

# BELL Sustainability Report 2024



バル・エンジニアリング株式会社

# 目次

---

ベルのサステナビリティ戦略	ページ 3
---------------	----------

## 環境 Enviroment

環境課題に関する方針・考え方	4
■ フロントローディングの推進	5
■ BIMの活用	//
■ 書類や図面の電子化	//
■ PCのリサイクル	//
■ ベルの環境課題に関するかわりについて	//

## 社会性 Social

社会性に関する方針・考え方	6
■ 従業員の健康と安全	7
■ 労働者の権利の尊重	8
■ 人材育成	//
■ ダイバーシティ&インクルージョン	9
■ 人権	10

## ガバナンス Governance

ガバナンスに関する方針・考え方	11
■ コーポレートガバナンス体制	12
■ 取締役スキル・マトリックス	13
■ リスクマネジメント	//
■ コンプライアンス	16
■ 企業価値を高める工夫	17

## ベルのサステナビリティ戦略

ベル・エンジニアリングの企業理念は、

「バーチャル技術を駆使してリアル社会の発展と環境保護に貢献する」としております。

環境と経済が両立する持続可能な社会(=SDGsの達成)の為に将来現実になるであろう形や機能を前もって仮想空間上で創り上げ、思考を繰り返すことにより物理的エネルギーを削減することを目的とした組織体になることを目指しています。

中期事業計画～FY2030ありたい姿に向けてマテリアリティを設定いたします。

### マテリアリティの設定

<p>E (Environment) 環境対応</p>	<p>生産プロセスの環境負荷低減：フロントローディング推進</p> 
<p>S (Social) 社会責任</p>	<p>エンゲージメントの向上：労働生産性の向上、健康経営の推進 ウェルビーイングの向上：人材の定着する環境作り ダイバーシティの推進：人権の尊重、人材の育成・確保</p> 
<p>G (Governance) 企業統治</p>	<p>コーポレートガバナンスコードの主旨を踏まえた体制の強化</p> 

# Environment

## 環境

環境課題に関する方針・考え方 次の3つの指針をもとに取り組んでおります。

### ① 持続可能な設計

環境への負荷を最小限に抑える、設備の設計プロセスにおいて、省エネルギーや再生可能エネルギーの活用、廃棄物の削減などの取組みを行います。



### ② エネルギー効率の向上

エネルギー効率を向上させるための施策を検討し、省エネルギーな照明や機器の導入、エネルギー管理システムの導入などを検討します。



### ③ 再利用とリサイクルの促進

使用済み材料や廃棄物の適切な管理と処理を通じて、リサイクルや再利用を促進することが重要。環境に優しい素材やリサイクル可能な材料を選びます。



## ■ フロントローディングの推進 ①

フロントローディングとは、一般的に設計初期の段階に負荷をかけ(ローディング)、作業を前倒しで進めることをいいます。  
BIMアプローチでは、設計初期に3次元のモデルと必要な属性情報の作り込みを行い、情報を活用したシミュレーションや検証を行うことで、初期段階に負荷をかけて(フロントローディング)事前に設計検討や問題点の改善を図ることにより、早い段階で設計品質を高めることが可能です。

## ■ BIM (Building Information Modelling)の活用 ①

コンピューター上に作成した主に3次元形状情報に加え、建物の属性情報(各部位の使用・性能・居室等の名称・用途・仕上げ・コスト情報等)などをあわせもつ建物情報モデルを構築するシステムを示します。

## ■ 書類や図面の電子化 ① ②

電子帳簿保存法が施行されたことをきっかけに、可能な各種書類の電子化を進めております。  
紙を中心とした事務処理を電子化することで効率化や環境保全に寄与します。  
また、最近はデータで納品することがほとんどで、紙に印刷せずに図面を作成していくことを通して、紙資源の節約化に貢献しております。

