

 **MEISEI INDUSTRIAL CO.,LTD.**

明星工業株式会社

〒550-0003 大阪府大阪市西区京町堀 1 丁目 8 番 5 号 (明星ビル)
TEL.06-6447-0271 (代表)
<https://www.meisei-kogyo.co.jp/>

 **MEISEI INDUSTRIAL CO.,LTD.**

統合報告書 2026

 明星工業株式會社

エネルギーとエコロジーの豊かな共存を 断熱技術でかなえる会社

顧客や従業員、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーとの関係を強化し、価値を提供することによって、豊かな社会の実現と地球環境の保全に貢献します。

経営理念

「顧客の創造と信頼の確保」
「社会への貢献」
「未来への挑戦」

ミッション

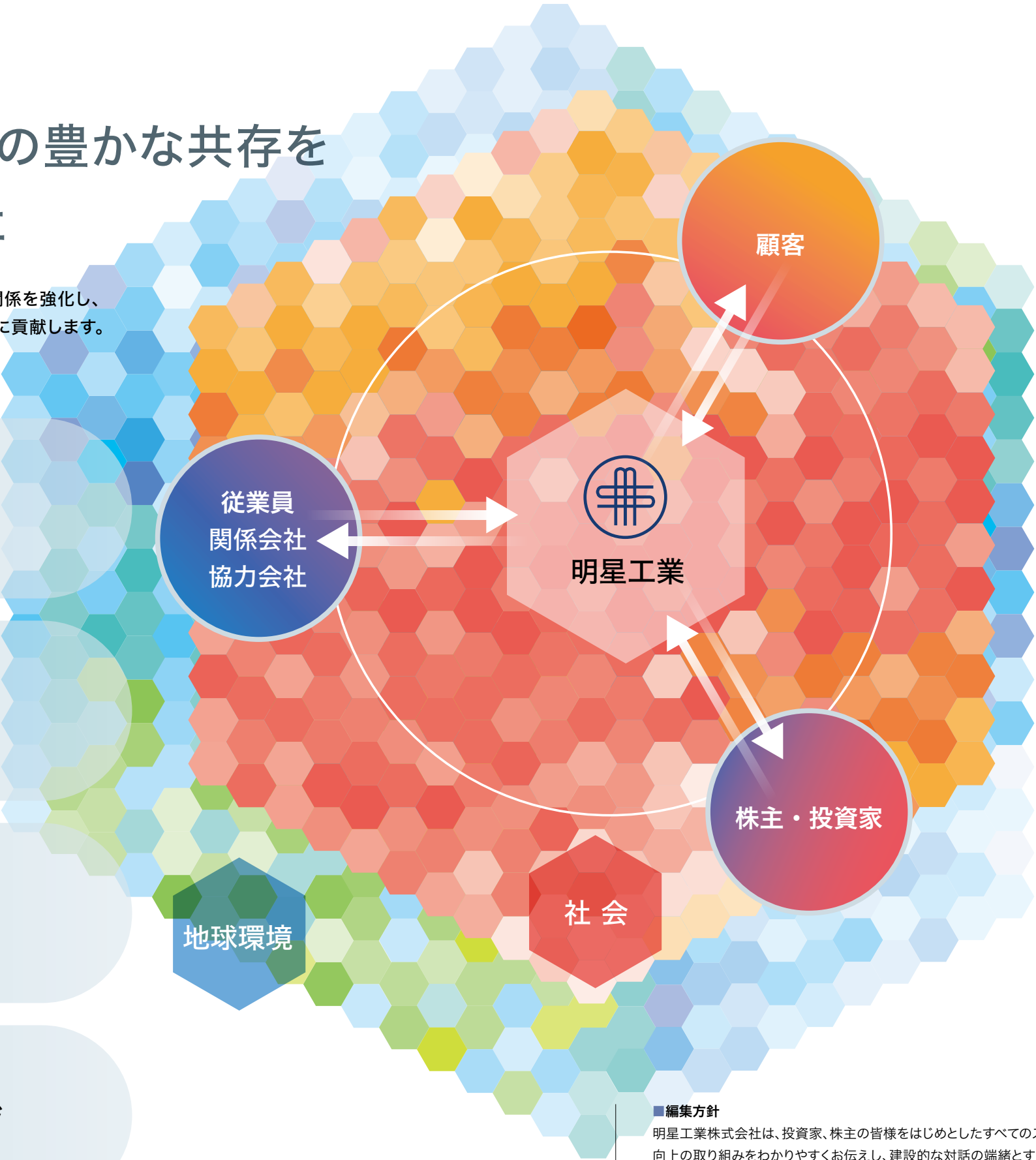
「エネルギー」と
「エコロジー」の豊かな共存

目指す姿
(ビジョン)

省エネルギー・
環境保全の推進により
社会的責任を果たす

行動指針
(バリュー)

改革、スピード&チャレンジ



■編集方針
明星工業株式会社は、投資家、株主の皆様をはじめとしたすべてのステークホルダーの方々に当社の事業内容と企業価値向上の取り組みをわかりやすくお伝えし、建設的な対話の端緒とすることを目的として統合報告書を発行しております。編集にあたってはIFRS財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などの各種ガイドラインを参照しております。本報告書を通して当社に対する理解を深めていただければ幸いです。

■対象期間・会社
対象期間 2025年4月1日～2026年3月31日
対象会社 明星工業株式会社および子会社 国内8社 海外9社

CONTENTS

1	明星工業の価値観
2	トップメッセージ
明星工業とは	
8	成長の軌跡
10	明星工業のビジネス
12	財務・非財務ハイライト
明星工業の価値創造	
14	価値創造プロセス
16	ビジネスモデルと強み
18	特集「明星工業の技術力」
20	経営資本
明星工業の成長戦略	
22	中期経営計画 2024-2026
24	財務面での取り組み
26	セグメント概況
価値創造を支える取り組み (ESG)	
30	明星工業のサステナビリティ
33	E (環境)
36	S (社会)
40	G (ガバナンス)
45	役員一覧
46	社外取締役座談会
データ・企業情報	
50	財務レビュー
52	主要な財務データ
54	会社概要



超低温分野で培った技術と
現場力を磨き、
環境変化を次の成長機会へ
つなげていきます

代表取締役社長
柳瀬 徹次

2026年3月期の業績総括と事業環境認識

高水準の受注を次の成果につなげ、変化のなかに生まれる需要を捉える

業績総括

2026年3月期は、好調だった前期の反動やコスト上昇などの逆風が重なりましたが、どのように評価していますか。

2026年3月期は、売上高が前期比9.0%減の602億99百万円、営業利益が同27.7%減の76億75百万円、経常利益が同26.1%減の83億6百万円、親会社株主に帰属する当期純利益が同35.0%減の54億94百万円となりました。

数字だけを見れば減収減益ですが、前期はバイオマス関連の大口工事に加え、大規模な定期修理工事が集中し、非常に高い業績水準でした。当期はその反動があり、さらに材料費や人件費などのコスト上昇も重なりましたので、ある程度は想定していた結果です。

一方、期初計画に対しては、売上高、経常利益、受注高が計画を上回り、営業利益もおおむね計画線で着地しました。中期経営計画の2年目として掲げた計画数値は達成しており、全体としては一定の成果を上げられたと評価しています。

特に注目していただきたいのは受注です。受注高は前期比2.0%増の635億36百万円、受注残高は同16.8%増の224億86百万円となりました。当期の売上・利益は減少しましたが、次の業績につながる受注は高い水準を維持できています。国内向け受注も順調に推移しており、次につながる一年になったと捉えています。

事業環境

地政学リスクの高まりにより社会が大きく混乱しました。事業にはどのような影響がありましたか。

特に注視すべきは、やはり中東と台湾を巡る情勢です。日本は原油の大部分を中東地域から調達する一方、LNGについてはオーストラリアやマレーシアなどからも多く輸入しています。これらの地域や輸送ルートに支障が生じれば、国内のエネルギー供給だけでなく、石油精製、石油化学、発電など幅広い産業に影響が及ぶ可能性があります。

現時点で当社への直接的な影響が大きく顕在化しているわけではありませんが、材料価格の上昇や供給制約には備えなければなりません。現在の購入先に加え、国内外で新たな調達先を探す取り組みを進めています。今後は価格が上がるだけでなく、お金を出しても必要な材料が手に入らない事態も想定しておく必要があります。価格転嫁をするにしても相応の時間がかかりますから、調達面も含めて、事業への影響をできるだけ抑える準備を進めていかなければなりません。

一方で、環境変化はリスクだけをもたらすわけではありません。原油などの供給不安が強まれば、これまで停滞が見られていたLNGや原子力の重要性が改めて見直され、水素、アンモニア、合成燃料、ケミカルリサイクルなどへの投資が再び動き出す可能性もあります。製油所などが稼働率を高めるため、メンテナンスへの投資を増やすことも考えられます。

従来型の仕事が縮小したとしても、当社は事業領域の幅広さを活かし、別の領域で生まれる新たな案件や需要を捉えることができます。ピンチのなかにもチャンスはありますので、事業環境の変化を注意深く見ながら、確実に需要を捕捉していきたいと考えています。

最終年度に向けて

中期経営計画の最終年度に向けた課題と展望をお聞かせください。

2027年3月期は、売上高610億円、営業利益70億円、経常利益76億50百万円、親会社株主に帰属する当期純利益56億円を見込んでいます。

中期経営計画は1年目、2年目ともに計画数値を達成しました。最終年度は物価高などの影響から利益項目が当初目標を下回る見通しですが、環境が厳しいからといって成長への取り組みを止めるわけにはいきません。収益性を意識して受注活動を進めるとともに、中東情勢をはじめとするさまざまなリスクに対しても、調達先や事業領域の広がりを活かしながら柔軟に対応できる体制を整え、持続的な成長への道筋を着実に築いていきます。



事業領域ごとの成果と今後の展望

安定したメンテナンス需要を着実に捉え、成長分野と周辺領域の可能性を拓く

メンテナンス

メンテナンス事業が引き続き堅調です。
今後の成長期待についてはいかがでしょうか。

国内の石油精製・石油化学プラントには、操業開始から50年、60年が経過した設備が数多くあります。すべてを新しい設備へ置き換えることは現実的ではありません。お客様は既存設備を長く、安全に使い、稼働率を高めるため、メンテナンスへの投資を重視しています。この需要は今後も続くと思っています。

メンテナンスは一度限りの仕事ではありません。大規模な定期修理には一定の周期がありますが、設備ごとに時期が異なるため、毎年どこかで工事が発生します。前回、大規模な定期修理工事が集中したのは2024年でしたので、次は2028年に大きな波が来ることも見込まれます。

当社は主要工業地帯や発電所を中心に国内38カ所に営業拠点を配置し、各地域のお客様の構内に深く入っています。なかには40年、50年にわたって取引を続けている拠点もあり、設備を理解し、信頼関係を築いていることが強みです。ただ、京葉、川崎、四日市、大阪、水島、徳山などの主要工業地帯にも、当社がまだ取引できていないお客様は数多くあります。既に取引がある工場でも、すべてのエリアを担っているわけではありません。メンテナンス案件を担う支店統括部の組織も見直し、既存顧客での受注範囲の拡大と新規顧客の開

拓を進めています。

また、メンテナンスの現場では、断熱工事だけでなく、足場、塗装、鉄工など、さまざまな工事がが必要です。当社はこれらを一括して提供できる体制を整えており、さらに伸ばしていきたいと考えています。

お客様にとっても、それぞれを別の会社へ発注するより、当社が一体的に担うことで経費を抑えられます。「明星工業に頼めばまとめて任せられる」ということが価値になるわけです。なかでも足場はメンテナンスとの親和性が高く、今後は海外での事業機会も見据えて強化していきます。

カーボンニュートラル

カーボンニュートラル関連の市場を
どのように見ていますか。

カーボンニュートラル関連の設備投資は、当初、2026年頃から本格化すると見ていました。しかし、資材価格や工事費の上昇、各国の政策変更などにより、案件の延期や中断が増え、想定より時間軸が後ろへずれています。

ただ、2025年3月期には、案件が限られるなかでも、当社が重点ターゲットとしていた大型の液体水素関連工事を受注しました。カーボンニュートラル関連の市場が足踏みするなかでも、こうした実績を足掛かりに、将来の需要拡大を見据えた技術開発を引き続き着実に進めています。

LNGについては、国内で受注を積み上げ、海外でも今後具体化する案件について引き合いをいただいています。当社は海外の液化・出荷基地、LNG運搬船、国内の受入基地などで施工実績があります。これまでの経験と実績を活かし、足元のLNG需要を確実に取り込んでいきます。

船舶分野にも期待しています。LPG船やアンモニア船に加え、将来的には液化水素運搬船の需要も見込まれます。船舶の燃料が重油からLNG、アンモニア、水素などへ転換すれば、それらを貯蔵する燃料タンクにも断熱工事が必要です。既に複数の造船会社から声をかけていただいていますので、具体化する案件を着実に受注へ結び付けられるよう、お客様との関係を深めていきます。

ボイラ・周辺事業

ボイラ事業など、断熱以外の領域はいかがですか。

ボイラ事業は、新規案件の減少などにより減収減益とはなったものの、大口案件を受注し、受注高は前期比44.0%増の79億8百万円、受注残高は同58.5%増の47億51百万円となりました。2027年3月期は、これらの案件の進捗により増収増益を見込んでいます。

ボイラ事業を主管する株式会社よしみねでは、亀山工場の稼働によって生産力が高まり、従来より大型のボイラを製造できるようになりました。拡大する受注機会への備えも万全です。

明星建工株式会社が展開するクリーンルーム事業は、国内の半導体関連投資を背景に好調です。冷凍・冷蔵設備では、冷凍食品需要や物流環境の変化に加え、既存倉庫の老朽化による更新・メンテナンス需要が期待できます。また、築炉・耐火工事も人員配置を見直して強化しています。

人財・DX・ガバナンスによる経営基盤の強化

現場を支える人財を育て、デジタルと社内外の知見で経営の質を高める

人財

持続的な成長に向けた人財戦略における
課題認識をお聞かせください。

技術を支えるのは、最後は人です。AIやデジタル技術を活用できる領域は広がっていますが、手作業の精度や経験によって培われる感覚まで、すべてを置き換えることはできません。

課題は、理系人財や技術人財の獲得と、社員の離職をいかに抑えるかということです。大学卒業者だけでなく、中途採

また、原子力についても、今後見込まれる再稼働に備え、受注につながる足掛かりを築くことができました。

グローバル・事業拡大

さらなる成長機会の拡大に向けて、
海外展開を含めどのような選択肢を考えていますか。

国内市場が中長期的に縮小する可能性を考えれば、海外事業の強化は欠かせません。ただ、海外であればどこにでも出ていけばよいわけではありません。当社の経験やパートナー、現地での事業基盤を活かせる地域から進めます。

特に東南アジアには信頼できるパートナーや現地法人があり、LNG関連を中心に案件が見込まれます。まずは東南アジアとオセアニアで受注基盤を強化します。長期的には、過去の工事実績と現地法人を持つナイジェリアをはじめ、アフリカにも可能性があります。

私は、「冒険」と「チャレンジ」は違うと考えています。未知の領域へ準備なく踏み出すのではなく、目標を定め、成功に向けた計画を立てた上で取り組むことがチャレンジです。海外では商習慣や労務管理が地域ごとに大きく異なります。当社として取るべきリスクと避けるべきリスクを適切に見極め、実績や信頼できるパートナーを活かせる地域で、着実に事業を拡大します。

M&Aも成長の選択肢ですが、いまの当社とつながりのない分野へ無理に進出する考えはありません。断熱、足場、塗装、鉄工など、既存事業の延長線上にある領域が基本です。当社の経営資源や顧客基盤とのシナジーや成長可能性を十分に検証し、持続的な企業成長に資する案件を慎重に見極めていきます。

用、工業高校卒業者、営業所単位での地域採用など、採用の入口を広げています。待っているだけでなく、当社から学校や地域へ働きかける必要があります。

また、2027年3月期から新入社員の教育制度を見直しました。従来は入社後すぐに配属先を決めていましたが、まず人事部門の所属とし、1年間にわたり管理、営業、工事、技術など複数の部署を経験してもらいます。本人にも自分の適性を考えてもらい、会社も適性を見極めた上で配属します。

技術人財育成の基本は現場です。現場で実際の設備や施

工を見て、経験を積んでいくことで、自分で考え、判断する力が身に付きます。安全を最優先としながら、先輩社員の技術を人から人へ伝えていきます。

経営基盤

**人財や事業を支える経営基盤の強化の進捗は
いかがでしょうか。**

人手不足が進み、お客様から求められる品質やスピードも高まるなか、DXは当社の生産性と競争力を維持・向上させるために欠かせません。基幹システムの高度化、ペーパーレス化、AIの活用などに投資しています。特に技術・工事部門では、工事情報や図面のデジタル共有が進んでいます。経営側から一律にツールを指定するのではなく、研究所や

技術、工事などの現場から提案を上げてもらい、効果を確認して採用しています。お客様から導入を求められるものにも速やかに対応し、現場の生産性向上と円滑な業務遂行につなげていきます。

ガバナンス面では、監査等委員会、内部監査部門、監査法人が連携し、経営の透明性と監督機能の実効性向上に取り組んでいます。コンプライアンス教育も各支店・営業所へ展開しています。

また、リスクマネジメントの観点では、近年サイバーセキュリティの重要性が急激に高まっています。専門委員会を設置して教育や情報共有を進め、新たなシステムも導入しています。今後さらに対応力を高めるために、外部専門家の知見を取り入れることも検討していきます。

中長期の成長に向けて

現場で磨き続けてきた超低温技術を、次世代エネルギー市場へつなぐ

技術力の源泉

**明星工業が長年にわたり技術的な優位性を
保っているのは、なぜなのでしょう。**

当社の最大の強みは、低温・超低温分野です。高温分野は対応できる企業が比較的多い一方、超低温には高度な施工技術とノウハウが必要で、競争相手も限られます。そうした分野で長年築き上げてきた技術、ノウハウ、お客様とのネットワークがあるからこそ、当社は大きな競争力を発揮できるのだと思います。

その出発点は50年以上前にさかのぼります。当時、LNGはまだ将来のエネルギーとして確立していませんでした。その段階で当社の先輩社員は超低温ビジネスに目を向け、重工メーカーをはじめとするお客様と技術開発に取り組みました。お客様の事務所で一緒になって実験と改善を繰り返しながら、営業、技術、工事が一体となって工法をつくり上げてきたのです。

そして、その後も受注を途切れさせず、技術を継承してきました。技術は持っているだけでは維持できません。実際の案件で活用されることで次の世代へ継承され、新しい課題に直面し、それに対応することでさらに進歩していきます。中央研究所での試験・研究から技術、工事までの流れと、国内外で積み上げた実績が当社の競争力です。

