



サステナビリティ活動 (ESG) 社会

人や街・コミュニティを未来へつなげていく企業グループとして、多様な人々のバックグラウンドや価値観を尊重したライフスタイルの実現とすべての事業活動における人々の尊厳と基本的人権の尊重を通じて、サステナビリティ推進基盤を強化し、組織や業態を超えた「共創」の取り組みを推進します。

ダイバーシティ&インクルージョン	140
人 権	154
従業員の働きやすい職場づくり	159
人材マネジメント	169
設計～管理における安全品質	176
災害時の安心・安全の確保	189
コミュニティの配慮と活性化支援	193
地域・社会貢献	200

全体方針

人や街・コミュニティを未来へつなげていく企業グループとして、多様な人々のバックグラウンドや価値観を尊重したライフスタイルの実現とすべての事業活動における人々の尊厳と基本的人権の尊重を通じて、サステナビリティ推進基盤を強化し、組織や業態を超えた「共創」の取り組みを推進します。



マネジメント

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、重点課題(マテリアリティ)を含むサステナビリティ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、設定した目標について、進捗状況をモニタリングしています。

くわえて、サステナビリティ委員会の下部組織として、「人権分科会」(責任者:内部監査・コンプライアンス担当役員、副責任者:ダイバーシティ&インクルージョン推進担当役員)および「ウェルネス・D&I推進委員会」(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、「共創」を実現するための基盤を強化する体制としています。

人権分科会

グループ人事部、グループ人材開発部、グループ法務コンプライアンス部、サステナビリティ推進部のメンバーで構成し、適宜開催。2021年度は8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ています。

ウェルネス・D&I推進委員会

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し、年に2回開催(先期名称はグループウェルネス推進会議)。生き活きと働くウェルネスの実現に向けた健全で働きやすい職場環境を維持し、多様性の確保に向けた人材育成方針の策定と社内環境整備の推進を図るため、安全衛生、ウェルネス推進、働き方改革、女性活躍推進等、グループの多様な人材の活用・活躍に係る中長期目標の設定と具体的な推進施策等について審議しています。また、その内容は定期的に取締役会に報告しております。

ダイバーシティ&インクルージョン [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・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

従業員の働きやすい職場づくり [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

人材マネジメント [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

設計～管理における安全品質 [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

災害時の安心・安全確保 [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

コミュニティの配慮と活性化支援 [→](#)

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

地域・社会貢献 [→](#)

考え方・方針
目標・実績
取り組み

ダイバーシティ & インクルージョン

考え方・方針

全体方針(社会)

全体方針のもと、私たち自身がみな、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、ライフスタイル、ライフステージ等、さまざまな属性において多様性を持つこと、さらに、誰もがマジョリティである面とマイノリティである面の両方を持ちうることを認識し、互いの違いを尊重しあい、すべての従業員が自分は受け入れられていると感じることができる企業文化を醸成します。また、それぞれの属性における課題を解消し、かつ従業員一人ひとりの違いに着目した、実質的な機会均等を実現します。そして、すべての従業員がそれぞれの個性と能力を最大限に発揮し、多種多様な組織・人びとと共に手をとりあって挑戦し続けることで、新たな価値を創造していきます。野村不動産グループは、事業活動を通じて社会の多様化したニーズにお応えしていくために、社内外のさまざまな属性の人々が参画し、多様な視点を活かすインクルーシブデザイン等の推進に取り組み、まだ見ぬ価値を創造します。

野村不動産グループでは、サステナビリティポリシーにおいて掲げた、「人と人がお互いを支えつなかり合う、誰ひとり取り残さない社会」、「背景や価値観の異なる人々が個性を活かし合う創造的な社会」を実現するために、ダイバーシティ & インクルージョン推進における考え方を明確にするため、ダイバーシティ & インクルージョン推進方針を策定しています。

[野村不動産グループ ダイバーシティ & インクルージョン推進方針](#)

ロードマップ

「D&I意識醸成」「D&Iが事業活動に組み込まれる文化形成」「イノベーション文化形成」をビジョン達成に向けた重要なテーマとして定めるとともに、3つのステップに区分しそれぞれにキーゴールを設定することで、早期のD&I文化の醸成を図ります。ステップ1では、グループ各社がそれぞれ定めた年次有給休暇取得目標の達成と、男女育児休業取得率100%をキーゴールに設定しました。この達成を通じて、職場環境の整備や管理職の意識の変化などにつなげることを目指しています。

[年次有給休暇取得に関する目標](#)

【D&I意識醸成】

互いの違いを尊重しあい、受け入れられていると感じることができる企業文化を醸成

【D&Iが事業活動に組み込まれる文化形成】

多種多様な組織・人びとが共に手をとりあって、挑戦し続ける

【イノベーション文化形成】

新たな価値の創造

ベース：柔軟な働き方・心身のウェルネスと心理的安全性醸成

具体的な施策(抜粋)

- D&Iグループ全社員研修
- グループ従業員意識調査の実施
- 男性育児休業取得促進施策の実施
- インクルーシブデザインの取り組み体制の構築

ステップ1キーゴール

- ① 年次有給休暇取得目標達成
- ② 男女育児休業取得率100%達成

〈ステップ1〉推進施策:概略とキーゴール

領域	施策概略
置かれた状況によらない活躍 【全役職員】	D&I基盤づくり(人権およびD&I推進研修の実施)
	心身のウェルネスと心理的安全性醸成
	柔軟な働き方推進 (特に、有給休暇取得目標100%達成に向けた周知活動、取得促進施策の実行の推進)
	インクルーシブデザイン取組体制の構築
性別・性的指向 性自認によらない活躍 【ジェンダーインクルージョン】	女性マネジメント職層比率20%に向けた推進
	男性の育児休業取得100%に向けた推進 (制度、ルール整備、制度周知活動、取得促進に関する各種施策の実行の推進)
	LGBT活躍推進の施策実行
障がいの有無によらない活躍	障がい者雇用の促進、障がい者雇用率2.4%の達成
年齢によらない活躍	若手・中堅・シニアの活躍推進
文化的背景によらない活躍	キャリア採用・外国籍社員の活躍促進

