社 会

Social

社会（社会と社員）

- ガバナンス
- 戦略
- リスク管理
- 指標と目標

ダイバーシティ&インクルージョン

- ガバナンス
- 方針
- 戦略
- リスク管理
- 指標と目標
- 取り組み

人権

- ガバナンス
- 方針
- 戦略
- リスク管理
- 指標と目標
- 取り組み

ウェルネス経営の推進

- ガバナンス
- 方針
- リスク管理
- 指標と目標
- 取り組み

人材マネジメント

- ガバナンス
- 戦略
- リスク管理
- 指標と目標
- 取り組み

設計～管理における安全品質

- ガバナンス
- 指標と目標
- 取り組み

災害時の安心・安全確保

- ガバナンス
- 指標と目標
- 取り組み

コミュニティへの配慮と活性化支援

- 考え方・方針
- リスク管理
- 指標と目標
- 取り組み

地域・社会貢献

- 考え方・方針
- 指標と目標
- 取り組み

社会（社会と社員）

ガバナンス ↓ 戦略 ↓ リスク管理 ↓ 指標と目標 ↓

ガバナンス

サステナビリティ委員会は、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目標のモニタリング、活動計画を審議・決定する機関です。同委員会は、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、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）が委員長として責任者を務めます。サステナビリティ関連の活動は取締役会・経営会議からの指示・監督の元に、主体的に実行され、定期報告を通じて監督される体制となっています。
加えて、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：グループ法務コンプライアンス部担当役員）および「人材・ウェルネス・D&I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。

サステナビリティ推進体制

人材・ウェルネス・D&I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回開催しています。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のが目的です。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います。

人権分科会

複数名のサステナビリティ委員、グループ人事・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され、年1回以上開催されます。本分科会は、サステナビリティ委員会での審議等を踏まえ、人権およびD&I分野の方針・活動内容等の策定・実績管理を担っており、人権方針に基づいた人権デュー・デリジェンスの推進、ロードマップの進捗管理ならびに人権課題への対応方針や施策に関する協議を行っています。検討結果はサステナビリティ委員会を通じて取締役会へ報告されます。

2026年3月期（計3回開催）	・人権デュー・デリジェンスの実施 ・新3カ年ロードマップの推進 ・インクルーシブデザインの推進

戦略

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が尊重され、あらゆる人がウェルネスを実感できる社会の実現を目指しています。その実現に向けて、人権尊重およびD&I推進を事業活動の基盤とし、従業員、顧客、地域社会、サプライヤーなどのステークホルダーとの共創を通じて、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長・価値創出に取り組みます。

リスク管理

マテリアリティごとのリスク管理

ダイバーシティ&インクルージョンにおけるリスク管理

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針に基づき、ロードマップに沿った施策を展開しています。施策の進捗は、人材・ウェルネス・D&I委員会に報告を行っています。

ビジョン達成に向けた重要テーマ

・誰もが活き活きと働くウェルネスの推進
・『グループ理解・連携の促進』　～他部門・他部署を知り、まだ見ぬ価値を考える土壌醸成～
・『新たな発見や気づきを得る機会を創る』～知の多様性向上～

ロードマップ

人権におけるリスク管理

人権については、以下の重点テーマに基づき各種施策を推進しています。施策の進捗状況については、人権分科会およびサステナビリティ委員会にてモニタリングを行い、人権デュー・デリジェンスの推進状況や人権リスクへの対応状況を継続的に確認しています。

・従業員のウェルネスと人権
・海外事業・外国籍労働者
・サプライチェーン上の人権
・救済措置

指標と目標

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

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

ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス 方針 戦略 リスク管理 指標と目標 取り組み

ガバナンス

ガバナンス（社会）

方針

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。

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

戦略

背景・ねらい

・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、多様な人々の各々の価値観・ライフスタイル実現を目指す
・そのために、まず当社グループ自身が多様な個性や存在を互いに認め合う、包摂性を備えた組織である必要がある
・多様な人材が能力を最大限発揮し、社会の多様なニーズに応える商品・サービスを生み出すことで、長期的な企業成長に向けた価値創出を実現する

ビジネスモデルやバリューチェーンへの影響

当社グループでは、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&インクルージョンをマテリアリティとして選定し、推進方針を策定しています。同方針のなかでは「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」と記載しており、今後、様々なステークホルダーと共に、ビジネスモデルの中で新たな価値を創造していきます。

リスク	機会
・多様な人が存在しているだけでは、それぞれの人が持つ価値観、意識や行動の背景が分かり合えず、業務やプロジェクトが円滑に進まず、個々の特性が充分に発揮できない状態になる可能性がある ・組織の多様性が低く、様々な意見が取り入れられない場合、都合の良い情報しか入らない等の情報遮断により、重要な意思決定において、判断を間違える可能性がある	〈社内への効果〉 ・職場愛の醸成 ・離職率の低下 ・リスク管理 〈社外への効果〉 ・人材獲得競争力の向上 ・投資家からの評価向上 〈イノベーションの創出〉 ・多様な視点からの新価値創造

リスク管理

社会・環境に関するリスク管理

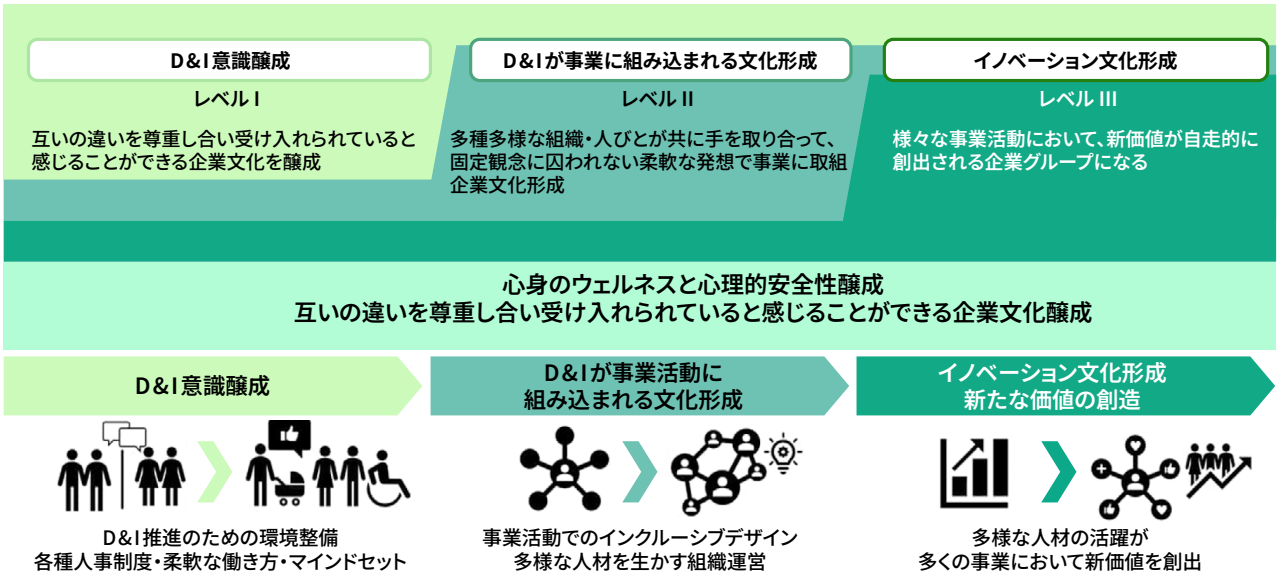
ビジョン達成に向けた重要テーマ

・誰もが活き活きと働くウェルネスの推進
・『グループ理解・連携の促進』　～他部門・他部署を知り、まだ見ぬ価値を考える土壌醸成～
・『新たな発見や気づきを得る機会を創る』～知の多様性向上～

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実績



〈ステップⅠ〉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
	ウェルネス・D&I推進のモニタリング
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
	男性の育児休暇取得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Ⅰ 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
⑤1on1ミーティング実施率100%達成

指標と目標

目標・KPIと実績データ

項目		2030年目標	単位	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績
多様な人材の活躍促進	KPI 女性マネジメント職層比率※1・3	20	%	13.9	14.7	18.9	22.2
多様な働き方の促進	KPI 男女育児休業取得率※3	100	%	64.5	101.2	103.1	97.6
	うち男性育児休業取得率※3	100	%	38.6	102.9	102.3	97.0
KPI インクルーシブデザインの商品・サービスの提供		―			4回の体験会実施（計51名参加）	2回の体験会実施（計68名参加）	5回の体験会実施（計161名参加）
KPI 1on1ミーティングの実施率※2・4		100	%	83.0	82.1	82.6	83.2

※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 2023年3月期は、野村不動産グループ（国内のみ）で実施したアンケート調査結果を掲載しており、2024年3月期以降は野村不動産グループ（国内企業の他、海外現法への出向者含む）の意識調査の結果を記載しています。

※3 国内連結子会社のみを対象としています。

※4 1on1ミーティングについては、今後の更なる活用と実施率の向上を実現するため、支援ツール等の導入を行います。

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）

その他実績データ

項目		単位	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績
女性従業員比率※1		%	33.0	33.5	37.8	36.8
新卒女性採用比率※2		%	39.3	46.4	47.1	50.5
男女間賃金格差※3	全ての従業員	%	61.4	61.6	66.1	67.6
	うち正規雇用社員	%	58.5	58.8	60.1	61.5
	うちパート・有期雇用社員	%	89.7	89.5	105.2	107.4
外国籍雇用者数※4		人	158	230	193	189
障がい者雇用率※5		%	2.3	2.3	2.3	2.4
育児休業取得者数※6・7	全ての従業員	人	193	341	364	367
	うち男性従業員	人	71	212	227	233
育児休業復職率※7	全ての従業員	%	98.8	96.9	98.8	99.0
	うち男性従業員	%	100	100	100	99.5
介護休業取得者数※7		人	8	7	10	19
キャリア採用比率※8	野村不動産	%	60.9	45.2	46.0	46.2
	野村不動産ソリューションズ	%	28.9	49.4	45.0	22.2
	野村不動産パートナーズ	%	44.4	59.3	43.2	65.4
	野村不動産ライフ&スポーツ	%	37.5	50.2	51.2	40.9

※1 「女性従業員比率」は海外法人を含みます。

※2 各年度中に採用した人数を示しています（入社は翌年度4月付）。

※3 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。なお、当社グループでは、男女間で同一の賃金制度を適用しており、同等級内において共通の処遇を行っています。
また、人事評価に関しても男女共通の基準で実施しており、人事制度上の男女間の差異は設けておりません。

※4 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います。なお、連結子会社を対象としており、一部集計方法を変更しています。

※5 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。

※6 2023年3月期より、厚生労働省指針（育児休業取得状況の公表の義務化）にあわせた有価証券報告書の開示計算に則った開示に変更しています。

※7 国内連結子会社のみを対象としています。

※8 労働施策総合推進法に基づく正規雇用労働者数に占める正規雇用の中途採用者数の割合を公表しています。

ESGデータ集（社会）

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月よりグループ全体で1on1ミーティングを導入しています。導入にあたっては、当社オリジナルの1on1ハンドブックをグループ全役職員に配布、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ました。
また、2025年12月には、グループ全職員を対象にグループ共通で1on1に関するグランドルールや実施状況などを振り返るe-learningを実施しました。
なお、1on1ミーティング実施の進捗度に関しては、毎年グループ全社でアンケートを実施し、実施頻度などを確認しています。

「◎あなたの声があしたをつなぐ!」　野村不動産グループ 従業員意識調査を実施

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月からグループ合同で「◎あなたの声があしたをつなぐ!」野村不動産グループ従業員意識調査を実施しています。グループ全体で、従業員の職場や仕事に対する達成感（自身への期待値や業績責任）、職場における心理的安全性、仕事から得られる活力（ウェルビーイング）や業務量などについて計測、各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います。また、調査結果を踏まえた振り返りを各職場単位でも実施しています。

女性の活躍促進に向けた取り組み

グループ各社では、女性の活躍推進にかかる取り組みを進めており、採用、継続就業、両立支援、登用に関しての課題を分析し、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回開催の人材・ウェルネス・D&I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%を目指していましたが、2026年3月末時点で目標の20%を達成しました。更なる女性活躍の機会を推進すべく、新たな目標となる指標を検討しています。将来のパイプライン確保のため、採用、継続就業、登用において施策を実施しています。一例として、2023年より当社グループの役員・新任部長・現任部長が集う「女性リーダーの会」を開催し、参加者のネットワーキングを図っています。また、一部グループ会社においてはスポンサリング制度を導入するなど、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のため、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。

