

# ザイマックスグループ サステナビリティレポート

## ■目次

<b>1. サステナビリティレポート編集にあたって</b>	<b>3</b>
<b>2. ザイマックスグループについて</b>	<b>4</b>
2.1 会社概要	4
2.2 経営理念	4
2.2.1 「新しい事業モデルの創造によるリーディングカンパニーへの挑戦」	4
2.2.2 「働く人が元気であり続ける経営の実践」	4
2.3 XYMAX WAY	5
2.4 事業の歴史	5
2.5 ザイマックスグループの事業	8
<b>3 サステナビリティ方針</b>	<b>9</b>
3.1 サステナビリティ基本方針	9
3.2 サステナビリティ推進体制	9
3.2.1 組織図	9
3.2.2 社内啓蒙	10
<b>4. 人権・労働</b>	<b>11</b>
4.1 人権・労働に係る方針	11
4.2 方針に対する対策・体制	11
4.2.1 社内規程や労使協定の整備	11
4.2.2 重要な人権課題に対する具体的取り組み	11
4.2.3 救済措置	12
<b>5. 環境</b>	<b>13</b>
5.1 環境に係る方針	13
5.2 環境法令の遵守と体制	13
5.3 環境に関する基本的な対策・体制	13
5.3.1 気候変動	13
5.3.2 GHG排出量削減に向けた目標と取り組み	13
5.3.3 資源	13
5.3.4 社内啓蒙	14
<b>6. ガバナンス</b>	<b>15</b>
6.1 ガバナンスに係る方針	15
6.2 ガバナンスに関する基本的な対策・体制	15
6.2.1 社内規程の整備	15
6.2.2 ガバナンス体制の強化	15
6.2.3 リスクマネジメントの強化	16
6.2.4 コンプライアンスの徹底	16
6.2.5 情報セキュリティの管理	17
6.2.6 ステークホルダーとのコミュニケーション	18
<b>7. 働く人が元気であり続ける経営</b>	<b>19</b>
7.1 人材の活性化・活躍の場の創出	19
7.2 働く人への取り組み	19
7.2.1 多様な働き方	19
7.2.2 働きがいの実現・人材育成	19
7.2.3 「人」と「組織」をよりよく繋ぐために	20
<b>8. サプライチェーン</b>	<b>21</b>
8.1 サプライチェーンに係る方針	21
8.2 サプライチェーンに関する基本的な対策・体制	21
8.2.1 サプライチェーンを対象とした「サステナ通信」	21

8.2.2 ビルメンテナンス業務における協力会社とのコミュニケーションの効率化	21
8.2.3 工事業における安全衛生対策	21
<b>9. 社会のサステナビリティに繋がる活動</b>	<b>22</b>
<b>10. 外部保証・イニシアチブ</b>	<b>23</b>
ザイマックスグループ人権方針	24
ザイマックスグループ環境方針	25
ザイマックスグループサプライチェーン方針	25
「パートナーシップ構築宣言」	26
「マルチステークホルダー方針」	27
ザイマックスグループ 気候変動レポート	28
1. ザイマックスグループ気候変動対応方針	29
2. TCFD提言に基づく情報開示	29
(1) ガバナンス	30
(2) 戦略	31
(3) リスクマネジメント	33
(4) 指標と目標	34

## 1. サステナビリティレポート編集にあたって

対象組織：ザイマックスグループ、子会社48社及び関連会社6社

発行：2026年1月

※当レポートの内容は、2026年1月時点の情報に基づいています。

※添付資料の「サステナビリティ・データ・ブック」には、2024年度の最新情報を掲載しています。

## 2. ザイマックスグループについて

### 2.1 会社概要

社名	株式会社ザイマックスグループ XYMAX GROUP Corporation
本社所在地	東京都港区赤坂1丁目1番1号
設立	1990年3月1日（平成2年） 株式会社リクルートより分社独立
資本金	36億6,607万5,000円（2025年3月期実績）
売上	1,298億7,600万円（2025年3月期実績） ※グループ連結
従業員数	7,741名(2025年4月1日現在) ※グループ連結 396名(2025年4月1日現在) ※（株）ザイマックスグループ単体
免許	宅地建物取引業・一級建築士事務所・警備業・特定建設業・一般建設業・ 屋外広告業・金融商品取引業・貸金業
事業内容	(1) 不動産の所有、売買、賃貸、管理、仲介、コンサルティング及び鑑定 (2) 建築工事等の企画・請負・施工・設計・工事監理・コンサルティング業 (3) 金融商品取引法に規定する金融商品取引業 (4) 不動産の管理運営及び不動産市場に関する調査・分析・研究 (5) サテライトオフィスサービス事業 (6) リネンサプライ事業

### 2.2 経営理念

私たちは、これまでも、そしてこれからも、以下のことを大切にしています。

#### 2.2.1 「新しい事業モデルの創造によるリーディングカンパニーへの挑戦」

**私たちは、新しい社会に役立つビジネスを創出する「創業者精神」を大切にしています。**

私たちが創り出そうとするのは、既存の概念に縛られない、新しい時代に役立つ、“事業モデル”です。そして、不動産を取り巻く様々な分野において、新しいビジネスを創り、育てることで社会に貢献していきたいと考えます。それが、私たちの考える「創業者精神」です。

**そして、その「リーディングカンパニー」であることに挑戦し続けます。**

私たちのめざすリーディングカンパニーは、「誰よりも真っ先に手がけ」、「その新しいビジネス分野をリードし」、「NO.1の存在である」ということと考えます。

#### 2.2.2 「働く人が元気であり続ける経営の実践」

**私たちは、共に働く「人」の元気を生む集団であり続けます。**

もちろん、株主の皆様も、顧客の皆様も、一緒に事業を行う会社の皆様も、大切です。

それでも私たちは、共に働く「人」を軸にしたいと考えます。

働く人が元気な会社＝やる気のある会社。それは、グループの力を強くし、結果、私たちに関係する様々な方々の幸せを生む力になると信じているからです。

そして、「仕事のチャンスがどんどん得られる」「仕事を通じて自己実現できる」・・・

そんな会社のあり方をめざします。

**そのために、働く「人」それぞれが、自立した職業人であることを大切にしています。**

そのためには、働く「人」それぞれが、職業人としてのプライドや、自分の仕事に対する誇りを持ち、主体的に仕事を行う「自立した職業人」であることが大切と考えています。そうした「人」の集合体であることが、お互いを元気にすることを知っているからです。

より上記の概念をより理解していただくため

**「仕事が好き。仲間が好き。会社が好き。」**

という経営メッセージを、理念と並行して発信してまいります。

## 2.3 XYMAX WAY

ザイマックスグループの歩みを振り返る中で、私たちが大切にする価値観を7つのXYMAX WAYとして整理しています。

「XYMAX WAY」

1. 前例のないことでもチャレンジする
2. 人のつながりは目先の損得を超えても大切にする
3. 事業の大きなプラットフォームを創る  
～皿と料理の事業モデルへ～
4. 働く人を大切にする経営  
～「人」が主役になる事業のスタート～
5. 山理論  
～高い山に登れば、自分の視野が広がる以上に、世の中の人々が、自分たちを見つけてくれるようになる～
6. 「発明」より「発見」  
～自らの発見もあれば、他の人からのアドバイスにより発見も～
7. 「働く人が元気であり続ける経営の実践」と  
「新しい事業モデルの創造によるリーディングカンパニーへの挑戦」

## 2.4 事業の歴史

1982年	8月	(株)リクルート ビル事業部 創部 (リクルートの自社ビル用地の確保、企画開発から建築・管理・運営までを行う)
1990年	3月	(株)リクルートからビル事業部が分社し、(株)リクルートビルマネジメントを設立
1998年		不動産証券化に対応したプロパティマネジメント (PM) 業務を開始
2000年	1月	MBO (マネジメントバイアウト) により、(株)リクルートから独立
	4月	(株)ザイマックスに商号変更
2001年	5月	(株)ザイマックスビルディングサイエンス (現(株)ザイマックス総研) を設立、「科学的ビル経営」の礎となる不動産マネジメントデータの蓄積・分析・解析を本格的に開始
2000年	6月	(株)ダイエーの子会社であった総合ビルメンテナンス (BM) 業を行う(株)朝日ビルメンテナンスサービスと業務・資本提携
	11月	三井住友銀行グループとの合併会社(株)マックスリアルティ設立
2004年	4月	(株)長谷工アネシスとの合併で総合BM会社(株)ザクテクノサービスを設立
	7月	会計・レポーティングなどの不動産のバックオフィス業務を担う(株)ザイマックス アカウンティングパートナー ((株)ザイマックスウィズに改称後、現(株)ザイマックスグループに吸収合併) を設立

