

CSRレポート 2008

Corporate Social Responsibility Report



ヒューリック株式会社

〒103-0027 東京都中央区日本橋2-5-13 日本橋富士ビル TEL 03-3271-7541 FAX 03-3273-8268 <http://www.hulic.co.jp>

 **ヒューリック株式会社**



この印刷物は、E3PAのシルバー基準に適合した地球環境にやさしい印刷方法で作成されています
E3PA：環境保護印刷推進協議会
<http://www.e3pa.com>

会社概要

会社名 ヒューリック株式会社
Hulic Co., Ltd.
本社所在地 〒103-0027
東京都中央区日本橋2丁目5番13号 日本橋富士ビル
TEL/FAX (03)3271-7541/(03)3273-8268
設立 1957年(昭和32年)3月
資本金 3,879,000,000円(2008年11月11日現在)
発行済株式総数 146,428,700株(2008年11月11日現在)
従業員数(単体) 221名(2007年12月末現在)
加盟協会 社団法人 不動産協会
社団法人 不動産証券化協会
社団法人 日本ビルディング協会連合会
事業内容 不動産の所有・賃貸・売買ならびに仲介業務
損害保険代理業および生命保険の募集に関する業務
URL <http://www.hulic.co.jp>

グループ会社 (2007年12月末現在)

●ヒューリック不動産サービス株式会社
本社所在地 〒103-0026
東京都中央区日本橋兜町6番7号 兜町富士ビル
TEL/FAX (03)3249-7719/(03)3249-7792
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、中古マンション再生事業
仲介コンサルティング事業

●阪都不動産管理株式会社
本社所在地 〒541-0042
大阪市中央区今橋4丁目2番1号 大阪富士ビル
TEL/FAX (06)6202-5131/(06)6231-2490
設立 1960年(昭和35年)6月
資本金 10,000,000円
事業内容 不動産の管理、警備

●福岡富士ビルディング株式会社
本社所在地 〒810-0001
福岡市中央区天神2丁目8番49号 福岡富士ビル
TEL/FAX (092)751-4761/(092)752-2477
設立 1958年(昭和33年)9月
資本金 70,000,000円
事業内容 不動産の賃貸、管理

編集方針

当社は、1957年の創業以来、不動産業と保険業を通して、ステークホルダーの皆さま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さまのさらなる理解、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2008」を発行することといたしました。

本レポートの編集にあたっては、GRI (Global Reporting Initiative)の「GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006」に準拠し、開示すべき重要な情報の選定を行いました。なお、本レポート巻末にGRIガイドライン対照表を記載しています。

●発行時期

2008年12月

●報告対象期間

2007年度(2007年1月1日~2007年12月31日)

一部、2006年度以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

●報告対象組織

原則的にヒューリック株式会社(単体)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。(面積195,123m²)

	延床面積 (㎡)	電気 使用量	ガス 使用量	CO2 排出量	廃棄物 排出量	水 使用量
日本橋富士ビル	8,475					
新虎ノ門ビル	8,470					
新宿富士ビル	10,886					
新橋富士ビル	13,983					
銀座富士ビル	8,579					
東大手ビル	7,207					
兜町富士ビル	6,759					
小舟町Fビル	16,945					
蛸殻町Fビル	4,697					
鳥越Fビル	5,954					
中野Fビル	4,319					
富士川崎ビル	6,004					
青山富士ビル	8,261					
三田富士ビル	6,228					
大阪富士ビル	29,013					
難波富士ビル	9,147					
神戸Fビル	7,594					
札幌富士ビル	14,240					
浜松Fビル	5,538					
福岡富士ビル	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。

お問い合わせ先

ヒューリック株式会社 総合企画部
TEL: (03)3271-7509
FAX: (03)3271-7546

目次

Contents

トップコミットメント 3

CSRの考え方 5

- 理念体系とCSRの位置づけ

事業概要 7

- 不動産事業
- 保険代理店事業

コーポレート・ガバナンス 8

- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- CSR推進体制
- 重要項目ならびに推進項目と目標・実績 (KPI)

環境への取り組み 13

- ヒューリック環境方針
- 地球温暖化防止に向けて
- エネルギー効率の高い設備システムへの更新
- 空調の集中コントロール・共用部省エネの自動化
- 太陽光発電システムの積極的な導入
- 温暖化対策と快適性向上のために緑化を推進
- 施工・運用フェーズにおける取り組み

特集: 仙台ファーストタワー 21

お客さまへの取り組み 23

- 耐震診断と耐震補強の徹底
- 免震・制振構造の積極的採用
- お客さま満足度向上に向けた取り組み
- 事業継続計画 (BCP)

従業員への取り組み 27

- 多様性と人権の取り組み
- ワークライフバランス

地域社会への取り組み 31

- 社会貢献活動

財務情報/沿革 33

GRIガイドライン対照表 34

編集後記 34

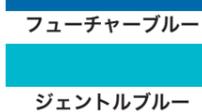
コーポレートシンボルの意味

ヒューリックの頭文字「H」を形どったシンボルマークは、私たちがお客さま・社会としっかりと手を結び、強い絆で繋がっている様子を表現しました。同時に事業の二本の柱である不動産と保険も表しています。



コーポレートカラーの意味

快適で豊かな暮らしと未来を創造する姿勢をフューチャーブルーで、また、安心と信頼が人々にもたらす穏やかな心をジェントルブルーで表現し、それらを組み合わせることで、ヒューリックの企業イメージを象徴しています。



社名の意味

ヒューリック (HULIC) という社名は、「HUMAN (ひと)」、「LIFE (生活)」、「CREATE (創造する)」という三つの言葉を組み合わせて作られました。これには、不動産と保険という二つの事業を通して、人々の暮らしや環境をより快適で安心に、そして、より豊かなものにするために、様々な商品・サービスを創造・提供していきたいという私たちの思いが込められています。

ヒューリック株式会社
HULIC CO., LTD.

コーポレートスローガンの意味

私たちが、お客さまや社会の中に広めていきたい二つの気持ちを言葉にしました。一つは快適さです。人がのびのびと健やかに暮らしていける社会をかたちにします。もう一つは安心。私たちの誇りとする高品質な商品・サービスが人々の暮らしにゆるぎない安心を提供していくことを約束します。

快適をつくる。安心をひろげる。

CSR 2008

私たちは、企業としての責任を果たし 皆さまに選ばれる企業であり続けます。

ヒューリックのCSRを考える

昨年当社は創業50周年を迎え、この節目の年に社名を「日本橋興業株式会社」から「ヒューリック株式会社」へ変更しました。HULICとはHUMAN、LIFE、CREATEの3つの言葉を組み合わせたもので、ひと(HUMAN)の生活(LIFE)の基盤となる商品やサービスを創り出す(CREATE)ことで、永く安心と信頼に満ちた社会の実現に貢献していきたい、という思いをこめて名づけました。

この「HUMAN=ひと」は誰を指すのか、具体的には、当社商品・サービスを利用していただくお客さま、当社の株主さま、当社取引先の方々、当社ビル周辺にお住まいの地域住民の方々、当社で働く従業員など、あらゆるステークホルダーの皆さまです。このように、我々は事業活動を展開していく上で多くの人々と関わり合っています。こうしたステークホルダーの皆さまのご要望に応え、信頼され、社会的に価値があると認めていただくことにこそ、ヒューリックの存在意義があります。

その意味で、当社は常にステークホルダーの皆さまとの関わり合いを意識し、社会性の高い企業でありたいと願っています。こうした思いこそがヒューリックのCSRの本質的要素です。この企業理念に基づいて様々な取り組みを実践していくことにより、ヒューリックの社会的責任が果たされていくと信じています。

ヒューリックが果たす社会的責任

お客さまのニーズに応えつつ、事業活動によって収益をあげることは企業が当然果たすべき社会的使命であり、これには疑いがありません。他方、企業も社会の一員であり、そして地球市民として、社会が抱えている課題、地球環境問題に対しても一定の責任を果たしていかなければなりません。そのため、株主の皆さまの付託に応える経済的側面、地球環境への配慮など環境的側面、従業員・地域社会と良好な関係を築くなど社会的側面の3つの側面が、それぞれバランスを維持しながら持続的に発展していくことが必要と考えています。

経済的側面の安定した基盤のもと、まず環境的側面において、地球温暖化対策は避けて通ることのできない最重要課題のひとつです。当社はヒューリック八王子ビルにおいて建材一体型の壁面太陽光パネルを採用しました。太陽光はCO₂を排出しないクリーンエネルギーとして注目を浴びていますが、未だ効率的とはいえず、課題もあります。この課題を解決していくため、独立行政法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)と共同研究を行っていきます。本格的普及に向けたシステムの性能向上、コスト低減を目指したフィールドテストを予定しています。

社会的側面においては、ヒューリック杉並オフィスを開設し、障がいをもっている方々に仕事をして



いただいています。障がいをもっている方々が、働くことを通じて充実感を感じ、生きがいを感じられるような場を提供することこそが大切だと考えています。

CSR経営の場としてのCSR委員会

サブプライム問題に端を発する金融危機、建築コストの上昇・・・こうした厳しい事業環境の中、企業として収益を生み出しながら同時に環境・社会への配慮を怠らないためには、CSRを経営の中に組み込んで全社一丸となって取り組む必要があります。

そこで2008年5月、CSR委員会を創設し、私自身が委員長の職につきました。事業活動の中でCSRへの取り組みを中・長期的なタームでレベルアップするにはどのような施策を取り入れるべきか、などについてCSR委員会で意思決定を行い、トップダウン方式で提案していきます。他方、CSRを現実実践していくのは日々の業務を行う従業員一人ひとりです。Plan(計画)-Do(実行)-Check(評価)-Action(改善)のサイクルを組み入れて、CSRを従業員の意識の中に浸透させ、当然行うべきこと、としていく必要があります。現場を巻き込み、一人ひとりが当事者意識をもって取り組んでいくよう、従業員の意識啓発・マインド醸成に努めています。

半歩先のことを考えてこれからのヒューリックをつくる

私は従業員に対し、「一歩も二歩も先でなくてもいい、半歩先のことを考えて行動しよう」といい続けてきました。社会・経済の情勢がめまぐるしく変化する昨今、半歩先のことを考えて行動していかなければ社会が今何を求めているかを正確に把握し、その期待に応えていくことができないでしょう。

地球温暖化問題、少子高齢化問題をはじめ、解決困難な社会問題が生じています。半歩先のことを考え、課題に気づき、解決に向けて先取りして行動していく社員の存在こそ、これからのヒューリックをつくっていくと信じています。

時代は絶えず変化します。CO₂削減に資する環境配慮建築は今でこそ先進的とみなされていますが5年後や10年後にはもはや当たり前になっているのではないのでしょうか。この時代の流れとともに社会が要求する事項もまた変化し続けていくでしょう。当社がこの要求に応え、皆さまと良好な関係を維持していくためには適切なコミュニケーションが欠かせません。この報告書が、そのコミュニケーションの一助となれば幸いです。

