

サステナビリティ レポート 2025

Sustainability Report 2025



ベル・エンジニアリング株式会社

建築設備の分野から、持続可能な未来を支える。

私たちは、社会を支える設備の“かたち”を描く企業として、確かな技術と誠実なものづくりを通じ、持続可能な未来に貢献しています。本レポートでは、環境への配慮、安全で効率的な設計体制の構築、人材育成など、当社のサステナビリティへの取り組みをご紹介します。社会の基盤を支える一員として、これからも信頼されるパートナーであり続けます。

企業理念

「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」

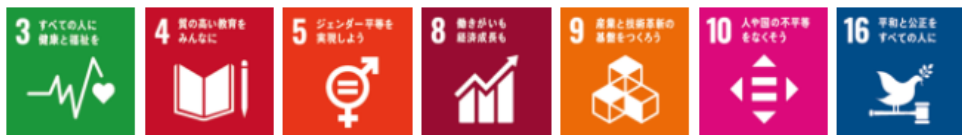
中期事業計画～FY2030ありたい姿に向けて～マテリアリティの設定

環境 Enviroment

課題に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



- ・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



ガバナンス Governance

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



環境課題への取り組みについて03

社内の取り組み04

- ・フロントローディングの推進
- ・BIMの活用

-----05

- ・PCのリサイクル
- ・書類や図面の電子化
- ・リモート環境による脱炭素・エネルギーマネジメント
- ・コミュニケーションと社内浸透

社会性に対する方針・考え方06

健康と安全07

権利の尊重08

人材育成09

ダイバーシティ & インクルージョン -----10

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

リスクマネジメント①13

リスクマネジメント②14

コンプライアンス15

環境課題への取り組みについて

近年、地球温暖化・資源の枯渇、海洋プラスチック問題など、環境に関する課題は国際的に深刻化しています。これらの課題は、企業の事業活動にも直接的・間接的な影響を及ぼしており、環境配慮はもはや社会的責任（CSR）にとどまらず、経営戦略上の重要要素として位置づけられています。ベル・エンジニアリングは、「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」を企業理念としています。今まで培った3次元CAD技術を活用し、BIMを推し進めることでフロントローディングに寄与することを目指します。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ます。

3つの指針

環境課題に取り組むため、ベルでは3つの指針を設定しています。



A

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り組みを行います。



B

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。



C

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

A B C

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

A

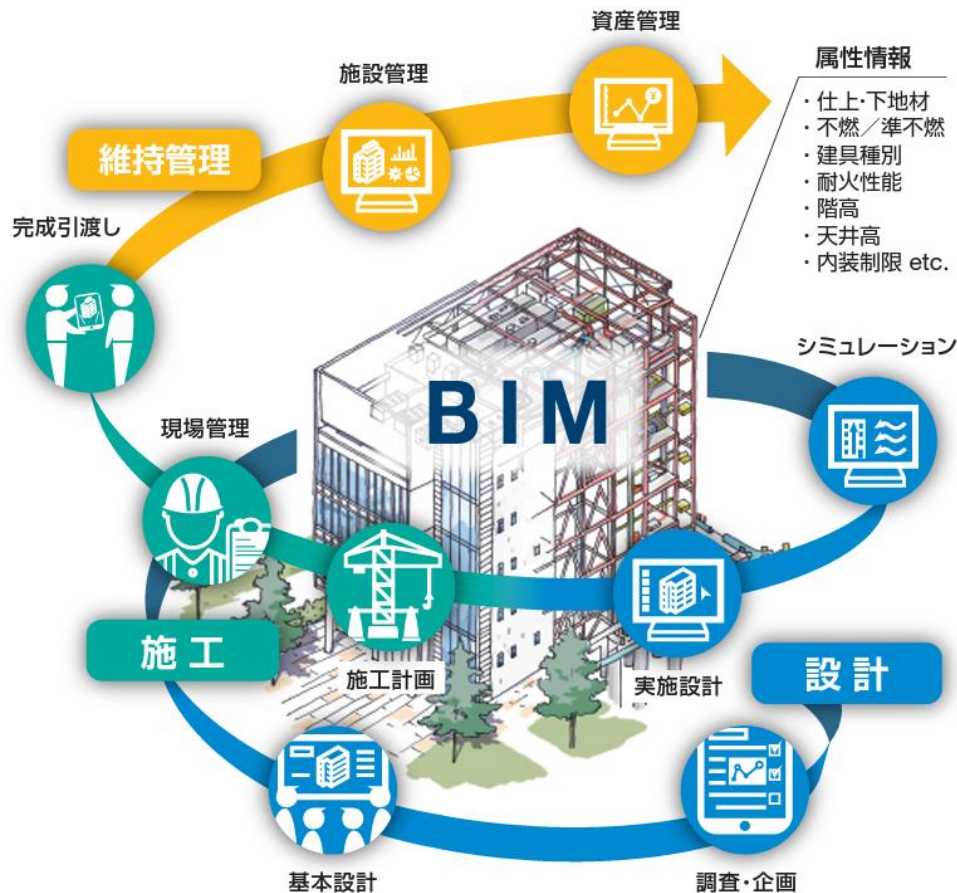
BIMとはコンピューター上に作成した主に3次元形状情報に加え、建物の属性情報(各部位の使用・性能・居室等の名称・用途・仕上げ・コスト情報等)などをあわせもつ建物情報モデルを構築するシステムを示します。