**ステップ1
キーゴール**

1

年次有給休暇
取得目標
達成

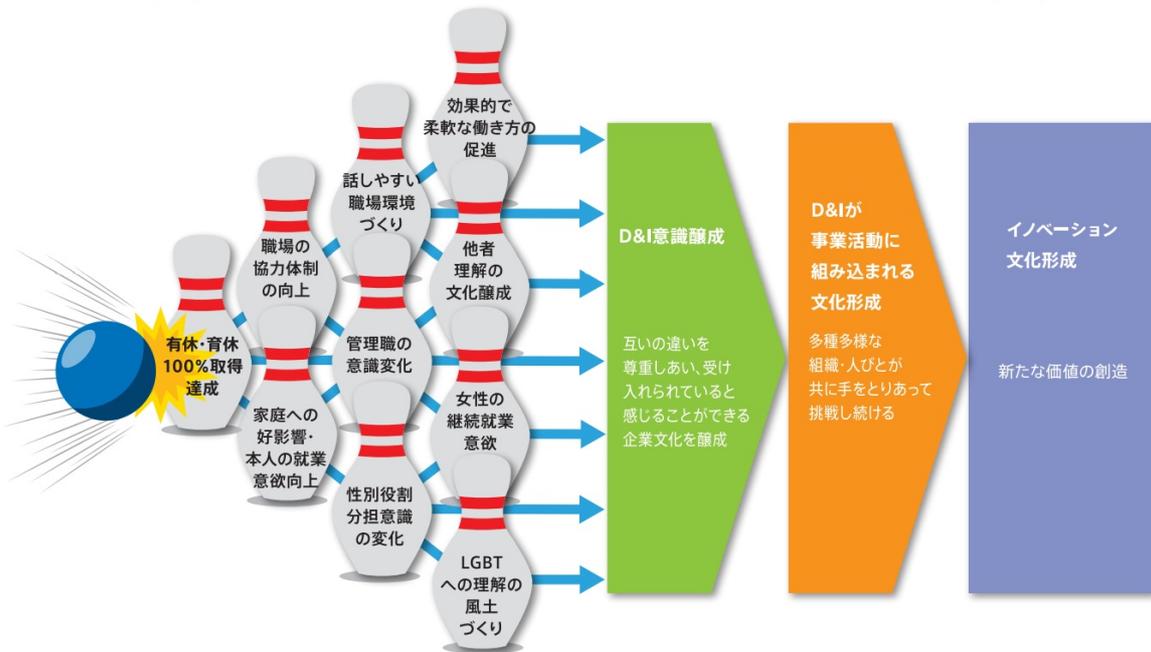
2

男女育児休業
取得率
100%達成

**2030年
マテリアリティの目標**

- ① 女性マネジメント職層比率 20%達成
- ② 男女育児休業取得率 100%達成
- ③ 人権D&I研修参加率 100%達成
- ④ インクルーシブデザインの商品・サービスの提供 100%達成
- ⑤ 1on1ミーティング実施率 100%達成

〈ステップ1〉キーゴール達成による波及効果のイメージ



マネジメント

マネジメント(社会)

ウェルネス・D&I推進委員会

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し、年に2回開催(先期名称はグループウェルネス推進会議)。生き活きと働くウェルネスの実現に向けた健全で働きやすい職場環境を維持し、多様性の確保に向けた人材育成方針の策定と社内環境整備の推進を図るため、ウェルネス推進、働き方改革、女性活躍推進等、グループの多様な人材の活用・活躍に係る中長期目標の設定と具体的な推進施策等について審議しています。

目標・実績

目標

当社グループは、2050年のサステナビリティポリシーを実現のために、2030年までに特に取り組むべき重点課題の一つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するために、次の目標を掲げています。

目標1

目標1-1. 多様な人材の活躍促進……………女性マネジメント職層比率20%、障がい者雇用率2.4%

目標1-2. 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

※ 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。

目標2

当社グループは、高齢化・多様性への対応とダイバーシティ & インクルージョン推進の基盤としての健康支援のため、次の目標を掲げています。

目標2-1. バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進

目標2-2. 健康支援の推進

目標3

互いの違いを尊重しあい、すべての従業員が自分は受け入れられていると感じることができる企業文化の醸成……………1on1ミーティングの実施率100%

☐ 2030年までの重点課題(マテリアリティ)に関する計測指標(KPI)

実績

実績1-1. 多様な人材の活躍促進(女性活躍促進)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員比率 (%)	30.76	30.61	31.83	32.46
マネジメント職層比率※ ¹ (%)	10.05	10.33	11.19	11.68
新卒採用比率※ ² (%)	36.82	44.77	41.97	39.77

※¹ マネジメント職層比率:女性管理職数+女性管理職候補数/全管理職数+全管理職候補数

※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1-2. 多様な人材の活躍促進(外国人従業員数、障がい者雇用率)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
外国人従業員数 (名)※ ¹	14	16	114	140	303
障がい者雇用率 (%)※ ²	1.90	1.96	2.02	2.05	2.33

※¹ 海外に拠点を置く現地法人等への勤務者も含みますが、外国人技能実習生は除いております。

※² 障がい者雇用率は、翌年度の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。

☐ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

実績1-3. 多様な働き方の促進

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	148(3)	178(6)	253(10)	289(28)	320(35)
育児休業復職率 (内、男性) (%)	92.59	91.46	92.08	96.23 (100)	92.91 (100)
介護休業取得者数 (名)	4	4	7	6	5
育児休業取得率 (内、男性) (%)	-	-	-	-	96.23 (15.89)

※ 当社独自の育児目的の有給休暇取得制度であるバース休暇の取得者を含む場合の男性育児休業・休暇取得率は、54.21%

実績2-1. 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、かねてから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ってきました。

また、多様なバックグラウンド・価値観・課題を持つ人々をデザインプロセスに巻き込む手法としてのインクルーシブデザインのKPIについては、人権分科会を中心に現在検討しています。

実績2-2. 健康支援の推進

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
健康寿命の延伸を 目指す健康増進型・ 賃貸シニアレジデ ンスの開発実績※ (戸)	125	125	382	502

※ 開業日ベース累計

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CASBEEウェルネス オフィス評価認証 取得数	-	4	3	3

☞ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

実績3. 1on1ミーティング実施率

野村不動産グループ2030年ビジョンの実現をしていくために、1on1による心理的安全性のベースを作ることが重要であると考えており、グループ全体で100%の実施を目指しています。

(2021年3月時点 1on1ミーティング実施率 84.0%)

取り組み

全社員活躍に向けた取り組み

1on1ミーティングの推進と心理的安全性の醸成

当社グループは社員の成長とウェルネスを実現するために、日々の業務推進における社員の心理的安全性が確保されることが重要と考え、2020年10月より全社的に1on1ミーティングを導入しています。当社オリジナルの1on1ハンドブックの配布、および全管理監督者に対する1on1導入ガイダンスを実施しています。

また、2022年8月には、グループ共通で1on1に関するe-learningを実施。法務コンプライアンス部を主催とする「コンプライアンス推進責任者研修」では、グループ部室店長とコンプライアンス推進責任者が参加し、「心理的安全性とリーダーが取組むべきこと」の研修を実施しました。

また、毎年1on1ミーティング実施に関するアンケートをグループ全社で実施し、推進度を確認しています。

野村不動産グループ サステナビリティ、ウェルネス・D&I意識調査(あなたの声が、あしたをつなぐ!)のトライアル実施

野村不動産グループ職員が普段捉えている会社や職場の良い点や課題点を経営と共有し、よりよい職場づくりに活かすことを目的とし、2022年8月にトライアルとし、グループ合同で実施しています。グループ全体での従業員満足度・自発的貢献意欲の指標の見える化を実施し、グループ共通課題に対する施策の検討等のグループシナジーをより一層促進してまいります。

[📄 従業員満足度調査について](#)

グループ新任基幹職研修でのアンコンシャスバイアス研修の実施

野村不動産グループ新任基幹職に向けた階層別研修の一つとして、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する研修を毎年実施しています。

女性の活躍促進に向けた取り組み

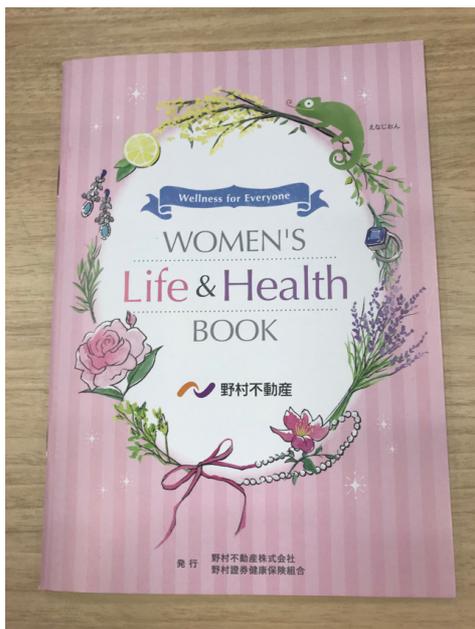
2016年4月1日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」が全面施行されたことに伴い、グループ各社では、女性の活躍推進にかかる行動計画を策定し、取り組みを進めています。採用、継続就業、登用に関する課題を分析し、各種課題についての施策を実施しています。

