

2026

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

Nikoh Holdings Group Sustainability Report 2026

— It starts with you.

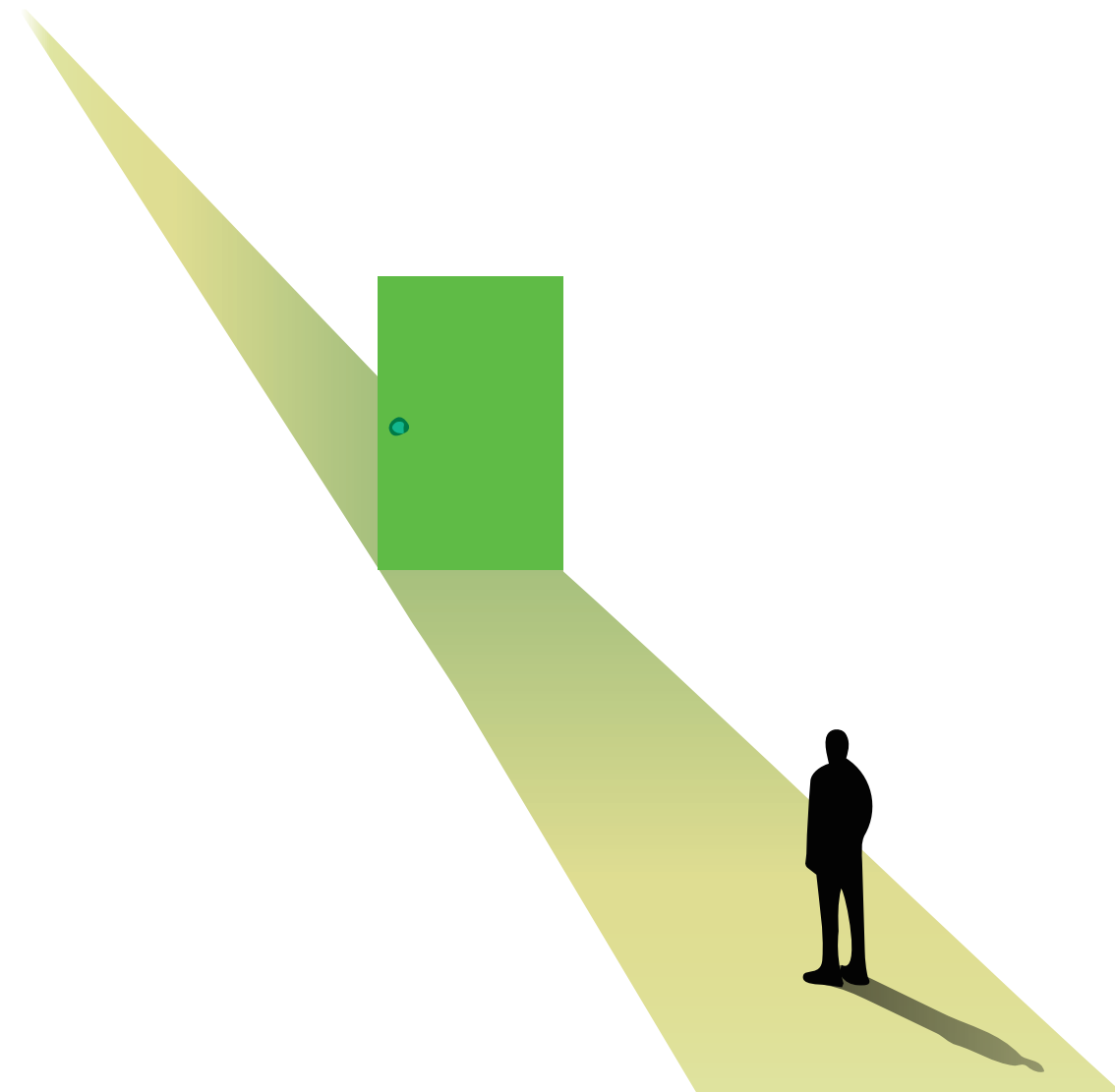
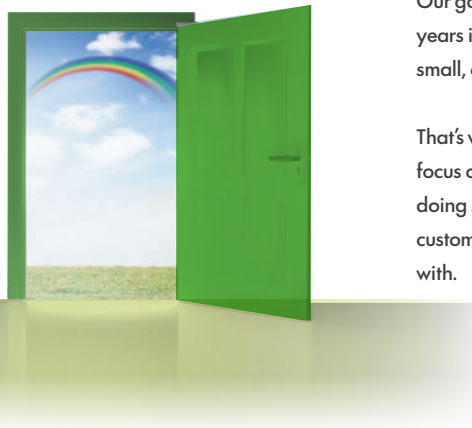
Nikoh Holdings Group
Sustainability Report 2026



— It starts with you.

The creation of "happiness" in Nikoh Holdings Group's mission starts with the actions of each individual. Our goal of becoming a company that lasts for 100 years isn't about some far-off future. It's built through small, everyday actions taken today.

That's why we take the time to honestly and sincerely focus on the one step each of us can take right now. By doing so, we aim to bring happiness not only to our customers and society, but also to the people we work with.



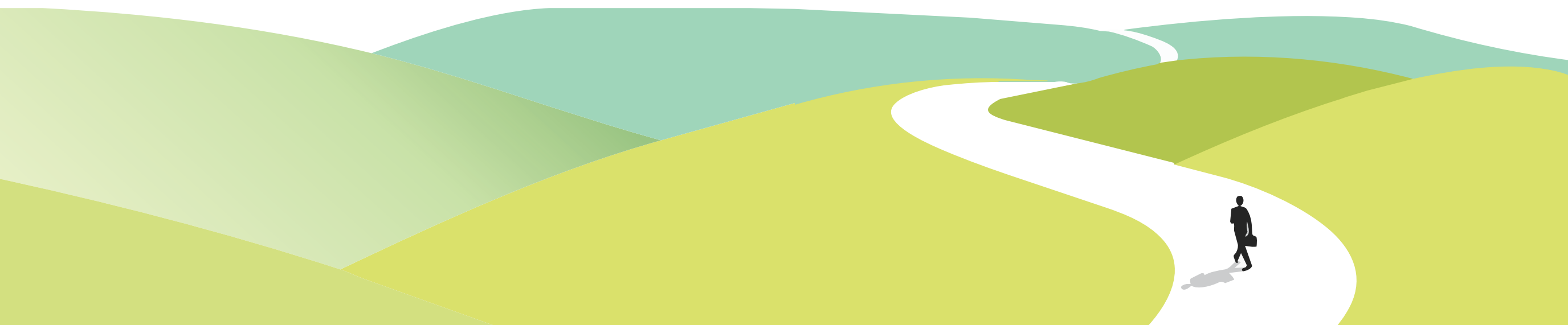


2026

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

Nikoh Holdings Group Sustainability Report 2026

—— *It starts with you.*





だれか じゃなくて 自分ごと いつか じゃなくて 今できること

—— *It starts with you.*

ニ幸HDGのミッションが掲げる「幸せ」の創造は、
一人ひとりの主体的な行動から生まれます。
100年続く企業を目指すビジョンも、
遠い未来の話ではなく、
今日の小さな実践の積み重ねでしか到達できません。
だからこそ私たちは、
“自分が今できる一歩”に誠実・真摯・実直に向き合うことで、
お客様にも社会にも、そして仲間にも幸せを届けてまいります。

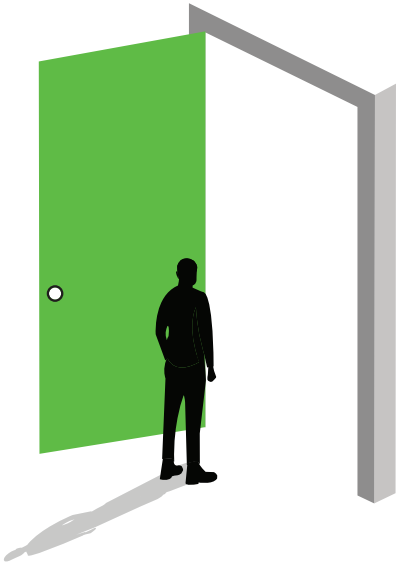
目次

当グループは、持続可能な未来を築くためにサステナビリティ活動に積極的に取り組んでいます。

本報告書では、当グループのサステナブルな取組を透明かつ包括的に報告します。

本報告書は、当グループのステークホルダーのみなさまに向けて作成しています。

INTERVIEW・Column	20 当グループの理念・構想と価値創造の全体像	30 サステナビリティ推進体制	42 グループサステナビリティ目標	58 部門別サステナビリティ目標	会社情報
6 INTERVIEW だれか じゃなくて 自分ごと いつか じゃなくて 今できること ——二幸HDGが目指すサステナビリティ経営	22 当グループの理念・構想 26 当グループと社会の関わり 28 サステナビリティ宣言	32 サステナビリティ推進の体制と役割 サステナビリティを支える学びと人材育成の取組 34 —「2030SDGsゲーム」の開催 36 —教育・研修 38 SDGsプロジェクトメンバーメッセージ	44 グループサステナビリティ目標① —人事部— ●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) 目標達成へのアプローチ：女性活躍推進 46 グループサステナビリティ目標② —サステナビリティ推進部— ●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 目標達成へのアプローチ：GHG(温室効果ガス)排出量削減 52 グループサステナビリティ目標③-1 —サステナビリティ推進部— ●2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する 目標達成へのアプローチ：清掃サービスにおける環境負荷の算定 56 グループサステナビリティ目標③-2 —業務推進部— ●2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する 目標達成へのアプローチ：建築廃棄物の適切な処理推進	60 CATEGORY 01 低炭素・脱炭素ソリューション 68 CATEGORY 02 循環型社会の構築 74 CATEGORY 03 地域共生と社会貢献 82 CATEGORY 04 人財育成とウェルビーイング 86 部門長メッセージ	94 会社情報 97 編集後記
16 Sustainability Insight Column 変化する世界で、信頼され続けるために ——私たちを導く3つの柱					
〈報告対象範囲〉 二幸産業株式会社の支社及び部門13支社／部門、 糸魚川二幸株式会社・株式会社アセント(2025年3月31日現在)の活動について報告しています。 〈報告対象期間〉 2025年度(2025年4月~2026年3月)※一部それ以前や以降の内容が含まれる場合もあります。 〈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みなさま					



二幸 HDG 代表取締役社長 × サステナビリティ推進部

INTERVIEW

だれか じゃなくて 自分ごと
いつか じゃなくて 今できること
——二幸HDGが目指すサステナビリティ経営

「二幸HDGで働いていてよかった」——

社員の一人ひとりにそう感じていただける会社にしていく。

それが経営者としての私の変わらない目標です。

二幸ホールディングス株式会社 代表取締役社長
二幸産業株式会社 代表取締役社長 社長執行役員

原 敬一
Hara Keiichi

経歴：1994年3月二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（二幸ホールディングス株式会社、二幸産業株式会社）

「課題を自分ごととして捉え、
今できることから一つひとつ向き合っていく」

—まず、現在ビルメンテナンス業界では、人材不足をはじめ、さまざまな課題を抱えています。その一方で、社会インフラとして非常に重要な産業でもあります。間口が広い仕事である一方で、その重要性がなかなか正しく理解されていないという側面もあります。そういった状況を踏まえ、二幸HDGとしてサステナビリティを考える上で、ビルメンテナンス業界全体の課題をどのように認識されているかお伺いしたいと思います。

まず業界の課題としては、ビルメンテナンス業界は約5兆円規模で市場規模は安定成長を続けています。しかし、構造的な部分の課題はむしろ深刻化しています。

1つ目は、人材不足や高齢化です。人員確保は事業継続の前提条件であり、最も重要な課題です。またベテランも多いため、ノウハウや技術の継承の仕組みがうまく機能しなければ、企業価値や企業の体力はどんどん落ちてしまいます。若手が入らないことで現場に負担が集中し、離職率が

上がり、品質低下が起きます。また 未経験の方を採用し、育成して戦力になるまでにはかなりの時間がかかります。

2つ目は、資源の高騰や人件費の上昇による収益の圧迫です。電気代などエネルギー価格の上昇が続く中、労働集約型の企業であるため人件費も上昇しています。そしてなかなか価格に転嫁できないという構造が最大の問題で、品質は要求されるけれど価格は抑えられる——これが業界全体として向き合うべき課題です。

3つ目は、建物の老朽化です。ビルの老朽化が急加速しており、技術的な要求が逆に高度化しています。設備の劣化によって故障やトラブルが起きやすくなり、地震など災害によるリスクも高まり、安全性が著しく低下しています。また修繕費などの増大により予算が縮小し、契約の圧迫につながっています。

4つ目は、DXやロボットなどへの対応の遅れです。導入自体が十分に進んでおらず、生産性が向上するまでには至っていないというのが現状の課題です。

5つ目は、少子高齢化により、小売業の売上は減少傾向にあり、学校の閉鎖や統廃合、地方における商圏の縮小など、顧客側の市場規模そのものが年々小さくなっています。加えて物価上昇や人件費増大によるコスト増が収益を圧迫しており、契約の維持・拡大がますます難しくなっています。これらは業界全体が抱える構造的な問題です。しかし他社の動向を見ながら対応を先送りにしては手遅れになりかねません。二幸HDGとしては、こうした課題を自分ごととして捉え、今できることから一つひとつ向き合っ

いく——その姿勢がサステナビリティ経営の出発点だと考えています。

DXは人材が活かしてこそ意味を持つ

—企業経営において現在最も優先的に取り組んでいる課題は何ですか。また、DX化や業務効率化についてはどのようにお考えですか。

現在の優先課題は、大きく2つに整理しています。

第一に、人材確保と定着率の向上です。どれだけテクノロジーが進化しても、私たちの事業は人の力が根幹にあります。ロボットやDXでは代替できない領域が依然として多く、人があってこそ事業という考えが、すべての取組の出発点です。

第二に、DX化の実効性の確保です。導入すること自体が目的ではありません。現場で実際に生産性向上につながるかどうか、仕組みへの落とし込みと定着までを一体で考えることが重要です。DXは人材が活かしてこそ意味を持つと捉えています。



Interviewer

サステナビリティ推進部 石川 綾香
サステナビリティ推進課

Interviewee

二幸ホールディングス株式会社 原 敬一
代表取締役社長

■二幸HDG「サステナビリティ経営」の
価値創造イメージ



目の前の経営課題の解決と、
社会への持続的な貢献を同時に実現する——
それが当社のサステナビリティ経営の姿です。

——人材確保やDX推進、外部環境への対応といったさまざまな課題に向き合う中で、経営においてサステナビリティをどのような位置づけで捉えていますか。また、具体的にどのような取組をされていますか。

さまざまな課題に向き合う中で、二幸HDGがたどり着いた答えが、サステナビリティの経営基盤化です。

個別の改善活動や社会貢献の取組としてではなく、二幸HDGが持続的に成長するための経営基盤として位置づけています。その考えのもと、サステナビリティ宣言を掲げ、その中から「一人ひとりの活躍と働きがい」「安全・安心の追求」「環境保全の推進」「コーポレートガバナンスの強化」の4つを重点項目として設定しました。この4つは独立した取組ではなく、一体的に機能することで会社全体の成長を支える4本柱です。

「一人ひとりの活躍と働きがい」は、一人ひとりが自立し、力を発揮できる環境をつくる「成長の基盤」

「安全・安心の追求」は、事故撲滅を実現し信頼性を確保する「安心の基盤」

「環境保全の推進」は、顧客や社会により良い未来をもたらす「持続性の基盤」

「コーポレートガバナンスの強化」は、経営の透明性・継続性を確保する「信頼の基盤」

こうした4本柱は、理念にとどめず実務と直結させることが重要と考えています。外部環境の変化やコスト構造の圧迫に対しては、提供するサービスの価値を高めながら収益構造を健全に保ち、顧客との長期的な信頼関係を築いていく。その経営判断の質を高めるのがガバナンスであり、顧客との信頼関係を土台として築くのが安全安心です。人材が定着し現場力が維持されることで、コスト構造を内側から改善するのが働きがいの役割であり、こうした取組の積み重ねが、社会により良い未来をもたらす環境への貢献にもつながると考えています。4本柱が一体となって機能することで、目の前の経営課題の解決と、社会への持続的な貢献を同時に実現する——それが当社のサステナビリティ経営の姿です。

二幸HDGが持続的に成長するための
経営基盤における**4つの重点項目**

「一人ひとりの活躍と働きがい」は「成長の基盤」

「安全・安心の追求」は「安心の基盤」

「環境保全の推進」は「持続性の基盤」

「コーポレートガバナンスの強化」は「信頼の基盤」

快適と安心を実直にお届けする企業として
日本に地域に必要なとされ続ける。

社会への持続的な
貢献と二幸HDGの発展

- 地域・社会の生活基盤を支える人材育成・就労環境の維持・創出
- 社会関係資本(社会的な信頼・絆)の蓄積
- 持続的な事業モデルの実践による地域・社会への安心の提供
- 社会課題の解決を通じた「新しい豊かさ」の提供

経営課題の解決

市場の縮小	コスト増大	人材確保の困難
・人口減 ・業界縮小等	・収益の悪化 ・契約の圧迫等	・定着率低下 ・現場力低下等
✓ 信頼の深化 価値の向上	✓ 生産性向上による コスト改善	✓ 長く働ける環境 の提供



「いつかではなく、今、動かなければならない」

——サステナビリティ経営の考え方は、現場レベルまで周知されていると感じますか。また、浸透に向けてどのような取組をお考えですか。

正直に申し上げますと、まだ十分に浸透しているとは言えません。これだけの規模の組織の中で、考え方や価値観を隅々まで届けるのは容易ではありません。

しかし、だからこそ「いつかではなく、今」動かなければならないと感じています。

経営計画の1年目を終えた今、現状を改めて見つめ直し、発信の継続と強化に取り組んでいきます。直近では、幹部向けの会議の場で私自身の言葉でサステナビリティを含めた経営方針を丁寧に伝えていく予定です。まず幹部一人ひとりが自分ごととして深く理解し、それを各現場へ広げていく。誰かに任せるのではなく、経営陣が発信し続けることから始める——その積み重ねを通じて、全社への浸透を着実に進めていきます。



「任せて安心」「この会社となら長く付き合える」と感じていただける存在—— 他社にはない『人の魅力で選ばれる会社』へ

——グループサステナビリティ目標を掲げ取組を進める中で、長期的に実現していきたい社会への良いインパクトはありますか。

社会へのインパクトというと、何か大きな変革を起こすことのように聞こえるかもしれませんが。

しかし、当社の事業は日々の当たり前を支える地道な活動の積み重ねです。派手な変革や革新を目指すのではなく、本業に誠実に向き合い、堅実で安定した経営を通じて、お客様・社員・社会からの長期的な信頼を積み重ねていく。それが二幸HDGらしい在り方だと考えています。

具体的には、市場の浮き沈みに左右されるリスクを避け、ビルメンテナンスという本業に集中することで、安定と継続を重んじる経営を貫いていきます。目指すのは目先の利益だけでなく「任せて安心」「この会社となら長く付き合える」と感じていただける存在であることです。そのため、本業を通じて付加価値を高めながら、当社ならではの強みである「人の魅力」を社会に広げていきたいと考えています。

二幸HDGは"人"の会社です。社員一人ひとりの温かさや働く姿を知っていただき、他社にはない「人の魅力で選ばれる会社」へ、その存在感を着実に示していくこと——それが私の考える、二幸HDGらしい社会へのインパクトです。「二幸っていい会社だね」「二幸さん、ちょっと気になる」——そんな印象が社会の中に自然と広がっていく、その積み重ねが、当社の目指す姿です。

「人材・技術・サービス・ガバナンスが一体となって機能することで、不確実な時代においても選ばれ続ける企業としての基盤が築かれる」

——将来の不確実性に備えて、企業として今どのような取組を行い、どのようなアクションを起こしていくべきとお考えですか。

将来の不確実性に備えるうえで、二幸HDGが重点的に進めるべきアクションは4つあると考えています。

第一に、ロボットと人の共存モデルの構築です。人手不足

への対応として、DXや省人化技術の活用は不可欠です。ロボット技術はこの3年・5年でさらに進歩することが見込まれており、その時点で改めて検討したのでは手遅れになりかねません。今から「機械でできること・人でしかできないこと」を明確に整理し、ロボットと人が共存する生産性向上モデルを構築しておくことが重要です。

第二に、高齢化に対応した安全・負荷軽減技術の導入です。人材の高齢化は避けられない現実であり、経営としての責任として安全を最優先に置きながら、現場での負荷を軽減する技術を積極的に取り入れていきます。働く人が長く安心して活躍できる環境を整えることが、人材の定着と現場力の維持にも直結すると考えています。

第三に、付加価値による差別化と新サービスの創出です。清掃・設備・警備・建築というビルメンテナンスの本業に付加価値を加え、価格競争に左右されない、成果で評価される契約モデルへの転換を進めていきます。顧客にとっての価値を高めることで、長期的な信頼関係と安定した収益の両立を目指します。

第四に、多様な人材が活躍できる仕組みづくりとガバナンスの強化です。女性や外国籍の方、未経験者を含む多様な人材が、それぞれの持ち味を活かせる仕組みを整えていきます。同時に、サステナビリティ4本柱の1つであるガバナンスを着実に実践し、経営の透明性と継続性を高めることで、社内外からの信頼を確固たるものにしていきます。

これら4つのアクションは、いずれも単独で完結するものではありません。人材・技術・サービス・ガバナンスが一体となって機能することで、不確実な時代においても選ばれ続ける企業としての基盤が築かれると考えています。

「絶対に守り続けたいものがある—— 仲間を尊重し、信頼し合う文化、 行動して改善を続ける文化」

——変化させていく一方で、企業として残していきたいものは何ですか。

変化を進める中でも、絶対に守り続けたいものがあります。

1つは、仲間を尊重し、信頼し合う文化です。国籍・経験・年齢を問わず、お互いを認め合える職場の雰囲気は、どんな時代においても変えてはならない当社の根幹です。

もう1つは、行動して改善を続ける文化です。



現状に満足せず、常に前向きに行動し続ける姿勢を、これからも大切にしていきたいと思っています。そして何より、安全への絶対的な姿勢です。安全には一切妥協しない。それを文化として守り、継続していくこと——それが二幸HDGという会社の誇りであり、変えてはならない本質だと考えています。

「誠実・真摯・実直」—— 私がつくったものではなく、 長年にわたって先輩たちが築き上げてきた 評価そのもの

——社内外から見た「二幸らしさ」とは何だと思えますか。

「二幸らしさ」は、やはり"人柄"です。昔から「人柄の二幸」と言われてきました。お客様のために誠実に動く、その姿勢こそが、二幸HDGの一番の特徴ではないでしょうか。

社長として各所を訪問する中でも「本当に真面目で、困りごとを言うとすぐに対応してくれる」「一生懸命に取り組んでくれる」——そういった言葉を多くのお客様からいただけてきました。

サステナビリティを「自分ごと」として実践できるのは、企業文化の根幹にこの「二幸らしさ」があるからだと考えます。そして、その積み重ねを3つの言葉に集約したのが、当社の行動指針である「誠実・真摯・実直」です。

これは私がつくったものではなく、長年にわたって先輩たちが築き上げてきた評価そのものです。その姿勢を次の世代へ受け継いでいくこと——それが二幸HDGとしての信頼につながり続けると考えています。

「誠実・真摯・実直」という姿勢が現場に 根付いているからこそ、長期的なご縁につながる」

——そうした「二幸らしさ」が、事業成長や顧客満足にどう
つながっていると感じますか。

事業は人と人との関係で成り立っています。

契約内容を着実に履行することはもちろんですが、それ
以上に、お客様と社員との間に生まれる相互の信頼感が、
現場での関係を支えていると感じています。

「誠実・真摯・実直」という姿勢が現場に根付いているか
らこそ、長期的なご縁につながる。その積み重ねが、二幸
HDGの事業基盤を築いていると思っています。

「学ぶこと・行動すること・継続すること」—— この3つはどれか一つが欠けても、 成長にはつながりません」

——多様な人材が活躍し続けるために、組織として大切に
していることは何ですか。

多様な人材が成長し続けるために最も重要なのは、人材
育成だと考えています。

その核心は、「学ぶこと・行動すること・継続すること」の3
つです。この3つはどれか一つが欠けても、成長にはつなが
りません。

「学ぶこと」は、知識を得ることだけではありません。現場
での気づき、先輩の技術、仲間との対話、失敗からの学
び——あらゆる体験を自分の成長につなげる姿勢そのもの
です。ロボットやDXの進化、人材の多様化など、変化が加速
するこの時代において、常に学び続ける姿勢は欠かせませ
ん。

