



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、すべての役職員が心身ともに健康で生き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。

また従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性にかかわらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。

従業員の健康と安全の追求	105
ダイバーシティの推進	111
公正で働きがいのある職場づくり	116
人的資源の高度化	122
サプライヤーの安全の確保	127

グループ方針

野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、すべての役職員が心身ともに健康で生き生きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。

また従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性にかかわらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。



マネジメント

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年7月、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成する「グループウェルネス推進会議」(議長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置しホールディングスと個社が一気通貫でウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営していきます。

また、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する「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)では、安全衛生、ダイバーシティの推進、公正で働きがいのある職場づくり、人的資源の高度化、サプライヤーの安全の確保に関連する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。なお、同委員会では、ダイバーシティ、サプライヤーの安全の確保など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。

従業員の健康と安全の追求



考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

ダイバーシティの推進



考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

公正で働きがいのある職場づくり →

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

人的資源の高度化 →

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

サプライヤーの安全の確保 →

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

従業員の健康と安全の追求

考え方・方針

グループ方針(人材)



グループ方針で掲げた「ウェルネス経営」の実現のため、野村不動産グループ行動指針に「生き活きと働くウェルネスの実現」を定めています。また、「野村不動産グループ倫理規程」では、「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の防止に努めています。

マネジメント

マネジメント(人材)



安全衛生に関しては、「衛生管理規程」に基づき、産業医などの衛生管理組織の設置や衛生委員会の開催、人間ドックを含む定期健康診断の受診徹底、法定時間外勤務が一定の時間を超過した職員への健康確保措置などを実施するほか、3年に1度の外部監査(法務調査)を実施するなど、安全・衛生管理を徹底しています。現在、労働安全衛生に関するマネジメント規格であるISO45001を受けている事業所はありません。

目標・実績

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。

目標1. 過重労働の防止

目標2. 有給休暇の取得促進……………有給取得率目標60%(年間12日)※野村不動産単体

目標3. 従業員の心身にわたる健康管理の徹底……………人間ドック・健康診断の受診率目標100%

目標4. 労働災害の防止……………欠勤率0%

※ 上記定量目標は2030年度までに達成すべき目標として定めています。

実績

実績1. 過重労働の防止

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均法定時間外 労働時間 (1人当たり: 時間/月)	グループ	19.66	14.07	13.51	9.99
	野村不動産 ^{※1}	—	12.1	10.45	12.06

実績2. 有給休暇の取得促進

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給取得率(%)	グループ	—	47.31	61.19	56.14
	野村不動産 ^{※1}	59.55	54.93	62.62	60.58

実績3. 従業員の心身にわたる健康管理の徹底

項目		2020年度
人間ドック・健康診断の 受診率(%)	野村不動産 ^{※1}	100

実績4. 労働災害の防止

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員の労働災害 死亡事故件数(件)	1	0	0	0
請負業者における労働災害 死亡事故件数(件)	—	—	0	2
LTIFR ^{※2}	—	0 ^{※1}	1.29	3.43
LTIR ^{※3}	—	—	0.60	1.34
欠勤率(%)	0.38	0.37	0.29	0.41

※1 野村不動産実績(請負業者を含まない)

※2 (休業を伴う労災件数/総労働時間)×1,000,000

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

☐ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

取り組み

経営層による健康と安全の改善への取り組み

当社グループは、野村不動産ホールディングスの代表取締役社長および代表取締役副社長と従業員が直接対話する機会を定期的に設け、職場風土や労務に関する現場の課題を共有し、職場環境の改善を図っています。2020年度は、延べ11回実施し、労働時間短縮や生産性向上、従業員のワークライフバランスの実現について、対話を行いました。本ミーティングにて出された提案や意見については、内容を検討し、人事制度を改善するなど、従業員の健康と安全を担保するための取り組みとして推進しています。

労働に関するリスク管理と法令遵守

当社グループは、各国の労働に関する法令を遵守するとともに、管理を徹底し、必要に応じて改善する体制を整えています。特に超過勤務時間の削減に努めており、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て、報告・確認を毎月行っています。遵守について懸念のある会社や案件に関しては、対応を検討し、改善を図っています。野村不動産においては、取締役会にて、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、課題の共有と改善に向けて取り組んでいます。

過重労働の防止

当社グループは、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実施しています。

【主な施策】

- ・業務棚卸による業務削減、外部委託
- ・AIやRPAの活用
- ・モバイルPCの導入促進
- ・テレワーク/時差勤務・フレックスタイム制勤務の促進
- ・サテライトオフィス利用促進
- ・PC利用時間制限
- ・長時間労働へのアラート発信

これらの取り組みは、過重労働防止の観点で重要な施策となっています。また、「1カ月当たりの労働時間が一定時間を超過した従業員」に対しては、「疲労蓄積自己診断チェックリスト」による体調確認を行い、部室店長へのフィードバックを実施するとともに、本人には産業医との面談などの健康確保措置を実施しています。

健康管理の充実

当社グループは、従業員の健康リスクの早期発見に努め、従業員の健康保持や安全な業務遂行を支援するため、さまざまな取り組みを行っています。

健康診断体制のさらなる拡充

人間ドックや健康診断の100%受診を徹底します。再検査の判定があった従業員には再受診の勧奨と受診確認を行っています。なお、野村不動産の2020年度の人間ドック・健康診断の受診率は100%でした。次年度以降も引き続きグループ全体で受診率100%を目指し、従業員の健康確保に努めます。

ストレスチェックの実施

当社グループは、ストレスチェックテストを通して、従業員のメンタルヘルス状況を定期的にモニタリングするとともに、メンタルヘルス関連の研修を通して、ストレスの改善に向けた取り組みにつなげています。

項目	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェック 回答率(%)	88.5	88.7	87.5
主な研修項目 (Eラーニング含む)	○ウェルネス研修 ○ウェルネスセミナー ○ストレスコーピング セミナー ○管理職向ラインケア 研修	○マインドフルネス セミナー ○メンタルヘルス研修	○マインドフルネス セミナー ○メンタルヘルス研修 ○新入社員向セルフ マネジメント研修

ハラスメント・健康相談体制の強化

社外専門家に相談できる「心と体の相談窓口」および「パワハラ・セクハラ ほっとライン」の設置、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、いつでも相談できる体制を整えています。相談は従業員だけでなく、ご家族も利用可能となっています。

「心と体の相談窓口」

職場や家庭、女性特有の健康問題、LGBTなどに関する相談を社外専門カウンセラーに電話またはメールで相談できます。

「パワハラ・セクハラ ほっとライン」

社内のハラスメントに関する相談を社外専門カウンセラーに電話で相談できます。匿名での相談も可能です。

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1回実施する「野村不動産グループ人事部会」にて、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。

新型コロナウイルス感染症への対応

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

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

従業員には時差出勤、在宅勤務、テレワーク、オンライン会議の積極活用、着席位置配慮による執務室内の感染防止策の徹底など、感染拡大の抑制に向けた施策を実施しています。

(2021年8月末日現在)

詳しくは、下記をご覧ください。

[☞ **新型コロナウイルス感染症に対する当社グループの対応について**](#)

健康経営優良法人2021(大規模法人部門)

当社グループが推進する「ウェルネス経営」が認められ、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネット(現:野村不動産ソリューションズ)野村不動産ライフ&スポーツ株式会社は、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2021(大規模法人部門)」に認定されました。

さらに、野村不動産アーバンネット株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、野村不動産株式会社、野村不動産投資顧問株式会社は大規模法人部門の健康経営優良法人上位500社である「ホワイト500」にも認定されました。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基に、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。



事故などへの対応

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

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

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

詳しくは、下記をご覧ください。

[☐ 適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて](#)

ダイバーシティの推進

考え方・方針

グループ方針(人材)

グループ方針で認識した多様性がもたらすイノベーションを創出するため、「野村不動産グループ倫理規程」※を策定し、個性や能力が十分に発揮できる、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(人材)

目標・実績

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。

目標1. 女性活躍促進……………女性管理職比率10%以上

目標2. 多様な働き方の促進……………育児休暇取得率100% ※当社独自の休暇制度取得者含む

目標3. 多様な人材の活躍促進……………障がい者雇用率2.4%

※ 上記定量目標は2030年度までに達成すべき目標として定めています。

実績

実績1. 女性活躍促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率 (%)	28.60	29.75	30.76	30.61	31.83
管理職比率 (%)	5.38	5.45	5.58	6.14	6.78
ジュニア マネージャー比率 ^{※1} (%)	14.8	15.08	16.07	15.87	18.27
女性新卒採用比率 ^{※2} (%)	32.79	34.38	36.82	44.77	41.97

※1 ジュニアマネージャー:次期管理職候補

※2 各年度中に採用した人数を示しております(入社は翌年度4月付け)

実績2. 多様な働き方の促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	119(2)	148(3)	178(6)	253(10)	289(28)
育児休業復職率 (内、男性) (%)	—	92.59	91.46	92.08	96.23 (100)
介護休業取得者数 (名)	2	4	4	7	6

実績3. 多様な人材の活躍促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
外国人従業員数 (名) ^{※1}	7	14	16	114	140
障がい者雇用率 (%) ^{※2}	1.97	1.90	1.96	2.02	2.05

※1 外国籍雇用者数には、外国人技能実習生の雇用数を除いております。

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

☐ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

取り組み

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下、女性の活躍促進に取り組んでいます。

女性管理職

女性の活躍機会の拡大や多様な視点を取り入れた組織づくりを図るため、女性管理職比率向上に取り組んでいます。2020年3月末日現在、女性管理職比率は6.78%でした。

女性従業員向けセミナーの実施

当社グループでは、女性特有の健康課題に配慮した職場環境の整備や適切なマネジメント促進のため新任マネジメント(基幹)職を対象にセミナーを実施しています。2020年度はオンライン形式で135名が参加しました。また、女性社員が健康課題に直面したときに適切に対処できるよう自身の健康について正しい知識を持つことを目的とし、女性社員を対象に健康サポートセミナーを実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策の関係で未実施でしたが、2021年度は約780名が参加しております。ほか、野村不動産では2020年度より女性ライフ&キャリア研修(キャリアとライフプランの両立を考える研修)を30歳未満の女性総合職(プロフェッショナル職1級)に実施し、15名が参加しております。また、野村不動産・野村不動産ソリューションズでは、毎年それぞれ女性総合職1名を一般社団法人「和のこころフォーラム」主催の和学入門講座に派遣し、幅広い知見の習得や教養を深めて、新たな視点で業務に取り組んでもらえるようにしております。



セミナー配布冊子



セミナーの様子

育児・介護の支援

当社グループは、出産・育児・介護などのライフイベントのために就業を断念することがないように、育児休業をはじめとした人事制度を整備しています。また、イントラネットなどを通じ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。近年は、女性はもちろん男性従業員も育児などの休業を積極活用し、支障なく復職できる制度設計に努めており、2020年度に育児休業から復職した102名の男女比は男性100%、女性95.06%でした。

主な育児・介護を支援する制度

各種制度	内容
育児休業	性別問わず、育児のために、 <u>子供が満3歳になるまで</u> 休暇取得が可能(<u>入社後1年未満でも取得可能</u>)
育児短時間勤務	性別問わず、子供が小学校3年生まで、短時間勤務が可能
介護休業	介護を要する家族の介護のために、最長通算3年、かつ、分割取得による休暇取得が可能
介護短時間勤務	介護を要する家族の介護のために、最長3年間の短時間勤務が可能
休日保育支援 ^{※1}	土日祝出勤が必要な社員に対して、土日祝の保育費用を補助
<u>男性従業員の バース休暇制度</u> ^{※2}	生後半年まで、年次有給休暇を充当する形で、5日間の休暇取得が可能
<u>出産祝金</u> ^{※2}	福祉共済会から一定額の出産祝金を支給

アンダーライン:法定以上の制度設計

※1 野村不動産、ほか一部事業会社が対象

※2 野村不動産のみ

高齢者の雇用と働き方を支援

当社グループは、シニア世代の豊富な経験やスキルを引き続き事業発展の推進力とし、本人たちにも活躍の場を提供すべく、定年退職を迎え、希望する従業員に対し、再雇用制度による雇用延長を実施しています。本人の希望に応じて最長65歳まで雇用機会を確保します。また、一部のグループ会社では、65歳以降も本人の希望によってはパートタイマーとして働くことができる雇用制度も設け、シニア世代の希望に沿った働き方を支援しています。

障がい者雇用の促進

2021年6月1日現在、当社グループの障がい者雇用率は2.05%です。
2020年度からは、これまで以上に障がい者の採用を積極的に行うため、障がい者雇用支援会社と連携し、屋内型農園施設での就業機会を提供しています。2021年度からはグループ目標を、2021年3月に引き上げられた法定雇用率2.3%を上回る2.4%に定め、受け入れ態勢を強化しています。



屋内型農園施設IBUKIにて就業

LGBTQへの理解の促進

ダイバーシティ経営の一環として、当社グループはLGBTの理解を深める取り組みを推進し、多様な価値観を認め合える社内風土の醸成に注力しています。2020年12月には、当社グループ全役員および野村不動産の部長を対象に、「職場におけるLGBT」をテーマにしたパネルディスカッションを実施し、職場の心理的安全性という観点から理解の深化につなげました。LGBT当事者が自分らしく、安心して仕事に従事できるよう、引き続き職場環境の整備に努めていきます。

多様な人材の採用

当社グループは、採用に際しては、人種、民族、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、宗教、信条、社会的身分など、個人的背景や信条によって不利益が生じないように配慮しています。また、従業員の信教にともなう慣習・行為に対しては、一定のルールに基づいた上で配慮ある対応とっております。ほか、多様な価値観を持つ人材が個々の能力を最大限に発揮し、新たな価値創造につなげていけるよう、国籍・人種・宗教などを問わ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、グループ会社が拠点を構える中国、香港、タイ、シンガポール、ベトナムでは、国・地域ごとに異なるニーズを迅速かつ的確に汲み取り、事業活動に反映していくべく、積極的に現地人材を採用し、海外戦略の強化を図っています。

多様な人材確保に向けた主な取組み事例

対象	主な取組み
グローバル人材雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・海外現地法人における現地人材の採用 ・外国人留学生向け採用イベントへ参加 ・海外大留学生向けの会社説明&選考実施
女性雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・女性学生を対象に、当社グループ女性社員が登壇し働き方やキャリアについてのテーマとしたイベントを実施
障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用支援会社と提携

公正で働きがいのある職場づくり

考え方・方針

グループ方針(人材) [→](#)

グループ方針で示した構成で働きがいのある職場にするため、従業員の公正な評価、生活賃金の保証を含めた報酬、公平な福利厚生を目指し、結社の自由や団体交渉権などの基本的な権利を尊重しています。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(人材) [→](#)

