



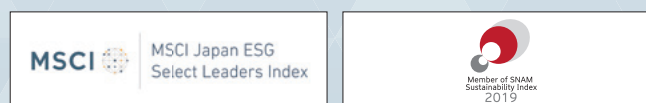
CSRレポート  
2019



## 目次

CSR委員長メッセージ.....	3	CSR推進基盤	
野村不動産グループのCSR.....	7	人材.....	75
CSRマネジメント.....	8	従業員の健康と安全の追求.....	76
事業とCSR.....	16	ダイバーシティの推進.....	81
		公正で働きがいのある職場づくり.....	85
		人的資源の高度化.....	90
		サプライヤーの安全の確保.....	94
		マネジメント体制.....	96
		コーポレート・ガバナンス.....	97
		コンプライアンス.....	109
		リスクマネジメント.....	114
		人権.....	118
		サプライヤーマネジメントの高度化.....	112
		地域・社会貢献.....	126
		編集方針.....	131
		基礎データ.....	133
		ESG投資家さま向け索引.....	135
		GRI内容索引.....	136
		第三者意見.....	144
<b>特集</b> 南山区画整理事業地における 「永続的に価値を 生み出す街づくり」.....	19		
<b>4つの重点テーマ</b>			
<b>安心・安全</b> .....	23		
設計・施工における安心・安全品質の向上.....	24		
運営・管理における安心・安全品質の向上.....	28		
長寿命・高耐久化の取り組み.....	31		
災害時の安心・安全の確保.....	34		
<b>環境</b> .....	38		
環境マネジメントの高度化.....	39		
気候変動への対応.....	44		
効率的な水資源の利用.....	52		
生物多様性への配慮.....	54		
適切な資源利用と汚染防止.....	57		
<b>コミュニティ</b> .....	61		
コミュニティへの配慮と活性化支援.....	62		
<b>健康・快適</b> .....	66		
高齢化・多様性への対応と健康支援.....	67		
顧客満足と快適性の向上.....	71		

## 外部評価



## CSR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**

### CSR/ESG の推進を通じた持続的成長を目指す

2019年4月に発表した新中長期経営計画(以下、新中計)では、4つの価値創造のテーマについて謳っています。当社グループが独自の強みを活かし、社会とお客様に向けてどのような価値を提供し続けていくか、その羅針盤となるテーマです。

まず日本を見てみると、人口減少・少子高齢化や労働人口減少といった社会構造の大きな変化から、ライフスタイル・ワークスタイルや、価値観は急速に多様化しています。また、世界的に見ても地球温暖化や自然災害の発生といった気候変動に関連する問題のほか、人権や労働問題などさまざまな社会課題が存在します。パリ協定やSDGsなどの国際的コンセンサスや、資本市場における ESG 投資の拡大といった動きは、そうした社会課題に対する世界的な関心の高まりを示しています。

こうした状況下において、CSR/ESGの取り組みを通じて社会課題を解決し、同時にお客様のニーズにお応えすることは企業が持続的成長を遂げる上で不可欠であることは言うまでもありません。社会やお客様が求めるニーズに対し、新たな価値を創造することが、新しい技術や事業機会を獲得することになり、さらには事業リスクの低減にもつながると考えます。

具体的には、例えば、サプライヤーと協働した活動を進めることで、人権・貧困といった社会課題の解決に寄与するとともに、サプライチェーン全体の事業継続リスクを低減します。また、温室効果ガス削減への取り組みがグローバルに加速する中で、脱炭素やゼロエネルギーの住宅・ビルが立案されるなど、新しい技術や事業を開発する機会が生まれており、今後の新たな社会価値・顧客価値の創造につながると考えます。このように、CSR/ESG活動にしっかり取り組むことにより、持続可能な社会への意識・感度を高め、より付加価値の高い商品とサービスを生み出していきたいと考えています。

新中長期経営計画 価値創造のテーマ	
1	豊かなライフスタイル・ワークスタイルの実現
2	「利便性」「快適性」「安心・安全」に優れた多機能な街づくり
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
4	良質な商品・サービスのグローバル展開

## 新中長期経営計画における価値創造のテーマ

当社グループは、約60年の歴史の中で、住まいを中心とした多くの街づくりを通じて、各時代における社会課題に真摯に向き合ってきました。創業の時代は住宅難の解決に向けた宅地造成を手掛け、近年では「プラウド」「オハナ」といったマンションブランドでさまざまな住まいのニーズに応えてきました。また、駅前再開発や都市型コンパクトタウンを通じた多機能で利便性の高い街づくりを推進することや、老朽化したビルを環境性能が高く安心・快適なビルへと建て替える収益不動産事業の拡大など、お客さまと社会のニーズに応えながら、持続的成長を果たしてきました。

その一方、「住まい方」「働き方」は、ここ数年で大きな変化を遂げています。高齢社会の進展、共働き世帯の増加などにより、お客さまの志向や価値観の変化に加え、ワークライフバランスも大きく変わりつつあります。さらに、テクノロジーの加速度的進化により、IoTやAIを活用した利便性の高いサービスが提供されるなど、社会構造が大きく変化しています。それに加え、環境やCSR/ESGに関する社会や資本市場からの期待・要望はますます高まりを見せています。

このような状況の下、新計画策定にあたり、事業を取り巻く機会や脅威を整理し、今一度当社の強みを活かし将来に向けて社会とお客さまに向けてどのような価値提供を続けていくかといった議論を重ねてきました。安心・快適なものづくりと、「住まい」、「働き」、「集い」、「憩う」人々の豊かな時の育みを実現することが、当社が事業を通じて社会的責任を果たし、収益の成長とともに企業として持続的成長を果たすこととなります。そのために、当社グループが担うべき役割・目指す姿を表明したのが新計画の4つの価値創造テーマです。この4つのテーマは、社会課題の解決とともにSDGsにおける開発目標にも合致し、この価値創造の実現が、当社グループの持続的成長に必要不可欠であると捉えています。


その実現に向け、当社独自の新たな取り組みを加速しており、力強い手応えも感じています。


## 未来に提供していく価値

2019年3月期は、CSR/ESG活動を一層加速させた1年となりました。ここでその実績についてお伝えします。

まず、国連グローバル・コンパクトに署名しました。社会の一員として持続可能な社会に貢献する決意の表明であり、グローバルなステークホルダーに企業姿勢を示すものです。次に、環境に関する取り組みとして、2030年に温室効果ガスを2013年比で30%削減する目標と、自社領域(スコープ1、2<sup>※</sup>)のアクションプランを設定しました。今後、2050年に向けたより長期的な目標と、顧客・取引先の領域(スコープ3<sup>※</sup>)のアクションプランの検討も進めていきます。具体的には、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・サービスの開発を進めていきたいと思っております。3つ目は、取引先・パートナーに関する取り組みです。2018年11月より運用を開始した「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」に則った事業活動については、取引先・パートナーの協力を得ながらサプライチェーン全体を持続可能なものとします。

また、情報開示の拡充にも取り組みました。CSR/ESGについて当社のポジションをできる限り定量把握することに加え、ホームページなどを通じてこれまで行ってきた活動を社内外のステークホルダーに幅広く丁寧に開示しています。従業員へのさらなる浸透と、投資家を含めた社外とのコミュニケーションをしっかりと実施していきます。このほか、部門・グループ会社ごとにCSR/ESGを推進する具体的な目標も設定し、CSR/ESGがすべての事業活動の基盤として経営トップから現場まで意識して取り組む風土を醸成してきました。

職住近接の街づくりや行政が主導するコンパクトシティが推進される中、安心・快適で利便性の高い多機能な街づくりのニーズはますます高まっており、今後も当社がお客さまに選ばれ続けるためには、さらなる付加価値の提供と、差別化に向けた取り組みが重要となります。その取り組みの一つが、「ふなばし森のシティ」での経験を発展させた「 BE UNITED構想」です。「街を開くことで始まる地域共創型の街づくり」をコンセプトに、マンションの居住者だけでなく、地域周辺の皆さままで巻き込んで、多種多様なプレイヤーにより、街の内外の連携基盤を有する街づくりを目指します。

さらにその「BE UNITED 構想」を実現するための手段であるコミュニティ活動「 ACTO」も開始しました。これは「ACT」と、誰にでも扉が開かれた場所「開く扉(あくどびら)」を意味し、これまで外部には閉じられていたマンション共用部の床を、野村不動産が保有し、エリアマネジメント組織に無償で貸与することで、街にオープンで、かつサステナブルな「まちの共用部」をつくりだします。エリアマネジメントの企画運営を行うスタッフとして、野村不動産の社員を配置し、コミュニティ活動・イベント情報の発信や、交流・マッチングの基盤となる「街サイト」を開設することで、バーチャルな交流環境も整備します。

※ 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。販売した製品の使用、廃棄物、従業員の通勤や出張など

## 最後に

当社グループは、新たな価値創造により企業としての価値と競争力を高め、さらに新たな事業機会を獲得しながら成長につなげる好循環を生み出そうとしており、その確かな手応えを感じています。繰り返しとなりますが、ここ数年、世界的にもCSR/ESGの取り組みは加速しています。企業の論理だけでは持続的成長を果たすことはできません。30年後、50年後を見据え、社会と協調して企業が成長していくことこそ、当社グループが目指すべき価値創造です。あらゆるステークホルダーのためにその責任を果たし、CSR/ESGの側面でもリーディングカンパニーを目指します。新計画での4つの価値創造のテーマや具体的な事業活動の事例は、当社グループの歴史や強みに加え、社内だけでなく社外取締役の知見も取り入れ、またこれまで注力してきたCSR/ESG活動の実績も踏まえて、生まれてきたものです。

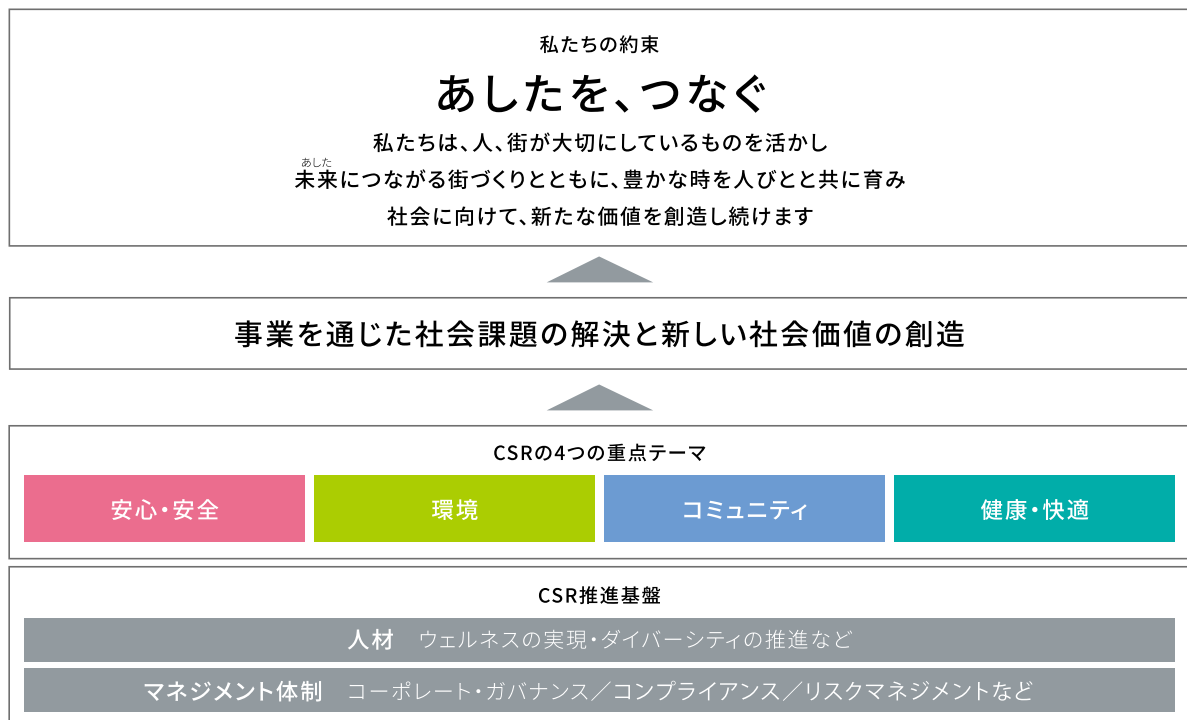
将来にわたって、社会が求める社会価値・顧客価値を提供し、事業リスクの低減、および収益成長を通じて、企業価値の向上につなげる。その活動を適切に情報開示することで、顧客・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまと、一層対話を深める。こうした活動を通じて事業を広げ、当社グループの持続的成長を実現していきます。

## 野村不動産グループのCSR

当社グループは、「私たちの約束」をグループ企業理念・CSR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、CSR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CSRの一体推進を図っています。

### CSR推進体系



# CSRマネジメント

## CSRマネジメントと「CSR/ESG 方針と目標」

当社グループは、「CSR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)を設置しています。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、決定などを行っています。

同委員会は、野村不動産ホールディングス取締役会で決定された取締役・執行役員および社外取締役で構成され、検討した結果は取締役会に報告し、経営計画や事業活動に反映しています。

