

Sustainability Book
2021

 **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>



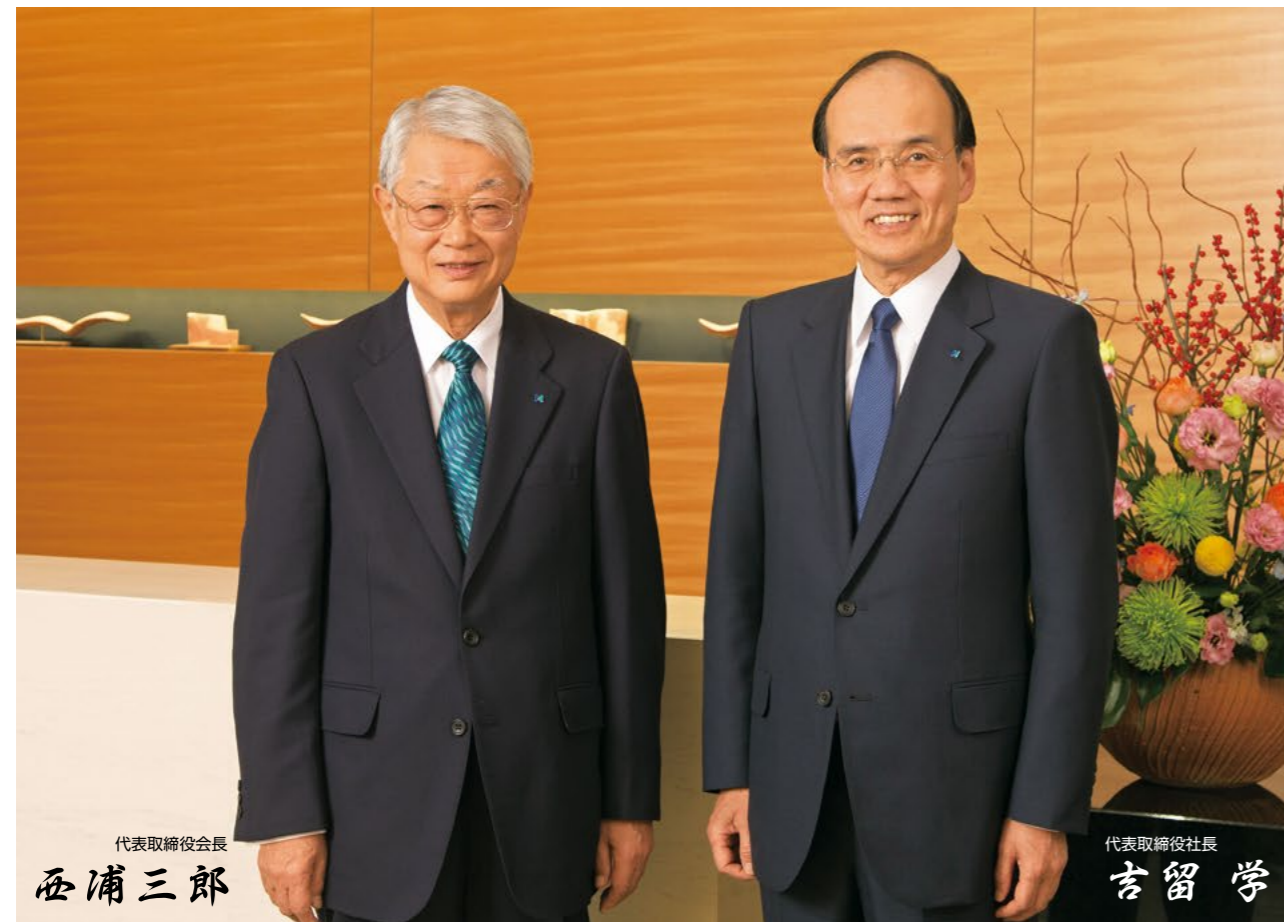
サステナビリティの 取り組み

安心と信頼に満ちた社会の実現と、
永続的な企業価値の向上のために

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 ヒューリックのサステナブル経営の原点です。

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、ヒューリックの存在意義をより一層高めてまいります。



代表取締役会長

西浦 三郎

代表取締役社長

吉留 学

中長期経営計画（2020～2029年）とサステナビリティ

2020年度を初年度とする中長期経営計画では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。当社のモットーである「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、サステナビリティ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

当社と当社のステークホルダーのみなさまにとっ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。また、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、地域社会、投資家、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企業価値のより一層の向上を図ってまいります。

「変革とスピード」をキーワードに変わり続けてきたヒューリックの今後の成長と進化する姿にご期待いただき、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

サステナビリティの取り組み

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
ヒューリックグループの価値創造プロセス	8
重要課題（マテリアリティ）への取り組み	10
重要課題に関する機会とリスク・対応する取り組みについて	12
非財務ハイライト	14
重要課題に関する KPI・目標と実績	16

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	28
循環型社会の実現に向けた取り組み	42
生物多様性の保全のための取り組み	50
TCFD 提言に即した情報開示	52

社会への取り組み

お客さまへの取り組み	66
取引先との連携	70
従業員への取り組み	71
地域コミュニティへの取り組み	84

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	92
社外取締役・社外監査役	100
監査体制	101
内部統制システム	104
リスクマネジメント	105
コンプライアンス	108
株主・投資家への取り組み	113

外部からの評価

第三者保証	116
外部からの評価	116

編集方針

「サステナビリティブック2021」は、社会価値の創造と企業成長が連動した、当社のサステナビリティに関する様々な取り組みについて、ステークホルダーの皆さまにお伝えし、新たな対話の機会を創出することを目的に作成しています。

報告対象

ヒューリック（株）およびグループ会社

発行時期

2021年8月

参考としたガイドライン

・GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード
・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
・TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）
「Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures」最終報告書

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となるものです。

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、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 | |

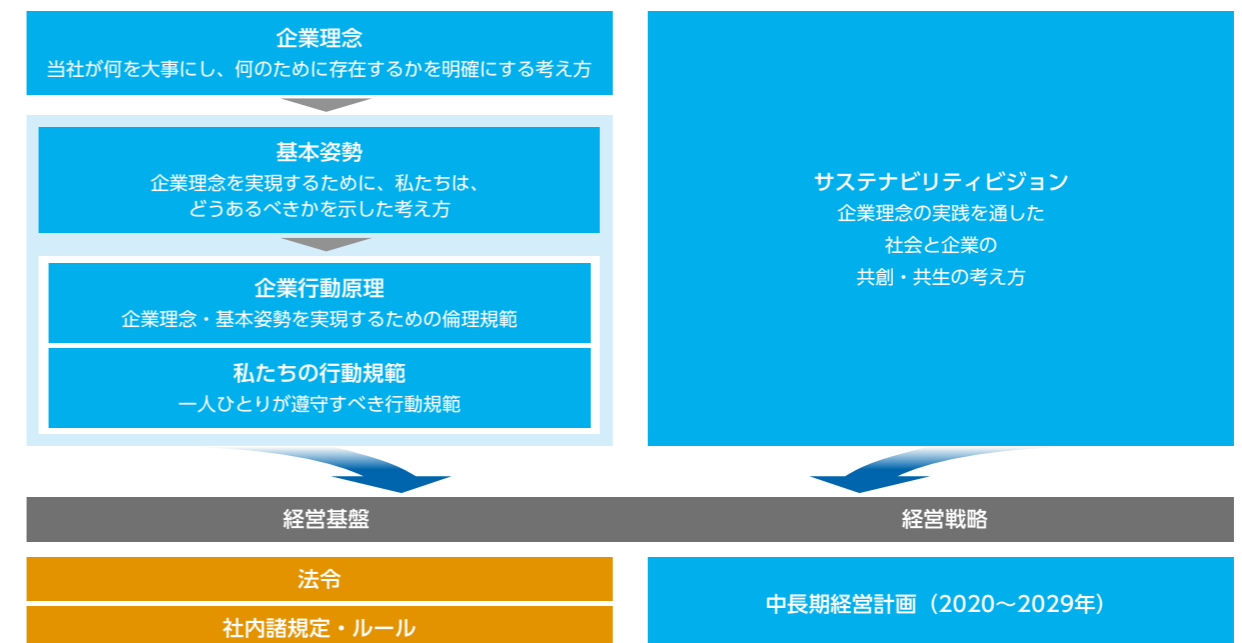
サステナビリティビジョン

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

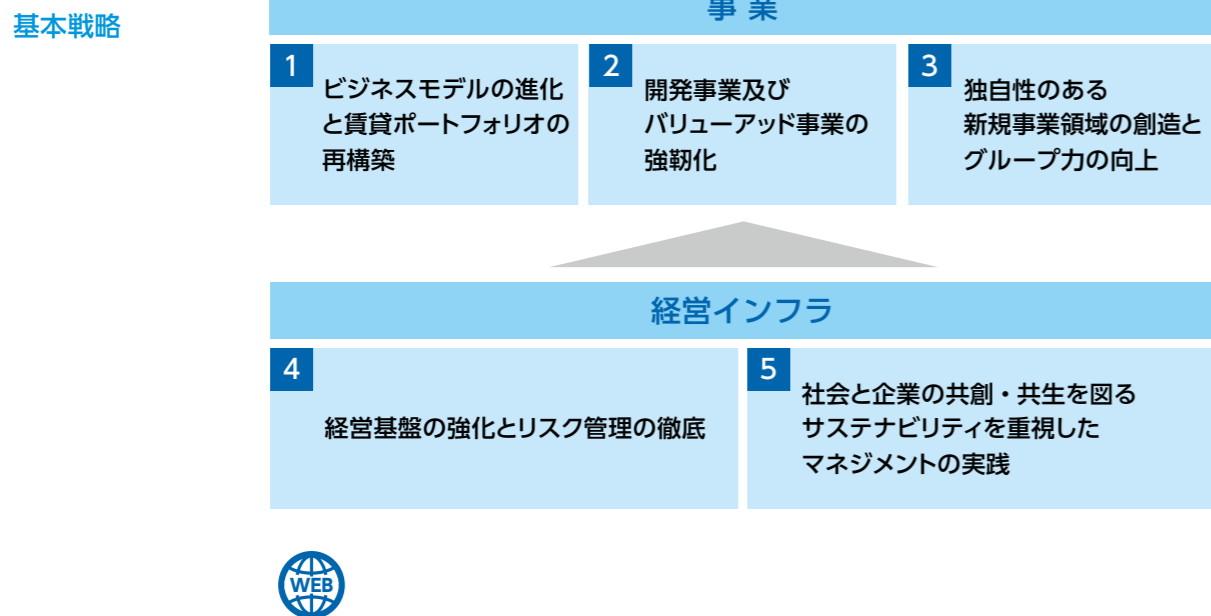
私たちの企業理念である「安心と信頼に満ちた社会の実現」とは、事業活動の展開を通じて社会と共創・共生していくことが、当社の存在基盤であることを意味しています。したがって、サステナビリティビジョンは企業理念と表裏一体の関係にあります。企業理念とサステナビリティビジョンに基づき、当社では経営戦略、中長期経営計画を策定しています。



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



サステナビリティに関する2020年度の取り組み実績

環境：「脱炭素社会・循環型社会」の実現に向けて

- カーボンニュートラルを宣言し、2050年*「CO₂排出量ネットゼロ化」に向けた取り組みを開始
- 「RE100」の2025年*達成への取り組みを推進
- TCFD 提言へ賛同、気候変動のリスクと機会のシナリオ分析等の対応を実施
- 長寿命化設計を標準仕様として廃棄物排出量削減を推進
- 日本初となるサステナビリティ・リンク・ボンド（年限10年、100億円）を発行

*目標年を2030年、2024年とそれぞれ前倒して取り組みを推進中。

社会：ステークホルダーへの価値提供に向けて

- 耐震性能・環境性能を重視した不動産事業の継続運営
- 地域社会をはじめ各ステークホルダーとの関係強化
- 幅広い社会貢献活動を実施（将棋女流新棋戦（ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦）の立ち上げ、パラバドミントン支援、ひとり親世帯への支援、近隣小学校への図書への寄贈等）

コーポレート・ガバナンス：バランス経営の推進

- 当社の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づく健全な企業統治
- 非財務KPIの追加設定（取締役会の実効性評価）

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、強靭なインフラ構築、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



パリ協定とSBT

2015年の第21回国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）で採択されたパリ協定に整合したCO₂排出量の削減を目指し、2030年までに当社が保有する全賃貸物件*が使用する電力を、FIT制度*を利用しない自社保有の太陽光発電設備で発電した電気100%賄うことで、電気由来のCO₂排出量ネットゼロを達成することを目指します。また、パリ協定に即してCO₂排出量を着実に削減していくため、2年以内のSBT目標*設定をコミットして、取り組みを進めています。

* 当社がエネルギー管理権限を有さない賃貸・住宅系・非幹事共有物件ならびに販売用不動産を除きます。

* 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。

* Science Based Targetsは、パリ協定（世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準（Well Below 2℃）に抑え、また1.5℃に抑えることを目指すもの）が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標のことです。



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年にTCFD*提言に賛同し、TCFDが推奨する開示事項について検討と対応を実施の上、提言に即した情報開示をおこなっています。

ステークホルダーのみならず、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 Disclosures: 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、2024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。



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

生物多様性の保全は、気候変動への取り組み、循環型社会の実現と並び、当社にとっての環境課題のマテリアリティの支柱です。国連の「生物多様性の10年」が2020年に終了するにあたり、この取り組みを日本の経済界で継続していくことを主目的に経団連が中心となって2020年6月に提言した「経団連生物多様性宣言（改定版）」に賛同し、経団連が主導する「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」の取り組みに参画しています。国際社会の一員として多様なステークホルダーとの連携・協力により社会課題の解決を実現していきます。

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。

統合報告書とサステナビリティブックの作成

当社は2020年より統合報告書を発行しています。
 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むけ、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。発行にあたっては、取締役会のレビューを受けています。
 また、2008年から発行してきたCSRレポートを終了し、安心と信頼に満ちた社会の実現と永続的な企業価値の向上を志向する当社のサステナビリティに関する取り組みを、新たに「サステナビリティブック」としてまとめ、ウェブサイトに掲載しています。



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、グループ会社役員で構成しています。
 さらに、TCFD提言を踏まえ、気候変動に関する事項をサステナビリティ委員会で審議・調整するガバナンス体制を構築しました。気候変動が事業に与える影響について少なくとも年1回以上評価を行い、特定したリスクの最小化と機会の獲得に向けた方針・戦略の策定、計画・予算・目標等への反映など、適応していくための審議を行います。また、気候変動を含むサステナビリティに関するKPI（非財務目標）を設定し、実績をレビューするなど進捗状況を評価しています。同委員会は気候変動について審議した事項を少なくとも年1回以上取締役会に報告し、取締役会の監督を受けています。

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年の任期の間、当社が行う夏祭りの主催、里山保全活動の実施、使用済み切手の選別などの社会貢献活動において中核的な役割を担っています。さらに、経営企画部サステナビリティ室が牽引するサステナビリティに関する当社の取り組みを支援し、グループ全体へのサステナビリティビジョンの浸透・定着をサポートします。
 サポーター会議では、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資する意見交換や提案等が活発に行われています。



使用済み切手を選別する様子

ヒューリックグループの価値創造プロセス

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。

社会課題から特定した当社の重要課題

E 環境に関連する課題 気候変動対策 資源の効率的利用 生態系の保護と回復の促進 環境マネジメント体制の強化	S 社会に関連する課題 安心・安全な生活の提供 健康的で快適な生活の提供 ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存 少子高齢化への対応 増加する観光客への対応 ワークライフバランスと人材育成の推進 ダイバーシティの推進と人権の尊重 持続可能な農業の推進	G ガバナンスに関連する課題 コーポレート・ガバナンスと コンプライアンス 金融市場・不動産市場の変動への対応 災害等対策(BCP)
---	---	---



好立地に保有する物件

(製造資本)

- 約250件の保有・管理物件
- 重点エリア(銀座、新宿東口、渋谷・青山、浅草)
- 保有物件の約75%が都心23区内(除く住宅等)
- 保有物件の約80%が最寄駅から徒歩5分以内(除く住宅等)

少数精鋭のプロフェッショナル集団

(人的資本)

- 連結会社従業員合計 1,934人(うち不動産事業287人)
- 従業員1人当たり経常利益(単体) 5.8億円

最先端の技術開発への取り組み

(知的資本・自然資本)

- 「ヒューリック長寿命化ビルガイドライン」の策定と展開
- MITと共同開発の「自然換気システム」、「自然採光システム」の導入
- AI・IoT技術を活用した建物運営の改善

安定した財務基盤

(財務資本)

- 格付 A+(ポジティブ)
(2021年5月12日現在)
- 自己資本 4,864億円
- 自己資本比率 32.7%^{※3}

地域社会・取引先との強固な関係

(社会関係資本)

- PPP事業による官民連携
- 管理会社・施工会社との連携・協力体制
- 社会貢献活動に積極的な社内文化



財務成果^{※2}

- 経常利益 **956億円**
(上場来の経常利益伸率平均: 22.0%)
- ROE **13.4%**
- 配当性向 **37.8%**
- 1株当たり配当金 **36.0円**
- ネットD/Eレシオ **1.7倍^{※3}**
- Debt/EBITDA倍率 **9.9倍^{※3}**

非財務成果

以下の項目で目標達成又は順調に進捗

- CO₂排出量削減
- 廃棄物と資源投入量削減のための技術対策の実施率
- 再生可能エネルギー設備投資件数
- 緑化件数
- サステナビリティ委員会での気候変動のモニタリング回数
- 社内耐震基準を満たした建物の比率
- 有給休暇取得率
- 女性管理職比率
- 障がい者雇用率
- BCP訓練・備蓄食品・備品の点検回数 等

社会全体に対する安心と信頼

- 保有ビルでのCO₂排出量ネットゼロ化と、RE100^{※4}の達成
- 地球環境に配慮した省エネルギー型ビルの開発
- 環境技術導入による地球環境保護

お客さまに対する安心と信頼

- 高い耐震性を有し水害に強いビル
- 省エネルギー性能の高いビル
- ビルの長寿命化
- 人口動態(高齢化)、社会動態(観光客増加)に対応した事業の積極的拡充

従業員に対する安心と信頼

- 多様性のある職場
- ワークライフバランスの取れた職場
- キャリア開発支援

投資家に対する安心と信頼

- 安定した財務成長
- 東証一部に上場来、毎期増配
- 多様な相互コミュニケーション

地域社会・取引先に対する安心と信頼

- 長期にわたる良好な関係の継続
- 地域の課題解決への貢献
- 幅広い社会貢献活動の推進



※1 2020年12月31日現在

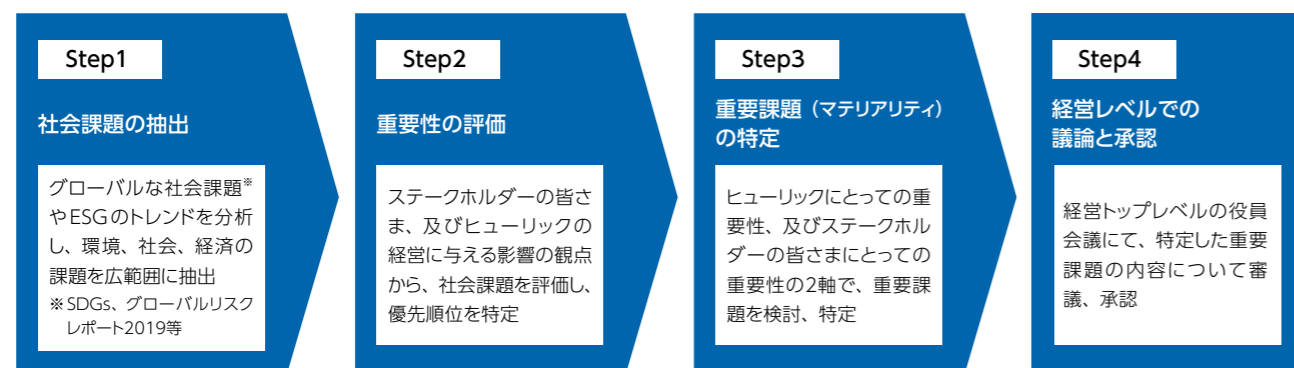
※2 2020年度実績
 ※3 2018年及び2020年実施のハイブリッドファイナンス合計3,500億円のうち、50%(1,750億円)をみなし資本として算出しています。
 ※4 「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要な電気エネルギーを100%再生可能エネルギーとすることを目指します。

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。

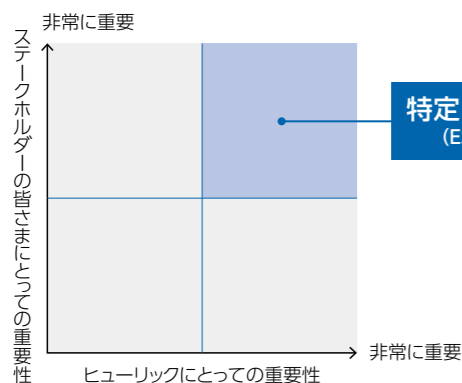
重要課題の特定プロセス



特定した重要課題については今後も適宜見直しを行い、効果的な取り組みを推進してまいります。

特定した重要課題（マテリアリティ）

ヒューリックにとっての重要性、及び当社のステークホルダーの皆さまにとっての重要性を鑑み、特に重要度が高い課題を抽出、選定しました。



特定した重要課題（マテリアリティ）	
E	気候変動対策
	資源の効率的利用
	生態系の保護と回復の促進
	環境マネジメント体制の強化
S	安心・安全な生活の提供
	健康的で快適な生活の提供
	ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存
	少子高齢化への対応
	増加する観光客への対応
	ワークライフバランスと人材育成の推進
G	ダイバーシティの推進と人権の尊重
	持続可能な農業の推進
	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス
	金融市場・不動産市場の変動への対応
	災害等対策（BCP）

当社の主なステークホルダーと関係する重要課題（マテリアリティ）

当社は、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を目指しています。当社が持続可能な成長をしていく上で特に重要なステークホルダー、及びそれぞれ関連性が高い重要課題（マテリアリティ）は以下の通りです。

分類	重要なステークホルダー	主な対話方法（括弧内は頻度）	関連性が高い重要課題（マテリアリティ）
お客さま	・テナント ・施設利用者	・顧客満足度調査（年1回） ・統合報告書やホームページを通じた情報提供（随時） ・お問い合わせ窓口設置（常時）	・安心・安全な生活の提供 ・健康的で快適な生活の提供 ・ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存 ・少子高齢化への対応 ・増加する観光客への対応 ・持続可能な農業の推進
取引先	・管理会社 ・建設会社 ・営繕工事業者 ・不動産仲介業者 ・金融機関	・定期的なミーティング、業務を通じた対話（随時） ・統合報告書やホームページを通じた情報提供（随時）	・ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存 ・金融市場・不動産市場の変動への対応
従業員	・グループ社員	・社内イントラネットによる情報提供（随時） ・社長メッセージ（毎月） ・キャリア開発面談（年2回以上） ・社長アンケート（年2回）	・ワークライフバランスと人材育成の推進 ・ダイバーシティの推進と人権の尊重
地域社会	・地域コミュニティ ・NPO、NGO	・社会貢献活動、ボランティア活動（随時） ・町内会への参加（随時） ・事業案件周辺地域との対話（随時） ・NPO、NGOとの対話（随時）	・ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存
政府行政	・国や地方公共団体	・PPP事業の推進（随時） ・各種表彰、評価への取り組み（随時） ・適切な税金の支払い（随時）	・ビジネスパートナー／地域コミュニティとの共存 ・ダイバーシティの推進と人権の尊重
株主・投資家	・個人投資家 ・長期保有目的の投資家	・個人投資家向け説明会、アナリスト・機関投資家向け（含む海外）説明会を開催（随時） ・ホームページを通じてタイムリーな情報提供（随時） ・お問い合わせ窓口設置（常時） ・株主通信の発送（年2回）	・コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス

