



CSR REPORT 2011

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>



Contents

目次

会社概要・財務情報

編集方針

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
重要項目ならびに推進項目と目標・実績 (KPI)

【特集1】ヒューリックの100年オフィス... 9

ビルの長寿命化
ビルの省CO₂化
長寿命化×省CO₂化

環境への取り組み 13

ヒューリック環境方針
今夏のピーク時使用電力削減
電力使用量削減に向けた自主行動計画
CO₂排出量削減に向けたロードマップ
ロードマップ実現に向けたCO₂排出量管理
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
温暖化対策と生物多様性保全のために緑化を推進
省資源・廃棄物削減

【特集2】耐震安全性の確保 23

災害に強いビル、災害に強いヒューリック
免震・制振構造の積極的採用

社会への取り組み 25

【お客さまとの対話】お客さま満足度向上に向けた取り組み
【従業員との対話】ワークライフバランス
多様性と人権の取り組み
【地域社会との対話】社会貢献活動
従業員の社会貢献活動の支援
【株主・投資家との対話】株主・投資家とのコミュニケーション
【お取引先との対話】お取引先とともに

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

第三者意見 / 第三者意見を受けて 37

GRIガイドライン対照表 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) 3271-7509
FAX: (03) 3271-7721

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
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
社団法人 日本不動産鑑定協会
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 (2011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、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 〒103-0027
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 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、賃貸不動産の管理及び運営

● 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5番13号 日本橋富士ビル
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、サブライ事業

● 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 〒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 〒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 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

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きます。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)

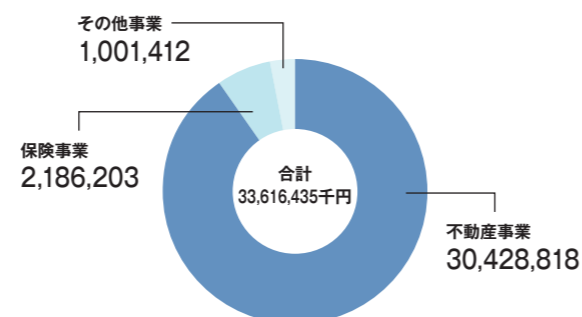
(単位:千円)

	2008年12月期	2009年12月期	2010年12月期
営業収益	31,221,616	31,229,267	33,616,435
営業利益	15,519,492	14,390,854	15,289,311
経常利益	10,934,556	10,939,213	12,396,512
当期純利益	5,917,878	22,042,980	11,562,714
1株あたり当期純利益(円)	43.16	151.39	73.03
1株あたり配当額(円)	6.00	8.00	9.00

● 格付状況(2011年7月現在)

格付機関	格付
ムーディーズ	A3
日本格付研究所	A

● セグメント別営業収益(2010/12)

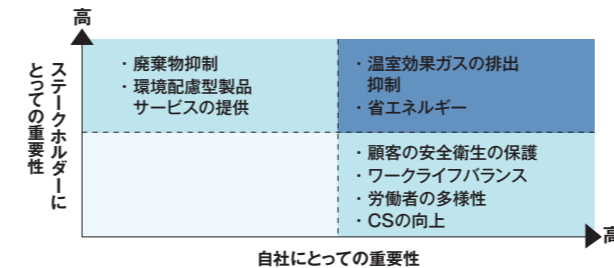


編集方針

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2011」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

2011年7月
前回発行: 2010年7月
次回発行: 1年後の発行を予定

● 報告対象期間

2010年度(2010年1月1日~2010年12月31日)
東日本大震災を受けての取り組みなど、一部、直近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	7,321					
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					
ヒューリック新大塚ビル	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					
ヒューリック大塚ビル	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					

水色のセルは、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おりません。

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。



東日本大震災を受けて

2011年度のCSRレポート発刊にあたり、まず一言申し上げます。

このたびの東日本大地震により被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げます。被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

甚大な被害をもたらした東日本大震災を受けて、私たちは何をすべきか、そして何ができるか、を改めて考え直しました。

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、地震や水害、及びこれに伴うライフライン被害対策には特に配慮しております。既存ビルにおいては耐震補強を徹底し、また建替えによる新築

ビルにおいては免震構造の採用を基本方針とし、防災拠点や拠点病院レベルの耐震グレードを確保しています。

ヒューリックの災害対策はハード面にとどまりません。いざというときに適切に行動するための訓練を定期的を実施しています。訓練では設計会社や施工会社、ビル管理会社、エレベーター会社など関係各社間の連携も意識し、可能な限り現実的な災害対策体制を構築しています。当社には一級建築士の資格を持つ従業員が多数在籍しているため、建築士が直接建物を調査して建物倒壊の危険性を判定し、人命に係わる二次災害を防止する仕組みを考えています。専門家が直接建物を調査することで、建物の安全性をいち早く確認しテナントの皆さまに安心をお届けします。

国内観測史上最大規模の東日本大震災を乗り越えて今後私たちが進むべき方向性は、「災害に強いヒューリック」として、テナントの皆さまや地域の皆さまに安心・安全をお届けすることであると信じています。

今夏の使用電力削減に向けた自主行動計画

東日本大震災の影響により、今夏の使用電力ピーク時の電力不足が懸念されています。電力の需給バランスを維持するため、政府はピーク期間・ピーク時間帯（7-9月の平日9-20時）の使用最大電力を15%削減するよう、要請しています。この政府方針を受け、当社保有ビルにおいて使用最大電力を15%削減するという自主行動計画を策定しています。

保有ビルの8割を占めるオフィスビルでは、空調と照明エネルギーがエネルギー使用量の大半を占めています。この空調と照明に特に焦点をあてて、空調の原則28℃設定やクールビズ、昼光の利用や照明の間引き等により、使用電力を削減していきます。またビル共用部の照明をLED照明へと切り替えていきます。

当社が営む不動産賃貸業という業態上、保有ビル全体で電力使用量を削減するためには実際に電力を使用されるテナントの皆さまのご協力が不可欠です。具体的アクションの提案により、テナントの皆さまとともに電力使用量の削減に努めてまいります。また他方でヒューリックとしての強みを活かし、自然換気や自然採光などの省エネ技術を活用してまいります。

CSR経営の実践により環境経営度調査 不動産業界首位獲得

当社は2010年からはじまる3か年の中期経営計画、「Step-Up 2012」を策定し、『変革と飛躍』をキーワードに計画を進めておりますが、この4つの基本戦略のうちのひとつが「環境問題に対応した事業経営推進」です。

企業として収益を生み出しつつ株主さまの付託に応えていくことはもちろん、他方で環境問題への配慮を怠らないためには、環境への取り組みを経営そのものの中に組み込んでいく必要があります。

CSR委員会による環境施策の進捗状況チェック、社外有識者の方々から客観的・専門的な意見をいただく環境諮問

会議の設置など、従来から環境経営を強く意識してまいりましたが、こうした取り組みが認められ、このたび日本経済新聞社が主催する環境経営度調査において不動産業界1位の評価をいただきました。私たちの環境に対する経営姿勢が高い評価を受けましたことを大変嬉しく思うと同時に、これを弾みとして、今後もさらなる環境経営の推進に尽力してまいります。

今後のCSRテーマと進むべき方向性

当社は従前より一貫して社会との“かかわり”を重視し、企業の社会的な責任を果たすための取り組みを進めてまいりました。これまでの地道な取り組みが少しずつ実を結び、CSRの輪が広がっています。PPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ）事業による地方公共団体とのかかわり、東京都障害者雇用優良企業としての障がいのある方々とのかかわり、日本橋周辺の清掃活動による地域社会とのかかわり…そして里山保全ボランティア活動によるNPO団体とのかかわり、義援金送付による被災地の皆さまとのかかわりなど、ヒューリックのCSR活動は広がり続けています。

様々なかかわりあいから、当社の営む事業を超えたステークホルダーの皆さまとのコミュニケーション、コラボレーションが生まれ、持続可能な社会の実現に寄与していくことを願っております。

このCSRレポートを通じ、ヒューリックのCSRの考え方やその取り組みについてご理解いただき、また皆さまからご理解・ご支援いただければ幸いです。

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。

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、そのペ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



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。

ヒューリックにおけるCSRの位置づけ



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、事業企画部長、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。

CSR委員会開催概要

- 第3回
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
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