代表取締役社長

西浦 三郎

CSRの考え方

企業理念とCSRビジョンを拠り所として、活動における重要項目と目標を設定し、取り組みを推進するための体制を構築しています。

理念体系とCSRの位置づけ

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、お客さま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・お客さまへのスタンス・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。

企業理念

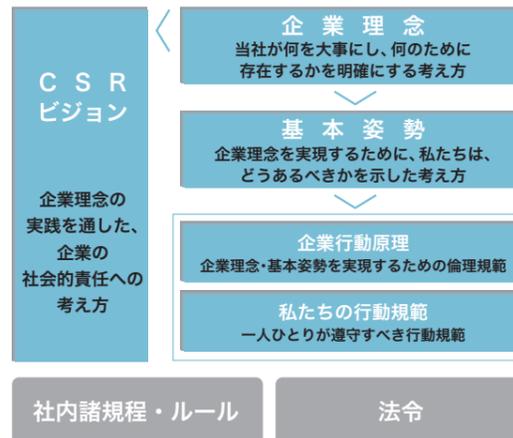
私たちは、お客さまの社会活動の基盤となる商品・サービスを提供することにより、永く『安心と信頼に満ちた社会』の実現に貢献します。

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。したが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。

【ヒューリックにおけるCSRの位置づけ】



基本姿勢

企業像

私たちは、安定した企業基盤を活かしつつ、日々成長を遂げる企業を目指します。

企業風土

私たちは、常に新たな視点で業務に取り組み、企業価値の拡大に努めます。

お客さまへのスタンス

私たちは、お客さまに最適な商品・サービスの提供に努め、お客さまの満足をなによりも重視します。

従業員像

私たちは、一人ひとりがプロフェッショナルとして、高い品質の価値提供に努めます。

企業行動原理

1 企業の社会的責任の自覚

経営の自己責任にもとづく健全経営に徹し、その社会的使命を全うすることをもって、内外経済、社会の安定的な発展に寄与する。

2 お客さま第一主義の実践

お客さまに誠心誠意、親切の心を持って接し、真摯な姿勢でご要望に耳を傾けるとともに、高機能、高効率そして高品質のサービスを提供する。

3 誠実・公正な行動

法令およびその精神を遵守し、社会的規範にもとることのないよう、行動は常に誠実かつ公正を旨とする。市民社会の秩序や安定に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決する。

4 社会への貢献と調和

当社の本来的機能の適切な発揮を通じて社会の発展向上に貢献するとともに、良き企業市民としての責務の自覚に基づき、社会とのコミュニケーションを密にして、企業行動が社会の常識と期待に沿うよう努める。

5 人間性の尊重

ゆとりと豊かさを大切にして、人間尊重の精神に溢れた、働きがいのある自由闊達な組織風土を築きあげる。

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、お客さまに安心を届け、社会の礎を築きます。

事業概要

当社は、不動産と保険の二つの事業を通じて、お客さま、そして広く社会との絆を深め、「永く選ばれ続ける」企業となることを目指します。

不動産事業

不動産賃貸事業

当社の中核事業として、東京23区を中心に、100件以上の賃貸物件・賃貸可能面積40万㎡強を活用した不動産賃貸業務を展開しています。特にオフィス・店舗用賃貸物件では、最寄り駅から徒歩5分(400m)以内の物件が8割以上を占めており、お客さまに利便性と快適性の高い不動産を提供しています。

こうした不動産は、お客さまの社会活動を支える基盤としての役割を担っていることから、地震などの災害対策に万全を期するため、徹底した耐震診断と必要な補強工事を実施し、お客さまの安心と安全に貢献しています。

開発・分譲事業

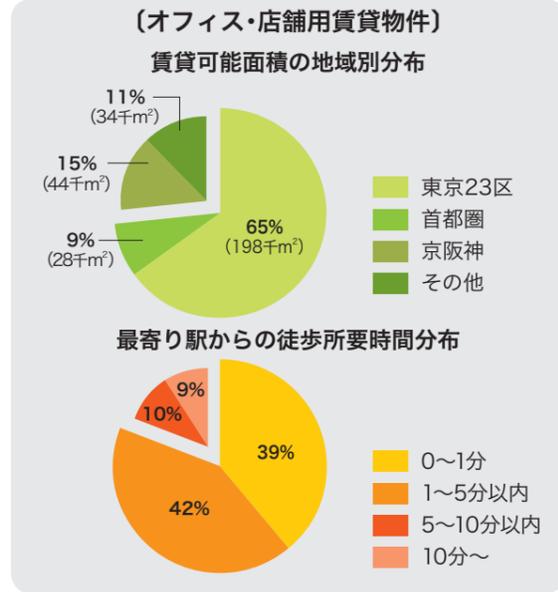
当社では、物件立地特性に応じた不動産開発・分譲業務を行っています。2007年度からは従来から保有しているオフィスビルについて積極的な建替え計画を推進しています。また企業へ社宅・独身寮として賃貸している物件の建替えや開発・分譲事業への切り替えにも取り組んでいます。

こうした開発・分譲において、お客さまに安心と安全をお届けするため、制振・免震構造を積極的に導入し、高いレベルの地震対策を施しています。また、環境への配慮としてエネルギー効率の高い設備・器具の導入や、緑化の推進にも取り組んでいます。

加えて、地域社会に適合した優良なオフィスビルの開発を通して、街や地域の魅力を向上させ、経済活性化にも貢献していきたいと考えています。

不動産投資業務

不動産ポートフォリオを適正に維持する観点から、良質な賃貸物件や当社保有物件の隣接物件を中心に投資を行っています。また、販売用不動産や特別目的会社(SPC)への投資も物件を見極めながら取り組んでいます。



保険代理店事業

企業のリスクヘッジからご家庭のライフプランニングまで、保険代理店事業ではお客さまの安心を総合的にサポートするため、損害保険会社20社及び生命保険会社19社と代理店契約を締結し、火災保険・自動車保険などの損害保険代理店業務、定期保険・終身保険などの生命保険および医療保険などの募集業務を行っています。また保険代理店業務に関連する集金代行業務を行っています。

当社の保険代理店事業は法人のお客さまに重点を置いた営業を展開していますが、個人のお客さまにもきめ細やかなサービスを提供し、「お客さま第一」の考え方のもと、ご満足いただける高品質な商品とサービスの提供を行っています。

コーポレート・ガバナンス

経営の透明性と効率性を高め、社会から信頼される企業であり続けるため、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの強化に取り組んでいます。

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」が充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。株主の皆さまをはじめお客さま、取引先、地域社会、従業員などステークホルダーの皆さまに対するアカウントビリティー(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。

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はかり、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。

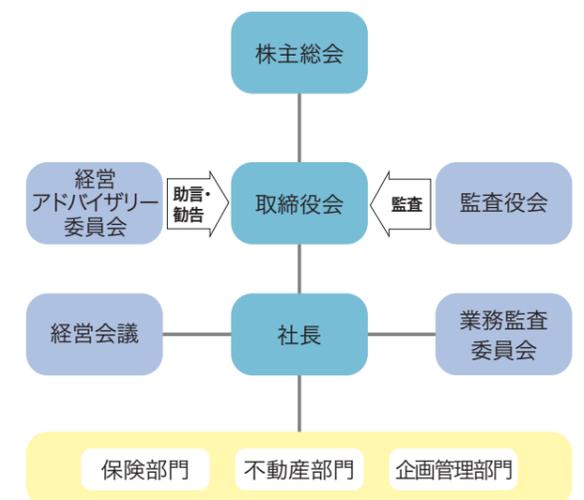
経営の監督・監査

当社は監査役制度を採用していますが、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。外部からの客観的な視点から経営の監視機能を果たしています。

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、実務家の4名の委員で構成される経営アドバイザリー委員会を設置しました。取締役会付議事項をはじめ経営全般に関し、取締役会に助言・勧告を行います。

【コーポレート・ガバナンスの体制図】



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、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、半期ごとにコンプライアンス・プログラムに沿った活動状況を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・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る場合や問題の性質上相談することに抵抗を覚える場合、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

コンプライアンス研修の実施

毎月テーマを定めて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。これまで実施したテーマは、セクシュアル・ハラスメント(ビデオ研修)、パワー・ハラスメント(ビデオ研修)、インサイダー取引(e-ラーニング)などです。

こうした全体的なテーマのほか、不動産・保険部門に特有のコンプライアンスにも配慮する必要があります。それぞれ、不動産部門では土壌汚染防止・廃棄物の適正な処理など環境保全について研修を行っています。他方、保険部門ではお客さまの大切な個人情報を扱う関係上、顧客情報・個人情報保護に関する研修を実施しています。

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扱いは「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。

委託先の選定にあたっては、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・ガイドブック

企業行動原理が定める倫理規範を遵守するため、従業員一人ひとりの日常業務をチェックする手引きとして「コンプライアンス・ガイドブック」を制定しています。事業遂行の際に留意すべきコンプライアンス上の項目を定めたものですが、日常業務における事例形式でまとめられ、わかりやすい内容になっています。

コンプライアンス・ガイドブックの 主な記載項目

- | | |
|-------------|----------|
| ●反社会的勢力排除 | ●保険業法 |
| ●インサイダー取引規制 | ●金融商品販売法 |
| ●労働基準法 | ●消費者契約法 |
| ●セクハラ・パワハラ | ●下請法 |
| ●個人情報保護法 | ●借地借家法 |
| ●情報セキュリティ | ●建築基準法 |

CSR推進体制

CSR委員会の設置

当社ではCSR関連施策を効果的に推進していくための体制として、2008年5月にCSR委員会を設置しました。CSR委員会は社長を委員長とし、専務執行役員、不動産開発部門担当専務、人事総務部長、不動産統括部長、保険業務企画部長、総合企画部長で構成しています。原則年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関連施策と事業を両立させながら、中・長期的な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委員会で基本的な意思決定を行い、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、具体的な数値目標の設定、CSRタスクチームから受けた各種提案などの検討・審議を行っています。

Message CSR担当役員からのメッセージ

当社では、2006年10月にCSRワーキンググループを立ち上げましたが、当初は手探り状態でした。まずは紙の削減などの身近なテーマを取り上げ、月次で全体会議を開催して実施事項を発表しあい、改善点を議論してまいりました。

結果的にこの試みは成功し、メンバーの意識が飛躍的に向上する中で課題に対する当事者意識が強まり、自由な議論がなされる組織風土が生まれてきました。

そこで、2008年に推進体制のさらなるレベルアップを図ることにしました。経営層から構成されるCSR委員会を設置するとともに、CSRワーキンググループをCSRタスクチームへ再編し、テーマ毎にPDCAプロセスを取り入れ、今期の結果と改善点をCSR委員会へ