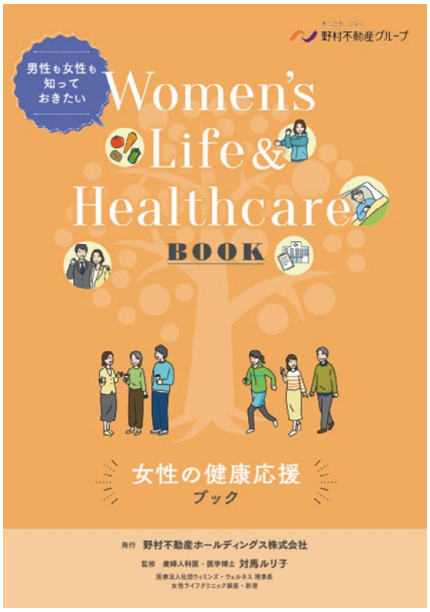
男女間賃金格差縮小に向けた取り組み

当社グループは男女間で同一の賃金制度を適用しており、同等級において共通の処遇を行っています。また、人事評価に関しても男女共通の基準で実施しており、人事制度上の男女間の差異は設けていません。一方、女性管理職比率が低いことが男女間の賃金差異の主要因となっています。女性採用比率の向上、女性の継続就業・登用・リーダー育成に関する施策の実行などの取り組みにより、女性管理職比率の向上を図り、男女間の賃金差異の縮小に努めていきます。

有価証券報告書 > 第4【提出会社の状況】> 5【従業員の状況等】

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年1回実施しており、2026年3月期は217名が参加しました。また、女性社員に対しては、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・習得を目的に健康サポートセミナーを年1回実施しています。2026年3月期は322名がオンライン形式で参加しました。



女性の健康応援ハンドブック

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。
野村不動産ソリューションズ・プライムクロスの2社は、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：プラチナくるみん）」を取得しています。ほか、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産ライフ&スポーツは「くるみん」を取得しております。また、野村不動産ライフ&スポーツは女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし（3つ星）」を、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・プライムクロスの2社は「えるぼし（2つ星）」を取得しています。
加えて、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。2026年3月期に育児休業から復職者は321名おり、男女それぞれの復職率は男性99.5%、女性98.3%でした。
また野村不動産などでは、産育休・介護・休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す。

ニュースリリース（野村不動産グループ13社「イクボス企業同盟」に加盟）
ニュースリリース（グループ8社にて、「出生時育児休業（産後パパ育休）」を100%有給化）

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、子供が満3歳になるまで 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	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
男性従業員の バース休暇制度※1	子の出産直前から産後一定の期間に取得できる5日間の特別休暇（年次有給休暇とは別途付与）

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

LGBTQ＋活躍推進

当社グループはLGBTQ＋活躍推進の取り組みとして、階層別の研修、「職場のためのLGBTハンドブック」の作成・活用、当事者によるコラムの発信等の啓蒙活動を継続的に実施しています。
また、野村不動産グループ従業員を対象とした意識調査を実施し、LGBTQ＋当事者が自分らしく働くことができる職場だと感じられるかを把握するため数値のモニタリングを実施しながら、環境の整備に努めています。あわせて、野村不動産レジデンシャル事業本部では「LGBTQ＋当事者も含めた誰もが安心してすまい探しのできる社会の実現」を目指し自発的に「D&I推進チーム」が発足しました。
また、LGBTQ＋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2025」において、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、野村不動産パートナーズ、野村不動産ライフ&スポーツが「ゴールド」、野村不動産ライフ&スポーツは「レインボー」にも認定されました。

※「PRIDE指標」は、LGBTQ+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。

※ LGBTQ＋：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）、クエスチョニング（Questioning）、これらに当てはまらない「＋」の頭文字をとったセクシュアルマイノリティの総称

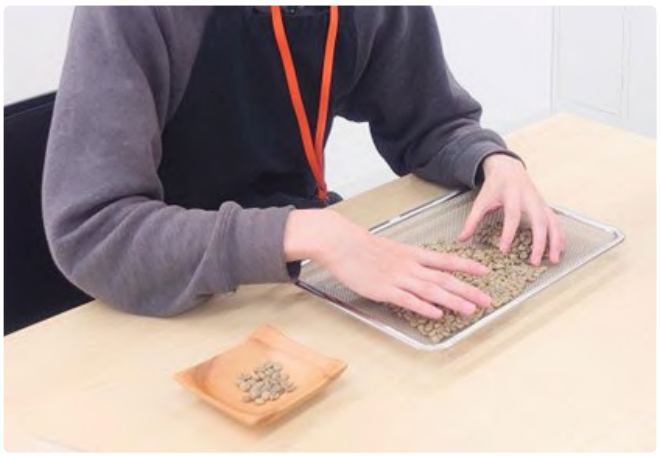
ニュースリリース

障がい者活躍推進

当社グループでは、これまで以上に障がい者の採用を積極的に行うために、野村不動産においては、屋内型農園施設・ロースタリー型障がい者支援を導入している他、2025年10月より新たな職制創設にもとづく本社採用を実施しております。また、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



ロースタリー型障がい者支援施設での勤務の様子

加えて、野村不動産ライフ&スポーツでは7名、野村不動産パートナーズでは2名の障がい者アスリートを雇用し、競技生活と仕事の両立を目指す雇用形態とするなどの活動支援を行っています。

障がい者スポーツ支援

シニア活躍推進

野村不動産では、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、2025年4月より定年年齢を65歳までに引き上げています。また、65歳の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70歳まで雇用機会を確保します。また、その他一部のグループ会社でも、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、社内整備したハンドブック等を用いて、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英国、米国、ベトナム、タイ、フィリピン、シンガポール、中国・香港では、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	外国人留学生向け採用イベントへ参加

外国人技能実習生の受け入れとコミュニケーション

勉強会の実施

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。

インクルーシブデザインワークショップ

当社グループは、インクルーシブデザインを「商品・サービスづくり等のプロセスへ多様な背景・価値観を持つ人々の参画により、新たな気づきを得て、まだ見ぬ価値を創造するための手法」と定義しています。また、インクルーシブデザインを推進し、まだ見ぬ価値を創造するため、外部企業のサポートのもと「インクルーシブデザインワークショップ」などを実施しています。



インクルーシブデザインワークショップから生まれた「BLUE FRONT SHIBAURA アクセシビリティマップ」


視覚障がいのある方とのインクルーシブデザインワークショップ

人権

ガバナンス 方針 戦略 リスク管理 指標と目標 取り組み

ガバナンス

ガバナンス（社会）

方針

当社グループは下記の国際文書に基づいた人権方針を策定しています。

- 「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」
- 「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」
- 「子供の権利とビジネス原則」
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」

国際規範に従い、児童労働・強制労働・人身取引への加担などは行いません。

人権方針

戦略

背景・ねらい

- 事業を通じた人権問題への取り組みは社内外の関心・期待が高まっている
- 特に人や街・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、あらゆる人がウェルネスを実感できる持続可能な社会を実現する責任がある
- 従って、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重して行動することが、当社グループの事業活動における不可欠の前提である
- その上で、人権が尊重される環境づくりや適正な労働環境の普及、サプライチェーン全体での人権配慮の推進を通じて、ステークホルダーとともに持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長と価値創出を目指す

ビジネスモデルやバリューチェーンへの影響

当社グループでは人権方針策定時に、バリューチェーン全体の人権リスクについて調査しました。
「潜在的な人権への影響の深刻度（規模・範囲・是正困難度の3要素で構成）」「人権への影響が生じる可能性（国別状況・業界状況の2要素で構成）」の2軸で行った調査により、海外事業および外国籍労働者の雇用の場面でリスクを認識しています。
加えて、2026年3月期には事業領域の拡大に合わせて、事業特性やサプライヤー業種、国内外の事業環境ごとに人権リスクを再評価しました。特にサプライチェーン上の人権については、サプライヤー業種ごとのリスク特性を整理し、業種別のリスク評価を実施しています。業種ごとに異なる人権リスクをより正確に把握することで、実態に即した人権デュー・デリジェンスの推進につなげています。

リスク	機会
・すべての役職員の基本的人権の尊重、ハラスメントの防止、働きやすい労働環境の整備が不十分な場合に、人材の定着や従業員エンゲージメントの低下を招き、事業運営に影響を及ぼす可能性がある ・サプライヤー、ビジネスパートナーにおいて「人権方針」「調達ガイドライン」に反する行為が発生した場合、サプライチェーンの強靭性や信頼性の低下を招くおそれがある	・さまざまなステークホルダーの人権を尊重し、適正な労働環境の整備やサプライチェーン全体での人権配慮を推進することは、人権尊重の実現と適正な労働環境の普及につながるとともに、当社およびステークホルダー双方の持続可能性の向上に寄与する

リスク管理

社会・環境に関するリスク管理

人権課題への対応計画（3カ年ロードマップ）

指標と目標

目標・KPIと実績データ

項目	2030年目標	単位	2026年3月期実績
KPI 人権デューデリジェンスの体制構築	年度毎に目標設定	―	①社内：外国籍従業員の労働環境改善 ②社外：サプライヤーの技能実習生就労実態調査 ③海外事業における人権リスク把握に向けた海外拠点現地実査 ④人権相談窓口の運用継続
KPI 人権関連研修参加率	100	%	100※1

※1 グループ合同で実施したオンライン研修「人権・D&I 研修」の参加率

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）

その他実績データ

項目			単位	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績
人権関連研修（グループ合同）	新入社員	参加率	%	100	100	100	100
		参加者数	人	263	304	348	386
	新任マネジメント（基幹）職	参加率	%	100	100	100	100
		参加者数	人	168	217	220	217
	キャリア入社	参加率	%	100	100	100	100
		参加者数	人	262	269	326	270

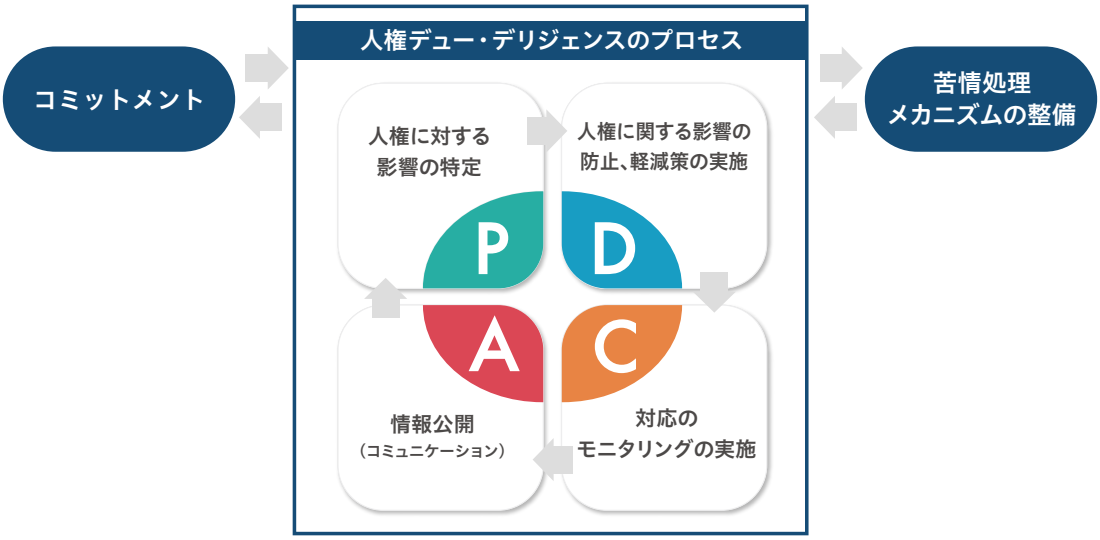
ESGデータ集（社会）

取り組み

人権デュー・デリジェンスによる課題特定

当社グループの事業活動および取引関係により当社の事業、商品、サービスに直接関係する人権への負の影響を特定し、それらを防止および軽減させることを目的に、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、人権デュー・デリジェンスを推進しています。

人権デュー・デリジェンスの実施プロセス



人権に関するこれまでの取り組み

時期	主な取り組み内容
2021年3月期	・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 ・主要サプライヤー 10社を対象としたサステナビリティに関するモニタリング面談を実施
2022年3月期	・「野村不動産グループ人権方針」を策定・公表 ・当社グループにおける顕著な人権課題を特定 ・当社グループ内における人権課題の現状把握を目的にグループ全体のデスクトップ調査を実施 ・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（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にて詳細調査を実施 **4つの優先課題の特定** 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
2023年3月期	・ウェルネス、D&I推進委員会を中心に各種施策実施（有給休暇取得促進などの施策実施） ・海外事業におけるプロジェクト評価基準に人権要素を組入れ ・社内における人権リスク確認チェックリスト作成 ・サプライヤー向けの外国人技能実習生雇用状況ヒアリングシート作成&配布 ・海外拠点勤務者向け内部通報制度の改修と周知 ・優先的に取り組む課題に関する3年間のロードマップ策定
2024年3月期	・ウェルネス、D&I推進委員会を中心に各種施策実施（1on1ミーティング実施率向上などの施策実施） ・人権要素を組み入れた海外プロジェクト評価基準を運用開始 ・人権リスク確認チェックリスト運用開始&一部事業会社へ直接ヒアリング ・外部コンサル会社同席によるサプライヤー直接面談を実施

