

# ESG REPORT 2023

architect developer, Inc. ESGレポート 2023



**ADI**

# ADIのサステナビリティマネジメント



代表取締役CEO 木本 啓紀



執行役員社長 兼 COO 井村 航

## ● サステナビリティ方針

私たちアーキテクト・ディベロッパーは、企業理念「美しい暮らし方を住まいから」を基盤に、当社の持続的な成長だけでなく、地球環境や社会課題の解決に貢献します。ステークホルダーからの期待や要望に応えながら、建築・不動産業にとどまらず持続可能な社会の実現を推進し、その取り組みを積極的に情報開示します。

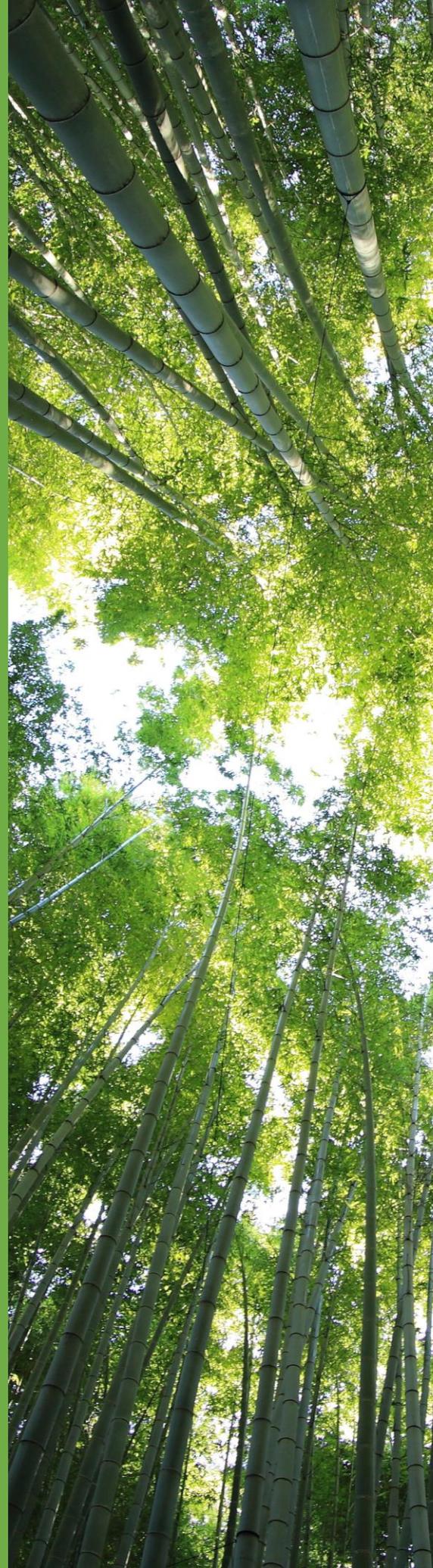
私たちは変化する社会に柔軟に対応し、顧客との共感を深めながら、未来に向けた持続可能な価値創造を追求します。

## ● マテリアリティの特定

経営マテリアリティ	環境	事業活動による 気候変動への対応	
	社会	長期的な視点で考える 社会貢献	
	ガバナンス	透明性の高い 企業統制の確立	
事業マテリアリティ	土地・住宅	社会課題の解決と 資産価値の向上	
	暮らし	地域の未来を考えた 生活利便性の向上	

# 環境

Environment



# 環境 Environment



## ● 環境 – 基本方針

私たちの目標は、持続可能な未来の実現に向けた環境への積極的な貢献です。環境に配慮した持続可能な街づくりと、社会への環境意識の啓発を通じ、環境への影響を最小限に抑える取り組みを推進していきます。私たちの環境基本方針は、持続可能性と責任ある経営の実現に向けた堅固な基盤となっています。

## ● 環境 – 主な取り組み

### 建築

- 鉄骨造商品での木造壁下地の一部使用

### 暮らし

- ZEH商品の開発
- 太陽光発電の導入
- BELS認証の取得

### 廃棄物

- 産業廃棄物適正分別
- プレカット材使用推進

### 自然

- 節湯型キッチン・ユニットバス水栓の採用
- 自然環境保全活動

### 企業

- エコドライブ/カーシェア利用の推奨
- 契約書類のペーパーレス化

## ● 建築

### 鉄骨造商品での木造壁下地の一部使用

当社は、気候変動対策の一環として、鉄骨造商品の非耐力壁パネルを木造化する取り組みを行っています。非耐力壁パネルを鋼材から木材にすることにより、パネル製造時のエネルギー消費量削減や資材軽量化による運搬時の温室ガス排出量削減に貢献しています。



施工物件

## 暮らし

### ZEH商品の開発

当社は、カーボンニュートラルな社会の実現に向けた取り組みの一環として、2023年6月にZEH-M仕様の賃貸集合住宅を千葉県千葉市美浜区に着工させました。当社は今後ZEH-M仕様を推進し、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献していきます。



### ZEH-M仕様 集合住宅着工の背景

地球温暖化は社会的課題となっています。主な原因である二酸化炭素の排出量を段階的に削減することが求められています。2021年10月に閣議決定された第6次エネルギー基本計画では、「2030年度以降新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能の確保を目指す」、「2030年において新築戸建住宅の6割に太陽光発電設備が設置されることを目指す」とする政策目標が設定されるなど、住宅への脱炭素化対策が求められています。当社では、これらの課題解決と物件の付加価値向上を目的として、2023年6月にZEH-M仕様の賃貸集合住宅を千葉県千葉市美浜区に着工させました。