ステークホルダー全体に関連する重要課題（マテリアリティ）

- ・気候変動対策
- ・資源の効率的利用
- ・生態系の保護と回復の促進
- ・環境マネジメント体制の強化
- ・災害等対策（BCP）

※当社は、「環境に関連する重要課題」及び「災害等対策（BCP）」を社会全体に関する重要課題として捉え、積極的に取り組んでいます。

重要課題に関する機会とリスク・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	貢献するSDGs
(E) 環境	気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> ○ エネルギー効率化、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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・2030年CO₂排出量ネットゼロ化と2024年RE100の達成に向けた取り組み、再生可能エネルギー設備への投資 ・TCFD提言に即した情報開示 ・耐火木造建築の開発を通じたCO₂削減と森林の循環促進 ・環境配慮技術の積極的採用(MITと共同開発した自然換気システム・自然採光システムの導入等) 	
	資源の効率的利用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 資源が枯渇した場合、事業活動が衰退するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビルの長寿命設計の採用 ・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) ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 物件地域の生態系が破壊された場合、住環境悪化 	<ul style="list-style-type: none"> ・JHEP認証制度等、ラベリング制度の活用 ・開発案件での緑化の推進 	
	環境マネジメント体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 環境経営体制不整備による環境問題対応の遅延リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会の監督とサステナビリティ委員会を中心とするガバナンス体制の整備 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・当社とテナントの事業継続性を確保するための社内耐震基準[※]の設定と適用(免震・制振構造の積極的採用) ※震度7の地震が発生した場合に、人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準 ・全用途の物件で自然災害リスクの確認を徹底 	
	健康的で快適な生活の提供	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 自社物件内で健康被害が発生した場合、評判の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ・【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) ・【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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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】ヒューリック本社ビル近隣小学校への図書寄贈、清掃活動等) 	
	少子高齢化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・【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) ・【人材の確保への取り組み】フリンジベネフィットの拡充、アクティブシニアの再雇用による労働力の確保 ・【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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中長期的には増加する観光宿泊ニーズ ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・観光ビジネス(保有・賃貸、自社運営)の推進 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ&インクルージョンに対する意識啓蒙、仕組みや制度の整備 ・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 ・多様な人材の雇用 	
持続可能な農業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナムでの現地企業との農業ビジネスの推進 ・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 ・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) ガバナンス	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ○ ガバナンスが機能していることで、業務の適正性が確保され、経営の信頼性が向上 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な専門分野の知識を持つ社外役員の起用 ・指名諮問委員会、報酬諮問委員会の設置 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市場の変動に対する早急な対応で競合他社と差別化 ● 不動産賃料の下落、空室率の上昇 ● 資金調達コスト上昇 	<ul style="list-style-type: none"> ・【不動産市場】不動産のリニューアル等による競争力の維持強化/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 ・【金融市場】金融機関との協力関係の構築、長期・固定の調達方針/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)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ● 本社機能の復旧遅れに伴う事業活動再開遅延 	<ul style="list-style-type: none"> ・BCP計画の策定、年1回以上の訓練の実施 ・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 	

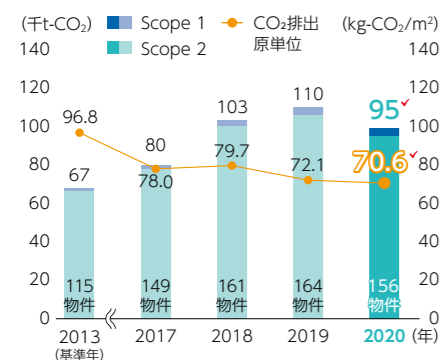
非財務情報ハイライト

✓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。

主な非財務情報 E:環境 S:社会 G:ガバナンス

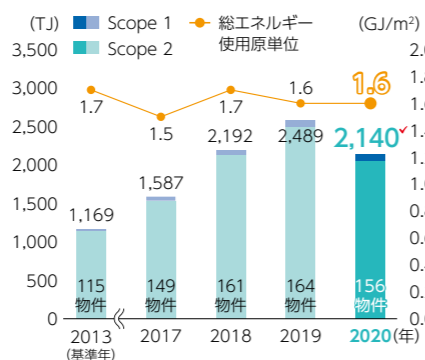
E CO₂排出量・CO₂排出原単位※1

95千t-CO₂、70.6kg-CO₂/m²



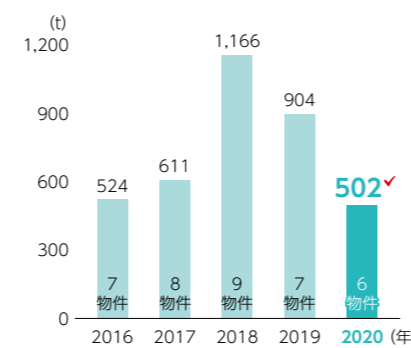
E 総エネルギー使用量・総エネルギー使用原単位※1

2,140TJ、1.6GJ/m²



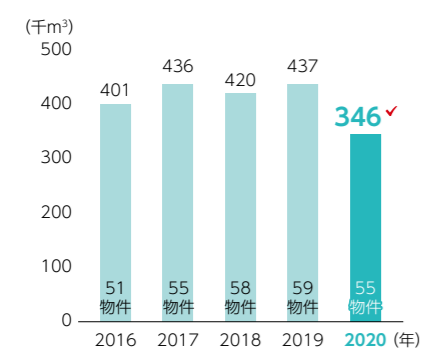
E 廃棄物排出量※2

502t



E 水使用量

346千m³



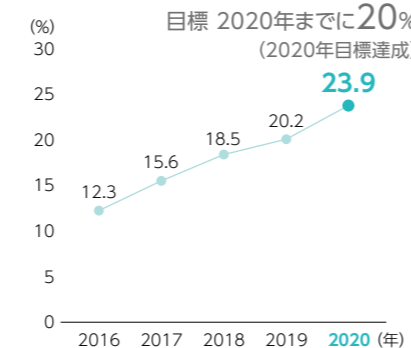
S 社内耐震基準を満たした新築建物比率※3

100%



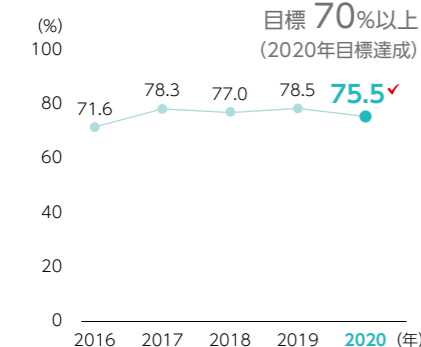
S 女性管理職比率

23.9%



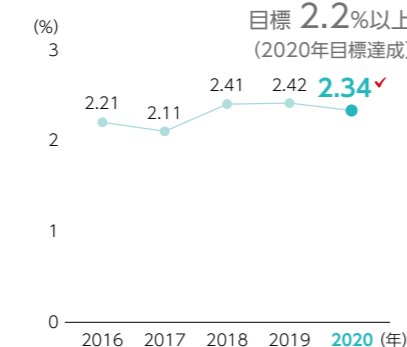
S 有給休暇取得率

75.5%



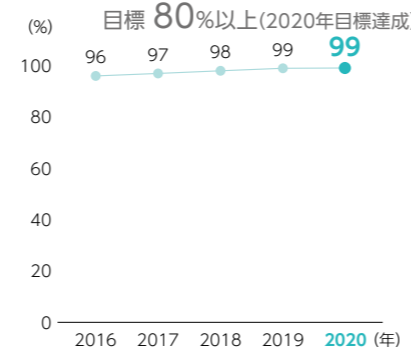
S 障がい者雇用率

2.34%



G 取締役会への役員参加率

99%



※1 統合報告書2020までは集計対象物件を「延床面積3,000m²以上の物件（単独で銀行（支店）がテナントとして入居しているビル、区分所有及び共有不動産並びに販売用不動産を除く）」としていました。しかし、本年より集計対象物件数を拡大し、「延床面積における当社の持分比率が50%以上である建物のうち、住居用途及び販売用不動産を除いた物件」に変更しました。この対象物件には当社がエネルギー管理権原を有さない物件も含まれます。変更後の集計範囲に基づいて2019年以前の値を参考値として再計算しました。集計対象はエネルギー起源のCO₂排出量です。単位発熱量とCO₂排出係数は省エネ法及び温対法に規定されている値を使用しています。CO₂排出原単位及び総エネルギー使用原単位は、集計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。区分所有又は共有物件のエネルギー使用量及びCO₂排出量は当社の延床面積持分比率に応じた量を計上しています。

※2 2020年度は一部の対象物件において実測した重量換算係数を使用して廃棄物排出量を算定しました。この結果、従来の重量換算係数を使用した場合と比べて169tの重量の精緻化を図ることができました。

※3 社内耐震基準とは、震度7の地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。

意図的に空白にしています。
次ページ以降に重要課題に関する KPI・目標と実績の記載が続きます。

重要課題に関する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。

財務情報に関するKPIにつきましては、次の中長期経営計画(2020～2029年)のページをご覧ください。

✓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。2020年は、「総エネルギー使用量」「CO₂排出量(スコープ1及びスコープ2の合計値)」及び「CO₂排出原単位」「緑化件数」「水使用量」「廃棄物排出量」「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。また、KPIはKPIとして設定した年度以降の実績値を記載し、設定以前については―で表記しています。

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 (マテリアリティ)	項目	KPI/短期目標・中長期目標 (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	基準年 (2013年)	実績					単位	評価 (◎ 達成、○ 進捗、 △ 進捗せず、 ― 評価の対象外)
							2016年	2017年	2018年	2019年	2020年		
(E) 環境	ビル事業を通じた 脱炭素社会を 志向する取り組み	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	CO ₂ 排出量削減目標*1: 2025年までに40%、2030年までに45%、 2050年までに100%削減(基準年: 2013年)	主要な156物件*2	96.8	—	—	—	—	70.6✓/27%	kg-CO ₂ /m ² /%	○
			再生可能エネルギーの利用と 新技術開発	[RE100]の達成率*3: 2021年4%、2022年30%、2023年35%、 2024年70%、2025年100% 再生可能エネルギー設備投資件数: 各年3件以上	ヒューリックグループが 事業で使用する電力	—	—	—	—	0.5%	%	○	
		資源の効率的利用	ヒューリックグループの廃棄物 削減	廃棄物排出量(t): 定量目標なし(フォロー項目)*4	各年で竣工した物件	3	4	6	4	3(対象8物件)	件	◎	
			開発事業での廃棄物削減	廃棄物と資源投入量削減のための技術対策(100年以上安全に 使用できる長寿命化設計等)*6の実施率: 各年100%	ヒューリックグループ会社 の本社が入居する6物件*5	524	611	1,166	904	502✓	トン(t)	—	
			保有ビルでの水使用量削減	水使用量(千m ³): 定量目標なし(フォロー項目)*4	各年で竣工した固定資産	—	—	—	—	100%(対象8物件)	%	◎	
		生態系の保護と回復の促進	緑化の推進	緑化件数*8: 各年1件以上	各年で竣工した物件	1	5	9	3	5✓(対象8物件)	件	◎	
		環境マネジメント体制の強化	環境配慮経営推進	サステナビリティ委員会における気候変動のモニタリング回数: 各年1回以上	ヒューリック(株)	—	—	—	—	1	回	◎	
				環境諮問会議実施回数: 各年1回以上	ヒューリック(株)	—	—	—	1	1	回	◎	
(S) 社会	耐震を念頭においた 事業による レジリエントな 社会構築	安心・安全な生活の提供	保有ビルでの地震対策	社内耐震基準*9を満たした建物の比率: 各年100%	各年で竣工した物件	—	100%(対象2物件)	100%(対象6物件)	100%(対象11物件)	100%(対象4物件)	100%(対象8物件)	%	◎
		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*10: 各年100%	ヒューリック(株)	—	100%	100%	100%	100%	100%✓	%	◎
		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	1	1	1	1	回	◎	
		少子高齢化への対応	高齢者ビジネス	高齢者施設 室数: 早期に5,000室	ヒューリックグループ (リート拠出分を含む)	—	—	—	3,400	3,600	室	○	
		増加する観光客への対応	観光ビジネス	宿泊施設 室数: 早期に10,000室	—	—	—	8,200	8,000	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%/6人	100%/0人	100%/1人	100%/7人	100%/3人	%/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*11: 各年70%以上	ヒューリック(株)	71.6%	78.3%	77.0%	78.5%	75.5%✓	%	◎
		ダイバーシティ推進と 人権の尊重	ダイバーシティ推進の 仕組みの整備	新規資格取得数*12: 定量目標なし(フォロー項目)	ヒューリック(株)	10	31	21	23	29	人	—	
				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)	12.3%	15.6%	18.5%	20.2%	23.9%	%	◎	
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年に1回	ヒューリック(株)			1	1	1	1	1*14	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年までは 2.0%以上、2018～2020年までは2.2%以上】	ヒューリックグループ*13	2.21%	2.11%	2.41%	2.42%	2.34%✓	%	◎				
持続可能な農業の推進	アグリビジネス推進	生産面積(ha): 2025年までに15ha	ヒューリックグループ	—	—	—	11	10	ヘクタール(ha)	○			
(G) ガバナンス	グループガバナンス に留意した バランス経営	コーポレート・ガバナンスと コンプライアンス	取締役会への役員参加率: 各年80%以上	ヒューリック(株)	96%	97%	98%	99%	99%	%	◎		
			取締役会の実効性評価: 各年1回実施	ヒューリック(株)	—	—	—	—	1	回	◎		
		コンプライアンス	コンプライアンス研修: 各年5回実施(従業員4回、役員1回)	ヒューリック(株)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	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: それぞれ各年4回以上	ヒューリック(株)	—	—	—	4/13	4/22	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	1	1	1	1	回	◎			

*1 CO₂排出原単位ベース
 *2 延床面積における当社の持分比率が50%以上である建物のうち、居住用途及び販売用不動産を除いた物件を集計対象としています。当社がエネルギー管理権原を有さない物件も含まれます。対象物件数は、15ページをご覧ください。
 *3 RE100進捗率は、当社が保有している太陽光発電設備による発電量を分子とし、ヒューリック本社ビル及びグループ会社が入居しているフロアの使用電力量を分母として算定しています。
 *4 廃棄物及び水使用量については、網羅性の観点を踏まえて集計範囲を変更するために基礎データの整備を進めています。2020年はこの変更に向けた過渡期となることから、定量目標は設けていません。また、2020年度は一部の対象物件において実測した重量換算係数を使用して廃棄物排出量を算定しました。この結果、従来の重量換算係数を使用した場合と比べて169tの重量の精緻化を図ることができました。
 *5 ヒューリック本社ビル及びグループ会社の本社が入居しているビルを対象としています。対象物件数は、15ページをご覧ください。
 *6 当年に竣工した開発物件のうち、「ヒューリック長寿命化ガイドライン」に基づき、廃棄物と原材料等の資源投入量を削減に資する技術や対策を採った物件の割合です。

*7 対象を延床3,000m²以上の物件を対象とし、単独で銀行(支店)がテナントとして入居しているビル、区分所有及び共有不動産並びに販売用不動産を除きます。対象物件数は、15ページをご覧ください。
 *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 震度7の地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準。
 *10 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。
 *11 当年の有給休暇取得日数を分子、当年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 当社および障がい者雇用率制度で関係会社特例の認定を受けた子会社を対象としています。障がい者雇用率は各年6月1日時点の値です。
 *14 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、講演会の企画は中止しましたが、代替として動画研修を実施しました。

環境への取り組み

ESG



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

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、周辺の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確認をしています。

外部との協働

当社は、関係官庁や業界団体との協働、NPO等の任意団体とのパートナーシップを積極的におこないながら気候変動などの環境への取り組みを実施しています。

当社の環境への取り組みの方針や方向性に各業界団体との不一致や相反はありません。

17 パートナーシップで目標を達成しよう



団体名	活動内容等
一般社団法人 不動産協会	不動産協会は、都市の開発や魅力的なまちづくりに取り組む企業により構成される団体です。不動産業界としてSDGsへの貢献、環境への取り組みに対応しています。当社は環境委員会のメンバーとして定期的に環境負荷の削減等に関する取り組みに参画しています。
芙蓉環境ビジネス協議会	芙蓉環境ビジネス協議会は、環境ビジネスチャンスの創出・拡大を狙いとして環境技術の紹介、専門家の講演等を定期的に開催しています。
ウッド・チェンジ・ネットワーク	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、継続した木材利用の促進活動を行っています。
一般社団法人 日本経済調査協議会	民間調査研究機関として、経済と経営課題に関する独自の調査研究の発表と提言を行っています。当社は「カーボンニュートラル委員会」に参加し、2050年カーボンニュートラル実現に向けた民間企業の対応と政府に対する要望事項等の現実的な議論を行っています。
日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)	脱炭素社会への移行準備を企業の発展機会と捉え、国内外の最新動向の発信や企業目線での政策提言・社会への発信活動を行う任意団体です。当社は同パートナーシップに入会し、気候変動関連の内外の動向等の最新情報の入手に努めて、当社取り組みに反映しています。
TCFD コンソーシアム	当社はTCFD提言に賛同し、提言に即した情報開示をおこなっています。これに加えて、TCFD 提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進するため、本団体に参加しています。

環境長期ビジョン

当社は、サステナビリティビジョンを具体化したヒューリック環境方針を制定し、環境に配慮した経営を推進しています。そして、事業活動を通じて気候変動の緩和と適応を行いながら持続的な成長を継続することを目指し、2050年を目標年とする環境長期ビジョンを掲げて、脱炭素社会と循環型社会の実現に向けた取り組みを進めています。

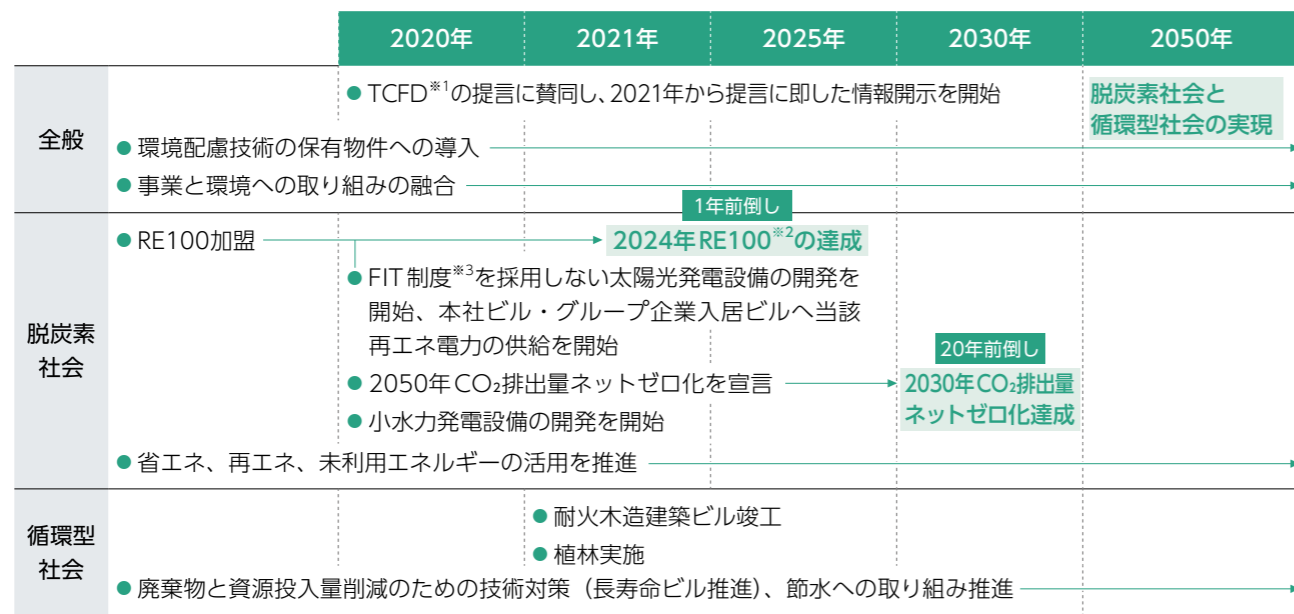
これは2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）で合意された「パリ協定」において、2020年までに2050年以降を展望した各国の長期戦略を提出するように求めたことと同じ時間軸を、当社の環境への取り組みの中心に据えたものです。

環境長期ビジョン

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

不動産会社である当社が、社会に提供する価値として積極的に取り組むことができるのは、CO₂排出量削減と、資源の効率的利用ならびに廃棄物削減であると考えています。

ビジョン達成への取り組みロードマップ



CO₂排出量削減計画と実績

KPI	2020年	2021年	2025年	2030年	2050年
CO ₂ 排出量削減計画 (2013年比)	2020年実績 27%削減		40%削減	45%削減	100%削減

CO₂排出量ネットゼロ化とRE100の達成年限を当初計画から前倒したことから、関連KPIの数値目標を見直し中です。

※1 G20の要請を受け金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）の略で、企業等に対して、気候変動関連の情報開示を推奨しています。

※2 「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要なエネルギーを100%再生可能エネルギーと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。

※3 再生可能エネルギーを用いて発電された電気を、国が定める価格で一定期間電気事業者が買い取ることを義務付けた、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。）

ビジョン実現のための具体的な取り組みの例

● CO₂排出量ネットゼロ化とRE100の達成

達成年限をそれぞれ前倒して、FIT 制度を採用しない太陽光発電設備と、小水力発電設備の開発を推進しています。



自然換気システム（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）

● 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。



屋上太陽光発電パネル（ヒューリック本社ビル）



日本初の耐火木造12階建商業施設（銀座）
提供：隈研吾建築都市設計事務所

● 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。



非FITの太陽光発電設備（埼玉県）

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5年間（2016年～2020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