時期	主な取り組み内容
2025年3月期	・「人材・ウェルネス・D&I委員会」を中心に各種施策実施（インクルーシブデザインの認知度向上などの施策実施） ・国別の人権リスク把握のため海外拠点（ベトナム）における現地実査を実施 ・人権要素を組み入れた海外プロジェクト評価基準に基づくデスクトップ調査を実施 ・木材調達におけるトレーサビリティ体制構築の検討開始 ・野村不動産グループ人権相談窓口の新設、運用開始 ・3年間の取り組みロードマップの更新
2026年3月期	・「人材・ウェルネス・D&I委員会」を中心に各施策を実施（障がい者の方々の活躍を目指し野村不動産において「インクルーシブセンター」を設置し運用を開始 ・浜松町ビルディング内装解体現場において、一次サプライヤーおよび二次以降のサプライヤーと連携した現場実査を実施 ・国別人権リスク把握を目的として、タイにおける海外拠点・建設現場実査を実施 ・IOM、ILO、OHCHR等とのエンゲージメントを実施 ・「野村不動産グループ 木材調達ガイドライン」の策定、運用開始 ・サプライヤー業種別リスク再評価

人権デュー・デリジェンスの対象

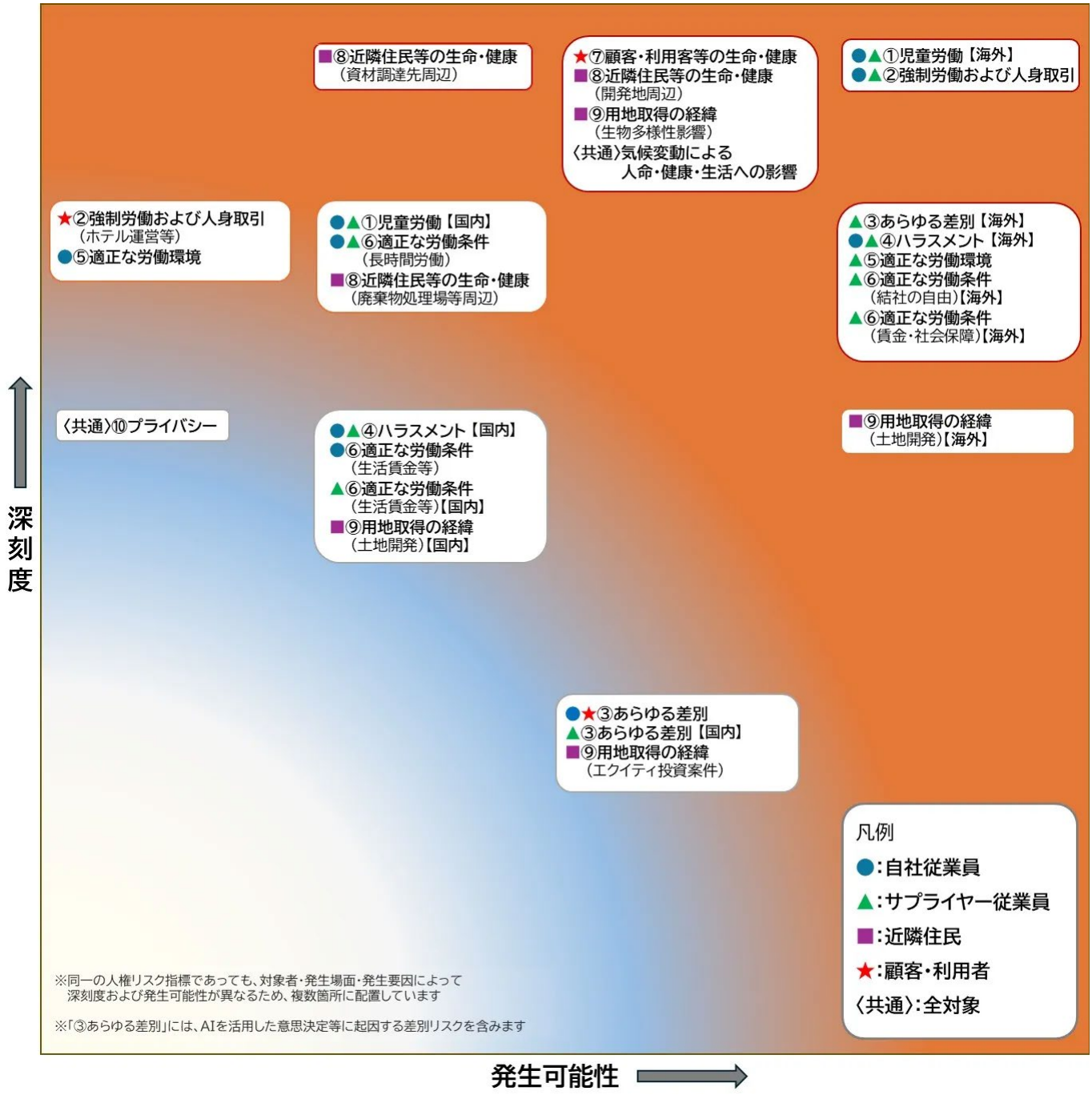
対象事業	不動産開発事業、不動産運営事業（特に、ホテル事業における運営）、海外事業（特にベトナム、タイ、フィリピン）
対象者	当社グループ従業員（特に外国籍従業員） サプライヤーの従業員（特に外国人技能実習生） 顧客、近隣住民
人権リスク指標	①児童労働 ②強制労働および人身取引 ③あらゆる差別 ④ハラスメント ⑤適正な労働環境 ⑥適正な労働条件 ⑦顧客・利用客等の生命・健康 ⑧近隣住民等の生命・健康 ⑨用地取得の経緯 ⑩プライバシー

人権課題への対応計画（3カ年ロードマップ）

2022年3月期までに実施した人権リスク評価に基づき、「従業員のウェルネスと人権」「海外事業・外国籍労働者」「サプライチェーン上の人権」「救済措置」の4つを優先課題として特定し、2023年3月期から2025年3月期までを対象とした3ヵ年ロードマップを策定し、人権デュー・デリジェンスに取り組みました。
その後、2025年3月期に初回ロードマップの最終年度を迎えたことから、これまでの取り組み状況に加え、外部環境や社会情勢の変化、海外拠点における実地調査結果などを踏まえ、人権課題の再評価を実施しました。

再評価にあたっては、人権課題を対象者別に再整理するとともに、社内外のステークホルダーとの意見交換を通じて課題認識と現場実態との整合性を確認しました。その結果を踏まえ新たな3ヵ年ロードマップを策定しています。現在は、2026年3月期より運用を開始した新たな3ヵ年ロードマップに基づき、人権デュー・デリジェンスを推進しています。

人権リスクマップ



新たな3ヵ年ロードマップの運用開始後も、人権課題の評価および見直しを継続的に実施しています。2026年3月期は、ロードマップ初年度の取り組み結果や社会環境の変化を踏まえ、人権リスクマップを更新しました。
今後も定期的な評価・見直しを行い、人権課題への対応の高度化を図るとともに、人権リスクの予防・低減と適切な事業活動の推進に取り組んでいきます。

人権課題に関する対話とエンゲージメント

当社グループは、人権課題に対する理解を深め、課題認識と現場実態との整合性を確認するため、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントを実施しています。

建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス推進協議会』を通じた業界連携

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 6社（当社含む）の計9社による建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス推進協議会』に参加しています。
当会は、「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。

同業他社および主要サプライヤーであるゼネコンと連携を通じて、サプライチェーン全体における強制労働をはじめとする人権侵害の予防・軽減と、人権デュー・デリジェンスの高度化に取り組んでいます。

ニュースリリース

人権課題に関する意見交換

当社グループは、建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス推進協議会』等を通じ、NGOや弁護士などとの対話を実施しています。加えて、2026年3月期は、海外拠点における人権デュー・デリジェンスの一環として実施した現地実査においては、国際移住機関（IOM）タイ事務所・フィリピン事務所、国際労働機関（ILO）タイ事務所、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）などとのエンゲージメントを実施し、地域特有の人権課題に関する意見交換を行っています。
これらの対話を通じ、アジア太平洋地域における強制労働や労働環境に関する課題について意見交換を行い、外国籍従業員に係る人権リスクや育成就労制度への移行に関する示唆を得ました。これらを踏まえ、今後の活動や計画に反映することで、国際規範に基づく適切な事業活動を推進していきます。

従業員のウェルネスと人権

ウェルネス経営の推進

海外事業・外国籍労働者

海外事業における人権リスクの把握と対応

当社グループでは、海外事業における人権リスクへの対応として、国際法と現地法が矛盾する場合、国際法を優先する旨を契約書に反映するなどの取り組みを行っています。また、外国籍従業員採用時における人権チェックシートを運用しています。

加えて、重点テーマである「海外事業・外国籍労働者」において、2026年3月期は、主に以下2つの人権デュー・デリジェンスを実施しています。

① 海外事業における国別リスク把握を目的として、タイを訪問し、現地法人およびパートナー企業との連携による建設現場実査
② 海外プロジェクト評価基準に基づくベトナムにおけるデスクトップ調査

上記①および②のアセスメントにおいては、現時点で重大な人権リスクは確認されませんでした。今後も国別リスクの把握を深めるとともに、対象国の範囲拡大を図るため、当社グループが事業を展開する各国において実地調査を実施し、海外事業における人権リスクの予防・低減を図るとともに、責任ある事業活動の実現に取り組んでいきます。

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パートナーズは、インドネシア、ベトナム、フィリピン、ミャンマー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（ラインケア）に加え、環境衛生統括部採用研修課スタッフや特定技能（当社技能実習生を満了した者）による実習生寮巡回・生活支援・メンタルケアなどのサポート体制を設け（スタッフケア）、実習生個々の意見・要望・相談・悩み事の吸い上げを行っています。
また、日本語勉強会（週1）・日本文化体験（毎月）・交流会（年1）を行っています。
今後は、受け入れのさらなる拡大を検討しており、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。


日本文化体験会の様子


BBQ風景（交流会）

『インクルーシブなアクションを起こす一歩は、日常を知ることから。インクルーシブデザインワークショップ・外国人ワーカー編【前編】』

サプライチェーン上の人権

サプライチェーンにおける人権リスクの把握と対応

当社グループは、サプライチェーンにおける人権課題への対応を目的として、取引先に「調達ガイドライン」を配布し、人権尊重への理解と取り組みを要請しています。2026年3月期は、外国人技能実習生に関する項目を含むアンケートを主要サプライヤー約300社に実施し、163 社（調達金額総額のうち、主要サプライヤーからの調達金額が占める割合：56.4%）から回答を得ました。回答結果を踏まえ、約10社を対象にモニタリング面談や勉強会を実施し、人権リスクの低減や社内体制整備を支援しています。

過去5回のアンケート調査を通じて、一律の管理手法では業種ごとの人権リスクを十分に把握できない可能性があると認識したことから、2026年3月には事業特性やサプライヤー業種の特性を踏まえた人権リスクの再評価を実施しました。

サプライヤー業種別人権リスク評価結果

人権リスク指標	建設・専門工事	廃棄物処理	不動産管理運営（清掃など）	資機材製造・加工	人材仲介	原材料生産
①児童労働	●	●		●		●
②強制労働および人身取引	●		●	●	●	●
③あらゆる差別	●	●	●	●	●	●
④ハラスメント	●	●	●	●	●	●
⑤適正な労働環境	●	●	●	●	●	●
⑥適正な労働条件	●	●	●	●	●	●
⑦顧客・利用客などの生命・健康	●					
⑧近隣住民などの生命・健康	●	●				●
⑨用地取得の経緯	●	●				●
⑩プライバシー						

※ ●は相対的にリスクの高い項目

評価の結果、業種によって想定される人権リスクが異なることを確認しました。今後は当該再評価を踏まえ、業種ごとのリスク特性に応じたアンケート設計、モニタリングやエンゲージメントを実施することで、人権デュー・デリジェンスの高度化を検討していきます。
また、サプライヤー約150社を対象に人権デュー・デリジェンスの重要性および調達ガイドラインに関する勉強会を開催し、人権課題への理解促進と意識向上を図りました。
今後は対象範囲を拡大しつつ、人権デュー・デリジェンス体制のさらなる高度化を図り、サプライチェーン全体での人権課題に取り組んでいきます。

リスクレベルに応じたエンゲージメントの推進

救済措置

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複数の相談窓口に加え、お取引先様から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く窓口を設置しています。
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。
相談窓口では、半期ごとにリスクマネジメント委員会、法令違反・不正に関するものはリスクマネジメント委員会に加えて監査等委員会に報告を行い、経営層が相談窓口の運用状況のモニタリングを行っています。
なお、2026年3月期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86件で、事実について調査を行い、適宜対応を行いました。
今後、相談窓口の実効性を向上させるために、体制面の強化等を図っていく予定です。

