



# 二幸ホールディングスグループ サステナビリティ報告書 Sustainability Report 2024

## サステナビリティ報告書 概要

### はじめに

二幸ホールディングスグループは、持続可能な未来を築くために積極的に取り組んでいます。

この報告書では、当グループが目指す持続可能な未来の実現に向けた社会的、環境的な貢献について、透明かつ包括的に、また、長期的な価値創造を目指す当グループのサステナビリティへの取り組みをご報告いたします。

### 報告対象期間

2023年度(2023年4月~2024年3月)

ただし、一部それ以前や以降の内容が含まれる場合もあります。

### 報告対象範囲

- ・二幸産業株式会社
- ・糸魚川二幸株式会社
- ・株式会社アセント

### 用語の定義

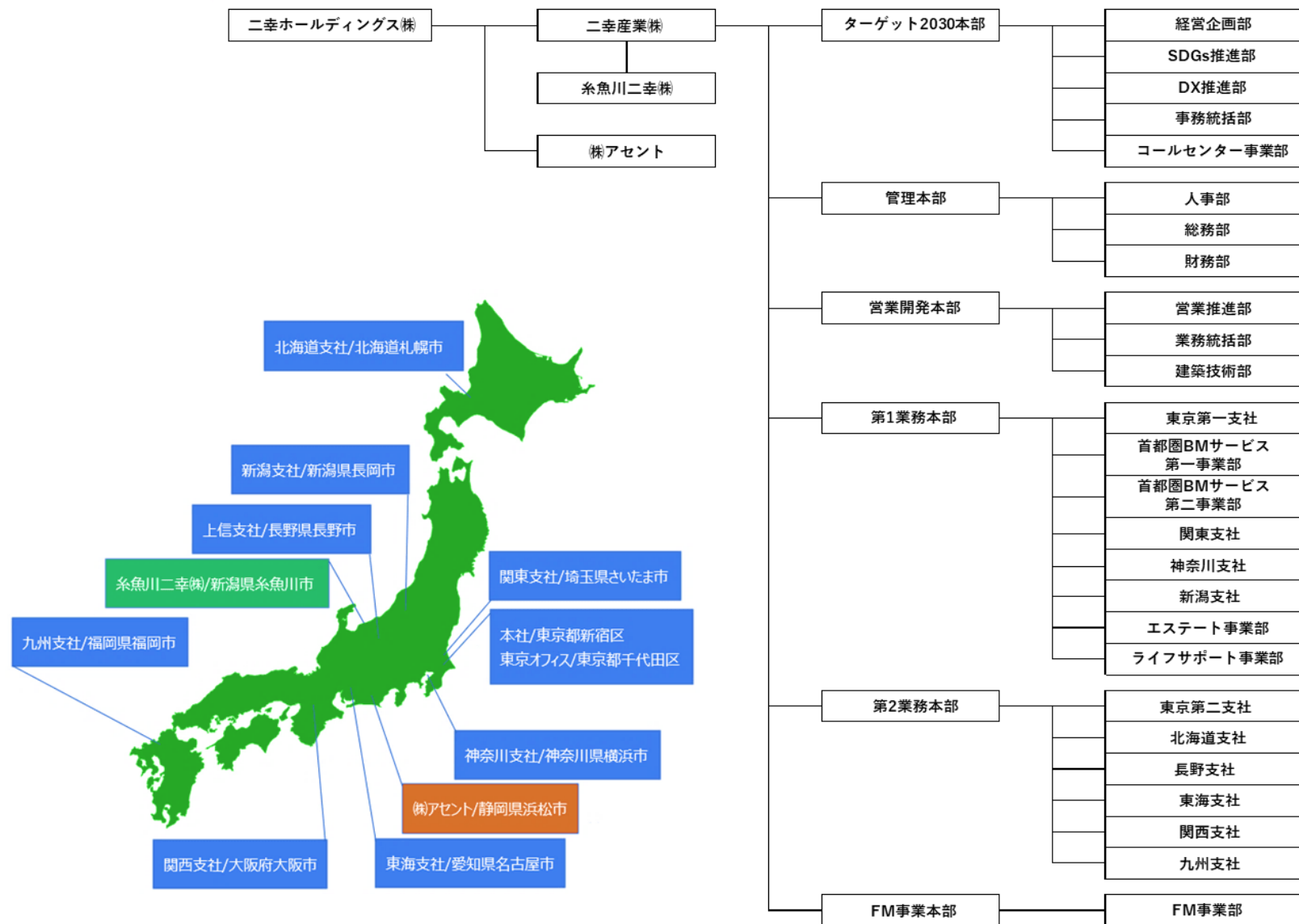
当報告書で使用されている用語を下記の通り定義します。

- ・当グループ           : 上記『報告対象範囲』の3社
- ・社員                   : 上記『報告対象範囲』の3社に所属する全社員
- ・ステークホルダー : お取引先の皆様

### 目次

当グループの考えと全体像 .....	4
経営メッセージ .....	10
全社員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ .....	14
グループサステナビリティ目標 .....	22
目標の説明	
活動報告	
部門別サステナビリティ目標 .....	47
部門長メッセージ	
目標の説明	
活動報告	
(特集) 人的資本 .....	112

## 2023年度 二幸ホールディングスグループ 組織図



# 当グループの考えと全体像



当グループでは、**経営理念**を基とし、全ての人にとってそれぞれの豊かな生活を実現するための**ミッション** 快適と安心を実直にお届けする企業として世界に日本に地域に必要なとされ続けるための**ビジョン2061** 「世界の未来」「日本の未来」「地域の未来」そして「会社の未来」それぞれに貢献し続ける企業となるための**ターゲット2030** そしてこれらの実現に向けた具体的な方針・戦略・目標である**経営計画**を定めています。

以上の考えを反映し、SDGsの目標期限と同じ2030年に向けてグループ全体で取り組む**グループサステナビリティ目標** 事業所がある地域ごとに異なる特性を生かし社員一人ひとりがより身近な側面から自分事として捉えて取り組む**部門サステナビリティ目標**を設定し、当グループ全体でサステナブルな活動を行っていきます。

# 経営理念

# Corporate Philosophy

当グループは経営理念に基づき持続可能な経営を追求します。

## お客様第一主義

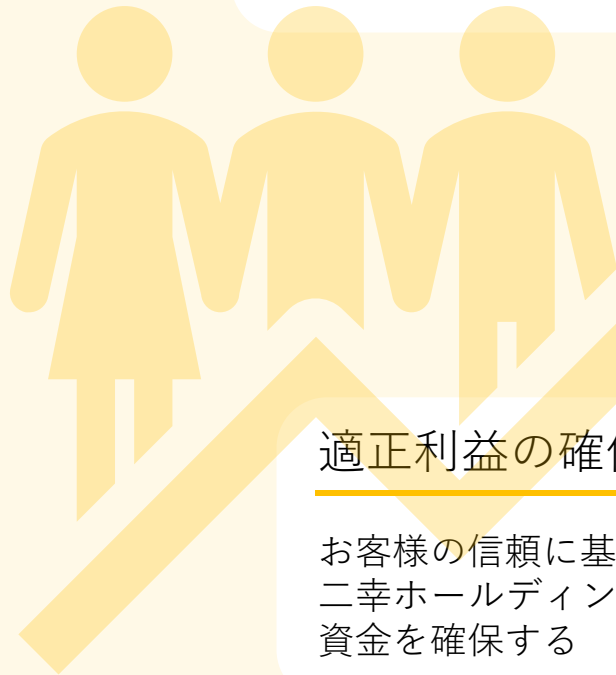
お客様の発展が地域社会の繁栄の実現であり  
二幸ホールディングスグループは  
より多くのお客様と共に更なる発展に貢献していく

## 社員の生活向上と成長

社員及びその家族の精神的、物質的な豊かさの向上は  
二幸ホールディングスグループの成長であり  
待遇、教育、制度について継続的な改善を行う

## 適正利益の確保

お客様の信頼に基づき、企業運営に必要な資金と  
二幸ホールディングスグループのあるべき未来への投資  
資金を確保する



# Our Mission

全ての人のとつて  
それぞれの「豊かな生活」を  
実現するために。

ミッション 果たすべき使命

地球に 負荷をかけない  
地域へ 活力を提供する  
社員が 生き生きと活躍する  
環境をつくる

当グループではこの3つを基本方針とし、  
社会と共に持続的な成長を目指します。

# サステナビリティ 宣言

# Sustainability Declaration

当グループは、国際連合が世界の未来のために掲げているSDGs(持続可能な開発目標)に貢献し、社会や地域の普遍的な問題に真摯に取り組みます。

## コーポレートガバナンスに関する事項

- 健全で透明性のある経営を実現し、社会から信頼していただける企業を目指します
- コーポレートガバナンスの強化を目的とした専門委員会を設置し、法令や社内規範及び企業倫理等の遵守を常に監視します
- 独立した組織による監査を通じて、不正・不祥事の防止に努めます
- 広域に展開する拠点間の相互補完体制で、災害時も事業を継続します

## 人権に関する事項

- 個人の人権とあらゆる多様性を尊重し、人種、国籍、言語、性別、性的思考、宗教、年齢、身体的特徴等を理由とする差別およびハラスメントの排除に努め、相互信頼と良識のある職場環境をつくります

# Sustainability

## 労働慣行に関する事項

- ・『安全衛生は全てに優先する』を合言葉に、積極的に啓蒙活動を行います
- ・働きがいのある職場環境や制度の整備に取り組みます
- ・各種研修プログラムの充実と自己啓発のための環境を整え、知識・経験と豊かな人間性を備えた人材かつ社員一人ひとりが成長意欲を持ち、自ら学び、自ら考え、自ら行動する自律した人材を育成します

## サービス品質に関する事項

- ・お客様と地域の発展・快適・安心のために、環境への影響と社会の倫理を強く意識し、サービスの提案と提供を行います
- ・生産性向上と高付加価値化を進め、お客様・ご利用者様の満足度向上を継続的に図り、社員の自信と経営体力を高めます
- ・サービスの提供にて使用されるエネルギーを管理し、機器の維持管理、運転、更新を通して省エネを継続的に進めます
- ・サービスの提供の手法、管理、使用する資機材を常に見直し、有害物質の削減、廃棄物の減量またその再利用を進めます
- ・サービスの提供に必要な知識技能の習得機会を積極的に設け、スタッフの働き甲斐の向上と自主性を育みます



# Sustainability Declaration

## 環境に関する事項

- ・「環境保全」と「経済活動」とのバランスがとれた「持続可能な社会」の構築が必要であると考え、多面的な視野をもって社会貢献を実現します
- ・環境関連法規・規制を遵守するとともに、規程等を整備し、管理の向上を目指します
- ・社員一人ひとりが環境保全活動に関心を持ち、環境負荷の一層の軽減に努め、全員参加の活動を推進します
- ・環境保全のため、必要に応じてステークホルダーに対して理解と協力を求めます

## コミュニティ・パートナーシップに関する事項

- ・地域の活性化のために、地域コミュニティへの参画を積極的に行い、コミュニティの持続的な発展に寄与します
- ・多種多様なステークホルダーと対等な立場で協働し、利益創出と課題解決に取り組みます

# 経営メッセージ



二幸ホールディングス株式会社  
代表取締役 社長執行役員  
原 敬一

## Corporate Message

### 変化の時代の中で、目指す二幸ホールディングスの役割

当社はビルメンテナンス会社として、第一に、建物や施設の安全性、保全性の確保が求められます。これには定期的な点検やメンテナンス作業、修理や改修なども含み、ステークホルダーの皆様との綿密、密接なコミュニケーションを通して要望やニーズを把握し、柔軟かつ迅速に対応していきます。そのために定期的なミーティングやフィードバック等の情報収集を実施し、お客様満足度を向上させることで、長期的なビジネスパートナーシップの構築を目指します。

また、少子高齢化や人手不足の進行を受け、テクノロジーの活用にも力を入れていきます。IoTや日々蓄積されるあらゆるデジタルデータを活用し、施設の運用効率の向上や、情報保全のためのアプローチを採用することが求められます。これによるメンテナンスの予測や効率的な作業計画の立案を実現していきます。

最後に、持続可能性の取り組みも重要です。環境への配慮を重要視し、省エネルギーの推進や廃棄物の適正な処理を全社で取り組むほか、社会的責任や地域のコミュニティとのかかわりも考慮に入れる必要があります。SDGs活動や地域社会への貢献などを通じて企業価値を高めることを目指しています。

これらの取り組みを通じて当社は変化の時代においてもビルメンテナンスのリーディングカンパニーとしての地位を確立し、お客様に信頼されるパートナーとしての存在感を示していきます。

# 経営メッセージ

## Corporate Message

### 二幸ホールディングスのサステナビリティ経営

企業の存在意義とは、利益創出だけではなく、社会的課題の解決への貢献にも重きを置くべきです。

昨今、世界中でSDGsの考え方が浸透したことにより、就職や転職を決める際、お客様とのお取引の際などの場面において、環境や社会に対してどのような活動を行っている企業かが判断基準になってきています。これは、日本でも世界でも同様です。

当グループでは、会社全体で社会的課題に対して、温室効果ガスの削減や有害物質の適正な処理などの環境問題の取り組みをはじめ、女性の活躍推進や多様性の尊重にも取り組み、それらを経営課題として位置付けています。

各支社においては、それぞれの地域や環境、特性に応じた課題を考えて解決に向けてサステナビリティ活動を推進しています。

### 2021年度からの3年間のSDGs推進活動で感じる変化

サステナビリティ報告書を持ってお客様の前でご提示したり、見ていただいたりする機会が増え、サステナビリティの話題が多くなってきています。

当社のこの取り組みに対してすごく高い評価いただいている点としましては、社内の一部が取り組み、なんとなくSDGsに繋がるから活動し発信しているのではなく、会社全体でしっかりとした目的を持って活動している点にあると思っています。

SDGsカードゲームの実施により社内でもSDGsに対する意識は高まってきていますが、経過段階で、ビジネスには繋がっておらず、社会的課題に取り組んでいる実感が得られていない点がこの活動を継続していく中での課題だと感じています。しっかり社会に好影響を与えて、ビジネスとして根付いてきたときに、社員一人ひとりの中で、SDGsという強い思いとしてさらに共感を得られるのではないかと思います。



# 経営メッセージ

## 生活の中でのSDGs

個人的には、地球の環境維持と、地方創生に関心があります。

私たちと、自分たちの子供たち、そのさらに次の世代が本当に今の地球のまま住み続けられるのか。考えるようになったきっかけは、子供たちとの野球教室です。子供たちに野球を教える際も、暑くてとても外にられません。夏は特に、我々の時代では考えられなかったことなのですが、30分練習をしたら15分休んでの繰り返しであったり、気温が35度を超えると屋外での運動中止の放送であったりと急激な変化を感じます。地球温暖化の影響で、課外活動を制限されることは憂慮すべき事項であると思っています。



# Corporate Message



地方創生については、私の出身地である新潟県糸魚川市では、空き家が増え、人がどんどん少なくなり、過疎化が進んでいます。自分の生まれた街が将来存続するのが1番心配ですし、関心があります。

地元での活動として、現在NPO法人の手伝いもしています。都心にお住まいのご家族を地元連れにいき、農業や漁業を営んでいる人たち、そこに暮らす人たちと触れ合いながら、サザエ獲り、山菜摘み、筍掘りや焚火などの自然体験教室を開催しています。他にも、地域のお祭りに参加するなど、豊かな自然環境、歴史的な環境、それぞれの地域で使われてきた暮らしや知恵、文化を子供たちを通して、その次の世代に伝えていきたいです。

# 経営メッセージ

## 持続的な成長の実現に向けて社員たちへ

やはり自己成長の意欲。自ら学んで、自ら考えて、自ら行動するといった自立した姿勢が望ましいです。現場でトラブルが発生したり、困っている人や拠点があったりすると、率先して、一丸となって対応する姿をこれまでも何度も見てきており、二幸HDの社員はホスピタリティ精神が強いと感じています。その点は今後も大切に伸ばしていきたいです。

また、積極的に新しいアイデアを提案して問題解決に取り組む能力、そしてチームワークも重要です。チームのメンバーと協力して効果的なコミュニケーションをとることで、組織全体の責任感や自らの役割や業務、責任を持って目標に向けて積極的に取り組む姿勢につながると感じます。

柔軟性と適応性をもって、変化する環境やニーズに対応し、組織全体の成長の実現を目指しましょう。

Corporate  
Message



## ステークホルダーの皆様へ

二幸という社名には協力し合えばお互い幸せになれるという意味が込められています。“お互い”というのは、お客さまと当社であったり、当社と協力会社であったり、会社として、それぞれが幸せになれるよう、全員の力を結集していこうという意味があります。その言葉通り、様々な方々が協力し合い、課題解決していきたいと考えています。

SDGsの「誰一人取り残さない」という理念は、当社の「全ての人にとって豊かな生活を実現する」という基本方針と共通しており、この方針に則って、信頼関係の構築、人権の尊重、サービス品質の向上、安全性の向上、人材育成、環境保全、地域社会との連携などの企業活動に取り組んでいきます。

“お互いの幸せ”の達成を目指し、ステークホルダーの皆さまとも協力し合い、より良い未来を築いてまいります。

# 全社員が サステナビリティ活動に かかわる企業へ

## サステナビリティ委員会

前年度に引き続き2023年度も、サステナビリティ活動に関わる意思決定機関として経営者によって構成されたサステナビリティ委員会を毎月1回(8月を除く)開催しました。

3月には各事業所部門より提示された翌年度4月に活動を開始する部門サステナビリティ目標の審議や、当グループが掲げている3つのグループサステナビリティ目標の進捗管理を行いました。

### サステナビリティ委員会 での主な審議事項

- ①サステナビリティ目標
- ②基本的な考え方
- ③SDGsゴールの設定
- ④CSR行動指針
- ⑤各方針(人権・環境等)



◆サステナビリティ活動の体制と役割

さらに、グループサステナビリティ目標については、活動状況のより詳しい説明を求めるために、関係部門の部門長を必要に応じて委員会へ招集し、主要部門へ目標達成に向けての指示や助言が出されました。

## サステナビリティ委員会月別報告事項推移 (4~9月)

開催月	内容 ① : 女性指導者の割合30%以上 ② : 温室効果ガス排出削減 ③-1 : 清掃排水(アルカリ電解水) ③-2 : 建設廃棄物
2022年度	① : 2022年10月1日時点対象者7名5.0% 正社員の男女比率78 : 22 ② : 2/28に2021年度の排出量の数値確定 ③-1 : 2/28に効果・取り扱い等の説明文書完成 ③-2 : 首都圏(1都3県)での問題点の整理(マニフェスト・運搬)
4月	・ 2023年度SDGs推進部活動報告 ・ サステナビリティ報告書2023の進捗報告 ② : 事業部門長へクラウドのアカウント配布
5月	・ サステナビリティ報告書2023の進捗報告 ① : 幹部集会で大淵弁護士による「ジェンダー平等について」講演の開催報告 ② : 全体見直しの準備と外部コミュニティの形成開始 ③-1 : 年間スケジュールの作成、各部門への説明開始 ③-2 : 設備員常駐現場に一時保管場所の設置
6月	・ サステナビリティ報告書2023の進捗報告 ② : 目標変更の提案、新目標の内容への合意 ③-2 : 7~9月の活動予定の説明
7月	・ SDGsホイールバッジの貸与条件の説明 ・ 経営企画部のサステナビリティ委員会へのオブザーバー参加の決定 ② : 目標変更の提案 ③-1 : アルカリ電解水の購入先・料金の比較 首都圏BMS第二事業部の取引先1件にて導入開始
8月	
9月	② : 目標の変更 ③-1 : 関東支社2拠点、神奈川支社2拠点、首都圏BMS第二事業部3拠点にて新規導入開始 ③-2 : 電子マニフェストの本社アカウントを9/1に取得 建築廃棄物の管理に関する運用方法の検証開始

## サステナビリティ委員会月別報告事項推移 (10~12月)

開催月	内容
	① : 女性指導者の割合30%以上    ② : 温室効果ガス排出削減 ③-1 : 清掃排水(アルカリ電解水)    ③-2 : 建設廃棄物
10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGsホイールバッジの貸与希望者の呼びかけの強化</li> <li>① : 全社員アンケートで浮上した課題への新たな施策の決定</li> <li>② : 2023年4~8月の5か月間の排出実績と2021・2022年との比較</li> <li>③-1 : 4~8月の洗剤購入実績報告 (2021年度同時期比68.5%) 新潟支社にて精製機を購入、同支社内19件にてアルカリ電解水清掃を導入</li> <li>③-2 : 建築技術部が施工管理を行う大規模修繕工事での電子 manifests の利用 一時保管場所を設置し3事業所での電子 manifests 運用検証開始</li> </ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>① : 人事部との進捗確認・引継書の作成</li> <li>② : 2021年~2023年度の4~8月の排出実績のうち、増減が大きかった部門とその要因の報告</li> <li>③-1 : 2023年度4月~9月までの進捗率報告 (2021年度比) 75.1% アルカリ電解水清掃導入部門からの意見の共有 10/26~部門長報告会にてアルカリイオン電解水の案内を実施報告 11~12月各事業部門の支社会議等に参加し、説明会の実施予定報告</li> <li>③-2 : 長野営業所一時保管場所からの建設廃棄物の処理を報告 数量、期間、業務内容、廃棄費用についてのデータ蓄積開始</li> </ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>① : 社員アンケート・女性社員座談会・幹部集会まとめ</li> <li>② : 上期の排出実績(21~23年) Scope2の目標値の達成報告、10/30に秋冬用の削減策を通達 排出原単位を下げるための自社内でのさらなる検証の検討</li> <li>③-1 : 2023年度4月~10月までの進捗率報告 (2021年度比) 76.0% 新潟支社でアルカリ電解水の販売の準備開始 長野支社内で導入の一部店舗の店長様より、良い評価をいただいたことの報告</li> <li>③-2 : ライフサポート事業部(上越)での電子 manifests の利用開始 10~12月の建築廃棄物の実績報告</li> </ul>





## サステナビリティ委員会月別報告事項推移（1～3月）

開催月	内容 ①：女性指導者の割合30%以上 ②：温室効果ガス排出削減 ③-1：清掃排水(アルカリ電解水) ③-2：建設廃棄物
1月	①：キャリアプランアンケートの実施準備報告 ②：COP28の内容説明 ③-1：2023年度4月～11月までの進捗率報告（2021年度比）74.0% 九州支社内の2拠点でアルカリ電解水清掃の導入開始報告 アルカリ電解水清掃導入部門からの意見の共有 PL法対策、お客様提案資料の作成、Q&Aの作成の準備報告 ③-2：1月時点の建築廃棄物報告
2月	①：キャリアプランアンケートの実施報告 ②：2/2発刊の日刊工業新聞の紙面と電子版への掲載報告 ③-1：2023年度4月～12月までの進捗率（2021年度比）78.7% 糸魚川二幸にて自部門で精製機を購入。今後の販売の準備の検討報告。 環境負荷0清掃への契約切り替え報告 ナノテックシステムの検証報告 ③-2：2月時点の建築廃棄物実績報告
3月	・2024年4月にSDGsプロジェクトで開催のSDGsカードゲームへのサステナビリティ委員会メンバーの参加を決定 ①：キャリアプランアンケートの結果報告 ②：ゼロボードのホームページの事例紹介への掲載報告 2021～2023年度の4～12月分の排出実績報告 自社のみで削減に取り組めるScope1+2は今期の目標達成の可能性と要因の報告 今後の対応策の難易度別提示 ③-1：2023年度4月～1月までの進捗率（2021年度比）79.0% 新潟支社内の27件にてアルカリイオン電解水の導入報告 糸魚川二幸の精製機の取り組みの全部門への紹介 アルカリイオン電解水の説明の動画化の検討 各部門でのアルカリイオン電解水購入時の購入先のルール化の検討 ナノテックシステムの会員として入会し、交流・情報交換の実施 ③-2：3月時点の建築廃棄物実績報告