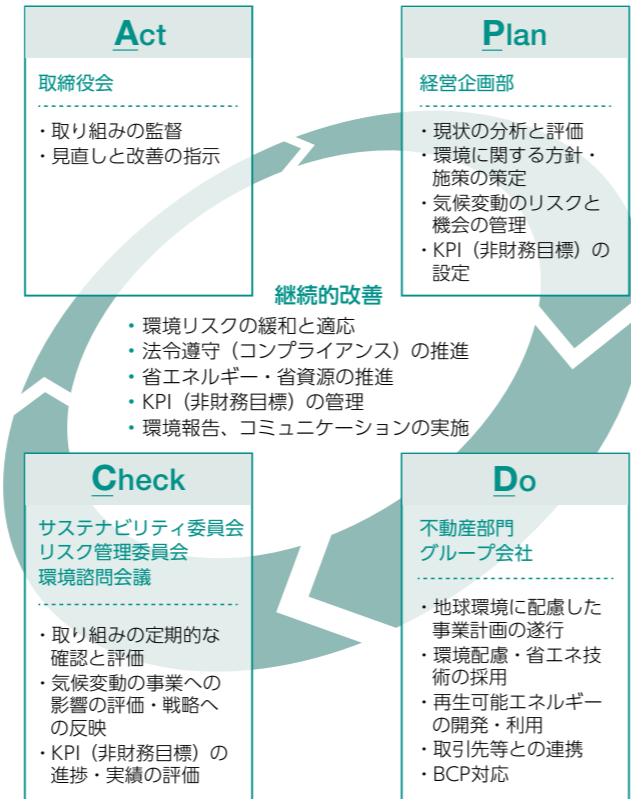
- ・環境基本法
- ・地球温暖化対策の推進に関する法律
- ・エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）
- ・大気汚染防止法
- ・騒音規制法
- ・振動規制法
- ・土壌汚染対策法
- ・廃棄物の処理及び清掃に関する法律
- ・資源の有効な利用の促進に関する法律
- ・容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（容器包装リサイクル法）
- ・建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律（建設リサイクル法）
- ・特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法・化管法）
- ・循環型社会形成促進基本法
- ・労働安全衛生法
- ・ポリ塩化ビ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

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。2020年はTCFD提言を踏まえ気候変動について、取締役会の監督とサステナビリティ委員会を中心とするガバナンス体制の強化を実施しました。

*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

気候変動の事業への影響を含めた環境に関する現状認識を踏まえて、対応方針・施策を策定します。またCO₂削減目標などを始めとするKPIの設定に関する立案を行い、実績を管理します。

DO: 方針・施策に基づく運用

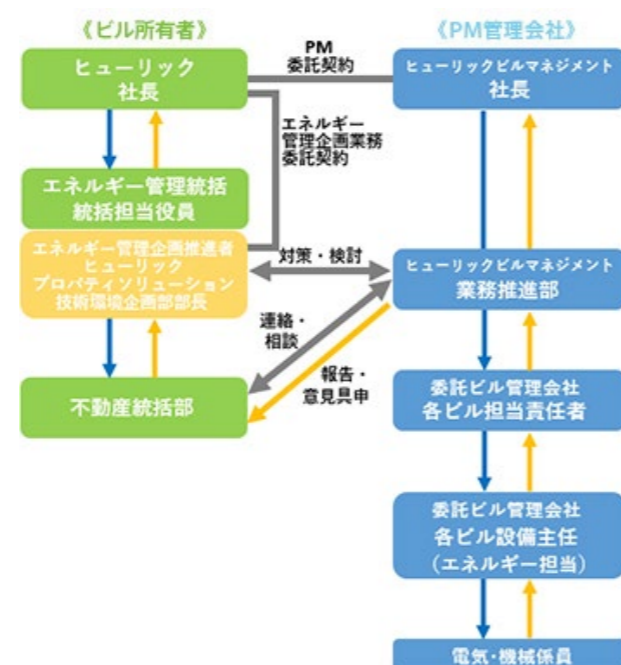
グループ会社や取引先等と連携してCSR調達方針に則った事業計画を遂行します。

保有賃貸ビルの省エネルギー推進活動

ビル管理会社と協働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、気候変動対策の一環として、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、コ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

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

テナントと協働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

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。また、業務効率向上のためのデジタル化を進めており、業務フローや会議でのペーパーレス化を実施しています。これにより結果として今後の紙使用量の大幅削減が実現されるものと考えています。

CHECK: 確認と点検

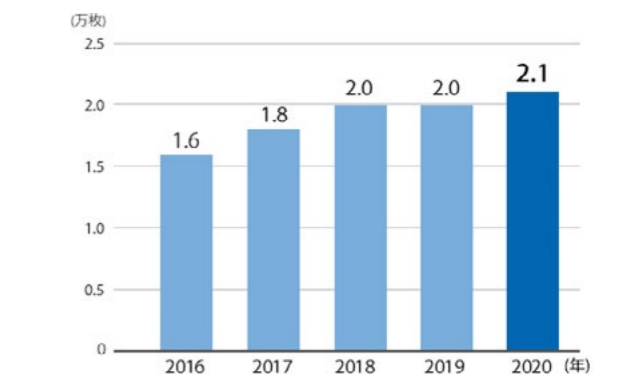
企画と運用を継続的に改善していくために社内・社外の組織によるモニタリングと評価を行い、取組状況の確認と点検を実施しています。



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、取締役会による環境に関する取り組みについての監督と継続的な改善を図っています。

従業員一人当たりの紙使用量 (ヒューリック本社ビル)



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。



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

入社時研修

新卒社員に対する入社時研修では、再生可能エネルギー設備の開発、長寿命化設計・環境配慮技術の開発建物への導入、耐火木造建築への取り組み等の、当社の環境への取り組みに

ついて丁寧に説明し、入社時点から環境意識の啓発に努めています。

植林研修

当社は、森の循環促進による循環型社会とCO₂削減による脱炭素社会の実現に向けた取り組みとして、耐火木造建築で使用した建材のもととなる立木と同量の伐採・植林・下刈りを行う活動をしています。この際、森の循環について体験してもらうことを目的に社員による植林研修を実施します。この活動は、環境保護を考える機会や会社全体でのコミュニケーションを図る機会になります。

(2021年度は、新型コロナウイルス感染状況を踏まえて社員による植林研修は中止しました。)



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。

当社は脱炭素社会と循環型社会の実現に向けた環境配慮経

営の推進を環境長期ビジョンに掲げています。環境への取り組みを効率的かつ効果的に推進するために、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り得られた効果を定量的に測定し、情報開示していくことに努めています。

2020年度の環境会計

対象期間	2020年1月1日～2020年12月31日
対象範囲	ヒューリック(株)の156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。「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(2020年度)
分類	投資額	費用額	
(1) 事業エリア内コスト	3,973,502	13,114	
内訳			
(1) -1 公害防止コスト	0	0	※1
(1) -2 地球環境保全コスト	3,973,502	11,535	ビルの建替えに伴う省エネ設計 保有ビルの省エネ改修 再エネ設備コスト
(1) -3 資源循環コスト	0	1,580	書類の再生紙へのリサイクル
(2) 上・下流コスト	0	286	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	26,632	植栽管理費用 各種レポートの作成費用 環境広告の掲載
(4) 研究開発コスト	0	13,658	省エネシステムの開発
(5) 社会活動コスト	0	1,000	里山の保全活動等
(6) 環境損傷対応コスト	0	0	
合計	3,973,502	54,691	

※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 (効果の内容)	環境負荷指標		
	当年度 (2020年度)	前年度 (2019年度)	前年度比 (当年度-前年度)
総エネルギー使用原単位 (Scope 1、2) (GJ/m ²)	1.6	1.6	0.0
CO ₂ 排出原単位 (Scope 1、2) (kg-CO ₂ /m ²)	70.6	72.1	-1.5
水使用量の床面積原単位(m ³ /m ²)	0.6	0.6	-0.2
廃棄物排出量の床面積原単位(kg/m ²)	10.1	9.5	0.6
太陽光発電量(kWh)	3,258,582	3,033,813	224,769

※ 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。

※ 単位発熱量とCO₂の排出係数は、省エネ法及び温対法に規定されている値を使用しています。

※ 各項目の床面積原単位対象物件数は以下の通りです。

総エネルギー使用量、CO₂排出量：2019年164物件、2020年156物件

水使用量：2019年59物件、2020年55物件

廃棄物排出量：ヒューリック本社ビルのみ対象

サステナビリティ・リンク・ボンド

当社は、2020年10月に日本初となるサステナビリティ・リンク・ボンド（以下、本社債）を発行しました。

本社債は環境省の「令和2年度サステナビリティ・リンク・ローン等モデル創出事業に係るモデル事例等の公募」に応募し、モデル性及び先駆性を有する事例と評価を受け、本公募において初のモデル事例等として選定されております。

また、本社債は環境省とその請負事業者により環境省の「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」

及び国際資本市場協会（ICMA）の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」への適合性等についての確認を受けており、SLB原則に適合する公募形式のサステナビリティ・リンク・ボンドとしては世界初（公表時点）の事例となっております。

更に、2021年2月に本社債は環境省主催の第2回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の資金調達者部門において、銀賞（環境大臣賞）を受賞しました。

第三者機関による検証

本社債の環境省ガイドライン及びSLB原則への適合性が環境省及びその請負業者（JCR, E&ES）により確認されています。



本社債のSPTsの進捗状況は毎年JCRにより検証されています。

本社債概要

ヒューリック株式会社第10回無担保社債（社債間限定同順位特約付）（サステナビリティ・リンク・ボンド）	
発行年限	10年
発行額	100億円
発行条件と連動するSPTs	①2025年までにRE100を達成 ②2025年までに銀座8丁目開発計画における日本初の耐火木造12階建て商業施設を竣工 ※発行条件と連動せず、2026年以降モニタリング対象となるSPTsも併せて設定。
利率	2020年10月15日の翌日から2026年10月15日までは、年0.44% 2026年10月15日の翌日以降においては、2026年8月31日において、発行条件と連動するSPTsのいずれかが未達の場合、0.10%のクーポンステップアップが発生
条件決定日	2020年10月9日
発行日	2020年10月15日
償還日	2030年10月15日
取得格付	A+(株式会社日本格付研究所(以下、「JCR」))

SPTsと目標に対する進捗状況

1. 2025年末までのRE100達成

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した。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）を目指していましたが、今般2024年の目標達成前倒しを目指すこととなりました。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CO₂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（脱炭素社会&循環型社会）」を実現していきます。

進捗状況

開発した太陽光発電設備概要

発電開始年月	立地
2020年10月	埼玉県 加須市1
2021年1月	千葉県 若葉区大宮町
2021年4月	福島県 田村市五斗時
2021年4月	福島県 田村市目石沢
2021年6月	福島県 郡山市喜久田町
2021年6月	埼玉県 加須市2
2021年6月	茨城県 稲敷郡阿見町

2020年度に発電開始した太陽光発電設備の発電容量合計：1.3MW

2. 2025年末までの銀座8丁目開発計画における日本初の耐火木造12階建て商業施設の竣工

当社は、2018年より林野庁のCO₂削減への取り組みである「木材利用の拡大」を受けて、製造・加工に要するエネルギー消費量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CO₂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CO₂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CO₂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、CO₂をよく吸収する若

太陽光発電実績・RE100進捗率

太陽光発電実績 (2020年12月末時点)	RE100進捗率 (2020年12月末時点)*
283.75MWh	0.9%

*RE100進捗率の数値はCDPに報告している数値であり、計算方法は以下の通り。
当社保有の非FIT太陽光発電設備による発電量÷ヒューリック本社ビル及びグループ企業が入居しているフロアの使用電力量

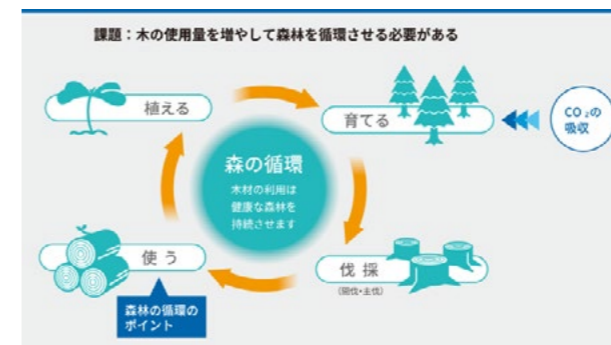
い木が常に一定数存在する状態が保たれます。耐火木造建築への取り組みは、森の循環を促進し、その結果としてCO₂の削減につながります。

当社の注力エリアである銀座において、日本初となる耐火木造12階建ての商業施設の開発（木造と鉄骨造とを組み合わせたハイブリッド構造）を行っており、2021年10月の竣工を予定しています。

進捗状況

2021年8月時点
建設中

森の循環



銀座8丁目開発計画概要

用途	商業ビル
所在地	銀座8丁目
アクセス	JR線新橋駅より徒歩4分
構造	木造+鉄骨造のハイブリッド構造
規模	地上12階、地下1階
敷地面積	251.98m ² (予定)
延床面積	2,456.54m ² (予定)
設計施工	竹中工務店
外装デザイン監修	隈研吾建築都市設計事務所
竣工	2021年10月(予定)

投資表明

本社債への投資表明をして頂いた投資家については右記リリースをご覧ください。



第2回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」にて銀賞受賞

本社債は第2回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の資金調達者部門において銀賞（環境大臣賞）を受賞しました。詳細は右記リリースをご覧ください。



気候変動への取り組み

基本的な
考え方

2024年RE100・2030年CO₂排出量ネットゼロ化の達成などの
気候変動対策に積極的に取り組み、
環境長期ビジョンで掲げる脱炭素社会の実現を目指します。

CO₂排出削減計画

CO₂排出量削減計画と実績は、P20の環境長期ビジョンご参照

気候変動に関する目標 (KPI)

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。気候変動をめぐる状況は一刻の猶予もなく、不動産会社として当社グループと当社の保有物件が排出するCO₂を削減していくことは当社の責務であると認識しています。当社は気候変動に対して具体的な対策を実施していくことを当社の重要課題（マテリアリティ）として、

KPIを設定して取り組んでいます。

KPIは次の通りです。

- CO₂排出量削減計画^{*1}：2025年までに40%、2030年までに45%、2050年までに100%削減（基準年：2013年）
- RE100^{*2}の達成率：2021年4%、2022年30%、2023年35%、2024年70%、2025年100%
- 再生可能エネルギー設備の投資件数：各年3件以上

CO₂排出量ネットゼロ化とRE100の達成年限を当初計画から前倒したことから、関連KPIの数値目標を見直し中です。

※1 CO₂排出原単位ベース

※2 「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要なエネルギーを100%再生可能エネルギーと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。

目標達成に向けた当社の取り組み

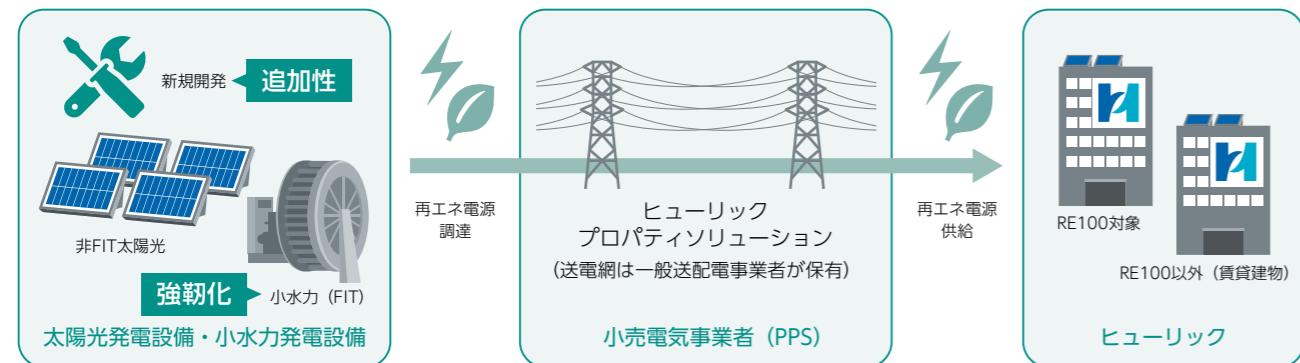
非FIT再生可能エネルギー発電設備の自社開発・保有と自社グループ完結型のコーポレートPPAモデル

環境長期ビジョンに則り、気候変動に関する中長期的な取り組みとして、2050年までのCO₂排出量ネットゼロ化と2025年までのRE100の達成を進めてきました。再生可能エネルギーの調達では、再生可能エネルギーの総量増加に寄与する「追加性」を重視し、再生可能エネルギー設備の新規開発と自社保有を進めています。全保有物件^{*1}の使用電力は、自社で開発・保有するFIT制度^{*2}を利用しない太陽光発電設備と、小水力発電設備から供給する再生可能エネルギー由来の電気で購入計画です。

また、グループ会社のヒューリックプロパティソリューションが小売電気事業者（PPS）となり、ヒューリックから再生可能

エネルギー由来の電気を買取り、ヒューリックの保有する建物に売電する自社グループ完結のコーポレートPPA^{*3}を構築しています。これにより、市場の影響を受けない電気の売買スキームが実現しています。

さらに、開発計画を見直した結果、年限のさらなる前倒しは可能と判断し、CO₂排出量ネットゼロ化を2050年から2030年に20年前倒すこととしました。RE100についても、この過程で1年前倒しし、2024年の達成を目指します。2030年までに約600億円を投資して発電量310GWh/年（2030年の電気使用量の推計値）の太陽光発電設備を開発してまいります。



※1 全保有物件：当社がエネルギー管理権限を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産を除きます。

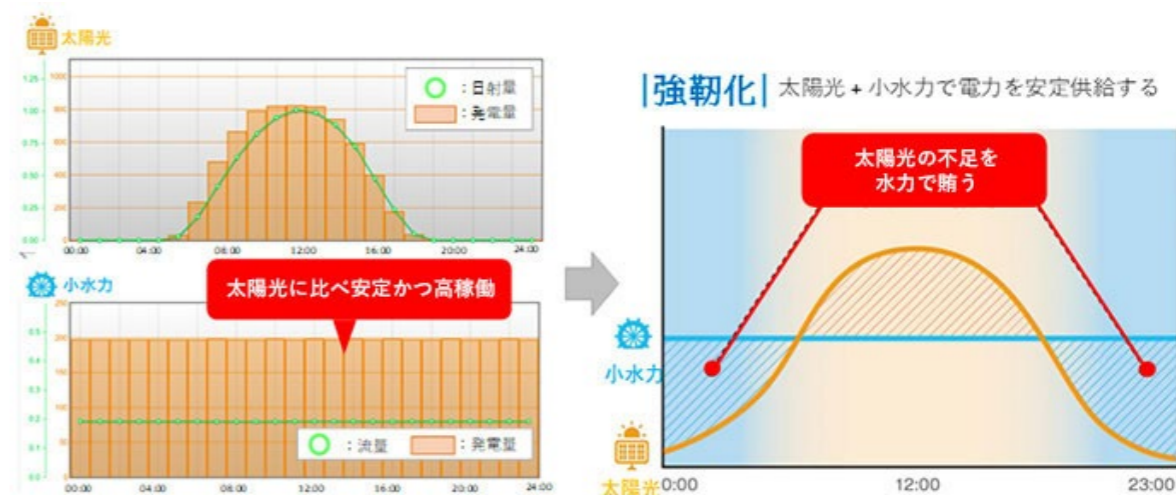
※2 再生可能エネルギーを用いて発電された電気を、国が定める価格で一定期間電気事業者が買い取ることを義務付けた、電気の固定価格買取制度を言います。電気事業者が買い取る電気費用の一部は、電気使用者の料金に上乗せされ、国民の実質負担となるため、FIT電気は再生可能エネルギーとして扱われません。

※3 企業や自治体などの法人が発電事業者から再生可能電力を長期に購入する契約です。

太陽光発電は夜間に発電せず、また天候で発電量が変動することから、昼夜・天候・季節を問わず安定的に電力を供給できる小水力発電を長期的なエネルギーの「強靱化」（複数のエネルギー電源を活用することで電力を安定的に供給）の観点から開発・保有して利用していきます。

なお、小水力発電設備はFIT制度を利用することから、2030年の時点では再生可能エネルギーとして使用しません。

複数の電源を確保することでエネルギーが安定供給される仕組み（イメージ図）



RE100

当社は2019年にRE100に加盟しました。当社グループ企業が事業活動で使用する電力について、2024年までに再生可能エネルギー化してRE100を達成します。目標を着実に達成するために、2024年までの各年の達成率をKPIとして進捗確認をおこなってまいります。



KPI：2021年4%、2022年30%、2023年35%、2024年70%、2025年100%

2020年度末時点の実績：0.5%

RE100の達成年限を当初計画から前倒したことから、KPIの数値目標を見直し中です。

CO₂排出量ネットゼロ化

2030年に全保有物件の使用電力を再生可能エネルギー化すると、当社の保有物件に入居するテナントの電気由来のCO₂排出量はネットゼロとなります。

CO₂排出量削減計画：2025年までに40%、2030年までに45%、2050年までに100%削減（基準年：2013年）

2020年度の実績：27%削減

CO₂排出量ネットゼロ化の達成年限を当初計画から前倒したことから、KPIの数値目標を見直し中です。



太陽光発電設備（千葉県）

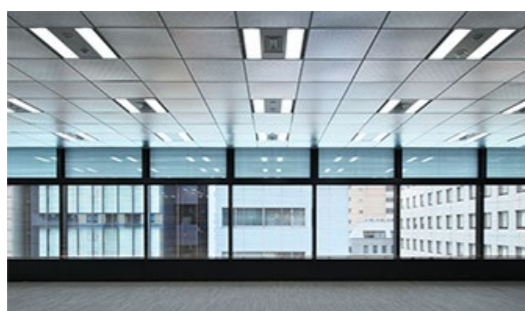
省エネ技術等の採用

省エネルギーに対する取り組み

- 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。
- 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、CO₂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。

※「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。



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）

未利用エネルギーの有効活用

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未利用エネルギーを、開発プロジェクトの立地条件や用途・特性に応じて活用しています。



温室効果ガスの排出状況

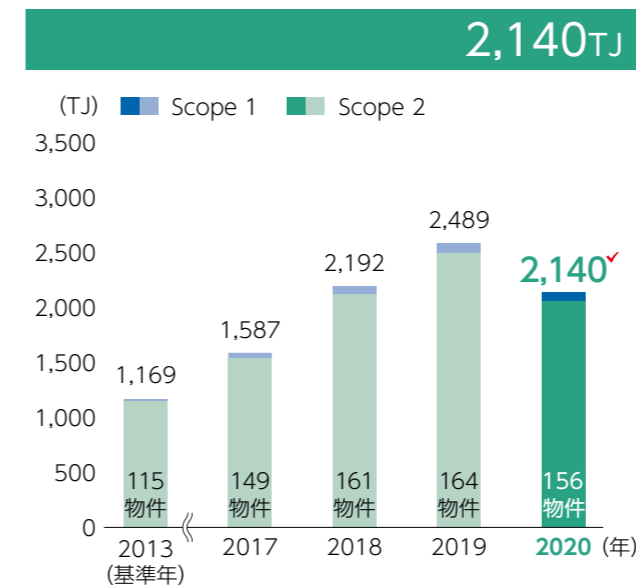
総エネルギー使用量とCO₂排出量

総エネルギー使用量とCO₂排出量については、以下の通りです。

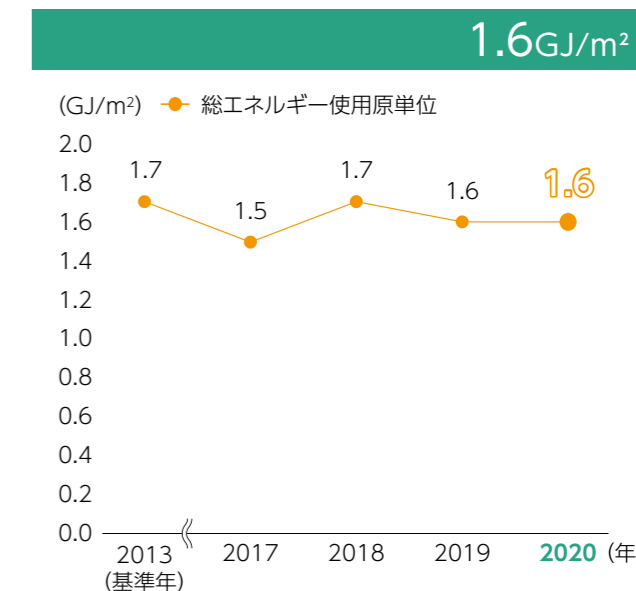
CO₂排出削減目標（短期・中期・長期）に対する2020年度の実績は、27%削減と着実に進捗しています。