弊社では既設構造物及び配管等の設備を3D計測し点群データを取得することによって、正確な現況図を作成することができます。現場のリアルな状況をコンピュータ上のバーチャルな空間に再現して、モデリング・シミュレーション・解析に活用することができます。また、設計図から施工図の作成、納まり検討までBIMで行っています。

点群計測・3Dスキャンは、産業の効率化、都市の持続可能性、環境保護に直結する技術であり、SDGsの複数目標(7,8,9,11,12)に貢献します。

最新の国土交通省の方針は、2025年度以降に公共建築物の基本設計でBIM活用を原則化し、2026年度からは「BIM図面審査制度」を本格導入すること、2029年春にはBIMデータそのものを審査対象とする「BIMデータ審査」が開始予定となっております。今後益々BIMの需要が高まると考えられます。

BIM導入により、建築業界全体のデジタル化の促進・生産性向上・品質確保につながります。



PCのリサイクル

C

当社では、これまで情報セキュリティの観点から老朽化したPCや周辺機器は廃棄処分のみとしていました。しかし23年度より、専門のPCリサイクル業者を利用した回収・再資源化の取り組みを開始しました。本取り組みは、「資源有効利用促進法」で定められた指定省資源化製品（パソコン）に準拠し、適切な手順で機器の分解・素材回収を行うものです。これにより、廃棄物の発生抑制（Reduce）、回収部品の再使用（Reuse）、再資源化による資源循環（Recycle）の推進につながり、循環型経済（サーキュラーエコノミー）への移行に貢献しています。今後も、リサイクル可能な機器の範囲を広げるとともに、社内の適正処理ルールの徹底を進め、廃棄物削減と資源循環の高度化を継続的に図ってまいります。

書類や図面の電子化

A

B

当社では、電子帳簿保存法の施行を契機として、保存が可能な各種書類の電子化を計画的に進めております。これにより、従来紙を中心として行っていた事務手続きをデジタルへ移行し、業務効率の向上とペーパーレス化による環境負荷低減を図っています。また、近年では社外からの納品物もデータ形式が主流となり、図面作成や確認作業においても紙への印刷を行わず、デジタル上で完結させる運用が定着しつつあります。これらの取り組みを通じて、紙資源の大幅な削減に貢献するとともに、社内外の業務プロセスの迅速化・省スペース化にも寄与しています。今後も、電子化が可能な領域の拡大や運用ルールの整備を継続し、より持続可能で効率的な業務環境の実現を目指してまいります。