## ■ PCのリサイクル ③

セキュリティの関係で以前は古いPC等は廃棄のみとしておりましたが、前期からPCリサイクルの業者を利用を開始しました。  
資源有効利用促進法で定める指定省資源化製品(パソコン)に準拠し、PC及び周辺機器のリサイクルを進め、廃棄物の発生抑制(リデュース)、回収した製品からの部品等の再使用(リユース)、副産物の発生抑制(リデュース)、に寄与し循環型経済システムの構築を目指します。

## ■ ベルの環境課題に関するかわりについて ①

ベル・エンジニアリングは今まで培った3次元CAD技術を活用し、BIMを推し進めフロントローディングに寄与することを目指します。  
BIMのニーズが高まる今、ベル・エンジニアリングはBIM部門の強化を進めて参ります。  
設計で頻発する手戻りによるスケジュールの長期化や無駄なコストの発生を事前に防ぐことにより、環境に配慮した持続可能な設計を推進しています。

# Social

## 社会性

### 社会性に関する方針・考え方

ベル・エンジニアリングは社会の一員として、社会が持つ課題の解決に向け、積極的に取り組みます。  
ベル・エンジニアリングの事業活動はさまざまなステークホルダーに支えられており、あらゆるステークホルダーの権利を尊重します。  
社会的責任を常に意識しながら事業活動を推進し、持続可能な社会の発展に貢献して参ります。



- Ⓐ エンゲージメントの向上:労働生産性の向上、健康経営の推進
- Ⓑ ウェルビーイングの向上:人材の定着する環境作り
- Ⓒ ダイバーシティの推進:人権の尊重、人材の育成・確保

## ■ 従業員の健康と安全 (A)(B)(C)

ベル・エンジニアリングは、人材こそ財産と考え、その財産の健康と安全を守ることこそが会社の成長に繋がり、社会に貢献することだと考えます。

### § 健康

毎年の定期健康診断の結果を受け、保健師の面談・指導の機会を設け、個人の健康意識向上を促しています。

また、衛生管理者を筆頭にした衛生委員会を毎月開催しております。

衛生委員会では各セクションの担当者が出席し、産業医の出席、助言を受けて全従業員の健康意識の向上と、正しい情報の収集・伝達に努めています。

2020年の初頭以来、新型コロナウイルス感染症の拡大に際し、従業員とその家族の生命、健康を守り、事業を継続させるための方策の検討を推進し、在宅勤務などの勤務体系の活用、感染症予防・衛生対策の強化に取り組み感染対策への意識向上を図り、感染予防対策の取り組みを継続して行っています。

また、毎年社員との面談を実施し、家族を含めた健康状況をヒヤリングして各従業員の事情をくみ取り、無理のない就業の理解と配慮にも努めています。

また、健康経営に着目し、今年はサントリープラスというシステムを使って、従業員に健康活動を意識させるアプリの導入を促し、インセンティブとして社内に設定した自動販売機から健康飲料が入手できるようにしました。

### § 安全

管轄消防署の指導の下、ビル主催の定期避難訓練に参加しています。

避難訓練に際しては、各セクション・各従業員の役割を明確にし、安全で迅速な行動に基づきシミュレーションを行い、非常時に備えています。

2011年の東日本大震災を教訓に、連絡網などマニュアルを明確に整備して、非常時の業務に与える影響を最小限にするべく全従業員に周知しています。

## ■ 労働者の権利の尊重 ◎◎

ベル・エンジニアリングは、人権を尊重した事業活動は会社の発展・存続に不可欠であり、果たさなければならない責任であると考えます。

### § 多様性の尊重と機会平等

従業員や取引先、お客さま、地域社会の多様性を評価・尊重し、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しません。

役員および従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うことや、その状態を容認することを認めません。

### § 家庭と仕事の両立支援

育児や介護と仕事との両立を支援するため、育児・介護休暇や短時間勤務制度をはじめ、家族の看護休暇・介護休暇といった各種休暇制度を整備することで従業員の不安を可能な限り排除し、安心して業務に集中できる環境づくりを目指しています。