また、下部組織として各部門・グループ各社の取締役等で構成される「CSR推進会議」を設置し、活動計画の実践およびグループ各社に対するCSRの啓発を行っています。

2018年度は「CSR委員会」および「CSR推進会議」を計7回開催し、「野村不動産グループCSR調達ガイドライン」および「中長期CO<sub>2</sub>排出量削減目標」などについて審議しました。引き続きこの方針に沿ってPDCAサイクルを回し、CSR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	7 再生可能エネルギー 12 持続可能な消費 13 気候変動 15 陸の豊かさ 17 パートナリーシップ	
		気候変動への対応	CO <sub>2</sub> 排出量削減 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/SEGB) 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		
		S	4つの重点テーマ 安心・安全	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				
コミュニティ	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 設計・デザインの拡充	8 持続可能な産業と雇用 10 公平な社会とインクルーシブな成長 17 パートナリーシップ
	運営・管理におけるコミュニティ活性化支援				
健康・快適	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	3 持続可能なエネルギー 5 性別平等 10 公平な社会とインクルーシブな成長
	顧客満足と快適性の向上		顧客満足向上のためのコミュニケーション 快適性の向上		
	顧客満足と快適性の向上				
2つの推進基盤 人材	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	3 持続可能なエネルギー 5 性別平等 8 持続可能な産業と雇用
	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			
	G マネジメント体制	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	5 性別平等 10 公平な社会とインクルーシブな成長 16 平和と公正
		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				



## 役員報酬におけるCSR/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、CSR/ESGの観点を取り入れました。役員はCSR/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。

[☞ 取締役の報酬詳細についてはこちら](#)

## 「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。

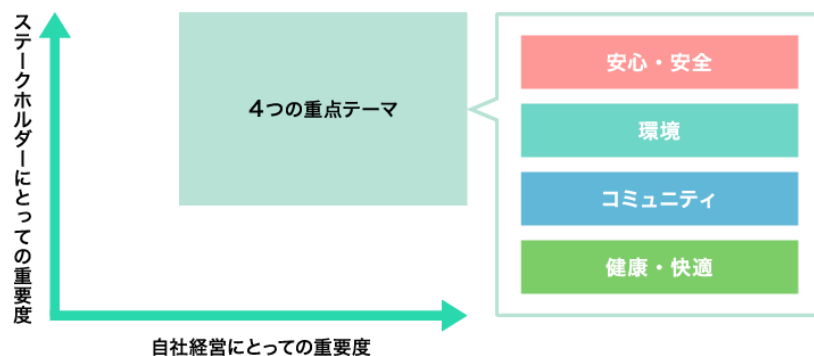
## STEP3. ステークホルダーにとっての重点テーマを抽出

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	対話の機会	主要なテーマ
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品・サービスの説明</li> <li>意見交換</li> <li>アンケート</li> <li>専用窓口の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全</li> <li>品質の向上</li> <li>コミュニティ活性化</li> <li>ユニバーサルデザイン</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事部や上司との面談</li> <li>労使間協議</li> <li>グループ報・社内報の発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ</li> <li>働き方改革</li> <li>中長期キャリア</li> </ul>
地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見交換</li> <li>アンケート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティ活性化</li> <li>環境保全</li> </ul>
行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティ活性化</li> <li>環境保全</li> <li>コンプライアンス</li> </ul>
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達ガイドライン意見交換</li> <li>安全大会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品・サービスの企画・設計</li> <li>品質管理</li> <li>コンプライアンス</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>IRミーティング</li> <li>報告書発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>決算・財務状況</li> <li>中長期の事業戦略</li> </ul>

## 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
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>
当社グループのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■環境法令・規制を遵守し、適切な環境マネジメントを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■多様性を尊重し、健康で活力ある社会の実現に貢献</li> </ul>
バウンダリー	当社グループ、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	当社グループ、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	当社グループ、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ	当社グループ、サプライヤー、お客さま、地域コミュニティ
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	  	   	  	  
				

## 「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活性化を担い周辺住民からのイメージ向上に期待</li> <li>・生態系への配慮や持続可能性の高い素材選定に期待</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニティの活性化は新たなサービスや事業になる</li> <li>・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</li> </ul>
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安心・安全は社会インフラである不動産の基本</li> <li>・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</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安心で安全な不動産は社会と顧客からのニーズ</li> <li>・潤いのある街づくりが貴社に期待されている</li> </ul>
CSR専門家 (社会的責任投資・環境など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境パフォーマンスと経済性を両立してもらいたい</li> <li>・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</li> </ul>
NPO・NGO (環境・コミュニティ・建築など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・建築や解体は環境負荷が大きい</li> </ul>

## 国連グローバル・コンパクト署名

当社グループは、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CSR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

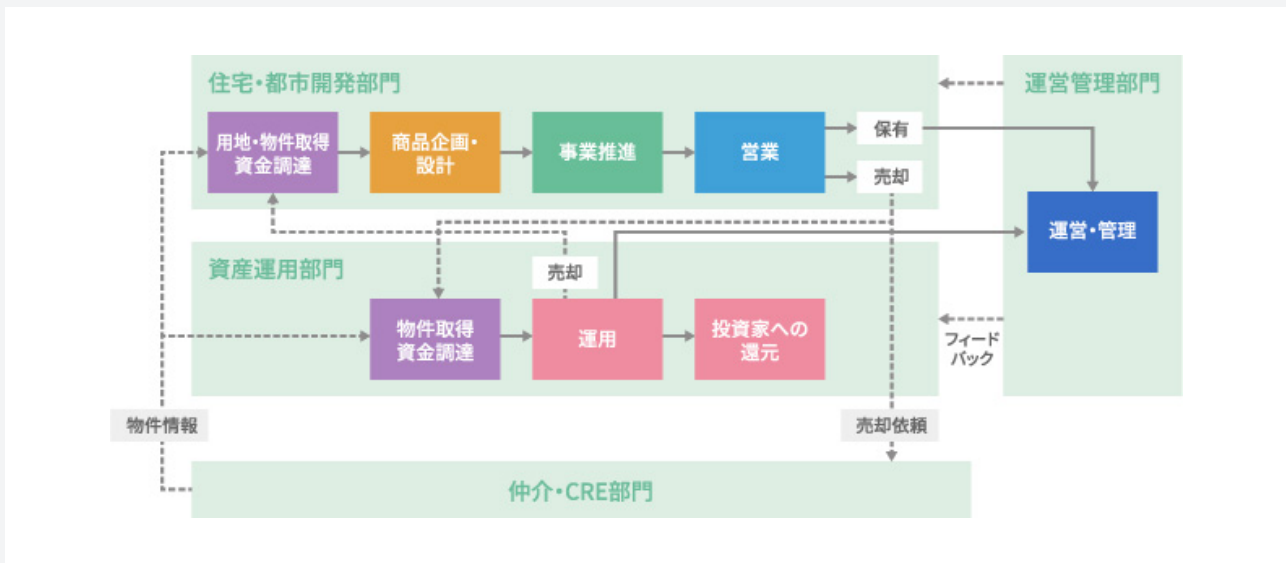
**WE SUPPORT**



## 事業とCSR

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、CSR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	<ul style="list-style-type: none"> <li>物件調査</li> <li>不動産鑑定</li> <li>環境調査</li> <li>交渉・入札</li> <li>契約</li> <li>資金調達</li> <li>など</li> </ul>	売主、仲介業者、金融機関、 投資家、不動産鑑定士、従業員など	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>サプライヤーマネジメントの高度化</li> </ul>
商品企画・設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さま・地域コミュニティへのアンケート</li> <li>商品企画</li> <li>設計デザイン</li> <li>など</li> </ul>	お客さま、地域コミュニティ、NPO、設計会社、行政、従業員など	<ul style="list-style-type: none"> <li>設計・施工における安心・安全品質の向上</li> <li>災害時の安心・安全の確保</li> <li>コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>高齢化・多様性への対応と健康支援</li> <li>顧客満足と快適性の向上</li> <li>サプライヤーマネジメントの高度化</li> </ul>



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	<ul style="list-style-type: none"> <li>施工監理</li> <li>品質管理</li> <li>コスト管理</li> <li>近隣説明会など</li> </ul>	お客さま、地域コミュニティ、施工会社、従業員など	<ul style="list-style-type: none"> <li>設計・施工における安心安全品質の向上</li> <li>災害時の安心・安全の確保</li> <li>コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>気候変動への対応</li> <li>効率的な水資源の利用</li> <li>適切な土地利用</li> <li>適切な資源利用</li> <li>サプライヤーの安全の確保</li> <li>サプライヤーマネジメントの高度化</li> </ul>
営業(販売、テナント募集)	<ul style="list-style-type: none"> <li>マーケティング</li> <li>ホームページ、パンフレット作成</li> <li>広告</li> <li>重要事項説明</li> <li>契約など</li> </ul>	お客さま、地域コミュニティ、NPO、司法書士、従業員など	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢化・多様性への対応と健康支援</li> <li>顧客満足と快適性の向上</li> </ul>
運用／投資家への還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>ファンド組成</li> <li>プロパティマネジメント</li> <li>アセットマネジメントなど</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営・管理における安心・安全品質の向上</li> <li>災害時の安心・安全の確保</li> <li>コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>気候変動への対応</li> <li>効率的な水資源の利用</li> <li>適切な資源利用</li> <li>サプライヤーマネジメントの高度化</li> </ul>
運営・管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロパティマネジメント</li> <li>アセットマネジメント</li> <li>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</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営・管理における安心・安全品質の向上</li> <li>災害時の安心・安全の確保</li> <li>コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>気候変動への対応、効率的な水資源の利用</li> <li>適切な資源利用、高齢化・多様性への対応と健康支援</li> <li>顧客満足と快適性の向上、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</li> </ul>

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
仲介・CRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 物件調査</li> <li>• 不動産鑑定</li> <li>• 環境調査</li> <li>• 重要事項説明</li> <li>• 契約</li> <li>• など</li> </ul>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• コミュニティへの配慮と活性化支援</li> <li>• 高齢化・多様性への対応と健康支援</li> <li>• 顧客満足と快適性の向上</li> </ul>

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

## 特集

# 南山区画整理事業地における「永続的に価値を生み出す街づくり」



## 概要

野村不動産は、東京都稲城市南山の約87haに及ぶ区画整理事業地において、2013年より分譲マンション「プラウドシティ南山」(2016年竣工)、戸建住宅「プラウドシーズン稲城南山」(2019年第一期竣工)の開発に取り組んでいます。

当事業は、完成まで10年以上かかり、その間広大な敷地に新しい住民が段階的に入居してくることから、エリア全体にまたがる持続可能な街づくりが事業成功のためにも不可欠でした。



土地利用計画イメージ図

## 「主役は地元住民」。担い手の発掘に尽力 — 立ち上げ期(2013～2014年) —

美しい里山の風景を残し、都心と多摩地区を見下ろす高台の眺望が広がる稲城市南山エリア。広大な自然の農地と山林が広がる中、大規模商業施設などの集客装置に頼らずに、いかに街の価値を創造していくか——それが当プロジェクトの最初の課題でした。

野村不動産は、用地取得前から何度も南山に足を運び、地元住民の話に耳を傾けました。「地元の人たちの想いは明らか。土地を知り尽くした自分たちの考えを尊重してほしいというものです。そこに企業主導のエリアマネジメントを持ち込んでも受け入れられるはずはありません。地元の方の想いと要望にしっかりと応えていく——それがプロジェクトの基本方針となりました」と、当時の担当者・東伸明は振り返ります。

南山の開発の歴史は既に古く、地権者有志やNPO団体を中心とした「一般社団法人 エリアマネジメント南山」が、「自分たちの街は、自分たちで、守り育てる」を目的として、活動していました。そこで野村不動産は、「地元住民が主役」というコンセプトを明確に打ち出し、人材・アイデアなどは地元のリソースを活かしつつ、行政との折衝など裏方に徹していきました。

「コミュニティづくりに必要な各種のイベントも、コミュニティ支援に実績のある当社が企画するのは簡単ですが、それを我慢し、地元の方主導で開催していただきました」。

イベントなどを陰で支える一方で、今後10年以上にわたってコミュニティを支えていく新しい「担い手」の必要性も感じていました。「街の人から信頼されているか、街の人を大事にしているかといった観点から、街づくりの担い手となる人材を見極め、事務局機能を構築していきました。中でも有望な人材は、『エリアマネジメント南山』の専任として雇用しました」。こうして発掘された地元の人材によって実効性のある組織となった「エリアマネジメント南山」を中心に、街の新たな価値を創造する活動が本格化していきました。



東 伸明

野村不動産(株)住宅事業本部 海外事業推進部 推進課長  
グラフィック・インダストリアルデザイン事務所を経て、2003年野村不動産に入社。分譲マンションの事業推進や、プラウドブランドの浸透などに従事。2013年から当プロジェクトに参画。2017年から現職。

### 一般社団法人 エリアマネジメント南山

新しく生まれる南山の街のなかで、みどりの管理運営、土地利用についての相談窓口、地域内外の交流促進など、さまざまな街の価値向上をめざして活動する会員制のエリアマネジメント組織。南山の街や緑を守り育て、持続可能な街づくりを目指して、住民や事業者、地域の関係団体とともに活動している。

