

CSR REPORT 2010



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>



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>



ヒューリック株式会社

会社概要 (2010年7月現在)

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
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
URL http://www.hulic.co.jp

グループ会社 (2010年7月現在)

- 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、仲介コンサルティング事業
- ヒューリック不動産管理株式会社
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
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
- ヒューリック福岡株式会社
本社所在地 〒810-0001
福岡市中央区天神2丁目8番49号 ヒューリック福岡ビル
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
- ヒューリック保険サービス株式会社
本社所在地 東京都台東区鳥越一丁目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

不動産事業

- 不動産賃貸事業
東京23区を中心に、アクセスのよい好立地を基盤と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、お客さまに利便性の高い不動産を提供しています。
- 開発・分譲事業
立地特性に応じた不動産開発・分譲事業を行っています。容積率未消化分のある既存ビルを積極的に建替え、賃貸面積増加および付加価値向上を進めています。また社宅・独身寮として賃貸している物件の建替や開発・分譲事業への切替にも取り組んでいます。
- 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。

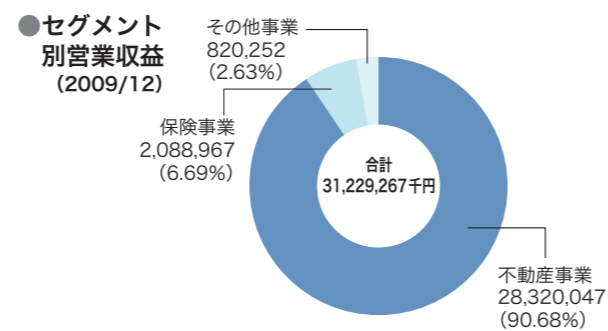
財務情報

●業績推移(連結) (単位:千円)

格付機関	2008年12月期	2009年12月期
営業収益	31,221,616	31,229,267
営業利益	15,519,492	14,390,854
経常利益	10,934,556	10,939,213
当期純利益	5,917,878	22,042,980
1株あたり当期純利益(円)	43.16	151.39
1株あたり配当額(円)	6.00	8.00

●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)

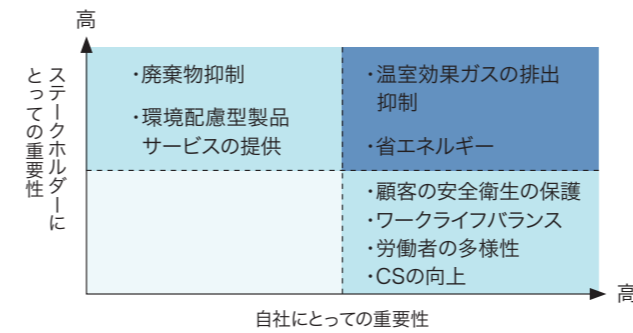


編集方針

当社は、1957年の創業以来、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2010」を発行いたしました。

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、開示します。

●重要性評価の実施



●発行時期

2010年7月
前回発行:2008年12月
次回発行:1年後の発行を予定

●報告対象期間

2009年度(2009年1月1日~2009年12月31日)
一部、2008年度以前からの取り組みや、直近の活動報告も含まれています。

●報告対象組織

原則として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(m ²)	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					
新虎ノ門ビル	8,470					
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					
ヒューリック船越町ビル	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。

Contents

目次

会社概要・財務情報	1
編集方針	2
トップメッセージ	3
CSRの考え方	5
理念体系とCSRの位置づけ	
CSR推進体制	
環境諮問会議の設置	
コーポレート・ガバナンス	9
コーポレート・ガバナンス	
コンプライアンス	
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	
CO ₂ 排出量削減に向けた取り組み	
CO ₂ 排出量削減に向けたロードマップ	
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	
再生可能エネルギーの導入促進	
温暖化対策と快適性向上のために緑化を推進	
省資源・廃棄物削減	
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	
事業継続計画(BCP)	
お客さま満足度向上に向けた取り組み	
従業員への取り組み	27
ワークライフバランス	
多様性と人権の取り組み	
地域社会への取り組み	31
社会貢献活動	
従業員の社会貢献活動の支援	
第三者意見/第三者意見を受けて	33
GRIガイドライン対照表	34

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)3271-7721

トップメッセージ

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。



ヒューリックグループの企業組織再編

ヒューリック株式会社は、平成22年7月1日、保険代理店事業部門を当社100%出資子会社であるヒューリック保険サービス株式会社に吸収分割いたしました。保険業界を取り巻く環境の変化に柔軟に対応し、迅速な意思決定を行うとともに、お客さまサービスのさらなる向上を目指してまいります。

また、同日付で千秋商事株式会社及び芙蓉総合開発株式会社と合併いたしました。優良なオフィスビルを保有する不動産会社2社との合併により、収益基盤をより強固なものにいたします。

こうした企業再編を受け、今後は“ヒューリックグループ”として、CSRを推進してまいります。

ヒューリックグループの事業の中核は東京23区を中心に保有する優良物件の不動産賃貸事業ですが、こうした物件はお客さまの社会活動の基盤となることから地震など災害対策には万全を期しています。既存ビルにおける耐震補強の徹底・新築ビルにおける高い耐震性能といったハード面にとどまらず、いざというときに適切に行動できるように定期的なBCP訓練を実施し、お客さまの安心を高い品質でサポートしています。

また、地球環境問題への対応も重要課題と位置づけています。気候変動に起因する大規模自然災害が多発する中、不動産業者に対する社会からの期待がますます高まっていると認識しております。特にオフィス部門・家庭部門では依然としてCO₂排出量の改善が進んでおらず、政府も注

視しているところです。このような状況下、ヒューリックとしての強みを活かして環境配慮ビルを積極的に建築し、その社会的責任を果たし、永く、将来に向けた地球環境の保全に貢献してまいります。

CO₂総排出量 「マイナス25%」宣言

不動産事業を推進する際、自然環境に対して何らかの負荷がかかってしまいます。そのため、地球環境問題に対して従来から高い関心を持ち、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するなど環境負荷を軽減するための取組みを継続してまいりました。

そして今般、さらに一歩進めてヒューリックが所有するビル全体から排出されるCO₂について、総量で、2020年までに1990年比 25%削減するという目標を宣言し、これを達成するための削減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、第三者審査機関より認証を取得しております。

この計画では原単位ではなく、敢えて総量でCO₂を25%削減するという高い目標を掲げました。建替えによって延床面積を増加させつつ、他方でCO₂排出量を削減することは我々にとって、大きな挑戦です。不動産事業者としての特性を最大限に活かし、環境配慮ビルの建設を通じて目標の達成を目指してまいります。

環境諮問会議の創設とCSR経営の実践

不動産業界は、経済の低迷や緩やかなデフレ状況などを背景に、依然として厳しい状況が続いています。こうした中で、企業として収益を生み出しながら他方で環境問題への配慮を怠らないためには、環境への取組みを経営そのものの中に組み込むこと、すなわちCSR経営が不可欠です。

このような考えに基づき、2010年からはじまる3ヵ年の中期経営計画では「環境問題に対応した事業経営推進」を基本戦略のひとつに据えました。建替えプロジェクトの検討に

あたっては様々な省エネメニューを取捨選択し、効果的に組み合わせることでCO₂削減の極大化に努めていきます。

このように我々は不動産業界のフロントランナーとして最先端の取組みを進めていく所存ですが、他方で独善的な取組みになっていないか、視点が偏っていないかどうかをたえず外部からチェックし、是正していく必要があります。このため、CSR委員会に対して助言・勧告を行う機関として、環境諮問会議を新設しました。外部有識者の方々に諮問委員に就任いただき、専門的・技術的な意見を将来の取組みへと活かしていきます。

従業員が生き生きと働くことができる企業

こうしたヒューリックの課題を日々の業務の遂行の中で考え、そして実践していくのは、従業員一人ひとりです。そのため従業員の意識啓発・教育が何にも増して重要であると考えています。お客さまや株主さま、お取引先、地域社会、従業員といった様々なステークホルダーと対話し、社会から何を求められているかを的確に汲み取り、考え、そして自らの業務の中で解決法を見出して実践していく、そうした地道でささやかな取組みを通じてヒューリックのCSRは育まれていきます。