事実、出産・育児休暇を経て職場復帰を遂げ、休暇取得以前と同様に活躍している従業員は多数おり、全従業員がそれを理解し、協力しています。今後は父親の育児休暇取得など、社会情勢に柔軟に対応し、より働きやすい職場作りに努めます。

## ■ 人材育成 ◎

ベル・エンジニアリングは、人材こそ財産と考え、キャリア支援・各種セミナー・研修・資格取得支援(報奨金制度)を整備し全ての従業員にキャリアアップのチャンスを与えて応援します。

### § 研修、教育

段階的(新入社員から幹部社員のキャリア別)に研修を定期的に行っております。加えて外部セミナー、研修等に積極的に参加させ、全従業員のレベルアップを図ることで、社会に貢献します。

また、各種資格取得に対する報奨金制度も整備、周知されており、従業員のモチベーション向上の一端を担っています。

### § 透明で公平な評価制度

中長期的な視点で「人」と「組織」の成長を実現するために、透明性、公平性をもった評価制度に改定しました。

また、2012年度より社員持ち株会を組織し、社員が業績に応じて報酬を受け取ることが出来ることで、経営への関心を促し、エンゲージメントの向上に繋げ、将来を担う人材を育てています。

### § 適正配置、環境づくり

年に一度個人面談を行い、家族を含めた事情や、上司や仲間には言いづらいことなどを聞き取り、適正な配置転換や環境づくりに役立て、魅力のある会社、社会的な信頼を得られる会社を目指しています。

そして有能な人材に選んでもらえる組織になり、さらに成長し、より社会に貢献できる会社になりたいと考えています。



## ■ ダイバーシティ&インクルージョン

ベル・エンジニアリングは、誰もが生き生きと働くことが出来る環境を整備し、役員・管理職・一般従業員・協力会社も含め、関係者全員が「多様性」を理解、協調する事で組織としての力を最大限に発揮し、社会に貢献できる組織になるべく、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組みます。

### § 人権尊重と機会均等

全ての従業員が互いの人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由によるいかなる差別や嫌がらせを許しません。また、その状況を見逃しません。

ベル・エンジニアリングはすべての従業員に対し、いかなる偏見も差別も行わず、すべての従業員に等しく機会をあたえ、正しく平等な評価をします。そのために評価マニュアルを策定し、全社員に公開して透明性を示すことで、従業員の不安・不満を取り除いています。

### § 女性活躍への取り組み

誰もが活躍できる環境づくりを目指し、育児、介護、治療などと仕事を両立する従業員を包括的に支援できる仕組みを整えていきます。経営層においては、2023年7月に初の女性取締役が就任しました。今後は、「えるぼし」認定をめざして、主任以上の女性比率があがっていくように計画をたてていきます。

### § LGBTへの取り組み

レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー(性的少数者)を正しく理解するための啓発活動を推進します。

### § 障がい者や高齢者への取り組み

障がいをお持ちの方、ご高齢な方も活躍しています。その方々の長所を生かすことが出来る環境を整えていきます。

## ■ 人権 ◎

ベル・エンジニアリングは人を大切にし、人権を尊重することを経営の基本とします。

### § 人権尊重、法令順守、倫理的行動

国・地域で適用される法令や基準、企業の規則を遵守することが事業活動を行う上での基本であり、最高の倫理基準に基づいた行動を全従業員に周知します。

人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他 の理由に基づくいかなる差別もしません。

現在、ベル・エンジニアリングには外国籍の従業員も在籍しております。文化・言語・宗教の垣根を超えて機能しており、今後もグローバルな目線での採用をめざします。

### § 人権に対する教育、(社内通報制度)

「人権」「法令順守」「倫理的行動」「差別の根絶」のために、社外セミナーの受講を役員以下全従業員に義務付け、意識の向上に努めています。

また、人権問題に関する申立てなど、さまざまな事項を収集、是正に向けた苦情処理制度を構築しています。社内通報制度は、法律で定められる範囲において匿名性が保たれ、申立て事項の調査、処理、対応に真摯に取り組んでおり、申立てを行う従業員は、決して報復を受けることのないように保護されています。

