

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

Sustainability Report 2023

 ニ幸産業株式会社

 糸魚川ニ幸株式会社
ITOIGAWA NIKOH

 HOTEL ASCENT

はじめに

二幸ホールディングスグループは、持続可能な未来を築くために積極的に取り組んでいます。
この報告書では、当グループが目指す持続可能な未来の実現に向けた社会的、環境的な貢献について、
透明かつ包括的に報告し、また、長期的な価値創造を目指す当グループのサステナビリティへの取り組みをご紹介します。

参考ガイドライン

- ・GRI (Global Reporting Initiative)
サステナビリティ・レポート・スタンダード

報告対象期間

2022年度(2022年4月~2023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。

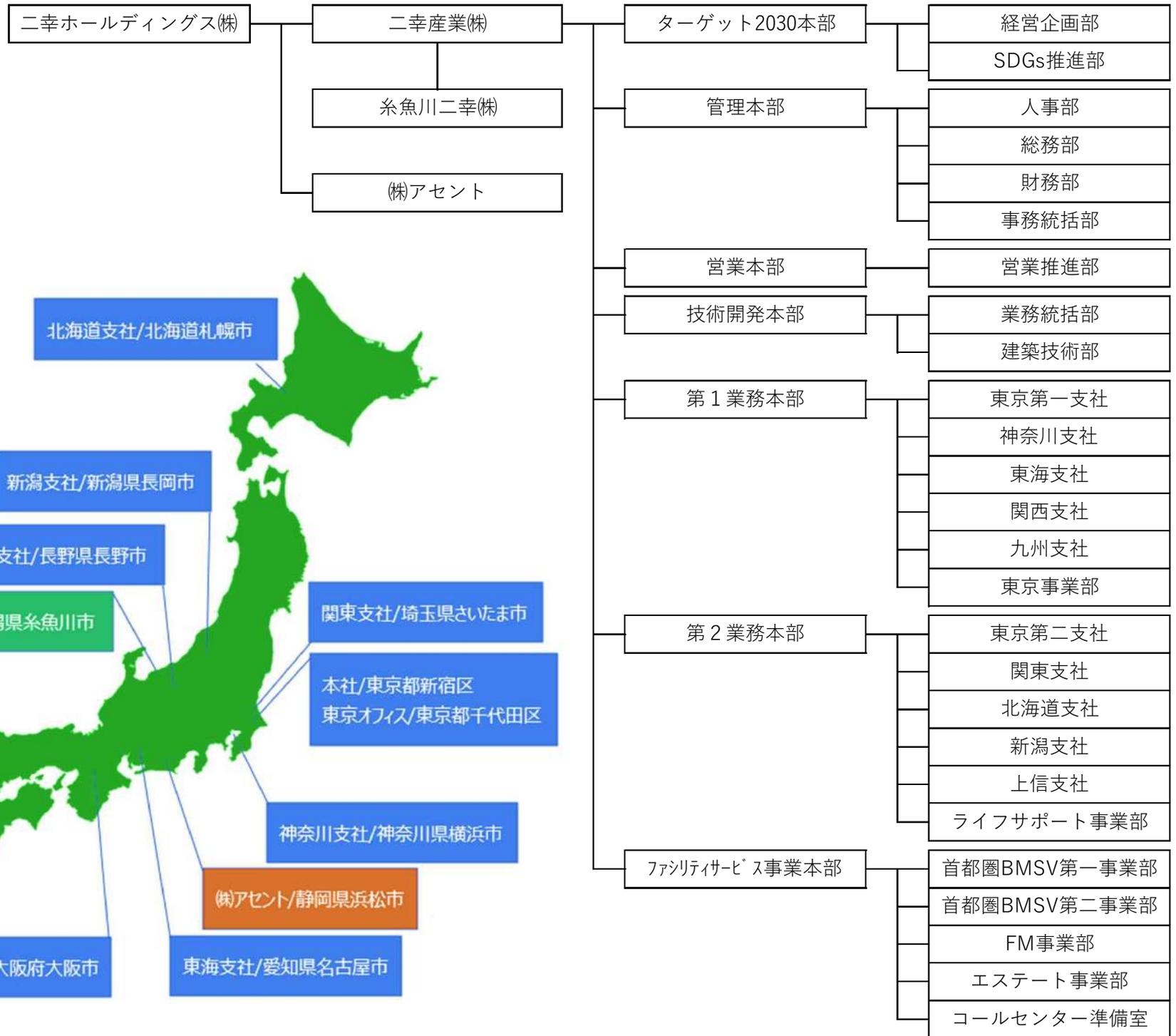
報告対象範囲

- ・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

目次

当グループの考えと全体像	4
経営メッセージ	13
グループサステナビリティ目標	16
部門別サステナビリティ目標	31
部門長メッセージ	
目標の説明	
活動報告	
その他	91

2022年度 二幸ホールディングスグループ 組織図



グループの考えと全体像

全ての人にとって
それぞれの「豊かな生活」を実現するために。

ミッション(果たすべき使命)

地球に 負荷をかけない

地域へ 活力を提供する

社員が 生き生きと活躍する環境をつくる

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



グループの考えと全体像

サステナビリティ宣言

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

コーポレートガバナンスに関する事項

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

人権に関する事項

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

グループの考えと全体像

サステナビリティ宣言

労働慣行に関する事項

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

サービス品質に関する事項

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

グループの考えと全体像

サステナビリティ宣言

環境に関する事項

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

コミュニティ・パートナーシップに関する事項

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

グループの考えと全体像

全従業員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ

2021年から始まった一歩

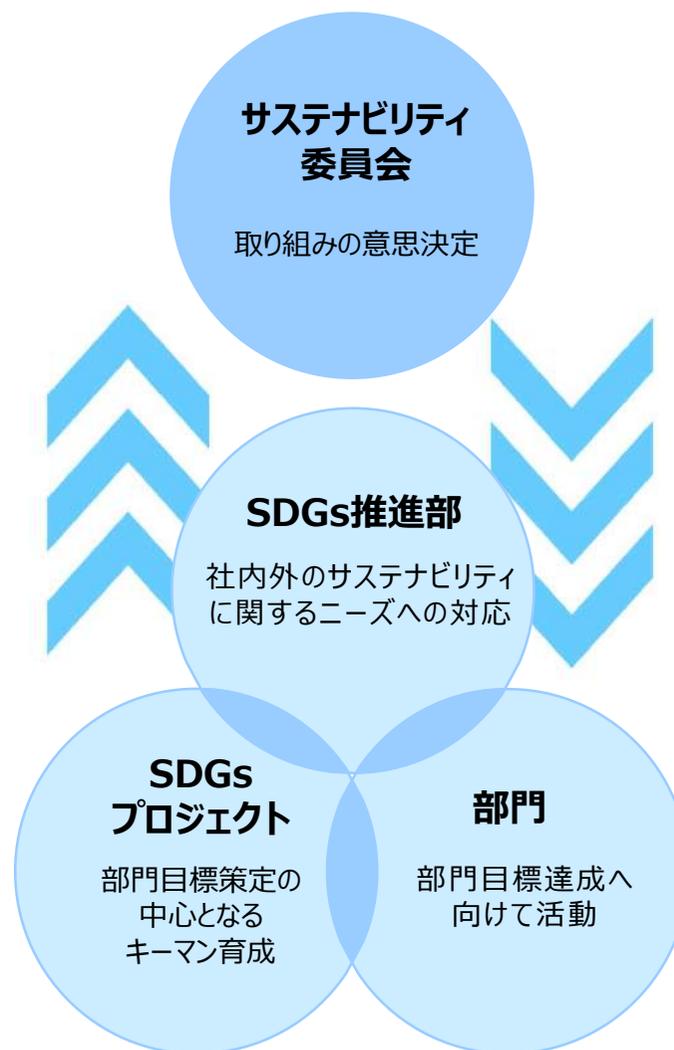
当グループでは、グループ内ミッションの実現と同時に、サステナビリティ活動をより真摯に取り組むため、活動における幹となる「**体制と役割**」を設定しました。

2021年4月には経営から成る「**サステナビリティ委員会**」が発足し、当グループにおけるサステナビリティに関わる取り組みの意思決定機関として、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・施策の審議等の機能を担う委員会を毎月開催しています。

サステナビリティ委員会での
主な審議事項

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

◆サステナビリティ活動の体制と役割



さらに、グループ全体のSDGs活動推進の責任組織として経営企画部内に「**SDGs推進室**」を設置しました。

併せて、SDGsをグループ全従業員へ周知し、活動の促進と情報共有を行うことを目的とした「**SDGsプロジェクト**」が始まり、各部門よりSDGsプロジェクトメンバーの選出をしました。

取り組みを続けていく中で、よりコアに社内外のサステナビリティに関するニーズへの対応の必要性が検討され、2022年4月に「**SDGs推進部**」として、独立した部門の設立に至りました。

グループの考えと全体像

全従業員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ

■ カードゲームでSDGsを“体感”

メディアや各業界分野がSDGsを少しずつ取り上げていく中、画面上や書籍でSDGsの知識を得る機会は日々増えてきています。

そのような中、当グループでは知識だけではなく、SDGsを“体感”してもらうことを目的として、国連本部でも開催された「**2030SDGsカードゲーム**」を導入しました。

本カードゲームでは、2030年までの道のりを体験し、「**なぜSDGsが私たちの世界に必要なのか**」、そして「**SDGsがあることによってどんな変化や可能性があるのか**」を体感することができます。

参加者には、その“体感”と各自の経験との結び付けを促し、SDGsの本質の理解を深めてもらいます。

◆ 2030SDGsカードゲーム時の様子



カードゲームを導入するにあたり、当グループ内でカードゲームの開催が可能となるよう、2名のSDGs推進部員がカードゲームの公認ファシリテーターのライセンスを取得しました。全国各地で開催し、グループ全従業員にSDGsを体験してもらえる場を設けています。

グループ内での2030SDGsカードゲーム実績 (2023年3月現在)

実施回数
31回

参加者
458名

新型コロナウイルスの流行に伴い、カードゲームの中止や延期を余儀なくされる場面もありましたが、各地域のイベント開催ルールに則り、可能な限り従業員がSDGsを楽しみながら理解できる機会の提供を試みています。

グループの考えと全体像

全従業員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ

■SDGsプロジェクトで広げる可能性

SDGsプロジェクトの成果目標は「“SDGsとの関連が説明できる部門目標”の立案のキーマンを作ること」であり、毎年の各部門のサステナビリティ目標策定の中心となるメンバーを創出しています。

各部門から2名ずつ選出をし、SDGsの理解を広める・深めると同時に、社会課題の解決と企業利益の創出を両立させることが活動の意図となる点を理解してもらうことを前提条件として、活動が始まりました。



社会の変革を生み出すプロジェクト

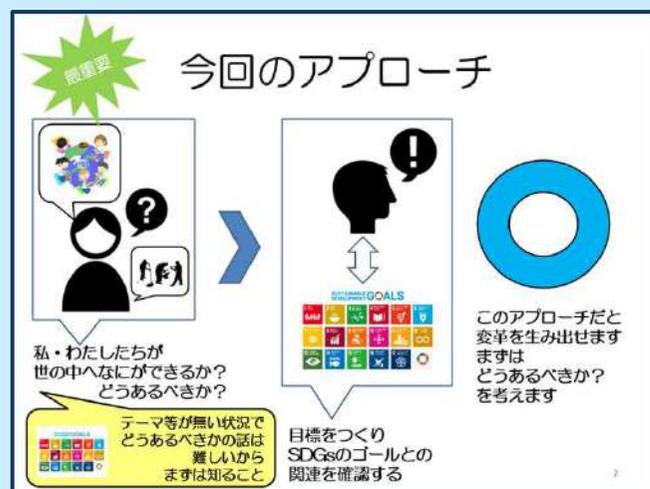
SDGsプロジェクトは、web会議形式で毎月2時間開催しています。

- ・事務局側から、基礎知識の説明や最新情報の提供(知識のインプット)
- ・毎回出される宿題をメンバーが取り組む(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)
- ・発表の内容について討議(相互関係の想像・未来を考える)

このようなプログラムで、成果目標の達成を実現させています。

バックカスティングで考えること

「私・わたしたちが世の中へなにができるか？どうあるべきか？」に焦点を当てた上で、そこから出てきた課題や問題の解決を抽出し、それらをいかに解決できるか、また、本来あるべき姿へ導くことができるか、といったバックカスティング思考からなるアプローチ方法をプロジェクト活動に採用しました。



画像) 出典：当グループ作成SDGsプロジェクト内使用資料「今回のアプローチ」

グループの考えと全体像

全従業員がサステナビリティ活動にかかわる企業へ

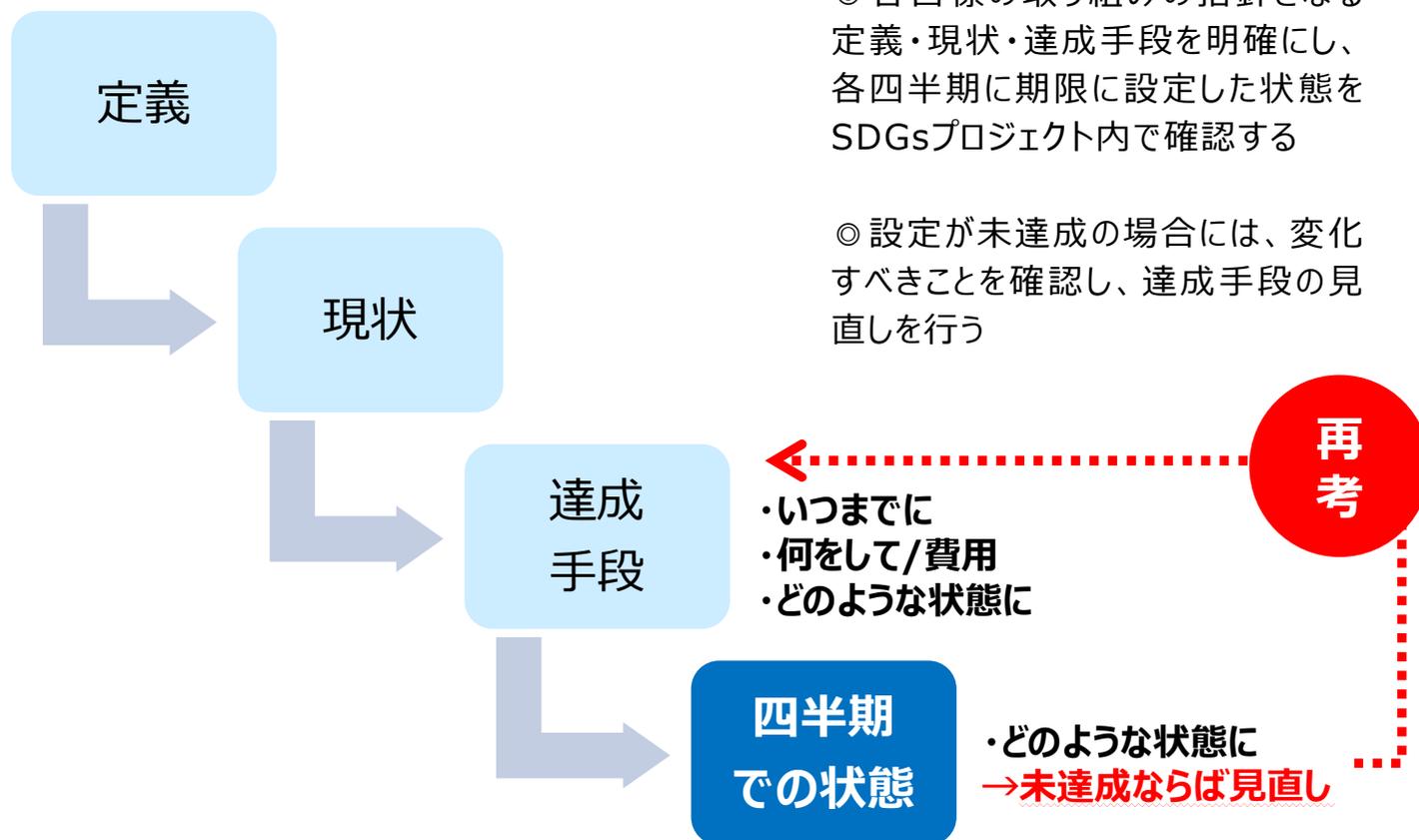
■ 部門別サステナビリティ目標の策定

約1年間のプログラム修了したSDGsプロジェクトメンバーを中心に、事業部門では『2022年度部門別サステナビリティ目標』の策定を行い、2022年4月から目標達成へ向けての取り組みがスタートしました。

グループサステナビリティ目標のみならず、各部門にもサステナビリティ目標を策定した理由のひとつとして、各拠点の地域やコミュニティによって課題や解決に注力すべきモノ・コトが違うからです。

拠点のある地域や自治体が課題と感じているモノ・コトに対し「こうあるべき・やってみたい」として**あるべき姿**を各部門で描き、それぞれの部門が得意とすることやスキル・機器・思いを活かすとともに、取引先等とのパートナーシップで大きな成果を期待しています。

部門別サステナビリティ目標



経営理念

二幸ホールディングスグループは
経営理念に基づき
持続可能な経営を追求します。

お客様第一主義

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

適正利益の確保

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

経営理念

社員の 生活向上と成長

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

経営メッセージ



二幸ホールディングス株式会社
代表取締役社長
小河原 豊

今までも そして、これからも 人々の幸せを追求する企業として

■ 二幸ホールディングスグループで描きたい未来

「生きていける地球・活きられる社会」を未来の世代に渡すことを目指しています。

産業革命の技術革新は、我々に便利で快適な生活をもたらしてくれました。

一方で自然環境との共生のバランスが崩れてしまい、このままでは人類が生きていけない持続不可能な世界が訪れると言われています。

安心して暮らせる「生きていける地球」を未来の世代へ渡していくことが我々の使命です。

当グループの「二幸」の名前の由来は、「お互いが幸せになる」です。

幸せとはそれぞれの価値観に因るものですが、当グループにかかわる全ての人々が生きがいを感じて「活きられる社会」を作ること重要な使命です。

地球の環境・社会課題の改善には多くの資源と時間が必要となり、容易ではありませんが、まずは2030年に大きな目標を設定し、人々の本来の幸せのカタチを実現することに、グループ全員で邁進していきます。

経営メッセージ

■ 実現に向けて

創業から60年以上、ビルのオーナー様、またご利用者様の「安全」「安心」「快適」を追求してまいりました。

建物の環境だけを考えてきましたが、地球の環境が危機的状況となった今、地球のあるべき姿を取り戻すために、私たちも地球の課題へ取り組みます。

また、私たちだけで実現できることは少なく、インパクトも小さいため、お客様・ご協力会社様のご理解をいただき、当グループのサステナビリティ活動へのご賛同・ご協力をいただくことが重要となります。

ビルメンテナンス業の特性として、当グループのCO2の排出量の削減策や有害物質の撲滅策はお客様にとってもメリットであることを明確に説明いたします。

関わる全ての皆様を幸せにすることを追求する姿勢は、これから先も変わることはありませんが、その前提として、企業の社会的使命を果たさなければなりません。

関わる全ての皆様を幸せにすること

当グループのサステナビリティ活動にご賛同・ご協力いただくことが難しいお客様・ご協力会社様とのパートナーシップについては再考することになるでしょう。

私たちのご提案が最終的にはお客様の利益に必ず繋がり、皆様を幸せにする、ということにリンクしていくと確信しております。

しかし先ずもって、当グループの経営陣が、目標実現に対する強い決意を持つことが重要となりますので、経営陣の本気度を高めることが、私の直近の仕事でもあると考えています。

経営陣の本気度を高めること



経営メッセージ

日本の課題と 年を重ねても長く活躍できる社会の実現 性別に関係無く活躍できる社会の実現

世界的には人口が増加し続けており、昨年秋には80億人を突破したといっていますが、日本国内は2008年から人口が減少しています。

特に労働力人口の減少は経済への影響は大きく、労働集約型産業を主業とする当グループにとって、企業を存続していくための最大の課題であります。

年齢を重ねても社会で活躍したいとお話する方が、より長く現役時代を過ごせるような職場づくりと、長く続く男女分業意識を解消し、今よりも女性が仕事で活躍できる職場にすることが、重要だと考えています。

当グループの約3,700名の従業員の平均年齢は約58歳であり、日本の労働者の平均年齢よりかなり高い数値となっておりますが、年を重ねても活躍できる企業だと言えます。

