

CSR REPORT 2024





人やまちを元気にする

人に、社会に、喜びや勇気、驚きや発見をもたらす。
まちの景色をつくり、地域社会を活かし、人と人をつなげる。
建築にはそんな力があります。

1924年の創業以来、建築とともに歩んできた私たちは、
これからも「人やまちを元気にする」建築を提案します。



私たちは日常の中で出会う人たち
関わりを持つ地域を元気にすることを
心から望んでいます

私たちは建築をつくる仕事を続けながら、未来社会を構想しています。それは人間だけでなく、生態系を構成するすべての単位にとって幸せな未来でなくてはなりません。そのために、これまで蓄積したさまざまな経験・知恵・技術を活用して創造的なデザインを導き出しています。さらに、それに留まることなく、新たな価値を創り出し、社会に希望をもたらすためにチャレンジを続けています。

2024年は安井建築設計事務所創業から100周年の年です。これまで業務運営においては、建築の品質と業務の信頼性、それを支えるチーム一人ひとりの資質を高めることに心を留めてきました。そして私たちは、日常の中で出会う人たち、関わりを持つ地域を元気にすることを心から望んでいます。ぜひ、建築がもたらす喜び、建築がもたらす社会の希望を皆様と分かち合いたいと願っています。

安井建築設計事務所 代表取締役社長 CEO

佐野吉彦

YASUI AT A GLANCE

社員数
443人
(2024年4月現在)



一級建築士
207人
(2024年4月現在)

1924年創業
2024年
創立 **100** 周年



技術者数
397人
(2024年4月現在)



公共プロジェクト件数
4000件以上
(2024年4月現在)



BIM 本格稼働
2007年から

CSR 対談

小林いずみ氏×佐野吉彦社長



佐野吉彦

1954年神奈川県出身、兵庫県西宮市に育つ。1997年安井建築設計事務所代表取締役社長に就任。東京理科大学理事、(社)BIM教育普及機構理事長、NPO法人取手アートプロジェクトオフィス理事長。日本建築士事務所協会連合会会長、大阪府建築士事務所協会会長などを歴任。2019年日本建築学会賞、2022年黄綬褒章受賞、アメリカ建築家協会名誉フェロー会員。

企業にとって、もっとも大切な経営資源である人財＝社員が安全・安心に働くことができ、一人ひとりの能力や感性が活かされる職場環境や制度はどのように整備・改善されてゆくの
か。ダイバーシティ&インクルージョンをテーマにした講演活動の多い実業家の小林いずみ
氏と、当社代表取締役社長 CEO の佐野吉彦が、建築界の課題や今後について語り合った。

小林いずみ

1959年東京都出身。実業家。メリルリンチ日本証券株式会社代表取締役社長、第5代多数国間投資保証機関長官などを歴任。ウォールストリート・ジャーナル『Top 50 Women to Watch in 2005』を受賞。現在、みずほファイナンシャルグループ、ANAホールディングス、オムロンなどの社外取締役を務める。



東京事務所の新オフィスは3フロアのうち1階は地域の方々やまちとつながりながら、私たちも自らやりたいことを実践する学びや創造の場として「美土代クリエイティブ特区」を設置。



かけ合わせることで価値が生まれる

小林：現在、社員は400名ほどどうかいました。このくらいの数だと、それぞれの社員がどんな人か、社長自身わかるのではないのでしょうか。一人ひとりを見ることができるとい意味で、非常によい規模と環境だと思います。

佐野：設計者には、それぞれ個性やプライドがありますが、皆が生き生きできるように、できるだけ対等に、フラットに議論ができるように努めています。

小林：全員が同じであることを是とする組織では、個々の能力や個性がなかなか活かしづらいですし、企業が大きくなると、仕事が流れ作業になることもあります。でも、建築設計事務所は一人ひとり表現したいものを持っている方々の集まりですよ。

佐野：工房制度を採っていたルネサンス時代から、フランク・ロイド・ライトのように師弟でものづくりをする近代があり、時代とともに変遷はありますが、よいものをつくるために対等に議論し、手を動かす。建築家はそれを引き継いでいるところがあると思います。

小林：トップとして社員の皆さんが意見をぶつけ合う場づくりを推し進めているのでしょうか。

佐野：場をつくって議論を促しますし、そこに私に加わることもあれば、チームリーダーがその場をつくることもあります。

小林：とても魅力的な職場ですね。ところで会社には設計者以外にも、事務系の仕事の方もいらっしゃると思います。

佐野：設計は意匠、構造、設備、積算など、事務方も広報や総務、データマネジメントなど専門性があり、それぞれ依って立つプライドのようなものがあるので、それをどうかけ合わせるか、ですね。

小林：今「かけ合わせる」とおっしゃいましたが、その辺りもいわゆる大手と違います。佐野社長はかけ合わせることが価値を生むと認識されていますが、一般の企業はこのことによりやく気づきつつあります。

佐野：建築は一品生産の側面が強いので、かけ合わせをしないとなかなか解けない問題があります。我々が得意としている空港施設の設計も、最初は日本に前例がなかったので、おのずと議論を重ねることになります。

小林：それは素晴らしいですね。みんなで答えを見つけることは仕事として楽しいし、人の考えを聞くことで、自分自身も成長するという…。

佐野：経験を通じてそれぞれの個性は変わり、深みを増してゆきます。その変化はクライアントにとってもよいことで、クライアントの期待に応えるためにも、設計者が成長し続けることは極めて重要だと思います。

小林：羨ましい職場です。

佐野：議論する基盤と、成長しようというスタッフの自発性にずいぶん助けられています。

多様性が、固定観念を解き放つ

小林：社員の男女比はどのような状況ですか。

佐野：女性が3割ほどでしょうか。今、建築学科で学ぶ女

性の比率が3～4割です。以前は女性の建築家の細やかな感性は住宅向きといわれたりしましたが、男性でもそういうセンスがある人はいますし、女性が高層や大型建築を手がけるなど、性差はなくなってきていますね。

小林：女性が高層や大型建築を設計する際、何かハンディはあるのでしょうか。

佐野：ハンディはないですね。これまでは先入観が邪魔していたところがあったかもしれません。

小林：私は各地でダイバーシティや女性の活躍の話をしていますが、最終的には女性、男性ではなく、個人がどういう感性を持ち、何を得意とするか、それに尽きると思います。

佐野：かつてはクライアントの責任者が圧倒的に男性だったので、女性が出ると信用してもらえないことが、どの世界でもありました。女性のリーダーが増えてきたことで、やりやすくなっているとは思いますが。

小林：建築現場でも、女性のハンディはなくなっているのでしょうか。

佐野：現場の仕事は体力を条件とするわけではありませんから、施工現場でも女性は増えています。現場の雰囲気もだいぶ変わりつつあります。

小林：ゼネコンさんも、必死で女性リーダーを育てようとしていますね。

佐野：数値目標を設定しながらやっている面もありますが、今後10年で現場を担う女性はだいぶ増えていくでしょう。

小林：外国人はどうですか？

佐野：いろいろな国の人が働いています。海外プロジェクトの場合、日本人スタッフより慣れがあるかと思いますが、新しい視点を提供してくれます。

小林：外国人が入ることで、チーム全体の雰囲気が変わることもあるのでしょうか。

佐野：皆が私たちの固定観念を解き放ってくれることで、なあなあではない設計プロセス形成につながっていると思います。

小林：まさにダイバーシティ&インクルージョンですね。同じような人が集まると、同じ発想になりがちですが、そこに違うバックグラウンドの人が入ることで、新しいものができあがる。それは企業にとって大きな価値です。

