

CSRレポート 2020



目次

トップメッセージ.....	3	G (ガバナンス)	117
サステナビリティ委員長メッセージ	6	コーポレート・ガバナンス.....	118
野村不動産グループのサステナビリティ	10	コンプライアンス	131
サステナビリティマネジメント.....	11	リスクマネジメント.....	136
マテリアリティ策定のプロセス	14	人権.....	143
事業とサステナビリティ	19	サプライヤーマネジメントの高度化.....	147
特集 新型コロナウイルス感染症への対応	22	編集方針.....	151
E (環境)	25	外部評価・イニシアチブ	153
環境マネジメントの高度化.....	26	ESGデータ集.....	159
気候変動への対応.....	31	ESG投資家・評価機関向け索引.....	182
効率的な水資源の利用.....	40	GRI内容索引.....	183
生物多様性への配慮	42		
適切な資源利用と汚染防止	46		
S (社会)	50		
安心・安全.....	51		
設計・施工における安心・安全品質の向上	52		
運営・管理における安心・安全品質の向上	56		
長寿命・高耐久化の取り組み.....	60		
災害時の安心・安全の確保	63		
コミュニティ.....	67		
コミュニティへの配慮と活性化支援.....	68		
健康・快適.....	74		
高齢化・多様性への対応と健康支援	75		
顧客満足と快適性の向上	80		
人材.....	85		
従業員の健康と安全の追求	86		
ダイバーシティの推進	92		
公正で働きがいのある職場づくり	97		
人的資源の高度化	103		
サプライヤーの安全の確保	108		
地域・社会貢献.....	111		

トップメッセージ



野村不動産ホールディングス株式会社

代表取締役社長

グループ CEO

沓掛 英二

当社グループは、新型コロナウイルス感染症が世界的に感染拡大している中で、常にウィズコロナ・アフターコロナを見据え、役職員、および各ビジネスで関連する皆さまの安心・安全を最優先事項と捉え、必要な対応・対策を講じております。

グループ企業理念と当社グループが担う価値創造とは

不動産開発は、計画や構想段階から、土地の取得、開発推進などを経て実際に社会に提供するまでに長い時間が必要です。そのため、常に先を見据え、未来を予測することが大切です。しかし、昨今のように大きく環境が変化する時代や局面においては、それに加えて、今何に集中して投資し、行動するべきか、という戦略をも同時に考えなければ、当社グループは変化に取り残されてしまうリスクを負うことになります。「現状、起きている社会変化をベースに未来を予測するフォアキャスティング」に加え、「予測した未来から現在取るべき戦略を導くバックキャスティング」の双方の考えが、今後私たちには非常に重要であり、言い換えれば、これからの不動産業は、変化を先取りし、あるいはニーズを捉えて変化を自ら創り出し、新たな価値をお客さまに提供することがより一層求められると考えています。

このような情勢下において、当社グループはお客さまや社会に対してグループ企業理念「私たちの約束」を掲げています。この理念は、事業を通じた取り組みの中で私たちが常に心に留める大切なものであり、不動産開発や不動産関連サービスを通じて「安心・安全で快適な街をつくり、そこに住まい、集う人々の暮らしや時を豊かにすることで、よりよいあしたを創り出し、未来へつないでいく」という、お客さまや社会に対しての「私たちの約束」です。また、これは当社グループが持続的な価値向上に向けて目指す姿でもあり、すべての活動のベースになっています。このベースを踏まえて、2019年には2020年3月期から2028年3月期を計画期間とする中長期経営計画を策定し、同計画において「4つの価値創造のテーマ」を掲げると同時に、「CSR／ESG」を、成長を支える仕組みとして位置付け、事業活動を通じて持続的な社会・環境価値の創出を図ることを表明いたしました。

価値創造を通じた社会的課題への取り組み

企業活動の持続可能性を妨げる大きなリスクとして、地球温暖化や自然災害の増加、激甚化などの気候変動に加え、人権や労働問題などさまざまな社会課題や変化が挙げられます。それら社会課題に全世界で取り組むSDGsへの貢献は企業にとっての使命であり、事業を通じて社会課題を解決してきた当社グループならではのさまざまな取り組みが可能であると考えています。そこで当社グループでは、4つの価値創造のテーマの実現を通じて、社会からの要請にグループ全社を挙げて取り組み、社会課題の解決と共にビジネス成長に繋げる為に、社会課題に対して「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」という4つの重点テーマを設定しております。

当社グループは不動産開発を中核ビジネスとしており、環境面における持続可能性に対して特に配慮する必要があります。大切なことは、環境へのマイナス影響をいかに軽減するか、だけではなく、我々が行う不動産開発や不動産関連サービスの提供によって、いかにプラスの影響を生み出せるかです。

CO2削減や再生可能エネルギーの創出・利用について、2030年までにグループ全体で保有する不動産からのCO2排出量を2013年比で30%削減するという目標を掲げていますが、それをさらに発展させ、売却済み不動産の環境性能にもコミットをするSBT認定の取得を目指します。物件開発時に厳しい環境基準を設けることはもちろん、資産運用部門においてREIT、ファンドが保有する物件についてESGに関する様々な取り組みを進めるなど、グループ一体となった取り組みを行っています。またTCFD提言についても、2020年9月に賛同表明を行いました。

2019年には国連グローバル・コンパクトに署名しました。これを契機に、より一層、人権・労働問題についても役割を果たしていきます。当社グループのCSR調達ガイドラインの運用も含めて、各ステークホルダーとより綿密なコミュニケーションを推進し、ステークホルダーからの信頼を得て、「共存」「共創」することが、当社グループの持続可能性において不可欠です。その点では、外国人技能実習生や木材調達に関わる現地住民の問題などは、特に注視して対応しなければならない課題です。

当社グループが担う価値創造は「都市型コンパクトタウン」や「芝浦一丁目地区」計画などに代表される大規模な街づくりやエリアマネジメントへと進化、拡大しています。安心・安全で快適な街づくりを通じて都市機能の充実を図ることに加え、コミュニティを育むタウンマネジメントに継続的に関与し続けることによって、地域社会とも一体となって永続的に街の価値を高めていく、これこそが当社グループが目指す価値創造の姿です。このように、社会課題に対して設定した「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」という4つの重点テーマに真摯に取り組む為、より具体的な重点項目を策定し、事業活動に紐づけた目標を設定しております。

なお、これまでの当社のCSR活動の取り組みについて、今後はサステナビリティに統一した上で、より一層様々な取り組みを推進してまいります。また、SDGsの達成目標である2030年、それを超えたより長い目線でも社会課題をしっかりと認識し、当社グループがどのような貢献ができるのか、超長期的なビジョンをお示していく予定です。

サステナビリティの推進基盤 「人材」と「マネジメント体制」への取り組み

企業活動の持続可能性を支える、サステナビリティへの取り組みを推進するための基盤として「人材」と「マネジメント体制(コーポレートガバナンス・コンプライアンス・リスクマネジメント等)」を定め、具体的な取り組みを加速させています。

【コーポレートガバナンス】

当社グループは、2015年に監査等委員会設置会社に移行、翌年には、指名報酬諮問委員会を設置するなど、モニタリング型の監督体制を志向し、コーポレート・ガバナンスの継続的な進化に取り組んでいます。

役員報酬制度においても、また、2019年には、環境や社会課題への取り組みを役員の業績評価に組み込みました。これは、事業活動の中こそ当社グループが果たすべき役割があること表明する意味もあり、よりサステナビリティを意識したビジネスを推進するという経営のコミットメントと言えます。

【基盤としての人材の重要性】

また、基盤としての人材の強化も企業価値向上には欠かせません。当社グループは、社員が最大の資産であり経営資本であると認識し、「人材のマネジメント」を重視しています。すべての役職員が心身ともに健康で活き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を掲げ、さまざまな施策に取り組んでいます。

女性活躍、障がい者雇用、外国人材の採用のほか、テレワークなどの柔軟な働き方への対応をはじめとする人材の活躍促進については、さらに改善の余地があると考えています。多様な人材が最大限に能力を発揮し、やりがいを持って働けるような取り組みや工夫を引き続き重ねていきます。

「私たちの約束」を果たすために

グループ企業理念である「あしたを、つなぐ」は、新型コロナウイルス感染症による経済情勢、社会環境の劇的な変化に対峙しても決して揺らぐものではなく、さらなる成長を遂げるための鍵として私たちの理念・指針であり続けるものです。

ステークホルダーの皆様におかれましては、当社グループの長期的な成長にご期待いただき、引き続き、ご支援いただきますよう、お願い申し上げます。

サステナビリティ委員長メッセージ



野村不動産ホールディングス株式会社

代表取締役副社長

グループ COO

宮嶋 誠一

私は2016年に当社グループのCSR委員会(2020年4月よりサステナビリティ委員会)の委員長に就き、翌年にはグループ全体の業務執行を担うグループCOOに就任しました。私が業務執行とサステナビリティの責任を兼ねていることは、当社グループが取り組むすべての事業がサステナビリティと一体であり、事業活動を通じて社会課題を解決しながら持続可能な社会の実現に貢献し、企業として成長していくというメッセージを社内外に示す意味があると考えています。

当社グループは、不動産開発と不動産関連サービスを提供する企業として、大きな社会的責任を負っています。企業として収益性を重視するのは当然のことですが、社会に向けた価値提供を続け企業価値を向上させるためには、短期的な収益にこだわらず、数十年先も価値が色褪せない開発を行うこと、さらに街の価値の維持向上に必要な不動産関連サービスの提供を続けることが重要です。永続的に街の価値を高めていくことが当社グループの基本スタンスです。

長い目で見れば、こうした考え方が当社グループへの信頼やブランド力につながり、その結果として、事業リスクの低減や新たな事業機会と収益の獲得に結び付きます。このことは、長く不動産開発事業に携わってきた私自身が身をもって経験しています。

当社グループが取り組む不動産業は、建物の完成まで、また完成の後も街づくりに長い年月を要します。住み、働き、集い、憩う、といった暮らしや時を豊かにするために、いつまでも「住み続けられる街づくり」を実現することが、当社グループにとって重要な課題です。SDGsにもある「住み続けられる街づくり」とは、誰にでも優しく、環境に優しい、そして災害にも強い安全・快適な街づくりです。高品質な不動産の開発と不動産関連サービスを通じて、社会とお客さまに向けさまざまな価値提供を続け、企業価値を高めていきます。

サステナビリティへの取り組み

企業には、短期的な利益の追求だけでなく、パリ協定やSDGsなどが掲げる持続可能な社会に向けて、環境をはじめ人権や労働などさまざまな社会課題の解決に取り組むことが求められています。責任投資原則の投資プロセスにESG課題が組み込まれるなど、ESGを指標とした投資も拡大しています。持続可能な社会の実現に向けさまざまな社会課題を解決し、将来世代への責任を果たしていかなければなりません。

これらの社会課題は当社グループが事業を継続するにあたってのリスクとなるものですが、事業に及ぼす影響を正しく把握し対処することで、リスクを軽減するだけでなく新たな事業機会へとつなげていくことができます。また、当社グループが行っている事業活動、価値創造を通じた社会課題への取り組みを迅速かつ適切にお伝えしご理解いただくためにも、各種認証取得と情報開示、またステークホルダーの皆さまとの対話やエンゲージメントをさらに強化していかなければならないと考えています。

サステナビリティへの取り組みについては現在から将来にわたる社会課題を抽出し、「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」を4つの重点テーマとして推進しています。すでに各重点テーマおよびさらに具体的な重点課題における目標を策定し推進しています。今後はさらにサステナブル経営の推進をグループ全体の事業戦略に統合し、30年後・50年後の社会、言い換えれば次の世代のために、当社グループがどのような価値を提供し、いかに責任を果たすのか、また私たちは将来どのような企業でありたいのかを示しながら、中長期的な視野でより高い目的意識をもって事業を展開していきます。また、グループ各部門では、日々の事業活動を通じ、「未来につながる街づくり」と「豊かな時の育み」を実現するプロセスにおいて、よりビジネス活動に即したサステナビリティを追求しています。

なお、当社のCSR(企業の社会的責任)の果たす方向を、環境をはじめ、人々の労働・人権まで含めた「持続可能な社会の実現」に向け、グループを横断して、より事業と連携させたサステナビリティへの取り組みを強化しています。2020年4月にはサステナビリティ推進部を新設し、取締役会とサステナビリティ委員会、事業部門との連携を強化し、よりスピード感をもって推進する体制を整えました。当社グループの役員報酬制度においても、各役員が所管するビジネスフィールドにおけるサステナビリティの目標達成度を評価基準に組み入れています。

特に喫緊の課題である気候変動への対策として、CO2排出量を2013年度比で2030年までに30%削減することをグループ目標・非財務KPIとして定めていますが、今期はさらに、気候変動と人権問題に注力します。

また2019年には国連グローバル・コンパクトに署名し、持続可能な社会の実現に向けて環境・人権・労働問題などの社会課題の解決にコミットしたほか、業界共通の重点課題である外国人技能実習生や木材調達に関わる現地住民の問題について、サプライヤーと連携して取り組みました。サプライヤーの皆さまとの協働と信頼関係は当社グループの事業継続の根幹であるため、今後は「CSR調達ガイドライン」の運用充実とエンゲージメントの強化に取り組んでいきます。

更なる深化に向けた取り組み

安心・安全

安心・安全においては、昨今の異常気象や災害の激甚化などを鑑み、設計・施工時から運営・管理時にいたるまで様々な取り組みを推進しています。現在開発を進めている住宅・商業・学校が一体となった大型複合開発「KAMEIDO PROJECT」においては、免震構造の採用の他、新築時の高耐久性部材・工法の採用や大規模修繕「re:Premium」の導入により、大規模修繕の長期化を図る「アトラクティブ30」を採用しております。これは、居住者に対して建物維持管理やライフサイクルコストの負担を軽減し、長期的な安心・安全につながるものです。また、非常時に備え、防潮板の設置や防潮シートを備品装備するほか、ガス・コージェネレーションシステムを活用するなど、街全体のレジリエンスを高める取り組みも推進しています。

環境

気候変動に関しては、従前より策定していたスコープ1・2におけるCO2削減目標を、スコープ3まで範囲を広げ、さらに「2050年ゼロエミッション」に向けて中長期目標を更新し、SBT認定の取得を目指します。当社グループは、事業に占める不動産売却の割合が高いため、保有資産のみならず、売却後の不動産に対する責任も重大であると認識しています。ZEHの取り組みや再生エネルギーの活用などをさらに強化し、開発段階での対策だけではなく、売却後も含めた長期的な視点で取り組んでいきます。併せて、「気候変動のリスクと機会」を評価・分析し、事業リスクの低減、事業機会の獲得につなげるストーリーを明確にお示しするために、2020年7月には資産運用部門において、J-REITをはじめとする不動産ファンドの運用を行う野村不動産投資顧問が、同年9月には当社自身がTCFD提言への賛同表明を行いました。

コミュニティ

コミュニティに関しては、街への愛着や誇りをシビックプライドの醸成につなげる「BE UNITED構想」のもと、この構想を実現するために地域・エリア全体のコミュニティ活性化を目指した街づくりの活動を「ACTO(アクト)」と名付けました。街の扉を開き、街の内外の多様なコミュニティを拓けていきます。第1弾としてクラウドシティ日吉に導入し、今年の7月に施設運営を開始しました。また「KAMEIDO PROJECT」などにおいても導入しており、順次「ACTO」の拡大を図っていきます。「ACTO」においてはお住まいになる方々と地域の皆さまが、ともに街に愛着をもって地域課題を解決しながら街を活性化し、永続的に価値を高め成長する街づくりのために、地域の様々な方々との連携強化を図ってまいります。

住まいにおいて健康と快適はたいへん重要な課題です。大型複合開発「KAMEIDO PROJECT」などの複数物件で新たに次世代の空調システム「床快full（ゆかいふる）」を導入しました。同システムは、マンションの二重床を利用した住戸ごとのセントラル空調で、24時間365日、廊下やトイレも含めた居住空間全体を常に適温に保つ商品であり、部屋に移動しても温度の変化が生じにくく、常に快適な空間を実現するものです。また、「長く健康であり人生を謳歌する住まい」を目指すサービス付き高齢者向け住宅「オウカス」が提供するシニアのための運動プログラムは、昨年グッドデザイン賞を受賞するなど、その取り組みは高い評価を頂いております。オフィスビルにおいては、建物利用者の健康性・快適性の維持・増進を支援する為の制度である「CASBEEウェルネスオフィス評価認証」の取得を方針とし、光環境・空気環境に配慮し、またリフレッシュスペースの確保やシャワー設備の導入など、健康・快適をより向上する取り組みを引き続き推進してまいります。

新型コロナウイルス感染症への対応について

グループ全体で新型コロナウイルス感染症への対応に取り組んでいます。当社グループの役職員ならびに、お客さまやテナントさま、お取引先なども含め、安全と健康の確保を最優先としています。国の緊急事態宣言および都道府県の自粛要請が発出された期間においては、運営するスポーツクラブ「メガロス」の休業、当社グループが販売するすべての分譲住宅のモデルルームや「野村の仲介+ (PLUS)」店舗の一斉休業などの対応を実施しました。かねてより当社グループは「ウェルネス経営」を掲げており、社員の健康と安全を第一としテレワークや在宅勤務、時短勤務など多様な働き方を取り入れ、生き活きと働ける環境整備に取り組んできました。今後もウィズコロナ、アフターコロナを見据えて、安心・快適で生産性を高める新しい働き方を発展させていきます。

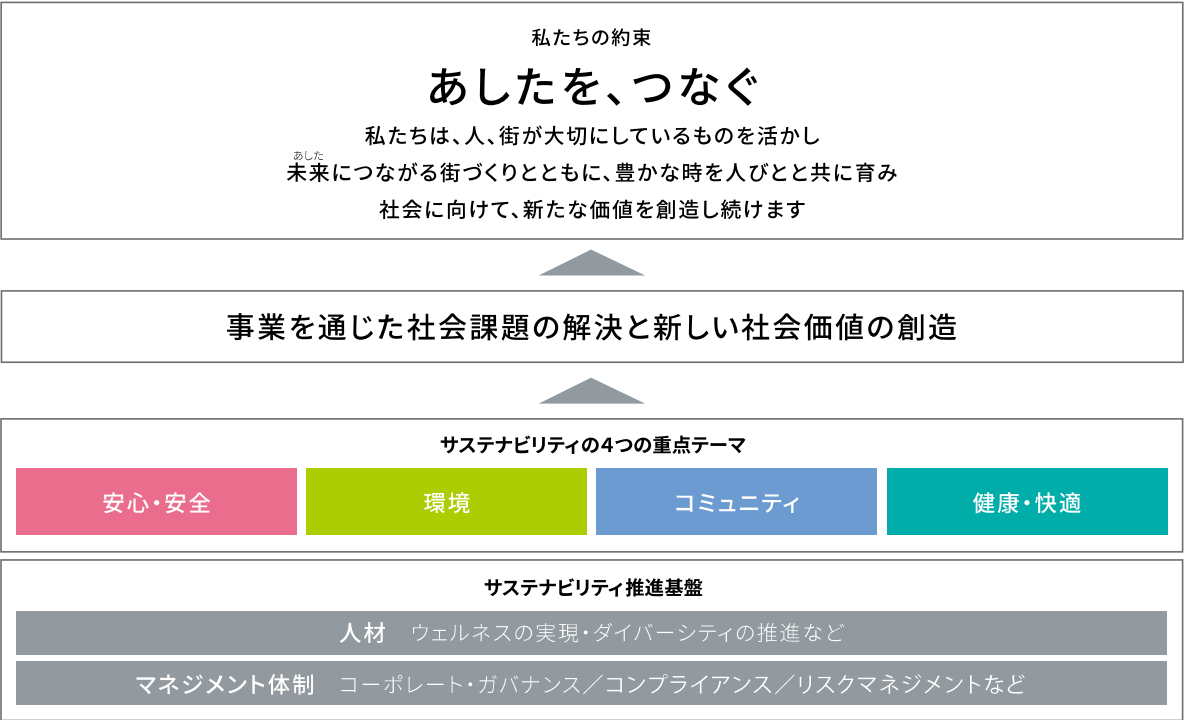
今後のさらなる成長に向けて

当社グループは、高品質な不動産の開発と不動産関連サービスの提供を通じて常にお客さまとのつながりを大切にし、「未来につながる街づくり」と「豊かな時の育み」の実現に向け、新たな価値創造を続け企業価値と競争力を高めていきます。そして、総合不動産グループとして常に30年後、50年後を見据え、社会の一員として社会と共に成長し、持続可能な社会の実現に貢献するサステナブルな企業でありたいと考えています。今後も、お客さま、お取引先さま、社員、そして未来の社会に向け、ステークホルダーの皆さまの期待と信頼にお応えしてまいります。

野村不動産グループのサステナビリティ

当社グループは、「私たちの約束」をグループ企業理念・サステナビリティビジョンとして掲げています。「私たちの約束」は、取締役会で決定され、中長期経営計画「New Value, Real Value」が目指す将来像となっています。また、サステナビリティ推進体系として、4つの重点テーマ（「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」）と2つの推進基盤（「人材」「マネジメント体制」）を設定し、経営戦略とサステナビリティの一体推進を図っています。

サステナビリティ推進体系



サステナビリティマネジメント



マネジメント体制、方針などについてご覧頂けます。

マテリアリティ策定のプロセス



マテリアリティ策定のプロセスや各ステークホルダーとの対話内容についてご覧頂けます。

事業とサステナビリティ



事業活動ごとに関連するステークホルダーや社会課題への対応についてご覧頂けます。

特集



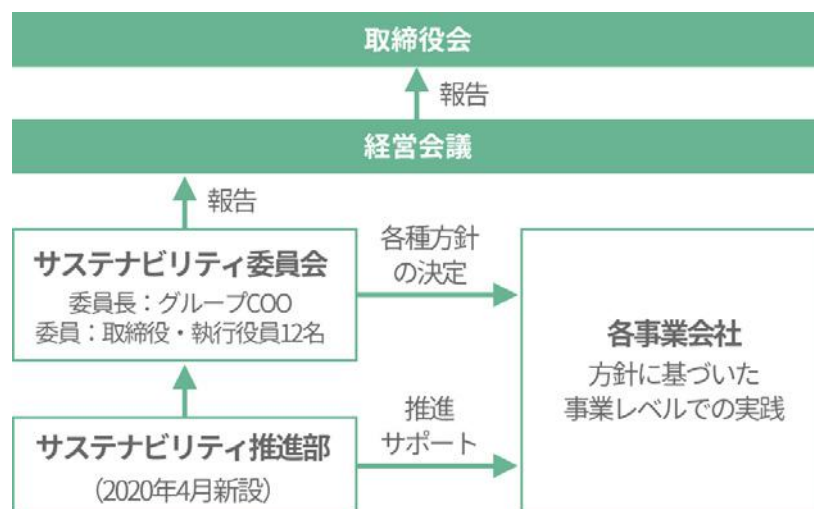
当社グループのサステナビリティに関する主な取り組みについてご覧頂けます。

サステナビリティマネジメント

サステナビリティマネジメントと「CSR/ESG 方針と目標」

当社グループは、サステナビリティ活動の一層の強化・推進を図るために、2020年4月にサステナビリティ推進部を新設しました。野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが委員長を務める「サステナビリティ委員会」では、CSR/ESG方針とその目標に対する進捗状況の確認、および活動計画の審議、決定を行っています。また、検討した結果は取締役会に報告され、経営計画や事業活動に反映しています。

2019年度は「CSR委員会(現サステナビリティ委員会)」および「CSR推進会議」を計5回開催しました。引き続きこの方針に沿ってPDCAサイクルを回し、サステナビリティ活動を推進していきます。



野村不動産グループCSR/ESG方針

CSR テーマ	グループ方針	重点項目	グループ目標・指標	関連する主なSDGs
E	環境	野村不動産グループは、気候変動や天然資源の枯渇、生態系の崩壊を重要な社会課題と認識し、省エネルギー・低炭素社会への取り組みや再生可能エネルギーの活用、適切な資源利用などの環境に配慮した街づくりを通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。また、環境法令・規制を遵守し、適切な環境マネジメントを推進します。	環境マネジメントの高度化 環境認証 (DBJ Green Building LEED, CASBEなど) 取得 CO ₂ 排出量削減 気候変動への対応 太陽光発電促進 エネルギー使用量削減 効率的な水資源の利用 水使用量削減 生物多様性への配慮 生物多様性認証 (ABINC/JHEP/SEGE) 取得 適切な資源利用と汚染防止 廃棄物排出量削減 国産・FSC認証木材使用促進	7 再生可能エネルギー 12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海洋資源 15 陸域生態系
		野村不動産グループは、建物やインフラの老朽化・陳腐化、都市機能の低下、自然災害の増加を重要な社会課題と認識し、適切な品質管理に基づく商品・サービスの提供や持続可能な街づくりによって、お客さまや地域社会の安心・安全の実現に貢献します。また、非常時にも事業や生活を継続できる職住環境づくりを推進します。	設計・施工における安心・安全品質の向上 設計基準・品質マニュアルの遵守 運営・管理における安心・安全品質の向上 管理品質の向上とアフターサービスの充実 長寿命・高耐久化の取り組み 長寿命・高耐久の商品・サービスの提供 災害時の安心・安全の確保 防災対策の拡充	9 産業・科学技術イノベーション 11 持続可能な都市とコミュニティ 12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海洋資源 15 陸域生態系
		野村不動産グループは、少子高齢化や空き家の増加などによるコミュニティの機能不全や活力低下、つながりの希薄化を重要な社会課題と認識し、建築設計上の取り組みや運営上のサービスを通じて、お客さまや地域社会のつながりを醸成し、コミュニティの育成を支援します。このことにより、非常時の円滑な共助や地域・コミュニティの活性化を促し、共生型社会の実現に貢献します。	コミュニティへの配慮と活性化支援 コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充 運営・管理におけるコミュニティ活性化支援	8 持続可能な雇用と経済成長 10 公平な社会と豊かさ 11 持続可能な都市とコミュニティ 17 持続可能なパートナーシップ
		野村不動産グループは、少子高齢化やグローバル化、個人の価値観・ライフスタイルの多様化を重要な社会課題と認識しています。ステークホルダーとコミュニケーションを取り、さまざまな人がその属性に関わらず、健康で快適な生活が送れるよう商品・サービスを提供します。このことにより、多様性を尊重し合う、健やかで活力ある社会の実現に貢献します。	高齢化・多様性への対応と健康支援 ユニバーサルデザイン推進 健康支援・健康寿命増進 顧客満足向上のためのコミュニケーション 顧客満足と快適性の向上 快適性の向上	3 持続可能な経済成長 5 公平な社会と豊かさ 10 公平な社会と豊かさ 11 持続可能な都市とコミュニティ
		野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、すべての従業員が心身ともに健康で生き生きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。また、従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性に関わらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。	従業員の健康と安全の追求 労働災害の防止 従業員の心身にわたる健康管理の徹底 有給休暇の取得促進 過重労働の防止 ダイバーシティの推進 女性活躍促進 育児・介護支援 高齢者・障がい者雇用促進 公正で働きがいのある職場づくり 公正な評価・報酬の実施 従業員満足度の向上 人的資源の高度化 人材育成の強化 サプライヤーの安全の確保 CSR 調達ガイドラインの遵守 サプライヤーの安全の確保	3 持続可能な経済成長 5 公平な社会と豊かさ 8 持続可能な雇用と経済成長 10 公平な社会と豊かさ 11 持続可能な都市とコミュニティ 12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海洋資源 15 陸域生態系
		野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、コンプライアンスの強化、リスクマネジメントやコーポレートガバナンスの推進が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。また、お客さまや地域社会、従業員やサプライヤーを含むすべての人の人権を尊重した事業活動を行います。	コーポレートガバナンス 取締役会における多様性確保 コンプライアンス コンプライアンス遵守 リスクマネジメント リスクマネジメントの徹底 人権 人権研修の徹底 サプライヤーマネジメントの高度化 CSR 調達ガイドラインの遵守	5 公平な社会と豊かさ 10 公平な社会と豊かさ 11 持続可能な都市とコミュニティ 12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海洋資源 15 陸域生態系

役員報酬におけるサステナビリティ/ESG観点の反映

当社グループは、2019年度より、役員の選任要件として社会の変化や時代の要請への適合について、高い意識を有することを求めるとともに、役員報酬の決定において、気候変動などのサステナビリティ/ESGの観点を取り入れました。役員はサステナビリティ/ESG観点に応じた役割を与えられ、報酬決定時には、その結果に応じた変動報酬が算出されます。

☐ [役員報酬制度の詳細はこちらをご覧ください。](#)

マテリアリティ策定のプロセス

「4つの重点テーマ」の決定プロセス

当社グループは、2015年度に「4つの重点テーマ」を下記のプロセスを経て決定しました。

STEP1. 社会課題を幅広く検討

「ISO26000」「GRIガイドライン第4版」などの国際的なフレームワークを参考に、社会課題を幅広く抽出。当社グループの事業と関連性の高い社会課題から、重点テーマの候補を選定しました。

STEP2. 当社グループにとっての重点テーマを仮設定

CSR委員会(現サステナビリティ委員会)において、STEP1.で選定した候補について当社グループの事業への影響度(関連性やリスクの大きさ)を議論し、重点テーマを仮設定しました。

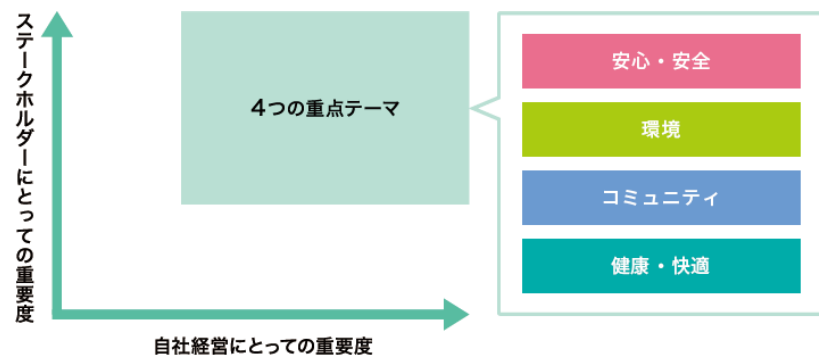
STEP3. ステークホルダーにとっての重点テーマを抽出

主要ステークホルダーに、当社グループが対応すべき社会課題についてアンケートとヒアリングを実施。ステークホルダーにとって重要と思われるテーマを抽出しました。

主なステークホルダー	選定理由	対話の機会	主要なテーマ
お客さま	当社グループが持続可能な事業活動を推進するためには、お客さまからの信頼は不可欠です。お客さまの声に傾聴し、期待にお応えしていきます。	- 商品・サービスの説明 - 意見交換 - アンケート - 専用窓口の設置	- 安心・安全 - 品質の向上 - コミュニティ活性化 - ユニバーサルデザイン
従業員	従業員はすべての事業活動の根幹をなすものです。従業員が心身ともに健康で生き活きと仕事に取り組むことが当社グループの事業活動と従業員自らの成長の源泉であると認識しています。	- 人事部や上司との面談 - 労使間協議 - グループ報・社内報の発行	- ダイバーシティ - 働き方改革 - 中長期キャリア
地域コミュニティ	当社グループが持続可能な事業を推進するには地域コミュニティと連携することが重要と考えています。また、地域コミュニティが抱える課題に向き合い、コミュニティの活性化を促すために対話することが重要であると認識しています。	- 意見交換 - アンケート	- コミュニティ活性化 - 環境保全
行政	デベロップメント事業をおこなう当社グループにおいては、許認可などを含め、行政とのパートナーシップは不可欠です。未来(あした)につながる街づくりのために、コミュニケーションを図りながら、事業活動を推進していきます。	意見交換	- コミュニティ活性化 - 環境保全 - コンプライアンス
サプライヤー	当社グループにおけるすべての事業活動はサプライヤーの方々に支えられています。すべてのサプライヤー皆さまが健康で働きやすい環境を作ることが当社の使命であると認識しています。	- 調達ガイドライン意見交換 - 安全大会	- 商品・サービスの企画・設計 - 品質管理 - コンプライアンス
株主・投資家	持続的な事業活動を展開していくために、株主・投資家の皆さまからのご理解、信頼をいただくことは不可欠であると認識しています。適切な情報開示とともにコミュニケーションを推進します。	- 株主総会 - IRミーティング - 報告書発行	- 決算・財務状況 - 中長期の事業戦略

