



2012

CSR REPORT

ヒューリック株式会社 CSRレポート2012



HULIC ヒューリック株式会社

CONTENTS

目次・編集方針	1
トップメッセージ	2

事業紹介	3
------	---

CSRの考え方	5
理念体系とCSRの位置づけ	
CSR推進体制	
重要項目ならびに推進項目と目標・実績 (KPI)	

〈SPECIAL FEATURE 01〉 生物多様性への取り組み	11
----------------------------------	----

〈SPECIAL FEATURE 02〉 安全性の向上への取り組み	13
-----------------------------------	----

環境への取り組み	15
ヒューリック環境方針	
CO ₂ 排出量削減に向けたロードマップ	
環境経営の推進	
電力使用量削減に向けた自主行動計画	
ビルの省CO ₂ 化	
ビルの長寿命化/省資源・廃棄物削減	
温暖化対策(緑化)	
環境会計	

社会への取り組み	25
お客様満足度向上に向けた取り組み	
ワークライフバランス	
多様性と人権の取り組み	
社会貢献活動	
お取引先とともに	
株主・投資家とのコミュニケーション	

コーポレート・ガバナンス	35
コーポレート・ガバナンス	
コンプライアンス	

第三者所見/第三者所見を受けて	37
財務情報/グループ概要	38

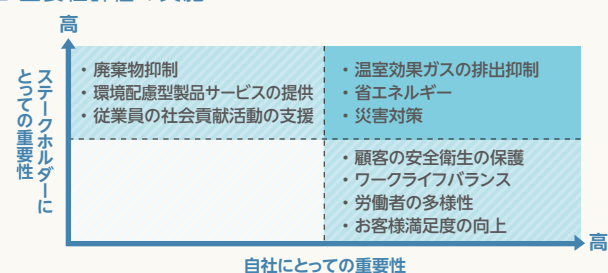
お問い合わせ先
ヒューリック株式会社 総合企画部
TEL : (03)5623-8101
FAX : (03)5623-8123

編集方針

当社は、1957年の創業以来、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、事業を通じた地域貢献に努めてまいりました。この度、当社が掲げる「CSRビジョン」の実現に向けた取り組みをご報告し、ステークホルダーの皆様のさらなる理解、および客観的評価をいただくことを目的として、「CSRレポート2012」を発行いたしました。

本レポートの編集に当たっては、GRI (Global Reporting Initiative) の「GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン2006」に基づき、「社外の重要なステークホルダーの関心事」「政策の動向の変化」や「事業戦略への影響」「従業員の声」など当社の外部・内部の視点から「重要性の評価」を実施し、開示すべき重要な情報を選定いたしました。なお、冊子に記載しきれなかった情報についてはホームページで補足し、開示いたします。

■ 重要性評価の実施



■ 発行時期

2012年10月
前回発行:2011年7月
次回発行:2013年10月(予定)

■ 報告対象期間

2011年度(2011年1月1日~2011年12月31日)
昭栄(株)との合併などの重要事項については、一部2011年度以前・以降の活動報告も含んでいます。

■ 報告対象組織

ヒューリックグループを報告対象としています。
なお、環境パフォーマンスデータの集計範囲は主要な20ビルであり、その内訳は以下のとおりです。

	延床面積 (㎡)	電気 使用量	ガス 使用量	CO ₂ 排出量	廃棄物 排出量	水使用量
日本橋富士ビル	8,475					
虎ノ門ファーストガーデン	10,155					
ヒューリック新宿ビル	10,886					
ヒューリック新橋ビル	13,983					
銀座富士ビル	8,579					
東大手ビル	7,207					
ヒューリック兜町ビル	6,759					
ヒューリック小舟町ビル	16,945					
ヒューリック蛸殻町ビル	4,697					
ヒューリック鳥越ビル	5,954					
ヒューリック中野ビル	4,319					
ヒューリック川崎ビル	6,004					
ヒューリック青山ビル	8,261					
ヒューリック三田ビル	6,228					
ヒューリック大阪ビル	29,013					
ヒューリック難波ビル	9,147					
ヒューリック神戸ビル	7,594					
ヒューリック札幌ビル	14,240					
ヒューリック浜松ビル	5,538					
ヒューリック福岡ビル	12,824					

水色の□は、保有ビルに関する環境パフォーマンスデータの集計範囲です。
※報告対象ビルの面積は必ずしも当社持分面積とは一致していません。
※2012年7月1日に、昭栄(株)と合併し、同日付でヒューリック株式会社に商号変更を行いました。
ただし、旧昭栄(株)の物件は含まれていません。

トップメッセージ

ヒューリックのビルは
皆様の日々の暮らしを支えています。



オフィスの中で自然の風や太陽の光を感じて安らぐことのできる快適なビル、大地震が発生したときに人を守る安心なビルは「快適をつくる、安心をひろげる」という私たちのコーポレートスローガンを体現するものであり、私たちのビジネスの中核をなすものです。

ヒューリックは、2008年の東証第一部上場を嚆矢とし、その後、保険代理店部門の分離や不動産会社2社との合併、そして本年7月1日の昭栄株式会社との合併と意欲的な成長計画を掲げ、常に新しい価値の創造に向けて挑戦してまいりました。

しかしながら、こうした成長の過程で何かを犠牲にすることはできません。不動産を開発するために環境に負荷をかけたり、事業の遂行に当たって従業員に過度な負担を強いたりすることはヒューリックが望むところではありません。私は経済的な成長とCSR・企業の社会的責任は対立するようなものではなく、むしろ密接不可分なものと考えています。企業としての成長を維持しながら社会にとっても有益であるような、新しいビジネスモデルを確立していく必要があります。

まずは、事業活動から生じるエネルギー、水、廃棄物の絶対値を減らす必要があります。

ヒューリックは、100年使えるオフィスを標準仕様にしました。ビルを作っては壊すという消費型から、高品質のビルを建設して、それをきめ細やかに手入れしながら長きに渡って使用していくストック型への転換です。長寿命化ビルによるメリットは、建替時に発生する廃棄物やCO₂を抑制でき、常に先端を行くビル機能を維持することでお客様のニーズに永く応じることができることです。

また、環境と事業のバランスをうまく保つことも大切です。環境配慮ビル建設にはコストがかかるため、環境会計を導入してコストと効果を精査し、今年度、はじめてCSRレポートに開示しました。

東日本大震災を経た現在、私たちが掲げたCO₂の総排出量の25%削減宣言を達成するのは容易ではありません。それでも政府やNGO団体の方々、多数のお取引先企業様や大学等学術研究機関などと協力して叡智を終結し、汗をかきながら地道な取り組みを継続し、地球規模の大きな課題を解決していく所存です。

代表取締役社長

西浦 三郎

私たちは、社会・時代のニーズにマッチし、安全性・環境性、利便性に優れた建物を提供し、新たな付加価値の創造に取り組んでいます。

●東京23区に保有するオフィスビル

特徴 I

安全性の追求

保有ビルでは新耐震基準を上回る耐震補強工事を実施し、安全性確保を図っています。新築ビルでは、免震構造の採用を基本方針とするほか、ヒューリック長寿命化ビルガイドラインに基づいて構造を耐久化しています。大規模災害を想定した共同訓練なども計画的に実施しています。



仙台ファーストタワー（2009年6月竣工）

仙台ファーストタワー（事務所棟）では、最先端の免震装置を設置し、2009年に全体竣工しました。2011年3月の東日本大震災においては、免震装置が有効に機能し、人的被害はもちろん執務空間の被害や設備インフラ、情報システムへの影響もなく、オフィス環境を保全することができました。

SPECIAL FEATURE 02 P13~
▶ 安全性の向上への取り組み

環境への取り組み P21~
▶ ビルの長寿命化

社会への取り組み P33
▶ お客様への取り組み
・ビル管理会社との連携
・BCPへの対応

特徴 II

環境への配慮

地球環境問題への対応を重要課題と位置づけ、環境経営を実施しています。環境配慮の分野における不動産業界のリーディングカンパニーを目指し、様々な環境施策を推進しています。また、今年度より環境会計を導入し、効果的な省エネ投資を行っています。



虎ノ門ファーストガーデン（2010年8月竣工）

虎ノ門ファーストガーデンでは、屋上緑化および壁面緑化による、建物の断熱・遮熱効果をはじめ、高効率空調設備、Low-e複層ガラス、昼光を利用した調光抑制、自然換気など環境に配慮した取り組みを多数導入しています。

SPECIAL FEATURE 01 P11~
▶ 生物多様性への取り組み

環境への取り組み P15~
▶ ヒューリック環境方針
▶ 環境経営の推進
▶ ビルの省CO₂化
▶ ビルの長寿命化
▶ 温暖化対策（緑化）

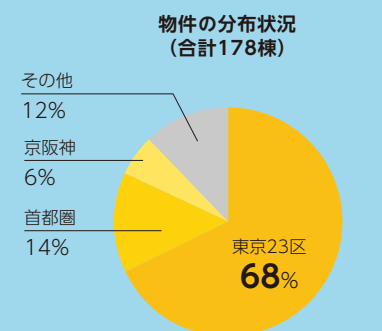
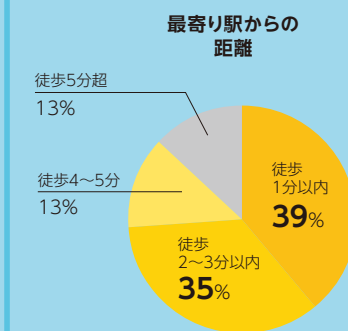
特徴 III

駅至近の好立地

「東京都心部の好立地物件」が、当社の賃貸物件の最大の強みです。当社保有オフィスビルの約8割は、都心部を中心とする首都圏エリアに位置するほか、最寄り駅から徒歩3分以内のものが約7割以上、5分以内では約9割、と駅前一等地の物件を数多く保有しているのも特徴です。



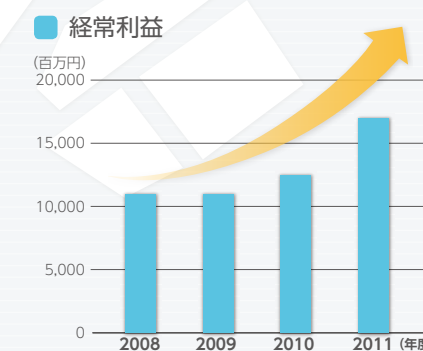
ヒューリック数寄屋橋ビル（2011年3月竣工）



（2012年7月1日時点）

ヒューリックの成長戦略

ヒューリックは、あらゆるステークホルダーの皆様のご期待に応え、ご満足いただけるよう、着実な成長を目指しています。



建替戦略

ヒューリックの強みのひとつは、賃貸物件が「東京23区を中心に」、「駅至近の好立地」に数多くある点です。これらの特性を生かし、計画的な建替を行うことによって賃貸収入を増やすと共に低い空室率を維持し、成長を続けています。

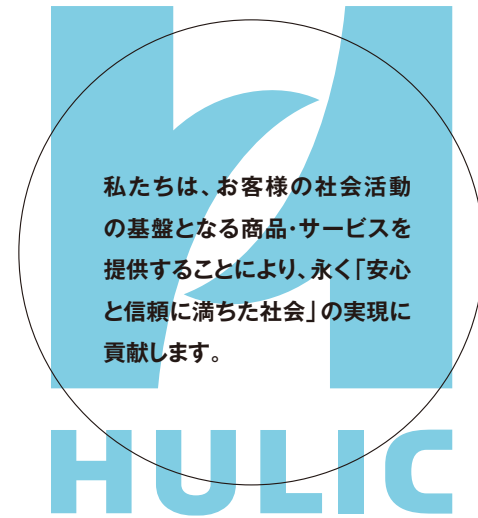
時代の半歩先を行く戦略

持続的成長のため、「安全性の追求」、「環境への配慮」でお客様に支持される先進的な取り組みを行うとともに、PPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ）など、新規事業分野への挑戦を「変革とスピード」のモットーの下続けています。



理念体系とCSRの位置づけ

企業理念



企業理念・基本姿勢・企業行動原理・私たちの行動規範の関係

「私たちは、お客様の社会活動の基盤となる商品・サービスを提供することにより、永く『安心と信頼に満ちた社会』の実現に貢献します。」を企業理念に掲げ、あらゆる事業活動の原点としてきました。

この企業理念を実現するため、私たちはどうあるべきかを示したものが『基本姿勢』です。企業像・企業風土・お客様へのスタンス・従業員像という4つの切り口から、目指すべき姿に近づいていくためには日々どう行動すべきかを明らかにしました。

そしてこの『基本姿勢』を理解しやすい形で具体化したものが『企業行動原理』、『私たちの行動規範』であり、企業という視点、従業員一人ひとりの視点に分けて制定しました。企業行動原理は経営上の意思決定の拠り所になるものであり、私たちの行動規範は役員および従業員のとるべき行動の拠り所となるものです。

CSRビジョン

私たちは、企業理念の実践により、広く社会の発展に貢献します。また、あらゆるステークホルダーに対して誠実な姿勢で臨みます。そのために、

- 1 コンプライアンスを重視し、人権を尊重し、高い倫理観に基づく透明性の高い企業活動に努めます。
- 2 地域環境の保護に努めるとともに、事業を通じた地域活性化により、地域貢献を図ります。
- 3 付加価値の高い商品・サービスの提供を通じ、お客様に安心を届け、社会の礎を築きます。

理念体系とCSRビジョンとの関係

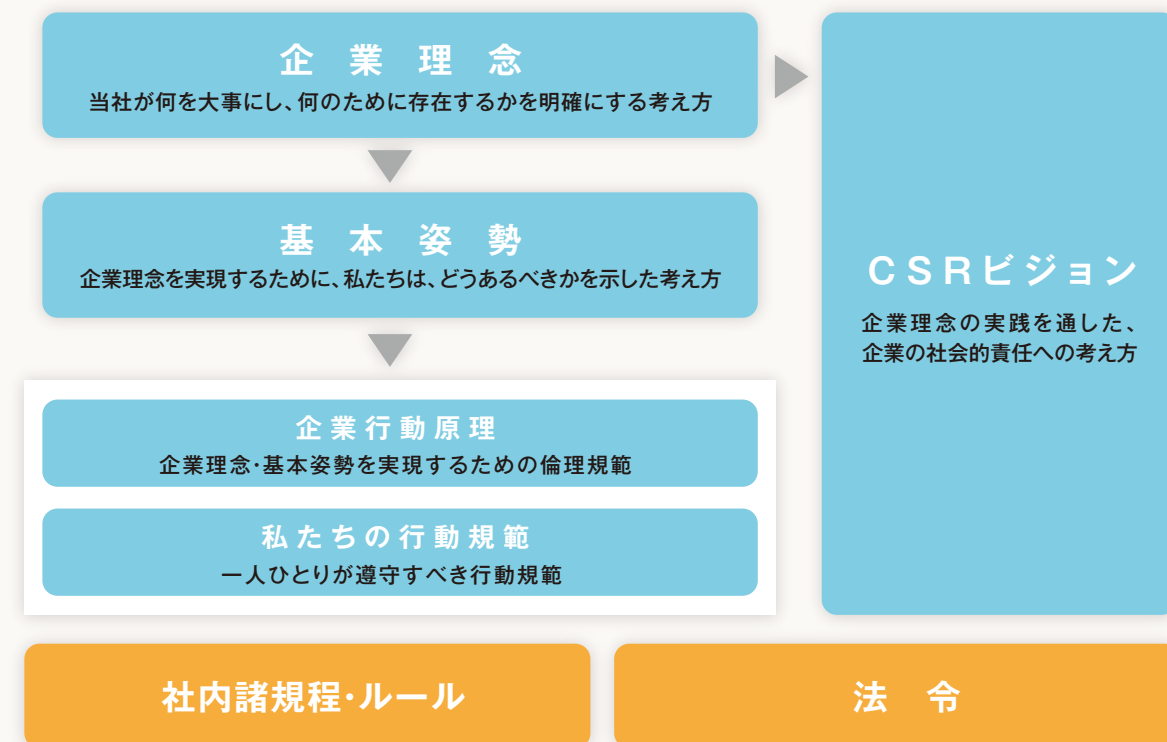
私たちは企業理念の中で「安心と信頼に満ちた社会の実現」を謳っていますが、これは、社会とのかかわりの中で事業活動を展開し、事業活動を通じて社会への貢献を行うことが、当社の存在基盤であることを意味しています。従って、企業理念の実現こそ、ヒューリックの社会的責任そのものであり、CSRの基本方針（CSRビジョン）と企業理念は表裏一体をなします。

企業理念から派生する『基本姿勢』、基本姿勢を具体化した『企業行動原理』、『私たちの行動規範』も当然CSRビジョンに裏うちされ、そのベースには常に良き企業市民としてのCSRの理念があるといえます。