## ■ SDGsの本質をカードゲームで探求

2015年9月の国連サミットにて全会一致で採択され、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」(以下、SDGs)ですが、昨今では各自治体における取り組み事例の開示や、多くの企業もゴール達成へ向けての活動を明示しています。

SDGsの理念の一つに「誰一人取り残さない」というものがあり、SDGsを全社員に理解してもらいたいという思いから、当グループでは、SDGsを楽しみながら“体感”できる「2030SDGsカードゲーム」を、前年度と同様に2023年度も引き続き開催しました。



本カードゲームは全社員(パートタイマー社員含)の参加を目標にしており、公認ファシリテーター資格を所持するSDGs推進部員が、首都圏をはじめ全国各地でカードゲームを開催し、参加者には「なぜSDGsが私たちの世界に必要なのか」、そして「SDGsがあることによってどんな変化や可能性があるのか」を体感できる機会を設けました。

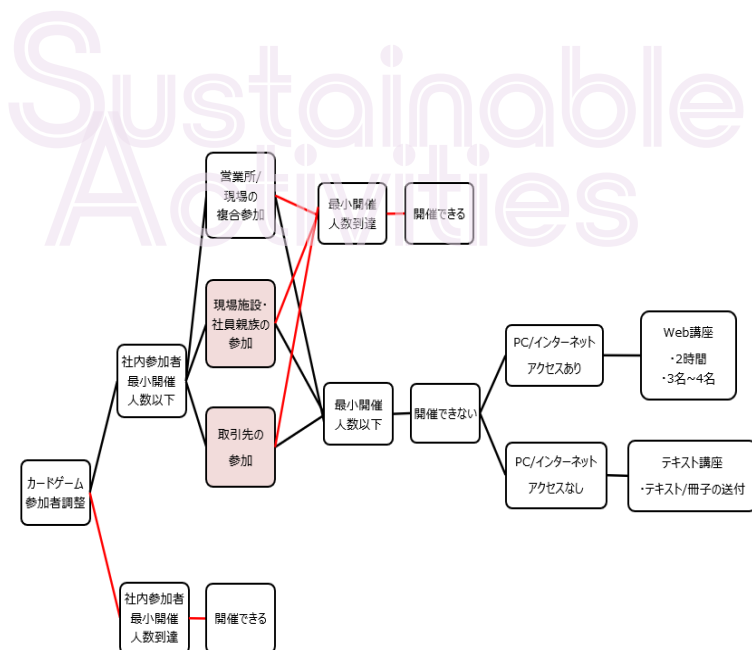
# Sustainable Activities

## カードゲーム代替案

カードゲームを行っていく中で「夜勤勤務で時間調整が難しい」、「居住や勤務現場の交通の便が非常に悪い」、「近隣拠点の社員が少数で、カードゲーム最小開催人員(8名)に満たない」などの環境の違いで、カードゲームへの参加が叶わない社員も少なくなく、全員に”同じやり方”でSDGsを知ってもらう機会を作ることが難しいことも分かってきました。

そこで、SDGs推進部より各部門へカードゲーム代替案が提案されました。

代替案を導入したことで、ひとりでも多くの方が私たちの世界の「あるべき姿」を考え、個人・会社・地域・社会、それぞれの豊かさへ繋がり、広がることを期待し、展開を持続していきます。



### ①カードゲームへの参加

カードゲームの最小開催人員(8名)に満たない地域については、家族や友人、お客様や協力会社の方へお声掛けをし、参加を募る→社外の方にご参加いただくことで、お客様とコミュニケーションを取る、一緒に取り組むきっかけの場とする

### ②Web講座の受講

SDGs推進部が講師となり、3~4名参加、2時間程度の受講

→世界の現状を経済・環境・社会の3分野からシェアした上で、SDGsの本質を探究していく

→気づきがより多くなるように少人数での開催とし、カードゲームと同様にグループ討議で個人の感想も無理なく共有できる空間とする

### ③テキスト講座の受講(①と②が難しい環境の場合のみ選択)

SDGs推進部作成のテキストを本社より個人、もしくは拠点へ発送

→Web講座と同様に、世界の現状を3分野から知り、現実とあるべき姿のギャップをSDGsを通してとらえやすい内容とする

## グループ内での2030SDGsカードゲーム 及び 代替案実績(2024年3月現在)

### 2030SDGsカードゲーム

累計実施回数  
【社内】  
**49回**

【社内】  
2023年度  
**17回**

【社外】  
2023年度  
**10回**

【社外】  
2023年度  
**191名**

累計参加者  
【社内】  
**707名**

【社内】  
2023年度  
**255名**

### Web講座

受講者  
**28名**

### テキスト講座

受講者  
**542名**

## ■SDGsプロジェクト

2021年4月よりスタートした社内SDGsプロジェクトは、2023年4月で3期目を迎えました。

当グループでは、本プロジェクトの目的を「SDGsに貢献する企業として、SDGsをグループ全社員へ周知し、活動の促進と情報共有」と位置付けています。

本プロジェクト2期目となる2022年度より、プロジェクト内にコースを2つ設置し、プロジェクト活動1年目のメンバーはイントロダクションコース、プロジェクト活動2年目のメンバーはアドバンスドコースに所属して、それぞれのプロセス設計のプログラムで活動を行っています。

イントロダクションコースの成果目標は「"SDGsとの関連が説明できる部門目標設定"のキーマンになること」、アドバンスドコースの成果目標は「部門のSDGs目標の進捗確認を行い、部門長への報告、プロジェクト内でメンバーに共有する等、目標達成のキーマンになること」としています。



知識・経験の  
両輪を回す



相互関係の  
創造



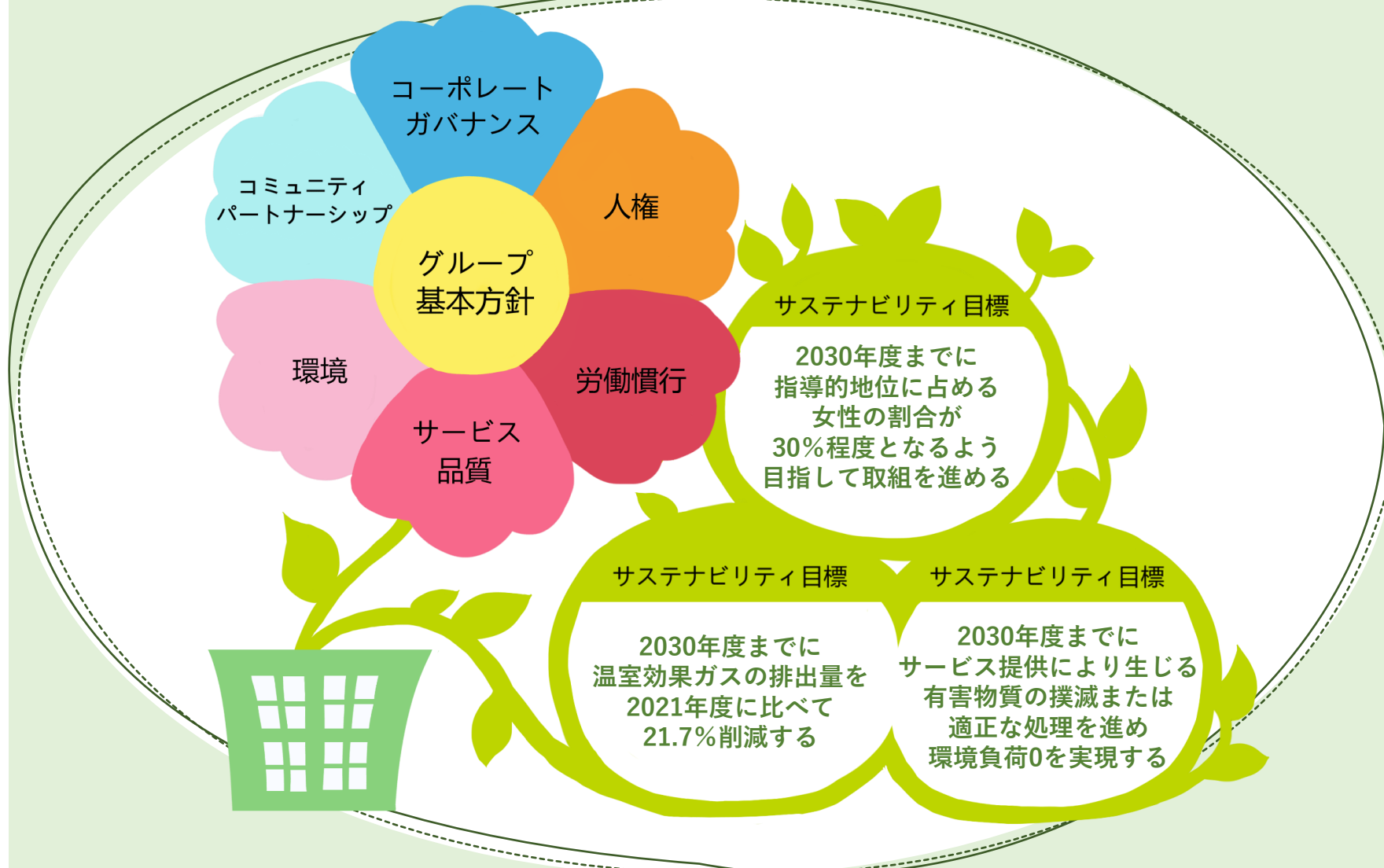
未来を  
考える



目標達成の  
意識を持つ



# グループサステナビリティ目標



## グループサステナビリティ目標①

# 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

当グループは、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのない企業グループとなることを目指します。

### ■社会的課題

企業における女性活躍については、2015年に成立した女性活躍推進法等を通じて、日本でも民間企業の指導的地位に占める女性の割合は着実に上昇しています。しかし、2020年に総務省が示した労働力調査では、諸外国と比較すると、女性人口に占める女性就業者の割合は51.8%と大差ないものの、指導的地位に占める女性の割合は13.3%と低い水準です。

この順位に表れているように、諸外国に比べて日本は男女平等参画において大変立ち遅れており、女性の能力の発揮の機会が十分とはいえない状態です。

背景には、男女間の賃金格差の存在や固定的な性別役割意識など、構造的な問題があると考えられています。

### ■当グループの方針

当グループがさらに社会へ貢献できる企業として成長していくためには、変化し続ける社会に柔軟に対応し、多様な価値観を活かした新たな価値創出が必要となります。そのためには社員の人権とあらゆる多様性を尊重し、また、多様性を活かした視点で発想ができる職場風土を醸成していく必要があります。

そこで、当グループでは、多様性の一つである女性社員の活躍を「次なる時代をリードする新たな成長の源泉」として積極的に推進します。

### ■定義と現状

#### 【定義】

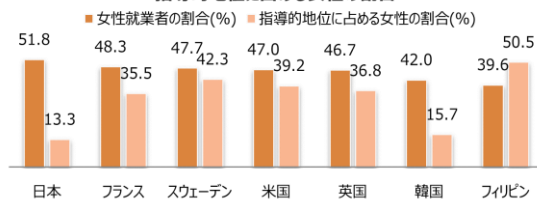
- 平成19年2月男女共同参画会議で決定した指導的地位の定義「法人・団体等における課長相当職以上の者」を採用
- 上記に基づき、当グループの課長相当職は「V級職以上の者+IV級職で課長・営業所長・センター長の者」とする

#### 【現状】

- 当グループの2023年10月1日現在の課長相当職の人数は126名、うち女性は8名で**6.3%**◀前年度比2%増▶
- 126名の30%と仮定した場合、指導的地位の女性は38名必要となる。

女性人口に占める女性就業者の割合と

指導的地位に占める女性の割合



就業者は、日本以外の国は2019年の値。管理的職業従事者は、米国は2018年、英国・韓国・フィリピンは2019年、フランス・スウェーデンは2020年の値(日本の数値は総務省「2020年労働力調査(基本集計)」、その他の国はILO「ILOSTAT」データより作成)

グラフ) 国土交通省「国土交通白書 2021」を基に作成

☐ <https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/r02/hakusho/r03/html/n1232000.html>

## グループサステナビリティ目標① 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

### ■目標値

#### 指導的地位に占める女性の割合



### ■目標達成へのロードマップ

目標達成の第一歩として、まず2030年度までのロードマップを人事部が作成しました。

ロードマップでは、2030年の当グループのあるべき姿から現状までを逆算し、

- ①いつまでに
- ②その時点での指導的地位に占める女性社員の割合
- ③理想の状態
- ④必要な取り組み/施策を策定しました。

そこからさらに④必要な取り組み/施策についての具体案の・対象者・取り組み頻度・対応部門を細かに決定し、ロードマップ作成の最終ステップとして、2030年度までの毎月の取り組みの詳細スケジュールを作成しました。

2022年度から2024年度まで：“意識改革・女性積極採用期”  
 2025年度：“環境改革・制度充実期”  
 2026年度から2029年度まで：“女性活躍浸透期”  
 と3フェイズで捉え、各フェイズにおいて、  
 なにに注力すべきかを明確にしました。

ロードマップを作成していく中で、女性活躍を目指した日本のポジティブ・アクションの事例や、すでに指導的地位の女性が多い欧州を中心とした諸外国の国の政策や企業の取り組み例を調べ、当グループの現状と比較し、当グループがやりたい姿への土壌づくりの一歩としました。



**グループサステナビリティ目標①** 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

**■理想の状況と必要な取組み/施策一覧**

浸透期  
女性活躍

制度充実期  
環境改革

意識改革  
女性積極採用期

いつまでに	指導的地位に占める女性の割合	理想の状態	必要な取組み/施策
2030年度	30%	<b>目標達成</b>	
2029年度	28%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員男女比率 6 : 4</li> <li>・ジェンダー関係なく活躍できるカルチャーの浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上位職の女性によるリーダー候補者へ育成支援</li> <li>・会社の垣根を超えたダイバーシティネットワーク構築</li> </ul>
2027年度	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内キャリアチェンジ、ジョブチェンジの活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得支援制度</li> <li>・人材育成プログラムの実施</li> <li>・キャリアワークショップの開催</li> </ul>
2025年度	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員男女比率 7 : 3</li> <li>・女性が活躍できる新部門、事業の設立</li> <li>・両立支援制度の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が活躍できる部署の設置/拡大 例) 女性警備部隊の設置、介護事業所の拡張、営業部門の拡大</li> <li>・両立支援制度の制定 例) 全社員の育児休業取得率100%、育児休業取得者への社内給付金支給、育児短時間勤務延長</li> </ul>
2024年度	7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の昇進意欲の向上</li> <li>・女性社員Ⅱ級職の人員増加</li> <li>・性別による固定的概念の払拭</li> <li>・採用面接時のアンコンシャスバイアスの撤廃</li> <li>・柔軟/選べる働き方ができている</li> <li>・女性が働きやすい職場環境作り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員のキャリアビジョンの把握</li> <li>・パート社員の正社員登用の活性化</li> <li>・女性社員の積極採用</li> <li>・高校求人活動、大学生パート社員の倍増施策</li> <li>・在宅/リモート勤務、フレックスタイム制度の導入</li> <li>・人事考課や昇格昇進基準の明確化</li> <li>・全社員へのジェンダーフリー教育</li> <li>・面接時の採用ガイダンス策定、面接官の事前研修</li> <li>・社内女性ネットワークの確立</li> <li>・クリーンな職場作り（清潔感、更衣室、ハラスメント）</li> </ul>

## グループサステナビリティ目標① 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

### ■活動報告① 大淵弁護士による「ジェンダー平等について」講演の実施

2023年4月13日に開催の幹部集會に、アムール法律事務所より大淵愛子弁護士をお招きし、管理職社員を対象に「ジェンダー平等について」と題して講演を実施いただきました。

大淵弁護士には2022年度にも女性社員を対象とした座談会を実施いただいております。女性社員の活躍を目指すグループサステナビリティ目標の達成に向けて継続的にサポートしていただいております。

今回の講演は、管理職社員に対する女性活躍に関する教育を行うことが必要かつ重要であると捉えて設定しました。社会のジェンダー平等に関する現状や動向を知ることによって、今後の業務遂行や管理において新たな視点を持つ機会となりました。

### ■活動報告② アンコンシャスバイアス研修の実施

2023年8月から9月にかけて、課長クラス以上の社員および役員を対象にWEB方式でアンコンシャスバイアス研修を実施いたしました。講師は引き続き、アムール法律事務所の大淵愛子弁護士にご依頼し、ケーススタディとして【採用面接・日常会話】【業務対応】【キャリア指導】を用意し、相手に不快な感情を与えずやる気を引き出す方向での発言・行動について学びました。

目的：アンコンシャスバイアスの概要を把握することで、組織や個人に偏った視点・見方がないかを見直し、行動変容を促す。

【アンコンシャスバイアスとは】 出典：アムール法律事務所 大淵 愛子弁護士 講演資料『アンコンシャスバイアス研修』

無意識の思い込みのこと。過去の経験や見聞きしたことに影響を受けて、知らず知らずのうちに「きっと、こうだ」と思い込んでいたり、偏った見方をしていたりすること。誰にでもあることだが、相手に不快な感情を与えたり、傷つけたりする事象が生じる。アンコンシャスバイアスがあることによって、自分自身や相手の可能性やキャリアを狭めたりゆがめたりすることもある。ジェンダーバイアスはその中の一種。

## グループサステナビリティ目標① 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

### ■活動報告③ ハラスメント相談窓口に女性課長を追加

昨年度までハラスメント相談窓口の担当は男性社員のみで構成されていましたが、女性社員にも「使ってもらいやすい」、「困ったときに相談しやすい」窓口にすることを目指し、新たに女性の課長を配属しました。

### ■活動報告④ 女性社員を対象としたキャリアプランアンケートの実施

女性社員自身が自分のキャリアを考える機会の設定と、現在在籍している女性社員の考えを把握し、今後の人事施策の参考にすることを目的とし、女性社員を対象としたキャリアプランアンケートを実施しました。

#### 【アンケート条件】

対象者：2023年3月末日までに入社し、2024年1月25日時点で在籍している女性正社員

但し、会社メールアドレス所持者

等級Ⅰ：12名 Ⅱ：43名 Ⅲ：46名 Ⅳ：3名 Ⅴ：5名 【計109名】 ※匿名実施・Ⅴ以上が指導的地位

期 間：2024年1月25日配信 ～ 2024年2月16日 13時まで

項 目：勤続年数、担当職務、期待されている役割、仕事量・難易度・やりがい、  
将来の希望（3年後・最終目標の等級・役職・やりたい業務）、異動可否 など

#### 【キャリアプランアンケート結果】

回答者数：76名 回答率69.7%

#### ■在籍期間

回答者の内、在籍期間5年以上が50名と65%を占めた。

#### ■現在の担当職務

回答者の内、総合職（事務・営業・管理）が47名と60%を占めた。

#### ■業務適正、業務量、難易度、やりがいについて

適していない、少ない、易しい、感じないと回答している者が一定数いる。

#### ■キャリアアップへの考え

「キャリアアップを望んでいる」が17名、「どちらとも言えない」が35名。合わせると52名が考えている。



**グループサステナビリティ目標①** 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

**■活動報告④ キャリアプランアンケート**

**【キャリアプランアンケート結果】**

**■現時点で考える最終目標の等級**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
アンケート対象者	12	43	46	3	5	0	0	0
アンケート回答	2	11	32	17	10	3	0	1

IIIが32名、IVが17名と多いが、V以上も14名いる。

**■現時点で考える最終目標の役職**

	役職なし	リーダー クラス	責任者 クラス	係長 クラス	課長 クラス	部長 クラス	本部長 クラス	役員
アンケート対象者	48	19	20	18	4	0	0	0
アンケート回答	14	13	29	11	7	1	1	0

責任者クラスが29名、係長クラスが11名と多いが、課長クラス以上も9名いる。

**■現時点で考える最終目標としてやりたい業務、役割**

成長意識が伺える意見が出ている中でも、特になし、わからない、現状維持の回答も多い。

**■担当職務の変更を伴う異動の可否**

「可」が11名、「どちらとも言えない」が29名。合わせると40名がありと考えている。

**■業績評価時に今後のキャリアについて話した/聞かれた経験**

「話した/聞かれた経験なし」が38名いる。

## グループサステナビリティ目標① 2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

### ■活動報告④ キャリアプランアンケート

#### 【キャリアプランアンケート結果について】

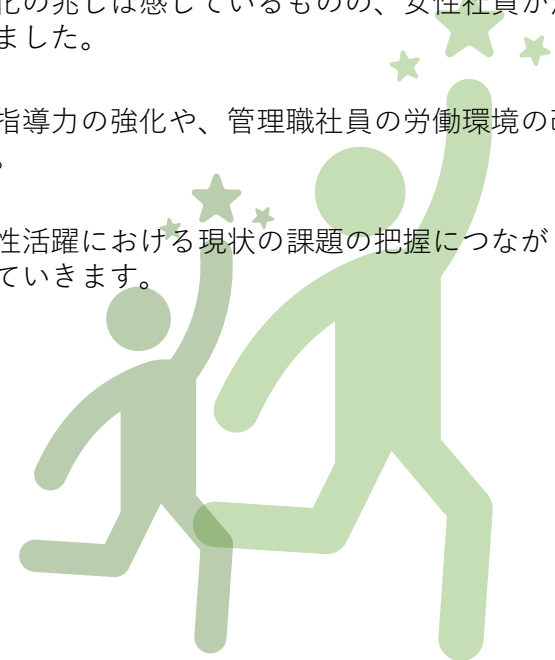
前述のほか、『キャリアアップへの考えで選択した回答の理由』や、『社内で女性社員の活躍に関する動きを実感すること』、『会社への意見・要望等』の項目についての記述回答もありました。

『キャリアアップへの考えで選択した回答の理由』の項目では、女性社員のキャリアアップに対する率直な気持ちや、女性社員のキャリアアップ後に活躍できる組織体制の不足などの声が上がりました。

『社内で女性社員の活躍に関する動きを実感すること』の項目では、変化の兆しは感じているものの、女性社員が活躍している姿を実際に見る機会がほしいという要望があることもわかってきました。

『会社への意見・要望等』の項目では、キャリアアップしたい社員への指導力の強化や、管理職社員の労働環境の改善等、男女の違いに関わらず改善すべきであるという意見が寄せられました。

アンケートを実施したことによって、女性社員の目線を見た、当社の女性活躍における現状の課題の把握につながりました。今回挙がった課題の改善を目指し、今後も様々な取り組みを実施していきます。



