能美防災株式会社

〒102-8277 東京都千代田区九段南4丁目7番3号

https://www.nohmi.co.jp

ユニバーサルデザイン（UD）の考え方に基づき、
より多くの人に見やすく読みまちがえにくい
デザインの文字を採用しています。

Printed in Japan

能美防災株式会社

統合報告書2026

能美防災株式会社

NOHMI INTEGRATED REPORT 2026

統合報告書

2026年3月期

Profile

能美防災株式会社は、1916年の創立から100年を超える歴史を持つ防災事業のパイオニアであり、自動火災報知設備や消火設備などで日本を代表する総合防災メーカーです。研究開発から設計、製造、販売、施工、メンテナンスまでの一貫体制の下、多種多様な最先端の防災システムを手掛けています。国内での強力なプレゼンスに加えて、東南アジアなどの海外市場にも積極的に展開しています。

社是

防災事業のパイオニアとしての使命に徹し、
社会の安全に貢献する。

経営理念

研究開発からメンテナンスまでの一貫体制の下、
災害から生命・財産を守るための最新・最適な防災システムを、
日本全国そして世界に提供し続けること。

編集方針

本報告書は、ステークホルダーの皆様に能美防災株式会社をより深く理解していただくことを目的に、基礎情報・財務データ・経営戦略・サステナビリティ情報などの財務情報および非財務情報を掲載した総合情報コミュニケーションツールです。本報告書以外に、当社ホームページにて詳細を掲載している項目もございますので、合わせてご参照ください。

将来の見通しに関する注記事項

本統合報告書に掲載されている将来の見通しは、発行時点で入手可能な情報に基づく見積もりによるものです。これらの見通しについては、既知あるいは未知のリスクや不確かな要素を含んでいます。実際の業績は、さまざまな要因の変化により大きく異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。また、本統合報告書における将来の見通しは、その実現を保証するものではありません。

Contents

能美防災の歩み 02
能美防災のいま 04
こんなところに、能美防災 06
能美防災の価値創造プロセス 08
トップメッセージ 10
中長期ビジョン2028
～期待の先をカタチに～ 14
財務担当役員メッセージ 18
総合企画担当役員メッセージ 21
セグメント別事業概況 23
特集：特定駐車場用泡消火設備
「グリーンスコール」 26
能美防災のサステナビリティ 29
能美防災のマテリアリティ 30
取締役会議長×社外取締役 鼎談 55
コーポレート・ガバナンス 58
マネジメント体制 64
主要財務・非財務データ（10年間） 66
会社概要 68
株式情報 69

能美防災の歩み

経営の歩み

1916年
能美輝一、大阪市に能美商会を創立

1924年
前年の関東大震災を契機に
自動火災報知機による防災事業を開始

1944年
能美商会を解散し、
新たに日本防災通信工業株式会社を設立

1948年
能美防災工業株式会社に
商号変更

創業者 能美 輝一

1962年
東京証券取引所市場第二部に上場

1964年
本社ビル、メヌマ工場落成

落成当時のメヌマ工場
(埼玉県大里郡妻沼町(現 埼玉県熊谷市))

1981年
「台湾能美防災工業股份有限公司
(現 台湾能美防災股份有限公司)」を設立

1989年
能美防災株式会社に商号変更

NOHMI

1991年
東京証券取引所市場第一部に上場

1995年
中国に合弁会社「北京能美西科姆消防設備有限公司
(現 上海能美消防設備有限公司)」を設立

2008年
インドに合弁会社「Unitech Nohmi Fire Protection System Pvt. Ltd.
(現 Nohmi Bosai (India) Pvt. Ltd.)」を設立

2010年
埼玉県三郷市に研究開発センターを開設

2016年
創立100周年

2017年
展示施設「能美テクノリウム メヌマ」を開設
メヌマ工場を拡大

メヌマ工場

2022年
三鷹工場を移転新築
東京証券取引所プライム市場に移行

2024年
監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行

三鷹工場

2025年
東京都港区に「能美防災コミュニケーションスペース meeet」を開設

日本で初めて自動火災報知設備による防災事業を開始したパイオニア

1916〜1960年
関東大震災を契機に、
火災予防事業へ確信を見いだす

1961〜1980年
防災事業のパイオニアとして
新たなシステム・設備を開発

1981〜2000年
防災事業の競争力を
グローバルに展開

2001年〜
社会の変化とともに
防災の形も進化を続ける

2026年
創立110周年

製品の歩み

1933年
三十三間堂に自動火災報知機を
設置(国宝初)

1934年
日本海丸、朝海丸に初めて船舶安全法に
基づく自動火災報知機を設置

1936年
皇居奥宮殿に自動火災報知機
を設置

皇居奥宮殿への
設置完了を記念して

1956年
東京電力千葉火力発電所に
初めて活線碍子洗浄装置を設置

1957年
あるぜんちな丸にスプリンクラー
消火設備を設置(船舶用第1号)

1962年
名神高速道路の梶原・天王山トンネルに
高速道路トンネル第1号として防災設備を設置

1968年
超高層ビル第1号として
霞が関ビルディングに防災設備を設置

1972年
防火・防排煙設備用機器を開発

1974年
LNG基地防災システムを開発

1979年
住宅用火災警報器
「まもるくん」を販売開始

まもるくん

1983年
航空機用の火災センサーを初めて
日本航空の機体に設置

1987年
光LANを使った火災報知設備を開発
青函トンネルに防災設備、瀬戸大橋に
消火設備を設置

1999年
屋内駐車場向け消火システム「スコール」、
大空間向け自動放水システム「SR100」を
販売開始

SR100

2006年
屋外気温低減システム「ドライミスト」を販売開始

2014年
「リング型表示灯付発信機」がグッドデザイン金賞を受賞

2019年
クラウド型防災支援ソフト「TASKis」を販売開始

2021年
VRコンテンツ
「火災臨場体験VR〜混乱のオフィス〜」をリリース

2024年
PFAS不使用の環境配慮型泡消火薬剤を開発

2025年
新型「PROTECVIEW」
(超高感度煙監視システム)を販売開始

2026年
避難所開設支援アプリ「N-HOPS」をリリース

PFAS不使用の特定駐車場用泡消火設備
「グリーンスコール」を販売開始

ドライミスト

リング型表示灯付発信機

PFAS不使用の泡消火薬剤

能美防災のいま

At a glance

総合防災メーカー
国内売上No.1

能美防災は創立100年を超える国内No.1の総合防災メーカーとして、業界を牽引し続けています。自動火災報知設備や消火設備をはじめ、防災事業のパイオニアとして、常に最先端の防災システムを幅広く提供できることが大きな強みです。ビルなどの一般的な建造物のみならず、特殊な建造物向けのシステムにおいても高いシェアを有しています。

創立
1916年
創業
1924年

従業員数（連結）
3,251名
（2026年3月31日現在）

グループ会社（国内・海外）
31社
（2026年9月30日現在）

M&A
8社
（2022年4月～2026年9月公表）

売上高（連結）
139,657百万円
（2026年3月期）

営業利益（連結）
18,349百万円
（2026年3月期）

営業利益率
13.1%
（2026年3月期）

社外取締役比率
54.5%
女性取締役比率
18.2%
（2026年6月26日現在）

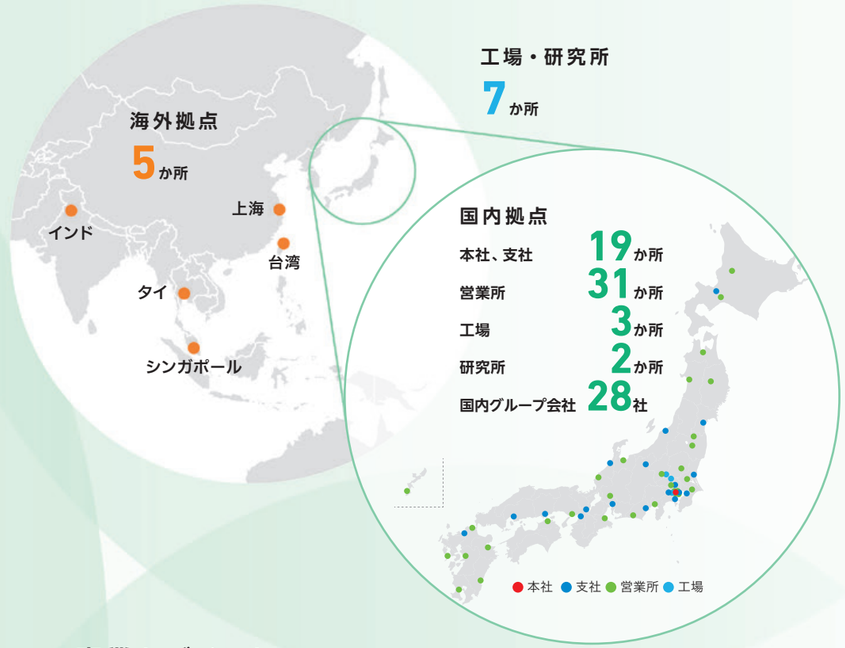
総資産（連結）
181,811百万円
（2026年3月31日現在）

ROE
10.2%
（2026年3月期）

配当性向
50.0%
（2026年3月期）

GHG排出量削減率
2019年3月期比 42%
（2026年3月期）

国内・海外拠点（2026年9月30日現在）



事業セグメント

セグメント別売上高構成比
（2026年3月期）

連結売上高 139,657百万円

火災報知設備
51,017百万円
自動火災報知設備、
環境監視システム、
防火戸、防排煙設備等の
製造販売および取付工事

消火設備
46,873百万円
各種スプリンクラー設備、
泡消火設備、
プラント防災設備、
トンネル防災設備等の
製造販売および取付工事

保守点検等
36,734百万円
各種防災機器に係る
保守点検
および補修業務等

その他
5,032百万円
駐車場車路
管制システムの
取付工事
および保守等

こんなところに、能美防災

みなさまの身近なところで、
能美防災は安全と安心を創造しています。

スペシャルコンテンツの1つとして
ホームページに掲載しています。

トンネル

主な設備
通報設備、消火設備、
水噴霧設備
など

情報インフラ施設

主な設備
超高感度煙監視システム、
ガス系消火システム、
消火器
など

集合住宅

主な設備
集合住宅システム
など

清掃工場

主な設備
赤外線放射温度センサ、
清掃工場防災システム、
パッケージ型消火剤
添加装置 など

文化財

主な設備
自動火災報知設備、
赤外線式炎感知器、
消火設備 など

ヘリポート

主な設備
自動火災報知設備、
ヘリポート消火設備、
格納庫消火設備、
加圧送水設備 など

工場

主な設備
自動火災報知設備、
超高感度煙監視システム、
パッケージ型泡消火設備
など

大空間

主な設備
自動火災報知設備、
放水砲システム
など

ビル

主な設備
自動火災報知設備、
消火設備、防火・防排煙
設備、非常放送設備、
超高感度煙監視システム、
ガス系消火システム
など

一般住宅

主な設備
住宅用火災警報器、
消火器、
災害対策備蓄品
など

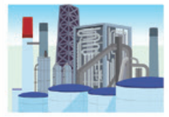
小規模医療・福祉施設

主な設備
水道連結型
スプリンクラー、消火器、
自動火災報知設備、
火災通報装置

船舶

主な設備
船舶用火災探知警報
システム、
自動スプリンクラー装置
など

プラント・危険物貯蔵（取扱）所



主な設備
自動火災報知設備、
超高感度煙監視システム、
パッケージ型泡消火設備
など

能美防災の価値創造プロセス

防災事業のパイオニアとして永い歴史の中で培ってきた技術と信頼を礎に、社会の安全・安心により一層貢献していくことで、
誰もが笑顔で暮らせる社会の実現を目指してまいります。

インプット

（2026年3月31日現在）

人的資本
使命感を持った従業員

グループ従業員数
3,251名

財務資本
健全な財務体質

自己資本（連結）
138,554百万円

社会・関係資本
100年を超える歴史で培われた信頼

国内代理店、特約店等
173社
海外代理店、特約店
15社

製造資本
防災に関する豊富なノウハウ

国内工場 **3か所**
海外工場 **2か所**
（連結グループ会社の工場を含む）

知的資本
高い技術力

研究開発費（連結）
3,078百万円

ビジネスモデル

研究開発からメンテナンスまでの一貫体制

研究開発 | 設計 | 製造 | 販売 | 施工 | メンテナンス

一貫体制

防災事業のパイオニアとしての使命

永い歴史に裏打ちされた技術と信頼

一般住宅からビル、プラント・工場、道路トンネルや文化財など幅広い分野の防災ニーズをカバー

社是・経営理念 詳細は表紙裏

成長戦略

中長期ビジョン2028 ～期待の先をカタチに～

期待の先をカタチに X transformation

詳細はP14

人財・組織の知向上
飛躍的成長への人事戦略

お客様との共創
未来共創プロジェクト

成長への投資
未来投資計画

デジタルトランスフォーメーション（DX）

安定した製品・サービス供給体制をより強固にする
サプライチェーンの実現

サステナビリティ経営推進による企業価値向上を
前提とした課題対応

マテリアリティ

1. あらゆる災害から生命・財産を守るための
ソリューションの提供
2. 自律と挑戦を重んじた人財育成と
多様性の確保
3. カーボンニュートラル実現をはじめとする
地球環境保全への取組み
4. 安全・安心を担う企業にふさわしい経営の
実践

詳細はP30

サステナビリティ基本方針 詳細はP29

アウトカム

誰もが笑顔で暮らせる社会を実現する

能美防災グループのありたい姿

- 独自防災システムを提供
- 最適防災ソリューションを提供
- 防災監視のあらゆるシーンでお客様の課題解決を支援
- 高齢化・人手不足に対応した施工・メンテナンス体制確立
- 総合防災メーカーとして災害全般へ事業領域拡大

トップメッセージ

2026年3月期も高水準の実績を残すことができました

2026年3月期は、社長就任1年目であると同時に、「中長期ビジョン2028 ステージIII」の1年目に当たる年でもありました。第2四半期までは特に利益が目標に対して伸び悩んでいた面がありましたが、その後は順調に推移し、期末の時点では受注高・受注残高は4期連続で過去最高、また3期連続の増収増益となりました。利益水準も計画を超過し、営業利益率は13.1%、ROEは10.2%と中長期ビジョンの目標を上回る結果となりました。この背景には、想定よりも経済環境が好況だったこと、国内建設業が好調に推移していることに加えて、円安や中東情勢の影響からサプライチェーンが見直され、生産拠点の国内回帰や設備投資が進んだことも影響しました。また、こうした事業環境の中で進めてきた収益性向上施策や人財投資の成果が着実に現れたことも、業績を押し上げる要因となりました。

加えて、社内でM&AおよびPMI業務の推進体制を強化したことにより、M&Aの機会を着実に捕捉することができるようになりました。2026年2月2日付で株式会社IHIから明星電気株式会社の全株式を取得したことは、その成果の表れです。「中長期ビジョン2028 ステージII」以降複数のM&A案件を実行してきましたが、売上高100億円規模の会社が能美防災グループに加わることのインパクトは大きいと捉えています。また同社は気象・観測機器メーカーであり、グローバル展開も着実に進んでいることから、今後防災領域での事業拡大を目指す当社グループにおいて成長の起爆剤となってくれるものと期待しています。今後は当社グループの営業基盤を活用して同社の営業活動やサポート体制を活発化させるとともに、適切な資本投入を行い、より強力なシナジーの発揮につなげていければと考えています。

当社の製品・サービスに対する需要構造にも変化が表れています。従来と比較してプラント分野の存在感が高まっており、近年はエネルギー関連施設における防災強化に加え、半導体関連工場やデータセンターの新設を背景に需要が拡大しています。これに伴い、超高感度煙監視システム「PROTECVIEW」やガス消火設備など、高度な防災ソリューションへのニーズも高まっています。こうした動向は今後数年継続するとみられ、当社グループの事業の堅調な推移を支えるものとみています。

一方で、「中長期ビジョン2028 ステージIII」で掲げる目標に対しては、まだ弱含みの面があるのも事実です。2029年3月期に売上高1,700億円以上を達成するためには、残り2年間でさらなる売上成長を実現していく必要があります。能美防災の事業基盤である防災システムを着実に提供していくことはもちろん重要ですし、適切な価格転嫁も実施していく考えですが、それだけでは達成が難しい目標であるという認識です。このため、M&Aや新規事業の展開も積極的に行っていきます。

売上高1,700億円以上という目標を掲げた7年前には、社内でも高い目標だと思われていました。しかし、この数年好業績が継続していることで、社員の意識も変わりつつあります。社長就任後に全国の支社を回って各地の幹部と会談をしたのですが、その時にも「もう少しだ、達成を目指そう」という前向きな姿勢を感じることができ、非常に期待しているところです。M&Aでグループに加わった企業も含めて「チームノーミ」が一丸となって目標に挑み、達成を確実なものにしていきます。

3つの重点施策に取り組み「ステージIII」の達成を確実なものとしていきます

2025年3月期までの「中長期ビジョン ステージII」を振り返ると、収益基盤の強化やM&Aの推進、新規事業の創出、人財育成など、中長期的な成長に向けた種まきを確実に進めることができたと考えています。一方で事業環境の変化は想定以上に速く、人口減少や人手不足、デジタル技術の急速な進展などへの対応には加速が求められます。また、この数年の好調な建築需要に対して当社の人員が不足し、受注機会を取りこぼしたこともあります。そこで「ステージIII」では、3つの重点施策を掲げ、ありたい姿の実現に向けた総仕上げを進めます。

1つ目の重点施策である「既存事業の収益拡大と利益率の向上」に対しては、人的資本経営とDXの推進に注力します。「ステージII」までの期間にはコロナ禍もありましたが、その間も採用を絞らなかったこと、2024年4月からの建設業の時間

外労働の上限規制や2025年施行の改正育児・介護休業法への対応などを見据え、計画的に人員体制の強化を進めてきたことが成果につながっています。「ステージⅢ」の期間は純増400名という計画を立て、2025年度も新卒・キャリアともに約100名を採用し、数年後の中核人財として活躍できるよう育成に力を入れています。また、飛躍的成長に向けた人事戦略として、働き方や異動配置、人事制度などの変革も進めています。新しく導入した社内公募の仕組みは、異なる部門で挑戦するチャンスがあることを社員に示すものとなりました。また、従業員エンゲージメントスコアの結果等を踏まえて、働きがいや働きやすさを感じられる職場環境の構築にも努めています。DXに関しては、これまで各部門で取り組んできた動きを全社的なものへ進化させるために、2026年8月に「能美DXビジョン2030」を発表し、DX戦略や推進体制、デジタル人財ポートフォリオなどを体系化しました。これまで分散していた情報を集約し、全社的なデータ基盤を確立することで、社員がお客様への提供価値に集中できる「全社最適」の運営体制の実現を目指します。また、AIをはじめとするデジタル技術をコア業務へ積極的に導入し、生産性の最大化と高付加価値な製品・サービスの提供を実現していきます。

2つ目の「事業の拡大」では、M&Aの積極的な展開を継続します。防災周辺領域や隣接業界との連携は当社グループの将来の可能性を広げるものになると考えています。冒頭で触れた明星電気株式会社に加え、2026年7月には、防災のソフト面について需要が高まるという予測のもと、当社に不足しているIT分野の人財やノウハウを補完するため、ITコンサルティングを得意とする株式会社アスケイドの取得にも至りました。

さらに「中長期ビジョン2028」やその先の事業展開を考えたとき、海外市場の規模や成長性にも大きな期待を寄せています。今後は海外拠点に駐在員や現地スタッフ等を増員して営業力強化を図るとともに、M&Aも選択肢の一つとして視野に入れています。

3つ目の「新規事業創出ならびにスケール化」では、「ステージⅡ」の期間に誕生した新サービスのスケール化と「事前防災」に注力しています。近年、日本では大規模な災害が頻発しており、そのたびに防災について見直そうという動きが起こります。本来は災害が起こる前に備えを強化しておくべきですが、自治体等では人員や予算が限られており、十分な対応が難しいという実情があります。そこで当社は、事前防災を専門とする部署を立ち上げ、自治体等に対するサポートに積極的に取り組んでいます。避難所開設支援アプリ「N-HOPS」の提供や、不要になった防災食品の寄付手続きをワンストップで提供する「ストクル+（プラス）」、火災や地震・津波を体験できるVRキットの提供など、さまざまな角度から事前防災を後押しします。2026年11月には防災庁が創設され、「防災立国」の実現に向けた動きが進むことから事前防災に対するニーズは高まるとみており、今後も力を入れて取り組んでいく考えです。一方で、当社が単独で新規事業を立ち上げるには時間もリソースも要するため、ここでもM&Aの効率的な活用を視野に入れていきます。

本業を通じて社会課題を解決し、誠実かつ透明な企業経営の実践を目指します

災害から生命と財産を守ることを使命としてきた能美防災にとって、本業の継続が何よりのサステナビリティだと考えています。4つのマテリアリティでも、第1に「あらゆる災害から生命・財産を守るためのソリューションの提供」を掲げ、その実践を通じて社会課題の解決に貢献しています。M&Aでグループに加わった企業も、人々の生命や安全を守るという目的に合致する事業を行っており、「チームノーミ」としてアイデンティティの共有はできていると感じています。