一方、従業員の女性の割合は58%ですが、課長クラス以上である指導的立場の女性の割合は、約5%となっており、理想的な状況ではありません。

“女性にしかできない”、“男性にしかできない”といった先入観等について、正面から向き合い、性別に関係無く活躍できる企業に成長していきます。

■ステークホルダーの皆様へ

二幸ホールディングスグループは「人を幸せにする」企業として、今までも、そしてこれからもお客様・ご協力会社様・従業員の幸せを追求してまいります。

しかしその前提として、「生きていける地球」を取り戻す必要があります。

地球の環境課題を、お客様・ご協力会社様・従業員を含めた一人ひとりが認識し、共に力を合わせ、素晴らしい地球、そして人類が平和に暮らせる世界を次の世代に残せるように、皆様のお力添えいただきますよう、何卒お願い申し上げます。

グループサステナビリティ目標



グループ サステナビリティ目標①

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

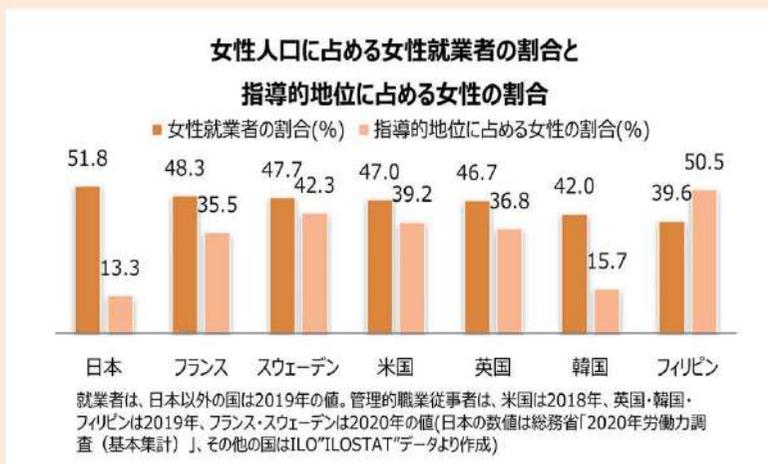
当グループは、誰もが性別を意識することなく活躍でき、
指導的地位にある人々の性別に偏りのない企業グループとなることを目指します。

社会的課題

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

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

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



グラフ) 国土交通省「国土交通白書 2021」を基に作成

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

当グループの方針

当グループがさらに社会へ貢献できる企業として成長していくためには、変化し続ける社会に柔軟に対応し、多様な価値観を活かした新たな価値創出が必要となります。そのためには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「V級職以上の者+IV級職で課長クラスの者」とする

【現状】

- ※ 当グループの2022年3月31日現在の課長相当職の人数は134名、うち女性は6名で4.5%(正社員の男女比率78:22)
- ※ 2023年3月以前の課長相当職の定義…旧人事制度内規程「IV級職以上の者+Ⅲ級職で課長代行・営業所長代行・センター長代行の者」とする

グループ サステナビリティ目標①

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

目標値 指導的地位に占める女性の割合



■ 目標達成へのロードマップ

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

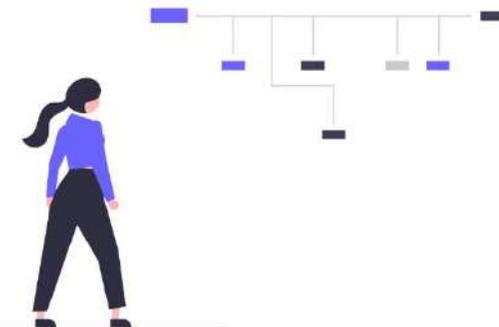
ロードマップでは、2030年の当グループのあるべき姿から現状までを逆算し、

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

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

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

ロードマップを作成していく中で、女性活躍を目指した日本のポジティブ・アクションの事例や、すでに指導的地位の女性が多い欧州を中心とした諸外国の国の政策や企業の取り組み例を調べ、当グループの現状と比較し、当グループがやりたい姿への土壌づくりの一步としました。



グループサステナビリティ目標①

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

■ 理想の状況と必要な取組み/施策一覧

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

グループ サステナビリティ目標①

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

■ 活動報告①

目標達成を目指し取り組んでいくにあたり、先ず施策のひとつであるアンケート調査を実施しました。社員や組織の現状を把握し、課題や改善点を抽出することで、目標達成により効果的な取り組みへと繋げていくことを狙いとしています。

2022年度は下記2件のアンケート調査を実施しました。

アンケート目的	アンケート対象者	アンケート趣旨	設問項目
1) 女性社員の キャリアビジョン の把握	グループ 全女性 正社員 114名	女性社員が社内でキャリア形成していくうえで、何に不安をもち、実際にどのような壁があるのかを会社や上長が理解する	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容について ・上司の対応について ・会社の制度や評価について ・女性社員の活躍について ・自身のキャリアについて ・育児/介護支援について ・福利厚生について ・ワークライフバランスについて
2) 自社イメージ・ ジェンダーギャップ・ ハラスメント の把握	グループ 全社員 ※ 3,701名	性別を問わず全社員がそれぞれ活躍できる企業となるために、社員の意識や職場の実態の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・自社イメージについて ・ジェンダーギャップについて ・ハラスメントについて ①パワーハラスメント ②セクシャルハラスメント ③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

※取締役及び外国人技能実習生は除く

アンケート結果から見えてきた課題

1) 女性社員のキャリアビジョンの把握に関するアンケートでは、主に下記の点への対応の必要性が判明しました。
(調査期間：2022年12月20日～2023年1月13日、アンケート回収率62%)

- ◆能力開発やキャリア形成のための制度の充実
- ◆キャリア形成について相談できる仕組みや機会導入の検討
- ◆昇進・昇格について性別による差を感じている点の払拭
- ◆女性社員の活躍に資する社内研修の充実
- ◆管理職へ昇進・昇格を希望する女性社員の比率向上
- ◆管理職へのキャリア形成につながる社内セミナーやワークショップ参加への意欲向上
- ◆育児や介護などへのサポート体制の整備

2) 自社イメージ・ジェンダーギャップ・ハラスメントの把握に関するアンケートでは、主に下記の点への対応の必要性が判明しました。
(調査期間：2023年3月1日～2023年3月17日、アンケート回収率19%)

- ◆働く地域においての当社の知名度の向上
- ◆給与への満足度の向上
- ◆長時間労働や夜遅くの対応・業務、また力仕事は主に男性社員が担っていると感じている点の改善

アンケート調査は毎年の実施を予定しており、前年度との比較をすることで、課題への取り組みや施策によって改善・解決へ繋がれたかの効果測定を行っていきます。

グループ サステナビリティ目標①

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

■ 活動報告②

理想の状況へ近づくための施策のひとつとして、社内女性社員ネットワークの確立があります。2022年度は、その第一歩として、人事部が「女性社員座談会」を開催しました。

<開催日>

第一回目：2023年 2月15日または2月17日

第二回目：2023年 3月15日または3月17日

<講師>

アムール法律事務所代表 大淵愛子 弁護士

<開催目的>

- ・参加者が会社に対してどう思っているかを把握し、今後の施策に活かす
- ・参加者の不安に対し可能な範囲でフォローし、キャリアアップを支援する
- ・参加者の管理職への昇格に対する意識付けを行う

女性社員の現状と向きあう

講師にアムール法律事務所の大淵愛子弁護士、また、オブザーバーとして二幸ホールディングス、及び二幸産業の小林久仁子取締役を迎え、当グループ内女性社員の中より24名を選出し、それぞれ計2回におよぶ対面式の座談会への参加を呼びかけました。

第一回目では、・講師から女性活躍の重要性や日本で女性活躍が根付かない理由や情報付与・女性社員のキャリアビジョンの把握に関するアンケート(活動報告①)結果の共有・意見交換が行われました。

第二回目は、第一回目の振り返り・取り組み課題の共有と意見交換・会社に対して望むことやキャリアアップに関する考えをまとめる時間となりました。



写真) 座談会の様子

日常業務では交流が少ない参加者たちですが、座談会では役職や職種を問わず双方向のコミュニケーションを持つことができ、参加者自身が感じていた仕事やスキル面、また、キャリア形成に対する不安を払拭するきっかけとなる機会となりました。

女性社員の視点から生まれた意見や思いは、講師を通じて当グループに還元され、今後の施策への重要なキーとなります。

グループ サステナビリティ目標②

2030年度までに温室効果ガスの排出量を基準年に比べて46%削減する

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

社会的課題

近年、世界中で温室効果ガス(GHG)排出量の増加による気候変動が要因と考えられる洪水や干ばつ、気温上昇が頻発しています。2021年開催のCOP26では、1.5℃目標が合意され、さらなる気候変動対策への取り組みが求められ、2022年開催のCOP27では気候変動への適応・損失と損害が焦点となりました。

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

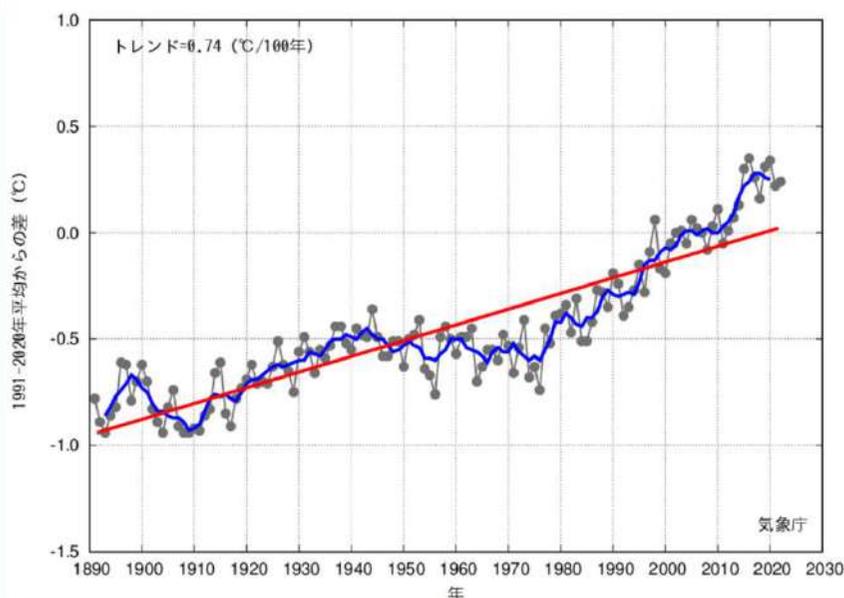
気候変動に関する政府間パネル（IPCC）は気候変動が社会にもたらすリスクとして次の8つを挙げています。

- (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

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

世界の年平均気温偏差



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

[世界の年平均気温偏差の経年変化（1891～2022年）](#)

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基準年に比べて46%削減する

■ 定義と現状

【定義】

- ・GHGプロトコル(国際基準)に基づき、
スコープ1～3に分類する
- ・当グループのスコープ分類は以下のとおり
スコープ1/営業車の燃焼燃料
スコープ2/本社、支社、営業所、ホテルの
電気売買に関するもの
スコープ3/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】

- ・GHGデータの収集
- ・基準年の検討



目標値 CO2排出量



■ CO2排出量の把握

	上流 (スコープ3)	自社 (スコープ1・2)		下流 (スコープ3)
	該当カテゴリ (※)	スコー プ1	スコー プ2	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	○	○	-

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
づきスコープ1～3を分類しました。

スコープ1・2は当グループの直
接排出・間接排出を計上する範
囲、スコープ3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。

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

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基準年に比べて46%削減する

算定に使用するデータ

今回当グループではCO2算定データとして下記を採用しました。

- 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いました。



■ 取引先負担の電力使用量の把握

各事業所で排出されるCO2排出量の把握をするために、モニターサンプリングとして二幸産業の2部門で事前検証を行いました。

事前検証では、サービス提供先借室での作業における電力を消費する機材を明確にし、各機材の消費電力や、使用時間などを明記した台帳をサンプルとして作成をしました。

事前検証を行った2部門から出た質問と結果を見た上、台帳の修正と同時にQ & Aを作成し、全部門が台帳作成に着手しました。

電力使用機材台帳の項目
事業所名
機材種類
型式
月間使用時間(分) ※1
契約形式※2
借室の月間使用時間(分) ※1

※1
一日当たりの使用時間(分)を計測し、稼働日数/月を掛け算

※2
一次、二次、一次外注、二次外注、その他 で分類(一次は元請で自社施工、二次は下請で自社施工、一次外注は元請で再委託)

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基準年に比べて46%削減する

■ 活動報告

GHG排出量算定の可視化クラウドサービス「zeroboard」(株式会社ゼロボード)を導入したことで、グループ全体、また、部門別のCO2排出量の見える可が可能となりました。

温室効果ガス削減に向けて何から始め、どうアプローチしたらいいのかを考えた時に、まず現状を把握するためにCO2排出量の可視化は必要不可欠な事項と考え、本サービスの導入に至りました。

可視化されたデータを随時比較しながら、日々の業務の中でCO2削減につながる取り組みを推進し、業務統括部を中心に、CO2削減の計測を行っています。

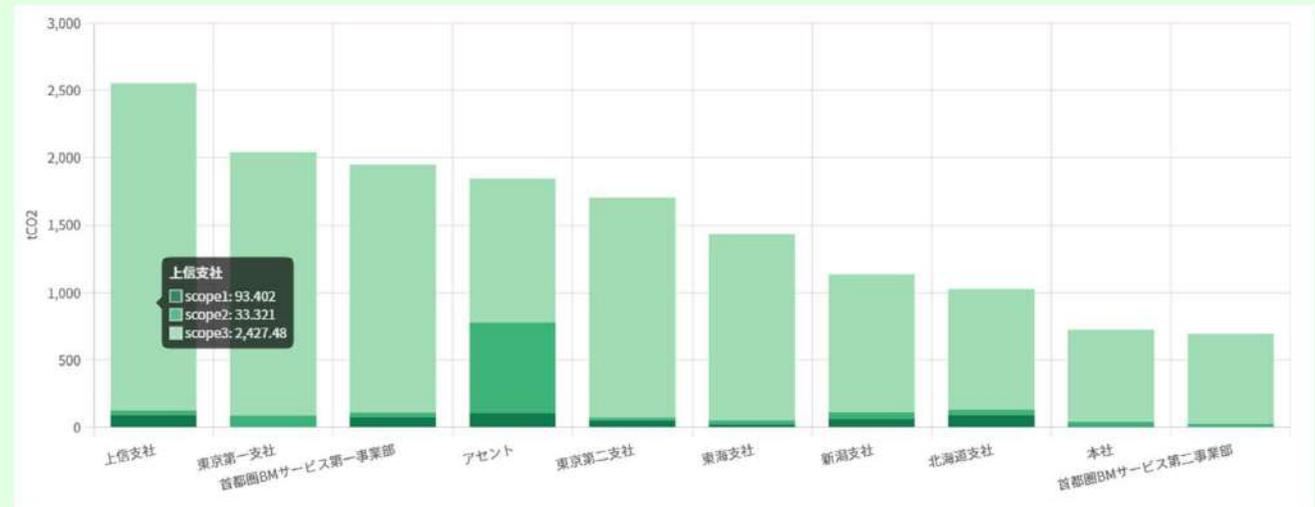
また、2023年度初期頃を目安として、部門別削減手段を確定してまいります。

さらに、SDGs推進部は2023年4月よりゼロボード社のコミュニティへ参画します。

コミュニティの中で、情報収集や多様な企業とコミュニケーションを図ることにより、グループ内での温室効果ガス削減の取り組みに役立て、また、他企業との協働の取り組みへ広がることを目指します。



画像①) 2021年4月～2022年3月までの当グループCO2総排出量



画像②) 2021年4月～2022年3月間でCO2排出の多い上位10部門

グループ サステナビリティ目標③

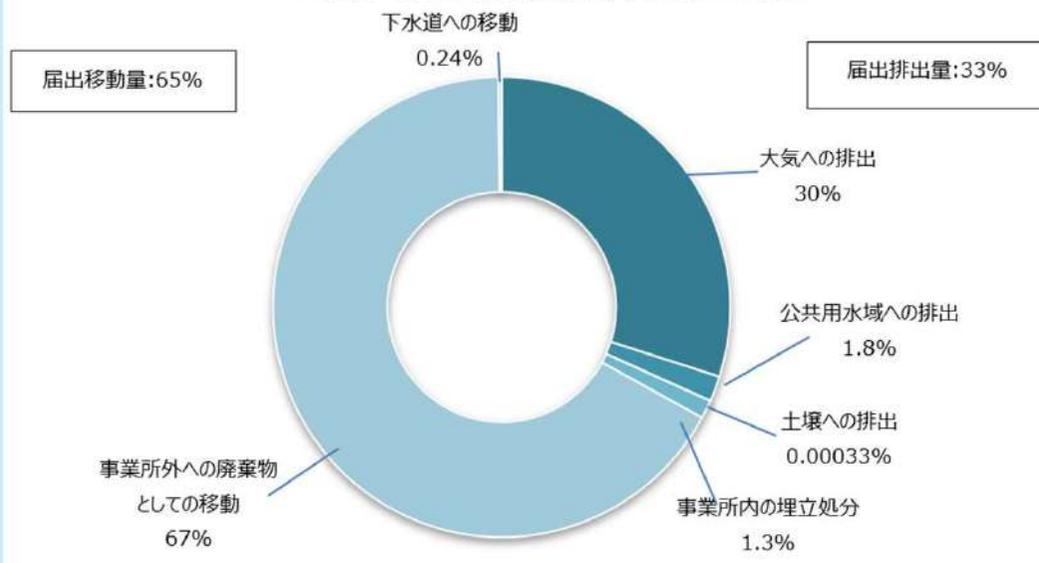
2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

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

社会的課題

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

2021年度PRTR(化学物質の排出量・移動量)データ
全国・全物質の総届出排出量・移動量の構成



グラフ) 環境省「令和3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.env.go.jp/content/000116252.pdf>

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

当グループの方針

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

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

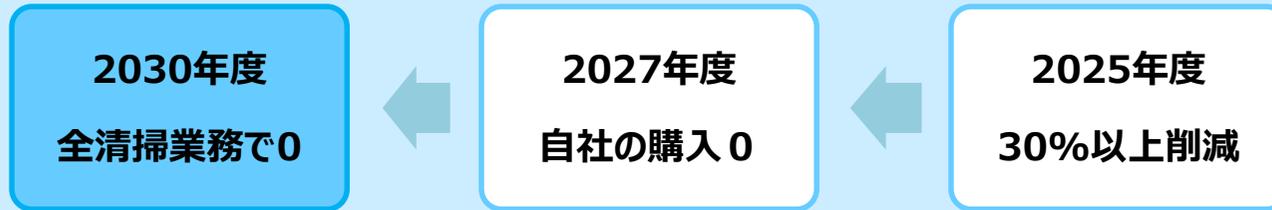
【現状】

- ・建設工事・設備管理での材料や廃材の削減
→電子マニフェストを導入状況把握対応
- ・清掃で発生する排水の状況把握対応

グループ サステナビリティ目標③

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

目標値 洗剤の購入金額



■ 環境負荷低減へのアプローチ①

本目標を達成する上で、当グループでは事業活動内の二つの点に着目しました。

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

アルカリイオン電解水の導入における 事前効果検証

清掃業務において2030年度までに洗剤の購入金額を全清掃業務で最終値0にすることを目指すことを決定しました。

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

■ pHを図で表すと？

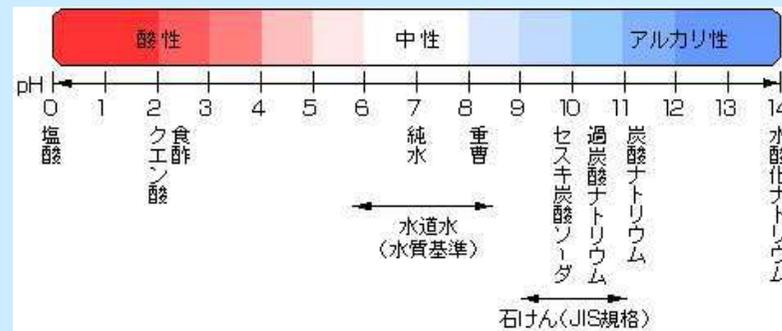


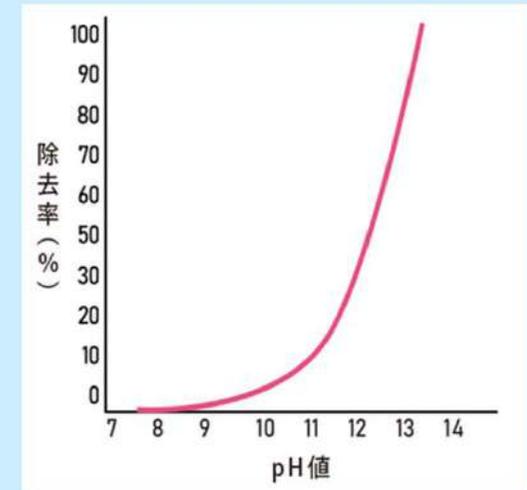
図-左) 出典：石鹼百科HP

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

図-右) 出典：くらしスタイル研究所HP

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

■ アルカリ電解水pHの変化と 洗浄力の大きな差



グループ サステナビリティ目標③

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

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

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

■ 清掃現場での検証の様子の一部



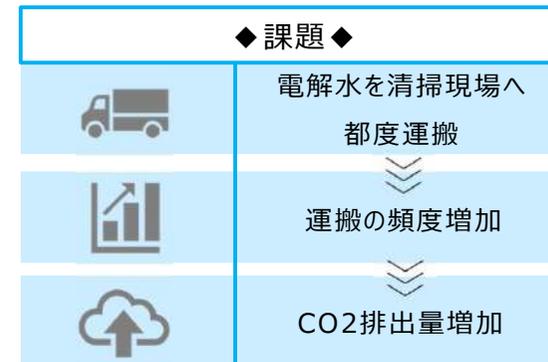
同質の床を区分に分けてパターン検証
 ・洗剤
 ・アルカリオン電解水
 ・中性洗剤+アルカリオン電解水



