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活き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を推進します。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 70
ダイバーシティの推進 75
公正で働きがいのある職場づくり 79
人的資源の高度化 84
サプライヤーの安全の確保 87

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、「活き活きと働く、ウェルネスの実現」を掲げ、従業員が心身ともに健康で、活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2020（ホワイト500）

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

2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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（%）※2	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）※1	0	1	0
欠勤率（%）※1	—	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）※2・3	0 ※4

※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みます。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）※	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※	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にのっとり、かつ、従業員に対して地域の物価指数に合わせた適正な給与の支払いを行っています。

目標管理制度

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

上司への評価とキャリア開発

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

公正な労働環境づくり

労使による対話

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

事業アイディア提案制度

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「事業アイディア提案制度」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。

従業員満足の向上

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※
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）※	3.85	3.99
男性 女性	3.57 4.46	2.49 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みます。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

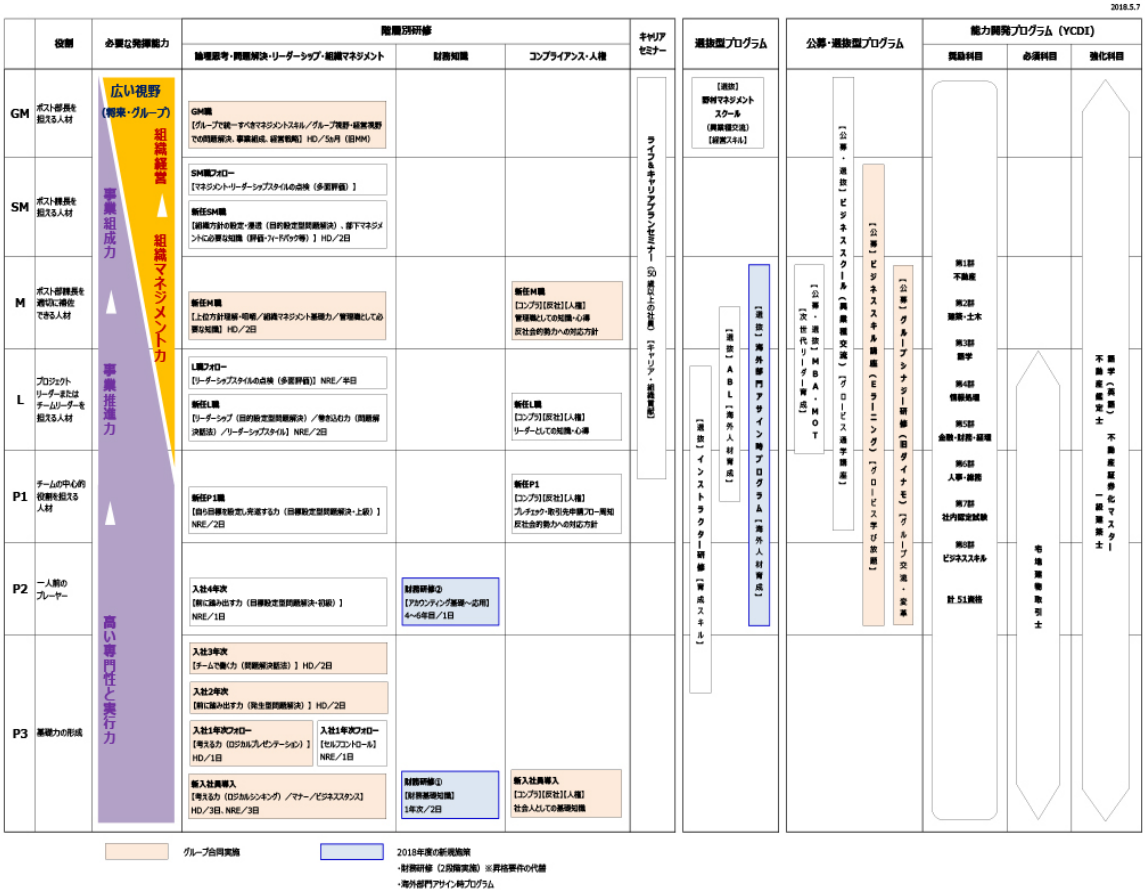
当社グループは、人的資源の高度化を行うために、人材育成の強化を目指します。

グループ人事部会の実施

当社グループは、グループ会社の人事担当役員または人事部長が出席する「グループ人事部会」を1カ月に一度実施しています。人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。



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