人権に関する相談窓口

	窓口	対象者	概要
人権・ハラスメント相談窓口	社内・社外	グループ役職員	人権・ハラスメントに関する相談受付窓口
野村不動産グループ・ヘルプライン	社内（国内）	グループ役職員（相談等の日から1年以内にグループ各社に所属していた者）	業務上の法令・社規社則・運用ルール等に関する違反行為、不正行為等に関する相談または通報受付窓口
野村不動産グループ・グローバルヘルプライン	社内（海外）	グループ海外現地法人に直接採用された役職員	業務上の法令・社規社則・運用ルール等に関する違反行為、不正行為等に関する相談または通報受付窓口
野村不動産グループ人権相談窓口	社内（国内）	ステークホルダーの皆様	当社事業に関わるステークホルダーの皆様に向けた人権に関する相談窓口

野村不動産グループ・ヘルプライン

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。
2026年3月期に実施した、グループ社員を対象とした人権関連研修（Eラーニング研修）の参加率は100%でした。
あわせて、「LGBTQ＋」※に対する理解と職場における対応に関する項目も記載しています。

※ LGBTQ＋：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）、クエスチョニング（Questioning）、これらに当てはまらない「＋」の頭文字をとったセクシュアルマイノリティの総称

ウェルネス経営の推進

ガバナンス 方針 リスク管理 指標と目標 取り組み

ガバナンス

ガバナンス（社会）

方針

ウェルネス経営に関する方針（労働慣行に関する方針）

当社グループは、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に基づいた人権方針を策定し、取り組みを推進しています。こうした全体方針のほか、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、健全で公正な労働慣行の実践と「ウェルネス経営」の推進に取り組みます。従業員の公正な評価、生活賃金の保証を含めた適正な報酬、公平な福利厚生を目指すとともに、結社の自由や団体交渉権などの基本的な労働者の権利を尊重します。
また、「野村不動産グループ倫理規程」に定める「健全で働きやすい職場環境の維持、向上」の考え方に基づき、安全・衛生管理の徹底、過重・長時間労働や労働災害の防止に努め、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および意識啓発に取り組みます。
さらに、2019年5月に署名した国連グローバル・コンパクトの労働に関する原則を支持し、その原則に基づき、継続的な取り組みを推進します。

人権方針

実現に向けた重要テーマ

・社員の成長と働きがいのある企業グループへの成長
・社員一人ひとりの多様な能力を引き出すマネジメント人材・リーダー人材の育成
・社員一人ひとりが自発的にそれぞれの可能性を伸ばすリスキリングの導入

リスク管理

社会・環境に関するリスク管理

指標と目標

実績データ

項目		単位	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
従業員1人当たりの法定時間外労働		時間/月	11.03	8.67	9.87	10.27
有給取得率		%	69.4	69.9	75.7	76.3
人間ドック・健康診断の受診率※1		%	100	100	100	100
欠勤率		%	0.36	0.43	0.36	0.44
職場へのエンゲージメント（5点満点）		点	3.87	3.91	3.96	3.96
（グループ）意識調査回答率		%	92.4	94.4	96.8	96.3
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	1	2	1	0
LTIFR※2		ー	1.00	3.14	0.91	0.25
LTIR※3		ー	1.00	0.93	0.71	0.25
平均勤続年数※4	全体	年	10.87	10.98	10.21	10.85
	男性	年	12.11	12.12	11.78	12.03
	女性	年	8.24	8.72	7.63	8.78
離職率※5	全体	%	5.6	5.0	5.5	5.6
	男性	%	5.4	4.8	5.8	5.7
	女性	%	6.0	5.3	5.0	4.9
	自己都合離職率	%	4.7	4.3	4.7	4.8
ストレスチェック回答率※6		%	94.5	97.1	97.1	98.1

※1 野村不動産単体実績（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）

※4 2024年3月期より計算方法を変更しております。

※5 離職率には定年退職者を含みます。

※6 野村不動産単体実績

ESGデータ集（社会）

取り組み

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、本部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。

野村不動産グループのウェルネス経営への取り組み

当社グループは、職員の心身の健康を何よりも大切にし、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な成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。野村不動産グループでは、国内グループ15社において、アンケートを実施し、社員のパフォーマンス発揮状況（アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメント他）やヘルスリテラシー、生活習慣リスク等を調査しています。
2022年3月期は2回実施し、2023年3月期以降は年1回の実施を継続しています。数値の結果を人材・ウェルネス・D&I委員会にてモニタリングし、グループでのウェルネス経営施策につなげていくことで、活き活きと働くウェルネスの実現のため、ウェルネス経営を推進しています。

野村不動産

野村不動産ソリューションズ

野村不動産パートナーズ

野村不動産ライフ&スポーツ

野村不動産コマース

野村不動産ホテルズ

プライムクロス

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グループCEOおよび代表取締役副社長グループCOO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。2026年3月期は、延べ20回実施し、「2030年ビジョンへの共感」、「さらなる組織・グループ間連携に向けて」をテーマに191名の社員と対話を行いました。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。

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、BPO含む外部委託
- 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
- グループ本社移転に伴う新しい働き方トライアルを実施中
- サテライトオフィス（H[1]T）の活用

※ 上記施策の導入状況は個社ごとに異なります。

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。

労働安全リスクへの対策

当社グループは、労働災害ゼロに向け建設現場を中心に安全確保に向けた取り組みを実施しています。例えば、分譲マンション事業においては、工事着手時に施工会社の安全対策計画を確認し、建設中は当社建築担当者による毎月1度程度以上の現場巡回にて、施工会社が適正に計画通りの事故防止対策を実施しているかを確認し、問題点があると考えられる場合は施工現場に改善を要求し、他の施工中現場にも注意喚起を行います。事故防止対策や注意点は、「建設工事 安全・防犯対策指針」にまとめて施工会社に配付し、工事を進める上での安全対策計画に反映してもらっています。2026年3月期の労働災害死亡事項は、請負業者0件でした。

建設現場における作業者の安全衛生の確保

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2026年3月期の人間ドック・健康診断の受診率は100%でした。次年度以降も引き続き受診率100%を目指し、従業員の健康確保に努めます。
また、特定保健指導(生活習慣病のリスクが高いと判定さた方)の対象となる社員に対しては、就業時間認定をすることでプログラム参加率向上を図っております(一部個社)

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。また、高ストレス者と判定された社員には、産業医との面談勧奨を実施するなどの取組みも実施しております。

項目	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
ストレスチェック回答率(%) ※	94.5	97.1	97.1	98.1
主な研修項目(Eラーニング含む)	○マインドフルネスセミナー ○メンタルヘルス研修 ○新入社員向けセルフマネジメント研修	○メンタルヘルス研修 ○新入社員向けセルフマネジメント研修	○グループ合同の階層別研修にて「ウェルネス」をテーマに講演実施	○ラインケア(部下の心の健康を守るマネジメント)の重要性を新任基幹職研修で実施

※野村不動産単体実績

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「人権・ハラスメント相談窓口」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、LGBTQ+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。

「人権・ハラスメント相談窓口」
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。

グループ窓口の設置

福利厚生の提供

野村不動産グループでは、「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」において「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」と宣言しており、育児・介護事由をはじめとした、多様な社員がワークとライフの両立ができる職場環境づくりのため、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
積立有給休暇※	付与後2年で消滅する年次有給休暇を最大90日まで積み立てることができる制度。病気の療養、介護・看護、育児、社会貢献活動等の事由に対して、積み立てた休暇を利用でき、年次有給休暇とあわせ計画的な休暇取得を可能
エフ休暇※	女性特有の体調不良の際に、月1回取得できる特別休暇。取得事由を生理日に制限せず、不妊治療や更年期による体調不良まで拡充。休暇名称を「エフ休暇」とし、取得事由を拡充することで取得のしづらさへも配慮（「エフ」は Female の頭文字）
バース休暇※	子の出産直前から産後一定の期間に取得できる5日間の特別休暇 （年次有給休暇とは別途付与）
産前・産後休暇※	産前6週（多胎14週）産後8週（有給）
出生時育児休暇※	「産後パパ育休」により可能となった出産後8週間の間の4週間における育休取得に対して、最大28日間を有給化（休業前賃金の手取り額の100%を保障。通常の給与としての支給のため、育休取得による経済的な不安を緩和）
育児休業	子が満3歳に達するまで
子の看護等休暇	小学校3年までの児童：1名5日/年、2名以上10日/年
介護休業	分割取得を含め、最長3年まで通算可能
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、心と体の相談窓口、産業医・看護師による面談など
健康確保措置	産業医・保健師・看護師の設置、事後措置含む健康診断の実施
高齢者再雇用	70歳まで（1年更新）
退職金制度	会社が掛金を拠出、又は負担する退職金制度として「退職一時金・確定給付企業年金制度」と「企業型確定拠出年金制度（従業員による掛金上乗せ可能）」があります（職制により適用制度は異なる）
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、赴任者手当、単身赴任手当、住宅補給金など

※ 法定を上回る休暇制度です。こうした制度は、従業員の有給休暇の取得促進に役立っています。

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。

健康経営に関する外部からの評価

健康経営優良法人

当社グループ12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、プライムクロス、野村不動産コマース、野村不動産ホテルズ、野村不動産熱供給、野村不動産ウェルネス、ファーストリビング アシスタンス）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2026」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。

ニュースリリース







「◎あなたの声があしたをつなぐ!」　野村不動産グループ 従業員意識調査を実施

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月からグループ合同で『◎あなたの声があしたをつなぐ!』野村不動産グループ従業員意識調査）を実施しています。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います。また、調査結果を踏まえた振り返りを各職場単位でも実施しています。

公正な労働環境づくり

労使による協議

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、労働者代表と会社による協議を適宜実施し、労働環境を改善しています。2026年3月31日時点で、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25.68%です。

適正な賃金

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。2026年3月期の野村不動産ホールディングスの平均年収は1,248万円です。

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、入社時に就業規則や人事諸制度、福利厚生に関して、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います。

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

人材マネジメント

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標と目標 取り組み

ガバナンス

人的資本経営に関する当社グループ全体の方針・目標等については、人材・ウェルネス・D&I委員会で審議しています。同委員会は人的資本をグループ一体でマネジメントし、経営戦略と連動する人材戦略の在り方について議論しています。
当委員会の審議内容については、原則として半年に1回以上、取締役会および経営会議に報告され、併せてグループ経営において重要な事項がある場合は、その都度取締役会および経営会議に報告する体制としています。

戦略

人的資本に対する考え

当社グループでは、人材戦略を経営戦略と連動させ、目指す姿（経営理念・ビジョン）を実現することを「人的資本経営」と定義し、価値創造プロセスに位置付けています。
また、当社グループの競争優位を生み出す源泉は、人的資本による価値創造であると考えております。そのため、「グループ人事・人材開発ビジョン」を掲げ、新たな価値創造による事業成長を目指す事業戦略と、社員一人ひとりの想像力・実行力の向上の好循環を生み出す人材戦略を策定・実行してまいります。

グループ人材戦略

当社は、2025年6月に、下記のとおりグループ人材戦略における三つ重点テーマを策定しました。2030年ビジョンの実現を目指し、グループの人的資本経営をより一層推進していきます。