■2008年CSR委員会開催概要

- 第1回(2008年6月)
環境方針・社会貢献方針の策定
- 第2回(2008年11月)
重要項目・KPIの設定
次世代法に基づく行動計画の策定

CSRタスクチームの活動

CSR関連施策について、現場レベルでPDCAサイクルを実践していくため、業務としてCSR関連事項に携わっているスペシャリストを中心とした社内横断的組織であるCSRタスクチームを組成しました。

CSRタスクチームが取り組みを進めるにあたって生じた問題点・改善点はCSR委員会に提案され、CSR委員会が問題点の原因究明や改善策の実施に関与していきます。



代表取締役
専務執行役員
卯之木 純

直接報告・提案する体制を構築したのです。また、社内ホームページにCSRサイトを立ち上げ、CSR活動ニュースをはじめとする情報発信もスタートさせています。

CSR関連課題は、一朝一夕に効果が出ないものがほとんどであり、地道に、そして根気強く継続していく必要があります。社内でCSRを定着させ、さらなる改善に努めていく決意を新たにしております。

重要項目ならびに推進項目と目標・実績(KPI)

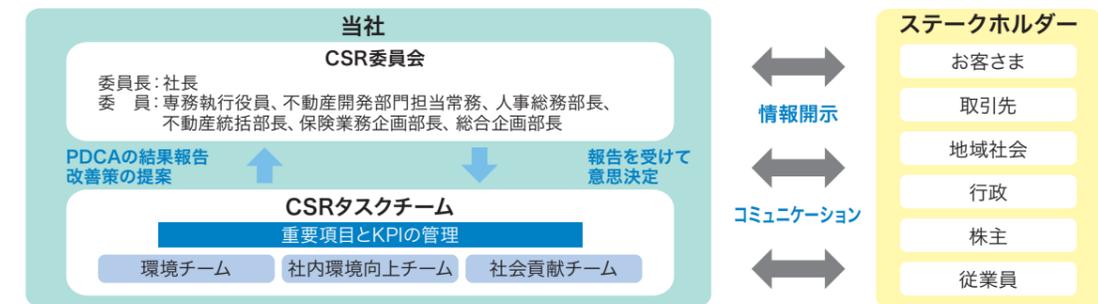
当社では、CSR活動を客観的に評価し改善につなげるため、事業内容に即して特に重要な項目を「重要項目」と定め、定量指標(KPI)と目標を設定しています(一部、KPIと目標を設定していない重要項目もあります)。また、それ以外の活動項目を「推進項目」とし、取り組み実績の把握を行っています。

設定にあたっては、当社に求められる社会的な要請事項を、GRIガイドラインや、不動産協会の環境自主行動計画、

政府の政策目標などを参考にして反映させました。また当社の取り組みの現状を調査し、各部とのヒアリング・協議により、事業の実態・方向性に即した内容としました。その上で、経営層で構成されるCSR委員会の承認を受けています。

今後、重要項目とKPIを中心に、CSR活動の進捗をステークホルダーの皆さまに開示しながら、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきたいと考えています。

【重要項目とKPIによるCSR推進体制】



【重要項目ならびに推進項目と目標・実績(KPI)一覧表】

分野	重要項目・推進項目 (★がついているものが重要項目)	2007～2008年の主な実績	参照頁	定量指標	対象範囲	KPI			目標	
						2005年	2006年	2007年		
環境	地球温暖化防止	保有ビルでの温暖化対策 ★	・管理会社・テナントと協働による取り組みの継続	P14～18	電気使用量(MWh) ガス使用量(m) CO ₂ 排出量原単位(kg-CO ₂ /m ²)	既存の主要オフィスビル20棟	30,915 732,069 69	31,814 731,402 70	32,274 669,582 66	2008年～2012年の5年間で、2005年～2007年の平均比5%削減(単位床面積当たり)
		再生可能エネルギーの利用と新技術開発	・八王子ビルの建材一体型太陽光発電パネルについて、NEDOとの共同研究開始(2008年)	P17			(KPI設定せず)			
		緑化の推進	・ヒューリックレジデンス参宮橋(屋上緑化導入案件)の竣工(2007年)	P18			(KPI設定せず)			
環境	廃棄物削減・省資源	保有ビルでの廃棄物削減	・管理会社・テナントと協働による取り組みの継続	P20	廃棄物排出量(t)	既存の主要オフィスビル15棟※1	1,267	1,357	1,338	(目標設定せず)
		保有ビルでの水使用量削減	・管理会社・テナントと協働による取り組みの継続	P20	水使用量(m)	既存の主要オフィスビル20棟	203,106	197,633	194,508	(目標設定せず)
		新築・建替工事での廃棄物削減 オフィスでの紙使用量の削減	・廃棄物削減に資する工法の採用検討 ・プロジェクトチームによる取り組みの継続	P19～20 P20	紙購入量(A4換算枚数 千枚)	ヒューリック(株)本社	未測定	1,761	3,868	(目標設定せず)
お客さま	災害対策	保有ビルでの地震対策 ★	・ほぼ全てのビルで耐震診断と必要な場合における補強工事を実施 ・仙台ファーストタワー事務所棟(2007年竣工)での免震構造導入	P23～24	免震構造・制振構造・耐震基準値1.1倍以上の物件の割合	竣工した全ての新築オフィスビル	対象物件なし	対象物件なし	100% (対象物件1)	100%
		事業継続計画(BCP)	・BCPマニュアルの策定(2007年) ・災害対応マニュアルの全社員への配布(2008年)	P26			(KPI設定せず)			
お客さま	お客さま満足度向上	お客さま満足度調査に基づく継続的改善	・保険代理店事業での法人顧客満足度調査(当社独自実施)と、個人顧客満足度調査(保険会社で実施した調査結果の分析)の継続的実施	P25～26			(KPI設定せず)			
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 ★	・次世代育成支援行動計画の策定(2008年)	P29	育児休業取得率(人数)	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)	対象者なし	100% (対象者1人)	100% (対象者1人)	2008年11月～2011年10月の3年間平均で女性70%以上、男性1人以上
		保育所利用料補助金制度利用率			制度対象となるヒューリック(株)全従業員(男性)	0人	0人	0人		
	有給休暇の計画的取得の促進 ★	・「休暇取得率の向上」運動の継続実施	P30	有給休暇取得率	ヒューリック(株)全従業員	74.0%	55.2%	66.0%	毎年60%以上	
	時間外労働の抑制	・ノー残業デーの完全実施に向けた点検の継続	P30	3ヶ月平均で時間外・休日労働が45時間を越えた従業員の年間延べ人数	ヒューリック(株)全従業員	0人	0人	0人	(目標設定せず)	
多様性と人権	障がい者雇用の促進 ★	・「杉並オフィス」の開設、障がい者雇用率2.2%を達成(2008年)	P27	障がい者雇用率	ヒューリック(株)全従業員(6月1日時点)	0%	0%	0%	法定雇用率である1.8%以上を維持(2008年9月時点2.2%)	
	メンタルヘルスケアの推進	・健診センターなどと連携した取り組みの継続	P28			(KPI設定せず)				
地域社会	社会貢献活動	企業としての社会貢献	・建替え工事、新築工事における環境に配慮した仮囲いの設置	P31			(KPI設定せず)			
		従業員の社会貢献活動の支援	・マッチングギフト制度の創設(2008年)	P32			(KPI設定せず)			

※1 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15棟としています。

環境への取り組み

環境問題はCSRの中でも特に重要度の高い分野です。当社は不動産事業に携わる企業として何が出来るかを真摯に考え、実践しています。

ヒューリック環境方針

CSRビジョンで地球環境の保護を謳っていますが、これをさらに具体化した「ヒューリック環境方針」を制定しました。このヒューリック環境方針には、現在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。

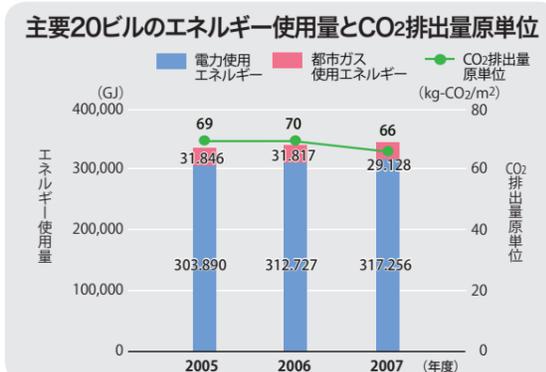
1	環境コンプライアンス	環境関連法令・規則を遵守し、サステナブル社会の形成に努めます。
2	環境マネジメントシステム	環境目標を設定し、その継続的改善を図っていく中で、地球環境保全に貢献していきます。
3	環境パフォーマンス	開発の企画段階から環境配慮設計を導入することで環境への負荷をできる限り低減し、環境効率性を向上させていきます。
4	循環型社会	建物のライフサイクルを通じて「リデュース・リユース・リサイクル」の3Rを推進し、循環型社会の形成に寄与します。
5	社員の環境意識啓発・環境教育	社員一人ひとりが環境パフォーマンス向上にむけて自主的に行動できるよう、環境教育・啓発活動に取り組んでいきます。
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。

地球温暖化防止に向けて

地球温暖化は今や人類共通の問題です。当社は地球温暖化対策を環境面における最重要課題に設定し、社会全体のCO₂削減につながる「環境にやさしいビル」の建築を推進していきます。

2007年度の当社ビルのエネルギー使用量は346,384GJで、2006年度比0.5%増加しました。一方、CO₂の単位床面積あたりの原単位では、66kg-CO₂/m²と2006年度比6%削減しました。

当社は、今後、環境への配慮が不動産の付加価値として評価されるようになって考え、継続して地球温暖化対策に取り組んでいきます。



※ エネルギー使用量は「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則(平成19年11月改正)」、CO₂排出量は「地球温暖化の推進に関する法律施行令(平成20年6月改正)」に基づき算出しています。

保有ビルの取り組み 省エネルギーリニューアル

エネルギー効率の高い設備システムへの更新

テナントとして入居されている企業の間でも、「より省エネ効果の高いビルへ入居したい」というニーズが高まっています。当社はこの期待に応え、省エネ効果の高い設備・機器を積極的に導入していきます。

空調

ガス式ヒートポンプ空調への転換

● テナントニーズに応える個別空調

当社の主要ビルでは、フロア単位で温度・利用時間帯の設定が可能な、個別分散方式を採用し、テナントニーズにきめ細やかに応えています。※1

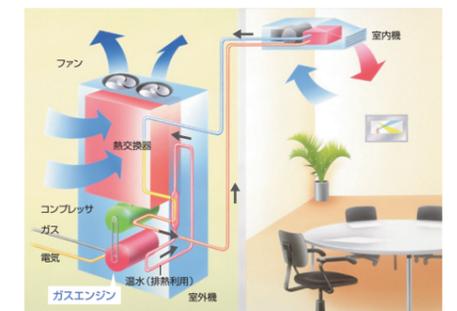
設備は、フロア単位で熱源ユニットを設置し、冷媒を循環させて冷却効果を得る「空冷ヒートポンプ」を使用。また、動力源をガスで動かす「ガス式ヒートポンプ空調」(GHP)を採用しています。※1 低層階に入居いただいている大規模テナントのフロアでは、中央熱源方式を用いています。