佐野：社外の設計事務所と仕事をしても、それは感じます。

小林：日本人同士でも、ですか？

佐野：考え方やデザインの傾向の違う設計事務所と一緒に仕事をすると、問題の解決の仕方ひとつとっても、いろいろ発見があります。

建築は、地域を生き活きさせるもの

小林：平河町から神田美土代町への移転には、どのような経緯があったのでしょうか。

佐野：ワンフロアが広く、仕事をしやすい環境を探して見つけたのが、神田でした。1階はまちにひらいたスペース、2、3階は広い執務スペースになり、部署同士がもう少し近くで仕事をできるようになります。大阪本社もそうですが、神田もグラウンドレベルでまちと接しているので、そこは大きな魅力です。

小林：神田といえば、お祭りのイメージがあります。

佐野：平河町もビルの前を山王祭の神輿が通っていましたが、神田は神田祭。庶民的な土地柄です。我々に限らず、設計事務所がまちとつながることは大事なことで、その辺りは意識的にやっていこうと思っています。

小林：まちとのつながりというと、どんなことが考えられるのでしょうか。

佐野：設計事務所は世界各地で仕事をしますが、自らの地域への貢献をつい忘れがちです。我々の専門能力を還元し、その地から知恵をいただく、そういう互惠性があってよいと思っています。

小林：神田は昔ながらの店や住宅が残っているので、そうしたものをより魅力的にする提案をすることで、まちが活性化されるといいですね。



同じような人が集まると、同じ発想になりがちですが、そこに違うバックグラウンドの人が入ることで、新しいものができあがる。それは企業にとって大きな価値です。



三鷹天命反転住宅～In Memory of Helen Keller～：現代美術家、荒川修作氏の哲学を具現化、実際に住まう集合住宅として荒川修作+マドリンギンズと当社が設計を担当し三鷹市に建設された。

佐野：すでに 3331 Arts Chiyoda など、地域で活動している団体とも連携していますが、地域に熱い眼差しを注いでいる企業も多いので、いろいろ一緒にできる気はしています。

小林：地元愛の強い方々と、地の利で来た地元意識の薄い方々のあいだに安井さんが介在することで、それぞれが神田のよさを認識できるかもしれません。

佐野：移転先は古い神田とオフィス街のエッジなので、上手い位置取りができると互いをつなぐことができるのではないかと。

小林：平河町とはまた違うでしょうから、どう展開するか、楽しみです。

佐野：地域の活動を支える施設をつくることで、間接的にその地域を生き活きさせること。それが建築の本来の役目で、建築は各地の将来に責任を負っています。と同時に自分の足元を大切にすることも大事なことで。

小林：たとえば地方や海外で設計をするとき、どのくらいまちや人の特徴を考えて図面を起こすのでしょうか。

佐野：限られた時間で、いかに深掘りできるか、ですね。仕事が継続すると経験を次に活かせるので、できるだけ長く地域に関わり、人間関係をつくりたいとは考えています。

小林：設計作業はその土地の文化を深掘りする仕事でもあるのです。建築は、土地の景観に合うものをつくるというイメージを持っていましたが、社会学的要素もありますか。

佐野：新たな知恵を提供し、そのまちが描けていなかった未来をつくるきっかけになることが大切です。今ある条件に合うものだけをつくるなら、遠方から行く意味はありません。

小林：外国人が入ることでの変化にも通じますが、別の視点で見出したまちの魅力を、地元の方々に気づいてもらうという……

佐野：知恵を交えることはとても大切です。人と人との交わりは可視化しにくい部分もあるのですが、建築ならそれができるので。

小林：建物を媒介に、地域に思いがけない化学反応が生じ、

新たな価値が生まれる。そういう事例はありますか。

佐野：荒川修作さんと協働した「三鷹天命反転住宅」は、穏やかな住宅街を少し息づかせる役割を果たしたと思います。また、各地で鉄道の駅を設計しているので、まちの新たな玄関口をどうデザインするか。住民とともに将来像を考えるなどしています。

小林：どんな建物か、だけでなく、将来、どう暮らしたいかまで話をされるのです。

佐野：この辺りは数値的に還元、分析できない部分です。地方の未来はデータだけ見ると、悲観的かもしれません。ただ、建築ができることによって、人が集まり、産業が生まれるわけですから、建築は転回点になり得ます。

小林：どこも地方創生はなかなか上手く行っていませんが、建築をきっかけに変われば、おもしろいですね。

竣工後もコミットし続ける

小林：設計する際、どのくらいの時間軸でコミュニティなどを見ながら計画するのですか。

佐野：建物によりませんが、今、できた建物はしばらく手を加えなくても 10 年くらいは有効です。その後は所有者が代替わりするかもしれないし、たとえば庁舎が庁舎として使われなくなる可能性もあるでしょう。建築はそのあり方が必ず変わっていくものなので、竣工後、モニタリングしながら関わっていくことが大事なことです。

小林：つくった後も地域にコミットし、古くなっても次にこういう価値を生み出すか、考えていくのでしょうか。

佐野：工場や都市計画ではマスタープランをつくりませんが、なかなかその通りにはいかないものです。クライアントのビジネスにもいろいろ変化が生じます。そのとき、守るべきことを守りながらチューンアップする必要があります。

小林：ビジネスも組織も生きもので、社会や環境のニーズに応じて変わる必要はあるものの、本質として自分たちが何を提供するか。その柱を持って対応するのがビジネスだと、私は話しています。

佐野：我々は「人やまちを元気にする」というメッセージを持っています。竣工後 10 年で、人の流れやニーズが変わったときも、人やまちを元気にする建築であるかに照らし合わせて、手直しをしていきます。

小林：建築を訪れるとき、5 年、10 年前と町はどう変わったかを見ることも、外の人間にとって、実は楽しみなことです。

築 58 年のビルに学ぶ

小林：今はどこの業界もサステナビリティを口にしますが、サステナビリティは矛盾も孕む非常に難しいテーマです。建築業界でサステナビリティに貢献するというと、具体的にはどのような方法があるのでしょうか。

佐野：戦後の日本の建築は、古くなったら新しくすることが前提でした。それは戦後が焼け野原から始まったからで、本来、日本の伝統的な家づくりはそうではありませんでした。まだスクラップアンドビルドの流れはあるものの、きちんとつくってきちんと維持管理すれば、建物は世間が思う以上にもちます。今、日本の建築文化、まちづくりが持つサステナビリティに立ち返る必要があるかもしれません。

小林：では、海外の建築と比較して、日本の建築が誇れることはどんな点でしょうか。

佐野：ひとつは丁寧なものづくり、そしてデリケートな素材選びをしてきたことですね。ただ、世代交代がままならず、職人不足が深刻なので、今後どうなるか。時代に合わせたものづくりを考える必要があるでしょう。

小林：教育関係者とのあいだで話題になるのが職人不足の問題です。日本は学歴を重視する傾向がありますが、一流の職人になることは豊かなことで、社会への貢献も大きいです。ただ、社会全体の価値観が変わらないと、職人の技の継承は難しいかもしれません。