「行動すること」は、学びを成果に変える唯一の手段で
す。どれほど知識を持っても、行動しなければ何も変わ
りません。完璧を求める必要はなく、まず一歩踏み出すこ
と。小さな改善でも、挑戦でも、手を挙げることで構いま
せん。行動によって経験値が増え、視野が広がり、自信が生
まれます。それが組織全体の力となり、会社の未来につな
がっていきます。

「継続すること」は、積み重ねです。行動することは比較
的ですが、それを続けることが最も難しく、最も大きな成

長をもたらします。継続は能力ではなく、習慣です。現場の
品質・安全・信頼は、すべて日々の継続によって成り立って
います。継続できる人を育て、継続する文化を根付かせてい
くこと——それを二幸HDGの強さにつなげていきたいと考
えています。

人が関わり、育て合う環境を これからも提供していきたい

——社員が成長し続けるために、どのような機会や環境を
提供していきたいですか。

さまざまな制度を整えることも大切ですが、何よりも重要
なのは人と人とのつながりです。

先輩が次の世代に伝え、その世代がまた後輩に伝えてい
く——その連鎖こそが、組織としての成長の根幹だと考えて
います。現場で実際に手を動かして学ぶことは、何より身
になります。知識を得るだけでなく、それをどう使うかを現場
で体得し、先輩の技術を通じて継続していく。

実践することで知識が価値に変わる、その流れを大切に
しながら、人が関わり、育て合う環境をこれからも提供して
いきたいと思っています。

二幸HDGにおける幸せとは、 社員一人ひとりが喜びを感じ、 成長を実感し、誰かの役に立ち、感謝され、 信頼され、やりがいを持って働けること。

——二幸HDGにとっての「幸せ」とは何ですか。

当社のミッションに「私たちのサービスでお客様・社員・社
会に幸せを」という言葉を掲げています。

この「幸せ」は、抽象的な理想ではなく、お客様や社員一
人ひとりが日々の仕事の中で実感できるものだと考えてい
ます。幸せの形は人それぞれですが、当社が大切にしてい
るのは次のような瞬間です。

お客様からいただく「ありがとう」の言葉、仲間の成長を
感じる喜び、誰かの役に立っているという手応え——こうし
た小さな喜びの積み重ねが、働く力の源になります。

新しい技術を身につけ、できなかったことができるよう
になる成長の実感。建物を守り、利用者の安心安全を支え
るという仕事が社会に不可欠であるという貢献の誇り。仲

間や顧客から寄せられる感謝と信頼。困難な仕事をチーム
でやり遂げたときの達成感と満足。そして、自分の役割があ
り、必要とされているという存在意義の実感。

二幸HDGにおける幸せとは、社員一人ひとりが喜びを
感じ、成長を実感し、誰かの役に立ち、感謝され、信頼され、
やりがいを持って働けること。その積み重ねがお客様の安
心と満足・社会への貢献へとつながり、さらにそれが社員
の誇りとして戻ってくる。

幸せの循環——それこそが、二幸HDGという会社が存在
する意義であり、未来へ成長するための原動力です。

そして、この循環は、誰かがつくるのを待つのではなく、一人
ひとりが今この瞬間から自分ごととして動くことで、初めて
生まれるものだと思っています。

「二幸HDGで働いていてよかった」—— 社員の一人ひとりにそう感じていただける 会社にしていく。 それが経営者としての私の変わらない目標です。

——最後になりますが、社員一人ひとりに幸せを感じてもら
うために、どのようなことをしていきたいですか。

私の言葉一つで幸せになれるものではありませんが、でき
ることは確かにあります。

社員をリスペクトし、尊重すること。そして、働きやすくや
りがいを感じられる環境を、経営資源を使って着実に整え
ていくこと。その取組を経営計画に落とし込み、具体的に実
践していくことが私の責任だと考えています。

「二幸HDGで働いていてよかった」——社員の一人ひとりに
そう感じていただける会社にしていく。

それが経営者としての、私の変わらない目標です。

Staying Trusted in a Changing World

—The Three Pillars That Guide Us

変化する世界で、信頼され続けるために——私たちを導く3つの柱

PERSPECTIVE ———— ATSUSHI WATANABE

3つの指針が織りなす、サステナビリティの姿

当グループらしいサステナビリティとは「経営そのもの」——毎日の現場で安全を守り、品質を維持し、人を育てること、それらの先に生まれる信頼、当グループがずっと当たり前大切にしてきたことが、そのままサステナビリティにつながっていく。では、それを「経営そのもの」として意識し、実践していくための取組とは。2020年から活動を立ち上げ「考えるよりも行動する」当グループの社風に合った展開手法を軸に推進してきた担当者が、6年間の振り返りと共にお伝えします。

 二幸産業株式会社
執行役員

渡部 篤
Watanabe Atsushi

活動の軌跡 The Path since 2020

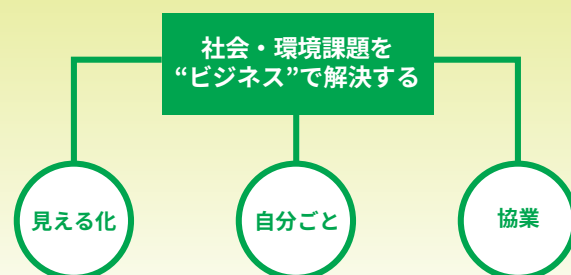
二幸HDG(以下、当社)がサステナビリティ活動に取り組み始めたのは、世の中でSDGsが大きく取り上げられる以前、2020年夏のことでした。当時の社長より「SDGsを中心とした経営を実現する」との方針が示され、経営企画の責任者であった私が、その企画を0から担うことになりました。

学術的な情報は多くあったものの、当社の事業や現場にどう落とし込む

かに悩む中で、2030SDGsゲームに出会い「考えるよりも行動する」当社の社風に合う手法として導入しました。全社での理解を深めるため、各部門から代表者を選出したSDGsプロジェクトを立ち上げ、継続的な学びと実践を積み重ねてきました。社長交代を経ても活動は引き継がれ、2026年4月で6年目を迎えています。

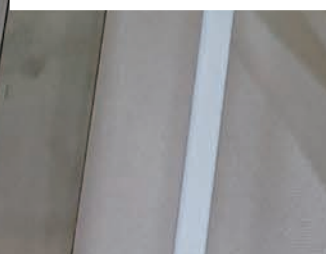


■サステナビリティ活動における基本概念図



■サステナビリティ活動の主な取組

開始年度：2021年度ー	
手法・取組	目的
サステナビリティ委員会の設置・開催	経営陣への経営判断の場を設ける
SDGs推進部の設置	会社の決意を見せる
2030SDGsゲームの開催	社員への教育(自分ごと化)
SDGsプロジェクトの開催	各部門のキーマンを育成
開始年度：2022年度ー	
手法・取組	目的
GHG排出量を算定	活動・目標を見える化
サステナビリティ報告書を作成	活動を社内外へ見える化



2025年12月10日、アジア生産性機構(APO)加盟国代表団の視察プログラムにおいて、弊社は「環境負荷が少ない・見える清掃」をテーマに方針と進捗を発表しました。

サステナビリティ担当執行役員である渡部と担当役員が登壇し、事業内容と環境への取組を説明、ビルメンテナンス業界の現状と課題、弊社の独自戦略を発信しました。

Our Approach to Sustainability 考え方・取組

当社にとってサステナビリティとは、特別な付加価値ではなく、安全・品質・人材を安定的に提供し続けるための「経営そのもの」です。

当社にとってサステナビリティとは、特別な付加価値ではなく、安全・品質・人材を安定的に提供し続けるための「経営そのもの」です。人手不足やコスト上昇といった構造的課題が進む中、長期的にお客様から安心して仕事を任せたいだけの体制づくりが不可欠であると考えています。そのため、取引先から特に求められる「人」「安全」「環境」「信頼性」を軸に重要テーマを設定しました。これは事故や不具合、人員不足を防ぎ、品質にばらつきのないサービス提供につながるものです。

人材に関する取組の一つとして、女

性活躍推進にも継続的に取り組んでいます。ビルメンテナンス業は女性の管理職比率が低い業界ですが、人事部を中心に、育成・登用を計画的に進め、誰もがその能力を発揮できる環境づくりを進めています。多様な視点が見え、現場や組織の改善につながり、結果としてサービス品質や顧客満足度の向上にも寄与すると考えています。

環境分野では、2021年度からGHG排出量をScope1〜3まで算定・公表し、2030年に向けた削減目標に取り組んでいます。加えて、清掃や設備管理といった日常業務が環境に与える影響

をより正確に把握するため、LCA(ライフサイクルアセスメント)の考え方も取り入れています。作業手順や資機材の選択がどの段階でどのような環境負荷を生むのかを可視化することで、根拠を持った改善提案が可能となり、お客様に対しても実効性のある環境配慮型サービスを提供できると考えています。

今後も、数値・体制・実績をもとに、課題も正直に開示しながら、改善を重ねていきます。

当グループの理念・構想と価値創造の全体像

理念を価値へ、信頼を未来へ

人・社会・経済が互いに支え合う持続可能な循環を目指して

ニ幸ホールディングスグループは「お客様第一主義」「社員の生活向上と成長」「適正利益の確保」という3つの柱を経営理念に掲げ、すべての経営判断と行動の原点としてまいりました。私たちの使命は、単なるサービスの提供にとどまりません。関わるすべての人に「幸せ」をもたらし、日本に、地域に必要とされ続け、100年継続する企業となることを目指しています。

Contents

22 当グループの理念・構想

26 当グループと社会の関わり

28 サステナビリティ宣言



当グループの理念・構想

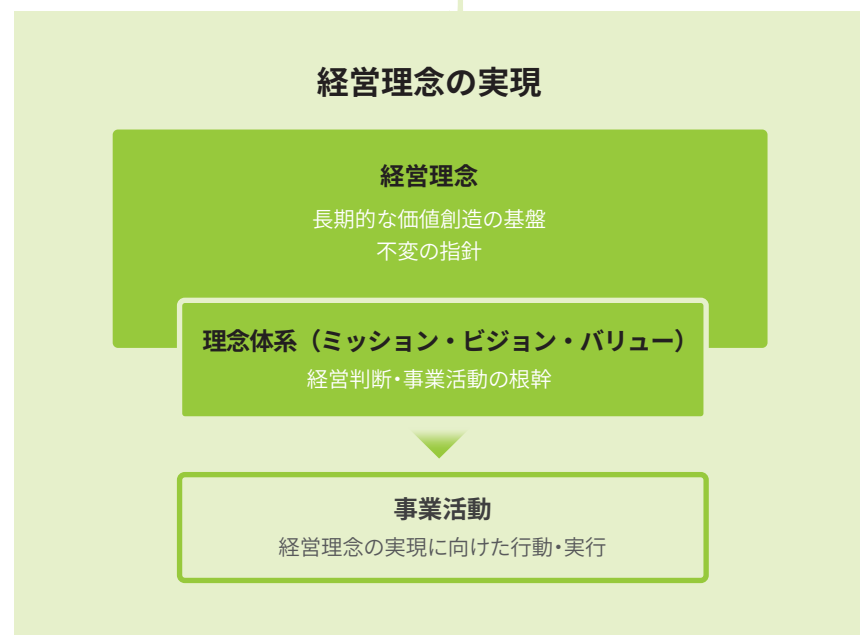
当グループの理念、目指す方向性、ならびにサステナビリティへの取組を体系的に整理し、価値創造ストーリーの全体像を示します。

当グループの考えと全体像

当グループは、経営理念のもと、ミッション・ビジョン・バリューに基づいて事業活動を展開し、経営理念の実現を目指しています。さらに、これらの事業活動を社会価値および企業価値へと具現化するための経営上の指針として、サステナビリティ宣言およびサステナビリティ目標体系を策定しています。

サステナビリティ宣言は、当グループが持続可能な社会の実現に向けて果たすべき役割や考え方を明らかにするものであり、サステナビリティ目標体系は、その指針を具体的な行動へと落とし込むための実行基盤です。これにより、経営理念に基づく事業活動とサステナビリティの取組を一体的に進め、社会価値と企業価値の創造を推進しています。

これらの取組を通じて創出された社会価値および企業価値は、社会やステークホルダーからの評価とともに次期の経営戦略や目標体系に反映され、経営理念のさらなる深化と実現につながっていきます。当グループは、価値創造の結果を継続的に検証・見直すことで、経営理念とサステナビリティの循環的な高度化を図っています。



経営理念

当グループの経営理念は「人・社会・経済」の3つが互いに支え合う持続可能な循環を目指すものです。



「お客様・社員・社会と共に、未来へ向かって成長し続ける企業」

当グループは、「お客様第一主義」「社員の生活向上と成長」「適正利益の確保」という3つの柱を経営理念として掲げ、人・社会・経済が互いに支え合う持続可能な循環の実現を目指しています。この経営理念は、当グループが事業活動を通じて果たすべき役割と価値観を示すものであり、すべての経営判断と行動の原点となるものです。

当グループは、常にお客様の期待に応え、信頼を生む価値を積み重ねることで、社会にとって欠かすことのできない存在となることを目指しています。同時に、社員一人ひとりが仕事を通じて成長し、人生を豊かにしながら、仲間と支え合い、活き活きと働ける環境を築くことが、持続的な価値創造の基盤であると考えています。また、こうした取組を継続し、社会に貢献し続

理念体系(ミッション・ビジョン・バリュー)

経営理念の実現に向けて、その考え方を具体的な行動や意思決定につなげるため、ミッション・ビジョン・バリューからなる理念体系を定めています。

MISSION

私たちのサービスでお客様に、社員に、社会に『幸せ』を

単なるサービス提供にとどまらず、関わるすべての人に幸せをもたらすことを存在意義として掲げています。利益優先ではなく人を中心に置いた経営の姿勢を表しています。

VISION

日本に、地域に、必要とされ続け100年継続する企業へ

短期的な成功ではなく、100年という長期的な視点で地域・社会に必要とされる企業であり続けることを目指しています。「必要とされ続ける」という言葉には、時代の変化に対応しながらも地域との信頼関係を積み重ねていくという強い意志が込められています。

VALUE

誠実・真摯・実直

3つのバリューはいずれも「誠実さ」を核とした言葉で構成されており、それぞれが異なるニュアンスを持っています。

バリュー	意味	対象
誠実	約束を守り信頼を裏切らない	他者との関係(約束・信頼)
真摯	真面目でひたむきにに取り組む	仕事への姿勢(プロセス)
実直	正直で一生懸命尽力する	自分自身のあり方(人格)

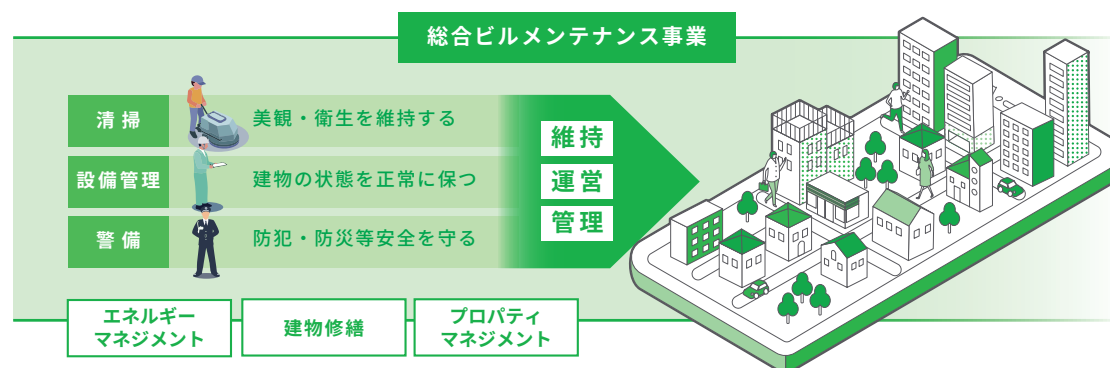
3つを合わせることで、社員一人ひとりが体現すべき人間像となります。

けるためには、健全な経営のもとで適正な利益を確保し、企業として存続・成長していくことが不可欠です。この経営理念を日々の経営や事業活動に具体的に反映させるため、当グループではミッション・ビジョン・バリューからなる理念体系を定めています。当グループは、これらの経営理念および理念体系を経営の拠りどころとして、事業活動およびサステナビリティへの取組を一体的に推進しています。

当グループと社会の関わり

当グループの事業活動を通じた社会との関わり方を、社会から受け取るもの（インプット）と社会へ提供するもの（アウトプット）の観点から示します。

総合ビルメンテナンス事業



建物の価値を守る総合サービス

創業以来の清掃事業を基盤に、設備管理・警備・省エネルギー・プロパティマネジメントへと事業領域を拡大。現場で培った技術力と対応力を強みに、建物の安全・快適・長期的な価値保全を一貫して支えるとともに、社会課題への対応や災害時のリスク管理など、都市の機能を総合的に守り続けます。

ホテル運営事業

「くつろぎ」を軸に、地域とともにあるホテルの運営

当グループが運営するホテルグループ「アセント」では「くつろぎを大切に」をモットーに、北海道・福島県・静岡県の3エリアにおいて、宿泊を核としたサービスの提供を軸に地域の方々にとっても開かれた場づくりを志向しています。

各ホテルはいずれも主要駅から徒歩数分という立地を活かし、ビジネス・観光をはじめ、多様なニーズを持つお客様をお迎えしています。



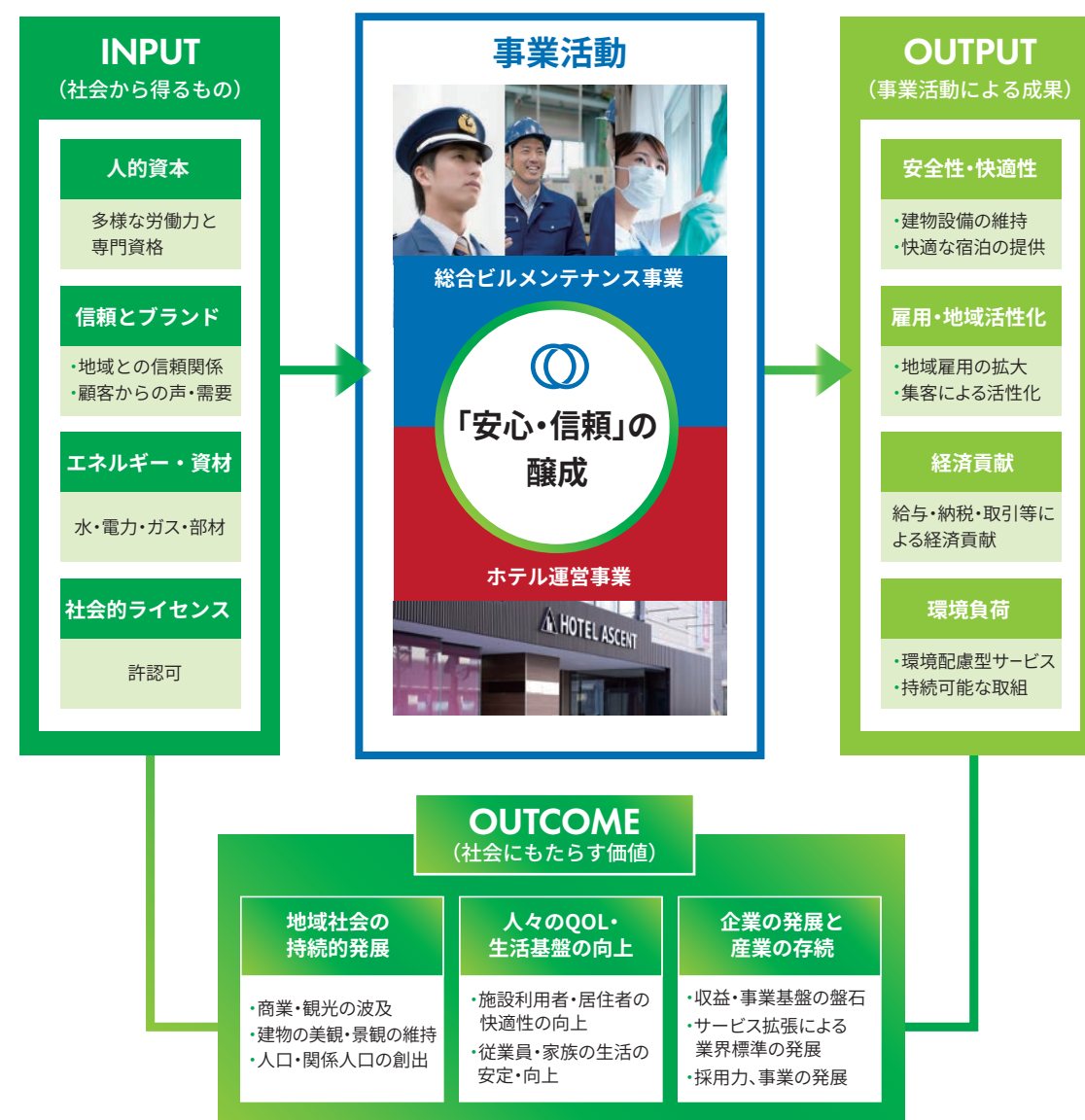
「安心と信頼」が循環する、社会との関わり

当グループは、総合ビルメンテナンス事業とホテル運営事業を通して、地域社会との深い関わりの中で事業を展開しています。

私たちの事業は、地域の人材・社会インフラ・そして顧客からの信頼を基盤としています。ホテル事業においては快適で安心できる滞在環境を、総合ビルメンテナンス事業においては清潔・安全・安定稼働という「見えない価値」を、それぞれのお客様に継続的に提供しています。

この2つの事業は、いずれも「安心と信頼」を価値の源泉とする点で深く共鳴しており、相互の知見・人材・ノウハウを活かした相乗効果により、より質の高いサービスの実現を目指しています。

こうして生み出された価値は、雇用の創出・地域経済への貢献・そして顧客ロイヤルティの醸成という形で社会へと還元され、再び当グループへの信頼と次の事業機会として循環していきます。

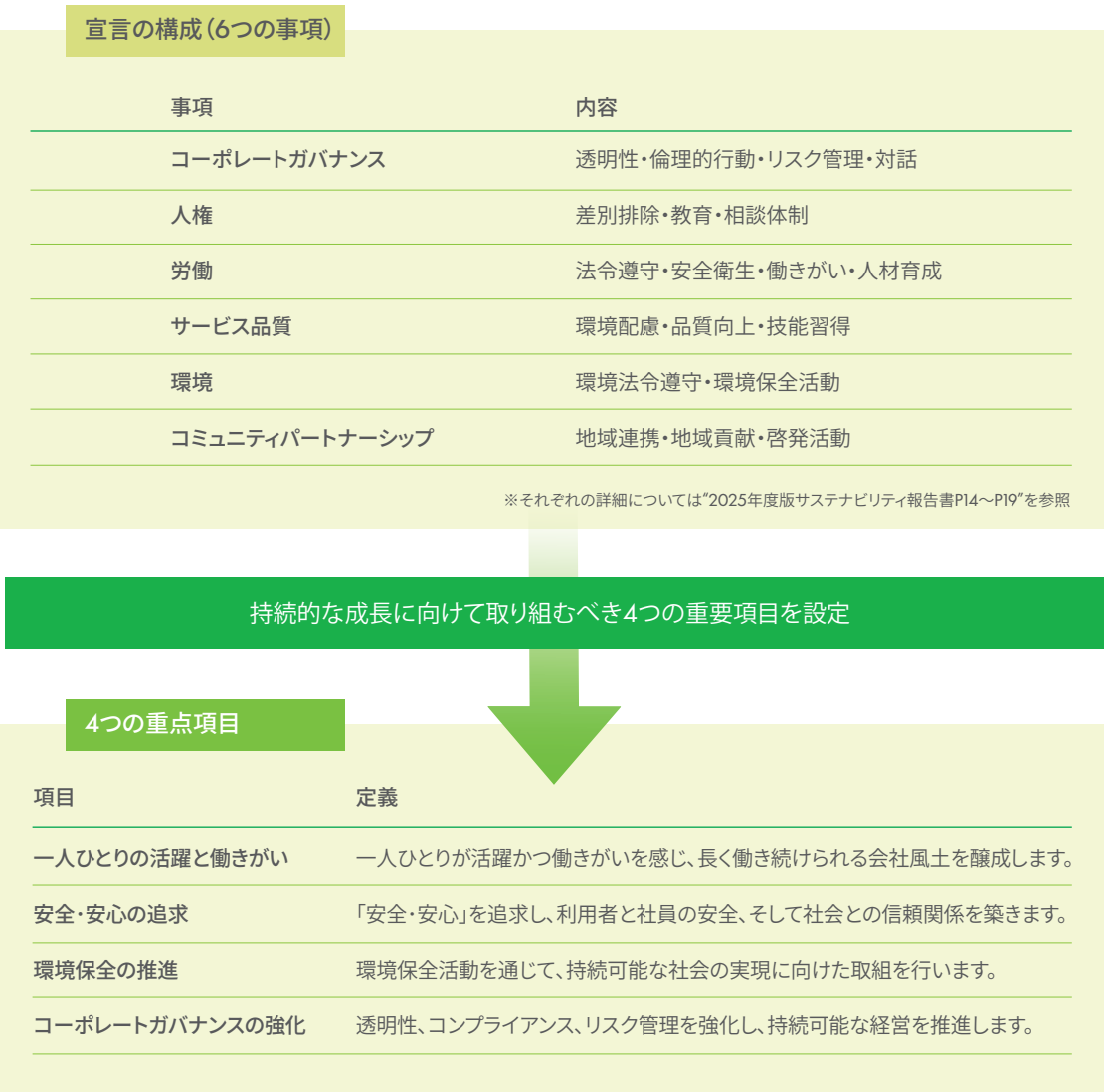


サステナビリティ宣言

当グループは、経営理念を基盤に、ミッション・ビジョン・バリューを通じて事業活動の方向性を定めています。サステナビリティ宣言は、こうした経営の根幹にある考え方を、持続可能な社会の実現に向けた具体的なコミットメントとして社会に表明するものです。