当社ZEH-M仕様 施工現場写真

### 当社ZEH-M仕様の特徴

ZEH-M仕様の集合住宅として認定されるには、「高断熱」「省エネ」「創エネ」の3つの基準を満たす必要があります。本物件では、高断熱サッシの採用による高断熱、高効率設備の導入による省エネ、太陽光発電による創エネを取り入れることで、「ZEH-M Ready」の基準を達成しました。構造は、鉄骨と木材のハイブリット構造『CB工法』を採用しました。鉄の躯体で強固な耐久性を確保しながら、外壁や耐力壁に使用する木パネルの調湿性・断熱性・遮音性を併せ持つ建物です。



当社ZEH-Mの特徴



CB工法 イメージパース

## 暮らし

### 太陽光発電の導入

近年、地球温暖化は社会的課題となっています。主な原因は二酸化炭素の排出で、この二酸化炭素の排出量を段階的に削減することが求められています。また、東京都では、2030年までに温室効果ガス排出量を50%削減（2000年比）する「カーボンハーフ」に向けた取り組みの一つとして、太陽光発電システムの設置を義務化する新たな制度が2025年4月から開始されるなど、住宅への脱炭素化対策は不可欠と言えます。当社では、これらの課題解決と物件の付加価値向上を目的として、2023年5月以降に着工する投資用賃貸住宅に、太陽光発電システムを導入します。



当社太陽光発電 イメージパース

#### 導入した太陽光発電システムの特徴

太陽電池モジュールで発電した電気は、パワーコンディショナを通して共用廊下や住戸内に送電されます。これらにより、昼間の消費電力の一部を賄うことができ、災害時の日中には、非常用電源として発電した電力を使用することもできます。



太陽光発電システムの特徴

#### 着工・竣工実績

2023年12月時点の実績は、着工19件、竣工4件です。

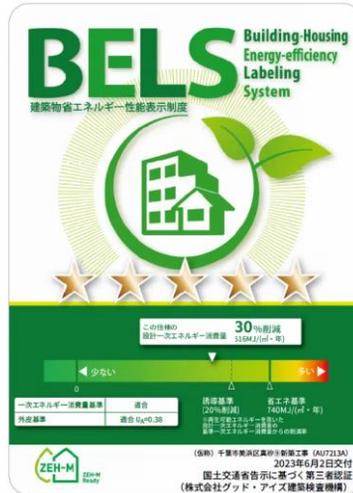


太陽光発電システム 施工現場

## ●暮らし

### BELS 認証の取得

当社ZEH-M仕様物件の住棟・全住戸で建築物省エネルギー性能表示制度（Building-Housing-Energy-efficiency-Labeling System、「BELS」）の最高位である★★★★★（5つ星）を取得しました。



BELS プレート

## ● 廃棄物

### 産業廃棄物適正分別

産業廃棄物の抑制や適正な処理が行われない場合、焼却処理による温室効果ガス排出量の増加・最終処分場の不足などによる土壌汚染や水質汚染などの社会問題を引き起こします。当社は産業廃棄物分別要領の作成・施工現場パトロール・施工現場での産業廃棄物保管場所の掲示などの取り組みを行うことで、適正な産業廃棄物の処理に努め、環境に配慮した循環型社会の実現を目指します。



産業廃棄物保管場所 施工現場写真

### プレカット材使用推進

当社は、森林資源の循環利用・産業廃棄物の排出量削減を目的に、木造躯体で使用する柱・梁などの建設部材に加え、一部の物件では外壁に窯業系サイディングのプレカット材を使用しています。プレカット材を使用することで、施工現場加工の大幅削減、作業時間の削減・施工現場美化・騒音対策などにも繋がっています。



窯業系サイディングプレカット材

## ● 自然

### 節湯型キッチン・ユニットバス水栓の採用

湯水の出しっ放しや必要以上の水量の使用は、水の消費量増加だけでなく、給湯のためのエネルギー消費量の増加にも繋がります。当社では全住戸のユニットバス・キッチンの水栓に節湯機能(※エネルギー消費性能基準 節湯A1・B1・C1)を備えた水栓を採用することで、水資源の適正利用・エネルギー使用量削減に貢献しています。



キッチン水栓 節湯性能C1

### 自然環境保全活動

当社は東京都の指定する保全地域において、自然環境保全活動を行う東京グリーンシップ・アクションに参加しています。

2023年12月に八王子市宇津木緑地保全地域にて、公益財団法人東京都環境公社とNPO法人FoE Japanと連携して、良好な里山環境を保全・活用するための活動を実施しました。当社の社員とその家族が雑木林の整備や薪割り、落ち葉での腐葉土づくりなどの活動を通して里山の生物多様性を感じ、しいたけ、なめこ、ゆずなどの里山の自然の恵みを収穫しました。

今後も当社は里山保全活動を始めとする自然環境保全活動を通して、持続可能な社会に貢献していきます。



雑木林の整備の様子



しいたけ収穫の様子

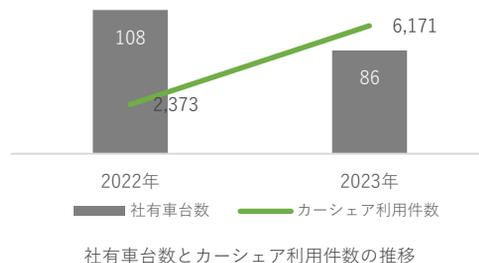
## ● 企業

### エコドライブ／カーシェア利用の推奨

当社はエコドライブとカーシェアリングサービスの利用を推奨することで、自動車による環境負荷の軽減に取り組んでいます。

エコドライブとは、急発進や急停車を行わない、車間距離を十分にとり一定速度で運転する、などの心がけで燃料消費量やCO2排出量を削減させる運転のことを指します。車両管理システムの運転分析機能を活用し、安全かつ環境に配慮した運転を推奨しています。