リモート環境による脱炭素・エネルギーマネジメント

A

B

当社では、働き方改革と環境負荷低減の両立を目的として、リモートワーク環境の整備と活用を継続的に推進しています。これにより、オフィスへの出社機会を適正化し、通勤や社外移動に伴うエネルギー消費・CO₂排出量の削減を図っています。また、オンライン会議の積極的な活用により、これまで対面で実施していた打ち合わせや移動を最小化し、業務の効率化と移動に伴う排出の抑制に寄与しています。併せて、オフィスでは人員状況に応じた空調・照明の最適運用を進めるなど、エネルギーマネジメントの高度化にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、働きやすい柔軟な勤務環境の構築と、企業としての脱炭素化の両面で成果が表れつつあります。今後も、ICT活用による業務プロセスのデジタル化や、オフィスエネルギー使用状況の可視化・最適化を進め、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを継続してまいります。

コミュニケーションと社内浸透

A

B

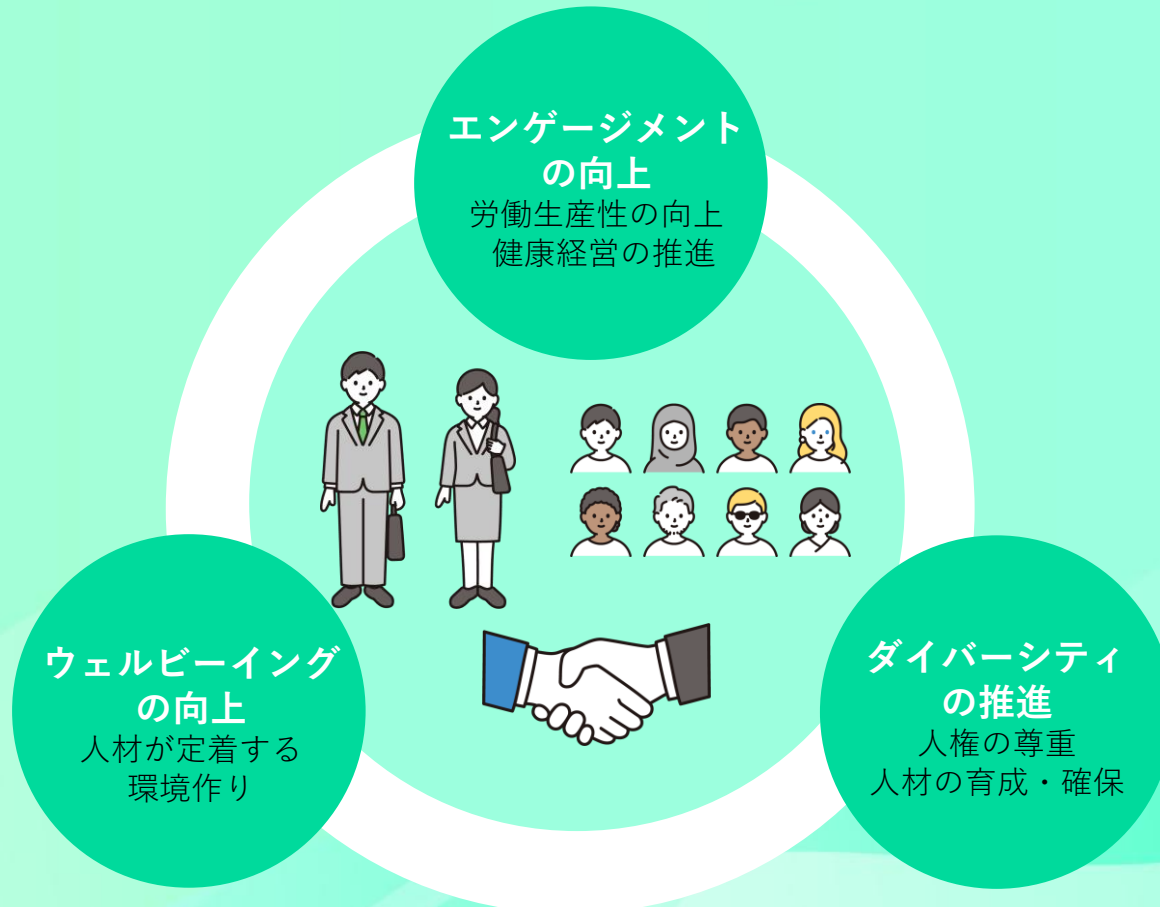
C

社員の行動変容は環境目標達成の鍵であると当社は考えています。そのため、クールビズ・ウォームビズなどの季節キャンペーンや、印刷抑制のための啓発活動、環境教育プログラムを通じて、全社員の意識向上を図っています。これらの取り組みは社内文化として定着しつつあり、日常業務における自然な環境配慮行動の促進につながっています。