サステナビリティ宣言から導いた4つの重点項目

2025年度より、サステナビリティ宣言に掲げる6つの事項(全体像は以下参照)を総合的に捉え直し、経営の視点から統合した結果として導き出した4つを重点項目として設定しております。



4つの重要項目とその取組

当グループが持続的に成長し、社会に貢献し続けるために何が最も重要かを問い直した結果「人・安全・環境・経営」という事業の根幹を支える4つの領域にたどり着きました。この4つは独立した取組ではなく、一体となって機能することで、目の前の経営課題の解決と社会への持続的な貢献を同時に実現する柱と位置づけています。

一人ひとりの活躍と働きがい 一人財確保・定着率向上の施策の推進	
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などにより、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。

安全・安心の追求 一事故ゼロ	
安全の見える化	安全の見える化により安全への取組を強化します。
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。

環境保全の推進 一環境負荷低減	
環境負荷低減に向けた取組	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。

コーポレートガバナンスの強化 一不正・不祥事と法令違反の防止	
コンプライアンスの徹底	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。
リスクマネジメントの強化	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。

サステナビリティ推進体制

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1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年度の活動開始から6年目を迎えた2026年度より、SDGs推進部をサステナビリティ推進部へと改称し、同部門が主導となってグループ全体のサステナビリティの取組を推進しています。この章では、各推進組織の活動内容についてご紹介します。

Contents

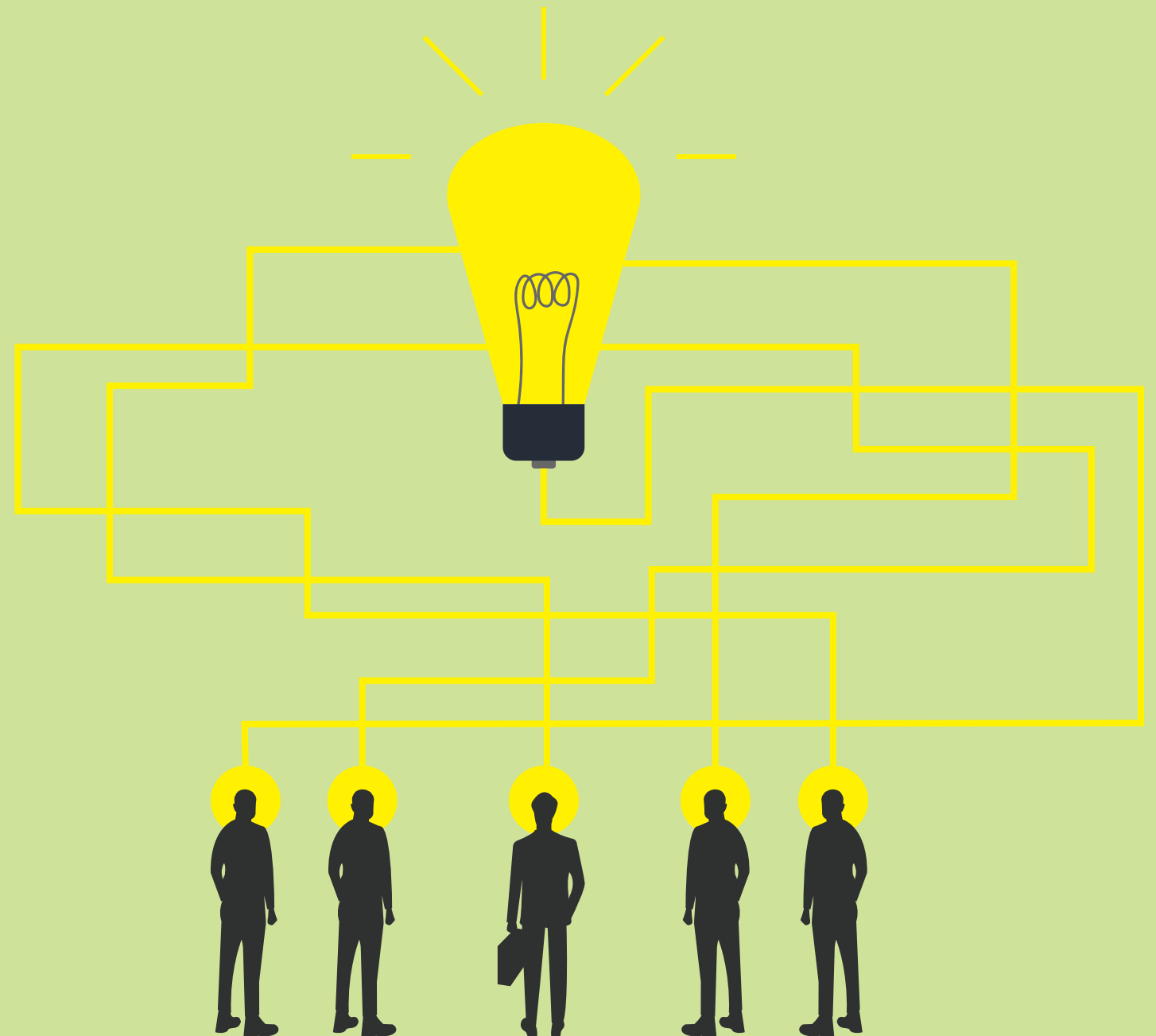
32 サステナビリティ推進の体制と役割

サステナビリティを支える学びと人材育成の取組

34 —「2030SDGsゲーム」の開催

36 —教育・研修

38 SDGsプロジェクトメンバーメッセージ



サステナビリティ活動の体制と役割

当グループでは、全社横断のサステナビリティ推進体制を構築しています。サステナビリティ委員会及びサステナビリティ推進部を中心とした推進体制のもと、各部門が主体的に事業活動を通じた社会課題の解決に取り組み、グループ全体の持続可能な成長を目指しています。

方針・目標の共有、指示

活動報告・情報共有

サステナビリティ委員会

当グループのサステナビリティ推進において中核的な役割を担うのが、サステナビリティ委員会です。本委員会は、グループ横断の審議・報告の場として位置づけられており、サステナビリティに関する方針や目標の共有、進捗状況の確認、課題の整理などを行っています。委員会では主に、グループサステナビリティ目標の現状と今後の対応について議論し、継続的な改善につなげています。



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）

2025年度開催実績：全11回（8月を除く）

サステナビリティ推進部

サステナビリティ推進部は、サステナビリティ委員会の事務局機能および実行推進を担うとともに、各部門の取組を支援・統括する役割を果たしています。具体的には、委員会の運営、活動報告の取りまとめ、サステナビリティ目標の進捗管理のほか、SDGsプロジェクトをはじめとする社内教育・人材育成施策の企画・運営などを行っています。



主な活動

- 委員会の運営
- サステナビリティ目標の進捗管理
- 社内教育（SDGsプロジェクト 他）・人材育成施策の企画・運営

事務局機能・報告

活動報告・情報共有

SDGsプロジェクト

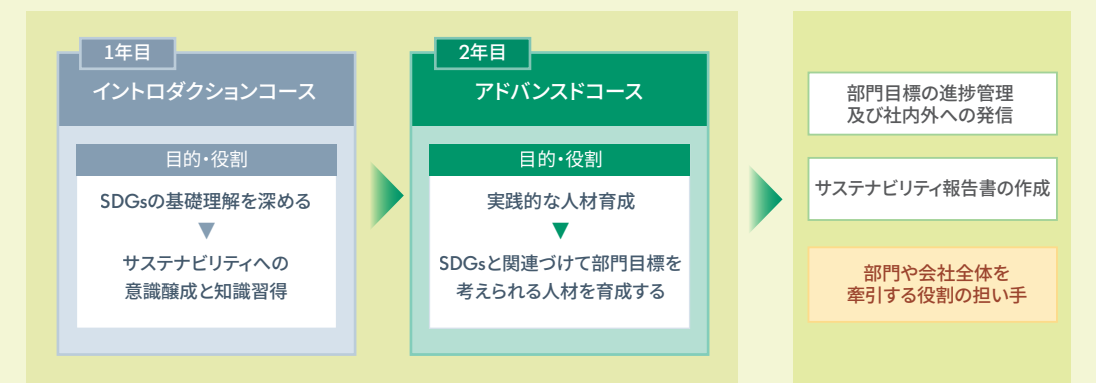
本プロジェクトは、単なるSDGsの理解促進にとどまらず、日々の業務や部門活動を通じて、社会課題の解決と企業価値向上の両立を目指す取組です。

プロジェクトメンバーは、各支社・事業部門から1名ずつ選出され、プロジェクトを通じて得た知識や気づきを自部門へ展開する役割を担います。部門サステナビリティ目標の立案・活動をサポートし、活動の進捗確認や報告を行うことで、SDGsを「自分ごと」「部門ごと」の取組として根付かせていきます。また、プロジェクトを通じ他部門の取組や課題を知り、共に考えることにより、組織としてのつながりの強化を目指しています。

プロジェクトの説明

SDGsプロジェクトは、活動の場だけにとどまらず、参加メンバーの成長を継続的に支える育成型のプログラムとして設計されています。プロジェクトでは、1年目は「イントロダクションコース」、2年目は「アドバンスドコース」の2段階で構成されており、段階的にSDGsへの理解と実践力を高める仕組みになっています。

イントロダクションコースでは、SDGsの基本的な考え方や社会との関わりについて理解を深めることを目的としています。その上でアドバンスドコースでは、習得した知識をもとに、SDGsと自部門の目標を結びつけて考えられる人材の育成を目指しています。



開催要項

- 毎月1回Web会議形式（2h/回）で開催
- 事務局からの情報提供
- 各部門での実践や宿題の発表
- グループ討議

プロジェクトを通じた成長の軌跡

知識・経験の両輪を回す	学びを実践と組み合わせる
相互関係の創造	部門を超えたメンバー同士のつながりと連携を生み出す
未来を考える	SDGsの視点で先を見据えた部門目標・活動を考える
目標達成の意識を持つ	部門サステナビリティ目標の進捗管理・牽引を担う意識



サステナビリティを支える学びと人材育成の取組 —「2030SDGsゲーム」の開催—

当グループではサステナビリティ推進の一環として「2030SDGsゲーム」を導入しています。

社員一人ひとりがSDGsを「知識」としてではなく「自分ごと」として捉え、対話と協働を通じて考えを深める機会をつくることを目的としています。

このカードゲームは、参加者が協力しながら2030年までの世界をつくっていく体験型プログラムです。ゲームを通じて自分や組織の行動が社会全体に与える影響を実感できるとともに、参加者同士の信頼関係や対話のあり方が、到達する未来を大きく変えるということを体感することができます。社員同士のつながりと信頼を育み、エンゲージメントを高める場としても活用しています。



※画像引用元：株式会社プロジェクトデザインWEBサイト | SDGsゲーム研修

2030SDGsゲーム 基本ルール

※出典：一般社団法人イマココラボ公式サイト・関連情報

目的

SDGsの17の目標を達成するために、現在から2030年までの道のりを体験するシミュレーションゲームです。「なぜSDGsが必要なのか」「それによってどんな変化や可能性が生まれるのか」を体験的に理解することを目的としています。

基本ルール

ルールはとてもシンプルで、SDGsの知識や活動経験が少ない方から豊富な方まで、どなたでも一緒に楽しみながらプレイできます。

ゲームの構成

ゲームプレイと振り返りで構成されています。
ゲームプレイは1.5時間、振り返りは1.5時間程度で、全体で3時間前後が必要です。

参加人数

1つのゲームキットで最大50名まで参加可能です。
それ以上の場合はキットを追加することで最大150名程度まで対応できます。

ファシリテーター（進行役）について

カードゲームは一般には販売されておらず、ファシリテーター養成講座を受講した公認ファシリテーターのみが開催できます。
2030SDGsはカードゲームですが、本質的には参加者の判断・行動・関わりによって無限に変化するシミュレーションゲームです。そのためファシリテーションのやり方によっては全く違うゲームになりえます。そのため、ゲームの質を担保するために資格制度が設けられています。

2030SDGsゲーム開催実績（グループ全体実績・2026年3月現在）

2025年度ゲーム開催 実績一覧

開催区分	開催回数	参加人数
社内開催（グループ全体）	5回	96名
社外開催	なし	なし

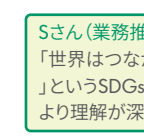
2021年度～2025年度 累計開催実績一覧

開催区分	開催回数	参加人数
社内開催	59回	894名
社外開催	16回	437名

参加者の感想



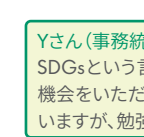
Tさん（DX推進部）
SDGsはなんとなく堅苦しく感じていましたが、ゲームを通して楽しく理解できました。お菓子などの例で身近に感じ、自分ごととして考えることができました。



Sさん（業務推進部）
「世界はつながっており、自分たちの行動一つひとつが世界に影響を与える」というSDGsの核的な理念を頭で理解するだけでなく、ゲームを通して、より理解が深まりました。



Mさん（総務部）
率直にとても楽しかったです。同時に、SDGsについてまだまだ知らないことが多くあることを実感し、大変勉強になりました。一人ひとりの意識や「自分ごと化」が積み重なることで、2030年がより明るい未来になっていくといいなと感じましたし、その先についても考える良いきっかけになりました。



Yさん（事務統括部）
SDGsという言葉は耳にしておりましたが、勉強する機会がなかったため、機会をいただきありがとうございます。まだ認識不足のこともあるかと思いますが、勉強をしていきたいと思っています。



Iさん（東京第二支社）
初参加、初体験、初顔合わせの方たちとで最初はとても緊張しておりました。SDGsの講義が進行するにつれ、何ぞや？が少しずつ見えてきたと感じました。カードゲームが開始されてからは、みなさんが協力し合い、結果、バランスの取れた目標達成ができました。しかし、現実世界はそれぞれの国の歴史・文化・宗教などが複雑に絡み、目標に中々達成することが難しいことも学ぶことができました。今回の研修により、まずは自分個人が何ができようすれば社会貢献に繋がる一歩となるのか考えさせられる貴重な体験をさせていただきました。

サステナビリティを支える学びと人材育成の取組 —教育・研修—

当グループは、持続可能なサービスの提供には社員一人ひとりの成長が不可欠であると考えています。

社員が職務に必要な技術・知識を継続的に習得することは、均一な業務水準を保ち、高品質なサービスの安定的な提供にもつながります。サステナビリティ推進部サービス開発課を主管として、職務別教育研修制度に基づき、清掃・設備などの技術者系研修や資格取得支援講習を実施しています。

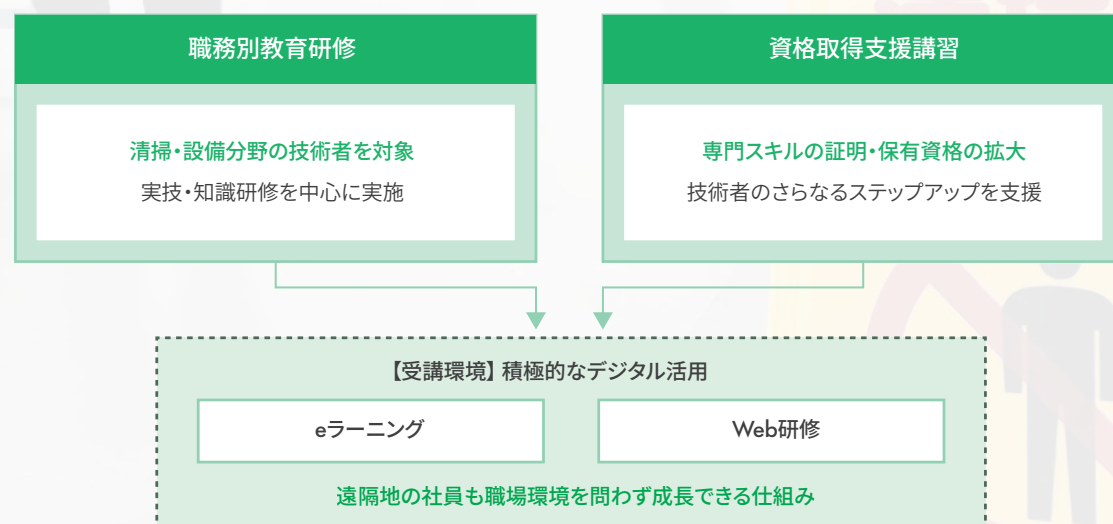
教育研修制度の全体像

当グループの教育研修制度は、社員一人ひとりの成長と業務品質の向上を目的として体系的に整備されています。

研修は大きく、職務別教育研修と資格取得支援講習の2つで構成されており、清掃・設備分野の技術者を対象とした実技・知識研修を中心に実施しています。さらに、遠隔地に勤務する社員も学習機会を得られるよう、eラーニングやWeb研修を積極的に活用し、全社員が職場環境にかかわらず成長できる仕組みを整えています。



■ 教育研修制度の体系図



「業務プロセスの標準化」への取組

当グループの教育研修における重点テーマは、業務プロセスの標準化です。誰がどこで実施しても同じ水準のサービスを提供できる体制を整えることを目指し、特に当グループで実装を進めている「環境負荷0清掃」の実現に向けた取組の基盤として位置づけています。業務プロセスの標準化により、担当者による消耗品使用量や水の量の差をなくし、環境負荷低減と高品質なサービスの両立を実現していきます。

教育研修 重点テーマ
業務プロセスの標準化

【目指す体制】誰がどこで実施しても同じ水準のサービスを提供できる体制
【取組の基盤】「環境負荷0清掃」の実現に向けた基盤

業務プロセスの標準化によるメリット

- 品質の均一化
- 作業効率の向上
- 新人教育・人材育成の効率化
- 環境負荷の低減
(消耗品・水の使用量の差をなくす)
- 不要なコストの削減

顧客・社会にとっての価値

担当者が変わっても安心できるサービス品質

担当者が変わっても安心できるサービス品質を維持しながら、効率的なサービス提供を実現する

作業内容や品質が見える化され、評価しやすい

プロセスの標準化による透明性の向上

環境データとして活用でき、ESG・SDGs対応につながる

2025年度 教育・研修 実施実績

月別研修実施スケジュール

4	新入社員教育	4名
	低圧電気取扱者特別教育(学科・実技)	7名
6	第二種電気工事士技能試験対策講習	11名
10	ビルクリーニング技能士取得実技講習	4名
	第二種電気工事士技能試験対策講習	1名
11	清掃従事者研修	4名
	清掃責任者研修	4名
12	第二種電気工事士技能試験対策講習	2名
2	低圧電気取扱者特別教育(学科)	25名
	Web開催	
3	低圧電気取扱者特別教育(学科)	10名
	清掃従事者研修 出張研修	3名

2025年度 eラーニング実績

設備関連eラーニング

170名が受講

【2025年度の実績集計概要】

- 集合・Web・出張研修(計11講座)
 - 設備関連(電気・特別教育) 46名
 - 清掃関連(技能士・従事者等) 15名
 - 初期基礎教育(新入社員等) 4名
- 自己啓発・遠隔地支援システム
 - 設備関連 eラーニング 170名



SDGs プロジェクトメンバー メッセージ

SDGsを「知識」としてではなく「自分ごと」として捉えるきっかけとなったSDGsプロジェクト。

SDGsプロジェクトに参加したメンバーに、

- ① 活動を通じた気づきや意識の変化
- ② 今後部門内で起こしたい変化

の2つをテーマに語っていただきました。



株式会社アセント
Kさん

①

プロジェクトを通して、さらにSDGsへの興味が強くなりました。SDGsを身近に感じ意識して行動するようになり、視野が広がりさまざまな角度から物事を見て考えることができました。

②

ぜひ「コーヒー粕で椎茸栽培」を実現したい！そして、栽培に必要な水を貯めるための雨水タンクを自作しさらに循環を広げていきたいと思っています。地域団体とのコラボや農家さんとのコラボも実現したいです。



首都圏第二支社
Tさん

①

プロジェクトに参加してみて、SDGsはどこか遠い社会課題ではなく、実は日々の業務や判断の中にしっかり存在しているものなんだと実感しました。資源の使い方や取引先との関係づくりなど、仕事のひとつひとつが持続可能性につながっていることに気づいてから、普段の行動も少し意識変化するようになりました。

②

部門内でSDGsを気軽に話せる雰囲気をつくり、身近な改善アイデアを共有しながら、ペーパーレスや省エネなど日常業務で続けられる取組を広げていきたいと考えています。



東京第一支社
Iさん

①

今までより、「リサイクル」や「ごみの分別」「フードロス」について、意識が高まりました。SDGsを推進している顧客も多いので、ある程度（最低限）の知識はメンバー以外でも必要かと思っています。

②

「みんなでごみ拾い」のようなプロジェクトメンバー以外も参加する活動も良いかと思っています。メンバー以外の社員が「他人ごと」で考えないよう、少しでも活動に携わることができないか？が今後の課題です。



エステート事業部
Dさん

①

部門で策定した目標を個々に任せていると行動を起こさないで、誰かが率先して活動し同僚へ声をかけを行うことで活動の機会が増え目標の達成へつながると気づきました。

②

今年の目標は物件の担当者（営業職）しか活動できない目標だった為、一部のみに負担が偏ってしまいました。来期や今後の目標は、職種に限られないで、部門内のすべての人が参加できる目標を策定し、部門全体で活動できる形にしたいと考えます。



FM事業部
Nさん

①

SDGsの認知度は年々上昇しておりますが、個人としてはこのプロジェクトに参加する2年前まではSDGsに対する関心は正直なところまったくありませんでした。このプロジェクトに参加したことで、日常の何気ない体験や気づきから関心が芽生え「これから自分に何ができるか考えたい」と意識の変化へとつながったと思います。

②

ごみステーションの散乱ごみ（カラスなどの被害により袋から飛散したごみなど）の清掃や、自力で除雪することが難しい高齢世帯に対して、冬の期間に除雪支援を実施。雪解け後、凍結した路面（歩道・車道）に撒いた滑り止めの砂の回収作業をじていきたいです。



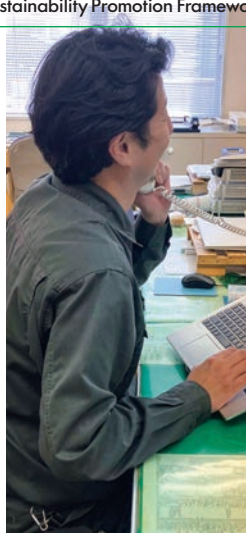
首都圏第一支社
Tさん

①

SDGsを意識したことによって日々の生活も変化するようになりました。ペットボトルの分別やラベルレスの購入など自然にできるようになりました。

②

女性にとって働きやすい、働きがいのある会社にしていただければいいと思います。それぞれのライフステージがあればそれぞれの働き方があっていいと思います。テレワークの推進や育休・産休を取得してもキャリアが奪われないような理解ある職場環境にしていきたいです。



新潟支社
Aさん

1

SDGsプロジェクトに参加することになった時は不安な部分がありましたが、メンバーのみなさんのご協力をいただきながら2年間務めることができました。普段の業務をしている中では関わらない方々とのつながりができとても有意義な活動になったと感じています。何気ない行動がSDGsにつながっているんだと気づきました。

2

ペットボトルキャップ回収など誰でも参加ができるような活動を通して、SDGsについてや当社の認知活動ができたと思います。



北海道支社
Fさん

1

無駄な消費（電力、ガソリン等）を気にするようになりました。経費削減にもつながるので継続して無駄をなくす行動をしています。すべてのSDGsの取組が正しいとは思っておらず、メガソーラー、風力発電は環境破壊を引き起こすとも思うので自分なりに情報を精査しながらSDGsに取り組んでいきたいです。

2

社員、パートタイマー全員が継続し安心して働くためには何よりも健康な身体が大事だと思うので、一人ひとりが生活習慣病を学ぶ機会を設けられたらと思います。それにより、長期雇用による募集費、教育費の削減につなげることができると思います。



