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 ..... 83
ダイバーシティの推進 ..... 87
公正で働きがいのある職場づくり ..... 91
人的資源の高度化 ..... 97
サプライヤーの安全の確保 ..... 101

CSR | 社会 | 人材

# 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。そのため、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。

### ウェルネス経営に向けたグループ方針

野村不動産グループは、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、企業の持続的な成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。
上記方針を経営トップから継続的に発信し、理解浸透と着実な実践に努めます。

## 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。2018年7月には野村不動産ホールディングス グループ人事部内にウェルネス推進課を新設し、従業員の健康と安全確保に向けた取り組みを強化しています。
また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「CSR委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。
2018年度からは、従業員の健康と安全の追求についても目標を設定し、進捗状況は同委員会でモニタリングをしていきます。

## 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

当社グループは、グループ各社の人事部担当役員などが従業員と対話する場を設け、職場環境を改善していく取り組みを進めています。
2018年度は、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社員のミーティングを延べ40回実施し、労働時間短縮と生産性向上、社員のワークライフバランスの実現について、直接対話を行います。

### 法定時間外労働時間の管理

当社グループでは、野村不動産ホールディングス取締役会において、毎月、グループ各社の36協定遵守状況について報告・確認を行っています。
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報告し、課題を共有しています。

### 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3カ月に1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。
2017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。

# 実績

## 推進への取り組み

設定目標に対する2017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。

### 過重労働の防止

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|
| 平均法定時間外労働時間（時間/月）※1 | 24.46 | 19.66 |

### 有給休暇の取得促進

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|
| 有給休暇取得率（%）※2 | 58.62 | 59.55 |

### 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 |
|---|---|---|
| 健康診断・人間ドック受診率（%）※1 | 100 | 100 |

### 労働災害の防止

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|
| 従業員の労働災害 死亡事故件数（件）※1 | 0 | 1 |
| 欠勤率（%）※1 | - | 0.38 |

※1 NOMURA REAL ESTATE ASIA PTE.LTD.、NOMURA REAL ESTATE HONG KONG LIMITED、野村不動産諮詢（北京）有限公司を含みません。
※2 野村不動産実績

## 事故などへの対応

野村不動産は、2017年12月25日付で本社および地方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。

詳しくは、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 をご覧ください。

CSR | 社会 | 人材

# 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。
そのため、「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グループ全体の取り組みを進めています。
また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「CSR委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。
2018年度からは、ダイバーシティの推進についても目標を設定しており、進捗状況は同委員会でモニタリングをしていきます。

## 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の促進

当社グループは、2017年4月よりグループCOOを委員長とし、各部門長などから構成する「野村不動産グループ働き方改革推進委員会」を発足しました。社員の幸せと企業成長の実現のために、下記の取り組みを行っています。

【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※

※2017年度新たに改定した人事制度

## 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。2018年4月1日現在、女性従業員比率は29.71%、女性管理職比率は5.33%、女性ジュニアマネージャー※比率は15.01%となっています。

※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、イントラネットや「ワークライフバランススタートブック」において制度の周知や意識啓発を行い、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。
2018年4月1日現在、障がい者の雇用数は127名、障がい者雇用率は1.88%となっています。
また、60歳以上の従業員（アルバイトを除く）は、404名です。

# 実績

## 推進への取り組み

設定目標に対する2017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 |
|---|---|---|---|
| 女性従業員比率（%） | 27.74 | 28.60 | 29.75 |
| 女性管理職比率（%） | 4.81 | 5.38 | 5.45 |
| 女性ジュニアマネージャー比率（%） | - | 14.8 | 15.08 |
| 性別ごとの離職率（%） | - | - | 男性 3.57<br>女性 4.46 |

### 多様な働き方の促進

| 項目 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|---|
| 育児休業取得者数（内、男性）（名） | 139（0） | 119（2） | 86（3） |
| 育児休業復職率（%） | - | - | 92.59 |
| 介護休業取得者数（名） | 1 | 2 | 4 |

### 多様な人材の活躍促進

| 項目 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|---|
| 60歳以上従業員数（名） | 383 | 434 | 404 |
| 外国人従業員数（名） | - | 7 | 14 |
| 障がい者雇用率（%） | 1.85 | 1.97 | 1.90 |

※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。障がい者雇用率制度の対象となるグループ企業が対象

CSR | 社会 | 人材

# 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。
そのため、従業員の公正な評価や報酬、公平な福利厚生を目指すとともに、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しています。また、従業員の声に耳を傾け、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。

## 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って、公正で働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。
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。
2018年度からは、公正で働きがいのある職場づくりについても目標を設定し、進捗状況は同委員会でモニタリングをしていきます。