エリアマネジメント南山 <https://minamiyama.info/>



公園づくり支援事業



農業体験事業



緑化推進事業



土地活用事業

## “会費制”や“交流拠点”など、自走に向けた仕組み作り —成長期(2015～2017年)—

「プライドシティ南山」の開発を進めながら、野村不動産は「エリアマネジメント南山」の自立・自走に向けた仕組みづくりを協働して行っていました。

まず、住宅地型エリアマネジメント組織にとって大きな課題である「活動資金の確保」については、収入源をマンション入居世帯全員が払う会費制としました。

「『エリアマネジメント南山』が、ある種自治会的な役割を担うことによって会費を得るという、新しい仕組みに挑戦したのです。私たちは資金計画を担い、行政や地元の自治会と交渉をしながら仕組みを設計して行きました」。「会費収入」という形で安定的に財源を確保し、加えて、イベント等の開催による“事業収入”を、「エリアマネジメント南山」の活動資金としました。

続いて取り組んだのが、コミュニティの拠点づくりです。交流スペースを敢えてマンションの外に出し、新しい街の公園用地の中に建設しました。「普通ならマンションの1階に作る場所ですが、後々他ディベロッパーのマンション住民の方が入りづらいと考え、マンションから完全に切り離し公園内に作ったのです」。交流スペースは、「エリアマネジメント南山」のワークショップで地元住民たちによって設計、仕上げが行われ、建設費用のみを野村不動産が負担。随所に住民のアイデアが具現化された交流スペースは、街づくりの重要な拠点として地元住民の拠り所となっています。

併行して、[首都大学東京の川原晋教授](#)に協力を要請し、産学共同体制も構築しました。「当初は難色を示されましたが、野村不動産が目指す『永続的に価値を生み出す街づくり』という理念に共感していただき共同体制が整いました」。街づくりの活動を建築学会に発表するなど、外部の評価を得たことで、地域が改めて自らの価値に気づき、街づくりが盛り上がって行きました。



地元住民と一緒に作った交流スペース。現在もコミュニティの中心となっている。

## 10年後も同じクオリティの生活を提供するために —自立期(2018年～現在)—

里山の景色に美しい住宅街が溶け込み始めた現在、広大な区画整理事業地内には他のディベロッパーも入り、開発が進んでいます。「エリアマネジメント南山」は、「プライドシーズン稲城南山」の全戸加入を進めるとともに、他ディベロッパーの新規分譲物件に対しても加入を呼びかけています。

「他の事業者が賛同して全戸加入してくださったり、事業者側が拒否しても、後で管理組合が希望して加入につながったケースもあります。当社事業を超えて、コミュニティが広がり始めています」。

現在は野村不動産も「エリアマネジメント南山」から“卒業”し、見守る立場を貫いています。「エリアマネジメント組織をつくる際にディベロッパーが陥りがちなのは、自ら組織に加入すること。しかし私たちは組織の名刺を持たず、すぐに去って行ける体制を整えることにこだわりました。なぜなら開発期間が10年にわたる今回のプロジェクトでは、10年後のお客様にも、一定品質のコミュニ

ティ・サービスを提供し続けなければなりません。しかしそれは、予算が変わり、担当者も代わる企業では難しいと言えるでしょう。10年後も変わらぬ価値を提供するために、エアーマネジメントのような外部組織を完全自立・自走させることが重要なのです。

今回のプロジェクトを軌道に乗せた最大の要因は、「人を含めたその土地の価値としっかりと向き合ったこと——そこに行きつきます」。事業開始前からその土地の価値と向き合い、地元住民が主体のコミュニティを支援したことで、「持続可能な街づくり」と「エリア価値向上」という社会的課題にも応えるきっかけとなりました。

現在も、南山では「街づくり」が続いています。



「プライドシーズン稲城南山」街びらきイベント。購入世帯の72%が参加しました。

## ステークホルダーからのコメント

今回の街づくりで特筆すべき点は、住宅地型エアーマネジメント組織が抱えがちな課題の多くを新規住民の入居前にクリアしたことにあります。つまり、エアーマネジメントにとって重要な①活動資金を安定的に確保する、②運営の担い手を育成する、③コミュニティ活動を支える拠点を整備する、という資産を生み出したことです。

ディベロッパーである野村不動産は、新規住民の入居時期を見据えて早い時期から地域に入り、地域に愛着と想いのある人々をつなぎながらエアーマネジメントの組織づくりを裏方として支えました。特に、通常マンション内につくる交流スペースをマンションの外に出し、開発エリア全体のコミュニティ拠点として建設したことは英断だったと思います。

街びらきから数年が経ち、まだまだ開発が進行中ですが、新規居住者にも会員になってもらい、活動を発展させていくために取り組むべきことは多いですが、街びらきの時に上記の資産を有した組織が立ち上がっていたことは、コミュニティ活動の求心力や継続性に大きな力となっています。



首都大学東京 都市環境学部 川原 晋教授  
早稲田大学大学院理工学研究科建設工学専攻、工学博士。早稲田大学建築学科助教などを経て、2016年より現職。専門は、都市・地域デザイン、観光まちづくり、観光地域マネジメント・事業論。



重点テーマ

## 安心・安全

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 .....	24
運営・管理における安心・安全品質の向上 .....	28
長寿命・高耐久化の取り組み .....	31
災害時の安心・安全の確保 .....	34

# 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「CSR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。

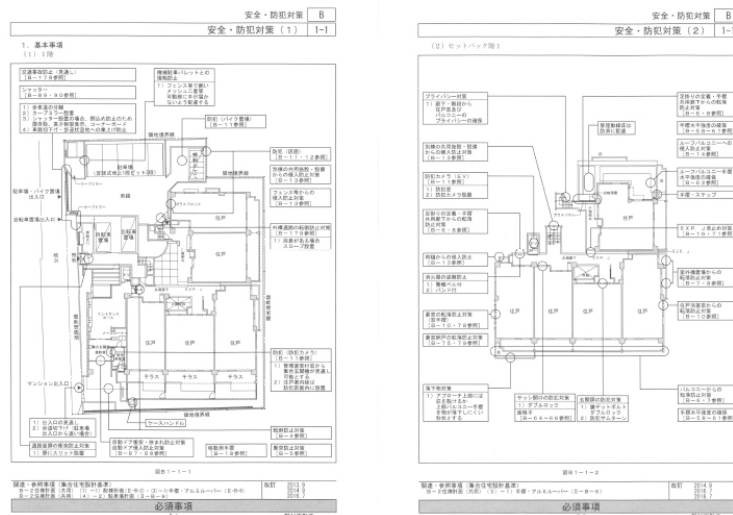
### 目標

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。



「プライド」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(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)

#### 都市開発部門

- ・賃貸オフィスビル:PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)
- ・商業施設:GEMS(ジェムズ)
- ・物流施設:Landport(ランドポート)

## 建設現場における品質管理の徹底

### 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。2019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177名で、総合職の13.02%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2018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(賃貸オフィスビル PMO(プレミアム・ミッドサイズ・オフィス)、商業施設 GEMS(ジェムズ)、物流施設 Landport(ランドポート))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
住宅部門における設計基準・品質マニュアルの遵守	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%

### 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。

2018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よって、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「CSR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項目以上で構成され、2018年度の適合率は86%でした。

## 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。

### 【ISO9001】

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 31 物件、マンション部門 22 部店において、ISO9001(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。

### 【ISO20000】

野村不動産パートナーズは、データセンター 3 物件(横浜第一、横浜第二、大阪)に提供するサービスにおいて、「ISO20000」(ITサービスマネジメントシステム (ITSMS) の国際規格)を取得しています。

※ISO14001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

### リビングQコールの設置

当社グループは、分譲住宅の居住者が安心・安全・快適に生活できるよう、オペレーターが24時間365日居住者の依頼や相談に応える「リビングQコール」を設置しています。

#### 【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

### 「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クレームや課題、優良事例を共有しています。

### 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

## 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2018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
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※	85%	86%
NEXT PASS10加入率	82%	80%

※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。

### 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。

2018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「CSR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。

[📄 ニュースリリース](#)

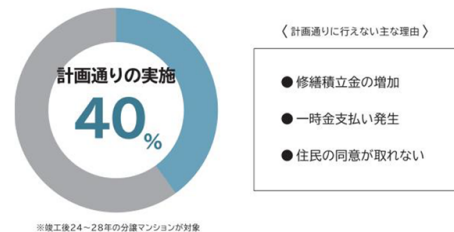
### 新築分譲マンションの取り組み

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](#)

#### 計画通りに修繕工事を行っているマンション

出典：国土省「平成25年度 マンション総合調査結果報告書」





## 実績

### 推進への取り組み

---

設定目標に対する2018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
「re:Premium(リ・プレミアム)」 工事完了件数	5件	19件

# 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「CSR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。

居住者が自分と家族の力で助かる「自助」、近隣居住者や地域の力で助かる「共助」、さらに警察や消防による「公助」との連携を促進することによって、被害を最小限に抑え、非常時の安心・安全を確保します。

### ☐ 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 2018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
管理物件の防災訓練実施率	85%	94%
帰宅困難者等一時受入施設数	3件	7件

### 災害時の被災者受け入れ

当社グループが所有(一部共有)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)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」として、災害時に帰宅困難者の受け入れを行っています。



重点テーマ

## 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.....	39
気候変動への対応.....	44
効率的な水資源の利用.....	52
生物多様性への配慮.....	54
適切な資源利用と汚染防止.....	57

# 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、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「CSR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、2018年6月には同委員会の下部組織として環境分科会を設置しました。品質管理・建築統括役員が責任者となり、さらなる環境対応の体制強化を図っています。

### 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<sup>※1</sup>、LEED<sup>※2</sup>、CASBEE<sup>※3</sup>、BELS<sup>※4</sup>など)の取得を目指します。

#### 【定量目標】

新規に開発するオフィスビル・商業施設・物流施設・賃貸マンション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(IBECE)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「ISO14001」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
- 「CSR4つの重点テーマ」である「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

## 実績

### 推進への取り組み

設定目標に対する2018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。

### 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
新築オフィスビル・商業施設・物流施設・ 賃貸マンションにおける取得率	100%	100%

環境認証取得案件一覧(2018年度)

認証名	該当物件
DBJ Green Building認証	【オフィスビル】 PMO秋葉原Ⅲ PMO御茶ノ水 PMO京橋東 PMO八丁堀新川 PMO浜松町 PMO東新橋
	【商業施設】 GEMS茅場町 GEMS三軒茶屋 GEMS神宮前 GEMS新橋 GEMS新横浜 GEMSなんば 本天沼ショッピングプラザ
	【物流施設】 Landport青梅 I
	【賃貸住宅】 PROUD FLAT 浅草雷門 PROUD FLAT 浅草橋Ⅱ PROUD FLAT 浅草橋Ⅲ PROUD FLAT 渋谷富ヶ谷 PROUD FLAT 戸越公園 PROUD FLAT 東日本橋
CASBEE (建築環境総合性能評価システム)	GEMSなんば

## 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
取得件数	9件

認証名	該当物件
BELS (建築物省エネルギー性能表示制度)	PMO御茶ノ水 PMO京橋東 GEMS三軒茶屋 GEMS神宮前 GEMS新橋 GEMS新横浜 PMO八丁堀新川 PMO東新橋 本天沼ショッピングプラザ

## 環境コンプライアンス

当社グループでは、2018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・CO<sub>2</sub>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「CSR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。

#### ・CO<sub>2</sub>排出量の削減

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CO<sub>2</sub>排出量(Scope 1・2<sup>※</sup>)を、2030年までに、2013年度比で30%削減(2019年3月決定)

※ Scope:企業によるCO<sub>2</sub>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。販売した製品の使用、廃棄物、従業員の通勤や出張など

#### ・エネルギー使用量の削減

#### ・太陽光発電の促進

## 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次報告書)およびパリ協定による合意内容を踏まえ、2°Cシナリオ(および1.5°C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、CO<sub>2</sub>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:CO<sub>2</sub>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)<sup>※</sup>の開発に取り組んでいます。

※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

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。

### ☐ 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、分譲住宅・オフィスビル・商業施設・物流施設などの開発にあたり、「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)<sup>※</sup>、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ています。

さらに環境性能向上を目的として、「環境評価&チャレンジシート」を策定し、「断熱・遮熱」「省エネルギー」「自然エネルギー活用」などについて、環境性能評価ポイントを定め、商品企画・設計の際に自社の基準値を上回るようチェックを義務付けています。

※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

## 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「プラウド」で提供しています。

また、グループ内に電力調達会社としてNFパワーサービスを設立し、これまで「enecoQ(エネコック)」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。

## 省エネルギー・低炭素へ向けた先進事業と環境認証

当社グループは、省エネルギー・低炭素社会の実現に向けた事業を行い、環境認証の取得を促進しています。

### 日本橋室町野村ビル「トップレベル事業所」に認定

当グループが開発した「日本橋室町野村ビル」(東京都中央区)は、「地球温暖化の対策の推進程度が特に優れた事業所」として一定の基準に適合した企業が認定される東京都環境確保条例「トップレベル事業所」に認定されています。