カーシェアリングサービスで使用される自動車は社有車よりも車両の入替頻度が高く、より環境負荷の少ない新型車両を利用することが可能になります。2022年に108台あった社有車は2023年に86台に減少しました。

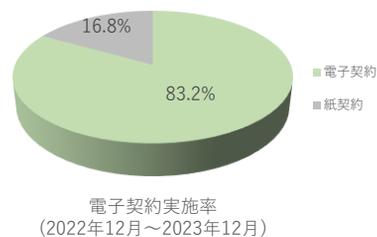


### 契約書類のペーパーレス化

当社は契約書類のペーパーレス化による業務効率化やコスト削減、環境負荷への配慮を目的として、2022年12月からイタンジ株式会社の電子契約システム「電子契約くん」を導入しています。

導入開始の2022年12月から2023年12月末まで、自社貸主物件の新規賃貸借契約のうち83.2%を電子契約で締結しました。

今後は自社貸主物件に限らず管理受託物件の賃貸借契約についても電子契約を推奨し、契約書類のペーパーレス化の促進を通して環境保全への貢献を目指します。



# 社会

Social



# 社会 Social



## ● 社会 – 基本方針

当社は経営の中核において社会への積極的な貢献を重視し、重要な取り組みを掲げ、持続可能な社会の実現を推進しています。社会の多様性を尊重し、公正で調和の取れた社会を築くことを目指します。また、地域の課題解決に寄与することを重視し、地域経済の発展へ貢献します。ステークホルダーとの良好な関係を築き、社会のニーズに柔軟に対応していくことで、持続的な社会の発展に貢献していきます。

## ● 社会 – 主な取り組み

### ダイバーシティ&インクルージョン

- 多様な人財雇用の促進
  - ・えるぼし認定の取得
  - ・高齢者／障がい者雇用
- 柔軟な働き方の提案・推進
  - ・くるみん認定の取得
  - ・有休消化の促進
  - ・夏季休暇分散取得制度の実施
  - ・リモートワークの実施

### 人財育成

- 人事制度の適正化
- 社員研修制度の実施
- 協力業者教育制度の実施

### 労働安全衛生

- ストレスチェックの実施
- 車両管理の徹底

### 顧客責任

- サプライチェーンサステナビリティの強化
- サービスの品質向上
- 利便性向上設備の導入
- 防犯カメラの設置

### 社会貢献活動

- 施工現場・物件周辺の清掃活動

## ● ダイバーシティ & インクルージョン

### 多様な人財雇用の促進

人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無などを問わず、多様なスキル・価値観を持つ人財を雇用しています。

#### えるぼし認定の取得

「えるぼし認定」とは女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定表示です。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定され、評価項目を満たす項目数に応じて3段階の認定があります。

当社は令和5年4月21日付の申請について「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」5つの基準のすべてを満たし、「えるぼし認定」最上位の3段階目を取得しました。



えるぼし認定3段階目

#### 高齢者／障がい者雇用

高齢者雇用について、当社の定年は60歳ですが社員の希望がある場合は65歳まで継続して働くことができます。年齢を問わず、建築士や施工管理技士など高いスキルと経験を持った技術者を雇用することで、就業機会の確保および若手技術者の育成・教育に取り組んでいます。60歳以上の社員49人、うち65歳以上の社員32人が共に働いています。（2023年12月末時点）

障がい者雇用について、障がいの有無を問わずすべての社員が能力を発揮できるように、就業場所の選択など合理的な配慮を行っています。

## ● ダイバーシティ & インクルージョン

### 柔軟な働き方の提案・推進

多様なスキル・価値観を持つ人材が個々の能力を最大限発揮し活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

#### くるみん認定の取得

「くるみん認定」とは次世代育成支援対策推進法に基づく認定表示です。一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした場合に、「子育てサポート企業」として認定されます。

当社は令和2年10月1日から令和4年9月30日までの一般事業主行動計画について、次世代育成支援対策推進法に基づく基準を満たし「くるみん認定」を取得しました。



くるみん認定

#### 有休消化の促進

当社は、社員が意欲をもって能力を存分に発揮できる環境を作ることを目指し、有休消化を促進しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有休消化率	83.3%	93.4%	80.1%	84.2%
業界平均有休消化率※	43.3%	44.9%	53.2%	53.2%

有休消化率

※厚生労働省「就労条件総合調査」より抜粋

#### 夏季休暇分散取得制度の実施

社員のワークライフバランス向上を目的として夏季休暇分散取得を推奨しています。通常8月に定められている夏季休暇を6月～9月に分散して取得することで、社員はハイシーズンを避けて旅行やレジャーを楽しみリフレッシュしています。制度開始の2022年は161人、2023年は164人の社員が夏季休暇分散取得を行いました。

#### リモートワーク／シフト制勤務の実施

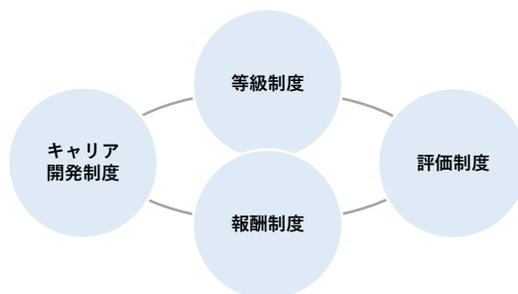
ワークライフバランスの向上を実現するため、当社では社員が働き方を柔軟に選択することができます。月に2日程度オフィスではなく自宅で働くリモートワークや、1日あたりの労働時間は変更せず始業・終業時間を変更するシフト制勤務を選択することができます。