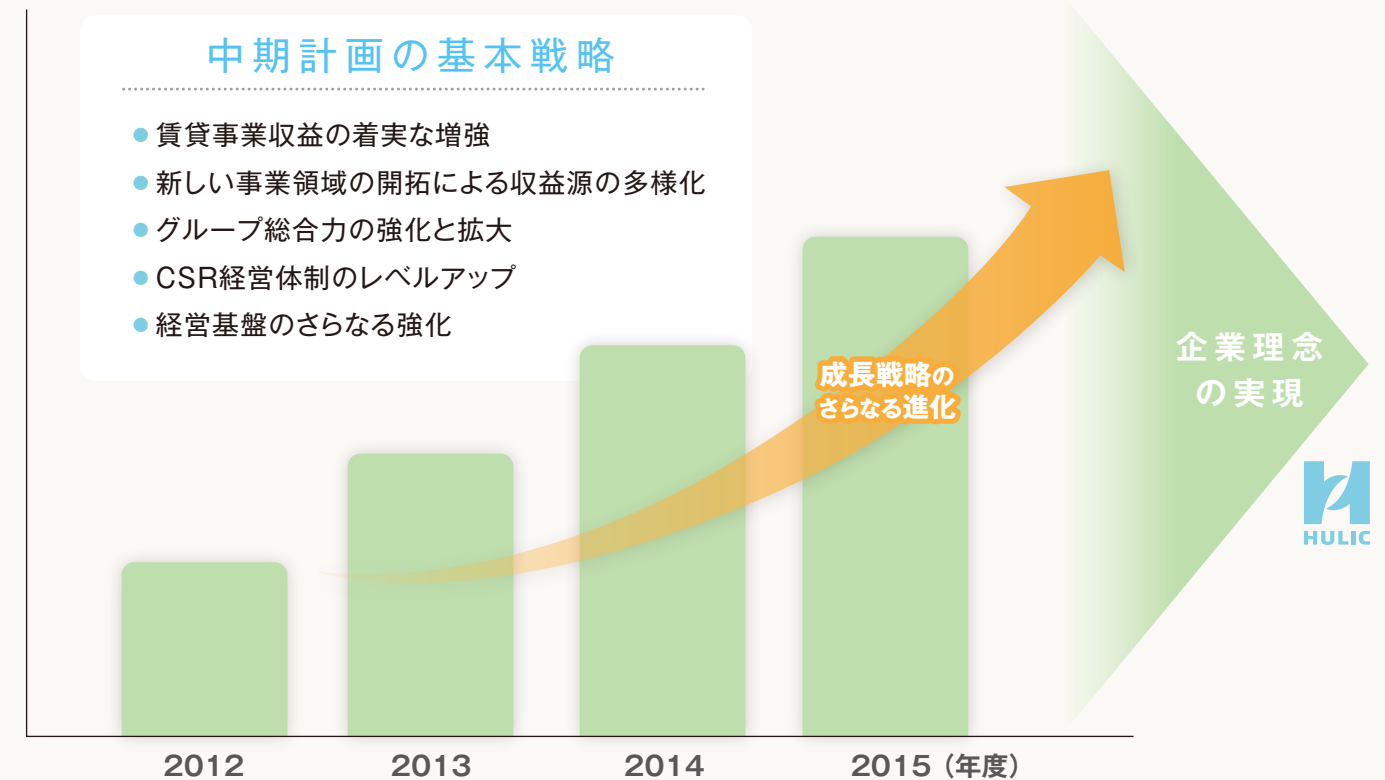
経営戦略とCSRの関係

ヒューリックは経営戦略とCSRが一体であると考えており、新中期4カ年計画では、CSR経営体制のレベルアップを図っていきます。

理念体系とCSRビジョンとの関係



新中期4カ年計画（2012年度～2015年度）





CSR推進体制

CSR委員会の設置

ヒューリック株式会社ではCSRを経営に組み込み、各種施策を効果的に推進していくため、2008年5月、CSR委員会を設置しました。

CSR関連施策と事業を両立させ、中長期的なCSRレベルアップを図るには経営層の関与が不可欠であるため、CSR委員会は社長を委員長とし、専務執行役員、人事総務部長、事業企画部長、総合企画部長で構成しています。委員会は原則年に2回開催するほか、必要に応じて臨時開催することがあります。CSR委員会において基本方針を決定し、これに沿って全社的なCSR活動を推進しています。

具体的には、全社的なCSRに関する各種方針の策定、年間のCSR計画、具体的数値目標の設定、従業員から寄せられた各種提案などの検討・審議を行っており、まさに「CSR経営」の実践の場として活発な議論がなされています。

また、CSR委員会の活動を定期的に取り締役に報告しています。

CSR推進体制図(2011年12月末現在)



CSRサポーターの活動

社内環境向上・社会貢献分野における現場レベルのCSR推進は従来CSRタスクチームが担当してきましたが、2009年より、CSRサポーターによる実施に切り替えました。CSRサポーターは10名前後のユニットから1名選出され、1年の任期が終了した後、ユニット内でメンバー交代します。2011年には、ヒューリックグループ各社からもCSRサポーターを選出し、ヒューリックグループ従業員全員に、草の根的にCSRを根付かせていきます。

環境分野では、不動産部門を中心に環境プロジェクトチームを組成し、環境関連施策を議論しています。

ヒューリックのステークホルダー



重要性評価の実施

公平かつ適時・適切な情報開示をするために、開示すべき情報の選定に当たっては、「社外の重要なステークホルダーの関心事」、「政策の動向の変化」など外部的な視点と、「事業戦略への影響」、「従業員の声」など内部的視点を考慮し、「重要性の評価」を実施しています。

様々なコミュニケーションツール

ヒューリックはあらゆるステークホルダーにヒューリックの取り組みをよりいっそう理解していただくために、ヒューリックはホームページで積極的に情報発信を行うとともに、様々なコミュニケーションツールを活用しています。





重要項目ならびに推進項目と目標・実績 (KPI)

CSR活動を客観的に評価し改善につなげるため、事業内容に即して特に重要な項目を「重要項目」と定め、定量指標 (KPI) と目標を設定しています。それ以外を「推進項目」とし、取り組み実績を把握しています。GRIガイドラインなどを参考に社会的な要請事項を反映させつつ、他方で現状調査・ヒヤリング・協議により、事業の実態・方向性に即した目標を設定しました。

CSR活動の進捗をステークホルダーの皆様の開示しつつ、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきます。

※一部、KPI・目標を設定していない重要項目もあります。

目標・実績 (KPI) 一覧表

○:達成 △:ほぼ達成 ×:未達成

分野		重要項目・推進項目 (★がついているものが重要項目)	定量指標	目標	対象範囲	実績					2011年度の主な実績	評価	参照頁	
						2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度				
環境	地球温暖化防止	保有ビルでの温暖化対策 ★	電気使用量 (MWh)	2008年～2012年の5年間で、 2005年～2007年の平均[68.42] 比5%削減 (単位床面積当たり)	既存の主要オフィスビル20棟	32,274	31,157	29,843	30,370	27,095	・新築ビルにおける環境配慮 (LED照明、高遮熱断熱複層ガラス、高効率給湯器の採用) ・既存ビルの省エネ改修工事 (共用部の照明をLED化、高効率空調設備への更新) ・管理会社・テナントとの協働による電力使用量削減に向けた取り組み (空調の設定温度の引き上げ、照明の間引きや照度調整)	○ ^{※1}	P17-20	
			ガス使用量 (m)			669,582	670,867	620,086	683,318	561,116				
			CO ₂ 排出量原単位 (kg-CO ₂ /m)			66	74	60	66	57				
		再生可能エネルギーの利用と 新技術開発	(KPI設定せず)									・ヒューリック荻窪ビルにおけるファサードと一体的にデザインした建材一体型太陽光発電システムを設置 ・ヒューリックレジデンス千里山、ヒューリックコート雪が谷にソーラーパネルを設置	—	P20
	緑化の推進	(KPI設定せず)									・ヒューリックレジデンス津田沼・ヒューリックガーデン津田沼、グランダ大森山王、ヒューリックコート雪が谷、ヒューリックレジデンス千里山でJHEP認証Aランク取得 ・仙台ファーストタワーが、財団法人都市緑化機構の「第10回屋上・壁面・特殊技術コンクール」にて「審査委員会特別賞/壁面・特殊緑化部門」を受賞	—	P23	
	廃棄物削減・省資源	保有ビルでの廃棄物削減	廃棄物排出量 (t)	—	既存の主要オフィスビル16棟 ^{※2}	1,338	1,348	1,317	1,307	1,179	・管理会社・テナントとの協働による取り組みの継続	—	P22	
		保有ビルでの水使用量削減	水使用量 (m)	—	既存の主要オフィスビル20棟	199,248	185,265	177,039	176,715	169,768	・グランダ大森山王における雨水を再利用 (雨水の95%を再利用し、トイレ等の水量の50%をまかなう)	—	P22	
		新築・建替工事での廃棄物削減	(KPI設定せず)									・ヒューリックコート雪が谷、ヒューリックレジデンス千里山で廃棄物削減に資するPC (プレキャストコンクリート) 工法を採用 ・ヒューリック荻窪ビルで、100年の使用に耐えるような長寿命化設計を採用	—	P21-22
オフィスでの紙使用量の削減		紙購入量 (A4換算枚数 千枚)	—	ヒューリック (株) 本社	3,868	3,503	3,296	3,239	3,206	・CSRサポーターによる取り組みの継続	—	P22		
社会	お客様	災害対策	保有ビルでの地震対策 ★	免震構造・制震構造・耐震基準値 1.1倍以上の物件の割合	100%	竣工した全ての新築オフィスビル	100% (対象物件1)	対象物件なし	100% (対象物件3)	100% (対象物件3)	100% (対象物件2)	・震災後、再度耐震診断を実施して数値をチェック、診断結果に応じて耐震補強工事を実施 ・液状化マップと照らし合わせ、液状化の可能性のあるビルについては耐力試験等を実施 ・ヒューリック銀座数寄屋橋ビルで制震構造を採用	○	P13-14
			事業継続計画 (BCP) ★	(KPI設定せず)									・震災後、BCPの全般見直しを実施 (地震発生直後の初期対応、近隣居住者による事業継続体制・関西に拠点を移しての事業継続体制を整備) ・定例訓練の実施	—
		お客様満足度向上	業務改善委員会の設置	(KPI設定せず)									・保険会社へお客様からのご要望をまとめた提案書を提出 ・業務改善委員会の実施	—
	従業員	ワークライフ バランス	次世代育成支援制度の 利用促進 ★	育児休業取得率 (人数)	2008年～2011年の4年間 女性は平均70%以上、男性1人以上	制度対象となるヒューリック (株) 全従業員 (女性) (12月末時点)	100% (対象者1人)	100% (対象者2人)	100% (対象者3人)	100% (対象者1人)	100% (対象者1人)	・保育所利用料補助金制度を変更し、出生の順に関わりなく保育所を利用する子1人につき月額30,000円を支給 (従前は第一子:月額30,000円、第二子以降:月額15,000円)	○	P27
				保育所利用料補助金制度利用率	毎年60%以上	制度対象となるヒューリック (株) 全従業員 (男性)	0人	0人	2人	0人	1人		○	
				有給休暇の計画的取得の促進 ★	有給休暇取得率	毎年60%以上	ヒューリック (株) 全従業員	71%	87.5% (利用者7人/対象者8人)	100% (利用者8人/対象者8人)	100% (利用者5人/対象者5人)		100% (利用者6人/対象者6人)	
			時間外労働の抑制	3ヶ月平均で時間外・休日労働が45時間を超えた従業員の年間延べ人数	(目標設定せず)	ヒューリック (株) 全従業員	66%	65%	68%	64%	70%	・休暇取得率の向上運動の継続実施	○	P28
			時間外労働の抑制	3ヶ月平均で時間外・休日労働が45時間を超えた従業員の年間延べ人数	(目標設定せず)	ヒューリック (株) 全従業員	0人	0人	4人	3人	1人	・ノー残業デーの完全実施に向けた点検の実施	—	P28
		多様性と人権	障がい者雇用の促進 ★	障がい者雇用率	法定雇用率である1.8%以上を維持	ヒューリック (株) 全従業員 (6月1日時点)	0%	2.10%	2.03%	5.26%	5.66%	・杉並オフィスをヒューリック荻窪ビルへ移転し、快適な職場環境を整備	○	P29
			メンタルヘルスケアの推進	(KPI設定せず)									・産業医と連携した取り組みの継続	—
	地域社会	社会貢献活動	企業としての社会貢献	(KPI設定せず)								・震災復興支援として1億円を寄付、従業員15名が震災復興ボランティアに参加 ・中央区が主催する日本橋清掃活動に参加	—	P31
			従業員の社会貢献活動の支援	(KPI設定せず)									・震災遺児支援のため、あしなが育英会に対して4年にわたって継続的寄付を実施 ・ボランティア休暇制度による東京都の里山保全活動の実施	—

※1 2008年～2011年の4年間の評価。 ※2 廃棄物排出量の対象範囲は、正確にデータを把握できる主要オフィスビル16棟としています。

生物多様性への 取り組み

ヒューリックは自然と調和する都市空間を創造するために、
生物多様性を高める取り組みを進めています。

生物多様性は我々の住環境にとって大きな影響をもたらします。
ヒューリックではその重要性を認識しており、
生物多様性の保全に貢献していくために、
都市部に保有するビルの建替えプロジェクトにおいて
生物多様性の観点から地域本来の植物や動物などを活用しています。
そのような取り組みが結実し、
これまで5つのプロジェクトが公益財団法人日本生態系協会の
JHEP認証制度において高い評価を受けています。
今後、さらに生物多様性の保全への取り組みを
強化していくために、2011年度には生物多様性ガイドラインを
策定し、組織への浸透を図っています。

生物多様性ガイドライン

ヒューリックは、生物多様性が地球規模で急速に失われていることを強く認識し、事業活動と調和のとれた活動を通じて生物多様性の保全に努めていくことで、豊かな自然を未来の世代につないでいきます。

*JHEP認証制度:生物多様性の保全や回復に資する取り組みを、評価・認証する制度。
公益財団法人日本生態系協会により創設、運営。[WEB] <http://www.ecosys.or.jp>

生物多様性の保全について

近年、自然が急速に失われつつあることへの危機感が高まり、国内外で生物多様性を保全するための様々な取り組みが進められています。持続可能な経済・社会の実現に向け、企業の果たすべき役割が、今ほど注目されている時代はありません。

昨年ヒューリックが、不動産開発に当たって生物多様性を重視し、その成果を定量的に評価・公表するという方針を打ち出したことは、環境不動産の分野において最も重要なニュースのひとつでした。自然と調和する都市空間の形成に向け、心強い援軍が登場したと言えるでしょう。

生物多様性の保全のためには、息の長い取り組みが求められます。今後も、生物多様性を高める取り組みを継続し、不動産業界の牽引役として活躍されることを期待しています。



(公財)日本生態系協会 事務局長
(公社)日本ナショナルトラスト協会 事務局長
関 健志

職歴
昭和61年 財団法人日本鳥類保護連盟 研究員
昭和63年 ネパール キングマヘンドラ自然保護財団に派遣(2年間)
平成2年 財団法人日本鳥類保護連盟 主任研究員
平成3年 サウジアラビア 野生生物保護センターに派遣
平成4年 日本生態系保護協会 事務局長
平成7年 上記財団法人化に従い 財団法人日本生態系協会 事務局長(平成24年4月公益財団法人へ移行)
平成16年 公益社団法人日本ナショナルトラスト協会 事務局長 現在に至る

ヒューリックレジデンス津田沼・ ヒューリックガーデン津田沼 建設事業

JHEP AA

津田沼本来の自然や季節の移ろいを大切にするため、全て日本在来の木々や野草を用いて緑化しています。また、敷地東側中央に、コナラやシロダモ、エゴノキ、イロハモミジなどから成る自主管理公園を設け、里山の風景が再現されています。



① 外観
② 植栽図
③ ススキ
④ ノアザミ
⑤ フレモコウ

ヒューリックコート雪が谷 建設事業

JHEP A

シラカシやエゴノキ、アラカシなど、日本在来の木々を敷地全体に植栽しています。また、生物多様性の質を高めるため、樹木に応じて、整枝・剪定強度を変えた管理を行っています。住民が気軽に緑と親しめるよう、建物中央に吹き抜けのある中庭(コート)を設けている点も特徴です。



① 外観
② 植栽図
③ アラカシ
④ シラカシ
⑤ エゴノキ

グランダ大森山王 建設事業

JHEP A

「和」をデザインのコンセプトとし、高齢者にとって気持ちの安らぐ、自然と調和した空間づくりを意図しています。敷地南側中央に、ケヤキやヤマザクラ、イロハモミジなど、在来種の高木類からなる庭園を設けています。

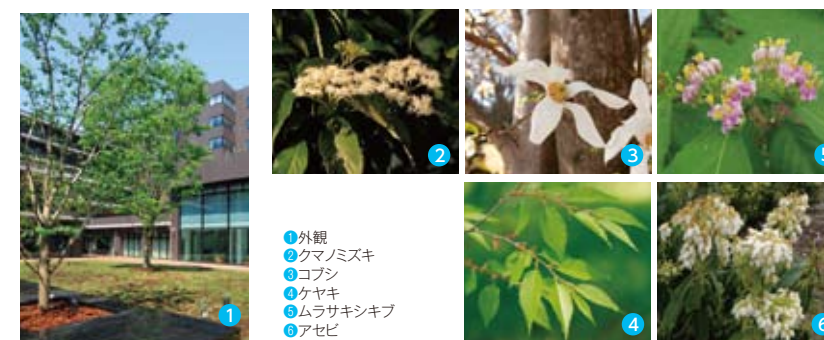


① 外観
② 植栽図
③ ヤブラン
④ ヤマザクラ
⑤ イロハモミジ

経堂プロジェクト

JHEP A

シラカシやアラカシなど、武蔵野の自然を中心とした植栽を行っています。敷地西側には広場と散策路を設け、多くの日本在来の植物を楽しむことができます。また、広場中央には、シンボルツリーとしてケヤキの太木を植栽しています。