それぞれの排水を採取し、清掃前のpHと比較検証

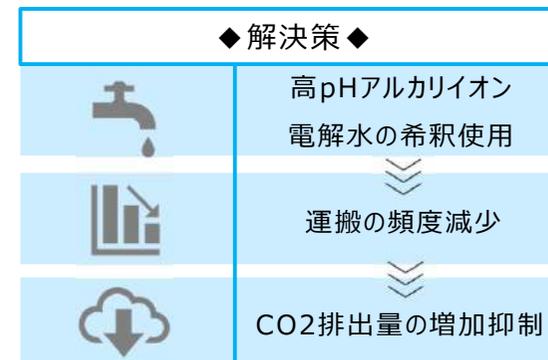
課題と解決策

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



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

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



検証を重ね、アルカリオン性電解水の導入・運用に関しリスク・デメリットの管理方法を明確化していき、効果や取り扱い等の説明文書の作成をすることで本活動を歩み出していきます。

グループ サステナビリティ目標③

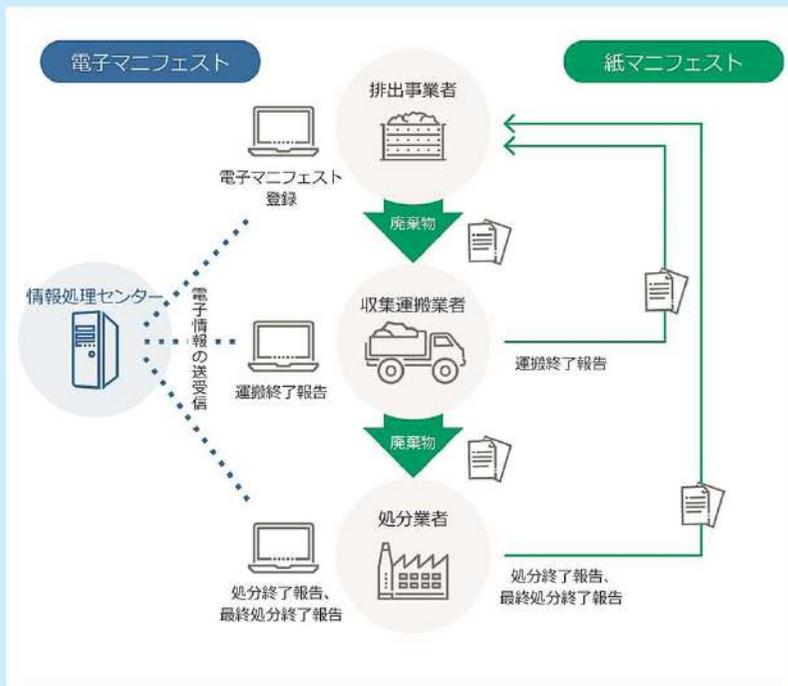
2030年度までにサービス提供により生じる有害物質の撲滅または適正な処理を進め環境負荷0を実現する

■ 環境負荷低減へのアプローチ②

本目標の達成における二点目の着目点は、建設工事で生じる廃棄物です。

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

■ 各マニフェスト使用時の流れの違い



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

マニフェストの適正な運用

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

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

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

■ 日本における産廃マニフェスト制度の経緯



表) 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)
「マニフェスト制度の経緯」を一部基に作成
<https://www.jwnet.or.jp/jwnet/about/system/purpose/index.html>

グループ サステナビリティ目標③

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

■ 活動報告

2023年2月、業務統括部がアルカリイオン電解水の効果及び取り扱いに関する説明文書を「アルカリイオン電解水案内書」として作成をしました。

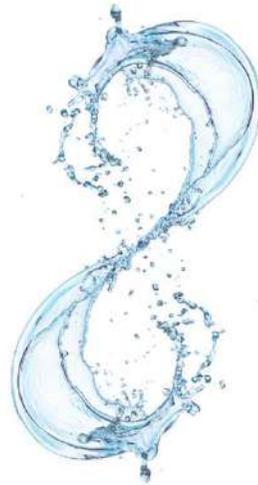
本案内書では、アルカリイオン電解水の特徴・効果の他に、アルカリイオン電解水を清掃用洗剤水として使用した場合の作業品質の向上や、環境面の負荷軽減についての記述、また、アルカリイオン電解水が使用できない材質やモノについても説明書きをしています。

アルカリイオン電解水 案内書

令和5年2月28日

二幸産業株式会社

業務統括部



画像) 出典：当グループ作成「アルカリイオン電解水案内書」-表紙

アルカリイオン電解水とは

アルカリイオン電解水は、水100%で出来ている強アルカリ性の洗浄液です。純水を電気分解することのできるマイナスイオンの洗浄剤です。

従来のほとんどの洗剤には、界面活性剤や化学物質が含まれ、洗剤使用後の汚水が環境に負荷を与えています。アルカリイオン水には、界面活性剤や化学物質などの環境汚染物質は一切含まれていません。

アルカリイオン電解水の特徴



環境にやさしく安心・安全

業務用洗剤に含まれているような有害物質は一切含まないため、環境にもやさしく、安心・安全にお使いいただけます。



優れた除菌、消臭力

アルカリイオン電解水は、臭いの基となる雑菌や食中毒の原因となる菌にも効果的に作用し、死滅させます。



強力な洗浄力

pH13.1の濃度の強アルカリが、通常洗剤で落ちないような頑固な汚れも優れた剝離効果で落とすことなく、分解洗浄します。



清潔を保持

界面活性剤を使用しないため、洗浄後も汚れの基となる菌やホコリを呼び込むことなく、清潔な状態を保持します。

画像) 出典：当グループ作成「アルカリイオン電解水案内書」-アルカリイオン電解水とは

本案内書を当グループ内は勿論のこと、パートナー企業やお客様へ共有することにより、多角的に使用することで、サービス提供時の環境負荷0実現への活動促進の強力なツールのひとつとなっていきます。

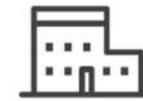
2023年度、当グループではアルカリイオン電解水の使用についての啓蒙、供給網の拡大をしながら、環境負荷0実現へ向け、他手段でのアプローチも継続的に考え、活動してまいります。

部門別サステナビリティ目標

経営・担当部門より、サステナビリティ活動の発信・号令を行います。活動の中心は各部門となります。共通の取り組みとして、グループサステナビリティ目標を設定していますが、各拠点を取りまく環境や業界で、解決したい課題が違うことから、事業部門別に目標を設定することとしました。

東京第一支社	32
神奈川支社	34
東海支社	39
関西支社	45
九州支社	47
東京第二支社	49
関東支社	53
北海道支社	58
ライフサポート事業部	61
上信支社	64
新潟支社	66
首都圏BMサービス第一事業部	75
首都圏BMサービス第二事業部	80
株式会社アセント	83
糸魚川二幸株式会社	88

部門別サステナビリティ目標



東京第一支社

■ 部門長メッセージ

SDGs視点で業務を捉え、
社会課題への責任を果たす

吉田 誠
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

私たち東京第一支社は、業務や活動を通じて、私たちへの信頼を今まで以上に得ることで、常に頼られ必要とされる存在であり続けたいと思っております。

実現するためには

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、これまでの業務や活動をSDGs視点にも置き換え、建物管理業務を通じてSDGs達成に貢献いたします。

自部門・事業所の使命とは

業務の柱である設備管理業務では、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工事等を推進いたします。

また、地域企業や団体との交流を図り、「住みやすいまちづくり」にも貢献いたします。

そして、「安全・安心・快適」な環境を提供する私たちだからこそ、自身も安全作業を徹底いたします。

単に業務を遂行することだけではなく、私たちに関わるステークホルダーの皆様とともに、様々な社会課題を意識して行動し責任を果たしてまいります。

ステークホルダーの皆様へ

私たち東京第一支社は、ステークホルダーの皆様から「選ばれる企業」となるために、より一層の信頼を得られる企業を目指してまいります。

日頃からの感謝をお伝えするとともに、今後ともご支援とご理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

部門別サステナビリティ目標



東京第一支社

サステナビリティ目標：使用済み切手を集め、寄付をする

■ 定義

【定義】

- ・各事業所に届く全ての郵便物より切手を回収する
- ・全体の最終目標5,000枚(1kg)/年(417枚/月)

【2022年4月時点の現状】

各事業所にて使用済み切手回収スタート

【達成手段】

いつまでに：2023年3月までに

何をして：・各事業所に届く全ての郵便物より切手を回収する

どのような状態に：

寄付に繋がる枚数の5000枚(1kg)を目指し、自治体に寄付する

使用済み切手で発展途上国支援



5,000枚の使用済み切手を換金すると約1,800円、これは例えば、タンザニアで看護学生ひとりの1年分の教科書代になります。JOCSの使用済み切手運動は、多くの個人切手収集家に換金をお願いしているため、業者による買取よりも高額となり、ご寄付いただいた切手の価値も相対的に高くなります。

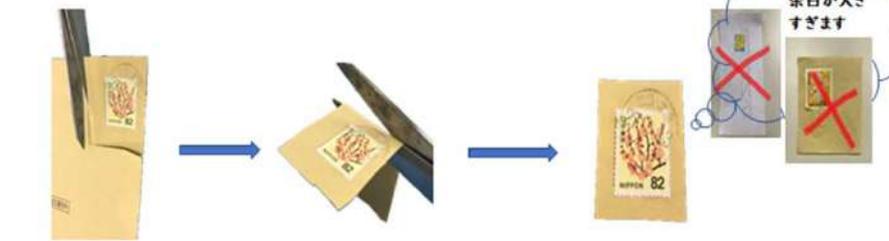
画像・文章) 出典：公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会
<https://www.jocs.or.jp/support/stamp>

2022年4月より各事業所に届く郵便物より使用済み切手の収集をスタートさせ、一部の事業所では、お客様にご協力をいただきながら収集、また、支社・事業所社員の家庭にも寄付協力の周知をし、目標達成へ向かって取り組みました。結果、月間目標の417枚未達成の月もありましたが、最終期日の2023年3月31日には最終目標の5000枚を達成することができました。

活動報告

2022年1月の部門会議にて、二幸ホールディングスグループでのSDGs取り組みスタートの概要を説明し、各事業所の意見を集めました。

全事業所がすぐにアクションを起こせるという観点から、2022年度は使用済み切手を収集し寄付をすることを部門目標とし、2022年度中に5,000枚(1kg)、月間417枚以上の収集を目指すことを決定しました。

使用済み切手
切り取り方法

封筒から切り離します

封筒の裏側の紙も切り離します

切手の回りは大体1cmです。
消印が残りそうであれば、1cmを多少超えてもかまいません。

画像・文章) 出典：公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会
<https://www.jocs.or.jp/support/stamp>

集めた使用済み切手は、日本キリスト教海外医療協力会(東京都新宿区)に届けました。本活動を通してSDGs17のゴールの3,4,17に貢献できましたので、2023年度も継続して活動を行ってまいります。

部門別サステナビリティ目標



神奈川支社

■ 部門長メッセージ

人材やサービスで貢献できる
企業でありたい



舟木 俊夫
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

- ・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

実現するためには

- ・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採用の実施
- ・従業員の控室や資機材などの改善
- ・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

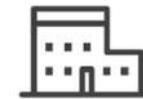
自部門・事業所の使命とは

- ・神奈川県に人材やサービスで貢献できる企業

ステークホルダーの皆様へ

人材を育成し、本業のビルメンテナンス業においてお客様や協力会社の皆様方により良い貢献ができる企業を目指します。

部門別サステナビリティ目標



神奈川支社

サステナビリティ目標①：魅力ある職場を創ろう！

■ 定義

【定義】

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

【2022年4月時点の現状】

健康診断で年々「要再検査」判定者が増えてきている

【達成手段】

いつまでに：毎年度末（継続活動）

何をして：ウォーキング推奨

どのような状態に：

健康診断結果での「要再検査」判定者数を現状より低下させる

活動報告

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

■ よこはまウォーキングポイント紹介支社報紙面



まずは従業員の皆さんに取り組んでもらえるように、神奈川支社独自で発行に取り組んでいる“支社報”にウォーキングの勧めを掲載、さらに改めてウォーキングをするきっかけに繋がるよう、横浜市がすすめる事業の1つである「よこはまウォーキングポイント」に事業所エントリーをいたしました。

「よこはまウォーキングポイント」利用については“アプリを利用する”ということが問題点となりました。

支社報にアプリ利用の利点等を掲載し、ダウンロードのお願い・チームへの参加を依頼しても、年齢的に新しいアプリをダウンロードすることが分からない・拒否感等で参加者の増加が停滞しているのが現状であり、問題点となっています。

■ 歩数ランキング報告

【よこはまウォーキングポイント】
2022年12月 事業所順位発表!!

先般よりご案内中のよこはまウォーキングポイントの順位が発表されました。今回は579事業所中143位でした!!
もっと上位を目指したいですね♪
皆様、奮ってご参加ください(^^)/
参加方法等、ご不明な際は総務管理課までご連絡ください。



事業所別平均歩数ランキング・総合（12月）

※総合のランキングは、歩数計及びアプリで参加された方について、平均歩数＝各事業所の総歩数／当月の利用者数で算出しています。
※利用者数＝集計期間中に歩数を送信した人数

順位	事業所名称	平均歩数
1	まがたちの会館	897,084
2	エリクソン・ジャパン	627,184
3	工藤田地球ケアプラザ	500,806
4	メディア・サポート株式会社	446,170
5	ヨコハマキンキョウ	425,848
6	神奈川県石油業健康保険組合	424,851
7	藤木商事株式会社	423,510
8	(株)税理士会館	418,099
9	健康保険組合連合会神奈川連合会	404,806
10	工藤建設株式会社	394,914

137	横浜横浜大学	208,539
138	横浜市東戸塚地域ケアプラザ	208,405
139	横浜市福祉協会看護専門学校	208,311
140	おへんろさん	207,284
141	ワイイーシーソリューションズ	207,269
142	株式会社ドコモCS神奈川支店	206,365
143	ニッセイ株式会社神奈川支社	206,319
144	オフィスウイング	206,005
145	新横浜リハビリテーション病院	205,914
146	たきがしら邑集島	205,630
147	エン・テクノロジーズ株式会社	204,676
148	東京海上日動 横浜中央支店	204,621
149	ミュージックジャパン株式会社	203,806

575	横浜市新子安地域ケアプラザ	3,893
576	横浜フール	2,806
577	横浜高速鉄道株式会社	848
578	横浜市産業事業協同組合	373
579	マンデシユ	118

部門別サステナビリティ目標



神奈川支社

サステナビリティ目標②：仕事・生活を通して環境を守ろう！

■ 定義

【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

【2022年4月時点の現状】

- ・SDGsへの取り組みについては個人の意識に任せている状況

【達成手段】

いつまでに：期限なし（継続活動）

何をして：

- ・神奈川支社の社内報発行でSDGsに関する情報を発信、従業員の意識や行動の向上を図る
- ・社内報発行は年6回以上、できれば毎月発行を目標とする

どのような状態に：

支社の従業員すべてに「SDGs」を知ってもらい、取り組んでもらう

活動報告

目標達成には、当部門は従業員すべてが“SDGsとは何か”ということからまずは知ってもらうことが第一歩であると考え、その方法の一つとして「神奈川支社報」を毎月発行、その記事のトップに必ずSDGsのゴールについて1つずつ、わかりやすい解説とそのゴールにつながる『私たちにできること』を掲載することとし、親しみを持ちながら理解を深め、SDGsに触れていただけるようにしました。

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

切手は従業員各自が支社へ郵送物を送付する際に同封、ペットボトルキャップは現場担当者が各事業所を巡回の際に回収という形で支社事務所で取り纏めるようにしています。

■ 回収した使用済切手・キャップ



支社報はイラストを多用し、色使いを明るくするなど、読みやすさ・親しみやすさを意識し、支社従業員すべての方に読んでいただき内容が理解しやすい紙面作りを心掛けています。

■ 神奈川支社報



部門別サステナビリティ目標



神奈川支社

サステナビリティ目標③：地域（コミュニティ）と繋がろう！

■ 定義

【定義】

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

【2022年4月時点の現状】

地域とのつながりは特になし

【達成手段】

いつまでに：今年度中

何をして：横浜市SDGs認証"Y-SDGs"の取得

どのような状態に：

内外にSDGsへの取り組みをアピールし地域企業・団体との交流を図っていく

■ 横浜マラソン2022への参加



活動報告

支社から数名「横浜市スポーツボランティアセンター」に登録し、ヨコハママラソン2022にボランティアで3名、ランナーで1名参加しました。

今後さらにボランティアの参加者を増やし、活動範囲も広げていながら、地元で貢献できる企業をめざします。

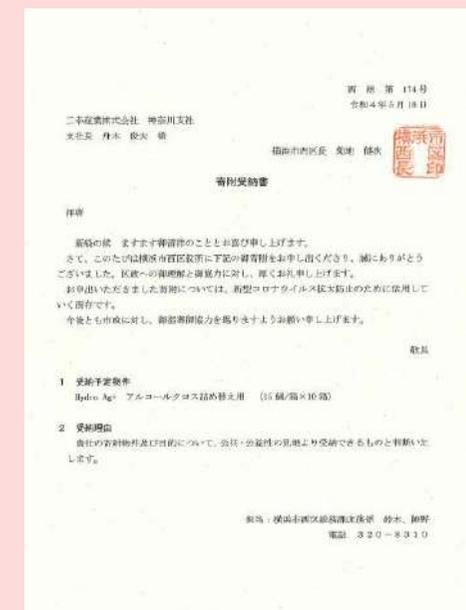
神奈川支社として地域企業や様々な団体との交流を図るという目標の達成手段として、また1企業としてSDGsに取り組む手段として、横浜市SDGs認証"Y-SDGs"を取得することを2022年度の目標とし、横浜市に貢献する活動を行いました。

■ 横浜市西区のタウンニュース記事



画像) 出典：WEBサイト タウンニュース
<https://www.townnews.co.jp/0113/2022/06/09/628551.html>

■ 寄付受納証



活動の一つとして、西区に新型コロナウイルスの拡大防止に役立てていただけるよう、除菌シートの寄贈を行いました。

この活動は地域のタウンニュースに掲載・紹介されました。

部門別サステナビリティ目標

部門名：神奈川支社
サステナビリティ目標③：地域（コミュニティ）と繋がるう！

■ Y-SDGs認証状



横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs”とは、横浜市がSDGs達成に向けて貢献する意思をもつ企業・団体を対象に、環境・社会・ガバナンス及び地域の4つの分野、30項目で評価を実施し、各評価項目における取組状況によって3つの区分で認証されます。

2022年度、二幸産業神奈川支社はその活動及びSDGsに取り組む意志への評価をいただき、『Standard』の認証を受けました。

Y-SDGs認証事業者として、今後さらに積極的な活動を行ってまいります。

■ 神奈川支社のY-SDGs認証診断結果シート



■ SDGs取組紹介シート

Y-SDGs standard 二幸産業株式会社 神奈川支社

年齢・性別にとらわれず、様々な人材を積極採用！
地域と社員に貢献できる企業、そして誰もが生き生きと活躍できる社会へ！

こんなSDGsに取り組んでいます！
シニアの積極雇用により働きがいのある職場へ

二幸産業神奈川支社では働く意欲のあるシニア世代を多く採用し、高齢者雇用への貢献、働きがい・魅力ある職場環境づくりに取り組んでいます。従業員が長く元気に活動いただけるよう、社内ではワーキングを推奨し、健康経営にも力を入れています。