また「安全・安心を担う企業にふさわしい経営の実践」の一環として、2026年3月に「能美防災人権方針」を策定するとともに、人権デュー・ディリジェンスを実施しました。今後は特定された重要人権課題に対する取組みの強化を行うとともに、サプライチェーン全体での人権尊重を推進していきます。

なお、2025年7月30日に公表いたしましたとおり、当社グループ内において監理技術者等の資格を不正に取得していたという事実が、外部調査委員会の調査結果により明らかとなりました。安全・安心を支える企業としてあってはならない事案であり、ステークホルダーの皆様の信頼を損ねたことを重く受け止めています。二度と同様の事態を発生させないよう、社長である私を本部長とする「資格不正取得再発防止対策本部」のもと、社内統制の強化や資格管理体制の見直し、教育・研修の徹底などの再発防止策を推進しています。今後も全社一丸となって再発防止と信頼回復に全力で取り組んでまいります。

110年積み重ねた防災への使命感と技術をさらに進化させていきます

能美防災は、2026年に創立110周年を迎えました。この間、建築物の構造や用途は多様化し、火災を防ぐシステムに求められる要件も変化し続けています。そうしたニーズの変化を捉え、応え続けていくためには、事業基盤として技術力を確立していることが不可欠です。ハード・ソフトの両面において技術の進歩に遅れることなく、先んじて動けるように、投資をし続けていく必要があります。

現在日本の法律では自動火災報知設備は独立した有線ネットワークで運用する必要がありますが、無線などの通信インフラを使うことができれば、設備の設置の仕方も運用の仕方も大きく変わるはずです。また、近年進化が著しいAIも、近い将来防災システムの中に組み込まれることが予測されます。例えば防災センターにAIやロボットが導入され無人化が進んだとしたら、人間が何をすべきなのか、法規制はどう変わるのか、誤報をどうやって防ぐのかといった幅広い視点からのアプローチが必要になります。さらに、システム構築が変われば市場環境や競合も激変する可能性もあり、先行きが不透明な部分はあるものの、新しいチャンスにもなり得ると考えています。

加えて、もっと先の未来を見据えた防災へのアプローチも検討していきたいと考えています。例えば、旅客機の代わりにロケットを移動手段に使おうというプロジェクトがありますが、機体に使用する燃料がこれまでと異なりますし、離着陸のための大規模浮体施設が必要とされています。そうした条件で火災を未然に防ぎ、火災が発生したときに自動で消火するシステムに求められるものは何かといった議論が、現実のものとして始まっています。また、次世代エネルギーとして水素の活用が検討されていますが、その社会実装が進めば、目に見えない水素をより確実に検知するためのセンサーなど、新たな機器やシステムに対するニーズも生まれてきます。このように、社会や産業の変化に伴い、防災システムに求められる役割や価値も大きく変わろうとしています。

時代とともに最適な防災のあり方を提示し続けていくためには、110年にわたって磨き続けてきた技術に基づく研究開発を着実に進めるとともに、AIなど最新のテクノロジーを防災システムに応用する方法についても積極的に探索していかなければなりません。未来にわたって「防災事業のパイオニア」としての使命を果たしていくために、私たちはこれからも挑戦を続けていきます。

中長期ビジョン2028 ～期待の先をカタチに～

中長期ビジョン2028

中長期ビジョンステートメント

期待の先をカタチに
transformation

「期待の先」にある安全を「カタチ」にし、誰もが笑顔で暮らせる社会を実現する

自社のありたい姿

1. 既存事業領域を中心に独自防災システムを提供
2. お客様の課題を起点に最適防災ソリューションを提供
3. 防災監視のあらゆるシーンでお客様の課題解決を支援
4. 高齢化・人手不足に対応した施工・メンテナンス体制確立
5. 総合防災メーカーとして災害全般へ事業領域拡大

中長期ビジョンステートメント実現に向けて

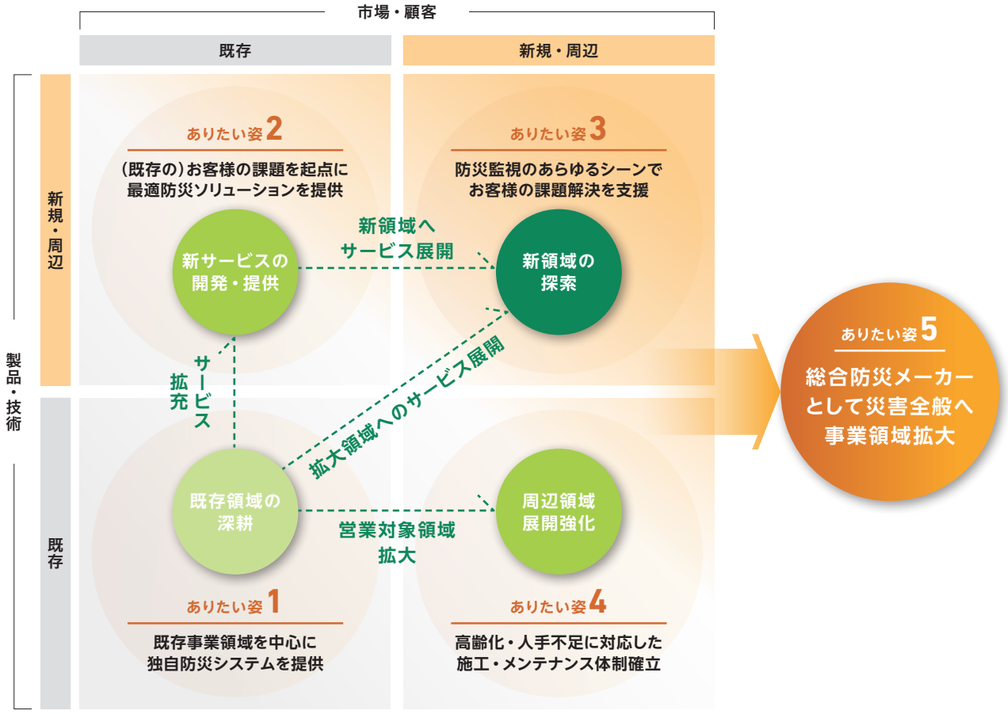
「期待の先」にある安全を「カタチ」にするために

人財・組織の知向上	お客様との共創	成長への投資
飛躍的成長への人事戦略	未来共創プロジェクト	未来投資計画
個人と会社の成長サイクルを加速させ、飛躍的成長を実現する	お客様への提案のカタチを変革し提供価値を向上させる	未来に向けた研究開発・M&A・設備・人財・環境投資を計画

- デジタルトランスフォーメーション（DX）
- 安定した製品・サービス供給体制をより強固にするサプライチェーンの実現
- サステナビリティ経営推進による企業価値向上を前提とした課題対応

より高い付加価値を創造できる企業への変革

事業戦略の基本的な方向性とありたい姿の関係性



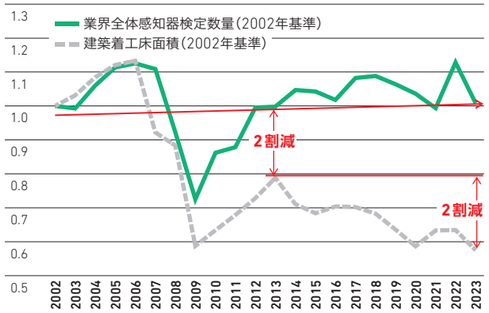
中長期ビジョン2028のロードマップ

ステージIII 現中期経営計画（2026年3月期～2029年3月期）

当社を取り巻く環境認識

リニューアルを含めた旺盛な建設需要は、少なくとも2028年までは続くと想定

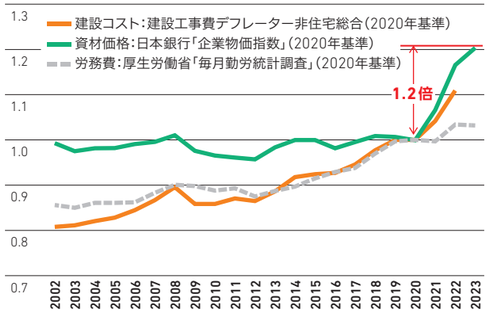
業界全体感知器検定数量、建築着工床面積



（出所）日本消防検定協会、国土交通省のデータより当社作成

新築着工床面積は減少傾向であるものの、業界全体の感知器検定数量は微増傾向であることから、リニューアル市場は引き続き活況が続くと想定

建設コスト、資材価格、労務費



（出所）国土交通省、日本銀行、厚生労働省のデータより当社作成

直近の建設コスト増は資材コストの増加による影響が主であり、この資材コスト・労務単価増の傾向は、まだ数年は続くと想定

戦略の方向性

重点施策1	● 人財採用・育成・配置の強化徹底の継続 ● DX実現に向けた取組みの加速	既存事業の収益拡大と利益率の向上
重点施策2	● 防災周辺領域や隣接業界へのM&Aの積極的な展開	事業の拡大
重点施策3	● 未来共創プロジェクト活動等への注力	新規事業創出ならびにスケール化

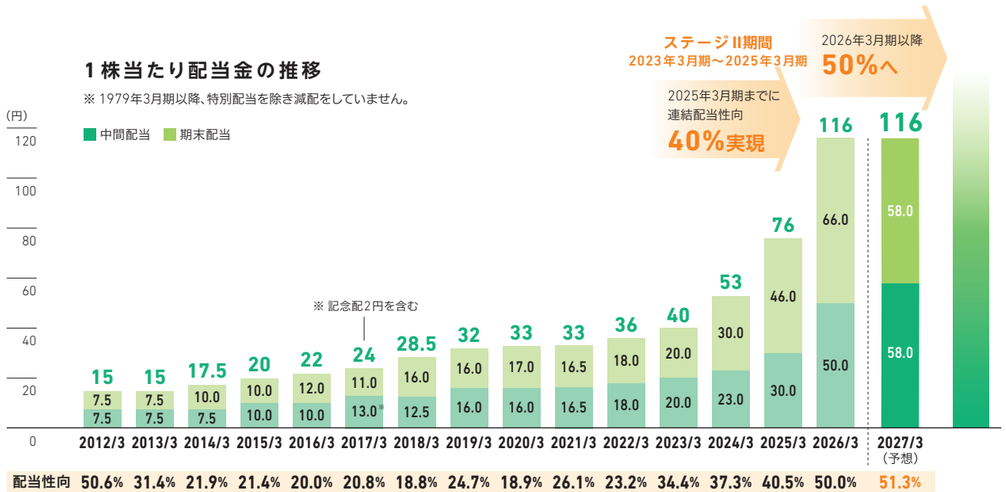
2029年3月期の業績ターゲット

ステージIIIの1年目は3項目で目標値を達成。ただし、一時的な要因の寄与もあったことから、引き続き目標水準の達成に向けて取り組んでいく

	2025年3月期 実績	ステージIII 2026年3月期 実績	ステージIII 2029年3月期 目標
売上高	1,336億円	1,396億円	1,700億円以上
営業利益率	11.7%	13.1%	12.0%以上
ROE	8.8%	10.2%	10.0%以上
配当性向	40.5%	50.0%	50.0%

配当方針

ステージIII期間から、連結配当性向の目標水準を50%に設定
2026年3月期の実績は50.0%で目標達成



財務担当役員メッセージ

2026年3月期の主な財務活動

資本コストや株価を意識した経営の進展と成長性・効率性の両立

当社はこれまで、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、人的資本やDX、生産設備といった将来の成長を支える基盤整備への投資を着実に進めてまいりました。あわせて、株主還元の強化およびIR活動の充実にも継続的に取り組み、資本効率の向上と株主資本コストの低減を図っております。これらは、中長期的な企業価値向上を見据えた一体的な経営施策として推進してきたものです。

こうした取組みの成果は、2026年3月期において表れ始めています。防災需要の拡大を背景とした良好な市場環境に加え、これまで進めてきた各種施策が寄与し、売上高、利益ともに過去最高を更新しました。収益性の面では、原材料価格や労務費の上昇といった外部環境の変化に直面する中で、価格改定や業務効率化が効果を発揮し、営業利益率は13.1%と中長期ビジョンで掲げる目標水準を上回る結果となりました。また、資本の活用効率にも意識を向けてきたことで、ROEは10.2%に達しました。これは当初想定していた水準を上回るものであり、収益性の改善と資本効率向上に向けた財務戦略を一体的に推進してきた成果であると認識しております。単なる利益成長だけではなく、資本をいかに効率的に活用し、価値創造につなげていくかという観点においても、当社の取組みは着実に進展していると考えております。

一方で、当期の収益性には採算性の高い案件の寄与が一時的に重なった側面もあり、2027年3月期は営業利益率12.1%、ROE9.4%とやや平準化する見通しです。この点は経営としても冷静に受け止めており、重要なのは一時的な水準ではなく、資本効率の向上を持続的に実現できる収益構造の確立にあると捉えております。今後は、DXによる生産性向上や人財への継続的な投資を通じて収益力を高めるとともに、資本効率の向上にも継続的に取り組み、ROE10%以上の水準を安定的に実現できる体質の確立を目指してまいります。

また、成長投資については、これまで積み上げてきた検討や体制整備が実行に結びつき、新たな段階に入りました。特にM&Aについては、推進体制の強化を通じて複数案件を実現しており、こうした取組みを中心に当期は約130億円の投資を実行いたしました。これらは単なる規模拡大ではなく、防災領域における技術力や提供価値の幅を拡張し、中長期的な成長力の源泉となるものです。人財投資やDX基盤の整備とあわせ、これらの取組みを通じて今後の収益力の向上につなげてまいります。

キャピタルアロケーション方針の着実な実行

投資・成果・還元の好循環による企業価値向上

当社が現在推進している「中長期ビジョン2028 ステージIII」は、これまでに積み上げてきた基盤をもとに、企業価値向上をより加速させていくフェーズにあります。その実現に向けて重要となるのが、資本をいかに配分し、いかに価値創造へと結びつけていくかというキャピタルアロケーションの考え方です。

当社はこの考え方を明確にお示しすることで、株主・投資家の皆様との建設的な対話につなげていきたいと考えております。具体的には、今後4年間で創出する営業キャッシュフロー約560億円を基盤とし、成長投資に440億円以上、配当として260億円を配分する計画としております。私は創出したキャッシュを成長投資に優先的に配分し、その成果を株主還元へとつなげていくことが、中長期的な企業価値向上に資する資本配分であると考えております。資金の用途と優先順位を明確にし、成長と還元の両立を図ることで、資本効率のさらなる向上を目指してまいります。

その第一歩として、2026年3月期にはM&Aを中心に約130億円の成長投資を実行しており、キャピタルアロケーション方針に基づく取組みは着実な滑り出しとなりました。これらの投資は、既存領域の深耕や新領域の探索を通じて、将来の収益基盤そのものを強化するものです。今後はM&Aや人的資本、DXなどへの投資を組み合わせることで、より付加価値の高い事業基盤の構築を進め、収益性の向上につなげてまいります。

株主還元については、配当性向50%を方針として掲げ、2026年3月期においてその水準を達成いたしました。安定的な配当を継続してきたこれまでの方針を大切にしつつ、今後は資本効率の観点もこれまで以上に重視し、成長投資とのバランスの中で株主還元の充実に努め、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係の強化を図ってまいります。

また、これらの施策の実行にあたっては、財務の健全性を確保することが重要な前提となります。当社は営業キャッシュフローと手元資金を基本としながら、必要に応じて外部資金も柔軟に活用することで、成長機会を確実に捉えつつ、引き続き財務健全性と資本効率の両立を図っていく考えです。

当社が目指しているのは、投資を通じて成長力を高め、その結果として収益性が向上し、それが資本効率の改善につながり、最終的に株主の皆様への還元に結びつくという価値創造の好循環です。この循環を継続的に回していくことが、企業価値を着実に高める原動力であると考えております。

今後も、資本配分の考え方とその進捗を継続的に開示し、株主・投資家の皆様との建設的な対話の充実に努めてまいります。その対話を通じて得られる示唆を経営に取り込みながら、企業価値の持続的な向上を実現してまいります。株主・投資家の皆様におかれましては、今後とも中長期的な視点からご支援を賜りますようお願い申し上げます。

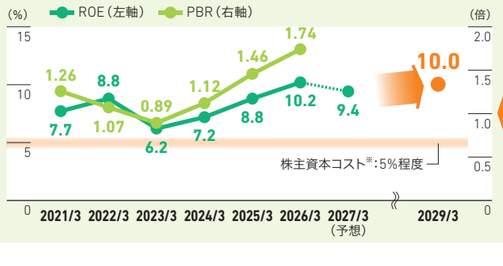
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

中長期的な企業価値のさらなる向上のため、
資本コストや株価を意識した経営を一層推進
（株主資本コストは少なくとも5%程度※と認識）
※ CAPM、株式益利回りより推計

2028年度までに
ROE 10.0%以上
とすることを目指す

- 収益性の向上
- 株主還元の強化

→ 資本効率の向上



中長期ビジョン2028の遂行

具体的な取組み

1. 収益性の向上

重点施策 成長に向けた投資

- 基盤整備　→原価低減の実現
- 人的資本投資 →競争力の向上
- M&Aの活用　→事業領域の拡大

2. 株主還元の強化

- 配当性向目標を50%に設定

＋

3. IR活動の充実

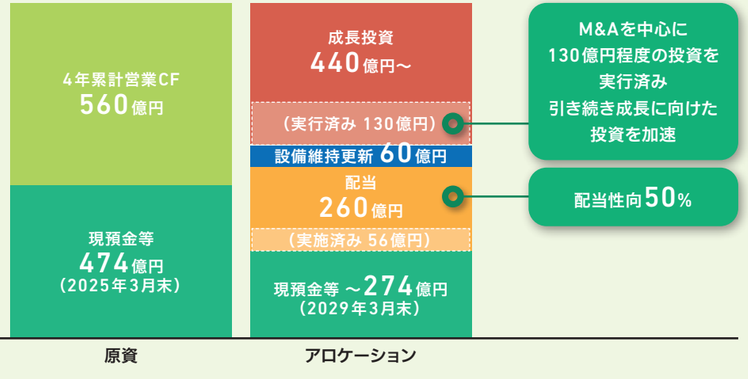
- 継続的な株主・投資家との対話
- 開示情報の質、量改善 等

株主資本コスト引き下げ →PBR上昇

キャピタルアロケーション方針

- 人的資本やM&Aへの積極的な成長投資を通じて、持続的な成長を実現
- 追加の成長投資には、必要に応じて借入金も活用
- 配当性向50%を目標として設定（投資等の状況に鑑み、引き上げについて適宜検討）

キャピタル
アロケーション方針
（2026年3月期～2029年3月期）



総合企画担当役員メッセージ

将来の成長を支える事業基盤構築に向けて

DX戦略の実行と積極的なM&Aにより、競争力を強化

「中長期ビジョン2028 ステージⅢ」では、「『期待の先』にある安全を『カタチ』にし、誰もが笑顔で暮らせる社会を実現する」というビジョンの実現に向けて、既存事業のさらなる成長と新たな事業機会の創出を両輪で進めていきます。実現を支える重要な取組みが、DXを通じた事業変革です。営業から受発注までの業務改革や点検・施工プロセスの標準化、ペーパーレス化、生成AIの活用を進めることで、生産性と供給力の向上を図り、お客様への提供価値をさらに高めていくことができると考えています。

こうしたDXの実現に向けた取組みを加速するため、2026年8月に「能美DXビジョン2030」を策定・発表しました。従来は部門ごとにDX推進の成熟度に違いがありましたが、本ビジョンの策定により、DXを個別のIT施策ではなく経営戦略として位置付けました。今後は部門横断での連携を強化し、全社的なDXの取組みを一層推進していきます。本ビジョンでは「組織を超えたつながりで、防災の未来を拓く。」をコンセプトに掲げ、3ステップのマイルストーンを定めて活動を推進しています。2025年度は、ステップ1「組織とデータの整備」を進めた結果、社員一人ひとりのリテラシーを高めることができました。これからはステップ2「既存業務の変革による供給力の強化」、ステップ3「顧客起点での新たな価値創出」に取り組んでいく計画です。実践にあたっては、DX推進グループが戦略立案や全体進行を担い、各部門に選任したDX推進者が中心となって活動の加速や他部門との連携を進める体制としています。

また「中長期ビジョン2028 ステージⅢ」では、事業の拡大に向けたM&Aの積極的な展開も推し進めています。中長期ビジョンのスタート時から2026年9月までに合計8件のM&Aを実施し、防災周辺領域における技術や人財、顧客基盤を獲得することで、グループの事業領域の拡大を進めてきました。