① 外観
② クマノミズキ
③ コブシ
④ ケヤキ
⑤ ムラサキシキブ
⑥ アセビ

ヒューリックレジデンス千里山 建設事業

JHEP A

季節感を外構デザインのコンセプトとし、四季折々の花を楽しめる空間づくりを意図しています。敷地北側には、多くの中高木類からなる自主管理公園を設けています。



① 外観
② アオキ
③ ジャノヒゲ
④ ヤツデ
⑤ モチツツジ
⑥ ヤブツバキ

安全性の向上への 取り組み

私たちはお客様に安心と安全をお届けするため、
免震・制震構造を積極的に導入し、信頼性の高い地震対策を実現しています。

ヒューリックの事業の中核である不動産賃貸事業は、
お客様の社会活動の基盤となるビルを保有・管理することから、
地震や水害、およびこれに伴う
ライフライン被害対策には特に力を入れています。
新築ビルにおける免震構造の採用や、
既存ビルにおける耐震補強の徹底など、
災害対策のハード面にとどまらず、
被害時には建物の被害状況を早期に把握できるよう、
各ビルの管理所と本社間の通信対策を確保しています。
私たちは、「災害に強いヒューリック」として、
皆様に安心・安全をお届けしていきます。

免震・制震ハイブリッド構造の採用

仙台ファーストタワー（事務所棟）
では、地震対策に最先端の設備
を採用しています。積層ゴム・弾
性すべり支承の2種類の免震構
造を組み合わせ、地震エネルギーを吸収し、揺れと地震力を低減させる工法を採用しています。また、小型のオイルダンパーを配置し、台風・季節風など強風時の風揺れを低減しています。



仙台ファーストタワー（2009年6月竣工）

仙台ファーストタワーの建替えプロジェクトに参加して

私がヒューリックに入社後、最初に担当させていただいた仕事が仙台ファーストタワーです。偶然にも私の実家が仙台市であり、故郷に錦ではありませんが思い入れの強いPJとなりました。仙台市で免震構造を採用したビルが殆ど無い中、当社は計画当初より「地震が多い仙台市での開発こそ免震構造にすべき」という姿勢で事業推進しており、非常に感銘を受けたことを記憶しており、この度の東日本大震災は大変残念な出来事ですが、同時に、当社の考えが正しかったことを示したと感じずにはいられません。震災後、ビル入居者にお会いした際に「全員が無事でした」という言葉とともに、このビルに入居していることに感謝の意を表された方もいらっしゃいました。このPJに携わることが出来たことを誇りに思うと共に、今後もこの気持ちを忘れず、本当に価値あるビル開発とは何かを考え、開発事業に取り組みたいと考えています。



ヒューリック株式会社
開発事業部 兼アセットソリューション部 参事役
長根 潤

免震とは

建築物を地盤から絶縁することにより、地盤の揺れの伝達を最低限に抑える技術です

制震とは

建物自体に組み込んだエネルギー吸収構造により揺れを抑制する技術です

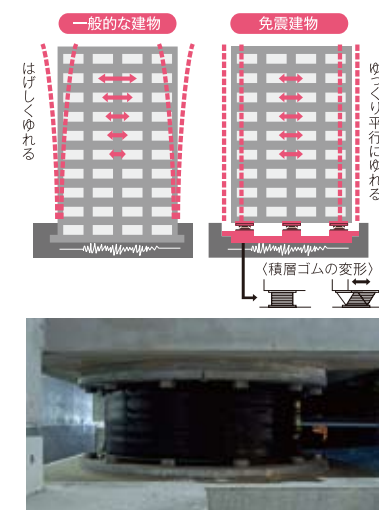
事業継続 コンサルティング サービス

ヒューリックの取り組み

免震構造は、アイソレーターという機構で建築物を地盤から分離しているため、地震時の揺れ方は建物全体が大きくゆっくり揺れます。その為、建物のひび割れなどの損傷が少なく、家具も転倒しにくい仕組みです。ヒューリック本社ビルでは免震構造を採用しており、免震装置として積層ゴムアイソレーター、錫プラグ入アイソレーターの採用により、地震時の揺れを減衰させることが出来ます。揺れの大きさは一般の耐震建築物の1/2~1/10程度になります。

免震建物リスト

- ▶ 仙台ファーストタワー
- ▶ ヒューリック麹町ビル
- ▶ 虎ノ門ファーストガーデン
- ▶ ヒューリック本社ビル



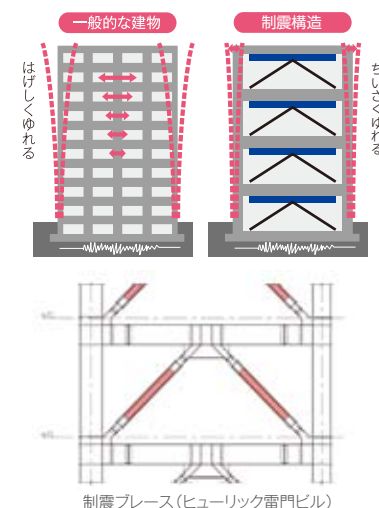
免震装置（ヒューリック本社ビル）

ヒューリックの取り組み

制震構造は、免震構造と組み合わせてさらに安全性を高める場合のほか、土地の形状などの制約によって物理的に免震構造が採用できないケースで優先的に採用しています。ヒューリック雷門ビルでは制震構造を採用しており、地震発生時の地震エネルギーを制震ダンパーが吸収することができます。揺れの大きさは一般の耐震建築物の1/2~1/3程度になります。

制震建物リスト

- ▶ ヒューリック雷門ビル
- ▶ ヒューリック数寄屋橋ビル
- ▶ ヒューリック両国ビル



制震ブレース（ヒューリック雷門ビル）

ヒューリックの取り組み

東日本大震災の発生以降、大災害発生時の重要業務の継続には、BCP策定のようなソフト対策だけでなく、建物・設備の耐震化などのハード対策を同時に進める必要性を再確認しました。そこで、ヒューリックは、当社の強みであるオフィスビルの安全性追求や環境配慮の側面での専門性の高いノウハウを活かし、NKSJ リスクマネジメント㈱と共同でオフィスビルなどの業務施設に関するソフト・ハード両面での対策を支援する新サービスを開発・商品化し、「事業継続コンサルティング総合対策パッケージ」としての提供を開始しました。

*NKSJ リスクマネジメント株式会社は、NKSJ ホールディングス株式会社のグループ会社でリスクコンサルティング業務を行っています。

ヒューリックの提供する ハード対策

- ✓ 建物・設備の耐震対策
- ✓ 自然エネルギーを利用したライフライン被害対策
- ✓ 津波による浸水対策 など

- ✓ 想定シナリオ作成
- ✓ BCP策定
- ✓ BCP訓練

NKSJ-RMの提供する ソフト対策

耐震グレードの確保

主要物件では、大地震*に見舞われても建築物の主要機能を確保できる、耐震グレードSランク、Aランクを確保していきます。

* 供用期間中に一度は起こるかも知れない震度6レベルの地震

グレード	地震	中地震	大地震	対象建物
SSランク		機能維持(特別機器を含む)	機能維持(特別機器を含む)	原子力施設等
Sランク		機能維持(無被害)	主要機能確保(軽微な被害)	防災拠点・拠点病院
Aランク		機能維持(無被害)	限定機能確保(小破)	一般病院・避難施設本社機構・電算センター
Bランク		主要機能確保(軽微な被害)	人命保護(中破)	一般建築物



ヒューリック環境方針

当社は地球環境の保護をCSRビジョンの中で謳っていますが、これをさらに具体化した「ヒューリック環境方針」を制定しています。このヒューリック環境方針には、現代社会から求められている事項を意識的に取り込みました。今後はこの環境方針に基づいて様々な取り組みを推進していきます。

1	環境コンプライアンス	環境関連法令・規則を遵守し、サステナブル社会の形成に努めます。
2	環境マネジメントシステム	環境目標を設定し、その継続的改善を図っていく中で、地球環境保全に貢献していきます。
3	環境パフォーマンス	開発の企画段階から環境配慮設計を導入することで環境への負荷をできる限り低減し、環境効率性を向上させていきます。
4	循環型社会	建物のライフサイクルを通じて「リデュース・リユース・リサイクル」の3Rを推進し、循環型社会の形成に寄与します。
5	社員の環境意識啓発・環境教育	社員一人ひとりが環境パフォーマンス向上に向けて自主的に行動できるよう、環境教育・啓発活動に取り組んでいきます。
6	環境コミュニケーション	ヒューリックの環境貢献活動の情報を広く開示するとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーと対話し、地球環境保全の輪をひろげていきます。

TOPICS

「環境経営度調査」2年連続不動産業界首位

1 環境経営度調査とは

「環境経営度調査」とは、各企業による調査票への回答から環境経営への取り組みが優れている企業のランキングを発表するもので、日本経済新聞社が1997年から毎年実施している調査です。昨年度の第14回の環境経営度調査において、当社は不動産業界首位の評価をいただき、今年度の第15回においても不動産業界首位を獲得しました。

2 環境経営度調査の評価を受けて

「温暖化対策」ではCO₂排出総量の削減目標の設定と目標の達成に向けた環境配慮ビルの建設、また「資源循環」ではガイドラインに基づいた長寿命化ビルの建設による廃棄物の削減が評価され、満点をいただいています。
他方、汚染対策・生物多様性についてはまだまだ改善の余地があります。（公財）日本生態系協会からの助言を受けつつ生き物の暮らす植生を目指し、「JHEP 認証」の取得にチャレンジしていきます。
前回に引き続き高い評価を受けたことを弾みとして、これまで以上に環境経営を意識していきます。

CO₂排出量削減に向けたロードマップ

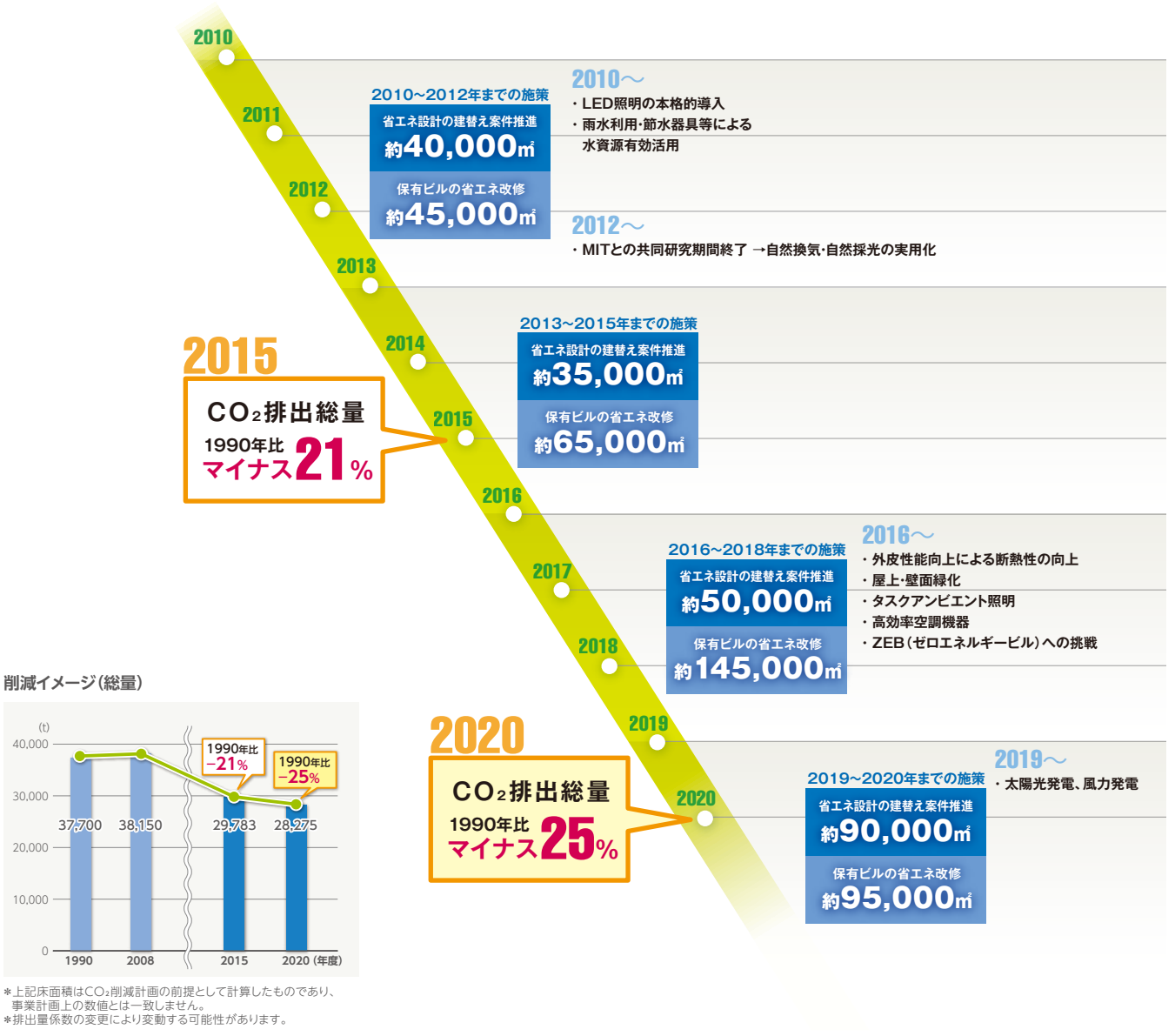
当社は、所有するオフィスビル全体から排出されるCO₂ 排出総量について、1990年比で2020年までに25%削減するという中长期計画を策定しました。この計画の妥当性と数字の正確性については、第三者審査機関である株式会社日本スマートエナジーより、不動産業界では初めての第三者認証を取得しています。

- プラン1

当社は、10年間で40棟の建替えプロジェクトを進めています。新築ビルは設計段階で様々な省エネ技術を組み込むことができるため、圧倒的にエネルギー効率が良く、CO₂の大幅な削減につなげることができます。
- プラン2

マサチューセッツ工科大学(MIT)と自然エネルギー活用(自然換気・自然採光)の研究プロジェクトを進めています。照明と空調のエネルギー効率を抜本的に改善し、ビルのエネルギー消費量を抑えることでCO₂の削減につなげていきます。

削減に向けたロードマップ (2011年12月末時点の算出)





環境経営の推進

環境諮問会議

ヒューリックの環境に関する取り組みについて、社外有識者の方々から助言や意見をいただくため、環境諮問会議を設置しています。環境問題に知見があり、客観的な視点を持つ専門家の皆様から忌憚のない意見をいただき、中長期的な環境計画に反映しています。

第3回環境諮問会議では、政府からの使用電力削減要請を受け、運用による電力使用量削減の可能性についてディスカッションを行いました。

2011年の夏はテナントの皆様にご協力いただき、空調の設定温度の引き上げや使用しない会議室の空調停止のほか、LED照明の導入、照明の間引きや照度調整などの節電努力を積み重ねた結果、電力使用量を大幅に削減することができました。

たとえば電力使用量が特に大きいビルで2011年7月の電気使用量と2010年の同月の電気使用量を比較したところ、電気使用量を20%近く削減することができました。

委員の先生方からは「運用による電力使用量の削減には大きなポテンシャルがある」、「今後も25%削減計画達成に向けた努力を継続すべきである」というご意見をいただきました。

メインメンバー

青山 俊介氏(エックス都市研究所・取締役特別顧問)
伊香賀 俊治氏(慶應義塾大学教授)
藤井 良広氏(上智大学大学院教授)

サブメンバー

レノン・グリックスマン氏(マサチューセッツ工科大学教授)

環境コンプライアンス

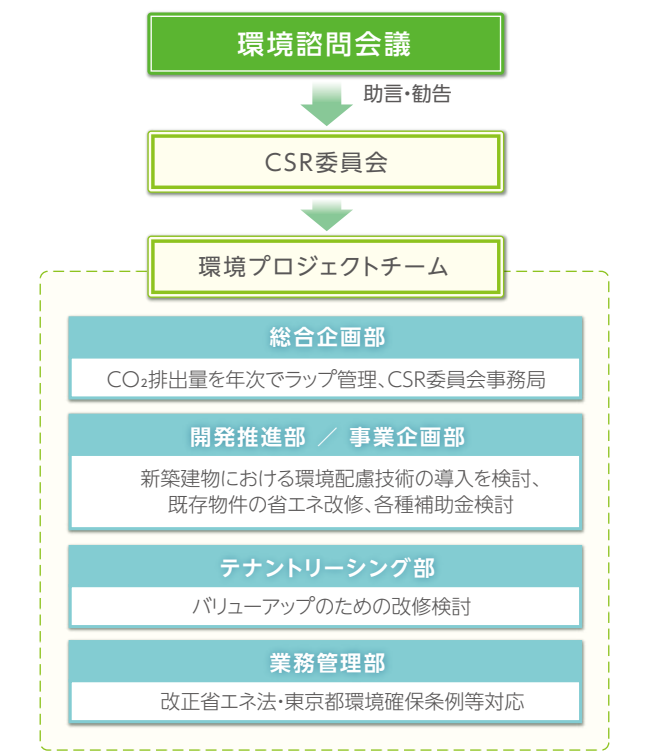
2011年9月にコンプライアンス研修を実施し、CSRレポートの読み合わせおよび環境課題にいかに取り組むかについて、各部でディスカッションを行いました。東日本大震災後の深刻な電力供給不足という状況下、節電や省エネルギーに関する意見が活発に交わされました。

研修後、CSR事務局である総合企画部に対して「太陽光発電やLED照明等は支出が伴うが、会社として可能な限り実施していくべきである」、「社内での3R(リデュース・リユース・リサイクル)の活動を見直す余地がある」などといった提言が多く寄せられました。今後の各種環境施策の策定の際、貴重な意見として活用していきます。なお、グループ会社においても同様の環境コンプライアンス研修を実施しています。今後もこうした研修を継続し、環境コンプライアンスに努めていきます。

