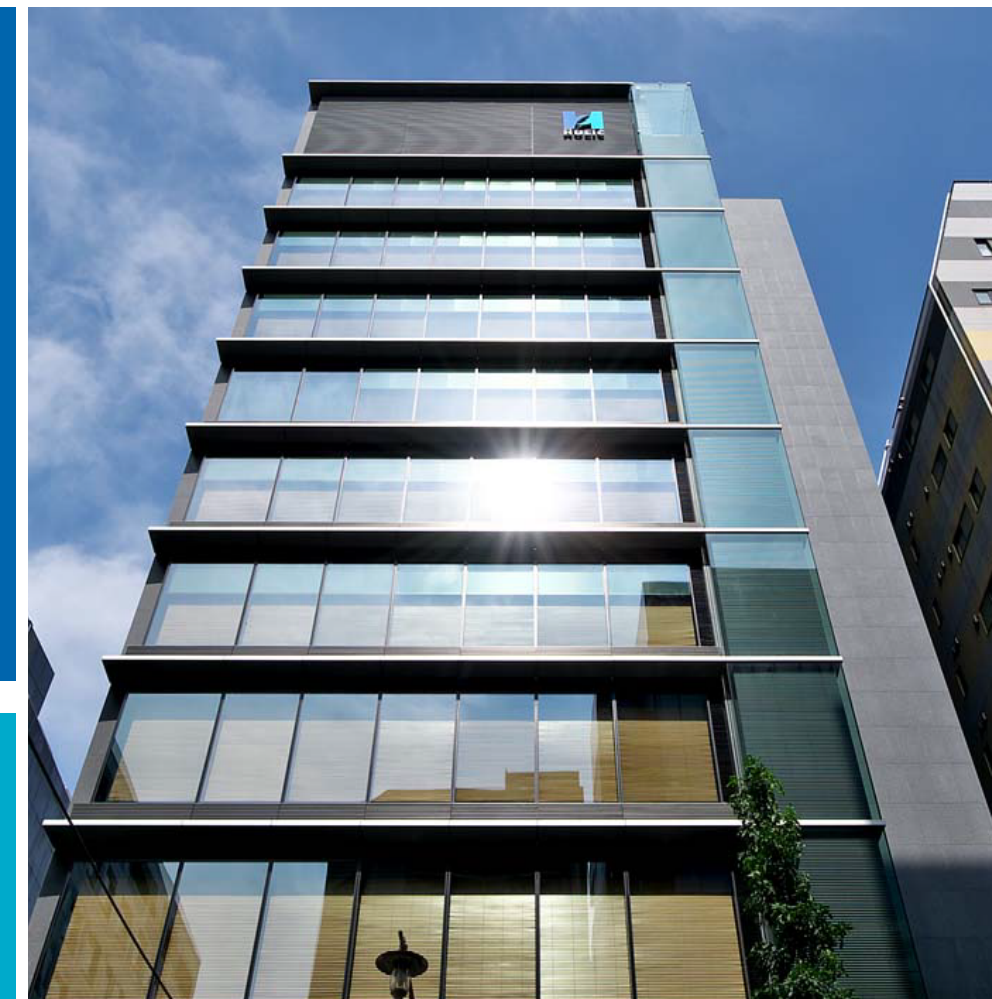


Sustainability Book  
**2020**

 **ヒューリック株式会社**  
〒103-0011 東京都中央区日本橋大伝馬町7番3号  
TEL 03-5623-8101 FAX 03-5623-8125  
<https://www.hulic.co.jp>



# サステナビリティに 対する考え方と体制

社会的存在感のある企業として  
事業戦略とESG※への取り組みを連動させた  
経営を実践し、サステナブルな社会の実現に  
貢献することを目指します。

※ ESGとは、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) を指します。

## トップメッセージ

## 『安心と信頼に満ちた社会』の実現に貢献することは ヒューリックのESG経営の原点です。

当社は半世紀以上にわたって都心のオフィスビルを中心とした不動産賃貸事業を営んでまいりました。  
好立地に強固な事業基盤を有する強みを持つ当社は市場動向に左右されず、  
リーマンショックや東日本大震災という逆境にあっても、2008年の上場以来、増益増配を継続し成長を続けています。  
当社の持続的成長を支えているのはESG (Environment:環境、Social:社会、Governance:ガバナンス) を意識した  
事業運営、すなわち社会価値の創造と企業成長が連動するサステナビリティを重視した経営です。  
当社は「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』の実現に貢献する」ことを企業理念として掲げ、  
経営戦略の一つとして社会的課題の解決に向けての取り組みをビジネスチャンスとして捉えています。  
このようなサステナビリティを重視したマネジメントの実践により、  
ヒューリックの社会的存在意義をより一層高めてまいります。



## 2019年度の実績

2019年度の業績は営業利益883億円(前年度比16.9%増)、  
経常利益846億円(同16.7%増)、親会社株主に帰属する当期純  
利益588億円(同18.7%増)と過去最高益を更新し、長期計画  
「10年後のヒューリック」を4年前倒しでほぼ達成致しました。資  
本効率を示すROEは目標水準の10%を大きく上回る13.6%  
(前年度12.7%)となり、2008年上場以来每期増配してきました  
年間配当金は、2019年度も6円の増配を行い31.5円となりました。  
増益の主な要因は、重点エリア(銀座、新宿東口、渋谷・青山、  
浅草)を中心に開発竣工、新規取得した物件が賃貸収益の増加  
に寄与したこと、及び公募、私募リートへの物件売却や賃貸資産  
の入れ替えを積極的に進めた結果、売却益が増加したことによ  
るものです。

先進的な新規事業分野に挑戦し続ける企業風土は、当社の強  
みの一つです。なかでも3Kビジネス(高齢者・健康、観光、環境)  
は、社会的ニーズの高い成長分野で2019年度も着実に取り組  
みを進展しました。

高齢者・健康ビジネスでは高齢者施設の保有に加え、介護の  
現場が抱える課題に応えるためAI・IoTを活用した最先端の高齢  
者施設としてスマートシニアハウジング構想を事業パートナー  
と一緒に進めています。観光ビジネスにおいては、自社ブランド  
のホテルや高級旅館の運営と保有・賃貸物件を棲み分けながら  
リスクを分散しつつ取り組んでいます。環境ビジネスでは、銀座  
8丁目で日本初のハイブリッド耐火木造の12階建商業施設を開  
発中です。また、RE100の達成にむけて非FITの太陽光発電設  
備の開発に取り組んでいます。

※RE100：自社保有の太陽光発電設備を開発し、2025 年までに当社グループの使用電力の全  
量を自社保有の太陽光発電設備による再生可能エネルギー(RE100)で賄うことを目  
指しています。

## 新中長期経営計画(2020～2029年)とサステナビリティ

前長期経営計画(2014～2023年)で掲げた目標を4年前倒  
しでほぼ達成したことを受け、2020年度から新中長期経営計画  
(2020～2029年)を策定しました。この計画は、「変革」と「ス  
ピード」をベースに、環境変化に柔軟に対応した進化を通じて、持  
続的な企業価値向上の実現を目指すものです。

基本戦略のひとつとして、社会と企業の共創・共生を図るサス  
テナビリティを重視したマネジメントの実践を掲げました。ESG  
を意識した事業運営と価値創造による社会課題の解決および社  
会価値の創造と企業成長が連動する取り組みを推進してまいり  
ます。

## サステナビリティの重要課題とその取組状況

環境については、2015年の国連気候変動枠組条約国会議  
(COP)で合意されたパリ協定で掲げられた目標を踏まえ、当社  
が理想とする持続可能な社会である「低炭素社会」と「循環型社  
会」を2050年に実現することを「環境長期ビジョン」として可視  
化し、そのために2030年までに2013年対比のCO<sub>2</sub>排出量を  
45%削減する目標を策定し、省エネルギーと再生可能エネル  
ギーの活用を進めています。

また、当社と当社のステークホルダーのみなさまにとつての  
重要性をマトリクスにマッピングし、「重要性の高い」課題を重要  
課題(マテリアリティ)と特定しました。特定した重要課題は、それ  
ぞれの機会とリスクの分析を行い、機会の取り込みとリスクに対  
応した取り組みを推進しています。さらに取り組みを着実に進め  
ていくために重要課題ごとに定量的なKPI／目標を設定し、毎年  
の進捗状況を実績として評価しながら進めています。

## ステークホルダーのみなさまへ

ヒューリックは不動産会社としての企業活動を通じて当社に  
求められる課題・責任を果たし、社会、お客さま、地域、株主、従業  
員など、あらゆるステークホルダーのみなさまと共有する価値を  
創造しながら一層の成長を図ってまいります。みなさまには、以  
前と変わらぬ温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役会長

西浦 三郎

代表取締役社長

吉留 学

## CONTENTS

### サステナビリティに対する考え方

|                    |   |
|--------------------|---|
| トップメッセージ           |   |
| サステナビリティに対する考え方と体制 | 2 |
| 価値創造ストーリー          | 8 |

### 環境への取り組み

|                  |    |
|------------------|----|
| 環境基本方針           | 18 |
| 気候変動への取り組み       | 25 |
| 循環型社会の実現に向けた取り組み | 36 |
| 生物多様性の保全のための取り組み | 45 |

### 社会への取り組み

|                |    |
|----------------|----|
| お客さまへの取り組み     | 48 |
| 取引先への取り組み      | 52 |
| 従業員への取り組み      | 57 |
| 地域コミュニティへの取り組み | 70 |
| 株主・投資家への取り組み   | 77 |

### コーポレート・ガバナンス

|              |    |
|--------------|----|
| コーポレート・ガバナンス | 80 |
| 社外取締役・社外監査役  | 84 |
| 監査体制         | 87 |
| 内部統制システム     | 88 |
| リスクマネジメント    | 90 |
| コンプライアンス     | 93 |

### 外部からの評価

|         |    |
|---------|----|
| 第三者保証   | 96 |
| 外部からの評価 | 96 |



# サステナビリティに対する考え方と体制

## 企業理念と基本姿勢

### 企業理念

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

### 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

『基本姿勢』を企業という視点から理解しやすい形で具体化したものが『企業行動原理』です。  
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す。

### 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。

## 私たちの行動規範

『基本姿勢』を従業員一人ひとりの視点から理解しやすい形で具体化したものが『私たちの行動規範』です。  
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。

- |                            |                        |
|----------------------------|------------------------|
| 1. 人権の尊重、差別・セクシャルハラスメントの禁止 | 7. 環境保全への配慮            |
| 2. 法令・ルールへの遵守              | 8. ベストコミュニケーションの維持、活性化 |
| 3. 業務は誠実・公正に遂行する           | 9. 知的財産権の尊重            |
| 4. 情報の適切な管理                | 10. 贈賄の禁止および接待・贈答について  |
| 5. インサイダー取引規制              | 11. 取引の透明性、合理性確保について   |
| 6. 反社会的勢力との関係遮断            |                        |

## サステナビリティビジョン

当社は、2020年に、これまでのCSR活動の基本的考え方であったCSRビジョンを改め、新たに「サステナビリティビジョン」を制定しました。  
これは、持続可能な社会の実現と企業としての継続的な成長の両面の同時追求を目指すものです。

私たちは、『企業理念』の実践により、持続可能な社会の実現と企業としての継続的な成長を目指します。  
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。  
そのためにビジョンを3点掲げ、具体的に取り組みます。

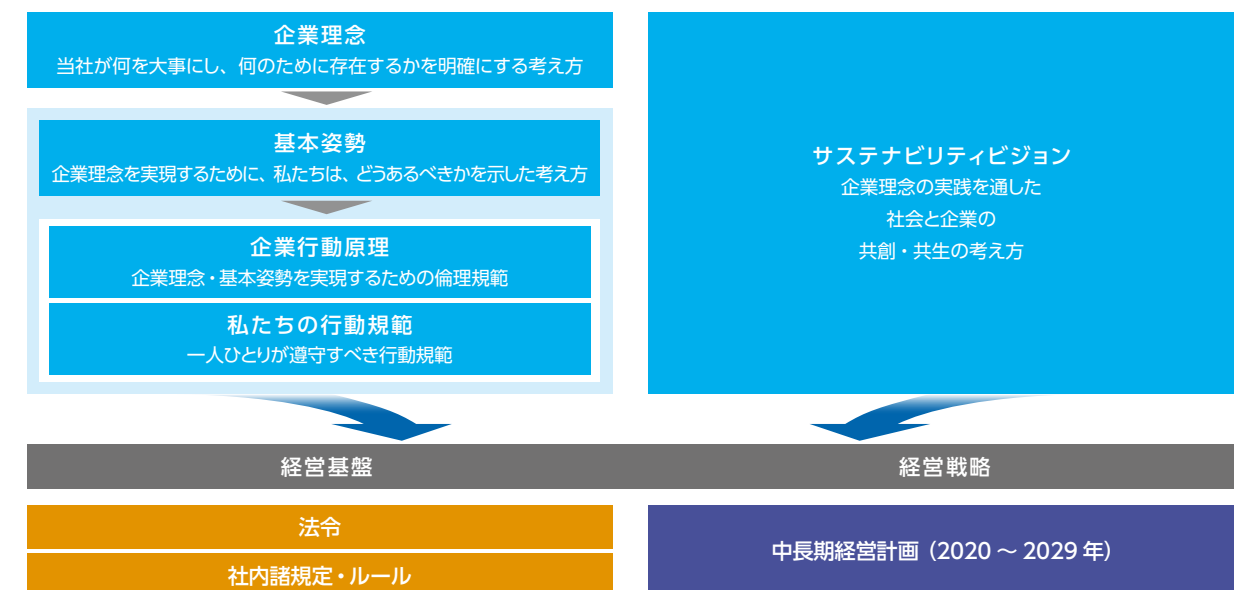
企業活動を通じて  
環境課題に積極的に取り組み、  
社会と共有する価値を  
創造します。

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。

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。

## 理念体系と中長期経営計画の関係

私たちの企業理念である「安心と信頼に満ちた社会の実現」とは、事業活動の展開を通じて社会と共創・共生していくことが、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、サステナビリティビジョンは企業理念と表裏一体の関係にあります。  
企業理念とサステナビリティビジョンに基づき、当社では経営戦略、中長期経営計画を策定しています。





## 中期経営計画（2020～2029）の概要

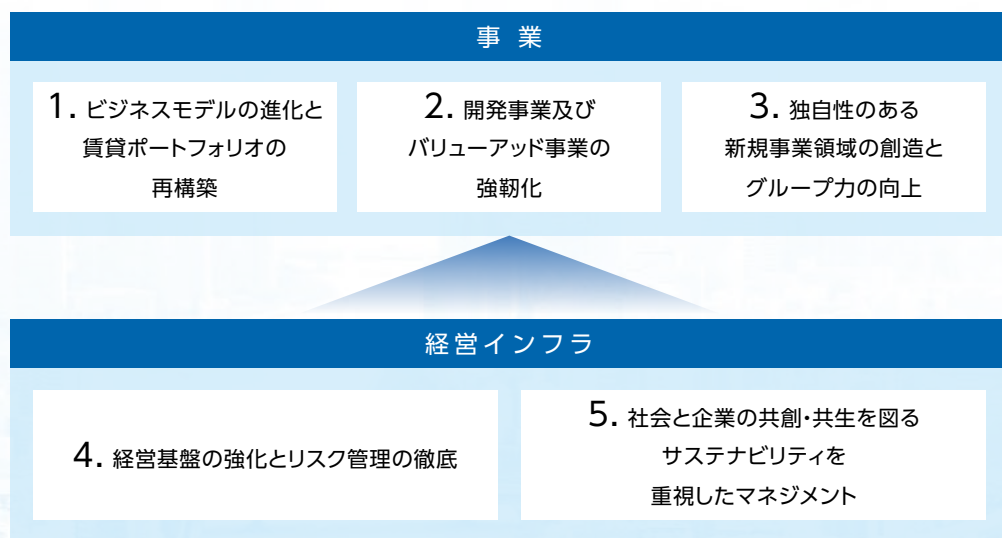
### 10年後の目指す姿

「変革」と「スピード」をベースに、環境変化に柔軟に対応した進化を通じて、持続的な企業価値向上を実現する企業グループ

### 基本方針

「成長性」「収益性」「安全性」「生産性（効率性）」を高次元でバランスしつつ、圧倒的なスピードによるダイナミックな転換を図り、更なる成長を実現する

### 基本戦略



## イニシアティブへの取り組み

当社はサステナビリティに関する国内外の情勢や、不動産会社としての当社の社会的存在意義を踏まえ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを着実に推進するため、国内外のさまざまなイニシアティブに参加しています。

### 持続可能な開発目標(SDGs)

2015年9月、国連サミットにて2030年までの「持続可能な開発目標(以下、SDGs®)」が全会一致で採択されました。SDGs は、持続可能なエネルギー、強靱なインフラ構築、気候変動対策、質の高い教育など、17の目標から構成されています。

当社は企業活動を通じて社会課題に取り組み、その解決を推進しています。具体的には、当社と当社のステークホルダーにとっての重要性の高い課題を重要課題(マテリアリティ)として抽出し、関連する機会とリスクに対応する取り組みを実施しています。

※ SDGs:Sustainable Development Goalsの略



### TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)

当社は、気候関連財務情報開示の重要性を認識し2020年3月にTCFD®提言への賛同の表明を行い、気候変動がもたらす事業のリスクと機会の取り込みに関する議論を開始しております。

ステークホルダーのみなさまに対して「持続可能な社会」の実現へ向けた当社の取り組みをよりわかりやすくお伝えするとともに、更なる情報開示の充実に取り組んでいきます。

※ TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosure:気候関連財務情報開示タスクフォース)は、主要国の中央銀行や金融規制当局等が参加する国際機関である金融安定理事会によって設立されたタスクフォースで、投資家に向けた気候関連の情報の開示フレームワークを提言しています。



### RE100

事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーでカバーする目標を掲げる企業連合であるRE100に、2019年に加盟しました。FIT 制度®を利用しない自社保有の太陽光発電設備を開発し、2025年までに当社グループの使用電力の100%を再生可能エネルギー(RE100)でまかなうことを目指しています。

※ FIT制度:再生可能エネルギーにより発電された電気の固定価格買取制度。この制度では電気事業者の買い取る電気費用の一部が電気使用者の料金に上乗せされて国民の実質負担になるため、FIT 電気の使用はRE100達成とはみなされません。



### チャレンジ・ゼロ

経団連が主導するチャレンジ・ゼロ(チャレンジネット・ゼロカーボンイノベーション)は、脱炭素社会への挑戦を重要な経営課題と位置づけ、革新的な技術を早期に開発し、社会実装することを目指す企業が参画して、パリ協定が掲げる温室効果ガス排出ネット・ゼロの早期実現を目指す取り組みです。当社は商業施設やホテル等から廃棄される食品系廃棄物を利用した発電・熱供給システムを開発し、実装による廃棄物のエネルギー転換、ゼロエミッション、施設運営の省力化と、木質バイオマス活用による林業活性化のモデル構築にチャレンジしています。



### 経団連1%クラブ

経団連が取り組んでいる1%クラブの趣旨に賛同し、経常利益の1%以上を社会貢献活動に支出することに努めています。



## 統合報告書の発行

当社はこれまで業績など財務情報の説明を主とした「アニュアルレポート」と非財務情報の説明を主とした「CSRレポート」を発行しておりましたが、このたび両レポートを進化させた「統合報告書2020」を発行しました。当社の強みをお客さまや社会、そして当社に対する価値創造にどのようにつなげていくのかの説明にくわえ、財務情報と当社の成長を支えるサステナビリティの取り組みを、ステークホルダーのみなさまに分かりやすく編集し、新たな対話の機会を創出することを目的としています。また発行にあたっては、取締役会のレビューを受けています。



## サステナビリティ推進体制

### サステナビリティ委員会の設置

当社はサステナビリティビジョンの制定に伴い、「CSR委員会」をCSRにとどまらず、ESG/SDGsを始めとしたサステナビリティに関する内外の情勢を踏まえて、長期的な競争力強化とリスク対応に関する経営の重要事項について審議・調整する「サステナビリティ委員会」に変更しました。中長期的な取り組みには経営層の関与が不可欠であるため、サステナビリティ委員会は社長を委員長とし、副社長、専務執行役員、経営企画部長、不動産統括部長、技術環境企画部長で構成しています。委員会は原則年に1回開催しているほか、必要に応じて臨時開催することがあります。

また、サステナビリティ委員会の活動を定期的に取締役会に報告しています。

### サステナビリティ推進体制図



## サステナビリティサポーターの活動

サステナビリティサポーターはヒューリックグループ各社から合計20名前後が選出され、1年の任期が終了した後、メンバー交代します。サポーターはサポーター会議に出席してサステナビリティに関する取り組みや活動方針の策定に関する提案と意見交換に参画します。また、当社グループの社会貢献活動で中核的な役割を担って、夏祭りの主催、里山保全活動の実施、使用済み切手の選別などに積極的に参加しています。

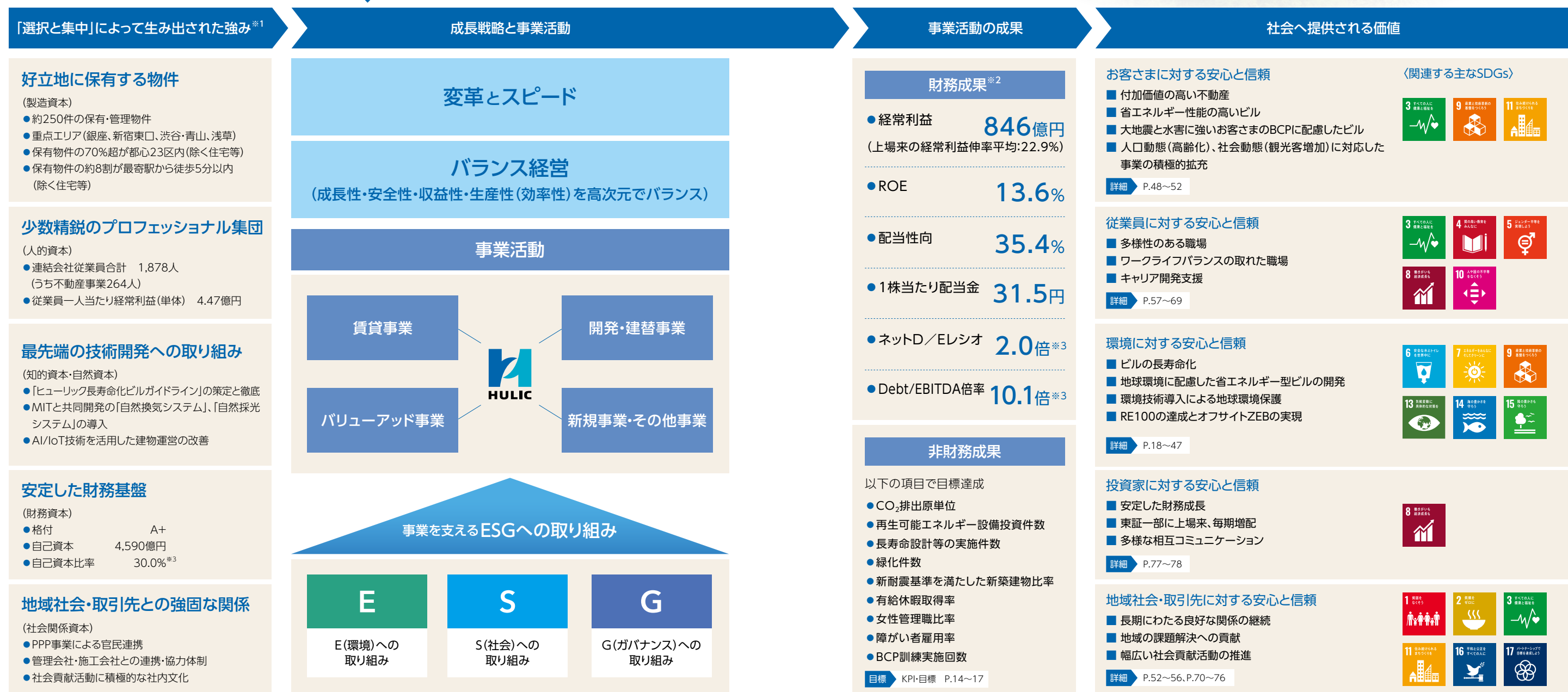
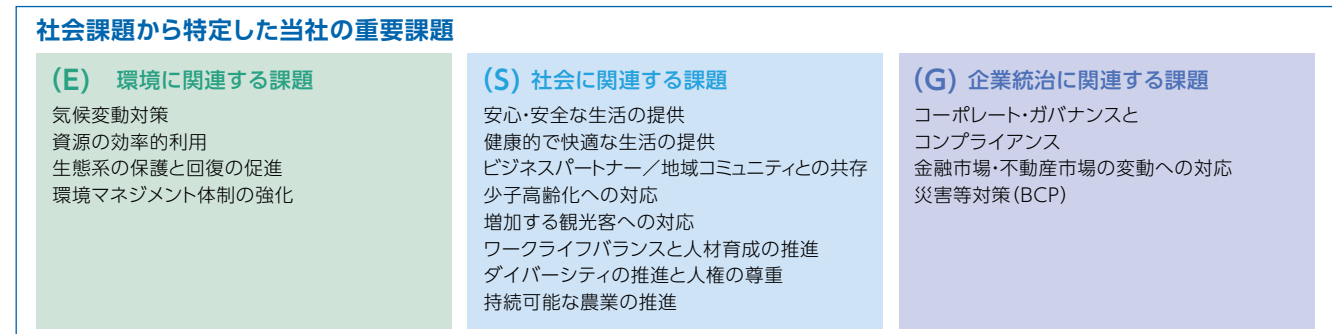


使用済み切手を選別する様子



# 価値創造プロセス

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。



※1 2019年12月31日現在

※2 2019年度実績

※3 2018年実施のハイブリッドファイナンス1,500億円のうち、50% (750億円) をみなし資本として算出しています。

更なる進化

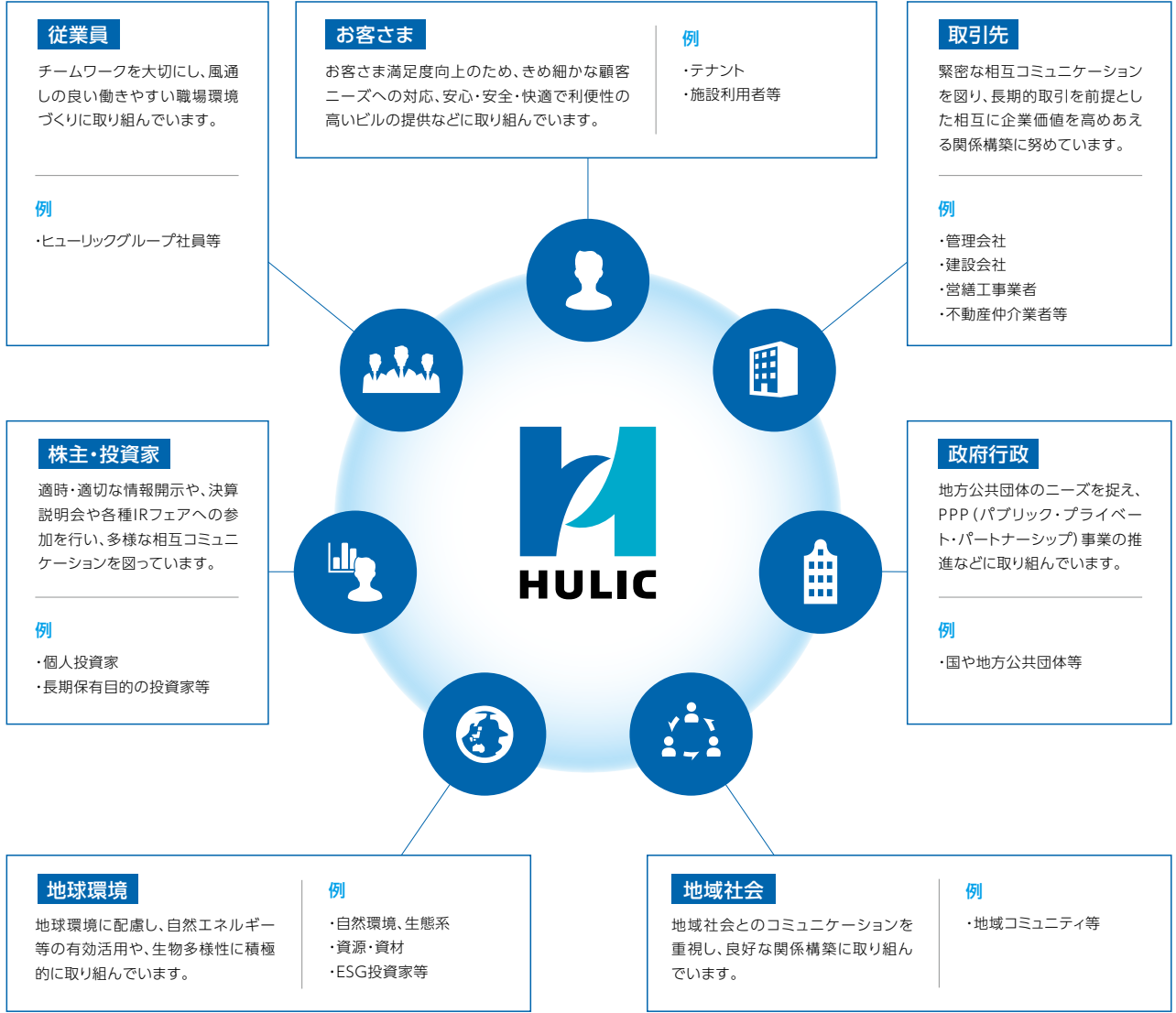


# 重要課題(マテリアリティ)への取り組み

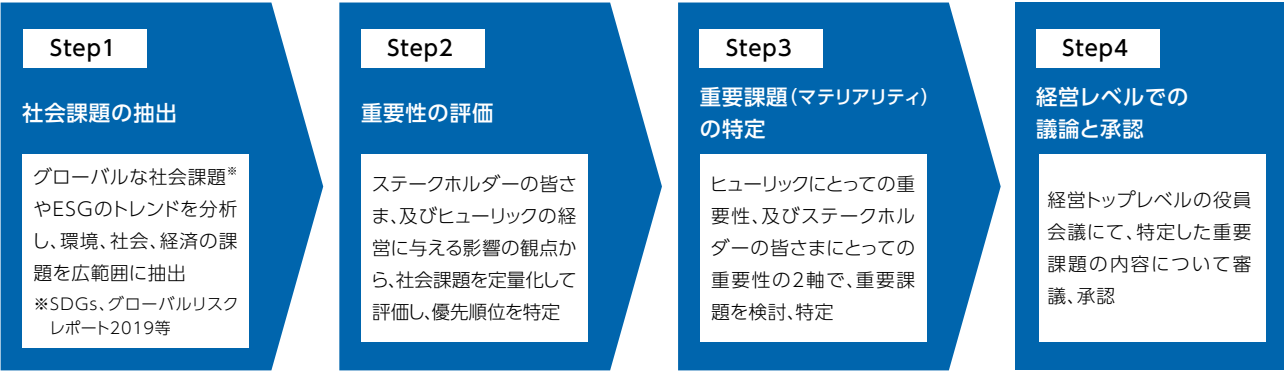
ヒューリックはこれまで、時代や社会のニーズにマッチした安全性・環境性・利便性に優れた建物を提供してきました。社会課題やステークホルダーの皆さまの関心事項が多様化していく中、今後も持続的に成長していくために、ヒューリックの事業における機会とリスクを見据えながら重点的に取り組むべき課題に注力し、社会課題の解決に取り組んでいきます。

## ヒューリックグループにとっての主要なステークホルダー

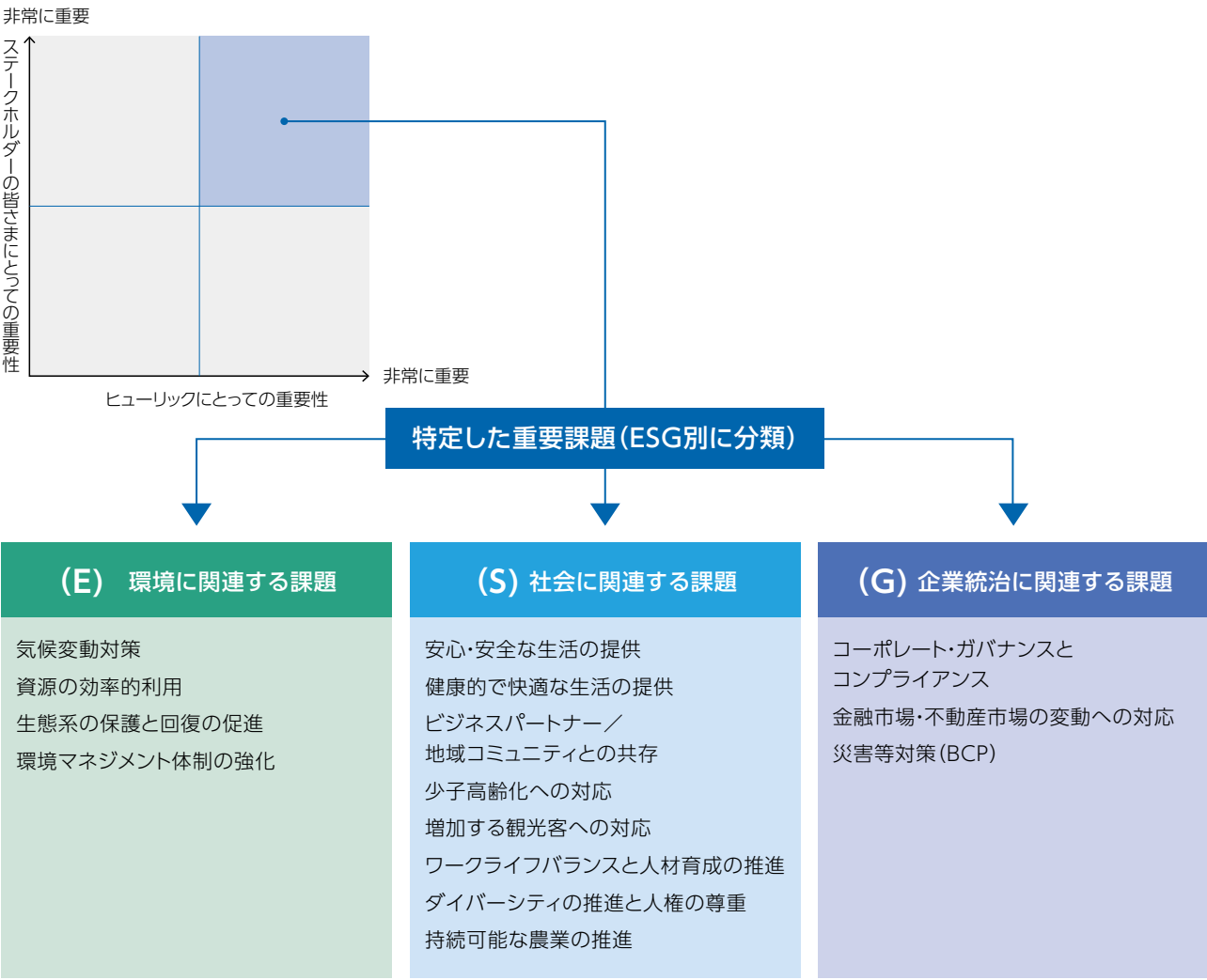
ヒューリックグループは、全てのステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを通じて関係性を強化し、環境・社会・経済的価値を提供するとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。その中でも、当社が持続的な成長をしていく上でエンゲージメントや協働が特に重要なステークホルダーを以下のように選定しております。