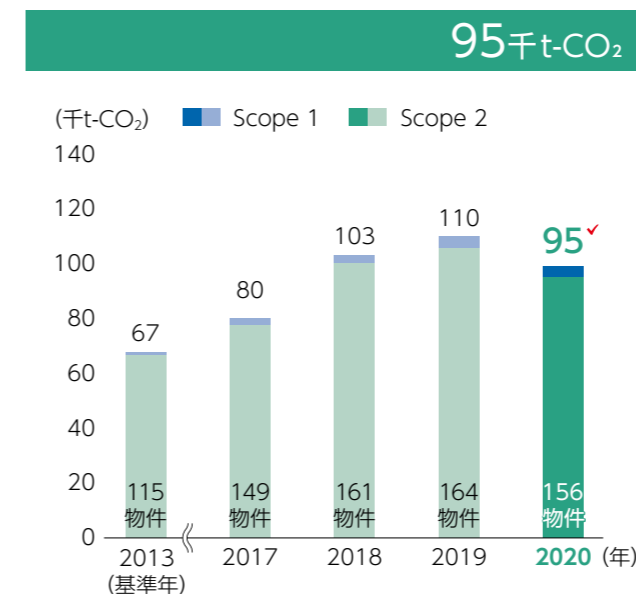
E 総エネルギー使用量



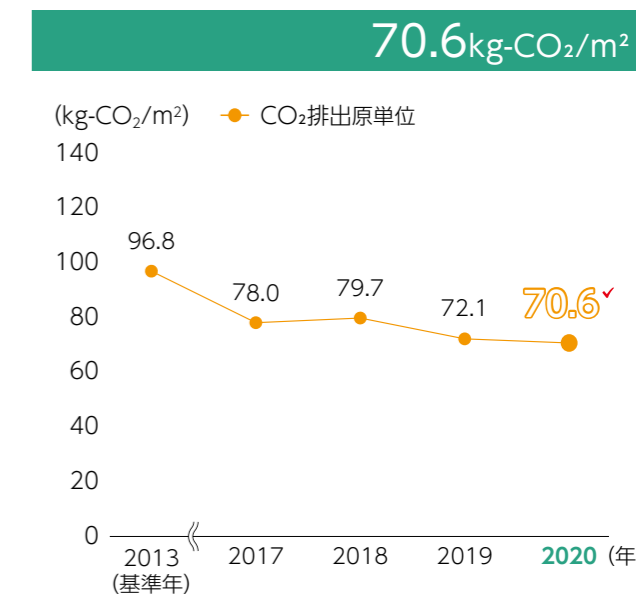
E 総エネルギー使用原単位^{※1}



E CO₂排出量



E CO₂排出原単位^{※1}



(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 本年より集計対象物件数を拡大し、「延床面積における当社の持分比率が50%以上である建物のうち、住居用途及び販売用不動産を除いた物件」に変更しました。この対象物件には当社がエネルギー管理権原を有さない物件も含まれます。変更後の集計範囲に基づいて2019年以前の値を参考値として再計算しました。集計対象はエネルギー起源のCO₂排出量です。単位発熱量とCO₂排出係数は省エネ法及び温対法に規定されている値を使用しています。CO₂排出原単位及び総エネルギー使用原単位は、集計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。区分所有又は共有物件のエネルギー使用量及びCO₂排出量は当社の延床面積持分比率に応じた量を計上しています。

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、CO₂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。

当社は、2021年6月にSBTi*に賛同し、CO₂排出量算定の精度を上げる取り組みを行っています。

単位：t-CO₂

カテゴリ	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)) 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・バス等による通勤(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Ver.2.3」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。

* Science Based Targetsは、パリ協定が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標のことです。

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。

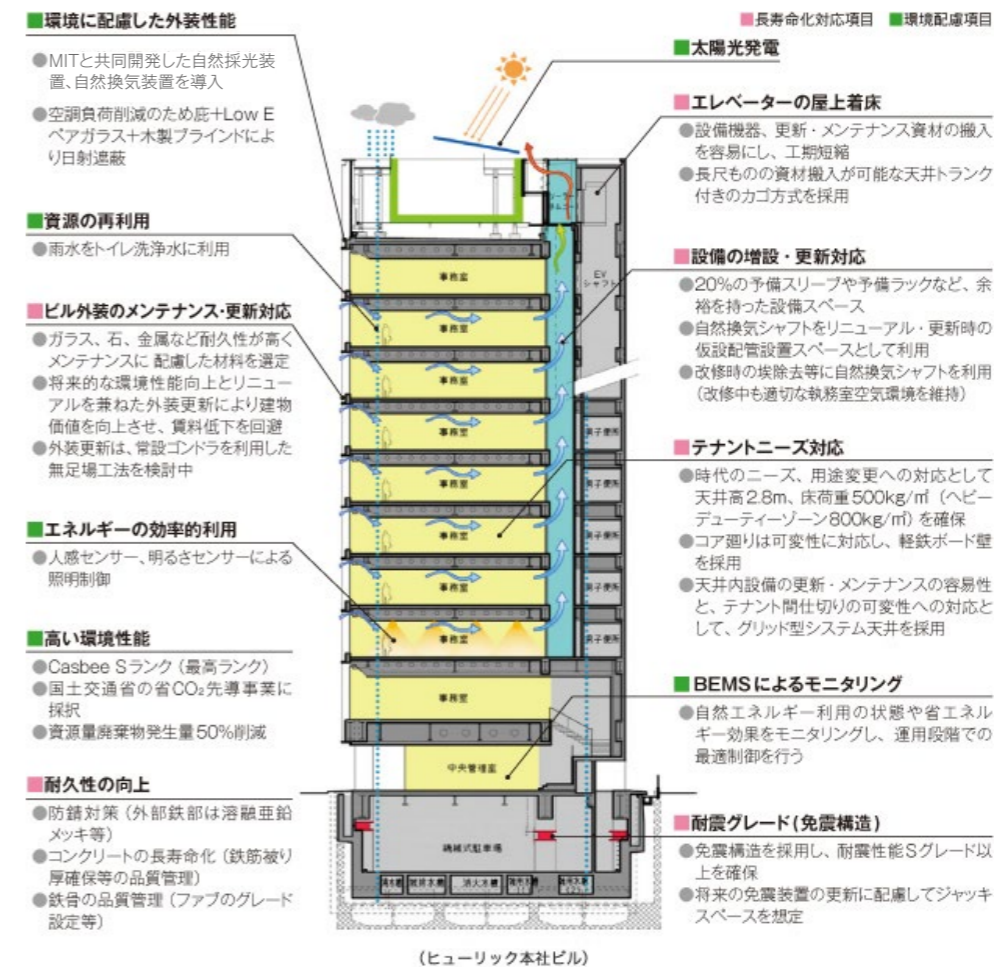
サプライヤー等の取引先の皆さまも下記のグリーン調達方針へご協力頂きますようよろしくお願いいたします。

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。

環境配慮技術に対する取り組み

ヒューリック本社ビル省CO₂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、屋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。



(ヒューリック本社ビル)

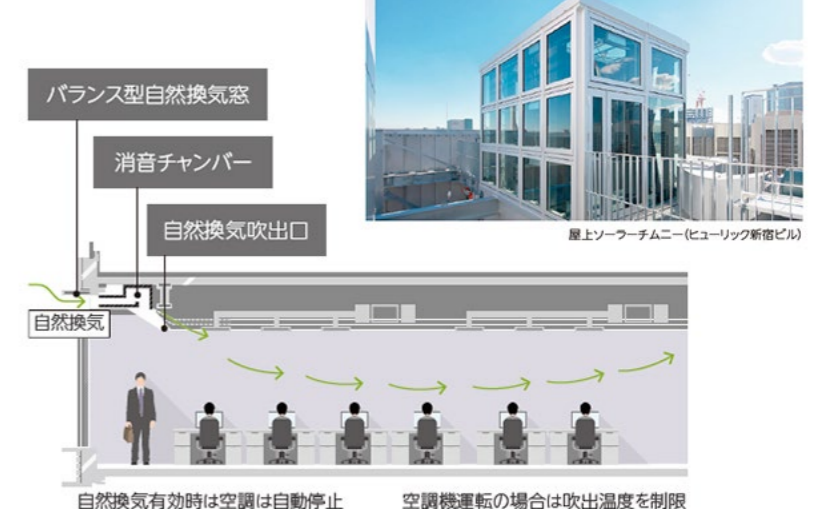
MIT (マサチューセッツ工科大学) との共同研究による自然換気・自然採光システム

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、CO₂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

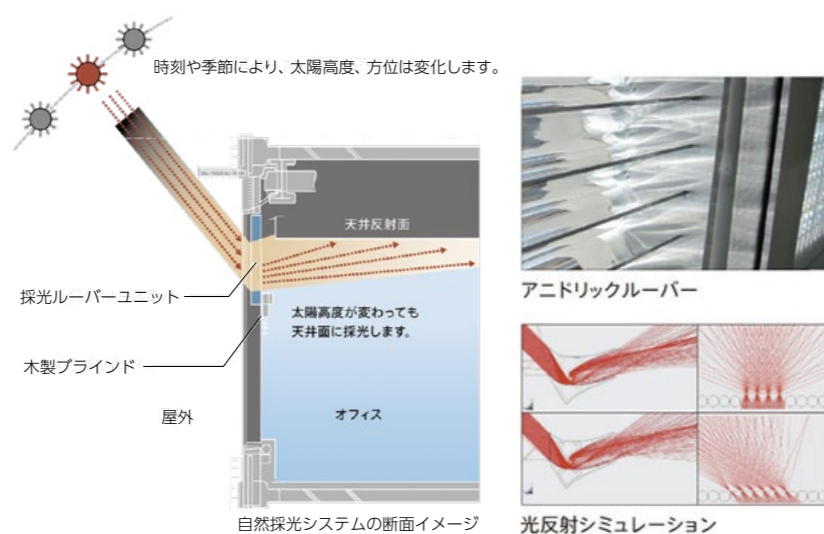


自然換気有効時は空調は自動停止 空調機運転の場合は吹出温度を制限

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（アノドリックルーバー）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



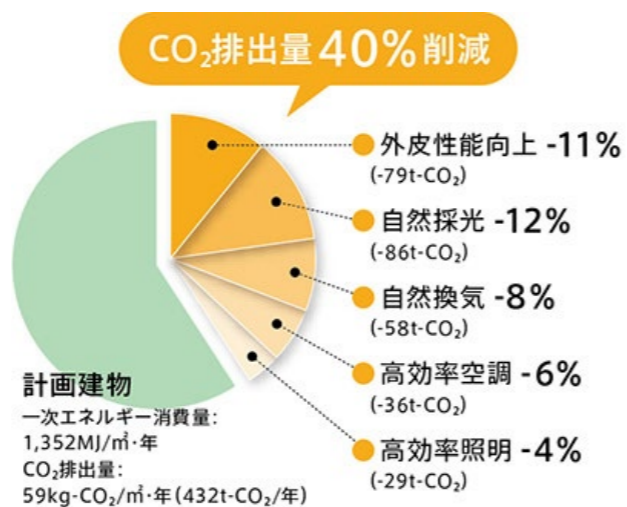
省CO₂効果

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CO₂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。

PAL 値（※）	= 225MJ/年・m ² ・・・オフィスビル基準値マイナス25%
ERR 値（※）	= 35%・・・東京都省エネ性能基準の最高クラス
CO ₂ 排出量削減	= 東京都省エネカルテによる オフィスビル平均値比40%削減 = 建物全体のライフサイクルCO ₂ 30%削減

※ PAL 値=建築の計画、外皮性能（外壁・屋根など）設計に関わる省エネルギー性の評価指標
※ ERR 値=設備システムにおける一次エネルギー消費量の低減率を示すもの



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（アノドリックルーバー）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、CO₂排出量の大幅な削減を実現しています。



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・CO₂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。

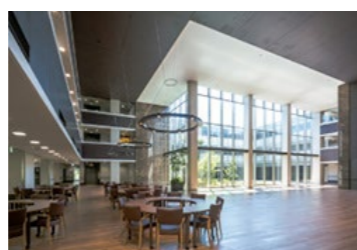


LED照明の空間(ヒューリック数寄屋橋ビル)

高齢者施設への省エネルギー・省CO₂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CO₂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)



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

当社ではCO₂排出量削減の代替主電源として、再生可能エネルギー発電設備の自社開発・保有による活用を進めています。

また、建物の補助電源としても再生可能エネルギー設備の設置を進めており、KPIとして再生可能エネルギー設

備の投資件数について、3件以上/年を目標に掲げています。2020年度の実績は、3件でした。



非FIT太陽光発電設備の自社開発・保有と自社グループ完結型コーポレートPPAモデル

当社は2012年からFIT 制度^{*1}を利用した太陽光発電事業に参入してきました。2020年からはFIT 制度を活用しない(非FIT)太陽光発電設備の開発・利用を開始しました。非FITの再生可能エネルギー電源で発電された電気は小売電気事業者(PPS)であ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から当社の保有物件に供給されます。

これにより、当社は2024年までにRE100^{*2}を達成し、さらに、2030年までに全保有物件^{*3}のCO₂排出量ネットゼロ化を達成します。



^{*1} 再生可能エネルギーを用いて発電された電気を、国が定める価格で一定期間電気事業者が買い取ることを義務付けた制度。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ルギーとして扱われません。

^{*2} 「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要なエネルギーを100%再生可能エネルギーと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。

^{*3} 当社がエネルギー管理権限を有さない一棟貸・住宅系・非幹事共有物件ならびに販売用不動産を除く。



非FIT太陽光発電(埼玉県)

小水力発電設備

太陽光発電は夜間に発電せず、また天候で発電量が変動することから、昼夜・天候・季節を問わず安定的に電力を供給できる小水力発電^{*1}を長期的なエネルギーの「強靱化」（多種のエネルギー電源を活用することで電力を安定的に供給）の観点から開発・保有して利用していきます。

2021年5月に当社の第1号となる発電所が、群馬県利根

^{*1} 出力が1,000kW以下の小規模な水力発電。昼夜を問わず安定的に発電するため、再生設備の中でも比較的高稼働な安定電源とされています。
なお、小水力発電設備はFIT制度を利用することから、2030年の時点では再生電源として使用しません。



川場谷小水力発電所の取水口

郡川場村に完成し、発電を開始しました。本発電所は、立地条件等を勘案して「自動化」、「電動化」、「遠隔化」の技術を導入しました。これにより、従来の小水力発電より高稼働が期待できる最新型の発電所となりました。

当社ではエネルギーミックスの観点から、今後も小水力発電設備を開発して利用する計画です。

川場谷小水力発電の概要

- ・水源：群馬県川場村の薄根川（うすねがわ）
- ・全長：1.65 km
- ・高低差：約120m
- ・発電規模：199kW
- ・年間発電量：約1.3GWh程度（一般家庭の年間消費電力換算で360世帯分相当）
- ・FIT期間終了後（20年後）に当社保有物件に電気を供給する計画

小水力発電所の構造（イメージ図）



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、建物の補助電源として太陽光を活用することでCO₂排出量削減に取り組んでいます。2020年竣工物件では、立誠ガーデン ヒューリック京都（発電容量5.5kW）、ヒューリック両国リバーセンター（同5.0kW）に太陽光発電パネルを設置しました。



ヒューリック両国リバーセンターの屋上に設置された太陽光発電パネル

2020年発電量実績

物件名	発電量[kWh/年]
ヒューリック雷門ビル	86,583
ヒューリック志村坂上	10,915
ヒューリック本社ビル	10,751
ヒューリック大阪ビル	9,596
ヒューリック麹町ビル	6,519
ヒューリック八王子ビル	5,751
ヒューリック府中ビル	5,703
ヒューリック銀座ビル	4,820
ヒューリック青山ビル	4,391
京都四条高倉セントラルビル	4,013
その他	16,730
合計	165,773

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、CO₂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。4.8kWのシステムを採用し、年間約2,600kWh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

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1

ふいふ河口湖の温泉廃熱利用設備

当社所有の高級旅館、ふいふ河口湖では、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。



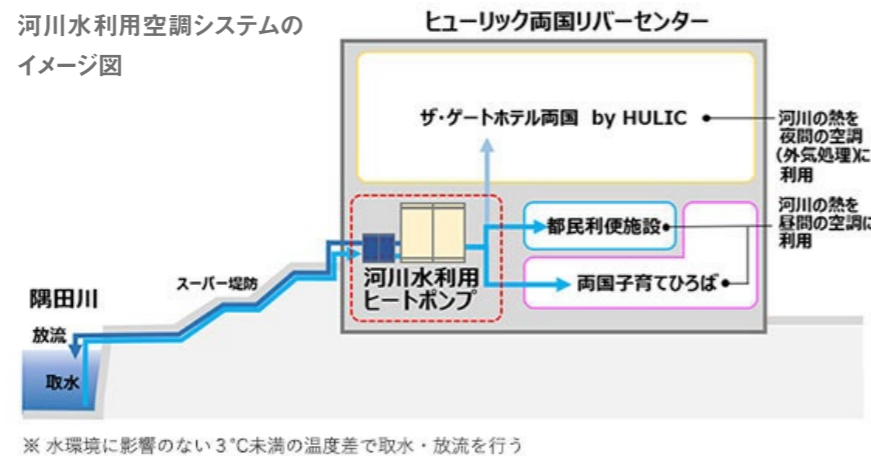
ふいふ河口湖外観

事例2

ヒューリック両国リバーセンターの河川水温度差利用空調システム

2020年に竣工した「ヒューリック両国リバーセンター」(PPP事業)では、本施設の敷地に隣接する隅田川に着目し、河川水の温度差エネルギーを活用する空調システムを導入しました。また、本件はその先進性が評価され、丸の内線東京（東京都地球温暖化防止活動推進センター）の「地産地消型再生可能エネルギー導入拡大事業」となっております。この「河川水温度差エネルギー利用設備」は、専用のヒートポンプによって夏は外気より温度が低く、冬は温かい河川水から環に影響がない範囲で熱をくみ上げ、あるいは放出することで施設内の空調を行うことにより、家庭用ルームエアコンのように外気と熱交換を行う空気熱源のヒートポンプと比較して、より

少ないエネルギー消費で施設の空調を可能とします。本件では対象エリアの空調年間エネルギー消費量を約12%削減する試算です。



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、環境長期ビジョンに「ヒューリックが理想とする2050年の社会の姿を脱炭素社会と循環型社会として、環境配慮経営を推進する」を掲げています。不動産会社として積極的に取り組み、社会に提供できる価値は、CO₂排出量削減と、資源の効率的利用ならびに廃棄物削減であると考えています。循環型社会の実現に向けては、テナントのみならず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。ビルの開発・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。

【2020年度の実績】 廃棄物と資源投入量削減のための技術対策（100年以上安全に使用できる長寿命化設計等）^{*}の実施率 100%

^{*} 当年に竣工した開発物件のうち、「ヒューリック長寿命化ガイドライン」に基づき、廃棄物と原材料等の資源投入量を削減に資する技術や対策を採った物件の割合。

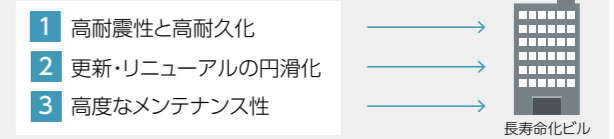


ビルの長寿命化

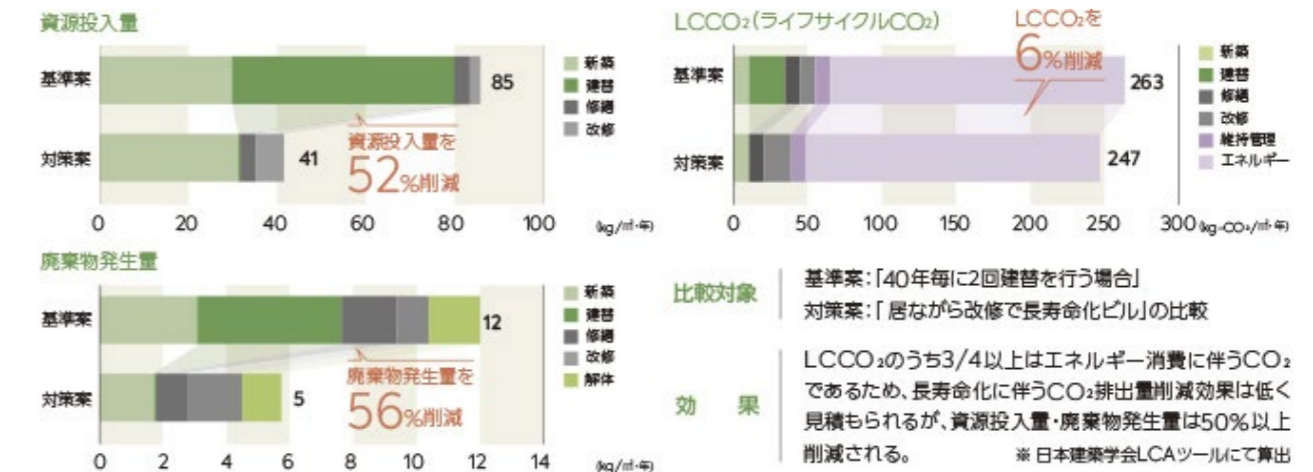
100年オフィスを標準仕様

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、開発・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、開発・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%以上削減する効果があり、また、ライフサイクルCO₂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ビルガイドライン

1 高耐震性と高耐久化

100年以上の長きにわたって安全に使い続けられる堅牢な構造躯体とします。

- 地大国という日本の特性に配慮し、震度7の地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準を、当社が開発・建替るすべての用途の建物に適用
- 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。

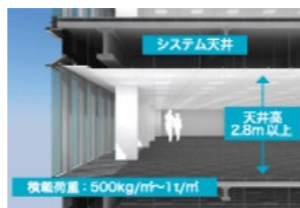
- 外壁の点検やメンテナンス時には仮設ゴンドラが容易に設置可能
- 屋上まで資材を搬入するため、屋上までエレベーターを着床

