

C S R Report 2024

アサヒファシリティズ 理念体系

企業理念	経営理念	最良の建物管理を世に供し、社会に貢献する	
	社是	正道を履み、信義を重んじ堅実なるべし 勤勉業に従い職責を全うすべし 研鑽進歩を計り斯道に貢献すべし 上下和親し共存共栄を期すべし	
品質経営	竹中グループ 品質経営基本方針	品質重視の経営に徹し 新しい環境創造への挑戦により お客様満足と社会の信用を得る	
ビジョン	竹中グループ CSRビジョン	私たち竹中グループは、ステークホルダーとの対話を深め、その想いを「まちづくり」を通してかたちにし、未来のサステナブル社会へつないでいきます。	
品質経営	安全衛生方針	品質方針	環境方針
	人権方針	調達方針	税務方針 個人情報保護方針 竹中グループ内部統制規定
行動指針	企業行動規範	1.お客様満足とまちづくりを通じた持続可能な社会の実現 2.法令及び社会規範の遵守 3.情報の開示及び保護 4.人権の尊重 5.働きやすい職場環境の実現	
メッセージ	竹中グループメッセージ	想いをかたちに 未来へつなぐ	
	コーポレートメッセージ	建物を育て 未来へつなぐ	

アサヒファシリティズのCSR活動

環境保全への取り組み



建物管理における省エネルギーの積極的な提案・推進など、持続可能な社会の構築に貢献しています。

▶ 詳細はP03～P06へ

関連するSDGs



社会貢献活動



社会貢献活動を推進し、企業市民として社会の持続的な発展と充実に寄与していきます。

▶ 詳細はP07～P08へ



品質保証活動



安全で安心なサービスをお届けするために、品質保証活動に取り組んでいます。より良いサービスの提供ができるよう、お客様とのコミュニケーションを大切にしています。

▶ 詳細はP09へ



安全・災害



「安全はすべての仕事に優先する」という考えのもと、安全向上への取り組みを進めるとともに、リスクの把握とそれに対処する体制を整えています。

▶ 詳細はP10～P12へ

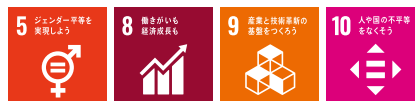


人事制度



従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮するとともに、充実した日々を過ごし豊かに暮らせるようワークライフバランスを実現していきます。

▶ 詳細はP13～P16へ



健全な組織基盤



社会の信頼と期待に応え、事業を継続的に営んでいくために、コーポレート・ガバナンスの充実に努めるとともに、コンプライアンスを最優先する組織・風土づくりの強化を進めています。

▶ 詳細はP17～P22へ





環境保全への取り組み

環境方針のもと、脱炭素社会、資源循環社会、自然共生社会の実現に向けた活動に取り組んでいます。

関連するSDGs



アサヒファシリティズ環境方針

環境方針

環境と調和した空間創出・維持と資産運用サービスの展開に努め社会の持続的発展に貢献する

活動指針

1. 脱炭素社会、資源循環社会、自然共生社会の実現に向けた活動を積極的に推進する
 - (1) 建物のライフサイクルを見据えた長期的環境保全を実現
 - (2) 改修・更新段階における廃棄物削減の実現
 - (3) オフィスの省資源・リサイクルの実現
 - (4) 行政や国際機関の環境保全活動への協力と政策の迅速な導入・定着
2. 環境保全に関する法規、社内例規を遵守し、環境リスク対策を推進する
3. 全社的推進体制で確実な環境マネジメントを実施する
4. 教育の実施により環境に対する意識の向上を図る
5. きめ細かい環境コミュニケーションを実施する
6. 社会的な環境活動に積極的に参加する

環境マネジメント

環境マネジメントを推進する有効なシステムとして、東京本店、大阪本店、名古屋支店がISO14001の認証取得をしています。



SBT認定取得

2050年のカーボンニュートラル実現に向け、竹中グループ全体を対象としたCO₂削減長期目標を設定しています。2024年3月、長期目標で定めたスコープ1+2^{*}について、SBT[※] (Science Based Targets) 認定を取得しました。なお、スコープ3^{*}については、2030年までに27.5%削減する目標としています。今後も、竹中グループ一丸となって脱炭素に関するさまざまな活動を推進し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきます。

SBT認定された竹中グループのCO₂削減長期目標

スコープ1+2 2030年までに46.2%削減
(基準年2019年)



- ※ SBT: パリ協定の目標に合致した科学的根拠に基づくCO₂削減目標。国際的な団体である「SBTイニシアティブ」が認定している。
- ※ スコープ1: 燃料の燃焼など、直接排出
スコープ2: 電力・熱などの使用に伴う間接排出
スコープ3: 設計した建物の運用時を含む、スコープ1・2以外の間接排出

オフィス環境活動

当社が入居する全オフィスの消費電力量や社有車のガソリン使用量をモニタリングし、省エネ活動や再エネ活用、電気自動車の利用などCO₂排出使用量の削減に努めています。

今後も竹中グループのCO₂削減長期目標達成に向け、オフィスの環境活動を継続し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

オフィスでの電気使用量と社有車のガソリン使用量(2023年)

電気使用量	ガソリン使用量
567,454kWh	63,744リットル

省エネへの取り組み例

●エネルギー技術者の育成

省資源・省エネルギー等に関わる社会的責任の遂行とともに、お客様の省エネルギーに関するニーズに対しては、確かな知識と技術に基づいた的確な対応・対策の立案が必須です。当社では、省エネ法への対応支援サービスの強化を含め、資格取得報奨金および資格手当を支給するなどの支援策を講じてエネルギー管理士（員）等エネルギー技術者の育成を推進しています。

「エネルギー管理士」「エネルギー管理員」資格保有者（2023年）

269名

●エコチューニング事業者の認定

当社は環境省が推進するエコチューニング事業者の認定を取得、快適性や生産性を確保しつつ温室効果ガスを削減する適切な建物運用改善を行っています。

参考ページ

ECO-TUNING エコチューニング推進センター (j-bma.or.jp)



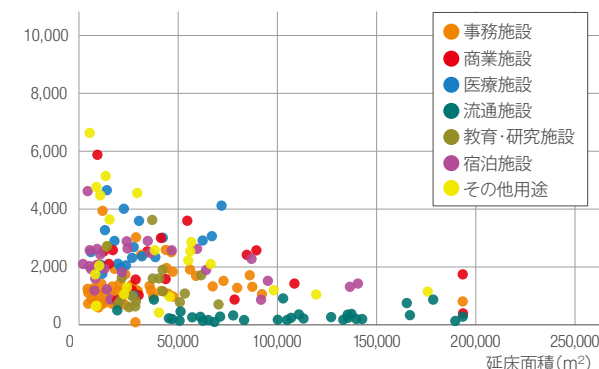
●BOS (Building Operation data Stock)

毎年、各事業所のエネルギー使用量の把握と見える化（グラフ化）を行い、全社データを社内公開しています。各物件のエネルギー使用データを集約して、エネルギー使用状況を共通の原単位で把握することにより、自物件と他物件のデータ比較、一般に公開されているデータとの比較、他物件が採用している省エネルギー手法の確認ができます。

各物件のエネルギー使用データ（2022年）

原単位 (MJ/m²・年)

(物件数: 249件)



●自社保有建物「竹中セントラルビルサウス」にて環境評価認証を取得

築23年の既存オフィスビルにおいて、さまざまな脱炭素技術を導入した改修工事により、CO₂排出量を改修前実績値から約50%削減いたしました。今後も脱炭素化に有効な建物管理・運用の実践や再生可能エネルギーの採用などにより、さらにCO₂排出量を削減し、カーボンニュートラルを目指していきます。