## 重要課題の特定プロセス



## 重要度が高い課題の抽出(課題のマッピング)





重要課題に関連する機会とリスク・対応する取り組みについて

|          | 重要課題                   | 主な機会とリスク（○：機会、●：リスク）                                                                     | ヒューリックの主な取り組み                                                                                                                                                  | 関連する主な SDGs                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (E) 環境   | 気候変動対策                 | ○ エネルギー利用効率化、再生可能エネルギー導入に取り組むビル・物件へのニーズの高まり<br>● 環境対策規制への追加対応の必要性、空調用消費エネルギーの増加による光熱費の増大 | ・環境配慮技術の積極的採用（MIT と共同開発した自然採光、自然換気システムの導入等）<br>・再生可能エネルギー設備への投資、オフサイト ZEB 化の推進、「RE100」への加盟と 2025 年までの達成、TCFD への賛同<br>・木造建築による森林の循環促進                           |          |
|          | 資源の効率的利用               | ○ 資源を効率的に利用する設備、資源を再利用する技術に対するニーズの高まり<br>● 資源が枯渇した場合、事業活動が衰退するリスク                        | ・ビルの長寿命設計の採用<br>・3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進（PC 工法の採用・建築資材の再利用・プラゴミ削減等）<br>・資源を有効活用するための新技術への取り組み、採用（節水器具等）                                                        |          |
|          | 生態系の保護と回復の促進           | ○ 地域の生態系の保全を意識した不動産開発へのニーズの高まり<br>● 物件地域の生態系が破壊された場合、住環境悪化                               | ・JHEP 認証制度等、ラベリング制度の活用<br>・開発案件での緑化の推進                                                                                                                         |                                                                                             |
|          | 環境マネジメント体制の強化          | ○ 企業の本業として環境課題に取り組むことで、新たな事業機会が創出される<br>● 環境経営体制不整備による環境問題対応の遅延リスク                       | ・外部有識者をメンバーとする環境諮問会議開催、環境問題に対する取締役会への報告体制整備<br>・2050 年を目標年とした環境長期ビジョン策定、推進                                                                                     |                                                                                             |
| (S) 社会   | 安心・安全な生活の提供            | ○ 地震・水害等の防災対策など、安心・安全な物件へのニーズの高まり<br>● 耐震設計やBCP対応などへの対策遅れによる空室率上昇・不動産価値の低下               | ・免震・制振構造の積極的採用（ビルの耐震性向上への取り組み）<br>・新規取得物件の自然災害リスク管理の徹底                                                                                                         |                                                                                             |
|          | 健康的で快適な生活の提供           | ○ 快適で健康的・生産性の高い室内環境へのニーズの高まり<br>● 自社物件内で健康被害が発生した場合、評判の低下                                | ・【事業での取り組み】健康的で快適な室内環境を提供するための取り組み推進、既存／開発物件の導入設備や内装材等の仕様確認（有害物質を含まない内装仕上げ材、什器の導入）<br>・【従業員への取り組み】健康経営の推進（禁煙タイム導入や、人間ドック並みの健康診断実施等）                            |                                                                                                                                                                                |
|          | ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存 | ○ 共に持続的成長を目指すことで、相乗効果により、より良い成果が生まれることが期待される<br>● 地域とのつながりを大事にしないことで評判が低下し、関係が悪化         | ・日頃から緊密な相互コミュニケーションをとり、長期的に良好な信頼関係を構築（【テナント】顧客満足度調査の実施、テナントニーズへのきめ細やかな対応。【取引先】管理会社や建設会社との密なコミュニケーション実施。【地域コミュニティ】夏祭りの開催、清掃活動等）                                 |                                                                                             |
|          | 少子高齢化への対応              | ○ 高齢化及びアクティブシニア層の増加による高齢者施設や病院などのニーズの高まり<br>● 若年層の人口減少に伴う、採用コストの増大や介護人材不足                | ・【事業での取り組み】高齢者ビジネスの推進（高齢者施設等の開発・投資等）<br>・【人材の確保への取り組み】トップクラスのフリンジベネフィットによる優秀な人材の確保、アクティブシニアの再雇用、定年延長やフレキシブルな働き方の検討による労働力の確保<br>・【社会貢献】ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度の設立・運営 |    |
|          | 増加する観光客への対応            | ○ インバウンド旅行者増加による宿泊施設ニーズの増加<br>● 観光客のニーズの多様化に対応できず、宿泊客の獲得が減少する                            | ・観光ビジネス（保有・賃貸、自社運営）の推進<br>・保有・賃貸物件と、自社運営物件とで展開するグレードを棲み分け、観光客の多様なニーズに応える（保有・賃貸：地域を限定し、ビジネスからラグジュアリーまで幅広く保有、自社運営:アップスケールホテル・高級温泉旅館中心）                           |                                                                                                                                                                              |
|          | ワークライフバランスと人材育成の推進     | ○ 労働環境の整備や人材育成制度の充実による従業員のやる気の向上と、採用におけるブランド価値向上<br>● 様々な働き方へのサポート体制が未整備の場合、離職者増加の可能性    | ・妊娠、育児、介護中の従業員に向けた環境整備や従業員へ制度の周知活動<br>・次世代育成支援施策の充実（出産祝い金、事業所内保育所の設置、保育料補助制度等）<br>・長時間労働は正へ向けた、適切な労働時間把握の徹底や働き方改革の推進<br>・資格取得支援制度や社内研修制度の充実                    |    |
|          | ダイバーシティの推進と人権の尊重       | ○ 多様性を尊重することで、多様な人材が集まり、業務品質・生産性が向上<br>● 多様性のニーズに対応できていない場合の評判の低下の可能性                    | ・ダイバーシティ・マネジメントへの意識啓蒙、仕組みや制度の整備<br>・リモートワーク等、多様な働き方を認めた人事制度の構築への取り組み<br>・多様な人材の雇用<br>・障がい者雇用の推進                                                                |    |
|          | 持続可能な農業の推進             | ○ 国内農業人口の減少に対応し、発展途上国における、低コスト・高品質な農産物ニーズの高まり<br>● 気候変動や市場環境の変化に適応するための投資コストの増加          | ・ベトナムでの現地企業との農業ビジネスの推進<br>・国内農業生産企業への出資を通じた連携強化と新技術の導入<br>・共同事業者を通じた新品種の情報収集、複数品種の試験栽培の通年実施                                                                    |                                                                                         |
| (G) 企業統治 | コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス  | ○ ガバナンスが機能していることで、経営の適切化・信頼性向上<br>● コンプライアンス体制未整備によるコンプライアンス違反、社会的信用低下のリスク               | ・様々な専門分野の知識を持つ社外役員の起用<br>・指名諮問委員会、報酬諮問委員会の設置<br>・全社員を対象としたコンプライアンス研修の実施／コンプライアンス・ホットラインの設置                                                                     |                                                                                                                                                                              |
|          | 金融市場・不動産市場の変動への対応      | ○ 市場の変動に対する早急な対応で競合他社と差別化<br>● 不動産賃料の下落、空室率の上昇<br>● 資金調達コスト上昇                            | 【不動産市場】<br>・不動産のリニューアル等による競争力の維持強化<br>・投資案件の厳格な取捨選択・機動的なポートフォリオの入れ替え<br>【金融市場】<br>・金融機関との協力関係の構築、長期・固定の調達方針<br>・定期的な市況の分析、社内会議による審議・報告体制の徹底                    |                                                                                         |
|          | 災害等対策（BCP）             | ○ 災害発生時における安全確保の対策強化により従業員や家族の安心感につながる期待<br>● 本社機能の復旧遅れに伴う事業再開遅延                         | ・BCP 計画の策定、年次訓練の実施<br>・災害時の保有物件の状況確認・対策検討等、外部との協力体制構築                                                                                                          |                                                                                                                                                                              |



# 非財務情報に関する 重要実績評価指標 (KPI)・目標と実績

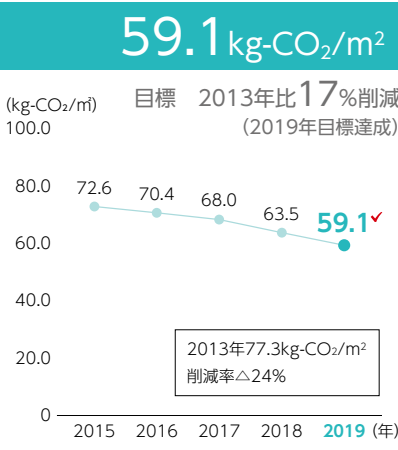
当社は、企業価値の向上と社会課題の解決の同時追求を目指しており、重要実績評価指標 (KPI)・目標につきましても、財務面・非財務面の両面を重視して、取り組んでいます。

以下はESG別に分類した非財務情報に関するKPI・目標と実績の推移です。

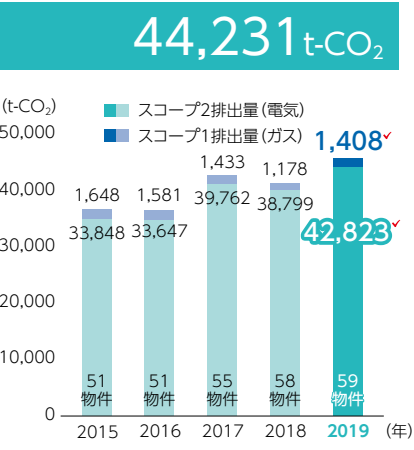
✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。2019年は「電気使用量・ガス使用量」「CO<sub>2</sub>排出原単位・CO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、スコープ2)」「緑化件数」「廃棄物排出量」「水使用量」「障がい者雇用率」「有給休暇取得率」「健康診断受診率」の8項目に関して独立した第三者機関により保証を受けました。今後もESG活動の進捗状況をステークホルダーの皆さまに開示しつつ、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきます。

主な非財務情報 **E**：環境 **S**：社会 **G**：ガバナンス

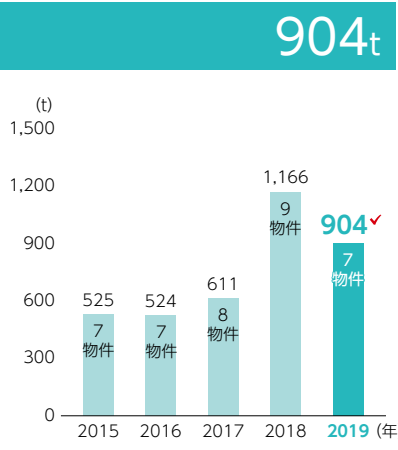
**E** CO<sub>2</sub>排出原単位※1



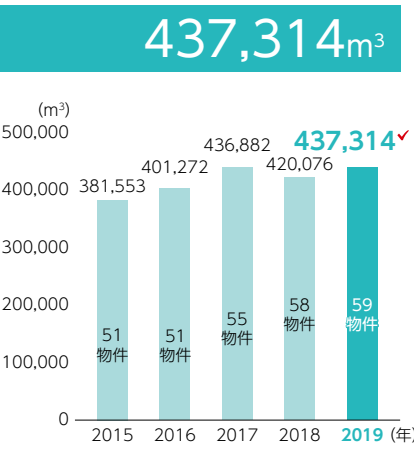
**E** CO<sub>2</sub>排出量※2



**E** 廃棄物排出量



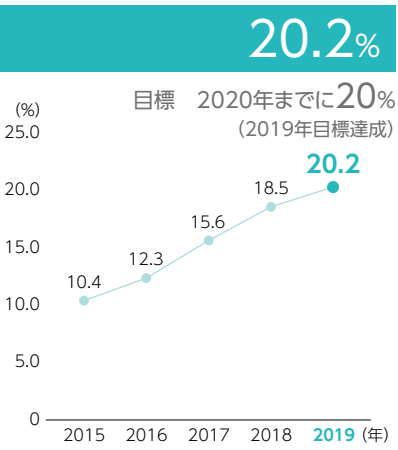
**E** 水使用量



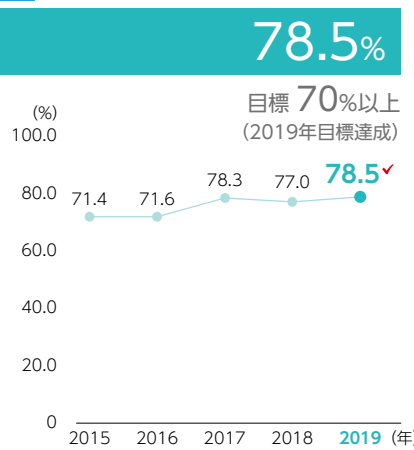
**S** 新耐震基準を満たした新築建物比率



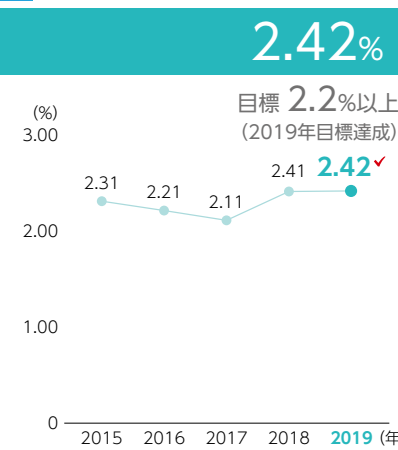
**S** 女性管理職比率



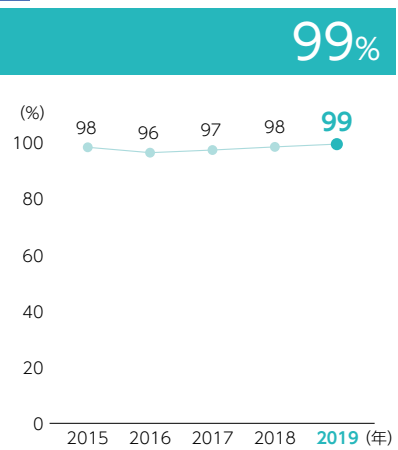
**S** 有給休暇取得率



**S** 障がい者雇用率



**G** 取締役会への役員参加率



※1 CO<sub>2</sub>排出原単位は、電気とガスのCO<sub>2</sub>排出量の合計値を分子、対象物件の延床面積の合計値を分母として算定しています。対象範囲は、削減目標を設定した2013年時点から所有しているビルです。

※2 都市ガスの単位発熱量及びCO<sub>2</sub>排出係数は、地球温暖化対策推進法に規定されている値を使用し、電気のCO<sub>2</sub>排出係数は対象ビルが購入している電気小売事業者の基礎排出係数を使用しています。



| ESG別分類        | 中長期経営計画ESG別取り組みテーマ               | 当社の重要課題<br>(マテリアリティ)                                                                          | 項 目                    | KPI／短期目標・中長期目標 <sup>*1</sup> (特に目標年度の記載が無い場合は毎年継続の目標)                                                                                                            | 対象範囲                                  | 実 績 <sup>*14</sup> |             |             |              |                      | 評価<br>(◎達成／―目標無し又は目標年度が先) |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-------------|-------------|--------------|----------------------|---------------------------|
|               |                                  |                                                                                               |                        |                                                                                                                                                                  |                                       | 2015年              | 2016年       | 2017年       | 2018年        | 2019年                |                           |
| (E)<br>環境     | 低炭素社会を志向した取り組みをビル事業を通じて推進する      | 気候変動対策                                                                                        | 保有ビルのバリューチェーン全体での温暖化対策 | 電気使用量 (MWh)                                                                                                                                                      | 既存の主要物件59物件 <sup>*2</sup>             | 65,973             | 66,326      | 80,525      | 80,800       | 91,392 <sup>✓</sup>  | —                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | ガス使用量 (m <sup>3</sup> ) <sup>*3</sup>                                                                                                                            | 既存の主要物件59物件 <sup>*2</sup>             | 762,552            | 731,360     | 662,719     | 544,919      | 651,707 <sup>✓</sup> | —                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | CO <sub>2</sub> 排出原単位 (kg-CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> ) <sup>*4</sup> ：2017～2020年のCO <sub>2</sub> 排出原単位 (kg-CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> )を2013年の実績比17%削減 | 基準年の対象物件16物件 <sup>*5</sup>            | 72.6               | 70.4        | 68.0        | 63.5         | 59.1 <sup>✓</sup>    | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               | 再生可能エネルギーの利用と新技術開発     | 「RE100」の2025年までの達成を目指す                                                                                                                                           | ヒューリックグループ入居ビル                        | —                  | —           | —           | —            | —                    | —                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | 毎年の再生可能エネルギー設備投資件数：各年3件以上                                                                                                                                        | 保有する全ての物件                             | 6件                 | 3件          | 4件          | 6件           | 4件                   | ◎                         |
|               |                                  | 資源の効率的利用                                                                                      | 保有ビルでの廃棄物削減            | 2017～2019年の平均廃棄物排出量 (t)を2005～2007年の平均値より15%削減 (単位床面積当たり)                                                                                                         | ヒューリックグループ会社の本社が入居する7物件 <sup>*6</sup> | 525                | 524         | 611         | 1,166        | 904 <sup>✓</sup>     | — <sup>*7</sup>           |
|               |                                  |                                                                                               | 新築ビルでの廃棄物削減            | 建替における廃棄物削減のための技術対策 (長寿命設計等)の実施件数：各年1件以上                                                                                                                         | 保有する全ての物件                             | 8件                 | 4件          | 6件          | 11件          | 5件                   | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               | 保有ビルでの水使用量削減           | 2017～2019年の平均水使用量 (m <sup>3</sup> )を2005～2007年の平均値より26%削減 (単位床面積当たり)                                                                                             | 既存の主要物件59物件 <sup>*2</sup>             | 381,553            | 401,272     | 436,882     | 420,076      | 437,314 <sup>✓</sup> | — <sup>*7</sup>           |
|               |                                  | 生態系の保護と回復の促進                                                                                  | 緑化の推進                  | 緑化件数 <sup>*8</sup> ：各年1件以上                                                                                                                                       | 保有する全ての物件                             | 9件                 | 1件          | 5件          | 9件           | 3件 <sup>✓</sup>      | ◎                         |
| 環境マネジメント体制の強化 | 環境配慮経営推進                         | 環境長期ビジョン (2050年目標)・CO <sub>2</sub> 排出量削減計画 (2030年目標)の達成を目指し、環境諮問会議実施 <sup>*14</sup> ：各年1回以上開催 | ヒューリックグループ             | —                                                                                                                                                                | —                                     | —                  | —           | 1回          | ◎            |                      |                           |
| (S)<br>社会     | レジリエンスな社会構築に向けて、耐震を念頭において事業を推進する | 安心・安全な生活の提供                                                                                   | 保有ビルでの地震対策             | 新耐震基準を満たした建物の比率：各年100%                                                                                                                                           | 竣工した全ての新築物件                           | 100%(対象物件9)        | 100%(対象物件2) | 100%(対象物件6) | 100%(対象物件11) | 100%(対象物件4)          | ◎                         |
|               |                                  | 健康的で快適な生活の提供                                                                                  | 健康経営の推進                | 従業員健康診断受診率：各年100%                                                                                                                                                | ヒューリック (株) <sup>*9</sup>              | 100%               | 100%        | 100%        | 100%         | 100% <sup>✓</sup>    | ◎                         |
|               |                                  | ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存                                                                        | 顧客満足度の向上               | 顧客満足度調査回数：各年1回以上                                                                                                                                                 | ヒューリックグループ                            | 1回                 | 1回          | 1回          | 1回           | 1回                   | ◎                         |
|               |                                  | 少子高齢化への対応                                                                                     | 高齢者ビジネス                | 高齢者施設 (所有物件数) <sup>*10</sup> ：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                    | ヒューリックグループ                            | 22物件               | 28物件        | 33物件        | 37物件         | 44物件                 | —                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | 高齢者施設 室数 <sup>*10、*14</sup> ：早期に5,000室                                                                                                                           | ヒューリックグループ                            | —                  | —           | —           | —            | 3,400室               | —                         |
|               |                                  | 増加する観光客への対応                                                                                   | 観光ビジネス                 | 宿泊施設 (所有物件数) <sup>*10</sup> ：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                     | ヒューリックグループ                            | 8物件                | 11物件        | 12物件        | 16物件         | 39物件                 | —                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | 宿泊施設 室数 <sup>*10、*14</sup> ：早期に10,000室                                                                                                                           | ヒューリックグループ                            | —                  | —           | —           | —            | 8,200室               | —                         |
|               |                                  | ワークライフバランスと人材育成の推進                                                                            | 次世代育成支援制度の利用促進         | 育児休業取得率・人数：各年女性は100%／男性1人以上                                                                                                                                      | ヒューリック (株)                            | 100%／ 2人           | 100%／ 6人    | 100%／0人     | 100%／ 1人     | 100%／6人              | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | 育休復職率：各年100%                                                                                                                                                     | ヒューリック (株)                            | 100%               | 100%        | 100%        | 100%         | 100%                 | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | 有給休暇の計画的取得の促進                                                                                                                                                    | 有給休暇取得率 <sup>*11</sup> ：各年70%以上       | ヒューリック (株)         | 71.4%       | 71.6%       | 78.3%        | 77.0%                | 78.5% <sup>✓</sup>        |
|               |                                  |                                                                                               | 人材育成                   | 新規資格取得数 <sup>*12、*14</sup> ：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                      | ヒューリック (株)                            | —                  | 10          | 31          | 21           | 23                   | —                         |
|               |                                  | ダイバーシティの推進と人権の尊重                                                                              | ダイバーシティ推進の仕組みの整備       | 女性管理職比率：2020年までに20%・2024年までに25%・2029年までに30%                                                                                                                      | ヒューリック (株)                            | 10.4%              | 12.3%       | 15.6%       | 18.5%        | 20.2%                | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               |                        | ダイバーシティ推進プロジェクトチーム実施講演会回数：1年に1回                                                                                                                                  | ヒューリック (株)                            | 1回                 | 1回          | 1回          | 1回           | 1回                   | ◎                         |
|               |                                  |                                                                                               | 障がい者雇用の促進              | 障がい者雇用率：法定雇用率である2.2%以上を維持 (2017年までの法定雇用率2.0%)                                                                                                                    | ヒューリックグループ <sup>*13</sup>             | 2.31%              | 2.21%       | 2.11%       | 2.41%        | 2.42% <sup>✓</sup>   | ◎                         |
|               |                                  | 持続可能な農業の推進                                                                                    | アグリビジネス推進              | 生産面積 (ha) <sup>*14</sup> ：2025年までに15ha                                                                                                                           | ヒューリックグループ                            | —                  | —           | —           | —            | 11                   | —                         |
| (G)<br>企業統治   | グループガバナンスに留意しつつ、バランスのとれた経営を志向する  | コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス                                                                         | コーポレート・ガバナンス           | 取締役会への役員参加率：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                                      | ヒューリック (株)                            | 98%                | 96%         | 97%         | 98%          | 99%                  | —                         |
|               |                                  |                                                                                               | コンプライアンス               | 内部監査実施回数：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                                         | ヒューリック (株)                            | 8回                 | 9回          | 11回         | 9回           | 10回                  | —                         |
|               |                                  |                                                                                               | コンプライアンス               | コンプライアンス研修受講回数：定量目標なし (フォロー項目)                                                                                                                                   | ヒューリック (株)                            | 5回                 | 5回          | 5回          | 5回           | 5回                   | —                         |
|               |                                  | 金融市場・不動産市場の変動への対応                                                                             | リスクマネジメント              | リスク管理委員会／資金ALM委員会実施回数 <sup>*14</sup> ：それぞれ各年2回以上                                                                                                                 | ヒューリック (株)                            | —                  | —           | —           | —            | 4回／13回               | ◎                         |
|               |                                  | 災害等対策 (BCP)                                                                                   | リスクマネジメント              | BCP訓練・備蓄食品・備品の点検回数：各年1回以上                                                                                                                                        | ヒューリックグループ                            | 1回                 | 1回          | 1回          | 1回           | 1回                   | ◎                         |

※1 2020年以降の目標は現在策定中です。  
※2 対象を延床3,000㎡以上の事務所ビルと自社運営ホテルとし、単独で銀行(支店)がテナントに入っているビル及び販売用不動産、区分所有、共有を除きます。  
対象物件は2015年:2016年:51物件、2017年:55物件、2018年:58物件、2019年:59物件となりました。  
※3 2016年より、都市ガスについては、当社グループが直接契約している使用量を集計しています。  
※4 CO<sub>2</sub>排出原単位は、電気と都市ガスのCO<sub>2</sub>排出量の合計値を分子、対象物件の延床面積の合計値を分母として算定しています。  
※5 対象範囲を、当社のCO<sub>2</sub>排出原単位削減の取組みを適正に反映するため、削減目標を設定した2013年時点から保有していたビルへ変更しました。2015年から2018年の実績値も変更後の対象範囲で再計算しました。  
※6 当社のグループ会社の本社が入居している自社所有ビルを対象としています。対象物件数は、2015年・2016年7物件、2017年8物件、2018年は9物件、2019年は7物件です。  
※7 2015年から対象物件の基準を見直したことから、基準の異なる2005～2007年の平均と比較することは適当でないため評価しておりません。  
※8 緑化義務が課されているビル・施設のうち、各年に竣工した物件の数(販売用不動産を除く)です。  
※9 休職者を除く役員、社員(出向者を含む)、常勤嘱託のうち、健診募集時点及び、12月31日時点で在籍していた人を集計対象とします。

※10 リート拠出分を含みます。  
※11 有給休暇取得率は、当年度の有給休暇取得日数を分子、当年度の付与日数を分母として算定しています。分子及び分母は前年度からの繰越分を含みません。  
※12 当社が取得を推奨する資格を対象とします。  
※13 対象の子会社は、障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた会社です。(2019年6月1日現在)  
※14 新たに設けたKPIには、設定した年度以前の実績値は記載しておりません。

✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。2019年は「電気使用量・ガス使用量」「CO<sub>2</sub>排出原単位・CO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、スコープ2)」「緑化件数」「廃棄物排出量」「水使用量」「障がい者雇用率」「有給休暇取得率」「健康診断受診率」の8項目に関して独立した第三者機関により保証を受けました。今後もESG活動の進捗状況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。



## 環境への取り組み

ヒューリックは環境配慮経営を推進し、地球環境問題に対して積極的に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献します。

### 環境基本方針

#### 環境に対する考え方

基本的な考え方 当社はヒューリック環境方針に基づいた環境配慮経営を実施し、地球環境の保全という課題に取り組めます。

#### ヒューリック環境方針

当社は、地球環境における様々な課題に対応するため、サステナビリティビジョンを具体化した環境方針を制定し、環境に配慮した経営を推進しています。環境方針には下記の項目を定めています。

##### ① 環境コンプライアンス

環境関連法令・規則を遵守し、サステナブル社会の形成に努めます。

##### ② 環境マネジメントシステム

環境目標を設定し、その継続的改善を図っていく中で、地球環境保全に貢献していきます。

##### ③ 環境パフォーマンス

開発の企画段階から環境配慮設計を導入することで環境への負荷をできる限り低減し、環境効率性を向上させていきます。

##### ④ 循環型社会

建物のライフサイクルを通じて「リデュース・リユース・リサイクル」の3Rを推進し、循環型社会の形成に寄与します。

##### ⑤ 社員の環境意識啓発・環境教育

社員一人ひとりが環境パフォーマンス向上に向けて自主的に行動できるよう、環境教育・啓発活動に取り組んでいきます。

##### ⑥ 環境コミュニケーション

ヒューリックの環境貢献活動の情報を広く開示するとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆さまと対話し、地球環境保全の輪をひろげていきます。

#### 不動産開発・投資にあたってのサステナビリティ配慮

当社は、「企業理念」および「サステナビリティビジョン」に則り、サステナビリティに配慮した不動産投資を行うのはもちろんのことですが、「不動産仕入開発管理規程」を定めて不動産取得調査の際には、法令上の調査に加えて、必要に応じて自然環境、特定有害物質、地中障害物の有無等について調査を行い、また近隣折衝の際には、周辺的生活環境におよぼす影響について、十分調査しシミュレーションを行った上で近隣の皆さま

にご説明し、ご理解を得るよう努めることとしています。

また、設計・監理の委託や工事発注を行うときは、原則として技術、信用及び実績の条件を具備した会社に対して行うこととしています。更に、不動産の建替・開発を行う際には、設計会社に対して環境配慮設計について指示を行い、基本設計時、実施設計時、竣工時に環境配慮設計を実施しているかどうかを確認しています。

### 環境長期ビジョン

当社は、事業活動を通じて気候変動による影響の緩和や回避を行い、持続的な成長を遂げることを目指し、2050年を目標年とした環境長期ビジョンを2018年に策定し、現在達成に向けた取り組みを進めております。

これは2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議

(COP)で合意された「パリ協定」において、2020年までに2050年以降を展望した各国の長期戦略を提出するように求めたことと同じ時間軸を、当社の環境への取り組みの中心に据えたものです

#### 環境長期ビジョン

ヒューリックが理想とする2050年の社会の姿を低炭素社会と循環型社会として、環境配慮経営を推進する。

##### 気候変動に関する現時点の認識

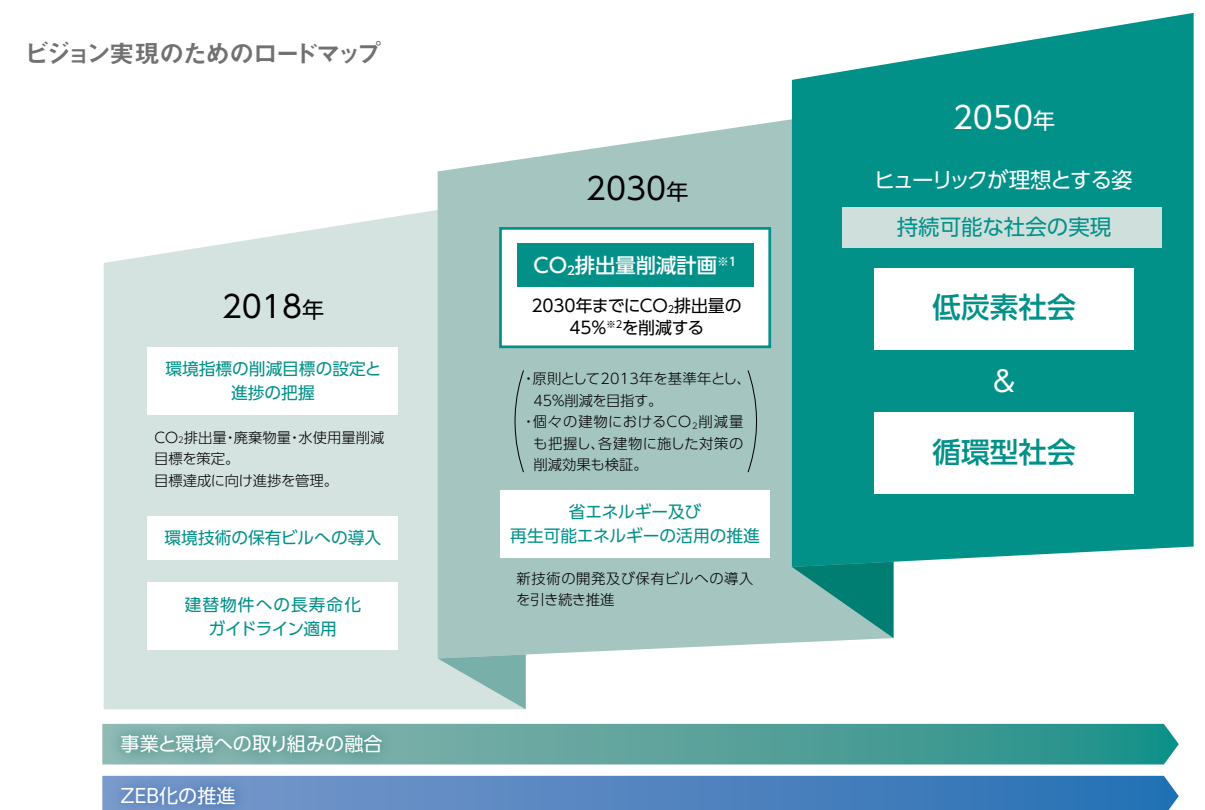
地球温暖化を始めとする気候変動は、短期～長期にわたって当社の事業に以下のようなリスクと機会をもたらすと考えています。

当社では2020年にTCFD\*提言に賛同し、今後は当社にとっての重要なリスクと機会の特定に関する議論を進めてまいります。

※「TCFD」とは、金融安定理事会（Financial Stability Board, “FSB”）によって設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」の略で、投資家に向けた気候関連情報の開示フレームワークを提言。

|     | 短期（～2030年）                                                                                 | 中長期（2030年～）                                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| リスク | ・CO <sub>2</sub> 排出量取引制度*実施によるリスク<br>※CO <sub>2</sub> 排出量が削減義務量を超えた場合、ビル所有者に排出権の購入義務が発生する。 | ・気候変動により発生する大型台風や竜巻、局地的豪雨、豪雪等自然災害によるビルへの被害<br>・環境変化等による資材調達リスク<br>・温暖化による冷房能力不足とエネルギー消費の増大 |
| 機会  | ・省エネルギー等に対応する商品・サービスに対する需要の高まり<br>・再生可能エネルギーに対するニーズ拡大<br>・固定価格買取制度利用による売電収益                | ・自然エネルギーの効率利用のための新技術の発展<br>・低炭素社会に向けた政府・地方自治体・民間団体等との協働プロジェクトの機会の増加                        |

##### ビジョン実現のためのロードマップ



※1 2015年12月のCOP21（国連気候変動枠組条約第21回締約国会議）で「パリ協定」が採択されたことを背景にCO<sub>2</sub>削減に向けた動きが加速しました。これを受けて当社でもこれまでのCO<sub>2</sub>削減計画を見直し、2030年を目標年とする新たな目標を掲げました。

※2 この計画では、電気に係わるCO<sub>2</sub>排出係数の低下を前提としています。2019年11月に加盟を宣言したRE100（P.26ご参照）での取り組みとして、自社保有設備による自社グループ企業の事業用電力の100%再生可能エネルギー化を2025年までに達成することで、計画の更なる前倒し達成もしくは削減値の増加が期待されます。

ビジョン実現のための具体的な取り組みの例

- **RE100達成とオフサイトZEB化**:当社グループの使用電力の全量を自社保有の太陽光発電設備による再生可能エネルギーで賄うことにより2025年までに達成します。
- **ビルの長寿命化**:100年以上テナントニーズの変化に柔軟に対応でき、安全に使い続けられる長寿命化設計を標準仕様として、廃棄物発生量と資源投入量を削減しています。
- **耐火木造建築**:製造・加工に要するエネルギー消費量が少なく、炭素固定化にも寄与する木材を利用した耐火木造建築の開発を行っています。
- **環境配慮技術の開発、特許取得推進**:MIT(マサチューセッツ工科大学)との共同で開発した自然換気・自然採光システム(ルーバー型)や他社と共同開発した太陽光発電パネル、薄層壁面緑化システム、自然採光フィルムなど。



屋上ソーラーチムニー(ヒューリック本社ビル)



自然採光ルーバーとLED照明(ヒューリック本社ビル)



屋上太陽光発電パネル(ヒューリック本社ビル)



環境コンプライアンス

ヒューリックグループは、廃棄物や土壌汚染をはじめとする環境関連法令の遵守を徹底させるために、環境関連法令や法制度の最新動向や当社の環境を始めとするサステナビリティに関連した方針や取り組みをイントラネットで全従業員に情報発信し、必要に応じて環境コンプライアンス研修を行っています。

コンプライアンス研修の中で寄せられた意見は、その後の各種環境施策の策定の際、活用しています。

また、過去4年間(2016年～2019年)に環境法違反や罰金の支払いはありませんでした。



主な環境関連法令

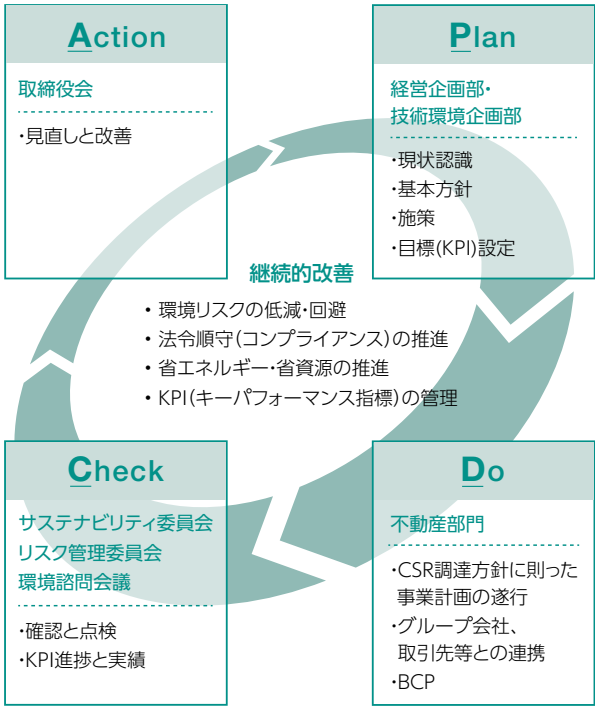
- ・ 環境基本法
- ・ 地球温暖化対策の推進に関する法律
- ・ エネルギーの使用の合理化に関する法律 (省エネ法)
- ・ 大気汚染防止法
- ・ 騒音規制法
- ・ 振動規制法
- ・ 土壌汚染対策法
- ・ 廃棄物の処理及び清掃に関する法律
- ・ 資源の有効な利用の促進に関する法律
- ・ 容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律 (容器包装リサイクル法)
- ・ 建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律 (建設リサイクル法)
- ・ 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律 (PRTR 法・化管法)
- ・ 循環型社会形成促進基本法
- ・ 労働安全衛生法
- ・ ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法 (PCB 処理法) など

環境マネジメントシステム(EMS)の構築

ヒューリックグループでは[ヒューリック環境方針]に基づいて独自の環境マネジメントシステム(EMS)\*を構築し、PDCAによる継続的な改善に取り組んでいます。特に、気候変動については、2020年にTCFD提言に賛同し、取締役会及び委員会によるガバナンス強化に向けた議論を開始しました。

※当社グループでISO14001またはEMASといった環境マネジメントシステムの認証を受けている事業所はありません。

環境マネジメント体制図



PLAN:環境に関する企画と統括

環境に関する現状認識を踏まえて、対応方針・施策を策定し、またCO2削減目標などを始めとするKPIを設定します。

DO:方針・施策に基づく運用

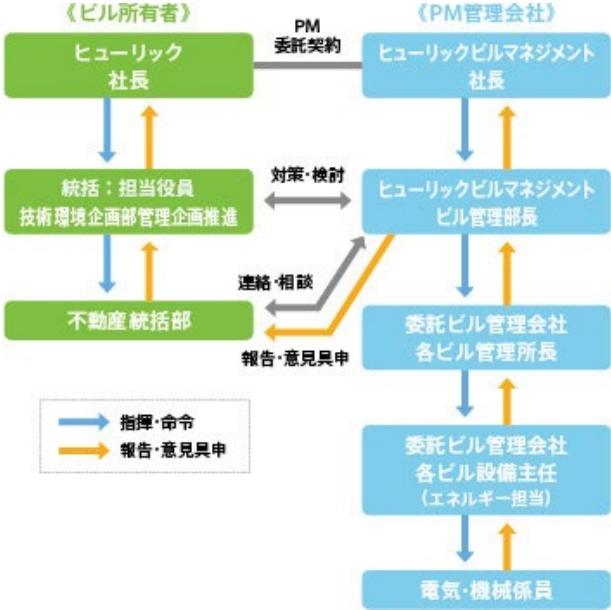
グループ会社や取引先等と連携してCSR調達方針に則った事業計画を遂行します。

保有賃貸ビルの省エネルギー推進活動

ビル管理会社と協力した省エネ推進活動

当社は、エネルギー管理標準を作成し、保有ビルの管理会社 に配布することで省エネ活動の推進・管理徹底を行っています。エネルギー管理標準は、ビルの省エネルギー活動を効果的に推進する目的で作成しており、ビルの用途や規模に応じてエネルギー使用の合理化に関する管理、計測、記録、保守、点検等を行う際の指針を記載しています。管理対象のエネルギーは、消費される電力、ガス、給水(上水・下水)等の全てとなります。