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。

天井高	天井高2.8m以上
積載荷重	一般部の積載荷重は500kg/m ² 、ヘビーデューティーゾーンは800kg/m ² ~1t/m ²
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



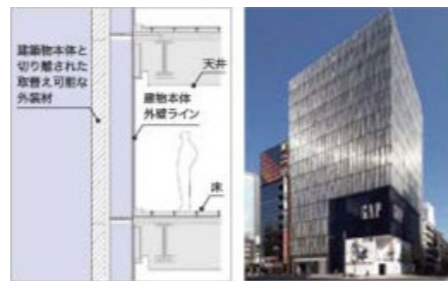
POINT2

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。



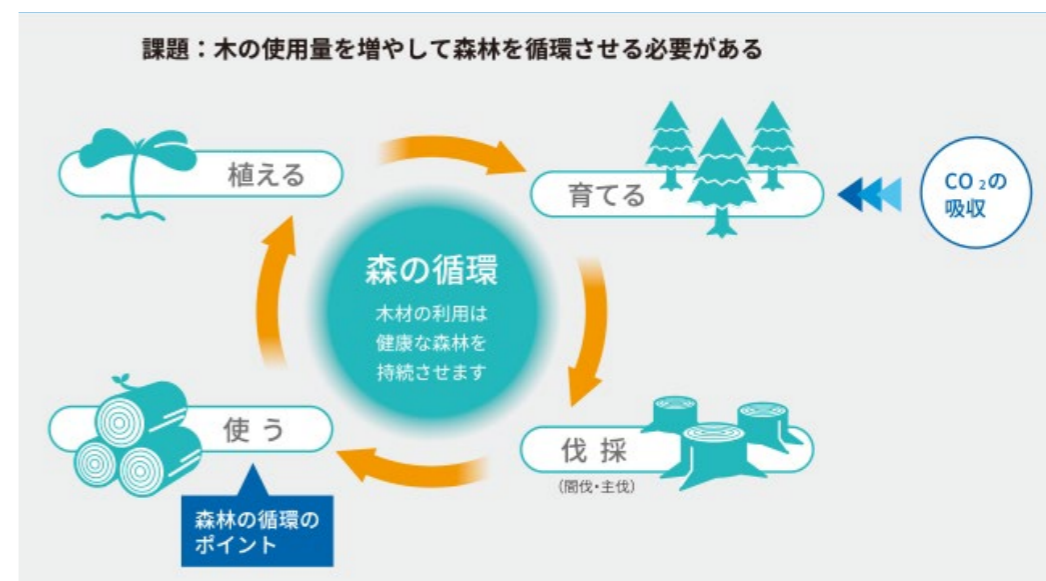
ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

木造・木質化への取り組み

当社は、2018年より林野庁のCO₂削減への取り組みである「木材利用の拡大」推進を受けて、持続可能な社会の実現に向け、製造・加工に要するエネルギーが少なく、CO₂排出量も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。

加えて、当社では、耐火木造建築で使用した建材のもととなる立木と同量の伐採・植林・下刈りを行う活動をしています。木は空気中のCO₂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CO₂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CO₂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、CO₂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を通し、木を使う、植える、育てる、伐採することで森の循環を促進し、その結果としてCO₂の削減や生物多様性の保全につなげていく取り組みを進めています。



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 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 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」 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 森林サイクルの「使う」に加えて「植える」を実施

使う事例①：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10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階建て商業施設…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）

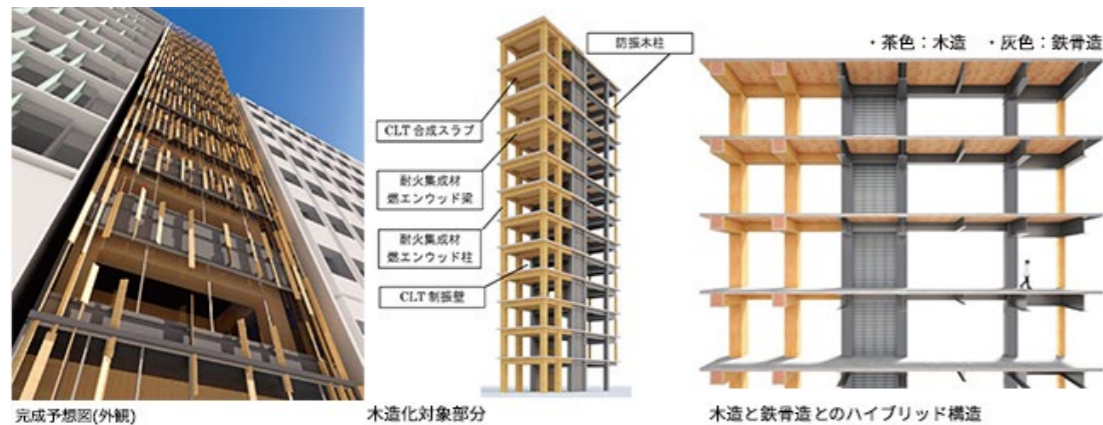
環境面のメリット

- ・CO₂固定化の促進…木材の使用量を高め、森林の循環（森林の健全化）に繋げることによる、CO₂削減
- ・林業活性化（地方創生）
- ・建設時のCO₂排出量削減…構造部材製造時のCO₂排出量削減（製鉄、鉄加工、コンクリート等製造時のCO₂排出がなくなる）

- ・基礎の簡便化が可能…上部構造（地上部分のフレーム）が軽量となるため、杭等の不要化を可能とする
- ・工期短縮が可能…軽量、また工場で柱梁部材製造時に耐火性能を持たせる場合、耐火被覆が不要であるため、上部構造の施工が容易

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。



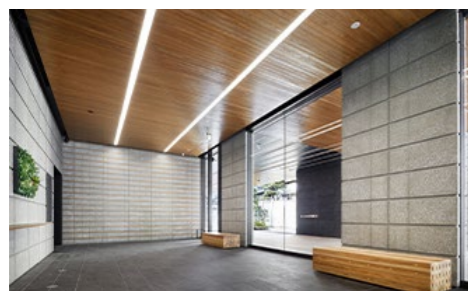
使う事例②：木質化の推進

当社では、耐火木造建築の開発と並んで、開発物件において、用途や立地に応じて積極的な木質化（木材を外装・内装等に使用すること）を推進しています。

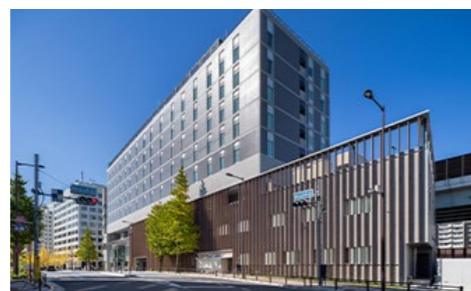
ヒューリックJP赤坂ビルでは、「働くひとにとってウェルネスな空間」をコンセプトとし、オフィスワーカーがより良い環境で働ける空間づくりに注力し、エントランスホールでは、天井

高3.8mの全面木天井の開放感溢れる空間に木製のベンチや木柵を配置するなど、自然素材を多く取り入れた設えとしています。こうした取り組みが評価され、「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Sランクを取得しました。

※ 建物利用者の健康性・快適性を支援する建物の仕様・性能・取り組みや知的生産性向上に資する要因、安全・安心の性能を評価する制度



エントランスホール（ヒューリックJP赤坂ビル）



木製ルーバー（ヒューリック両国リバーセンター）

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、CO₂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

<p>隈研吾氏 (建築家・東京大学教授)</p>	<p>コンクリートから木へ 日本は「木の世紀」のトップランナーになりえる</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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た ● 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

<p>隈研吾氏 (建築家・東京大学教授)</p> <p>隅修三氏 (東京海上日動火災保険株式会社 相談役)</p> <p>亀井忠夫氏 (株式会社日建設計 代表取締役社長)</p> <p>宮下正裕氏 (株式会社竹中工務店 取締役会長)</p> <p>福島敦子氏 (ジャーナリスト)</p>	<p>都市部における木材需要の拡大を目指して</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中高層木造建築の増加が地域活性化を促す ● 地球環境と人間環境の問題を木造建築が改善する <p>隈氏 ● 「木造」は日本が世界でひっぱりだこになれる分野</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
--	---

(注) 職業・所属・肩書等は本シンポジウム開催時点

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。



植える事例①：使用量と同量の植林

当社は、耐火木造建築で使用した建材のもととなる立木と同量の伐採・植林・下刈りを行う活動を、森林組合に業務委託しながら行っています。2021年10月竣工予定の耐火木造（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

（銀座8丁目計画）では、約300m³の木材を使用する予定です。これに対し、約12,000本の杉の苗木を、面積にして約4.3ヘクタールに植林（新植）しました。今後の5年間は植林した杉の苗木が健やかに育つように下刈りを実施していきます。



2021年春に新植した杉の幼木（福島県）



2021年春に新植した山の様子（福島県）

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。ビルの開発・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。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導

当社グループでの廃棄物排出量

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。2020年度は一部の対象物件において実測した重量換算係数を使用して廃棄物排出量を算定しました。この結果、従来の重量換算係数を使用した場合と比べて169tの重量の精緻化を図ることができました。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	2020年
対象物件数		7物件	8物件	9物件	7物件	6物件
リサイクル 廃棄物	紙類	240	296	348	102	52
	ビン・缶・ペットボトル	28	29	80	76	37
	合計	268	325	428	179	89
非リサイクル 廃棄物	その他一般廃棄物	195	218	629	576	309
	産業廃棄物	61	68	109	149	104
	合計	256	286	738	725	414
リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物合計		524	611	1,166	904	502

原材料購入量

	2018年	2019年	2020年
集計対象物件数	10件	4件	7件
鋼材購入量 (t)	12,971	1,660	5,507
桧木購入量 (m ³)	353	58	106
合板購入量 (m ³)	1,397	270	204
木材購入量 (m ³)	1,146	299	335

※集計対象物件は、各年に竣工した当社の開発・建替物件で、データの収集を行っていた物件

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CO₂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

であるザ・グートホテルでは、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。



※ 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、

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た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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
リサイクル量	9,400	11,365	13,125	14,540	15,600

※ 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、建物の企画・開発を進める際には設計会社・施工会社の協力のもと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取り組んでいます。

また、開発事業において発生したSO_x・NO_x・VOCといった有害廃棄物のデータを集計し、その発生量を把握して実績値を開示しています。

有害廃棄物のSO_x・NO_x・VOCの排出量

	2018年	2019年	2020年
集計対象物件数	10件	4件	7件
SO _x 排出量 (kg)	1,620	60	142
NO _x 排出量 (kg)	11,527	1,334	1,649
VOC排出量 (kg)	157	124	0

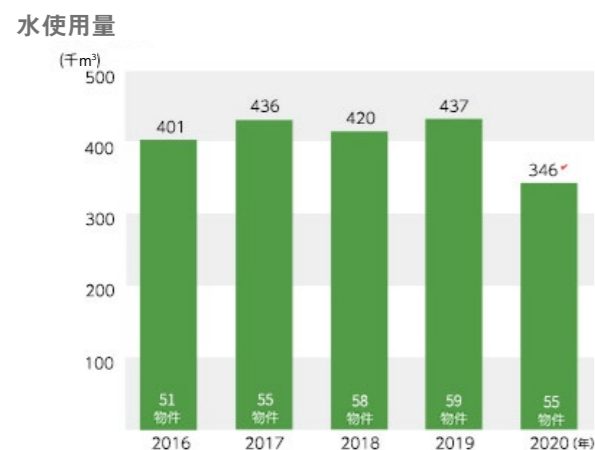
※ 集計対象物件は、各年に竣工した当社の開発・建替物件で、データの収集を行っていた物件

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。また、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取り組んでいます。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。



ヒューリック世田谷 雨水再利用装置

※ ✓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以上の物件を対象とし、単独で銀行（支店）がテナントとして入居しているビル、区分所有及び共有不動産並びに販売用不動産を除きます。

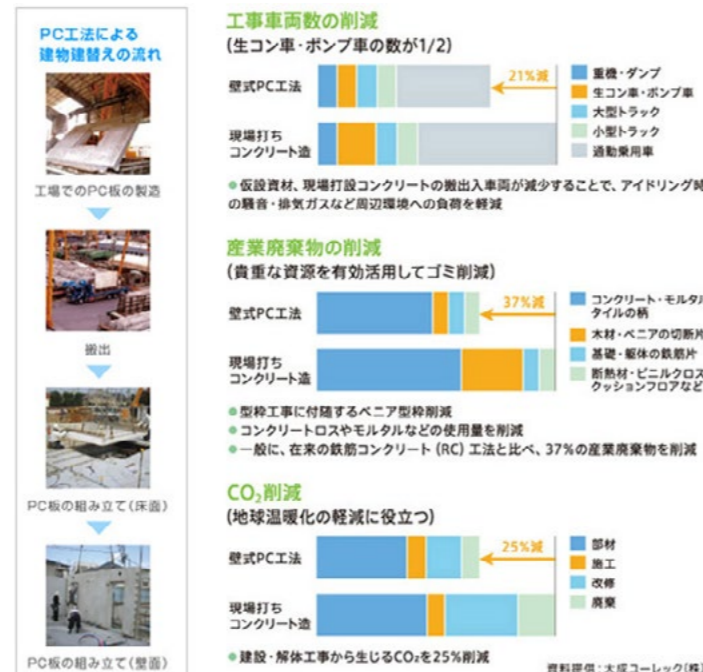
施工

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



ハイブリッド耐火木造建築[※]の施工上のメリット

(環境負荷の軽減)

- 部材の軽量化
 - ・ 運搬と工事施工における車両・重機の合理化
 - ・ 輸送によるCO₂排出量の削減
- 工場製作により現地での作業量低減、現場廃材のゼロ化
- 床CLTの採用により、仮型枠材が不要化



(施工上のメリット)

- 精度の高いプレカット加工（機械加工）による、円滑な組み立て工事
- ビス、ネジ等で他の建材を固定する際の、簡便性
- 構造体が仕上材となることから、内装仕上費用が低減

※ 木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造

生物多様性の保全のための取り組み

基本的な考え方

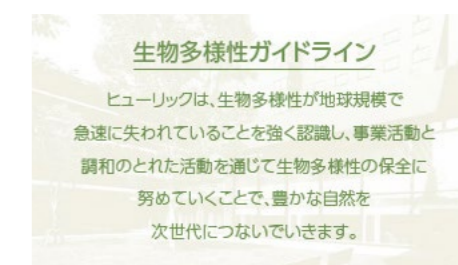
当社は自然と調和する都市空間を創造するために、生物多様性を高める取り組みを進めています。

【2020年度の実績】 緑化件数 5 件✓（対象：各年で竣工した物件）

※ ✓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」を掲げ、組織への浸透を図っています。また、事業推進に当たっては、当社の事業が生物多様性や絶滅危惧リスクのある生物類に負の影響を与えないことに配慮しながら進めています。



JHEP 認証制度の取り組み

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量的に

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。2020年12月31日現在、合計で12物件が認証を受けております。



ホスピタルメント本郷の外観と庭園



緑化の取り組み

敷地内緑化、屋上緑化・壁面緑化などの緑化は建物の省エネ化や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。

ヒューリックJP赤坂ビル（2020年11月竣工）

本物件は、当社と日本郵政不動産（株）の共同開発で、外堀通りに面した中規模オフィスビルです。都心部における生物のすみか（拠点）となっている緑豊かな皇居や赤坂御所、日比谷公園の中間に位置しています。屋上と壁面を緑化することで、生物がすみか間を移動する際の中継地点となり、都市のエコロジカルネットワーク形成と、都心部での生物多様性の

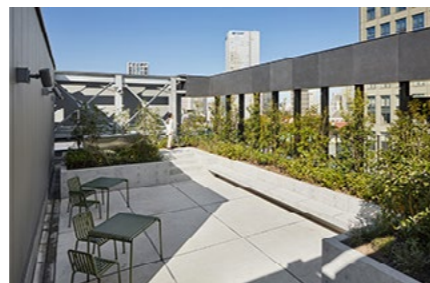
促進に寄与します。

また、本物件は「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）で、最高ランクのSランクを取得しました。屋上と壁面の緑化をすることで、オフィスワーカーが都心部で四季を感じられるようにしています。

※ 建物利用者の健康性・快適性を支援する建物の仕様・性能・取り組みや知的生産性向上に資する要因、安全・安心の性能を評価する制度



壁面緑化とエントランスの木質化



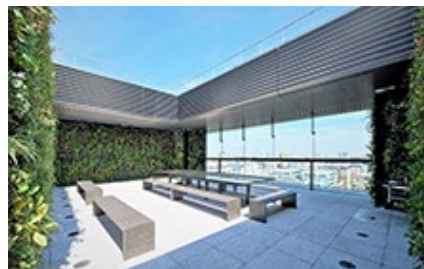
屋上庭園

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、シマカンスグをはじめとする、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106m²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、シルバーペリペット、ツゲ、アガパンサス、フィリヤプラン、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

TCFD 提言に即した情報開示

ヒューリックの取り組み(要約)

TCFD 提言に即した情報開示

当社では、サステナビリティビジョンを具体化したヒューリック環境方針を制定し、環境に配慮した経営を推進しています。そして、事業活動を通じて気候変動の緩和と適応を行いながら持続的な成長を継続することを目指し、2050年を目標年とする環境長期ビジョンを掲げて、脱炭素社会と循環型社会の実現に向けた取り組みを進めています。

当社は気候関連の財務情報開示の重要性を認識し、2020

※ TCFD：金融安定理事会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



年にTCFD*提言の趣旨に賛同し、TCFDが推奨する開示事項について検討と対応を実施の上、提言に即した情報開示をおこなっています。

- 詳細
- P.3 サステナビリティビジョン
 - P.18 ヒューリック環境方針
 - P.20 環境長期ビジョン

TCFDが推奨した開示事項とヒューリックの取り組み(要約)

TCFD 推奨の開示事項	ヒューリックの取り組み(要約)
ガバナンス	
a) 気候関連のリスクと機会に対する取締役会の監督体制	● 取締役会による監督体制の構築
b) 気候関連のリスクと機会の評価と管理における経営陣の役割	● 気候変動に関する事項は、気候変動に関する統括者である代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会で審議
戦略	
a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	● 気候変動のリスクと機会について、2℃以下シナリオと現行推移シナリオを使用し、気候変動の緩和と適応を分析・評価
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	● 評価結果を踏まえて、現在の戦略のレジリエンスを検討
c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する	
リスク管理	
a) 気候関連リスクを特定し、評価する組織のプロセス	● サステナビリティ委員会が、リスク管理を含めた気候変動に関する事項を一元的に審議し、取締役会に報告
b) 気候関連リスクを管理する組織のプロセス	● リスク管理委員会が、全社的なリスク管理の観点から気候変動のリスクを評価・審議し、取締役会に報告
c) 気候関連リスクを特定し、評価し、管理するプロセスが、組織の全体的なリスク管理にどのように統合されているかを記述する	● 取締役会は、サステナビリティ委員会とリスク管理委員会から報告を受け、気候変動に関するリスクを監督
指標と目標	
a) 組織が戦略とリスクマネジメントに即して気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準(指標)を開示する	● 気候変動に関するKPI(非財務目標)と関連指標を設定し、目標達成への進捗をホームページ等で開示
b) Scope 1、2、該当する場合はScope 3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する	● CO ₂ 排出量削減目標(基準年2013年対比)* 2025年40%削減、2030年45%削減、 2050年100%削減
c) 気候関連のリスクと機会を管理するために組織が使用するターゲット、およびそのターゲットに対するパフォーマンスを記述する	● RE100を2025年に達成 ● サステナビリティ委員会における気候変動のモニタリング回数 ● 環境諮問会議の実施回数

CO₂排出量ネットゼロ化とRE100の達成年限を当初計画から前倒したことから、関連KPIの数値目標を見直し中です。

ガバナンス

当社は気候変動対応を経営上の重要課題と認識し、取締役会による監督とサステナビリティ委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。このガバナンス体制は、「気候変動に関する基本規程」に定めています。

気候変動に関するガバナンス体制の下、これまでに議論・決定された事項の例

- 保有物件のCO₂排出量ネットゼロ化の取り組みと、約1,000億円の関連投資
- RE100賛同と、2025年までの達成
- 日本初の耐火木造12階建商業施設の開発
- TCFD提言への賛同と提言に即した情報の開示
- 保有物件のCO₂排出量ネットゼロ化とRE100の前倒し達成と、関連投資約600億円

取締役会の監督体制

取締役会は、気候変動に関するリスクと機会について少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会より報告を受け、課題への取り組みや設定した目標をモニタリングし、監督します。

さらに、経営戦略、経営計画、年間予算、収益目標等の重要な事項については、必要に応じて気候変動のリスクと機会を検討したうえで意思決定がされています。

サステナビリティ委員会

気候変動に関する事項は、サステナビリティ委員会で審議・調整します。

気候変動に関する統括者である代表取締役社長が委員長を務め、副社長、専務執行役員、経営企画部長、不動産統括部長、グループ会社役員で構成されるサステナビリティ委員会において、気候変動が事業に与える影響について少なくとも年1回以上評価を行い、特定したリスクの最小化と機会の獲得に向けた方針・戦略の策定、計画・予算・目標等への反映など、適応していくための審議を行っています。また、気候変動を含むサステナビリティに関するKPI（非財務目標）を設定し、実

績をレビューするなど進捗状況を評価しています。同委員会は気候変動について審議した事項を少なくとも年1回以上取締役会に報告し、取締役会の監督を受けています。

メンバー	社長、副社長、専務執行役員、経営企画部長、不動産統括部長
オブザーバー	グループ会社役員、常勤監査役
事務局	経営企画部サステナビリティ室

気候変動に関する統括者

気候変動に関する事項は、代表取締役社長が統括します。代表取締役社長はサステナビリティ委員会の委員長となり、気候変動が事業に与える影響の評価、適応していくための管

理などを統括しています。気候変動に関する事項を定めた「気候変動に関する基本規程」は、社長の決裁事項です。

気候変動に関する所管部

経営企画部は気候変動に関する事項を所管し、気候変動に関する企画・立案、管理を行い、全社的な気候変動への対応の推進を担います。

具体的な事項としては、
・関係部署とグループ会社の協力を仰ぎながら気候変動の影響のモニタリングを主導し、状況の把握を行い、適切な対応について、少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会に報告・提言します。

- ・気候変動の影響を特定・評価するプロセス、特定した影響を管理するプロセス、組織全体のリスク管理の中に統合するプロセスを設計します。
- ・気候変動の影響を測定・管理するために用いる指標と、目標の設定に関する立案を行い、実績を把握し、進捗を少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会に報告します。
- ・特定した気候変動の影響について、必要に応じてリスク管理委員会へ報告・提言を行い、全社リスクに統合します。

環境諮問会議

当社では、環境課題に対する専門的・技術的な知見と客観的な視点から助言・勧告を受け、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年から年1回開催しています。

気候変動に関する事項についても、社外有識者から助言・提言をいただき、経営トップが直接議論することで、気候変動関連の施策の立案に関する経営の意思決定に役立てています。

