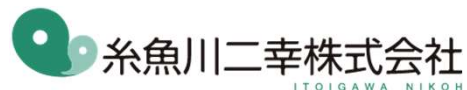




# ニ幸ホールディングスグループ サステナビリティ報告書2025



# はじめに

当グループは、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。

当報告書では、当グループのサステナブルな取り組みを透明かつ包括的に報告します。

当報告書は、当グループの取引先・地域関係者・金融機関・社員・入社を検討している皆さまに向けて作成しています。

## 報告対象期間

2024年度(2024年4月~2025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。

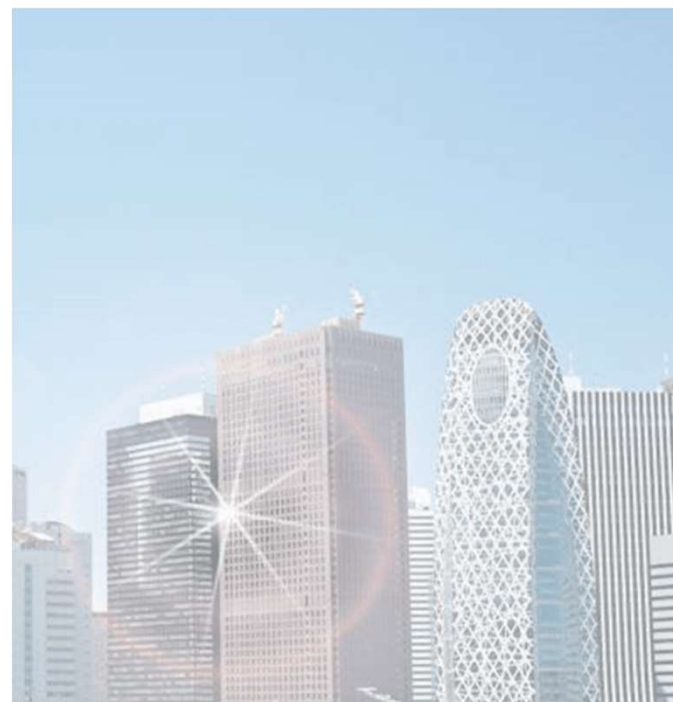
## 報告対象範囲

- ・ 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

当報告書で使用する用語を以下の通り定義します。

- ・ 当グループ : 『報告対象範囲』の3社
- ・ 社員 : 『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 : 当グループに関係するすべての皆さま





# 目次

## グループ概要 ..... p 4

当グループとは / 当グループと社会との関わり / 組織図 / 事業所所在地

## 経営メッセージ ..... p 8

当グループの魅力 / サステナビリティ経営の推進方針 / 2024年度の当グループ / 印象的な出来事 / これからの当グループ

## 当グループの理念・構想 ..... p 11

当グループの考えと全体像

## サステナビリティ推進体制 ..... p 23

全社員がサステナビリティにかかわる企業へ

## グループサステナビリティ目標 ..... p 34

目標の説明 / 活動報告 / 担当部門長メッセージ

## 部門別サステナビリティ目標 ..... p 65

部門長メッセージ / 目標の説明 / 活動報告

## 未来の仲間たちへ ..... p 120

「ゆる」モード、チラ見せ / 【2025年特別企画】にこクエ  
あなたへのメッセージ：原社長から・人事部員から・各部門から  
人的資本 / 数字でみる二幸ホールディングスグループ

グループ概要

経営  
メッセージ

理念・  
構想

推進  
体制

グループ  
目標

部門別  
目標

未来の  
仲間たちへ

# グループ概要

ニ幸ホールディングスグループってどのような企業だろう？

ゆる × ガチ

ニ幸ホールディングスグループらしさ、“ゆるやかさ”と“真面目（ガチ）さ”を武器に更なる飛躍を。

改めて考え、みんなで話し合ってみました。

『社員の人柄の良さ』『自由度の高さ』等…『ゆる』な側面  
『誠実さ』『チャレンジの機会の多さ』等…『ガチ』な側面

どちらの側面も当グループの強みです。

いつもは気軽に楽しく、だからこそ真剣に取り組める当グループの  
日常の一部もあわせてご紹介いたします。



# 当グループと社会との関わり

当グループは、多様な事業で社会に貢献しています。



## 介護事業

- ・居宅介護支援
- ・訪問介護
- ・デイサービス
- ・グループホーム

## 施設運営事業

- ・施設管理業務
- ・清掃業務
- ・警備業務
- ・マンション管理
- ・エネルギーマネジメント
- ・建物修繕

## 建物包括診断

- ・赤外線調査（外壁浮き漏水）
- ・ドローンによる点検

## プロパティマネジメント

- ・レポートिंग
- ・リーシング
- ・不動産仲介・管理 など

## 環境関連事業

- ・廃棄物収集運搬管理
- ・下水道処理施設管理

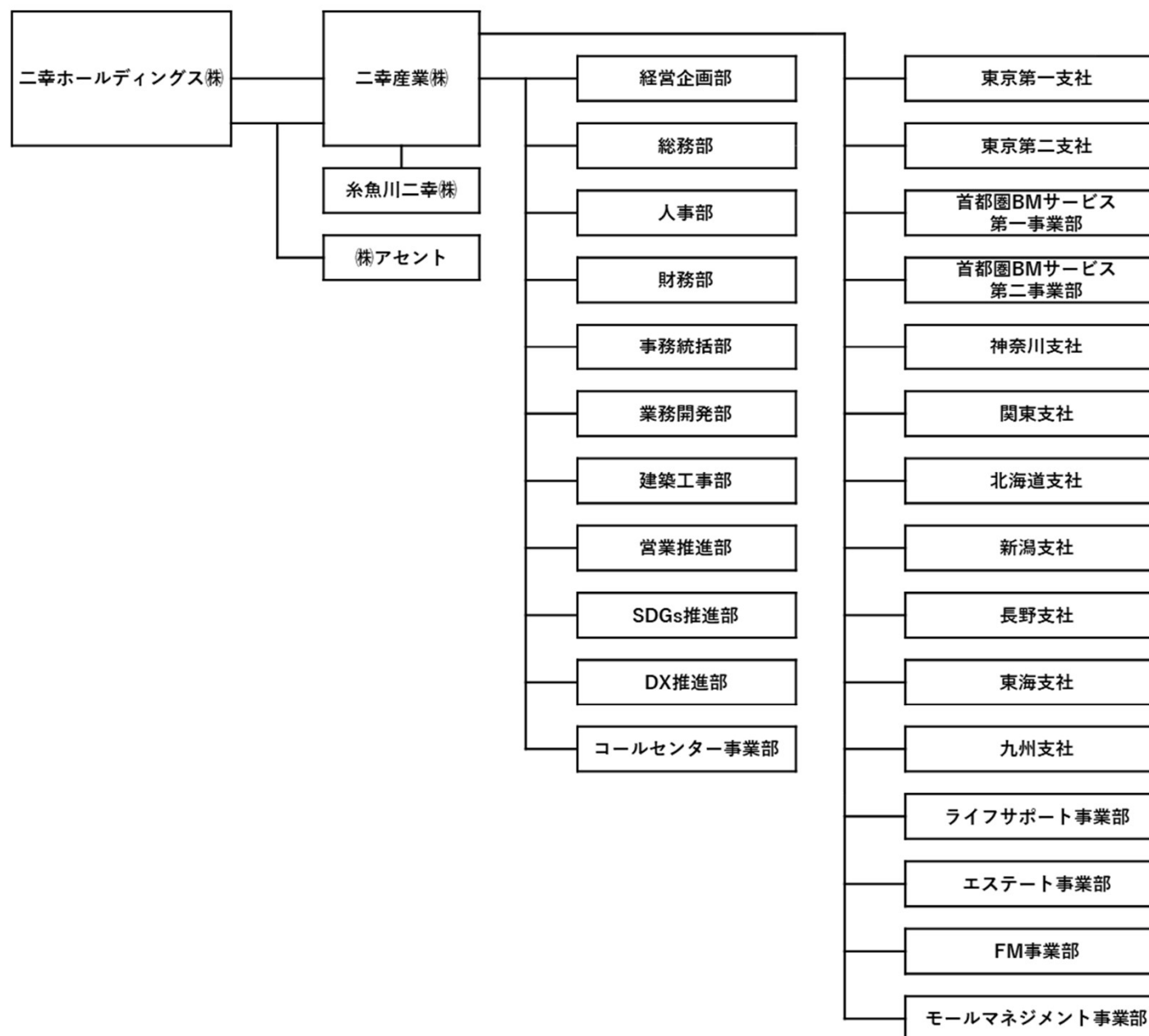
## ホテル運営事業

- ・ホテル経営
- ・レストラン経営
- ・温浴施設経営



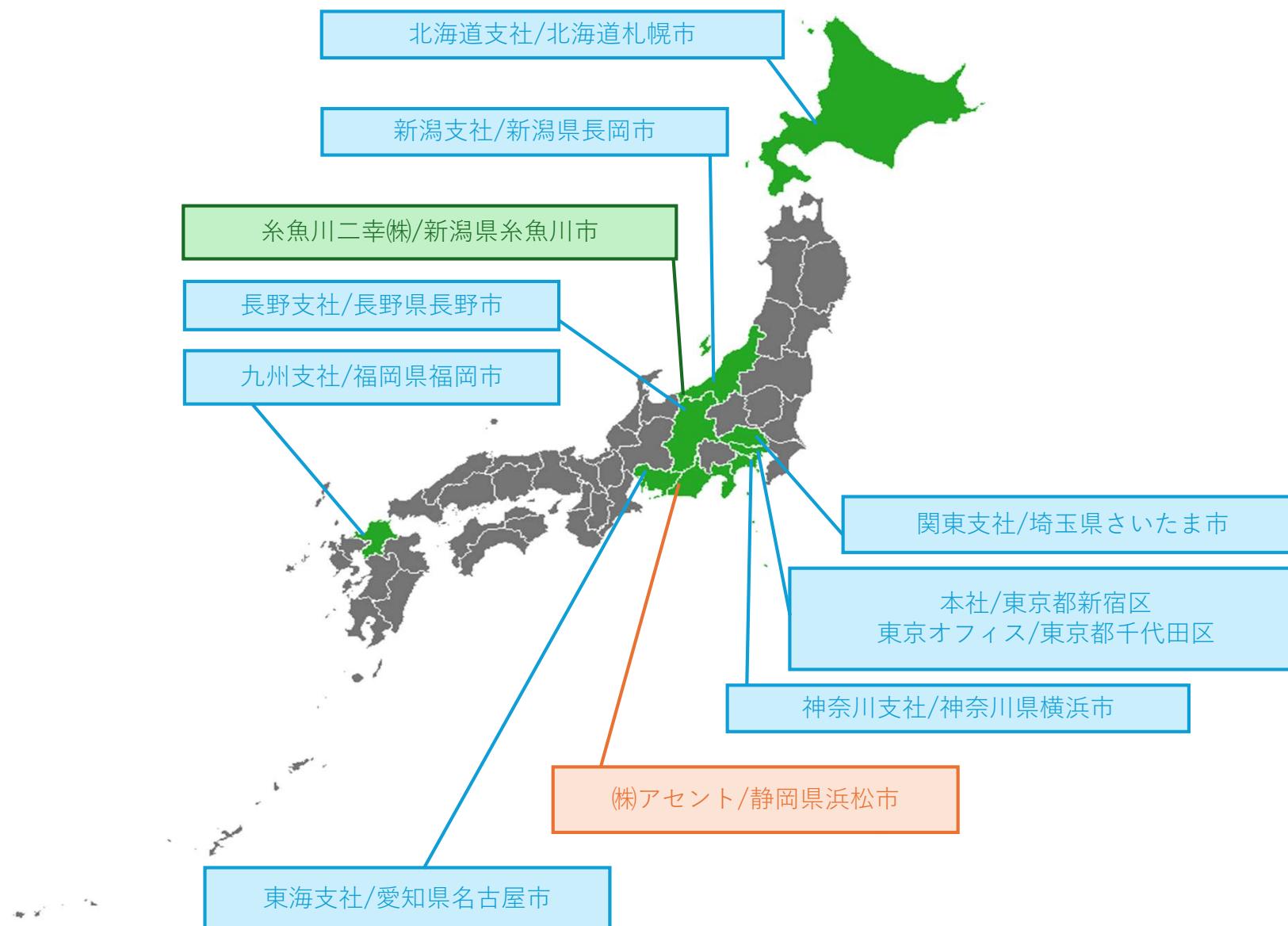
# 2024年度 二幸ホールディングスグループ 組織図

※2025年3月現在



# 事業所所在地

※2025年3月現在



※本資料に記載した地図は、必ずしも、我が国の領土を包括的に示すものではありません

# 経営メッセージ



ニ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

## 経歴

1994年3月ニ幸産業株式会社 入社／1994年4月事業所、支社、本社スタッフ（現場作業、事務業務、管理業務）／2014年4月部長 就任（人事総務部）／2020年4月執行役員 就任／2020年6月取締役 就任／2023年6月常務取締役 就任／2024年6月代表取締役社長 就任（ニ幸ホールディングス㈱、ニ幸産業㈱、㈱アセント）

## 当グループの魅力

### チームワークを大切にし、お客様の満足を追求めし続ける

「お客様第一主義」の精神が実践されていることが当グループの魅力です。どんな困難があっても社員同士が支え合い、助け合う文化が根付き、ただ業務をこなすのではなく「どうすればお客様にとって最良か」を考え、主体的に行動する姿勢が信頼につながっています。チームワークを大切にし、お客様の満足を追求めし続けることこそ、当グループ最大の魅力です。

## サステナビリティ経営の推進方針

「一人ひとりの活躍と働きがい」「安全・安心の追求め」「環境保全の推進」「コーポレートガバナンスの強化」  
4つを重要テーマとして設定

当グループが持続的に成長・発展していくためには、単なる利益創出にとどまらず、社会課題の解決が不可欠です。その意思を示すためにサステナビリティ宣言を掲げ、「一人ひとりの活躍と働きがい」「安全・安心の追求め」「環境保全の推進」「コーポレートガバナンスの強化」の4つを重要テーマとして設定しました。これらに真摯に向き合い「事業を通じ社会課題の解決に取り組む」ことを、当グループのサステナブル経営の推進方針としています。



## 2024年度の当グループを振り返る

### 経営体制を刷新、「これからの土台作り」に取り組んだ1年

2024年の当グループは、様々な意味で「動きの多い」1年でした。経営体制が大きく変わったことに加え、次々と多様な出来事が起こり、正直バタバタする場面も多かったです。そんな中でも立ち止まらず、「これからの土台作り」にじっくり取り組んできました。

役員メンバー全員で半年以上、ああでもないこうでもない議論を重ねながらつくり上げた経営計画は、これからの当グループを支える柱になると信じています。

この計画を軸に、グループ全体が同じ方向を向いて、それぞれの持ち場で力を発揮しながら、前進していけたらと思います。まだまだ道半ばですが、成長の手応えを感じられるよう、みんなで頑張っていきたいです。

### 当グループでの印象的だった出来事

商業ビルの新装開店に伴う大規模な清掃業務を通じて感じた、困難な状況でこそ発揮されるチームワークの力、そして目標を共有し、全員で成し遂げる喜びを体感できた貴重な時間。

かつて、ある商業ビルの大規模改装に伴い、新装開店に向けた清掃業務の応援が急遽決まり、通常業務とは異なる特別な体制の中、支社スタッフ全員が総出で対応にあたることになりました。作業内容は、床の剥離洗浄からワックス掛けまで。

しかも店舗全体という広範囲。限られた期間で仕上げるため昼夜を問わず清掃作業に没頭し、気がつけば数日間、徹夜続きの作業となっていました。



作業終盤、疲労の色が隠せない中でも「絶対に間に合わせよう」という一体感がスタッフの間に生まれ、そしてついに新装開店のわずか5分前。すべての作業が完了し、床はまるで鏡のように輝いていました。

スタッフ全員が見せた達成感に満ちた笑顔は、今でも心に残っています。

忘れられないのはある深夜のこと、作業の合間にみんなで食べた近くの牛丼屋の牛丼弁当。その温かさ、何よりも仲間と一緒に味わったあの時間が、今でも特別な記憶として残っています。あの一杯には、努力と団結の味が染み込んでいました。この経験は単なる清掃業務以上の意味を持っていました。

困難な状況でこそ発揮されるチームワークの力、そして目標を共有し、全員で成し遂げる喜びを体感できた貴重な時間でした。



## これからの当グループ

3つの経営理念と「社会貢献」を基に、常識にとらわれない独自の技術やアイデアを積極的に取り入れ、「二幸って何かちょっと気になるな」と思われる企業を目指します。

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」に加え、「社会貢献」を大切にしながら、時代の変化に柔軟に対応し、抜群のチームワークでさらに成長していきます。

お客様には、「二幸に頼んでよかった！」とあっていただけるよう期待を超えるサービスを提供し、信頼を深めていきます。社員にとっては、「二幸で働いてよかった！」と誇れる環境を整え、一人ひとりが成長できる場をつくります。

そして、社会に対しては、環境への配慮や地域貢献を通じて、より良い未来づくりに貢献していきます。

さらに、常識にとらわれず独自の技術やアイデアを積極的に取り入れ、業界内でも異色の存在感を示すことで「二幸って何かちょっと気になるな」と思われる企業を目指します。



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

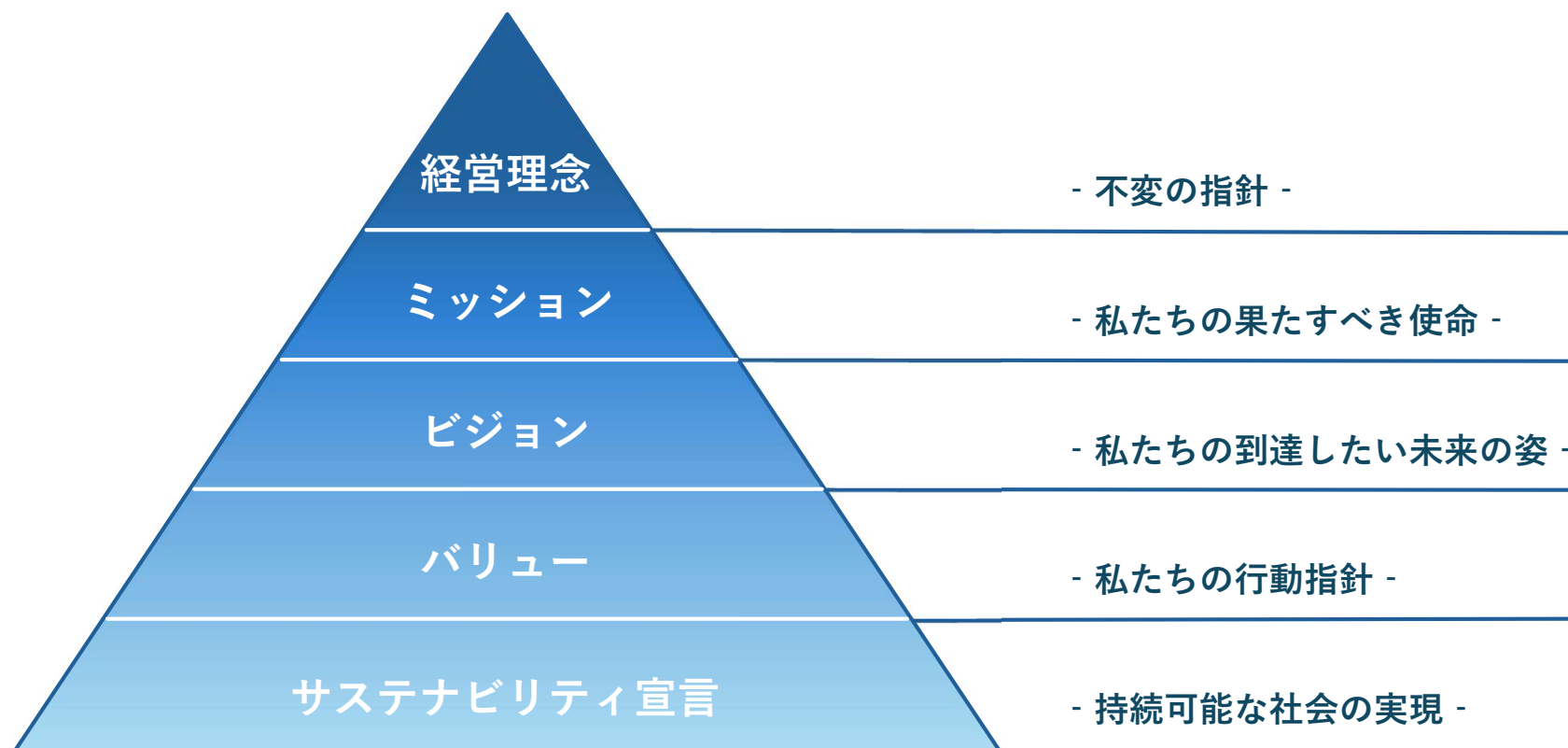
推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ

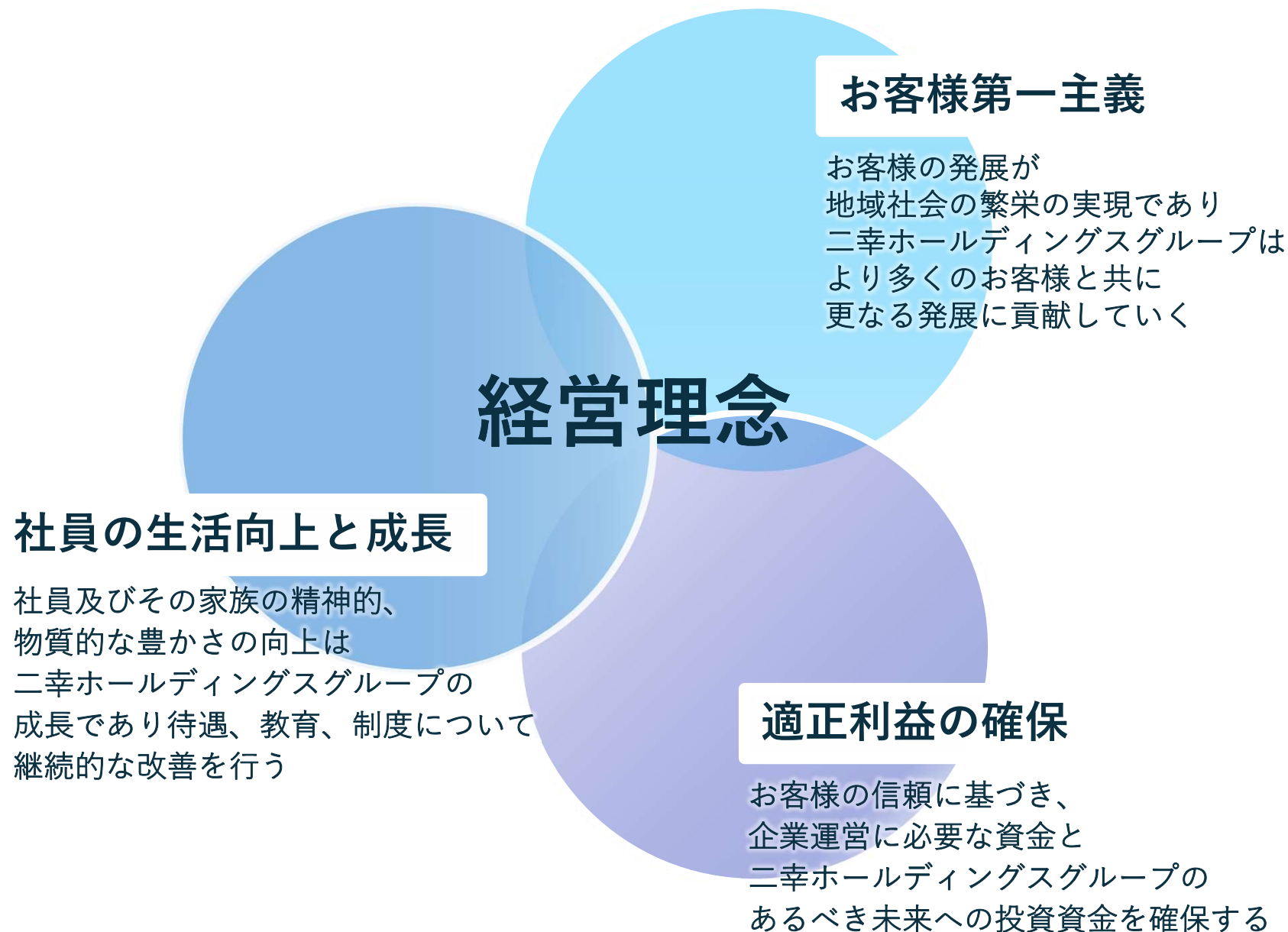
# 当グループの考えと全体像



当グループでは、**経営理念**を基とし、グループの基本方針となる**ミッション**、目指すべき未来の姿である**ビジョン**、行動指針として一人ひとりが意識する**バリュー**、グループ全体でサステナビリティに取り組むためのガイドラインとして、**サステナビリティ宣言**を策定しています。