2006年	6月	(株)朝日ビルマネジメントサービス（翌年(株)ザイマックスビルマネジメントに社名変更）の株式を(株)ダイエーより100%取得したことでグループ総合BM会社が2社に。 PMとBMを融合した新しい不動産マネジメントの推進に本格的に着手
2007年	8月	(株)ザイマックス不動産投資顧問を設立し、アセットマネジメント（AM）業に着手
2010年	10月	(株)ザイマックスアセットコンサルティング設立（不動産鑑定業登録）
2011年	4月	(株)ザイマックスサガーシア（現(株)ザイマックスインフォニスタに事業承継）を設立し、オフィス賃貸仲介事業開始、賃貸オフィスのWEB検索サイト「SAGARCIA」オープン
2012年	10月	シンガポールと韓国に初めての海外拠点を設置
2013年	4月	建物管理・資産維持業務の分析を行っていた(株)ザイマックスビルディングサイエンスを母体とし、不動産マーケットの情報蓄積・分析機能を兼ね備えた(株)ザイマックス不動産総合研究所（現(株)ザイマックス総研）を設立
	10月	関西エリア、九州エリアにおけるプロパティマネジメント（PM）とビルメンテナンス（BM）の機能を統合し、新たな不動産総合マネジメントサービス会社を設立（現(株)ザイマックス関西、(株)ザイマックス九州）
2015年	3月	SGホールディングス(株)100%子会社のSGリアルティ(株)と合併で資産運用会社（SGアセットマックス(株)）を設立し、私募REITの運用を開始
	10月	東日本エリアにおけるPMとBMの機能を統合し、新たな不動産総合マネジメントサービス会社(株)ザイマックスアルファ（現(株)ザイマックス）として事業を開始 働き方改革の進展によるオフィス形態の変化を見据え、サテライトオフィス事業に着手
2016年	3月	からくさホテル開業に伴いホテル事業を開始
2017年	4月	オフィス賃貸仲介事業を拡大し、さまざまな不動産と利用者を結びつける新しい不動産仲介サービスを行う新会社(株)ザイマックスインフォニスタを設立
	7月	(株)バローホールディングスとの合併で(株)バローマックスを設立
2018年	2月	(株)ザイマックス不動産投資顧問が資産の運用を行う「ザイマックス・リート投資法人」が東京証券取引所に上場
2019年	12月	サテライトオフィス事業において、働き方を自在にするワークプレイスを「ZXY（ジザイ）」に改称
	4月	全国の清掃子会社を(株)ザイマックスサラに統合
	7月	近畿エリアでリネンサプライサービスを提供する新会社を設立（現(株)ザイマックスカレス）
	9月	北海道エリアで不動産総合マネジメントサービスを提供する(株)ザイマックス北海道設立
2020年	3月	(株)クレスコとの合併で(株)ジザイめっけ設立（現在は(株)ザイマックスデジタルに事業承継）

2021年	7月	東海エリアで不動産総合マネジメントサービスを提供する(株)ザイマックス東海事業開始
	11月	(株)ザイマックスが(株)ザイマックスアルファを吸収合併
2022年	4月	北海道エリアで客室清掃サービスを提供する(株)ザイマックスサラ北海道設立
	6月	北海道エリアでリネンサプライサービスを提供する(株)ザイマックスカレス北海道((株)北海道健誠社と合併) 操業開始
	8月	(株)ザイマックスがBS松竹東急(株)へ出資 (2025年終了)
	10月	(株)ザイマックスが名鉄プロパティマネジメント(株)へ出資、同時に(株)ザイマックス東海が名鉄都市開発(株)から出資を受け、資本業務提携
2023年	4月	(株)ザイマックストラストが(株)ザイマックスアセットコンサルティングを吸収合併
2024年	4月	(株)ザイマックスが(株)ザイマックスグループへと商号変更するとともに、吸収分割により完全子会社である(株)ザイマックスに不動産マネジメント事業および不動産ソリューション事業を承継。「総合不動産サービスプロバイダー」としてのさらなる展開を目的としてグループ体制を再編
		グループ全体のDXを推進する(株)ザイマックスデジタル設立
	5月	店舗開発などにおける経験・専門的な知見を持つシニア人材による不動産サービスを提供する(株)ザイマックスコモンズプロ設立
	7月	シニア人材の雇用のため(株)ザイマックスジザイライフ設立
	9月	アセットマネジメント機能の強化のため、(株)ザイマックスアセットマネジメントを設立 (現、名鉄・ザイマックスアセットマネジメント(株))
2025年	1月	ザイマックスグループの特例子会社である(株)ザイマックスウィコム設立
	2月	デジタル推進にあたり開発業務を内製化することを目的に、アプリケーション開発等を手掛ける(株)ヘッドジャパンの株式を取得
	10月	ザイマックス・リート投資法人の資産運用業務を(株)ザイマックス不動産投資顧問より(株)ザイマックスアセットマネジメントに承継。同時に名鉄都市開発(株)に(株)ザイマックスアセットマネジメントの株式の一部 (51.0%) を譲渡し、名鉄・ザイマックスアセットマネジメント(株)に商号変更



## 2.5 ザイマックスグループの事業

事業セグメント	主な事業
不動産マネジメント事業	オフィスビルや商業施設、物流施設、ホテル等、商業不動産を対象とした運営・管理
不動産ソリューション事業	不動産の仲介（売買・賃貸）、コンサルティング、アセットマネジメント業務
サテライトオフィス事業	法人利用のサテライトオフィスサービス「ZXY（ジザイ）」の運営
ホテル事業	自社ブランド「からくさホテル」の運営
リネン事業	ホテル向けのリネンのクリーニング・リース・配送
不動産賃貸事業	所有不動産の保有・運営
その他事業	ゴルフ場の経営等

### 3 サステナビリティ方針

#### 3.1 サステナビリティ基本方針

ザイマックスグループは、日本国内法（海外事業所においては所在地の現地法）に準拠の上、経営理念「新しい事業モデルの創造によるリーディングカンパニーへの挑戦」、「働くひとが元気であり続ける経営の実践」のもと、各種方針や社内規程を整備しています。また、国連グローバル・コンパクトが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、社会に貢献し続けていくことを基本方針としています。

#### 3.2 サステナビリティ推進体制

##### 3.2.1 組織図

ザイマックスグループは、環境や社会の課題解決に向けた取り組みを推進するため、2021年3月に代表取締役代表執行役員社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会は具体的な企画・推進を行い、グループ横断的にサステナビリティの取り組みを着実に進めます。また、サステナビリティ推進室を設け、専任のメンバーを配し、実務面での部署連携や、グループ内イントラネットを通じた啓蒙・意識向上を図っています。

（サステナビリティに係る組織図）



#### サステナビリティ委員会

委員長	代表取締役代表執行役員社長
委員	執行役員（管理部門、不動産マネジメント）
事務局	サステナビリティ推進室

### 3.2.2 社内啓蒙

グループ内イントラネット上に「“ザイマックスらしい”サステナビリティサイト」を設け、サステナビリティ推進室よりサステナビリティに関する様々な情報や、サステナビリティに向けたグループの取り組み、またその方針などを従業員に向けて発信しています。

また、入社後一定期間が経過した新卒・中途入社者を対象とするフォローアップ研修においてグループのサステナビリティに関する内容を取り入れる他、ハラスメント研修、腐敗防止などを含むコンプライアンス研修を実施しています。

## 4. 人権・労働

### 4.1 人権・労働に係る方針

ザイマックスグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、ザイマックスグループ人権方針を制定しています。

重要な人権課題の特定にあたっては、ザイマックスグループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、関連する事業部門等における対応状況を踏まえ、深刻度と発生可能性の観点から評価を行い、優先的に対応すべき人権課題を特定しました。

### 4.2 方針に対する対策・体制

#### 4.2.1 社内規程や労使協定の整備

日本国内法（海外事業所においては所在地の現地法）に準拠した事業活動のもと、就業規則、賃金規程、労働安全衛生管理規程等の就業規則及び労使協定の整備を行っています。

##### ■グループ会社包括規程一覧

コンプライアンスノート、個人情報管理規程、内部通報規程、トラブル等取扱規程、ストレスチェック制度実施規程、反社会的勢力排除規程、下請法遵守規程、コンプライアンス規程、人事関連規程

##### ■会社規程

就業規則、賃金規程、育児休職規程、介護休職規程、通勤規程、賞罰規程、服務規程、海外駐在員規程、労働安全衛生管理規程

##### ■労使協定

36協定届、1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届、フレックスタイム制に関する労使協定、一斉休憩適用除外協定、継続雇用に関する協定、出生時育児休職に関する協定、賃金控除に関する協定、年次有給休暇の計画的付与に関する協定

#### 4.2.2 重要な人権課題に対する具体的取り組み

人権方針にも掲げる人権課題に対する取り組みは下記に記載の通りです。

##### ■安全で健康的な労働環境の確保に向けた取り組み

ザイマックスグループの労働安全衛生推進は、ザイマックスグループ人事部が統括・管理しています。労働安全衛生法上の各事業所においては、毎月衛生委員会を開催し、議事録は全従業員が閲覧可能なグループ内イントラネット上で公開しています。

安全な労働環境づくりに向け、労使協定や労働安全衛生管理規程などの整備に加え、業務の特殊性に応じた個別の安全衛生教育を行っています。

不動産マネジメント事業においては、当社の研修施設BM技能研修センターを設立し、危険作業における事故防止に向け、研修資料や実際の設備を模してつくられた研修用の設備機器や工具・器具等を使って指導を行っています。

工事業においては、安全衛生に関する法律の解説をはじめ、安全衛生に関する取り組みの手法や季節事項についての教育を行い、従業員の知識と対応レベルの底上げを図っています。

ホテル事業においては、全ホテル事業部の従業員全員に対し、提供サービスへの影響も踏まえ、個人衛生及び食品衛生に関する衛生管理講習を実施しています。

従業員の労働時間管理は、勤怠管理システムにてモニタリングするほか、システムの利用方法の周知や、長時間労働是正への意識向上・啓蒙に向けた勤怠管理研修を実施しています。

■差別やハラスメント、その他不当な扱いの禁止に向けた取り組み

従業員の差別やハラスメント、その他不当な扱い、そしてその禁止についての意識向上・啓蒙に向けて「ハラスメント研修」や「コンプライアンス研修」を実施しています。

6.2.4章「コンプライアンス徹底」に詳細を記載しています。

■外国人従業員の人権への配慮に向けた取り組み

技能実習制度や特技能制度を始め、様々な雇用形態を通じて外国籍人材を採用しています。業務に必要な資格取得や日本語の習得へのサポートを提供し、安心して在日できるよう自社社員寮「ザイマックスインターナショナルハウス」などを整備しています。

■個人情報の保護に向けた取り組み

6.2.4章「コンプライアンス徹底」に詳細を記載しています。

4.2.3 救済措置

ザイマックスグループでは、人権に関する侵害等があった場合、問題の把握、改善に取り組むため社内外のステークホルダーからの通報や苦情を受け付ける相談窓口を設置しています。