目標・実績

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。

実績

従業員満足の向上

野村不動産「従業員満足度調査」結果

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員満足度 (5点満点)	3.81	4.03 [※]	4.05	3.96
回答数/回答対象者 (名)	1,930/2,028	2,013/2,066	2,067/2,113	2,209/2,259
回答率 (%)	95.1	97.4	97.8	97.8

※ 2018年度からは、「職場への満足度」の指標を採用しています。

離職率

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
離職率(%) [※]	3.85	3.99	5.13	4.78
男性(%)	3.57	2.49	4.69	4.84
女性(%)	4.46	6.57	5.99	4.79
自己都合離職率(%)	3.40	3.54	4.43	3.88

※ 離職率には、定年退職者数を含みます。

平均勤続年数[※]

項目	2019年度	2020年度
平均勤続年数(年)	—(12.40)	10.42(11.88)
男性(年)	—(14.71)	11.53(13.90)
女性(年)	—(8.42)	7.90(8.56)

※ カッコ内は野村不動産実績

☐ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

取り組み

公正な評価と報酬

当社グループは、労働条件における公正性を担保すべく、性別による報酬の差は設けていません。また、従業員の意見を人事部門や上司が取り入れる仕組みを整え、円滑なコミュニケーションを通して公正な評価・報酬制度を運用しています。賃金は、各国の最低賃金を定めた法令を遵守するのはもちろん、その国・地域の物価指数

に沿って、一定の生活水準を維持できる生活賃金の支払いを行っています。2020年度の野村不動産ホールディングスの平均年収は1,012万円です。

目標管理制度

自主的に仕事に取り組み、経営者・管理監督者とともに目標達成に向けて注力できるよう、目標管理制度を導入しています。すべての社員は、半期ごとに上司の助言を得ながら自ら目標を設定し、達成度に応じた賞与が支給されます。また、昇給・昇格の基準となる能力や行動についても定期的に振り返りを行い、公正性を維持するとともに、社員のモチベーション維持向上につなげています。

上司への評価

野村不動産の従業員は、年に1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て人事部に提出し、上司を評価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。2021年4月1日現在、野村不動産と野村不動産パートナーズ、UHM、一部海外現地法人が労働組合を設置しており、当社グループ従業員の組合員比率は49.58%です。

労働基準に関する方針の理解・浸透

当社グループは、労働基準に関する会社の方針を全従業員に正しく理解してもらうため、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。

人材の地域採用・活躍推進

当社グループは、事業の特性上、全国の地域とのつながりに重点を置くとともに、地域での採用活動を行っています。また、従業員のライフワークに基づき、多様な働き方を選択できるよう、一部のグループ会社では、全国転勤か地域勤務かを選択できる職務制度を設けています。

福利厚生の提供

当社グループは、従業員があらゆるライフステージで安心して社会生活を営み、充実したライフプランを描けるよう、育児・介護支援や従業員持株制度をはじめとしたさまざまな福利厚生制度を設け、充実化に努めています。

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(野村不動産株式会社規約型確定給付企業年金の運用)による退職金の支給、拠出金は野村不動産の負担とし、従業員の負担はなし
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

※ 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」の評価は、①仕事での充実感 ②職場への満足度 ③上司への満足度 ④会社へのロイヤリティ ⑤市場での発展 ⑥仕事のマンネリ感の6項目、ならびに働き方改革やウェルネス経営についての

理解や実践に関して、5段階で行っています。2020年度の回答率は97.8%（回答対象者2,259人中、2,209人が回答）でした。なお、本調査により得られた、従業員の満足度や働き方改革に関する課題については、各本部会議にて役員以上に報告し、部室店長へ個別にフィードバックするなど、積極的に活用しています。

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、変革による価値創造に従業員が挑戦する風土の形成やグループの連携強化、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。当制度では、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、2021年度は、住宅事業における若年層へのブランド認知施策としてのYouTubeを活用したブランド動画が受賞しました。

【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
- ・サステナビリティ
- ・継続性・粘り強さ



最優秀賞受賞チーム

事業アイデア提案制度

当社グループは、2017年からグループ各社の全従業員が、日常の業務の枠組みを超えて、いつでも新規事業や新しい商品・サービスを提案できる「事業アイデア提案制度」（社内通称「NEXPLORER」）を設けています。これまでに60件（内、2020年度9件）のエントリーがあり、6件が検討中、5件が事業化または実現しました。現在、サービスを展開している「TOMORE（トモア）」「PRE KITCHEN（プリキッチン）」は、本制度を経て具現化した代表例です。

TOMORE

トモア

自分らしい働き方を描く人が増える時代に「働き×暮らし×仲間と時代を楽しむ」新しい居場所をオンラインとオフライン双方で提供するシェアハウス&オフィス事業。

詳細はこちら [☞ 「TOMORE」](#)

PRE KITCHEN

プリキッチン

マンション共用部を活用し住民の課題を解決する副菜定額サービス。「子育て世帯の心が豊かになる日々の食卓へ」がコンセプト。

詳細はこちら [☞ 「PRE KITCHEN」](#)

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年度以降も継続的に改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

- [☞ 適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて](#)
- [☞ 「従業員の健康と安全の追求」](#)

人的資源の高度化

考え方・方針

グループ方針(人材)

グループ方針で掲げた「ウェルネス経営」を推進するため、野村不動産グループ 行動指針で示している「私たちが大切にすること」の実現を目指し、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

【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(人材)

目標・実績

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。

実績

研修受講実績^{※1}

項目	2020年度
従業員1人当たりの研修時間 ^{※2} (時間)	9.87
総研修時間 ^{※2} (時間)	20,063
従業員1人当たりの研修費用(円)	70,462
総研修費用(千円)	143,180
従業員能力開発の投資収益率 ^{※3} (%)	1.56
人材の投資収益率 ^{※4} (億円)	10.42

※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。

※4 人材の投資収益率=(売上高-(販売費及び一般管理費-人件費))/人件費

グループ合同研修実績

	研修名	対象階層	受講時間 (時間)	出席会社数 (社)	受講人数 (名)
1	新入社員導入研修	新入社員	28	8	297
2	新入社員フォロー研修	新入社員	14	8	297
3	入社2年目研修	入社2年目	14	7	234
4	入社3年目研修	入社3年目	14	7	221
5	新任マネジメント (基幹)職研修	マネジメント (基幹)職 [※]	14	8	135
6	新任シニアマネジメント 職研修	シニアマネジメント職	14	8	28
7	新任ゼネラルマネジメント (経営)職研修	ゼネラルマネジメント (経営)職	70	5	10

※ 概ね入社13年目以降

【参考】グループ合同研修以外の野村不動産単独研修

	研修名	対象階層	受講時間(時 間)	受講人数(名)
(1)	入社4年目研修	入社4年目	7	55
(2)	入社4年目 キャリアデザイン研修	入社4年目	11	55

(3)	入社4年目 キャリアマネジメント研修	入社4年目 直属ポスト課長	7	55
(4)	プロフェッショナル職 1級研修	プロフェッショナル職 1級※1	7	48
(5)	女性キャリア&ライフ研修	プロフェッショナル職1級	4	15
(6)	リーダー職研修	リーダー職※2	7	47
(7)	リーダー職2年目 キャリアデザイン研修	リーダー職2年目	12	53
(8)	リーダー職2年目 キャリアマネジメント研修	リーダー職2年目 直属ポスト課長	7	53

※1 概ね入社7年目以降

※2 概ね入社9年目以降

[詳しくはESGデータ集\(社会\)をご覧ください。](#)

取り組み

グループ人事部会の実施

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

研修体系

人材育成にあたっては、「持続的成長に向けた人材育成方針」を掲げ、成長を促進する人事制度・育成プログラムを実施しています。資格等級・ステージに応じた「階層別研修」では、一部メニューでグループ合同研修を実施しています。

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



■研修プログラム(総合職)

資格等級	対象年次	研修内容	選抜型 / 公募型
ゼネラル マネジメント職	新任者	経営スキル研修、設定テーマに対して 討議&経営層へのプレゼン ⑦⑧	
シニア マネジメント職	新任者	組織マネジメント(自業務応用編) ⑤ 目的設定型問題解決(基礎編、自業務応用編) ⑥	
マネジメント職	新任者	組織マネジメント(基礎編) ⑤ 目標設定型問題解決(自業務応用編) ③	
リーダー職	リーダー職 2年目	キャリア研修：キャリア思考形成	海外人材育成 MBA&MOT
	9年目	リーダーシップスキル(自業務応用編) ④ 環境分析 ⑦⑧	
プロフェッショナル職 1級	7年目	目標設定型問題解決(自業務応用編) ③ リーダーシップスキル(基礎編) ④	
プロフェッショナル職 2級	4年目	目標設定型問題解決(基礎編) ③ キャリア研修：キャリア思考形成	
プロフェッショナル職 3級	3年目	問題解決話法 ④	
	2年目	発生型問題解決 ②	
	1年目フォロー	ロジカルプレゼンテーション ①	
	新入社員 導入研修	ロジカルライティング ①	

■ グループ合同 ■ 野村不動産単独

■研修プログラム(総合職事務系)

等級	研修内容	
	思考系スキル	業務遂行系スキル
上級職	発声型問題解決②	PCスキル研修
社員1級	ロジカルシンキング・ライティング①	PCスキル研修

■研修プログラム(専門職・特別専門職)

等級	研修内容
特別専門職	【必須】目標設定型問題解決(初級)③
ステージ3	【選択】目標設定型問題解決(上級)③ 【選択】目標設定型問題解決(初級)③ 【必須】問題解決話法④
ステージ2	【必須】発声型問題解決② 【必須】ロジカルプレゼンテーション① 【選択】ロジカルシンキング・ライティング①
ステージ1	

■研修プログラム(業務職)

等級	研修内容	
	思考系スキル	業務遂行系スキル
ステージ3	発声型問題解決②	PCスキル研修
ステージ2	ロジカルシンキング・ライティング①	PCスキル研修
ステージ1		
		オペレーションミス防止 業務フロー策定・ 改善生産性向上

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。従業員に対し、グループへの帰属意識と経営参画意識の醸成、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がその目的です。また、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](#)

サプライヤーの安全の確保

考え方・方針

グループ方針(人材)

グループ方針で掲げた考えの下、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下で行っています。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、防止策を行い、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調達ガイドライン」(以下、「調達ガイドライン」)では「安全・衛生管理を徹底し、労働災害を防止するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりに努める。」と定め、安全・衛生管理の徹底をお願いしています。なお、「調達ガイドライン」に定める安全・衛生基準は当社グループ従業員に適用するものに準じています。

☞ [「野村不動産グループ 調達ガイドライン」](#)

マネジメント

マネジメント(人材)

目標・実績

目標

当社グループは、「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ています。

実績

サプライヤーの安全確保に向けた取り組みの開催件数

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
安全衛生協議会・安全大会出席社数(社)	188	198	198	12※

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、一部会議の中止または、大幅な規模縮小によるオンライン会議にて実施していません。

サプライヤーにおける違反事例

2020年度は、サステナビリティ委員会にてモニタリングしているサプライヤーの安全の確保について、法令から逸脱するような重大な違反事例はありませんでした。

[詳しくはESGデータ集\(社会\)をご覧ください。](#)

取り組み

建設現場における安全の確保

当社グループは、住宅事業・都市開発事業における解体・新築工事現場における災害や事故を防止するため、「工事安全防犯対策指針」を策定しています。

また、サプライヤーである施工会社から施工計画書・同指針の内容をチェックリスト化した「安全・防犯対策チェックシート」を受領し、プロジェクトに関わる作業員の安心・安全が確保されているかを確認しています。併せて、施工会社に対して建物着工時には「施工説明会」を開催しているほか、安全衛生に関する意識啓発を行うとともに、建築工事の主要な工程で検査を実施し、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も確保しています。

【「工事安全防犯対策指針」概要】

- ・即時報告について
- ・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重機作業における事故防止対策
- ・各種工事(躯体・仕上・設備)における注意点
- ・安全・防犯対策チェックシート

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ともに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1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。2020年度は、新型コロナウイルス感染症に伴う影響で役員会社のみでのWeb開催となり、それぞれ7社、5社が出席し、合同安全パトロールの結果報告や、安全・品質に関する取り組み説明などを行いました。(参考:2019年度出席社数183社)

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1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。なお、2020年度は新型コロナウイルス感染症対策の一環として開催を見送っております。(参考:2019年度出席社数15社)



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	133
コンプライアンス	149
リスクマネジメント	157
人権	163
サプライヤーマネジメントの高度化	168

マネジメント体制

グループ方針

野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、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。



マネジメント

野村不動産グループのコンプライアンスについては、「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、推進体制の構築と整備を行っています。リスク管理については、グループ経営に関するさまざまなリスクの審議を行うため、経営会議をリスクの統合管理主体として定め、主要なリスクの状況について定期的にモニタリング、評価及び分析を行い、各部門及びグループ各社に対して必要な指導及び助言を行うとともに、その内容を定期的に取り締役に報告を行っています。

人権尊重およびサプライヤーマネジメントの高度化については、野村不動産ホールディングス代表取締役社長兼グループ CEO が責任者となり、取り組みを進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長兼グループ CEO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定するとともに、毎年目標を設定し、進捗状況をモニタリングしています。

※コンプライアンス推進体制およびリスク管理体制の詳細は、各ページの「マネジメント」をご覧ください

コーポレート・ガバナンス



考え方・方針
コーポレート・ガバナンス報告書
コーポレート・ガバナンス体制
取締役会等の責務
役員報酬制度
内部監査システム
株主の権利・平等性の確保

コンプライアンス



考え方・方針
マネジメント
実績
取り組み

リスクマネジメント



考え方・方針
マネジメント
実績
取り組み

人権



考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

サプライヤーマネジメントの高度化



考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

コーポレート・ガバナンス

考え方・方針

グループ方針(マネジメント体制)



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

[☞ コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)

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](#)

(最終更新日:2021年10月28日)

実績

2020年度会議開催

会議体	回数	会議体	回数
取締役会	15	予算委員会	9
監査等委員会	14	リスクマネジメント委員会	7
指名報酬諮問委員会	11	サステナビリティ委員会	3
経営会議	50	DX戦略委員会	13

※ 報告対象範囲:野村不動産ホールディングス

取締役会・監査等委員会出席率

	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会※ (%)	100	99.0	100
うち社外取締役 (%)	100	97.5	100
監査等委員会 (%)	100	100	100
うち社外監査等委員 (%)	100	100	100