女性管理職、女性マネジメント職層比率

女性管理職比率、女性マネジメント職層比率に関しては、年2回開催のウェルネス・D&I推進委員会にてモニタリングを実施しています。2030年までに女性マネジメント職比率20%を目指しており、2021年3月末日現在の女性マネジメント職層比率は11.68%でした。野村不動産の新卒採用に関しては、女性の学生を対象に野村不動産の女性社員が登壇して働き方やキャリアをテーマとしたイベントを毎年実施しています。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、女性マネジメント職層比率の向上に取り組んでいます。

女性の健康セミナーの実施

当社グループは、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の促進に向け、新任基幹職を対象にセミナーを実施しています。2021年度はオンライン形式で156名が参加したほか、同年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同セミナーを実施しました。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の正しい知識の把握・習得を目的に、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。2021年度は780名が参加し、2022年度は266名が参加しました。



女性の健康ハンドブック



セミナーの様子

仕事と子育て介護との両立支援

当社グループでは、次世代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための法律「次世代育成支援対策推進法」に基づき、育児休業をはじめとしたさまざまな制度を整えています。

プライムクロス社では、上記法律に基づき、子育てサポート企業として認定され、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しています。

また、イントラネットなどを通じて制度の周知等を行い、制度を活用しやすい職場環境を整備しています。

2021年度に育児休業から復職した118名の男女比は男性26.2%、女性73.7%でした。

また野村不動産などでは、産育休・介護・退職者専用サイトを設置しており、復業支援の体制を構築していません。

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</u> になるまで休暇取得が可能
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

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

LGBT活躍推進

当社グループはLGBT活躍推進の取り組みとして、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ました。

また、LGBTに関する定期コラム(2カ月に1度)のイントラ掲載による社内啓発活動実施を実施しています。

野村不動産グループ従業員を対象とした意識調査(2022年8月1日～8月22日)を実施し、LGBT当事者がいきいきと自分らしく働くことができる職場だと感じられるかについて把握できるように数値のモニタリングを実施しながら、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。

また、野村不動産は、LGBT等のセクシャル・マイノリティに関する企業や団体の取り組みが評価される「PRIDE指標」において、2021年度初めて「ブロンズ」に認定されました。

※ 「PRIDE指標」は、LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体work with Prideが2016年より創設した企業・団体のLGBT等の性的マイノリティに関する取り組みを表彰する制度です。

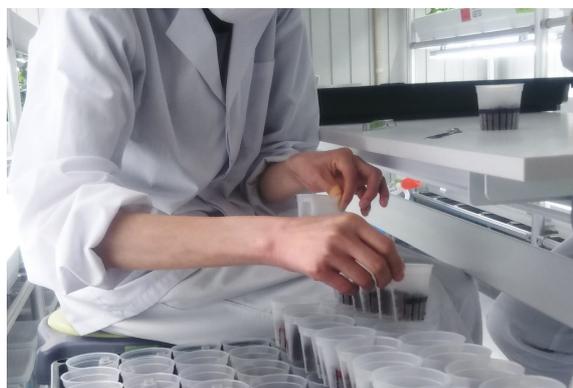


障がい者活躍推進

当グループでは、これまで以上に障がい者の採用を積極的に行うために、2020年度から野村不動産において屋内型農園施設を、また2021年度より野村不動産ソリューションズではサテライトオフィスにて、新たな就業機会を提供しています。



屋内型農園施設での勤務の様子



屋内型農園施設での勤務の様子

シニア活躍推進

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、定年退職後も就業を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。本制度の下、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りパートタイマーとして働ける雇用制度を設け、シニア世代の希望に沿った働き方を支援しています。

グローバル人材の活躍推進

当社グループは、採用に際して、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、ライフスタイル、ライフステージ等によって不利益が生じないよう配慮しています。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をとっています。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、人種、民族、国籍、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。

グローバル人材確保に向けた主な取り組み事例

対象	主な取り組み
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

バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進への取り組み

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、バリアフリーに関する基準を設けた「設計基準」「品質マニュアル」をすべての物件で遵守してきました。また、これまで、障がいの有無、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・サービスの提供を目指し、ユニバーサルデザインを推進してきております。

今後、本取り組みを更に進め、多様なバックグラウンド・価値観・課題を持つ人々をデザインプロセスに巻き込んだ「インクルーシブデザイン」の商品・サービスの提供を進めていく予定です。

☐ 「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」の活用

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。

☐ 「バリアフリー&クオリティ オブ ライフガイドブック」

外国人居住者に向けた「入居のしおり」の配布

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

健康支援推進への取り組み

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、健康寿命の延伸を目指す健康増進型・賃貸シニアレジデンス事業を通じて、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健康増進型・賃貸シニアレジデンス「オウカス」の開発

当社グループは、「世界一の人生づくり」をめざした、健康増進型・賃貸シニアレジデンス「オウカス」の開発を推進しています。

1. 商業施設・医療施設などが徒歩圏に、自立した暮らしを愉しめる利便性の高い「立地」
2. 暮らすことが誇りとなる住まい、日々を心豊かに彩る多様な共用施設を備えた「建物」
3. カラダとココロの両方から健康維持・増進を図る「サービス」

として、住むだけで心身ともに健康になれる仕組みを設けた「オウカス・ウェルネスプログラム^{※1}」を提供。入居者の健康寿命の延伸を通じて、入居者および家族の皆さまが楽しく、安心・安全で過ごせる毎日を支援するとともに、社会課題の解決(社会保障費の抑制、介護離職者数の低減等)にも取り組みます。なお、2022年4月末時点で4棟・502戸が開業済み、2棟・331戸が開業予定です。

【オウカス・ウェルネスプログラムの主な要素】

- ① 運動: スポーツクラブ「メガロス」を展開する野村不動産ライフ&スポーツと共同開発した独自の運動プログラム
- ② 食事: 栄養士管理によるバランスのとれた美味しい食事
- ③ コミュニティ: 月間50回程^{※2}の入居者同士のコミュニティ・イベント活動
- ④ 医療・福祉: 医療・介護の専門知識をもつスタッフのサポート

※1 2019年度のグッドデザイン賞を受賞しました。

※2 2018～2019年度実績



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」にて、シニア世代の健康寿命増進を目的とした以下の取り組みを行っています。

取り組み	詳細
「REBORNS FUN」	「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、新しく楽しい人生を謳歌していただきたい」をテーマとした新プログラムです。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・姿勢など、月ごとに6つのテーマを設定し、テーマに合わせたさまざまなトレーニングで構成しています。

<p>「REBORNS SCHOOL」</p>	<p>「生涯元気にライフ&スポーツを楽しむための健康な身体づくりと仲間づくり」というコンセプトのもと、毎週同じ仲間、同じコーチとともに運動を楽しみながら、フレイル予防※につながる健康で元気な身体を維持していくことを目的とするシニア向けのスクールです。</p> <p>※ 加齢に伴う、身体、精神、社会的な機能低下のこと</p>
<p>「Healthy personal」～65 歳からはじめる筋活～</p>	<p>早稲田大学スポーツ科学学術院の金岡恒治教授監修のもと設計された、総合クラブとしては初となるシニア世代に特化したパーソナルトレーニングです。</p>
<p>東京都健康長寿医療センターとの連携</p>	<p>シニア世代が運動を通じて健康寿命を増進し、生きがいをもてる社会を実現するために地方独立行政法人東京都健康長寿医療センターと学術的契約を締結しました。同契約に則り、健康調査を実施し、コロナ禍における心身の機能や活力の状況の分析結果を、健康二次被害の予防につなげるサービスを展開しています。今後もシニア向け運動プログラムの開発やアプリと連動した健康管理など、新たなシニア向けサービスモデルの構築を試みます。</p>



REBORNS FUN



Healthy Personal

健康づくりを推進する自治体と包括連携協定を締結

野村不動産ライフ＆スポーツは、2019年10月、東京都立川市と健康づくり事業への連携協定を締結しました。同市が実施する健康増進事業に一体となって取り組み、大人を対象とした健康増進や生活習慣病の発症予防を目指します。