詳細は6.2.4章「コンプライアンス徹底」に記載しています。

## 5. 環境

### 5.1 環境に係る方針

ザイマックスグループは、持続可能な社会の実現を目指し、「ザイマックスグループ環境方針」に沿って、地球環境と調和した事業活動の推進に努めます。

### 5.2 環境法令の遵守と体制

ザイマックスグループでは、環境に関する下記の各種法令を遵守し、グループの活動を行っております。各事業部においても、事業ごとの関連法令を遵守の上、事業活動を行っています。

環境基本法、地球温暖化対策の推進に関する法律、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換に関する法律（省エネ法）、廃棄物の処理及び清掃に関する法律

### 5.3 環境に関する基本的な対策・体制

#### 5.3.1 気候変動

ザイマックスグループは、以下の基本姿勢をもって気候変動対応に取り組むものとし、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿って情報開示を行います。

1. 「総合不動産サービスプロバイダー」として事業や企業経営に資する不動産の活用や価値最大化を推進するにおいて、気候変動への対応は重要な経営課題と位置付け、グループ全体で気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを推進する。
2. パリ協定や我が国政府の方針を踏まえ、2050年カーボンニュートラルを目指す。
  - ・省エネルギーや脱炭素を推進する管理手法の開発を進め、自らはもとより顧客における同活動の推進に寄与することを目指す
  - ・ゼロエミッション達成のための手法やサービスメニューについての情報を収集し、顧客からの要請に応え、その推進に寄与することを目指す
3. 気候変動対応を事業機会の拡大・創出につなげるべく、気候変動に係るリスク・機会を分析する。その結果を踏まえた対応策を策定し、具体的な目標を設定した上で進捗を管理する。
4. 目標実現に向け、ザイマックスグループ全体で取り組むとともに、さらに必要に応じて不動産所有者や利用者、そしてサプライチェーン等とも協力し、取り組みを進める。

#### 5.3.2 GHG排出量削減に向けた目標と取り組み

ザイマックスグループでは、2030年度までに、自社の事業活動から排出されるGHGの2022年度比50%削減を目指しています。エネルギーマネジメント部を中心としてグループ横断的に、削減目標の達成に向けた取り組みを進めています。自社で利用するオフィスや、自社で保有するからくさホテル、リネンサプライ工場、サテライトオフィスサービス「ZXY（ジザイ）」において、エネルギー使用量を把握し、設備の運用変更やセンサー等の機器の設置といった工夫を徹底することで、そこで働く従業員や利用するお客様にとって快適性を損なわずに無駄なエネルギー消費を低減するための取り組みを推進しています。また、全国に拠点を有するザイマックスグループのサテライトオフィスサービス「ZXY」直営拠点では、非化石証書やJ-クレジットを活用しています。

#### 5.3.3 資源

ザイマックスグループは、持続可能な社会の実現に向けて、「環境方針」に基づき、廃棄物の削減、リサイクルの促進、水資源の有効利用等により、持続可能な資源の利用に取り組んでいます。自社で利用する物件における廃棄物量排出量や水使用量等の把握、リネンサプライ工場における使用済みリネン材の再利用、からくさホテルにおけるプラスチック排出量の削減やリサイクル、食材ロスの削減、水の節約や洗剤による水質汚染の減少で資源の有効活用の推進を行っています。

#### 5.3.4 社内啓蒙

グループ内イントラネット上に「“ザイマックスならではの”エネルギーマネジメントサイト」を設け、エネルギーマネジメント部より、従業員に向けて省エネルギーや脱炭素に対する意識向上・啓蒙を行っています。

## 6. ガバナンス

### 6.1 ガバナンスに係る方針

ザイマックスグループは、公正かつ透明性の高い経営を実現することにより、企業価値の継続的な向上を図っています。

### 6.2 ガバナンスに関する基本的な対策・体制

#### 6.2.1 社内規程の整備

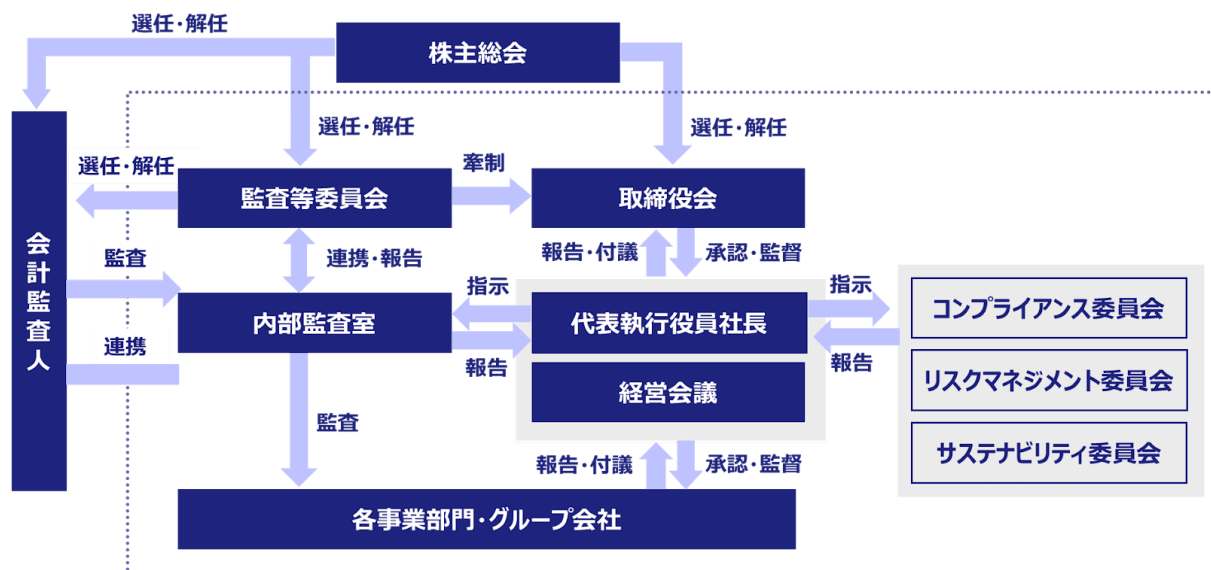
##### ■グループ会社包括規程一覧

決裁・職務権限規程、支払規程、捺印規程、総合組織規程、取締役会規程、業務分掌規程、コンプライアンスノート、個人情報管理規程、情報セキュリティ規程、インサイダー取引管理規則、内部通報規程、内部監査規程、社有車両使用管理規程、反社会的勢力排除規程、下請法遵守規程、経理関連規程、文書管理規程、業務関連規程、リスク管理規程、トラブル等取扱規程、コンプライアンス規程、出張規程、人事関連規程、関連会社管理規程

#### 6.2.2 ガバナンス体制の強化

##### ■コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

ザイマックスグループは、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと位置付け、経営における透明性と客観性の確保に努めています。ガバナンス体制は下図の通りです。



##### ■会社の機関

ザイマックスグループは、会社の機関として監査等委員会を設置しています。取締役会では、業務執行取締役により経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、過半数の社外取締役監査等委員を含む監査等委員会において経営の監査が実施される体制にしています。また、取締役会から権限委譲された一定事項の意思決定については、取締役の参加を一定限度にとどめた経営会議で行うことで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、各取締役が他の取締役の職務執行の監督を行える体制にしています。

##### ■監査の状況

ザイマックスグループは監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は取締役常勤監査等委員と社外取締役監査等委員で構成され、定期的及び必要に応じて臨時に開催しています。

常勤監査等委員は取締役会・経営会議・リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会・サステナビリティ委員会その他の重要な会議への出席、内部監査への立会いを行っています。



また、必要に応じ、取締役その他役職員への業務執行状況のヒアリング、会議資料・議事録・稟議書等の資料の閲覧を行っています。

会計監査においては、監査等委員全員で会計監査人である太陽有限責任監査法人から、会計監査計画の説明、四半期レビュー、会計監査報告を受けるほか、必要に応じて取締役常勤監査等委員が、経理部門、会計監査人からヒアリングを行い、監査の実効性向上に努めています。

#### ■内部監査の状況

ザイマックスグループは、内部監査室にて、情報管理・リスク管理などに関する内部監査を実施しています。内部監査において課題が発見された場合には、改善が検討されるとともに、フィードバック及び各部の改善状況についてモニタリングし、その状況について代表取締役代表執行役員社長、取締役会、監査等委員会及び会計監査人に報告しています。

また、内部監査室では、監査等委員会監査との役割調整や監査等委員会に対して適宜状況報告を行いながら活動を行っており、取締役常勤監査等委員は内部監査への立会い、内部監査結果の確認、社内状況に関する情報交換を適宜実施しています。

#### ■内部統制

ザイマックスグループでは、内部統制基本方針を定めています。

### 6.2.3 リスクマネジメントの強化

#### ■リスクに対する基本的な考え方

ザイマックスグループでは、リスク管理に関する基本的事項を定め、事業を取り巻く様々なリスクに対して適切な管理が可能となることを目的とした、「リスク管理規程」を定めています。リスク管理の実践を通じ、事業の継続・安定的発展を確保します。

#### ■リスク管理体制・仕組み

ザイマックスグループでは、リスク管理に関して「リスク管理規程」を定め、リスク管理の最高責任者を当社代表執行役員社長、リスク管理の統括部門を当社総務部、各部門長・担当執行役員または担当取締役を各部門におけるリスク管理を実施する責任者としてリスク管理を行っております。また、代表執行役員社長の諮問機関として、代表執行役員社長を委員長、委員長が指名するコーポレート部門担当執行役員等を委員、常勤監査等委員をオブザーバー、総務部を事務局とするリスクマネジメント委員会を設置しています。当委員会はリスク管理を適切に行いリスクマネジメントに関する重要事項の審議と方針決定を行うことを目的とし、リスクマネジメントの実施状況の把握、必要な措置についての審議を行っております。当委員会は、定期的に開催していますが、重要案件が発生した場合はこの限りではなく、都度、リスクマネジメント委員会による審議を行い、対策を講じるものとしております。これらにより、リスクの低減及びその適切な対応を行う体制を構築しております。