次世代技術

**その技術的な強みを、将来どのような分野へ
発展させていきたいとお考えですか。**

最大のターゲットは、マイナス253℃の液体水素です。LNGのマイナス162℃よりもさらに低く、断熱性能、施工精度、耐久性、コストのすべてで高い水準が求められます。当社は中央研究所を中心に研究開発を進め、関連する特許も取得しています。

本格的に水素社会が到来した際、液体水素分野で当社が優位性を発揮できるかどうかは、今後20年、30年の当社の成長において非常に重要になります。アンモニア、LNG、液体水素まで幅広く対応できれば、断熱業界のリーダーとしての地位を確立できると考えています。

ただ、良い技術をつくるだけでは事業になりません。どれだけ性能が高くても、価格が高すぎれば売れないのです。性能を維持しながらコストを抑えるところまでが技術開発です。

そのためにも、中央研究所や技術部門には、もっとお客様と接点を持ってほしいと思っています。研究所のなかだけでは、現場が求める性能やコストは十分に分かりません。お客様と一緒に課題へ向き合い、実証を重ねることが大切です。

これは研究・技術部門だけの話ではありません。社員には「社内に仕事は落ちていない。外へ出て、お客様と会いなさい」と伝えています。AIやDXが進んでも、最後は人と情報です。お客様と顔を合わせて会話し、情報を得て仕事につなげるという基本を徹底します。

長期的な展望

**現中期経営計画のさらに先を見据えた時に、
成長の柱となるのはどのような事業でしょうか。**

今後の柱は、まず国内メンテナンスです。既存設備の老朽化や高稼働率への要請を考えれば、需要はまだ続きます。次にLNGです。エネルギーを安定して確保する観点からも、当面は重要な役割を担うでしょう。

その先には、液体水素、アンモニア、合成燃料などがありま

ステークホルダーへのメッセージ

世界に通用する超低温技術を磨き、安全・品質を徹底して次の成長へと進みます

結びのメッセージ

**最後に、ステークホルダーの皆様に向けた
メッセージをお願いします。**

ステークホルダーの皆様には、まず明星工業の技術を見ていただきたいと思います。特に低温・超低温分野において、当社は国内トップクラスであり、世界でも通用する技術と実績を持つ会社だと自負しています。海外で大規模な超低温工事を担える日本企業は限られており、そこはもっと知っていただきたいところです。

今後、LNG、アンモニア、液体水素など、当社ならではの技術を活かせる場面は広がっていくと見ています。市場が本格的に立ち上がった時に一番最初にお声がけをいただけるよう、

す。投資の本格化が2028年なのか、2030年なのか、2035年なのかを予測することは難しく、具体的な市場の姿もまだ見えていません。ただ、カーボンニュートラルへの対応が長期的に必要なことは間違いないと見ています。

さらに足場、塗装、鉄工など既存事業の延長線上にある領域を広げ、海外市場も取り込みます。そのためには、人を採用して育成し、現場で経験を積ませて、技術と実績を継承することが不可欠です。

技術開発、人財育成、実績づくりを真摯に進めていきます。

加えて、私たちは工事会社ですから、何よりも安全第一です。安全を守り、品質を確保し、納期を守る。この基本を徹底して初めてお客様から継続して仕事を任せていただけるのです。

当社には、先人たちが苦勞して築いてきた技術と信頼があります。その財産を大切にしながら、新しい技術と市場へ挑戦し、次の成長をつくっていきます。環境変化のなかにある機会を着実に捉え、持続的な成長と企業価値の向上に努めてまいります。これからの明星工業に、ぜひご期待ください。

代表取締役社長

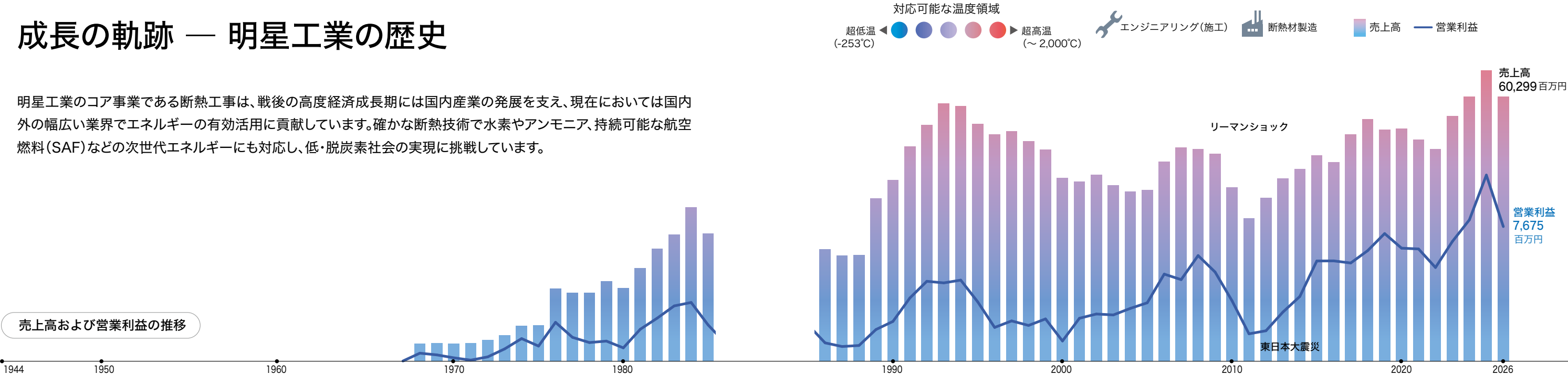
柳瀬 徹次



成長の軌跡 — 明星工業の歴史

明星工業のコア事業である断熱工事は、戦後の高度経済成長期には国内産業の発展を支え、現在においては国内外の幅広い業界でエネルギーの有効活用に貢献しています。確かな断熱技術で水素やアンモニア、持続可能な航空燃料(SAF)などの次世代エネルギーにも対応し、低・脱炭素社会の実現に挑戦しています。

売上高および営業利益の推移



創業期
1944 - 1957

戦時下の船出、
経営の基礎づくり

1944年、創業者の富本信太郎が戦後の断熱工事の需要増を見越してスタートした明星工業所を1947年に法人改組。1956年には成型保温材の生産に着手するなど業容拡大しました。

成長期
1958 - 1970

成長の波に乗る

高度経済成長期の設備投資ブームに乗り躍進。営業拠点を全国に次々と開設、超低温保冷工事技術や築炉工事技術を磨き、業容が拡大しました。

経営安定期
1971 - 1985

断熱業界のリーディングカンパニーを目指して

石油危機を契機とした産業界のエネルギー利用効率化に対する関心の高まりを背景に、研究所を設置するなど保温・保冷技術、工法、材料の性能を向上させ、断熱業界におけるリーディング・カンパニーの座を不動のものにしました。

経営再構築期
1986 - 2008

経営再建と新規事業の展開

製造業の構造的不況を背景に業績が一時低迷するも、経営を徹底して合理化し、M&Aによるボイラ事業進出や海外市場の開拓に挑戦。バブル崩壊後は、思い切った経営改革による事業の立て直しに注力し、資源国におけるLNGプロジェクトなどで海外展開を強化しました。クリーンルーム事業、環境事業にも進出しました。

再成長期
2009 -

カーボンニュートラルの潮流を
確かな成長につなぐ

現在は断熱工事を核とする建設工事事業、ボイラ事業を事業の2本柱とし、研究開発力の強化、技術・施工能力の差別化による競争力の強化に注力しています。次世代エネルギー、CCS(二酸化炭素回収・貯留)、合成メタンなどの分野を成長領域と位置づけ、社会の低・脱炭素化に貢献すべく事業推進しています。海外においても、産油・産ガス諸国におけるプラント新設、既設プラントの増設・改造計画の進展を事業機会とし、確かな成長につなぐ戦略を展開しています。

研究開発

- 1972年 中央研究所を設置。工法や保温材の研究開発を開始
- 1972年 LNG配管保冷工事を皮切りにLNG陸上タンク、LNG船タンク防熱工事へ進出
- 1972年 浜松工場を建設し、翌年からけい酸カルシウム成型保温材の生産開始
- 1979年 超軽量けい酸カルシウム保温材の生産開始

断熱・保冷工事

- 1947年 明星工業(株)を設立し、保温、保冷工事請負業を開始

保温・保冷材生産

- 1956年 炭酸マグネシウム成型保温材の生産開始

環境

- 1987年 アスベスト除去工事に着手
- 1989年 コンクリート構造物補修工事に進出
- 2001年 ゴミ処理施設の耐火工事を相次いで受注

クリーンルーム

- 1987年 明星建工(株)を設立し、建材分野(クリーンルーム)を分離独立し、事業を開始

冷凍・冷蔵設備

- 2009年 (株)エムエステックを設立し、冷凍冷蔵低温設備分野の事業を開始

市場開拓・多角化

海外現地法人設立

- 1990年 シンガポール
- 2006年 インドネシア
- 2011年 マレーシア
- 2024年 台湾
- 2000年 ナイジェリア
- 2008年 タイ
- 2020年 フィリピン

ボイラ

- 1987年 吉嶺汽缶工業(株)(現(株)よしみね)を買収し、ボイラ分野の事業に進出

明星工業のビジネス

明星工業の断熱技術は、幅広い分野の基幹産業において重要な役割を担っています。断熱工事のスペシャリスト企業として、マイナス253℃の超低温域から2,000℃の超高温域までの温度領域で、設計・施工からメンテナンスまで一貫したトータルエンジニアリングで高品質な断熱工事を提供しています。

● プラント (石油精製・石油化学・電気・ガス)

● 工業炉

● 建物や工場の耐火設備

● クリーンルーム

● 断熱カーゴ

● 水素タンク、アンモニアタンク

● LNG・LPG プラント

● LNG 陸上タンク

● LNG 運搬船

● LPG・アンモニア運搬船

● 液化水素運搬船

● 宇宙ロケット (水素燃料運搬)

● 冷凍冷蔵倉庫

● 焼却炉

● ボイラ設備

超高温域 (2,000℃～600℃)

2,000℃～600℃の超高温域における工業プラント、工業炉、焼却炉などの断熱工事には極めて高い断熱技術が要求されます。対象設備の技術革新にも対応するため、自社に有する中央研究所においては新規技術の開発のほか、既存技術の精度向上にも取り組んでいます。



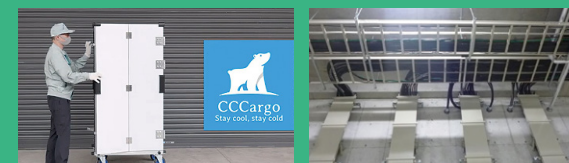
高温域 (600℃～60℃)

建物や工場においては、設備だけでなくケーブル、ダクトなどに至るまで耐火被覆が欠かせません。明星工業は、顧客の業種・業態を問わず、幅広い基幹産業において断熱や耐火のニーズに対応しています。また、各種ボイラを中心とした熱供給・熱電供給設備の設計・製造・据付工事も行っており、公共施設の省エネルギー、公害規制対策等に寄与しています。



常温域 (60℃～-20℃)

外気温の変動から内容物を守る保温・保冷技術も、社会活動に欠かせない断熱技術のひとつです。物流業界では、非電源で常温車に混載できる断熱カーゴなどを通じてコスト低減やCO₂排出量削減に貢献しています。精密電子機器やバイオテクノロジーなどの分野においては、高度な清浄環境を要するクリーンルーム工事も行っています。



超低温域 (-20℃～-253℃)

超低温域で液化するエチレン、LPG (液化石油ガス)、LNG (液化天然ガス)などの設備保冷は、明星工業が長年にわたり取り組み、世界有数の施工実績を有する得意分野です。次世代のクリーンエネルギーとして需要が高まる水素燃料やアンモニアの分野においても当社の高度な技術が活用されています。



財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

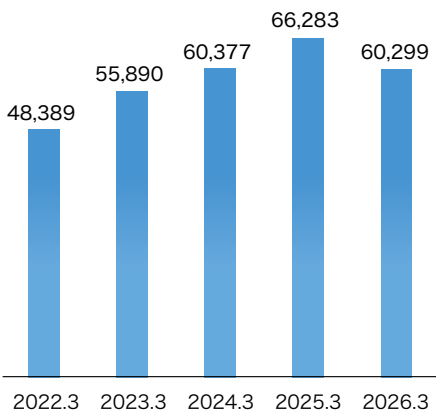
2026年3月期は、建設工事業、ボイラ事業ともに進行中の大口工事件の減少に伴い、売上高は前期比9.0%減、経常利益は同26.1%減となりました。1株当たりの配当金については、業績および財政状況を総合的に勘案し、中間配当と合わせ年間65円となりました。

また、2026年3月期から配当方針を一部変更し、株主の皆様へ安定的な配当を行う姿勢をより明確にするために、現行の中期経営計画期間中においてDOE(株主資本配当率)4%以上を目標とすること、配当性向を30%から40%程度とすることを総合的に勘案し決定することとしました。

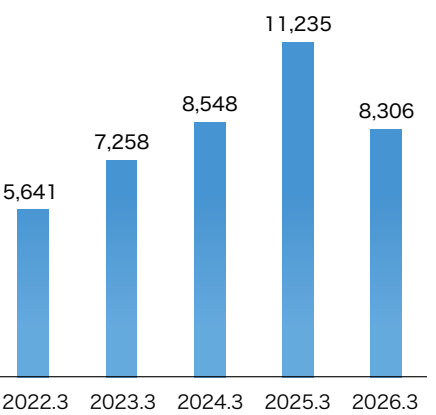
非財務ハイライト

非財務面においては中期経営計画2024-2026に沿って、サステナビリティ課題への対応を中心として取り組みを進めています。研究開発費については、幅広い事業分野において、在来工法との差別化につながる工法開発・工法改良や断熱部材などの開拓・実証試験などを行った結果、229百万円となりました。設備投資については、建設工事業においては機械装置をはじめとした製造設備の更新およびIT投資など、ボイラ事業においては工具器具備品をはじめとした備品の更新などを行い、660百万円となりました。なお、広島工場は売却しました。

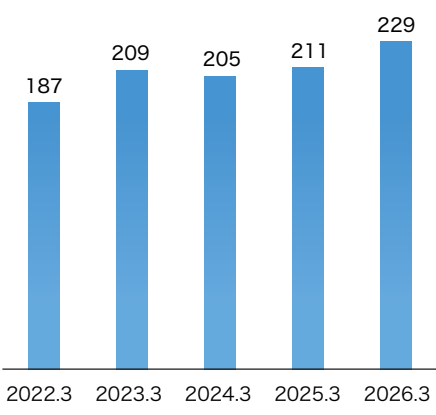
売上高 (百万円)



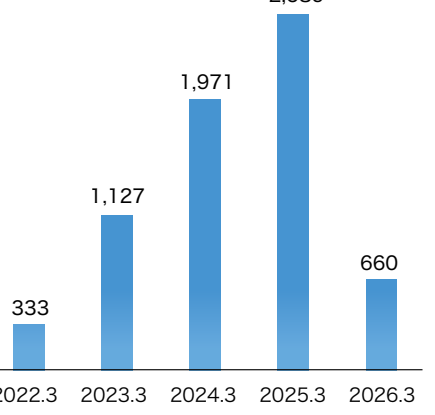
経常利益 (百万円)



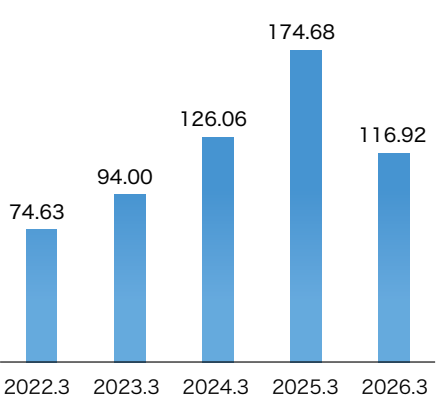
研究開発費 (百万円)



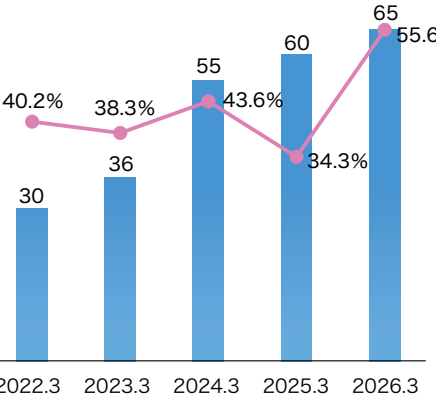
設備投資 (百万円)



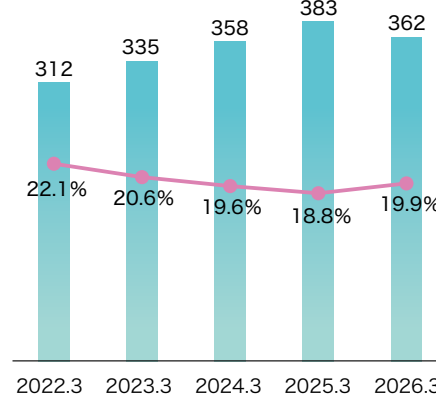
1株当たり当期純利益 (円)



