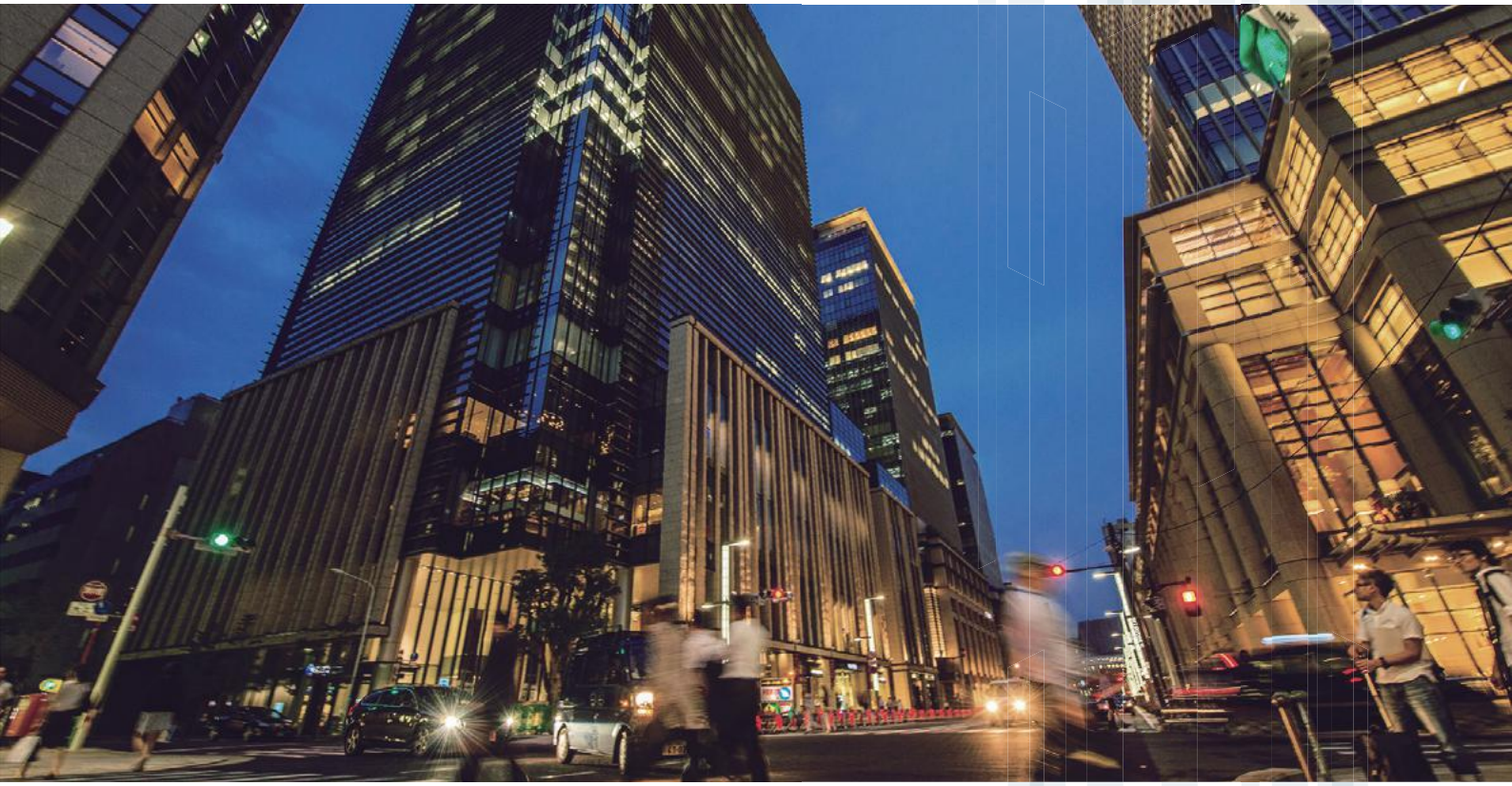


Social（社会）

安心・安全.....51
設計・施工における安心・安全品質の向上.....52
運営・管理における安心・安全品質の向上.....56
長寿命・高耐久化の取り組み.....60
災害時の安心・安全の確保.....63

コミュニティ.....67
コミュニティへの配慮と活性化支援.....68

健康・快適.....74
高齢化・多様性への対応と健康支援.....75
顧客満足と快適性の向上.....80

人材.....85
従業員の健康と安全の追求.....86
ダイバーシティの推進.....92
公正で働きがいのある職場づくり.....97
人的資源の高度化.....103
サプライヤーの安全の確保.....108

地域・社会貢献.....111

安心・安全

グループ方針

野村不動産グループは、建物やインフラの老朽化・陳腐化、都市機能の低下、自然災害の増加を重要な社会課題と認識し、適切な品質管理に基づく商品・サービスの提供や持続可能な街づくりによって、お客さまや地域社会の安心・安全の実現に貢献します。また、非常時にも事業や生活を継続できる職住環境づくりを推進します。

設計・施工における安心・安全品質の向上

考え方・方針
マネジメント
実績

運営・管理における安心・安全品質の向上

考え方・方針
マネジメント
実績

長寿命・高耐久化の取り組み

考え方・方針
マネジメント
実績

災害時の安心・安全の確保

考え方・方針
マネジメント
実績

設計・施工における安心・安全品質の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、設計・施工から運営・管理にいたるまで長期間にわたり、お客さまや地域コミュニティをはじめとするステークホルダーの皆さまに、生活や事業の基盤となる建物や空間を提供します。
そのため建物やインフラの老朽化・陳腐化、人口減少や高齢化による都市機能の低下が懸念され、また、大規模地震などの自然災害が増加する中、安心・安全な建物と空間を設計・施工することは、当社グループの重要な責務です。
当社グループは、このような認識のもと、設計会社・施工会社などのサプライヤー、行政と協働し、設計基準や品質マニュアルの遵守と厳格な品質管理によって、設計・施工における安心・安全品質の向上を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

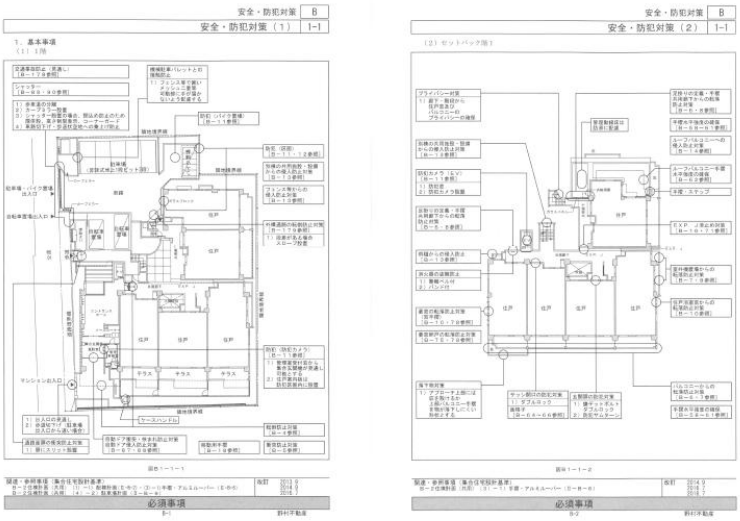
当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、設計・施工における安心・安全品質の向上を推進しています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、設計・施工における安心・安全品質の向上についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、設計・施工における安心・安全品質の向上のため、設計基準・品質マニュアルの遵守と品質管理を目指します。

「設計基準」「品質マニュアル」の遵守

当社グループは、建物の設計・施工における安心・安全品質を確保するため、シリーズで展開する下記の商品について、「設計基準」（構造・建築・設備・電気）および「品質マニュアル」を策定し、設計や仕様について定めています。これらは、設計会社や施工会社などのサプライヤーにも配布し、遵守徹底されます。