#### ■災害対策（BCP）

ザイマックスグループでは、大震災その他自然災害発生時に、グループ従業員とその家族の安全を確保した上で、重要業務を組織的に継続する体制を構築しています。ザイマックスグループの主要拠点において震度5強を基準とする大きな地震が観測された場合、代表取締役代表執行役員社長の判断により、災害対策本部を設置することとしています。

また、迅速に従業員の安否確認が取れるシステムを導入し、実効性を高めるために定期的に安否確認訓練などを行っています。

### 6.2.4 コンプライアンスの徹底

#### ■コンプライアンスに関する基本的な方針

ザイマックスグループでは、企業の存続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であると考え、グループ役職員の行動規範である「コンプライアンスノート」を制定しています。この規範に基づき、グループ役職員が責任をもって行動するべく、社会から信頼される経営体制の確立に努めています。

また、コンプライアンスノートは、適宜見直し・改定を行っています。

### ■コンプライアンス推進体制・仕組み

ザイマックスグループでは、コンプライアンス体制の確立及びコンプライアンスを徹底し、健全かつ適切な経営及び業務執行を図るため、コンプライアンスの最高責任者を当社代表執行役員社長、コンプライアンス施策の統括部門を当社法務部、各部門長・担当執行役員または担当取締役を各部門におけるコンプライアンス施策を実施する責任者としたコンプライアンス体制を構築しております。

コンプライアンスへの取り組みとしては、以下の対応が挙げられます。

代表執行役員社長の諮問機関として、代表執行役員社長を委員長、委員長が指名するコーポレート部門担当執行役員等を委員、常勤監査等委員をオブザーバー、当社法務部を事務局とするコンプライアンス委員会を設置しています。当委員会はコンプライアンス状況を把握し、コンプライアンス違反があった場合に対応することを目的とし、コンプライアンス施策の検討及び実施状況のモニタリング、コンプライアンス違反事案のモニタリング、コンプライアンスに関する指導監督、助言を行っています。

コンプライアンス委員会は定期的に開催しています。

ザイマックスグループにおける組織的または個人的なコンプライアンス違反行為等に対する通報システムとして、「内部通報規程」を制定し、当社法務部及び総務部を社内窓口、外部の弁護士事務所を社外窓口とする内部通報制度を設けています。当委員会は、定期的に開催しております。

### ■コンプライアンス違反への対処

ザイマックスグループは、コンプライアンス違反が発生した場合、トラブル等取扱規程およびリスク管理規程に則り、緊急性・重大性に応じた対処を行います。

### ■内部通報制度

ザイマックスグループでは、各種関連法規に則り「内部通報規程」を定めています。

グループ役職員からの公益通報、ハラスメント及びコンプライアンス全般（汚職・贈賄などによる腐敗防止を含む）に関する相談等を受け付ける通報相談窓口を総務部・法務部及び社外窓口として法律事務所に設置しています。また、通報相談者は匿名可とし、通報相談しやすい環境を整えておくことで、不正行為等の早期発見・是正に取り組んでいます。

なお、内部通報相談窓口の受付及びその対応状況については、代表取締役代表執行役員社長を委員長とし、取締役常勤監査等委員も出席するコンプライアンス委員会へ定期報告を行っています。

### ■外部通報窓口

ザイマックスグループでは、ザイマックスグループ及びその子会社の実施する事業に関して、役務の提供を行い、または過去に行っていたお取引先様（個人事業主様を含みます）からの通報窓口を設置しています。

#### ・対象となる通報・ご相談内容

公益通報者保護法に規定される、ザイマックスグループ及びその子会社の役職員のコンプライアンスに反する行為、またはそのおそれのある行為

### ■社内啓蒙

ザイマックスグループは、コンプライアンス意識向上のため、全社員を対象に毎年コンプライアンス研修を実施しています。加えて、ハラスメント等を防止するため、ハラスメント研修を実施しています。

また、ザイマックスグループでは、ITリテラシー向上のため、全社員を対象とした「情報セキュリティブログ」と「おさらいチェック」の2つのプログラムで構成されたIT関連の教育を行っています。グループ内イントラネット上において、セキュリティ・IT関連の重要点に関する「情報セキュリティブログ」を定期的に更新し、eラーニングを用いた「おさらいチェック」を実施しています。

### 6.2.5 情報セキュリティの管理

近年、情報技術の発展に伴って、様々な局面で情報資産が脅威に晒される危険性も増大しています。ザイマックスグループでは、お客様情報をはじめとして、事業で取り扱う情報資産の保護・管理強化に取り組んでいます。

グループ全体で「情報セキュリティ基本方針」「情報セキュリティ対策基準」を定め、グループの情報資産の棚卸しを行い、機密度に応じて分類をして、アクセス権や管理状況の適正さの確認を行っています。このような活動を通じて、情報管理に関する意識の醸成を行っています

#### ■個人情報管理

ザイマックスグループは、個人情報の保護を重要なことと認識し、個人情報を取り扱うにあたっては、個人情報の保護に関する法律に基づき、「個人情報保護方針」「個人情報管理規程」を定め実行しています。

#### 6.2.6 ステークホルダーとのコミュニケーション

当社では、持続的な企業価値の向上と信頼関係の構築を目指し、各ステークホルダーの特性に合わせた多角的なコミュニケーションを実施しています。

分類	主な対話の機会・方法
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内イントラネットによる情報共有</li> <li>● からくさTV/ラジオによる情報共有</li> <li>● 社内報</li> <li>● キックオフミーティング</li> <li>● 上司面談/人事面談</li> <li>● 人事評価を通じたコミュニケーション</li> <li>● 安全衛生委員会</li> <li>● ストレスチェック</li> <li>● 社内相談・内部通報窓口</li> </ul>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務を通じたコミュニケーション</li> <li>● ホームページを通じた情報提供</li> <li>● 建物利用に関する意識調査（テナント向けアンケート）</li> <li>● 外部通報窓口</li> </ul>
協力会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務を通じたコミュニケーション</li> <li>● ホームページ/XYPASSを通じた情報提供</li> <li>● 安全衛生大会</li> <li>● 外部通報窓口</li> </ul>
株主・投資家・金融機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主総会の開催</li> <li>● 決算報告</li> </ul>

## 7. 働く人が元気であり続ける経営

### 7.1 人材の活性化・活躍の場の創出

不動産マネジメント事業をはじめとするザイマックスグループの事業は、強みである「ヒト」という経営資源を土台に構成しています。それゆえ「働く人が主役」であり「働く人を大切にする経営」を、一貫して追求してきました。創業時より事業の成長・拡大に合わせて、「多様な人材に様々な場で活躍してもらうこと」を実践しており、ビジネス経験豊かな人材のプロパティマネジメントでの活用や、出産・育児というライフイベントに柔軟に合わせた働きやすい制度を持ったグループ会社の設立がこれにあたります。この特徴的な「ヒト」への向き合い方や、人同士が強く結びつくことができる企業風土を活かすべく、当社グループでは働く人を支える様々な取り組みを進めています。

### 7.2 働く人への取り組み

ザイマックスグループは、「働く人が元気であり続ける経営の実践」に向け、多様な人がいきいきと働くことができる組織づくりを目指しています。

#### 7.2.1 多様な働き方

多様な人が元気に自分らしく働くための取り組みとして、女性従業員が産休や育休などのライフサイクルに対応しやすい雇用形態を整備するほか、技能実習生・特定技能が働きやすい体制づくりの一環として、オフィスビル・ホテル・商業施設等の清掃業務を行うザイマックスサラでは自社社員寮「ザイマックスインターナショナルハウス」を設け、ビルクリーニング技能士3級試験のフォロー体制などを整えています。

「シニア」層にとって世の中になく新しい働き方の実現を目指す新会社として設立したザイマックスジザイライフは、75歳まで正社員として複数の仕事を組み合わせて1日8時間の仕事を創り出すことで、やりがいだけでなく「生活の安定」を支えることを目指しています。

特例子会社として「株式会社ザイマックスウィコム」を設立し、「完全在宅勤務」の、コーポレート（総務・経理・法務・人事等）を中心とした分野における事務業務を主とした、様々な障がいのある方が働きやすい労働環境づくりを進めています。

#### 7.2.2 働きがいの実現・人材育成

働く人が自律的に成長・進化・挑戦し続ける人材・組織を目指し、下記制度等を設けています。

##### ■働き方

働く「人」が元気に自分らしく働くための取り組みとして、フレックスタイム制度（設備管理職などの職種でシフト勤務が必要な場合を除く）や、ザイマックスグループが提供するサテライトオフィスサービス「ZXY（ジザイ）」や自宅でも勤務が可能な仕組みを導入しています。また、キャリア自律を促すため、ジョブ型制度やグループ各社の事業内容や仕事に合った人事制度を整備しています。

##### ■資格取得奨励・資格手当

宅地建物取引士や一級建築士、簿記など、雇用形態に該当する資格試験に合格した方には報奨金が支給され、事業や業務に必要な資格を保有する方には資格手当が支給される制度を設けています。またホテル事業においては、社員の外国語資格取得及び業務での実用を積極的に支援するため、資格取得及び業務実用認定に対してインセンティブを支給する制度を設けています。

##### ■目標管理

半期毎に個人の業務目標や目標達成度合について明確化するため、まず上司と面談を行って個人の目標を決定します。目標設定の対象となる期間終了後には、その達成度合を上司との面談によって確認し、達成度合に応じて評価が決定します。