また、持続可能な社会を築くための具体的な目標として、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**、各部門単位で従業員一人ひとりが主体的に取り組む**部門サステナビリティ目標**を設定しています。

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。



当グループの**ミッション・ビジョン・バリュー**  
それらを実現かつ持続させていくことは、未来の世代に対する私たちの責任です

## ◆ MISSION ミッション

私たちのサービスで お客様に、社員に、社会に「幸せ」を

## ◆ VISION ビジョン

日本に、地域に、必要とされ続け 100年継続する企業へ

## ◆ VALUE バリュー

「誠実」 約束を守り 信頼を裏切らない

「真摯」 真面目で ひたむきに取り組む

「実直」 正直で 一生懸命尽力する

# サステナビリティ宣言

私たちは、未来の世代にその責任を果たすためのガイドラインとして**サステナビリティ宣言**を策定しています。

## コーポレートガバナンスに関する事項

### ① 透明性と説明責任

意思決定プロセスや業績に関する情報を開示し、お客様に、社員に、社会に信頼される企業を目指します。

### ② 倫理的行動

法令や社内規範及び企業倫理等を遵守するとともに、それら活動を監視し、不正不祥事の防止に努めます。

### ③ リスク管理

社会・環境・災害リスクなど広範なリスクに対する管理体制を整備し、持続可能な経営を推進します。

### ④ ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話を通じ、互いの信頼関係の強化を図り、企業の持続的な成長を目指します。



## 人権に関する事項

### ① 人権の尊重

人権とあらゆる多様性を尊重し、人種・国籍・言語・性別・性的指向・宗教・年齢・身体的特徴・障がいの有無等を理由とする差別及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。

### ② 教育と啓発

人権に関する教育を行い、意識を高めるとともに、適切な行動を促します。

### ③ 問題解決の体制

人権に関する問題が発生した場合、迅速かつ公正に対応するための相談窓口を設置します。

## 労働に関する事項

### ① 労働法令の遵守

労働基準法やその他の関連法令を遵守し、公正な労働条件を提供します。

### ② 安全衛生の確保

「安全衛生は全てに優先する」を合言葉に、積極的に推進活動を行います。

### ③ 働きがいのある職場環境

働きがいのある職場環境や制度の整備に取り組めます。

### ④ 教育とキャリア開発

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、自ら学び、考え、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

### ① 環境への配慮と社会倫理

サービスの提案と提供において、環境への影響と社会倫理を強く意識します。

### ② サービス品質の向上

生産性を高め、かつ付加価値の高いサービスを提供することで、継続的にお客様の満足度向上を図ります。

サービスの提案と提供において、エネルギー使用量の管理、機器の運転、維持管理、更新を通じて省エネを推進します。

サービス提供の手法や使用する資機材を見直し、有害物質の削減や廃棄物の減量、再利用を推進します。

### ③ 知識技能の習得機会の提供

社員に対して必要な知識や技能の習得機会を積極的に設け、サービス品質の向上を図ります。

## 環境に関する事項

### ① 環境法令

環境法令やその他の関連法令を遵守します。

### ② 環境保全活動

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。

事業活動において使用されるエネルギーを管理し、省エネ活動を推進することにより温室効果ガスの削減に寄与します。

事業活動において発生する有害物質・廃棄物について、総量の抑制や再利用を進め環境負荷の低減に寄与します。

## コミュニティパートナーシップに関する事項

### ① パートナーシップ

ステークホルダーとの対等な立場で協働し、互いの利益創出と課題解決に取り組みます。

### ② 地域の活性化

地域の活性化のために、地域コミュニティへの参加を積極的に行い、地域との持続的な発展と信頼関係の強化を図ります。

### ③ 地域貢献活動

ボランティア活動や地域の清掃活動など、地域社会への貢献活動を推進します。

### ④ 啓発活動

事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた啓発活動を行います。



# サステナビリティ宣言

私たちは、未来の世代にその責任を果たすためのガイドラインとしてサステナビリティ宣言を策定しています。

## 人権に関する事項

人権の尊重 | 教育と啓発 | 問題解決の体制

## サービス品質に関する事項

環境への配慮と社会倫理 | サービス品質の向上 | 知識技能の習得機会の提供

## 労働に関する事項

労働法令の遵守 | 安全衛生活動 | 働きがいのある職場環境 | 教育とキャリア開発

## 環境に関する事項

環境法令 | 環境保全活動

## コーポレートガバナンスに関する事項

透明性と説明責任 | 倫理的行動 | リスク管理 | ステークホルダーとの対話

## コミュニティパートナーシップに関する事項

パートナーシップ | 地域の活性 | 地域貢献活動 | 啓発活動

## 重要テーマ

2025年度よりサステナビリティ宣言の特に重要なテーマとして4つを設定します。

### 一人ひとりの活躍と働きがい

一人ひとりが活躍かつ働きがいを感じ、永く働き続けられる会社風土を醸成します。



### 安全・安心の追求

「安全・安心」を追求し、利用者の安全、社員の安全、そして社会との信頼関係を築きます。



### 環境保全の推進

環境保全活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行います。



### コーポレートガバナンスの強化

透明性、コンプライアンス、リスク管理を強化し、持続可能な経営を推進します。



| 重要テーマ                                                                                                                                                                                                                   | 取組方針          | 活動の方向性                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------|
| <p><b>一人ひとりの活躍と働きがい</b><br/> <b>&lt;人財確保・定着率向上の施策の推進&gt;</b><br/> 一人ひとりが活躍かつ働きがいを感じ、<br/> 永く働き続けられる会社風土を醸成します。</p> <div> <div>4 質の高い職歴をみんなに</div> <div>5 ジェンダー平等を実現しよう</div> <div>8 働きがいも経済成長も</div> </div>             | 待遇の改善         | 給与アップ、福利厚生、職場環境整備などにより働きがいを感じられる会社を目指します。                           |
|                                                                                                                                                                                                                         | 個人の成長         | 社員一人ひとりのキャリアプランの把握とそれに向けた成長機会の提供等により、個人とその先のチーム・組織・会社の競争力を持続的に高めます。 |
|                                                                                                                                                                                                                         | 男女共同参画の推進     | 多様性を尊重し、個性と能力が十分に発揮でき平等に活躍できる会社風土の醸成を図ります。                          |
|                                                                                                                                                                                                                         | コミュニケーションの向上  | オープンで円滑なコミュニケーション環境を構築し、風通しの良い職場を追求します。                             |
| <p><b>安全・安心の追求</b><br/> <b>&lt;事故ゼロ&gt;</b><br/> 「安全・安心」を追求し、利用者の安全、社員の安全、そして社会との信頼関係を築きます。</p> <div> <div>3 すべての人に健康と福祉を</div> <div>8 働きがいも経済成長も</div> <div>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</div> <div>11 持続可能な未来をつくり出す</div> </div> | 安全の見える化       | 安全の見える化により安全への取り組みを強化します。                                           |
|                                                                                                                                                                                                                         | 業務プロセスの策定と見直し | 業務プロセスの策定と見直しにより、建物・利用者・社員の安全を確保していきます。                             |
|                                                                                                                                                                                                                         | 教育研修の充実       | 教育研修の充実により、社員の技術力や安全意識の強化とサービス品質の向上を図ります。                           |

| 重要テーマ                                                                                                                                                                                                        | 取組方針                  | 活動の方向性                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>環境保全の推進</b><br/> <b>&lt;環境負荷低減&gt;</b><br/> 環境保全活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行います。</p> <div> <div>6 安全な水とトイレを世界中に</div> <div>13 気候変動に具体的な対策を</div> <div>14 海の豊かさを守ろう</div> <div>15 陸の豊かさも守ろう</div> </div> | <b>環境負荷低減に向けた取り組み</b> | 事業活動を行う中で環境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、温室効果ガスの削減、有害物質・廃棄物の抑制・再利用などにより環境負荷の低減に寄与します。 |
| <p><b>コーポレートガバナンスの強化</b><br/> <b>&lt;不正・不祥事と法令違反の防止&gt;</b><br/> 透明性、コンプライアンス、リスク管理を強化し、持続可能な経営を推進します。</p> <div> <div>16 平和と公正をすべての人に</div> <div>17 パートナリシップで目標を達成しよう</div> </div>                           | <b>コンプライアンスの徹底</b>    | 企業倫理（法令・社内規範・道徳的観点など）を遵守するとともに、それら活動を監視し、不正・不祥事の防止に努めます。                                           |
|                                                                                                                                                                                                              | <b>リスクマネジメントの強化</b>   | 社会的リスクや、自然・公衆衛生上の災害や事故を含む広範な管理体制を整備し、リスク抽出とその適切な対応方法を定め、持続可能な経営を推進します。                             |

# 全社員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ

当グループでは、サステナビリティの推進を重要な経営課題の一つと位置づけ、全社員が主体的にサステナビリティ活動に関わることができる体制を整備してまいりました。

2021年度に活動を開始してから5年目を迎え、SDGs推進部を主導とし、グループ全体で一体感あるサステナビリティの取り組みを推進しています。

この章では、各推進組織の活動内容についてご紹介いたします。

## サステナビリティ活動の体制と役割



# サステナビリティ委員会

当グループでは2021年度より、サステナビリティ活動に関わる取り組みの意思決定機関として、取締役会による監督のもと、サステナビリティ委員会を設置しています。

委員会は毎月1回(8月を除く)開催され、サステナビリティに関連する方針の決定やサステナビリティ目標の進捗管理・施策の審議等を継続的に行っています。

## サステナビリティ委員会での主な審議事項

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



# サステナビリティ委員会開催実績(2024年度)

## グループサステナビリティ目標

- ①2030年度までに指導的地位に占める女性の割合が15%以上となるよう目指して取組を進める
- ②2030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
- ③2030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
  - ③-1：清掃排水
  - ③-2：建設廃棄物

| 開催月         | 主な討議内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2024年<br>4月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次・前年度年次活動報告</li> <li>・サステナビリティ報告書2024の構成報告</li> <li>・部門別サステナビリティ目標の確認</li> <li>・グループ目標</li> <li>①年次活動計画・進捗報告(社員アンケート・女性社員座談会等のまとめ・女性社員数データ・各種研修・採用計画等)</li> <li>②年次活動計画報告(CO2削減目標値・達成手段等)</li> <li>③-1：年次活動計画・前年度進捗報告(アルカリイオン電解水の普及・導入状況・価格設定・低環境負荷ワックス剥離剤の検証等)</li> <li>③-2：年次活動計画報告(電子マニフェストへの切替)</li> </ul> |
| 5月          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・サステナビリティ報告書2024構成・進捗報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(キャリアアップ研修等の実施計画・キャリアアップ先の具体案)</li> <li>②2023年度CO2排出量・削減率の報告</li> <li>③-1：進捗報告(洗剤購入金額・環境負荷ゼロ清掃への契約切替増加に向けた具体案)</li> <li>③-2：進捗報告(電子マニフェスト運用実績・手順)</li> </ul>                                                                             |
| 6月          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(各種研修等の参加者募集開始・女性管理職候補中途採用計画・キャリアアップ先の検討)</li> <li>②進捗報告(清掃作業の標準化により排出されるCO2と水使用量の可視化の準備を開始)</li> <li>③-1：進捗報告(部門別洗剤購入金額・環境負荷ゼロ清掃顧客向け資料・動画制作企業選定・低環境負荷ワックス剥離剤の検証経過・新製品紹介)</li> <li>③-2：進捗報告(運用実績)</li> </ul>                                                              |



| 開催月 | 主な討議内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(開催が確定した各種研修・女性管理職候補中途採用の検討と前例のある支社にヒアリング・キャリアアップ先・採用計画・環境改善等今後の施策)</li> <li>②進捗報告(LCA/CFPの基礎講座の開催計画)</li> <li>③-1: 進捗報告(部門別洗剤購入金額・低環境負荷ワックス剥離剤2種の検証経過)</li> <li>③-2: 進捗報告(運用実績)</li> </ul>                                                                                                                                                            |
| 9月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(キャリアアップ研修・評価者研修の実施実績・女性管理職候補中途採用求人掲載・検討中施策) <ul style="list-style-type: none"> <li>検討中施策→女性用用品の設置等・保育費用補助・女性の健康課題に関する男性社員教育・生理休暇の有給化・時短勤務の延長・産休/育休/介休代務者への評価等</li> </ul> </li> <li>②進捗報告(LCA/CFP: 業務標準見直しにより仕切り直し・CO2可視化: データ入力の一時的中断)</li> <li>③-1: 進捗報告(部門別洗剤購入金額・低環境負荷ワックス剥離剤の検証経過・新製品デモの見学)</li> <li>③-2: 進捗報告(運用実績)→全体における進捗状況の明確化を指示</li> </ul> |
| 10月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・サステナビリティ宣言の変更案について報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(女性社員数値データ・女性管理職候補中途採用募集状況)</li> <li>②進捗報告(LCA検証手順・論文作成までのスケジュール)</li> <li>③-1: 進捗報告(部門別洗剤購入金額・低環境負荷ワックス剥離剤の検証経過・他製品の検証予定)</li> <li>③-2: 進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績)</li> </ul>                                                                                                                                           |
| 11月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・部門別サステナビリティ目標→評価対象とする計画報告</li> <li>・グループ目標</li> <li>①進捗報告(女性管理職候補採用状況)</li> <li>②進捗報告(LCA/CFP: 作業計測の開始・論文作成までのスケジュール・CO2可視化: データ入力新担当者の基礎教育修了)</li> <li>③-1: 進捗報告(部門別洗剤購入金額・低環境負荷ワックス剥離剤検証経過・新製品の2回目のデモ見学に参加・他製品の検証計画)</li> <li>③-2: 進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績)</li> </ul>                                                                                                   |

| 開催月         | 主な討議内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12月         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・部門別サステナビリティ目標→評価方法案報告</li> <li>・グループ目標変更案について報告</li> <li>・グループ目標</li> </ul> <p>①進捗報告(育児・介護休業法等の改正に伴う規定等改定・生理休暇のEF休暇への見直し案)</p> <p>②進捗報告(LCA/CFP：1拠点での作業計測完了・別拠点での作業計測の実施・CO2可視化：データ入力の再開)</p> <p>③-1：進捗報告(部門別洗剤購入金額・低環境負荷ワックス剥離剤検証結果・汚水処理作業・他製品の検証計画・本社にてアルカリイオン電解水の説明会実施)</p> <p>③-2：進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績)</p> |
| 2025年<br>1月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・グループ目標</li> </ul> <p>①進捗報告(人事・総務部員が女性の健康課題セミナー・LGBTQ研修を受講)</p> <p>②進捗報告(LCA/CFP：学会発表会へ要旨論文を提出)</p> <p>③-1：進捗報告(部門別洗剤購入金額・糸魚川二幸(株)にて既存ワックスのアルカリイオン電解水剥離・低環境負荷ワックスの塗布を実施・各製品の洗浄検証結果)</p> <p>③-2：進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績・2部門での電子マニフェスト検証予定)</p>                                                                       |
| 2月          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGs推進部月次活動報告</li> <li>・2025年度活動予定</li> <li>・2025年度部門別サステナビリティ目標案の報告</li> <li>・サステナビリティ宣言(ポスター・携帯カードについて報告)</li> <li>・グループ目標</li> </ul> <p>①進捗報告(次世代育成支援対策推進法の有効期限延長に伴う行動計画の期限見直し)</p> <p>②進捗報告(学会発表日程・ポスター案)</p> <p>③-1：進捗報告(部門別洗剤購入金額・従来剥離作業とアルカリイオン電解水剥離のコスト比較試算)</p> <p>③-2：進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績・関東支社事例紹介)</p>                      |
| 3月          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・第20回日本LCA学会・研究発表会の参加報告</li> <li>・サステナビリティ報告書進捗報告</li> <li>・SDGs推進部月次・年次活動報告・2025年度活動予定</li> <li>・2025年度部門別サステナビリティ目標→変更案報告</li> <li>・グループ目標</li> </ul> <p>①進捗報告(人事部員が各種セミナーを受講・女性社員交流会開催の検討・社員紹介謝礼金の増額案)</p> <p>②進捗報告(LCA/CFP：サービス算定の基礎作成中・CO2可視化：組織算定から現場算定への移行を検討)</p> <p>③-1：進捗報告(部門別洗剤購入金額)</p> <p>③-2：進捗報告(建設工事件数・電子マニフェスト運用実績)</p>    |

# SDGs推進部

SDGs推進部は、ビジネス活動を通じて持続可能な社会の実現を目指す部門です。環境・社会・経済のバランスを考慮しながら、企業の成長と社会的責任の両立を図るための企画と実行を担っています。

私たちは社員一人ひとりが「持続可能性」を自分ごととして捉えられるよう、教育・啓発活動にも力を入れています。

また、社外との連携・発信にも積極的に取り組み、ステークホルダーと協働し、社会全体の意識向上にも貢献しています。

取組みの一例として、『2030SDGsゲーム』というカードゲームの推進事例をご紹介します。

## SDGs推進部の活動内容

### ◆サステナビリティ活動に関する事項

- SDGs活動の推進
- サステナビリティ報告書の作成
- サステナビリティ委員会の事務局
- サステナビリティ活動の推進のための企画・測定・検証

### ◆既存管理業務の品質向上に関する事項

- 作業従事者の技術力向上のための研修の開催



## 2030SDGsゲーム参加の仕組み

「勤務時間の調整が難しい」、「拠点の社員数が最小開催人員に満たない」などの理由からカードゲームへの参加が叶わない従業員も少なくありません。そこで、カードゲーム参加が難しい方向けに、SDGs推進部よりWeb講座・テキスト講座いずれかの代替案を提供しています。

参加or開催が難しい…

### カードゲームの開催



### カードゲーム代替案

#### 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  
→社外の方とのコミュニケーションの機会につながる

#### ① Web講座の受講

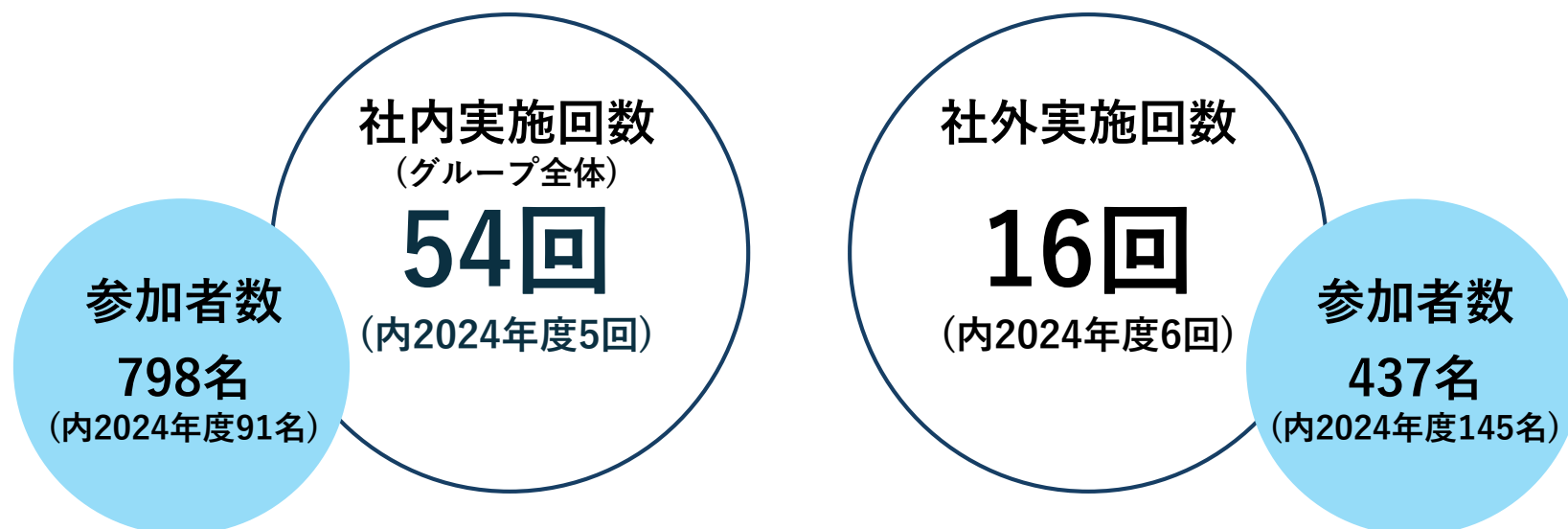
SDGs推進部が講師となり、3～4名参加、約2時間の講座  
→世界の現状を経済・環境・社会の3分野からシェアした上で、SDGsの本質を探究していく  
→気づきがより多くなるように少人数での開催とし、カードゲームと同様にグループ討議で個人の感想も無理なく共有できる空間とする

#### ② テキスト講座の受講

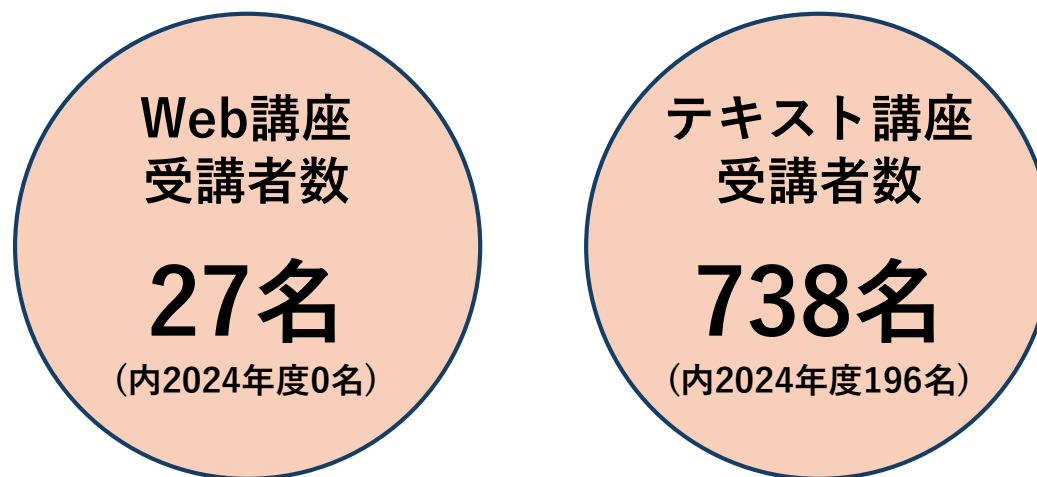
(カードゲームとWeb講座への参加が難しい場合のみ選択)  
SDGs推進部作成のテキストを個人、又は拠点へ発送→Web講座と同様に、世界の現状を3分野から知り、現実とあるべき姿のギャップをSDGsを通してとらえやすい内容とする

## 2030SDGsゲーム開催実績(グループ全体実績・2025年3月現在)

### 2030SDGsゲーム



### カードゲーム代替案 (グループ内)





# SDGsプロジェクト

当グループでは2021年度より全部門を対象としたSDGsプロジェクトを実施しています。本プロジェクトはSDGsの理解を深めることだけでなく、「**“SDGsとの関連が説明できる部門サステナビリティ目標”の立案・達成のキーマンを育成すること**」を目標としています。

プロジェクトメンバーはSDGsの基礎知識や自身の生活・ビジネスとの結びつき、また部門目標立案のためのアプローチ方法などを学びます。そして、これらの知識や情報を単にインプットするだけではなく、発表やグループ討議などアウトプットの時間を併せて設けることで、SDGsに対する理解度をより効果的に高めています。

2024年度は初の取り組みとして、希望者参加型でリサイクル工場の見学を行いました。参加者からは、見学後、実生活でのゴミの分別や資源のリサイクルに対する意識や行動が変化したとの声が多く聞かれました。SDGsをより自分ごととして捉えていただくために、今後ともこのような体験型活動や新しい取り組みを取り入れていきたいと考えています。