環境プロジェクトチーム

環境プロジェクトチームを組成し、中長期的に取り組むべき環境関連施策について議論しています。部をまたがる横断的なプロジェクトチームであり、全体的な調整や情報共有、意見のすりあわせなどを行っています。環境に投下するコストと効果を把握するための環境会計の導入、改正省エネ法をはじめとする環境法令への対応、合併等によって取得した物件の省エネ改修の検討、モデルケースの試算などを行っています。

環境推進体制図



環境教育

オフィスでの節電はもちろん重要ですが、オフィスを離れた後、従業員一人ひとりが家庭でも環境に対する意識を強くもって節電に努めていくことが重要です。そこで家庭でできる節電のポイントをまとめ、従業員全員に発信しました。

「家庭での電力需要のピーク時間はいつ?」、「家庭ではどんな電気を使っている?」といった家庭における電力使用量の基礎知識を図表やグラフを用いて分かりやすく説明したほか、エアコンの設定温度の引き上げ、冷蔵庫の設定の調整、まとめ洗いによる洗濯機・乾燥機の負荷軽減など簡単にできる節電メニューを紹介しました。従業員からは「家庭での節電を意識するきっかけになった」、「地道に節電努力を続けることが大切だと思う」といった意見がありました。従業員の環境意識啓発・環境教育はヒューリック環境方針に掲げられた重要テーマです。今後も折に触れ、情報を発信していきます。

電力使用量削減に向けた自主行動計画

東日本大震災の影響による夏の電力供給不足より、ピーク時使用電力を15%削減するための自主行動計画を策定し、節電対策チームを組成して様々な取り組みを実施しました。オフィスでの節電の柱となるのは、エネルギー使用量の約半分を占める空調、約4分の1を占める照明です。空調については設定温度の引き上げ、使用しない会議室・執務室の空調停止、廊下・エントランスなどの空調の間欠運転、クールビズの実施等によりエネルギー使用量を削減しました。また照明については、保有ビルの共用部でのLED照明の導入、エントランス・廊下・階段・トイレ・駐車場等の消灯や間引きや照度調整、自動販売機の消灯に努めました。

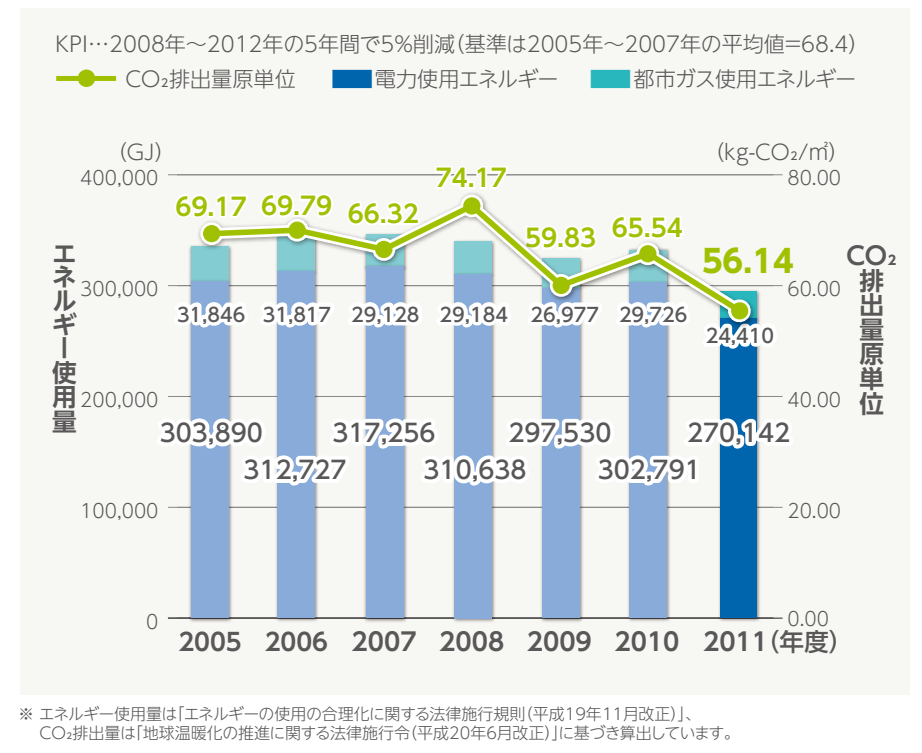
こうした取り組みの結果、2010年度比ピーク時使用電力を22.7%削減でき、目標を大きく上回る結果が得られました。

保有ビルでのエネルギー使用量実績

2011年度の保有ビルのエネルギー使用量は294,552GJで、2010年度比10%以上を削減しました。ビルごとにエネルギー使用量の増減を分析してみると、全てのビルにおいて6月~10月のエネルギー使用量が大きく減少していることがわかりました。2010年の夏は電力使用量削減に向けた自主行動計画の下、節電に積極的に取り組んだ結果、例年、エネルギー使用量の増加する夏期のエネルギー使用量を抑えることができ、結果としてエネルギー使用量の削減につながったと考えています。

CO₂の単位床面積当たりの原単位では、56.14kg-CO₂/㎡と2010年度比14%近く減少しました。

エネルギー使用量とCO₂排出量原単位



VOICE

環境諮問会議に参加して

ヒューリック株式会社
開発推進部 執行役員 部長
浦谷 健史

ヒューリックは、「CO₂の総量25%削減計画」を業界に先駆けて策定し、積極的に環境問題に取り組んできました。その取り組みの一つとして、第1回環境諮問会議を2010年3月に開催しました。その後、2011年3月に東日本大震災が発生し、原発の是非が論じられ、再生可能エネルギー特別措置法が可決され、各地でメガソーラーが計画されるなど世の中の動きも急激に変わってきました。まさにこのようなときにこそ環境諮問会議は

有効に機能していると感じています。このような価値観が変化する中で、経営のトップが直接、環境の専門家から忌憚の無い意見を聞き、方針決定に必要な情報を得られる貴重な場であると思います。これからも私たちヒューリックは、時代の変化、人々のニーズを敏感に察知し、私たちが果たすべき役割をしっかりと判断していきたいと思っています。



ビルの省CO₂化

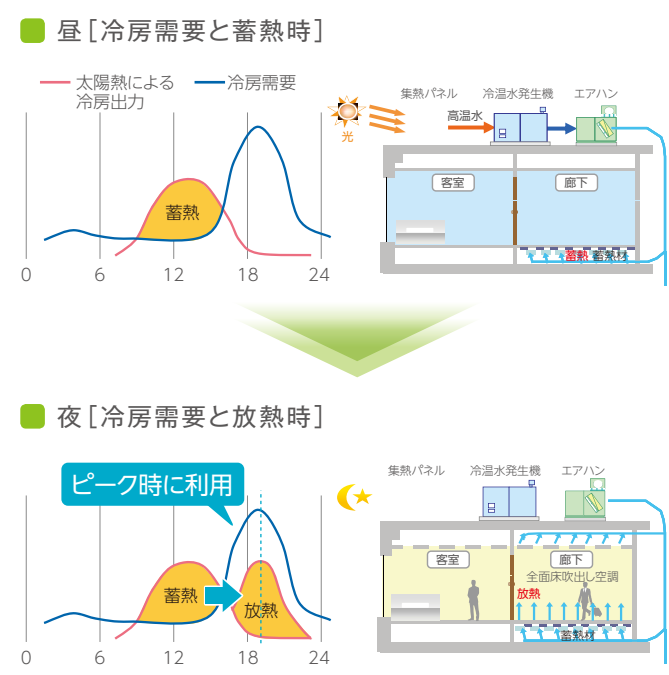
国土交通省 住宅・建築物 省CO₂先導事業

省CO₂先導事業とは、住宅・建築物における省CO₂対策を強力に推進しその市場価値を高めるとともに、居住・生活環境の向上を図るため、国土交通省が省CO₂の実現性に優れたリーディングプロジェクトを募り、優れた提案に対して費用を補助し、支援するという制度です。

ヒューリック株式会社は、既に(仮称)大伝馬プロジェクト(現ヒューリック本社ビル)が採択されましたが、今般、(仮称)雷門プロジェクト(現 ヒューリック雷門ビル)においても省CO₂先導事業として採択を受けました。

(仮称)雷門プロジェクトでは太陽熱利用空調と潜熱蓄熱材を組み合わせた空調システムを導入し、昼間太陽熱集熱パネルによって集めた太陽熱から製造した冷熱を活用しています。この冷熱を夕方以降のピーク時に放熱することで、エアハンドリングユニットによって蓄熱材に風を送り、二重床から通気性のあるカーベットを通して冷熱を解放します。この空調システムを用いた場合、スペースに余裕がなく大規模な蓄熱槽を設置することができない都心型のホテルにおいても、太陽熱を有効活用することができます。

また、高効率な小型コンジェネの廃熱利用システムを利用することで、コジェネで客室の電力を発電した際に、発生する廃熱を給湯に利用することができ、エネルギーを節約することができます。ホテルにおいて、この空調および給湯設備の省エネ技術を導入することにより、年間でCO₂排出量を31.2%削減することができます。



エネルギー効率の高い設備への更新

インバータ蛍光灯と照度制御

インバータ蛍光灯は同じワット数でも明るく高効率というメリットがあります。照明を点灯したままで明るさを段階的に調節することができるため、交換直後の過剰な照度を抑制(初期照度補正制御)し、窓際から差し込む光を利用して照度を落とすなどの調節(窓際調光制御)も比較的容易に対応できます。また運用面では、原則共用部・屋外部の照明器具のスケジュールを制御し、予め定められた時間にオン・オフを制御しています。現在、ヒューリック両国ビルでインバータ蛍光灯を採用しています。

LED照明の導入

LEDは低い消費電力で白熱灯や蛍光灯と同程度の照度を保つことができるため、消費電力・CO₂排出量の大幅な削減につながります。しかも長寿命で、電球交換などのメンテナンスの手間が省けるばかりか、廃棄物の削減・資源の有効活用につながります。

ヒューリック数寄屋橋ビルでは、全館LED照明を採用しました。また既存ビルについても、省エネ改修工事を実施し、共用部の照明をLED照明へ切り替えています。

新空調システムへの転換

きめ細かなテナントニーズに対応するため、フロアごとに冷媒を循環させ冷却効果を得る「空冷ヒートポンプ方式」の設備を採用しています。この方式では、フロア単位で温度・利用時間帯の設定が可能となります。

ヒューリック大阪ビルで採用している「氷蓄熱方式」は、夜間に蓄積された氷蓄熱槽電力を活用し、昼間の空調に利用する方式です。安価な夜間電力を利用できるだけでなく、日中使用する電力のピークカットにも貢献できます。

導入までには、ランニングコスト、ガスエンジンの耐用年数、交換の容易さ、災害時にガスが復旧するスピードなどの総合的な評価を行いました。



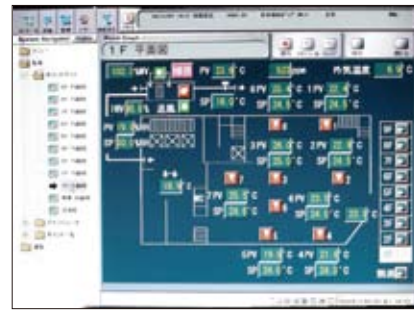
LED照明のオフィス空間(ヒューリック数寄屋橋ビル)

空調の集中コントロール・省エネの自動化

個別空調の遠隔コントロール

ヒューリック札幌ビルでは、ビル管理所が遠隔操作して個別空調の室内機を毎日定時に停止させ、室内機の消し忘れを防止しています(テナントとの協議の結果、了解が得られた場合のみ実施)。停止後もテナント側のリモコンを用いて再運転することができ、必要な箇所のみスイッチを入れるため省エネにつながります。

また、テナントの希望に応じ、ビル管理所が個別空調機の設定温度・運転状況を遠隔監視して過負荷運転を防止しています。遠隔操作を導入するのが困難な場合は各階(テナント)ごとに集中リモコンを設置し、消し忘れ防止に役立っています。



ヒューリック札幌ビル管理所の遠隔システムの画面

中央熱源システムと外気利用のベストマッチング

一部のビルで中央熱源による空調システムを採用しています。このシステムは、中央熱源で冷温水をつくりだして各階の空調機へ搬送し、その空調機が空気と熱交換して各エリアへ冷風・温風を供給するものです。

ヒューリック小舟町ビルでは、ビル管理所の中央監視盤で室内温度と外気温をモニターし、最適な外気取入量を調整、効率よく空調運転させることで省エネルギーを図っています。

共用部エネルギー利用の自動制御

ヒューリック新橋ビルでは駐車場、仙台ファーストタワーではトイレに人感センサーを導入しています。無人の際は自動的に電気を消し、省エネルギーに役立てています。

また、一部のビルでは、各階の廊下・トイレの照明をその階のセキュリティと連動させて消灯するシステムも導入しています。このような取り組みは、今後新築物件を中心に取り入れていきます。

再生可能エネルギーの導入促進

太陽光発電システム、風力発電システム

ビルの屋上に太陽光モジュールを設置し、「発電表示パネル」で発電状況とCO₂削減量を表示しています。発電表示パネルはビルを利用する人々が見やすい位置に設置し、「CO₂の見える化」を実践しています。発電された電力は、ビル内の共用分電盤に供給されます。

また、ヒューリックレジデンス元代々木では、外構部の街路灯としてハイブリッド街路灯を採用しています。この街路灯は風力(発電開始風速1.2m/sec)と太陽光で発電し、商業電力に頼らず、自然エネルギーだけで点灯します。



太陽光発電装置(ヒューリック本社ビル)

省エネルギーに向けた研究活動

MIT(マサチューセッツ工科大学)と共同で、自然エネルギー導入によるCO₂排出量削減を目的とした研究プロジェクトを立ち上げ、2009年9月から3年間、「自然換気、自然採光」をテーマとした研究を行いました。こうした自然換気、自然採光(特許申請中)技術は、共同研究の最終年である2012年に竣工したヒューリック本社ビルで導入しています。

現状のオフィスビルの省エネ対策は超高層ビルや大規模開発に偏っているように思われます。当社は、こういった研究活動を通じて、新たに中規模ビルへの環境配慮プロジェクトにチャレンジし、プロトタイプとなるビルをつくりあげていきます。



共同研究の様子



ビルの長寿命化

100年オフィスを標準仕様に

『ビルをつくっては壊すというフロー消費型』から、『高品質のビルを建設し、タイムリーかつきめ細やかに手入れし、長く、そして大切に使うというストック型』への転換期に差し掛かっています。こうした流れの中、長寿命化ビルの建設が不可欠であると考え、『ヒューリック長寿命化ビルガイドライン』を策定しました。

このガイドラインの背景には「高耐震性と高耐久化」「更新・リニューアルの円滑化」「高度なメンテナンス性」という3つ考え方から成り立っています。ビルの躯体は100年以上の長きにわたって安全に使い続けられるようなグレードを確保し、他方で変化するワークスタイルに対応した柔軟なレイアウト変更、時代の先端を行くようなビルの外観への刷新を可能にします。

たとえば、2011年11月に竣工したヒューリック荻窪ビルでは大地震にも耐えられる耐震強度を確保しつつ、奥行き約14m以上の無柱空間を実現しました。



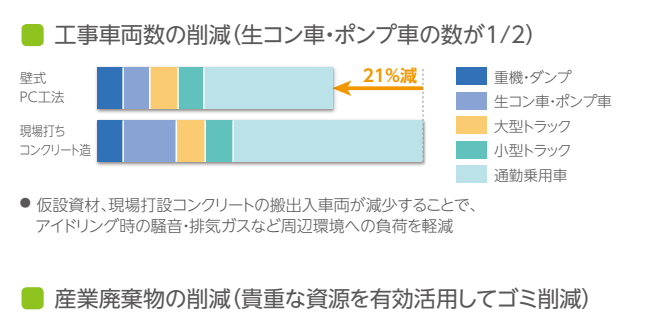
省資源・廃棄物削減

施工

PC工法の採用拡大

事業主の立場から、廃棄物を大幅に削減できるPC工法*を積極的に採用しています。この工法は工期の短縮だけでなく、工事時の周辺環境への影響を最小限に抑え、長寿命化の観点からも評価されています。2011年度はヒューリックコート雪が谷、ヒューリックレジデンス千里山でPC工法を採用しました。