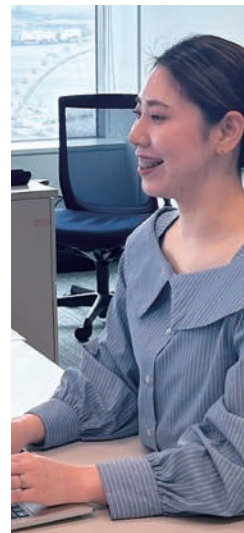
東海支社
Tさん

1

普段の業務でも一工夫加えることでSDGsにつなげることができるのだと気づくことができました。また、他の部門の方と交流することで自分たちが取り組んでいる活動を知ることができたので刺激になりました。

2

会社がSDGsに取り組んでいることを知っている方は多いですが、自分単位として取り組めること、取り組むやすいことを知っている方は多くないので、呼びかけを今後も続けていきたいと考えています。



神奈川支社
Tさん

1

2年間携わらせていただいたことで、電気や水の使用を節約するなど小さいところから行動することができるようになりました。生活や仕事の中にSDGsの目線が入ることで、新たな視点や発見が増え、臨時的提案をする際にも伝え方が少し変わりました。

2

SDGs活動がそれだけで終わらないように、SDGsから仕事につながるように、色々な角度から活動を継続し、他のスタッフにもSDGsから発展できることを認識してもらえようがんばりたいと思います。



九州支社
Kさん

1

正直、SDGsプロジェクトに参加していなければ、自宅でのゴミ出しも特に意識せずにはしていたと思います。今は、ペットボトルに関するですが、キャップとラベルを剥がして分別して出すようになりました。

2

4月から転勤で別部署に配属となります。まずは、現地の業務遂行が最優先事項ですが、特殊な現場のため通常業務のなかでSDGsにつながるできないかを模索していこうと思っています。



長野支社
Tさん

1

環境や社会の課題が個人の生活や仕事と深く関わっていることを認識するようになり、日常生活や業務においても、より意識的に行動や選択を行うようになりました。一人ひとりができることから始め、継続して取り組むことが重要だと思いました。

2

会社周辺のごみ拾いや草取りなどの活動を継続して行い、地域の環境美化に貢献するとともに、社員間の交流促進にもつなげていきたいです。



東京第二支社
Oさん

1

SDGsを学ぶことで、社会課題を他人ごとではなく自分ごととして捉えるようになりました。日々の生活や仕事とのつながりを意識し、子どもの学校や地域で取り組まれているSDGsの活動にも、これまで以上に積極的に参加するようになりました。

2

さらにみんながSDGsに触れたり興味を持ったりできるよう、不定期でも何かしらの活動ができないか考えていきたいと思っています。



糸魚川二幸
Iさん

1

カードゲームファシリテーターの資格を取得し、社内でSDGsを普及していますが、正直SDGsを知らない方が多い感覚でした。私自身SDGsは、プロジェクトに入る前から知っていましたが、会社の業務にどのようにつなげるかこれから考えていきたいです。

2

糸魚川は、イベントごとが多く当社でもイベント企画力を高めていき、地域貢献を行っていきたくと思っています。また、営業所本社と各現場の壁を極力なくしお互いが協力しあえる風通しの良い会社にしていきたいと思っています。

グループサステナビリティ目標 活動報告

「未来の世代に地球を渡す」という当時のトップの強いメッセージから、私たちのサステナビリティへの挑戦は始まりました。2021年の体制構築以降、私たちは「2030年の理想の姿」から逆算する形で、本当に今なすべき目標の策定を進めてまいりました。

総合ビルメンテナンス業としての環境負荷や、女性比率の高い従業員構成といった「自社固有の課題」を真正面から見つめ直し、私たちが挑むべき3つのグループサステナビリティ目標を定めています。

Contents

44 グループサステナビリティ目標① —人事部—

- 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)
- 目標達成へのアプローチ：女性活躍推進

46 グループサステナビリティ目標② —サステナビリティ推進部—

- 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
- 目標達成へのアプローチ：GHG(温室効果ガス)排出量削減

52 グループサステナビリティ目標③-1 —サステナビリティ推進部—

- 2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅
または適正な処理を進め環境負荷0を実現する
- 目標達成へのアプローチ：清掃サービスにおける環境負荷の算定

56 グループサステナビリティ目標③-2 —業務推進部—

- 2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅
または適正な処理を進め環境負荷0を実現する
- 目標達成へのアプローチ：建築廃棄物の適切な処理推進



二幸産業株式会社
人事部 部長
金井 清

女性が活躍する現場が、企業の未来を強くする

女性を活かせないことが、機会損失になる時代へ。

女性活躍推進は、人材確保・現場力・事業継続性につながる重要な課題と考えます。少子高齢化・労働力不足が進む中、採用対象を男性から全体へ転換することで労働力を確保していく必要性を感じます。

また、従来の体力任せ・経験依存・属人化から脱却し、標準化・自動化・性別や年齢に依存しない業務設計を進めることにより、誰もが活躍できる現場になります。

さらに、女性の視点や経験が加わることで、発想の多様化・健全な体制の構築につながります。女性を活かせないこと自体が機会損失であり、女性活躍を意識した制度や環境の整備は、女性に限らず誰もが尊厳を持って活躍できる職場の実現につながり、企業に求められる社会的責任だと考えています。

前進はしている。でも、実感は少ない。一人ひとりの活躍を、グループの力に。

以前と比べると女性社員の昇進や昇格は増えてきていますが、まだまだ女性社員の活躍を実感する場面が少ないと感じます。目標は女性社員の割合及び指導的地位に占める女性の割合を増やすことですが、それだけではなく、一人ひとりの可能性を尊重し「自分なりの活躍」を導いていくことが、当グループ全体での女性活躍につながっていくと考えています。

社会の変化をとらえ、社員の安心と成長を整える。

人事部は社員の採用・教育・評価・配置に関する業務および労働環境や給与制度などの待遇面の見直しに関する業務を担っています。当グループの目指す方向である経営計画を達成するためには、何よりも人が大切であり、社会の変化を捉えながら、社員のみなさま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環境を整えていくことが役割と考えています。

グループサステナビリティ目標①

- 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)

目標達成へのアプローチ：女性活躍推進

2026年 活動のポイント

- 「女性の健康」に関する社内研修を初開催し、働きやすい職場づくりとキャリア支援につながる気づきを得た。
- 「女性社員交流会」を実施し、参加者の目標設定と女性社員同士のネットワーク構築につなげた。
- 育児・介護休業法改正への対応として制度を法令以上に拡充・新設し、仕事と家庭を両立しながらキャリアを継続できる環境を整えた。

女性の健康課題研修の実施

「女性特有の健康課題に関する正しい知識を得ることで健康管理能力を高める」「男性社員や管理職も含めて女性の健康特性を理解することで職場での配慮や支援ができるようになる」ことを目的とし、(株)ルネサンス様及び(株)日本能率協会マネジメントセンター様にご協力いただき、8月25日にオンライン研修を開催しました。

女性社員の受講希望者、係長クラス以上の社員を対象とし、アーカイブ視聴を含めると約300名が女性の健康課題について知る機会となりました。これまで当グループでは実施してこなかった性質の研修であり、女性社員と男性社員の各々から好意的な感想が寄せられ、今後のキャリア支援や働きやすい職場風土の醸成につながる気づきの機会になりました。



女性社員交流会の実施

「社内の女性管理職が仕事のやり方・働き方を共有して目標設定のきっかけをつくる」「他部門との交流により女性社員同士のネットワークを拡大する」ことを目的とし、2月20日に集合研修を開催しました。今回は等級Ⅴ・Ⅳの社員を対象に、全国から19名が集まりました。同じ社内の管理職の方々のこれまでのキャリア、仕事への姿勢、悩み、楽しみ方、メッセージなどが発表され、活発な質疑応答があり、参加者の今後の目標設定の参考や刺激、自身の働き方を考えるきっかけになりました。研修後は懇親会を実施し、リラックスした雰囲気の中で交流が生まれました。

育児・介護による柔軟な働き方を支援する職場環境づくり

2025年10月の育児・介護休業法改正の対応において当グループで選択した措置(養育両立支援休暇の付与、短時間勤務制度)の適用期間を法令以上である小学3年生修了までとしました。また、同じタイミングで、育児・介護休業に対するチームメンバーなど周囲のサポートを促し、休業取得のハードルを下げることを目的とする育児介護応援手当を導入しました。子育てや介護をしながら仕事に取り組むことができる環境づくりを行うことは、仕事と家庭の両立およびキャリア継続の支援につながると考えております。



二幸産業株式会社
サステナビリティ推進部 部長
緒方 学

現場から実現する、環境配慮型ビルメンテナンスの進化

環境負荷低減を通じた持続可能な価値創造。

CO₂排出量の削減および環境負荷0を目指した清掃活動への取組は、地球温暖化対策への貢献および持続可能な社会の実現に直結するものであり、企業としての社会的責任を果たす上で不可欠な姿勢といえます。

発注元企業においては、環境配慮型の委託先選定や脱炭素・グリーンビルへの対応が今後ますます重視されることが見込まれます。環境関連の目標を明確に設定し、数値による管理と継続的な改善を推進することは、自社の競争力強化にとどまらず、取引先企業にとっても有益な効果をもたらすものと考えられます。

CO₂排出量の削減および環境負荷低減への取組は、社会的責任の遂行であると同時に、コスト削減・競争力強化・ビジネスと環境の持続可能性を両立させる経営上の重要課題として位置づけられます。

現場力を活かした持続可能なビルメンテナンスの推進。

ビルメンテナンス業では、環境に配慮した作業を「特別な活動」ではなく日常業務として定着させるため、物件担当者・事業所責任者への周知徹底と組織全体への浸透を図る仕組みの構築が不可欠です。マニュアルの簡素化や写真・動画を活用した教育コンテンツの整備を推進するとともに、顧客と連携した環境改善提案を通じ、業務改善・コスト最適化・付加価値の創出と自社・顧客双方の持続的な発展を目指します。

社会環境の変化を成長機会へつなげるサステナビリティ推進。

脱炭素化の加速、ESG経営の浸透、労働環境への配慮、建築物の高度化など、ビルメンテナンス業を取り巻く社会環境は大きな変革期を迎えています。サステナビリティ推進部は、こうした社会・市場・規制の動向を的確に捉え、経営戦略と現場活動を有機的に連携させるとともに、持続的な成長及び社会から信頼される企業価値の向上を支える役割を担っています。

グループサステナビリティ目標②

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

目標達成へのアプローチ：GHG(温室効果ガス)排出量削減

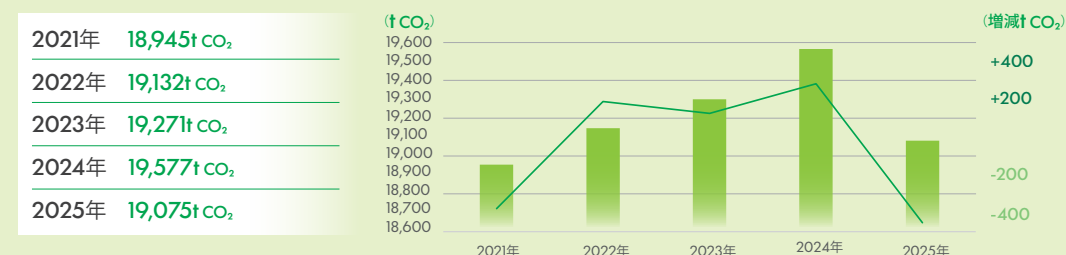
2026年 活動のポイント

- 2025年度はCO₂排出量を事業部門単位での算定から、事業所単位の算定に移行。

GHG排出量の可視化と削減に向けた取組

当グループは、GHG排出量の増加にともなう気候変動が企業及び社会にもたらすリスクを重要な経営課題として認識し、GHG排出量算定・管理クラウドサービス「Zeroboard」(株式会社ゼロボード)を活用して、GHGプロトコル(国際基準)に基づくGHG排出量の算定・削減に取り組んでいます。

前年度までのGHG排出量の推移



※ 本報告書では、過去の報告書からCO₂排出量の数値を更新しています。理由として、Scope2の過去のデータに電力会社の変更漏れがあり修正を行いました。また、2024年度の電気事業者別排出係数の更新を行い、数値を修正しました。

目標値



【目標値内訳】

- Scope1・2を2021年度に比べて**4.2%削減** / 年
自社の直接・間接排出(電力使用など)について、毎年4.2%ずつ削減していくことを目標としています。
- Scope3を2021年度に比べて**2.5%削減** / 年
サプライチェーン上の他社排出について、毎年2.5%ずつ削減していくことを目標としています。

算定根拠

■ 当グループのScope分類

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：Scope1、Scope2以外の間接排出（他社の排出）

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です。

■ Scope別 CO₂排出量の算定対象範囲

CO₂排出量の把握にあたり、GHGプロトコル(国際基準)に基づき、事業ごとのスコープ別算定対象範囲を以下のとおり整理しています。

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

表) 環境省「サプライチェーン排出量算定の考え方」を基に作成
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/tools/supply_chain_201711_all.pdf
※) カテゴリ番号はScope3の分類に基づく

■ 算定に使用するデータ

- 品目別購入金額（算定方法:購入金額×総務省データベース）
- 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

当グループでは上記のデータをもとに、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「Zeroboard」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います。

CO₂排出量の推移

■ 2025度よりCO₂排出量の算定を事業所単位へと移行 ― 拠点別CO₂排出量の算定 ―

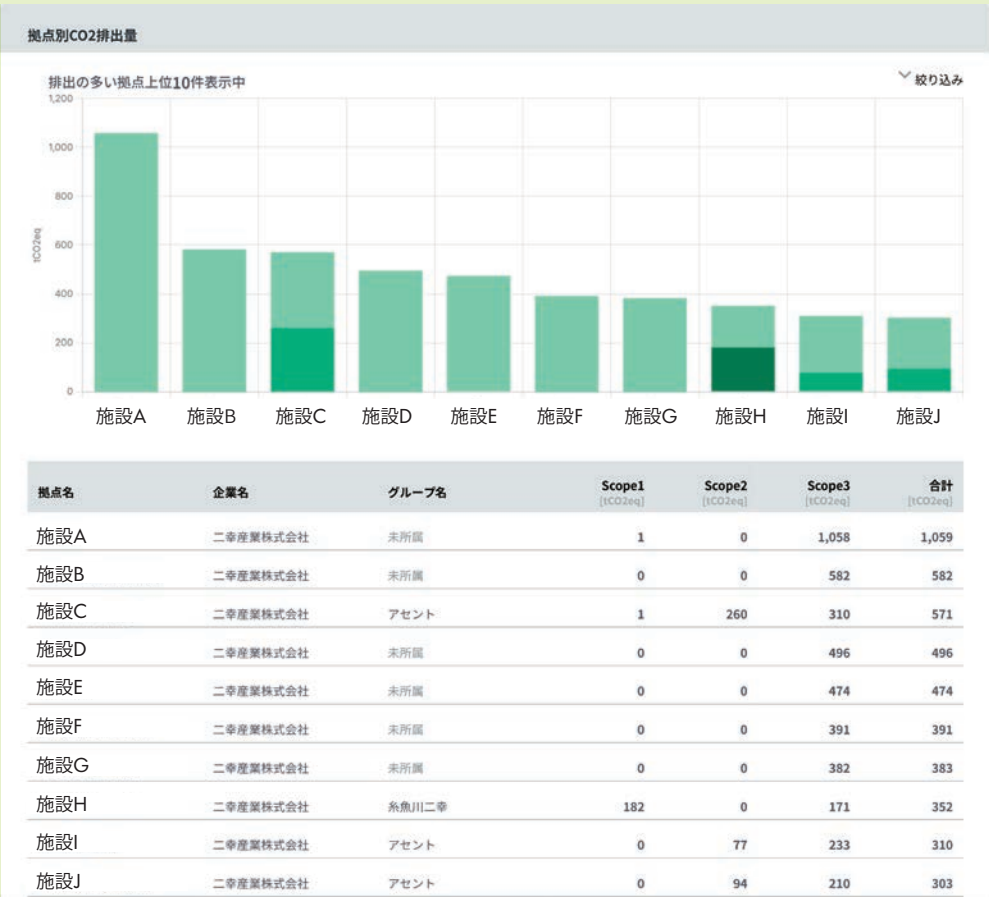
排出実態のより詳細な把握と精度向上を目的とし、2025年度は、CO₂排出量の算定を事業所単位へと移行しました。
これにより排出量の算定及び削減において以下のことが可能となりました。

ホットスポット(CO₂排出量が特に多い拠点・部門)を特定しやすくなる

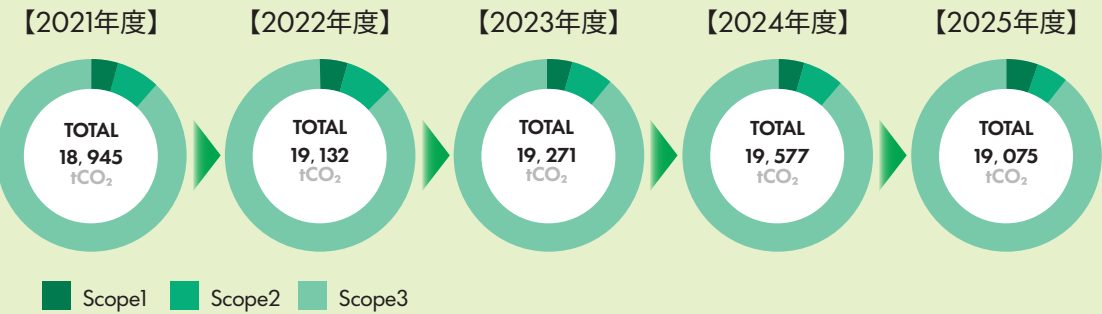
ホットスポット特定のメリット

- 排出量の多い事業所に優先的に削減対策を集中投下できる
事業所別にScope1・2・3どの排出が多いかがわかることで、具体的な削減施策を検討、導入できる
- 限られたリソースを効果的・効率的に活用できる
- 削減効果が出やすい箇所から着手することで、目標達成のスピードが上がる
施策の成果が明確化できる(どの拠点の、どの施策が、どれだけ効いたか)

以下のように施設ごとに排出量を確認でき、拠点ごとに具体的な対策を考えられるようになります。



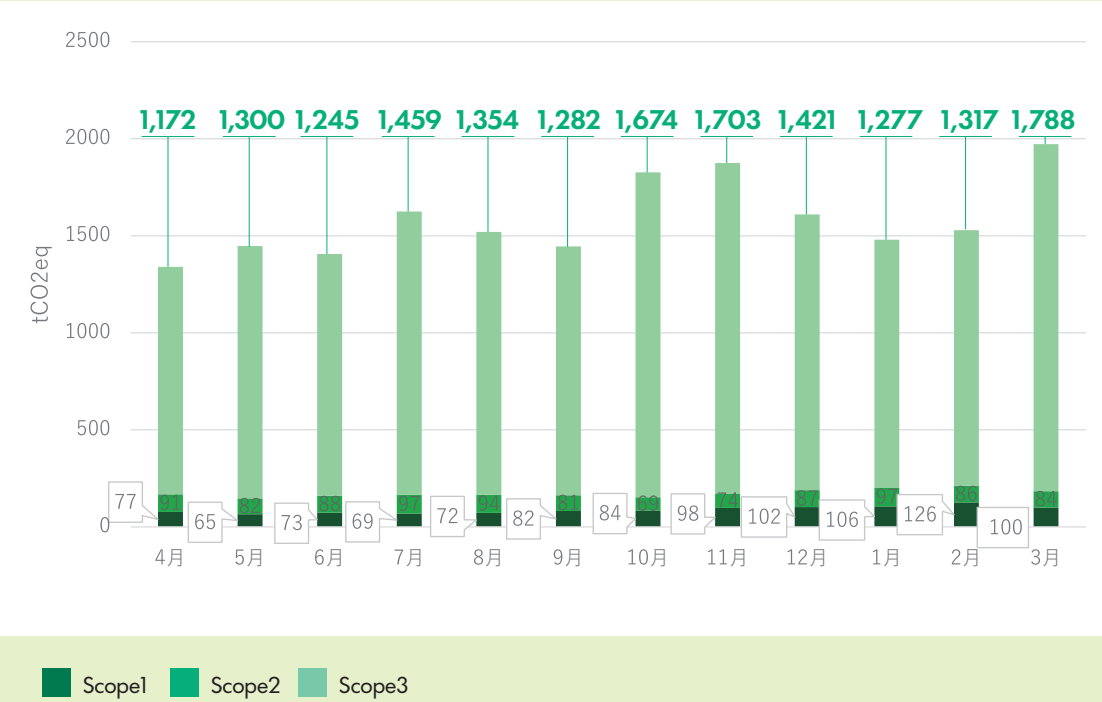
■ 推移報告



(単位：tCO ₂)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2021年度比 (2025年度増減)	削減率 (2021年度比)
Scope1	859	910	824	856	1,053	+194	-22.58%
Scope2	1,390	1,342	1,268	1,408	1,031	- 359	25.83%
Scope3	16,696	16,879	17,179	17,293	16,991	+ 295	- 1.76%
Total	18,945	19,132	19,271	19,557	19,075	+ 130	- 0.69%

※ 本報告書では、過去の報告書からCO₂排出量の数値を更新しています。理由として、Scope2の過去のデータに電力会社の変更漏れがあり修正を行いました。また、2024年度の電気事業者別排出係数の更新を行い、数値を修正しました。

■ 月間CO₂排出量の傾向



2021年度からCO₂排出量測定を開始し、5年目を迎え、全体的にはほぼ変わりなく推移しました。

2025年度は2021年度に比べて、CO₂排出量がScope2が大幅に減少していますが、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。

詳細を見ると、

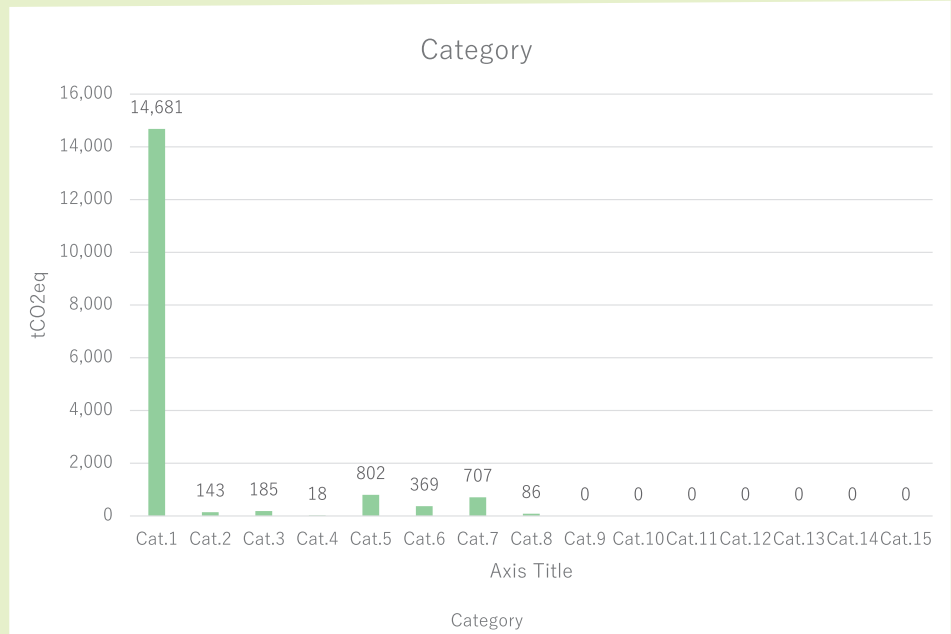
Scope2は約26%の削減を達成しており、一定の成果が表れています。

一方、Scope1は22.58%増加しており、直接排出の抑制が急務となっています。

また、総排出量の約89%を占めるScope3については、そのうち86%がCat.1(購入製品・サービス)に集中しており、削減取組が進んでいないことが全体目標の未達成に大きく影響しています。月次の傾向としては、年度末の3月に排出量が突出して高くなる傾向があり、年度末に向けた調達・発注の集中が一因と考えられます。

今後は、Scope1の増加要因の特定と早急な対策、主要取引先へのグリーン調達推進によるScope3 Cat.1の削減、そして調達活動の年間平準化を重点施策として取り組むことで、目標達成に向けた実質的な排出削減を推進していく必要があります。

■ Scope3 カテゴリ別内訳



GHGプロトコルのScope3カテゴリ定義	
カテゴリ名	正式名称(日本語)
Cat.1	購入した製品・サービス
Cat.2	資本財
Cat.3	Scope1・2に含まれないエネルギー関連活動
Cat.4	輸送・配送(上流)
Cat.5	事業から出る廃棄物
Cat.6	出張
Cat.7	雇用者の通勤
Cat.8~15	(下流・その他)

