したチー  
ムをつくる等の工夫で、女性が活躍できる環境を当社  
で整えていきたいです。建物設備メンテナンス業が性  
別・世代を問わず働ける魅力的な仕事になるよう当  
社として取り組んでいきたいです。

**諏訪** ダイバーシティへは今後、シニア世代の活用も  
含め、積極的に取り組んでいかなければなりません。  
最近の学生はSDGsについて学校で学んでおり、企  
業のSDGsに対する姿勢が就職先選択の基準のひと  
つになっていますね。

※4 FM…Facility Managementの略称。メンテナンスサービスと日常の維持管理  
を合理的に組み合わせた統括マネジメント。

**小川** そうですね。当社は創業時から「環境創生企  
業」として**建物設備メンテナンスを通じて環境負荷の  
低減、省エネルギー推進に貢献している企業**です。当  
社の存在意義をもっと効果的に学生にPRできれば、  
良い人財が集まると思います。

**諏訪** 魅力的な会社になるためには、もちろん報酬  
面も大事ですが、働きがいや仕事の楽しさを感じても  
らえる労働環境をつくることが重要と考えています。  
当社の仕事は「縁の下の力持ち」として大規模な建物の  
バックヤードで働く地味な仕事ですが、病院や工場  
等が最適な環境で日々稼働できるようにする、**世の  
中になくてはならない仕事**です。その魅力を伝えたい  
ですね。

## 2022年度の見通しと抱負

**平山** 2022年度は、現場毎で、お客様のニーズに  
マッチしたITツールを選択してもらい、全社的に導入  
していきます。アプリがどれほど作業効率化に寄与で  
きるのか、引き続きモニタリングしていきます。  
ITツールをたくさん使えば良いというわけではないの  
で、現在試用している3種類のアプリのうち、どれかを  
選択してもらい、現場の従業員が使いこなせるよう  
していきます。  
ITツールの勉強会を実施しながら「使用して良かった」という口コミを社内で広げていきたいです。

**小川** 今年度中に研修プログラムを整備し、2022  
年度中に設備面を整えて研修センターを開所する予  
定です。そして、2023年4月入社の新入社員研修で  
本格的に活用できるようにしたいです。

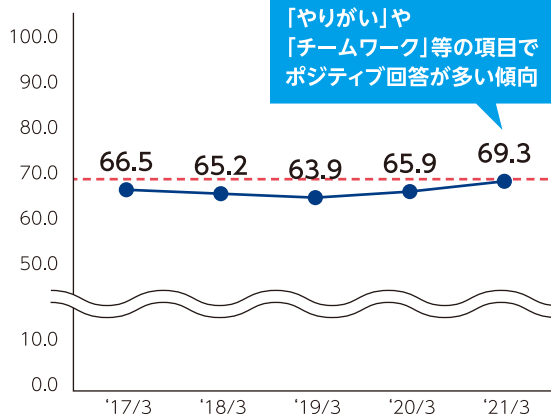
「オンライン研修」と「リアル研修」それぞれの良さを併用することで、より密度の高い習熟ができると考えています。例えば、研修動画を撮影、いつでも自由に視聴できるようにし、動画で予習した上で研修センターの実機で研修をすれば、研修の効率化・習熟度向上に繋がります。

**草野** 全国の支店・部門を横断して採用活動をする専任の採用チームを発足できれば良いと思っています。また、研修センターが完成したら、学生向けの見学会・インターンシップにも活用し、当社の仕事に興味を持ってもらえるようにしたいです。

PR手法としては、TVCMの全国展開や、Webサイトの充実を図ってまいります。

**諏訪** 2022年度からは新人事制度の運用が始まります。現在推進中の「2019中期5か年経営計画」のKPIでは、2024年までに従業員満足度**70%**、2029年までに**80%**とする目標を掲げています。(2021年3月時点69.3%/右上グラフ) 目標の実現に向けて、引き続き従業員の声に耳を傾けながら組織改革に取り組んでまいります。