## 特定温室効果ガス年度排出量の第三者機関による検証

当グループが所有(一部共有)をしている「新宿野村ビル」「日本橋室町野村ビル」「野村不動産銀座・新橋演舞場ビル」は、当該ビルにおける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、以下の排出量について検証を受けています。

・新宿野村ビル	12,666 t-CO <sub>2</sub> /年(2017年度)
・日本橋室町野村ビル	4,492t-CO <sub>2</sub> /年(2017年度)
・野村不動産銀座・新橋演舞場ビル	3,313t-CO <sub>2</sub> /年(2017年度)

### 【検証結果報告書】

[日本橋室町野村ビル 検証結果報告書\(PDF1,381KB\)](#)

## スマートコミュニティの連携・協力

野村不動産が開発する「プラウドシティ日吉」において、関電不動産開発(株)、パナソニックホームズ(株)、関西電力(株)、東京ガス(株)とスマートコミュニティの連携・協力に関する協定を2019年2月に結びました。

本計画では、当該エリア内に設置した分散型電源で発電された電力をエリア全体で融通する等、当該エリア全体でのエネルギーマネジメントを通じ、平常時のエネルギー消費量およびCO<sub>2</sub>排出量の削減を目指します。また、蓄電池や分散型電源を活用することで、一部の施設で災害が発生した際においても電気の使用が可能になります。



「プラウドシティ日吉」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加わ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



## 再生可能エネルギーの活用

当社グループは、CO<sub>2</sub>削減への取り組みを推進するために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」の屋上を活用し、2019年3月現在、累計13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年間発電量は12,081千kWhでした。



ランドポート高槻



## グリーン電力の購入

---

当社グループは、グリーン電力の購入を行っています。2018年度は、「日本橋室町野村ビル」(東京都中央区)において、年間100万kWhを購入しています。

## 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CO<sub>2</sub>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)のクレジットを創出しました。そして、CO<sub>2</sub>を排出しない環境先進都市「ゼロエミッション東京」の実現を目指す東京都の取り組みに賛同し、2019年に当社グループが創出したクレジット32,008tを東京都に寄付しました。

東京都の取り組みに関する内容は、東京都環境局のホームページをご覧ください。

[📄 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、分譲住宅の居住者やテナント企業の省エネルギー推進をサポートしています。

テナント企業に対しては、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」を図る監視システムの提供を行い、省エネルギーを推進し、分譲住宅の居住者に対しては、「enecoQ(エネコック)」を活用した省エネルギーの実現や省コスト電力の提供、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「不動産業界における環境自主行動計画」の支持

当社グループは、気候変動への対応の取り組みを進めるため、会員である一般社団法人不動産協会の定める環境行動自主計画を支持し、求められる法令の基準以上のCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

## CDPへの回答

当社グループでは、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。

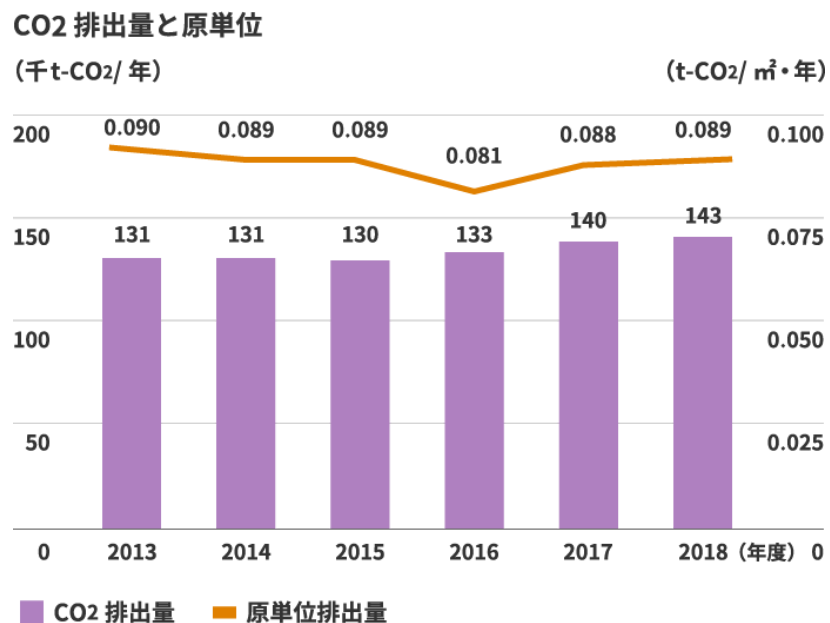
※ CDP:2000年にイギリスで設立されたNGOであり、投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営

## 実績

### 推進への取り組み

設定目標に対する2018年度の実績は以下の通りです。

### GHG(CO<sub>2</sub>) 排出量実績



### GHG(CO<sub>2</sub>) 排出量:総量

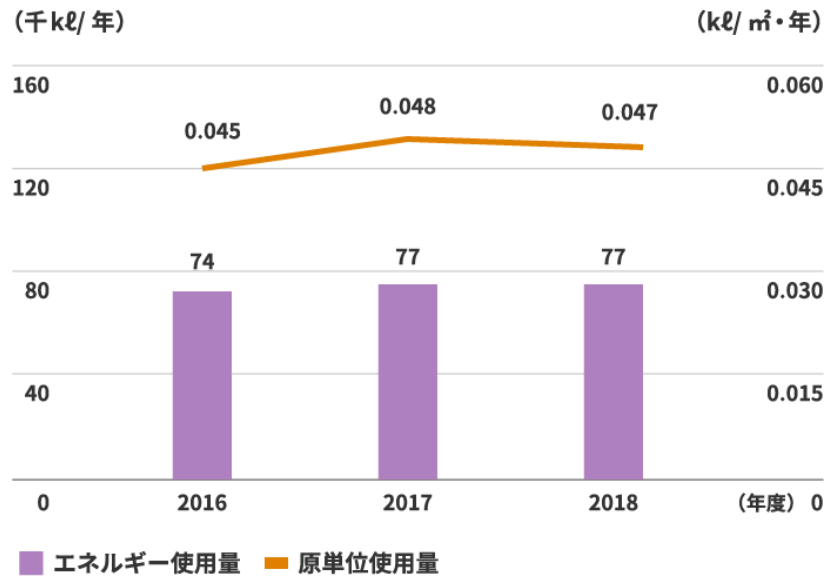
	2013年度 (基準年)	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
GHG(CO <sub>2</sub> ) 排出量合計 (千t-CO <sub>2</sub> /年)	131	131	130	133	140	143
スコープ1	17	—	—	—	18	18
スコープ2	115	—	—	—	122	125
原単位排出量 (t-CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> ・年)	0.090	0.089	0.089	0.081	0.088	0.089

※1.現時点において把握可能なものに関して開示しています。

※2.環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2018年度は182施設1,609,742㎡)を対象としています。

## エネルギー使用量実績

### 原油換算エネルギー使用量と原単位



	2016年度	2017年度	2018年度
エネルギー使用量 (千kl/年)	74	77	77
原単位使用量 (kl/㎡・年)	0.045	0.048	0.047

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2018年度は182施設1,609,742㎡)を対象としています。

## 太陽光発電の促進

	2017年度	2018年度
物流施設「ランドポート」における 太陽光発電設置率	93% <sup>※</sup>	93%
物流施設「ランドポート」における 太陽光発電量	11,550千kWh/年	12,081千kWh/年

※2017年度の太陽光発電設置率を修正しております。

## 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「CSR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)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2018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
使用量合計 (千m <sup>3</sup> /年)	1,838	1,949	2,027
原単位使用量 (m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> ・年)	1.33	1.27	1.31

※2016年度・2017年度の数字を修正しております。

#### 取水量(種類別)

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

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2018年度は184施設1,615,982m<sup>2</sup>)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棟1,492,863m<sup>3</sup>)

※2016年度・2017年度の数字を修正しております。

# 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「CSR 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。

### 目標

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認証(ABINC<sup>※1</sup>、JHEP<sup>※2</sup>、SEGES<sup>※3</sup>)の取得を目指します。

※1「ABINC 認証(いきもの共生事業所<sup>®</sup>認証)」

一般社団法人 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<sup>®</sup>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

## 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

## 「プラウド国分寺」における「武蔵野の森」再生

当社グループは、「プラウド国分寺」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「ホタ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「ホタ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「ホタル観賞会」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2018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。

### 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
新規開発物件における取得数	4件	2件

2018年度 認証取得案件一覧

認証名	該当物件
ABINC	<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>横浜ビジネスパーク(神奈川県横浜市・オフィスなど)</li> </ul> <p>【新規】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(仮称)矢口3丁目計画</li> </ul>
ABINC ADVANCE	<p>【新規】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業</li> </ul>



# 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「CSR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、汚染物質の撤去・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を実施し、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](#)

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。

## 実績

### 推進への取り組み

---

設定目標に対する2018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
廃棄物排出量 (t/年)	5,887	6,060	6,832
原単位排出量 (kg/m <sup>2</sup> ・年)	4.685	4.343	4.867

※環境関連データに関しては、省エネ法届出対象施設(2018年度は182施設1,609,742㎡)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:125施設1,403,672㎡)

### 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。



重点テーマ

# コミュニティ

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.....62

# 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「CSR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

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)」

## 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。2018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56件、オフィスビルにおいてテナント企業交流会を101件開催しました。



「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。

## 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。

### 南山区画整理事業地における街づくり

当社グループは、「プラウドシーズン稲城南山」「プラウドシティ南山」(東京都稲城市)の開発に当たり、「一般社団法人エリアマネジメント南山」と連携し、持続可能な街づくりを行っています。

[📄 特集をご覧ください。](#)

### 「BE UNITED 構想」によるコミュニティの活性化

当社グループは、「住み続けたい、行ってみたい街」とするために、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を創出することを目指し、「BE UNITED構想」に基づく街づくりを推進します。また、当構想を実現するための必要な活動を「ACTO」とし、分譲マンション「プラウドシティ日吉」(神奈川県)より随時導入します。

#### アクト 「ACTO」

- 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。
- 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。
- 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。
- 「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。
- 「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。

### 「オウカス船橋」と地域のつながり

当社グループは、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」のフィットネスジムとカフェを定期的に地域に開放しています。



地域の皆さまへも健康プログラムを提供



## 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導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 2018 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
新築住宅における 地域貢献施設設置物件	4件	3件

### 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
分譲住宅における 入居前交流会開催件数	40件	56件
テナント企業 交流イベント開催件数	100件	101件
地域交流イベントの開催件数	29件	52件



重点テーマ

## 健康・快適

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。

高年齢・多様性への対応と健康支援 .....	67
顧客満足と快適性の向上 .....	71

# 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。

## 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「CSR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。



高齢者・車いす利用者に対応した施工例

### ☐ バリアフリー&クオリティオブライフガイドブック

## 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。



中国語版

韓国語版

## 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。

### サービス付き高齢者向け住宅の開発

当社グループは、高齢者の健康寿命増進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。「オウカス船橋」では、入居者だけでなく、地域にも健康プログラムなどのサービスを提供することで、地域全体の健康支援と多世代交流拠点としての役割を担っています。

#### 【「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



ICTを活用した健康カウンセリング

### 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、「100歳まで元気に」をコンセプトとする「倶楽部100®」を組織し、運動プログラムや健康セミナーを提供しています。2019年6月末現在3,288名が登録しています。また、自治体の委託を受け、「65歳以上の生活機能低下のリスクのある方」を対象とした運動プログラムを提供しています。



自治体の委託による運動教室

### 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」に関する共同研究および「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。

## 実績

### 推進への取り組み

---

設定目標に対する2018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

	2017年度	2018年度
サービス付き高齢者向け 住宅の開発(竣工ベース累計)	125戸	125戸

# 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みます。

## 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「CSR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

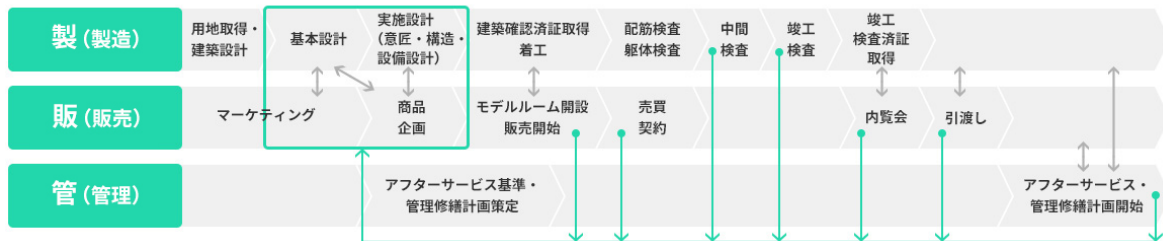
当社グループは、顧客満足と快適性の向上のため、次の2つの目標を掲げています。

- ・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の上を目指し、「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(「プラウド」のケース)



お客さまの声と施工現場の情報は、次の「プラウド」の商品企画に活かされます。

## 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「プラウド」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。2018年度は、対象世帯の24.6%にあたる1,536世帯が回答し、80%超のお客さまから、「大変満足」「満足」と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。