Web形式でのプロジェクト風景



- ・毎月1回Web会議形式(2h/回)で開催
- ・基礎知識の説明・最新情報の提供(知識のインプット)
- ・宿題に取り組む(経験のインプット)
- ・宿題の発表(知識と経験のアウトプット)
- ・グループ討議

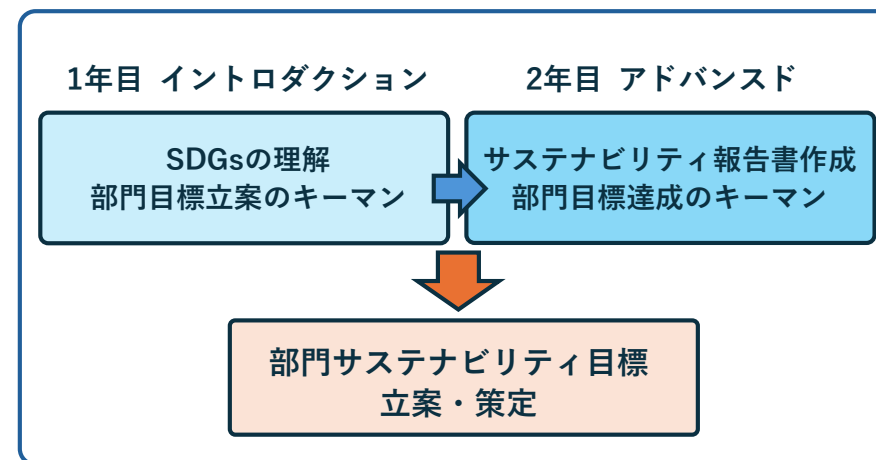
# SDGsプロジェクト概要

プロジェクトはイントロダクション(初級)・アドバンスド(上級)の2コースが設定されています。

毎年度、各部門から各コース1名ずつプロジェクトメンバーを選出。(アドバンスドコースは原則、イントロダクションコースを修了したメンバーを選出。)選出されたプロジェクトメンバーはプロジェクトを通し、SDGsについての理解を深め、自部門のサステナビリティ目標を立案します。

また、アドバンスドコースでは四半期ごとに部門サステナビリティ目標の進捗報告を行い、メンバーはプロジェクトの集大成としてサステナビリティ報告書の部門サステナビリティ目標ページを作成します。

イントロダクションコースを修了したメンバーは、次年度よりアドバンスドコースへと進みます。アドバンスドコースを修了したメンバーはプロジェクトから卒業というかたちになりますが、その後もサステナビリティ活動推進のキーマンとしてご活躍いただけることを期待しています。



## 部門別目標策定の経緯

当グループは全国各地に拠点があり、拠点ごとに事業内容や抱える課題等は違います。そこで、各部門の環境や特色に合ったサステナビリティ活動を行うことを目的とし、2022年度より部門別サステナビリティ目標を策定しています。

プロジェクトメンバーを中心に各部門が、それぞれの地域やコミュニティが抱える課題、それに対し自部門が持つスキル・思い等がどのように活かせるかなどを考え、取引先や地域コミュニティとのパートナーシップ構築に繋がる目標の立案・活動を目指します。

# グループサステナビリティ目標



## 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

#### 女性が進めない社会に、未来はあるか

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。

また、世界経済フォーラムより毎年発表されるジェンダーギャップ指数における、2024年度の日本の順位は146か国中118位でした。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

#### 女性の力を、次なる成長の原動力に

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。

そのためには従業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「**役職が課長クラス以上の者 + V級職以上の者**」とする

### 【現状】

- 当グループの2024年10月1日現在の**課長相当職の人数は122名**、うち**女性は9名で7.4%**  
≪前年度比1.1%増≫
- 122名の30%と仮定した場合、**指導的地位の女性は37名必要**となる。
- 課長相当職候補に位置するIV級職の女性の人数は10名

## ■ 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。

2030年の当グループのあるべき姿から現状までを逆算して捉え、

- 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

以上4点を踏まえたロードマップを策定しました。

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、次頁に取りまとめました。また、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な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**

以上の3フェイズで捉え、各フェイズにおいて、注力すべき事項を明確にしました。



# 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り組み/施策一覧

|                     | いつまでに  | 指導的地位に占める女性の割合 | 理想の状態                                                                                                                                                                                                | 必要な取り組み/施策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|--------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |        |                |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                     | 2030年度 | 30%            | 目標達成                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 浸透期<br>女性活躍         | 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>                                                                                                                                                                                                                  |
| 制度環境<br>充実改革<br>期   | 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<br/>例) 女性警備部隊の設置、総務管理課の役割拡大</li> <li>・ 両立支援制度の制定<br/>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>                                                                                                                                                         |
| 女性意識<br>積極改革<br>採用期 | 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</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> |



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来に向けた取り組み

## ■ 活動報告① 女性正社員キャリアアップ研修の実施

女性社員の活躍意欲向上及び不安払拭、ネットワークの醸成に向けて、女性正社員の受講希望者を対象に、8月21日にキャリアアップ研修を実施し、27名の女性社員が参加しました。

アムール法律事務所の大淵愛子弁護士、池田幸子氏にご協力いただき、「キャリアとは」、「あなたの強みとタイプ」、「欠点の裏返しは強み」、「どのようにリーダーシップを発揮するか」の4つをテーマに、講演とワークショップを実施しました。

また、今回は業務の都合等により参加できなかった社員向けに、講演パートのみ動画にて社内に共有を行い、社員の希望を取り残さないよう努めました。

参加した女性社員からは、自分の強みや弱み、自分らしいリーダーシップ、キャリアアップに対する価値観などを考える機会になったと前向きな感想が上がりました。



## ■ 活動報告② 評価者研修の実施

評価者の評価精度向上、評価の公平性確保の観点から、9月18日、26日の2日間、評価者研修を実施しました。課長クラス以上の者、係長クラスの評価者を対象にアムール法律事務所の大淵愛子弁護士、池田健三郎氏にご講演いただき、計77名が研修に参加しました。

研修は、「人事評価の3つの評価基準」、「人事評価が組織に必要な理由」、「人事評価の5つの原則」、「納得感のある評価のために」、「評価面談の活用法」、「当グループの現行制度の課題」をテーマにし、一般論としての人事評価における重要なポイントや実際の評価制度や評価基準に基づく実務の注意点等について学びました。

受講した社員からは、適切な評価を行うためにも評価者のスキル向上と継続的なトレーニングを行わなければならないと感じたといった声が上がりました。

## ■ 活動報告③ 女性管理職候補中途採用

グループサステナビリティ目標である、指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて、計画的な女性管理職候補の中途採用に力を入れました。目標の達成に向けて、正規雇用全体に占める女性の割合を増加させていくことも重要であると捉え、当グループの中途採用は主に各部門にて実施をしていますが、今年度より人事部を窓口とした女性管理職候補の中途採用を開始いたしました。

採用活動を行うにあたり、女性管理職候補者の採用実績がある部門へのヒアリングや採用後の配属先の検討を事前に実施し、当グループに入社後も生き生きと仕事ができる環境の整備を行い、2024年度は本社部門1名、現業部門1名の計2名の女性管理職候補の入社が決定いたしました。

今後も当グループで活躍していただける方を継続的に募集してまいります。

### ■ 活動報告④ 生理休暇をエフ休暇へ

当グループでは生理休暇制度を設けておりましたが、生理休暇の取得申請を承認する管理者が男性の場合に申請しづらいといった点や、無給休暇であった点などから、十分に活用されていない状況が続いていました。そこで、女性社員が自身の体調に合わせて、休暇の取得ができるよう制度の改革を実施することといたしました。

女性活躍を推進していく上で、今後も働き続けやすい環境を作るためにも、急務として取り組み、課題点の抽出や他社での実施事例を参考に、2025年4月1日より名称を生理休暇から「エフ休暇」に変更し、有給化することを決定しました。

### ■ 活動報告⑤ 人事部員・総務部員が女性の健康課題セミナー、LGBTQに関する研修に参加

平等な働き方を目指す中で課題となる、アンコンシャスバイアスを正すには、まずは“目を向けて知る”ことが重要と考え、人事部員1名が女性の健康課題を考えるセミナーに、人事部員および総務部員合計10名がLGBTQに関する研修に参加し、会社としてできること、個人としてできることを改めて見つめなおす機会となりました。いずれも、知らないことが人材の採用や活躍を阻む要因になる可能性があることを考えると、教育研修にて理解を深めること、制度を見直すことなどを検討する必要性を感じました。

### ■ 今後の活動予定

#### 目標数値のアップデートで理想の状況を、実現へ

政府水準と同様に、2030年度までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度とすることを2022年度より目標に掲げて取り組みを進めてきた中で、目標達成に向けての課題も見えてきました。現在の当グループにおける正社員・パートナー社員に占める女性社員割合を鑑み、2025年4月1日より、目標数値を変更することにいたしました。

『2030年度までに正社員・パートナー社員に占める女性の割合を30%以上にする』

『2030年度までに指導的地位に占める女性の割合を15%以上にする（2035年度に30%以上）』

この2つの新たな数値目標を定めることとし、達成に向けて着実に取り組んでいきます。



## 人事部



人事部 部長

### 人事部とは

人事部では、社員の採用、教育、評価、配置に関する業務および社員の労働条件や会社内のルールなどを定めた就業規則など各種規程の制定・見直しに関する業務を行っています。社員の皆様が安心して長く働きつづけられ、かつ、意欲的に成長できる労働環境を整えていくことが人事部の役割と考えております。

当部は社歴の長いベテラン社員、異業種からの転職社員、新卒入社の若手社員の5名からなり、各自の強みや特徴を活かしながら協力しあって業務に励んでおります。

### グループサステナビリティ目標について

当グループのサステナビリティ目標に女性社員の活躍が掲げられてから3年が経過し、その間様々な施策を実施してきましたが、少しずつ雰囲気が変わってきたと感じております。2024年度は「女性社員のキャリアアップ研修」「管理職の評価者研修」「エフ休暇の導入」「女性管理職候補の採用」を実施してまいりました。少し考え方を变えることによって、できなかったことができるようになることがあると思います。今後も目標を達成できるよう様々な施策を実施していきたいと思ひます。

### ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

#### 人事部5名が実践！



エアコンは冷房27℃、暖房22.5℃の温度設定をしています。



なるべく、モノを大切に扱い長く使うこと、要らなくなっても売ったり寄付したりすることを行っています。



エコ運転を心がけています。また、近場ではあまり車を使わないようにしています。



自治体と協力してごみ収集を行っています。(月1回のごみ拾いに参加)



友人の会社の女性活躍推進活動状況を知り、当グループで展開できることはないか検討しています。



# 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

### 頻発する自然災害 世界が一体となり、気候変動に具体的な対策を

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。

過去のCOPでの協議事項を振り返ると、2021年のCOP26では、1.5°C目標が合意されたことで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。

2024年にドバイにて開催されたCOP29では、第1回グローバル・ストックテイクの完了、ロス&ダメージ(気候変動の悪影響による損失と損害)への対策、途上国への資金支援の新たな仕組み、脱化石燃料の加速の4つをテーマに議論がなされました。

#### 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  
従業員の健康被害・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

### ■ 当グループの方針

#### 環境・社会・企業、すべてに最善を

当グループでは、温室効果ガス排出量の増加にともなう気候変動が企業と社会にもたらすリスクと社会的な課題を思慮し、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めます。

また、並行して企業・社会・環境に最善のサービスを提供していきます。



### ■ 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】

CO2排出量の推移

- ・ 2021年度 18,949t CO2
- ・ 2022年度 19,392t CO2
- ・ 2023年度 19,385t CO2
- ・ 2024年度 19,533t CO2

## 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。

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

## 算定に使用するデータ

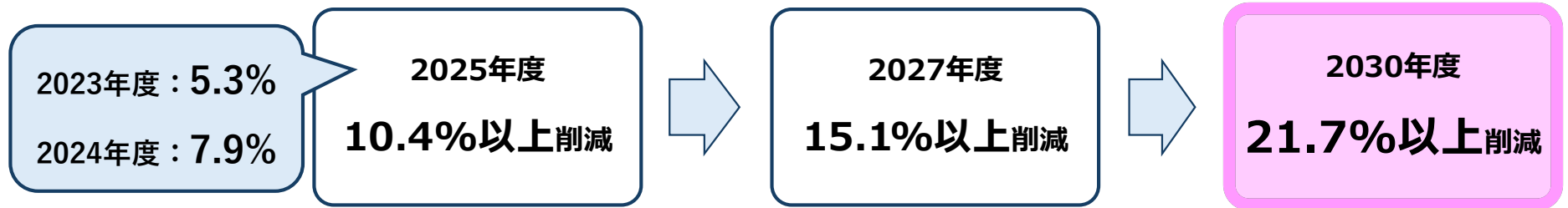
当グループではCO2算定データとして下記を採用しております。

- 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。

### ■目標値

#### CO2排出量



#### 【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

### ■サステナビリティ報告書2024からの報告数値の修正について

今年度発行のサステナビリティ報告書では、2021年度、2022年度、2023年度のCO2排出量の報告数値の修正を行っております。

2024年度報告書発行時点では、経済産業省が発表する電力事業者別の単価が例年よりも遅れ、未発表であったことから前年度の数値にてScope2の算定を実施し、報告を行いました。電気事業者別の単価が発表された後、Scope2の単価の修正を行うとともに過去のデータの総点検を実施しました。

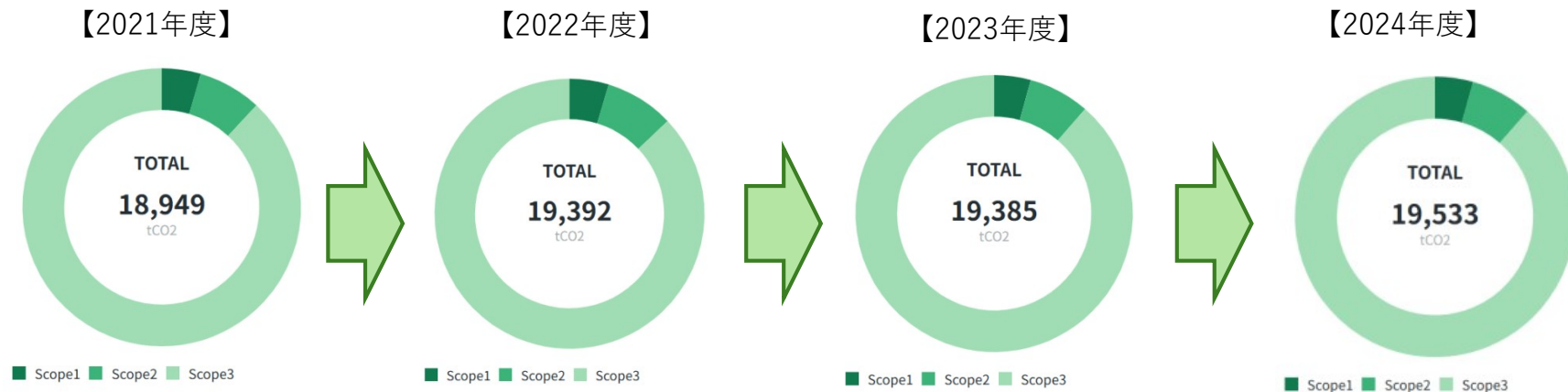
その結果、過去のデータにおいて単価の選択誤りがあったため、正しいものに変更いたしました。

また、2021年度のScope1についても数値の入力誤りがあったため、修正を行いました。

## ■活動報告～CO2排出量の推移～

2021年度からCO2排出量測定を開始し、4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推移しました。

2024年度は、2021年度に比べて、**CO2排出量がScope1・2は減少**していますが、**対目標では、Scope1・2・3ともに未達成**という結果となりました。



| (単位：tCO2) | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2021年度比<br>2024年度増減 | 削減率<br>(2021年度比) |
|-----------|--------|--------|--------|--------|---------------------|------------------|
| Scope1    | 859    | 910    | 824    | 856    | - 3                 | 0.35%            |
| Scope2    | 1,394  | 1,603  | 1,382  | 1,384  | - 10                | 0.72%            |
| Scope3    | 16,696 | 16,879 | 17,179 | 17,293 | + 597               | - 3.58%          |
| Total     | 18,949 | 19,392 | 19,108 | 19,533 | + 584               | - 3.08%          |

### ■今後の課題について

CO2排出量の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、今後は当グループ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。





### ■活動報告～清掃サービスにおけるGHG排出量の算定～

当グループ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すための第一歩として、2024年10月より、清掃サービスにおけるLCA(ライフサイクルアセスメント)の算定を開始いたしました。2025年3月には、広島県にて開催された第20回日本LCA学会研究発表会に参加し、検証と研究の成果をポスター形式にて発表を行いました。

#### ●演題

### 清掃サービスにおける環境負荷の算定

#### ●研究背景

・清掃サービスは、生活環境を清潔に保ち、健康で快適な生活を送るために欠かせずオフィス、商業施設や病院、工場等、幅広く、日常的に見られることであるが**LCAとしての先行研究はほとんどない**。

・清潔で衛生的な環境を作り出す過程で、大量の水の消費、化学物質を含む洗剤の使用があり、環境負荷を生じさせている。

一方で、清掃サービスで消費する水や電力は建物の所有者が負担することが一般的なことから、**清掃業者が自分たちの作業にて自然資源を消費している**という意識は希薄になる傾向がある。

#### ●研究の目的

**清掃サービスの環境負荷を定量化し自らの経済活動の環境負荷を認識するとともに、削減ポテンシャルを提案できるようにすること**

#### LCA(ライフサイクルアセスメント)とは？

製品やサービスの資源調達から生産、流通、廃棄、リサイクルまで含めた一連の流れで生じる環境負荷を定量化し、評価する手法

## 清掃サービスにおける環境負荷の算定

### ●対象範囲

清掃作業には主に2種類あり、部屋や廊下、トイレ等ほぼ毎日実施する清掃を『日常清掃』、床へのワックス塗布や窓ガラス清掃等の日常清掃では対応できない清掃を『定期清掃』と言います。

今回の研究では、『日常清掃』を対象範囲とし、掃除機やほうき等による除塵、布巾やモップによる拭き上げ等の主な作業で

#### ①消費する水の量

#### ②使用する洗剤の量

#### ③消費電力量

#### ④ゴミ袋等消耗品費の量

を計測し、GHG排出量(温室効果ガス排出量)として算定を行いました。

### ●本研究における課題

①建物サービスには電気設備や空調設備の管理等も含まれており、契約金額で単純に比較するには、それらの計測データも必要となる。

②面積あたり、台あたりの数値の精度を上げることで、他の建物での清掃から発生する環境負荷の量が容易に計算できるようになると思われるが、サンプル数が少ないので、もっとサンプル数を増やして精度を高める必要がある。



当日配布した資料▶

## 清掃サービスにおける環境負荷の算定

### ●発表当日の様子（2025/3/6 @ 広島）



### ●今後の展望

- ・ 清掃サービスからGHG排出量を削減する手段を実現するための研究を実施していく
  - ・ 環境負荷を減らして、削減の差分の可視化をする
- ➔見える化されたメリットを顧客提案に活用する

### 1時間で16名の方にお立ち寄りいただきました！

今回の発表を通じて、お立ち寄りいただいた方々からの反響やコメントの一部をご紹介します。

学校に通いながら他社で商業施設の清掃のアルバイトをしているため、気になって発表を見に来ました。

自身のトイレ清掃作業中も余分に便器の水を流したり、センサーで洗面器の水が流れてしまったりと無駄な部分も多くあると気づきました。

ホテル業界に関心があり、大学で研究を行っています。ぜひホテル清掃に関するLCAの研究もしてほしいです。

LCAの算定を行うだけでなく、最終的には自社のサービスとして活用するゴールは興味深く、研究の続きが気になります。

## 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

限られた資源の有効活用、有害物質の発生抑制、  
廃棄物の適正な処理で、循環型社会の実現へ

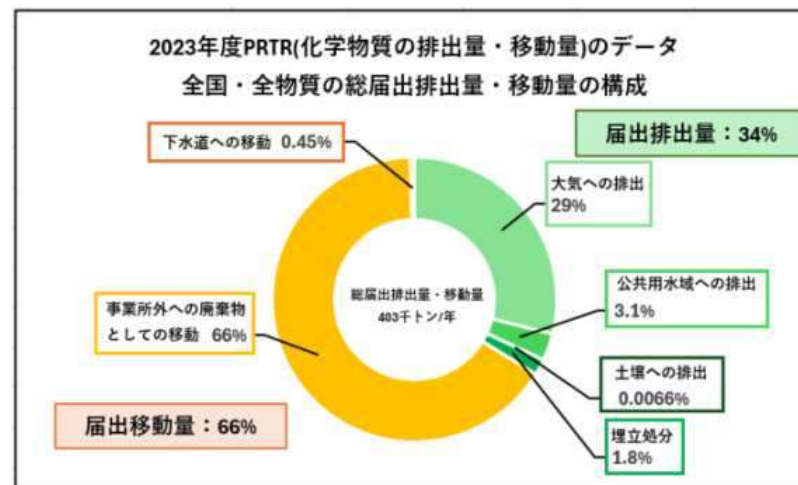
世界の人口増加や新興国・途上国の急速な経済成長などに伴い、資源の枯渇と廃棄物による環境への影響が深刻化しており、日本でも大気や水の汚染、廃棄・処理による有害な化学物質の放出などそれらの削減や撲滅へ向けては多くの課題が山積しています。

そのため、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。

### ■当グループの方針

環境負荷0へ  
当グループの一步が、地球の一步に

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。



グラフ) 環境省「令和5年度PRTRデータの概要等について－化学物質の排出量・移動量の集計結果等－」を基に作成  
[https://www.meti.go.jp/policy/chemical\\_management/law/prtr/r5kohyo/04gaiyou/R5PRTRdate.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/law/prtr/r5kohyo/04gaiyou/R5PRTRdate.pdf)



### ■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】

- ・アルカリイオン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



本目標を達成する上で、当グループでは事業活動内の2つの点に着目しました。  
次頁以降でそれぞれのアプローチにおける活動詳細を報告いたします。

### 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

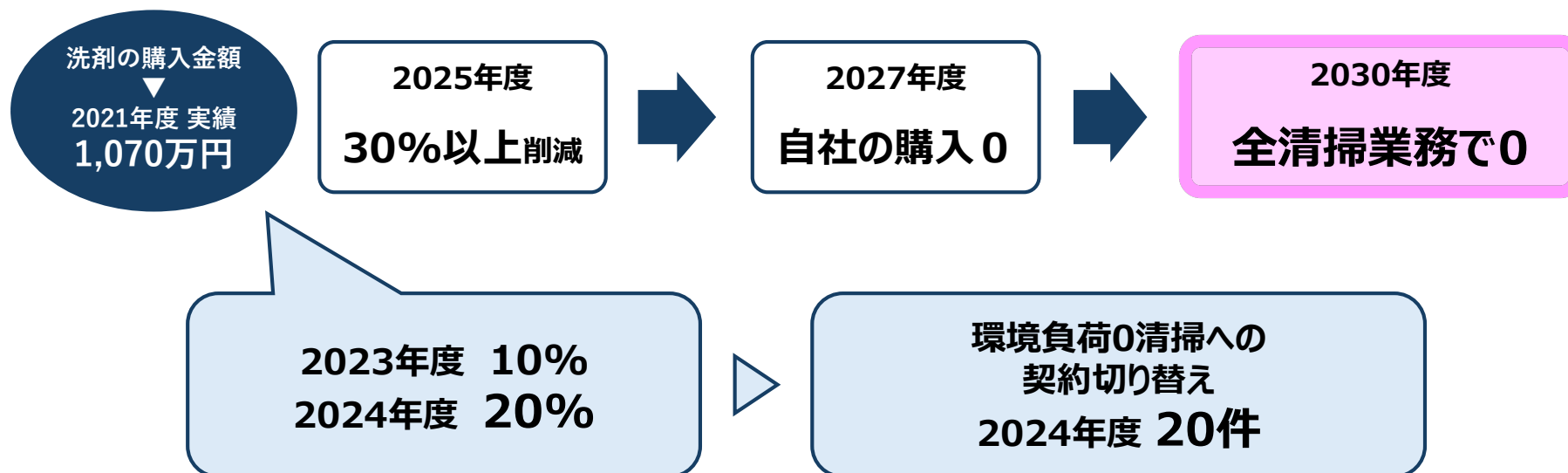
- ・工事の廃棄物処理において電子マニフェストを導入し、本社担当部門で管理状況を把握できるようにする