佐野：男性が主だった職人の世界に女性や外国人が加わるようにする、あとはデジタルでどこまで作業を合理化するか。人口減少社会、成熟社会で作業量を軽減するために、

地域の活動を支える施設をつくることで、間接的にその地域を生き活きさせること。それが建築の本来の役目で、建築は各地の将来に責任を負っています。

工学的知恵と社会的知恵を組み合わせる。いずれにしても喫緊のテーマです。

小林：今後、職人さんを育成する上では現場を見る、仕事に触れる機会を持つことが、日本の将来にプラスになると思うのですが。

佐野：教育の中でいろいろな職業を知る機会があるといいですね。今、建築業界全体で次世代を育てることが我々の使命です。

小林：古い家屋を改築したいけれど、その技術を持つ人がいないという話もあり、よいものを残すためにも技術の継承は必要です。新オフィスのビルは築 58 年だそうですが、そういう建築を使う魅力と難しさは何でしょうか。

佐野：今の建築はスリムで階高がありますが、古い建築は往々にして階高が低く、柱が太いです。天井を張らず躯体

をむき出しにして広さを確保し、吹き抜けで上下をつなぐなど、工夫をしています。いろいろ知恵を巡らすことは、設計者の学びにもなるでしょう。

小林：楽しみですね。ぜひ拝見したいです。

佐野：我々の仕事は経験と想像力に基づいて図面を描くことですが、実際、竣工した建物がどう使われるかはわからないところがあります。そのズレが学びで、面白さでもあります。

小林：計算しきれないものが出てくることを楽しむのですね。建築はきっちり図面を引いて、その通りにすることが重要なのだろーと思っていましたが、そこから派生するものが、より価値を持っているという。

佐野：人生、思い通りにいかないこともありますが、思った以上に進むこともある。建築の仕事にも、そういう要素があるんです。



1898年に妻木頼黄の設計で建てられた半田赤レンガ建物（愛知県）は、全体の耐震補強や外装改修がおこなわれ、市民に親しまれる「観光拠点」として生まれ変わった。

安井建築設計事務所の CSR



I. 建築の品質と業務の信頼性

長年にわたり、建築設計にかかわるさまざまな専門技術の向上・開発に努め、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを通して、高い品質と信頼性を目指して取り組んできました。引き続き良質な建築設計およびそれに付帯するサービスを追求し、その能力を社会の繁栄のために活用します。

品質マネジメントシステム

健康で安全な生活の基本である住環境の創造・維持において、建築士事務所は重大な職責を担っています。そのために、企業ならびに所属する社員すべてが職能倫理とコンプライアンスに基づいて業務を遂行します。設計監理を通して蓄積した経験と知識をベースに、さまざまな分野の専門家との間に信頼のネットワークを構築し、価値のあるソリューションを提供します。

法務関連冊子の発刊や講習会の実施

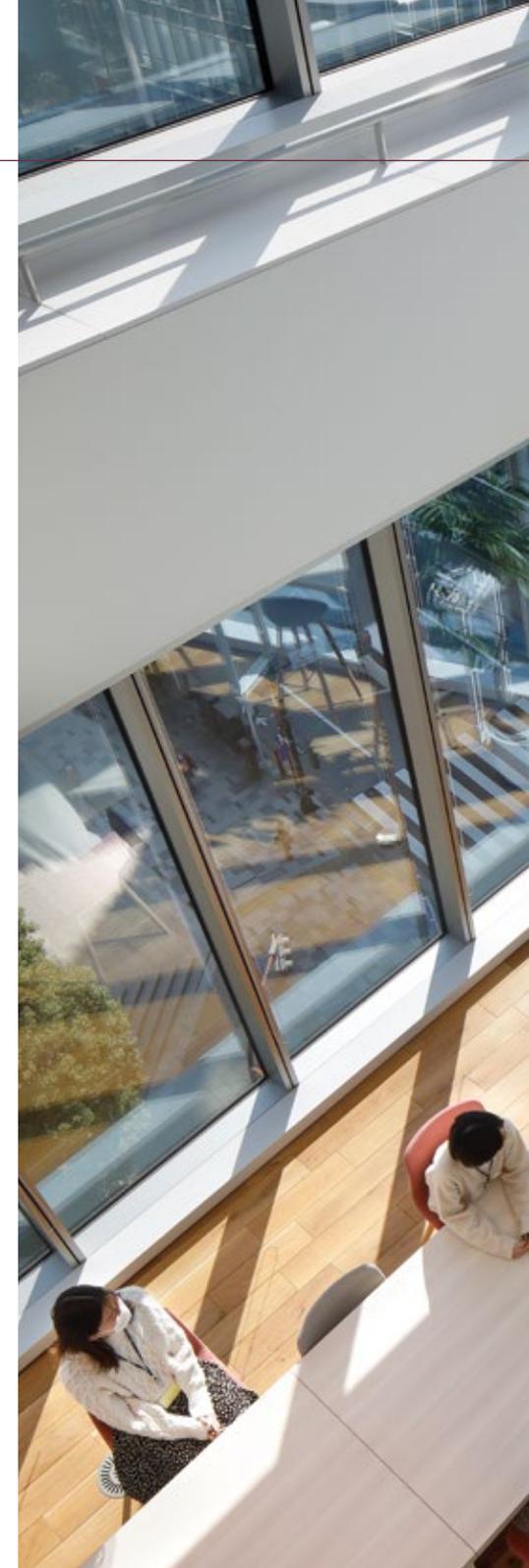
顧問弁護士へ問い合わせをおこなった情報を月に1度社内配信をおこない、情報共有をするとともにそれらをまとめたテキストの発刊や、顧問弁護士による法務講習会の実施を定期的におこなっています。

安井マニュアル

品質マネジメントシステムの根幹となる業務手順書である安井マニュアルは1999年6月に制定、これまで24版の改訂を重ねています。



社内で配信している法務情報をまとめた冊子「建築の設計や監理 民法や建築士法等に関する疑問 法律に基づく回答」。これをテキストとした講習会を定期的実施。



事例：エービーシー商会 本社ビル

デジタルデータを活用して、あらゆる社会課題を解決

BIM (Building Information Modeling) は、コンピュータ上に三次元モデルをつくる設計ツールにして、建築に関わるあらゆる属性情報を統合するデータベース機能を持つソフトです。2007年の導入以来、BIMを活用・推進してきた当社が設計・監理を担当し、国土交通省のBIMモデル事業に選ばれたのが2020年6月に本社ビルが竣工したエービーシー商会です。

千代田区初のBELS認証、最高ランク星5つを取得

東日本大震災後、旧耐震基準で建築された建物の安全性を考慮したエービーシー商会は「社員を守る安全な本社ビル」を目指すと同時に省エネと快適性・生産性の両立を掲げ、計画・設計段階から下記の設備を検討しました。