グループサステナビリティ目標③-1

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

目標達成へのアプローチ：清掃サービスにおける環境負荷の算定

2026年 活動のポイント

- 「清掃サービスにおける環境負荷の算定」の論文を作成し、2026年3月に開催された第21回日本LCA学会研究発表会にてポスター発表を行った。
- アジア生産性機構（APO）加盟国代表団の視察プログラムにおいて「環境負荷が少ない・見える清掃」をテーマに、方針と進捗の発表を行った。

LCA学会発表への取組

前年度から継続して取り組んできた「清掃サービスにおける環境負荷の算定」に関する論文を完成させ、2026年3月に開催された第21回日本LCA学会研究発表会においてポスター発表を行いました。

論文の作成にあたっては、現場での測定・検証および作業手順の教育など、着実な積み重ねを要する活動を継続してきました。研究発表会では、当グループの取組に対して多くの方々からご関心をいただき、大きな励みとなりました。今後はこれらの成果を基盤として、関連するビジネス展開の実現に向けて取り組んでまいります。

発表したLCA論文

2024年度テーマ「日常清掃におけるGHG排出量の算定」	対象範囲：定型化した日常清掃
2025年度テーマ「低環境負荷清掃による環境負荷の可視化」	対象範囲：弊社の低環境負荷清掃

■ 研究の背景・目的

2024年度の発表にて標準的な日常清掃のGHG排出量と水消費量を可視化したことを受け、2025年度の発表では弊社が開発した低環境負荷清掃サービスの環境負荷を算出し、標準的サービスとの比較による削減ポテンシャルの定量化を目的としました。

■ 調査の概要

大学施設・大型商業施設・小規模事務所の計6拠点において、以下の5項目を実測しました。

- 水の消費量
- 洗剤の使用量
- 消費電力量
- ゴミ袋等の消耗品
- アルカリイオン電解水の使用量

■ 主な結果

● 水消費量の削減効果

低環境負荷サービスへの切り替えにより、洗面台清掃における水消費量を約85～91%削減できることが確認されました。建物の用途による差は見られませんでした。

● GHG排出量の比較

標準的サービスと低環境負荷サービスのGHG排出量の差は約1%程度にとどまり、大きな差は認められませんでした。一方、契約金額をもとに算定した排出量と実測による排出量には大きな乖離があることも判明しました。

● 洗浄液の違いによるGHG排出量

アルカリイオン電解水は、一般的な洗剤と比較してGHG排出量が大幅に少なく、洗剤の代替品として有効であることが示されました。

結論

低環境負荷サービスの導入により、以下のことが示されました。

● 水消費量の大幅な削減

● 洗剤由来の化学物質排出の抑制による水質汚濁防止への貢献

● GHG排出量は標準的サービスとほぼ同等であるため、コスト・CSR・SDGsの観点から発注者にとって有益な選択肢となること

実測データに基づく低環境負荷サービスを導入することで、従来の標準的サービスと比較して水消費量を大幅に削減でき、洗剤由来の化学物質排出も抑制されるため、水質汚濁防止に寄与する。また、温室効果ガス排出量については両サービス間で大きな差は認められず、コスト面やCSR、SDGsの観点から発注者にとって有益な選択肢となる。

■ 顧客メリット

● サプライチェーン全体で机上するGHG排出量削減の可能性

● 環境に配慮した発注の明言が可能

● 水道料金の削減

アジア生産性機構 (APO) 視察ミッションへの参加

2025年12月、アジア生産性機構 (APO) 主催の「十分性に基づく循環型経済の原則とベストプラクティスに関する多国間観察調査ミッション」において、カンボジア・インド・インドネシアをはじめとするアジア・中東地域15カ国・35名の視察団に対し、当グループの環境への取組をテーマにプレゼンテーションを行いました。セッションのテーマは「事業成長と環境悪化のデカップリング」であり、GHG排出量削減・環境負荷低減清掃サービスの開発・人材育成におけるベストプラクティスおよび今後のロードマップを発表しました。

※発表にあたり、九州支社佐世保営業所のみなさまに論文・資料の翻訳にご尽力いただきました。



■発表の場・概要

- 主催機関 : アジア生産性機構 (APO)
- 開催日 : 2025年12月10日

■発表の主な内容

- SDGsを経営計画の中心に据え、GHG排出量削減・環境負荷0サービスの実現をグループ目標として設定
- 洗剤からアルカリイオン電解水への移行により、洗剤購入金額を2021年度比で51%削減 (2024年度実績)
- 低環境負荷ワックスの導入及びGHG排出量の物件単位算定により、効率的な排出量削減を実現
- SDGs教育やカードゲームを活用した社員の環境意識向上施策を推進

■出席者の概要

- 参加国数・参加者数 : アジア・中東地域15カ国・35名
- 参加者の属性 : 政府省庁・国際機関・大学等の関係者
 - 所属
 - NGO・協会 : 1名 / 国家生産性機関 : 6名 / 国際機関 : 2名 / 州・地方政府 : 1名 / 政府省庁 : 16名 / 大学・教育機関 : 6名 / 民間企業 : 3名 / 計35名

■反響・評価と今後の展望

- 5か国の参加者から計10を超える質問が寄せられ、当社の取組への高い関心と評価を得ました
 - 質問内容
 - 2021年度のGHG排出量の算出を3ヶ月で完成させたということだったが、どのようなチームで行ったのか?
 - 前述の算出作業で、一番大変だったことは何か?
 - アルカリイオン電解水は、水と食塩の他に必要な材料は無いのか?
 - アルカリイオン電解水で生成できるpH値はいくつか?
 - アルカリイオン電解水をどのように見つけたのか?
 - 5年にわたり、SDGsの普及活動、GHG排出量の算定や低環境負荷清掃サービスの開発を行っているが、継続するモチベーションはどこからきているのか?その秘訣を教えてください
 - 活動を始めた2021年頃の日本や担当者を取り巻く環境は、どのような状況だったのか?
 - ビジネスとしての成果は?
- サプライチェーン全体でのGHG排出量削減を実現する取組として「価格競争から価値共創へ」という新たなビジネスモデルとして注目を集めました
- 顧客企業においても、サプライチェーン全体のGHG排出量削減及び水使用量の削減に貢献できるサービスとして評価されました





二幸産業株式会社
業務推進部 部長
平山 智也

マニフェスト管理効率化の普及を通して、目標へ着実に前進

マニフェスト管理の効率化が築く、環境と事業の好循環。

2030年度の環境負荷0実現に向け、建設工事における廃棄物の適正管理はその基盤となる取組です。法令順守を前提としたマニフェスト管理の効率化は、適正な廃棄物処理という社会的責任の履行にもつながります。また、業務効率化で生まれた時間を顧客対応や提案活動等の他業務に充てることで、残業時間の軽減や事業成長にも貢献していきます。こうした小さな成果の積み重ねが社員の成功体験や改善意識を育み、ポジティブな循環として会社の成長に寄与していけると考えています。

検証から実装へ、マニフェスト管理効率化の普及推進が次の課題。

前年度より取り組んでいる電子マニフェスト運用プロセスの更なる見直しを図るため、さまざまな電子マニフェストの運用施策について検証を試みた結果、クラウドサービスを利用することが効率化の観点からも有効であると検証結果が出ました。今後の課題としては各事業部門への推進をどのように進めていくかが課題となります。クラウドサービスの活用により、マニフェスト管理の精度向上と業務効率化を全社規模で実現することで、目標達成に向けた取組をさらに加速させていきます。

現場を支える本社管理部門として2030年の目標達成に貢献する。

業務推進部は、前年度までの建築工事部という名前を改め、2025年度より建設工事・設備・警備にわたる本社部門として、法令順守(建設業法、警備業法等)の監理・品質と安全の向上・現場へのサポートを担っています。社会の変化に伴う法規制の強化や環境意識の高まりに対応しながら、適正な廃棄物管理や業務改善を推進することで、2030年目標達成に向けてグループ全体の取組を支える役割を果たしていきます。

グループサステナビリティ目標③-2

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

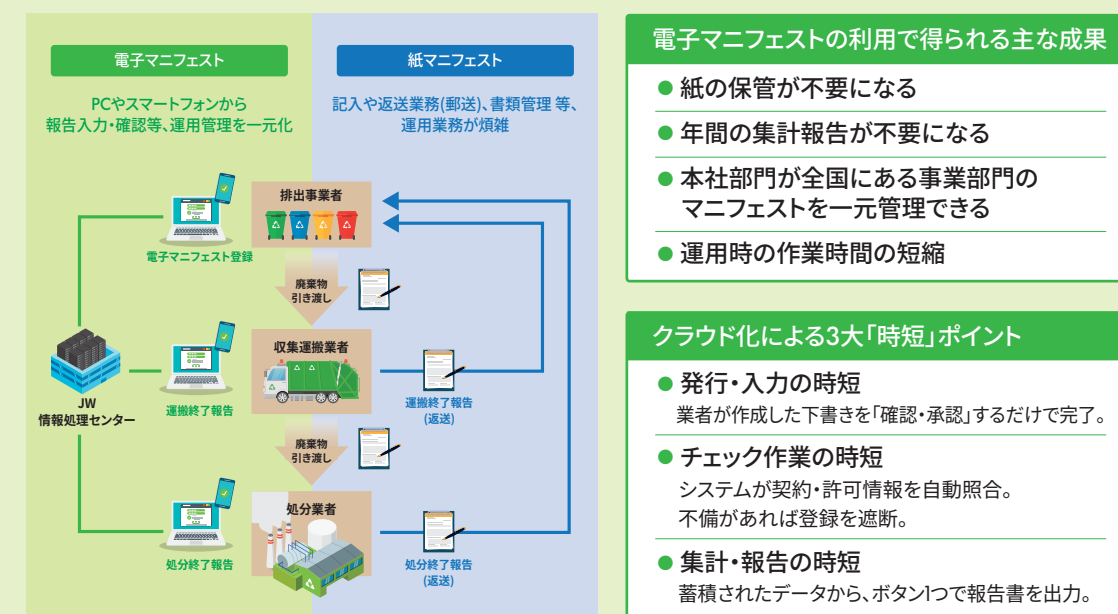
目標達成へのアプローチ：建築廃棄物の適切な処理推進

2026年 活動のポイント

- 前年度に続き、紙マニフェストから電子マニフェストへの移行を施策として取組を実施。
- 電子マニフェストを利用することで得られる成果の検証を実施、1件のマニフェスト運用にかかるプロセスを理解し、電子マニフェスト化で得られる効率化の成果を明示化。
- 電子マニフェスト運用プロセスの更なる見直しを図るため、クラウドサービスを導入し検証を実施した結果、運用プロセスの短縮(時間の短縮)が可能であることが確認できた。

電子マニフェスト移行の推進と廃棄物管理の効率化への取組

建設工事における廃棄物処理のマニフェスト運用管理に時間を要していたことを課題として、業務推進部では2022年度より目標達成のためのアプローチとして取り組んでまいりました、電子マニフェストへの移行を継続して進めています。2025年度は業務推進部員自らが電子マニフェストを発行・検証し、紙の保管廃止・年間集計報告の不要化・全国マニフェストの一元管理・作業時間の短縮といった効果を確認しました。さらに、電子マニフェスト運用プロセスの見直しを図るため、クラウドサービスを導入・検証し、運用プロセスの短縮化が実現しました。



部門別サステナビリティ目標 活動報告

サステナビリティは、経営方針として掲げるだけでなく、一人ひとりの日常の仕事の中で実践されてこそ意味を持ちます。

本章では、各部門が地域・顧客・社会との関わりの中から目標を設定し、取り組んできた活動をESGの観点から整理してご報告します。脱炭素ソリューションの提供から、資源の循環利用、地域防犯・ボランティア・寄付活動、そして従業員の健康増進とSDGs意識の醸成まで、現場発の取組が着実に積み重なっています。

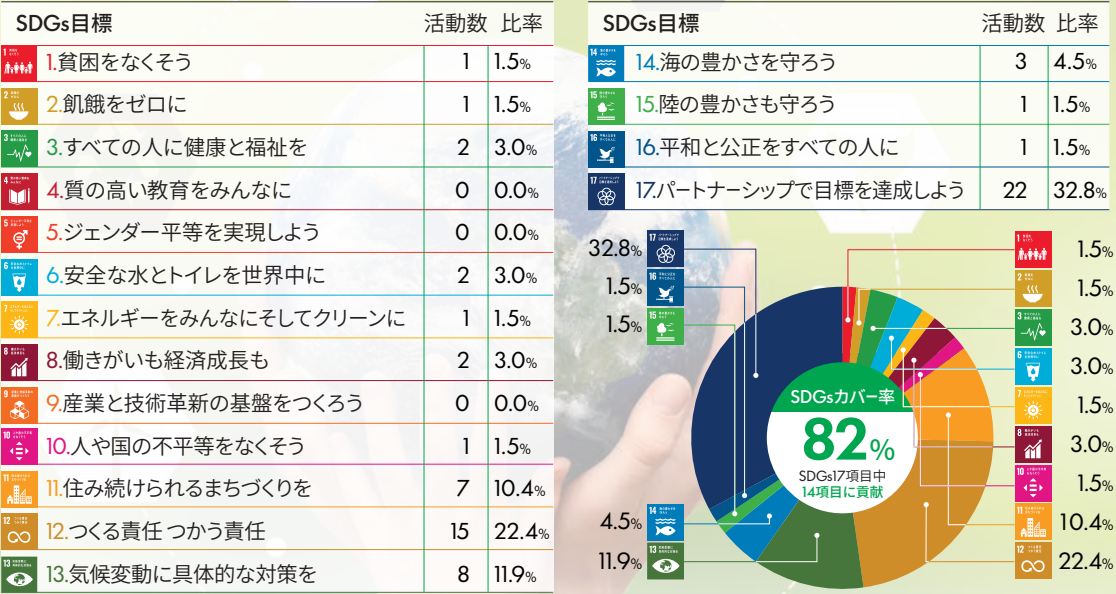
これらの活動が、地域と企業の双方にとっての価値創出につながることを目指しています。

- 60 CATEGORY 01
低炭素・脱炭素ソリューション
- 68 CATEGORY 02
循環型社会の構築
- 74 CATEGORY 03
地域共生と社会貢献
- 82 CATEGORY 04
人財育成とウェルビーイング
- 86 部門長メッセージ

部門別サステナビリティ目標とSDGs・ESG対応表

部門名	部門別目標	貢献するSDGs目標	E：環境への貢献	S：人・地域・社会への貢献	G：持続可能な経営への貢献
東京第一支社	① LED化を推進しCO ₂ 削減と節電により環境を守る	12・13・17	●	—	●
	② 身近にできる取組を実行し、自らもSDGsに関わっていることを実感する	12・14・17	●	●	●
東京第二支社	社内で使用する限られた資源の有効活用ー古紙回収を通じた資源循環とCO ₂ 排出抑制の取組ー	12・15・17	●	—	●
首都圏第一支社	デジタルサイネージ設置の推進	8・12・17	●	●	●
首都圏第二支社	① 特殊清掃による廃棄物削減	12・17	●	●	●
	② 地域と企業をつなぐ、イベントボランティア活動の取組	11・17	—	●	●
神奈川支社	① 衣類回収サービス「するーぶ」を活用して寄付活動をする	2・10・12・17	●	●	●
	② 魅力ある職場をつくろう！	3・8・17	—	●	●
	③ 仕事・生活を通して環境を守ろう！	12・17	●	—	●
北海道支社	管理物件の事故発生リスク低減ならびにCO ₂ 排出量削減となる業務提案	11・13・17	●	●	●
新潟支社	① アルカリイオン電解水の販売	6・12・14・17 (↑①・②合わせて)	●	●	●
	② アルカリイオン電解水の活用拡大	12・13・17	●	—	●
	③ LED照明器具へ交換を提案する	1・3・12・17	—	●	●
	④ ペットボトルキャップを集めて発展途上国への支援をする	11・13・17	●	●	●
長野支社	① 健やかに住み続けられるまちづくりを目指す	11・16	—	●	●
	② 地域の快適で安全・安心な発展	12・13・17	●	—	●
東海支社	顧客に対して、CO ₂ 削減に向けた有効な手段や取組の提案を行う	7・12・13・17	●	—	●
九州支社	照明器具のLED化推進	12・13・17	●	—	●
エステート事業部	LEDへの切替え提案	11・17	●	—	●
FM事業部	フロンガス漏洩施設特定事業所0を目指していく(年間1,000トンーCO ₂)取引先への提案	12・13・17	●	●	●
株式会社 アセント	コーヒー粕を利用し、植物を育て身近にある自然を大切にする心を育む	11・17	—	●	●
糸魚川二幸産業株式会社	① イベントなどを通じ、地域活性化を図る	6・12・14・17	●	●	●
	② 洗剤、薬剤の使用を0にする	11・17	—	●	●
	③ SDGsカードゲームを通じ意識改革を図り、SDGsの可能性を発信する	12・13・17	●	●	●

活動とSDGsの対応状況



CATEGORY 01

Divisional Sustainability Targets Activity Report

—気候変動への対応—

低炭素・脱炭素ソリューション

お客様を巻き込んだ、業務を通した環境活動です。

気候変動への対応は、今や世界的な責務であり、企業の持続可能性を左右する最重要課題です。しかし、脱炭素・低炭素化の推進は、単なる環境負荷低減にとどまりません。

私たちは、総合ビルメンテナンスのプロフェッショナルとして、お客様とともに脱炭素社会への道を切り拓き、多面的な価値を創出します。

照明のLED化やフロンガス漏洩対策、デジタルサイネージの展開など、CO₂削減に向けた最適なソリューションを包括的に提案・提供することで、環境パフォーマンスを劇的に向上させます。

同時に、運用コストの低減による財務基盤の強化、施設の照度確保や事故リスク低減による安全・快適な環境の提供、そして将来的な環境規制への適応力強化など、経済、社会、ガバナンスのあらゆる面において、お客様の持続可能な経営と企業価値向上を支援します。

この取組による環境・社会・ガバナンスへのポテンシャル



環境への
ポテンシャル

CO₂排出量削減

LED化・設備最適化による顧客のScope2排出量の削減に貢献

GHG排出防止

フロンガス(HFC)漏洩防止で高GWP物質の大気放出を抑制

エネルギー消費量削減

設備管理最適化・LED化によるエネルギー効率の継続的な改善

廃棄物・資源削減

照明器具の長寿命化・デジタルサイネージによる紙の削減

有害物質削減

水銀含有蛍光灯からの脱却による環境負荷低減



社会への
ポテンシャル

従業員の快適性向上

照度・演色性の改善による作業環境・生産性の向上

安全性の向上

安定照度の確保と設備保全による労働災害リスクの低減

地域環境への配慮

フロン漏洩防止・光害低減による近隣・周辺環境への影響軽減

情報アクセス・包括性

デジタルサイネージによる多言語・バリアフリー対応の推進



ガバナンスへの
ポテンシャル

コスト削減

運用コスト低減・計画的投資管理による経営基盤の安定化

リスク管理

エネルギー価格高騰リスクへの対応力強化・設備事故リスクの低減

法令遵守

フロン排出抑制法・省エネ法への対応・定期点検記録の整備

情報開示・透明性

設備台帳整備・削減実績データによるESG開示(GRI・TCFD等)支援

Contents

- LED化の推進・提案
- フロンガス漏洩対策
- デジタルサイネージ設置の推進
- 多角的な設備管理・維持の最適化提案

LED化推進

部門別の取組として、照明設備のLED化に関する提案・受注・施工を通じて、お客様のエネルギー消費削減とCO₂排出量削減を支援しています。



東京第一支社

LED化を推進しCO₂削減と節電により環境を守る

導入目標達成率120%の実現と 環境対策の加速

昨年度に引き続き、LED照明設置の積極提案を行い、臨時工事受注につなげる活動を進めてまいりました。

目標値としては「昨年度の実績以上の受注」を設定し、12月末時点の進捗は達成率60%ほどでしたが、今期積み上げてきた各事業所の提案件数と顧客側からの発注（期予算を投資する時期と相まって）が増加し、今年度末に目標を達成し、結果としては、達成率（前年対比）120%で着地しました。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

LED照明設置の積極提案を継続推進することで、安定した工事受注と部門利益の向上が続き、OJTによる人材育成と提案活動の好循環を生み出します。

LED照明設置の積極提案については各顧客のLED化が進み案件数の減少が見込まれるものの、2027年度の蛍光灯製造禁止に伴う駆け込み需要も想定されるため、引き続きこの目標を継続していきます。



新潟支社

LED照明器具へ交換を提案する

LED照明への切り替え提案 —目標対比127%の達成—

2025年度より新規取り組みとして、LED照明器具への交換提案を開始しました。

目標26件に対し33件を達成し、目標対比127%の結果となりました。LED化が進む競争環境の中、物件担当者・協力業者のみなさまのご協力により目標を上回る実績を達成できました。LED照明への切り替えは消費電力削減によるCO₂排出量削減と光熱費抑制に直結する取組です。

現在、LED化加速に伴う照明器具の供給不足や納期遅延が生じておりますが、省エネ・脱炭素化を背景に、今後もLED化の流れは加速していくものと考えられます。

2025年度LED照明器具交換 最終提案数

目標提案数	最終提案数
26件	33件 (目標対比127%)

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

LED照明の切り替え推進はCO₂削減と光熱費抑制に直結し、脱炭素社会への転換を後押しします。今後も物件の使用状況や設備状態を踏まえた最適な提案を行い、お客様の省エネ目標達成に貢献してまいります。

LED照明は供給不足への対応力を高めながら提案を継続します。複数メーカーの情報収集や早期発注への働きかけを強化することで、安定した提案体制を維持してまいります。



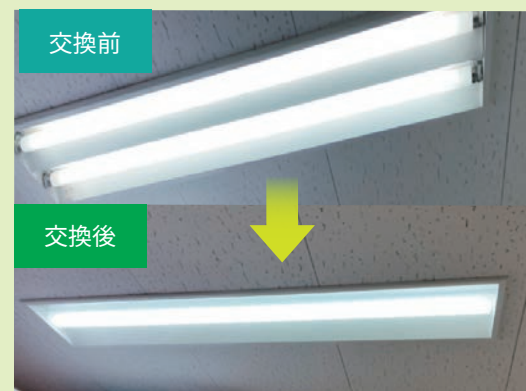
九州支社

照明器具のLED化推進

LED化推進実績 管理物件約400基の更新完了

2027年末までの蛍光灯の製造・輸出入禁止（水俣条約）という社会情勢を背景に、お客様の事業継続支援と脱炭素化を目的として、LED照明への更新提案を積極的に実施しました。材料価格の高騰による将来的なコスト上昇リスクも踏まえ、早期切り替えのメリットを訴求しました。

この結果、主要な管理物件において全館一括でのLED照明器具交換を受注し、約400基の更新作業を完了し、消費電力の削減とメンテナンス負荷の軽減に寄与しました。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

LED化の推進は省エネ・コスト削減に加え、施設利用者の利便性・安全性向上をもたらします。施工物件の利用者様から「以前より明るくなり、作業がしやすくなった」との声もいただいており「快適な労働環境の提供」という付加価値を実感しています。

約400基の交換実績を積んだ一方、コスト面での乖離により成約に至らなかった事例もありました。今後は長期的な維持管理コストの比較シミュレーションを提示するなど、お客様の経営判断に寄り添った提案を継続し、未導入物件の解消に努めてまいります。



エステート事業部

LEDへの切替提案

普及が停滞している「築古物件」や 「長期入居専有部」に着目した 照明LED化推進

2025年度LED化推進 最終実績

最終提案数	実績
13件	7件

施設管理における脱炭素化を加速させるため、LEDへの切り替え提案を強化しました。

取組にあたり、国内のLED普及率が約61%（2024年時点）とされる中、普及が遅れている「築年数の経過した物件の共用部」や「長期入居中の専有部」に着目し、重点的な調査を実施しました。

調査の結果、主要な照明が蛍光灯である13物件を特定。お客様に対し、省エネ効果やメンテナンス費用の削減メリットを具体的に提案しました。その結果、計7物件においてLEDへの切り替え工事を実施するに至りました。

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

照明のLED化は、消費電力削減による環境負荷低減と光熱費抑制という経済性を両立させます。適切な照度の確保は事業者様の職場環境改善にも寄与し、お客様の持続可能な事業運営を支援するとともに、地域社会全体の脱炭素化に向けた確実な一歩を築けると考えています。

一方、導入費用の負担から切り替えに至らなかったケースもあり、コスト面の懸念払拭が課題として残りました。今後は材料価格高騰のリスクや2027年末の蛍光灯製造停止による調達困難といった背景を丁寧に説明し、投資回収シミュレーションとあわせた提案に努めてまいります。