社会性 Social

社会性に関する方針・考え方

企業の社会性とは、単に法令を守るだけでなく、人権の尊重・多様性の受容・安全で公正な労働環境の提供・地域社会への貢献など、社会の持続的発展を目指す姿勢を示すことと考えます。当社は社会の一員として、社会の持つ様々な課題の解決に積極的に取り組みます。社会的責任を常に意識しながら事業活動を推進し、人権の尊重、安全で働きやすい職場環境の整備、多様性を尊重する組織風土の醸成、そして地域社会との共生を目指し、従業員一人ひとりが誠実に行動することで、社会から信頼される企業を目指します。



従業員の健康と安全

当社は、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

毎年定期健康診断を実施しその結果を受け、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と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。さらに、従業員と毎年面談を実施し家族を含めた健康状況をヒヤリングにより、安心して働ける環境づくりに役立てています。

また健康経営推進として、サントリープラスプログラムにより従業員に健康活動の意識向上を目的とす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、マニュアル、社内備蓄品を整備し被害を抑え従業員を守る取り組みをしています。

健康宣言書の策定

従業員の健康維持のため、健康宣言書を策定し遵守に努めています。

ベル・エンジニアリング株式会社は中期事業計画に基づき、社員の心と身体が健康で元気に働ける職場を目指して以下の項目に取り組むことを宣言します。

- 1. 『健康宣言』を社内外へ発信します
- 2. 健康づくり担当者を設置します
- 3. 社員の心と身体の健康づくりに取り組みます
- 4. 受動喫煙対策に努めます
- 5. 健康管理に関する法令を遵守します
- 6. 社員の健康課題を把握し、改善に取り組みます



労働者の権利の尊重

当社は、人権を尊重した事業活動は持続可能な発展に不可欠であり、果たさなければならない責任であると考えます。

働きやすい環境づくり

等しく働けるよう多様性を認め、偏見や差別を容認しません。平等で自由な職場づくりのためにハラスメントやコンプライアンスに対する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。

年に一度個人面談を行い家庭の事情や健康事情、職場の人間関係などについて聞き取りをし適正な配置や働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

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。

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・介護休職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働き方をサポートし安心して業務に集中できる環境づくりをしています。

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。

ハラスメント防止宣言

職場におけるハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、社員個人の尊厳を傷つけ職場環境を悪化させる大変重大な問題です。当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての社員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組むため、以下に続くハラスメント防止宣言を掲げています。

1. 就業規則 内規第28号 ハラスメント禁止規程の制定
「ハラスメント禁止規程」を設け、具体的な禁止行為や ハラスメント行為があった場合の対応など社内のルールを定めます。
2. ハラスメント防止に関する研修の受講
毎年、社員全員がハラスメント防止に関する研修を受講して知識や意識を向上させ、ハラスメントを発生させない企業風土をつくります。
3. 相談窓口の設置
ハラスメントに関する相談の窓口は総務部とし、総務部全員で担当します。相談しやすい担当者や相談しやすい方法で面談し、公平でプライバシーを守る対応をします。
4. 相談者への不利益な取扱いの禁止
相談者や事実関係の確認に協力した方に対して、不利益な取扱いはい行いません。プライバシーを守ります。



未来を担う人材の育成

当社は、新入社員研修を始め、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

個々のレベルやキャリアに合わせ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し全員のレベルアップを図ることで、会社として底上げをしています。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。

また、SMBCセミナーの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吸収し向上するよう図っています。

さらに社内報によりコンプライアンス教育関係の記事も積極的に取り上げています。



- 主な研修制度
- ・新入社員研修
 - ・社内技術講習会
 - ・空調衛生工学会技術研修
 - ・SMBCセミナー

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を構築しました。試験的に取り入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活用していきます。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具体的な指針が示され、会社はどう評価されているのか具体的な努力の方法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します。