● ガス式ヒートポンプ空調(GHP)のメリット

GHPはガスを使用する際に発生する熱を暖房に再利用するなど、エネルギー利用の効率を高めることにより、使用電力は電気空調の1/10程度。当社保有の新橋富士ビル、青山富士ビル、兜町富士ビルにおいてGHP空調へと転換しています。

● 綿密な導入検討

今後このGHP空調の導入に関し、ガスエンジンの耐用年数、交換の容易さ、地震などの災害時にガスが復旧するスピード、エンジンの荷重による建物への影響など、多角的な視点で綿密に評価、検討を行っていく予定です。



ガスヒートポンプ (資料提供: ヤンマーエネルギーシステム(株))

照明

インバータ蛍光灯採用と照度制御

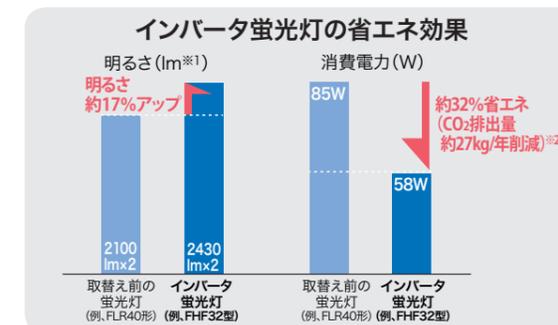
● インバータ蛍光灯のメリット

更新時期に達した照明器具は、インバータ式の蛍光灯に交換します。インバータ蛍光灯は同じワット数でも明るく高効率。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)したり、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)にも比較的容易に対応できます。新築ビルでは(仮称)ヒューリック本所ビル(2010年1月竣工予定)などにおいて、こうした制御を予定しています。

常時点灯している避難誘導灯は、高輝度タイプのものへ更新しています。

● スケジュール制御

共用部・屋外部の照明器具の運用は、予め定められた時間にオン・オフの制御をするスケジュール制御を基本としています。



※1 ルーメン、発光体(ランプなど)から放射される光の量。
 ※2 CO₂排出削減量は、各蛍光灯を年間3000時間使用したと仮定し、東京電力の直近(2006年度)のCO₂排出係数 0.339kg-CO₂/kwh を用いて算出しています。(資料提供: パナソニック電工(株))

保有ビルの取り組み

施設運用の最適化

空調の集中コントロール・共用部省エネの自動化

既存の設備・器具の運用適性化による省エネルギーは、設備更新時期に左右されることがないため、新規導入に比べて実施しやすい面があります。当社では、特に効果が得られやすい空調面を中心に取り組んでいます。

個別空調の遠隔コントロール

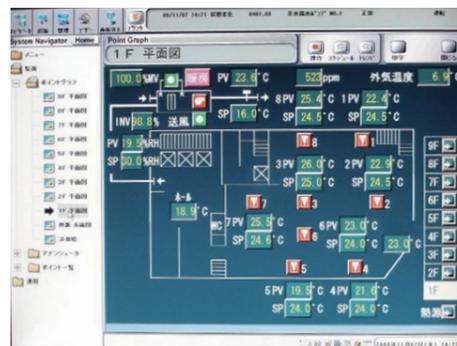
● オンオフの遠隔制御

札幌富士ビルでは、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。現在の停止時間は18時と23時の2回で、テナントごとに停止時間の変更も可能です。この取り組みはテナントから歓迎されています。

● 運転状況の遠隔制御

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することもできます。この遠隔監視は空調システム全体の更新時導入がベストであり、更新時期をはずすとコストがかかる点が課題です。

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てています。



札幌富士ビル管理所の遠隔操作システムの画面

中央熱源システムと外気利用のベストマッチング

当社ビルは個別空調方式が多くなっていますが、一部のビルでは、中央熱源による空調システムとなっています。中央熱源による空調システムとは、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・温風を供給する方式です。

そのひとつ、小舟町F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し、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。例えば設備などを冷やすため冬でも冷房を入れる場合がありますが、外気の温度が室内の冷房温度より低い時には、中央熱源を停止させて外気を取り入れます(外気冷房)。

今後は中央熱源システムを採用している他のビルでも、このような外気取入量の調整を検討しています。

共用部エネルギー利用の自動制御

新橋富士ビルでは駐車場、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、無人の際は自動的に電気を消すことで、省エネルギーに役立てています。この人感センサーは、建設中の(仮称)ヒューリック本所ビル(2010年1月竣工予定)でも採用する予定です。

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を導入しています。

今後、新築物件を中心にこのような取り組みを進めていきます。

Topics

診断からはじめる省エネ性能の改善

保有ビルの省エネ効果向上を目指し、新宿富士ビル、青山富士ビルの2棟において、省エネ診断を実施しました。*1 CO₂排出量・発生源など現状を知り、CO₂削減のための効果的な施策を検討します。得られる効果とそれに伴う費用などを勘案し、有効と判断された施策は、他のビルでも積極的に実施していきます。

*1 社団法人 日本ビルエネルギー総合管理技術協会へ実施委託。

● 新宿富士ビル

■ 空調

問題点 設置当時と比較して風を供給するエリアが縮小したため、エアハンドリングユニット(熱源からの冷温水と外気を調和させ、ビル内の各エリアへ快適な空気を送風する装置)の風量が必要以上に大きくなっていった。ファンの風量を加減できるスクロールダンパ(弁)で調整しているが、風量の低減に見合った省エネ効果が得られていなかった。

改善策 送風機を駆動する際の動力を低減できるプーリーダウン、または送風機の回転数を所要の風量に応じて調整できるインバータ制御を導入する。

効果 電気料金 約1,400,000円/年削減(インバータ制御の場合)

■ 照明

問題点 共用部分およびテナント内の照明器具の蛍光灯ランプが省エネタイプになっていない(40Wの標準タイプ)。

改善策 ランプ交換時に36Wの省エネタイプ蛍光灯を採用する。

効果 電気料金 約500,000円/年削減



新宿富士ビル

● 青山富士ビル

■ 照明

問題点 ビル各所の蛍光灯(概算2,000本)の効率が悪い。

改善策 長時間点灯している蛍光灯を、ワット数あたりの照度が高く、明るさの調節(調光)が可能なインバータ方式に変更。初期照度調整(設置初期に劣化などを想定して照度が基準値より高くなっての調整)と窓際照度調整(昼光利用による調整)を実施する。

効果 インバータ蛍光灯への交換による節減率15%、初期照度調整節減率12%、窓際照度調整節減率25%で合計52%もの消費電力の節減が可能になる。

電気料金 約1,500,000円/年削減



青山富士ビル

太陽光発電システムの積極的な導入

CO₂を排出せず、環境への負荷が少ない再生可能エネルギーは世界的に注目されています。当社では、特に太陽エネルギーに着目し活用を推進しています。

保有ビル屋上への設置

ビルの屋上に太陽光発電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を選び、「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。

設置にあたっては、屋上設備機器の更新・拡張していく予定、太陽光発電モジュールの荷重対応など多角的な視点で綿密に評価、検討しています。

■太陽光による発電量(予定)

- 大阪富士ビル 年間約10,000kWh
- 銀座富士ビル 年間約 6,500kWh
- 京橋K-1ビル 年間約 4,700kWh
- 青山富士ビル 年間約 4,000kWh

新築ビル壁面への設置と屋上緑化の両立

現在建設中の(仮称)ヒューリック八王子ビル(2009年2月竣工予定)では、南側が大通りに面して開け、日照条件

が整っているという好立地を活かし、ガラスとガラスの間に薄い太陽光発電モジュールをはさみこんだ建材一体型の太陽発電パネルをファザード(建物の正面)に使用しました。オフィスビルの壁面で使用する例は未だ少ないようです。

10kWのシステムを採用し、発電量は年間約10,000kWhの予定です。これにより、年間3,390kgのCO₂排出量(杉の木の吸収量に換算すると242本分)を削減できると見込んでいます。

(仮称)ヒューリック八王子ビルでは、さらに屋上スペースの緑化を行い、ファザード・建物屋上の両面からCO₂を削減していく予定です。



ヒューリック八王子ビル建築パース図
(窓ガラスの上部に太陽光発電パネルが挟み込まれている)

モックアップ

担当者 インタビュー

NEDOとの共同研究に取り組んで

我々が取り組んでいる、ヒューリック八王子ビルの壁面への太陽光発電パネル設置の案件は、独立行政法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)との共同研究案件として指定を受けました。今後4年間にわたるフィールドテストによって太陽光発電の実用性を証明していきます。

実用面ばかりでなく、外観のファザードの変化を狙ったデザインの一つの要素として取り上げると、街並みに新たな印象を与えることができるのではないのでしょうか。私たちの取り組みをきっかけにして、今後建材一体型太陽光発電パネルが社会的に普及していくことを願っています。



不動産開発第二部
一級建築士
国府田 茂

温暖化対策と快適性向上のために緑化を推進

緑化は、植物の蒸散作用が気化熱を奪うことから、ヒートアイランドの緩和に効果があり、当社では温暖化対策の一環として注力しています。

また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ています。

緑化計画に当たっては、花や草なども織りまぜて全シーズン楽しめる植栽を行い、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。

都心部での壁面緑化

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、都心部の景観や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。

現在計画中の(仮称)虎ノ門一丁目ビル(2010年8月竣工予定)では、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ることによる大規模な壁面緑化を予定しています。



虎ノ門一丁目ビル建築パース図

住宅・オフィスの屋上緑化

2007年9月に竣工したヒューリックレジデンス参宮橋では、1階住戸の専用庭での緑化のほか、ルーフバルコニーの屋上緑化により、都市緑化に取り組んでいます。

今後は、オフィスビルでも積極的に屋上緑化の導入を予定しており、都市部の立地条件を勘案し、手入れが簡単で強風につよい植物を中心に選定しました。また、保水性の優れた土壌に植えることで、雨水を最大限活用する工夫をしています。

■実施予定

- (仮称)ヒューリック八王子ビル (2009年2月竣工予定)
- 仙台ファーストタワー(商業棟・アトリウム) (2009年5月竣工予定)
- (仮称)ヒューリック本所ビル (2010年1月竣工予定)
- (仮称)ヒューリック荏原ビル (2010年5月竣工予定)
- (仮称)虎ノ門一丁目ビル (2010年8月竣工予定)
- (仮称)ヒューリック麴町ビル (2010年9月竣工予定)



ヒューリックレジデンス参宮橋での屋上緑化

保有ビル・新築ビルの取り組み 廃棄物削減・省資源

施工・運用フェーズにおける取り組み

施工

PC工法の採用拡大

● ディベロッパーとしての取り組み

工法によって、工事の結果発生する廃棄物排出量は大きく左右されます。実際の産業廃棄物管理は発注先の建設会社などで実施していますが、当社は事業主という立場から、廃棄物削減に資する工法の採用について主体的に取り組んでいます。