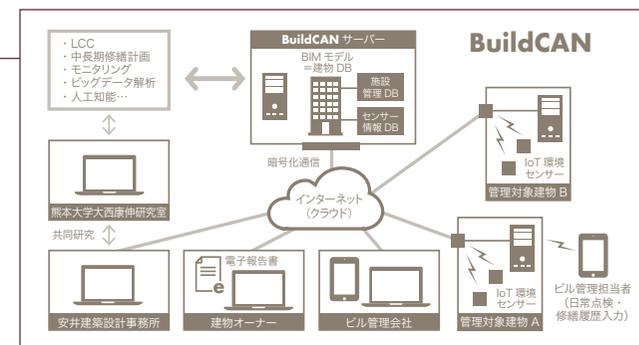
- ・中間期には、一日最大60%のエネルギー低減効果のある内階段を利用した自然換気システム。
- ・中空層にアルゴンガスを注入し、外側に熱反射ガラス、内側にLow-Eガラスを用いて遮熱効果を高めた高性能複層ガラス。
- ・エアコンと比べて気流感や温度・湿度のムラが少なく、空気の乾燥を抑える床輻射空調。
- ・自然採光を確保したオフィス空間に導入した、昼光センサーとLED照明。

自然エネルギーと省エネ技術の活用により、千代田区初のBEI値0.5以下を実現し、BELS認証最高ランクの星5つを取得した新社屋は、年間約57%の電気使用量を削減しました。

個々が快適な場を選択できる、幅のある執務環境

BIMのメリットは、設計段階では想像しにくい空間構成や、素材・備品選びなどをシミュレーションできる点です。エービーシー商会の執務空間には内階段や吹き抜けなど、図面だけではイメージしづらい点はVRゴーグルで建物を体感してもらいました。火災や地震など非常時を想定したバーチャル避難訓練も、動画でその動線を確認できるように、具体化・視覚化できる点が三次元データの強みです。

データベース機能により、建物情報を一元管理できることもBIMのメリットです。竣工後、建築マネジメントシステム「BuildCAN」(ビルキャン)を導入したエービーシー商会と当社とビル管理会社は、3社で建物の運用・維持・管理の合理化、効率化に取り組んでいます。クラウド上に蓄積した建築データとIoT環境センサーを連携した情報の分析な



BuildCAN：BIMモデルを活用した従来の施設維持管理システムに、空間の快適性とエネルギー低減のための機能、建築データの一元蓄積・管理機能を付加したシステム。BIMデータとIoT環境センサー情報を可視化することで、エネルギー分析もおこなうことができる。当社が開発し、2018年からサービスを提供。

どは、当社の環境・設備部と武蔵野大学の金政秀研究室との共同研究でおこなっています。

オフィス環境を改善し、省エネ行動を促す目的で導入したのが、社内の各オフィスフロアに設置したセンサーです。温湿度センサーや二酸化炭素センサーの数値は、タブレット端末で誰でも見ることができます。

温熱感覚は個人差が大きいにも関わらず、オフィスでは均一に設定されがちです。執務環境にバリエーションをつくりつつ、空調運転の最適化をはかるために、設計チームはさまざまな提案をおこないました。

竣工後も省エネ活動を継続した実績が評価され千代田区温暖化配慮行動計画書制度の特別賞を受賞しています。

企画・設計・建築から解体・廃棄まで、建物の生涯にかかる総費用＝ライフサイクルコスト(LCC)における設計・施工費は25%に過ぎません。残りの75%を占める修繕・改修費、清掃・水道光熱費を含む維持管理費＝ランニングコストの見直しは、地球温暖化防止のためのCO₂削減、省資源化の観点からも企業に求められています。

デジタルデータの適切な活用は社会課題を解決するという思いとともに、当社は今後もBIMの活用に取り組んでいきます。

情報の適切な管理

経営の透明性を高めるとともに、プロジェクトに関する情報セキュリティ対策を確実にし、顧客や社会の高い信頼に積極的に応えます。そのために当社法務・コンプライアンス室では、情報管理体制の強化に加え、社員一人ひとりが持つべきコンプライアンスに関する意識の共有化をはかることで、顧客の信頼に応えつつ円滑に業務を推進できるよう努めています。

セキュリティ研修の実施

社員の情報セキュリティ意識を高め、業務リスクを低減するための情報セキュリティ研修を半年ごとに実施しています。

セキュリティ研修（講義）

2018年9月開催
2019年9月開催

セキュリティ研修受講状況 (eラーニング)

2023年6月実施 受講率前年比1%増加
2022年10月実施 受講率前年比6%増加
2022年2月実施

セキュリティ訓練 (標的型攻撃訓練メール)

2023年実施 開封率前年より2%減少
2021年実施 開封率前年より3%減少
2020年実施 開封率前年より8%減少
2019年実施



社内システムを運用管理する中で、サイバー攻撃を防ぐためにシステムによってセキュリティリスクを完璧に防御することは難しいとされています。当社では2018年より情報セキュリティ研修や訓練を定期的に行っており、研修後の訓練では年々成果をあげていることが実感できます。この研修を形骸化させないことと、実際に被害にあったことを想定した訓練など考慮した社内体制づくり(CSERT)を準備しています。

ICT・データマネジメント部
部長 細谷和男

技術や能力を培う基盤づくり

社員の技術力向上のための教育を充実させています。各階層に求められる知識や能力、スキル習得のための各種研修の主催や、研修への参加派遣を実施しています。



若手への技術の継承、教育

組織風土改革に参加している社員たちが作成した「人やまちを元気にするハンドブック」と「設計業務リスト」を活用し、社員同士の情報共有をはかり、若手社員が自ら考え行動できる設計者になることを目指しています。

キャリアアップの取り組み

新入社員集合研修、新入社員指導員制度、新入社員フォローアップ研修、キャリア採用社員研修、スキルアップ研修、BIM研修、デジタルデザイン研修、社内研修・オープン参加部内研修(CPD対象)、資格取得支援、技術フォーラム、社内表彰制度、海外トレーニー制度



社員のコメント

新入社員研修では、企業理念やビジネススキルにはじまり、現場見学や先輩社員との座談会により配属後の働くイメージを持つことができました。またデジタルデザイン研修で学んだデジタルスキルは、配属後すぐに役に立ちました。

新入社員指導員制度では、指導員や上司のもとで、実務を通して自分の専門設計の基礎や、他部門設計との関わりを学ぶことができ、より早く設計業務プロセスを理解することができました。

実務が忙しくフォローアップ研修に出るのは正直少し億劫でした。しかし、参加すると自分の業務経験を振り返り、今後のキャリアを考える良い機会となりました。また、同期と集まり同じような経験や悩みを持っていると分かり安心しました。

II. 社会と環境の サステナビリティ

企業としての社会における価値を高め続けます。建築士事務所として社会において有用な存在であるために、率先して責任を果たし、模範となるよう努めます。さらに、これからの地域や社会がサステナブルであるために、企業としても、またいろいろな専門家と連携しながら、積極的な提言と実践をおこないます。それは最も重要な企業の価値になるはずです。

企業と地域のリスクマネジメント

どの職業の事業活動にもさまざまなリスクがあります。それを事前的確に把握することで、迅速なリスクマネジメントを目指します。さらに、そのための日常からの事業継続力を高める体制づくりと社内意識共有を整えます。ビジネスにおいては、さまざまな影響の極小化と早期復旧および再発防止に努める取り組みが重要ですが、地域における災害・危険に対しても同じ観点から、企業としての積極的な提言と関与をおこないます。

事業継続への取り組み

建築設計にたずさわる企業として、設計事務所の業務全般における事業継続の重要性を強く認識し、建築設計の専門性を活かした事業活動と社会貢献を実現すべく、従前より事業継続体制の強化をはかっており、2022年3月、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会から、事業継続及び社会貢献の区分にてレジリエンス認証の認定を受けました。