私達は全社で取り組む「SDGsプロジェクト」のメンバーとして、全国の支社のメンバーと意見を交わし合いながら、企業としてSDGsの達成に貢献できる活動を考え、社員全員がSDGsへの理解を深められるよう活動しています。

当社の事業は総合ビルメンテナンス業です。約300名が神奈川支社で働いております。国籍・年齢・性別にとらわれずお客様の施設を管理維持し、SDGsにも取り組み横浜地域の皆様方の雇用にもお役に立てればと思事業を行っています。

二幸産業株式会社 神奈川支社 支社長 南本 俊典さん

二幸産業株式会社 神奈川支社 二幸産業株式会社 神奈川支社 二幸産業株式会社 神奈川支社 二幸産業株式会社 神奈川支社

TEL: 045-224-1811
URL: https://shoh-king.co.jp/

神奈川支社のSDGsの取り組みが横浜市及びヨコハマSDGsデザインセンターのウェブサイトに掲載されました。

部門別サステナビリティ目標



東海支社

■ 部門長メッセージ

「人＝資本」
社員の幸せを考え、
安心して働ける職場環境をつくる



山本 孝幸
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

持続可能な社会を実現するため、部門として、また所属する社員の皆さんが個々に自然に行動できるようになることを目指したいと思います。

部門としては、まずはこれまで業務を通じて培ってきた知識や経験をもとにした活動を目指にしたいと考えております。例えば、建物設備機器の省エネ関連の改修提案を積極的に行うことでCO2削減に貢献したり、汚れたから捨てるではなくクリーニングして再利用し廃棄物の減量に貢献する活動等です。

将来的には上記の活動を自社単独ではなく、顧客や協力業者とも連携してさらに幅広い活動に繋げてより大きく社会に貢献できる存在になればと思います。

また、所属する社員の皆さんにも、まずはSDGsに興味を持っていただき、それぞれで何をすべきかを考えて行動していただけると有難いです。

さらには社員同士や地域の方達と繋がっていき、市民レベルでの活動に広がっていくことを願っています。

実現するためには

まずは社員一人ひとりがSDGsに関心や興味を持つ必要があります。現在、当グループ全社員を対象としたSDGsカードゲームが各地で順次開催されていますので、こちらに計画的に参加させていただきます。

書籍やネットで調べることで知識は持てると思いますが、ゲームに参加し、自分で考えて体を動かすことでより理解も深まり、興味を持っていただけたと考えております。

理解が深まれば、能動的に行動できることが期待されますし、部門のサステナビリティ目標を設定するにあたりより多くの皆様よりご意見や案を出していただけるかと思えます。

部門別サステナビリティ目標

部門名：東海支社
部門長メッセージ

■ 部門長メッセージ

**「人＝資本」
社員の幸せを考え、
安心して働ける職場環境をつくる**

自部門・事業所の使命とは

人が資本の部門ですので、所属する全ての社員の皆さんが安心して働ける職場環境作りを第一に考えております。

同時に教育も実施させていただき、個々の知識や技術の底上げを図ることでお客様にもさらにご満足いただける品質のお仕事が提供できればと思います。

結果として事業所の安定運営に繋がりますので、社員の皆さんの雇用も守れ、さらに事業が発展し拡大していけば新たな雇用も生まれ、地域貢献に繋がります。

自部門・事業所の重要な使命は、継続的な人の雇用と仕事に従事する皆様が幸せになれるように努めることだと思います。

ステークホルダーの皆様へ

個々でのSDGsへの様々な取り組みが、事業所や自部門での取り組みへと繋がり広がっていくことが一つの理想的な形だと考えております。

社員の皆さんより多種多様なご意見も伺いながら、自部門のサステナビリティ目標を設定して持続可能な社会の実現に向けた活動に取り組み、地域社会に必要とされる会社であり続けるよう共に目指してまいります。

部門別サステナビリティ目標



東海支社

サステナビリティ目標：支社の従業員（パートタイマー社員含む）全員がSDGsを理解し活動に取り組む

■ 定義

【定義】

支社の従業員（パート社員含む）全員が各々でSDGs目標を立てて活動する過程でSDGsへの理解を深める

【2022年4月時点の現状】

会社としてSDGs活動に取り組もうとしていることが
全従業員に周知できていない、SDGsの認知度が低い

【達成手段】

いつまでに：2022年度中に

何をして：会社側から具体的なアクションプランを複数提示してその中から
選び活動目標としてもらう

どのような状態に：実際の活動を通して、全員がSDGsを理解する

活動報告

まず初めに、当部門では活動内容の整理・配布用資料（右添付）を作成し、
2022年7月5日より支社長指示で一斉に開始しました。8月12日までに全部
員へ配布し、各自で目標を設定し活動いただくようお願いしました。

以降、定期的に進捗を確認していきました。

2022年9月30日時点 在籍数242人中225人 目標設定完了（達成率 93%）
2022年12月31日時点 在籍数243人中235人 目標設定完了（達成率 97%）
2023年3月31日時点 在籍数245人中243人 目標設定完了（達成率 99%）

この目標設定は1年限りの活動でしたが、現場担当の部員へ確認したところ、
2023年度に入ってもほとんどの部員が意識して活動に取り組んでいる様子です。

■ 全部員へ配布した「身近なSDGs活動目標」

身近なSDGs活動目標（あなたのSDGs活動を探しましょう!!）

身近な活動内容から
1つ以上選択して提出してください

SDGs No.	目標	身近な活動内容	選択
1	貧困をなくそう	①募金や物資支援活動をしよう	
2	飢餓をゼロに	①食べ残しは止めよう ②おつとめ品(賞味期限間近)を活用しよう ③買物は必要な分だけ買ひしよう ④食品は地元の物・国産品を購入しよう	
3	すべての人に健康と福祉を	①手洗い・うがい・消毒を当たり前に行いましょう ②暴飲暴食は止めよう ③喫煙マナーを守ろう ④安全運転を心掛けよう	
4	質の高い教育をみんなに	①地域の子供を皆で守ろう（登下校の見守り、こども110番に参加） ②地域の学校行事・安全活動に参加しよう	
5	ジェンダー平等を実現しよう	①家族みんなで家事を分担しよう ②定時に帰って家事手伝いしよう ③ハラスメントがない職場を造ろう（しない、させない、見過ごさない） ④職場のきまりは、みんなで意見を出したり聞いてみよう	

部門：東海支社 事業所

氏名：

部門別サステナビリティ目標



東海支社

サステナビリティ目標(浜松営業所)：事業活動に伴う排水を少しでも環境負荷の少ないものに変えていく

■ 定義

【定義】

管理物件での業務を通じて出る排水を、少しでも環境負荷の少ないものに変えていく取り組みを行う

【2022年4月時点の現状】

特に指定された（環境にやさしい）洗剤はない/使用していない

【達成手段】

いつまでに：2022年度中に

何をして：イオンデライト指定の認定商品（当社管理物件では現在対象外）を参考に資材（ワックス・洗剤）を変えていく

どのような状態に：

管理物件で使用するエコ資材の選定・導入 年間1件以上

活動報告

導入するエコ資材を部門内で検討した結果、ペンギン社製のトイレマルチクリーナーに決定しました。本クリーナーは、エコマスターという社内基準をクリアした環境配慮型洗剤となります。

また、変更前は通常洗剤のペットボトルタイプ（0.6ℓ）を使用しており、使用した分が廃棄物として捨てられていましたが、詰め替えタイプ（18ℓ）を購入する事で、ペットボトルの削減にもつながります。

自社管理物件23店舗で全店舗変更を完了しました。

■ 環境配慮型のクリーナー導入



■ 詰め替えタイプを使用



（変更前）

1店舗あたり 0.6ℓ × 2本/月 × 12ヶ月 = 14.4ℓ（年間）

23店舗で年間 約330ℓ ボトル本数 552本 使用後は廃棄処分

（変更後）

1店舗につき約15ヶ月ごとに1回使用済みの空パックが廃棄物として出る程度で、排水として流される量 約330ℓ の環境負荷軽減が可能

本活動に取り組んだ結果、環境負荷軽減活動を通じて、現場の最前線でも活動の大事さが芽生えつつあることを実感しております。

部門別サステナビリティ目標



東海支社

サステナビリティ目標(名古屋営業所)：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

■ 定義

【定義】

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

【2022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：2022年度中に

何をして：

題目に沿った取り組みを、年間4つ（四半期1つを目安）以上実施する

どのような状態に：

待ちの状態の提案でなく、自発的な提案を顧客に対して行うようになる

活動報告

名古屋営業所は名古屋市内及びその近郊、岐阜東部エリア、岐阜西部エリアと3つのブロックに分かれて物件を管理しております。

今回、3つのブロック各々が自発的に取り組む活動目標を、四半期毎に設定しました。

2022年4月～6月 取組内容

【名古屋市内及び近郊】各施設店舗への省エネ照明設備の提案（既設同等品LED球、LED器具への更新、チラシ/資料等による店舗啓発）

【岐阜東部エリア】大型商業施設における外灯照明設備のLED化（試験運用提案）、各ショップへ空調省エネ運用の提案（温度の説明など）

【岐阜西部エリア】大型商業施設における空調効率や負荷を改善して節電化する提案（室内機洗浄等）

■ 事務所ビル テナント照明器具LED化



お客様に様々提案するも、全数一括交換工事は初期投資金額が捻出できないこと、また、各テナント様にご負担を掛けたくないとの事で断念せざるを得ませんでした。現在は器具不調に伴う交換時にLED器具への交換を行っています。

部門別サステナビリティ目標

部門名：東海支社（名古屋営業所）

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

2022年7月～9月 取組内容

【名古屋市内及び近郊】各施設店舗への省エネ照明設備の提案（既設同等品LED球、LED器具への更新、チラシ/資料等による店舗啓発）

【岐阜東部エリア】大型商業施設における各テナント空調機の機内クリーニング作業、施設内照明灯のLED器具更新提案

【岐阜西部エリア】大型商業施設における娯楽施設の天井照明設備をLED化する提案

2022年10月～12月 取組内容

【名古屋市内及び近郊】各施設店舗への省エネ照明設備の提案（既設同等品LED球、LED器具への更新、チラシ/資料等による店舗啓発）

【岐阜東部エリア】大型商業施設における場内全ての外灯（主にナトリウム灯）照明設備のLED化提案

【岐阜西部エリア】大型商業施設における空気調和機用駆動モーターのインバータ制御化する提案

■テナント空調機クリーニング



2023年1月～3月 取組内容

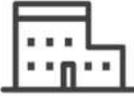
【名古屋市内及び近郊】各施設店舗への省エネ照明設備の提案（既設同等品LED球、LED器具への更新、チラシ/資料等による店舗啓発）

【岐阜東部エリア】大型商業施設における各テナントへ空調省エネ運用の実施（温度の説明など）

【岐阜西部エリア】大型商業施設における照明LED化

本活動をとおして、数多くの提案を行い、目標であった年間4つ以上を実施することができ、省エネにも貢献することができました。

部門別サステナビリティ目標

 関西支社

■ 部門長メッセージ

関西圏の持続可能性を強化



渡部 強志
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

- ・2030年度までに売上を10億円とし、
売上に応じた人材の採用
- ・安定した収益基盤の確立

実現するためには

- ・新規顧客・物件獲得
- ・人材の確保

自部門・事業所の使命とは

- ・関西圏の顧客数及び管理棟数を増大させ
安定した収益と雇用確保
- ・事業所周辺清掃
- ・省エネ提案などの推進

ステークホルダーの皆様へ

関西支社一丸となり、安定した収益の確保と、従業員が安心して働ける環境作りを目指し取り組んでおります。

部門別サステナビリティ目標



関西支社

サステナビリティ目標：顧客満足度を上げる

■ 定義

【定義】

顧客満足 = 売上高と捉えて数字での成否を毎年判断し、修正を加えながら お客様満足度アップに繋げる

【2022年4月時点の現状】

売上高約6億円

【達成手段】

いつまでに：2030年までに

何をして：

- ・前年度の売上結果から毎年の売り上げ目標を作成し、各事業所毎に目標設定する
- ・従業員が各自目標を意識して目標達成に取り組む
- ・設備更新時に省エネ及び環境に配慮した取組によるランニングコスト低減提案を行う
- ・各事業所毎で年6回以上の周辺清掃を実施する

どのような状態に：売上高10億円達成

活動報告

目標達成の第一歩として、当部門ではまず各事業所での周辺清掃を実施し、環境改善を図るとともに客先への報告を行いました。

■ 事業所周辺の清掃時の様子



2022年度活動結果

売上高10億円の目標に対し

→売上実績5.76億円

→見積提出件数500件

→提出金額3.33億円

目標数値を達成させるためには、更なる提案力を強化し、売上獲得につなげ顧客満足度の向上を図っていきます。

部門別サステナビリティ目標

 九州支社

■ 部門長メッセージ

時代の変化に対応し、
地域と共に成長できる企業へ



小島 亮
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

アジアの玄関口である九州地区において頼られる企業として存在し、地域と共に発展・成長していくことを目指します。

実現するためには

サービス業である当社にとって、人が資本であり財産でもあります。働き手が減少する中、人材の確保は最も重要な課題の一つです。

人材確保にあたり、賃金の引き上げや、より良い資機材を導入する事による工数の削減、現場の危険箇所・危険作業を抽出改善していく事で事故リスクを削減するなどの、職場環境の改善が必須になると考えます。

同時に、地域の企業や団体と交流を図り人脈作りを行っていき、また、部門全社員がサステナビリティ目標を意識して、意見や提案を出し合える社内風土の構築を進めてまいります。

自部門・事業所の使命とは

・地域に根付いた企業として永続的に
継続していくこと

ステークホルダーの皆様へ

私たち九州支社は、皆様と共に時代の変化に対応し、より良い未来を創造するために取り組み続けます。

部門別サステナビリティ目標



サステナビリティ目標：安心して暮らせる地域

■ 定義

【定義】

年に1度以上、防犯・安全に関する情報の周知を行う

【2022年4月時点の現状】

支社として取組みはしていない

【達成手段】

いつまでに：2023年3月までに

何をして：支社長、営業所長による現場社員の面談、教育を行う

どのような状態に：

ルールの周知、勤務時・通勤時の危険箇所・ハザードマップの確認

活動報告

2022年度、当初掲げていたサステナビリティ目標を実際行う中で、活動が上手く進まない状況がありました。

そんな中、当部門で労災事故が多数発生した件を踏まえ、品質安全にも関わる活動を開始しました。

通勤中・勤務中の労災撲滅を目指し、危険箇所のヒアリング、ルール（階段移動時、清掃時の安全作業、鍵の管理、全社ルール）の周知を全部門社員へ行い、より安心して働きやすい職場を目標として取組みを行いました。

また、現場社員と話をしていく中で、現場で抱えている悩みやご意見を頂けたことは、部門として対策すべき課題へと繋がり、大きな収穫となりました。

■ 教育研修実施報告書一例

教育研修実施報告書		保管 期間	1次評価者 3年間
(西暦) 2022 年 12月13日			
受講者所属部門	社員番号	受講者氏名	
九州支社			
①【応募:受講者】	<input type="checkbox"/> 階層別教育 <input type="checkbox"/> 職務別教育 <input type="checkbox"/> テーマ別教育 <input checked="" type="checkbox"/> 部門内教育		
教育研修名	安全衛生関係(階段移動・作業、鍵管理)、全社ルールの研修		
企画運営部門	九州支社		
受講日	2022 年 12 月 13 日 ~ 年 月 日		
開始・終了時間	9時 30分 ~ 16時 00分 又は合計0.5 時間		
受講場所	佐世保営業所		
教育研修内容及び結果(点数、達成度合等)			
階段移動時、清掃時の安全作業について理解出来ましたか	はい	いいえ	
鍵の管理について理解出来ましたか	はい	いいえ	
全社ルールについて理解出来ましたか	はい	いいえ	
その他 感想や成果を下記に記入してください			
事故の例を聞き、安全管理の大切さを再度確認しました。今後も安全作業・鍵の管理なども徹底して行なっていく予定です。			

◆現場作業時の危険箇所については状況報告書としてまとめ、顧客に状況報告書及び改善に伴う見積書を提出する

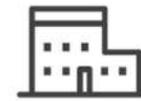
◆自社で改善する必要がある場合は、改善を実施して報告書作成する

◆報告書は現場社員にも共有する

2022年度の活動を踏まえて、2023年度は、労災事故発生リスクの軽減、臨時工事獲得を部門サステナビリティ目標の一つとすることにしました。

九州支社は、約290名の部門社員がより安心して働ける環境と支社の発展を目標として、これからも取組みを行ってまいります。

部門別サステナビリティ目標



東京第二支社

■ 部門長メッセージ

限りある資源を
次世代へ残すために



相澤 寿幸
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

◆ 先ずはできることからやってみる

- ・業務の一環として取り組みが可能、また、目標達成できる項目で社員が自然に意識して活動できるもの
- その活動が当たり前のようにできることが社会にとって、当社にとって、顧客にとって最終的にはメリットとなることを目指す
- さらには、地球や地球上の人類、及び今後を担っていく子供たちの人生において、ネガティブな影響を最小限に抑えることができる歯車の一部となることを目指す

実現するためには

- ・部門の社員全員が目標を把握、理解し、やるべきことが明確に分かるようにすること
- それが当たり前となるために、先ずは継続して取り組み、意識して行う

自部門・事業所の使命とは

環境、社会、地域に対して、すべての場面に精通する配慮が重要であると考えます。

東京第二支社では、資源の循環に注視し、古紙のリサイクルを中心に活動していきます。

社内で現状出ている上質紙の回収リサイクルを全部門に協力を仰ぎ、リサイクル協力会社とパートナーシップを強化し、顧客の皆様のご理解を得ながら進めていきたいと思っております。

古紙のリサイクルを進めながら、最終的にはペーパーレス化が実現できるよう推進をしていきます。

ステークホルダーの皆様へ

私たちはこれからも地球の環境課題へ真摯に取り組んでまいります。皆様にも取り組みへご賛同いただき、契約書等のペーパーレス化や古紙リサイクルへのご協力をいただけますと幸いです。

部門別サステナビリティ目標



東京第二支社

サステナビリティ目標①：地球環境を守ろう

■ 定義

【定義】

マイバック、マイボトルの推進運動・ペーパーレス化の推進・ペットボトルのフタを回収し寄付・アイドリングストップの運動・省エネ（照明・空調）の実施及び提案の推進

【2022年4月時点の現状】

全体的にボンヤリしているが行われている様子

【達成手段】

いつまでに：

今期中、SDGs元年としてまずはSDGs活動を理解、意識していただく

何をして：

- ・【私たちのSDGs宣言】掲示物を掲示し啓蒙活動
- ・東京第二支社でのサステナビリティチェックシートを活用する

どのような状態に：

- ・SDGs元年としてまずはSDGs活動をゲーム開催に参加し理解、意識して頂く
- ・～迄では無く、4月開始時より取り組む気持ちの上昇。

活動報告

目標達成の第一歩として、まず部門内で啓蒙活動を行いました。

啓蒙活動の内容として、【私たちのSDGs宣言】ポスターを作成し、各現場・各オフィスに掲示しました。目標に対する意識付けを行うことで、達成へ向けての取り組みの強化を図りました。

■ 【私たちのSDGs宣言】ポスター



部門別サステナビリティ目標



東京第二支社

サステナビリティ目標②：健康管理を整えよう 健康診断再検査健診率の向上（前年比）

■ 定義

【定義】

・長時間労働者の割り出し・改善対策（健康管理）・再検査日の報告

【2022年4月時点の現状】

再検査となり受診する予定だが、未受診者がいる状況

【達成手段】

いつまでに：健康診断結果後（再検査者いるようであれば）

何をして：作成したサステナビリティチェックシートを活用、メールでの受診予定者や健康診断受診の確認

どのような状態に：再検査の対象者に再検査通知書、サステナビリティチェックシートを活用し再受診を促す

活動報告

健康管理は仕事と密接に関連しており、健康的な生活習慣を実践することは、仕事でのパフォーマンスや生産性を向上させることであると考え、本目標を設定しました。

健康管理を行うため、本目標でもサステナビリティチェックシートを用いることにしました。項目に「改善対策」や「再検査日(健康診断)の報告」を設け、全部員が個人で毎日の健康管理を数値化し、管理できるようにしました。また、毎日チェックシートを付けることによる健康への意識改革を実現を目指しました。