※ 2021年6月24日就任以降に開催した取締役会・監査役会を対象としています。

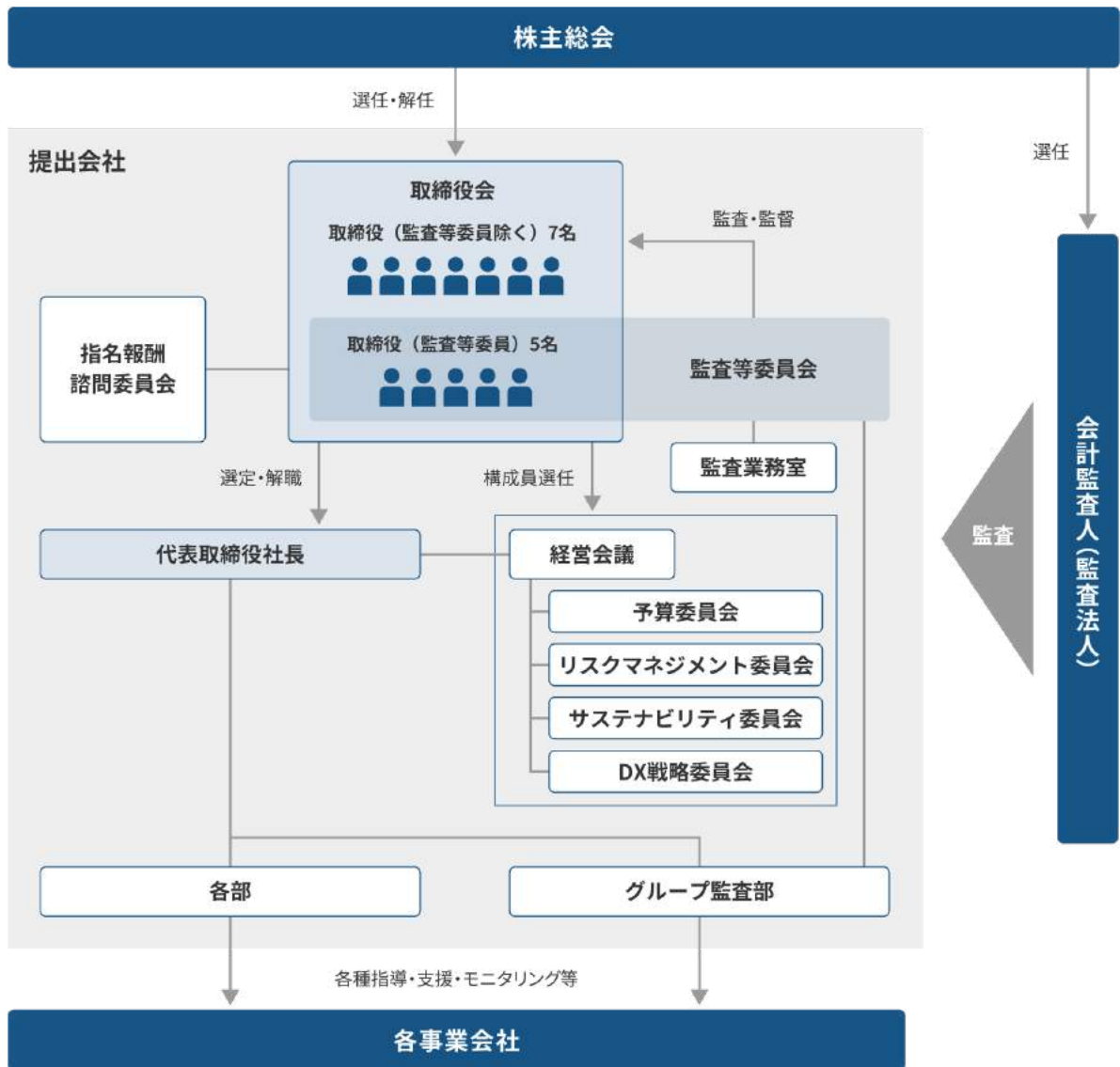
2020年度開催の取締役会・監査等委員会における社外取締役の出席状況(現任の社外取締役のみ掲載)

	取締役会	監査等委員会
東 哲郎	15/15回	—
伊藤 かつら	—	—
茂木 良夫	15/15回	14/14回
宮川 明子	15/15回	14/14回
高橋 鉄	10/10回	9/9回

☞ 詳しくはESGデータ集(ガバナンス)をご覧ください。

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



なお、コーポレート・ガバナンス体制の詳細は統合報告書に掲載しています。

☞ [統合レポート2021](#)

取締役会

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

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)7名(うち社外取締役2名)及び監査等委員である取

取締役5名(うち社外取締役3名)で構成されており、様々な分野の事業を営む会社を統括する持株会社として必要なバランスと多様性を確保するため、様々な知識・経験・能力を有する多様な取締役を選任しています。また、取締役12名のうち5名を独立社外取締役とすることにより、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現を図っています。

[☐ 取締役一覧](#)

監査等委員会

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

監査等委員会の構成(委員5名、うち独立社外取締役3名)

委員長	木村 博行(常勤)
構成員	木村 博行(常勤) 高山 寧(常勤) 茂木 良夫(独立社外取締役) 宮川 明子(独立社外取締役) 高橋 鉄(独立社外取締役)

指名報酬諮問委員会

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

指名報酬諮問の構成(委員5名、うち独立社外取締役3名)

委員長	東 哲郎(独立社外取締役)
構成員	東 哲郎(独立社外取締役) 永松 昌一(取締役会長) 茂木 良夫(独立社外取締役・監査等委員) 高橋 鉄(独立社外取締役・監査等委員) 永松昌一(取締役・非常勤)

経営会議

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

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

その他の委員会

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

a. 予算委員会

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

b. リスクマネジメント委員会

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

c. サステナビリティ委員会

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

d. DX戦略委員会

DX推進に関する方針・計画策定、並びにICT環境の充実及び効果的な利用の実現のため、DX戦略に関する事項、並びにICT基盤の整備及び情報システム構築等の投資計画に関する事項等について審議しています。

取締役会等の責務

取締役の選任

当社は、定款に基づき、取締役を、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役に区別して、毎年株主総会において選任しています。取締役は、さまざまな分野の事業を営む会社を統括する持株会社として必要なバランスと多様性を確保するため、国籍、性別にこだわらず、さまざまな知識・経験・能力を有する多様な取締役に構成し、実効的に機能するために適切な規模として、取締役（監査等委員である取締役を除く）12名以内、監査等委員である取締役6名以内としています。取締役の平均在任期間は1.75年です（2021年6月24日時点）

独立社外取締役の独立性基準

当社は、独立社外取締役の独立性基準を以下の通り定めています。

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

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

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

氏名	東 哲郎
選任の理由	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います。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います。
氏名	伊藤 かつら
選任の理由	同氏は、IT企業の業務執行者として長年にわたり活躍され、ICT・デジタル領域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います。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います。
氏名	茂木 良夫
選任の理由	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います。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います。
氏名	宮川 明子

選任の理由	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。同氏は社外役員となること以外の方法で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います。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います。
--------------	--

氏名	高橋 鉄
選任の理由	同氏は、弁護士として長年にわたり活躍され、法律の専門家として豊富な知識、経験と幅広い見識を有されています。同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、法律事務所代表並びに社外取締役・監査役としての豊富な経験や知見等は、取締役の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化と監査体制の充実に資することが期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。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います。

取締役会の実効性評価

2020年度の取締役会の実効性評価においては、昨年度に引き続き、アンケート調査及び第三者評価機関を活用したインタビューを全ての取締役(監査等委員を含む)に対し実施しました。その結果を踏まえた取締役会での審議による分析・評価結果の概要は以下のとおりです。

	分析・評価結果	
	評価された点	課題・今後の改善策など
【構成】	取締役会の規模や、独立社外取締役の割合については概ね適切である。	—
【討論状況】	各取締役がその知識・経験を活かし、社内・社外の枠を超えて、議論は自由・活発に行われている。特に社外取締役の知見等により議論の充実が図れている。	—
【運営】	エグゼクティブサマリーの導入や継続して実施している資料の事前提供の徹底等の運用改善については、取締役会の実効性向上に寄与していると概ね評価されている。	議案説明及び資料における論点の更なる明確化等の運用については、改善の余地がある。引き続き運用改善に取り組むことで、取締役会の実効性の更なる向上を図る。

<p>【審議内容】</p>	<p>取締役会としてモニタリングすべき課題を整理した「重点課題一覧」によって、各種課題に関する取り組みの進捗管理も実施し、ガバナンスの充実及びリスク管理の高度化等に向けた議論の充実が図られている。</p>	<p>アフターコロナを見据えた事業戦略やデジタル戦略、サステナビリティ推進等については中長期的な視点も踏まえた、戦略的な議論を更に充実させる必要がある。</p> <p>2021年度については、「戦略討議の充実」と「ガバナンスの最適化」を重点施策と位置づけ、より一層の企業価値向上及びコーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組みを推進する。</p> <p>【想定する主な戦略的な議論のテーマ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アフターコロナの事業戦略／新中長期経営計画(事業ポートフォリオ戦略含む) ・デジタル戦略 ・人材戦略(DX、海外事業等) ・海外事業戦略 ・サステナビリティの推進等
---------------	--	---

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

役員報酬制度

役員報酬制度の概要

当社は、取締役会において、監査等委員を除く取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。なお、当社は、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬諮問委員会を設置しており、取締役に係る報酬制度の運用等については、この指名報酬諮問委員会における審議及び取締役会への答申を踏まえ、取締役会において決定しています。

また、取締役会は、2020年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

(1)基本方針

- ① 取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように、中長期経営計画等と連動した体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、取締役としての役割と役位に応じた適正な水準とすることを基本方針とする。
- ② 取締役に係る報酬制度の運用及び改定、並びに報酬額の決定等については、指名報酬諮問委員会における審議及び取締役会への答申を踏まえ、取締役会にて決定する。

- ③ 報酬水準の妥当性の検証及び株式報酬制度の内容検討の際には、必要に応じて外部の報酬コンサルタントからの助言を受け、会社規模や事業特性等を考慮するものとする。
- ④ 取締役兼執行役員の報酬は、短期のみでなく中長期を含めた業績向上への明確なインセンティブとして機能するように、「基本報酬」、「賞与」及び「株式報酬」から構成する。
- ⑤ 取締役会長の報酬は、客観的立場から執行を監督する役割を担うことに加え、長期的な企業価値を向上させる役割を担うことから、株主との利害共有の要素も加味して、「基本報酬」及び「株式報酬のうち譲渡制限型(RS)部分」から構成する。
- ⑥ 非常勤社内取締役及び社外取締役の報酬は、客観的立場から執行を監督する役割を担うことから、「基本報酬」のみの構成とする。

(2)個人別報酬の各種類の割合の決定に関する方針

- ① 取締役兼執行役員の各報酬の割合の決定に関しては、上記(1)②及び④を踏まえて決定する。
- ② 取締役会長の報酬の割合の決定に関しては、上記(1)②及び⑤を踏まえて決定する。
- ③ 非常勤社内取締役及び社外取締役の報酬は、上記(1)②及び⑥を踏まえて「基本報酬」のみの構成とする。

【参考】現行制度における取締役兼執行役員の報酬割合の目安

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。

(3)個人別報酬の固定報酬(基本報酬)の額の決定に関する方針(報酬付与の時期・条件の決定に関する方針を含む)

- ① 取締役としての役割と役位に応じて決定する。
- ② 月例の支給とする。

(4)個人別報酬の変動報酬(賞与及び株式報酬)の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬付与の時期・条件の決定に関する方針を含む)

<賞与>

- ① 連結事業利益等の業績及び個人査定に基づいて決定する。
- ② 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。
- ③ 気候変動をはじめとする環境課題や社会課題などサステナビリティへの取り組み達成度を評価する。
- ④ 毎年事業年度終了後、一定の時期の支給とする。

<株式報酬>

- ① 業績連動部分として、中長期的な業績向上へのインセンティブとなる「パフォーマンスシェア型(PS)」を採用し、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金額(以下「当社株式等」)の交付及び給付(以下「交付等」)を各事業年度の開始から3年経過後に行う。
- ② 非業績連動部分として、長期的な貢献や企業価値向上へのインセンティブとなる「譲渡制限型(RS)」を採用し、役員退任時まで交付等を繰り延べる。
- ③ 株式報酬は役員報酬BIP信託(以下「本信託」)の仕組みを採用し、交付等が行われる当社株式等は、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株として決定する。

【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、各事業年度に付与する。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、業績連動ポイント数を算出する。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(0~200%)を設定する。

●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、加算する。

■役員報酬の構成イメージ図

報酬体系	報酬種類	構成	報酬項目	交付時期	評価・基準	取締役兼 執行役員	取締役 会長	社外取締役/ 非常勤 社内取締役
変動報酬	株式報酬	25%	株式報酬(PS)	対象事業年度の開始から3年度	・3年経過後の業績連動評価 ・評価指標：事業利益、ROE	○	—	—
			株式報酬(RS)	役員退任後	・役位に応じた基準	○	○	—
固定報酬	現金報酬	25%	賞与	年1回	・連結事業利益等の業績 ・単年度実施施策および中長期施策の実施状況等 ・サステナビリティ/ESGに関するパフォーマンス	○	—	—
					50%	基本報酬	毎月	・役位に応じた基準

※上記構成割合は、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。

(5)個人別報酬の内容の決定方法に関する事項

- ① 金銭報酬である基本報酬及び賞与の支給額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとする。
- ② 上記①の権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、支給水準については指名報酬諮問委員会における審議を経るものとする。

(6)個人別報酬のその他の重要な事項

株式報酬について、一定の事由(非違行為等)が生じた場合の当社株式等の交付等相当額の返還請求に関しては、「株式交付規程」に定め、対応する。

役員区分ごとの報酬など

(2020年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	基本報酬 (百万円)	賞与 (業績連動報酬等) (百万円)	株式報酬等 (非金銭報酬等) (百万円)		対象となる役員の員数 (名)
				業績連動部分 (百万円)	非業績連動部分 (百万円)	
取締役 (監査等委員である 取締役を除く) (社外取締役を除く)	494	278	97	42	75	6
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	102	102	—	—	—	2
社外取締役	76	76	—	—	—	6

- ① 2020年度末の社外取締役は5名であります。上記取締役の員数と相違しているのは、2020年6月23日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名が含まれているためです。
- ② 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550百万円以内となっており、決議当時の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は8名(うち社外取締役2名)です。また、2020年6月23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170百万円以内となっており、決議当時の監査等委員である取締役の員数は6名(うち社外取締役4名)です。取締役の報酬額は、2020年度において支払われたか否かにかかわらず、当社が2020年度に費用計上した金額を基に記載しています。
- ③ 当社は、上記②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決議により、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の制度を導入しています。本制度では、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730百万円としており、決議当時の本制度の対象となる取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は社外取締役2名を除く6名です。なお、上記「株式報酬等(非金銭報酬等)」欄の支給額は、業績連動型株式報酬等について2020年度に費用計上した金額が含まれています。
- ④ 上記「株式報酬等(非金銭報酬等)」欄のうち「非業績連動部分」の支給額には、2020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)5名に対し87万円)が含まれています。