#### ■階級別研修

新人研修・中途研修等、従業員の雇用形態及び階級に沿った適切な研修を実施し、キャリア開発の制度を整備しています。

#### ■事業別研修

プロとしての技術が求められるビルメンテナンス業務においては、未経験の従業員も不安なく現場の業務に取り組み、更にスキルアップを目指すことができる研修施設として、「ザイマックスビルメンテナンス技能研修センター」を設立し、中期的な技能研修を行っています。また、オフィスビル・ホテル・商業施設等の清掃事業においては、座学だけではなく、実技を伴う実践的な研修を実施しています。

ホテル事業では、マネジメントワークショップ、ブラッシュアップ研修を実施しています。また、夏と冬の食中毒シーズンの前に、衛生管理の見直しと注意喚起のため、衛生管理講習を実施しています。

#### 7.2.3 「人」と「組織」をよりよく繋ぐために

「人」と「組織」がよりよく繋がる機会づくりのため、グループ内コミュニケーションの場を設置し、双方向の活発な情報発信・共有に注力しています。

#### ■広報・グループ内の情報共有

社内報「からくさ」や、デイリーで経営の情報が発信されるグループ内イントラネット上のポータルサイト「からくさステーション」を従業員向けの主な発信媒体として活用しています。

その他にグループ経営陣が出演し生の声で経営の考え方を発信する「からくさTV」や、グループ内で起きる様々な興味深い出来事や従業員からの投稿をベースに番組として構成・配信するラジオ番組「オールザイ・ニッポン」といった取り組みも行っています。コミュニケーションの促進に向け、社員自らが主体となり、ザイマックスグループの出来事や物件、従業員の紹介など幅広い内容をおさめた「みんなの今を"動画"で」共有する媒体「XYTube」を設置しています。

また、グループ内で働く人同士の日々のコミュニケーションを円滑にする手段として、従業員の氏名・所属会社・部門・顔写真・フリーコメント等を掲載・共有できるサイト「アトラス」を、グループイントラネット上に設置しています。

#### ■組織研修

入社時や昇格時など、従業員個々のステージに応じた「ROD研修」や「フォローアップ研修」を実施し、新しい環境での自身の役割をあらためて認識し、グループや各事業の戦略・目的を理解する機会を設けています。

#### ■役職員同士が繋がる機会の創出

働く場所や職種・職級を超えたグループの役職員同士が繋がる場として、山梨県北杜市に研修施設「ザイマックスヴィレッジ」を設立する他、ザイマックスグループの役職員が部署・職級の垣根を超えて交流する場として「ななめの会」を開催しています。

また、事業の多様化や規模の拡大に応じ、働く人も増え、多様化する中、「食べること・飲むことを通じて仲間を感じ、仲間同士のコミュニケーションを促進する場」を目指し、オフィススペース内の飲食交流スペース「からくさラウンジ」を運営しています。

#### ■仕事と職場についてのアンケート

経営理念「働く人が元気であり続ける経営の実践」の実現に向け、従業員の職務に対する志向とその現状や、働き方、評価や職場環境等への意見等を会社に伝える機会として、全従業員を対象としたオンラインアンケートを、定期的の実施しています。

## 8. サプライチェーン

### 8.1 サプライチェーンに係る方針

ザイマックスグループは、事業活動を通じて起こり得る人権や環境への負の影響の最小化に努めており、事業活動を永続的に行うためにはサプライチェーンとの良好な関係性が不可欠と考えています。また、ザイマックスグループでは、パートナーシップ構築宣言を行い、マルチステークホルダー方針を掲げています。

### 8.2 サプライチェーンに関する基本的な対策・体制

#### 8.2.1 サプライチェーンを対象とした「サステナ通信」

ザイマックスグループの主要事業である不動産マネジメント事業は、サプライチェーンの大部分を中小企業が占めており、サステナビリティ分野の知識や経験が十分でない企業も多く見受けられます。このような状況を踏まえ、ザイマックスグループでは自社の知見に基づくサステナビリティの基礎情報等を、「サステナ通信」として整理し、協力会社へ提供することで、サプライチェーン全体におけるサステナビリティ推進の支援と底上げを図っています。

#### 8.2.2 ビルメンテナンス業務における協力会社とのコミュニケーションの効率化

ザイマックスグループでは、ビルメンテナンス業務において協力会社とのコミュニケーションの効率化に向けたシステムであるザイパス（XYPASS）を導入しています。ザイパスを通じて、作業日程調整や報告書提出などのやり取りをすることで、双方の対応漏れや情報伝達ミス、やり取りの手間の軽減かつ効率化に努めています。

#### 8.2.3 工事事業における安全衛生対策

工事事業においては、受注工事数の増加に伴う工事部隊のさらなる労働安全意識の向上及びトラブルの発生を抑制するため、工事事業を展開する各協力会社に対して「安全衛生大会」を年1回開催し、安全衛生への共通認識や関係者間の情報共有を図っています。加えて、工事現場における事故・災害発生防止に向け、協力会社の現場責任者と一緒に巡視する「安全衛生パトロール」を行っています。

また、サプライチェーン全体におけるサステナビリティへの意識向上に向け、現場作業員が各自で取り組める「ESG啓発ポスター」を掲示しています。



## 9. 社会のサステナビリティに繋がる活動

ザイマックスグループは、社会の発展や、地域社会とのかかわりを大切にしています。

### ■高度な人材育成により社会の発展へ貢献する「からくさ不動産みらい塾」

ザイマックス総研は、「不動産のみらいを考え、行動し、社会に貢献する」ことを目指し、「からくさ不動産みらい塾」を開講・運営し、時代や社会の変化に対応した不動産のあり方を学び、考え、議論する場を提供しています。これまでに8年間で官民合わせて140名を超える人材を輩出しており、卒業生は、高度な知見と公共性を備えた次世代リーダーとして、不動産分野の発展と社会全体への貢献に寄与しています。

また、キャリアをこれから考えるという学生を対象として、不動産と現在・未来の社会との繋がりを伝え、その面白さや可能性を感じてもらう「からくさ不動産みらい塾キャンパス」を2026年に開催します。実務家や大学教授を含む講師陣による全7回の講義を通し、将来にも活きる貴重な繋がり の構築や自分のキャリアを広げる機会を提供します。

「からくさ不動産みらい塾」 <https://karakusajuku.xymax.co.jp/index.html>

### ■地域活性・創生を支援するスマホアプリサービス「MEQQE（めっけ）」

MEQQEアプリを通じて、事業者や地方自治体が地域住民・観光客・移住検討者に効率よく地域情報を発信するための支援を行い、地域活性・創生に貢献することを目指しています。

地図と連動したデジタルガイドブック「めっけブック」及び近くのWhat's New情報をお届けするデジタルチラシ「ご近所めっけ」という2種類のプラットフォームを提供し、地域情報誌やチラシ配りなどのDX化をサポートします。地域をよく知る事業者・地方自治体や店舗・施設運営者からのリアルな情報を消費者にシームレスに繋ぐことで地域の活性化に貢献します。

### ■地域活性化の促進

ザイマックスグループは宮城県と協定を結び、同県が進める「転職なき移住」の実現による地方創生のため、サテライトオフィスサービス「ZXY」にあるデジタルサイネージ及びスマホアプリサービス「MEQQE（めっけ）」を用いて、移住先での働く場の提供と移住に関する情報発信の支援を行っています。「宮城県と株式会社ザイマックスが転職なき移住等の促進に関する連携協定を締結」

<https://www.xymax.co.jp/news/20230203/>

また、ザイマックスグループは今治市とも協定を結び、地方自治体の情報発信の支援を行っています。<https://www.city.imabari.ehime.jp/mirai/DX/MEQQE/>

## 10. 外部保証・イニシアチブ

### ■UNGCへの加盟

サイマックスグループは、2023年8月より国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト (United Nations Global Compact)」に賛同し、署名しました。合わせて日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しています。

### ■ビルの環境認証

本社である赤坂111ビルについて下記認証を取得しています。

2022年9月 CASBEE不動産認証 (2027年9月まで有効)

2024年4月 DBJ Green Building認証

2024年6月頃にCASBEEウェルネスオフィス

### ■大阪市女性活躍リーディングカンパニー

サイマックス関西は、大阪市女性活躍リーディングカンパニー三ツ星認証を獲得し、2022年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の大阪市長賞「優秀賞」を受賞しています。

### ■ホテルの認証

からくさホテルズが運営する、からくさホテル物件においては、SDGsに関する取り組みを実践する宿泊施設を認定する国際規格の「Sakura Quality An ESG Practice (通称：サクラクオリティグリーン)」認証制度において、『3御衣黄 (ぎょいこう) ザクラ』を取得しています。

[https://karaksahotels.com/news/20240325\\_sakura/](https://karaksahotels.com/news/20240325_sakura/)



## APPENDIX（別紙）

---

### ザイマックスグループ人権方針

1. 目的  
人権尊重の考え方を明確にするため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、本方針を制定します。
2. 人権に関する基本的な考え方  
当社は、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」に表明されている人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。
3. 適用範囲  
本方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用します。
4. 事業活動を通じた人権の尊重  
当社は、他者の人権を侵害しないこと、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を最小化することに取り組みます。
5. 重要な人権課題  
特に重要と考える人権課題に対する考え方は、以下の通りです。なお、この重要課題は、事業や社会情勢の変化などに応じて変わる可能性があるため、適宜見直します。
  - ・安全で健康的な労働環境の確保  
労働時間や労働安全衛生などに関する法令を遵守し、従業員が健康かつ安全に働ける環境づくりに努めます。
  - ・差別やハラスメント、その他不当な扱いの禁止  
人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）に基づく差別や不当な扱いを禁止します。また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場でのあらゆる嫌がらせを認めません。
  - ・外国人従業員の人権への配慮  
外国人従業員の人権に関し、適切な配慮を行います。
  - ・個人情報の保護  
業務上の個人情報の取扱いに関しては、社内規程に従い厳正な管理・保護を行います。
6. 是正・救済  
当社は、人権への負の影響を把握し、未然防止や改善などの取り組みを検討します。当社において人権への負の影響を与える行為があった場合に、それについて通報・相談ができる内部通報制度を設置しています。
7. 取引先への要望  
取引先のみなさまにおかれましては、本方針を支持いただき、当社グループと協働して人権尊重の取り組みを進めていただくことを要望します。