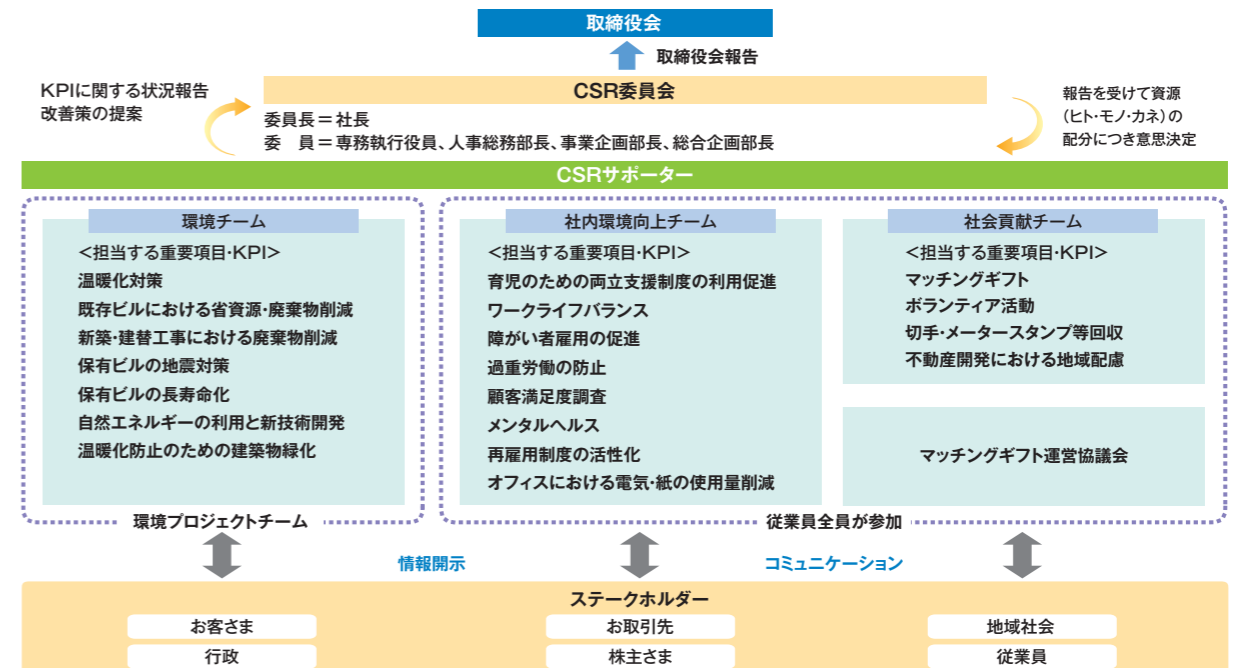
CSRサポーターの活動

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(2010年12月末現在)



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)	2010年の主な実績	参照頁	定量指標	対象範囲	KPI					目標
						2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	
環境	地球温暖化防止	・新築ビルにおける環境配慮(LED照明、昼光を利用した調光制御、高効率空調設備) ・既存ビルの省エネ改修工事(トッランナー変圧器、空調自動制御システム) ・管理会社・テナントとの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	31,814	32,274	31,157	29,843	30,370	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)
				ガス使用量(m ³)		731,402	669,582	670,867	620,086	683,318	
				CO ₂ 排出量原単位(kg-CO ₂ /m ²)		70	66	74	60	66	
	再生可能エネルギーの利用と 新技術開発	・ヒューリック荏原、ヒューリックレジデンス茗荷谷、 ヒューリックコート元代々木にソーラーパネルを設置 ・大伝馬プロジェクト、雷門プロジェクトが国土交通省 省CO ₂ 先導事業として採択	P19	(KPI設定せず)							
緑化の推進	・虎ノ門ファーストガーデンの屋上庭園、壁面緑化 ・ヒューリック荏原、ヒューリック両国ビルの屋上緑化	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	・管理会社・テナントとの協働による取り組みの継続	P22	廃棄物排出量(t)	既存の主要オフィスビル15棟*1	1,357	1,338	1,348	1,317	1,307	(目標設定せず)
	保有ビルでの水使用量削減	・ヒューリック麹町ビル、ヒューリック両国ビルで雨水利用システムを採用 ・管理会社・テナントとの協働による取り組みの継続	P22	水使用量(m ³)	既存の主要オフィスビル20棟	197,633	199,248	185,265	177,039	176,715	(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PC(プレキャスト)工法を採用 ・CSRサポーターによる取り組みの継続	P21-22 P22	(KPI設定せず)							
お客さま	災害対策	・ほぼ全てのビルで耐震診断を実施し、必要な場合は補強工事を実施 ・虎ノ門ファーストガーデン、ヒューリック麹町ビルで免震構造採用 ・ヒューリック両国ビルで制振構造採用	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	100% (対象物件1)	対象物件なし	100% (対象物件1)	100% (対象物件3)	100%
				事業継続計画(BCP)★	・代替拠点の設置、備蓄品の購入、ヒューリックグループにおけるBCPの検討 ・定例訓練の実施	P23	(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★	・ヒューリック保険サービスでお客さま満足度調査実施 ・保険会社へお客さまからのご要望をまとめた提案書を提出	P25-26	(KPI設定せず)						
従業員	ワークライフ バランス	・次世代認定マーク(くるみん)取得 ・次期行動計画の策定	P27-28	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)	100% (対象者1人)	100% (対象者1人)	100% (対象者2人)	100% (対象者3人)	100% (対象者1人)	2008年~2011年の3年間 平均で女性70%以上、男性1人以上
				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(男性)	0人	0人	0人	2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	P28	有給休暇取得率	ヒューリック(株)全従業員	55%	66%	65%	68%	64%	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	4人	3人	(目標設定せず)
多様性と人権	障がい者雇用の促進★	・東京都障害者雇用優良企業として登録	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%	2.10%	2.03%	5.26%	法定雇用率である1.8%以上を維持
	メンタルヘルスクアの推進	・産業医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	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 ・マッチングギフト制度による寄付	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。

ビルの長寿命化

100年オフィスを標準仕様に

欧米諸国と比べて日本の建物は比較的短いサイクルで建替えられてきましたが、まさに今、『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。こうした流れの中で、今後の建替を進めるにあたっては100年間使い続けられるような長寿命化ビルの建設が不可欠であると考え、今般『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。今後はこのガイドラインに基づき、長寿命化ビルをヒューリックビルの標準仕様としていきます。

ヒューリック長寿命化ビル ガイドライン

1 高耐震性と高耐久化

100年以上の長きにわたって安全に使い続けられる堅牢な構造躯体とします。

- 地震大国という日本の特性に配慮し、病院・防災拠点レベルの耐震グレードを確保
- コンクリートや建材の設計条件を細かく指定し、徹底した施工の品質管理を行う

2 更新・リニューアルの円滑化

将来のニーズに柔軟に対応できる設計を採用、またテナントがビルを使いながら、更新・リニューアルできる計画とします。

- 余裕をもたせた天上高と床荷重、またフレキシブルな間仕切り壁・システム天井により、将来の用途変更、レイアウト変更にも柔軟に対応 ▶ **POINT 1**
- 予備配管・機器の設置スペース確保・設備の二重化等により、更新・リニューアル工事時も事業を継続できる
- 特に商業ビルではビル外観を陳腐化させないよう、ニーズに合わせた取替可能なファサードシステムを採用 ▶ **POINT 2**

3 高度なメンテナンス性

先端をいくビル仕様、そして最適なビル機能を常に保つことができるようにタイムリーかつきめ細やかなメンテナンスが可能な計画とします。

- ガラス窓の清掃や外壁の点検に利用するゴンドラをメンテナンス用途にも対応させる
- 屋上まで資材を搬入するため、屋上までエレベーターを着床

■長寿命化への取り組み・3つの視点



POINT 1 将来の用途変更、レイアウト変更対応

100年という長期的使用を視野に入れると、オフィスビル→店舗、店舗→飲食店とビルの用途も大きく変化することでしょう。あらかじめ天井高や床荷重に余裕をもたせておくことで、将来の用途変更やレイアウト変更、リニューアルに容易に対応することができます。

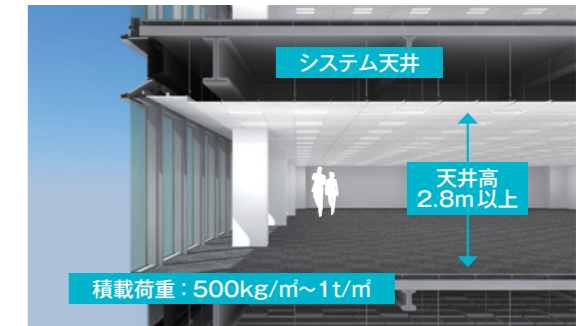
- 天上高 天上高2.8m以上
- 積載荷重 一般部の積載荷重は500kg/m²、ヘビーデューティーゾーンは800kg/m²~1t/m²

■杭と基礎の荷重設定

将来増設する設備分の荷重を見込んで杭・基礎の荷重を設定し、積載荷重が増加した場合には各階の構造補強をするだけで容易に対応できるように配慮

■システム天井

天井内の設備更新とメンテナンスの容易性、テナント間仕切りの可変性への対応

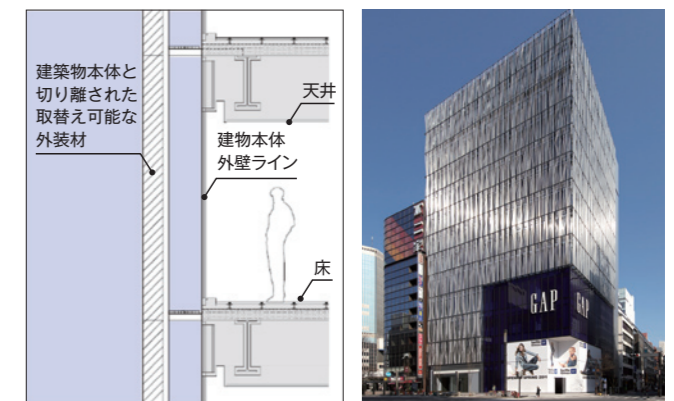


POINT 2 取替え可能なファサードシステム

特に商業ビルではビル外観が重視されます。時代の先端をいくようなスタイリッシュな外観が集客力につながるからです。そこでファサード（ビル正面の外観）を主要構造部から切り離し、法的な制限を受けることなく外装デザインが一新できるシステムを採用していきます。

日本を代表する商業都市、銀座に位置するヒューリック銀座数寄屋橋ビルでは、「水辺」と「柳」の情景を表現した特長的なファサードデザインを採用しています。カーテンウォールに曲線形状のアルミキャストを取り付けた二重構造のファサードは、主要構造部から切り離されています。