省エネルギー推進施設管理組織図





省エネ技術の採用について

当社は、新規開発及び既存の保有ビルの管理にあたり、気候変動対策として、省エネ推進や再生可能エネルギーや未利用エネルギーの活用、緑化推進等に積極的に取り組んでいます。具体的には、高効率な空調システム、全熱交換器、未利用エネルギーを活用した高効率ヒートポンプシステム、ソージェネレーション・蓄電池などを物件の特性に合わせて導入しております。また、今後も省エネ技術の新規開発や性能向

上が行われた場合には積極的に導入を行うとともに、当社でも省エネ技術の研究開発に取り組んでまいります。



省エネ推進活動の実効性を高めるための施策

エネルギーの「見える化」を推進

ヒューリックが管理する賃貸ビルにおいて、各ビルで1年間に消費する1㎡当たりのエネルギー(原単位)表を作成し、そのビルに外部から取り入れた全熱量(エネルギー)を把握しています。原単位表は2010年度から毎年作成しており、年度ごとのエネルギー消費量を測定することで現状の評価

と効果的な省エネ対策を講じることができます。原単位表では、電力、ガス、熱(蒸気・温水・冷水)供給量、水道使用量等をテナント別・設備別等、行き先別にできる限り細分化して算出・評価し、今後の対策検討を行い、省エネ改修やビル運用方法改善などに活かしています。

テナントと協力した省エネ化の取り組みの導入

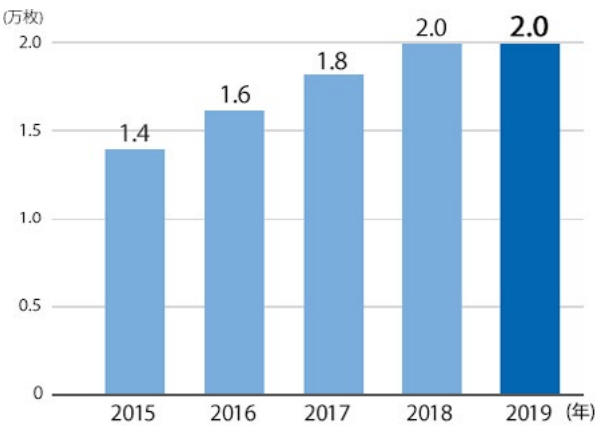
テナントの省エネ及びビル全体の電力量を削減する施策を検討するため、ビルの1年間の電力使用状況に応じて、各テナントと調整し機器設定の見直しや運用の省エネ化による光熱

費削減案の提案、小規模改修工事などを随時実施することとしています。

オフィスでの紙使用量削減の取り組み

紙使用量を削減するために、社内意識喚起を目的として、社内イントラネットを利用して紙使用量削減運動を呼びかけ、両面印刷や集約印刷、書類の電子回覧の推進を行っているほか、随時電子承認システムへの切り替えなどを行っています。引き続き更なる業務プロセスの効率化や、書類の電子化等、紙使用量削減運動を推進してまいります。

従業員一人当たりの紙使用量(ヒューリック本社ビル)



CHECK: 確認と点検

企画と運用を継続的に改善していくために社内・社外の組織によるモニタリングと評価を行い、取組状況の確認と点検を実施しています。



環境諮問会議

環境課題に対し、専門的・技術的な見地から助言・勧告を受け、社内の視点だけではなく、社会に対して価値を創造していく取り組みを推進するために、外部の専門家と当社の経営トップで構成する環境諮問会議を2010年から定期的に開催しています。

メンバー

伊香賀 俊治氏 (慶應義塾大学教授)  
藤井 良広氏 (一般社団法人環境金融研究機構・代表理事)  
柏木 孝夫氏 (東京工業大学 特命教授・名誉教授)  
竹ヶ原 啓介氏 (日本政策投資銀行 執行役員産業調査本部副本部長兼経営企画部サステナビリティ経営室長)

当社メンバー

会長、社長、副社長、専務執行役員、不動産・環境関連部の部長等

ACTION: 見直しと改善

社内・社外の組織で確認・点検を行った結果を踏まえて、環境に関する取り組みについて継続的な改善を図っています。当社は 2020年に TCFD\*提言に賛同し、気候変動の当社事

業へのリスクと機会の分析を進めています。TCFD提言に即した分析と検討を踏まえて、取締役会や委員会を含めたガバナンス強化について、適当な対応をしていきます。

※「TCFD」とは、金融安定理事会 (Financial Stability Board, “FSB”) によって設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」の略で、投資家に向けた気候関連情報の開示フレームワークを提言。

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。

環境教育

ヒューリックグループでは、環境意識を高めるために、毎年、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、NPO法人横沢入タンボの会のご指導のもと、稲刈りや、山すその雑木・雑草の伐採などのボランティア活動を

実施しています。毎年多くの社員が参加しており、生物多様性についても学ぶ良い機会となっています。

また、環境ビジネスを推進する技術環境企画部では、毎年、新入社員に対して省エネ設計について研修を行っています。



里山保全活動:稲刈り体験、山すその雑木・雑草の伐採の様子

環境会計

事業活動における環境保全のためのコストと、その活動による効果を把握し、効率的かつ効果的な環境保全を推進するために、2011年から環境会計を導入し、開示しています。

当社は所有するオフィスビル全体から排出されるCO<sub>2</sub>排出総量について、2013年比で2030年までに45%削減するという目標を掲げ、様々な環境施策を積極的に行っています

が、このCO<sub>2</sub>排出量削減計画と環境施策を連動させることで、より効果的な省エネ投資が実現できると期待しています。

どのような投資からどのような効果が得られたのかを計数管理することで、次年度の環境投資の際に効果的に予算を配分することができます。

| 2019年度の環境会計 |                                                                                                           |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象期間        | 2019年1月1日～2019年12月31日                                                                                     |
| 対象範囲        | ヒューリック(株)の主要59物件                                                                                          |
| 集計方法        | 「環境会計ガイドライン2005年版（環境省）」を参考に集計しています。                                                                       |
| 算定基準        | 「投資額」は減価償却資産への投資額のうち、環境保全を目的とした支出額を計上しました。<br>「費用額」は、当社の費用のうち、環境保全を目的とした発生額を計上しました。なお、費用額には減価償却費を含んでいません。 |

単位：千円

| 環境保全コスト       |                  |         | 主な取り組みの内容（2019年度）                                 |
|---------------|------------------|---------|---------------------------------------------------|
| 分類            | 投資額              | 費用額     |                                                   |
| (1) 事業エリア内コスト | 583,524          | 12,338  |                                                   |
| 内訳            | (1) -1 公害防止コスト   | 0       | ※1                                                |
|               | (1) -2 地球環境保全コスト | 583,524 | ビルの建替えに伴う省エネ設計<br>保有ビルの省エネ改修<br>メガソーラー施設のメンテナンス費用 |
|               | (1) -3 資源循環コスト   | 0       | 書類の再生紙へのリサイクル                                     |
| (2) 上・下流コスト   | 0                | 327     | トナーカートリッジのリサイクル費用                                 |
| (3) 管理活動コスト   | 0                | 27,148  | 植栽管理費用<br>CSRレポートの作成費用<br>環境広告の掲載                 |
| (4) 研究開発コスト   | 0                | 6,953   | 省エネシステムの開発                                        |
| (5) 社会活動コスト   | 0                | 4,186   | 里山の保全活動                                           |
| (6) 環境損傷対応コスト | 0                | 0       |                                                   |
| 合計            | 583,524          | 50,951  |                                                   |

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

| 環境保全効果<br>(効果の内容)                                                      | 環境負荷指標          |                 |                   |                  |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|
|                                                                        | 当年度<br>(2019年度) | 前年度<br>(2018年度) | 前年度比<br>(当年度-前年度) | 基準年度<br>(2006年度) |
| 電気：使用量の床面積原単位(kWh/m <sup>2</sup> )                                     | 135.1           | 150.3           | -15.2             | 160.9            |
| ガス：使用量の床面積原単位(m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> )                         | 1.0             | 4.0             | -3.0              | 3.6              |
| CO <sub>2</sub> 換算量（電気＋ガス）の床面積原単位(kg-CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> ) | 59.1            | 63.5            | -4.4              | 77.3             |
| 水使用量の床面積原単位(m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> )                           | 0.6             | 0.8             | -0.2              | 1.0              |
| 廃棄物排出量の床面積原単位(kg/m <sup>2</sup> )                                      | 9.5             | 8.1             | 1.4               | 7.5              |
| 太陽光発電量(kWh)                                                            | 136,513         | 139,885         | -3,372            | －                |

※ 床面積原単位の計算において入居率は考慮していません。

※ 廃棄物排出量の床面積原単位はヒューリック本社ビルのみを対象としており、基準年度は2008年度としています。

※ CO<sub>2</sub>の排出係数は、都市ガスは、環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」の排出係数を使用し、電力は対象ビルが使用している電気事業者の実排出係数を使用しています。

※ CO<sub>2</sub>原単位については、当社のCO<sub>2</sub>排出原単位削減の取組みを適正に反映するため、対象範囲を削減目標を設定した2013年時点から保有していたビルへ変更しました。2018年の実績値も変更後の対象範囲で再計算しました。基準年度は2013年度です。

気候変動への取り組み

|         |                                                                           |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|
| 基本的な考え方 | 2030年に向けたCO <sub>2</sub> 排出量削減計画及び2050年に向けた環境長期ビジョンを達成するため、気候変動対策に取り組めます。 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|

2030年に向けたCO<sub>2</sub>排出量削減計画

再生可能エネルギー利用の取り組み

原則として2013年を基準年とし、総量による削減を目指します。

総量とともに個々の建物におけるCO<sub>2</sub>削減量を把握し、ビル単体の削減効果も検証します。

この計画では、電気に係わるCO<sub>2</sub>排出係数の低下も含むこととしています。2019年11月に加盟を宣言したRE100での取り組みとして、当社グループの使用電力の全量を自社保有の太陽光発電設備による再生可能エネルギーで賄うことを2025年までに達成することで、計画の更なる前倒し達成もしくは削減値の増加が期待されます



気候変動を巡る動き

2015年12月にパリで開催されたCOP21（国連気候変動枠組条約第21回締約国会議）では、2020年以降の温室効果ガス排出量削減等の新たな国際的枠組みとして「パリ協定」が採択されました。これを受け、日本は2030年までに温室効果ガスの排出量を2013年比で26%削減するという目標を掲げました。これは「業務その他部門」における40%削減に相当することから、当社でも、これまで掲げてきた2020年を目標年とするCO<sub>2</sub>排出量削減計画を見直し、2017年に2030年を目標年とする新たなCO<sub>2</sub>

削減計画を策定しました。さらに、当社は気候関連財務情報開示の重要性を認識し、2020年にTCFD\*提言に賛同し、気候変動がもたらす事業リスクと事業機会の取り込みに関する議論を開始しました。今後はTCFDの提言に対応し、開示に向けた取り組を進めてまいります。

また、CO<sub>2</sub>排出原単位を2020年までに基準年である2013年比17%削減するという目標については、2019年に24%の削減を達成しました。

目標を達成するための基本プラン

- 建替予定物件：各種省エネ対策を取り入れ、エネルギー消費量を平均で25%削減します。
  - 維持・改修予定物件、新規購入予定物件：設備改修（バリューアップ）の実施や、グリーンリース\*の活用、運用上の対応により、エネルギー消費量を平均で5%削減します。
  - 各ビル全て：エネルギーの見える化を図るなど、テナントの協力を得て、エネルギー消費量の削減に努めます。
- RE100やオフサイトZEB化の取り組みを推進して当社グループの使用電力の全量を2025年までに再生可能エネルギー化します。
  - TCFD提言に対応していく中で、追加的な対策や目標設定について検討していきます。
- ※「グリーンリース」とは、ビルオーナーとテナントが協働し、不動産の省エネなどの環境負荷の低減や執務環境の改善について契約や覚書等によって自主的に取り決め、その取り決め内容を実践することです。



## 再生可能エネルギー利用の取り組み

### 2025年までの「RE100」達成を宣言

自社保有設備による100%再生可能エネルギー化を2025年までに達成することを目指し、2019年に「RE100」に加盟しました。



#### 当社の取り組みの概要

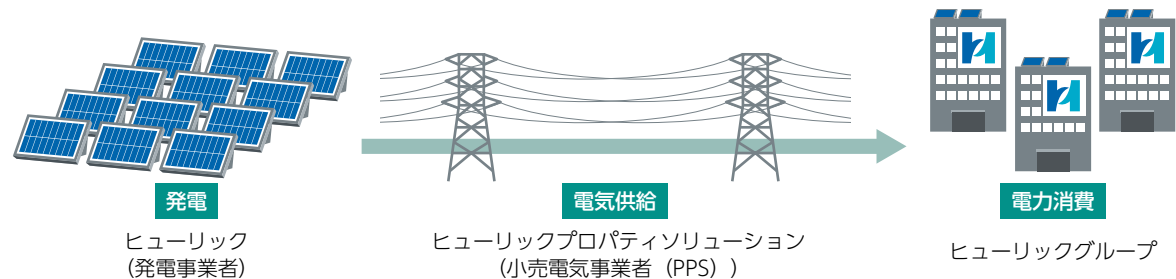
2012年から参入している太陽光発電事業において、2020年よりFIT制度\*を利用しない（以下、「非FIT」）太陽光発電設備の開発を開始します。子会社を含むグループの使用電力をカバーする太陽光発電設備を開発することで、2025年までに100%再生可能エネルギー化（RE100達成）を目指します。太陽光発電設備により発電された電気を、小売電気事業者（PPS）となるグループ企業のヒューリックプロパティソリューションを介して、各ビルへの供給を行うことにより、日本初の「100%自社保有電源と、自社供給」のスキームによるRE100達成の予定です。本スキームにより、化石燃料によって発電された電気

#### 取り組む背景

「RE100」とは、「Renewable Electricity 100%」の略であり、事業活動に必要な電力エネルギーを、100%再生可能エネルギーにすることを目標に掲げる企業が加盟する国際的なイニシアティブです。世界的な環境課題とされる気温上昇や洪水等の気候変動の原因となる温室効果ガスの削減を目標に、再生可能エネルギーの普及を図る取り組みです。現在、RE100には全世界で200を超える企業が参加しており、日本企業も2020年3月時点で33社が参加しています。

の料金と同等の金額で、再生可能エネルギーを扱うことが期待出来ます。今回事業展開する非FITの太陽光発電設備の開発による「RE100」の達成と長期的な事業継続は、当社が掲げているCO<sub>2</sub>排出量削減計画に大きく貢献するとともに、当社が環境長期ビジョンでも掲げる「持続可能な社会（低炭素社会&循環型社会）」を実現していきます。

※FIT制度とは…2012年に施行された再生可能エネルギーにより発電された電気の固定価格買取制度を言います。電気事業者が買い取る当該電気費用の一部は、電気使用者の料金に上乗せされ、国民の実質負担となるため、FIT電気は再生可能エネエネルギーとして扱われません。（FIT電気の使用はRE100達成とはみなされません。）



### メガソーラー施設（大規模太陽光発電所）によるオフサイトZEB化の取り組み

当社は2020年からFIT（再生可能エネルギーの固定価格買取制度）を適用しない複数のメガソーラー施設の開発に着手します。

それらのメガソーラー施設で発電された再生可能エネルギーを、ヒューリックプロパティソリューションが運営する小売電気事業者（PPS）が本社ビルおよび子会社の事業所、当社が運営するホテル、旅館に供給することで、

2025年までに「ヒューリック版オフサイトZEB」を実現する予定です。ZEBとはNet Zero Energy Buildingの略で、建築計画の工夫による日射遮蔽・自然エネルギーの利用、高断熱化、高効率設備システムの導入によって大幅な省エネルギーを実現した上で、太陽光発電等によって使用するエネルギーをまかなう建築物のことです。

## 省エネ技術等の採用

- **建物**：建物外皮性能の向上（窓仕様と断熱の強化等）や、自然換気・自然採光システムの導入、屋上・壁面緑化などを採用します。
- **高効率機器・システム**：LED照明の明るさセンサーや人感センサーによる調光制御、高効率空調システム、全熱交換器、CO<sub>2</sub>センサーによる導入量最適化制御による外気負荷低減、コージェネレーション、燃料電池、未利用エネルギーや熱融通システムの活用などに取り組みます。



自然採光システム  
(ヒューリック本社ビル)



自然換気システム  
(ヒューリック本社ビル)

## 温室効果ガスの排出状況

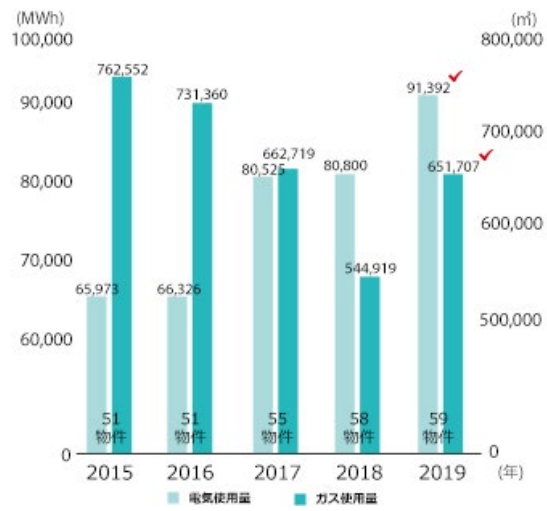
### 保有ビルでのエネルギー使用量・CO<sub>2</sub>排出量

当社が掲げる「2030年までに2013年比でCO<sub>2</sub>排出量を45%削減する」というCO<sub>2</sub>排出量削減計画の目標達成に向け、積極的に取り組んでいきます。

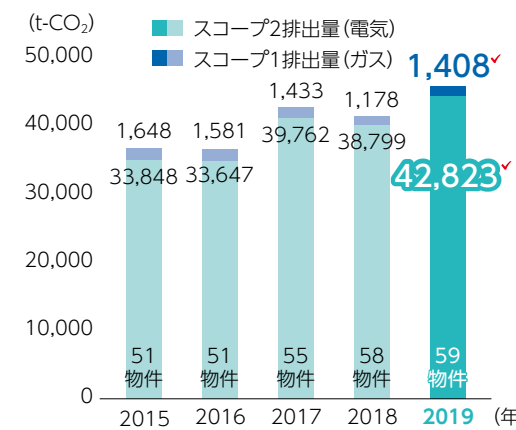
#### エネルギー使用量・原単位 ※1、※2



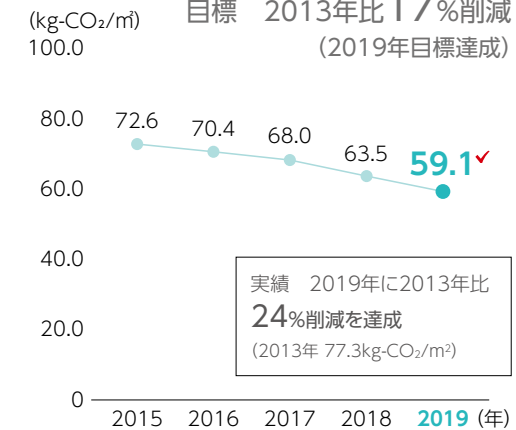
#### (ご参考) 電気使用量・ガス使用量 ※1、※3



#### CO<sub>2</sub>排出量 ※1、※3、※4



#### CO<sub>2</sub>排出原単位 ※3、※4、※5、※6



(注) ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

※1 対象を延床3,000㎡以上の事務所ビルと自社運営ホテルとし、単独で銀行（支店）がテナントに入っているビル及び販売用不動産、区分所有、共有を除きます。

※2 単位発熱量は、2016年から昼間電力0.00997GJ/kWh、夜間電力0.00928GJ/kWh、都市ガス44.8GJ/千Nm<sup>3</sup>を使用しています。

※3 2016年より、都市ガスについては、当社グループが直接契約している使用量を集計しています。

※4 都市ガスの単位発熱量及びCO<sub>2</sub>排出係数は、地球温暖化対策推進法に規定されている値を使用し、電気のCO<sub>2</sub>排出係数は対象ビルが購入している電気小売事業者の基礎排出係数を使用しています。

※5 対象範囲を、当社のCO<sub>2</sub>排出原単位削減の取組みを適正に反映するため、削減目標を設定した2013年時点から保有していたビルへ変更しました。2015年から2018年の実績値も変更後の対象範囲で再計算しました

※6 CO<sub>2</sub>排出原単位は、電気とガスのCO<sub>2</sub>排出量の合計値を分子、対象物件の延床面積の合計値を分母として算定しています。対象範囲は、削減目標を設定した2013年時点から所有しているビルです。

バリューチェーン全体での取り組みの推進

当社は、物件の取得から、開発、建替、賃貸、管理保守などに至るまで、バリューチェーン全体で環境配慮に取り組んでいます。また、CO<sub>2</sub>排出量の計算においても、自社からの排出(スコープ1、2)だけでなく、事業活動に

関わる間接的な排出（スコープ3）も算定対象とし、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を幅広く把握し、削減するよう努めています。

単位：t-CO<sub>2</sub>

| カテゴリー                  | 主な算定対象                              | 2016年    | 2017年    | 2018年    | 2019年    |
|------------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 購入した製品・サービス            | 消耗品・事務用品(ヒューリック(株))<br>上下水道(主要59物件) | 351      | 385.1    | 371.9    | 388.3    |
| スコープ1、2以外の燃料、エネルギー関連活動 | 電気使用(主要59物件)                        | 2,348.0  | 2,830.6  | 2,860.3  | 3,235.3  |
| 上流の輸送                  | 宅配便、郵便(ヒューリック(株))                   | 30.8     | 32.3     | 31.4     | 36.7     |
| 事業活動で発生する廃棄物           | ヒューリックグループ会社の本社が入居する7物件             | 42.7     | 46.9     | 67.9     | 34       |
| 出張・営業                  | 電車・バス・飛行機等による移動(ヒューリック(株))          | 58.4     | 71.3     | 98.7     | 90.5     |
| 従業員の通勤                 | 電車・バス等よる通勤(ヒューリック(株))               | 40.8     | 45.3     | 44.6     | 42       |
| スコープ3排出量合計             |                                     | 2,871.70 | 3,431.50 | 3,474.80 | 3,826.80 |

(注) 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」に基づいてバリューチェーンを含めた温室効果ガス排出量を算定しました。

グリーン調達への取り組み

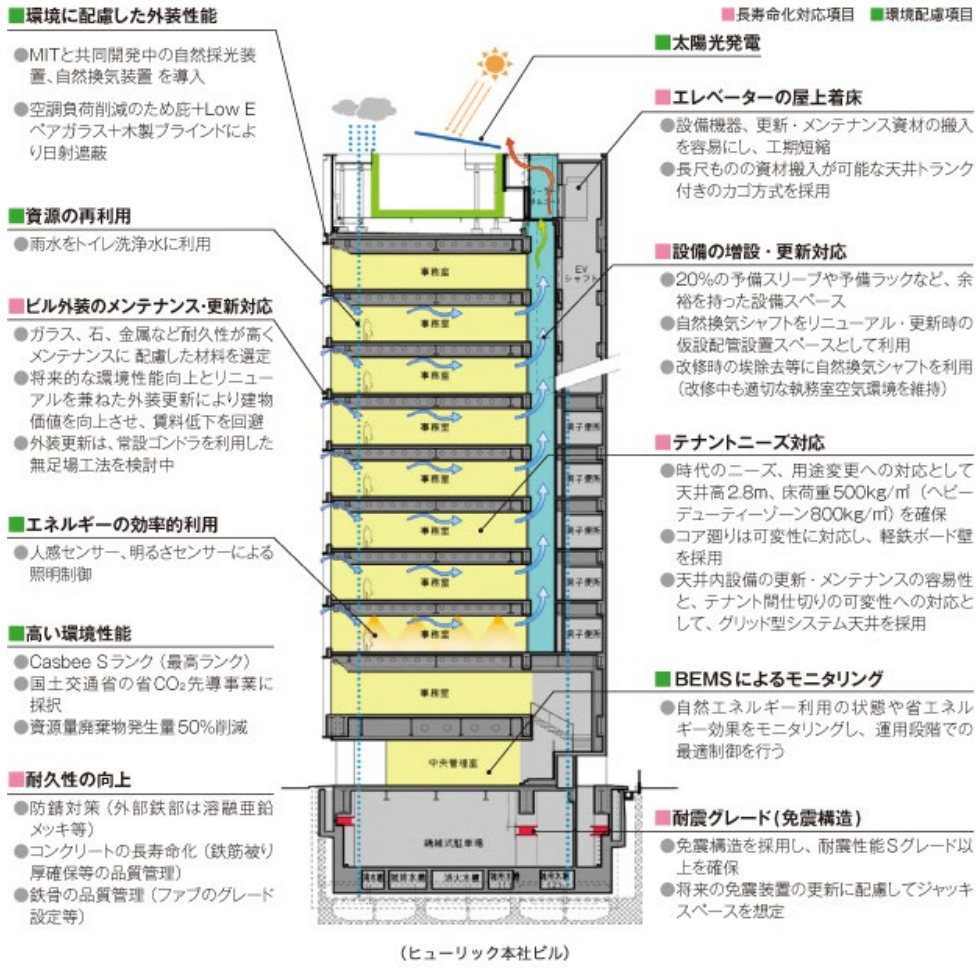
当社では、事業全体で環境負荷を削減することを目指しております。  
サプライヤー等の取引先の皆さまも下記のグリーン調達方針へご協力頂きますようよろしくお願いいたします。

1. 省エネ活動を行い、温室効果ガス排出量を削減していくこと。
2. 水の使用を可能な限り削減すること。
3. 生物多様性に配慮した事業を行うこと。
4. 環境汚染の防止を徹底すること。
5. 省資源に努め、廃棄物排出量を低減すること。

先導的省CO<sub>2</sub>技術の導入

ヒューリック本社ビル省CO<sub>2</sub>技術の導入

屋上には太陽光発電パネルを設置し、雨水はトイレの洗浄水として利用します。事務室を含め全館LED照明を採用し、昼光センサーによって照度を調整します。外壁の断熱性向上のためLow-Eペアガラス、木製ブラインドを使用します。



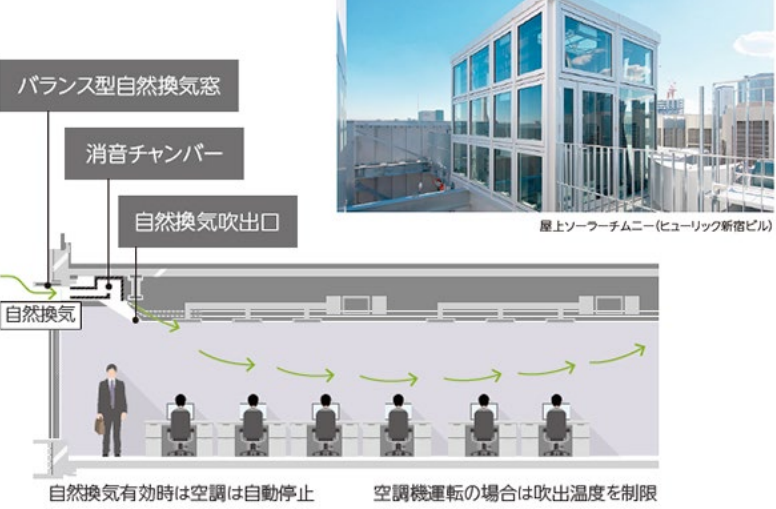
MIT(マサチューセッツ工科大学)との共同研究による自然換気・自然採光システム

自然換気システム

自然エネルギーを最大限活用して空調の負荷を減らすことができれば、エネルギー使用量を抑え、CO<sub>2</sub>を大幅に削減することができます。この自然換気システムの導入にあたってはMITと共同研究を行い、空気の流れ方などを綿密にシミュレーションしました。

ヒューリック本社ビルにおける自然換気では、単なる機械空調の補助ではなく、中間期には自然換気のみによる空調を実現しました。また、給気口には消音チャンバーを設置し、騒音値の高い都市部での自然換気システムを実現しました。

自然換気断面イメージ図

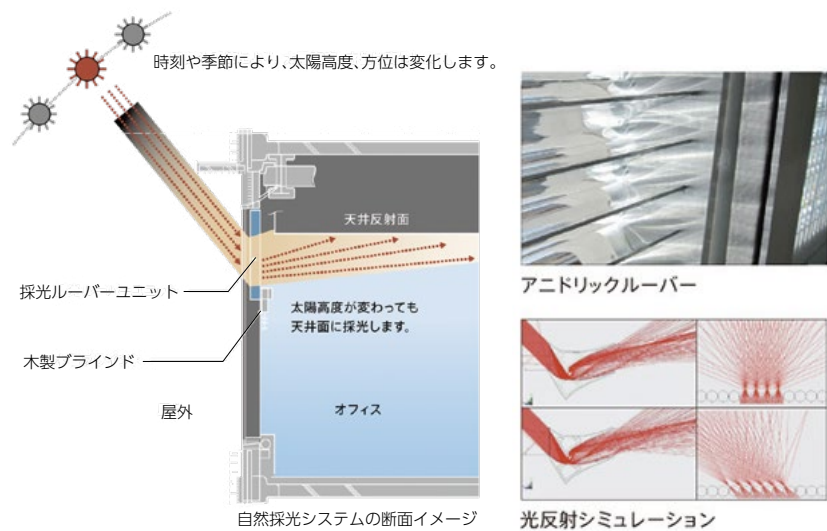




## 自然採光システム

自然採光システムは、MITと共同開発をした特殊形状の自然採光ルーバー（アニドリックルーバー）によって、動力を使うことなく、変化する季節・時間（太陽の位置・高度）において常に太陽光を室内天井面に取り込むことができるシステムです。室内天井材を反射率の高い金属パネルによる反射天井とし、オフィス机上面に均一でやさしい自然光を取り込むことができます。このシステムはヒューリック本社ビルをはじめ、ヒューリック新宿ビル等で導入しています。

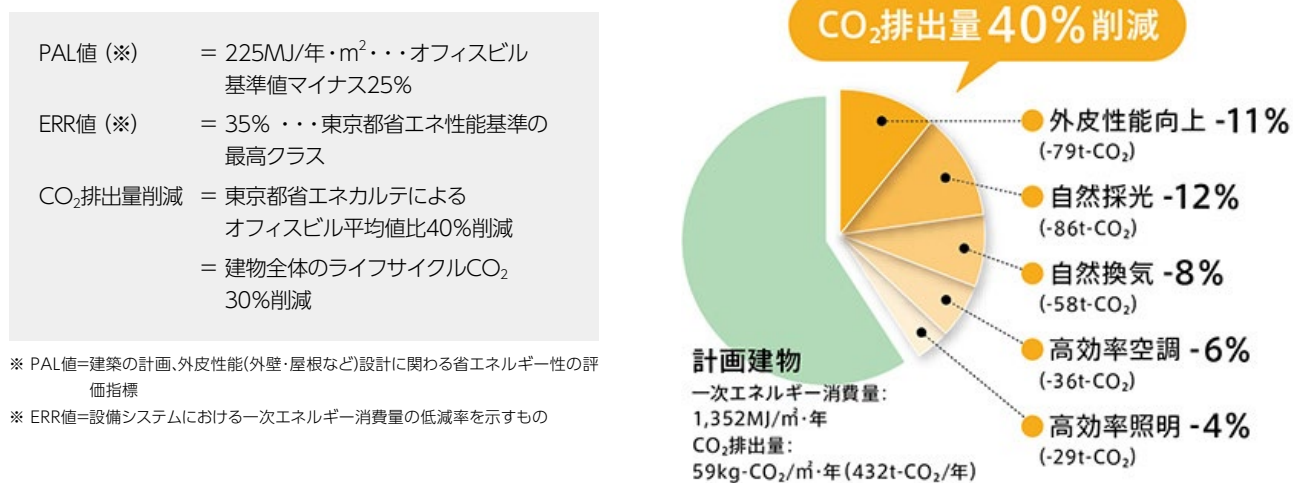
## 自然採光イメージ図



## 省CO<sub>2</sub>効果

### ヒューリック本社ビルでの試算

トップレベルの環境技術を導入することにより高い省CO<sub>2</sub>効果が得られます。CASBEE(建築物総合環境性能評価システム)による評価でも、BEEは3.3で、Sランクに該当します。



## 環境技術の製品化

### 自然採光システム（特許取得）

MITとの3年間にわたる共同研究・開発により具現化したもので、特殊形状の自然採光ルーバー（アニドリックルーバー）によって、動力を使うことなく、変化する季節・時間（太陽の位置・高度）において常に一定量の太陽光を室内天井面に取り込むことができるシステムです。極めてシンプルでメンテナンスフリーな固定タイプでありながら、今まで達成が不可能とされてきたレベルの自然光ボリュームによる快適な照度を得られることが最大の特徴です。

### 【特許の概要】

発明の名称:採光ルーバーユニット

登録番号:第6021103号

登録日:2016年10月14日

### 太陽光発電パネル（特許取得）

太陽工業株式会社、岐阜プラスチック工業株式会社と共同開発をしたこの太陽光発電パネルの特徴は、「軽量」「自由設計」「簡単取付」にあります。

アルミ板と樹脂系ハニカムパネル材により高強度で軽量の太陽光発電パネルを実現し、その重さは従来型と比較し1/2程度でオーダーメイドの自由設計で多様な形状に対応し、専用金物によるスライド式簡単取付で、改修工事など厳しい荷重条件の建物に設置可能となっています。

### 【特許の概要】

発明の名称:太陽光発電装置、およびその組み立て方法

登録番号:第6018856号

登録日 : 2016年10月7日



太陽光発電パネル(特許取得)

### 薄層壁面緑化システムの製品化（特許取得）

環境ビジネスの一環として東邦レオ株式会社、ダイトウテクノグリーン株式会社と共同で既存ビルにも導入しやすい壁面緑化システム（薄層壁面緑化システム）の開発を行いました。製品化されており、3社共同で特許を取得しました。

### 【特許の概要】

発明の名称:緑化装置及び緑化装置の施工方法

登録番号:第6460942号

登録日 : 2019年1月11日

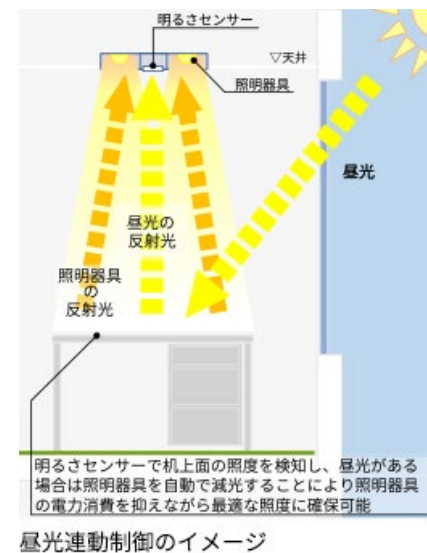


薄層壁面緑化システムの製品化

## 省エネルギーに対する取り組み

### 高効率照明や照度制御機器の導入

当社は、省エネ性能の高いLED照明器具と人感センサー・昼光センサー等の照度制御機器を導入し、CO<sub>2</sub>排出量の大幅な削減を実現しています。



昼光連動制御のイメージ



人感センサーの動作原理



## LED照明の導入

LEDは低い消費電力で白熱灯や蛍光灯以上の照度を保つことができるため、消費電力・CO<sub>2</sub>排出量の大幅な削減につながります。しかも長寿命であるため、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。当社では開発物件に、原則全館LED照明を導入しています。また、既存ビルにおいても、省エネ改修工事を実施し、順次高効率照明やLED照明に切り替えています。



LED照明の空間(ヒューリック数寄屋橋ビル)

## 高齢者施設への省エネルギー・省CO<sub>2</sub>排出設備の導入

当社では高齢者施設において積極的に省エネルギー・省CO<sub>2</sub>排出設備を導入しています。トラストガーデン荻窪、チャームプレミア山手町、ホスピタルメント文京弥生等多くの施設で、屋上に太陽光発電パネルを設置し、共用部照明への電力供給を行っています。また、グランダ稲村ヶ崎

鎌倉碧邸では最上階にトップライトを設け自然採光を行っています。さらに、2019年に竣工した当社のすべての高齢者施設において、照明機器はLED照明を採用して省エネルギーに取り組んでいます。その他、自然換気システム、輻射冷暖房、高効率給湯器等の採用を積極的に行っています。



自然換気システムを導入した吹き抜け(ホスピタルメント武蔵野)



グランダ稲村ヶ崎 鎌倉碧邸の屋上太陽光発電パネル

## テナントが省エネに取り組みやすいシステムの導入

ヒューリックグループでは自由に空調を制御でき、エネルギーの使用量も把握できる“見える化システム”の導入をしています。このシステムにより、テナントにとっての最適な空気環境の設定が可能となり、また、省エネへの取り組みがしやすくなります。



見える化システム(ヒューリック浅草橋ビル)

## 再生可能エネルギーの有効活用

### 再生可能エネルギー活用の取り組み

当社は、3Kビジネスの一つとして環境ビジネスを推進しており、再生可能エネルギー設備投資件数として、各年3件以上を目標に掲げています。2019年度の実績は、4件でした。