能美DXビジョン2030 実現に向けたマイルストーン

Step3｜顧客起点での新たな価値創出

顧客ニーズを起点とした既存サービスの高度化や、新たなサービス開発が定常化した状態

- 顧客ニーズを起点とした提供サービスの検討を組織横断で実施する
- 組織横断の連携により、シナジーを発揮できる環境を整備する

Step2｜既存業務の変革による供給力の強化

組織横断で既存業務の変革に取り組み、コア業務の生産性が向上している状態

- AIをはじめとしたデジタル技術を活用した変革に自分事として取り組み、業務の生産性向上に貢献する
- ノンコア業務を最小化し、コア業務に集中できる業務環境を構築する

Step1｜組織とデータの整備

組織としてのDXスキル向上と、社内情報のデータ化を推進し、DXの土台が固まった状態

- 業務情報をデータ化し、組織横断での情報連携に貢献する
- 情報を活用できる環境と、それを担う人財・組織を確立する

当初は情報収集や体制整備などに時間を要しましたが、その取組みがステージⅡ以降の機動的な実行につながっています。当社のM&Aに対する積極的な方針を対外的に発信したことで、案件情報をいただく機会が増えてきたことも功を奏しています。ステージⅡでは防災周辺領域である強電・弱電との連携強化を中心に進めてきましたが、2026年2月には明星電気株式会社の全株式を取得し完全子会社化しました。同社は気象・地震観測装置や宇宙機器などを手掛ける企業であり、同社との連携により自然災害領域での防災・減災ソリューションを提供できるなど、将来の事業拡大に向けたシナジーの創出を見込んでいます。

今後も、新規事業やDXとの相乗効果も視野に入れながら、M&Aを通じてグループ内の経営資源を融合し、グループ全体の競争力強化を図っていく考えです。

人的資本経営の実現に向けて

挑戦する人財・組織を育むために、多様な施策を推進

企業が変化の時代を乗り越え、持続的に成長していくためには、その原動力となる人財が欠かせません。社員一人ひとりが挑戦し成長できる環境を整えながら、持続的な成長を支える強い組織づくりを進めていくことが重要だと考えています。

人的資本経営を進めるにあたっては、変化に柔軟に対応し、新たな価値を生み出せる人財の育成が重要です。DXビジョンの実現に向けた戦略の中でも、デジタル人財ポートフォリオやデジタル人財育成ステップを定めており、全社一丸で段階的に人財育成を進めることで、DX推進スキルを発揮できる人財を増やしていきたいと考えています。

また、中長期的な事業成長を支えるためには、人財の確保と適切な配置も重要な課題です。建築業界の活況が続く中、受注機会を失わないよう、人員拡充を進める一方で、将来の成長の要となる新規事業に対しても、社内公募制度やキャリア採用等を活用しながら戦略的な人財投入を実行していくことが必要だと考えています。

新規事業の育成には、「未来共創プロジェクト」も重要な役割を担っています。本プロジェクトを推進してきたことで、部門の垣根を越えた挑戦が着実に根付き、実際の事業化へつながる成果が生まれ始めるなど、ポジティブな変化が起こっています。各部門が蓄積してきた知見や経験を持ち寄り、お客様視点で課題解決策を検討する機会が増えたことにも大きな意義があると考えています。成果の一つである避難所開設支援アプリ「N-HOPS」は、自治体が抱える防災上の課題から着想を得て、総合企画室主導で開発・実証を進めてきました。2026年5月に東京都渋谷区において全国初の運用が開始され、今後も全国の自治体への展開を支援していく考えです。また、防災支援システム「TASKis」についても、専任営業体制を強化し、全国展開を進めています。今後も、社員から提案される新規事業のアイデアを積極的に試行し、事業化に向けた検証の質とスピードを高めるとともに、グループ会社との連携も強化していきたいと考えています。

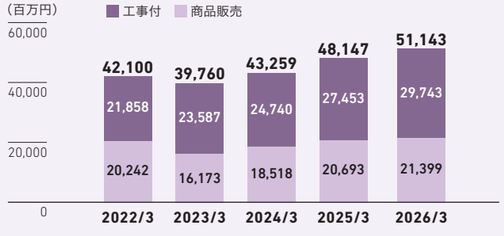
当社はこれからも、人的資本への投資を積極的に行い、人財の成長と組織能力の向上を通じて、DXやM&Aをはじめとする成長戦略の実行力を高めていきます。そして、社員一人ひとりの挑戦を支えながら、新たな防災価値の創造に取り組み、「中長期ビジョン2028」のその先にある持続的な成長を実現していきます。

セグメント別事業概況

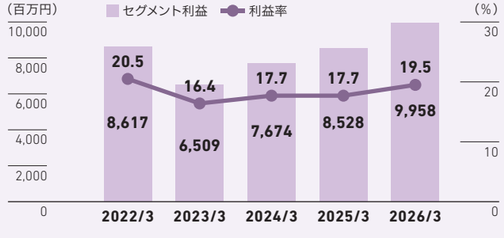
火災報知設備

火災報知設備とは、煙や熱をすばやく見つけ、警報を発して建物内にいる人々に火災の発生を知らせるための設備です。火災から生命・財産を守るための設備を、一般住宅から大規模施設まで幅広く提供しています。

売上高（消去前）



セグメント利益／利益率



主な製品

自動火災報知設備、防火戸、防排煙設備、ガスもれ警報設備、非常用放送設備、避難誘導設備、住宅防災システム、環境監視システム

製品の主な提供先

オフィスビル、商業施設、マンション、ホテル、物流倉庫、一般住宅　等

事業の特徴・強み

- 自動火災報知設備をはじめとする消防用設備等は、法令により設置基準などが定められている。
- 販路は大きく分けて2つ。
  「工事付」　… 機器の製造から取付工事までを当社が提供。
  「商品販売」… 製造した機器を代理店等へ販売。
- 新築の建物への納入だけでなく、既設の設備のリニューアルも積極的に提案している。
- 当社の強みは、高い技術力やハイレベルな施工力、充実した代理店網など。
- 法令で設置が義務付けられている設備に加えて自主的に設置する「超高感度煙監視システム」などの付加価値の高い製品も、当社の強みの一つ。

2026年3月期の成果

市場環境は全般的に堅調に推移しており、工事付、商品販売のいずれも前期に比べて増収となりました。受注高、受注残高、売上高は、いずれも前期に引き続き過去最高を更新しました。利益面においては、原材料価格や人件費などのコスト上昇による影響が懸念されていましたが、これらに対応するため進めてきた計画的な価格改定や業務効率化への取組みが奏功したことから増益基調を維持しました。その結果、セグメント利益も過去最高を更新しました。

今後の見通し

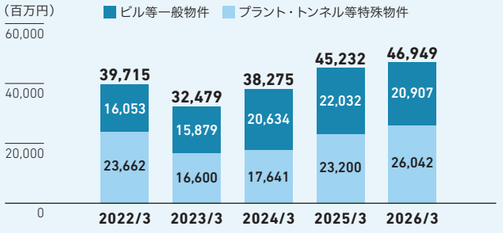
都市部の再開発やデータセンターの新設、設備のリニューアル需要などを背景に、受注残高は引き続き増加基調にあり、堅調な市場環境は今後も継続すると見込んでいます。一方で、不安定な国際情勢や人手不足の影響などにより、今後もコスト上昇への対応が必要な状況にあります。コスト上昇への対応を継続しながら旺盛な需要を着実に取り込み、業績のさらなる伸長を図ってまいります。

セグメント別事業概況

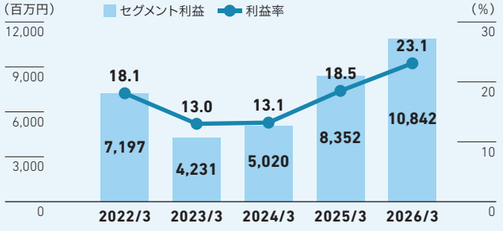
消火設備

消火設備とは、水や泡のほか、窒素などのガスを用いて火災を消火、抑制するための設備です。当社は大規模な建物を中心に、多様な消火設備を提供しています。

売上高（消去前）



セグメント利益／利益率



主な製品

スプリンクラーなど消火設備、文化財防災システム、プラント防災システム、トンネル防災システム

製品の主な提供先

<ビル等の一般物件>
　オフィスビル、商業施設、マンション　等
<プラント・トンネル等の特殊物件>
　プラント・工場、発電所、文化財、道路トンネル　等

事業の特徴・強み

・消火設備をはじめとする消防用設備等は、法令により設置基準などが定められている。
・消火設備は、当社が取付工事まで行うケースが多い。
・一般的なビル向けの設備だけでなく、プラントや文化財、道路トンネルなどの特殊物件向けの設備も幅広く提供している。
・プラント・トンネル等の特殊物件向けのソリューションは当社の強みの一つであり、高いエンジニアリング力やこれまでの実績を高く評価いただいている。

2026年3月期の成果

　全体の需要は堅調な状況が続いている中、ビル等の一般物件は前期に比べて減収となったものの、プラント・トンネル等の特殊物件は増収となり、セグメント全体でも増収となりました。また、特にプラント・トンネル等の特殊物件では比較的採算性の高い物件が多く、手持ち工事も順調に進捗したことから、利益率も改善しました。結果として、受注高、受注残高、売上高、セグメント利益の全てにおいて、2期連続で過去最高を更新しました。

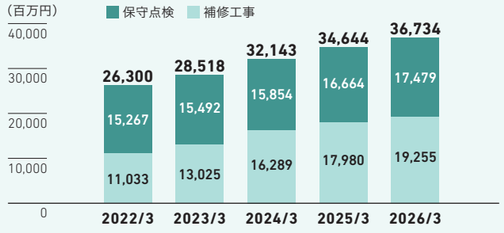
今後の見通し

　人手不足や建設コストの高騰は懸念材料でありますが、都市部の再開発に加え、製造工場、物流施設、発電施設などの建設需要は今後も高い水準が続くと想定しています。消火設備は個々の物件の規模が大きく工期が長いことから、施工体制の確保が課題となっていますが、人員増強や効率化を進めながらこれに対処していくことで、持続的な業績成長を目指してまいります。

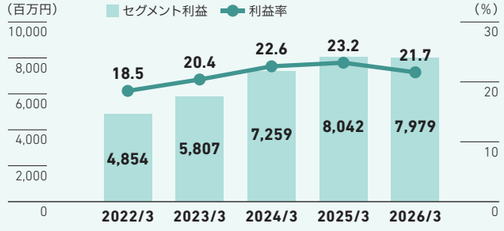
保守点検等

防災設備は、最適な設備を適切に設置するだけでなく、確実に機能するよう品質を維持する必要があり、保守点検は不可欠です。当社はメーカーとして防災設備を知り尽くすことで培ったノウハウをもとに、付加価値の高いサービスを実現しています。

売上高（消去前）



セグメント利益／利益率



主なサービス

各種防災機器に係る保守点検・補修業務

事業の特徴・強み

・サービスは大きく分けて2つ。
「保守点検」… 自動火災報知設備や消火設備などの消防用設備等に対して、法令に基づき有資格者が年2回実施する点検を中心とした業務。
「補修工事」… 点検契約物件で発生した不具合の修繕や、部品交換、防災設備全体のリニューアル工事など。
・防災設備全体をリニューアルすることが法令で求められているわけではないので、より安全に安心して設備を使用していただくために、当社から適切な時期に積極的にリニューアルを提案している。
・「保守点検」の業績は短期で大きく変動することはあまりないが、「補修工事」については大型物件も含まれることから、短期的に業績が変動しうる面がある。
・当社はメーカーとして防災設備の製造や施工から、保守点検やリニューアルまでを一貫して手掛けていることから、付加価値の高いサービス提供が可能。

2026年3月期の成果

　保守点検、補修工事ともに着実に受注を積み上げた結果、受注高、受注残高および売上高は順調に拡大し、いずれも前期に続き過去最高を更新しました。一方、前期と比べると採算性の低い物件がやや多く、販管費も増加したことから利益率は低下しました。その結果、セグメント利益は前期比0.8%の減少となりましたが、引き続き高水準を維持しています。

今後の見通し

　火災報知設備および消火設備の新設が着実に増加していることから、保守点検の需要は今後も継続的に増加していくと想定しています。そうした需要の増加を見据えて、計画的に人員の増強を進めています。人件費は増加傾向にありますが、メーカーとして保守点検の付加価値向上に努めながら設備のリニューアルも積極的に提案していくことで、業績拡大を図ってまいります。

特集:特定駐車場用泡消火設備「グリーンスコール」

Green Sqall

グローバルなPFAS規制強化を見据え、PFAS不使用の泡消火薬剤を採用した特定駐車場用泡消火設備「グリーンスコール」の提供を開始

能美防災では、1999年より屋内駐車場向け消火システム「スコール」を販売してきました。「スコール」は従来の泡消火設備が抱えていた課題を解決するために業界に先駆けて開発した画期的な製品で、数多くの設置実績を積み重ねたことが消防法改正のきっかけとなるなど、現在では国内におけるスタンダードな設備としての地位を確立しています。

2016年には、その進化版である「スコールC」の販売を開始しました。「スコールC」は、法令の要求事項を満たしながらシンプルな機器構成を実現した特定駐車場用泡消火設備であり、火災発生箇所のみに泡水溶液を放射する小水量システムにより、優れた消火性能と省スペース性を実現しました。また、手動起動弁が不要なため泡の誤放射の心配がないこと、既存の泡消火設備の配管を活用したリニューアル工事を行えることなど、運用・管理の効率性や施工性、信頼性の高さが評価され、多くのお客様に採用いただき、駐車場防災の分野で確かな実績を築いてきました。

しかし近年、「スコールC」で使用していた水成膜泡消火薬剤にも含まれる有機フッ素化合物(PFAS)について、環境・健康への影響が世界的に懸念されるようになり、製造、輸入、使用および環境への放出に対する規制強化が急速に進んでいます。原材料供給を取り巻く環境変化もあり、市場全体で代替製品への関心が高まりました。「スコールC」を導入いただいたお客様からも将来的な維持管理に対する不安の声が寄せられるようになり、PFAS不使用の泡消火薬剤の開発が急務となりました。

開発担当者の努力の積み重ねによって PFAS不使用の泡消火薬剤を実現

新たな消火薬剤の開発は、研究開発センター 消火システム研究室を中心に進めました。

「消火薬剤の開発とは処方検討といっても過言ではなく、基本性能を確保できても経年劣化するものや、配管等への腐食性が高いものでは工業製品として成立しません。同時に、泡消火薬剤の型式検定で求められる品質・性能も備える必要があります。それらを高いレベルで両立させるために1年以上を要しましたが、開発担当者たちの粘り強い取組みによって製品化を実現することができました」(吉田享)

こうして誕生したPFAS不使用の泡消火薬剤「グローバフォーム1」には、人体および環境に配慮した界面活性剤を採用しています。スコールシリーズでは、消火薬剤を噴霧状に放射するヘッドを使用していますが、これは一般のフォームヘッドと比較して発泡倍率が低い特性があります。従来使用していたPFAS含有の水成膜泡消火薬剤は、燃焼中の油面に薄い膜を形成することで高い消火性能を発揮することから、ヘッドの発泡倍率は重視されませんでした。しかし、PFASを使用しない薬剤では同じ効果を利用できません。

そのため、新たな薬剤だけで従来と同等以上の消火性能を実現することが開発上の大きな課題となりました。数多くの試験と改良を重ねた結果、PFASを使用せずに高い消火性能を発揮する泡消火薬剤「グローバフォーム1」の開発に成功しました。

関係部署の密な連携で認証をクリアし 計画を前倒しして販売を開始

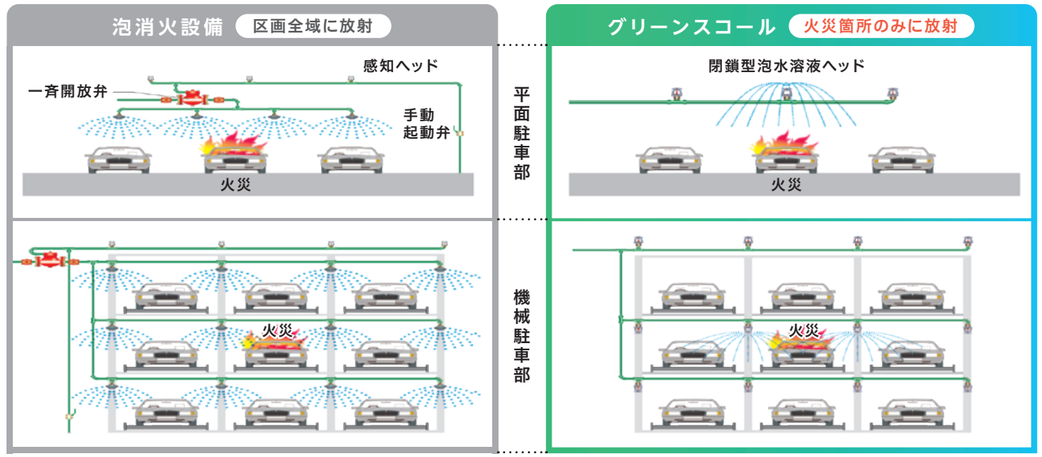
当社では、「グローバフォーム1」を採用した新たな特定駐車場用泡消火設備「グリーンスコール」を開発しました。

環境配慮を直感的に伝える「グリーン」と、従来製品とのつながりを想起させる「スコール」を組み合わせて名付けられた本システムを市場へ投入するため、日本消防検定協会による特定機器評価の取得に取り組みました。

「『グリーンスコール』をシステムとして販売するには、日本消防検定協会の特定機器評価の取得が不可欠でした。設備仕様や構成機器が所定の性能・品質基準を満たしていることを確認する必要があり、構成機器の認証手続きを計画的に進めることが求められました。一つの工程の遅れが全体スケジュールに影響するため、関係部署が緊密に連携しながらプロジェクトを推進しました。また、認証機関から求められた情報にも迅速に対応したことで、認証・評価取得を円滑に進めることができました」(沢田)

途中、一部の機器で開発の遅れが発生したものの、柔軟なスケジュール調整と関係各所とのスムーズな連携、そして社内関係部署の協力が実を結び、結果として当初の計画より約1か月前倒しで製品化を実現することができました。

泡消火設備 と グリーンスコール の火災時放射状況比較



特集:特定駐車場用泡消火設備「グリーンスコール」

環境性能と消火性能を両立した製品で未来につながる価値を創出

2026年6月に販売を開始した「グリーンスコール」は、環境負荷低減と高い消火性能を両立した製品としてお客様へ提案しています。新設物件に対して「グリーンスコール」を提供するとともに、既設の「スコールC」を導入しているお客様には、「グローバフォーム1」への薬剤交換によるPFAS対応を可能としました。既設の「スコールC」を有効活用できるため、設備全体の更新に伴うコストや廃棄物の発生を抑制でき、お客様の経済的負担の軽減と環境負荷低減の両立につながります。

「PFAS不使用の製品を実現したことで、業界全体の環境対応を後押しするとともに、将来世代へより良い生活環境を引き継ぐことに貢献できると考えています。また、お客様にとっては化学物質に関するリスク低減につながるほか、環境への配慮を重視するステークホルダーからの信頼向上や、将来的なコンプライアンスリスクへの備えにもつながると考えています」(内山)

環境配慮型泡消火設備の新たなスタンダードを目指して

能美防災は今後、「グリーンスコール」を特定駐車場における環境配慮型泡消火設備のスタンダードとして定着させるとともに、環境負荷低減へのニーズに応える中核製品へと育てていく方針です。

「『グリーンスコール』の採用を検討いただいているお客様や、管轄消防からの技術的なお問い合わせに対して、これからも迅速かつ丁寧な対応を行い、本設備の普及と価値向上に努めていきます。また、既存の『スコールC』を設置されているお客様への薬剤交換支援に加え、従来の泡消火設備をご利用のお客様に対する更新提案も積極的に進めていきます」(吉田知)

能美防災はサステナビリティ経営の一環として、環境負荷の低減と安全・安心な社会の実現を両立する製品・サービスの提供を通じて、今後も持続可能な社会の創造に挑戦していきます。

研究開発実務担当者コメント

PFAS不使用の泡消火薬剤開発により環境負荷低減と高い消火性能を両立

泡消火薬剤の開発は、消火システム研究室のメンバーがそれぞれの役割を担いながら、協力して進めています。

「グローバフォーム1」の開発にあたっては、高い消火性能と低温環境下での安定性を両立させることが重要なテーマの一つでした。泡消火薬剤には、消火性能だけでなく、低温下でも濁りや析出を起こさず、均一な状態を維持できることが求められます。そこで、さまざまな原料を用いた試作品を作成し、消火性能や低温での状態変化、長期保存後の安定性などについて評価と改良を繰り返しました。試験結果を一つひとつ検証しながら、原料の組み合わせや配合を見直すことで、要求される性能と安定性の両立を目指しました。これにより「グローバフォーム1」は、従来の常識を覆し、合成界面活性剤泡消火薬剤でありながらも、水成膜泡消火薬剤と同等の優れた消火性能を実現しています。