●CASBEE-ウェルネスオフィス^{※1} 評価Sランク

●BELS認証^{※2}の5つ星と「ZEB Ready」認証

https://asahifm.com/pdf/topics/20221012_takenakacentral-south.pdf

※1 CASBEE-ウェルネスオフィス：建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取組みを評価。

※2 BELS認証：「Building-Housing Energy-efficiency Labeling System」の略称で、建築物の省エネ性能を表示する第三者認証制度。省エネ性能に応じ、「☆1つ」から「☆☆☆☆5つ」までの5段階で評価。



グループとしての取り組み

「環境月間」活動

竹中グループでは、積極的・継続的に展開されている環境活動をより活性化し、より広く定着させるため、毎年6月を「環境月間」と定め、統一した環境活動を実施しています。2023年は「環境への取り組みを実行に移そう!」のテーマのもと、オフィスライトダウンや業務、会議における紙使用O推進などの活動に取り組みました。また、「2023年度 環境・社会貢献賞表彰式」では東京大学未来ビジョン研究センターの高村ゆかり先生による「脱炭素社会実現に向けた課題と展望、気候変動対策の最新動向」の講演が行われ、気候変動に向けた世界の動きと、建築・まちづくりにおける脱炭素化について理解を深めました。



竹中グループ「環境・社会貢献賞」への応募

「環境・社会貢献賞」は、竹中グループにて行われている環境活動を表彰する取り組みであり、毎年、環境月間活動の一環として開催されています。2023年度は竹中グループ全体で90件の応募があり、厳正な審査を経て、22件が入賞しました。当社からは30件の応募があり、環境貢献賞業務改善部門に「アルカリイオン電解水の活用による環境負荷低減」が入賞しました。

環境・社会貢献賞への当社の応募一覧			
応募テーマ	件名	拠点名	活動の概要
省エネ、 環境負荷 低減の提案	利用者協力による資源リサイクル率向上（オフィス）	東京	ゴミ箱の分別方法を大きくはっきりしたものに変更。ゴミの分別が徹底され、リサイクル率の向上に貢献した。
	高効率空調機導入による電力量削減	東京	空調設備更新に際し高効率機器の導入提案を実施、消費電力の削減につなげた。（年間4,798kWh、約14.8%削減）
	利用者協力による資源リサイクル率向上（物流施設）	東京	新たにリサイクルボックスを設置し、アナウンスや掲示物を利用して施設利用者にごみの分別を要請。リサイクル率33.5%を達成した。
	管理施設のエネルギー使用量削減	京都	照明のLED化及び空調スケジュールの細やかな見直しにより、夏場の電力使用量を前年比15%削減した。（電力使用量（7月～9月） 2021年 159,934kWh 2022年 133,999kWh）
	アルカリイオン電解水の活用による環境負荷低減	大阪	清掃用洗剤の代わりにアルカリイオン電解水を使用し、環境に配慮したサービスを提供。（化学物質（洗剤）の下水排出量（水質汚濁） 6.05L/年 削減）
	高効率空調機器の導入提案によるエネルギー使用量削減	神戸	オーナー負担を考慮し、高効率空調機を複数年に分散して切り替える提案を実施。年間当たり33,886kWhの電力使用量を削減した。（CO ₂ 排出量換算 12,267kg）
運用面での 工夫、提案	利用者の理解を得た節電活動展開	東京	利用者に節電への理解を得たうえで、エレベーターホールなどの共用部照明の消灯及び照度低下設定を実施。（昨年度比 6,500kWhの削減）
	太陽光パネル清掃による発電効率回復	東京	太陽光パネルの清掃作業を実施し、発電効率を35%から38%まで回復させた。
	安定器分解作業時の漏洩防止措置徹底	東京	PCB使用廃安定器の減容化作業に伴う漏えい防止措置、コンプライアンス確保を徹底。
	空調設備内部品洗浄による運転効率向上	大阪	冷凍機や冷却塔の配管をフラッシングし、空調機器の熱効率を改善。年間156,989kWhの電力使用量を削減につなげた。
	継続的な省エネへの取組みによるエネルギー使用量削減	神戸	第2種エネルギー管理指定工場であった物件において、空調や照明スケジュールの見直しや高効率機器提案により、2016年からの5年間で約50%のエネルギー使用量を削減（1,370kL相当:原油換算）。エネルギー管理指定工場の取り消しを実現した。
	冷温水ポンプの効率的運用	名古屋	冷温水ポンプの効率的運転により稼働時間を縮減、64,543kWh/年（CO ₂ 排出削減量：29.17トン/年）の電力使用量を削減につなげた。

地域貢献、 社会貢献	地域お祭りイベントへのボランティア参加	東北	定禅寺ストリートジャズフェスティバルに運営ボランティアとして参加。
	ビルオーナーと協力したSDGs活動の展開	東京	ビルオーナーと協力し、慈善団体を介して、使わなくなった服、玩具等を世界の必要としている方々（東南アジア諸国）へ寄付。 また、品川駅近隣の路上ゴミの分別回収を実施した。
	管理施設周辺の環境美化活動	東京	建物近隣のごみ拾いを定期的実施。
	管理施設献血活動への協力	東京	オーナー、日本赤十字社と協力し、新型コロナウイルス感染症対策を講じた献血会場を設置。当社従業員も献血に協力した。
	施設内ペットボトルキャップ回収活動	東京	「世界の子どもたちにワクチンを送る」活動に参加。回収場所の設置や協力の呼びかけを行い、年間11.76kgのペットボトルキャップ（4,704個）を寄付。
	施設内ペットボトルキャップ回収活動	東京	年初より事務所内や参加者の家庭で発生したペットボトルのキャップを収集し、エコキャップ推進協会へ送付。（送付量 1.80kg 約774個、当該キャップをゴミとして焼却した場合のCO ₂ 発生量 5.67kg）
	道路への植栽活動	東京	管理施設周辺の企業団体活動に参加し、印西市千葉ニュータウン地域の公道植樹帯へのバンジー植栽活動に協力。
	管理施設周辺の環境美化活動	東京	管理施設周辺の歩道の除草作業実施。
	建物周辺環境美化活動展開	東京	オーナーと協力し、施設近隣駅周辺の清掃作業を実施。
	清掃活動「ヨコハマクリーンアップ」への参加	横浜	神奈川県沿岸8市合同による海洋プラスチックごみ削減キャンペーンに参加、清掃活動を実施。
	管理施設周辺の清掃活動	名古屋	小牧トラックターミナル運営委員会主催の地域ごみ拾い活動に参加。
	管理施設（医療）における地域イベント時の特別対応	名古屋	医療スタッフと協力し、地域イベント（国府宮はだか祭り）開催中の特別対応を実施。救護対応やお祭りの円滑な運営に貢献。
	消防署及び近隣企業との合同防災訓練実施	大阪	地域防災連携の強化を図るべく、所轄消防署、近隣企業と合同での消防訓練を実施。
	管理施設周辺地域の清掃活動	大阪	御堂筋地域の清掃活動に賛同し、毎朝のごみ拾いを実施。
	管理施設アトリウムへの遊具設置による地域活性化	神戸	施設内吹き抜けに子供用遊具施設の設置を提案。警備員による安全巡視を実施することで、子どもたちと保護者を中心に施設利用者が増加、地域の賑わいの場の提供にも貢献した。
業務改善	業務デジタル化推進	京都	お客様との交渉により請求書の電子化について承諾いただくなど、業務のデジタル化による紙資源の削減に貢献した。
	保険更新手続きのデジタル化推進	保険事業本部	保険会社間の更新手続き書類をデジタル化。（紙帳票削減量 2022年10月～2023年1月実績 307契約 1,705冊）
	使用済み制服のマテリアルリサイクル実施	本社	使用済み制服をマテリアルリサイクルし、吸音材へと再生。資源の有効活用及びCO ₂ 排出量の低減に貢献した。（リサイクルした制服の総重量 4,986kg CO ₂ 削減量 19,939kg）