配当金 (円) 配当性向

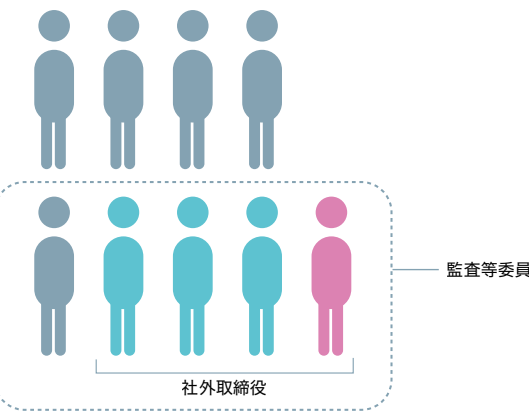


従業員数 (名) 女性比率



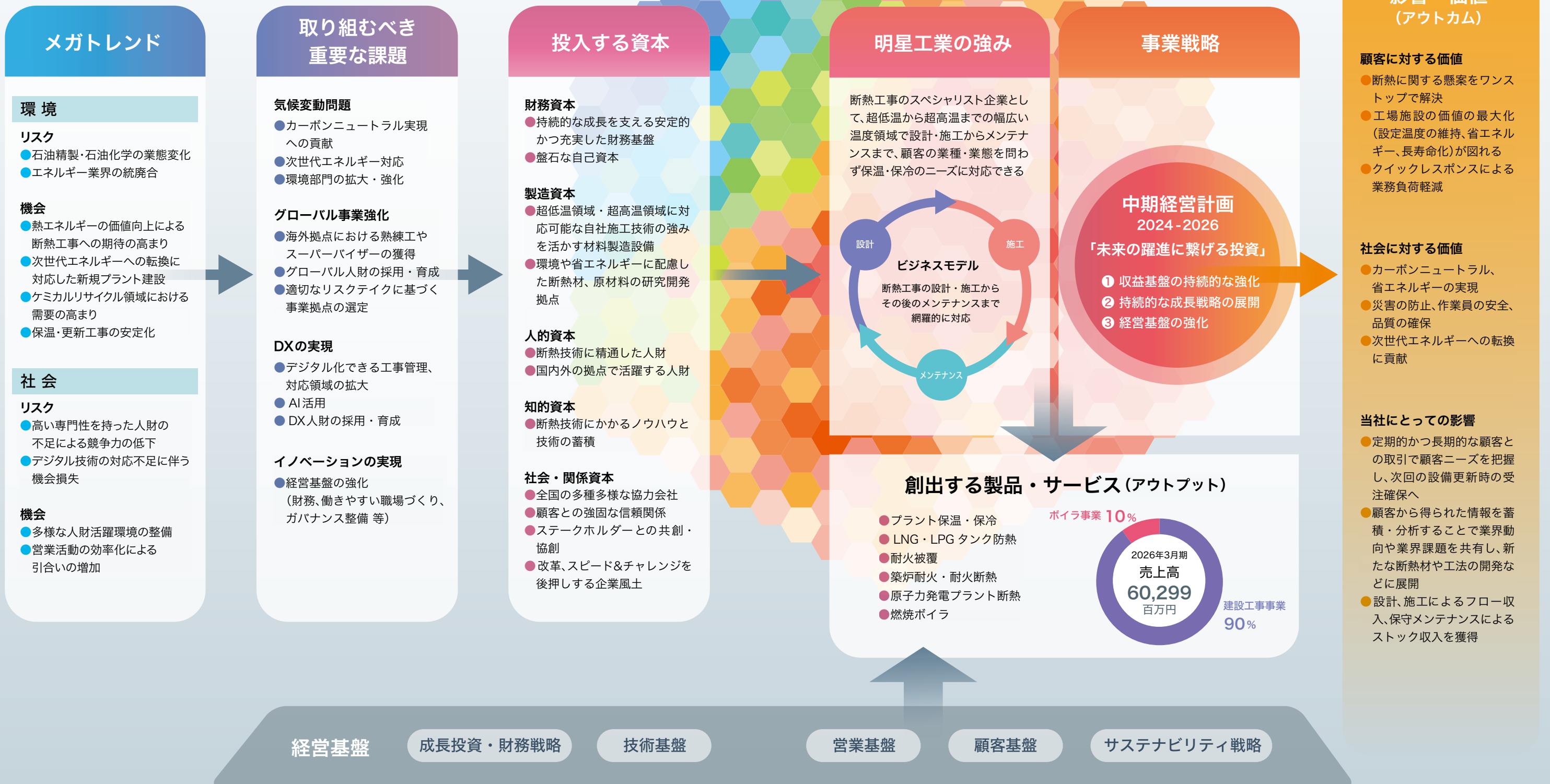
取締役会の構成

取締役 9 名のうち監査等委員 5 名、社外取締役 4 名



人と自然との調和を図り 「エネルギー」と「エコロジー」の豊かな共存を目指す

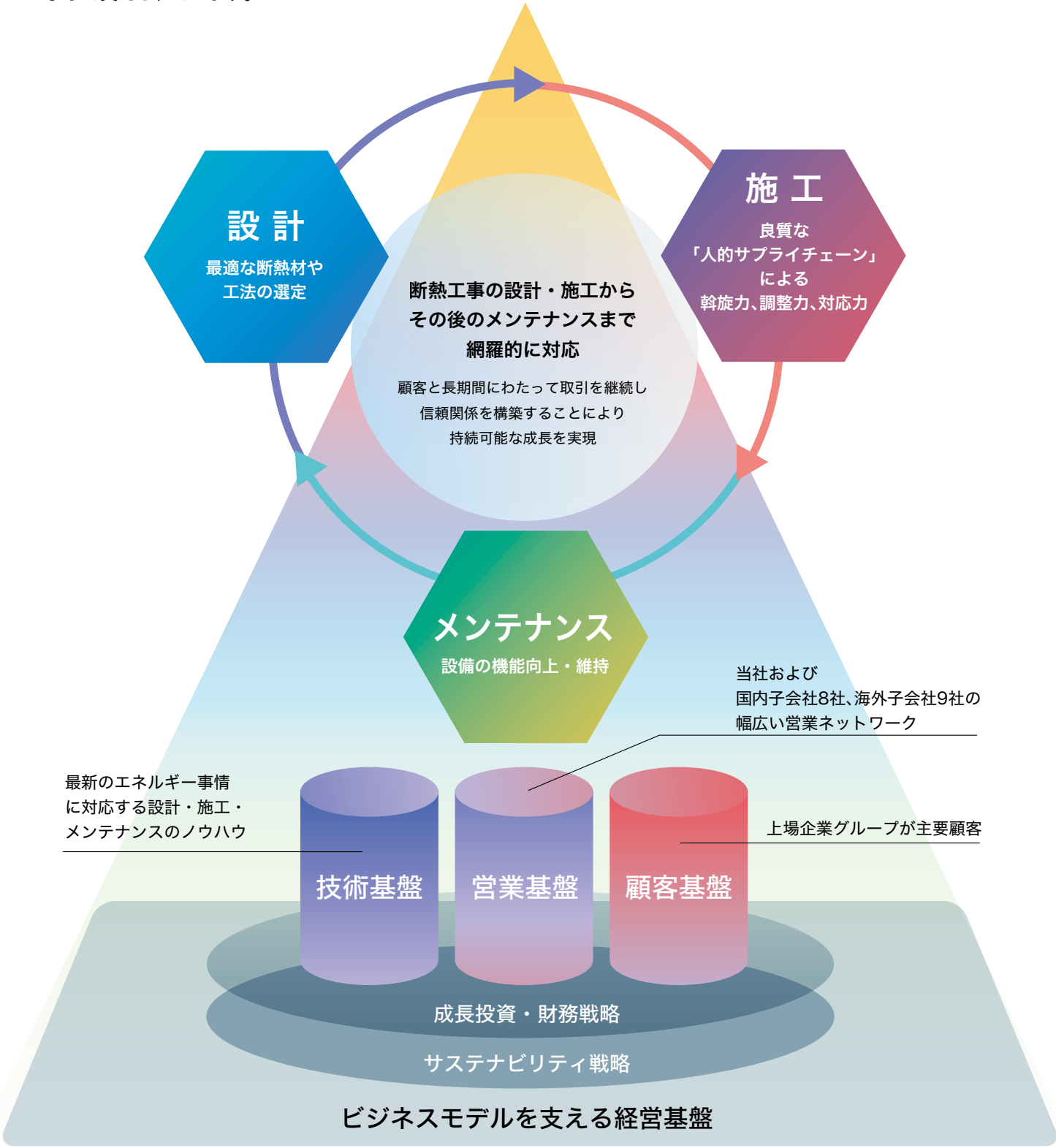
「省エネルギー・環境保全の推進により社会的責任を果たす企業」を目指す姿として、
現在は中期経営計画2024-2026を事業活動の核とし、成長戦略の展開と基盤強化に取り組んでいます。



明星工業のビジネスモデルと強み

持続的な成長を実現するビジネスモデル

明星工業のビジネスモデルは、断熱工事を一貫して請け負うことにより、顧客との長期間にわたる取引を継続し、信頼関係を構築することで持続的な成長を図るモデルです。このビジネスモデルは、当社が創業以来、磨き続けてきた経営基盤によって支えられています。



ビジネスモデルの競争力を高める3つの強み

明星工業の強みは、断熱工事のスペシャリスト企業として、超低温から超高温までの幅広い温度領域で、設計・施工からメンテナンスまで、顧客の業種・業態を問わず、保温・保冷のニーズに対応できることです。この強みを活かし、強固なストック収入の維持と新たなフロー収入の獲得を実現しています。

強み1 技術力・施工力

当社の断熱工事は、マイナス253℃の超低温から2,000℃の超高温までの幅広い温度領域をカバーしており、固体・液体のいずれにも対応した設計が可能です。顧客から提示される設備稼働条件に合わせた工法・技術を積極的に提案しており、熱の緻密なコントロールや熱効率の向上に貢献しています。

また、プラントや工業炉などの設備はひとつとして同じ形状はなく、設計・施工・メンテナンスはすべてオーダーメイドです。一つひとつ異なる現場に合わせた高品質な施工を実現しています。



強み2 顧客や協力会社との強固な関係性

当社にとって、熱を扱う企業はすべて顧客となりえます。顧客との強固な関係性を通して、事業の深化(既存案件の拡大)と横展開(新規獲得)に取り組んでいます。

特に国内においては、各地域の多様な協力会社との信頼関係構築に努めています。顧客からは、全国展開による機動力、斡旋力とともに良質な人的サプライチェーンに対して高い評価をいただいています。



強み3 カーボンニュートラル、次世代エネルギーへの対応力

いずれの業界においても、当社の顧客はカーボンニュートラル、次世代エネルギー対応に向けた設備投資や老朽化設備の合理化、更新投資など、さまざまな課題に迫られています。明星工業は、地球規模の大きなエネルギー供給網の一端を担う「断熱工事のスペシャリスト」として、事業を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

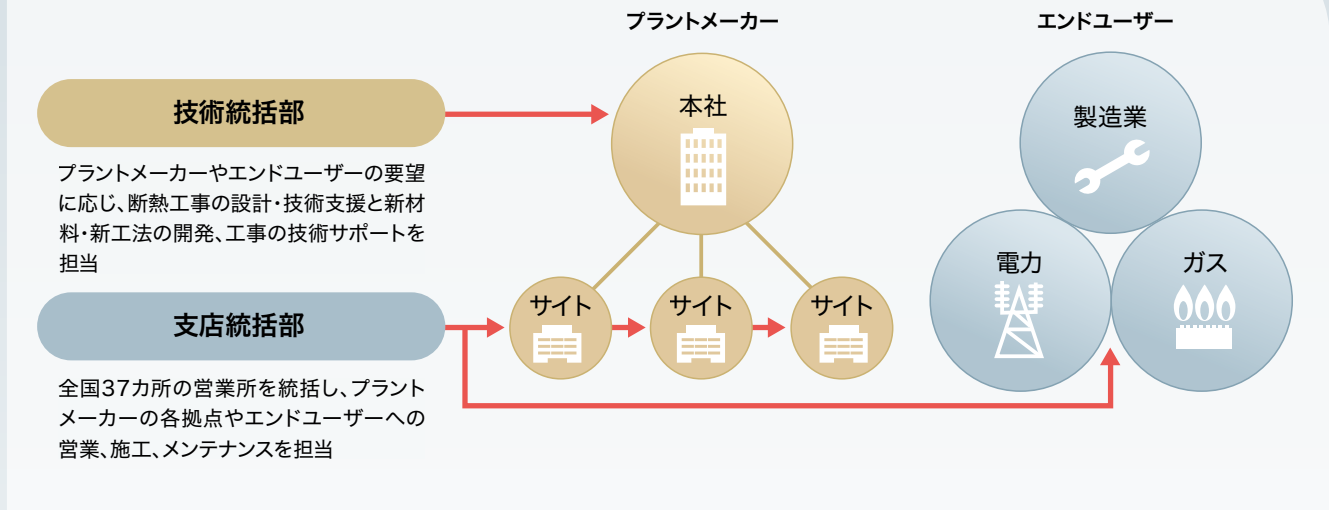


特集 明星工業の技術力 超低温から超高温まで。研究と現場で磨いた断熱技術がエネルギーと環境の未来を拓く

明星工業の技術力を支えるのは、研究開発・設計・施工・メンテナンスを有機的につなぐバリューチェーンです。現場で把握した顧客ニーズや設備課題を研究開発へ還元し、その成果を最適な設計と確かな施工に反映。さらに、メンテナンスで得た知見を次の技術へとつなぐ。この好循環が、高い課題解決力と顧客からの信頼を生み出しています。



技術統括部・支店統括部の役割



研究開発

自社研究所・生産工場と専門人財を擁し、試験から技術開発まで一貫して対応

開発力・実証力

工事会社でありながら自社に研究所と生産工場を保有。各種試験から先進技術開発まで一貫して進めます。

研究・開発人財

断熱の知見に優れた多数の研究開発人財が、顧客に近い現場で得たニーズを試験・検証し、付加価値の高い材料や工法として具現化します。

設計

豊富な施工実績と試験データをもとに、安全性・品質・コストを満たす仕様を実現

実績と知見

超低温から超高温までの実績と試験データを基に、研究・技術部門と連携し、設備ごとの最適仕様を導きます。

工法・材料

自社の研究成果と施工知見を活かし、設備条件に適した材料と工法を一体で設計・提案します。

環境対応

熱損失を抑えて省エネルギーとCO₂削減に貢献。水素・アンモニア向けの材料や工法にも強みを有します。

施工

高度な技術と豊富な経験に基づく現場力と、協力会社とのネットワークで品質と工期を守る

課題対応力

超低温から超高温まで、多様な現場で蓄積した施工知見を活かし、現場ごとの課題に柔軟に対応します。

施工品質

材料や工法の特性を熟知した人財が、施工手順と品質管理を徹底し、設計された性能を現場で忠実に実現します。

動員力

全国の営業所と協力会社のネットワークを活かし、大規模工事、海外案件にも機動的な人員配置で対応します。

メンテナンス

全国の営業所を活かし顧客のそばで設備を支え、長期にわたり強固な信頼関係を構築

全国ネットワーク

全国37カ所の営業所が地域の顧客に密着。新設情報の収集から突発補修まで、迅速かつ広範な対応が可能です。

開発との連携

メンテナンスで把握した設備課題を研究・設計部門へ還元し、より良い材料と工法の開発・改善につなげます。

一貫対応

足場工事をはじめ現場で求められる周辺工事を一括して請け負い可能、幅広い顧客ニーズに応えられます。

中央研究所

環境部

工事統括部

全国の営業所

バリューチェーンを支える基盤

国内外の協力会社

人財育成

実践と挑戦を通じて若手の早期の成長を促し、熟練人財の技術と知見を次世代へ組織的に継承する

研修・教育体制

体系的な研修と日々のOJTを組み合わせ、専門性と総合的な実務能力を着実に高めます。

即戦力化

若手に早期から責任ある仕事と挑戦の機会を提供し、自ら考え行動できる人財への早期成長を促します。

技術伝承

熟練人財の技術や判断力を共有・標準化し、個人の経験を組織の力として次世代へつなぎます。

唯一無二の経営資本を活用・強化する

明星工業の創業より積み重ねてきた唯一無二の経営資本を活用・強化し、競争優位性を維持するとともに、次世代への継承を見据えた新しい価値を創造し続け、持続可能な社会の実現に寄与します。

経営資本の特徴		2026年3月期実績	活用・強化のための取り組み
	財務資本 ●グループの持続的な成長を支える安定的かつ充実した財務基盤 ●盤石な自己資本	常に経営の本質をわきまえ、収益力の向上を図りながら健全な財務体質を維持していくことが企業価値の拡大につながると考えています。強固な財務基盤を活かし、持続的成長に向けた投資と営業キャッシュ・フローの安定的な創出に努めています。内部留保については、財務体質の健全化と強化に配慮しながら、既存事業の強化と将来の成長に向けた投資に充当していきます。	■成長投資 ●M&Aを含む、持続的成長に向けた投資 ■財務戦略 ●営業キャッシュ・フローの安定的な創出 ●キャピタル・アロケーション
	製造資本 ●超低温領域・超高温領域に対応可能な自社施工技術の強みを活かす材料製造設備 ●環境や省エネルギーに配慮した断熱材、原材料の研究開発拠点	顧客のニーズに合わせた設計、施工、メンテナンスのトータルエンジニアリングを提供できるよう、製造資本の強化に努めています。製造拠点においては、超低温領域・超高温領域に対応可能な自社施工技術の強みを活かす材料を製造しています。また、中央研究所においては、環境や省エネルギーに配慮した断熱材や原材料の研究・開発を行っています。設備更新も積極的に行っており、GHG排出量削減に向けた太陽光発電設備の設置やハイブリッド車の導入などを行っています。	■設備投資 ●インソースとアウトソースのバランスを見極め、内製化における創出価値の最大化を狙う設備投資 ●太陽光発電設備の設置、ハイブリッド車の導入
	人的資本 ●断熱技術に精通した人財 ●国内外の拠点で活躍する人財	経営理念である「顧客の創造と信頼の確保」「社会への貢献」「未来への挑戦」を体現する人財の確保・育成に注力しています。行動指針として「改革、スピード&チャレンジ」を定めており、従業員の挑戦を後押しし、イノベーションにつなぐ仕組みづくりを進めています。また、多様な従業員がそれぞれの能力を発揮しながら安心して働き続けられるよう、働きやすい職場づくりや健康経営に取り組んでいます。	■人的資本投資 ●専門人財の確保、育成（工事、研究開発、営業・調達、マネジメント、グローバル） ■D&I、働きやすい職場づくり、働き方改革への対応 ●外国人財や女性の活躍推進 ●従業員満足度向上 ●健康経営に向けた取り組み
	知的資本 ●断熱技術にかかるノウハウと技術の蓄積	中央研究所では新材料や新工法の開発のほか、社内外からの分析依頼や物性試験に対応しています。特許出願にも積極的に取り組んでおり、年2回、社内から挙げた改善提案に特許の可能性があるか協議し、競争優位性の確保に努めています。	■研究開発投資 ●中央研究所実験設備への投資 ●技術基盤の強化（新材料、新施工技术開発）
	社会・関係資本 ●全国の多種多様な協力会社 ●顧客との強固な信頼関係 ●ステークホルダーとの共創・協創 ●改革、スピード&チャレンジを後押しする企業風土	協力会社やステークホルダーとの共創・協創の意識を重視し、相互利益の拡大に向け取り組んでいます。利益追求と社会貢献の両輪で持続的成長を続けるため、ステークホルダーエンゲージメントに努めています。	■全国の協力会社との関係強化 ■営業基盤の強化（営業体制の強化、DXツール導入など） ■顧客基盤の強化

明星工業の成長戦略

世界的なエネルギー需要の高まりとともに、企業は地球温暖化への対応や国内労働人口の減少に伴うビジネスモデルの変革を迫られています。明星工業は目指す姿に「省エネルギー・環境保全の推進により社会的責任を果たす企業」を掲げ、中期経営計画2024-2026(2025年3月期-2027年3月期)に沿って事業を推進しています。「未来の躍進に繋げる投資」を基本方針とし、経営基盤の強化に努めています。

中期経営計画2024-2026 概要と進捗

基本方針と重点施策

中期経営計画2024-2026においては、基本方針「未来の躍進に繋げる投資」のもと、「収益基盤の持続的な強化」「持続的な成長戦略の展開」「経営基盤の強化」の3つの重点施策を進めています。