## ■活動報告

### 環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

1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。

#### ■目標値 洗剤の購入金額





## 環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

### ●アルカリイオン電解水による清掃の導入と普及

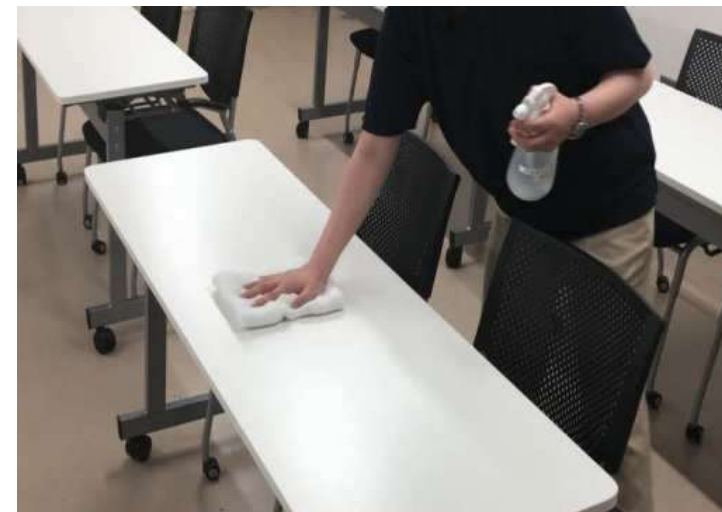
清掃サービスにおいて、清掃排水量を削減することは現段階では難しいですが、汚水度をより環境負荷の少ない洗剤や機材に替えることは可能か検討を重ね、アルカリイオン電解水による清掃の効果検証を実施しました。

実際に作業を行う当グループ社員からの作業所感も共有し、明確な効果のみにとどまらず、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、アルカリイオン電解水による清掃の普及活動を実施しています。

当グループでは、アルカリイオン電解水の生成機器を自社保有し、アルカリイオン電解水の生産からサービスの提供まで責任をもって実施しています。

また、アルカリイオン電解水の運搬に関わるCO2の排出抑制および輸送コスト削減のため、pH値が13程度の強アルカリ性での生成を行い、各清掃現場で汚れや作業に適したpH値に希釈して使用しています。

アルカリイオン電解水は、時間が経過するにつれてアルカリ性から中性に変わり水に戻るため、環境だけでなく、人にもやさしい洗浄剤です。



■ アルカリ電解水pHの変化と洗浄力の大きな差

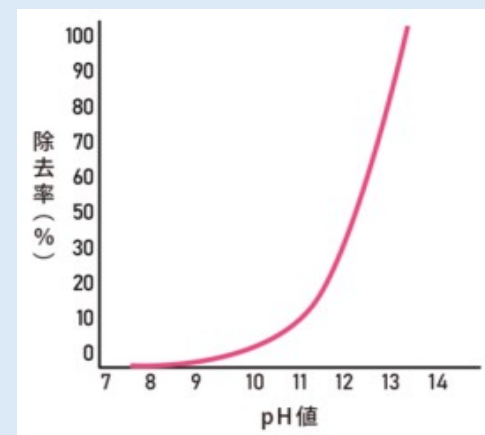


図) 出典：くらスタイル研究所HP  
<https://osoujihonpo.com/lab/cleanup/post-9971/>

## 環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

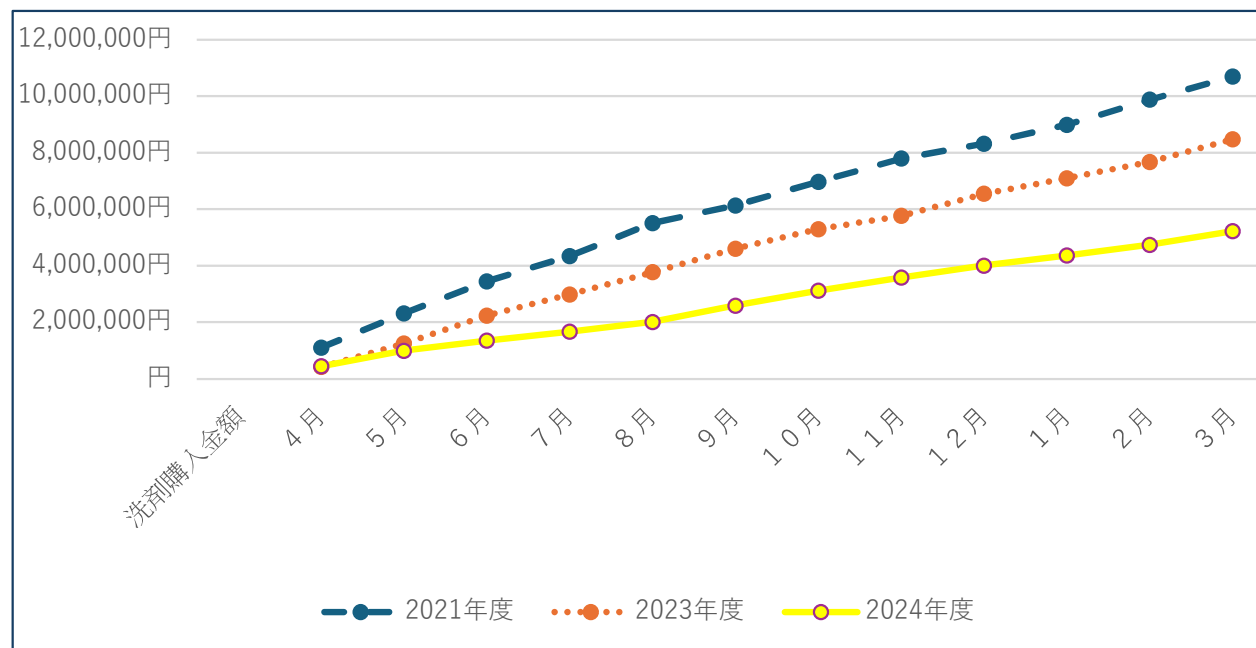
### ●アルカリイオン電解水への切り替えによる洗剤購入量の削減

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、**2024年度の洗剤購入金額の年度別累計実績は約523万円**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550万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**48.0%の購入量**となりました。これは、2024年度の目標値である、20%削減を大きく上回る結果となり、2030年の目標達成に向けて着実に進捗しています。

2024年度はアルカリイオン電解水の利用現場の拡大が進み、2023年度と比べても大幅な洗剤購入金額の削減につながりました。

【 2021年度・2023年度・2024年度月別洗剤購入金額推移(累計) 】



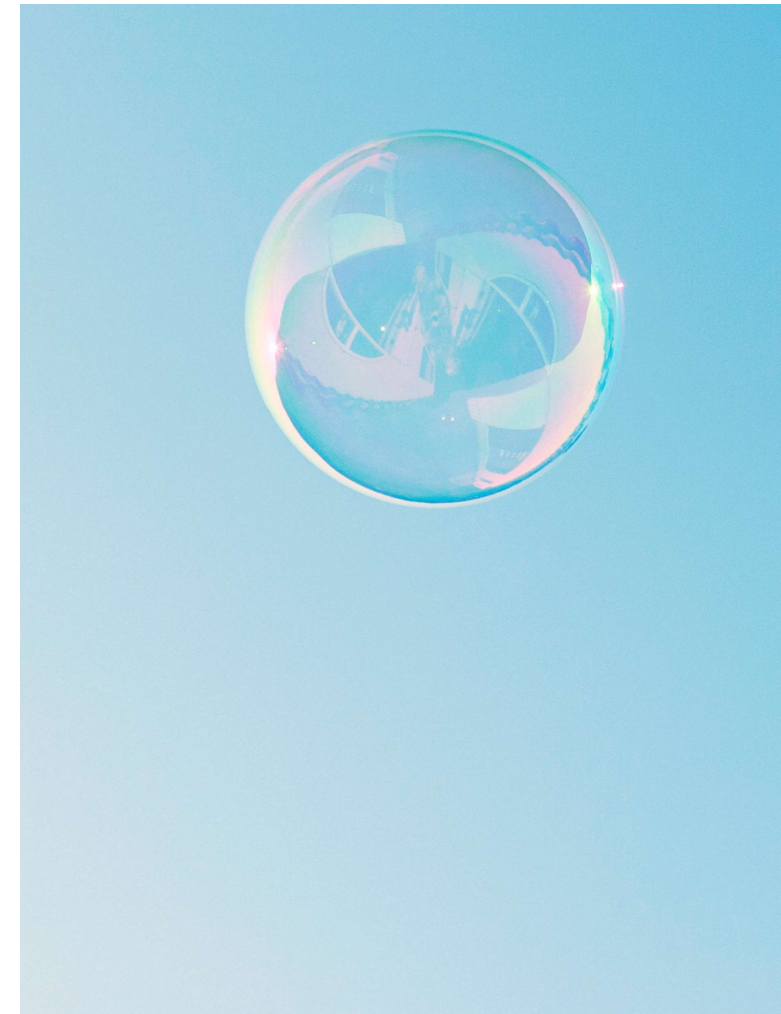
## 環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

### ●アルカリイオン電解水で剥離可能なワックスの検証

アルカリイオン電解水を用いた清掃を行う現場が増加しており、さらなる活用を目指すために様々なサービスでの検証を実施しています。そこで、当グループでは定期清掃で実施するワックス塗布・剥離作業に着目しました。

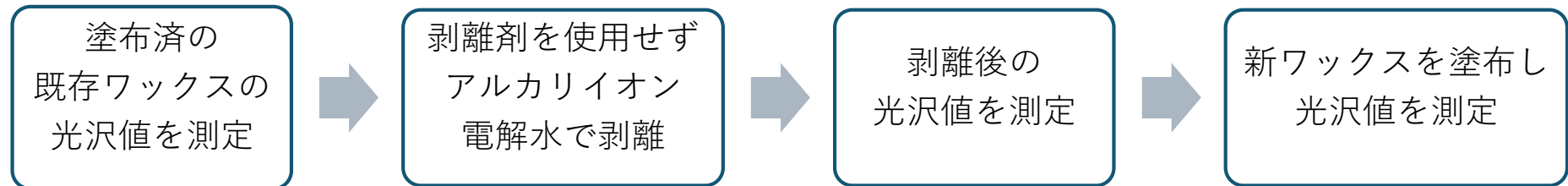
従来のワックスの剥離作業には、膨大な水や時間がかかったり、作業中に出た排出物は滑りやすく転倒するリスクが存在したり、排出物は産業廃棄物として処理したりする必要があります。今後も美観を保ちながら、お客さまにとって付加価値となる清掃を実施していくためにも環境に配慮した清掃に注力してまいります。

その1つとして新たに、アルカリイオン電解水での剥離が可能なワックス導入の検討を開始いたしました。2024年9月より開発会社のデモンストレーションに参加し、12月より都内の研修センターおよび糸魚川二幸の管理施設にて検証実験を開始いたしました。



## 環境負荷低減へのアプローチ① 清掃排水のクリーン化

### ●検証手順



### ●検証結果

#### 新ワックスの効果を確認 廃液も資源に変える循環型アプローチ

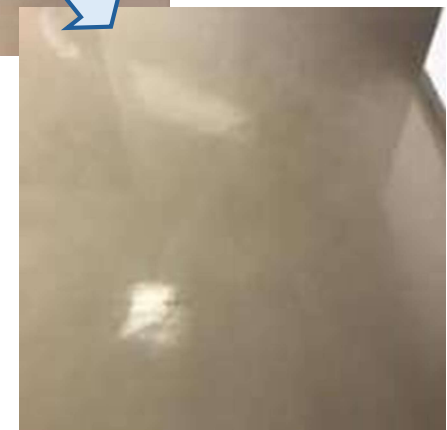
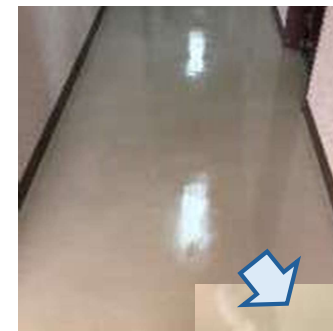
以上の手順にて既存ワックスと新ワックスの光沢値を比較した結果、**大きな差異は発生せず、効果を実感**することができました。

なお、既存ワックスをアルカリイオン電解水での剥離を行った場合、**剥離剤を使用した際より作業時間は要したものの、独特なにおいては発生せずに作業が行える**ということがわかりました。

また、新ワックスを再度剥離する作業も実施し、回収した廃液は凝固剤、活性剤を使用し濾過したものを乾燥させることで、アスファルト路盤剤、嘔吐物凝固剤として再活用することができ、廃棄物の削減にもつながります。

今後は、検証件数を増加させ、有効性の安定化や課題の把握につなげることで、各現場に普及させていくための準備を行っていきます。その他の環境負荷がかかりにくい資機材の導入に向けても引き続き情報収集と検証を実施していきます。

既存ワックス剥離前



新ワックス塗布後



## 業務開発部



業務開発部 部長

### 業務開発部とは

業務開発部は、清掃・設備・警備の各業務の技術的支援と教育、新サービスの開発を担当しています。

都心にある研修センターでの実技講習と、時間と場所の制限が無いe-ラーニングでサービス品質の向上を実現しています。本拠地は研修センターですが、巡察や検証データの取得のため、現場を訪問する機会が多くあります。

ゆるキャラなメンバーが、ガチで専門業務を語ってくれます。

### グループサステナビリティ目標について

当グループの温室効果ガスの排出量の可視化は既に完了し、削減施策を進めておりますが、正直なところ苦戦しています。温室効果ガスの排出量の算出式は、活動量×排出原単位であり、どちらかの数値を減らすことが排出量の削減に繋がります。

活動量として品目別購入金額を採用しているため、それを減らすことは事業の縮小を意味しており、購入物量への変更や排出原単位を二次データから一次データへ変えることができないか検討をしています。

また、環境負荷0を目指す清掃については、引き続きアルカリイオン電解水を中心としたサービスの提供を進めており、よりお客様にご理解をいただくための研究を行っています。

本年3月に開催された第20回日本LCA学会研究発表会にて「清掃サービスにおける環境負荷の算定」を発表しました。

### ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

家族全員が

- ①マイバッグで買い物をしている ②移動に公共交通機関しか利用しない
- ③ゴミの分別を行っている ④CFPが明確で且つ数値が低い靴を持っていることと、再生可能エネルギー100%の電力会社と契約していることです。

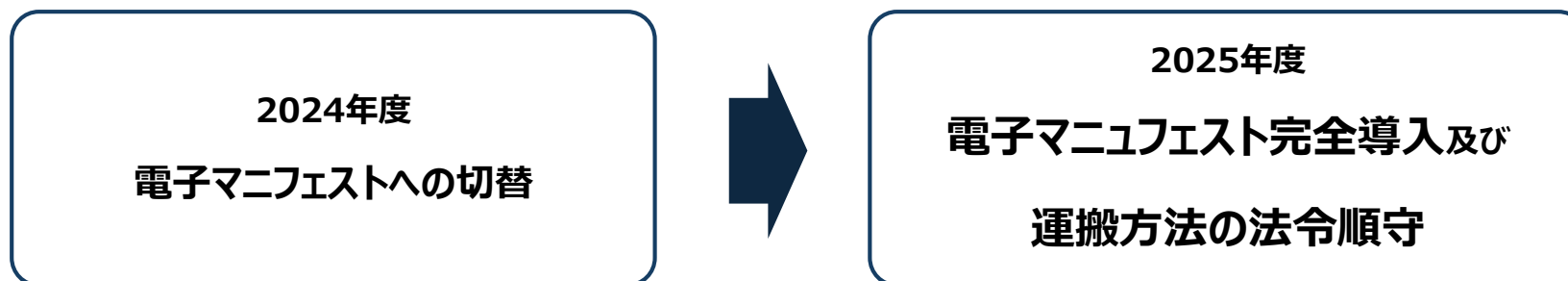
## ■活動報告

### 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2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。

## ■目標値





## 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化

### ●電子 manifests の導入で適切かつ効率的に

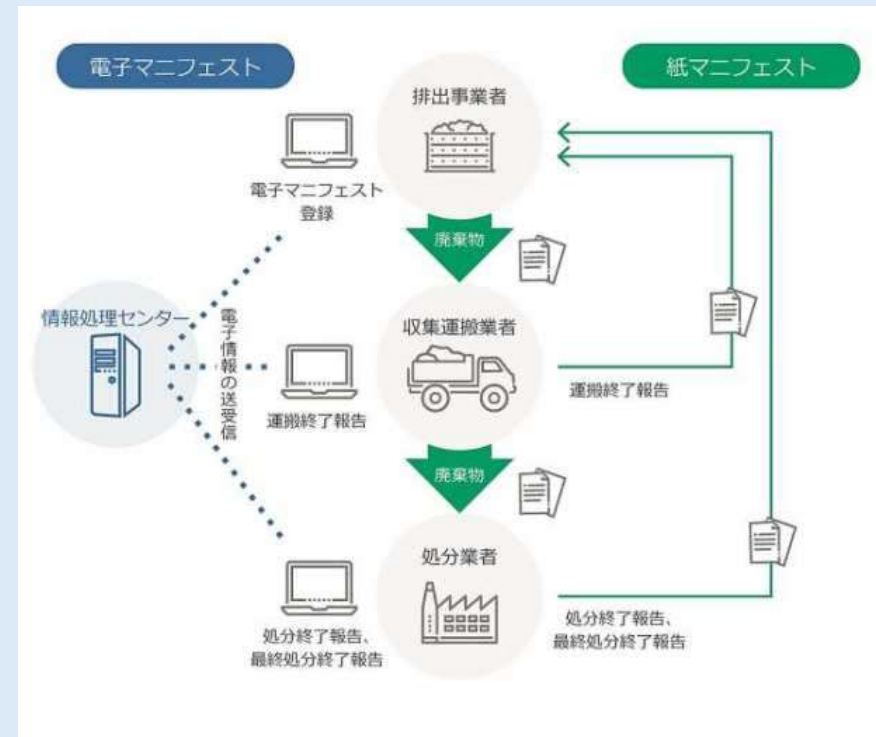
manifest 制度は、排出事業者が、排出した産廃の処理状況を把握できるようにすることで、排出事業者責任を明確化し、不法投棄防止等の産廃処理の適正化を推進することを目的としています。

当グループではまず、建設工事を元請受注した際の manifest 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 manifest 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提供が社内で可能となり、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。

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、2023年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 manifest へ完全移行の実現に向け、取り組みを続けています。

### ■各 manifest 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>

## 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化

### ●電子マニフェストの利用拡大推進と実績

2024年度は電子マニフェストの利用拡大を進めるとともに、運用上の問題点の整理についても実施いたしました。最初は、大規模修繕、原状回復工事等で建築工事が施工管理に関わる案件について、運用を開始し、一時保管場所の運用は場所の確保が出来る営業所で推進してきました。

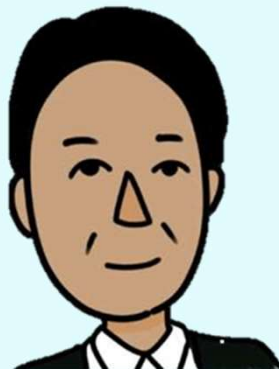
多量の廃棄物が発生した場合や追加の廃棄物が発生した場合に処理にかかる工数が削減できるメリットや、一方で電子マニフェストに対応する協力会社が限られているといった課題も推進する中でわかってきました。2024年度の500万円以上の建設工事件数131件のうち、103件において電子マニフェストでの処理を行い、目標としている電子マニフェストの完全導入に向けて着実に取り組みました。部門別の累計実績値は右の表のとおりです。

また、電子マニフェストは1社での完結となるものではなく、顧客との調整が重要となる点から、自社だけでなく、関わる全ての企業がよりスムーズに建築廃棄物処理に取り組めるよう進めてまいります。

電子マニフェスト累計実績（引渡し日起算）

| 支社名         | 電子マニフェスト | 建設工事<br>(500万円以上) |
|-------------|----------|-------------------|
|             | 累計件数     | 累計件数              |
| 東京第一支社      |          | 21                |
| 東京第二支社      | 2        | 11                |
| 首都圏BMS第一事業部 | 15       | 21                |
| 首都圏BMS第二事業部 |          |                   |
| 関東支社        | 46       | 17                |
| 神奈川支社       | 1        | 1                 |
| 北海道支社       | 3        | 6                 |
| 新潟支社        |          | 1                 |
| 長野支社        | 7        | 17                |
| 東海支社        |          | 19                |
| 九州支社        |          | 11                |
| MM事業部       |          | 6                 |
| エステート事業部    |          |                   |
| ライフサポート事業部  | 32       |                   |
| 合計          | 106      | 131               |

## 建築工事事部



建築工事事部 部長

### 建築工事事部とは

#### 【業務内容】

- ・建設工事の施工管理能力の向上
- ・建設業法や建築基準法などの法令順守を社内へ周知展開
- ・建設工事受注の営業活動を技術者として支援

#### 【部員】

・首都圏3名(新宿)と東海地区1名(名古屋)の2拠点で活動中です。建設業界や不動産業界での経験がバックグラウンドにある部員が多く、ビルメンテナンス業だけでは得られない知見で社内業務に貢献しています。

#### 【雰囲気】

・普段は穏やかですが、法令違反や現場の安全について言うべきことは毅然とした態度で臨んでいます

### グループサステナビリティ目標について

施工管理能力の向上を目指して、現場へ出る機会を増やしています。本社部門の業務は机上の論理と思われがちですが、現場で得られる経験値は理想と現実の折り合いをつけるためにも重要だと実感しています。

### ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

我が家は夫婦と子供二人の4人家族ですが、リビングで4人一緒に過ごす時間が圧倒的に長いので電気代は比較的少ないです。夫婦共働きで家事は分担が基本ですが、「無理をしない、張り切りすぎない」を目指して手を抜いています。



# 部門別サステナビリティ目標

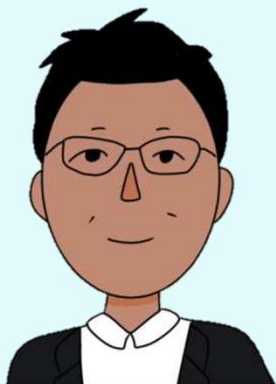
当グループ共通の目標として「グループサステナビリティ目標」を設定しておりますが、事業部門がそれぞれの業務を遂行するなかで派生する問題に対する取り組みや、各部門の特性を活かして、**自分たちだからできること**を「部門別サステナビリティ目標」と設定し、全員で課題を解決してゴールを目指す体制づくりをしております。

今年度の各部門の活動報告ページも引き続き、**SDGsプロジェクト2年目のアドバンスドコースのメンバーが作成**しました。

|                        |     |
|------------------------|-----|
| ○ 東京第一支社 .....         | 66  |
| ○ 東京第二支社 .....         | 69  |
| ○ 首都圏BMサービス第一事業部 ..... | 72  |
| ○ 首都圏BMサービス第二事業部 ..... | 74  |
| ○ 神奈川支社 .....          | 79  |
| ○ 関東支社 .....           | 83  |
| ○ 北海道支社 .....          | 87  |
| ○ 新潟支社 .....           | 90  |
| ○ 長野支社 .....           | 93  |
| ○ 東海支社 .....           | 96  |
| ○ 九州支社 .....           | 99  |
| ○ ライフサポート事業部 .....     | 102 |
| ○ エステート事業部 .....       | 104 |
| ○ FM事業部 .....          | 106 |
| ○ 糸魚川二幸株式会社 .....      | 108 |
| ○ 株式会社アセント .....       | 111 |



# 東京第一支社



東京第一支社 支社長

## 東京第一支社とは

私たち東京第一支社は、総勢約300名で東京都を中心に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。

設備管理業務、清掃業務、警備業務の常駐管理を柱として建物に関わる様々なサービスをご提供し、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。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

私たち東京第一支社は、経営理念である「お客様第一主義」「従業員の生活向上と成長」「適正利益の確保」を踏まえ、サービス提供や活動をSDGs視点でも捉え、建物管理業務を通してサステナビリティ目標達成に向けて取り組んでおります。設備管理業務では、CO2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LED照明化工事や遮熱フィルム施工等を推進しております。

また、多くの従業員が身近にできる目標も設定し、自らもサステナビリティ活動に関わっていることを実感できるようにしております。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