重点テーマ①　ビジョンへの共感

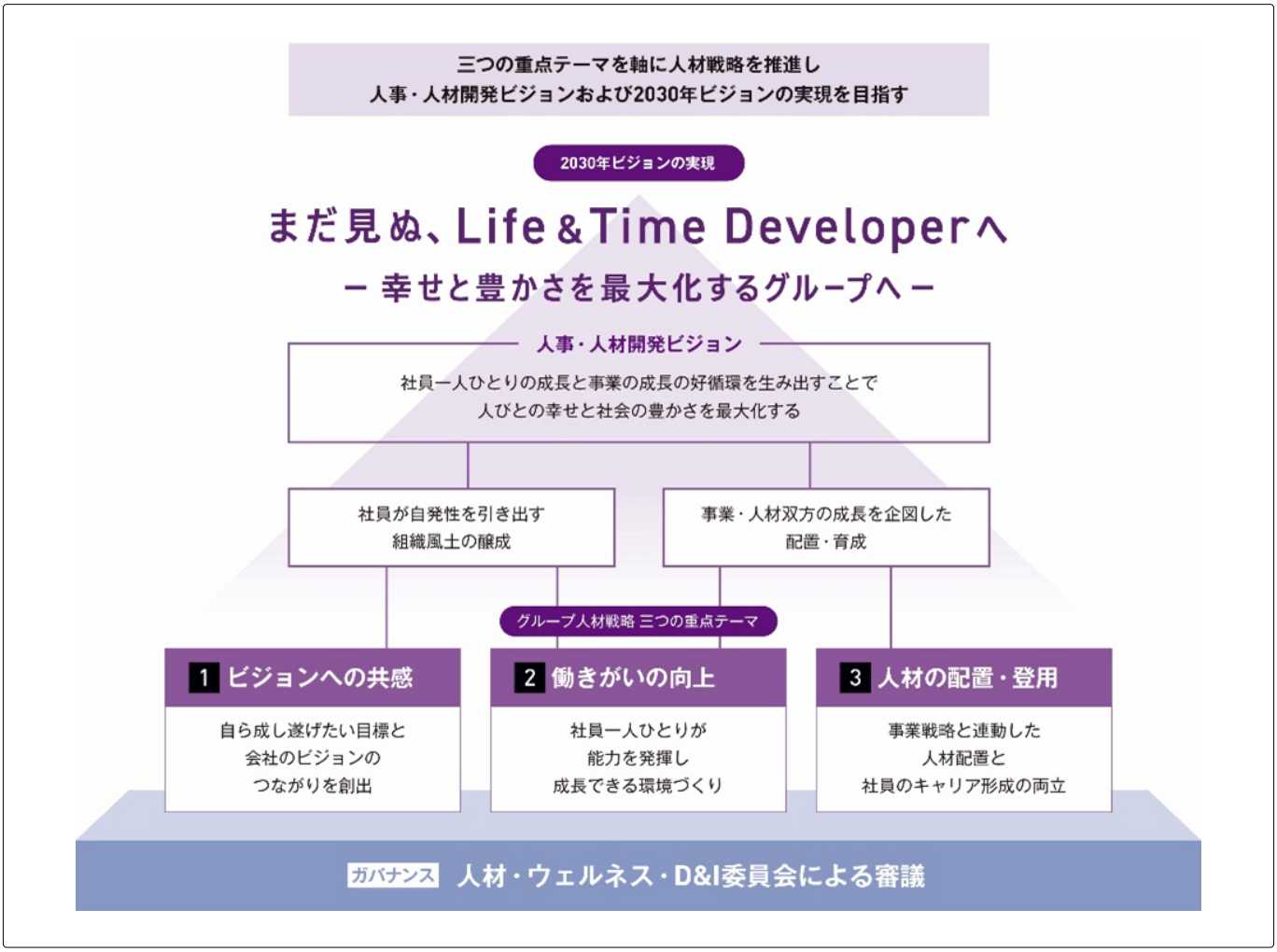
自ら成し遂げたい目標と会社のビジョンのつながりを創出

重点テーマ②　働きがいの向上

社員一人ひとりが能力を発揮し、成長できる環境づくり

重点テーマ③　人材の配置・登用

事業戦略と連動した人材配置と社員のキャリア形成の両立



行動指針

統合レポート

リスク管理

社会・環境に関するリスク管理

ウェルネス経営の推進

ダイバーシティ&インクルージョン

DX戦略の全体像

指標と目標

実績データ

項目	単位	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
総研修時間※	時間	30,334	80,260	101,627	106,886
従業員1人当たりの研修時間※	時間	3.79	10.08	11.58	12.17
総研修費用	万円	41,269	70,297	72,909	70,522
従業員1人当たりの研修費用	円	51,612	88,279	83,126	80,348

※ 研修時間は、受講必須研修のみを対象とし、eラーニングを含みません。なお、2024年3月期より研修時間の集計方法を一部変更しています。

2026年3月期研修実績データ

項目	対象	受講時間（時間）	出席会社数（社）	受講人数（名）
グループ合同研修	新入社員導入	38	8	387
	新入社員フォロー	7	8	376
	入社2年目	14	8	320
	入社3年目	14	7	253
	新任マネジメント（基幹）職※1	22	7	212
	新任シニアマネジメント職	35	3	69
	新任部長研修	9	5	40
	新任ゼネラルマネジメント（経営）職	38	4	27
野村不動産単体研修	新入社員導入	103	—	80
	新入社員フォロー	7	—	75
	入社4年目	7	—	53
	入社4年目（キャリアデザイン）	7	—	54
	D3級※2	11	—	100
	V1職※3	14	—	136
	V1職2年目（キャリアデザイン）	7	—	83
	次世代リーダー育成プログラム※4	37	—	25
	育成研修（新任課長）	7	—	37
	育成研修（新任部長）	7	—	17
	キャリア研修（40歳）	5	—	85
	キャリア研修（50歳）	5	—	43
	キャリア研修（57歳）	5	—	65
	INSIDES研修	2	—	28
	財務研修（入社4～6年目）	7	—	90

※1 概ね入社13年目以降

※2 概ね入社7年目以降

※3 概ね入社9年目以降

※4 ポスト課長、役割等級LPIII（概ね入社13年目以降）

ESGデータ集（社会）

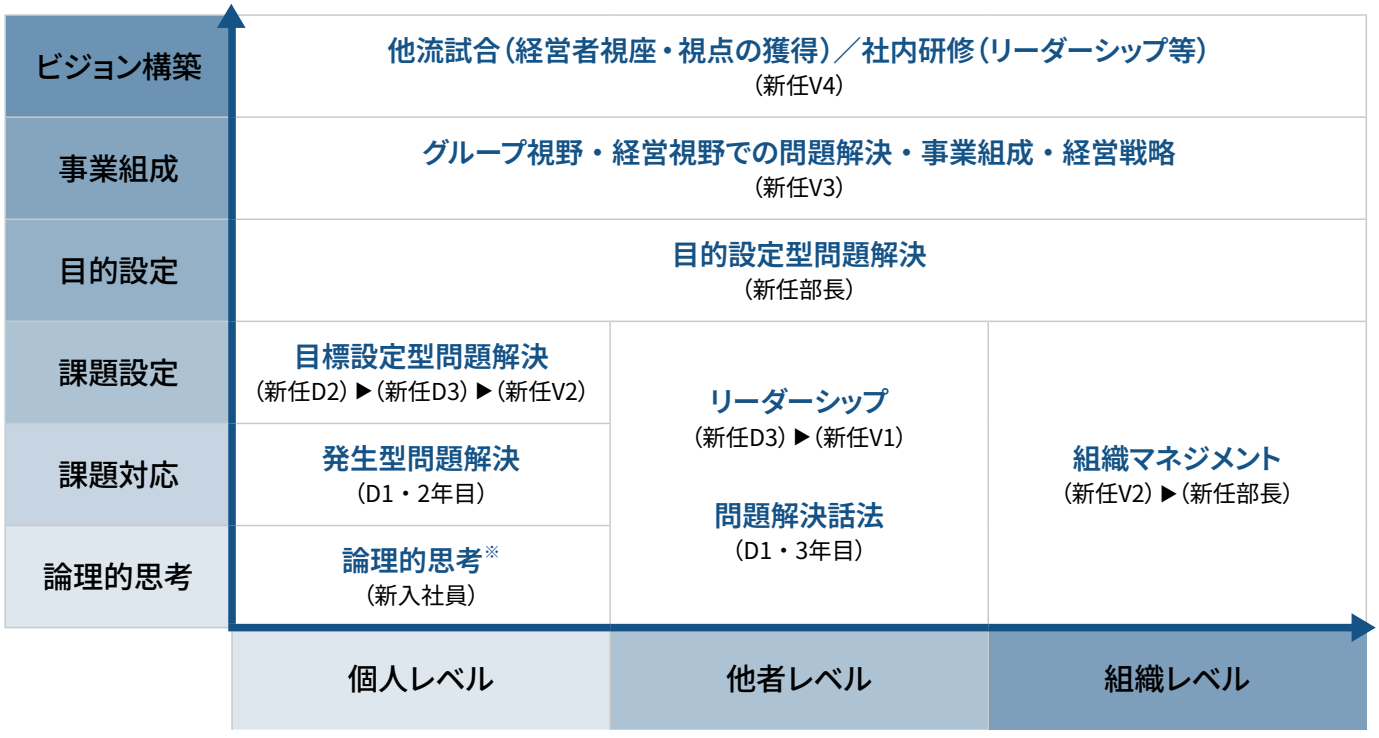
グループ人事会の実施

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。

取り組み

当社グループの従業員一人ひとりが「能力」と「意欲」を高め、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、グループ各社で実施している育成プログラムに加えて、グループ合同の育成プログラムを実施しています。新任マネジメント職層の一部を対象に実施しているプログラムでは、「将来の野村不動産グループの経営をデザインする」というテーマのもと、グループ視点でのありたい姿について約6か月の講義・ディスカッションを行い、経営提言を行っています。
野村不動産では、従業員の自己研鑽支援制度として「N-COLLEGE」を設けています。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やその他の奨励資格の取得支援、および経営スキル（経営戦略・会計・ファイナンスなど）などのビジネススキル習得を目的とするプログラムや、グローバル人材を育成するための語学プログラム、DX関連のプログラムなどを提供しています。住宅セグメントにおいては技術系従業員を対象に、「建築知識講座、建築ナレッジプログラム」「プラウドクオリティ会議」「サステナビリティレクチャー」などの商品や品質管理に関する専門的な研修・知識共有の場を開催しています。
キャリアを人材育成の軸に据えた中長期視点での主体的な人材の育成および、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が野村不動産の人材育成基本方針です。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（ビジネススキル）



※ロジカルライティング、ロジカルプレゼンテーション

■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
V4職	新任者	他流試合（経営視点のスキル・マインド） 経営提言（経営デザイン）	次世代リーダー・幹部候補育成
部長	新任者	組織マネジメント（自業務応用編） 目的設定型問題解決（基礎編、自業務応用編）	次世代リーダー・幹部候補育成
V3職	新任者	経営提言（経営デザイン）	次世代リーダー・幹部候補育成
課長	新任者	評価・労務研修、人材育成研修 1on1 研修、360°サーベイ研修	次世代リーダー・幹部候補育成
V2職	V2職2年目	次世代リーダー育成プログラム	次世代リーダー・幹部候補育成 国内ビジネススクール派遣（MBA・MOT） 海外インターンシップ派遣
	新任者	組織マネジメント（基礎編） 目標設定型問題解決（自業務応用編）	次世代リーダー・幹部候補育成 国内ビジネススクール派遣（MBA・MOT） 海外インターンシップ派遣
V1職	V1職3年目	次世代リーダー育成プログラム	次世代リーダー・幹部候補育成 国内ビジネススクール派遣（MBA・MOT） 海外インターンシップ派遣
	V1職2年目	キャリアデザイン研修	次世代リーダー・幹部候補育成 国内ビジネススクール派遣（MBA・MOT） 海外インターンシップ派遣
	新任者	リーダーシップスキル（自業務応用編） 環境分析	次世代リーダー・幹部候補育成 国内ビジネススクール派遣（MBA・MOT） 海外インターンシップ派遣
D3職	新任者	目標設定型問題解決（自業務応用編） リーダーシップスキル（基礎編）	MBA科目習得プログラム
D2職～ D3職	4年目～7年目	財務研修（基礎～応用）	MBA科目習得プログラム
D2職	4 年目	目標設定型問題解決（基礎編） キャリアデザイン研修	MBA科目習得プログラム
D1職	3 年目	問題解決話法	MBA科目習得プログラム
	2年目	発生型問題解決	MBA科目習得プログラム
	1年目フォロー	ロジカルプレゼンテーション	MBA科目習得プログラム
	新入社員導入研修	ロジカルライティング 財務基礎研修	

グループ合同　野村不動産単独

■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）
ステージ3	【必須】問題解決話法（合意形成スキル）
ステージ2	【必須】発生型問題解決 【必須】ロジカルシンキング・ライティング 【選択】ロジカルプレゼンテーション
ステージ1	

■研修プログラム（ビジネスアソシエイト職）

等級	研修内容
BA6	【必須】リーダーシップ（初級）
BA5	【必須】キャリア研修
BA4	【必須】 2年目　目標設定型問題解決（初級） 1年目　問題解決話法（合意形成スキル）
BA3	【必須】発生型問題解決
BA2	【必須】ロジカルシンキング・ライティング
BA1	

長期視点でのインセンティブ

当社グループは、2020年3月期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。

ニュースリリース

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。

男女間賃金格差縮小に向けた取り組み

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、半期ごとに実施される面談で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、第三者のシステムを活用し、上司の能力・実績・人間力などに対するアンケートにて上司を評価することができます。

新しいことに挑戦しやすいグループ風土の醸成

野村不動産グループアワードの開催

当社グループは、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。

■2025年3月期 主な受賞

・グループ8社本社移転プロジェクト
・「暗黙知を資産化する基盤」の構築
・100年に一度、タイ・バンコクにおける地震対応
・資産運用部門の海外事業拡大へ導く米国開発ファンド組成



最優秀賞受賞チーム

【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

グループイノベーション推進制度

当社グループでは、イノベーション人材の育成及び風土醸成を目的とし、2017年よりグループ横断のイノベーション推進制度（社内通称：NEXPLORER）を運営しています。
グループ全体から毎年100名を超える参加者を迎え、当社グループが取り組むべき新領域に関する経営提言活動等を行っています。本プログラムを通じ、参加者がグループの知見や価値観に触れながら相互理解を深め、会社の垣根を越えたネットワーク形成の機会となっています。
これまで本制度を通じ、様々なアイデアが提案されています。本制度の第 1 号事業化案件として、コリビング賃貸レジデンス「TOMORE：トモア」が2022年10月に事業決裁され、第1弾となる「TOMORE品川中延」が2025年2月に竣工、第2弾となる「TOMORE田端」が2026年3月に竣工を迎える等、新規事業創出にも寄与しています。
今後も、人々の幸せと社会の豊かさの最大化に向け、日々変化する外部環境を踏まえ、継続して制度改善を図ります。