①収益基盤の持続的な強化

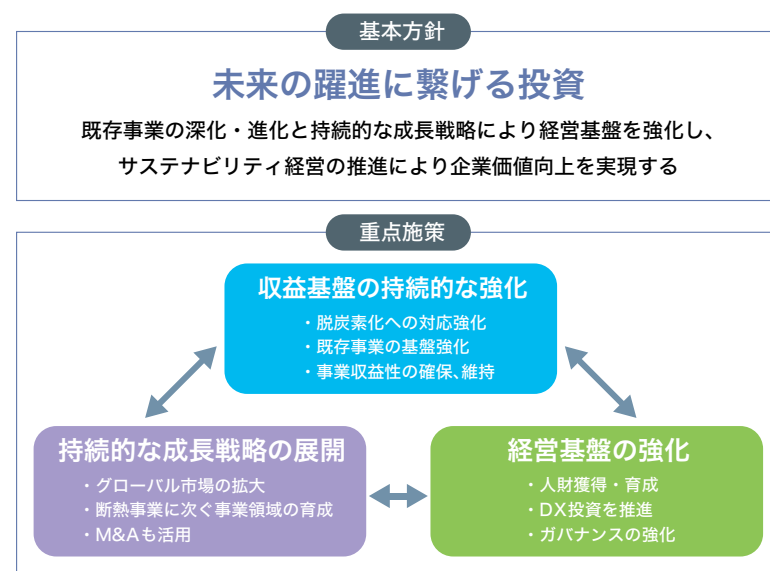
既存事業における新規顧客の開拓およびシェアアップに向け、顧客からの信頼を得ることで収益基盤の強化を図ります。来るべき脱炭素社会に向け、技術開発等の対応強化にも努めています。

②持続的な成長戦略の展開

国内市場の成熟が進むなか、海外市場における積極的な受注活動に取り組んでいます。将来にわたる持続的な成長のため、断熱事業に次ぐ新しい事業領域の育成に努めます。

③経営基盤の強化

次世代を担う人財の獲得・育成に努め、基幹システム更新をはじめとしたDX投資を推進するとともに、これらの土台としてのコーポレート・ガバナンスを強化します。



目標と実績

計画2年目である2026年3月期は、国内向け受注が順調に推移したものの、大口案件の減少やコスト増加の影響を受け、減収減益となりました。中期経営計画の計画数値は1年目、2年目ともに達成しています。最終年度となる2027年3月期の目標値は売上高610億円、営業利益84億円、ROE10%以上としています。物価高の影響等によるコスト増加を見込み、各利益項目は下回ると予想しています。

	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2027年3月期目標値
売上高	66,283	60,299	61,000
営業利益	10,613	7,675	8,400
経常利益	11,235	8,306	8,700
親会社株主に帰属する当期純利益	8,454	5,494	6,250
受注高	62,271	63,536	61,000
ROE	12.8%	8.0%	10.0%以上

※2027年3月期の目標値は、中期経営計画策定当初の数値

セグメント別の戦略および進捗

明星グループの報告セグメントは「建設工事業」「ボイラ事業」の2つであり、2026年3月期はいずれのセグメントも減収減益となりました。

中期経営計画の目標達成に向け、建設工事業においては、海外工事の受注獲得や、国内における着実な実績積み上げにより収益基盤の盤石化を図ります。ボイラ事業においては、バイオマス発電や産業用ボイラの新設工事受注獲得、メンテナンス工事の安定的な受注確保に努めます。

	建設工事業	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2027年3月期予想	重点戦略
受注高		56,778	55,628	53,500	・エネルギーtransition需要へのきめ細かな対応 ・次世代エネルギー・脱炭素関連投資へ重点的に対応 ・基盤事業の深化と進化
売上高		58,944	54,145	53,800	
営業利益		10,102	7,343	6,550	

	ボイラ事業	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2027年3月期予想	重点戦略
受注高		5,493	7,908	7,500	・新工場のスムーズな立ち上げ ・地産地消バイオマス・産業用ボイラに注力 ・脱化石燃料ボイラの研究開発の推進
売上高		7,338	6,154	7,200	
営業利益		499	237	450	

非財務(ESG)の取り組み

サステナビリティ経営の基盤となる環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の取り組みに注力しています。コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化をはじめ、カーボンニュートラルへの貢献、安全・品質の確保、ダイバーシティ&インクルージョン、女性管理職比率の拡大などを主な取り組み事項とし、顧客や従業員、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様のご期待にお応えできるよう企業価値の向上に取り組んでいきます。

具体的な取り組み事項

Environment 環境	● 自社排出CO₂の把握と削減 ● カーボンニュートラル実現への取り組み ● 社会に資する技術の開発、製造設備のカーボンニュートラル化 ● リサイクル・リユースの推進、廃棄物の削減、汚染防止	▶ p. 33
Social 社会	● 安全・品質の確保 ● 事業拡大・継続を見据えた多様な人財の確保・育成 ● ダイバーシティ & インクルージョン、女性管理職比率の拡大など ● 働き方改革・従業員の健康増進	▶ p. 36
Governance ガバナンス	● コーポレート・ガバナンスの強化 ● コンプライアンス意識の向上	▶ p. 40



財務面での取り組み

中期経営計画2年目は計画数値を達成

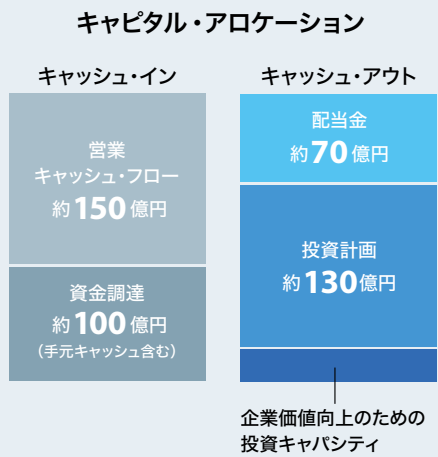
中期経営計画2024-2026の中間年度となる2026年3月期は、主事業であるプラントのメンテナンス工事の受注に注力するほか、エネルギー・トランジションとしての省エネ・効率化投資への対応、施工力・技術力の他社との差別化によるシェアアップに取り組みました。国内向け事業を中心に受注案件が増加したものの、海外における受注案件や大口工事等が減少しました。その結果、売上高は602億99百万円(対前期比9.0%減)、営業利益は76億75百万円(同27.7%減)となり、減収減益ではありますが、中期経営計画2年目の目標値を達成することができました。

現中期経営計画における投資については、計画に対して30%超程度であり、想定どおりに進捗していません。2026年3月期時点の主要な実績としては、ボイラ事業の新事業所建設等へ20億円の投資を行いました。



次世代エネルギーと既存エネルギーの共存を見据えた投資などを実行

現中期経営計画に対するその他投資の進捗は、研究開発に4.4億円、維持更新に5.8億円などとなっています。研究開発投資については、当初の計画ではカーボンニュートラルに向けた水素やアンモニアなど、次世代エネルギーの実用化が着実に進展するものと予測していましたが、商用化の実証が長期化していることに加え、ホルムズ海峡を巡る問題があったこともあり、エネルギー・トランジションに少し停滞感が見られます。しかしながら、一方で化石燃料、特にLNGの世界的な需要は底堅いものがあり、中長期的にCCS(二酸化炭素回収・貯留)や合成燃料などに対する顧客の投資は継続し、その先には当社の強みでもある、液化水素・アンモニアなど超低温工事の需要が期待されます。引き続きエネルギー資源の動向を見据えた投資などを実行していきたいと考えています。



中期経営計画2024 - 2026 資金配分実績

				2026年3月期までの実績
投資	研究開発 35億円	次世代エネルギー対応の技術開発、代替原材料検討 等		4億円
	成長投資・基盤整備 80億円	ボイラ事業の新事業所建設投資 製造設備生産能力増強 DX投資(基幹システム更新等) M&A 他	25億円 5億円 20億円 30億円	24億円
	維持更新 15億円	既存設備、事業所の維持更新		5億円
株主還元		計画期間中において、DOE(株主資本配当率)4%以上を目標とし、配当性向30%から40%程度とすることと合わせて総合的に勘案		配当実績 58億円 自己株式取得額 44億円

企業価値向上のための投資キャパシティについて

中期経営計画2024-2026においては、「未来の躍進に繋げる投資」との基本方針を掲げています。その基本方針に基づき、特に重要と考える人的資本への投資として2027年3月期は7.0%の賃上げを実施し、同年4月には人事制度の改定に伴う処遇全体の底上げを行いました。そのほか、従業員エンゲージメントの向上および中長期的な企業価値向上への意識醸成を目的として、従業員向け株式報酬制度についても導入を検討しています。

資本コストや株価を意識した経営の実現を継続

当社は、2025年7月31日に開示しました「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」において、現状の分析・評価を行い改善に向けた取組状況を以下のとおりアップデートしています。

2026年3月期のROEは8.0%、ROICは8.1%と2025年3月期より減少しており、当社が想定している株主資本コストである8.5%を下回る水準になりました。また、自己資本比率は80.6%であり、資本効率の改善が課題であると認識しています。

PBR(1.14倍)やPER(14.7倍)、株価(1,717円)などの市場評価指標については改善基調が続いていますが、企業価値や株式市場の適正な評価を得るため、引き続き成長戦略の充実、資本政策の強化、積極的なIR活動に注力していきます。

株主の皆様への利益還元について

当社は、2025年5月に株主の皆様への安定的な配当を行う姿勢をより明確にするために、現行の中期経営計画2024-2026期間中においてDOE(株主資本配当率)を新たな指標として導入し、同指標4.0%以上と配当性向30%から40%程度を総合的に勘案することを配当の基本方針として公表しました。

利益還元については、配当のほかに自己株式取得等の手法もありますが、剰余金の用途は企業の経営方針を示す重要な「資本政策」の一つでもあります。株主の皆様への直接的な還元と将来の成長投資や基盤整備のための事業への再投資など、そのバランスが企業価値や株式市場の評価に影響します。今後も利益還元を経営上の最重要課題として位置づけます。

	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	2027年3月期 予想
1株当たり配当金	30円	36円	55円※	60円	65円	65円
配当性向	40.2%	38.3%	43.6%	34.3%	55.6%	53.3%
DOE (株主資本配当率)	2.8%	3.1%	4.4%	4.4%	4.4%	4.0% 以上
自己株式取得額	1,053百万円	－	1,199百万円	1,650百万円	2,744百万円	未定

※ 80周年記念配当 7円含む



セグメント概況 担当役員メッセージ

現場力と技術力を磨き、 持続的成長の基盤を強化する

中期経営計画2年目の成果と課題

2026年3月期は、中期経営計画の2年目として当初計画を達成することができました。安定した受注環境のもと、各部門が連携して施工品質の向上と安全管理の徹底に取り組み、お客様からの信頼をさらに高めることができたことと評価しています。一方で、人財確保や生産性向上、熟練技術者の知見の継承など、将来の成長に向けた課題も明確になりました。

支店統括部では、各支店の営業・施工体制の連携を強化し、地域ごとの需要を的確に捉えた受注活動を推進した結果、設備の保安維持管理や保全工事の需要を着実に取り込みました。今後は、支店間でのノウハウ共有や人員配置の最適化をさらに進めていきます。技術統括部では、施工品質の均質化や技術支援の強化への取り組みを現場課題への対応力向上につなげることができました。品質・安全管理部では、安全活動の徹底と品質管理体制の強化を進め、重大災害の未然防止と顧客信頼の維持に努めました。特に前期は、支店・技術・品質安全の各部門が案件の初期段階から連携し、施工計画から品質・安全管理までを一体的に進める体制づくりが進展したことが大きな成果だと捉えています。

目標達成に向けて受注機会の確実な獲得と施工生産性の向上を図る

中期経営計画の最終年度は、設備の保安維持管理・保全需要は引き続き堅調に推移すると見込んでいます。一方で、労務費や資材価格の上昇、人財確保の難しさ、働き方改革への対応など、収益性や施工体制に影響を与える要因も多く存在しています。また、省エネルギー化や脱炭素化に対するお客様の関心が高まっており、断熱技術や施工品質に対する期待は一層大きくなっています。

中期経営計画の目標達成に向けては、受注機会の確実な獲得と施工生産性の向上を両輪として取り組みを進めています。支店統括部では、地域ごとの市場動向を踏まえた営業活動の強化と支店間連携による施工体制の最適化に注力します。技術統括部では、技術支援体制の充実、施工の標準化、品質向上を推進します。品質・安全管理部では、安全管理の高度化と品質不具合の未然防止を徹底し、お客様からの信頼をより強固にしていきます。

事業基盤の強化において最も重要なのは、人財の確保・育成と組織力の向上です。若手社員が早期に成長できる教育体系を整備するとともに、熟練技術者の経験や判断力を組織知として共有する仕組みを強化します。また、協力会社とも安全・品質に関する価値観を共有し、安定的な施工体制の構築に取り組んでいきます。

持続的成長に向けて基盤強化を推進

明星グループが培ってきた断熱技術、施工力、現場対応力は、脱炭素社会の実現に向けて大きな価値を発揮できる強みです。産業設備における熱損失の低減やエネルギー効率の向上は、お客様のコスト削減だけでなく温室効果ガス排出量の削減にも直結します。また、現場ごとに異なる条件を的確に捉え、最適な施工を実現する力は、お客様の設備運用や環境対応を支える重要な役割を担っています。

今後のさらなる成長に向けては、高い施工品質、安全管理力、お客様との信頼関係を一層強化することが不可欠です。加えて、環境対応や省エネルギー化へのニーズに応えるため、技術提案力や課題解決型の営業力を高めていく必要があります。さらに、デジタル技術を活用した現場管理・情報共有の高度化、データに基づく生産性向上、多様な人財が活躍できる組織づくりにも取り組みます。

事業環境や社会課題の変化をリスクとしてだけでなく、新たな価値創出の機会と捉え、品質・安全・技術・人財のすべての面で基盤を強化していきます。中期経営計画の達成と、その先の持続的成長に向けて、明星グループの企業価値向上に貢献してまいります。



篠原 基嗣

取締役執行役員 支店統括部長、技術統括部長
兼 品質・安全管理部、調達部および浜松工場担当

断熱技術を核に、低・脱炭素社会の 実現と持続的成長に貢献

低温技術を強みに、LNG・水素案件で成果

2026年3月期は、中期経営計画2年目の当初計画目標を達成することができました。新設工事部門では脱炭素・低炭素関連案件の計画遅延により案件数が縮小し、目標には届きませんでしたが、当社の基盤であるメンテナンス部門や海外部門が健闘し、全体の業績を支えました。収益面では資機材・人件費・外注費の上昇が続くなか、計画的な工事故取りや作業のプレハブ化による効率向上、技術開発などの取り組みにより、収益を確保できました。

領域別では、脱炭素・低炭素案件の遅れを背景にLNG需要が国内外で高まっています。LNGは当社の強みである超低温域の保冷技術が求められる分野であり、技術的優位性を活かした営業活動の結果、国内の大型LNGタンクを受注しました。また、水素関連では、LNGよりさらに低温となるマイナス253℃の液化水素貯蔵タンクを受注しました。低温タンク建設で培った実績と技術力が評価された結果であり、次世代エネルギー分野への重要な一歩と捉えています。海外では、インドネシアのCCS案件やFIDが期待されるオセアニア州のLNG案件の受注に注力しています。

中期経営計画の目標達成に向け、採算性と施工体制を強化

事業環境の厳しさは引き続き高まり、過度な円安、国際情勢の影響による資材不足や価格高騰、建設業従事者の減少・高齢化による人財不足、さらに働き方改革への対応による施工能力の制約などが顕在化し、工期・収益の両面でリスク要因となっています。今後は単なる受注拡大ではなく、採算性を確保しながらリスクマネジメントを徹底することが重要です。

営業部門では、当社が強みを持つLNG案件に加え、成長領域である脱炭素・低炭素関連案件、原子力案件などの情報収集と参入機会の獲得に注力します。工事部門では、そのための人財確保と技術継承に注力します。若手監督を対象とした計画的なOJTローテーションや資格取得支援を通じ、現場力のレベルアップを図ります。

また、事業基盤の強化に向けてD&Iを「価値創造の源泉」と位置づけ、多様な人財が活躍できる環境づくりを進めています。女性管理職の登用、役職定年の徹底、能力に応じた若年層管理職の登用、外国人高度人財・特定技能人財の活用に加え、柔軟な働き方に対応するよう人事制度の見直しも行いました。多様な人財の力を組織の成長につなげていきます。

断熱技術を核に、脱炭素社会の実現に貢献

明星グループの強みは、超高温から超低温まで対応する断熱技術と豊富な施工実績、現場対応力にあります。当社の保温・保冷技術はエネルギー効率の向上と省エネルギーに貢献し、温室効果ガスの排出削減につながります。特に脱炭素社会への移行期において、LNGはCO₂排出量の少ない移行エネルギーとして重要であり、その効率的な利用には高性能な断熱・保冷技術が不可欠です。当社はLNG関連設備の断熱・保冷工事で国内トップクラス、海外でも有数のシェアを有しており、低・脱炭素化を支える役割を担います。

今後は、水素・アンモニア・SAFなど次世代エネルギーへの対応を強化します。エネルギーキャリアが変わっても、「熱のロスを減らす」という本質的価値は変わらず、むしろ重要性は高まります。特に液化水素では、LNGを上回る超低温域での技術力と施工能力が求められます。当社は技術開発と施工力の向上を進め、次世代エネルギーの開発・確立に貢献していきます。

さらに、既存プラントの熱診断やCUI(保温材下腐食)対策など、ライフサイクル全体での価値提供を強化するとともに、再生可能エネルギー、データセンター、医薬、半導体など高度インフラ分野への展開も推進します。人財確保、技術力の向上など基盤強化を推進し、持続的成長を実現していきます。



藤野 景三

取締役執行役員 営業統括部長、工事統括部長および
タンダープロジェクトダイレクター

ボイラ事業の基盤強化と 新たな成長領域への挑戦

2026年3月期の進捗と成果

2026年3月期は受注面で中期経営計画の目標を上回ることができた一方、売上高および経常利益は計画を下回る結果となりました。大型案件の過渡期にあたり、受注案件が当期の収益に十分寄与しなかったことが主な要因です。短期的な業績面では課題を残しましたが、将来の収益基盤につながる案件を着実に獲得できた点は成果であると捉えています。

市場環境としては、これまで当社が強みを発揮してきたバイオマスボイラの需要が横ばいで推移するなか、環境配慮型の事業用ボイラである燃料転換用ボイラの受注活動に注力しました。その結果、成約につなげることができました。

また、中部事業所亀山工場の本格稼働開始に伴い、操業の習熟度向上に向けた取り組みを進めています。新たな生産拠点としての機能を十分に発揮するためには、品質・生産性の両面でさらなる改善が必要です。加えて、沖縄離島関連の製糖工場の更新工事など、地域産業を支える案件にも携わることができました。ボイラ事業の対応領域は、着実に拡大しつつあります。

中期経営計画の目標達成に向けた重点施策

環境配慮型の事業用ボイラを含む産業用ボイラ市場は、今後の成長分野であると考えています。カーボンニュートラルへの対応やエネルギーコストの最適化など、お客様の多様化するニーズに応じて、市場変化を的確に捉えた提案を強化していく必要があります。