## グループサステナビリティ目標①担当部門



人事部 部長

### 自部門紹介

人事部では、社員の採用、異動、評価、教育に関する業務、就業規則など様々な規定の制定・見直しに関する業務を行っています。

採用については、新卒採用をメインに担っており、毎年数名を採用し、入社後は導入研修を実施しております。

異動については、各部門からの要望を基に新年度に向けた組織人事案の策定を行っております。期中においても随時、適材適所の人材配置を実施しております。

評価については、半期に一度実施される社員の業績評価の仕組みの構築および運用を担っております。

教育については、全社の教育研修プログラムの取りまとめ、内容精査を担っており、また、運営部門として研修の企画・講師を行うものもあります。

会社の労務管理が安定し、社員の皆様が安心して働くことができ、かつ、意欲的に成長できるための施策を実行していくことが人事部の役割と考えております。

### 自部門の目標への思い

労働力人口の減少に対応するために、近年は社員の定着および女性活躍の推進が課題と考えております。

人事制度の改定、中途社員の当社での導入研修の開始、ハラスメント防止の徹底、女性社員座談会の開催、ジェンダー平等に関する研修の実施などをしてまいりました。同時に業務の効率化・システム化なども進めております。いずれも難しい問題ではありますが、成果につながるように今後も様々な施策を実行していきたいと思っております。

### ステークホルダーの皆様へ

この1~2年で社員の働きがいと生産性の向上を目的として、人事制度（等級・報酬・評価・教育・働き方）を改定いたしました。但し、まだまだ不足点や改善の余地はありますので、今後も継続的なブラッシュアップが必要になります。

人事部として、社員の定着と育成を実現していくことで、企業文化の醸成、社員の生活向上、そして企業価値の向上につなげていきたいと思っております。

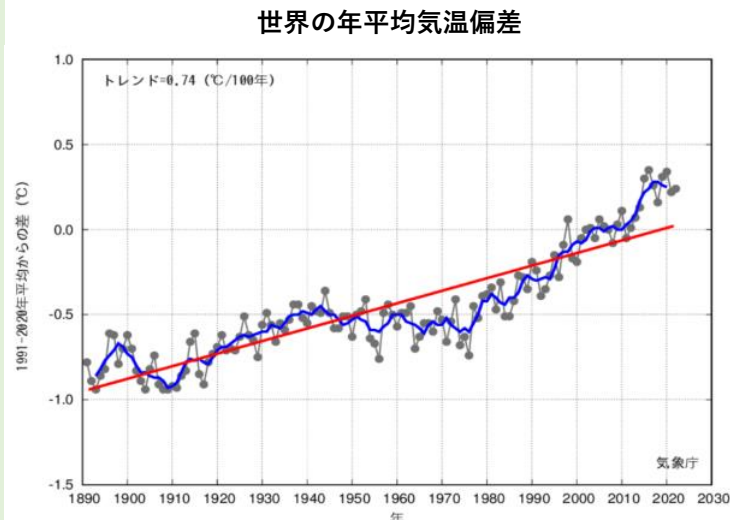
## グループサステナビリティ目標②

# 2030年度までに温室効果ガスの排出量を2021年度に比べて21.7%削減する

当グループは、気候変動が企業や社会にもたらすリスクを最小化するため、環境に配慮した業務・サービスのあり方を追求し、温室効果ガスの排出量削減に努めます。

### ■社会的課題

近年、世界中で温室効果ガス(GHG)排出量の増加による気候変動が要因と考えられる洪水や干ばつ、気温上昇が頻発しています。2021年開催のCOP26では、1.5°C目標が合意され、さらなる気候変動対策への取り組みが求められ、2022年開催のCOP27では気候変動への適応・損失と損害が焦点となりました。2023年開催のCOP28では損失と損害にかかわる基金の設立や、2050年のネットゼロ達成に向けた化石燃料からの転換について合意がなされました。



グラフ 出典：国土交通省気象庁「世界の年平均気温偏差の経年変化（1891～2022年）」  
■世界の年平均気温偏差の経年変化（1891～2022年）

### 企業へのリスク

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）は、気候変動が企業にもたらすリスクとして次の3つを挙げています

- (1) CO2排出に関する規制や課税などの規制リスク
- (2) 資源調達品の減少・高騰や  
社員の健康被害・生活環境悪化などの物理リスク
- (3) 気候変動への適応、緩和対策に関するステークホルダーの皆様の評価の厳格化などの市場リスク

### 社会へのリスク

気候変動に関する政府間パネル（IPCC）は気候変動が社会にもたらすリスクとして次の8つを挙げています。

- (1) 気温上昇や干ばつによる食料不足や食料安全保障の問題
- (2) 水資源不足と農業生産低下
- (3) 陸域や淡水の生態系、生物多様性がもたらす、  
さまざまな生態系サービスの損失
- (4) 海域や沿岸の生態系、生物多様性がもたらす、  
さまざまな生態系サービスの損失
- (5) 暑熱影響による死亡や疾病
- (6) 極端な気象現象によるインフラ機能の停止
- (7) 大都市部への内水氾濫による人々の健康障害や生計崩壊のリスク
- (8) 高潮や沿岸部の洪水、海面上昇による健康障害や生計崩壊のリスク

## グループサステナビリティ目標②

2030年度までに温室効果ガスの排出量を2021年度に比べて21.7%削減する

### ■定義と現状

#### 【定義】

- ・ GHGプロトコル(国際基準)に基づき、  
スコープ1~3に分類する
- ・ 当グループのスコープ分類は以下のとおり  
Scope1/営業車の燃焼燃料  
Scope2/本社、支社、営業所、ホテルの  
電気売買に関するもの  
Scope3/車両、電車による通勤・車両、  
電車、飛行機による出張や  
営業行為・運送業務

#### 【現状】

- ・ 2021年度 18,925t CO2
- ・ 2022年度 19,118t CO2
- ・ 2023年度 19,108t CO2

### ■当グループの方針

当グループでは、こういった気候変動が企業と社会にもたらすリスクと同時に社会的課題を思慮し、GHGプロトコル(国際基準)に基づいたGHG排出量の削減に取り組みながら、企業・社会・環境に最善のサービスを提供していきます。

### 設定目標値の変更について

2021年度よりサステナビリティ経営に力を入れ、目標の達成に向けて邁進してまいりましたが、2023年8月より、グループサステナビリティ目標に掲げている数値を変更することといたしました。

以前の目標は、パリ協定に基づき数値を設定しておりましたが、昨年度導入のGHG排出量算定の可視化クラウドサービス「zeroboard」(株式会社ゼロボード)にて、2021年度・2022年度の自社のGHG排出量を可視化したことで、実態を把握することが可能となり、当社として取り組むべき課題を具体的に数値へと反映させることといたしました。

### ■目標値 CO2排出量

2023年度：5.3%  
2024年度：7.9%

2025年度  
10.4%以上削減

2027年度  
15.1%以上削減

2030年度  
21.7%以上削減

#### 【目標値内訳】

Scope1・2を2021年度に比べて4.2%削減 / 年

Scope3を2021年度に比べて2.5%削減 / 年



## グループサステナビリティ目標②

2030年度までに温室効果ガスの排出量を2021年度に比べて21.7%削減する

### ■CO2排出量の把握

当グループのサービス提供により排出されるCO2排出量と、そこに関連する事業活動により排出されるCO2排出量をGHGデータとして可視化するために、まず、GHGプロトコル(国際基準)に基づきScope1～3を分類しました。

Scope1・2は当グループの直接排出・間接排出を計上する範囲、Scope3は当グループのサービスに関連した他社の排出を計上する範囲となります。

### ■算定に使用するデータ

当グループではCO2算定データとして下記を採用しております。

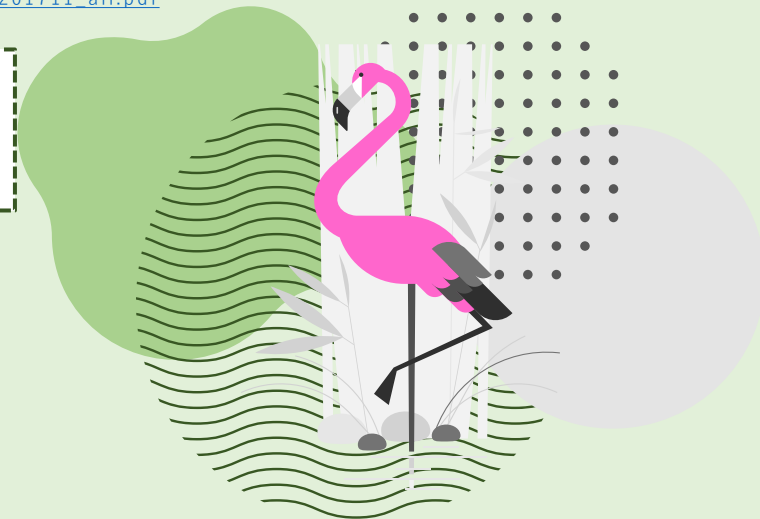
- 1) 品目別購入金額 (算定方法：購入金額×環境省データベース)
- 2) 自社で購入はしていないが、CO2を排出しているもの  
…取引先負担の電力使用量

上記データをもとに、より精巧にCO2排出を算定するために、国際審査・認証機関がシステムの妥当性を保証している (ISO14064-3に準拠した検証) GHG排出量算定の可視化クラウドサービスを採用し、データ収集工数の削減とともに、より正確なGHGデータ算出の検証を行っております。

	上流 (Scope3)	自社 (Scope1・2)		下流 (Scope3)
	該当カテゴリ (※)	Scope1	Scope2	該当カテゴリ (※)
ビルメンテナンス 事業	1,2,3,4,5, 6,7,8	○	○	-
介護事業	1,3,4,5, 6,7,8	○	○	-
下水道施設 管理事業	1,3,5, 6,7,8	○	○	-
ホテル運営 事業	1,3,4,5, 6,7,8	○	○	-

表) 環境省「サプライチェーン排出量算定の考え方」を基に作成

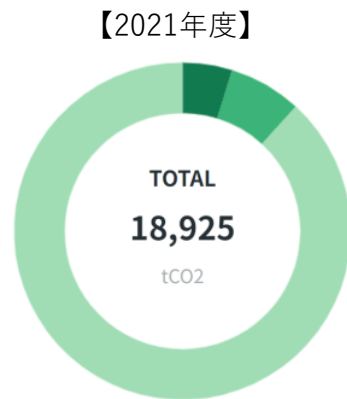
□ [https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply\\_chain/gvc/files/tools/supply\\_chain\\_201711\\_all.pdf](https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/tools/supply_chain_201711_all.pdf)



## グループサステナビリティ目標②

2030年度までに温室効果ガスの排出量を2021年度に比べて21.7%削減する

### ■活動報告～CO2排出量の推移と今後の課題について～



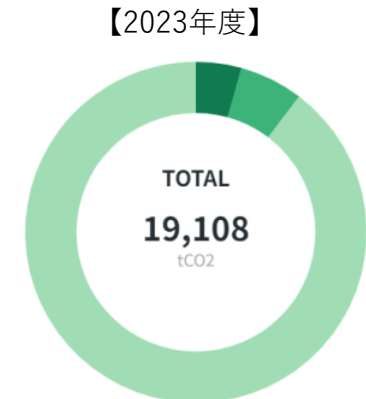
■ Scope1 ■ Scope2 ■ Scope3

Scope1 905 tCO2 5%  
Scope2 1,323 tCO2 7%  
Scope3 16,696 tCO2 88%



■ Scope1 ■ Scope2 ■ Scope3

Scope1 915 tCO2 5%  
Scope2 1,303 tCO2 7%  
Scope3 16,900 tCO2 88%



■ Scope1 ■ Scope2 ■ Scope3

Scope1 824 tCO2 4%  
Scope2 1,156 tCO2 6%  
Scope3 17,128 tCO2 90%

2021年度からCO2排出量測定を開始し、3年目を迎え、Scope1、Scope2、Scope3のそれぞれの割合に大きな変化はなく、2023年度の排出量は2021年度比で下記の通り推移しました。

Scope1 : 81 tCO2 削減  
Scope2 : 167 tCO2 削減  
Scope3 : 432 tCO2 増加

2023年度の対目標では、Scope1・2は達成、Scope3、全体では未達成という結果となりました。

可視化をしたことにより、自社の排出量であるScope1、Scope2は全体の10～12%程度であることがわかり、より具体的に当グループ独自で取り組むべき課題が見えてきました。

現在は、環境省発表の二次データである排出原単位をもとに算定を行っていますが、今後は当社の事業活動に基づく独自の排出原単位を測定し、一次データを用いた排出量の管理に切り替えを行い、実態に即した排出量の削減を目指します。

## グループサステナビリティ目標③

### 2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

当グループは、環境関連法規・規制を遵守するとともに、環境保全と経済とのバランスのとれた活動に取り組んでいきます。

#### ■社会的課題

世界の人口増加や新興国・途上国の急速な経済成長などに伴い、資源の枯渇と廃棄物による環境への影響が深刻化しており、日本でも大気や水の汚染、廃棄・処理による有害な化学物質の放出などそれらの削減や撲滅へ向けては多くの課題が山積しています。

そういったなか、事業活動における廃棄物や有害な化学物質の発生抑制や資源の有効活用が求められています。

#### ■定義と現状

##### 【定義】

- ・法令に基づく処理は当然のことながら、サービス提供より生じる廃棄物を減らす

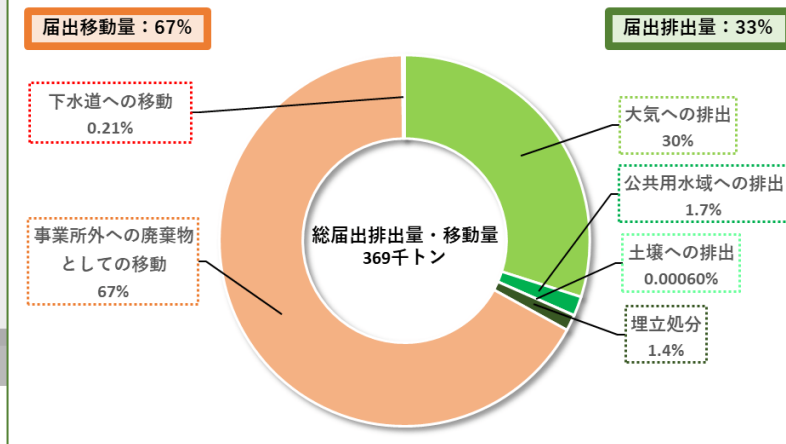
##### 【現状】

- ・アルカリ電解水による清掃の導入・推進
- ・電子マニフェストの段階的導入

#### ■当グループの方針

当グループでは、事業活動において廃棄物の適正処理及び削減方策を多角的に検討し、生物多様性、森林、海洋等の環境の保全に努め、経済活動とのバランスを考えながら環境負荷0を実現します。

2022年度PRTR(化学物質の排出量・移動量)のデータ  
全国・全物質の総届出排出量・移動量の構成



## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■目標値 洗剤の購入金額



本目標を達成する上で、当グループでは事業活動内の二つの点に着目しました。

#### ①清掃で発生する有害物質を含む排水の削減に着手する

- ・効果の理論値算出、リスク・デメリットの管理方法の明確化
- ・アルカリイオン電解水の利用の拡大

#### ②紙マニフェストから電子マニフェストへの移行

- ・工事の廃棄物処理において電子マニフェストを導入し、本社担当部門で管理状況を把握できるようにする

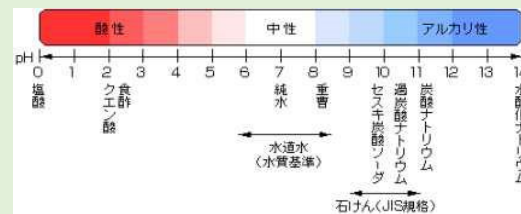
### ■環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

一点目は清掃サービス提供時に生じる清掃排水です。清掃排水の改善への働きかけは、地域コミュニティの環境負荷を大きく低減できると考えます。

#### アルカリイオン電解水の導入

清掃サービスにおいて、清掃排水量を削減することは現段階では難しいですが、汚水度をより環境負荷の少ない洗剤や機材に替えることは可能か検討を重ね、昨今清掃業界で注目されているアルカリイオン電解水に着目し、効果検証を開始しました。

#### ■pHを図で表すと？



#### ■アルカリ電解水pHの変化と洗浄力の大きな差

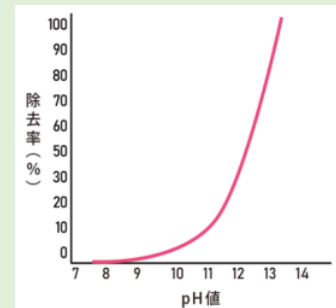


図-左) 出典：石鹼百科HP

<https://www.live-science.com/honkan/basic/chishiki02.html>

図-右) 出典：くらスタイル研究所HP




<https://osoujihonpo.com/lab/cleanup/post-9971/>

### グループサステナビリティ目標③

効果検証の一步として、部門別サステナビリティ目標で同様の活動を行っていた当グループの二幸産業新潟支社をはじめ、首都圏BMサービス第二事業部・業務統括部を中心に、検証にご協力いただけるお客様先にてアルカリイオン電解水の効果検証を重ね、定期的なミーティングにてアルカリイオン電解水の取り扱い方法について話し合いました。

#### 課題と解決策

当グループでアルカリイオン電解水の導入・展開するにあたり出た課題は、「アルカリイオン電解水の運搬」です。

◆課題◆	
	電解水を清掃現場へ 都度運搬
	運搬の頻度増加
	CO2排出量増加

現場毎に電解水の生成装置の設置は難しいため、清掃現場へ都度運搬する必要があります。運搬が増えると、車両等の使用でCO2排出量が増えるといった追加課題も出てきました。

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

また、実際に作業を行う当社社員からの作業所感も共有し、明確な効果のみに留まらず、作業箇所によってはアルカリイオン電解水の導入によって汚れが格段に落ちやすくなり、品質と作業生産の向上につながった清掃現場もあることが分かりました。




#### ■清掃現場での検証の様子の一部



同質の床を区分に分けてパターン検証  
・洗剤  
・アルカリイオン電解水  
・中性洗剤+アルカリイオン電解水

それぞれの排水を採取し、  
清掃前のpHと比較検証

本課題の解決策のひとつとしては、pHの高いアルカリイオン電解水を配置し、希釈使用するというものです。pH13程度のアルカリイオン電解水原液を20倍希釈することで、当グループが日常清掃に適していると考えたpH11程度の電解水を作ることが可能となり、課題であった運搬作業と回数は大きく減少されます。

◆解決策◆	
	高pHアルカリイオン 電解水の希釈使用
	運搬の頻度減少
	CO2排出量の増加抑制

検証を重ね、アルカリイオン性電解水の導入・運用に関しリスク・デメリットの管理方法を明確化し、効果や取り扱い等の説明文書を作成しました。今年度より複数の施設におきまして、清掃への導入を開始しました。

## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または  
適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■活動報告

#### ○アルカリイオン電解水の普及活動・導入状況

- ・10月 部門長報告会にてアルカリイオン電解水の案内を実施。
- ・11月～12月 全部門に対し、支社会議等に参加し、アルカリイオン電解水の案内や、使用方法の説明会を実施。
- ・糸魚川二幸(株)がアルカリイオン電解水の外販と販売価格を検討

事業部門	導入物件
北海道支社	以前より導入済み、今後新規物件があれば導入を行う予定
新潟支社	導入済28件 導入検討及び準備中107件
関東支社	導入済10件
首都圏BMSV第二事業部	導入済4件
東京第一支社	導入済1件
神奈川支社	導入済2件
東海支社	導入済3件
関西支社	導入済1件
九州支社	導入済3件
ライフサポート事業部	糸魚川二幸から納品されたアルカリイオン電解水を使用
糸魚川二幸	今後予定

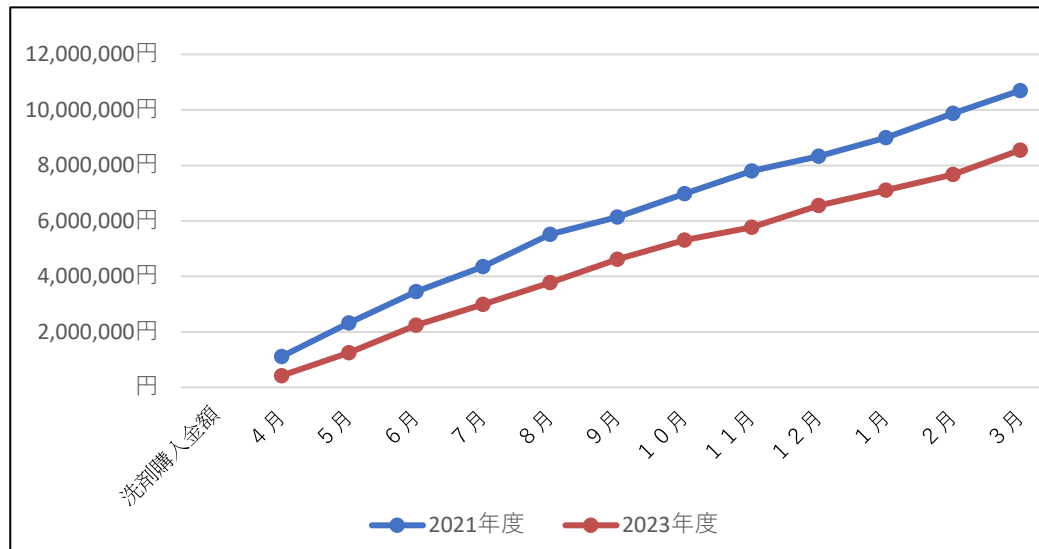
## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■洗剤購入金額の実績報告

2030年度までに洗剤の購入を全清掃業務において0にする目標の達成に向け、アルカリイオン電解水清掃の導入等の削減策に取り組んだ結果、2023年度の洗剤購入金額の年度別累計実績は約850万円でした。2021年度の同実績は約1,070万円であったため、およそ220万円分の洗剤購入金額を削減することができ、2021年度比ではマイナス21%となりました。

【 2021年度・2023年度月別洗剤購入金額推移(累計) 】



## グループサステナビリティ目標③担当部門



業務統括部 部長

### 自部門紹介

業務統括部では清掃・設備・警備に関する社員への教育、業務効率化の検証、SDGsへの取り組み、業務支援など様々な業務を担っております。

教育においては、時間の制約を受けないe-ラーニングの活用や、移動時間を伴わないWebでの教育、実技を伴う場面では集合教育など、状況に応じて様々な教育プランを用意しています。来年度からは研修所を新設し、多くの教育プランを通じて社員の成長につなげていきたいと思っております。

業務効率化の検証としては、特に巡回作業から事務所へ戻ってきた後に実施する事務作業の軽減に力を入れております。

SDGsへの取り組みとしては、事業活動で発生するCO2の削減や、清掃業務において発生する排水の環境負荷の低減策などを検討し、各部門とともに取り組んでおります。

また、各部門からの要請により、業務支援活動を行っております。

業務内容からもわかるように、自部門で収益を上げるのではなく、現業部門への教育や支援を通じて会社貢献をしております。

### 自部門の目標への思い

労働力が減少していく中で、限られた社員で最大限の成果を達成するためには、社員一人ひとりのスキルアップと今までの業務内容の刷新が必要になってきます。今まで清掃、設備、警備などの業務をスペシャリストとして行っていたところを、全ての業務を広く取り扱えるゼネラリストになるよう育成を行ってまいります。