茂木 眞智
研究開発センター
消火システム研究室

伊藤 悠史
研究開発センター
消火システム研究室 主事

現在、泡消火薬剤の分野ではPFASの規制強化が進む一方、代替が困難な薬剤が依然として残されているという現状があります。今後は、「グローバフォーム1」の開発で培った技術を応用・発展させ、特定の設備にとどまらず、より幅広い用途で使用できる高性能な泡消火薬剤の開発を進めていきます。さらに、PFAS不使用の薬剤の特性を最大限に活かした、新たな消火設備の創出にも挑戦していきたいと考えています。

能美防災のサステナビリティ

能美防災は永年にわたり、「防災事業のパイオニアとしての使命に徹し、社会の安全に貢献する」ことを社是としています。そして、社是を実現するため、経営理念を定めて実践してきました。
このような社是、経営理念の下で、創業から一貫して「社会の安全に貢献する」ことに向き合ってきましたが、今後もこの姿勢を崩すことなく、サステナブルな社会の実現のために能美防災が果たす役割をより明確にするため、2022年度に策定したサステナビリティ基本方針のもと取組みを推進しています。

社是

防災事業のパイオニアとしての使命に徹し、社会の安全に貢献する。

経営理念

研究開発からメンテナンスまでの一貫体制の下、
災害から生命・財産を守るための最新・最適な防災システムを、
日本全国そして世界に提供し続けること。

サステナビリティ基本方針

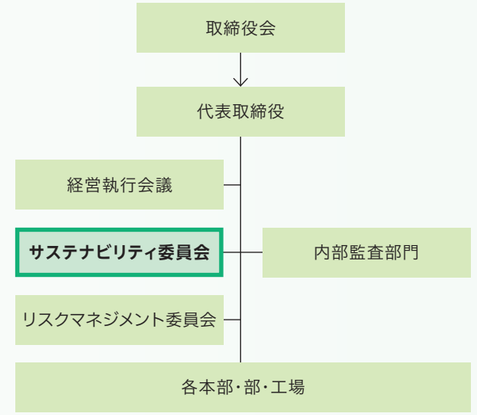
私たち能美防災グループは、永年にわたり社会の安全を追求してきました。
その歴史に裏打ちされた技術と信頼で、「火災被害ゼロの社会」を目指しています。
そして、あらゆる災害から生命・財産を守ること、サステナブルな社会を創ることに挑戦していきます。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティを巡る課題への取組みをより一層推進するため、2022年9月よりサステナビリティ経営推進ワーキングをスタートし、基本方針の策定、マテリアリティの特定、アクションプラン立案、推進体制の整備等を行ってきました。

2023年3月には、サステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長の諮問機関として、マテリアリティに基づく取組み方針・施策等を審議します。代表取締役社長を委員長とし、常勤監査等委員、役付執行役員およびコーポレート部門(総合企画室、法務コンプライアンス部、総務部、人事部、人材開発室)担当の執行役員から構成されています。年に2回の定例会議に加えて、必要に応じて随時、会議を開催することとしています。

サステナビリティ委員会の位置付け



能美防災のマテリアリティ

能美防災は創立から100年以上、防災事業を通じて社会の安全に貢献することを目指してきました。サステナビリティに対する企業の取組みが要求される中、当社が何を重要課題とし、自社の強みをどのように活かして社会に役立っていくかをステークホルダーの皆様に明確に示すため、2022年度に特定した重要な社会課題（マテリアリティ）に基づき取組みを推進しています。

マテリアリティの特定プロセス

社内にサステナビリティ経営推進ワーキングを発足し、サステナビリティに係る国際的なフレームワークであるGRIスタンダード、SASB、ISO26000に基づいて、「社会からの要請の重要度」と「自社の事業にとっての重要度」の2つの観点から自社が取り組むべき社会課題の抽出を行いました。これらに、当社の中長期ビジョン、PEST分析の資料などから抽出したマテリアリティ候補を加え、50項目をリスト化しました。

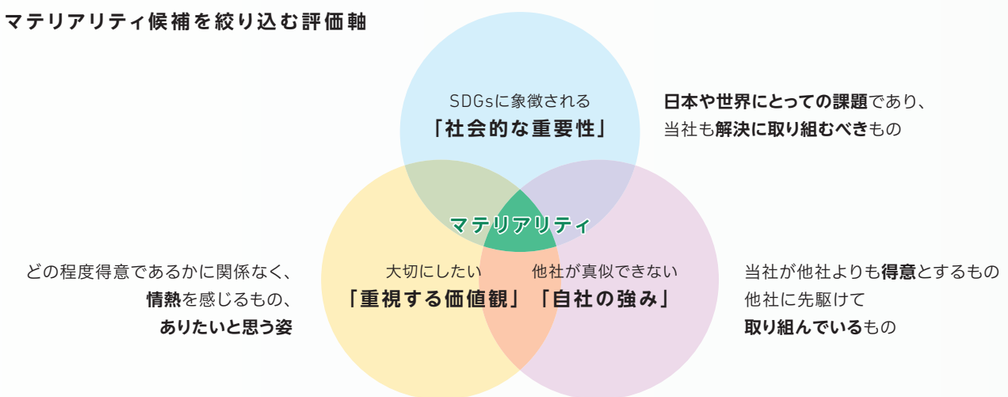
次に、これら50項目のマテリアリティ候補リストを「社会的な重要性」、「重視する価値観」、「自社の強み」の3つの軸で評価し、評価の合計が高い項目をベースにワーキングで議論し、4つに集約を行いました。経営層との議論の末、当社が取り組むべき4つのマテリアリティが特定、承認されました。

特定した4つのマテリアリティに対して、具体的な取組みを全社で推進しています。

マテリアリティの特定プロセス

洗い出し	整理・分類	評価	ディスカッション	ディスカッション	ディスカッション
国際的フレームワーク（GRIスタンダード、SASB、ISO26000）から社会課題を抽出 中長期ビジョン、PEST分析などの社内資料からマテリアリティ候補を抽出	整理・分類	「社会的な重要性」、「重視する価値観」、「自社の強み」の3つの評価軸に基づいてマテリアリティ候補を評価	高評価の項目をベースに、ステークホルダーやE（環境）/S（社会）/G（ガバナンス）の視点を踏まえて議論、ショートリストとして項目をリストアップ	当社の存在意義、当社が社会に対して提供すべき価値等について議論を重ねた結果、4項目に絞り込み	経営層との議論の結果、4項目のマテリアリティが確定

マテリアリティ候補を絞り込む評価軸



4つのマテリアリティ

1 マテリアリティ あらゆる災害から生命・財産を守るためのソリューションの提供

「火災被害ゼロの社会」の実現に向けた防災システム、サービス提供体制の強化とともに、災害全般への事業領域拡大、デジタル技術の活用等に取り組んでいきます。

2 マテリアリティ 自律と挑戦を重んじた人財育成と多様性の確保

社員が成長実感を得られる企業風土の醸成、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進、働きがいを感じる職場の実現等に取り組んでいきます。

3 マテリアリティ カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組み

カーボンニュートラル実現に向けて取り組むとともに、製品・サービスによる環境への貢献、化学物質規制への積極的な対応等に取り組んでいきます。

4 マテリアリティ 安全・安心を担う企業にふさわしい経営の実践

強固なサプライチェーンの実現、人権に配慮した企業経営の実践、災害に対するレジリエンス（BCP）の強化等に取り組んでいきます。

ステークホルダーとともに

お客様、株主・投資家、お取引先、従業員、行政、地域、当社に関わる全ての皆様に当社のマテリアリティを知っていただき、共に協調して社会課題に取り組んでまいります。そしてステークホルダーとより強い信頼関係を築き、企業価値向上を図ってまいります。

マテリアリティ 1

あらゆる災害から生命・財産を守るための ソリューションの提供

自然災害の激甚化が生じる今、社会の防災意識は高まっています。また、建物や社会インフラの老朽化は今後、ますます大きな社会課題となるでしょう。能美防災には創業以来、防火を中心とした防災に関するさまざまな経験とノウハウが蓄積しています。これらを有効に社会の安全・安心やサステナビリティに役立てるため、製品やシステムの開発に活かすことはもとより、新たなソリューションのカタチにしてお客様と社会に提供する取組みを進めています。

「火災被害ゼロ」と「事業領域の深耕」を目指したシステム・サービスの開発

創業の原点となった関東大震災からおよそ100年。以来防災のあり方も常に進化を求められてきました。その中で当社は、「火災被害ゼロの社会」を実現することを目標に掲げ、時代のニーズを的確に捉えながら、国内初の製品を数多く世に送り出してきました。火災による被害をなくすことは、今後も当社が最優先で取り組むべき重要な社会的課題であり続けます。創業以来の姿勢を大切に、蓄積した技術とノウハウを活かして、多様なニーズに応える安全な製品・サービスを提供していきます。

リング型表示灯付発信機と感知器シリーズがグッドデザイン賞を受賞

「リング型表示灯付発信機」は、2014年度グッドデザイン金賞を受賞した製品です。このたび、長年にわたり機能と価値が広く認められ、将来にわたって継続的な活用が期待されるデザインを表彰する「2025年度グッドデザイン・ロングライフデザイン賞」を受賞しました。「表示灯と発信機は別々」という世の中のスタンダードを変え、意匠性・機能面において大きく社会に貢献した点が評価されました。

また、煙感知器・熱感知器の各シリーズが「2025年度グッドデザイン賞」を受賞しました。火災報知器らしい形を継承しつつ、ツヤを抑えた質感と機器らしさを極力排したデザインとした一方で、最新機能を搭載しつつ従来製品との高い互換性を確保するなど、デザインと防災性能を両立している点が評価されました。

リング型表示灯付発信機
LONG LIFE DESIGN AWARD
GOOD DESIGN AWARD 2014
グッドデザイン金賞

煙感知器・熱感知器
GOOD DESIGN AWARD
2025年度受賞

住宅用火災警報器ブランド「まもるくん」をリブランディング

住宅用火災警報器（以下、住警器）ブランド「まもるくん」は、1979年の発売以来、長年にわたり親しまれてきました。このたび、住警器市場での事業拡大を見据え、2026年9月1日にリブランディングを実施しました。新たなロゴは、親しみやすさを継承しながら、信頼性と先進性を表現しています。今後も住警器事業への継続的な投資を通じて、住宅防火の推進とブランド価値の向上に取り組んでいきます。

「まもるくん」の親しみやすさを継承しながら、信頼性や先進性を表現するデザインへ刷新

まもるくん®
旧ロゴ

MAMORUKUN
新ロゴ

持続可能な社会を「備え」で守る。「事前防災推進室」の新設

近年、自然災害の頻発化・激甚化が進む中、国による2026年11月の「防災庁」創設など、社会全体で平時からの「事前防災」の重要性が急速に高まっています。当社はこうした社会環境の変化を捉え、中長期ビジョンに掲げる「火災から災害全般への事業領域の拡大」を具現化・加速させるため、新たに「事前防災推進室」を設置しました。

当社は、従来の火災防災領域にとどまらず、自然災害の予防・軽減・事前準備の推進を新たな成長領域として経営戦略の中核に据えており、本推進室はその実現を担う組織です。具体的には、VR技術等を駆使した防災啓発コンテンツや新たなソリューションの企画・開発をリードします。さらに、官公庁や大学等の専門機関、地方自治体との連携を推進する総合窓口として、地域での防災訓練・イベントの運営支援、学校等への出前授業を通じて、社会全体の防災力向上に取り組みます。

こうした取組みを通じて、産官学民の力をつなぐハブとして機能し、「誰もが笑顔で暮らせる社会」の実現に貢献していきます。

事前防災推進室の役割

自然災害までを対象にした防災啓発および事前防災（災害による被害の予防・軽減・事前準備）の推進に関し、次の業務を取り扱う。

① 事前防災に関わるコンテンツ、サービス、ソリューションの企画・開発、展開、改善
② 防災訓練・防災イベントの運営支援、学校等での出前授業の企画・対応
③ 火災や自然災害に関する大学・専門機関等との関係構築、知見獲得、情報統括、連携体制の構築
④ 関連する官公庁との関係構築、情報統括、連携体制の構築

活動拠点である「能美防災コミュニケーションスペース meeet」

VOICE

事前防災推進室 室長
平井 弘毅

新たに設置
災害全般の窓口、
「事前防災推進室」

「事前防災推進室」は、社会全体で高まる事前防災へのニーズに対応する専門組織として、2026年4月に設置されました。さまざまな災害に関する知見を有する「防災士」資格保有者で構成されており、これまで当社にはなかった「災害全般の窓口」として、多くのご相談に対応しています。

また、「ごっこランドEXPO」への出展や、VRを活用した防災訓練支援など、これまで培ってきた防災啓発活動を継承・発展させ、楽しみながら防災知識を身に付けられる防災ゲームなどの新しいコンテンツも展開していきます。

「能美防災コミュニケーションスペース meeet（み・いーと）」では、さまざまな災害や防災ソリューションを体感できるゾーンを設けています。今後は一般の方や子ども向けの防災授業やワークショップ、多様なステークホルダーとの共創を通じて、事前防災の普及に取り組んでいきます。

総合防災メーカーとして、災害や防災の「見える化」を進め、一人ひとりが「防災を日常に」取り入れられるよう、活動を進めていきます。

マテリアリティ 1 あらゆる災害から生命・財産を守るためのソリューションの提供

民間資格「防災士」取得支援

多様な防災課題に対応できる防災のスペシャリスト

「防災士」とは“自助”“共助”“協働”を原則として、社会のさまざまな場で防災力を高める活動が期待され、そのための十分な意識と一定の知識・技能を修得したことを認証する民間資格です。当社では、防災事業のパイオニアとして従業員の防災意識と専門性を高め、社業にとどまらず、さまざまな場で広く社会の安全に貢献することを目指し、「防災士」資格取得を推進しています。2025年度より3か年計画で従業員のおよそ10%にあたる200名程度の有資格者の創出を目標としています。

2026年3月31日時点有資格者数：　142名

ごっこランド

●EXPO2025大阪・関西万博にて「ごっこランドEXPO」の能美防災ワークショップを実施

子ども向け職業体験型知育アプリ「ごっこランド」の世界観をリアルに再現したイベント「ごっこランドEXPO」が大阪・関西万博内の「こども万博」にて開催されました。当社は、「防災士」資格を持つ社員による参加型ワークショップを実施し、子どもたちが楽しみながら防災の知識や日頃の備えについて学べる機会を提供しました。

参加した子どもたちは真剣な表情で取り組み、保護者からも好評を博しました。

今後も体験型コンテンツを通じて、次世代を担う子どもたちやその家族に防災の大切さを伝え、防災意識の向上と防災行動の実践につながる活動を推進していきます。

集合写真

「ごっこランドEXPO」の様子

越境学習

当社では、災害で甚大な被害を受けた地域に滞在し、災害の実態と復旧・復興の取組みから学ぶことで、新たな防災ソリューションの創出につなげることを目的として、2021年より「越境学習」を実施しています。参加社員は「防災士」資格の取得に取り組み、震災遺構の見学や、震災直後から復興にあたり尽力されてきた自治体・地域の方々とのセッションを行いました。今後もこうした経験を持つ社員を増やしていくことで、新たな防災ソリューションの創出につなげていきます。

震災遺構（気仙中学校）

防災への興味・関心を育み、親子で学ぶデジタルアトラクション「DIYビークルミッションズ」（主な対象：幼稚園～小学校低学年）

「DIYビークルミッションズ」は、3つのパーツから組み合わせた自分だけのビークル（車両）をゲーム内で操作して災害に混乱する街を救う、デジタルアトラクションです。ハンドルコントローラーを「振る」「傾ける」だけの簡単な操作でプレイできるため、未就学のお子様から参加でき、体験者は2026年8月末時点で約3,000人に達しています。また、ゲームの途中では、さまざまな災害に関わるクイズが出題され、親子で一緒に考えながら学べる内容となっています。

プレイ画面

ショッピングモールでの体験の様子

災害時に必要な行動を実践的に学ぶデジタルコンテンツ「サバイブクエスト」（主な対象：小学校中学年～大人）

「サバイブクエスト」は、さまざまな自然災害の発生の仕組みや自助・共助の重要性を学ぶ導入映像を視聴した後、地震・津波・火山災害・台風・土砂災害の中から選択した災害をテーマに、災害発生から避難所へ向かうまでの場面ごとに、適切な判断や行動を3択クイズ形式で学べるデジタルコンテンツです。体験終了後には、解説ブックを活用して振り返りを行うことで、自然災害に関わる防災知識の理解を深めるとともに、災害時に求められる行動の定着を促します。

災害シーン

クイズシーン

解説ブック

VOICE

右より
事前防災推進室 専任課長 **佐々木 聰文**
営業開発本部システム設計センター消火設計グループ
兼事前防災推進室付 **宮澤 麻記**
広報室 **木下 泰**

自然災害に対しても、当社らしい取組みを展開

近年、自然災害への関心が高まり、自治体やショッピングモール、学校等で防災訓練やイベントが盛んに行われています。こうした中、当社への期待も高まっていることから、両コンテンツともイベントや出前授業での活用を想定して開発しました。さらに今後は、「能美防災コミュニケーションスペース meeet（み・いーと）」での展開も予定しています。

自然災害の発生は未然に防ぐことができないため、誰もが災害に巻き込まれてしまう可能性があります。そのため、私たちは一人ひとりの“災害から生き抜く力”を高めていく必要があると考えています。当社は、「防災」を掲げる企業として、火災だけでなく自然災害からも人々の命を守るため、楽しみながら防災を学べるコンテンツを展開してきました。

今後も、防災啓発・事前防災の取組みをさらに発展させ、幅広い世代の防災意識の向上につながる新たなコンテンツの企画・展開に取り組んでいきます。

マテリアリティ 1 あらゆる災害から生命・財産を守るためのソリューションの提供

入替備蓄品で社会貢献できるサービス「ストクル＋（プラス）」

企業と社会をつなぐ新たな価値の創出

「ストクル＋」は、企業で入替により不要となった災害備蓄品をフードバンク団体等へ寄付することで、企業の社会貢献と業務負荷軽減を両立する循環型サービスです。2024年度のサービス開始以来、延べ34社に導入され、40団体以上への寄付を実施しました。今後も寄付可能品目や支援対象の拡大を進め、企業と社会をつなぐ新たな価値の創出に取り組んでいきます。

フードバンクへの備蓄品寄付

VOICE 「ストクル+」

特販事業部 **脇山 千穂**

「ストクル＋」は、企業とフードバンク団体の橋渡し役として、災害備蓄品の寄付の仕組みづくりを支援します。寄付先ごとに必要な物資や活動内容が異なるため、現地で直接お話を伺いながら最適なマッチングを行っています。寄付先から感謝の声をいただくことも多く、備蓄品を必要とする方々へ確実につなげられることにやりがいを感じています。今後も企業と社会をつなぐ価値ある循環を生み出していきたいと考えています。

VOICE 「おたすけフレンズ」

特販事業部 **菅原 遥奈**

小学2年生の時に経験した東日本大震災では、防災教育で学んだ行動を実践することで身を守ることができました。この経験から、「子どもたちが楽しみながら防災を学び、いざという時に自分の命を守る力を身に付けてほしい」との想いで、「おたすけフレンズ」を企画しました。思わず背負いたくなるデザインを通じて、防災を身近なものとし、子どもたちの防災意識向上に貢献していきたいです。

子ども向け防災用品 ぬいぐるみ防災リュック「おたすけフレンズ」

「おたすけフレンズ」は、ぬいぐるみと防災リュックを組み合わせた子ども向け防災用品です。2026年9月より販売を開始しました。見た目の親しみやすさと非常時の備えを両立し、日常生活の中で無理なく防災を取り入れられるよう開発しました。

リュックの中には、いざという時に役立つ防災グッズのほか、避難先で楽しめるようなトランプや防災クイズブックを収納しています。遊びながら防災知識を学べる工夫を取り入れることで、子どもたちの防災意識向上を支援します。「おたすけフレンズ」は、非常時の備えと子どもの安心の両立を目指した新しい防災アイテムです。

着用イメージ
（身長114cm）

ぬいぐるみ防災リュック「おたすけフレンズ」

避難所の立ち上げを、より確かな行動へ ―渋谷区で「N-HOPS」運用を開始

地域の避難所をどのように開設し、そのための訓練や体制整備をどのように進めるかは、多くの自治体に共通する課題です。当社はこうした課題の解決に向け、避難所開設支援アプリ「N-HOPS」（エヌ・ホップス）を開発しました。

「N-HOPS」は、自治体が作成したマニュアルを、実際の運営に即した行動手順へとカスタマイズできるWEBアプリです。「次に何をすべきか」を1ページ1アクション形式で分かりやすく示し、避難所ごとの状況に応じた対応ができるよう支援します。平時の訓練から災害発生時の避難所開設・運営まで、一貫して活用することができます。

2026年5月には、東京都渋谷区で運用を開始し、現場での活用がスタートしました。また、多摩地域の自治体が参加する東京都市長会主催の避難所立ち上げ合同訓練など、活用の場は着実に広がっています。現在も複数の自治体から導入に向けた相談を受けており、トライアル訓練を実施しています。今後も自治体ごとの避難所運営マニュアルを実践的な行動手順に落とし込み、訓練と改善を重ねることで、災害時に誰もが円滑に避難所を開設・運営できる環境づくりに貢献していきます。

