

サステナビリティマネジメント

野村不動産グループの事業活動 ↓ サステナブルな製品・サービスの提供 ↓

■ サステナビリティポリシー

野村不動産グループ サステナビリティポリシー -2050年のありたい姿-

Earth Pride

地球を、つなぐ

私たちが大切にしている3つのテーマ

人間らしさ

テクノロジーがますます発展し、人々の暮らしと融合する世の中において、人間の存在意義や人の幸せとは何かを問い続ける。人と人とお互いを支えつながり合う、人間らしい暮らしを提供し、誰ひとり取り残さない社会の実現に貢献する。



自然との共生

未来を生きる子どもたちと自然豊かな地球のために、人間の経済活動をもう一度見直し、本来あるべき美しい環境との共生を実現する。地球の限りある資源を大切にしながら、自然と人間との関係をより良いものへと変えていく。



共に創る未来

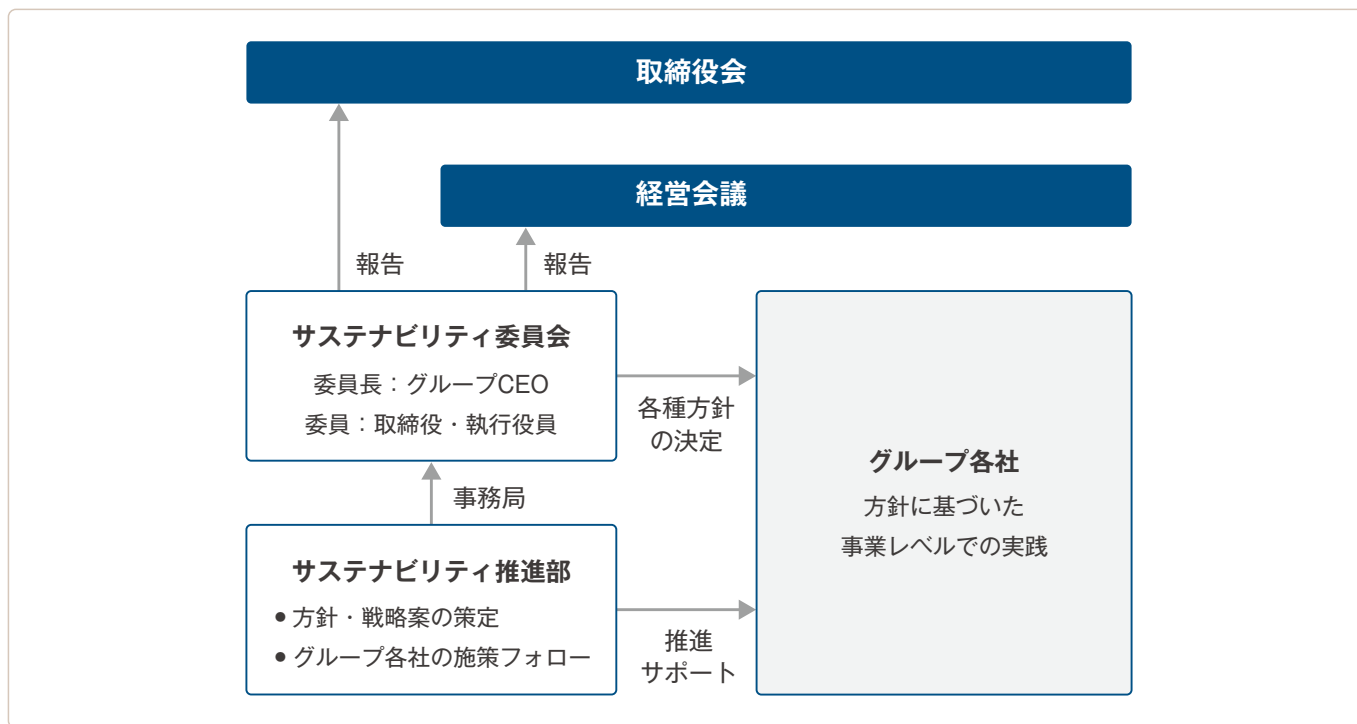
多種多様な組織・人が共に手をとりあい、それぞれの枠を超えて今までにない価値を生み出す。そして、背景や価値観の異なる人々が個性を活かし合う創造的な社会をめざし、暮らし・ビジネス・働き方において、常識にとらわれず挑戦し続ける。



■ サステナビリティマネジメントと「サステナビリティ方針と目標」

当社グループは、サステナビリティ活動の一層の強化・推進を図るために、2020年4月にサステナビリティ推進部を新設しました。また、これまで運用してきた会議体の体制を見直し、2020年4月より「サステナビリティ委員会」を新設し、2021年4月より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が委員長を務めています。委員会では、サステナビリティ方針とその目標に対する進捗状況の確認、および活動計画の審議、決定を行っています。2025年3月期は脱炭素に関する目標設定、社内浸透、生物多様性方針策定などについて主に議論を行いました。また、検討した結果は経営会議へ計3回、取締役会へは計2回報告（決裁含む）され、経営計画や事業活動に反映されることで、監督される体制となっています。

2025年3月期は3回実施されたサステナビリティ委員会の他、社内の議論をより活発化する目的で設定した環境分科会、人権分科会を計7回開催しました。引き続きこの方針に沿ってPDCAサイクルを回し、サステナビリティ活動を推進していきます。また、2025年3月期より、部門・個社におけるサステナビリティの推進を目的に、部門事務局ミーティングを、3回開催致しました。



2030年までの重点課題(マテリアリティ) と計測指標(KPI)

2030年までの重点課題(マテリアリティ)

	重点課題(マテリアリティ)	計測指標(KPI)
社会と社員	 ダイバーシティ&インクルージョン	インクルーシブデザイン ^{*1} の商品・サービスの提供
		調整ガイドライン アンケート実施率80%
	 人権	人権デューデリジェンスの体制構築
		男女育児休業取得率100%
		女性マネジメント職層比率20%
		1on1ミーティングの実施率100%
気候変動と自然環境	 脱炭素	CO ₂ のScope1,2排出量60%削減、Scope3排出量50%削減(2019年度比)
		新築物件における省エネルギー性能指標 ZEH/ZEB oriented水準を確保
	 生物多様性	木質化建物の開発：炭素貯蔵量10,000t-CO ₂ /年
		生物多様性に関する認証取得
	 サーキュラーデザイン	建物の長寿命化への取り組み：自社基準実施率100%
		廃棄物量削減と廃棄物利用率向上：産業廃棄物量削減率20%

※ 1 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

役員報酬における非財務指標(サステナビリティ要素等)の反映

当社グループは、役員の選任要件として社会の変化や時代の要請への適合について、高い意識を有することを求めています。また、2023年3月期より、監査等委員を除く取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を改定の上、金銭報酬である賞与に係る業績指標等の内容、算定方法について、非財務指標(サステナビリティ要素等)による評価も行うことといたしました。これは、取締役のサステナビリティに対する意識付けの向上を目的としたものであり、2025年3月期も、当該非財務指標として省エネルギー性能指標を基準とする評価を行いました。なお、本指標は、当社グループ各社の執行役員以上にも適用しています。

役員報酬制度