STEP4. 「4つの重点テーマ」を決定

ステークホルダーと当社グループ双方の視点から、重要度に応じてテーマをマッピングし、4つの重点テーマを決定しました。



「4つの重点テーマ」について、社会課題・重要な理由・当社グループのアプローチ・関連する経営戦略などについて整理しました。

4つの重点テーマ	安心・安全	環境	コミュニティ	健康・快適
ステークホルダー	従業員、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	従業員、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	従業員、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	従業員、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ
主な社会課題	建物やインフラの老朽化・陳腐化、都市機能の低下、自然災害の増加	地球温暖化、気候変動、天然資源の枯渇、生態系の崩壊	少子高齢化や空き家の増加などによるコミュニティの機能不全や活力低下、繋がりの希薄化	少子高齢化やグローバル化、個人の価値観・ライフスタイルの多様化
重要な理由	■不動産事業や街づくりは、ステークホルダーの生活や事業を支える基盤であり、安心・安全の実現は不可欠 ■建物などの老朽化・陳腐化を改善し、将来に向けて、長寿命・高耐久化を実現する必要がある	■当社グループの事業は、天然資源やエネルギーを多く利用しており、環境問題は事業継続に影響する ■環境問題は、当社グループの事業だけでなく、ステークホルダーの生活や事業にも影響する大きな課題	■持続可能な街づくりのためには、コミュニティが健全に機能し、主体的に活動することが不可欠 ■健全なコミュニティを育成するために、設計デザインやサービスでサポートする必要がある	■街やコミュニティが持続可能であるためには、個人個人が健康・快適であることが大切 ■さまざまな属性の人が自立して快適に過ごすために、設計デザインやサービスでサポートする必要がある
当社グループのアプローチ	■適切な品質管理に基づく商品・サービスの提供や持続可能な街づくりによって、お客さまや地域社会の安心・安全の実現に貢献 ■非常時にも事業や生活を継続できる職住環境づくりを推進	■省エネルギー・低炭素社会への取り組みや再生可能エネルギーの活用、適切な資源利用などの環境に配慮した街づくりを通じて、持続可能な社会の実現に貢献 ■環境法令・規制を遵守し、適切な環境マネジメントを推進	■建築設計上の取り組みや運営上のサービスを通じて、お客さまや地域社会の繋がりを醸成し、コミュニティの育成を支援 ■非常時の円滑な共助や地域・コミュニティの活性化を促し、共生型社会の実現に貢献	■ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、さまざまな人がその属性に関わらず、健康で快適な生活を送ることができるよう商品・サービスを提供 ■多様性を尊重しあう、健やかで活力ある社会の実現に貢献
関連する経営戦略 4つの価値創造テーマ				
①豊かなライフスタイル・ワークスタイルの実現			多様なライフスタイル・ワークスタイルを受容するコミュニティの実現	健康寿命増進のための商品・サービスの提供および多様性に配慮した街づくり
②「利便性」「快適性」「安心・安全」に優れた多機能な街づくり	災害対応も含めた建物の安心・安全品質の向上と品質管理の徹底	地球温暖化など環境の変化に対応できる快適な空間づくり、および自然災害への対応	「都市型コンパクトタウン」など、多機能で利便性を有する街づくり	高齢者など多様な人が健康・快適に過ごせる街づくり
③地球環境・地域社会の未来を見据えた街づくりとコミュニティ形成	建物の長寿命・高耐久化およびこれらを可能にする修繕工事やメンテナンスの充実	環境性能向上とグリーンビルディング認証の取得、およびエネルギー関連ビジネスによる環境配慮と顧客サービスの充実	持続可能なコミュニティを実現するための仕組みづくりと商品・サービスの展開	

④良質な商品・サービスのグローバル展開	安心・安全を実現する良質な商品・サービスのグローバル展開	環境価値の高い建物および運営事業のグローバル展開	コミュニティへの配慮と活性化の知見を活かした街づくりのグローバル展開	多様な人が健康・快適に過ごせる街づくりのグローバル展開
該当するGRIの側面	排水および廃棄物、顧客の安全衛生	エネルギー、水、生物多様性、大気への排出、排水および廃棄物、サプライヤーの環境評価	間接的な経済影響、地域コミュニティ、サプライヤーの社会への影響評価	多様性と機会均等
主に関連するSDGs	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさも守ろう 8 働きがいも経済成長も 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナリシップで目標を達成しよう 3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を實現しよう 10 人や国の不平等をなくそう 11 住み続けられるまちづくりを			

「CSR/ESG方針と目標」の決定プロセス

STEP5. 関連する事業・業務の抽出

事業部門にヒアリングの上、「4つの重点テーマ」に関連する事業・業務を抽出し、事業部門と検討しました。

STEP6. 評価および論点の整理

国際的なフレームワークや責任投資における環境・社会・ガバナンスに関する論点を整理しました。

STEP7. 方針・目標の決定と承認

CSR委員会での議論を経て、グループ横断のCSR/ESG目標を決定。野村不動産ホールディングス取締役会にて承認されました。

📄 「CSR/ESG方針と目標」

ステークホルダーとの対話

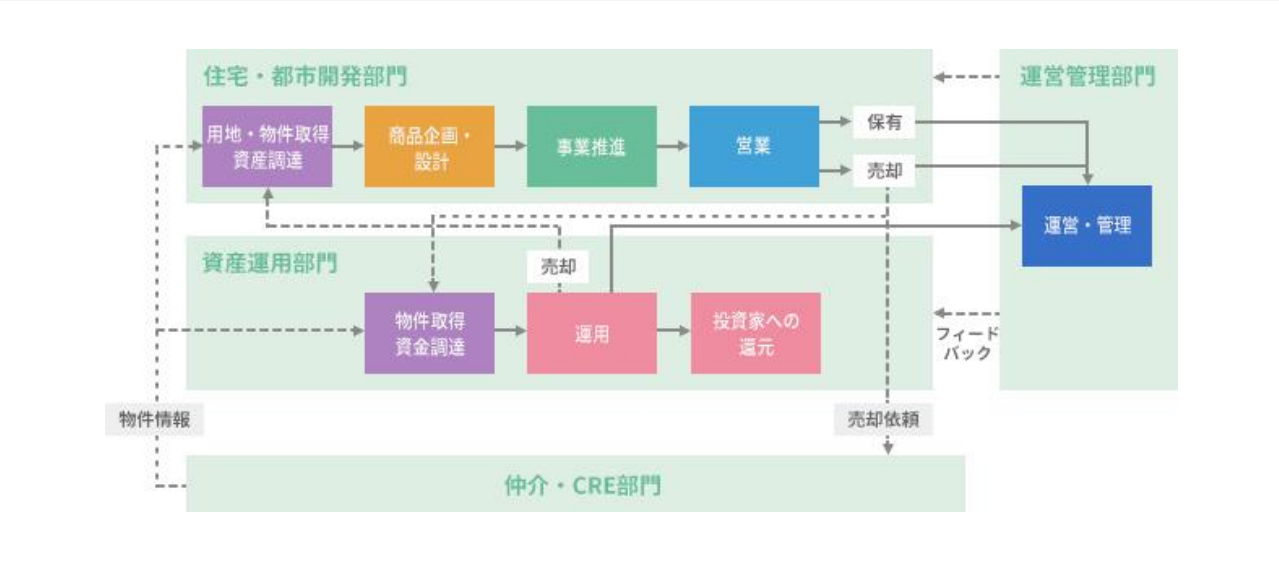
当社グループは、ステークホルダーの皆さまとの誠実なコミュニケーションと信頼関係の構築に努めています。

ステークホルダー	主な回答
お客さま	・地域活性化を担い周辺住民からのイメージ向上に期待 ・生態系への配慮や持続可能性の高い素材選定に期待
従業員	・コミュニティの活性化は新たなサービスや事業になる ・高齢者が増える中で健康サービスと快適空間の提供が重要
サプライヤー	・安心・安全は社会インフラである不動産の基本 ・コミュニティ形成と健康・快適への取り組みが相まって広がっていくことを期待したい
株主・投資家	・安心で安全な不動産は社会と顧客からのニーズ ・潤いのある街づくりが貴社に期待されている
CSR専門家 (社会的責任投資・環境など)	・環境パフォーマンスと経済性を両立してもらいたい ・安心・安全を重視している企業だと思うので期待が大きい
NPO・NGO (環境・コミュニティ・建築など)	・高齢者世帯がこれから増加するため取り組みに期待したい ・建築や解体は環境負荷が大きい

事業とサステナビリティ

野村不動産グループは、事業活動において、配慮すべき社会課題やステークホルダーの皆さまの期待に向き合い、サステナビリティの取り組みを推進しています。

野村不動産グループの事業活動



事業活動	主な活動	主なステークホルダー	主要な社会課題への対応
用地・物件の取得／ 資金調達	- 物件調査 - 不動産鑑定 - 環境調査 - 交渉・入札 - 契約 - 資金調達 - など	売主、仲介業者、金融機関、投資家、不動産鑑定士、従業員など	- コミュニティへの配慮と活性化支援 - サプライヤーマネジメントの高度化
商品企画・設計	- お客さま・地域コミュニティへのアンケート - 商品企画 - 設計デザイン - など	お客さま、地域コミュニティ、NPO、設計会社、行政、従業員など	- 環境マネジメントの高度化 - 設計・施工における安心・安全品質の向上 - 長寿命・高耐久化の取り組み - 災害時の安心・安全の確保 - コミュニティへの配慮と活性化支援 - 高齢化・多様性への対応と健康支援 - 顧客満足と快適性の向上 - サプライヤーマネジメントの高度化

事業活動	主な活動	主なステークホルダー	主要な社会課題への対応
事業推進	・ 施工監理 ・ 品質管理 ・ コスト管理 ・ 近隣説明会 - など	お客さま、地域コミュニティ、施工会社、従業員など	・ 気候変動への対応 ・ 効率的な水資源の利用 ・ 生物多様性への配慮 ・ 適切な資源利用と汚染防止 ・ 設計・施工における安心・安全品質の向上 ・ 災害時の安心・安全の確保 ・ コミュニティへの配慮と活性化支援 ・ サプライヤーの安全の確保 ・ サプライヤーマネジメントの高度化
営業 (販売、テナント募集)	・ マーケティング ・ ホームページ、パンフレット作成 ・ 広告 ・ 重要事項説明 ・ 契約 - など	お客さま、地域コミュニティ、NPO、司法書士、従業員など	・ 高齢化・多様性への対応と健康支援 ・ 顧客満足と快適性の向上
運用／ 投資家への還元	・ ファンド組成 ・ プロパティマネジメント ・ アセットマネジメント - など	投資家、お客さま、金融機関、プロパティマネジメント会社、地域コミュニティ、従業員など	・ 環境マネジメントの高度化 ・ 気候変動への対応 ・ 効率的な水資源の利用 ・ 適切な資源利用と汚染防止 ・ 運営・管理における安心・安全品質の向上 ・ 災害時の安心・安全の確保 ・ コミュニティへの配慮と活性化支援 ・ サプライヤーマネジメントの高度化
運営・管理	・ プロパティマネジメント ・ アセットマネジメント ・ 管理・修繕工事、スポーツクラブ・サービス付き高齢者向け住宅などの運営 - など	お客さま、地域コミュニティ、事業主、サービス委託先企業、工事事業者、従業員など	・ 気候変動への対応 ・ 効率的な水資源の利用 ・ 適切な資源利用と汚染防止 ・ 運営・管理における安心・安全品質の向上 ・ 災害時の安心・安全の確保 ・ コミュニティへの配慮と活性化支援 ・ 高齢化・多様性への対応と健康支援 ・ サプライヤーの安全の確保 ・ サプライヤーマネジメントの高度化
仲介・CRE	・ 物件調査 ・ 不動産鑑定 ・ 環境調査 ・ 重要事項説明 ・ 契約 - など	お客さま、仲介業者、金融機関、不動産鑑定士、司法書士、従業員など	・ コミュニティへの配慮と活性化支援 ・ 高齢化・多様性への対応と健康支援 ・ 顧客満足と快適性の向上

「人材」「マネジメント体制」に関する社会課題への対応はサステナビリティ/CSR推進基盤となるため、全ての事業活動に関わります。

サステナブルな製品・サービスの提供

当社グループでは、サステナブルな製品・サービスの提供により、事業を通じて社会課題へ貢献します。

重要課題	製品・サービス
環境	🏠 床空調システム「床快full(ゆかいふる)」の導入 🏠 ニュースリリース
	🏠 環境マネジメントシステムの第三者評価認証取得により環境大臣賞を受賞 🏠 ニュースリリース
	🏠 分譲マンションにおけるZEHの開発 🏠 ニュースリリース
	🏠 森林サイクルの循環を促しCO2削減と健康増進に寄与する木質系構造部材を使ったマンション開発 🏠 ニュースリリース
	🏠 「ブラウドシティ日吉」におけるCO2排出量削減の街づくり 🏠 ニュースリリース
安心・安全	🏠 分譲マンション「ブラウド」に大規模修繕の長周期化を図る「re:Premium(リ・プレミアム)」を提供 🏠 ニュースリリース
	🏠 安心・安全を末永く マンション大規模修繕長周期化への取組み「アトラクティブ 30」発表 🏠 ニュースリリース
コミュニティ	🏠 「BE UNITED 構想」によるコミュニティの活性化 🏠 ニュースリリース
健康・快適	🏠 サービス付き高齢者向け住宅の開発 🏠 ニュースリリース
	🏠 心豊かなこどもを育むスポーツ普及活動と地域活性化を促進する「こどもみらいプロジェクト」 🏠 ニュースリリース

特集 新型コロナウイルス感染症への対応

基本的な考え方

当社では、従来から従業員、お客様、取引先、株主等、様々なステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働するよう努めています。新型コロナウイルス感染症対応に関しても、各ステークホルダーの皆様の安全確保と感染拡大の防止のため、様々な対応を行いました。



当社グループの事業・サービスを支える人々を守るための取り組み

当社グループは、すべての役職員が心身ともに健康で生き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指しています。この考え方に基づき、従業員・関係者・取引先の安全を第一に考え、様々な施策を講じております。

具体的な取り組み事例

- ・コア業務に指定した以外の従業員は自宅待機・在宅勤務を導入
- ・休校となる子を持つ従業員への特別休暇付与
- ・自宅待機期間中の自己研鑽のための様々な研修メニューを用意
- ・管理人の給与保障などのサポート
- ・開発物件においては、柔軟に工期見直しを図り、請負側の安心・安全の確保に最大限の配慮



子どもが休校期間中の
当社グループ社員の在宅勤務風景

従業員への対応について詳しくはこちら

☞ [「従業員の健康と安全の追求」](#)

お客様、取引先などの様々なステークホルダーへの対応について詳しくはこちら

☞ [「リスクマネジメント」](#)

事例1：安全・衛生基準を満たした運営

ホテル事業における取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大局面における営業時は、お客さまそして従業員の感染リスクを抑えるため、2020年1月末より、業界では先駆けて、フロント・レストランスタッフが全員マスクを着用して施設運営を行いました。また、国内業界団体のガイドラインなどに基づいたグループホテルの「共通安全・衛生ポリシー」を策定しました。加えて世界最大級の試験・検査・認証機関であるビューローベリタスが定めた、国際的な安全・衛生基準を満たす施設に全世界共通で発行される“SAFEGUARD(セーフガード)ラベル”を日本国内のホテルとして初めて取得しました。本ラベルの取得により、当社グループホテルの安全・衛生対策に対する評価を実感できたと同時に、取得に向けた取り組みを通じて、これまで以上に従業員が一丸となってお客さまに安心・安全を提供しようとする意識が醸成できました。



野村不動産
都市創造事業本部
川辻 彰



マスクを着用した接客



施設の消毒の徹底

事例2：入居者の皆様の健康な暮らしの維持

サービス付き高齢者向け住宅 OUKAS(オウカス)における取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響下、安心・安全な生活環境を最優先とし、中でも入居者の皆さまが健康な暮らしを維持できるように施設運営を行いました。具体的には館内消毒・換気の徹底、食堂の運用変更(対面着座禁止)、健康管理サービスの運用変更(集団プログラム→個別プログラムへ切替)などの感染症対策を講じ、食事と運動環境を提供しました。また、運営スタッフを2チームに分けることで、感染防止対策を講じた業務体制を整備するなど、従業員の健康面に対しても十分な配慮を行いました。現在、健康管理サービスは、WEBも併用したプログラムへの変更や参加ルールの設定など対策を講じた上で集団プログラムも再開し、感染症対策とサービス提供を両立するさまざまな取り組みを行っています。



野村不動産ウェルネス
オウカス船橋支配人
中村 康朋



オンラインヨガレッスンの風景



施設内へのオンライン放送



コロナ対応の写真

事例3: Well beingの追求

フィットネスクラブMEGALOS(メガロス)における取り組み

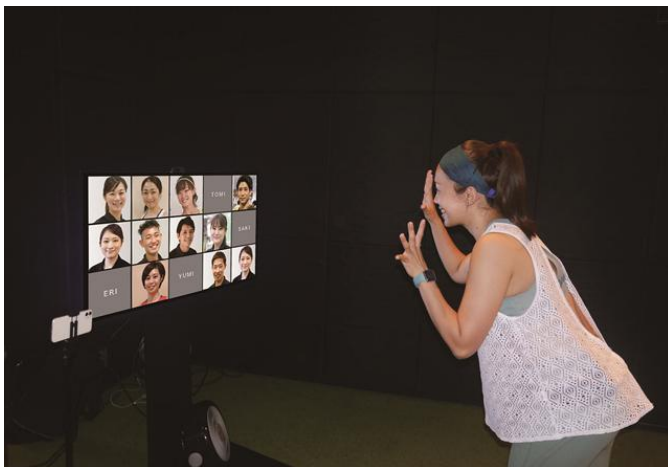
緊急事態宣言の発出により、フィットネスクラブの営業を休止せざるを得ない状況の中でも、webを活用した自宅でできるトレーニング動画やオンラインライブレッスンの配信、キッズ会員向けにコーチからお手紙を送付しコミュニケーションを図るなど、新たな方法でのサービスの提供やゲストとのつながりを大切にしてきました。また、従業員向けには、休業期間中にお客さまへのさらなるサービス提供を目指しオンライン研修を実施しています。営業再開後は、館内における除菌・清掃に加え、抗ウイルスコーティングの施工や抗ウイルスフィルターの導入、エントランスにおける自動検温器の設置など、独自の取り組みを通じて、お客さまが安心して来館できる環境の整備を進めています。



野村不動産ライフ&スポーツ

メガロス草加店支配人

山崎 麻美



Webレッスンの導入



インストラクター・キッズ会員の手紙やり取り

[過去の特集はこちら](#)



Environment (環境)

環境マネジメントの高度化.....	26
気候変動への対応.....	31
効率的な水資源の利用.....	40
生物多様性への配慮.....	42
適切な資源利用と汚染防止.....	46

環境マネジメントの高度化

考え方・方針

気候変動や天然資源の枯渇、生態系の崩壊などの環境問題が深刻化する中、パリ協定や持続可能な開発目標（SDGs）といった世界共通の枠組みも生まれ、環境問題への対応は喫緊の社会課題となっています。

野村不動産グループは、不動産事業や街づくりにおいて、自然環境からさまざまな恩恵を享受し、また環境に対し、一定の負荷をかけて事業活動を行っています。さらに、不動産の使用期間は長期間にわたるため、商品・サービスにおける環境問題への対応は、当社グループの重要な責務です。

このような認識のもと、当社グループは、「野村不動産グループ環境理念」を掲げ、グループ全体で環境問題への意識を高めるとともに、環境法令の遵守やサプライヤーマネジメント、環境認証の取得などを通じて、環境負荷の低減を図っています。

特に下記5つの項目を重要であると考え、「調達」「自社活動」「商品・サービス」といったサプライチェーン上で、テナント企業やサプライヤーをはじめとするステークホルダーの皆さまと取り組みを強化しています。

- 環境マネジメントの高度化
- 気候変動への対応
- 効率的な水資源の利用
- 生物多様性への配慮
- 適切な資源利用と汚染防止

また、グループ環境理念を実現し、これらの重要項目への対応をさらに推進するため、国連グローバル・コンパクトに2019年5月に署名しました。同イニシアチブの原則に基づき、気候変動の緩和など環境問題に対して予防原則的アプローチを支持し、積極的に環境問題に対する責任を果たしていきます。

野村不動産グループ環境理念

野村不動産ホールディングスは、グループ全体の環境活動の指針となる「野村不動産グループ環境理念」を策定しています。この理念に基づき、グループ一体となって環境問題に取り組み、持続可能な社会の実現に向けて貢献していきます。

野村不動産グループ環境理念

美しい地球を未来に継承するために、自然の力と恵みを活かし、

環境との調和ある街と空間を創り育むことが、グループの使命であると考えます。

私たちは、高い志を持ち、環境への感度を高め、理想の環境クオリティの実現を追求していきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、グループ全体の環境マネジメントの高度化に向けて取り組みを進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、環境マネジメントについて目標を設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

また、同委員会の下部組織として、品質管理・建築統括役員が責任者を務める環境分科会を設置しています。2019年度は、主として、SBT認定取得を目指し、二酸化炭素削減（Scope1・2・3）に関する中長期目標と具体的削減策の検討を行いました。

目標

当社グループでは、新築および保有する不動産においてグリーンビルディングに関する環境認証（DBJ Green Building^{※1}、LEED^{※2}、CASBEE^{※3}、BELS^{※4}など）の取得を目指します。

【定量目標】

新規に開発する収益不動産における環境認証取得率100%

※1 DBJ Green Building

環境・社会への貢献がなされた不動産の普及を目的として、日本政策投資銀行が運営する認証制度。

※2 LEED

米国グリーンビルディング協会（USGBC）が開発・運用している、環境に配慮した建物に与えられる認証システム。

※3 CASBEE

建築物の環境性能を総合的に評価するシステム。一般財団法人建築環境・省エネルギー機構（IBEC）などによる認証制度と自治体独自の評価制度がある。

※4 BELS

国土交通省が制定した建築物省エネルギー性能表示制度。建築物において、省エネ性能を第三者評価機関が評価し認定する。

環境マネジメントシステム

当社グループは、国際的に認められた環境マネジメントシステム（EMS）を活用し、環境の取り組みを高度化しています。

野村不動産パートナーズの横浜事業部は、環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO 14001」を取得し、廃棄物の減量化および資源リサイクル、省エネルギー対策などを行っています。

サプライヤーにおける環境マネジメント

当社グループは、「野村不動産グループ CSR調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーの皆さまとともに環境問題に取り組んでいます。

【野村不動産グループ CSR調達ガイドライン(環境部分抜粋)】

環境への配慮

- ・持続可能な社会を構築するため、環境負荷低減に向けて継続的な改善に努める。
- ・事業活動を行う国や地域における環境法規制を遵守する。
- ・商品・製品・サービスのライフサイクルを通じて、温室効果ガス及び汚染物質の排出削減、省資源に取り組む。
- ・有害化学物質について、適正な管理を行うとともに、使用量の低減に努める。
- ・廃棄物の削減と適正な管理に努める。
- ・周辺環境や生物多様性に配慮した開発、緑化の実施に努める。
- ・原材料調達において、生物多様性保全と資源の持続可能な利用に配慮する。特に木材について、違法伐採された木材が使用されないよう適切な注意を払うとともに、再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された木材を活用するよう努める。

設計・施工段階における環境対応

当社グループは、分譲住宅・賃貸オフィスなどの設計・施工段階において、環境性能の仕様についても定めた「設計基準」「品質マニュアル」に基づき、環境対応を行っています。

📄 [「設計基準」「品質マニュアル」の詳細はこちら](#)

分譲マンションにおける環境性能評価

当社グループは、分譲マンション「プラウド」の開発に当たり、事業推進担当者に「環境評価&チャレンジシート」の提出を義務付け、住宅の環境性能および品質の向上を図っています。

【環境評価&チャレンジシート(抜粋)】

- ・一次エネルギー消費量の記載
- ・「BELS★★★」以上の達成を目標とする
- ・「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」を網羅
- ・コミュニティデザイン・ユニバーサルデザインの推進

木造住宅密集地の再開発

野村不動産では、木造住宅が密集し細分化された地区内の宅地を共同化し高度利用することによって、地区全体の不燃化を促進するなどの配慮をした再開発を行っています。

2019年には、「特定都市再生緊急整備地域」に指定された、豊島区の池袋副都心の再開発について、木造住宅密集地域の解消を通じて、防災性の向上、および道路整備と地域に開かれた地区広場の新設、子育て支援施設などの整備を行いました。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

ISO 14001取得率

グリーンビルディング環境認証取得率

社名	拠点名	認証機関	認証取得日
野村不動産 パートナーズ	横浜事業部	一般財団法人 日本品質保証機構	2004年3月5日 (JQA-EM3815)

グリーンビルディングに関する環境認証の取得

グリーンビルディング環境認証取得率

種別	2017年度	2018年度	2019年度
業務系収益不動産における取得率 (新規開発・申請中含む)	100%	100%	100%

環境認証取得案件一覧(2019年度)

認証名	該当物件	
DBJ Green Building認証	【オフィスビル】	PMO神田万世橋※ PMO五反田 PMO西新宿※ H'IO日本橋小舟町※
	【商業施設】	GEMS横浜 GEMS栄 GEMS新横浜 MEFULL茶屋町 ENOTOKI
	【物流施設】	Landport川口 Landport青梅Ⅱ Landport 厚木愛川町 Landport東習志野 Landport習志野※

※については2020年9月末現在、申請中です

都市開発部門における省エネ性能に関する環境認証の取得

エネルギー性能に関する認証の取得率

種別	2018年度	2019年度
取得件数	9件	14件(内、申請中4件)

認証名	該当物件
BELS(建築物省エネルギー性能表示制度)	同上

環境コンプライアンス

当社グループでは、2019年度、商品・サービスに関わる製造過程・販売・管理の全てにおいて、環境に関する法令違反など(汚染・水利用含む)はありませんでした。また外部からの告発なども受けていません。

気候変動への対応

考え方・方針

野村不動産グループは、土地やその他の天然資源、エネルギーを利用して事業活動を行っており、気候変動は当社グループの事業継続に大きな影響を及ぼす重要な経営課題であると認識しています。

気候変動による自然災害の発生や環境規制の強化は、事業の継続を困難にし、資材調達・建築費用の増加につながるだけでなく、電気代や保険料などの運用コストも増大させる可能性があり、社会全体に大きな影響を及ぼします。一方で、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギーハウス)など低炭素・脱炭素型の商品・サービスは新たな事業機会につながります。

当社グループは、このような認識のもと、ステークホルダーの皆さまと協働し、サプライチェーン全体で、エネルギー消費量・CO₂排出量の削減や再生可能エネルギーの活用を進めていきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループでは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、グループ全体で気候変動への対応を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、気候変動への対応についての目標を設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループでは、気候変動への対応を進めるために、次の3つの目標を掲げています。

●CO₂排出量の削減

【中長期目標】

保有する不動産および事業拠点における床面積当たりのCO₂排出量を、2030年までに、
2013年度比で30%削減(2019年3月決定)

●エネルギー使用量の削減

●太陽光発電の促進

野村不動産ホールディングスおよび野村不動産投資顧問は、気候変動は事業継続に大きな影響を及ぼす重要な経営課題であると認識しており、さらに取り組みを推進するためTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明しました。



気候変動に関する戦略(リスクと機会)

当社グループは、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第5次評価報告書およびパリ協定による合意内容を踏まえ、2℃シナリオ(および1.5℃シナリオ)を参照しつつ、当社グループにとっての「リスク」と「機会」を分析し、CO₂排出量のグループ目標を設定しています。

【リスク】

- ・市場:お客さまの不動産に対するニーズの変化(中期)
- ・テクノロジー:CO₂削減に関する技術の開発コスト増加(中期)
- ・物理:豪雨・洪水などの発生増加に伴う建物被害の増加、それに伴う不動産の資産価値・品質の変化(長期)
- ・評判:ステークホルダーによるESG評価での否定的なフィードバック(短期/中期)

【機会】

- ・製品とサービス:低炭素型の商品・サービスの開発、お客さまのニーズ拡大(短期/中期)
- ・資源効率性:エネルギー効率の高い建物・物件の利用(短期/中期)
- ・エネルギー源:再生可能エネルギー等の利用拡大(短期/中期)
- ・評判:ステークホルダーからの高いESG評価の獲得(短期/中期)

なお、上記に加え、政策・法規制など、さまざまなリスク・機会を想定しています。

気候変動のリスク管理

当社グループでは、リスクの適切な管理・運営を行うために「リスク管理規程」を策定しています。気候変動による事業環境の変化に伴うリスクや、自然災害に伴うリスクについても主要なリスクと特定し、リスクマネジメント委員会で審議、および対応策の協議を行っています。審議内容については、3カ月に1回以上、取締役会に報告し、監督しています。

[📄 リスクマネジメント体制の詳細](#)

物理的リスクへの対応

当社グループは、自然災害の増加など気候変動におけるリスクへ適応できるよう、対応を進めています。

不動産開発にあたっては、各自治体が発行する災害予測であるハザードマップを確認し、「品質マニュアル」に基づき集中豪雨対策や浸水対策などを行っています。また、事業継続計画(BCP)に基づき、災害時も被害を最小限に抑え、お客さまの安心・安全の確保を目指します。

なお、分譲住宅購入のお客さまには、ハザードマップを重要事項説明書に添付しています。

ZEHに向けた取り組み

当社グループは、総合的な環境負荷低減の観点から、分譲マンションにおけるZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)※の開発に取り組んでいます。

2019年度は、経済産業省『超高層ZEH-M(ゼッチ・マンション)実証事業』に「(仮称)大阪市北区豊崎4丁目計画」が、さらに、環境省『高層ZEH-M(ゼッチ・マンション)支援事業』に「(仮称)高田馬場計画」が採択されました。

※ZEH(ゼッチ)(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス):外皮の断熱性能等を大幅に向上させるとともに、高効率な設備システムの導入により、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギーを実現した上で、再生可能エネルギーを導入することにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロとすることを目指した住宅

ZEHマンションに向けた取り組み

商品企画・設計時の環境性能評価

当社グループは、「設計基準」「品質マニュアル」に基づき、気候変動に対応した商品・サービスの提供を行っています。

分譲マンション「プラウド」では、断熱等性能等級4(最高レベル)※、ペアガラス(妻面エコガラス)・LED照明設置などを標準仕様とし、「環境評価&チャレンジシート」を活用して環境性能向上を目指しています。

※ 断熱等性能等級:「住宅の品質確保の促進等に関する法律」に基づく住宅性能表示制度で、「温熱環境」の分野の性能を表す等級

「分譲マンションにおける環境性能評価」

フロン削減

当社グループは、オゾン層の破壊につながるフロンの利用量を削減するため、ノンフロン型の断熱材やノンフロン冷媒のエアコンなどを使用することを「品質マニュアル」に定めています。

また、施工時には、施工会社に「品質管理チェックシート」の提出を義務付け、ノンフロン材を使用していることを確認しています。

高効率電力の調達と供給

当社グループは、高圧一括受電サービスとICT(情報通信技術)を活用し、電力消費のピークを抑制するエネルギーマネジメントシステム「enecoQ(エネコック)」を、分譲マンション「ブラウド」で提供するとともに、当システムで培った需要予測モデルを基に、電力調達を効率的に行っています。

第三者機関による検証

当グループは、温室効果ガス排出量の算定の公平性を担保するために、東京都環境確保条例にて規定された第三者検証機関により、検証を受けています。

【検証結果報告書】

 [検証結果報告書](#)

スマートコミュニティの連携・協力

野村不動産は、「ブラウドシティ日吉」において、関電不動産開発、パナソニックホームズ、関西電力、東京ガスとスマートコミュニティの連携に関する協定を締結しています。

本計画では、エリア全体でのエネルギーマネジメントを実施することにより、CO₂排出量の削減および災害時の電力供給を可能にしています。



「ブラウドシティ日吉」パース

再開発事業「HARUMI FLAG」における取り組み

当社グループが開発に参画する晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業「HARUMI FLAG」において、再生可能エネルギーや省エネルギーの取り組み促進が評価され「LEED-ND計画認証 GOLD認証」「SITES予備認証 GOLD認証」を取得しました。



「HARUMI FLAG」パース



分譲マンションのCO₂削減を実現する「床快full(ゆかいふる)」

野村不動産は、CO₂削減や健康で快適な暮らしを実現するための空調システム「床快full(ゆかいふる)」を開発しました。

[📄 ニュースリリース](#)

再生可能エネルギーの活用

当社グループは、太陽光発電事業による再生可能エネルギーの活用を推進しています。物流施設「ランドポート」において、2020年3月現在、累計18棟に太陽光パネルを設置し、ポートフォリオ全体における発電量は15,194千kWh/年でした。



ランドポート高槻

クレジットの寄付

野村不動産およびNREG東芝不動産は、東京都キャップ&トレード制度にて削減義務量以上のCO₂削減を実施し、超過削減量計32,008t(野村不動産12,661t、NREG東芝不動産19,347t)のクレジットを東京都に寄付しました。

 [東京都環境局のホームページ](#)

お客さまへの省エネサポート

当社グループは、建物の省CO₂化を図るだけでなく、居住者やテナント企業の運営上の省エネルギー推進をサポートしています。

具体的には、エネルギー使用量集計システムや「エネルギー使用量の見える化」を図るシステムの提供、「enecoQ(エネコック)」を活用した省エネルギーの実現、会員誌でのエコ情報の提供などを行っています。

気候変動に関連するイニシアチブへの参加

当社グループは、関連する国際的なイニシアチブや、業界団体における枠組みに参加し、気候変動への対応に積極的に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクト

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに2019年5月に署名しました。同イニシアチブの原則に基づき、気候変動の緩和などの環境課題に対して予防原則的アプローチを支持し、当社グループ一丸となり積極的に環境課題に対し責任を果たしていきます。

不動産協会「不動産業における環境自主行動計画」の支持

当社グループは、会員である一般社団法人不動産協会の定める環境自主行動計画に従い、その不動産業界における環境目標を支持し、求められる法令の基準以上のCO₂排出量の削減に取り組むことにより、気候変動への対策を推進していきます。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

・Scope1・2

(単位:t-CO2)

Scope1	Scope2	Scope1+2
23,683	127,549	151,232

・Scope3

(単位:t-CO2)

カテゴリー	GHG(CO2)排出量
1.購入した製品・サービス	930,633
2.資本財	71,164
3.Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	27,622
4.輸送、配送(上流)	4,081
5.事業から出る廃棄物	5,607
6.出張	1,421
7.雇用者の通勤	2,395
8.リース資産(上流)	-
9.輸送、配送(下流)	-
10.販売した製品の加工	-
11.販売した製品の使用	2,114,282
12.販売した製品の廃棄	59,155
13.リース資産(下流)	20,489
14.フランチャイズ	-
15.投資	-
合計	3,236,847