また、人に頼った作業を機械化する取り組みを検証し、人と機械が行う作業を分離して、人作業を付加価値のある業務に変えていくことにも取り組みます。

これらの取り組みにより、限られた人材を有効に活用し、最大限の成果を発揮することを目指します。

またSDGsの観点から、環境負荷の削減にも積極的に取り組み、CO2排出量の低減や清掃作業で発生する排水の環境負荷ゼロを目指してまいります。



## ■ ステークホルダーの皆様へ

現在のビルメンテナンス業界では、人が建物へ赴き定められた業務を行い、その対価をいただいております。

これからは、IoTやAIの技術、ロボットなどを活用し、それぞれを人が管理することで、限られた人員で最大限の成果をあげることが求められます。

これらの取り組みは労働人口が減少していく中で、企業として生き残っていくために必要不可欠な施策であり、他社との差別化につながっていきます。

業務統括部の目標として、人材の育成と業務内容の刷新を達成することで、社員の生活と企業価値の向上につなげていきます。

## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■環境負荷低減へのアプローチ② 建築廃棄物の適切な処理推進

本目標の達成における二点目の着目点は、建設工事で生じる廃棄物です。

当グループで廃棄物が適正に処理されていることをより明確にするために、電子マニフェストへ切り替え、建設廃棄物を我が国の廃棄物処理法に沿って適正に処理し、地域コミュニティや社会の生活環境の保全、及び公衆衛生の向上を図ることに努めます。

#### マニフェストの電子化

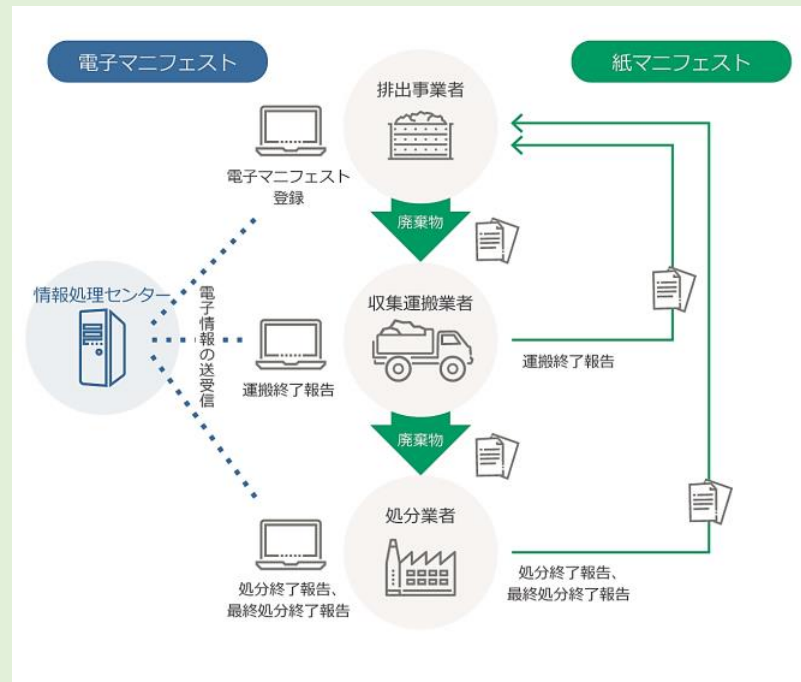
マニフェスト制度は、排出事業者が、排出した産廃の処理状況を把握できるようにすることで、排出事業者責任を明確化し、不法投棄防止等の産廃処理の適正化を推進することを目的としています。

当グループではまず、建設工事を元請受注した際のマニフェストの運用状況について、建築技術部が調査を行いました。

また、二幸産業 首都圏BMサービス第一事業部においては電子マニフェストをすでに導入済であるため、導入準備及び実際に利用してみてもの情報提供が社内でも可能となり、当グループでの目標達成へのサポート体制が強化されました。

そのため、はじめに首都圏（1都3県）の部門から進めることとし、運用にあたっての問題点の整理から始め、10月1日より導入を開始しました。同時に、首都圏（1都3県）以外での運用を行う際の問題点の整理についても開始し、電子マニフェストへ完全移行の実現に向け、取り組みを続けていきます。

#### ■各マニフェスト使用時の流れの違い

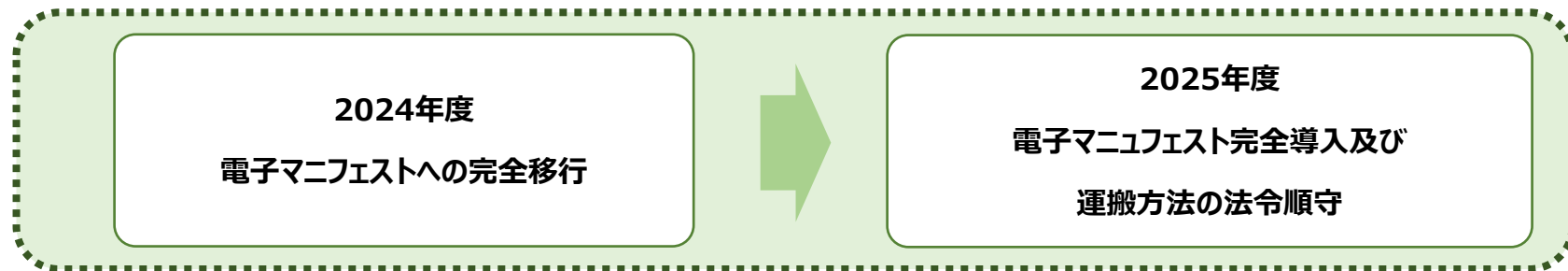


画像) 出典：公益財団法人 日本産業廃棄物処理振興センター (JWセンター)  
<https://www.jwnet.or.jp/jwnet/about/system/purpose/index.html>

## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■目標値



### ■2023年度の活動計画

電子マニフェストへの完全移行実現する準備期間・段階的な移行期間として、2023年度は下記の通り計画を練り、活動遂行の指針としました。

2023年10月1日から	<ul style="list-style-type: none"> <li>○建築技術部が施工管理を行う大規模修繕工事で電子マニフェストを利用していく</li> <li>○一時保管場所を設置し電子マニフェストを運用する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・長野支社（長野営業所、松本営業所）</li> <li>・東京第一支社（四谷事業所）</li> <li>・新潟支社（各営業所）</li> <li>・ライフサポート事業部</li> </ul> </li> </ul>
2024年2月1日から	上記一時保管場所から排出される廃棄物データ（4か月分）を基に、以下の相関関係を検証する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容と受注金額</li> <li>・廃棄物の種類と数量と処理費用</li> <li>・一時保管場所設置に必要な環境</li> </ul>
2024年3月31日迄	検証結果を基に一時保管場所を各支社1か所以上設置する（設備員が在籍する支社）

## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または  
適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■活動報告（実績）

電子マニフェストの導入を開始した部門より順次、システム上に廃棄物のデータの登録、蓄積を開始し、2023年度では合計19件の登録を行いました。

引渡日	支社名	数量	金額（円）	摘要
10月17日	長野支社	3.4m <sup>3</sup>	44,200	一時保管場所（約2か月分）
1月11日	長野支社	1.0m <sup>3</sup>	未定	一時保管場所（約3か月分）
2月22日	長野支社	1.0m <sup>3</sup>	未定	一時保管場所（約3か月分）
10月26日	首都圏BMS第一事業部	1.0m <sup>3</sup>	280,000	外壁塗装工事等（1回目）
11月22日	首都圏BMS第一事業部	1.5m <sup>3</sup>	〃	外壁塗装工事等（2回目）
12月14日	首都圏BMS第一事業部	0.5m <sup>3</sup>	〃	外壁塗装工事等（3回目）
11月22日	首都圏BMS第一事業部	2.0m <sup>3</sup>	100,000	外壁塗装工事等（1回目）
12月22日	首都圏BMS第一事業部	2.0 t	〃	外壁塗装工事等（2回目）
12月14日	首都圏BMS第一事業部	6.0m <sup>3</sup>	84,000	屋根塗装工事等（1回目）

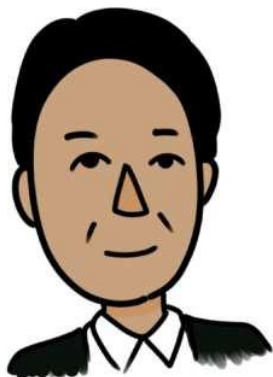
## グループサステナビリティ目標③

2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または  
適正な処理を進め環境負荷0を実現する

### ■活動報告（実績）

引渡日	支社名	数量	金額（円）	摘要
2月27日	首都圏BMS第一事業部	1.0t	未定	外壁塗装工事等（1回目）
2月7日	関東支社	1.0m <sup>3</sup>	未定	外壁塗装工事等（1回目）
12月1日	ライフサポート事業部	60kg	未定	一時保管場所
12月11日	ライフサポート事業部	10kg	900	一時保管場所
3月1日	首都圏BMS第一事業部	1.0m <sup>3</sup>	未定	外壁塗装工事等（1回目）
2月22日	長野支社	50kg	未定	一時保管場所
3月4日	エステート事業部	0.5m <sup>3</sup>	未定	外壁塗装工事等（1回目）
2月22日	長野支社	10kg	未定	一次保管場所
3月11日	首都圏BMS第一事業部	1.0t	未定	外壁塗装工事等（2回目）
3月26日	関東支社	1.0m <sup>3</sup>	未定	外壁塗装工事等（2回目）

## グループサステナビリティ目標③担当部門



建築技術部 部長

### 自部門紹介

二幸産業株式会社は建設業許可を取得していますが、建築技術部は大きく分けて二つの業務を担っています。

- ①大規模修繕工事等の施工管理
- ②許可申請手続き等の事務業務

会社の収益に貢献しつつ、安全・コンプライアンスを推進しています。修繕や改装だけでなく、赤外線サーモグラフィーを使って肉眼では分からない漏水箇所の調査や、ドローンによる高所からの撮影での点検等も提供しています。

### 自部門の目標への思い

建設廃棄物の不法投棄は長年、社会問題になっています。不適切な手段による利益の捻出は許されることではありません。

紙マニフェストでの管理だと、現物がある現場任せになってしまいます。

「建設廃棄物を適切に処理することは施工管理の一環であること。同時にビルメンテナンス会社にとって取り組むべき業務であること。」

この考えを当たり前にするためには、電子化による“みんなに見える化”が必要になります。

### ステークホルダーの皆様へ

二幸産業株式会社はビルメンテナンスに関する様々なサービスをご提供してまいります。建設工事におきましては、安全第一に「二幸産業に頼めばいいじゃないか」と皆様に選ばれるよう日々努力してまいります。引き続きよろしく願いいたします。

# CONTENTS -目次

○ 東京第一支社	4 8
○ 首都圏BMサービス第一事業部	5 4
○ 首都圏BMサービス第二事業部	5 7
○ 関東支社	6 1
○ 神奈川支社	6 5
○ 新潟支社	6 9
○ エステート事業部	7 2
○ ライフサポート事業部	7 5
○ 東京第二支社	7 8
○ 北海道支社	8 1
○ 長野支社	8 3
○ 東海支社	8 8
○ 関西支社	9 1
○ 九州支社	9 7
○ FM事業部	9 9
○ エステート事業部	1 0 1
○ 株式会社アセント	1 0 9

## 部門別サステナビリティ目標

企業として取り組む共通の目標として「グループサステナビリティ目標」を設定しておりますが、事業部門がそれぞれの業務を遂行するなかで派生する問題に対する取り組みや、各部門の特性を活かし、自分たちだからできることを「部門別サステナビリティ目標」と設定し、全員で課題を解決してゴールを目指す体制づくりをしております。





## 自部門紹介

私たち東京第一支社は、東京都を中心に千葉県や埼玉県の学校施設や病院施設、商業施設、公共施設等の建物管理をしております。

建物管理の柱となる設備管理業務、清掃業務、警備業務を中心に植栽管理業務など建物に関わる様々な業務を提供しており、各種業務一体での建物総合管理も行っております。

また、電気設備や空調設備、給排水衛生設備といった各種工事も請け負っております。

東京第一支社 支社長

## 自部門の目標への思い

私たち東京第一支社は、経営理念である「お客様第一主義」「社員の生活向上と成長」「適正利益の確保」を踏まえ、今までの業務や活動をSDGs視点にも置き換え、建物管理業務を通じてサステナビリティ目標の達成に向けて取り組んでおります。

主業務である設備管理業務では、CO<sub>2</sub>排出量や電力使用量削減による環境負荷とコスト低減に繋がる工事等を推進いたします。

また、目標の一部は多くの社員が身近にできる取り組みを実行し、自らもSDGsに関わっていることを実感できるよう設定しております。

## ステークホルダーの皆様へ

私たち東京第一支社は、「常に頼られ必要とされる存在であり続けたい」と思っており、ステークホルダーの皆様から「選ばれる企業」となるために、より一層の信頼を得られる企業を目指してまいります。

日頃からの皆様のご協力のおかげで、当社のSDGsへの取り組みは着実に進展しております。持続可能な未来を共に築いていくために、今後ともご支援とご理解を賜りますようお願い申し上げます。



## サステナビリティ目標：業務を通じて環境を守ろう！

### 【定義】

LED照明器具設置によるCO2及び電力消費量の削減を推進し、収益化につなげる

### 【2023年4月時点の現状】

一部では既に活動中でお客様に提案中

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月までに

何をして：LED照明器具設置(既存器具からの変更等)を積極的に提案し工事を受注する

どのような状態に：2022年度のLED工事売上実績以上



蛍光灯からLED照明で「節電」「CO2削減」

### 活動報告

2023年度SDGs目標の一つである、「LED化することでCO2削減と節電により環境を守る」ことを積極的に提案できるよう、協力会社ともパートナーシップを組み、提案の際に利用できるチラシを作成しました。



### 活動報告

提案例：LED化によるCO2削減効果の例を提示

- ✓ CO2排出量 ⇒ 白熱電球：982kg、LED：163kg  
(消費電力が白熱電球/54W、LED/9W、使用時間が40,000時間の場合)
- ✓ 従来の蛍光灯に比べ電力消費量が約50%削減可能
- ✓ 従来の蛍光灯の5倍程度(40,000~60,000時間)の寿命
- ✓ ランプ交換の頻度が大幅に減少するため、省メンテナンス、ランニングコスト軽減

2023年度のLED工事売上実績は、2022年度の3倍以上で目標達成となりました！

## サステナビリティ目標：地域と繋がり住みやすい街づくりを目指そう！

### 【定義】

「赤ちゃん・ふらっと」®※を設置（不足設備の設置提案や工事受注含む）し、運営管理を行うとともに、都が交付する適合証を「赤ちゃん・ふらっと」®の出入口や窓等、利用者に分かりやすい場所に表示する

### 【2023年4月時点の現状】

当社が管理している2つの施設（併設）の所有者が、当社の提案をきっかけに東京都へ届出中

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月までに

何をして：「赤ちゃん・ふらっと」®を設置できるように設備を整える

どのような状態に：年間1ヶ所以上の設置

### 活動報告

2023年4月時点で届出中だった当社建物管理施設2ヶ所については、東京都の適合承認が下り「赤ちゃん・ふらっとマーク（適合証）」®が交付されました。



### 活動報告

「赤ちゃん・ふらっと」®は、小さなお子様を連れての方が安心してお出かけできるよう整備された、授乳やおむつ替え等ができるスペースの愛称です。これは子育て世代を支援する東京都の事業で「東京都福祉保健局ホームページ」や「子育て情報サイト」で設置施設として紹介するサービスです。

設置施設が増えることは、子育て支援につながるとともに、施設のPRにもなります。

このようなSDGsへの取り組みを通し、取引先、地域企業や団体との交流を図り、住みやすく安心なまちづくりに今後も貢献していきます。

※「赤ちゃん・ふらっと」®は東京都の登録商標です。

## サステナビリティ目標：地域と繋がり住みやすい街づくりを目指そう！

### 【定義】

男子トイレにサンタリーボックスの設置を当社建物管理施設へ提案

### 【2023年4月時点の現状】

一部の施設では設置済み

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月までに

何をして：男子トイレへのサンタリーボックス設置の提案をする

どのような状態に：年間1ヶ所以上の設置

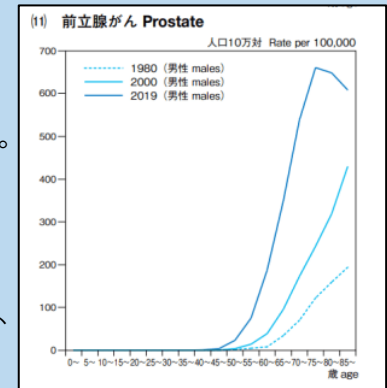
### 活動報告

2023年4月から取引先へ取り組みをご案内したり、当社建物管理施設の設置状況を調査しました。一部施設の男子トイレには個別ブース每ではありませんが「おむつ入れ」「ゴミ箱」が設置されていることを確認しました。



### ～サンタリーボックスを設置する必要性～

近年、日本でも食文化の変化などにより、高齢男性を中心に前立腺がん等になる方が増えているそうです。そのような影響でおむつや尿漏れパッドを使用することがあり、男子トイレにも廃棄するためのサンタリーボックスを設置することで、安心して生活できる環境が構築されます。



グラフ出典) がんの統計2023

### 活動報告

他施設についても調査を継続した結果、公共施設には既に設置されていることを確認しました。

今年度は、当社提案により新たに設置に至った施設はありませんでしたが、すべての人がどこへでも安心して外出できるよう、男子トイレにもサンタリーボックスを積極的に設置していく必要があると考えます。



## サステナビリティ目標：身近な取り組みを通じてSDGsを感じよう！

### 【定義】

使用済み切手を集め、寄付をする

### 【2023年4月時点の現状】

昨年度より引続き各事業所にて使用済み切手の回収を行い毎月回収した切手をカウントし記録

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月までに

何をして：

- ・各事業所に届く全ての郵便物より切手を回収する
- ・お客様より提供していただく
- ・年度末の3月に回収したすべての使用済み切手を「公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会」へ寄付する

どのような状態に：寄付に繋がる枚数の5,000枚(約1kg)を目指し、支援団体に寄付をする



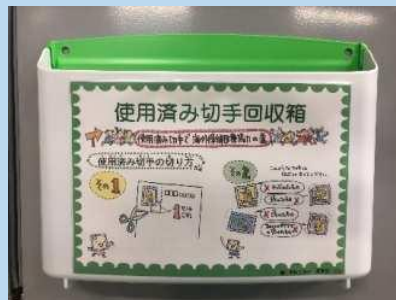
イラスト出典) 公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会

<https://www.jocs.or.jp/>

### 活動報告

当社の協力会社である「ホクトライティング株式会社」様からも使用済み切手の寄付をいただきました。ご協力ありがとうございました。

### 使用済み切手回収箱



### 活動報告

このように身近でできる取り組みを目標として設定することで、多くの社員が自らもSDGsに関わっていることを実感できました。

### 回収した使用済み切手



2023年度は5,236枚で目標達成となりました！



**サステナビリティ目標：身近な取り組みを通じてSDGsを感じよう！**

**【定義】**

- ① 不要なエコバッグを回収し、エコバッグ未使用者に配布することでレジ袋購入削減へつなげる
- ② 不要なペットボトルキャップを提供し、有効利用する

**【2023年4月時点の現状】**

一部では既に活動中

**【達成手段】**

いつまでに：2024年3月までに

何をして：

- ① 未使用エコバッグ寄付の呼びかけ(東京オフィス全体)
- ② 東京オフィスにペットボトルキャップ回収ボックスを設置し、回収したキャップを全てリサイクル機関「NPO法人エコキャップ推進協会」に提供する

どのような状態に：

- ① 回収したエコバッグを全て配布する
- ② 回収したキャップを全てリサイクル機関等に提供する

**活動報告**

当社東京オフィス各部門にも協力を依頼しました。エコバッグについては、不用品を持ち寄り、同オフィス社員で共用しています。



エコキャップ受領書

**キャップ回収ボックス**



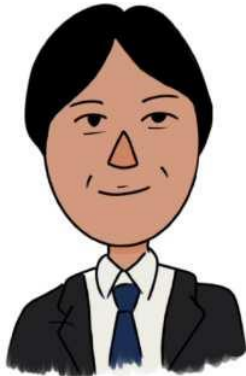
**活動報告**

ペットボトルキャップは、回収ボックスを設置して毎月回収量を確認、回収量を配信することで取り組み意識を高めました。

2023年度活動として、2024年1月に2,408個のペットボトルキャップを提供しました。これはCO2削減量17.64kgに相当し、杉の木1本が1年間で吸収するCO2量（約14kg）以上の効果にもなります。



## 自部門紹介



首都圏BMサービス第一事業部  
部長

首都圏BMサービス第一事業部では、中小規模物件の総合管理を主体として、数少ない自社での24時間365日の緊急対応を行っている部門となります。

又、良い意味で個性溢れるメンバーが揃っており、それぞれの持ち味・強味を活かしお客様からのニーズに応えられるよう、日々業務に励み実績に繋げております。

## 自部門の目標への思い

首都圏BMサービス第一事業部のサステナビリティ目標として

① 発展途上国へのワクチン接種貢献 ② ビル屋上へ屋上農園の設置の2点を掲げさせていただいております。

① 発展途上国へのワクチン接種貢献につきましては、前期からの継続事項として、管理物件でのペットボトル・ボトルキャップを分別回収し、資源再利用の拡大・収益化に繋げる事により、ワクチン接種の寄付まで出来るように今後も目指します。

② ビルの屋上農園の設置につきましては、ビル関係者、地域住民が少しでも自然と触れ合う機会が持てるような場の提供活動を行っております。

今後は、保育園が入居する物件で、園児に対し、自身が育て収穫することにより、食べ物の有難さ、心の豊かさを育む『食育』にも貢献できるよう、ご提案をしております。

この目標を通じ少しでも社会に貢献できるよう、実現に向け、引き続き取り組んでまいります。

## ステークホルダーの皆様へ

私たち首都圏BMサービス第一事業部は、ステークホルダーの皆様と協力し合い、より良い世界と明るい未来作りの為、尽力してまいります。

又、引き続き皆様からの信頼を得られるよう、適正な管理と更なる質の向上を目指します。

## サステナビリティ目標：ビル屋上へ屋上農園の設置

### 【定義】

農園を設け、野菜、果物の栽培、収穫、最終的に管理運営を目指す。

### 【2023年4月時点の現状】

屋上農園を設置している管理物件はありません。

### 【達成手段】

いつまでに：2028年度までに

何をして：屋上農園設置業者と連携し設置運営

どのような状態に：農園運営収益化

### ■ 屋上農園イメージ



### 活動報告

ターゲットの物件は、2階に保育園が入っており、主に通園する子供たちによる野菜・果物の栽培をイメージしてビルオーナーへ提案いたします。

ビルオーナーにとっては、空スペースの有効活用、子供たちにとっては、SDGs 目標2「飢餓をゼロに」をはじめ複数の目標達成に繋がります。

### ■ 子供たちの知育・食育を兼ねた運用をイメージしています。



※イメージ図：大建工業株式会社様より提供



## サステナビリティ目標：リユース、発展途上国へのワクチン接種貢献

### 【定義】

管理物件にてペットボトル・ボトルキャップを分別回収し、資源再利用の拡大および収益化を目指す。

### 【2023年4月時点の現状】

ボトルキャップの回収活動を実施している。

### 【達成手段】

いつまでに：2026年度末までに

何をして：収集業者とパートナーシップを結び、リサイクルの流れを確立する。各取引先、テナントなどの協力により、回収量・回収率を向上させる。

どのような状態に：活動により得られたペットボトル等の買取金額をワクチン支援団体に寄付する。

### 活動報告

パートナーシップを結ぶ現収集業者が担当する物件は増えていますが、ペットボトル・キャップの回収については、ビルオーナーの承諾が得られていません。今後は管理物件新規受託の際に、ペットボトル・キャップの回収をセットで提案いたします。