具体的には、市内の12の自治会とともに、健康セミナーや体力測定会などさまざま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、各店舗で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。

「CASBEEウェルネスオフィス評価認証」の取得

当社グループは、ステークホルダーの皆さまの健康と快適性の維持に貢献にするため、新規展開するオフィスビル全件で「CASBEEウェルネスオフィス評価認証」の取得を方針としています。

2019年に新たに設立されたこの評価認証制度では、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、取り組みに加え、知的生産性の向上に資する要因や安全・安心に関する性能が評価されます。

2022年3月末現在で累計10物件が認証を受けています。

考え方・方針

全体方針(社会)

全体方針のもと、野村不動産グループは「グループ倫理規程」第20条※において「役職員の人権の尊重」を定めているほか、従業員をはじめ、当社事業にかかわるすべての人々における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。また「野村不動産グループ人権方針」に則り、人権尊重については、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、すべての事業活動に関する人権侵害を特定、予防、低減するとともに、全てのステークホルダーに対して当社人権方針への協力を求め、より一層の対話促進にも努めていきます。

※ 「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。

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(社会)

サステナビリティ委員会の下部組織として、「人権分科会」(責任者:内部監査・コンプライアンス担当役員、副責任者:ダイバーシティ&インクルージョン推進担当役員)を設置しています。この分科会は、人事部、人材開発部、グループ法務コンプライアンス部等のメンバーで構成し、適宜開催しています。2021年度は計8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社内実態調査の実施、調査結果を踏まえた取り組み優先分野の決定などを実施し、グループ全体の人権の取り組みを推進しています。

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関連研修参加率100%

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

☐ 2030年までの重点課題(マテリアリティ)に関する計測指標(KPI)

実績

実績1. グループ役職員への人権関連研修実績

2021年度実績は以下表の通りとなります。

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	100 (280/280名)	同和問題の解決 ダイバーシティ&イン クルージョン 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 (149/149名)	人権全般に関する研修 (野村不動産グループ人権 方針理解、同和問題の解決 他) ダイバーシティ&イン クルージョン ハラスメント
キャリア入社合同研修	中途入社社員	100 (195/195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	社員	91 (585/640名)	コンプライアンス ハラスメント
人権研修	アルバイト	94 (1,199/1,132名)	コンプライアンス ハラスメント

※ 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

2021年度は、重要サプライヤーと特定した当社グループによる調達金額上位191社にウェブアンケートを送付し、89社から回答を受領しました。また、すべてのアンケート回答企業に対して結果をフィードバックし、10社に対して直接エンゲージメントを実施しました。

[サブライヤーとのエンゲージメントの推進](#)

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。2021年度に実施した人権を取り扱った研修は上記の通りで、延べ2,408名(アルバイト含む)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」を従業員に配布し知識の周知を図るとともに、差別やハラスメントに関する研修を全従業員に対して実施しています。さらに、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

サプライチェーンにおける人権課題への対応

当社グループは、サプライチェーンにおける人権課題に対応する為、4,600社以上の取引先に「調達ガイドライン」を配布しています。

2020年度は、主要サプライヤー10社へのモニタリング面談を実施しています。

2021年度は、重要サプライヤーと特定した当社グループによる調達金額上位191社にウェブアンケートを送付し、89社から回答を受領しました。また、すべてのアンケート回答企業に対して結果をフィードバックし、10社に対して直接エンゲージメントを実施しました。今後も対象を拡大し、サプライチェーンにおける人権課題に取り組んでまいります。

☐ サプライヤーとのエンゲージメントの推進

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実施に向けた継続的な取り組みを行っています。

2020年度は、人権に関する国際規範に則った活動を強化・推進していくために、人権分科会を発足し、人権方針の策定等を開始しました。

2021年度は、「野村不動産グループ人権方針」を策定・公表し、そのなかで当社グループにおける顕著な人権課題を特定しました。また、当社グループ内における人権課題の現状把握を目的にして、グループ全体のデスクトップ調査を実施しました。次に、比較的人権リスクが高い事業として、施設運営・管理業、ホテル業、海外事業を選定し、当社グループの日本法人6社、ベトナム法人1社の計7社に対して、ヒアリングおよびアンケートといった詳細調査を実施しました。これらの調査の結果、グループ内で顕著な人権侵害事案(含む法令違反)はゼロであることを確認しました。

今後優先的に取り組むべき課題として、①従業員のウェルネスと人権、②海外事業・外国人労働者、③サプライチェーン上の人権、④救済措置の4つを選定し、所管部門を定めるとともに3年間の取組ロードマップを策定しており、継続的に人権デュー・デリジェンス体制の整備を進めるとともに、人権デュー・デリジェンスを定期的に実施し、継続的な取組改善を実施していく予定です。

苦情処理メカニズムの整備

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「野村不動産グループ人権啓発デスク」および、社外相談窓口の「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(全お取引先様(法人)対象)」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。

これらの相談窓口に通報・相談が寄せられた際には、匿名で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整え、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、2021年度の差別やハラスメントに関わるものとしてグループ窓口への相談件数は39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、社内外で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)の計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されました。

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重要であると指摘を受けました。

エンゲージメントの結果を今後の活動や計画に反映することで、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めるよう、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。受け入れた技能実習生に対しては、上長との定期的な面談の機会を設け、個々の意見を吸い上げています。

また、受け入れのさらなる拡大を検討しており、今後は、技能実習生の人権に一層配慮した対応とコミュニケーションが不可欠と認識しています。

従業員の働きやすい職場づくり(ウェルネス経営への取り組み)

考え方・方針

全体方針(社会)

全体方針のもと、野村不動産グループ行動指針に「活き活きと働くウェルネスの実現」を定め、健全で働きやすい職場環境の維持、向上に向けた取り組みを推進しているほか、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、「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おり、従業員一人ひとりの安心・安全かつ心身ともに健康で働くことができる健全な職場づくりを目指しています。

なお、2019年5月には国連グローバル・コンパクトに署名しており、同原則における労働に関する4原則に基づき、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(社会)

目標・実績

目標

当社グループは、ウェルネス経営を実現するために、次の5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%

※ 全従業員が年間12日以上(月あたり1日以上)

※ 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%

目標5. 従業員満足の向上

※ 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		2018年度	2019年度	2020年度	2021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	14.07	13.51	9.99	13.73

実績2. 有給休暇の取得促進

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
有給取得率 (%)	グループ	47.31	61.19	56.14	62.11
	野村不動産 ^{※1}	54.93	62.62	60.58	63.80

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	2021年度
人間ドック・健康診断の受診率(%)	野村不動産 ^{※1}	100	100

実績4. 労働災害の防止

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員の労働災害 死亡事故件数(件)	0	0	0	0
請負業者における労働災害 死亡事故件数(件)	-	0	2	0
LTIFR ^{※2}	0 ^{※1}	1.29	3.43	0.56
LTIR ^{※3}	-	0.60	1.34	0.32
欠勤率(%)	0.37	0.29	0.41	0.45

※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。](#)

実績5-1. 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
職場への満足度 (5点満点)	4.03	4.05	3.96	3.97
回答数/回答対象者 (名)	2,013/2,066	2,067/2,113	2,209/2,259	1,958/2,105
回答率 (%)	97.4	97.8	97.8	93.0

実績5-2. 離職率

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
離職率(%)*	3.99	5.13	4.78	5.81
男性(%)	2.49	4.69	4.84	6.01
女性(%)	6.57	5.99	4.79	5.63
自己都合離職率(%)	3.54	4.43	3.88	4.45

* 離職率には、定年退職者数を含みます。

実績5-3. 平均勤続年数*

項目	2019年度	2020年度	2021年度
平均勤続年数(年)	—(12.40)	10.42(11.88)	10.56(11.49)
男性(年)	—(14.71)	11.53(13.90)	11.71(13.40)
女性(年)	—(8.42)	7.90(8.56)	8.17(8.35)