社会貢献活動

社会貢献活動を推進し、企業市民として社会の持続的な発展と充実に寄与しています。

関連するSDGs



地域への貢献

地域の一員として社会と共生する企業であり続けるために、環境美化活動など、地域に根ざした貢献活動を行っています。

竹中グループ献血会実施

竹中セントラルビルサウスにて献血会を実施し、竹中グループ各社が参加。



「G7広島サミットごみゼロ・クリーンキャンペーン」への参加

広島サミットに向けて開催された市内全域での清掃活動に参加。



「クリーン太田川」「平和公園環境美化奉仕活動」への参加

広島市内を流れる太田川周辺や平和公園の清掃活動に参加。



文化・社会貢献活動

当社では、さまざまなかたちで芸術や文化活動の発展を支援しています。

活動一覧	内容
総合母子保健センター愛育病院 院内緑化推進プロジェクト	院内に植物を多く配置し、来院される皆様に快適な医療環境を提供するという院内緑化プロジェクトに協賛しました。
総合母子保健センター愛育病院 母子の総合健康支援活動	愛育病院は、母子の健康維持、女性の活躍の推進とともに子育てを応援する社会環境を醸成する活動を行っており、当社も協賛しました。
AC長野パルセイロ2023 シーズンスポンサー	AC長野パルセイロは長野県をホームタウンとするサッカークラブです。当社は2023年のシーズンスポンサーとして協賛しました。
長崎スタジアムシティ 「V・ファーレン長崎2023シーズン サポートカンパニー」	長崎県をホームタウンとするサッカークラブです。当社は2023年のシーズンスポンサーとして協賛しました。
札幌ドーム主催イベント	北海道最大のハンドメイドフェスティバル(サッポロ モノ ヴィレッジ)、道内最大級のお祭りイベント(大はっかいどう祭)、延べ8万人以上のランナーが仲間から仲間へたすきをつないできた市民参加型のイベント(北ガスグループ 6時間リレーマラソン)へ協賛しました。

「SKIPシティ国際Dシネマ映画祭2023」	SKIPシティ国際Dシネマ映画祭は、フィルムを使用せず、デジタルで撮影・制作された作品のみにフォーカスした国際コンペティション映画祭です。次代を担うクリエイターを発掘することにより、新しい映像産業の発展に寄与することを目的に、毎年開催されており、当社も協賛しました。
東京理科大学 ホームカミングデー	東京理科大学では、卒業生同士の結束を深めるために特別講演や演芸、演奏会などさまざまな企画を実施するホームカミングデーを開催しており、当社も協賛しました。
チャリティイベント 「ヒルトン福岡シーホーク・クリスマス・トレイン」	ヒルトン福岡シーホークのホテルロビーにおいて、ミニチュアのクリスマスの街や、協賛企業名が掲載された模型電車等が展示され、当社も協賛しました。なお、このイベントの協賛金は、児童養護施設へ寄附されました。
小中学生のための「キャリア教育副読本」	全国の小中学生に「キャリア教育副読本」として配付している地域の企業紹介冊子に協賛しました。（江東区の小中学生約12,000人に配付されました）
「久光スプリングス 2023/24 シーズン法人パートナー」	佐賀県鳥栖市をホームタウンとする女子Vリーグチームです。当社は2023年/2024年のシーズンスポンサーとして協賛しました。

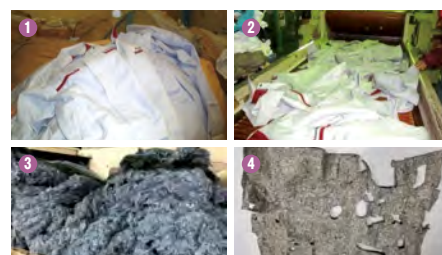
外部表彰（2023年度）

表彰機関	表彰内容
一般社団法人大阪府警備業協会	警備業発展への貢献に対する表彰
一般社団法人照明学会	竹中セントラルビルサウスが「2023年度照明施設賞」を受賞

使用済み制服のマテリアルリサイクル

清掃制服・技術制服のリニューアルに伴い不要となった旧制服生地のマテリアルリサイクルを実施しました。全国から集められた旧制服を、生地再資源化に取り組んでいるリサイクル工場に送付。そこで細断され、ワタ状になった生地は、防音材として自動車のエンジンルームなどに広く使用されています。これにより、通常の廃棄処分により発生する温室効果ガスの削減に寄与しました。

温室効果ガス削減効果：約19,940kg



① 全国から集められた旧制服 ② 細断機へ
③ 細断機の素材 ④ 自動車用防音材



品質保証活動

品質保証体制を強化し、ステークホルダーとの適切なコミュニケーションに努め、安心で信頼性の高いサービスを提供します。

関連するSDGs



竹中グループ 品質経営基本方針

品質経営基本方針

品質重視の経営に徹し新しい環境創造への挑戦によりお客様満足と社会の信用を得る

アサヒファシリティズ 品質方針

品質方針

お客様の課題解決を図り
建物管理の質を向上させる

活動指針

1. お客様の建物のライフサイクルにおける品質を確保する
2. 総合品質の向上によりお客様の信頼を獲得する
3. 品質保証体系に基づき確実なプロセス管理を実施する
4. 教育、訓練の継続により品質管理意識の向上を図る

ISO9001の認証

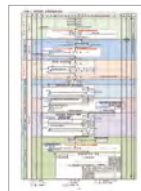
お客様満足のさらなる向上を目指して、あらためて「お客様視点に立ったサービス提供」を強化し、より積極的に品質保証活動に取り組むため、東京本店、名古屋支店、大阪本店にてISO9001の認証を取得しています。

ISO9001登録証

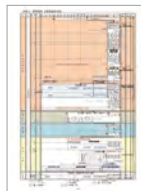


品質保証体系

お客様との契約内容を確実に遂行し、期待される業務品質を提供すべく、当社では品質保証体系に基づいた品質保証活動を展開しています。



建物管理業務 品質保証体系図



工事業務 品質保証体系図

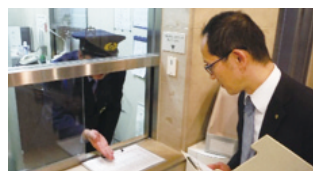
インスペクション

当社は、全社的な業務プロセスの標準化による品質管理強化を目的として、業務計画から実作業までの一貫した業務遂行や全社統一のインスペクションを実施することで、継続的な業務改善活動に取り組んでいます。

※インスペクション：品質評価基準を設定して点検を行い、品質を確保する手法

インスペクション内容

- | | |
|---------|--------------------------------|
| ① 契約履行 | 契約業務の履行、鍵管理および検針業務等の実施状況の確認・評価 |
| ② 安全 | 建物管理に係るリスクの確認・評価 |
| ③ 設備 | 設備管理業務の品質確認・評価 |
| ④ 清掃・警備 | 清掃業務、警備業務の業務品質と管理品質の確認・評価 |



警備インスペクション(出入管理状況の確認)