フロンガス漏洩対策

空調設備のフロンガス漏洩対策に関する点検・診断・修繕を通じて、お客様の法令遵守とGHG排出量削減を支援しています。



FM事業部

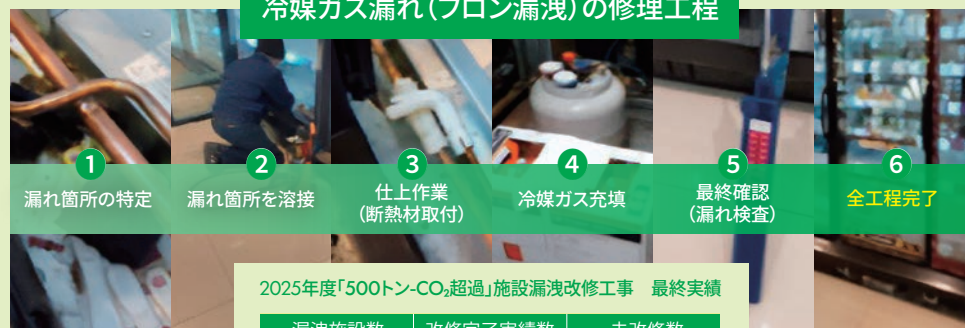
フロンガス漏洩施設特定事業所0を目指していく(年間1,000トン-CO₂)取引先への提案

「フロン漏洩0」を目指し、特定11施設への重点改修を推進

当部門は、強力な温室効果のあるフロンガスの放出を抑制するため「フロンガス漏洩施設特定事業所(年間1,000トン-CO₂以上の漏洩)0」を目標に掲げ、前年度に引き続き優先的な改修提案を実施しました。

2025年度は、特に漏洩リスクの高い「500トン-CO₂超過」の施設(計11施設)に焦点を当て、老朽化設備の特定と点検を強化しました。その結果、7施設において漏洩箇所を特定し、改修を完了させることができました。残る4施設についても、3月末時点で継続的な改修協議を行っており、早期の完了を目指しています。

冷媒ガス漏れ(フロン漏洩)の修理工程



2025年度「500トン-CO₂超過」施設漏洩改修工事 最終実績

漏洩施設数	改修完了実績数	未改修数
11件	7件	4件 ※2026年3月末時点で改修協議中

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

フロン排出抑制法に則った厳格な管理と漏洩対策により、GHGの抑制・消費電力削減・冷却不良に伴う「商品ロスの防止」を実現し、お客様のコスト削減と事業継続に寄与するとともに、目に見えない環境負荷を確実に低減させることで、将来にわたり人々が健やかに住み続けられる地域社会と環境の維持に貢献してまいります。

2025年度は老朽化施設における事前対策に課題が残ったため、今後は定期保守データを集約・分析し、予防保全としての改修提案を強化します。また、2026年度からは照明のLED化に着手し、完了済みの蛍光灯本数調査データを基に、具体的な工事計画の策定と実施を推進してまいります。

デジタルサイネージ設置の推進

デジタルサイネージの提案を通じて、紙媒体の使用削減によるCO₂排出量低減とコスト削減をお客様に提供し、持続可能な施設運営を支援します。



首都圏第一支社

デジタルサイネージ設置の推進

オーナー様への交渉活動(10件)と今後の取組推進に活かす知見の蓄積

目標の設定にあたり、視点を広げ、会社全体を巻き込みながら社会や地域に対してどのような貢献ができるかを検討した結果、2025年度からの目標でもあったデジタルサイネージの設置を取組テーマとして設定しました。

目標達成に向けて、デジタルサイネージの取扱会社を見直すとともに、オーナー様への交渉を10件実施しました。結果として設置には至りませんでしたが、SDGsの考え方を理解したうえで主体的に行動し、多様な関係者と対話を重ねた経験は、今後の取組を推進していくうえでの貴重な知見となりました。

従来の掲示業務における課題		デジタルサイネージ導入による改善	
リソース負荷	移動と手作業に多くの時間を消費	リソース負荷軽減	自動配信や一括管理で作業効率化
環境負荷	紙の大量消費と移動によるCO ₂ 排出	環境負荷の軽減	ペーパーレス化の実現

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

物件ごとのお知らせ作成・印刷・配付には、移動費や作業時間・紙の大量消費など多くのコストが発生しています。これを見直すことで紙の削減と経費削減が実現し、環境負荷と経済的負担を同時に軽減できます。業務効率化が進むことで社員がより付加価値の高い業務に注力でき、地域への環境配慮型の持続可能な運営にもつながります。

一方、この取組を行う上でお客様の理解・承諾が必要となり進捗が難しい場面もありましたが、その意義は大きいと感じています。今後は部門全体を巻き込むことのできる目標へ見直し、実行性の高い取組につなげてまいります。

多角的な設備管理・維持の最適化提案

設備の点検・診断・改修提案を通じて、建物の長寿命化による廃棄物削減と資源の有効活用を促進し、お客様の持続可能な施設運営を支援しています。



支社長
佐藤 雄作

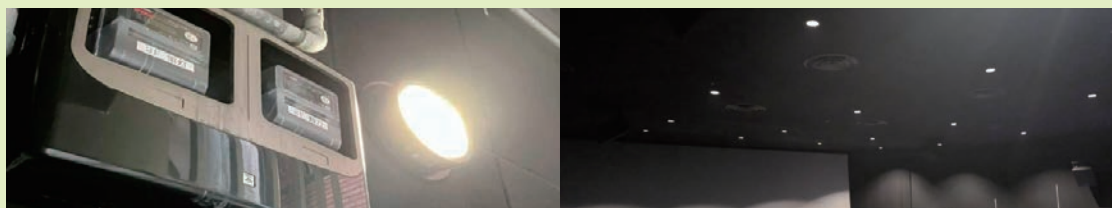
東海支社

顧客に対して、CO₂削減に向けた有効な手段や取組の提案を行う

設備・清掃管理を通じたCO₂削減への貢献

本年度は、設備管理・清掃業務を通じて接点のある施設所有者様に対し、目標16件を上回る計18件の提案を実施しました。具体的には、照明器具のLED化による省エネ推進、エアコン洗浄や空調設備更新によるエネルギー効率の改善、さらには床カーペット洗浄による物品の寿命延伸(廃棄物削減)など、多角的なアプローチを行いました。

この結果、複合商業施設やオフィスビル等においてLED化工事4件、カーペット洗浄2件を受注・施工しました。今後も現場起点での自発的な提案を通じて、お客様の脱炭素社会への貢献を支援してまいります。



2025年度CO₂削減推進施策 最終実績

目標提案数	提案数	実績
16件	18件	6件 ●照明LED化工事:4件 ●カーペット洗浄:2件

主な提案内容	効果
照明LED化工事	CO ₂ 削減と資源循環
カーペット洗浄	資源の有効活用・廃棄物の削減
空調機更新 エアコン洗浄	エネルギー効率の維持・向上

活動を通じて —価値の創出と未来に向けて—

省エネ機器の導入による直接的なエネルギー削減と、物品の寿命延伸による間接的なエネルギー削減を通じてCO₂削減に取り組んでいます。こうした取組は異常気象の抑制や生態系保護といった地球環境の維持につながるとともに、お客様に「運用コストの低減」と「資産価値の向上」をもたらします。当社においても環境配慮型提案の標準化により「社会から信頼されるパートナー」としての地位を確立し、持続可能な地域社会の実現をリードする存在となることを目指してまいります。

本年度は目標件数を達成したものの、受注に至らなかった提案もあることから、老朽化更新以上の価値を伝える工夫を重ね、継続提案を通じて次年度以降の受注につなげてまいります。



支社長
梅本 幸二

長野支社

健やかに住み続けられる、まちづくりを目指す

環境配慮型案件の普及拡大と目標の達成

当部門は、お客様が安全・安心に生活できる環境の維持・向上を図るため、お客様の事業活動におけるエネルギー効率の最適化を支援し、脱炭素社会の実現に貢献することを目指し、既存設備の省エネ化とコストパフォーマンスを両立する「環境配慮型工事」のご提案に注力しました。

結果として、多くの賛同をいただき、環境配慮型案件の普及実績(受注・提案)において目標を達成することができました。

2025年度環境配慮型工事推進 最終実績

セクション	提案額	実績(受注額)
1課	¥81,536,000	¥64,977,000
2課	¥ 4,652,000	¥ 4,652,000
3課	¥ 569,000	¥ 569,000

主な提案内容	効果
照明LED化工事	CO ₂ 削減と資源循環
高圧受変電	インフラの安定化とエネルギーロス削減
内蔵冷ケース更新	冷媒管理とエネルギー消費の最適化
空調機更新	運用の最適化と快適な環境の構築

活動を通じて —価値の創出と未来に向けて—

長野県内に展開するスーパーマーケットの総合施設改修・更新工事を通じて環境の維持・向上に貢献し、環境負荷を軽減する手法を取り入れた提案・受注を継続することで、健やかに住み続けられるまちづくりの実現に寄与してまいります。

今後はOJTによる個々のスキル向上と人材育成を継続的に推進し、新規顧客の獲得と持続的な事業基盤の強化を通じて、地域への貢献をさらに広げてまいります。



支社長
尾崎 圭律

北海道支社

管理物件の事故発生リスク低減
ならびにCO₂排出量削減となる業務提案

LED化推進と危険箇所対策による環境・安全への貢献

各営業所のミーティングを通じて、顧客施設における目標対応について周知するとともに、危険箇所の抽出と対策について検討を行いました。CO₂排出量削減においては、商業施設でのLED入替・更新工事を受託し、今後も建物全体への展開を予定しております。また、一部施設においてもLED化を提案中です。

さらに別の管理物件ではLED化工事に加えて、危険箇所対策としてエレベーター非常用BOXの設置及び水害対策工事を実施し、環境・安全面に特化した取組を着実に推進しております。

2025年度事故リスク低減・CO₂排出量削減推進 提案内容

主な提案内容	効果
照明LED化工事	CO ₂ 削減と資源循環
エレベーター非常用BOX設置	災害時の入居者・利用者の安全確保 BCP対応強化による施設の安定運営継続
水害対策工事	気候変動リスクへの適応(レジリエンス強化) 建物の長寿命化・資産保全 設備破損の未然防止による環境負荷低減

活動を通じて —価値の創出と未来に向けて—

LED化推進により、コスト削減をお客様に提供するとともに、照度向上による事故防止と安全・安心な施設環境の実現につながります。商業施設では集客力向上を通じた地域活性化にも寄与します。また、エレベーター非常用BOXの設置や水害対策工事などの危険箇所対策を通じて、施設利用者の安全確保という社会的価値も創出してまいります。

本年度は目標の社内浸透が十分でなく、各担当者が主体的に取り組む機会が限られました。今後は目標共有の仕組みを整備し、社員一人ひとりの目標意識の醸成と組織全体での取組強化を図ってまいります。

CATEGORY 02

Divisional Sustainability Targets Activity Report

—資源循環・廃棄物削減—

循環型社会の構築

「捨てる」を「活かす」に変える、技術や仕組みに関する活動です。

資源の有限性と廃棄物問題は、地球規模で解決が求められる喫緊の課題であり、企業活動における循環型社会への貢献は、もはや選択肢ではなく責務です。

しかし、資源循環・廃棄物削減の取組は、単なるごみの削減にとどまりません。

私たちは、日々の業務の中に潜む「捨てる」を「活かす」機会を発掘し、お客様とともに循環型社会の実現へ向けた新たな価値を創出します。

コーヒー粕のリサイクルやアルカリイオン電解水

の活用・販売、什器洗浄による資材の効率化、オフィス内古紙回収など、身近な資源を無駄なく循環させる仕組みを包括的に提案・実践することで、廃棄物の発生抑制と資源の有効活用を推進します。

同時に、廃棄コストの削減による財務面への貢献、清潔で快適なオフィス環境の維持、そして環境配慮型の企業姿勢の対外発信など、経済・社会・ガバナンスのあらゆる観点において、持続可能な社会環境の構築を力強く支援します。

この取組による環境・社会・ガバナンスへのポテンシャル



環境への
ポテンシャル

廃棄物の再資源化

コーヒー粕・オフィス廃棄物を資源として循環利用

化学薬品使用量削減

アルカリイオン電解水の活用で洗浄剤・化学物質を代替

オフィス資源の有効活用

社内資源の再利用・共有化で廃棄物0に向けた取り組み

CO₂排出削減

廃棄物処理・輸送削減による間接的なCO₂排出量の低減



社会への
ポテンシャル

地域貢献・循環活用

コーヒー粕リサイクルを通じた地域資源循環への貢献

安全・衛生環境の向上

アルカリイオン電解水・特殊清掃の活用で安全で清潔な空間を提供

健康リスクの低減

化学薬品削減と特殊清掃で利用者・従業員の健康を守る

環境意識・行動変容

社内資源循環の推進による従業員のESG意識向上



ガバナンスへの
ポテンシャル

コスト削減

廃棄物処理・洗浄剤コスト削減による自社・顧客の経営効率化に貢献

リスク管理

廃棄物・化学物質の適切管理で環境事故リスクを低減

法令遵守

廃棄物処理法・化学物質規制への適切な対応と記録整備

情報開示・透明性

循環実績データの蓄積によるGRI・TCFD等のESG開示対応

Contents

- コーヒー粕のリサイクル
- アルカリイオン電解水の活用・販売
- 特殊清掃（リセット洗浄）
- オフィス内資源の有効活用

コーヒー粕のリサイクル

コーヒー粕を回収・肥料化し、再利用することで、廃棄物削減とCO₂排出量低減に取り組んでいます。



部長
樋口 修

株式会社 アセント

コーヒー粕を利用し、植物を育て身近にある自然を大切にすることを育む



コーヒー粕のリサイクルによる資源循環と環境意識の醸成

当部門では、ウェルカムドリンクとして提供しているコーヒーの抽出後に出る「コーヒー粕」の有効活用に取り組んでいます。

コーヒー粕は水分含有量が高く、そのまま廃棄すると焼却時に多大なエネルギーを消費するほか、埋め立て処分時には強力な温室効果のあるメタンガスの発生源となります。こうした環境負荷を低減するため、従来廃棄していたコーヒー粕を回収し、発酵促進剤と混ぜ合わせた「ぼかし肥料」へと再生させる活動を開始しました。生成した肥料は館内の花壇や近隣の菜園での野菜・花栽培に活用し、廃棄物を資源として循環させる「地域内サイクル」を構築しています。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

コーヒー粕を「消臭パック」としてお客様に提供することで、お客様自身が楽しみながら環境活動に参加できる機会を創出しています。肥料づくりや栽培の過程はスタッフ・お取引先様との新たなコミュニケーションツールとなり「共創」の文化が根付くことで組織全体に活気が生まれ、資源循環の大切さを発信し続ける存在となることを目指しています。

各拠点の気候条件による乾燥・保管の課題に対しては現場に合わせた運用改善を進めており、今後はさらなる再利用方法の模索と地域団体とのつながりを深め、従業員一人ひとりが自然を大切にする感性をサービスへ還元してまいります。

アルカリイオン電解水 洗浄・洗剤代用品 ph13.1

アルカリイオン電解水の活用・販売

化学物質を含まないアルカリイオン電解水を自社で生成・活用・販売することで、洗剤使用量の削減と地域の環境負荷低減に取り組んでいます。

アルカリイオン電解水とは

水を特殊な装置で電気分解することで生成される、強いアルカリ性を持つ洗浄水です。洗剤（界面活性剤）を含まないため、環境や人体に優しく、プロの清掃現場から家庭用まで幅広く活用されています。



支社長
中村 強

新潟支社

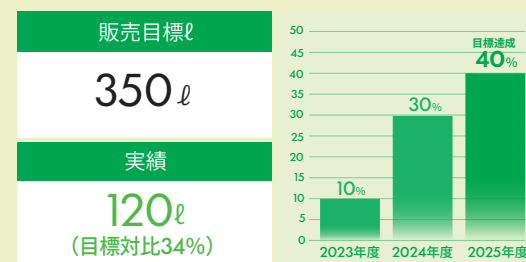
アルカリイオン電解水の販売とアルカリイオン電解水の活用拡大



一丸となり達成した40%活用拡大と販売拡大へ向けた販売形態

昨年度からの継続目標として販売拡大と活用拡大の両面で行いました。販売面では目標350ℓに対し120ℓ（目標対比34%）にとどまり、4ℓタンクへの販売形態見直しを行いました。一方、活用面では物件オーナー様のご理解・ご協力と現場担当者の取り組み、関係者全体の連携により、使用割合40%拡大という目標を達成することができました。

2025年度アルカリイオン電解水販売 最終実績 年度別アルカリイオン電解水活用率推移



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

アルカリイオン電解水の使用・販売拡大により洗剤・薬剤の使用量削減が進み、環境負荷低減に貢献できます。販売面では課題が残りましたが、活用拡大では関係者の連携により目標を達成しており、この成果を次につなげてまいります。

アルカリイオン電解水はチラシ等を活用した情報発信を強化し、販売・使用現場の拡充を目指します。

洗浄・洗剤代用品 ph13.1

ボトルリフィル



部長
齊藤 孝之

糸魚川二幸株式会社

洗剤、薬剤の使用を0にする



アルカリイオン電解水への切り替えによる環境負荷低減

当部門では多くの公共施設などの日常清掃・定期清掃を受託しており、これまで環境負荷の高い洗剤や薬品を使用して作業を行ってまいりました。

現在は、弊社で製造するアルカリイオン電解水への順次切り替えを進め、環境に配慮した清掃業務を推進しています。また、定期清掃時のワックス剥離作業においても、従来は環境負荷の高い剥離剤を多量に使用していましたが、アルカリイオン電解水で対応可能なワックスを採用し、糸魚川市内下水道センター等においても環境負荷の低減に努めた清掃業務を実施しています。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

アルカリイオン電解水への切り替えにより、化学物質の使用削減と環境負荷低減を実現しながら、高品質な清掃業務を継続できることを実証しつつあります。

今後は対象施設のさらなる拡大と切り替えの加速を図るとともに、アルカリイオン電解水を使用した環境配慮型清掃のノウハウ共有を視野に入れ、地域社会との連携をさらに深めてまいります。

特殊清掃(リセット洗浄)

オフィスチェアやタイルカーペットの特殊洗浄・再生提案・施工を通じて、廃棄物削減と資源循環の促進に取り組んでいます。

オフィス内資源の有効活用

オフィス内資源の有効活用(古紙回収)に関する分別・回収・再資源化の徹底を通じて、社内の廃棄物削減と資源循環を推進しています。



支社長
石間 章郎

首都圏第二支社

特殊清掃による廃棄物削減

廃棄物を価値へ変える、再生提案の取組

古く汚れたオフィスチェアをリセット洗浄によって再利用可能な状態へ再生し、廃棄物削減とCO₂排出量低減に加え、お客様のコスト削減に貢献しました。また、廃棄予定であったタイルカーペットを再生し、リユースカーペットとして張り替えを提案・施工することで、資源循環の促進にも寄与しています。

これらの取組を通じて、環境配慮と経済性を両立した提案力を強化し、企業からの信頼向上や新たな取引機会の創出につなげています。



■リセット洗浄サービス提供による貢献

項目	具体的な効果・貢献内容
CO ₂ 排出量低減	廃棄・焼却処分の回避及び新品製造プロセスの削減により、CO ₂ 排出量の抑制に貢献します。
廃棄物削減・資源循環	廃棄予定品の再生・リユースを通じて廃棄物の発生を未然に防ぎ、循環型社会の実現に寄与します。
経済・社会への貢献	【財務面】 買い替えコストの削減による財務負担の軽減 【ブランド面】 環境配慮型サービスによる企業信頼価値の向上 上記の両面から持続可能な企業活動を支え、社会へ貢献します。

活動を通じて —価値の創出と未来に向けて—

古く汚れたオフィスチェアのリセット洗浄による再利用や、廃棄予定のタイルカーペットの特殊洗浄によるリユース提案・施工を通じて、お客様のコスト削減と廃棄物削減・資源循環の促進に貢献しています。

活動開始から4年が経過し、リピーター顧客は着実に増加している一方、新規顧客獲得に向けた提案者の育成とサービス内容の周知が課題となっています。この取組は自部門における再生提案の幅の拡大や、環境配慮を重視する企業からの信頼向上にもつながります。今後は専門知識に基づく提案力の強化・情報発信の充実・事例紹介や実演による効果の可視化を推進するとともに、新技術の導入やサービス拡充にも取り組み、さらなる廃棄物削減と循環型社会の実現に貢献してまいります。



支社長
相澤 寿幸

東京第二支社

社内で使用する限られた資源の有効活用 —古紙回収を通じた資源循環とCO₂排出抑制の取組—

古紙回収プロセス整備によるCO₂抑制と改修目標超過(167%)達成

2023年より製紙会社と機密保持契約を締結し、不要となったOA用紙を各事業所への巡回時にあわせて回収・工場へ持ち込む活動を継続しています。

紙は誰もが日常的に使用するものであることから「全員が中心となって関われる取組」と位置づけており、各事業所での古紙回収はすでに習慣として定着しています。CO₂排出を抑制するため、各事業所への巡回時に回収を行うルールを定めましたが、製紙会社へ持ち込むまでのプロセスが十分に整備されていなかったため、製紙会社への持ち込みプロセスの整備を中心に活動を推進してまいりました。結果、合計1,340kgの古紙を持ち込み、目標対比167%の達成率を記録しました。

古紙回収とリサイクルの流れ

※ 古紙回収目標数値:800kg



活動を通じて —価値の創出と未来に向けて—

古紙が「ごみ」ではなく「資源」として循環することで、焼却量や最終処分量の削減につながります。この取組はわかりやすい環境価値を持ち、社員一人ひとりが主体的に関わることができるため、他人ごとではなく自分ごととして環境への取組を捉える意識が育まれます。その結果、持続的な成長を支える人材の強化にもつながると思います。

課題としては、部内での情報共有に加え、本活動をステークホルダーのみなさまに広く知っていただくための情報発信が課題であると考えています。持続可能な社会の実現を目指し、引き続き本活動を継続してまいります。将来的には古紙の削減、すなわちペーパーレス化の推進も目標としております。

CATEGORY 03

Divisional Sustainability Targets Activity Report

—地域・国際社会への責任—

地域共生と社会貢献

地域ネットワークの一員として、地域の安全や活性化に寄与する活動です。

地域社会との共生は、企業が長年にわたり持続的に成長するための根幹であり、地域の一員としての責任を果たすことは、企業活動における重要な使命です。

しかし、地域への貢献は、単なる社会的義務にとどまりません。

私たちは、日々の業務を通じて地域と深くつながり、安全で活力ある社会づくりに積極的に参画します。

地域防犯活動や地域イベント・ボランティアへの参加、寄付・支援活動など、地域ネットワークの一員として多面的な社会貢献活動を展開することで、地域の安全・安心と活性化に寄与します。

同時に、地域住民や行政・団体との信頼関係の構築による信頼性の向上、従業員の社会参画意識の醸成による組織力の強化、そして国際社会への責任を意識した持続可能な事業運営など、経済・社会・ガバナンスのあらゆる面において、地域と企業が共に発展する未来を切り拓いてまいります。

同時に、地域住民や行政・団体との信頼関係の構築による信頼性の向上、従業員の社会参画意識の醸成による組織力の強化、そして国際社会への責任を意識した持続可能な事業運営など、経済・社会・ガバナンスのあらゆる面において、地域と企業が共に発展する未来を切り拓いてまいります。

この取組による環境・社会・ガバナンスへのポテンシャル



環境への
ポテンシャル

衣類・資源のリユース促進

衣類回収・ペットボトルキャップ・切手の回収を通じ、廃棄物削減と資源循環に貢献

CO₂削減量の可視化

衣類回収量に基づくCO₂削減量の数値化により、環境貢献を定量的に把握



社会への
ポテンシャル

子どもの安全・安心の確保

見守り活動により地域の子どもたちを犯罪から守り、安心して暮らせる環境づくりに貢献

地域コミュニティの活性化

イベントへのボランティア参加・主催を通じ、地域と企業のつながりを強化

子どもの食の支援

衣類寄付で得たポイントを子ども食堂に活用し、地域の子どもたちの食を支援

グローバルな社会課題への貢献

ペットボトルキャップ・切手・衣類の回収を通じた発展途上国への間接的な支援

地域・行政との信頼関係構築

地域団体との協働が地域社会における企業への信頼を醸成



ガバナンスへの
ポテンシャル

従業員の倫理観・社会感度の醸成

地域との協働経験が従業員の社会規範への意識を高め、組織内のガバナンス文化の底上げにつながる

地域ニーズの把握と経営への反映

ボランティア・防犯・寄付活動を通じて得た地域や社会課題の知見を、事業方針や意思決定に活かす

関係強化による事業リスクの低減

行政・NPO・地域団体との関係構築がさまざまなリスクへの対応力を高める

Contents

- 地域防犯
- 地域イベント・ボランティア
- 寄付・支援活動

地域防犯

域貢献の取組として、行政や地域と連携した防犯活動への参加を通じて、誰もが安心して暮らせる安全なまちづくりを推進しています。



長野支社

地域の安全・安心な発展

地域の子どもたちの安全を守る、見守り活動の継続

長野県には「こどもを守る安心の家」と「こどもを守る車」という、長野県警を通じて協力企業などが行う取組があります。

この取組は、協力企業などが営業車で学校付近を巡回中、不審者(車)を発見した場合の警察への通報や、子ども・女性が無事であることを確認するための活動を行い、警察と相互に連携して、子どもを犯罪から守る防犯対策を促進するものです。