またオフィスビルについてはシンプルで落ち着いたデザインを採用し、時の経過とともに周囲の景色に溶け込んでいくような外観を採用していきます。

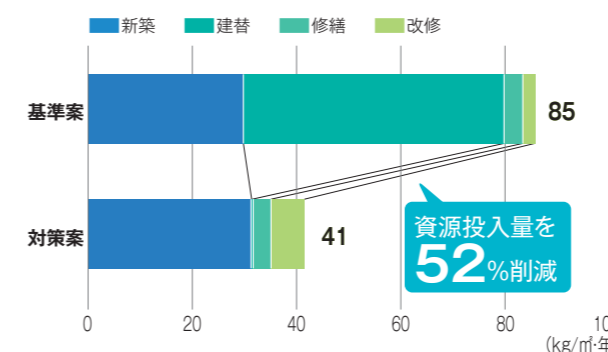


ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

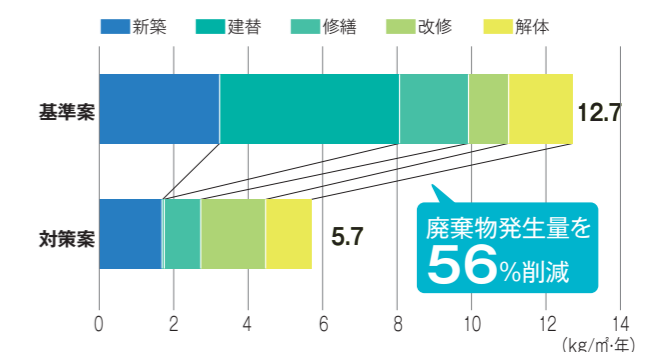
■長寿命化による環境効果

従来通り40年毎に建替えるケース（基準案）と、長寿命化ビル（対策案）を環境面で比較してみると、長寿命化ビルでは建替え工事等に伴う廃棄物、資源投入量を50%以上削減することができます。

■ 資源投入量



■ 廃棄物発生量



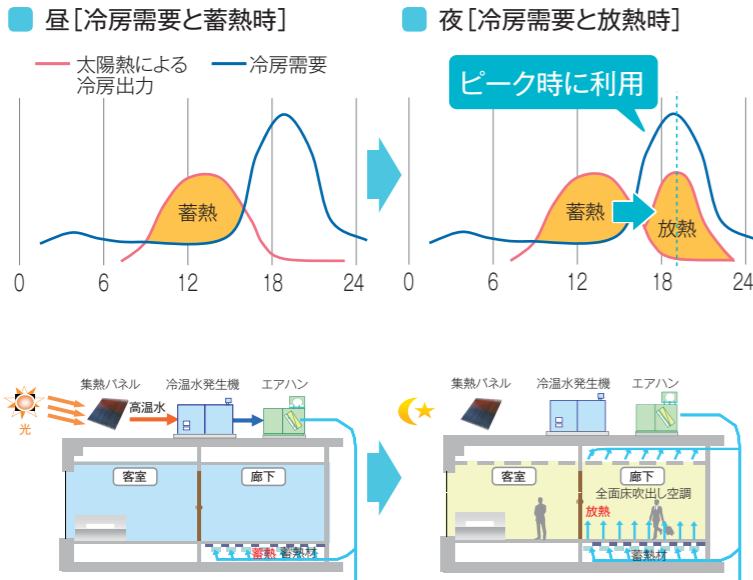
ビルの省CO₂化

国土交通省 住宅・建築物 省CO₂先導事業に採択

省CO₂先導事業

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。

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



ホテルは昼間 人が少なく、チェックイン後の夕方から夜にかけて空調の負荷が大きくなるという特徴があります。他方、太陽熱を利用できるのは日中に限られています。つまり、この時間的なミスマッチを解消しなければ太陽熱を効率的に利用することができません。

そこで昼間太陽熱集熱パネルによって集めた太陽熱から冷熱を製造し、客室廊下床下の潜熱蓄熱材に蓄えておきます。そしてこの冷熱を夕方以降のピーク時に放熱。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。

給湯エネルギー消費量の削減

ホテルのエネルギー消費の特徴としては、給湯に比較的多くのエネルギーを費やしています。そこで、高効率な小型コジェネの廃熱利用システムを導入します。コジェネで発電した電力は客室の電力として使用しますが、この発電の際発生する廃熱を給湯に利用することで、できるだけエネルギーのムダをつくらないように配慮しています。

省CO₂技術導入効果

空調及び給湯設備でこうした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。ホテルはオフィスビル等と比べてエネルギーを多く使用することも考えあわせると、比較的高いレベルのCO₂削減率を達成しています。

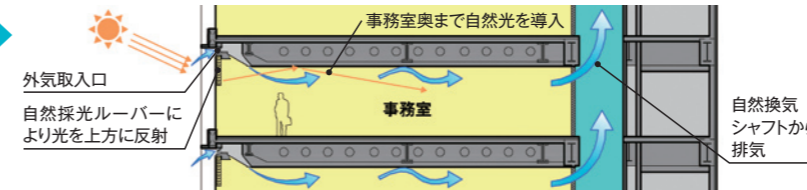


The Gate Hotel 雷門

長寿命化×省CO₂化

(仮称) ヒューリック大伝馬ビルから長寿命化×省CO₂化の取り組みをスタートさせていきます。

MITとの共同研究による自然採光・自然換気システム



マサチューセッツ工科大学との共同開発中の自然採光、自然換気システムを採用しています。各階から外気を取り入れ、自然換気シャフトから排気します。また自然採光ルーバーにより、室内の奥まで自然光を取り込みます。

環境に配慮した外装性能

- MITと共同開発中の自然採光装置、自然換気装置を導入
- 空調負荷削減のため庇+Low Eペアガラス+木製ブラインドにより日射遮蔽

資源の再利用

- 雨水をトイレ洗浄水に利用

ビル外装のメンテナンス・更新対応

- ガラス、石、金属など耐久性が高くメンテナンスに配慮した材料を選定
- 将来的な環境性能向上とリニューアルを兼ねた外装更新により建物価値を向上させ、賃料低下を回避
- 外装更新は、常設コンドラを利用した無足場工法を検討中

エネルギーの効率的利用

- 人感センサー、明るさセンサーによる照明制御

高い環境性能

- Casbee Sランク(最高ランク)
- 国土交通省の省CO₂先導事業に採択
- 資源量廃棄物発生量50%削減

耐久性の向上

- 防錆対策(外部鉄部は溶融亜鉛メッキ等)
- コンクリートの長寿命化(鉄筋被り厚確保等の品質管理)
- 鉄骨の品質管理(ファブのグレード設定等)

長寿命化対応項目 環境配慮項目

太陽光発電

エレベーターの屋上着床

- 設備機器、更新・メンテナンス資材の搬入を容易にし、工期短縮
- 長尺ものの資材搬入が可能な天井トランク付きのカゴ方式を採用

設備の増設・更新対応

- 20%の予備スリープや予備ラックなど、余裕を持った設備スペース
- 自然換気シャフトをリニューアル・更新時の仮設配管設置スペースとして利用
- 改修時の埃除去等に自然換気シャフトを利用(改修中も適切な執務室空気環境を維持)

テナントニーズ対応

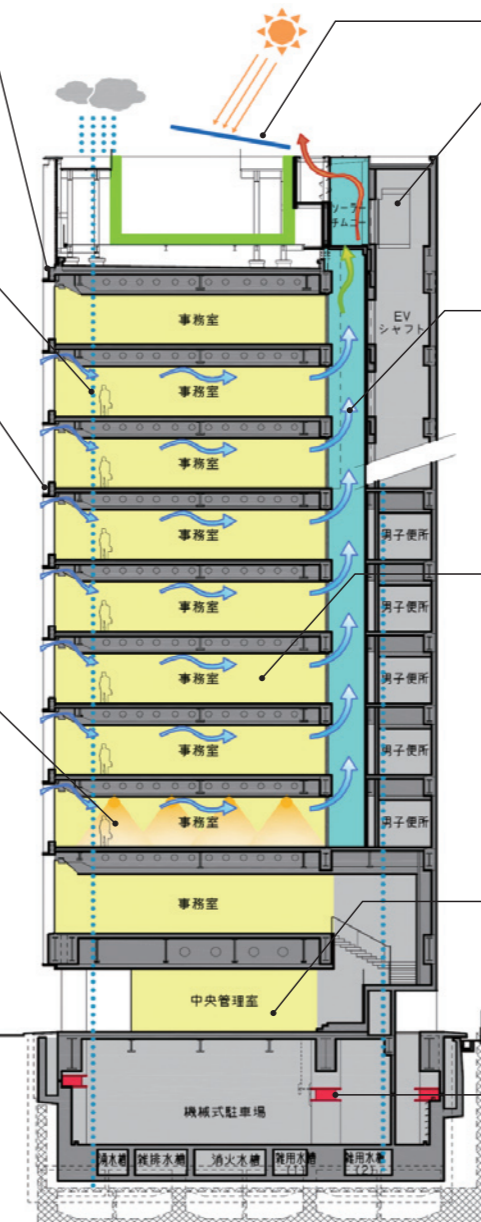
- 時代のニーズ、用途変更への対応として天井高2.8m、床荷重500kg/m²(ヘビーデューティーゾーン800kg/m²)を確保
- コア廻りは可変性に対応し、軽鉄ボード壁を採用
- 天井内設備の更新・メンテナンスの容易性と、テナント間仕切りの可変性への対応として、グリッドシステム天井を採用