警備インスペクション
(消防設備操作状況の確認)



清掃インスペクション



清掃インスペクション
(光沢度計使用)



安全・災害

「安全はすべての仕事に優先する」という考えのもと、安全向上への取り組みを進めるとともに、リスクの把握とそれに対処する体制を整えています。

関連するSDGs



安全・快適な職場づくり

基本的な考え方

従業員が健康で明るく働くことができる職場を実現するために、すべての仕事で安全を優先しています。

アサヒファシリティズ 安全衛生方針

安全衛生方針

災害、事故の撲滅を図り
安全で快適な職場を実現する

活動指針

1. 従業員、協力会社一丸となった安全衛生管理活動に徹する
2. 労働安全衛生に関する法規、社内例規を遵守する
3. 品質保証体系に基づき確実な安全衛生管理を実施する
4. 教育の実施により従業員、協力会社の安全衛生意識の向上を図る

安全衛生

リスクアセスメント実施の徹底

設備保守・清掃・警備・工事業務に関するリスクアセスメントを実施しています。各作業における危険性や有害性の特定およびリスク低減措置を実施することで、事故防止に対する意識の向上を図っています。また、万が一労働災害が発生した場合は全店にて原因と再発防止策を共有することで、同様の事例が発生しないよう努めています。

「安全衛生大会」の開催

毎年7月の全国安全週間に合わせ、全店にて「安全衛生大会」を開催、協力会社従業員の皆様とともに安全への意識高揚を図っています。



事故防止への取り組み

労働安全衛生法に基づき、特別教育の実施や安全衛生管理に必要な資格取得を推進しています。また、協会社会（アサヒ会）とともに、事故事例と再発防止策の共有を行い、管理物件の安全巡回や業務勉強会、開発改善事例発表会などを定期的を実施することで、安全に対する意識の向上を図り、事故防止に努めています。



開発改善事例発表会



開発改善事例発表会



マナー研修



開発改善事例発表会

災害対応

災害対応訓練の実施

大規模な災害の発生を想定した訓練を毎年実施しています。2023年度の災害対応訓練では、当社独自訓練として、大規模地震発生直後の初動対応ならびに復旧対応訓練を実施、また竹中グループ合同震災訓練として、大規模地震発生を想定した訓練（従業員の安否確認、災害対策本部の設営、管理物件の被災状況確認など）を実施しました。訓練を通じ、災害発生時に迅速な対応ができるよう、従業員一人ひとりの意識の向上を図っています。



災害対策本部会議



災害備蓄品運搬訓練

BCPマニュアル整備と非常用発電機の設置

BCPマニュアルの整備、協力会社との資機材等供給協定の締結などを行い、緊急事態でも企業活動の継続を可能にしています。また、事務所に72時間運転可能な非常用発電機を設置し、災害対策本部などの初動から本格活動までスムーズに対応できる体制を整えています。



BCPマニュアル



非常用発電機

災害発生時の迅速な管理物件復旧への取り組み

建物管理システム「管理ロイド[※]」を活用し、災害発生時の被災状況や対応状況をリアルタイムに共有することで、被災建物の迅速な機能復旧を実現しています。災害訓練の際は、管理ロイドでの報告訓練やフィードバックも行うことで、災害発生時の対応力をさらに強化しています。

※ ©2019. THIRD Inc. All rights reserved. THIRD Inc.は「管理ロイド」の運営会社です。

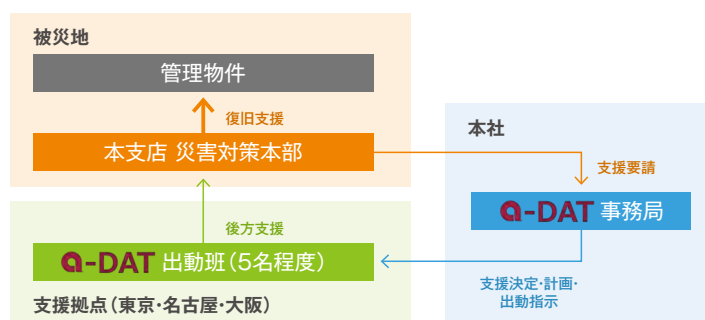
管理ロイドを活用した災害報告



また、2023年には東京、名古屋、大阪の3拠点で、災害支援チーム「A-DAT[※]」を組成し、被災拠点の後方支援体制を構築しました。

※ アサヒファシリティーズ災害支援チーム (Asahi Disaster Assistance Team) よりA-DATと命名

災害支援チーム「A-DAT」出動フロー図

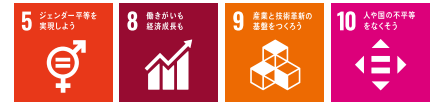




人事制度

従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮するとともに、充実した日々を過ごし豊かに暮らせるようワークライフバランスを実現していきます。

関連するSDGs



教育・研修制度

多様な研修制度によって専門知識や実務知識・技術、対人関係能力、課題形成・遂行能力を育成し、自律した従業員としての土台づくりとお客様へのサービス提供に必要な実務能力の向上を図っています。

また、個人の能力開発・キャリア形成を実現していくとともに、従業員の適材適所の人員配置・人材登用を目指しています。



入社時導入研修



役職者研修

教育研修体系

	新入社員	初級社員	中堅社員	役職者	経営層
階層別研修	入社時導入研修		中堅社員研修	昇格時研修 フォロー研修 マネジメントスキル研修	トップマネジメントスキル研修
職種別(専門)研修	実務研修	基礎研修	技術研修	役職者研修	
			通信教育資格取得奨励制度		
その他			TQM 研修		
			マナー研修		

資格取得奨励制度

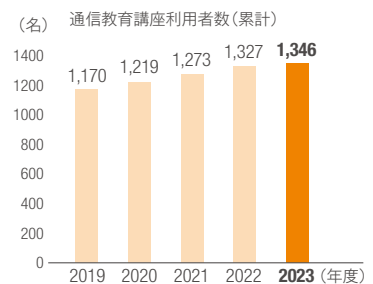
報奨金の支給など資格取得教育・バックアップ制度の充実により、建物管理に必要な資格取得を奨励しています。この奨励制度の成果により、当社は業界有数の有資格者数を誇っています。

「自己啓発のための通信教育講座」制度

従業員の積極的な自己啓発への支援を目的として、業務に関連する国家資格等取得や個人のライフスタイル、健康管理を側面から支援する通信教育講座を設け、受講コースに応じて受講料の補助(修了報奨金の支給)を行っています。また、2015年度より重点資格等における修了報奨金を増額(受講料全額を補助)したことに伴い、受講者は倍増しています。

1996年の開設以降、当講座の受講者は延べ1,346名となりました。

受講者数の推移(延べ人数)



シニア層の活躍促進

日本の雇用環境の大きな変化を背景に高年齢者雇用安定法が改正され、シニア層活躍に関する企業の対応が求められています。当社は人事制度の改定を行い、定年年齢を60歳から65歳へ、再雇用制度の上限年齢を65歳から70歳へ引き上げるなど、従業員が安心して長く働ける環境を提供しています。

技術研修センター「実」における技術者の養成

「建物管理のプロ」としての総合力を養成

当社の使命は、お客様に最良の建物管理をご提供することです。その業務は、「建物を知る」ことから始まります。設計者の思想を理解するとともに、設備機器に関する知識や、機能を最大限に発揮させる技術が必要となります。これらの知識と技術を習得させるため、当社は、座学での知識学習と実技訓練を併用した教育カリキュラムを構築し、研修専用の自社所有施設「実(みのり)」において研修を実施しています。