### ■ペットボトル回収促進のチラシ（裏面）



### ■ペットボトル回収促進のチラシ（表面）



出典元：株式会社首都圏環境美化センター





首都圏BMサービス第二事業部  
部長

## 自部門紹介

首都圏BMサービス第二事業部は、都内を中心に首都圏に在る建物の総合管理を行っている部署です。

現在、126の物件の管理を担当し、年間売上は会社全体の約8%を占めています。

当部署には300名程のスタッフが所属していますが、大半が清掃業務に従事しているため、社内では「清掃業務を得意とする部署」として認識されています。

また、劇場チケットの予約受付・販売業務や、ECサイトにおける防災備蓄品の販売など、清掃業務以外の活動も行っています。

現在は労働人口の減少や、環境負荷軽減に注力し、作業頻度を削減するなどの取り組みを行って、効率的かつ高品質なサービスを提供することに焦点を当てています。

## 自部門の目標への思い

私たちはビルメンテナンス業界で培った専門知識や経験、ネットワークを活かし、社会的課題に取り組んでいきたいと思えます。

私たちの使命は、社会に貢献し、持続可能な未来を築くための一翼を担うことです。

## ステークホルダーの皆様へ

現代社会が直面する課題に立ち向かうには、皆様の協力が必要不可欠です。一人ひとりが積み重ねた取り組みが、持続可能な未来を築く鍵となります。変化の激しい時代において、流れに身を任せるのではなく、変化を受け入れ、時には流れに逆らい、共に新たな時代を切り開いていく必要があります。

私たちは皆様とともに、持続可能な社会を実現するために努力し続けます。  
ご協力の程どうぞ宜しくお願い致します。



## サステナビリティ目標：特殊クリーニングによる廃棄物削減

### 【定義】

長年使用されたオフィスチェアやタイルカーペット、トイレの衛星陶器は、新品に買い替えせずに特殊クリーニングで延命することが可能である。さらに、施設から出る廃棄物を削減することでCO2排出量の抑制にもなる。

### 【2023年4月時点の現状】

特殊クリーニングを契約先に提案し、毎年1~2件受注していたが、コストメリットばかりに注目が集まり、廃棄物削減によるCO2排出量の抑制効果が見過ごされていた。

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月末まで

何をして：営業ツールを作成し、より多くのお客様へ提案

どのような状態に：サービス提供による効果の見える化



### 目標設定根拠

日本では年間10万トン以上ものタイルカーペットが廃棄されています。その理由が材質の寿命ではなく、汚れているからだそうです。

これをリユースカーペットとして活かす取り組みに目をつけ、活動目標として設定しました。



### サービス概要

リユースカーペットとは…テナント移転に伴う原状回復工事や、レイアウト変更などで新品に貼り替えられた使用済みタイルカーペットを特殊クリーニングで衛生的に再生したタイルカーペットです。

### 活動実績

某大学にてリユースカーペット張替工事受注

施工面積：204㎡

[廃棄物削減量]

約5kg/㎡ × 204㎡ = 1020kg (約1t削減)

[新品製造時のCO2排出抑制量]

204㎡ × LCA9kg = 約1.8t抑制

作業報告書に新品のタイルカーペットへ張り替えた場合の廃棄物削減量と、CO2排出抑制量の比較数値を記載することで、効果の「見える化」を行いました。



## サステナビリティ目標：特殊クリーニングによる廃棄物削減

そのチェア、まだ使えますよ？  
**買い替え前に「クリーニング」**  
 という選択があります！

プロのクリーニング技術で  
 中古販売可能な美しさに  
 仕上がります！

こんなお悩みありませんか？  
 椅子ってどうやってお掃除するの…  
 座面のシミや汚れが落ちなくて…  
 オフィスのチェアも消臭・除菌したい…  
**それ、私たちが解決します！**

手垢などの  
皮脂汚れ

繊維の間に  
詰まった  
ホコリ

飲み物の  
溢し染み

After Before

**二幸産業のチェアクリーニングサービスを使う「理由」**

壊れていないのに「汚れてるから…」で買い替えはもったいない！  
 クリーニングで長くキレイに使ってコストを削減できます。

**メリット 1** 米国で実績を誇るフォンシュレーダー社の洗浄システムを導入。飲食物による汚れやタバコの臭いまでスッキリ落とし、新品さながらの状態に再生します。

**メリット 2** 人と環境に優しい製品を使用しています。布張り・革張り、種類を問いません。劇場・オフィス・学校・ホテル・家庭とあらゆる場所へ出張作業できます。

**お掃除でお困りでしたら、まずはご相談ください！**  
 私たちはクリーニングの技術を活かして「再生」という選択肢をご提案します。

住所：東京都千代田区丸の内2-2-1 岸本ビル2F  
 Tel：03-5293-2872 Mail：tokyo-2@nikoh-sng.co.jp  
 受付時間：平日10：00～17：00

60th  
 おかげさまで60周年  
 since 1961

二幸産業株式会社

### 活動報告

タイルカーペットと同様にチェアクリーニングにも力を入れました。

特殊クリーニングで中古販売可能なまでの品質に仕上がり、買い替えよりも費用を抑え、廃棄物の削減にも貢献できます。

### 作業実績

オフィスビルに入居するテナント様より  
 チェアクリーニングを受注。(合計1,650脚洗浄実施)





## サステナビリティ目標：日常清掃で使用するメイン洗剤をアルカリ電解水に変更する

### 【定義】

当社の経営計画にもある「サービス提供による環境負荷ゼロ達成」に部門としても積極的に取り組む。

### 【2023年4月時点の現状】

各現場判断で、それぞれの使い慣れた洗剤を継続して使用しており、アルカリ電解水への入れ替えが部内に徹底されていない現状であった。

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月末まで

何をして：責任者会議にて会社の取り組み及びアルカリ電解水を採用するメリット・デメリットを説明

どのような状態に：部内全現場にてアルカリ電解水をメイン洗剤として導入する

### 活動報告

種類によってはアルカリ電解水で落とせない汚れもあり、現場スタッフや契約先のお客様からの要望を鑑みて、まずは日常清掃で使用しているメインの洗剤をアルカリ電解水に変更することとしました。

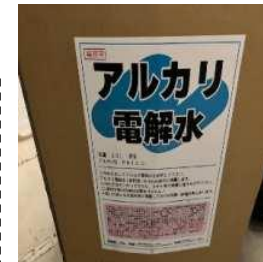
今後はトイレや浴槽等の水回り清掃で使用する洗剤もアルカリ電解水に変更して、作業品質と環境負荷のバランスをみながら「サービス提供による環境負荷ゼロ」の目標達成に近づけていきます。

### アルカリ電解水とは・・・

純水を電気分解することでできる、水100%の強アルカリ性の洗剤

### アルカリ電解水の効果・・・

1. 環境に優しく、界面活性剤や化学物質などの**環境汚染物質は一切含まない**
2. **酸性汚れに強く**、油脂やタンパク質汚れを簡単に除去できます
3. pH12.5%以上の強アルカリには**「失活」・「除菌」・「消臭」**の効果あり
4. 洗剤をアルカリ電解水に代替することで**CO2排出削減**に貢献します





関東支社 支社長

## 自部門紹介

関東支社は、JR大宮駅近くの首都圏エリアに所在しています。一見すると、東京とそう大きく変わらない環境かなと思われがちですが、管轄エリアは埼玉県を中心に千葉県・茨城県・栃木県・群馬県と、都市部から太平洋沿岸部・平野部

・山間部と範囲が広く、文化や気候も多種多様となります。また、受託物件も大型商業施設から工場・物流倉庫・研究所・駐車場・共同住宅・事務所ビルと多用途で各県に点在しており、常に移動時間と人材の確保に大変苦慮しています。

そのような背景から、支社会議等では、都会ではなかなか体験できない様なローカルな問題がよく浮かび上がるので、とても刺激があり、日々の業務の中で開放的な海や山の風景やご当地グルメを堪能できてしまうのが当支社のメリットです。

## 自部門の目標への思い

深刻な少子高齢化や人材不足が続く中でも成長していくため、支社管轄の各エリアにおいて、その地域色を生かした事業展開ができればと考え、埼玉県のSDGsパートナー企業の申請をし、2021年7月に認可されました。

管轄する各エリアで抱えているさまざまな問題に対し、持続可能な事業としてサポートし、売上利益を伸ばして行く計画ですが、人材不足をはじめとした様々な問題により中々計画通りに進める事ができていないのが現状です。

今の時代や背景に合わせた計画の練り直しを検討中です。

## ステークホルダーの皆様へ

良い環境で良い仕事をする事によって良い結果に繋げて行く。そのためには地域社会への貢献と人脈の形成、人材の発掘と育成を実践して行くのが私達の役目だと考えてます。

そのためには皆さまの理解と協力が必要です。皆で力を合わせ、共に明るい未来を築いて行く事が大切だと強く思っております。

## サステナビリティ目標：女性がいきいきと働きやすく、 希望がある環境づくりができる企業（部門）を目指す

### 【定義】

No.5 ジェンダー平等を実現しよう

### 【2023年4月時点の現状】

女性管理職の人数：2名

### 【達成手段】

いつまでに：2026年3月までに

何をして：現在勤務している女性スタッフを教育・  
スキルアップし、管理職に導く。  
パート社員の正規雇用や求人等により人材  
を確保し、管理職を育成する。

どのような状態に：2025年3名、2026年4名

### ■商業施設での清掃ロボット導入



### 活動報告

本年度は女性管理職の対象となる候補者の選定と昇格を検討・施策を進めておりました。しかし、候補対象者の選定には至らなかったため、継続活動中です。

### ■テーブルリフター付き運搬車



### 活動報告

取り組みの中で、現場での人員不足改善を目指し、重量物を容易に取扱えるテーブルリフター付きの運搬車両を導入しました。車両の導入に伴い、操作に伴う特別教育を受講しております。また、清掃現場に清掃ロボットを導入し、作業の工数削減により女性が働きやすい作業環境作りを実施しました。今後も本活動を活かしながら、性別を問わず誰もが働きやすい職場を目指し、活動を進めてまいります。



**サステナビリティ目標：障害者が障害を持っている事を気にせず働ける環境づくりを目指す。**

**【定義】**

No.8 働きがいも経済成長も

**【2023年4月時点の現状】**

障害者の雇用人数：5名

**【達成手段】**

いつまでに：2026年3月までに

何をして：埼玉県立支援学校より雇用した実績から、引き続き雇用を進めると共に他の支援学校からの雇用も視野に入れ促進する。

どのような状態に：2025年6名、2026年7名

- 2024年2月13日～22日の期間に就業予定先の事業所で、入社前の職場慣らし研修を行いました。実際に仕事を体験する事により、不安なく働く事ができると思われま。
- 2024年4月から新入社員として、配属を予定していた事業所で元気に従事しております。

当部門では、障害の有無にかかわらず働きやすい環境づくりを目指し、目標達成へ向けて本活動を継続してまいります。

■ 体験学習された生徒さんからのお手紙

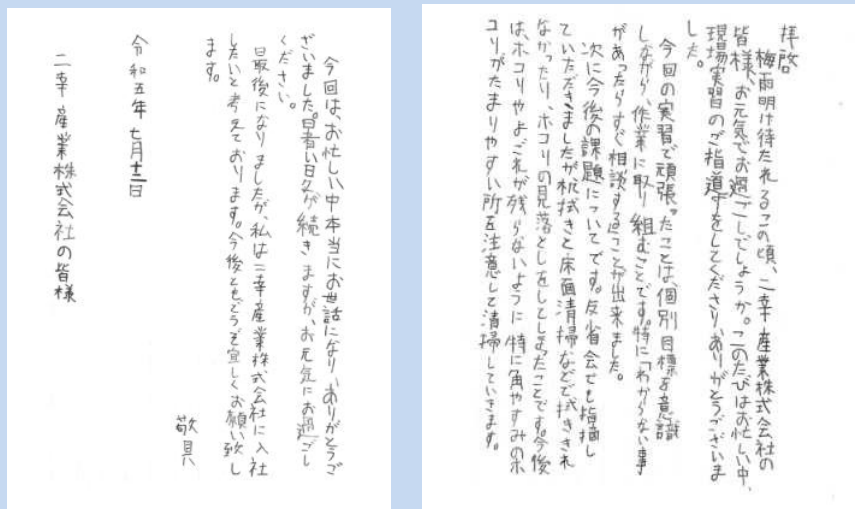
**活動報告**

埼玉県立支援学校より、前年に体験学習を行った3年生の生徒1名を管轄している事業所にて当社スタッフのもと、2023年6月12日～23日の期間で清掃作業の体験学習を行いました。

体験学習の後、同校担当教諭とのフィードバック面談を実施しました。

光栄なことに、今回も体験学習を行った生徒より、右記のお礼の手紙を頂きました。

また、来期に当社への入社希望があり、人事部を交え来期新卒社員としての採用に伴う面談を行いました。



**サステナビリティ目標：外来種や害虫・害獣が発生しない、衛生的な地域になるように取り組む。**

**【定義】**

No.15 陸の豊かさも守ろう

**【2023年4月時点の現状】**

外来種や害虫・害獣防除の作業実績：4件/年

**【達成手段】**

いつまでに：2026年3月までに

何をして：関東支社管轄エリアで外来種や害虫・害獣の被害が多発しているの、取引先に提案し業務の拡大を目指す。

どのような状態に：2025年8件/年、2026年12件/年

**活動報告**

本目標は、お客様のお困りごとのひとつとして「外来種を含む害虫や害獣等による被害や悪影響」について改善することを目標に設定しました。本作業を周知するため、リーフレットを作成・配布し、お客様への提案を継続的に行ってまいりました。

**■ 配布したリーフレット**



**■ 作業完了報告書**



今回実施した工場用途のお客様より、9月から3月間で6回実施したハクビシンの捕獲によって、見かける頻度も確実に減ってきたとの報告を受けております。

活動を得て2023年度は社内・協力会社・お客様へのアピールができ、2024年度はさらなる展開を進めていきたいと思っております。





神奈川支社 支社長

## 自部門紹介

神奈川支社は、横浜みなとみらいランドマークタワー31階に事務所を設置し、支社スタッフ10名、現場正社員約25名、パート社員約260名で業務を行っています。

事務所からは、天気の良い日は窓から富士山がきれいに見えます。

業務としてはマンション、ケアハウス、商業ビル、学校、ホテルの清掃業務、管理員業務、設備管理業務、警備業務を行っています。

過去の負の遺産を2年かけ約9割処理し、神奈川支社の仕組みも大きく変更したことにより、作業効率が大幅にアップしました。

今後は現場改革に力を入れ、更なる改善に取り組んでまいります。

## 自部門の目標への思い

- 年齢問わず男性、女性、外国人の積極的な採用
- 労働環境の改善
- 社員一人ひとりが考え行動できる人材の育成

上記を実現するため、お取引企業様にジェンダーを理解していただき多様性のある社員の採用を実施し、現場で働く社員の意見を取り入れながら、控室等の整備や資機材の見直しなど、積極的に働く環境・設備の改善に取り組める組織作りをしてまいります。

## ステークホルダーの皆様へ

神奈川県のお取引企業様に『業務の支援・サービス』で貢献できる人材を育成し、本業のビルメンテナンス業において、お客様や協力会社の皆様方に、より良い貢献ができる企業を目指します。



部門別サステナビリティ目標

サステナビリティ目標：魅力ある職場を創ろう！

【定義】

全ての支社社員が心身ともに健康であり、一緒に当社で働くことを「知り合いに勧められるような職場」を創りたい

【2023年4月時点の現状】

2022年に引き続き、スタッフの健康維持のため実施

【達成手段】

いつまでに：毎年度末（継続活動）

何をして：ウォーキング推奨

どのような状態に：健康診断結果での「要再検査」判定者数を現状より低下させる

活動報告

目標達成のためには、まず何よりも働いている社員が健康であることが第一であると考え、健康維持・健康増進のために支社内でウォーキングを推奨し、無理なく続けられる活動として、また支社全体での目標を立てることにより、社員全体の一体感・コミュニケーションの活性化を目指し、活動を行うこととしました。

まずは社員の皆さんに取り組んでもらえるように、神奈川支社独自で発行に取り組んでいる“支社報”にウォーキングの勧めを掲載、さらに改めてウォーキングをするきっかけに繋がるよう、横浜市がすすめる事業の1つである「よこはまウォーキングポイント」に事業所エントリーをいたしました。チームの一員として参加することで、ウォーキングを通じて楽しみながら「社員の一致団結」・「チーム力の向上」を図ります。

■ 「横浜健康経営認証クラスA」の認証事業所として決定しました。



「横浜健康経営認証」とは、横浜市が社員の健康保持・増進の取組が、将来的に企業の収益性等を高める投資であると捉え、社員の健康づくりを経営的な視点から考え戦略的に実践する「健康経営」に取り組む事業所を認証しています。

昨年からの活動の結果、「横浜健康経営認証クラスA」の認定事業所となりました。まだまだ参加していない方もいるので、支社報や声かけ等を行い、これからも「よこはまウォーキングポイント」に参加できるスタッフを増やし、皆で楽ししみながら進めていきます。



**部門別サステナビリティ目標**

**サステナビリティ目標：仕事・生活を通して環境を守ろう！**

**【定義】**

全ての支社社員が身近にできるSDGsを実行し、自らも関わっていることを実感しながら環境を守りたい

**【2023年4月時点の現状】**

2022年より活動継続中

**【達成手段】**

いつまでに：期限なし（継続活動）

何をして：神奈川支社の社内報発行でSDGsに関する情報を発信、社員の意識や行動の向上を図る

どのような状態に：支社の社員すべてに「SDGs」を知ってもらい、取り組んでもらう

**活動報告**

身近なところからSDGsに触れていただけるようにしました。

更に支社社員全員で気軽に社会貢献に参加できる活動として、「ペットボトルキャップ回収」を支社報で呼びかけ、支社事務所にて回収するようにしました。回収したエコキャップはそれぞれ福祉等に活かせる団体に寄付いたします。

**■ 2022年度 ペットボトルキャップ数**

ご住所：神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1  
横浜ランドマークタワー31階  
FAX番号：045-224-1615

TEL：045-900-0294  
FAX：045-900-0295  
http://ecocap.or.jp

今回受領個数：1,720個      累計個数(2023/12/22時点)：1,720個

受付日	数量	個数(約)	備考
2023/12/22	4.00kg	1,720個	

ご提供いただいたエコキャップは再生プラスチック原料として換金し、医療支援や障がい者支援、子どもたちへの環境教育等、様々な社会貢献活動にあてられています。  
ご協力ありがとうございます。皆様のご厚意を大切に致します。

**■ 2023年度 ペットボトルキャップ数**

ご住所：神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1  
横浜ランドマークタワー31階  
FAX番号：045-224-1615

TEL：045-900-0294  
FAX：045-900-0295  
http://ecocap.or.jp

今回受領個数：6,493個      累計個数(2024/01/22時点)：8,213個

受付日	数量	個数(約)	備考
2024/01/22	15.10kg	6,493個	

ご提供いただいたエコキャップは再生プラスチック原料として換金し、医療支援や障がい者支援、子どもたちへの環境教育等、様々な社会貢献活動にあてられています。  
ご協力ありがとうございます。皆様のご厚意を大切に致します。

- 累計のキャップをゴミとして焼却した場合のCO2発生量  
⇒ 60.17kg

2022年度のペットボトルキャップ数は1720個、2023年度は6493個、合計8213個と着実に数が増えています。さらに数が増やせるように情報発信していきたい。



部門別サステナビリティ目標

サステナビリティ目標：地域（コミュニティ）と繋がりよう！

【定義】

SDGsへの取り組みを通して地域企業や団体、取引先との交流を図りもっと繋がりたい

【2023年4月時点の現状】

2022年横浜マラソン参加

【達成手段】

いつまでに：今年度中

何をして：横浜マラソン2023へ参加をしてアピールし

どのような状態に：内外にSDGsへの取り組みを地域企業、団体との交流を図っていく

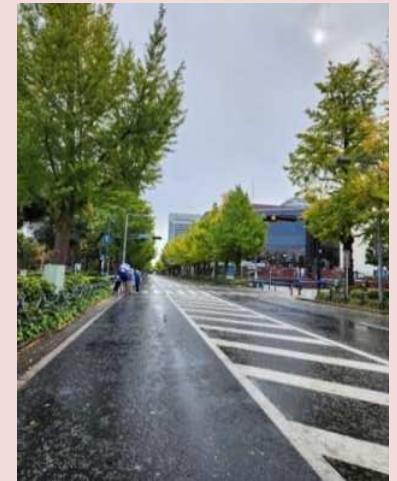
活動報告

支社から数名「横浜市スポーツボランティアセンター」に登録し、ヨコハママラソン2023に参加しました。今後さらにボランティアの参加者を増やして活動範囲を広げ、地元で貢献できる企業をめざします。

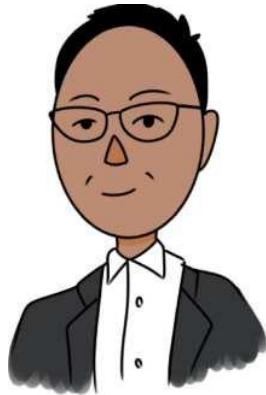


横浜を走る、世界が変わる。  
2023.10.29 sun

■横浜マラソン2023への参加



この日は朝から雨で、残念なコンディションでのスタートとなりました。ボランティアは山下公園前の走路のガードの仕事でした。支社からのランナーは今回ファミリーで参加され、全員無事に完走されました。ランナーもボランティアもびしょ濡れ状態でしたが最後まで頑張りました。



新潟支社 支社長

## 自部門紹介

新潟支社の歴史は古く、1961年11月の会社設立から10年後の1971年（昭和46年）11月に長岡営業所として開設されました。以来52年が経過しております。

現在は合計6営業所（新潟・長岡・柏崎・上越・糸魚川・湯沢）の大所帯となり、活動範囲は、新潟県の北から南まで、または群馬県境までと非常に広範囲に渡っており、清掃業務・設備業務・警備業務・修繕工事・客室清掃の他、電話交換や受付業務、アイスリンクの設営業務など、多くの業務を行っております。

長岡では24時間365日電話対応が出来るサポートセンターを置き、合わせて緊急対応要員を各営業所に配置するなどして、お客様等からの緊急な要件に対応すべく務めております。

新潟支社には各営業所の知識・経験・資格・スキルを持った社員が多くおりますので、各現場皆の力を合わせ、この人材難をクリアすべく邁進致します。

## 自部門の目標への思い

2023年の延長線上にあり、持続可能な目標として新潟支社は2つの課題を掲げ、活動を継続致します。

- ① アルカリイオン電解水の社内活用の拡大
- ② アルカリイオン水の既存お客様様への提案・販売

社内は元よりお客様の施設を含め、  
少しでも環境に配慮し、  
少しでも我々の活動が地球に負荷を掛けず、  
少しでも世界が良くなるように、  
微力ではありますが取り組んでまいります。