当部門では活動当初(2022年)より、登録を継続しております。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

日々の業務で使用する営業車を通じて、学校周辺の不審者警戒や、緊急時の子どもたちの救護・警察への通報体制を維持してまいりました。

今後も本取組の継続を通じて、地域の子どもたちの安全確保と、自治体・地域団体との信頼関係を深め、誰もが安心・安全に暮らせる地域社会の発展に貢献してまいります。

地域イベント・ボランティア

地域貢献の取組として、地域イベントへの協力やボランティア活動への参加を通じて、コミュニティの活性化と安心・安全なまちづくりを推進しています。



首都圏第二支社

地域と企業をつなぐ、イベントボランティア活動の取組

地域参画を通じた信頼構築と価値創出

「錦糸町を元気にする会」に加入して6年目を迎え、今年も地域イベントにボランティアとして参加しました。

会場案内やグッズ販売を担当し、地域住民や企業との交流を深めました。グッズの売上は主催団体へ寄付され、地域活動の継続に寄与しています。

取組を通じて、地域と企業の関係性が強化され、自部門の信頼向上や新たな協働・取引の機会創出につながるとともに、地域の継続的な活性化にも貢献しています。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

地域活動を通じた信頼構築により、当部門では新たな協働や企業間取引の創出といった成果が生まれ、企業の社会的評価向上につながっています。

一方で、活動に対応できる人員や時間の限度が今後の課題です。今後はメンバーの拡充や役割分担の見直しにより、継続的かつ効率的な体制を確立し、これまでの実績を活かした新たな地域連携プロジェクトへの展開を図ってまいります。



糸魚川二幸株式会社

イベントなどを通じ、地域活性化を図る

地域・自治体との共生を目指すイベント活動の推進

当部門では「カラオケバトル」をこれまで4回開催してまいりました。本年度は2026年2月22日に糸魚川市民会館にて「Itoigawa Enka Fes〜鳥羽一郎・木村徹二親子コンサート〜」を企画・運営し、市内外から約700名の方々にご来場いただきました。地域の方々が集い、つながる場を創出できたことで、地域活性化への貢献という企画の意義を深く実感いたしました。

今後こうした取組を継続・発展させ、地域・自治体との信頼関係を深め、糸魚川地域の持続的な活性化に貢献してまいります。

Itoigawa Enka Fes 〜鳥羽一郎・木村徹二親子コンサート〜

最終チケット販売枚数	710枚
当日最終動員数	698名

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

イベント企画の継続により、人口減少が進む糸魚川でも人々が集う場を守り、市民の生きがいや地域への愛着を育みます。市外からの来場者による地域PRなど、持続可能なまちづくりへの貢献が期待されます。

収益モデルの安定化と集客エリアの拡大が今後の課題です。多様なジャンルへのイベント展開を通じて地域社会との連携をさらに深めてまいります。

寄付・支援活動

社会貢献の取組として、衣類やペットボトルキャップ、切手の回収・寄付活動を通じて、資源の有効活用と発展途上国への支援を推進しています。



支社長
舟木 俊夫

神奈川支社

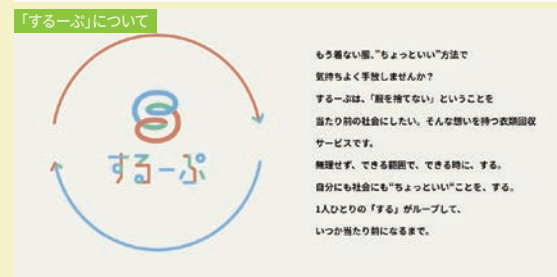
衣類回収サービス「する一歩」を活用して寄付活動をする

「する一歩」を通じた衣類寄付活動を実施、地域の子どもたちの食の支援へ

衣類回収サービス「する一歩」のアカウントを支社報にて共有するとともに、各物件の巡回時に口頭での協力をお願いすることで、多くの方々にご協力いただきながら、1年間にわたり衣類寄付活動を実施しました。その結果、1,187ポイントを獲得し、神奈川県子ども食堂・地域食堂ネットワークへの寄付を行いました。

このポイントは、神奈川県内の子ども食堂における寄贈食材・寄付金品などの運営サポートとして活用され、食事量に換算すると2.4食分の食材等の寄付に相当します。

衣類回収サービス「する一歩」の概要



引用元：する一歩 | “ちょっといい”ことを習慣にする衣類回収サービス
<https://sales.suloop.biz/>



神奈川県子ども食堂・地域食堂ネットワークへ寄付

2025年度
する一歩ポイント累計
1,187pt
食事量換算：2.4食分



引用元：特定非営利活動法人 神奈川県子ども食堂・地域食堂ネットワーク
<https://kanasayoku-kodomo-iiki.jimdofree.com/>

■衣服回収サービス「する一歩」との連携による今後の展開と効果

フェーズ・項目	具体的な内容・予定される効果
企業コードの発行	企業コードの発行により毎月の回収量から「CO ₂ 削減量」の数値化が可能に。
運営協力・導入提案	「する一歩」の運営に協力し、管理物件への設置を提案 ※まずはSDGsプロジェクトメンバー2名の担当物件から提案を開始。
提案価値・メリット	- 地域貢献と施設活性化の両立 CO₂削減による積極的な地域貢献、および設置による施設利用者の増加。 - ステークホルダーへのSDGsメリット提案 社会課題解決の仕組みを組み込むことによる、施設や企業の価値向上を提示。

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

このたび企業コードが発行されたことにより、毎月の衣服回収量をもとにCO₂削減量を数値として可視化できるようになりました。また、衣服回収サービス「する一歩」の運営に協力する形で、管理物件へのする一歩設置提案を開始しており、まずはSDGsプロジェクトメンバー2名の担当物件からの展開を進めています。

この取組により、寄付活動やCO₂削減を通じた地域貢献はもとより、施設利用者の増加やSDGsへの貢献を具体的なメリットとして提案できる体制を構築できます。今までは共通のアカウントでログインし、寄付活動を行っていましたが、従業員それぞれのアカウントで寄付が可能となり、今まで以上に従業員の協力を得られやすくなりました。2026年度は目標ポイント数を増やし、さらに寄付の数を増やしていきたいと思っています。



神奈川支社

支社長
舟木 俊夫

仕事・生活を通して環境を守ろう！

ペーパーレス・脱プラの進展に伴う環境負荷低減に向けた着実な歩み

「仕事・生活を通して環境を守ろう！」という目標のもと、ペットボトルキャップ及び使用済み切手の回収活動を継続しています。これらの活動は、限られた資源を有効活用するとともに、再資源化による収益を社会貢献につなげることを目的としています。切手の回収については請求書等の電子化（ペーパーレス化）により、排出量そのものが減少しています。

現在は数年単位で蓄積した段階で定期的に寄付を行う形をとっています。ペットボトルキャップについてはマイボトルの利用が進み、回収数は減少傾向にありますが、こちらも数年単位で集積したものを寄付団体へ届ける体制を継続します。



画像はイメージです

ポジティブな変化

「リデュース（発生抑制）」が成功している

切手回収量削減

書類の電子化の進展

キャップ回収量削減

マイボトルの利用の拡大

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

ペットボトルキャップ及び使用済み切手の回収活動を通じて、資源の有効活用と社会貢献への取組を継続しています。

切手回収については請求書などの電子化により全体量自体が減少しており、社内のデジタル化が環境負荷低減に直結していることの表れでもあります。

ペットボトルキャップについてもマイボトル利用の浸透により回収数は減少傾向にありますが、これらはいずれも環境意識の向上がもたらしたポジティブな変化として捉えることができます。引き続き数年単位での蓄積・寄付という体制を維持しながら、小さな積み重ねを社会貢献へとつなげる活動を継続してまいります。



東京第一支社

支社長
吉田 誠

身近にできる取り組みを実行し、
自らもSDGsに関わっていることを実感する

回収数累計12,016個 社員参加型の社会貢献に

オフィスにペットボトルキャップ回収ボックスを設置し、回収したキャップをリサイクル機関へ提供します。

昨年度からの引き続きで、2025年6月に2,580個を発送し、累計12,016個となりました。2026年3月現在、1回分の発送回収量に近づきましたので、2026年4月頃にリサイクル機関への発送を予定しています。（発送数は2025年6月と同程度になると思います）また、この活動については、東京オフィスの他部門の方々からも積極的に協力していただきました。



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

オフィスへの回収ボックス設置と継続的な呼びかけにより、他部門の協力も得ながら着実に回収数を積み上げ、累計12,016個という成果につながっています。

東京オフィスの他部門からも積極的なご協力をいただいたことは、活動の輪が部門を超えて広がつつある証です。この取組から生まれたつながりは、今後の活動の発展に向けた大きな手応えとなっています。

引き続き回収・発送のサイクルを維持しながら、社内全体での資源循環への意識醸成を継続してまいります。



新潟支社

支社長
中村 強

仕事・生活を通して環境を守ろう！

ペーパーレス・脱プラの進展に伴う 環境負荷低減に向けた着実な歩み

2025年度より新規取組として、ペットボトルキャップの回収・提供活動を開始いたしました。

目標「支援団体への提供（1回）」に対し2回の提供を達成し、合計約137kg（54,800個相当）を回収しました。この結果は、ポリオワクチン34本相当の支援およびCO₂削減431kgに相当する環境貢献につながりました。

部門全体で誰もが参加できる取組として展開したことで、従業員一人ひとりのSDGsへの当事者意識醸成にも寄与したと考えています。



2025年度最終回収・提供数量

約137 kg（54,800個相当）

ポリオワクチン：34本相当／CO₂削減：431kg相当

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

ペットボトルキャップ回収など誰もが参加できる活動を通じ、社員のSDGsへの当事者意識が高まり、会社全体の取組がより力強く推進されます。

初年度から目標を上回る成果を達成し、ポリオワクチン支援とCO₂削減という具体的な貢献を数値で示せたことは、活動継続への大きな励みとなりました。

引き続きペットボトルキャップ回収の部門内定着を図り、回収量・寄付回数のさらなる拡大による社会貢献を目指してまいります。

CATEGORY 04

Divisional Sustainability Targets Activity Report

—意識改革・働きがい—

人財育成とウェルビーイング

従業員一人ひとりが主役となり、健やかに誇りを持って働くための土台づくりです。

人財育成とウェルビーイングの推進は、従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、組織全体が持続的に成長するための最も重要な基盤です。しかし、その取組は、単なる人事施策にとどまりません。

私たちは、従業員が健やかに誇りを持って働ける環境を整えることが、サービス品質の向上とお客様への価値提供に直結すると考えています。

SDGs貢献への意識醸成や職場環境の改善など、従業員一人ひとりが主役となる意識改革と働

きがいある職場づくりを推進することで、組織の活力と持続可能性を高めてまいります。

同時に、従業員の心身の健康に維持することによる生産性の向上、働きがいのある職場環境の実現による人材定着と採用力の強化、そして健康経営への取組による企業価値の向上など、経済・社会・ガバナンスのあらゆる面において、従業員と企業がともに成長できる組織づくりを力強く推進してまいります。

この取組による環境・社会・ガバナンスへのポテンシャル

環境への ポテンシャル	社会への ポテンシャル	ガバナンスへの ポテンシャル
環境・持続可能性への意識向上 SDGsカードゲームを通じ、環境問題を「自分ごと」として捉える人材育成・行動変容の基盤を形成	従業員の健康増進 ウォーキングポイント活用により日常的な運動習慣を定着させ、従業員の健康意識を着実に向上 労働災害防止・安全な職場づくり 健康増進と労働災害防止を一体的に推進し、安全で働きがいある職場環境を実現 SDGs・社会課題への理解と意識変革 体験型カードゲームにより、SDGsを幅広い世代・業種に効果的に普及 地域企業・社会への波及効果 地域企業へのカードゲーム導入提案を通じ、地域全体の持続可能なまちづくりへの貢献が期待される	健康経営の推進とKPI管理 参加率・ランキング等の数値で健康施策の成果を定量管理し、PDCAを回しながら健康経営を推進 人的資本への戦略的投資 SDGs研修・健康増進への継続的な投資が従業員の質・エンゲージメント・定着率の向上につながる 行政・地域とのパートナーシップ 地域の公的施策の活用や地域企業への提案活動が、行政・地域との協働関係を深める

Contents

- SDGs意識の醸成
- 健康増進・職場環境改善

SDGs意識の醸成

SDGsカードゲームの企画・運営を通じて、従業員や地域企業のSDGsへの理解促進と持続可能な社会づくりへの意識醸成に取り組んでいます。



糸魚川二幸株式会社

SDGsカードゲームを通じ、意識改革を図り、SDGsの可能性を発信する

SDGsの可能性を体験で伝える一カードゲームを活用した意識改革の推進

SDGsカードゲームのファシリテーター資格保持者が、SDGsを知るきっかけや、なぜ今SDGsへの理解が必要なのか、そしてSDGsが秘める可能性について、カードゲームを通じて体験できる機会を企画・運営しています。

本年度は地域企業へのSDGsカードゲームの導入提案に取り組むとともに、自社内でも開催しました。参加者からは「SDGsをまったく知らなかったが、知る良い機会になった」「SDGsが暮らしのどのような場面に関わっているか理解できた」など、多くの前向きなご意見をいただきました。



画像引用元：株式会社プロジェクトデザイン | 「楽しさ」と「学び」を両立するSDGsカードゲームのご紹介
料理通信 | SDGsの本質を体験するカードゲーム「2030 SDGs」
https://www.projectdesign.co.jp/sdgs/sdgs-cardgame_sp/
https://t-tsushin.com/sdgs/2030sdgs_game/

活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

SDGsカードゲームの普及を通じて、参加者一人ひとりがSDGsを「自分ごと」として捉える意識変革を促し、企業・地域全体での持続可能なまちづくりへの貢献が期待されます。カードゲームという体験型の手法は、SDGsへの理解を深める有効なアプローチとして、幅広い世代・業種への展開が可能です。市内企業への提案活動をさらに強化するとともに、SDGsカードゲームの普及拡大を通じて地域社会との連携を深め、持続可能な地域づくりの一翼を担ってまいります。

健康増進・職場環境

従業員の健康増進と職場環境の改善に向けた取組を通じて、一人ひとりが健康で働きがいを持って活躍できる職場づくりを推進しています。



神奈川支社

魅力ある職場をつくろう！

健康増進と安全な職場環境の両立「よこはまウォーキングポイント」の推進

「魅力ある職場づくり」の一環として、従業員の健康増進と労働災害の防止を推進しています。その一環として、横浜市が提供する「よこはまウォーキングポイント」を導入し、日常生活の中でのウォーキングを推奨しています。支社報での啓発や物件巡回時の働きかけを継続した結果、2025年度の参加率は21%に達し、社内での健康意識は着実に向上しています。

一方で、他企業の参加拡大や、歩数データの送信漏れなどの影響により、企業間ランキングの順位は前年を下回る結果となりました。2026年度は周知と利用方法のフォローなどの継続に力を入れてまいります。



ロゴ引用元：
横浜市瀬谷区 | 水と緑と歴史のまち
瀬谷区を歩こう！～瀬谷区ウォーキングラリーに参加して記念品をGET～
<https://www.city.yokohama.lg.jp/seya/shokai/bunkazai/sonpo/seya-walking.html>



活動を通じて 一価値の創出と未来に向けて

よこはまウォーキングポイントの導入・推進により、従業員の健康意識は着実に向上しており、日常的な運動習慣の定着に向けた取組として一定の成果が得られています。企業間ランキングでは前年を下回る結果となりましたが、参加率の向上と健康意識の醸成という本質的な目標に向けては着実に前進しています。2026年度は周知活動の強化と利用方法のフォローアップを継続し、参加率のさらなる向上と健康経営の推進につなげてまいります。

Creating Sustainability with Our Own Hands

Messag

部門長メッセージ

私たちのサステナビリティへの取組は、日々の業務の中にあります。部門別サステナビリティ目標は、各部門が自らの業務特性・強みを活かし、環境・社会・経済の3つの価値創出に向けて設定した具体的な行動目標です。このページでは、各部門長が以下の3つのテーマについて、自部門の視点からメッセージをお伝えします。

1. 社会貢献性と将来への価値

部門の取組が地域社会や環境にどのような価値をもたらすか。

2. 地域・顧客・自治体とのつながり

関係者との連携を通じて生み出す、または生み出していきたい価値とは何か。

3. 強みの継承

部門が培ってきたスキル・ノウハウを、いかに次世代へつないでいくか。

現場の最前線に立つ部門長の言葉を通じて、私たちが目指すサステナブルな未来への想いをご覧ください。

東京第一支社

支社長
吉田 誠

部門サステナビリティ目標

- 1 LED化を推進しCO₂削減と節電により環境を守る
- 2 身近にできる取組を実行し、自らもSDGsに関わっていることを実感する

東京第二支社

支社長
相澤 寿幸

部門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
—古紙回収を通じた資源循環とCO₂排出抑制の取組

環境への責任を、地域と次世代へつなぐ

1. 省エネと身近な活動から、持続できる企業文化へ

当部門では、LED化を推進し、CO₂排出量及び電力使用量の削減に取り組んでいます。

これは、気候変動対策への貢献と社会的責任を果たす取組であるとともに、省エネルギーによる将来の収益性向上にもつながるものと考えています。また、ペットボトルキャップの提供など身近な活動を通じて、従業員の環境意識が高まり、持続可能な企業文化の醸成と信頼の向上にも寄与しています。

2. 省エネと環境活動を起点に、地域とつながり、価値を共創する

LED化の推進により顧客設備の省エネ化とCO₂削減に貢献し、地域や自治体の環境施策とも連動して脱炭素化を支援しています。

また、ペットボトルキャップ提供など身近なSDGs活動を通じ、環境意識の向上と資源循環の協働を促進します。今後もお客様や地域と共に持続可能な価値を創出します。

3. 現場で積んだ経験と数値化の力を、事例とOJTで次世代へ

当部門は常駐設備管理で培った設備理解により、効果的なLED化提案につながる知識と技術を備えています。専門協力会社との協業で省エネ効果を数値化したり、より具体的な改善提案が可能です。

これらのノウハウは成功事例の共有やOJTを通じて若手へ継承し、持続的に環境貢献できる部門運営を実現してまいります。

環境・人・地域をつなぎ、価値を未来へ

1. 資源の有効活用を通じた社会貢献と持続可能な未来への価値創出

当部門では、目標に向けた取組を継続的に推進しています。現在は古紙の再利用を進めておりますが、最終的には古紙の発生そのものの削減を目指し、その方向性を部門内で共有しています。

今後はこの意識をステークホルダーへ広げていくことが、持続可能な未来につながる価値であると考えています。また、一人ひとりの意識変革こそが、持続可能な未来の実現に不可欠な要素であると認識しています。

2. 資源循環を通じて育む、地域・顧客・自治体との信頼と持続的価値

この取組を通じ、誰もが参加できる身近な環境活動として広く共感を呼び、地域・顧客・自治体との社内外の信頼関係を強化するという価値を生み出しています。

こうした継続的な関係性の中で、顧客・地域・自治体に寄り添った対応を重ねることで人間力を高め、持続可能な社会の実現に向けた継続的な価値提供につなげていきたいと考えています。

3. 省エネと環境活動を起点に、地域とつながり、価値を共創する

当部門の強みは、共有（発信力）コミュニケーション力にあります。各責任者が全体の業務を把握し、進捗を確認しながら二重三重チェック確認（コミュニケーション）を行っております。

気にする力（確認・共有するコミュニケーション）を次世代へと継承してまいります。

Creating Sustainability with Our Own Hands

首都圏第一支社

支社長
永井 仁善

部門サステナビリティ目標

デジタルサイネージ設置の推進

首都圏第二支社

支社長
石間 章郎

部門サステナビリティ目標

- ① 特殊清掃による廃棄物削減
- ② 地域と企業をつなぐ、イベントボランティア活動の取組

神奈川支社

支社長
舟木 俊夫

部門サステナビリティ目標

- ① 衣類回収サービス「するーぶ」を活用して寄付活動をする
- ② 魅力ある職場をつくろう！
- ③ 仕事・生活を通して環境を守ろう！

北海道支社

支社長
尾崎 圭律

部門サステナビリティ目標

管理物件の事故発生リスク低減ならびにCO₂排出量削減となる業務提案

人と情報の力で、地域の安心を未来へ

1. 地域とつながる公共情報基盤としてのデジタルサイネージ

デジタルサイネージは、単なる予定表の掲示にとどまらず、地域や自治体と連携した公共情報の発信基盤として社会に貢献できる取組です。

災害時における迅速な情報提供や、地域情報の発信を通じて、地域の安全確保や活性化に寄与するとともに、将来的には利用者一人ひとりに最適な情報を提供できる情報基盤へと発展していく価値があると考えています。

2. 情報発信と日常管理を通じた、地域の安全・安心の価値創出

お客様とのつながりから生まれる価値として、デジタルサイネージの設置を通じて、建物を拠点とした情報発信や災害時の周知など、地域や自治体とも連携した新たな価値提供の可能性を広げます。

さらに、日々の清掃や設備管理を通じて建物の状態を把握し、トラブルを未然に防ぐことで、より安全・安心な環境づくりに貢献していきたいと考えています。

3. 24時間365日の緊急対応力を強みとした業務ノウハウの体系化と継承

部門の強みは、24時間365日の緊急対応を自部門の設備員が担い、迅速かつ的確に対応できる点にあります。

この対応力を次世代へ継承するため、応急処置方法のマニュアル化や物件情報のクラウド一元管理を進め、移動先からでも必要な情報を確認できる体制を整え、誰が対応しても一定の品質を保てるサービスの提供につなげていきます。

環境に寄り添う技術で、地域・顧客・社会とともに

1. 環境配慮と専門性を活かした、持続可能な価値創出の取組

当部門の取組は、廃棄物削減・省エネを通じて環境負荷低減という社会課題に貢献するとともに、お客様の設備投資負担を抑制する経済的価値も有しています。

また、地域企業との継続的なつながりを大切に育みながら相互の信頼と共感を広げています。こうした社会貢献の積み重ねが持続可能な事業基盤の構築につながる将来価値を生み出すと考えています。

2. 地域・自治体との信頼構築を起点とした協同の機会の創出

地域団体への継続的な参画及びボランティア活動を通じて、地域社会や自治体との信頼関係を構築してきました。この取組により、新たな協働の機会が増え、実際に企業との取引にもつながりました。

このように活動を通じて形成された地域・企業間ネットワークは、顧客を含む関係者のサステナブルな取組への理解と共感につながり、新たな協業や取引の創出へと発展しています。

3. 専門技術と環境配慮型提案力を次世代へ

当部門の強みは、現場で培ってきた専門技術と環境配慮型サービスの提案力にあります。

専門講師による社内講習や、メーカー主催の研修会への継続的な参加を通じて知識・技術の向上を図るとともに、体系的な教育を実施することで、これらの強みを次世代へ確実に継承していきます。

働く人が輝く職場から、地域とともに持続可能な未来へ

1. 人材の活躍と働きやすい職場環境の実現

設定した目標は何れも地域・社会の課題解決につながる社会貢献性を有しています。加えて、従業員の意見を積極的に取り入れ、主体的に業務改善へ取り組める環境づくりを目指しています。安心して働ける職場を実現することで、人材の定着と成長を促進します。

こうした取組は将来的な持続的事業運営と企業価値の向上につながる価値があると考えています。

2. 異業種交流と地域密着型活動による信頼とつながりの構築

当部門は横浜中法人会に入会し、異業種の方々との交流や意見交換を行うなかで、衣類寄付や環境配慮、健康づくりといった取組についても展開しながら地域や関係団体との輪を広げております。

また、本業であるビルメンテナンス業に加え、胡蝶蘭の販売などの活動を通じて、みなとみらい地区の地域・顧客・自治体との関係性を構築し、持続的な価値共創を目指します。

3. 人材配置による経験の蓄積を通じたノウハウの継承

当部門は商業施設、ホテル、学校、ケアハウス、事務所ビル、マンションなど、幅広い施設における清掃及び設備管理業務を行っています。

従業員の適材適所を考慮した異動を実施することで、一人ひとりのスキルや知識の向上を図るとともに、次世代を担う若手従業員へ知見を継承していく体制づくりに取り組んでいます。