技術研修センター「実」全景

知識学習

講義では、「建物管理とは何をするのか」という基本的な概念の浸透をはじめ、図面の読み取り方、安全管理、関連法規制などの基礎知識を学びます。また、建物ごとに最適な管理を行うためのデータ活用技術を習得します。実際の建物の機器運転データを題材に、大量のデータから必要なデータを抽出し、解析結果をお客様への設備改善提案に結びつけるという実践的な訓練を実施しています。



実技訓練の一例

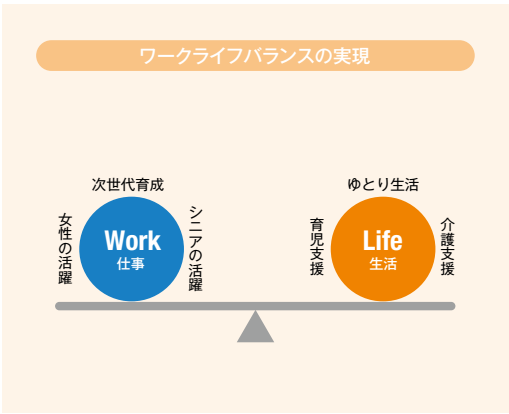
ポンプを教材として取り上げ、用途・目的によってポンプの種類、役割、調整方法が異なることを理解するための実践的な研修を行います。受講生の前に揚水ポンプユニットと配管が並べられ、「このポンプを設置し、所定の水圧と水量で運転できるように調整しなさい」という課題が与えられます。この課題を達成するためには、ポンプと配管を適切に設置するための知識、ポンプの性能を決める要素の理解、所定の運転条件を満たすための調整技術が必要です。これらの知識と技術が備わって初めて、1台のポンプから水を送り出すこと、すなわち機能を発揮させることができます。受講生たちは、講師の指導を受けながらポンプから水が送り出されるまで作業を続け、実機を使って「機能を管理する」ために必要な能力を体得していきます。技術研修センターでは、「機能を管理する」という当社独自の管理方針の習得を基本とし、建物ごとの最適な管理手法とお客様のニーズを的確に捉えた対応ができる“建物管理のプロ”としての総合力を養成しています。2009年の開設以降、当社のすべての技術者に実践的な教育を実施しています。



ワークライフバランスの実現に向けて

ワークライフバランスに関する取り組み

育児・介護を行う従業員が、安心して生き生きと働けるよう仕事との両立を支援する制度として、育児休業・介護休業制度、勤務時間の短縮措置、子の看護休暇等を導入しており、最近では制度の利用実績も増えています。また、竹中グループ各社の従業員やその家族が利用できる「介護Web」では会社制度や役立つ情報を発信するほか、介護セミナーや相談会への申し込み、専門家へのメール相談などが可能となっています。同様に「育児Web」でも育児に関するさまざまな情報提供や、オンライン相談の案内などを行っています。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定し、計画を推進することにより、従業員全員が安心して働くことのできる環境を目指します。



各種支援制度

	制度	内容
育児	育児休業	- 子が1歳に到達する日まで取得可能 - 両親ともに取得する場合は1歳2カ月まで取得可能（パパ・ママ育休プラス） - 保育所に入所を希望しているが入所ができない場合は、子が2歳に到達するまで取得可能
	短時間勤務	1日2時間まで勤務時間の短縮が可能 - 子が12歳（中学校就学）まで申請可能
	時間外勤務の制限	- 時間外勤務を1カ月について24時間以内、1年について150時間以内とすることが可能 - 子が12歳（中学校就学）まで申請可能
	深夜勤務の制限	- 深夜勤務の制限申請が可能 - 子が12歳（中学校就学）まで申請可能
	所定外勤務の免除	- 所定外勤務の免除申請が可能 - 子が12歳（中学校就学）まで申請可能
	看護休暇	- 小学校就学前の病気・けがをした子の看護のための休暇（年5日） - 子が2人以上であれば年10日まで取得可能 - 半日単位での取得も可能 1時間単位での取得も可能
介護	介護休業	対象家族1人につき3回を上限とし、通算1年まで取得可能
	短時間勤務	1日2時間の勤務時間短縮が可能
	時間外勤務の制限	時間外勤務を1カ月について24時間以内、1年について150時間以内とすることが可能
	深夜勤務の制限	深夜勤務の制限申請が可能
	所定外勤務の免除	所定外勤務の免除申請が可能
	介護休暇	- 要介護状態にある家族を持つ従業員に対する介護のための休暇（年5日） - 対象者が2人以上であれば年10日 - 半日単位での取得も可能 1時間単位での取得も可能

各種支援制度取得実績

（単位：人）

制度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業	4	7	6	6	8
介護休業	0	1	1	2	0
短時間勤務（育児・介護）	11	12	18	19	20

竹中グループ介護Web

サービス	内容
情報提供	介護と仕事の両立に役立つ情報の提供
制度の概要	グループ各社、国/自治体の制度概要を掲載
各種相談	介護セミナー、相談会、メール相談の案内と申し込み

竹中グループ育児Web

サービス	内容
情報提供	育児と仕事の両立に役立つ情報の提供
制度の概要	グループ各社、国/自治体の制度概要を掲載
各種相談	メール相談、オンライン相談の案内と申し込み

一般事業主行動計画

計画期間	2022年4月1日～2024年3月31日
目標1	従業員の所定外労働時間に対する意識変革と時間の削減を図る 所定外労働時間 2023年（2021年比）▲2%
（内容）	- 従業員の所定外労働に対する意識変革を図るための啓蒙活動 - ノー残業デーの実施 - 所定外労働80時間以上の勤務者に対する「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」の活用、医師による面接指導の実施
目標2	年次有給休暇の取得率向上を図る 年次有給休暇取得率 2023年（2021年比）+5%
（内容）	- 取得状況の把握 - 年次有給休暇の取得率を向上させるための啓蒙活動 - 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりについての検討および実施

エンゲージメントサーベイの実施

すべての従業員が「働きがい」や「やりがい」を感じながら働く環境をつくるのが、各自の持つ能力と専門性を存分に発揮できる仕組みや生産性の向上を実現していくための基盤となります。従業員エンゲージメントとは会社と従業員の信頼関係のことです。従業員が会社に対して、何をどの程度期待し満足できているかを把握することによって、従業員と会社の関係性を強化する手がかりを掴むため、従業員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施しました。結果を全社で共有し、課題に対しての取り組みを進めています。

健康管理体制

企業にとって何よりも大切な財産である従業員の身体と心の健康に配慮することは、企業の最も重要な責務の一つです。従業員一人ひとりが元気で活躍するために、健康診断項目の充実やストレスチェックの実施、フォロー体制の整備を行っています。当社では、春・秋の年2回の定期健康診断をはじめとして、産業医による健康相談や過重労働者に対する健康管理指導を行っています。心の健康管理の施策としては、年1回ストレスチェックを実施しており、「心の健康状態」を従業員自身に確認していただくなどセルフケアも推進し、病気の早期発見と適切なケアが行える体制づくりに努めています。また、成人病予防健診（人間ドック）受診の費用補助やインフルエンザ予防接種の費用補助を通して従業員の健康維持・増進を支援しています。

EAPサービスの導入

当社では、身体の健康だけでなくメンタルヘルスケアにも注目し、ストレスの早期発見と未然防止などを目的として、EAP（Employee Assistance Program）サービスを導入しています。EAPサービスは従業員およびその家族が個人的な悩みや心配事を電話・Eメール・面接相談などにより、専門のカウンセラーに相談できるプログラムとなっており、早期発見と適切なケアに努めています。