社員が生き生きと働くことができるように、育児・介護休業の充実、ノー残業デー、ヘルスケアなどの磐石なサポート体制を整えています。

今後もヒューリックは、環境の急激な変化、価値観の多様化に柔軟に対応し、迅速に決断し、半歩先を行くタイミングで社会からのニーズに応じていきます。そのためには、皆さまとの対話が必要です。皆様からの忌憚のないご意見とともに、ご理解とご支援を賜りますよう、宜しく願い申し上げます。

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。

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。

企業理念



【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

平成18年11月に中期経営計画を策定した際、当社のCSR推進上の基本スタンスとして「CSRビジョン」を取締役会にて承認決議いたしました。事業推進を通じた社会への貢献を謳った企業理念の実践はCSRの推進と表裏一体であり、その基本スタンスの確認と明文化は、中期的な経営計画の策定と実行に不可欠なものと認識に立ち制定を行ったものです。

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。

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委員会は社長を委員長とし、専務執行役員、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、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、具体的な数値目標の設定、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。

2009年 CSR委員会開催概要

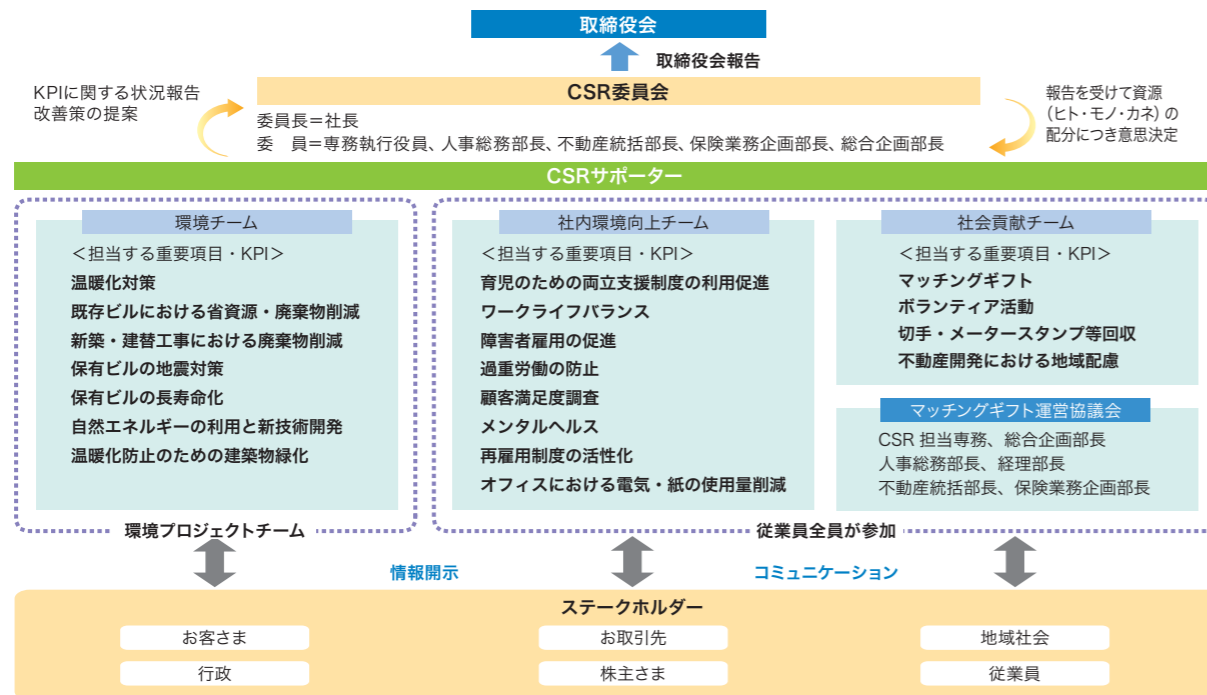
- 第3回(2009年4月)
2008年度の実績報告と翌期のCSR計画
CSRタスクチームの再編
- 第4回(2010年3月)
2009年度の実績報告と翌期のCSR計画
組織再編に伴う重要項目・KPI見直し

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。ローテーションで従業員全員がCSRサポーターを経験することにより、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。

[CSR推進体制図](2009年12月末現在)



環境諮問会議の設置

目的

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提言をいただくため、環境諮問会議を設置しました。

従前より太陽光発電・最新の省エネ機器の導入などの取り組みを進めてまいりましたが、こうした社内的な議論に加え、世の中から受け入れられるような社会性の高い事業活動の推進を狙っています。環境問題に知見があり、客観的な視点を持つ専門家の皆さまから忌憚のない意見をいただき、今後の環境計画に反映させていきます。

2010年3月に開催した第1回環境諮問会議では、「ヒューリック CO2排出総量25%削減計画」のフリーディスカッションを行いました。委員の先生方から、

- ・非常に先駆的な取り組みであり、不動産業界のフロントランナーとして期待したい
- ・中・小規模の省エネビルのモデルになってほしい
- ・法規制強化により、テナントの意識も変わってくるため、今後の省エネはテナントとの協働が鍵になる
- ・今、話題になっているゼロエネルギービル(ZEB)に取り組むのはどうか

などの意見を頂戴しました。

概要・メンバー

<環境諮問会議概要>

期間 : 2010年3月～2012年3月
位置づけ : CSR委員会の諮問機関

●メインメンバー

- 青山 俊介氏
(エクス都市研究所・取締役特別顧問)
- 伊香賀 俊治氏(慶応大学教授)
- 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)

担当者
インタビュー

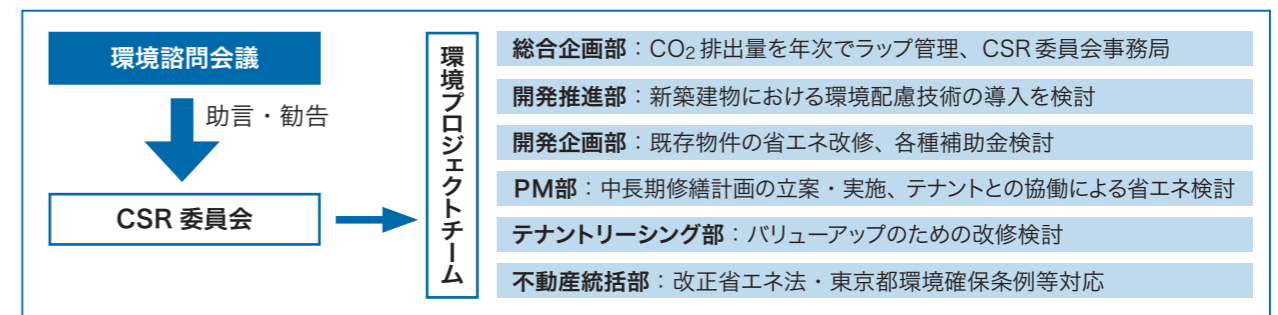
環境諮問会議に
参加して

「CO2の総量25%削減計画」は何度も内部で推敲を重ねてきましたが、地球温暖化問題について専門的知識をもっていらっしゃる社外の委員の方々から「非常に先進的な取り組みである」というご意見をいただき、自信をもって対外リリースすることができました。委員の先生方には国土交通省や環境省の委員などを受任されている方もおられ、温暖化をめぐる最先端の流れに触れることができました。委員の先生方からの貴重なご意見を今後の建替プロジェクトに織り込み、さらなるCO2の削減につなげていきます。



開発企画部
田中 延芳

環境推進体制



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、お取引先、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タビリティー（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

取締役会は7名の取締役で構成され、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。

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（2010年7月現在）
 取締役：7名（うち社外取締役2名）
 監査役：4名（うち社外監査役4名）

経営アドバイザリー委員会

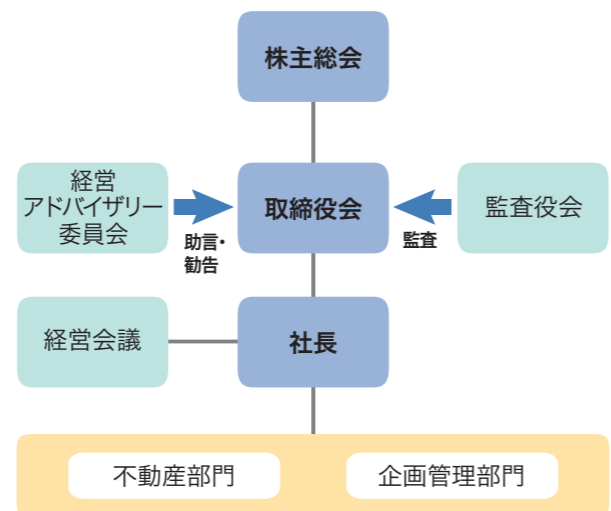
2008年7月、学識者、法曹関係者、会計士、実務家の4名の委員で構成される経営アドバイザリー委員会を設置しました。取締役会付議事項をはじめ経営全般に関し、取締役会に助言・勧告を行います。