# Governance

## ガバナンス コーポレートガバナンスコードの主旨を踏まえた体制の強化

### ガバナンスに関する方針・考え方

2024年度、新型コロナウイルス感染症は収束に向かいコロナ禍以前の生活にもどりつつありますが、ウクライナ情勢や、イスラエルとパレスチナ問題、米中摩擦などの地政学リスク、それに起因する資源価格の高騰などは、引き続き世界のあらゆる業界に大きな影響を与えています。企業としては、さらに複雑化する世界情勢の中、きめ細かい管理が求められる事になります。

ベルとしましては、建築設備の独自の高い技術力で、建築の分野から人々の生活を豊かにする事を目標に、すべてのステークホルダーに信頼される価値ある企業を目指し、コーポレートガバナンスの向上を最重要課題として取り組んでいます。社会からの要請や社会的責任を常に意識しながら事業活動を展開し、事業の持続的な成長とともに持続可能な社会の発展に貢献してまいります。



また、持続可能な企業であるためには、高い倫理観と透明性、また強固な基盤を備えた体制が不可欠になり、その取り組みを主体的に情報開示することが求められています。

すべてのステークホルダーから信頼され続ける企業であるためには、すべての従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンス(法令遵守)を実践しなければなりません。

ベルではコンプライアンスが全ての行動の基準ととらえ、企業理念の中に「行動原則」として定めて徹底しています。

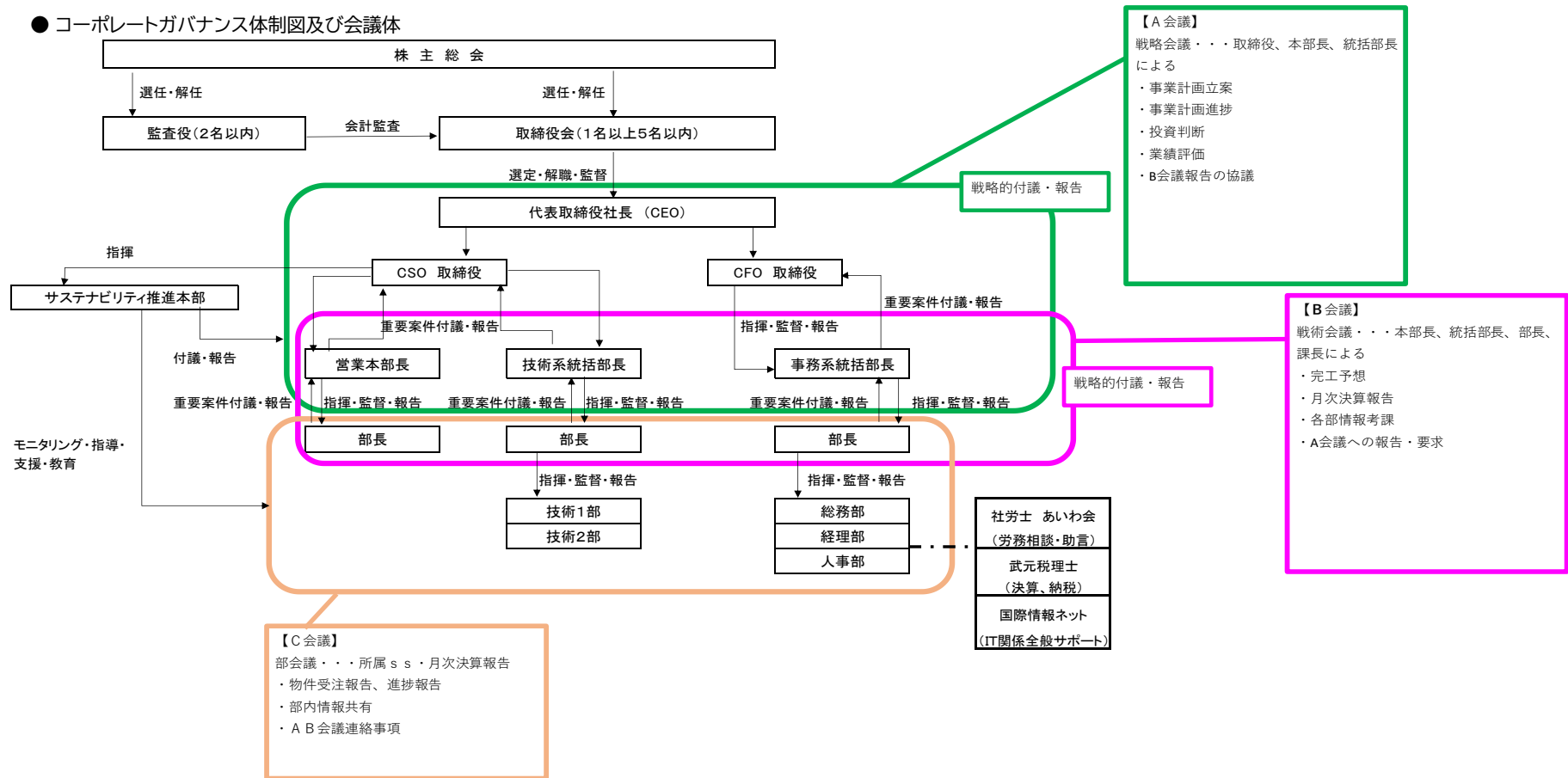
## ■ コーポレートガバナンス体制

企業は、ステークホルダー(株主をはじめ顧客・社員・地域社会等)に対して明確な経営目標や経営方針を公表して公正かつ迅速・果敢に活動し速やかに高い透明性を持って達成状況や実績を開示します。

また、経営の透明性を維持する企業統治の体制を構築するとともに、事業目標の達成を阻害する要因であるリスクを適切に評価し管理します。

ベルでは、役割の異なる複数の会議を実施することにより、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行って活動しています。