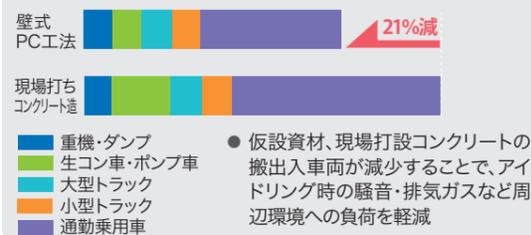
● 建替え案件での採用

当社では近年、企業用社宅の建替え案件が増えています。周辺が住宅地の場合が多いので、工事時の周辺環境への影響を最小限に抑え、長寿命化の観点でもメリットの大きいPC（プレキャストコンクリート）工法を採用していきます。現時点では、ヒューリックレジデンス元代々木（2009年3月竣工）、（仮称）ヒューリックレジデンス草加（2010年2月竣工予定）での採用を予定していますが、今後の建替え案件でもPC工法を積極的に採用していく予定です。

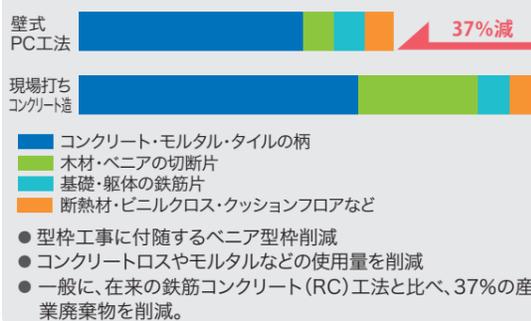
● PC工法の実環境メリット

PC工法は、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コンクリートパネルを工事現場に搬入し組み立てるもので、工期短縮などのメリットが得られるほか、環境上のメリットとして右記の点があげられます。

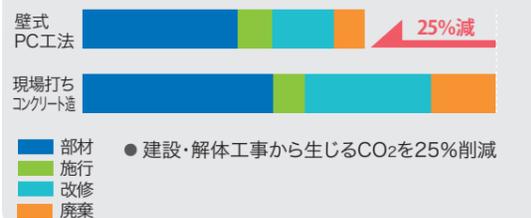
工事車両数の削減（生コン車・ポンプ車の数が1/2）



産業廃棄物の削減（貴重な資源を有効活用してゴミ削減）



CO2削減（地球温暖化の軽減に役立つ）



（資料提供：大成ユーレック（株））

■ PC工法による建物建替えの流れ



ヒューリックレジデンス元代々木の完成予想図

建替えにおける地下部分躯体の一部再利用

建替え工事では、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、今後この手法を以下の4つの案件で導入する予定です。

- （仮称）ヒューリック本所ビル（2010年1月竣工予定）
- （仮称）虎ノ門一丁目ビル（2010年8月竣工予定）
- （仮称）ヒューリック麴町ビル（2010年9月竣工予定）
- （仮称）ヒューリック数寄屋橋ビル（2010年9月竣工予定）

運用

廃棄物・水使用量の削減

ビル管理委託会社、テナントとして入居される企業と協力し、廃棄物削減・水使用量削減に取り組んでいます。

保有ビルでの水使用量・廃棄物発生量

指標（単位）	2005年度	2006年度	2007年度
水使用量（m ³ ）	203,106	197,633	194,508
廃棄物発生量（t）	1,267	1,357	1,338

本社オフィスでの紙使用量の削減

2007年度、株式上場準備に伴う提出書類の増加などのため、紙購入量が増加しました※1。現在、紙使用量を削減するため、以下のような取り組みを行っています。今後も、新入社員・中途社員向けの研修などを通じ、取り組みを社内に浸透させていきます。

- 社内意識喚起を目的とした「紙の削減スローガン」の公募、表彰
- 両面印刷や集約印刷（1枚の紙面に2面を割り付けて印刷）の推進
- 帳票類の電子回付・電子承認システムへの切り替え（社内文書電子化プロジェクト）
- 各種会議において積極的にプロジェクターを活用し、紙ベースの資料を削減

※1 紙購入量 2006年=176万枚（A4換算）に対し2007年=387万枚。

担当者 インタビュー

ヒューリックレジデンス元代々木を担当して

現在施工中のヒューリックレジデンス元代々木は床面積2000坪を超える建物ですが、わずか8ヶ月で完成する予定です。工期が非常に短いことで、近隣環境への負荷が低減されると思います。また、工事現場がすごくきれいですね。在来工法に比べ、現場でのコンクリート打設量が極端に少なくなっているからです。現場周辺への粉塵飛散などのご迷惑も軽減されていると思います。従来のPC工法では工場での扱いやすさからか、汎用のタイルのみを使用し、デザイン的にはちょっと寂しい感じがしました。しかしこのプロジェクトではタイルを特別に選別するなどデザイン的にも力を入れています。担当としても完成するのが楽しみです。



不動産開発第一部
志田原 正造

仙台ファーストタワー

街が息づく。そんな都市づくりをめざして

緑豊かな環境と都市機能が融合した地上24階建てのランドマーク「仙台ファーストタワー」。

ビジネス街である青葉通り側に事務所棟、マールロード商店街側に商業棟を配置し、周辺の街並みに対して調和を図りました。事務所棟は特徴的でシンプルな外観デザインにより、青葉通りの街並みに活力を与え、ランドマークとしての佇まいを表現しています。商業棟には屋上庭園を設けており、商業棟と事務所棟の間には緑あふれるアトリウムを併設しています。これらにより、市民の皆さまが憩うことのできるスペース、商業空間と融合した賑わいのある空間を提供しています。

都市への貢献

本プロジェクト(ヒューリック他2社による共同開発案件)は、仙台市の「都市再生特別地区」の適用第1号となるプロジェクトです。

「都市再生特別地区」とは、都市再生特別措置法に基づき、都市再生緊急整備地域の活性化を図るため、既存の都市規制の枠を超えて新しい街づくりに貢献する施設計画に対して、行政庁が認め、指定を行う都市計画です。地区の再生を先導し、さらに魅力ある街をつくりあげていくため、積極的に取り組んでいます。

仙台といえば七夕まつりが有名ですが、当ビルではこの七夕まつりに参加するなど、様々なイベントを通じて仙台を盛り上げ、都市貢献に努めています。

オフィス空間の快適性を高める

オフィス空間には、窓面に外部熱負荷を抑えるLow-eガラスを採用しました。横連窓形式とすることで仙台市内が見渡せるような快適なパノラマビューを実現しています。オフィス内の照明は屋光センサーによる自動調光を行い、常に一定の照度を保ちながら省エネを図ることができます。

事務所棟は免震構造を採用しており、地震時の安全性を最大限確保するとともに、情報系を含む設備、内装、家具などへのダメージを最小限に抑えるなど、事業継続計画(BCP)の観点からも優位な空間としています。さらに柱配置の適正化を行うことで自由なオフィスレイアウトを可能にしています。

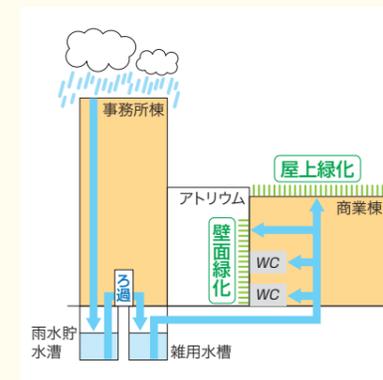
省エネルギー・省資源の取り組み

■Low-eガラスによる省エネの実現

ガラスは高遮熱断熱複層ガラス(Low-eガラス)を採用しています。このLow-eガラスは夏は優れた遮熱効果を発揮し、外から入ってくる強烈な太陽熱を大きく反射するので冷房効果がアップします。また、冬は高断熱性能を発揮し、室外への暖房エネルギーの流出を防いで暖かさを守るので、暖房効果がアップします。このように冷暖房の効率を高めることで、高い省エネ効果を得ることができます。

■中水設備

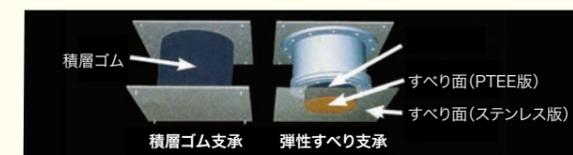
仙台ファーストタワーでは、雨水を有効利用しています。事務所棟に降った雨はいったん地下の貯留槽に集められます。その後、ろ過されトイレの洗浄水として利用されたり、商業棟の屋上庭園やアトリウムへの散水として利用されます。このような水資源の有効利用を通じ、環境負荷低減を図っています。



最先端の技術で皆さまの安心・安全を守る

■免震・制振構造を採用

地震の多い仙台という土地柄、地震対策には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種類の免震装置を組み合わせ、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。こうした建物の構造安全性や防災性能は「財団法人日本建築センター」の性能評価を受け、国土交通大臣の認定を受けています。

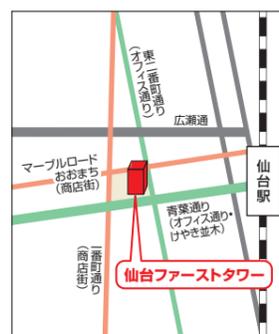


■セキュリティの確保

最先端の非接触型ICカード認証システムを採用しています。事務所へ入室する際はオフィスエリア区画扉に設置された電気錠を非接触型ICカードで解除します。またエントランスロビー・エレベーター内・地下駐車場には防犯カメラを設置し、不審者・部外者の侵入をいくつもの段階で防止し、テナントの安全や大切な情報を守ります。

「仙台ファーストタワー」所在情報

ケヤキ並木で知られる仙台のメインストリート・青葉通りと東二番町通りは、事務所ビルなどが建ち並ぶ仙台を代表するビジネス街であり、仙台ファーストタワーはこの中心ともいえる交差点に位置します。また、同時に仙台駅から延びるアーケード街(マールロードおおまち)にも面しており、仙台市の商業集積地としても重要な場所に位置し、まさに仙台のオフィスと商業の融合を体現しています。



人々の「憩い」「賑わい」の場として

緑あふれるアトリウムは、「憩い」と「賑わい」を創造します。仙台の気候や風土を考慮し、雨や雪を防ぎ、晴天時には陽の光が差し込むガラス屋根を採用しました。このアトリウムは市民に開放されます。市民の待合わせ場所はもちろん、事務所棟で働く方々のリフレッシュスペース、商店街を訪れたお客さまの休憩スペースなど様々な用途に役立てていただきたいと思います。

また、商業棟にも屋上庭園を設け、けやき並木や緑豊かな街並みとの調和を考えた緑化計画を検討しています。こちらも市民に開放し、四季を通じて人がふれあい、楽しむことのできる開放感あふれる空間を演出します。

商業棟のメインテナントには地元老舗の百貨店(株)藤崎を迎えました。高いファッション性・文化性を備えた「賑わい」の場を、商店街とともに創り出していきます。また各種イベントなどによって人々の感性を刺激する情報を発信していきます。