### 太陽光発電システム

ビルの屋上に太陽光発電パネルを設置し、太陽光発電によるCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。2019年竣工物件では、渋谷 パルコ・ヒューリックビル（発電能力10kW）、ホスピタルメント文京弥生（同 3.36kW）、トラストガーデン荻窪（同 5.3kW）、チャームプレミア山手町（同 3.12kW）に太陽光発電パネルを設置しました。



トラストガーデン荻窪の屋上に設置された太陽光発電パネル

#### 発電量の多い物件と発電量の例 (2019年実績)

|                 |             |
|-----------------|-------------|
| ヒューリック本社ビル      | 11,008kWh/年 |
| ヒューリックレジデンス西大井  | 28,758kWh/年 |
| ヒューリック志村坂上      | 11,650kWh/年 |
| ヒューリック大阪ビル      | 9,438kWh/年  |
| サニーライフ船橋        | 8,162kWh/年  |
| ヒューリック麹町ビル      | 6,412kWh/年  |
| ヒューリック八王子ビル     | 6,008kWh/年  |
| ヒューリック府中        | 5,765kWh/年  |
| ヒューリックレジデンス新宿戸山 | 4,913kWh/年  |
| ヒューリック浅草橋ビル     | 4,899kWh/年  |

### 太陽熱集熱パネルの設置

ホテルや集合住宅等、給湯を多く使う建物で太陽熱集熱パネルを利用した太陽熱給湯システムを採用しています。この給湯システムでつくられたお湯は、共同住宅、寄宿舎、厨房等に給湯しています。

ヒューリックスクエア東京では、ザ・ゲートホテル東京の給湯の補助熱源として太陽熱集熱パネルを屋上に設置し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しています。



屋上の太陽熱集熱パネル(ヒューリックスクエア東京)

### 壁面への太陽光発電パネルの設置

ヒューリック荻窪ビルでは、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。3.5kWのシステムを採用し、年間約3,500kWh発電しています。



建材一体型の太陽光発電パネル(ヒューリック荻窪ビル)



## 風力発電システム

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

## メガソーラー事業

環境問題が深刻化する中、当社は環境経営への取り組みを強化し、社会的要請に応えるべく、2014年11月に福島県双葉郡広野町において固定価格買取制度（FIT）を適用したメガソーラー施設（大規模太陽光発電所）を取得しまし



広野町ソーラー

た。2015年は茨城県笠間市大古山町、2016年には千葉県山武郡横芝光町と拡大しました。これらの発電所の運用で培ったノウハウを活かし、2020年からFIT制度を適用せずに事業性を確保した太陽光発電所の開発に着手しました。

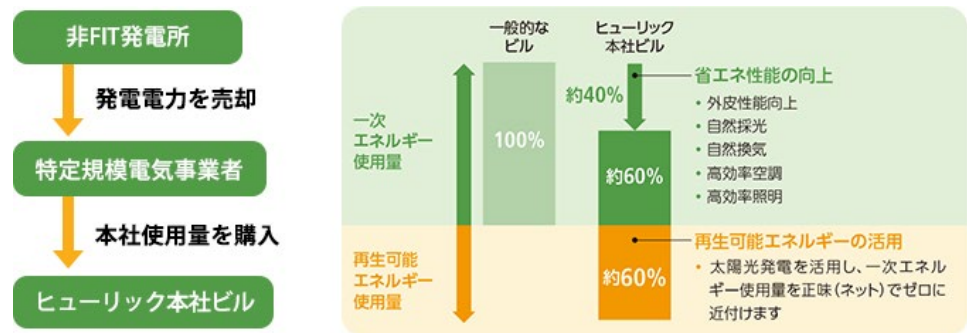


大古山ソーラー

## メガソーラー事業の効果

### 効果1：再生可能エネルギーの利用によるヒューリック版オフサイトZEBへの取り組み

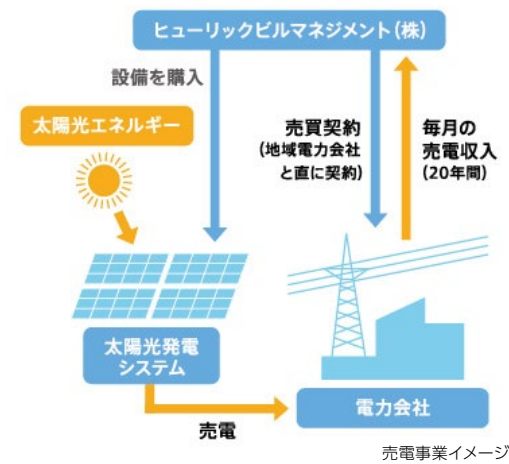
2020年から開発に着手したFIT制度を適用しない太陽光発電所で発電した電力を、特定規模電気事業者を介して売買を行い、本社ビルで使用する仕組みにより、間接的に使用エネルギー概ねゼロ化（ZEB化）を目指す取り組みを実施しています。



ヒューリック本社ビルは自然採光・自然換気などの省エネ技術を導入した省エネ性能が高いビルのため、一般的なビルのエネルギー使用量に対して、約40%エネルギー使用量を削減することができています。残り約60%の必要エネルギーについては、再生可能エネルギーを活用することによりヒューリック版オフサイトZEBが実現されます。

### 効果2：売電収入、メンテナンス事業のノウハウ獲得

本事業は、20年間のメンテナンス費用等がセットとなっており、グループ会社であるヒューリックビルマネジメントにおいて、事業での売電収入を得るほか、付帯ビジネスとしてのメンテナンス事業の知識・ノウハウを獲得し、新規事業として取り組んでいます。



### 効果3：福島県におけるソーラー事業による復興支援

東日本大震災後の福島県での発電所の所有・運営により、土地を有効活用し、地域経済に貢献することや、工事やメンテナンスに係る業務を地元企業に委託することで雇用を創出する、といった復興支援へも積極的に取り組んで

います。この発電所の開発工事は、地元の土木・建設会社に協力していただき、設備の運営につきましても、地元雇用を行い、持続的・長期的な地元経済の活性化につながることを目標としています。



## 未利用エネルギーの有効活用

### 未利用エネルギー活用の取り組み

未利用エネルギーとは、ビルや工場などから捨てられている熱や、外気と河川、地下水、下水との温度差など、有効に活用可能であるにもかかわらず、利用されてこなかっ

たエネルギーの総称です。当社は低炭素社会の実現のために、開発プロジェクトの立地条件や用途・特性に応じて、先進的な未利用エネルギー活用に取り組んでいます。

#### 事例

#### ふふ河口湖の温泉廃熱利用設備

当社所有の高級旅館、ふふ河口湖では、かけ流し温泉として廃棄される温泉排水の熱を高効率のヒートポンプで回収し、施設の給湯の補助加熱源として利用する温泉廃熱利用システムを導入しました。導入の効果として給湯消費エネルギーの約30%が削減されました。本システムは、平成29年度と平成30年度の経済産業省の「地域の特性を活かした地産地消促進事業補助金」の交付を受けています。



ふふ河口湖外観

## 循環型社会の実現に向けた取り組み

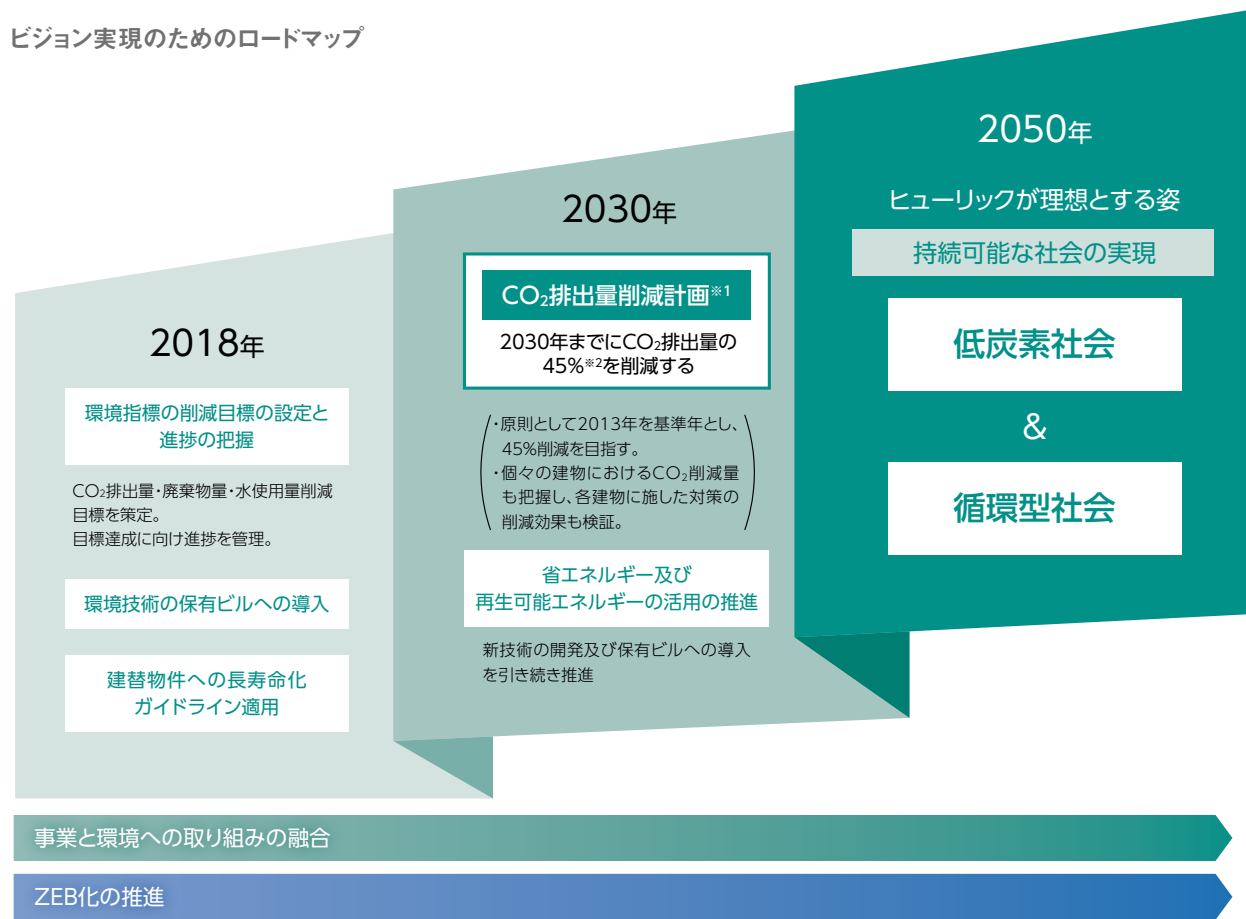
### 循環型社会の実現

#### 基本的な考え方

ヒューリックは、環境長期ビジョンとして「ヒューリックが理想とする2050 年の社会の姿を低炭素社会と循環型社会として、環境配慮経営を推進する。」ことを掲げています。循環型社会の実現に向け、テナントのみなさまやビル管理会社と協力し、廃棄物や水の使用量の削減に積極的に取り組んでいます。ビルの建替の際には、廃棄物を大幅に削減できる長寿命化ビル設計の採用などを行い、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、資源を有効活用することで環境負荷の低減に努めています。

【2019年度の実績】 ヒューリック長寿命化ビルガイドラインを標準として新築したビル件数 5 件

#### ビジョン実現のためのロードマップ



※1 2015年12月のCOP21（国連気候変動枠組条約第21回締約国会議）で「パリ協定」が採択されたことを背景にCO<sub>2</sub>削減に向けた動きが加速しました。これを受けて当社でもこれまでのCO<sub>2</sub>削減計画を見直し、2030年を目標年とする新たな目標を掲げました。

※2 この計画では、電気に係わるCO<sub>2</sub>排出係数の低下も含むこととしています。2019年11月に加盟を宣言したRE100（P.26ご参照）での取り組みとして、当社グループの使用電力の全量を自社保有の太陽光発電設備による再生可能エネルギーで賄うことを2025年までに達成することで、計画の更なる前倒し達成もしくは削減値の増加が期待されます。

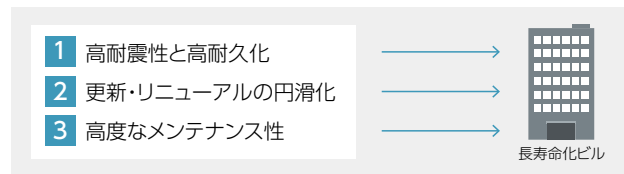
### 事業での取り組み-ビルの長寿命化

#### 100年オフィスを標準仕様

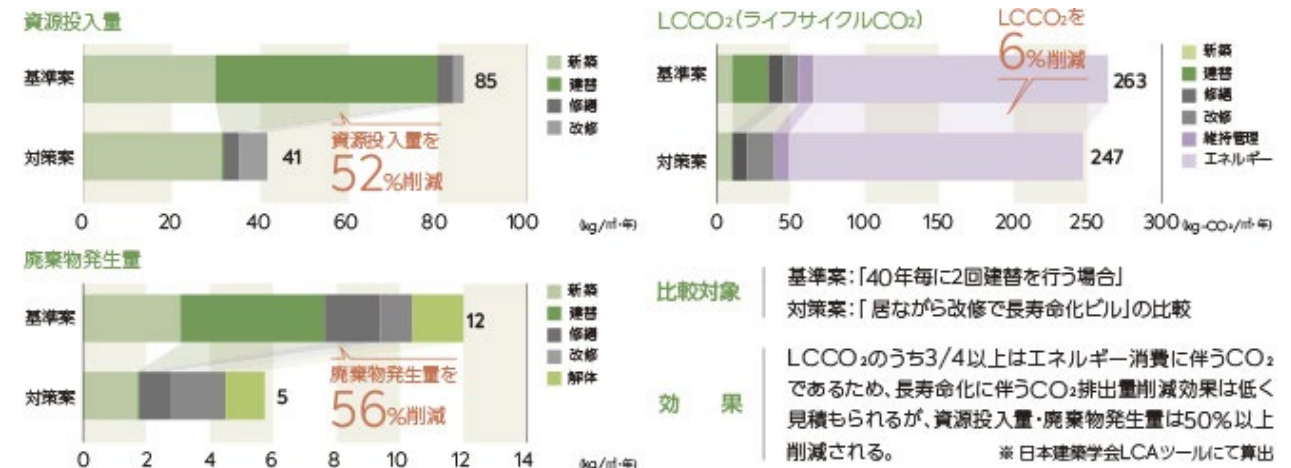
当社は「ヒューリック長寿命化ビルガイドライン」を2011年に策定し、建替物件の標準仕様としています。ヒューリック長寿命化ビルガイドラインは、「高耐震性と高耐久化」「更新・リニューアルの円滑化」「高度なメンテナンス性」という3つの考え方から成り立っています。ビルの躯体は100年以上安全に使い続けられるグレードを確保し、同時に今後多様化するワークスタイルに応じたレイアウト変更や、ビルの外観の刷新を可能にしています。また、長寿命ビル仕様とした場合、従来の40年毎に建替えるケース（基準案）と比較して、建替工事に伴う廃棄物発生量と資源投入量をそれぞれ50%以上削減

減する効果があり、また、ライフサイクルCO<sub>2</sub>を6%削減することができます。

この評価を踏まえて2011年のガイドライン策定以降、現在に至るまでに竣工・着工したすべての建替物件において長寿命化設計を標準仕様としています。



#### ビル長寿命化における環境面のメリット



#### ヒューリック長寿命化ガイドライン

##### 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、建築基準法の1.25倍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
- 予備配管・機器の設置スペース確保等により、更新・リニューアル工事時も事業を継続可能
- 特に商業ビルではビル外観を陳腐化させないよう、時代のニーズに合わせて取替可能なファサードシステムも採用



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。

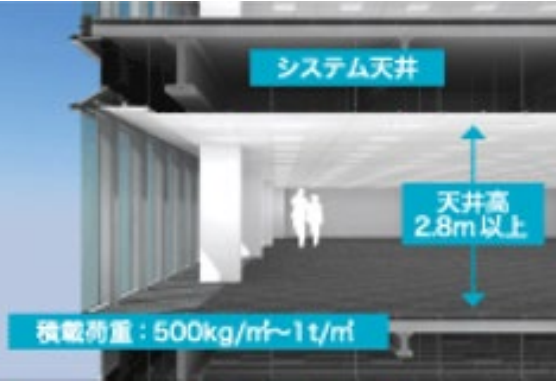
- 外壁の点検やメンテナンス時には仮設ゴンドラが容易に設置可能
- 屋上まで資材を搬入するため、屋上までエレベーターを着床

POINT1

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、物販店舗→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/m <sup>2</sup> 、ヘビーデューティーゾーンは800kg/m <sup>2</sup> ～1t/m <sup>2</sup> |
| システム天井 | 天井内の設備更新とメンテナンスの容易システム天井性、テナント間仕切りの可変性への対応                                          |



POINT2

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。

一方、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。



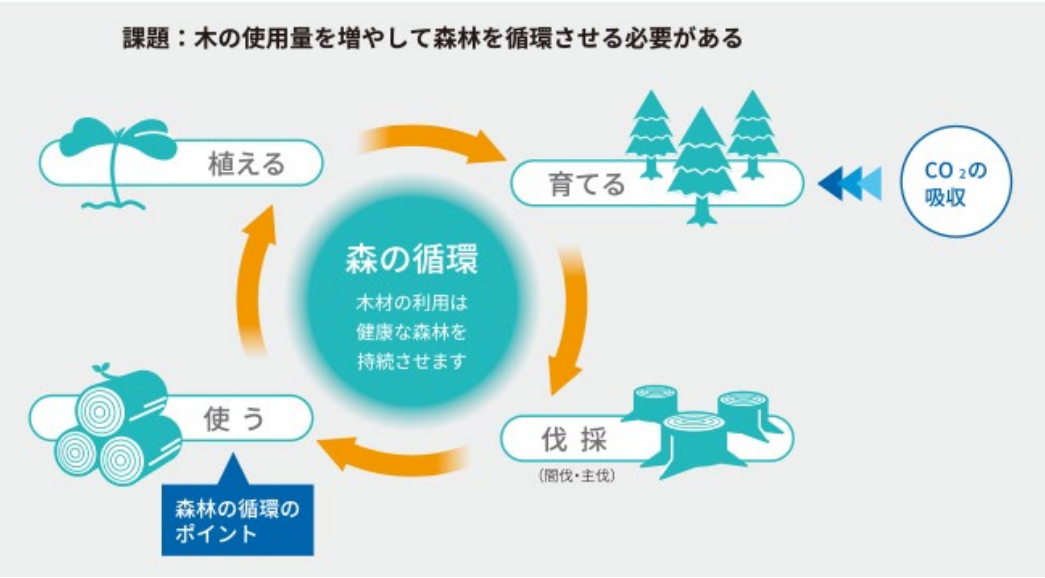
ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

事業での取り組み-耐火木造建築

当社は、2018年より林野庁のCO<sub>2</sub>削減への取り組みである「木材利用の拡大」推進を受けて、製造・加工に要するエネルギーの少ない木材を利用した耐火木造建築の開発を行っています。

木は空気中のCO<sub>2</sub>を吸収し炭素を固定しながら成長するため、国土に木が豊富にあることはCO<sub>2</sub>の削減につながりま

す。また、木材として伐採時期を迎えた木はCO<sub>2</sub>を吸収する能力が低下しているため、これらを伐採・製材し建材として利用する一方で新しい木を植えることにより、CO<sub>2</sub>をよく吸収する若い木が常に一定数存在する状態が保たれます。耐火木造建築への取り組みは、森の循環を促進し、その結果としてCO<sub>2</sub>の削減につながります。



木造建築への取り組み方針

|     |                                                                      |
|-----|----------------------------------------------------------------------|
| 広める | 「木造建築シンポジウム2019」を開催<br>都市部での木材需要拡大に向けて、木造建築の可能性を広めるため、シンポジウムを開催しました  |
|     | 「ウッド・チェンジ・ネットワーク」に加盟<br>民間建物等における木材利用促進に向けて林野庁が主催する懇談会に加盟しています       |
| 使う  | 「銀座8丁目開発計画」<br>日本初となる耐火木造12階建ての商業施設（木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造）の開発を行っています |
| 植える | 「環境植林」の実施<br>森林サイクルの「使う」に加えて「植える」も実施していく方針                           |

使う事例：銀座8丁目計画(耐火木造の商業施設)

当社の重点エリアのひとつである銀座において、日本初となる耐火木造12階建て(木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造)の商業施設の開発を行っており、2021年12月の竣工を予定しています。

特徴

新技術

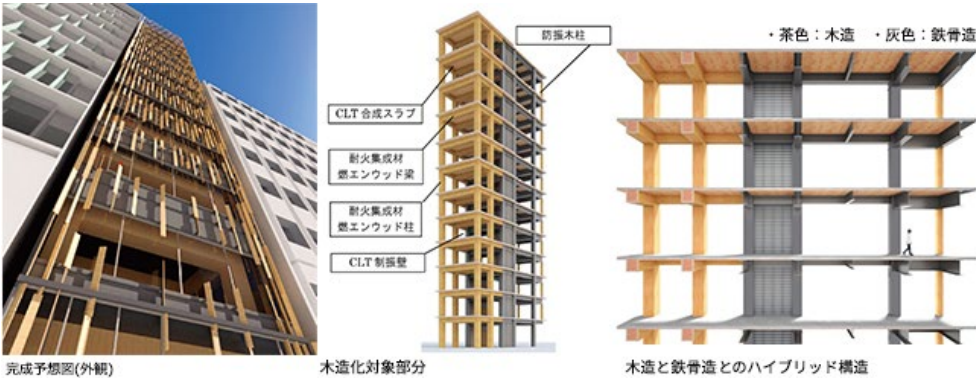
- ・日本初となる耐火木造 12 階建商業施設
- ・低層での事例はあるものの賃貸ビルで 11 層以上の事例はない（2019 年現在）

環境配慮

- ・外装材にも木材を利用
- ・木材の利用を増やし、森の循環に貢献

BCP 対応

- ・補助高架水槽と汚水槽を設置し、災害時にも 72 時間在館者のトイレ使用と飲料水の確保を可能にする。
- ・非常用発電機を設置し、72 時間対応可能にする。
- ・銀座地区であることを考慮し、高潮対応のため設備をできる限り上層階に設置し、1m まで防潮板で対応可能にする。



広める事例①：木造建築シンポジウム2019の開催

木造建築物のさらなる可能性を広め、CO<sub>2</sub>削減や森林保全の一助となることを目的に木造建築シンポジウム2019を開催しました。当日は800人を超える参加者があり、基調講演やパネルディスカッションを通じて木造建築の可能性と課題について理解を深めるきっかけづくりとなりました。

基調講演

|                      |                                                                                                      |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 隈研吾氏<br>(建築家・東京大学教授) | コンクリートから木へ<br>日本は「木の世紀」のトップランナーになりえる<br>● 20世紀はコンクリートの時代だったがコンクリートから木に空気が変わってきた<br>● 日本の木の技術は世界一といえる |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

パネルディスカッション

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 隈 研吾 氏<br>(建築家・東京大学教授)         | 都市部における木材需要の拡大を目指して<br><br>● 中高層木造建築の増加が地域活性化を促す<br>● 地球環境と人間環境の問題を木造建築が改善する<br>隈 氏 ● 「木造」は日本が世界でひっぱりだこになれる分野<br>隅 氏 ● 日本の豊富な森林資源の活用が地方創生の柱になる<br>亀井 氏 ● 高層木造建築の計画には木材の適材適所がキーポイント<br>宮下 氏 ● エンジニアリングウッドの技術革新が高層木造を支える<br>福島 氏 ● 木は持続可能社会にふさわしい未来のための素材 |
| 隅 修三 氏<br>(東京海上日動火災保険株式会社 相談役) |                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 亀井忠夫 氏<br>(株式会社日建設計 代表取締役社長)   |                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 宮下 正裕 氏<br>(株式会社竹中工務店 取締役会長)   |                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 福島 敦子 氏<br>(ジャーナリスト)           |                                                                                                                                                                                                                                                         |

広める事例②：ウッド・チェンジ・ネットワークへの加盟

ウッド・チェンジ・ネットワークは、林野庁主催の民間建築物等における木材利用促進に向けた懇談会です。懇談会では民間非住宅建築物等における木材利用の促進に向け、課題の特定や解決方策、普及のあり方等について協議、検討を行い、木材が利用しやすい環境づくり、日本全国に木材利用を広げていくプラットフォームづくりに取り組んでいます。当社はこれに加盟し、継続した木材利用の促進活動を行っていきます。



グループでの取り組み

|         |                                                                                                                                                                           |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本的な考え方 | 循環型社会の実現に向け、当社グループではテナントの皆さまやビル管理会社と協力し、廃棄物や水の使用量の削減に積極的に取り組んでいます。ビルの建替の際には、廃棄物を大幅に削減できる長寿命化ビル設計の採用などを行い、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、資源を有効活用することで環境負荷の低減に努めています。 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

保有ビル及び建替における省資源と廃棄物の削減

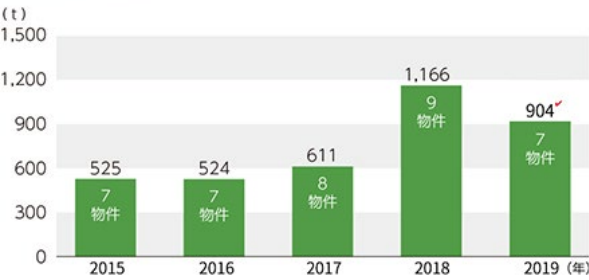
テナントの皆さま、ビル管理会社と協力し、廃棄物削減・水使用量削減に取り組んでいます。導入しており、既存の保有ビルにおいても順次節水型の洗浄便器、手洗い器を標準化しています。多くのビルで雨水を利用したトイレや各種節水システムを



保有ビルでの廃棄物排出量

当社グループ会社の本社が入居している自社所有ビル（含むホテル）では、循環型社会の実現に向けて廃棄物削減の地道な努力を進めています。

廃棄物排出量



※ を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。  
※ 当社のグループ会社の本社が入居している自社所有ビルを対象としています。対象物件数は、2015年・2016年7物件、2017年8物件、2018年9物件、2019年7物件です。2018年から集計対象となった「ポルテ金沢」が大規模ビルのため、2018年に実績が大きくなりました。

リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物

|                      |             | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 対象物件数                |             | 7物件   | 8物件   | 9物件   | 7物件   |
| リサイクル廃棄物             | 紙類          | 240   | 296   | 348   | 102   |
|                      | ビン・缶・ペットボトル | 28    | 29    | 80    | 76    |
|                      | 合計          | 268   | 325   | 428   | 179   |
| 非リサイクル廃棄物            | その他一般廃棄物    | 195   | 218   | 629   | 576   |
|                      | 産業廃棄物       | 61    | 68    | 109   | 149   |
|                      | 合計          | 256   | 286   | 738   | 725   |
| リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物合計 |             | 524   | 611   | 1,166 | 904   |

原材料購入量

|          | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| 鋼材購入量(t) | 688   | 2,315 | 5,956 | -     |
| 鉄木購入量(m) | 33    | 91    | 87    | -     |
| 合板購入量(m) | 60    | 91    | 233   | -     |
| 木材購入量(m) | 93    | 182   | 320   | -     |

※集計対象は各年に竣工した建替物件で、データの収集を行っていた物件に限る。  
2019年は、該当物件（竣工した建替物件）はありませんでした。

3Rの推進

リデュースの取り組み

当社保有ホテルのレストランから出るごみの削減

資源を大切にするため、100年以上の長きにわたって使用できる建物を標準仕様にする(※)など、建替時に発生する廃棄物やCO<sub>2</sub>排出量を抑制する工夫をしており、環境面におけるメリットを実現しました。また、自社ブランドの直営ホテル

※ 100年の長寿命ビル仕様にした場合、従来の40年毎に建て替えるケース（基準案）と比較して、建替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。当社では2011年以降に開発したすべての物件において長寿命化設計を標準仕様としています。

本社ビルにおけるプラスチックごみの削減

当社は、使い捨てプラスチックごみによる海洋汚染の深刻化を考慮し、本社ビル内の売店では使い捨てプラスチック製の飲料容器、ストロー、スプーン、レジ袋等の配布をとりやめ、

であるザ・ゲートホテルでは、レストランから出る生ゴミをバイオ処理し、ゴミの量を低減しています。



紙製品への切り替え、従業員へのマイカップ利用の積極的な呼びかけを実施しています。

リユースの取り組み

建替における地下部分躯体の一部再利用

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

周辺への影響をふまえて物件ごとに検討した結果、PC工法を右記の物件で導入しました。



再利用実績

- ヒューリック銀座数寄屋橋ビル
- ヒューリック本社ビル
- 御茶ノ水ソラシティ
- ヒューリック新宿ビル

古本の寄付によるリユース促進

社員の意見から発足した古本の寄付活動は、グループ各社の社員から不要となった本を集め、外部の古本取扱い会社を通じ、その売却額を、アジアの子供たちの教育・文化支援を

行う「公益社団法人シャンティ国際ボランティア会」に寄付する取り組みです。これにより廃棄物の削減だけでなく、貧困解決への支援にもつながります。

リサイクルの取り組み

日常のオフィス業務を通じリサイクルへの取り組みとして、使用済み用紙、使用済みプリンタートナーのリサイクルを行っています。今後もこの活動に取り組み循環型社会の実現に貢献していきます。

使用済み用紙リサイクル量推移(※)

| 年度     | 2015年 | 2016年 | 2017年  | 2018年  | 2019年  |
|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| リサイクル量 | 8,180 | 9,400 | 11,365 | 13,125 | 14,540 |

※ 対象範囲はヒューリック本社ビルとしています。

汚染の防止

当社は、事業による環境汚染を最小化することが循環型社会の実現に不可欠と考えており、汚染物質の排出を可能な限り低減する施工方法の採用に努めている他、フロンやPCBといった汚染物質の排出抑制にも設計会社・施工会社の協力

のもと取り組んでいます。

また、過去の建替事業において発生したSO<sub>x</sub>・NO<sub>x</sub>・VOC・有害廃棄物のデータを集計し、その発生量を把握しております。

過去3年間のSO<sub>x</sub>・NO<sub>x</sub>・VOCの排出量

|                          | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| SO <sub>x</sub> 排出量 (kg) | 62    | 42    | 0.05  | -     |
| NO <sub>x</sub> 排出量 (kg) | 418   | 281   | -     | -     |
| VOC排出量 (kg)              | -     | 51    | 151   | -     |

※ 集計対象は各年に竣工した建替物件で、データの収集を行っていた物件2019年は、該当物件（竣工した建替物件）はありませんでした。

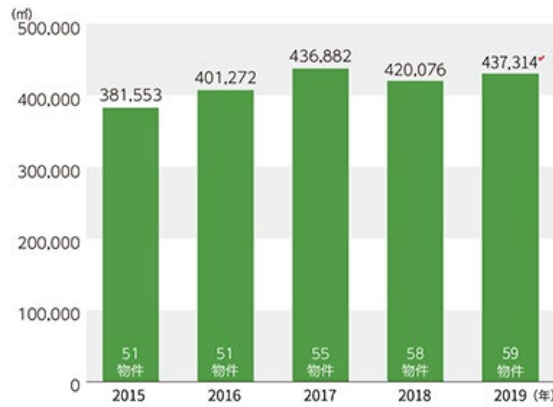
水に対する取り組み

水使用量削減への取り組み

当社の水使用量のほぼ全量は当社グループの事業所が入るビル及び保有ビルにおける使用であり、それらは水道水から取水し、下水道に排出しています。水資源保全の観点から保有ビルにおける水の使用量を削減するために、既存の保有ビルの水回りに設置されている蛇口に節水コマ（蛇口あたり約4割の節水が可能）を取り付ける取り組みを行っています。また、既存の保有ビルのトイレを順次リニューアルし、快適

な水回り空間を提供するとともに節水型の洗浄便器・手洗い器に更新しています。さらに、渋谷 パルコ・ヒューリックビル、ヒューリック虎ノ門ビルなど一部の物件ではトイレの洗浄水や緑化部分の散水に雨水を利用することで、水資源の有効活用に努めています。なお、当社は水ストレスの高い地域での事業を行っていません。

水使用量



※ を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

※ 対象を延床3,000m2以上の事務所ビルと自社運営ホテルとし、単独で銀行（支店）がテナントに入っているビルおよび販売用不動産、区分所有、共有を除きます。対象物件は2015・2016年：51物件、2017年：55物件、2018年：58物件、2019年59物件となりました。



ヒューリック世田谷 雨水再利用装置

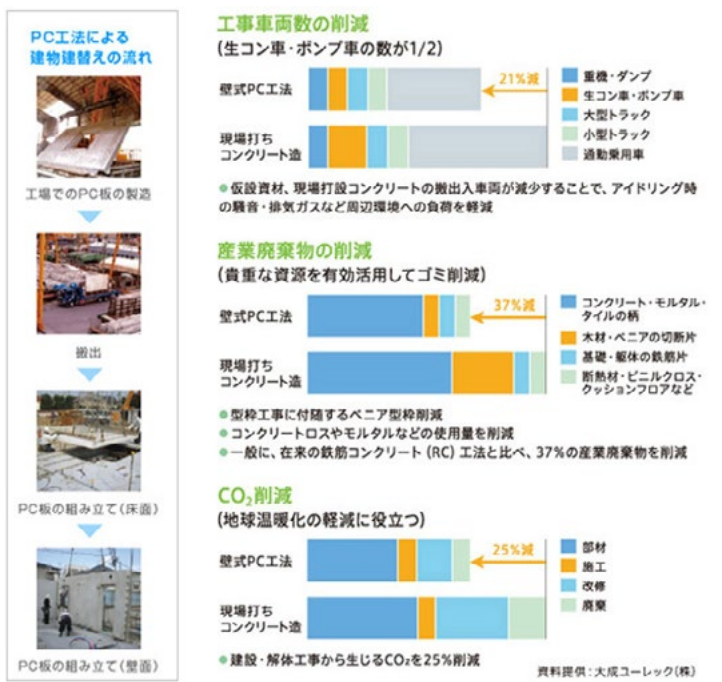
施工

PC工法の採用

事業主の立場から、建築時に廃棄物を大幅に削減できるPC工法（※）を採用しています。この工法は工期の短縮だけでなく、工事時の周辺環境への影響を最小限に抑え、長寿命化の観点からも評価されています。

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

PC工法の効果



生物多様性の保全のための取り組み

基本的な考え方

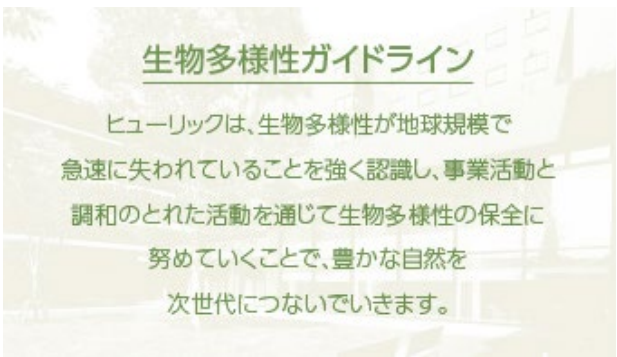
当社は自然と調和する都市空間を創造するために、生物多様性を高める取り組みを進めています。

【2019年度の実績】 緑化件数 3 件 (対象:保有する全ての物件)

※ を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

生物多様性ガイドライン

当社は、生物多様性が私たちの住環境にもたらす影響の重要性を認識し、生物多様性の保全に貢献していくために、「生物多様性を守るための宣言」(生物多様性ガイドライン)を掲げ、組織への浸透を図っています。



JHEP認証制度の活用

当社は、ビルの建替プロジェクトにおいて、生物多様性の観点から地域本来の植物などの保全や回復に資する取り組みを行っています。生物多様性の保全への取り組みを定評的に評価し、促進するために、公益財団法人日本生態系協会のJHEP認証制度を活用しています。2019年度は新たに竣工したホスピタルメント文京弥生がAランクのJHEP認証を取得しました。エントランスから食堂へと続くアプローチ空間を設け、片面を内外ひとつながりの柔らかくラウンドする壁とし、人々の視線を食堂正面の四季折々の草木が茂る「弥生の



ホスピタルメント文京弥生の外観と庭園

緑化の取り組み

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行い、その街に暮らす人々が憩う場を提供します。緑化計画にあたっては緑あふれる都市空間を創造する

杜」へと誘う設計としています。これまでに合計で14物件が認証を受けています。(2019年12月31日現在)

主な認証物件一覧

| プロジェクト名                      | 認証ランク | 認証日                   |
|------------------------------|-------|-----------------------|
| ホスピタルメント文京弥生                 | A     | 2019年5月               |
| アリスタージュ経堂                    | A     | 2017年1月(初回:2012年1月)   |
| ヒューリックレジデンス津田沼・ヒューリックガーデン津田沼 | AA    | 2016年12月(初回:2011年12月) |
| ヒューリックレジデンス千里山               | A     | 2016年12月(初回:2011年12月) |
| ヒューリックコート雪が谷                 | A     | 2016年10月(初回:2011年10月) |
| グランダ大森山王                     | A     | 2016年10月(初回:2011年10月) |
| ヒューリック世田谷建設事業                | A     | 2014年11月              |



敷地内緑化、屋上・壁面緑化の推進

緑化計画にあたっては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ます。敷地内緑化は、景観の向上や立地条件を勘案し手入れが簡単で強風に強い植物を中心に選定しています。屋上緑化は日射を遮断し、コンクリートの蓄熱を防ぐことにより建物最上階

の空調負荷が低減され、建物の省エネを実現できます。壁面緑化は、建築物の外壁を緑で覆うことにより、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、街行く人々の心を和ませる効果も期待できます。当社は他社と共同で既存ビルにも導入しやすい薄層壁面緑化システムの開発を行いました。