### ● コーポレートガバナンス体制図及び会議体



## ■ 取締役スキル・マトリックス

氏名	役職	知識・経験・専門性									
		BIM	図面技術	CAD	点群撮影	モデリング	工事	マーケティング	財務・会計	法務	ESG
後藤 哲志	CEO	○	○	○				○			○
二階堂 俊也	CSO				○	○	○	○			○
稲葉 裕子	CFO							○	○	○	○
重盛 次正	監査役							○	○	○	

※ CEO…Chief Executive Officer、CSO…Chief Sustainability Officer、CFO…Chief Financial Officer

## ■ リスクマネジメント

ベルでは、リスクをいち早く察知し、影響度の大きさや発生の可能性を評価して、必要な対策を検討・実行することにより、リスクが発生する確率や頻度の低減、万一発生した場合の損失の最小化に務めるよう情報セキュリティを強化したりBCP計画を作成しています。近年、新たな技術の普及や地政学的リスクの拡大など、企業を取り巻く環境は変化の度合いを増しています。災害以外でも、そうした変化にも適切に対応していけるように、これからも取り組みを強化していきます。

### § 情報セキュリティについて

ベルでは、業務遂行上、データでの受渡しで作業・保管する事が大半であるため、情報セキュリティ全般に対する取り組みは、経営上の重要な課題です。ハード・ソフト的な対策はもちろん、社員への社内教育を継続的に実施し、周知・定着を図っています。

また、社内の管理体制およびルール、手続きをさらに整備し、取引先の信頼を築き、維持する事の重要性を認識しています。取扱うすべての機密情報について、漏洩などの事故を防止する為、下記の取組みを行っています。

- ・すべてのPCにセキュリティソフトをインストール・更新
- ・サーバにパスワード設定して関係者以外が入れないようにアクセス制限を実施
- ・社員への定期的なセキュリティ教育の実施
- ・セキュリティ対策自己宣言



