



当社グループの重点課題（マテリアリティ）

## 【社会と社員】ダイバーシティ&インクルージョン

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がら合う、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。

■ 【社会と社員】ダイバーシティ&インクルージョン ..... 49

# 社会と社員

## 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。

## 目標

社会と社員	組織や業態を超えた「共創」の為のサステナビリティの推進基盤の強化
ダイバーシティ&インクルージョン	女性や外国人をはじめとする様々なバックグラウンド・価値観を持つ多様な人材が最大限に能力発揮できる組織作り
人権	あらゆる社員、事業にかかわるすべての人々の尊厳と基本的人権が尊重しあえる企業としての基盤固め

## 計測指標 (KPI)

- 女性マネジメント職層比率 20%
- 男女育児休業取得率 100%
- 調達ガイドライン アンケート実施率80%
- 人権デューデリジェンスの体制構築
- 人権関連研修参加率 100%
- インクルーシブデザイン※の商品・サービスの提供
- 1on1ミーティングの実施率 100%

※ 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

## 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)。活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

# 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ず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

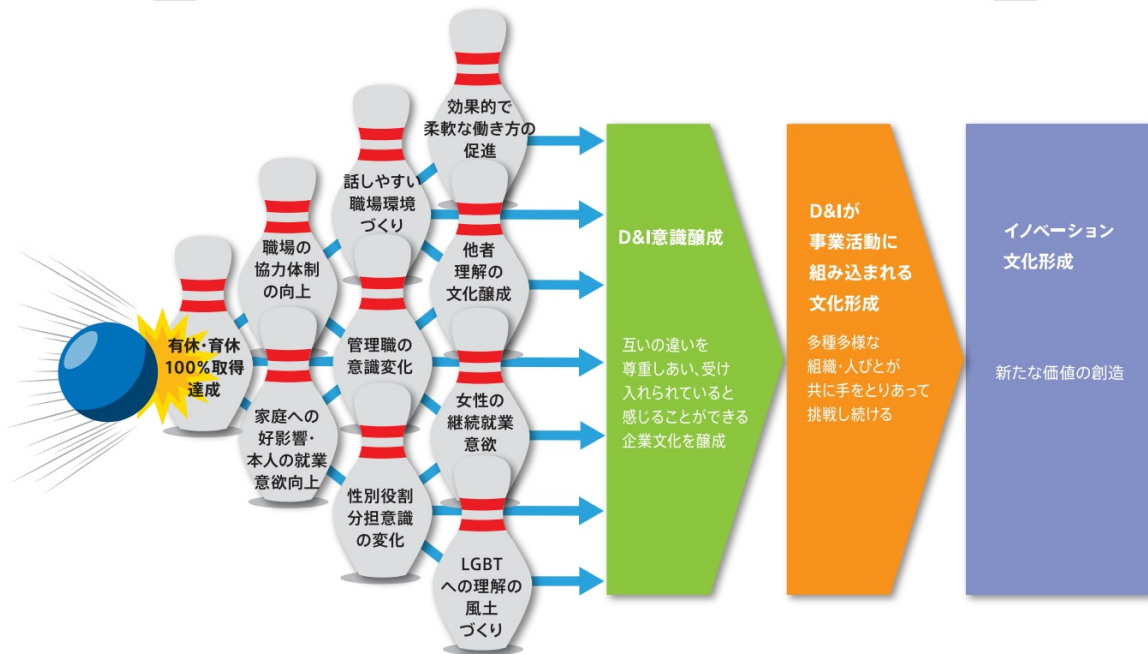
2

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※ <sup>1</sup> (%)	10.05	10.33	11.19	11.68
新卒採用比率※ <sup>2</sup> (%)	36.82	44.77	41.97	39.77

※<sup>1</sup> 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

※<sup>2</sup> 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)※ <sup>1</sup>	14	16	114	140	303
障がい者雇用率 (%)※ <sup>2</sup>	1.90	1.96	2.02	2.05	2.33

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

※<sup>2</sup> 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

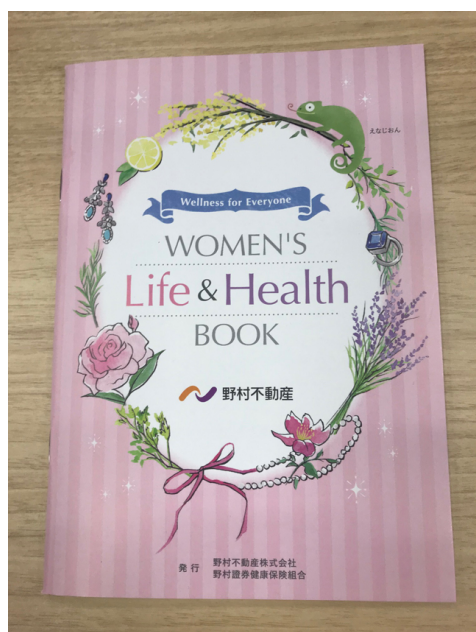
2016年4月1日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」が全面施行されたことに伴い、グループ各社では、女性の活躍推進にかかる行動計画を策定し、取り組みを進めています。採用、継続就業、登用に関する課題を分析し、各種課題についての施策を実施しています。

### 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 <sup>※1</sup>	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> <sup>※2</sup>	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。

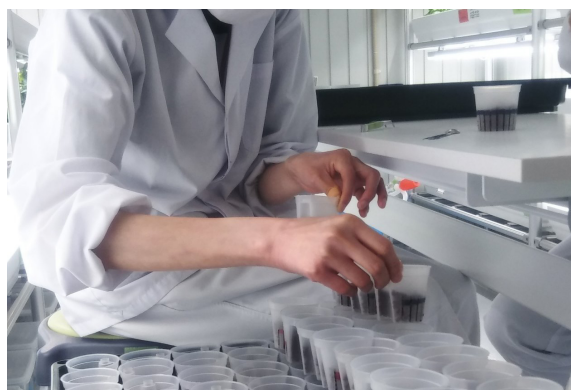


## 障がい者活躍推進

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"><li>・海外現地法人における現地人材の採用</li><li>・外国人留学生向け採用イベントへ参加</li><li>・海外大留学生向けの会社説明&amp;選考実施</li></ul>

## 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<sup>※1</sup>」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<sup>※2</sup>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&amp;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。