「N-HOPS」
画面イメージ

渋谷区防災イベント（「N-HOPS」利用説明）

武蔵野市トライアル訓練

VOICE

左より
総合企画室 **河野 なつみ、山田 健太**

「このアプリがあれば開設を進められる」と8割超が回答

トライアル訓練から見えてきた「N-HOPS」の効果

「N-HOPS」チームでは、2026年9月時点で14自治体・計23回のトライアル訓練を実施し、避難所開設における実効性の検証を重ねてきました。

トライアルでは、従来のマニュアルを用いた場合と比べて、開設作業時間の短縮や開設作業への自信度の向上、実施漏れの防止といった効果が確認されました。また、体験者アンケートでは、「『N-HOPS』があれば避難所開設を進められそう」と回答した方が8割を超えたほか、「やるべきことが明確になり、迷わず行動できた」「操作がシンプルで初めてでも分かりやすい」「このアプリがあると心強い」といった声が寄せられています。

こうした反応から、「N-HOPS」は単に手順を表示するだけでなく、避難所開設に対する不安を軽減し、参加者が「自分にも避難所を立ち上げることができる」という実感を持つことに寄与していると考えています。今後も、各地の訓練で得られた気づきを機能や行動手順に反映しながら、平時の訓練で培った経験を、災害時の確かな行動につなげられるよう支援していきます。

マテリアリティ 2

自律と挑戦を重んじた人財育成と多様性の確保

少子高齢化がさらに進展し、労働人口減少による働き手不足が企業の競争力を損なう時代が到来しています。能美防災は変化する社会の中で新しい事業機会を獲得していくため、自律と挑戦を重んじた人財育成を積極的に行うとともに人財の多様化による新たな付加価値創造と業容の拡大を目指しています。

人的資本経営方針

当社は、2028年度のありたい姿と、その実現に向けた施策を「中長期ビジョン2028」として策定しており、その柱の一つとして「飛躍的成長への人事戦略」を掲げています。これは、社員と組織双方の成長サイクルを加速させる各種施策を展開することで中長期ビジョンの実現を支えていくものです。そのためには社員一人ひとりの個性を尊重し、多様な能力・価値観を持つ人財により活躍・成長する機会を提供できる組織風土を確立させていく必要があると考えています。

2025年5月に開示した「中長期ビジョン2028 ステージIII」において新たに定めた戦略の方向性に基づき、人的資本経営の強化を進めていきます。

当社の人的資本経営に係る指標に関して、目標および実績は次のとおりです。

働き方	**ワークライフバランスに対する評価指標**			**今後の目標**
	・年次有給休暇取得率：	70.7%（2024年度実績）	→ 74.1%（2025年度実績）	→ 75%以上（2028年度）
	・男性育児休業取得率：	29.6%（2024年度実績）	→ 53.7%（2025年度実績）	→ 60%以上（2028年度）
採用	**事業戦略の実現に向けた必要な人財獲得に対する評価指標（臨時・嘱託含む）**			**今後の目標**
	・当社従業員増加数：	97名増（2024年度実績）	→ 116名増（2025年度実績）	→ 400名増（2025年度～2028年度累計）
	・グループ会社従業員増加数：	56名増（2024年度実績）	→ 357名増（2025年度実績）（M&Aの影響含む）	→ 100名増（2025年度～2028年度累計）
	・一人当たり売上高（単体）：2019年度～2023年度平均比	5.5%増（2024年度実績）	→ 5.0%増（2025年度実績）	→ 5%増（2028年度）
人事制度	**働きがいがあり、働きやすい職場環境に対する評価指標**			**今後の目標**
	・職場環境の改善に向けた施策の実行：	-（2024年度実績）	→ 制度改定一部実施（2025年度実績）	→ 2026年度までに実施
	・働き方スコア※1：	3.7（2024年度実績）	→ 3.8（2025年度実績）	→ 4.0以上（2028年度）
	・評価スコア※1：	3.2（2024年度実績）	→ 3.3（2025年度実績）	→ 3.5以上（2028年度）
異動配置	**戦略的な人財配置の実現に対する評価指標**			**今後の目標**
	・成長機会スコア※1：	3.5（2024年度実績）	→ 3.5（2025年度実績）	→ 3.8以上（2028年度）
育成	**人財育成体制の構築に対する評価指標**			**今後の目標**
	・スキル（専門）教育カリキュラム数※2：2024年度比		11.7%増（2025年度実績）	→ 50%増（2028年度）
DE&I	**多様な人財の活躍・成長機会の創出に関する評価指標**			**今後の目標**
	・上級職の女性社員数※3：	15名（2024年度実績）	→ 15名（2025年度実績）	→ 30名以上（2028年度）
	・障がい者雇用率：	2.37%（2024年度実績）	→ 2.48%（2025年度実績）	→ 法定雇用率以上

※1 従業員エンゲージメントスコアの構成要素（働き方、評価の納得感、成長機会に関する従業員サーベイ結果を基に測定）
※2 カリキュラムごとの実施日数に基づき算定
※3 上級職とは、将来の管理職候補者層を示す指標であり、課レベル以上の組織マネジメント職への登用が期待される人財を指します。

自律と挑戦に向けた取組み

社員の成長を図る上で、「自律と挑戦」をキーワードとしています。これは、社員一人ひとりが「自ら考え、自ら動き、持てる力を存分に発揮して挑戦している」、「自らの能力や専門性を自律的に磨き続けている」といった姿だと考えています。こうした目指す姿を実現するため、社員が自発的に学び続けられる環境整備や風土醸成に取り組んでいます。一例としては、デジタルスキル向上研修を実施しています。2021年度の開講以来、延べ736名の従業員が参加しており、RPA活用による業務効率化の向上や研修を通じたデジタル活用の知見の共有により、業務改善の取組みが部署間の垣根を越え、全国へ広がっています。今後も「中長期ビジョン2028 ステージIII」の重点施策にも掲げられている「DX実現に向けた取組みの加速」を図るため、人財育成の強化を継続していきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに向けた活動

<DE&Iに関する考え方>

当社は、人財戦略の重要施策の一つとしてDE&Iを推進しています。2024年度には人事企画・DE&I推進グループを発足し、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）方針」を策定しました。

「多様性は可能性。ともに創る、安心のカタチ。」をスローガンに、社員一人ひとりの個性を尊重し、多様な能力・価値観を持つ人財が活躍・成長できる環境づくりを推進しています。多様な人財の知見や経験を価値創造につなげることで、防災事業のさらなる発展と持続的な企業価値向上を目指しています。

多様性は可能性。
ともに創る、
安心のカタチ。

<多様な人財の確保と活躍>

当社では、多様な経験や価値観を有する人財の確保と活躍促進に取り組んでいます。キャリア採用を通じて多様な知見や専門性を持つ人財の確保を進めるとともに、外国籍社員が活躍できる職場環境の整備に努めています。

キャリア採用については、直近3年間の年間平均採用者数は91名であり、年間採用者数に占める割合は約54%となっています。今後も少子高齢化の進展に伴い新卒採用市場の競争激化が見込まれることから、即戦力となる人財の確保を目的として、年間90名程度（採用者全体の約50%）のキャリア採用を継続的に実施する方針です。

また、全社員に占めるキャリア採用者の割合は33%、上級職に占めるキャリア採用者の割合は16%となっています。当社では採用区分にかかわらず資質や能力に基づく登用を行っており、今後もこの方針を維持します。上級職におけるキャリア採用者比率については、現状以上の水準を目標とし、維持、向上を図ります。

外国籍社員については、直近3年間の年間平均採用数は4名で、2026年度は2名程度の採用を見込んでいます。また、入社後の定着と活躍を支援するため、外国籍社員向けの相談会や、その上司を対象とした研修会等を実施しています。

マテリアリティ 2 自律と挑戦を重んじた人財育成と多様性の確保

これまでの取組み状況

2021年度

■ 女性活躍推進ワーキンググループ活動開始
- 女性社員のキャリア形成・成長支援を目的として、女性活躍のありたい姿の創出と課題抽出
- ありたい姿の実現に向けた対応策を経営層へ提言

2022年度

■ アンコンシャスバイアスに関する全社教育（e-learning受講率82.4%）
■ 女性活躍推進委員会を常設で設置
- 2021年度の女性活躍推進ワーキンググループ活動を継続する形で、女性活躍推進委員会の中に課題ごとに3つの部会をおき、社外役員も含む役員との懇談、外部講師による研修、施策検討等を実施し、取締役会および経営執行会議で活動報告

2023年度

■ 部署長向けアンコンシャスバイアス理解浸透研修（WEB研修受講率94.6%）
■ 女性活躍推進委員会の3つの部会を2つに統合して前年度からの活動を継続
- 仕事と子育ての両立についての交流イベント実施
- 多様な働き方紹介（シェアオフィスの紹介、社内外のリモートワーク利用と生産性等実態調査）

■ 外国籍新入社員に対する相談会兼交流会の実施
- 外国籍社員の職場や仕事への適応促進等を目的とした、社長・担当役員との懇談、相談会兼交流会を実施

2024年度

■ 人事企画・DE&I推進グループを発足
- ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）方針を策定

■ ライン長向けアンコンシャスバイアス理解浸透研修（WEB研修受講率98.6%）
■ 外国籍社員向け・外国籍社員の上司向け「異文化理解研修」
- 多様な能力・価値観を持つ人財を受け入れ、活躍・成長する風土・環境を醸成することを目的として、外国籍社員およびその上司に対する相互理解促進のための研修会を実施

■ 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成
- 介護に関する不安の解消や将来への備え、また、部下の仕事と介護の両立を上司が促す際に必要なポイント等にも触れ、上司の理解浸透に活用

2025年度

■ 「えるぼし認定」の2つ星を取得
■ 「育児休業者向けハンドブック」の作成
- 育児に向き合う社員が安心して仕事と育児を両立し円滑に復職できるように、必要な準備事項・相談先・対処方法を周知

■ 男性育児休業の取得促進に向けた啓発活動
- オンラインセミナー「父親学級」の開催（年4回）

■ 育児・介護両立支援に関する全社教育（e-learning受講率86.5%）
■ 女性活躍推進イベントおよびセミナー
- 女性のキャリアを考えるワークショップ（参加者35名）
- リーダーシップ養成講座（参加者24名）
- 女性の健康に関する全社教育（e-learning受講率94.4%）

■ 「障がい者雇用 配属部署向けハンドブック」の作成
- 障がいのある社員の活躍準備プロセスや職場定着のためのポイント、障がいに関する基礎知識等を整理し、社員本人およびその配属部署に対するフォロー体制を強化

■ 本社本館に「だれでもトイレ＆更衣室」を設置

健康経営

能美防災健康経営宣言

能美防災は、防災事業を通じて社会の安全に貢献することを社是に掲げ、社業に取り組んでおりますが、その礎は、会社を支える一人ひとりの従業員にあると考えます。

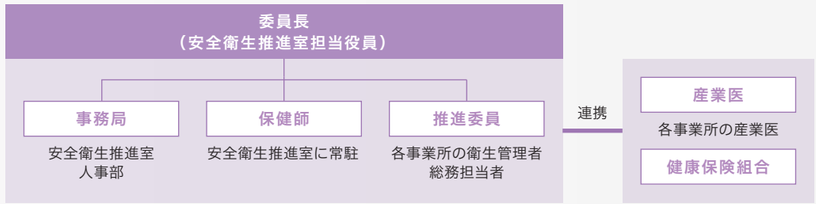
従業員が心身ともに健康で、活き活きと働いている職場環境が会社のさらなる成長と従業員の幸福につながり、ひいては社会への貢献に資するものと考えます。

そのために、会社と従業員が一体となって健康経営を推進してまいります。

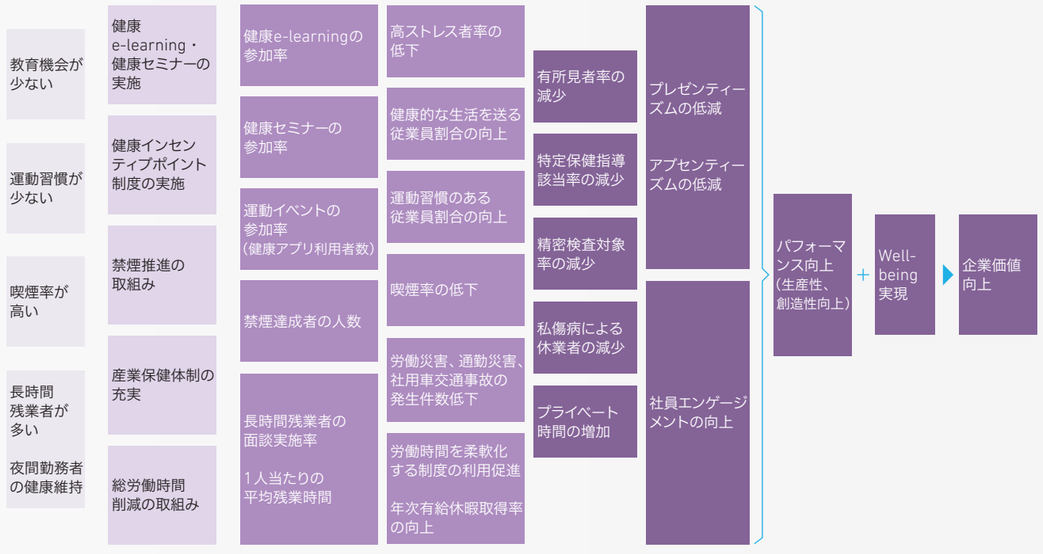
重点項目

- 健康診断の受診率100%の維持と要精密検査、特定保健指導対象者への受診推進
- 健康リスク者の減少促進
- 受動喫煙防止対策を含む法令の遵守
- 健康に関する啓発活動の推進
- 労働時間の削減等によるワークライフバランスの実現

健康推進委員会



戦略マップ



健康保持増進への取組み

従業員のセルフケア能力向上

① 社内ポータルサイト「あなたの健康と安全」の運用

・健康に関する知識を毎月配信
（食生活、運動促進、睡眠、メンタルヘルスなど）

② 健康e-learningの実施

・健康診断結果の数値の見方	受講率：98.0%
・健康経営について	受講率：97.0%
・情報機器作業における健康管理について	受講率：96.5%
・ストレスとその対処法について	受講率：95.9%
・健康診断と肝機能検査について	受講率：94.1%

ほか、詳細はホームページを参照ください。
https://www.nohmi.co.jp/sustainability/social/health02.html

③ 健康イベントの実施

・熱中症・ドリンクスマートセミナー、体力測定、ストレスマネジメント、眼精疲労解消セミナー、乳がんセミナー、ウォーキングイベントなど

熱中症・ドリンクスマートセミナー

健康経営優良法人認定について

当社の取組みが認められ、経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に7年連続で認定されました。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

重点取組項目（目標と実績）経年データ

2026年7月末現在

	2022／3	2023／3	2024／3	2025／3	2026／3	2029／3
	実績値					目標値
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	54.3%	62.0%	61.8%	61.7%	66.7%	70%以上
特定保健指導該当率	23.1%	21.8%	23.3%	21.2%	集計中	15%未満
特定保健指導実施率	31.0%	26.3%	24.5%	19.0%	集計中	30%以上
有所見率	-	-	51.6%	58.7%	63.3%	55%未満
適正体重率（肥満）	-	-	73.4%	71.7%	71.1%	75%以上
朝食摂取率（ほぼ毎日）	72.5%	70.6%	70.9%	71.6%	72.3%	75%以上
1日平均8,000歩以上の割合	23.4%	25.7%	27.2%	29.0%	27.4%	45%以上
睡眠で休養が取れている人の割合	64.2%	61.7%	56.9%	59.3%	57.7%	65%以上
飲酒頻度（休肝日2-3日以上）	47.9%	74.7%	77.4%	80.1%	81.0%	85%以上
飲酒量（1日1合未満、飲まない含む）	46.1%	44.8%	43.6%	40.1%	38.7%	45%以上
喫煙率	22.3%	22.5%	21.9%	21.3%	20.3%	18%未満
ストレスチェック受検率	96.1%	97.0%	96.5%	96.2%	98.1%	98%以上
高ストレス者割合	9.3%	8.5%	6.8%	6.9%	5.3%	6.0%未満
年次有給休暇取得率	71.4%	75.6%	69.9%	70.7%	74.1%	75%以上
男性育児休業取得率	-	-	31.8%	29.6%	53.7%	60%以上
平均時間外労働時間	-	-	21.2時間	19.9時間	18.8時間	-
平均勤続年数	16.8年	15.8年	16.2年	15.7年	14.8年	-
アブセンティーズム実測値※2	-	0.9日	0.7日	0.8日	0.4日	0.5日未満
プレゼンティーズム損失率※3 [測定人数/回答率]	-	-	17.2% [1,473/74%]	18.5% [1,796/84%]	17.8% [1,854/82%]	15%未満

※1 表中の数値は小数点第2位を四捨五入しています
※2 アブセンティーズム：傷病による休職日数の全社員平均、勤怠データにより把握（測定人数：全社員）
※3 プレゼンティーズム：SPQ（東大1項目版）、月1回調査、回答者月平均

働き方改革

多様な人財が、それぞれのライフスタイルや価値観を尊重しながら、いきいきと活躍できる職場環境づくりを推進しています。柔軟な働き方の実現や仕事と生活の両立支援の充実を図るとともに、2024年4月から建設業に適用された「時間外労働の上限規制」を遵守し、労働時間の適正化に取り組んでいます。

現在の取組み事項

- フレックスタイム制度導入部署の拡大
- 短時間勤務制度の導入
- 介護休暇制度の強化
- 「両立支援ハンドブック」の公開（介護、育児）
- 復職支援、病気治療と仕事の両立支援の強化
- ライフサポート休暇の導入
- 新卒・キャリア採用者の計画的な育成
- 男性の育児休業推進
- 女性活躍推進の強化（えるぼし認定（2つ星）取得）

ライフサポート休暇の導入
本人や家族の疾病・治療等を目的に毎年20日のライフサポート休暇を取得することができます。

男性の育児休業推進
2025年度は男性育休推進管理職研修を1回、オンラインセミナー「父親学級」を計4回実施しました。

えるぼし認定“2つ星”取得
- えるぼし認定とは、女性活躍推進に関する取組みが優良な企業を評価する制度
- 5つの基準のうち、4つの基準をクリアし取得

女性が活躍しています！

キャリアサポートデスク（通称：キャリサポ）の運用開始

「働く相談窓口」の機能拡張に伴い、「キャリアサポートデスク（通称：キャリサポ）」の運用を開始しました。これまでも電話やメール、面談を通じて支援してきましたが、各個人の悩みは多様化しており、これまで以上に丁寧かつ迅速に対応するため、「働く相談窓口」から名称を変更するとともに、相談体制を強化し、従業員が気軽に相談できる場とするべく2025年4月より運用を開始しました。さらに、同年9月には、外部と連携した「障がい者専用相談窓口」を開設し、より丁寧かつ専門的に対応できる体制を整えました。

今後の取組み

・男性の育児休業推進の継続
・男女ともにキャリアと子育ての両立ができるように支援
・デジタル技術を活用した働きやすい職場づくりの推進
・ペーパーレス化によるデータ活用や業務効率化の全社での実現
・業務のデジタル化・DX化推進による残業上限規制の遵守
・働く意欲を喚起するための各種制度見直し
・働き方改革に必要な人的資本の強化

マテリアリティ 3

カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組み

能美防災は気候変動への対応を重要な経営課題の一つと認識しており、マテリアリティ（重要課題）として「カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組み」を掲げています。また企業内活動における環境への取組みを強化するため、社是、経営理念の下に環境理念および環境基本方針を定め、環境保全に対して全社的に取り組んでいます。

環境理念と環境基本方針

2022年度に社是、経営理念の下にサステナビリティ基本方針を制定するとともに4つのマテリアリティを特定し、「環境」をその一つに位置付けました。「環境」を取り巻く状況が大きく変化している中、カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組みに対する当社の考えや姿勢を改めて示すため、2025年7月に環境理念・環境基本方針を改訂しました。

環境理念

能美防災株式会社は、地球環境保全への取り組みを重要課題の一つとして捉え、事業活動における環境負荷低減を通じて、持続可能な社会の発展に貢献する。

環境基本方針

能美防災株式会社は、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図り、以下の環境課題に取り組むことにコミットします。

(1) 法規等の遵守
環境関連の法規、条例および協定等を遵守し、企業の社会的責任を果たします。

(2) 地球温暖化防止
あらゆる事業活動において、温室効果ガス排出量の継続的削減に努めます。

(3) 環境に配慮した製品・サービスの提供
次世代の省資源・脱炭素社会に向けた製品・サービスの開発を促進し、地球環境負荷の低減に努めます。

(4) 循環型社会への取組み
循環型社会を形成するために、省資源および廃棄物の減量化・再利用・再資源化を推進します。

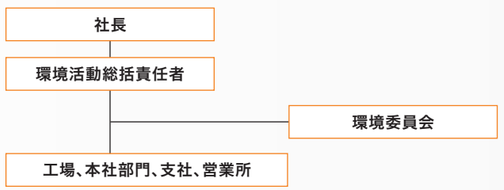
(5) 化学物質による環境汚染の防止
環境汚染を防止するため、化学物質規制に積極的に取り組んでいきます。