セキュリティ対策自己宣言

独立行政法人情報処理推進機構による  
SECURITY ACTIONを  
宣言しました。

ベル・エンジニアリングは情報セキュリティ対策として以下のことに取り組むことを宣言いたします。

#### ◆情報セキュリティ5か条

1. OSやソフトウェアは常に最新の状態に
2. ウィルス対策ソフトを導入
3. パスワードを強化
4. 共有設定を見直す
5. 脅威や攻撃の手口を知る

## § 災害・パンデミックなどに対するBCP計画

ベルでは、災害時や感染症蔓延時の対応を対策マニュアルとして作成し、リスクを最小限にとどめるよう備えています。このマニュアルは毎年更新し、常に最新の対策をとってまいります。

### ①地震・風水害等、災害の発生

ベル・エンジニアリングは、地震・風水害等、災害の発生において事業の継続や早期復旧を可能にするため、BCP※を策定しています。策定済みのBCPにおいては「人命最優先」「事前対策および災害時復旧対策の整備」「地域社会、取引先の支援」を共通の基本方針とし、定期的に見直すとともに、組織変更や事業内容の変化に応じた見直しや訓練によって、組織の事業継続能力の維持・改善を図っています。

万一、大規模災害が発生し、当社の事業活動に甚大な影響が予想される場合には、本社に緊急対策本部を立ち上げ、従業員およびその家族の安全確保を中心とする初動対応、事業継続・復旧への対応を行います。

2024年度は、策定したBCPの定期的な見直しや訓練の対応状況を調査するとともに継続した取り組みを徹底いたします。また今後も、あらゆる災害に備え、継続的に取り組んでいきます。

※ Business Continuity Plan(事業継続計画)。

●ベル【災害】対策マニュアル2022

### ②パンデミックの発生

新型コロナが世界中に大流行してパンデミックがおこったことについては、まだ記憶が新しく、また2類から5類へなったとはいえ、完全に終息しているとは言い難い状況です。月1回開催の衛生委員会を中心に産業医、衛生管理者の指導のもと、有益情報の共有や、社内の感染防止対策などを実施しています。インフルエンザや新型コロナに関しては、「特別休暇(その他)」を適用して、有給で安心して休めるようにする制度を用意しています。また、ひとりで仕事を抱えずに複数人で対応することで、万が一誰かが休んでも仕事が完全に止まってしまうように、といった工夫をするように呼びかけています。

●ベル【感染症】対策マニュアル2022

## § 成果品の品質チェック体制

不良製品の納入がもし起こった場合は、客先からのクレーム、トラブルから信用の失墜、次期受注機会の損失といったことがおこります。また手戻り作業が発生して補償作業をしなければならず、契約工期の遅延、収益の悪化などが懸念されます。こういったことを防ぐために、ベルでは次のような対応をしております。

- ・入件時の作業計画の徹底と関係者への周知
- ・作業遂行時の業務管理
- ・管理者による納品前の品質確認
- ・トラブル事例を分析・共有し再発の防止展開

## § 法改正対応、労働力の確保、ライバル他社との価格競争

最低賃金の上昇をはじめとして、労働条件関連の法律や規程が毎年変更されております。就業規則の内容が古くなった場合でも、法律の方が上位優先となるため、就業規則の変更が間に合わなかったとしても運用として法律違反にならないように、社会保険労務士に月1回来社相談と情報提供をお願いしております。

法律以外にも業界の習慣が働き方改革から変更となることもあり、今後の建設業界の人件費高騰や時間外労働の上限規制など労働力の不足が懸念されています。物価の上昇や外注費の値上がりなども利益を圧迫しており、いろいろ知恵を絞って経費の節約に全社的に取り組んでまいります。とりわけ社内での一番の課題が「労働力の確保」と認識しておりますので、これまでの仕組みにとらわれず部門の見直しなどを行い、生産性を向上しようと工夫しております。