「プラウド」の設計基準（一部）

【対象となる商品】

住宅部門

・分譲マンション：PROUD（プラウド）・OHANA（オハナ）

・分譲戸建：PROUD SEASON（プラウドシーズン）

・賃貸マンション：PROUD FLAT（プラウドフラット）

都市開発部門

・オフィスビル：PMO（プレミアム・ミッドサイズ・オフィス）・H^{1}O（エイチワンオー）

・シェアオフィス：H^{1}T（エイチワンティー）

・商業施設：GEMS（ジェムズ）

・物流施設：Landport（ランドポート）

・ホテル：NOHGA HOTEL（ノーガホテル）

建設現場における品質管理の徹底

「CSR調達ガイドライン」の遵守

当社グループは、「CSR調達ガイドライン」に則った事業活動を進めていくために、取引先やパートナー企業にご協力いただくべき項目として、「品質の確保・向上」についても定めており、その趣旨をご理解いただき取り組みを推進していきます。

「CSR調達ガイドライン」

品質管理検査の実施

当社グループは、建築工事の主要段階において、「設計基準」「品質マニュアル」の遵守、施工状況の確認や工事の進捗について、野村不動産の品質管理担当技術者が直接検査を行います。
また、建築現場で発生した事故や不具合については、品質管理責任者および品質管理・建築統括役員に報告され、内容と対応については、定例会議やイントラネットで共有し、再発防止を図っています。

建設現場における品質管理検査

「プラウドクオリティ会議」の実施

当社グループは、分譲マンションの建設現場における品質管理技術を共有するため、「プラウドクオリティ会議」を年に１度開催しています。同会議は、全国の建築・品質管理担当者が出席し、「設計基準」「品質マニュアル」の更新内容や施工上の課題を共有しています。

一級建築士の育成

当社グループは、安心・安全品質を実現するために、一級建築士資格の取得を促進しています。2020年4月1日時点の野村不動産の一級建築士資格取得者は196名で、総合職の14.7%に当たります。

新築工事の進捗状況報告

当社グループは、お客さまに建物の安心・安全を理解していただくことを目的として、分譲マンション「プラウド」の新築工事の進捗状況の報告および主要な工事内容の解説を契約者専用サイトにて行っています。

契約者専用サイト

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

設計基準・品質マニュアルの遵守

当社グループは、住宅部門（分譲マンション PROUD（プラウド）・OHANA（オハナ）、分譲戸建 PROUD SEASON（プラウドシーズン）、賃貸マンション PROUD FLAT（プラウドフラット））および都市開発部門（オフィスビル PMO（プレミアム・ミッドサイズ・オフィス）・H^1O（エイチワンオー）、シェアオフィスH^1T（エイチワンティー）、商業施設 GEMS（ジェムズ）、物流施設 Landport（ランドポート）、ホテル　NOHGA HOTEL（ノーガホテル））において、「設計基準」「品質マニュアル」を策定し、遵守しています。

	2017年度	2018年度	2019年度
住宅部門における設計基準・品質マニュアルの遵守（%）	100%	100%	100%
都市開発部門における設計基準・品質マニュアルの遵守（%）	設計基準・品質マニュアル策定	100%	100%

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対して違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。
2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

運営・管理における安心・安全品質の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、建物竣工後も長期にわたり、運営・管理を通じて、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間を運営・管理しています。建物やインフラの老朽化・陳腐化、人口減少や高齢化による都市機能の低下が懸念され、また大規模地震などの自然災害が増加する中、竣工後もステークホルダーの皆さまに安心・安全を提供することは、当社グループの重要な責務です。
当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーと協働し、管理品質の向上とアフターサービスの充実によって、運営・管理における安心・安全品質の向上を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、商品・サービスの運営・管理時の安心・安全品質向上を進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、運営・管理時の安心・安全品質向上についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、運営・管理における安心・安全品質向上のため、管理品質の向上とアフターサービスの拡充を目指します。

管理物件における「ビル管理品質評価ガイドライン」の遵守

当社グループは、管理物件において、「ビル管理品質評価ガイドライン」を策定しています。当ガイドラインは、管理品質や法令対応、内部監査など、400項目以上で構成しています。2018年度の適合率は86%でした。2019年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため適合率の調査は実施しませんでした。次回の調査は2020年度を予定しています。

ISOの取得による品質向上

当社グループは、品質に関連する国際規格の取得を推進しています。また、外部機関の内部監査員講習を受講し、内部監査を実施しています。

【ISO 9001】
野村不動産は、PMO 事業の「フィードバックとそれを確実に反映する活動」において、野村不動産パートナーズは、ビル部門 38 物件、マンション部門 22 部店、データセンター3物件において、ISO 9001（品質マネジメントシステムの国際規格）を取得しています。

※ ISO 14001については、環境マネジメントシステム をご覧ください。

入居後の安心・安全品質の向上

当社グループは、入居後も居住者が安心して生活できるよう、アフターサービスを実施しています。不具合の補修だけでなく、入居後の様々な困りごとへのサポートも行っております。

・定期アフターサービス（入居後3～6ヶ月・1年・2年）
・マンションライフアドバイザーの入居後サポート（入居後1ヶ月間）
・住まいのお手入れセミナー

リビングQコールの設置

当社グループは、管理マンションの居住者が「暮らしの困った。どうしよう？にお応えする、便利で安心なサポートサービス」を提供しております。

【主なサービス内容】
・緊急サービス：水もれ・鍵紛失など
・修理サービス：各種設備の修理
・サポートサービス：電球の交換・粗大ごみの搬出など

「全国カスタマー会議」の実施

当社グループは、分譲住宅「プラウド」におけるアフターサービス品質を向上するため、年に一度「全国カスタマー会議」を実施しています。同会議は、全国のアフターサービス責任者が出席し、当該年度に発生した課題、対応、対策事例を共有しています。

「全国カスタマー会議」

分譲マンションにおける長期補修・保証プログラムの提供

当社グループは、分譲マンションにおける不具合や故障を 10 年間補修・保証するプログラム「NEXT PASS 10」（ネクスト・パス・テン）とさらにプログラムを 5 年間延長できる「NEXT PASS 15」を提供しています。

【主なサービス内容】
・住宅設備機器の保証期間を延長
・故障・不具合の緊急対応
・入居5年・9年目に点検とメンテナンス

NEXT PASS10
NEXT PASS15

中古住宅取引における補修・保証サービスの実施

当社グループは、中古住宅の流通促進と入居後のお客さまの安心・安全を目的として、補修・保証サービスを提供しています

【主なサービス内容】
・売却物件：不具合の補修と最長5年の保証
・購入物件：主要設備の不具合を引き渡し後1年間修理・交換保証

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

管理品質の向上とアフターサービスの充実

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件における「ビル管理品質評価ガイドライン」の適合率※1（%）	85	86	—※2
NEXT PASS10加入率（%）	82	80	77

※1 適合率：複数物件を抽出し、ガイドライン記載の評価項目に対する適合項目数を調査しました。
※2 2019年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため適合率の調査は実施しませんでした。次回の適合率調査は2020年度を予定しています。

安全に関する課題への対応

当社グループは、お客さまの安全を守るため、建築基準法・消防法などの関係法令、自社の品質基準などに対して違反などがあれば、迅速に必要な対策を講じます。
2019年度は、安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反はありませんでした。

長寿命・高耐久化の取り組み

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間を設計・施工し、竣工後も長期間にわたり運営・管理を行います。
建物やインフラの老朽化・陳腐化、修繕・建替ニーズの拡大、大規模地震などの自然災害の増加が懸念される中、ライフサイクルを通じてステークホルダーの皆さまに安心・安全を提供することは、当社グループの重要な責務です。当社グループは、このような認識のもと、設計会社・施工会社などのサプライヤーと協働し、建物の長寿命・高耐久化を目指します。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、長寿命・高耐久化への取り組みを進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、長寿命・高耐久化への取り組みについての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、長寿命・高耐久化の取り組みを推進するため、長寿命・高耐久の商品・サービスの提供を目指します。

大規模修繕の長周期化への取り組み

当社グループは、分譲マンションの居住者および管理組合の経済的・心理的負担を減らし、大規模修繕計画を確実に実行するために、大規模修繕の長周期化に向けた商品・サービスを提供しています。