「私事」のサステナビリティ活動は、2022年9月に自宅の電気契約を「再生エネルギー由来のCO2排出量実質ゼロ※1のプラン」に切り替えました。いつも通りに電気を使うだけで地球にやさしい取り組みにつながっています。私が契約しているプランでは環境貢献度として、CO2削減量が「スギの木の本数」で換算表現されます。2024年10月13日～12月12日の2ヶ月間では「スギの木38本分」の貢献度でした。これは1人の人が呼吸で吐き出す年間CO2排出量の1.6倍以上に相当します。

「会社事」でサステナビリティ活動への意識が高まり、「私事」でも自身が地球環境に少しでも配慮していることを感じられています。

※1: LNG火力等の電源に非化石証書を使用することでCO2排出量実質ゼロを実現



## サステナビリティ目標①：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

### 【2024年4月時点の現状】

既に多くの事業所で実施、引き続きお客様に提案中

### 【達成手段】

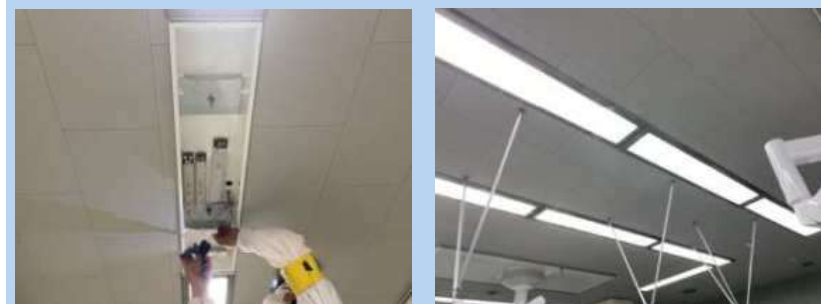
いつまでに：2025年3月までに

何をして：LED照明器具設置(既存器具からの変更等)を積極提案し工受注する

どのような状態に：2023年度のLED工事売上実績以上

### 活動報告

2024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。



蛍光灯からLED照明で「節電」「CO2削減」

### 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)
- ✓従来蛍光灯に比べ電力消費量が約50%削減可能
- ✓従来蛍光灯の5倍程度(40,000～60,000時間)の寿命
- ✓ランプ交換の頻度が大幅減少のため、省メンテナンス、ランニングコスト軽減

2024年度のLED工事売上実績は、前年実績に近い結果を達成しました。



## サステナビリティ目標②：身近な取り組みを通じて SDGsを感じよう！

### 【定義】

- ①使用済み切手を集め、寄付をする
- ②不要なペットボトルキャップ

### 【2024年4月時点の現状】

- ①東京オフィス、各事業所にて使用済み切手回収を行い、毎月回収した切手をカウントし記録
- ②東京オフィスにキャップ回収ボックスを設置

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月までに  
何をして：

- ①東京オフィス、各事業所に届く郵便物より切手を回収  
年度末の3月に回収した使用済み切手を「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
- ②キャップ回収ボックスがいっぱいになったらリサイクル機関「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：

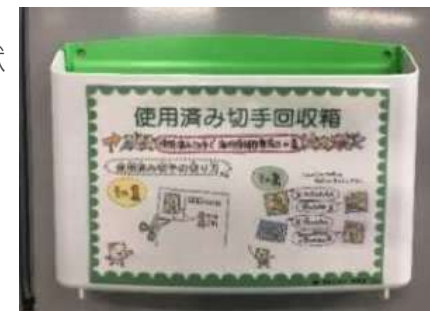
- ①寄付に繋がる5,000枚(約1kg)を目指し、支援団体に寄付する
- ②回収したキャップを全てリサイクル機関等に提供する

### 活動報告①

身近な取り組みを目標に掲げることで、多くの従業員が自分自身もSDGsに貢献していると感じることができました。

2024年度目標5,000枚を達成しました！

### 使用済み切手回収箱



### 活動報告②

ペットボトルキャップは回収ボックスを設置し、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。

2024年9月にペットボトルキャップを2,494個提供し、累計9,436個になりました。

これはCO2削減量70.25kgに相当し、約200㎡の森林が1年間に吸収するCO<sub>2</sub>量になります。

### キャップ回収ボックス



# 東京第二支社



東京第二支社 支社長

## 東京第二支社とは

東京第二支社では、商業施設・ホテル・ロジスティック倉庫等、お客様の物件に入り込み、維持管理(BM)を中心とした業務をおこなっております。お客様のお客様が何も気にせず建物を利用できるような環境を整えられる法を理解し、プロとしてのビルメンテナンス業を心掛け進めております。

各課センター長の個性により進め方は異なりますが、『ゆる』でも『ガチ』をうまく使い分け、最終目標に向かって皆個性を発揮し邁進している部門です。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

東京第二でのサステナビリティ目標は古紙の削減及びリサイクルです。

『全員が中心』で本職の業務と並行していける目標であると思っております。

『継続は力なり』をモットーに2030年持続可能な目標達成に向けて意識せず当たり前に進めていけるよう進めており、引続き進めて参ります。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

極力車両を使用せず、歩くことです。

買い物に行くときも、遊びに行くときも、遠かろうが、近かろうが基本歩きます。大分家庭内では定着しつつあります。CO2削減のサステナビリティ目標ではありませんが、知らず知らずのうちに活動しております。

## サステナビリティ目標：社内で使用する限られた資源の有効活用

### 【定義】

ゴール12 つくる責任 つかう責任

### 【2024年4月時点の現状】

古紙回収をすでに実施中(2023年1月～継続実施)

### 【達成手段】

いつまでに：今期中

何をして：使わなくなった書類、コピー用紙を古紙として回収

どのような状態に：再生紙を原料とする製紙会社に古紙を売却し、利益(換金)を得る

不要になった  
OA紙が…



トイレットペーパーに  
生まれ変わります



### 紙資源に関する社会情勢

オフィスから業務で不要になった書類やコピー用紙がシュレッターやそのままゴミとして捨てられていました。

ペーパーレス化が進んだとはいえ、過去の書類廃棄は年々増加しています。

その反面、トイレットペーパーの原材料である古紙が不足ぎみになっていると聞いています。

### 目標設定の理由

オフィスから発生する不要OA用紙は増えているのにトイレットペーパーの原材料が不足気味という矛盾点に東京第二支社は着目し、2023年1月から製紙会社と協力し、不要になったOA用紙を回収し私たちの手で工場へ持込むという活動を続けています。

ご協力いただいている製紙会社の工場へ訪問するたびに、今まで廃棄していた紙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実感しています。東京第二支社では、持続可能な社会を目指し、引き続きこの活動を続けてまいります。

## ◆溶解までの流れ

回収したものを1か所に保管



各事業所に回収箱を設置



箱を梱包し工場へ



コンベアに  
乗せ溶解炉へ  
(撮影著者)

### 活動報告

オフィスから出るコピー用紙は廃棄文書とはいえ機密文書も含まれており、古紙の記載データが漏洩することがあってはなりません。持込む古紙を段ボール箱に詰め密封梱包し、溶解工場では梱包を開封することなくコンベアに乗せられ溶解処理されます。

製紙会社様の工場を見学させてもらい、安全性を確かめています。

### 古紙回収実績

|    | 目標値(kg) | 実績(kg) | 回収金額(円) | 達成率    |
|----|---------|--------|---------|--------|
| 昨年 | 800     | 930    | ¥4,650  | 116.3% |
| 本年 | 800     | 1690   | ¥8,450  | 211.3% |

# 首都圏BMサービス第一事業部



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とは

首都圏BMサービス第一事業部では中小規模の事務所、複合ビル、マンションの総合管理を中心として日々管理業務を行っている部門となります。又、24時間365日緊急対応の実施が可能な設備スタッフ(サービスセンター)がおり、顧客からの信頼も強く新規物件の獲得にも繋がっております。

部内はアットホームな雰囲気です。普段は冗談も飛び交う明るい職場となっております。集中する所は集中しやる時はやるメンバーが揃っており、団結力も強く結果にも強く表れております。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

2024年度の部門目標についてはデジタルサイネージの設置を目標としました。

設置する事により予定表の配布や掲示に発生する紙の不要化、現地に向かう人件費及び交通費、車両移動に伴うCO2排出削減を目的とし活動させていただきました。

今期の目標である設置台数は達成したものの、サイネージの目的である予定表の表示時間が短く満足がいく結果となっておらず、今後、改善し引き続き取り組んで参ります。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

### ・食品ロスをなくす

賞味期限、消費期限をこまめに確認し廃棄することなく食品、食材を無駄にしない。又、調理した料理を残さず食べる。  
(家族の残した分も食べているので最近体重が増えています)

### ・節電、節水

使わない部屋、洗面、廊下等の照明をこまめに消灯する。食器を洗う際、水を流しっぱなしにしない。  
(もちろん私が洗っております)

### ・ペーパーレス

電気料金等の請求書はオンラインに変更  
(もちろん馬券は紙で購入せず、オンラインで購入しております)





## サステナビリティ目標：デジタルサイネージ設置のご提案

### 【定義】

デジタルサイネージを設置し、お知らせの配布、掲示をなくし交通費、人件費の削減を目指す。

それに伴うCO2排出量の削減、紙の削減、広告収入の獲得を目指す。

### 【2024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年度中

何をして：取引先、ビルオーナーへデジタルサイネージを物件エントランス等に設置の提案を行う目標16件

どのような状態に：管理物件6件にデジタルサイネージの設置を完了する



### 活動報告

デジタルサイネージ設置場所の調査から始まり設置個所、電源・ネット等設置環境の調査をしたうえで、物件オーナーへの提案を実施しました。2024年度は物件調査を中心に、オーナーへの説明実施を活動目標にし、8件設置しました。

### 2024年度実績数値

|    |    | 6/30時点 | 9/30時点 | 12/31時点 | 3/31時点 | 年度計 |
|----|----|--------|--------|---------|--------|-----|
| 目標 | 説明 | 3件     | 3件     | 5件      | 5件     | 16件 |
|    | 設置 | 1件     | 2件     | 2件      | 1件     | 6件  |
| 実績 | 説明 | 3件     | 6件     | 5件      | 9件     | 23件 |
|    | 設置 | 1件     | 2件     | 2件      | 3件     | 8件  |





# 首都圏BMサービス第二事業部



首都圏BMサービス第二事業部  
部長

## 首都圏BMサービス第二事業部とは

清掃業務が売上の大半を占めているため、お掃除に関する専門知識と経験を持つスタッフが多く在籍する部門です。しかし、私たちが目指すのは、単に清掃をすることではありません。

大切にしているのは、「いかにしてお客様の気持ちに寄り添えるか？」という視点です。清掃という枠にとらわれず、お客様が抱えるさまざまな課題に向き合い、一つでも多くの問題を解決することを目指しています。

コロナ禍で政府が非常事態宣言を発令した際も、私たちは業務を止めることなく、担当施設の清掃・消毒を続けました。そのなかで「エッセンシャルワーカー」という言葉を知り、私たちの仕事が社会にとって欠かせないものであることを改めて実感しました。

もちろん清掃ではありません。ビルメンテナンス業は、社会を支える重要な仕事です。そして私たちは、仕事を通じて人々の暮らしや働く環境をより良くすることに挑戦し続けています。

お客様の気持ちに寄り添い、幅広い分野での問題解決に取り組むスタッフが、ここで日々活躍しています。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

私たちは特殊清掃を活用した「施設に備え付けの家具や什器の延命処置」に力を入れています。この取り組みは、単なる清掃ではなく、資源を大切にしながら廃棄物を削減するサステナブルな活動です。買い替えるよりもコストを大幅に抑えられるため、すでに多くのお客様に喜ばれています。今後もこの活動を推進し、より多くの施設で資源の有効活用をサポートしていきます。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

私自身が家庭で取り組んでいるのは、「早く寝ること」です。

もし全人類が1日の活動時間を1時間減らし、睡眠時間を1時間増やすことができれば、夜間の電力使用が減り、電気代の削減につながる。結果としてCO2排出量の削減にも貢献できると考えています。



## サステナビリティ目標①：特殊清掃による廃棄物削減

### 【定義】

劣化によるオフィスチェアやカーペット・トイレの衛生陶器を交換するのではなく、清掃する事で延命し廃棄物を減らすこと、またCO2削減。

### 【2024年4月時点の現状】

チェアクリーニングやトイレ衛生陶器コーティング等の業務を提案し続けた結果、興味を持つ顧客も増えてきた。減数は少ないが、受注金額は確実に増えている。

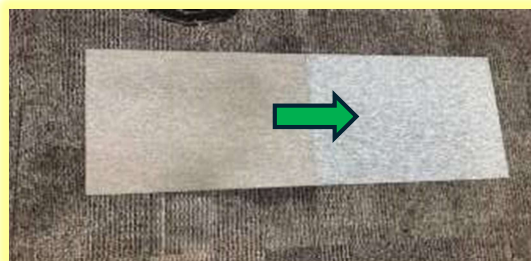
### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月末まで

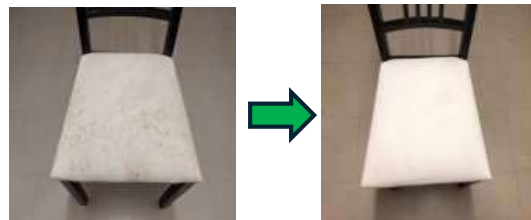
何をして：営業活動で既存顧客や新規顧客に提案する。

どのような状態に：5件/年または300万円/年の業務受託

### ■パイルリセッターによる施工例



### ■チェアクリーニングの施工例



関連する目標

### 目標設定の理由

廃棄物（ゴミ）と毎日向き合っている、当部門において、ゴミに対する嫌悪感があまりないため、ゴミをゴミにさせたくない・しない技術（チェアクリーニング・トイレの酸洗浄・パイルリセッター・リユースカーペット交換）で廃棄物を削減しCO2の削減に貢献しようと活動しました。

### 活動報告

- ・上期前半は種まきの時期という事で既存顧客中心で特殊清掃を紹介しました。
- ・上期後半、営業活動が実を付けた形になりました。9月後半、お見積りの提出および現場調査を行える現場がありました。
- ・下期前半、その実が大きくなり刈り取る結果となり12月末 リユースカーペット張替え施工が実現しました。（約200万円の工事）  
施工面積：406㎡
- ・下期後半、追加で実を刈り取る事ができました。3月後半に再度、リユースカーペット張替え施工を行いました。（約300万円の工事）  
施工面積：649㎡





今回施工した、リユースカーペット張替え施工に使用したタイルカーペットは、2021年に開催された東京2020オリンピックの選手村で使用していたものを、特殊機器パイルリセッターを使用し、特殊洗浄・乾燥をして新品に限りなく近い状態にしたものを使用しています。

また、その他の廃棄物削減の提案として以下を行いました。

- ・オフィスチェアを中古販売可能な美しさにする特殊清掃チェアクリーニングの紹介
- ・衛生陶器を新品に近づける特殊清掃・トイレの酸洗浄 & コーティングの紹介

## ■リユースカーペット張替え施工例

### 廃棄物削減量・CO<sub>2</sub>排出抑制量

#### 1回目の施工

##### 【廃棄物削減量】

約5kg/m<sup>2</sup> × 406m<sup>2</sup> = 2030kg (約2 t)

##### 【新品製造時のCO<sub>2</sub>排出抑制量】

406m<sup>2</sup> × LCA9kg = 3654kg

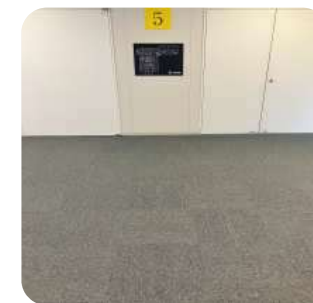
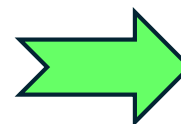
#### 2回目の施工

##### 【廃棄物削減量】

約5kg/m<sup>2</sup> × 649m<sup>2</sup> = 3245kg (約3.2 t)

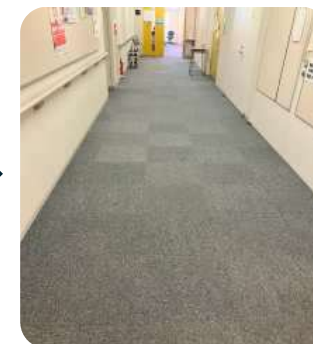
##### 【新品製造時のCO<sub>2</sub>排出抑制量】

649m<sup>2</sup> × LCA9kg = 5841kg



上：施工前・下：施工中

施工完了



## サステナビリティ目標②：清掃仕様見直しに伴う環境負荷低減

### 【定義】

会社経営計画であるサービス提供による環境負荷ゼロに清掃業務が売り上げの8割である当部門が積極的に取り組む

### 【2024年4月時点の現状】

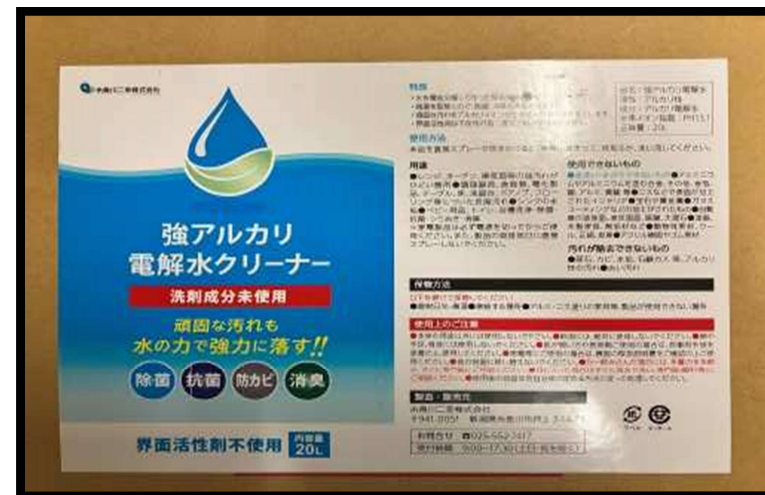
清掃用具は効率・費用面から良いものにかわりつつあるが、環境負荷が大きい洗剤は現場により様々である

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月末まで

何をして：日常清掃のメインである中性洗剤をアルカリ電解水に100%切り替える・シーン別リストの作成の為のアンケート実施

どのような状態に：メイン洗剤はアルカリ電解水・リスト作成により限られた洗剤の使用になっている



### 関連する目標



### 活動報告①

首都圏BMサービス第二事業部では使用している洗剤は各現場によって責任者が選択し使用している現状で、どのようなものを使用しているのかは現場責任者や現場社員しか知らない状態になっています。

上期には、環境負荷が少ないアルカリ電解水について改めて調べ・学ぶ機会を作る事ができました。

さらに、環境負荷の少ない洗剤の最新情報がいち早く手に入るであろう部門長・課長から各現場責任者等へ有効活用できるシーン別の洗剤リスト作りの、きっかけとして各現場責任者へのアンケートを考案し実施しました。





## アンケート結果のまとめ

## 活動を振り返って

アンケートを通して、「環境負荷低減」と言葉で言うのは簡単だが、改めて様々な壁があり簡単ではないという事が分かりました。

しかし、部門として少しでも、環境負荷低減の為に、今できる事をやっていかなければならないという事も、このプロジェクトを通して学びました。

## 活動報告②

下期には、そのアンケート結果を部門長・課長・現場責任者と共有するため、結果を集計し、まとめました。さらにまとめたデータを利用し配布するための資料を作成し、部門長・課長・現場責任者に見てもらった事ができました。

主なアンケート内容としては、現在使用している洗剤をアルカリ電解水に変更できるのか？というもののや、今使用している洗剤は何かなど数問を設定しました。

今後も、アンケート内容をブラッシュアップし実施を継続してシーン別洗剤リスト作成を目指したいです。

## 実際のFormsによるアンケート内容

### 各現場で使用している洗剤の種類についてのアンケート

SDG s プロジェクトの一環で、首都圏BMサービス第二事業部のサステナビリティ目標に「既存の洗剤をアルカリ電解水に！」という部内目標があります。今現在、各現場ではどのような洗剤を使用しているのかを知るための簡単なアンケートです。

こんにちは、このフォームを送信すると、所有者に名前とメールアドレスが表示されます。

必須

1. (担当現場名)
2. あなたの現場では何種類の洗剤をしようしていますか？数字を記入してください。
3. 現場で使用している洗剤を全て教えてください。洗濯用の洗剤をお願いします。(例：トイレ・▼▼社 除菌・消臭トイレクリーナー)
4. 今後、上記の洗剤の種類を減らすことは可能だと思いますか？  
はい  
いいえ
5. 「はい」と答えた方、どのよう？どんな方法で種類を減らせると考えていますか？  
一例（日常清掃で使用する中性洗剤（メインの洗剤）をアルカリイオン電解水に変更する）



# 神奈川支社



神奈川支社 支社長

## 神奈川支社とは

社員は10名、現場社員約25名、パート社員約230名

マンション、ケアハウス、商業ビル、  
学校の清掃設備管理業務を行っています

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

- ・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
- ・従業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、お取引様にジェンダーを理解していただき多様性のある従業員の採用を実施し、現場で働く従業員の控室や資機材などの環境を改善し、従業員の意見を取り入れ積極的に業務改善に取り組める環境作りをしてまいります。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

家庭菜園でイチゴ、ピーマン、ミニトマト、バジル、シソなどを育て、スーパーでの購入を削減しています。

## サステナビリティ目標①：どんぐり銀行への参加

### 【定義】

地球の温暖化、異常気象の中で私たちにできる取り組みとしてどんぐりを100個拾って、1本の苗木を自分たちの代わりに植林してくれるプロジェクトへ参加する。

### 【2024年4月時点の現状】

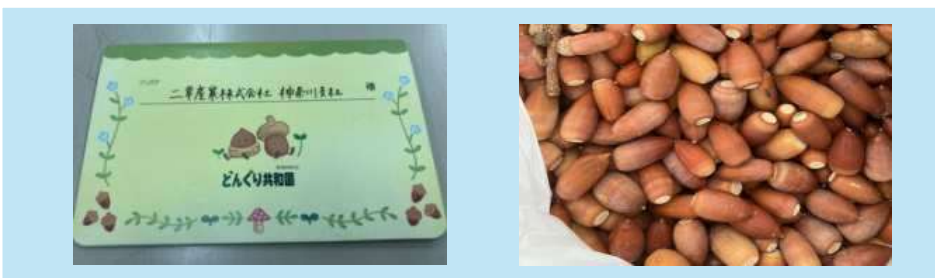
今年度新規の目標のため、昨年度までの活動実績なし

### 【達成手段】

いつまでに：1年間で10本の苗木を植林する。

何をして：神奈川支社のスタッフ全員でこの秋に近くの公園、旅行、登山などの際にどんぐりを拾う。

どのような状態に：誰もが知っているスタジオジブリ※の企画を通して、スタッフが気軽に参加でき今後の自然環境に少しでも貢献できるようにする。



### 活動報告

どんぐりの総数3,436個、苗木5本と記念品5個に交換出来ました。

2025年2月をもって『どんぐり銀行』のサービスは終了となりました。残念ではありますが最後にこの企画に参加できて良かったです！



※スタジオジブリは株式会社スタジオジブリの商標登録です

## サステナビリティ目標②：魅力ある職場をつくろう！ (SDGsゴール：3・8)

### 【定義】

社員が心身ともに健康であり、一緒に働くことを「知り合いに勧められるような職場」をつくる。

### 【2024年4月時点の現状】

2022年度よりスタートし、スタッフの健康維持のため継続実施

### 【達成手段】

いつまでに：昨年より継続して実施。

何をして：神奈川支社は健康づくりの方法として「ウォーキング」に特化し、よこはまウォーキングポイント事業事務局が運営する「よこはまウォーキングポイント」への参加者を増やす。アプリ導入、使用方法のフォローを行う。

どのような状態に：生活の中にウォーキングを取り入れてもらい楽しみながら健康増進・足腰を鍛える等、健康づくりしてもらう。「よこはまウォーキングポイント」の事業所順位の報告により、神奈川支社としての一体感を形成する。

### 活動報告

参加人数はまだまだ少ないですが、2024年10月には223社中7位という成績でした！これからも継続していきます！



## サステナビリティ目標③：仕事・生活を通して 環境をまもろう！（SDGsゴール：12・14・15）

### 【定義】

全ての支社従業員が身近にできる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。

### 【2024年4月時点の現状】

社内報による毎月のSDGsゴールの説明、自分でもできるSDGs活動などは少しずつ浸透してきており、使用済み切手やペットボトルキャップの回収に協力する従業員は増えてきている。