事業継続方針を策定

安井建築設計事務所は、「建築創造活動を通して、顧客と社会が求めるものを的確に実現する」理念のもと、建築設計と周辺分野で活動しています。もし建築物の事業継続性能が不足すれば、それは、人命・財産の喪失や、社会・経済の停滞に帰結します。従って、事業継続は建築物の重要な特性であると私達は捉えています。さらに、当社は建築設計にたずさわる企業として、設計事務所の業務全般における事業継続の重要性を認識しています。

事業継続のための取り組み

1. 活動の目的
災害から利用者・建築物・地域社会を守れる建築設計サービスの提供
2. 達成の手段
建築設計の専門性を活かした事業活動と社会貢献の両面での活動
3. 平常時
 - 建築設計サービスにおける事業継続の視点での顧客提案やサービス提供
 - 社会貢献活動における建築設計と事業継続の2つの専門性を活かした貢献
4. 発災時
 - 事前準備した規則や計画にもとづく自社の事業活動の水準維持と早期復旧
 - 専門領域での安全確認や修繕助言による地域社会や顧客施設の早期復旧

持続可能なパートナーシップの構築

相互信頼関係に基づき、お互いの技術力の向上をはかるとともに、共に成長できる持続可能な関係を構築するために、サプライチェーン全体での付加価値向上に努めます。また、さまざまなステークホルダーとの対話を大切に、社会全体の成長と繁栄に貢献していくことを目指します。

パートナーシップ構築宣言

共に成長できる持続可能な関係を構築するために、サプライチェーン全体での付加価値向上に努めており、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年1月、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



豊かな森を未来に引き継ぐための取り組み

建築に「木を使う」ことが当たり前の時代になりました。だからこそ、一人ひとりが森林の現状を知り、木を「伐る、使う、植える、育てる」というサイクルを正しく循環させていくことが必要です。

当社は高島市の森林を軸に、原木生産者、製材所、工務店と協働で森づくり活動をおこなっています。川上から川下まで一気通貫して森づくりをおこなうことができる数少ない建築設計事務所となり、また将来的には企業の森林貢献サステナビリティパートナーシップ協定の締結を目指しています。

国土の2/3が森林であり、うち4割以上が人の手で植えられた人工林で、多くの木が60年以上育った利用期を迎えています。しかし、外国産材の輸入や規格化の遅れにより、使いごろの木が伐られることなく残され、若い木が育たない状態となっています。このままでは持続可能な森林がなくなってしまう。建築に「木を使う」機会が増えた今、課題を解決していかなければなりません。

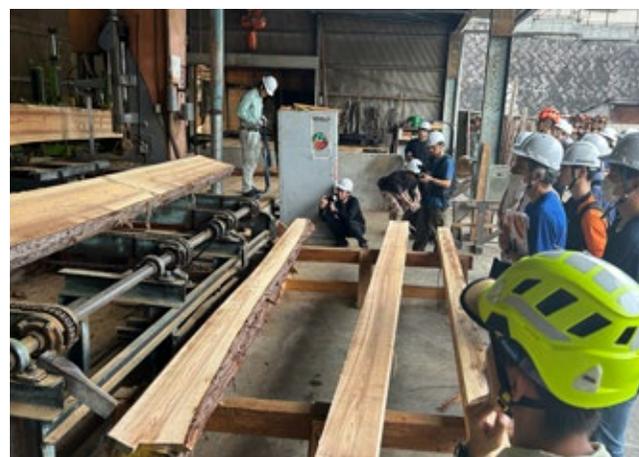
森林は木材供給だけでなく、CO₂吸収による地球温暖化防止につなげたり、雨水を土壌に蓄えたり、生物多様性を守ったり、災害を防止するなど多面的機能を有しており維持し続

ける必要があります。そのために、地域の木を積極的に使い、地域の林業を活性化させ、森林を手入れし、若い木を育てるというサイクルを循環させることが大切です。

キーワードは木材の地産地消です。地域産材を活用すれば輸送時のCO₂削減効果が狙えます。私たちは公共建築のみならずさまざまな建築物や工作物を、それぞれの地域において地域産材でつくることに取り組んでいます。実情に沿った森林資源の活用のために、地域産材の流通の仕組みを地域ごとに理解し、建築に余すことなく「木を使う」ことを積極的におこなっています。



高島市朽木桑原で原木伐採の様子を見学。山主の方から山の成り立ちや林業の現状、原木、年輪などについての説明を受け、倒木実演を体験。



製材作業所ではモルダーや木材の各部についてのレクチャー受け、製材作業を見学。

事例：高島市の森林を軸に、原木生産者、製材所、工務店とのパートナーシップ

建築主と循環プロセスを共有し “流域をデザインする”

ただ「木を使う」だけでなく、建築主とともに森林に入り、活用する木の伐採や製材加工に立ち会うなど循環プロセスを共有することを大切にし、共に森林や林業が抱える課題を深く知ったうえで、共につくった建築に愛着を持てるような活動をしています。

「木を使う」ことは「気を遣う」こと。建築に「木を使う」ことを通して、豊かな森を未来に引き継ぐだけでなく、先人が育ててきた木の文化を見つめ直し、ものを大切にする心や地域への愛着心を育むなど「気を遣う」ことのできる人財育成にも繋がっています。



工務店では1/2サイズのモックアップで納まりを検討、貫工法で木材を組み立てる様子を見学。

環境危機に向けてのアクション

地球温暖化は、環境の大きな危機をはらんでいます。低炭素化・循環・自然共生社会の実現を目指して、設計監理業務の中でさまざまな取り組みをおこなっています。一方で、サステナブル社会の実現には、生活やビジネスにおける意識の転換が重要です。その視点から、組織内外のネットワークを通じてさまざまな機会を、市民やステークホルダーとの対話を重ね、啓発をはかります。

環境への貢献

当社本社・大阪事務所において、温室効果ガス排出量削減に向けたカーボンニュートラルな都市ガスやCO₂フリー電気を導入しています。あわせて年間約270トンのCO₂排出削減に貢献しています。



久光製薬ミュージアム。省エネと創エネを合わせて省エネ率103%の「ZEB」を佐賀県で初めて達成、BELSの認証を受けている。

カーボンニュートラルへの取り組みを宣言

2021年にはカーボンニュートラルへの取り組みを宣言しました。美しい自然を保ち、人が健康で快適に暮らせる、環境にやさしい建築、そしてまちづくりを実現するために、カーボンニュートラル／ゼロエミッションを基盤において活動します。また、ESGやTCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）を踏まえ、カーボンニュートラル社会の実現へ向けて、以下の観点から、わたしたち及びクライアントの取り組みを推進しています。

- 環境に配慮した業務活動の推進
業務活動における温室効果ガスを削減します。環境負荷の少ないモノとサービスの活用、ペーパーレスなど廃棄物の削減に取り組みます。
- 包括的な環境イノベーション提案とカーボンニュートラル化支援
都市及び建物のライフサイクルにおいて、カーボンニュートラルに資する包括的な提案をおこない、クライアントのビジネスの脱炭素化を支援します。
- カーボンニュートラル実現のための適切な提案
建築の分野を超えたチームは、適正な環境技術・システム評価によるカーボンニュートラル化と省エネルギー化／ZEB化を提案します。