竣工済み分譲マンションの取り組み

当社グループは、竣工済みの分譲マンション「プラウド」に大規模修繕の長周期化を図る「re:Premium（リ・プレミアム）」を提供しています。
高齢化や空き家の増加により、修繕金の徴収が滞るなど、大規模修繕工事を計画通りに実行できるマンションは半数以下にとどまるという実態があります（国土交通省調べ）。

当サービスにより、通常 12 年ごとに計画される大規模修繕工事の周期を 16～18 年に延伸し、竣工後 60 年までの「超長期修繕計画」を策定することが可能となりました。この取り組みにより、建物の長寿命化や、廃棄物の削減だけでなく、ライフサイクルコストを大幅に軽減することにより、お客さまの心理的・経済的負担を軽減することができます。

2019年度には、「re:Premium（リ・プレミアム）」を採用したプラウドシリーズ3物件の大規模修繕工事が、国交省の支援する「長期優良住宅化リフォーム推進事業※」である「良好なマンション管理」に認定されました。これは、一定の要件を満たす長期修繕計画を作成するマンションにおいて、「評価基準型」、「認定長期優良住宅型」、「高度省エネルギー型」のいずれかに適合し、先導性・汎用性・独自性等がある事業に対し認められます。

※ 既存住宅の長寿命化に資する優良な取り組みに対し、国が支援することにより、住宅ストックの質の向上及び流通促進に向けた市場環境の醸成、及びそれらの取り組みの普及を図ることを目的とした事業

ニュースリリース

新築分譲マンションの取り組み

当社グループは、新築の分譲マンションの長寿命・高耐久化を目指し、2018年度より「アトラクティブ30」を開始しました。高耐久部材・工法の採用および「re:Premium（リ・プレミアム）」の導入により、大規模修繕の長周期化を実現します。

ニュースリリース

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

長寿命・高耐久の商品・サービスの提供

「re:Premium（リ・プレミアム）」の推進に加え、2018年度より、「アトラクティブ 30」を開始しました。

	2017年度	2018年度	2019年度
「re:Premium（リ・プレミアム）」工事完了件数（件）	7	5	17

※データを見直した結果、2017年度、2018年度の工事完了件数を修正しています。

災害時の安心・安全の確保

考え方・方針

野村不動産グループは、設計・施工から運営・管理にいたるまで長期にわたり、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基礎となる建物空間を支えています。
地球温暖化や気候変動の進行に伴い、異常気象や自然災害が増加する中、非常時にも安心・安全を確保できるよう対策を立てておくことは、当社グループにとって重要な責務です。当社グループは、このような認識のもと、消防や行政、防災の専門家などと協働し、災害時の安心・安全の確保に努めると共に、万が一の時もその影響を最小限に抑え、生活や事業を継続できるよう防災に取り組んでいます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、災害時の安心・安全の確保を進めています。
また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、災害時の安心・安全の確保についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、災害時もステークホルダーの安心・安全を確保するため、防災対策の拡充を目指します。

災害に備えた設計・施工

当社グループは、「品質マニュアル」で集中豪雨対策や浸水対策について定めており、ハザードマップを確認の上、対策を行っています。
また、分譲住宅購入のお客さまには、ハザードマップを重要事項説明書に添付しています。

防災コンセプト「住まいの防災」の推進

当社グループは、分譲住宅における防災方針として、「住まいの防災」を定めています。
「マンションは災害に備える住まい」でなければならないという防災思想のもと、野村不動産ではマンションの計画時からご入居後までを視野に入れたあらゆる震災・火災・水害などの防災対策を講じています。さらに、居住者同士が有事の際にお互いに助け合うことができるコミュニティ形成を推進するなど、災害に対する意識の醸成を重視しています。

概念図

住まいの防災

災害対策本部設置訓練の実施

野村不動産ホールディングスは、首都直下地震を想定した事業継続計画（BCP）を策定し、年に一度代表取締役社長を本部長とする「災害対策本部設置訓練」を実施しています。

事業継続計画（BCP）

災害時連絡訓練および災害対策本部設置訓練の実施

野村不動産パートナーズは、お客さま（居住者・テナント企業・施設利用者）の災害時の安心・安全とテナント企業の早期の事業復旧に備え、「災害時連絡訓練」（毎月実施）および「災害対策本部設置訓練」（年に一度）を実施しています。

災害対策本部設置訓練

【災害対策本部設置訓練の概要】
・災害対策本部設置の流れと活動内容の確認
・復旧状況に応じた災害対策本部活動内容の確認
・管理物件の被害状況の把握と集計
・管理現場から災害対策本部への情報伝達訓練

管理物件における防災支援

当社グループは、災害時の安心・安全を確保する取り組みとして、管理物件（住宅・オフィスビル・商業施設・物流施設など）において、居住者や管理組合、テナント企業、施設利用者に対し、防災支援を行っています。

【主なサポート】
・防災訓練の実施
・防災倉庫の整備・防災組織の組成と運営支援
・防災対応マニュアルの整備
・消防・防災計画書の作成支援
・防災ガイドブックの配布

テナント企業のための防災拠点を設置

当社グループは、オフィスビル「PMO（プレミアム・ミッドサイズ・オフィス）」の防災および BCP（事業継続計画）の拠点として、「N-FORT（エヌ・フォート）」（東京都中央区）を設置しています。有人による対応、および72時間対応可能な非常用発電機と 2,000 人分の非常食を備え、PMO シリーズ全体の BCP を強化しています。

「N-FORT（エヌ・フォート）」に設置された備蓄品

PMOにおける防災対策

実績

推進への取り組み

設定目標に対する 2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

防災・防犯対策の拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
管理物件の防災訓練実施率（%）	85	94	93
帰宅困難者等一時受入施設数等(件)	3	7	8

災害時の被災者受け入れ

当社グループ並びに運用するファンドが所有（区分所有）する「新宿野村ビル」（東京都新宿区）、「日本橋室町野村ビル」（東京都中央区）、「横浜ビジネスパーク」（神奈川県横浜市）、「麹町ミレニアムガーデン」（東京都千代田区）および当社グループが運営するフィットネスクラブメガロス４店舗（草加、八王子、吉祥寺、町田）は、「帰宅困難者等一時受入施設」等として、災害時に帰宅困難者の受け入れを行っています。

コミュニティ

グループ方針

野村不動産グループは、少子高齢化や空き家の増加などによるコミュニティの機能不全や活力低下、つながりの希薄化を重要な社会課題と認識し、建築設計上の取り組みや運営・管理上のサービスを通じて、お客さまや地域社会のつながりを醸成し、コミュニティの育成を支援します。このことにより、非常時の円滑な共助や地域・コミュニティの活性化を促し、共生型社会の実現に貢献します。

コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針
マネジメント
実績

コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針

野村不動産グループは、都市や街が社会的にも環境的にも持続可能であるためには、コミュニティが健全に機能し、街づくりの主体となって活動していくことが不可欠であると考えています。そのため、人口減少、少子高齢化、ファミリー世帯の減少、空き家の増加や過疎化などによるコミュニティの機能不全や活力低下、都市生活の基盤の脆弱化は、重要な社会課題です。このような認識のもと、当社グループは、行政やNPO、サプライヤーと協働し、コミュニティへの配慮と活性化支援を行っています。
また、不動産開発や街づくりにおいて、既存の地域コミュニティの皆さまの生活・事業環境に及ぼす影響に配慮し、悪影響を回避・低減するために、事業計画地において行政・地権者・近隣住民の皆さまに対して説明会を実施するなど、継続的な信頼関係の構築に努めています。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、品質管理・建築統括役員が責任者となり、コミュニティへの配慮と活性化支援を進めています。また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、コミュニティへの配慮と活性化支援についての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

目標

当社グループは、コミュニティへの配慮と活性化支援を進めるために、次の2つの目標を掲げています。

・コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充
・運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

コミュニティを活性化する設計・デザイン

当社グループは、居住者やテナント企業などのお客さまが、入居後も長期にわたりコミュニティを育むことができるよう、コミュニティの育成と活性化を促す設計・デザインを推進しています。