*PC工法(プレキャスト・コンクリート)工法
工場で一貫した品質管理のもとに製造された壁式プレキャストパネルを工事現場に搬入して組み立てる工法

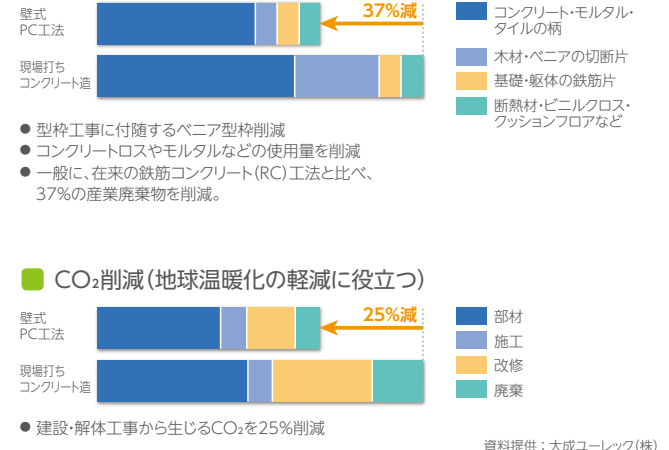


建替えにおける地下部分躯体の一部再利用

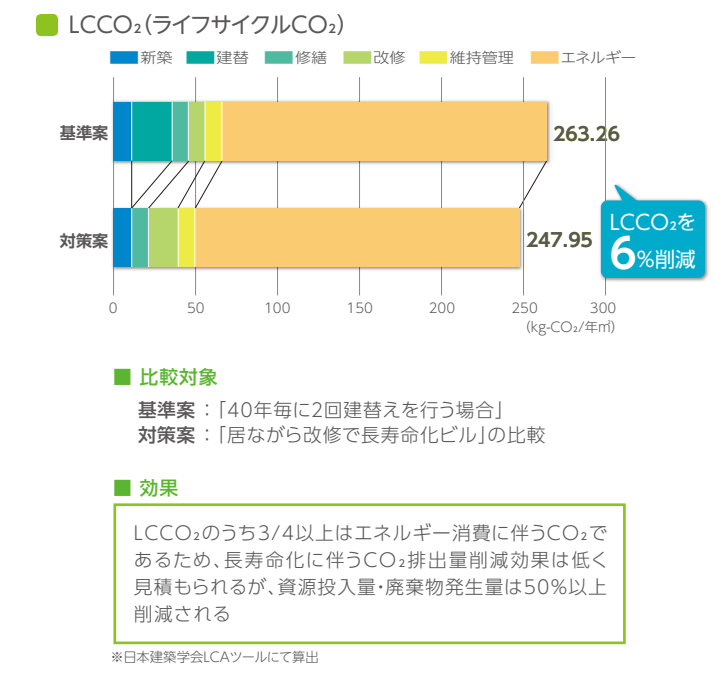
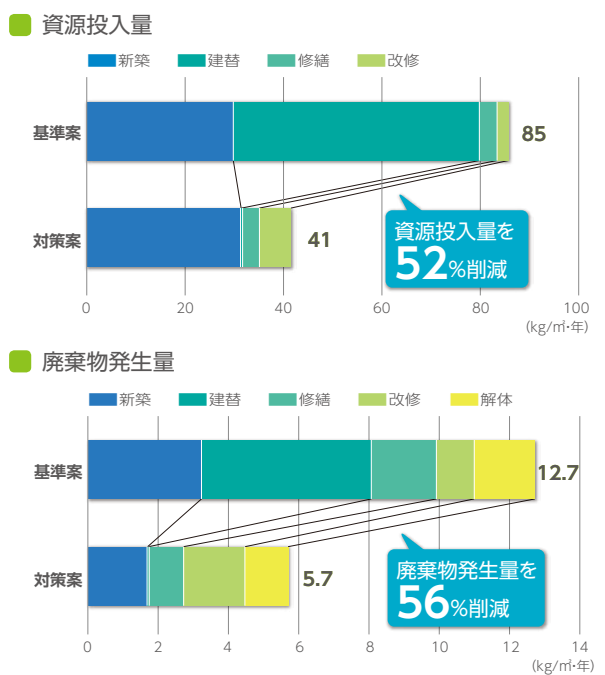
建替工事では、解体に伴って発生するコンクリートガラなどの廃棄物を削減するため、既存建物の地下部分の躯体を、新築建物の山留め壁として再利用し、その内側に新たな地下躯体を設けるなどの工夫を行っています。もちろん、既存建物の躯体を再利用する場合には十分な検査を行い、強度を確認します。

周辺への影響をふまえて物件ごとに検討した結果、この手法を以下の案件で導入しました。

- 再利用実績**
- ヒューリック両国ビル
 - ヒューリック数寄屋橋ビル
 - 虎ノ門ファーストガーデン
 - ヒューリック本社ビル



環境面におけるメリット(100年スパンでの比較)

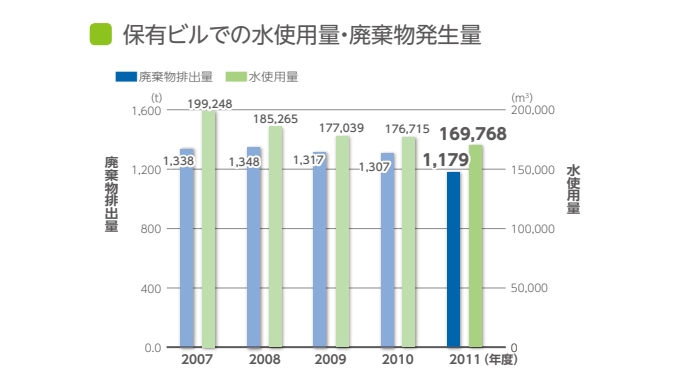


運用

廃棄物・水使用量の削減

テナントの皆様、ビル管理会社と協力し、廃棄物削減・水使用量削減に取り組んでいます。

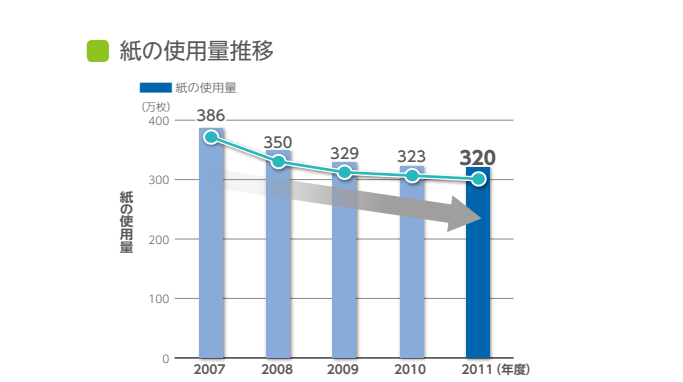
ヒューリック大阪ビルではトイレ節水工事を行った結果、水使用量を大量に削減することができました。今後も節水型の洗浄便器、手洗い器を標準化していきます。こうした地道な取り組みの結果、水使用量は2005年以降順調に減少しています。また廃棄物発生量も前年比大幅に削減することができました。



オフィスでの紙削減の取り組み

紙使用量を削減するため、社内で様々な取り組みを行っています。たとえば、社内意識喚起を目的としたポスターの作成、スローガンの公募、PC使用に際しての両面印刷や集約印刷(1枚の紙面に2面以上を割り付けて印刷)の推進、書類の電子回付・電子承認システムへの切り替えなどです。2011年度は前年度比で3万枚の紙を削減することができました。

今後も、新入社員・中途採用社員向け研修などを通じ、取り組みを社内に浸透させていく予定です。





温暖化対策(緑化)

緑化はヒートアイランドの緩和に効果があることから、当社では温暖化対策の一環として注力しています。敷地内の緑化も積極的に進め、安息をもたらす夏の木陰など、その街に暮らす人々が憩う場を提供します。緑化計画に当たっては常に緑あふれる都市空間を創造するとともに、生物多様性に配慮し自然との調和を目指していきます。

■ 屋上・敷地内緑化

屋上緑化によって日射をコントロールし、屋根の蓄熱を防ぐことにより、空調負荷を低減し、断熱性能が向上することにより、省エネを実現できます。オフィスビルの緑化においては、立地条件を勘案し手入れが簡単で強風に強い植物を中心に選定しています。また、保水性の優れた土壌を植えることで雨水を最大限活用する工夫をしています。

仙台ファーストタワーでは吹き抜けアトリウム空間と屋上広場の壁面499㎡をコンテナ植栽の組み合わせにより緑化しました。アトリウム空間はセラミックボールを植栽基盤としたコンテナを室内壁面1～5階に設けられた棚に収納する構造となっており、寒冷地の冬季の冷え込みと夏季の温度差に強く、かつ低照度に耐える24種類の観葉植物をランダムに配植しています。

こうした緑化が評価され、財団法人都市緑化機構の「第10回屋上・壁面・特殊技術コンクール」にて「審査委員会特別賞/壁面・特殊緑化部門」を受賞しました。



仙台ファーストタワー
(吹き抜けアトリウム空間)



虎ノ門ファーストガーデン(屋上広場)

■ 壁面緑化

壁面緑化は、建築物の外観を緑で覆うことから、蒸散作用によるヒートアイランド対策となるだけでなく、アメニティを向上させることで街行く人々の心を和ませる効果も期待できます。

2010年8月に竣工した虎ノ門ファーストガーデンでは、地上8階まで大規模な壁面緑化をしています。エレベーター部分など窓がない部分の壁面の外側に専用の支柱を設置し、つた系植物を這わせ、周辺環境への環境負荷の低減、壁面からの放熱の抑制等を実現しています。ヒューリック駒込ビル・ヒューリックレジデンス駒込では、2つの建物のデザイン基調を合わせ連続性のある壁面緑化を設けています。



虎ノ門ファーストガーデン



ヒューリック駒込ビル



ヒューリック本社ビル

VOICE

沖電気工業株式会社
総務部施設管理チーム
小野 裕基

虎ノ門ファーストガーデンに入居して

『虎ノ門ファーストガーデン』の名称の通り、弊社が入居するビルは近隣のビルに比べて壁面緑化が多く施されている為、昨今の環境負荷低減が求められている中では、お客様との話題にしやすいビルとなっています。

実際に入居してみると、テナント部は採光・景観を十分に取込んだ開放的な空間となっている一方、エレベーターなどのコア部分や共用部などの開口部以外の壁面に緑化が施されており、自然との調和を実感しながら快適に過ごすことができます。

また、最上階にはテナントでも足を運ぶことができる屋上庭園が配置されています。南側は周辺に高い建物が無いので遠くまで見渡せまし、植栽の種類も非常に豊富なので、仕事中的オアシスとして活用しています。さらに虫の音が聞こえてくる季節には、庭園に一層の雰囲気を感じ取ることができます。また、外周部が下階から連続するカーテンウォールで囲まれている為、風の影響を受けないのも嬉しいですね。

環境会計

■ 環境会計

環境に関するコストとその効果を把握することを目的として、環境会計を導入し、今年度のCSRレポートより公表していきます。

ヒューリックはCO₂を総量で25%削減するという高い目標を掲げ、様々な環境施策を積極的に推進していますが、このCO₂削減計画と環境会計を連動させることで、効果的な省エネ投資が実現できると期待しています。どのような投資からどのような効果が得られたのかを計数管理できれば、2012年度の環境投資の際に効果的に予算を配分することができます。

他方、こうしたデータを対外的に開示することで、ステークホルダーの皆様に私たちの取り組みについて理解を深め、ご納得いただきたいと考えています。

2011年度は震災後の電力配給不足を受け、保有ビルにおいて省エネ改修を実施して共用部の照明をLED照明に切り替え、高効率空調への更新などを実施しました。また新築ビルでは、太陽光発電、LED照明、高効率空調などを採用した結果、地球環境保全コストの投資額が大きくなっています。

■ 2011年度の環境会計報告

- 対象期間** 2011年1月1日～2011年12月31日
- 対象範囲** ヒューリック株式会社
- 集計方法** 「環境会計ガイドライン2005年版(環境省)」を参考に集計しています。
- 算定基準** 「投資額」は減価償却資産への投資額のうち、環境保全を目的とした支出額を計上しました。「費用額」は、当社の費用のうち、環境保全を目的とした発生額を計上しました。なお費用額には減価償却費を含んでいません。

環境保全コスト			主な取り組みの内容(2011年度)
分類	投資額	費用額	
(1) 事業エリア内コスト	1,098,520 (348,098)	2,182 (1,963)	
内訳	(1)-1 公害防止コスト	0	※1
	(1)-2 地球環境保全コスト	1,093,235 (348,098)	ビル建替に伴う省エネ設計(共用部のLED化、ソーラーパネル設置等)保有ビルの省エネ改修(共有部のLDE化、空調設備更新等)
	(1)-3 資源循環コスト	5,285 (0)	保有ビルの節水対策 機密書類の再生紙へのリサイクル
(2) 上・下流コスト	0	106 (114)	トナーカートリッジのリサイクル費用
(3) 管理活動コスト	0 (0)	4,068 (33,284)	CSR報告書の作成 当社の環境に関する新聞広告(2010年度)
(4) 研究開発コスト	0 (0)	19,172 (10,819)	ビルの自然換気/ 自然採光に向けたマサチューセッツ工科大学との共同研究
(5) 社会活動コスト	0 (0)	548 (560)	里山の保全活動
(6) 環境損傷対応コスト	0	0	
合計	1,098,520 (348,098)	26,076 (46,740)	

※1 法令に基づき適切な排水処理、排ガス測定等を行っていますが、2011年はコストの算出は行っていない。

お客様満足度向上に向けた取り組み

不動産事業における取り組み

当社が保有するオフィスビル・店舗・住居などはお客様の社会活動の基盤となるため、お客様に安心・快適をお届けするという理念の下、絶えずクオリティの向上を目指しています。

入居されているテナントのお客様、そしてビルを訪れる方など建物を利用するお客様全てに満足していただくため、きめ細やかな品質管理・丁寧なメンテナンス・資産を守るセキュリティなど徹底してこだわっています。

■ オフィスビルの品質管理

保有ビル管理業務を行うのは管理会社ですが、年に1回、当社のビル担当者が各管理会社をまわって管理状況を点検しています。評価項目は法令遵守、建物・設備の点検、危機管理、清掃、保安などです。不備又は改善を要する事項を指摘し、全てのビルにおいて高品質を保つことができるように管理しています。空調設備の一時的な故障・漏水などお客様から寄せられた苦情に対しては、管理会社だけでなく、専門的知識を有する当社エンジニアも駆けつけます。早期対応を通じてお客様の快適をサポートします。

現在進行中の建替案件においては、高い品質を確保するために設計基準・デザインルール等を整備し、意匠・構造・設備などを包含した品質管理に努めています。

快適なオフィス空間を提供するために

ヒューリックビルマネジメント株式会社
ビル管理部 部長
佐藤 光明



昨夏、東京電力管内において、電力の使用制限が発動され、これまで経験したことのない事態に対し、テナント様からのお問い合わせが数多く寄せられました。テナントビルの節電については、テナント様のご理解・ご協力が不可欠なことから、テナント様のご担当の方々と、日頃ビルの管理に携わり、建物・設備全般に亘って熟知している管理会社様にお集まりいただき説明会を実施しました。テナント様の専用部においては、照明の間引き、空調の効果的な設定温度にすること等具体的な方策と、その節電効果を具体的な数値でお示しし、テナント様ごとに目標値を定め推進しました。また、共用部においてはエントランス、廊下のLED化を積極的に行うと共に、テナント様のご理解・ご協力をいただき、照明の間引き、効果的な空調運転等、安全・快適を確保出来る範囲内で取り得る方策について実施しました。結果として、所有ビル全体で平均約25%の節電実績をあげることが出来ました。今後も、テナント様と協力して、快適な職場空間を維持しつつ、省エネといった社会的要請にも積極的に取り組んでいきます。

給食管理事業における取り組み

当社では社員食堂などの給食管理業務を受託しています。食事は毎日の活力の源ですが、単なる栄養補給ではなく、職場で毎日食事されるお客様にご満足いただけるような“おいしい食事”“飽きない食事”“健康に役立つ食事”を私たちは目指しています。

また、言うまでもなく「食の安全・衛生」には万全を期しています。

● おいしく、飽きない食事

現場で調理するのは専門の給食業者ですが、当社の管理栄養士と給食業者が協力して、バラエティーに富んだメニューを工夫して提供しています。また、お客様アンケートにより、お客様の声を出来るだけ反映するように努めています。

● 健康に役立つ食事

健康な生活を送る上で、食生活は大切です。栄養バランスのよい食事やヘルシーメニューを提供することによって、お客様の健康に役立ち、また、食事への関心を深めるきっかけとなればと願っています。

● 食の安全・衛生

全ての受託施設を対象に定期的に衛生点検を行い、食の安全・衛生には万全を期しています。

社員食堂の運営管理

ヒューリックオフィスサービス株式会社
厚生事業部 給食管理チーム
上席主任
橋口 教子



企業の社員食堂の運営・管理を受託しています。再委託先の給食業者が衛生的に作業を行っているか、定期的に各施設へ立ち入り検査を行い、食中毒事故防止に努めています。また、企業の医療費削減の為に、食生活の改善による健康増進も大きなテーマの一つです。その取り組みとして、低カロリー、減塩を基本としたヘルシーメニューを常設したり、“メタボ対策”などテーマに沿ったキャンペーンを実施したりして、それに合ったメニューの提供やリーフレットの配布等を行っています。最近では社員食堂のレジビ本が人気を博すなど、ちょっとした“社員食堂ブーム”となっています。喫食者のニーズを捉えるため、当社でも定期的にアンケートを実施していますが、その結果をみると、喫食者の期待や要望が以前にも増して大きくなっていることを実感します。今後も喫食者に喜んでいただけるよう、給食業者とともに良い食堂作りに励んでいきたいと思っています。

保険代理店事業における取り組み

保険商品として差はないだけに、保険代理店業務のサービスの質を分けるのは人材です。事故発生時の迅速・的確なアドバイスはもちろん、お客様の立場になり、親身に対応させていただくなどソフト面の充実に努めております。私たちが目指しているのは、お客様に信頼していただき、次回の満期時に、引続きお客様からご用命いただけるような担当者の育成です。そのために、担当者一人ひとりがそれぞれの領域で専門性を深め、日々知識・スキルの向上を図っています。

今後もお客様に満足いただけるサービスを提供し、数ある代理店の中でも『お客様評価 No.1』を目指します。

■ 業務改善提案制度

従来はクオリティ向上ワーキンググループにおいて業務改善活動を行ってきましたが、この精神を引き継いで業務改善提案制度を作り、業務改善委員会をスタートしました。業務改善に係る提案や意見を広く吸い上げ仕事の生産性と堅確性の向上を図り、サービス品質の向上を目指して具体的な取り組みをしていきます。