## ● 人財育成

### 人事制度の適正化

組織の秩序を維持しながら社員一人ひとりが能力を発揮し、会社の経営目的を達成するために人事制度が存在します。当社の人事制度は等級制度・評価制度・報酬制度・キャリア開発制度の4つの柱で構成されています。

社会の変化や経営方針の変更にスムーズに適応し、当社にとって最良の人事制度となるように継続的に制度を更改しています。



人事制度の4つの柱

#### 昇格ポイント制の廃止

2023年4月に評価結果の累積によって昇格するポイント制を廃止しました（管理職のみ）。これによって年次を問わず優秀な人財を抜てきすることが可能になり、若手社員のモチベーション向上と人員配置の最適化に寄与しています。

#### 専任コースの新設

2023年4月にマネジメントを職務としない新たなキャリアコースとして専任コースを新設しました。専任コースを選択した社員は特定分野の高い知識や技能を発揮することが求められます。複数のキャリアコースを設けることで社員の主体的なキャリア形成を後押ししています。

### 社員研修制度の実施

当社は階層別の研修と分野別の研修を行っています。

階層別研修では、新入社員等の若手社員向け研修から管理職層向けの研修まで各階層に合わせた研修プログラムを実施しています。

分野別研修ではその分野に関する知識と経験を有する社内認定講師が研修を実施しています。受講する社員自らが研鑽したい分野の研修を選択して参加することができます。



社内認定講師による分野別研修の様子

## ● 人財育成

### 協力業者教育制度の実施

当社では、施工現場における労働災害の防止や安全衛生意識の向上を目的に、半期に一度施工業者向けに勉強会を開催しています。勉強会では安全教育・建物点検報告・産業廃棄物の適正処理・品質改善事例の共有などを行っています。



勉強会の様子

## ● 労働安全衛生

### ストレスチェックの実施

社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働安全衛生法に基づき年に一度ストレスチェックを実施しています。2022年度は85.3%、2023年度は85.0%の社員がストレスチェックを受検しました。

### 車両管理の徹底

車両トラブルを未然に防ぐために、安全運転に関する定期的な注意喚起、車両管理システムによる走行履歴・安全運転診断、社有車乗車前後の日常点検の実施、道路交通法に基づく運転前後のアルコール検査の実施を徹底しています。

車両事故件数は漸次減少しており、2023年度の事故件数は12月末時点で20件です。ここでいう車両事故は軽微な接触事故の類であり、重大な人身事故はありません。



## ● 顧客責任

### サプライチェーンサステナビリティの強化

当社は、環境保全・労働環境・社会課題等に関する取り組みの実施についてサプライヤーにヒアリングを行い、必要に応じてサプライヤーに各種取り組みの推進を行っています。サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現を目指し、環境や人権、社会に配慮した事業を展開することで、社会全体から信用される価値を創造していきます。

### オーナー・入居者向けサービスの品質向上

#### オーナー向けサービス

当社は安心して賃貸経営のサポートを任せていただくために、オーナー向け事業説明会を年に2回エリア別を実施しています。当社に対する理解を深めることに加えて、参加者同士の情報交換や親睦を深める場としても活用されています。参加者によるアンケート結果をもとにオーナー向けサービスの内容を改善し、品質向上に取り組んでいます。

2023年冬季事業説明会では、当社とオーナーとを繋ぐ新たなツールとして、WealthPark株式会社の提供するオーナーアプリ導入について説明を行いました。

オーナーアプリは2024年4月リリースを予定しています。ワークフロー、チャット、書類保管の機能を備え、当社とオーナーとのコミュニケーションが一元化されることで、管理業務の効率化を図ります。また2024年夏頃には、賃貸経営の状況やキャッシュフローをよりリアルタイムで確認することができる収支連携機能を追加予定です。オーナーアプリの導入を通して、付加価値の高いサービスの提供に努めます。

	※12月時点		
	2021年度	2022年度	2023年度
夏季	217	200	176
冬季	255	354	142※

事業説明会参加組数（単位：組）



事業説明会の様子

## ● 顧客責任

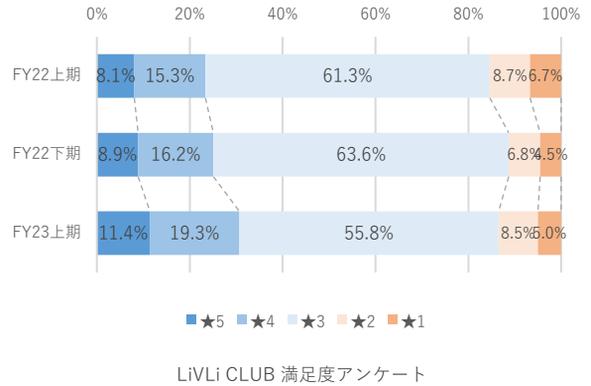
### オーナー・入居者向けサービスの品質向上

#### 入居者向けサービス

当社の運営する入居者向けサービスLiVLi CLUBでは、契約更新解約の手続きのご案内のほか24時間緊急サポートやインターネットサービスなどの入居者サポートをご用意しています。さらに新生活に便利な家具レンタルサービスや宅食サービスなど様々な優待特典サービス(LiVLi CLUB OFF)のご提供や、日々の暮らしを豊かにするためのイベントの開催を行っています。