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。

昨年からの勤定システムを順次変更している関係上、情報セキュリティを今期の重要テーマに位置づけています。定期的な内部監査に加え、外部機関によるシステム監査も実施しました。

【コーポレート・ガバナンスの体制図】（2010年7月現在）



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た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。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・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。

改定にあ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。

日常業務の遂行にあ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

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。

今期は保有ビルでの温暖化対策に特に力を入れ、CO₂排出量削減目標を達成しました。またワークライフバランスにおける次世代育成支援制度を充実させた結果、利用実績が少しずつ増えてきました。

このように、CSR活動の進捗をステークホルダーの皆さまに開示しつつ、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。

【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)	2008～2009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	2008年	2009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	P17～19	電気使用量 (MWh)	既存の主要オフィスビル20棟	30,915	31,814	32,274	31,157	29,843	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)
				ガス使用量 (m ³)		732,069	731,402	669,582	670,867	620,086	
				CO ₂ 排出量原単位 (kg-CO ₂ /m ²)		69	70	66	74	60	
	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) ・ヒューリックレジデンス元代々木の風力・太陽光発電によるハイブリッド街路灯を3基採用 (2009年)	P19	(KPI設定せず)							
緑化の推進	・仙台ファーストタワー商業棟の「屋上広場」の設置 (2009年)	P20	(KPI設定せず)								
廃棄物削減・省資源	保有ビルでの廃棄物削減 保有ビルでの水使用量削減 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	・管理会社・テナントと協働による取り組みの継続 ・管理会社・テナントと協働による取り組みの継続 ・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	P21～22 P22 P22 P22	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	1,348	1,317	(目標設定せず)
				水使用量 (m ³)	既存の主要オフィスビル20棟	203,106	197,633	199,248	185,265	177,039	(目標設定せず)
				(KPI設定せず)							
				紙購入量 (A4換算枚数 千枚)	ヒューリック(株)本社	未測定	2,741	3,868	3,503	3,296	(目標設定せず)
お客さま	災害対策	・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・商業棟・アトリウム、ヒューリックレジデンス元代々木、ヒューリック八王子ビルでの免震構造導入 (2009年)	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)	対象物件なし	100% (対象物件1)	100%
				(KPI設定せず)							
	事業継続計画 (BCP) ★	・災害時対応マニュアルの全社員への配布 (2008年) ・ビル施工会社・設計会社・管理会社・エレベーター会社との共同での大規模な防災訓練の実施 (2009年)	P23～24	(KPI設定せず)							
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	・次世代育成支援行動計画の策定 (2009年) ・次世代育成支援制度の改訂 (2009年)	P27	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)	100% (対象者2人)	100% (対象者3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
					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	0人	2人	
				保育所利用補助金制度利用率	制度対象となるヒューリック(株)全従業員 (12月末時点)	制度未導入		71%	87.5% (利用者7人/対象者8人)	100% (利用者8人/対象者8人)	毎年 60%以上
	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	P28	有給休暇取得率	ヒューリック(株)全従業員	74%	55%	66%	65%	68%	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	P28	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	0人	4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2.03%を達成 (2009年)	P29	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%	2.10%	2.03%	法定雇用率である1.8%以上を維持
	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	P30	(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	P31	(KPI設定せず)							
		従業員の社会貢献活動の支援	・ボランティア休暇制度による里山保全活動の実施 (2009年) ・マッチングギフト制度による寄付 (2009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

環境問題は当社にとって最も重要度の高い分野です。不動産事業に携わる企業として何ができるかを真摯に考え、実践しています。

■ヒューリック環境方針

当社で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。

■ヒューリック環境方針

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。

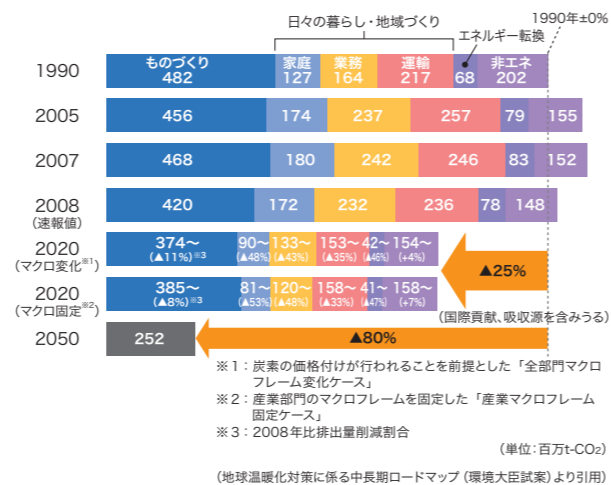
■地球温暖化防止に向けて

環境省から、温室効果ガス排出量を2020年までに25%削減するための中長期ロードマップが公表されました。同案によると、オフィスなど業務部門は43%という大幅な削減が求められています。

こうした中、2010年4月1日より改正省エネ法が施行されました。同法は年間エネルギー使用量が原油換算で1500k lを超える事業者には報告義務を課すものであり、当社は新たにこの規制対象になると考えています。また当社保有物件は東京に集中しているため、東京都環境確保条例による規制も受けると考えられます。

これらは社会からの要請、すなわち「不動産業者にこそ低炭素社会を牽引してほしい」という高い期待を表すものであると認識しています。

2020年、2050年における部門別温室効果ガス排出量の姿



■CO₂排出量削減に向けた取り組み

住宅・建築物分野のエネルギー消費量は京都議定書採択以降も増加し続けており、環境省の示したロードマップにおいても、オフィスビル等を含む業務部門は特に大幅な削減が求められています。

Low-e複層ガラスによる断熱、LEDなどの高効率照明、省エネ空調システムと、太陽光等自然エネルギーの活用といったメニューを組み合わせることによりよりいっ

保有ビルでのCO₂排出量削減実績

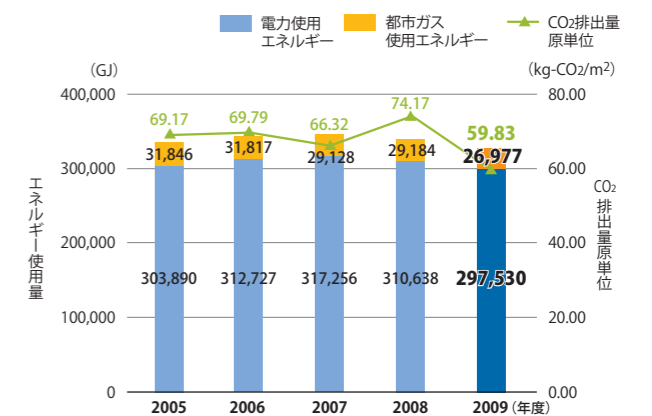
2009年度の当社ビルのエネルギー使用量は324,507GJで、2008年比約5%減少しました。一方、CO₂の単位床面積当たりの原単位では、60kg-CO₂/m²と2008年比約20%削減しました。

2008年は柏崎羽原原子力発電所の運転停止により、電力排出係数が大幅に上昇しました。当社保有物件は東京に集中していることから、この影響を大きくうけ、2008年のCO₂排出量原単位は大幅に増加しました。2009年はビルごとのエネルギー使用量を少しずつ抑制した結果、全体としてはCO₂排出量原単位の大幅改善につなげることができました。

そうオフィスビルのエネルギー使用量を削減することができます。すなわち、オフィスビルはCO₂削減の大きなポテンシャルを有しています。

そこで、当社としても国の温室効果ガス削減シナリオに合わせて、「1990年比2020年までに25%削減する」という目標を設定し、低炭素社会に向けた取り組みをスタートしました。