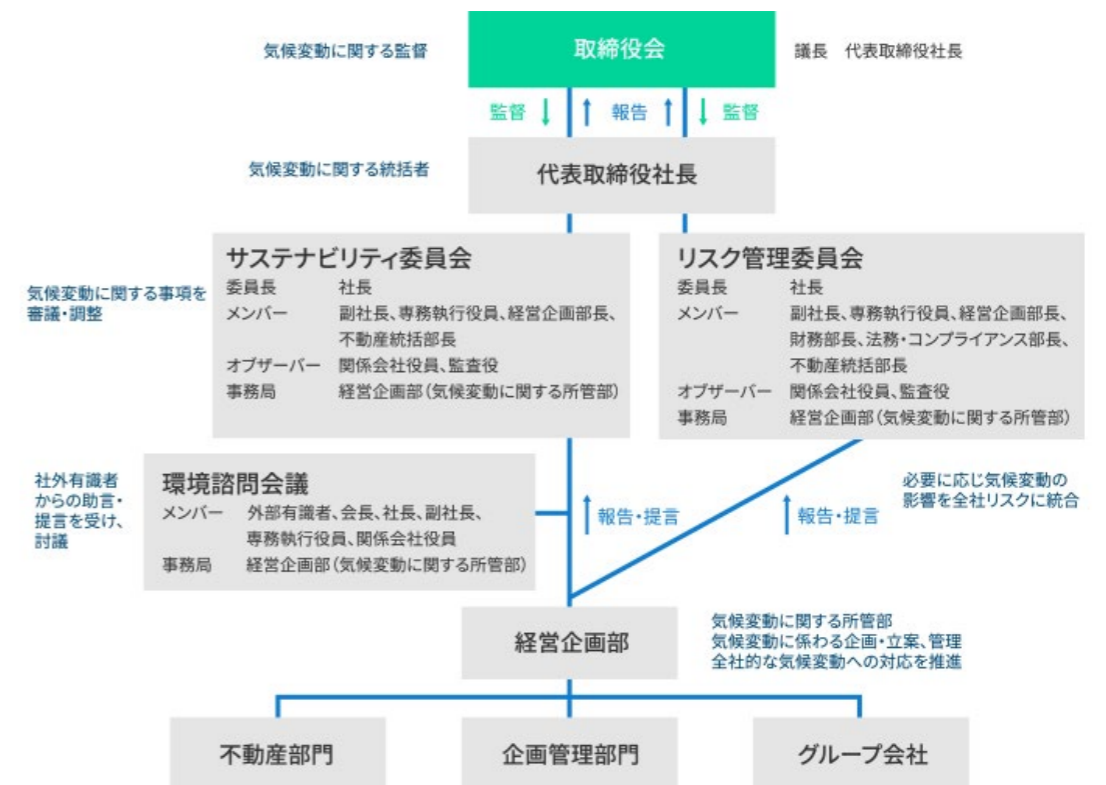
社外メンバー

- 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）
- 竹ケ原 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、経営企画部長、グループ会社役員

気候変動に関するガバナンス体制図



戦略

当社は、事業活動を通じて気候変動の緩和と適応を行いなから持続的な成長を継続することを目指し、気候変動対応を経営上の重要課題と認識しています。気候変動の影響は長い時間をかけて顕在化していく性質のものであることから、気候変動に関する複数のシナリオを用いて当社の戦略に与えるリスクと機会の影響を分析し、経営計画や基本戦略の変更要否等、当社の現在の戦略のレジリエンスを検討しました。

この結果、保有物件の耐震・防災、環境対応、脱炭素への取り組み等を実施している当社において、影響が「大」となる気候変動のリスクは、使用したシナリオの移行リスク・物理的

リスクともなく、当社の事業は持続可能で戦略にはレジリエンスがあると判断されました。

当社は「変革とスピード」をベースに、環境変化に柔軟に対応してビジネスモデルを進化しています。今後も、脱炭素に向かう社会変容に対してビジネスモデルの進化でリスクの緩和を図り、また当社の保有物件の環境性能の評価が高まるにつれて賃貸事業・開発事業で競争優位性を確保し、さらに環境ビジネスでは新しい商品・サービス提供の機会を取り込み、企業価値を向上していくことができると結論しました。

短期・中期・長期の時間的範囲

不動産事業は10年先を見据えて事業計画を立てる一方、気候変動の影響はさらに長い時間をかけて顕在化していく性質のものであること、当社が掲げる「環境長期ビジョン」の時

間軸との整合性、またパリ協定と日本政府の掲げる目標年等を踏まえて、短期・中期・長期の時間軸を次の通りとしました。

ヒューリックの気候変動を考える時間軸：
環境長期ビジョン・CO₂排出量削減計画と運動

～2025年	～2030年	～2050年
短期	中期	長期
5年	10年	30年
CO ₂ 排出量 40%削減	CO ₂ 排出量 45%削減	CO ₂ 排出量 100%削減

ヒューリックの経営と事業における時間軸

中長期経営計画（2020～2029年）	
フェーズⅠ	フェーズⅡ・Ⅲ
3年	10年
～2022年	～2029年

CO₂排出量ネットゼロ化の達成年限を当初計画から前倒したことから、関連KPIの数値目標を見直し中です。

気候変動の財務影響

気候変動の財務影響を評価するにあたり、事業年度の売上高、営業収益、経常収益、親会社株主に帰属する当期純利益のうち、当社が特に重視している連結経常利益を財務影響の評価に用いることとしました。財務影響については、直近決算である2020年度の連結経常利益956億円と2021年度の連

結経常利益の業績予想値1,000億円をもとに、次の基準を設定しました。影響の区分は、金融商品取引所の適時開示基準の「重要事項」のうち、業績予想の修正に関する基準を準用し、連結経常利益予想値の30%増減を影響「大」としました。

財務影響のマトリクス

影響の区分	連結経常利益に対する比率	金額/年
大	30%以上	300億円以上
中	15%以上～30%未満	150～300億円未満
小	5%以上～15%未満	50～150億円未満
極小	5%未満	50億円未満

気候変動の影響が大きい事業

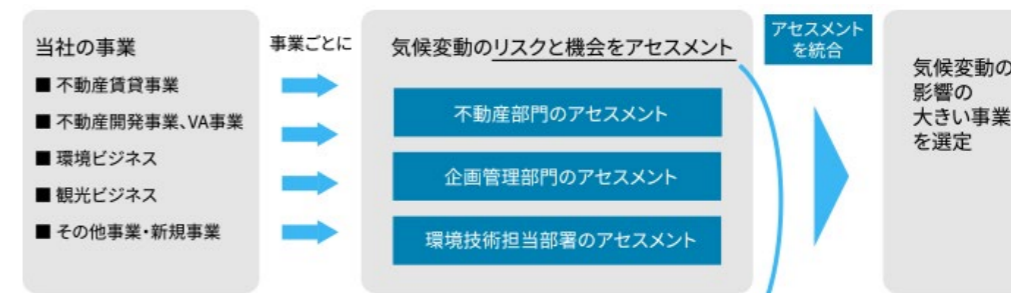
当社の事業ごとに、TCFDによる気候変動のリスクと機会の類型に即して気候変動の影響のアセスメントを行いました。不動産部門、企画管理部門、環境技術担当部署の関係部署が、リスクについては、まず、各事業におけるリスク類型ごとの固有リスクを事象の発生確率と影響度で評価し、次に統制状況を考慮して残存リスクを判断しました。また、機会については、発生確度で評価しました。それらのアセスメント結果を統合し

て、気候変動の影響の大きい事業を選定しました。

その結果、不動産事業と環境ビジネスが気候変動による影響を多く受ける事業となりましたので、これらの事業を気候変動に関するシナリオ分析の対象に選定しました。対象としなかった事業についても、気候変動の影響と事業の重要性に応じて対象としていくことを検討していきます。

気候変動に関するシナリオ分析の対象とした事業	対象外とした事業
<ul style="list-style-type: none"> ■ 不動産賃貸事業 ■ 不動産開発事業、バリューアッド（VA）事業 ■ 環境ビジネス 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 観光ビジネス ■ その他事業・新規事業

気候変動の影響が大きい事業を特定するプロセス



気候変動のリスクは、固有リスク－統制＝残存リスクでアセスメント
(発生確率×影響度)

リスク
移行リスク
物理的リスク

気候変動の機会は、発生確度でアセスメント

機会
資源効率性
エネルギー源
物品/サービス
市場
レジリエンス

気候変動関連のリスクと機会の評価

1. 重要なリスクと機会のキードライバーの特定

気候変動に関するシナリオ群を選定する前工程として、TCFDによる気候変動のリスクと機会の類型ごとに、当社の事業と当社の主要なステークホルダにとって重要となる可能性のあるリスクと機会のキードライバー(当社の事業に影

響が大きいと思われる要因)を洗い出し、同時に影響・関連性が高くないと思われるリスクと機会を消去しました。特定したリスクと機会のキードライバーは、次の通りです。

特定したリスクのキードライバー

■ キードライバー:当社の事業に影響が大きいと思われる要因で、シナリオ作成時に根拠データを収集する対象

TCFDによる類型		ドライバー	特定したキードライバー
リスク区分	リスクの類型		
移行リスク	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出規制の強化 CO₂排出価格の上昇 省エネ規制の強化 建築物のCO₂排出量ネットゼロを促進するための補助金拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 一次エネルギー削減 炭素税 ネガティブエミッション政策 ビルに対する総量規制 省エネ性能の開示 ZEB・再エネ補助金
	技術	<ul style="list-style-type: none"> ビル設備技術の進展 クリーンエネルギー供給技術の進展 	<ul style="list-style-type: none"> 耐火木造建築技術の進展とコスト変動 ZEB技術の進展とコスト変動 再エネの進展とコスト変動 蓄電池技術の進展とコスト変動
	社会(市場・評判)	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮意識の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> 企業・テナントの行動変容
物理的リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 集中豪雨の増加 台風の増加 洪水の増加
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 日常の気候変動 	<ul style="list-style-type: none"> 平均気温の上昇 海面の上昇

特定した機会のキードライバー

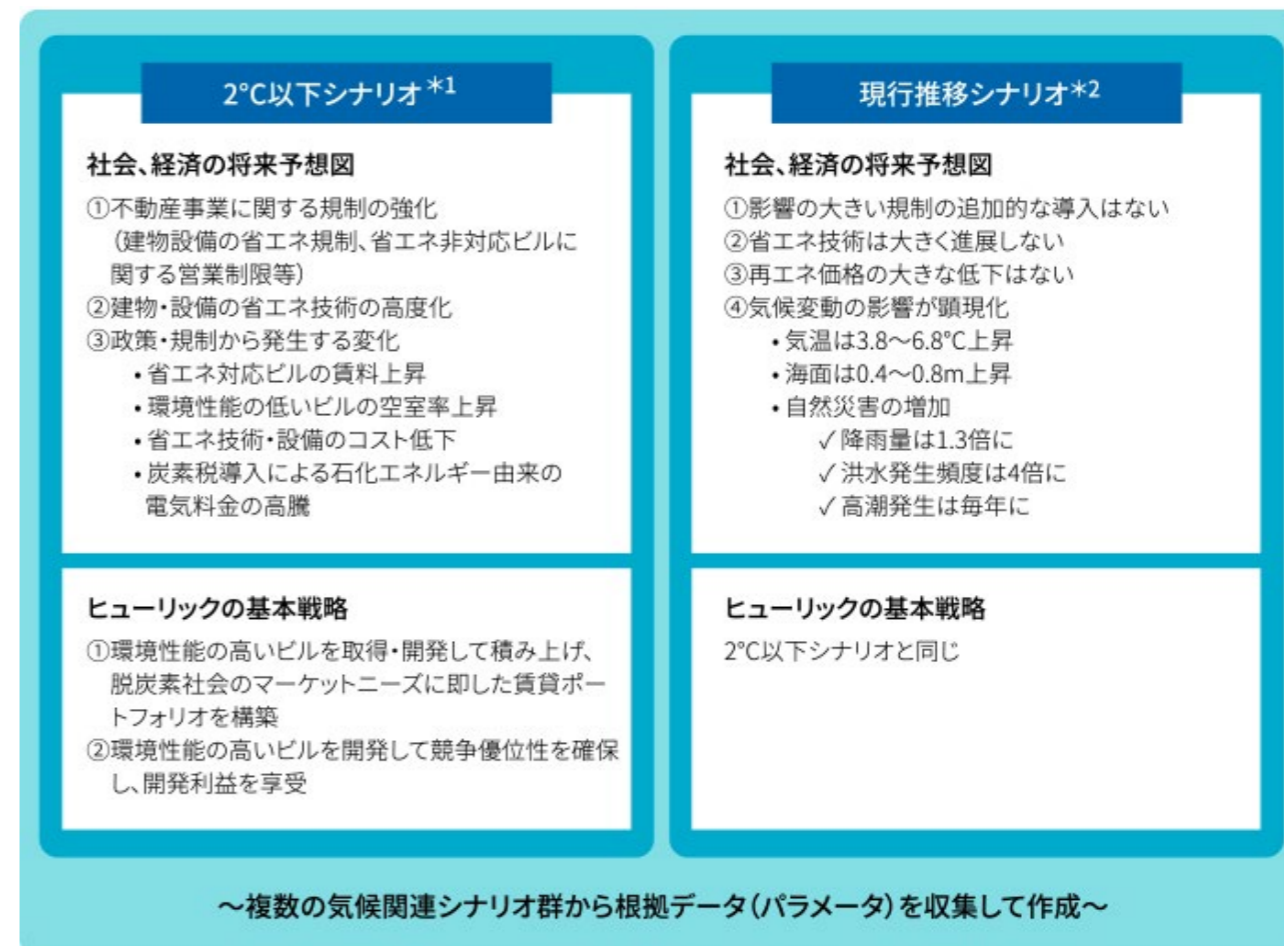
TCFDによる類型	ドライバー	特定したキードライバー
機会の類型		
資源効率性	<ul style="list-style-type: none"> クリーンエネルギー供給技術の進展 CO₂排出量削減 ビル設備技術の進展 	<ul style="list-style-type: none"> 再エネの進展とコスト変動 炭素税導入による経費増加可能性の緩和 耐火木造建築技術の進展とコスト変動 ZEB技術の進展とコスト変動 蓄電池技術の進展とコスト変動
エネルギー源	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの開発・利用 	<ul style="list-style-type: none"> 再エネの進展とコスト変動
商品/サービス	<ul style="list-style-type: none"> 防災と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 再生可能エネルギーに対するニーズ拡大と売電からの収益機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 環境性能の高いビルの資産価値と賃料の上昇 ZEB技術の進展とコスト変動 省エネ、再エネコストの変動
市場	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の解決に資する新たな市場の創出 脱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機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 環境性能の高いビルの競争優位性が向上 新たな市場に参入することによる収益の増加 協働プロジェクトを通じた収益機会の捕捉

2. 気候変動に関するシナリオの策定

TCFD提言では、2°C以下シナリオを含む様々な気候変動に関するシナリオに基づく検討を踏まえて、自社の戦略のレジリエンスについて説明することを推奨しています。そこで、

特定した重要なリスクと機会のキードライバーを包含する複数の気候変動に関するシナリオ群を参照しながら、当社の「2°C以下シナリオ」と「現行推移シナリオ」を策定しました。

2つのシナリオの概要



*1 2100年までの世界平均気温の上昇を少なくとも50%の確率で2°C以下に抑えるシナリオ。TCFD提言では、気候変動に関する複数のシナリオのひとつを2°C以下シナリオとすることが必須となっている。

*2 気候変動の緩和と適応に関する追加的施策/対策を実施しないシナリオで、気温上昇は2081~2100年に3.8°C~6.8°C。

気候変動に関するシナリオ策定にあたり、特定したキードライバーに関する根拠データ(パラメータ)を収集した複数の気候変動に関するシナリオ群は次の通りです。シナリオ群の中

に該当年限のパラメータが見つからない場合等は、一部で推計値を使用しています。

参照した主な気候変動に関するシナリオ群

【移行リスク】政策・法規制、技術、市場、社会、評判

機関名	資料名	現行推移シナリオ	2°C以下シナリオ
国際エネルギー機関 (International Energy Agency、以下、IEA)	World Energy Outlook 2019	CPS(Current Policies Scenario)、STEP(Stated Policies Scenario)	SDS(Sustainable Development Scenario)
IEA	Perspectives for the Clean Energy Transition, The Critical Role of Buildings (2019)	NPS (New Policies Scenario)	FTS (Faster Transition Scenario)
2 Degrees Investing	The Transition Risk-O-Meter: Reference Scenarios for Financial Analysis (2017)	LCT (limited climate transition with 3-4 °C decarbonation range) Scenario	ACT (ambitious climate transition with 2 °C transition) Scenario
地球環境戦略研究機関 (IGES)	ネット・ゼロという世界 2050年 日本(試案)(2020)	ロックインシナリオ	トランジションシナリオ

【物理的リスク】 気温上昇、海面上昇、自然災害（台風、水害、風害）

機関名	資料名	現行推移シナリオ	2°C以下シナリオ
気候変動に関する政府間パネル(以下、IPCC)	第5次評価報告書(以下、AR5)のRCP(代表的濃度経路)シナリオ	RCP8.5	RCP2.6
環境庁、気象庁、他	気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート2018	IPCC AR5 RCP8.5に基づき日本各地の年平均気温を予想	IPCC AR5 RCP2.6に基づき日本各地の年平均気温を予想
気候変動適応情報プラットフォーム(A-PLAT)	気象官署による観測他	RCP8.5	RCP2.6
IPCC	The Ocean and Cryosphere in a Changing Climate (2019)	RCP8.5	RCP2.6
Aqueduct	Aqueduct Flood(2020)	現行推移、RCP8.5、SSP2	Optimistic、RCP4.5、SSP2
国土交通省、気候変動を踏まえた治水計画に係る技術検討会	気候変動を踏まえた治水計画のあり方(2019)	RCP8.5	RCP2.6

3. リスクと機会の評価

当社の戦略に与える気候変動のリスクと機会の影響を検討には、2°C以下シナリオの移行リスクと機会、現行推移シナリオの物理的リスクと機会の評価を行いました。

	2°C以下シナリオ	現行推移シナリオ
移行リスク	現行推移シナリオより大きい	2°C以下シナリオより小さい
物理的リスク	現行推移シナリオより小さい	2°C以下シナリオより大きい

リスクと機会を評価した範囲

2°C以下シナリオの移行リスクと機会

気候変動のリスクの財務影響は、時間軸としては「中期」で最大となり、その際の影響程度は「中」となりました。他方、気候変動の機会の財務影響は、「長期」で最大となり、その際の財務影響は「大」となりました。2°C以下シナリオにおいては、脱炭素に向かう社会変容に対して「変革とスピード」をベースに、現在の中長期経営計画の基本戦略を軸に柔軟に対応し

てビジネスモデルを進化してリスクの緩和を図り、また保有物件の環境性能の評価が高まるにつれて賃貸事業・開発事業で競争優位性を確保し、さらに環境ビジネスでは新しい商品・サービス提供の機会を取り込み、企業価値を向上していくことができると結論しました。

■中長期経営計画の基本戦略(不動産賃貸事業を核としたビジネスモデルを発展進化)を継続

【リスク】:

- ・気候変動対策として導入される広範な政策・法規制等への迅速な対応が課題

【機会】:

- ・社会変容に伴い、保有物件の環境性能の評価が向上
- ・気候変動の緩和に資する新たな市場参入の機会が創出

■当社の基本戦略

	短期(~2025)	中期(~2030)	長期(~2050)
共通事項			
政策・法規制対応	(規制導入前) 不要	開発物件で省エネ改修とZEB化を推進	保有物件のCO2排出量ネットゼロ化に向けた改修、開発を継続して新基準の遵法ビル市場で優位性を確保
環境性能の高いビルの開発・改修コスト	高い	高い	・ステージI*:下がり始める、ステージII*:低下した水準で推移 ・開発コストの低下は、当社が環境対応を進めるうえで収益拡大の機会に
事業別戦略			
不動産賃貸事業: 賃貸ポートフォリオの強化	中長期経営計画通り	中長期経営計画通り	・重点エリア、戦略アセットへの投資を推進 ・保有物件のCO2排出量ネットゼロ化に向けた改修、開発を継続して環境性能の高い賃貸ポートフォリオを構築
不動産賃貸事業: 環境性能の高いビルの競争優位性	(規制導入前) 環境性能を背景とした差別化は難しい	差別化はまだ進まない	・ステージI*:環境性能の高いビルの需要が高まり、競争優位性が高まる。環境性能の低いビルの需要は落ち込み、2極化が進展 ・ステージII*:環境性能の高いビルの差別化が加速 ・ステージIII*:ZEBが標準となってくことで、競争優位性は一服
不動産開発・バリューアッド(VA)事業	中長期経営計画通り	中長期経営計画通り	・環境意識の高まりを追い風に保有物件のCO2排出量ネットゼロ化の推進等により環境性能の高いビルを開発して、競争優位性を確保し、開発利益を享受
環境ビジネス: エネルギーコスト	再生可能エネルギーは、火力由来比、高	炭素税導入により、再生可能エネルギーが火力由来比で優位に	・再生可能エネルギーコストは低減、他方火力由来は上昇 ・保有物件のCO2排出量ネットゼロ化のため再エネ設備の開発・利用を進めるうえで、収益拡大の機会に

※ステージI・II・III: 事象の進行状況を段階で示したイメージ。

■結論

- ・脱炭素に向かう社会変容に対して「変革とスピード」をベースに、現在の中長期経営計画の基本戦略を軸に柔軟に対応してビジネスモデルを進化し、リスクを緩和
- ・保有物件の環境性能の評価が高まるにつれて賃貸事業・開発事業で競争優位性を確保し、さらに環境ビジネスでは新しい商品・サービス提供の機会を取り込み、企業価値を向上していくことができる

【リスク】	一部の政策・法規制が施行・発表される		広範な規制が施行
	短期（～2025）	中期（～2030）	長期（～2050）
気候変動の財務影響の評価結果	なし	中	極小
<ul style="list-style-type: none"> ・政策・法規制対応 ・環境性能の高いビルの開発・改修コスト ・環境性能の高いビルの資産価値・賃料 	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期経営計画通り（追加的な政策・法規制の適用なし） 	<ul style="list-style-type: none"> ・追加的政策・法規制の発表から施行までの時期で、対応に向けた投資が先行する過渡期 ・環境性能の高いビルの開発・改修負担が重い <ul style="list-style-type: none"> - 建築コストやエネルギー費用等は高留まり - 環境性能の高いビルの差別化は進まず、資産価値・賃料上昇は生じない 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱炭素に向けたビルのZEB化がグローバルに進展し、環境変化への柔軟な対応がリスク緩和のキーに ・環境対応の遅れは、訴訟、レピュテーション、格下げや投資家離れにつながる可能性が高まるものの、環境対応を進めてきた当社には該当せず

