# サステナビリティマネジメント

サステナビリティ戦略 ↓　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」 ↓
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 ↓

## サステナビリティ戦略

私たちは、事業活動を通じてお客様に価値を提供し社会に貢献することで、社員の働きがいやさらなる価値創出につなげ、持続的な成長の実現を目指しています。またその成果は株主や投資家の皆様の 期待や信頼につながり、将来の利益成長に向けた投資を可能とし、価値創出の循環をより一層高めます。
この循環を通じて、人びとの幸せと社会の豊かさを最大化し続けることが、当社グループが考えるサステナビリティです。




### サステナビリティポリシー（2050年のありたい姿）

2050年のありたい姿として、当社グループならではのサステナビリティポリシー「人間らしさ」「自然との共生」「共に創る未来」を定め、その実現に向けて推進してまいります。

# Earth Pride

## 地球を、つなぐ

### 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。人と人がお互いに支えつながり合う、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つめ直し、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。

# マテリアリティを通じた価値創出の狙いと考え方

| 2030年までに優先して取り組むべきマテリアリティ | 取り組み（抜粋） | 取り組みによる成果 | 事業活動への展開 | 創出する価値 |
|---|---|---|---|---|
| 社会と社員 ダイバーシティ＆インクルージョン | • 多様な人材の活躍促進<br>• 多様な働き方の推進<br>• 多様な顧客ニーズへの対応<br>• インクルーシブデザインの推進 | • 多様な活躍の拡大<br>• 多様な働き方の浸透<br>• 人的リスク低減<br>• 新たな観点への気づき | • 新規事業の創出<br>• 意思決定の質向上<br>• 人材確保・吸着力の向上<br>• エンゲージメントの向上<br>• 働きやすい環境の整備 | 経済<br>• 競争優位性の確立<br>• 新規事業・サービス創出<br>社会<br>• 多様な人材が能力を発揮<br>• 包摂的な働き方の普及 |
| 社会と社員 人権 | • 人権デューデリジェンスの実施<br>• サプライチェーンマネジメント<br>• 建設現場の労働環境への働きかけ<br>• 外国籍労働者の労働環境整備 | • 人権リスク・機会の特定・把握<br>• サプライチェーン管理の高度化<br>• 改善された労働環境<br>• サプライヤーとの信頼関係構築 | • 事業継続性の向上<br>• 法的リスクの低減<br>• 責任あるサプライチェーン構築<br>• サプライチェーンの強靭化<br>• 信頼性向上 | 経済<br>• 安定した事業基盤の構築<br>• 取引機会の拡大<br>社会<br>• 人権尊重の実現<br>• 適正な労働環境の普及 |
| 気候変動と自然環境 脱炭素 | • 省エネルギー設備の導入<br>• 再生可能エネルギーの調達・使用<br>• 再生可能エネルギーの創出<br>• 低炭素・脱炭素技術の導入促進 | • エネルギー効率の向上<br>• GHG排出量の削減<br>• エネルギーの脱炭素化推進 | • エネルギーコストの低減<br>• 収益基盤の強化<br>• 事業の継続性向上<br>• 脱炭素社会への対応力強化 | 経済<br>• 投資対象としての評価向上<br>• 収益構造の安定化<br>社会<br>• 気候変動リスクの低減<br>• 低炭素社会への移行促進 |
| 気候変動と自然環境 生物多様性 | • 周辺環境に配慮した建築計画<br>• 行政基準以上の緑地整備<br>• 生物多様性に関する認証取得<br>• 森林資源の保全と持続的利用 | • 緑地面積の拡大<br>• 生態系の保全と創出<br>• 雇用の創出 | • 資産評価の向上<br>• 賃料プレミアムの創出<br>• 地域環境の向上<br>• 賑わいの創出 | 経済<br>• 資産評価の持続的安定<br>• 開発・運営における競争力強化<br>社会<br>• 地域との関係性深化<br>• 都市環境の質的向上 |
| 気候変動と自然環境 サーキュラーデザイン | • 廃棄物量の削減<br>• 建物の長寿命化<br>• 既存資産の再生・リニューアル<br>• 資材の循環利用 | • 廃棄物量の削減<br>• 資材使用量の削減<br>• 雇用の創出 | • 将来的なコスト削減<br>• 資材価格変動リスクの低減<br>• 資源利用効率の改善<br>• 供給安定性の向上 | 経済<br>• 収益構造の安定化<br>• 循環型ビジネスへの拡大<br>社会<br>• 環境配慮企業としての評価向上<br>• 資源循環の促進 |