なお、ストックオプションによる報酬については、上記②及び③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、決議当時の本制度

の対象となる取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は社外取締役2名を除く6名です。2017年度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。

- ⑤ 業績連動報酬等のうち、金銭報酬である賞与に係る業績指標等の内容、算定方法及び当該指標を選択した理由等は、上記「役員報酬制度の概要」のとおりです。なお、業績指標に関する実績は下表のとおりです。

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
事業利益	79,623百万円	82,833百万円	76,448百万円
対前年度比	—	+4.0%	△7.7%

- ⑥ 業績連動報酬等のうち、株式報酬等に係る業績指標等の内容、算定方法及び当該指標を選択した理由等は、上記「役員報酬制度の概要」のとおりです。なお、業績指標のレンジについては下表のとおり決定しています。

(2019年3月期の開始から3年経過後である2021年3月期のレンジ)

	レンジ		実績
業績連動係数	0%~200%	⇒	22.0%
事業利益	75,400百万円~105,600百万円		76,448百万円
ROE	6.5%~12.5%		7.4%

(2020年3月期の開始から3年経過後である2022年3月期のレンジ)

	レンジ		実績
業績連動係数	0%~200%	⇒	—
事業利益	70,800百万円~99,200百万円		—
ROE	6.5%~12.5%		—

(2021年3月期の開始から3年経過後である2023年3月期のレンジ)

	レンジ		実績
業績連動係数	0%~200%	⇒	—
事業利益	66,600百万円~93,400百万円		—
ROE	4.5%~10.5%		—

- ⑦ 非金銭報酬等の内容は当社の株式等であり、交付の条件等は、上記「役員報酬制度の概要」のとおりです。
- ⑧ 上記「役員報酬制度の概要」のとおり、金銭報酬である基本報酬及び賞与の支給額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長沓掛 英二氏にその具体的内容の決定を委任しており、代表取締役社長において決定を行っています。代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の個人査定を行うには代表取締役社長が適していると判断したためです。なお、委任をした決定権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、支給水準については指名報酬諮問委員会における審議を経ています。

連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の 総額 (百万円)	基本報酬 (百万円)	賞与 (業績連動報 酬等) (百万円)	株式報酬等 (非金銭報酬等)	
						業績連動 部分 (百万円)	非業績連動 部分 (百万円)
沓掛 英二	取締役	提出会社	133	64	33	20	15
宮嶋 誠一	取締役	提出会社	110	57	28	10	13

※「株式報酬」欄の支給額は、2020年度に費用計上した金額を記載しております。

内部監査システム

内部統制システム

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

リスクマネジメント体制

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

☞ [リスクマネジメント体制の詳細はこちらをご覧ください。](#)

コンプライアンス体制

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

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

内部監査体制

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

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

監査等委員会監査体制

監査等委員会は、監査等委員(常勤)2名、監査等委員(独立社外取締役)3名の5名で構成されています。なお、監査等委員(常勤)のうち1名は、2021年6月24日に開催いたしました第17回定時株主総会において、新たに選任されています。また、取締役(監査等委員である取締役を除く)、執行役員及び使用人等からの情報収集及び重要な会議への出席並びに内部監査部門等との十分な連携を通じ、監査・監督機能の実効性を強化するため、常勤の監査等委員2名を選定しています。

監査等委員会は監査等委員全員が参加し、月次の取締役会に先立ち開催するほか、必要に応じ随時開催することとしており、2020年度においては、合計14回開催しました。

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

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

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

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います。

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 森重 俊寛

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 齋木 夏生

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

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

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

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します。

6. 監査等委員会による監査法人の評価

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

株主の権利・平等性の確保

政策保有株式について

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

【政策保有株式に係る基本方針】

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」より抜粋

第4条 当社は、取引先との取引関係の強化、戦略的な業務提携等の総合的な観点から、当社の企業価値向上に資すると認められるものであることを株式の政策保有方針とする。

2 株式の政策保有に当たっては、当社グループとの取引状況や投資先企業の経営状況等を定期的に把握し、当社の企業価値向上に資するかという観点から、継続的な保有の合理性について取締役会にて毎年検証を行うとともに、当該検証を踏まえ、保有の合理性が低い株式については、市場環境等を考慮しつつ、売却を行う。

- 3 政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、投資先企業の企業価値向上を通じて当社の企業価値向上に資するかどうかを基準に適切に判断する。
- 4 当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から当該株式の売却等の意向が示された場合であっても、取引の縮減等を示唆することなどにより、株式の売却を妨げることのないよう、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。

コンプライアンス

考え方・方針

グループ方針(マネジメント体制)



グループ方針のほか、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

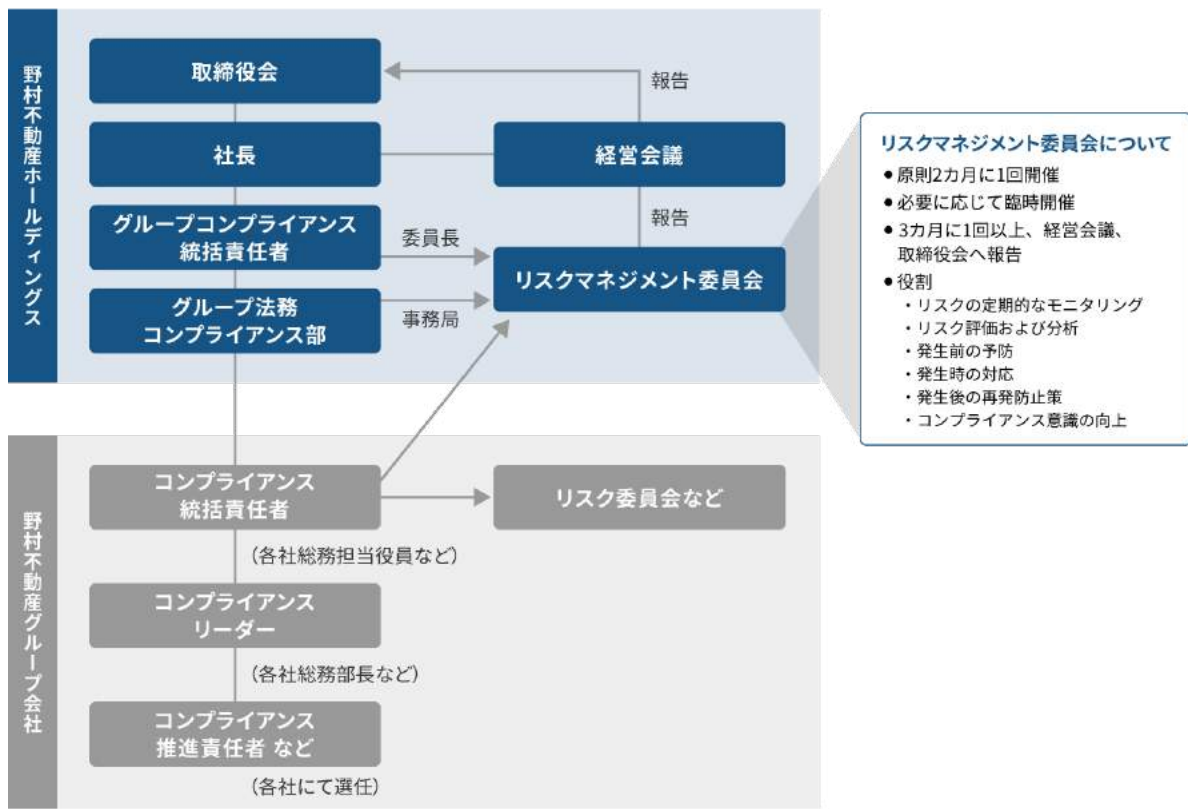
マネジメント

マネジメント(マネジメント体制)



コンプライアンス推進体制

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



実績

実績

コンプライアンスの推進に関する2020年度の実績は以下の通りです。

コンプライアンスアワー

WEBで隔月配信。2020年度の実績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。2020年度は27回実施しました。参加人数は延べ1,311名でした。

主な研修

対象者	実施回数	参加人数
グループ全役員	1回	145人
コンプライアンス統括責任者	1回	14人
グループ全部室店長・ コンプライアンス推進責任者	13回	783人
海外拠点勤務者	10回	49人

グループ新任 マネジメント(基幹)職職員	1回	135人
グループキャリア入社職員	1回	185人

☞ 詳しくはESGデータ集(ガバナンス)をご覧ください。

腐敗・贈収賄防止への対応

2020年度は、ファシリティペイメントを含めた腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反や罰金・課徴金等はありませんでした。また、腐敗行為・贈収賄防止方針違反によって懲戒処分を受けた従業員はいませんでした。

独占禁止法や下請法などの遵守

2021年3月末時点から起算した過去4年間で、独占禁止法・下請法に違反し行政処分(罰金や和解金の支払い)を受けた事例はありませんでした。

☞ ESGデータ集

取り組み

政治関与に関する方針

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

贈収賄や汚職行為、腐敗の防止

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います。

なお、法令違反などのリスクに対しては、経営会議の下部組織として設置しているリスクマネジメント委員会が定期的なモニタリング、評価と分析を行うとともに、発生の予防、発生時の対応、発生後の再発防止などの対応策の基本方針を審議しています。また、各部室店にコンプライアンス推進責任者を配置し、各職場でのコンプライアンス活動の実効性を高める体制を構築しています。

その他、内部通報制度として、当社グループ従業員専用およびお取引先様専用のヘルプラインを設置しています。

☐「外国公務員贈賄防止基本方針」

海外事業における贈賄防止に向けた取組み

当社グループは、経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」を尊重した「外国公務員贈賄防止基本方針」を策定し、ホームページに公開しています。同方針のもと、「外国公務員等贈賄防止規程」および「贈賄防止ガイドライン」を策定し、外国公務員などへの接待・贈答、招聘、寄付、代理店などの起用に関して、事前申請及び記録などの具体的な社内手続きなどを定めています。

なお、上記規程では、公的な手続きを円滑化させることのみを目的とする少額の支払い(ファシリティペイメント)についても禁止行為の対象としています。

また、海外において新たなビジネスパートナーを選定する際は、契約書への贈賄行為禁止条項の導入や、必要に応じて贈賄デューデリジェンスを実施するなど、腐敗防止の徹底に努めると共に、海外事業に携わる役職員に対しては、贈賄防止に関する研修を定期的実施しています。

【海外事業における「贈賄防止ガイドライン」目次】

第1章 総則

第1条 目的

第2条 職務に関する行為

第2章 接待・贈答

第3条 接待・贈答に関する留意事項

第4条 許容される接待・贈答

第5条 合併会社における接待・贈答

第6条 合併会社における社内懇親

第3章 招聘

第7条 招聘に関する留意事項

第8条 許容される招聘の費用負担

第4章 寄付

第9条 寄付に関する留意事項

第5章 代理店等起用

第10条 代理店等起用に関する留意事項

第6章 贈賄行為に該当しない場合

第11条 緊急時の対応

第7章 特記事項

第12条 特記事項

【参照】第10条 代理店等起用に関する留意事項における申請手続きについて



公正な競争、公平な取引の実施

当社グループは、「野村不動産グループ倫理規程」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。

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」第29条にて、「反社会的勢力又は団体との一切の取引を行わない」と定め、反社会的勢力との関係をすべて遮断することを基本方針としています。この基本方針に則り、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に組織的な対応を推進するための統括部署を設置のうえグループ各社と連携しています。またグループ各社に不当要求防止責任者を設置しています。弁護士や警察など外部の専門機関とも相談・連携しながら、反社会的勢力の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。

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」に則り、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」と定めており、「ソーシャルメディアポリシー」について開示しています。

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。

☐「[ソーシャルメディアポリシー](#)」

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。

また、お取引先に対しては、「野村不動産グループ 調達ガイドライン」を配布し、公正な事業活動への遵守を要請しています。2020年度はゼネコンなどの主要サプライヤー10社に対しモニタリングを実施しました。今後も、サプライヤーの皆さまとともに、コンプライアンスの遵守に努めていきます。

☞ [「野村不動産グループ 調達ガイドライン」](#)

野村不動産グループ・ヘルプライン

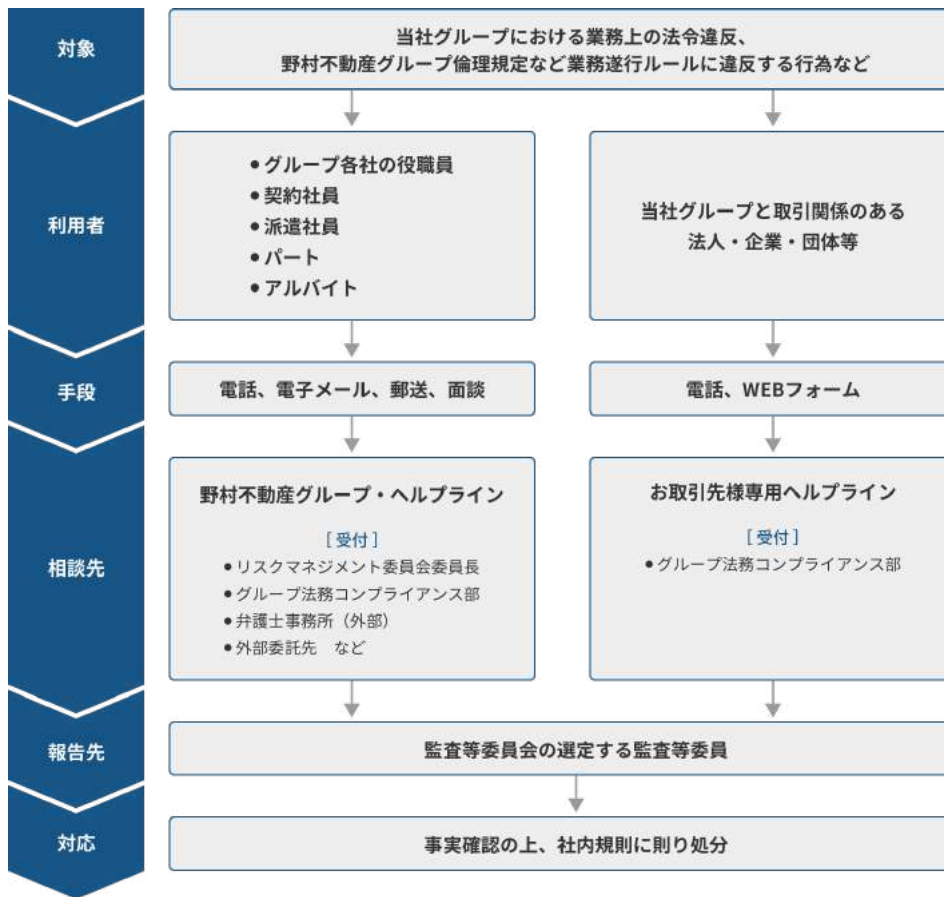
当社グループは、内部通報制度運用規程に基づき、組織的または個人的な法令違反行為、不正行為などに関する相談、通報の適切な対応の仕組みを構築するため、「野村不動産グループ・ヘルプライン」を設置しています。