BEMSによるモニタリング

- 自然エネルギー利用の状態や省エネルギー効果をモニタリングし、運用段階での最適制御を行う

耐震グレード(免震構造)

- 免震構造を採用し、耐震性能Sグレード以上を確保
- 将来の免震装置の更新に配慮してジャッキスペースを想定



(仮称) ヒューリック大伝馬ビル

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

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。

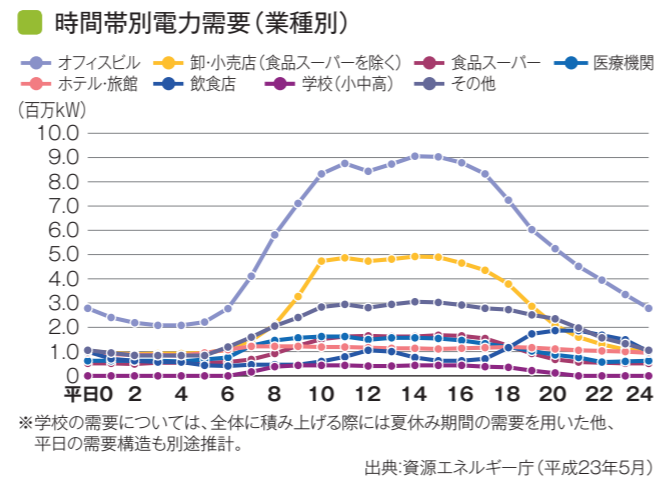
ヒューリック環境方針

- 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。

今夏のピーク時使用電力削減

甚大な被害をもたらした東日本大震災の影響により、東京・東北電力管内の深刻な電力供給不足が懸念されています。今夏の供給力見通しは東京電力=5,380万kW(7月末)、東北電力=1,380万kW(8月末)であり、東京電力では10.3%、東北電力では7.4%の需要抑制が必要です*。これを受けて、政府は東京・東北電力管内全域において、7~9月の平日の9~20時におけるピーク時使用電力を15%削減する目標を発表しました。この目標を達成するためには事業者及び家庭が共に力をあわせ、節電に向けた取り組みを積極的に進めていく必要があります。

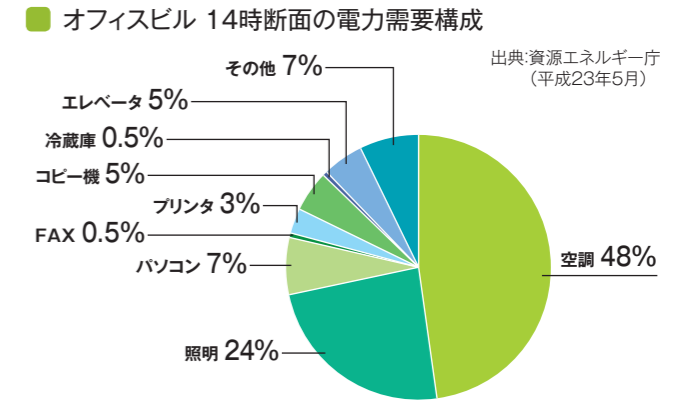
*基準となる想定需要は、東京電力では6,000万kW、東北電力では1,480万kWという昨年度並みのピークを想定した需要を用いています。



電力使用量削減に向けた自主行動計画

ヒューリック株式会社では今夏の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の削減に努めていきます。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ていきます。

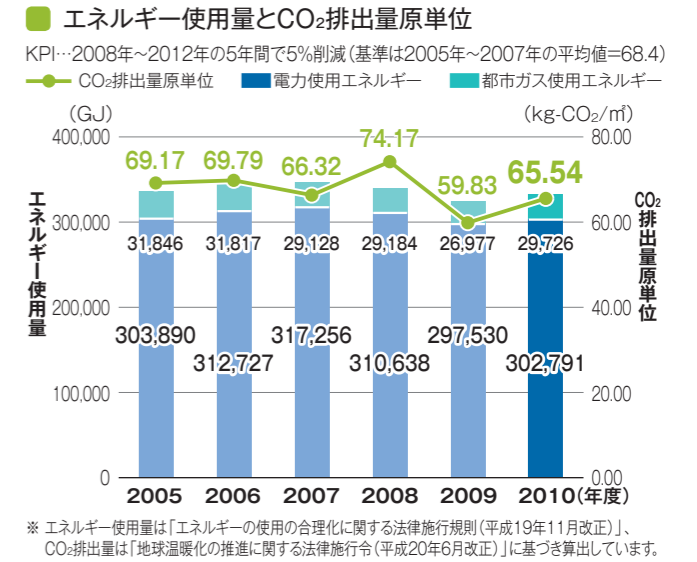


保有ビルでのエネルギー使用量実績

2010年度の保有ビルのエネルギー使用量は332,517GJで、2009年度比約2%増加しました。ビルごとにエネルギー使用量の増減を分析した結果、多くのビルにおいて1~5%程度、エネルギー使用量が増加していたことがわかりました。2010年の夏は記録的な猛暑となり、非常に暑い日が続きました。エネルギー使用量の増加は冷房稼働増による電力需要の急増によるものと想定しています。

CO₂の単位床面積当たりの原単位では、66kg-CO₂/㎡と2009年度比約10%増加しました。これは昨年に比べて電力排出係数が上昇したこと起因します。

2010年のエネルギー使用量が夏の冷房稼働によって大幅に増加したことの反省をふまえ、2011年の夏は上記の自主行動計画に従った取り組みを積極的に推進していきます。



TOPICS 第14回「環境経営度調査」 不動産業界において首位を獲得

1 環境経営度調査とは

スコア(合計)	温暖化対策	資源循環	環境経営推進体制	汚染対策・生物多様性
387	100	100	97	90

「企業の環境経営度調査」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。当社は前回の5位から順位を上げ、第14回の環境経営度調査において不動産業界首位の評価をいただきました。

2 環境経営度調査の評価を受けて

「温暖化対策」では「CO₂排出量を総量で25%削減する」という高い目標の設定と目標達成に向けた環境配慮ビルの建設が高い評価を受けました。「資源循環」ではPC(プレキャストコンクリート)工法の優先的採用が高い評価を受けました。他方、汚染対策・生物多様性の取り組みにはまだまだ改善の余地があります。そこで、建設中の経堂プロジェクト、津田沼プロジェクトでは、生きもののくらす環境として目標とすべき植生について、(財)日本生態系協会から助言を受けながら外構植栽を計画しております。合わせて、今年完成した大森山王プロジェクト、雪が谷プロジェクトにおいても同協会の評価を受け、『JHEP』認証取得にチャレンジしております。

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。

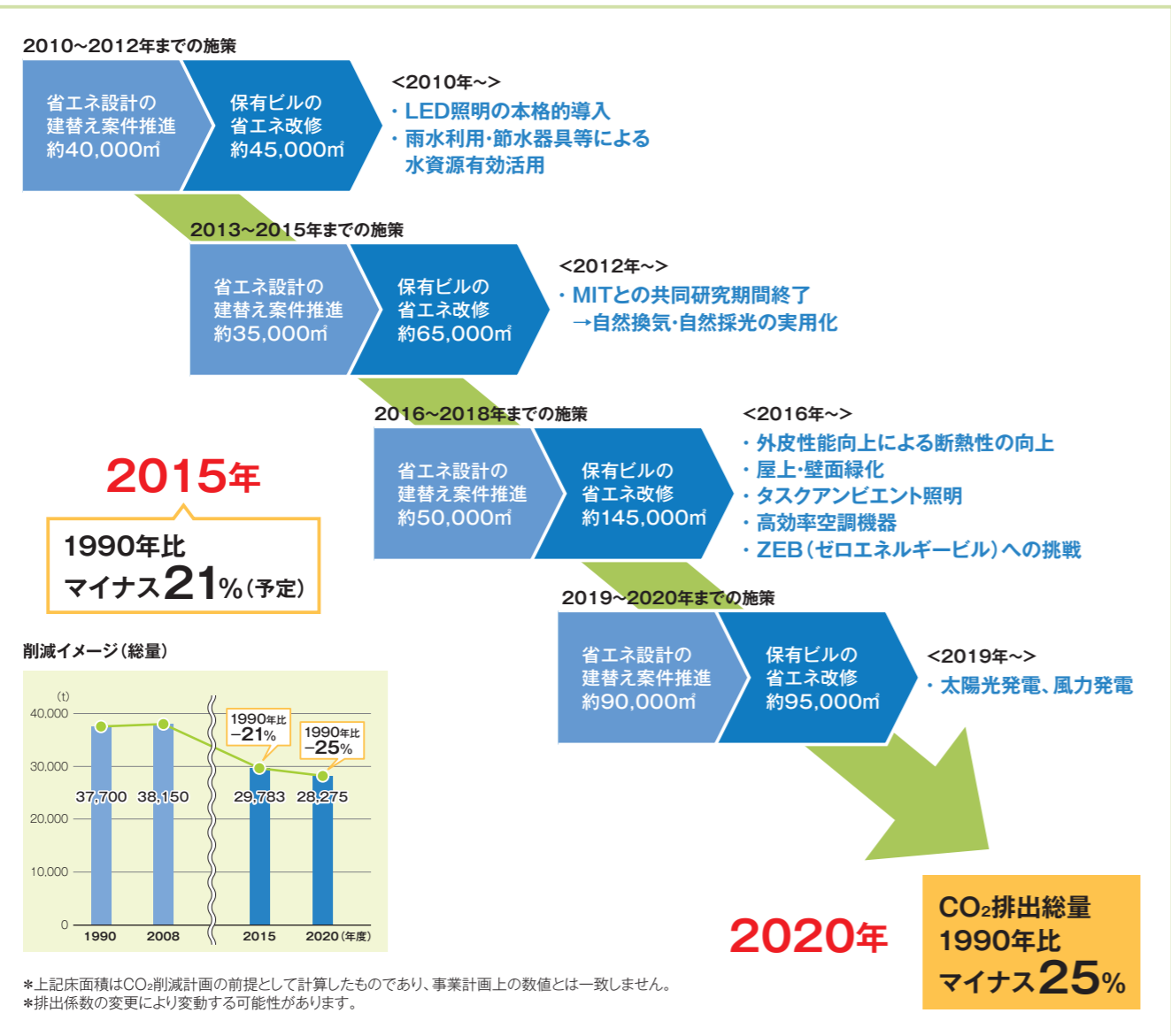
<プラン1>

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。

削減に向けたロードマップ



ロードマップ実現に向けたCO₂排出量管理

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さまから忌憚のない意見をいただき、今後の中長期的な環境計画に反映しています。