■「TOMORE 田端」竣工


3F Co-working lounge


2F Co-living space



利便性の高い山手線沿線に、総戸数160戸の大規模なコリビング賃貸レジデンス「TOMORE 田端」が、2026年3月に竣工いたしました。TOMOREシリーズ第2弾である本コリビングは、希少な新築・大規模であることに加え、2駅4路線を利用できる優れたアクセス性や、合計200㎡超の「コリビングスペース」と「コワーキングラウンジ」の2つの共用部、専属運営スタッフによるコミュニティ運営が特色となります。
また本コリビングの開業に伴い、入居者様がTOMOREシリーズ間のコワーキングラウンジを相互利用できる「コワーキングホッピング」と、転居時費用を大幅に軽減する「ホームホッピング」の2つのサービス提供を開始し、拠点間を越えて柔軟に空間利用やコミュニティ形成が可能な環境が整い、入居者様の暮らしや体験に関するより一層の広がりを目指します。

詳細はこちら「TOMORE（トモア）田端竣工」

「学び・育て合うプラットフォーム」の構築

野村不動産では、2027年3月期から「企業横断クロスメンタリングプログラム」に参画しました。女性管理職育成とジェンダーギャップ解消を目的としたもので、業種や企業が異なる参加者同士が継続的な対話を重ねることで相互の成長を促進する取り組みです。参加者はメンター・メンティーに分かれ、メンター側は多様な価値観に触れながら人材育成やマネジメントを振り返ります。個別のメンタリングに加え、女性管理者同士のネットワーキングや、参画企業間での勉強会やイベントを通じて、企業を超えた「学び・育て合うプラットフォーム」の構築を進めています。
2027年3月期は8社合同で行われ、野村不動産からはメンター・メンティーあわせて10人が参加しました。

ニュースリリース

設計～管理における安全品質

ガバナンス ↓ 指標と目標 ↓ 取り組み ↓

ガバナンス

ガバナンス（社会） →

全社方針

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、「野村不動産グループ倫理規程」や「調達ガイドライン」に基づき、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。

指標と目標

実績データ

項目			単位	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績
住宅セグメント：「設計基準」「品質マニュアル」遵守率※1			%	100	100	100	100
都市開発セグメント：「設計基準」「品質マニュアル」遵守率※1			%	100	100	100	100
管理物件における「ビル管理品質評価ガイドライン」適合率※2			%	67	94	88	92
各種社内調査※3	「プラウド」入居後1年目の住み心地満足度調査	平均点（5点満点）	点	4.0	4.0	4.0	3.8
		回答率	%	38	35	32	20
	住宅契約後調査	平均点（5点満点）	点	4.2	4.2	4.2	4.1
		回答率	%	28	29	26	20
	住宅引渡後調査	平均点（5点満点）	点	3.9	3.8	3.9	3.8
		回答率	%	32	30	32	25
	定期アフターサービス調査	平均点（5点満点）	点	3.8	3.8	3.8	3.8
		回答率	%	50	50	41	49
	インテリアフェア調査	平均点（5点満点）	点	3.6	3.8	3.9	3.9
		回答率	%	41	40	33	34
	ファーニチャーフェア調査	平均点（5点満点）	点	3.5	3.5	3.4	3.6
		回答率	%	34	34	27	24
	オフィスビル（PMO）ご入居様アンケート	平均点（5点満点）	点	4.3	4.4	4.3	4.5
		回答率	%	46	55	10	6

項目		単位	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績
外部評価順位	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	位	1	1	1	1
	「住まいサーフィン」管理会社満足度調査ランキング		1	2	1	1
オリコン顧客満足度調査　不動産仲介（売却戸建て）			2	3	2	3
グッドデザイン賞受賞件数		件	6	7	4	10
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※4		戸	647	833	833	1,145
CASBEEウェルネスオフィス評価認証取得数		件	6	7	4	5
安全衛生協議会・安全大会出席社数		社	159	150	142	168
安全に関する関連法令違反や自社基準への重大な違反件数		件	0	0	0	0
サプライヤーの安全確保の観点で、法令から逸脱するような重大な違反件数			0	0	0	0
広告表示・景品表示・不正競争防止に関わる措置命令・処分に該当した違反件数※5			0	0	0	0

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

※2 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、2021年3月期より、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。

※3 各種調査については、全て5点満点評価に置き換えて開示しています。

※4 開業日ベース累計

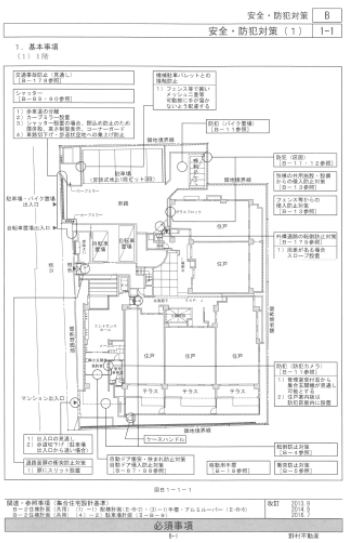
※5 分譲住宅事業、都市開発事業のうち野村不動産における事業、仲介・CRE部門を対象とした件数を表示しています。

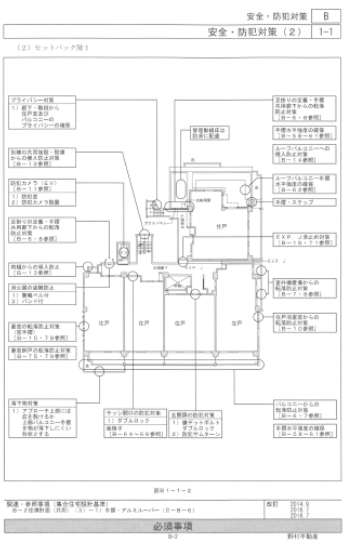
ESGデータ集（社会）

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レジデンシャル部門、アコモデーション部門およびオフィス・商業部門、芝浦まちづくり部門、インフラ・インダストリー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、より高い安心・安全品質の確保に努めています。





「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、サプライチェーンにおける人権課題への対応を目的として、取引先に「調達ガイドライン」を配布し、人権尊重への理解と取り組みを要請しています。2026年3月期は、外国人技能実習生に関する項目を含むアンケートを主要サプライヤー約300社に実施し、163社（調達金額総額のうち、主要サプライヤーからの調達金額が占める割合：53%）から回答を得ました。回答結果を踏まえ、11社を対象にモニタリング面談や勉強会を実施し、人権リスクの低減や社内体制整備を支援しています。引き続きサプライヤーリスクの特定と改善対応に努め、サプライヤーと協同の上で設計・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（品質部分抜粋）】

品質の確保・向上

・提供する商品・製品・サービスにおいては、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を確保すると共に、常に品質の向上に努める。

・多様化するニーズを正しく把握し、安全性と品質を追求して社会にとってやさしく、有益な商品やサービスの提供に努める。

「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

リスク評価を通じた安全品質の確保

当社分譲マンション事業においては、建築物の基本計画から竣工に至るまで確認を重ねて品質を管理しています。法令等に基づき、立地条件等に応じて作成された設計図どおりに正しく施工されているか、引き渡し後に不具合が生じる可能性はないかといった視点で、建築物の品質管理を行っています。また、お客さまから入居後もアンケート等で意見をうかがい、商品企画やアフターサービスなど今後の商品展開のために改善を重ねています。

リスク評価と対策

区分	リスク評価の概要	リスク低減の対策
建築物の安全性リスク	・地震、台風などの自然災害 ・建築物の構造 ・雨水や洪水、高潮などによる浸水 ・利用者（居住者）の建物使用に関する安全性	・法令に基づき建築物・立地の条件に準じた杭・地盤改良工事、免震・制振の対応や液状化対策及び耐風対策を設計に反映 ・当社独自のルールに基づき、水防計画を作成し設計に反映 ・当社独自のルールに基づき、高所からの落下対策、衝突・挟まれ防止等の対策の反映
火災時の安全性リスク	・内外装における建築資材 ・防火設備や消火設備などの消防設備 ・避難経路など建築計画	・法令に基づき間仕切壁、内装資材の選定および、自動火災報知設備、消火設備等消防設備の設置 ・法令に基づいて適正な避難路の確保、誘導灯の設置などを設計に反映
環境衛生リスク	・室内空気環境（化学物質など） ・内外部における騒音などの音響性能 ・温熱環境（断熱等）	・法令に基づき適正に化学物質対策をされた建材などの選定を実施 ・当社独自のルールに基づき音響性能を確保するための適正な資材や設備の設置 ・当社独自のルールに基づき適正な温熱環境を確保

建設現場における作業者の安全衛生の確保

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、「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徹底するために、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

ISOの取得による品質向上

当社グループは、顧客満足のさらなる向上を目指して、品質に関連する国際規格ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築し、野村不動産および品質管理が重要度の特に高い野村不動産パートナーズにおいて認証取得を推進しています。外部機関の内部監査員講習を受講した社員が定期的に内部監査を実施し、品質確保につなげています。

品質・サービスに関する外部審査

ISO9001認証を取得している野村不動産および野村不動産パートナーズは、年に1回認証機関による外部審査を受審しています。提供する製品およびサービスが安全基準を含むお客様の要求事項を満たしているかという観点も審査項目となっており、審査を通じて製品やサービスの品質・安全性を確保しています。
2026年3月期の指摘事項は0件、改善事項は15件でしたが、適宜原因分析や是正処置を行いました。

【ISO9001取得状況】

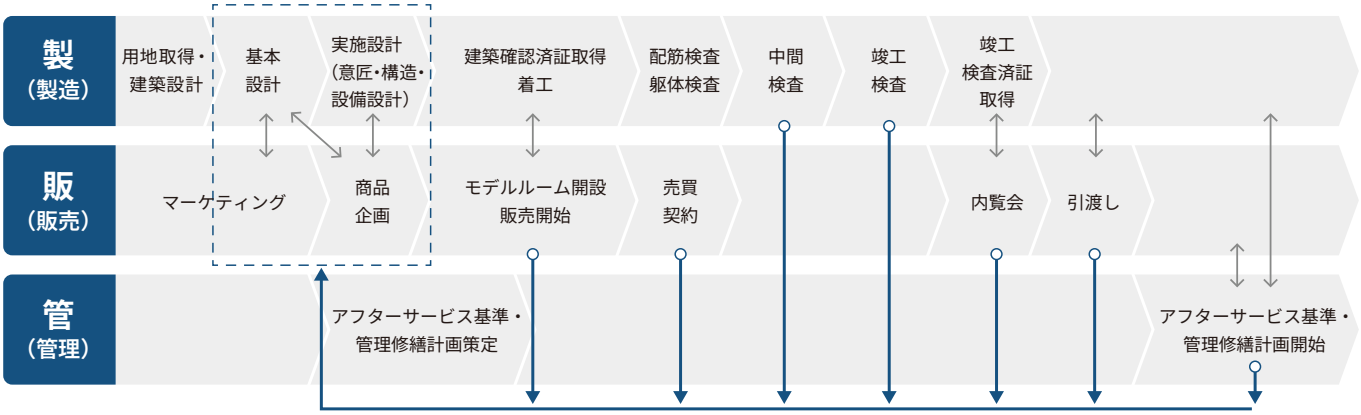
認証組織	範囲
野村不動産	PMO事業のフィードバックとそれを確実に反映する活動
野村不動産パートナーズ	ビル部門 1物件 （建物における総合管理サービスの企画および提供） マンション部門 19部店 （マンション管理組合に対する出納／会計サービスおよび管理業務〔事務管理業務、管理員業務および設備管理業務） データセンター 3物件 （設備管理・清掃・統合管理サービス）

※　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。

「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)



お客さまの声と施工現場の情報は、次の「プラウド」の商品企画に活かされます。

安全品質に関する違反実績

当社グループは、建物の設計・施工における安心・安全品質の徹底により、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発生した場合は、迅速に必要な対策を講じています。2025年3月期は、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。

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。2026年3月期は、それぞれ76社(79名)、92社(75名)が出席し、合同安全パトロールの結果報告や、労務管理・安全・品質に関する取り組み説明などを行いました。

サプライヤーにおける違反事例

2026年3月期は、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。

ESGデータ集(社会)

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、住宅セグメントおよび都市開発セグメントそれぞれで能力・技術の向上に努めています。また、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。当社グループも例外ではなく、若年層の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、住宅セグメントでは「プラウドクオリティ会議」、都市開発

セグメントでは「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。
また、2025年3月期から品質管理部では住宅セグメントでの建築関連の知識向上をリスク軽減や商品性の向上、業務効率化につなげることを目的とした「建築ナレッジプログラム」という1時間程度の建築計画や施工、構造や電気・設備の講演や現地解説などの研修プログラムを年間を通して実施しました。

2026年3月期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	住宅セグメント等	250名程度
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	都市開発セグメント等	75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。2026年4月1日時点の野村不動産の一級建築士試験合格者は244名です。