当ヘルプラインでは、通報者の利用のしやすさに配慮し、内部窓口(リスクマネジメント委員会委員長およびグループ法務コンプライアンス部)と外部窓口(弁護士および外部委託会社)を設けています。海外拠点については当該国の言語で相談、通報できる仕組みを用意しています。また、ヘルプライン業務に携わった者に守秘義務を課すとともに、通報者が通報したことを理由に不利益な取り扱いを行わないなど、通報者の保護を図っています。

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

受け付けた相談・通報は、リスクマネジメント委員会委員長が監査等委員会の選定する監査等委員に報告し、速やかに調査および事実確認を行い、重大な違反に対しては、社内規則に則り厳正に処分します。

☞ [お取引先様専用ヘルプライン](#)



リスクマネジメント

考え方・方針

グループ方針(マネジメント体制)



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

「リスク管理規程」では、リスク管理の実践を通じ、事業の継続および安定的発展を確保することを基本方針と定め、主要なリスクを「A:投資リスク」、「B:外部リスク」、「C:災害リスク」、「D:内部リスク」の4つのカテゴリーに分類し、そのうち以下に該当するリスクを管理すべき重要なリスクと定め、リスクの規模・特性などに応じた有効かつ効率的な管理を行っています。また、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づき、気候変動関連のリスク管理および対応を推進しています。

〈主要なリスクのうち管理すべき重要なリスクに該当するもの〉

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

主要なリスク

リスクカテゴリー(定義)		主要なリスク項目
A:投資リスク	個別の投資(不動産投資・戦略投資(M&A)など)に関するリスク	① 不動産投資に伴うリスク
		② 戦略投資(M&A)・新規事業に伴うリスク
B:外部リスク	事業に影響を及ぼす外的要因に関するリスク	③ 市場の変化によるリスク
		④ 経済情勢の変化によるリスク
		⑤ 政治・社会情勢・制度(法規制・税制・会計制度など)の変化によるリスク
		⑥ 事業の前提となる社会情勢の変化・イノベーションに遅れることによるリスク

C:災害リスク	顧客および事業継続などに大きな影響を与える災害に起因するリスク	⑦ 顧客および事業継続などに大きな影響を与える災害(地震・台風・洪水・津波・噴火・大火災・感染症の流行など)に起因するリスク
D:内部リスク	当社およびグループ各社で発生するオペレーショナルなリスク	⑧ 法令違反によるリスク
		⑨ 品質不良の発生によるリスク
		⑩ 情報システム危機発生によるリスク
		⑪ 人材に関する事項への対応不備によるリスク
		⑫ 不正、過失などの発生によるリスク

気候変動に伴うリスクについては、以下リンク先をご参照ください。

[☐ 特集 TCFD\(気候関連財務情報開示タスクフォース\)への対応](#)

マネジメント

マネジメント(マネジメント体制)



リスク管理体制

当社は、グループ経営に関するさまざまなリスクを審議するため、経営会議をリスクの統合管理主体として定め、主要なリスクの状況について定期的にモニタリング、評価・分析し、各部門およびグループ各社に必要な指導、助言を行うとともに、その内容を定期的に取り締役に報告する体制を整えています。

A:投資リスク B:外部リスク	統合管理主体である経営会議が直接モニタリングや指導などを実施します。
C:災害リスク D:内部リスク	経営会議の下部組織として設置している「リスクマネジメント委員会」が定期的にモニタリング、評価・分析するとともに、発生前の予防、発生時対応、発生後の再発防止等などについての対応策の基本方針を審議します。

リスクマネジメント委員会

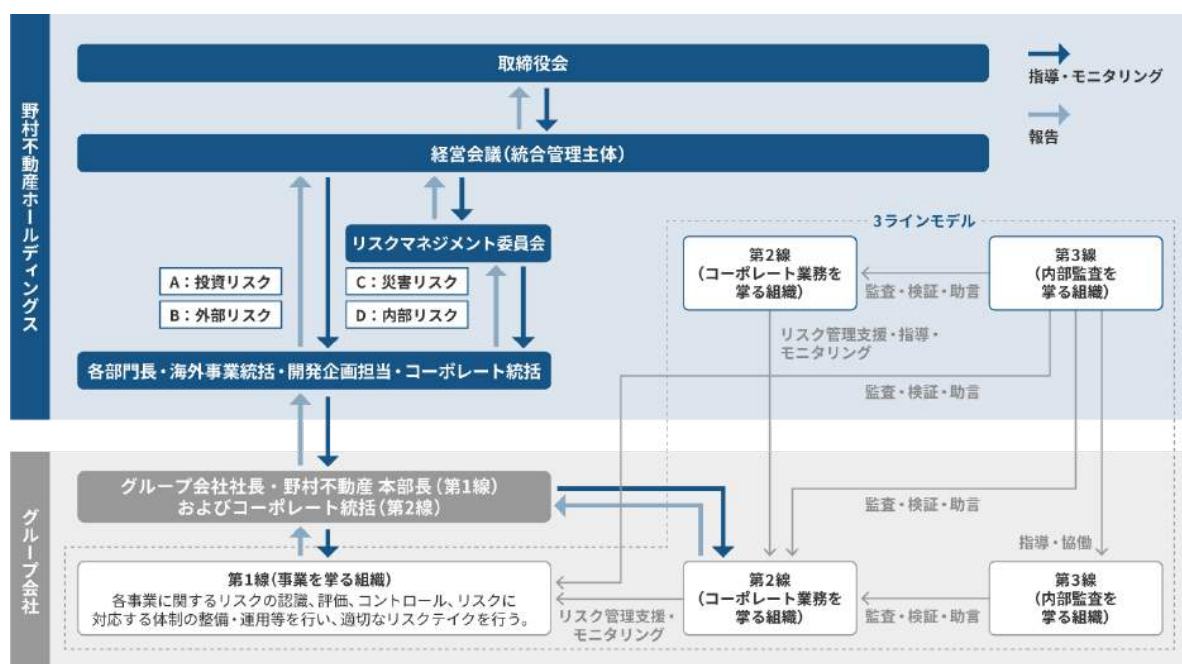
経営会議の下部組織であるリスクマネジメント委員会は、取締役会で指名された当社及びグループ各社の取締役・執行役員で構成され、グループ法務コンプライアンス部担当役員(野村不動産ホールディングス執行役員)を委員長としております。

また、リスクマネジメント委員会委員長が指名したグループ各社の取締役、執行役員などで構成する「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および対応方針を共有しています。

リスク管理体制(概念図)

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

なお、リスク管理体制は、ISO31000、一般社団法人日本内部監査協会(IIA)のリスクマネジメントのフレームワークを参照しています。



☞ 詳しくは有価証券報告書(P21～P29)をご覧ください。

実績

リスクマネジメント委員会およびグループリスク連絡会議の実施

項目	2018年度	2019年度	2020年度
開催実績(回)	12	12	13

【参考】主要リスクに記載の各リスクカテゴリーにおいて、特に注視するリスク(2021年度)は以下の通りです。

リスクカテゴリー	具体的なリスク内容
A:投資リスク	<ul style="list-style-type: none"> 不動産開発事業における収益性の悪化や事業スケジュールの遅延など 新型コロナウイルス感染症の影響が大きい事業(フィットネスクラブ・ホテル事業など)における回復の遅れ
B:外部リスク	<ul style="list-style-type: none"> 不動産売買マーケットや株式市場の変化 新型コロナウイルス感染症による人々の行動変容 海外各国の経済・不動産市場の変化 進化を続けるデジタルテクノロジー活用の遅れ
C:災害リスク	<ul style="list-style-type: none"> 甚大化する豪雨などの自然災害の増大 新型コロナウイルス感染症の流行による事業継続への影響
D:内部リスク	<ul style="list-style-type: none"> 不動産開発事業における設計・施工の不備の発生 サイバー攻撃による情報流出・業務遅延・損害などの発生 多様な人材を確保するための人事制度整備の遅れ

取り組み

情報セキュリティへの対応

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

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

野村不動産ホールディングス 個人情報保護方針

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

[☐ 個人情報保護方針](#)

社会・環境に関するリスク管理

当社グループは、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。その内容については、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する「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCEO)にて報告されています。重要な事案については、取締役会にて報告、対応を審議しています。

[☐ サステナビリティマネジメント](#)

法令違反、社会・環境(ESG)問題を含む訴訟に備えての引当金について

2020年度以前の事案に起因した将来発生可能性の高い罰金・和解金に関連して、2021年3月期末時点において、重要な引当金の計上はありません。

「お問い合わせ窓口」の設置

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

非常時の事業継続計画(BCP)策定

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られるよう、夜間・休日も対応できる体制を整備しています。

また年に一度、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、

「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)で策定した初動対応の確認(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、震災をはじめとした非常事態に備えています。

世界的大流行(パンデミック)への対策と対応

当社グループは、事業のグローバル化が進む中で、新型インフルエンザ、新型コロナウイルスなどの高まる感染症リスクなどに対し、対策を講じてきました。特に、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症に関しては、新型インフルエンザの流行に対応すべく策定した業務継続計画をベースに、対応の基本方針を策定しました。また、野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCEOを本部長とする対策本部を設置して政府、自治体から発せられる情報を収集し、各ステークホルダーの皆さま、お客さまおよび従業員、並びにその家族の健康確保と感染拡大の防止を最優先に、事業継続のための対策の検討と実施を行っています。

具体的には、2020年4月7日に国より発出された新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言および都府県知事による緊急事態措置に係る要請に対応し、4月8日以降、本社機能および対象エリアにおける事業活動の一部を縮小してきました。5月25日をもって、全国における緊急事態宣言の解除が決定されましたが、お客さまおよび従業員の安心・安全と健康を第一に考え、引き続き在宅勤務・時差出勤を交えた勤務体制を継続しています。また、一部店舗・施設などで営業休止・営業時間短縮などの対応を実施しています。(2021年6月23日現在)詳しくは、下記をご覧ください。

[☞ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う当社グループの対応について](#)

[☞ 「従業員の健康と安全の追求」](#)

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用い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。

考え方・方針

グループ方針(マネジメント体制)



グループ方針のほか、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するにあたり、以下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。そして、「野村不動産グループ人権方針」を策定し、当社グループにおける人権尊重の責任を明確にし、すべての事業活動において本方針を遵守するとともに取引先への周知徹底にも努めていきます。

支持・尊重する国際規範

「国際人権章典」(国際連合)

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すべての人にとって達成すべき共通の基準

「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」(国際労働機関(ILO))

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)

「ビジネスと人権に関する指導原則」(国際連合)

「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つの柱から構成される、すべての国と企業に適用されるグローバル基準

「子どもの権利とビジネス原則」(UNICEF、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン)

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ガイドライン

 [野村不動産グループ人権方針](#)

マネジメント

マネジメント(マネジメント体制)



サステナビリティ委員会の下部組織として、グループ法務コンプライアンス部担当役員が責任者を務める人権分科会を設置しています。この分科会は、人事部とコンプライアンス部門のメンバーで構成しており、適宜開催しています。2020年度は5回開催し、人権方針の策定、人権デュー・デリジェンス実施に向けた調査を主たるテーマに検討を重ね、全社的な取り組みにつなげています。

目標・実績

目標

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

目標1. グループ役職員への人権研修の徹底

目標2. ステークホルダーへの人権問題のモニタリングと啓発活動

実績

実績1. グループ役職員への人権研修の徹底

2020年度は、グループ全体で延べ12回人権研修を実施し、2,345名が受講しました。

実施研修

研修種別	参加対象	参加率※(%)	扱った人権テーマ
グループ合同研修			
新入社員合同研修	新入社員	2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため中止。(翌年度に繰延べで実施予定)	同和問題の解決 ダイバーシティー ハラスメント
新任マネジメント(基幹)職合同研修	新任管理職	100 (135/135名)	同和問題の解決 ダイバーシティー ハラスメント
キャリア入社合同研修	中途入社社員	100 (170/170名)	ハラスメント防止
グループ役職員向けメール配信	全役職員	—	コンプライアンス ハラスメント

野村不動産ライフ & スポーツ

人権研修	新卒新入社員	100 (30/30名)	ハラスメント防止
人権研修	入社2年目	84 (37/44名)	ハラスメント防止
人権研修	入社3年目	90 (27/30名)	ハラスメント防止
人権研修	P1職	97 (36/37名)	ハラスメント防止
人権研修	L職	97 (33/34名)	ハラスメント防止
人権研修	新任基幹職	100 (20/20名)	ハラスメント防止
人権研修	新任CMG職	100 (35/35名)	ハラスメント防止
人権研修	店舗責任者	100 (14/14名)	ハラスメント防止
人権研修	全従業員、 全アルバイト	99 (1,808/1,828名)	ハラスメント防止

※ 参加者/参加対象者

実績2. ステークホルダーへの人権問題のモニタリングと啓発活動

「調達ガイドライン」モニタリングのトライアルとして、主要サプライヤー10社に対して人権の尊重を含む調達ガイドラインの認知・運用状況のモニタリング面談を実施しました。当該モニタリング面談において人権等のリスクが検出されたサプライヤーは0社でした。

取り組み

グループ役職員への人権研修

階層別研修

当社グループは、人権の尊重に対する理解を深めるために、階層別研修などの機会を利用し、人権に関する教育を行っています。2020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2,435が参加しました。また、「野村不動産グループ倫理規程ハンドブック」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。また、定期的に発行するグループ社内報では、LGBT※の方への理解と配慮を求める項目も記載しています。

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

人権課題に対する対応

人権デュー・デリジェンスへ向けた対応

当社グループは、人権デュー・デリジェンスプロセスの導入を検討、継続的な取り組みを行っています。

2020年度は、人権リスクアセスメントの取り組みに着手するために、人権分科会を発足しました。2021年度は、人権分科会が主導となり、当社グループの事業活動における潜在的・顕在的な人権リスクの抽出、関連部署への調査・ヒアリング、人権デュー・デリジェンス体制の検討、ロードマップの作成までを行う予定です。

また、お取引先さまに対しては、2018年9月に策定した「調達ガイドライン」に基づき、人権を含むサステナビリティ項目に対する遵守を要請しています。

人権問題に関する相談・通報

当社グループは、雇用形態に関わらず、すべての従業員が利用できる人権問題の相談窓口である「野村不動産グループ人権啓発デスク」および、社外相談窓口として「パワハラ・セクハラほっとライン」を設置しています。また、「お取引先様専用ヘルプライン(法人のお客様専用)」を設置し、当社グループの従業員による人権侵害など倫理規程に抵触する恐れのある行為について通報いただいています。