「マンションコミュニティのためのデザイン手法100」

当社グループは、日本女子大学大学院との産学協同研究により「マンションコミュニティのためのデザイン手法100」（以下、「デザイン手法100」）を策定し、マンションの商品企画に反映しています。「デザイン手法100」は、当社グループが分譲したマンションの共用部の使用状況調査や「住み心地満足度調査」の結果を踏まえ、コミュニティを活性化するための設計・デザイン上の手法をまとめたものです。
居住者が一人ひとりのライフスタイルを大切にしながら、災害などの非常時には助け合うことのできる、快適なコミュニティの育成を目指しています。

「コミュニティデザイン100」

「デザイン手法100」を活用した中庭

テナント専用コミュニティフロア「NEON（ネオン）」

当社グループは、「新宿野村ビル」（東京都新宿区）と「浜松町ビルディング」（東京都港区）に、テナント企業と当社グループの役職員専用のコミュニティフロアを設置しました。社内外交流と働く場所の選択肢を増やすことを目的とし、食事利用のスペースやコワーキングスペース、イベントスペースを提供しています。

コミュニティフロア「NEON（ネオン）」

サービス付小規模オフィス「H¹O（エイチワンオー）」

当社グループが新たに展開している「H¹O」シリーズでは、建物の共用部は仕事のON／OFFがスイッチできるような空間設計をしています。アロマ空調やシャワールーム（一部物件）など、一息ついて肩の力を抜ける場所をご用意しているほか、ヘルシーフードの提供、各種研修やイベントを企画し、入居者様同士のコミュニティ形成を促進していきます。

H¹O日本橋室町

自然とコミュニティ形成が行われる共用部の動線計画

当社グループは、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス」（船橋・海浜幕張・吉祥寺など）において、共用部（メイン・ゲストダイニング、カラオケ&シアター、フィットネススタジオ、コミュニティカフェ、大浴場等）を1階に設け、人が集まり、自然と交流が図れる動線計画としています。

ダイニングルーム

大浴場

全てオウカス幕張ベイパークの写真

運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

当社グループは、入居後も長期にわたり、お客さまのコミュニティが健全に機能するよう、居住者・テナント企業を対象とした交流会や情報誌の発行などを行っています。2019年度は住宅において入居前のハウスウォーミングパーティーを27件、オフィスビルではPMOにてテナント企業交流会を3物件で開催し、27社に参加頂きました。

「PMO」テナント企業交流会

「マンション・コミュニティガイド」の配布

当社グループは、コミュニティ活動の企画から開催までのノウハウを掲載した冊子「マンション・コミュニティガイド」を管理組合に配布しています。

「マンション居住者向けイベント」の開催

当社グループは、管理しているマンションにお住まいの方を対象に、豊かな自然に囲まれた雄大な畑での収穫体験を通して「食」と「農」を満喫しながら、ご家族だけでなく居住者さま同士の交流を深めていただくイベントを開催しています。2019年度は2日間で合計406名の方に参加頂きました。

「マンション居住者向けイベント
パートナーズファーム
秋野菜収穫体験」

地域とつながる街づくり

当社グループは、お客さまが入居後も長期間にわたり地域の皆さまと信頼関係を築けるよう、開発段階からNPOや行政、地域コミュニティと協働し、コミュニティの育成支援および地域とつながる街づくりを目指しています。

「BE UNITED 構想」によるコミュニティの活性化

当社グループは、その地域に住む人々が、地域や人々のつながりを醸成し、世代を超えた循環型コミュニティの創出を実現することで、自分たちの街を「住み続けたい、行ってみたい街」にすることを目指す、「BE UNITED構想」に基づく街づくりを推進します。
分譲マンション「プラウドシティ日吉」に続き、2019年度から開始した「BE UNITED構想」の第二弾の取り組みである「KAMEIDO　PROJECT」において、当構想を実現するための具体的な活動である、オープンなコミュニティ「ACTO（アクト）」を導入しています。

「ACTO」

KAMEIDO PROJECTにおける街づくり

当社グループは、「BE UNITED構想」に基づく街づくりとして、「プラウドシティ日吉」に続き、「KAMEIDO PROJECT」を2019年度から開始しました。当プロジェクトは、環境・省エネ対策と災害対策を実現する住宅棟「プラウドタワー亀戸クロス」、地域に開放された「広場」、隣接する区立第二亀戸小学校の増築用地を敷地内に確保するなど、「商」「住」「広場」「学」が一体となった複合開発であり、地域と共にアップデートしていく地域共生型の街づくりです。また、「BE UNITED構想」を実現する具体的な活動であるACTO（アクト）を導入しています。

KAMEIDO PROJECT発表会

このプロジェクトでは、行政や周辺住民の皆様と地域課題の解決のための協議などを行い、街づくりの方針を策定しました。また、当社グループの小学校出張教育プログラムである「まちをみるめ」を通じ、地域の子ども達にも自分の住む街への関心を育む取り組みをしています。これらのコミュニケーションにより、多様なコミュニティ形成や地域の未来を見据えた価値創出を目指す“地域共生を”テーマにした持続可能な街づくりを行っています。

ニュースリリース

地域やお客さまとのコミュニケーション

当社グループでは、地域にかかわる事業を展開している事業体として、ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを実施することを重視しています。当社グループとお客さま、当社グループと地域住民の方々との交流などだけでなく、オフィスビルや商業施設における夏祭りやクリスマスイベントなどの地域イベント等においては、お客さま同士の交流や、お客さまと自治体、行政との交流など幅広いコミュニケーションを推進しています。その他、商業施設における目安箱の設置や、何かお困りの場合はお問い合わせ窓口にご連絡をいただくなど、適宜、コミュニケーションの取れる体制を築いています。

「オウカス船橋」と地域のつながり

当社グループは、地域の健康支援と多世代交流の拠点として、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス船橋」のフィットネススタジオとコミュニティカフェを定期的に地域に開放しています。

コミュニティカフェ（オウカス船橋）

公共交通機関へのアクセスの配慮

当社グループは、土地や物件の取得に当たり、お客さまやコミュニティの皆さまが負担なく居住・利用できるよう、全ての事業において公共交通機関への動線に配慮しています。

コミュニティからの雇用・調達

当社グループは、コミュニティの持続的な発展と継続的な信頼関係の構築のため、事業を行う地域コミュニティからの雇用・調達を推進しています。
特に、ホテル事業においては、地域の特産品の活用、海外事業においては現地雇用を積極的に実施しています。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充

	2017年度	2018年度	2019年度
新築住宅における 地域貢献施設設置物件（件）	4	3	6

運営・管理におけるコミュニティ活性化支援の取り組み

	2017年度	2018年度	2019年度
分譲住宅における 入居前交流会開催件数（件）	40	56	27
オフィス・商業施設・各運営店舗における地域交流イベント等の開催件数（件）	129	153	138

健康・快適

グループ方針

野村不動産グループは、少子高齢化やグローバル化、個人の価値観・ライフスタイルの多様化を重要な社会課題と認識しています。ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、さまざまな人がその属性にかかわらず、健康で快適な生活を送ることができるよう商品・サービスを提供します。このことにより、多様性を尊重しあう、健やかで活力ある社会の実現に貢献します。

高齢化・多様性への対応と健康支援

考え方・方針
マネジメント
実績

顧客満足と快適性の向上

考え方・方針
マネジメント
実績

高齢化・多様性への対応と健康支援

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間をつくり、その後も長期にわたり運営・管理およびサービスの提供を行います。
そのため、少子高齢化やインバウンドの増加、個人の住まいやオフィスに対する価値観、ライフスタイル・ワークスタイルの多様化により、年齢・文化・言語などの構成が変化し、ステークホルダーも多様化する中、さまざまな人がその属性にかかわらず、健康で快適に生活できる商品・サービスを提供することは、当社グループの重要な責務です。
当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーや大学・医療機関・NPO などと協働し、高齢化・多様性への対応と健康支援・健康寿命の増進に取り組んでいます。