日々の情報配信のクリック率・リーチ数等の分析や入居者を対象に行う定期的な満足度アンケートをもとにシステムUIやサービス内容を改善し、入居者向けサービスの品質向上に取り組んでいます。

LiVLi CLUB 満足度アンケートでは高い満足を感じている回答者の割合は漸次増加しており、23年度上期に実施したアンケートの結果では高い満足を感じている回答者の割合が30%を超えました。



ワインイベントの様子



屋外ヨガイベントの様子

#### 共有スペースの設置

当社は地域コミュニケーションの活性化を目的としてリブランド物件 Belleviage Yokohamaの屋上に人工芝を敷いた入居者専用の共有スペースを設置しています。物件の入居者は共有スペースを自由に利用することができます。



Belleviage Yokohamaの屋上共有スペースの様子

## ● 顧客責任

### 利便性向上設備の導入

#### 宅配ボックス設置の推進

入居者の利便性向上のため、後付けが可能な宅配ボックスを2021年度に339棟、2022年度に360棟の物件に設置しました。管理物件3,505棟のうち、1,432棟の物件が宅配ボックス設置済みとなっています（2023年12月時点）。



宅配ボックス設置後の様子

#### スマートロックの導入

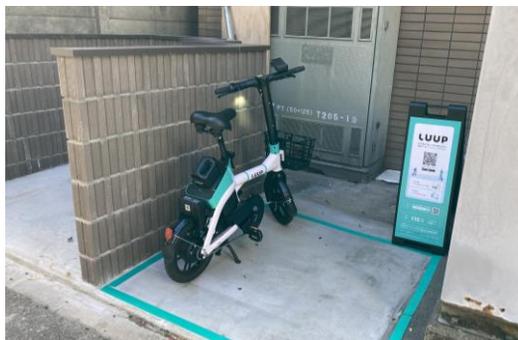
当社は「入居者の利便性・快適性・安全性の向上」「管理会社の業務効率化」「オーナーの物件価値向上」を目的にスマートロックの導入を開始しました。スマートロックの導入により入居者への物理キーの受け渡しは不要になり、デジタルキーのみでの賃貸運用となります。スマートロックの導入は利便性の向上のみでなく、鍵交換が不要となるためシリンダーの廃棄量削減など環境に対する取り組みにも繋がります。



スマートロック デジタルキー開錠イメージ

#### シェアリングサービスの導入

当社はリブランディング物件 Belleviage Kinshichoに自転車シェアリング・電動キックボードシェアリングサービスLUUPのポートを設置しています。LUUPを導入することで入居者・近隣住民の移動の利便性が向上するだけでなく、自動車移動と比較してCO2排出量を減らし、持続可能な社会の構築に寄与しています。



Belleviage KinshichoのLUUPポートの様子

## ● 顧客責任

### 防犯カメラの設置

当社は防犯対策・治安維持・迷惑行為の抑制を目的に、2022年10月以降新規提案物件より防犯カメラを標準設備として導入しています。

(2022年度5～9月の間はオプション仕様として設定)



防犯カメラ設置 現場写真

## ● 社会貢献活動

### 施工現場・物件周辺の清掃活動

2014年から環境美化と地域貢献を目的として、施工現場とその周辺の清掃活動を毎月実施しています。2022年度は345件、2023年度7月時点で133件の清掃活動を実施しました。



清掃活動の様子

# ガバナンス

Governance



# ガバナンス Governance



## ● ガバナンス – 基本方針

当社は、ガバナンスの重要性を深く認識し、透明性と倫理を経営の中心に据え、「ガバナンス基本方針」を掲げることで、組織全体での健全性と責任ある経営を追求します。公正かつ責任ある経営を実践することで、利益相反や不正行為を排除し、企業の法令遵守や内部統制の強化に努めます。さらに、ステークホルダーとの透明かつ継続的な対話を通じて、信頼関係の構築を目指します。私たちのガバナンスは、企業の長期的な繁栄と社会的な価値創造と持続可能な未来を築くための基盤となります。