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、倫理基準に基づいた行動を一人ひとりが行うことで信頼される企業へ成長します。

社員持株会

2012年度より社員持ち株会を組織しました。資産形成に役立つだけでなく会社の成長と経営に関心を持ち、共に発展していくエンゲージメントとしても将来を担う人材を育てています。



ダイバーシティ & インクルージョン

当社は、誰もが生き生きと働くことが出来る環境を整備し、全員が「多様性」を認め尊重する事で組織としての力を最大限に発揮し持続可能な社会を目指し、ダイバーシティ & インクルージョンに取り組めます。

多様性を認め尊重する

すべての従業員に対し、いかなる偏見も差別も行わず等しく機会を与え透明で公正な評価をします。

現在、当社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。

人権を尊重し人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的志向、それらによる偏見や差別を認めません。

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。当社定年規定は60歳ですが、65歳までの雇用延長制度があり、希望があれば長く働ける環境を整えています。能力を最大限発揮できる環境づくりに努めます。

活躍できる職場へ

すべての従業員がそれぞれの多様性に合わせた配置、働き方を通して能力を最大限に活かせるよう取り組みます。

一人ひとりの長所を生かすことで、インクルージョンの実現を目指します。

能力を発揮することで成長し、持続可能な社会を目指します。

女性活躍への取り組み

当社において、女性社員比率は2021年5月時点の45.7%から、2024年5月時点には50.0%へと向上しました。

2023年には当社初となる女性取締役が就任するなど、女性が活躍できる体制づくりが着実に進んでいます。

SDGs目標5が掲げるジェンダー平等の理念のもと、性別にかかわらず能力を正當に評価し、男女平等な採用・登用を行っています。

これらの取り組みが評価され、育児・介護・治療と仕事の両立支援を含む女性活躍推進に関する実績について、厚生労働大臣より「えるぼし認定（第3段階）」を取得・更新しています。

なお、「えるぼし認定」とは、女性の採用、継続就業、管理職登用などに関する取り組みが一定の基準を満たしている企業を認定する、公的な制度です。

今後も女性登用を進め、持続的な成長を支える働きやすい組織づくりに取り組んでまいります。

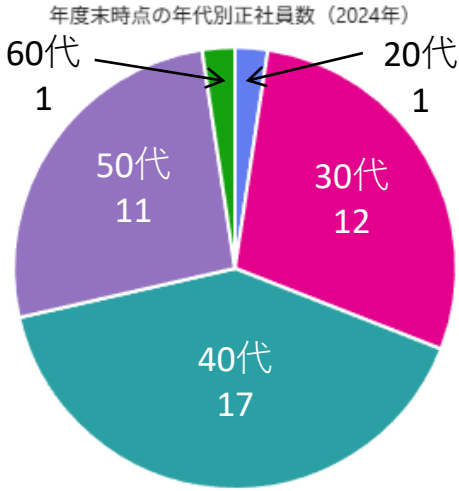


若手登用

従業員は40歳代が一番多く、それについて30歳代、50歳代が多くなっています。

昨今、人手不足が問題になっています。

将来を見据えた若手登用を積極的に行い、持続可能な企業を目指します。



ガバナンス Governance

ガバナンスに関する方針・考え方

2025年は、国内外において企業経営を取り巻く環境が一段と複雑化した年となりました。世界では、地政学的緊張の高まりや国際的なサプライチェーンの分断が進行し、企業は従来以上にレジリエンスと説明責任を求められる状況に置かれています。

ベル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に加え、従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンスを実践する環境づくりを最重要課題として取り組んでいます。

また、近年はAIの進化と普及に伴い、技術利用における倫理、説明可能性、データ保護への社会的関心が急速に高まり、ガバナンスにおける新たなリスク領域となっています。

これらの社会からの要請や、社会的責任を常に意識しながら事業活動を展開し、こうした国内外の情勢を踏まえ、中長期的な企業価値を向上させるために、ベルは高い倫理観と透明性、強固な基盤を備えたガバナンス体制を構築し、その取り組みを主体的に情報開示しています。