サステナビリティチェックシートを用いての活動結果

◆改善対策…飲酒・喫煙・運動などの項目から、健康へ良いことをした場合は“○”、健康へ悪影響を及ぼす場合は“×”と、分かりやすい表記にしたことで日々のバロメーターとして利用することが可能となりました。

◆再検査日の報告…2021年と比較したところ再検査率はわずかに向上していることが判明しましたが、部門全体で個々の習慣を見直したことで、自主的な受診を促すことができました。また、再検査の部員へは再検査指示書を配布し、再認識の強化を徹底しました。しかし、再検査日は毎日記録する必要はないと分かり、チェックシートの項目選定や仕様については、今後の課題となりました。

◆長時間労働者の割り出し…各拠点の責任者による定期的なチェックを実施・指導を行い、長時間労働の是正に努めることができました。

本活動を行ったことで、健康管理への周知は以前より向上の気配があり、今後はこれらを踏まえて新たなチャレンジができるよう進めていきたいです。

■ サステナビリティチェックシート（一部抜粋）

<<評価基準：2点=達成 1点=準達成 ×=改善が必要 - =該当無>>

健康管理を整えよう 健康診断の再検査健診率の向上（前年比）

サステナビリティ項目	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	土
○ 長時間労働者の割り出し	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
○ 改善対策	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○ 再検査日の報告	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

部門別サステナビリティ目標



関東支社

■ 部門長メッセージ

地産地消のサービス提供に繋がる活動を

緒方 学
支社長**自部門・事業所で描きたい未来とは**

- ◆ 信頼できる地域のパートナー企業として成長し、地産地消のサービス提供

関東支社では2021年7月に埼玉県SDGs、2022年3月にさいたま市SDGsの認証を受け、支社としての大きな意味でのテーマとして「埼玉県に残された自然を守りたい」と定め、このテーマを基に新しい事業の発掘を行っていきます。

このテーマを掲げた理由は、海の無い埼玉県に於いて、現在の支社でも可能な業務や活動とSDGs17の目標の1つである「陸の豊かさを守ろう」から選びました。

SDGsの取組みを新規事業(売上利益)の開拓とリンクさせ、関東支社管轄でおきている環境に関する社会問題等について解決のサポートを行える信頼できる地域のパートナー企業として成長して行くことを目指します。

現時点での描く未来のイメージは埼玉県を中心に地域ならではの地産地消のサービス提供です。

実現するためには

- ◆ 地域交流から
社会問題解決のサポートへ

具体的な動きとしては、埼玉県の官民プラットフォームや協会活動、地域コミュニティへの参加やイベントへの参加等により、さまざまな企業や団体或いは個人(著名人や地主)と交流を深める事により、企業知名度のUPと情報収集や人脈の形成を行います。また、提供できるサービスも拡大していきます。

その上で、県内の環境関連問題に対しサポートと云った形で売上げに繋げ、信頼を築き、本業も含めた新規開拓を継続し成長して行きます。

このような活動の中から、地産地消のサービス提供に繋げて行く事を目指します。

自部門・事業所の使命とは

- ◆ 二幸産業の経営理念とサステナビリティ宣言に則り

- ・事業計画の達成
- ・顧客・労務・収支のマネジメント
- ・事故の撲滅
- ・人材の発掘と育成
- ・地域と会社への貢献
- ・環境問題に絡めた新規の事業と顧客及び協力会社の開拓
- ・地域での人脈の形成

ステークホルダーの皆様へ

- ◆ 皆で力を合せ明るい未来を築く

皆様が、少しでも働きやすい環境作りに貢献する事。良い環境で良い仕事をし、良い結果に繋げて行く事。地域社会への貢献と人脈形成。そして、人材の発掘と育成。それを実践して行くのが私達の役目だと思っております。そのためには皆様の理解と協力が必要です。皆で力を合わせて共に明るい未来を築いていきましょう。

部門別サステナビリティ目標



関東支社

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

【定義】

ジェンダー平等を実現しよう

【2022年4月時点の現状】

女性管理職の人数：2022年3月現在 1名

【達成手段】

いつまでに：2026年3月

何をして：

- ・現在勤務している女性正規雇用者を教育・スキルアップし、管理職にする
- ・パートタイマー社員の正規雇用や求人等により人材を確保し、管理職を育成する

どのような状態に：女性管理職の人数

【各年での目標値】

2023年3月：2名

2024年3月：3名

2025年3月：3名

2026年3月：4名

活動報告

活動の始めとして、まず女性管理職の対象となる候補者の選定と昇格を検討・施策を進めていきました。

来期対象者選定の為、施策のひとつとして部門内女性社員へのアンケート調査を実施しました。本アンケートでは回答率61%の結果となり、本人が管理者になることや環境の変化を望んでいない事が課題となりました。

2022年12月には、3名の次期候補対象者の選定を完了しました。

選定の際に留意した点は、給与を含む労働条件です。

続いて、次期候補対象者の面談・教育を実施しましたが、勤務地や業務内容等の労働条件が合わず難航した場面もありました。



取り組みの中で、事務所では女性が働きやすい環境作りを実施しました。

女性社員の意見を取り入れ、これらを設置することにより、女性社員の部門運営参画への意識向上に繋がりました。

結果、2023年3月現在において2名が女性管理職となっております。

活動を行っていく中で、色々と試行錯誤しましたが、具体的な課題も見えてきました。今後はそれらを活かしながら、性別を問わず誰もが働きやすい職場を目指し、活動を進めてまいります。



■ 女性作業リーダーの育成

部門別サステナビリティ目標



関東支社

サステナビリティ目標②：障害者が障害を持っている事を気にせず働ける環境づくりを目指す

■ 定義

【定義】

働きがいも経済成長も

【2022年4月時点の現状】

障害者の雇用人数

2022年3月現在：8名

【達成手段】

いつまでに：令和8年3月

何をして：以前特別支援学校と協力して雇用を推進した実績があるので、再度雇用を進めると共に他の支援学校とも協力して雇用を促進する

どのような状態に：障害者の雇用人数

【各年での目標値】

2023年3月：9名

2024年3月：10名

2025年3月：11名

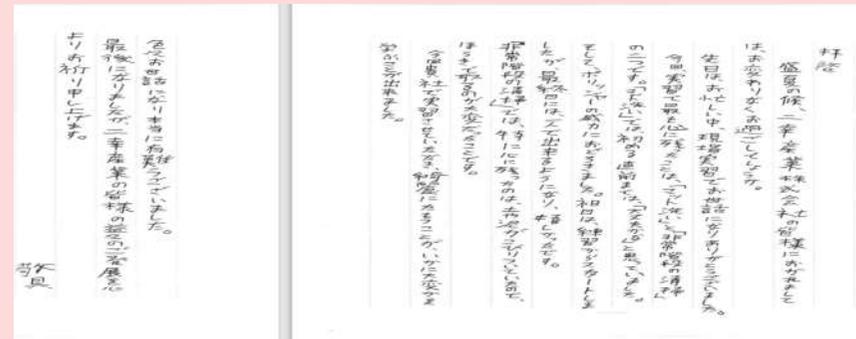
2026年3月：12名

活動報告

特別支援学校と協議し、学習体験の対象者の選定から始めました。埼玉県立川越特別支援学校たかしな分校より、2年生1名を選出し、アトレ丸広事業所にて当社スタッフのもと、2022年6月13日～24日の期間で清掃作業の学習体験を行いました。学習体験を行うことで、生徒さんご自身が当社で就業した時のイメージの創造と、雇用の選択肢を広げていただくことが可能になります。

学習体験の後、同校担当教諭とのフィードバック面談の場を設け、当社からの総評をお伝えしました。

大変光栄なことに、今回学習体験にご参加いただいた生徒さんより、当社へ向けてお礼のお手紙を頂戴しました。部員一同、大変嬉しく感じたと同時に、本活動へ意義を強く感じ、活動への意欲がさらに向上しました。



■ 体験学習された生徒さんからのお手紙

2022年12月には、同校ご担当教諭への会社案内を実施しました。

結果として、2022年度は同校からの雇用には至りませんでしたが、同校ご担当教諭へ学習体験・研修の継続と同時に、卒業生のご紹介を再度依頼をいたしました。

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

部門別サステナビリティ目標



関東支社

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、衛生的な地域なるように取り組む

■ 定義

【定義】

陸の豊かさを守ろう

【2022年4月時点の現状】

外来種の害虫・害獣防除の作業実績
2022年3月現在：2件/年

【達成手段】

いつまでに：令和8年3月

何をして：

関東支社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、まずは取引先から提案し、業務の拡大を目指す/コストなし
どのような状態に：外来種の害虫・害獣防除の作業実績

【各年での目標値】

2023年3月：4件/年

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

本目標は、顧客との定例会議にて、お困りごとのひとつとして「外来種の害虫・害獣による被害」のお声があり、当部門で問題解決ができないかと検討したところから始まりました。

外来種は本来の生態系のバランスを崩し、在来種の生息地や食物連鎖に影響を及ぼすことがあります。外来種の駆除は、生態系を保護し、在来種の生態的役割と相互作用を回復させるために重要な社会課題解決のひとつとなります。

活動の始めとして環境調査をし、外来種駆除に関しては法律・条令等問題ないことを確認しました。

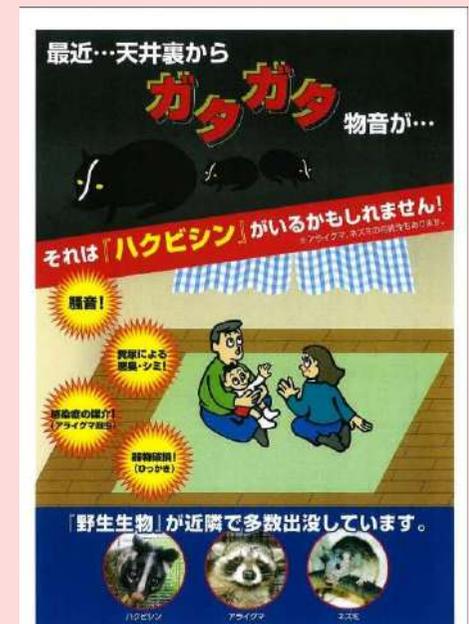
また、地域ごとに駆除の対象となる外来種についても併せて調査しました。

防除・駆除コスト等については、協力会社との調整も実施していきました。

本作業を周知するため、協力会社様から資料をご共有いただき、リーフレットの作成を行いました。同時に、対象の物件・顧客の選定（当部門直接契約の顧客）を実施しました。

2022年12月～2023年3月、リーフレットを持参しながら顧客へご提案し、継続的に販売促進をいたしました。

■ 作成したリーフレット



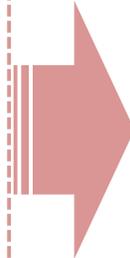
部門別サステナビリティ目標

部門名：関東支社

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、衛生的な地域なるように取り組む

■ 捕獲ケージの設置

協力会社と連携して
ルネサスエレクトロニクス那珂工場敷地内に
ハクビシン・アライグマ等、害獣、外来生物の
捕獲ケージを設置



■ ハクビシン・アライグマの捕獲状況

ハクビシン捕獲時の様子



アライグマ捕獲時の様子



捕獲後、ケージを回収し炭酸ガスにて殺処分、設置個所の消毒・清掃を実施。
その後の死骸処理は協力会社様の方で対応していただきました。

今回実施したルネサスエレクトロニクス那珂工場様からは後日、お話を伺ったところ、まだハクビシンやアライグマは見かけるが、見かける頻度は減ったとのことのお言葉を頂きました。

活動を得て2022年度は実績(2件)を作ると共に社内・協力会社・顧客へのアピールができ、2023年度はさらなる展開を進めていきたいと思っております。

また、今後も害獣・外来生物駆除の提案をお客様へ提案するとともに、害鳥対策も考えています。害鳥対策の案として上がっているのが、鷹を用いた害鳥駆除案があり、現在調査中です。

衛生的な地域を目指すとともに、社会・環境課題の解決ができるよう、地域・協力会社と連携しながら活動を継続していきます。

部門別サステナビリティ目標



北海道支社

■ 部門長メッセージ

豊かな自然を守り、 環境と人への負荷軽減を



芳賀 豊
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

広大で自然豊かな北海道ですが、何もしなくてもこの自然の豊かさを維持できていた時代は終わりました。昨今、北海道の主力である1次産業の水産業は資源保護から育てる漁業へと移行し、観光関連も北海道の主力産業となっています。

そんな北海道に根付いてビル管理業を実施する中で、現場担当者全員が自動車で移動しており、さらには1日の大半を移動時間に費やすこともあります。国内外からの観光でいらっしゃる方々の観光・宿泊施設も、やはりお仕事を頂く場所として業務しています。

こういった環境の中で業務をし展開をしていくのですから、地域の方と共に自然や環境を意識し各現場全員が北海道の魅力を感じ、自慢できる環境維持を求め、地域に根差した会社でありたいと思っています。

その為の第一歩として、社有車をハイブリット車に入替えてCO2排出の削減を目指します。

実現するためには

CO2削減に向け、まずは「車両のハイブリット」は誰でも思い浮かべますが、どれほどのCO2削減をできるか等の可視化することが必要であると考えました。削減量の可視化によって、自分たちの行動がどれほどCO2排出削減に繋がったかを実感することが可能となります。

その結果をもとに、現在迷うことなく行っている自動車移動は本当に必要かの熟思、また、公共交通機関の併用や社内での業務割振り、同一地域の重複を避けるなどの意識改革をし、社用車入替だけでは無いハイブリット効果を期待しています。

前述のとおり、北海道は移動距離が広域のため、主な移動手段は自動車となり、伴い、近距離であっても自動車で移動することが多々あります。私どもが首都圏出張の際は、普段利用する機会の少ない公共交通機関の利用、及び徒歩で移動となるため、少々疲労感を感じることもありますが、環境課題を思慮した上、北海道でもバスや電車を活用したCO2削減意識の向上をさせていきます。

部門別サステナビリティ目標

部門名：北海道支社
部門長メッセージ

自部門・事業所の使命とは

当部の主たる業務は、建物に付随する様々な業務、例えば大きなショッピングモールの施設の管理修繕・共用のトイレ清掃から植栽の管理等、対象建物も大きなビルから個人のお家までと様々です。

具体例の一つとして、建物管理の中に空気環境測定という業務があります。使用しているお部屋の空気の状態を測定する業務ですが、その際、空気中の二酸化炭素の量も測定しています。

測定を始めるにあたり、建物の外の外気を測定しますが、実に、外気の二酸化炭素の量は年々増加傾向にあります。すぐに人体に影響を及ぼす量ではありませんが、十年前と比較するとその違いは明らかです。

この自然豊かな北海道でさえ、人間の活動による影響はあります。

私たちビル管理会社は建物内外の環境を守る仕事ですが、その延長線には地球が有ることを認識し、自分たちで使用するエネルギーの削減と同時に、業務で携わらせていただく皆様へも積極的に発信していきたいと思えます。

ステークホルダーの皆様へ

私たちは、建物管理の立場から色々な省エネ提案を行ってまいりました。

身近なもので言えば発熱電球・蛍光灯等のLED化があります。また、高効率の空調システム等の導入提案等、最新情報収集を積極的に取り組み、赤外線カメラやドローン撮影・遠隔管理技術等を駆使するため、社内の業務統括部で検証し、皆様へ安心してご提案できるものを選定しています。

清掃の分野では、作業者の負担軽減と労働不足解消のための清掃ロボットの導入を進め、また、清掃時に使用する洗剤の環境負荷軽減の為に、アルカリイオン電解水生成器機を2012年から導入し、界面活性剤の使用量削減に取り組んでいます。

これからも、更に環境への負荷軽減と働く人への負担軽減を目指します。

部門別サステナビリティ目標



北海道支社

サステナビリティ目標：社有車をハイブリッド車に入替

■ 定義

【定義】

CO2排出の削減を目指す

【2022年4月時点の現状】

北海道支社での社有車34台のうちハイブリッド車は2台（比率約5%）

【達成手段】

いつまでに：2027年度末まで

何をして：車両更新時にハイブリッド車への選定強化を実施

どのような状態に：ハイブリッド車の比率を40%以上を目標とする
また、電気自動車への変更は可能か検討課題とする

活動報告

今までは一般的な商用車プロボックス(※①)を業務使用車として選定してきましたが、定義に掲げたCO2排出削減を目指すためハイブリッド車への転換を進めています。2022年度内にて入替が済んでいる例としてアクア(※②)がありますが、燃費・CO2排出量ともに低燃費・低排出と大きな削減となっており、北海道支社では2023年3月までに合計4台への転換を済ませ、CO2排出量削減へ取り組んでおります。

■ プロボックス及びアクアの燃料消費率とCO2排出量



※①プロボックス

※②アクア



ヴィッツ



部門別サステナビリティ目標



ライフサポート事業部

■ 部門長メッセージ

誰もが
尊厳のある生活ができる
持続可能な社会へ



坪川 信治
部長

自部門・事業所で描きたい未来とは

◆ 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

実現するためには

- ・ 従業員の健康増進を最優先とし、
同時に働きやすい環境の整備と風土形成
- ・ より良い人材の確保と定着や多様な
働き方への取り組み
- ・ ICTを活用した業務の効率化やデータを
活用した科学的な介護への取り組み
- ・ 質の高いサービスの提供の為、
専門性の高い教育や資格取得への促進
- ・ 事故の撲滅や感染症対策の予防対策
- ・ 地域医療期間や他事業所との
協力関係の構築
- ・ コンプライアンス遵守の為の仕組み

自部門・事業所の使命とは

- ・ 事業を継続することにより、
高齢化社会や地域に貢献する
- ・ 従業員の生活と安定のために、
必要な収益を確保する
- ・ 環境変化の対応した
新しいサービスへの取り組み
- ・ 介護事業への取り組みにより、
企業（二幸ホールディングスグループ）価値
の向上

ステークホルダーの皆様へ

私たちライフサポート事業部は、ご利用者やご家族の信頼と期待を真摯に受け止め、持続可能な社会に貢献していきます。

部門別サステナビリティ目標



ライフサポート事業部

サステナビリティ目標：従業員の健康増進（適度な運動を毎日約10分、各自取り組む・食生活も意識しよう）

■ 定義

【定義】

- ・適度な運動を毎日約10分、各自取り組むことで心身ともに健康に
- ・食生活も意識しよう（健康に良い食材レシピ等紹介し情報交換する）

【2022年4月時点の現状】

腰痛や転倒事故による怪我」が原因で休職をする場合がある

【達成手段】

いつまでに：2023年3月末までに

何をして：毎日取り組む運動、健康に良い食材・レシピ紹介

どのような状態に：・達成率90%を目指す

・各自の健康意識が高まることにより、怪我による休職・退職が減り離職率が10%以下になる

・社員の心身のコンディションを整え仕事への意欲がアップできるように、年次有給休暇 積極的に取得するよう従業員に推進する

達成ルール

- ◆運動の内容は屋外室内を問わずどんなものでも良い
→どんな運動をしたら良いかわからない人向けに、YouTubeのエクササイズ動画などを月に1回、SDGsプロジェクトメンバーがラインワークスから案内する
- ◆各自チェックシートを用いて月の半分以上達成したら（○が付いたら）、月の目標達成とする
- ◆毎月月末に、従業員数に対して、達成者数がどれくらいいたかを集計する

活動開始の2022年はコロナ禍真っ只中であり、不要不急の外出自粛や、周囲との接触を控えなければならない状況で、どのような運動を毎日続けたら良いのかが課題としてありました。

そのような環境の中、室内でも手軽にできるストレッチや階段の昇降、身体に負担がかかりにくいウォーキングなど、各自で運動への工夫がみられました。

また、YouTubeの動画を観ながら自宅で筋トレが可能な“宅トレ”も、一つの選択肢として活用することができ、活動の幅が広がりました。

▼チェックシート記入例

【LS事業部 SDGsプロジェクト目標】
適度な運動を毎日約10分、各自で行おう！ 🏃‍♂️ 🏃‍♀️ 🧘‍♀️ 🧘‍♂️

日付	結果（○か×を記入）	運動内容（どんな内容でもOK、記録の為に記入しましょう）
2022/6/1(月曜)	○	ストレッチ
2022/6/2(火曜)	×	
2022/6/3(水曜)	○	ラジオ体操
2022/6/4(木曜)	○	ストレッチ
2022/6/5(金曜)	○	ウォーキング
2022/6/6(土曜)	×	
2022/6/7(日曜)	×	
2022/6/8(月曜)	○	階段
2022/6/9(火曜)	○	ラジオ体操
2022/6/10(水曜)	×	
2022/6/11(木曜)	○	階段
2022/6/12(金曜)	○	ウォーキング
2022/6/13(土曜)	×	
2022/6/14(日曜)	×	
2022/6/15(月曜)	○	ウォーキング
2022/6/16(火曜)	○	階段
2022/6/17(水曜)	○	ウォーキング
2022/6/18(木曜)	○	ラジオ体操
2022/6/19(金曜)	○	ラジオ体操
2022/6/20(土曜)	×	
2022/6/21(日曜)	×	
2022/6/22(月曜)	○	階段
2022/6/23(火曜)	○	ストレッチ
2022/6/24(水曜)	○	ストレッチ
2022/6/25(木曜)	×	
2022/6/26(金曜)	×	
2022/6/27(土曜)	×	
2022/6/28(日曜)	○	ストレッチ
2022/6/29(月曜)	○	ラジオ体操
2022/6/30(火曜)	○	階段
2022/6/31(水曜)	×	
集計	○の数	19
		6/1～6/31迄の期間、16日以上○が付けられたら目標達成とします