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

このように、複数の相談窓口を設けることにより、相談しやすい環境をつくり、問題の早期発見と解決、再発防止策に取り組んでいます。なお、2020年度の人権に対する相談件数は、41件でした。

人権課題に関するステークホルダーとのエンゲージメント

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

「人権デュー・デリジェンス勉強会」への参加

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

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

業界全体で、強制労働をはじめとする人権侵害の予防に努めていきます。

人権課題に関する意見交換

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

エンゲージメントでは、長時間労働や安全対策の払底などの問題が顕著であることについて指摘を受けました。これらを受け、受け入れにあたり注意すべき人権課題を認識し、それらを今後の活動や計画に反映することにより、国際規範に基づいた適切な事業活動を推進しています。

外国人技能実習生の受け入れとコミュニケーション

当社グループの野村不動産アメニティサービスでは、インドネシアとベトナムから外国人技能実習生を受け入れています。実習生たちが安心して仕事に取り組むことができるよう、労働環境の整備、安全基準の徹底に加え、適切な生活環境の提供などに配慮し、受け入れを行っています。技能実習生の意見を吸い上げる仕組みとして、上長との定期的な面談の機会を設けています。

また、2020年度は消毒の徹底などの各種感染対策を取った上で、インドネシア実習生に対しては「鎌倉交流会」、ベトナム実習生に対しては「江の島交流会」の開催を通して、日本文化の理解浸透をはかる機会を提供しております。

今後も受け入れ拡大を検討しており、実現にあたっては、より技能実習生の人権に配慮した対応とコミュニケーションは不可欠と認識しています。



鎌倉交流会



折り紙をするベトナムからの実習生

サプライヤーマネジメントの高度化

考え方・方針

グループ方針(マネジメント体制)

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

このため、社会・環境課題への取り組みを実効性あるものにするためには、サプライチェーン全体で取り組むことが不可欠であると考え、「野村不動産グループ調達ガイドライン」(以下、「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(マネジメント体制)

当社グループは、2020年度より調達ガイドラインの遵守状況に関するサプライヤーアンケート、アンケート結果に基づくリスク評価および是正対応状況のモニタリングのトライアルをスタートしました。

その運用状況について、サステナビリティ委員会(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループCEO)で定期的に確認を行っており、グループ全体のサプライヤーマネジメントの進捗状況をモニタリングしています。

目標・実績

目標

当社グループでは、「調達ガイドライン」に基づく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。

実績

「調達ガイドライン」モニタリングのトライアルとして、2020年度においては主要サプライヤー10社（建設会社6社、ビルメンテナンス会社2社、物品レンタル会社1社、警備会社1社）に対して調達ガイドラインの認知・運用状況のモニタリング面談を実施しました。当該モニタリング面談においてリスクが検出されたサプライヤーは0社でした。一方、サプライヤー各社からは当社ガイドライン⑩番の項目について、自社における遵守体制確保の可否について懸念事項が多かったため、今後は本項目における遵守体制構築に向けたサポートなどを検討していきます。

【参考】野村不動産グループ 調達ガイドライン ⑩番

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。

取り組み

野村不動産グループ 調達ガイドライン

当社グループは、「調達ガイドライン」（日本語版および英語版）を2018年9月に策定し、11月よりすべてのサプライヤーに対して運用を開始し、「調達ガイドライン」の遵守を要請しています。

加えて、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）に当ガイドライン遵守についての条項を盛り込むようにしており、2021年1月時点で概ね全てのサプライヤーである約4,600社の契約書・発注書への反映が完了しています。社内監査でも調達ガイドラインのサプライヤーへの周知状況を確認しています。

【野村不動産グループ 調達ガイドライン】

- I. コンプライアンスの確立
- II. 人権の尊重
- III. 公正な事業活動
- IV. 環境への配慮
- V. 品質の確保・向上
- VI. 情報セキュリティの確保
- VII. 不正通報システム
- VIII. BCPの構築

[野村不動産グループ 調達ガイドライン](#)

サプライヤーとのエンゲージメントの推進

モニタリングのトライアルとして、2020年度は調達ガイドラインを配布しているサプライヤー(約4,600社)の中から、人権・調達リスクの発生可能性や当社グループとの関係性の大きさなどを基準に10社を選定し、調達ガイドラインの認知・運用状況について、モニタリング面談を通じて、リスク評価・分析を行いました。

この結果を踏まえ、本格運用のための方針を定め、2021年度は約400社(取引額に占める想定割合約50%)程度まで対象を拡大し、調達ガイドラインを基にしたウェブアンケートを実施する予定です。アンケート結果に基づきリスク評価・分析を実施し、懸念があると判断したサプライヤーに対しては、実地監査を実施するとともに、懸念に対する是正対応状況を法務連絡会でモニタリングします。

サプライヤーの能力強化と品質向上

当社グループは、品質・環境などをテーマに、サプライヤー向け安全大会や勉強会の開催を通じて、サプライチェーン全体の品質向上や環境への意識向上に取り組み、調達ガイドラインに沿った対応ができるよう促しています。

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。

新規サプライヤーへの取り組み

当社グループは、新規サプライヤーとの取引開始時に、「調達ガイドライン」の遵守を要請するとともに、その遵守を条項に盛り込んだ契約書・発注書をすべての新規取引において締結するように努めています。

社内への「調達ガイドライン」の浸透活動

当社グループは「調達ガイドライン」に基づく調達を確実なものとするために、社内への浸透活動に取り組んでいます。ガイドラインの浸透状況の調査結果をもとに、2021年1月にはグループ各社のコンプライアンス推進担当者433名へのウェブアンケートを通じた周知活動のほか、業務委託契約書・発注書に当ガイドライン遵守の条項案の盛り込みに漏れないように、当社グループの法務担当者が主に構成されているグループ法務連絡会にて再周知を行うなど、社内実態を踏まえた効果的な浸透活動を推進しています。

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。

実績

地域・社会貢献支出額

	2018年度	2019年度	2020年度
現金による寄付 ^{※1} (万円)	1,100	1,100	1,100
マネジメントコスト ^{※2} (万円)	6,849	6,458	2,058
総額(万円)	7,949	7,558	3,158

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

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

地域社会への貢献

ホテル事業を通じた地域貢献

「地域との深いつながりから生まれる素敵な経験」をコンセプトにした当社グループのホテルブランド「NOHGA HOTEL」では、地域とのつながり、地域貢献のためのさまざまな取り組みを実施しております。ホテル周辺地域のデザイナー・職人や企業とのコラボレーションによるプロダクト開発やイベント・ワークショップの開催などを行っています。



地元企業によって作成された江戸切子のグラス



地元企業などとコラボレーションして作成されたオリジナル靴ペラ

「国連難民支援キャンペーン」を支援

当社グループは、国連UNHCR協会が実施する「国連難民支援キャンペーン」に対し、施設を無償提供することで、その活動を支援しています。このキャンペーンは、難民のためのワクチンや居住用テントの購入を行うための寄付を募るもので、2019年度は、総支援者56名、年間157.2万円相当の寄付をいただきました。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、実施していません。

青少年育成サポート

キャリア大学サマークラスに参画

野村不動産は、青少年のキャリア形成をサポートすることを目的として、NPO法人キャリアクルーズが主催する「キャリア大学[※]サマークラス」に参画しています。当クラスでは、大学1・2年生を対象に、不動産開発体感ゲームや物件視察などのプログラムを提供しています。2020年度は「街づくり、幸せをつくる」をテーマに、街づくり体験ワークショップなどを実施し、参加者の満足度が高い企業に贈られる「優秀賞」を受賞しました。

※ 「キャリア大学」

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

インターンシッププログラムの実施

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

■現場配属型プログラム

当プログラムでは、商品企画や営業同行など、不動産実務を体験する機会を提供しています。2020年度は、東京本社にて5日間実施し、約60名の学生が参加しました。

■ディベロッパー模擬体験プログラム

当プログラムでは、ディベロッパーの仕事や当社グループの街づくりで大切にしていることについて伝えています。2020年度は、オンラインにて2日間実施し、約300名の学生が参加しました。

大学と連携したキャリアサポート

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

■東京大学経済学部「産業事情※」講義：「不動産の未来」

当社グループの役職員が、経済学部3・4年生を対象に、不動産の「歴史・現在の市場および事業・未来の展望」について、現業の立場からさまざまな実例を中心にした講義を提供しています。なお、2020年度はオンライン形式で実施しています。

※「産業事情」

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

■立教大学

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

■明治大学「フューチャースキル講座※」

当社グループの従業員が、大学1年生を対象に、不動産事業の実践講座を行っています。2020年度は、野村不動産が開発しているプラウドシティ日吉プロジェクトを事例に、「今後20年続くエリアマネジメントの仕組み」を議論していただきました。

※「フューチャースキル講座」

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

地域保育園・幼稚園・小学校の児童に向けた水泳教室開催

野村不動産ライフ&スポーツは、スポーツを通じて地域全体で子どもの成長をサポートする環境づくりや子ども向けのスポーツ普及を目指す活動である「こどもみらいプロジェクト」を運営しております。同プロ

プロジェクトにおいては、幼稚園・保育園児対象の水慣れイベントを実施しております。また、地域の小学生を対象として、水難事故防止のための「着衣水泳教室」を2010年度より実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として同教室開催を見合わせておりますが、各学校向けに着衣泳のコツのDVD約40枚を配布しております。

ほか、水泳スクールに通っているかどうかで、子どもの間で泳力に差が出てきている実態を解消するため、運営するスポーツクラブ「メガロス」のある地域の近隣小学校と共同で「泳ぎが苦手」な子ども向けに特別水泳教室を実施し、これまでに延べ1,568名の児童が参加しました。



幼稚園児・保育園児対象の水慣れイベント

「着衣水泳教室」参加人数の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
参加人数(名)	2,478	1,605	650	—※

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として未実施。

☐ [メガロス「こどもみらいプロジェクト」発足](#)

喘息の子どものための水泳指導を実施

野村不動産ライフ&スポーツは、2014年度より名古屋市の依頼を受け、「メガロス千種」で、喘息の子どものための水泳指導を行っています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため実施を見合わせております。(参考:2019年度参加者26名)

子ども向けオンラインライブレッスンを実施

新型コロナウイルス感染症の発生以前と変わらない運動機会の提供、さらに運動の楽しさや魅力をより一層伝えるために、ダンスや身体づくり運動を体験できるこども向け無料オンラインライブレッスンを開催し、2020年度は延べ2,531名が参加しました。

「子ども 110番の家」活動への協力

野村不動産ソリューションズは、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+」15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ています。

☞ [JPSAの詳しい活動についてはこちらをご覧ください](#)



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。

障がい者スポーツ支援

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

野村不動産パートナーズは、車いす陸上競技の西 勇輝選手 (T54クラス)、パラ水泳の長野 凌生選手 (S21クラス) の雇用をはじめ、活動支援を通じて障がい者スポーツ全体への理解促進とパラスポーツの支援を行っています。



CPサッカー日本代表 浦 辰大選手 (右)



車いす陸上競技 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、積極的なパラスポーツ支援や地域連携によるスポーツ推進を行い、「令和2年度東京都スポーツ推進企業※」に認定されました。2016年度から5年連続認定になります。

※「東京都スポーツ推進企業」

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。



パラ水泳 長野 凌生選手





ESG 投資家の皆様へ

野村不動産ホールディングスでは、ESG 投資家・ESG 評価機関の皆さまに、当社グループの非財務情報（環境・社会・ガバナンス情報）を適切に提供するために、各種ガイドラインの要請に則った形で開示するように努めております。また、アクセシビリティ向上の観点で、ESG データ集・外部評価・各種賛同表明しているイニシアチブについても一覧でまとめております。

ESG 投資家・評価機関向け索引	180
ESG データ集	181
SASB 対照表	182
GRI 内容索引	184
サステナブル・ファイナンス	194
LR 独立保証声明書	198
外部評価・イニシアチブ	200

ESG投資家の皆さまへ

野村不動産ホールディングスでは、ESG投資家・ESG評価機関の皆さまに、当社グループの非財務情報(環境・社会・ガバナンス情報)を適切に提供するために、各種ガイドラインの要請に則った形で開示するように努めております。また、アクセシビリティ向上の観点で、ESGデータ集・外部評価・各種賛同表明しているイニシアチブについても一覧でまとめております。



[ESG投資家・評価機関向け索引](#)



[ESGデータ集](#)



[SASB対照表](#)



[GRI内容索引](#)



[サステナブル・ファイナンス](#)





[LR独立保証証明書](#)



[外部評価・イニシアチブ](#)



ESG投資家・評価機関向け索引

項目		開示箇所へのリンク		
		方針	マネジメント	取り組み・実績
環境	環境方針・マネジメント	✓	✓	✓
	気候変動	✓	✓	✓
	TCFD	✓	✓	✓
	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	✓	✓	✓
	ダイバーシティ	✓	✓	✓
	人材育成・定着	✓	✓	✓
	健康と安全	✓	✓	✓
	サプライチェーンマネジメント	✓	✓	✓
	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	基本方針  ✓	体制 ✓	取締役の選任 ✓
		役員報酬 ✓	内部統制 ✓	政策保有株 ✓
	コンプライアンス	倫理規定 ✓	体制 ✓	腐敗防止 ✓
	リスクマネジメント	管理体制 ✓	情報セキュリティ ✓	
	税金の透明性	 有価証券報告書 (P.129、P.148) をご参照ください。		

ESGデータ集

ESGデータ集

環境



社会



ガバナンス



SASB対照表

開示セクター:インフラストラクチャー

重要なサステナビリティ関連トピックスおよび会計指標

会計指標	コード	記載箇所
開示トピック:エネルギーマネジメント		
サブセクター毎の総床面積の割合によるエネルギー消費データ計測範囲	IF-RE-130a.1	☑ 環境>気候変動への対応>目標・実績>エネルギー消費量実績(当社グループ)
サブセクター毎の(1)データ集計を実施しているポートフォリオの総エネルギー消費量、(2)グリッド電力の割合、(3)再生可能エネルギーの割合	IF-RE-130a.2	☑ (1)環境>気候変動への対応>目標・実績>エネルギー消費量実績(当社グループ) ☑ (3)環境>気候変動への対応>目標・実績>ランドポートにおける太陽光発電設置率および発電量
サブセクター毎のデータ集計を実施しているポートフォリオ全体のエネルギー消費量の変化率	IF-RE-130a.3	☑ 環境>気候変動への対応>目標・実績>エネルギー消費量実績(当社グループ)
サブセクター毎の適格ポートフォリオにおける(1)エネルギー格付けの取得割合、(2)ENERGY STAR認証の取得割合	IF-RE-130a.4	☑ (1)環境>環境マネジメントの高度化>目標・実績>グリーンビルディングに関する環境認証の取得
建物のエネルギーマネジメントへの配慮が資産投資分析や事業戦略にどのように組み入れられているかについての説明	IF-RE-130a.5	☑ 環境>環境マネジメントの高度化>目標
開示トピック:ウォーターマネジメント		
サブセクター毎の(1)総床面積の割合による取水データ計測範囲、(2)水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の床面積の割合による取水データ計測範囲	IF-RE-140a.1	☑ (1)環境>効率的な水資源の利用>マネジメント>水使用量実績
サブセクター毎の(1)データ計測を実施しているポートフォリオの総取水量、(2)水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合	IF-RE-140a.2	☑ (1)環境>効率的な水資源の利用>マネジメント>水使用量実績
サブセクター毎のデータ集計を実施しているポートフォリオ全体の取水量の変化率	IF-RE-140a.3	☑ 環境>効率的な水資源の利用>マネジメント>水使用量実績
ウォーターマネジメントにおけるリスクの議論、およびリスク低減に向けた戦略と取り組みに関する説明	IF-RE-140a.4	☑ 環境>トップページ>マネジメント
開示トピック:テナントのサステナビリティインパクトの管理		