主要20ビルのエネルギー使用量とCO₂排出量原単位



※ 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。

虎ノ門ファーストガーデンが不動産業界初の環境融資

当社は環境省の「京都議定書目標達成特別支援無利子融資(利子補給)制度」を活用し、虎ノ門ファーストガーデンにおいて、不動産業界で第1号案件となる融資を受けました。

本制度を利用するため、当社は環境格付融資の審査を受けた後、「3年以内に6%以上のCO₂排出量原単位を削減する」ことを誓約しました。この目標達成を条件として融資利率3%を限度とした利子補給を、3年間にわたって受けることができます。

このプロジェクトでは地上・屋上の緑化だけでなく地上8階までの大規模な緑化を予定しています。あわせてLow-e複層ガラス、自然換気などの省エネ機器を

多数導入し、通常のビル(*)と比べてCO₂排出量を30%削減できると見込んでいます。

(*) 平成17年の東京都テナントビル200棟の平均値



虎ノ門ファーストガーデン完成パース図

CO₂排出量削減に向けたロードマップ

■2020年までの明確な削減目標に向けたロードマップ

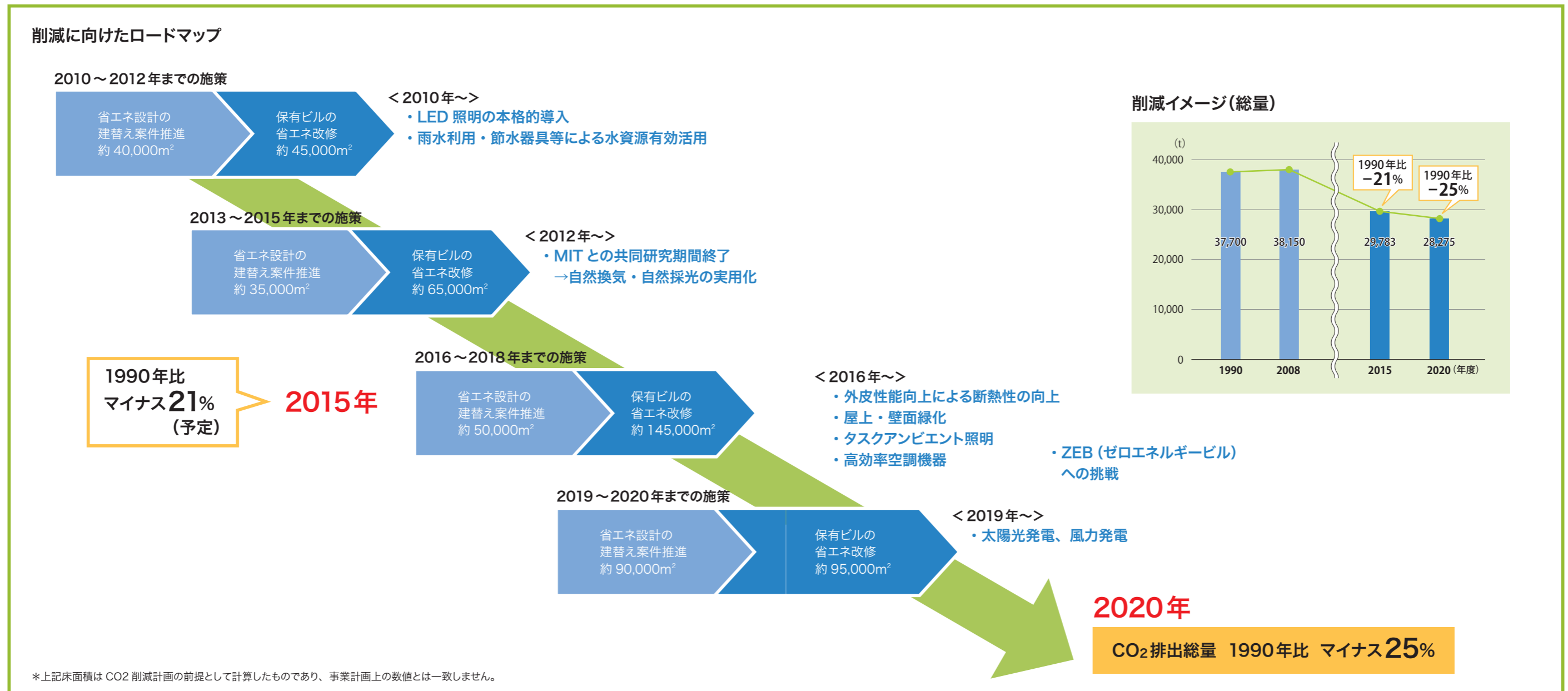
ヒューリック株式会社は、所有するオフィスビル全体から排出されるCO₂排出総量について、1990年比で2020年までに25%削減するという中長期計画を策定しました。この計画の妥当性と数字の正確性については、第三者審査機関である株式会社日本スマートエナジーより、不動産業界ではじめての第三者認証を取得しております。

<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。



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。当社はオフィスビルのエネルギーの約65%を消費する照明と空調に焦点を合わせ、CO₂を効果的に削減していきます。

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。新築ビルではヒューリック両国ビル(2010年1月竣工)などにおいて、こうした制御を採用しています。

●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。

LED照明の導入について

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貢献します。しかも長寿命。電球交換等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。



減光実験の様子(ヒューリック大阪ビル)

●導入予定

ヒューリック大阪ビルのホールにLEDを実験的に導入し、照度、見え方などの影響をチェックしています。

またヒューリック京橋ビル・ヒューリック兜町ビル(共用部)の照明をLEDへ交換する検討プロジェクトを立ち上げました。常時点灯しなければならない誘導灯についてもLEDへ切り替えていきます。

空調

新空調システムへの転換

●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ます。

設備は、フロア単位で熱源ユニットを設置し、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」を使用しています。

●氷蓄熱方式による夜間電力の利用

氷蓄熱槽に夜間電力を蓄熱し、昼間の空調に利用しています。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しています。

●GHP空調の利用

動力をガスで動かす「ガス式空冷ヒートポンプ空調」(GHP)も採用しています。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を総合的に評価し、導入を検討しています。

■導入実績

(氷蓄熱)

- ヒューリック大阪ビル

(GHP)

- 日本橋富士ビル
- ヒューリック新橋ビル
- ヒューリック青山ビル
- ヒューリック兜町ビル

(個別空調)

- ヒューリック両国ビル
- ヒューリック八王子ビル
- ヒューリック麴町ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン

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・器具の運用最適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

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)

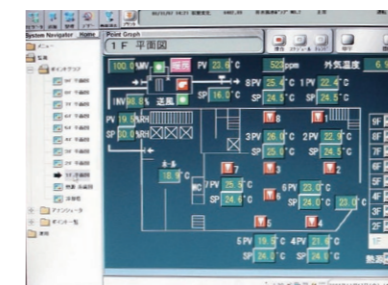
停止後もテナント側のリモコンを用いて再運転することができ、必要な箇所のみスイッチを入れるため省エネにつながります。

現在の停止時間は18時・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、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はかっています。たとえばコンピューターサーバー等を冷やすため冬でも冷房を入れる場合、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)

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っています。

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。

担当者
インタビュー

テナントの皆さまとの
協働

改正省エネ法では、省エネルギーの一層の促進のため、オーナー・テナント双方の協力が求められます。我々ビルオーナーは、テナントの皆さまにエネルギー使用量データを提供することももちろん、今後はエネルギーの「見える化」、テナント会議における省エネ取り組み方法のご紹介なども行っていきたく思います。エネルギー使用量が削減できればテナントの企業さまも電気代などを節約でき、強力なインセンティブとなるでしょう。テナントの皆様の満足度を高めることが大切であると共に、地球温暖化対策を積極的に推進していくのが企業の社会的責任と考えています。



プロパティマネジメント部
宮島 史希

再生可能エネルギーの導入促進

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を集めています。当社では太陽光エネルギー・風力に着目し、エネルギー創出・活用を進めています。

太陽光発電システム

保有ビル屋上への設置

ビルの屋上に太陽電池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、屋上の既存設備の更新・拡張計画、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)

●ヒューリック大阪ビル	年間約	10,000kWh
●銀座富士ビル	年間約	6,500kWh
●ヒューリック京橋ビル	年間約	4,700kWh
●ヒューリック青山ビル	年間約	4,000kWh
●ヒューリックコート元代々木	年間約	15,000kWh