※カテゴリー8については、Scope1・2に含めて算定しています。

※その他、数値の記載の無いカテゴリーについては、排出源が存在しません。

※Scope:企業によるCO2排出量の算定・報告の対象範囲

Scope1:燃料の燃焼などの直接排出量

Scope2:自社で購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量

Scope3:Scope1・2以外の間接排出量

GHG (CO₂) 排出量実績(省エネ法届出物件)

	2017年度	2018年度	2019年度
GHG (CO ₂) 排出量合計(千t-CO ₂ /年)	140	143	135
削減率(2013年度比)	△14.4%	△12.2%	△15.6%
原単位排出量(t-CO ₂ /m ² ・年)	0.077	0.079	0.076

※原単位においては、省エネ法届け出物件(省エネ届け出物件)の延床面積で除して算出しています。

※上記に伴い、2017年、2018年度の原単位も修正しています。

CO₂ 排出量と原単位



エネルギー使用量実績(省エネ法届出物件)

	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー使用量(千kℓ/年)	77	77	73
原単位使用量(kℓ/m ² ・年)	0.042	0.042	0.041

※原単位においては、省エネ法届け出物件(省エネ届け出物件)の延床面積で除して算出しています。

※上記に伴い、2017年、2018年度の原単位も修正しています。

原油換算エネルギー使用量と原単位

(千kℓ/年)

(kℓ/m²・年)



太陽光発電の促進

	2017年度	2018年度	2019年度
物流施設「ランドポート」 太陽光発電設置率 (%)	92.3	92.9	94.7
物流施設「ランドポート」における 太陽光発電量 (千kWh/年)	11,550	12,081	15,194

効率的な水資源の利用

考え方・方針

野村不動産グループは、国内外での不動産事業や街づくり、スポーツクラブの運営など、事業活動において多くの水資源を利用しています。

水資源の不足が世界的に深刻化する中、海外事業におけるリスクや、水不足・水質汚濁に伴う輸入資材のコスト増、気候変動や異常気象による水の調達困難など、今後事業への影響が大きくなる可能性があり、当社グループの経営課題の一つとして認識しています。

このような認識のもと、当社グループは、設計会社・施工会社などのサプライヤーと協働し、効率的な水資源の利用につながる設備投資や商品・サービスの提供を行います。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループでは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、グループ全体で効率的な水資源の利用を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、効率的な水資源の利用について目標を設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループでは、水使用量の削減を目指します。

新築物件および改修工事における節水機器の採用

当社グループは、分譲住宅・オフィスビル・商業施設・物流施設などの開発に当たり、「設計基準」「品質マニュアル」の規程に従い、節水・節湯機器を標準装備しています。

また、改修工事においても、節水機器への設備更新を計画的に行っています。

☞「設計基準」「品質マニュアル」の詳細は[こちら](#)

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

水使用量実績

水使用量

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
使用量合計 (千m ³ /年)	1,838	1,949	2,027	1,914
原単位使用量 (m ³ /m ² ・年)	1.33	1.27	1.31	1.16

取水量(種類別)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
上水・工業用水使用 量 (千m ³ /年)	1,649	1,766	1,850	1,748
表層水(湖・河川等)	0	0	0	0
地下水	189	183	176	167
取水量合計 (千m ³ /年)	1,838	1,949	2,027	1,914

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2019年度は200施設1,770,088m²)を対象としており、報告対象物件は年ごとに変動します。ただし、廃棄物排出量および水使用量は、一部を対象としています。(水使用量:160施設1,654,941m³)

生物多様性への配慮

考え方・方針

野村不動産グループは、不動産開発や街づくりにおいて、新築・解体工事や建築資材・原材料調達の過程で、周辺の自然環境や生態系に影響を及ぼしています。また、景観形成や快適な生活環境の構築といった多くの場面で、自然環境や生態系から得られる恩恵を享受しており、生物多様性の損失は、お客さま（居住者・テナント企業・施設利用者）をはじめとするステークホルダーの皆さまの生活環境や事業環境を悪化させるリスクにつながります。

このような認識のもと、当社グループは、設計・施工会社などのサプライヤーと協働し、自然との共生を目指した不動産開発や資材調達を通じて生物多様性への影響の低減と保全に努めています。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループ COO が責任者となり、グループ全体で生物多様性への配慮を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループ COO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、生物多様性への配慮についての目標を設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

生物多様性に関するイニシアチブと認証状況

「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同

当社グループは、2019年度に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同を表明しました。生物多様性への取り組みは、不動産開発や街づくりに携わる当社グループにとって重要な経営課題と考え、自然環境や生態系へ配慮した取り組みを推進していきます。

生物多様性認証の取得

当社グループは、新築および保有する不動産において生物多様性に配慮した緑地づくりなどに取り組む集合住宅やオフィスビルなどを評価・認証する制度である「ABINC 認証(いきもの共生事業所®認証)」※1、「JHEP(ハビタット評価認証制度)」※2、「SEGES(社会・環境貢献緑地評価システム シージェス)」※3などの生物多様性認証の積極的な取得を目指しています。

※1「ABINC 認証(いきもの共生事業所®認証)」

(一社) 企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)が作成した「いきもの共生事業所®推進ガイドライン」に基づき、生物多様性に配慮した緑地づくりなどに取り組む集合住宅やオフィスビルなどを評価・認証する制度

※2「JHEP(ハビタット評価認証制度)」

(公財) 日本生態系協会が運営し、生物多様性の保全や回復に資する取り組みを定量的に評価、認証する制度

※3「SEGES(社会・環境貢献緑地評価システム シージェス)」

(公財) 都市緑化機構が運営し、企業緑地の保全、環境コミュニケーションから生まれる社会・環境機能の価値を総合的かつ客観的に評価する「緑の認定」制度

目標

当社グループは、生物多様性に配慮した持続可能な取り組みを推進するために、特に配慮が必要な地域を特定したうえで次の目標を掲げています。

・生物多様性認証の取得

設計・施工、原材料調達における生物多様性配慮

当社グループは、「野村不動産グループ CSR調達ガイドライン」を策定しました。今後も、サプライヤーの皆さまとともに、生物多様性への配慮に努めていきます。

【野村不動産グループ CSR 調達ガイドライン(関連部分抜粋)】

周辺環境や生物多様性に配慮した開発、緑化の実施に努める。

原材料調達において、生物多様性保全と資源の持続可能な利用に配慮する。特に木材について、違法伐採された木材が使用されないよう適切な注意を払うとともに、再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された木材を活用するよう努める。

 [全文はこちらをご覧ください](#)

周辺環境に配慮した緑地と植栽

当社グループは、不動産事業や街づくりにおいて、お客さまや地域の皆さまの快適性だけでなく、周辺環境や生態系に配慮した配棟計画や植栽計画を実施しています。

【生物多様性に配慮した植栽計画のポイント】

- ・低木と高木を有効に用いた緑視率向上
- ・高木によるクールスポットの設置
- ・周辺緑地との連続性とそれらによる生態系への配慮
- ・専門家による樹木や緑地の維持管理

「ブラウド国分寺」における「武蔵野の森」再生

当社グループは、「ブラウド国分寺」において、敷地内の既存樹林地を「武蔵野の森」として、保全・再生する取り組みを行いました。

「武蔵野の森」再生にあたっては、全ての樹木を調査した上で、外来種や本来の生態系に合わない樹木の伐採と合計 91 本の樹木の保存を決定しました。また、地域に多く見られる樹木を追加することで、人が快適に過ごせる「現代の里山」として森を再生しました。

これらの取り組みは、「ABINC 認証(いきもの共生事業所®認証)」の基準に基づいて進められました。



開発前の武蔵野の森

横浜ビジネスパークにおける「ホテルがすむ街づくり展」

当社グループは、保有するオフィスビル・商業施設である「横浜ビジネスパーク(YBP)」(神奈川県横浜市)において、横浜国立大学やテナント企業の協力のもと、生物多様性保全を進める「ホテルがすむ街づくり展」を 2008 年より毎年開催しています。

地域に向けた「ホテル観賞会」や、近隣の小学校に向けた「稲づくり体験」プログラムなどの提供を行っており、生物多様性や環境問題について地域の皆さまと共に考え、学ぶ場となっています。

なお、当ビルは、生物多様性保全に配慮したオフィスビルとして、ABINC(一般社団法人いきもの共生事業推進協議会)の「いきもの共生事業所認証[都市・SC 版]」を取得しています。



地域の子供たちとの自然観察会

実績

推進への取り組み

設定目標に対する 2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

国産・FSC認証木材使用の促進

当社グループは、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」を策定し、資源の持続可能な利用および木材使用について定めています。

生物多様性認証(ABINC/JHEP/SEGES)取得

生物多様性認証取得数

	2017年度	2018年度	2019年度
新規開発物件における取得数	4件	2件	0件

適切な資源利用と汚染防止

考え方・方針

野村不動産グループは、不動産事業や街づくりにおいて、建物のライフサイクルを通じて多くの資源を利用して事業活動を行い、一定の廃棄物を排出しています。また、不動産における化学物質の使用は、自然環境だけではなく、お客さまの健康へも影響する可能性があるため、適正利用が欠かせません。

当社グループは、自然資源の枯渇、廃棄物の大量発生やそれに伴う汚染を社会課題と認識し、関連するステークホルダーの協力のもと、廃棄物排出量の削減や化学物質の管理、持続可能性に配慮した適切な資源利用を通じて、環境負荷の低減と資源利用の効率化を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、グループ全体で適切な資源利用と汚染防止の促進を図っています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）において、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、適切な資源利用と汚染防止について目標を設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、適切な資源利用と汚染防止を進めるために次の2つの目標を掲げています。

- ・廃棄物排出量の削減
- ・国産・FSC®認証木材使用の促進

環境負荷物質に関する対応

当社グループは、土壌汚染や化学物質による環境への負荷と健康被害を防止するため、適切な対応を行っています。

土壌・水質汚染に関する対応

当社グループは、用地の取得に当たり、過去の利用履歴を調査し、土壌汚染の疑いのある場合は、専門家による土壌調査を実施します。土壌汚染が確認された場合、土壌汚染対策法など関係法令に基づき、汚染物質の除去・封じ込めなど適切な処置を行っています。

また、同様に水質汚染に関しても、問題が確認された場合、適切に対応しています。

化学物質の適正管理と使用量削減

当社グループは、分譲住宅やオフィスビル・商業施設などの開発に当たり、「設計基準」「品質マニュアル」に基づき、ホルムアルデヒド放散等級 F☆☆☆☆（フォースター：最上位規格）の建材を使用しています。

また、施工会社に「品質管理チェックシート」の提出を義務付け、さらに、竣工時に「住宅の品質確保の促進等に関する法律」において特定測定物質に指定されている5物質（ホルムアルデヒド・トルエン・キシレン・エチルベンゼン・スチレン）についての測定を実施することにより、適切な品質管理を行っています。

アスベストの適正措置と継続監視

当社グループは、解体工事に伴い発生する有害化学物質のアスベスト（石綿）について、囲い込みなどの適正措置、もしくは第三者機関による濃度測定や吹き付け状況調査を定期的の実施し、問題のないことを継続的に監視しています。

廃棄物排出量削減と適正な管理

当社グループは、長寿命・高耐久素材の採用や、適切な管理・修繕計画により、建物の長寿命化を図り、商品・サービスのライフサイクルを通じた廃棄物排出量削減やリサイクル率の向上を目指しています。

「アトラクティブ30」「re:Premium（リ・プレミアム）」

当社グループは、分譲マンション事業において、大規模修繕の長周期化に取り組んでいます。

 [大規模修繕の長周期化への取り組み](#)

サプライヤーとの協働

当社グループは、資源使用に関してサプライチェーン全体で適切な管理を目指しています。そのため、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーの皆さまとともに、環境負荷の低減に取り組んでいます。

【野村不動産グループCSR調達ガイドライン（関連部分抜粋）】

有害化学物質について、適正な管理を行うとともに、使用量の低減に努める。

廃棄物の削減と適正な管理に努める。

原材料調達において、生物多様性保全と資源の持続可能な利用に配慮する。特に木材について、違法伐採された木材が使用されないよう適切な注意を払うとともに、再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された木材を活用するよう努める。

[📄 全文はこちらをご覧ください](#)

お客さまとの協働

当社グループが分譲したマンション「プラウド」においては、「re:Premium（リ・プレミアム）」という大規模修繕の長周期化を図る工事を提供することにより、建物の高耐久・長寿命化を実現しています。

国産・FSC認証木材使用の促進

当社グループは、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」を策定し、資源の持続可能な利用および木材使用について定めています。

木質系構造部材を使用した高層分譲マンション「プラウド神田駿河台」

野村不動産は、株式会社竹中工務店とともに、柱・壁など構造部に国産木材を使用した木質系構造部材を使用した高層分譲マンション「プラウド神田駿河台」を発表しました。柱・壁などの構造部だけでなく、内装材にも国産木材を使用することで、森林資源の循環による地球環境維持への貢献と、居住者の健康増進に寄与する居住空間を提供します。

[📄 ニュースリリース](#)

実績

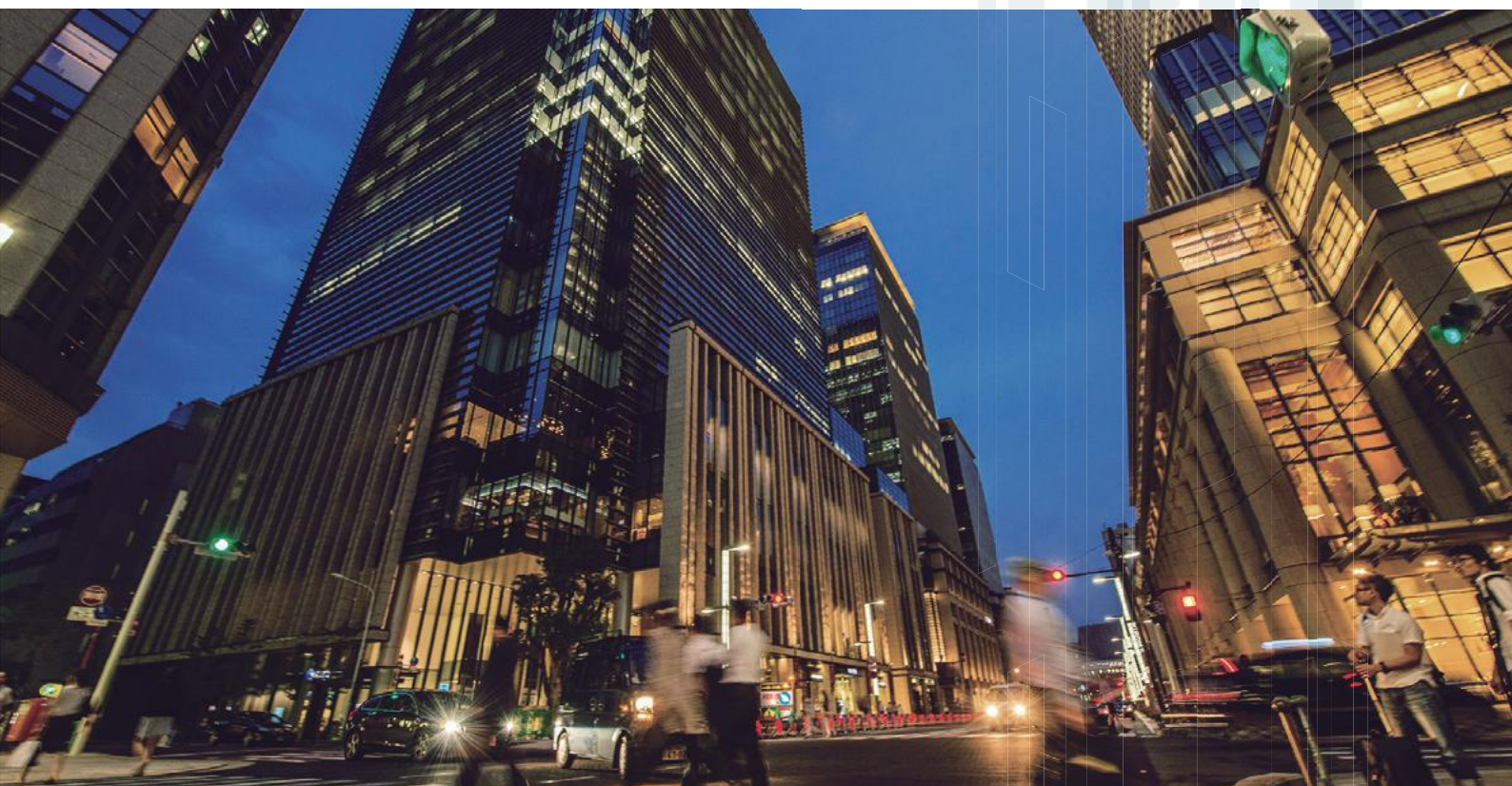
推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

廃棄物排出量実績

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物排出量 (t/年)	5,887	6,060	6,832	6,594
原単位排出量 (kg/m ² ・年)	4.685	4.343	4.867	5,159

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2019年度は200施設1,770,088㎡)を対象としています。ただし、廃棄物排出量は、一部を対象としています。(廃棄物排出量:121施設1,278,147㎡)



Social (社会)

安心・安全	51
設計・施工における安心・安全品質の向上	52
運営・管理における安心・安全品質の向上	56
長寿命・高耐久化の取り組み	60
災害時の安心・安全の確保	63
コミュニティ	67
コミュニティへの配慮と活性化支援	68
健康・快適	74
高齢化・多様性への対応と健康支援	75
顧客満足と快適性の向上	80
人材	85
従業員の健康と安全の追求	86
ダイバーシティの推進	92
公正で働きがいのある職場づくり	97
人的資源の高度化	103
サプライヤーの安全の確保	108
地域・社会貢献	111

グループ方針

野村不動産グループは、建物やインフラの老朽化・陳腐化、都市機能の低下、自然災害の増加を重要な社会課題と認識し、適切な品質管理に基づく商品・サービスの提供や持続可能な街づくりによって、お客さまや地域社会の安心・安全の実現に貢献します。また、非常時にも事業や生活を継続できる職住環境づくりを推進します。



設計・施工における
安心・安全品質の向上



考え方・方針
マネジメント
実績

運営・管理における
安心・安全品質の向上



考え方・方針
マネジメント
実績

長寿命・高耐久化の
取り組み



考え方・方針
マネジメント
実績

災害時の安心・
安全の確保



考え方・方針
マネジメント
実績

設計・施工における安心・安全品質の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、設計・施工から運営・管理にいたるまで長期間にわたり、お客さまや地域コミュニティをはじめとするステークホルダーの皆さまに、生活や事業の基盤となる建物や空間を提供します。

そのため建物やインフラの老朽化・陳腐化、人口減少や高齢化による都市機能の低下が懸念され、また、大規模地震などの自然災害が増加する中、安心・安全な建物と空間を設計・施工することは、当社グループの重要な責務です。

当社グループは、このような認識のもと、設計会社・施工会社などのサプライヤー、行政と協働し、設計基準や品質マニュアルの遵守と厳格な品質管理によって、設計・施工における安心・安全品質の向上を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

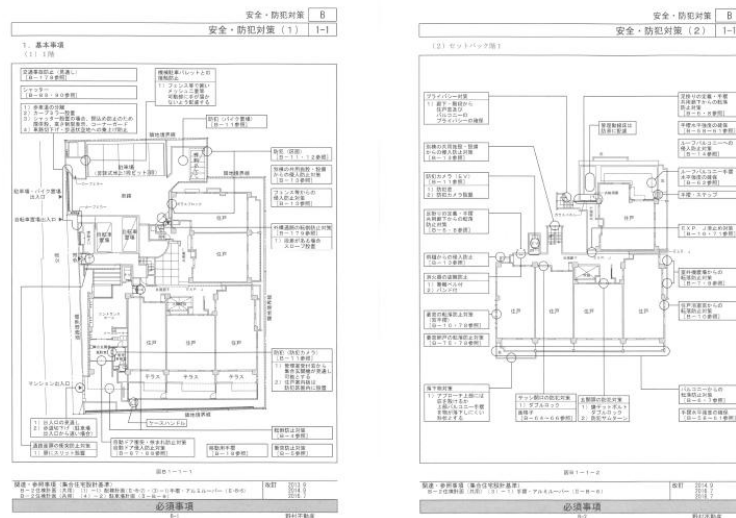
当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、設計・施工における安心・安全品質の向上を推進しています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、設計・施工における安心・安全品質の向上についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、設計・施工における安心・安全品質の向上のため、設計基準・品質マニュアルの遵守と品質管理を目指します。

「設計基準」「品質マニュアル」の遵守

当社グループは、建物の設計・施工における安心・安全品質を確保するため、シリーズで展開する下記の商品について、「設計基準」(構造・建築・設備・電気)および「品質マニュアル」を策定し、設計や仕様について定めています。これらは、設計会社や施工会社などのサプライヤーにも配布し、遵守徹底されます。



「ブラウド」の設計基準(一部)

【対象となる商品】

住宅部門

- ・分譲マンション:PROUD(ブラウド)・OHANA(オハナ)
- ・分譲戸建:PROUD SEASON(ブラウドシーズン)
- ・賃貸マンション:PROUD FLAT(ブラウドフラット)

都市開発部門

- ・オフィスビル:PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)・H¹O(エイチワンオー)
- ・シェアオフィス:H¹T(エイチワンティアー)
- ・商業施設:GEMS(ジェムズ)
- ・物流施設:Landport(ランドポート)
- ・ホテル:NOHGA HOTEL(ノーガホテル)

建設現場における品質管理の徹底

「CSR調達ガイドライン」の遵守

当社グループは、「CSR調達ガイドライン」に則った事業活動を進めていくために、取引先やパートナー企業にご協力いただくべき項目として、「品質の確保・向上」についても定めており、その趣旨をご理解いただき取り組みを推進していきます。

「CSR調達ガイドライン」

品質管理検査の実施

当社グループは、建築工事の主要段階において、「設計基準」「品質マニュアル」の遵守、施工状況の確認や工事の進捗について、野村不動産の品質管理担当技術者が直接検査を行います。

また、建築現場で発生した事故や不具合については、品質管理責任者および品質管理・建築統括役員に報告され、内容と対応については、定例会議やイントラネットで共有し、再発防止を図っています。



建設現場における品質管理検査

「プラウドクオリティ会議」の実施

当社グループは、分譲マンションの建設現場における品質管理技術を共有するため、「プラウドクオリティ会議」を年に1度開催しています。同会議は、全国の建築・品質管理担当者が出席し、「設計基準」「品質マニュアル」の更新内容や施工上の課題を共有しています。

一級建築士の育成

当社グループは、安心・安全品質を実現するために、一級建築士資格の取得を促進しています。2020年4月1日時点の野村不動産の一級建築士資格取得者は196名で、総合職の14.7%に当たります。

新築工事の進捗状況報告

当社グループは、お客さまに建物の安心・安全を理解していただくことを目的として、分譲マンション「プラウド」の新築工事の進捗状況の報告および主要な工事内容の解説を契約者専用サイトにて行っています。



契約者専用サイト

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

設計基準・品質マニュアルの遵守

当社グループは、住宅部門(分譲マンション PROUD(プラウド)・OHANA(オハナ)、分譲戸建 PROUD SEASON(プラウドシーズン)、賃貸マンション PROUD FLAT(プラウドフラット))および都市開発部門(オフィスビル PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)・H¹O(エイチワンオー)、シェアオフィスH¹T(エイチワンティー)、商業施設 GEMS(ジェムズ)、物流施設 Landport(ランドポート)、ホテル NOHGA HOTEL(ノーガホテル))において、「設計基準」「品質マニュアル」を策定し、遵守しています。

	2017年度	2018年度	2019年度
住宅部門における設計基準・品質マニュアルの遵守(%)	100%	100%	100%
都市開発部門における設計基準・品質マニュアルの遵守(%)	設計基準・品質マニュアル策定	100%	100%

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対して違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。

2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

運営・管理における安心・安全品質の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、建物竣工後も長期にわたり、運営・管理を通じて、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間を運営・管理しています。建物やインフラの老朽化・陳腐化、人口減少や高齢化による都市機能の低下が懸念され、また大規模地震などの自然災害が増加する中、竣工後もステークホルダーの皆さまに安心・安全を提供することは、当社グループの重要な責務です。

当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーと協働し、管理品質の向上とアフターサービスの充実に、運営・管理における安心・安全品質の向上を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、商品・サービスの運営・管理時の安心・安全品質向上を進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、運営・管理時の安心・安全品質向上についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、運営・管理における安心・安全品質向上のため、管理品質の向上とアフターサービスの拡充を目指します。

管理物件における「ビル管理品質評価ガイドライン」の遵守

当社グループは、管理物件において、「ビル管理品質評価ガイドライン」を策定しています。当ガイドラインは、管理品質や法令対応、内部監査など、400項目以上で構成しています。2018年度の適合率は86%でした。2019年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため適合率の調査は実施しませんでした。次回の調査は2020年度を予定しています。

ISOの取得による品質向上

当社グループは、品質に関連する国際規格の取得を推進しています。また、外部機関の内部監査員講習を受講し、内部監査を実施しています。

【ISO 9001】

野村不動産は、PMO 事業の「フィードバックとそれを確実に反映する活動」において、野村不動産パートナーズは、ビル部門 38 物件、マンション部門 22 部店、データセンター3物件において、ISO 9001(品質マネジメントシステムの国際規格)を取得しています。

※ ISO 14001については、[環境マネジメントシステム](#)をご覧ください。

入居後の安心・安全品質の向上

当社グループは、入居後も居住者が安心して生活できるよう、アフターサービスを実施しています。不具合の補修だけでなく、入居後の様々な困りごとへのサポートも行っております。

- ・定期アフターサービス(入居後3～6ヶ月・1年・2年)
- ・マンションライフアドバイザーの入居後サポート(入居後1ヶ月間)
- ・住まいのお手入れセミナー

リビングQコールの設置

当社グループは、管理マンションの居住者が「暮らしの困った。どうしよう?」にお応えする、便利で安心なサポートサービス」を提供しております。

【主なサービス内容】

- ・緊急サービス:水もれ・鍵紛失など
- ・修理サービス:各種設備の修理
- ・サポートサービス:電球の交換・粗大ごみの搬出など

LIVING  CALL

「全国カスタマー会議」の実施

当社グループは、分譲住宅「プラウド」におけるアフターサービス品質を向上するため、年に一度「全国カスタマー会議」を実施しています。同会議は、全国のアフターサービス責任者が出席し、当該年度に発生した課題、対応、対策事例を共有しています。



「全国カスタマー会議」

分譲マンションにおける長期補修・保証プログラムの提供

当社グループは、分譲マンションにおける不具合や故障を10年間補修・保証するプログラム「NEXT PASS 10」（ネクスト・パス・テン）とさらにプログラムを5年間延長できる「NEXT PASS 15」を提供しています。

【主なサービス内容】

- ・住宅設備機器の保証期間を延長
- ・故障・不具合の緊急対応
- ・入居5年・9年目に点検とメンテナンス

NEXT PASS10
NEXT PASS15

中古住宅取引における補修・保証サービスの実施

当社グループは、中古住宅の流通促進と入居後のお客さまの安心・安全を目的として、補修・保証サービスを提供しています

【主なサービス内容】

- ・売却物件:不具合の補修と最長5年の保証
- ・購入物件:主要設備の不具合を引き渡し後1年間修理・交換保証

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

管理品質の向上とアフターサービスの充実

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件における 「ビル管理品質評価ガイドライン」の 適合率※1(%)	85	86	—※2
NEXT PASS10加入率(%)	82	80	77

※1 適合率:複数物件を抽出し、ガイドライン記載の評価項目に対する適合項目数を調査しました。

※2 2019年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため適合率の調査は実施しませんでした。次回の適合率調査は2020年度を予定しています。

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対して違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。

2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

長寿命・高耐久化の取り組み

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間を設計・施工し、竣工後も長期間にわたり運営・管理を行います。

建物やインフラの老朽化・陳腐化、修繕・建替ニーズの拡大、大規模地震などの自然災害の増加が懸念される中、ライフサイクルを通じてステークホルダーの皆さまに安心・安全を提供することは、当社グループの重要な責務です。当社グループは、このような認識のもと、設計会社・施工会社などのサプライヤーと協働し、建物の長寿命・高耐久化を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、長寿命・高耐久化への取り組みを進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、長寿命・高耐久化への取り組みについての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、長寿命・高耐久化の取り組みを推進するため、長寿命・高耐久の商品・サービスの提供を目指します。

大規模修繕の長周期化への取り組み

当社グループは、分譲マンションの居住者および管理組合の経済的・心理的負担を減らし、大規模修繕計画を確実に実行するために、大規模修繕の長周期化に向けた商品・サービスを提供しています。

竣工済み分譲マンションの取り組み

当社グループは、竣工済みの分譲マンション「プラウド」に大規模修繕の長周期化を図る「re:Premium(リ・プレミアム)」を提供しています。

高齢化や空き家の増加により、修繕金の徴収が滞るなど、大規模修繕工事を計画通りに実行できるマンションは半数以下にとどまるという実態があります（国土交通省調べ）。



当サービスにより、通常12年ごとに計画される大規模修繕工事の周期を16～18年に延伸し、竣工後60年までの「超長期修繕計画」を策定することが可能となりました。この取り組みにより、建物の長寿命化や、廃棄物の削減だけでなく、ライフサイクルコストを大幅に軽減することにより、お客さまの心理的・経済的負担を軽減することができます。

2019年度には、「re:Premium(リ・プレミアム)」を採用したプラウドシリーズ3物件の大規模修繕工事が、国土交通省の支援する「長期優良住宅化リフォーム推進事業※」である「良好なマンション管理」に認定されました。これは、一定の要件を満たす長期修繕計画を作成するマンションにおいて、「評価基準型」、「認定長期優良住宅型」、「高度省エネルギー型」のいずれかに適合し、先導性・汎用性・独自性等がある事業に対し認められます。

※ 既存住宅の長寿命化に資する優良な取り組みに対し、国が支援することにより、住宅ストックの質の向上及び流通促進に向けた市場環境の醸成、及びそれらの取り組みの普及を図ることを目的とした事業

ニュースリリース

新築分譲マンションの取り組み

当社グループは、新築の分譲マンションの長寿命・高耐久化を目指し、2018年度より「アトラクティブ30」を開始しました。高耐久部材・工法の採用および「re:Premium(リ・プレミアム)」の導入により、大規模修繕の長周期化を実現します。

ニュースリリース

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

長寿命・高耐久の商品・サービスの提供

「re:Premium(リ・プレミアム)」の推進に加え、2018年度より、「アトラクティブ 30」を開始しました。

	2017年度	2018年度	2019年度
「re:Premium(リ・プレミアム)」 工事完了件数(件)	7	5	17

※データを見直した結果、2017年度、2018年度の工事完了件数を修正しています。

災害時の安心・安全の確保

考え方・方針

野村不動産グループは、設計・施工から運営・管理にいたるまで長期にわたり、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基礎となる建物空間を支えています。

地球温暖化や気候変動の進行に伴い、異常気象や自然災害が増加する中、非常時にも安心・安全を確保できるような対策を立てておくことは、当社グループにとって重要な責務です。当社グループは、このような認識のもと、消防や行政、防災の専門家などと協働し、災害時の安心・安全の確保に努めると共に、万が一の時もその影響を最小限に抑え、生活や事業を継続できるよう防災に取り組んでいます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、災害時の安心・安全の確保を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、災害時の安心・安全の確保についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、災害時もステークホルダーの安心・安全を確保するため、防災対策の拡充を目指します。

災害に備えた設計・施工

当社グループは、「品質マニュアル」で集中豪雨対策や浸水対策について定めており、ハザードマップを確認の上、対策を行っています。

また、分譲住宅購入のお客さまには、ハザードマップを重要事項説明書に添付しています。

防災コンセプト「住まいの防災」の推進

当社グループは、分譲住宅における防災方針として、「住まいの防災」を定めています。

「マンションは災害に備える住まい」でなければならないという防災思想のもと、野村不動産ではマンションの計画時からご入居後までを視野に入れたあらゆる震災・火災・水害などの防災対策を講じています。さらに、居住者同士が有事の際にお互いに助け合えるコミュニティ形成を推進するなど、災害に対する意識の醸成を重視しています。



概念図

☐ 住まいの防災

災害対策本部設置訓練の実施

野村不動産ホールディングスは、首都直下地震を想定した事業継続計画（BCP）を策定し、年に一度代表取締役社長を本部長とする「災害対策本部設置訓練」を実施しています。

☐ 事業継続計画（BCP）

災害時連絡訓練および災害対策本部設置訓練の実施

野村不動産パートナーズは、お客さま（居住者・テナント企業・施設利用者）の災害時の安心・安全とテナント企業の早期の事業復旧に備え、「災害時連絡訓練」（毎月実施）および「災害対策本部設置訓練」（年に一度）を実施しています。



災害対策本部設置訓練

【災害対策本部設置訓練の概要】

- ・災害対策本部設置の流れと活動内容の確認
- ・復旧状況に応じた災害対策本部活動内容の確認
- ・管理物件の被害状況の把握と集計
- ・管理現場から災害対策本部への情報伝達訓練

管理物件における防災支援

当社グループは、災害時の安心・安全を確保する取り組みとして、管理物件(住宅・オフィスビル・商業施設・物流施設など)において、居住者や管理組合、テナント企業、施設利用者に対し、防災支援を行っています。

【主なサポート】

- ・防災訓練の実施
- ・防災倉庫の整備・防災組織の組成と運営支援
- ・防災対応マニュアルの整備
- ・消防・防災計画書の作成支援
- ・防災ガイドブックの配布