EAP相談室カード

福利厚生

従業員とその家族の生活をさまざまな角度からバックアップするため、それぞれのライフスタイルに合ったメニューを選択できる選択型福利厚生サービス※に加入しています。

※ ㈱イーウェルが提供する「WELBOX」。㈱イーウェルが提携する施設やサービスを会員特別料金で割引利用できる。

主な提携施設・サービスの種類

提携施設・サービス内容	提携先数
宿泊・保養施設 （ホテル、旅館、公共の宿など）	国内 約39,000施設 海外 約66,000施設
スポーツ施設 （フィットネスクラブ、ゴルフ場など）	全国 約4,500施設
健康に関する施設・サービス （健康相談、メンタル相談、人間ドックなど）	
育児・教育に関する施設・サービス （ベビーシッター・保育所、育児相談など）	全国 約4,000カ所
介護に関する施設・サービス （介護相談、訪問介護、介護施設など）	
自己啓発・趣味に関する施設・サービス （語学教室、資格取得教室、通信教育など）	全国 約5,800カ所
旅行・レジャーに関する施設・サービス （バック旅行、レジャー施設、美術館、映画館、レンタカーなど）	全国 約2,000カ所



健全な組織基盤

社会の信頼と期待に応え、事業を継続的に営んでいくために、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

関連するSDGs



推進体制

会社の体制として株主総会・取締役会・監査役などの法律上の機能に加え、さまざまな内部統制の仕組みを整備しています。

取締役会

取締役会は経営に関する意思決定および業務執行の監督体制として、取締役と監査役で構成し、経営の基本方針、法令および定款に定める事項、経営に係る重要な事項などの討議・決定を行っています。

執行役員体制

経営に関する機能分担を明確にして、意思決定と業務執行の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しています。

監査体制

監査役2名が、取締役会への出席や業務、財産の状況の調査などを通じ、取締役の職務遂行の監査を行って

います。これに加え、グループ連結決算の一環として外部監査法人が会計監査を実施し、会計および会計に関する内部統制の適正および適法性について、第三者の立場から検証しています。

竹中グループ内部統制規定

竹中工務店との密接な連携を通じて竹中グループ全体のさらなる発展と繁栄を期すべく、「竹中グループ内部統制規定」を制定しました。

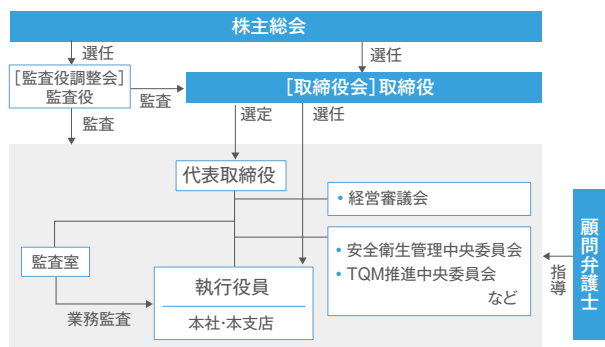
本規定には、竹中工務店との有機的な結合とグループの統一的な統制を図るための、協議や監査に関する事項が盛り込まれています。

コーポレート・ガバナンス体制

業務執行の重要事項を協議・決定する機関として、経営会議を設置し、迅速な意思決定を行っています。

また、各種委置会を設置し、役割に応じて方針や施策の策定とその推進を行っています。経営の倫理性・透明性を高めるために、コーポレート・ガバナンスの強化を図っています。これらの体制をベースに、お客様満足と社会的信頼をより高めていくことで、企業の社会的責任を果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



主な委員会の構成



情報セキュリティ

情報セキュリティ管理規程

当社が取得または保有する情報資産の機密性、完全性および可用性を維持するために、社外からの不正侵入および当社内からの情報漏えい等を未然に防止するとともに、情報セキュリティに係る事故が発生した場合には、被害の最小化を図り、当社の情報セキュリティの確保を行っています。

個人情報の保護

個人情報の取扱いに関する基本事項を定め、業務の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護しています。

保険代理事業における取り組み

特に保険代理事業においては、お客様の健康状態・病歴などのセンシティブ情報を含む大量の個人情報を取り扱っています。取扱範囲も保険契約者に限らず被保険者、さらには事故の被害者など広範に及び、適正かつ厳重な個人情報の取り扱いが求められています。当社では、個人情報の取り扱いが適正に行われるように、保険代理店業務に従事する従業員に対して定期的に研修を実施するなど、継続的かつ計画的なフォローアップを行い、個人情報の保護、管理の徹底に努めています。

個人情報保護方針

当社は個人情報及び特定個人情報等の重要性を認識し、個人情報及び特定個人情報等を適正に取り扱うために、以下のとおり個人情報及び特定個人情報保護に関する基本方針を定め、役員・従業員等へ周知徹底を図り、個人情報及び特定個人情報等の適切な保護に努めます。

個人情報の利用目的

1. 「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」、その他の関係法令、ガイドラインを遵守するとともに、本方針に基づく当社の個人情報及び特定個人情報等の保護に関する規定類を整備し、その改善、向上に継続的に取り組みます。
2. 個人情報及び特定個人情報等の取得に際しては、利用目的を特定して通知または公表し、その利用目的に従って個人情報及び特定個人情報等を取り扱います。あらかじめ特定された利用目的以外には利用しません。
3. 個人情報及び特定個人情報等を適切に管理し、不正アクセスや紛失、破壊、改ざん及び漏えいなどに対する予防に努め、安全管理措置を実施します。

4. 個人情報及び特定個人情報等は、以下のとおり適切に取り扱います。

(1) 利用目的

当社の事業活動の過程で取得した個人情報を、定款に定める事業における各種サービス提供、資料・情報等の作成・提供、連絡案内、PRや調査研究活動でのアンケート送付などを目的として利用します。上記以外の目的で個人情報を取得する場合は、あらかじめ利用目的を公表するか、取得後速やかにご本人へ通知又は公表します。なお、特定個人情報等の具体的な利用目的については、当社が行う個人番号関係事務のため、特定個人情報等の当社への提供を依頼する際に、ご本人に通知します。

(2) 取得

個人情報及び特定個人情報等は、当社事業活動の過程で適正な手段で取得します。

(3) 委託

個人情報及び特定個人情報等の取り扱いを含む当社業務を第三者に委託する場合には、委託先に対し適切な監督を行います。

(4) 第三者への提供

個人情報は、当社が利用目的を達成するのに必要な範囲でその取り扱いの全部または一部を委託する場合やその他法令に定める場合など正当な理由がある場合を除き、あらかじめご本人からの同意なしには、第三者に提供しません。なお、特定個人情報等については、ご本人の同意があっても、法令に定める場合を除き、第三者に提供しません。

(5) 開示等請求への対応

保有個人データに関して、ご本人からデータの開示・訂正・追加・削除・利用停止・消去、及び個人データの第三者への提供停止（第三者に提供が行なわれている場合）の請求があれば、遅滞なく対応します。ただし、会社業務に著しい障害を生じるおそれのある事項、その他法令に定めのある場合については、開示等を差し控える場合があります。

なお、請求に際して、手数料がかかる場合があります。

5. 個人情報の取扱いに対する苦情に対して適切かつ迅速に対応します。

6. 経営トップは、重大な事象等が発生した場合は、自ら問題解決に当たり、原因究明のうえ、早急な是正措置を講じ、再発防止を図るとともに、迅速かつ正確な情報公開を行います。