環境に関する受賞

- ★省エネ大賞
JR九州社員研修センター（ZEB-Ready）
- ★カーボンニュートラル賞
久光製薬ミュージアム（ZEB）
高島市庁舎新館（ZEB-Ready）
大阪工業大学梅田キャンパス OIT 梅田タワー
ヨンデンビル新館
- ★おおさか環境にやさしい建築賞
（旧大阪サステナブル建築賞）
サクラクレパス大阪工場 新本部棟
大阪工業大学梅田キャンパス OIT 梅田タワー
hu+gMUSEUM（ハグミュージアム）
産業技術総合研究所関西センター
- ★緑の都市賞
東京ワールドゲート 神谷町トラストタワー
- ★大阪サステナブル建築賞
あべのキューズタウン
ジオ彩都いぶきの森
大阪初芝学園北野田キャンパス
金蘭会高等学校・中学校
- ★環境・省エネルギー建築賞
ドームシティガスビル
日本アイ・ビー・エム大阪南港ビル
大阪ターミナルビル

省エネルギーセンター会長賞

社員研修センターの ZEB 化推進と 利用者参加型省エネ活動

九州旅客鉄道株式会社 / 株式会社安井建築設計事務所 /
JR 九州コンサルタンツ株式会社

JR 九州グループの 2050 年 CO₂ 排出実質ゼロを目指す中で整備された同施設は一部を利用者参加型の省エネ設備とし、省エネ活動を皆で感じられる仕組みを実現した取り組みです。

同施設に導入した自然換気システムは、自然換気の有効性を自動判断し、ランプの点灯とともにアナウンスが流れ、講師や研修生が自らの手で窓を開閉するといったコミュニケーション型の仕組みになっています。このような仕組みにより自らが省エネ活動へ参加していることを実感させ、省エネに対する教育の寄与にもつながっています。

Low-E 複層ガラス、高効率空調設備の導入や冷温水送水温度の設定など空調設備の省エネ対策、使用頻度に応じた照明計画、給湯設備の省エネ対策など、一次エネルギー使用量に対して約 57% の削減を達成し JR 九州初の ZEB READY の認証を受けています。

九州旅客鉄道株式会社

社員研修センター

Ⅲ. 人の力を育て、 活かす責任

社員一人ひとりの個性、多様性に応じて働くことができる環境・制度づくりを推進しています。実務能力向上、マネジメント力の育成の機会を設けるほか、心身ともに健康で働きがいのある職場づくりをおこなっています。

生き生きとした組織づくり

所属する社員が、優れた品質を実現することと、家族を大切にすることはどちらも大切です。このふたつの目標を無理なくこなせるように、積極的に支援しています。すでにさまざまな支援制度を円滑に運用しており、さらに衛生委員会では、統括安全衛生管理者・産業医・衛生管理者を選任し、安全衛生活動の継続的な改善・向上、また、長時間労働面談・健康診断、メンタルヘルスセミナーの実施などにも取り組んでいます。安全で安心して働ける職場環境とは、人が成長するための基盤であると考えています。

福利厚生制度

育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇、短時間勤務・時差出勤勤務、有給休暇の取得促進、保存休暇制度、在宅勤務・テレワーク、フレックス制度、確定給付年金制度、確定拠出年金制度、長期障害所得補償保険（GLTD）

産業医による相談窓口設置とメンタルヘルス研修の実施

1年に1度のストレスチェックテスト実施のほか、産業医による個別面談、管理職向けのメンタルヘルス研修の実施をおこなっています。



第一子誕生を受け、子供の成長や育児に対して関わりたく、2か月の休暇をいただきました。「生きる」ということに向き合えたことは、感慨深い経験となり、設計者としても場所に対して優しさを持つことの大事さに改めて気づかされました。立場上、長期離脱が難しい中で育休取得できたのは、周りの協力あってこそだと感謝しております。今後も、子供の成長を見守りながら、仕事との両立を行いたいと思います。

大阪事務所設計部
主任 石井佑介

休暇に関する制度と取り組み

- ★育児休業
保育所に入所できない等の場合、子どもが3歳に達するまでは育児休業の取得を可能としています。（法令では2歳に達するまで）
- ★子の看護休暇
中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する社員を対象。（法令では未就学児までの子どもを養育する社員が対象）
- ★年次有給休暇
半日のほか、時間単位での取得が可能。
- ★保存休暇
未取得で時効消滅する法定年次有給休暇を保存休暇として繰越し積立て、本人の傷病や家族の介護、本人または配偶者の出産、子の看護に使用できる保存休暇制度を2019年4月に設立しました。

適切な人事評価と配置

社員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち、仕事を通じて成長することを重視しています。そのために年齢や性別、国籍に関係なく活躍できる機会を提供し、また、能力・業績を公平に評価する制度運用・人事配置に努めてきました。

面談・目標策定の実施

半期毎に面談をおこなって課題を共有し、個々が自らの目標をもって積極的に業務に取り組む仕組みを設けています。



多様な人材の育成

多様な社内外研修制度やグローバルに活躍できる人材の育成に向けた取り組みを推進しています。育成プログラム・制度として世代を問わず、能力拡大のための人事ローテーション制度を取り入れています。また、ビジネススキル、能力開発を体系的に習得できる全社教育・育成プログラムとして全社員を対象に外部研修制度も導入しています。

社内人事研修制度の実施

マネジメント研修、階層別研修、人事研修

支援制度

海外赴任者向け語学研修、TOEIC受験の奨励



設計部として業務に携わり、一からの計画検討、建築主との密な打合せ、行政協議等、自部署では経験できないことに取り組みました。実際に設計を行ったことで、設計フローを深く認識する機会となり、全ての設計プロセスにおいて現在行っているコストマネジメントに直結していることを再認識しました。また建築主との密な打合せにより直にプロジェクトに対しての思いを感じることができたのは貴重な経験でした。この経験は自身の強みにもなったと感じています。

大阪事務所コスト計画部
主任 湯井奨三



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

女性の活躍推進については、積極的な採用・育成、そして出産後もキャリアを継続できる環境の整備などの諸施策を進めています。さらに外国人社員の積極的採用、国内外のインターンの受け入れ、障害者雇用、定年の引き上げなどもおこなっています。

また、常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、不当な差別やハラスメントにつながる行為は一切おこなわないよう取り組んでいます。ハラスメント防止研修の実施や人権相談窓口の設置など、企業の社会的責務として課題解決に取り組んでいます。



ハラスメント研修の実施

全社員向けに弁護士による定期的なハラスメント研修を実施しています。

人権相談窓口

社員による人権相談窓口を設置し、事業活動に関わる人権問題に対応する仕組みを設けています。

礼拝室の設置

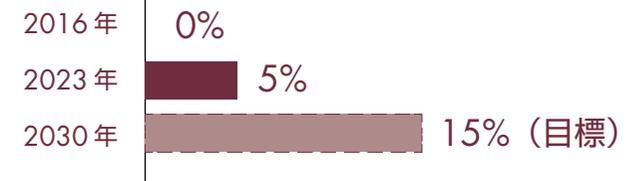
大阪事務所のオフィス内にイスラム教徒向けの礼拝室を設置しています。



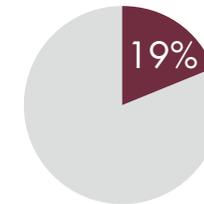
私は毎日 5 回礼拝しています。業務時間内には 2~3 回礼拝する必要がありスペースも必要なので、入社前に会社と相談しました。入社初日から社内の休憩室内に礼拝室を備えていただきました。おかげで初日から毎日欠かさず落ち着いて礼拝でき、とても働きやすく感じています。