業務改善委員会では各種提案を定例的に分析・検討するほか、優秀な提案については個別に表彰しています。2011年度は、業務サポートチームの仕事全般を担当者全員で数ヶ月かけて分析しました。その結果多くの改善提案が実を結び、効率化や円滑化を皆が実感できると同時に、事務の堅確性が向上してミスが減少したことによりサービスの向上につながっています。

■ お客様窓口の取り組み

保険代理店は、直接お客様と触れ合い、信頼関係を構築できる窓口であると考えています。

お客様とのやり取りが郵便・電話を通じてなされる場合、お客様の顔が見えないだけに、担当者の印象はとても大切です。

従業員一人ひとりの応対力を強化し、お客様満足を向上させるため、以下の項目を実践しています。

- 保険会社との定期的な勉強会、情報交換会
- 商品知識や事務手続きのブラッシュアップ
- 好事例ニュース等の聴取
- 接遇向上のための研修会 など

お客様の身近なパートナーとして

ヒューリック保険サービス株式会社
個人保険営業部 主任
安孫子 由香



個人保険営業部では契約者様へのご契約更新案内時のフォローコール、ご成約時のサンキューコール等を通じて、契約者様とできるだけたくさんお話できるように努めています。

また、契約者様の要望にあった保険商品を提供できるよう毎月保険会社との勉強会を行ったり、CS向上のため契約者様のご意見・ご要望等を収集し、朝礼や打ち合わせのときに発表することにより情報の共有化を行ったりしています。先日は、昨年他社に切り替えてしまったお客様からの「当社のきめ細やかな対応に改めて気づき、契約を切り替えた事に後悔した、今年はまだお世話になりたい」との事例がありました。このようなうれしいお言葉をたくさんいただけるように日々尽力していきたいと思っています。

■ 保険会社へ提案書を提出

個人保険営業部では日常業務でのお客様の声を記録しています。こうして寄せられたお客様からのご意見・ご要望をみると、当社だけでなく保険会社への改善要望も多数あることが分かりました。そのご意見・ご要望を社内でもまとめ、保険会社へ要望書を提出しました。

この要望書では

- 年配の方々にも読みやすいように、申込書の大きさ・字体を工夫して欲しい
- お客様からお問い合わせの多い事項を予めパンフレット等で明示して欲しい

など、24項目の要望・提案をしましたが、保険会社からはおおむね前向きに対応するとの回答をいただいています。今後も、保険会社とも連携してさらなるCS向上に努めていきます。

■ 従業員が生き生きと働ける環境づくり

「ESなくしてCSなし」と言われるように、従業員が生き生きと働く姿がお客様の満足につながると考えています。そのため、水曜日をノー残業デーに設定し、定時退社に努めています。また事務手を効率化することにより、時間外労働を大幅に削減しています。さらに部室内で業務を分担し合い、有給休暇の計画的な取得に努めています。今後も、従業員に「ヒューリック保険サービスで働きたい」と思ってもらえるような職場環境を目指しています。



ワークライフバランス

ヒューリックは、あらゆる課題に対して当事者意識をもって真摯に取り組む、少数精鋭のプロフェッショナル集団を目指しています。優秀な従業員を惹きつけ、さらに能力を最大限に発揮することができる環境を提供する上で、ワークライフバランスは必要不可欠な取り組みです。

次世代育成支援の取り組み

急速に進行する少子化は労働者人口を減少させ、社会経済に深刻な影響を与えます。ヒューリックは次世代育成支援に対して、法律で求められる基準以上のトップレベルのものを目指しています。

男性・女性に関わらず、育児休業期間の最初の1ヶ月間を「育児特別休業」として有給扱いにするほか、女性従業員は産後休業に続けて育児特別休業を利用することができるような制度にしています。

次世代認定マーク(くるみん)取得と次期行動計画の策定

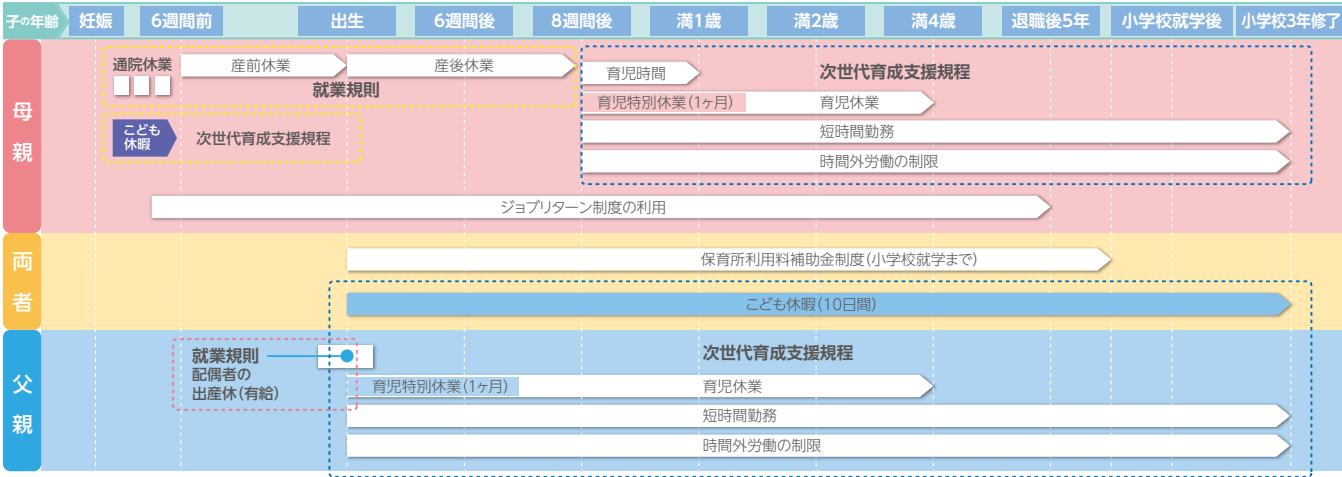
男性も積極的に育児参加できるワークライフバランス企業を目指し、「男性の育児休業取得実績をつくる」という行動計画を策定し、育児休業取得者を経済的に支援しています。ヒューリック株式会社は、昨年に引き続き、東京労働局より次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」として認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

「育児と仕事の両立支援をさらに拡充する」という行動計画を進めながら、今後も従業員にとって働きやすい職場をさらに整備していきます。



次世代認定マーク(くるみん)

子の年齢と次世代育成制度の関係



従業員の健康管理

健康診断

当社では、法定の健康診断・成人病検診の診療項目を上回る、人間ドック並みの健康診断を年1回実施しています。

頸部超音波・内視鏡大腸検査などのオプション検査も充実させていますが、中でも婦人科検診は女性特有の病気に不安を抱く女性従業員から、歓迎されています。

また、メンタルヘルスケアにも力を入れ、産業医と連携した体制を整えています。

衛生委員会

社内に「衛生委員会」を設置し毎年従業員から選出される委員が従業員の健康・安全を守るための活動を推進しています。当社の産業医にも毎回出席していただき、助言・指導を受けています。

衛生委員会では休暇等の取得状況や時間外労働の状況、温度・湿度など空気環境調査結果を定期的な報告を行うほか、衛生委員会で議論された事項は、各委員が社内イントラネットを通じて発信し、全従業員への周知に努めています。

パワーハラスメント研修の実施

パワーハラスメント問題に関して、社会の現状を踏まえた正しい知識を浸透させるため、2012年3月、役員および各部室長（グループ会社を含む）を対象に外部講師（弁護士）による研修を行いました。内容はパワーハラスメントの基礎知識、職場での実態とその対応についての講義、ケーススタディです。その後、研修に参加した部室長から各部室に所属する従業員と改めて議論し、職場の人間関係のあり方について再度見直しました。

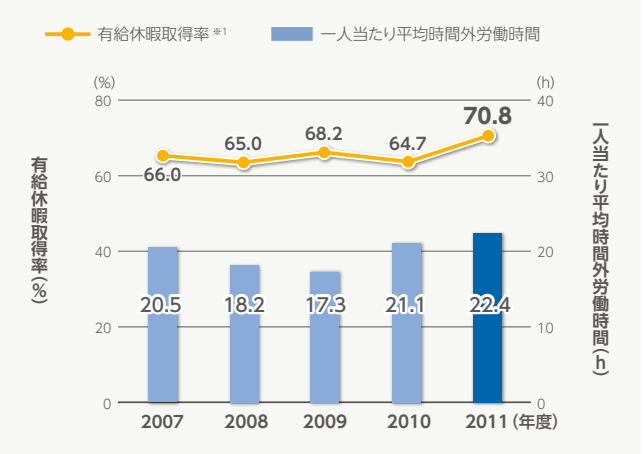
ノー残業デーの実施

過重労働による健康障害を防止するため、毎週水曜日を定時退社日（ノー残業デー）に設定しています。実施状況は毎月点検し、把握するようにしています。2011年の実施率は平均74%で、昨年比1ポイントの増加でした。次年度はノー残業デー実施率をさらに向上させるため、業務にメリハリをつける・業務を効率化するなど、仕事の進め方を見直していきます。また実施率の低かった部署の従業員に対し、積極的に早帰りを呼びかけていきます。

休暇の計画的取得と時間外労働時間の抑制

従業員の休暇取得率向上と、それに伴う健康配慮を促進するため、「休暇取得率の向上」運動を実施しています。内容としては「原則として全従業員は1年間に1回、3連休を取得する」「原則として全従業員は1年間に1回、1週間連休を取得する」などがあり、各部で休暇取得計画について話し合うなど、計画的な取得に配慮しています。2011年の有給休暇取得率は70.8%と、2010年比6.1ポイント向上しました。また、3ヶ月平均時間外・休日労働が45時間を超えた従業員は1名です。今後もリスク管理委員会や衛生委員会からの指導・助言を通じ、有給取得向上や時間外・休日労働削減を目指していきます。

有給休暇取得率と一人当たり平均時間外労働時間



※1 繰越分を含めず上限20日として算出

人事パフォーマンスデータ

項目		単位	2009年度	2010年度	2011年度
従業員数(単体)	男	人	172	83	77
	女	人	76	31	29
	合計	人	248	114	106
従業員数(連結)		人	327	298	375
平均年間給与		万円	725	908	1,023
離職者数		人	6	3	3
管理職数	男	人	68	38	37
	女	人	4	3	4
障害者雇用率		%	2.03	5.26	5.66
産休取得者数		人	3	1	1
育休取得者数		人	5	1	2
育児休業復職率		%	100	100	100
介護休暇取得者数		人	0	0	0
介護休業取得者数		人	0	0	0
看護休暇取得者数		人	—	20	17
ボランティア休暇取得者数		人	24	22	39

※単体のデータを対象としています(従業員数(連結)を除く)

VOICE

次世代育児支援制度を利用して



ヒューリック株式会社
人事総務部
川井 ゆり

長女の出産に伴い、産前・産後休業を利用しました。現在は短時間勤務を利用しています。私の所属する人事総務部の仕事は、各自担当する業務が異なりその内容も多岐にわたるのですが、部署の方々が積極的に分担して引き継いでくださったので安心して休暇に入ることができました。約1年の育児休業後に会社に戻ったときは、かねてから計画されていた新システム導入が完了していたため、休業前と同じように仕事ができるのか不安がありました。しかし、丁寧に引き継ぎをしてくださるなど

温かく迎えてくださり、順調に再スタートをすることができました。現在は、10時に出社し、仕事が終われば定時より1時間早く退社しています。時間に追われる毎日ですが、仕事と育児の2つの環境があることで、私自身救われると感じています。仕事で疲れても家に帰れば癒され励まされますし、逆に育児で煮詰まったときには、仕事でよい気分転換が図れています。今後も次世代支援制度や職場のみなさんの理解に感謝しながら、育児も仕事も前向きに一生懸命がんばりたいと思います。



多様性と人権の取り組み

一級建築士、不動産鑑定士、技師（エンジニア）、弁護士、公認会計士、税理士など様々なバックグラウンドを持つ従業員が、生き生きと働くことができる環境を目指しています。多様性を積極的に活かした事業を行うことで他社との差別化を図ることができ、ひいては当社の持続的成長につながると考えています。

女性キャリア開発の仕組みの整備

当社は、社員それぞれの能力・適性・個性に合わせた仕事を基本とし、一人ひとりが生き生きと能力を最大限に発揮することにより、結果として少ない人員で付加価値の高い事業を営むことを目指しています。このためには、男性・女性を問わない機会の提供や登用が不可欠であり、特に女性のキャリア開発に向けた取り組みを強化しています。

女性が生き生きと働くことができる環境を整備するため、女性の視点から見た提言、調査研究、企画推進を行う組織として女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、およそ2ヶ月に一度のペースで開催し、各回のテーマに沿って議論しています。

障がい者雇用

障がいのある方が働きやすい職場作りを目指し、2008年5月、「ヒューリック杉並オフィス」を開設しました。現在杉並オフィスでは障がいのある従業員3名、指導育成経験を有する指導スタッフ、管理責任者が勤務しており、ダイレクトメールの発送などの業務を行っています。

外部業者に委託する場合、ある程度まとまった単位で依頼しなければならぬため効率が悪くなっていました。杉並オフィスでは細かい単位での対応ができ、集中した在庫管理・発送ができるというメリットがあります。月に1度のペースで人事総務部と定例ミーティングをするなど本社との一体運営を実践しています。



高齢者再雇用制度

当社は、改正高年齢者雇用安定法に基づき、継続雇用制度を導入しています。

2010年に再雇用制度を見直し、再雇用者にとってより働きやすい環境を整備しました。この制度改正により、再雇用者にも時差出勤や半日休暇等の制度を導入しました。常勤の再雇用者は、ほぼ現役社員並みの休暇・欠勤制度を利用できます。豊富な知識、経験を持った従業員と若い従業員との間で世代をこえた対話により、様々な知識・ノウハウの継承が行われていくことを期待しています。

多様な人材の雇用

当社では、日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章の共同宣言」に参加しており、倫理憲章の趣旨に則り、積極的に新卒採用を行っています。新卒採用に当たっては、経歴、男女の区別なく、能力を基準に広く多様な人材の確保に努めています。

また、次世代育成支援施策を充実させ、女性従業員の登用も積極的に努めた結果、女性従業員の役職者比率も増加しています。

今後はこれまでの取り組みと合わせ、一級建築士、不動産鑑定士、弁護士、公認会計士、税理士といった専門知識をもったプロフェッショナルの登用にも力を入れていきます。

社内コミュニケーション

当社は、少数精鋭体制を維持しているため、従業員同士の距離、そして経営トップと現場担当者の距離が近いという特徴があります。

全社的な動きは、毎月社長から発信される「社長メッセージ」を通じ、全従業員へ伝達されます。これによって、他部署が今何をしているのかを把握することができ、部の壁を越えた横のコミュニケーションが図られています。

縦のコミュニケーションを促進する方法として、半年に一度の「社長アンケート」があります。この社長アンケートは、従業員が社長に直接意見することができる貴重な機会です。

東京都障害者雇用優良企業

当社の障がい者雇用への取り組みが評価され、昨年に引き続き「東京都障害者雇用優良企業」として登録されました。この制度は障がい者を率先して雇用し、その能力開発に積極的な企業を登録し、その優れた取り組みを広く周知させるものです。

今後とも障がいのある方々が働きやすい職場、そして働くことを通じて生きがいを感じられるような職場の整備に努めていきます。そして多彩な個性を持つ人々がそれぞれの能力を発揮できるような社会の実現に向けて一層努力していきます。



研修制度の充実

従来より少数精鋭のプロフェッショナル集団を指向し「人づくり」には特に力を注いできましたが、従業員の多様性を活かすためには「従業員の個の力を強くすること」、すなわち教育研修制度が不可欠です。そこで、ヒューリックでは手厚い教育研修制度を整備しています。

一級建築士、不動産鑑定士、技師（エンジニア）、弁護士、公認会計士、税理士など様々な専門性を持つ社員が活躍していますが、こうした専門性を裏打ちするものとして資格取得を重視し、その費用を支援しています。若手社員は30歳までに複数の資格を取得することを目標としており、上司の指導の下、資格取得計画を立案しています。その他にも社会人向け大学院への派遣、早期開催する英会話教室、読書の奨励など多彩なメニューを用意し、社員の自己啓発を応援しています。

制度名	内容	利用実績（2011年度）
不動産部門内 人材育成プログラム	プロジェクトレビュー、テーマ別プロジェクトにより、企画・立案プレゼンテーション能力を育成	—
資格取得支援制度	不動産鑑定士、建築士、技術士、宅地建物取引主任者、土地建物家屋士などの資格取得を支援し、登録料、更新料、講習費を原則会社が全額負担	11名
大学院等への派遣	社会人向け大学院等の派遣（将来的に、企業等への出向派遣を検討）	3名
海外視察制度	海外の優れた環境配慮建築視察など、年間2組以上派遣、帰国後レポート提出、報告会	2名
財務会計基礎力強化 プログラム	社内での財務会計研修のほか、決算書の見方などの社外研修を実施	2名
新入社員研修	3年間のプログラムで必要なビジネススキルを身につける。また入社後7年程度を教育配置期間とし、不動産部門内ローテーションにより事業全体を経験	2名
英会話教室	業前時間に本社会議室で英会話教室を開催。優秀者にはヒューリックアワード（社内表彰制度）を授与	32名
読書の奨励、懸賞論文	毎月、社長から「今月の推薦図書」を提示。年1回、懸賞論文を募集	応募件数12件 表彰6件（優秀賞3件、佳作3件）