品川シーズンテラス（共同事業）での取り組み

品川シーズンテラスは、当社とNTT都市開発(株)、大成建設(株)及び東京都市開発(株)との共同事業となります(2015年2月竣工)。ふれあいやにぎわいを生み出す約3.5haの広大な緑地の創出が高く評価され、公益財団法人都市緑化機構による「社会・環境貢献緑地評価システム(SEGES)」において、

「緑の保全・創出により社会・環境に貢献する開発事業(都市開発版SEGES)」として2014年度に認定されました。



品川シーズンテラス

ヒューリックレジデンス新御茶ノ水（2018年12月竣工）

本物件は地下鉄千代田線「新御茶ノ水」駅から徒歩約1分の利便性に優れた都市型集合住宅です。

本郷通りに面する本物件は、変わりゆく未来の駿河台を表現し、シャープで未来的な外観デザインとした一方、建物足元は壁面緑化や自然石等の素材感のある材料にて構成し、居住者を迎え入れる優しい表情を演出した他、居住者のコミュニティ形成の場として四季折々の植栽が楽しめる屋上緑化テラスを設えました。



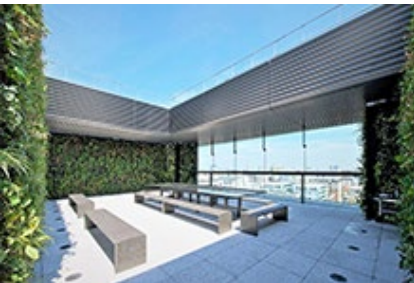
ヒューリックレジデンス新御茶ノ水 屋上緑化テラス

ヒューリック本社ビルでの取り組み

ヒューリック本社ビルの屋上庭園では、約20人が集えるテラスベンチを囲むように、ヘデラ、シマカンズゲをはじめとする、全7種類の植物で壁面を覆い、蒸散作用によるヒートアイランド対策を行っています。この約106m<sup>2</sup>にわたる壁面緑化は、都内にいながら緑を感じられる、従業員の憩いの空間と

なっています。

また、ヒューリック本社ビル増築棟の屋上には、シルバープリペット、ツゲ、アガパンサス、フィリヤブラン、ガザニアなど多様な植栽を行っているほか、床はウッドデッキや芝生を配置しています。



本社ビル屋上庭園



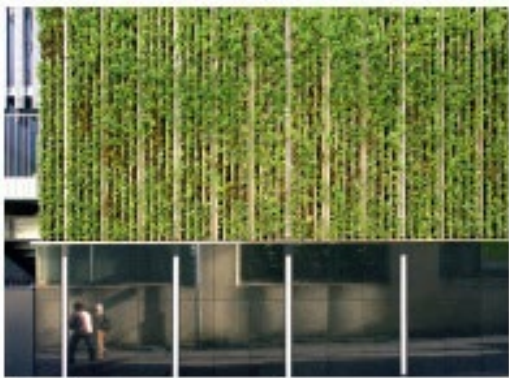
本社ビル壁面緑化



本社ビル増築棟の屋上緑化

ヒューリック新宿ビルでの取り組み（2014年10月竣工）

ヒューリック新宿ビルでは、敷地西側のモア3番街側に壁面緑化を配置し、都心でありながら緑が感じられるように配慮し、街行く人々の心を和ませています。



壁面緑化

## 社会への取り組み

### お客さまへの取り組み

#### 基本的な考え方

安全性・環境性・利便性に優れた建物を提供し、新たな付加価値の創造に取り組んでいます。更に様々な災害を想定し、その対策を整えるため、ビルの構造上の対策だけでなく、運営面や管理面でも対策を講じ、見直しを行っています。

【2019年度の実績】 顧客満足度 98.1 % 竣工した新築物件で、新耐震基準を満たした建物の比率 100 %

### お客さま満足度向上に向けた取り組み

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もと、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全てに満足していただくた

め、きめ細かな品質管理・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。

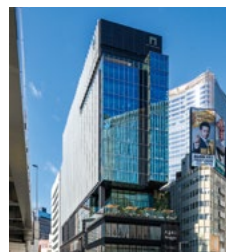
また、用途、規模に応じて、バリアフリーに配慮したビル設計を行い、安心・快適に利用できる建物の提供を行っています。

#### TOPICS

#### 「ヒューリックスクエア東京」が、2019年度グッドデザイン賞（主催：公益財団法人日本デザイン振興会）を受賞

当社の重点エリアである銀座において、フラッグシップビルとして2018年に竣工したヒューリックスクエア東京。現在、地下1階から3階は計5テナントが入居する商業施設、4階から13階は自社ブランドのホテルであるザ・ゲートホテル 東京 by HULICとなっております。周

辺環境の特性を理解した上での効果的な建築デザインが評価され、この度2019年度グッドデザイン賞を受賞することができました。



### 所有ビルの品質の維持・向上と質の均一化

#### 管理会社と定期的に管理状況報告会を実施

管理会社と定期的に管理状況報告会を実施し、法令を含めた業務の履行状況の確認や、ビル内で発生した不具合に対する措置結果等を含めた、ビル内における諸問題の報告を受け、管理・運営全般にわたる品質の維持・向上と質の均一化を図っています。

#### 管理会社の品質評価の実施

毎年、各管理会社の業務の履行状況について評価を行うとともに、評価結果について各管理会社にフィードバックし、管理の質の維持・向上と各管理会社の質の均一化を図っています。また、評価結果は、不動産外部委託管理規程に基づき、管理業務委託継続の可否の判断材料としています。

＜具体的な主な評価内容＞

- 契約仕様に定められている、ビルに課せられた法令を含めた建物・設備の維持保全業務が、計画的に取りこぼしなく実施されたかの確認。
- 計量メーター等の法定期日の更新や、所轄監督官庁への提出義務のある点検結果報告書の提出状況等を含めた法令順守状況の確認。
- 法定点検により指摘された不具合を含め、突発的に発生した不具合が遅滞なく整備されたかの確認。

ヒューリックは、ステークホルダーの皆さまとの対話を重視し、安心、安全、快適に暮らせる社会の実現を目指します。

### 安心・安全で快適な執務環境の継続的な提供

#### 建物・設備の予防保全の計画的な実施

ご入居のテナント様に対し、安心・安全で快適な執務環境を継続して提供するために、法令で定められた建物・設備の整備や、省エネ設備・最新の設備への積極的なリニューアルに加え、建物・設備に不具合が生じる前に手厚い予防保全工

事を実施するなど、建物・設備の改修・更新を毎年計画的に行っています。



管理会社との管理状況報告会

#### 災害時における取引先との連携・協力

災害時には、不動産管理会社とインターネットを活用した安否・被災状況確認システムを導入して情報連携し、被害状況の迅速な確認をすることとしています。さらに各ビルの施

工会社とは有事協定を締結して、復旧対応で協力を行うこととしています。

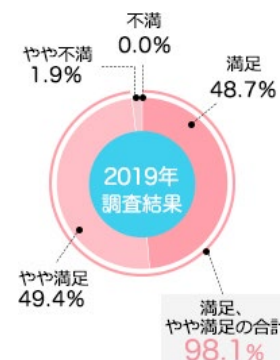
#### 顧客満足度調査の実施

当社保有の物件に入居していただいているお客さま（テナント）に対して、ビルを快適にご利用いただくために、年に1回、顧客満足度調査を実施しています。調査項目はビルのハード面・ソフト面のほか、お客さまが日頃から感じている点などについてご意見を伺います。

ご回答いただいた内容を確認させていただき、そこからお客さまの潜在的なニーズを含めて把握し、改善に活かしています。

2019年度の調査でも、満足度98.1%（2018年度は93.7%）と、引き続き高い評価をいただきました。これは、計

画的な設備メンテナンスや、お客さまからのご要望、ご意見に対して迅速に対処していることなどが評価されたものと考えられます。また、ご意見・ご要望があった事項については、担当者から個別に説明・対応を実施しました。



### 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、地震対策は最重要項目の1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。そこで当社は震度7の地震が発生した場合においても人命が確保でき、修繕をすることで継続して建物を使用することが可能な耐震性能を確保しています。

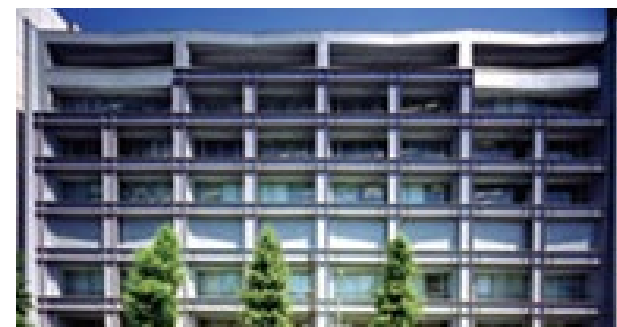
#### 耐震診断・補強工事、構造計算の妥当性確認

1981年に改正された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、耐震基準をみたさないと判断された物件の全てについては、耐震補強工事を実施しま

※1 壁式鉄筋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。

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。



鉄骨ブレースを用いた耐震補強（高樹町センタービル）



免震装置

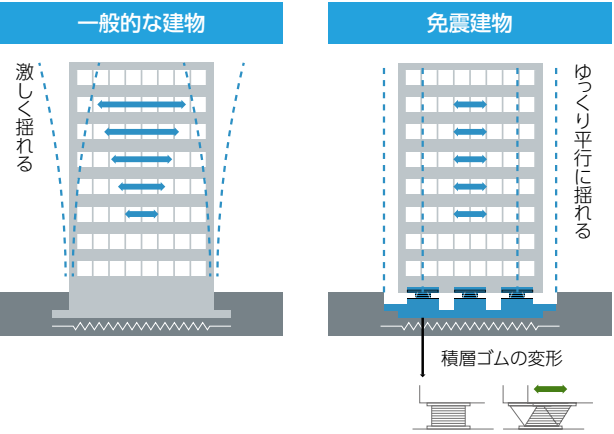


免震・制振構造の積極的採用

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

免震構造について

アイソレータという機構で建築物と地盤の縁を切ることで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、一般的な建物構造である耐震構造と比べて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。例えば、仙台に竣工した地上24階建ての共同開発ビル「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受けています。



液状化対策

東日本大震災では、東京湾湾岸部などで広範囲にわたって液状化現象が発生し、建物が傾き、沈むという被害が生じました。当社保有ビルと行政が発行している液状化マップを照らし合わせた結果、8棟のビルが液状化の可能性のある地盤

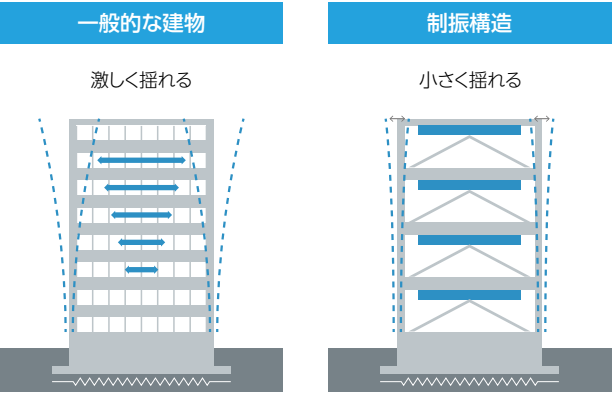
水害への対応

水害により電力設備等が損傷した場合、ビルを利用する上で不可欠な電気の供給が長期にわたって停止するおそれがあります。当社は保有ビルのうち、受変電設備や自家発電設備を水没想定階に設置しているビルについては現状を調査

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。

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。建物計画敷地の形状と広さが、免震構造の採用に適していない場合に優先的に採用しています。当社では、オフィスだけでなくホテルや商業施設においてもこの手法を取り入れています。



に位置していましたが、これらの建物は全て敷地の地盤に応じた適切な建築基礎が計画されているため、液状化による当社建物への顕著な被害はないと考えられます。

し、昨今の気候変動による局地的な豪雨による洪水や大地震時の津波に襲われる場合に備えて必要な浸水対策の実施を検討しています。

責任あるマーケティング

当社は企業行動原理として、「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」ことを掲げ、お客さまとの良好な関係構築に努めています。また、営業活動を行う上で、必要な許認可等取得し各種業法により定められた事項を遵守しています。

更に、重要な会社情報については、「開示統制規程」に則り、事実に基づいた正確で分かり易い情報発信を行うように努めています。また、広く社会の皆さまに当社を身近に感じていただけるようホームページの作成や適時のニュースリリース、駅構内の看板設置など各種媒体による発信を実施しています。

社会的課題の解決に向けた3Kビジネスの推進

高齢者・健康ビジネスへの取り組み

高齢化の進展に伴い、介護や医療といった分野に対する社会的要請が高まると予想し、高齢者施設や病院、納骨堂などの開発を積極的に推進するとともに、健康・生きがいといった分野でのアクティブシニア事業への取り組みも行っています。

社会的ニーズが高まる高齢者施設では、当社の先駆的な取り組みによるノウハウを活かし、早期に居室数5,000室を達成することを目指しています。

- ・高齢者施設 所有物件数 44件
- ・高齢者施設 室数 3,400室（2019年12月31日現在）

事例

① トラストガーデン荻窪

銀行社宅跡地を有効活用するCRE 事業\*として、地域ニーズに対応した資産価値の最大化を実現した老人ホームを開発し、2019年7月に竣工しました。環境配慮として既存樹木を保存し、屋上の太陽光発電パネルから共有部照明への電力配給を行っています。照明機器はすべてLED 照明を採用し、省エネに取り組んでいます。また、緑を配置した歩道状空地・広場状空地を整備し、地球環境にも寄与しています。安心・安全への配慮として、建築基準法で定められた基準の1.25倍相当の耐震性能を確保し、非常用電源装置とゲリラ豪雨等に対応した雨水貯留槽を設置しています。

\*CRE事業：Corporate Real Estate 事業の略で、民間企業が保有する不動産を活用し企業価値向上の戦略をサポートする事業



トラストガーデン荻窪 外観



屋上の太陽光発電パネル



庭園

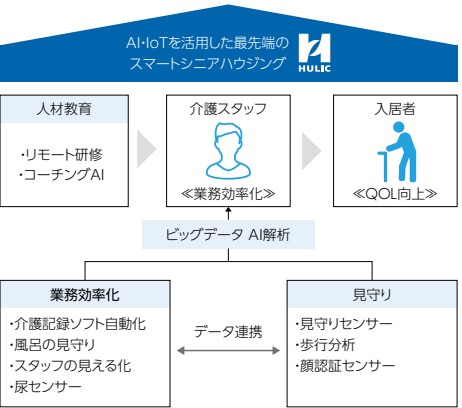
② スマートシニアハウジング構想 (AI・IoTを活用した新たな介護ビジネス)

取り組む背景

現在、介護業界は深刻な人手不足となっており、業務効率化、離職率の低下が喫緊の課題となっております。また、高齢者施設においても睡眠、呼吸、脈拍等のデータ管理や認知症予防等、入居者のQOL (Quality Of Life) 向上への取組が重要視されています。

概要

当社では、介護事業者やベンチャー企業等との連携により、AI・IoTを活用した最先端の高齢者施設 (以下、スマートシニアハウジング構想) の提供を行い、介護分野における新たな事業開発やブランド構築を目指します。第一弾として、当社はエコナビスタ (株) (代表者: 渡邊君人) が開発した見守りセンサーを、(株) チャーム・ケア・コーポレーションが運営する当社所有の高齢者施設に順次導入を開始します。更に、2021年4月竣工予定の当社所有・同社運営の高齢者施設に、見守りセンサーを中心に先進的な複数のプロダクトを融合したプラットフォームを導入、スマートシニアハウジング構想の更なる高度化を目指して参ります。また、他の介護事業者との連携も進めていく予定です。



観光ビジネスへの取り組み

年々増加傾向にある外国人観光客や高齢者者層の受領を獲得するべく、自社ブランドのホテルや高級旅館の運営を行うほか、ホテルアセットの取得を行っています。

- ・宿泊施設 所有物件数 39件\* \*リート拠出分を含む
- ・宿泊施設 室数 8,200室 (2019年12月31日現在)

事例

① ゲートホテルブランドの展開

「THE GATE HOTEL」のブランドで展開する自社直営ホテルは、浅草、銀座・有楽町に続き、2020年は7月の京都に続いて、2020年11月には両国に開業する予定です。



THE GATE HOTEL 京都高瀬川 by HULIC

② 高級温泉旅館「ふふシリーズ」の展開

個人旅行に対する需要が増加する中、当社では高級温泉旅館の取得・開発を推進しています。これまでに「箱根翠松園」「熱海ふふ」「ATAMI海峯楼」「ふふ河口湖」「ふふ奈良」を開発・開業しました。今後は日光、京都、強羅で開発を予定しており、10件程度を目処に「ふふシリーズ」を展開していく予定です。



2020年6月に開業したふふ奈良

取引先への取り組み

取引先との連携

基本的な考え方

取引先と緊密なコミュニケーションを図り、相互に企業価値を高め合える関係構築に努めています。また、PPP事業等を通じてステークホルダーの皆さまとの共通価値を創造します。

【2019年度の実績】 管理業務委託先の業務の履行状況について評価を実施

外部委託におけるビジネスパートナー

当社は外部委託先と永い取引関係を念頭に置いた対等な立場のパートナーとして公正な取引を心がけています。不動産部門の行う外部委託は「不動産外部委託管理規程」に基づき、関係法令及び行政機関の指導を尊重し公正な取引を行っ

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

ビル管理会社との連携

不動産外部委託管理規程に基づき、毎年1回、ヒューリックビルマネジメント(株)において管理状況の点検と評価を行い、その結果にもとづいた巡回による指導を実施しています。



コンプライアンス研修による啓発活動

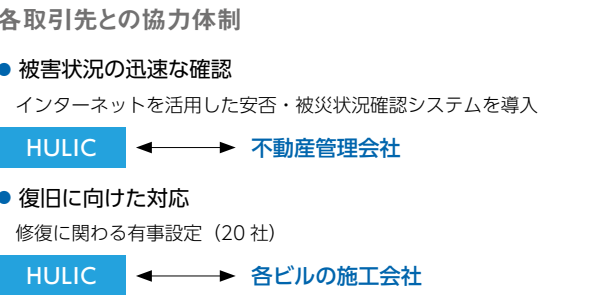
当社の「コンプライアンス・マニュアル(私たちの行動規範)」では「贈賄の禁止および接待・贈答について」を明記しています。そのため、適宜コンプライアンス研修を実施し、公務員等への贈与の禁止や過剰な接待・贈答等の禁止内容などについて、従業員の意識づけを図っています。また、年に2回、コンプライアンス・マニュアルの趣旨に基づき、被仕向接待・受贈管理について各部において適正な取引が行われているかどうか社内を確認を行っています。こういった取り組みに

より、取引先との接待・贈答等が不適切に行われることは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、取引先の社員も含めて、コンプライアンス・ホットラインに直接通報することができます。

関係取引先との連携・協力体制

- 【管理会社との連携・協力体制】
  - 管理会社との間において、夜間・休日の緊急時における連絡網が整備されており、迅速な対応が可能な体制が構築されている。
  - 災害時には、不動産管理会社とインターネットを活用した安否・被災状況確認システムを導入して情報連携し、被害状況の迅速な確認をすることとしています。
  - また、災害時に、通信インフラが遮断された場合に備え、主要管理会社3社との間の連絡手段として、無線通信機を配備しており、定期的に通信訓練を実施中。

- 【施工会社との連携・協力体制】
  - 災害時に、ビルの損壊、被害状況をいち早く把握し、安全確保を最優先に、当社ビルの修復、復旧に最大限協力することの「有事協定」を施工会社(20社)と締結済み。



CSR調達の方針

当社は、調達・購入段階における方針をCSR調達方針として策定し、取引先にも適用することとしており、バリューチェーン全体での持続可能な調達を推進しています。

1. 私たちは、法令・規則、社会規範を遵守し、企業倫理に基づいた取引を行います。

2. 私たちは、全ての人の基本的人権を尊重します。

① 差別の禁止  
信条、宗教、年齢、性別、性的指向、人種、国籍、出身、心身の障がいなどによる差別を一切禁止します。

② ハラスメント行為の禁止  
セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった相手の人格や尊厳を侵害する言動により精神的な苦痛を与える行為を一切禁止します。

③ 児童労働の禁止  
児童労働を認めず、一切の児童労働を禁止します。

④ 強制労働の禁止  
暴行や脅迫などによって労働者を強制的に労働させることを禁止します。

⑤ 結社の自由に対する権利及び団体交渉権への尊重  
国際労働基準に則り、結社の自由に対する権利及び団体交渉権を尊重します。
- ⑥ 過度の労働時間の削減  
「36協定」等の労使協定や各国・地域の法令の遵守を徹底することに加え、時間外勤務の削減及び過重労働の抑制を基本的な方針とします。

⑦ 労働者の健康と安全の確保  
労働基準法を始めとする各国・地域の法令に従い、労働者が健康かつ安全に働ける職場づくりに努めます。

⑧ 最低賃金を超える賃金の支払い  
最低賃金法ほか、各種現地法令に定められる最低賃金を上回る賃金の支払いを行います。
3. 私たちは、環境保全に配慮し、グリーン調達・購入の推進に努めます。  
持続可能な社会の実現に向けて、「ヒューリックグリーン調達方針」に則った調達を行うよう努めます。

4. 私たちは、情報管理体制を構築し、情報を適切に管理します。

5. 私たちは、公平・公正な取引を行い、取引先との信頼関係を構築します。

6. 私たちは、安心・安全で高い品質の維持に努めます。



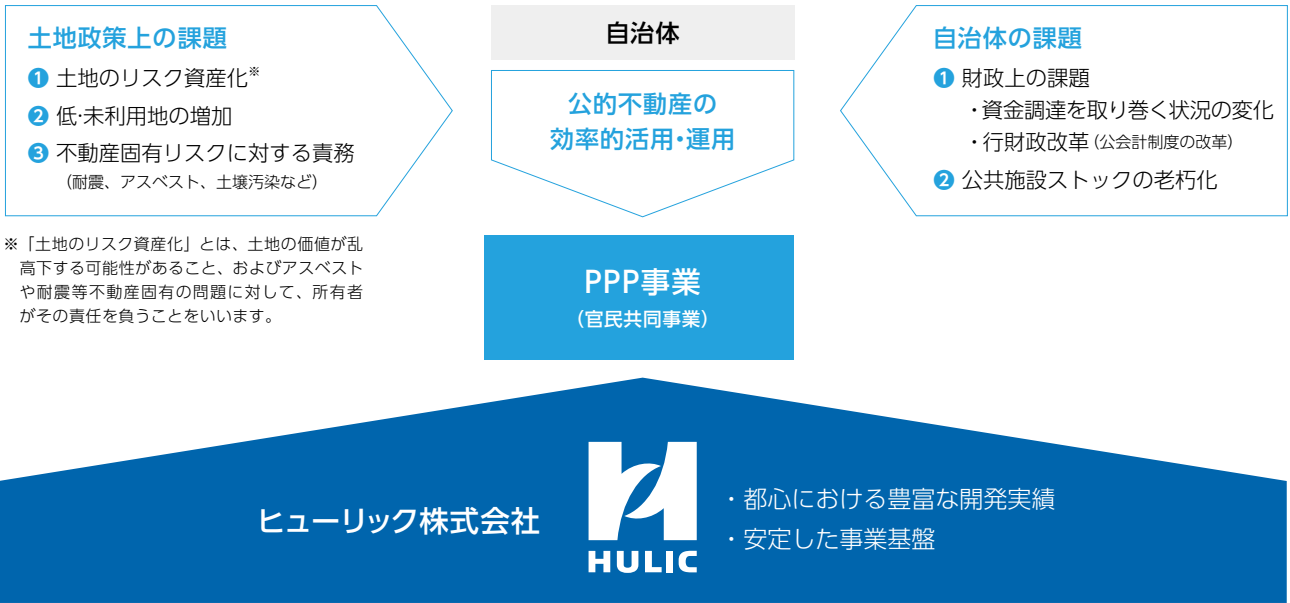
PPP事業を通じた共通価値の創造

ヒューリックではPPP事業を通じ不動産事業という視点だけでなく、社会のニーズや課題に取り組み、社会的価値、経済的価値の創造を推進していきます。

PPP事業による官民連携

PPP(Public Private Partnership)事業とは、国や自治体が保有する不動産(公的不動産)について、官と民が連携・協力して効率的な活用・運用を目指す事業です。当社はPPP事業のトップランナーとして、豊富な開発実績と安定した事

業基盤を活かして積極的に取り組んでいます。行政や地域との情報交換を通じて課題やニーズを汲み取り、解決して公的不動産の価値を向上する事業を官民連携のもと実現することで、地域経済への貢献を目指しています。



PPP事業における価値の創造 ～事例

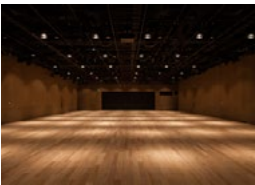
ヒューリックは、PPP事業を通じてステークホルダーの皆さまとの共通価値の創造に取り組んでいます。

事例

① ヒューリック浅草橋ビル(2013年2月竣工)

本事業は、東京都台東区所有の旧福井中学校跡地を50年間定期借地し、駐輪場、多目的スペース等を含む民間提案施設を建築・運営するPPP事業で、オフィスを核とする延床面積約6,000坪の大型複合ビルを建設しました。このビルは、本事業のコンセプトである「浅草橋に多くの人を誘い、浅草橋の回遊性を創造し、にぎわいの創出・地域活性化に寄与する」を実現するために、オフィス以外の用途

として、イベント時には多くの人が集える多目的ホールのほか、貸会議室、店舗、駐輪場、レンタルサイクルなど様々な用途に対応しつつ、町の風景・伝統と調和する外観デザインをしています。



賑わいを創出する多目的ホール

事例

② 北海道東京事務所用地有効活用事業「永田町ほっかいどうスクエア」(2013年9月竣工)

本事業は、北海道所有の北海道東京事務所敷地を民間事業者が定期借地し、道指定施設(北海道施設)を含む民間施設を建設・運営するPPP事業で、延床面積約6,700m<sup>2</sup>の複合ビルを建設しました。このビルでは、東京・海外への新しい架け橋「クロッシング」を創出することをコンセプトに、ベンチャー企業をはじめ多様な企業が集結するシェアオフィスへの入居者と北海道の交流、及び入居者同士の交流、北海道の食材を使ったレストランを通じてコミュニケーションの向上を実現することで、北海道価値向上に寄与する施設を目指しています。

本事業における価値の創造



③ 芝浦水再生センター再構築に伴う上部利用事業「品川シーズンテラス」(2015年2月竣工)

本事業は、東京都港区港南一丁目において、芝浦水再生センター敷地内の一部を借り受け、東京都下水道局が地下に整備する下水道施設等の上部に、業務・商業系ビルを建築するという公有地活用プロジェクトであり、NTT都市開発株式会社、大成建設株式会社及び東京都市開発株式会社と共同で行った事業です。

本ビルでは日本最大級の免震構造を採用し、72時間対応可能な非常用発電機を設置し、さらに災害時においてコミュニティホール等を帰宅困難者一時滞在スペースとして活用できるようにしています。また、業務・商業系ビルと隣接する約3.5haの広大な緑地では、エリア周辺との一体感を大切に四季折々の表情を見せる多種多様な樹木、水辺、広々とした芝生広場を整備し、憩いの場・イベントスペースなど様々なアクティビティにも利用できる豊かな空間の提供を目指しています。

環境配慮面では、光・風・水など貴重な自然エネルギーを効率よく活用する省エネルギーシステムを積極的に導

入しており、環境負荷低減と快適な室内環境確保を両立しています。DBJ Green Building「プラチナ」、都市開発版SEGES認定を取得し、また、東京都建築物環境計画書において、建築物の熱負荷の低減率(PAL低減率)及び設備システム全体のエネルギー利用の低減率(ERR)に関して、いずれも最高ランクのAAA(段階3)評価を得ております。



人々の憩いの場となる約3.5haの緑地

④ ふいふ奈良(2020年6月開業)

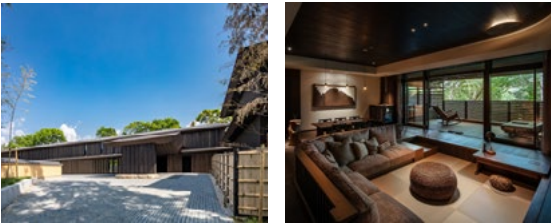
本事業は、奈良県が所有する高畑町裁判所跡地にて、民間提案施設を建設・運営するPPP事業です。当社は、2017年3月に奈良県が実施した「高畑町裁判所跡地保存管理・活用事業」の公募型プロポーザルにおいて優先交渉権者として選定され開発事業を進めておりましたが、2020年6月に「ふいふ奈良」として開業しました。

「ふいふ奈良」は宿泊棟と飲食棟の2棟で構成され、奈良県により整備された「瑜伽山園地」の中に位置しています。既存樹や庭園遺構と調和する上質な宿泊施設と、奈良県産食材を活かした和食を提供する飲食施設によって、奈良公園に新たな魅力を生み出します。

建物やランドスケープは、隈研吾建築都市設計事務所と宮城俊作(プレイスメディア)が設計し、浅沼組が設

計・施工を担当、当社の子会社であるヒューリックふいふが上質な宿泊施設「ふいふ奈良」として運営します。

奈良県が整備する庭園ゾーンと一体となって奈良公園の魅力向上に寄与する事業運営を目指しています。



ふいふ奈良の外観と内装

事例

⑤ 立誠ガーデン ヒューリック京都(2020年7月開業)

2017年3月に、当社と株式会社竹中工務店、株式会社古瀬組を中心とするグループは、京都市が実施した「元立誠小学校跡地活用」の公募型プロポーザルにおいて、契約候補事業者として選定され、5月に基本協定を締結しました。本事業は、「文化的拠点を柱に、にぎわいとコミュニティの再生」を目指し、京都市所有の元立誠小学校跡地を民間事業者が定期借地し、市指定施設（自治会活動スペース等）を含む民間提案施設を建設・運営するPPP事業です。

当グループは、高瀬川からの景観に配慮し、貴重な近代建築である既存校舎と調和したデザインの建物をホテル、商業施設、文化事業・地域活動施設（ホール、図書館、自治会会館）などの複合施設として開発しました。2020年7月には当社の自社ブランドであるゲートホテル

の第3弾となる、「THE GATE HOTEL 京都高瀬川 by HULIC」が開業しました。



⑥ ヒューリック両国リバーセンター(2020年11月開業予定)

当社と株式会社佐藤総合計画、鉄建建設株式会社、坂田建設株式会社で構成されるグループは、2017年9月に東京都及び墨田区が実施した「両国リバーセンタープロジェクト」の公募型プロポーザルにおいて、事業予定者として選定されました。

本事業は、東京都及び墨田区の所有地を民間事業者が定期借地し、都民利便施設（東京都）と子育てひろば（墨田区）を含む民間提案施設を建設・運営するPPP事業です。計画地は、隅田川に面し、両国国技館、江戸東京博物館、旧安田庭園など歴史・文化に関わる観光資源が集積する地域に立地しています。

当グループは、多彩な地域の魅力を発信し、水辺と街をつなぐ回遊・滞在の拠点としてのにぎわいを生み出し続ける複合施設を整備します。低層階には都民利便施設

や子育てひろば、観光案内機能とカフェ等を配置し、上層階では当社グループが展開する「THE GATE HOTEL 両国 by HULIC」を運営します。両国地区の魅力向上に寄与する事業運営を目指していきます。



完成予想図

⑦ 大阪市「扇町医誠会病院開発計画」

2018年8月に事業予定者に選定され開発中。まちの活性化拠点となる複合施設として、低層部には、新たな文化・コミュニティを創造・発信できる劇場を中心とした「文化創造拠点」、カフェ・コンビニ・子ども英語教育施設等を配置した「交流促進拠点」、そして、上層部には医療法人医誠会が運営する医療ツーリズムにも対応した約560床の高度急性期医療施設の「国際医療拠点」といった3つの拠点を整備し、扇町地区の魅力向上に寄与する事業の実現を目指していきます。



完成予想図

## 従業員への取り組み

### 人材マネジメント

基本的な  
考え方

人材育成を推進し、活力のある生産性の高い組織づくりを目指します。

#### 生産性の高い組織づくりへの取り組み

当社の強みは少数精鋭のプロフェッショナル集団です。そのため、人材育成には特に力を入れております。当社の従業員一人当たりの経常利益は4億円超となります。これは、上場企業中トップクラスであり、生産性の高さを表す数字ともいえます。当社では資格取得支援を推進しており、現在、一級建築士、不動産鑑定士のほか弁護士、公認

会計士など専門性をもつ従業員が多く在籍しております。また、生産性の高い組織づくりとして、人材育成のほか、優秀な人材の採用、次世代育成支援制度や福利厚生の充実、多様性や働き方改革、健康経営の推進などに取り組んでいます。

#### 少数精鋭のプロフェッショナル集団を構築するための取り組み

##### 人材育成制度の充実

当社では“人づくり”を重要な課題と考え、長期的・計画的に従業員（本人）・上司・会社が共通の認識のもとで取り組み、資格取得や能力開発を支援しています。

資格取得に関しては、30歳までに複数の資格を取得することを推奨しており、資格取得に係る費用を原則全額会社が負担することとしているほか、英会話教室の週2回無料開催なども行っています。また、新入社員のローテーション（OJT）や、常に新しい仕事を考えチャレンジできるような環境をつくることにより、やりがいのある仕事の創出につながっています。

##### フリンジベネフィットの充実

当社は上場以来、毎年増益増配を行っておりますが、従業員へは給与水準のアップや福利厚生制度などフリンジベネフィットの充実として還元され、結果として、優秀な人材の採用につながり、更なる会社の成長にもつながっていくといった好循環を生み出しています。

#### 社内研修の受講者満足度の調査

ヒューリックでは、研修内容の改善のために、英会話教室、新卒～3年次研修の受講者を対象にアンケート調査を実施しています。毎回、各研修終了後に、研修内容や講師

満足度などに対する5点満点評価のほか、改善案についての意見を寄せてもらいます。また、集まった受講者の声を活かして研修内容の改善にも努めています。



インターンシップの実施

当社では大学生、大学院生を対象に業界・仕事理解を目的としたインターンシップをヒューリック本社ビルにて実施しています。不動産業務の知識習得やプロジェクトについて検証していく中で「不動産デベロッパーの仕事」や「ヒューリックらしさ」を学べるプログラムとなっています。2019年度は約70名の学生を受け入れました。

人材育成制度概要

| 新入社員～<br>(概ね 30 歳まで)                                             | 中堅社員～<br>(概ね 30 歳以上)                     | 管理者～ |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------|
| 資格取得支援制度<br>(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)     |                                          |      |
| 早期資格取得奨励制度<br>・ 30 歳までに複数の資格取得<br>・ 計画的な目標設定                     | 大学院への派遣<br><br>外部企業への派遣                  |      |
| 海外視察制度・海外留学                                                      |                                          |      |
| 人材育成プログラム<br>プロジェクトレビュー、<br>テーマ別プロジェクトなど (業務に組み込む)               |                                          |      |
| 教育配置期間<br><br>新入社員研修<br><br>財務会計<br>基礎力強化<br><br>複数部署<br>ローテーション | 部長代理研修<br><br>管理職研修<br><br>必要に応じた研修 (随時) |      |
| トップセミナー ～若手社員と社長との懇親会～                                           |                                          |      |
| 英会話教室 (自社主催、社内会議室にて行う)・自己啓発セミナー                                  |                                          |      |

ワークライフバランス ～働きやすい職場環境づくり～

基本的な考え方

従業員が健康で、能力を充分に発揮できるよう、ワークライフバランスを推進し、有給休暇の取得推進や長時間労働防止のための対策を講じます。

【2019年度の実績】 有給休暇取得率:78.5%✓  
※ ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

ワークライフバランス

少子高齢化や女性の社会進出は、日本経済にとって大きな課題です。当社は次世代育成支援に対して、法令基準以上のレベルを目指しており、様々な制度を設けています。また、全ての従業員が働きやすくその能力を十分に発揮できるような環境を作るため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、両立支援制度の整備・周知等に関する目標を設定し、取り組みを行っています。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 (第5期)

計画期間：2019年9月1日～2023年12月31日

|      |                                                                                                       |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標 1 | 育児休業取得率は女性100%・男性1人以上とし、より取得しやすい環境整備を行う。                                                              |
| 対策   | 育児休業の取得希望者・上司向けへの両立支援制度に関する説明会を実施する。<br>育児休業を促進するため、利用可能な両立支援制度に関する周知を行う。<br>両立支援制度について情報収集をし、都度検討する。 |
| 目標 2 | 管理職を対象とした、ダイバーシティマネジメントに関する意識啓発を実施。                                                                   |
| 対策   | 管理職に対するダイバーシティマネジメントに関するセミナー等実施。                                                                      |

子育て支援の取り組み

事業所内保育所の開設

当社は、従業員が子育てしながらでも働きやすい環境づくりを推進するため、ヒューリック本社ビル内に事業所内保育所「大伝馬ふれあい保育園」を2014年に開設しました。また、保育所を利用する社員はマイカー通勤及び本社ビルの駐車場を無料で利用することができるようにしています。更に、従業員だけでなく近隣住民のお子様にも一部