健全な組織基盤

企業行動規範

当社では、経営理念を社会的使命とし社是を基本において、どのような行動が経営理念の実現に結びつくのかを具体的に示した「企業行動規範」を制定しています。従業員への啓蒙や、さまざまなチャネルにおけるステークホルダーへの周知を行っています。

企業行動規範の周知徹底と実践への取り組み

- ホームページ、イントラネットへの掲載
- eラーニングによる啓蒙
- 企業理念カードの配付
- コーポレートレポートの発行



新入社員導入研修での啓蒙

第1条

お客様満足とまちづくりを通じた持続可能な社会の実現

イノベーションにより社会的課題の解決とお客様に満足していただける「安全・安心で魅力的な建物施設環境」の創出を図り、まちづくりを通じた社会の実現に貢献する。

第2条

法令及び社会規範の遵守

法令およびその他の社会規範を遵守し、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行い、良識ある企業活動を実践する。

第3条

情報の開示及び保護

幅広いステークホルダーとの対話を行い、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、事業活動において入手した各種情報の保護・管理を適正に行う。

第4条

人権の尊重

事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重する経営を行う。

第5条

働きやすい職場環境の実現

多様な人格・個性が尊重される職場づくりを行うとともに、心身の健康と安全に配慮した働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさ、自らの成長を実現する。

第6条

地球環境への貢献

美しい地球を未来へ遺すことを人類共通の課題と捉え、人と自然をつなぎ、環境と調和する建物施設環境の創造に主体性を持って取り組む。

第7条

社会への貢献

事業活動を通じて培った「知識・技術」を活かした活動をはじめとし、地域社会との共生を尊重し、良き企業市民として積極的に地域社会に参画し、その発展に貢献する。

第8条

危機管理の徹底

市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害、その他事故等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

第9条

国際規範の尊重と各国・地域への貢献

グローバル化する事業活動において、各国・地域の法律遵守、人権を含む各種国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮し、当該国・地域の経済及び社会の発展に貢献する。

第10条

実施体制の整備と違反への対応

経営トップは、本規範に沿った企業活動の実践が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内外のステークホルダーの声を把握し、実効のある社内体制の確立と教育・啓蒙を図る。本規範に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたり、社会への説明責任を遂行するとともに権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

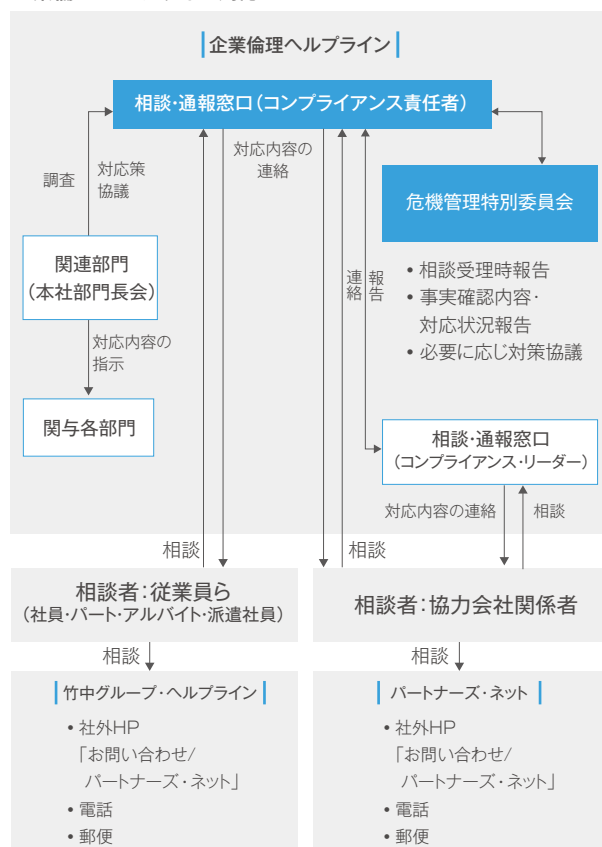
企業行動規範実行の手引き

企業行動規範の精神をより理解できるよう、「企業行動規範実行の手引き」を発行しています。従業員一人ひとりがこの手引きを通して企業行動規範をより深く理解し、自主的な実践につなげています。

企業倫理ヘルプライン

企業倫理に関わる問題を早期に発見し、これに対応することによって、問題や被害の発生・拡大を防止するために、内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を開設し「公益通報者保護法」に沿った運用を行っています。

企業倫理ヘルプライン対応フロー



教育・啓発

従業員のコンプライアンス意識の向上には継続的な教育・啓発活動が重要です。当社では、階層別にコンプライアンス教育を実施しており、2023年度は以下のとおり各種教育を実施しました。今後も継続的にコンプライアンスに関する情報の共有・啓発に努めていきます。

2023年度コンプライアンス教育

項目（時期）	「サイバーセキュリティ月間」に伴う 情報セキュリティ啓蒙活動 (2月10日～3月31日)
活動概要	政府が推進する「サイバーセキュリティ月間」に合わせて、教育動画の視聴やポスターの掲示により情報セキュリティ普及啓発を図る。
対象者	全従業員（パート・派遣スタッフ含）

項目（時期）	役職者に対する「ハラスメント防止研修」 (6月～12月、全16回)
活動概要	外部講師による職場環境調査のアンケート結果を踏まえた研修を通じて、ハラスメントにならない部下の育成方法の学習や意識改革の促進を図る。
対象者	役職者（499名）

項目（時期）	新入社員に対するeラーニング「情報セキュリティ講座」 (6月7日～6月23日)
活動概要	情報セキュリティに関する基本ルールを認識するとともに、その重要性・最新事情を具体的な事故事例を通して学び、情報漏えい等の抑止につなげる。
対象者	2023年度新入社員50名

項目（時期）	標的型攻撃メール訓練の実施 (5月、9月、11月)
活動概要	竹中グループ全体で、高度化するウイルスメールの耐性強化と注意喚起のため、訓練メールを事前告知せずに送信する訓練の継続と反復を行う。
対象者	実施者 1回目：5月（2通）2,350名 2回目：9月（2通）2,442名 3回目：11月（2通）2,442名

項目（時期）	CSR・コンプライアンス月間 (11月)
活動概要	- 改めて一人ひとりが「どのような行為がハラスメントにあたるのか？」を正しく理解するため、職場で起こるハラスメント事例をeラーニングで学習する。 - 竹中工務店グループ、および社内のコンプライアンスに関する相談・通報制度を周知する。
対象者	全従業員（パート・派遣スタッフ含）

コンプライアンス

「人権方針」

人権方針

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際的に認められた基本的な人権と労働基準を尊重し、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無等により、差別やハラスメントなど不当に扱われることのないよう、相互の理解と尊重に努め、健やかで働きがいのある環境を実現する。

活動指針

1. 人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、是正と救済を含めて継続して実践する
2. 人権尊重の取組みをウェブサイト等で公開する
3. お取引先に対しても本方針を理解し、人権を尊重し侵害しないよう求める
4. 本方針が事業活動で実施されるように、教育・啓発に取り組む