## ● ガバナンス – 主な取り組み

### コーポレート・ガバナンス

- 管理体制・システムの整備

### リスクマネジメント

- リスクマネジメント体制の整備
- 情報セキュリティリスクマネジメント
- ハザードリスクマネジメント
- 投資リスクマネジメント

### コンプライアンス

- コンプライアンス体制の整備
- コンプライアンス相談窓口の設置と整備
- 各種研修の実施

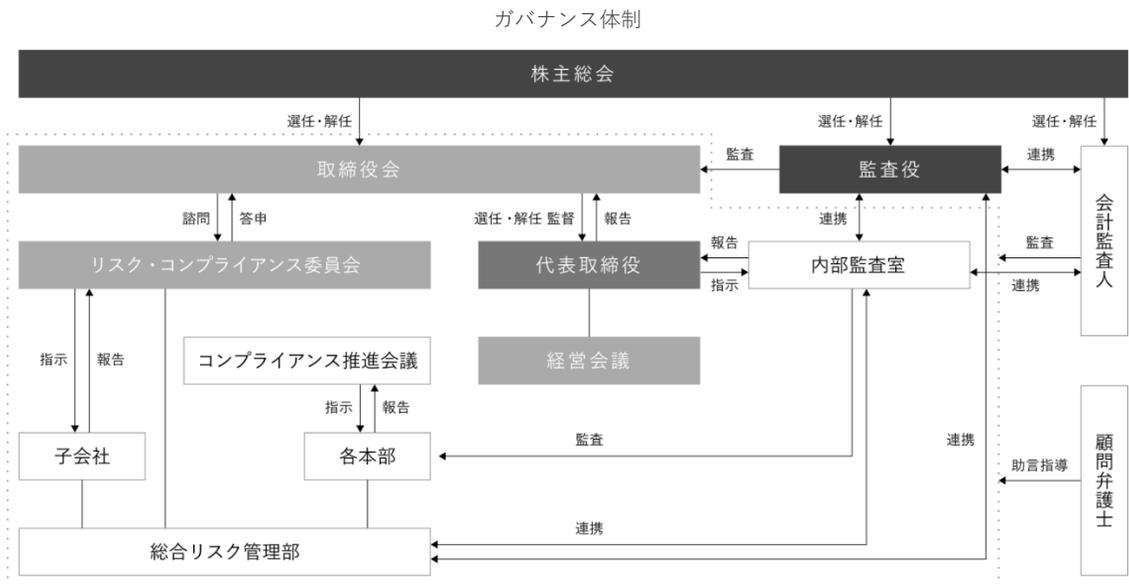
## ● コーポレート・ガバナンス

### 管理体制・システムの整備

#### 取締役会および取締役

取締役3名および監査役1名で構成され、当社の業務執行を決定し、取締役間の相互牽制により取締役の職務の執行を監督しています。代表取締役が議長を務め、原則として毎月1回の定例取締役会を開催するほか、経営上の重要事項が発生した場合には、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

取締役は、取締役会において積極的に意見を表明し、建設的な議論を尽くすものとし、また職務を執行するにあたり、他の取締役に対し説明を求めることを含め、十分な情報収集に努めています。社外取締役は、専門家としての豊富な経験や識見を活かし、外部の客観的な視点から、取締役会の監督機能強化の役割も担っています。また、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、執行役員とも十分に連携しています。



#### 経営会議

取締役会の委嘱を受けた事項、その他経営に関する重要事項を協議または決議する経営会議を設置しています。取締役および執行役員の出席に加え、必要に応じて監査役の出席を可能とし、客観的かつ透明性の高い組織経営を実践しています。

#### 執行役員

「執行役員制度」を導入し、経営機能と執行機能の分離・強化を推進することで経営の健全性と効率性をより高めるとともに、取締役の監督機能の強化と透明性の確保に努めております。

#### 監査役

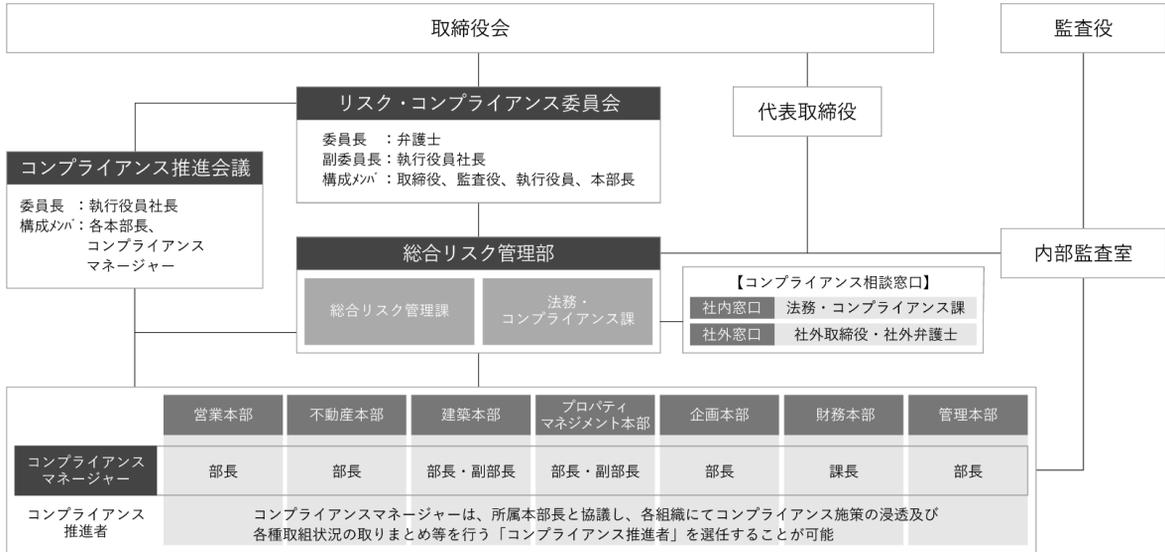
監査役は、内部監査室および会計監査人と相互の連携を図りながら、取締役の業務執行に関する監査を実施しています。

## ● リスクマネジメント

### リスクマネジメント体制の整備

当社を取り巻くリスク（業務の適正な遂行を阻害し、または損失を発生させる要因）について、認識、評価したうえで、必要な対策を実施し、改善していく一連のプロセスにより、当社への影響を適切なレベルに管理する体制を整備しています。

#### リスク・コンプライアンス体制



#### リスク・コンプライアンス委員会

取締役会の諮問機関として、リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス推進活動に係る重要事項を審議し、各本部が作成するリスク対応計画の推進状況をモニタリングします。委員長には郷原信郎弁護士（郷原総合コンプライアンス法律事務所）を迎え、またコンプライアンス・リスクマネジメントの専門家である大久保和孝社外取締役も委員として参画するなど、社外の目線を取り入れた透明性の高い委員会運営を行っています。