## 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。

**・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、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、総合職の組合員比率は46.78%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。入社研修時に就業規則や人事考課制度、福利厚生に関して説明するとともに、諸規則・諸規程については、イントラネットに開示するなど、全従業員が確認できるようにしています。

## 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仕事での適応感　③職場への満足度　④上司への満足度　⑤会社へのロイヤリティの5項目について、5段階評価で行われ、2017年度の総合満足度は、3.81、回答率は95.1%（回答対象者2,028人中、1,930人が回答）でした。

【代表的な質問】

- 仕事（満足度／負担感／特性）
- 職場（課題／対人関係）
- 上司（課題／対人力）
- 会社（経営トップ／人事施策／組織）

## 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、その年の事業・商品・サービスの中から優れたものを表彰しており、2017年度は、サービス付き高齢者住宅「OUKAS（オウカス）」や、マンションの長寿命化と大規模修繕コスト削減に取り組む「アトラクティブ30」などが表彰されました。

【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

「グループアワード2018」
最優秀賞の「オウカス」チーム

### 事業アイディア提案制度

ベンチャー企業による事業提案コンペ

当社グループは、2017年11月より、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。2017年度は、24件のエントリーがあり、14件のプロジェクトが稼働しています。
また、2017年度はベンチャー企業の事業提案コンペも開催し、将来の協働に向けて5社から提案を受けました。

## 実績

### 推進への取り組み

設定目標に対する2017年度の実績は以下の通りです。

### 従業員満足の向上

野村不動産「従業員満足度調査」結果

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|
| **満足している社員の割合（%）** | 男性 47.6<br>女性 27.8<br>男女 41.1 | 男性 45.9<br>女性 32.2<br>男女 41.5 |
| **従業員満足度（5点満点）** | 男性 3.91<br>女性 3.61<br>男女 3.81 | 男性 3.88<br>女性 3.66<br>男女 3.81 |
| **回答数／回答対象者（人）** | 1,648／1,738 | 1,930／2,028 |
| **回答率（%）** | 94.8 | 95.1 |

## 法令などに対する違反への対応

野村不動産は、2017 年 12 月 25 日付で本社および地方 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。
詳しくは、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 をご覧ください。

CSR | 社会 | 人材

# 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・能力を伸ばすプログラムを提供しています。

**野村不動産グループ「私たちが大切にすること」**

- お客様第一の精神
- 独創的発想による新たな価値創造
- 挑戦者であり続ける姿勢
- 社会と共に成長していく自覚
- 活き活きと働く、ウェルネスの実現

**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

- プロフェッショナル：いずれかの業務分野における、プロとしての高い業務遂行力
- 意志：自らの信念に基づき主体的に行動し、成果が結実するまでやりぬく意志、実践力
- 判断力：現場における与件を踏まえ、成果につなげる具体案を練りだす戦略的思考力・判断力
- 感情IQ：人の特性・感情への理解力と組織の能力を最大限引き出すコミュニケーション力
- 変革力：既存の枠にとらわれない柔軟な視野と新しい価値を生み出す行動力
- 多彩力：経営分析力、社会環境変化への洞察力などの多角的能力

## 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。
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。
2018年度からは、人的資源の高度化についても目標を設定し、進捗状況は同委員会でモニタリングをしていきます。