* 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

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。2021年度は、延べ26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。

なお、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。

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2021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じて、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」の設置や、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。

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2022(大規模法人部門)

当社グループ8社(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、野村不動産ソリューションズ、野村不動産ライフ&スポーツ、野村不動産パートナーズ、野村不動産ビルディング、株式会社プライムクロス)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2022(大規模法人部門)」に認定されました。

さらに、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産ソリューションズ、野村不動産投資顧問、野村不動産ビルディングの5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、今後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](#)

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、当社人権方針に記載の「同一労働同一賃金」に基づき同じ職制であれば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。2021年度の野村不動産ホールディングスの平均年収は1,017万円です。

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。2022年4月1日現在、野村不動産、野村不動産パートナーズ、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31.2%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。ほか、野村不動産では、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤などのやむを得ない事情などにより退職された方に対して、再入社採用制度を設けております。

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。2021年度の回答率は93.0%（回答対象者2,105人中、1,958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。

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。今後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](#)

考え方・方針

全体方針(社会)



全社方針のもと、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、人的資本の高度化を図っています。従業員一人ひとりの資質や能力を伸ばす人材開発プログラムの提供、新たな価値創造に挑戦し続けられる組織風土の醸成やグループの連携強化などに取り組み、共創を実現する人材基盤を強化していきます。

【野村不動産グループ 行動指針】

お客様第一の精神

私たちは、創業から大切にしてきた「お客様第一」の精神と、信頼や期待に応えていく姿勢を、これからも変わらず守り続けます。

独創的発想による新たな価値創造

私たちは、未来を見据えた先見性や、グローバルな視点を大切に、これまでにない自由な発想で、新たな価値を生むことにこだわります。

挑戦者であり続ける姿勢

私たちは、常にチャレンジャーであることを忘れずに、謙虚さと向上心を持って、新しいことに挑戦していきます。

社会と共に成長していく自覚

私たちは、人や街の未来をつくる責任と誇りを忘れずに、社会に貢献し、常に必要とされる存在であり続けます。

生き活きと働くウェルネスの実現

私たちは、生き活きと働くことが会社と自らの成長の源泉であることを認識し、心身の健康を何よりも大切にします。

【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(社会)

目標・実績

目標

当社グループが創業より大切にしていることは、「お客様第一の精神」であり、独創的な発想による新たな価値創造、そして挑戦者であり続ける精神です。これらの精神が、品質の高い住まいやオフィス開発等の不動産開発につながり運営管理はもとより、不動産関連サービスの徹底した充実を通じて新たな事業と価値創造を続けてきています。お客さまに常に寄り添う当社の姿勢は、グループ企業理念「あしたを、つなぐ」の下で当社のDNAとしてしっかりと受け継がれているものとして、人材育成の強化を目指します。

☐ 2030年までの重点課題(マテリアリティ)に関する計測指標(KPI)

実績

研修受講実績

項目	2021年度
従業員1人当たりの研修時間 ^{※1} (時間)	4.21
総研修時間 ^{※1} (時間)	23,855
従業員1人当たりの研修費用(円)	47,936
総研修費用(千円)	271,555
従業員能力開発の投資収益率 ^{※2}	2.14

人材の投資収益率^{※3}(億円)

9.17

※1 研修時間は、受講必須研修のみを対象とし、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。

※2 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。

※3 従人材の投資収益率＝(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	38	8	280
2	新入社員フォロー研修	新入社員	7	8	280
3	入社2年目研修	入社2年目	14	8	261
4	入社3年目研修	入社3年目	14	8	215
5	新任マネジメント (基幹)職研修	マネジメント (基幹)職 [※]	21	7	155
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	5	34
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	3	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	47
(2)	入社4年目 キャリアデザイン研修	入社4年目	7	47
(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	47
(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}	12	57
(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	22
(6)	リーダー職研修	リーダー職 ^{※2}	14	42
(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	43

(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	43
-----	--------------------------	---------------------	---	----

※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。同会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本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・一級建築士・不動産鑑定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。

総合職人材育成プログラム



■ 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	MBA & MOT 海外人材育成
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	
	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】発生型問題解決 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	発生型問題解決 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](#)

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います。

■2022年度 主な受賞

- ・フィリピン財閥と新会社設立
- ・亀戸横丁活性化PJ
- ・由緒ある旧校舎を英系名門スクールに甦生

【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、4年間で60件超のエントリーがあり、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。2022年4月からは、グループ横断「学びの場」として、NEXPLOER2.0にアップデートし、新規事業検討と人材育成を両立させて運営しており、参加意向があった117名にプログラムに参加頂いています。2022年7月に実施した事業アイデアエントリーは26案件に上りました。現在、次のステップに向けて、各アイデアのブラッシュアップを進めています。

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」](#)

設計～管理における安全品質

考え方・方針

全体方針(社会)

全社方針のもと、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、設計・施工から運営・管理に至るまで、サプライヤーや行政との共創により安心・安全品質の向上を図るほか、当社グループの従業員および建設現場のサプライヤーの皆様の安全確保も徹底します。

マネジメント

マネジメント(社会)

目標・実績

目標1

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。

目標2

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。

目標3

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。

目標3-1 顧客満足と快適性向上のためのコミュニケーションの拡充

目標3-2 快適性の向上

目標4

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

実績1.「設計基準」「品質マニュアル」遵守率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	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(%)	100	100	100	100

※ 主な対象商品:分譲住宅、戸建、賃貸マンション、オフィスビル、商業施設、物流施設、ホテルなど

実績2-1. 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。2021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。

実績2-2.「ビル管理品質評価ガイドライン」適合率、「NEXT PASS10」加入率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021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} (%)	86	— ^{※2}	70	87
NEXT PASS10加入率(%)	80	77	75	67

※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ています。なお、2020年度より、関連法改正を踏まえたより高い管理品質を維持、向上できるように評価項目数を大幅に増加させるとともに、適合ラインの引き上げを実施しています。

※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。

実績3-1. 顧客満足と快適性向上のためのコミュニケーションの拡充

2020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
- ・定期アフターサービス調査
- ・インテリアフェア調査
- ・ファニチャーフェア調査
- ・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
- ・全戸アンケート

【仲介部門】

- ・契約者満足度調査

各事業会社で独自に実施したお客さま満足度調査結果

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
「プライド」入居後1年目の住み心地満足度調査	3.9 (25)	3.8 (36)	3.8 (31)	3.8 (38)
住宅契約後調査	—	4.0 (27)	4.1 (29)	4.0 (30)
住宅引渡後調査	—	3.8 (33)	3.8 (34)	3.8 (51)
定期アフターサービス調査	—	—	—	3.8 (51)
インテリアフェア調査	—	—	—	3.6 (44)
ファニチャーフェア調査	—	—	—	3.5 (32)
賃貸マンション(プライドフラット)ご入居様アンケート	—	4.2 (41)	4.1 (58)	4.2 (39)
オフィスビル(PMO)ご入居様アンケート	4.1 (24)	4.2 (46)	4.3 (28)	4.2 (5)

※ カッコ内は実施対象者における回答率(%)

※ 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、回答率は示していません。

【参考:外部評価】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021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
「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
オリコン顧客満足度調査 不動産仲介(売却 戸建て)	1位	1位	1位	2位
サンケイリビング新聞社「ウーマンリサーチ」における「女性を選ぶフィットネスクラブ利用満足度」	—	1位	3位	3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。

実績3-2. 快適性の向上

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
グッドデザイン賞受賞件数(件)	9	12	10	6

☞ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

実績4-1. サプライヤーの安全確保に向けた取り組みの開催件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
安全衛生協議会・安全大会出席社数(社)	198	198	12※	12※