#### リスクマネジメントの取組

当社の事業活動に大きく影響を与えるリスクを特定し、その管理状況を全社的視点から把握・評価しています。リスク項目の評価は、組織への影響度と対策の脆弱性という2つの軸と、それぞれに3段階の基準を用いて行われ、リスク・コンプライアンス委員会が対策の優先度を決定しています。優先されたリスクに対しては、当該リスク担当部署にて具体的な対策を講じるとともに、経営陣が参加する特別な会議体にて対策の進捗状況を確認します。

項目	主要リスク	影響度	対策の脆弱性	リスク対応策	
事業リスク	金利上昇	調達コストの上昇、投資家の要求利回りUPによる当社利益の圧迫、エンドローン金利上昇によるリテールビジネスの縮小など影響を及ぼす可能性があります。	甚大	脆弱	経済市況のモニタリングを行うほか、金利上昇による当社への影響をシミュレーションし、リスクケースを織り込んだ事業計画を作成しています。
	原材料・資材高騰	仕入価格や工事原価の上昇を招き、売上価格に転嫁できない場合、利益率が低下し、業績等に影響を及ぼす可能性があります。	甚大	脆弱	資材の安定供給、価格高騰の適正管理のため複数の資材業者と連携し情報収集を行うほか、シミュレーションを基に経営会議にて対策を検討しています。
	物件の劣化・損傷	メンテナンス不良や適切な補修等が行われない場合、物件の劣化・損傷により景観が損なわれ、入居付けに影響を及ぼす可能性があります。	大	弱	定期的な物件巡回はもとより、長期修繕計画を基にオーナー提案を行い、専門スタッフが適切なタイミングにて必要な修繕を行っています。
事業以外のリスク	大規模地震	大規模地震の発生により事業中断の可能性があります。また、当社建物への被害およびこれに伴う多額の応急対応費用等が発生する可能性があります。	甚大	弱	業務継続計画を策定し、重要業務については危機発生時も優先して継続する対策を講じています。
	システム障害	重要システムに障害が発生し業務遂行に重大な支障をきたす場合、ステークホルダーからの信頼失墜、対応に要する多額の費用が発生する可能性があります。	大	脆弱	システムリスク評価に基づき、重要システムおよびデータのバックアップを取得。定期的なリカバリテストを行い、有事に稼働できる体制を整えています。
	優秀人材の確保・育成	適切な業務遂行のための必要人員や新たな事業等を担う専門人材を確保・育成できない場合、積極的かつタイムリーな事業展開を阻害する可能性があります。	大	弱	人材確保を目的とした社内プロジェクトチームを組成し、社員の実態を把握するとともに、戦略的な採用活動を実施しています。

## ● リスクマネジメント

### 情報セキュリティリスクマネジメント

当社では、情報資産は企業の重要な財産であることを認識し、「情報管理規則」などの社内規則に従い、情報資産の適切な管理、保管を徹底するとともに、社員に対する情報セキュリティ教育を実施しています。

また当社は、IT/データを活用した経営を目指しており、これらの経営基盤を支える情報セキュリティレベルを確保するため、情報システムの適正な活用、システム障害やサイバーセキュリティ事案の発生防止のための技術的な対策を講じています。

組織的 対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ関連規則等の制定</li> <li>IT関連予算の一元的管理</li> </ul>
人的 対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>標的型メール攻撃に対する訓練実施</li> <li>eラーニングによる教育の実施</li> </ul>
物理的 対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>顔認証システムによる入退室管理</li> <li>鍵付きキャビネットでの書類保管</li> </ul>
技術的 対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロトラストシステムの導入</li> <li>アクセス権限の制限</li> </ul>

### ハザードリスクマネジメント

当社では、「危機管理規程」に則り、会社において発生する又は発生することが予想される様々な危機事象に、迅速かつ的確に対処できる体制を整えています。

また、優先継続業務を定め、大規模地震など不測の事態が発生しても、当該業務については中断させない、または中断しても可能な限り短い時間で復旧させるための事業継続計画（BCP）を策定し、内容の見直しを定期的に行っています。

### 投資リスクマネジメント

当社では、「アセットマネジメント権限規程」に則り、会社の投資に関する重要事項について協議する投資委員会（インベストコミッティー：IC）を設置しています。

ICは、代表取締役CEO、執行役員社長に加え、投資事業に係る役員が参画します。不定期で年2回開催し、物件のビジネスプラン（アセットマネジメントを行うために策定する事業計画）に係る進捗状況を検証します。また、物件の状態（例：違法性の治癒等）や周辺環境の変化等に応じて、追加投資等に係る必要な意思決定を行っています。

## ● コンプライアンス

### コンプライアンス体制の整備

当社は、経営理念に「信用、信頼、フェアネスはすべてに優先する」、また行動指針に「Integrity 人が見ておかしい、ということはない。誠実さ、高潔さを行動原理の中心に据え、取引先、社会、仲間からの信頼を確立する」を掲げています。さらに、コンプライアンスを「法令遵守に留まらず社会の要請に応える」と定め、社員はこれらを実践します。

全社的なリスクマネジメントの枠組みの中でコンプライアンスリスクを一体的に管理する体制を整備する（リスク・コンプライアンス委員会の設置。P.25参照）とともに、各種業務を適切かつ円滑に進めるための社内ルールやマニュアル等を定めています。また、社員のコンプライアンス意識醸成のための教育や各種コンプライアンス施策については、期初にコンプライアンス推進計画を立案し、当該計画に基づき実践しています。