2024 年3 月制定  
株式会社ザイマックス  
代表取締役代表執行役員社長 吉本 健二

---

---

## ザイマックスグループ環境方針

当社は、持続可能な社会の実現を目指し、本方針に沿って地球環境と調和した事業活動の推進に努めます。

### 1. 基本施策

環境関連法令の遵守に加え、事業活動と関係する重要性の高い環境課題について解決に向けた取り組みを進めます。

- ・気候変動の緩和と適応

温室効果ガスの排出抑制やエネルギー使用の削減と効率化等による気候変動の緩和に取り組むと共に、リスクおよび機会の把握と対策により気候変動への適応に取り組めます。

- ・持続可能な資源の利用

廃棄物の削減、リサイクルの促進、水資源の有効利用等により、持続可能な資源の利用に取り組めます。

上記の取り組みの推進により、汚染の予防や生物多様性の保全に貢献します。

### 2. 教育と情報開示

社員への環境教育に努めるとともに、本方針の内容および当社の環境に関する情報を社内外へ公表します

### 3. 取引先への要望

取引先のみなさまにおかれましては、本方針を支持いただき、当社グループと協働して環境保全の取り組みを進めていただくことを要望します。

---

## ザイマックスグループサプライチェーン方針

ザイマックスグループは、以下の通り「サプライチェーン方針」を制定しています。

当社グループの安定した事業の継続には、お取引先との健全な協力関係が欠かせません。

お取引先のみなさまにおかれましては、当社グループのサステナビリティに対する考え方や各種方針を支持いただき、当社グループと協働して取り組みを進めていただくことを要望します。

- ・ [人権方針](#)
  - ・ [環境方針](#)
-

---

## 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

- a. 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援等）多様なビジネスパートナーとの連携により、新規事業の創出や、社会課題の解決に資する事業活動を展開します。

### 2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ②手形などの支払条件

下請代金は原則現金で支払います。

#### ③知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドラインや契約書のひな形に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

#### ④働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

2023年4月18日  
(2024年4月1日 社名変更による更新)

株式会社ザイマックスグループ

企業名

代表取締役社長 吉本 健二

役職・氏名（代表権を有する者）

## 「マルチステークホルダー方針」

当社は、「新しい事業モデルの創造によるリーディングカンパニーへの挑戦」「働く人が元気であり続ける経営の実践」を企業理念とし、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、当社の事業価値を高めるだけでなく社会全体への貢献につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

### 記

#### 1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引き上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、賃金の引き上げについてベースアップ等の労働条件の長期安定向上の実現に向け、多様な雇用形態での多様な人材の採用と、人事制度・研修制度の整備を進めることで、働く人が元気であり続ける経営の実践に努めてまいります。

#### 2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言の掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/58193-12-00-tokyo.pdf>】

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和5年4月19日

（令和6年4月1日 社名変更による更新）

株式会社ザイマックスグループ

法人の名称

代表取締役社長 吉本 健二

代表者の役職及び氏名

## ザイマックスグループ 気候変動レポート

2025 年7月作成  
株式会社ザイマックスグループ及び連結子会社

## 1. ザイマックスグループ気候変動対応方針

ザイマックスグループは、以下の基本姿勢をもって気候変動対応に取り組むものとします。

1. 「総合不動産サービスプロバイダー」として事業や企業経営に資する不動産の活用や価値最大化を推進するにおいて、気候変動への対応は重要な経営課題と位置付け、グループ全体で気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを推進する。
2. パリ協定や我が国政府の方針を踏まえ、2050年カーボンニュートラルを目指す。
  - ・省エネルギーや脱炭素を推進する管理手法の開発を進め、自らはもとより顧客における同活動の推進に寄与することを目指す。
  - ・ゼロエミッション達成のための手法やサービスメニューについての情報を収集し、顧客からの要請に応え、その推進に寄与することを目指す。
3. 気候変動対応を事業機会の拡大・創出につなげるべく、気候変動に係るリスク・機会を分析する。その結果を踏まえた対応策を策定し、具体的な目標を設定した上で進捗を管理する。
4. 目標実現に向け、ザイマックスグループ全体で取り組むとともに、さらに必要に応じて不動産所有者や利用者、そしてサプライチェーン等とも協力し取り組みを進める。

## 2. TCFD提言に基づく情報開示

「総合不動産サービスプロバイダー」と称して、不動産マネジメントを土台としたさまざまな不動産ソリューションサービスを提供しておりますザイマックスグループにおいて、異常気象による自然災害の頻発・激甚化や、GHG排出削減に向けた規制の強化を見据えた新しい不動産の管理手法の開発は、不可避であると考えています。

こういった背景を鑑み、当グループはTCFD提言に沿った情報開示を進めるとともに、異常気象への対応・GHG排出削減に対する国の施策や技術・サービスの進化・社会や顧客の動向を注視しつつ、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

## (1) ガバナンス

ザイマックスグループでは、持続可能な社会の実現に寄与すべく、経営理念を軸とした新しい事業価値の創造に努めております。さらにグループ全体でのサステナビリティの取組みを推進すべく、取締役会の下部組織としてザイマックスの代表執行役員社長を委員長とし、各部門の担当執行役員からなるサステナビリティ委員会を設置しています。

またサステナビリティ委員会の下部組織として、グループのサステナビリティ全般の取組みに対応する部門として（株）ザイマックスグループに「サステナビリティ推進室」を設置しております。脱炭素やカーボンニュートラル、省エネルギーなどの取組みについては、（株）ザイマックスグループエネルギーマネジメント部と協働し、環境課題への具体的な取組みを進めております。



会議体	役割	構成	開催頻度
サステナビリティ委員会	グループのサステナビリティ推進に向けた具体的施策の審議および決定	【委員長】ザイマックス代表執行役員社長 【委員】ザイマックス各部門担当役員	年4回以上
サステナビリティ推進室	サステナビリティ委員会の事務局業務、サステナビリティに関する各種情報収集および具体的施策の企画、所属関連団体との窓口	【メンバー】担当執行役員および専任・兼務の所属社員	-

## (2) 戦略

### ・対象セクター／地域、財務計画への影響

今回は分析の第一段階として、現グループが事業展開を行っている日本国内を対象範囲とした、事業全体を対象としております。ただし財務への影響について、定量的な算出は行っていません。今後、定量的な影響度算出にも取り組んでまいります。

### ・シナリオの説明、短期・中期・長期の視野

分析に当たっては、以下の2つのシナリオを設定し、影響の検討を行いました。

1.5～2℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られ、2100年時点において、産業革命前に比した気温上昇が1.5～2℃程度にとどまるシナリオ。 (IEA*2のSDS、IPCC*3のRCP2.6等を参照しました。)
4℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られず、2100年までに、産業革命前に比した気温上昇が4℃前後に達するシナリオ。 (IEAのSTEPS、IPCCのRCP8.5等を参照しました。)

また、短期、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）の視点で検討を行いました。

### ・重要な影響を与える気候関連の課題、レジリエンス

分析の結果、脱炭素社会への移行に伴う炭素税の導入や各種規制強化によるエネルギーコスト・資材等原価の上昇、夏季平均気温の上昇に伴う労務不足（採用難・賃金単価上昇）、及び気象災害の頻発・激甚化に伴う建物管理やホテル事業における特殊対応の増加と対応人材の一時的な不足を重要なリスクとして特定しました。

一方で、賃貸不動産の所有者/賃貸人・テナントおよび、ホテル宿泊者、サテライトオフィス利用者をはじめとする不動産利用者における脱炭素意識の向上や取組み拡大があらたな不動産価値の創造や差別化の創出につながり、省エネに向けたリニューアル工事の受注機会拡大や建替え等のコンサルテーション、不動産管理の受注拡大、賃貸料・利用料の上昇につながる可能性があるとして分析しています。

この分析結果を踏まえ、これらのリスク・機会に対する現在の取り組み状況を整理し、その十分性や追加施策の必要性について検討を行いました。その結果、現在の取り組みの方向性が妥当であることを確認する一方で、不動産におけるエネルギー消費の見える化や、さまざまな省エネ技術についての情報収集および実証実験・適用の可否の見極め、省エネに向けた管理手法の開発など、いくつかの施策について、一層の加速が必要であることを確認しました。今後、これら施策の加速に向けた対応を具体化し、一層の取り組みを進めてまいります。なお、重要なリスクと機会及びその影響度と対応についての詳細は、下表をご覧ください。



※ 「影響度」は2030年における影響を評価したものです。

### 重要なリスクと機会の一覧

分類		項目	内容	影響度		時期
				1.5 ～ 2℃	4℃	
脱炭素社会への移行の影響	リスク	炭素税の導入	炭素税が導入されるとエネルギーコストや資材、輸送コストが上昇する可能性がある。	中	小	中期
	機会	省エネに向けた対応需要の拡大	既存建築物の省エネ・リニューアル需要が拡大、対応工事や建替え等のコンサルテーションなどの機会増加につながる可能性がある。 また省エネ・脱炭素への対応が不動産の価値向上や競争優位性を創出することで、不動産管理受注機会の拡大、賃貸料・利用料の上昇につながる可能性がある。	大	中	中期
物理的影響	リスク	夏季平均気温の上昇	夏季平均気温が上昇すると、現場作業人材の熱中症リスクが高まることや、屋外での作業を敬遠する風潮が高まることから、業務時間の調整・短縮化が必要となる可能性がある。また採用難や賃金上昇につながり、管理・工事における労務不足に繋がる可能性がある。	大	大	短期
	リスク	気象災害の頻発・激甚化	台風発生頻度の増加や集中豪雨の激甚化により、不動産管理現場やホテル等サービス提供施設において、防災に向けた特殊対応が増加、対応人材の逼迫や、対応の遅れなどのリスクが高まる可能性がある。	中	中	短期
	機会	防災・減災需要の拡大	気象災害の頻発・激甚化により、事後復旧やリニューアル工事の受注機会拡大に繋がる可能性がある。	大	大	中期