テナント企業のための防災拠点を設置

当社グループは、オフィスビル「PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)」の防災およびBCP(事業継続計画)の拠点として、「N-FORT(エヌ・フォート)」(東京都中央区)を設置しています。有人による対応、および72時間対応可能な非常用発電機と2,000人分の非常食を備え、PMOシリーズ全体のBCPを強化しています。



「N-FORT(エヌ・フォート)」に
設置された備蓄品

☐ PMOにおける防災対策

実績

推進への取り組み

設定目標に対する 2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

防災・防犯対策の拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件の防災訓練実施率(%)	85	94	93
帰宅困難者等一時受入施設数等(件)	3	7	8

災害時の被災者受け入れ

当社グループ並びに運用するファンドが所有(区分所有)する「新宿野村ビル」(東京都新宿区)、「日本橋室町野村ビル」(東京都中央区)、「横浜ビジネスパーク」(神奈川県横浜市)、「麹町ミレニアムガーデン」(東京都千代田区)および当社グループが運営するフィットネスクラブメガロス4店舗(草加、八王子、吉祥寺、町田)は、「帰宅困難者等一時受入施設」等として、災害時に帰宅困難者の受け入れを行っています。

コミュニティ

グループ方針

野村不動産グループは、少子高齢化や空き家の増加などによるコミュニティの機能不全や活力低下、つながりの希薄化を重要な社会課題と認識し、建築設計上の取り組みや運営・管理上のサービスを通じて、お客さまや地域社会のつながりを醸成し、コミュニティの育成を支援します。このことにより、非常時の円滑な共助や地域・コミュニティの活性化を促し、共生型社会の実現に貢献します。



コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針
マネジメント
実績

コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針

野村不動産グループは、都市や街が社会的にも環境的にも持続可能であるためには、コミュニティが健全に機能し、街づくりの主体となって活動していくことが不可欠であると考えています。そのため、人口減少、少子高齢化、ファミリー世帯の減少、空き家の増加や過疎化などによるコミュニティの機能不全や活力低下、都市生活の基盤の脆弱化は、重要な社会課題です。このような認識のもと、当社グループは、行政やNPO、サプライヤーと協働し、コミュニティへの配慮と活性化支援を行っています。

また、不動産開発や街づくりにおいて、既存の地域コミュニティの皆さまの生活・事業環境に及ぼす影響に配慮し、悪影響を回避・低減するために、事業計画地において行政・地権者・近隣住民の皆さまに対して説明会を実施するなど、継続的な信頼関係の構築に努めています。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、コミュニティへの配慮と活性化支援を進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、コミュニティへの配慮と活性化支援についての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

当社グループは、コミュニティへの配慮と活性化支援を進めるために、次の2つの目標を掲げています。

- ・コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充
- ・運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

コミュニティを活性化する設計・デザイン

当社グループは、居住者やテナント企業などのお客さまが、入居後も長期にわたりコミュニティを育むことができるよう、コミュニティの育成と活性化を促す設計・デザインを推進しています。

「マンションコミュニティのためのデザイン手法100」

当社グループは、日本女子大学大学院との産学協同研究により「マンションコミュニティのためのデザイン手法100」(以下、「デザイン手法100」)を策定し、マンションの商品企画に反映しています。「デザイン手法100」は、当社グループが分譲したマンションの共用部の使用状況調査や「住み心地満足度調査」の結果を踏まえ、コミュニティを活性化するための設計・デザイン上の手法をまとめたものです。

居住者が一人ひとりのライフスタイルを大切にしながら、災害などの非常時には助け合うことのできる、快適なコミュニティの育成を目指しています。

📁 「コミュニティデザイン100」



「デザイン手法100」を活用した中庭

テナント専用コミュニティフロア「NEON(ネオン)」

当社グループは、「新宿野村ビル」(東京都新宿区)と「浜松町ビルディング」(東京都港区)に、テナント企業と当社グループの役職員専用のコミュニティフロアを設置しました。社内外交流と働く場所の選択肢を増やすことを目的とし、食事利用のスペースやコワーキングスペース、イベントスペースを提供しています。



コミュニティフロア「NEON(ネオン)」

サービス付小規模オフィス「H¹O(エイチワンオー)」

当社グループが新たに展開している「H¹O」シリーズでは、建物の共用部は仕事のON/OFFがスイッチできるような空間設計をしています。アロマ空調やシャワールーム(一部物件)など、一息ついて肩の力を抜ける場所をご用意しているほか、ヘルシーフードの提供、各種研修やイベントを企画し、入居者様同士のコミュニティ形成を促進していきます。



H¹O 日本橋室町

自然とコミュニティ形成が行われる共用部の動線計画

当社グループは、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス」(船橋・海浜幕張・吉祥寺など)において、共用部(メイン・ゲストダイニング、カラオケ&シアター、フィットネススタジオ、コミュニティカフェ、大浴場等)を1階に設け、人が集まり、自然と交流が図れる動線計画としています。



ダイニングルーム



大浴場



全てオウカス幕張・海浜幕張の写真

運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

当社グループは、入居後も長期にわたり、お客さまのコミュニティが健全に機能するよう、居住者・テナント企業を対象とした交流会や情報誌の発行などを行っています。2019年度は住宅において入居前のハウスウォーミングパーティーを27件、オフィスビルではPMOにてテナント企業交流会を3物件で開催し、27社に参加頂きました。



「PMO」テナント企業交流会

「マンション・コミュニティガイド」の配布

当社グループは、コミュニティ活動の企画から開催までのノウハウを掲載した冊子「マンション・コミュニティガイド」を管理組合に配布しています。

「マンション居住者向けイベント」の開催

当社グループは、管理しているマンションにお住まいの方を対象に、豊かな自然に囲まれた雄大な畑での収穫体験を通して「食」と「農」を満喫しながら、ご家族だけでなく居住者さま同士の交流を深めていただくイベントを開催しています。2019年度は2日間で合計406名の方に参加頂きました。



「マンション居住者向けイベント」
パートナーズファーム
秋野菜収穫体験」

地域とつながる街づくり

当社グループは、お客さまが入居後も長期間にわたり地域の皆さまと信頼関係を築けるよう、開発段階からNPOや行政、地域コミュニティと協働し、コミュニティの育成支援および地域とつながる街づくりを目指しています。

「BE UNITED 構想」によるコミュニティの活性化

当社グループは、その地域に住む人々が、地域や人々のつながりを醸成し、世代を超えた循環型コミュニティの創出を実現することで、自分たちの街を「住み続けたい、行ってみたい街」にすることを目指す、「BE UNITED 構想」に基づく街づくりを推進します。

分譲マンション「プラウドシティ日吉」に続き、2019年度から開始した「BE UNITED 構想」の第二弾の取り組みである「KAMEIDO PROJECT」において、当構想を実現するための具体的な活動である、オープンなコミュニティ「ACTO(アクト)」を導入しています。

ACTO

- ① 活動拠点となる「**まちの共用部**」を設置
街の共用部として、マンション居住者のみならず、地域との連携の場を提供します。
- ② 街をつなぐ「**エリアデザイナー**」を配置
当社グループ社員である「エリアデザイナー」が、連携し活動をサポートします。
- ③ **エリアマネジメント組織**を設立
コミュニティ活動を主導するエリアマネジメント組織を設立します。
- ④ 「**街サイト**」を開設
コミュニティ活動の情報発信など、地域の掲示板機能を果たし、ACTO同士をつなぎます。
- ⑤ 「**街びらき**」前から活動を開始
街ができる前から、周辺地域との交流ネットワークの形成を目指します。

📄 「ACTO」

KAMEIDO PROJECTにおける街づくり

当社グループは、「BE UNITED構想」に基づく街づくりとして、「プラウドシティ日吉」に続き、「KAMEIDO PROJECT」を2019年度から開始しました。当プロジェクトは、環境・省エネ対策と災害対策を実現する住宅棟「プラウドタワー亀戸クロス」、地域に開放された「広場」、隣接する区立第二亀戸小学校の増築用地を敷地内に確保するなど、「商」「住」「広場」「学」が一体となった複合開発であり、地域と共にアップデートしていく地域共生型の街づくりです。また、「BE UNITED構想」を実現する具体的な活動であるACTO(アクト)を導入しています。



KAMEIDO PROJECT発表会

このプロジェクトでは、行政や周辺住民の皆様と地域課題の解決のための協議などを行い、街づくりの方針を策定しました。また、当社グループの小学校出張教育プログラムである「まちをみるめ」を通じ、地域の子も達にも自分の住む街への関心を育む取り組みをしています。これらのコミュニケーションにより、多様なコミュニティ形成や地域の未来を見据えた価値創出を目指す“地域共生を”テーマにした持続可能な街づくりを行っています。

📄 ニュースリリース

地域やお客さまとのコミュニケーション

当社グループでは、地域にかかわる事業を展開している事業体として、ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを実施することを重視しています。当社グループとお客さま、当社グループと地域住民の方々との交流などだけでなく、オフィスビルや商業施設における夏祭りやクリスマスイベントなどの地域イベント等においては、お客さま同士の交流や、お客さまと自治体、行政との交流など幅広いコミュニケーションを推進しています。その他、商業施設における目安箱の設置や、何かお困りの場合はお問い合わせ窓口にご連絡をいただくなど、適宜、コミュニケーションの取れる体制を築いています。

「オウカス船橋」と地域のつながり

当社グループは、地域の健康支援と多世代交流の拠点として、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス船橋」のフィットネススタジオとコミュニティカフェを定期的に地域に開放しています。



コミュニティカフェ(オウカス船橋)

公共交通機関へのアクセスの配慮

当社グループは、土地や物件の取得に当たり、お客さまやコミュニティの皆さまが負担なく居住・利用できるよう、全ての事業において公共交通機関への動線に配慮しています。

コミュニティからの雇用・調達

当社グループは、コミュニティの持続的な発展と継続的な信頼関係の構築のため、事業を行う地域コミュニティからの雇用・調達を推進しています。

特に、ホテル事業においては、地域の特産品の活用、海外事業においては現地雇用を積極的に実施しています。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
新築住宅における 地域貢献施設設置物件(件)	4	3	6

運営・管理におけるコミュニティ活性化支援の取り組み

	2017年度	2018年度	2019年度
分譲住宅における 入居前交流会開催件数(件)	40	56	27
オフィス・商業施設・各運営店舗にお ける地域交流イベント等の開催件数 (件)	129	153	138

グループ方針

野村不動産グループは、少子高齢化やグローバル化、個人の価値観・ライフスタイルの多様化を重要な社会課題と認識しています。ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、さまざまな人がその属性にかかわらず、健康で快適な生活を送ることができるよう商品・サービスを提供します。このことにより、多様性を尊重しあう、健やかで活力ある社会の実現に貢献します。



高齢化・多様性への対応と健康支援

考え方・方針
マネジメント
実績

顧客満足と快適性の向上

考え方・方針
マネジメント
実績

高齢化・多様性への対応と健康支援

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間をつくり、その後も長期にわたり運営・管理およびサービスの提供を行います。

そのため、少子高齢化やインバウンドの増加、個人の住まいやオフィスに対する価値観、ライフスタイル・ワークスタイルの多様化により、年齢・文化・言語などの構成が変化し、ステークホルダーも多様化する中、さまざまな人がその属性にかかわらず、健康で快適に生活できる商品・サービスを提供することは、当社グループの重要な責務です。

当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーや大学・医療機関・NPOなどと協働し、高齢化・多様性への対応と健康支援・健康寿命の増進に取り組んでいます。

CASBEEウェルネスオフィス評価認証の取得

当社グループは、建物の利用者の健康・快適性の維持、増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するCASBEEウェルネスオフィス評価認証の取得を進めています。

今後、新規展開するオフィスビルでは全件について取得することを方針としています。不動産事業に携わる当社グループとして、生活の基盤となる建物を通し、ステークホルダーの皆さまの健康、快適性の維持に貢献していきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、各部門の役員が責任者となり、高齢化・多様性への対応と健康支援を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、高齢化・多様性への対応と健康支援についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、高齢化・多様性への対応と健康支援のため、次の2つの目標を掲げています。

- ・バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進
- ・健康支援・健康寿命増進

バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

当社グループは、バリアフリー新法などの法令のみならず、「設計基準」「品質マニュアル」にバリアフリー・ユニバーサルデザインに関する基準を設けており、全ての物件でこれを遵守しています。また、障がいの有無だけでなく、年齢・身体・言語の違いなどにかかわらず、さまざまな人が快適に利用できる商品・サービスを提供することを目指し、ユニバーサルデザインを推進しています。

☐ 「設計基準」「品質マニュアル」の遵守

【ユニバーサルデザイン7原則】

- ・公平性:誰でも公平に使えること
- ・多様性:使い方に自由度があること
- ・簡易性:使い方が分かりやすいこと
- ・伝達性:必要な情報が伝わりやすいこと
- ・安全性:危険がないこと
- ・効率性:少ない力で楽に使えること
- ・操作性:操作しやすいこと



ユニバーサルデザイン事例

「バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック」

当社グループは、明治大学大学院 園田研究室との産学協同研究により「バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック」を作成し、分譲マンションの設計に活用しています。オーダーメイドマンションの設計事例の中から、高齢者や車いす利用者、視覚・聴覚障がい者の方に対応したプランを抽出し、設計上のポイントをまとめたものです。

☐ バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック



高齢者・車いす利用者に対応した施工例

外国人居住者に向けた「入居のしおり」

当社グループは、外国人居住者に向けて、英語・中国語・韓国語版の「入居のしおり」を配布し、マンションに住む際のマナーやルールを分かりやすく記載しています。



健康支援・健康寿命増進の取り組み

当社グループは、高齢化や健康ニーズの高まりに応え、身体機能の維持・向上を促すフィットネス事業や、サービス付き高齢者向け住宅事業を通じて、ステークホルダーの皆さまの健康支援と健康寿命増進に貢献しています。

健康寿命の延伸を目指すサービス付き高齢者向け住宅の開発

当社グループは、高齢者の「健康寿命の延伸」と自立生活の実現を目的とした、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス」の開発を推進しています。運動・食事・睡眠など日常生活のサイクルの中で自然と健康になれる独自のウェルネスプログラム※と、24時間見守りサービスなど安心して生活できるサポート体制を整えています。

※2019年度のグッドデザイン賞を受賞しました。

【「オウカス」のサービス内容】

- ・24時間見守りシステム(安否確認、生活・健康相談、緊急時対応)
- ・各居室に、ライフリズムセンサー設置
- ・専門家とICTによる健康チェック・カウンセリング
- ・カウンセリングによる健康増進プログラムの提供
- ・生活機能保持、疾病予防プログラムの提供
- ・入居者だけでなく、地域にも健康プログラムを提供



オウカス・ウェルネスプログラム
(2019年度グッドデザイン賞受賞)

フィットネス事業における健康寿命増進

当社グループは、スポーツクラブ「メガロス」において、シニア世代の方に「健康で、機能的・肉体的な若さを再生し、そこから新たなチャレンジができるような基礎体力をつけてもらい、人生を謳歌していただきたい」をテーマに、新プログラム『REBORNS FUN』を開発しました。新たに生まれたこのプログラムは、関節痛予防・メタボリックシンドローム・免疫・転倒予防・生活習慣病予防・姿勢と、月ごとに6つのテーマを設定。テーマに合わせた様々なトレーニングや、レッスン冒頭にはミニ健康セミナーで構成しています。



自治体の委託による運動教室

健康づくり事業で自治体と連携協定を締結

野村不動産ライフ＆スポーツでは、2019年10月に立川市と一体となって、生涯にわたる健康増進や生活習慣病の発症予防を目指すべく、立川市が実施する健康づくり事業への連携協定を締結しました。

市内にある12の自治会とともに、健康セミナーや体力測定会など様々なイベントを実施し、地域の健康づくり事業に協力していきます。その他、各店舗においても地域と連携した体力測定会などの取り組みを実施しています。

産学連携で子どものための運動プログラムを開発

野村不動産ライフ＆スポーツは、東京学芸大学およびNPO 法人東京学芸大こども未来研究所との産学連携により、「子どもの運動プログラムの効果」に関する協同研究および「新たな教育プログラムの開発」を2019年2月より開始しました。

協同研究により導き出した子供のやる気やモチベーションを巧みに引き出せる指導とプログラム構成を展開し、サービスに生かしています。

建物利用者の健康等を支援する建物を評価するCASBEEウェルネスオフィス評価認証を取得

野村不動産が保有する「PMO日本橋室町」、「H10日本橋小舟町」と、野村不動産マスターファンド投資法人が保有する「PMO 日本橋茅場町」、野村不動産プライベート投資法人が保有する「PMO西新橋」の4物件が、「CASBEE ウェルネスオフィス評価認証」を取得しました。

「CASBEE ウェルネスオフィス評価認証」は、一般財団法人 建築環境・省エネルギー機構より、本年新たに設立された認証制度であり、建物利用者の健康、快適性の維持・増進を支援する建物の使用、性能、取り組みを評価するものです。加えて、知的生産性の向上に資する要因や安全・安心に関する性能についても評価されます。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

当社グループは、バリアフリー新法などの法令、および「設計基準」「品質マニュアル」を遵守して不動産開発を行いました。

健康支援・健康寿命増進

サービス付き高齢者向け

	2017年度	2018年度	2019年度
サービス付き高齢者向け 住宅の開発実績※(戸)	125	125	382

※竣工ベース累計

顧客満足と快適性の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間をつくり、その後も長期にわたり運営・管理およびサービスの提供を行います。

社会構造が変化し、個人の住まいやオフィスに対する価値観・ライフスタイル・ワークスタイルも多様化する中、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションをとり、そのニーズを反映した商品・サービスを提供することは、当社グループの重要な責務です。

当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーや大学・医療機関、NPOなどと協働し、顧客満足と快適性の向上に取り組めます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、各事業部門担当役員が責任者となり、顧客満足と快適性の向上を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、顧客満足と快適性の向上についての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

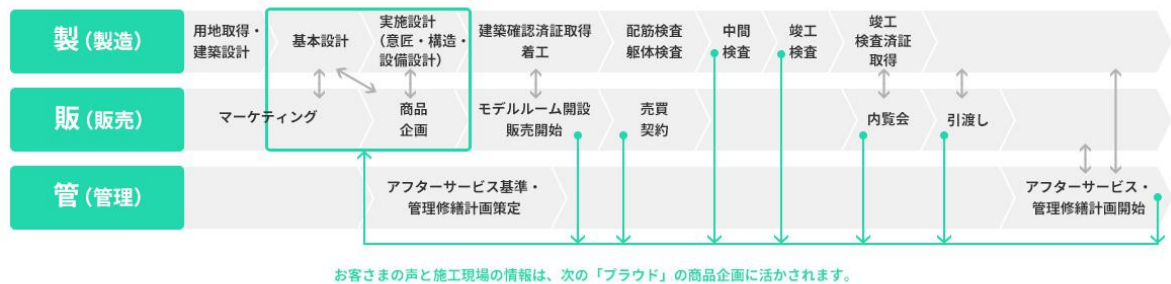
当社グループは、顧客満足と快適性の向上のため、次の2つの目標を掲げています。

- ・顧客満足向上のためのコミュニケーションの拡充
- ・快適性の向上

「製(製造)・販(販売)・管(管理)」一貫体制

当社グループは、高品質な商品・サービスの提供と顧客満足向上を目指し、「製(製造)・販(販売)・管(管理)」一貫体制により、用地取得、建築設計、営業・販売から入居後の管理・アフターサービスなどを一貫して行っています。お客さまの声は、業務改善や商品企画に反映しています。

「製・販・管」一貫体制(「ブラウド」のケース)



顧客満足向上のためのコミュニケーション

当社グループは、アンケートやヒアリングを通じて、お客さまとのコミュニケーションを図っています。アンケートの結果は、業務の改善や次の商品・サービスに活かしています。

「住み心地満足度調査」の実施

当社グループは、分譲マンション「ブラウド」の入居後1年目のお客さまを対象に「住み心地満足度調査」を毎年実施しています。2019年度は、対象世帯の36.3%にあたる1,339世帯が回答し、0～10までの11段階評価において80%超のお客さまから、7以上の満足度の回答をいただきました。

「住み心地満足度調査」の結果を商品・サービスに反映

当社グループは、「住み心地満足度調査」のご意見・ご要望を受けて改善策を検討し、設計に関するものの一部は、「設計基準」「品質マニュアル」に反映させています。

2019年度は、キッチン、収納、共用施設全般など、専有部・共用部に関するご意見・ご要望をいただき、改善策を検討しています。

「テナント企業満足度調査」の実施

当社グループは、保有する商業施設のテナント向けに、当社グループのサービスに関するテナント企業満足度調査を毎年実施しています。アンケート回答に関しては、適宜改善策を検討し、反映しています。

2019年度は、PMOテナント企業に対して、契約更新時にアンケートを実施し、総合評価は5点満点中4.2点でした。

「グッドデザイン賞」への取り組み

当社グループは、社会的にも環境的にも持続可能な商品・サービスを提供することを目指しており、「グッドデザイン賞」※への取り組みを進めています。

公益財団法人日本デザイン振興会主催の「グッドデザイン賞」は、「そのデザインが『くらしを、社会を、豊かにしうるのか』」という視点で評価が行われます。

2019年度は野村不動産、野村不動産ウェルネス、野村不動産ライフ & スポーツの3社併せて、過去最多の12件が受賞し、18年連続となりました。野村不動産ウェルネス、野村不動産ライフ & スポーツは、初めての受賞であり、野村不動産ライフ & スポーツの受賞は業界初です。

※ グッドデザイン賞:公益財団法人日本デザイン振興会による日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の制度。産業の発展とくらしの質を高めるデザインを、身の回りのさまざまな分野から見だし、広く伝えることを目的としている。

【受賞プロジェクト】

野村不動産

- ・プラウド市谷砂土原町
- ・プラウドシティ武蔵野三鷹
- ・プラウド湘南藤沢テラス
- ・プラウドシティ伊丹
- ・プラウド苦楽園
- ・プラウドフラット戸越公園
- ・OSEKKAI(おせっかい)プロジェクト
- ・エリアコミュニティ WAKUWAKU
- ・小学校出張授業『まちをみるめ』
- ・幕張ベイパーク クロスタワー & レジデンス

野村不動産ウェルネス (初受賞)

- ・オウカス・ウェルネスプログラム

野村不動産ライフ & スポーツ (初受賞・業界初)

- ・メガロスルフレ

 [ニュースリリース](#)



「プラウド市谷砂土原町」

「デザインレビュー」の開催

当社グループは、社外の建築家を招き、半年に一度、その期間に竣工した分譲住宅・賃貸住宅の中から、設計・デザインに優れた住宅を表彰する社内コンテスト「デザインレビュー」を開催しています。

【評価のポイント】

- ・設計・デザイン
- ・社会・環境課題への対応
- ・コミュニティの育成
- ・地域への貢献

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※ 注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

顧客満足向上のためのコミュニケーションの拡充

2019年度に各事業会社にて独自に実施したアンケートは、下記の通りです。

【住宅部門】

- ・住み心地満足度調査
- ・契約後調査
- ・引渡後調査
- ・アフターサービス調査
- ・賃貸マンション入居者調査

【都市開発部門】

- ・テナント企業満足度調査
- ・フィットネス満足度調査

【運営管理部門】

- ・分譲マンション理事会調査

【仲介部門】

- ・契約者満足度調査

各事業会社で実施した独自に実施したお客さま満足度調査結果

※ カッコ内は実施対象者における回答率(%)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
「プラウド」入居後1年目の 住み心地満足度調査	3.9(30)	3.9(36)	3.9(25)	3.9(36)
新築住宅引渡後調査	—	—	—	3.8(33)
賃貸マンション(プラウドフラット) ご入居様アンケート	—	—	—	4.2(41)
オフィスビル(PMO) ご入居様アンケート	—	—	4.1(24)	4.2(46)
フィットネス満足度アンケート	—	—	3.4	3.4

※上記結果については、全て5点満点評価に置き換えて開示しています。

※フィットネス満足度調査は、顧客アンケート形式ではない形を取っているため、回答率は示しておりません。

【参考:外部評価】

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本経済新聞社マンションブランド アンケート※	1位	1位	1位	1位
オリコン顧客満足度調査 新築分譲マ ンション 首都圏 アフターフォロー	1位	1位	1位	1位
サンケイリビング新聞社「ウーマンリ サーチ」における「女性を選ぶフィッ トネスクラブ利用満足度」	—	—	—	1位
オリコン顧客満足度調査 不動産仲介 (売却 戸建て/購入 マンション)	1位	1位	1位	1位
「住まいサーフィン」管理会社満足度 調査ランキング	1位	1位	1位	1位

※ 同アンケートにおける、10にわたる質問項目で、最も1位の項目が多いことを示しています。

快適性の向上

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
グッドデザイン賞 受賞件数(件)	3	8	9	12

グループ方針

野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、すべての役職員が心身ともに健康で生き生きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。また従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性にかかわらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。



従業員の健康と安全の追求



考え方・方針
マネジメント
実績

ダイバーシティの推進



考え方・方針
マネジメント
実績

公正で働きがいのある職場づくり



考え方・方針
マネジメント
実績

人的資源の高度化



考え方・方針
マネジメント
実績

サプライヤーの安全の確保



考え方・方針
マネジメント
実績

従業員の健康と安全の追求

考え方・方針

野村不動産グループは、企業が事業を継続し持続的に成長していくためには、従業員の心身の健康と安全が不可欠であると認識しています。このため、野村不動産グループ行動指針である「私たちが大切にすること」に、「生き活きと働く、ウェルネスの実現」を掲げ、従業員が心身ともに健康で、生き活きと仕事に取り組むことができるよう「ウェルネス経営」を推進しています。

また、「野村不動産グループ倫理規程」に「健全で働きやすい職場環境の維持、向上を図る」と定め、安全・衛生管理を徹底し、過重・長時間労働や労働災害を防止するなど、従業員の心身の健康と安全を確保するための職場環境の整備と、意識啓発のためのコミュニケーションに努めています。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年7月より野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成される「グループウェルネス推進会議」（議長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長）を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置しホールディングスと個社が一気通貫にてウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営してまいります。安全衛生に関しては、「衛生管理規程」に基づき、産業医などの衛生管理組織の設置や衛生委員会の開催、人間ドックを含む定期健康診断の受診徹底、法定時間外勤務が一定の時間を超過した職員への健康確保措置などを実施するほか、3年に1度の外部監査（法務調査）を実施するなど、安全・衛生管理を徹底しています。

さらに、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針を審議・決定し、取締役会に報告しています。

現在、労働安全衛生に関するマネジメント規格である OHSAS 18001を受けている事業所はありません。

目標

当社グループは、従業員の健康と安全を実現するために、次の4つの目標を掲げています。

- ・過重労働の防止
- ・有給休暇の取得促進
- ・従業員の心身にわたる健康管理の徹底
- ・労働災害の防止

経営層による健康と安全の改善への取り組み

当社グループは、野村不動産ホールディングスの代表取締役社長および代表取締役副社長と従業員が直接対話する機会を定期的に設け、職場風土や労務に関する現場の課題を共有し、職場環境を改善する取り組みを進めています。2019年度は、延べ28回実施し、労働時間短縮や生産性向上、従業員のワークライフバランスの実現について、対話を行いました。本ミーティングにて出された提案や意見については、内容を検討し、人事制度を改善するなど、従業員の健康と安全の改善への取り組みとして推進しています。

労働に関するリスク管理と法令遵守

当社グループでは、各国の労働に関する法令を遵守するとともに、管理・改善する体制を整えています。特に労働時間については、超過勤務時間の削減に努めています。

グループ各社の36協定(時間外労働)についての実態把握と遵守状況を調査した上で、野村不動産ホールディングス取締役会において、報告・確認を毎月行っています。遵守について懸案のある会社や案件に関しては、対応について検討し、改善の取り組みを進めています。さらに、野村不動産においては、取締役会において、毎月、部門別の労働時間や休日休暇取得状況について調査・報告し、課題の共有と改善のための取り組みを行っています。

健康と安全のリスク管理

当社グループは、従業員の健康と安全における課題を事前に把握するよう努めています。

野村不動産ホールディングスでは、2018年にグループ人事部に「ウェルネス推進課」を設置し、グループ各社の状況を確認しながら取り組みを進めています。

また、野村不動産では、ウェルネス会議を半年に一度実施し、管理監督者である部課長が、健康面のケアが必要な従業員の状況を担当役員および人事部担当役員と共有することで、従業員の健康に関するリスク管理を行っています。また管理監督者である部課長の健康と安全については、担当役員が把握に努め、人事部と課題を共有しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループは、以下の考えに基づき、感染症対策を実施し、感染の予防・感染拡大の防止に努めるとともに、必要な事業活動を継続・維持することで、社会的責任を果たし続けます。

- ・お客さま、お取引先様、役職員とその家族の安心・安全と健康の確保を最優先します。
- ・社会活動の維持に必要な商品・サービスの提供責任、企業としての社会的責任を果たし続けるべく、感染リスク軽減策を講じたうえで企業活動を継続します。

お客さまと従業員の安心・安全と健康を第一に考え、従業員へは時差出勤、在宅勤務、テレワーク、オンライン会議の積極活用、着席位置配慮など、感染拡大の抑制に向けた取り組みを実施しています。また、一部事業会社においては、休校となる子を持つ従業員への特別休暇付与、自宅待機中において自己研鑽のためのさまざまな研修メニューを用意するなどの取り組みを実施しています。

(2020年6月23日現在)

詳しくは、下記をご覧ください。

[📄 新型コロナウイルス感染拡大に伴う当社グループの対応について](#)

[📄 「リスクマネジメント」](#)



子どもが休校期間中の当社グループ社員の在宅勤務風景

健康管理の充実

当社グループは、人間ドックや健康診断の受診を従業員に徹底しているほか、社外専門家への相談窓口として「心と体の相談窓口」を、グループ内に医師や看護師が常勤する「健康相談室」を設置し、従業員の心身の健康促進に取り組んでいます。野村不動産の2019年度の人間ドック・健康診断の受診率は100%です。次年度以降も引き続き、従業員の健康リスクの早期発見により、従業員の健康保持や安全のために、グループ全体での100%の受診率の継続を目指します。

過重労働の防止

当社グループは、2017年度より開始した「働き方改革」の一環として、従業員の過重労働を防止するためのさまざまな取り組みを行っています。

【主な施策】

- ・業務棚卸による業務削減、外部委託
- ・AIやRPAの活用
- ・モバイルPCの導入促進
- ・テレワーク/時差勤務・フレックスタイム制勤務の促進
- ・サテライトオフィス利用促進

また、「1カ月当たりの労働時間が一定時間を超過した従業員」に対しては、「疲労蓄積自己診断チェックリスト」による体調確認を行い、部室店長へのフィードバックを実施するとともに、本人には産業医との面談などの健康確保措置を実施しています。

健康と安全に関する情報共有と研修

当社グループは、グループ各社の人事担当が月に一回実施する「野村不動産グループ人事部会」において、労働基準法などの関連法令情報や各社の労務状況、労務管理・安全衛生の重要性について共有しています。また、新任管理職の研修などにおいて、労働基準法等関連法令の説明や労務管理の方法など安全衛生に関する研修を実施しています。

健康経営優良法人2020(ホワイト500)

当社グループが推進する「ウェルネス経営」が認められ、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネットは、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」に認定されました。当認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。



実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

過重労働の防止

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均法定時間外 労働時間 (一人当たり:時 間/月)	※1	24.46	19.66	14.07	13.51
	※2	—	—	12.1	10.45

有給休暇の取得促進

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給取得率(%)	※1	—	—	47.31	61.19
	※2	58.62	59.55	54.93	62.62

労働災害の防止

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員の労働災害 死亡事故件数(件)※1	0	1	0	0
欠勤率(%)※1	—	0.38	0.37	0.29
請負業者における労働災害死亡事故 件数(件)	—	—	—	0

休業疾病発生率(LTIFR)

項目	2017年度	2018年度	2019年度
休業疾病発生率(LTIFR)※3	—	0※2	1.29
休業災害度数率(LTIR)※4	—	0	0.60

※1 当社グループ実績

※2 野村不動産実績(請負業者を含まない)

※3 (休業を伴う労災件数/総労働時間)×1,000,000

※4 (死亡および休業災害人数/総労働時間数)×1,000,000(請負業者を含まない)

事故などへの対応

野村不動産は、2017年に本社および地方4事業場（関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店）を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。

この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組めます。

野村不動産では、適切な労務管理と職場環境の改善に向けた以下の取り組みを行っています。

1. 法令順守を徹底します
2. 経営トップ及び役員が、職員と課題を共有し、信頼関係の構築と職場環境の改善に努めます
3. 以下の健康確保施策を実践します
 - （1）役職員の健康問題への意識向上
 - （2）役員及び管理監督者による職員の健康状況の把握の徹底
 - （3）健康相談体制・健康診断体制のさらなる拡充

グループ各社においても状況を確認したうえで、2019年度以降も、引き続き改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

 [適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて](#)

ダイバーシティの推進

考え方・方針

野村不動産グループは、社会に向けて新たな価値を創造し続けるためには、多様性がもたらすイノベーションが不可欠であると考えています。このため、「野村不動産グループ倫理規程」※を策定し、基本的人権の尊重と差別・ハラスメントの禁止を定めており、あらゆる属性の人が平等な雇用と活躍の機会を確保され、多様な個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティ経営を推進しています。

また、野村不動産ホールディングスでは、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、取締役会をさまざまな知識・経験・能力を有する多様な取締役で構成することを定めています。

※「野村不動産グループ倫理規程」(第20条)

役職員の基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、宗教、信条、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、妊娠、出産、育児休業、介護休業、性的指向、性自認等を理由とする差別やハラスメントを一切行わないものとする。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年7月より野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成される「グループウェルネス推進会議」(議長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長)を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置し、ホールディングスと個社が一気通貫にてウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営してまいります。また、その一環としてダイバーシティの推進に関する取り組みも進めています。