サブセクター毎の(1)サブセクター毎の資本改善に関連する資源効率に対するコスト回収条項を含む新規リースの割合、(2)関連リース床面積	IF-RE-410a.1	—
サブセクター毎の(1)グリッド電力消費に対し個別に、またはサブメータで計測しているテナントの割合、(2)サブセクター毎の取水に対し個別に、またはサブメータで計測しているテナントの割合	IF-RE-410a.2	—
テナントの測定、動機付け、サステナビリティインパクトの改善に対するアプローチに関する議論	IF-RE-410a.3	環境 >気候変動への対応>取組み>お客様への省エネサポート
開示トピック:気候変動適応		
サブセクター毎の100年以内に洪水発生確率のある地域に所在する資産の面積	IF-RE-450a.1	—
気候変動リスクエクスポージャー分析、体系的ポートフォリオエクスポージャーの程度、リスク低減戦略に関する説明	IF-RE-450a.2	—
テナントの測定、動機付け、サステナビリティインパクトの改善に対するアプローチに関する議論	IF-RE-410a.3	環境 >気候変動への対応>「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言に賛同 リンク >特集: TCFD"

活動指標

資産サブセクター毎の資産数	IF-RE-000.A	環境 >気候変動への対応>目標・実績>エネルギー消費量実績(当社グループ) 環境 >効率的な水資源の利用>マネジメント>水使用量実績"
資産サブセクター毎の賃貸可能床面積	IF-RE-000.B	環境 >気候変動への対応>目標・実績>エネルギー消費量実績(当社グループ) 環境 >効率的な水資源の利用>マネジメント>水使用量実績
資産サブセクター毎の間接管理資産割合	IF-RE-000.C	—
資産サブセクター毎の平均占有率	IF-RE-000.D	—

GRI内容索引

当サステナビリティサイトは、GRIスタンダード(2016)を参照して作成されています。

※ 303:水と廃水、403:労働安全衛生については2018を参照、207:税務については2019を参照、306:廃棄物については2020を参照。

開示事項		記載箇所
102:一般開示事項(2016)		
102-1	組織の名称	☐ 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	☐ 事業紹介
102-3	本社の所在地	☐ 会社概要
102-4	事業所の所在地	☐ グループ会社一覧
102-5	所有形態および法人格	☐ 会社概要
102-6	参入市場	☐ グループ会社一覧
		☐ 事業紹介
102-7	組織の規模	☐ 会社概要
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	☐ 会社概要
		☐ ESGデータ集(社会)
102-9	サプライチェーン	☐ 事業とサステナビリティ
		☐ サプライヤーマネジメントの高度化
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	☐ 有価証券報告書(P.8)
102-11	予防原則または予防的アプローチ	☐ 特集:TCFDへの対応
		☐ 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	☐ 特集:TCFDへの対応
		☐ 外部評価・イニシアティブ
		☐ 気候変動への対応
102-13	団体の会員資格	☐ 外部評価・イニシアティブ
102-14	上級意思決定者の声明	☐ トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
		☐ リスクマネジメント

		☐ 特集:TCFDへの対応
		☐ 気候変動への対応
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コンプライアンス
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	☐ 人権
		☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コンプライアンス
102-18	ガバナンス構造	☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	☐ サステナビリティマネジメント
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	☐ サステナビリティマネジメント
		☐ 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	☐ ステークホルダーとの対話
		☐ 統合レポート(P.99)
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	最高ガバナンス機関の議長	☐ 役員一覧
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	☐ コーポレート・ガバナンス
		☐ コーポレート・ガバナンス報告書
102-25	利益相反	☐ コーポレート・ガバナンス
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	☐ サステナビリティマネジメント
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	☐ 統合レポート(P.92)
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	☐ トップメッセージ
		☐ コーポレート・ガバナンス
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	☐ リスクマネジメント
		☐ 環境マネジメントの高度化
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	☐ リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	☐ リスクマネジメント
		☐ 環境マネジメントの高度化
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	☐ サステナビリティマネジメント
		☐ マテリアリティ策定のプロセス
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	☐ ESGデータ集(ガバナンス)
102-39	年間報酬総額比率の増加率	☐ ESGデータ集(ガバナンス)
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-41	団体交渉協定	☐ 公正で働きがいのある職場づくり
102-42	ステークホルダーの特定および選定	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	☐ マテリアリティ策定のプロセス
		☐ ステークホルダーとの対話
102-44	提起された重要な項目および懸念	☐ マテリアリティ策定のプロセス
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	☐ グループ会社一覧
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	☐ 編集方針
102-47	マテリアルな項目のリスト	☐ サステナビリティマネジメント
102-48	情報の再記述	☐ 気候変動への対応
		☐ 効率的な水資源の利用
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	☐ 第三者保証:LR独立保証証明書
マテリアルな項目		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☐ トップメッセージ
		☐ サステナビリティマネジメント
103-2	マネジメント手法とその要素	☐ トップメッセージ
		☐ 特集:TCFDへの対応
		☐ 環境マネジメントの高度化
		☐ 気候変動への対応

		<input type="checkbox"/> 効率的な水資源の利用 <input type="checkbox"/> 生物多様性への配慮 <input type="checkbox"/> 適切な資源利用と汚染防止 <input type="checkbox"/> 設計・施工における安心・安全品質の向上 <input type="checkbox"/> 運営・管理における安心・安全品質の向上 <input type="checkbox"/> 長寿命・高耐久化の取り組み <input type="checkbox"/> 災害時の安心・安全の確保 <input type="checkbox"/> コミュニティへの配慮と活性化支援 <input type="checkbox"/> 高齢化・多様性への対応と健康支援 <input type="checkbox"/> 顧客満足と快適性の向上
103-3	マネジメント手法の評価	<input type="checkbox"/> 特集:TCFDへの対応 <input type="checkbox"/> 環境マネジメントの高度化 <input type="checkbox"/> 気候変動への対応 <input type="checkbox"/> 効率的な水資源の利用 <input type="checkbox"/> 生物多様性への配慮 <input type="checkbox"/> 適切な資源利用と汚染防止 <input type="checkbox"/> 設計・施工における安心・安全品質の向上 <input type="checkbox"/> 運営・管理における安心・安全品質の向上 <input type="checkbox"/> 長寿命・高耐久化の取り組み <input type="checkbox"/> 災害時の安心・安全の確保 <input type="checkbox"/> コミュニティへの配慮と活性化支援 <input type="checkbox"/> 高齢化・多様性への対応と健康支援 <input type="checkbox"/> 顧客満足と快適性の向上
201:経済パフォーマンス(2016)		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<input type="checkbox"/> 財務ハイライト
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	<input type="checkbox"/> 特集:TCFDへの対応 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 公正で働きがいのある職場づくり
201-4	政府から受けた資金援助	—
202:地域経済での存在感(2016)		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203:間接的な経済的インパクト(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<input type="checkbox"/> コミュニティへの配慮と活性化支援

103-2	マネジメント手法とその要素	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-3	マネジメント手法の評価	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
203-1	インフラ投資および支援サービス	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
		☑ 地域・社会貢献
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
204:調達慣行(2016)		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
205:腐敗防止(2016)		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	☑ コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	☑ コンプライアンス
206:反競争的行為(2016)		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	☑ コンプライアンス
207:税務(2019)		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—
301:原材料(2016)		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
302:エネルギー(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ トップメッセージ
		☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ トップメッセージ
		☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 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	☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 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	☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 気候変動への対応
302-4	エネルギー消費量の削減	☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 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	☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 気候変動への対応
303:水と廃水(2018)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 効率的な水資源の利用
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 効率的な水資源の利用
103-3	マネジメント手法の評価	—
303-1	共有資源としての水との相互作用	☑ 効率的な水資源の利用
303-2	廃水に関するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	☑ 効率的な水資源の利用
303-4	排水	—
303-5	水消費	☑ 効率的な水資源の利用
304:生物多様性(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 生物多様性への配慮
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 生物多様性への配慮
103-3	マネジメント手法の評価	—
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	☑ 生物多様性への配慮
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	対象の生物種はありません。
305:大気への排出(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ トップメッセージ
		☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 気候変動への対応
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ トップメッセージ
		☑ 特集:TCFDへの対応
		☑ 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)	☑ 特集:TCFDへの対応

		☑ 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)	☑ 特集:TCFDへの対応 ☑ 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)	☑ 特集:TCFDへの対応 ☑ 気候変動への対応
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	☑ 特集:TCFDへの対応 ☑ 気候変動への対応
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	☑ 気候変動への対応
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—
306:廃棄物 (2020)		
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	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	☑ 適切な資源利用と汚染防止
306-3	発生した廃棄物	☑ 適切な資源利用と汚染防止
306-4	処分されなかった廃棄物	—
306-5	処分された廃棄物	—
307:環境コンプライアンス (2016)		
307-1	環境法規制の違反	☑ 環境マネジメントの高度化
308:サプライヤーの環境面のアセスメント (2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 特集:TCFDへの対応 ☑ 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	☑ 特集:TCFDへの対応 ☑ 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	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
401:雇用(2016)		
401-1	従業員の新規雇用と離職	☑ ダイバーシティの推進
		☑ 公正で働きがいのある職場づくり
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	☑ 公正で働きがいのある職場づくり
401-3	育児休暇	☑ ダイバーシティの推進
402:労使関係(2016)		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
403:労働安全衛生(2018)		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	☑ 従業員の健康と安全の追求
403-3	労働衛生サービス	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-6	労働者の健康増進	☑ 従業員の健康と安全の追求
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	☑ サプライヤーの安全の確保
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	☑ 従業員の健康と安全の追求
		☑ サプライヤーの安全の確保
403-9	労働関連の傷害	☑ 従業員の健康と安全の追求
403-10	労働関連の疾病・体調不良	☑ 従業員の健康と安全の追求
404:研修と教育(2016)		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	☑ 人的資源の高度化
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	☑ 人的資源の高度化
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
405:ダイバーシティと機会均等(2016)		

103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ トップメッセージ
		☑ 高齢化・多様性への対応と健康支援
		☑ 顧客満足と快適性の向上
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ トップメッセージ
		☑ 高齢化・多様性への対応と健康支援
		☑ 顧客満足と快適性の向上
103-3	マネジメント手法の評価	—
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	☑ ダイバーシティの推進
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
406:非差別(2016)		
406-1	差別事例と実施した救済措置	☑ 人権
407:結社の自由と団体交渉(2016)		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	☑ 人権
408:児童労働(2016)		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	☑ 人権
409:強制労働(2016)		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	☑ 人権
410:保安慣行(2016)		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	☑ 人権
411:先住民族の権利(2016)		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当せず
412:人権アセスメント(2016)		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	☑ 人権
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	☑ 人権
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
413:地域コミュニティ(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
103-3	マネジメント手法の評価	—
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
		☑ 地域・社会貢献

413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	☑ コミュニティへの配慮と活性化支援
414:サプライヤーの社会面のアセスメント(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
103-3	マネジメント手法の評価	—
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	☑ サプライヤーマネジメントの高度化
415:公共政策(2016)		
415-1	政治献金	—
416:顧客の安全衛生(2016)		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	☑ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☑ 運営・管理における安心・安全品質の向上
		☑ 長寿命・高耐久化の取り組み
		☑ 災害時の安心・安全の確保
103-2	マネジメント手法とその要素	☑ 設計・施工における安心・安全品質の向上
		☑ 運営・管理における安心・安全品質の向上
		☑ 長寿命・高耐久化の取り組み
		☑ 災害時の安心・安全の確保
103-3	マネジメント手法の評価	—
416-1	製品およびサービスのカテゴリー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	☑ 設計・施工における安心・安全品質の向上
417:マーケティングとラベリング(2016)		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	該当せず。
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当せず。
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当せず。
418:顧客プライバシー(2016)		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	☑ ESGデータ集(ガバナンス)
419:社会経済面のコンプライアンス(2016)		
419-1	社会経済分野の法規制違反	—

サステナブル・ファイナンス

当社グループは、不動産開発や不動産関連サービスを提供する企業として社会的責任を担っており、グループ企業理念に掲げる「未来(あした)につながる街づくり」を実現することが、当社グループにとって重要な課題と捉えています。持続可能な社会の発展に貢献するための資金調達を行うことを目的として、サステナビリティ・リンク・ローンやサステナビリティ・ボンドなどの取り組みを進めています。

サステナビリティ・リンク・ローン

概要

サステナビリティ・リンク・ローン(以下「SLL」とは、借り手のESG戦略に規定されているサステナビリティ目標と連携したサステナビリティ・パフォーマンスターゲット(以下「SPTs」)を設定し、金利条件などの貸付条件とSPTsに対するパフォーマンス評価を連動させ、その達成状況に応じて、借り手にインセンティブやディスインセンティブが発生するローンです。SPTsの達成を目指すことで、持続可能な経済活動および経済成長の推進が促されます。

当社グループは、サステナビリティ・コーディネーターである株式会社千葉銀行の協力のもと、国内初となる「包括型SLLフレームワーク^{※1}」を制定し、本フレームワークに基づく調達の第一弾として2021年7月30日にコーディネーターを含む地銀広域連携「TSUBASAアライアンス^{※2}」参加9行から総額110億円(リファイナンス含む)の資金調達を行いました。

今後はESGに関心の高い金融機関を中心に、本SLLによる取引拡大を行うことで資金調達の安定化を図ります。また、ESGへの取り組みを一層強化し、地球温暖化などの気候変動に伴う諸課題、人権・労働問題などの社会課題、ガバナンス体制の充実・強化などを推進します。

※1 金融機関と借り手の取引契約毎に必要なSPTs、インセンティブ、レポート方法などのSLL要件を統一的に定義した枠組み。当社と金融機関の双方におけるSLLの取り組みを容易化