## ステークホルダーの皆様へ

新潟支社は地域密着型として、官公庁や民間個人を問わず、お客様の多様な建物や資産・住環境の維持管理に寄与させて頂いております。

より地域や社会に認められる会社であり続ける為に、無理せず出来る事から始め、相互にメリットがある活動をして参ります。

## サステナビリティ目標：アルカリイオン電解水の使用で、環境負荷の軽減

### 【定義】

アルカリイオン電解水の使用により、従来の洗剤量を減らすことで環境汚染を防ぐ。

### 【2023年4月時点の現状】

前年度の検証により、効果は立証されたが、事業所展開とお客様ニーズに応えるには課題が多い。

### 【達成手段】

いつまでに：2023年度中

何をして：各事業所への展開、契約物件への販売を含む営業活動

どのような状態に：全体の1/3の事業所への展開。  
洗剤の置き換え説明とともに販売に向けた営業活動

### 活動報告

SDGsを知らない人にも知ってもらうために、2025年度終了までに新潟支社全社員の受講を目標にカードゲーム「2030SDGs」を開催しました。

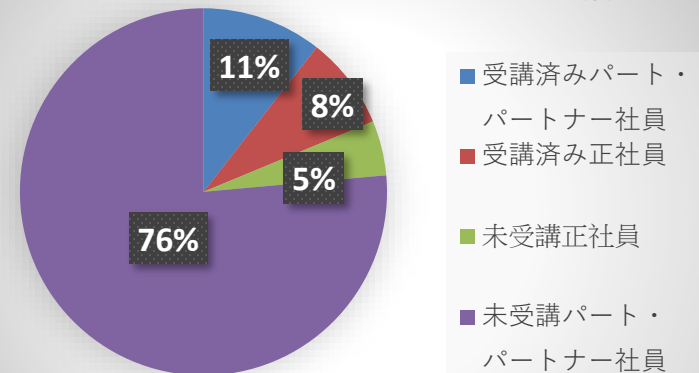
2023年度は現場の指揮管理を担う正社員と実際に現場で使用するパート・パートナー社員に積極的に参加して貰い、アルカリ電解水とはどういう良さがあるのか、どういう意図で導入したのかをより理解して貰いました。

### ■カードゲーム「2030SDGs」の様子



2024年は会場に来るのが困難な人にもSDGsへの理解を深める機会を設けるべく、オンラインによる遠隔教育なども進めていきたいと考えています。

### カードゲーム受講人数



支社全体の約1/4が受講済み！

サステナビリティ目標：アルカリイオン電解水の使用で、環境負荷の軽減

**活動報告**

実際にアルカリ電解水を導入した現場には使用法を簡潔にまとめたマニュアルを配布し、適切な方法で使用してもらっています。

実際使用した現場からは、

- ・ 毎日の拭き作業が二度拭きから一度で汚れが落ちるようになった。（特に手垢、油汚れ）
  - ・ 再汚染されにくく、清掃箇所がきれいに保たれる。
- 等の作業効率アップの声が多く寄せられました。

**■現場へ配布したマニュアルの一部**

アルカリ電解水使用方法



日常清掃トイレ使用例

二幸産業 SDGs

便器洗浄

- ・ 希釈倍率 (PH: 12.5) 原液使用
- ・ スプレーヤーで噴霧後、ブラッシング。
- ・ 洗浄水を流して作業終了。
- ・ 頑ずでに付着してしまった尿石は除去出来ません。

便座の拭き掃除

- ・ 希釈倍率 (PH: 12.5) 原液使用
- ・ スプレーヤーで噴霧後、乾拭き。
- ・ もしくは、電解水に浸したタオル絞って拭き上げる。
- ・ すすぎの為の2度拭きは不要です。

アルカリ電解水の汚れを抱き込んで水に戻る性質が、洗剤の残留性の心配も無くなり、保育園などの現場からは「安心して使える」と好印象でした。

一方で既存の洗剤や手法からの変更には戸惑う意見も少なくはありませんでした。

**■アルカリ電解水販売広告一例**



水から誕生した最強お掃除水

**NIKOH・Water**

界面活性剤不使用のアルカリイオン電解水、pH12.5

SAMPLE

アルカリ電解水の「ココが〇!!」

- 洗浄
- 除菌
- 消臭
- 安心

- ☑ お肌が触れるアクリルな場所のお掃除に☑
- ☑ 塩素系洗剤のようなイヤな臭いもなく☑
- ☑ 普段のお掃除をしながら除菌も出て☑
- ☑ 使用後は水に戻るので子供にも安心安全☑
- ☑ 洗剤から替えるだけの手軽さです☑

アルカリイオン電解水とは

- ・ 水を電気分解し生成した特殊な水です。
- ・ アルカリ性はタンパク質や油の分解が可能です。
- ・ 多くの洗剤に含まれている環境汚染物質の含有はゼロ。
- ・ 環境に影響を与えない清水で安心です。
- ・ 環境SDGsに配慮された製品です。

排水を見直して みんなでSDGs

販売元 二幸産業株式会社

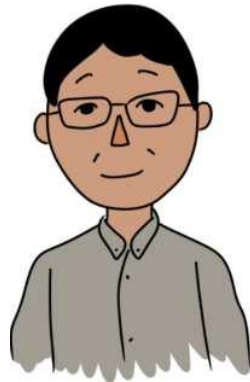
新潟支社 総務課 兼 庶務課

〒950-0051 新潟県新潟市東区東2-1-10

TEL: 0257-23-2134 FAX: 0257-22-1756

2023年度のアルカリ電解水の現場展開達成率は1/5と目標に届かなかったものの、現場へのSDGs啓蒙と新手法の教育と課題は見えてきました。

2024年度はアルカリ電解水の販売などお客様とのパートナーシップで取り組む、さらに一歩踏み込んだSDGs活動へ取り組みたいと思います。



ライフサポート事業部  
部長

## 自部門紹介

ライフサポート事業部では、主に在宅の高齢者に向けて下記の理念に基づき、介護事業を展開しています。

### ～ 介護事業の理念 ～

1. その方らしい生活を送れる支援を提供します。
2. 安心して利用できる施設環境を整えます。
3. 利用者に寄り添い真摯に対応できる職員教育を行います。
4. 地域から信頼される事業所を目指します。

## 自部門の目標への思い

- 事業を継続することにより、これからさらに進む高齢化社会に貢献します。
- 社員の健康と生活安定のために、いきいきと働ける職場環境を促進します。
- 介護事業への取り組みにより、自社の価値の向上を目指します。

【研修の様子】



【施設風景】



## ステークホルダーの皆様へ

我々は、利用者や家族の信頼と期待を真摯に受け止め、持続可能な社会に貢献していきます。









◆ 事業所おすすめの運動 ◆

**仕事のあいまに行う体操**

**首の運動**

**筋トレとストレッチで免疫力アップ**

**立って行う運動**

**前屈スクワット（座位⇄立位）**

出典元：台東区役所「転ばぬ先の健康体操」

サステナビリティ目標：社員の健康増進（適度な運動を出勤日に毎日、一日のうちどこかで5分以上、行う）

活動報告

< 計画 > 9月30日までに達成率60%

< 結果 > 67%で達成

上越センター全事業所も含め7月からは対象者全員で実施でき、目標も達成しました。

< 計画 > 12月31日までに達成率70%

< 結果 > 67%で未達

各センター達成率平均値-柏崎センター88%、上越センター55%、東京センター87%、総務管理課86%  
利用者と朝一緒にラジオ体操をしている事業所は、高い達成率となっております。

< 計画 > 3月31日までに達成率80%

< 最終結果 > 65%で未達

各自の健康意識が高まることにより、怪我による休職・退職が減り前年よりも離職率が下がることを意識しました。また、社員の心身のコンディションを整え仕事への意欲がアップできるように、年次有給休暇 年間50%以上取得を推進しました。

目標に対して、結果は未達となりましたが、運動することにより、意識的な改善（意識の向上）は図れていると思います。社員の年齢は高くなっていますが、年齢が理由の退職は極端には増えておりません。結果、雇用の継続が図れているといえます。労災も抑えられています。

来期は、達成率に重きを置きたいと思います。

活動報告

【結果点について】

< 計画 > 6月30日までに達成率50%

< 結果 > 82%で“一応”達成（上越センター内4事業所が忙しいという理由でやっていなかったため）



東京第二支社 支社長

## 自部門紹介

我々東京第二支社は、「全員が中心」とし、SDGs担当者2名を置き対応しております。

詳細としては、サステナビリティ目標、二幸産業としての3つの取組（指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指す取組・温室効果ガスの排出量を2013年度に比べて46%削減する取組・サービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する取組）と東京第二支社で行っている取組（古紙の削減及びリサイクル）に分けられ、企業の目標に関しては私が中心となり進め、部門の取組に関しては担当者2名がメインとなって進めております。

東京第二支社に所属する社員全員が、目標達成だけではなく、施策の本質を理解し、自ら参加することが重要であることを認識し、2030年の持続可能な目標に向かって進めています。継続は力なり。

## 自部門の目標への思い

我々東京第二支社では、商業施設・ホテル・倉庫を中心としたお客様の建物の管理をしておりますが、契約書、見積り、報告書等、捺印が必要なものに至っては、現在もペーパーレス化が進んでおりません。

徐々にではございますが、お客様の同意をいただいたうえで、クラウドによる捺印、契約書に至っては、電子による契約へ進めております。

業務で破棄が生じたペーパーについては、皆で古紙回収を行い、リサイクルすることで地球環境への配慮ができるよう、全員参加型の活動で意識の共有をしながら活動を広げたいと思っております。

皆が当たり前のように、サステナブル活動ができる環境作りを目指していきたいと思っております。

## ステークホルダーの皆様へ

当社で行っている取組を知り、理解して頂くことで同じ気持ちを持ち、目標は違ってもSDGsの取り組みとして、環境・社会・地域に対しての意識を共有していただけるよう、まずは、我々の取り組みに興味を持って頂きたいと思っております。

東京第二支社の施策だけではなく、二幸産業で掲げている3つの施策についても、ご理解を頂けるよう邁進してまいります。

## サステナビリティ目標：社内で使用する限られた資源の効率化を促進

### 【定義】

SDGs ゴール12 つくる責任 つかう責任

### 【2023年4月時点の現状】

部門全体で古紙回収をすでに実施(2023年1月～)

### 【達成手段】

いつまでに：今期中

何をして：不要となったコピー用紙を古紙として回収  
(製紙会社様とコラボ、費用はなし)

どのような状態に：最終的に利益(換金)として計上する。

### 活動報告

鶴見製紙株式会社様より、再生紙を活用して作るトイレットペーパーなどの原材料となるOA用紙が最近になり不足気味になっているとお聞きし、今までシュレッダーで処分していたOA用紙を活用できないかと考えました。オフィスから出るコピー用紙は機密文書もある事から、安全に処分する方法を検討し、処分している状況を実際の工場で見学させて頂きました。

### ◆支社事業所のとりのくみ◆



事務所で不要になったOA用紙を  
回収箱に集める



箱づめにして一時保管



一定量集まったら  
私たちの手で運びます

サステナビリティ目標：社内で使用する限られた資源の効率化を促進

◆工場のようす◆



未開封のまま  
箱ごとコンベアーへ



色々な過程を経て  
製品に生まれ変わる



**活動報告**

支社の各オフィスや事業所内で集めたコピー用紙が古紙（写真左）として回収され、ティッシュペーパーやトイレットペーパーに生まれ変わります。今まで廃棄していたものが再び製品になっていく過程を目の当たりにし、資源の大切さ、リサイクルの重要性を改めて実感しました。

不足している古紙回収の活動基礎ができた事から、今後も持続可能な活動として古紙回収活動を続けてまいります。

（工場写真提供：鶴見製紙株式会社 様）

**活動報告**

●2023年各事業所

総計62箱×15kg=930kg  
1kgあたり5円=4,650円

年間目標重量・800kg  
930kg÷800kg=116%

（小数点以下四捨五入）

**目標額に対し、116%達成**



北海道支社 支社長

## 自部門紹介

北海道支社は2023年10月に開所50周年を迎えました。1973年（昭和48年）に札幌営業所を開設以来、旭川・函館・釧路・帯広と道内に拠点を広げ、清掃・設備・警備を中心に分譲マンションフロント業務など多様な業務に対応し、近年では工事のシェアが大きく伸びております。

広大で自然豊かな北海道ではありますが、一方では都市部での再開発が進み、ビルや大型商業施設が増えると同時に都市部以外での人口減・働き手不足が急速に進んでいる現状です。

社会環境の劇的な変化に対応するため、北海道支社では2007年に省エネ業務の開始、2012年にアルカリイオン精製器の導入、2021年にロボット型床洗浄機の導入と、新しい事に率先して取り組み、サステナビリティ宣言『お客様と地域の発展・快適・安心のために、環境への影響と社会倫理を強く意識し、サービスの提案と提供を行います』を支社として推進するため、環境と働く人への負荷と負担の軽減をさらに目指し、お客様のお役に立てるよう日々取り組んで参ります。

## 自部門の目標への思い

2023年12月より「使用済み切手・ペットボトルキャップの回収・寄付」をサステナビリティ目標へ追加しました。

どちらも2016年よりCSR（社会貢献活動）の一環として取り組んでいたものですが、北海道支社に従事して頂いているパートタイマー社員を含め「手軽に継続して参加してもらう」をテーマにすることで全員参加の活動とし、新たなスタートとすることにしました。

▼営業所分布図



また前期からのサステナビリティ目標「社有車をハイブリッド車に入替」を継続しさらなるCO2削減を目指すこと、運転時間の削減や公共交通機関の利用推奨など、CO2削減の「意識向上」にも努めて参ります。

派生した取り組みとしてターゲット17「パートナーシップで目標を達成しよう」を見据え、社有車の仕入れを大手自動車メーカー様へお願いし、一方で当社へ定期清掃業務のご発注を頂きました。

床・ガラス清掃の際にはアルカリイオン電解水を使用し、環境負荷低減を進めることで、SDGsへの貢献をターゲット17を基に道内大手自動車ディーラー様と進めていければと思っております。

17 パートナーシップで  
目標を達成しよう



## ■ ステークホルダーの皆様へ

開所50周年という記念すべき節目の年を迎えることができましたのも、これまで様々な形で支えてきてくださったお客様を始め、現場で日々業務に取り組んで頂いているパートタイマー社員の方々、協力会社の皆様、諸先輩方を含む社員一同、ご関係者の皆様のおかげであり、厚く感謝申し上げます。

北海道支社は異業種からの若い世代の採用を進め、常に新しい価値の創造に取り組み、既存の枠組みや常識にとらわれず、また先人たちが築いてきた数々の伝統を胸に刻みながら、現在と未来のお客様へサービスを提供していくことで成長を進めて参ります。

次の51年目も皆様とそして当支社もお互いが共に幸せになれるよう、さらなる努力を積み重ねて参りますので、今後ともなお一層のご指導ならびにご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

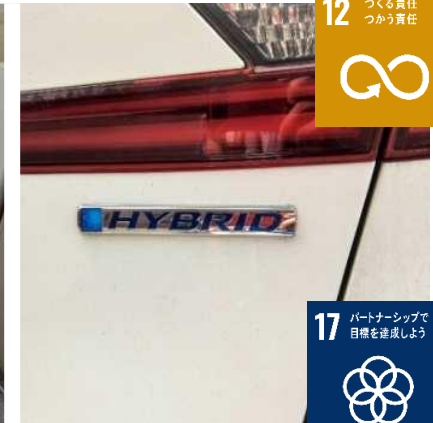


**サステナビリティ目標：使用済み切手、ペットボトルキャップを集め、関係機関を支援する**

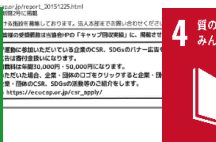
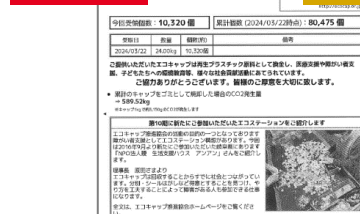
**【定義】**  
 関係機関へ寄付する事により医療支援、障害者支援の社会貢献活動に寄与出来る

**【2023年4月時点の現状】**  
 以前より古切手、ペットボトルキャップの回収を実施中

**【達成手段】**  
 いつまでに：2023年3月を目途  
 何をして：全社員に協力をお願いしSDGsへの取り組みを理解してもらう  
 どのような状態に：古切手:2,160、ペットボトルキャップ:4,830個を回収目標とする



**活動報告**  
 北海道支社では2015年から社会貢献活動の一環としてペットボトルキャップ、使用済み切手の回収を進めております。2023年もパート社員を含めた全社員でこの活動を行い、1万個強のペットボトルキャップをエコキャップ推進協会へ送りました。



**活動報告**

使用済み切手、ペットボトルキャップの回収の他に取組んでいる事として

- ① 社有車をハイブリッド車に入替 順次入替を推進しCO2削減を推し進めています。
- ② 当支社は社有車の手配を北海道内の企業様へ依頼し、企業様からは定期清掃の発注を頂きました。清掃の際は、アルカリ電解水を用いて作業する事により環境負荷低減を目指せるよう、同様のパートナーシップを組み進めています。
- ③ 2012年からアルカリ電解水を導入し、環境負荷低減への取組みを続けています





長野支社 支社長

## 自部門の目標への思い

長野支社は、工事臨時売上が主力の支社ですので、今期につきましても省エネ・環境負荷軽減つながらる工事提案（2,000万円）と受注（1,000万円）を着実に達成する目標として掲げ、昨年度同様必ず達成致します。

## ステークホルダーの皆様へ

## 自部門紹介

長野支社は、2021年4月1日に長野県と群馬県を管轄する上信支社として新たに開設された支社ですが、昨年4月より長野県のみにて特化した支社として、その名も「長野支社」に変更しています。

長野支社に変更した理由ですが、大手スーパーマーケットの施設管理業務を基盤にその他スーパーマーケットの施設管理業務を受託してしてきた経過と、その管理手法であるチェーンオペレーションと、長野営業所を中核に松本営業所を開設し、上田・安曇野・飯田の各拠点事務所との連携で日々の業務を展開する組織運営と、清掃常駐物件を主体に業務を行っている群馬営業所を同一オペレーションで運営する上でのシナジー効果（相乗効果）が得られず、地域性・外注先・経済状況含めた相違点を超えて連携する意味合いも希薄なことから、群馬営業所を関東支社に復帰させ、長野県単独の長野支社となりました。

長野県においても少子化やスーパーマーケットの過当競争と、一昨年来の世界的な経済変動の影響を受け、特に工事受注の臨時売上が6割以上の長野支社においては、相当の逆風となっていますが、内製化から外注化への取り組み変更やセクションを超えた総力戦的業務取り組みなどを展開し、昨年度はAI自動応答サービスや夜勤シフトの導入など、お客様サービスの向上に向けた取り組みで、ブレイクスルーを図っています。

新年度の取り組みとしては、セクション2・1長主動により各社員の業務スキルアップや意識改革による業務遂行力を現場レベルで達成する組織改革にありますので、支社長先頭にこの取り組みに邁進し、既存業務委託契約の質的向上により、新規業務委託契約の獲得へと歩みを進めてまいります。

私どもニ幸産業株式会社は、お取引先企業様と共により良い未来を目指し、日々歩んでまいります。

長野県内におきましても、地域の皆様との交流を通し、地域の歴史・成り立ちを知り、ゴミ拾いなどの奉仕活動等僅かではありますがこの信濃の地に根付いた活動を今後も未来に向け続けて行く所存でございますので引き続きご指導ご鞭撻のほど宜しくお願いいたします。

## サステナビリティ目標：健やかに住み続けられる、まちづくりを目指す

### 【定義】

臨時工事・定期保守において環境負荷を軽減できる手法・方法を駆使しコストパフォーマンスも考慮した工事をお客様に提案・受注する。

### 【達成手段】

いつまで：2030年

何をして：省エネ・環境負荷につながる提案を各拠点にて行う。

どのようにして：省エネ・環境負荷軽減につながる工事において、今期1,000万円を目指す。

### 子ども安心の車



### 子どもを守る安心の家



### 活動報告

「子どもを守る安心の家」（子供に緊急事態が発生した際に駆け込める場所の提供）の登録は継続しております。※ステッカーやポスターが目印

### 活動報告

コストパフォーマンス、また環境負荷軽減につながる工事の提案を継続して行い、お客様のコスト削減につながる活動しております。

今期は「目標の提案」という目標には達しましたが、今後は「受注に繋がる提案」を目標に活動して参りたいと思います。

○ 長野営業所：最終提案金額 ￥22,425,000

#### 【主な提案内容】

・非常用照明 ・遮熱フィルム ・照明LED化

○ 松本営業所：最終提案金額 ￥6,450,000

#### 【主な提案内容】

・メジャーサイン照明 ・誘導灯 ・非常照明

○ サービスセンター：最終提案金額 ￥12,189,000

#### 【主な提案内容】

・高圧受変電 ・内蔵ケース更新（冷設） ・空調機更新



東海支社 支社長

## 自部門紹介

東海支社は、東山線の伏見駅から徒歩1分のところに事務所を構えており、2営業所体制をとって事業を行っております。

名古屋営業所は、岐阜県内にある大型商業施設や大手アウトレットモールの管理を中心としてマンションやオフィスビル、大型の物流倉庫など多種多様な施設で施設管理や清掃業務を行っております。中でも大型商業施設に水道管理技術者を配置し専用水道の施設を管理しているところはひとつの特徴でもあります。

浜松営業所は、商業施設や娯楽施設、ホテル、オフィスビルなどの設備管理や清掃業務を行っております。近年は設備の改修工事なども手掛けております。

## 自部門の目標への思い

持続可能な社会を実現するために、環境課題を解決することがとても大切です。

そんな思いから、私たち東海支社では地球環境の負荷の軽減を目標に空調の効率運転や省エネ機器の導入提案、再利用による廃棄物の減量などに取り組んでおります。

事業を通じて目標を一つひとつ達成することで環境課題の解決に寄与してまいります。

## ステークホルダーの皆様へ

事業を通じて社会的課題の解決に寄与し、豊かな社会の実現に貢献することで社員、お客様、お取引先様などすべてのステークホルダーの皆様には選ばれる企業を目指してまいります。

## サステナビリティ目標：支社の社員（パート社員含む）全員がSDGsカードゲーム（又は代わるもの）の参加を通じ、よりSDGsを理解し身近に感じるようになる（目標：ゴール17）

### 【定義】

支社の社員（パート社員含む）全員が、SDGsについてより興味を持ち、身近に感じるようになっていただく。

### 【2023年4月時点の現状】

2022年度は各自で取り組む活動目標を設定し行動していただいたが、理解がどの程度浸透したのか不透明。

### 【達成手段】

いつまでに：2023年12月31日までに

何をして：SDGs推進部主催のカードゲームに参加していただく。

業務や遠隔地の関係で参加出来ない人は、Web教育や紙面による教育を受けていただく。

どのような状態に：全社員がカードゲームへの参加又はWeb教育や紙面による教育の受講を100%完了する。

### ■ 写真① SDGsカードゲームの様子



日程：2023年9月25日、26日  
会場：岐阜東部エリア 大型商業施設内会議室  
参加者数：8名/25日、9名/26日

### ■ 活動報告

計画：カードゲーム参加者とWebや紙面による教育の受講者の振り分けを行い、9月末までに支社社員の50%の社員に、12月末までに支社社員の100%の社員に教育を完了する。

結果：浜松営業所所属のパート社員は、住まいが遠方であったり高齢者が多く、カードゲームおよびWebによる参加が難しいため、支社社員の約80%は紙面による教育に振り分けることに。また、多くのパート社員がダブルワークの短時間労働者のためSDGsの活動にご協力いただけるか疑問で、現場から対象者の見直しへの要望もあり、紙面による教育は計画通りに進められなかった。

最終的には、カードゲームを3回開催し28名が参加、Web教育はネット環境の問題もあり0名、紙面による教育は上記の理由により27名が修了し、支社の全社員252名中、55名（約22%）の教育が完了した。目標未達成のため次年度に持ち越しとなった。