さらに、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議・決定し、取締役会に報告しています。同委員会では、ダイバーシティについての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

当社グループは、ダイバーシティを推進するために、次の3つの目標を掲げています。

- ・女性活躍促進
- ・多様な働き方の促進
- ・多様な人材の活躍促進

働き方改革と多様な働き方に係る主な施策

当社グループは働き方改革と多様な働き方を促進するために、さまざまな施策を実施しています。

【主な施策】

多様な働き方の促進

- ・テレワーク(在宅勤務含む)制度
- ・サテライトオフィスの確保
- ・フレックス勤務制度の拡充

休日・休暇の取得促進

- ・営業店舗における定休日の設定
- ・バースデー休暇など各種休暇取得促進

労働時間短縮に向けた意識啓発

- ・労働時間の見える化
- ・退社時刻宣言制度
- ・ノー残業デー設定
- ・生産性評価の導入
- ・PC20時シャットダウン

育児・介護の支援

- ・時差出勤制度
- ・職制転換制度
- ・ベビーシッター費一部補助
- ・男性従業員のバース休暇制度

女性活躍促進の取り組み

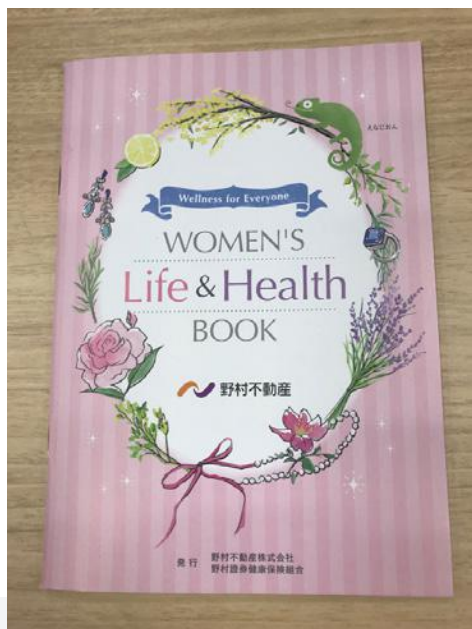
当社グループは、新たな企業価値を生み出すためには、多様な視点を事業に活かすことが不可欠であるとの考えのもと、女性の活躍促進に取り組んでいます。2020年4月1日現在、女性従業員比率は30.61%、女性管理職比率は6.14%、女性ジュニアマネージャー※比率は15.87%です。

※ジュニアマネージャー：次期管理職候補

女性従業員向けセミナーの実施

野村不動産では、出産・育児・介護などのライフイベントとの調和を図りながら、自身のキャリアを形成するために必要なマインド形成や気づきを得る機会として女性従業員向けセミナーを実施しています。

また、会社の支援制度などについても説明する機会を設け、女性の活躍推進を図っています。



セミナー配布冊子



セミナーの様子

育児・介護の支援

当社グループは、出産・育児・介護などのライフイベントのために就業を断念することがないよう、人事制度を整備しています。また、イントラネットなどにおいて制度の周知や啓発を行い、制度を活用しやすい職場環境をつくっています。

【主な制度】

- ・育児休業の取得促進
- ・介護休業の取得促進
- ・休日保育支援制度やベビーシッター費用の一部補助
- ・男性従業員のバース休暇制度
- ・介護短時間勤務制度

高齢者の雇用と働き方を支援

当社グループでは、定年退職を迎え、希望する従業員に対し、再雇用制度による雇用延長を実施しています。本人の希望に応じ最長65歳まで雇用機会を確保します。

また、一部のグループ会社では、65歳以降も本人の希望によってはパートタイマーとして働くことができる雇用制度も設けることにより、シニアの方々のライフワークとのバランスや希望に沿ったさまざまな働き方を支援しています。

障がい者雇用の促進

当社グループは、障がい者の採用を積極的に行っています。
2020年6月1日現在、障がい者雇用率は2.02%となっています。

人材の地域採用・活躍推進

当社グループでは、事業の特性上、全国の地域とのつながりに重点を置くとともに、地域での採用活動を行っています。

従業員のライフワークに基づき、多様な働き方を選択できるよう、一部事業会社の職制においては、全国転勤か地域勤務かを選択できる制度を設けています。

また、海外戦略の強化を実現するために、国籍・人種・宗教などにとらわれずグローバルに活躍できる人材を採用し、活躍を支援しています。特に、グループ会社が存在する、中国、香港、タイ、シンガポール、ベトナムにおいて積極的に現地人材を採用しています。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

女性活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性従業員比率 (%)	27.74	28.60	29.75	30.76	30.61
女性管理職比率 (%)	4.81	5.38	5.45	5.58	6.14
女性ジュニアマネ ージャー比率 (%)	—	14.8	15.08	16.07	15.87

多様な働き方の促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	139(0)	119(2)	148(3)	178(6)	253(10)
育児休業復職率 (%)	—	—	92.59	91.46	92.08
介護休業取得者数 (名)	1	2	4	4	7

多様な人材の活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
外国人従業員数 (名) ^{※1}	—	7	14	16	114
障がい者雇用率 (%) ^{※2}	1.85	1.97	1.90	1.96	2.02

※1 外国籍雇用者数には、外国人技能実習生の雇用数を除いております。

※2 2017年度以降の障がい者雇用率は、翌年度の6月1日時点のものです。それ以外は、翌年度の4月1日時点のものです。対象は、障がい者雇用率制度の対象となるグループ企業です。

公正で働きがいのある職場づくり

考え方・方針

野村不動産グループは、従業員がその個性や能力を最大限発揮するためには、公正で働きがいのある職場づくりが不可欠であると考えています。このため、従業員の公正な評価、生活賃金の保証を含めた報酬、公平な福利厚生を目指し、結社の自由や団体交渉権などの基本的な権利を尊重することで、従業員が安心できる公正な職場づくりを推進するとともに、従業員一人ひとりが積極的に仕事に取り組み、働きがいを持ち続けられる会社を目指しています。

また、より従業員の権利を守り、働きがい高めるため、2019年5月に、国連グローバル・コンパクトに署名しました。同原則における労働に関する4原則を遵守し、さらなる取り組みを進めていきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年7月より野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成される「グループウェルネス推進会議」（議長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCOO）を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置しホールディングスと個社が一気通貫にてウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営していきます。また、その一環として公正で働きがいのある職場づくりに関する取り組みも進めています。さらに、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針を審議・決定し、取締役会に報告しています。

目標

当社グループは、公正で働きがいのある職場を実現するために、従業員満足の向上を目指します。

公正な評価と報酬

当社グループは、性別による報酬の差は儲けていません。さらに、従業員の意見を人事部門や上司が取り入れる仕組みをつくり、コミュニケーションを図ることにより、公正な評価・報酬制度を実行しています。また、国内のみならず各国の最低賃金を定めた法令にのっとり、かつ、従業員に対して地域の物価指数に合わせた適正な給与の支払いを行っています。

目標管理制度

従業員が自主的に仕事に取り組み、また経営者・管理監督者とともに目標達成に向けて進められるよう、目標管理制度を導入しています。従業員は、半期ごとに上司の助言を得ながら自ら目標を設定し、その達成度に応じた賞与支給が行われます。また、昇給・昇格の基準となる能力や行動についても半期ごとに振り返りを実施しています。

上司への評価とキャリア開発

野村不動産の従業員は、年に一度、上司の能力・実績・人間力などに対するアンケートを記載し、人事部に提出することができます。

公正な労働環境づくり

労使による対話

当社グループは、結社の自由や団体交渉権を尊重するとともに、労働組合が結成されていないグループ会社においても、労働者代表と人事部担当役員による協議を定期的を実施し、労働環境を改善しています。

現在、野村不動産と野村不動産パートナーズ、UHMに労働組合が設置されており、2020年4月1日現在、3社における従業員の組合員比率は48.21%となっています。

従業員とのコミュニケーション

当社グループは、労働基準に関する会社の方針を従業員に正しく理解してもらうためのコミュニケーションを行っています。海外グループ会社を含む従業員に対して、入社時に就業規則や人事考課制度、福利厚生に関して日本語もしくは必要に応じて英語で配布・説明しています。

福利厚生を提供

当社グループは、公正で働きがいのある職場づくりを目指して、育児・介護支援や従業員持株制度をはじめさまざまな福利厚生の提供を行っています。

野村不動産で提供する主な福利厚生

福利厚生	概要
産前・産後休暇	産前6週(多胎14週)産後8週(有給)
育児休業	子が満3歳に達するまで
子の看護休暇	未就学児:1名5日/年、2名以上10日/年
介護休業	通算1年まで
ボランティア休暇	激甚災害のボランティア活動に対して5日
メンタルヘルス支援	健康相談室、心と体健康相談室、心療内科の産業医の設置
健康確保措置	看護師・産業医の設置、人事面談、健康診断の実施
高齢者再雇用	65歳まで(1年更新)
退職金制度※	確定給付年金制度による退職金の支給
健康保険組合	高額療養費、出産育児一時金、傷病手当金、人間ドックなど
諸手当	家族手当、赴任手当※、単身赴任手当※、住宅補給金など

※は、総合職のみ対象

従業員満足度調査の実施

野村不動産は、毎年、従業員満足度調査を実施し、経営に対する提言や、仕事や職場に関する従業員の声をまとめています。

「満足度」は、①仕事での充実感 ②職場への満足度 ③上司への満足度 ④会社へのロイヤリティ ⑤市場での発展 ⑥仕事のマンネリ感の6項目、ならびに働き方改革やウェルネス経営についての理解や実践に関して、5段階評価で行われます。2019年度の回答率は97.8%(回答対象者2,113人中、2,067人が回答)でした。

なお、本調査により得られた、従業員の満足度や働き方改革に関する課題については、各本部会議にて役員以上に報告し、部室店長へ個別にフィードバックするなど、積極的に活用しています。

野村不動産グループアワードの開催

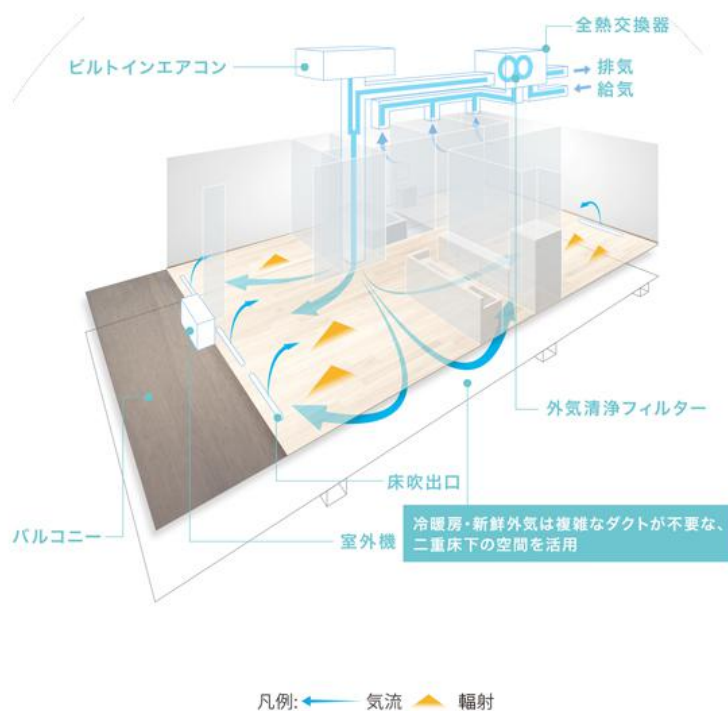
当社グループは、従業員が変革による価値創造に挑戦する風土の形成やグループ連携、個人・組織のモチベーション向上を目的として、グループ内表彰制度「野村不動産グループアワード」を2016年より毎年開催しています。

当制度は、当社グループの事業・商品・サービスの中から優れたものを表彰しており、2020年度は、二重床下の空間を通じて、換気しながら住戸全体にエアコンの空気を送る床チャンバー型空調システム「床快full」などを表彰しました。「床快full」は、CO2削減を図りながら、健康で快適な暮らしを実現する取り組みであり、居室だけでなく、廊下やトイレ等にも空調を行うことで、24時間365日いつでも心地よい暮らしを実現します。

☐ ニュースリリース

【評価基準】

- ・変革・イノベーション
- ・顧客満足度の向上
- ・グループ連携
- ・CSR活動・社会貢献
- ・継続性・粘り強さ



事業アイデア提案制度

当社グループは、2017年からグループ各社の全従業員が、日常の業務の枠組みを超えて、いつでも新規事業や新しい商品・サービスを提案できる「事業アイデア提案制度」(社内通称「NEXPLORER」)を設けています。これまでに60件(内、2019年度12件)のエントリーがあり、7件が検討中、4件が事業化または実現しました。なお、これまでに本制度により具現化したものとして、「みんなのイゴコチ会議」などの共創サービスプラットフォームがあります。

詳細はこちら ☐ [「みんなのイゴコチ会議」](#)

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

従業員満足の向上

野村不動産「従業員満足度調査」結果

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員満足度 (5点満点)	3.81	3.81	4.03※	4.05※
回答数／回答対象者 (名)	1,648／1,738	1,930／2,028	2,013／2,066	2,067／2,113
回答率 (%)	94.8	95.1	97.4	97.8

※ 2018年度からは、「職場への満足度」の指標を採用しています。

離職率

項目	2017年度	2018年度	2019年度
離職率(全体)※(%)	3.85	3.99	5.13
男性(%)	3.57	2.49	4.69
女性(%)	4.46	6.57	5.99
自己都合離職率(%)	3.40	3.54	4.43

※離職率には、定年退職者数を含みます。

法令などに対する違反への対応

野村不動産は、2017年に本社および地方4事業場(関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店)を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組めます。2018年度以降も、改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

☐ 適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて

☐ 「従業員の健康と安全の追求」

人的資源の高度化

考え方・方針

野村不動産グループは、従業員は企業にとって大切な経営資源であり、企業の持続的成長のためには、人材育成が極めて重要であると認識しています。このため、野村不動産グループ 行動指針として掲げている「私たちが大切にすること」を実現することを目指し、人的資源の高度化を図っています。また、当社グループの従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばす人材開発プログラムを提供しています。

【野村不動産の人材育成基本方針】

- ・キャリアを人材育成の軸に据えた、中長期的視点での主体的な人材の育成
- ・時代の変革に対応し、イノベーションを生む将来の経営を担う人材の育成

【野村不動産が求める資質・能力】

- ・高い専門性・実行力
- ・多様な視点・価値観
- ・広い視野
- ・ビジネス組成力
- ・組織マネジメント力

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年度より野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成される「グループウェルネス推進会議」（議長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCEO）を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置しホールディングスと個社が一気通貫にてウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営してまいります。また、その一環として人的資源の高度化に関する取り組みも進めています。

さらに、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針を審議・決定し、取締役会に報告しています。

目標

当社グループは、人的資源の高度化を行うために、人材育成の強化を目指します。

グループ人事部会の実施

当社グループは、グループ会社の人事担当役員または人事部長が出席する「グループ人事部会」を1カ月に一度実施しています。人事制度や人材育成、各社の採用状況やウェルネス施策などについて情報共有と意見交換を行い、ベストプラクティスを共有することで、グループ全体で人的資源の高度化に取り組んでいます。

研修体系

当社グループでは、「持続的成長に向けた人材育成方針」を掲げ、成長を促進する人事制度・育成プログラムを実施しています。資格等級・ステージに応じた「階層別研修」の一部メニューでは、グループ合同で研修を実施しています。また、野村不動産では従業員の自己研鑽支援制度として「N-COLLEGE」を開設し、宅地建物取引士・不動産鑑定士・一級建築士などの不動産に関連する専門資格、および財務・ファイナンス・語学などのビジネススキル全般にわたるプログラムを提供しています。

その他、住宅事業本部においては技術系従業員を対象に、「建築知識講座」「ランドスケープ講習会」「クラウドクオリティ会議」などの商品戦略や品質管理に関する専門的な研修・知識共有の場を開催するなど、従業員一人ひとりが、より高いレベルを担い、幅広い知識・経験を身に付けられるよう、充実した体系を提供しています。

総合職 研修プログラム

総合職						選抜型／公募選抜型 プログラム
等級	必要な発揮能力	研修内容				
		論理思考・問題解決・ リーダーシップ・組織マネジメント等	財務知識	コンプライ アンス・人権		
新任ゼネラル マネジメント職	広い視野 (将来・グループ)	【グループで統一すべきマネジメントス キル／グループ視野・経営視野での問 題解決、事業組成、経営戦略】			【選抜】 野村マネジメント スクール(異業種交流) 【経営スキル】	
新任シニア マネジメント職		【課題設定型問題解決(応用)⇒組織 方針の設定・浸透／組織マネジメント (応用)／部下マネジメントに必要な 知識(評価・フィードバック等)】				
新任 マネジメント職	事業組成力	【上位方針理解・咀嚼／管理 職として必要な知識／組織マ ネジメント(基礎)／課題設定 型問題解決(基礎)】	理解 「グル ープ 研 修」	【コンプラ】【反社】【人権】 管理職としての知識・心得 反社会的勢力への対応 方針	【選抜】MBA・MOT 【次世代リーダー育成】 【選抜】海外部門アサイン時プログラム【海外人材育成】 【選抜】ABL【海外人材育成】 【選抜】官民連携研修【異業種交流】	
リーダー フォロー職 新任リーダー職		【リーダーシップスタイルの点検(多面 評価)】 【リーダーシップスタイル／目標設定 型問題解決(応用)】		【コンプラ】【反社】【人権】 リーダーとしての知識・ 心得		
新任 プロフェッショナル 職1級	事業推進力	【目標設定型問題解決(上級・応用)】	財務研修② 【アカウン ティング 基礎～ 応用】	【コンプラ】【反社】【人権】 プレチェック・取引先申請 フロー周知 反社会的勢力への対応 方針	【選抜】インストラクター研修【育成スキル】	
新任 プロフェッショナル 職2級		入社4年次 【目標設定型問題解決(基礎・応用)】				
新任 プロフェッショナル 職3級	高い専門性と実行力	入社3年次 【問題解決話法】	「グル ープ 理 解 研 修」			
		入社2年次 【発生型問題解決】				
		入社1年次 フォロー 【ロジカル プレゼン テーション】		入社1年次 フォロー 【セルフ コントロール】		
		新入社員導入 【ロジカルシンキング・ライティ ング／マナー／ビジネススタンス等】		財務研修① 【財務基礎 知識】		新入社員導入 【コンプラ】【反社】【人権】 社会人としての基礎知識
グループ合同実施						

■ グループ合同実施

野村不動産人材育成体系 (職種別 研修プログラム)

専門職 研修プログラム

専門職	
ステージ	研修内容
特別専門職	目標設定型問題解決(初級)
ステージ3	目標設定型問題解決(上級/実業務ワークショップ)
	目標設定型問題解決(初級)
	問題解決話法(合意形成スキル)
ステージ2	発生型問題解決
	ロジカルプレゼンテーション
	ロジカルシンキング・ライティング
ステージ1	※OJT、部門毎の研修等による専門知識習得を優先

■ 選択制研修

総合職(事務系)・業務職		
等級 ステージ	研修内容	
上級職 ステージ3	発生型問題解決	PCスキル研修
社員1級 ステージ2	ロジカルシンキング・ ライティング	PCスキル研修
社員2級 ステージ1	業務フロー改善・ 生産性向上	

■ 選択制研修

長期視点でのインセンティブ

当社グループは、2019年度からグループ従業員を対象とした従業員インセンティブ・プラン「株式付与 ESOP 信託」を導入しました。従業員のグループへの帰属意識の醸成と経営参画意識を持たせ、長期的な業績向上や株価上昇に対する意欲や士気の高揚を図ることを目的としています。本制度を通じて、自社株の取得を奨励しています。

📄 [ニュースリリース](#)

実績

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります

研修受講実績※1

項目	2019年度
従業員1人当たりの研修時間※2(時間)	12.65
総研修時間※2(時間)	24,969
従業員1人当たりの研修費用(円)	80,393
総研修費用(円)	158,690,000
従業員能力開発の投資収益率※3(%)	2.81

※1. 野村不動産ホールディングス・野村不動産実績

※2. 研修時間は、受講必須研修のみを対象としており、選択・選抜型は含みません。また、eラーニングも含んでいません。

※3. 従業員能力開発の投資収益率＝離職率／研修費用総額(億円)にて計算しています。

グループ合同研修実績

	研修名	対象階層	出席会社数(社)
1	新入社員導入研修	新入社員	8
2	新入社員フォロー研修	新入社員	8
3	入社2年目研修	入社2年目	7
4	入社3年目研修	入社3年目	7
5	問題解決スキル研修	基幹職クラス	8
6	新任基幹職研修	基幹職	8
7	新任部長職研修	部長職	5
8	新任経営職研修	経営職	4

サプライヤーの安全の確保

考え方・方針

野村不動産グループは、資材の調達から土木・建築工事、修繕工事などその重要な工程を、設計会社・施工会社や工事事業者、さらにその再委託先に至るサプライヤーの皆さまの協力のもと行っています。このため、建設現場におけるサプライヤーの皆さまの安全確保を重要な課題と認識し、安全衛生に関する意識啓発や確認作業、防止策を行うことで、災害や事故の防止を図っています。また、「野村不動産グループ CSR調達ガイドライン」（以下、「CSR 調達ガイドライン」）において「安全・衛生管理を徹底し、労働災害を防止するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりに努める。」と定め、安全・衛生管理の徹底をお願いしています。なお、「CSR 調達ガイドライン」に定める安全・衛生基準は当社グループ従業員に適用するものに準ずるものです。

📄 [「野村不動産グループ CSR 調達ガイドライン」](#)

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、事業部門担当役員が責任者となり、サプライヤーの安全の確保に関する取り組みを進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、サプライヤーの安全の確保についての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

当社グループは、「CSR 調達ガイドライン」や「工事安全防犯対策指針」に基づきサプライヤーの安全の確保を目指します。

建設現場における安全の確保

当社グループは、住宅事業における解体・新築工事現場における災害や事故を防止するため、「工事安全防犯対策指針」を策定しています。また、新築施行の際にはサプライヤーである施工会社から施行計画書を受領し、プロジェクトに関わる作業員の安心安全が確保されているかを確認しています。

施工会社に対し、安全衛生に関する意識啓発を行い、建築工事の主要な工程において検査を実施することにより、サプライヤーだけでなく、近隣住民や地域コミュニティの安全確保を図っています。

【「工事安全防犯対策指針」概要】

- ・即時報告義務について
- ・個人・企業情報管理について
- ・防犯対策基準
- ・工事着手前の確認事項
- ・仮設計画における確認事項
- ・解体工事における事故防止対策
- ・重機作業における事故防止対策

安全衛生協議会の実施

当社グループは、安全管理体制の徹底と安全衛生に関する意識向上を目指し、サプライヤーである取引先企業と定期的に安全衛生協議会を行っています。

野村不動産パートナーズ「東日本・西日本安全衛生協議会」の実施

野村不動産パートナーズは、年に一度「東日本安全衛生協議会」「西日本安全衛生協議会」を開催しています。2019年度は、それぞれ111社、72社が出席し、安全・品質表彰や、「CSR 調達ガイドライン」の説明などを行いました。

野村不動産熱供給「安全大会」の実施

野村不動産熱供給は、年に一度「安全大会」を開催し、優秀取引先の表彰や当該年度の「安全衛生管理計画」の説明などを行っています。2019年度は、15社が出席しました。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
安全衛生協議会・ 安全大会出席社数(社)	191	188	198	198

サプライヤーにおける違反事例

2019年度は、CSR委員会(現サステナビリティ委員会)にてモニタリングをしているサプライヤーの安全の確保について、法令から逸脱するような重大な違反事例はありませんでした。

考え方・方針

野村不動産グループは、不動産の開発・建築から運営・管理にいたるまで、長期間にわたり地域コミュニティとのつながりの中で事業を行っています。

そのため、社会に必要な取り組みについて対話を通じて確認し、貢献していくことは、企業市民としての責務であるとの考えのもと、地域・社会貢献を行っています。

こうした地域・社会貢献の活動を進めることは、中長期経営計画において重点テーマとする「地球環境・地域社会の未来を見据えた街づくりとコミュニティ形成」を実現するものと考えています。

地域社会への貢献

かやぶきの里プロジェクト

野村不動産は、農村と都市生活者をつなぎ、都市部の子どもたちへの環境教育を行うことなどを目的として、筑波山麓において環境に優しい米づくりを行っています。

当プロジェクトは、筑波山麓グリーン・ツーリズム推進協議会、つくば市、筑波大学との産官民学共同プロジェクトとして開始したもので、当社グループの従業員やテナント企業も参加し実施しています。



かやぶきの里プロジェクト

「国連難民支援キャンペーン」を支援

当社グループは、国連UNHCR協会が実施する「国連難民支援キャンペーン」に対し、施設を無償提供することで、その活動を支援しています。このキャンペーンは、難民のためのワクチンや居住用テントの購入を行うための寄付を募るもので、2019年度は、総支援者56名、年間157.2万円相当の寄付をいただきました。

青少年育成サポート

「キャリア大学サマークラス」に参画

野村不動産は、青少年のキャリア形成をサポートすることを目的として、NPO法人キャリアクルーズが主催する「キャリア大学※サマークラス」に参画しています。当クラスでは、大学1・2年生を対象に、不動産開発体感ゲームや物件視察などのプログラムを提供しています。2019年度は「街づくり、幸せをつくる」をテーマに、街づくり体験ワークショップなどを実施し、参加者の満足度が高い企業に贈られる「優秀賞」を受賞しました。

※「キャリア大学」

NPO法人キャリアクルーズが主催する、大学生のキャリア形成をサポートする取り組み。趣旨に賛同する企業や省庁などが、それぞれの専門分野において教育講座を提供する。

インターンシッププログラムの実施

野村不動産は、大学生・大学院生を対象にインターンシッププログラムを提供しています。

■現場配属型プログラム

当プログラムでは、商品企画や営業同行など、不動産実務を体験する機会を提供しています。2019年度は、東京本社にて2日間実施し、約60名の学生が参加しました。

■ディベロッパー模擬体験プログラム

当プログラムでは、ディベロッパーの仕事や当社グループの街づくりで大切にしていることについて伝えています。2019年度は、東京本社にて5日間実施し、約240名の学生が参加しました。

大学と連携したキャリアサポート

当社グループは、大学と連携し、青少年のキャリア形成を支援するプログラムを提供しています。

■東京大学経済学部「産業事情※」講義：「不動産業の未来」

当社グループの役職員が、経済学部3・4年生を対象に、不動産業の「歴史・現在の市場および事業・未来の展望」について、現業の立場からさまざまな実例を中心にした講義を提供しています。

※「産業事情」

東京大学で長年開講されている、経済学部の履修科目であり、近年では、学生に実務家の観点から産業動向を学んでいただくことを主眼に、毎年2企業が2年間講義を運営しています。

■立教大学

当社グループの従業員が、大学1・2年生を対象に、不動産開発体感ゲームや物件視察を行い、ディベロッパーの仕事の伝え、社会で働くことや将来のビジョン形成について考える場を提供しています。

■明治大学「フューチャースキル講座※」

当社グループの従業員が、大学1年生を対象に、不動産事業の実践講座を行っています。2019年度は、野村不動産が開発しているプラウドシティ日吉プロジェクトを事例に、「今後20年続くエリアマネジメントの仕組み」を議論していただきました。

※ 「フューチャースキル講座」

大学1年生を対象としたPBL(Project Based Learning)型の実践授業です。授業では、実際のビジネスの現場で直面するような問題が課題として取り扱われます。

地域小学校と特別水泳教室を共同開催

野村不動産ライフ&スポーツは、設立30周年を記念した2019年度に、スポーツを通じて地域全体で子どもの成長をサポートする環境づくりや子ども向けのスポーツ普及を目指す活動である「こどもみらいプロジェクト」を開始しました。同プロジェクトにおいては、幼稚園・保育園児対象の水慣れイベントを実施しました。また、地域の小学生を対象として、水難事故防止のための「着衣水泳教室」を2010年度より実施しています。2019年度は、650名が参加しました。

ほか、昨年度は気温上昇や天候不良などにより、上記学校での水泳指導をする機会が減少してしまったことを受け、新たな取り組みとして水泳のスクールに通っているかどうかで、子どもの間で泳力に差が出てきている実態を解消するため、運営するスポーツクラブ「メガロス」のある地域の近隣小学校と共同で、「泳ぎが苦手」な子ども向けに特別水泳教室を実施し、これまでに延べ344名の児童が参加しました。今後は、幼稚園、保育園とも共同開催を検討しており、引き続きスポーツ・運動を通じた地域社会・街づくりに貢献していきます。



幼稚園児・保育園児対象の水慣れイベント

「着衣水泳教室」参加人数の推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
参加人数(名)	977	2,478	1,605	650

☞ [メガロス「こどもみらいプロジェクト」発足](#)

喘息の子どものための水泳指導を実施

野村不動産ライフ&スポーツは、2014年度より名古屋市の依頼を受け、「メガロス千種」で、喘息の子どものための水泳指導を行っています。2019年度は26名の児童が水泳を体験しました。

「こども110番の家」活動への協力

野村不動産アーバンネットは、子どもの安全を守り、地域に親しまれる店舗を目指し、東京都内の「野村の仲介+」14店舗において、「こども110番の家」活動を開始しました。

子どもたちが不審者に声をかけられるなど、身の危険を感じた時に、駆け込める緊急避難場所として店舗を提供し、必要に応じて、保護者や警察に連絡を行います。



ステッカーを店舗入り口に掲示

スポーツ支援

日本障がい者スポーツ協会(JPSA)オフィシャルパートナー

野村不動産ホールディングスは、「スポーツの価値を誰もが享受できる社会の実現に向けて、共生社会の創造を目指す」という公益財団法人日本障がい者スポーツ協会(JPSA)の理念に賛同し、オフィシャルパートナー契約を締結しています。



野村不動産ホールディングスは
JPSAのオフィシャルパートナーです。

📄 [JPSAの詳しい活動についてはこちらをご覧ください](#)

障がい者スポーツ支援

野村不動産ライフ&スポーツは、川崎市と「パラアスリート育成における施設利用協定」を締結し、練習場所の提供などを行っています。また、行政と連携し、障がい者水泳教室や知的障がい者向け指導者養成講座を実施しています。従業員にはCPサッカー（脳性まひ者7人制サッカー）日本代表選手1名、デフサッカー（聴覚障がいサッカー）日本代表選手1名が所属しており、大会時には特別休暇と特別報奨金制度を適用しています。

野村不動産パートナーズは、車いす陸上競技の西 勇輝選手（T54クラス 東京アスリート認定選手、2019年日本パラ陸上競技連盟強化指定選手）の雇用をはじめ、活動支援を通じて障がい者スポーツ全体への理解促進とパラスポーツの支援を行っています。



CPサッカー日本代表 浦辰大選手(右)



西 勇輝選手

東京都スポーツ推進企業に認定

野村不動産パートナーズと野村不動産ライフ&スポーツは、昨年度に引き続き、令和元年度「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。平成28年度から4年度連続での認定になります。この制度は、東京都が、従業員のスポーツ促進やスポーツ分野における支援を実施している企業を認定するものです。また、野村不動産ライフ&スポーツは下記のような取り組みが評価され、令和元年度において、特に社会的な影響や波及効果の大きい取り組みを行っている企業が選定される「東京都スポーツ推進モデル企業」の「支援部門」に、スポーツクラブ業界で初めて選定されました。



【主な取り組み】

- ・ 運動好きで心の強い子どもの育成と、保護者や地域・学校の課題解決に取り組むための「こどもみらいプロジェクト」の推進
- ・ 地域連携の健康増進企画や健康づくり事業として自治体との連携協定
- ・ パラアスリートの雇用と支援

実績

推進への取り組み

地域・社会貢献支出額

※ 注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

	2017年度	2018年度	2019年度
現金による寄付※ ¹ (万円)	1,000	1,000	1,000
マネジメントコスト※ ² (万円)	7,241	6,849	6,458
総額(万円)	8,241	7,849	7,458

※¹ 現金による寄付は、日本障がい者スポーツ協会への協賛費を開示しています。

※² マネジメントコストは、主な当社グループ保有施設で実施した地域貢献に即した各種イベント費用などを開示しています。



Governance (ガバナンス)

コーポレート・ガバナンス.....	118
コンプライアンス	131
リスクマネジメント.....	136
人権.....	143
サプライヤー・マネジメントの高度化.....	147

コーポレート・ガバナンス

考え方・方針

野村不動産ホールディングスは、株主をはじめとするステークホルダーの利益を考慮しつつ、長期的、継続的に企業グループ価値を最大化するように統治されなければならないと考えています。そこでグループ全体の収益力の向上を目指して、持株会社として傘下子会社の事業活動を管理、監督するとともに、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」にのっとり、より透明性の高い経営体制の構築に努めています。

[📄 コーポレートガバナンスに関する基本方針 PDF 560KB](#)

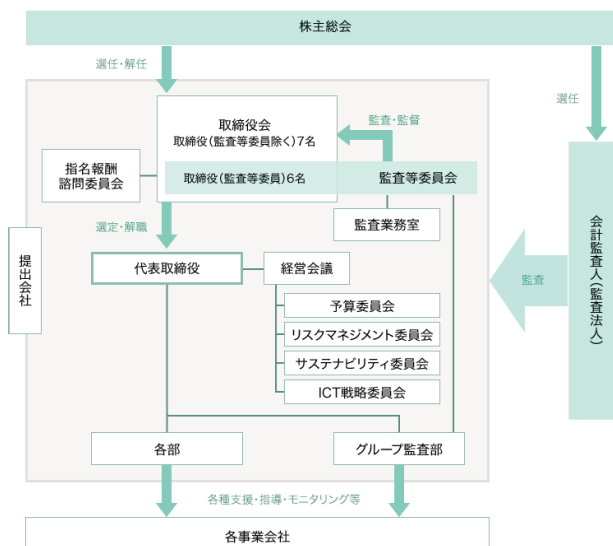
コーポレート・ガバナンス報告書

[📄 コーポレート・ガバナンス報告書 PDF 150KB](#)