CASBEEウェルネスオフィス評価認証の取得

当社グループは、建物の利用者の健康・快適性の維持、増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するCASBEEウェルネスオフィス評価認証の取得を進めています。
今後、新規展開するオフィスビルでは全件について取得することを方針としています。不動産事業に携わる当社グループとして、生活の基盤となる建物を通し、ステークホルダーの皆さまの健康、快適性の維持に貢献していきます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、各部門の役員が責任者となり、高齢化・多様性への対応と健康支援を進めています。
また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動 計画を審議し、決定しています。同委員会では、高齢化・多様性への対応と健康支援についての目標を毎年設定し、進捗状況のモニタリングをしています。

目標

当社グループは、高齢化・多様性への対応と健康支援のため、次の2つの目標を掲げています。

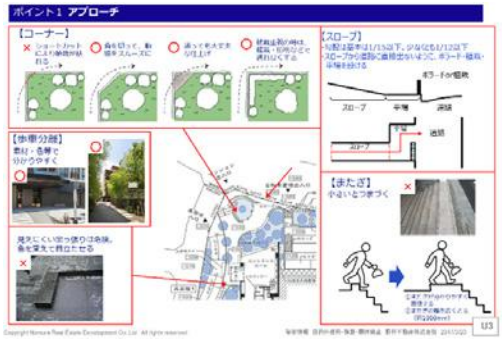
・バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進
・健康支援・健康寿命増進

バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

当社グループは、バリアフリー新法などの法令のみならず、「設計基準」「品質マニュアル」にバリアフリー・ユニバーサルデザインに関する基準を設けており、全ての物件でこれを遵守しています。また、障がいの有無だけでなく、年齢・身体・言語の違いなどにかかわらず、さまざまな人が快適に利用できる商品・サービスを提供することを目指し、ユニバーサルデザインを推進しています。

「設計基準」「品質マニュアル」の遵守

【ユニバーサルデザイン７原則】
・公平性：誰でも公平に使えること
・多様性：使い方に自由度があること
・簡易性：使い方が分かりやすいこと
・伝達性：必要な情報が伝わりやすいこと
・安全性：危険がないこと
・効率性：少ない力で楽に使えること
・操作性：操作しやすいこと



ユニバーサルデザイン事例

「バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック」

当社グループは、明治大学大学院 園田研究室との産学協同研究により「バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック」を作成し、分譲マンションの設計に活用しています。オーダーメイドマンションの設計事例の中から、高齢者や車いす利用者、視覚・聴覚障がい者の方に対応したプランを抽出し、設計上のポイントをまとめたものです。

バリアフリー&クオリティ オブ ライフ ガイドブック

高齢者・車いす利用者に対応した施工例

外国人居住者に向けた「入居のしおり

当社グループは、外国人居住者に向けて、英語・中国語・韓国語版の「入居のしおり」を配布し、マンションに住む際のマナーやルールを分かりやすく記載しています。

中国語版

韓国語版

健康支援・健康寿命増進の取り組み

当社グループは、高齢化や健康ニーズの高まりに応え、身体機能の維持・向上を促すフィットネス事業や、サービス付き高齢者向け住宅事業を通じて、ステークホルダーの皆さまの健康支援と健康寿命増進に貢献しています。

健康寿命の延伸を目指すサービス付き高齢者向け住宅の開発

当社グループは、高齢者の「健康寿命の延伸」と自立生活の実現を目的とした、サービス付き高齢者向け住宅「オウカス」の開発を推進しています。運動・食事・睡眠など日常生活のサイクルの中で自然と健康になれる独自のウェルネスプログラム※と、24 時間見守りサービスなど安心して生活できるサポート体制を整えています。

※2019年度のグッドデザイン賞を受賞しました。

【「オウカス」のサービス内容】

・24 時間見守りシステム（安否確認、生活・健康相談、緊急時対応）
・各居室に、ライフリズムセンサー設置
・専門家と ICT による健康チェック・カウンセリング
・カウンセリングによる健康増進プログラムの提供
・生活機能保持、疾病予防プログラムの提供
・入居者だけでなく、地域にも健康プログラムを提供

オウカス・ウェルネスプログラム
（2019年度グッドデザイン賞受賞）

フィットネス事業における健康寿命増進

当社グループは、スポーツクラブ「メガロス」において、シニア世代の方に「健康で、機能的・肉体的な若さを再生し、そこから新たなチャレンジができるような基礎体力をつけてもらい、人生を謳歌していただきたい」をテーマに、新プログラム『REBORNS　FUN』を開発しました。新たに生まれたこのプログラムは、関節痛予防・メタボリックシンドローム・免疫・転倒予防・生活習慣病予防・姿勢と、月ごとに６つのテーマを設定。テーマに合わせた様々なトレーニングや、レッスン冒頭にはミニ健康セミナーで構成しています。

自治体の委託による運動教室

健康づくり事業で自治体と連携協定を締結

野村不動産ライフ＆スポーツでは、2019年10月に立川市と一体となって、生涯にわたる健康増進や生活習慣病の発症予防を目指すべく、立川市が実施する健康づくり事業への連携協定を締結しました。
市内にある12の自治会とともに、健康セミナーや体力測定会など様々なイベントを実施し、地域の健康づくり事業に協力していきます。その他、各店舗においても地域と連携した体力測定会などの取り組みを実施しています。

産学連携で子どものための運動プログラムを開発

野村不動産ライフ&スポーツは、東京学芸大学およびNPO 法人東京学芸大こども未来研究所との産学連携により、「子どもの運動プログラムの効果」に関する協同研究および「新たな教育プログラムの開発」を2019年2月より開始しました。
協同研究により導き出した子供のやる気やモチベーションを巧みに引き出せる指導とプログラム構成を展開し、サービスに生かしています。

建物利用者の健康等を支援する建物を評価するCASBEEウェルネスオフィス評価認証を取得

野村不動産が保有する「PMO日本橋室町」、「H1O日本橋小舟町」と、野村不動産マスターファンド投資法人が保有する「PMO 日本橋茅場町」、野村不動産プライベート投資法人が保有する「PMO西新橋」の４物件が、「CASBEE ウェルネスオフィス評価認証」を取得しました。
「CASBEE ウェルネスオフィス評価認証」は、一般財団法人 建築環境・省エネルギー機構より、本年新たに設立された認証制度であり、建物利用者の健康、快適性の維持・増進を支援する建物の使用、性能、取り組みを評価するものです。加えて、知的生産性の向上に資する要因や安全・安心に関する性能についても評価されます。

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

当社グループは、バリアフリー新法などの法令、および「設計基準」「品質マニュアル」を遵守して不動産開発を行いました。

健康支援・健康寿命増進

サービス付き高齢者向け

	2017年度	2018年度	2019年度
サービス付き高齢者向け住宅の開発実績※（戸）	125	125	382

※竣工ベース累計

顧客満足と快適性の向上

考え方・方針

野村不動産グループは、ステークホルダーの皆さまの生活や事業の基盤となる建物や空間をつくり、その後も長期にわたり運営・管理およびサービスの提供を行います。
社会構造が変化し、個人の住まいやオフィスに対する価値観・ライフスタイル・ワークスタイルも多様化する中、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションをとり、そのニーズを反映した商品・サービスを提供することは、当社グループの重要な責務です。
当社グループは、このような認識のもと、サプライヤーや大学・医療機関、NPO などと協働し、顧客満足と快適性の向上に取り組みます。

マネジメント

マネジメント体制

当社グループは、各事業部門担当役員が責任者となり、顧客満足と快適性の向上を進めています。
また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成される「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副社長 兼 グループCOO）にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、顧客満足と快適性の向上についての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