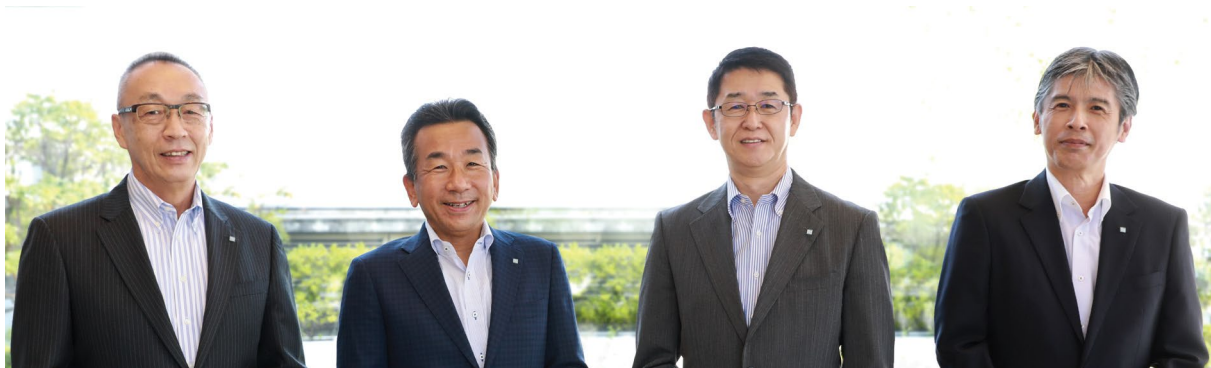
## ■従業員満足度(%)



※当社実施の従業員満足度調査結果より算出、当社単体。

**草野** プロジェクトの共通目標は「人的資本の価値向上による持続的な企業価値向上」ですからね。従業員エンゲージメントに全社的に取り組み、従業員満足度を高めることで、お客様へのサービス向上、そして当社グループ全体の企業価値向上に繋がっていきます。株主や投資家の皆様には、当社の今後の取り組みに引き続きご注目していただきたいと思います。

※本稿は2021年10月取材時点の内容です。今後の経済情勢・社会情勢等、様々な要素により、内容が一部変更となる可能性があることをご承知おください。



## 会社概要 (2021年9月30日現在)

社 名 日本空調サービス株式会社  
Nippon Air Conditioning Services Co., Ltd.

本社所在地 愛知県名古屋市長区照が丘239番2

電話番号 052-773-2511 (代表)

従業員数 1,451名(単体)

グループ会社

- 日本空調システム(株)
- (株)日本空調北陸
- (株)日本空調東北
- 日空ビジネスサービス(株)
- イーテック・ジャパン(株)
- 蘇州日空山陽機電技術有限公司
- 上海日空山陽国際貿易有限公司
- NACS BD Co., Ltd.
- Evar Air-conditioning & Engineering Pte Ltd
- NACS Singapore Pte. Ltd.
- NACS TPS ENGINEERING CO., LTD.
- NACS ENGINEERING VIETNAM CO., LTD.
- NACS Engineering Myanmar Co., Ltd.

役員

代表取締役社長	田中 洋二	取締役(社外)	東本 強
取締役	草野 幸士	常勤監査役	小林 正博
取締役	中町 博司	常勤監査役(社外)	中島 雅利
取締役	室谷 敏彰	監査役	渡邊 資史
取締役(社外)	田中 登志男	監査役(社外)	寺澤 実

## 株主メモ

事業年度 4月1日～翌年3月31日

定時株主総会 毎年6月

基準日 中間配当金 9月30日/期末配当金 3月31日

株主名簿管理人・三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部

特別口座管理機関 東京都府中市日鋼町1-1

TEL : 0120-232-711 (通話料無料)

郵送先 : 〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号

三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部

上場証券取引所 東京証券取引所、名古屋証券取引所

公告方法 電子公告 公告掲載URL [www.nikku.co.jp](http://www.nikku.co.jp)

ただし、事故、その他やむを得ない事由によって電子公告による公告ができない場合は、日本経済新聞に掲載いたします。

## 株式情報 (2021年9月30日現在)

発行可能株式総数 72,000,000株

発行済株式総数 35,784,000株

株主数 9,232名

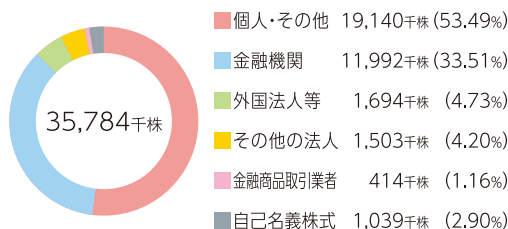
### ●大株主の状況

持株数(千株)

日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,052
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,823
日本空調サービス従業員持株会	2,472
株式会社三菱UFJ銀行	1,640
株式会社愛知銀行	1,336
東京海上日動火災保険株式会社	1,128
重田 康光	1,003
岐阜信用金庫	800
KIA FUND 136	680
岡地 修	578

※当社は自己株式(1,039千株)を保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。

### ●所有者別株式分布状況



※比率については、小数点第3位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合があります。

〈免責事項〉本資料に記載されている内容は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいて作成したものであり、経営環境の変化等の事由により、予告なしに変更する可能性があります。