2018年度は、キッチン、トイレ、バルコニー、駐車場など、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。

2018年度は、10月より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4.1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」<sup>※</sup>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。

2018年度の受賞は9件で、17年連続となりました。

※ 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】

- ・「仮設 HUB 拠点」※ベスト 100 選出
- ・プラウドタワー木場公園
- ・プラウド新宿中落合
- ・ZUTTOCITY-プラウドシティ塚口
- ・テラッセ納屋橋(プラウドタワー名古屋栄)
- ・プラウド駒込トレサージュ
- ・プラウド白金台
- ・ザ・マスターズガーデン横濱上大岡
- ・蘆花公園ザ・レジデンス



「プラウド白金台」

[📄 ニュースリリース](#)

## 「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2018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

2018年度に実施したアンケートは、下記の通りです。※カッコ内は実施対象者における回答率

#### 【住宅部門】

- ・住み心地満足度調査 (24.6%)
- ・アフターサービスアンケート (マンション71.1%、戸建44.8%)
- ・引渡会調査 (39.6%)
- ・賃貸マンション入居者調査

#### 【都市開発部門】

- ・PMOテナント企業満足度アンケート

#### 【運営管理部門】

- ・分譲マンション理事会アンケート
- ・フィットネスジム顧客アンケート

#### 【仲介部門】

- ・契約者満足度調査 (62.5%)

### 快適性の向上

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



推進基盤

## 人材

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、全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」を推進します。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、多様性を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 .....	76
ダイバーシティの推進 .....	81
公正で働きがいのある職場づくり .....	85
人的資源の高度化 .....	90
サプライヤーの安全の確保 .....	94

# 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、野村不動産ホールディングスグループ人事部担当役員が責任者となって、従業員の健康と安全に関する取り組みを進めています。2017年4月には、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「働き方改革推進委員会」（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）を設置しました。同委員会では、社員の幸福・生きがい向上・健康維持増進などウェルネス経営の実現に向けた課題と施策の検討、目標の認定、および活動実績のモニタリングなどを行い、年に二度、取締役会に報告しています。

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「CSR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 OHSAS18001 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とのミーティングを実施し、職場環境を改善する取り組みを進めています。2018年度は、延べ69回実施し、労働時間短縮や生産性向上、社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、社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。

## 労働時間に関するリスク管理と法令遵守

---

当社グループでは、各国の労働時間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ることで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しています。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。

## 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義務付けるほか、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2018年度の人間ドック・健康診断の受診率は100%です。

## 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】

- ・労働時間の見える化
- ・ノー残業デーの設定
- ・退社時刻宣言制度
- ・PC20 時シャットダウン
- ・バースデー休暇など各種休暇の取得促進

また、「1カ月当たりの労働時間が一定時間を超過した社員」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2019(ホワイト500)

---

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2019(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2018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
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
	※2	—	—	12.1

#### 有給休暇の取得促進

項目		2016年度	2017年度	2018年度
有給取得率	※1	—	—	47.31
	※2	58.62	59.55	54.93

#### 従業員の心身にわたる健康管理の徹底

項目	2016年度	2017年度	2018年度
健康診断・人間ドック 受診率(%) <sup>※2</sup>	100	100	100

#### 労働災害の防止

項目	2016年度	2017年度	2018年度
従業員の労働災害 死亡事故件数(件) <sup>※1</sup>	0	1	0
欠勤率(%) <sup>※1</sup>	—	0.38	0.37

#### 休業疾病発生率(LTIFR)

項目	2018年度
休業疾病発生率(LTIFR) <sup>※2・3</sup>	0 <sup>※4</sup>

- ※ 1. 当社グループ実績
- ※ 2. 野村不動産実績
- ※ 3. (休業を伴う労災件数/総労働時間)×1,000,000
- ※ 4. 2018年度、野村不動産では、労働災害による休業はありませんでした。

## 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。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](#)



# 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、野村不動産ホールディングスにグループ人事部を設置し、グループ人事部担当役員が責任者となり、ダイバーシティに関する取り組みを進めています。2017年4月には、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「働き方改革推進委員会」(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)を設置しました。同委員会では、ダイバーシティの推進に向けた課題と施策の検討、目標の設定、および活動実績のモニタリングなどを行い、年に二度、取締役会に報告しています。

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「CSR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
- ・男性社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。2019年4月1日現在、女性従業員比率は30.76%、女性管理職比率は5.58%、女性ジュニアマネージャー※比率は16.07%です。

※ジュニアマネージャー：次期管理職候補

## 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
- ・介護休業
- ・休日保育支援制度やベビーシッター費用の一部補助
- ・男性社員のバース休暇制度
- ・介護短時間勤務制度

## 障がい者・高齢者雇用の促進

当社グループは、障がい者やシニアの方々の採用を積極的に行っています。  
2019年6月1日現在、障がい者の雇用数は83名、障がい者雇用率は1.96%となっています。

## 外国人人材の採用・活躍推進

当社グループは、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 2018 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
女性従業員比率 (%)	27.74	28.60	29.75	30.76
女性管理職比率 (%)	4.81	5.38	5.45	5.58
女性ジュニアマネ ージャー比率 (%)	—	14.8	15.08	16.07

## 多様な働き方の促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	139(0)	119(2)	148(3) <sup>※</sup>	178(6)
育児休業復職率 (%)	—	—	92.59	91.46
介護休業取得者数 (名)	1	2	4	4

※2017年度の育児休業取得者数について、集計データを修正しました。

## 多様な人材の活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
外国人従業員数 (名)	—	7	14	16
障がい者雇用率 (%)	1.85	1.97	1.90 <sup>※</sup>	1.96

※2017年度の障がい者雇用率は、2018年6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や報酬、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、働きがいを高めるため、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、野村不動産ホールディングスグループ人事部担当役員が責任者となって、公正で働きがいのある職場づくりに関する取り組みを進めています。2017年4月には、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「働き方改革推進委員会」(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)を設置しました。同委員会では、公正で働きがいのある職場づくりに向けた課題と施策の検討、目標の設定、および活動実績のモニタリングなどを行い、年に二度、取締役会に報告しています。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「CSR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、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のつとり、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に労働組合が設置されており、2019年4月1日現在、総合職の組合員比率は47.45%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。

## 福利厚生の提供

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ついて、5段階評価で行われます。2018年度の回答率は97.4%(回答対象者2,066人中、2,013人が回答)でした。

## 挑戦できる風土の醸成

### 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、2019年度は、当社グループの社員が小学校に出張して実施する授業プログラム「まちをみるめ」などが表彰されました。「まちをみるめ」は、「子どもたちに、自分たちの住んでいる街に興味や関心を持ってもらい、街にいるさまざまな立場のひとを思いやる気持ちを育んでもらう」ためにつくられました。

#### 【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



最優秀賞の「まちをみるめ」

### 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」を設けています。これまでに45件(内、2018年度5件)のエントリーがあり、18件が検討中、3件が事業化または実現しました。



## 実績

### 推進への取り組み

設定目標に対する2018年度の実績は以下の通りです。

#### 従業員満足の上昇

項目	2016年度	2017年度	2018年度
従業員満足度 (5点満点)	3.81	3.81	4.04 <sup>※</sup>
回答数／回答対象者 (人)	1,648／1,738	1,930／2,028	2013 / 2066
回答率 (%)	94.8	95.1	97.4

※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
離職率(全体) <sup>※</sup>	3.85	3.99
男性	3.57	2.49
女性	4.46	6.57
自己都合離職率(%)	3.40	3.54

※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](#)

# 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、野村不動産ホールディングスグループ人事部担当役員が責任者となって、人的資源の高度化に関する取り組みを進めています。2017年4月には、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「働き方改革推進委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役副社長)を設置しました。同委員会では、人的資源の高度化に向けた課題と施策の検討、目標の設定、および活動実績のモニタリングなどを行い、年に二度、取締役会に報告しています。

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「CSR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)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。人材育成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、従業員一人ひとりがより高いレベルを担い、幅広い知識・経験を身につけることを目的として、階層別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。

役職	必要な発揮能力	階層別研修			キャリアセミナー	選抜型プログラム	公募・選抜型プログラム	能力開発プログラム (VCDI)		
		輪読会等・問題解決・リーダーシップ・組織マネジメント	財務知識	コンプライアンス・人権				異動科目	必須科目	強化科目
GM ポスト部長を担える人材	<b>広い視野</b> (将来・グループ) 組織経営 事業組成力 組織マネジメント力 事業推進力 高い専門性と実行力	GM職 【グループで統一すべきマシントスキル/グループ視野・経営視野での問題解決、事業創造、経営戦略】 HD/3ヵ月 (日中)				【選抜】 資料マシントスキル 【選抜24名】 【公募・選抜】 ビジネススキル (英検・TOEIC・TOEFL)	【公募・選抜】 ビジネススキル (英検・TOEIC・TOEFL)	第1部 不動産 第2部 開発・土木 第3部 語学 第4部 情報技術 第5部 金融・財務・経理 第6部 人事・総務 第7部 社内規定試験 第8部 ビジネススキル 計 51 講座	不動産(営業) 不動産(管理) 不動産(鑑定) 一級建築士	
SM ポスト部長を担える人材		SM職フォロー 【マシントリーダーシップスキル強化 (多量研修)】								
M ポスト部長を適切に補佐できる人材		新任SM職 【業績方針の徹底・達成 (目的設定型問題解決)、部下マシントに必要な知識 (研修・フォロー研修)】 HD/2日		新任M職 【上級方針理解・明確/組織マシントスキル/管理職として必要な知識】 HD/2日						
L プロジェクトリーダー等としてチームリーダーを担える人材		L職フォロー 【リーダーシップスキル強化 (多量研修)】 NRE/半日		新任L職 【リーダーシップ (目的設定型問題解決) / 働き方 (問題解決型) / リーダーシップスキル】 NRE/2日						
P1 チームの中心的役割を担える人材		新任P1職 【自ら目標を設定し、達成する力 (目的設定型問題解決・上級)】 NRE/2日		新任P1 【コア】[英社][人権] プラットフォーム(先学導入) 認知社会的スキルへの対応方針						
P2 一人前のプレーヤー		入社4年次 【自ら目標を設定し、達成する力 (目的設定型問題解決・初級)】 NRE/1日	財務研修② 【アカウンティング基礎~応用】 4~6年次/1日							
P3 基礎力の形成		入社3年次 【チームで働く力 (問題解決型)】 HD/2日								
		入社2年次 【自ら目標を設定し、達成する力 (自主型問題解決)】 HD/2日								
		入社1年次フォロー 【働き方 (OS&S/プレゼンテーション)】 HD/1日								
		入社1年次 【働き方 (OS&S/プレゼンテーション)】 NRE/1日								
		新入社員導入 【働き方 (OS&S/プレゼンテーション) / サポート/ビジネススキル】 HD/3日、NRE/3日	財務研修① 【財務基礎知識】 1年次/2日	新入社員導入 【コア】[英社][人権] 社会人としての基礎知識						

グループ合同実施
  2018年度の新規実施  
 ・財務研修 (2段階実施) ※資格要件の付随  
 ・海外部門向け研修プログラム

野村不動産人材育成体系(総合職)

## 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 2018 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	2018年度
従業員1人当たりの研修時間※2	12.65時間
総研修時間※2	25,077時間
従業員1人当たりの研修費用	79,984.86円
総研修費用	158,530,000円
従業員能力開発の投資収益率※3 (離職率/研修費用総額)	2.04

※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
1	新入社員導入研修	新入社員	8社
2	新入社員フォロー研修	新入社員	8社
3	入社2年目研修	入社2年目	7社
4	入社3年目研修	入社3年目	8社
5	問題解決スキル研修	指導職クラス	4社
6	問題解決スキル研修	基幹職クラス	5社

7	新任基幹職研修	基幹職	8社
8	新任部長職研修	部長職	4社
9	新任経営職研修	経営職	4社

# 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。

☞ [「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「CSR 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)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。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。2018年度は、それぞれ103社、77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。2018年度は、18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2018年度の実績は以下の通りです。

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



推進基盤

## マネジメント体制

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全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.....	97
コンプライアンス .....	109
リスクマネジメント.....	114
人権 .....	118
サプライヤーマネジメントの高度化.....	112