今後は中部事業所亀山工場のさらなる習熟度向上を図り、生産性と品質の両面から工場の効率化を進めます。そのために必要な投資を行い、安定したものづくり体制の確立を目指します。新工場の稼働を早期に軌道に乗せることは、今後の受注拡大や収益力向上に向けた重要な取り組みです。

さらに、内作物の外販事業を新たに立ち上げ、事業領域の拡大にも取り組みます。これまで自社内で構築してきた製作・加工技術を外部のお客様に提供することで、新たな収益機会を創出していきます。既存のボイラ事業に加え、製作・加工分野での価値提供を広げることで、収益基盤の多様化を進めてまいります。

事業を支える基盤としては、人財の育成と技能継承を重視しています。当社は若手人財が多いため、ベテラン社員が持つ技能や知見を確実に次世代へ引き継ぐことが不可欠です。実践的な教育を通じて若手の早期戦力化を進めるとともに、経験豊富な中途人財の採用も継続し、組織全体の技術力・現場対応力の底上げを図ります。

持続的成長と脱炭素社会への貢献

次期中期経営計画以降を見据えると、よしみねが持続的に成長していくためには、社会課題の解決に貢献できる事業領域をさらに広げていくことが重要です。明星グループの強みである断熱技術、施工力、現場対応力は、脱炭素社会の実現に向けて大きな価値を発揮できるものと考えています。

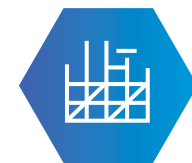
特に、水素・アンモニアなど次世代エネルギー・燃料に関連する設備分野では、当社グループが培ってきた技術や現場対応力を十分に生かせる可能性があります。エネルギー転換が進むなかで、関連設備の安全性や信頼性を支える技術の重要性は一層高まっていきます。当社は、こうした分野においても社会的貢献を果たし、お客様の環境対応を支援していきます。

今後は、従来からの強みである技術力、施工力、現場対応力をさらに強化し、収益力の向上を図ります。同時に、内作物外販事業においては、効率的に加工するノウハウを習得し、競争力あるものづくりを実現する必要があります。既存事業の深化と新たな事業領域への挑戦を両立させながら、ボイラ事業の持続的な成長と明星グループ全体の企業価値向上に貢献してまいります。



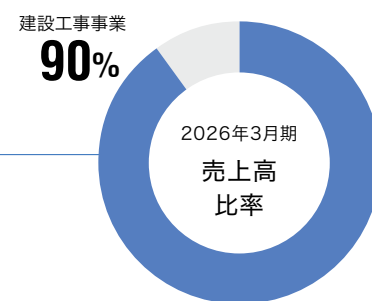
大濱 孝司
株式会社よしみね 代表取締役社長

セグメント概況



建設工事業

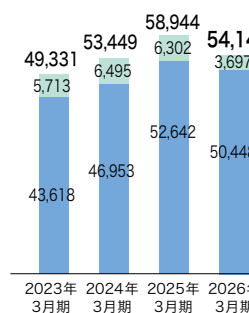
コア事業である断熱工事をはじめ、クリーンルーム工事、冷凍冷蔵低温設備工事の施工と材料等の製造を行う



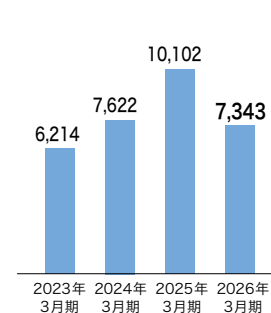
2026年3月期の実績

コア事業の断熱工事は、エネルギー関連プラントの維持・更新需要を背景に底堅く推移した一方、海外新規大型案件の受注には至らず、受注高・売上高ともに前期を下回りました。環境関連は受注面で安定的に推移したものの、当期の引き渡し済み工事案件が増加し、受注高・売上高ともに前期を下回りました。クリーンルーム分野は、半導体関連などの需要により新規受注案件の成約が堅調に推移し、受注高・売上高ともに前期を大幅に上回りましたが、建設工事業全体では受注高・売上高ともに前期比で減少となりました。

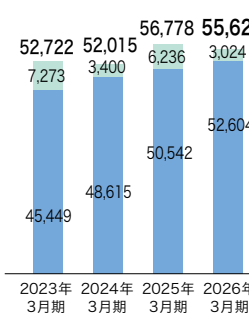
売上高推移 (百万円)



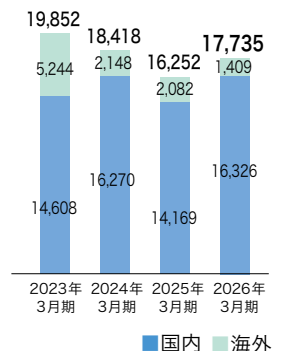
営業利益推移 (百万円)



受注高推移 (百万円)

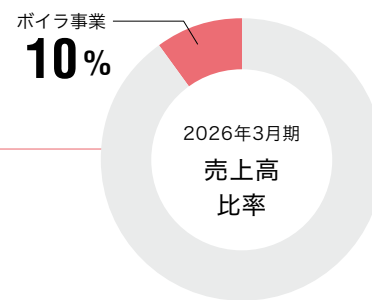


受注残高推移 (百万円)



ボイラ事業

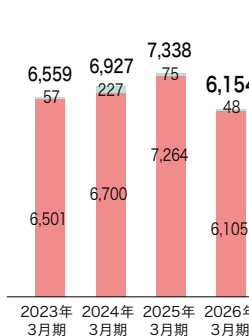
ボイラおよび関連設備、焼却炉の設計・製造および据付を行う



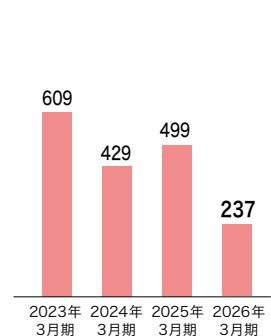
2026年3月期の実績

ボイラ事業においては、地球温暖化対策に伴う事業用ボイラの大口案件や沖縄離島向けバイオマス焚ボイラの需要が継続し、改造・補修工事も安定して推移したため、受注高は前期を大きく上回りました。一方、新缶案件の引き渡し時期の影響により、売上高は前期を下回りました。

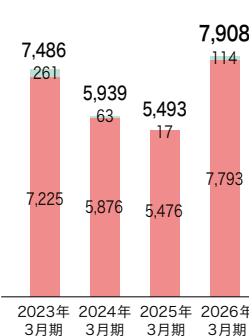
売上高推移 (百万円)



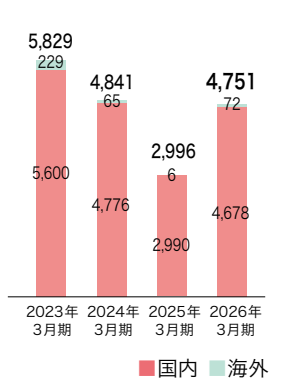
営業利益推移 (百万円)



受注高推移 (百万円)



受注残高推移 (百万円)



明星工業のサステナビリティ

当社グループのサステナビリティの取り組みについては、
Web サイトもご覧ください。

▶ <https://www.meisei-kogyo.co.jp/sustainability/>



マテリアリティ マテリアリティ(重要課題)特定プロセス

当社グループは、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現を両立するため、右記のプロセスに基づきマテリアリティを特定しています。

STEP 1

事業活動の分析および課題の抽出

- 当社グループの事業活動全体を総合的に捉え、社会・環境に与える影響を踏まえた上で、重要な課題を抽出します。
- バリューチェーン全体における事業活動の特性、リスクおよび機会
 - 中長期的な経営ビジョンおよび成長戦略との整合性
 - 国際的なガイドラインや、経済・社会・環境に関する外部環境の変化、社会的要請

STEP 2

重要性評価およびマテリアリティの特定

- 抽出した課題について、「企業価値(経済価値)への貢献」と「環境・社会価値への影響」の2軸で重要性を評価し、優先順位付けを実施
- 当社グループにとっての重要課題が網羅されているか、またステークホルダーの期待や要請が適切に反映されているかを検証し、マテリアリティとして特定

STEP 3

社内審議および承認

- サステナビリティ委員会における審議および承認

事業戦略	マテリアリティ	テーマ	主な取り組み内容	リスク	機会	SDGs
未来の躍進に繋げる投資 ①収益基盤の持続的な強化 ②持続的な成長戦略の展開 ③経営基盤の強化	環境 	●GHG排出量の把握と削減 ●循環型社会に向けた取り組み ●カーボンニュートラル分野の技術開発	●2050年度までにGHG排出量をネットゼロ ●ゼロエミッション化	●省エネルギー設備の更新 ●太陽光発電設備の設置 ●ハイブリッド車の導入 ●気候関連財務情報の開示 ●持続可能な調達活動 ●次世代エネルギー対応の技術開発	●気候変動によるコスト増大 ●環境規制の強化 ●ステークホルダーからの影響 ●サプライチェーンへの影響	●省エネ・脱炭素によるコスト削減 ●次世代エネルギー・環境配慮型製品・技術の市場拡大 ●ブランド力、ステークホルダーからの評価上昇 ●持続可能なサプライチェーンの構築 
	社会 	●安全・品質の確保 ●人的資本強化 ●従業員とその家族のウェルビーイングの実現 ●サプライチェーンマネジメント	●安心安全で快適な職場づくり ●品質管理体制の強化 ●ダイバーシティ&インクルージョン ●女性活躍推進 ●働き方改革 ●健康経営の推進 ●サプライチェーンの共存共栄	●専門人材の確保、育成 ●アルムナイ、リファラル採用の実施 ●OFF-JT、OJT、自己啓発、階層別研修制度などの専門教育 ●健康経営施策の実施 ●パートナーシップ構築宣言 ●安全パトロール・衛生巡視点検の実施 ●安全教育の実施	●人材確保・育成の難化 ●労働環境の変化 ●サプライチェーンの人権リスク ●製品、完成工事の補償リスク	●人的資本強化による生産性向上 ●ダイバーシティ&インクルージョンによるイノベーション創出 ●ステークホルダーからの信頼向上 ●健康経営による効果 
	ガバナンス 	●コーポレート・ガバナンスの強化 ●コンプライアンス意識の向上 ●リスクマネジメントの強化	●リスク管理体制強化	●コーポレート・ガバナンス体制の整備 ●取締役スキルマトリックスの開示 ●指名・報酬委員会の設置 ●取締役会の実効性評価の実施 ●内部通報制度、窓口の設置 ●リスク管理体制の整備 ●事業継続計画(BCP)の運用 ●情報セキュリティ管理体制の整備 ●サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策	●不正・コンプライアンス違反 ●内部統制の不備 ●サイバー攻撃リスクの増大 ●自然災害リスクの増加	●透明性の高い経営による信頼獲得 ●リスクマネジメント強化によるリスク回避、低減 ●サプライチェーンからの信頼向上 

サステナビリティ方針

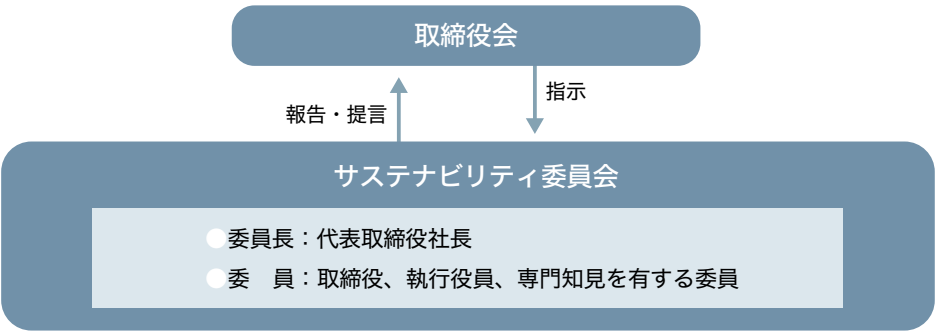
明星グループは、事業を通じて社会に貢献することを経営理念としており、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、サステナビリティが重要な経営課題であると認識しています。ステークホルダーからの期待に応えるため、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みはもとより、人財の確保・育成、働き方改革など、環境変化に対応するための意識改革を行い、継続的なコーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組むことでサステナビリティ経営を推進し、企業価値向上を実現します。

ESGの取り組み



推進体制

明星グループでは、サステナビリティ推進戦略を迅速に実行するため、2022年4月1日付でサステナビリティ委員会を設置しました。本委員会は、明星グループ全体の気候変動リスクをはじめとするサステナビリティ課題に対する基本計画の決定および取り組みの検討・審議を行い、定期的に取り締役に報告・提言を行います。



Environment

環境

環境理念

当社グループは、生物が地球で快適に生活できる環境を創る企業として、エネルギーとエコロジーの豊かな共存を図り、人と自然が調和した環境を創ることに最善を尽くします。

環境方針

1. 環境関連の法令・規制等を遵守します。
2. 事業全般にわたって環境負荷低減に努力し、資源・エネルギーの有効利用、廃棄物の削減、汚染防止、リサイクル・リユースの推進に努めます。
3. ステークホルダーとの対話を通じ、気候変動をはじめとする地球環境問題の継続的な改善に向けて取り組みます。
4. 本方針を役職員に周知し、環境意識の高い人づくりを進め、環境知識・技術の向上を図ります。

TCFD 提言に基づく気候関連財務情報開示

明星工業は 2022年12月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、同提言に沿った適切な情報開示に取り組んでいます。詳しくは p.34 をご覧ください。



CDPへの回答

当社は 2023年3月期より国際的な NGOであるCDPからの調査に回答しています。CDPは、英国に本拠地を置く国際環境 NGO（非政府組織）で、企業などの環境情報開示プログラムを複数運営しています。企業や自治体の活動が環境に与える影響についての情報開示システムも運用しており、世界中の企業、自治体がCDPにデータを提出することによって環境関連の情報を開示しています。2026年3月期も気候変動質問書へ回答し、その結果、「B」ととなりました。

Climate Change 気候変動	
CDP2025	B
CDP2024	C
CDP2023	B-

● CDP に送付した回答については Web サイトで公開しています。
▶ <https://www.meisei-kogyo.co.jp/sustainability/environment/>

ZEB への取り組み・カーボンニュートラル貢献などに向けた取り組み

明星グループでは、気候変動課題が経営に及ぼす影響を評価し管理するため、温室効果ガスの一種である二酸化炭素（CO₂）の排出量を指標とし 2020年3月期を基準年としています。国際的な目標である 2050年カーボンニュートラルに貢献すべく、太陽光発電やハイブリッド車の導入等による CO₂排出量の削減に向けた取り組みや再生可能エネルギー関連事業の推進に努めていきます。

CO₂排出量削減に向けた取り組みの1つとして、当社が保有する事務所などの業務用建築物を改修・建築する際は、省エネルギー設備や太陽光発電の導入などを積極的に検討し ZEB※化を推進していきます。

当社の関連会社である日本ケイカル株式会社が、当社より貸借している本社社屋について 2025年3月期に ZEB 化の工事を実施しました。ガス給湯器からエコキュートへの更新、太陽光発電の導入等を行うことで、ZEB ランクのうち、最も削減率が高い『ZEB』の評価を取得しました。

※ ZEB（ゼブ）：Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の略称。快適な室内環境を実現しながら、建物で消費するエネルギーをゼロにすることを目指した建物を指す。

TCFD提言に基づく気候関連財務情報開示

ガバナンス

明星グループ全体の気候変動リスクをはじめとするサステナビリティ課題については、サステナビリティ委員会を設置し、基本方針や基本計画の決定、取り組みの検討や審議を行っています。サステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長として、取締役や執行役員、専門知見を有する委員から構成され、定期的に取締役会へ報告、および提言を行っています。サステナビリティ委員会については、p.32「推進体制」を参照ください。

戦略

明星グループでは、気候変動によるリスクと機会を特定し定性、定量の両面で評価するために国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)から公表されているシナリオを用い、TCFDのフレームワークに沿ってシナリオ分析を行いました。具体的には、Rcp8.5やIEA Stated Policies Scenarioなどの産業革命時期から2100年頃までに約4℃平均気温が上昇する4℃シナリオと、Rcp2.6やIEA Net Zero Emissions by 2050 Scenarioなどといった産業革命時期から2100年頃までに1.5～2℃平均気温が上昇する2℃未満シナリオを用い、2つの世界観を想定し分析を行いました。また、分析では2030年時点の当社グループへの影響を想定しています。

4℃シナリオでは、脱炭素社会へ移行せず、政策や規制の強化なども行われないとされていますが、豪雨や台風の頻発といった異常気象の激甚化や平均気温の上昇などの物理的リスクの高まりが想定されています。このシナリオにおいて、当社グループへ最も大きな影響を及ぼすリスク項目としては、洪水や高潮などによる拠点の被災を想定しています。

対する2℃未満シナリオでは、脱炭素社会へ向けて政策や規制の強化が行われるとされており、それに伴い炭素税の導入や再生可能エネルギーの普及など移行リスクの高まりが想定されます。このシナリオにおいて、当社グループへ最も大きな影響を及ぼすリスク項目としては、炭素税導入による操業コストの増加を想定しています。

2℃未満シナリオにおいてはリスクだけでなく複数の機会を特定し、定性的または定量的に評価しました。当社グループが保有する高い保温・保冷技術を背景に再生可能エネルギー関連の施工受注機会の増大が見込まれます。このような機会の獲得に向け、日々技術開発や施工能力の向上に努めています。

リスク管理

気候変動をはじめとするサステナビリティに関するリスク管理については、業務を執行する取締役が各業務執行部門で発生する損失の危険に関する「リスク管理規程」に基づき、グループ全体のリスクを網羅的かつ統括的に管理し、管理体制を明確化した上で必要に応じて各リスク委員会を設置し、問題点の把握と改善措置を実施しています。

さらに、各部門から取締役会へ報告された重大課題については代表取締役若しくは代表取締役が指名する取締役を本部長とする対策本部を設置し、情報の収集・リスクの評価・優先順位・対応策など総括的に管理を行います。また、必要に応じて顧問弁護士等第三者の助言を受け、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えています。

指標と目標

気候変動課題が経営に及ぼす影響を評価し管理するため、温室効果ガスの一種である二酸化炭素(CO₂)の排出量を指標とし、2020年3月期を基準年としています。

当社は、パリ協定が示す2℃未満シナリオを支持し、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを推進しています。事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減をはじめ、エネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの利用拡大を通じて環境負荷の低減を図っています。今後も気候変動リスクへの対応と事業機会の創出を両立させながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

CO ₂ 排出量 (tCO ₂)		基準年度比較・2025年 3 月期 (tCO ₂)		
	2020 年3月期		CO ₂ 排出量	削減率
Scope1	12,317		9,249.35	24.9%
Scope2	3,635		2,626.90	27.8%
		ロケーション基準	2,642.56	—
Scope3 Category6	—		91.65	—
Scope3 Category7	—		141.80	—