【機会】	短期（～2025）	中期（～2030）	長期（～2050）
	気候変動の財務影響の評価結果	なし	極小
<ul style="list-style-type: none"> ・不動産ポートフォリオの強化 ・エネルギーコスト ・環境性能の高いビルの競争優位性 ・環境ビジネス 	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期経営計画通り（追加的な政策・法規制の適用なし） 	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期経営計画通り ・再生可能エネルギー発電設備の開発・利用の事業性が改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境意識の高まりを背景に社会変容が進展 ・環境性能の高いビルの競争優位性が確立され、収益機会が増加 ・技術革新の進展や再エネコスト低下を活かして積極的に脱炭素に取り組む当社に対する社会的評価や投資家選好が高まる

財務影響のマトリクス

影響の区分	連結経常利益に対する比率	金額／年
大	30%以上	300億円以上
中	15%以上～30%未満	150～300億円未満
小	5%以上～15%未満	50～150億円未満
極小	5%未満	50億円未満

現行推移シナリオの物理的リスクと機会

温室効果ガス排出量がピークアウトせず、気候変動は緩和されない状況が継続するため、物理的リスクが顕現します。しかしながら、物件開発・保有時に行っている自然災害リスクの詳細な確認や、当社の物件に対する設計基準や防災等対策

を通して物理的リスクは緩和されているため、気候変動の財務影響は「極小」と評価しました。機会については、気候変動に関する追加的な機会創出が見込めないことから、財務影響なしと考えます。

■中長期経営計画の重点エリア、立地に関する方針、用途別のポートフォリオ構成を継続

<p>【リスク】：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気候変動による自然災害等の物理的リスクが顕現 	<p>【機会】：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年までの機会は、中長期経営計画に織り込み済 ・2030年以降も気候変動に関する追加的な機会創出はなく、財務影響なし
---	--

■結論

- ・海面上昇：2081年以降に世界の平均海面水位が0.45～0.82m^{*1}上昇する想定は、今回の分析期間（～2050年）の対象外
- ・気温上昇：空調関連費用の増加（気温上昇による空調設備の増強費用や光熱費）は、極小
- ・水害（台風、集中豪雨、洪水、内水、高潮）：対策を講じていることから、極小
- ・風害（台風）：過去の台風被害実績を勘案、影響は極小と評価

*1 IPCC RCP8.5シナリオで可能性が高いと示された。1986～2005年平均との比較

リスクの種類	リスクイベント	リスクのシナリオ	発生事象	気候変動の財務影響の評価結果	財務影響評価の根拠
慢性リスク	海面上昇	世界の平均海面水位は0.45～0.82m ^{*1} （2081～2100年における、1986～2005年平均との比較）	浸水・水没	検討対象外	時間軸（～2050年）の対象外
	気温上昇	日本の気温は1.1～3.1°C上昇（2031～2050年）	空調設備増強の費用増加 エネルギーコストの増加	極小	2030年に+3.1°C上昇した場合： ・空調設備増強に関する費用の増加：極小 ・エネルギーコストの増加費：極小
急性リスク	台風	日本への台風接近数が減少、経路変化 日本の南海上において、猛烈な台風（カテゴリー4以上、最大風速59m/s以上）の出現頻度が増加する可能性が高くなる	水害	極小	過去の台風時の被害額：極小
	高潮	再現期間100年の高潮が毎年発生（2050～2070年）	水害	極小	水害に対する対策を進めている
	集中豪雨	全ての地域と季節で短時間強雨の発生回数が増加。日本の降雨量は1.3倍に（2100年）	水害	極小	水害に対する対策を進めている
	洪水	洪水発生頻度は4倍に（2100年）	水害	極小	水害に対する対策を進めている
	内水	内水発生頻度は集中豪雨と比例して増加	水害	極小	水害に対する対策を進めている

リスク管理

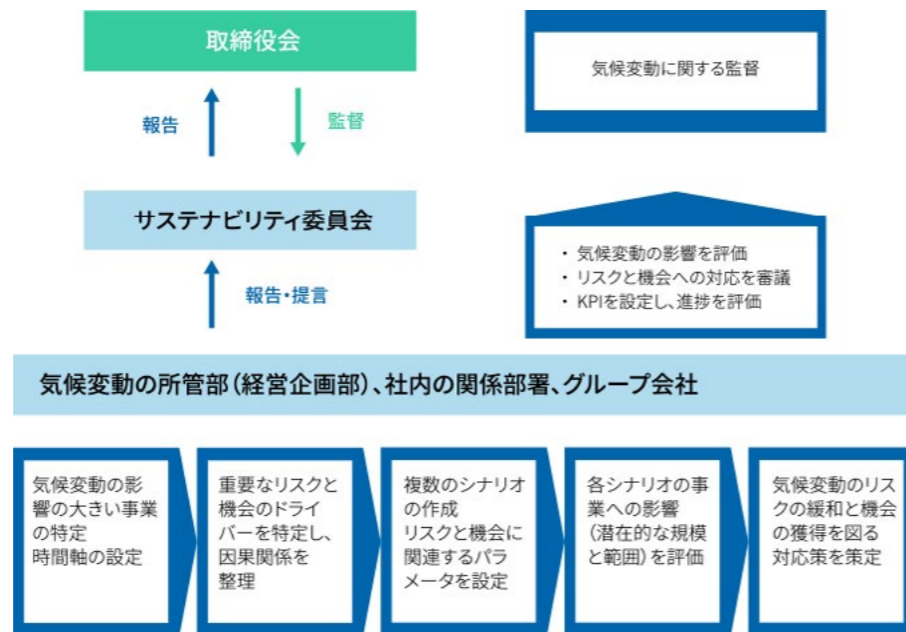
リスク管理を含めた気候変動に関する事項は、取締役会の監督の下、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会が一元的に審議・調整しています。

気候変動のリスクと機会を特定し評価する仕組み

気候変動に関する事項を所管する経営企画部は、気候変動の影響については、社内との関係部署とグループ会社の協力を仰ぎながらリスクと機会の特定を主導し、状況の把握を行います。さらに、適切な対応を検討して少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会に報告・提言します。

サステナビリティ委員会は、報告・提言された気候変動の影響と対応について審議を行い、評価します。リスクの評価については、その他のサステナビリティ委員会で審議・調整した気候変動に関する事項とともに少なくとも年1回以上、また必要に応じて取締役会に報告されます。

取締役会は、リスク管理の状況と対応を含めた気候変動に関する



気候変動のリスクを管理する仕組み

気候変動に関する事項を所管する経営企画部は、気候変動の影響を特定・評価するプロセス、特定した影響を管理する仕組み、組織全体のリスク管理の中に統合する仕組みを含め、気候変動に関する企画・立案、管理を行い、サステナビリティ委員会に報告・提言するとともに、全社的な気候変動への対応を推進します。また、特定した気候変動の影響について、必要に応じてリスク管理委員会へ報告・提言を行うことで、気候変動の影響を全社リスクに統合する役割を担っています。

サステナビリティ委員会は、報告・提言された気候変動の影響と対応について審議を行い、評価します。さらに、特定したリスクの最小化に向けた方針・戦略の策定、計画・予算・目標等への反映など、適応していくための審議・調整を行います。

サステナビリティ委員会で審議・調整したリスク管理の状況と対応については、その他の審議事項とともに少なくとも年1回以上、また必要に応じて取締役会に報告されます。

リスク管理委員会は定期的に開催され、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、取締役会に報告していますが、気候変動の影響についての報告・提言があった場合も同様に、全社的なリスク管理の観点から適切な対応を決定します。

取締役会は、サステナビリティ委員会とリスク管理委員会から気候変動に関するリスク管理の状況と対応について報告を受け、監督を行います。

機関・組織	機能・役割課題
取締役会	・サステナビリティ委員会とリスク管理委員会から気候変動に関するリスク管理の状況と対応について報告を受け、監督
サステナビリティ委員会	・気候変動の影響と対応について審議を行い、リスクを評価 ・特定したリスクの最小化に向けた方針・戦略の策定、計画・予算・目標等への反映など、適応していくための審議・調整 ・定期的に、また必要に応じて取締役会に報告
リスク管理委員会	・全社的なリスク管理の観点から適切な対応を決定し、取締役会に報告
経営企画部	・気候変動の影響を特定・評価するプロセス、特定した影響を管理する仕組み、組織全体のリスク管理の中に統合する仕組みを含め、気候変動に関する企画・立案、管理 ・全社的な気候変動への対応を推進 ・サステナビリティ委員会、リスク管理委員会へ報告・提言

指標と目標

KPI (非財務目標)

当社では、サステナビリティのマテリアリティ (重要課題) を特定し、サステナビリティ委員会がマテリアリティごとのKPI (非財務目標) を設定し、実績をレビューするなど進捗状況を管理しています。気候変動に関するKPI、実績、進捗の評価は次の通りです。

KPI (非財務目標)	具体的な目標	対象範囲	2020年	評価	関連する主なSDGs
				◎達成 / ○進捗	
CO ₂ 排出量 ^{*1} 削減目標	2025年までに40%削減 2030年までに45%削減 2050年までに100%削減 (基準年：2013年)	主要な156物件 ^{*2}	27%削減	○	7 気候変動に 関連する 7.2.1 再生可能エネルギーの 7.2.2 再生可能エネルギーの 9 産業と技術革新の 変革を促す
RE100の達成率 ^{*3}	2021年4% 2022年30% 2023年35% 2024年70% 2025年100%	ヒューリック グループが事業で 使用する電力	0.5%	○	11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つかう責任
サステナビリティ委員会における気候変動のモニタリング回数	各年1回以上	ヒューリック(株)	1回	◎	13 気候変動に 関連する 17 パートナリプ で目標を達成しよう
環境諮問会議の実施回数	各年1回以上	ヒューリック(株)	1回	◎	

その他の関連指標として、以下を管理しています。

関連指標	関連するKPI	具体的な数値・目標
再生可能エネルギーの年間発電量	RE100の達成率 ^{*3}	約60GWh(年間)
再生可能エネルギー発電設備への投資額	CO ₂ 排出量 ^{*1} 削減目標	約600億円(2030年までの累計額)

CO₂排出量ネットゼロ化とRE100の達成年限を当初計画から前倒したことから、関連KPIの数値目標を見直し中です。

^{*1} CO₂排出原単位ベース。
^{*2} 集計対象物件は、延床面積における当社の所有比率が50%以上である建物のうち、住居用途及び販売用不動産を除いた物件で、当社がエネルギー管理権を有さない物件も含まれます。集計対象のエネルギーは、電気、都市ガス、熱、常用のA重油・灯油・石油液化ガスを対象としています。区分所有又は共有物件のCO₂排出量は当社の延床面積所有比率に応じた量を計上しています。原単位は、集計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。
^{*3} 当該年度において、当社が保有している非FIT太陽光発電設備による年間発電量(計画値)を分子とし、当社本社ビル及びグループ会社が入居しているフロアの使用電力量(目標年限の推計値)を分母として算定しています。

各KPIを設定する理由

CO₂排出量削減目標

当社は「環境長期ビジョン」に則り、気候変動に関する中長期目標として当社が保有するすべての賃貸建物^{*}におけるCO₂排出量を2030年にネットゼロ化することを掲げています。CO₂排出量削減に関しては、Scope1、2にとどまらずバリューチェーン全体を通じた削減を実施し、気候変動に具体的な対応をしていくことが重要と考えています。

保有物件における環境配慮技術の採用と省エネ推進によるエネルギー使用量の削減に加え、合計で約600億円を投資し、FIT制度を活用しない太陽光発電設備と、小水力発電設備を開発します。当社は2012年からFIT制度を利用した太陽光発電事業に参入してきましたが、FIT制度を活用しない(非FIT)太陽光発電設備と、小水力発電設備の開発を2020年

から開始しています。自社保有電源で発電した再生可能エネルギー由来の電気は、小売電気事業者(PPS)であ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から当社の保有物件に供給されます。2030年には自社保有電源で発電した再生可能エネルギー由来の電気で保有物件が使用する電力約310GWh(2030年時点の推計)の全てを賅う計画です。目標が達成されると、当社の保有物件に入居するテナントの電気由来のCO₂排出量はネットゼロとなります。今後はRE100達成による当社グループの電気由来のCO₂排出量削減と並んで、バリューチェーン全体のCO₂削減を通じた気候変動対策の重要性はさらに高まっていくものと認識しています。

^{*} 当社がエネルギー管理権を有さない一棟貸・住宅系・非幹事共有物件ならびに販売用不動産を除きます。
^{*} 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。電気事業者が買い取る電気費用の一部は、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ルギーとして扱われません。

RE100の達成

RE100は「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要な電気の100%を再生可能エネルギーとするグローバルなイニシアティブです。

当社は2019年にRE100に加盟し、再生可能エネルギーの調達方法としてFIT制度を活用しない（非FIT）太陽光発電設備の開発を2020年から開始しています。自社保有電源で発電した非FITの再生可能エネルギー由来の電気は、小売電気事

業者（PPS）であ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からグループ企業の入居するビルに供給されます。グループ企業が使用する年間約60GWhの電力の全てを、この自社保有電源で発電した電気で賄うことを2024年までに達成するために各年度の進捗目標を掲げています。RE100が2024年に達成されると、当社グループの電気由来のCO₂排出量はネットゼロとなります。

サステナビリティ委員会における気候変動のモニタリング回数

環境諮問会議の実施回数

気候変動に関するガバナンス体制の運用状況を確認するためにKPIとしています。

組織名	運用状況の確認
サステナビリティ委員会	・気候変動の影響の評価を行い、特定したリスクの最小化と機会の獲得に向けた対応が図られていること ・気候変動を含むサステナビリティに関するKPIの設定、実績レビューと進捗管理がされていること
環境諮問会議	気候変動を含む当社の環境に関する取り組みに対して社外有識者から助言・提言をいただき、経営トップが直接議論していること

総エネルギー使用量とCO₂排出量

総エネルギー使用量とCO₂排出量については、以下の通りです。Scope 1、2排出量の算定基準やバリューチェーン全体

でのScope 3排出量については当社ウェブサイトをご覧ください。



	2013 (基準年)	2016	2017	2018	2019	2020
総エネルギー使用量 (GJ)	1,168,688	1,339,691	1,587,269	2,191,667	2,489,021	2,140,340 [✓]
スコープ1合計	25,202	47,951	51,942	68,627	91,505	85,395
スコープ2合計	1,143,486	1,291,740	1,535,327	2,123,040	2,397,517	2,054,94
総エネルギー使用原単位 (GJ/m ²)	1.7	1.4	1.5	1.7	1.6	1.6
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	66,552	68,926	80,028	103,338	110,163	95,477 [✓]
スコープ1合計	1,266	2,154	2,332	3,196	4,532	4,593
スコープ2合計	65,287	66,772	77,697	100,142	105,631	90,883
CO ₂ 排出原単位 (kg-CO ₂ /m ²)	96.8	73.8	78.0	79.7	72.1	70.6 [✓]
延床面積合計 (m ²)	687,756	934,243	1,025,891	1,295,832	1,528,972	1,351,869
集計対象物件数 (件)	115	129	149	161	164	156
集計対象としたエネルギー	・都市ガス ・常用のA重油 ・常用の灯油 ・常用のLPG ・電気：一棟貸、テナント専有部の使用電力を含む ・地域冷暖房					

その他の関連指標

関連指標	関連するKPI	実績 (kWh)
		2020年
再生可能エネルギーの年間発電量	RE100の達成率	283,759

注記：[✓]を付した2020年度の総エネルギー使用量、CO₂排出量(スコープ1及びスコープ2の合計値)及びCO₂排出原単位(kg-CO₂/m²)は、独立した第三者機関による保証を受けています。当社の事業に鑑み、CO₂以外の温室効果ガスの排出量は極めて限定的と考えられることから捕捉していません。CO₂以外のガスについては、「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」(温対法)で定める排出活動(CH₄、N₂O、HFC・PFC、SF₆)のうち、フロン排出抑制法に基づく管理者としての漏洩量を管理していますが、報告基準に達しないことから報告ならびに開示は行っていません。

意図的に空白にしています。
次ページ以降に社会への取り組みの記載が続きます。

社会への取り組み

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。



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。

【2020年度の実績】 社内耐震基準を満たした新築建物比率 100% 顧客満足度 96.4%

地震への対策～安心・安全への取り組み～

日本是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、ヒューリックのご提供する建物では、お客さまとヒューリックの事業継続性を確保するため、建築基準法よりも厳しい社内耐震基準（震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修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たビル性能として当社が定めた

耐震基準）を定め、当社が開発・建替を行うオフィス、商業、ホテル・旅館、住宅等すべての建物に適用しています。今後についても現在の中長期経営計画が終了する2029年までに社内耐震基準を満たした建物を100件超開発・建替する計画です。CO₂排出量ネットゼロ他の環境性能に加え、耐震性に優れた建物の提供により、お客さまに安心と安全をお届けしていきます。

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した。



鉄骨プレースを用いた耐震補強（高樹町センタービル）

免震・制振構造の積極的採用

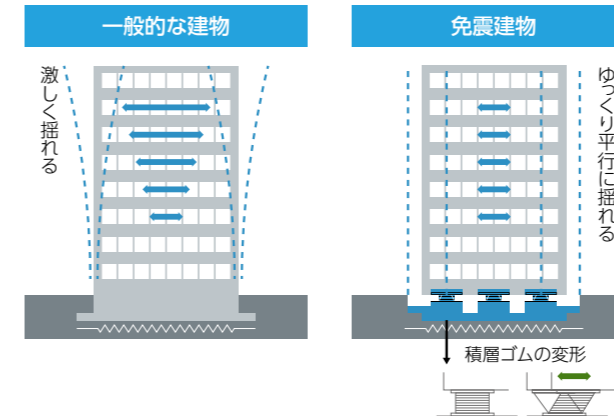
大規模な地震が発生しても人命・施設機能を守るため、当社では高い耐震性能を新築物件に課しています。高い耐震性能の確保のためには、免震構造または制振構造が有効であり、これらを積極的に採用するとともに、その他の手法も用いて耐震性能を高め、お客さまの生活を守り、事業継続に貢献します。



免震装置

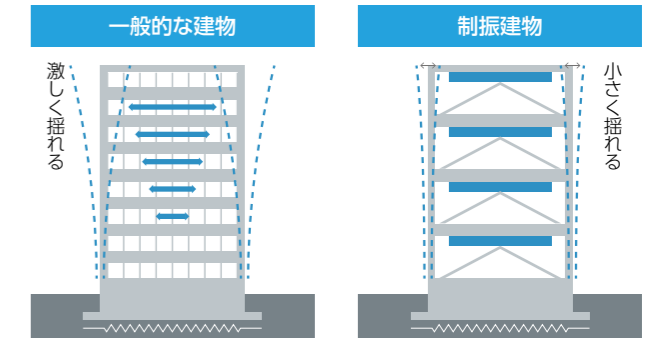
免震構造について

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により地震エネルギーを吸収し、揺れを減衰させる構造です。揺れの大きさは、一般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。当社は、オフィスビルで積極的に採用しています。



制振構造について

制振構造とは、建物内に配置した制振部材により、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。土地の形状などの制約によって物理的に免震構造が採用できないケースで優先的に採用しています。当社では、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。



液状化対策

東日本大震災では、東京湾沿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。

水害対策

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停止するおそれがあります。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を随時実施しています。

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。

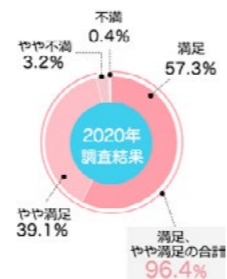
また、用途、規模に応じて、バリアフリーに配慮したビル設計を行い、安心・快適に利用できる建物の提供を行っています。

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っています。

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、その後の改善に活かしています。

2020年度の調査でも、満足度96.4%(2019年度は98.1%)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、担当者から個別にご説明・対応を実施しました。



健康的で快適な空間の提供への取り組み

建物・設備の予防保全の計画的な実施

入居されているテナントのお客さまに対し、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。

災害時における取引先との連携・協力

災害発生時においては、ビル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おり、被害状況の迅速な確認をすることとしています。更に復旧に向けた対応

としては、修復に関わる有事協定をビル施工会社と締結しており、災害時には連携・協力を行うこととしています。

セラミックス複合機能材料を使用した室内空気環境改善システムの導入

当社は、室内空気環境の改善に取り組んでおり、特殊技術を有する企業(株式会社信州セラミックス)の技術の採用を進めています。信州セラミックス社の独自技術である「アースプラス加工」を施したHEPAフィルタは、室内空気中に浮遊する細菌やウイルスを99.9%捕集して分解します。高齢者施設での感染症予防対策の一助となることも視野に入れ、「アース

プラス加工」を施したHEPAフィルタユニットと、暖房時に室内の湿度を最適に維持する加湿ユニットを組み合わせ天井内に設置する「室内空気環境改善システム」を新規に開発し、現在建設中の高齢者施設に導入することとしています。今後は入居者様の健康に今まで以上に配慮した施設の実現を目指し、当社開発案件への導入を進めています。



管理会社との管理状況報告会

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遵守状況の確認。
- ・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。

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

当社は、時代が抱える社会課題を事業機会と捉え、ステークホルダーの皆さまとともに解決し、成長する会社として、新たな価値創造と社会的課題の解決に向け、高齢者ビジネス、

観光ビジネス、環境ビジネスに加え、アグリ事業やこども教育事業、Bizflex事業などに取り組んでいます。

TOPICS

当区分所有建物「渋谷 パルコ・ヒューリックビル」が、2020年度グッドデザイン・ベスト100(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)を受賞



2019年10月に竣工しました「渋谷 パルコ・ヒューリックビル」は、都市再生特別地区制度を活用した再開発建物で、当社が事務所部分を区分所有しております。建物外周部を回遊する立体街路により、建物の一部でありながら街をめぐりような体験を作り出している点等が高く評価され、この度2020年度グッドデザイン・ベスト100を受賞することができました。

「ヒューリックJP赤坂ビル」が「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Sランクを取得



「ヒューリックJP赤坂ビル」は、当社と日本郵政不動産(株)が共同で開発を進め、2020年11月に竣工した物件です。本物件のコンセプトは、「働く人にとってウェルネスな空間」で、オフィスワーカーがより良い環境で働けるような空間づくりに注力されています。壁面緑化を配したファサード、リフレッシュスペースとしての屋上庭園、天井高3.8mの全面木天井の開放感溢れるエントランスに木ベンチや木棚を配置、自然素材を多く取り入れた設えとなっています。

* 建物利用者の健康性・快適性を支援する建物の仕様・性能・取組みや知的生産性向上に資する要因、安全・安心の性能を評価する制度。

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。

【2020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

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、被災状況の迅速な確認をすることとしています。

【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」を施工会社と締結。

各取引先との協力体制

- 被害状況の迅速な確認
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

HULIC ←→ 不動産管理会社

- 復旧に向けた対応
修復に関わる有事協定

HULIC ←→ 主要施工会社

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事業への取り組みについて

当社は、PPP（Public Private Partnership）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む、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。



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。

【2020年度の実績】 新規資格取得数：29人

生産性の高い組織づくりへの取り組み

当社は、少数精鋭のプロフェッショナル集団であることを強みとしています。当社の従業員1人当たりの経常利益（単体）は5億円超と、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。プロフェッショナル集団であるために特に力を入れているのが、人材育成です。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います。また、生産性の高い組織づくりとして、性別に偏ることのない優秀な人材の採用、次世代育成支援制度や福利厚生充実、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。