※ 2020年度・2021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す。

実績4-2. サプライヤーにおける違反事例

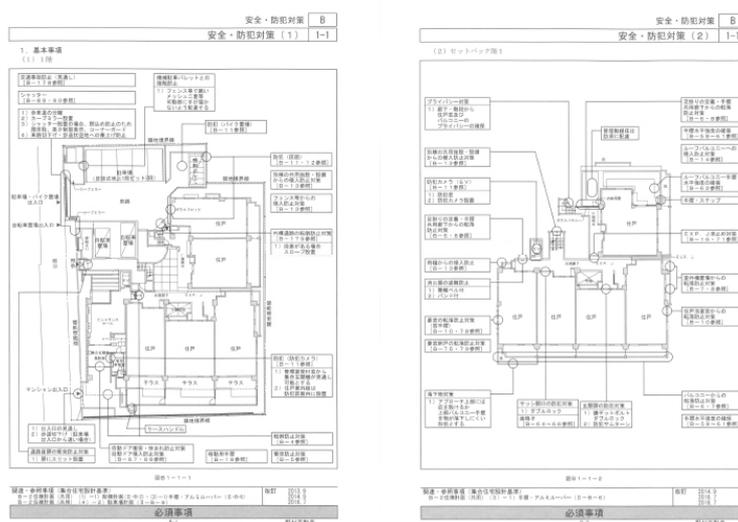
2021年度は、サステナビリティ委員会にてモニタリングしているサプライヤーの安全の確保について、法令から逸脱するような重大な違反事例はありませんでした。

☞ 詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

取り組み

「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住宅部門および都市開発部門の商品について、「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。また、当基準やマニュアルについては、適宜見直しを図ることで、より高い安全・安全品質の確保に努めております。



「プラウド」の設計基準（一部）

建設現場における品質管理の徹底

取引先・パートナー企業への品質管理徹底の要請

当社グループは、取引先・パートナー企業に品質管理を徹底頂く為、4,600社以上に「調達ガイドライン」を配布しています。2020年度は、主要サプライヤー10社へのモニタリング面談を実施しています。2021年度は、重要サプライヤーとして取引上位200社を特定し、うち89社に調達ガイドラインに関するアンケート調査を実施しました。全てのアンケート回答企業に対して結果をフィードバックし、10社に対して直接エンゲージメントを実施しました。今後も、サプライヤーリスクの特定と改善対応に努め、設計・施工過程で一貫した品質管理を行っています。

☐ 「野村不動産グループ 調達ガイドライン」

品質管理の実施

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確認を行います。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

設計・施工に関する研修

設計・施工における安心・安全品質を確保するために、住宅部門および都市開発部門それぞれで能力・技術の向上に努めています。また、近年建設業就業者の高齢化が進み、品質確保のためには次世代への技術継承が課題となっています。当社グループの施工現場も例外ではなく、若年層の担い手確保や育成にも注力しています。

品質管理技術の研修

当社グループは、品質管理技術を共有し、向上を図ることを目的に、住宅部門では「プラウドクオリティ会議」、都市開発部門では「技術者会議」を年に1回開催しています。これらの会議は、環境への取り組み状況共有、品質管理のあり方、不具合のフィードバックや先進事例の共有を通じて、若手社員に知見やノウハウを伝授する場にもなっています。

2021年度の品質管理技術の研修開催状況

	研修内容	頻度	対象者	参加人数
プラウドクオリティ会議	事業者としての品質管理のあり方(プラウドが追い求める価値を踏まえ)	年1回	住宅部門等	237名
技術者会議	環境への取り組み、不具合のフィードバック、品質マニュアル	年1回	都市開発部門等	80名程度

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。2022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268名で、従業員全体の3.6%にあたります。

「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。なお、2020年度より、関連法改正を踏まえたより高い管理品質を維持、向上できるように評価項目数を約750項目まで大幅に増加させるとともに、適合ラインの引き上げを実施しています。2021年度の適合率は87%でした。

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た社員が、内部監査を実施しています。

【ISO9001取得状況】

認証組織	範囲
野村不動産	PMO事業のフィードバックとそれを確実に反映する活動
野村不動産パートナーズ	ビル部門 44物件 (建物における総合管理サービスの企画および提供) マンション部門 22部店 (巡回管理物件における設備管理・清掃・警備・保守工事サービスの提供またはマンション管理組合に対する出納／会計サービスおよび管理業務など) データセンター3物件 (設備管理・清掃・統合管理サービス)

※ ISO14001については、[環境マネジメントシステム](#)をご覧ください。

責任ある広告表示に向けた取り組み

当社グループでは、法令に基づく適正な広告表示を行うことを目的に、営業推進部が各物件の広告等を必ず確認するルールとしています。営業推進部は、不動産の広告ルールである「不動産の表示に関する公正競争規約」「不動産業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約」等に則った社内ルールを定めており、それに則った確認を行っています。社内ルールには、これまでに当社グループで実際に起きた事例などを盛り込むなど、さまざまなケースについての対応策を明記しています。お客さまに必要以上の期待を抱かせたり、お客さまの不利益になるようなことを伝えなかったりなど、お客さまからの信頼を裏切る行為がないよう努めています。

アフターサービス品質向上に向けた責任者会議の実施

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の総勢約40名が出席し、当該年度に発生した課題、対応、対策事例を水平展開しています。



全国カスタマー会議

入居後の安心・安全品質を提供するための商品・サービス

居住者のお客さまの安心や安全を目的に、アフターサービスをはじめとする商品・サービスの充実に注力しています。こうした商品・サービスは、顧客満足度アンケート結果やマンションの管理組合理事会を通じた入居者の声を反映し、企画・商品化されています。これを可能にしているのは、組織同士が連携し合う風土から生まれた「製・販・管一貫体制」となります。同体制では原則として管理を外注しないことから、お客さまと多くのタッチポイントを得られ、お客さまニーズに応じた商品・サービスにつなげることができます。

サービス	概要
アフターサービス	定期アフターサービスによる不具合の補修に加え、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カ月間)など、入居後のさまざまな困りごとをサポートするサービスを提供
「LIVING Q CALL(リビングQコール)」の設置	「日々の暮らしの困った。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。「駆けつけ・お助けサービス」と「暮らしのサポートサービス」を提供 <div style="text-align: center;">  <p>LIVING Q CALL</p> </div> LIVING Q CALL
「NEXT PASS10(ネクスト・パス・テン)」	分譲マンションにおける住宅設備関連機器の不具合や故障を10年間補修・保証するプログラム。5年延長できる「NEXT PASS 15」も提供 <div style="text-align: center;">  <p>NEXT PASS10</p>  <p>NEXT PASS15</p> </div>

中古住宅取引における補修・保証サービス

中古住宅の流通促進と入居後の安心・安全を目的とした、購入物件において主要設備の不具合を引き渡し後1年間修理・交換保証を行うなどの補修・保証サービスを提供

運営・管理に関する研修

運営・管理における安心・安全品質を確保するために、運営管理部門では能力・技術の向上に努めています。同部門を担う野村不動産パートナーズは、法令改正への対応を含めた技術者研修(全体会議)を年1回程度開催しており、参加者は自部門で共有するなど法令違反が生じないように取り組んでいます。なお、2021年度は約434名(Teams開催)が参加しました。また、同社内の各本部がそれぞれで若年層向けの研修を実施しているほか、各種資格の取得を推奨しています。