※対象範囲は国内拠点

TCFD 提言に基づくリスクと機会の一覧

リスク・機会項目			時間軸	特定事項	評価		現在の取り組み
大分類	中分類	小分類			2℃未満 シナリオ	4℃ シナリオ	
移行	政策・ 規制	炭素税	中期～ 長期	炭素税が導入された場合、製造や事業活動で排出するCO ₂ に炭素税が課税されることにより操業コスト増加が想定される	↓↓↓	未導入	太陽光発電による自家発電を行うことによりCO ₂ 排出量を削減
		排出権取引	短期～ 長期	製造工程、輸送、工事施工によるCO ₂ 排出量を削減できない場合、排出権を購入する必要があるため操業コスト増加が想定される	↓↓↓	↓	太陽光発電による自家発電を行うことによりCO ₂ 排出量を削減
		化石燃料の使用に関する規制	短期～ 中期	製品製造過程で都市ガス等を使用しているため、使用規制がなされた場合、代替品への移行コスト発生が想定される	↓	↓	対応策を検討中
		再エネ政策	中期～ 長期	LPG(液化石油ガス)、LNG(液化天然ガス)関連の保冷工事の需要減少が想定される	↓↓↓	↓	バイオマス発電や水素発電といった再エネ関連事業を促進
			中期～ 長期	・脱炭素に向けたトランジション期間中にLPG(液化石油ガス)、LNG(液化天然ガス)関連の保冷工事の需要増加が想定される ・エネルギー消費を抑制するための断熱工事の需要増加が想定される	↑↑↑	↑	機会獲得に向け技術開発の促進
	技術	低炭素技術の進展	中期～ 長期	低炭素技術を活用した製造設備の導入が求められた場合、設備導入のためのコスト発生が想定される	↓	↓	対応策を検討中
			中期～ 長期	再生可能エネルギーの普及に伴い再生可能エネルギー関連の工事受注機会が拡大することによる売上増加が想定される	↑↑↑	↑↑↑	再生可能エネルギーに係る防熱技術や工法の開発や受注機会の拡大
	市場	エネルギーコストの変化	短期～ 長期	再エネ比率の高まりにより電力価格が高騰し製造拠点等で操業コスト増加が想定される	↓	↑	太陽光発電による自家発電を行うことにより購入電力量を削減
原材料コストの変化		短期～ 長期	石油需要の減少により、石油由来塗料等の調達コスト増加が想定される	↓	↓	対応策を検討中	
物理	急性	異常気象の激甚化 (台風、豪雨、土砂、高潮等)	短期～ 長期	事業所および製造拠点で洪水や高潮被害が増加することにより対応コストの発生や操業停止、工期遅れの発生が想定される	↓↓↓	↓↓↓	BCP(事業継続計画)策定・運用
	慢性	平均気温の上昇	短期～ 長期	工場や事業所等での冷房コスト増加や屋外作業が困難になることで生産性が低下するなど労働費の増加が想定される	↓	↓↓↓	対応策を検討中

【時間軸】 短期：0～3年 中期：4～10年(2030年) 長期：11年～	【評価】 ↓↓↓:2030年の予想営業利益額の1%以上 ↓↓:2030年の予想営業利益額の0.5%以上～1%未満 ↓:2030年の予想営業利益額の0.5%未満 赤字:定量的な分析を行った項目 黒字:定性的な分析を行った項目	【評価対象】 定量的な評価の対象は国内拠点 定性的な評価の対象は当社グループ全体
---	---	---



■人的資本

明星グループは、経営環境が目まぐるしく変化するなか、成長を維持し競争力を高めていくためには、従業員一人ひとりが自身の力量を高めて常に挑戦し続けることが必要であると考えています。明星グループの3つの経営理念である「顧客の創造と信頼の確保」「社会への貢献」「未来への挑戦」を体現する人財の育成を目指していきます。

新人事制度

人的資本経営の強化に向けた人事制度改革

明星グループは、人的資本を重要な経営資源と位置づけ、中期経営計画2024-2026の基本方針である「未来の躍進に繋げる投資」の一環として、人事制度を全面的に見直しました。2005年の制度改定以来20年以上が経過するなか、事業環境や働き方の変化に対応し、従業員一人ひとりの成長と活躍を支援する制度へ転換しています。

人財の多様な活躍を支えるキャリア制度

2026年4月より、新たに「総合職(勤務地限定)」コースを導入し、勤務地に制約のある従業員にもキャリア形成の機会を提供しています。また、従来的一般職を見直し、「事務職」コースを新設しました。あわせて全コース間での転換制度を整備し、育児・介護等のライフイベントに応じた柔軟な働き方やキャリア選択を可能としています。これにより、女性活躍の推進、人財の有効活用、定着率向上を目指しています。

■人財育成

明星グループは、顧客と社会から継続的な信頼を確保することができる工事・技術部門の専門人財とマネジメント人財の育成に取り組んでいます。中期経営計画2024-2026の基本方針である「未来の躍進に繋げる投資」を実現するために、従業員の一人ひとりが工事・技術に関する高い専門性のもと、ビジネスやマネジメントの知識・スキルを偏りなく習得し、人間としての持続的な成長を支援する研修体制の構築を進めています。

人財育成方針

新入社員研修制度

新入社員に向けて、導入研修、各部署でのローテーションOJT研修、フォローアップ研修を実施しています。ビジネスマナーや安全教育などの基礎知識の習得に加え、実務経験を通じて会社全体の事業理解を深めることで、早期戦力化と将来の中核人財育成を推進しています。また、人事部門による定期面談を通じて成長を継続的に支援しています。

人財育成(階層別研修)

明星グループは、社員一人ひとりの成長と組織力向上を目的に、キャリアステージに応じた階層別研修を実施しています。新入社員研修をはじめ、中堅社員研修、管理職研修などを体系的に展開し、専門知識・業務スキルに加え、マネジメント力やリーダーシップの強化を図っています。各階層で求められる役割や能力の習得を支援することで、自律的に成長できる人財の育成と持続的な企業価値向上につなげています。



■ダイバーシティ&インクルージョン

国籍や性別、障がいの有無などにかかわらず多様な人財が活躍できる環境をつくることは、事業を創造する上で重要です。明星グループでは、人生のさまざまな節目においても従業員が安心して働き続けられるよう、育児・介護休業等に関する規程において育児短時間勤務制度など仕事と育児の両立支援に向けた制度を導入しています。明星グループでは新卒採用における女性比率が低い状況で推移している結果、管理職に占める女性労働者の割合も低くなっており、男性労働者の育児休業取得率についても低い状況です。当社の具体的な指標および目標については、男性労働者の育児休業取得率を2027年3月までに20% (2026年3月期実績16.6%)、採用した労働者に占める女性労働者の割合を2027年3月までに20% (2026年3月期実績19.9%)、女性管理職比率の目標10% (2026年3月実績2.7%) として設定しています。なお、現時点では多様性の確保に向けた人財育成方針・社内環境整備方針の公表にいたっていませんが、今後も継続して検討していきます。

■明星グループ人権方針

明星グループは、企業行動指針(2008年制定)において人権尊重を掲げています。

本方針は、明星グループにおける人権尊重についての考え方を明確にしたものであり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき策定しています。明星グループは、本方針に則り事業活動を進めていくことで、人権尊重の責任を果たしていきます。

「明星グループ人権方針」全文については Web サイトをご覧ください。

▶ https://www.meisei-kogyo.co.jp/sustainability/social/humanrights_policy.html

■従業員満足度調査

従業員満足度調査では、仕事の満足感、働きがい、活力、仕事への誇りに関する4項目を中心に、健康経営施策の浸透状況や職場環境への評価を把握しています。この結果を踏まえ、エンゲージメント向上や健康施策の改善を図ります。またストレスチェックにおいては受検率100%を目標に実施しています。2026年3月期は81%となりました。

VOICE

経験と知識を深め、自ら道を開く



水島営業所に配属され、現在入社3年目となりました。施工管理者として化学プラントでの断熱・足場工事の現場管理に携わっています。工程・品質・安全・原価を中心とする施工管理において工事が円滑に進むように顧客や協力会社の皆様とコミュニケーションを取りながら、工事の着工から引き渡しまで担当しています。計画通りに工事を完了できた時は達成感があり、やりがいにつながります。

周囲に相談しやすい環境が整えられているため、女性として働きにくいと感じることはありません。女性が少ない職場だからこそ、自ら発信することで女性の働き方や道筋をつくっていけると考えています。今後は自ら新しい仕事に積極的に挑戦し、さまざまな業務を通じて経験と知識を深め、どのような立場でも安全第一で信頼される人財を目指します。



水島営業所
藤田 歩乃花

■労働安全衛生

明星グループは、事業サービスの実施にあたり安全を最優先しています。安全衛生基本方針『基本ルールを自ら理解し、自ら守る、守らせる』『安全で衛生的な職場環境維持及び現場環境保全のためリスク低減に努める』に沿って安全衛生活動を継続し、明星グループ全体の安全衛生水準の向上を目指していきます。



本社安全衛生委員会 安全パトロール 品質マネジメント

■安全・品質の確保に向けた取り組み

明星グループは、事業遂行のためには人的な安全と同様に顧客の要求する品質の確保についても最重点項目であると捉えています。これら安全および品質を確保するためには、各種の取り組みが必要であり、その具体的な対策として社内ルールの構築、施工計画におけるリスクの検討、作業方法・手順、危険予知活動、教育・訓練、労働災害の防止活動、品質不具合検証などがあります。

明星グループは、安全・品質確保のためには組織・仕組み・個人が一体となった取り組みが重要であり、何ひとつ欠けることがあってはならないと認識し、意識レベルの向上に努めています。

教育・訓練については、個人の安全および品質に関する意識向上と常日頃から正しい基本行動がとれるように、従業員の経験やレベルに応じた階層別安全衛生教育、品質管理教育を定期的 to 実施しており、教育資料は社内イントラネットにより全社横断的に閲覧可能とし情報の共有を図っています。

品質マネジメントシステム

当社では、品質マネジメントシステム(QMS)の適切な運用と品質意識の向上を目的としてQMS部署への異動者を対象とした社内教育を実施しています。本プログラムではQMSの基礎知識をはじめ、品質マニュアルの理解を深めるカリキュラムを提供しています。これからも対象者の受講率100%を目標に社内教育を計画し、QMSの適切な運用実施体制を整えることで、組織全体の品質基盤の底上げを図っていきます。

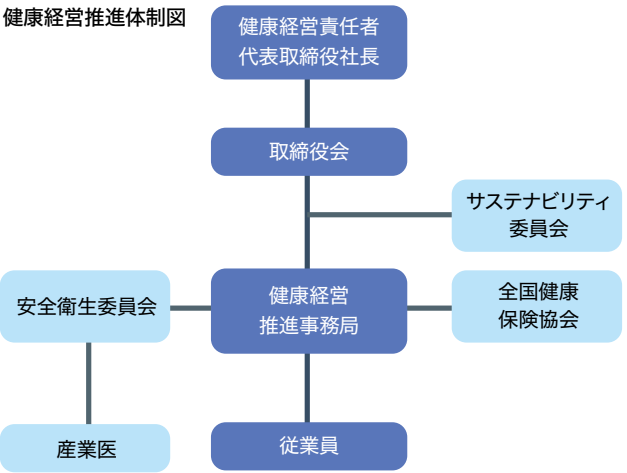
若手向け安全教育

明星グループでは、人的資本の強化と安全文化の醸成を目的として、新入社員を対象とした「若手向け安全教育」を実施しています。雇入れ時安全衛生教育に加え、粉じん作業、足場組立て、フルハーネス使用に関する特別教育を通じて、安全に関する知識・技能の習得を支援しています。対象者の受講率は100%を達成しており、安全を最優先とする意識の定着および持続的な事業成長を支える人材育成に取り組んでいます。

■健康経営の推進

明星グループは、従業員の心と身体の健康を重要な経営資源と考えています。次の取り組みを通じて従業員の健康づくりを積極的に推進し、健康経営を実践していくことを 2025年6月12日に宣言しました。

- 1. 従業員がいきいきと仕事に取り組み、安全で働きやすい職場環境づくりを進めます。
- 2. 従業員とその家族のウェルビーイング実現に向けた環境整備に努めることを支援します。
- 3. 健康経営の実践を通じて、従業員とその家族の幸福が更に増進し、明星グループの持続的な成長につながる健康経営サイクルを実現します。



Web サイトには「健康経営戦略マップ」を掲載しています。
▶ <https://www.meisei-kogyo.co.jp/sustainability/social/health.html>

■パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを 2026年3月25日に宣言しました。

- 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携
- 2. 「振興基準」の遵守

「パートナーシップ構築宣言」個別項目については Web サイトをご覧ください。
▶ <https://www.meisei-kogyo.co.jp/sustainability/social/partnership.html>

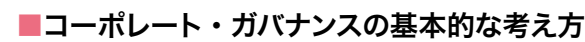
■スポーツチームの協賛を通じた地域貢献

当社は、スポーツの振興と地域社会の活性化に貢献するため、2014年シーズンから日本プロサッカーリーグ J2 のカタール・富山サポートカンパニーとしてカタール・富山を応援しています。



人財関連データ(単体)

	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
従業員数 (名)	310	317	317	314	323	322	312	335	358	383	362
女性社員比率 (%)	18.7	19.2	20.8	20.1	20.4	21.4	22.1	20.6	19.6	18.8	19.9
女性管理職比率 (%)	0	0	0	2.8	3.0	4.4	3.3	3.3	3.2	3.2	2.7
平均勤続年数 (年)	13.8	13.7	13.9	14.1	13.7	13.7	14.4	13.5	13.1	12.6	13.8
離職率 (定年退職者除く) (%)	2.9	2.5	1.9	4.8	4.0	2.2	4.5	3.3	2.5	3.1	1.7
平均年次有給休暇取得日数 (日)	4.3	4.0	4.3	4.7	6.0	7.8	9.0	8.2	8.5	9.1	9.7
社員一人当たりの月平均残業時間 (時間)	37.2	38.8	32.8	34.8	36.6	35.3	34.8	34.4	34.5	27.9	28.58
女性の育児休業取得率 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性の育児休業取得率 (%)	0	0	0	0	0	0	0	10.0	5.0	33.3	16.6
障がい者雇用比率 (%)	0.21	0.21	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.52	0.47
社外取締役数 (人)	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4



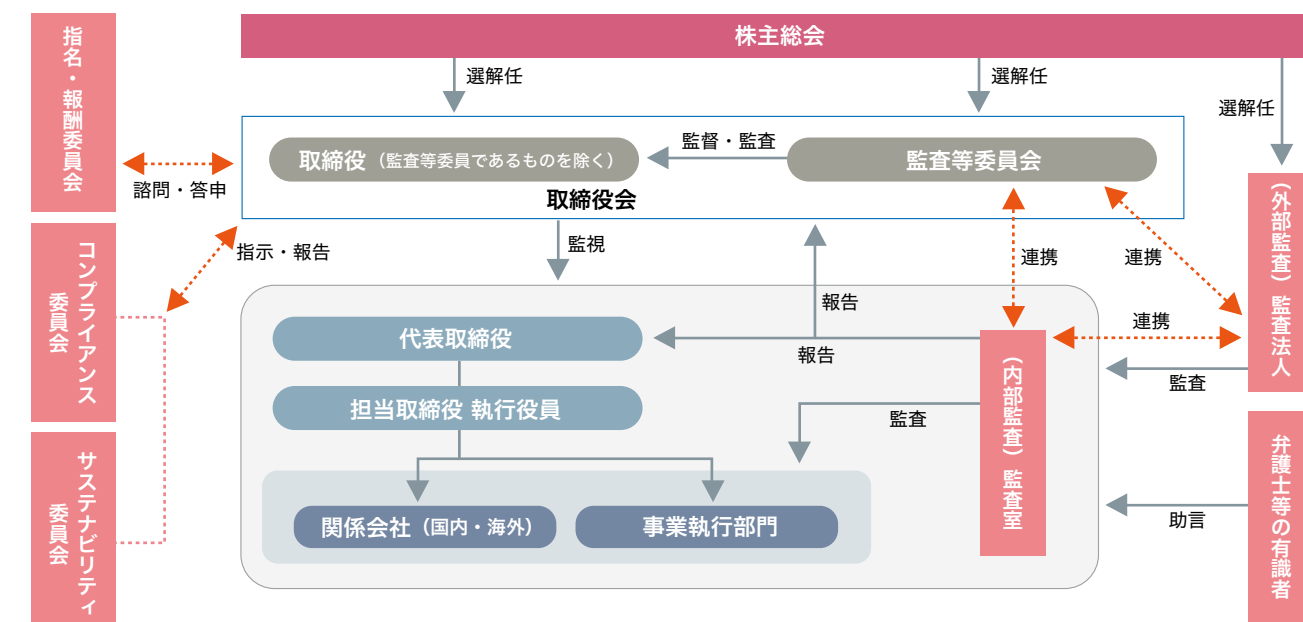
■コーポレート・ガバナンス体制の概要とその体制を採用する理由

また、意思決定の迅速化と業務執行の効率化のため執行役員制度を導入し、業務執行責任を明確にしています。

また各監査等委員は、取締役会等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程や業務執行の状況把握に努め、内部監査部門との連携および会計監査人からの監査

指名・報酬委員会は取締役会の諮問に応じて取締役の選任・解任に関する事項、代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項、取締役の報酬に関する事項、その他の経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に対し答申を行っています。

■コーポレート・ガバナンス体制図



■取締役会における具体的な検討事項

■指名・報酬委員会における具体的な検討事項

■当社役員の専門性・経験とスキルマトリックス

取締役には、社内および社外ともに人格・見識に優れた人物であることを求めています。その上で、業務執行を担当する取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を取締役候補者としています。社外取締役につきましては、専門分野における豊富な知見を有した上で、企業経営全般にわたる意見表明を行い、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための提言・助言をその役割として求めています。なお、現在就任している独立社外取締役は、他社での経営経験はありません。今後、他社での業務執行経験者の招聘を検討していきます。

	氏 名	社外 / 独立	取締役会 議長	企業経営	営業・ 事業戦略	工事・技術・ 研究開発	人事・労務・ ダイバーシティ	財務・会計	法務・ コンプライアンス	ESG・ リスク管理	取締役会等への 出席回数
取締役	柳瀬 徹次		●	●	●	●				●	取締役会 15 回 /15 回 指名・ 報酬委員会 4 回 /4 回
	篠原 基嗣			●	●	●				●	取締役会 15 回 /15 回
	藤野 景三			●	●	●				●	取締役会 15 回 /15 回
	都木 裕			●			●	●	●	●	取締役会 15 回 /15 回
取締役 監査等委員	高瀬 善久			●	●	●				●	取締役会 11 回 /11 回
	上村 恭一	●						●		●	取締役会 15 回 /15 回 指名・ 報酬委員会 4 回 /4 回
	岸田 光正	●						●		●	取締役会 15 回 /15 回 指名・ 報酬委員会 4 回 /4 回
	西村 強	●						●		●	取締役会 15 回 /15 回
	高橋 理恵子 (現姓：田中)	●					●		●	●	取締役会 15 回 /15 回