開放しており※、地域の待機児童の解消に少しでも貢献したいと考えています。  
※ 利用条件等は一部従業員と異なります。



子どもの年齢と子育て支援制度の関係



子育て支援制度

| 制度                     | 内容                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育児特別休業・育児休業            | ・子が満4歳に達するまでの間、休業できる<br>・短期の育休を取得する場合、はじめの1ヶ月を有給化（育児特別休暇）<br>・産後8週以内に育休を1回取得した男性従業員は、育児休業可能期間の範囲で再取得を許容                                                                                                                                                |
| 短時間勤務                  | ・小学校3年生修了までの子を養育する希望者について、1日2時間を超えない範囲で、30分単位で勤務時間を短縮できる                                                                                                                                                                                               |
| 時間外労働の免除               | ・小学校3年生修了までの子を養育する希望者について、時間外労働を免除する                                                                                                                                                                                                                   |
| 時差出勤                   | ・育児を事由とする場合等、必要に応じて時差出勤の申請が可能                                                                                                                                                                                                                          |
| ジョブリターン制度              | ・結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員を、退職時の処遇条件で再び受け入れる制度                                                                                                                                                                                                             |
| 慶事祝金（結婚・出産）            | ・結婚祝金を勤続年数に関わりなく一律10万円を支給<br>・出産祝金を第一子につき10万円、第二子20万円、第三子以降一子につき100万円を支給                                                                                                                                                                               |
| 保育所利用料補助金制度            | ・子が小学校に就学するまで、保育所利用料の一部を補助。子一人あたり上限月額3万円（第2子以降も同様）<br>・延長保育費用補助                                                                                                                                                                                        |
| 病児保育費用補助               | ・小学校3年生修了まで、月間5日以内、1日当たり上限5千円を支給                                                                                                                                                                                                                       |
| 事業所内保育所                | ・ヒューリック本社ビル内の事業所内保育所を、月極保育及び一時保育共に利用可能<br>・事業所内保育所の利用者は、マイカー通勤ができる                                                                                                                                                                                     |
| ベビーシッター制度              | ・ヒューリックグループが法人契約を結んだベビーシッター事業者のサービスを利用する際、子1人につき入会金21,000円・年会費10,500円の全額補助、月額上限15,000円の補助のほか、割引券・補助券を支給                                                                                                                                                |
| 学童クラブ費用補助              | ・小学校3年生修了まで、月額上限1万円を補助                                                                                                                                                                                                                                 |
| こども休暇<br>（従来の看護休暇を吸収）  | ・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<br>・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）<br>・子1人の場合は10日、2人以上の場合は15日、半日単位も可                                                                                                                                            |
| 在宅勤務制度                 | ・育児・介護等の事情がある場合、終日在宅or半日在宅にて利用可能                                                                                                                                                                                                                       |
| 配偶者出産休暇                | ・配偶者の出産の際、3日取得可能（有給）                                                                                                                                                                                                                                   |
| その他、育児休業中の育児・職場復帰サポート等 | ・産休前から職場復帰後まで、インターネットプログラム「育児wiwiwプログラム」（※）を利用可能（男性社員向け講座もあり、男性社員の配偶者も利用可能）<br>※（株）wiwiwが提供するサービスで、主なサービス内容は下記の通り<br>・本人と上司とのコミュニケーションをサポートするサービス<br>・子育てや復帰に向けた定期的メッセージ、妊娠・育児・復帰ハンドブック他のインフォメーションサービス<br>・オンライン講座、24時間電話相談サービス 等<br>・パパ・ママ子育て支援ガイドの発行 |

TOPICS

「プラチナくるみん」認定取得

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポートについて高い水準で取り組んでいる企業として、厚生労働大臣より2020年に「プラチナくるみん認定」を受けました。

また、同時に受けた「くるみん認定」は、今回で3回目（2010年・2017年・2020年取得）となります。



TOPICS

「イクメン企業アワード2017」グランプリの受賞

当社はこれまで女性キャリア開発を中心に焦点を当てて取り組んできましたが、女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進につながると考え、男女ともに利用できる育児休業制度などの充実を図ってきました。男性管理職の育児休業取得率の高さや、『パパママ子育て支援ガイ

ド』（当社作成）の配布徹底などが評価されグランプリを受賞しました。今後も男性の育児と仕事の両立を促進するのはもちろんのこと、全従業員の「働きやすい職場環境作り」を推進していきます。



働き方改革の推進

当社は、従業員それぞれが能力を発揮し働きやすい環境を整備するため、休暇の取得促進、時間外労働削減への取り組みや、多様な働き方として、テレワークや夏季の時差出勤などを導入しています。

プラスワン休暇・連続休暇の取得促進

土日、祝日前後の休暇取得や、1年間に1回、3連休及び1週間連休の取得を促進しています。

マイフライデーの実施

毎月1回、金曜日の午後に半日休暇を取得することを奨励しています。

業務プロセスの効率化やアウトソーシングの推進

休暇取得や早帰りの実施状況等については適宜点検を行い、各部で働き方について話し合いを行っています。また、リスク管理委員会での労働時間等のモニタリングや衛生委員会での指導・助言等を通じ、長時間労働抑制や計画的な休暇取得に取り組んでいます。

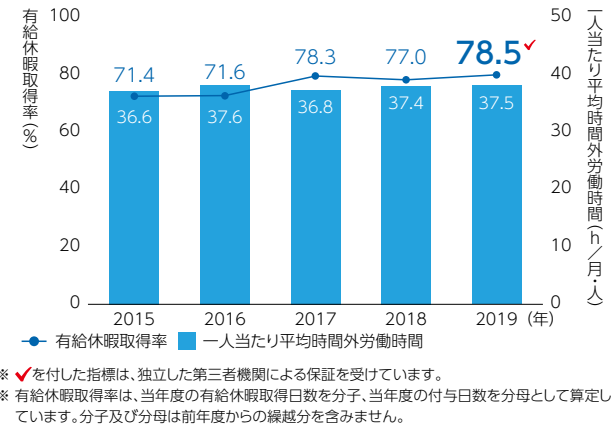
各種取り組みの結果、2019年も有給休暇取得率は高い水準を維持しています。

長時間労働の是正のため、具体的には労働時間の把握、社内での呼びかけに加えて、以下の取組みを実施して、休暇を取得しやすい環境作りに努めています。

ノー残業デーの実施

基本的に毎週水曜日を定時退社日に設定し、毎週全社的に早帰りを呼びかけています。また、夏季には朝型勤務も導入しています。

有給休暇取得率と時間外労働時間の推移



従業員とその家族の安心を支える取り組み

従業員全員が毎日健康であることが一番ですが、従業員に万が一の事態が起きた際には、以下の制度を通じて本人とその家族を支えていきます。こうした、もしもの事態へ

の備えることが、従業員にとっての“安心で働きやすい会社”につながることを願います。

| 制度      | 内容                                                                                                                                                                                      |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 遺族等支援   | ・在職中に死亡または高度障害状態により退職した社員に遺児等がいて、その遺児等を有する配偶者が無職の状態にあり、当社並びにグループ会社において就職を希望する場合は、就業の場を提供<br>・在職中に死亡または高度障害状態により退職した社員に遺児等（満22歳未満の子）がいる場合は、一人につき月額15万円の育英金を支給。（延長の申請に基づき1年を限度に支給することが可能） |
| 弔慰金     | ・在職中に従業員が死亡、または高度障害状態になったときは、これを弔慰するためその遺族または本人に対し弔慰金または特別見舞金を支給<br>・死亡した場合は弔慰金として上限1,000万円を支給<br>・障害が残った場合は特別見舞金として弔慰金と同額を支給。ただし、「災害補償規程」により弔慰金とは異なります                                 |
| 慶弔見舞金   | ・在職中に従業員またはその配偶者、子、父母が死亡した場合は2万～20万円を支給<br>・在職中に天災地変、不慮の災害によって従業員の住む家に損害が出た場合は、被害の規模に応じて、自家保有者は10万～100万円・非自家保有者は5万～50万円を給付                                                              |
| 特別傷病見舞金 | ・在職中に疾病及び不慮の事故による傷害により継続して5日以上入院したときは、最長120日として入院見舞金を支給<br>・在職中に本人が死亡したときは、本人があらかじめ指定した受取人に対して弔慰金として10万円を支給                                                                             |



ヒューリック本社ファミリー見学会の実施

2019年7月に第7回目となるファミリー見学会を実施しました。働きやすく、家族を大切に作る職場の雰囲気づくりを目指すために、職場訪問により、従業員の家族に職場への理解を深めていただくとともに、従業員にも大切な家庭があるということを社内全体で再認識する機会としてい



こども名刺を吉留社長と交換する参加者



本社での説明会



THE GATE HOTEL 東京 by HULICでの昼食会

ます。見学会では、社員が案内係となり、ヒューリック本社ビルに搭載された環境技術、事業所内保育園、職場の様子等について説明しました。また、社内見学後は、社長も参加し、THE GATE HOTEL 東京 by HULICで昼食会を行いました。

仕事と介護の両立支援

当社は、社員の家族が要介護状態である場合でも仕事と介護を両立することでできるよう、様々な支援を行っております。介護の問題は個々のケースにより、必要な時間や程度も様々であることから、職場全体で環境を整えていくことが不可欠であると考え、職場内で協力が得やすいように

意識向上を図っているほか、介護両立支援規程を設け、支援を行っております。

2016年には、介護離職者ゼロを実現するため、介護両立支援規程を更にブラッシュアップし、多様な働き方を推進しています。

仕事と介護の両立支援制度概要

| 制度         | 概要                                                               | 制度の対象外となる方                | 取得できる日数・回数                                 |
|------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|
| 介護休業       | 介護の為に仕事を休むことが可能（最初の1ヶ月は休業前定例給与の100%を、以降通算2年間までの期間は休業前定例給与の50%を支給 | 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等 | 要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに2年の範囲で3回（分割取得可） |
| 短時間勤務制度    | 介護のために1日の所定労働時間を、2時間を超えない範囲内で30分単位で短縮可能                          | 勤続1年未満の方等                 | 対象家族1人につき、1年の範囲内（介護休業と合算）                  |
| 介護休暇       | 対象家族の介護その他の世話のために、半日・一日単位で取得可（有給）                                | —                         | 対象家族の人数に関わりなく10日取得可、うち半日単位で10日分（20回）可      |
| 介護短日勤務     | 週2回以内で、就業しない日を設定可                                                | —                         | —                                          |
| 法定時間外労働の制限 | 1ヶ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除                                    | 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方  | 請求できる回数に制限無し                               |

※要介護状態とは、配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母、兄弟姉妹又は孫が負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたる常時介護を必要とする状態にあることをいいます。

人事パフォーマンスデータ

|                         |       | 2015年 | 2016年  | 2017年  | 2018年  | 2019年  |
|-------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員数（人）（単体）             | 男性/女性 | 93/35 | 109/40 | 112/44 | 114/52 | 124/57 |
|                         | 合計    | 128   | 149    | 156    | 166    | 181    |
| 従業員（人）（連結）              |       | 784   | 836    | 862    | 936    | 1,878  |
| 平均年間給与（万円）              |       | 1,295 | 1,418  | 1,530  | 1,636  | 1,761  |
| 離職者数（人）（自己都合）           |       | 3     | 2      | 2      | 3      | 2      |
| 自己都合離職者率（％）             |       | 2.34  | 1.34   | 1.28   | 1.81   | 1.11   |
| 管理職数（人）（執行役員除く）         | 男性/女性 | 43/5  | 57/8   | 65/12  | 66/15  | 71/18  |
|                         |       |       |        |        |        |        |
| 障がい者雇用率（％）（単体）          |       | 7.36  | 6.3    | 6.16   | 5.74   | 6.09✓  |
| 障がい者雇用率（％）（ヒューリックグループ）  |       | 2.31  | 2.21   | 2.11   | 2.41   | 2.42✓  |
| 産休取得者数（人）               |       | 6     | 0      | 2      | 6      | 12     |
| 育休取得者数（人）               | 男性/女性 | 2/3   | 6/3    | 0/2    | 1/5    | 6/6    |
|                         |       |       |        |        |        |        |
| 育児休業復職率（％）              |       | 100   | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 短時間勤務利用者数（人）            |       | 5     | 7      | 6      | 3      | 6      |
| 介護休暇取得者数（人）             |       | 3     | 1      | 1      | 5      | 4      |
| 介護休業取得者数（人）             |       | 0     | 0      | 0      | 0      | 0      |
| こども休暇取得数（人）（従来の看護休暇を吸収） |       | 34    | 60     | 114    | 86     | 133    |
| 保育所利用料補助制度利用者数（人）       |       | 14    | 22     | 31     | 31     | 23     |
| ボランティア休暇取得者数（人）         |       | 14    | 18     | 13     | 12     | 12     |

※ ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。  
※ 対象はヒューリック(株)です。(除く、「従業員数(連結)」「障がい者雇用率(ヒューリックグループ)」)  
※ 障がい者雇用率(ヒューリックグループ)の対象会社は、障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた会社です。  
※ グループ会社間の異動は除き、「産休取得者数」「育休取得者数」「こども休暇取得者数」「ボランティア休暇取得者数」に出自者を含みます。  
※ 「介護休暇取得者数」「こども休暇取得者数」「ボランティア休暇取得者数」は月毎の延べ人数です。

健康経営

基本的な考え方

当社は、従業員の健康は生産性の向上や企業の成長に不可欠であると考え、従業員が生き生きと元気に働き続けられるよう、職場環境づくりを推進しています。

【2019年度の実績】 従業員健康診断 受診率:100%✓  
※ ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

健康経営の推進

当社は、健康経営に本格的に取り組むため、「ヒューリック健康経営宣言」を下記の通り制定しました。

ヒューリック健康経営宣言

ヒューリックは全ての従業員が健康で能力を最大限に発揮できる職場環境を整え、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ることで持続的な成長を目指します。  
この理念に基づき、従業員の健康保持・増進を経営課題の一つと捉え、これまで取り組んできた健康増進に向けた施策を発展させながら、“生産性の高い組織”を維持すべく健康経営に取り組んでいきます。

ヒューリック株式会社  
代表取締役社長 吉留 学

TOPICS

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）の認定

当社の健康経営への取り組みが評価され、当社は、経済産業省と日本健康会議が健康経営の普及促進に向けて行っている健康経営優良法人認定制度において、2年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。



社員の健康を保持・増進するための現在の主な施策は以下の通りです。

法定項目を上回る健康診断の実施

- ・当社では、法定の健康診断の診療項目を上回る、人間ドック並みの健康診断を年1回実施しており、全額会社負担で頸部超音波・内視鏡大腸検査や婦人科検診などのオプション検査も充実させ、各健康診断に要する時間は出勤認定としています。
- ・「健康診断受診率100%」を目標とし、受診率100%を維持しているほか、2018年より「要再検査受診率100%・特定保健指導の参加率100%」を追加し、経営陣による受診勧奨メッセージの発信や健康経営担当者等によるきめ細かなフォローを行っています。
- ・この他産業医は全従業員の健康診断結果を確認し、有所見者への面談と健康指導を実施しており、健康に関する相談体制を整備するなど、従業員の健康維持・増進を支援しています。
- ・感染症対策として、例年インフルエンザの流行する前に予防接種を受けられるようにする取り組みのほか、風しん抗体検査・予防接種なども行っています。

健康づくりの組織体制

推進体制

- ・衛生委員会
- ・健康経営フォローアップ会議

健康経営の推進に関する最高責任者を社長とし、人事管理者のほか各部室長を健康保持・増進責任者として取り組みを行っています。

原則月一回開催される「衛生委員会・健康経営フォローアップ会議」では、人事管理者及び毎年従業員から選出さ

メンタルヘルスケアの取り組み

当社では、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。更に特別な診療・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。また、2016年からは、従業員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止するため、全従業員を対象にストレスチェックを開

ストレスチェック受診率

| 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|-------|-------|-------|-------|
| 91.0% | 97.1% | 95.7% | 94.7% |

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。外部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。各会議では休暇等の取得状況や時間外労働の状況などが報告され、そこで議論された事項は、当社取締役役に報告され、社内体制の見直しや目標の設定などに反映されます。また、報告される重要事項（有給休暇の取得状況や時間外労働の状況、健康診断実施状況等）については社長を委員長とするリスク管理委員会にて報告され、対応を検討します。

禁煙施策

従業員の健康増進・受動喫煙防止のため、喫煙室の完全分煙、健康保険組合による情報発信、禁煙ポスター掲示による啓蒙活動を行っております。2019年は希望者への禁煙支援として、禁煙外来の全額費用補助や禁煙タイムを設定する等の活動を開始しました。

運動施策

健康意識の向上に向け、社内の共用部に血圧計・体組成計を設置しているほか、スポーツクラブ利用補助の一部補助や、2019年は「コーポレートゲームズ2019/フットサル大会」へ参加など、従業員の健康増進をサポートしています。

労働安全衛生

当社は、働きやすい環境づくりを推進する上で、安全衛生の確保を第一に考え、様々な取り組みを進め社員の健康と安全の確保に努めています。  
当社はOHSAS18001等の認証は取得していないものの、定期的なリスク評価や課題の改善により、独自の体制で労働安全を確保しています。

朝食・昼食の無料提供

規則的な食事摂取の重要性を周知し、カフェテリアにて習慣づけのための支援（健康的なメニューの昼食提供や食事・ドリンクメニューのカロリー表示）を行っています。

2019年度の事故の発生件数は0件で、4年連続で休業災害・死亡災害は発生していません（発生率0%）。今後も、職場における労働安全衛生水準の向上に継続的に取り組んでいきます。  
なお、業務上疾病のリスクの高い業務についている従業員はならず、また関連した訴訟等は生じていません。

ダイバーシティの推進と人権尊重

基本的な考え方

人権を尊重し、多様性を積極的に活かした事業を行います。  
全ての従業員が能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指します。

【2019年度の実績】 ●女性管理職比率:20.2% ●ダイバーシティ推進プロジェクトチーム主催の講演会回数:1回  
●障がい者雇用率:ヒューリック6.09%✓、ヒューリックグループ2.42%✓

※ ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

ダイバーシティ・トップメッセージ

当社は2008年の東証一部上場以来、連続して最高益を更新してまいりました。労働人口の減少が避けられない今、ヒューリックがこれからも着実な成長ストーリーを描き、実現していくためには、多様な人財が能力を最大限発揮することが不可欠であると考えています。そこで、ダイバーシティ&インクルージョンの考えから、男女区別なく業務に臨むことができるよう職系を総合職のみとし、新卒採用においてはほぼ男女半数の実績となっています。とはいえ、ライフイベントに伴い一定期間仕事から離れなければならない場面や復職をしても仕事と家庭の両立に悩む場面もあります。そうした悩みが障壁とならぬよう、当社では、事業所内保育所の設置やこども休暇などの制度整備に力を注ぎました。その結果、女性活躍推進法（第1期）の目標「2020年までに女性管理職比率20%」を1年前倒しで達成することができました。引き続き、女性のキャリア形成に積極的に取り組むとともに

に、「女性管理職比率を2024年までに25%・2029年までに30%」とすることを掲げ、毎年そのために必要となる研修やフォローアップを強化して参ります。



代表取締役社長

吉留 学



女性管理職比率の実績及び計画値

|        | 2019年                | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|--------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ロードマップ | 20.0%                | 20.5% | 21.5% | 21.5% | 23.0% | 25.0% |
| 実績     | 20.2% <span>✓</span> | —     | —     | —     | —     | —     |

対象範囲はヒューリック(株)です。

さらには、雇用機会の限られる重度の障がい者の雇用に力を入れています。ヒューリック荻窪ビルの中に専用の事業所スペース「ヒューリック杉並オフィス」を開設し、社員として様々な業務に取り組んでいます。

特に意識をしているのは自立支援です。9:15～16:15までしっかりと仕事に取り組む、業務の合間にパソコンの扱い方を学習する、年1回の本社ファミリー見学会にも参加するなどです。私も毎年杉並オフィスを訪れ、オフィスの皆さんと意見交換をしています。

人権の尊重

当社は、全ての従業員が能力を最大限に発揮し、「安心と信頼に満ちた社会」の実現に貢献できるよう、人権の尊重を掲げるヒューリック人権方針を定めております。人権方針において、差別・ハラスメント行為の禁止を掲げ、信条、宗教、年齢、性別、性的指向、人種、国籍、出身、心身の障がいなどによる差別やセクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった相手の人格や尊厳を侵害する言動により精神的な苦痛を与える行為を一切禁止しております。また、人権の尊重に関しては、憲法、労働基準法、世界人権宣言などで定める全ての基本的人権を含み、ILO（国際労働機関）の国際労働基準に定められた均等雇用、強制労働や児童労働の禁止、結社の自由、労働交渉権の保

障がい者雇用率の推移及び計画値

|        | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年                | 2020年 |
|--------|-------|-------|-------|----------------------|-------|
| ロードマップ | —     | —     | —     | —                    | 2.40% |
| 実績     | 2.21% | 2.11% | 2.41% | 2.42% <span>✓</span> | —     |

※ ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

※ 対象範囲は、ヒューリック(株)及び障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた子会社です。

ヒューリック社員一丸となってこれらの取り組みを推進するためには、我々経営層が積極的に情報を発信していくことが欠かせないと考えています。月に1度『社長メッセージ』を配信や、半年に1度の『社長アンケート』の実施、定期的な社員との食事を通じてダイバーシティ経営の重要性を伝えてきました。2010年に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム（旧女性活躍推進プロジェクトチーム）」とも連携し、社内の意識を高めています。

これまでの取り組みで満足することなく、社員一丸となってダイバーシティ&インクルージョンを実現して参ります。

障などに関わる人権も含まれています。

2019年度には、社内イントラネットを利用して「LGBT\*」や、「セクシャルハラスメント」等をテーマとした掲示を行っています。更に、当社役員・部長向けのコンプライアンス研修の一環として、働き方改革に関する研修を実施しました。さらに、2020年度には「サステナビリティ室」が「ヒューリック人権方針」に関する情報を全グループに発信して、周知と理解の促進をはかりました。

※LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとった総称です。



ヒューリック人権方針

①差別の禁止

信条、宗教、年齢、性別、性的指向、人種、国籍、出身、心身の障害などによる差別を一切禁止します。

②ハラスメント行為の禁止

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった相手の人格や尊厳を侵害する言動により精神的な苦痛を与える行為を一切禁止します。

③児童労働の禁止

児童労働を認めず、一切の児童労働を禁止します。

④強制労働の禁止

暴行や脅迫などによって労働者を強制的に労働させることを禁止します。

⑤結社の自由に対する権利及び団体交渉権への尊重

国際労働基準に則り、結社の自由に対する権利及び団体交渉権を尊重します。

⑥過度の労働時間の削減

「36 協定」等の労使協定や各国・地域の法令の遵守を徹底することに加え、時間外勤務の削減及び過重労働の抑制を基本的な方針とします。

⑦労働者の健康と安全の確保

労働基準法を始めとする各国・地域の法令に従い、労働者が健康かつ安全に働ける職場づくりに努めます。

⑧最低賃金を超える賃金の支払い

最低賃金法ほか、各種現地法令に定められる最低賃金を上回る賃金の支払いを行います。

ダイバーシティ経営の推進

当社は、社員それぞれの能力・適正・個性に合わせた仕事を基本とし、一人ひとりが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、ダイバーシティに対する意識の浸透、制度の充実が不可欠であると考え、2010年から「ダイ

バーシティ推進プロジェクトチーム(旧女性活躍推進プロジェクトチーム)」を設置し、ワークライフバランス向上やキャリア開発等をテーマとして定期的に活動を続けており、加えて、本チームの責任者である社長とのミーティングを年1回実施し、社員の意見を直接言える機会を設けています。

女性活躍の推進

当社は、社員それぞれの能力・適性・個性に合わせた仕事を基本とし、一人ひとりが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、性別を問わない機会の提供が不可欠であり、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。

2010年からは「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム(旧女性活躍推進プロジェクトチーム)」が定期的に活動を続けており、ワークライフバランスの向上やキャリア開発等が活動のテーマとなっています。2016年には女性活躍推進法のえるばし最高ランクの受賞や、なでしこ銘柄への選定を果たしたほ

か、2017年には平成29年度「女性が輝く先進企業表彰」において内閣府特命担当大臣表彰を受賞いたしました。

2019年は内閣府及び日本経団連、文部科学省と提携した「理工チャレンジ(リコチャレ)」のイベント開催などを中心に活動を行い、11月には「ダイバーシティの観点から、成果を高く出せる組織を作るには」というテーマで講演を実施しました。



「理工チャレンジ(リコチャレ)」の様子

女性活躍推進法に基づく行動計画（第2期）の策定

女性従業員が仕事と子育てを両立させることができ、また様々な部署で能力発揮・キャリア形成ができるよう策定しました。

女性活躍推進法に基づく行動計画(第2期)

＜計画期間＞  
2019年9月1日～2023年12月31日

＜定量目標＞  
目標1 女性管理職比率20%以上とする。  
目標2 女性の部室長相当職を3人以上とする。  
目標3 育児休業取得率は女性100%・男性1人以上とし、より取得しやすい環境整備を行う。

＜取組内容＞  
● 部室長相当職登用に向け、キャリア形成に対する意識の醸成・スキル研修を行う。  
● 両立支援制度を利用しやすい環境を整備、周知を行う。  
● 管理職を対象とした、ダイバーシティマネジメントに関する意識啓発を実施。

2016年度には「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を行ったほか、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業であるとして厚生労働大臣の認定(えるばし)の最高ランクを取得しました。

「平成28年度なでしこ銘柄」を受賞

女性の活躍推進や社員のキャリア・スキルアップ等の観点から、社内組織体制の変革、優秀な人材を採用するための体制整備、働きやすい環境整備と福利厚生の充実化などの取り組みを行っています。特に女性が出産・子育てをしながら活躍することを推進するべく、トップクラスの次世代育成支援制度の構築に努めてきました。これらの活動が評価され、平成27年に続き「平成28年度なでしこ銘柄」へ選定されました。





## 多様な人材の雇用

当社では、日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章の共同宣言」に参加しており、倫理憲章の趣旨に則り、積極的に新卒採用を行っています。採用選考にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し、男女の区別なく、応募者の適性・能力を基準に広く多様な人材の確保に努めています。2019年の新規採用者（新卒・中途合計）は男性12名、女性5名の計17名で、女性の占める割合は29.4%です。また、

## 良好な労使関係の構築

当社は、「行動規範」やヒューリック人権方針においてすべての従業員に対して均等雇用や結社の自由、労働交渉権の保障に関わる人権を尊重することを明記しています。

また、適宜、上司と従業員との面談の実施や社員の意見を直接社長に伝える「社長アンケート」の実施など、良好な労使

次世代育成支援施策を充実させ、女性従業員の登用も積極的に努めた結果、女性従業員の役職者比率も増加しています。なお、当社は、女性の活躍できる企業を目指し、2020年の女性管理職比率20%とすることを目標に掲げていましたが、2019年に前倒しで達成（20.2%）し、新たな目標を掲げています。

関係の構築に努めています。

「社長アンケート」には従業員から様々な意見・要望が寄せられ、実際にそれに基づいて本社への駐輪場の設置といったより働きやすい職場環境の整備が行われています。

## 給与に関する取り組み

当社は、ヒューリック人権方針において最低賃金法ほか、各種現地法令に定められる最低賃金を上回る賃金の支払いを行うこととしています。

## 障がい者雇用の推進

「ヒューリック杉並オフィス」は、今年で12周年目を迎えました。

2019年6月時点の障がい者雇用率はグループスペース※で2.42%✓（単体ベースで6.09%✓）です。現在、障がいのある従業員8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主に行っています。また、本社の人事チームと月に1度のミーティングを行い、一体運営を実践しています。障がい者の率先雇用、及びその能力開発への積極的な取り組みか

ら2010年9月より「東京都障害者雇用優良企業」に登録されており、さらに、障がい者を積極的に多数雇用した実績や「ヒューリック杉並オフィス」への社長訪問による本社との情報共有や一体感情勢が評価され、2013年には「障がい者雇用優良事業所」として表彰されました。今後とも障がいのある方々が、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。

※✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。  
※対象範囲は、ヒューリック（株）および障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた子会社です。



ヒューリック杉並オフィスの様子



## 高齢者雇用制度

当社は、改正された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。これは、定年に達した社員のうち、再雇用契約を希望する社員を65歳まで再雇用する制度です。2010年に再雇用制度を見直し、再雇用者にも時差出勤や半

日休暇の制度を導入し、ほぼ現役社員並みの休暇・欠勤制度を利用できる環境を整備しました。豊富な知識、経験を持った社員と若手社員との交流により、様々な知識・ノウハウが継承されていくことを期待しています。

## ジョブ・リターン制度

当社は、結婚、出産・育児、ご家族の介護等の事情でやむなく退職した従業員を、退職後5年以内は退職時の処遇条件で再び雇用する「ジョブ・リターン制度」を導入しています。この

制度は、「次世代育成支援対策推進法」の目指す「仕事と子育ての両立」を支援し、専門知識・経験が豊富な人材の確保を目指しています。

## 多様な従業員間のコミュニケーション促進

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

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

また、月に1度の「トップセミナー」や半年に1度の「社長アン

ケート」があります。「トップセミナー」とは40歳以下の社員を対象とし、毎月世代別で設定された約10名のメンバーと社長による懇親会です。

「社長アンケート」は、従業員全員が社長に直接意見することができる機会と、所定の用紙に従業員が意見を記載し、ポストに投函、これらの意見に対して、社長から回答が発信されるというもので、これまで様々な事業や社内制度に対する意見が採用され、実現しています。

## 労働・人権問題に関するリスク管理

当社は、労働に関する法令違反や事故の未然防止に努めております。また、当社は専門性が高い事業を都内を中心に展開しているため児童労働・強制労働のリスクは高くありませんが、いかなる形態の児童労働や強制労働も認めない方針を掲げています。これらを防止するため、雇用管理における法令遵守に関する監査を定期的に行い、従業員にも児童労働・強制

労働の防止も含めてコンプライアンス教育を行っています。人的リスクの管理については、担当部署が状況を把握・評価してリスク管理委員会で報告・提言しています。さらに、こうした内容は定期的に取り締めに報告されています。この結果、結社の自由と団体交渉権、児童労働、強制労働、保安慣行、先住民族の権利等が脅かされている状況は生じておりません。

## 平成29年度「女性が輝く先進企業表彰」の受賞

2017年は内閣府主催の女性の登用に関する方針、取り組み、実績ならびにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を対象とした表彰制度、平成29年度「女性が輝く先進企業表彰」において内閣府特命担当大臣表彰を受賞いたしました。

女性が輝く  
先進企業  
2017





地域コミュニティへの取り組み

企業としての社会貢献

基本的な考え方

企業として社会的責任を果たすために、社会的課題の解決に努め、社会全体の持続的な発展に貢献します。

社会貢献活動方針

基本理念

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ヒューリックらしい社会貢献活動を推進し、その取り組みを通じて、社会全体の持続的な発展に寄与していきます。

活動方針

・「地球環境保護」、「地域社会との共生」、「社会的要請への対応」の三分野を中心に積極的に取り組みます。  
・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。  
・活動の推進にあたっては、透明性の確保を重視し、社会との対話や連携を図ります。

「経団連1%クラブ」に賛同

ヒューリックは経団連が取り組んでいる、経団連1%クラブの趣旨に賛同しています。更に当社では、経常利益の1%以上を社会貢献活動に支出することに努めてまいります。経団連1%クラブは、経団連企業行動・SDGs委員会の下部組織として、企業に社会貢献活動の情報提供やNPOなどのネットワークづくり等を推進してより効果的な社会貢献活動を行っていくことを目指す組織です。

社会貢献活動(2019年)

環境保護

● 木造シンポジウム  
● 経団連自然保護基金への寄付

社会福祉

● ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度  
● マッチングギフト制度  
● 日本赤十字社への寄付  
● 使用済み切手の寄贈  
● 赤い羽根共同募金への寄付  
● がん遺児や小児がん患者とその家族への支援

● ひとり親世帯への支援  
● こどものための柴基金チャリティコンサート協賛

文化・芸術支援

● ヒューリック杯清麗戦の主催  
● ヒューリック杯棋聖戦への特別協賛  
● 文部科学大臣杯小・中学校将棋団体戦への特別協賛  
● 棋士会将棋フェスティバル（東日本大震災復興応援イベント）への支援  
● 棋士会クリスマスフェスタへの支援  
● 将棋会館の移転検討

● 新国立劇場運営財団への支援

健康・医学・スポーツ

● 日本障がい者バドミントン連盟への支援

地域活動

● 事業所内保育所の地域開放  
● 夏祭りの開催・御神輿の寄贈

教育・社会教育

● 京都大学給付型奨学金プログラムへの寄付  
● 京都建築センターへの後援

● 根津育英会への支援  
● アグリフューチャージャパンへの支援  
● 農業技術者への支援

学術・研究

● 学生アイデアコンペの実施  
● 京都大学環境研究への助成

その他

● 毎日新聞ふくしま支援への後援  
● あしなが育英会への寄付  
● 従業員の被災地復興支援活動費用の補助

環境保護

「木造建築シンポジウム2019」の開催

当社は、事業としても建物の木造化を推進しておりますが、2019年10月には社会貢献の一環として、木造建築物の更なる可能性を広め、CO<sub>2</sub>削減や森林保全の一助となることを目的に「木造建築シンポジウム2019」を開催しました。



経団連自然保護基金への寄付

自然保護と生物多様性保全は、当社が重視している活動です。当社は2012 年より毎年継続して「公益信託経団連自然保護基金」に寄付を行っています。基金に集まった資金は、アジア太平洋地域を主とする開発途上地域における自然環

| テーマ      | “木”がつくる都市の未来<br>都市部における木材需要の拡大を目指して<br>——中高層ビルの木造化への挑戦——                                                                  |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基調講演     | 隈 研吾氏（建築家・東京大学教授）<br>隈 研吾氏（建築家・東京大学教授）<br>隅 修三氏（東京海上日動火災保険株式会社 相談役）<br>亀井 忠夫氏（株式会社日建設 代表取締役社長）<br>宮下 正裕氏（株式会社竹中工務店 取締役会長） |
| パネリスト    |                                                                                                                           |
| コーディネーター | 福島 敦子氏（ジャーナリスト）                                                                                                           |

境保全に関する非営利の民間組織（外国の組織を含む）が行うプロジェクトや、日本の自然環境保全のために行う保護活動、および持続可能な活用に関するプロジェクトに活かされています。

社会福祉

ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度

当社は、2017年に介護福祉士を目指す学生を支援し、介護に携わる人材を育て、高齢化の進展に伴う社会的課題の解決に貢献するため、「ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度」を立ち上げました。返還義務のない、給付型奨学金として、当社の注力分野である3K（高齢者、観光、環境）ビジネスの一つとして推進している高齢者ビジネスにおいて、介護の現場で働き手が不足してきている現状にCSRの側面から支援することを目指しています。  
2020年からは奨学金受給者数を倍増しました。



実習の様子

使用済み切手を途上国支援活動に寄贈

当社グループでは、多くの使用済み切手が発生するため、グループ会社各社に切手回収ボックスを設置し、毎年寄付を行っています。2020年4月には、1年間回収した使用済み切手約1,500gを公益財団法人ジョイセフへ寄贈しました。毎年沢山の使用済み切手が集まるため、サステナビリティサポーターの協力を得て切手仕分け作業を行っていますが、作業には2時間近くかかります。収集された使用済み切手は、換金後に、ジョイセフが開発途上国で推進する妊産婦と女性の命と健康を守る活動のための資金の一部として役立てられます。



サステナビリティサポーターによる切手仕分けの様子

日本赤十字社への寄付

日本国内での災害対策活動を幅広く実施している日本赤十字社への寄付を行っています。また、会社からの寄付とは別に、希望する従業員と役員から月々一定額の寄付も行っています。2020年は会社から600万円の寄付を行いました。

赤い羽根共同募金への寄付

当社は東京都共同募金会（赤い羽根共同募金）への寄付を継続的に行っています。集められた募金は地域の民間の社会福祉施設・団体へ配分され、民間社会福祉事業の資金面でのサポートに充てられています。

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」の活動に対して寄付を行っています。さらに2020年からは、小児がんのこどもたちを支える活動を行っている「認定NPO法人ゴールドリボン・ネットワーク」に対する寄付を開始しました。

「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、これまで支援した奨学生は2,800名を超え、奨学金給付額は累計で17億円を超えています(2019年6月現在)。

「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。

「ゴールドリボン・ネットワーク」

小児がんのこどもたちのQOL(生活の質)向上のための支援、小児がん治癒率向上のための研究・開発の支援、小児がんの情報提供と小児がんへの理解促進、の3事業を中心に活動するNPOです。

ひとり親世帯への支援

当社はサステナビリティに関する取り組みの一環として、2020年から認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ（以下、SMF）と協働して、こどもと一緒に過ごす時間が少ないひとり親世帯に対し、親子で一緒に過ごす「楽しい時間」を贈る親子イベントの企画・提供を開始しました。2020年については、新型コロナウイルス感染拡大を受けてイベントの実現は困難であると判断し、その代替としてSMFが新たに開始した、新型コロナウイルスの感染拡大により収入が減少したひとり親世帯への食品支援活動に対し100万円の寄付を実施いたしました。



文化・芸術への支援

「ヒューリック杯清麗戦」の主催

当社は、2018年12月に女性活躍推進の観点から、女流棋士を対象とした支援として新規にタイトル戦を設立いたしました。女流タイトル戦の新設は2011年以来8年ぶりです。本タイトル戦の新設により女流タイトル戦数は7タイトルに増え、男性タイトル戦の8タイトルに近づきました。予選は6勝通過・2敗失格システムで行われ、2敗するまで失格とならないため、女流棋士の対局の機会が増加します。2019年1月より第1期ヒューリック杯清麗戦の予選が行われました。8月から9月にかけては五番勝負が行われ、初代清麗が決定しました。