それとともに、市場競争力が低下しないよう

- ①固定客先からの市場価格情報の収集
- ②失注案件の理由、原因の分析と関係者間の共有
- ③管理者による対応協議に基づく是正展開

を心掛けており、受注機会の損失や収益の悪化の可能性をなるべく低く抑えることを目指します。

## ■ コンプライアンス

### 企業の理念と行動原則

ベルにおいては、すべての社員が高い倫理基準に従って誠実に行動することが大切であり、社員は最も高い倫理観を持って行動することが求められています。それは単に正しい行為だからという理由だけではなく、そうすることで全社員が最高のレベルで業務を実施することが可能になるからです。

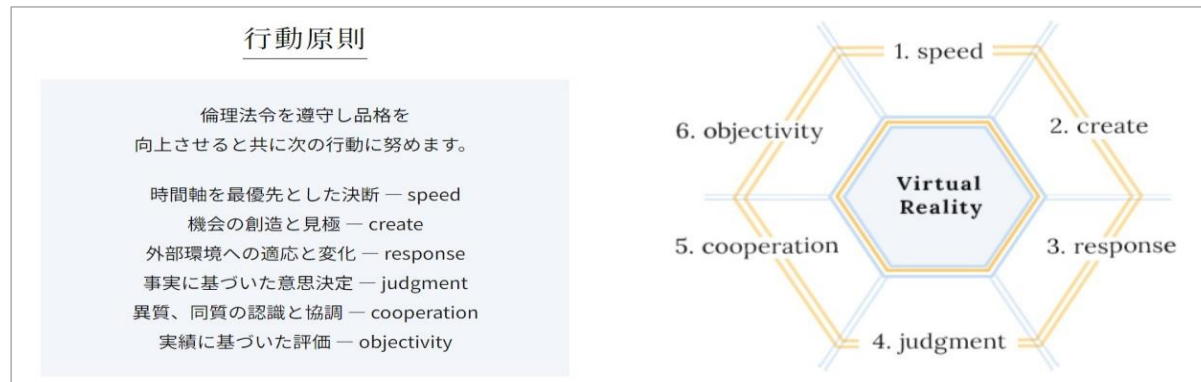
ベルではコンプライアンスが全ての行動の基準ととらえ、企業理念の中に「行動原則」として定めています。

すべての社員が高い倫理観を持って業務を遂行することがサステナビリティ推進の基盤です。

社員一人ひとりがコンプライアンスを確実に理解し、企業活動が正しく行われるように、厚生労働省推進の「事業内職業能力開発計画」を作成し、社員の意識統一をはかっています。

取締役や執行役員に対しても定期的にセミナーや啓発活動を実施することなどにより、その遵守を徹底しています。

### ●ベル・エンジニアリング 企業理念（抜粋）



### § 通報窓口、相談窓口の設置と周知徹底

社内での違法行為や、ハラスメント他困ったことが起きた時、相談窓口として、総務部課員全員を指名しています。1人に決めていないのは、話しやすい人に相談できるよう選択肢を増やすためです。そのため、総務部課員は全員、相談を受けたときの対応についての研修資料を学習し、秘密保持など社員の権利や安全を守る立場として十分配慮するようにしています。社内報や入社の研修時に窓口の件は伝えていますが、よりいっそう周知徹底できるように心掛けていきます。また、相談を受ける側の心構えも総務部課員全員で今一度確認していきます。

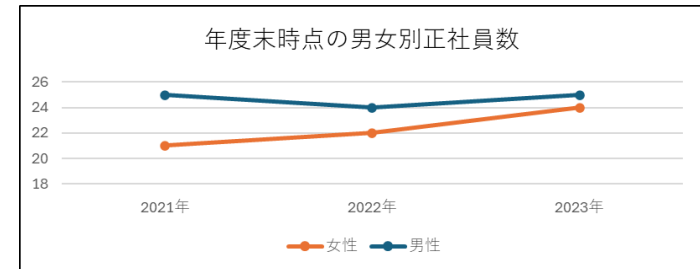


## ■ 企業価値を高める工夫

ベル・エンジニアリングは、性別や国籍、外見上の違い、内面的な違いを受け入れ、すべての人が持てる力をフルに発揮し組織に貢献できるような環境をつくり、多様な人材または多様な価値観を活かすことができる組織の構築を目指しています。またIPOも将来にみすえつつ、社内の内部統制を整え企業価値を高めてまいります。