(6) 環境基本方針の周知徹底
環境基本方針を全従業員に周知徹底し、環境教育・社内広報活動などにより、社員一人ひとりが自主的に環境問題に取り組むよう啓発を行います。

(7) 社外への公表
社外に対し、環境基本方針への取り組み内容を積極的に情報開示します。

推進体制

当社では、各事業所で働く一人ひとり（環境推進員）が、環境活動の中心であると考えています。温室効果ガスを直接排出しないこと、間接的な排出を減らすことなどを視野に、全員が日々環境活動に取り組んでいます。事業所の上長（環境推進責任者）を通じて、実績が環境委員会に集まり、その後の計画に活かされています。



環境推進責任者
環境推進員

温室効果ガス削減の取組み

当社は、カーボンニュートラルの実現を目指し、温室効果ガス排出量のスコープ1、2に関して中長期の削減目標を設定しています。スコープ3に関しては、現状は単体のみ排出量を算定していますが、今後はグループ全体での排出量算定および削減目標の設定に向けて、取り組んでいきます。

引き続き、地球温暖化の進行を鈍化させることに寄与できるよう、電気、ガス、燃料（ガソリン・重油・軽油・灯油）、紙などの使用量を削減するとともに、森林を増やす植林活動を行う団体への協賛等を通じて、社会に貢献する取組みを実施していきます。

長期削減目標

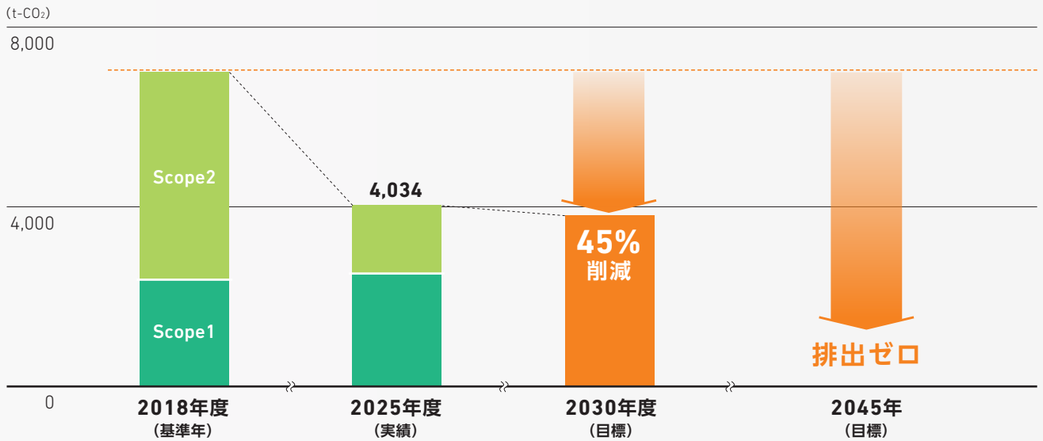
2045年までに温室効果ガス排出ゼロを目指す
（スコープ1、2※）

中期削減目標

2030年度までに温室効果ガス排出量を2018年度比で45％削減する
（スコープ1、2※）

※ スコープ1…直接排出量（ガソリン、軽油、灯油など）　スコープ2…間接排出量（電力、冷温水など）

スコープ1、2における温室効果ガス排出量推移と目標



※ 能美防災グループ連結の値です。　※ マーケット基準を用いて算出しています。

スコープ3における温室効果ガス排出量実績

2024年度	2025年度
191,628 t-CO_2	203,020 t-CO_2

※ 能美防災（株）単体の値です。

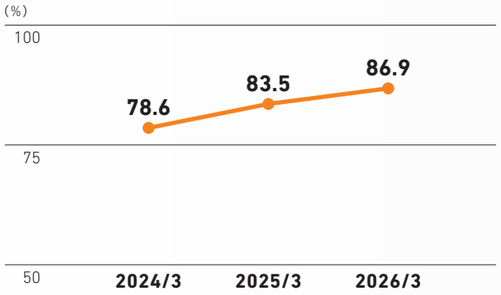
具体的な取組み

電動車化の促進

当社では、事業で使う自動車の電動車※へのシフトを進めています。

※ 電気自動車、ハイブリッド自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車

保有する社用車における電動車の割合

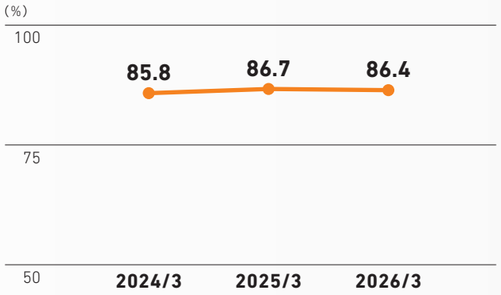


※ 能美防災(株)単体の値です。

再エネ電気への転換

再生可能エネルギー由来の電気(再エネ電気)の調達を進めています。

電気使用量に占める再エネ電気の割合



※能美防災(株)単体の値です。

CDP2025　気候変動「B」スコアに認定

当社はCDPが2025年に実施した気候変動への取組みに関する調査において、2024年に引き続き「B」スコアに認定されました。CDPは環境問題対策に関する取組みの調査・評価を行う英国のNGO団体です。2025年は全世界で22,100社を超える企業が質問書に回答し、日本では東証プライム市場上場企業の70%以上を含む、約2,100社が回答しました。当社は気候変動への対応を重要な経営課題の一つと認識しており、マテリアリティ(重要課題)として「カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組み」を掲げています。温室効果ガス削減目標を定めて削減につながる活動に取り組んでおり、今後も事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

「ISO14001」の認証取得

当社は、地球環境保全活動の一環として、環境管理・監査の国際規格であるISO14001の認証を三鷹事業所、メヌマ事業所で一括取得しています。

ISO14001 認証証明書

シーリングミスト®

2026年4月、気象庁が最高気温40℃以上の日を「酷暑日」と定義するなど、猛暑への対応は社会的な課題となっています。また、電力使用量の削減や非化石燃料への転換など、省エネルギーへの対応も企業に求められており、従来の暑熱対策だけでは十分とは言えない状況です。近年は気候変動の影響により暑熱環境が深刻化しており、その変化に適応するための技術やサービスへの関心が高まっています。こうした中、当社は気候変動への適応技術の一つとして「シーリングミスト®」を展開しています。シーリングミスト®は、ドライミスト®による気化熱とシーリングファンによる気流循環を組み合わせた独自の冷却システムで、大空間降温装置として特許を取得しています。環境省のETV実証事業では気候変動対策技術として承認され、体感温度(SET)や発汗量、体表温の低減効果が確認されました。2026年には日本経済新聞への掲載やTBS系全国28局ネット「がっちりマンデー!!」、BSテレビ東京「NIKKEI NEWS NEXT」での紹介を通じて認知が拡大しており、気候変動時代の暑熱対策技術として注目を集めています。

千葉県内金属加工工場にて

環境技術実証事業 ETV 環境省
気候変動対策技術領域
第三者機関が実証した性能を公開しています
「環境省、ETV」で検索
R6年度
実証番号：160-2401

室外機向け散水システム

当社は2025年度より、ダイセン・メンブレン・システムズ社製の散水装置「E mizu Shower System」の販売を開始しました。本装置は、空調室外機のアルミフィンに純水(RO水)を自動散水することで空調効率を高め、消費電力および電力コストの削減に貢献するシステムです。特に大規模な電力消費を伴うデータセンターにおいて、室外機の冷却効率向上による省エネソリューションとして注目されています。販売開始以降はデータセンターに加え、半導体関連工場や医薬品、食品工場など幅広い業界で活用が進んでおり、多様な施設の設備運用課題の解決に貢献しています。また、消費電力の削減を通じてCO_2排出量の低減にも寄与することから、環境負荷低減と事業活動の両立を支援するソリューションとして期待が高まっています。

当社は今後も、お客様の設備運用に関する課題解決と環境価値の創出を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

能美防災(株)本社屋上の室外機に設置

「鎮守の森のプロジェクト」植樹ボランティア

当社では、環境活動の一環として「鎮守の森のプロジェクト※」に協賛し、防災林の植樹活動を行っています。今回で3回目となる2026年は、2025年の69名を大きく上回る過去最高の97名が「津波からいのちを守る森の防潮堤づくりinそうさ」（千葉県匝瑳市野手浜海岸）に参加しました。

今回は初めて参加者向けの事前説明会を実施し、植樹が災害に強い社会の実現につながる理由や植樹方法について学びました。過去の震災において常緑樹が火災の延焼防止に役立った事例も紹介され、参加者は事業との関わりを感じながら熱心に聞き入っていました。

当日は従業員とその家族が協力して約3,000本の苗木を植樹しました。参加者からは「子どもたちが張り切って植樹に取り組み、親子で楽しく参加できた」「家族で防災や社会貢献について話をする良い機会になった」といった感想が寄せられました。

※「災害からいのちを守る森」の造成を目的とする公益財団法人

TCFD提言に沿った情報開示

当社は気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下「TCFD」）の提言への賛同を表明しました。TCFD提言は、企業等に対して気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の開示を推奨しており、当社はTCFD提言に沿って情報開示を進めていきます。

そして、気候変動が事業に与える影響（リスクと機会）についての分析をもとに、リスクの低減および機会の創出に向けた対策に取り組んでいきます。

戦略

気候変動がもたらすリスク・機会を選別し、シナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析においては、移行面で影響が顕在化する2℃シナリオ※1と物理面での影響が顕在化する4℃シナリオ※2の2つを選択し、IEA※3が発行しているWEO※4等のデータをもとに、2050年における財務への影響について定性的に評価しています。

※1 2℃シナリオ…脱炭素社会に向けた規制強化や技術革新が進み、社会が変化することで気温上昇が持続可能な範囲で収まるシナリオ
※2 4℃シナリオ…脱炭素社会に向けた有効な対策が打ち出されず、気温上昇が継続し、異常気象や自然災害が激甚化するシナリオ
※3 IEA (International Energy Agency)…国際エネルギー機関
※4 WEO (World Energy Outlook)…世界エネルギー見通し

リスク・機会評価

大分類	小分類	リスク・機会項目	影響度	時間軸※
移行リスク（2℃シナリオ）	政策・法規制	カーボンプライシング導入によるエネルギーおよび原材料調達コスト増加	中	中～長期
	技術	脱炭素化に対応する製品・サービスの研究開発コスト増加	中	中～長期
	市場	脱炭素社会への移行に伴う市場変化への対応遅れによる競争力低下	大	長期
機会（2℃シナリオ）	エネルギー源	脱炭素化に向けたエネルギーシステム移行に伴う市場拡大	大	中～長期
	製品・サービス	脱炭素化に貢献する製品・サービス開発による需要拡大	大	長期
	資源の効率性・強靭性	製造プロセス効率化および省エネ推進による電力コスト削減	小	中～長期
物理的リスク（4℃シナリオ）	慢性	ヒートストレスによる施工・保守点検の生産性低下	小	中～長期
	急性	気象災害激甚化による工場操業停止および工事遅延に伴うコスト増加	中	中～長期
機会（4℃シナリオ）	製品・サービス	気候変動に対応する製品・サービス開発による需要拡大	中	長期

※ 時間軸は次のように定義しています。　中期：2030年頃　長期：2050年頃

マテリアリティ 3 カーボンニュートラル実現をはじめとする地球環境保全への取組み

各シナリオにおける影響と対策・方針

	2℃シナリオ	4℃シナリオ
影響 （分析結果考察）	● カーボンプライシング導入や脱炭素化に対応する製品・サービスの研究開発によりコストが増加する可能性がある。 ● 脱炭素社会への移行に伴う市場変化対応が遅れることで競争力が低下する可能性がある。 ● 一方で、脱炭素化に向けたエネルギーシステム移行に伴う市場拡大や脱炭素化に貢献する製品・サービス開発による需要拡大が期待できる。	● 気象災害激甚化により、自社工場の操業停止や工事遅延に伴うコストが発生する可能性がある。 ● 一方で、気候変動に対応する製品・サービス開発による需要拡大が期待できる。
対策・方針	● カーボンニュートラル達成に向けて再生可能エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの電力調達を促進。 ● 脱炭素社会に向けた製品・サービスの開発を促進。	● 不測の事態に備え、製造・施工・保守点検などの包括的なBCP対策強化を促進。 ● ドライミストのような気温上昇対策に有効な製品や気象災害激甚化に対応する製品・サービスの開発を促進。

リスク管理

サステナビリティ委員会が、気候変動がもたらすリスクおよび機会の評価や対策について審議を行い、重要事項の取締役会への報告を実施する体制としています。また、当社はリスク統制機関としてリスクマネジメント委員会を設置しており、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連携しながら、全社的なリスクマネジメント体制を構築するものとしています。

PFOSおよびPFOAに関する取組み

当社妻沼東事業所（埼玉県熊谷市）敷地内の地下水および排水から、PFOS（ペルフルオロオクタンスルホン酸）およびPFOA（ペルフルオロオクタン酸）※が環境省の指針値（PFOSおよびPFOAの合算値：50ng／L以下）を超過する濃度で確認されたため、熊谷市に報告しました。当社は、行政機関と協議のうえ、地下水の調査、分析の実施、拡散防止および流出防止対策に取り組むとともに、必要な調査および対応の検討を進めていきます。今後の対応状況については、当社ホームページ等を通じて適切に開示していきます。

※ PFOSおよびPFOAは有機フッ素化合物であるPFASの一種であり、過去にさまざまな工業製品等に使用されてきました。これらは環境中で分解されにくい性質を有することなどから、現在は日本国内では製造・輸入等が原則禁止されています。当社では、関係法令遵守のもと、PFOSを使用した薬剤については2006年以降、PFOAを使用した薬剤については2016年以降それぞれ使用していません。

マテリアリティ 4

安全・安心を担う企業にふさわしい経営の実践

能美防災は事業を通じて社会に安全・安心を提供することで、サステナブルな社会の実現に貢献し続けていくことを目指しています。そうした企業にふさわしい経営を実践するため、強固なサプライチェーンの実現、人権に配慮した企業経営の実践、災害に対するレジリエンス（BCP）の強化等に取り組んでいきます。

コンプライアンスについて

能美防災グループは、人命や財産を守る防災事業に携わる者として事業の重要性を理解し、事業を通じて社会に貢献する人財を育てるため、コンプライアンスを単なる法令遵守と捉えるのではなく、ステークホルダーの皆様からの幅広い期待に応え続けることをコンプライアンスと考え、教育を行っています。具体的には、全役員および従業員の行動指針として企業行動規範および企業行動基準を定め、冊子にして配付し、階層別研修などの中でコンプライアンス研修を適宜実施しています。また、当社グループの役員および従業員を対象としたコンプライアンスに関するe-learningを実施しています。

資格不正取得に関する再発防止策の策定および進捗状況について

当社は、監理技術者等の資格不正取得に関する内部通報を受け、外部調査委員会による調査を実施しました。2025年7月29日付で調査報告書を受領し、「資格不正取得再発防止対策本部」を設置して再発防止に向けた検討と対応を進め、2026年3月26日の取締役会において、同報告書の指摘を踏まえた再発防止策を決議しました。

事案の概要と発生原因

① 判明した事実

外部調査委員会による調査およびその後の社内調査の結果、監理技術者、施工管理技士、消防設備士および登録消火設備基幹技能者等の資格取得において、実務経験等の要件を満たさない状態での申請や、工事実績情報システム（コリンズ）への虚偽登録など、不適切な手続きが行われていた事実が判明しました。

② 根本原因

外部調査委員会より、本件の背景には「実務経験を軽視する風潮」「上司追従・慣行重視の社員気質」「特定部門の閉鎖性」および「チェック機能・リスク管理の不全」等の複合的な要因があると指摘されました。これらの状況を深く反省し、再発防止に向けて抜本的な見直しを進めていきます。

当社は専門性を有する一部部門において、専門性の高さが業務の属人化を招き、結果として閉鎖的な運用に至っていた可能性があると認識しています。また、安全・安心を担う企業という事業特性のもと、各人が自ら判断・行動することを避ける意識が働きやすく、その結果として、上司追従や慣行重視といった行動様式が定着しやすい面があったと考えます。これらは特定部門に限らず、同様のリスクが生じ得るものとして、会社全体の課題として捉えています。当社は表面的な対処にとどまらない、組織風土の変革を含む抜本的な対策が必要であると判断しました。

再発防止策の推進体制

2025年9月に社長を本部長とする「資格不正取得再発防止対策本部」を設置し、以下4つの専門チームによる推進体制を構築しました。

組織風土・教育改革チーム	全社員および経営層の意識改革、規範意識向上と組織風土の変革
組織活性化・強化チーム	特定の閉鎖的な組織風土の排除、リスク管理体制の強化を推進、人財配置の最適化
リスク管理・グループモニタリング強化チーム	グループ会社を含めたモニタリング体制を強化、資格要件に関するチェック体制の整備
施工品質（確認）対応チーム（2025年10月に追加設置）	資格不備者の過去に担当した物件の品質確認、お客様対応

具体的な再発防止と進捗状況

外部調査委員会より提言された7つの項目をベースにして、以下の通り具体的施策を実行しています。

① 能美防災グループにおける社員気質の改善

・経営幹部層への注意喚起・周知徹底
・健全な判断をはぐくむ職場対話の全社展開
・内部統制システムの運用強化および継続的改善

② コンプライアンス教育の見直し

・各種研修での啓蒙を実施
・外部監修によるコンプライアンス教育プログラム刷新

③ 組織の閉鎖性の解消

・組織の風通しやコミュニケーション環境を確認するための全社アンケートの実施と検証
・閉鎖性の解消や組織風土改善に向けた人事施策の企画・検討

④ 資格要件に関するチェック体制の整備・強化

・資格申請窓口の設置
・資格の申請・承認に関する仕組みの見直し
・消防設備士資格の取得の要件不足の防止

⑤ リスク管理体制の強化

・リスク管理体制を強化するための組織体制構築

旧体制

社長
- CSR推進室
  - ・企業グループ全体の法務対応（契約書の審査・法的助言等）
  - ・企業グループ全体のコンプライアンスの推進
  - ・企業グループ全体のリスクマネジメント体制の構築と運用
  - ・企業グループ全体の環境マネジメント
  - ・企業グループとしての社会貢献活動
- 資格統括グループ　2025年12月新設
  - ・企業グループ全体の資格申請及び管理の推進・統括
- 内部統制監理室

新体制

社長
- 法務コンプライアンス部（2026年6月改称）
  法務コンプライアンス部に改称し、役割別のグループを新設するとともに人員を確保し、コンプライアンスおよびリスクマネジメントへの対応を一層強化した新たな組織体制を構築します。
- 法務コンプライアンス部
  - 法務グループ
    - ・企業グループ全体の法務対応（契約書の審査・法的助言等）
  - コンプライアンスグループ
    - ・企業グループ全体のコンプライアンスの推進
    - ・企業グループ全体のリスクマネジメント体制の構築と運用
  - 資格統括グループ
    - ・企業グループ全体の資格申請及び管理の推進・統括
- 内部統制監理室

・外部の専門性を取り入れたリスクマネジメント体制の構築
・リスクマネジメント委員会の体制強化と改善
・資格保有者の適正配置に向けた体制構築の検討

⑥ 役員の抜本的な意識改革

・経営層向けの研修
・役員のリスク感度向上による意識改革

⑦ 支社・グループ会社に対するモニタリングの強化

・内部統制監理室によるモニタリング強化
・スリーラインモデルの強化

施主・発注者への対応状況

資格不備者が関与した物件への対応

・仕掛物件への対応

監理技術者資格および消防設備士資格の不備者が関与していた施工物件について、監督官庁の指示に従い、施主および発注者に対し、外部調査委員会による調査報告書の内容を説明し、担当者を有資格者に変更しました。

・完成済物件への対応

監理技術者資格および消防設備士資格について、不備者が関与した物件を特定のうえ発注者・施主へ外部調査委員会による調査報告書の内容を説明し、施主に施工品質確認への理解と協力を依頼して確認調査を実施しています。施工品質等に関する相談窓口を2025年12月に開設し、当社ホームページに掲載しました。

・工事実績情報システム（コリンズ）登録の修正

監理技術者資格の不備者が関与していた仕掛物件について、工事実績情報システム（コリンズ）に登録されていた担当者情報を有資格者に変更登録しました。完成済物件について、施主および発注者に対し虚偽情報修正に関し同意を得たうえで登録内容を修正します。

※ 外部調査委員会の調査結果の詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください。

能美防災における人権尊重の取組みについて

当社は、人々の安全・安心を支える事業を展開する企業として、これまでも人権尊重の取組みを実践してきました。当社の人権尊重に対する考え方を改めて明確化し、企業としての責務を果たすための指針として、2026年3月に「能美防災人権方針」を策定しました。