### 【達成手段】

いつまでに：昨年より継続して実施。

何をして：社内報の発行し、SDGsにかかわるアクションプランを提示。

どのような状態に：支社の従業員全員が「SDGs」を意識し、取り組みに参加する。

### 周知したアクションプラン

- ・マイバッグ・マイボトルの利用推進
- ・使用済み切手回収の回収
- ・ペットボトルキャップの回収

### 活動報告

参加昨年よりも回収したペットボトルキャップの個数が少なくなってしまったので、引き続き支社内で周知し続けていきたいです。

# 関東支社



関東支社 支社長

## 関東支社とは

関東支社は首都圏のさいたま市に所在する事から、一見すると東京とそう大きく変わらないかなと思われがちです。

しかし、管轄しているエリアは埼玉県を中心に群馬・栃木・茨城県に加え一部の千葉県・東京都となり、都市部から太平洋沿岸部、平野部、山間部等々、文化や気候も多種多様です。そのような背景から、毎月開催している支社会議では、野生動物、外来昆虫、大雪、酷暑、山火事、村社会等に纏わる様々な問題が浮かび上がり、各地方の方言も飛び交い、とても刺激的な気分が味わえると共に、ベテランスタッフも多く昭和の香りが色濃く漂う支社です。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

特に郊外では前年以上に深刻な人材不足が続き、今の時代や背景に合わせた計画の練り直しを進めていく中で、高齢者の雇用に目を向けるようになりました。これまでは男女問わず若手の育成を中心に考えておりましたが、それでは中々人手不足を補えません。

2024年度は経験豊かな高齢者を業務に充ててみたところ、責任感が強く他のスタッフへの良い影響が感じられました。このような背景から高齢者の雇用や協力会社とのパートナーシップ等による目標達成について改めて考えています。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

- ・自宅の照明器具を調光・タイマー機能付きのLED照明に順次交換中。
- ・洗濯物は乾燥機を使わず、外に干す。
- ・外出時は常にマイバックを持ち歩く。
- ・自宅の各部屋や車の中に非常用照明を設置。



## サステナビリティ目標①：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】

ジェンダー平等を実現しよう

### 【2024年4月時点の現状】

女性管理職の人数：2024年3月現在2名

### 【達成手段】

いつまでに：2026年3月

何をして：

在勤の女性正規雇用者を教育・スキルアップし、管理職にする  
どのような状態に：女性管理職の人数

### 【各年度目標】

2024年3月：3名

2025年3月：3名

2026年3月：4名

### ■清掃ロボットの導入



### 活動報告①

前年度より継続して、女性管理職の対象となる候補者の選定と昇格を検討・施策を進めています。

ただし、管理者になることや環境の変化を希望しない方もいらっしゃるため、社員一人一人の希望にも寄り添えるよう必要に応じて計画の変更も検討しております。

### ■テーブルリフター付き運搬車



### 活動報告②

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の導入や、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。

## サステナビリティ目標②：障害の有無にかかわらず、 働きやすい環境をつくる

### 【定義】

働きがいも経済成長も

### 【2024年4月時点の現状】

障害者雇用としての雇用人数

2024年3月現在:5名

### 【達成手段】

いつまでに：2026年3月

何をして：県内の特別支援学校と連携し雇用を進める

どのような状態に：障害者雇用の人数

### 【各年度目標】

2024年3月:5名

2025年3月:6名

2026年3月:7名



### 活動報告

支社として受け入れが可能な現場に限りがあることから、  
今期はコミュニケーション回数を増やす等の施策により、雇  
用者の維持の推進に努めました。

社員間のコミュニケーションを大切に、無理なく働きやす  
い環境を維持しています。



## サステナビリティ目標③：外来種の害虫や害獣が発生しない、 衛生的な地域となるよう取り組む

### 【定義】

陸の豊かさを守ろう

### 【2024年4月時点の現状】

外来種の害虫・害獣防除の作業実績

2024年3月現在:6件/年

### 【達成手段】

いつまでに：2026年3月

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

どのような状態に：外来種の害虫・害獣防除の作業実績

### 【各年度目標】

2024年3月:6件/年

2025年3月:8件/年

2026年3月:12件/年

### 活動報告

本作業を周知するため、リーフレットを作成・配布し、顧客への害獣防除の作業提案を継続的に実施しました。

### ■捕獲ケージの設置



# 北海道支社



北海道支社 支社長

## 北海道支社とは

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年省エネ業務開始、2012年にアルカリイオン精製器、2021年にロボット型床洗浄機、2023年にAI建物管理クラウドシステムの各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おります。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

2024年度より「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としました。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さんを含め「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て新たなスタートとした結果、2023年度収集分を大きく上回る協力を得ることができました。

2025年度についてはサステナビリティ目標からCSR活動とし新たな再スタートとなりますが、引き続き全員参加の社会貢献活動を持続的に進めて参ります。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

山菜取りや山で過ごすことが好きなこともあり、植林・間伐のボランティア活動に参加しています。

山や森林を的確な管理を行うことで豊かな森林として、また地域環境の向上や自然との共生を子供たちを含む次代にしっかりと引継ぎたいと思い取り組み、認知度の向上も目指しています。







## サステナビリティ目標②：社有車をハイブリッド車に入替えし CO2排出の削減を目指す

### 【定義】

社有車をハイブリッド化しCO2排出量の低減に貢献

### 【2024年4月時点の現状】

社有車32台中ハイブリッド車は6台（比率約18%）

### 【達成手段】

いつまでに：2028年3月までに

何をして：車両更新時にハイブリッド車の選定を強化

どのような状態に：ハイブリッド車の比率40%以上達成

▼営業所分布図



### 活動報告

2024年度は4台のハイブリット化を実施し、32台中10台がハイブリッド車となり比率が約31%まで上昇いたしました。

移動距離が長距離になりがちな北海道においてはCO2排出量の低減ならびに給油量が減少し経費削減にも寄与しております。



# 新潟支社



新潟支社 支社長

## 新潟支社とは

新潟支社(新潟県)は日本海沿岸のほぼ真ん中に位置し、1,500m から 2,000m 級の山々に囲まれ、海や川と大変自然豊かな環境です。面積は北海道、岩手県、福島県、長野県に次いで全国第 5 位の広さをもつ、南北に長い県です。

その広大なエリアで多岐に亘る業務内容により、新潟県内を6つの営業所に分け、それぞれが半独立採算制で責任と業務分担をしております。

営業所により業務の内容やウエイトは異なりますが、清掃・設備・警備・サービス・ホテル等最前線で活躍頂いているパートさんや社員・事務方や管理職等の皆が連携をし、それぞれが与えられた業務や責任の基、新潟県民ならではの忍耐強く頑張り屋さんたちが、日夜活躍をしております。

どの営業所も現場も明るく雰囲気は良いと自負しております。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

アルカリイオン電解水の使用現場の拡大とアルカリイオン電解水の販売を目標にしておりました。

使用拡大は、使えば良さも分かり洗剤コストカットや環境に負荷をかけない事は言うまでもないので、使用量を増やす事が出来ました。

一方、販売については広告やパッケージング等で販売今一步のところでストップをしてしまいましたので、来期は必ず販売をすることを実現したいです。

また、社員みんなが取り組めるような活動も取り入れながら進みたいです。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

『節電・節水・リサイクル・ガソリン非満タン』

(必要以外の電気は点けない。待機電力を抑える。水の出しっぱなしを減らす。資源ごみの適正な処理。車のガソリンは通常一人しか乗っていないし行先も決まっているので、満タンにせず車両を軽くし燃費向上と節約をしています。)

上記事項は一般的な事で、エネルギーの節約もそうですが、実は家計の節約にも直結をして居る事に気が付いていない人が多いと思います。

一個人が出来る事には限りがありますので、無理なく少しの積み重ねを皆が行えば少しは未来のためになるのかなと感じます。

## 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低減

### 【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。

### 【2024年4月時点の現状】

2022-2023年度の検証により、アルカリイオン電解水の効果が立証されたが、使用現場の拡大が必要。

### 【達成手段】

いつまでに：2024年度中

何をして：1. アルカリイオン電解水の活用範囲拡大

2. アルカリイオン電解水の販売準備

どのような状態に：1. アルカリイオン電解水の仕様現場を、全体の10%程度→20%へ拡大

2. アルカリイオン電解水を既存顧客へ販売

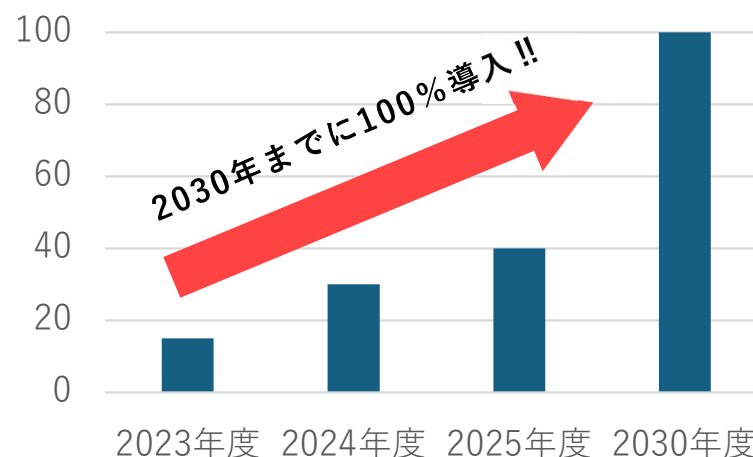
### 目標設定の理由

昨年度開催したカードゲーム“2030SDGsゲーム”によって、正社員・パート社員にSDGsへ関心を持ってもらい、新潟支社での活動を知ってもらいました。

今年度は知ってもらうだけでなく、実際に活動へ参加してもらうべく、アルカリイオン電解水の活用範囲をさらに拡大していきましました。

まだカードゲームへ参加できていない正社員・パート社員へは、アルカリイオン電解水導入の際に新潟支社での活動の説明を行い、誰も取り残さないSDGs活動を目指しました。

アルカリイオン電解水導入状況



## アルカリイオン電解水とは

アルカリイオン電解水は除菌消毒効果を持ちながら、空気や汚れと反応して水に戻る非常に安全な洗浄剤のため、小学校など子供の多い現場にも安心して使用できます。

アルカリ性のため手垢汚れにはめっぽう強く、日常清掃のあらゆる拭き作業の効率アップにもなります。



## 活動報告

2024年はアルカリイオン電解水の導入状況20%の目標を大きく上回る30%を達成できました。

2025年度は40%を目標としていますが、この数字に留まらず更なる利用拡大を目指してまいります。

2024年度中のアルカリイオン電解水の販売を目標としておりましたが販売には至りませんでした。二幸産業だけで使用するのではなく、お客様にもご利用いただき、パートナーシップでSDGsの達成に向けて取り組めるよう準備を進めております。

## ■販売用パッケージ



## 今後の部門別サステナビリティ目標について

2024年度まではアルカリイオン電解水を主軸とした、清掃分野に絞ったアプローチをしてきましたが、2025年度からは初心にかえり、新潟支社で働く誰でも気軽に参加できるテーマも検討しています。



# 長野支社



長野支社 支社長

## 長野支社とは

長野支社はスーパーマーケット2社が主なお客様で、残り1割弱を第3顧客(マンション・ショッピングセンター・ホテル・サッカー場等)としています。

支社としては、2021年度開設の比較的新しい支社で、社歴の短い社員で構成されていますので、今後の伸びしろに期待しています。

会社全体もですが、長野支社は自由闊達な雰囲気があり、今後新しい社員(働く仲間)が加わるにより確実にパワーアップすると思いますし、とりわけ女性が多く活躍する支社でもあり、現在女性総合職を大募集しています。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

2024年度・2025年度とも“健やかに住み続けられる、まちづくりを目指す”を部門目標としていますが、長野支社の特定顧客2社ともが地元密着の食品スーパーで、施設管理の立場で地元である長野県(長野県全域に各店舗を展開)の地域貢献に多く寄与できること、すなわち長野支社拡大発展の延長線と合致することになり、名実ともに長野支社の業務活動の活発化を日々全社員一丸で取り組んで行きます。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

私ごとですが、現在私の居住する地域で中心的な立場(区長)となっていますので、町内の諸活動を通して地域の皆様が日々住みよい町・快適な町であることに取り組みたいです。

それは単にゴミが落ちていない・川がきれいということもありますが、町内行事などを通し住民の皆さんが交流し、永続的に住み続けたいと思う町づくりでは無いかと考えます。そのため、一部の人に留まらない住民皆さんが何らかの形で参加できる取り組みを進めて行けるよう話し合っています。ここは本音の部分が最も大事ですね。



## 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業務のお客様への提案・受注を行う

### 【2024年4月時点の現状】

受注最優先で上記のような提案については行えていない。  
お客様から言われたら動く受動型

### 【達成手段】

いつまでに：2030年

何をして：省エネ・環境負荷軽減に繋がる提案をし、受注に繋げる。

営業所長・センター長にSDGsの意識を持ってもらい、提案・受注ができているかの確認を行う。

営業所・センターごとに目標値設定（長野営業所・松本営業所・サービスセンター）

どのような状態に：省エネ・環境負荷軽減につながる工事において今期2,000万円の提案及び1,000万円の受注目標

### 活動報告①

環境負荷軽減できる工事のご提案を継続し、今期も提案目標金額を達成しました。

また、今期より提案した案件に対する受注目標金額の設定を行い、受注目標も達成いたしました。

|                 |              |
|-----------------|--------------|
| 長野営業所：最終提案金額    | ¥20,700,000- |
| ：最終受注金額         | ¥19,379,000- |
| 松本営業所：最終提案金額    | ¥21,101,000- |
| ：最終受注金額         | ¥20,228,000- |
| サービスセンター：最終提案金額 | ¥41,219,000- |
| ：最終受注金額         | ¥39,119,000- |

### 【主な提案内容】

- 非常用照明LED化工事
- 高圧受変電
- 冷凍設備内蔵ケース更新
- 空調機更新

◆環境負荷軽減できる工事のご提案を行い受注に繋げる◆



◆ こどもを守る安心の家(玄関・社用車) ◆



**活動報告②**

活動当初より行っております、公益社団法人長野県防犯協会連合会「こどもを守る安心の家」の登録は継続しております。

# 東海支社



東海支社 支社長

## 東海支社とは

東海支社は、愛知県名古屋市、静岡県浜松市に拠点営業所を置いて事業を行っております。

名古屋営業所は、関西エリア(大阪府、兵庫県)・東海エリア(愛知県・岐阜県)で事業を行っております。岐阜県内にある大型商業施設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の一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。近年は施設の改修工事なども行っております。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

働きやすく住みやすい豊かな未来を創造し、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掲げ、空調機の効率運転や省エネ機器の導入提案、床カーペットなどの再利用による廃棄物の減量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。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

地球温暖化対策に興味があり、身近にできることから取り組んでおります。

具体的には、野菜直売所などで地元の野菜や果物などを購入して地産地消に取り組んだり、家庭でできる省エネ(待機電力カット、LED化など)に取り組んでおります。

今後も自治会などの地域活動に参加し地域住民との交流を深め住みやすい街づくりに寄与していきたいと考えています。



## サステナビリティ目標：顧客に対して、CO2削減に向けた有効な手段や取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・導入推進・運用見直し等を行なう

### 【2024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、顧客から要請を受けて提案見積りを行ったりはしていたが、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：**計画した提案は今期中に行う。

**何をして：**目標に掲げた内容に沿った提案を各グループごとに年間4件以上行う。（5グループ×4件）

**どのような状態に：**四半期ごとに提案した取り組みを各グループ1件以上受注するまで。

### ■見積書の例

| 品名     | 数量 | 単位 | 単価(円)   | 計         |
|--------|----|----|---------|-----------|
| LED照明  | 1  | 点  | 800,000 | 800,000   |
| 省エネ型機器 | 1  | 台  | 400,000 | 400,000   |
| 省エネ型機器 | 1  | 台  | 800,000 | 800,000   |
| 省エネ型機器 | 1  | 台  | 100,000 | 100,000   |
| 計      |    |    |         | 2,100,000 |

### 活動報告

浜松営業所では、吸引式高温高圧洗浄・汚水を同時回収する洗浄機器によるカーペット洗浄を実施しました。

パチンコ店のカーペット洗浄の見積り提案によるカーペットの延命作業の推進を行いました。店舗オーナーは頻繁にカーペットの張り替えを行っていたので、SDGsに関連して寿命を延ばして廃棄物削減する提案を実施しました。

提案の結果、お客様の理解を得られることができ、受注につながり、利益率40%を達成することもできました。お客様からも喜ばれ、営業所の上期の利益にも貢献することができました。

## ◆照明のLED化の提案

**活動報告**

見積書の提出により、照明器具のLED化を100基以上実施しました。  
左の写真は施工前、右の写真は照明器具施工後の様子です。

照明器具LED化により省エネ効果及び電気料金の削減により、お客様から喜びの声をいただきました。

今後も事務所ビルや商業施設などで引き続き照明器具のLED化の提案を行っていきます。



# 九州支社



九州支社 支社長

## 九州支社とは

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。

現在 正社員、パート社員（パートナー社員含む）含め約300名在籍しております。

高齢化が進んで若返りも必要ですが、所属社員一丸となって、地域に根付いた企業として永続的に継続していくこと目標に日々邁進している部門です。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

顧客や弊社従業員も含め建物にかかわるすべての人の安心・安全の提供、働きやすさの向上を行いたいです。

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、事故リスク軽減させ、改善に必要な工事等のお見積書を提出・受注して売上利益も確保することを目指します。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

地域活性の一環として、若干価格は高いですが地元産の食材（お米・野菜類・肉類・乳製品・お酒等々）を購入しています。最近では地元の酒蔵様と交流させて頂き、酒蔵開き等のイベントに参加させて頂いております。

## サステナビリティ目標：労災事故発生リスクを軽減させ 働きやすい現場作りと臨時工事の獲得

### 【定義】

8 働きがいも 経済成長も

現場の就業状況・管理状況確認（危険な作業や作業する上で危険な箇所が無いか、工数が適正化、仕様過剰不足が無いか、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）し、提案書としてまとめる。

### 【2024年4月時点の現状】

主な工事案件は、お客様からご依頼のあった修繕のみ工事見積書を提出。

### 【2024年5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：2025年3月

何をして：各現場で危険箇所抽出する。

『危険箇所抽出シート』としてまとめ、お客様に『危険箇所抽出シート』及び『改善に伴う見積書』を提出する。

『危険箇所抽出シート』は現場従業員にも共有する。

どのような状態に：労災事故リスクを低減させるとともに工事受託件数6件を目指す。

### ■活動目標

管理受託物件で働く当グループ従業員が、より安心・安全に働ける現場環境を目指す。

### ■得意分野を活かした活動

九州支社は、福岡県福岡市（設備工事が得意）と長崎県佐世保市（清掃が得意）に営業所があり、それぞれが得意とする分野を持っています。

清掃チームでスタッフが普段仕事していて危険を感じた箇所等の意見を集め資料を作成し、設備工事チームが現場調査や見積書を作成して進めてまいりました。

## ■活動報告

2024年4月から、現場の危険箇所抽出開始しました。  
実際に管理物件に行き一つ一つ従業員へのヒアリング、また利用者の目線に立って現場を確認を行いました。  
1人に任せず複数名で確認しそれぞれの意見をもとに調査してきました。  
そこで気になった個所の危険箇所抽出シートを作成し、改善に伴う見積書を作成して顧客に提出しました。

## 2024年度集計

御見積提出 10件 臨時工事受注件数 6件

### 受注工事名称

- ・外周土間タイル改修工事(1件)※詳細下記
- ・従業員駐車場除草及び剪定伐採工事(1件)
- ・駐車場フェンス交換工事(2件)
- ・駐車場ブロック修繕工事(2件)

### 非受注工事名称

- ・点字タイル修繕工事(2件)
- ・階段タイル貼替修繕工事(2件)



### 外周土間タイル改修工事

土間タイルが破損して段差ができており、通行する歩行者、従業員が転倒する可能性があります。

お客様に車両・人員の交通状況をお話しし、景観を出来るだけ変えずに最適な補修は何かを検討し、本案件の修繕を受注いたしました。

# ライフサポート事業部



ライフサポート事業部  
部長

## ライフサポート事業部とは

ライフサポート事業部は、介護の必要な高齢者や障害者に必要なサービスを提供しています。当部門が自ら決めた理念に基づき、命に携わるという意識をもち、真剣に取り組んでいます。

### 「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。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

事業を継続することが、これからさらに進む高齢化に対し、社会の支えとなると信じています。その為には、いきいきとした働きやすい職場環境を整備することや社員一人一人が健康で安心して働けることが必要と考えています。

介護事業の取り組みが地域で評価され、二幸産業の企業価値の向上にもつながると思っています。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

「健康促進」に対する自らの目標は、毎日10,000歩を歩くことです。  
昼休みはなるべく緑の多い皇居周辺を散歩しています。



## サステナビリティ目標：従業員の健康増進 (適度な運動を毎日5分、各自行う)

### 【定義】

適度な運動を毎日約5分、各自行うことで心身ともに健康に。

### 【2024年4月時点の現状】

「腰痛や転倒事故による怪我」や体調不良が原因で休職をする場合があるので運動不足の解消と心身共に健康維持し業務に取り組みたい。

職員の心身の状態を良好に維持することにより利用者様に安全で適切なサービスの提供が行うことができ、事業所の継続・発展によりゴールを目指すことが出来る。

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月末までに

何をして：・出勤日に適度な運動を一日のうちどこかで行う。  
・毎日出勤したら行う。業務の中に組み込み、決め事として義務化する。  
・健康チェック表に各自チェックする。毎月、出勤日数に対して実施者がどれくらいいたかを集計。

どのような状態に：75%を継続的に。

### ■全事業所合計の5分以上の適度な運動達成率推移

| 4～6月 | 7～9月 | 10～12月 | 1～3月 |
|------|------|--------|------|
| 71%  | 67%  | 69%    | 75%  |



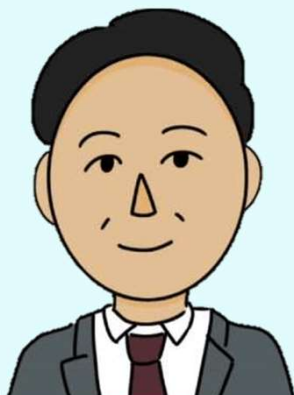
### 活動報告

事業所によって達成・未達成の差があり、目標値の75%の達成にはなかなか至らず推移しましたが、継続的な呼びかけや取り組みを経て、途中からは、自身の健康維持意識をもって実施している職員も増加しました。プロジェクトメンバーおすすめの簡単なストレッチの紹介も行ったことで、最終的には75%の目標値を達成することができました。

業務の都合上、変則的勤務事業所の所属社員の中には業務に追われ実施できていない社員もいたため、事業部の目標の意義を周知していくことと同時に、引きつづきの効果的な運動の提案や、心身の健康維持、改善方法、実施方法の改善を検討していきます。



# エステート事業部



エステート事業部 部長

## エステート事業部とは

- ・不動産業に多い売上ノルマ至上主義ではなく、お客様のために取り組むことができる環境です。
- ・賃貸マンションやアパート以外にも事業用ビル、倉庫等、多種多様な物件を取り扱っています。
- ・有給休暇や半日休の取得、在宅勤務の活用等、働きやすい雰囲気です。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

エコロジーな活動に寄与しながら、大事な設備管理業務としてオーナー様やテナント様に提案することができたと感じています。

今後も、環境負荷軽減となるような業務を見つけ、積極的に業務に取り入れていきたいです。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

- ・車を運転するときはECOモードで緩やかな操作を心掛けています。
- ・ペットボトルはラベルを剥がして捨てており、可能であればラベルレスを選んでしています。
- ・冷房・暖房の設定温度に気を付けています。

## サステナビリティ目標：冷暖房機のフィルター清掃による 節電効果および不良発生時の緊急対応の削減

### 【定義】

- 7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- 8. 働きがいも経済成長も
- 13. 気候変動に具体的な対策を⇒フィルター清掃をして冷暖房効率UP！きれいな環境を働くことができる！