#### コンプライアンス推進会議

リスク・コンプライアンス委員会の下に設置し、当該委員会メンバー（取締役、執行役員、本部長）、コンプライアンスマネージャーとそのサポート社員が参加します。四半期に一度開催し、当該委員会で審議された事項の社員への浸透、施策の実施状況を踏まえた改善策等について議論・検討するとともに、委員会メンバーとコンプライアンスマネージャーとの意見交換を行う場として機能しています。

#### コンプライアンスマネージャー

コンプライアンスマネージャーは、リスク・コンプライアンス委員会の共有事項を部署社員に伝達するだけでなく、自らが部署内でコンプライアンス教育や施策を計画・実行する重要な役割を果たします。具体的な活動は部署の実情に応じて異なり、コンプライアンス推進のための計画を策定し、それを遂行します。計画進捗はリスク・コンプライアンス委員会がモニタリングし、年次のコンプライアンス意識調査結果も部署別に示されるため、施策の進捗には継続的な注力が求められます。

### コンプライアンス相談窓口の設置と整備

当社は、内部通報規程を策定しており、社員等からコンプライアンス相談窓口にご相談または通報があった場合に、当該規程に則った適正な処理が行われるための仕組みを整備し、コンプライアンスの強化を図っています。

コンプライアンス相談窓口への相談等は、重大事案に限らず、日々の業務判断、上長からの指示に不安を感じたり、法令違反の可能性を感じたりした場合など、様々な事項に関して相談できる旨を周知することで運用の実効性を高めています。相談窓口は、社内の窓口として総合リスク管理部に設置するほか、社外の窓口として社外取締役および外部の弁護士事務所に設置しており、相談しやすい環境づくりに努めています。対象者は、当社が雇用している社員・アルバイト・パートタイマー、当社が受け入れている派遣社員、過去に当社の社員等であった者に加え、当社との請負契約その他の契約に基づいて当社と継続的に取引をしている事業者の社員としています。相談者のプライバシーは保護され、相談を理由とした報復行為および人事処遇上の不利益な取り扱い等を受けることはありません。匿名による通報も可能としています。

## ● コンプライアンス

### 各種研修の実施

当社では、社員一人ひとりが高い倫理観の下、法令・社会規範の趣旨を理解・遵守することはもちろんのこと、当社を取り巻く様々なリスクに対するリテラシーの向上を目的に、継続的な教育・研修等を実施しています。

#### コンプライアンス研修

当社は、コンプライアンス意識の向上および事案の発生を未然に防止することなどを目的に、コンプライアンス研修を毎年実施しています。外部の専門家による講義形式も一部取り入れていますが、より自分事と捉えていただくためにディスカッションを中心としたグループワーク形式の研修に注力しています。

テーマ	実施	対象	形式	概要
コンプライアンスとは何か	2020年3月	課長以上	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師：郷原信郎 弁護士（郷原総合コンプライアンス法律事務所）</li> <li>「社会の要請に応えること」という考え方についての認識を共有</li> </ul>
コンプライアンス概論	2020年6月	全社員	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師：大久保和孝 社外取締役（㈱大久保アソシエイツ代表取締役社長）</li> <li>コロナ禍における社会環境への適合</li> </ul>
コンプライアンスはなぜ必要か	2020年12月	部長以上	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社における過去事案の原因の深掘り、コンプライアンスに取り組むことの必要性について議論し、社員の納得感を醸成</li> </ul>
ステークホルダーからの「信頼」	2022年1月	全社員	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーからの信頼に焦点を当て、ステークホルダーからの期待とそれに応えられない場合のリスクなどについて議論</li> </ul>
コンプライアンス問題の自分事化	2022年10月	全社員	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>他社のコンプライアンス問題を題材に、自分事として捉えることを通じて社員の意識変革を促す</li> </ul>
Philosophyに基づく事例対応	2023年10月	全社員	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーと当社とが対立する具体的な場面を想定し、Philosophyに基づく対応について議論</li> </ul>

#### ハラスメント研修

適切なコミュニケーションが脅かされる環境は不正の温床となりかねませんので、働きやすい職場環境・組織風土の醸成とハラスメントに関する正しい知識を得るため、ハラスメント研修を実施しています。

テーマ	実施	対象	形式	概要
ハラスメントのない職場づくり	2023年3月	全社員	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師：木下潮音 弁護士（第一芙蓉法律事務所）</li> <li>ハラスメント事案の共有、管理職および一般社員に求められる行動等</li> </ul>

#### リスク管理研修

リスクマネジメントへの理解促進とリスクに対するリテラシー強化を目的とした研修を実施しています。

テーマ	実施	対象	形式	概要
リスクマップの見直し	2021年1月	部長以上	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>本部別にピックアップしたリスクに対する評価結果を基に、リスクに対する認識の差異や考え方等についての理解を深める</li> </ul>
リスクマップの見直し	2022年2月	部長以上	グループワーク	(同上)
重要リスクの深堀	2023年2月	部長以上	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業運営上、重要性の高いリスクに対する現行の対応をみなすため、現状の課題や問題点等について集中的に思考する</li> </ul>

# 外部評価・外部基準

<p><b>えるぼし認定 3段階目</b> 2023年認定</p> 	<p><b>ZEHデベロッパー</b> 2022年12月登録</p> 	<p><b>くるみん認定</b> 2023年認定</p> 
---	--	--



## **architect developer, Inc.**

株式会社アーキテクト・ディベロッパー

〒104-0061 東京都中央区銀座4-12-15 歌舞伎座タワー

<https://architectdeveloper.com/>

本冊子に記載されているすべての情報は、著作権法およびその他の法律により保護されています。  
無断での引用や転載、複製は禁じられています。