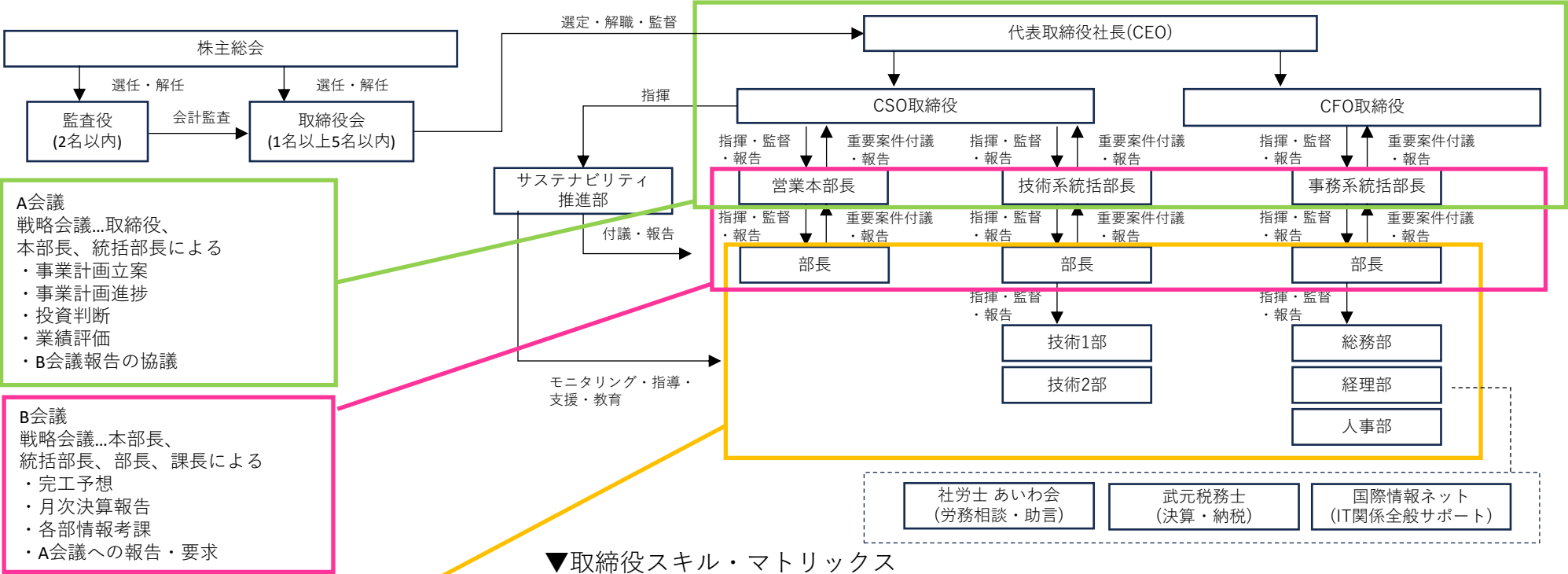
コンプライアンスこそが全ての行動の基準ととらえ、企業理念の中に「行動原則」として定めて徹底しています。

課題	・コーポレートガバナンスの向上 ・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）を実践する
行動	・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 ・高い倫理観と透明性、また強固な基盤を備えた体制づくり及び取り組みを主体的に情報開示する ・企業理念の中に「行動原則」を定めて徹底する

- ・建築の分野から人々の生活を豊かにする。
- ・すべてのステークホルダーに信頼される価値ある企業になる。
- ・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する。

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。



▼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	5G・リグ	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、潜在的なリスクを早期に把握し、その影響度や発生可能性を評価したうえで、必要な対策を策定・実行する体制を整えています。これにより、リスク発生の確率や頻度の低減、発生時の損失最小化を図るべく、情報セキュリティの強化やBCP（事業継続計画）の整備を進めています。

近年は、新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が一層変化しています。

ベルは、災害に限らず多様なリスクに適切に対応できるよう、今後もリスクマネジメント体制の強化に継続して取り組んでまいります。

情報セキュリティ

ベルの業務では、データ上にて作業・保管・受け渡しを行う事が多いため、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となります。