第1期清麗戦五番勝負第三局で初代清麗が決定した様子

「文部科学大臣杯 小・中学校将棋団体戦」への特別協賛

当社は、2017年より文部科学大臣杯 小・中学校将棋団体戦（主催＝日本将棋連盟・産経新聞社）への特別協賛を行っています。この大会は、同一の小学校・中学校に在学する生徒3名で編成されたチームで行う団体戦で、優勝チームに贈られる文部科学大臣杯とその賞状が大会の権威を高めています。



棋士会クリスマスフェスタへの支援

当社は、幅広い層に将棋を楽しんでもらい、将棋文化発展に貢献するため、棋士会クリスマスフェスタへの協賛を行っています。2019年は当社の保有する「浅草橋ヒューリックホール」において開催され、200名を超える方々にご参加いただきました。



2019年のクリスマスフェスタの様子

「ヒューリック杯棋聖戦」への特別協賛

当社は、2018年4月より「棋聖戦」（主催＝日本将棋連盟・産経新聞社）への特別協賛を行っています。棋聖戦は「棋聖」のタイトルをかけて争う、1962年に創設された歴史ある公式戦です。



第91期ヒューリック杯棋聖戦五番勝負対局の様子

棋士会将棋フェスティバル（東日本大震災復興応援イベント）への支援

当社は、東日本大震災復興支援及び将棋文化への支援として、将棋フェスティバルへの協賛を行っています。2019年は「棋士会みやぎ将棋フェスティバル」及び「棋士会茨城将棋フェスティバル」に協賛しました。

将棋会館を、当社が建替える「千駄ヶ谷センタービル」に移転検討開始

2019年に、日本将棋連盟は現在使用している将棋会館を、当社が建替える千駄ヶ谷センタービルに移転すべく協議を進める方針を決議しました。千駄ヶ谷地区は「将棋の街」として親しまれており、今後、千駄ヶ谷のまちづくりに貢献できるよう、渋谷区及び日本将棋連盟と連携して建替計画を検討していく予定です。

健康・医学・スポーツ

日本障がい者バドミントン連盟への支援

社会貢献活動の一環として、日本障がい者バドミントン連盟とオフィシャルゴールドパートナー契約を締結し、パラバドミントンへの支援を2016年より行っています。連盟の安定的運営を支援することを目的に、2017年9月より、当社の保有する西葛西センタービル体育館（通称：ヒューリック西葛西体育館）を日本障がい者バドミントン連盟の選手専用の練習用体育館として無償貸与しております。スロープの設置や水回り設備の新設等、選手の皆さまがより使用しやすい施設になるよう改修工事を実施しています。また、当社は2017年から毎年継続して「ヒューリック・ダイハツ JAPAN パラバドミントン国際大会」に特別協賛しています。また、パラバドミントンデザインの当社の看板広告を東京の地下鉄の駅構内を中心に設置しています。今後とも、人権を尊重し、多様性を積極的に活かしたダイバーシティ経営を推進するとともに、更なる障がい者支援の拡大と、パラバドミントン選手の方々の活躍を応援していきます。



2019年11月「ヒューリック・ダイハツJAPANパラバドミントン国際大会2019」の様子

教育・社会教育

京都大学への研究助成及び給付型奨学金プログラムへの支援

京都大学の環境分野への研究助成及び学生への奨学金の寄付を実施しています。

環境に関する研究に助成することで環境保護支援を行うほか、京都大学の学生に対する給付型奨学金プログラムへの寄付を行うことにより次世代育成支援も併せて行います。



2018年2月に研究助成の一環として実施した現場見学の様子

地域活動

事業所内保育所の地域開放

当社は、本社ビル内に事業所内保育所を設置しておりますが、その一部を地域にも開放しており、保育園の待機児童の解消に少しでも貢献したいと考えています。詳細は下記リンクページをご参照ください。



夏祭りの開催・御神輿の寄贈

当社は2012年10月に日本橋大伝馬町へ本社を移転し、2013年7月に地域の方へのご挨拶を兼ねて、ヒューリック本社ビルで「ヒューリック大伝馬夏祭り」を開催したところ、地域の方から大変好評だったため、これを継続し、2019年7月には第7回目となる「ヒューリック大伝馬夏祭り」を開催しました。当日は、大伝馬町二之部町会のご協力もあり、地元のお子さんから近隣のサラリーマンの方まで、多くの方にお越しいただきました。こうした取り組みを通じて、地域の方同士の絆を深めることにつながれば良いと考えています。また、お祭りで得た売上約17万円はマッチングギフト制度に上乗せしてボランティア団体に寄付しました。また、地域貢献として、2017年5月に当社が所属する大伝馬二之部町会への御神輿の寄贈を行いました。御神輿をお祭りで担ぐことにより、更なる地域の賑わい、活性化へつなげていきたいと考えています。



京都建築センターへの後援

京都建築スクールは2009年にスタートした京都の大学、学校を中心に、大阪、兵庫から有志の教員・学生がチームで参加し、都市デザインをテーマとした共通の演習課題を行っている、インターカレッジの都市・建築デザインスタジオです。ヒューリックは2013年から年に数回、京都で開催される勉強会に参加し、不動産会社として、学生などにアドバイス等を行い、共同研究を行っています。



教育・社会教育

アグリフューチャー・ジャパンへの支援

当社は持続可能な農業の推進を当社のESG経営の重要課題の一つと位置付け、事業としてアグリビジネスを推進しています。関連して、社会貢献活動として次世代の農

業経営者の育成に取り組んでいる「一般財団法人アグリフューチャー・ジャパン」を2014年度から継続して支援しています。

学術・研究

第7回ヒューリック学生アイデアコンペ「池袋ゲートウェイ」をテーマに開催

このコンペは不動産会社として、学生の皆さまが都市や建築について提案をする機会をつくりたいとの想いで企画したものです。第7回となる2019年は、近年多様でおもしろい文化が集積する、東京で最もクールな街に大変身を遂げた池袋を舞台に、当社も取り組んでいるPPP（官民パートナーシップ事業）の要素をテーマに取り入れました。応募作品数は196点にのぼり、公開2次審査では、学生たちの熱心なプレゼンテーションや審査委員との質疑応答が行われ、審査委員の議論を経て、最優秀賞1作品、優秀賞3作品、佳作6作品が決定しました。



作品募集ポスター

公開2次審査の様子

その他

毎日新聞ふくしま支援への後援

東日本大震災による被害を受けた福島復興支援活動として、2019年3月、ベルサール東京日本橋にて開催された、毎日新聞社・株式会社無洲主催の「第4回がんばっぺ福島！応援の集い」へ協賛を行いました。当日は趣旨に賛同した企業関係者ら約650名で福島の復興を誓いました。

2020年のイベントは新型コロナウイルスの感染拡大の状況を受けて開催が中止となりましたが、代替として協賛金と同額を災害義援金として福島県に直接寄付しました。



(写真:毎日新聞社提供)

あしなが育英会への寄付

当社グループは、東日本大震災で被災された遺児支援により、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、2011年6月から2019年5月までの期間、あしなが育英会に対して毎月50万円、そして各役員と参加を希望する従業員から月々一定額の寄

付を行いました。開始から2019年5月までの寄付金額は、会社・個人合わせて6,499万1,500円となりました。2019年8月からはより広範な国内の災害支援を行うため、寄付先を日本赤十字社東京支部に変更しました。

従業員の社会貢献活動の支援

基本的な考え方

企業として社会的責任を果たすために、社会的課題の解決に努め、社会全体の持続的な発展に貢献します。また、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。

従業員の社会貢献

- マッチングギフト
- 被災地支援活動
- 里山保全活動
- 毎月の地域清掃活動
- 日本赤十字社への寄付

マッチングギフト

マッチングギフト制度

2008年6月にマッチングギフト制度を導入し、「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従業員の給与から毎月100円（役員は300円）を天引きし、当社の社会貢献活動方針の中心分野である「地球環境保護」・「地域社会との共生」・「社会的要請への対応」に関する活動を行っている団体の中から全従業員が多数決で選んだ団体に、当社が基金と同額の寄付金を上乗せ

して寄付するというもので、ヒューリック、ヒューリック保険サービス、ヒューリックビルマネジメント、ヒューリックリートマネジメント、ヒューリックプロサーブ、ヒューリックプライベートリートマネジメントの6社で取り組んでいます。「関心はあるが現実的に一歩踏み出せない」という従業員のために社会貢献の機会を提供し、継続的に寄付活動を続けていきます。

第11回 認定NPO法人 世界のこどもにワクチンを日本委員会

2019年は総額150万円を「認定NPO法人 世界のこどもにワクチンを日本委員会」(JCV)に寄付しました。JCVは一日に4,000人のこどもがワクチンがないために命を落としている状況に対し、UNICEFと連携してこどもたちにワクチンを届ける活動を行っている団体です。設立から25年で、これまでの活動の成果としてワクチンで予防できる感染症で命を落とすこどもの数を半減させるなど、こどもたちの未来を守っています。

これまでの寄付先

- 第1回 (2009年): WWFジャパン 総額80万円
- 第2回 (2010年): 介護者サポートネットワークセンター・アラジン 総額62万円
- 第3回 (2011年): 世界の医療団(メドゥサン・デュ・モンド ジャパン) 総額62万円
- 第4回 (2012年): 国境なき子どもたち 総額80万円
- 第5回 (2013年): NPO法人フローレンス 総額100万円
- 第6回 (2014年): NPO法人キッズドア 総額120万円
- 第7回 (2015年): 公益社団法人Civic Force 総額130万円
- 第8回 (2016年): 特定非営利活動法人 放課後NPOアフタースクール 総額120万円
- 第9回 (2017年): 認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン 総額130万円
- 第10回(2018年): 公益社団法人オイスカ 総額140万円





被災地支援活動／里山保全活動

従業員ボランティア休暇

ヒューリックグループは、様々な社会問題意識を持ち、当事者意識で社会貢献活動に取り組む従業員の支援と育成を目指し、「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日の有給特別休暇を取得できるものです（被災地ボランティアに関しては20日以内であれば複数回取得可能）。さらに、ボランティア休暇を促進するため、社会貢献活動の情報を提供するだけでなく、ボランティア活動の結果や感想などを、社内イントラネットを通じて全従業員に配信することで、関心を高めています。2019年は、従業員参加型ボランティア活動として、2009年から毎年継続して実施している里山保全活動を引き続き実施し、ヒューリック、ヒューリック保険サービス、ヒューリックビルマネジメント、ヒューリックリートマネジメント、ヒューリックプロサーブの計33名の従業員およびその家族が参加しました。



被災地復興支援活動費用の一部補助制度

ヒューリックグループでは、東日本大震災を受けて従業員の被災地復興支援のためのボランティア活動に参加する費用を、上限6万円まで補助するという制度を設けました。2019年度は1名（2011年からの利用者総数は25名）でした。この制度をきっかけに1人でも多くの人が被災地

毎月の地域清掃活動

地域清掃活動

ヒューリック、ヒューリックビルマネジメント、ヒューリックプロサーブ、ヒューリックプロパティソリューションの4社では、当社の本社がある中央区が主催している「まちかどクリーンデー」に参加して、月に一度、早朝に



里山保全活動の概要

|      |                                                                                   |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 目的   | 当社は東京に多くの物件を保有しているため、東京に残された貴重な自然環境を保護しようと考え、里山保全活動に参加                            |
| 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、NPO法人横沢入タンボの会のご指導の下、あきる野市横沢入で稲刈り体験、山すその雑木・雑草の伐採を実施 |
| 実施日  | 2019年9月26日                                                                        |
| 参加人数 | 33名                                                                               |

の状況を知り、関心を寄せるきっかけとなればと考えています。今後もボランティア活動の結果や感想、被災地の状況や復興支援ツアーについての情報などを社内イントラネットを通じて全従業員に発信するなどして、さらなる支援活動を促進していきます。

本社周辺の清掃活動を行い、清潔で快適な街づくりを進めています。また、この活動を通して、地域の方や従業員同士のコミュニケーションを促進しています。



株主・投資家への取り組み

基本的な考え方

適時、適切な情報開示に努めるとともに、決算説明会や個人投資家向け会社説明会等を積極的に行之、多様な相互コミュニケーションを図っています。

【2019年度の実績】 個人投資家向け会社説明会の実施回数:11件（証券会社の営業部員向けIRフェア、イベントも含む）

配当政策

当社は株主の皆さまへの適切な利益還元を経営課題と位置づけ、業績動向を踏まえた安定した配当を継続することを基本方針としています。これまで毎期増配を続けています。また、株主の皆さまの田頃のご支援に感謝するため、株主優待制度を実施しており、300株以上お持ちの株主の方へ年1回3,000円相当のグルメカタログギフトをお送りしています。さらに、同一株主番号で3年以上継続して300株以上お持ちの株主の方はカタログからお好きな商品を2点お選びいただけます（6,000円相当）。



関連コンテンツ



情報開示方針

ディスクロージャーポリシーに基づき、株主・投資家の皆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。

情報開示にあたっては、関係法令等を遵守するとともに当社の事業活動をご理解いただくために経営戦略や財務情報等を積極的に開示していきます。適時開示規則や関係法令等に該当しない情報についても、投資判断に資すると判断される情報については、当社ホームページ等を通じて速やかに開示しています。

IR活動の外部評価

当社ホームページでは、当社の様々な取り組みに関して、タイムリーかつ詳細な情報を公開しています。2019年は、日興アイ・アール株式会社の「2019年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査 総合ランキング最優秀サイト」、Gómez IRサイトランキングでは、「IRサイト総合ランキング銀賞」、大和インベスター・リレーションズ株式会社の「2019年インターネットIR表彰 優良賞」を受賞しました。



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、ホームページのIRサイトでは最新のトピックスをタイムリーに情報発信しています。よりタイムリーに情報を受け取っていただけるよう、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メール配信サービスも行っています（登録は当社ホームページから行うことができます）。決算説明会等ではパワーポイントによる映像資料を活用し、わかりやすい説明に努めています。また、ホームページで説明会資料（和文版・英文版）の公開、動画の配信をしています。

関連コンテンツ





### 株主総会での取り組み

第90期定時株主総会を2020年3月24日にヒューリック株式会社本社にて開催し、多くの株主の皆様に出席していただきました。株主総会の活性化のため、株主総会招集通知の早期発送や、電磁的方法による議決権行使等を実施しております。また、この株主総会では、映像資料等を活用してわかりやすく事業活動を説明するように心がけまし

た。また、お子様のいらっしゃる株主様にも安心して株主総会に参加していただけるように、本社内の託児所を開放しました。今後も株主の皆様との対話を通じて、当社への理解を深めていただくように努めていきます。



### 個人投資家向け説明会の実施

当社は、個人投資家の皆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。個人投資家向けのセミナーやフェア等に参加し、より多くの方々に当社を知っていただく機会を作っています。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活動を進めていきます。



### 機関投資家アナリストへの説明会の実施

当社は、主に機関投資家の皆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」を国内で多数実施しているほか、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深く当社をご理解いただけるように努めています。



意図的に空白にしています。  
次ページ以降にコーポレート・ガバナンスの記載が続きます。

### ESG投資銘柄への選定

環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている企業として、2020年度に以下3つの株価指数の構成銘柄に継続選定されました。年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)は、ESGの取り組みに基づいた投資を行うためにこの3つの指数を運用の際のベンチマークとしています。



FTSE Blossom  
Japan

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数

2020 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

免責事項：ヒューリック株式会社のMSCI インデックスへの組入れ、ならびにMSCI のロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名称の使用は、MSCI またはその関係会社によるヒューリック株式会社の後援、保証、販売促進ではありません。MSCI インデックスはMSCI の独占的財産です。MSCI インデックスの名称およびロゴはMSCI またはその関係会社の商標またはサービスマークです。

# 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・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

## コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、「リスク管理」、「コンプライアンス」、「内部統制」、「開示統制」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。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。

【2019年度の実績】 ●取締役会 出席率:99% ●内部監査 実施回数:10回 ●コンプライアンス研修 実施回数:5回  
●リスク管理委員会 実施回数:4回 ●資金ALM委員会 実施回数:13回  
●BCP訓練・備蓄食品／備品 点検回数:1回

## コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、『最適なコーポレートガバナンスを実現するための枠組み』としてコーポレートガバナンスガイドラインを制定しています。



## コーポレートガバナンス体制

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、株主をはじめとする全てのステークホルダーへの責務を自覚し、透明かつ誠実な経営に留意するとともに、取締役会を中心に、「内部統制」、「リスク管理」、「コンプライアンス」、「開示統制」が十分に機能した自律的統治システムを堅持します。

その上で当社グループは、迅速・果断かつ中長期的視点に立った意思決定を通じて社会的要請に応え、企業価値の向上をはかるとともに当社グループの社会的存在意義を高めていくことを、「基本的な考え方」としております。

### 企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

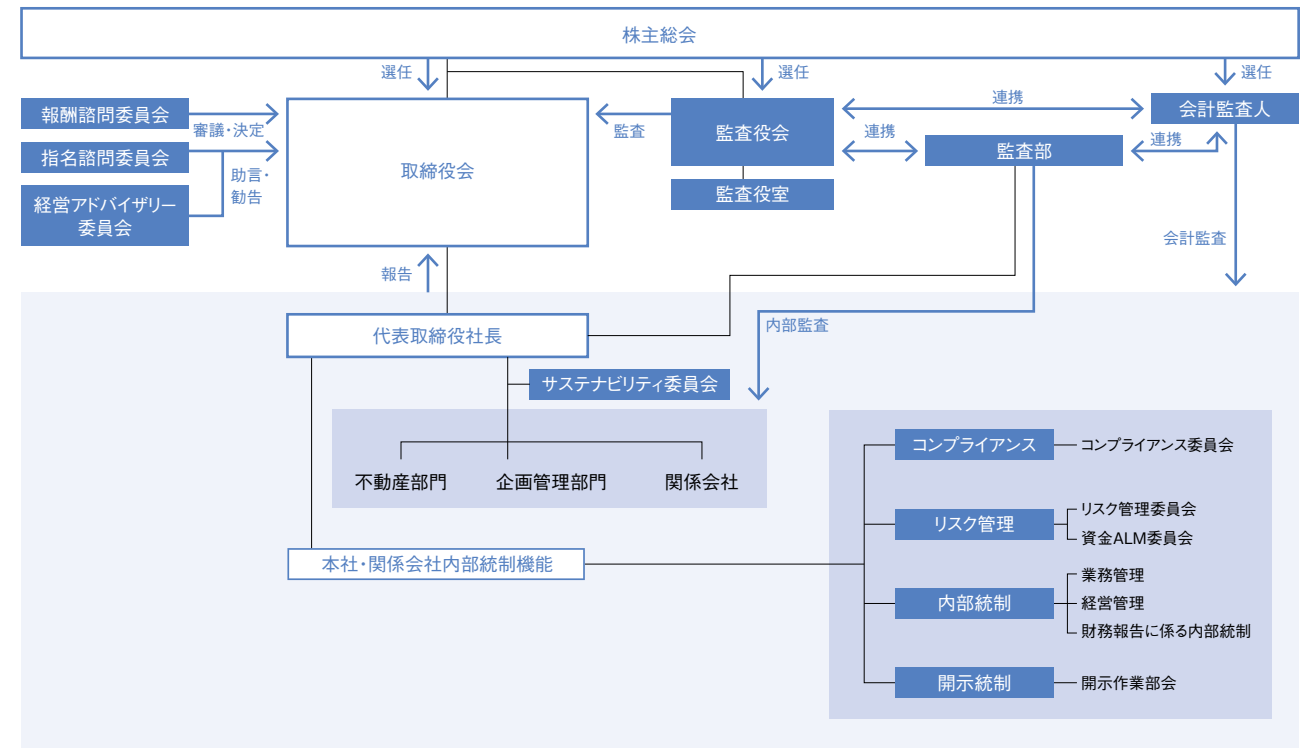
当社の企業統治は、「取締役会」「監査役会」「経営アドバイザー委員会」「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」「会計監査人」の各機関及び内部統制システムから構築することとしてお

り、また執行役員制度の導入、社外役員の選任、各種委員会の設置により、健全かつ効率性の高い体制となっており、当社にとって最も適した仕組みになっていると考えております。

### 会社の機関の内容

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取締役会        | 取締役10名(うち社外取締役4名)で構成され「取締役会規程」に基づき、法令及び定款に定められた事項並びに業務執行に関する重要な事項を決議し、取締役及び執行役員の職務執行全般を監督しております。<br>定例取締役会を原則として毎月1回開催しているほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会によって選任され業務執行を担う執行役員制度等によって、取締役会の取締役及び執行役員の職務執行全般の監督機能を強化し、経営の健全性確保に努めております。また、内部監査部門の体制強化及び内部統制システムの整備によりコーポレート・ガバナンスの実効性は確保されているものと認識しております。なお、当社は定款で取締役の定数を12名以内とする旨、規定しております。 |
| 監査役会        | 当社は監査役制度を採用しております。監査役5名(常勤監査役2名)で構成され、うち3名が会社法及び会社法施行規則で定める社外監査役であります。監査役監査では、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、取締役会のほか、必要に応じた会議・委員会への出席、取締役・執行役員からの職務の執行状況の聴取、重要な書類・議事書・会計伝票の閲覧等により、取締役・執行役員及び各部門の業務遂行状況の監査を実施しております。また、監査役の職務を補佐する組織として監査役室を設置しております。                                                                                        |
| 経営アドバイザー委員会 | みずほフィナンシャルグループ及び当社(*)特定株主出身者以外の第三者であって法曹関係者、会計士、学識者、実務家のうちから当社取締役会で選任された4名以上の委員で構成され、当社の独立性確保を強化すること及び当社のステークホルダーの利益が損なわれることがないよう、取締役会付議事項及び報告事項のチェックを始めとした、経営全般に関わる事項について助言・勧告をおこなう体制を構築しております。<br>(*)特定株主…上位10位までの大株主を指します。                                                                                                           |
| 指名諮問委員会     | 取締役候補者・監査役候補者の指名に際し、独立社外取締役のみで構成する指名諮問委員会にて審議をすることとしております。                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 報酬諮問委員会     | 取締役の具体的な報酬の決定に際し、株主総会で決議された額の範囲内で、独立社外取締役のみで構成する報酬諮問委員会にて審議し決定することとしております。                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 会計監査人       | 会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、監査を実施しております。                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

コーポレート・ガバナンス体制図 (2020年4月1日現在)



### 取締役会、監査役会、各委員会のメンバー

当社の取締役会及び監査役会、経営アドバイザー委員会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会は、以下のメンバーで構成されています。

2020年4月1日現在、男性14名、女性1名、(役員のうち、女性の比率6.7%)

| 役職名       | 氏名    | 取締役会 | 監査役会 | 経営アドバイザー委員会 | 指名諮問委員会 | 報酬諮問委員会 |
|-----------|-------|------|------|-------------|---------|---------|
| 代表取締役会長   | 西浦 三郎 | ○    | -    | -           | -       | -       |
| 代表取締役社長   | 吉留 学  | ◎    | -    | -           | -       | -       |
| 代表取締役副社長  | 志賀 秀啓 | ○    | -    | -           | -       | -       |
| 取締役専務執行役員 | 小林 元  | ○    | -    | -           | -       | -       |
| 取締役専務執行役員 | 前田 隆也 | ○    | -    | -           | -       | -       |
| 取締役常務執行役員 | 中嶋 忠  | ○    | -    | -           | -       | -       |
| 取締役 (社外)  | 宮島 司  | ○    | -    | ◎           | ◎       | ○       |
| 取締役 (社外)  | 山田 秀雄 | ○    | -    | ○           | ○       | ◎       |
| 取締役 (社外)  | 福島 敦子 | ○    | -    | ○           | -       | ○       |
| 取締役 (社外)  | 高橋 薫  | ○    | -    | -           | ○       | -       |
| 常勤監査役     | 中根 繁男 | -    | ◎    | -           | -       | -       |
| 常勤監査役     | 浅井 卓弥 | -    | ○    | -           | -       | -       |
| 監査役 (社外)  | 根津 公一 | -    | ○    | ○           | -       | -       |
| 監査役 (社外)  | 小林 伸行 | -    | ○    | ○           | -       | -       |
| 監査役 (社外)  | 関口 憲一 | -    | ○    | -           | -       | -       |

※ ◎はそれぞれの会議体の長を指します。



指名諮問委員会・報酬諮問委員会

2015年6月1日に施行された『コーポレートガバナンス・コード』制定に伴い、以下の「任意の委員会」を新設しました。なお、以前は各委員会の構成員の過半数が独立社外取締役

でしたが、2019年より、構成員の全員を独立社外取締役とし、ガバナンスの機能を更に強化しました。

指名諮問委員会

役員の指名に関して、取締役会への答申を行う機能を持ち、以下の事項について審議を行います。

- (1) 取締役・監査役候補者の選任、取締役の異動(昇任等)、取締役の解任
- (2) その他、いわゆるサクセッションプラン、及び前号に関連して取締役会が必要と認めた事項

委員会のメンバーは3名で、全員が独立社外取締役です。委員会は原則として年1回、12月に指名委員長が招集して開催されますが、他の指名委員も必要に応じて委員会を招集することができます。

報酬諮問委員会

取締役会から委任を受け、以下の事項について審議し、決定を行います。以前は審議のみでしたが、2019年より決定まで行うこととし、ガバナンスの機能を更に強化しました。

- (1) 取締役報酬の支給基準・その内容
  - (2) 取締役の報酬に関して取締役会が必要と認めた事項
- 委員会のメンバーは3名で、全員が独立社外取締役です。委員会は原則として12月と翌3月の年2回、報酬委員長が招集して開催されますが、他の報酬委員も必要に応じて委員会を招集することができます。

経営アドバイザリー委員会

経営アドバイザリー委員会は、法曹関係者、会計士、学識者、実務家のうちから選任した5名(2020年8月現在)の委員で構成され、当社の独立性確保、ステークホルダーの利益が

損なわれることがないよう、取締役会付議事項をはじめ経営全般に関し、助言・勧告を行います。

サステナビリティ委員会

当社ではサステナビリティ委員会を設置しており、社長、副社長、専務執行役員、以下関係部署でメンバーを構成しています。



役員報酬の決定方針等

取締役報酬については、職位に職責の重みを考慮して決められた基本報酬(固定報酬)と、会社業績や業績への貢献度をもとに決定される業績連動報酬で構成しています。

なお、業績連動報酬の一部について、株主の立場、株主の目線で、会社の持続的成長と企業価値向上に向け業務執行に取り組んでいくためのインセンティブとして、株式報酬制度を導入しています。

報酬の決定にあたっては、株主総会で決議された額の範囲内で、報酬諮問委員会にて審議、決定します。

監査役の報酬については、株主総会で決議された額の範囲内で、監査役の協議において決定します。

社外取締役・監査役の報酬については、その役割・職責に鑑み、基本報酬(固定報酬)のみとしています。なお、役員報酬の詳細については、ホームページに掲載の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に記載しております。



役員区分ごとの報酬等

| 役員区分          | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |               |            | 対象となる<br>役員の員数(人) |
|---------------|-----------------|-----------------|---------------|------------|-------------------|
|               |                 | 固定報酬            | 業績連動報酬 (株式報酬) | 業績連動報酬(賞与) |                   |
| 取締役(社外取締役を除く) | 821             | 448             | 186           | 186        | 6                 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 72              | 72              | —             | —          | 2                 |
| 社外役員          | 126             | 126             | —             | —          | 7                 |

(注) 株式報酬は、業績連動型株式報酬制度として、当事業年度分として計上した株式給付引当金の繰入額であります。

取締役会の実効性評価

当社は取締役会の実効性を継続的に確保するため年1回、自己評価を行っております。2019年度の実効性に関する分析・評価を行った結果、全体の40%をそれぞれ多様な専門性を有する社外取締役が占め、かつ取締役が意見を述べやすい風土が醸成されており、適切なリスクテイクとリスク管理がなされていると評価されることから、ガバナンスは有効に機能していると判断しております。

ただし、以下の点について、取締役会の継続的課題として認識し取り組んでいくことを確認しました。

- 論点を明確にした資料の提示等、運営の効率化に取り組むとともに、中長期的経営方針など重要議案の審議を一層深めて行く。
- 事業に関する各種リスクを幅広く提示し、適切なリスク判断を更に深めて行く。
- SDGsにおける企業の役割も視野に入れ、ESGに関する議論を更に深めていく。

コーポレートガバナンスに関する報告書

当社は東京証券取引所の規程に基づき、当社のコーポレートガバナンスの状況を記載した報告書を作成し、同取引所に提出しています。



社外取締役・社外監査役

役員一覧（2020年4月1日現在）



取締役

代表取締役会長

1 西浦 三郎

1971年 4月 (株)富士銀行 入行  
2000年 8月 同 常務執行役員 法人グループ長兼法人開発部長  
2002年 4月 (株)みずほ銀行 常務執行役員  
2004年 4月 同 取締役副頭取  
2006年 3月 ヒューリック(株) 代表取締役社長  
2016年 3月 同 代表取締役会長(現任)

代表取締役社長

2 吉留 学

1977年 4月 (株)富士銀行 入行  
2005年 4月 (株)みずほ銀行 執行役員 人事部長  
2006年 3月 同 常務執行役員  
2009年 4月 同 取締役副頭取  
2012年 3月 ヒューリック(株) 常勤監査役  
2015年 3月 同 代表取締役副社長  
2016年 3月 同 代表取締役社長(現任)

代表取締役副社長

3 志賀 秀啓

1978年 4月 (株)富士銀行 入行  
2005年 1月 (株)みずほ銀行 関連事業部長  
2006年 3月 ヒューリック(株) 代表取締役専務取締役  
2006年 7月 同 代表取締役専務執行役員  
2020年 4月 同 代表取締役副社長(現任)

取締役（専務執行役員） / 総合企画部長

4 小林 元

1980年 4月 (株)富士銀行 入行  
2003年 5月 (株)みずほ銀行 浜松支店長  
2004年 4月 同 五反田駅前支店長  
2006年 8月 ヒューリック(株) 執行役員総合企画部長  
2010年 4月 同 常務執行役員総合企画部長  
2013年 2月 同 専務執行役員総合企画部長  
2013年 3月 同 取締役専務執行役員総合企画部長(現任)

取締役（専務執行役員）

5 前田 隆也

1984年 4月 大成建設(株) 入社  
2007年 10月 ヒューリック(株) 不動産開発第二部長  
2008年 6月 同 不動産開発第二部長  
2009年 3月 同 取締役執行役員不動産開発第二部長  
2010年 10月 同 取締役執行役員事業企画部長  
2013年 4月 同 取締役執行役員不動産統括部長  
2014年 4月 同 取締役常務執行役員不動産統括部長  
2015年 1月 同 取締役常務執行役員開発事業第一部長  
2019年 4月 同 取締役常務執行役員開発事業第一部統括部長  
2020年 4月 同 取締役専務執行役員(現任)

取締役（常務執行役員）

6 中嶋 忠

1980年 4月 野村不動産(株) 入社  
2012年 4月 同 取締役常務執行役員  
2012年 5月 野村不動産ホールディングス(株) 執行役員  
2012年 6月 野村不動産(株) 取締役常務執行役員都市開発事業本部長  
2013年 4月 同 取締役専務執行役員都市開発事業本部長  
2014年 4月 同 代表取締役専務執行役員都市開発事業本部長  
2016年 4月 同 顧問  
2016年 8月 ヒューリック(株) 常務執行役員開発事業第三部長  
2017年 4月 同 常務執行役員バリューアッド事業部統括部長兼開発ソリューション部長  
2019年 1月 同 常務執行役員  
2020年 3月 同 取締役常務執行役員(現任)

社外取締役

7 宮島 司

1990年 4月 慶應義塾大学法学部教授、法学博士  
2003年 4月 弁護士登録  
2004年 4月 損害保険料率算出機構 理事  
2007年 6月 明治安田生命保険(相) 評議員  
2008年 7月 ヒューリック(株) 経営アドバイザー委員会委員(現任)  
2009年 3月 同 社外取締役(現任)  
2010年 10月 私法学会 理事  
2013年 10月 (独)鉄道建設・運輸施設整備支援機構 資産処分審議会 会長(現任)  
2014年 6月 大日本印刷(株) 社外取締役(現任)  
(株)ミクニ 社外監査役(現任)  
2015年 6月 三井住友海上火災保険(株) 社外取締役(現任)  
2015年 10月 (学)田園調布学園 評議員(現任)  
2016年 4月 慶應義塾大学名誉教授(現任)  
朝日大学法学部・大学院法学研究科教授(現任)  
2018年 6月 (株)ダイワク 社外監査役(現任)

社外取締役

8 山田 秀雄

1984年 4月 弁護士登録  
1998年 5月 太平洋化学工業(株) 社外監査役(現任)  
2006年 3月 ライオン(株) 社外取締役  
2007年 6月 石井食品(株) 社外監査役  
(株)ミクニ 社外監査役  
2008年 7月 ヒューリック(株) 経営アドバイザー委員会委員(現任)  
2009年 3月 同 社外取締役(現任)  
2011年 3月 (株)西武ライオンズ 社外監査役  
2014年 4月 第二東京弁護士会 会長  
日本弁護士連合会 副会長  
2015年 6月 サトーホールディングス(株) 社外取締役(現任)  
(公財)橋秋子記念財団 理事長(現任)  
2016年 6月 (株)ミクニ 社外取締役(現任)

監査役

常勤監査役

11 中根 繁男

1980年 4月 (株)富士銀行 入行  
2005年 8月 (株)みずほ銀行 主計部長  
2009年 7月 千秋商事(株) 監査役  
2010年 7月 ヒューリック(株) 常務執行役員経理部長  
2015年 3月 同 常勤監査役(現任)

常勤監査役

12 浅井 卓弥

1978年 4月 (株)富士銀行 入行  
2000年 7月 同 江坂支店長  
2007年 3月 ヒューリック(株) コンプライアンス統括部長  
2013年 4月 同 執行役員法務・コンプライアンス部長  
2015年 3月 同 常勤監査役(現任)

社外監査役

13 根津 公一

1975年 4月 東武鉄道(株) 入社  
1990年 11月 (株)東武百貨店 代表取締役専務  
1999年 1月 同 代表取締役社長  
(株)精養軒 取締役(現任)  
2002年 4月 (公財)根津美術館 理事長兼館長(現任)  
2002年 5月 (株)東武宇都宮百貨店 代表取締役会長兼社長  
2003年 5月 (学)根津育英会武蔵学園 理事長(現任)  
2006年 4月 ヒューリック(株) 社外監査役(現任)  
2007年 10月 同 経営アドバイザー委員会委員(現任)  
2008年 7月 同 取締役専務執行役員(現任)  
2013年 4月 (株)東武百貨店 取締役会長  
(株)東武宇都宮百貨店 取締役会長  
2015年 5月 (株)東武百貨店 名誉会長(現任)

執行役員

専務執行役員

屋嘉比 康樹

常務執行役員

北野 洋

高橋 則孝

伊藤 伸

執行役員

中村 太一

西川 嘉人

長塚 嘉一

社外取締役

9 福島 敦子

1985年 4月 中部日本放送(株) 入社  
1988年 4月 NHK契約キャスター  
1993年 10月 TBS契約キャスター  
2005年 4月 テレビ東京経済番組担当キャスター  
2006年 4月 国立大学法人島根大学 経営協議会委員(現任)  
2006年 12月 パナソニック(株) 経営アドバイザー  
2012年 3月 ヒューリック(株) 社外取締役(現任)  
同 経営アドバイザー委員会委員(現任)  
2015年 6月 名古屋鉄道(株) 社外取締役(現任)  
カルビー(株) 社外取締役(現任)  
(公財)リソな未来財団 理事(現任)  
2020年 3月 農林水産省林政審議会委員(現任)

社外取締役

10 高橋 薫

1979年 4月 安田火災海上保険(株) 入社  
2012年 4月 (株)損害保険ジャパン 代表取締役副社長執行役員  
2013年 4月 日本興亜損害保険(株) 副社長執行役員  
2014年 9月 損害保険ジャパン日本興亜(株)  
代表取締役副社長執行役員  
損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株)  
代表取締役社長 社長執行役員  
2015年 4月 SOMPOホールディングス(株) 取締役  
2016年 3月 ヒューリック(株) 社外取締役(現任)  
2018年 4月 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株) 取締役会長 会長執行役員  
2019年 4月 SOMPOホールディングス(株) 顧問(現任)

社外監査役

14 小林 伸行

1991年 3月 公認会計士登録  
1995年 12月 小林公認会計士事務所開設  
2005年 3月 税理士登録  
2007年 4月 (独)国立環境研究所 監事  
2008年 7月 ヒューリック(株) 経営アドバイザー委員会委員(現任)  
2009年 3月 同 社外監査役(現任)  
2010年 4月 名古屋商科大学大学院教授(現任)  
2011年 10月 (独)日本芸術文化振興会 監事  
2017年 7月 (独)労働政策研究・研修機構 監事(現任)  
2017年 10月 東京地方裁判所 専門委員(現任)  
2019年 6月 日本公認会計士協会東京会 副会長(現任)

社外監査役

15 関口 憲一

1972年 4月 安田生命保険(相) 入社  
2001年 4月 同 常務取締役資産運用副総局長兼運用企画部長  
2002年 4月 安田ライフダイレクト損害保険(株) 取締役社長  
2004年 1月 明治安田生命保険(相) 常務取締役新市場営業部門長  
2005年 12月 同 代表取締役会長  
2006年 7月 同 取締役会長代表執行役  
2013年 7月 同 特別顧問(現任)  
2014年 3月 ヒューリック(株) 社外監査役(現任)  
2015年 10月 (株)九州フィナンシャルグループ 社外監査役(現任)  
2018年 6月 奥比叡参詣自動車道(株) 取締役(現任)  
新宿サブナード(株) 取締役(現任)