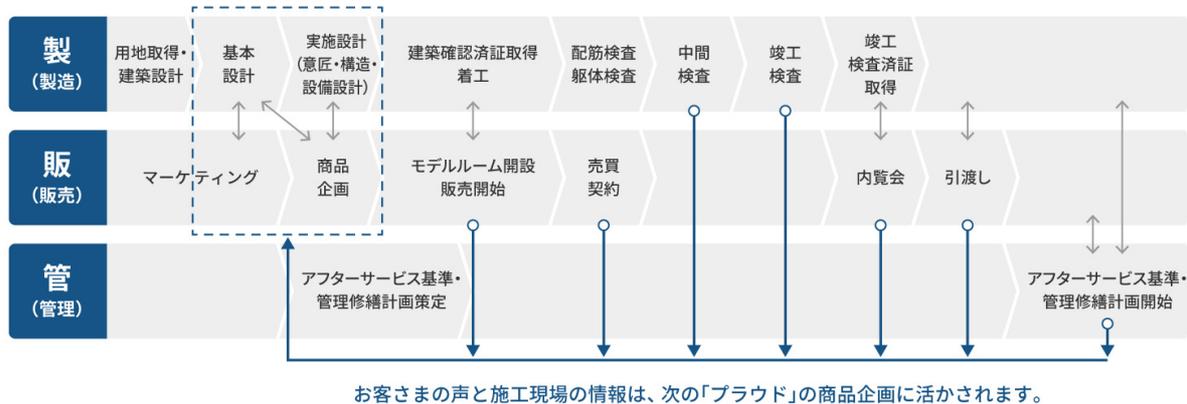
野村不動産パートナーズ 主な奨励資格の取得者数(2022年3月末時点)

資格名	人数(名)
建築士(一級、二級)	170
電気主任技術者(第一種、第二種、第三種)	297
建築施工管理技士(1級、2級)	213
電気工事施工管理技士(1級、2級)	156
管工事施工管理技士(1級、2級)	194
土木施工管理技士(1級、2級)	30
造園施工管理技士(1級、2級)	21
マンション管理士	112
管理業務主任者	594
宅地建物取引士	332
建築物環境衛生管理技術者	558
マンション維持修繕技術者	282
マンションリフォームマネジャー	17

「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。

「製・販・管」一貫体制(「プラウド」のケース)



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。

安心品質に関する情報開示

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

「住み心地満足度調査」などの実施

当社グループは、住宅事業において「契約後調査」「引渡後調査」などを毎年実施しています。また、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。

「住み心地満足度調査」などの結果を商品・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。2021年度は、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。設問には安全管理(セキュリティや警備員の対応)や労働環境(空調、喫煙所、トイレ)に関する項目が含まれます。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。

「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います。その一環として、「そのデザインが『暮らしを、社会を、豊かにしうるのか』という視点で評価が行われる「グッドデザイン賞」※に取り組み、快適性の向上につなげています。2021年度は野村不動産において、6プロジェクトが受賞し、20年連続受賞となりました。

※ 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	
<住宅>	
・プラウド神田駿河台 ※グッドデザイン・ベスト100 選出	
・プラウドシティ吉祥寺	
・プラウド杉並方南町	
・プラウドフラット中野	
<オフィス>	
・H'O日本橋小舟町	
<商業施設>	
・Hi-NODE TOKYO HiNODE PIER	

[☞ ニュースリリース](#)

「デザインレビュー」の開催

当社グループは、住宅事業において社外の建築家を招き、年に一度、前期に竣工した分譲住宅の振り返りを実施するとともに、複数の代表物件において設計・デザイン・管理・コミュニティなど360度視点でのレビューを行い、顧客満足度の向上を図る会を開催しています。2021年度においては、プラウドシティ日吉における各種建築計画をはじめ、コミュニティ形成や防災関連の取り組みについて紹介・振り返りを行い、今後の計画への活用を進めています。



プラウドシティ日吉 レジデンス II

【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

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
- ・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。2021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、2021年度・2022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りました。(参考:2019年度出席社数15社)

考え方・方針

全体方針(社会)

全社方針のもと、異常気象や自然災害などの非常時にも安心・安全を確保する当社グループの責務を全うするため、消防や行政、防災の専門家などをはじめとするステークホルダーと協働し、災害に対するレジリエンスを高めるとともに、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(社会)

目標・実績

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。

実績

防災対策の拡充

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
管理物件(ビル部門)の防災訓練実施率(%)	94	93	94	97
帰宅困難者等一時受入施設数等(件)	7	8	10	10

取り組み

災害に備えた設計・施工

当社グループは、独自の「品質マニュアル」を設計会社や施工会社に展開の上、震災、火災、水害等のリスクに配慮し、施工計画に反映しています。また建設にあたり土地の地盤調査を実施し、その立地に適するような施工計画にすることで、建物の安全性を確保しています。

 震災	施工計画の段階で、地盤調査を実施し、検証結果を構造設計に反映。建物の条件に準じて、液状化や免震・制振の対策を実施
 火災	消防法に則り、共用部分に屋内消火設備等を設置、専有部分には消火器や自動火災報知設備等を設置 ※ 物件により設置内容は異なります
 水害	地域のハザードマップで浸水履歴や被害の危険性について確認の上、建物の最下階床レベルの設定や防潮板・土のう配備などの水害対策を実施。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 ※ 対策内容は物件により異なり、該当しない地域では実施していません。

災害に備える住まいを実現するための“3つの備え”

防災対策(震災、火災、風水害等)は、マンションづくりの計画時から始まり、ご入居後の暮らしまで視野に入れて取り組んでいます。独自の集合住宅設計基準、集合住宅マニュアルを設計会社・施工会社に展開して計画に反映。共用部には防災倉庫を設置し、有事の際の一助となるよう、お引渡し時に防災備品を納品しています。また、いざという時に助け合えるコミュニティ形成のしかけや、防災訓練のサポートなど、さまざまな対策を講じています。

□ 住まいの防災



プラウドの防災への取り組みは、これら“3つの備え”が結びつき、より確かな安心へとつながっていきます。

「災害対策本部設置訓練」の実施

野村不動産グループは、首都直下地震を想定した事業継続計画 (BCP) を策定し、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」 (年に1度) および「災害対策本部設置訓練」 (年に1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。



見せる防災: 居住者が目にする場所に防災備品を展示
※イメージパース

【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

在宅避難に備える「見せる防災・しまう防災」

コロナ禍の影響もあり、災害時でも自宅で居住が継続可能な場合に、在宅避難を奨励する自治体[※]が増加しています。また、一部マンションからの、防災倉庫の場所や内容物がわからないという声に応えるべく、災害への備えをより身近なものにする取り組み「見せる防災・しまう防災」の導入を開始します。

※ 参照先 東京都[☞]「東京防災」

[☞ 見せる防災・しまう防災](#)

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。72時間対応可能な非常用発電機、2,000人分の備蓄品(食料、飲料水、簡易トイレ等)非常食を備えるほか、有人による対応も行うことで、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](#)

木造住宅密集地の再開発

野村不動産では、木造住宅が密集し細分化された地区内の宅地を共同化し高度利用することによって、地区全体の不燃化を促進するなどの配慮をした再開発を行っています。

2019年には、「特定都市再生緊急整備地域」に指定された、豊島区の池袋副都心の再開発について、木造住宅密集地域の解消を通じて、防災性の向上および道路整備と地域に開かれた地区広場の新設、子育て支援施設などの整備を行いました。

災害による停電時の電力確保

災害による大規模停電は復旧までに長い時間を要することもあり、状況によっては命の危険を招くことがあります。分譲住宅「クラウド」は、太陽光発電設備で発電した電力を、蓄電池設備により停電時にも使用できる「クラウド創蓄スマートリレーシステム」を備えています。

コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針

全体方針(社会)

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。特に防災面においては、テナント・地域社会とともに定期的に防災訓練を実施しているほか、コミュニティ面においては、清掃ボランティア活動や地域行事の参加のほか、地域とつながる街づくりとして「Be UNITED構想」を推進しております。

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、ステークホルダーとの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(社会)

目標・実績

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。

目標1. コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充

目標2. 運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

実績1. コミュニティを活性化する設計・デザインの拡充

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新築住宅における 地域貢献施設設置物件(件)	3	6	5	6