第2回環境諮問会議では、現在建替中の(仮称)ヒューリック大伝馬ビル、(仮称)ヒューリック雷門ビル、(仮称)ヒューリック荻窪ビルの3つのプロジェクトにおける環境配慮施策、ビルの長寿命化計画についてディスカッションを行いました。各ビルはいずれも2020年までにCO₂排出量を25%削減す

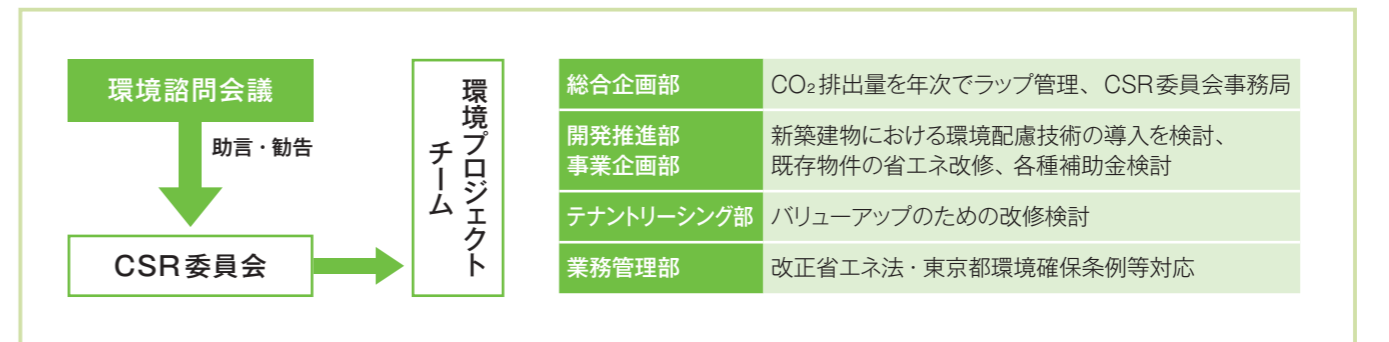
るための目標値をクリアしています。委員の先生方からは計画は概ね順調に進捗しているというご評価をいただきました。

- 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(慶應大学教授)
 - 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。現在、環境に投下するコストと効果を把握するため、環境会計の導入を目指し、課題の検討、モデルケースの試算などを実施しています。

環境推進体制図



VOICE

ヒューリック株式会社の中長期計画について



株式会社日本スマートエナジー 代表取締役 吉田 麻友美

当初、建替えにより延床面積が増加する傾向にありながら、総量でCO₂を25%削減するという高い目標を掲げていることに驚き、合理的な削減計画なのか半信半疑でした。しかし、新規・既存ビルのそれぞれに具体的な対策を盛り込み、合理的な計画が策定されていることを確認しました。東京都の総量削減義務制度では、大規模ビルが規制対象となり、CO₂削減が必須の状況となつていますが、対象となっていない規模のビルは都内をはじめ国内に多く存在しています。ヒューリック様の保有ビルはまさにそういった中小規模のビルが主であり、自主的な総量削減計画の実施は国内のCO₂排出量の削減に貢献できる取り組みであると評価しています。計画の進捗をモニタリングし、効果を継続的に検証し、目標達成を確実なものにすることに期待します。

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。

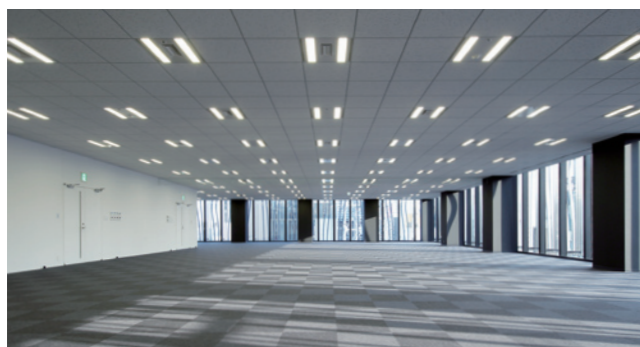
スケジュール制御

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。

ヒューリック銀座数寄屋橋ビルでは、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。



ヒューリック銀座数寄屋橋ビル LED照明のオフィス空間

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

<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
- ヒューリック麹町ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン
- ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

<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

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てています。



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。

VOICE

ヒューリック京橋ビルの省エネ改修



平和管財株式会社
ヒューリック京橋ビル 管理所长
萩原 和彦

ヒューリック京橋ビルではソーラーパネルでの太陽光発電に加え、昨年大規模な省エネ改修工事を行い、Hf管・LED照明、トランスformer変圧器、空調自動制御システムなどを導入しました。ただ、政府が決定した『今夏の最大使用電力を前年比25%削減する』という目標を達成するためには、こうしたハード面における省エネに加え、ソフト面での省エネが不可欠です。

テナントビルにおいて電気使用量を削減するには、テナントの皆さまのご協力が必要です。ビルオーナーであるヒューリック様の節電計画に基づき、屋上看板、袖看板の消灯、共用部照明の一部消灯を実施し、またテナントの皆さまは自主的に照明の間引き、こまめな消灯、空調の入り切り運転など実施しています。

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。



ヒューリックコート雪が谷の太陽光発電設備

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
●ヒューリックレジデンス茗荷谷	年間約 5,200kWh
●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 4,000kWh
●ヒューリックコート雪が谷	年間約 28,900kWh

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の好立地を活かし、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サード（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、ファサード・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。



モックアップ

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。

温暖化対策と生物多様性保全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。

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よ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。



虎ノ門ファーストガーデンの屋上緑化



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階までの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ます。20種類を超える様々な植物が、年間を通じて目を楽ませてくれ、オフィスで働く人にも訪れる人にも安らぎを与えます。



大規模な壁面緑化

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
- ヒューリック荏原

TOPICS

MITとの自然採光実験

ヒューリック兜町ビル6階にMITと共同開発した自然採光システムのモックアップを設置し、技術検証と実際の効果測定を行いました。この自然採光実験では、自然採光システムによってどの程度、照度が確保できるかを計測しました（晴天時と曇天時の2つのケースでデータを取得）。自然採光システムによって照明

エネルギーを削減できるという効果ももちろん重要ですが、実際に自然採光を体験してみると自然の光は人工的な光と比べて目にも心地よく、快適な執務空間を確保できます。

この実験によって得られたデータをもとに今後の課題を洗い出し、自然採光システムの性能やデザインをブラッシュアップしていきます。

この実験にはMITの教授及び研究員が実際に立会い、データを検証しています。



MIT教授との会議風景

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ます。

施工

PC工法の採用拡大

デ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北口
- ヒューリックコート雪が谷

PC工法の環境メリット

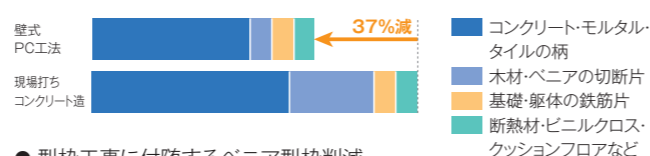
PC工法は、工場で一貫した品質管理のもとに製造された壁式プレキャストコンクリートパネルを工事現場に搬入し組み立てるもので、工期短縮などのメリットが得られるほか、環境上のメリットとして下記の点があげられます。

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ヤ型枠削減
- 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。

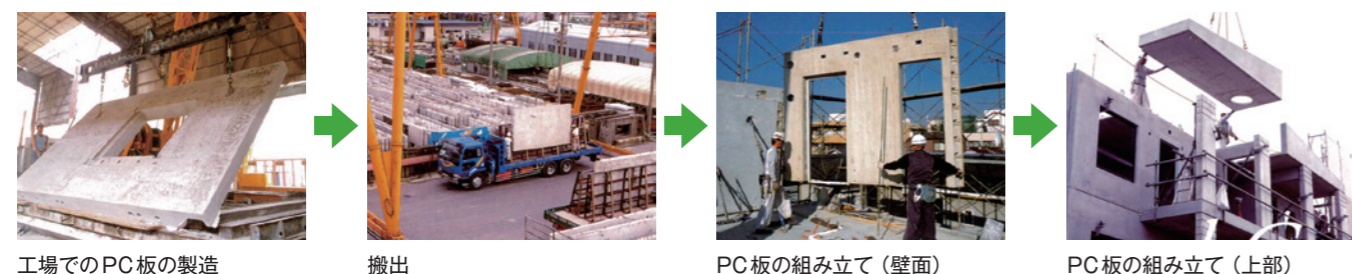
CO₂削減（地球温暖化の軽減に役立つ）



- 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）

PC工法による建物建替えの流れ



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

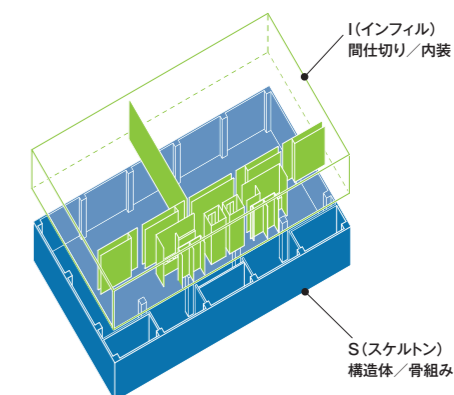
- ヒューリック両国ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン
- ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