VOICE 海外視察制度を利用して



ヒューリック株式会社
開発推進部
森下 隼和

入社1年目より、当社の建築物の環境配慮設計・CO₂削減計画の策定に関わることもあって、日本における環境配慮の技術を勉強する傍ら、担当プロジェクトに関連してヨーロッパ数力国の環境建築視察の機会を設けていただきました。日本で使用される技術とヨーロッパで使用される技術では、技術の種類は同じでも気候等の諸条件が違い、また、入居者の室内環境に対する考えも違うため、年間通じての運用期間が異なりますし、季節

ごとの環境負荷低減の度合いが大きく異なっています。また日本のテナントビルでは導入しにくい設備機器を導入しているビルも複数あり、入居者が重視する環境の思想の違いが非常に印象的でした。今後はその思想の違いを咀嚼した上で、担当するビルで、当社から重視できる環境性能を積極的に引き出したいと考えています。

社会貢献活動

ヒューリックの社会貢献活動の基本方針として、「社会貢献活動方針」を定めました。

一つひとつの取り組みを通じて地球環境問題・少子高齢化問題など解決困難な社会問題の解決に努め、ひいては社会全体の継続的な発展につなげていきたいという思いを表現しました。

社会貢献活動方針

【企業としての社会貢献】

ヒューリックは良き企業市民として、広く事業内外の領域において積極的に社会貢献活動を推進していきます。そして一つひとつの取り組みを通じて、社会全体の継続的な発展に寄与していきます。

【従業員の社会貢献活動の支援】

従業員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援していきます。

企業としての社会貢献

使用済み切手を途上国支援活動に寄贈

保険代理店事業では大量の郵便物を扱うため、多くの使用済み切手が発生します。そこで日本橋本社、鳥越オフィス、杉並オフィスに切手回収ボックスを設置し、2012年2月、使用済み切手をジョイセフ（家族計画国際協力財団）へ寄贈しました。当初予想した以上に多くの切手が集まったため、CSRサポーターの協力を得て切手仕分け作業を行いました。作業には1時間近くかかりました。収集された使用済み切手は、世界中のお母さんと赤ちゃんの命を守る「ホワイトリボン活動」の活動資金に役立てられます。寄贈後、ジョイセフからお礼状が届き、これを社内イントラネットに掲載しました。



がん遺児や小児がん患者とその家族への支援

ヒューリック保険サービスは、医療・生命保険の販売代理店によるネットワーク組織「アフラック全国アソシエイツ会」に参加し、同会が推進している「アフラックがん遺児奨学基金」、ならびに「アフラックペアレンツハウス」の活動に対して、あわせて年10万円の寄付を行っています。今後もこうした寄付を通じてがんと闘う方々やそのご家族に対する支援を続けていきます。

【アフラックがん遺児奨学基金】

がんによって家庭の主たる生計維持者を亡くし、経済的な理由から就学の機会が狭められている高校生のための奨学金制度であり、2011年度は累計1,631名の学生に奨学金が付与されています。

【アフラックペアレンツハウス】

小児がんなどの難病により、都内の専門病院への長期入院や通院治療が必要な子供たちとそのご家族の経済的・精神的負担を軽減することを目的とした総合支援センターです。

被災地復興支援活動の実施

東日本大震災はかつて経験したことのないほどの甚大な被害をもたらしました。微力ではあっても被災された方々のお役に立ちたいという想いから、会社から1億円を、ヒューリックグループ社員から300万3,500円を災害募金として中央共同募金会を通じて寄付しました。こうした金銭面での支援に加え、被災地でのボランティア活動を支援するため、従業員が被災地のボランティア活動に参加する費用を、上限4万円まで補助するという制度をスタートさせました。

2011年10月には、この制度を利用し、ヒューリックグループ会社全体から集まった14名で、宮城県南三陸町での住宅跡地の瓦礫仕分けのボランティア活動に参加しました。当日は実際に被害にあった方々の話をきいたり、現地のNPO団体の方と交流しながら仕訳作業に励みました。また、社内イントラネットでも、個人で参加できる被災地復興支援活動ツアーを定期的に案内しています。



日本橋付近の清掃活動

5月30日、「ごみゼロで美しい町づくり（5月30日の語呂合わせ）」をスローガンに開催される、中央区主催の一斉清掃活動に参加しました。2回目の参加となりますが、今回から、中央区所在のヒューリックグループ会社3社まで活動の範囲を拡げ、さらなる地域貢献と、働きやすい環境の整備に努めました。当日は、

普段歩いても気づきにくいタバコの吸殻や紙くずなどの小さなゴミまで、社員同士、声を掛け合いながら町の美化清掃を行いました。



従業員の社会貢献活動の支援

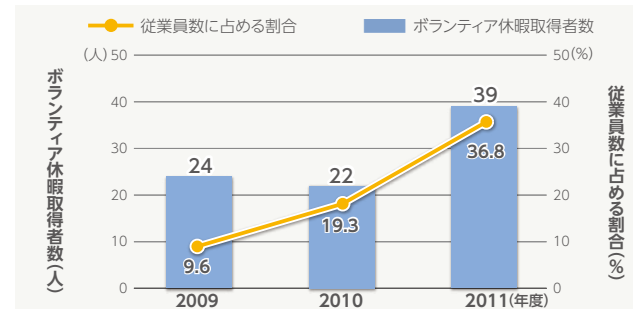
従業員ボランティア休暇

ヒューリックは、様々な社会問題に対して当事者意識をもち、自発的に社会貢献活動に取り組む従業員の育成を目指すべく、「ボランティア休暇」制度を設けました。この制度は、社会貢献度の高い奉仕活動を行う従業員が連続20日の有給休暇を取得できるものです。また、2009年11月には休暇要件を緩和し、新入社員など勤続年数の短い社員でも自由にボランティア休暇を取得できるようになりました。さらに、このボランティア休暇取得を促進するため、従業員に対して社会貢献活動に関する情報を提供するだけでなく、ボランティア活動の結果や感想などを、社内イントラネットを通じて全従業員に配信することで、情報を共有しています。2011年度はボランティア休暇を取得した従業員は全部で39名となり、2010年度の22名と比べ、17名も増えました。

2011年度も、2009年度から毎年参加している、東京都に残された里山の保全活動を実施し、24名が参加しました。里山には数多くの植物・昆虫などが生育し、豊かな生態系を形成しています。昨年、私たちが復田作業を行った地にできた稲を刈るのは、どこか感慨深いものがありました。また、東日本大震災への復興支援には、15名の従業員が参加しました。今後も、そのような様々なボランティア活動を通じて、自然環境保護・生態系維持、地域社会に貢献していきます。



ボランティア休暇取得状況



里山の保全活動の概要

目的	当社は東京に多くの物件を保有しているため、東京に残された貴重な自然環境を保護しようと考え、里山保全活動を立案
概要	東京都環境局が主催する東京グリーンシップ・アクションに参加し、あきる野市横沢入で稲刈り体験、山すその雑木・雑草の伐採を実施
実施日	2011年10月14日
参加人数	24名

あしなが育英会に対する義捐金活動

東日本大震災ではたくさん子どもたちが家族を亡くしました。当社は、将来を担う子どもたちの生活および就学を継続して支援していきたいと考え、あしなが育英会に対し、会社から毎月50万円、そして各役員と参加を希望する従業員（グループ会社を含む）から月々一定額の寄付を4年にわたって継続していくことを決定しました。2011年6月から2012年3月までの寄付金額は、合計491万5,000円となりました。寄付後も関心を持ち続けてもらうため、あしなが育英会から届く「あしながファミリー通信」を社内イントラネットに掲載しています。

マッチングギフト制度

2008年6月、マッチングギフト制度を立ち上げ、「ヒューリックふれあい基金」を創設しました。これは参加を希望する社員の給与から100円（役員は300円）を天引きし、積み立てるというものです。2011年の従業員からの寄付金額総額は35万1,200円になりました。これに会社からの寄付金を上乗せし、総額71万円をNPO法人「世界の医療団（メドゥサン・デュ・モンド・ジャポン）」に寄付しました。世界の医療団は国境・宗教・人種・政治等のあらゆる壁を越え、医療を必要とする全ての人々のために医療支援活動を展開しています。今後も、「関心はあるが現実的に一歩踏み出せない」という社員のために社会貢献の機会を提供し、継続的に寄付活動を続けていきます。



VOICE 里山のボランティア活動に参加して



ヒューリック株式会社
事業企画部
小澤 みさと

会社のボランティア休暇を利用して里山の稲刈りに参加してきました。NPO団体の方々にご教授いただきながらの初めての稲刈り体験でしたが、豊かな自然を満喫しつつもそれを保全していくことの厳しさや大切さを学びました。とても貴重な経験をして、改めて社会貢献の意識が高まった機会となりました。このような意識を社員間で共有し継続して活動を行っていけたらと思います。

お取引先とともに

設計会社や施工会社、そしてビル管理会社など様々なお取引先と協働しつつ、事業を展開しています。当社はあらゆるビジネスパートナーと公正かつ対等な関係を築いていきます。

■ 外部委託におけるビジネスパートナー

不動産部門の行う外部委託の取り扱い「不動産外部委託管理規程」に基づき、下請法などの関係法令および行政機関の指導を尊重し公正な取引を行っています。

委託先の選定に当たっては、業務遂行のための実績と能力、業務遂行手順の明確性などを確認しつつ、事案に最も適合したパートナーを選定しています。

外部委託先も永い取引関係を念頭に置いた対等の立場のパートナーとして公正な取引を心がけています。

■ ビル管理会社との連携

不動産外部委託管理規程に基づき、毎年1回、ヒューリックのビル担当者が管理会社や各ビルを巡回して管理状況を点検し、管理会社の評価を行っています。

管理会社評価は管理会社の管理業務評価および各ビルの管理状況の評価の2つに分かれます。こうした客観的な評価結果を今後のビル管理業務委託選定の資料として用いることで、公正かつ公明な選定に努めています。

管理会社の管理業務評価項目

- 委託管理ビルにおいて、法令で定められている事項が漏れなく実施されているか
- 管理方針が周知・徹底されているか、管理サービスの均一化が図られているか
- 安全衛生教育がなされているか、救急箱等必要な用具は設置されているか
- 身だしなみ、マナーは良好か、テナントとして入居されるお客様と良好なコミュニケーションを維持しているか
- 管理会社として担当者の教育・研修制度を整備しているか

ビル管理状況の評価項目

- 館内規則は整備されているか、周知徹底されているか
- 鍵・カードは適切に管理されているか
- 地震や火災等の緊急事態発生時に備えて定期的な防災訓練を実施しているか
- ビルオーナーとの連絡体制は適切か
- 警備・清掃は適切になされているか
- 定期的に巡回し、ビルの機器設備を点検しているか

■ コンプライアンス研修による啓発活動

ヒューリック社内で「取引先との癒着とたかり行為」をテーマとしたコンプライアンス研修を実施し、従業員の意識づけを図りました。癒着やたかり行為によって適切な取引関係が阻害され業務の健全性が失われるおそれがあること、こうした行為は就業規則およびコンプライアンスマニュアルに反することなどを全従業員が再確認しています。また法令違反や服務規律違反など、コンプライアンス上問題がある事項は、取引先の社員も含めて、コンプライアンス・ホットラインに直接通報することができます。

■ BCPへの対応

「事業継続基本計画」に基づき、首都圏直下型地震のような大規模な災害が発生した場合の会社全体の取り組みを推進しています。初期対応としてお客様の安全確認や負傷者への対応方法、従業員の安否確認方法について定め、緊急対策本部が主導して行う緊急対策、事業継続のための応急措置・復旧対策について具体的に記載しています。

また、ビル施工会社・設計会社・管理会社・エレベーター会社と共同して大規模な防災訓練を実施しています。有事の際、当社で対応できる事項には限りがあるため、施工会社やビル管理会社等、関連各社との連携が不可欠であるため、実際の訓練では下記のテーマを設定し、迅速かつ適切な行動をとることができるかを確認しました。

- 緊急連絡網・安否確認のシミュレーション
- 応急危険度判定士による建物の応急危険度判定
- 緊急時初動チェックリストに基づく、要処置事項の確認
- システム復旧を想定した確認テストの実施
- 管理会社との間における緊急連絡(防災無線の利用)
- 備蓄品確認



システム確認



防災無線を使った訓練

株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家の皆様と良好なIRコミュニケーションを維持するため、公平かつ適時・適切な情報開示に努めています。

■ 情報開示方針

ディスクロージャーポリシーに基づき、株主・投資家の皆様の投資判断に資する公平かつ適時、正確な情報開示を目指しています。情報開示に当たっては、関係法令等を遵守するとともに当社の事業活動をご理解いただくために経営戦略や財務情報等を積極的に開示していきます。適時開示規則や関係法令等に該当しない情報についても、投資判断に資すると判断される情報については、当社ホームページ等を通じて速やかに開示しています。

■ IR活動の外部評価

当社ホームページが、昨年に引続き、日興アイ・アール2011年度全上場企業ホームページ充実度ランキングで「優秀サイト」に選ばれました。また、大和インベスター・リレーションズのインターネットIR表彰において「優良企業賞2011」も受賞しています。



■ 株主総会での取り組み

第72期定時株主総会を2012年3月23日に開催し、多くの株主の皆様に出席していただきました。この株主総会では、IR部門も参画し、映像資料等を活用してわかりやすく事業活動を説明するように心がけました。また、お客様のいらっしゃる株主様にも安心して株主総会に参加していただけるように、株主総会の会場内に託児所を設置しました。今後も株主の皆様との対話を通じて、当社の理解を深めていただくように努めていきます。



■ 個人投資家向け説明会の実施

当社は、個人投資家の皆様に当社のことをより深くご理解いただくため、IR活動に積極的に取り組んでいます。東京証券取引所、日本経済新聞社が主催する個人投資家向けのセミナーやフェア等には上場以来毎年参加し、より多くの方々に当社を知っていただく機会を得ることができました。今後もこうした個人投資家の皆様と直接対話できるようなIR活動を進めていきます。

■ 機関投資家アナリストへの説明会の実施

当社は、主に機関投資家の皆様を対象とした経営トップによる決算説明会を毎年2回(第2四半期、期末)実施しています。また、機関投資家を個別に訪問し自社の説明を行う「ワン・オン・ワンミーティング」を国内では年100件以上実施しているほか、欧州・米国・アジアなどの海外機関投資家を訪問し積極的にIR活動を展開しています。こうした取り組みを通じて機関投資家の皆様により深く当社をご理解いただけるように努めています。

■ 各種IRツールの充実

半期ごとに発行する株主通信のほか、ホームページIRサイトでは最新のトピックスをタイムリーに情報発信しています。よりタイムリーに情報を受け取っていただけるよう、メール配信も行っています。メールの配信は、当社のニュースリリースが配信される度に登録者の方へメールでお知らせするものです(登録は当社ホームページから行うことができます)。決算説明会等ではパワーポイントによる映像資料を活用し、わかりやすい説明に努めています。また、ホームページで説明会資料(和文版・英文版)の公開、動画の配信をしています。



株主通信

■ SRIインデックスへの取り組み

ヒューリックは、これまで行ってきたCSRの取り組みと、透明性ある情報開示が高く評価され、社会的責任投資(SRI)指標のひとつである「FTSE4Good」に選定されました。今後も、社会から信頼される企業であり続けられるよう、事業を通じた持続的な社会づくりに努めます。



FTSE4Good



コーポレート・ガバナンス

■ コーポレート・ガバナンスの考え方

当社グループは、「リスク管理」「コンプライアンス」「内部統制」が十分機能したコーポレート・ガバナンス体制を構築することが経営の重要課題であると認識しています。株主の皆様をはじめお客様、お取引先、地域社会、従業員などステークホルダーの皆様に対するアカウンタビリティ（説明責任）を果たしつつ、誠実に業務を遂行していきたいと考えています。

■ 経営アドバイザリー委員会

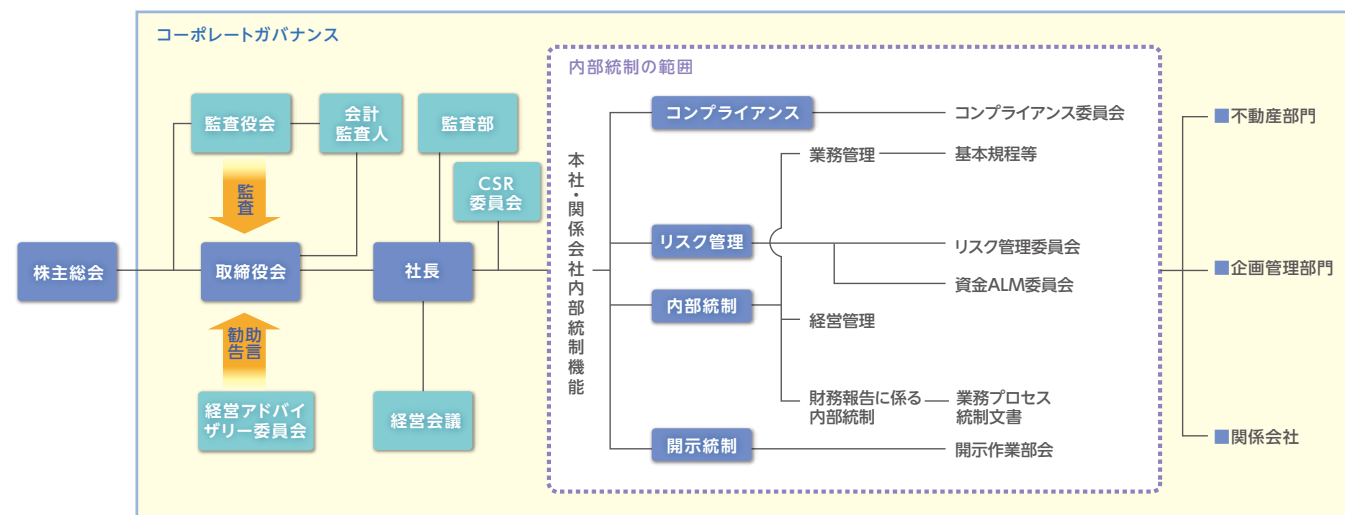
2008年7月、学識者、法曹関係者、会計士、実務家から構成される経営アドバイザリー委員会を設置しました。委員会では、5名の委員（2012年7月現在）が、取締役会付議事項をはじめとする経営の全般について、取締役会に助言・勧告を行います。