### 【2024年4月時点の現状】

定期清掃での実施をしていたが内部の清掃までは未実施

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月までに

何をして：

- ・テナント物件を中心として、各物件のオーナーへ提案
- ・エアコン及びストーブなどのフィルター清掃を実施

どのような状態に：最低でも5件は実施できるように計画



### 活動報告①

#### ■フィルター清掃

2024年10月実施の状況です。運転時の異臭が気になるという状況でした。専門業者様にて清掃を実施しました。

実施後は異臭もなくなり稼働音も小さくなったようで依頼された方もよろこんでいました。

2025年1月には目標件数の5件を達成しました。

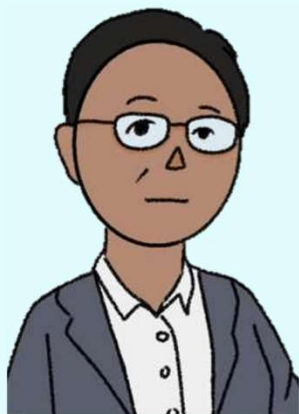
### 活動報告②

#### ■LINE公式アカウントの導入

この目標と合わせて実施していた「LINE公式アカウント」による入居者の管理を始めました。簡単な登録で入居者との連絡をとれるようになりました。写真のやりとりもできるようになり、現地へ訪問する時間などを短縮でき車両移動を少なくすることで環境にも配慮した行動をすることができるようになりました。

※「LINE」はLINEヤフー株式会社の商標または登録商標です。

# FM事業部



FM事業部 部長

## FM事業部とは

大手スーパーマーケットのFM(ファシリティーマネジメント)業務をしています。  
200以上の店舗の設備改修工事、緊急工事などの工事の発注や、保守契約の締結業務、それらの進捗状況の管理をしています。  
また工事や修繕などで使用した費用が予算に対してどのように推移しているのか、予定通り工事が進んでいるかなど、取引先の経営サイドに立って様々な業務をこなし、取引先への業務提案などを行っています。  
オフィスは池袋の地下街を出てすぐの場所にあり、池袋に10名、長野、北海道に各1名で業務をおこなっております。オフィスはジャズやクラシックのBGMを流して少しでもリラックスできる環境で仕事ができるように心がけています。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

当部門は現在取引先が1社だけですので、目標としては取引先が要望している工事予定について6月までの発注完了、営業支障を起こさない予防保全の実施などを目標にしています。ただ、昨今の材料費の値上げや、人手不足などによる納期や工期の遅れなどの課題に直面しており、競合見積もりなどをして対応をしています。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

何か特別なことをすることもなく、日常的にゴミの分類、食事は好き嫌いなく残さず食べる、常にマイバックを持ち歩く、節電や節水を心がける などを行っています。

最近では車をガソリン車からハイブリッド車に乗り換えました。燃費が良いのでお財布にも環境にもやさしく、購入してよかったと感じています。

## 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を目指していく(年間1000トン-CO2)取引先へのご提案

### 【定義】

私達が取り組むビジネスを継続する活動へ

### 【2024年4月時点の現状】

2023年度は2施設あり、予備軍もあった。

### 【2024年5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：2025年3月末

何をして：早期発見早期対応仕組み作りを提案

どのような状態に：早期発見したものに対し、改修提案を0にする。

### 活動報告

- ・老朽化設備特定の強化、漏洩量の多い施設への提案、早期発見の仕組みの取組を実施しました。
- ・連携強化のため、連絡網の見直しを行いました。
- ・早期発見のためのIOT等の監視装置導入の提案に向けた準備をしました。
- ・フロン排出削減対策セミナーにも参加しIOTの理解を深めました。



### 未来に向けて

65期(2025年度)の目標は引続き64期目標と同じに設定し、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提案準備を進めていきます。

IOT技術を活用することで、測定に必要なデータをサーバーへ送信することにより、遠隔地にし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を把握できるようになります。

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たため、法令遵守に向けた取引先への業務支援を継続的に実施していきます。

# 糸魚川二幸株式会社



糸魚川二幸株式会社 部長

## 糸魚川二幸株式会社とは

糸魚川二幸の業務内訳は、既存のビルメンテナンス業務が40%、下水道管理業務と下水道汚泥収集運搬業務の環境事業が60%を占める部門です。

業務の大部分は年間作業計画に沿って行うことが多く、腰を据えて取り組むことができ、自分のペースに合わせて成長できる環境ではないかと感じます。

糸魚川という土地柄、冬季間は雪で閉ざされ、日本海は荒れ狂い厳しい環境で育ち、忍耐強い人が多いようです(現在はそれほど厳しい環境ではないですが・・)。また、言葉少なめで誤解を生むことが多々ありますが(誤解されたとしてもいちいち訂正しません・・)、根はやさしく実直な人が多いように感じます。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

糸魚川地域に密着し、既存ビルメンテナンス業務にとらわれず、多様な業務で着実に成長してきました。また、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、実行してきました。

社員一人一人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標に、全方位戦略で取り組んでいます。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

大それたことかもしれませんが、目指すは地域社会が健全に成長することです。

地域の活動団体に多く所属し、公民館活動は24歳からはじめて27年目になりました。

特に青少年育成の活動に力を入れ、子供たちとイベントを企画したり活動する事が楽しみで、自分の娘も小学生の頃は、ほぼすべて行事に参加し共に成長できたと感じております。

コロナ渦にすべてのイベントがリセットされてしまい、再生のむずかしさを感じています。

子ども達が減少していく地方で何が出来るのか？このまま老いるわけにはいかぬ！自身のライフワークとして取り組んでいます。





## サステナビリティ目標①：洗剤・薬剤の使用をゼロにする

### 【定義】

CO2排出や水質汚染の削減を目指して環境に優しい洗剤・薬剤を積極的に使用し普及に努めたい

### 【2024年4月時点の現状】

アルカリイオン電解水を自社生成・販売を開始

### 【達成手段】

いつまでに：2024年度中に

何をして：アルカリイオン電解水の積極的な使用と販売

どのような状態に：アルカリイオン電解水へ置換え50%  
販売開始2月から累計で顧客数10件、販売数100ケース

### 販売実績

アルカリイオン電解水20L 21ケース

アルカリイオン電解水10L 3ケース

スプレーボトル 450mL 10本

総売上

135,400円/2024年度



### 新サービスに向けた実証実験

環境負荷低減ワックス剤の普及へ向けて動き出しました。現在検証中なのはアルカリイオン電解水で除去可能なワックス剤です。ワックス剤を剥がす際の剥離剤が不要なため、CO2の削減は勿論、作業効率も向上します。既存のワックスから切替の提案へ向けて只今実証実験中です。



### 活動報告

カーペット・ソファの染み抜きやエアコン清掃で、それぞれ既存の洗浄剤からアルカリイオン電解水に切り替えました。エアコン清掃に使用する年間20L程の洗浄剤が購入不要になりました。また、アルカリイオン電解水は水で出来ているので洗浄剤のすすぎや水拭きが不要になり、清掃時の水道水の使用も減りました。

←エアコン清掃の様子

↑テナントでのワックス塗布の様子 ✨



## サステナビリティ目標②：イベントを通じ地域活性化を図る

### 【定義】

出生率の減少、高齢者比率の増加、人口減少も止まらない。  
イベント開催で市民同士の横の繋がりを広げ地域活性化に繋がりたい

### 【2024年4月時点の現状】

イベント「カラオケバトル in ITOIGAWA」を開催  
(過去3回開催)

### 【達成手段】

いつまでに：2024年度中に

何をして：第4回カラオケバトル in ITOIGAWAの開催

どのような状態に：第5回大会へ繋げるべく認知度UP利益向上



ゲームの様子→

### 「2030SDGsゲーム」活動報告

「2030SDGsゲーム」を開催しました。

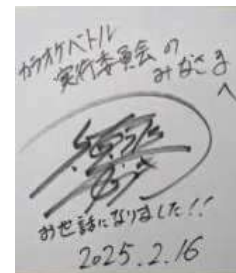
SDGsの理解を深めるためのカードゲームです。  
沢山の方に知ってもらえるよう今後も開催していきます。

### 第4回「カラオケバトル in ITOIGAWA」活動報告

「第4回カラオケバトル in ITOIGAWA」開催、無事に終わりました。演歌・歌謡曲部門とポップス部門に分かれ、1日目の予選を勝ち抜いた各10組が2日目の決勝戦に挑みました。また今回は演歌歌手の徳永ゆうきさんをゲストに迎えコンサートを行い、優勝者はそのコンサートでの歌唱が出来る特典付きでした。収益は望めませんでしたが、4回目ともなると常連の参加者がいたり、参加者同士の交流も生まれたり、地域活性には繋がったようです。



徳永さんを囲んで、はい！チーズ😊

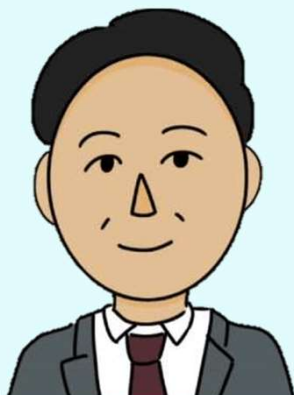


出場の方々の歌唱  
とても真剣に聴いておられました  
徳永ゆうきさん有難うございました！



上越タイムスに掲載頂きました！

# 株式会社アセント



株式会社アセント 部長

## 株式会社アセントとは

株式会社アセント運営管理部は全国に5店舗の小～中規模ビジネスホテルを運営している部門です。

業務内容はチェックイン・アウト、予約管理、電話・メール対応などのフロント業務を主としたお客様の対応です。他に、客室や共用部分を清掃いただくスタッフとの連携、備品管理、客室点検などの客室管理や、売上管理、経理業務などの事務作業もあります。

スタッフは少人数のため全員で協力しながら運営を支えています。予期しないトラブルや問題が発生することもあります。柔軟に対応すること等を心掛けて、仕事の幅が広く多様なスキルが身につく環境です。

お客様との距離も近く、小～中規模ホテルならではのきめ細やかなサービスを提供することにやりがいを感じられる職場です。

## 2024年度部門別サステナビリティ目標について

サステナビリティはホテルの長期的な成長に不可欠な要素だと感じます。特にホテルという業態は日々多くのエネルギーや資源を消費するため、環境負荷を減らすことはホテル業界の大きな課題です。

私たちもプラスチックアメニティの削減や客室清掃なしのエコプランの導入など小さなことから持続可能な取り組みをしています。

また、地域社会との繋がりも重要です。ホテルは地域の一部と考え、共に成長・発展できるよう宿泊業のみにとどまらない活動も行っています。

持続可能な運営を追求しながら、お客様にとっても快適で魅力的なホテルを提供し、地域社会とともに成長することを目指しています。

## ご家庭や個人として取り組んでいるサステナビリティ

- ・車を運転するときはECOモードで緩やかな操作を心掛けています。
- ・ペットボトルはラベルを剥がして捨てており、可能であればラベルレスを選んでいきます。
- ・冷房・暖房の設定温度に気を付けています。





## サステナビリティ目標①：館内の照明器具をLEDに交換

### 【定義】

LED照明へ交換することでCO2・イニシャルコスト・ランニングコスト削減を目指す。

### 【2024年4月時点の現状】

蛍光灯とLEDが混在して使用されている。

### 【達成手段】

いつまでに：2027年3月末まで

何をして：各ホテル未交換箇所を洗い出し、利用できる補助金などを確信し業者選定を行いながら見積もりをとる。

どのような状態に：館内全ての照明器具をLEDに交換する。

### ■LEDレンタル 各社比較表①

| ＜各社トータルコスト比較＞ |        |        |            |            |             |
|---------------|--------|--------|------------|------------|-------------|
|               | 月額電気料金 |        | 電気料金<br>単価 | 削減額<br>(月) | 契約期間<br>(年) |
|               | 現行     | LED更新後 |            |            |             |
| A社            | 99305  | 30852  | 30         | 29913      | 7           |
| B社            | 103911 | 25579  | 22.97      | 44902      | 6           |
| C社            | 92611  | 24518  | 25         | 32073      | 5           |

### 活動報告

フロンティアいわき：3社にて現調および見積もり済。

補助金について、いわき市では環境負荷軽減機器導入促進補助制度が令和4年までであったが、現在は、補助範囲が広がり制度名が変更になりました。新しい制度名は『ゼロカーボンライフスタイル促進補助制度』で2025年4月現在準備中となっています。LEDへの交換が補助対象となる場合は、制度を活用してコストを抑えていきます。

全体として、2027年末をもって蛍光灯の生産と輸出入が禁止されるため、目標設定した2027年3月末までにLED化を図り、お客様にも、環境にも優しいサービスの提供ができるようにしていきます。

### 活動報告

ハミルトン札幌：1社にて現調および見積もり済。

補助金について、札幌市では『再エネ省エネ機器導入補助金制度』を実施しているがLED交換は対象外の為、補助金対象を探している状態です。

### ■LEDレンタル 各社比較表②

| ＜各社レンタル単価比較＞ |             |               |              |                |  |
|--------------|-------------|---------------|--------------|----------------|--|
|              | FL40<br>47本 | FHT24<br>109台 | FHP32<br>22個 | ハロゲン55W<br>22個 |  |
| A社           | 230         | 210           | 220          | 記載なし           |  |
| B社           | 195         | 155           | 190          | 145            |  |
| C社           | 163         | 197           | 241          | 72             |  |

### ■LEDレンタル 各社比較表③

| ＜各社サービス比較＞ |       |          |          |          |
|------------|-------|----------|----------|----------|
|            | 不具合交換 | 工事費      | 期間終了後    | 中途解約     |
| A社         | 有り    | 業者持ち     | 月額無料     | 未確認      |
| B社         | 有り    | レンタル料を含む | 1か月料金で買取 | 残存金額の85% |
| C社         | 有り    | レンタル料を含む | 月額半額     | 有料(条件有)  |



## サステナビリティ目標②：メダカプロジェクト

### 【定義】

全従業員でメダカ（日本メダカ）を育て、心にゆとりを。いわきの自然保全に繋げる。

### 【2024年4月時点の現状】

今年度新規の目標のため、昨年度までの活動実績なし。

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月末まで

何をして：メダカの育成、繁殖を確立させ、育ったメダカを希望するお客様にプレゼントする。

どのような状態に：メダカ保全活動および飼育、従業員の心にゆとりと穏やかさを育む。

### 活動報告

メダカ育成の中で、お客様からのお声掛けがあったり、関係業者からメダカを頂いたりと会話の幅が広がり、接客や仕事外での繋がりが持てました。

本来なら日本メダカ保全も行いたかったのですが、お客様や関係業者との想定外の繋がりが持てたり、従業員の心にゆとりができたりしました。

また1組のお客様にメダカをプレゼントすることができました。

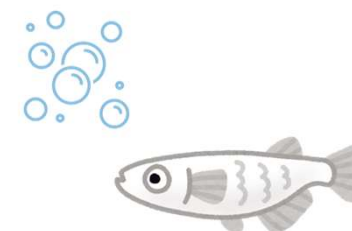
タイムパフォーマンスやコストパフォーマンスなど効率化が進む現代社会の時代に、マニュアル外の接客で人の温もりやつながりを感じるホテルを目指していきたいです。



### 活動報告

SDG s 活動の中で、日本メダカが絶滅危惧II類に指定されていることを知り、目標に設定しました。その中で日本メダカの育成が難しいことを知り、初心者向けの品種改良されたメダカの育成から始めました。

メダカ育成の難しさと癒しを知ることができました。







## サステナビリティ目標①：地元の食材活用・地元学生との コラボで地域活性化を課題とし

### 「第2回おにぎりフェスティバル」を開催する

#### 【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：つくる責任使う責任 14：海の豊かさを守ろう  
15：緑の豊かさを守ろう  
17：パートナーシップで目標を達成しよう

#### 【2024年4月時点の現状】

SNSなどを活用し、おにぎりが完成するまで地元高校生の  
勇姿を配信。

#### 【達成手段】

いつまでに：2024年9月に開催

何をして：地元の商店街でキッチンカーと高校生がコラ  
ボしオリジナルレシピおにぎりを販売

どのような状態に：「地産地消」への繋がりを深め地域  
活性化を目指す

#### 開催日時と会場紹介

2024年9月29日(日)。

会場は、地元商店街「サザンクロス商店街」。昭和初期より地元の方に愛されている歴史ある商店街です。地域活動の場として、そして憩いの場になっています。



#### 活動報告

高校生が主役の「おにぎりフェス」！第2回では  
パワーアップし、高校生が司会進行！パフォーマ  
ンスでは、クイズや合唱・三味線など披露。そし  
て、浜松調理菓子専門学校の姉妹イベントとして  
開催され、地元の方などたくさんの方にご来場い  
ただき、高校生パワーが詰まったイベントでした。





# 株式会社アセント 浜松営業所

サステナビリティ目標①：地域の食材活用・地元学生との  
コラボで地域活性化を課題とし  
「第2回おにぎりフェスティバル」を開催する

## 参加校とおにぎり紹介①



### 静岡県立浜松大平台高等学校



#### 学校紹介

佐鳴湖西側の位置する創立19年目の総合学科を設置している高校です。6つの系列に分かれて学習をしています。このフェスには国際情報ビジネス系列の2年生が探求活動の一環として参加しています。初めての企業コラボです。

#### 茶シャにぎり

・お茶



### 静岡県立浜松南高等学校



#### 学校紹介

普通科と理数科があり、多くの人が大学進学を目指しています。勉強だけではなく、部活動や学校行事にも打ち込み、充実した生活を送っています。家庭部は、23人の部員で調理や工作を行い、基礎技術を高めています。文化祭では自分たちで作った品質を販売し、毎年好評です。

#### はまなむにぎり

・浜納豆



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ





## 参加校とおにぎり紹介②



### 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の様々な場面では個性的な仲間と共に学び、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。

#### チキミカ

- ・みかん果汁
- ・鶏ひき肉



### 浜松学芸高等学校



#### 学校紹介

中学と高校6コース【特進・地域創造・科学情報・音楽・美術・書道】の多様な生徒が共に学んでいます。その中でも私たち地域創造コースは、日々の活動を通じて地域の魅力を発信しています。

#### じゃこちー

- ・じゃこ
- ・チーズ





## 参加校とおにぎり紹介③



### 浜松学院高等学校



#### 学校紹介

自分の将来をしっかりと見つめるマイビジョン教育が行われており、特色ある3つのコースの教育カリキュラムの中で、一人ひとりの最適進路実現を目指しています。地域に根差した総合学園としてスケールメリットをいかして幼稚園・こども園・中学・高校・大学が連携した教育を行っています。2025年4月から「浜松学院」は「浜松学院興誠」に生まれ変わりました。

#### おにっす～蒲焼風～

- ・ さつまいも
- ・ お茶



### オイスカ浜松国際高等学校



#### 学校紹介

浜名湖のほとりにある本校は、国際NGOを母校として多くの留学生、生徒一人ひとりの夢を育て、社会基本要素となる持続可能な多様文化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。

#### きざみオオバの

#### “ゴマンぞく結び”

- ・ おおば
- ・ ごま







◆開催後の打ち上げ集合写真



## 活動報告

高校生が主役！第2回おにぎりフェスは、初参加校を含め6校が参加しました。

第2回では、おにぎりを200個から300個へ増やし販売！早いところでは1時間ほどで完売！！

お子様連れや自転車でお越しになった方など幅広くご来場され、始まる前から大行列！大変賑わいました。

地元食材を使うという「地産地消」を目的としたおにぎりフェスは、地元キッチンカーとタッグを組み、高校生ならではのアイデアが詰まった笑顔あふれるイベントになりました。



## 地域からの反響

地元ケーブルテレビや新聞など、多くの方に取り上げていただき、高校生が笑顔で楽しく取り組んでいる姿や試行錯誤している様子など、一生懸命に取り組んでいる姿が話題となりました。







## サステナビリティ目標②：アメニティ数を見直してプラスチック削減！

### 【定義】

- 3：すべての人に健康と福祉を
- 11：住み続けられるまちづくりを
- 12：つくる責任つかう責任
- 14：海の豊かさを守ろう
- 15：緑の豊かさを守ろう

### 【2024年4月時点の現状】

ロビーにてバイキング形式でアメニティ類を提供

### 【達成手段】

いつまでに：2025年3月末までに

何をして：アメニティ類(ヘアブラシ)個数制限を設ける

どのような状態に：ヘアブラシ利用数を前年度50%以上削減  
在庫がなくなり次第ヘアブラシ提供終了



▲前年との比較

### 当ホテルが目指すこと

国が定めた特定プラスチック使用製品は12点。内、株式会社アセントのアメニティ対象製品は3種類。第1段階として変化をさせたヘアブラシは、昨年度に比べ3店舗90%以上の大幅な削減となりましたが、プラスチックは「海洋プラスチックゴミ問題」や「気候変動の問題」など世界へ繋がっています。

様々な対応が求められる中、この活動がヘアブラシの削減という数値的な目標達成で終わるのではなく、ここからまた別の取り組みにつながることで、またSDGsについて社内にもホテルを利用して下さるお客様にも伝わることで、行動を起こしてもらえるきっかけになるよう、第2段階、第3段階へと変化させ、環境に配慮したホテルを目指します。

### 活動報告

2022年4月より「プラスチック資源循環促進法」によりプラスチックの資源循環が重要視されました。アメニティバイキングの1つとして用意してありましたが、提供方法を変更し、ヘアブラシ以外でも、お客様からのご協力をいただけるようPOPを作成しました。



▲ヘアブラシ案内



# 未来の仲間たちへ

当グループでは、共に持続可能な未来に向けて取り組みを進める仲間となっただけの方を随時募集しております。

ここから先は、  
当グループに入社を検討しているあなたに贈るメッセージです。

- 「ゆる」モード、チラ見せ
- 【2025年特別企画】にこエ〜2×5のクエスチョン〜
- あなたへのメッセージ  
原社長から / 人事部員から / 各部門から
- 人的資本
- 数字でみる二幸ホールディングスグループ



グループ概要

経営  
メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ

# 「ゆる」モード、チラ見せ

突然ですが！

冒頭で、当グループがどんな企業だと言っていたか覚えていますか？

ゆる × ガチ

ここまで報告書をお読みいただいて、「ガチ」な業務のことばかりで、

この会社、全然「ゆる」な部分がないのでは…？と

少し不安に感じた方もいらっしゃるかもしれません。

ご安心ください。

当グループ、「ゆる」モードもしっかりあります！

今回は、とある「ゆる」な社内レクリエーションを追跡レポート！



# 「ゆる」モード、チラ見せ

その他の「ゆる」な活動は公式Instagramでもご紹介しています！フォローお待ちしています！

## 社内レクリエーション

### 野球大会

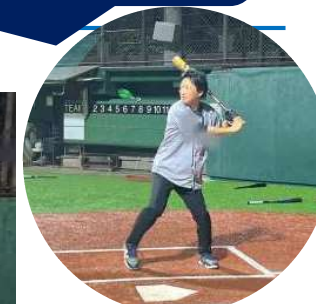
実は、当グループには、野球好きの社員たちが多数在籍しています。

今年度は社内レクリエーションの1つとして、東京都内のグラウンドを貸し切り、有志社員たちによる**野球大会**が開催されました。

休日には子供たちにも野球を教えているほどの、**大の野球好き！な原社長はもちろん参加です！**

開催が決まってからの社員たちは、野球大会での活躍も視野に入れて、日々の業務にさらに熱が入ったようにも感じられました。普段は異なる事業所や部門にいたが、同じグループの社員として働く仲間たちとお仕事終わりに夜な夜なみんなで汗を流し、さらに団結力が高まりました。

2025年度以降も引き続き開催を予定していますので、次に活躍するのは**“あなた”**かも…！？



二幸産業



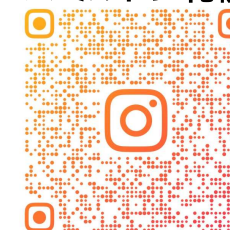
@NIKOH\_SNG

糸魚川二幸



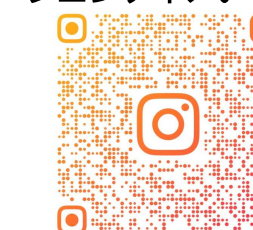
@ITOIGAWA\_NIKOH2008

ハミルトン札幌



@HOTEL\_HAMILTONSAPPORO

フロンティアいわき



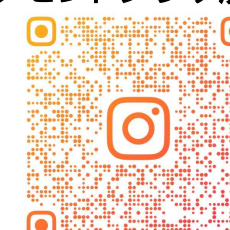
@HOTELFRONTIERIWAKI

アセント浜松



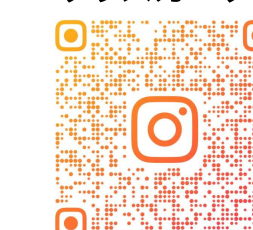
@HOTEL\_ASCENT\_HAMAMATSU

アセントプラザ浜松



@HOTEL\_ASCENTPLAZA\_HAMAMATSU

サウスガーデン



@HOTEL\_SOUTH\_GARDEN

★★★ 2025特別企画 ★★★

# にこクエ

★★★ NICO-QUE ★★★

ー2×5の二幸クエストー

『2025年は“二幸の年”!!』と意気込んだ野球好きの編集担当者が野球好きの原社長に2×5の質問、名付けて『にこクエ』を投げかける無茶振り企画!