挑戦と貢献の積み重ねが、人・地域・未来をつなぐ

1. 環境と安全を守る現場力が、お取引先様との信頼につながる

目標に取り組むにあたり、各営業所のミーティングを通じて顧客施設における危険箇所の抽出と対策を推進してまいりました。

これらの取組は、環境負荷低減と地域の安全確保という社会課題への貢献につながるるとともに、お取引先様との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化につながる将来価値を有しています。

2. 環境負荷低減の提案と身近な回収活動で、地域・顧客・社会へ価値を届ける

この取組を通じ、顧客施設のCO₂削減・廃棄物削減・照度向上による事故防止・コスト削減を支援し、お取引先様との長期的な信頼関係を構築するという価値を生み出しています。

また、2016年から続く切手・キャップ回収活動は本年10年目を迎え、切手45,488枚・キャップ116,533個が、地域・自治体のみならず、医療・障害者支援などの幅広い社会支援に役立てられています。

3. 新しいことへの挑戦を力に変え、提案力と改善力を未来へひろげる

当部門は、省エネ業務・アルカリイオン生成器・ロボット型掃除機の各導入を他部門より先駆けて取り組んできました。

こうした先駆的な挑戦を通じて培ったお客様への提案力と業務改善力が、当部門の強みです。既存の枠組みにとらわれず新しいことに率先して挑戦する姿勢を、成功事例の社内共有やOJTを通じて次世代へ継承し、創意と遂行の精神を未来へつなげてまいります。

Creating Sustainability with Our Own Hands



新潟支社

支社長
中村 強

部門サステナビリティ目標

- ① アルカリイオン電解水の販売
- ② アルカリイオン電解水の活用拡大
- ③ LED照明器具へ交換を提案する
- ④ ペットボトルキャップを集めて発展途上国への支援をする

環境施策を地域と共有し、
顧客への真摯な姿勢を次世代へ

1. 日常業務に環境配慮を組み込み、 参加しやすい仕組みで意識改革を推進する

これらの取組を通じ、洗剤使用量・電力消費の削減による環境負荷低減という社会課題に貢献するとともに、ペットボトルキャップ回収など身近な活動で従業員のサステナビリティへの理解と当事者意識を醸成しています。こうした取組が日常業務における環境配慮の定着と発想力の向上を促し、持続可能な事業活動の基盤形成に寄与します。

2. アルカリイオン電解水の活用を起点に、 環境配慮の取組を地域へ発信する

目標の中でも、特にアルカリイオン電解水の活用については取組を通じて、効果やメリット・デメリットを正しく理解し、協力会社へ丁寧に説明・共有しています。

あわせて、地域や顧客へのPRを進めることで、当グループの環境配慮の取組への理解と信頼を高め、地域・顧客・自治体との持続的な関係構築につながる価値を生み出していきたいと考えています。

3. 顧客への真摯な姿勢と高いコミュニケーション 力を、次世代へ受け継いでいく

当部門の強みは、公共分野で培ってきた豊富な実績による安定した顧客基盤と、顧客視点を重視した「お客様第一主義」にあります。

高いコミュニケーション力と顧客への真摯な姿勢を、コーチングやメンタリングを通じて次世代へ継承し、持続的な成長につなげていきます。



長野支社

支社長
梅本 幸二

部門サステナビリティ目標

- ① 健やかに住み続けられる、まちづくりを目指す
- ② 地域の快適で安全・安心な発展

地域の安全・安心と自然を守り、
信頼とともに未来へ

1. 安全なお買い物環境と子どもたちの 安全確保で、地域の信頼を築いていく

取組を通じて、スーパーマーケットの施設管理においてお客様が安全・安心にお買い物できる環境の維持・向上を図るとともに、地域の子どもの安全確保にも貢献しています。こうした活動が地域の安全・安心と環境負荷低減という社会貢献性につながるとともに、お客様との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化という将来価値を生み出しています。

2. 顧客施設から地域へ、信州の自然と 子どもたちの安全を守り続ける

目標における取組は顧客施設にとどまらず、周辺地域を含めた"信州"長野県の美しい自然の保護にもつながり、貴重な自然景観の持続性の一端を担っています。

また「こどもを守る安心の家」への登録を通じて、地域の子どもの安全確保に貢献するとともに、自治体・地域団体との連携を深め、地域社会からの信頼の醸成につながっています。

3. 現場経験の積み重ねが強みを育て、 次世代とともに組織の成長へつなげる

当部門の強みは、総合施設管理及び是正工事において長年積み重ねてきた実務知識と現場対応力にあります。その核心は従業員の育成と成長にあり、現場経験を通じて培ったスキルとノウハウを次世代へ継承してまいります。

今後はBM業務への多角的な展開も視野に入れ、組織のさらなる成長と新規顧客の獲得につなげてまいります。



東海支社

支社長
佐藤 雄作

部門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
取組の提案を行う

現場の主体的な行動が、
地域・環境・未来を守る力となる

1. 現場の主体的な行動が、環境負荷低減と 持続可能な社会インフラを支える

目標への取組を通じ、環境負荷低減という社会課題への貢献につなげるとともに、建物の長寿命化と省エネ運転の徹底により環境負荷低減と資産価値の維持を両立しています。日々の点検・清掃の積み重ねが利用者の安全・安心を守り、持続可能な都市環境を次世代へつなぐ社会インフラとしての役割を担っています。従業員一人ひとりの主体的な行動が未来の地球環境を守る将来価値を生み出しています。

2. 施設管理を「自分ごと」として捉え、 活気ある街づくりを地域とともに目指す

目標を通じ、環境意識を共有しながら顧客・自治体との信頼関係を深めています。また、地域に根差した施設管理により災害時の対応や衛生維持など、地域の安全・安心を支える基盤を構築しています。

こうした取組を「自分ごと」として捉え、地域イベント参画や活気あるまちづくりへの貢献を通じ、地域・顧客・自治体とともに成長する価値を創出していきます。

3. 高度な設備管理技術と「おもてなしの心」を、 OJTと体系的な教育で次世代へ

長年培った高度な設備管理技術と、現場の課題を即座に解決する「現場力」が当部門の強みです。

これらを単なる作業手順としてではなく、お客様の期待に応える「おもてなしの心」とともに、OJTや体系的な教育を通じて次世代へ継承しています。技術と志を次世代につなぐことで、持続的な事業基盤を担うプロフェッショナルの育成を目指してまいります。



九州支社

支社長
小島 亮

部門サステナビリティ目標

照明器具のLED化推進

積み重ねた実績と信頼を礎に、
環境と地域の未来へ貢献し続ける

1. LED導入の実績と顧客からの信頼が、 持続的な事業基盤の強化につながる

この取組により、消費電力削減・CO₂排出量低減という環境負荷低減に貢献するとともに、電気代削減によるコスト抑制と照度向上による施設利用者の安全・安心にも寄与し、LED導入物件からも高い評価をいただいています。こうした取組が環境課題への貢献とお客様との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化につながる将来価値を生み出しています。

2. LED化推進で建物の価値を高め、 地域の安心・安全・快適を支えるパートナーへ

目標への取組や事業活動を通じて、建物の資産価値向上と長寿命化に貢献するとともに、地域の安心・安全・快適を支える環境づくりに取り組んでいます。

こうした取組を通じて顧客・地域・自治体との信頼関係を深め、一時的な関係にとどまらず、長期的に頼られるパートナーとなれることを目指してまいります。

3. ベテランの技術力と国際水準のノウハウを、 多様な人材とともに次世代へ継承する

当部門の強みは、ベテラン従業員が多数在籍し、建物の用途・仕様に沿った清掃・設備管理を自社で対応できる点と、長年の米軍基地施設受託で培った国際水準のノウハウにあります。

次世代への継承においては、新卒・女性など多様な人材を積極的に採用し、ベテラン従業員による丁寧な指導・教育を通じて、技術とノウハウを確実に受け継いでまいります。

Creating Sustainability with Our Own Hands

エステート事業部

部長
藤原 剛

部門サステナビリティ目標

LEDへの切替え提案

知識と技術を活かし、LED化を通じて
環境と地域の未来に貢献する

1. LED切替え提案でCO₂削減と建物資産価値向上を両立し、環境課題に貢献する

この取組は環境配慮とコスト削減を両立しながら、消費電力削減・CO₂排出量削減という環境負荷低減に貢献するとともに、維持管理コストの削減などを通じて、建物資産価値の向上にも寄与しています。

こうした取組は環境課題への社会貢献性を有するとともに、お客様との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化につながる将来への価値を生み出しています。

2. 省エネ化と地域課題への取組を通じて、自治体・地域との持続的な関係を築く

LED照明への切り替えを通じて、消費電力の削減による電気代削減と環境負荷の軽減に貢献するとともに、施設利用者の環境の改善にもつながっています。

また、空き家・老朽化による地域価値低下や防災リスク、DX・人材不足といった地域・業界課題にも取り組み、自治体・地域から信頼される持続的な関係構築を目指してまいります。

3. 机上に偏らない現場視点と一体的な運営力を、OJTを通じて次世代へ深化させる

当グループにおける不動産事業部門の強みは「建物の現実を理解したうえで判断できる不動産のプロフェッショナル」である点です。

机上の論理や利回りに偏らず、管理・修繕・運営を一体で捉える視点を持っており、これらを日常業務やOJTを通じて共有・実践することで、次世代へ確実に継承し、さらに深化させてまいります。

FM事業部

部長
田嶋 佳和

部門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1,000トン-CO₂)取引先への提案

現場を知り尽くした専門性で、
持続可能な価値を創り続ける

1. フロンガス・CO₂削減への取組が、環境課題と将来価値の創出につながる

この取組を通じ、フロンガス排出削減とLED化による電力消費削減で地球温暖化・気候変動リスクの回避に貢献するとともに、お取引先様の建物・設備の環境性能向上により社会全体のQOL向上にも寄与しています。

こうした環境課題への社会貢献性とともに、お取引先様との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化につながる価値を創出しています。

2. 設備更新計画の立案・提案を通じて、地域住民が快適に利用できる環境を実現する

取組にあたり、お取引先様の店舗施設における設備更新計画の立案・提案を積極的に実施することで、地域住民が快適に利用できる店舗環境の向上に寄与しています。

こうした取組を通じて、顧客・地域・自治体との信頼関係を深め、持続的な事業基盤の強化につなげてまいります。

3. 施設設備の詳細な把握と設備台帳の活用で、現場知識を次世代へ確実に受け継ぐ

当部門の強みは、お取引先様の施設設備における設置場所・経年状況・故障履歴・更新時期を詳細に把握した豊富な知識にあり、的確な設備管理と迅速な対応を実現しています。

こうした知識・情報を組織全体で共有・活用するため「設備台帳」の作成を進め、今後はその精度を高め、次世代の従業員が効率的に情報を得られる仕組みを構築してまいります。

糸魚川二幸株式会社

部長
齊藤 孝之

部門サステナビリティ目標

- ① イベントなどを通じ、地域活性化を図る
- ② 洗剤、薬剤の使用を0にする
- ③ SDGsカードゲームを通じ、意識改革を図り、SDGsの可能性を発信する

人と地域をつなぐ多様な挑戦で、
持続可能な社会と次世代を育てる

1. 多様な取組を通じて人材の潜在能力を育み、地域に根差したブランドを確立する

これらの取組は、環境負荷低減・地域活性化・持続可能な社会の可能性発信という幅広い社会貢献性を有しています。

こうした社会貢献活動を継続し、人材の多様性を育みます。個々の潜在能力を高めることで、総合的なサービス向上を図り、地域に根差したブランドとしての確立と将来価値の創出につなげていきます。

2. イベントを起点に地域の人々が集い、つながる場を創出し続けていく

本年度は鳥羽一郎・木村徹二親子コンサートを企画し、約700名の方々にご来場いただくなど、イベントを通じて地域の方々が集い、つながる場を創出することができました。

SDGsカードゲームやアルカリイオン電解水の普及とも組み合わせ、地域・顧客・自治体とともに持続可能な社会の実現に向けた価値を創出し、新設の事業開発課を中心に地域に根差した取組を展開してまいります。

3. 多様な業務経験が個々の力を引き出し、次世代を担う人材を育てていく

当社の強みは、総合ビルメン・環境事業・舞台管理・イベント企画など、多様な業種を横断しながら人材が相互に行き来することで、個々の潜在能力を引き出し、スキルアップを図れる点にあります。

次世代への継承においては、後継者を"見つける"のではなく"育てる"という方針のもと、多様な業務経験を通じた人材育成を実施し、次世代を担う人材の成長につなげてまいります。

株式会社 アセント

部長
樋口 修

部門サステナビリティ目標

コーヒー粕を利用し、植物を育て身近にある自然を
大切にする心を育む

コーヒー粕から始まる循環の輪が、
環境・地域・人の心をつなぐ

1. 循環型の取組を継続し、環境負荷低減と持続可能な運営モデルを目指す

コーヒー粕を消臭剤・肥料・野菜栽培へと活用することで、廃棄物削減と資源循環を実践し、環境負荷の低減に貢献しています。こうした身近な取組を通じて、自然を大切にする心を育む機会を創出しています。

循環型の取組を継続することで、環境配慮型ホテルとしての価値向上につなげるとともに、持続可能な運営モデルの構築という将来価値の創出を目指してまいります。

2. 地域との協働と環境発信が、持続的な関係構築につながる

この取組を地域・自治体と連携しながら積極的に発信することで、循環型社会づくりへの貢献につなげています。

今後も、ホテル利用者と取組を共有し共感を育むことで信頼関係の深化とブランド価値の向上を図ります。地域との協働を通じて持続的な集客と長期的な関係を構築し、環境配慮型ホテルとして地域に根差した存在となることを目指してまいります。

3. 現場の知恵を次世代へ——マニュアルと対話で紡ぐ実践知

当部門の強みは、従業員一人ひとりが現場で工夫し実行していく改善力です。目標に関する取組では、コーヒー粕の再利用方法や堆肥化・栽培管理など試行錯誤の上、改善につなげてまいりました。

それぞれが持つノウハウをマニュアル化し、写真記録やSNS発信を通じて、組織全体で共有するとともに、OJTと定期的な振り返りを通じて、循環型の実践知を次世代へ確実に継承してまいります。

会社情報

会社概要

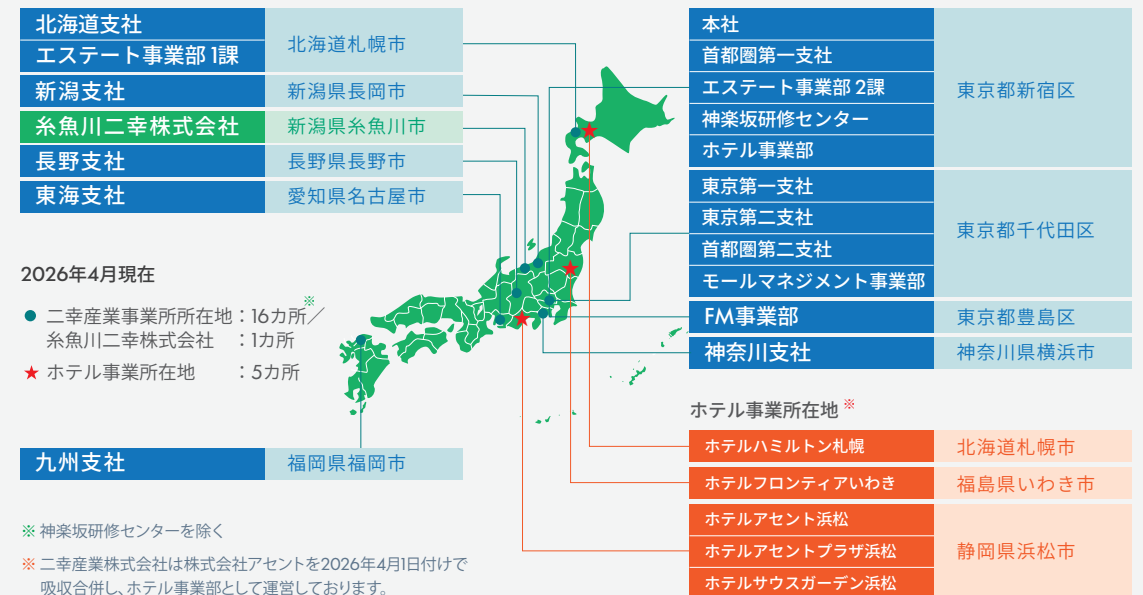
■ 二幸産業株式会社 — 2026年3月31日時点 —

社名	二幸産業株式会社 (英語名：Nikoh Sangyo Co., Ltd.)
創業	1959年（昭和34年）3月
設立	1961年（昭和36年）11月
本社所在地	〒163-0669 東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル36階
代表取締役社長	原 敬一（はら けいいち）
資本金	5,000万円
従業員数	正社員 663名 契約社員 91名 パート社員 2,506名
事業内容	- 総合ビルメンテナンス業（設備管理業務、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、その他建物に付随する一切の業務） - 建物包括診断 - プロパティマネジメント事業 - ホテル運営事業

■ 糸魚川二幸株式会社 — 2026年3月31日時点 —

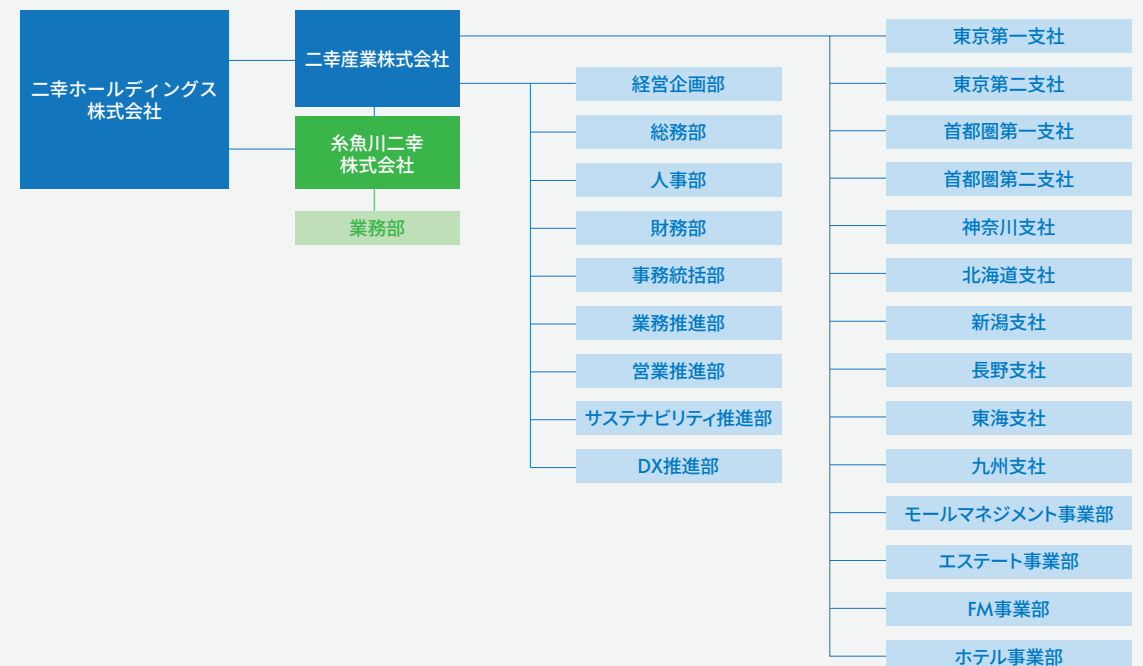
社名	糸魚川二幸株式会社 (英語名：Itoigawa Nikoh Co., Ltd.)
設立	2008年（平成20年）11月
本社所在地	〒941-0051 新潟県糸魚川市押上2-14-13
代表取締役社長	齋藤 隆一（さいとう りゅういち）
資本金	2,000万円
従業員数	正社員 45名 契約社員 11名 パート社員 136名
事業内容	- 総合ビルメンテナンス業（ビルクリーニング・設備管理業務） - インフォメーションサービス業務 - ベッドメイク・インスペクション業務 - ハウスクリーニング業務 - 廃棄物収集運搬業務 - 下水道処理施設管理 - 建物診断 - 建築物リフォーム その他建築物に付随する一切の業務

事業所所在地



組織体制図

2026年4月現在



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

当社では、【正規社員】：正社員、【非正規社員】：パートナー社員・パート社員と定義づけています。
 パートナー社員とは、定年に達し引き続き1年以内の期間を定めて雇用される者です。（一部例外あり）
 年齢、性別、働き方に縛られることなく、全社員が一丸となり、活き活きと働き続けることのできる企業を目指しています。

■当グループにおける男女間の賃金格差について（対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日）

男性の賃金に対する女性の賃金の割合（％）

男女の賃金の差異＝女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100（％）

正規社員【正社員】 66.9％

非正規社員【パートナー社員・パート社員】 74.0％

社員数比

正規社員：非正規社員＝19：81

全社員のうち非正規社員が81%、さらに非正規社員のうち女性が64%です。
 そのため、全社員で見ると数字が極端に下がって44.4%となります。

給与・手当・昇給・評価の制度に性別による差はありません。

現状、上級職に就く女性が少ないことが賃金格差の主な要因となっています。

この課題を認識し、女性が活躍できる職場環境の整備と女性の上級職への積極的な登用に取り組んでいます。

管理・集計項目	正規社員 のデータ		非正規社員		全社員のデータ	
社員数と女性比率 （2026年3月31日時点）	社員数 男女比率	708人 80：20	非正規社員数 男女比率	2,744人 36：64	全社員数 男女比率 女性管理職比率	3,452人 45：55 4.8%
勤続年数と平均年齢 （2026年3月31日時点）	最長勤続 平均勤続 平均年齢	42年 10.4年 46歳	最長勤続 平均勤続 平均年齢	46年 6.8年 61歳		
育休取得人数 （2025年4月1日～26年3月31日）	女性 男性	3人 2人	女性 男性	2人 0人		
産前産後休暇・短時間労働 （2025年4月1日～26年3月31日）	産前・産後休暇（女性） 短時間労働制度利用	4人 3人	産前・産後休暇 短時間労働利用	1人 0人		
有給休暇・月平均残業 （2025年4月1日～26年3月31日）	平均有給休暇取得数 月平均残業時間	13.4日 17.2時間	平均有給取得数 月平均残業時間	7.5日 1.2時間		
中途・新卒採用数・離職率 （2025年4月1日～26年3月31日）	中途採用数 新卒採用数 離職率	107人 7人 13.8%	（当項目は正規社員を対象とした実績数値のみ記載）			
研修時間と研修費用 （2025年4月1日～26年3月31日）	（全社員一括でのデータ集計）				研修時間 研修費用	5,271時間 [※] 6,350,156円
介護休業・休業労災件数 （2025年4月1日～26年3月31日）	（全社員一括でのデータ集計）				介護休業制度利用人数 休業労災件数	0人 21件

※ 研修時間×延べ人数で算出した概算値

公式サイト・SNS

当社の取組や日々の活動は、公式WEBサイトのほか、Instagram及びYouTubeでも発信しています。
 社員の声や現場の様子など、報告書では伝えきれない情報もぜひご覧ください。

公式WEBサイト



二幸産業株式会社
<https://nikoh-sng.co.jp/>

公式SNS



二幸産業株式会社 公式Instagram
https://www.instagram.com/nikoh_sng/



二幸産業株式会社 会社紹介動画
<https://youtu.be/UoMqA84nOi-Y?si=ORlD8pp1eAkH1zJH>



糸魚川二幸株式会社
<https://itoigawa-nikoh.co.jp/>



ホテル アセントグループ
<https://hotel-ascent.com/>



二幸産業株式会社 エステート事業部
<https://www.cho-ko.com/>

編集後記

『サステナビリティ報告書2026』を最後までご覧いただきありがとうございます。

本報告書の作成にあたり、たくさんの方々にお力添えをいただきました。原社長には終始和やかな雰囲気でインタビューにご協力いただき、当グループが大切にしている想いや価値観について改めて何うことができました。サステナビリティ執行役員の渡部さんには、多方面にわたり陰ながら支えていただきました。部門長ならびにSDGsプロジェクトメンバーのみなさまには、日頃より各部門における取組を支えていただくとともに、本報告書の作成にもご尽力いただきました。そして、本報告書の作成チームである、人事部の松尾さん、総務部の松島さんには、アイデア出しからデザインや表現の細部に至るまで、最後の最後までお力添えをいただき、本報告書を形にしてくださいました。

ご尽力いただきましたすべてのみなさまに、心より感謝申し上げます。また、当グループのサステナビリティ推進の礎を築いてくださった歴代の仲間たちと、日々支えてくださっている全国の仲間たちに、この場をお借りして深く感謝申し上げます。

二幸HDGの取組は、多くの仲間たちによって支えられています。そして、その仲間とともに、これからも成長し続ける企業であり続けることを目指しています。本報告書を通じて、その想いをお伝えできましたら幸いです。

石川 綾香
 二幸産業株式会社
 サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進課