あわせて、同方針に基づく人権デュー・ディリジェンスの取組みとして、当社の事業活動における人権への負の影響（人権リスク）を特定・評価するプロセスを実施しました。

人権尊重は企業の社会的責任（CSR）およびサステナビリティ経営の重要な柱の一つであり、今後も当社は、事業活動に関わる全ての人々の人権が尊重される環境づくりに継続して取り組んでいきます。

1 能美防災人権方針

国際規範や法令の遵守	「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に定められたILOの中核的労働基準などの人権に関する国際規範を尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき本方針を策定し、人権尊重の取り組みを推進します。
人権の尊重	事業活動にかかわるバリューチェーン全体における、全てのステークホルダーの皆様の人権を尊重します。また、あらゆる属性による差別やハラスメントを禁止し、いかなる形態の強制労働や児童労働も認めません。
適用範囲	本方針は、当社の全役職員および当社で業務に従事するすべての人々に適用するとともに、当社の取引先や協力会社を含む、当社の事業活動に関わるすべての関係者の皆様にも、本方針のご理解と遵守を期待し、継続的に働きかけを行い、人権尊重の取り組みをともに推進します。
重要な人権課題	当社は事業活動の中で重点的に取り組むべき人権課題を特定しています。詳細はP54
人権に関するガバナンス体制	代表取締役社長が、本方針に基づく取り組みに対する責任を担います。具体的な人権尊重の方針や施策の策定は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において推進し、モニタリングを行います。取り組みの進捗は、取締役会にも付議・報告されます。
人権デュー・ディリジェンスの実施	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施、改善していきます。当社の事業活動における人権への顕在的または潜在的な負の影響を特定して防止と軽減に努め、それらの取り組みの結果を評価し、必要に応じた報告、是正を行います。
是正と救済	事業活動が直接的または間接的に人権へ負の影響を及ぼす可能性を理解し、当社の事業活動により、人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、迅速かつ適切な手段を通じて、是正に取り組みます。
ステークホルダーとの対話・協議	人権への実際または潜在的な負の影響に関する対応について、社外有識者からの専門的な知見も活用しながら、関連するステークホルダーとの対話・協議を行い、人権侵害リスクの防止・軽減に継続的に努めます。
情報開示	人権尊重の取り組みの進捗状況について、各種報告書やWEBサイト等を通じて適切に開示します。
人権方針の周知浸透・教育	本方針や本方針に基づく取り組みの効果的な実行のため、当社の全役職員および当社で業務に従事するすべての人々への理解促進に向けた適切な教育や研修を行います。

マテリアリティ 4 安全・安心を担う企業にふさわしい経営の実践

② 推進体制

当社では、サステナビリティ推進体制のもと、人権尊重に関する取組みを推進しています。

人権に関する方針・施策の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、重要人権課題への対応状況のモニタリングは、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において実施しています。また、人権に関する重要事項は取締役会へ報告し、取締役会の監督が適切に図られる体制を整えています。

③ 人権デュー・ディリジェンスの実施

当社は、「能美防災人権方針」に基づき、事業活動における人権への負の影響を特定、防止および軽減するため、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

2025年度は、CSR推進室（現 法務コンプライアンス部）、人事部、生産統括部および総務部で構成する「人権分科会」を設置し、外部専門機関の支援を受けながら、能美防災株式会社単体を対象とした人権デュー・ディリジェンスを実施し、重要な人権課題を特定しました。

特定した重要人権課題および人権デュー・ディリジェンスの実施結果については、サステナビリティ委員会での審議を経て決定し、取締役会へ報告しています。

今後は、各重要人権課題に対する取組みの強化を行うとともに、人権デュー・ディリジェンスの対象を国内外グループ会社やお取引先様へとさらに拡大し、サプライチェーン全体での人権尊重に向けた取組みを推進していきます。

重要人権課題特定のプロセス

STEP1 自社の事業全体像の整理
自社の事業を対象に、業務内容や関連するステークホルダー等を把握・整理

STEP2 人権課題の抽出
国際的な人権ガイドラインや業界内の人権リスク事例、当社関係部署へのヒアリング内容等を考慮して、自社の事業領域における顕在的または潜在的な人権課題を抽出

STEP3 人権リスク評価・特定
抽出した人権課題に対し、「深刻性」と「発生可能性」の観点から人権リスク評価を実施し、自社にとって特に重要な人権課題を特定

重要人権課題

- 過剰・不当な労働時間
- 労働安全衛生
- ハラスメント
- 差別
- 外国人労働者の権利
- 最終利用者の安全
- 紛争地域からの調達
- 人権リスクの高い国との関係

④ 苦情処理メカニズムの構築

当社では、事業活動において人権への負の影響が発生した場合や、そのおそれがある場合に適切な対応を行うため、相談・通報を受け付ける社内体制を整備しています。

人権を含む企業倫理上の問題については、内部通報窓口において相談・通報を受け付けています。通報を受けた案件については、内容に応じて事実関係を確認し、必要な対応や再発防止策の検討を行っています。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の各種ハラスメントについては、防止規程を整備するとともに、専用の相談窓口を設置しています。相談者および通報者のプライバシー保護に配慮しながら、安心して相談できる環境づくりに取り組んでいます。

今後も、相談・通報制度の周知を図るとともに、人権尊重の観点から適切な対応を行う体制の充実に取り組んでいきます。

取締役会議長 × 社外取締役 鼎談

岡村 武士
代表取締役会長 取締役会議長

塩谷 愼
社外取締役

長濱 晶子
社外取締役 監査等委員

「中長期ビジョン2028」の進捗やガバナンス強化の状況、よりよい組織運営に向けた課題解決などについて、取締役会議長と社外取締役が語り合いました。

── 好調な業績を維持し続けるために

岡村 ● 2025年度は業績が好調な1年となりました。これを支えた最大の要因は、業界トップとしての自信を持ち、社員一人ひとりが主体的に行動できていることです。日々尽力してくれている社員の皆さんに、心から感謝しています。また、新築工事にとどまらずリニューアルや機器販売、メンテナンスにも注力し、全体で業績アップにつなげることができたのも大きな成果でした。特に大型物件では、新設のトンネル物件が少ない中、改修物件やプラント物件の受注に尽力したことが、業績向上に大きく貢献しています。

塩谷 ● 2025年度で特に印象に残っているのは、明星電気株式会社のM&Aです。当社はこれまで、成長投資余力に対して手元資金が厚いという見方をされることもありました。そのような中、「中長期ビジョン2028 ステージIII」で掲げたキャピタルアロケーション方針に基づき、大型投資を実行できたことは大きな意義がありました。今後も、企業価値向上を目指し、M&Aや研究開発等の成長投資に積極的に資本を投入していくことが重要だと考えています。

岡村 ● 明星電気の事業内容は、能美防災が総合防災メーカーとして災害全般へ事業領域を拡大していくにあたり、大きなシナジーがあると感じています。そういった意味でもインパクトのあるM&A案件でした。

長濱 ● これまでに取締役会で承認した施策が具体的に進捗したという印象を持っています。生産体制の強化や人財育成基盤の整備など、時間はかかるものの将来に向けた準備が着実に進んでいるという実感があります。

塩谷 ● 足元では物価上昇に加えて人件費や輸送費なども高

騰しています。当社はこれまで適切に対応できていると認識していますが、中長期的な成長を実現するため、さらなる生産性向上と価格転嫁の両立が重要になります。そのためには、DXの推進や働き方改革などの工夫を進めていくことも大切でしょう。

岡村 ● 建設業界では、人手不足や働き方改革による残業上限規制の影響などもあり、プロジェクトの遅れや延期が発生しています。防災設備工事は建設工程の後半に位置しているので、前工程の遅れの影響を受けやすいのですが、それでも竣工時期に何とか間に合わせるというのがこれまでの慣例でした。今後は、適切な工程や人員配置はもちろんのこと、施工部門の人員増や効率化に向けたDX施策もさらに進めていかなければなりません。それらは「中長期ビジョン2028」で掲げる目標の達成にもつながるものだと考えています。残りの約3年は2028年度目標に向けた取組みの最後の正念場でもあり、達成を目指し努力したいと思います。

長濱 ● M&Aなどを通じて当社グループが拡大する中で、各社の連携を深め、グループ全体として高い水準を維持していくために何が必要かという点も今後の課題です。成長投資の観点では、防災周辺領域に対してどのようにアプローチしていくか、さらにはグループ全体で海外展開をどのように進めていくかについて、方向性を定めることも必要だと感じています。

実効性を伴ったガバナンス体制の確立

塩谷 ● 2015年6月に社外取締役に就任して以降、執行役員制度が導入されるとともに、独立社外取締役が過半数となり顔ぶれも多様になりました。また、監査等委員会設置会社としての体制も整っており、コーポレート・ガバナンスの基盤は概ね確立できたのではないかと感じています。

岡村 ● 取締役会が適切な規模で運営され、また社外取締役が半数を超えたことで、活発な議論が進んでいるという実感があります。一方でコーポレートガバナンス・コードの改訂もあり、社外取締役を含めた取締役会の機能強化がさらに求められているため、当社でも対応を進めていく必要があるという認識です。

長濱 ● 監査等委員会では、資格取得不正の問題を受け、改めて当社のリスクを洗い出して見逃しがないか分析を行うとともに、委員会としての発信・監督機能の強化について議論を重ねています。内部統制監理室と連携を深めるとともに、監査の実効性を高めるための取組みにも着手しており、常日頃から意見交換を行いながら速やかに対策を取れる体制が整っていると感じています。

塩谷 ● 社外取締役に対する事前説明なども丁寧に実施いただいており、現場や研究所、工場などの現地視察も会社を知る良い機会になっています。社外取締役が出席していない会議の情報なども共有されており、全体としては非常によく機能しているという印象です。ただ、今後は海外展開やサステナビリティ経営など、戦略的なテーマについて取締役会で議論を深めていくということも必要なのではないかと思っています。

岡村 ● これまで以上に戦略的なテーマに関する議論を深めることの重要性については、塩谷取締役から以前より継続的に提起されています。取締役会の時間的制約もありますが、今後の検討課題かと考えています。

資格不正問題を受けてなすべきこと

岡村 ● 防災事業は堅実さや安定性が求められる領域であり、長年にわたり業務に携わる中で、社員もまじめで伝統を重んじる気質を育んできたと思っています。しかし、監理技術者等の資格取得に関する問題は、そうした気質がありながら性善説で業務を進めていく中、変化を好まず慣行を重視し、結果それがマイナス方向に働いてしまったことが原因の一つであったと認識しています。

塩谷 ● この問題が発覚したとき、大変ショックでした。なぜ問題が起こったのか、問題が起きているときに取締役会や自分を含めた社外取締役が何をしていたのかを考えると、じくじたる思いです。当社はリスクマネジメント委員会を設置していますが、差し迫った事業リスクに関する議論や対策が中心で、資格に関する不正というリスクにまで目を向けられていませんでした。不正や隠蔽といったニュースを目にする機会もありましたが、現場を視察して一人ひとりの働きぶりなどを見ていたこともあり「能美防災でそのような問題は起こらないだろう」と無意識のうちに考えてしまっていました。その結果、自社において同様の問題が起きていないかという観点から、十分に踏み込んで検証するところまで思いが至りませんでした。

長濱 ● 社外取締役として当社に関わる中で、情報はオープンにしていただいていましたし、現場を視察する機会などを通じて感じた風通しの良い社風という印象は今も変わっていません。社員エンゲージメント調査の結果などを見ても、高いモラルや問題意識を持った組織だと感じています。一方で、今回の問題を受け、自身の認識の甘さを痛感しました。社員への信頼という言葉のもとに、経営層や管理職層に気の緩みや規範意識の甘さがどこかにあったのだと感じています。そうした緩みは現場にも伝わると思いますし、異状に気がついた社員や長年の慣行に染まっていない社員が早い段階で声を上げられる仕組みや雰囲気があれば、また違ったのではないかという思いもあります。

岡村 ● 社員エンゲージメント調査結果で、全体では「風通しが良く、親切で協力的、相談しやすい人間関係が築ける働きやすい職場」とする評価が多いものの、組織によっては結果にバラつきも見られます。社員に対しては以前からアンコンシャスバイアスをなくすこと、心理的安全性を高めることの重要性を発信していますが、課題はまだ多いと思います。決して人を疑うということではなく、「人には弱さや間違いもある」という性弱説の視点でのチェックを効かせた運用で、正しく業務を進めることが大切だと改めて思いました。

長濱 ● 社員を信頼するという良い点はこれからも活かしながらも、機能強化を図る必要があると思います。2026年6月には法務コンプライアンス部を設置して組織体制も整いましたが、監査等委員の立場としても、今回の経験で得られた知見をさらなる改善につなげていかなければと改めて考えています。

これからの能美防災グループへの期待

長濱 ● 災害の予防から、実際に災害が起きた際の被害拡大の防止まで、防災の領域に対する関心や注目はますます高まっていると感じており、防災事業を軸とした当社のさらなる成長に期待を寄せています。社会のニーズに応えるためにも、社員が失敗を恐れずに挑戦し、日頃から意見や思いを言い合える職場環境を築いていくことが重要です。それらの実現に向けて経営層の一員として今後も力を発揮できればと考えています。

塩谷 ● 事業拡大や収益の向上は決して容易なことではありませんが、企業として当然なすべきこととして臨んでいかなければなりません。その上で、サステナビリティ経営の推進や資本市場からの評価への対応などを、トータルにバランスよく追求していく必要があると考えています。これまでの能美防災も優れた企業であったと認識していますが、さらに質の高い企業を目指して挑戦を続けていければと期待しています。

岡村 ● 私は社長就任時に社員に伝えたメッセージとして「事業を通じて社会に貢献したい」「社員が働きがいを感じられる会社でありたい」「それらの原動力として収益を上げたい」ということを基本姿勢としてきました。災害が激甚化・頻発化する中、社会貢献度の高い防災事業を通じてこれからも仕事への誇りとやりがいを大事にし、このスタンスは変えることなく持続的な成長と企業価値向上を目指していきます。その実現のためには、事業と組織の成長をバランスよく進め、より高い付加価値を創造できる企業へと変革していかなければなりません。人財と組織の強化を図り、既存事業による収益基盤の安定的な確保と拡大を推進するとともに、防災周辺領域や隣接業界への積極的な展開、新規事業の創出とスケール化にも果敢に挑んでいければと思います。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、コーポレート・ガバナンスの充実が重要な課題であることを認識しております。

この認識の下、会社経営の透明性・公正性の確保、迅速な経営判断等を目標として取り組んでまいります。

また、株主の皆様をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係構築のため、適時、適切な情報開示を行い、説明責任を尽くしてまいります。

さらに、不祥事等を予防するため、企業倫理や社内規則の遵守を当社グループ内に徹底し、コンプライアンス経営に努力いたします。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は監査等委員会設置会社として、当社の業務・業態に精通した取締役と、幅広い知識・経験を有する独立した立場の社外取締役によって構成される取締役会が経営の意思決定および監督を行うとともに、委員の過半数が社外取締役によって構成される監査等委員会が公正かつ独立の立場から監査を行う体制としております。また、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、さらなる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っております。

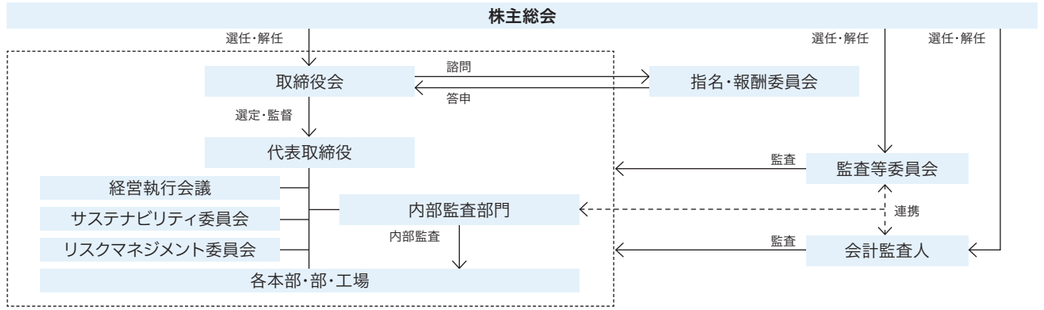
取締役会は企業価値の最大化、会社経営の透明性・公正性の確保、迅速な経営判断等を目標として経営に関する重要な事項の意思決定と業務執行の監督を行っております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名（うち社外取締役3名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の11名で構成されており、監督機能の強化の観点等から、取締役総数の過半数を独立社外取締役とする方針としております。この体制の中、取締役の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。また、経営の機動性を高めることなどを目的として執行役員制度を導入しております。

リスク管理につきましては、リスクマネジメント規程を定めて管理体制を構築しており、リスクマネジメント委員会においてリスク顕在化の防止を推進することとしております。リスクマネジメント委員会は、法務コンプライアンス部を担当する役員を委員長とし、総合企画室、総務部、広報室等を担当する役員を常任委員としております。

このように経営管理の体制を整備し、あわせて経営管理・業務執行の規則を整備するなどコーポレート・ガバナンスの充実に向け取り組んでおります。

なお、当社のコーポレート・ガバナンスの体制図は下記のとおりであります。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役候補の指名

取締役候補者の指名については、適切かつ迅速な意思決定を行うことができるよう、取締役会全体として備える専門知識や経験等のバランス、多様性および規模に配慮するものとしております。また、取締役会の過半数を独立社外取締役で構成することで、多様な知見等を取り入れるとともに監督機能の強化を図ってまいります。これらを踏まえ、業務執行取締役には、特に当社の業務・業態に精通した知識・経験・能力に優れた者を指名し、非業務執行取締役には、幅広い知見や豊富な経験を有する者を指名いたします。

監査等委員である取締役候補者の指名に関しては、監査に必要な知識・経験・能力の保有状況も勘案して総合的に判断いたします。また、常勤の監査等委員として、当社の業務・業態に精通した者を候補者に含めるものといたします。

なお、取締役にその職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合などには、指名・報酬委員会の答申を踏まえて取締役会でその処遇を決定いたします。

具体的な候補者の指名等については、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会において審議のうえ決定いたします。

なお、監査等委員である取締役候補者の指名については、監査等委員会の同意を得たうえで行います。

監査等委員会監査・内部監査

社外取締役3名を含む監査等委員4名で構成される監査等委員会は、代表取締役および会計監査人と定期的な意見交換を実施するほか、執行役員や内部監査部門からの報告をもとに協議、決議することで、監査の実効性を確保しております。なお、当社は常勤監査等委員を選定しておりますが、常勤監査等委員は、経営執行会議やリスクマネジメント委員会等の重要な会議に出席するとともに、会計監査人および内部監査部門の往査に同行し、これらの結果について監査等委員会に報告することで、監査の充実を図っております。

当社の通常の業務執行部門から独立した内部監査部門は、内部統制監理室および品質統制室で構成されております。内部統制監理室は、監査等委員会および会計監査人との調整の下、グループ会社を含む全部門を対象として、会計および業務全般に関する監査を計画的に実施しております。また、品質統制室は、グループ会社を含む全部門を対象として、製品およびサービスの品質に関する監査を計画的に実施しております。内部監査部門は、監査結果について社長、監査等委員会、経営執行会議および取締役会へ報告するとともに、改善事項の指摘・指導を行い、改善の進捗状況について定期的に報告を受けることで、問題の解決を図っております。また、内部監査部門は、常勤監査等委員と監査計画・監査実施状況等について定期的に協議・情報共有を行っており、常勤監査等委員は内部監査への同行などを通じて、監査の実効性の向上に努めております。

内部統制監理室は、金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価及び監査」制度にも対応しております。

会計監査人、監査等委員会および内部統制監理室は、相互に連携を図り、定期的な打合せのほか必要に応じて調整、連絡、報告などを行っております。

取締役の会議出席状況とスキル・マトリックス

		各会議体の構成			2026年3月期における出席状況			知見・経験等※3							
氏名	役職	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	企業経営	営業戦略	技術・研究開発・生産	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスク管理	人事労務・ダイバーシティ	海外知見	防災知見
岡村 武士	代表取締役会長	◎議長		●	12/12		2/2	●	●		●	●	●	●	●
長谷川 雅弘	代表取締役社長	●		●	12/12		2/2	●	●	●			●		●
中村 雅之	取締役	●			9/9 ※2			●	●	●					●
千田 岳彦	取締役	●		●	12/12		2/2	●	●		●			●	
塩谷 愼	社外取締役(独立)	●		◎委員長	12/12		2/2	●	●		●	●			
平野 啓子	社外取締役(独立)	●		●	12/12		2/2	●					●		●
鷲見 哲也	社外取締役(独立)	●		●	12/12		2/2	●	●			●			
藤井 裕之	取締役 常勤監査等委員	●	◎議長		12/12	11/11				●	●	●			●
長濱 晶子	社外取締役 監査等委員(独立)	●	●	●	11/12	10/11	2/2					●	●		
福田 真人	社外取締役 監査等委員(独立)	●	●		12/12	11/11		●	●			●	●		
安部 道雄	社外取締役 監査等委員(独立)	●	●		12/12	11/11		●		●				●	

