

第三者意見



上智大学経済学部教授
上妻 義直 氏

上智大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得後、名古屋工業大学助手、オランダ・リンパーク研究所客員研究員、静岡県立大学助教授、上智大学経済学部助教授を経て現在に至る。環境省、経済産業省、国土交通省、農林水産省、内閣府、日本公認会計士協会等のCSR・環境関係の審議会、検討会・研究会等で座長・委員等を歴任。専門は非財務報告論、環境会計論。日本社会関連会計学会副会長。主編著に『CO₂を見える化するカーボンラベル』（中央経済社）、『環境報告書の保証』（同文館）がある。

1. 中長期経営計画の策定

野村不動産グループは2015年11月に新たな中長期経営計画を策定し、その中で同社グループの将来ビジョンを「目指す姿」としてまとめています。そこには、持続可能な社会への移行を踏まえた事業環境の変化に対する適応戦略が理念化されており、社会との共有価値創造を重視する方針が鮮明に打ち出されています。

現代企業が持続的に成長しようとするれば、事業戦略に社会・環境配慮を組み込むことでCSRマネジメントと事業活動を一体化し、持続可能な社会の市場に適合するビジネスモデルを確立することが不可欠です。中長期経営計画の「目指す姿」は、そうした方向性を明確に示しており、野村不動産グループの力強いコミットメントとして、卓越した将来ビジョンになっています。とくに、今回の特集で取り上げられたスマートコミュニティ事業は優れた適用事例で、地域通貨ポイントというインセンティブを基軸に、省エネ活動と地域活性化を有機的に結び付けており、この方向性を巧みに具現化しています。

2. ダイバーシティ施策の強化

2013年6月にダイバーシティ推進委員会が設置されて以降、ダイバーシティ施策の強化が進められています。2014年度は、2013年度に続いて第2回目の従業員満足度調査が実施され、人事制度面では介護および再雇用に関する制度改正が行われました。懸案だった障がい者雇用率も法定雇用率を超えるまでに改善し、育児休暇を取得しやすい職場環境のパロメーターともいべき男性取得者数は経年的に増加傾向を示しています。いずれも望ましい取り組み成果なので高く評価したいと思います。

ダイバーシティ推進は、CSRマネジメントの重点テーマに掲げられている「人材の育成」にとって中心的な課題であり、企業の長期的な成長を支える重要な施策の一つです。今後とも多様性のある職場作りが継続的に行われるように、その基礎となる性別従業員数の開示を含めて、さらにダイバーシティ施策の強化・改善が進められることを期待します。

3. 今後の課題

ステークホルダーがCSRマネジメントの全体像を理解するために必要な情報の拡充には改善余地が多く残されています。たとえば、CSRマネジメントの健全性を評価する上で、PDCAの稼働状況を示す目標と実績の対比は重要な情報ですが、現状では取り組みが実施された旨を伝えることが中心で、目標と実績の対比に関する情報はほとんど開示されていません。そのために、CSRマネジメントが本社レベルで組織的に実行されているかどうかを判断するのに十分な情報が得られず、有効性評価が困難になっています。また、バリューチェーン全体で見ると、川下での取り組み情報が充実しているのに対して、サプライチェーンでの取り組みはリスク評価も含めて十分な情報提供が行われているとは言えません。こうした問題を是正するためにも、適用するGRIガイドラインを早急に第4版（G4）へ移行することが望まれます。

第三者意見を受けて

上妻先生には、当社グループのCSR活動を持続的に発展させていく上で必要な取り組みについて、的確なご意見、ご指摘をいただき、誠にありがとうございます。

当社グループでは、本年11月に策定した新たな中長期経営計画において、社会との共有価値創造への決意を「当社グループが目指す姿」としてまとめました。今後は、この目指す姿の実現に向け、ご指摘いただきました「経営戦略と一体となったCSRマネジメント」および「ダイバーシティマネジメント」の推進に重点的に取り組んでまいります。

今後も、ステークホルダーの皆さまの期待と信頼にお応えし、さらなる企業価値の向上と持続可能な社会の実現につながるCSR経営の実践に努めてまいります。

野村不動産ホールディングス株式会社
取締役 兼 執行役員 CSR委員会委員長
吉田 祐康