### 目標

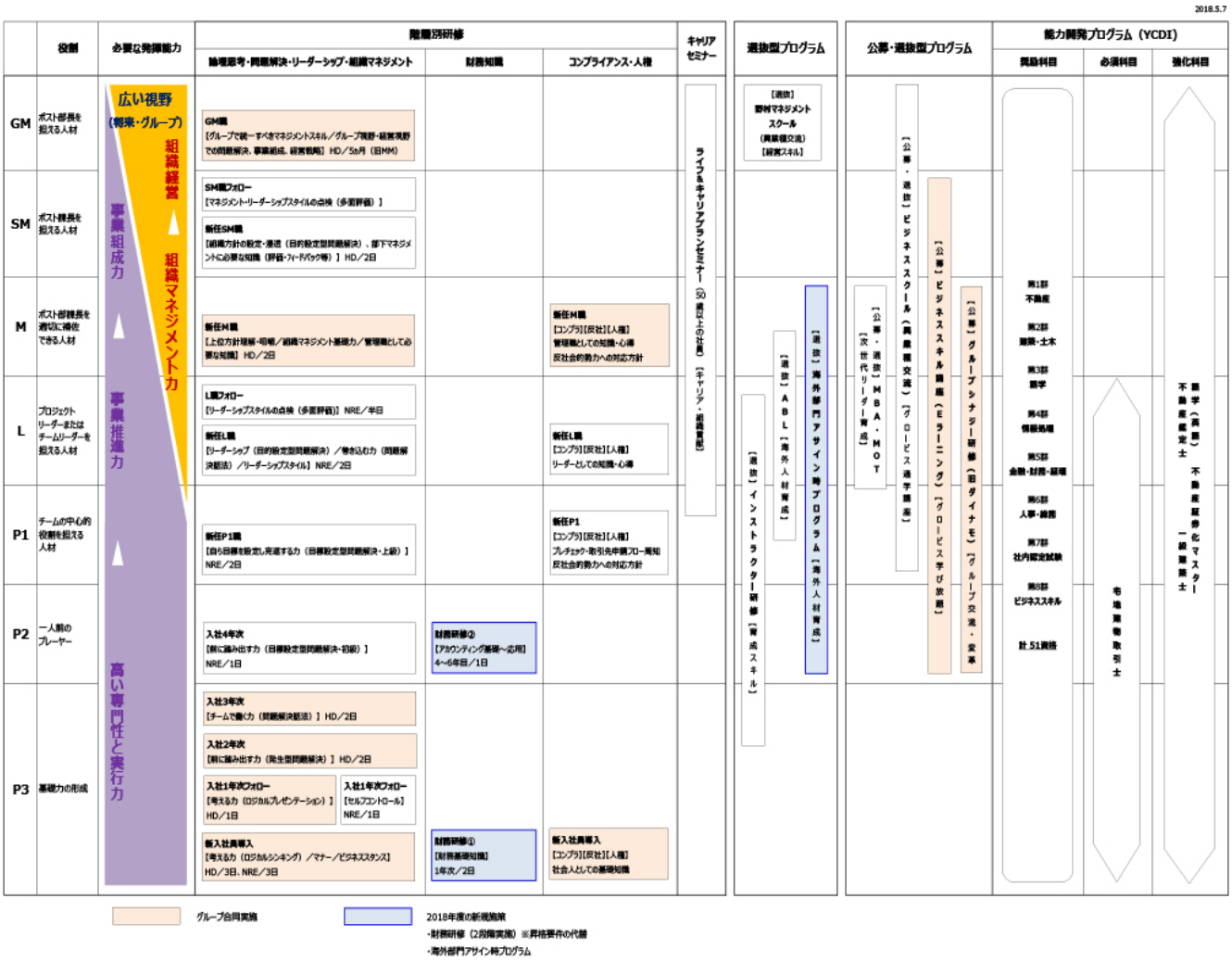
当社グループは、人的資源の高度化を行うために、人材育成の強化を目指します。

## 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1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高い専門性を具備した「プロフェッショナル」であるべきとの考えのもと、能力開発プログラム「YCDI（＝You can do it）」を推進しています。
このプログラムでは、宅地建物取引士、不動産鑑定士などの不動産に関する専門資格の取得のみならず、社会人として必要な能力を身に付けることを目的とした語学・財務・法務講座などの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）

# 実績

## 推進への取り組み

設定目標に対する2017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

| 項目 | 2017年度 |
|---|---|
| **従業員1人当たりの研修時間** | 12.53時間 |
| **従業員1人当たりの研修費用** | 59,482円 |

※受講必須研修のみを対象としており、公募・選抜型、能力開発プログラム（YCDI）は含んでいません。

### グループ合同の研修

| | 研修名 | 対象階層 | 実施会社数 |
|---|---|---|---|
| **1** | 新入社員導入研修 | 新入社員 | 7社 |
| **2** | 新任基幹職研修 | 基幹職 | 9社 |
| **3** | 経営職研修 | 経営職 | 4社 |
| **4** | 新任部長職研修 | 部長職 | 1社 |
| **5** | グループシナジー研修 | 各社 | 8社 |
| **6** | 2年目研修 | 2年目 | 8社 |
| **7** | 3年目研修 | 3年目 | 8社 |
| **8** | 問題解決スキル研修 | 指導職クラス | 6社 |
| **9** | 新入社員フォロー研修 | 新入社員 | 7社 |

CSR | 社会 | 人材

# 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。

## マネジメント

### マネジメント体制

当社グループは、各事業部門担当役員が責任者となり、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。
2018年度からは、サプライヤーの安全の確保についても目標を設定し、進捗状況は同委員会でモニタリングをしていきます。

## 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。2017年度は、それぞれ95社、74社が出席し、安全・品質表彰や、作業現場での安全衛生についての発表を行いました。

## 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。2017年度は、19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2017年度の実績は以下の通りです。

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 |
|---|---|---|
| 運営管理部門における安全衛生協議会出席社数 | 191 | 188 |