# 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、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](#)

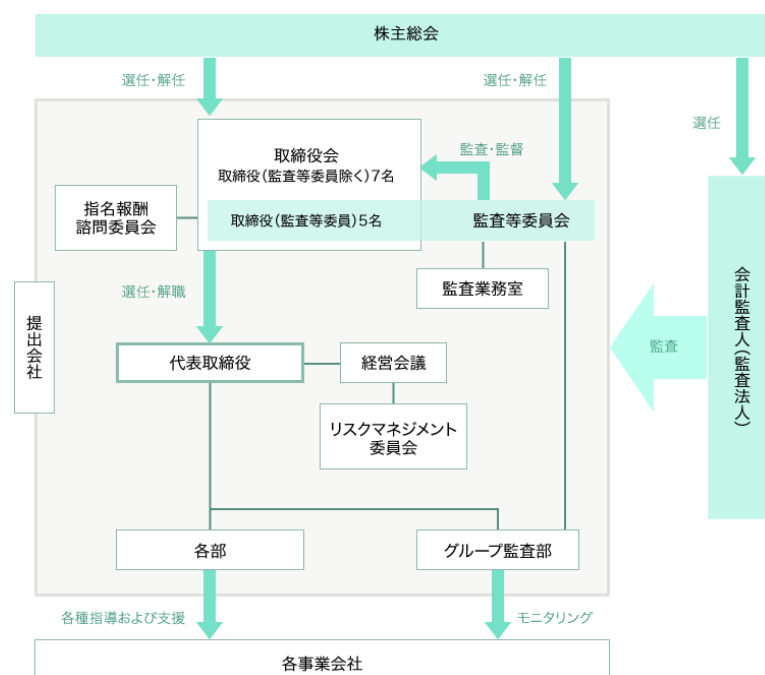
## コーポレート・ガバナンス報告書

[☞ コーポレート・ガバナンス報告書 PDF 169KB](#)

(最終更新日:2019年6月25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

野村不動産ホールディングスの取締役会は、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2名、女性1名)、および監査等委員である取締役5名(うち社外取締役3名、女性1名)で構成され、経営の基本方針等重要な事項を決定するとともに、取締役の職務執行と執行役員の業務執行を監督しています。また、業務執行取締役以外の取締役を取締役会会長にするとともに、社外取締役を招聘することにより、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います。

[📄 取締役一覧](#)

## 監査等委員会

野村不動産ホールディングスは、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います。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実施し、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います。また、監査等委員は、経営会議その他の重要な会議体へ出席し、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います。

当社の監査等委員会の構成員については以下の通りです。

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)

## 指名報酬諮問委員会

野村不動産ホールディングスは、取締役候補の指名・報酬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、指名報酬諮問委員会を設置しています。委員の過半数を独立社外取締役が務めることとし、業務執行取締役以外の社内取締役1名および独立社外取締役3名で構成されています。当委員会は必要に応じて開催し、取締役及び執行役員の指名・報酬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通りです。

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)

## 経営会議

野村不動産ホールディングスの経営会議は、社長執行役員およ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います。また、取締役会長およ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います。

## 執行役員制度

野村不動産ホールディングスは、経営の監督・意思決定機能と業務執行機能の分離、および、執行機能の拡充を図り、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います。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います。

なお、持株会社として、「関係会社管理規程」「グループ内部監査規程」等の諸規程に基づきグループ会社を管理するとともに、取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員が主要なグループ会社の取締役等を、監査等委員である取締役が監査役を兼任すること等を通じて、グループ経営を強化しています。

さらに、当社及びグループ会社にリスクマネジメント体制、コンプライアンス体制、内部監査体制を展開し、その各々について定期的に当社の取締役会に報告することで、グループ経営の監督についても実効性あるものとしています。

## 取締役会の実効性評価

野村不動産ホールディングスでは、取締役が、取締役会の実効性、自らの取締役としての貢献状況について毎年自己評価を行っています。また、各取締役の自己評価を参考の上、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を適切に開示しています。

### 【2018年度3月期の評価結果】

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通りです。

	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、自由闊達な議論が行われている。
運営	継続して実施している資料の事前提供の徹底や、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。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さらなる向上を図る。
審議内容	取締役会で取り扱う課題の絞り込みや、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、新たな中長期経営計画の策定に向けた議論を充実させた。2020年3月期については、新たに策定した中長期経営計画を踏まえた戦略的な議論をさらに充実させる。

## 取締役

### 取締役の選任

野村不動産ホールディングスは、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5名以内としています。

### 独立社外取締役

野村不動産ホールディングスの独立社外取締役は、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す。野村不動産ホールディングスは、独立社外取締役の独立性の判断に関し、東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加え、当社独自の基準を制定しています。

#### 【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<sup>\*1</sup>もしくは当社または子会社を主要な取引先<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>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
篠原 聡子	同氏は、建築家として長年にわたり活躍され、建築の分野での豊富な知識、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3月期開催の取締役会(14回開催、14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。
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。	—
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3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)及び監査等委員会(11回開催、11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。	—
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。	—

## 取締役報酬関係

### 役員報酬等の決定に関する方針

野村不動産ホールディングスは、取締役の報酬と業績および株主価値との連動性をより明確にする方針のもと、中長期業績に連動した業績連動型株式報酬等の制度を導入しています。

#### 【株式報酬制度導入の目的】

報酬が当社株価と連動することにより、中長期的な企業価値向上への動機付けと株主の皆さまとの利害の共有を図っています。

業績 連動部分	3年ごとの業績で変動 中期的な業績向上へのより明確なインセンティブ
非業績 連動部分	役員退任時まで、交付などを繰り延べ より長期的な貢献や企業価値向上へのインセンティブ

### 役員報酬制度の概要

野村不動産ホールディングスの取締役の報酬は、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ます。2019年度より、CSR/ESGに対するパフォーマンスを賞与に連動させています。

なお、役員報酬制度の運用については、委員の過半数を社外取締役で構成する指名報酬諮問委員会における審議を得て、取締役会にて行っています。

#### 〈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います。

#### 〈賞与〉

賞与は、連結営業利益等の業績及び個人査定に基づいて決定しています。

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います。

	2017年度	2018年度
営業利益	76,660百万円	79,162百万円
対前年度比	△0.8%	+3.3%

#### 〈株式報酬〉

株式報酬は、2018年度より従来のストックオプション(以下、「SO」という)に代えて、当社株式等の交付等を各事業年度の開始から3年経過後に行うパフォーマンスシェア型(以下、「PS」という)部分と、原則として取締役及び当社グループの役員のいずれも退任した時に行う譲渡制限型(以下、「RS」という)部分から構成されます。

本制度は、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。

本制度は、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。

なお、2018年度においては、2017年度に係る役員報酬としてのSOが費用計上されています。

#### 【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、2018年度の開始から3年経過後である2020年度のレンジについては、2018年度の開始時の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決定しています。

##### ・ 2020年度レンジ

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%

##### ●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ことにより、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〉

取締役兼執行役員の報酬に関しては、短期のみでは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通りとなっています。

取締役会議長である取締役会長(業務執行取締役以外の取締役)の報酬に関しては、客観的立場から執行を監督する立場を担うことに加え、長期的な企業価値を向上させる立場も担うことから、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います。

社外取締役及び監査等委員である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立場を担うことから、基本報酬のみの構成としています。

##### ・ 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

(2018年度)

区分	支給人員 合計	支給総額 (百万円)	内訳					
			基本報酬 (百万円)		賞与 (百万円)		株式報酬 (百万円)	
			支給人員	支給額	支給人員	支給額	支給人員	支給額
取締役(監査等委員を除く)	8名	556	8名	318	5名	115	6名	122
(うち社外取締役)	(2名)	(27)	(2名)	(27)	(-)		(-)	
取締役(監査等委員)	5名	144	5名	144	-		-	
(うち社外取締役)	(3名)	(42)	(3名)	(42)	(-)		(-)	
合計	13名	700	13名	462	5名	115	6名	122

(注)

1. 取締役の報酬(「基本報酬」及び「賞与」)の限度額は、2018年6月26日開催の定時株主総会決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く)について年額550百万円以内、2015年6月26日開催の定時株主総会決議により、取締役(監査等委員)について年額150百万円以内となっております。取締役の報酬額は、当事業年度において支払われたか否かにかかわらず、当社が当事業年度に費用計上した金額を基に記載しております。

2. 上記1. 記載の取締役の報酬額とは別枠で、2018年6月26日開催の定時株主総会において、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬等を導入し、3事業年度を対象期間として、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)への報酬として信託へ拠出する上限を730百万円とすることを決議いただいております。

なお、上記「株式報酬」欄の支給額は、業績連動型株式報酬等について当事業年度に費用計上した金額が含まれております。

3. 上記「株式報酬」欄の支給額には、当事業年度に費用計上したストックオプションによる報酬額(取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)6名に対し28百万円)が含まれております。

なお、ストックオプションによる報酬については、上記1. 及び2. 記載の報酬額導入前の、2015年6月26日開催の定時株主総会決議による、年額650百万円以内の報酬限度額に基づき支給しており、2018年3月期に係るストックオプションによる報酬の支給をもって、現行のストックオプションは廃止し、新たなストックオプションによる報酬の支給は行わないこととしました。

## 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	123	61	34	27
宮嶋 誠一	取締役	提出会社	107	54	29	23

※「株式報酬」欄の支給額は、2018年度に費用計上した金額を記載しています。



## 内部統制システム

### 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

---

野村不動産ホールディングスは、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

野村不動産ホールディングスの監査等委員会は、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、必要に応じて追加監査と必要な調査を勧告、指示することができます。また、随時、会計監査人とも連携を図りながら、取締役の職務執行と執行役員の業務執行の状況を監査・監督しています。

また、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います。

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)3名から構成されています。

監査等委員折原隆夫は長年にわたり財務及び会計業務に従事した経験を、監査等委員茂木良夫は長年にわたり財務及び会計業務に従事した経験を有し、また、監査等委員宮川明子は公認会計士の資格を有しており、いずれも財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

2018年度において、監査等委員会を合計11回開催しており、監査等委員全員が全ての回に出席しています。

監査等委員会における主な検討事項として、監査計画策定、監査報告書の作成、会計監査人の再任に関する評価、会計監査人の報酬等に関する同意等があります。

また、常勤監査等委員の活動として、重要な会議に出席するとともに、必要に応じて業務執行部門から報告を求め、当社の業務執行状況に関する情報を収集しています。

## 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

新日本有限責任監査法人は、2018年7月1日をもって、EY新日本有限責任監査法人に名称変更しております。また、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、既に自主的に業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて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9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目して評価を実施し、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、監査法人の職務遂行状況(従前の事業年度における職務遂行状況を含む)、監査体制及び独立性を勘案し、別途定める会計監査人の評価基準を踏まえ、監査法人の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.監査公認会計士等に対する報酬の内容(2019年3月期)

区分	支払額
当事業年度に係る会計監査人の報酬等の額	63百万円
当社及び子会社が会計監査人に支払うべき 金銭その他の財産上の利益の合計額	183百万円

## 7.監査等委員会による監査法人の評価

当社の監査等委員会は、毎年監査法人に対して評価を行っております。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。

(注)

1. 当社と会計監査人との間の監査契約において、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の監査報酬等の額を明確に区分しておらず、実質的にも区分できませんので、上記当事業年度に係る会計監査人の報酬等の額にはこれらの合算額を記載しております。
2. 監査等委員会は、取締役、財務部門及び会計監査人から必要な資料を入手し、報告を受けたうえで、会計監査人の過去の活動実績及び報酬実績を確認し、当事業年度における会計監査人の監査計画及び報酬見積りの算出根拠等について検討をした結果、会計監査人の報酬等の額について妥当と判断し、会社法第399条第1項の同意を行っております。

## 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

#### 2018年度会議開催実績

会議体	回数
取締役会	14回
監査等委員会	11回
経営会議	49回
CSR委員会・CSR推進会議	7回
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回

※報告対象範囲:野村不動産ホールディングス

#### 社外取締役の出席状況

氏名	出席状況
松島 茂	2019年3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)に出席
篠原 聡子	2019年3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)に出席
大岸 聡	2019年3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)に出席および監査等委員会(11回開催、11回出席)に出席
山手 章	2019年3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)に出席および監査等委員会(11回開催、11回出席)に出席
小野 顕	2019年3月期開催の取締役会(14回開催、14回出席)に出席および監査等委員会(11回開催、11回出席)に出席

# 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」を行ってまいります。

### 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**

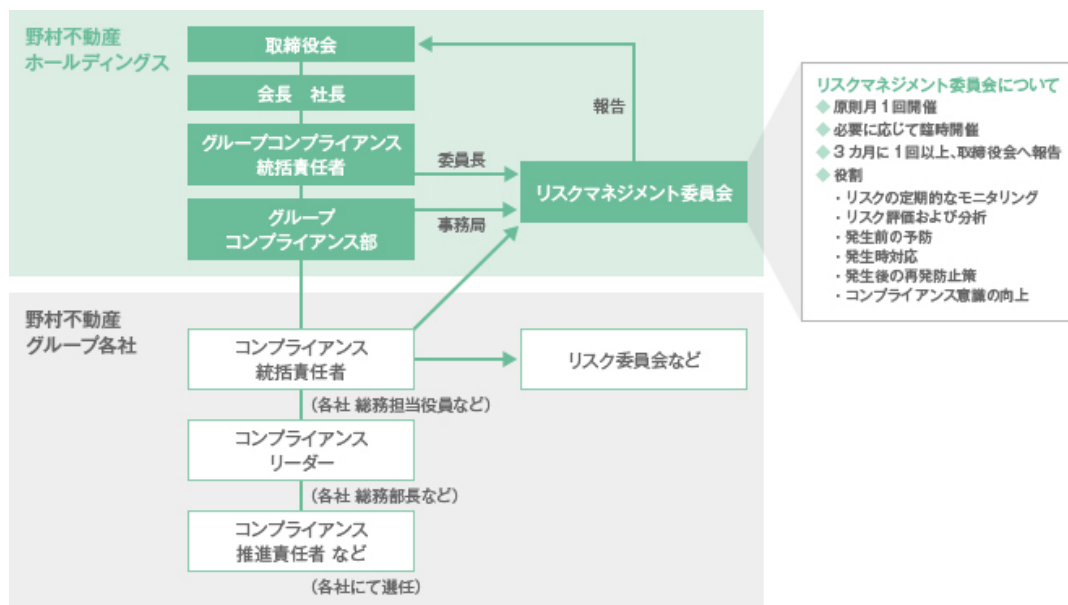
- 第31条 ガイドライン等の作成
- 第32条 ガイドライン等の活用
- 第33条 外国法人への適用