社内サーバーにパスワードを設定し、関係者以外のアクセス制限を行うといったことははじめとしたハード・ソフト的な対策はもちろん、社員への定期的な社内教育や社外で実施されているセミナー受講などを継続的に実施し、セキュリティ意識の周知・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は、漏洩などの事故を確実に防止する為、下記に記載したセキュリティ対策自己宣言の取り組みを行っております。



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

成果品の品質チェック体制

不良成果品の納入が起こった場合、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が起こることになります。

また、補償のため予定外となる手戻り作業が発生することにより、契約工期の遅延、収益の悪化などが懸念されます。

上記の対策のため、ベルでは次のような対応を徹底しております。

- ・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

情報共有の徹底

社内でのワークフローが変更になった場合や、重大リスクが発生した場合は、部課長の会議によるエスカレーション体制を整備しています。

上記で更新された情報やその他周知事項は、メールやTeamsにて連絡を行い、社員への通知漏れを防止するための体制を講じております。

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、地震や風水害に加え、線状降水帯による豪雨や大型台風、南海トラフ地震などの発生リスクを想定し、事業継続と早期復旧を目的としたBCPを策定しています。

BCPでは「人命最優先」を基本方針に、事前対策や災害発生時の復旧体制整備、地域社会や取引先との連携を重視して、大規模災害時には本社に緊急対策本部を設置し、事業継続および復旧に取り組めます。

気候変動による災害リスクの高まりや組織・事業内容の変化に対応するため、定期的な見直しと訓練を実施し、事業継続能力の維持・向上を図っています。2024年度もBCPの見直しや訓練を通じて実効性の向上を進めました。

※ BCP=Business Continuity Plan（事業継続計画）

●ベル【災害】対策マニュアル2024 作成

②パンデミックの発生

近年経験した新型コロナウイルス感染症の世界的なパンデミックは、2類相当から5類へ移行した現在においても、季節的流行や局所的な再拡大が繰り返されるなど、完全な終息には至っていません。

当社では、こうした“継続的な感染症リスク”に備えるため、月1回の衛生委員会を中心に、産業医および衛生管理者の指導のもと、最新の感染症情報の共有や社内の予防対策を継続して実施しています。

インフルエンザや新型コロナ感染時には、「特別休暇（その他）」を適用することで、有給扱いで安心して休める環境を整えています。また、業務が特定の担当者に集中しないよう、複数名での業務分担や引き継ぎ体制を強化し、万が一スタッフが急な休みに入っても事業が停止しない仕組みづくりを社内全体で推進しています。

●ベル【感染症】対策マニュアル2025 作成

法改正対応、労働力の確保、ライバル他社との価格競争

最低賃金の引き上げが過去最大規模で続いており、2025年には全国平均が1,118円へ上昇し、すべての都道府県で1,000円を超える水準となりました。

また、2026年に向けてもさらに上昇を見込まれており、企業には一層の労務管理の正確性が求められています。

こうした法制度・賃金動向に適切に対応するため、ベルでは就業規則や社内制度の遅れが法令違反につながらないよう、社会保険労務士による月1回の来社相談と最新情報の共有を継続しています。

近年は、賃金上昇だけでなく、時間外労働の上限規制の適用拡大や働き方改革関連法の見直し、2025年に議論が進んだカスタマーハラスメント防止の義務化など、労働環境に関わる制度改正が多岐にわたっています。

加えて、建設業界では慢性的な労働力不足と高齢化が進行しており、2024年以降の時間外労働規制の完全適用によって、従来の働き方や業務配分を見直す必要性が一段と高まっています。