実績2. 運営・管理におけるコミュニティ活性化支援

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
オープン型コミュニティ施設 「Be ACTO」開業件数(累計)	-	2	2	2
分譲住宅における入居前交流会開催 件数(件)	56	27	_(※)	_(※)
中規模オフィスブランドPMOにおけ るテナント企業交流会参加社数	101	27	_(※)	_(※)

※ 2020年度・2021年度は、新型コロナウイルス感染症対策として開催していません。

「Be ACTO」については [☐ こちら](#) をご覧ください

取り組み

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」](#)

[☐ 住まいの防災](#)

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)」

サービス付き小規模オフィス 「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、入居者さま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、健康増進型・賃貸シニアレジデンス「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



カラオケルーム

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社に参加いただきました。(2020年度・2021年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施)



「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名の方に参加いただきました。(2020年度・2021年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施)



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「Be UNITED構想」

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、つくって終わりではない「姿勢」を価値として提案できるよう努めています。開発段階からNPO法人や行政、地域コミュニティと協働し、長期間にわたり事業や活動を通じて地域の中に会話をつくることで価値を再認識しながら地域に良い循環を生み出す、そんな街づくりを目指しています。



□ 世田谷体験農園

都市農地がある豊かさを
次世代の街に継承する



□ GEMS広尾クロス

(EAT PLAY WORKS)

商業ビルではなく、飲食文化の生態系を
つくることで地域と飲食店をつなぐ



□ NOHGA HOTEL

地域の深い魅力を世界中の人々と
共に地域で共感しあう



□ オウカス

シニアの人生経験を地域に
地域からは生きがいを



□ フードトラックプロジェクト

(2020～2022)

テナントの供給課題とマンション居住者の食
の需要をつなぐモビリティソリューション

「Be ACTO」による循環型コミュニティの創出

Be ACTOは、当社グループが運営に伴走するエリアマネジメントの仕組みです。当社グループでは、エリアマネジメントとは、そこに住む人たちといっしょに継続的に地域の価値を考え、創造しつづけていくための活動だと考えています。地域に住む人々が、お互いに頼ったり頼られたり、そんな関係づくりのお手伝いをしつづけることで、その地域ならではの世代を超えた循環型コミュニティ醸成の苗床になればと、第1弾の「Be ACTO日吉」に続き、「南山BASE」「Be ACTO亀戸」とさまざまなエリアで始まっています。

☐ 「Be ACTO」



BE ACTOパッケージ

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者として、ステークホルダーの皆さま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、健康増進型・賃貸シニアレジデンス「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)

スポーツクラブにおける地域・学校とのつながり

スポーツクラブ「メガロス」は、スポーツは成長過程の子どもたちの能力を育てる力を有していると考えており、中でも自尊心、やり抜く力、協調性に代表される「非認知スキル」に注目しています。非認知スキルを育てるため、メガロスが街とつながり、子どもたちの非認知スキルを育てる場を積極的につくと同時に、より良い街づくりにも貢献する「こどものみらいプロジェクト」を展開しています。

地域の子どもたちに密着したプロジェクトには、育てる場となる地域、幼稚園や保育園、学校とのつながりが不可欠であることから、水泳・体育の授業の受託、出張レッスン、プール貸し出しなど、メガロスを拠点にそれぞれとのつながりを強化する多様な取り組みを行っています。

こうした取り組みが評価され、グッドデザイン賞を2020年に受賞しました。

☐ こどもみらいプロジェクト

☐ 地域・社会貢献

教育プログラムでのコミュニケーション

当社グループでは、街と子供たちの新たな関係をつくる教育プログラムを開発しています。「まちをみるめ」は、小学校での出張授業を通じて、子供たちの、街への興味や関心を育み、街の中の大切なものをいっしょに考えていくプログラムです。「まちおに」は、慶応義塾の大学院と共同研究で開発した、参加者みんなで楽しめる地域の鬼ごっこをつくるプログラムです。また、スポーツクラブ「メガロス」では、スイミング、ミライク、体育スクールなどのスポーツ系習い事に加え、こういったプログラムを提供するキッズアフタースクールを運営しています。



まちをみるめ

[まちをみるめ動画](#)



まちおに

[まちおに動画](#)



キッズアフタースクール

[キッズアフタースクール動画](#)

地域との信頼関係の構築

不動産開発や街づくりにあたっては、行政・地権者・近隣住民の皆さまと合意形成を図り、信頼関係を構築するための取り組みを実施しています。

近隣説明会の実施

当社グループの人権方針では「事業を展開する国・地域との共生を目指しており、それぞれの地で、多様な人びとを惹きつけ続ける持続的なコミュニティを醸成し、支援していきます。また、建物の安全性、および建設工事における騒音・振動・粉塵等の周辺環境への影響に配慮し、当社の事業活動に影響を受ける地域の皆様の生命および健康に関わる人権を尊重します。」と表明しております。

建物建設時においては、特に「水質悪化・土砂災害」「騒音・振動・粉塵」「落下物などによる事故」などの懸念、建設後においては「周辺交通量の変化」などの懸念が出てくるのが想定され、開発地における近隣説明会の開催を通して、真摯な説明を心掛け、建設の際には地域の方々の安心・安全を最優先し、工事を行っています。

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あたり、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、すべ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。

地域・社会貢献

考え方・方針

全体方針(社会)

全社方針のもと、社会に必要な取り組みについて地域コミュニティとの対話を行い、共創しながら、その発展に貢献していくことは、企業市民としての責務であると認識し、地域・社会貢献を行っています。なお、このような活動を行っていくことは、当社が2050年のありたい姿として定めた「共に創る未来」や中長期経営計画で2030年ビジョンとして定めた「まだ見ぬ、Life & Time Developer へ」に寄与するものと考えております。

実績

地域・社会貢献支出額

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
現金による寄付※1 (万円)	1,100	1,100	1,100	1,100
マネジメントコスト※2 (万円)	6,849	6,458	2,058	29,688
総額(万円)	7,949	7,558	3,158	30,788

※1 現金による寄付は、日本バラ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の概算を開示しています。

地域社会への貢献

災害時の被災者受け入れ

有事の際、マンションや施設そのものの防災対応力向上に加え、自治体との連携・地域とのつながりを強化しており、その一環として、当社グループ並びに運用するファンドが所有(区分所有)する建物や、当社グループが運営する施設等を地域の防災拠点として機能させる取り組みを推進しています。

地域に向けた防災に関する主な取り組み例

- ・地域の防災拠点:災害時帰宅困難者一時受入場所の設定(一時休憩、水、トイレ、情報提供等)
- ・地域防災倉庫:マンションの敷地内に災害用格納庫(防災備蓄倉庫)を設置
- ・防災井戸:災害発生で水道供給が停止した際、近隣住民利用が可能
- ・マンホールトイレ:災害発生で上下水道供給が停止した際、近隣住民利用が可能
- ・かまどスツール(ベンチ):災害発生でガス供給が停止した際、近隣住民利用が可能

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おります。



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す。2020年度・2021年度はコロナ等の影響で中止しましたが、2022年度より活動支援を再開しています。

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。2021年度は本社 新宿野村ビルにて実施し、約30名の学生が参加しました。

※ 「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。2021年度は、東京本社にて5日間実施し、全ターム合わせて約110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。2021年度は、オンラインにて2日間実施し、約280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。

■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。2021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」を運営しています。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ています。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」のほか、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、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などを実施しています。今後も街の健康インフラとして、スポーツ・運動を通じた「安心・安全」をお届けし、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

「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

日本パラスポーツ協会(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パラスポーツ協会(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](#)



障がい者スポーツ支援

野村不動産ライフ&スポーツは、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。



デフサッカー 岡田選手



車いす陸上競技 西 勇輝選手



パラ水泳 長野 凌生選手

「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3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6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。