41

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価

1. 評価方法

当社は、取締役会の機能向上および企業価値の向上を目的として、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。2026年3月期は、全取締役および監査役9名を対象に、無記名方式によるアンケートを実施しました。評価にあたっては、取締役会の構成、運営、審議内容等の観点から検証を行いました。

<アンケートの主な設問項目>

取締役会の運営／経営戦略・経営計画／内部統制・リスク管理／指名・報酬／取締役に対する支援体制／トレーニング／株主（投資家）との対話

2. 評価結果の概要

評価の結果、当社取締役会は、重要議案の審議・意思決定および経営陣に対する監督機能を適切に果たしており、全体として実効性は確保されていることを確認しました。一方で、今後の課題として、女性取締役比率30％以上の実現に向けた取り組みの推進、業務執行取締役と社外取締役との間における経営戦略・経営計画に関する協議機会の充実、内部統制システムの構築・運用状況に関する報告の充実、次世代幹部育成に関する議論の深化等が挙げられました。

3. 今後の対応

当社は、上記の課題を踏まえ、取締役会における戦略議論の機会拡充、社外取締役への情報提供や事前説明の充実、内部統制および人財育成に関する議論の強化等に取り組み、取締役会のさらなる実効性向上を図っていきます。

役員の報酬等

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は基本報酬（固定報酬）と賞与（業績連動報酬）の金銭報酬と、株式報酬制度による非金銭報酬で構成されています。

取締役ごとの支給額は、業績への貢献度等を勘案し、指名・報酬委員会の報酬決定に関する意見を尊重し取締役会で決定しており、いずれも客観性・透明性が確保されています。

株式報酬制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動によるリスクを株主の皆様と共有することで、「中長期的な業績の向上」と「企業価値増大」への貢献意識を高めることを目的としています。なお、取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時となります。

役員区分ごとの報酬の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

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 役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	118	51	40	26	4
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	13	13	－	－	2
社外取締役	27	27	－	－	4

役員研修

当社および当社グループの役員を対象として、e-ラーニングによる研修を実施しています。経営戦略をはじめコーポレートガバナンス、危機管理・不祥事対応、DX・サイバーセキュリティ、人権・人的資本、財務・ファイナンスなどのプログラム受講を通じて、必要な知識の習得および更新に取り組んでいます。

政策保有株式に関する方針について

当社は、取引先・金融機関との長期的な関係の維持・強化を図り、企業価値向上に資すると判断される企業の株式を保有しています。これら株式については、毎年、経済合理性や取引関係、その他の観点から企業価値向上に資するか否かについて検証を行い、継続保有の可否等を取締役会で確認しています。また、当該株式の議決権行使については、その議案の妥当性について発行会社の状況等も考慮して、画一的な基準で判断するのではなく、当社の中長期的な企業価値向上に資するか否か、また投資先の株主共同の利益に資するものであるか否か等の観点から判断して行います。なお、当社が保有している株式の資産に占める割合は軽微です。

株主との建設的な対話に関する方針

当社では、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するための組織体制として、管理本部長である取締役、財務部、総務部、経営企画室のIR部門が対話を行っています。決算説明会、スモールミーティングを開催するほか、随時対話（面談）を実施しています。

経営陣幹部、社外取締役を含む取締役による株主との対話（面談）への対応

株主・投資家の皆様との実際の対話（面談）につきましては、基本的にIR部門担当者が対話（面談）に対応しています。株主の皆様のご要望等を勘案し、他の業務執行取締役や監査等委員である独立社外取締役との面談も可能としています。

コンプライアンス

コンプライアンス規程

当社および当社グループは「企業行動指針」に基づき、コンプライアンスの推進を図るために必要な事項を定め、社会的信頼の維持および業務運営の公平かつ公正性を確保することを目的として「コンプライアンス規程」を定めています。役職員はコンプライアンスの重要性を深く認識し、常に公平かつ公正な職務の遂行に努めています。

コンプライアンス研修

新入社員応用研修、昇格者研修にてコンプライアンス研修を実施しています。コンプライアンスの定義から規範、情報漏洩およびSNSのリスク、ハラスメントの防止と判断基準について事例と解説を通じて社員の理解促進を図っています。2026年3月期の受講率は100%でした。

内部通報制度

コンプライアンス経営の強化に資することを目的として、従業員等からの法令違反行為等に関する通報の適切な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見と是正を図る「内部通報制度」を設けています。

従業員等からの内部通報窓口は、顧問弁護士および総務部長とし、通報を受け付けた際には弁護士が不正行為または不適切行為に該当するか否かを確認・検討の上、総務部長に通報内容を報告します。

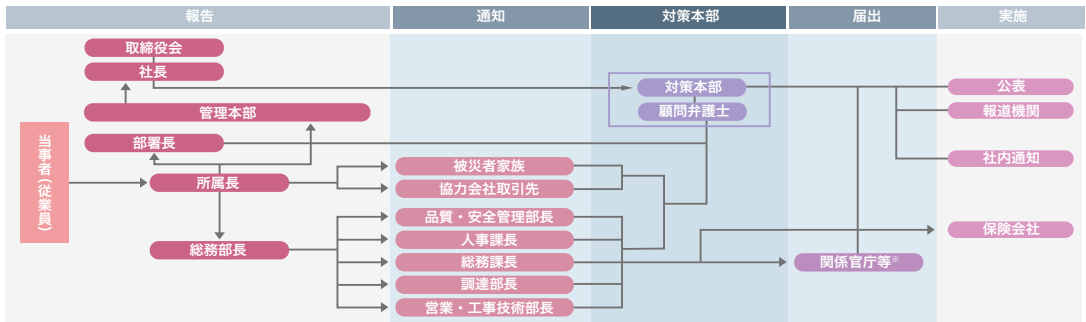
通報等処理責任者は、総務担当役員としています。

リスクマネジメント

■リスク管理体制の整備の状況

事業活動全般に生じるさまざまなリスクのうち、経営上意思決定を必要とする重要なものは、関連部門でリスクに対する検討を行い、取締役会において協議しています。業務運営上のリスクについては、関係部署間で連携を取りながら社内規程の決裁を受け、た上で実施しています。なお、法的判断およびコンプライアンスに係る重要な事項については、弁護士や税理士などと顧問契約を締結するとともに、その他の外部の専門家に相談し慎重に検討を行い、適切な処理に努めています。

■危機対策本部体制図



※ 国土交通省、経済産業省、環境省、労働基準監督署、証券取引所、公正取引委員会、警察署、消防署、病院、その他

■情報セキュリティについて

当社グループは、個人情報を含む社内存在するすべての情報を重要な経営資産と認識しています。これら情報資産を社内外の各種セキュリティ脅威から適切に保護することは、企業として果たすべき重要な社会的責任であるとの認識のもと、情報セキュリティの確保に取り組んでいます。取り組みを通じて安全性および信頼性を担保した事業運営を実現するとともに、企業価値の持続的向上に努めています。

また、当社は情報セキュリティ基本方針に基づき、役員および従業員に対し、情報資産の適切な活用および保全に関する基本的事項を明確化しています。これらの方針および規程の適正な運用を通じて情報セキュリティ管理の実効性を確保し、経営管理体制の一層の高度化を図っています。

さらに、当社はシステム障害やサイバー攻撃等に起因する事業継続上のリスクに備え、事業継続計画 (BCP) を策定しています。不測の事態が発生した場合においても、事業機能の維持または早期復旧を図り、全従業員が連携して事業継続に努める体制を整備しています。

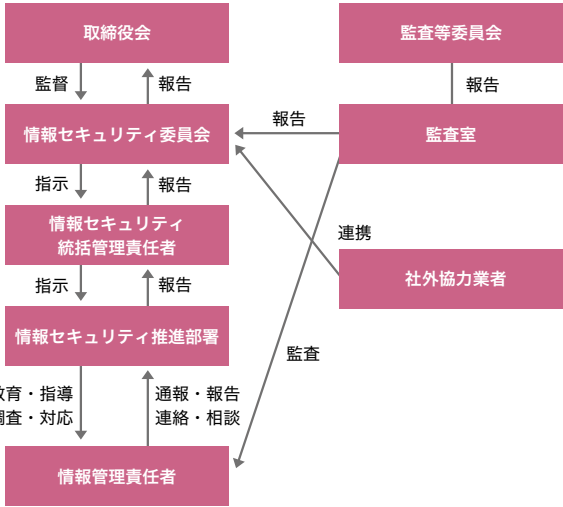
■情報セキュリティ推進体制について

当社グループは、情報セキュリティ対策を全社的かつ体系的に推進するための体制を構築しています。本体制のもと、情報セキュリティに関する施策を計画的かつ継続的に実行するためのフレームワークを整備し、グループ全体における高度な情報セキュリティ管理体制の確立および維持・強化に取り組んでいます。

また、人的リスクへの対応として、役員および従業員を対象に情報セキュリティ教育および各種研修を実施しています。加えて、標的型攻撃メールを想定した訓練やサイバーセキュリティ教育を実施することにより、情報セキュリティ意識の醸成および対応力の向上を図っています。

これらの取り組みにより、組織全体のセキュリティ水準の底上げと継続的改善を推進し、情報セキュリティガバナンスの強化に努めています。

情報セキュリティ管理体制図



役員一覧



取締役

(監査等委員である取締役を除く。)



柳瀬 徹次 代表取締役社長



篠原 基嗣 取締役執行役員
支店統括部長、技術統括部長 兼
品質・安全管理部、調達部担当および
浜松工場 担当



藤野 景三 取締役執行役員
営業統括部長、工事統括部長および
タングープロジェクトダイレクター



都木 裕 取締役執行役員
管理本部長、総務部長および
経営企画室長 兼
関連会社 担当



監査等委員である 取締役



社内
高瀬 善久 取締役 (常勤監査等委員)



社外 独立
上村 恭一 社外取締役 (監査等委員)



社外 独立
岸田 光正 社外取締役 (監査等委員)



社外 独立
西村 強 社外取締役 (監査等委員)



社外 独立
高橋 理恵子 (現姓：田中) 社外取締役 (監査等委員)

社外取締役座談会

独立した視点と多様な専門性で、 明星工業の持続的成長を支える



この1年でのガバナンスの強化・改善 情報共有を深め、不確実性に耐え得る 経営体制へ

高瀬: 本日は、当社のガバナンスや取締役会運営におけるこの1年間の変化を振り返るとともに、現中期経営計画の進捗、その先の持続的成長に向けた課題について意見を交わしたいと思います。

当社を取り巻く事業環境は、脱炭素化やエネルギー転換の進展、地政学リスクをはじめとして、変化のスピードと不確実性を増しています。こうした環境下でも、成長に向けた投資を着実に進めるために、リスクを適切に見極め、健全な意思決定につなげていくことが重要です。

今回は、そうした問題意識を踏まえ、ガバナンスの強化、成長投資の進捗、次期中期経営計画を見据えた課題について率直に話し合いたいと思います。まず、この1年間での監査等委員会の活動について、上村取締役からお願いします。

上村: まず私たち監査等委員会は、委員会規程や監査基準に基づいて毎期の監査計画を策定し、毎月の定例会では取

締役会議案や重要な稟議書を確認しています。また、担当部署からのヒアリングに加え、支店、営業所、工場、中央研究所、重要子会社への往査も分担して行っています。

監査法人とは定期的に報告や意見交換を行い、内部監査室とも連携しています。常勤監査等委員である高瀬取締役を中心に、必要な情報が適時に共有されており、それをもとに率直な議論ができていますと感じます。

さらに昨年度から高瀬取締役が加わったことで、法務やガバナンスに関する課題を、より専門的な観点から検討できるようになりました。これは監査等委員会にとって大きな前進といえます。平時の監査を着実に行うことはもちろんですが、存在価値が最も問われるのは有事です。その際に意思を統一し、迅速に行動できる連携体制を維持したいと考えています。

岸田: おっしゃる通りです。情報が入るタイミングは以前より早くなり、社内の主要な役員とほぼ同じ水準の情報を共有できています。監査等委員会から現場への訪問や関係者へのヒアリングを求めた場合も、会社側は非常に協力的です。会議室の中だけで判断せず、現地へ足を運び、当事者の話を

直接聞く機会が増えたことは、監督機能の実効性向上につながっていると感じます。

M&Aについても、買収前の検討と買収後のモニタリングが、以前より深く行われるようになりました。現場は案件を前に進めようと思いますが、監査等委員には、投資額に見合う価値があるのか、将来の負担にならないかを冷静に検証する役割があります。必要な場合にはブレーキをかけることも含め、事前・事後の両面から確認していかなければなりません。

高瀬: 私も常勤監査等委員として、社内でも得た重要な情報を速やかに社外取締役の皆さんへ伝えることを心掛けています。各委員が同じ情報を持ち、それぞれの専門的な視点から議論することで、判断の質も高まるはずですよ。

一方で、事業環境の不確実性は日に日に増えています。岸田取締役は以前から、変化に耐え得る柔軟性、いわゆるレジリエンスの重要性を指摘されていましたね。

岸田: 脱炭素の進展、物価高、資材価格の上昇、地政学リスクなど、先を見通しにくい状況が続いています。当社は海外でも事業を展開し、エネルギー関連の顧客も多いため、中東情勢の変化は資材価格だけでなく、必要な資材を確保できるかというサプライチェーン上の問題にもつながります。

ただ、不確実性は必ずしもマイナスではありません。エネルギー構造の変化によって、新たな断熱需要や技術開発の機会が生まれる可能性もある。取締役会でも、変化をリスクとして捉えるだけでなく、成長機会へ転換できないかという議論が増えてきました。

利益を伸ばす方法も、売上の拡大だけではないでしょう。調達の効率化やコスト管理に加え、必要な資材を安定して確保できる体制を整えることが、企業としてのレジリエンスにつながるのではないのでしょうか。変化に対応する会社の取り組みが適切かを確認することも、監査等委員の役割だと考えています。

高瀬: 私も同じ認識です。特に中東情勢は、当社の事業に直接・間接の影響を及ぼす重要なテーマです。最近を取締役会の冒頭で、社長から国際情勢や当社事業への影響について説明を受ける機会がほぼ毎回設けられ、取締役全員が共通認識を持って議論できるようになりました。

当社ではリスク管理規程に基づき、リスクごとに担当部署を定め、発生頻度や売上・取引先への影響度、社会的影響度などを評価してリスク管理を行っています。制度は整備されていますから、次に問われるのは、適切なタイミングで担当

部署が実際に対応できるかです。海外で事業を行う以上、地政学リスクをなくすことはできません。だからこそ、仕組みが形骸化していないかを継続的に確認していきます。

西村: 付け加えると、外部環境の変化に備えるには、社内の管理体制、つまり内部統制の高度化も欠かせません。現在は、監査等委員会、内部監査室、会計監査人、コンプライアンス委員会、情報セキュリティ委員会などが重層的にモニタリングしており、現時点で重大な問題は確認されていません。

一方、特に注視すべき点は3つあります。第1がIT統制、第2が各地に分散する営業所や工事現場のコンプライアンス、第3が海外工事の管理です。仕組みがあっても、現場で問題が発生した際、本社への報告や情報共有が遅れてしまえば、十分に機能しているとはいえません。海外工事は国内以上に距離があり、一般的に統制が利きにくい面もあります。より注意深く見ていく必要があるでしょう。

高瀬: IT統制に関連して、情報セキュリティは当社でも重要性が一段と高まっています。現在は社長が陣頭指揮を執り、執行役員による情報セキュリティ委員会を開催しています。システムの整備だけでなく、全社員に危機意識を浸透させる教育や運用にも、本腰を入れて取り組んでいるところです。

高瀬: その点では、私も新入社員向けのコンプライアンス研修で、情報漏洩につながる身近な事例や、問題が発生した場合の責任について説明しています。サイバーセキュリティは、一部の専門部署だけで対応できる問題ではありません。社員一人ひとりがリスクを理解し、日常の行動を変える必要があります。監査等委員会から継続的に問題提起してきたことで、対策はかなり具体化してきたと感じます。

上村: 役員報酬のあり方も、今後考えていきたいものです。当社の取締役報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬で構成され、指名・報酬委員会が取締役の職務内容や業績への貢献度を踏まえて意見を述べています。

ただ、個々の取締役の貢献度をどのように客観的に測るのか。これはなかなか難しいテーマです。評価方法をさらに明確にし、中長期的な企業価値向上との連動性も含めて、報酬決定の透明性と納得性を高めていく必要があるでしょう。

現中期経営計画への評価・
持続的成長に向けた課題
成長投資を将来の収益につなげ、
次の柱を育てる

高瀬: 現中期経営計画は最終年度を迎えています。業績面は堅調に推移しているものの、その先の持続的成長を考えると、人財、研究開発、DX、新たな収益源の確立など、取り組むべき課題は残されているように思います。まず上村取締役から、成長投資を中心に進捗をどう評価しているかを聞かせていただけますか。

上村: 成長投資は、研究開発、設備、人財、M&Aの4つの観点から見る必要があります。

研究開発投資では、アンモニア、水素などの次世代エネルギー分野や、CCSなどの脱炭素関連分野に向け、超低温域から超高温域まで幅広い断熱・防熱技術の開発を進めています。顧客からの依頼や共同開発だけでなく、当社独自の提案型研究にも、長期的な視点で予算を配分すべきではないでしょうか。新しい技術は一朝一夕には生まれませんから、継続して取り組むことが大切です。

設備投資では、子会社のよしみねの亀山新工場が稼働し、計画に沿って進捗しています。同社は、木材や廃材、サトウキビの搾りかすなどを燃料とするバイオマスボイラも手掛けており、温室効果ガスの削減にも貢献しています。また、DXの基盤となる基幹システムの更新プロジェクトも動き始めました。

人財投資については、処遇改善や新たな人事制度に取り組んでいますが、技術者、技能者の不足は依然として大きな課題です。リファラル採用や退職者の再雇用では、少しずつ効果も表れています。外国人財の採用を含め、採用手法をさらに広げていく必要があるでしょう。

高橋: アルムナイ採用などの制度も整えられました。今後は、こうした取り組みを実際の採用につなげ、制度の実効性を高めていくことが大切ですね。

上村: そうですね。さらにM&Aも、新規事業、技術、人財を獲得する有力な手段です。ただ、買収して終わりではありません。対象会社を理解し、経営できる人財を送り込む必要があ

ります。当社のニーズに合致し、経営管理が可能な案件であれば、慎重な検証を前提として積極的に検討してよいと考えています。

株主還元については、自己株式の取得や配当など、計画を上回る成果を上げています。今後も成長投資と株主還元を適切に両立することが重要です。

西村: おっしゃる通り、中期経営計画に対する業績進捗や株主還元はおおむね順調で、市場からも一定の評価を得ていると思います。一方、研究開発投資はやや慎重に推移しています。次世代エネルギー市場がいつ本格的に立ち上がるかを見極める必要があり、投資を急ぎ過ぎることにリスクもあります。ただ、市場が動き出してから準備を始めたのでは間に合わないかもしれません。動向を見極めながら、必要な技術開発を継続することが大切です。