### § ジェンダーについて

ベル・エンジニアリングにおいて、女性社員比率は2021年5月時点で45.7%でしたが、2023年5月時点では49.0%と増加致しました。SDGsの目標5にもある通り男女が平等な権利を持つことで、社会の持続的な発展が促進されます。これをふまえ男性社員と女性社員の比率が偏らないような採用を心掛けてまいります。

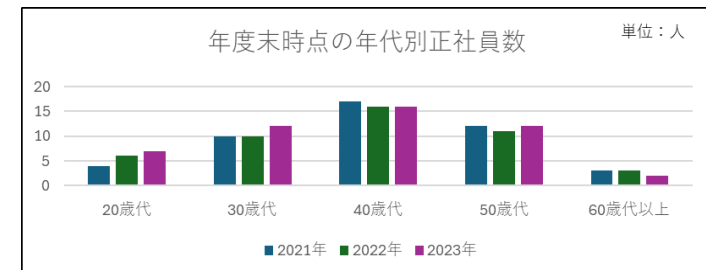


### § 若手登用

ベル・エンジニアリングの従業員は40歳代が一番多く、それについて30歳代、50歳代が多くなっております。昨今、人手不足の問題がささやかれておりますが、将来を見据えた若手登用を積極的に行い、20歳代、30歳代の従業員を増やしていきたいと考えております。

### § シニアの活躍

ベル・エンジニアリングの現在の人員構造をみると、50歳代の従業員が多く、当面はこの年代以上の活躍が当社の事業継続において重要になってきます。当社定年は60歳ですが、65歳までの雇用延長制度があり、希望すれば長く働ける制度は整えています。まだ実際にあてはまる社員がでていませんが、定年後もしばらくは変わらず働くことができる環境を用意しています。



## § IPOを念頭においた内部統制の整備

すぐに上場することは難しいですが、徐々にできるところから社内の内部統制を整えていくことは、企業価値を高めていくことにつながります。

## § 古い業務マニュアル(ワークフロー)や規程を見直す

法律改正がおこなわれた場合、顧問契約を結んでいる社会保険労務士から情報提供をしていただき、遅滞なく規程等の更新ができるように心掛けています。また、社内でのワークフローが変更になった場合は、部課長の会議で情報を更新したことを通知したり、メールやTeamsでの連絡をするなど、通知のもらえないよう気を配っています。

## § 社員の役職の各レベルに求められる役割を明確化(評価シートの導入)

前期から試験的にとりいれた評価シートを今年は技術面の分野にも展開し、冬の賞与査定から実際に使用していくようになります。各役職レベルごとに、社員の役割を明確化し、ここまではできて欲しい、会社からはこういう着眼点で日々行動して欲しいといった指針が示され、自分にどこが足りないのか、またここが会社に評価されているのか、といったことがわかりやすくなります。評価シートの導入にあたり、ただ成績を評価することにとどまらず、今後その人がどう成長していくかの指針としての活用を期待しています。SMBCセミナーの該当講座の受講や社会保険労務士からのアドバイスなども参考に時間をかけて作成しました。今後も必要なアップデートはし続けていくつもりです。評価者側の講習も順次していくように心がけます。

## § 全社的なコンプライアンス教育の実施

SMBCセミナーを全員が受講を義務づけることによって、コンプライアンス教育や効率化、ハラスメント防止、メンタルタフネスなどいろいろな分野の情報を入手し、レポートを提出することで知識を自分のものとして活用していくように取り組んでいます。また、社内報を年2回発行し、コンプライアンス教育関係の記事も取り上げたりしていくようにしていきます。