大阪事務所国際部
Zahra Dhia Imtinan

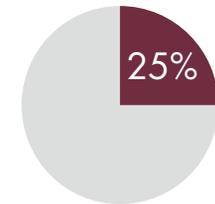
管理職に占める女性労働者の割合



係長級にある者に占める女性労働者の割合 (2023年)



労働者に占める女性労働者の割合 (2023年)



採用における男女別の競争倍率 (2023年)

男性：15.6 倍
女性：12.4 倍

男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合 (2023年)

男性 57%
女性 82%

IV. 地域社会とともに

当社は「人やまちを元気にする」をコーポレートメッセージに掲げており、地域の活動への参画や支援、文化の醸成を積極的におこない、CSRで標榜している各項目を実践しながら、社会の繁栄に寄与しています。

地域活性化への貢献、芸術・文化への支援

「地域連携・社会とのつながりを大切に」との思いから、地元のまちづくり組織に参画。毎秋オープンハウスで事務所を開放、音楽文化の熟成を目的にコンサートを開催しています。



オープンハウス&イケフェス

「生きた建築ミュージアムフェスティバル大阪」の運営に携わるほか、行事企画・オープンハウスなどに積極参画しています。オープンハウスは本社・大阪事務所で2008年の開催から2023年で16回目を数える取り組み。

地域行事への協力

地元のまちづくり組織である北大江地区まちづくり実行委員会に参画し、同委員会が毎年秋に主催するイベント「北大江たそがれコンサート WEEK」にも参画・連携しています。

地域課題の追究

急激に進む人口減少、少子高齢化社会の時代に都市・建築がどのように変わるのか、近い将来に必要なものとは何か。さまざまなテーマの研究をおこなっています。



2023年のオープンハウスは「かたちのいみ」展と折り紙建築のワークショップを開催。

展示会の企画運営・協力

2017年に開催された安井武雄展「建築家・安井武雄の創造力ー近代大阪の精華ー」をはじめ、建築関連だけでなくさまざまな分野の展示企画への図面・資料協力などをおこなっています。

音楽文化の醸成：平河町ミュージックス

平河町ミュージックスは、東京事務所を中心に地域と連携しながら、音楽の新しい挑戦を支援し、芸術文化の醸成に寄与しています。2010年より開催、これまで53回の公演を重ねています。

若手アーティストへの支援

「取手アートプロジェクト」や「学生ワークショップ」など芸術・文化への協賛・運営協力をおこなう中で、若い世代の活躍を支援しています。



2024年1月、東京事務所を平河町から神田美土代町に移転。移転後も平河町ミュージックスとして開催していく予定。

国際交流への貢献

国際交流を通して、国際的視野、海外文化への理解、国際的に活躍できる人材育成の推進のため、海外研修生の受け入れ、国際会議の運営、海外大学の寄附講座、海外フォーラムでのセミナーや出展に積極的に参画しています。

海外フォーラムでの協力

UIA、ARCASIA、Docomomo International Conference、Vietnam Japan Architecture Forum、PhuongDongUniversity、広州大学 ほか

寄付講座

ハーバード大学

海外研修生の受け入れ

ヴルカヌス・プログラムや国際建築活動支援フォーラムを始め、さまざまなつながりからの研修生受け入れをおこなっています。

★ヴルカヌス・プログラム

2006年から研修生の受け入れを開始をし、これまで9カ国、15人の研修生を受け入れています。

ヴルカヌス・プログラムのインターンシップ経験者のコメント



2017年1月から7月までの期間、安井建築設計事務所でのインターンシップに参加し、大規模なプロジェクトに携わりました。特に、自国ベルギーでは経験できないような、東京オリンピック関連のターミナル設計や他の著名なプロジェクトに参加するなど貴重な経験ができました。高層ホテルコンペや新潟の複合ビルのデザインを通じて、手描きの図面や模型作成などの大学での技術を活かし、BIMのスキルも向上させました。デザインだけでなく、日本語でのコミュニケーションやプロフェッショナルなチームワークも学ぶ機会となり、これらの経験を活かし、現在は日本のアトリエ事務所プロジェクトリーダーとして働いています。

Joachim Nijs



日本での経験は私のキャリアで最も刺激的で充実したものでした。安井建築設計事務所での経験では、マスタープラン、建築、インテリアデザインに関するスキルの習得、文化やデザインのルーツに触れることができました。主な学びはマスタープラン、建築デザイン、ファサードデザイン、インテリアデザイン、BIM、コミュニケーションスキル、文化的スキル、異なる言語でのコミュニケーション。これらのスキルは現在、世界的ホテルグループの国際プロジェクトマネージャーとして活かされています。ヨーロッパの地域を担当し、新しいホテルプロジェクトに関与しており、デザインや建築によってその場所ならではの体験を創造することに情熱を注いでいます。

Carlos Conejo Peñuela

専門能力を活かした次世代育成

将来の持続可能な社会、望ましい社会は、次世代によって担われます。その観点から、必要な専門知識や情報の提供、キャリア選択支援、職業観の醸成に努めています。



次世代育成への貢献

小学・中学・高校・専門課程の学生、地域住民を対象に、出前授業やワークショップの開催、内閣府男女共同参画局が推進する「リコチャレ」(理工チャレンジ)にも参画しています。



子どもたちが建築設計に興味を持ってもらえていることを改めて実感した。子どもたちの思いにこたえられるよう精進して仕事に取り組んでいこうと思う。

リコチャレ当社担当者

サントリーをイメージさせる模様が所々に散りばめられていて興味深かったです。また、ホール内の設計の美しさに改めて感激しもう暫く席に座ったまま眺めていたかったです。舞台からの眺めも忘れられない思い出となりました。

サントリーホール親子見学ツアー参加者



写真上：社長自らが先生となり、小学生を対象にした特別授業では初めてのBIM体験をおこないました。

中：当社が設計にかかわっているサントリーホールで、親子見学ツアーを開催。設計者の案内のもと、普段は入ることのできないバックヤードやステージに子どもたちも大興奮のツアーとなりました。

下：夏のリコチャレでは設計事務所の視点から“見て・触れて・体感”するプログラムでの出展をおこなっています。



安井建築設計事務所は 2024 年に創業 100 周年を迎えました。企業としての社会的責任（CSR）を果たしながら、建築設計監理を通じた社会課題の解決と価値の創造に取り組んでまいりました。

社会から信頼される企業であり続けるために、具体的には右の項目においてこれまでおこなってきた取り組みの水準をより高め、SDGs が目指す持続可能な社会実現に向けて貢献します。



質の高い教育をみんなに
次世代を担う人材の育成、地域・社会の発展に取り組んでいます



ジェンダーを平等に実現しよう
個々の個性、多様性に応じて働くことができる環境・制度づくりを推進しています



働きがいも経済成長も
社員ひとりひとりが心身ともに健康で、働きがいのある職場づくりを目指しています



産業と技術革新の基盤をつくろう
建築設計にかかわるあらゆる技術の向上、開発、普及にチャレンジしていきます



住み続けられるまちづくりを
地域や環境に配慮した建物づくりを行うとともに、環境・地域・社会・まちの課題に対し事業活動・非事業活動を通じ、解決に向けたソリューションを提供します