※2 千葉銀行、第四北越銀行、中国銀行、伊予銀行、東邦銀行、北洋銀行、武蔵野銀行、滋賀銀行、琉球銀行、群馬銀行の10地銀が参加する広域連携

フレームワークの概要

フレームワーク制定日	2021年7月28日
サステナビリティ・コーディネーター	千葉銀行
SPTs	SBT認定に基づく温室効果ガス総排出量削減率目標 ^{※3}
インセンティブ	SPTs達成状況に応じた金利スプレッド優遇

※3 2030年までに2019年度比、温室効果ガス排出総量を35%削減

サステナビリティ・ボンド

概要

野村不動産ホールディングス株式会社は、環境・社会双方の課題解決に貢献する施策・プロジェクトに充当する資金の調達手段として、「サステナビリティ・ボンド」(以下、本社債)を発行しています。また、本社債の発行に際し、「野村不動産グループ・サステナビリティボンド・フレームワーク(参照1)」を策定しています。

社債の名称	野村不動産ホールディングス株式会社第15回無担保社債(サステナビリティ・ボンド)
社債総額	100億円
利率	年0.390%
払込期日	2021年2月26日
償還期限(年限)	2021年2月26日(10年)
利払日	毎年2月26日および8月26日
取得格付	A(株式会社日本格付研究所) A-(株式会社格付投資情報センター)
サステナビリティ・ボンドに対する第三者評価(外部評価)	「野村不動産グループ・サステナビリティボンド・フレームワーク」について、第三者評価機関であるヴィジオアイリス(Vigeo Eiris)、株式会社日本格付研究所(JCR)、株式会社格付投資情報センター(R&I)より、サステナビリティボンド・ガイドラインなどの諸原則との適合性に対する第三者評価書(参照2)を取得済みです。
引受証券会社	野村証券株式会社(主幹事会社) 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社(独立引受幹事) SMBC日興証券株式会社(シ団) みずほ証券株式会社(シ団)
ストラクチャリング・エージェント※1	野村証券株式会社
資金使途(予定)	「PMO(ピーエムオー)」、「H ¹ T(エイチワンティアー)」、「OUKAS(オウカス)」に要した資金のリファイナンスを目的とした当社子会社への投融资資金

※1 サステナビリティボンド・フレームワークの策定及びセカンドオピニオンなど外部の第三者評価の取得に関する助言などを通じて、サステナビリティ・ボンドの発行支援を行う者

参照1:[「野村不動産グループ・サステナビリティボンド・フレームワーク」](#)

参照2:第三者評価書

[「JCRサステナビリティファイナンス・フレームワーク評価」](#)

[「JCRサステナビリティボンド評価」](#)

[「Vigeo Eirisセカンドオピニオン」](#)


[「R&Iセカンドオピニオン」](#)

①資金充当状況レポートニング

■適格事業の概要

以下の対象物件・事業に関する支出・投資に充当しています。

グリーンプロプロジェクト

	対象事業の概要	対象物件・事業
 <p>PMO (ピーエムオー) Premium midsize office</p>	<p>上質な「働く空間」を実現したプレミアム・ミッドサイズ・オフィスとして、大規模ビルと同等の機能性とグレードを併せ持つ中規模オフィス事業です。</p> <p>ワンフロア・ワンテナント設計を基本とし、効率性と独立性・安全性を確保しています。また、機密情報を扱う企業からも高い信頼を得ています。</p>	<p>PMO西新宿 PMO神田岩本町Ⅱ</p>

ソーシャルプロジェクト

	対象事業の概要	対象物件・事業
 <p>OUKAS(オウカス)</p>	<p>健康寿命の延伸を目指す新たなアクティブシニアレジデンス「オウカス」(サービス付き高齢者向け住宅)を開発・運営しています。運動・食事・睡眠など日常生活のサイクルの中で健康になれるウェルネスプログラムと、24時間見守りサービスなどのサポート体制により、「人生を謳歌し、生き生きとした明日を実現する住まい」を提供します。</p>	<p>オウカス船橋</p>
 <p>H1T(エイチワンティアー) Human First Time</p>	<p>従量課金制による、快適で上質な「働く場」を提供するサテライト型シェアオフィスです。「HUMAN FIRST」の事業思想を具現化した、多様なワークスタイルの実現し、利便性がよく快適な第二のオフィスといえる場を提供します。</p>	<p>H1T</p>

■調達資金の充当状況(2021年2月26日～2021年3月31日)

	金額(百万円)
調達額(本社債発行額から発行諸費用を除いた金額)	9,937
調達時(2021/2/21)から2020年度末にかけての支出(実績)	-9,937
2021年3月末時点の未充当額	0

※ なお、上記支出は全額リファイナンスへの充当となります。

②インパクト・レポート

■グリーン適格要件を満たす物件の名称、取得した認証のレベルと取得時期

対象物件	認証制度	取得	認証付与日
PMO西新宿	DBJ Green Building認証	2020 	2021/5/24
PMO神田岩本町Ⅱ	DBJ Green Building認証	2020 	2021/4/30

■グリーン適格要件を満たす物件の環境データ(2021年2月26日～2021年3月31日)

対象物件	CO ₂ 排出量	エネルギー使用量	水使用量
PMO西新宿	—	—	—
PMO神田岩本町Ⅱ	—	—	—

※ 2020年度における対象期間が1カ月に満たないため、該当の環境データは非開示としています。

■ソーシャル適格要件をみたす物件、事業の指標

オウカス船橋	
総戸数	125戸
利用者数(2021年6月末時点)	131人

H ¹ T	
拠点数(2021年7月時点)	58拠点(左記に加え、提携45拠点)
会員数(2021年7月時点)	約14万人

LR独立保証声明書

野村不動産ホールディングス株式会社の 2020 年度温室効果ガス排出量及びエネルギー使用量に関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて野村不動産ホールディングス株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイドレジスタークオリティアシュアランスリミテッド（以下、LR という）は、野村不動産ホールディングス株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、野村不動産ホールディングスの 2020 年度（2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日）の会社の温室効果ガス（GHG）排出量及びエネルギー使用量に対して、重要性の基準値 5%において、検証基準として ISO14064-3:2019 及びエネルギー使用量に対しては ISAE3000 を用いて、限定的保証レベルの独立保証業務を実施した。

我々の保証業務は、会社とその国内外連結対象子会社における運営及び活動に対し、以下の要求事項を対象とする。

- 温室効果ガスについては ISO14064-1:2018 及び自社算定基準に従っていることの検証
- 以下の選択された GHG 排出量及びエネルギー使用量の正確性及び信頼性の評価
 - GHG 排出量¹²³
 - GHG 排出量スコープ 1（トン CO₂e）
 - GHG 排出量スコープ 2 [マーケット基準]（トン CO₂e）
 - GHG 排出量スコープ 3（カテゴリー1 及び 11）（トン CO₂e）
 - エネルギー使用量（MWh）

保証業務の範囲は、会社のサプライヤー及び業務委託先、その他報告書で言及される第三者に関するデータ及び情報を除くものとする。

LR の責任は、会社に対してのみ負うものとする。脚注で説明されている通り、LR は会社以外へのいかなる義務または責任も放棄する。会社は、報告書内のすべてのデータ及び情報の収集、集計、分析、公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

保証意見

LR の保証手続きにおいて、会社が

- 上述の要求事項を満たしていない
 - 下表 1 に要約される正確で信用できる GHG 排出量及びエネルギー使用量を開示していない
- ことを示す事実は認められなかった。この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断による重要性に基づいて形成された。

注:限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

保証手続

LR の保証業務は、ISO14064-3 およびエネルギー使用量については ISAE3000 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が行われた。

¹ 排出量の大きさ／量が小さい組織は対象から除外した（GHG 排出量総量の 0.05%未満）。

² エネルギー起源 CO₂以外の GHG は、地球温暖化対策推進法に基づき、ガスごとの排出量が 3,000tCO₂e 未満の場合、算定対象外としている。

³ GHG の定量化には固有の不確かさが前提となる。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための会社のデータマネジメントシステムを審査した。LR は、内部検証を含め、データの取り扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。また、データの集計を行い、報告書を作成する、主要な関係者へのインタビューを実施した。
- サンプルング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2020 年度の GHG 排出量データ、エネルギー使用量データ、並びに記録の検証を実施した。
- データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、浜松町ビルディングおよび横浜ビジネスパークを視察した。

観察事項

会社は、本体と子会社の双方における強固な内部管理システムを構築することにより、今後のGHG排出量とエネルギー使用量の報告において、完全性、正確性、信頼性を更に向上することが期待される。

基準、適格性及び独立性

LRはISO14065 温室効果ガス—認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項、ISO17021-1 適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項-第1部 要求事項の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRは、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRが会社に対して実施した業務はこの検証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名

2021年9月16日



柴田美典

LR 主任検証人

ロイドレジスタークオリティアシュアランスリミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LR reference: YKA00000926

表 1. 野村不動産ホールディングス株式会社の 2020 年度データの要約

対象項目			
スコープ 1 GHG 排出量		20,119	トン CO ₂ e
スコープ 2 GHG 排出量 [マーケット基準]		112,087	トン CO ₂ e
スコープ 3 GHG 排出量	カテゴリー1	453,707	トン CO ₂ e
	カテゴリー11	834,184	トン CO ₂ e
エネルギー消費量 (スコープ 1 およびスコープ 2)		381,817	MWh

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2021. A member of the Lloyd's Register Group.

外部評価

GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用する ESG 銘柄

「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」に選定

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

2021 CONSTITUENT MSCI ジャパン
ESG セレクト・リーダーズ指数

「FTSE Blossom Japan Index」に選定

野村不動産ホールディングスは、「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。本指数は、FTSE All Cap Japan Index 構成銘柄の約 1,300 社の中から、ESG への取り組みに優れた企業を選定して構成される指数です。



FTSE Blossom
Japan

「MSCI 日本株女性活躍指数」に選定

野村不動産ホールディングスは、「MSCI 日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されています。本指数は、MSCI ジャパン IMI トップ 700 指数構成銘柄の中から、性別多様性に優れた企業を選別して構成される指数です。

2021 CONSTITUENT MSCI 日本株
女性活躍指数 (WIN)

「S&P/JPXカーボンエフィシエント指数」に選定

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



「FTSE4Good Index Series」に選定

野村不動産ホールディングスは、ESG を実践する企業のパフォーマンスを測定する世界的なESG 評価機関である FTSE Russell 社が運用する本指数に選定されました。



FTSE4Good

CDP 気候変動

野村不動産ホールディングスでは、気候変動への取り組みの推進と情報開示の透明性を高めるため、2019年度よりCDP※が実施する「CDP気候変動」調査に回答しています。2020年度、当社は B 評価を受けました。



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

SNAM サステナビリティ・インデックス

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



環境における表彰など

「エコアクション21」(環境マネジメントシステム)認証・登録

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



GRESB リアルエステイト評価、開示評価

当社グループは、2020年実施のGRESB[※](Global Real Estate Sustainability Benchmark)リアルエステイト評価において、野村不動産マスターファンド投資法人、野村不動産プライベート投資法人が「4star」を獲得しました。野村不動産ホールディングス、野村不動産マスターファンド投資法人が開示評価において最高水準の「A」を取得しました。

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



社会における表彰など

「健康経営優良法人 2021(大規模法人部門(ホワイト 500))」に選定

健康経営への取り組みが評価され、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネット、野村不動産ライフ＆スポーツの5社が「健康経営優良法人 2021(大規模法人部門)」に選定され、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネットについては、「ホワイト 500[※]」にも認定されました。

※ ホワイト 500 は、経済産業省と日本健康会議が、健康経営において特に優良な取り組みを実践している企業を認定するものです。

[☐ ニュースリリース](#)



グッドデザイン賞 19年連続受賞

野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産パートナーズ、野村不動産ライフ＆スポーツの4社は、公益財団法人日本デザイン振興会による日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨制度であるグッドデザイン賞を19年連続で受賞しています。2020年度は、10件が受賞しました。

[☐ 「グッドデザイン賞」への取り組み](#)



イニシアチブ

国連グローバル・コンパクトに署名

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



国連グローバル・コンパクト

【人権】

原則1: 人権擁護の支持と尊重

原則2: 人権侵害への非加担

【労働】

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4: 強制労働の排除

原則5: 児童労働の実効的な廃止

原則6: 雇用と職業の差別撤廃

【環境】

原則7: 環境問題の予防的アプローチ

原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

【腐敗防止】

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

責任投資原則に署名

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

Signatory of:



国連環境計画・金融イニシアティブに署名

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



SBT (Science Based Targets) 認定を取得

野村不動産ホールディングスは、温室効果ガス排出量削減目標に関する国際的イニシアチブである「SBT (Science Based Targets)」の認定を取得しています。

[詳しくはこちら](#)



TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に賛同

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

[詳しくはこちら](#)



気候変動イニシアティブへ参加

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



「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則 (21世紀金融行動原則)」に署名

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



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

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



経団連「生物多様性宣言・行動指針」への賛同

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

不動産協会「不動産業界における環境自主行動計画」の支持

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

編集方針

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

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

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

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

報告対象範囲

野村不動産ホールディングスおよび連結子会社22社

全売上高に占める報告対象組織の売上高比率:99%

報告対象の連結子会社:

野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネット(現:野村不動産ソリューションズ)、野村不動産パートナーズ、野村不動産ビルディング、野村不動産ライフ&スポーツ、野村不動産熱供給、野村不動産コマース、野村不動産ウェルネス、野村不動産ホテルズ、UHM、野村不動産アメニティサービス、プライムクロス、ファーストリビングアシスタンス、LothburyInvestment Management Limited、ZEN PLAZA CO.,LTD、TokioProperty Services PteLtd、NOMURA REAL ESTATE ASIA PTE. LTD.、NOMURA REAL ESTATE HONG KONG LIMITED、NOMURA REAL ESTATE (THAILAND) CO.,LTD、NOMURA REAL ESTATE VIETNAM CO.,LTD、野村不動産諮詢(北京)有限公司

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

参考にしたガイドライン

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

ISO26000「社会的責任に関する手引き」

SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

報告対象期間

2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日)

※ 一部内容に2019年度以前、または2021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

2021年10月

前回発行時期

2020年9月

次回更新予定

2022年9月

当サイト内の記述について

- ・当サイトにおいて、「野村不動産ホールディングス」は野村不動産ホールディングス株式会社を、「当社グループ」は野村不動産ホールディングス株式会社および連結子会社22社を示しています。
- ・本文に掲載している人名や会社名などは、原則として敬称を略しています。
- ・当サイトに掲載した内容は、過去と現在の事実だけでなく、発行時点における計画や将来の見通しを含んでいます。これらは記述した時点で把握している情報に基づく仮定や判断を含むものであり、将来の活動内容や結果が掲載内容と異なる可能性があることをご了承ください。

問い合わせ先

野村不動産ホールディングス株式会社

サステナビリティ推進部

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