(最終更新日:2020年6月23日)

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、すべての株主のために、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、これを通じて、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負うものと考えております。その責任を果たすために、経営に対する監督機能を発揮して、経営の公正性・透明性を確保するとともに、重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う役割があります。

当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）7名（うち社外取締役1名）及び監査等委員である取締役6名（うち社外取締役4名）で構成されており、様々な分野の事業を営む会社を統括する持株会社として必要なバランスと多様性を確保するため、様々な知識・経験・能力を有する多様な取締役を選任しております。

また、取締役13名のうち5名を独立社外取締役とすることにより、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現を図っております。

[📄 取締役一覧](#)

監査等委員会

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会が経営監視の役割を担っております。監査等委員会は、当社の内部統制システムを活用した監査を行い、内部監査部門から定期的に内部監査の実施状況とその結果の報告を受けるとともに、必要に応じて、当社及びグループ会社の取締役、執行役員、業務執行部門に対して報告を求めることができる体制としております。また、監査等委員は、経営会議その他の当社の重要な会議体等へ出席し、業務執行状況に関する情報を収集し、意見を述べることができ、実効的な監査・監督を実施できる体制としております。

当社の監査等委員会の構成員については以下のとおりであります。

委員長	折原隆夫（常勤）
構成員	折原隆夫（常勤）、高山寧（常勤）、小野頭（独立社外取締役）、茂木良夫（独立社外取締役）、宮川明子（独立社外取締役）、高橋鉄（独立社外取締役）

指名報酬諮問委員会

取締役及び執行役員の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役が務める指名報酬諮問委員会を設置しております。委員会では、取締役及び執行役員の指名・報酬や後継者計画、トレーニングに関する方針等に係る事項について審議したうえで、その結果を取締役会へ答申いたします。

当社の指名報酬諮問委員会の構成員については以下のとおりであります。

委員長	吉川淳(取締役会長)
構成員	吉川淳(取締役会長)、東哲郎(独立社外取締役)、小野頭(独立社外取締役・監査等委員)、茂木良夫(独立社外取締役・監査等委員)、永松昌一(取締役・非常勤)

経営会議

当社は、経営の監督・意思決定機能と業務執行機能を分離し、執行機能の拡充を図ることでグループ経営を強化することを目的に執行役員制度を導入しており、取締役会で選任された各執行役員は、社内規程等に基づき委譲された職務権限により、取締役会で決定した会社の方針及び社長執行役員の指示の下に業務を執行しております。

経営会議は、社長執行役員及び執行役員で構成され、グループ会社全般の業務執行に関する一定の事項を決定しております。また、取締役会長及び監査等委員である取締役が出席し、必要に応じて意見を述べております。

その他の委員会

経営会議の下部組織として、当社グループの経営上の方針・課題等を審議する以下の委員会を設置しております。

a. 予算委員会

予算編成及び中期経営計画策定等のため、予算及び中期経営計画の立案、並びに執行等に関する事項等について審議しております。

b. リスクマネジメント委員会

リスク管理の実践を通じ、事業の継続及び安定的発展を確保するため、内部統制に関する事項及びグループ経営に係るリスクに関する事項等について審議しております。

c. サステナビリティ委員会(2020年3月31日まではCSR委員会)

サステナビリティ推進に関する方針・計画策定及び実績管理、並びにグループ社員への理解浸透・各種情報開示等のため、サステナビリティ推進に関する事項等について審議しております。

d. ICT戦略委員会

ICT環境の充実及び効果的な利用の実現のため、ICT基盤の整備及び情報システム構築等の投資計画に関する事項等について審議しております。

取締役会等の責務

取締役の選任

当社は、定款に基づき、取締役を、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役に区別して、毎年株主総会において選任しています。取締役は、さまざまな分野の事業を営む会社を統括する持株会社として必要なバランスと多様性を確保するため、国籍、性別にこだわらず、さまざまな知識・経験・能力を有する多様な取締役に構成し、実効的に機能するために適切な規模として、取締役（監査等委員である取締役を除く）12名以内、監査等委員である取締役6名以内としています。

独立社外取締役

当社は、取締役会の監督機能の強化及び公正で透明性の高い経営の実現のため、独立社外取締役（監査等委員である取締役を除く）1名及び監査等委員である独立社外取締役4名を選任しております。独立社外取締役は、自らの知見に基づき、当社の持続的な成長と企業価値向上の観点から適切な助言を行うこと、取締役会の重要な意思決定を通じた経営の監督を行うこと、会社と経営陣または主要株主などとの間の利益相反を監督すること、および経営陣から独立した立場で株主その他のステークホルダーの意見を取締役会に適切に表明することが主たる役割であると考えております。

なお、当社取締役会は、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、以下に記載の当社独自の「独立社外取締役の独立性基準」を定めたうえで、独立社外取締役候補を指名しております。

【独立社外取締役の独立性基準】

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第14条抜粋

第14条 取締役会は、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準に加え、独立社外取締役の独立性に関する基準を定め、以下各号のいずれにも該当しないことを確認した上で、独立社外取締役候補を指名する。

- (1) 当社または子会社との間で役員の相互就任関係にある他の会社の業務執行者
- (2) 当社または子会社の主要な取引先^{*1}もしくは当社または子会社を主要な取引先^{*1}とする者（当該取引先が法人の場合はその業務執行者）
- (3) 最終事業年度において、当社または子会社から役員報酬以外に1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
- (4) 当社または子会社から多額の金銭その他の財産上の利益^{*2}を得ている法律事務所、会計事務所、コンサルティング会社等の専門サービスを提供する法人等に所属する者
- (5) 当社の主要株主（主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者または過去に業務執行者であった者）、主幹事証券会社の業務執行者または過去に業務執行者であった者
- (6) (1)から(5)に掲げる者の近親者

*1. 主要な取引先とは、ある取引先の当社グループとの取引が、当社または当該取引先の最終事業年度における年間連結売上上の2%の金額を超える取引先をいう

*2. 多額の金銭その他の財産上の利益とは、当該法人等の最終事業年度における年間連結売上上の2%の金額を超える利益をいう

氏名	選任の理由	主な活動状況
東 哲郎	同氏は、経営者として長年にわたり活躍され、企業経営に関する豊富な知識、経験と幅広い見識を活かすことで、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるため、社外取締役として選任しております。また、同氏の属性や当社との関係等から、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏を東京証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	2019年6月25日就任以降に開催された取締役会（13回開催、13回出席）に出席し、議案・審議等につき必要に応じて発言を行っております。
小野 顕	同氏は、弁護士として長年にわたり活躍され、法律の専門家としての豊富な知識、経験と幅広い見識を有されています。会社の経営に直接関与された経験はありませんが、これまでの豊富な経験や知見等は、取締役会の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化と監査体制の充実に資することが期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏の属性や当社との関係等から、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏を東京証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	2019年度開催の取締役会（16回開催、15回出席）及び監査等委員会（13回開催、13回出席）に出席し、議案・審議等につき必要に応じて発言を行っております。
茂木 良夫	同氏は、経営者として長年にわたり活躍され、企業経営に関する豊富な知識、経験と幅広い見識を有されています。これまでの豊富な経験や知見等は、取締役会の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化と監査体制の充実に資することが期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏の属性や当社との関係等から、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏を東京証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	2019年6月25日就任以降に開催された取締役会（13回開催、13回出席）及び監査等委員会（9回開催、9回出席）に出席し、議案・審議等につき必要に応じて発言を行っております。
宮川 明子	同氏は、公認会計士として長年にわたり活躍され、会計及び監査の専門家としての豊富な知識、経験と幅広い見識を有されています。会社の経営に直接関与された経験はありませんが、これまでの豊富な経験や知見等は、取締役会の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化と監査体制の充実に資することが期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏の属性や当社との関係等から、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏を東京証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	2019年6月25日就任以降に開催された取締役会（13回開催、13回出席）及び監査等委員会（9回開催、9回出席）に出席し、議案・審議等につき必要に応じて発言を行っております。
高橋 鉄	同氏は、弁護士として長年にわたり活躍され、法律の専門家として豊富な知識、経験と幅広い見識を有されています。同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、法律事務所代表並びに社外取締役・監査役としての豊富な経験や知見等は、取締役の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化と監査体制の充実に資することが期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏の属性や当社との関係等から、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏を東京証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	—

取締役会の実効性評価

2019年度の実効性評価においては、昨年度に引き続き、アンケート調査及び第三者評価機関を活用したインタビューを全ての取締役（監査等委員を含む）に対し実施しました。その結果を踏まえた取締役会での審議による分析・評価結果の概要は以下のとおりです。

	評価結果
構 成	取締役会の規模や、独立社外取締役の割合については概ね適切である。
討論状況	各取締役がその知識・経験を活かし、社内・社外の枠を超えて、議論は自由・活発に行われている。特に2019年度は新たに招聘した社外取締役の知見等により議論の更なる充実が図れている。
運 営	継続して実施している資料の事前配布の徹底等の運用改善については、取締役会の実効性向上に寄与していると概ね評価されている。他方、議案説明及び資料における論点をより明確化する等の運用については、改善の余地がある。引き続き運用改善の徹底を図ることで、取締役会の実効性の更なる向上を図る。
審議内容	取締役会で取り扱う議題の絞り込みや、定例取締役会以外での審議機会を設ける等の運用改善を継続して実施し、各種経営課題についての議論を充実させた。2020年度については、より一層の企業価値向上やコーポレートガバナンス向上に向けた戦略的な議論を更に充実させる。

今後も取締役会の実効性評価を毎年実施することで、改善状況を定期的に把握し、取締役会の実効性の更なる向上を図ってまいります。

役員報酬制度

役員報酬制度の概要

当社の取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）の報酬は、固定報酬である基本報酬と、変動報酬である賞与及び株式報酬から構成されています。なお、2019年より、気候変動をはじめとする環境課題や社会課題への取り組みを役員の業績評価に組み込みました。それぞれの報酬の内容については、以下のとおりであります。

〈基本報酬〉

基本報酬は、取締役としての役割と役位に応じて金額を決定しております。

〈賞与〉

賞与は、連結事業利益等の業績及び個人査定に基づいて決定しております。

なお、個人査定については、財務的な業績数値だけでは測ることができない単年度施策及び中長期施策の実施状況等を評価するために導入しております。

	2018年度	2019年度
事業利益※	79,623百万円	82,833百万円
対前年度比	—	+4.0%

※事業利益＝営業利益＋持分法投資損益＋企業買収に伴い発生する無形固定資産の償却費

〈株式報酬〉

株式報酬は、業績連動部分と非業績連動部分から構成されます。業績連動部分は、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金額（以下、「当社株式等」という）の交付及び給付（以下、「交付等」という）を各事業年度の開始から3年経過後に行い、中長期的な業績向上へのインセンティブとなる「パフォーマンスシェア型」（以下、「PS」という）を採用し、非業績連動部分は、役員退任時まで交付等を繰り延べ、長期的な貢献や企業価値向上へのインセンティブとなる「譲渡制限型」（以下、「RS」という）を採用しております。

この株式報酬制度は、役員への報酬が当社株価に連動することにより、当社の中長期的な企業価値向上へのインセンティブとして機能する点や当社株主との利害を共有できる効果が期待できます。

また、この株式報酬制度は、役員報酬BIP信託（以下、「本信託」という）の仕組みを採用し、交付等が行われる株式数は、以下の算定式に従って算出されるポイント数に応じ、1ポイントにつき当社株式1株として決定します。

【ポイント数の算定式】

●PS部分

役位ごとに予め定められた基準報酬額を本信託が当社株式を取得したときの株価で除して算定したポイント数（PSポイント数）を、各事業年度に付与します。各事業年度に付与されたPSポイント数に対して、当該事業年度の開始から3年経過後の業績に応じて決まる業績連動係数を乗じて、業績連動ポイントを算出します。業績連動係数は、中長期経営計画で掲げている経営指標のうち、利益成長の観点から「事業利益」を、資本効率性の維持の観点から「ROE」を選定のうえレンジを設定し、その達成度に応じて0～200%の範囲で変動することにより、事業期間が中長期に及ぶ不動産事業の特性等との整合性を高めるとともに、中期的な業績向上への明確なインセンティブとなります。

なお、経営指標のレンジについては中長期経営計画等を踏まえ、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会における審議を経て取締役会で以下のとおり決定しております。

○2018年度の開始から3年経過後である2020年度のレンジ

業績連動係数：0%～200%

事業利益：75,400百万円～105,600百万円

ROE：6.5%～12.5%

○2019年度の開始から3年経過後である2021年度のレンジ

業績連動係数：0%～200%

事業利益：70,800百万円～99,200百万円

ROE：6.5%～12.5%

●RS部分

役位ごとに予め定められた基準報酬額を本信託が当社株式を取得したときの株価で除して算定したポイント数(RSポイント数)を、各事業年度に付与し、加算していきます。株式交付等の時期を原則として当社グループの役員退任時まで繰り延べるにより、当社グループへの長期的な貢献や企業価値向上へのインセンティブとなります。

〈固定報酬と変動報酬の支給割合の方針〉

取締役兼執行役員(業務執行取締役)の報酬に関しては、短期のみでなく中長期を含めた業績向上への明確なインセンティブとして機能するように、基本報酬、賞与及び株式報酬から構成されており、それぞれの支給割合の方針は以下のとおりとなっております。

業務執行取締役以外取締役であり取締役会議長である取締役会長の報酬に関しては、客観的立場から執行を監督する役割を担うことに加え、長期的な企業価値を向上させる役割も担うことから、株主との利害共有の要素も加味して、基本報酬と株式報酬のうちのRS部分から構成されております。

また、社外取締役及び監査等委員である取締役、非常勤社内取締役の報酬に関しては、客観的立場から執行を監督する役割を担うことから、基本報酬のみの構成としております。

○取締役兼執行役員の報酬支給割合

固定報酬:50%(基本報酬)

変動報酬:50%(賞与:25%、株式報酬:25%)

※上記割合は、当社が定める基準額100%の変動報酬を支給した場合の基本モデルとなります。

役員区分ごとの報酬など

(2019年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	基本報酬 (百万円)	賞与 (百万円)	株式報酬 (百万円)	対象となる役員の員数 (名)
取締役 (監査等委員である取締役を除く) (社外取締役を除く)	467	259	101	106	6
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	102	102	—	—	3
社外取締役	69	69	—	—	8

※2019年度末現在の取締役(監査等委員である取締役を除く)(社外取締役を除く)は5名であります。上記の「対象となる役員の員数」欄と相違しておりますのは、2019年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名が含まれているためであります。

※2019年度末現在の取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)は2名であります。上記の「対象となる役員の員数」欄と相違しておりますのは、2019年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員)1名が含まれているためであります。

※2019年度末現在の社外取締役は5名であります。上記の「対象となる役員の員数」欄と相違しておりますのは、2019年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役3名が含まれているためであります。

※「株式報酬」欄の支給額は、2019年度に費用計上した金額(ストックオプションによる報酬額(3百万円)を含む)を記載しております。

連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の 総額 (百万円)	基本報酬 (百万円)	賞与 (百万円)	株式報酬※ (百万円)
沓掛 英二	取締役	提出会社	130	64	35	29
宮嶋 誠一	取締役	提出会社	107	55	30	21

※「株式報酬」欄の支給額は、2019年度に費用計上した金額を記載しております。

内部監査システム

内部統制システム

野村不動産ホールディングスは、取締役会、監査等委員会、及び指名報酬諮問委員会を設置し、内部統制を行っています。

リスクマネジメント体制

当社は、グループ内におけるリスク管理活動を推進するため、当社およびグループ会社の取締役、執行役員等をメンバーとするリスクマネジメント委員会を設置しています。同委員会では、グループ全体のリスク管理、コンプライアンス、情報セキュリティに関する事項について審議するとともに、リスク発生時の対応策についても協議します。

📄 [リスクマネジメント体制の詳細はこちらをご覧ください。](#)

コンプライアンス体制

当社グループでは、法令や企業倫理の遵守等のコンプライアンスを経営の重要課題の一つとして位置付けており、その指針として「野村不動産グループ倫理規程」を策定しています。

さらに、野村不動産ホールディングスにリスクマネジメント委員会およびグループ法務コンプライアンス部を設置し、役職員に対し継続的な教育、啓発活動をグループ一体で推進するとともに、グループ各社への助言、指導および支援を行っています。また、リスク情報収集の観点から、グループ職員の内部通報窓口「野村不動産グループ・ヘルプライン」を設置しています。なお、当社は、内部通報者に対して、その通報の機密を保証し、通報したことによる不利益な取り扱いを禁止しています。

☐ [コンプライアンス体制の詳細はこちらをご覧ください。](#)

内部監査体制

当社グループでは、一部の小規模な会社を除き、各社に内部監査部門を設置しています。同部門は、取締役社長直轄もしくは事業部門を兼務しない担当役員を設置し、組織上の独立性を保っています。

また、野村不動産ホールディングスにグループ監査部を設置し、会計監査人と連携を図りながら、グループ全体の内部監査機能の統括、モニタリング、評価および当社内各部の監査を行っています。また、監査の結果は、取締役会に報告するとともに、監査等委員会にも報告する体制としています。

監査等委員会監査体制

監査等委員会は、監査等委員（常勤）2名、監査等委員（独立社外取締役）4名の6名で構成されております。

なお、監査等委員（独立社外取締役）のうち1名は、2020年6月23日に開催いたしました第16回定時株主総会におきまして、新たに選任されております。また、取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員及び使用人等からの情報収集及び重要な会議への出席並びに内部監査部門等との十分な連携を通じ、監査・監督機能の実効性を強化するため、常勤の監査等委員2名を選定しております。

監査等委員会は監査等委員全員が参加し、月次の取締役会に先立ち開催するほか、必要に応じ随時開催することとしており、2019年度においては、合計13回開催いたしました。

月次の監査等委員会では、内部監査部門からの監査報告、常勤監査等委員からの経営会議その他の重要会議の報告、財務部からの四半期毎の決算報告を受け、グループCFO兼コーポレート統括執行役員との定期的な意見交換や指名報酬諮問委員会の審議内容の確認等を行い、毎回概ね3時間程度を要しております。

また、当社は、監査等委員会の職務を補助するため監査業務室を設置して、専属のスタッフを配置し、監査実務の実効性を高める施策を講じております。

会計監査の状況

1.監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

当社は会社法に基づく会計監査人として同監査法人を選任しております。

2.継続監査期間

2004年6月以降

3.業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 金子 秀嗣

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 中桐 徹

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 齋木 夏生

同監査法人は、業務執行社員について、継続監査期間として7会計期間(上場会社の筆頭業務執行社員は5会計期間)を超えて当社の会計監査に関与することのないよう措置をとっております。

4.監査業務に係る補助者の構成

公認会計士6名 公認会計士試験合格者等5名 その他8名

5.監査法人の選定方針と理由

監査等委員会は、会計監査人の評価及び選定に関する基準を定めており、会計監査人の選定を必要とする場合には、候補者から必要な情報を入手したうえで、面談、質問等を通じ、監査法人の品質管理体制や独立性及び監査の実施体制等並びに監査報酬見積額等に着眼して評価を実施し、適任者を選定することとしております。

また、毎年、当社の会計監査人から必要な資料を入手し、かつ報告を受けたうえで、その職務遂行状況(従前の事業年度における職務遂行状況を含む)を勘案し、上記基準に基づき評価のうえ、再任の適否について審議し、決定するものとしております。

なお、監査法人が会社法第340条第1項各号のいずれかに該当すると認められる場合には、監査等委員会は、監査等委員全員の同意により解任いたします。その他、監査法人の会計監査人としての適格性、独立性を害する事由の発生により、適正な監査の遂行が困難であると認められる場合には、監査等委員会は、会計監査人である監査法人の解任又は不再任を株主総会に提案いたします。

6.監査等委員会による監査法人の評価

監査等委員会は、監査法人の品質管理の状況、担当監査チームの独立性や職業的懐疑心の発揮、監査報酬等の適切性、経営者や監査等委員会とのコミュニケーションの有効性、不正リスクへの対応の観点から評価を行い、現在の監査法人を再任することが適当であると判断しております。

株主の権利・平等性の確保

政策保有株式について

野村不動産ホールディングスは、政策保有株式について、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において「政策保有株式に係る基本方針」を策定しています。

【政策保有株式に係る基本方針】

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」より抜粋

- 第4条 当社は、取引先との取引関係の強化、戦略的な業務提携等の総合的な観点から、当社の企業価値向上に資すると認められるものであることを株式の政策保有方針とする。
- 2 株式の政策保有に当たっては、当社グループとの取引状況や投資先企業の経営状況等を定期的に把握し、当社の企業価値向上に資するかという観点から、継続的な保有の合理性について取締役会にて毎年検証を行うとともに、当該検証を踏まえ、保有の合理性が低い株式については、市場環境等を考慮しつつ、売却を行う。
- 3 政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、投資先企業の企業価値向上を通じて当社の企業価値向上に資するかどうかを基準に適切に判断する。
- 4 当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から当該株式の売却等の意向が示された場合であっても、取引の縮減等を示唆することなどにより、株式の売却を妨げることはないよう、適切に対応することとする。
- 5 政策保有株主との間による取引においても、他取引先と同様に、経済合理性を十分に検証した上で取引を行う。

実績

推進への取り組み

2019年度会議開催

会議体	回数
取締役会	16
監査等委員会	13
経営会議	41
CSR委員会(現サステナビリティ委員会)、CSR推進会議	5
リスクマネジメント委員会およびグループリスク連絡会議	12

取締役会・監査等委員会出席率

	2017年度	2018年度	2019年度
取締役会※ (%)	98.6	100	99.0
うち社外取締役 (%)	96.8	100	97.5
監査等委員会 (%)	98.3	100	100
うち社外監査等委員 (%)	97.2	100	100

※2017年度では、一部取締役において、会社法第369条第2項の趣旨を踏まえ、取締役会への出席を差し控えた回数を除いております。

2020年3月期開催の取締役会・監査等委員会における社外取締役の出席状況

氏名	取締役会	監査等委員会
篠原 聡子	16回開催中15回出席	—
東 哲郎	13回開催中13回出席 ※	—
小野 顕	16回開催中15回出席	13回開催中13回出席
茂木 良夫	13回開催中13回出席 ※	9回開催中9回出席 ※
宮川 明子	13回開催中13回出席 ※	9回開催中10回出席 ※

※2019年6月25日就任以降に開催された取締役会・監査等委員会を対象としております。

コンプライアンス

考え方・方針

野村不動産グループは、法令や企業倫理の遵守などのコンプライアンスを経営の重要課題と位置付け、その指針として「野村不動産グループ倫理規程」を策定しています。さらに、野村不動産ホールディングスにリスクマネジメント委員会およびグループ法務コンプライアンス部を設置し、役職員に対し継続的な教育、啓発をグループ全体で推進するとともに、グループ各社への助言、指導および支援を行っています。

また、より一層の取り組み強化のため、国連グローバル・コンパクトに2019年5月に署名しました。同イニシアチブの原則に基づき、「強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み」を行っていきます。

野村不動産グループ倫理規程

当社グループは、「野村不動産グループ倫理規程(以下、「倫理規程」)」を制定し、グループ役職員が遵守すべき基本的な規範を定めています。「倫理規程」の内容については、社会状況などを加味し、有効性を適宜見直し、取締役会で変更を決定しています。

【「倫理規程」目次】

第1章 総則

- 第1条 目的
- 第2条 位置付け
- 第3条 定義
- 第4条 改廃

第2章 基本姿勢

- 第5条 社会人としての自覚と行動
- 第6条 基本的人権の尊重
- 第7条 コンプライアンスの遵守
- 第8条 地球環境への配慮
- 第9条 企業の社会的責任

第3章 お客様の信頼を得られる行動

- 第10条 安全性の高い、高品質な商品およびサービスの提供
- 第11条 商品およびサービスの内容とリスクの説明
- 第12条 お客様からのご相談、苦情への対応
- 第13条 お客様への適切な表示、情報の提供
- 第14条 お客様の情報の管理

第4章 取引先との公正な関係の維持

第15条 公正な競争、公正な取引の実施

第16条 透明性の高い取引の実施

第17条 取引先との節度を守った接待または贈答

第18条 知的財産権の侵害および不正使用の禁止

第19条 取引先の情報の管理

第5章 役職員等との関係

第20条 役職員の人権の尊重

第21条 職場環境の維持、向上

第22条 インサイダー取引の禁止

第23条 誠実な事業活動

第24条 業務上の記録および報告

第25条 会社資産および情報の管理

第26条 違法または反倫理的な行為の報告

第6章 社会との関係

第27条 企業情報の開示

第28条 公務員等に対する接待または贈答

第29条 反社会的勢力の排除

第30条 正しい業務遂行のための内部統制の構築、運用、改善

第7章 雑則

第31条 ガイドライン等の作成

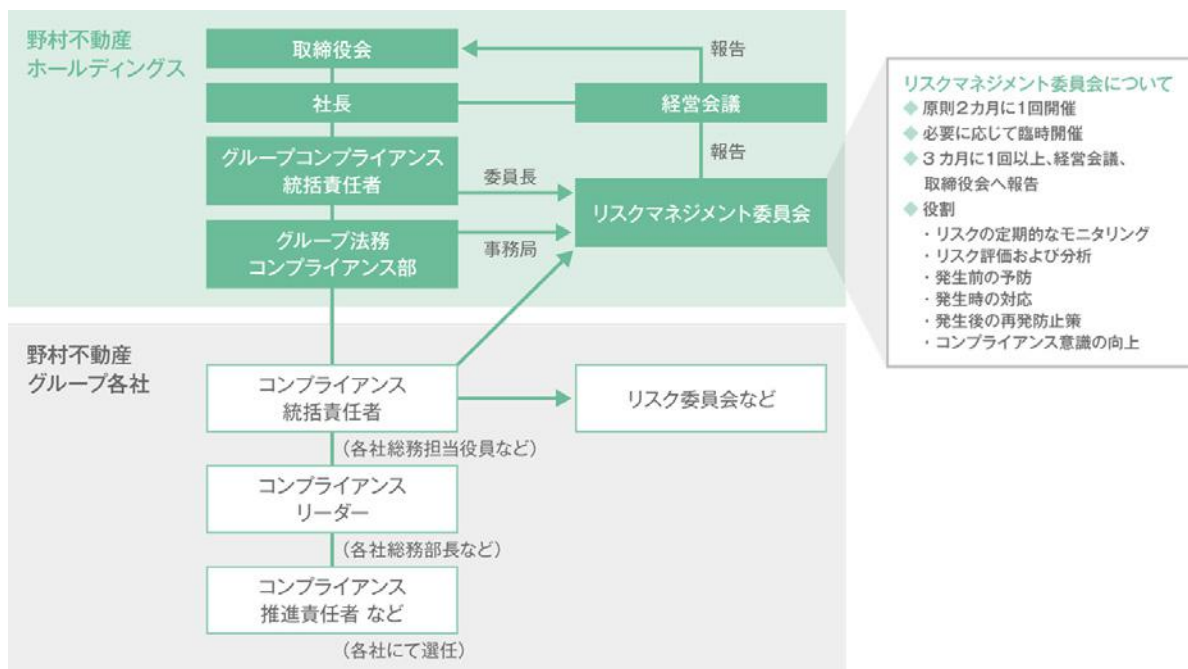
第32条 ガイドライン等の活用

第33条 外国法人への適用

マネジメント

コンプライアンス推進体制

野村不動産ホールディングスは、「リスクマネジメント委員会」および「グループ法務コンプライアンス部」を設置し、コンプライアンス体制の構築と整備を行っています。また、グループ各社において「コンプライアンス統括責任者」を選任し、「コンプライアンス統括責任者」のもと、「コンプライアンスリーダー」および「コンプライアンス推進責任者」を選任し、グループ各社への浸透に努めています。



野村不動産グループ・ヘルプライン

当社グループは、内部通報制度運用規程に基づき、組織的または個人的な法令違反行為、不正行為などに関する相談、通報の適切な対応の仕組みを構築するため、「野村不動産グループ・ヘルプライン」を設置しています。当ヘルプラインでは、通報者の利用のしやすさに配慮し、内部窓口(リスクマネジメント委員会委員長およびグループ法務コンプライアンス部)と外部窓口(弁護士および外部委託会社)を設けています。また、ヘルプライン業務に携わった者に守秘義務を課すと共に、通報者が通報したことを理由に不利益な取り扱いを行わないなど、通報者の保護を図っています。

また、お取引関係のある法人等との公正な取引を進めるため、当該法人等が利用できる「お取引先様専用ヘルプライン」を設置しています。

☐ お取引先様専用ヘルプライン

政治関与に関する方針

当社グループは、政治団体の活動に関わる支援や政治献金を行う場合、政治資金規正法や公職選挙法をはじめとする関係法令や各国の関連法令などを遵守するとともに、「倫理規程」に照らし合わせ、適切に実施しています。

贈収賄や汚職行為の防止に関する方針

当社グループは、取引先との社会的常識を逸脱した接待や贈与、自己の利益を図るために行う公務員（外国公務員含む）への接待・贈答などを禁止しています。

具体的には「倫理規程」において、取引先への贈与および接待または贈答について、「野村不動産グループの役職員は、健全な商慣習や社会的常識を逸脱した接待、贈答の要求も授受してはならない」「取引先に対して、業務上の立場を利用して、その他の利益や便宜を要求しても受け取ってもならない」と定め、役職員が贈与を行った場合、接待・贈答を受けた場合の記録を行うなど厳密に運用しております。

さらに、経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」を尊重し、「外国公務員贈賄防止基本方針」を策定の上、ホームページに公開しています。同方針のもと、「外国公務員等贈賄防止規程」および「贈賄防止ガイドライン」を策定し、外国公務員などへの接待・贈答、招聘、寄付、代理店などの起用に関して、具体的な社内手続きなどを定めています。また、海外において新たなビジネスパートナーを選定する際は、必要に応じて贈賄デューデリジェンスの実施、契約書への贈賄行為禁止条項の導入を行うなど、腐敗防止の徹底に努めると共に、海外事業に携わる役職員に対しては、贈賄防止に関する研修を定期的を実施しています。

 「外国公務員贈賄防止基本方針」

公正な競争、公平な取引の実施

当社グループは、「倫理規程」において、「公正な競争、適正な取引の実施」「透明性の高い取引の実施」など、取引先との公正な関係の維持について規定し、独占禁止法や下請法などの遵守を徹底しています。取引先を選定する際は、品質、価格、実績、信頼度などを総合的かつ公正に判断しています。

ソーシャルメディアに関する指針

当社グループは、「ソーシャルメディア（SNS）の利用に関する指針」により、業務の内外にかかわらず、SNSを利用する場合は「常に社会人としての自覚を持ち、高い倫理観に基づき、社会の良識に従って行動しなければならない」ことを定めています。

また、コンプライアンス研修などを通じ、SNSを用いた情報発信時における注意事項やリスクなどに関する啓発活動を定期的を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断に関する方針

当社グループは、「倫理規程」において、「反社会的勢力又は団体との一切の取引を行わない」ことを定め、反社会的勢力との関係を全て遮断することを基本方針としています。

この基本方針にのっとり、具体的な対応に関してはマニュアルを整備するとともに、野村不動産ホールディングスおよびグループ各社に組織的な対応を推進するための統括部署および不当要求防止責任者を設置しています。また、弁護士や警察など外部の専門機関と相談・連携しながら、反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害の防止に努めています。

コンプライアンスの遵守と意識啓発

当社グループは、毎年「コンプライアンスプログラム」を策定し、年間を通して計画的に役職員への研修を行い、役職員のコンプライアンスの遵守とその意識浸透を実施しています。

実績

推進への取り組み

コンプライアンス研修の実施

コンプライアンスアワー

WEBで隔月配信。2019年度の受講率はグループ全体で99.9%でした。

コンプライアンス研修

集合形式の階層別研修。2019年度は33回実施しました。

腐敗・贈収賄防止への対応

2019年度は、腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反や罰金・課徴金等はありませんでした。

リスクマネジメント

考え方・方針

野村不動産グループでは、リスク管理を「企業グループの組織・事業目的の達成に関わる全てのリスクを統合的かつ一元的に管理し、自社のリスク許容限度内でリスクをコントロールしながら企業価値の向上を目指す経営管理手法」と捉え、リスクの適切な管理及び運営によって経営の健全性を確保することを目的として、「リスク管理規程」を定めております。

「リスク管理規程」において、リスク管理の実践を通じ、事業の継続及び安定的発展を確保することを基本方針と定め、主要なリスクを「A：投資リスク」、「B：外部リスク」、「C：災害リスク」、「D：内部リスク」の4つのカテゴリーに分類し、そのうち以下に該当するリスクを管理すべき重要なリスクと定め、リスクの規模・特性等に応じた有効かつ効率的な管理を行うこととしております。

〈主要なリスクのうち管理すべき重要なリスクに該当するもの〉

- ・グループ経営に大きな影響を及ぼすおそれのあるリスク
- ・社会的に大きな影響を及ぼすおそれのあるリスク
- ・訴訟等の重大なトラブルが発生するリスク
- ・その他野村不動産グループとして管理すべき重要なリスク