社外取締役・社外監査役の選任方針

当社の社外取締役は4名、社外監査役は3名です。社外取締役及び社外監査役は、取締役会において業務執行から独立した立場で適宜発言を行い、経営の監督とチェック機能を果たしています。社外取締役及び社外監査役の選任は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2で規定する独立

役員に関する独立性のガイドラインと当社コーポレートガバナンス・ガイドラインに規定の「独立社外役員の独立性判断基準」を充足した、独立社外取締役・独立社外監査役を選任しています。

社外取締役・社外監査役の専門性

社外取締役・社外監査役の専門性及び選任の理由は以下の通りです。

社外取締役

| 氏名    | 2019年度<br>取締役会出席状況 | 職業・所属等                        | 選任の理由                                                                                   | 独立役員 |
|-------|--------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 宮島 司  | 15回／15回(100%)      | 慶應義塾大学名誉教授、弁護士、<br>朝日大学・大学院教授 | 学識経験者として幅広い実績と見識を当社グループの経営に活かしていただくことを期待し、当社社外取締役として職務を適切に遂行できるものと考えたため。                | ○    |
| 山田 秀雄 | 15回／15回(100%)      | 山田・尾崎法律事務所弁護士                 | 長年にわたり弁護士として活躍され、法律の専門家としての高い見識と他の企業における社外取締役などの経験を有しており、それらを当社グループの経営に反映いただけるものと考えたため。 | ○    |
| 福島 敦子 | 15回／15回(100%)      | ジャーナリスト、農林水産省林政審議会委員          | マスコミ業界で長年活躍され、豊富な経験を有しており、社会経済、環境、文化、ダイバーシティなど幅広い多様な視点を当社グループの経営に反映していただけると考えたため。       | ○    |
| 高橋 薫  | 15回／15回(100%)      | SOMPOホールディングス(株)顧問            | 大手保険会社の経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを当社グループの経営に反映いただけるものと考えたため。                           | ○    |

社外監査役

| 氏名    | 2019年度出席状況        |                   | 職業・所属等                          | 選任の理由                                                                             | 独立役員 |
|-------|-------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
|       | 取締役会              | 監査役会              |                                 |                                                                                   |      |
| 根津 公一 | 13回／15回<br>(86%)  | 13回／15回<br>(86%)  | (株)東武百貨店名誉会長<br>(公財)根津美術館理事長兼館長 | 大手百貨店を経営され、経営全般について豊富な企業経営経験と幅広い見識から、当社の社外監査役として、客観的・中立的な立場で当社の経営を監査されることを期待するため。 | ○    |
| 小林 伸行 | 15回／15回<br>(100%) | 15回／15回<br>(100%) | 小林公認会計士事務所所長                    | 公認会計士及び税理士として会計・税務の専門的知識を有しており、当社の社外監査役として、客観的・中立的な立場で当社の経営を監査されることを期待するため。       | ○    |
| 関口 憲一 | 15回／15回<br>(100%) | 15回／15回<br>(100%) | 明治安田生命保険(相)特別顧問                 | 長年にわたり、取締役会長として豊富な企業経営経験と幅広い見識を有しており、当社の社外監査役として、客観的・中立的な立場で当社の経営を監査されることを期待するため。 | ○    |

監査体制

監査体制

当社においては、監査役、会計監査人、監査部が相互に連携や定期的な情報交換を行うことで、監査の実効性と効率性を高めています。

監査役監査の状況

当社は「監査役設置会社」ですが、株主総会で選任された監査役5名(うち常勤監査役2名、会社法および会社法施行規則で定める社外監査役3名)が監査役会を構成しています。監査役監査では、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、取締役会のほか、必要に応じて社内の委員会や会議への出席、取締役・執行役員からの職務の執行状況の聴取、重要な書類・稟議書・会計伝票の閲覧等により、取締役・執行役員及び各部門の業務遂行状況の監査を通じて内部統制システムの整備と運用状況等を監視しています。また、会計監査人による不正の発見、不備・問題点の指摘等は監査役が報告を受け、取締役会が迅速に対応します。こう

した監査役の職務を補佐する組織として監査役室を設置しています。

そのほか、監査役や内部監査を担う監査部双方の監査の実効性・効率性を高めるため、監査役は監査部が実施した監査結果について都度報告を受けるほか、定期的に情報交換を実施しております。

なお、常勤監査役の中根繁男氏は、当社の常務執行役員経理部長等を歴任しており、また、社外監査役の小林伸行氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

会計監査の状況

監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

当社は会社法第427条第1項及び当社定款第41条第2項の規程に基づいて会計監査人との間に任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契

約に基づく損害賠償責任の限度額は、あらかじめ当社が定めた額と法令が規定する額のいずれか高い金額となります。

監査法人の選定方針と理由

監査役会は、監査公認会計士等の選定を必要とする場合には、監査公認会計士等との面談・質問、経営執行部門との意見交換等を通じ、以下の項目の確認・検討をおこない、総合的に判断しています。

- ・品質管理の状況
- ・独立性
- ・専門性
- ・適切なメンバー構成
- ・リスクを勘案した監査計画
- ・監査報酬の適切性

監査役及び監査役会による監査法人の評価

監査役会は、EY新日本有限責任監査法人から監査品質の状況について報告を受け、品質管理の状況、担当監査チームの独立性や職業的懐疑心の発揮、監査報酬等の適切性、経営者や監査役会とのコミュニケーションの有効性、グループ監

なお、監査役会は、監査法人に会社法第340条第1項各号のいずれかに該当する事由が認められる場合には、監査役全員の同意により監査法人を解任いたします。また、監査役会は、公認会計士法違反等監査法人として適当でないと判断した場合には、監査法人の解任または不再任に関する議案の内容を決定し、取締役会は当該決定に基づき、当該議案を株主総会に提出いたします。

査や不正リスクへの対応の観点から、監査法人の評価をおこない、EY新日本有限責任監査法人を再任することが適当であると判断しております。

監査報酬の内容等

監査公認会計士等に対する報酬

| 区分    | 前連結会計年度               |                      | 当連結会計年度               |                      |
|-------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|       | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) |
| 当社    | 50                    | 8                    | 52                    | 6                    |
| 連結子会社 | 1                     | -                    | 23                    | -                    |
| 計     | 52                    | 8                    | 76                    | 6                    |

(前連結会計年度)

当社が監査公認会計士等に支払った非監査業務の内容は、社債発行に係るコンフォートレター作成業務等であります。

(当連結会計年度)

当社が監査公認会計士等に支払った非監査業務の内容は、社債発行に係るコンフォートレター作成業務等であります。

監査報酬の決定方針

当社の監査公認会計士等に対する監査報酬については、当社の規模・特性及び監査日数等の諸要素を勘案し、法令に従い監査役会の同意を得て決定しております。

監査役会が会計監査人の報酬等に同意した理由

監査役会は、会計監査人の監査計画の内容、会計監査の職務遂行状況及び報酬見積りの算出根拠などが適切であるかどうかについて必要な検証をおこなったうえで、会計監査人の報酬等の額について同意しております。

内部監査の状況

内部監査については、各業務ラインから独立した社長直轄の監査部が当社および当社の関係会社の内部監査を実施しています。具体的には、監査部は取締役会が決議した「内部監査基本計画」に即した内部監査を計画的に行い、結果を社

長に報告するとともに、被監査部室に対し課題解決のための助言・指導・是正勧告を実施します。そして監査部を総括する社長は、内部監査に関する重要な事項について定期的に取締役会に報告しています。

内部統制システム

業務の適正を確保するための体制および体制の運用状況

当社の取締役会は、会社法および会社法施行規則に基づき、「当社の業務の適正を確保するための体制」(内部統制システム)について、その整備と運用の状況を決議し、内部統制の充実による健全性の高い経営・事業運営を進めております。

業務の適正を確保するための体制

- ①当社及び子会社の取締役、執行役員、及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- ②当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- ③当社及び子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制
- ④当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ⑤子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- ⑥監査役がその職務を補助すべき従業員を求めた場合における当該従業員に関する事項
- ⑦前項の従業員の取締役からの独立性及び監査役の指示の実効性の確保に関する事項
- ⑧当社の取締役、執行役員及び従業員、並びに、子会社の取締役、監査役、執行役員及び従業員またはこれらの者から報告を受けた者が当社監査役会又は監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- ⑨監査役の職務遂行上の費用の支払いに関する事項、その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

業務の適正性を確保するための体制の運用状況

コンプライアンスに関する取り組み

当社は年間のコンプライアンス・プログラムを策定し、年4回開催された「コンプライアンス委員会」においてその進捗状況を確認しております。プログラムの中では、定例的な従業員向けコンプライアンス研修やコンプライアンスニュース等の配信により反社会的勢力排除を含むコンプライアンスの徹底をおこなっているほか、別途役員向けコンプライアンス研修も実施しました。

また、「内部通報制度(コンプライアンス・ホットライン)」を設け、通報者の保護をはかるとともに問題の早期発見と改善に努めており、その運用・通報状況について定期的に取締役会に報告をおこなっております。なお、2018年度より内部通報制度の実効性の向上を狙いとして、独立性の高い社外窓口の追加及び社内窓口として新たに女性を追加しました。

損失の危険の管理に関する取り組み

当社は四半期ごと年4回の「リスク管理委員会」を開催し、リスクモニタリング項目の監視を通じてリスクの変動に対応した適切なリスク管理をおこなっております。

また、BCP対応として、事業継続基本計画・BCPマニュアルの見直しをおこない11月に大規模地震を想定したより実践的なBCP訓練を実施し、非常時における対応の確認をおこないました。

業務執行の適正及び効率性の確保に関する取り組み

当社は、毎月開催される定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、業務執行の意思決定及びその監督を有効におこなっております。また、グループ共通業務をシェアードサービス会社に集約しておこなうなど、効率性の確保をはかっております。

当社グループにおける業務の適正の確保に関する取り組み

当社子会社は、「関係会社経営管理規程」に則り、定められた重要な事項について承認申請・報告をおこなう体制として、いるほか、監査部、経営企画部が定期的に監査・指導をおこなっております。

また、新たに子会社になった会社に対しては、規定に則ったリスク管理等の個別指導を実施しております。

監査役監査の実効性の確保に関する取り組み

当社は監査役会を設けており、原則として月1回開催し、監査に関する重要な事項の決議・報告・協議をおこなっております。また、監査役は各種会議への出席や稟議書等の閲覧により監査の実効性を確保しております。

当社は監査役室を設置し、監査役の要請に応じた速やかな対応がとれるよう、体制を整備しております。



リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は「リスク管理の基本規程」を定めて、当社グループの業務において発生する様々なリスク(オペレーショナルリスク、市場リスク、流動性リスク、信用リスク等)を管理しています。

【2019年度の実績】 ●リスク管理委員会実施回数:4回 ●資金ALM委員会実施回数:13回  
●BCP訓練:1回 ●備蓄食品・備品の点検回数:1回

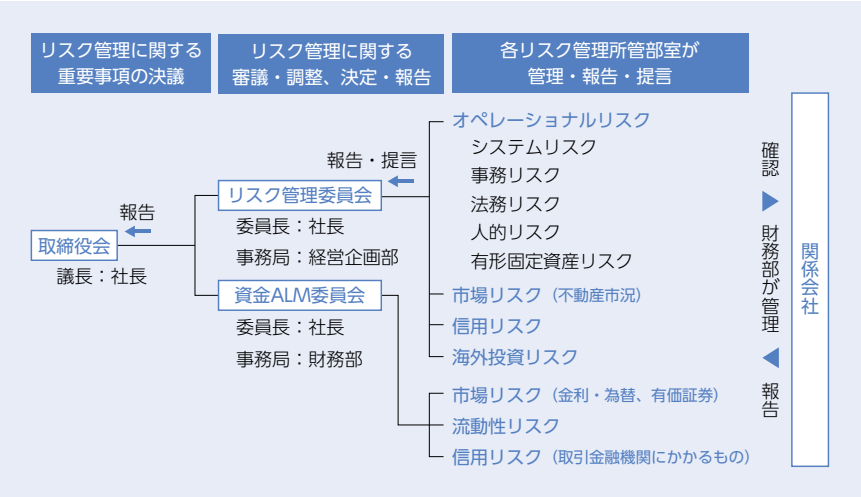
リスク管理体制

当社では当社および当社が経営管理を行う会社(以下、関係会社)のリスク管理を適切に行うことは経営の最重要課題の一つと認識して取締役会を頂点とする管理体制の整備とその高度化に努めています。リスク区分ごとに定めたリスク管理を行う部署がリスクの管理方法を策定して適切な対応を行うとともに、リスク管理の状況についてリスク管理委員会および資金ALM委員会に定期的または必要に応じて報告・提言を行います。定期的に開催されるリスク管理委員会と資金ALM委員会では、各リスク管理所管部室からの報告・提言を評価し、全社リスクの把握と適切な対応を審議し、取締役会に報告します。これを受けて取締役会はリスク管理に関する重要事項について決議します。また、当社の関係会社についても、リスク管理の正確かつ的確な報告を求めて適切なリスク管理を実施していることを確認しています。更に、監査部がす

べての部署・業務を対象とする内部監査を行い、リスク管理の適切性を確認しています。なお、リスク区分に関しては、必要に応じ適宜見直し・追加を実施いたします。



リスク管理体制図



災害時における事業継続への取り組み

災害時における事業継続の考え方

当社は、主に東京23区を中心にオフィスビルや賃貸マンションの開発・建替・運用を実施する不動産事業者であり、安全性・環境性・利便性に優れた建物を提供し、新たな付加価値

の創造に取り組んでいます。当社は、様々な災害を想定し、その対策を整えるため、ビルの構造上の対策はもちろん、運営面や管理面でも対策を講じ、見直しを行っています。

事業継続基本計画（BCP）の策定

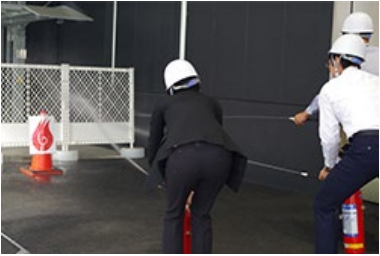
当社は首都圏直下型地震のような緊急事態が発生した場合に当社の事業資産への被害を最小限にとどめつつ、事業活動の重要な機能を存続させるための体制と方法を「事業継続基本計画」に定め、さらに具体的な実施計画として「BCPマニュアル」を作成してその内容を役職員に周知・徹底しています。BCPマニュアルには、災害発生後の時間的経過に応じ、お客さまの安全確認や負傷者への対応方法、従業員の安否確認方法、緊急対策本部が主導して行う緊急対策、事業継続のための応急措置・復旧対策等について具体的に記載してい

事業継続基本計画の見直しとレベルアップ

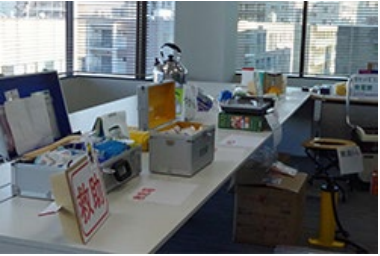
「建物の耐震安全性確保に取り組むことこそがヒューリックの責務である」と認識しており、当社では「事業継続基本計画」を策定し、これに基づき定期的にBCP訓練を行うことによって、事業継続体制についてPDCAサイクルを運用実施しています。また、定期的な「事業継続基本計画」の見直しをはじめ、首都圏直下型地震のような大規模な災害が発生した場



BCP訓練の様子



防災訓練の様子



防災用品提示会の様子

建物の耐震性能の向上

当社は、大規模な地震が発生した場合でも、人命、施設機能を守るため、当社が手掛ける新築オフィスビルについては免震・制振構造等、高い耐震基準値を確保することとしてお

ます。さらに、携帯用の「災害時対応マニュアル」を作成し、全社員に配布しております。これには災害時の心構えや災害用伝言ダイヤルの利用手順、安否確認システムの利用手順のほか、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。

合には、会社全体で復旧対応を行えるような取り組みを推進しています。また、設計会社・施工会社・管理会社・エレベーター会社等の外部組織と横断的な協力体制を構築し、不動産事業を継続するにあたって実効性の高い取り組みを行っています。

り、これをKPI(重要実績評価指標)として対外的に公表しています。また、既存オフィスビルについても新耐震基準を満たす耐震補強工事を実施し、安全性確保を図っています。



事業継続を行うための設備・備蓄

有事に際して基盤となる本社機能の事業継続力を強化する施策を積極的に進めており、ヒューリック本社ビルにおいて、以下の施策を講じています。

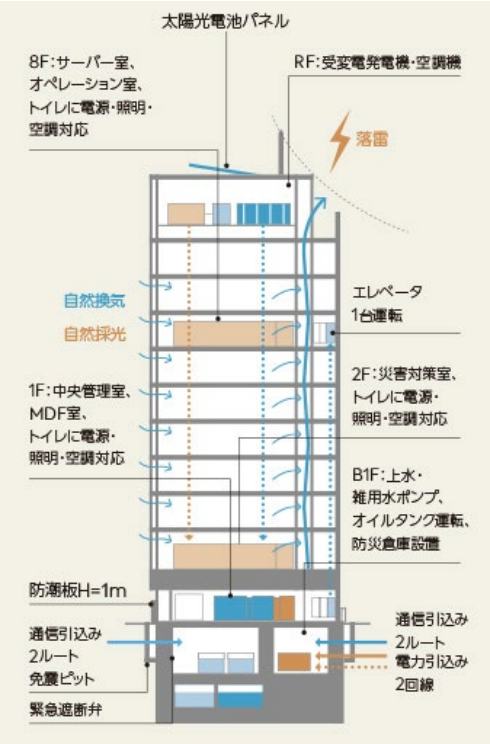
- 1. 震度7レベルの地震時にも継続使用が可能な免震構造・制振構造を採用
- 2. 6日間連続稼働可能な自家発電機の導入
- 3. 7日分以上の食料及び飲料の確保
- 4. 保有ビルの管理所との通信手段として、災害用無線設備を配備し、通信手段を確保 等

なお、当社にて建替を行うビル(オフィスビル、商業施設、ホテル等)においても、非常用の給水・排水の確保、3日間連続稼働可能な自家発電機を導入しています。

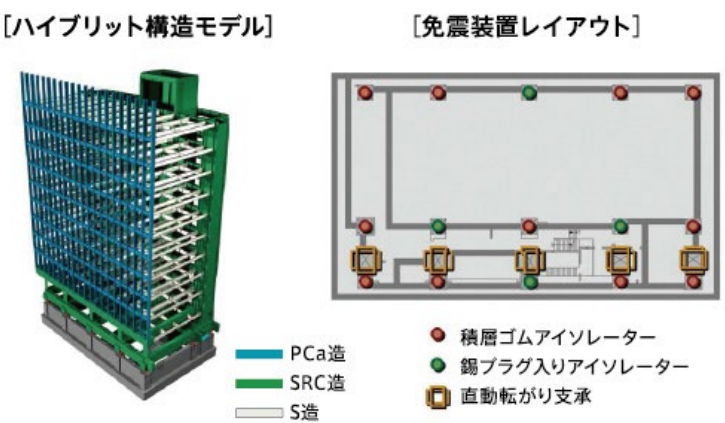


自家発電機

災害時の機能維持イメージ(ヒューリック本社ビル)



ハイブリッド構造モデルイメージ



不動産業界初、DBJ BCM格付の最高ランクの認証を取得

以上のようなヒューリックの事業継続体制が評価され、2013年11月に(株)日本政策投資銀行(DBJ)より防災および事業継続への取り組みが特に優れているという最高ラン

クの「DBJ BCM格付」認証を受け、同時にこの格付に基づく融資を受けました。不動産業界で最高ランク格付を取得するのは当社が初めてです。

DBJ BCM 格付の概要

DBJ BCM 格付とは(株)日本政策投資銀行が、BCM (Business Continuity Management : 事業継続マネジメント) に優れた企業を評価する制度であり、災害発生後の迅速な復旧活動を含む企業の BCM への取り組み体制をソフト・ハードの両面から総合的に評価するものです。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社では、企業理念を実現するためのあるべき姿を示した「基本姿勢」、「基本姿勢」を具体化した「企業行動原理」を定めています。また、環境変化や社会の動向を反映させた「コンプライアンス・マニュアル」を日常業務の遂行において遵守しなければならないグループ共通のものとして利用しています。これらの徹底が当社におけるコンプライアンスの基本と認識し、法令、社会倫理、企業規範などの遵守を全社員へ浸透させる活動を推進しています。

社員一人ひとりが、法令や社内ルールなどを遵守し高い倫理観に基づいた企業活動を行っていくことを通じて、お客さまをはじめとするすべてのステークホルダーの信頼に応え、企業の社会的責任を果たしていきます。

【2019年度の実績】 ●全従業員・役員を対象としたコンプライアンス研修 研修実施:5回 情報発信:12回

コンプライアンスの推進体制

「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コンプライアンス担当専務、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、当社が経営を管理する関係会社についても、各社の定める「コンプライアンス規程」に則り、適切なコンプライアンス体制を

構築するよう、一元的に把握管理しています。当社は各社のコンプライアンス遵守状況等について、定期的および必要に応じて都度、申請・報告を受けて遵守状況の把握を行い、必要に応じて適切な対応を行っています。

なお、2019年度のコンプライアンス違反は0件で、法令違反や罰金の支払い等も発生していません。

取締役会

コンプライアンス委員会で審議された事項を決議し、コンプライアンスに関する重要事項について、コンプライアンス委員会から報告を受けます。

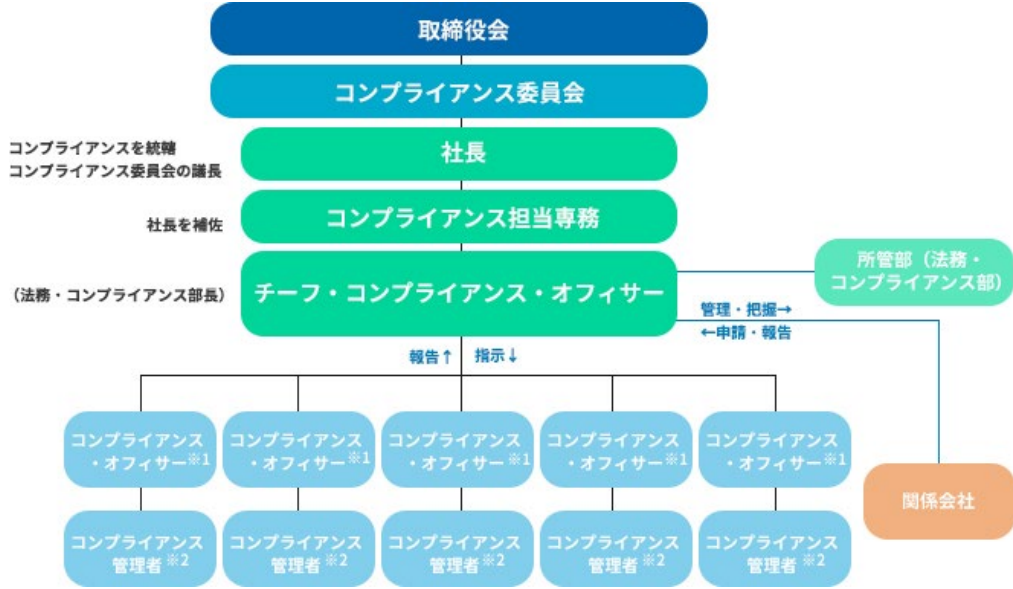
コンプライアンス委員会

社長を委員長とし、原則、年4回開催しています。「コンプライアンス規程」「コンプライアンス・マニュアル」等の制改定や「コンプライアンス・プログラム」の策定等、コンプライアンスに関する重要事項の審議と、情報管理を含むコンプライアンス遵守・徹底に関する事項の把握と決定を行います。

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスを推進するための実践計画として「コンプライアンス・プログラム」をコンプライアンス委員会で策定し、全社的に実施されます。実施結果はコンプライアンス委員会に報告されます。また、関係会社においても、同様に「コンプライアンス・プログラム」を策定し、進捗と達成状況は当社に報告されます。

コンプライアンス推進体制図



※1 各部室に配置、部室のコンプライアンスを推進  
※2 各部室に配置、コンプライアンス・オフィサーを補佐



コンプライアンス・マニュアル

「ヒューリックの企業行動原理」と「私たちの行動規範」に基づき、役職員全員がコンプライアンスを推進するための規程として、当社グループ共通の「コンプライアンス・マニュアル」で次の事項を定めています。

さらに、コンプライアンス研修とコンプライアンスに関する情報発信を通じて、全員が内容を理解し、積極的に実践することを周知・徹底しています。

なお、2019 年度も、当社事業・サービス、取引方法等において、関係法令等や当社規程の違反はありません。

① 人権の尊重、差別・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

⑪ 取引の透明性・合理性確保について



(2020年5月1日現在)

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正措置がなされないと考える場合や問題の性質上相談することに抵抗を覚える場合、社内もしくは社外のコンプライアンス・ホットラインに匿名で直接通報することができます。

コンプライアンス・ホットラインには、当社の役職員に加え、退職者、当社の取引先の社員等誰でも人権侵害、腐敗行為、贈収賄、各種ハラスメント等、疑義をもった際に

は多岐にわたる事項の通報が可能です。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、速やかに対応します。

|      |                                                               |
|------|---------------------------------------------------------------|
| 社内窓口 | 総合企画部長、同副部長、法務・コンプライアンス部長(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)、2018年より女性の窓口を追加 |
| 社外窓口 | 弁護士事務所、2018年より当社顧問弁護士事務所以外の弁護士事務所も窓口を追加                       |

コンプライアンス研修の実施

贈収賄の禁止および接待・贈答、知的財産権、インサイダー取引規制、反社会的勢力との関係遮断等のコンプライアンス・マニュアルに即したテーマなどについて、定例的にコンプライアンス研修を実施し、全従業員にコンプライアンスを浸透させています。コンプライアンス研修では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も考慮しつつ、重要テーマを定め、ディスカッション等も適宜実施しています。また、コンプライアンス研修を補足

する形でコンプライアンスに関連するニュース・Q&Aを月1回、社内イントラネットに掲載しています。その他、新入社員研修、中途社員向け研修、グループ会社含む新任役員を対象とした外部研修などを実施しています。

|                  |                                |
|------------------|--------------------------------|
| 2019年度コンプライアンス研修 |                                |
| 実施回数             | 研修実施5回(全社員向け4回・役員向け1回)、情報発信12回 |
| 参加者数             | 全従業員(派遣社員を含む)                  |

腐敗防止の取り組み

当社は、政府や自治体等の公的機関をはじめ、取引先との腐敗につながる行為またはそのように疑われる行為を一切禁止しています。贈収賄も厳格に禁じており、「コンプライアンス・マニュアル」では「贈賄の禁止および接待・贈答について」の中で、腐敗や贈収賄につながる具体的な禁止内容を明記しています。また、全従業員を対象としたコンプライアンス研修を適宜実施し、「コンプライアンス・マニュアル」を通じた当社の腐敗・贈収賄の禁止に関する考え方の周知をはじめ、公務員等への贈与の禁止や過

剰な接待・贈答等の禁止内容などについて、従業員の意識づけを図っています。また、年に2回、被仕向接待・受贈管理及び贈収賄について、各部において適正な取扱いが行われているかどうか確認を行い、リスクの洗い出しと評価を行っています。さらに、疑義がある場合には、当社の役職員に加え、退職者、当社の取引先の社員等、誰でも「コンプライアンス・ホットライン」に通報することができ、通報があった場合には速やかに適切な対応がとられます。なお、2019年度の政治献金は0円です。

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とは「不動産外部委託管理規程」に基づき、関係法令及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

公正な競争に向けた取り組み

当社では、企業の信用は社員一人ひとりの信用の集積と考え、業務を誠実・公正に遂行することを定めています。

また、会社や株主の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取引の透明性・合理性を確保し、適正・公正な取引の実現に努めなければならないとしています。特に、利益相反行為の禁止、アームズ・

情報セキュリティマネジメント

当社の保有する情報資産を適切に保護することは社会的責任であることを認識し、情報資産を様々な脅威から保護するために情報セキュリティ管理体制を構築し、情報取扱規程をはじめとする情報管理諸規程に基づき運用管理を徹底しています。共有サーバーアクセス権の厳格化、記憶媒体の使用制限、情報資産の社外持ち出しに関する制限などを徹底して行っています。また、定例的に行われるコンプライアンス研修において、情報管理の重要性の周知徹底や、システム上の情報セキュリティ対策など、従業員一人ひとりの意識強化を図っています。さらに、情報管理諸規程の遵守状況については、内部監査を実施して運用状況を

個人情報保護について

当社は、個人情報保護の重要性に鑑み、個人情報の保護に関する法律(個人情報保護法)その他の関連法令・ガイドライン等を遵守し、個人情報を適正に取り扱うとともに、安全管理について適切な措置を講じることとしています。当社はさらに、個人情報の取扱いが適正に行われるように「個人情報保護規程」を策定し、従業員への教育・指導を徹底し、適正な取扱いが行われるよう取り組んでいます。また、個人情報の取

反社会的勢力への対応

当社では、「コンプライアンス・マニュアル」において反社会的な活動や勢力に対する一切の関係遮断を定め、反社会的勢力との取引の排除を推進するための具体的な手続きとして「反社会的勢力対応ルール」を整備して運用しています。

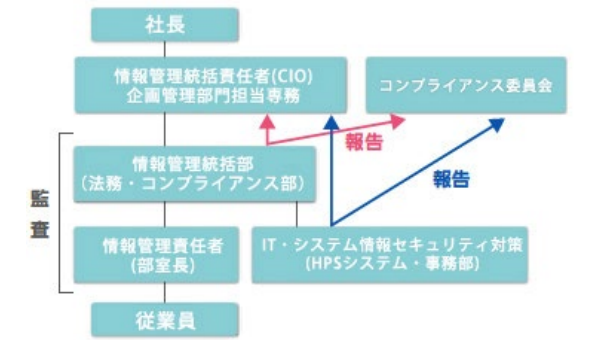
力、業務遂行体制の適切性、手順の明確性、業務管理体制の適切性、反社会的勢力との関係等、その他必要な事項などを慎重に確認して総合判断を行っています。

レングス原則の遵守、株主に対する利益供与等の禁止を「コンプライアンス・マニュアル」において規定しています。

さらに、不正な手段により他人の営業秘密を取得・使用・開示する行為や競争関係にある他人の営業上の信用を害するような行為を禁止して、公正な取引と不正競争防止に向けた取り組みを徹底しています。

確認しています。

情報セキュリティマネジメント体制図



扱いに関する苦情・相談に迅速に対応し、当社の個人情報の取扱い及び安全管理に係る適切な措置については、適宜見直し、改善しています。なお、2019年度に顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立はありません。また、個人情報漏えいに関する重大な事件・事故はありませんでした。



また、組織的な推進をするための統括部署を法務・コンプライアンス部とし、反社会的勢力対応のための社内体制の整備、従業員の安全確保、外部専門機関との連携等の一連の取り組みを行っています。

# 外部からの評価

## 第三者保証

気候変動などの環境や労働環境・人権などのESGリスクへの対応、SDGsへの貢献は、当社の経営戦略上の重要課題です。当社はこうしたサステナビリティ情報の開示に対する信頼性向上の重要性を認識し、環境および社会に関する実績データについて、独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けています・保証を受けた項目は、「電気使用量・ガス使用量」「CO<sub>2</sub>排出原単位・

CO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、スコープ2)」「緑化件数」「廃棄物排出量」「水使用量」「障がい者雇用率」「有給休暇取得率」「健康診断受診率」の8項目です。開示に当たり保証を受けた項目については、「」を付しています。

今後も、サステナビリティに関する取り組みの進捗状況をステークホルダーのみなさまに開示しつつ、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきます。

## 外部からの評価

### FTSE4Good Index Series採用

「FTSE4Good Index Series」は、FTSEグループが、企業の社会的責任に対する取り組みを評価しているもので、社会的責任投資(SRI)の指標として、投資家の重要な投資選択

基準のひとつとされています。当社は継続して採用を受けています。



### FTSE Blossom Japan Index 選定

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにヒューリックが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、

社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



### 「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」・「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」への組み入れ

当社は、MSCI社が提供する「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」及び「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」に組み入れられています。

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」は、日本株の時価総額上位700銘柄の中から、MSCIのESG格付けが最も低い銘柄や深刻な不祥事が発生している銘柄は対象外とした上で、各業種の中からESG格付けが相対的に高い銘柄を選別して構成する指数です。

「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」は、日本株の時価総

額上位700銘柄の中から、GICS®(国際産業分類基準)分類における各業種の中で性別多様性に優れた銘柄を対象に構築されます。

なお、当社は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が環境、社会、ガバナンス(ESG)の取り組みに基づいた投資を行うために選定した3つの指数、「FTSE Blossom Japan Index」、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI日本株女性活躍指数」の全てに構成銘柄として継続的に採用されています。

**2020 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数**

**2020 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)**

免責事項：ヒューリック株式会社のMSCI インデックスへの組み入れ、ならびにMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名称の使用は、MSCI またはその関係会社によるヒューリック株式会社の後援、保証、販売促進ではありません。MSCI インデックスはMSCIの独占的財産です。MSCI インデックスの名称およびロゴはMSCI またはその関係会社の商標またはサービスマークです。

## GRESB「Green Star」の評価を取得

当社は、2019年に実施されたGRESB(Global Real Estate Sustainability Benchmark:グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク)調査において、最高位の「Green Star」の評価を取得しました。GRESBは、2009年に欧州の主要年金基金のグループを中心として創設された、不動産セクターのサステナビリティ・パフォーマンスを測るベンチマークです。当社は、経営計画の基本戦略にサステナビ

リティを重視したマネジメントの実践を掲げて社会と企業の共創・共生を推進している点、ESGに関する重要課題を特定し、重要課題ごとのKPI/目標を設定してその進捗を管理している点、お客さま、取引先、地域社会などステークホルダーとの対話を重視して事業に取り組んでいる点について好評価を受けました。



## CASBEE ウェルネスオフィス

「ヒューリック本社ビル」が、ワーカーの健康・知的生産性向上を評価する「CASBEE ウェルネスオフィス」認証(主催:一般財団法人建築環境・省エネルギー機構)において、最高ランクの5ランクを取得しました。

ヒューリック本社ビルは、街並みに調和した外壁デザイン、独自開発の自然採光システムと自然換気システムによる自然エネルギーを積極的に活用しながら執務者のニーズに応じて細かく制御可能な設備とすることにより省エネルギーと快適性を両立させていること、アウトフレーム構造の採用

によるゆとりのある執務スペース、社員同士のコミュニケーションを誘発するために各フロアに打ち合わせスペースを設けるだけでなくカフェテリアや屋上休憩スペースなどの付帯設備を充実させていること、免震構造を採用し、さらに大地震でライフラインが途絶した際も事業の継続に十分な量の電力・水・食料が供給できることなどが評価されました。



## DBJ Green Building

DBJ Green Building認証制度とは日本政策投資銀行が、ビルの環境性能に加え、防犯・防災、使用者の快適性・利便性、ステークホルダーとの協働などを総合評価するものです。当社はヒューリック本社ビルや建替案件である「ヒューリック新宿ビル」はじめ、最高ランクである『5つ星』認証を4棟取得し、『4つ星』認証を1棟取得しました。



## JHEP認証制度への取り組み

JHEP認証制度とは生物多様性の保全や回復に資する取り組みを、評価・認証する制度で公益財団法人日本生態系協会が開発、運営しています。保有するビルの建替プロジェクトにおいて生物多様性の観点から地域本来の植物などの保全や回復に資する取り組みを行っています。こうした取り組みが結実し、これまで多くのプロジェクトが認証を受けています。





## 次世代認定マーク(プラチナくるみん・くるみん)取得

当社は次世代育成支援に対して、法令基準以上のレベルを目指しており、様々な制度を設けています。また、育児休業取得者を経済的に支援するほか、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを行っています。これらの取り組みが評価され、厚生労働大臣よりプラチナくるみん認定を受けました。また、同時に受けたくるみん認定は、今回で3回目(2020年、2017年、2010年)となりました。



## 健康経営優良法人の認定を取得

当社の健康経営への取り組みが評価され、当社は、経済産業省と日本健康会議が健康経営の普及促進に向けて行っている健康経営優良法人認定制度において、2年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。



## 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定を取得

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき行動計画策定を行った結果、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業であるとして2016年に厚生労働大臣の認定(えるぼし)の最高ランクを取得しました。

当社は、多様な人材が活躍できる環境作り(ダイバーシティ経営)に力を入れており、特に女性が出産・子育てをしながら活躍することを推進するべく、トップクラスの次世代育

成支援制度(育児支援制度・事業所内保育所等)の構築に努めています。従業員の多様性を尊重し、様々な人材が活躍できる企業風土づくりを推進してきたことから、厚生労働省が定める基準をすべて満たすことができ、最高ランクの認定取得につながったものと考えています。



## 「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞

「ダイバーシティ経営企業100選」とは、経済産業省が2012年より実施している表彰制度で、様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」への積極的な取り組みを「経済成長に貢献する経営力」として評価し、ベストプラクティスとして発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることが目的としたものです。

当社は女性の活躍促進や社員のキャリア・スキルアップ等の

観点から、社内組織体制の変革、優秀な人材を採用するための体制整備、働きやすい環境整備と福利厚生の充実化、などの取り組みを行っています。この受賞は、これらの取り組みなどが総合的に評価されたものと考えています。