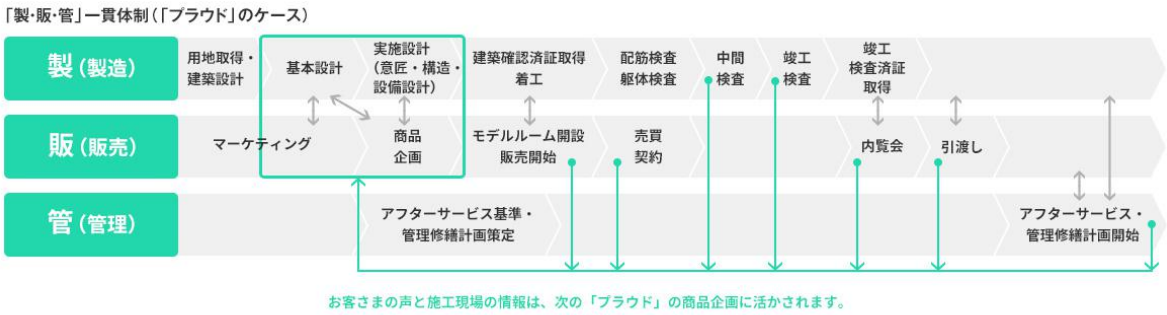
目標

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

・顧客満足向上のためのコミュニケーションの拡充
・快適性の向上

「製（製造）・販（販売）・管（管理）」一貫体制

当社グループは、高品質な商品・サービスの提供と顧客満足の向上を目指し、「製（製造）・販（販売）・管（管理）」一貫体制により、用地取得、建築設計、営業・販売から入居後の管理・アフターサービスなどを一貫して行っています。お客さまの声は、業務改善や商品企画に反映しています。



顧客満足向上のためのコミュニケーション

当社グループは、アンケートやヒアリングを通じて、お客さまとのコミュニケーションを図っています。アンケートの結果は、業務の改善や次の商品・サービスに活かしています。

「住み心地満足度調査」の実施

当社グループは、分譲マンション「プラウド」の入居後1年目のお客さまを対象に「住み心地満足度調査」を毎年実施しています。2019年度は、対象世帯の36.3%にあたる1,339世帯が回答し、0～10までの11段階評価において80%超のお客さまから、7以上の満足度の回答をいただきました。

「住み心地満足度調査」の結果を商品・サービスに反映

当社グループは、「住み心地満足度調査」のご意見・ご要望を受けて改善策を検討し、設計に関するものの一部は、「設計基準」「品質マニュアル」に反映させています。
2019年度は、キッチン、収納、共用施設全般など、専有部・共用部に関するご意見・ご要望をいただき、改善策を検討しています。

「テナント企業満足度調査」の実施

当社グループは、保有する商業施設のテナント向けに、当社グループのサービスに関するテナント企業満足度調査を毎年実施しています。アンケート回答に関しては、適宜改善策を検討し、反映しています。
2019年度は、PMOテナント企業に対して、契約更新時にアンケートを実施し、総合評価は5点満点中4.2点でした。

「グッドデザイン賞」への取り組み

当社グループは、社会的にも環境的にも持続可能な商品・サービスを提供することを目指しており、「グッドデザイン賞」※への取り組みを進めています。
公益財団法人日本デザイン振興会主催の「グッドデザイン賞」は、「そのデザインが『くらしを、社会を、豊かにしうるのか』」という視点で評価が行われます。
2019年度は野村不動産、野村不動産ウェルネス、野村不動産ライフ＆スポーツの３社併せて、過去最多の12件が受賞し、18年連続となりました。野村不動産ウェルネス、野村不動産ライフ＆スポーツは、初めての受賞であり、野村不動産ライフ＆スポーツの受賞は業界初です。

※ グッドデザイン賞：公益財団法人日本デザイン振興会による日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の制度。産業の発展とくらしの質を高めるデザインを、身の回りのさまざまな分野から見いだし、広く伝えることを目的としている。

【受賞プロジェクト】

野村不動産

・プラウド市谷砂土原町
・プラウドシティ武蔵野三鷹
・プラウド湘南藤沢テラス
・プラウドシティ伊丹
・プラウド苦楽園
・プラウドフラット戸越公園
・OSEKKAI(おせっかい)プロジェクト
・エリアコミュニティ WAKUWAKU
・小学校出張授業『まちをみるめ』
・幕張ベイパーク クロスタワー＆レジデンス

野村不動産ウェルネス　（初受賞）

・オウカス・ウェルネスプログラム

野村不動産ライフ＆スポーツ　（初受賞・業界初）

・メガロスルフレ

ニュースリリース

「プラウド市谷砂土原町」

「デザインレビュー」の開催

当社グループは、社外の建築家を招き、半年に一度、その期間に竣工した分譲住宅・賃貸住宅の中から、設計・デザインに優れた住宅を表彰する社内コンテスト「デザインレビュー」を開催しています。

【評価のポイント】
・設計・デザイン
・社会・環境課題への対応
・コミュニティの育成
・地域への貢献

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019年度の実績は以下の通りです。

※ 注釈がない場合、報告対象範囲は当社グループになります。

顧客満足向上のためのコミュニケーションの拡充

2019年度に各事業会社にて独自に実施したアンケートは、下記の通りです。

【住宅部門】
・住み心地満足度調査
・契約後調査
・引渡後調査
・アフターサービス調査
・賃貸マンション入居者調査
【都市開発部門】
・テナント企業満足度調査
・フィットネス満足度調査
【運営管理部門】
・分譲マンション理事会調査
【仲介部門】
・契約者満足度調査

各事業会社で実施した独自に実施したお客さま満足度調査結果

※ カッコ内は実施対象者における回答率(%)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
「プラウド」入居後1年目の住み心地満足度調査	3.9(30)	3.9(36)	3.9(25)	3.9(36)
新築住宅引渡後調査	—	—	—	3.8(33)
賃貸マンション(プラウドフラット)ご入居様アンケート	—	—	—	4.2(41)
オフィスビル(PMO)ご入居様アンケート	—	—	4.1(24)	4.2(46)
フィットネス満足度アンケート	—	—	3.4	3.4

※上記結果については、全て5点満点評価に置き換えて開示しています。
※フィットネス満足度調査は、顧客アンケート形式ではない形を取っているため、回答率は示しておりません。

【参考:外部評価】

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本経済新聞社マンションブランドアンケート※	1位	1位	1位	1位
オリコン顧客満足度調査 新築分譲マンション 首都圏 アフターフォロー	1位	1位	1位	1位
サンケイリビング新聞社「ウーマンリサーチ」における「女性が選ぶフィットネスクラブ利用満足度」	—	—	—	1位
オリコン顧客満足度調査 不動産仲介(売却 戸建て/購入 マンション)	1位	1位	1位	1位
「住まいサーフィン」管理会社満足度調査ランキング	1位	1位	1位	1位

※ 同アンケートにおける、10にわたる質問項目で、最も1位の項目が多いことを示しています。

快適性の向上

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
グッドデザイン賞受賞件数(件)	3	8	9	12

人材

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

考え方・方針
マネジメント
実績

ダイバーシティの推進

考え方・方針
マネジメント
実績

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
実績

人的資源の高度化

考え方・方針
マネジメント
実績

サプライヤーの安全の確保

考え方・方針
マネジメント
実績

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「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月より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される「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）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にて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まいります。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。
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「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 OHSAS 18001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、職場環境を改善する取り組みを進めています。2019年度は、延べ28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の改善へ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

当社グループでは、各国の労働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ています。特に労働時間については、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。
野村不動産ホールディングスでは、2018年にグループ人事部に「ウェルネス推進課」を設置し、グループ各社の状況を確認しながら取り組みを進めています。
また、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することで、従業員の健康に関するリスク管理を行っています。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。

新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループは、以下の考えに基づき、感染症対策を実施し、感染の予防・感染拡大の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続けます。

子どもが休校期間中の当社グループ社員の在宅勤務風景

・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。

お客さまと従業員の安心・安全と健康を第一に考え、従業員へは時差出勤、在宅勤務、テレワーク、オンライン会議の積極活用、着席位置配慮など、感染拡大の抑制に向けた取り組みを実施しています。また、一部事業会社においては、休校となる子を持つ従業員への特別休暇付与、自宅待機中において自己研鑽のためのさまざまな研修メニューを用意するなどの取り組みを実施しています。

（2020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
「リスクマネジメント」

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徹底しているほか、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2019年度の人間ドック・健康診断の受診率は100%です。次年度以降も引き続き、従業員の健康リスクの早期発見により、従業員の健康保持や安全のために、グループ全体での100%の受診率の継続を目指します。

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】
・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

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）

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）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2019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	2019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	13.51
	※2	—	—	12.1	10.45