活動目標

「腰痛や転倒事故による怪我」が原因で休職をする事例があるので運動不足を解消することにより、丈夫な身体を作り業務に取り組む必要があると感じ、本目標を設定しました。従業員の健康が保たれることで、利用者様に適切なサービスの提供が行うことができ、事業所の継続・発展が可能であると考えました。

■介護事業所の様子



部門別サステナビリティ目標

部門名：ライフサポート事業部

サステナビリティ目標：従業員の健康増進（適度な運動を毎日約10分、各自取り組む・食生活も意識しよう）

さらに、運動だけでなく、食事でも意識することで生活習慣の見直しを行いました。コロナ禍で外食をする機会が少なくなりましたが、自炊が増えたりと新しい生活様式へと変化したと感じています。

活動としては、お薦めの食材・レシピの紹介を、2カ月に1回、各事業所から順番にLINE WORKSにて配信しました。手書きや雑誌の切り抜きなど、配信内容の形式は自由としたことで、多様な内容が配信されました。事業所によっては、配信されたものを印刷・掲示し、部門従業員全員がいつでも閲覧できるようにしました。



■各事業所から集まったレシピの紹介
和やかな事業所の日々の様子も伺える

活動結果

【毎日の運動の結果】

2022年6月:53%（活動開始）

2023年3月:50%（活動終了）

活動開始から約1年間、一定数で停滞していました。

2023年度はこれまでSDGsと関わりが薄かった従業員もこれらを理解し、連携を強めることで成果を上げられるように活動を進めていきます。

【離職率】

2022年度:19%(前年比3.7%↑)

過去実績 … 2019年度:18.1%

2020年度:13.2%

2021年度:15.3%

各自の運動・健康意識は高まることにより、怪我による休職は減少しましたが、退職者はやや増加となりました。

【年次有給休暇の取得状況】

2022年4月～2023年3月：

8.95日（平均取得日数年間一人あたり）

今回の活動をとらして、自らの仕事や生活の中でどう実現していくか、1人ひとりの小さな選択が持続的な社会を創っていくのだと感じました。

部門別サステナビリティ目標



上信支社(現 長野支社)

■ 部門長メッセージ

人にも環境にも、
サステナブルな企業へ



梅本 幸二
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

現在、地域密着のスーパーマーケットの総合施設管理会社である当社・当支社は、地域住民であるお客様が、健やかに住み続けられるまちづくりを目指します。

実現するためには

私たちの仕事である施設の点検と保守及び改修工事、清掃関連業務等を通し、環境負荷を軽減できる手段・方法を駆使し、コストパフォーマンスも考慮した業務をお客様へ提案し続けます。

自部門・事業所の使命とは

長野県という自然豊かな地方で、持続可能な唯一無二の施設管理会社として、目的志向型の諸業務を実現する努力を組織的に展開し続け、初期の目的を達成することにあります。

ステークホルダーの皆様へ

持続的な社会、とりわけ世界的な変動期にある現在において、もっとも求められていることではないでしょうか。

みなさまと共に手をつないで知恵を出し合って、より良い地域社会を作っていきましょう！

部門別サステナビリティ目標



上信支社(現 長野支社)

サステナビリティ目標：地域の快適で安全・安心な発展

■ 定義

【定義】

住み続けられるまちづくりを

【2022年4月時点の現状】

取り組み無し

【達成手段】

いつまでに：2022年度3月末

何をして：

- ・こども安心の車、安心の家に登録
- ・拠点周りの美化活動（月に1回程度）
- ・地域の行事やお祭りに参加（最低年に1回）

どのような状態に：

- 拠点事務所（長野・上田・松本・あづみ野・群馬）周辺地域に
- 二幸産業という会社が地域貢献に取り組んでいることを知ってもらう
- 安心、安全に通勤・通学ができる環境を作る

活動報告

長野県には「こども安心の車」という、長野県警を通じて協力企業等による取り組みがあります。この取り組みは、協力企業等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、子供・女性が助けを求めてきた場合の車内への救護などの活動を行い、警察と相互に連携して、子供を犯罪から守る防犯対策を促進するものです。

当部門でも「住み続けられるまち」を考えた際に、是非取り組みたいと思い、今回の活動のひとつとして採用しました。

■ ステッカーを社用車に貼付して現場巡回



当部門も長野県警へ申請した結果、2022年5月、「こども安心の車」と承認されました。当部門でデザインしたステッカーを貼った社用車で、巡回移動中は防犯パトロールも兼ねて移動しています。

「こども安心の車」以外にも、「こどもを守る安心の家」という、登下校時における児童を守るために、小学校の通学路にある一般住宅、コンビニ、商店等が、子供に緊急事態が発生した際の保護と警察への通報、不審者（車）を見かけた場合の警察への連絡等を行う取り組みがありますので、こちらも近隣小学校と連動し登録を進めています。

■ 美化活動の様子

また、2022年9月には当支社周辺の公園や街路のゴミ拾いや草取りを行いました。この美化活動を通じて、地域の方々が気持ちよく通える環境を整え、貢献できたと同時に、部員のコミュニケーションやチームワークを強化することができたと感じております。



2022年度は達成できなかったものが多々ありますが、SDGsの取り組みとして第一歩は踏み出せたのではないかと思います。

部門別サステナビリティ目標



新潟支社

■ 部門長メッセージ

環境負荷を軽減し、
人々が働き・住み続けられる
環境を整える



佐藤 泰之
支社長

自部門・事業所で描きたい未来とは

世界が、平和で貧困なくクリーンな環境に成る事が望めますが、一企業ができる事・新潟支社ができる事は極わずかとなります。

ですが、そういう時代ですので、会社の目指すところを基にできる事を可能な限り行い、少しでも地球環境の負荷を軽減し、働き・住み続けられる環境を整え継続をしていく事が、支社としての使命と考えます。具体的には以下に列記します。

- ① 環境に配慮した資機材の使用継続
- ② 人材の確保や雇用の継続
- ③ 女性の活躍の場を増やす

実現するためには

私を筆頭に、各所課長も同じ考えや意識・知識を持ち、それを各営業所の社員や現場担当者まで、部門全体に浸透をする必要があります。

その為には、会社からの教育や勉強会をはじめ、支社内のSDGsメンバーからの勉強会や周知活動、または各所属団体(各商工会議所・BM協会・警備業協会・貯水槽協会等) 斡旋の研修会等を通じ、皆が取り組まなければいけないんだという思いを持ってもらう必要があります。

併せて、当社でできる事をできるだけ無理なく行うことで、自然に各現場担当者まで浸透し、継続的な作業につながると考えます。

① 環境に配慮した資機材の使用継続

上記の続きとなりますが、新潟支社へ強アルカリ電解水生成機を設置し、他支社で既に導入運用済みのところもありますが、独自に具体的な検証を広め、合わせて使用範囲を拡大をしていきます。

② 人材の確保や雇用の継続

昨今の人口減少や就労人口減少の中、少しでも雇用を維持・新たな雇用をするには、時給・給与のUPしかないと思います。そのためには会社が考える利益額のUPとなる様に新規・臨時の獲得と既存顧客の値上げを行ってまいります。

部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

部門長メッセージ

■ 部門長メッセージ

環境負荷を軽減し、
人々が働き・住み続けられる
環境を整える

③ 女性の活躍の場を増やす

以前は、そういった社内風潮ではありませんでしたが、近年は、世の中や社内環境が大分理解を示していますので、個々にチャンス掴んでもらう為の意識を伝えていきます。

自部門・事業所の使命とは

新潟支社は、1971年から長岡での業務開始以降、着実に顧客数を増やし、多くの方より期待をされ、また業界の中では古株の会社と位置付けられています。

善良な施設運営に寄与する事は勿論、県内の雇用も僅かながら支えているとの自負もあります。その雇用を継続する事一番の課題だと考えます。継続するためには、これからの時代や世間の流れ環境・法に則した対応を施して行く必要があると思います。

また、24時間365日途切れる事のない住空間や様々な施設や顧客へ対応をする為の、仕組み作りや整備を行い、継続して安心して顧客より任される新潟の会社でありたいと考えます。

ステークホルダーの皆様へ

新潟支社は、新潟の地元企業としての思いで日々業務を行っております。新潟支社のできる事は極わずかかもしれませんが、会社の目指すところを基に、我々ができる事を可能な限り行い、より多くCO2削減に取り組みます。

地球が、世界が、世の中が平和であるよう、地球環境の負荷を軽減し、人が働き・住み続けられる環境を整え継続をしていく事が、支社としての使命と考え、活動してまいります。

部門別サステナビリティ目標



新潟支社

サステナビリティ目標①：リユース品を途上国へ寄付

■ 定義

【定義】

不用になった家庭の衣類、おもちゃ、会社のユニフォームを回収し、途上国へ寄付する。また、活動を通してSDGsを部門社員に知ってもらう。

【2022年4月時点の現状】

- ・会社ではユニフォームの廃棄、家庭ではファストファッションの流行による大量衣料廃棄が起きている
- ・物を大切に使う事や、廃棄することによる環境ダメージの理解が希薄である

【達成手段】

いつまでに：2022年10月までに

何をして：社員からリユース品を募り、ボランティア団体へ寄付

どのような状態に：

- ・年1回の寄付の1年目を達成し、継続的に行える環境を整える
- ・寄付イベントを行うことで社員をたくさん巻き込み、物を大切に扱う事の重要さやSDGs周知活動を広げ個々の意識を高める

活動報告

“物があふれ、簡単に欲しいものが手に入り、不自由なく過ごす。そして飽きたり使わなくなったら捨てる。”

そういったことが当たり前のように日々行われているように思います。

それは、大量廃棄による環境汚染や、児童労働、強制労働に間接的に加担しているという事実につながります。

世界で起こっている事を理解し、物を大切に使う事の必要性や、貧しい国を助ける思いを、1人でも多くの人が自分事として考えることができれば、世界の誰かを救える手助けになるのではと考え、本サステナビリティ目標を掲げました。

■ SDGs周知用に作成したポスター



部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

サステナビリティ目標①：リユース品を途上国へ寄付

新潟支社では、先ず以下の点を中心に、社員参加型のSDGs貢献活動に着目しました。

- 1.SDGs貧困をなくそう。の手助けになること
- 2.衣類の大量廃棄を防ぐこと

これらを知るきっかけになるような活動が必要と考え、活動内容を熟考しました。

■リユース品募集の掲示



次に部員がSDGsを意識しながら、同時に貢献できることをテーマにした下記活動を取り進めていきました。

①周知啓蒙活動

- ・会社の取組と、新潟支社の取組を全部員に知ってもらうためのポスター貼付

②社員からリユース品を集め、寄付

- ・寄付目的で部員にリユース品の回収を募った
- ・啓蒙活動とSDGsの貢献を目的としたもので、徐々に回収品が増えた

③ユニフォームの寄付

- ・不要または使えなくなったユニフォームは、これまで廃棄していたが状態が良いものは残し、寄付

④SDGs勉強会の開催

- ・月1回の動画視聴による学習
- ・各営業所の安全衛生委員会時に、SDGsのミニ勉強会を開催

部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

サステナビリティ目標①：リユース品を途上国へ寄付

寄付先詳細と寄付結果

■ NPO法人

社員からのリユース品寄付
→段ボール14箱分

- ・国内外の被災地・施設、海外の学校・孤児院などへ届く
- ・また、段ボール1箱が1人分のポリオワクチンにもなる
- ・寄付したものは、寄付先のボランティア団体のホームページに掲載された

■ 社員から集まったリユース品の一部

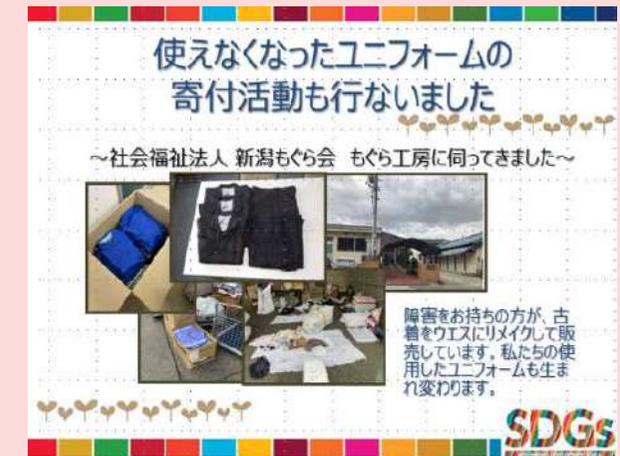


■ 障がい者施設

ユニフォームを寄付
→段ボール4箱分

- ・障がいをお持ちの方が、リメイクしてウエスに生まれかわり販売している
- ・施設見学では、たくさんの衣類の仕分け作業を見せていただくことができた

■ 障がい者施設への寄付



約半年間、4名の担当者を中心に寄付とSDGs周知活動を行いました。認知度や理解度はまだまだで、継続的に行うことが理想です。回収品の選定や、保管場所の確保の問題、受け入れ先にも受け入れ物品に限られる場合もあるなどの課題も残りましたが、得られたものも多くありました。

寄付活動と同時に、担当者がSDGsを自身の知識として調べ、習得し、定例会でその内容を発表することで、部員への展開へと繋げる構図がうまく働いたかは分かりませんが、部門社員にSDGsを知ってもらう足掛かりとしては、少しは有効的だったと感じています。

寄付は、見えにくい地味な活動ではありましたが、これまで破棄処分されていたものが、違う形で生まれ変わる、または世界のどこかで繋がり、違う人生を歩む、と思うと感慨深い活動となりました。

■ 社員への寄付報告

部門別サステナビリティ目標



新潟支社

サステナビリティ目標②：環境に配慮した資機材の使用

■ 定義

【定義】

洗剤だけではなく清掃方法・資機材に着目し、環境に配慮した手段を専門知識を駆使し考えて提案する

【2022年4月時点の現状】

洗剤とアルカリイオン電解水の洗浄効果を比較したことがないため、通常用洗剤と同等の洗浄効果、洗剤節約効果があるのか明確ではない

【達成手段】

いつまでに：2023年3月までに

何をして：洗剤とアルカリイオン電解水の洗浄効果及び使用洗剤量を調査し、電解水精製装置を導入

どのような状態に：

- ・効果を確認した上で1営業所での導入を目指す
- ・SDGs貢献企業として顧客へのアピールへ繋げる

活動報告

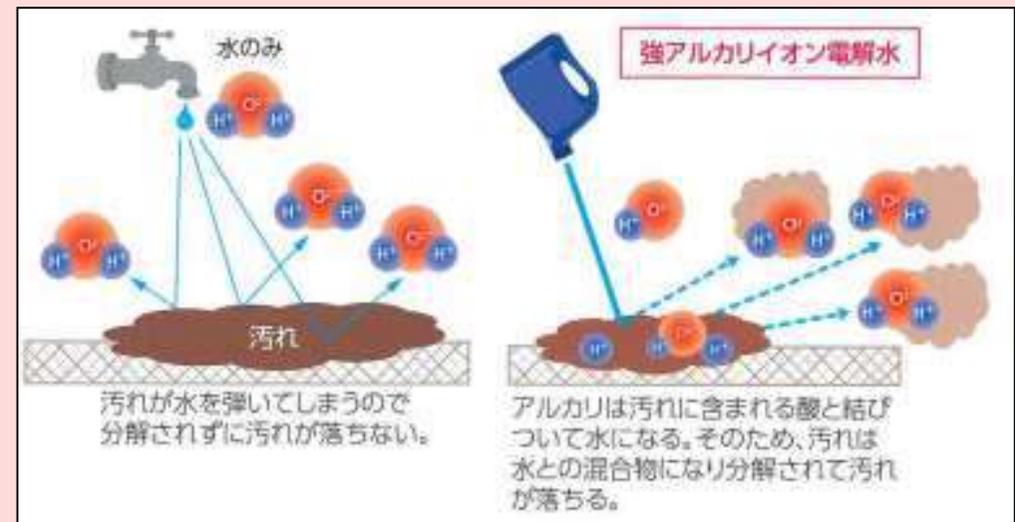
環境に優しいと言われているアルカリイオン電解水ですが、新潟支社では、顧客や社員へその効果を自信を持って説明できるほどの知識と情報を持ち合わせていませんでした。近い将来、アルカリイオン電解水を使用をしていく中で、使用効果を実際に触れて感じなければ、「環境に良いらしい」が独り歩きし、根本的な部分が揺らぐのでは、と懸念がありました。

■ アルカリイオン電解水生成器としくみ



画像) 出典：蔵王産業(株)商品紹介カタログ

そこで、「なんとなく良い」ではなく「良い理由」まで追及した上で導入を目指したいと考えた結果、実証実験を行い、知識と情報の収集から始めることになりました。



画像) 出典：蔵王産業(株)商品紹介カタログ

部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

サステナビリティ目標②：環境に配慮した資機材の使用

アルカリイオン電解水とは、水を電気分解することで、水酸化カリウムが主成分となった清掃剤で、無色透明無臭液体の事です。

界面活性剤を使用せず、再汚染がない、二度拭き不要などのメリットは知るところですが、デメリットも理解する必要があります。

■ サンプル品（3社）で比較/ホリ容器とスプレーボトル



■ PH数値変化の測定

PH数値比較表 2022年

ホリ容器						スプレーボトル					
測定日	PH	PH	PH	PH	PH	測定日	PH	PH	PH	PH	PH
6/19/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/19/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
6/21/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/21/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
6/23/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/23/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
6/25/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/25/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
6/27/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/27/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
6/29/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	6/29/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/1/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/1/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/3/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/3/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/5/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/5/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/7/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/7/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/9/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/9/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/11/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/11/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/13/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/13/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/15/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/15/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/17/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/17/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/19/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/19/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/21/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/21/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/23/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/23/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/25/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/25/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/27/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/27/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/29/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/29/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4
7/31/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4	7/31/22	11.4	11.4	11.4	11.4	11.4