再利用予定

- 大伝馬・第2大伝馬ビル

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、建物の長寿命化ガイドラインを策定しました。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。



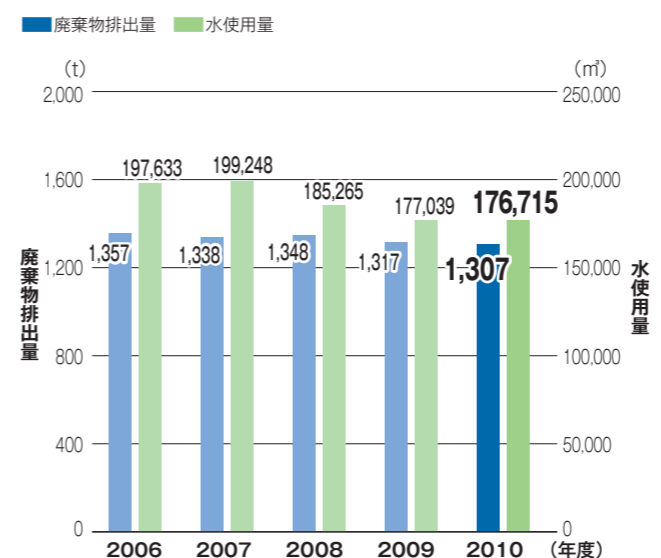
運用

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

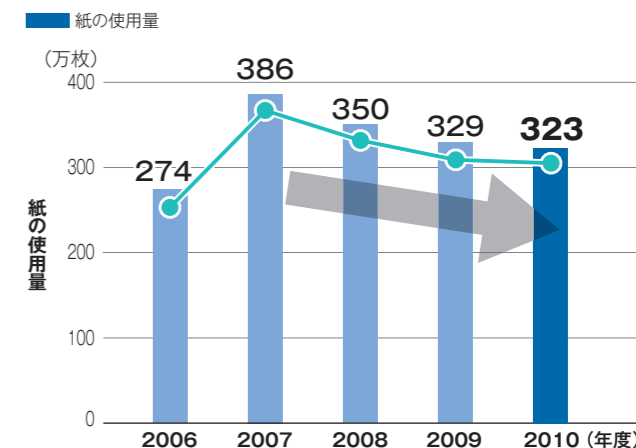


オフィスでの紙削減の取り組み

紙使用量を削減するため、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。

紙の使用量の推移



災害に強いビル、災害に強いヒューリック

東日本大震災を受けて

東日本大震災による都心部の建物の損傷・損壊は、比較的軽微なものにとどまりました。当社保有物件についても129物件全てについて調査しましたが、通常使用するには全く問題ありませんでした。当社が保有する仙台ファーストタワーについては免震機能が有効に機能しました。従来から地震対策は最も重要な取り組み項目として位置づけてきましたが、「建物の耐震安全性確保に取り組むことこそがヒューリックの責務である」と改めて認識しています。

POINT 1 耐震診断と耐震補強の徹底

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満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。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。



応急危険度判定の様子



エレベーター閉じ込め者救出訓練



備蓄品の確認

POINT 2 BCP(事業継続基本計画)

「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。「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。

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す。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
- 応急危険度判定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

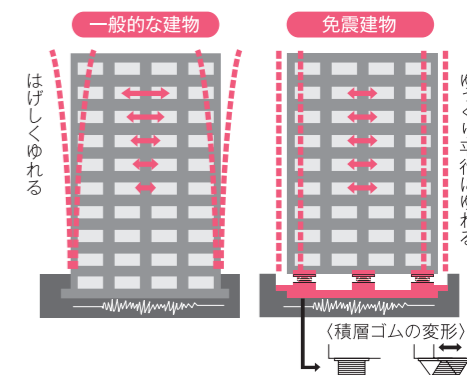
PicUp 免震・制振構造の積極的採用

1 免震構造



ヒューリック麴町ビル

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。地盤の激しい揺れが直接建物に伝わらないようにする免震部材の働きで、揺れそのものの影響を最低限に抑えます。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。



2 制振構造



ヒューリック両国ビル

制振構造とは、建物内に配置した制振部材（制振ダンパー等）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。



制振部材の例

3 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しれない震度6レベルの地震

耐震グレード

地震グレード	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

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
- ヒューリック麴町ビル
- 虎ノ門ファーストガーデン
- (仮称) ヒューリック大伝馬ビル (2012年竣工予定)

■制振構造

- ヒューリック両国ビル
- ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

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も努めています。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、次回の満期時に、引続き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。

お客さま満足度調査

お客さまのお取引満足度を把握し、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。

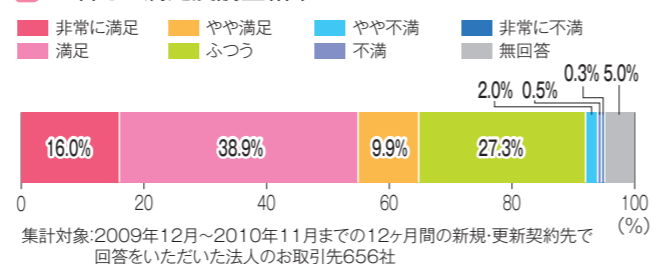
2010年の調査結果では、「非常に満足」「満足」の評価が8.8%上昇し、他方「やや不満」「非常に不満」との評価が4.1%減少しました。業務改善委員会や社内CS活動などの地道な取り組みがこうしたお客さま満足につながったことを大変嬉しく思います。

調査結果を精査すると、お客さまは事故時の対応方法についての情報の提供を強く望まれているということが明らかとなりました。事故に対する備えや事故発生時の対応、他の

事事故例の紹介等についての説明を励行し、こうしたお客さまニーズに応えていきます。

今後もお客さまに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



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。平成22年度はデータベースから伝票をまとめて起票する提案を表彰しましたが、この提案によって伝票作成時間が大幅に短縮され作業効率が大きく改善しました。また手書きしないために転記ミスも減り、事務の堅確性が向上しました。

お客さま窓口の取り組み

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、お客さま満足度を向上させるため、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
- 接客向上のための研修会 など

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さまの声を記録しています。こうして寄せられたお客さまからのご意見・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。そこでこのご意見・ご要望を社内でもとめ、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
- お客さま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。また事務手続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。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。

VOICE

業務改善委員会のメンバーとして



ヒューリック保険サービス(株)
営業支援室
新井 忍

業務改善委員会の初代メンバーとしての最初の仕事は、昨年度に各部室からあげられた業務改善策や意見を検討することでした。中にはユニークな提案や日常業務で気がつかなかった提案等もあり、「なるほど!」と思うこともしばしばでした。

今回表彰を受けた提案は、もともと関西支社の方から提案を受け、これを個人保険

営業部が抜本的に見直し、具体的な改善につなげました。このような部室間をまたぐ提案を具体化していく場合、業務改善委員会の役割は大変大きいと思います。今後も優れた業務提案が業務改善につながり、業務効率が今以上にアップするよう委員会のメンバーとして頑張りたいと思います。

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。ヒューリックは従来から次世代育成支援には力を入れてきましたが、今般他社の先進的な取組事例を参考に制度を見直し、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ました。

男性の育児休業取得を促進するために2008年に制度を改定し、2週間以内という短期の育児休業を取得する場合は最初の1週間に有給としました。ところがこの制度では利用者が男性従業員に限られてしまいました。そこで今般、男