有給休暇の取得促進

項目		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給取得率（%）	※1	—	—	47.31	61.19
	※2	58.62	59.55	54.93	62.62

労働災害の防止

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員の労働災害死亡事故件数（件）※1	0	1	0	0
欠勤率（%）※1	—	0.38	0.37	0.29
請負業者における労働災害死亡事故件数（件）	—	—	—	0

休業疾病発生率（LTIFR）

項目	2017年度	2018年度	2019年度
休業疾病発生率（LTIFR）※3	—	0※2	1.29
休業災害度数率（LTIR）※4	—	0	0.60

※1 当社グループ実績
※2 野村不動産実績（請負業者を含まない）
※3（休業を伴う労災件数／総労働時間）×1,000,000
※4（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）

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うえで、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

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「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月より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される「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）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にて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まいります。また、その一環としてダイバーシティの推進に関する取り組みも進めています。
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「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

・男性従業員のバース休暇制度

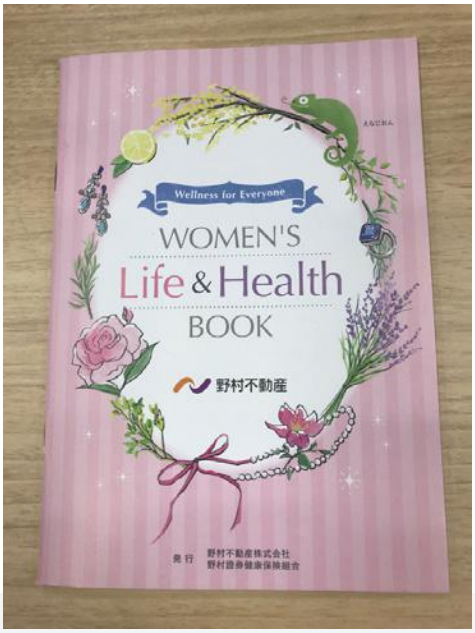
女性活躍促進の取り組み

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。2020年4月1日現在、女性従業員比率は30.61%、女性管理職比率は6.14%、女性ジュニアマネージャー※比率は15.87%です。

※ジュニアマネージャー：次期管理職候補

女性従業員向けセミナーの実施

野村不動産では、出産・育児・介護などのライフイベントとの調和を図りながら、自身のキャリアを形成するために必要なマインド形成や気づきを得る機会として女性従業員向けセミナーを実施しています。
また、会社の支援制度などについても説明する機会を設け、女性の活躍推進を図っています。



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、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】
・育児休業の取得促進
・介護休業の取得促進
・休日保育支援制度やベビーシッター費用の一部補助
・男性従業員のバース休暇制度
・介護短時間勤務制度

高齢者の雇用と働き方を支援

当社グループでは、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ることにより、シニアの方々のライフワークとのバランスや希望に沿ったさまざまな働き方を支援しています。

障がい者雇用の促進

当社グループは、障がい者の採用を積極的に行っています。
2020年6月1日現在、障がい者雇用率は2.02%となっています。

人材の地域採用・活躍推進

当社グループでは、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。
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、一部事業会社の職制においては、全国転勤か地域勤務かを選択できる制度を設けています。
また、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2019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	2019年度
女性従業員比率(%)	27.74	28.60	29.75	30.76	30.61
女性管理職比率(%)	4.81	5.38	5.45	5.58	6.14
女性ジュニアマネージャー比率(%)	—	14.8	15.08	16.07	15.87

多様な働き方の促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得者数（内、男性）（名）	139（0）	119（2）	148（3）	178（6）	253（10）
育児休業復職率（%）	—	—	92.59	91.46	92.08
介護休業取得者数（名）	1	2	4	4	7

多様な人材の活躍促進

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
外国人従業員数（名）※1	—	7	14	16	114
障がい者雇用率（%）※2	1.85	1.97	1.90	1.96	2.02

※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。

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、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「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月より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される「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COO）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にて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、その一環として公正で働きがいのある職場づくりに関する取り組みも進めています。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「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、性別による報酬の差は儲けていません。さらに、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、UHMに労働組合が設置されており、2020年4月1日現在、3社における従業員の組合員比率は48.21%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関して、5段階評価で行われます。2019年度の回答率は97.8%（回答対象者2,113人中、2,067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。

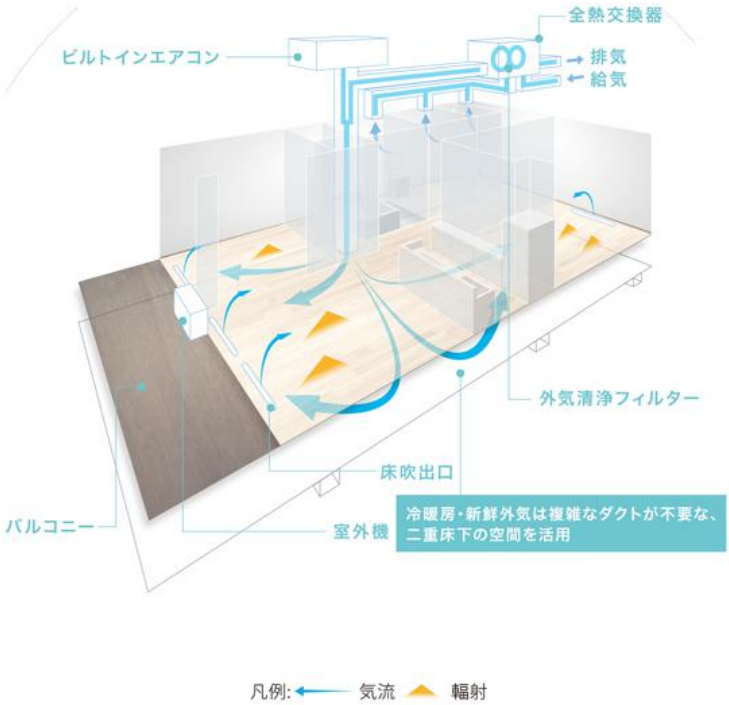
挑戦できる風土の醸成

野村不動産グループアワードの開催

当社グループは、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、2020年度は、二重床下の空間を通じて、換気しながら住戸全体にエアコンの空気を送る床チャンバー型空調システム「床快full」などを表彰しました。「床快full」は、CO2削減を図りながら、健康で快適な暮らしを実現する取り組みであり、居室だけでなく、廊下やトイレ等にも空調を行うことで、24時間365日いつでも心地よい暮らしを実現します。

ニュースリリース

【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「床快full」

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」（社内通称「NEXPLORER」）を設けています。これまでに60件（内、2019年度12件）のエントリーがあり、7件が検討中、4件が事業化または実現しました。なお、これまでに本制度により具現化したものとして、「みんなのイゴコチ会議」などの共創サービスプラットフォームがあります。

詳細はこちら「みんなのイゴコチ会議」

実績

推進への取り組み

設定目標に対する2019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	2018年度	2019年度
従業員満足度 （5点満点）	3.81	3.81	4.03※	4.05※
回答数／回答対象者 （名）	1,648／1,738	1,930／2,028	2,013／2,066	2,067／2,113
回答率 （%）	94.8	95.1	97.4	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
離職率（全体）（%）※	3.85	3.99	5.13
男性（%）	3.57	2.49	4.69
女性（%）	4.46	6.57	5.99
自己都合離職率（%）	3.40	3.54	4.43

※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
平均勤続年数（全体）（年）	12.40
男性（年）	14.71
女性（年）	8.42

※野村不動産実績

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
- 「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

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「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年度より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される「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にて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まいります。また、その一環として人的資源の高度化に関する取り組みも進めています。
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「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、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

当社グループでは、「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」の一部メニューでは、グループ合同で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。
その他、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、より高いレベルを担い、幅広い知識・経験を身に付けられるよう、充実した体系を提供しています。