## 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」を設置し、「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。

「倫理規程」の重大な違反事項に関しては、リスクマネジメント委員会の委員長より、当社の取締役会に報告され、対応を行っています。



### 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。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、当該通報者に対しては、通報内容の機密を保証し、あわせて通報者に対して不利益な取り扱いや、いやがらせを行った者に対して、就業規則のつと、処分を行えるなど、通報者の保護を図っています。

また、法人などのお取引先の皆さまとの公正な取引を進めるため「お取引先様専用ヘルプライン」を設置し、社員によるコンプライアンス違反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。

☞ [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を行う場合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。

また、経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」などを尊重し、「外国公務員贈賄防止基本方針」を策定し、Webサイト上に公開しています。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」も策定し、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、具体的な社内手続きなどを定めています。また、海外事業部門の役職員を対象に、贈賄防止に関する研修を定期的実施しています。

☞ [「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。2018年度の受講率はグループ全体で100%でした。

##### コンプライアンス研修

集合形式の階層別研修。2018年度は65回実施しました。

# リスクマネジメント

## 考え方・方針

野村不動産グループは、リスク管理に関する基本方針を定め、リスクの適切な管理および運営によって経営の健全性を確保することを、重要な経営課題と認識しています。

このため、「リスク管理規程」において、基本方針、リスクの種類、管理・運営体制について定めています。また、当規程にのっとり、「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクの定期的なモニタリング、評価および分析を行うとともに、予防および発生時対応と発生後の再発防止を図り、グループ会社に対し、必要な指導、および助言を行っています。

### 「リスク管理規程」

当社グループは、リスク管理に関する基本的事項を定め、リスクの適切な管理および運営を行うために、「リスク管理規程」を策定しています。当規程では、リスク管理に関する基本方針、主要なリスクの特定、管理・運営体制などについて定めています。

#### 【主要なリスク】

- ・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
- ・その他グループとして管理すべき重要なリスク
- ・事業環境の変化に伴うリスク
- ・金融市場の変化に伴うリスク
- ・自然災害に伴うリスク
- ・法令遵守に関するリスク
- ・行政対応に伴うリスク
- ・風評に関するリスク
- ・品質に関するリスク
- ・ウェブ・ネットに関するリスク
- ・情報漏えいに関するリスク
- ・システムに関するリスク
- ・反社会的勢力に関するリスク
- ・労務管理に関するリスク
- ・人権・ハラスメントに関するリスク
- ・社員の不正その他のコンプライアンスに関するリスク

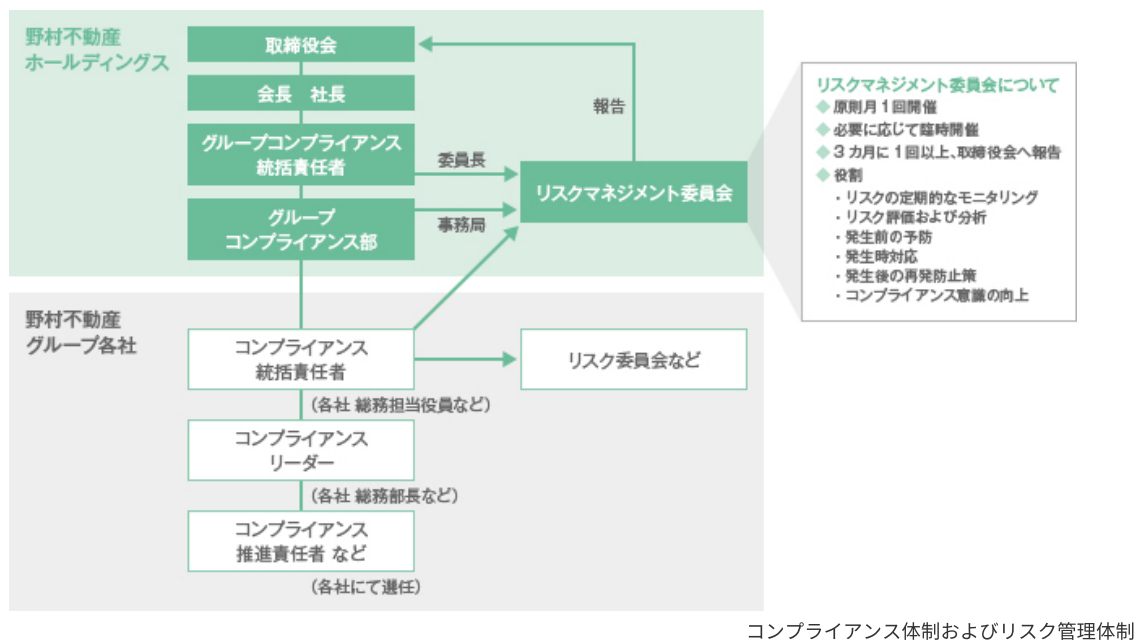
## マネジメント

### リスクマネジメント委員会

野村不動産ホールディングスは、「主要なリスク」に関する審議を行うため、監査等委員会・内部監査部門とは別に取締役会において指名された当社およびグループ各社の取締役、執行役員などで構成される「リスクマネジメント委員会」を設置しています。「リスク管理規程」および「会議体に関する規程」の通り、月に2度、リスクのモニタリング、評価および分析を行うとともに、企業経営、事業展開に伴い遭遇するリスクに関し、発生前の予防、発生時対応、発生後の再発防止等について対応策を審議しています。

また、リスクマネジメント委員会委員長(執行役員)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や対応方針を共有しています。なお、「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」はそれぞれ原則として隔月、必要のある時には臨時に開催し、3カ月に1回以上、審議内容を取締役会に報告しています。

さらに、グループ各社においてもリスクマネジメントに関する会議体を設置するなど、業務内容に応じた適切なリスクの管理を行っています。



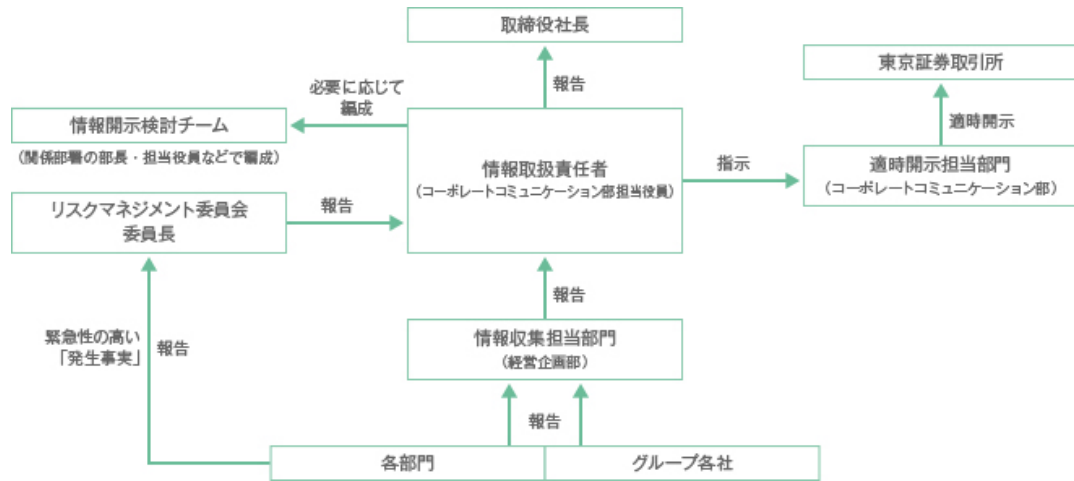
### 社会・環境に関するリスク管理

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、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い、3カ月に1回以上、審議内容を取締役会に報告しています。

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「CSR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)においても内容が報告されます。

## リスクマネジメントプロセス

当社グループは、「リスク管理規程」にもとづき、「リスクに関する発生事実の情報伝達ガイドライン」を策定し、予期せぬ発生事実の速やかな経営陣への情報伝達フローを確立しています。



適時開示体制図

## リスク管理の徹底

当社グループは、「リスク管理規程」に基づいたリスク管理を推進しています。

「リスクマネジメント委員会」「グループリスク連絡会議」では、各事業で発生した事実とその対応・再発防止方法などについて、議論を行い、グループ各社に対し適切な指導および助言を行っています。また、重要な情報については、e-ラーニング、イントラネットなどを通じて職員に周知し、役員に対しては、リスクマネジメントに関する研修を実施しています。

## 「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。窓口が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。

### 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
開催実績	12回

### 安否確認(年4回)の実施

項目	2018年度
返信率	100%

# 人権

## 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](#)

## 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「CSR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、人権研修を徹底します。

## 人権課題に対する対応

### 人権問題に関する相談・通報

当社グループは、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」を設置し、適切な対応を行っています。

また、「倫理規程」で禁止されている人権侵害を含む内部通報・相談窓口として、「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。

それぞれの窓口への通報内容の機密を保証し、あわせて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にしています。2018年度の人権に対する相談件数は、28件でした。

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、社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。

### 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年度は、「人権デュー・デリジェンス勉強会」に参加して課題の理解に努めるとともに、「CSR調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーへも人権尊重をお願いしています。

また、2019年5月に国連グローバル・コンパクトに署名し、人権尊重への方針をより明確にしています。

## 人権研修

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。2018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4,336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<sup>※</sup>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

## 『人権デュー・デリジェンス勉強会』への参加

---

野村不動産ホールディングスは、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。

NGOなどの有識者も交えながら、国際的な基準や企業に期待されている取り組みなどの知識を学習し、人権への影響の特定や対処法などに関する調査・研究を行っています。これを通じて、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。

## 外国人技能実習生との交流会

---

当社グループは、野村不動産アメニティサービスで採用しているインドネシアとベトナムからの外国人技能実習生との交流会を実施しています。2018年度は『アジア・ナイト2018』を開催、歌や踊りなど、お互いの国の文化や故郷を紹介しました。





## 実績

### 推進への取り組み

2018年度は、グループ全体で延べ9回人権研修を実施し、4,336人が受講しました。

#### 実施研修

研修種別	参加対象	参加率 (参加者/参加対象者)	扱った人権テーマ
<b>グループ合同研修</b>			
新入社員合同研修	新入社員	100% (277/277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	99% (156/157名)	同和問題の解決
キャリア入社研修	中途入社社員	100% (185/185名)	ハラスメント防止
<b>野村不動産</b>			
人権研修	新任リーダー職	100% (42/42名)	ハラスメント防止
人権研修	新入社員	100% (48/48名)	ハラスメント防止
<b>野村不動産ライフ&amp;スポーツ</b>			
人権研修	新卒新入社員	100% (28/28名)	ハラスメント防止
人権研修	新任基幹職	100% (18/18名)	ハラスメント防止
人権研修	全従業員、全アルバイト	98% (1,780/1,814名)	ハラスメント防止
人権研修	全従業員、全アルバイト	99% (1,802/1,814名)	ハラスメント防止

# 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、工事業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「CSR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)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。

## 野村不動産グループCSR調達ガイドライン

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。

### 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。

## 地域・社会貢献

### 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

#### 陸前高田中心市街地復興計画の推進

ジオ・アカマツは、岩手県陸前高田市において、「まちなか再生計画」の策定業務を受託しました。行政や地元の商工会、都市再生機構と協働して、市街地の再生と運営を行っており、東日本大震災の復興を支援しています。

#### 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、2018年度は、総支援者61名、年間187.8万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<sup>※</sup>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。2017年度より2年連続で「ベストフィードバック賞」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。2018年度は、東京本社にて4日間実施し、約90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。2018年度は、東京本社にて3日間実施し、約150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。

### ■立教大学

当社グループの社員が、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※」

当社グループの社員が、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。2018年度は、野村不動産が開発中の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。

## 小学校児童向け着衣水泳教室の開催

野村不動産ライフ&スポーツは、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。2018年度は、1,605名が参加しました。



着衣水泳教室

「着衣水泳教室」参加人数の推移

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

## 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、「メガロスクロス千種24」で、喘息の子どものための水泳指導を行っています。2018年度は30名の児童が水泳を体験しました。



## 「子ども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、「子ども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ました。



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、「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。

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 (東京アスリート認定選手) を支援しています。



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、平成30年度「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。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。



## 編集方針

当サイトは、野村不動産グループのCSR/ESG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。

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CSR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18社(2018年度期初時点)