壁面への設置

ヒューリック八王子ビルでは、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光発電パネルをファザード(建物の正面)に使用しました。10kWのシステムを採用し、年間約10,000kWhの発電量を予定しております。

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を削減しています。このプロジェクトは、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。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実証中です。



ヒューリック八王子ビル
(窓ガラスの上部に太陽光パネルが挟み込まれている)

風力発電システム

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3基採用しました。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、8本の庭園灯を含めた11灯の電力に供給されます。商業電力に頼らず、自然エネルギーだけで点灯します。

またヒューリックレジデンス草加ではハイブリッド型発電機を設置しました。この発電機も風力(発電開始風速1.2m/sec)と太陽光で発電し、この電力は街灯に供給され、夜間、東側川沿いの道路を照らして周辺地域に貢献しています。



ハイブリッド街路灯

省エネルギーに向けた共同研究

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ました。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す。

首都圏全体のCO₂排出量の約30%を占めるのは、オフィスビルです。ただ、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、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創りあげていきます。



MIT教授との会議風景

温暖化対策と快適性向上のために緑化を推進

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。

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。

現在計画中の虎ノ門ファーストガーデン(2010年8月末竣工予定)では、地上8階までの大規模な壁面緑化を予定しています。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ます。20種類を超える様々な植物が、年間を通じて目を楽しませてくれ、オフィスで働く人にも訪れる人にも安らぎを与えます。

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、屋上の蓄熱を防ぐことができます。また空調負荷低減、断熱効果により、省エネを実現できます。

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、ルーフバルコニーでの屋上緑化により、都市緑化に取り組んでいます。

仙台ファーストタワー商業棟には「屋上広場」を設置して緑化し、また歩道上空地では仙台市のケヤキ並木に呼応するように緑化し、街路と調和させました。

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ついて植物を中心に選定しています。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。

■導入実績

- ヒューリック八王子ビル
- 仙台ファーストタワー
- ヒューリック両国ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン (2010年8月竣工予定)
- ヒューリック荏原 (2010年8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



仙台ファーストタワー アトリウム

省資源・廃棄物削減

スクラップ&ビルドというフロー社会から、「長く使える建物をつくる」というストック社会への移行が求められています。当社は建替による廃棄物発生を抑え、建物の長寿命化を図り、循環型社会の形成に努めていきます。

施工

PC工法の採用拡大

●テ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、工事中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）工法を採用しています。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。

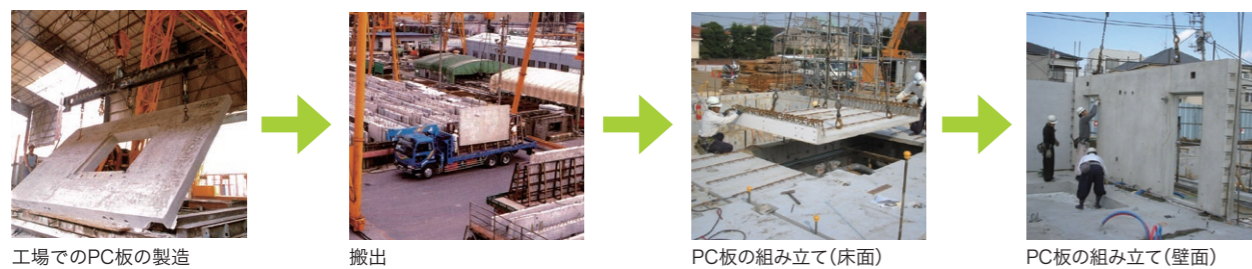
■導入実績

- ヒューリックレジデンス元代々木
- ヒューリックレジデンス草加
- ヒューリックコート元代々木
- アイリスガーデン北浦和
- ヒューリックレジデンス西宮

■導入予定

- ヒューリックコート雪が谷（2011年3月竣工予定）

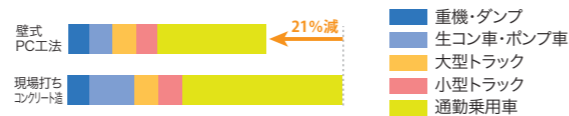
■PC工法による建物建替えの流れ



●PC工法の環境メリット

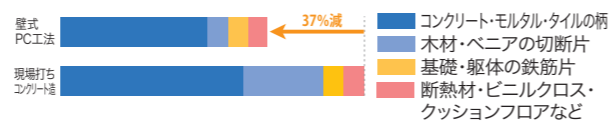
PC工法は、工場で一貫した品質管理のもとに製造された壁式プレキャストコンクリートパネルを工事現場に搬入し組み立てるもので、工期短縮などのメリットが得られるほか、環境上のメリットとして下記の点があげられます。

工事車両数の削減(生コン車・ポンプ車の数が1/2)



- 仮設資材、現場打設コンクリートの搬出入車両が減少することで、アイドリング時の騒音・排気ガスなど周辺環境への負荷を軽減

産業廃棄物の削減(貴重な資源を有効活用してゴミ削減)



- 型枠工事に付随するベニア型枠削減
- コンクリートロスやモルタルなどの使用量を削減
- 一般に、在来の鉄筋コンクリート(RC)工法と比べ、37%の産業廃棄物を削減。

CO2削減(地球温暖化の軽減に役立つ)



- 建設・解体工事から生じるCO2を25%削減

(資料提供:大成ユーレック(株))

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案件で導入していきます。

■再利用実績

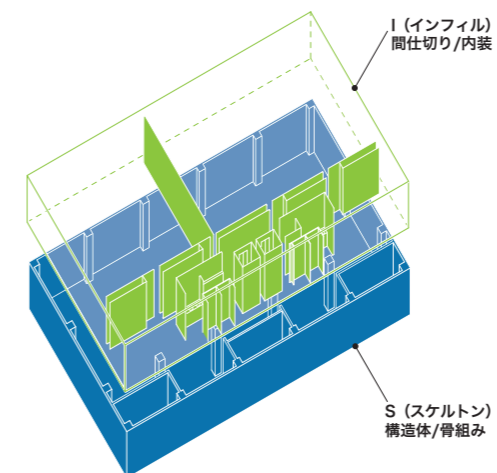
- ヒューリック両国ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン（2010年8月竣工予定）
- ヒューリック数寄屋橋ビル（2011年2月竣工予定）

■再利用予定

- 大伝馬・第2大伝馬ビル（2012年3月竣工予定）

長寿命化による省資源化

短期間で建物の建設・取り壊しを繰り返すことは資源・エネルギー浪費や産業廃棄物の大量発生につながります。当社は「よい建物をつくり、きちんと手入れして、長く大切に使う」というコンセプトの下、建物の長寿命化検討プロジェクトを立ち上げました。変化するワークスタイルに対応し間取りを容易に変更できるスケルトン・インフィル、外装デザインの模様替え、100年躯体を可能にする耐震性などを取り入れた長寿命化設計モデルを検討しています。



運用

廃棄物・水使用量の削減

ビル管理会社、テナントの皆さまと協力し、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しました。今後は節水型の洗浄便器、手洗い器を標準化していきます。

保有ビルでの水使用量・廃棄物発生量

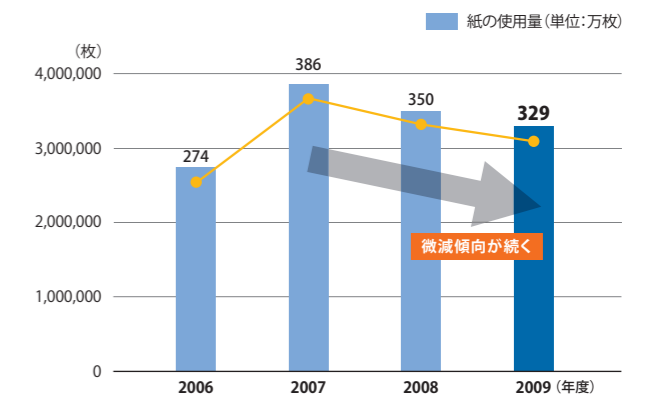
指標(単位)	2007年度	2008年度	2009年度
水使用量(m ³)	199,248	185,265	177,039
廃棄物発生量(t)	1,338	1,348	1,317

本社オフィスでの紙削減の取り組み

本社ビルにおける紙使用量を削減するため、さまざまな取り組みを行っています。例えば、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。