つくる責任つかう責任
ISO9001 に基づく品質マネジメントシステムを構築し、安全かつ良質な建築設計に取り組んでいます



気候変動に具体的な対策を
低炭素、循環、自然共生社会の実現を目指してさまざまな取り組みを進めます



平和と公正をすべての人に
品質経営を実践し、法令・社会規範の遵守、コンプライアンスの維持・向上の推進など、企業としての社会的価値を高めていくとともに、社会的責任を果たしていきます



パートナーシップで目標を達成しよう
サステナブル社会の実現に向けた取り組みを推進するため、さまざまなステークホルダーとの対話を重ねていきます



安井建築設計事務所 CSR レポート 2024 に対する第三者意見

評価できること

建築を通して「人やまちを元気にする」という安井建築設計事務所の経営理念がわかりやすく伝えられている良いレポートだと思います。トップメッセージにあるように、建築は建物をつくるだけでなく社会や地域の未来をつくるのが本来の役割です。本レポートを読むと、優れた建築には、〈社会が向き合う課題を的確に解決して人々に前向きな目標と健全さを与える力〉があること、そして、同社がその信念のもと、創業から100年にわたり事業を営んできたことがわかります。ステークホルダーの生の声や現場の写真が数多く掲載されており、顔の見える報告書となっている点も特徴です。

本レポートでは、安井建築設計事務所のCSR活動が「Ⅰ．建築の品質と業務の信頼性」「Ⅱ．社会と環境のサステナビリティ」「Ⅲ．人の力を育て、活かす責任」「Ⅳ．地域社会とともに」の4つの柱に沿って紹介されています。

Ⅰの部分では、1924年の創業以来、同社が最も大切にしてきた建築の品質と業務の信頼性を確保するために、建築設計にかかわる専門技術力の向上やISO9001にもとづく品質マネジメントシステムの運用に熱心に取り組んでいる様子が見て取れます。事例として掲げられている2020年6月竣工のイービーシー商会本社ビルは、安井建築設計事務所が得意とするBIMを活用して設計・監理を行ない国土交通省のBIMモデル事業にも選定された建物です。設計段階では想像しにくい空間構成や素材・備品選びをBIMによってシミュレーションすることでクライアントとともに交流が活発で創造的なオフィス空間をつくりあげることができます。

また、デジタルデータを一元化して建物の運用・維持・管理に活かすことで、将来にわたって建物から生じる環境負荷を低減させることも可能でしょう。このような新たな技術に初期段階から積極的に取り組んできた企業カルチャーと本業を通じたCSR活動を高く評価したいと思います。

ⅡおよびⅣの部分では、地域を含む社会と地球環境の持続可能性への貢献が描かれています。事業継続の仕組みを整備していること、木造・木質建築が当たり前となった時代への対応として原木生産者・製材所・工務店と協働で森づくり活動を行なっていること、本社・大阪事務所でカーボンニュートラルな都市ガスやCO₂フリー電力を導入して環境危機への具体的なアクションをとっていること、地域活性化や芸術・文化支援を目的として事務所のオープンハウスやコンサートを実施していることなどが、それです。一つひとつは地道な活動となりますが、いずれも建築設計事務所としてよく考え抜かれた適切な社会・環境貢献活動だと考えます。安井建築設計事務所の社会的責任意識の強さを高く評価したいと思います。

最後になりますが、Ⅲの部分およびレポートの前半に掲載されている小林いずみ氏と佐野吉彦社長のCSR対談では、社員一人ひとりが安全に働くことができ、個々の能力や感性が活かされる職場づくりについて取り上げています。昨今、人的資本経営すなわち人材を「資本」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方が注目を集めています。人的資本経営のポイントはいくつかありますが、リアルタイムでの



高岡 美佳
立教大学経営学部
教授

人材ポートフォリオの導入やリスクリング（学び直し）に加えて重要視されているのがダイバーシティ&インクルージョンです。安井建築設計事務所は、かねてよりこの点に力を入れていることで定評があり大変心強く感じます。今後も、国籍・性別・年齢だけでなく個人のライフスタイルや価値観の多様性を尊重し、新たなビジネスの開発や業務の生産性向上に取り組んでいただくことを期待します。

要望したいこと

今回が初めてのCSRレポートの刊行とのことですので、次回以降、より一層記述が充実することを期待します。次回のレポートでは、貴社の経営理念や長期ビジョンをふまえたサステナビリティ方針やCSR重要課題（マテリアリティ）を策定・公開するとともに、中期経営計画と期間や目標値をあわせたサステナビリティ活動のアクションプランを策定・公開いただきたいと考えます。今回のレポートで掲載している環境負荷低減に関わる数値（CO₂削減など）や人的資本経営に関わる数値（女性管理職比率、男女別採用倍率など）などはアクションプランと紐付けて掲載できますし、一方で、マテリアリティとの関わりで不足している指標についても明確になりますので、データ収集や分析・公開が進みます。サステナビリティ活動に関する考え方やデータの開示は、ステークホルダーからの期待に応えることになると同時に、PDCAを回すことを通じて貴社のサステナビリティ活動の実効性を高めることにつながりますので、ぜひご検討ください。

第三者意見を受けて

高岡 美佳先生にはたいへん貴重なご意見やていねいな評価をいただき、感謝申し上げます。

安井建築設計事務所は「人やまちを元気にする」を使命とし、大切にしている4つの柱を軸に、社会的課題に正面から取り組んできました。そして創業100周年という節目に、これまで企業として果たしてきた社会的責任を言語化して101年目以降の方向性を探るきっかけとしたいと考え、CSRレポートを発刊するに至りました。したがって、これからが始まりだととらえています。

CSRレポートは、さまざまなステークホルダーに対して自社の取り組みを説明することにより、社会的責任を負う姿勢や方向性を示すもので、社会に誇るべき成果の発表が目的ではないと認識しています。ご指摘をいただいた、「経営理念や長期ビジョンをふまえたサステナビリティ方針やCSR重要課題」「中期経営計画と機関や目標値をあわせたサステナビリティ活動のアクションプラン」の策定については今後さらに議論を重ね、行動達成度の評価指標とあわせてステークホルダーにわかりやすい、正確な開示方法を模索していきます。

安井建築設計事務所は、これからも企業理念の実現に向け、当社だからこそできる社会貢献のあり方を模索し、PDCAを回しながら社会の一員として広く信頼されるよう努力し続けます。



株式会社安井建築設計事務所
執行役員 広報・CSR部担当
山浦 晋弘



会社概要

名称	株式会社 安井建築設計事務所
本社	大阪市中央区島町 2 丁目 4 番 7 号
設立	1924 年 (大正 13) 4 月 1 日 安井武雄建築事務所創設 1951 年 (昭和 26) 1 月 16 日 株式会社安井建築設計事務所に組織変更
創業者	安井武雄
資本金	8,000 万円
社員数	443 人 (2024 年 4 月現在) 一級建築士 207 人 (2024 年 4 月現在)
拠点	大阪、東京、名古屋、福岡、仙台、 台北、ホーチミン
安井グループ	株式会社安井ファシリティーズ Yasui Sekkei Vietnam, Ltd.
海外提携先	上海：株式会社大島設計 北京：有限会社 AGC 都市計画 ハノイ：VNCC (ベトナム・ナショナル・ コンストラクション・コンサルタント)