総合職　研修プログラム

総合職					
等級	必要な発揮能力	研修内容			選抜型／公募選抜型プログラム
		論理思考・問題解決・リーダーシップ・組織マネジメント等	財務知識	コンプライアンス・人権	
新任ゼネラルマネジメント職	広い視野（将来・グループ） 組織経営 ▲ 組織マネジメント力 事業組成力 ▲ 事業推進力 ▲ 高い専門性と実行力	【グループで統一すべきマネジメントスキル／グループ視野・経営視野での問題解決、事業組成、経営戦略】			【選抜】野村マネジメントスクール（異業種交流）【経営スキル】
新任シニアマネジメント職		【課題設定型問題解決（応用）⇒組織方針の設定・浸透／組織マネジメント（応用）／部下マネジメントに必要な知識（評価・フィードバック等）】			
新任マネジメント職		【上位方針理解・咀嚼／管理職として必要な知識／組織マネジメント（基礎）／課題設定型問題解決（基礎）】 「グループ理解」研修		【コンプラ】【反社】【人権】管理職としての知識・心得反社会的勢力への対応方針	【選抜】MBA・MOT【次世代リーダー育成】 【選抜】海外部門アサイン時プログラム【海外人材育成】
リーダーフォロー職 新任リーダー職		【リーダーシップスタイルの点検（多面評価）】 【リーダーシップスタイル／目標設定型問題解決（応用）】		【コンプラ】【反社】【人権】リーダーとしての知識・心得	【選抜】ABL【海外人材育成】 【選抜】官民連携研修【異業種交流】 【選抜】インストラクター研修【育成スキル】
新任プロフェッショナル職1級		【目標設定型問題解決（上級・応用）】	財務研修②【アカウンティング基礎～応用】	【コンプラ】【反社】【人権】プレチェック・取引先申請フロー周知 反社会的勢力への対応方針	
新任プロフェッショナル職2級		入社4年次【目標設定型問題解決（基礎・応用）】			
新任プロフェッショナル職3級		入社3年次【問題解決話法】 入社2年次【発生型問題解決】 入社1年次フォロー【ロジカルプレゼンテーション】 入社1年次フォロー【セルフコントロール】 新入社員導入【ロジカルシンキング・ライティング／マナー／ビジネススタンス等】 「グループ理解」研修	財務研修①【財務基礎知識】	新入社員導入【コンプラ】【反社】【人権】社会人としての基礎知識	

グループ合同実施

野村不動産人材育成体系　（職種別　研修プログラム）

専門職　研修プログラム

専門職	
ステージ	研修内容
特別専門職	目標設定型問題解決（初級）
ステージ3	目標設定型問題解決（上級/実業務ワークショップ）
	目標設定型問題解決（初級）
	問題解決話法（合意形成スキル）
ステージ2	発生型問題解決
	ロジカルプレゼンテーション
	ロジカルシンキング・ライティング
ステージ1	※ＯＪＴ、部門毎の研修等による専門知識習得を優先

選択制研修

総合職（事務系）・業務職　研修プログラム

総合職（事務系）・業務職		
等級 ステージ	研修内容	
上級職 ステージ3	発生型問題解決	PCスキル研修
社員1級 ステージ2	ロジカルシンキング・ ライティング	PCスキル研修
社員2級 ステージ1	業務フロー改善・ 生産性向上	

選択制研修

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2019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	2019年度
従業員1人当たりの研修時間※2（時間）	12.65
総研修時間※2（時間）	24,969
従業員1人当たりの研修費用（円）	80,393
総研修費用（円）	158,690,000
従業員能力開発の投資収益率※3（%）	2.81

※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(社)
1	新入社員導入研修	新入社員	8
2	新入社員フォロー研修	新入社員	8
3	入社2年目研修	入社2年目	7
4	入社3年目研修	入社3年目	7
5	問題解決スキル研修	基幹職クラス	8
6	新任基幹職研修	基幹職	8
7	新任部長職研修	部長職	5
8	新任経営職研修	経営職	4

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。なお、「CSR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ずるものです。

「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「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副社長 兼 グループCOO)にて、関連方針や活動計画を審議し、決定しています。同委員会では、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。また、新築施行の際にはサプライヤーである施工会社から施行計画書を受領し、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。
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。2019年度は、それぞれ111社、72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。2019年度は、15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2019年度の実績は以下の通りです。

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
安全衛生協議会・ 安全大会出席社数（社）	191	188	198	198

サプライヤーにおける違反事例

2019年度は、CSR委員会（現サステナビリティ委員会）にてモニタリングを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。

地域・社会貢献

考え方・方針

野村不動産グループは、不動産の開発・建築から運営・管理にいたるまで、長期間にわたり地域コミュニティとのつながりの中で事業を行っています。
そのため、社会に必要な取り組みについて対話を通じて確認し、貢献していくことは、企業市民としての責務であるとの考えのもと、地域・社会貢献を行っています。
こうした地域・社会貢献の活動を進めることは、中長期経営計画において重点テーマとする「地球環境・地域社会の未来を見据えた街づくりとコミュニティ形成」を実現するものと考えています。

地域社会への貢献

かやぶきの里プロジェクト

野村不動産は、農村と都市生活者をつなぎ、都市部の子どもたちへの環境教育を行うことなどを目的として、筑波山麓において環境に優しい米づくりを行っています。
当プロジェクトは、筑波山麓グリーン・ツーリズム推進協議会、つくば市、筑波大学との産官民学共同プロジェクトとして開始したもので、当社グループの従業員やテナント企業も参加し実施しています。

かやぶきの里プロジェクト

「国連難民支援キャンペーン」を支援

当社グループは、国連UNHCR協会が実施する「国連難民支援キャンペーン」に対し、施設を無償提供することで、その活動を支援しています。このキャンペーンは、難民のためのワクチンや居住用テントの購入を行うための寄付を募るもので、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。

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。2019年度は「街をつくり、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。2019年度は、東京本社にて２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。2019年度は、東京本社にて５日間実施し、約240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：「不動産業の未来」

当社グループの役職員が、経済学部3・4年生を対象に、不動産業の「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。

※「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。2019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。

地域小学校と特別水泳教室を共同開催

野村不動産ライフ&スポーツは、設立30周年を記念した2019年度に、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」を開始しました。同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ました。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。2019年度は、650名が参加しました。
ほか、昨年度は気温上昇や天候不良などにより、上記学校での水泳指導をする機会が減少してしまったことを受け、新たな取り組みとして水泳の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344名の児童が参加しました。今後は、幼稚園、保育園とも共同開催を検討しており、引き続きスポーツ・運動を通じた地域社会・街づくりに貢献していきます。

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

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
参加人数（名）	977	2,478	1,605	650

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。2019年度は26名の児童が水泳を体験しました。

「こども110番の家」活動への協力

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）は、子どもの安全を守り、地域に親しまれる店舗を目指し、東京都内の「野村の仲介＋」14店舗において、「こども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

野村不動産ホールディングスは
JPSAのオフィシャルパートナーです。

JPSAの詳しい活動についてはこちらをご覧ください

障がい者スポーツ支援

野村不動産ライフ&スポーツは、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クラス東京アスリート認定選手、2019年日本パラ陸上競技連盟強化指定選手）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）

西 勇輝選手

東京都スポーツ推進企業に認定

野村不動産パートナーズと野村不動産ライフ&スポーツは、昨年度に引き続き、令和元年度「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。平成28年度から4年度連続での認定になります。この制度は、東京都が、従業員のスポーツ促進やスポーツ分野における支援を実施している企業を認定するものです。また、野村不動産ライフ＆スポーツは下記のような取り組みが評価され、令和元年度において、特に社会的な影響や波及効果の大きい取り組みを行っている企業が選定される「東京都スポーツ推進モデル企業」の「支援部門」に、スポーツクラブ業界で初めて選定されました。

【主な取り組み】

- 運動好きで心の強い子どもの育成と、保護者や地域・学校の課題解決に取り組むための「こどもみらいプロジェクト」の推進
- 地域連携の健康増進企画や健康づくり事業として自治体との連携協定
- パラアスリートの雇用と支援

実績

推進への取り組み

地域・社会貢献支出額

※ 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。

	2017年度	2018年度	2019年度
現金による寄付※1（万円）	1,000	1,000	1,000
マネジメントコスト※2（万円）	7,241	6,849	6,458
総額（万円）	8,241	7,849	7,458

※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。