お客さまへの取り組み

当社の提供する商品・サービスを通じてお客さまに最高に満足していただけることを願い、様々な取り組みを行っています。

保有ビルの取り組み 耐震性能の確保

耐震診断と耐震補強の徹底

日本は世界有数の地震大国であり、不動産事業を営む当社にとって、地震対策はCSR取り組み項目の中でも最重要項目の一つと位置づけています。

耐震偽造が社会的な問題となった昨今において、建築物の耐震性について十分な検証を行い、入居されているお客さまが安心して社会活動を行っていただけるよう、建築物の耐震安全性確保に取り組むことが、当社の責務であると考えています。

新耐震基準以前の建築物を対象とした耐震診断・補強工事

1981年に施行された「新耐震基準」は、従前と比べてかなり基準が厳しくなり、設計上必要とされる鉄筋の量なども大幅に増加しました。

当社は、保有するオフィスビルで、新耐震基準以前に建築されたもの全て※1について耐震診断を実施し、阪神淡路大震災と同じ年、1995年12月に施行された「建築物の耐震改修の促進に関する法律(耐震改修促進法)」に定められた耐震基準を満たしているかを確認しました。この基準を満たしている建築物は「地震の振動および衝撃に対して倒壊し、または崩壊する危険性が低い」とされています。

診断の結果耐震基準をみたさないと判断された物件のほぼ全てについては、耐震補強工事を実施しました。工事にあたってはビル内部の利用を極力妨げないように配慮しました。

※1 壁式コンクリート構造の建築物、取り壊しが確定している建築物を除きます。

■鉄骨ブレースを用いた耐震補強

当社では、耐力を大幅に向上させることができ、多くの施工実績がある鉄骨ブレースを用いた耐震補強を実施しています。鉄骨ブレースを用いた耐震補強の利点として、以下が挙げられます。

- 採光性: 窓の開口が大きく取れるため、採光を確保できる
- 工期短縮: 鉄骨はあらかじめ工場で作られるため、工期を大幅に短縮できる
- 居住性: 外部から補強できるため、居住者に迷惑をかけない(建物を使用しつつ、補強工事を行うことが可能)



鉄骨ブレースを用いた耐震補強(高樹町センタービル)



鉄骨ブレースを用いた耐震補強(蒲田富士ビル)

新耐震基準施行以後の建築物に対する構造計算の妥当性確認

耐震偽造が社会的な問題となり、新耐震基準の施行以後に建築されたオフィスビルであっても、必要がある場合には、定められた耐震基準に適合しているかどうか再確認すべきです。

当社では、再確認の必要があると判断したオフィスビル※2について構造計算を再チェックし、構造設計の妥当性を確認しました。

※2 構造計算を行った設計事務所が既に廃業しているなど、構造計算が適切であることを再確認できないオフィスビルなどを指します。

新築ビルの取り組み 施設機能の持続

免震・制振構造の積極的採用

大規模な地震が発生しても人命・施設機能を守るため、当社では高い耐震性能を新築物件に課しています。高い耐震性能の確保のためには、免震構造または制振構造が有効であり、これらを積極的に採用するとともに、その他の手法も用いて耐震性能を高め、お客さまの生活を守り、事業継続に貢献します。

免震構造について

アイソレータという機構で建築物を地盤から分離することにより地震エネルギーを吸収し、揺れを減衰させる構造です。揺れの大きさは、一般の耐震構造と比べて1/2~1/10程度になります。また、上階と下階の揺れ方にほとんど差が生じない点も特徴です。

仙台に竣工した共同開発ビル「仙台ファーストタワー」は地震の多い仙台地区でも数少ない免震構造ビルで、その安全性への姿勢には高い評価をいただいています。



免震装置・積層ゴム取付状況



免震装置・積層ゴム施工完了状況

制振構造について

制振構造とは、建物内に配置した制振部材(制振ダンパー)により、建物内の地震エネルギーを吸収する構造で、揺れの大きさは一般の耐震建築物の1/2~1/3程度となります。

免震構造と組みあ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。当社では、多くの物件でこの手法を取り入れています。



制振部材の例

当社における免震・制振構造の採用計画

当社では、竣工する建築物において、免震または制振構造導入の拡大を図っています。その結果主要物件では、大地震(供用期間中に一度は起こるかもしれない震度6レベル)に見舞われても、建築物の主要機能を確保できる耐震性能(防災拠点や拠点病院など、地震後に機能維持が必要とされる建物を対象とするレベル)を確保していきます。

今後竣工する主な物件における免震構造・制振構造の採用計画は次のとおりです。

■免震構造

- 仙台ファーストタワー(商業棟・アトリウム) (2009年5月竣工予定)
- (仮称)虎ノ門一丁目ビル (2010年8月竣工予定)
- (仮称)ヒューリック麹町ビル (2010年9月竣工予定)

■制振構造

- (仮称)ヒューリック本所ビル (2010年1月竣工予定)
- (仮称)ヒューリック数寄屋橋ビル (2010年9月竣工予定)

お客さま満足度向上に向けた取り組み

CS推進活動

高品質な商品・サービスを提供してお客さまに満足していただくために、CS(Customer Satisfaction)推進活動に取り組んでいます。

CS推進活動の一つとして、CSの基本事項や従業員の行動規範などを記載した「事務の基本ワンポイント集」を発行しました。あわせて、従業員一人ひとりがお客さまにきめ細やかな対応ができるよう、CS研修を実施しています。

2007年10月には「ヒューリックCSプロジェクトチーム」を組成し、社内アンケートの実施や標語募集などによる従業員のCS意識向上をはじめ、挨拶励行、職場環境整備・社内美化など、「お客さまからみたヒューリックはどうか」という視点から様々な改善に取り組んでいます。

■CSプロジェクト 実績

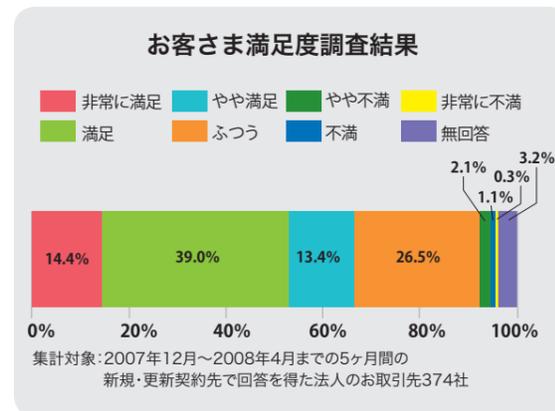
- 電話対応の基本の徹底
- 社内美化(トイレの手洗い場など、水まわりをきれいに)
- 社内アンケートの実施
- 挨拶(お客さまの目線から、気持ちよく感じる挨拶を考える)

保険代理店事業におけるお客さま満足度調査

保険代理店事業において、法人顧客向けの満足度調査(当社が独自にアンケートを実施)、個人顧客向けの満足度調査(代理店契約を締結している一部の保険会社から提供を受けた顧客満足度調査)の結果から顧客満足度を分析し、改善策を検討しています。

法人顧客向け調査では、総合的にみてお客さまから高い評価をいただいておりますが、「非常に満足」していただけるお客さまをさらに増やしていけるように尽力していきます。個人顧客向け調査では、2007年度と比較して「不満」「やや不満」の割合は12.0%から9.6%へ減少しましたが、約一割の「不満」「やや不満」の声を今後の改善につなげていきます。お客さまからいただいた

コメント「説明不足」「回答が遅い」に対応するため、「期日管理システムのコンタクト記録欄の利用」や「To Doリストの利用」などの改善策を実施しています。また、お客さまからいただいた「お褒めの言葉」を関係者全員で共有し、お客さまとの会話に応用し、さらなるCS向上を図っていきます。



保険代理店事業のお客さま窓口の取り組み

保険代理店では直接お客さまと接し、信頼関係を構築していくことができます。

従業員一人ひとりの応対力を強化してお客さまに満足していただくため、以下の項目を実践しています。

- 1 定例ノウハウ交換会や勉強会を継続して実施し、専門知識の向上などのレベルアップを図る
- 2 「CSチェックリスト」を作成して日々点検を実施する
- 3 電話対応ツールによる心構えを徹底する
- 4 お客さまからお褒めいただいた事例を関係者全員で共有し、CS意識の醸成に努める

担当者 インタビュー

お客さま満足度調査の結果をうけて

顧客満足度調査の結果、契約手続の対応などで多くのお客さまにご満足いただいている一方、「提案・説明を受けましたか」の質問に無回答のものもあり、まだ足りない点があるのと力不足を感じました。

保険の更新時はお客さまに保険の内容をご理解いただくとともに、安心・信頼を得ていただくことができる絶好の機会です。無回答の方をはじめ、全てのお客さまに十分な説明を行い、ご満足いただけるよう、さらに尽力していきたいです。



個人保険営業室
北沢 佐矢香

事業継続計画 (BCP)

「事業継続基本計画」の制定と災害・緊急対応の取り組み

2006年11月、当社は「事業継続基本計画」を制定し、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について決めました。さらに2007年4月、これをもとにした具体的マニュアルとして「BCPマニュアル」を策定しました。

「事業継続基本計画」の内容は大きく、災害発生後3時間以内に行う「I.初動対応」、12時間以内に行う「II.緊急対策の実施」、3日以内の「III.事業継続のための応急・復旧対策」に区分しています。初動対応としてお客さま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、緊急事態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。

2007年度は6月・9月の計2回、2008年度は6月に全社で災害対策訓練を実施しました。従業員の安否情報や

当社所有物件の被災状況などの情報を緊急時用の関西のコンピューターサーバーに集中し、いざという時にも必要な経営情報を活用できるように備えています。2008年8月には、携帯用の「災害時対応マニュアル」を作成し、全社員に配布しました。

Topics

施工業者との有事協定

大規模地震により甚大な影響が発生した際、ビル施工業者に対して、応急措置・復旧活動の協力を要請できる有事協定を結んでいます。この有事協定に基づき、施工業者は、諸事情が許す範囲で当社が要求する人員・資機材の確保をし、応急措置・復旧活動に積極的に協力することとなります。現状およそ9割のビルにつき、有事協定を締結しています。

従業員への取り組み

従業員一人ひとりの活躍こそ、当社の持続的成長の本質であると考え、従業員が働きやすい環境を整備しています。

多様性と人権の取り組み

多様な人材の登用

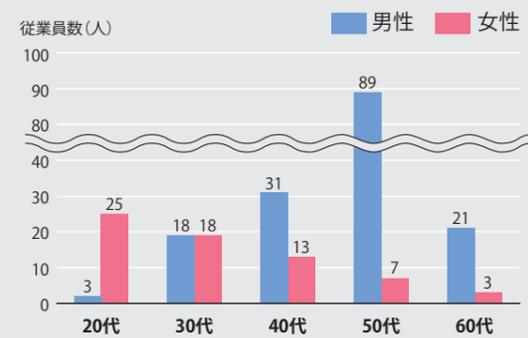
当社では、新卒の従業員から再雇用制度に基づく60歳以上の従業員まで、互いを尊重しながら自由に議論できる風通しのよい企業風土を目指しています。