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。

本社オフィスでの紙購入量



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。

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。

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。

耐震診断・補強工事、構造計算の妥当性確認

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。

また新耐震基準以後に建築されたものについても、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。

※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。

※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。



鉄骨ブレースを用いた耐震補強(高樹町センタービル)

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。

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。

免震構造と組み合わせることで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。

免震・制振構造の採用

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。

<2010年度実績及び今後の採用計画>

■免震構造

- 仙台ファーストタワー 商業棟・アトリウム
- 虎ノ門ファーストガーデン (2010年8月竣工予定)
- ヒューリック麹町ビル (2010年10月竣工予定)

■制振構造

- ヒューリック両国ビル
- ヒューリック数寄屋橋ビル (2011年2月竣工予定)

事業継続計画 (BCP)

「事業継続基本計画」の策定

2006年11月、当社は「事業継続基本計画」を策定し、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月には、これをもとに「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、災害発生後の時間的経過に応じ、「I. 初期対応」、「II. 緊急対策の実施」、「III. 事業継続のための応急・復旧対策」に区分しています。

初期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。

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。

このマニュアルには災害時の心構えや災害用伝言ダイヤルの利用手順、安否情報登録システムの利用手順、周辺地図のほか、出勤・帰宅途上や休日に災害が発生した場合どのように行動すべきかなどのフローチャートも記載されています。



災害時対応マニュアル

BCP合同訓練の実施

2009年11月、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行いました。訓練では以下のテーマを設定し、有事の際、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
- 一級建築士による建物の応急危険度判定
- 建設現場でクレーン倒壊のおそれがあると仮定した二次災害防止訓練
- 建設現場で負傷者が発生したと仮定した応急措置訓練
- エレベーター内に人が閉じ込められたと仮定した救出訓練
- 施工会社・設計会社・管理会社間における緊急連絡(現場写真添付メールの送受信)
- 備蓄品確認



BCP合同訓練の様子

お客さま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・住居などはお客さまの社会活動の基盤となるため、お客さまに安心・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さま、そしてビルを訪れる方など建物を利用するお客さますべ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、毎年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・漏水などお客さま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さま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。

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、お客さまの立場になり、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、お客さまに信頼していただき、次回の満期更改案内の際、お客さま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。

今後もお客さま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『お客さま評価 No.1』を目指します。



クオリティ向上ワーキンググループにおける取り組み

平成20年より、クオリティ向上ワーキンググループをたちあげ、業務の正確性(堅確性)、効率性の2つを軸に、事務手続きに関する業務改善活動を行っています。

現場における情報交換、問題提起、改善策の立案・実行を通じてヒューマンエラーを低減させ、CS(お客さま満足)を下支えしています。

- 開催頻度 原則月2回
- 実施事案 保険法改正に伴う勉強会
帳票整理による検索効率改善
窓付き封筒の採用
保険契約更新の早期ご案内

お客さま満足度調査

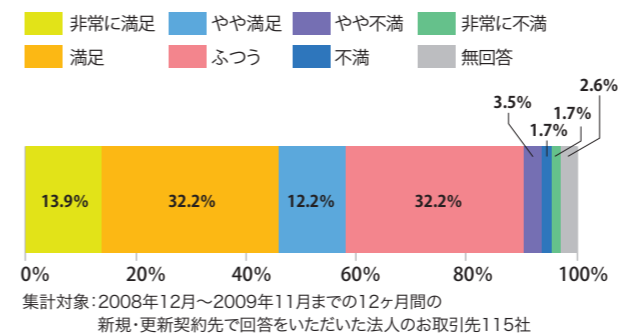
お客さまのお取引満足度を定期的に把握し、これを分析して改善すべき課題の抽出を図り、対応の改善に反映させています。法人のお客さまについては、当社独自にアンケート調査を実施し、また個人のお客さまについては代理店契約を結んでいる保険会社が実施している調査の結果を分析しています。

2009年の調査結果では、総合的には高い評価をいただきましたが、約1割のお客さまから「やや不満」以下の評価をいただきました。この要因として、「保険内容についての説明不足」や「お客さまのニーズに答えきれていない」などのケースがあり、課題が改めて明らかとなりました。

改善にあたり、当社の顧客データベースを活用した保険期日案内の徹底や、お客さまニーズの高い「事故に対する備え、事故発生時の対応」について、説明の励行などを実施しています。

今後も調査を継続的に実施し、より高い満足を感じていただけるよう、いっそう努力していきます。

お客さま満足度調査結果



お客さま窓口の取り組み

事故発生時のお問い合わせ窓口はお客さま相談室、その他のお問い合わせ・相談は個人保険営業室が行っています。



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

お客さまとのやり取りが郵便・電話を通じてなされる場合、お客さまの顔が見えないだけに、担当者の印象はとて大切でです。

従業員一人ひとりの応対力を強化し、お客さま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、情報交換会を実施
 - ・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
 - ・接客向上のための研修会 など
- 書類等の早期発送とフォローコール
- 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

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」といわれるように、従業員が生き生きと働く姿がお客さまの満足につながっていくと考えています。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。また事務手続き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。平成21年は、一人あたりの平均時間外労働を32.23%と大幅に削減しました。また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。従業員に「ヒューリックで働きたい」と思ってもらえるような職場環境を目指しています。

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。

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。育児・介護休業法の改正を見据えて、次世代育成支援をさらに充実させました。

たとえば、妊娠中の女性従業員がつわりなどで勤務困難な場合や、保育所・小学校等の諸行事に参加する場合、年10日のこども休暇を取得することができます。

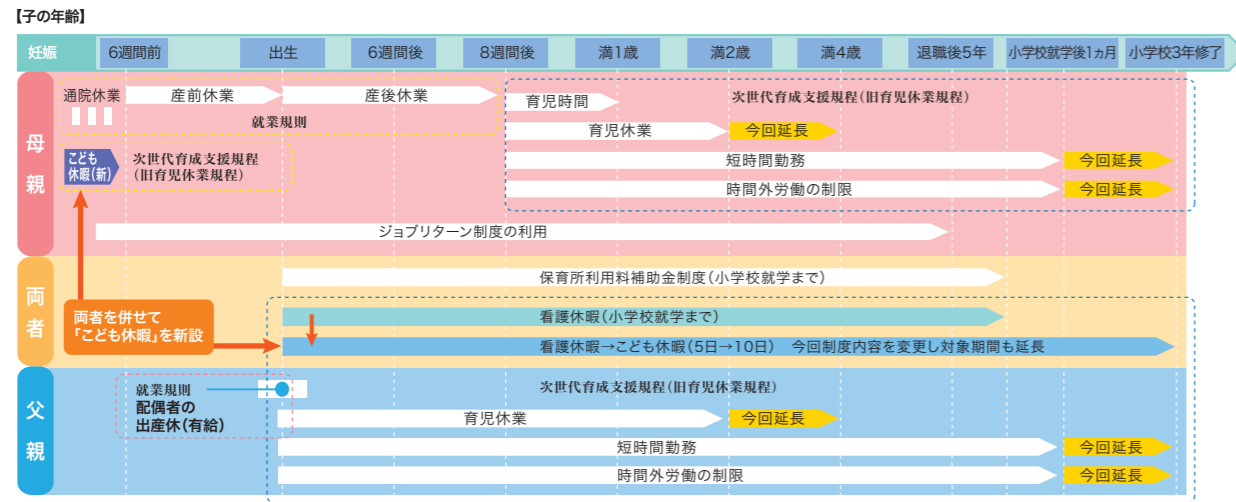
また育児短時間勤務期間を小学校3年生修了までに延長しました。その他介護休業期間・介護短時間勤務が可能な期間を93日から1年間へと大幅に延長しました。制度設計にあたっては、他社の先進的な取組事例を参考にしつつ、法律で求められる基準をこえたトップレベルのものを目指しました。今後はこうした制度を社内へ浸透させ、積極的な制度の利用に努めていきます。