全売上高に占める報告対象組織の売上高比率:99.5%

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、NREG 東芝不動産、野村不動産ライフ&スポーツ、野村不動産熱供給、ジオ・アカマツ、野村不動産リフォーム(2018年8月より野村不動産パートナーズへ合併)、野村不動産ウェルネス、野村不動産アメニティサービス、NREG 東芝不動産ファシリティーズ、NF パワーサービス、ファーストリビング アシスタンス、御堂筋みらい、UNJ プロパティーズ、新宿みらい、虎ノ門リアルエステート

※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。

## 参考にしたガイドライン

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

ISO26000「社会的責任に関する手引き」

SASB(Sustainable Accounting Standards Board)

## 報告対象期間

2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)

※一部内容に2017年度以前、または2019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

---

2019年9月

### 次回更新予定

---

2020年9月

## CSRサイト内の記述について

- ・当CSR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18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CSR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  
コーポレートコミュニケーション部 CSR課

Mail:[hd-cc@nomura-re.co.jp](mailto:hd-cc@nomura-re.co.jp)

# 基礎データ

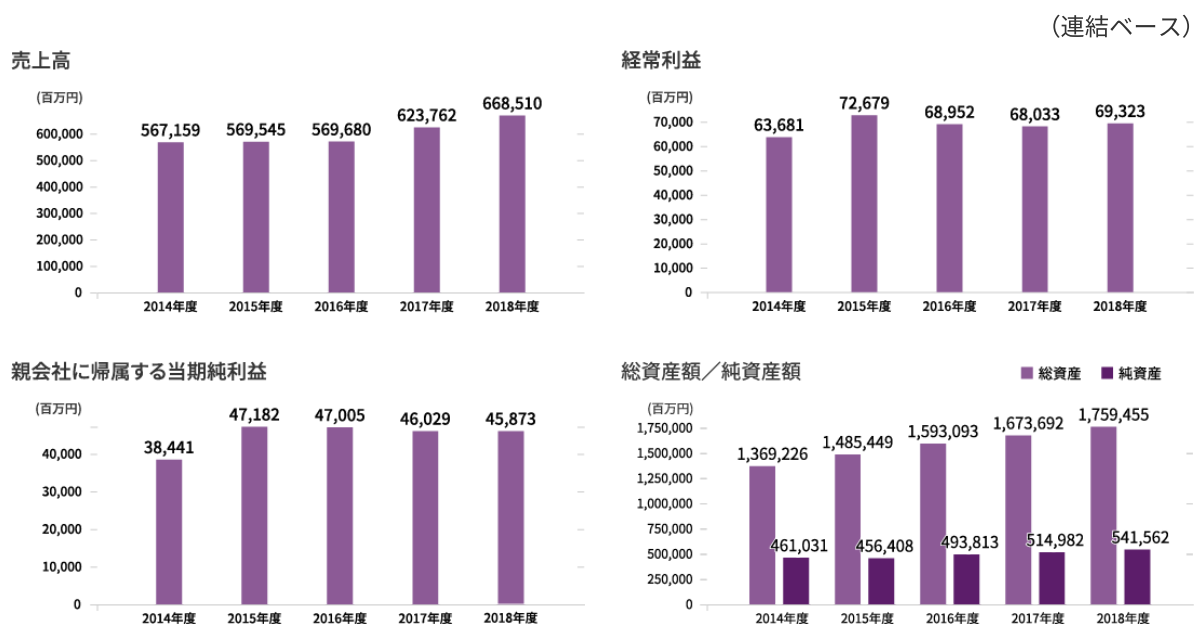
## 組織概要

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」 <a href="#">詳細はこちらをご覧ください</a>
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	1,172億9,390万5,100円(2019年3月31日現在)
従業員数	6,980名(2019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65社(うち連結子会社39社、持分法適用非連結子会社及び関連会社26社)

※上記、組織の構造、所有形態、規模に関して2018年度は以下の変更があります。

- ・Lothbury Investment Management Group Limited(不動産運用会社)の株式75%を取得しました。
- ・隆文堂(ホテル資産保有会社)およびその子会社UHM(ホテル運営会社)の全株式を取得しました。
- ・野村不動産リフォームを野村不動産パートナーズに合併しました。

## 財務状況



## 従業員情報

### 従業員数

(4月1日時点)

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

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

### 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
新入社員数(人)	247	256	258
男性(人)	166	168	163
女性(人)	81	88	95
女性社員雇用率(%)	32.79	34.38	36.82

## ESG投資家さま向け索引

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(P.94、P.115)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 ✓
CSR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

開示事項		記載箇所
<b>102:一般開示事項(2016)</b>		
102-1	組織の名称	☐ 基礎データ
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	☐ 基礎データ
102-3	本社の所在地	☐ 基礎データ
102-4	事業所の所在地	☐ 基礎データ
102-5	所有形態および法人格	☐ 基礎データ
102-6	参入市場	☐ 基礎データ
102-7	組織の規模	☐ 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	☐ 基礎データ
102-9	サプライチェーン	☐ 事業とCSR
		☐ 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	☐ 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	☐ 気候変動への対応
102-13	団体の会員資格	—
102-14	上級意思決定者の声明	☐ CSR委員長メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	☐ CSR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	☐ CSR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	☐ CSRマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	☐ CSR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	☐ CSR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	—
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	☐ CSRマネジメント
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	☐ 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
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
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	☐ CSRマネジメント
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	☐ CSRマネジメント
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	☐ CSRマネジメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	☐ CSRマネジメント
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	☐ 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	☐ CSRマネジメント
102-48	情報の再記述	—
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	—
<b>マテリアルな項目</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ CSRマネジメント
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
		☑ 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	—
<b>201:経済パフォーマンス(2016)</b>		
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	—
<b>202:地域経済での存在感(2016)</b>		
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	—
<b>203:間接的な経済的インパクト(2016)</b>		
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	—
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
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
<b>204:調達慣行(2016)</b>		

204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
<b>205:腐敗防止(2016)</b>		
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
<b>206:反競争的行為(2016)</b>		
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	☑ コンプライアンス
<b>301:原材料(2016)</b>		
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	—
<b>302:エネルギー(2016)</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 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
<b>303:水と廃水(2018)</b>		
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
<b>304:生物多様性(2016)</b>		
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	—
<b>305:大気への排出(2016)</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 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	—
<b>306:排水および廃棄物(2016)</b>		
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	—
<b>307:環境コンプライアンス(2016)</b>		
307-1	環境法規制の違反	☑ 環境マネジメントの高度化
<b>308:サプライヤーの環境面のアセスメント(2016)</b>		
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	—
<b>401:雇用(2016)</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	☑ 基礎データ
		☑ ダイバーシティの推進
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
<b>402:労使関係(2016)</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
<b>403:労働安全衛生(2018)</b>		
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
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
<b>404:研修と教育(2016)</b>		
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	—
<b>405:ダイバーシティと機会均等(2016)</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 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	☑ 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	—
<b>406:非差別(2016)</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	☑ 人権
<b>407:結社の自由と団体交渉(2016)</b>		
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
<b>408:児童労働(2016)</b>		
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
<b>409:強制労働(2016)</b>		
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
<b>410:保安慣行(2016)</b>		
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
<b>411:先住民族の権利(2016)</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
<b>412:人権アセスメント(2016)</b>		
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	—
<b>413:地域コミュニティ(2016)</b>		
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
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	—
<b>414:サプライヤーの社会面のアセスメント(2016)</b>		
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	—
<b>415:公共政策(2016)</b>		

415-1	政治献金	—
<b>416:顧客の安全衛生(2016)</b>		
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	—
<b>417:マーケティングとラベリング(2016)</b>		
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	—
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	—
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	—
<b>418:顧客プライバシー(2016)</b>		
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	—
<b>419:社会経済面のコンプライアンス(2016)</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	☑ コンプライアンス

## 第三者意見



明治大学経営学部 特任教授  
 損保ジャパン日本興亜 CSR室 シニア アドバイザー  
**関 正雄 氏**

野村不動産グループは、トップメッセージやCSR委員長メッセージにあるように、CSR/ESGを事業活動の中心に据えると宣言しています。2018年度は、国連グローバル・コンパクトへの加入、2030年の温室効果ガス削減長期目標の設定、グループCSR調達ガイドラインの運用開始と、マイルストーンになるような重要な取り組みが行われています。また、CSR/ESGを事業活動の基盤として取り組む風土の醸成に努めると宣言しています。この一連の動きは、経営にCSRを統合する意思を社内外に明確に示したものであり、高く評価できます。今後は、これらを具体的な活動にまで落とし込み、その進捗状況を開示していくことを望みます。そのために必要と考えられる改善点や具体的なアドバイスを以下に示します。

### 1. CSRマネジメント

---

- 新中長期経営計画における「4つの価値創造テーマ」とCSRの「4つの重点テーマ」の全体を通じて、企業価値の向上と社会への価値創出にどうつなげるかを深掘りし、ストーリーとして社内外に示して欲しい。
- 重点取り組み項目が設定されたので、次のステップとしてKPIを具体的に設定し、目標に対する進捗状況を明らかにしていくことをお勧めします。
- SDGsに関しては、既存取組みとSDGsの17目標との紐づけまでで終わっています。バリューチェーンベースで、SDGsを起点として自社のインパクトエリアを特定する作業が必要です。

### 2. 環境

---

- 不動産は社会インフラとして数十年の長い寿命をもちます。脱炭素社会を先取りする先見性をもって、脱炭素社会への転換をインフラ面からリードするような高い志を掲げて取り組んで欲しい。
- 環境面での自社の経営リスクとオポチュニティを分析するために、気候変動に関するイニシアチブであるTCFDへの対応をお勧めします。



### 3. 人権

- SDGsの中核テーマでもある人権については、まずは国際人権規範そのものの理解に取り組むことが必要です。たとえば人権研修の中身は、同和問題とハラスメントのみとなっており、「国際人権規範を遵守する」と掲げた人権方針とのギャップが大きいです。
- 社員の人権が主な関心事となっていますが、バリューチェーン全体で人権リスクをとらえる視点が必要です。特にサプライチェーンにおける人権・労働リスクへの対処は、重要なテーマと位置付けるべきです。
- 業界ベースの人権デューディリジェンス勉強会に参加したのは良いことです。これを手始めとして、デューディリジェンスの体制構築と実効性のある運用に向けて、計画を策定し具体的に進める必要があります。

### 4. おわりに

「ローマは1日にして成らず」です。昨年生み出したモメンタムを継続・拡大して、今年度以降、CSRの経営統合を進め、一步一步具体化とレベルアップに取り組んで欲しいと思います。そのためにも、ステークホルダーとの対話をより深めることをお勧めします。そしてCSR委員長の言葉にあるように、CSR/ESGの側面でもリーディングカンパニーを目指して頂きたいと思います。

#### 第三者意見を受けて

今年度より当社グループのCSR活動について関先生にご意見を頂戴し、深く感謝いたします。

CSR/ESGの取り組みを通じて社会課題を解決し、同時にお客様のニーズにお応えしながら新たな価値を創造することで、当社グループの持続的成長に繋げていきたいと考えております。

2018年度は、CSR委員会での議論を通じ、国連グローバル・コンパクトへの加入、グループCSR調達ガイドラインの運用開始に加え、気候変動への対応を強化するため2030年の温室効果ガス削減長期目標(スコープ1・2)を設定し公表しました。

特に、気候変動は社会全体で大きなリスクであります。一方で低炭素型の商品・サービスの開発などから事業機会の獲得にも繋がるものと考えております。お客様に引き渡した商品の使用段階(スコープ3)の低炭素・脱炭素化も含め、気候変動への対応については今後特に強化いたします。

CSR/ESGの取り組みをどのように具体的に事業の成長に繋げるかという点については、社内でもまだ議論を継続しているところです。関先生にご指摘頂いた通り、新中長期経営計画との連動も十分ではなく、経営戦略とCSR/ESGの統合を進めていかなければならないと感じています。CSR委員会に限らず、取締役会や経営会議、そして各事業部門を通じて幅広く議論を展開し、具体的な事業活動に落とし込んでいきます。これまでCSR/ESGの推進活動から「4つの重点テーマ」と「2つの推進基盤」におけるグループの方針や目標の設定はしておりますが、今後どのように事業の成長に繋げていくか、より具体的な検討を進めてまいります。また、同様にご指摘頂きました「人権」についても、不動産デベ・ゼネコン計8社の人権デューディリジェンス勉強会の参加などを通じ、サプライチェーン全体の人権・労働リスクを適切に理解し、具体的な活動計画を検討していきたいと考えております。

今回いただいた第三者意見を通じ、顧客、社会、野村不動産グループの三者にとって有益で、且つ持続可能な社会の実現に向けたビジネスモデルへの転換が、ひいては当社グループの持続的成長につながるということを改めて認識いたしました。そしてこの実現のためにも、社員の心身の健康を大切に、ウェルネス経営を実効的に推進してまいります。また、今回いただきました課題に関しまして、今年度以降取り組んでまいります。

当社グループは今回頂いた第三者意見を参考にし、またステークホルダーとの対話を重ねながらCSR/ESGの取り組みをより強化し、社会とお客様に向け新たな価値創造に努めてまいります。

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

野村不動産グループCSR委員会委員長

宮嶋 誠一