一方、当社従業員構成は50代の従業員のウェイトの高い職場となっているため、今後新卒採用や専門職の採用を積極的に行っていく予定です。2009年度の新卒採用では、不動産部門で理系大学院卒の採用を行っています。

また高い専門知識を有する人材を登用するため、「プロフェSSIONAL職」を新たに設け、より成果を重視した給与体系を適用しています。現在、建築デザインを担当する一級建築士をはじめ、弁護士、公認会計士、税理士などの資格を持つ従業員が活躍しています。

今後も多彩な個性を持つ従業員がいきいきと働くことができる職場を目指し、多様な人材の登用を行っていきます。

年代・性別ごとの従業員構成 (2008年9月末現在)



障がい者雇用

2008年5月「ヒューリック 杉並オフィス」を開設し、障がい者雇用への取り組みを開始しました。障がい者の採用・指導育成などについては、障がい者雇用支援センター（ワークサポート杉並）の協力を得ています。2008年9月時点で障がい者雇用率は法定雇用率1.8%をクリアし、2.2%となりました。今後も障がいをもった方の社会参加を継続して支援していきたいと考えています。

Topics

ヒューリック杉並オフィスでの取り組み

障がいのある方が働きやすい職場づくりを目指し、2008年5月、「ヒューリック 杉並オフィス」を開設しました。杉並オフィスでは、障がいのある従業員3名、障がい者の指導育成経験を持つ指導スタッフ4名および管理責任者1名が勤務しており、保険部門のダイレクトメール発送などの業務を行っています。

外部業者に依頼する場合、ある程度まとまった単位で依頼しなければならないため効率が悪くなっていましたが、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利点があります。関係部署が作業工程・手順を直接指導する他、月1回のペースで人事総務部との定例ミーティングを開催するなど、本社との一体運営を実践しています。

障がいのある従業員の方もスタッフの指導を受けながら丁寧に仕事を進めており、今後は少しずつ担当業務範囲を拡大していく予定です。



杉並オフィスの作業風景

高齢者再雇用制度

当社では、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。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・技能の継承が行われています。

研修制度の充実

当社では、次のヒューリックを担う中堅社員に対する中堅社員研修をはじめ、事務管理体制構築のための事務スタッフリーダー研修、新入社員育成プログラムなど、多彩な研修制度を設けています。このほか、FP(フィナンシャルプランナー)などの資格取得希望者に奨励金を支給するなど、従業員の自己啓発を応援しています。



新入社員研修風景

従業員の健康管理

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、社内に「衛生委員会」を設置し、従業員の健康・安全を守るための社内検討・活動を推進しています。この衛生委員会には当社の産業医に出席していただき、指導・助言を受けています。

メンタルヘルスケアの実施

当社では、健康診断を実施している医療機関と連携してメンタルヘルスケアを実施しています。健康診断の結果を把握しているため、従業員へタイムリーな診療方針を提案することができます。さらに特別な診療・治療が必要と判断された従業員については、専門医や提携する専門機関を斡旋しています。

今後、全従業員を対象としてメンタルヘルスに関する講演会・セミナーを予定しています。

Topics

裁判員休暇制度の新設

平成21年5月21日にスタートする裁判員制度に対応するため、当社従業員が裁判員に選出された場合、休暇を取得することができる裁判員休暇制度を新設しました。有給かつ休暇期間の上限を設けない裁判員休暇をあらかじめ企業側で用意しておくことで、従業員側でも裁判に参加しやすくなると考えています。裁判員の参加意識を醸成して積極的な参加を促すため、間接的に支援していきたいと考えています。

ワークライフバランス

次世代育成支援の取り組み

少子・高齢化、核家族化が急速に進む中、出産や育児、介護など家庭の事情から継続勤務が困難となる場合があります。当社では、従業員の結婚・出産・育児といったライフイベントを支援できるよう、「ワークライフバランス」に力を入れています。

様々な次世代育成支援施策の中でも、出産・育児などで退職した元従業員を退職時の処遇条件で再び受け入れる「ジョブリターン制度」は、今後、積極的利用が期待されています。2007年5月には子が小学校に就学するまで保育所利用料の一部を補助するという「保育所利用料補助金制度」を導入し、現在、利用対象者のうち80%以上が利用しています。

今後も、次世代育成支援を推進し、働きやすく、魅力ある職場づくりに取り組んでいきます。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

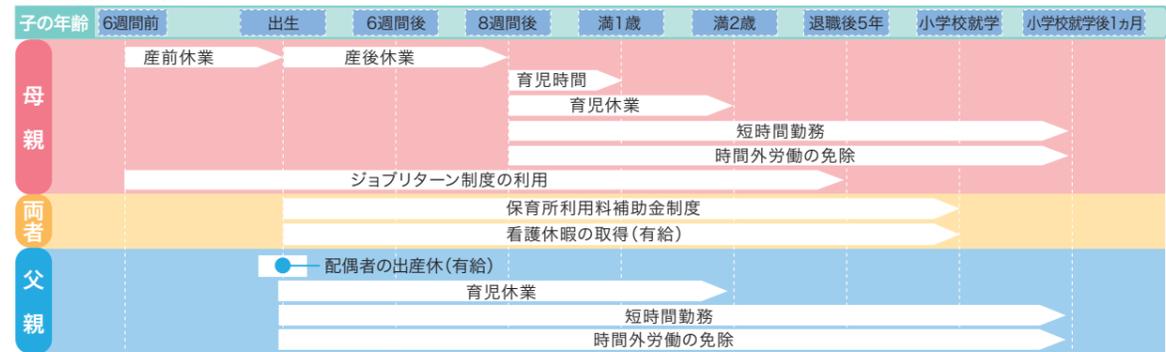
様々な次世代育成施策が定着し始め、女性の育児休業取得率は高い数字を維持しています。他方、未だ男性の育児休業取得者はいません。男性も育児に積極的に参加できるように職場環境を整備するため、「3年内に男性の育児休業取得者1人以上の実績をつくる」という内容を盛り込んだ行動計画を策定しました。今後、対象となる男性従業員へのアンケートや管理職を対象とした研修などを予定しています。

育児休業取得者・短時間勤務利用者数

	2005年	2006年	2007年
育児休業取得者数(人)	0	1	1
短時間勤務利用者(人)	1	1	2

※各年12月末時点での取得・利用人数です。

子の年齢と次世代育成支援制度の関係



次世代育成支援制度一覧

主な制度・施策	内容
産前産後休業	●産前休業 出産予定日の6週間前から取得可能 ●産後休業 産後8週間の勤務禁止(6週間経過後は、本人の希望と医師の承諾があれば就業可能)
育児時間	●満1歳未満の子を養育する女性社員は、1日に2回(30分×2回)育児に専念できる
育児休業	●子が満2歳に達するまでの間、休業可能
短時間勤務	●小学校就学後1ヶ月までの子を養育する希望者について、1日、2時間を超えない範囲で、30分単位で勤務時間を短縮できる
時間外労働の免除	●小学校就学後1ヶ月までの子を養育する希望者について、時間外労働を免除する
ジョブリターン制度	●結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員を、退職時の処遇条件で再び受け入れる制度
保育所利用料補助金制度	●子が小学校に就学するまで、保育所利用料の一部を補助する制度
看護休暇	●小学校就学の始期に達するまでの子に傷病看護の必要がある場合、年間5日まで取得可能(有給)
配偶者出産休暇	●配偶者の出産の際、1日取得可能(有給)

担当者インタビュー

支援制度利用者の声

長女出産の際、産前・産後休業と育児休業を利用しました。私が担当する秘書という仕事は少し特殊な業務ですが、休業中は会社のバックアップもあり、専門的な知識・経験をもった方の配属など、安心して出産・育児に専念できました。

1年間の育児休業後に会社に戻ったとき、休業前と同じように仕事ができるのか、不安に思う気持ちがありました。しかし、丁寧に休業中の引き継ぎをしていただき、スムーズに仕事に戻ることができました。社長をはじめとする役員の方々、同じ部の方々温かく迎えてくださり、とてもうれしかったです。

現在は午前7時すぎに子供を保育所まで送ってから出社し、午後6時までに迎えにいきます。時間外に残ってしまった業務はまわりの皆さんが快く引き継いでくださり、職場の理解やフォローに感謝しています。



人事総務部(秘書)
北山 織絵

ノー残業デーの実施

当社では、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。実施状況については、実施率を各部で3ヶ月ごとに点検し、把握するようにしています。実施率は平均的に80%台を維持しており、ノー残業デーは全社的に定着化しつつあります。

休暇の計画的取得の推進と時間外労働時間の抑制

当社では、従業員の有給休暇取得率の向上と、それに伴う健康配慮を促進するため、2007年度より「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、計画的な取得を促進しています。

有給休暇取得率は、2006年度、上場対応や決算期などの特殊要因によって一時的に低下しましたが、その後改善しつつあります。

また2006年度以降、3ヶ月平均時間外・休日労働が45時間を超えた従業員は発生していません。

有給休暇取得率と1ヶ月あたり平均時間外労働時間



※1 有給休暇取得率は、繰越分を含めず上限20日として算出しています。
※2 2008年の有給休暇取得率および1ヶ月あたり平均時間外労働時間は、1~10月の実績です。

地域社会への取り組み

良き企業市民として社会全体の継続的な発展に寄与するため、広く社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献活動

「社会貢献活動方針」は、ヒューリックの社会貢献活動の基本方針を定めたものです。企業としての社会貢献・従業員の社会貢献活動の支援という2つの視点を意識しました。

企業としての社会貢献

地域景観に配慮した仮囲い

建替えの際、安全性確保のため、建設現場と街路を隔てる仮囲いを設置します。当社では、これらを地域の街並みや文化と調和するように工夫する取り組みを行っています。こうした取り組みは、地域社会の一員として期待される役割の一つと考えています。

● (仮称)ヒューリック数奇屋橋ビル(2010年9月竣工予定)

現在、建替え工事中の建築現場では、仮囲いに埋め込んだ透明ボックスを利用して、建物解体による廃棄物発生量の目標値と実績値が一目でわかるようにしました。これにより、当社の環境問題と情報開示に対する姿勢を示すとともに、歩行者に「知的な楽しみ」を提供しています。



仮囲いに埋め込んだ透明ボックス

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。

● (仮称)ヒューリック本所ビル(2010年1月竣工予定)

新築工事中の建設現場においては、地元墨田区からの呼びかけのもとに、同区で行われた「橋架け350年・ぶらり両国街かど展」への協賛として、墨田区ゆかりの浮世絵師、葛飾北斎の作品「絵本墨田区両岸一覽」が描かれた仮囲いを設置しました。