活動のSTEP

STEP1

業者によるアルカリイオン電解水生成装置の説明（3社）

STEP2

アルカリイオン水のPH数値の変化の調査

STEP3

担当者の経験を基に検証にふさわしい物件を選定し、これまでの洗剤をアルカリイオン電解水に置き換えて作業した場合の洗浄効果や、洗剤の量、作業方法への影響調査

検証作業物件

- ・商業ビル・商業ビル内幼稚園・大型複合交流施設
- ・総合体育館・製造工場

検証作業内容

- ・日常清掃、定期清掃の作業前後の洗浄効果の比較
- ・PH数値の推移・洗剤使用量の比較
- ・作業効率の変化・顧客の反応

部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

サステナビリティ目標②：環境に配慮した資機材の使用

検証項目と検証からみる総合判断

◆作業時間

作業時間短縮に繋がったかの具体的判断はできなかった

◆作業人数

作業人数削減に繋がったかの具体的判断はできなかった

◆洗剤使用量

使用量減となる可能性大、洗剤使用が必要な場合もあり

◆作業効率

長期的にみた場合作業効率は上がると評価

◆顧客の反応

- ・介護施設や保育施設は安心安全の意識が高いため、興味を示される
- ・大型商業施設は、特定の洗剤を使用しているケースもあるため、難色を示される

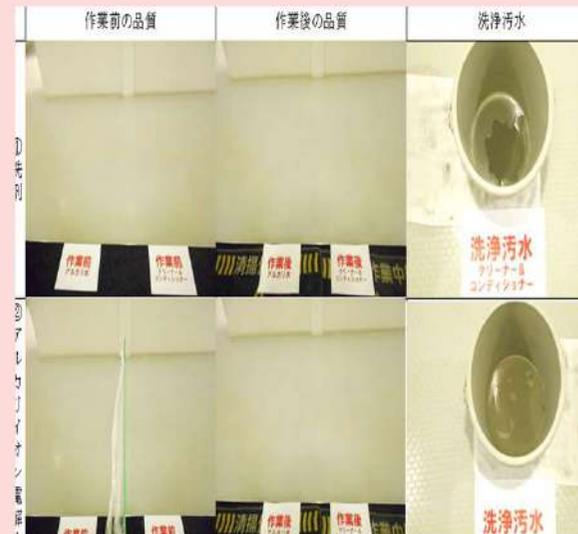
◆その他

- ・作業環境などにより、具体的な判断ができない検証内容もあった
- ・PH数値や水の使用量や汚水については検証が不足していた

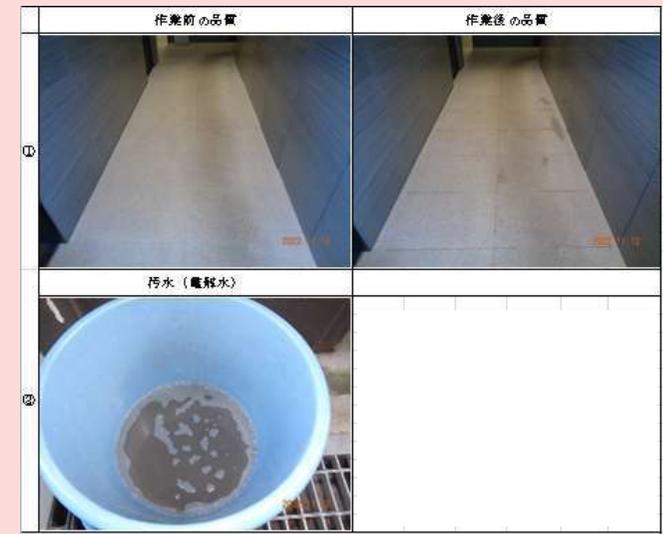
■工場での検証の様子



■公共施設での検証の様子



■大型複合ビルでの検証の様子

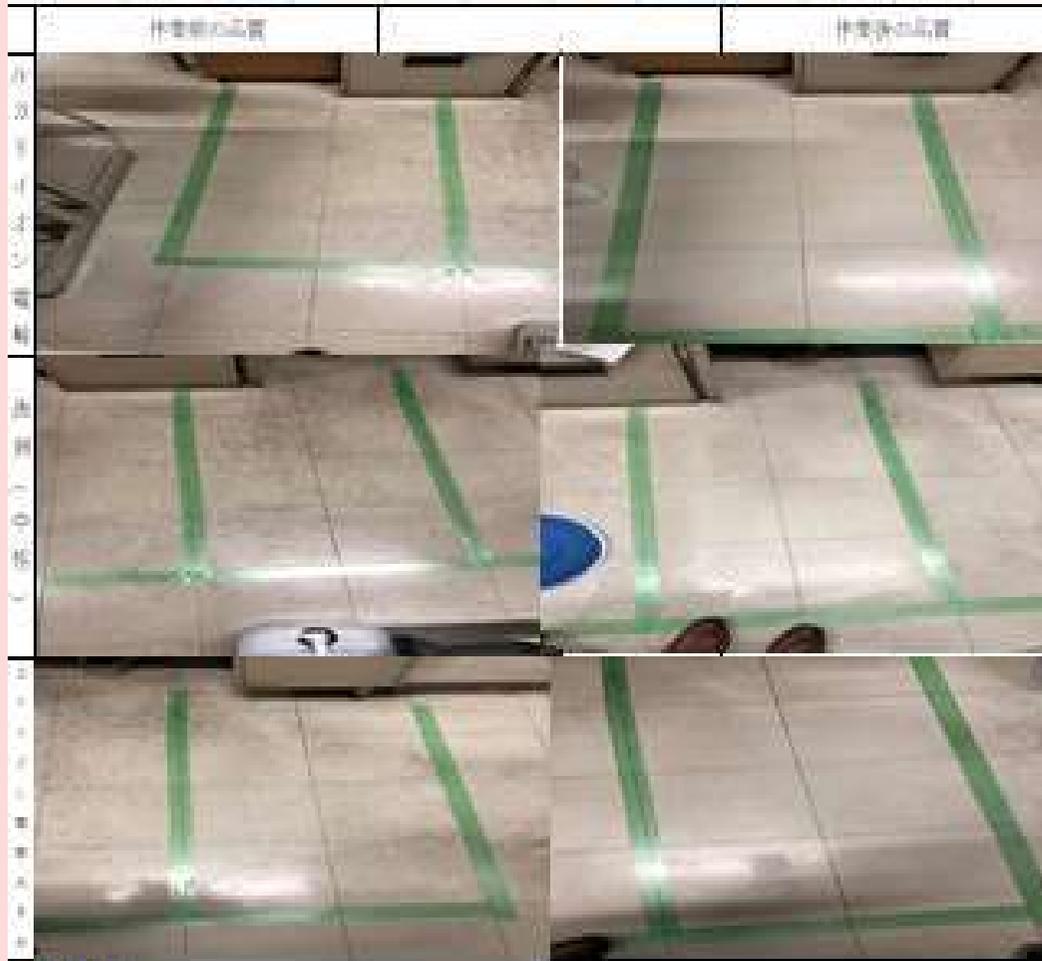


部門別サステナビリティ目標

部門名：新潟支社

サステナビリティ目標②：環境に配慮した資機材の使用

■ 大型ショッピング施設控室での検証の様子



以上の検証結果から、
総合的に継続的に使用することでのメリットが大きいと判断しました。

一方でデメリットとしては、

- ・初期投資がかかる
- ・洗剤を混ぜて使用した方が洗浄効果上がるケースもある
- ・保管方法（長期間使用しないなど）はPH数値が下がるため、継続的なPH測定が必要
- ・指定した洗剤使用を求める顧客もいる

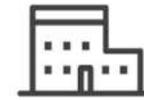
といった点が挙げられます。

検証を終え、今後は実際の使用へと移行するにあたり、使用にあたっての現場へ教育も課題となってきます。

また、顧客への理解にも時間と営業活動に根気が必要となります。

課題は多いものの、作業員の作業効率や、洗剤購入のコストダウンも見込まれるメリットの方が大きく、何より、清掃業を主軸とする当社にとって、洗剤の使用は切っても切れないものであることから、最前線で環境負荷軽減の活動を行う使命があることを、本活動を通じて強く感じました。

部門別サステナビリティ目標



首都圏BMサービス 第一事業部

■ 部門長メッセージ

ビル管理の中で循環型社会 実現の可能性を探す



圓城寺 利男
部長

自部門・事業所で描きたい未来とは

首都圏BMサービス第一事業部の管理物件は規模的に中小物件を管理しており、24時間365日の緊急対応を行いながら、建物の設備が正常に可動しているかの管理を行っております。

顧客から建物管理について信頼をいただき、社員全員が自分達の仕事に誇りを持ちながら生き生きと仕事をする会社を目指します。また、ビル管理の中で、継続的な循環型資源確保ができる様にしていきたいと思っています。

実現するためには

ビルを最良な状況で使用する為には、電気、水道を使い、様々なビル設備を使用してビルをご利用いただきますが、ビル設備の定期的な修繕工事も必要となり、様々な資源を使用して機器を作成致します。

限られた資源を有効的に使用するには、「資源をできるだけ使用しない」「再利用できる資源は再利用する」という活動が重要となります。

自部門・事業所の使命とは

- ・ビルを利用する事で発生する廃棄物のリサイクル促進の支援活動を行う
- ・限られた資源を極力使用しない様に管理を行う

ステークホルダーの皆様へ

ビル管理でできる資源のリユース等、基本的な流れを構築し、循環型社会を実現させ、また、ビルから出る資源で発展途上国のワクチン接種援助への貢献を目指します。

部門別サステナビリティ目標

首都圏BMサービス
第一事業部

サステナビリティ目標①：視覚障害者支援活動 - 使用済み切手を収集し関係機関に送付する

■ 定義

【定義】

視覚障害者支援団体に対して使用済み切手などを送付することで、金銭的な支援を行う

【2022年4月時点の現状】

CSR活動として、使用済み切手を郵便局に送付する取り組みを行っている

【達成手段】

いつまでに：2022年度中に

何をして：使用済み切手の送付先を郵便局から支援団体に切り替える

どのような状態に：1年に1度の定期的な送付を行う

■ 収集した切手



協力会社様からの請求書を中心として、事務所へはたくさんの郵便物が届きます。郵便物に貼付してある使用済み切手を、一枚ずつ切り取り、収集しました。

日本の使用済み切手は、海外のコレクターが記念切手を探す目的でまとめて買っていきそうです。

活動報告

当部門が事務所を構えている高田馬場には、日本点字図書館や視覚障害のある方を支援する団体が点在しております。

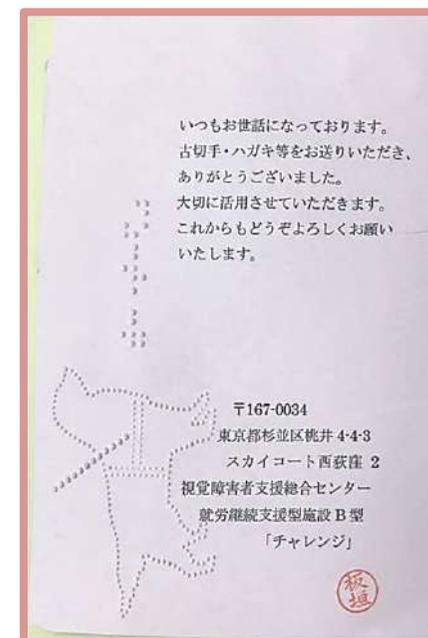
歩道や路地にも点字ブロックやシート類が整備されておりますが、この街の一員として、これから支援ができることはないかと考えました。

■ 点字ブロックが整備されている



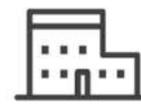
2022年2月16日に、一年間当部門で収集した使用済み切手を、社会福祉法人視覚障害者支援総合センター様にお送りいたしましたところ、お礼状を頂戴いたしました。

微々たる金額かもしれませんが、継続してお送りすることで、少しでもお役に立つことを願っております。



■ 視覚障害者支援総合センター様より
頂戴したお礼状

部門別サステナビリティ目標



首都圏BMサービス 第一事業部

サステナビリティ目標②：リユース、発展途上国へのワクチン接種貢献 - リユース～ワクチン接種を実現する

■ 定義

【定義】

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

【2022年4月時点の現状】

ボトルキャップの回収活動を実施している

【達成手段】

いつまでに：2026年度末までに

何をして：

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

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

■ ボトルキャップも分別します

ペットボトルキャップ2kgに対して1人分のポリオワクチンを寄付できる支援活動にも参加しています。

物件ごとに分けて回収・計量して、寄付したワクチンの数をご報告しています。



工場で分別されたペットボトルや空き缶は、素材ごとにそれぞれ圧縮して次の工場に運ばれます。

ペットボトルは単一素材でできているため、「リサイクルの優等生」と言われます。

活動報告

まずはリサイクルの現場を知ることが大切だと考え、実際にペットボトルが持ち込まれるリサイクル工場を見学させていただきました。

こちらの工場では、オフィスビル、複合施設、飲料メーカー、自動販売機オペレーターなどから回収されたペットボトルや空き缶、空き瓶が集まってきます。



■ リサイクル 工場見学

その後捨てられる可能性が高い繊維や容器にリサイクルするよりも、再度ペットボトルに加工できれば、資源の循環利用率が大きく高まります。そのためには、ペットボトル回収率を上げて商業化すること。それが継続にもつながります。

私たちも、そのお手伝いができるように頑張ろうと思いました。



部門別サステナビリティ目標

部門名：首都圏BMサービス第一事業部

サステナビリティ目標②：リユース、発展途上国へのワクチン接種貢献 - リユース～ワクチン接種を実現する

■ご協力のもと、 分別していただいています！

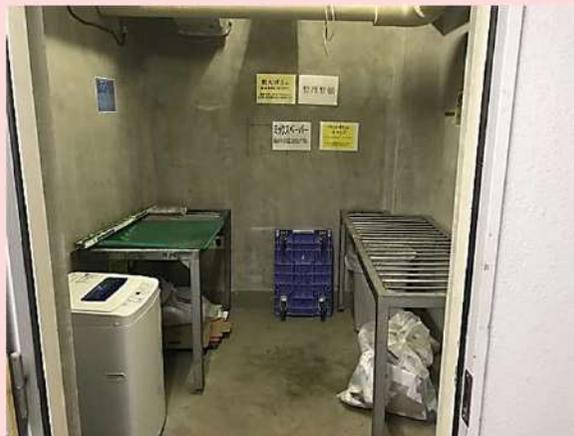


パートナーシップを結んだ収集会社が廃棄物を回収している物件で、活動を始めることにしました。

ほとんどの物件では、ペットボトル自体の分別はすでに行われています。

それに加えて、ボトルキャップやラベルの分別をお願いすることになるため、テナント様のご協力は欠かせません。

また、本活動でゴミ分別の標識を整備することで、ゴミ置き場が使いやすくなり、整理整頓された状態が維持できました。



対象となる24物件のうち、3月末時点で活動を始められたのは10物件でした。20物件で活動を開始することが期初の目標でしたので、結果としましては未達成となりました。また、ペットボトルの収集量は、3月末の集計時点で8,647kgという結果でした。

■ボトルキャップ分別の例



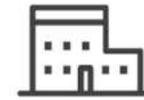
■スペースが少なくても、 分別を進めています



現状では、ボトルキャップ活動でワクチンを寄付することができるものの(12月末時点の集計でポリオワクチン10本)、ペットボトルのリサイクルでは利益が出ておらず、寄付ができておりません。

まずは、協力をしていただける物件数を増やしてペットボトルリサイクルの量を増やすこと、そして商業ベースに乗せることを目標に、2023年度も活動を継続していきたいと思います。

部門別サステナビリティ目標



首都圏BMサービス 第一事業部

サステナビリティ目標③：マイボトルの使用 - 事務所内の紙コップ使用量を2021年度比50%削減

■ 定義

【定義】

資源の大量消費からの転換を図る

【2022年4月時点の現状】

これといった活動は行っていなかった

【達成手段】

いつまでに：2022年度末までに

何をして：各自マイボトル・マイカップを準備し

どのような状態に：紙コップ使用量を2021年度比50%削減する

活動報告

事務所内で紙コップが使い捨てとなっており、それを各自で持参したマイカップ・マイボトルに置き換えることで、大量消費からの脱却を考えました。

過去3年間の紙コップ購入量の調査結果

- ◆ 2019年度：9,000個
- ◆ 2020年度：6,000個
- ◆ 2021年度：6,000個



■ 例年2~3箱を消費していたところ、2022年度は1箱の半分強の消費となりました

2020年度以降は、コロナ禍で来客が減ったことや、衛生面で来客への飲み物をペットボトル飲料に切り替えたこと、そして働き方改革でテレワークが進み、出社人数が減ったことも、紙コップ使用量減につながったとも考えられます。



2022年度は4月に入っただけで、1箱3,000個入りの紙コップを購入しました。その後、追加購入をすることなく、1,200個残っている状況でした。

したがって、今年度の使用量は約1,800個となり、約6,000個使用していた2021年度と比較して、約70%削減することができました。

部門別サステナビリティ目標

■ 部門長メッセージ

培ってきたノウハウと
新しいサービスの融合で
社会課題に挑む



石間 章郎
部長

自部門・事業所で描きたい未来とは

ビルメンテナンス業を通して得たノウハウとネットワークを活かして、一つでも多くの社会問題を解決していきたいと思います。

また、社員一人ひとりが会社の取り組みに賛同し、自分たちの仕事に誇りと遣り甲斐を感じながら生き活きと働ける職場づくりを目指します。

実現するためには

施設の建材や家具はメンテナンスで延命することが可能です。建材等を延命すれば施設から出る廃棄物を減らすことが可能になります。廃棄物が減るということはCO2の削減に繋がります。例えば窓ガラスに遮熱性を兼ね備えた紫外線を100%カットする特殊なフィルムを貼ります。すると紫外線焼けによる変色を防ぎ建材を延命することができます。



首都圏BMサービス 第二事業部

さらに遮熱（熱を遮る・跳ね返す）もするので室内の冷暖房効率が上がリ電力使用量の削減まで可能にします。

この様に世の中には優れた商品、そして素晴らしいサービスが沢山存在します。しかし、それらは必ずしも世に知られている訳ではありません。

まずは、このような優れた商品に出会えるようアンテナを張ること。そして商品を仕入れ、サービスとして提供できるように技術を学び、ネットワークを広げて行くことに取り組んでいきます。

自部門・事業所の使命とは

- ・施設の建材や家具をメンテナンスで延命し、施設から出る廃棄物を減らすことでCO2削減に貢献すること
- ・未だ世間に広く知られていない優れた商品やサービスを発掘し、当社を通して世間に広めて行くこと

・『人』『物』『空間』が必要な時に必要なところで活躍・利用されるよう、限りある人と資源のシェアを心掛けること

ステークホルダーの皆様へ

人類が直面する様々な課題を根本的に解決するには、ステークホルダーの皆様と力を合わせて持続的に取り組むことが重要不可欠です。一人ひとりの力は微量でも『重なり』『続ける』ことで、必ず目標は達成できると信じています。

変化の激しい時代ですが、時代に流されることなく、時代を受け入れ、時代に逆らい、新たな時代を皆様と築いて行けたらと思います。

ご協力宜しくお願いいたします。

部門別サステナビリティ目標



首都圏BMサービス 第二事業部

サステナビリティ目標：特殊清掃による廃棄物削減

■ 定義

【定義】

劣化したオフィスチェアやカーペット、トイレ衛生陶器は交換するのではなく、清掃することで延命し廃棄物を減らす

【2022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のコーティング等の業務は毎年1～2件受注していたが、失注も多くあった
また、受注した業務は全て外注業者に再委託していた

【達成手段】

いつまでに：2023年3月末

何をして：クリーニングサービス関連の協会や団体等から講習を受け専門的な知識や技術を習得する

どのような状態に：6件/年 または 120万円/年 の業務受託

3
R

3Rを目指して、CO2と費用の削減をセットにお客様へ特殊清掃をご提案しました。

R

reduce (リデュース)
ごみ自体をなくそう

R

reuse (リユース)
形を変えずにそのまま使う

R

recycle (リサイクル)
新たな素材に造り変える



● チェアクリーニング

● 特殊清掃 No.1



素材の間に詰まった埃やゴミを取り出し、手垢などの皮脂汚れや飲み物などのシミを洗剤を使用し洗浄します。買い替えより安い費用で、中古販売可能なレベルまできれいな状態に仕上がります。

● エアコン洗浄

● 特殊清掃 No.2



フィルターやエアコン機内に付着した埃を取り除き、カビや汚れを専用の洗剤と機器を用いて効率的に洗浄します。機内やフィルターを清潔にすることできれいな空気を循環させ、機械の効率アップにより電気代の節約が期待できます。

● 衛生陶器の酸洗浄 + コーティング

● 特殊清掃 No.3



便器に付着した尿石・水垢・黒ずみなどの汚れを酸性洗剤で除去したあと、研磨作業で表面を整え、仕上げに再付着防止のためコーティング剤を塗布します。便器の入替工事に代わり、既存の便器をきれいな状態で長く使い続けていただくためにご提案しています。

● パイルリセッター（特殊機器）

● 特殊清掃 No.4



タイルカーペットを剥がし、まずは洗剤で浸け置き洗浄したあと、パイルリセッターを用いて洗浄仕上げを行います。タイルカーペットを新品で張り替えるより安い費用で、通常の洗浄とは比べ物にならないほどきれいに仕上がります。

部門別サステナビリティ目標

部門名：首都圏BMサービス第二事業部
サステナビリティ目標：特殊清掃による廃棄物削減

- 実現への PROCESS … お客様へ正しい情報やサービスをご提供するために、まずは講習を受け、特殊クリーニングに関する知識と技術を習得しました。

1

特殊清掃の技術を取得

各種クリーニングサービス関連の協会や団体に加盟・代理店契約を締結するなどして連携を行い、専門業者やメーカーから講習を受け、専門的な技術や知識を習得しました。



2

お客様へご提案

廃棄物の削減、備品の新規購入費用・設備工事費用の削減をテーマに、お客様へ特殊清掃をご提案。クリーニングに付加価値のあるサービスの提供を目指しています。



3

特殊清掃の実施

特殊清掃の実施対象の状態・数量・範囲などを見積をご提出。日程調整後、実施。お客様のご要望に応えられるよう清掃チーム一丸となって業務に取り組んでいます。



■ 特殊清掃を実施したことによる効果

(施工例) パイルリセッターによるカーペット洗浄

施工対象面積：1.716㎡ ⇒ 受注金額：4,920,000円

特殊清掃を行ったことによる効果

【廃棄物削減量】

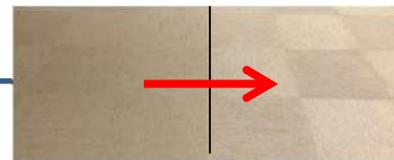
1枚あたり1,261kg×4枚 = 5,044kg/㎡
5,044kg/㎡×1.716㎡ = 約8.7 t の削減