■ リスクマネジメント

リスク管理の基本規程に基づき、当社グループの事業に関連する様々なリスクを管理しています。3ヶ月に一度開催するリスク管理委員会では土壌汚染・アスベストなど不動産事業特有のリスク、情報漏洩などのシステムリスク、関係会社におけるリスクなど様々なリスクを洗い出し、社長をはじめ関係部署がリスク把握と対策の立案・実施につなげているほか、毎月モニタリング指標を収集・分析しています。このPDCAサイクルにより、継続的にリスクマネジメントを実施し、事業の安定につなげていきます。

定期的な内部監査に加え、外部機関によるシステムレビューも実施しました。

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2012年7月現在）



■ 経営の監督・監査

取締役会は8名の取締役で構成され、CSRも含めた企業活動の重要事項などを決定するとともに業務執行状況を監督しています。また、2012年3月には、はじめて女性社外取締役が就任し、ダイバーシティの観点から多角的経営管理を推進しています。

当社は監査役制度を採用しています。監査役4名（うち常勤監査役1名）は全て会社法で定める社外監査役です。監査役会で作成した監査基本方針、監査基本計画に基づき、取締役会への出席、常勤監査役の経営会議への出席、職務執行状況の聴取、重要書類の閲覧などを通じて取締役の職務執行の監査を実施しています。

取締役・監査役の人数（2012年7月現在）

- 取締役 8名（うち社外取締役3名）
- 監査役 4名（うち社外監査役4名）

■ 執行役員制度の導入

2001年3月より執行役員制度を導入し、経営の監督機能を担う取締役会と業務執行機能の分離を図り、経営の健全性・効率性を高めています。

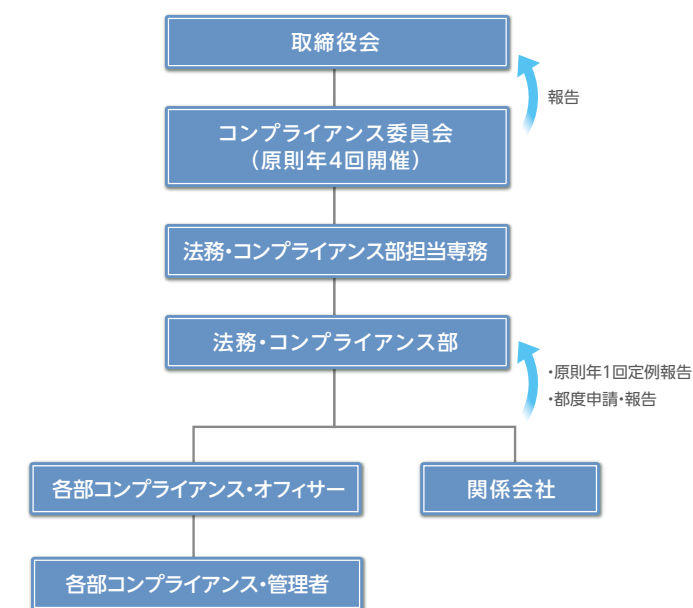
■ 経営の意思決定

法令および定款に定められた重要事項や業務執行に関する事項を決議し、取締役および執行役員の職務執行全般を監督する「取締役会」は、原則月1回の定例開催に加え、必要に応じて臨時で開催しています。また社長の諮問機関として業務執行に関する特に重要な事項を審議する「経営会議」は原則週1回開催しています。

コンプライアンス

■ コンプライアンス体制

コンプライアンス規程に基づいて、取締役会を頂点として、コンプライアンス委員会や法務・コンプライアンス担当専務から各部署のコンプライアンス・オフィサーなどで構成される全社的な体制を構築しています。また、コンプライアンス・プログラムに沿った活動状況を定期的にコンプライアンス委員会経由で取締役会へ報告しています。



■ コンプライアンス研修の実施

テーマを定めて定例的にコンプライアンス研修を実施し、全従業員にコンプライアンスを浸透させています。これまでに、反社会的勢力への対応、パワー・ハラスメント、インサイダー取引規制などの研修を実施しました。

こうした全体的なテーマのほか、不動産事業特有のコンプライアンスにも配慮しつつ、重要テーマについては「テーマ研修」として実施し、その他コンプライアンスに関連するニュースやQ&Aを月1回のペースで社内イントラネットに掲載しています。

2011年9月のコンプライアンス研修では、CSRレポートの読みあわせと環境問題や社会貢献などCSR関連テーマの部内ディスカッションを実施しました。コンプライアンス研修の感想はアンケートとしてまとめてフィードバックし、事後の研修に活かしています。

2011年度 コンプライアンス研修（2011年12月現在）

- 実施回数 研修実施4回、情報発信12回
- 参加者数 全従業員（派遣社員を含む）

■ コンプライアンス・ホットライン

所属する部署のコンプライアンス・オフィサーに相談しても適切な是正措置がなされないと考えた場合や問題の性質上相談することに抵抗を感じる場合、コンプライアンス・ホットラインに直接通報することができます。

コンプライアンス・ホットラインでは、通報を受けた場合、通報者のプライバシーに細心の配慮をしつつ、事実調査を行い、速やかに対応策を実施していきます。

- 社内窓口 法務・コンプライアンス部長
- 社外窓口 弁護士事務所

■ 外部委託におけるコンプライアンス

不動産部門の行う外部委託の取り扱いには「不動産外部委託管理規程」に基づき、関係法令および行政機関の指導を尊重し公正な取引を行っています。

委託先の選定に当たっては、業務遂行のための実績と能力、業務遂行手順の明確性、業務管理体制の適切性などを慎重に確認しています。

この確認を終えて委託先を選定した後、法務・コンプライアンス部が反社会的勢力との関係についてチェックを実施しています。

■ コンプライアンス・マニュアルの改定

従業員の一人ひとりがコンプライアンスを推進するための手引書として使用している「コンプライアンス・マニュアル」を大幅に改定しました。企業分割・合併などの組織再編を視野に入れ、ヒューリックグループ共通のものとして使用します。

改定に当たっては近時の社会環境の変化や当社を取り巻く状況の変化を十分反映させました。また誰でも使いやすいように全体の構成を工夫し、シンプルで理解しやすいものにしました。

日常業務の遂行に当たって常に遵守しなければならない基準であるとして、以下の10項目を記載しています。

- 1 人権の尊重、差別・セクシャルハラスメントの禁止
- 2 法令・ルールの遵守
- 3 業務は誠実・公正に遂行する
- 4 情報の適切な管理
- 5 インサイダー取引規制
- 6 反社会的勢力との関係遮断
- 7 環境保全への配慮
- 8 ベストコミュニケーションの維持、活性化
- 9 知的財産権の尊重
- 10 贈賄の禁止および接待・贈答について



第三者所見



中村 義人 氏
東洋大学 経営学部教授
公認会計士
建設産業経理研究所理事
(社)協力隊を育てる会監事
(福)川崎市社会福祉協議会監事
(社)ニューオフィス推進協議会オフィス
セキュリティマーク認証制度委員長

ヒューリック株式会社(以下、「ヒューリック」という。)のCSR REPORT 2012(以下、「レポート」という。)に関して、CSR責任者からその取り組みについて説明を受け、第三者としての所見を述べさせていただきます。
CSRの取り組みは、業種、業態、地域などにより様々なものが考えられますが、ヒューリックは不動産の開発・賃貸事業を主として、業績を急激に拡大してきており、それに伴う社会や環境に対する責任の増大について認識しております。そのことがCSR活動の推進につながり、本レポートにおいて詳細に記載されています。

1. CSRの考え方
- CSRの本質は、企業の意思決定や活動に社会や環境に対する配慮を組み込むことですが、ヒューリックは、「安心と信頼に満ちた社会」の実現を企業理念として、この理念と密接に関連付けてCSRビジョンを作成しています。そして、その推進体制として社長をトップとしたCSR委員会において、具体的なCSR経営を実践しており、そのことがレポートから良く理解できます。なお、ガバナンス・コンプライアンス体制がレポートの最後に記載されていますが、企業の有効なガバナンスは企業経営の優劣に影響し、適切な市場経済と資源の有効活用から国の成長を支えるもの(OECDガバナンス原則)でありますので、CSRとの関係で説明される工夫が必要と思います。レポートでは、CSRの重要な取り組みについてKPI(重要業績指標)を設定して、その目標に対する実績を記載し、評価しており、良い取り組みと思います。ただし、KPIが設定されていない項目がかなり見られますので、今後はKPIの設定について、対応性、測定可能性、正確性などを検討され、より効果的な開示をされることを望みます。
2. 環境への取り組み
- 不動産賃貸業の環境活動の性格は、ヒューリックとテナントの共同作業が必要なことと長期間使用するビル環境管理にその特色があります。この点に関して、ヒューリックはテナントを含めたエネルギー・CO₂削減活動やビルの長寿命化による環境負荷低減によりその効果が表れていることがレポートから良く理解できます。テナントである顧客に対して、積極的に環境活動を働きかけることにより、その範囲を広げることも社会責任の一つであり、このことが顧客満足度向上に結びつくと考えますので、さらに環境負荷低減に向けた工夫を望みます。
3. 従業員への取り組み
- ヒューリックは少数精鋭・高福祉人事政策のもとに従業員がその能力を最大限に発揮できるような施策を実施しています。特に次世代育成支援の取り組みや有給休暇取得率、離職者数などの人事データを詳細に記載し、その効果が良く理解できます。従業員の十分な能力発揮には健康な状態が必要ですが、健康は身体的・精神的・社会的に完全に良好な状態をいい(WHO憲章)、幅広い要件が求められますので、さらに数値データを充実して、透明性を増すように希望いたします。ヒューリックは、2012年度からの新中期4カ年計画において、CSR経営体制のレベルアップを掲げており、今後業界のCSRトップランナーを目指されることを期待いたします。

(この所見は、レポートの記載内容の正確性や網羅性等について、意見を表明するものではありません。)

第三者所見を受けて

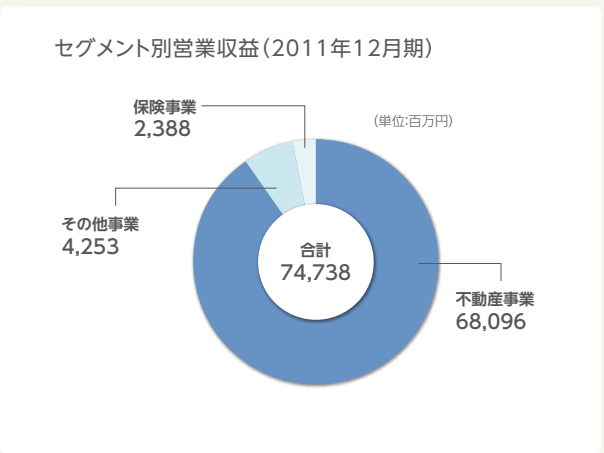
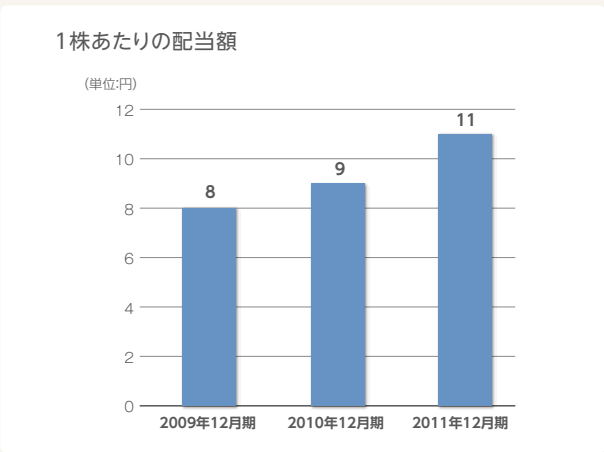
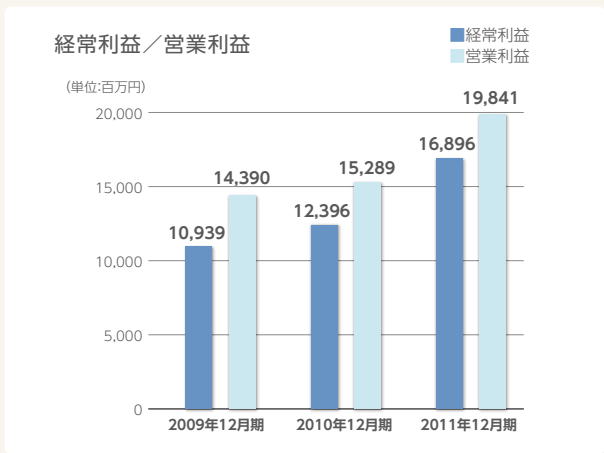
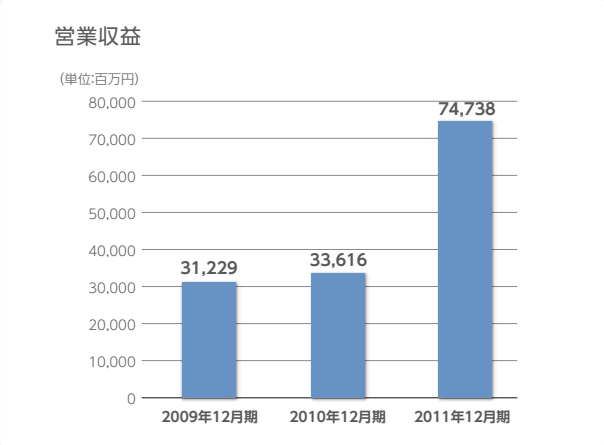


小林 元
常務執行役員
総合企画部(CSR所管)部長

当社CSR報告書も毎年号を重ね、早くも4冊目となりますが、中村教授からは客観的かつ具体的な所見をいただき、今後のCSR活動への指針とさせていただきますと考えております。
ヒューリックはCSRを経営の根幹にかかわる課題と捉え、企業理念につながる理念体系の中に密接不可分なものとして位置づけています。CSRの概念は広範に及びますが、こうした不変の考えに基づきつつ、当社の事業活動の実際に合わせてやるべきこと・出来ることを丹念に拾い、地道に取り組んでいくことが重要と考えております。KPIの設定はその道しるべというべきものですが、ご示唆のとおりマイルストーンを工夫することにより、方向性をわかり易くお示ししたいと思います。
環境への取り組みについては、この1年も生態系の保護などの新たな施策を進め、外部機関の調査でも総合的に高いご評価をいただきました。不動産事業においては、当社だけで取り組める課題は限られます。設計会社・建設会社・そしてテナントの皆様と多面的な協力関係を築き、環境負荷の低減に向けさらに力を注いでいきたいと考えております。

財務情報/グループ概要

財務情報



本社

ヒューリック株式会社	
本社所在地	〒103-0011 東京都中央区日本橋大伝馬町7番3号
設立	1957年(昭和32年)3月
資本金	8,207,000,000円(平成24年7月1日時点)
事業内容	不動産の所有、賃貸、売買ならびに仲介業務
加盟協会	一般社団法人 日本経済団体連合会 一般社団法人 不動産協会 一般社団法人 不動産証券化協会 社団法人 日本ビルデング協会連合会 公益社団法人 日本不動産鑑定士協会連合会

グループ会社

ヒューリックビルド株式会社	
本社所在地	〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町6番7号 ヒューリック兜町ビル
設立	2001年(平成13年)4月
資本金	90,000,000円
事業内容	建築関連事業、総合オフィス事業、不動産賃貸事業

ヒューリックビルマネジメント株式会社	
本社所在地	〒103-0011 東京都中央区日本橋大伝馬町7番3号
設立	1960年(昭和35年)6月
資本金	10,000,000円
事業内容	プロパティマネジメント事業、賃貸不動産運営に関するコンサルティング事業、賃貸不動産の管理および運営

ヒューリック保険サービス株式会社	
本社所在地	〒111-0054 東京都台東区鳥越1丁目8番2号 ヒューリック鳥越ビル
設立	2010年(平成22年)3月
資本金	350,000,000円
事業内容	保険代理店事業

ヒューリックホテルマネジメント株式会社	
本社所在地	〒111-0034 東京都台東区雷門2丁目16番11号 浅草駅前ビル
設立	2011年(平成23年)4月
資本金	200,000,000円
事業内容	ホテル経営ならびに運営

ヒューリックオフィスサービス株式会社	
本社所在地	〒103-0027 東京都中央区日本橋2丁目15番3号 ヒューリック江戸橋ビル
設立	1978年(昭和53年)10月
資本金	20,000,000円
事業内容	給食事業、サプライ事業



ヒューリック株式会社

〒103-0011 東京都中央区日本橋大伝馬町7番3号

TEL 03-5623-8101 FAX 03-5623-8123 <http://www.hulic.co.jp>