当社では、人権方針に基づいた採用活動を実施しています。2024年度の新入社員は42名、そのうち18歳未満のものは0名でした。

「企業理念」カード

当社では、「企業理念」カードを全従業員・関係スタッフに配布し、携行を義務づけています。



「調達方針」

調達方針 お取引先と一体となり社会・お客様のニーズに応える調達を推進する

活動指針

1. お取引先とのパートナーシップを構築・強化し、共存共栄を図る
2. 幅広く門戸を開き、お取引先に公正・自由な競争の機会を提供する
3. 事業を行う国・地域の法令その他社会規範を遵守し、適正かつ良識のある取引を行う
4. 品質および安全性の確保を前提とした調達活動を行う
5. 環境保全や地域発展に寄与する材料や工法の選定に配慮する
6. 市場動向を反映した適正な調達価格を追求する
7. 需給変動に柔軟かつ安定的に対応できる調達体制を構築する
8. 調達活動を通じて入手した各種情報の保護・管理を適正に行う
9. 教育・訓練により、調達関係者およびお取引先の知識・技術の向上を図る

「下請法」への対応

当社の役務調達先には、多数の「下請法」適用対象企業が含まれており、法令に対応した購買・経理の運用により、下請取引の適正化に努めています。下請法違反を未然に防止するためには、下請法の内容を十分に理解することが重要であり、担当者は（公財）公正取引協会が主催する「下請法実務講座」を受講しています。受講により得られた違反事例や規制の動向を業務に反映させ、常に下請取引の適正化を図っています。

税務方針

1. 基本方針

アサヒファシリティズ(以下「当社」)は、「竹中グループ税務方針」に基づき、当社の原点である企業理念を一人ひとりが胸に刻み、行動指針である企業行動規範を実践することで竹中グループCSRビジョンを実現していきます。

このビジョンの実現において、責任ある企業市民として、国・地域ごとに規定される税務関連法令及び国際ルール等に従い、適正な納税を行うという社会的責任及び公共的使命を果たしていきます。

グループメッセージ「想いをかたちに 未来へつなぐ」及び当社コーポレートメッセージ「建物を育て 未来へつなぐ」のもと、高い透明性及び倫理観をもって行動し、国・地域の持続的発展に貢献していきます。

2. 税務ガバナンス

当社は「企業活動全体の質」の改善・向上活動に取り組み、お客様や広く社会から信頼を得て、社会的価値を高めるという考えのもと、コーポレートガバナンス体制を構築し、その運営に取り組んでいます。この中で税務に関するガバナンスにおいては、当社取締役社長を責任者として、税務上の課題を適切に対処できる体制を構築するとともに、当社の税務に関する報告・管理を直接又は本社担当職能を通じて竹中工務店へ共有できるネットワークを構築・維持していきます。

また、当社は、税務に関する事項について、当社経営陣、必要に応じて竹中工務店へ報告し、意思決定及び事業環境の変化に対して、税務コンプライアンスの面からの検討を行うとともに、適宜、経営陣から税務コンプライアンスの維持・向上への示達を行う等の経営陣による税務マネジメントを行っています。

日々の適正処理の実施については、財務経理部門をはじめとする各職能による管理のもと、社内規程の的確な運用を行うとともに、必要に応じて外部専門家のサポートを受けて適切な対応を行います。

また、社員一人ひとりが適正処理を継続して実践していくために、職務・職位に応じた税務に関する教育・啓蒙活動を実施するとともに、税務精通者の継続的育成及び拡大を行います。

税務に関する問題点及び非違事項に対する再発防止策については竹中工務店、監査役及び監査法人への報告協議を行うとともに、業務監査部門との連携を図り、常に税務コンプライアンスの維持向上に努めます。

3. 税務プランニング

当社は、事業の策定・遂行にあたっては、各国における優遇税制等が通常の事業活動の中で利用可能な場合は、効果的に活用し、最適な税負担となるよう努めていきます。

なお、税負担を不当に免れるための作法的又は非倫理的な行為並びに国際法及び国内法の立法精神に反する行為は行いません。

グループ内の取引価格の設定は、独立企業間価格を前提に行うものとし、タックスヘイブン、軽課税国への利益移転行為及び租税回避を意図した税務対策は行いません。

4. 税務リスクへの対応

当社は、税法が不明瞭であるか、解釈について複数の選択肢がある場合又は不確実性が予見される場合には、早い段階で必要に応じて、竹中工務店、外部専門家及び税務当局への事前相談等を行うことで税務リスクの最小化を図ります。

5. 各国税務当局との関係

当社は、税務当局への誠実な対応及び事実に基づく説明を通じて、健全な関係維持に努めていきます。万一、申告上の誤りが判明した場合は速やかに是正し、適切な処理をいたします。

データ集

従業員数(全体/男女別)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	備考
全体							
10代・20代		278	301	296	290	306	
30代		360	359	380	389	382	
40代	人	493	496	483	484	498	
50代以上		446	482	502	522	524	
計		1,577	1,638	1,661	1,685	1,710	
男性							
10代・20代		239	247	245	230	238	
30代		322	320	342	356	348	
40代	人	459	462	450	444	458	
50代以上		427	453	465	484	485	
計		1,447	1,482	1,502	1,514	1,529	
女性							
10代・20代		39	54	51	60	68	
30代		38	39	38	33	34	
40代	人	34	34	33	40	40	
50代以上		19	29	37	38	39	
計		130	156	159	171	181	
女性社員比率	%	8.2	9.5	9.6	10.1	10.6	

平均年齢(全体/男女別)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全体		42.4	42.5	42.6	42.7	42.6
男性	歳	42.9	43.0	43.1	43.2	43.2
女性		37.3	37.3	38.1	38.2	37.5

平均勤続年数(全体/男女別)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全体		12.4	12.4	12.6	12.8	13.0
男性	年	12.6	12.7	12.9	13.1	13.3
女性		10.1	9.3	9.9	9.9	10.1

その他人事データ

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
女性管理職比率	%	1.9	3.2	3.0	3.0	2.5	
再雇用者数	人	22	13	16	20	13	
再雇用率	%	85	87	84	95	76	再雇用者数÷再雇用対象者数
障害者雇用率	%	2.00	1.58	2.06	2.21	2.03	
有給休暇取得率	%	46	53	52	60	60	
有給休暇取得日数	日	9.1	10.6	10.4	12.0	12.0	
月間平均残業時間	時間	15.9	15.3	13.9	14.3	15.7	
育児休業取得者数(全体)	人	4	7	6	6	8	該当年に新規で取得した人数
育児休業取得者数(男性)	人	0	0	1	1	5	該当年に新規で取得した人数
育児休業取得者数(女性)	人	4	7	5	5	3	該当年に新規で取得した人数

※ 厚生労働省の項目定義に準拠して算出

労働安全衛生データ

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
「健康リスク評価の対象となる従業員の割合」と「安全衛生リスク評価の対象となる従業員の割合」	%	100	100	100	100	100
「ストレスチェックを受けた従業員の割合」		97.2	98.8	94.4	96.4	95.5

データ集

教育・研修関連データ

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	注記
人権に関する研修を受けた従業員の割合	%	98.7	-	-	ハラスメント防止研修(一般職対象)
	%	-	-	99.4	ハラスメント防止研修(管理職対象)
企業倫理問題に関する研修を受けた従業員の割合	%	-	100	100	CSR・コンプライアンス研修(管理職対象の映像視聴)
	%	100	100	100	CSR・コンプライアンス月間(職場ミーティング、eラーニング等の実施)
「業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の割合」および「キャリアまたはスキルに関する研修を受けた従業員の割合」	%	100	100	100	

コンプライアンス関連データ 当社で取り組んでいること(「健全な組織基盤のページ」と重複しないもののみ記載)

	内容
ハラスメント相談窓口責任者・相談員の選任	ハラスメント防止規程に基づき相談及び苦情処理の相談窓口を設置する。
コンプライアンスリーダー会の実施(2回/年)	当社におけるコンプライアンス事案対応状況や啓蒙、教育の情報発信、共有を図る。