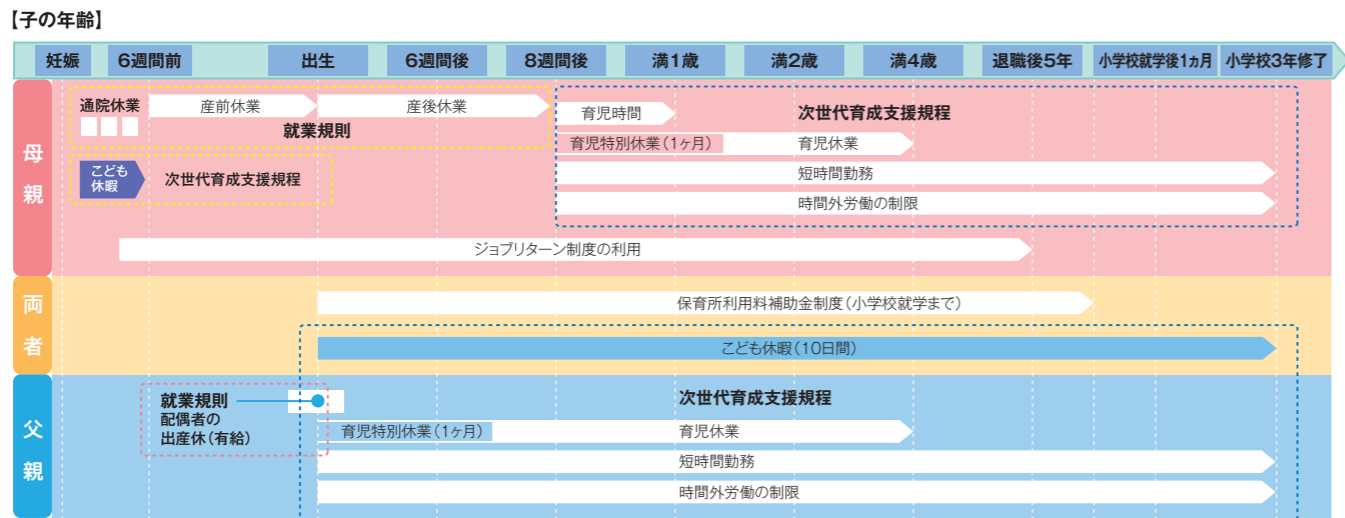
性・女性に関わらず、育児休業期間の最初の1ヶ月間を「育児特別休業」として有給扱いにしました。女性従業員は産後休業に続けて育児特別休業を利用することができます。

育児休業取得者・短時間勤務利用者数

指標(単位)	2008年12月	2009年12月	2010年12月
育児休業取得者数(人)	3	4	1
短時間勤務利用者(人)	1	3	0

※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
育児特別休業	育児休業期間の最初の1ヶ月を育児特別休業期間とし、有給化
積立休暇	取得事由に不妊治療を追加 年間5日分(10回)を半日単位で取得することができる
子ども休暇、介護休暇	介護で休暇を取得する場合、診療や入退院の付き添いなど半日ですむケースもあることから、年間5日分(10回)を半日単位で取得することができる
保育所利用料補助制度の補助金額を引き上げ	第1子につき、月額10,000円から月額30,000円に引き上げる

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ました。制度を改定して育児休業取得者を経済的に支援し、さらに周囲の配慮等と呼びかけた結果、2009年には男性2名が育児休業を取得し、行動計画を達成しました。その結果、ヒューリック株式会社は、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。

次期は「育児と仕事の両立支援をさらに拡充する」という行動計画を策定しました。この行動計画の達成に向け、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)

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。

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に報告し、月ごとの変化を細かくチェックしています。こうした定例報告に加え、タイムリーなトピック、たとえば育児・介護休業法の改正状況やインフルエンザ感染を予防するための手洗い・うがいの励行、熱中症を防ぐための水分補給方法等についても話し合っています。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。

メンタルヘルスケアの実施

当社では、健康診断を行なっ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。

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。2010年の実施率は平均73%で、分社化による母集団の変化により昨年比9ポイント低下しました。次年度はノー残業デー実施率を向上させるため、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。

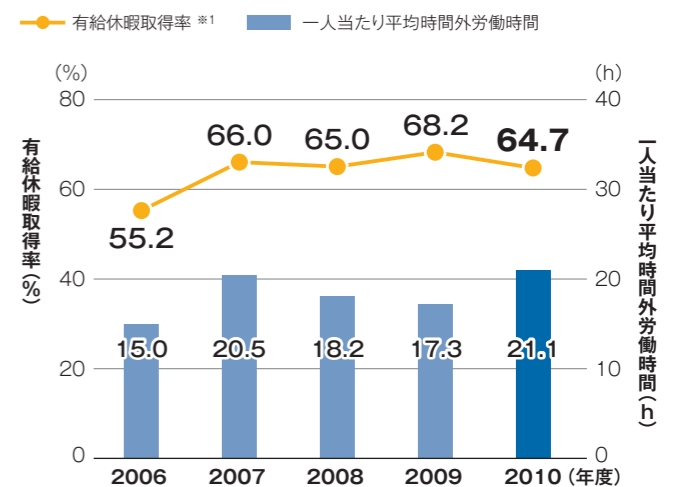
休暇の計画的取得と時間外労働時間の抑制

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、各部署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。2010年の有給休暇取得率は64.7%と、分社化の影響により2009年比3.5ポイント低下しました。

一人当たりの平均時間外労働時間は21.1時間で、2009年比3.8ポイント増加しました。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3名です。これは合併及び分社化などの組織再編プロジェクト、新会計システムへの切り替えなどの要因によるものです。今後はリスク管理委員会や衛生委員会からの指導・助言を通じ、有給取得率向上や時間外・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

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。

女性キャリア開発の仕組みの整備

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。

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ました。

およそ2ヶ月に1度のペースで開催し、各回のテーマに沿って議論します。プロジェクトメンバーは不動産部門・企画管理部門を問わず、ランダムに選出しています。ローテーションでメンバーを交代させていくことで、それぞれが自分のキャリア開発について考える機会を提供していきます。

女性活躍推進プロジェクト テーマ

- 女性管理職を育成するための研修制度
- セクシュアルハラスメントを防止するために
- ワークライフバランス制度の改善に向けた提言 など

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なくなっていました。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。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。

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メリットがあります。月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。

東京都障害者雇用優良企業

ヒューリック株式会社の障がい者雇用への取り組みが評価され、「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いっそう努力していきます。



東京都障害者雇用優良企業マーク



ヒューリック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。

研修制度の充実

従前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。そこで今般、教育研修制度を抜本的に見直しました。

新入社員～(概ね30歳まで)	中堅社員～(概ね40歳まで)	ベテラン・管理者～(50歳以上)
資格取得支援制度 <small>(一級建築士、不動産鑑定士等)登録料・更新料会社負担、社外講習費用も原則会社負担(合格前提)</small>		
早期取得奨励制度 <small>・30歳までに複数の資格取得 ・計画的な目標設定</small>	大学院への派遣 外部企業への派遣	海外視察制度
人材育成プログラム <small>プロジェクトレビュー、テーマ別プロジェクトなど(業務に組み込む)</small>		
教育配置期間 新入社員研修 4年で原則2部署 財務会計基礎力強化 ローテーション		
トップセミナー ～若手社員と社長との懇親会(原則月1ペース)～ 英会話教室 (会社主催、社内会議室にて業前時間を利用して行う) 自己啓発セミナー		

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、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。

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
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)
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
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
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。
英会話教室	業前時間に本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
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

VOICE

女性活躍推進プロジェクトに参加



人事総務部
早川 美穂

女性活躍推進プロジェクトのディスカッションに参加しています。

テーマは次世代育成支援制度や教育・研修制度など人事と密接に関連する事項が多いので、時には人事総務部の立場にたって意見を述べたりします。

日本では少子高齢化に伴い、働き手となる労働人口が減少しています。今後、社会や経済の活力を維持し続けるためにも女性の積極的登用が不可欠だと思います。また、女性が仕事と育

児を両立するためには男性の協力も必要です。

当社では仕事をしながら子育てをできるサポート体制が充実しています。実際にそうした制度を利用する方も増えています。私が所属する人事総務部には、4歳のお子さんがいらっしゃる方や育児休業中の方がいらっしゃいます。

一人ひとりにあった仕事と生活の調和(ワークライフバランス)が尊重できればと感じ、これからもプロジェクトメンバーとして頑張っていきたいと思っています。

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、杉並オフィスに切手回収ボックスを設置し、2011年1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

衣料品を避難民・被災者等へ寄贈

社長アンケートにおいて、従業員から「使わなくなった衣料品を海外へ寄贈したい」という意見をいただきました。そこで、セーター・ブラウス・下着・靴下などの衣料品寄贈活動を実施しました。集められた衣料品はCSRサポーターの協力を得て清潔で比較的新しいものを選別した後、日本救援衣料センター（JRCC）に寄贈しました。この衣料品が世界各地の難民や避難民、被災者支援のために活用されることを願っています。



衣料品の仕分け作業の様子

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。

日本橋付近の清掃活動

中央区が主催する「クリーンデー」に参加し、本社や大通り周辺の清掃活動を行いました。この取り組みは、「ごみゼロで美しい町づくり（5月30日の語呂あわせ）」をスローガンに毎年開催される、中央区の一斉清掃活動です。この活動には町会・自治会、各種団体、事務所、幼稚園、小・中・高等学校などの皆さまが参加しています。

当日は、普段歩いて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ごみまで、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

東日本大震災に対する義援金活動

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、会社として1億円を寄付したほか、ヒューリックグループ社員へ義援金を呼びかけました。その結果、303万3,500円もの義援金が寄せられました。この義援金は、中央共同募金会を通じて寄付しました。

こうした一時的な寄付のほか、継続的な寄付活動も実施しています。震災・津波により、たくさん子どもたちが家族を亡くしました。将来を担う子どもたちの生活及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、向こう4年間にわたって継続的に寄付活動を続けていきます。

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、積み立てるといふものです。

2010年9月末には、従業員からの寄付金総額は30万9,800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61万9,600円を介護者サポートネットワークセンター・アラジンに寄付しました。アラジンは「ケアする人のケア」を掲げ、電話相談や講演会など介護に携わる人のサポートに特化した活動を展開しています。老老介護や介護者の孤立問題がクローズアップされる中、介護に携わる人にエールを送り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。



寄付金を手渡す様子

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。2010年度も2009年度に引き続き、東京都に残された里山の保全活動を行いました。里山には数多くの植物・昆虫などが育成し、豊かな生態系を形成しています。背丈をはるかに越えた篠竹を刈るのはかなりハードな作業でしたが、私たちの活動が自然環境保護・生態系維持への支援活動につながることを願いつつ、気持ちの良い汗を流しました。