主要なリスク

リスクカテゴリー		定義
(A)	投資リスク	個別の投資(不動産投資・戦略投資(M&A)等)に関するリスク
(B)	外部リスク	事業に影響を及ぼす外的要因に関するリスク
(C)	災害リスク	顧客及び事業継続等に大きな影響を与える災害に起因するリスク
(D)	内部リスク	当社及びグループ各社で発生するオペレーショナルなリスク

リスクカテゴリー		主要なリスク項目		基本的な対応方針
(A)	投資リスク	①	不動産投資に伴うリスク	リスクの高低に応じたリターンを得るべきリスク項目であることを踏まえた適切な対応を行う
		②	戦略投資(M&A)・新規事業に伴うリスク	
(B)	外部リスク	③	市場の変化によるリスク	
		④	経済情勢の変化によるリスク	
		⑤	政治・社会情勢・制度(法規制・税制・会計制度等)の変化によるリスク	競争力の低下や機会損失につながるリスク項目であることを踏まえた適切な対応を行う
		⑥	事業の前提となる社会情勢の変化・イノベーションに遅れることによるリスク	
(C)	災害リスク	⑦	顧客及び事業継続等に大きな影響を与える災害(地震・台風・洪水・津波・噴火・大火災・感染症の流行等)に起因するリスク	リスクが顕在化しないように、もしくは顕在化した場合の影響を最小限とするように対策・管理すべきリスク項目であることを踏まえた適切な対応を行う
(D)	内部リスク	⑧	法令違反によるリスク	
		⑨	品質不良の発生によるリスク	
		⑩	情報システム危機発生によるリスク	
		⑪	人材に関する事項への対応不備によるリスク	
		⑫	不正、過失等の発生によるリスク	

マネジメント

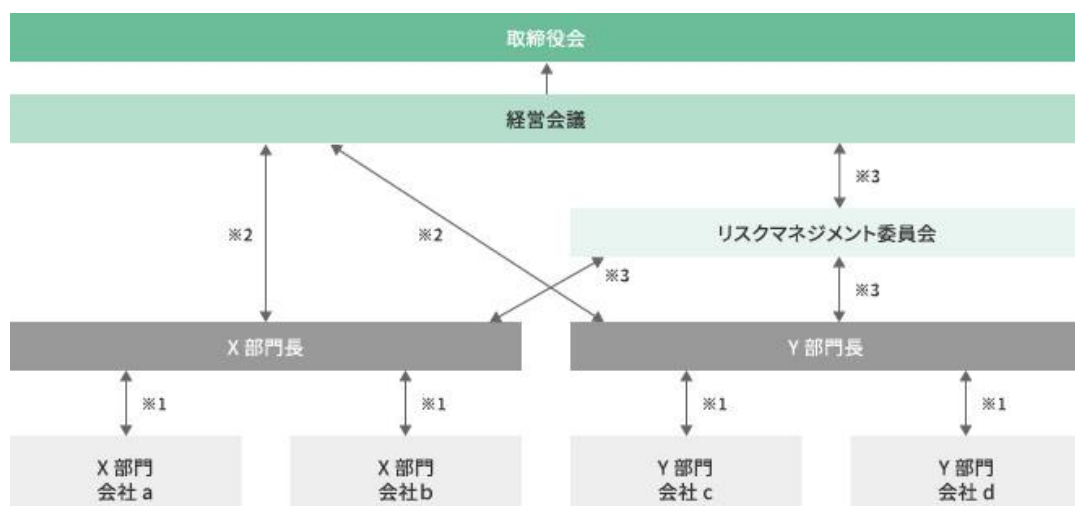
リスク管理体制

当社では、グループ経営に関する様々なリスクの審議を行うため、経営会議をリスクの統合管理主体として定め、主要なリスクの状況について定期的にモニタリング、評価及び分析を行い、各部門及びグループ各社に対して必要な指導及び助言を行うとともに、その内容を定期的に取り締役に報告を行う体制としております。「A:投資リスク」、「B:外部リスク」については、統合管理主体である経営会議が直接モニタリング等を行い、「C:災害リスク」及び「D:内部リスク」については、経営会議の下部組織として設置している「リスクマネジメント委員会」が定期的なモニタリング、評価及び分析を行うとともに、発生前の予防、発生時対応、発生後の再発防止等についての対応策の基本方針を審議しております。

また、リスクマネジメント委員会委員長により指名されたグループ各社の取締役、執行役員等で構成される「グループリスク連絡会議」を設置し、グループ内でのリスク情報及び対応方針を共有しております。

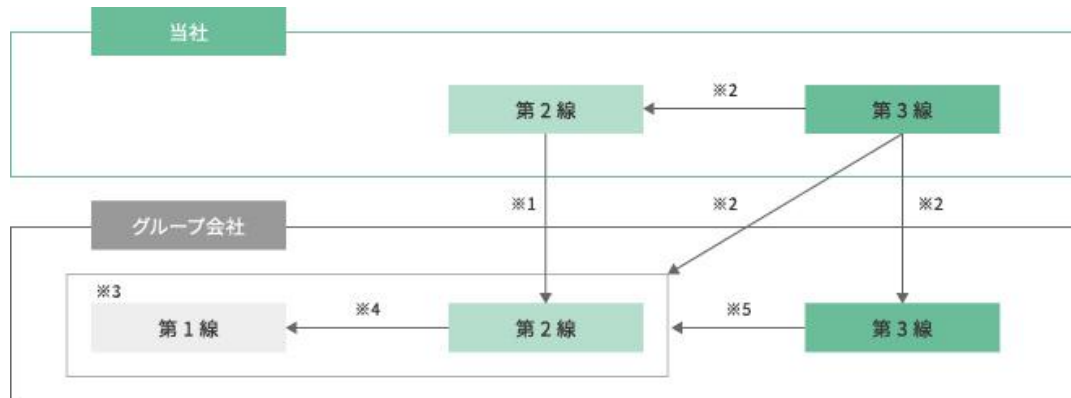
リスク管理については、各部門長が所管する部門のリスク管理を統括し、その状況を必要に応じて経営会議またはリスクマネジメント委員会に報告するとともに、グループ各社の社長(野村不動産においては各本部長)は、リスク管理に関する事項について適時適切に部門長に報告することとしております。また、グループ各社において事業を掌る組織をリスク管理の「第1線」、当社及びグループ各社においてコーポレート業務を掌る組織を同「第2線」、当社及びグループ各社において内部監査を掌る組織を同「第3線」と定義し、当社の第2線及び第3線がグループ各社の第2線及び第3線に支援・指導・協働を行う等、それぞれの立場からリスク管理における役割を担うことで、ディフェンスラインを構築しております。

リスク管理体制(概念図)



- ※1:各社は、所属する部門の部門長に各種リスクに関する報告を行い、部門長は各社のリスク管理について指導・モニタリングする。
- ※2:各部門長は、自部門に関連する「A:投資リスク」と「B:外部リスク」について経営会議に報告し、経営会議は、各部門の「A:投資リスク」と「B:外部リスク」にかかる管理について指導・モニタリングする。
- ※3:各部門長は、自部門に関連する「C:災害リスク」と「D:内部リスク」についてリスクマネジメント委員会に報告し、リスクマネジメント委員会は、各部門の「C:災害リスク」と「D:内部リスク」にかかる管理について指導・モニタリングする。また、リスクマネジメント委員会は、同委員会での審議内容や「C:災害リスク」や「D:内部リスク」にかかる各部門のリスク管理状況等について経営会議に報告する。

ディフェンスライン(概念図)



- ※1:当社における第2線は、グループ各社の第2線に対し適切な支援及び指導を行い、グループ各社の第2線の活動をモニタリングする。
- ※2:当社における第3線は、グループ各社の第3線に対する適切な指導および協働を行うことにより、グループ会社の活動をモニタリングするとともに、当社の第2線及び必要に応じてグループ各社の第1線・第2線のリスク管理に関する事項の監査を行い、その有効性及び効率性を検証し、必要な助言を行う。
- ※3:グループ各社における第1線は、各事業に関するリスクの認識、評価、コントロール、リスクに対応する体制の整備・運用等を行い、適切なリスクテイクを行う。
- ※4:グループ各社における第2線は、自社の第1線のリスク管理を支援するとともに、第1線のリスク管理が適切に行われているかをモニタリングする。
- ※5:グループ各社における第3線は、自社の第1線・第2線の各部署のリスク管理に関する事項の監査を行い、その有効性及び効率性を検証し、必要な助言を行う。

☞ 詳しくは有価証券報告書(P 18～P 26)をご覧ください。

情報セキュリティへの対応

当社グループは、秘密保全の必要性が高い個人情報や営業秘密情報などを重要情報と定め、管理体制と取扱い等に関する基本的事項を定めた「情報セキュリティ規程」を策定しています。

本規定では、管理者として情報セキュリティ最高責任者、文書情報統括責任者、電子情報統括責任者を配置し、情報の組織的管理とセキュリティのレベルの維持向上を図っています。また、急速な広がりを見せるデジタル技術を利用した事業の増加、テレワークの急増やクラウド活用などによる業務形態の変化に伴い情報セキュリティを強化していきます。

野村不動産ホールディングス 個人情報保護方針

当社グループは、個人情報を適切に保護することを事業運営上の重要事項と位置付け、個人情報の保護に関する法律および関係法令に従い、お客さまの個人情報を、細心の注意をもって管理しています。

☞ 個人情報保護方針

社会・環境に関するリスク管理

当社グループでは、社会・環境課題に関するリスクについても確認を行っています。社会・環境面に関する重大な出来事や課題について、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)において内容が報告されます。

「お問い合わせ窓口」の設置

当社グループは、製品・サービスに不具合が判明した場合の迅速かつ的確な対応を目的として、野村不動産ホールディングスおよびグループ各社に「お問い合わせ窓口」を設置しています。窓口に集まった主要な情報については、リスクマネジメント委員会に報告の上、グループ内で情報を共有し、再発防止に努めています。

非常時の事業継続計画(BCP)策定

BCPの策定

当社グループは、首都直下地震を想定した事業継続計画(BCP)を策定し、非常時の指揮命令系統、事業継続のための任務分担などを定め、災害の影響を最小限に抑えるよう、夜間・休日でも対応できる体制を整備しています。また、野村不動産ホールディングス代表取締役社長を本部長とする災害対策本部メンバーを招集し、年に一度「災害対策本部設置訓練」を実施しています。当訓練では、事業継続計画(BCP)に策定されている初動対応の確認(役職員の生命の安全確保、指揮系統の確立、事業復旧)などを行い、震災などの非常時に備えています。

世界的大流行(パンデミック)への対策と対応

当社グループは、事業のグローバル化が進む中で、新型インフルエンザ、新型コロナウイルスなどの高まる感染症リスクなどに対し対策を講じてきました。特に、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症に関しては、新型インフルエンザの流行に対応すべく策定されていた業務継続計画をベースに、当社グループにおける対応の基本方針を策定しました。

また、野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCEOを本部長とする対策本部を設置し、政府、自治体から発せられる情報を収集し、各ステークホルダーの皆様、お客さまおよび従業員並びにその家族の健康確保と感染拡大の防止を最優先とし、事業継続のための対策の検討と実施を行っています。

具体的には、2020年4月7日に国より発令された新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言および都府県知事による緊急事態措置に係る要請に対応し、当社グループは4月8日以降、本社機能および対象エリアにおける事業活動の一部を縮小してきました。5月25日を以て、全国における緊急事態宣言の解除が決定されましたが、お客さまおよび従業員の安心・安全と健康を第一に考え、引き続き在宅勤務・時差出勤を交えた勤務体制を継続しています。

また、一部店舗・施設等で営業休止・営業時間短縮等の対応を実施しています。(2020年6月23日現在)

詳しくは、下記をご覧ください。

[☞ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う当社グループの対応について](#)

[☞ 「従業員の健康と安全の追求」](#)

当社グループが行った主な取り組み

ステークホルダー	行った取り組み
従業員	・自宅待機、在宅勤務の推進 ・雇用の維持 ・1月下旬の早期からホテル従業員へのマスク着用義務化
有期雇用者・アルバイト	・管理人の給与保証、熱中症対策のエアマスク・ネッククーラー配布
株主・投資家	・株主総会における感染防止対策 ・電話会議形式での決算説明会の開催 ・決算説明資料における新型コロナウイルス感染症の影響分析
入居テナント	・商業施設における営業の停止及び時短営業 ・上記施設入居テナントの賃料免除、減免
施設利用者	・フィットネス施設の営業停止 ・シニア向け住宅における、感染防止対策の徹底
住宅購入顧客	・販売センターの休止 ・購入済顧客に対する、感染防止に配慮した引渡し
取引先・委託先	・ゼネコンの工事停止に伴う、工期の見直し ・スポーツクラブ自主休業期間の外部インストラクターへの支払保証
周辺施設・住民	・病院、子育て支援団体へのマスク寄付

役職員の安否確認

当社グループは、災害発生時に役職員の被災状況と安全を迅速に把握するため、インターネットやメールを通じた安否確認のシステムを導入し、グループ全役職員を対象に、年4回の安否確認訓練を実施しています。

実績

リスクマネジメント委員会およびグループリスク連絡会議の実施

項目	2018年度	2019年度
開催実績(回)	12	12

安否確認訓練(年4回)の実施

項目	2018年度	2019年度
返信率(%)	100	100

考え方・方針

野村不動産グループは、従業員をはじめ、あらゆるステークホルダーの尊厳と基本的人権を尊重して行動します。それに当たり、生存権・言論と表現の自由・労働権・教育を受ける権利、文化生活に参加する権利など全ての人にとって達成すべき共通の基準について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利（結社の自由および団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、子どもの人権を守るために企業がとるべき行動を示した「子どもの権利とビジネス原則」などの、人権に関する国際規範を支持・尊重するとともに、活動する国のそれぞれの人権に関する法や規制を遵守し、事業を行うことを目指しています。

また、一層の取り組みを強化するために、国連グローバル・コンパクトに署名しています。原則に定められる「人権擁護の支持と尊重」、「人権侵害への非加担」を支持し、人権を尊重し、加担を回避することを目指しています。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、人権尊重の取り組みを進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、人権尊重について目標を毎年設定しており、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、人権の尊重に対する考え方を浸透させるため、次の2つの目標を掲げています。

- ・グループ役職員への人権研修の徹底
- ・ステークホルダーへの人権問題のモニタリングと啓蒙活動

グループ役職員への人権研修

階層別研修

当社グループは、人権の尊重に対する理解を深めるために、階層別研修などの機会を利用し、人権に関する教育を行っています。2019年度に実施した人権を取り扱った研修は下記の通りで、延べ4,434人が参加しました。また、「ハラスメント防止ガイド」を従業員に配布し、差別やハラスメントの禁止と知識の周知を図っています。当冊子には、LGBT※の方への理解と配慮を求める項目も記載されています。

※LGBT:レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字をとったセクシュアルマイノリティの総称

人権課題に対する対応(人権デュー・デリジェンス)

人権尊重のための取り組み

当社グループは、強制労働や児童労働などの人権侵害に加担しないための仕組みを作るための取り組みを推進しています。

2018年度に策定した「CSR調達ガイドライン」に基づき、取引先へも引き続き、人権尊重をお願いしています。2019年度は、昨年に引き続き「人権デュー・デリジェンス勉強会」に参加して、人権に関わるリスク評価にて、当社グループのビジネスに関わる人権課題について「外国人技能実習生への対応」、「木材調達に関わる現地住民の問題」を特に重要な人権課題として特定しました。

人権問題に関する相談・通報

当社グループは、雇用形態に関わらず、すべての従業員が利用できる人権問題の相談窓口である「野村不動産グループ人権啓発デスク」および、社外相談窓口として「セクハラ・パワハラほっとライン」、「倫理規程」で禁止されている人権侵害を含む内部通報・相談窓口である「野村不動産グループ・ヘルプライン」を設置しています。

さらに、内部窓口だけでなく、外部窓口(弁護士および外部委託会社)も設けています。

また、「お取引先様専用ヘルプライン(法人のお客様専用)」を設置し、当社グループの従業員による人権侵害やそのおそれのある行為について通報いただいています。

これらの相談窓口へ寄せられた通報・相談については、匿名での通報を受け付けるとともに、内容の機密を保証しています。また、調査の結果、明らかに人権の尊重に対する違反行為がある事案に関しては、加害者に対し、しかるべき措置をとるとともに、被害者や、通報者が通報したことを理由に不利な取り扱いを受けないよう、保護しています。

このように、複数の相談窓口を設けることにより、相談しやすい環境をつくり、問題の早期発見と解決、再発防止策に取り組んでいます。なお、2019年度の人権に対する相談件数は、26件でした。

人権課題に関するステークホルダーとのエンゲージメント

当社グループは、社内外においてさまざまな形で人権をテーマとしたステークホルダーエンゲージメントを実施しています。

『人権デュー・デリジェンス勉強会』への参加

当社グループは、サプライヤーであるゼネコン3社および不動産ディベロッパー5社(当社含む)の8社による「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」に参加しています。

当勉強会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすために発足しました。

業界全体で、強制労働をはじめとする人権侵害の予防に努めていきます。

人権課題に関する意見交換

当社グループでは、建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』に参加し、外国人技能実習生の受け入れや、事業活動にかかわる人権課題に関して、人権への負の影響を防止するために、NGOや弁護士など社外とのエンゲージメントを実施しています。

受け入れに当たり注意すべき人権課題を認識し、それらを今後の活動や計画に反映することにより、国際規範に基づいた適切な事業活動を推進しています。

外国人技能実習生の受け入れとコミュニケーション

当社グループの野村不動産アメニティサービスでは、インドネシアとベトナムから外国人技能実習生を受け入れています。実習生たちが安心して仕事に取り組むことができるよう、日本語能力試験の試験対策費用を会社側で負担するほか、日本での生活環境の整備を進め、今後、受け入れ人数を拡大していく予定です。

将来、実習生が自国に戻り、当社グループで培った管理ノウハウを広めることに加え、当該国で運営管理事業を展開する際には、協働する可能性を見込んでいます。

また、交流会を実施しており、2019年度は『アジアンナイト2019』を開催、歌や踊りなど、お互いの国の文化や故郷を紹介したほか、正月に着物の着付け、七夕やお祭りへの参加など日本の文化に触れる機会も提供いたしました。



アジアンナイト2019



着物の着付け

実績

推進への取り組み

2019年度は、グループ全体で延べ8回人権研修を実施し、4,434人が受講しました。

実施研修

研修種別	参加対象	参加率※ (%)	扱った人権テーマ
グループ合同研修			
新入社員合同研修	新入社員	100 (248/248名)	同和問題の解決
グループ新任管理職 合同研修	新任管理職	100 (170/170名)	同和問題の解決
キャリア入社研修	中途入社社員	100 (79/79名)	ハラスメント防止
野村不動産			
人権研修	新任リーダー職	89 (40/45名)	ハラスメント防止
人権研修	新入社員	100 (52/52名)	ハラスメント防止
野村不動産ライフ&スポーツ			
人権研修	新卒新入社員	100 (36/36名)	ハラスメント防止
人権研修	新任基幹職	100 (24/24名)	ハラスメント防止
人権研修	全従業員、全アルバイト	100 (1922/1922名)	ハラスメント防止

※参加者/参加対象者

サプライヤーマネジメントの高度化

考え方・方針

野村不動産グループは、全ての事業領域において、設計会社や施工会社、工事事業者などさまざまなサプライヤーと協業して事業を行っています。

このため、社会・環境課題への取り組みを実効性あるものにするためには、サプライチェーン全体で取り組むことが不可欠であると考え、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」(以下、「CSR調達ガイドライン」)を策定しました。同ガイドラインでは、8つのテーマ(コンプライアンスの確立、人権の尊重、公正な事業活動、環境への配慮、品質の確保・向上、情報セキュリティの確保、不正通報システム、BCPの構築)に対して、サプライヤーの事業活動への適用をお願いしています。

今後も、同ガイドラインに基づき、サプライヤーマネジメントを高度化していきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOOが責任者となり、サプライヤーマネジメントの高度化を進めています。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、サプライヤーマネジメントの高度化について目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

当社グループでは、「CSR調達ガイドライン」に基づくCSR調達およびサプライヤーマネジメントの高度化を目指します。

当社グループは、「CSR調達ガイドライン」(日本語版および英語版)を2018年4月に策定し、11月より全てのサプライヤーに対して運用を開始しました。

業務委託契約書・発注書(新規委託先および再発注先を含む)に当ガイドラインの遵守に努めるよう規程しています。

【野村不動産グループCSR調達ガイドライン】

I. コンプライアンスの確立

①事業活動を行う国や地域における全ての社会規範、関係法令はもとより、契約や約束を尊重し、国際社会からの要請を理解し、適正な商習慣と企業倫理に基づいた企業活動を行う。

II. 人権の尊重

②お客さま、取引先、従業員をはじめあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、宗教、信条、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、性別、性的指向、性自認、身体的特徴、疾病の有無などを理由とする差別やハラスメント(いやがらせ)を行わない。

③平等な雇用機会を確保するとともに、労働関係法令及び就業規則等を遵守し、適切な労務管理を行い、健全で働きやすい職場環境の維持、向上を図るものとする。

④安全・衛生管理を徹底し、労働災害を防止するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりに努める。

⑤強制労働や児童労働などの不当な労働行為を行わない、また取引先においても同様の不当な労働行為が発生しないよう適切に注意を払うよう努める。

⑥事業活動を行う地域の文化及び慣習、並びに地域の住民やコミュニティに配慮する。

III. 公正な事業活動

⑦公務員等(みなし公務員、外国公務員等含む)との関係においては、健全な関係を維持し、国家公務員倫理法・規程等の諸法令または関係する国・地域の諸法令等に抵触するような接待、贈答を行わない。

⑧取引先に対して、健全な商習慣や社会的常識を逸脱した接待、贈答の要求・授受をしてはならない。

⑨社会の秩序や安全に脅威を与え、公正な経済活動の障害となる反社会的勢力や団体との関係を一切遮断する。また、これらの勢力、団体との取引はもちろんのこと、不当な要求に対しても毅然とした態度で臨みこれを一切拒絶する。

⑩独占禁止法、不正競争防止法、知的財産権法その他関連する法令等を遵守し、取引先、競争相手等に対し、優越的地位の濫用や取引妨害などに当たる行為を行わず、公正に接するよう努める。

⑪著作権、特許権、商標権、意匠権等の知的財産権を侵害し、またはこれらを不正に使用しない。

⑫マネーロンダリング、横領、詐欺など、あらゆる形態の汚職行為に関与しない。

⑬お客様や社会に対して、適切な表示を行うことはもとより、必要な情報を適切な方法で提供するように努める。

IV.環境への配慮

- ⑭持続可能な社会を構築するため、環境負荷低減に向けて継続的な改善に努める。
- ⑮事業活動を行う国や地域における環境法規制を遵守する。
- ⑯商品・製品・サービスのライフサイクルを通じて、温室効果ガス及び汚染物質の排出削減、省資源に取り組む。
- ⑰有害化学物質について、適正な管理を行うとともに、使用量の低減に努める。
- ⑱廃棄物の削減と適正な管理に努める。
- ⑲周辺環境や生物多様性に配慮した開発、緑化の実施に努める。
- ⑳原材料調達において、生物多様性保全と資源の持続可能な利用に配慮する。特に木材について、違法伐採された木材が使用されないよう適切な注意を払うとともに、再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された木材を活用するよう努める。

V.品質の確保・向上

- ㉑提供する商品・製品・サービスにおいては、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を確保すると共に、常に品質の向上に努める。
- ㉒多様化するニーズを正しく把握し、安全性と品質を追求して社会にとってやさしく、有益な商品やサービスの提供に努める。
- ㉓提供する商品・製品・サービスにおいては、ユニバーサル・デザインなどにより利用者の利便性・快適性に配慮する。
- ㉔倫理的調達に関する社会的要請を踏まえ、事業活動がサプライチェーン上において環境や社会に与える影響を認識し、必要に応じて開示するよう努める。

VI.情報セキュリティの確保

- ㉕個人情報やプライバシー情報、機密情報について、取り扱いに十分留意し、適切に管理・保護できる管理体制を整備する。また情報流出の防止を徹底し、不当・不正な利用や漏洩が起こらないようにする。

VII.不正通報システム

- ㉖問題の未然防止・早期発見のための社内通報の仕組みを構築すると共に、内部通報者の秘密を保護し、報復などの不利益から守られることを従業員に周知するよう努める。
- ㉗野村不動産グループが設置した「お取引先様専用ヘルプライン(法人のお客様専用)」について、その意義と使用方法について野村不動産グループの事業に関わる従業員に周知する。

VIII.BCPの構築

- ㉘BCP(事業継続計画)の構築など、災害に備えたリスク管理体制の確立に努める。

新規サプライヤーへの取り組み

当社グループは、全ての新規サプライヤーとの契約の際、「CSR調達ガイドライン」を説明するとともに遵守をお願いしています。

サプライヤーの能力強化と品質向上

当社グループは、品質・環境などをテーマに、サプライヤー向け安全大会や勉強会を開催することで、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

野村不動産では、適切な品質管理による安心・安全の実現を目指し、「設計基準」や「品質マニュアル」を施工会社および設計者に配布し、周知徹底を図っています。

また、野村不動産パートナーズは、毎年「東日本安全衛生大会」「西日本安全衛生大会」を実施し、優秀企業の表彰や、安全衛生に関する啓発を行っています。

実績

推進への取り組み

当社グループは、全てのサプライヤーに対し、「CSR調達ガイドライン」の遵守をお願いしています。

編集方針

当サイトは、野村不動産グループのサステナビリティに対する考え方や取り組みについて、ステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的として制作しています。

2020年度には、長期的な視点で社会・環境価値と財務リターンの両立を図り、サステナブルな社会の実現に貢献していくことを目指し、サステナビリティ推進部を設立いたしました。

報告内容については、ステークホルダーの皆さまからの意見を踏まえCSR委員会(現サステナビリティ委員会)で決定した重要テーマである「安心・安全」「環境」「コミュニティ」「健康・快適」およびグループの推進基盤である「人材」「マネジメント体制」に焦点を当てて報告をしています。

また、国際的なサステナビリティに関するフレームワークや投資家・評価機関からの要望を踏まえて、期待される情報を開示することに努めています。

報告対象範囲

野村不動産ホールディングスおよび連結子会社23社

全売上高に占める報告対象組織の売上高比率:99%

報告対象の連結子会社:

野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネット、野村不動産パートナーズ、野村不動産ビルディング、野村不動産ライフ&スポーツ、野村不動産熱供給、野村不動産コマース、野村不動産ウェルネス、野村不動産ホテルズ、UHM、野村不動産アメニティサービス、プライムクロス、ファーストリビング アシスタンス、Lothbury Investment Management Limited、ZEN PLAZA CO.,LTD、北京首開野村不動産管理有限公司、Tokio Property Services Pte Ltd、NOMURA REAL ESTATE ASIA PTE. LTD.、NOMURA REAL ESTATE HONG KONG LIMITED、NOMURA REAL ESTATE (THAILAND) CO.,LTD、NOMURA REAL ESTATE VIETNAM CO.,LTD、野村不動産諮詢(北京)有限公司

※当サイトにおいて報告している数値の対象範囲は、注釈や断りのない限り、上記の報告対象組織になります。

※2020年4月以降に一部事業会社の統廃合、名称変更しております。上記企業名は2020年10月1日時点のものとなります

参考にしたガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

ISO26000「社会的責任に関する手引き」

SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

報告対象期間

2019年度(2019年4月1日～2020年3月31日)

※一部内容に2018年度以前、または2020年度以降の活動と見通しについても掲載しています。

報告サイクル

更新時期

2020年9月

次回更新予定

2021年9月

当サイト内の記述について

- ・当サイトにおいて、「野村不動産ホールディングス」は野村不動産ホールディングス株式会社を、「当社グループ」は野村不動産ホールディングス株式会社および連結子会社23社を示しています。
- ・本文に掲載している人名や会社名などは、原則として敬称を略しています。
- ・当サイトに掲載した内容は、過去と現在の事実だけではなく、発行時点における計画や将来の見通しを含んでいます。これらは記述した時点で把握している情報に基づく仮定や判断を含むものであり、将来の活動内容や結果が掲載内容と異なる可能性があることをご了承ください。

問い合わせ先

野村不動産ホールディングス株式会社
サステナビリティ推進部

Mail:hd-sus@nomura-re.co.jp

外部評価

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」に選定

野村不動産ホールディングス、野村不動産マスターファンド投資法人は、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。本指数は、MSCIジャパンIMIトップ700指数構成銘柄の中から、ESGへの取り組みに優れた企業を選別して構成される指数です。

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

「S&P/JPXカーボンエフィシエント指数」に選定

野村不動産ホールディングスは、GPIFが採用するESG指数一覧の中でテーマ指数(環境)の「S&P/JPXカーボンエフィシエント指数」に選定されました。



「CDP気候変動」

野村不動産ホールディングスでは、気候変動への取り組みの推進と情報開示の透明性を高めるため、2019年度よりCDP※が実施する「CDP気候変動」調査に回答しています。2019年度、当社はB評価を受けました。



※ CDP:2000年にイギリスで設立されたNGOであり、投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営

「SNAMサステナビリティ・インデックス」に選定

野村不動産ホールディングスは、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント社(SNAM)が設定する「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。同インデックスは、ESG(環境・社会・ガバナンス)の評価が高い企業に幅広く投資する複数の年金基金・機関投資家向けのSRI(社会的責任投資)ファンドであり、財務情報・非財務情報をもとに、長期的な観点から企業価値を評価することを通じて、長期投資家の資産形成に寄与することを目的とされたものです。



環境における表彰など

「エコアクション21」(環境マネジメントシステム) 認証・登録

野村不動産マスターファンド投資法人は、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム(EMS)である「エコアクション21」の認証・登録を、J-REITとして初めて取得しました。



GRESB「リアルエステイト評価」、「開示評価」

当社グループは、2019年実施のGRESB[※](Global Real Estate Sustainability Benchmark)「リアルエステイト評価」において、野村不動産マスターファンド投資法人、野村不動産プライベート投資法人が最上位の「5 star」を獲得。野村不動産ホールディングス、野村不動産マスターファンド投資法人が「開示評価」において最高水準の「A」を取得しました。

※ GRESBは不動産セクターのESG配慮を測る年次のベンチマークで、国連責任投資原則を主導した欧州の主要年金基金グループを中心に2009年に創設され、不動産会社、REITや私募不動産ファンドごとのサステナビリティへの取り組みを評価しています。



社会における表彰など

「健康経営優良法人2020(大規模法人部門(ホワイト500))」に選定

健康経営への取り組みが評価され、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネットの4社が「健康経営優良法人2020(大規模法人部門(ホワイト500))」に選定されました。「ホワイト500」とは、経済産業省と日本健康会議が、健康経営において特に優良な取り組みを実践している企業を認定するものです。



[📄 ニュースリリース](#)

「グッドデザイン賞」 18年連続受賞

野村不動産、野村不動産ライフ＆スポーツ、野村不動産ウェルネスの3社は、公益財団法人日本デザイン振興会による日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨制度である「グッドデザイン賞」を18年連続で受賞しています。2019年度は、過去最多の12件が受賞しました。

詳しくはこちら [📄 「グッドデザイン賞」への取り組み](#)

イニシアチブ

「国連グローバル・コンパクト」に署名

野村不動産ホールディングスは、2019年5月に「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」が定める10原則(人権・労働・環境・腐敗防止)を尊重し、より一層サステナビリティの取り組みを推進していきます。



国連グローバル・コンパクト

【人権】

原則 1: 人権擁護の支持と尊重

原則 2: 人権侵害への非加担

【労働】

原則 3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則 4: 強制労働の排除

原則 5: 児童労働の実効的な廃止

原則 6: 雇用と職業の差別撤廃

【環境】

原則 7: 環境問題の予防的アプローチ

原則 8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則 9: 環境にやさしい技術の開発と普及

【腐敗防止】

原則 10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

「責任投資原則」に署名

野村不動産投資顧問と当社グループの英国資産運用会社である
Lothbury Investment Managementは、環境・社会・ガバナンスの課題
を投資の意思決定に取り組むことを提唱している「責任投資原則
(PRI)」の基本的な考え方に賛同し、署名しています。

Signatory of:



「国連環境計画・金融イニシアティブ」に署名

野村不動産投資顧問は、環境保護や、社会の持続可能性に配慮した金融
を推進する「国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI)」の基本的な
考え方に賛同し、署名しています。



「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言に賛同

野村不動産ホールディングス、野村不動産投資顧問は、気候変動は事業
継続に大きな影響を及ぼす重要な経営課題であると認識しており、さ
らに取り組みを推進するため2020年に「TCFD(気候関連財務情報開示
タスクフォース)」提言に賛同を表明しました。TCFDの提言に沿った情
報開示を行い、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



「気候変動イニシアティブ」へ参加

野村不動産投資顧問は、気候変動対策に取り組む企業や自治体、NGOなどの横断的な情報発信や意見交換を目的としたネットワークである「気候変動イニシアティブ」に参加しています。



「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に署名

野村不動産投資顧問は、持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針としてまとめられた「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」の考えに賛同し、署名しています。

21世紀金融行動原則 環境大臣賞(最優良取り組み事例)受賞

野村不動産投資顧問は、2019年度の最優良取り組み事例として「環境大臣賞(総合部門)」を受賞しました。J-REIT(日本の不動産投資信託)として初となる、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム(EMS)「エコアクション21」の認証・登録を受けたこと等が高く評価されました。



[📄 ニュースリリース](#)

「UK Green Building Council (GBC、英国グリーンビルディング協会)」メンバー

Lothbury Investment Managementは、エネルギーや水、空調設備などにより環境性能の高い建物の認証を行っている「UK Green Building Council (GBC、英国グリーンビルディング協会)」に加盟・賛同しています。