### 対応策

炭素税導入 省エネ対応への需要拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エネルギー消費の見える化推進</li> <li>・さまざまな省エネ技術についての情報収集および実証実験の実施、当該技術適用の可否の見極め</li> <li>・省エネに向けた管理手法の開発</li> </ul>
夏季平均気温の上昇 気象災害の頻発・甚大化 防災減災需要の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建物管理、工事現場等における更なる労務環境向上の手当て、機械化の導入などによる省人化の推進</li> <li>・協力会社等サプライヤーとの連携強化</li> <li>・防災対応に向けたBCPメニューの点検、必要に応じた改善</li> <li>・防災、減災に向けたリニューアル工事等の推進</li> </ul>

### (3) リスクマネジメント

#### ・気候関連リスクと機会を特定・評価・管理するプロセス

気候変動対応に係るグループ横断的な企画部門であるサステナビリティ推進室において、グループ全体の気候関連のリスクと機会の特定、影響度の分析を行います。

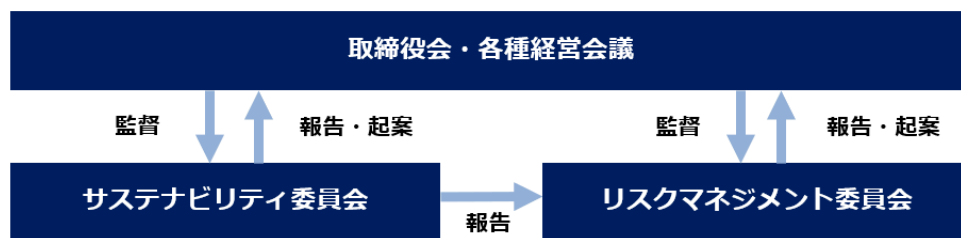
なお、今回は分析の第一段階として、財務への影響に係る定量的な算出は行っていないが、リスクが顕在化する可能性や時期、顕在化した場合の影響、現在の対策の状況等を定性的に評価し、影響度を大・中・小に分類しました。

サステナビリティ推進室で分析されたリスクおよび機会は、サステナビリティ委員会で審議の上、重要な気候変動リスクは取締役会・各種経営会議に報告・起案する体制となっています。

#### ・全社リスク管理への統合状況

ザイマックスグループの横断的なリスク管理は、リスクマネジメント委員会が担っています。リスクマネジメント委員会は定期的に開催し、全社リスクの把握と適切な対応の審議を行い、取締役会に報告しています。

気候変動に関するリスクは、サステナビリティ委員会からリスクマネジメント委員会へ報告され、リスクマネジメント委員会で全社的なリスク管理の観点から、取締役会・各種経営会議へ報告・起案します。



#### (4) 指標と目標

ザイマックスグループは、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス総排出量を指標として削減目標を設定しています。目標の達成に向け、温室効果ガス排出量の実績の把握および削減に向けた取り組みを進めてまいります。

##### 目標

対象	基準年度	目標	
		中期（2030年度）	長期（2050年度）
Scope1+ Scope2	2022年度	▲ 50%	▲ 100%

##### 温室効果ガス排出量の実績

指標			排出量（tCO2eq）	
			2022年度	2024年度
	Scope1		3,978	5,088
	Scope2	マーケットベース	13,146	12,427
		ロケーションベース	12,674	11,242
Scope1+Scope2 合計			17,124	17,515
	カテゴリー1	購入した製品・サービス	94,418	126,151
	カテゴリー2	資本財	14,584	18,634
	カテゴリー3	Scope1,2に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	3,267	4,581
	カテゴリー4	輸送、配送（上流）	-	-
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	-	2,010
	カテゴリー6	出張	418	978
	カテゴリー7	雇用者の通勤	772	1,607
	カテゴリー8	リース資産（上流）	-	-
	カテゴリー9	輸送、配送（下流）	-	-
	カテゴリー10	販売した製品の加工	-	-
	カテゴリー11	販売した製品の使用	23,611	0
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	83	28
	カテゴリー13	リース資産（下流）	4,730	3,107
	カテゴリー14	フランチャイズ	-	-
	カテゴリー15	投資	-	-
Scope3 合計			141,883	157,096

※株式会社ザイマックスグループおよび連結子会社を算定対象とする。

※算定対象期間は、各年4月1日～3月31日。

※2022年度排出量は、一般財団法人日本品質保証機構（JQA）による第三者保証を取得済み。

※Scope1+Scope2の合計値は、Scope2マーケットベースを利用する。

※「-」は対象となる活動がない。2022年度はCat5はCat1に含む。



報告方針	
集計対象範囲	株式会社ザイマックスグループ及び連結子会社を対象としています。 ただし、対象範囲が異なるデータについては個別に注釈を記載しています。
発行	2026年1月
報告対象期間	各年4月1日～3月1日
表中数値表記	表中の数値は、四捨五入で表示

目次

1.環境

1.1気候変動

1.2エネルギーマネジメント

1.3持続可能な資源の利用

2.人権と労働

2.1多様な働き方

2.2人権尊重

2.3働きがいの実現・人材育成

2.4「人」と「組織」をよりよくつなぐために

2.5労働安全衛生

3.ガバナンス

3.1コンプライアンス徹底

3.2コンプライアンス違反懸念に関する処置

1. 環境

1.1 気候変動

分類		単位	2022年度	2024年度
Scope1		t-CO2	3,978	5,088
Scope2	マーケットベース	t-CO2	13,146	12,427
	ロケーションベース	t-CO2	12,674	11,242
Scope1+Scope2		t-CO2	17,124	17,515
Scope3 カテゴリ内訳	1 購入した製品・サービス	t-CO2	94,418	126,151
	2 資本財	t-CO2	14,584	18,634
	3 Scope1・2に含まれない エネルギー関連活動	t-CO2	3,267	4,581
	4 輸送、配送（上流）	t-CO2	-	-
	5 事業から出る廃棄物	t-CO2	-	2,010
	6 出張	t-CO2	418	978
	7 雇用者の通勤	t-CO2	772	1,607
	8 リース資産（上流）	t-CO2	-	-
	9 輸送、配送（下流）	t-CO2	-	-
	10 販売した製品の加工	t-CO2	-	-
	11 販売した製品の使用	t-CO2	23,611	0
	12 販売した製品の廃棄	t-CO2	83	28
	13 リース資産（下流）	t-CO2	4,730	3,107
	14 フランチャイズ	t-CO2	-	-
	15 投資	t-CO2	-	-
Scope3 合計		t-CO2	141,883	157,096

※株式会社ザイマックスグループおよび連結子会社を算定対象とする。

※算定対象期間は、各年4月1日～3月31日。

※2022年度排出量は、一般財団法人日本品質保証機構（JQA）による第三者保証を取得済み。

※Scope1+Scope2の合計値は、Scope2マーケットベースを利用する。

※「-」は対象となる活動がない。2022年度はCat5はCat1に含む。

1.2 エネルギーマネジメント

エネルギー種類	原単位	2022年度	2024年度
エネルギー総使用量	MWh	55,625	67,917
電力	MWh	22,264	27,077
内 再生可能エネルギー	MWh	-	4,207
都市ガス	MWh	16,495	22,793
LPガス	MWh	77	242
温水	MWh	8,277	8,674
冷水	MWh	5,689	5,783
軽油	MWh	1,397	1,755
ガソリン	MWh	1,426	1,593

※電気以外のエネルギーは、温対法の発熱量でGJ換算し、更にMWhに換算しています。

※温対法の発熱量とし、低位基準を使用しています。

1.3 持続可能な資源の利用

資源の使用・排出量	原単位	2022年度	2024年度
産業廃棄物	t	-	5,245
上水	m	193,399	262,061
中水	m <sup>3</sup>	68,705	81,023
井水	m <sup>3</sup>	-	180,428
下水	m	355,656	492,410
総取水量	m	262,104	523,512
水消費量	m <sup>3</sup>	-	31,102

※2022年度の「産業廃棄物」排出量については、計量体制未整備のため「-」としています。  
※2022年度の「井水」使用量については、計量体制未整備のため「-」としています。  
※2022年度の「水消費量」については、「井水」の計量体制未整備のため「-」としています。

2. 人権・労働

2.1 多様な働き方

役員・管理職の登用において、性別による区別はしておらず、機会均等の観点から目標の策定はしておりません。

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
役員に占める女性の割合	%	4.2	4.3	6
管理職に占める女性労働者の割合	%	18.7	19.5	20.4
労働者に占める女性労働者の割合	%	49.2	50.2	49.4
男女の賃金の差異	%	73.2	72.6	72.3

※㈱ザイマックスグループ単体を対象としています。  
※「労働者に占める女性労働者の割合」については、正社員のみを対象としています。

2.2 人権尊重

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
ハラスメント研修の受講率	%	90	99	91
人権関連通報件数	件	8	7	9

※「ハラスメント研修」は、グループ全体の従業員を対象にオンラインで実施しています。  
「ハラスメント研修の受講率」は、グループ全体の役員及び正社員を対象としています。  
契約社員・パートタイマーについては、受講実績の把握体制が未整備であることから、本数値には反映していません。