※1 役員の構成および知見・経験等は、2026年6月現在の状況を記載しています。
※2 取締役 中村雅之氏は、2025年6月26日開催の第81回定時株主総会において、新たに選任され就任したため、就任後の状況を記載しています。
※3 知見・経験等は、各取締役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役の指名・報酬に関する重要な事項について審議し、取締役会に答申しております。具体的には、取締役の役位ごとの報酬水準や種類別の報酬割合、株主総会に付議する取締役の選任議案などについて審議しております。

委員総数7名のうち、4名が独立社外取締役であり、委員の過半数を独立社外取締役が占める構成としております。さらに、委員長を独立社外取締役が務めることで、独立性・客観性を高めております。

親会社との関係にかかる体制

当社および当社の親会社であるセコム株式会社の企業グループは「安全・安心」に関する事業を行っております。同社グループは、さまざまなサービスを複合的・融合的に提供することで、より「安全・安心・快適・便利」な社会を実現する「社会システム産業」の構築を目指しており、セキュリティサービス、防災、メディカルサービス、保険、地理空間情報サービス、BPO・ICTといった事業を展開しております。当社はこのうちの防災事業の中心を担っており、事業領域の棲み分けがなされております。当社は今後も同社グループが掲げる「あんしんプラットフォーム」構想の実現に向けて、同社との相互発展を目指してまいります。

また、当社は、取締役の指名・報酬に関する重要な事項について審議する指名・報酬委員会を設置しておりますが、指名・報酬委員会においても委員の過半数を同社からの独立性を有する独立社外取締役としており、委員長も独立社外取締役が務めております。同社においては、当社の指名・報酬委員会および取締役会の判断を十分に尊重した議決権行使がなされております。

なお、当社は親会社との間で製品販売(OEM)等の取引を行っておりますが、当該取引をするに当たっては、見積金額を提示し双方協議の上、当該取引の必要性および取引条件が第三者との取引と著しく相違しないこと等に留意し、合理的な判断に基づき、公正かつ適正に決定しております。当社取締役会は、その過半数を親会社からの独立性を有する独立社外取締役としており、少数株主の利益に配慮した公正性を確保した中で当該取引について定期的に確認しております。

社外役員の主な活動状況

	氏名	主な活動状況
取締役	塩谷　愼	上場会社の経営者として培われた幅広い知見や豊富な経験から、必要な発言を適宜行っております。また、取締役の指名・報酬に関する重要な事項を審議する指名・報酬委員会の委員長を務めており、独立した客観的・中立的な立場から経営の監督を行っております。
	平野　啓子	防災・消防に関する公職を歴任したことなどにより培われた幅広い知見や豊富な経験から、必要な発言を適宜行っております。また、取締役の指名・報酬に関する重要な事項を審議する指名・報酬委員会の委員を務めており、独立した客観的・中立的な立場から経営の監督を行っております。
	鷲見　哲也	上場会社の執行役員として培われた幅広い知見や豊富な経験から、必要な発言を適宜行っております。また、取締役の指名・報酬に関する重要な事項を審議する指名・報酬委員会の委員を務めており、独立した客観的・中立的な立場から経営の監督を行っております。
取締役 (監査等委員)	長濱　晶子	主に弁護士として培われた専門的見地から、必要な発言を適宜行っております。また、取締役の指名・報酬に関する重要な事項を審議する指名・報酬委員会の委員を務めており、独立した客観的・中立的な立場から経営の監査・監督を行っております。
	福田　真人	上場会社の経営者として培われた幅広い知見や豊富な経験から必要な発言を適宜行うなど、独立した客観的・中立的な立場から経営の監査・監督を行っております。
	安部　道雄	上場会社の経営者として培われた幅広い知見や豊富な経験から必要な発言を適宜行うなど、独立した客観的・中立的な立場から経営の監査・監督を行っております。

コーポレート・ガバナンス

取締役の報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、当社グループの中長期的な企業価値向上と持続的成長の実現に向けて、優秀な人財の確保に資するとともに、インセンティブとして機能するよう配慮した体系・水準とすることを基本方針といたします。その内容は、取締役会の任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の答申を踏まえるものとし、客観性・透明性の確保に努めてまいります。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬で構成し、非業務執行取締役の報酬については、高い独立性を要する立場であることから、賞与および譲渡制限付株式報酬を支給いたしません。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位や業績、事業規模等が当社と同程度の企業の報酬水準等を勘案して決定いたします。その基本報酬の水準については、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものといたします。

業績連動報酬等は、賞与として毎年、一定の時期に支給いたします。当社は社会の安全に貢献し続けるためには売上・利益の向上が重要な要因であると考えていることから、賞与の額は売上・利益の状況を目安に、施策の進捗状況や各人の業績に対する貢献度などの定性評価も踏まえて算定することといたします。

非金銭報酬は、譲渡制限付株式として、役位に応じて決定された数の当社普通株式を毎年、一定の時期に付与いたします。株主との価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役を退任する日までの期間といたします。

これらの内容等については、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものといたします。

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社の環境と業績を踏まえ、事業規模等が当社と同程度の企業の報酬水準を参考に、役位に応じて定めるものとし、指名・報酬委員会の答申を踏まえて決定いたします。その割合の目安は、概ね基本報酬65%、賞与15%、譲渡制限付株式報酬20%といたします。

監査等委員である取締役の個人別の報酬額については、株主総会で決議された範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定いたします。

取締役の報酬等の総額（2026年3月期）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	179 (25)	120 (25)	24 (—)	33 (—)	8 (3)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	53 (25)	53 (25)	—	—	4 (3)

※1 業績連動報酬等として取締役（非業務執行取締役、監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対して賞与を支給しております。当社は社会の安全に貢献し続けるためには売上・利益の向上が重要な要因であると考えていることから、賞与の額は売上・利益の状況を目安に、施策の進捗状況や各人の業績に対する貢献度などの定性評価も踏まえて算定することとしております。
※2 非金銭報酬等として取締役（非業務執行取締役、監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対して譲渡制限付株式を交付しております。
※3 2025年8月7日に公表いたしましたとおり、取締役の報酬について減額処分を実施しております。上表には減額後の金額を記載しております。

取締役会の実効性評価

当社は毎年、取締役会全体の実効性について、取締役からの意見・要望をもとに分析・評価を実施し、評価結果は取締役会の実効性向上のために活用しております。

2025年度においては、取締役に対してアンケート調査を行い、その結果を踏まえてディスカッションを実施することで取締役の意見等を収集し、それをもとに取締役会の構成および運営等について分析・評価をいたしました。

その結果、当社取締役会は、全体として実効性が確保されていることを確認いたしました。具体的には、取締役会は適切に構成されており、社外取締役への情報提供などが適切になされる中で、運営面においても工夫が図られ、毎回活発な議論が行われておりました。

一方、議案の説明の仕方を工夫することで、審議ポイントをより明確にしたうえで議論を行うなど、運営面のさらなる改善により取締役会の効率化および活性化が図れるのではないかといった課題も確認いたしましたので、今後これらの課題に取り組んでまいります。

政策保有株式の状況

保有方針

当社は、政策保有株式として、取引関係の維持・強化を目的に、取引先の株式を保有しております。この政策保有株式については、中長期的な経済合理性と双方の事業遂行上の連携や企業価値の向上等を検証し、保有の適切性・合理性が認められないと判断した場合は売却を進めるなど、政策保有株式の縮減を検討してまいります。

保有の合理性を検証する方法

個別の政策保有株式について、中長期的な視点から保有目的の適切性や取引関係などの経済合理性等を確認し、保有の適否を毎年取締役会で検証しております。

銘柄数および貸借対照表計上額（2026年3月31日現在）

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場株式	20	1,415
非上場株式以外の株式	29	5,992

マネジメント体制

(2026年6月30日現在)

取締役

代表取締役会長
岡村 武士

1983年4月　当社入社
2015年6月　当社取締役
2017年6月　当社常務取締役
2019年6月　当社専務取締役
2020年6月　当社取締役専務執行役員
2021年6月　当社代表取締役社長
2025年6月　当社代表取締役会長(現任)

代表取締役社長
長谷川 雅弘

1978年4月　当社入社
2013年6月　当社取締役
2018年6月　当社常務取締役
2020年6月　当社取締役常務執行役員
2022年6月　当社取締役専務執行役員
2025年6月　当社代表取締役社長(現任)
2025年6月　当社営業統括本部長(現任)

取締役 執行役員
中村 雅之

1988年4月　当社入社
2019年3月　当社研究開発センター長
2021年6月　当社執行役員
2025年6月　当社取締役執行役員(現任)
2025年6月　当社技術本部長兼情報システム室・環境システム事業部担当(現任)

取締役
千田 岳彦

2016年4月　セコム株式会社入社
2017年6月　同社執行役員(現任)
2023年6月　当社取締役(現任)

重要な兼職の状況
セコム株式会社 執行役員

取締役(社外取締役)
塩谷 愼

1967年4月　株式会社富士銀行(現株式会社みずほ銀行)入行
1995年6月　同行取締役
1997年6月　日本鋼管株式会社(現JFEスチール株式会社)常勤監査役(社外監査役)
2007年4月　同社社外監査役
2009年6月　五洋建設株式会社社外取締役
2015年6月　当社社外取締役(現任)

取締役(社外取締役)
平野 啓子

1990年 4月 日本放送協会ニュースキャスター
2000年 4月 農林水産省食料・農業・農村政策審議会委員
2002年 7月 内閣府中央防災会議防災情報の共有化に関する専門調査会委員
2003年 7月 内閣府中央防災会議災害教訓の継承に関する専門調査会委員
2005年 5月 公益財団法人消防育英会評議員(現任)
2006年 4月 内閣府中央防災会議首都直下地震避難対策等専門調査会委員
2007年 2月 文部科学省中央教育審議会委員
2007年 4月 大阪芸術大学芸術学部放送学科教授(現任)
2011年10月 内閣府中央防災会議防災対策推進検討会議委員
2013年 5月 一般財団法人防災検定協会(現一般財団法人防災教育推進協会)理事長
2013年 5月 一般財団法人日本防火・防災協会理事(現任)
2015年 1月 厚生労働省社会保障審議会委員
2020年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年 4月 こども家庭庁こども家庭審議会委員

重要な兼職の状況
大阪芸術大学芸術学部放送学科 教授
一般財団法人日本防火・防災協会 理事
公益財団法人消防育英会 評議員

取締役(社外取締役)
鷲見 哲也

1985年4月　東京海上火災保険株式会社(現東京海上日動火災保険株式会社)入社
2014年4月　日新火災海上保険株式会社取締役常務執行役員
2016年4月　東京海上日動火災保険株式会社執行役員
2018年4月　同社常務執行役員
2022年4月　同社専務執行役員
2024年4月　株式会社東京海上日動オートサポートセンター取締役社長(現任)
2024年6月　当社社外取締役(現任)

重要な兼職の状況
株式会社東京海上日動オートサポートセンター 取締役社長

取締役 監査等委員

取締役 常勤監査等委員
藤井 裕之

1987年4月　当社入社
2015年6月　当社CSR推進室長
2023年6月　当社常勤監査役
2024年6月　当社取締役常勤監査等委員(現任)

社外取締役 監査等委員
長濱 晶子

2007年12月 弁護士登録
2007年12月 YNM法律事務所(現長濱・水野・井上法律事務所)入所
2021年 6月 大日精化工業株式会社社外取締役(現任)
2022年 6月 当社社外監査役
2024年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)

重要な兼職の状況
長濱・水野・井上法律事務所 弁護士
大日精化工業株式会社 社外取締役

社外取締役 監査等委員
福田 真人

1981年4月　大正海上火災保険株式会社(現三井住友海上火災保険株式会社)入社
2012年4月　同社執行役員
2014年4月　同社常務執行役員
2016年4月　同社取締役常務執行役員
2018年4月　同社取締役専務執行役員
2020年4月　MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社執行役員
2020年6月　同社取締役執行役員
2021年4月　三井住友海上火災保険株式会社取締役副社長執行役員
2023年4月　MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社取締役
2023年6月　当社社外監査役
2023年6月　三井住友海上あいおい生命保険株式会社社外監査役(現任)
2024年6月　当社社外取締役監査等委員(現任)

重要な兼職の状況
三井住友海上あいおい生命保険株式会社
社外監査役

社外取締役 監査等委員
安部 道雄

1972年4月　富士電機製造株式会社(現富士電機株式会社)入社
2010年6月　同社取締役
2011年4月　同社取締役執行役員常務
2012年4月　同社取締役執行役員専務
2024年4月　同社取締役
2024年6月　同社特別顧問(現任)
2024年6月　当社社外取締役監査等委員(現任)

重要な兼職の状況
富士電機株式会社 特別顧問

執行役員

常務執行役員	原 祐二	執行役員	中村 雅之※	執行役員	嶋宮 浩栄
常務執行役員	加藤 良一	執行役員	池田 信也	執行役員	山岸 貴俊
		執行役員	山本 一人	執行役員	伊藤 尚
		執行役員	踊 恵支	執行役員	高沢 豊秀
		執行役員	小野 泰弘	執行役員	原口 信一
		執行役員	内匠 一樹	執行役員	松村 進

※ は取締役兼務者

主要財務・非財務データ（10年間）

財務データ（連結）

		2017.3	2018.3	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3	2024.3	2025.3	2026.3
経営成績（会計年度）	（百万円）										
受注高		97,946	109,019	107,860	111,872	113,308	110,948	114,168	123,492	139,640	**161,165**
売上高		95,328	105,032	106,774	117,294	107,897	112,913	105,537	118,506	133,696	**139,657**
営業利益		10,190	12,881	11,366	15,139	11,053	12,633	8,879	11,662	15,677	**18,349**
親会社株主に帰属する当期純利益		6,942	9,135	7,804	10,516	7,620	9,351	7,022	8,574	11,098	**13,648**
研究開発費		1,782	2,063	2,267	2,124	2,312	2,492	2,386	2,483	2,840	**3,078**
設備投資額		3,631	2,598	1,394	1,597	3,534	3,262	2,598	2,140	1,952	**4,666**
減価償却費		1,396	1,671	1,891	2,066	2,208	2,333	2,449	2,478	2,526	**2,445**
財政状態（会計年度末）	（百万円）										
総資産		114,093	122,617	128,628	136,666	139,875	148,599	151,602	157,485	166,877	**181,811**
流動負債		29,328	29,426	29,562	29,477	26,912	27,804	25,672	24,826	30,032	**34,982**
固定負債		9,316	9,507	9,703	9,517	8,840	8,903	9,293	7,492	6,814	**7,841**
純資産		75,448	83,684	89,362	97,671	104,122	111,891	116,635	125,166	130,030	**138,986**
キャッシュ・フロー	（百万円）										
営業活動によるキャッシュ・フロー		12,532	1,706	8,478	9,406	15,829	3,559	5,194	3,279	11,547	**14,552**
投資活動によるキャッシュ・フロー		(4,209)	(3,422)	(1,916)	(1,919)	(4,343)	(4,874)	(2,613)	(2,657)	(7,090)	**(15,866)**
財務活動によるキャッシュ・フロー		(1,569)	(1,631)	(2,056)	(2,146)	(2,234)	(2,293)	(2,469)	(2,845)	(7,475)	**(6,789)**
現金及び現金同等物の期末残高		35,212	31,892	36,361	41,694	50,959	47,507	47,684	45,550	42,637	**34,589**
1株当たり情報	（円）										
1株当たり当期純利益		115.13	151.51	129.42	174.41	126.38	155.07	116.42	142.10	187.86	**231.88**
1株当たり配当額		24	28.5	32	33	33	36	40	53	76	**116**
1株当たり純資産		1,226.58	1,362.16	1,457.31	1,594.52	1,700.87	1,827.92	1,905.14	2,049.07	2,189.06	**2,353.84**
財務指標	（%）										
売上高営業利益率		10.7	12.3	10.6	12.9	10.2	11.2	8.4	9.8	11.7	**13.1**
総資産経常利益率（ROA）		9.4	11.0	9.3	11.6	8.3	9.1	6.3	7.9	10.0	**11.1**
自己資本利益率（ROE）		9.8	11.7	9.2	11.4	7.7	8.8	6.2	7.2	8.8	**10.2**
自己資本比率		64.8	67.0	68.3	70.4	73.3	74.2	75.8	78.5	77.2	**76.2**
配当性向		20.8	18.8	24.7	18.9	26.1	23.2	34.4	37.3	40.5	**50.0**

非財務データ

温室効果ガス排出量　スコープ1＋2（t-CO_2）	連結	-	-	-	-	-	-	-	3,922	3,897	**4,034**
温室効果ガス排出量　スコープ3（t-CO_2）	単体	-	-	-	-	-	-	-	192,505	191,628	**203,020**
保有する社用車における電動車の割合（%）	単体	-	-	-	-	-	69.0	76.9	78.6	83.5	**86.9**
電気使用量に占める再エネ電気の割合（%）	単体	-	-	-	-	-	23.9	82.6	85.8	86.7	**86.4**
従業員数（名）	連結	2,268	2,388	2,442	2,524	2,606	2,635	2,673	2,766	2,875	**3,251**
男性育児休業取得率（%）	単体	-	-	-	-	1.8	4.2	13.0	31.8	29.6	**53.7**
年次有給休暇取得率（%）	単体	-	60.4	62.7	68.6	67.6	71.4	75.6	69.9	70.7	**74.1**
上級職※の女性社員数（名）	単体	5	5	4	6	8	9	11	13	15	**15**
知的財産権保有件数（件）	単体	1,011	1,089	1,165	1,171	1,213	1,248	1,424	1,536	1,649	**1,814**

※ 上級職について　当社では人事制度として職能資格制度を採用しており、本人の能力等に応じて昇格を実施しております。
「上級職」とは、その中で組織マネジメントを担うことが期待される人財であり、人事異動や組織改編等により課レベル以上の組織のマネジメント職に就くことが想定されるため、
将来の管理職候補者層を示す指標としております。

会社概要

（2026年3月31日現在）

商号	能美防災株式会社（NOHMI BOSAI LTD.）
創立	1916年12月
創業	1924年3月
設立	1944年5月5日
資本金	133億2百万円
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
建設業者許可番号及び工事業	国土交通大臣許可（特-7）第5229号 消防施設工事業、電気工事業、管工事業、電気通信工事業、機械器具設置工事業
従業員数（連結）	3,251名

グループ会社 （2026年9月30日現在）

- 日信防災株式会社
- 能美エンジニアリング株式会社
- 明星電気株式会社
- 八洲防災設備株式会社
- ノーミシステム株式会社
- 千葉ノーミ株式会社
- 株式会社ノーミ・テクノ・エンジニアリング
- 北海道ノーミ株式会社
- システムサービス株式会社
- 坂本電設株式会社
- 北興通信株式会社
- 北東北ノーミ株式会社
- 宮城ノーミ株式会社
- 東北ノーミ株式会社
- 株式会社システムズ
- プライムバリュー株式会社
- 福島ノーミ株式会社
- 新潟ノーミ株式会社
- 株式会社共同設備
- 株式会社セフト
- 四国ノーミ株式会社
- 九州ノーミ株式会社
- 大分ノーミ株式会社
- 株式会社アスケイド
- 千代田サービス株式会社
- 株式会社セキュリティソフトウェア
- 永信電子株式会社
- 株式会社コーアツ
- 台湾能美防災股份有限公司
- 上海能美消防設備有限公司
- Nohmi Bosai (India) Pvt. Ltd.

株式情報

（2026年3月31日現在）

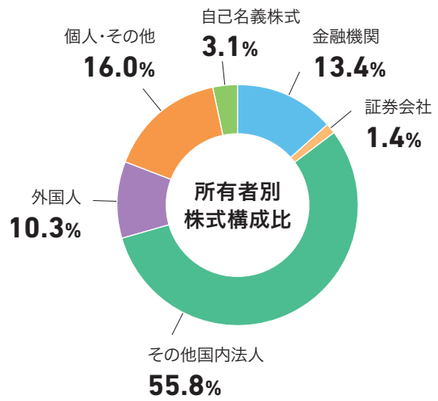
株式の状況

発行可能株式総数	160,000,000株
発行済株式の総数	60,832,771株
株主数	5,266名（前期末比 834名増）

大株主

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
セコム株式会社	30,598	51.9
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,573	6.1
能美防災代理店持株会	2,359	4.0
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,884	3.2
能美防災取引先持株会	1,436	2.4
CEPLUX- THE INDEPENDENT UCITS PLATFORM 2	999	1.7
能美防災従業員持株会	976	1.7
THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	938	1.6
株式会社三井住友銀行	765	1.3
能美防災安衛協持株会	620	1.1

※ 持株比率は自己株式（1,868,196株）を控除して計算しております。

所有者別株式分布状況

所有者区分	持株数（千株）
金融機関	8,181
証券会社	870
その他国内法人	33,909
外国人	6,260
個人・その他	9,742
自己名義株式	1,868
合計	60,832