経団連「生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同

野村不動産ホールディングスは、2019年度、経団連「生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同を表明しました。生物多様性への取り組みは、不動産開発や街づくりに携わる当社グループにとって重要な経営課題と考え、自然環境や生態系へ配慮した取り組みを推進していきます。

不動産協会「不動産業における環境自主行動計画」の支持

野村不動産は、会員である一般社団法人不動産協会の定める環境自主行動計画に従い、その不動産業界における環境目標を支持し、求められる法令の基準以上のCO2排出量の削減に取り組むことにより、気候変動への対策を推進していきます。

会社基礎データ

組織名称	野村不動産ホールディングス株式会社
本店所在地	東京都新宿区西新宿1丁目26番2号
事業概要	野村不動産グループの主な事業内容は「住宅事業」「都市開発事業」「資産運用事業」「仲介・CRE事業」「運営管理事業」 詳細はこちらをご覧ください
活動地域	日本、イギリス、中国、タイ、ベトナム、フィリピン、シンガポール
資本金	1,178億2,218万50円(2020年3月31日現在)
従業員数	7,176名(2020年3月31日現在、連結ベース)
取引先	主な取引先は、設計会社、施工会社、専門サービスプロバイダーなど
グループ会社数	関係会社67社(うち連結子会社40社、持分法適用関連会社27社)

※上記、組織の構造、所有形態、規模に関して2019年度は以下の変更があります。

- ・NFパワーサービス(株)の株式の一部を譲渡し、連結子会社から外れております。
 - ・ZEN PLAZA CO.,LTDの全持分を取得し、新たに重要な子会社としております。
 - ・N R E G東芝不動産(株)につき非支配株主が保有する株式を取得し、完全子会社化しております。
- また、商号を野村不動産ビルディング(株)に変更しております。
- ・野村不動産パートナーズ(株)を存続会社、N R E G東芝不動産ファシリティーズ(株)を消滅会社とする合併を行っております。

財務状況



環境

環境マネジメントの高度化

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

ISO14001取得率

グリーンビルディング環境認証取得率

社名	拠点名	認証機関	認証取得日
野村不動産 パートナーズ	横浜事業部	一般財団法人 日本品質保証機構	2004年3月5日 (JQA-EM3815)

グリーンビルディングに関する環境認証の取得

グリーンビルディング環境認証取得率

種別	2017年度	2018年度	2019年度
業務系収益不動産における取得率 (新規開発・申請中含む)	100%	100%	100%

環境認証取得案件一覧(2019年度)

認証名	該当物件	
DBJ Green Building認証	【オフィスビル】	PMO神田万世橋※ PMO五反田 PMO西新宿※ H'O日本橋小舟町※
	【商業施設】	GEMS横浜 GEMS栄 GEMS新横浜 MEFULL茶屋町 ENOTOKI
	【物流施設】	Landport川口 Landport青梅Ⅱ Landport 厚木愛川町 Landport東習志野 Landport習志野※

※については2020年9月末現在、申請中です

都市開発部門における省エネ性能に関する環境認証の取得

エネルギー性能に関する認証の取得率

種別	2018年度	2019年度
取得件数	9件	14件(内、申請中4件)

認証名	該当物件
BELS(建築物省エネルギー性能表示制度)	同上

☐ 環境マネジメントの高度化

環境コンプライアンス

当社グループでは、2019年度、商品・サービスに関わる製造過程・販売・管理の全てにおいて、環境に関する法令違反など(汚染・水利用含む)はありませんでした。また外部からの告発なども受けていません。

☐ 環境マネジメントの高度化

気候変動への対応

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

・Scope1・2

(単位:t-CO2)

Scope1	Scope2	Scope1+2
23,683	127,549	151,232

(単位:t-CO₂)

カテゴリー	GHG(CO ₂)排出量
1.購入した製品・サービス	930,633
2.資本財	71,164
3.Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	27,622
4.輸送、配送(上流)	4,081
5.事業から出る廃棄物	5,607
6.出張	1,421
7.雇用者の通勤	2,395
8.リース資産(上流)	-
9.輸送、配送(下流)	-
10.販売した製品の加工	-
11.販売した製品の使用	2,114,282
12.販売した製品の廃棄	59,155
13.リース資産(下流)	20,489
14.フランチャイズ	-
15.投資	-
合計	3,236,847

※カテゴリー 8 については、Scope 1・2 に含めて算定しています。

※その他、数値の記載の無いカテゴリーについては、排出源が存在しません。

※Scope:企業によるCO₂排出量の算定・報告の対象範囲

Scope 1:燃料の燃焼などの直接排出量

Scope 2:自社で購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量

Scope 3:Scope 1・2以外の間接排出量

GHG (CO₂) 排出量実績(省エネ法届出物件)

	2017年度	2018年度	2019年度
GHG (CO ₂) 排出量合計(千t-CO ₂ /年)	140	143	134
削減率(2013年度比)	△14.4%	△12.2%	△15.6%
原単位排出量(t-CO ₂ /m ² ・年)	0.077	0.079	0.076

※原単位においては、省エネ法届け出物件(省エネ届け出物件)の延床面積で除して算出しています。

※上記に伴い、2017年、2018年度の原単位も修正しています。

CO₂ 排出量と原単位

(千t-CO₂/年)

(t-CO₂/m²・年)



エネルギー使用量実績(省エネ法届出物件)

	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー使用量(千kℓ/年)	77	77	73
原単位使用量(kℓ/m ² ・年)	0.042	0.042	0.041

※原単位においては、省エネ法届け出物件(省エネ届け出物件)の延床面積で除して算出しています。

※上記に伴い、2017年、2018年度の原単位も修正しています。

原油換算エネルギー使用量と原単位

(千kℓ/年)

(kℓ/m²・年)



太陽光発電の促進

	2017年度	2018年度	2019年度
物流施設「ランドポート」 太陽光発電設置率(%)	92.3	92.9	94.7
物流施設「ランドポート」における太陽 光発電量(千kWh/年)	11,550	12,081	15,194

☐ [気候変動への対応](#)

効率的な水資源の利用

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

水使用量実績

水使用量

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
使用量合計 (千m ³ /年)	1,838	1,949	2,027	1,914
原単位使用量 (m ³ /m ² ・年)	1.33	1.27	1.31	1.16

取水量(種類別)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
上水・工業用水使用 量 (千m ³ /年)	1,649	1,766	1,850	1,748
表層水(湖・河川等)	0	0	0	0
地下水	189	183	176	167
取水量合計 (千m ³ /年)	1,838	1,949	2,027	1,914

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2019年度は200施設1,770,088m²)を対象としており、報告対象物件は年ごとに変動します。ただし、廃棄物排出量および水使用量は、一部を対象としています。(水使用量:160施設1,654,941m³)

☐ [効率的な水資源の利用](#)

生物多様性への配慮

設定目標に対する 2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

国産・FSC認証木材使用の促進

当社グループは、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」を策定し、資源の持続可能な利用および木材使用について定めています。

生物多様性認証(ABINC/JHEP/SEGES)取得

生物多様性認証取得数

	2017年度	2018年度	2019年度
新規開発物件における取得数	4件	2件	0件

☐ 生物多様性への配慮

適切な資源利用と汚染防止

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

廃棄物排出量実績

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物排出量 (t/年)	5,887	6,060	6,832	6,594
原単位排出量 (kg/m ² ・年)	4.685	4.343	4.867	5,159

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2019年度は200施設1,770,088㎡)を対象としています。ただし、廃棄物排出量は、一部を対象としています。(廃棄物排出量:121施設1,278,147㎡)

☐ 適切な資源利用と汚染防止

従業員情報

従業員情報

従業員数

(各年度3月末日時点)

	2017年	2018年	2019年	2020年
従業員数(人)	6,728	6,931	7,317	7,250
男性(人)	4,804	4,869	5,066	5,031
女性(人)	1,924	2,062	2,251	2,219
女性従業員比率(%)	28.60	29.75	30.76	30.61
正規社員(人)	6,006	6,173	7,061	6,974
非正規社員(人)	722	758	256	276
正規社員比率(%)	89.30	89.10	96.50	96.19

※従業員数は、当社グループからグループ外への出向者を含み、グループ外から当社グループへの出向者を除きます。

新卒総合職社員数／女性社員雇用率

(4月1日入社)

	2017年	2018年	2019年	2020年
新入社員数(人)	247	256	258	306
男性(人)	166	168	163	169
女性(人)	81	88	95	137
女性社員雇用率(%)	32.79	34.38	36.82	44.77

社会／安心・安全

設計・施工における安心・安全品質の向上

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

設計基準・品質マニュアルの遵守

当社グループは、住宅部門(分譲マンション PROUD(プライド)・OHANA(オハナ)、分譲戸建 PROUD SEASON(プライドシーズン)、賃貸マンション PROUD FLAT(プライドフラット))および都市開発部門(オフィスビル PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)・H¹O(エイチワンオー)、シェアオフィスH¹T(エイチワンティー)、商業施設 GEMS(ジェムズ)、物流施設 Landport(ランドポート)、ホテル NOHGA HOTEL(ノーガホテル))において、「設計基準」「品質マニュアル」を策定し、遵守しています。

	2017年度	2018年度	2019年度
住宅部門における設計基準・品質マニュアルの遵守(%)	100%	100%	100%
都市開発部門における設計基準・品質マニュアルの遵守(%)	設計基準・品質マニュアル策定	100%	100%

☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対して違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。

2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上

運営・管理における安心・安全品質の向上

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

管理品質の向上とアフターサービスの充実

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件における 「ビル管理品質評価ガイドライン」の 適合率※1(%)	85	86	—※2
NEXT PASS10加入率(%)	82	80	77

※1 適合率:複数物件を抽出し、ガイドライン記載の評価項目に対する適合項目数を調査しました。

※2 2019年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため適合率の調査は実施しませんでした。次回の適合率調査は2020年度を予定しています。

☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対し違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。

2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上

長寿命・高耐久化の取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

長寿命・高耐久の商品・サービスの提供

「re:Premium(リ・プレミアム)」の推進に加え、2018年度より、「アトラクティブ 30」を開始しました。

	2017年度	2018年度	2019年度
「re:Premium(リ・プレミアム)」 工事完了件数(件)	7	5	17

※データを見直した結果、2017年度、2018年度の工事完了件数を修正しています。

☐ 長寿命・高耐久化の取り組み

災害時の安心・安全の確保

設定目標に対する 2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

防災・防犯対策の拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件の防災訓練実施率(%)	85	94	93
帰宅困難者等一時受入施設数等(件)	3	7	8

災害時の被災者受け入れ

当社グループ並びに運用するファンドが所有(区分所有)する「新宿野村ビル」(東京都新宿区)、「日本橋室町野村ビル」(東京都中央区)、「横浜ビジネスパーク」(神奈川県横浜市)、「麴町ミレニアムガーデン」(東京都千代田区)および当社グループが運営するフィットネスクラブメガロス4店舗(草加、八王子、吉祥寺、町田)は、「帰宅困難者等一時受入施設」等として、災害時に帰宅困難者の受け入れを行っています。

☐ 災害時の安心・安全の確保

社会／コミュニティ

コミュニティへの配慮と活性化支援

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
新築住宅における 地域貢献施設設置物件(件)	4	3	6

運営・管理におけるコミュニティ活性化支援の取り組み

	2017年度	2018年度	2019年度
分譲住宅における 入居前交流会開催件数(件)	40	56	27
オフィス・商業施設・各運営店舗にお ける地域交流イベント等の開催件数 (件)	129	153	138

☐ コミュニティへの配慮と活性化支援

社会／健康・快適

高齢化・多様性への対応と健康支援

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです

バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

当社グループは、バリアフリー新法などの法令、および「設計基準」「品質マニュアル」を遵守して不動産開発を行いました。

健康支援・健康寿命増進

サービス付き高齢者向け

	2017年度	2018年度	2019年度
サービス付き高齢者向け 住宅の開発※(戸)	125	125	382

※竣工ベース累計

☐ 高齢化・多様性への対応と健康支援

顧客満足と快適性の向上

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

顧客満足向上のためのコミュニケーションの拡充

2019年度に各事業会社にて独自に実施したアンケートは、下記の通りです。

【住宅部門】

- ・住み心地満足度調査
- ・契約後調査
- ・引渡後調査
- ・アフターサービス調査
- ・賃貸マンション入居者調査

【都市開発部門】

- ・テナント企業満足度調査
- ・フィットネス満足度調査

【運営管理部門】

- ・分譲マンション理事会調査

【仲介部門】

- ・契約者満足度調査

各事業会社で実施した独自に実施したお客さま満足度調査結果

※ カッコ内は実施対象者における回答率(%)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
「プライド」入居後1年目の 住み心地満足度調査	3.9(30)	3.9(36)	3.9(25)	3.9(36)
新築住宅引渡後調査	—	—	—	3.8(33)
賃貸マンション(プライドフラット) ご入居様アンケート	—	—	—	4.2(41)
オフィスビル(PMO) ご入居様アンケート	—	—	4.1(24)	4.2(46)
フィットネス満足度アンケート	—	—	3.4	3.4

※上記結果については、全て5点満点評価に置き換えて開示しています。

※フィットネス満足度調査は、顧客アンケート形式ではない形を取っているため、回答率は示しておりません。

【参考:外部評価】

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本経済新聞社マンションブランド アンケート※	1位	1位	1位	1位
オリコン顧客満足度調査 新築分譲 マンション 首都圏 アフターフォ ロー	1位	1位	1位	1位
サンケイリビング新聞社「ウーマンリ サーチ」における「女性を選ぶフィッ トネスクラブ利用満足度」	—	—	—	1位
オリコン顧客満足度調査 不動産仲 介(売却 戸建て/購入 マンション)	1位	1位	1位	1位
「住まいサーフィン」管理会社満足度 調査ランキング	1位	1位	1位	1位

※同アンケートにおける、10にわたる質問項目で、最も1位の項目が多いことを示しています。

快適性の向上

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
グッドデザイン賞 受賞件数(件)	3	8	9	12

☐ 顧客満足と快適性の向上

社会／人材

従業員の健康と安全の追求

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

過重労働の防止

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均法定時間外 労働時間	※1	24.46	19.66	14.07	13.51
(一人当たり:時 間/月)	※2	—	—	12.1	10.45

有給休暇の取得促進

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給取得率(%)	※1	—	—	47.31	61.19
	※2	58.62	59.55	54.93	62.62

労働災害の防止

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員の労働災害 死亡事故件数(件) ※1	0	1	0	0
欠勤率(%) ※1	—	0.38	0.37	0.29
請負業者における労働災害死亡事故 件数(件)	—	—	—	0

休業疾病発生率(LTIFR)

項目	2017年度	2018年度	2019年度
休業疾病発生率(LTIFR) ※3	—	0 ※2	1.29
休業災害度数率(LTIR) ※4	—	0	0.60

※1. 当社グループ実績

※2. 野村不動産実績(請負業者を含まない)

※3. (休業を伴う労災件数/総労働時間) × 1,000,000

※4. (死亡および休業災害人数/総労働時間数) × 1,000,000 (請負業者を含まない)

☐ 従業員の健康と安全の追求

事故などへの対応

野村不動産は、2017年に本社および地方4事業場(関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店)を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。

この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組みます。

野村不動産では、適切な労務管理と職場環境の改善に向けた以下の取り組みを行っています。

1. 法令順守を徹底します
2. 経営トップ及び役員が、職員と課題を共有し、信頼関係の構築と職場環境の改善に努めます
3. 以下の健康確保施策を実践します

- (1) 役職員の健康問題への意識向上
- (2) 役員及び管理監督者による職員の健康状況の把握の徹底
- (3) 健康相談体制・健康診断体制のさらなる拡充

グループ各社においても状況を確認したうえで、2019年度以降も、引き続き改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

[☞ 適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて](#)

[☞ 従業員の健康と安全の追求](#)

ダイバーシティの推進

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

女性活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性従業員比率 (%)	27.74	28.60	29.75	30.76	30.61
女性管理職比率 (%)	4.81	5.38	5.45	5.58	6.14
女性ジュニアマネージャー比率 (%)	—	14.8	15.08	16.07	15.87

多様な働き方の促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	139(0)	119(2)	148(3)	178(6)	253(10)
育児休業復職率 (%)	—	—	92.59	91.46	92.08
介護休業取得者数 (名)	1	2	4	4	7

多様な人材の活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
外国人従業員数 (名)※1	—	7	14	16	114
障がい者雇用率 (%)※2	1.85	1.97	1.90	1.96	2.02

※1 外国籍雇用者数には、外国人技能実習生の雇用数を除いております。

※2 2017年度以降の障がい者雇用率は、翌年度の6月1日時点のものです。それ以外は、翌年度の4月1日時点のものです。対象は、障がい者雇用率制度の対象となるグループ企業です。

☐ ダイバーシティの推進

公正で働きがいのある職場づくり

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

従業員満足の向上

野村不動産「従業員満足度調査」結果

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員満足度 (5点満点)	3.81	3.81	4.03※	4.05
回答数／回答対象者 (名)	1,648／1,738	1,930／2,028	2,013／2,066	2,067／2,113
回答率 (%)	94.8	95.1	97.4	97.8

※2018年度からは、「職場への満足度」の指標を採用しています。

離職率

項目	2017年度	2018年度	2019年度
離職率(全体)※(%)	3.85	3.99	5.13
男性(%)	3.57	2.49	4.69
女性(%)	4.46	6.57	5.99
自己都合離職率(%)	3.40	3.54	4.43

※離職率には、定年退職者数を含みます。

☐ 公正で働きがいのある職場づくり

法令などに対する違反への対応

野村不動産は、2017年に本社および地方4事業場（関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店）を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。

この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組めます。2018年度以降も、改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

☐ [適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて](#)

☐ [従業員の健康と安全の追求](#)

☐ [公正で働きがいのある職場づくり](#)

人的資源の高度化

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります

研修受講実績※1

項目	2019年度
従業員1人当たりの研修時間※2(時間)	12.65
総研修時間※2(時間)	24,969
従業員1人当たりの研修費用(円)	80,393
総研修費用(円)	158,690,000
従業員能力開発の投資収益率※3(%)	2.81

※1. 野村不動産ホールディングス・野村不動産実績

※2. 研修時間は、受講必須研修のみを対象としており、選択・選抜型は含みません。また、eラーニングも含んでいません。

※3. 従業員能力開発の投資収益率＝離職率／研修費用総額(億円)にて計算しています。

グループ合同研修実績

	研修名	対象階層	出席会社数(社)
1	新入社員導入研修	新入社員	8
2	新入社員フォロー研修	新入社員	8
3	入社2年目研修	入社2年目	7
4	入社3年目研修	入社3年目	7
6	問題解決スキル研修	基幹職クラス	8
7	新任基幹職研修	基幹職	8
8	新任部長職研修	部長職	5
9	新任経営職研修	経営職	4

人権研修

従業員への人権研修の実施実績は [☐ こちら](#)

[☐ 人的資源の高度化](#)

サプライヤーの安全の確保

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
安全衛生協議会出席社数(社)	191	188	198	198

サプライヤーにおける違反事例

2019年度は、CSR委員会(現サステナビリティ委員会)にてモニタリングをしているサプライヤーの安全の確保について、法令から逸脱するような重大な違反事例はありませんでした。

[☐ サプライヤーの安全の確保](#)

地域・社会貢献

地域・社会貢献支出額

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

「地域・社会貢献支出額」

	2017年度	2018年度	2019年度
現金による寄付※ ¹ (万円)	1,000	1,000	1,000
マネジメントコスト※ ² (万円)	7,241	6,849	6,458
総額(万円)	8,241	7,849	7,458

※1現金による寄付は、日本障がい者スポーツ協会への協賛費を開示しています。

※2マネジメントコストは、主な当社グループ保有施設で実施した地域貢献に即した各種イベント費用などを開示しています。

地域・社会貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

2019年度会議開催

会議体	回数
取締役会	16
監査等委員会	13
経営会議	41
CSR委員会(現サステナビリティ委員会)、CSR推進会議	5
リスクマネジメント委員会およびグループリスク連絡会議	12

※報告対象範囲:野村不動産ホールディングス

取締役会・監査等委員会出席率

	2017年度	2018年度	2019年度
取締役会※(%)	98.6	100	99.0
うち社外取締役(%)	96.8	100	97.5
監査等委員会(%)	98.3	100	100
うち社外監査等委員(%)	97.2	100	100

※2017年度では、一部取締役において、会社法第369条第2項の趣旨を踏まえ、取締役会への出席を差し控えた回数を除いております。

2020年3月期開催の取締役会・監査等委員会における社外取締役の出席状況

氏名	取締役会	監査等委員会
篠原 聡子	16回開催中15回出席	—
東 哲郎	13回開催中13回出席 ※	—
小野 顕	16回開催中15回出席	13回開催中13回出席
茂木 良夫	13回開催中13回出席 ※	9回開催中9回出席 ※
宮川 明子	13回開催中13回出席 ※	9回開催中10回出席 ※

※2019年6月25日就任以降に開催された取締役会・監査等委員会を対象としております。

☐ コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス研修の実施

コンプライアンスアワー

WEBで隔月配信。2019年度の受講率はグループ全体で99.9%でした。

コンプライアンス研修

集合形式の階層別研修。2019年度は33回実施しました。

 [コンプライアンス](#)

腐敗・贈収賄防止への対応

2019年度は、腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反や罰金・課徴金等はありませんでした。

 [コンプライアンス](#)

リスクマネジメント

リスクマネジメント委員会およびグループリスク連絡会議の実施

項目	2018年度	2019年度
開催実績(回)	12	12

安否確認(年4回)の実施

項目	2018年度	2019年度
返信率(%)	100	100

 [リスクマネジメント](#)

人権研修

2019年度は、グループ全体で延べ8回人権研修を実施し、4,434人が受講しました。

実施研修

研修種別	参加対象	参加率※ (%)	扱った人権テーマ
グループ合同研修			
新入社員合同研修	新入社員	100 (248/248名)	同和問題の解決
グループ新任管理職 合同研修	新任管理職	100 (170/170名)	同和問題の解決
キャリア入社研修	中途入社社員	100 (79/79名)	ハラスメント防止
野村不動産			
人権研修	新任リーダー職	89 (40/45名)	ハラスメント防止
人権研修	新入社員	100 (52/52名)	ハラスメント防止
野村不動産ライフ&スポーツ			
人権研修	新卒新入社員	100 (36/36名)	ハラスメント防止
人権研修	新任基幹職	100 (24/24名)	ハラスメント防止
人権研修	全従業員、全アルバイト	100 (1922/1922名)	ハラスメント防止

※参加者/参加対象者

☐ 人権

サプライヤーマネジメントの高度化

当社グループは、全てのサプライヤーに対し、「CSR調達ガイドライン」の遵守をお願いしています。

☐ サプライヤーマネジメントの高度化

ESG投資家・評価機関向け索引

ESG投資家・評価機関向け索引

項目		方針	マネジメント	実績
環境	環境方針・マネジメント	✓	✓	✓
	気候変動	✓	✓	✓
	水利用	✓	✓	✓
	汚染と資源	✓	✓	✓
	生物多様性	✓	✓	✓
	グリーンビルディング	✓	✓	環境マネジメント ✓ 気候変動 ✓
社会	製品安全と品質	設計・施工 ✓	設計・施工 ✓	設計・施工 ✓
		運営・管理 ✓	運営・管理 ✓	運営・管理 ✓
		長寿命・高耐久化 ✓	長寿命・高耐久化 ✓	長寿命・高耐久化 ✓
		災害対応 ✓	災害対応 ✓	災害対応 ✓
	労働慣行	✓	✓	✓
	人権	✓	✓	✓
	人材育成・定着	✓	✓	✓
	健康と安全	✓	✓	✓
	社会貢献	✓	—	✓
	社会的統合	コミュニティ ✓	コミュニティ ✓	コミュニティ ✓
		多様性 ✓	多様性 ✓	多様性 ✓
	カスタマーリレーション	✓	✓	✓
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	✓		—
	リスクマネジメント	✓	✓	—
	腐敗防止	✓	✓	✓
	税金の透明性	有価証券報告書 (P123、P.142) をご参照ください。		
	サプライチェーンマネジメント	全般 ✓	全般 ✓	全般 ✓
		安全 ✓	安全 ✓	安全 ✓
	マテリアリティ	✓		
	ステークホルダーエンゲージメント	✓		
	行動基準	行動指針 ✓		
		倫理規程 ✓		

GRI内容索引

当CSRサイトは、GRIスタンダード(2016)を参照して作成されています。

※303:水と廃水、403:労働安全衛生については2018を参照、207:税務については2019を参照。

開示事項		記載箇所
102:一般開示事項(2016)		
102-1	組織の名称	☐ 会社基礎データ
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	☐ 会社基礎データ
102-3	本社の所在地	☐ 会社基礎データ
102-4	事業所の所在地	☐ 会社基礎データ
102-5	所有形態および法人格	☐ 会社基礎データ
102-6	参入市場	☐ 会社基礎データ
102-7	組織の規模	☐ 会社基礎データ
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	☐ 会社基礎データ
102-9	サプライチェーン	☐ 事業とサステナビリティ
		☐ 会社基礎データ
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	☐ 会社基礎データ
102-11	予防原則または予防的アプローチ	☐ リスクマネジメント
		☐ 気候変動への対応
		☐ 適切な資源利用と汚染防止
102-12	外部イニシアティブ	☐ 外部評価・イニシアチブ
		☐ 気候変動への対応
102-13	団体の会員資格	☐ 外部評価・イニシアチブ
102-14	上級意思決定者の声明	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティ委員長メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
		☐ リスクマネジメント
		☐ 気候変動への対応
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント

		☐ コンプライアンス
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	☐ 人権
		☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コンプライアンス
102-18	ガバナンス構造	☐ サステナビリティ委員長メッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	☐ サステナビリティ委員長メッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	☐ 統合レポート (P.69)
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	最高ガバナンス機関の議長	☐ 役員一覧
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書
102-25	利益相反	☐ コーポレート・ガバナンス
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	☐ サステナビリティマネジメント
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	☐ 統合レポート (P.60)
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	☐ トップメッセージ
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	☐ リスクマネジメント
		☐ 環境マネジメントの高度化
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	☐ リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	☐ リスクマネジメント
		☐ 環境マネジメントの高度化
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	—
102-33	重大な懸念事項の伝達	☐ リスクマネジメント
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35	報酬方針	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書

102-36	報酬の決定プロセス	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	—
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-41	団体交渉協定	☐ 公正で働きがいのある職場づくり
102-42	ステークホルダーの特定および選定	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-44	提起された重要な項目および懸念	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	☐ 会社基礎データ
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	☐ 編集方針
102-47	マテリアルな項目のリスト	☐ サステナビリティマネジメント
102-48	情報の再記述	☐ 気候変動への対応
102-49	報告における変更	☐ 編集方針
102-50	報告期間	☐ 編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	☐ 編集方針
102-52	報告サイクル	☐ 編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	☐ 編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	GRI内容索引
102-55	GRI内容索引	GRI内容索引
102-56	外部保証	—
マテリアルな項目		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ トップメッセージ
		☐ 環境マネジメントの高度化
		☐ 気候変動への対応
		☐ 効率的な水資源の利用
		☐ 生物多様性への配慮
		☐ 適切な資源利用と汚染防止
		☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上
		☐ 長寿命・高耐久化の取り組み

		☐ 災害時の安心・安全の確保 ☐ コミュニティへの配慮と活性化支援 ☐ 高齢化・多様性への対応と健康支援 ☐ 顧客満足と快適性の向上
103-3	マネジメント手法の評価	☐ 環境マネジメントの高度化 ☐ 気候変動への対応 ☐ 効率的な水資源の利用 ☐ 生物多様性への配慮 ☐ 適切な資源利用と汚染防止 ☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上 ☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上 ☐ 長寿命・高耐久化の取り組み ☐ 災害時の安心・安全の確保 ☐ コミュニティへの配慮と活性化支援 ☐ 高齢化・多様性への対応と健康支援 ☐ 顧客満足と快適性の向上
201:経済パフォーマンス(2016)		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	☐ 気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	☐ 公正で働きがいのある職場づくり
201-4	政府から受けた資金援助	—
202:地域経済での存在感(2016)		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203:間接的な経済的インパクト(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-3	マネジメント手法の評価	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
203-1	インフラ投資および支援サービス	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援 ☐ 地域・社会貢献
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
204:調達慣行(2016)		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

205:腐敗防止(2016)		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	☐ コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	☐ コンプライアンス
206:反競争的行為(2016)		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	ありませんでした。
207:税務 (2019)		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—
301:原材料(2016)		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
302:エネルギー(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ トップメッセージ
		☐ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ トップメッセージ
		☐ 気候変動への対応
103-3	マネジメント手法の評価	—
302-1	組織内のエネルギー消費量	☐ 気候変動への対応
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	☐ 気候変動への対応
302-4	エネルギー消費量の削減	☐ 気候変動への対応
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	☐ 気候変動への対応
303:水と廃水(2018)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ 効率的な水資源の利用
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ 効率的な水資源の利用
103-3	マネジメント手法の評価	—
303-1	共有資源としての水との相互作用	☐ 効率的な水資源の利用
303-2	廃水に関するインパクトのマネジメント	—

303-3	取水	☐ 効率的な水資源の利用
303-4	排水	—
303-5	水消費	☐ 効率的な水資源の利用
304:生物多様性(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ 生物多様性への配慮
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ 生物多様性への配慮
103-3	マネジメント手法の評価	—
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	☐ 生物多様性への配慮
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	対象の生物種はありません。
305:大気への排出(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ トップメッセージ
		☐ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ トップメッセージ
		☐ 気候変動への対応
103-3	マネジメント手法の評価	—
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	☐ 気候変動への対応
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	☐ 気候変動への対応
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	—
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	☐ 気候変動への対応
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	☐ 気候変動への対応
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	☐ 気候変動への対応
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—
306:排水および廃棄物(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ 適切な資源利用と汚染防止
		☐ 長寿命・高耐久化の取り組み
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ 適切な資源利用と汚染防止
		☐ 長寿命・高耐久化の取り組み
103-3	マネジメント手法の評価	—
306-1	排水の水質および排出先	—

306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	☑ 適切な資源利用と汚染防止
306-3	重大な漏出	—
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
307:環境コンプライアンス(2016)		
307-1	環境法規制の違反	ありませんでした。
308:サプライヤーの環境面のアセスメント(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 環境マネジメントの高度化
		☑ 気候変動への対応
		☑ 効率的な水資源の利用
		☑ 生物多様性への配慮
		☑ 適切な資源利用と汚染防止
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 環境マネジメントの高度化
		☑ 気候変動への対応
		☑ 効率的な水資源の利用
		☑ 生物多様性への配慮
		☑ 適切な資源利用と汚染防止
103-3	マネジメント手法の評価	—
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—
401:雇用(2016)		
401-1	従業員の新規雇用と離職	☑ 会社基礎データ
		☑ ダイバーシティの推進
		☑ 公正で働きがいのある職場づくり
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	☑ 公正で働きがいのある職場づくり
401-3	育児休暇	☑ ダイバーシティの推進
402:労使関係(2016)		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
403:労働安全衛生(2018)		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	☑ 従業員の健康と安全の追求
403-3	労働衛生サービス	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保

403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	☐ 従業員の健康と安全の追求
		☐ サプライヤーの安全の確保
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	☐ 従業員の健康と安全の追求
		☐ サプライヤーの安全の確保
403-6	労働者の健康増進	☐ 従業員の健康と安全の追求
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	☐ サプライヤーの安全の確保
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	☐ 従業員の健康と安全の追求
		☐ サプライヤーの安全の確保
403-9	労働関連の傷害	☐ 従業員の健康と安全の追求
403-10	労働関連の疾病・体調不良	☐ 従業員の健康と安全の追求
404:研修と教育(2016)		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	☐ 人的資源の高度化
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	☐ 人的資源の高度化
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
405:ダイバーシティと機会均等(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ トップメッセージ
		☐ 高齢化・多様性への対応と健康支援
		☐ 顧客満足と快適性の向上
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ トップメッセージ
		☐ 高齢化・多様性への対応と健康支援
		☐ 顧客満足と快適性の向上
103-3	マネジメント手法の評価	—
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	☐ ダイバーシティの推進
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
406:非差別(2016)		
406-1	差別事例と実施した救済措置	☐ 人権
407:結社の自由と団体交渉(2016)		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	☐ 人権
408:児童労働(2016)		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	☐ 人権
409:強制労働(2016)		

409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	☐ 人権
410:保安慣行(2016)		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	☐ 人権
411:先住民族の権利(2016)		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
412:人権アセスメント(2016)		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	—
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
413:地域コミュニティ(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-3	マネジメント手法の評価	—
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	☐ コミュニティへの配慮と活性化支援
		☐ 地域・社会貢献
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
414:サプライヤーの社会面のアセスメント(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ サプライヤーマネジメントの高度化
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ サプライヤーマネジメントの高度化
103-3	マネジメント手法の評価	—
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	☐ サプライヤーマネジメントの高度化
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
415:公共政策(2016)		
415-1	政治献金	—
416:顧客の安全衛生(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上
		☐ 長寿命・高耐久化の取り組み
		☐ 災害時の安心・安全の確保
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上
		☐ 長寿命・高耐久化の取り組み

		☐ 災害時の安心・安全の確保
103-3	マネジメント手法の評価	—
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	☐ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☐ 運営・管理における安心・安全品質の向上
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	ありませんでした。
417:マーケティングとラベリング(2016)		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	該当せず。
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当せず。
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当せず。
418:顧客プライバシー(2016)		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ありませんでした。
419:社会経済面のコンプライアンス(2016)		
419-1	社会経済分野の法規制違反	ありませんでした。