## サステナビリティ目標：お客様に対して、CO<sub>2</sub>削減に向けた有効な手段や取り組みの提案を自発的に行う（目標：ゴール7）

### 【定義】

管理物件の省エネ/新エネの拡大に向けて、関連の提案・見積り・導入推進・運用見直し等を行う。

### 【2023年4月時点の現状】

従来より設備機器等が故障した際の更新のタイミングで省エネ型機器の提案を行ったり、お客様からの要請を受けて提案見積りを行ってはいたが、自発的に計画的に行うことは少なかった。

### 【達成手段】

いつまでに：今期中に。

何をして：題目に沿った取り組みを名古屋市内及び近郊の巡回物件については一つの案件（太陽光パネル清掃）、岐阜東部エリア及び岐阜西部エリアの大型商業施設については年間4つ（四半期1つを目安）以上提案する。

どのような状態に：提案した取り組みを名古屋市内及び近郊の巡回物件では太陽光パネル清掃案件を1件以上、岐阜東部エリア及び岐阜西部エリアの大型商業施設については年間1つ以上受注するまで。

### ■活動報告

名古屋営業所の管理物件は、名古屋市内及び近郊の巡回物件と岐阜東部エリア、岐阜西部エリアの大型商業施設の大きく3つのブロックに分かれており、前年度に引き続き3つのブロックそれぞれが四半期ごとの活動目標を設定しました。

4月～6月

計画：【名古屋市内及び近郊の巡回物件】

各お客様毎に太陽光パネルの設置状況を確認（リスト化）

【岐阜東部エリア 大型商業施設】

テナント空調機の機内クリーニング作業、

各テナントへ空調省エネ運用の提案（温度の説明など）

【岐阜西部エリア 大型商業施設】

空調効率や負荷を改善して節電化する提案（室内機洗浄等）

### ■写真② エアカーテンの分解洗浄



↑ 清掃前

↓ 清掃状況





サステナビリティ目標：お客様に対して、CO2削減に向けた有効な手段や取り組みの提案を自発的に行う（目標：ゴール7）

**結果：【岐阜東部エリア 大型商業施設】**

各テナントに空調機の省エネ運用について説明、  
エアーカーテン設置テナントには冷暖房使用  
シーズン前に、効率向上のため清掃を提案し  
受注（写真②）

7月～9月

**計画：【名古屋市内及び近郊の巡回物件】**

太陽光パネル発電効率を上げるための洗浄提案  
を（作成したリストを基に）各お客様へ提案す  
る

**【岐阜東部エリア 大型商業施設】**

駐車場等一部の外灯照明設備のLED化  
（試験運用提案）

**【岐阜西部エリア 大型商業施設】**

太陽光発電設備設置による省エネ対策

10月～12月

**計画：【名古屋市内及び近郊の巡回物件】**

各お客様に対して、太陽光パネルの清掃実施に  
向けてのアプローチを行う

**【岐阜東部エリア 大型商業施設】**

フードコート内照明灯および場内フットライ  
トのLED器具更新

**【岐阜西部エリア 大型商業施設】**

施設内の天井照明設備のLED化

**結果：【岐阜東部エリア 大型商業施設】**

場内フットライトLED器具更新工事受注  
（写真③）

消費電力は、1.0W/台 → 0.9W/台に減少  
明るさは、0.9lm → 15.0lmに増加

**■写真③ 場内フットライトのLED器具更新工事**



作業前



作業後

※ 84台すべてLED器具に更新

1月～2月

**計画：【名古屋市内及び近郊の巡回物件】**

各お客様に対して、太陽光パネルの清掃実施に  
向けてのアプローチを行う

**【岐阜東部エリア 大型商業施設】**

各テナントへ空調省エネ運用の実施  
（温度の説明など）

**【岐阜西部エリア 大型商業施設】**

BEMS関連工事の受注

総括：名古屋市内及び近郊の巡回物件以外は目標を達成  
できたが、計画に定期業務や中長期修繕計画にお  
いて受注が確定している案件が含まれ、本来の趣  
旨から逸脱していた。SDGsの活動趣旨を現場に浸透  
させるにはまだ時間を要し、今後の課題として次年  
度に継続とする。



## サステナビリティ目標：椅子の座面のスチーム洗浄、床のカーペット洗浄で 延命による廃棄物の削減（目標：ゴール12）

### 【定義】

椅子の座面汚れのスチーム洗浄、床カーペット洗浄の提案により座面及びカーペットの延命

### 【2023年4月時点の現状】

パチンコ店の椅子の座面汚れに対するスチーム洗浄等の提案をしていない。床カーペット洗浄の提案も少ない。

### 【達成手段】

いつまでに：2023年度中に。

何をして：店舗へ見積り提案

どのような状態に：管理物件で見積り提出、年間6件以上

### ■活動報告

#### 4月～6月

計画：1店舗 現地調査を行い見積り作成、お客様へ提案  
結果：浜松市内の管理物件にて椅子洗浄の現地調査、  
見積りを作成し提出

#### 7月～9月

計画：2店舗 現地調査を行い見積り作成、お客様へ提案  
結果：静岡市内の管理物件にてカーペット洗浄  
の現地調査、見積りを作成し提出

#### 10月～12月

計画：2店舗 現地調査を行い見積り作成、お客様へ提案  
結果：浜松市内の管理物件及び静岡市内の管理物件に  
て現地調査、見積りを作成し提出 → 受注(写真④)

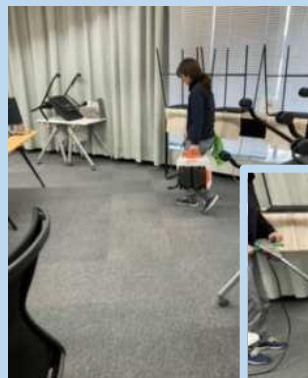
#### 1月～3月

計画：1店舗 現地調査を行い見積り作成、お客様へ提案  
結果：浜松市内のクライアント事務所にてカーペット  
洗浄現地調査、見積りを作成し提出

→ 年間見積り提出：6件（目標達成） 受注：2件

### ■写真④ カーペットの洗浄

アルカリイオン水噴霧



スチーム洗浄



機械洗浄



関西支社 支社長

## 自部門紹介

関西支社は地下鉄御堂筋線の淀屋橋駅から徒歩5分ほどのオフィス街で、北は新地・梅田、南は難波で繁華街にも近く好立地のところに事務所を構えております。

事業としては、大手アウトレットモールの管理をはじめとして、学校や老人ホーム、スポーツジム、クリニックなど多種多様な施設の設備管理、清掃業務、建設工事などを行っております。

近年は支社内に経験豊富なエネルギー診断士を配置してお客様の施設を診断し、省エネなどのご提案も行っております。

## 自部門の目標への思い

働きやすく住みやすい豊かな未来を創造し、環境課題の解決に取り組み貢献できる企業でありたいと考えております。

施設の管理を通じて環境負荷の軽減やコスト削減などに取り組み、持続可能な社会の実現に貢献するとともに自らの持続的な成長を実現してまいります。

## ステークホルダーの皆様へ

私たち関西支社は事業活動を通じて社会・環境問題に取り組み、ステークホルダーの皆様とともに明るく未来を創造し持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



## サステナビリティ目標：お客様満足度を上げる

### 【定義】

お客様満足 = 売上高ととらえて数字で成否を毎年判断し、修正を加えながら、お客様満足度の向上に繋げる。

### 【2023年4月時点の現状】

売上高 約5.76億円

### 【達成手段】

いつまでに：2030年までに

### 何をして：

- ・前年度売り上げ結果から毎年の売り上げ目標を作成し各事業所ごとに目標を設定する。
- ・社員が各自目標を意識して目標達成に取り組む。
- ・設備更新時に省エネ及び太陽光発電、エコキュートなどの設備を提案する。
- ・管理物件の周辺の方への貢献案を考える。  
→防犯カメラなどを利用し地域の犯罪数の減少に協力する。

どのような状態に：売り上げ高10億円達成



サステナビリティ目標：お客様満足度を上げる

**活動報告**

- 目標達成の第1歩として、各事業所では周辺の清掃を毎月実施し、環境改善を図りました。
- 地域住民に貢献するために設置している防犯カメラを利用し、大阪府警察本部などの犯罪摘発に協力しました。
- 駐車場の事故などを解決しました。
- 商業施設周辺に電動バイクステーション置き場の設置を提案し、交通渋滞や車両からの排ガスの削減を図りました。

**活動結果**

「2030年度までに売上高10億円」の目標に対して  
2023年度売り上げ目標7億2000万

→売り上げ実績 5億1000万円  
売り上げを上げる為に見積件数を増やしました。

→見積件数  
2023年度 832件

## 省エネ提案場所

- ・大阪南部大型商業施設
  - ・LED照明交換
  - ・太陽光発電の提案
  - ・変圧器の統合
- ・神戸市大型商業施設
  - ・変圧器の統合
  - ・太陽光発電設備の導入
  - ・立体駐車場のEVホール、階段のHf蛍光灯をLEDに変更
  - ・トイレ便座ヒーターの休止時間を設定して節電
  - ・省エネ型自動販売機の導入
  - ・屋根の遮熱シートによる空調負荷の低減



九州支社 支社長

## 自部門紹介

我々九州支社は、福岡県、長崎県に拠点営業所を置き、福岡県、佐賀県、長崎県を中心にビルメンテナンス業のサービスを行っております。

具体的には、商業施設、米海軍施設、事務所ビル、マンション、物流倉庫等々様々な建物用途の清掃業務、設備業務、建設工事業務を行っております。

近年、福岡、佐賀エリアにおいては物流倉庫の新築が多く、お客様から管理のご依頼を多くいただき業務を拡大させております。

現在、正社員22名、パートタイマー社員（パートナー社員含む）279名在籍しており、売上規模は他部門と比べて大きくはありませんが、地域に根付いた企業として永続的に継続していくことを目標に、日々邁進している部門です。

## 自部門の目標への思い

お客様や当社社員も含め建物にかかわるすべての人に安心・安全の提供、働きやすさの向上を行いたいと思っております。

具体的には、建物に潜む危険箇所を抽出して、共有・提案・改善を行い事故リスクを軽減し、改善に必要な工事等のお見積書を提出・受注して売上利益の確保を目指します。

## ステークホルダーの皆様へ

九州支社は日々の業務を真摯に取り組み、皆様とより強い信頼関係を築くとともに、時代の変化に対応し、より良い未来を創造して日々取り組み続けます。



## サステナビリティ目標 ①：労災事故発生リスクの軽減、臨時工事獲得

### 【定義】

- ・各現場で危険箇所を抽出する。
- ・危険箇所を状況報告としてまとめ、お客様に状況報告書

及び改善に伴う見積書を提出する。

※自社で改善する必要がある場合は、改善を実施して改善報告書を作成する。

### 【2023年4月時点の現状】

計画段階で実績なし。

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月まで

何をして：現場担当者による危険箇所抽出

どのような状態に：労災事故リスクを低減させる

工事受託件数：10件

### 活動報告

#### 【危険箇所抽出におけるお客様への提案】

- ・工事提案見積り件数：7件
- ・工事受託件数：6件

#### 【自社にて改善、事故防止対策を行った件数】

- ・福岡営業所：7件
- ・佐世保営業所：7件

### 危険箇所 抽出シート

日付	年 月 日
作成者	
物件名	
場所	
危険内容	
危険詳細 コメント	
写真・図面等 ※現場状況を分かりやすく作成する	

危険箇所とは・・・

勤務中、通勤中に以下の労働災害発生するリスクがあり、危険性を感じる箇所  
 「墜落・転落」、「転倒」、「激突」、「飛来・落下」、「崩壊・倒壊」、「激突され」、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「踏み抜き」、「おぼれ」、「高温・低温物との接触」、「有害物等との接触」、「感電」、「爆発」、「破裂」、「火災」、「交通事故（道路）」、「交通事故（その他）」、「動作の反動・無理な動作」、「その他」

★危険箇所抽出して、安全意識を高めて労働災害ゼロを目指しましょう

ニ幸産業株式会社 九州支社

サステナビリティ目標①：労災事故発生リスクの軽減、臨時工事獲得

**活動報告**

商業施設にて清掃員がリサイクルトレーの回収を行い移動中、2cm程の段差で足を捻り捻挫する事故が発生した。  
施設担当者様へ相談を行い事故発生場所の危険個所に再発防止対応を行った。



事故発生場所



再発防止対策

**活動報告**

商業施設にて自動床洗浄機で床洗浄を行っているが、建物の地盤沈下により通路に傾斜が付いたため、自洗機が滑り動いた。  
施設側へ報告を行い安全な場所で作業を行うよう指導を行った。



サステナビリティ目標①：労災事故発生リスクの軽減、臨時工事獲得

危険箇所 抽出シート

日付	2023年 11月 22日
作成者	
物件名	
場所	管理倉庫
危険内容	激突
危険詳細コメント	上部が階段になっている為構造上天井が低くなっている為トイレーパー等出し入れする際頭部を接触させないよう十分注意喚起を行っている

写真・図面等  
※現場状況を分かりやすく作成する



危険箇所とは・・・

勤務中、通勤中に以下の労働災害発生するリスクがあり、危険性を感じる箇所  
「墜落・転落」、「転倒」、「激突」、「飛来・落下」、「崩壊・倒壊」、「激突され」、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「踏み抜き」、「おぼれ」、「高温・低温物との接触」、「有害物等との接触」、「感電」、「爆発」、「破裂」、「火災」、「交通事故（道路）」、「交通事故（その他）」、「動作の反動・無理な動作」、「その他」

★危険箇所抽出して、安全意識を高めて労働災害ゼロを目指しましょう

二幸産業株式会社 九州支社

危険箇所 抽出シート

日付	2023年 12月 6日
作成者	
物件名	
場所	2F 駐車場出入口
危険内容	転倒
危険詳細コメント	2F 駐車場出入口扉出入りの際、段差による躓き防止の為のスロープ状に加工された鉄板が設置されているが、何人かがその扉を出入りすると、その鉄板が少しずつずれて行き、凹凸の隙間が発生する。躓き転倒の恐れあり。

写真・図面等  
※現場状況を分かりやすく作成する



危険箇所とは・・・

勤務中、通勤中に以下の労働災害発生するリスクがあり、危険性を感じる箇所  
「墜落・転落」、「転倒」、「激突」、「飛来・落下」、「崩壊・倒壊」、「激突され」、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「踏み抜き」、「おぼれ」、「高温・低温物との接触」、「有害物等との接触」、「感電」、「爆発」、「破裂」、「火災」、「交通事故（道路）」、「交通事故（その他）」、「動作の反動・無理な動作」、「その他」

★危険箇所抽出して、安全意識を高めて労働災害ゼロを目指しましょう

二幸産業株式会社 九州支社

サステナビリティ目標①：**労災事故発生リスクの軽減、臨時工事獲得**

**活動報告 臨時工事受注例**

- ◇ 商業施設立体駐車場にて、長尺シートの劣化とエンボスが無くなり滑りやすい状況になっていた。
- ◇ 階段部では部分的に床材が断裂し踏んだ際に滑る状況でもあった。
- ◇ 壁面については、全体的にアイボリー色であり照明も電球色であった為全体的に暗いイメージであった。
- ◇ 清掃においては、梁の上に汚れが蓄積して長期に亘り清掃でも落とすきれない汚れが見受けられた。

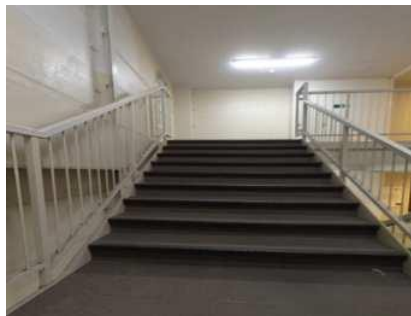
**(改修状況)**

- ◇ 床材をすべて張替えし滑りにくく清掃のしやすい素材に変更した。
- ◇ 壁面については、全体的に白色に近いグレー色を選定し全体的に明るくした。
- ◇ 梁についてはキッチンパネルを梁造作に張り容易に清掃が出来るように仕様変更した。

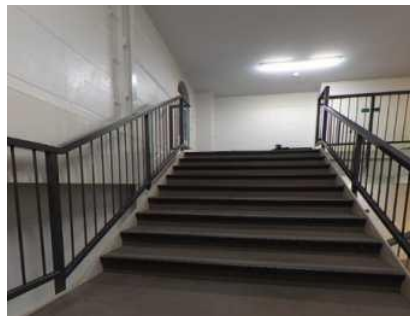
**(お客様の声)**

- ◆ 全体的に明るくなり清掃もし易くなった為工事をして良かった。
- ◆ 仕上がりがいメージ以上の仕上がりだったとの声を頂きました。

施工中



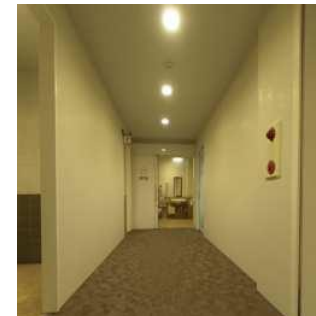
施工後



施工中



施工後



※詳細な全体写真はQRコードを読み込んでご覧下さい。 (ご提供期間：2025年3月末まで)

## サステナビリティ目標 ②：職場改善（働きやすさの向上）

### 【定義】

現場の就業状況・管理状況を確認（工数が適正か、仕様過剰不足が無い、適正な資機材を使用しているか、賃金や外注費は適正か等々）、提案書としてまとめる

### 【2023年4月時点の現状】

人件費・資材費高騰にて収支悪化傾向

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月まで

何をして：契約価格見直し提案

どのような状態に：  
・赤字現場、低収益現場改善を第一に取り組み、職場環境・労働意欲向上に繋げる  
・九州支社全現場のお客様に提案書を提出し、現場の業務改善を図る  
・年間物件数：20件

### 活動報告

当初の取組みでは工数が適正か、仕様過剰不足が無い、適正な資機材を使用しているかの検証を行う計画であったが、年々各現場・事業所の収支悪化（赤字物件）が増えてきており、働きやすさの改善を行う上で賃金のアップを最優先に今後対応が必要と判断し、契約価格の見直し提案について取組みを行いました。

#### 【契約見直し見積り件数】

- ・福岡営業所：7件
- ・佐世保営業所：7件

#### 【契約見直し成功件数】

- ・福岡営業所：6件→収支改善により、パート社員の時給ベースアップを行う
- ・佐世保営業所：6件→赤字物件1件→利益率27%改善  
商業施設利益率2%→利益率15%へ改善等  
最低賃金より10円～50円時給アップが可能になる



**FM事業部 部長**

## ■ 自部門紹介

私たちFM事業部のFMとは、ファシリティーマネジメントの略です。ファシリティとは土地・建物・設備・備品などの「固定資産」のことを指します。それら施設の建物や設備を最適化し、総合的・戦略的に管理する業務をファシリティマネジメントといいます。

現在、大手スーパーマーケット企業様と業務提携をさせていただいており、対象となる建物や設備の維持管理をするための工事計画から発注、様々な法律に基づく保守契約の締結、それらの費用の予算と実績の管理を行い、様々なご提案をすることで経営を支える活動をしています。

## ■ 自部門の目標への思い

私たちの目標は、「フロンガス漏洩施設特定事業所0を目指し、スーパーマーケット企業様に対し提案や取組を行うこと」です。

スーパーマーケットでは商品を冷やす冷ケースや空調機などの設備にフロンガスが多く使われておりますが、このフロンガスは便利な反面、環境に悪影響を及ぼすもので、空気中に放出されるとCO2濃度が増え環境破壊につながっていくため、世界的に空気中への放出が規制されています。日本でも「フロン排出規制法」により、一定の規模を超える企業にはフロンガスの排出量を報告する義務があり、その数量が1,000t-Co2を超えると各都道府県からその企業名が公表されます。私たちFM事業部ではこの1,000t-Co2以内に抑えるために設備の日常点検や早期改修など、様々な対応への提案や工事を行うことで排出量の減少を目指しています。

フロンガスの排出量のトップを占めるスーパーマーケットやコンビニエンスストア事業を行う企業様へ私たちの取組を行うことで、フロン排出量を削減できると考えています。

## ■ ステークホルダーの皆様へ

私たちFM事業部では、取引先を通して地球環境の問題改善につながるような提案をしていきたいと思っています。

皆さんでもやれることはたくさんあります。省エネ、食品ロス、ペーパーレスなど自分自身でできることから取り組むことで、SDGsに貢献していきましょう。

## サステナビリティ目標：フロンガス漏洩施設特定事業所0を目指して(年間1000t-CO2) 大手スーパーマーケット企業様への提案取組

### 【定義】

私達が取組むビジネスを継続する活動へ

### 【2023年4月時点の現状】

漏洩施設2施設有り、プラス予備軍も有り

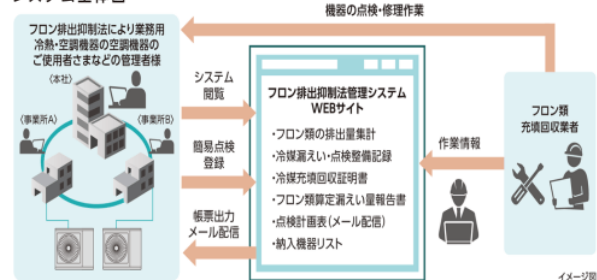
### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月末

何をして：早期発見及び早期対応の仕組み作りを提案

どのような状態に：早期発見した施設に対し改修提案し  
できる限り0に近づける。

システム全体図



### 活動報告

#### 【未来に向けて】

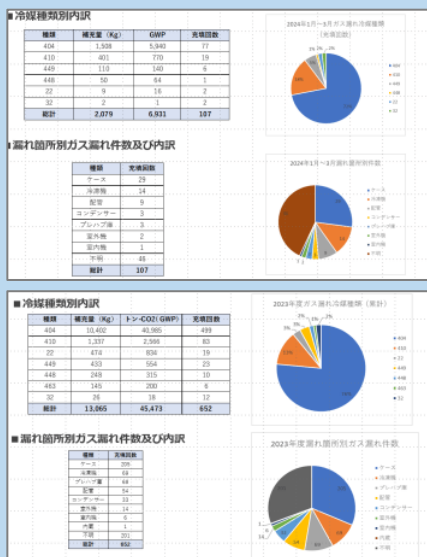
目標について…「63期：できるだけ0に」を「64期：0にする」とし、積極的に取組んでまいります。さらに今期末提案となってしまったIoT等の監視装置導入に向けた提案の準備をいたします。IoT技術の活用で測定に必要なデータをサーバーへ送信することにより、遠隔地にいながらパソコンやスマートフォンを使って設備の冷媒の状況が把握できます。

2015年4月に施行されたフロン排出抑制法により、業務用冷凍空調設備などを使用する事業者はフロン類の漏えい量が一定を超えた場合、国への報告が義務化されました。

来期も同テーマに取り組むべく、フロン漏洩500t以上の漏洩対策を、お客様と連動し改善報告を徹底いたします。

### 活動報告

- ・フォーマット改定
- ・累計漏洩量報告仕組み改善
- ・未完了案件の現状把握
- ・異常値が出た時は速報値報告
- ・四半期別報告で、詳しい分析、傾向を解析し対策ができるように改善しました。