育児休業取得者・短時間勤務利用者数

	2007年12月	2008年12月	2009年12月
育児休業取得者数(人)	2	3	4
短時間勤務利用者(人)	2	1	3

※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の見直し

改正点	内容
こども休暇 (新設)	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の妊娠判明時点から産前休業までの妊娠障害等での勤務困難時 子が小学校3年生修了までの間の看護、保育所・学校等の用事(両親とも) 従来の看護休暇を吸収
育児休業期間の延長	<ul style="list-style-type: none"> 対象児童の年齢を「2歳未満」から「4歳未満」に延長
育児短時間勤務期間の延長	<ul style="list-style-type: none"> 対象児童の年齢を「小学校就学後1ヵ月」から「小学校3年生修了」に延長
その他の改正	<ul style="list-style-type: none"> ①短時間勤務の延長に併せ、時間外労働の制限期間も延長 ②育児休業の除外規定(専業主婦(夫))の廃止 ③産後8週以内に育休を1回取得した男性従業員は、育児休業取得可能期間の範囲で再取得を許容

●次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の提出

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、「男性の育休取得実績をつくる」という内容を盛り込んだ行動計画を策定し、東京都労働局へ提出しました。この計画達成のため、育児休業対象となる男性社員数名にヒヤリングしたところ、

- ・育児休業は無給であるため、経済面で不安が残る
- ・休業期間が長期に及ぶと、業務復帰が懸念される
- ・1週間程度の期間であれば取得しやすい

といった意見がありました。そこでこの意見を反映して制度を改変し、短期育休を取得する場合は1週間に有給化して経済面を支援し、さらに育休対象者の所属長に対して業務復帰への配慮を依頼し、こうした懸念を払拭しました。

その結果、2009年は男性社員2名が育児休暇を取得しました。

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。実施状況については3ヶ月ごとに点検し、把握するようにしています。2009年の実施率は平均82%であり、全社的に定着化しつつあります。

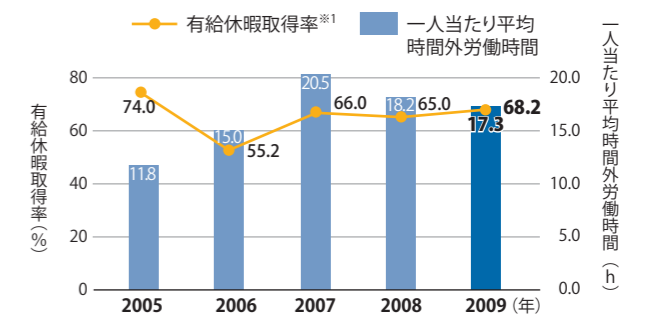
休暇の計画的取得の推進と時間外労働時間の抑制

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。2008年の有給休暇取得率は65.0%、2009年は68.2%と高い取得率を維持しています。

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4名います。この要因は、全社的な新会計システムへの切り替え、上場後の初年度決算作業、大規模ビル開発プロジェクトへの取り組みなど特殊要因によるものです。

有給休暇取得率と一人当たり平均時間外労働時間

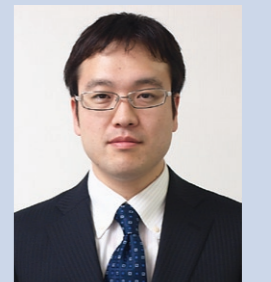


※1 繰越分を含めず上限20日として算出

担当者コメント

支援制度利用者の声

育児休業中、いつも妻に任せている家事をしたり、子どもと食事したり、散歩したりしました。共働きで普段子どもとゆっくりする時間が取れなかったのが、有意義でした。家族からの反応もよく、妻から「いい会社だね。」といわれました。育児休業を有給化する制度ができたことは、「男性も積極的に育児休業を取得してほしい」という会社からのメッセージだと感じました。上司や所属部の理解もあり、休業中の引継ぎも順調だったと思います。



システム部
池本 健太郎

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もつ従業員が、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。

女性のキャリア開発の仕組みの整備

女性管理職登用を目指し、研修体系の整備に着手しました。まず、初年度は女性社員の意識改革を目的とした研修を、年代別を実施しました。女性特有の課題と向き合いながら、自分のキャリアをいかにデザイン・開発するかを考え、ビジョン実現への第一歩を踏み出しました。

研修は2つのフェーズによって構成されています。第1フェーズとしては、エンプロイアビリティの認識をもとに、自分の期待される役割と自己の能力資源の関係を分析し、ここに個々の価値観を加えて自分らしい働き方に根ざしたキャリアビジョンの作成を目指しています。第2フェーズでは、スペシャリストとしての仕事にリーダーシップ・チームビルディングといった要素を加えたキャプテンシップを理解し、そこから必要なスキル・資質の取得につなげています。こうした研修を通じて、管理職を展望した女性のキャリア開発支援に力を入れています。

当社は、総合職・一般職といった区分を設けず、職系はひとつとしています。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。

多様な人材の雇用

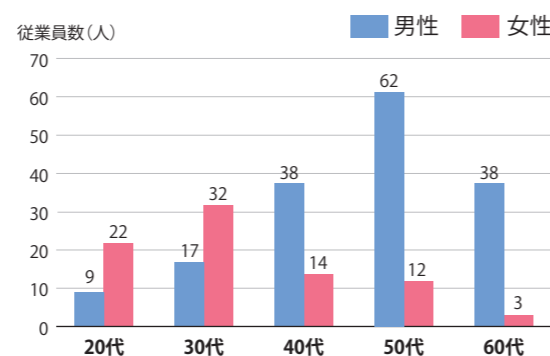
当社従業員構成は、男性では50代のウェイトが特に高くなっていました。これを是正するため、積極的に新卒社員を採用しています。2009年度採用では、不動産部

門に文系四大卒の方を1名、理系大学院卒の方を2名採用しました。このような取り組みの結果、2年前と比べ、従業員構成バランスは改善されつつあります。今後も若手の登用に力を入れていきます。

他方女性に着目すると、20代、30代の女性従業員の比率が高くなっていることが分かります。こうした女性従業員を惹きつけ、長く働いていただくためにも次世代育成支援施策を充実させ、結婚・出産・育児といったライフイベントを支援していきます。

あわせて、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。

年代・性別ごとの従業員構成 (2009年12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、障害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。2009年12月時点の障害者雇用率は2.03%となり、法定雇用率1.8%を上回りました。

高齢者再雇用制度

当社では、改正高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・ノウハウ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。



新入社員研修の様子

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。

社内コミュニケーション

ヒューリック単体で100人強という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、「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をすることができる貴重な機会です。

<社長アンケート概要>

- 実施頻度 年2回
- 実施方法 所定の用紙に経営に対する意見を記載し、ポストに投函(匿名可)。これを社長が回収し、従業員から寄せられた意見に社長からのコメントを付して社内イントラネットで配信
- 従業員からの要望を実現した事例
 - 独身寮・駐輪代補助など福利厚生施設の充実
 - ビジネススキル研修による自己啓発支援
 - 社内文書の電子化
 - 緑ある職場環境のため、観葉植物を購入

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

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、杉並オフィス切手回収ボックスを設置し、2009年10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時間近くもかかりました。

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。



CSRサポーターによる選別作業



本社に設置された使用済み切手の回収ボックス

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、2009年度は累計1,391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。

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、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。

2009年9月末には、従業員からの寄付金総額は38万7400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80万円をWWFジャパンに寄付しました。

WWFは世界最大の民間自然保護団体です。私たちは不動産事業を推進する上で環境に負荷をかけてしまいます。こうした開発・建替えなどに伴う環境負荷を少しでも軽減したいという声を反映し、参加者の総意により寄付先を決定しました。

今後も、「関心はあるが現実的に一歩踏み出せない」という社員へ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。

ボランティア休暇制度

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(有給)。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し、制度を設けました。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。

このボランティア休暇取得を促進するため、会社から従業員に対して社会貢献活動に関する情報を提供しています。またボランティア活動結果、感想などは社内イントラネットを通じて全社員に配信し、情報を共有しています。2009年度は東京都に残された里山の保全活動を行いました。ボランティア参加者からは、「歩くたびに足元で虫が飛び回るほどの自然の豊かさが非常に印象に残った」などの感想をいただきました。

■ボランティア休暇取得状況 19名

■実施概要

(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

(実施日)

11月5日
9:00 ~ 17:00

(参加人数)