また、人財不足は技術・技能分野だけの問題ではありません。経営企画や財務・経理領域でも、人財の層を厚くする必要があります。資本市場からは、財務・非財務情報をより早く、より分かりやすく開示することが求められています。開示の早期化・高度化に安定的に対応するためにも、経営企画や財務・経理領域の人財層を厚くし、組織として対応できる体制を整えることが大切でしょう。

基幹システムの更新を契機に、DXもさらに進めるべきでしょう。単なるシステムの置き換えではなく、業務の省力化、属人化の解消、情報の迅速な集約までつなげてこそ、投資効果が表れるはずです。

成長局面では、事業規模の拡大に管理体制が追い付かなくなるリスクもあります。私は公認会計士として、内部統制やESGの観点から潜在的な課題を早期に指摘し、成長の過程で大きな落とし穴に陥らないよう貢献していきたいと考えています。

岸田: 私も、管理部門の人財については同じ問題意識を持っています。我が社は個人の高いスキルによって業務が支えられている部分があり、平時には問題がなくても、その人が不在になった場合や重大な事象が発生した場合に、組織として対応しなければならないという課題があります。複数の人が業務を担える体制をつくり、有事にも機能する組織を維持しなければなりません。

収益面では、当社には継続的に見込める収益と、大型工事

などスポット性の高い収益があります。持続的成長のためには、将来の見通しを立てやすい安定収益を一段と厚くするとともに、本業である断熱事業に次ぐ収益の柱を育てることが重要です。

業績が好調で手元資金が積み上がるなか、その資金をどう活用するかも大切な経営課題です。株主還元はもちろん重要ですが、研究開発、大型投資、M&Aなど、将来の収益獲得につながる分野へ適切に振り向けなければなりません。特に不確実性が高い局面では、投資の時期や規模を柔軟に判断する必要があるでしょう。監査等委員として、投資のリスクとリターン、投資後のモニタリングまで十分に検討されているかを確認していきます。

高橋: 2026年4月から始まっている新人事制度は、従業員一人ひとりが、それぞれのライフステージに応じて働きやすい環境を整え、人財の獲得と定着につなげるための改革です。取締役会でも、専門家の意見を聞きながら制度の趣旨や設計について何度も議論しました。今後は制度を導入して終わりにせず、採用や定着、従業員の活躍にどのような効果が表れたのかを検証する必要があります。

女性活躍については、女性管理職比率に大きな変化が見られなかった一方、初の女性執行役員が誕生したことは重要な一歩です。身近なロールモデルが生まれることで、女性社員も自身の将来のキャリアを具体的に描きやすくなるのではないのでしょうか。私自身も女性管理職との意見交換を重ね、次の登用につながる課題や提案を執行側へ伝えていきたいと思っています。

また、当社には長年にわたる外国人技能実習生の受け入れ実績があります。人財確保が難しくなるなかで、外国人技能実習生は貴重な人財です。性別、国籍、年齢、キャリアの違いを問わず、多様な人財が能力を発揮できる環境を整えることが、持続的成長につながると考えています。

私は弁護士として、重要な意思決定で検討すべき法的リスクが見落とされていないか、将来紛争が生じた場合にどのような結果が想定されるかという視点から、積極的に意見を述べていくつもりです。

高瀬: 外国人財について補足すると、技術・研究開発部門では、近年採用したネパールやミャンマー出身の人財が戦力になりつつあります。こうした多様な人財の活躍を、今後もさらに広げていきたいですね。

おわりに

高瀬: 本日の議論を通じ、社外取締役の皆さんが、明星工業の現場や事業を深く理解しながら、それぞれのご経験や専門的知見を発揮してくださっていることを改めて実感しました。

監査等委員会としても、経営陣と同じ方向を向きつつ、独立した視点から健全な意思決定を支え、明星工業グループの持続的な企業価値向上に貢献していきたいと思います。



2026年3月期 財務レビュー

経営成績

当連結会計年度の概況

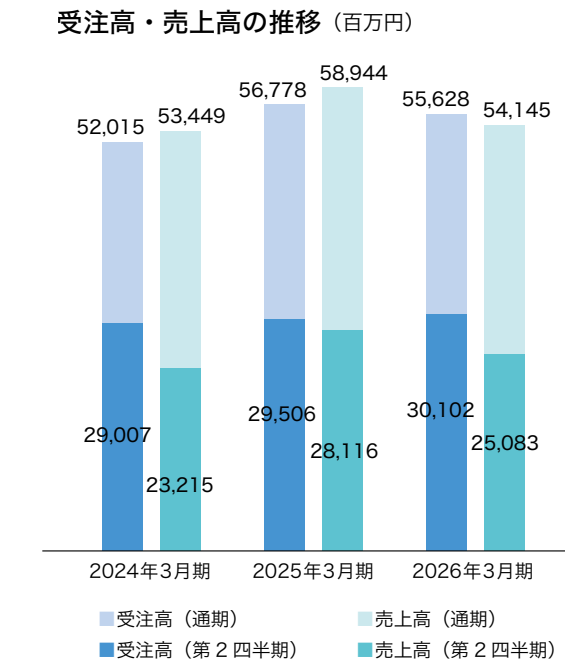
- 受注高は、国内向け受注が建設工事業、ボイラ事業ともに順調に推移し、63,536百万円(対前期比2.0%増)となりました。
- 売上高は、進行中の大口工事が建設工事業、ボイラ事業ともに減少し、60,299百万円(同9.0%減)となりました。
- 利益面は、売上高の減少および人件費等のコスト負担が影響し、営業利益は7,675百万円(同27.7%減)、経常利益は8,306百万円(同26.1%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は5,494百万円(同35.0%減)の計上となりました。

セグメント別 業績サマリー

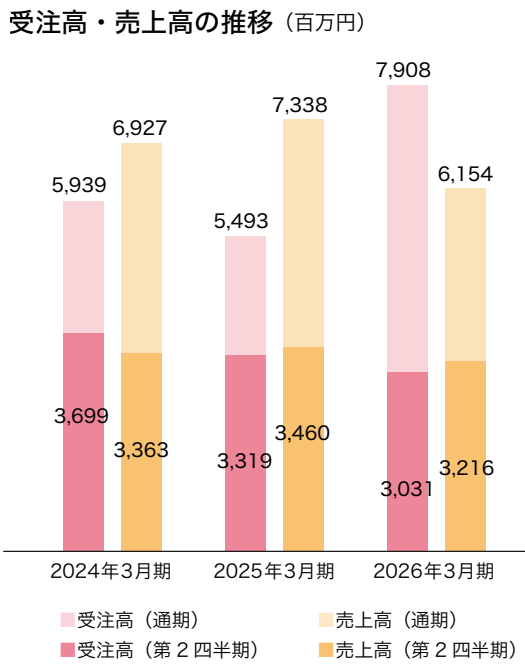
当社グループの報告セグメントは、当社グループの構成単位のうち、分離された財務情報が入手可能であり、取締役会が定期的に検討を行う対象となっているものであります。当社は建設工事業、ボイラ事業を基本にして組織が構成されており、各事業単位で国内および海外の包括的な戦略を立案し、事業活動を展開しています。



国内メンテナンス工事は堅調に推移しましたが、国内外の大口工事案件の減少に伴い、売上高は54,145百万円(対前期比8.1%減)の計上となりました。セグメント利益は、売上高の減少により7,343百万円(同27.3%減)の計上となりました。



大口案件の進捗が減少したことにより、売上高は6,154百万円(対前期比16.1%減)の計上となりました。また、新工場の稼働によるコスト負担の増加により、セグメント利益は237百万円(同52.5%減)の計上にとどまりました。



配当政策

当社は収益力の向上を図りながら、健全な財務体質を維持していくことが企業価値の拡大につながると考えています。また、キャッシュ・フロー、資本効率等を勘案しながら、自己株式の取得を弾力的に実施し、株主還元を行っていきます。

当期末の配当金につきましては、1株につき45円とし、第2四半期において実施した中間配当20円と合わせ年間65円としました。

利益配分の基本方針につきましては当期から配当方針を一部変更しました。株主の皆様へ安定的な配当を行う姿勢をより明確にするために、現行の中期経営計画2024-2026期間中において、DOE(株主資本配当率)4%以上を目標とすること、配当性を30%から40%程度とすることを総合的に勘案し決定します。

2027年3月期の配当金につきましては、上記の基本方針を踏まえて、1株につき年間65円を予定しています。

財政状態の概況

総資産は、85,597百万円となり、前連結会計年度末と比べ2,986百万円減少しました。

資産の部は、流動資産が61,199百万円となり、前連結会計年度末と比べ37百万円減少しました。主な要因は現金預金の増加3,253百万円、完成工事未収入金の減少1,172百万円、契約資産の減少1,200百万円です。固定資産は24,397百万円となり、前連結会計年度末と比べ2,949百万円減少しました。主な要因は、有形固定資産の減少3,166百万円です。

負債の部は、流動負債は12,872百万円となり、前連結会計年度末と比べ1,759百万円減少しました。主な要因は、契約負債の増加1,050百万円、1年内返済予定の長期借入金の増加600百万円、支払手形の減少1,685百万円、電子記録債務の減少643百万円です。固定負債は3,202百万円となり、前連結会計年度末と比べ1,543百万円減少しました。主な要因は、繰延税金負債の減少943百万円、長期借入金の減少600百万円です。

純資産の部は69,522百万円となり、前連結会計年度末と比べて315百万円増加しました。主な要因は親会社株主に帰属する当期純利益の計上による増加5,494百万円、剰余金の配当による減少2,816百万円、自己株式の取得による減少2,744百万円です。

この結果、自己資本比率は80.6%(前連結会計年度末は77.4%)となりました。

キャッシュ・フローの状況

営業活動による資金は、6,497百万円の増加、投資活動による資金は、2,285百万円の増加、財務活動による資金は、5,639百万円の減少となり、現金及び現金同等物の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末より3,247百万円増加して36,696百万円となりました。

連結キャッシュ・フロー	(百万円)	
	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,937	6,497
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 500	2,285
フリーキャッシュ・フロー	6,436	8,782
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 4,692	△ 5,639
現金及び現金同等物の期末残高	33,449	36,696

今後の見通し

2027年3月期の連結決算につきましては、2026年5月8日現在、売上高61,000百万円、営業利益7,000百万円を見込んでいます。国内経済は緩やかな回復基調のまま推移することが予想されますが、中東情勢等の地政学リスクや金融資本市場の急激な変動など、国内外の経済に影響を及ぼし得る不確定な要素も多く、景気の先行きは依然として不透明な状況が続くものと見込まれます。

売上高	(百万円)		
	2026年3月期 実績	2027年3月期 予想	前期比
建設工事業	54,145	53,800	△ 345
ボイラ事業	6,154	7,200	1,046
合計	60,299	61,000	701

受注高	(百万円)		
	2026年3月期 実績	2027年3月期 予想	前期比
建設工事業	55,628	53,500	△ 2,128
ボイラ事業	7,908	7,500	△ 409
合計	63,536	61,000	△ 2,536

営業利益	(百万円)		
	2026年3月期 実績	2027年3月期 予想	前期比
建設工事業	7,343	6,550	△ 793
ボイラ事業	237	450	213
合計	7,581	7,000	△ 581

受注残高	(百万円)		
	2026年3月期 実績	2027年3月期 予想	前期比
建設工事業	17,735	17,435	△ 300
ボイラ事業	4,751	5,051	300
合計	22,486	22,486	0

主要な財務データ

主要財務データ	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
連結会計年度（百万円）											
売上高	45,412	51,715	55,146	52,810	53,073	50,533	48,389	55,890	60,377	66,283	60,299
売上総利益	9,909	9,834	10,782	11,848	11,057	10,899	9,925	11,580	12,826	15,739	13,208
販売費及び一般管理費	4,193	4,237	4,481	4,570	4,614	4,500	4,585	4,750	4,764	5,125	5,532
営業利益	5,716	5,596	6,300	7,277	6,442	6,399	5,339	6,830	8,061	10,613	7,675
経常利益	5,796	5,706	6,487	7,532	6,996	6,742	5,641	7,258	8,548	11,235	8,306
親会社株主に帰属する当期純利益	3,923	3,919	4,357	5,068	4,709	4,600	3,793	4,680	6,243	8,454	5,494
研究開発費	146	165	157	170	204	177	187	209	205	211	229
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,632	399	9,763	2,970	915	5,165	7,171	4,068	7,126	6,937	6,497
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 80	△ 1,235	△ 2,149	△ 802	200	△ 532	△ 9	△ 827	△ 1,889	△ 500	2,285
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 869	△ 1,318	△ 856	△ 1,308	△ 2,376	△ 1,469	△ 2,661	△ 1,739	△ 3,088	△ 4,692	△ 5,639
連結会計年度末（百万円）											
純資産	38,402	41,473	45,385	48,716	50,783	54,365	55,924	59,448	63,868	69,206	69,522
総資産	54,463	58,221	62,817	66,533	66,324	68,920	71,149	77,508	84,432	88,583	85,597
1 株当たり指標（円）											
1 株当たり当期純利益	73.83	75.45	84.04	97.41	91.00	89.74	74.63	94.00	126.06	174.68	116.92
1 株当たり配当金（年間）	10.00	14.00	26.00	30.00	30.00	30.00	30.00	36.00	55.00	60.00	65.00
1 株当たり純資産	721.08	795.28	868.82	927.08	983.89	1,053.19	1,116.33	1,185.84	1,299.12	1,440.69	1,503.30
財務指標											
営業利益率（％）	12.6	10.8	11.4	13.8	12.1	12.7	11.0	12.2	13.4	16.0	12.7
ROE（自己資本利益率）（％）	10.7	9.9	10.1	10.8	9.5	8.8	6.9	8.2	10.2	12.8	8.0
自己資本比率（％）	70.1	70.8	71.8	72.7	76.0	78.3	78.1	76.2	75.1	77.4	80.6
PER（株価収益率）（倍）	6.4	8.5	8.6	7.7	8.1	8.6	9.2	8.2	10.4	7.4	14.7
PBR（株価純資産倍率）（倍）	0.65	0.81	0.83	0.81	0.75	0.74	0.62	0.65	1.01	0.90	1.14
株価（期末終値）（円）	470	641	723	747	734	775	690	774	1,313	1,294	1,717
配当性向（％）	13.5	18.6	30.9	30.8	33.0	33.4	40.2	38.3	43.6	34.3	55.6
DOE（純資産配当率）（％）	1.4	1.8	3.1	3.3	3.1	2.9	2.8	3.1	4.4	4.4	4.4

会社概要

(2026年3月31日現在)

会社情報

商号	明星工業株式会社 (MEISEI INDUSTRIAL CO., LTD.)
創業	1944年(昭和19年)4月1日 明星工業所創業
設立	1947年(昭和22年)7月2日
代表者	柳瀬 徹次
本社所在地	〒550-0003 大阪府大阪市西区京町堀1丁目8番5号 (明星ビル)
売上高	602億9千9百万円(2026年3月期)
従業員数	768名(連結)
資本金	68億8千9百万円
上場市場	東証プライム
証券コード	1976
事業内容	発電所・化学プラント、LNG(液化天然ガス) 関連施設等の工業設備の断熱工事を主力とする トータルエンジニアリング事業

役員構成

(2026年6月30日現在)

代表取締役社長	柳瀬 徹次
取締役執行役員	篠原 基嗣
取締役執行役員	藤野 景三
取締役執行役員	都木 裕
取締役 常勤監査等委員	高瀬 善久
社外取締役 監査等委員	上村 恭一
社外取締役 監査等委員	岸田 光正
社外取締役 監査等委員	西村 強
社外取締役 監査等委員	高橋 理恵子(現姓：田中)
執行役員	大西 尚之
執行役員	堤 和久
執行役員	田中 厚生
執行役員	落合 秀夫
執行役員	福井 貴志
執行役員	濱本 麻見

株式の状況

発行可能株式総数	190,000,000株
発行済株式の総数	55,117,218株
株主数	19,822名

大株主の状況

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
NIPPON ACTIVE VALUE FUND PLC	4,126	8.9
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,036	8.7
公益財団法人富本奨学会	2,695	5.8
NAVF SELECT LLC	2,257	4.9
大同生命保険株式会社	2,032	4.4
株式会社三井住友銀行	2,000	4.3
明星工業取引先持株会	1,965	4.2
日本生命保険相互会社	1,960	4.2
株式会社三菱UFJ銀行	1,400	3.0
株式会社伊予銀行	1,166	2.5

(注)1. 当社は、9,074,622株の自己株式を保有しておりますが、上記大株主からは除外いたしております。なお、この自己株式には、役員向け株式交付信託が保有する当社株式140,500株は含まれておりません。
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しております。

株主メモ

事業年度	毎年4月1日～翌年3月31日
定時株主総会	毎年6月
期末配当金受領株主確定日	3月31日
中間配当金受領株主確定日	9月30日
単元株式数	100株
株主名簿管理人および 特別口座の口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社
公告方法	電子公告により行います。
公告掲載 URL	https://www.meisei-kogyo.co.jp/ir/kokoku/

なお、電子公告を行うことができない事故その他やむを得ない事由が生じたときは、日本経済新聞に掲載いたします。

ネットワーク

事業所

- 本社
〒550-0003 大阪市西区京町堀1丁目8番5号
- 東京本部
〒104-0043 東京都中央区湊1丁目8番15号
- 営業統括部(神戸)
〒650-0022 神戸市中央区元町通6丁目1番6号
- 浜松工場
〒431-1304 浜松市浜名区細江町中川2020番地
- 中央研究所
〒431-1304 浜松市浜名区細江町中川2020番地



連結子会社の状況

明星工業株式会社および子会社 国内8社・海外9社の合計17社で構成されています。

主な国内連結子会社	主な海外連結子会社
● 株式会社よしみね(大阪市西区) ボイラ・焼却炉の設計・製造および据付工事	● MEISEI INTERNATIONAL PTE. LTD.(シンガポール)
● 明星建工株式会社(大阪市城東区) 建築工事・内装工事(クリーンルーム等)の設計および施工	● PT. MEISEI INDONESIA(インドネシア)
● 日本ケイカル株式会社(浜松市浜名区) 熱絶縁材料の製造・加工および販売	● MEISEI INTERNATIONAL CO., LTD.(タイ)
● 株式会社エムエステック(大阪市西区) 冷凍冷蔵低温設備の設計・施工およびメンテナンス	● SMI GLOBAL SDN. BHD.(マレーシア)
	● MEISEI-KOGYO PHILIPPINES, INC.(フィリピン)
	● 台灣明星工業股份有限公司(台湾)
	● MEISEI NIGERIA LTD.(ナイジェリア)