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2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、2026年3月期は1回当たり約500名、計2回で約1,000名（Zoom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（2026年3月末時点）

資格名	人数（名）
建築士（一級、二級）	134
電気主任技術者（第一種、第二種、第三種）	302
建築施工管理技士（1級、2級）	228
電気工事施工管理技士（1級、2級）	168
管工事施工管理技士（1級、2級）	208
土木施工管理技士（1級、2級）	24
造園施工管理技士（1級、2級）	15
マンション管理士	122
管理業務主任者	643
宅地建物取引士	323
建築物環境衛生管理技術者	609
マンション維持修繕技術者	304
マンションリフォームマネジャー	17

責任ある広告表示に向けた取り組み

当社グループは、法令に基づく適正な広告表示を実施していくために、各部門において適切な運営を推進しています。

レジデンシャル部門、アコモデーション部門

当社分譲マンション・一戸建て「プラウド」の広告において、各物件の広告等を監査・管理する体制を整えています。レジデンシャル部門、アコモデーション部門および住宅営業の各部署・部店が協力して、監査を行い、「不動産の表示に関する公正競争規約」（以下、「表示規約」といいます）「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」（以下、「景品規約」といいます）などの不動産広告規約に則り営業推進部が定めたルールに沿ってチェックし、必要に応じて公益社団法人首都圏不動産公正取引協議会など外部専門機関に確認を求めています。実際に不適切事例が発生した場合は、それを踏まえたさまざまなケースについての対応策を明文化し研修教材として活用しています。住宅営業担当者に対して行う定期研修では、著作権法、肖像権、景品表示法、商標法、独占禁止法、表示規約、景品規約等の一般法規および社内ルールの知識をはじめとした広告表示に関する知識共有を行い、理解浸透を図っています。

オフィス・商業部門、芝浦まちづくり部門、インフラ・インダストリー部門

野村不動産のオフィス・商業部門、芝浦まちづくり部門、インフラ・インダストリー部門において、広告出稿にあたり担当者は「広告チェックリスト」を作成し、当該チェックリストに基づき担当者および上席者が双方確認の上で、業務部広告担当にて確認する体制としています。また、監査の際は、上記レジデンシャル部門と同様の取り組みを実施しているほか、適宜外部専門機関への確認を求めています。また、同三本部への転入または中途入社社員に対しては、導入研修にて広告に関する研修を行っています。

仲介・CRE部門

野村不動産ソリューションズ社において、広告出稿にあたり「広告チェックリスト」を作成し、当該チェックリストに基づき担当者および上席者が双方確認する体制としています。また、同部門内の流通事業においては、本部会議などを通じて営業担当者へ注意喚起・社内ルール・広告規約などの浸透を図るとともに、新任マネージャーの広告事後チェックを本部で行うなどの取り組みを実施しています。

これら取り組みを通して、誇大広告や不利益事実の不告知によって、お客さまの信頼を損なうことがないよう注力しています。なお、2026年3月期に、広告表示について各種法令において、措置命令・処分に該当した件数は0件でした。

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。2026年3月期はごみ置き場の利用方法、エレベーター、メールBOX等に関する改善要望をいただき、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、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を目指し、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。

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

2026年3月期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。

【レジデンシャル部門、アコモデーション部門】

・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

【オフィス・商業部門、芝浦まちづくり部門、インフラ・インダストリー部門】

・テナント企業満足度調査
・メガロス・ゲストアンケート調査

【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】

・お客さまアンケート

入居後の安心・安全品質の向上

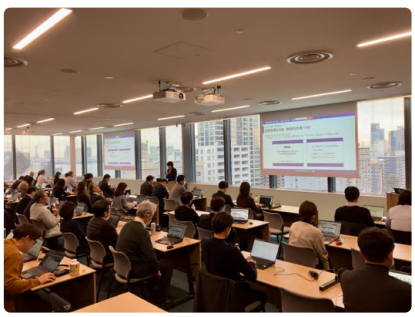
当社グループは、運営・管理における安心・安全品質向上のため、管理品質の向上とアフターサービスの拡充を目指します。

「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、2021年3月期より、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。加えて、2026年3月期はモニタリング調査も行っています。同年度の適合率は88%でした。

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、毎年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（入居後約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）」の導入	「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 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 NEXT PASS10 NEXT PASS15
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

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。

「グッドデザイン賞」への取り組み

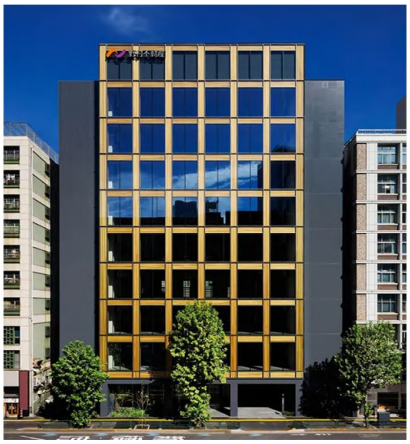
当社グループは、社会的にも環境的にも持続可能な商品・サービスを提供することを目指しています。その一環として、「そのデザインが『くらしを、社会を、豊かにしうるのか』」という視点で評価が行われる「グッドデザイン賞」※に取り組み、快適性の向上につなげています。2026年3月期は当社グループにおいて、10プロジェクトが受賞し、24年連続受賞となりました。

※ 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いだし、広く伝えることを目的としている。

1. つなぐ森から、生まれた家具
2. プラウド参宮橋
3. プラウドシティ小竹向原
4. プラウド湘南平塚
5. HARUMI FLAG
6. CENTRAL AIR CITY RESIDENCE Ⅰ
7. The Miyabi（ベトナム）
8. 野村不動産溜池山王ビル
9. 多様なステークホルダーが物流の課題解決を共創する共存共栄のエコシステム「Techrum」
10. 高たんぱくコーヒー飲料/メガロス プロテインコーヒー



プラウド参宮橋



野村不動産溜池山王ビル

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。2026年3月期においては、プラウド等々力ガーデンコート、プラウド神宮前、プラウド新浦安パークマリーナにおける各種建築計画をはじめ、都心型戸建て、シェア型賃貸レジデンス TOMORE、BLUE FRONT SHIBAURAの取り組み等、幅広く事例の共有を行い、今後の計画への活用を進めています。



プラウド等々力ガーデンコート

【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

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います。
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。

【ユニバーサルデザイン7原則】

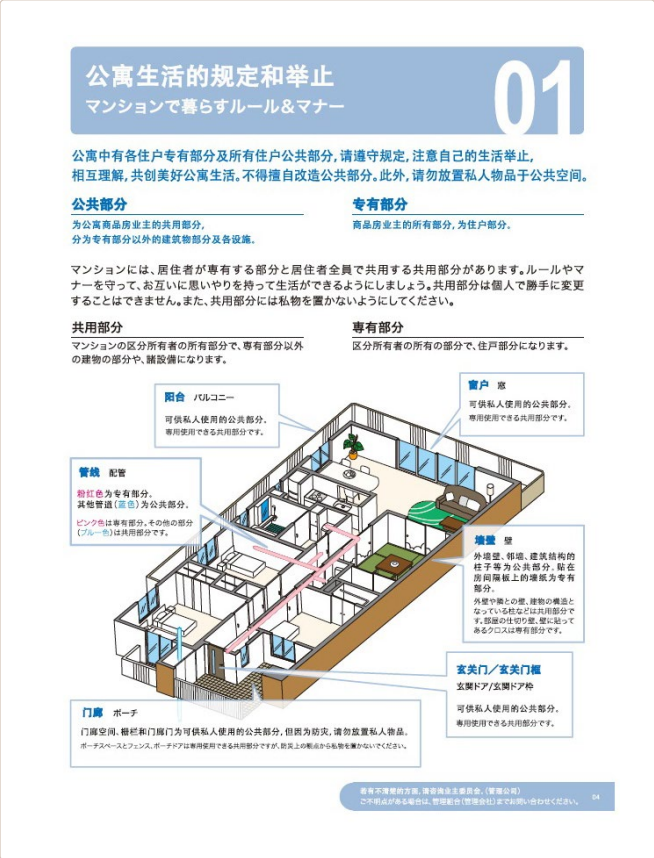
・公平性：誰でも公平に使えること
・多様性：使い方に自由度があること
・簡易性：使い方が分かりやすいこと
・伝達性：必要な情報が伝わりやすいこと
・安全性：危険がないこと
・効率性：少ない力で楽に使えること
・操作性：操作しやすいこと



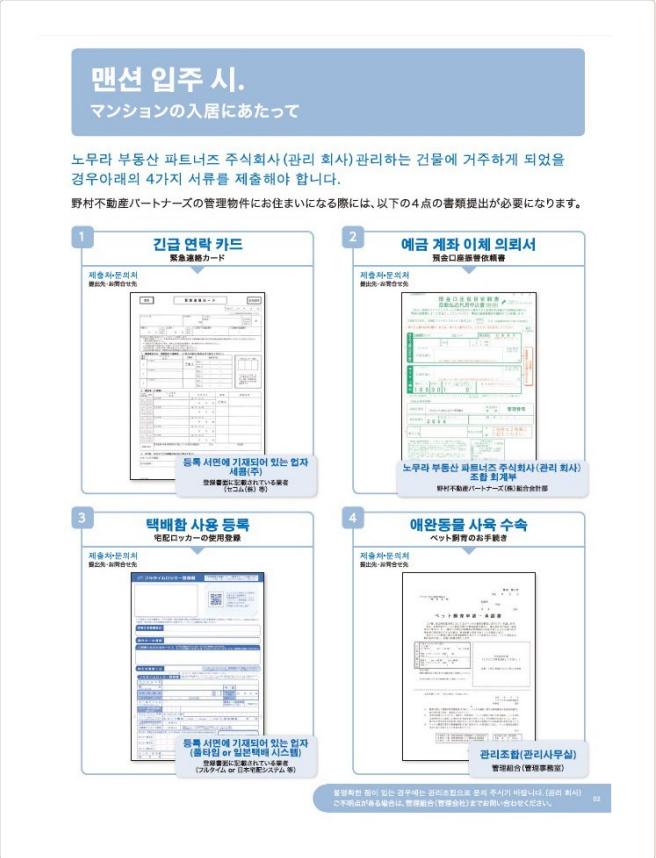
ユニバーサルデザイン事例

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、健康寿命の延伸を支援することで、ご入居者及びご家族の皆様の「世界一の人生づくり」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、2026年3月末時点で8棟・1,145戸開業済みです。

【オウカス・ウェルネスプログラムの主な要素】

- 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
- 食事：栄養士管理によるバランスのとれた美味しい食事
- コミュニティ：入居者同士のコミュニティ・イベント活動
- 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 2020年3月期のグッドデザイン賞を受賞しました。

■運動

運動指導員が一人ひとりの体力や健康状態を把握し、身体機能はもちろん認知機能の維持・向上にも着目。それぞれの改善に向けた活動メニューや、フィットネスクラブ「メガロス」と共同開発した運動プログラムなどを継続的にご提供し、入居者の皆さまの毎日をフォローします。

管理栄養士のもと、美味しく栄養バランスの取れたお食事を一人ひとりの健康状態に配慮してご提供。厨房で調理したできたての料理を、毎日楽しめます。季節のイベント食なども実施し、入居者同士や家族と一緒に会話を楽しみながらお食ができる環境を整えています。







全てイメージ

■医療介護連携

医療・介護の専門知識を持つコンシェルジュが、入居者の健やかな日常をサポート。入居時のオリエンテーションでは地域の連携病院の選定や、訪問診療のセッティングを行うほか、さりげないお声がけから日々の健康状態のケア、緊急時の対処など多面的にサポートします。

■コミュニティ

新しい仲間が生まれ、生き生きとした暮らしが送れるよう、サークル活動や創作活動など、様々なイベントをお手伝い。同じ趣味を持つ入居者の方とのつながりづくりなど、心の健康にも取り組むとともに、暮らしの中のお悩みなど生活相談にも対応します。

オウカス・ウェルネスプログラム（2020年3月期グッドデザイン賞受賞）

「オウカス紹介ムービー」

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 SCHOOL」	「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。 ※加齢に伴う、身体、精神、社会的な機能低下のこと
「Life&サークル」	同じ趣味や目標を持つ人同士が集い、人とのつながりを通して、運動するだけの場所ではない、新たな価値や楽しみをみつけるコミュニティベースとして、様々なテーマのサークル活動を行っております。



REBORNS SCHOOL





Life＆サークル

健康づくりを推進する自治体と連携

野村不動産ライフ&スポーツは、立川市、小金井市、町田市、大阪市中央区および名古屋市千種区と包括連携協定を、横浜市、枚方市および市川市と連携協定を締結しています。
これらの協定を通じて、スポーツクラブの運営にとどまらず、主に子育て支援・障がい者支援・高齢者支援、地域の安全・安心、文化およびスポーツ振興、その他の地域の活性化及び市民サービスの向上に資する取り組みを行っています。
具体的には、地域のスポーツイベントへの参画、シニア向けに介護予防・フレイル予防につながる運動教室の実施、市民の方が参加できる館内イベントの実施など、地域に根差した活動を行って参ります。