ボランティア休暇取得状況

22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 平成22年10月26日
- 参加人数 25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、山すその雑木・雑草の伐採を行った。



東京グリーンシップ・アクションの様子

株主・投資家の皆さまと良好な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。

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。

株主・投資家とのコミュニケーション

お取引先とともに

個人投資家向け説明会の実施

機関投資家アナリストへの説明会の実施

当社は、個人投資家の皆さま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、日本証券業協会、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ています。

当社は、主に機関投資家の皆さま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さま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。

日本証券業協会の説明会では東京・名古屋・大阪の3都市を回り、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さまと直接対話できるようなIR活動を進めてまいります。



個人投資家向け説明会

わかりやすい株主総会を目指して

株主総会ではIR部門も参画し、映像資料等を活用してできるだけわかりやすく事業活動を説明するよう心がけています。株主の皆さまとの対話を通じ、当社の理解を深めていただくように努めています。

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及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が、取引先の社員もこのホットラインを利用することができます。

ビル管理会社の評価

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及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。

IR活動の外部評価

情報開示方針

当社ホームページが日興アイ・アール「2010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。また日本IR協議会「IR優良企業2010」では、当社が属する奨励賞カテゴリー※の上位に選ばれました。

ディスクロージャーポリシーに基づき、株主・投資家の皆さま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、当社ウェブサイト等を通じて速やかに開示しています。

※ 東証一部で公開後10年以内の中小型株企業（時価1,000億円程度）及び新興市場、東証二部上場企業を対象とするもの

日興アイ・アール ホームページ
http://www.nikkoir.co.jp/



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もらえるよう、メール配信も開始しました。メール配信は、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。）



株主通信



ホームページ IRサイト

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。また説明会資料は動画とともに和文版・英文版をホームページ上で公開しています。

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さま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

- 館内規則是整備されているか、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

VOICE

管理会社評価を担当して



ヒューリックビルマネジメント(株) 武田 憲佳

当社のビルにご入居されているテナントの皆さまに安全・安心、かつ快適な環境をお届けするための管理業務の大半を管理会社に委託しています。

管理会社は、清掃、警備などビル管理業務を通じ、テナントの皆さまと直接接点を持ちます。当社ビルの「管理に求める質」をご理解いただき、管理業務を遂行する能力の高いパートナーを慎重に選定する必要があります。

選定にあたっては毎年各ビルを直接訪れ、ビルの設備機器等のハード面、お客さま対応などのソフト面を細かくチェックし、再委託の可否を含め評価結果を経営層に報告します。時間も手間もかかり骨の折れる作業ですが、テナントの皆さまに継続して良質なオフィス環境を提供するため、とても重要な業務であると考えています。

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、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（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（2011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

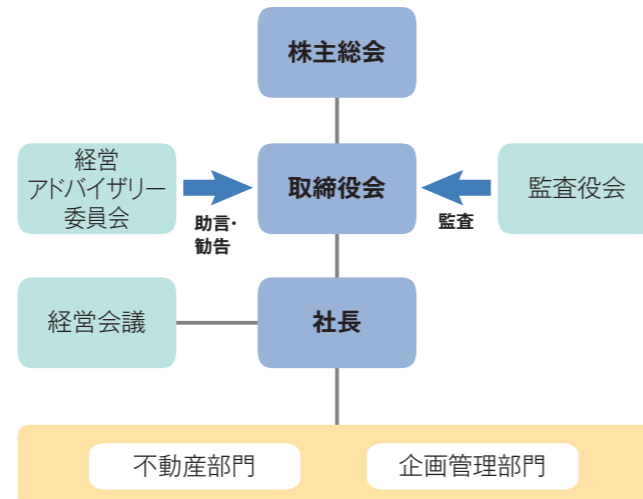
2008年7月、学識者、法曹関係者、会計士、実務家の4名の委員で構成される経営アドバイザリー委員会を設置しました。取締役会付議事項をはじめ経営全般に関し、取締役会に助言・勧告を行います。

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。

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・ガバナンスの体制図（2011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

コンプライアンス研修の実施

テーマを定めて定期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、土壌汚染の防止・廃棄物の適正な処理など環境保全に関する研修も実施しています。

2010年8月・9月のコンプライアンス研修では、CSR報告書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。

2010年度 コンプライアンス研修

- 実施回数 12回（毎月1回実施）
- 参加者数 全従業員（派遣社員を含む）

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なりました。

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



コンプライアンス・マニュアル

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、代表取締役役に就任。東洋経済新報社サステナビリティ報告書賞審査員、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。

昨年、CSRレポートは、企業理念実現のための取り組みに対するコミットメントの発信ともいえると書きました。本年も同じ視点から意見を述べたいと思います。

1. 評価したい点

明確な理念体系の下、「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」と明言して取り組みを進める変わらない姿勢は高く評価できます。

「重要項目」については、昨年同様、定量指標（KPI）による目標管理を実施し、PDCAを回しながら、着実に取り組みを進めています。「推進項目」についても、新たな実績が報告されており、取り組み範囲を広げながら、活動を展開していることがわかります。

今年は、「特集」として、「100年オフィス」や耐震安全性の確保のための取り組みが報告されています。いずれも持続可能な街づくりに必要不可欠といえ、興味深い内容となっています。

「環境」に関しては、ロードマップに沿った着実な取り組みが、外部からの評価につながっているのだと感じます。「お客さま」「従業員」については、それぞれの声を聞きながら、施策、制度等の改善を図り、「社会貢献活動」では、従業員の参加を促す活動を展開し、真摯かつ着実に取り組みを進めています。

2. 今後に期待したい点

今年は、報告対象組織がグループへと広がりましたが、グループが拡大する中、新たにグループとなった会社と企業理念を共有することが非常に重要です。理念浸透に向けた取り組みを続けると共に、意識の共有・浸透状況を定期的に検証することが求められます。浸透状況の報告と共に、グループ会社の社員の顔や声が、報告書にも見られると良いと思います。

3. 未来に向けて

東日本大震災を契機として、社会的存在としての企業のあり方が以前にも増して重要となっています。人、企業、社会、すべてがお互いに力を合わせる事が重要といえ、「すべてのものは互いに働き合っており、一体となったときに初めて結果が出る」という「一圓融合（二宮尊徳）」が求められていると感じます。今後も、人、社会、建物の一圓融合を目指し、「100年オフィス」、「1000年社会」の実現に貢献されることを期待します。

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

昨年に続き、秋山氏には外部からの客観的なご意見をいただき、改めてCSR活動への気持ちを新たにしています。

CSRへの取り組みは、堅持していくべき理念や思想・ロードマップのもとで、企業組織の変遷や社会状況の変化に合わせて柔軟に対応すべきものがあると考えています。この1年もCO₂削減への取り組みなど着実な歩みを進めるとともに、建物の長寿命化など新たな取り組みも行ってきました。

東日本大震災は社会とともにある企業の姿を考える大きな契機ともなりました。会社及び従業員で速やかに被災地支援を行いました。更に永く社会的発展に寄与すべく、当社グループの立場からすべきことを考え、実行していきたいと考えています。

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	7,8	重要項目と目標・実績
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	—	合併・企業分割の組織再編 年次報告書、有価証券報告書に記載
2.10	14	環境経営度調査 不動産業界首位獲得
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	38	GRIガイドライン対照表
●保証		
3.13	37	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	35	コーポレート・ガバナンス
4.2	35	執行役員制度
4.3	35	社外監査役、経営アドバイザー委員会
4.4	35	コーポレート・ガバナンス体制図
4.8	5	CSRの考え方
4.9	6,16	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	35,23	リスクマネジメント、事業継続基本計画（BCP）
●ステークホルダー参画		
4.14	16,35	環境諮問会議、コーポレート・ガバナンスの考え方
4.15	7	重要項目設定に際しての考え方
4.16	6,16	CSR推進体制、環境諮問会議
4.17	16,7	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		
EC 8	31,32	社会貢献活動、義援金活動、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	7,8,15,16	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	6,16,35	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	36	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	35	リスクマネジメント

	記載ページ	備考
原材料		
EN1	22	オフィスでの紙削減
EN2	22	建替えにおける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	17~20	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	7,8,22	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	7,8,14	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	7,8,21,22	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	7,8,17~20	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	35	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	7,8	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	5,28	企業行動原理、次世代育成行動計画
組織の責任	28	従業員の健康管理、衛生委員会
研修および意識向上	28	メンタルヘルスケア研修
監視およびフォローアップ	35,28	リスクマネジメント、衛生委員会
雇用		
LA1	1	会社概要
LA3	27	ワークライフバランス
LA8	28	従業員の健康管理、メンタルヘルスケアの実施
LA11	27,29,30	次世代育成支援の取り組み、女性キャリア開発の仕組みの整備、研修制度の充実
多様性と機会均等		
LA13	7,8,29,30	重要項目と目標・実績（KPI）、障がい者雇用、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	7,8	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	5,36	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	36	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	36	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	5,36,31	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	6,36	CSR推進体制、コンプライアンス体制
研修および意識向上	36	コンプライアンス研修
監視およびフォローアップ	36	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	7,8	重要項目と目標・実績（KPI）
方針	5	企業行動原理
研修および意識向上	36	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
顧客の安全衛生		
PR1	23,24	耐震診断と耐震補強の徹底、免震・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	25	顧客満足度調査