外部環境としても、物価上昇や外注費の増大が続き、利益を圧迫する要因が増加しています。

2025年の最低賃金引き上げは労働者保護の観点で意義がある一方、中小企業の資金繰りや価格転嫁の遅れが課題として指摘されており、適切な対応が求められています。

こうした状況の中で、ベルでは経費削減や生産性の向上と共に、「労働力の確保」を最重要課題として位置付けています。

また、価格競争が激化する市場環境下で競争力を維持するため、

- ①主要顧客からの市場価格情報の継続収集
- ②失注案件の要因分析と社内共有による改善の徹底
- ③管理者レベルでの協議に基づく迅速な是正措置の展開

といった取り組みを強化しています。
これにより、受注機会の損失や収益悪化の可能性を低減し、持続的な事業運営につなげていきます。

企業の理念と行動原則

ベルは、企業活動を支える基盤として、すべての社員が高い倫理基準に基づき誠実に行動することを最も重要な価値の一つと位置づけています。社員一人ひとりが高い倫理観をもって判断・行動することは、社会からの信頼を確保するだけでなく、持続的かつ健全な事業運営を実現するための不可欠な要素です。

ベルでは、コンプライアンスをすべての行動の基準と位置づけ、企業理念の中に「行動原則」として明確に定義しています。これらの原則は、事業活動のあらゆる局面において社員が守るべき指針であり、サステナビリティ推進の根幹を成すものです。高い倫理性と透明性を備えた事業運営は、ステークホルダーに対する責任を果たし、企業価値を長期的に維持・向上させる上でも不可欠です。

また、社員全員がコンプライアンスの重要性を正しく理解し、日々の行動に反映できるよう、厚生労働省が推進する「事業内職業能力開発計画」を活用し、体系的な教育・研修を通じて意識統一を図っています。さらに、取締役や執行役員に対しても、定期的なセミナーや啓発活動を実施し、経営層から現場まで一体となったコンプライアンス遵守体制を強化しています。

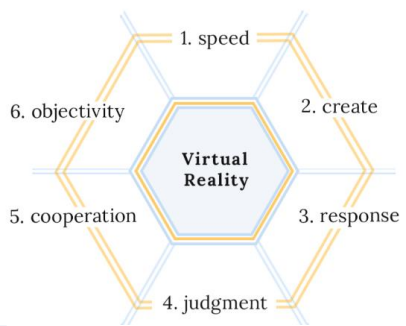
これらの取り組みにより、当社は倫理性と責任ある社会的行動を重視する企業文化を醸成し、持続可能な成長を支えるガバナンス基盤の強化に努めています。

▼ベル・エンジニアリング 企業理念(理念)

行動原則

倫理法令を遵守し品格を
向上させると共に次の行動に努めます。

時間軸を最優先とした決断 — speed
機会の創造と見極 — create
外部環境への適応と変化 — response
事実に基づいた意思決定 — judgment
異質、同質の認識と協調 — cooperation
実績に基づいた評価 — objectivity



通報窓口、相談窓口の設置と周知徹底

ベルでは、法令違反やハラスメントをはじめとする不正・不適切行為を未然に防止し、すべての社員が安心して働ける環境を確保するため、通報窓口および相談窓口の整備と周知徹底を重要なガバナンス要素として位置付けています。

社内で問題が発生した際には、総務部の全員を相談窓口として選択できるようにすることで、相談者が「話しやすい相手を自分で選べる」体制を確保しています。この柔軟性により、相談のハードルを下げ、より早期の問題把握と解決を可能にしています。

相談を受ける総務部担当者には、秘密保持義務、相談者保護、適切な記録と対応プロセスなどに関する研修資料を定期的に学習させ、社員の権利と安全を確実に守るための体制強化に努めています。

また、厚生労働省が進めるハラスメント防止策や、2025年以降強化が見込まれるカスタマーハラスメント対策・内部通報制度の実効性向上の潮流も踏まえ、実務レベルでの対応能力向上に取り組んでいます。

相談窓口の存在については、社内報や入社時研修などを通じて継続的に案内しているほか、Teamsの掲示板や社内メールを活用したよりわかりやすくアクセスしやすい周知方法も進めています。

さらに、相談を受ける側の姿勢や心構えについても総務部全体で定期的に確認し、相談者の立場に寄り添った対応が徹底されるよう継続的に改善を図っています。

これらの取り組みを通じて、ベルは透明性の高い内部通報制度と社員保護の仕組みを強化し、健全で持続可能な組織運営の実現を目指しています。