2.3 働きがいの実現・人材育成

分類	項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
研修受講実績	従業員1人当たり年間研修時間	h	15.5	17.2	16.4
	平均受講率	%	96.5	99.7	98.0

※受講必須研修のみを対象とし、選択・選抜型研修は含んでいません。

研修項目	頻度	対象者	項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
新人導入研修	年1回(4月)	新卒入社社員	研修時間	h	48	48	48
			対象人数	人	62	75	60
			受講者	人	62	75	60
新人研修	～2022年度 2回(11月・2月)オンライン 2023年度～ 1回(1月)宿泊	新卒入社社員	研修時間	h	15	22	22
			対象人数	人	62	71	56
			受講者	人	62	71	56
中途入社研修	年4～5回 (～2023年上期 オンラインまたは宿泊なし研修/ 2023年下期～宿泊あり)	中途入社後1年～1年半の一部 正社員	研修時間	h	12	(上)12 (下)18	18
			対象人数	人	78	(上)38 (下)41	60
			受講者	人	78	(上)38 (下)41	60
事業系フォローアップ研修	年1回	新卒入社3年目、中途入社の一 部正社員	研修時間	h	10	8	10
			対象人数	人	180	194	177
			受講者	人	180	194	177
昇格者ガイダンス	年2回(4月・10月)	JG4・マネージャー昇格者	研修時間	h	8	6	6
			対象人数	人	39	56	57
			受講者	人	39	56	57
マネージャー研修	年2回(4月・10月)	JG4・マネージャー昇格者	研修時間	h	17	17	17
			対象人数	人	44	40	56
			受講者	人	44	40	56

研修項目			頻度	対象者	項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
BM技能研修(常駐者向け)	着任前教育	入社時都度	グループ不動産マネジメント本部への入社者全員	研修時間	h	24	24	24	
				対象人数	人	108	152	152	
				受講者	人	108	152	152	
	不マネフォローアップ	入社時都度	入社者のうちBM業務従事者のみ	研修時間	h	24	24	24	
				対象人数	人	40	82	76	
				受講者	人	20	79	62	
	ブレ責任者教育	年1回~3回程度 (受講者数による)	BM業務従事者より選抜	研修時間	h	8	8	8	
				対象人数	人	10	15	29	
				受講者	人	10	15	29	
	選択制技能教育1(資格別)	月1回	BM業務従事者の中で受講希望者	研修時間	h	8	8	8	
				対象人数	人	58	76	38	
				受講者	人	58	76	38	
選択制技能教育2(資格別)	月2回	BM業務従事者の中で受講希望者	研修時間	h	8	8	8		
			対象人数	人	4	40	27		
			受講者	人	4	40	27		
BM技能研修(MF向け)	着任前教育	入社時都度	グループ不動産マネジメント本部MF推進部および独立MFへの入社者	研修時間	h	40	40	40	
				対象人数	人	14	9	5	
				受講者	人	14	9	5	
	MFフォローアップ	受講時期※に合わせ都度実施 ※入社2カ月以降	グループ不動産マネジメント本部MF推進部および独立MFへの入社のうちギノウズ籍	研修時間	h	8	8	8	
				対象人数	人	9	10	5	
				受講者	人	9	10	5	
	中級教育	受講時期※に合わせ都度 ※入社半年~1年		研修時間	h	24	24	24	
				対象人数	人	28	9	8	
				受講者	人	20	9	8	
電工研修	年2回(6月・11月)	電工受験者向け ※受講時間は本人の希望により異なる	研修時間	h	8~48	8~64	8~64		
			対象人数	人	66	49	35		
			受講者	人	60	47	26		
不動産マネジメント業務従事者向け導入研修	異動・入社者向け	入社時都度	不動産マネジメント事業本部の入社者(BM業務従事者はのぞく)	研修時間	h	1~6	1~8	1~8	
				対象人数	人	34	43	89	
				受講者	人	34	43	89	
	中堅者向け	年2回 (1月に2コマ(1.5H/コマ)を6か月間で受講)	PM業務従事者1~3年目の社員	研修時間	h	12	15	14	
				対象人数	人	19	37	25	
				受講者	人	19	37	25	
ホテル	入社オリエンテーション	月1回入社時	新規ホテルズ各社入社の正契約社員	研修時間	h	24	30	30	
				対象人数	人	22	19	25	
				受講者	人	22	19	25	
	接客コミュニケーション研修(2024年新設)	入社後半年~3年以内に1回	ホテル勤務のメンバー職	研修時間	h	—	—	15	
				対象人数	人	—	—	52	
				受講者	人	—	—	52	
	衛生管理講習	年2回(5・11月)	ホテル勤務の全従業員	研修時間	h	2	2	2	
				対象人数	人	120	120	131	
				受講者	人	120	120	131	
	2格ブラッシュアップ研修→2025年より2格チーフ研修	昇格後年1回 (6~8月→2024年度より7~9月または11~1月)	ホテル勤務のチーフ職	研修時間	h	36	36	36	
				対象人数	人	10	8	10	
				受講者	人	10	8	10	
	接遇ビジネスマナー研修(2024年新設)	チーフ職1年以降1回	ホテル勤務のチーフ職	研修時間	h	—	—	15	
				対象人数	人	—	—	33	
				受講者	人	—	—	33	
	3格マネジメント研修	昇格後年1回(12~2月)	新規昇格の副支配人・シニアチーフ	研修時間	h	48	48	48	
				対象人数	人	4	3	2	
				受講者	人	4	3	2	
4格マネジメントワークショップ	年1回(不定期)	ホテル支配人	研修時間	h	12	12	12		
			対象人数	人	4	6	6		
			受講者	人	4	6	6		

研修項目		頻度	対象者	項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
清掃(サラ)	新人導入研修	年1回(4月)	新卒入社社員	研修時間	h	52	52	60
				対象人数	人	7	7	5
				受講者	人	7	7	5
	新人フォローアップ研修	2022～2023年度 年2回(11月・2月)  2024年度 全4回の中、2回受講 (12月・3月)	新卒入社社員  2022～2023年度 1年目のみ  2024年度 1・2年目	研修時間	h	10	10	12
				対象人数	人	7	7	11
				受講者	人	7	7	10
	中途入社導入研修	年1回	中途入社者	研修時間	h	12	12	12
				対象人数	人	35	18	18
				受講者	人	35	18	18
	準臨社員導入研修	入社都度	準臨社員 外国人従業員 ※東京のみ	研修時間	h	4	4	4
				対象人数	人	724	572	435
				受講者	人	724	572	435
	サラ清掃資機材(基本編) 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	—	—
				対象人数	人	44	—	—
				受講者	人	44	—	—
	日常清掃の作業方法 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	—	—
				対象人数	人	44	—	—
				受講者	人	43	—	—
	日常清掃の作業方法 床面・立面清掃・ごみ回収 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	—	1	1
				対象人数	人	—	49	54
				受講者	人	—	43	27
	日常清掃の作業方法 水回り清掃 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	—	1	1
				対象人数	人	—	49	53
				受講者	人	—	44	25
	建材別の手入れ法 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	1	1
				対象人数	人	44	49	52
				受講者	人	29	42	24
	インスペクション 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	1	1
				対象人数	人	44	49	53
				受講者	人	43	42	25
	労働衛生・安全衛生 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	1	1
				対象人数	人	43	48	52
				受講者	人	29	48	29
	是正清掃 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	1	1
				対象人数	人	43	49	53
				受講者	人	29	40	30
	事故クレーム対策 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	1	1	1
				対象人数	人	43	48	52
				受講者	人	29	48	29
	定期清掃 「東京支店」	年1回	従事者	研修時間	h	—	1	4
				対象人数	人	—	49	52
				受講者	人	—	44	39
	清掃従事者研修 「関西支店」	年1回	従事者	研修時間	h	8	8	8
				対象人数	人	16	14	9
				受講者	人	16	14	9

項目	頻度	単位	2022年度	2023年度	2024年度
目標管理制度	年2回(4月・10月)	%	100	100	100

2.4 「人」と「組織」をよりよくつなぐために

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
従業員代表者でカバーされている従業員の割合	%	100	100	100
「仕事と職場とに関するアンケート」の回答率	%	82.4	82.8	80.2

※「職場と仕事に関するアンケート」は、グループ全体の正社員を対象として定期的 to 実施し、従業員との対話を行っています。

2.5 労働安全衛生

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
死亡・重大事故災害数	グループ従業員	件	0	0
	協力会社従業員	件	0	0

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	%	98.9	98.3	99.3
ストレスチェック受診率	%	84	93.3	94.6

※「健康診断」は、グループ全体の従業員を対象とし、定期的 to 実施しています。

※「ストレスチェック」は、グループ全体の従業員を対象とし、定期的 to 実施しています。

3. 倫理

3.1 コンプライアンスの徹底

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修参加率	%	98.6	99.9	100
情報セキュリティ教育参加率	%	94.0	99.0	99.6
標的型攻撃メール訓練参加率	%	100	100	100

※ITリテラシー向上のため、グループ全体の従業員を対象に「情報セキュリティブログ」と「おさらいチェック」といった2つのプログラムで構成したIT関連の教育を実施しています。

「情報セキュリティブログ」:グループ内ポータルサイト内ブログにて、定期的に情報セキュリティ・IT関連教育を行います。

「おさらいチェック」:e-learningを用いて従業員に対して情報セキュリティ・IT関連の重点についての復習を行います。

※「標的型攻撃メール訓練」は、フィッシング詐欺など怪しいメールの対策の一環として、グループ全体の従業員を対象とした「メール訓練」を定期的 to実施します。

3.2 コンプライアンス違反懸念に関する処置

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報制度による相談件数	件	14	16	11
確認された腐敗行為	件	0	0	0
情報セキュリティインシデント	件	104	77	29