【新品製造時のCO2排出抑制量】

1.716㎡×LCA9kg。CO2/㎡ = 約15 t 抑制

施工前

施工後



【お客様の声】

当初の予算より大幅に抑えることができました。
思いがけずSDGsへの取り組みにも参加できました。



530 (ゴミゼロ) 運動
できる人が できる時に できる事を
わたしたちの地球

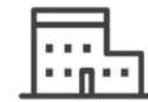
テーマ

時代を受け入れ
時代に逆らい
新時代を築く

首都圏BMS第二事業部

進化し続けます！
お客様のご希望に
常にお客様の希望に
常に変わし続ける
お客様の希望に
進化する時代に
時代に寄り添い
柔軟に対応し

部門別サステナビリティ目標



株式会社アセント

■ 部門長メッセージ

地域の魅力を発信しながら
多様な文化が行き交う
ビジネスホテルへ



藤原 剛
部長

自部門・事業所で描きたい未来とは

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、ホテル事業を通して、老若男女・障がいの有無・国籍の壁を越えて、楽しみや安らぎを共有できる施設となるよう、日々サービスの向上に努めています。

また、宿泊事業はもちろん、地域の皆様と協力し、来ていただいた方へ地域の魅力を伝える側面を持てる宿泊施設を目指して、様々な取組みを進めております。

実現するためには

当社の運営するホテルの特徴として、

- ・各ホテルが駅至近の好立地でアクセス良好
- ・地産地消を心掛けた食材の朝食提供
- ・地域密着のホテルスタッフ（一部外国語による対応可能）の対応
- ・サウナ付き大浴場や岩盤浴設備等の提供
- ・貸会議室、貸スタジオの貸出
- ・eスポーツ体験が可能（イベント開催も可）等々があります。

これらは他の一般的なビジネスホテルにはない魅力としてお客様に喜ばれていますが、これらをより活用することで、これまでにない特色のある宿泊施設としての側面も打ち出していけると考えています。

特にeスポーツにおいては、地域の高校との提携によるイベント開催も予定しており、また多方面から協業でのイベント参加のお声をいただくことも増えてきており、今後の更なる発展が期待できる特徴と感じています。

自部門・事業所の使命とは

資源に乏しい日本は、原材料（鉱物）を輸入し、加工して価値を上げて輸出することで外貨を稼いできましたが、円安や労働力人口の減少で、このビジネスモデルが崩壊しつつあります。

そこで近年、新たなる外貨獲得のビジネスとして最も注目されているのが「訪日外国人の観光」であり、その観光事業の一端を担うのがホテル業です。

部門別サステナビリティ目標

部門名：株式会社アセント
部門長メッセージ

■ 部門長メッセージ

地域の魅力を発信しながら 多様な文化が行き交う ビジネスホテルへ

訪日外国人が日本に滞在する中、長い時間を過ごすのは宿泊先であり、“ホテルの印象＝日本の印象”という側面を考えると、ホテルは外交の場とも言え、日本を富ませる重要な産業という位置づけであると考えます。

これらを踏まえて、訪日外国人はもとより、ビジネス、レジャー、更にはイベント参加等様々な目的で来館するお客様へ最大級のサービスを提供することが当社の使命です。

ステークホルダーの皆様へ

新たな価値観の時代へ向かう激動の今、ホテル業も様々な課題や取り組みが試されています。

前述の通り訪日外国人の需要は今後増えていくと思われませんが、半面、国内需要は人口減少等に比例して少なくなっていくものと思われま

当社は、新たな需要の掘り起こし（リモートワークへの時間貸し、割安な長期滞在、ワーケーション等）を模索しながら、時代のニーズに合わせたサービスを提供し、働き方の多様性の実現にも一役買う形で更なる進化を進めてまいります。

これからの成長に、何卒ご期待ください。

部門別サステナビリティ目標



株式会社アセント

サステナビリティ目標①：お客様参加型プルタブ資源回収

■ 定義

【定義】

- ・住み続けられるまちづくりを
- ・つくる責任 使う責任

【2022年4月時点の現状】

- ・昨年にSDGsカードを作成し各店舗へ配布し、SDGsの存在を周知
- ・前期、今期の担当スタッフとコミュニケーションをとり、各店舗の周知進行状況を把握

【達成手段】

いつまでに：2024年3月末までに

何をして：

- ・お客様にもSDGsを身近に感じてもらいお客様にも参加していただけるPOPを作成し、回収BOXを設置
- ・全従業員へ、客室から出る資源ゴミを積極的に回収するよう依頼
- ・各店舗リーダーを決め、継続させていく

どのような状態に：

- ・車椅子1台寄贈できる数を寄付(約800キロ)
- ・寄付証明書を公表し、お客様への信頼度を高め、お客様の参加を増やしていく

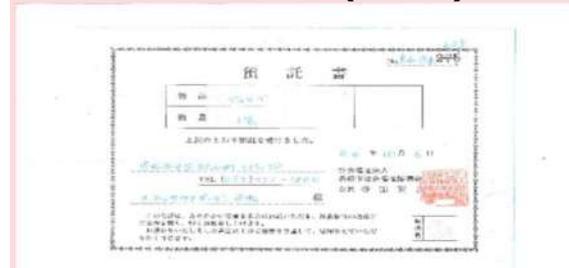
活動報告

目標達成の第一歩として、まず部門従業員にSDGsを知ってもらうため「SDGsカード」を事前に作成し、各店舗へ配布しました。また、各店舗でリーダーを決め、親しみやすいPOPを作成し各店舗へ共有しました。さらにSNSも活用し活動を報告、またお客様へのお声かけも目標に入れて活動を開始しました。

地域貢献を、と考え、地域のプルタブ回収場所を検索しましたが、各地域によって回収方法が異なったため、改善を重ねてきました。部門内で再度周知をしたことで、活動が少し前に進みました。

2023年3月31日には、寄付証明書(預託書)を貼り出す店舗が増え、SDGsへの認識がスタッフ1人1人高まってきている事を実感しました。

■ 寄付証明書(預託書)



■ 掲示用目標POP



部門内で情報が円滑に行き届かず試行錯誤が続く期間や、SDGsの存在が伝わらない時があり、現時点でも大きな課題として残っています。

今後も目標達成できるように周知を強化し継続していきます。

プルタブ回収実績
757g
(1262個)

車椅子寄贈
未達成

部門別サステナビリティ目標



株式会社アセント

サステナビリティ目標②：お客様参加型ペットボトルキャップ資源回収

■ 定義

【定義】

- ・住み続けられるまちづくりを
- ・つくる責任 使う責任

【2022年4月時点の現状】

- ・昨年にSDGsカードを作成し各店舗へ配布し、SDGsの存在を周知
- ・前期、今期の担当スタッフとコミュニケーションをとり、各店舗の周知進行状況を把握

【達成手段】

いつまでに：2024年3月末までに

何をして：

- ・お客様にもSDGsを身近に感じてもらいお客様にも参加していただけるPOPを作成し、回収BOXを設置
- ・全従業員へ、客室から出る資源ゴミを積極的に回収するよう依頼
- ・各店舗リーダーを決め、継続させていく

どのような状態に：

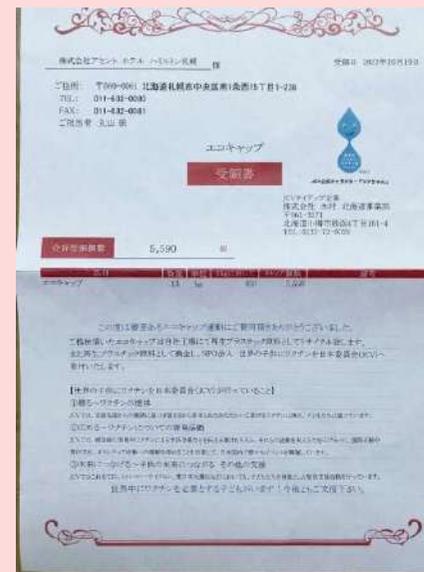
- ・1人分(800個)ワクチン提供
- ・寄付証明書を公表し、お客様への信頼度を高め、お客様の参加を増やしていく

活動報告

プルタブ同様、部門内ではペットボトルキャップが「資源」になるとという認識が全くなく、日常のゴミとなっていると感じています。

ホテルという特性を活かし、お客様参加型とすることで本目標の達成を目指しました。

■ エコキャップ受領書



ペットボトル使用率も高く、さらにボトルキャップは回収しやすいため、明らかにスムーズな回収でした。

ペットボトルキャップ
回収実績
14,536個



ワクチン提供数
(800個/人で換算の場合)
18人分

数点の部門サステナビリティ目標計画がありますが、達成できることから着実に達成することで、従業員の達成満足度を高めました。プルタブに比べ回収しやすいこともあり、全店舗で寄付証明書(預託書)を掲示できました。

本活動を通して、ゴミとして認識していたものが重要な資源となり、命を救うカギとなることを知りました。今回の行動で意識が高まり、全体的に「ボトルキャップを回収する」という行動が習慣ついています。今後も継続していきます。

部門別サステナビリティ目標



株式会社アセント

サステナビリティ目標③：切手回収

■ 定義

【定義】

- ・すべての人に健康と福祉を
- ・つくる責任
- ・使う責任

【2022年4月時点の現状】

- ・昨年にSDGsカードを作成し各店舗へ配布し、SDGsの存在を周知
- ・前期、今期の担当スタッフとコミュニケーションをとり、各店舗の周知進行状況を把握

【達成手段】

いつまでに：2024年3月末までに

何をして：

- ・200g以上で回収が可能のため、3か月分をサウスガーデンで回収し、基準に達したらまとめて郵送
- ・ゆうパックやレターパックライトなどを利用し、公益財団法人日本郵趣協会へ
- ・切手回収がワクチンへ変わるという事に興味をもってもらう
- ・「切手を回収する」という事が習慣になるよう、各店舗「切手回収リーダー」を決める

どのような状態に：

- ・75人分(200g)の切手を郵送しワクチンを寄付
- ・寄付証明書を公表し従業員のテンションを上げ、お客様にも公表し、更にやる気を向上させる

活動報告

まず、各店舗で切手回収をするリーダーを決め、親しみやすいPOPを作成し各店舗へ共有していきました。

店舗によっては切手付き郵便物が少ない店舗もあったため、回収場所をサウスガーデン浜松としました。切手郵送量に基準の重さが必要でしたが寄付先に問い合わせたところ、「少なくとも良い」とのことでしたので数回に分けて送りました。

使用済み切手
回収実績
6.4g
(108枚)



ワクチン提供数
(約30枚/人で換算の場合)
3人分

■ 掲示用目標POP



こんな形も

使用済み切手回収

福祉団体へ寄付した使用済みの切手はそのお金に代わりユニセフへそしてワクチンへと変わります。
切手収集家達が購入 ※消印も対象になります

日頃から届いている郵便物の切手を「使用済み切手回収」へつけていきましょう。

長い消印は地名や日付が残るよう長く切る必要があります。

3 すべての人に健康と福祉を

12 つくべき未来をつくる責任

業務内では勿論のこと、プライベートでも使用済み切手を回収するスタッフが増え、プルタブやボトルに比べてさらに高い回収数となりました。

無意識のうちに使用済み切手を捨てていた日々がとても勿体なく感じています。本活動を通して、部門内で「使用済み切手＝回収」という行動が根付いてきましたので、今後も継続し目標達成へと繋げていきます。

部門別サステナビリティ目標



糸魚川二幸株式会社

■ 部門長メッセージ

社会や地域と共存しながら
進化し続ける企業となるために



齊藤 孝之
部長

自部門・事業所で描きたい未来とは

糸魚川二幸が糸魚川地域において、ビルメンテナンズNo. 1 企業としての地位を確固たるものとして、社員一人ひとりがその分野のスペシャリストとして成長し、つねに進化し続ける企業でありたいと考えております。

実現するためには

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

自部門・事業所の使命とは

・糸魚川市、妙高市、上越市の下水道分野では、受託物件が多く地域の環境問題とは密接に関係し、その責任も非常に重要となっており、適正に管理することで社会や地域と共存すること

・業務の多くが公共からの仕事で、多種多様なアウトソーシングに対応できる人材を確保し、顧客の要望に応えること

・社員が成長し、会社だけでなく社会や地域にとって必要とされる人事に育てること

ステークホルダーの皆様へ

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

部門別サステナビリティ目標



糸魚川二幸株式会社

サステナビリティ目標：CO2削減に取り組む/下水処理場の電気使用量（原単kw/m3）を5%削減する

■ 定義

【定義】

自部門が関わる業務の売上50%が下水道部門であり、下水道事業は日本全体の年間消費電力の約0.7%を占めている
持続的に消費電力を削減できればCO2の削減に貢献できる

【2022年4月時点の現状】

下水道施設での電力使用量の大部分が空気搬送用の大型ブローであり、現状は微生物処理が円滑に進む様、適正管理している

【達成手段】

いつまでに：2025年までに

何をして：

- ・具体的な手段を提案・検討・試験してみる
- ・実証データを集計・分析し、効果の見込みをおこなう

どのような状態に：

実証データを基に自治体と連携し、包括的民間委託への足掛かりとなれば

活動報告

電気使用量削減へ向けて比較データを算出するため、最初に各浄化センターのデータの収集を行いました。

データ集計をした結果、近年の人口減少に伴い生活排水の流入量は減少していますが、電力使用量は減っておらず、横ばいのままということが判明しました。

■ 過去9年の流入量と電力使用量の推移



横ばいの原因として、下水処理プロセスは流入水の量に関係なく適切に機能する必要がある為、必要な処理装置や設備の運転や維持に必要な電力使用量はほぼ一定であることが挙げられます。



■ マイクロバブル発生装置

画像) 出典：エンバイロ・ビジョン株式会社のHP

☞ <https://www.micro-bubble-evc.com/equipment/>

この結果を踏まえ、電力量の削減可能な機器の検討を行ったところ、マイクロバブル発生装置の使用案が出ました。

部門別サステナビリティ目標

部門名：糸魚川二幸株式会社

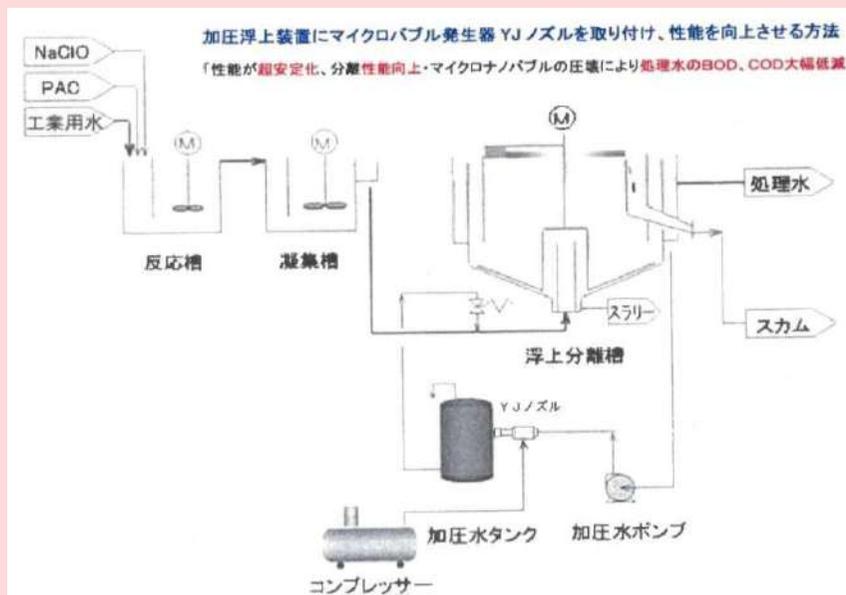
サステナビリティ目標：CO2削減に取り組む/下水処理場の電気使用量（原単kw/m³）を5%削減する

現在、糸魚川浄化センターでは下水処理時に汚泥浮上装置（汚泥に空気を付着させ水と分離させる装置）を使用しています。

汚泥浮上装置はコンプレッサーを使用して空気を搬送していますが、マイクロバブル発生装置は空気を自吸し水と混ざります。

そこで、コンプレッサーの代替品としてマイクロバブル発生装置を用いることで、電力量削減に期待できると考えました。

■ マイクロバブル発生装置を汚泥浮上装置に設置した場合の例



画像) 出典：株式会社共和様ご共有資料

マイクロバブル発生装置のメーカーへ連絡し、現状と当部門が目指している内容を伝え検討してもらったところ、下記の点が課題としてあがりました。

- ◆ 現状の起泡用水ポンプの流量が不足し、性能がフルに発揮できない
- ◆ マイクロバブルの自吸だけでは足りないため、コンプレッサーでの補助が必要である

上記課題への対応が難しく、今回はマイクロバブル発生装置の設置には至らず、結果、電力量削減には繋がりませんでした。

他の活動としては、2019年から検討をしていた、糸魚川二幸事務所の蛍光灯照明を、LED照明に更新する計画を取り進めました。2022年3月末現在、事務所蛍光灯の1/2をLED照明へと交換が完了しています。

今回の活動では、最初にデータを集計した際、目標の達成が難しい事が判明したため、何とか電力を削減できる方法はないかと、マイクロバブル発生装置に目を付けましたが根本的な解決にはなりません。ただ、今回データを分析してみて、過去からの比較や推移が見え、知る事ができました。また、新たな課題や別のアプローチを考える事で、施設の現状・問題点等の理解を深める事ができました。

今後もデータの集計を行い、新たなアプローチを採用した際の分析ができる様、継続していきたいと思っております。

■ 事務所の蛍光灯照明をLED照明へ

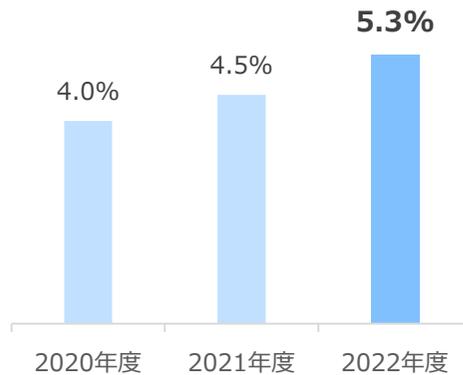


その他 非財務情報

ジェンダーイクオリティ

性別を問わず
誰もが働きやすい
企業を
目指しています

全指導的地位に占める
女性の割合



出産・育児・介護 制度利用者

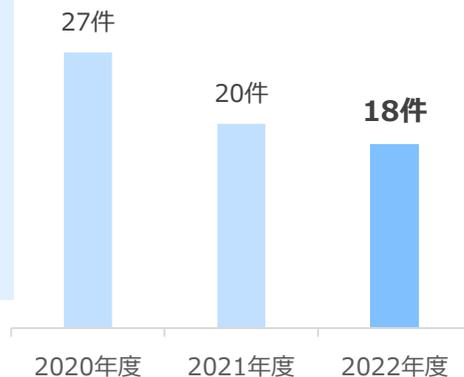
ライフイベントの
重要性を認識し
仕事と家庭の
両立を
支援しています

制度名		2020年度	2021年度	2022年度
産前・産後 休業制度	女性	4名	3名	2名
	男性	0名	0名	0名
育児 休業制度	女性	12名	7名	3名
	男性	3名	3名	1名
介護 休業制度	女性	0名	0名	0名
	男性	0名	0名	0名

安全

事故・ケガ0を
目標に
各拠点で
徹底した
安全管理に
努めています

休業労災件数



永年勤続受賞者

長年にわたり
当グループで
活躍している社員
の功績を称え
永年勤続者を
表彰しています

勤務年数	2020年度	2021年度	2022年度
40年	1名	5名	3名
30年	3名	8名	7名
20年	31名	37名	45名
10年	84名	104名	131名

SDGs推進部コメント

二幸ホールディングスグループとして、初めてのサステナビリティ報告書となります。

多くの方々にサポートをいただきながら完成に至りました。

本報告書が、より良い世界を作り出すために尽力されている皆様のさらなるポジティブな変革となることを願っております。