“ピッチャー”編集担当者と  
“バッター”原社長による  
熱き戦いがここにて開幕します…!



## Let's Play Ball



**Q** 当グループをひとことで表すと?



**A** 変化球で揺さぶりながら、決め球は直球で勝負  
(柔軟性を持ちながら、いざという時は**本気**で取り組む会社)



**Q** 当グループの社員の印象をひとことで表すと?



**A** 四球で出塁し、盗塁と送りバントで進塁、そして、犠牲フライで得点  
(我慢強くて頑張り屋、個性が光るけどみんなで支え合える仲間)







★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q |   |   |   |   |   |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A |   |   |   |   |   |    |   |



**Q** 当グループあるあるを1つ教えてください。



**A** プライベートでも、建物に入るとつい床の汚れや傷、ワックスの仕上がり具合をチェックしがち



**Q** 「サステナビリティ」をひとことで言い換えると？



**A** 継続は力なり！





## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q |   |   |   |   |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A |   |   |   |   |    |   |



**Q** 個人で実践しているサステナビリティ活動を教えてください。



**A** 地域創生です。

生まれ故郷である「新潟県糸魚川市」の地域活性化を応援する活動を行っています。地域振興イベントの企画・運営に携わるほか、地元の祭りや各種イベントにも地域の方々とともに積極的に参加。

糸魚川の魅力をSNS等で発信し、地域の賑わいを生み出すための取り組みを続けています。



グループ概要

経営  
メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の  
仲間たちへ



## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q | Q |   |   |   |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A | A |   |   |   |    |   |

さあ！にこクエ、後半戦突入です！  
まだまだ熱き闘いは続きます…！



**Q** 今後取り組んでみたいサステナビリティ活動は？



**A** 全社員で取り組める健康増進活動を企画し、ただ健康を意識するだけでなく、ちょっとしたチャレンジ要素を加えて、みんなで楽しみながら進められるプログラムを作りたいです。

例えば、「禁煙チャレンジ」「ダイエット対決」「腹囲マイナス〇cmミッション」「筋トレ習慣づくり」「毎日〇歩歩こう！」など、それぞれのペースで挑戦できる目標を設定。経過や成果を社内外に発信し、みんなで応援し合いながら健康を目指すなど。

ただの健康管理じゃなく、「楽しく」「無理なく」「みんなで」をポイントにゲーム感覚で参加できるイベントを通じて、心も体も元気になれる会社を目指していきたいです。







## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q |   |   |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A | A | A |   |   |    |   |



**Q** 今後、挑戦してみたいことは？



**A** 海と山に囲まれた古民家を手に入れて、社員のみんなと一緒にリノベーションし、そこを拠点に、米や野菜を育てたり、山菜を採ったり、魚を釣ったりしながら、自然と共に暮らす自給自足の生活を実践してみたいです。

さらに、近くにモノづくりの工房をつくって、ビルメンの現場で使えるアイデアグッズを開発・制作・販売することにも挑戦してみたいと思っています。

こうした環境を、当グループの研修施設として活用して、みんなで実践的に学びながら、人間力や創造力を育てていけたら最高だなと思いついています。





## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q |   |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A | A | A | A |   |    |   |



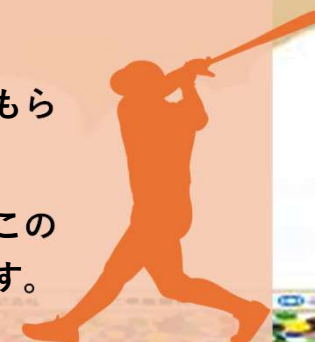
**Q** もし、新しい制度を自由に考えるとしたら、どのような制度を取り入れたいですか？



**A** 定期的に「社員感謝祭」を開催。普段会社を支えてくれている社員一人ひとりに、心からの「ありがとう！」を伝える日。お祭りのように楽しめるイベントにしたいです。

ただの周年記念行事ではなく「こんな会社で働けてよかった！」と感じてもらえるような、ワクワクする一日をつくりたいです。

仕事も大事だけど、それ以上に「仲間を大切にする文化」を育てるのが、この感謝祭の目的です。社員が主役になれる、そんな特別な日を実現したいです。



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ





## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q |    |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A | A | A | A | A |    |   |



**Q** 大切にしている考え方、座右の銘は？



**A** 座右の銘は「一生勉強 一生青春」です。

学びに終わりはなく知識やスキルを得るたびに、見える景色や選択肢が広がっていき実感しています。新しいことに挑戦したり、仲間と協力して何かを成し遂げたり、時には無謀かもしれないことに飛び込んでみる。そんな瞬間に、自分の中の「青春」がふっと湧き上がります。

私にとって青春とは、若さではなく、心が熱くなり、夢中で何かに取り組んでいる状態のこと。学び続ける姿勢があれば、青春は何度でも訪れる。だからこそ「もう十分」じゃなく「まだまだこれから！」の気持ちを忘れずに、人生を楽しんでいきたいと思います。





## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q | Q  |   |
| 原社長   | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A  |   |



**Q** 休日の過ごし方を教えてください。



**A** 家でじっとしているのは性に合わず、体を動かすことが大好きです。

中学軟式野球クラブチームのコーチを務める一方で、日曜日の早朝には自分も本気でソフトボールを楽しんでいます。

まさにスポーツ漬けの休日です。



**EXTRA  
Innings**

**延長戦**

次ページにてラストイニング



## ★にこくえ★ 質問進捗スコアボード

|       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 10 | 計 |
|-------|---|---|---|---|---|----|---|
| 編集担当者 | Q |   |   |   |   |    |   |
| 原社長   | A |   |   |   |   |    |   |



**Q** 入社当時の自身へメッセージをお願いします！



**A** 30年後、どんな未来が待っているかは分からない。

でも、今の仕事に一生懸命向き合い、人とのつながりを大切にし、学び続けていけば、きっと道は開けるはず。迷うことも、辛く苦しいこともある。でも、大丈夫。きっと乗り越えられる。

30年後、誇れる自分でいられるように、今この瞬間を大切に一步ずつ。

「さあ行こう！」



以上で”にこクエ”試合終了！続きが気になるあなた！

当グループに入社して延長戦を希望してみてはいかがでしょうか…！

by 編集担当



グループ概要

経営  
メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の  
仲間たちへ



# あなたへの メッセージ



- 原社長からあなたへ
- 人事部員からあなたへ
- 各部門からあなたへ





## 原社長から当グループに入社を検討しているあなたへ

「人々の生活を支える仕事に挑戦したい」「安定した環境でスキルを身につけたい」「仲間と協力しながら成長したい」

そして…「ゆるガチな会社で活躍したい」、

そんな想いをお持ちの方、ぜひ、当グループで一緒に働きませんか？

**仕事には誇りを持ち、チームワークを大切にしながら、楽しむときは全力で楽しむ。**

そんな社風が、あなたをきっと成長させてくれます。

**あなたの新しい挑戦を、私たちは心から歓迎します！**



人事部員から当グループへ  
入社を検討している  
あなたへ

100年、いや、それ以上の継続を目指している  
当グループで、じっくり仕事をしていきませんか。



人事部 部長

ガツガツした人が少なく少し緩い会社かもしれません。

でも、ダラダラして仕事をしない社員が多いのではなく、自分で考え、仕事に責任をもって働く、まじめな人が多いです。

現場や持ち場での仕事を確実にこなす人、現場をまとめる人、課長や部長としてマネジメントする人、取締役等々、すべての人が必要とされるため、やりがいを感じられる、いろいろな働き方ができる、結果的に人にやさしい会社だと思います。

非常にあたたかい人達がいる会社です。

上司部下同僚の適度な関係のもとで、ゆるいけどやることはやる、  
そんな特徴が当社にはあります。

迷っている方は応募していただき、面談をすれば魅力を感じていただけるとと思います。

自分の担当業務に対して業務改善しやすい環境があり、自己成長に繋がると思います。

**We look forward to welcoming you.**

# 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

グループサステナビリティ目標の推進を担当する部門長、部門別サステナビリティ目標を推進する各部門の部門長から、あなたへのメッセージを一挙にお届けします。

各部門の活動報告ページを作成した、

『SDGsプロジェクトメンバーが思う自分の所属している部門のいいところ』も必見です！

業務開発部 部長



当グループの事業は地味ですが、社会全体が円滑に回っていくために欠かせないものばかりです。安全で快適に施設を使えるように、設備管理や清掃、警備、修繕などを行い、多くの人々の生活を支えています。

コツコツと安定した仕事を続けたい人、設備や機械の仕組みに興味がある人、人の役に立つ仕事をしたい人、資格を取って手に職をつけたい人は、ぜひ私たちの仲間になってください。

建築工事部 部長



私は転職を繰り返していましたが社内に居場所を見つけられたおかげで、勤続年数が長く緩やかに伸びているイメージです。自分の能力を活かせる「ちょうどいい」を見つけられる社内環境だと思います。

# 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

東京第一支社 支社長



二幸産業株式会社は「快適と安心を提供する会社」です。  
当グループが提供している建物管理業務を通してお客様や社会に貢献しませんか？  
「どんな会社なのかな？」  
「自分は何がしたいのだろう？」  
「自分は何ができるのだろう？」  
と気になったら入社してみてください。  
「二幸産業で働きながら、そんなこんなを考えてみる！」のも良いのでは？

## SDGsプロジェクトメンバーが語る東京第一支社のいいところ！



東京第一支社はつながりを大切に、共に成長できる環境です。

東京第二支社 支社長



二幸産業はとても良い会社です。  
何が良いのかは、入社をして実感してください。  
二幸産業の中でも東京第二支社は絶品です。  
皆さまのご入社を心からお待ちしております。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る東京第二支社のいいところ！



東京第二支社は、お客様や現場が多種多様にあり、個々に仕事の手段などを任せられ、結果を得られたときの達成感がひとりひとりにあり、やりがいを感じます。  
目標には、支社長の強いリーダーシップにより一致団結し、当たり前のことを当たり前に行い結果を求める、時に体育会系な部分も見られます。



グ  
ル  
ー  
プ  
概  
要

メ  
ッ  
セ  
ー  
ジ

理  
念  
・  
構  
想

推  
進  
体  
制

グ  
ル  
ー  
プ  
目  
標

部  
門  
別  
目  
標

仲  
未  
来  
の  
ち  
へ

# 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

## 首都圏BMサービス第一事業部 部長



当グループへご入社を検討されている方へ一言

待遇、条件でお悩みかもしれませんが、必ずあなたを大切にします!!

### SDGsプロジェクトメンバーが語る首都圏BMサービス第一事業部のいいところ！



首都圏BMサービス第一事業部は、事務所から物件に行くとき、行ってらっしゃい、お帰りが自然と出るとてもアットホームな雰囲気です。

## 首都圏BMサービス第二事業部 部長



私たちの職場は、最低限のルールはありつつも、厳しい監督に支配されるような環境ではありません。一人ひとりが自分で考え、行動し、成功も失敗も体験しながら成長できる場所です。これは、まるで『ゆる』と『ガチ』、両方を併せ持つサッカー部のようなもの。気軽に始めた人も、プレーを続けるうちに勝つ喜びを知り、夢中でボールを追いかけるようになる。仕事も同じで、やりがいや楽しさを見つけるうちに、自然と本気になれる瞬間が訪れます。「縛られずに働きたいけど、やりがいも欲しい。」そんなあなたにぴったりの職場です。

### SDGsプロジェクトメンバーが語る首都圏BMサービス第二事業部のいいところ！



当部門の事務所の皆様は親しみやすさと真剣さの「ゆる×ガチ」な雰囲気！  
現場で働くみんなは楽しい中にもキレイを求める「ゆる×ガチ」な雰囲気！



神奈川支社 支社長



神奈川支社は従業員一人ひとりが考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。日々の業務で面倒なこと時間がかかることなどに疑問を感じ自分自身で提案し改善に取り組める方大歓迎です。

机上論で時間をかけ完璧を目指すのではなく、5～7割でも良いので「とりあえずやってみること」行動が大事だと考えており従業員の教育に取り組んでいます。

是非一緒に神奈川支社で日々業務改善に取り組みましょう！  
お待ちしております。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る神奈川支社のいいところ！



神奈川支社は事務所のロケーションと一緒に  
見晴らしがよく「風通しの良い職場」です！

関東支社 支社長



従業員の皆様が、少しでも良い環境で良い仕事をし、良い結果に繋げて行く事を皆で力を合わせ共に明るい未来を築いていきましょう。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る関東支社のいいところ！



関東支社はエリアが広く、人も文化も気候も多種多様な雰囲気味わえる  
飽きのこない支社です。



# 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

北海道支社 支社長



北海道支社は若い世代や異業種からの採用を積極的に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積み重ねを胸に刻みながら、現在と未来のお客様へサービス提供していくことで成長を進めております。

ビルメンテナンス業界経験、未経験、また性別を問わず、お仕事に対して意欲を持って取り組める方をお待ちしておりますのでぜひご応募頂き、あなたの力をお貸しください。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る北海道支社のいいところ！



北海道支社は多様な業務と多才な人材、広大で豊かな自然の宝庫！

新潟支社 支社長



新卒や中途採用を問わず、会社決めるという事は入ってから初めての事ばかりですので、良く分らないのが当たり前だと思います。

一年目はその業務や基本的な事を学び、二年目三年目で会社や仕事が少し分かってきたところで、職種変更やステップアップ・自分の思いや目指すところへのチャレンジが出来る、そんな可能性がある会社だと思います。入社から退職まで同じ業種の人も居ますが、一度や二度の職種変更をして活躍をしている人も多いのも事実です。私の部下でも一度退職をして、やっぱり二幸産業が良かったと再入社をしている人も居ます。

そんな良い風土がある会社だと感じます。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る新潟支社のいいところ！



新潟支社は縦に長い新潟県を5つの拠点の仲間たちと連携！  
お客様の多様な建物・資産・住環境を維持管理し社会に貢献していきます。



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ

## 長野支社 支社長



自分で云うのも何ですが、良い会社であると思います。  
自己実現ができる会社であり、やりよう次第でもあります。何より働く仲間としての一体感や未来を目指すベクトルを一致させて、それぞれの持ち味を生かして行ける会社であると思います。

### SDGsプロジェクトメンバーが語る長野支社のいいところ！



長野支社は、明るい雰囲気楽しい支社  
向学心があり、真面目で責任感があるメンバーが揃っています。

## 東海支社 支社長



アットホームで人柄の良い社員が多い職場環境が魅力です。  
また、年齢や入社年次に関係なく、やる気や素質のある社員にはどんどん仕事を任せてもらえる社風なので、とてもやりがいのある会社です。  
ぜひ一緒に頑張りましょう。

### SDGsプロジェクトメンバーが語る東海支社のいいところ！



東海支社は明るく冗談を言える雰囲気！

九州支社 支社長



当グループの殆どの業務が裏方の仕事となり、一見地味で縁の下の力持ち感がある仕事ではありますが、建物にかかわる人が安心・安全に利用するためにとても重要な仕事となります。

縁の下の力持ちってカッコ良くないですか！

是非当グループに興味がありましたら、入社を検討してみてください。

## SDGsプロジェクトメンバーが語る九州支社のいいところ！



九州支社は約300名の従業員が在籍しており、売上の規模からすると在籍社員が多い支社です。

年齢層も20代から80代まで幅が広い世代の人が元気に働いてます。

福岡営業所は!!毎日が博多どんたくの様な賑やかな雰囲気です！活気はもちろん博多祇園山笠のように熱い営業所！！

佐世保営業所は!!山、川、海と自然がとても豊かで、釣り好きの聖地♥

国際色豊かで、異国情緒があり、その米海軍基地の清掃管理業務を一手に受託してます♥英語での会話も飛び交う営業所です。

# 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

## ライフサポート事業部 部長



人手不足で困っています。資格や経験があれば大歓迎ですが、ない方でも大丈夫です。高齢者と関わる仕事で大変なこともあります。チーム(みんな)で取り組む職場です。給与(時給)などの処遇は、介護保険で守られているので安定しています。

### SDGsプロジェクトメンバーが語るライフサポート事業部のいいところ！



介護事業は、一番に人への思いが必要です。  
ライフサポート事業部が提供するサービスは、その方の生き方や尊厳を尊重し、  
どうすべきかみんな考える取り組んでいくチームプレーです。  
社会に貢献していると実感できることが魅力です。

## エステート事業部 部長



- ・不動産に係る様々な業務があるため、多岐に渡る不動産ノウハウを吸収できます
- ・「人柄の二幸」と言われるほど、社員の人柄の良さが自慢です
- ・心にも体にも優しい、エンゲージメントを高めてもらえる職場環境を心掛けています

### SDGsプロジェクトメンバーが語るエステート事業部のいいところ！



エステート事業部は「不易流行」精神の事業部です！



グ  
ル  
ー  
プ  
概  
要

メ  
ッ  
セ  
ー  
ジ

理  
念  
・  
構  
想

推  
進  
体  
制

グ  
ル  
ー  
プ  
目  
標

部  
門  
別  
目  
標

仲  
間  
た  
ち  
へ

FM事業部 部長



私は中途採用で入社致しました。以前の会社で二幸産業と取引がありましたので、社風はよく知っており、「非常に人を育てるのがうまい会社だな」という印象がありました。

実際に入ってみて、人を育てるためにどのような経験を積んでもらい、こういった仕事を行ってほしいか ということを考えて仕事をまかせていると思います。

最初のうちは、「なんでこんな仕事」とおもうこともあるかもしれませんが、その経験は数年後、数十年後には必ず自分の大きな武器になっていくと思います。

「経験とは、皆が失敗につける名前のことだ」という言葉がありますが、仕事はすべてうまくいくことばかりではありませんし、失敗をすることの方が多くあると思いますが、それを恐れず、逃げず仕事をし、その失敗を反省し繰り返さないようにしていくことで、自分の価値を高めていってください。

## SDGsプロジェクトメンバーが語るFM事業部のいいところ！



FM事業部は働く環境がよい、オフィスには音楽が流れ、働くスタイルも自由！



糸魚川二幸株式会社 部長



糸魚川二幸には資格や技術を持った人財が多く在籍しています。  
しかし入社時にはほとんどの人が未経験者で、仕事をする中でスキルアップしていく人が多いです。入社してから取り残されることは少なく、資格取得のサポートも行っており、じっくりと勉強しながら業務に打ち込む事が出来る環境ではないかと思います。  
また、定時で終わる仕事が多く、自分の時間を大切にしたい人や、新たなチャレンジに積極的に取り組み、バリバリと仕事をこなすといった両方の側面を持ち、自分に合ったライフスタイルが実現できると思います。

SDGsプロジェクトメンバーが語る糸魚川二幸のいいところ！



**真面目にコツコツ取り組みます**  
清掃と設備保全のスキルを軸に日々の業務を地道に前進！

**基本、何でも受け入れます**  
専門外の依頼でも、出来そう・面白そうなら引き受けちゃいます！

## 各部門から当グループに入社を検討しているあなたへ

株式会社アセント 部長



ホテル業務未経験の方でも、スタッフ全員でサポートしながら成長できる環境です。繁忙期等の忙しい時期やトラブル発生時でも、チーム全体で協力し合い、誠実に業務に取り組むことのできる環境を構築しています。

また、小・中規模ホテルだからこそ、一人ひとりの役割が重要で、フロント業務を中心に客室管理や事務作業など幅広い業務を経験することができます。

常にお客様の笑顔を大切にし、心地よい空間を提供するととてもやりがいのある仕事です。互いに成長しながら、より良いホテルを一緒に作りましょう。

### SDGsプロジェクトメンバーが語るアセント北日本営業所のいいところ！



お客様と従業員の安心・安全・快適を第一にしている営業所です♪

### SDGsプロジェクトメンバーが語るアセント浜松営業所のいいところ！



やрмаいかエネルギーが熱く漲る笑顔にあふれた営業所

各部門の個性あふれるメッセージはいかがでしたか？  
ぜひ私たちといっしょに働いてみませんか？



グループ概要

経営メッセージ

理念・構想

推進体制

グループ目標

部門別目標

未来の仲間たちへ

# 人的資本

## ■当グループにおける正規社員、非正規社員の定義

当グループでは、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(2024年 4月 1日 ~ 2025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 (%)

正規雇用労働者【正社員】**75.1%**

非正規雇用労働者【パートナー社員・パート社員】**74.9%**

※社員数比

正規雇用労働者：非正規雇用労働者 = 19：81



全労働者のうち非正規労働者が81%、さらに非正規労働者のうち女性が66%です。そのため、全労働者で見ると数字が極端に下がって46.1%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。

# 数字でみるニ幸ホールディングスグループ

## 社員数と女性比率

社員数(全社員)

3,570人

正規社員

722人

非正規社員

2,848人

男女比率(全社員)

43:57

正規社員

78:22

非正規社員

35:65

女性管理職比率

7.3%



## 勤続年数と平均年齢

### 最長勤続年数

正規社員

41年

非正規社員

45年

### 平均勤続年数

正規社員

10.4年

非正規社員

6.8年

### 平均年齢

正規社員

45歳

非正規社員

61歳





## 育休取得人数

### 育休取得人数(女性)

正規社員

3人

非正規社員

3人

### 育休取得人数(男性)

正規社員

1人 ※1

非正規社員

0人

※1:生まれた子を扶養に入れた人数7名のうち育児休業等をした人数1名として算出



## 産前・産後休暇取得人数と短時間労働人数

### 産前・産後休暇取得人数(女性)

正規社員 1人

非正規社員 2人

### 短時間労働人数

正規社員 2人

非正規社員 1人



## 平均有給休暇取得数・月平均残業時間

### 平均有給休暇取得数

正規社員

13.3日

非正規社員

7.8日

### 月平均残業時間

正規社員

18.2時間

非正規社員

1.1時間





## 中途採用数・新卒採用数・離職率

### 中途採用数

正規社員  
118人

### 新卒人数

正規社員  
7人

### 離職率

正規社員  
10.4%



## 研修時間と研修費用

研修時間(全社員)

6,115時間 ※2

研修費用(全社員)

7,944,643円

※2:研修時間×延べ人数で算出した概算値





## 介護休業制度利用人数と休業労災件数

介護休業制度利用人数  
(全社員)

0人

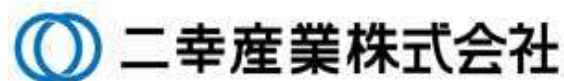
休業労災件数  
(全社員)

19件



# おわりに

サステナビリティ報告書2025を最後までお読みいただき、まことにありがとうございます。  
会社情報と採用情報の詳細は各社ホームページよりご確認ください。  
また、ホームページ以外にも日々の活動を発信するSNSも各社展開しております。ぜひご覧ください。



二幸産業株式会社

ホームページ

<https://nikoh-sng.co.jp/>

エステート事業部

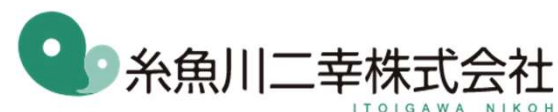
ホームページ

<https://www.cho-ko.com/>



ホームページ

<https://hotel-ascent.com/>



糸魚川二幸株式会社  
ITOIGAWA NIKOH

ホームページ

<https://itoigawa-nikoh.co.jp/>

編集担当より



編集担当者として最も大切にしたいことは『当グループらしさ』を表現することでした。  
特に、経営メッセージはどうしても硬い印象になってしまうこともあり、2025年特別企画として準備した『にこクエ』では、原社長のあたたかな人柄もお伝えしたい！という思いがありました。社長とは”推し球団”が異なることも相まって、プロ野球さながらの白熱した企画になりました。  
裏話ですが、野球大会は、報告書完成の前日に2025年度第1回大会が開催されたため、撮りたてほやほやの写真を使用しています。色味でバレるとわかりつつ、ユニフォームの球団名にはこれでもか！とぼかしをかけました。ちなみに編集担当者も写らないのをいいことにユニフォーム着用で夢中で取材に挑んでいました。



100

100年継続する  
企業をめざして



二幸産業株式会社



糸魚川二幸株式会社  
ITOIGAWA NIKOH



HOTEL ASCENT