24名

(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、自然・歴史散策を行った。

* NPO 団体・東京都・企業の3者が連携し、自然環境を保全する活動



東京グリーンシップ・アクション

担当者インタビュー

ボランティア活動に参加して

会社のボランティアで、里山の稲刈りに参加させていただきました。

自分が会社を通じて社会と繋がり、微力ながらも貢献しているという気持ちが湧き、大変良かったです。

豊かな自然に触れ、貴重な経験をすることもできました。機会があれば、また参加したいと思います。



財務部
岡田 久美子

第三者意見



秋山 をね氏
株式会社インテグレックス
代表取締役社長

慶應義塾大学経済学部卒業。米系証券会社に
て外国債券のトレーダーを務めた後、2001
年に、社会責任投資（SRI）と企業社会責任
（CSR）の推進を行う（株）インテグレックス
を設立、代表取締役就任。東洋経済新報社
サステナビリティ報告書審査委員、社会的責
任投資フォーラム（SIF-Japan）理事なども
務める。ファイナンス修士。

CSRレポートは、企業理念実現のための取り組み（PDCA）に対するコミットメントの発信ともいえます。そのような視点から意見を述べたいと思います。

1. 評価したい点

「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」であると明確に打ち出し、経営トップがコミットしていることは高く評価できます。

取り組みにあたっては、事業内容に即して「重要項目」と「推進項目」を定め、「重要項目」について定量指標（KPI）と目標を設定し、各活動を評価しながら改善につなげており、PDCAサイクルが機能していることがわかります。

「環境」に関しては、CO₂排出総量の2020年までの削減目標に向けた明確なロードマップを作成するだけでなく、計画の妥当性について第三者機関から認証を取得するなど、実現に向けて真摯に取り組む姿勢が感じられます。

「お客さま」に関しては、不動産会社として地震を最大のリスクと捉え、安全のためのさまざまな施策を進めると共に、ビルの施工・設計・管理会社などと連携してBCP合同訓練を実施するなど、地道な取り組みが印象的でした。

「従業員」については、さまざまな制度を設けるだけでなく、利用促進のために従業員の声に基づき制度の改善を図るなど、働きやすい職場づくりに努めています。

2. 今後に期待したい点

ヒューリック株式会社としての着実な取り組みは高く評価できますが、今後は、取り組みのグループ展開が期待されます。また、7月1日に合併した2社との企業理念の共有は非常に重要といえます。

更に、今後は、「推進項目」についても目標を設定し、PDCAに沿った取り組みと報告をされることを期待します。目標は、定性的なものでも良いと思います。

3. 未来に向けて

今や、CSRのSは、「Social」のSから「Sustainability」のSへと進化しています。今後も、持続可能な街づくりのために、「半歩先を行くタイミングで社会からのニーズに応え」ながら、「安心と信頼に満ちた」持続型社会の実現に貢献されることを期待します。

■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	トップメッセージ
1.2	11,12	重要項目と目標・実績（KPI）
2. 組織のプロフィール		
2.1	1	会社概要
2.2	1	事業概要
2.3	1	事業概要
2.4	1	会社概要
2.6	1	会社概要
2.7	1	事業概要
2.8	1	会社概要
2.9	3	合併・企業分割の組織再編（2010年7月1日より効力発生） 「年次報告書」「有価証券報告書」参照
2.10	19	NEDOからの指定
3. 報告要素		
●報告書のプロフィール		
3.1	2	編集方針
3.2	2	編集方針
3.3	2	編集方針
3.4	2	お問い合わせ先
●報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	2	重要性評価
3.6	2	編集方針
3.8	1	会社概要
●GRI 内容索引		
3.12	34	GRI ガイドライン対照表
●保証		
3.13	33	第三者意見
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	9	コーポレート・ガバナンス
4.2	9	執行役員制度
4.3	9	社外監査役、経営アドバイザリー委員会
4.4	9	コーポレート・ガバナンス体制図
4.8	5,6	CSRの考え方
4.9	7,8	CSR推進体制、環境諮問会議
●外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	9,24	リスクマネジメント、事業継続計画（BCP）
●ステークホルダー参画		
4.14	8,9	環境諮問会議、コーポレートガバナンスの考え方
4.15	11	重要項目設定に際しての考え方
4.16	7,8	CSR推進体制、環境諮問会議
4.17	8,11	環境諮問会議、重要項目設定の考え方
5. マネジメント・アプローチおよび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	—	年次報告書、有価証券報告書に記載
方針	—	年次報告書、有価証券報告書に記載
追加の背景状況情報	—	年次報告書、有価証券報告書に記載
経済パフォーマンス		
EC2	13~16	地球温暖化防止に向けた取り組み
間接的な経済的影響		
EC8	31,32	社会貢献活動、マッチングギフト制度
●環境		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	11,12,15,16	重要項目と目標・実績（KPI）、ロードマップ
方針	13	環境方針
組織の責任	7,8,9	CSR推進体制、環境諮問会議の設置 リスクマネジメント
研修および意識向上	10	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	9	リスクマネジメント

	記載ページ	備考
原材料		
EN1	22	本社オフィスでの紙削減
EN2	22	建替時の地下部分躯体の再利用
エネルギー		
EN3	14	保有ビルでのCO ₂ 排出量削減実績（ガス）
EN4	14	保有ビルでのCO ₂ 排出量削減実績（電力）
EN5	14	保有ビルでのCO ₂ 排出量削減実績
EN6	17,18,19,20	省エネルギー設備の導入、自然エネルギー設備の導入、緑化の推進
水		
EN8	11,12,22	重要項目と目標・実績（KPI）、水使用量の削減
排出物、廃水および廃棄物		
EN16	11,12,14	重要項目と目標・実績（KPI）、保有ビルでのCO ₂ 排出量削減実績
EN22	11,12,21,22	重要項目と目標・実績（KPI）、PC工法、長寿命化、保有ビルでの廃棄物量の削減
製品およびサービス		
EN26	11,12,17~20	重要項目と目標・実績（KPI）、省エネルギー設備の導入、自然エネルギー設備の導入、緑化の推進
遵守		
EN28	9	土壌汚染・アスベスト
●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	11,12	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	6,28	企業行動原理、次世代育成行動計画
組織の責任	30	従業員の健康管理・衛生委員会
研修および意識向上	30	メンタルヘルスクア研修
監視およびフォローアップ	9,11,12,28	リスクマネジメント、ノーマルデーの実施点検
雇用		
LA1	1,29	会社概要、年代・性別ごとの従業員数
LA3	27	ワークライフバランス
LA8	30	従業員の健康管理、メンタルヘルスクアの実施
LA11	27,29	次世代育成支援の取り組み、女性のキャリア開発の仕組みの整備
多様性と機会均等		
LA13	11,12,30	重要項目と目標・実績（KPI）障害者雇用、高齢者再雇用
●人権		
マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス	11,12	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	6,10	CSRビジョン、コンプライアンスマニュアル
研修および意識向上	10	コンプライアンス研修・セクハラパワハラ研修
監視およびフォローアップ	10	コンプライアンスホットライン
●社会		
マネジメントアプローチ		
方針	6,10,31	企業行動原理、コンプライアンスマニュアル、社会貢献活動方針
組織の責任	7,10	CSR推進体制、コンプライアンス体制
研修および意識向上	10	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	10	コンプライアンスホットライン
コミュニティ		
SO1	31,32	企業としての社会貢献、従業員の社会貢献活動
●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	11,12	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	6	企業行動倫理
研修および意識向上	10	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	23	耐震診断と耐震補強の徹底（耐震診断）
顧客の安全衛生		
PR1	23,24	耐震診断と耐震補強の徹底、免振・制振構造の積極的採用
製品およびサービスのラベリング		
PR5	26	顧客満足度調査

第三者意見を受けて



小林 元
常務執行役員
総合企画部（CSR所管）部長

秋山氏には、このたび初めて当社のCSRレポートについて社外第三者の立場からご意見をいただきました。

たいへん客観的かつ的確なご意見を頂戴し、今後CSR活動を深め進歩させていく指針とさせていただきますと考えています。

当社は社名変更を行い、大きな経営の転換を行った4年前からCSRを経営の機軸と位置づけしてきました。また地に足の着いたCSRを実行するために、当社の特質に合った目標を掲げ実績をフォローするサイクルを重視しています。CO₂排出量の削減をはじめとした地球環境保護に重きを置き、バランスの取れたCSR経営を推進することにより社会的な要請に的確に応え、結果としてSustainabilityへの貢献を今後とも果たしていきたいと考えています。