人びとの「幸せ」と社会の「豊かさ」の最大化

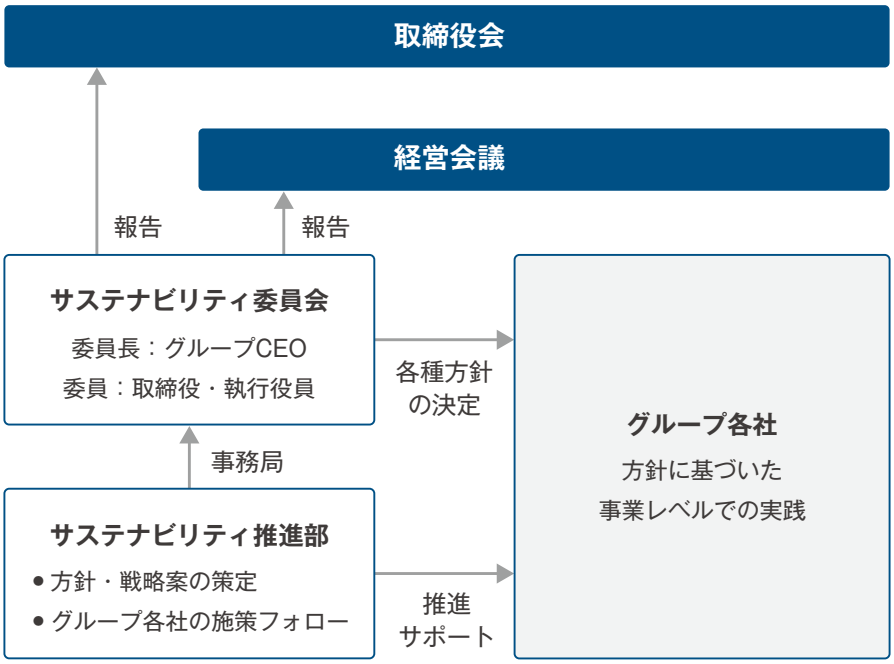
# KPIの進捗状況と対応策

| 2030年までに優先して取り組むべきマテリアリティ | KPIの進捗状況 | | | 対応策 |
|---|---|---|---|---|
| | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 | |
| 社会と社員 ダイバーシティ＆インクルージョン | 女性マネジメント職層比率 20% | | | |
| | 14.7% | 18.9% | 22.2% | • 採用・登用など、各施策の推進により達成<br>• グループ全体で将来の管理職候補者育成に努め、新たな目標を設定予定 |
| | 男女育児休業取得率 100% | | | |
| | 101.2% | 103.1% | 97.6% | • 年度末時点での対象者の増加により未達<br>• おめでとう面談や産後パパ育休100%有給化等の各種取り組みを推進し、達成を目指す |
| | 1on1ミーティングの実施率 100% | | | |
| | 82.1% | 82.6% | 83.2% | • 前年度と同水準で推移<br>• 実施者と被実施者双方への研修等を通じ、目的・意義の浸透を図り、実施率向上に取り組む |
| 社会と社員 人権 | 調達ガイドライン アンケート実施率 80% | | | |
| | 56.4% | 67.0% | 56.4% | • 前年度より実施率は低下<br>• 取引金額に依拠しない、より広範囲に実態を把握できる手法への変更を検討 |
| | 人権関連研修参加率 100% | | | |
| | 100% | 100% | 100% | • 現状のPC配備者に対する達成状況を維持<br>• PC未配備者や海外現法従業員等、システム上で研修を受講できない従業員への研修実施方法を検討 |
| | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 | |
| 気候変動と自然環境 脱炭素 | 2019年度比のGHG Scope 1,2排出量60%削減、Scope 3排出量50%削減（2030年度目標） | | | |
| | Scope 1・2／▲37.4%<br>Scope 3／▲38.5% | Scope 1・2／▲21.4%<br>Scope 3／▲51.4% | Scope 1・2／▲21.6%<br>Scope 3／▲21.5% | • 2030年度目標の達成に向け着実に削減を継続<br>• Scope 1・2：省エネルギー施策、コーポレートPPA等による再生可能エネルギー調達により削減を推進<br>• Scope 3：環境性能を高めた商品の企画・供給を継続して推進 |
| | 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（BEI値の達成） | | | |
| | 達成 | 達成 | 達成 | • 目標水準を上回る省エネルギー性能商品の開発により達成<br>• さらなる省エネルギー性能向上に向けた商品開発を推進 |
| 気候変動と自然環境 生物多様性 | 木質化建物の開発による炭素貯蔵量：10,000t-CO₂/年（2030年目標） | | | |
| | 15,700t-CO₂/年 | 14,839t-CO₂/年 | 14,917t-CO₂/年 | • 建物共用部や構造材への木材利用により達成<br>• 新たな技術開発や商品企画を通じた木材利用の拡大を推進 |
| | 建物の長寿命化への取り組み：自社基準実施率 100% | | | |
| | 89.3% | 100% | 100% | • 長寿命化に関する自社基準の浸透と運用の推進により達成<br>• 可変性、耐震性、耐久性に優れた建物開発を継続して推進 |
| 気候変動と自然環境 サーキュラーデザイン | 廃棄物量削減と廃棄物再利用率向上：産業廃棄物量削減率 2021年度比 20%削減（2030年度目標） | | | |
| | ▲24.4% | ▲34.2% | +44.8% | • BLUE FRONT SHIBAURAへの本社移転に伴う什器・設備等の廃棄により、産業廃棄物量が一時的に増加し未達<br>• 今回の増加は一時的かつ想定内であり、今後同様の大幅な排出量の増加は想定せず |

## 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。2026年3月期はサステナビリティ戦略、「森を、つなぐ」東京プロジェクトの推進、木材調達ガイドラインの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8回、取締役会へは計3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。

2026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6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、2026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回開催しました。




## 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、2026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