「絵本墨田区両岸一覽」

Topics

街づくり協議会

当社は札幌駅前通協議会に参加し、会員の皆さまとともに札幌駅前通北街区の地区計画^{※1}に関する提案書を作成しました。にぎわいを感じる魅力的な街並みや札幌都心部のメインストリートにふさわしい風格ある街並みの形成、土地の有効活用などを提案内容として盛り込みました。

この提案書は札幌駅前通の地権者の皆さまから都市計画法に定められた2/3以上の同意を得て、札幌市に受理されました。9月の都市計画審議会で提案内容の事前説明を行い、11月に都市計画審議会の同意を得ました。今後は都市計画決定の手続に入ります。

※1 一定区域内の建築物の高さや用途などを定める都市計画のひとつで、地権者(住民など)自らが、関係地権者の同意を得て、計画を提案できるもの。

使用済み切手・メータースタンプを途上国支援活動に寄贈

保険代理店事業では多くの郵便物を扱うため、多くの使用済み切手・メータースタンプが発生します。そこで、本社各階に回収ボックスを設置してこれを回収し、途上国向け支援活動を行う財団法人ジョイセフ(家族計画国際協力財団)へ寄贈することにしました。

回収された使用済み切手・メータースタンプは、「再生自動車を途上国の保険ボランティアに贈ろう運動」や、出産時、医療サービスを提供する「母と子の健康と命を守るホワイトリボン運動」などの運用資金に役立てられます。



本社に設置された使用済み切手の回収ボックス

従業員の社会貢献活動の支援

マッチングギフト制度

2008年6月、当社はマッチングギフト制度^{※2}を立ちあげ、「ヒューリックふれあい基金」を創設しました。制度概要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、これを積み立てるといったものです。この「ヒューリックふれあい基金」という名称は130点以上もの社内公募の中から選ばれたものであり、従業員の93%が参加の意向を表明するなど、従業員の積極的な参加が得られています。

※2 社員が寄付をしたとき、会社もその寄付に上乗せして金銭的寄付を行う制度。

がん遺児や小児がん患者とその家族への支援

当社は、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、あわせて毎年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、2007年度は累計1,141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。

ボランティア休暇制度

当社では、従業員の社会貢献活動を支援するため、特別休暇として「ボランティア休暇」制度を設けています。

このボランティア休暇は社会貢献度の高い奉仕活動を行う従業員を支援するもので、連続20日の休暇を取得できます。

今後は、CSRタスクチーム(社会貢献チーム)において、このボランティア休暇の活用を検討していきます。

財務情報

●業績推移(連結)

(単位:千円)

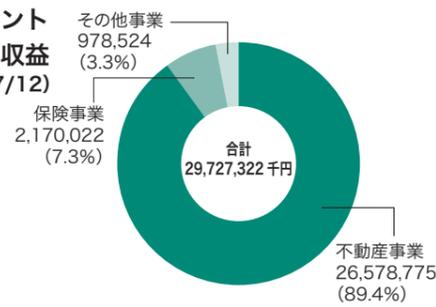
	2006年12月期	2007年12月期
営業収益	26,787,998	29,727,322
営業利益	13,024,366	14,336,279
経常利益	11,005,454	10,630,404
当期純利益	5,230,521	4,639,576
1株あたり当期純利益(円)	38.61	34.19
1株あたり配当額(円)	2.00	3.00

(1株あたり→100株の株式分割後ベース)

●格付状況

格付機関	格付
ムーディーズ(長期発行体格付)	A3(安定的)
日本格付研究所(長期優先債務)	A-(安定的)

●セグメント別営業収益(2007/12)



沿革

- | | | | |
|----------|---|----------|--|
| 昭和32年 3月 | ■設立(資本金3千万円) | 平成10年 3月 | ■新宿富士ビルなど10ビル(区分所有部分の取得を含む)を取得 |
| | ■日本橋富士ビル取得(区分所有) | 平成10年 9月 | ■蒲田富士ビルなど19ビル(区分所有部分の取得を含む)を取得 |
| 昭和32年 6月 | ■損害保険代理店業を開始 | 平成11年 3月 | ■兜町富士ビルなど9ビル(区分所有部分の取得を含む)および松原家庭寮など42の社宅・独身寮を取得 |
| 昭和33年 9月 | ■福岡セントラルビル(株)(現福岡富士ビルディング(株))設立 | 平成12年11月 | ■小舟町Fビルなど15ビルを保有する(株)フォワードビルディングを合併 |
| 昭和34年11月 | ■数寄屋橋富士ビル竣工 | 平成13年 4月 | ■かけ橋企画(株)(現ヒューリック不動産サービス(株))設立 |
| 昭和35年 1月 | ■福岡富士ビル竣工 | 平成14年 4月 | ■ジェー・エム・シー・クレジット(株)保険部門を継承し銀行窓販バックオフィス業務開始 |
| 昭和35年 6月 | ■阪都不動産管理(株)設立 | 平成14年 4月 | ■富士銀行生活協同組合共済事業を継承し集金代行業務開始 |
| 昭和35年10月 | ■大阪富士ビル竣工 | 平成15年 1月 | ■千秋商事(株)医療保険部門を継承し医療保険を強化 |
| 昭和36年11月 | ■新虎ノ門ビル竣工 | 平成16年11月 | ■エヌケー・エステート特定目的会社設立 |
| 昭和40年 3月 | ■本社を日本橋富士ビルへ移転 | 平成17年 3月 | ■ローズウッド・ハイツ門前仲町竣工 |
| 昭和40年 9月 | ■関西営業所(現関西支社)を設置 | 平成17年 8月 | ■仙台一番町開発特定目的会社設立 |
| 昭和40年10月 | ■名古屋事務所(現名古屋営業所)を設置 | 平成17年 9月 | ■アリア松原竣工 |
| 昭和40年11月 | ■旧(株)富士銀行(現みずほ銀行)の全国営業店149ヶ店の保険代理店業務を継承 | 平成17年11月 | ■エヌケー・キャピタル(有)設立 |
| | ■新橋富士ビル竣工 | 平成18年 8月 | ■エヌケー・インベストメント合同会社設立 |
| | ■新宿富士ビル竣工 | 平成19年 1月 | ■商号をヒューリック(株)に変更 |
| 昭和41年 8月 | ■札幌富士ビル竣工 | 平成19年 6月 | ■仙台ファーストタワー事務所棟竣工 |
| 昭和49年 4月 | ■銀座富士ビル竣工 | | ■京橋K-1ビル取得 |
| | ■東大手ビル竣工 | 平成19年 9月 | ■ヒューリックレジデンス参宮橋竣工 |
| 昭和53年11月 | ■青山富士ビル竣工 | 平成19年12月 | ■大伝馬町ビル取得 |
| 昭和54年10月 | ■兜町富士ビル竣工 | 平成20年11月 | ■東京証券取引所市場第一部上場 |
| 昭和57年 4月 | ■関西支社を大阪富士ビルへ移転 | | |
| 平成2年 7月 | ■三田富士ビル竣工 | | |
| 平成2年 11月 | ■難波富士ビル竣工 | | |
| 平成8年 3月 | ■数寄屋橋富士ビルなど12ビル(区分所有部分の取得を含む)を取得 | | |
| 平成9年 3月 | ■銀座富士ビルなど3ビル(区分所有部分の取得を含む)を取得 | | |

GRIガイドライン対照表

	記載ページ	備考
1. 戦略および分析		
1.1	3,4	トップコミットメント
1.2	11,12	重要項目とKPI
2. 組織のプロフィール		
2.1	1	会社概要
2.2	1,7,21-22	事業概要
2.3	1	会社概要
2.4	1	会社概要
2.5	1	会社概要
2.6	1	株式会社
2.7	7	事業概要
2.8	1,33	会社概要、財務情報
2.9	33	沿革で「2008年11月株式上場」を記載
2.10	17	NEDOからの指定
3. 報告要素		
●報告書のプロフィール		
3.1	2	
3.2	2	
3.3	2	
3.4	2	
●報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	11	「重要項目と目標・実績」
3.6	2	
3.8	1	グループ会社3社の概要
3.10	該当なし	
3.11	該当なし	
●GRI内容索引		
3.12	34	GRIガイドライン対照表
4. ガバナンス、コミットメント、および参画		
●ガバナンス		
4.1	8	コーポレートガバナンス
4.2	8	執行役員制度
4.3	8	経営アドバイザー委員会
4.4	8	コーポレートガバナンス体制図
4.8	6	CSRビジョン
●外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	26	BCP
●ステークホルダー参画		
4.14	8	コーポレートガバナンス
4.15	11	重要項目設定に際しての考え方
5. マネジメント・アプローチに関する開示とパフォーマンス指標		
●経済		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	-	「新株発行並びに株式売出届出目録見書」に記載
経済的パフォーマンス		
EC2	17	太陽光利用技術
間接的な経済的影響		
EC8	32	マッチングギフト制度

	記載ページ	備考
●環境		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	12	電気・ガス・CO ₂ 排出量の目標
方針	13	環境方針
組織の責任	10	タスクチーム
研修および意識向上	9	土壌汚染防止などに関する研修
原材料		
EN1	12,20	オフィスでの紙購入量
エネルギー		
EN3	12	保有ビルでのガス使用量
EN4	12	保有ビルでの電気使用量
EN5	16	
EN6	14,15,17	
水		
EN8	20	保有ビルでの水使用量
排出物、廃水および廃棄物		
EN16	13	CO ₂ 排出量
EN22	20	保有ビルでの廃棄物排出量
製品およびサービス		
EN26	18	緑化
●公正な労働条件		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	12	育児休業、有給休暇の目標
方針	29	次世代育成行動計画
組織の責任	28	衛生委員会
研修および意識向上	28	メンタルヘルス研修
監視およびフォローアップ	30	ノー残業デー実施率の点検
労働安全衛生		
LA8	28	健康管理・メンタルヘルス
多様性と機会均等		
LA13	27	従業員の年齢別・性別内訳
●人権		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	12	障がい者雇用率の目標
研修および意識向上	9	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	9	ホットライン
●社会		
マネジメントアプローチ		
方針	9	コンプライアンス規程
組織の責任	9	コンプライアンス体制
研修および意識向上	9	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	9	ホットライン
コミュニティ		
SO1	31	街づくり協議会、景観に配慮した仮囲い
●製品責任		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	12	免震構造導入物件の割合
研修および意識向上	9	個人情報保護研修
監視およびフォローアップ	23	耐震診断、構造計算の確認
顧客の安全衛生		
PR1	23,24	
製品およびサービス		
PR5	25	お客さま満足度調査

編集後記

「ヒューリック株式会社 CSRレポート2008」をお読みいただき、誠にありがとうございました。当社は企業としての社会的な責任を重く受け止め、様々なCSR関連施策を推進してまいりましたが、これらをCSR報告書という形でご報告させていただくのは今年度が初めてです。

多くの取り組みはまだ緒についたばかりであり、至らない点も多くあるものと認識しております。今後、CSR活動を継続し、よりいっそう発展させていくため、ぜひ皆さまからの忌憚のないご意見・ご提案を賜りたく存じ上げます。