「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。2026年3月末現在で累計33物件が認証を受けています。

災害時の安心・安全の確保

ガバナンス ↓ 指標と目標 ↓ 取り組み ↓

ガバナンス

ガバナンス（社会） →

全社方針

全社方針（社会） →

指標と目標

実績データ

項目	単位	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
管理物件（ビル部門）の防災訓練実施率	%	99	99	100	100
帰宅困難者等一時受入施設数	件	9	12	15	16

ESGデータ集（社会）

取り組み

災害リスクに備えた計画・施工管理（災害時の安心・安全の確保）

自然災害や地震が頻発するなか、建築物における被災リスクはいっそう高まっています。当社分譲マンション事業においては、建設にあたり土地の地盤調査やハザードマップを確認しています。更に独自の「設計基準」や「集合住宅マニュアル」を設計会社や施工会社に展開し、それらのリスクを予防または低減するために、液状化対策や外水・内水氾濫対策といった多角的な対策を講じた計画としています。また、これらで配慮した計画を確実に実行するため施工段階でも確認をし、建築物の安全性の確保に努めています。

リスク評価を通じた安全品質の確保

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



概念図

「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
- 理現場から災害対策本部への情報伝達訓練



災害対策本部設置訓練

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



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

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

ニュースリリース

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、被災から日常を取り戻していく上での障害にもなります。分譲住宅「プラウド」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「プラウド創蓄スマートリレーシステム」を備えています。

※ エネコックenecoQ採用物件に限る

コミュニティへの配慮と活性化支援

考え方・方針 リスク管理 指標と目標 取り組み

考え方・方針

野村不動産グループは、地域社会やテナントなどすべてのステークホルダーと対話を通じながら、それぞれが抱える社会課題解決に取り組み、地域コミュニティの活性化を実現していきます。
地域社会の課題で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認識しており、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繋がりを醸成し、地域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進、共生型社会の実現に貢献します。
特に、防災面における地域課題では、テナント・地域コミュニティとともに定期的に防災訓練を実施しています。ほか、コミュニティ面においては、「日本橋洗い」、「ホタル観賞館」等イベントを通して、当社グループ従業員が清掃ボランティア活動や地域行事を参加し、地域社会の皆様との対話・交流を行うほか、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、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。

リスク管理

地域コミュニティとのエンゲージメント

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、目指す地域・コミュニティ活性化の実現には、ステークホルダーである保有マンション、オフィスビルに住み働く人々、周辺の自治会等とともに歩を進める必要があり、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。当社グループの地域・コミュニティ活性化に向けた姿勢や方針を十分に理解いただき、賛同を得ることが重要であるという認識の下、多様な形式によるエンゲージメントを通じて、強靭な地域コミュニティの土台づくりに注力しています。
具体的には、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ける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する他、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。

指標と目標

実績データ

地域・コミュニティ活性化に向けたコミュニティ活性化支援実績

	単位	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
オープン型コミュニティ施設「Be ACTO」開業件数（累計）	件	3	3	4	5
「Be ACTO」会員数	人	1,306	1,732	3,530※2	4,490※2
小学校向け授業プログラム実施件数	回	10	35	69	70
分譲住宅における入居前交流会開催件数	件	11	20	13	13
中規模オフィスブランドPMOおよびH¹Oにおけるテナント企業交流会参加社数	社	—※1	85	—※1	—※1

※1 2023年3月期・2025年3月期・2026年3月期は開催していません。2024年3月期よりH¹Oの実績も追加しております。
※2「Be ACTO」会員数について、2025年3月期よりLINE登録者数も会員としてカウントしています。

「Be ACTO」についてはこちら をご覧ください

地域・コミュニティ活性化に向けたステークホルダーとのエンゲージメント

ステークホルダー	エンゲージメントの形式	頻度	エンゲージメントのテーマ（詳細）
地域コミュニティ	Be ACTO：当社が運営に併走するコミュニティマネジメントの形式	各種イベント等を不定期に開催	地域住民の方と地域の価値を考え、創造しつづける街づくり
地域コミュニティ	Be UNITED構想：NPO法人や行政、地域コミュニティと協働	協働先に応じて実施	地域の多様なステークホルダーと協働し、新しい価値や地域の魅力を高めていくことを目的としている
テナント	交流会参加社数	数回/年	弊社中規模オフィスブランドPMOをご利用の利用者さまの交流を促し、利用価値の向上や、利用者のウェルビーイングに繋がる
居住者	入居前交流会開催	各分譲住宅入居前	分譲住宅にご入居いただく前に、入居される方々が安心いただくとともに、コミュニティの形成の土壌にしていくことを目指す

ESGデータ集（社会）

取り組み

コミュニティを活性化する設計・デザイン

テナント専用コミュニティフロアの設置

当社グループは、「新宿野村ビル」（東京都新宿区）と「BLUE FRONT SHIBAURA」（東京都港区）に、テナント企業専用のコミュニティフロアを設置しています。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）」（新宿野村ビル）


人がつながり、アイデアが育つ共創空間
（BLUE FRONT SHIBAURA）

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」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。


「PMO」テナント企業交流会

「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、「Be ACTO亀戸」「MEGURO MARC」「Be ACTO武蔵浦和」とさまざまなエリアで始まっています。

「Be ACTO」



BE ACTOの取組

「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。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ると同時に、より良い街づくりにも貢献する「こどもみらいプロジェクト」を展開しています。

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、「あしたを、つなぐ」新しい街づくりの取り組みとして、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ための教育プログラムを開発し提供しています。東京学芸大学監修で開発した「まちをみるめ」、埼玉大学の教育学部の学生と共に開発した「推しの木」といった出張授業の他、慶応義塾大学大学院と共同研究で開発した「まちおに」は、大人も子供も一緒になって楽しめる地域の鬼ごっこをつくるプログラムです。そのような出張授業プログラムを更に多くの地域で取り組んでいただくために、各種プログラムの汎用化、ならびに公式WEBサイト「まちとまなぶ」での情報発信を行っています。



まちとまなぶ 公式HP

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。」と表明しています。
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ことが想定され、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。

当建物のテナントのウェルビーイング向上

オフィスビルをはじめとした建物の利用者に健康性、快適性の維持や増進に寄与する空間を提供していくために、グループ全体の施策として、ウェルビーイング向上につながる建築仕様・性能の採用、利用者に向けての各種プログラムの実践に取り組んでいます。なお、当社グループで開発するオフィスビルのCASBEEウェルネスオフィス認証※の取得を原則化し、取り組み強化を図っており、カバー率目標100%に対し、2025年度実績100%を達成しています。

【ウェルビーイング向上を視野に入れた主な仕様・性能】

・室内騒音の消音
・自然光の導入、適切な照度
・自然とのつながりなどオフィスからの眺望を意識した設計
・リフレッシュスペースの確保

【利用者に向けての主なプログラム】

・運動促進
・動線上の出会いの場の創出
・満足度調査の定期実施

※ 一般財団法人 住宅・建築SDGs推進センターが主催する、建物利用者の健康性、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認証

地域・社会貢献

考え方・方針 ↓ 指標と目標 ↓ 取り組み ↓

考え方・方針

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。全社方針のもと、重点分野の一つとして「地域社会への貢献」を掲げています。人口減少や少子高齢社会による需要の減少、コミュニティの崩壊に代表される社会課題は地域コミュニティに密接したものであり、その解決に寄与することは総合デベロッパーとしての使命であると考え、災害時の被災者受け入れから地域コミュニティ活性化まで、あらゆる分野に及ぶ地域社会への貢献を推進しています。

このような活動は、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 へー 幸せと豊かさを最大化するグループへ ー」に寄与するものと考えています。
特にコミュニティ活性化は、住まいや地域の価値向上につながるのみならず、新たな再開発事業のコンペ等において加点要素として期待することが出来るため事業参画機会の拡大、ひいては当社事業性の向上にも寄与すると認識し、Be Untied構想とそれを実現する為の仕組みである「Be ACTO」開業施設の拡大を中核とした取り組みを推進していきます。

指標と目標

実績データ

項目		単位	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
地域・社会貢献支出額	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		29,195	30,810	41,588	51,712
	総額		30,295	31,910	42,688	52,812

※1 現金による寄付は、日本パラスポーツ協会への協賛費を開示しています。2023年3月期からは同協賛費と経団連生物多様性基金への寄付金額の合計値を示しています。
※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・パラスポーツ選手運営支援にともなう旅費・コーチ代などの合計値を開示しています。

ESGデータ集（社会）

取り組み

地域との協働

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

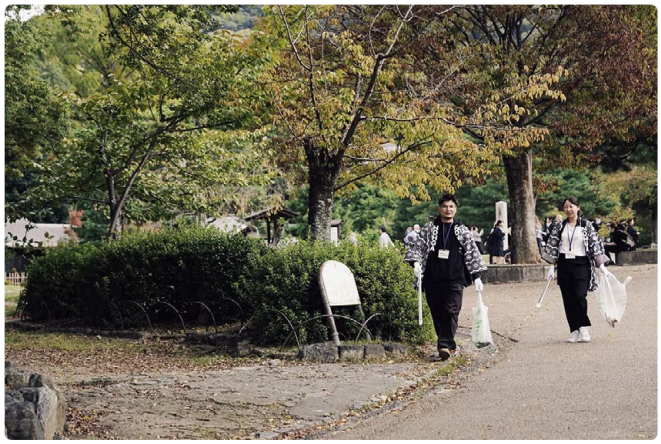
・地域の防災拠点：災害時帰宅困難者一時受入場所の設定（一時休憩、水、トイレ、情報提供等）
・地域防災倉庫：マンションの敷地内に災害用格納庫（防災備蓄倉庫）を設置
・防災井戸：災害発生で水道供給が停止した際、近隣住民利用が可能
・マンホールトイレ：災害発生で上下水道供給が停止した際、近隣住民利用が可能
・かまどスツール（ベンチ）：災害発生でガス供給が停止した際、近隣住民利用が可能

ホテル事業を通じた地域貢献

当社グループのホテルブランド「NOHGA HOTEL」および「庭のホテル」では、地域貢献を目的としたさまざまな取り組みを実施しております。町内会との連携やボランティア活動など、地域活動に積極的に参加しているほか、地域企業とのコラボレーションによるオリジナル製品の館内での使用・販売や、ワークショップなどのイベントも多数開催しております。



「ノーガホテル 上野 東京」の地域企業とのコラボプロダクツ



「ノーガホテル 清水 京都」の地域清掃活動

当社関連施設における国連キャンペーン動画の放映

当社グループでは、地球温暖化問題への啓発活動の一環として東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、大阪にあるオフィスビル、商業施設のサイネージを利用して、国連広報センターが制作した「1.5℃の約束 - いますぐ動こう、気温上昇を止めるために。」のキャンペーン動画を無償で放送いたしました。

青少年育成サポート

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。2026年3月期は、東京本社にて5日間×4ターム実施し、全ターム合わせて約170名の学生が参加しました。

■デベロッパー模擬体験プログラム

当プログラムでは、デ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。2026年3月期は、対面にて3日間×2ターム実施し、約70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。

■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。2026年3月期は、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取り組み

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。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。

「TOKYO こども見守りの輪プロジェクト」に参画

野村不動産ライフ&スポーツは地域と子どもをつなぐ活動を2019年から推進しています。2024年には東京都と「子供を守る事業者連携事業に関する覚書」を締結。東京都が推進する「TOKYO こども見守りの輪プロジェクト」に参画しました。今後も親子の防犯意識向上や、地域ぐるみで子供たちの安全・安心を担う社会気運の醸成に寄与していきます。

店舗の防災ハブ機能

野村不動産ソリューションズは、地域に根付いた情報発信のため、一部店舗にデジタルサイネージを設置し、地域にお住まいの皆様のお役に立てるコンテンツを提供しています。
また、災害などの緊急時に情報を提供することにより、安心で安全なまちづくりに貢献していきます。



「野村の仲介プラス」三軒茶屋センターで発信しているコンテンツ

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。

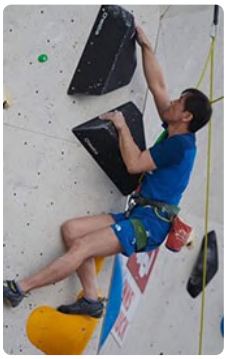
公益財団法人 日本パラスポーツ協会

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、障がい者水泳教室を実施しています。また、日本代表を含む4種目5名のパラアスリート選手が所属しており、選手活動における補助や支援を行っています。
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。



CPサッカー
本中野　雅



パラクライミング日本代表
江尻　元洋



パラサーフィン日本代表
伊藤　建史郎



パラクライミング日本代表
江尻　弓



FIDサッカー
梅村　俊佑

「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7年度東京都スポーツ推進企業※」に認定されました。2017年3月期から10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。