エステート事業部  
部長

## 自部門紹介

エステート事業部は不動産に関わる業務を行っており、事業用ビルや賃貸マンション等の管理が主な業務となっております。入居されているテナント様や個人様と、建物のオーナー様を繋ぎ、オーナー様には安心して運営できる賃貸管理を、入居者様には快適にお使いいただける建物管理を心掛けて業務に注力しております。

また、管理業務以外にも宅建業者として不動産の媒介（賃貸・売買）やリニューアル工事、修繕工事等、不動産に関わる多くの業務に関わっております。

## 自部門の目標への思い

エステート事業部では、設備の更新に伴う空調機の入替えの際にはメーカー様にご協力いただきながら、ランニングコストはもちろん、CO2排出量も更新前と比較し少しでも削減できるような省エネシステムを選択し、費用・環境の両側面から建物オーナー様にメリットのあるものをご提案し、受託を頂いております。

また、入居者様の退去後の原状回復工事等において発生する壁紙や天井ボードに使用するクロスの廃棄処分を極力減らし、特殊な洗浄方法にて貼り替えせずに再利用するなどの小さな部分でも取り組みを進めております。



## サステナビリティ目標：クロス洗淨・クロスリペアによる地球環境負荷の軽減

### 【定義】

大家様や入居者様にメリットを感じていただけるようこの目標を達成すること

### 【2023年4月時点の現状】

貸室の原状回復工事でクロスの貼り替えを行う際、古いクロスを廃棄物として排出している

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月31日までに

何をして：クロスの貼り替えを洗淨とリペアに転換

どのような状態に：廃棄物を減らすとともに、クロス貼替よりも低額で原状回復工事を実施する



施工実績①

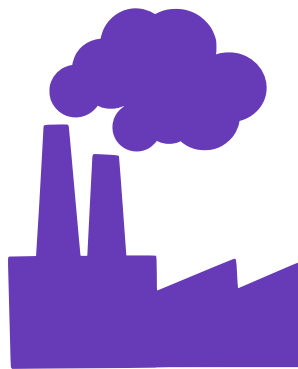


施工実績②

### 活動報告

原状回復工事の際にクロス貼替を行うと大量の産業廃棄物を排出してしまいます。

「貼替」から「洗淨」・「リペア」に転換することで、ゴミ焼却による二酸化炭素排出量を低減し、地球にエコな原状回復工事を実施しました。

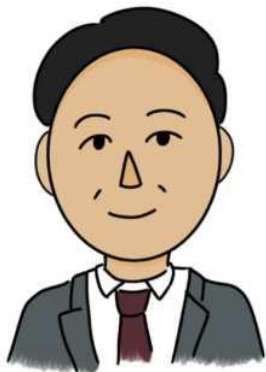


洋室6帖のクロス貼替  
→約7.5kgのゴミ排出

### 活動報告

クロスの耐用年数は素材の品質や使用環境によって異なりますが、ビニールクロスの耐用年数は約7～10年とされています。すべての原状回復工事でクロス洗淨・クロスリペアができる訳ではありませんが、クロス再生により廃棄物が少なくなることで、地球にエコであることを、大家様や入居者様にご理解いただきました。

クロス洗淨は㎡単価800円程度で、クロス貼替に比べて2/3程度の費用で施工ができます。コスト削減にも繋がり費用の面でもエコとなりました。「クロス貼替からクロス再生へ！」今後も地球にエコな原状回復工事を推奨、実施してまいります。



株式会社アセント  
部長

## 自部門紹介

株式会社アセントにおいては、北海道・福島県・静岡県にて、合計5棟のホテルを運営しており、宿泊されたお客様に楽しみや安らぎを提供できる施設となるよう、日々サービスの向上に努めております。

また、チェーン展開するビジネスホテルとしては珍しい取り組みですが、更に一步踏み込んだサービス業として、地元の皆様にご協力をいただきながらその地域の魅力を伝えるイベントを行う等、様々な取り組みを進めております。

## 自部門の目標への思い

株式会社アセントでは、昨年、ホテルでありながら地域密着型イベントを開催しました。静岡県浜松市の地元高校生と協力し、『おにぎりフェス in浜松』と題して浜松市の名産品を活かしたおにぎりを作成・販売しました。

ホテル近くの商店街スペースを利用し、地域と若い世代の融合により大盛況で幕を閉じました。当イベントは2024年度も開催するべく、既に活動を開始しております。

また、社員が『SDGsファシリテーター』の資格を取得、『SDGs de 地方創生』を用いたワークショップを開催し、カードゲーム等を通じてSDGsの考え方を地域の活性化に活かしてまいります。

他にも、連泊宿泊者にはエコ清掃をお願いしてリネン清掃の削減やアメニティの別設置化、共用部空調の設定温度の見直しなどを実施し、小さなことから社員自身も目的意識を持って取り組んでおります。

## ■ ステークホルダーの皆様へ

新たな価値観の時代へ向かう激動の今、不動産業・ホテル業も様々な課題に対する取り組みが試されています。エステート事業部で主に取り扱っている事業用ビルは営業所統廃合等による中心部以外の空室率の増加、賃貸マンションは少子化や投資ブームにおける供給過多で既存物件の稼働率の低下、株域会社アセントで運営するホテルに関してもオンライン会議等の普及にて企業の出張需要の低下、伴って国内需要は人口減少等に比例して少なくなっていくものと思われます。

当社では、新たな需要の掘り起こし、「市場の需要に応えるリノベーションの提案、貸会議室やリモートワークへの時間貸し、割安な長期滞在、ワーケーション等」を模索しながら、時代のニーズに合わせたサービスを提供して、皆様のご期待に応えてまいります。

また、エステート事業部並びに株式会社アセントでは女性管理職を登用しており、効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することで、働き方の多様性の実現にも一役買う形で更なる進化を進めています。これからの成長に、ご期待ください。



営業品目：  
ホテル経営 / レストラン経営 / 温浴施設経営 / アロマテラピー運営

## Concept -コンセプト

私たちは「お客様に安心してゆっくりお休みいただき、目覚めた時に昇る朝日を見てすがすがしい気持ちになって欲しい」という思いをコンセプトに「昇る・上昇する」を意味する「Ascent（アセント）」と社名を名付けました。地域に合わせたお客様のニーズに応え、あたたかいおもてなしでお迎え致します。

## Feature -特徴

「駅から徒歩数分の好アクセス」「地域密着」「eスポーツ施設や温浴施設などの併設」（※一部無い店舗もございます。）ご滞在されるすべてのお客様が『日常とはちょっと違う』ワクワク体験ができる環境をご提供致します。ビジネス・レジャー利用ともに、お客様に楽しんで頂けるホテルです。



▼ホテルハミルトン札幌



▼ホテルフロンティアいわき



▼ホテルアセントプラザ浜松



▼ホテルアセント浜松



▼ホテルサウスガーデン浜松





**サステナビリティ目標：**  
**地産地消・地元高校生とコラボ「おにぎりフェスティバル」を開催し地域活性化を目指す**

**【定義】**

4：質の高い教育をみんなに 8：働きがいも経済成長も  
 12：つくる責任つかう責任 14：海の豊かさを守ろう  
 17：パートナーシップで目標を達成しよう

**【2023年4月時点の現状】**

イベント開催のアピールとして、『アセントカップ  
 ロケットリーグ大会』にてテストイベントを実施

**【達成手段】**

**いつまでに：**2023年9月に開催

**何をして：**地元の商店街で、地元高校生とキッチンカー  
 がタッグを組み、おにぎりを販売する

**どのような状態に：**毎年開催し「地域密着・地域貢献」  
 そして地元の地域活性化を目指す



**活動報告**

「おにぎりフェスティバル」の主役は高校生です。それぞれの高校がオリジナルの「イベントロゴ」や「Tシャツ」、「のぼり旗」などを担当し、作成しました。また、イベントの司会進行、ダンスや三味線などのパフォーマンスも披露。地元の豊かな農水産物の魅力を伝える、地元高校生によるアイデアがたくさん詰まった「第1回おにぎりフェスティバル」になりました。

**活動報告**

「おにぎりフェスティバル」の会場になったのは、昭和初期からある「サザンクロス商店街」。ホテルアセント浜松より徒歩約1分。地域活性化に力をいれており、イベント会場や地域活動の場として、地元の人達が多く集まる歴史ある商店街です。







サステナビリティ目標：地産地消・地元高校生とコラボ  
「おにぎりフェスティバル」を開催し地域活性化を目指す

**活動報告 参加校とおにぎり紹介**



**【学校名】**

・オイスカ浜松国際高等学校

**【学校紹介】**

・国際NGOを母体とし、多くの留学生・外国籍生徒も育成。海外研修制度があり、多様な教育プログラムが充実し、生徒一人ひとりの夢を育て、今後の社会要素となる持続可能な多様文化共生社会に貢献できる生徒、未来を切り拓く力を育てています。

**【おにぎり食材】**

- ・浜名湖産 とうもろこし
- ・静岡のソウルフード 黒はんぺん
- ・隠し出汁



**【学校名】**

・静岡県立浜松大平台高等学校

**【学校紹介】**

・創立18年目の総合高校。6つの系列からなり、現代社会が抱える様々な課題に対する力を養うことを目的とし、地域に貢献できる生徒の育成を目指しています。

**【おにぎり食材】**

- ・浜松生まれ ソース
- ・秘密の隠し味



**【学校名】**

・浜松学芸高等学校

**【学校紹介】**

・普通科の他に芸術科に音楽・芸術・書道のそれぞれのコースがあり、芸術にも力を入れています。私たちは普通科でも「地域創造コース」に所属しており、地域の魅力を発信しています。

**【おにぎり食材】**

- ・浜松特産物 みかんの皮
- ・青のり
- ・ゴマ



サステナビリティ目標：地産地消・地元高校生とコラボ  
「おにぎりフェスティバル」を開催し地域活性化を目指す

## 活動報告 参加校とおにぎり紹介



### 【学校名】

・静岡県立浜松湖北高等学校

### 【学校紹介】

・普通科、農業科、工業科、商業科の4つの学科に9つの類型を設け、幅広い進路を目指すことができます。授業、実習、部活動や学校行事など様々な場面で仲間と共に学び、助け合い、高め合う事で充実した学校生活を送ることができます。

### 【おにぎり食材】

- ・浜松名産 お茶
- ・浜名湖産 しらす



### 【学校名】

・静岡県立天竜高等学校

### 【学校紹介】

・森林・環境科、総合科、福祉科の3学科があり、生徒たちの多様な進路を実現しています。地域の方々の協力を頂きながら、地域の竜、明日への竜を目指します。

### 【おにぎり食材】

- ・天竜の暮らしの象徴 鹿肉
- ・天竜産 味噌
- ・大葉



### 【学校名】

・静岡県立浜松南高等学校

### 【学校紹介】

・家庭部が参加しています。主な活動内容として、料理や手芸をおこなっています。最近では、企業の方や、他の高校の有志団体にお声掛けいただき、商品開発をしたりイベントに参加したりしています。

### 【おにぎり食材】

- ・浜松人気 遠州餃子の具
- ・富士山の形にした海苔



サステナビリティ目標：地産地消・地元高校生とコラボ  
「おにぎりフェスティバル」を開催し地域活性化を目指す

■ 地元高校6校のオリジナルレシピおにぎり



※左まわり

- ① 静岡県立浜松湖北高等学校
- ② 静岡県立浜松南高等学校
- ③ オイスカ浜松国際高等学校
- ④ 浜松学芸高等学校
- ⑤ 静岡県立浜松大平台高等学校
- ⑥ 静岡県立天竜高等学校



**活動報告**

地元テレビや新聞など多くのメディアに取り上げていただき、高校生が一生懸命に頑張っている姿が放映され話題になりました。

**活動報告**

各高校では、地産地消を目的とし、それぞれが目指すおにぎりを求めキッチンカーの店主と一緒に試行錯誤を繰り返し「オリジナルレシピおにぎり」が完成！

なんと！！

各高校200個 合計1,200個のおにぎりが1時間半ほどで完売！

お子様連れや近隣の方など、多くの方々にご来場いただき、地域活性化につながる大きなイベントとなりました。





## サステナビリティ目標：エコ清掃導入

### 【定義】

連泊清掃数の削減や清掃時にシーツ・枕カバーの交換をせずにベッドメイクを行うことで、リネンコストの削減およびクリーニング時に発生する洗剤・排水の削減で環境保全に貢献。

### 【2023年4月時点の現状】

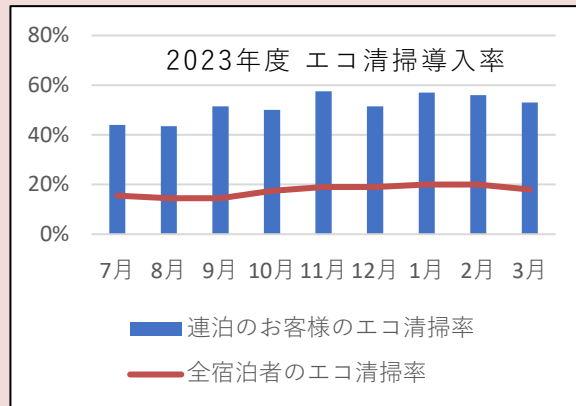
ホテルによってはプランを作成しているが、まだ浸透しているとは言えない。

### 【達成手段】

いつまでに：2024年3月まで

何をして：清掃不要指示カードやPOPを作成

どのような状態に：全体の清掃数の20%削減



### 活動報告

まず初めにフロントやベッドメイクスタッフに目標内容をまとめた資料を配布し活動を周知しました。

そして、お客様にもホテルの取組みを理解しご協力

いただける環境を整えるため、各ホテルにおいての取組みを紹介したPOPや、『清掃不要』の指示カードを作成いたしました。

開始にあたっては、お客様と清掃の有無で行き違い等が起こらないよう運用方法などを話し合い、エコ清掃を導入いたしました。

多くのお客様にご理解いただき、最終月では全体の18%の削減、連泊のお客様においては53%と半数を超える高い削減数値を達成することが出来ました。

客層の違い等もありホテル毎に削減率に差がありましたが、今後はホテル毎の特色を活かしつつエコ清掃を継続し、環境負荷軽減に繋げていきたいと思っております。



**糸魚川二幸株式会社  
部長**

## 自部門紹介

～自部門・事業所で描きたい未来とは～

糸魚川二幸は、2008年11月に二幸産業から分社化し16年経過しました。

以降、糸魚川地域に密着した多様な業務で着実に成長してきました。

そして、糸魚川二幸の特徴を生かしたサステナビリティ目標を掲げ、着実に実行してきました。

糸魚川二幸が糸魚川地域において、ビルメンテナンスNo.1企業としての地位が確固たるものとなるよう、社員一人ひとりがその分野のスペシャリストとして成長し、つねに進化し続ける企業となる事を目指します。

## 自部門の目標への思い

◆ 実現するためには

- ① 経営理念の浸透
- ② 人材育成・教育を、人材に応じ必要な場面で提供する
- ③ 働く楽しさを忘れない職場環境を作る
- ④ 様々な価値観を受け入れる
- ⑤ 物事を真正面から向き合い誠実に行動する

◆ 自部門・事業所の使命とは(環境、社会、地域 等)

- ・糸魚川市、妙高市、上越市の下水道分野では、受託物件を多く保有しておりますが、地域の環境問題と密接に関係しており、その責任も非常に重要となっています。適正に管理することで社会や地域と共存いたします。
- ・今年度は省エネ機材の検証をし、温室効果ガス排出削減に寄与いたします。
- ・自治体からいただく多くの業務に対し、多種多様なアウトソーシングに対応出来る人材を確保し、お客様の要望に応えます。
- ・社員の成長を促し、会社だけでなく社会や地域にとって必要とされる人事に育てます。

## ステークホルダーの皆様へ

糸魚川二幸に関わる全ての人・社会や地域において、必要で不可欠な存在であり続けるために、変化を恐れず成長し続ける企業を目指します。

## サステナビリティ目標：洗剤、薬剤の使用をゼロにする

### 【定義】

日常清掃業務で使用する洗剤や薬剤の使用をゼロにして人体への悪影響を防ぎ、水質を汚染させない。

### 【2023年4月時点の現状】

アルカリ性状の合成洗剤を使用している。  
場所によっては油汚れが酷い為、強力な薬剤を希釈して使用している。

### 【達成手段】

いつまでに：2030年までに

何をして：洗剤の代わりにアルカリ電解水を使用する。

どのような状態に：日常清掃で使用する洗剤を順次ゼロにしていく。

生産したアルカリ電解水を販売し、収益化に繋げたい。

### ■販売用500mlスプレーボトル/20Lコンテナ



### 活動報告

新潟県新規事業助成金制度を活用し、アルカリ電解水生成装置を導入しました。自社使用以外にも販売用の生産も可能なため、販売ルートを探し、各社へ声掛けをするなどの営業活動を行いました。

### ■アルカリ電解水生成装置



### 活動報告

2024年1月31日までに取引先をはじめ、市内教育施設などの100箇所に10Lのサンプル品を配布しました。

業務での使用に関しては、油汚れ用洗剤の代替えとして活用（レンジフード周りなど）しました。一方でそれ以外の用途にはほとんど使われていない状況のため、今後は様々な現場でも使用し、実際の使用感などを踏まえてお客様に提案したいと考えています。



## サステナビリティ目標：イベントなどを通じ、地域の活性化を図る

### 【定義】

糸魚川市も人口減少、高齢化が深刻な状況であり、加えて糸魚川大火等も重なり活気が失われつつあると感じていた。

イベントを開催することで地域の活性化、創生の手助けをする。糸魚川二幸を知ってもらうきっかけにもなる。

### 【2023年4月時点の現状】

舞台業務のノウハウがあり、地域の芸能団体等とも関りがある。

「カラオケバトル in ITOIGAWA」というイベントを過去2回開催。

(第2回大会 出場者50名、観客数約250名)

### 【達成手段】

いつまでに：2023年度末

何をして：「第3回 カラオケバトル in ITOIGAWA」の開催

どのような状態に：

過去2回と同様の規模で開催する場合採算ラインである観客数400人を目標とする。

継続的に開催することで、定番イベントとして認知されることが望ましい。



■上越タイムス 2024年3月9日 12面掲載

### 活動報告

3月2・3日両日に「カラオケバトル in ITOIGAWA 2024」を開催しました。前回までの反省点などを活かし、ポップスと演歌で部門を分け、1日目はバトル予選、2日目にバトル決勝と発表部門と、2日間に分けて開催しました。また長丁場となることから地元飲食店に協力していただき、昼食用屋台を設営しました。

近隣地域からの参加者も含め、およそ50組もの出場者が集まりました。しかしながら観客数が伸び悩み、目標に届かない結果となったことは、次回開催へ向けての課題となりました。

# (特集) 人的資本

## ■当社における正規社員、非正規社員の定義

当社では、正規社員：正社員、非正規社員：パートナー社員・パート社員と定義づけています。

パートナー社員とは、定年に達し引き続き1年以内の期間を定めて雇用される者です。（一部例外あり）

年齢、性別、働き方に縛られることなく、全社員が一丸となり、生き生きと働き続けることのできる企業を目指していきます。

## ■男女間の賃金格差について（2023年4月1日～2024年3月31日中）※女性の活躍推進企業データベースに掲載

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合（％）

男女の賃金の差異＝女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100（％）

正規社員【正社員】**77.0%**

非正規社員【パートナー社員・パート社員】**74.3%**

※社員数比

正規社員：非正規社員＝20：80

全社員のうち非正規社員が80%、さらに非正規社員のうち女性が66%です。そのため、全社員で見ると数字が極端に下がって49.4%となります。

本人給・各手当額、昇給額、評価等の制度に性別による差はないものの、現状は上級職に女性が少ないため、全体では差が出やすくなっています。



# 人的資本

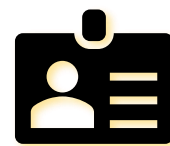
2024年3月31日時点  
社員数 (全社員)

3,560人



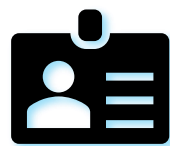
2024年3月31日時点  
社員数 (正規社員)

700人



2024年3月31日時点  
社員数 (非正規社員)

2,860人



2024年3月31日時点  
最長勤続年数 (正規社員)

40年



2024年3月31日時点  
平均勤続年数 (正規社員)

10.6年



2024年3月31日時点  
平均年齢 (正規社員)

45歳



2024年3月31日時点  
最長勤続年数 (非正規社員)

44年



2024年3月31日時点  
平均勤続年数 (非正規社員)

6.8年



2024年3月31日時点  
平均年齢 (非正規社員)

61歳



# 人的資本

2024年3月31日時点  
男女比率 (全社員)

44 : 56 

2024年3月31日時点  
男女比率 (正規社員)

78 : 22 


2024年3月31日時点  
男女比率 (非正規社員)

34 : 66 

2024年3月31日時点  
女性管理職比率 (正規社員)


6.5% 

2023年4月1日～2024年3月31日中  
研修時間 (全社員)

9,044時間 

※1

2023年4月1日～2024年3月31日中  
研修費用 (全社員)

7,396,972円 


2023年4月1日～2024年3月31日中  
中途採用数 (正規社員)

90人 

2023年4月1日～2024年3月31日中  
新卒人数 (正規社員)

5人 

2023年4月1日～2024年3月31日中  
離職率 (正規社員)

14.3% 

# 人的資本

2023年4月1日～2024年3月31日中  
育休取得人数(女性)  
(正規社員)

4人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
育休取得人数(男性)  
(正規社員)

2人(40%)

※2



2023年4月1日～2024年3月31日中  
短時間労働人数  
(正規社員)

4人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
育休取得人数(女性)  
(非正規社員)

1人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
育休取得人数(男性)  
(非正規社員)

0人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
短時間労働人数  
(非正規社員)

0人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
産前・産後休暇取得人数(女性)  
(正規社員)

3人



2023年4月1日～2024年3月31日中  
産前・産後休暇取得人数(女性)  
(非正規社員)

1人



※2：生まれた子を扶養に入れた人数5名のうち育児休業等をした人数2名として算出

# 人的資本

2023年4月1日～2024年3月31日中

平均有給休暇取得数  
(正規社員)

13.9日



2023年4月1日～2024年3月31日中

月平均残業時間  
(正規社員)

16.1時間



2023年4月1日～2024年3月31日中

介護休業制度利用人数  
(全社員)

0人



2023年4月1日～2024年3月31日中

平均有給休暇取得数  
(非正規社員)

7.8日



2023年4月1日～2024年3月31日中

月平均残業時間  
(非正規社員)

1.0時間



2023年4月1日～2024年3月31日中

休業労災件数 (全社員)

19件



## SDGs推進部より



当グループが経営計画書にてSDGsを中心としたサステナビリティ活動の推進を掲げてから3年が経過しました。

サステナビリティへの意識は大幅に向上していますが、目の前に存在している具体的な課題の解決と併せて抽象的なSDGsの課題に取り組むことは難易度が高く、迷いや不安を感じることもあります。

それでも、明るい未来を実現するために、持続可能なビジネスモデルを推進し、社会にポジティブな影響を与えるための挑戦を続けていきます。



昨年度のサステナビリティ報告書を読んで、2024年2月にこちらの会社への転職を決めました。

特に興味深かったのは、カードゲームでの啓蒙活動や、2年目のSDGsプロジェクトメンバーが執筆した部門サステナビリティのページなど、職域や職制に関わらず社員全員がサステナビリティに参加している点です。このような取り組みに魅力を感じ、決め手となりました。

変化し続ける世界の中で、私たちが選ばれ続ける企業でありたいという思いで、今後も努力してまいります。