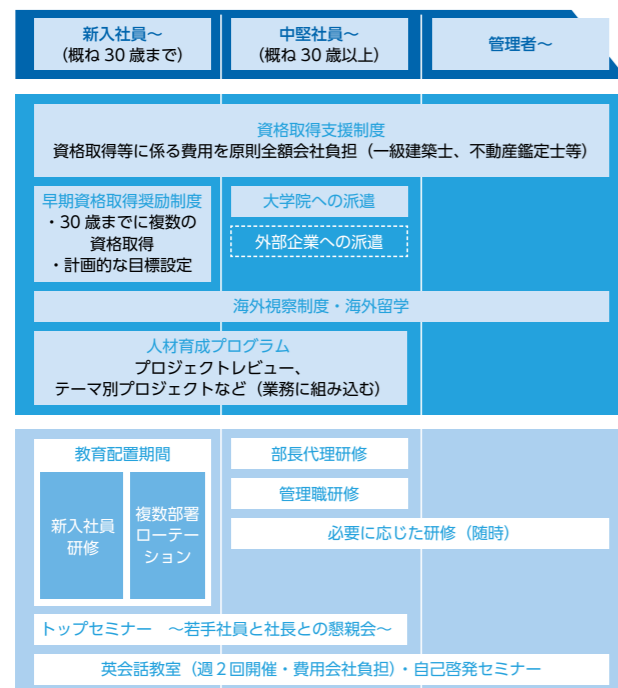
少数精鋭のプロフェッショナル集団を構築するための取り組み

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。

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を推進しています。2021年度からは入社2~3年目の社員が受講する研修を自ら選定することができる"選択型研修"を導入しています。

人材育成制度概要



フリンジベネフィットの充実

当社は少数精鋭体制を維持しているため、会社の成長に応じ従業員を含めたステークホルダーの皆さまへの還元が大切であると考えています。従業員への還元を心掛けることで、更なる会社の成長に繋がっていく、という好循環を生み出しています。

社内コミュニケーション促進/理念の共有

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従業員との距離が近く、社内コミュニケーションがとりやすいという特徴があります。

具体的なコミュニケーションの方法は、下記の通りです。

- 社長メッセージ：毎月、社長から全従業員に向けて会社全体の動きやメッセージを発信。これにより会社全体の動きや理念を共有することができる。
- トップセミナー：月に1回、40歳以下の従業員を対象として、約10名のメンバーと、社長との懇親会を開催。
- 社長アンケート：年に2回、全従業員から社長へ直接意見できるアンケートを実施。所定のオンライン形式のアンケートに従業員が意見を記載し、集められた従業員からの意見に対して、社長から回答が発信されるもの。これまで様々な事業や社内制度に関する意見等が採用され、実現している。
- キャリア開発面談：上司と従業員との面談を定期的に行い、各従業員の目標や期待される役割の確認、実績の評価等を行う。
- 社内イントラネットによる情報提供を随時実施。

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。

2020年度は約60名の学生を受け入れました。

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、能力を十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。

【2020年度の実績】 有給休暇取得率：75.5%✓

※ ✓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。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。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。

次世代育成支援の取り組み

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



次世代育成支援制度

制度	内容
育児特別休業・育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 子が満4歳に達するまでの間、休業できる 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） 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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）	<ul style="list-style-type: none"> 結婚祝金を勤続年数に関わりなく一律10万円を支給 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	<ul style="list-style-type: none"> 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） 延長保育費用補助
病児保育費用補助	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 小学校3年生修了まで、月額上限5万円を補助
こども休暇（従来の看護休暇を吸収）	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の妊娠判明時点から産前休業までの妊娠障害等での勤務困難時 子が小学校3年生修了までの間の看護、保育所・学校等の用事（両親とも） 子1人の場合は10日、2人以上の場合は15日、時間単位の取得も可
在宅勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等の事情がある場合、終日または半日在宅勤務可能
配偶者出産休暇	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者の出産の際、3日取得可能（有給）
次世代サポート（不妊治療）制度	<ul style="list-style-type: none"> 治療費から都道府県等の助成金を引いた金額の5割を補助 治療のために10日間特別休暇（有給）取得可能、時間単位の取得も可能
その他、育児休業中の育児・職場復帰サポート等	<ul style="list-style-type: none"> 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wiwiv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） ※(株)wiwivが提供するサービスで、主なサービス内容は下記の通り ・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 ・子育てや復帰に向けた定期的メッセージ、妊娠・育休・復帰ハンドブック他のインフォメーションサービス ・オンライン講座、24時間電話相談サービス 等 ・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。



多様な働き方

当社は、従業員それぞれが能力を最大限発揮できるよう、多様な働き方の実現を目的とした環境整備・制度設計を推進しています。従来、育児・介護を理由とした在宅勤務制度や時差出勤制度を導入しておりましたが、2020年以降は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い制度利用の対象者を

拡大するなど、柔軟な対応を行っています。また、DX検討プロジェクトチームを立ち上げ、具体的な施策の検討を開始しました。従業員にアンケートを取るなどして顕在化した課題について、ペーパーレス会議の推進やシステム環境の整備など、随時対策を実行しています。

多様な働き方

- 在宅勤務制度*
- 時差出勤制度*
- Web会議システム導入

※ 育児・介護を理由とした制度であるが、2020年以降は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、対象者を柔軟に拡大。

働き方改革

- 業務プロセスの効率化や社内での呼びかけ等

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、個人別休暇取得計画を作成するほか、各部署で働き方について話し合いを行っています。また、システムログ等による正確な勤怠管理のほか、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・助言等に基づいた社内での呼びかけにより、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、2020年も有給休暇取得率は高い水準を維持しています。

- 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。

- 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。

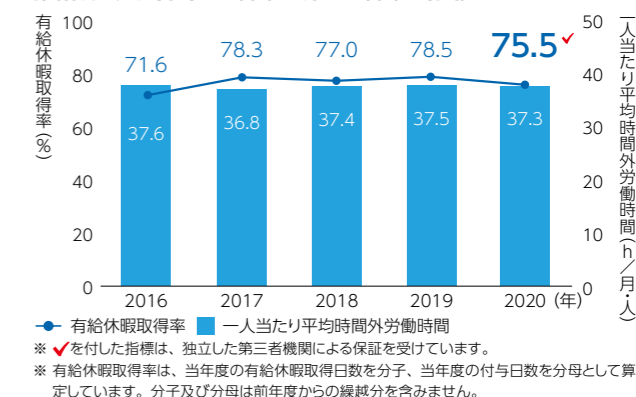
- マイフライデーの実施

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。

- 朝型勤務（時差出勤方式）

「夏の生活スタイル変革」にともない、5～10月は1時間前倒しの勤務を奨励しています。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・死亡した場合は弔慰金として上限1,000万円を支給 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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

2013年より毎年、従業員とその家族を対象としたファミリー見学会を開催しています。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ます。2019年に実施した見学会

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。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、2020年・2021年のファミリー見学会は中止しました。



ご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

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ができるよう、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。

この一環として、2021年より介護休暇を1時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得できるように変更しました。

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	介護のため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）
介護休暇	対象家族の介護その他の世話のために、1日・時間単位で取得可（有給）	-	対象家族の人数に関わりなく10日取得可（1時間単位で10日分取得可）
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	週の所定労働日数が2日以下の方等	利用回数、利用時間の制限無し
介護短日勤務	週2回以内で、就業しない日を設定可	週の所定労働日数が2日以下の方等	-
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	-	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。

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。

【2020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2021(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、3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「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始しました。

ストレスチェック受診率

2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
91.0%	97.1%	95.7%	94.7%	94.7%

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。

健康経営に関する研修の実施

当社では、従業員一人一人が安全や健康に対する意識を高め、これを継続させることを目的に、労働安全や健康増進に関する研修等を実施しています。2020年は、ヘルスリテラシー向上のため、当社健康経営の取り組み等について社内研修（動画）を実施しました。

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。

2020年度の事故の発生件数は0件で、5年連続で休業災

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、当社取締役様に報告され、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、2020年は更に禁煙タイムの設定範囲を拡大しました。

朝食・昼食・飲料の無料提供（健康に配慮したメニュー）

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。

- ・受講対象者：管理職以上は必須（但し、全従業員も、視聴が可能）
- ・受講人数：117名（管理職以上のアンケート回答者数をカウント）

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。さらに、当社の不動産開発に携わる施行会社等の請負業者においても、過去3年間に死亡災害は発生していません。

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。

【2020年度の実績】 ●女性管理職比率：23.9% ●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6.71%[✓]、ヒューリックグループ2.34%[✓]

※ [✓]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いできました。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、「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。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、オフィスの皆さま

んと意見交換をしています。

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』の配信や、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会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。



代表取締役社長

吉留 学

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。また、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「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ったほか、「パワーハラスメントの防止」等をテーマとしたコンプライアンス研修を実施しました。

* 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人権方針とします。

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。なお、2020年は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、講演会の企画は中止しましたが、代替として、動画研修を実施しました。また、男性の育児休業取得推進に関する議論等を行いました。

女性活躍の推進

当社ではダイバーシティ経営を推進しており、性別を問わない機会の提供が不可欠であると考えており、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、2016年には女性活躍推進法のえるばし最高ランクを受賞しました。

2019年に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

活動を行いました。2020年は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、イベント開催は中止しました。

更に当社では、女性が活躍できる企業を目指し、女性管理職比率に対する目標を掲げ、毎年、研修やフォローアップを強化しています。2020年度の女性管理職比率は23.9%となり、2020年までに20%を目指すとして掲げていたKPI目標を達成しました。今後は、2024年までに女性管理職比率25%、2029年までに30%、という新たな目標に向かって取り組みを推進してまいります。

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。



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、人種や宗教、国籍に関係なく、また、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。2020年の新規採

用者（新卒・中途合計）は男性13名、女性6名の計19名で、女性の占める割合は31.5%です。また、次世代育成支援施策を充実させ、女性従業員の登用も積極的に努めた結果、女性従業員の役職者比率も増加しています。なお、当社は、女性の活躍できる企業を目指し、2020年には女性管理職比率は23.9%となりました。

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。2020年の平均年間給与は17,081,986円（賞与および基準外賃金を含む）でした。これは、上場企業1,803社の2020年3月期決算の平均年

間給与6,305,000円*、同期の不動産業界の平均年間給与7,496,000円*のどちらも大きく上回っています。このように、国内および業界の労働市場と比較して競争力のある、生活賃金を超える報酬を従業員に対して支給しています。

*東京商工リサーチ調べ

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13周年目を迎えました。

2020年6月時点の障がい者雇用率はグループベース*で2.34%✓（単体ベースで6.71%✓）です。2020年6月時点で、障がいのある従業員10名（グループベース）、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、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、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。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・出勤制度を利用できる環境を整備しています。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。

また、2021年4月の「改正高齢者雇用安定法」施行への前倒し対応として、2021年1月に、65～70歳までの間で意欲と能力のある社員に活躍の場を制度（継続雇用期限を70歳まで延長した「特定嘱託」制度）として新設しました。

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。

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います。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役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。2020年は、全従業員を対象とするコンプライアンス研修の一環として、「パワーハラスメントの防止について」をテーマに実施しました。加えて、パワーハラスメント防止について、外部講師を迎え、役員及び部長を対象とした研修を実施しました。

人事パフォーマンスデータ

		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
従業員数(人)(単体)	男性/女性	109/40	112/44	114/52	124/57	122/62
	合計	149	156	166	181	184
従業員(人)(連結)		836	862	936	1,878	1,934
平均年間給与(万円)		1,418	1,530	1,636	1,761	1,708
平均勤続勤務年数(年)	男性/女性	5.4/5.0	4.8/5.3	5.1/5.4	5.6/5.8	5.8/6.3
	平均	5.3	4.9	5.2	5.7	6.0
平均年齢(歳)	男性/女性	42.7/33.9	41.9/34.7	42.1/34.9	42.1/35.3	41.3/35.6
	平均	40.3	39.8	39.8	39.9	39.4
平均残業時間(時間)		26.2	25.2	25.4	25.4	25.2
新卒採用者数(人)	男性/女性	6/3	5/3	4/4	4/4	4/4
中途採用者数(人)	男性/女性	14/5	15/3	8/4	8/1	9/2
採用10年後の継続雇用割合(%) ^{*1}	男性/女性	-	-	-	-	97.2/96.9
新入社員定着状況(%) ^{*2}	男性/女性	-	100/100	100/100	100/100	100/100
離職者数(人)(自己都合)		2	2	3	2	3
自己都合離職者率(%)		1.3	1.3	1.8	1.1	1.6
管理職数(人)(執行役員除く)	男性/女性	43/5	57/8	65/12	71/18	70/22
障がい者雇用率(%) (単体)		6.30	6.16	5.74	6.09	6.71✓
障がい者雇用率(%) (ヒューリックグループ) ^{*3}		2.21	2.11	2.41	2.42	2.34✓
健康診断受診率(%)		100	100	100	100	100✓
有給休暇取得率(%)		71.6	78.3	77.0	78.5	75.5✓
産休取得者数(人)		0	2	6	12	4
育児取得者数(人) ^{*4}	男性/女性	6/3	0/2	1/5	7/5	3/4
育児休業取得率(%) - 期またぎ非調整 ^{*5}	男性/女性	75/150	0/100	100/100	116.7/83.3	75/100
育児休業取得率(%) - 期またぎ調整 ^{*6}	男性/女性	75/150	0/100	100/100	116.7/100	75/100
育児休業復職率(%)		100	100	100	100	100
短時間勤務利用者数(人)		7	6	3	6	5
介護休業取得者数(人) ^{*7}		1	1	5	4	7
介護休業取得者数(人)		0	0	0	0	0
こども休暇取得者数(人)(従来の看護休暇を吸収) ^{*7}		60	114	86	133	111
保育所利用料補助制度利用者数(人)		22	31	31	23	34
ボランティア休暇取得者数(人) ^{*7}		18	13	12	12	0 ^{*8}

(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。(注)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)」)

(注)グループ会社間の異動は除き、「産休取得者数」「育児取得者数」「こども休暇取得者数」「短時間勤務利用者数」「ボランティア休暇取得者数」に outward を含みます。

*1 採用10年後の継続雇用割合は、2011年4月以降の入社における値です。

*2 新入社員定着状況は、直近3年度の実績です。

*3 障がい者雇用率(ヒューリックグループ)の対象子会社は、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。

*4 育児取得者数: その年度内に育児取得を開始した労働者数。取得期間が年度をまたいだ場合、取得開始日のある年度の数値に含める。

*5 育児休業取得率-期またぎ非調整: [育児取得者数*4] ÷ [その年度に(配偶者が)出産した労働者数] × 100

*6 育児休業取得率-期またぎ調整: [育児取得者数*4] ÷ [その年度に育児取得対象期間を迎えた労働者数] × 100

*7 「介護休業取得者数」「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。

*8 ボランティア休暇取得者数については、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、社内ボランティア活動の参加を中止したため、実績がゼロになっています。

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

当社は、企業として収益を上げて成長する経済的側面に加え、環境配慮などの環境的側面、ステークホルダーのみならずと良好な関係を築くなどの社会的側面を大事にしています。
当社は、社会問題の解決に努め、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。

当社では、この基本理念と活動指針を踏まえて、当社の事業と親和性のある支援分野で社会貢献活動を行っていきようとしています。

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めます。
- ・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などと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きようを目指す組織です。

社会貢献活動

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
- 植林

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
- 使用済切手の寄贈
- 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

- ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦の主催

- 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
- 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
 - 日本プロテニス協会への支援

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
- 近隣小学校への図書寄贈

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
- 根津育英会への支援

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
- 従業員の被災地復興支援活動費用の補助
- あしなが育英会への寄付

登録NPOに対する寄付・コミュニティ投資

当社は認定NPO等に対する寄付を実施しています。2020年度の寄付は次の通りでした。

2020年度の実績

団体名	金額(円)
特定非営利活動法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ	10,000,000
認定法人 日本赤十字社	6,000,000
特定非営利活動法人 全国子ども食堂支援センターむすびえ	1,400,000
公共信託 経団連自然保護基金	1,000,000
合計	18,400,000

「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、木造建築物のさらなる可能性を広め、CO₂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。

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



(注)職業・所属・肩書等は本シンポジウム開催時点

植林活動

当社は、耐火木造建築で使用した建材のもととなる立木と同量の伐採・植林・下刈りを行う活動をしています。2021年10月竣工予定の耐火木造の商業施設（銀座8丁目開発計画）では、約300m³の木材を使用する予定です。これに対し、約12,000本の杉の苗木を、面積にして約4.3ヘクタールに植林（新植）しました。今後の5年間は植林した杉の苗木が健やかに育つように下刈りを実施していきます。



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。

ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度

当社は、高齢化の進展に伴う社会的課題の解決に貢献したいと考え、介護福祉士を目指す学生を支援するための「ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度」を2017年に創設しました。奨学金は、返還義務のない給付型奨学金としており、介護の現場で働き手が不足している現状を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

奨学金交付式の様子

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す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。

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。2021年は1年間回収した使用済み切手約2,000g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。なお、ジョイセフは使用済み切手回収を2021年3月に終了したことから、

今後は同様の活動を行っている認定NPO法人「世界の子どもにワクチンを日本委員会」へ寄贈してまいります。



サステナビリティサポーターによる切手仕分けの様子



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2,900名を超え、奨学金給付額は累計で18億円を超えています（2020年6月末時点）。

「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、小児がん治療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、2021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10百万円の寄付を実施いたしました。



ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦の主催

当社は、女流棋士の活躍の場を広げることを狙いとして、公益社団法人日本将棋連盟と2020年に新たな女流棋戦「ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦」を設立しました。芸術・文化支援に止まらず、女性活躍推進の観点からも女流棋士への支援を目的に行ったものです。清麗戦に続いて本棋戦を創設したことで、女流タイトル戦の数は棋士タイトル戦と同数の8つとなり、女流棋戦の対局数が大きく増加しました。

第1期ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦は、女流順位戦が2020年11月から始まり、タイトル戦七番勝負は2021年9月から11月に開催予定です。



ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦創設の記者会見の様相（写真：日本将棋連盟提供）

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92期ヒューリック杯棋聖戦五番勝負対局の様子 初防衛を決めた藤井棋聖

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。（2020年、2021年は新型コロナウイルス感染拡大を受けて中止となりました。）



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の一環として、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」および「棋士

会茨城将棋フェスティバル」に協賛しました。（2020年は新型コロナウイルス感染拡大を受けて中止となりました。）

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、日本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名を超える方にご参加いただきました。

（2020年は新型コロナウイルス感染拡大を受けて中止となりました。）



2019年のクリスマスフェスタの様子

将棋会館の移転

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る方針を決定しました。「将棋の街」として親しまれる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、日本将棋連盟創立100周年である2024年の竣工を目標に、千駄ヶ谷センタービルの建替を推進していく予定です。

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年より当社保有の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「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。



「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

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。詳細は右記リンクペー

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、その後も毎夏開催してきました。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いています。こうした取り組みを通じて、地域の方向士の絆を深めることにつながれば良いと考えています。お祭りですた売上金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ています。また、2017年に当社が所属する大伝馬

町二之部町会へ御神輿等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。（2020年、2021年は新型コロナウイルス感染拡大を受けて中止しました。）



近隣小学校への図書寄贈

当社は地域貢献活動に積極的に取り組んでおり、更に地域とのつながりを深める方法を考える中、本社ビルの近隣の東京都中央区立日本橋小学校の学級文庫に老朽化による買換えニーズがあることを知り、約1,000冊の図書を寄贈しました。この際、書籍のジャンルはこどもたちが持続可能な社会について考えるきっかけになるよう、SDGs や環境課題に関する内

容のものを含めて学校に選書していただきました。



図書寄贈の様子

京都大学給付型奨学金プログラムへの支援

京都大学基金を通じて京都大学生に対し、給付型の奨学金の寄付を実施して次世代育成支援を行っています。

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。

第8回ヒューリック学生アイデアコンペ「Legacy@Sendagaya」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。8回目となる2020年は、応募作品131点を受領し、2次審査（新型コロナウイルス感染拡大防止のため、リモート形式で開催）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活発に行われました。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



オンラインで行われた2次審査の様子（2020年）

京都大学の環境研究への助成

当社は「環境をテーマとした研究への助成」を行っています。現在は、京都大学の木材を利用した建築に関する研究活動に対する助成を行っています。この研究は当社の耐火木造建築

の開発などの木造建築への取り組みと関連が強いものです。さらに、研究室と当社の環境技術担当部署との意見交換等を行って、木材利用の促進に向けた議論を深めています。

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、ベルサール東京日本橋にて開催される毎日新聞社・株式会社無洲主催の「がんばっぺ福島！応援の集い」へ協賛をおこなっています。当日は趣旨に賛同した企業関係者らで福島復興を応援します。（2020年、2021年は新型コロナウイルス

感染拡大を受けて中止となりました。）



(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毎月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・個人合わせて約65百万円となりました。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

当社は、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制度です。現在、当社グループ会社9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ています。

第12回（2020年） 認定NPO法人全国子ども食堂支援センター・むすびえ

2020年は総額140万円を「認定NPO法人全国子ども食堂支援センター・むすびえ」に寄付しました。「子ども食堂の支援を通じて誰も取りこぼさない社会をつくる」ことを目標に、子ども食堂が全国どこにでもあり、みんなが安心して行ける場所となるよう環境を整える活動をしている団体です。具体的には、①地域ネットワーク支援、②企業・団体との協働、③子ども食堂に関する調査・研究を

行っています。こうした活動を反映して、子ども食堂の数は現在では3,700ヶ所超となりました。



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（メドゥッサン・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
- 第11回（2019年）: 認定NPO法人世界の子どもにワクチンを日本委員会 総額150万円

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。（2020年は新型コロナウイルス感染拡大を受けて中止しました。）



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法人横沢入タンポの会のご指導の下、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



被災地復興支援活動費用の一部補助制度

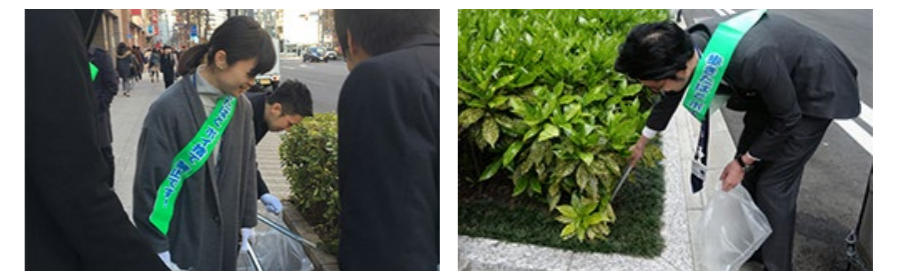
ヒューリックグループでは、東日本大震災を受けて従業員の被災地復興支援のためのボランティア活動に参加する費用を、上限6万円まで補助するという制度を設けました。2019年度は1名（2011年からの利用者総数は25名）でした。この制度をきっかけに1人でも多くの人が被災地の状況を知り、関心を寄せるきっかけとなればと考えてい

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。（2020年以降は、新型コロナウイルス感染拡大を反映して利用者はおりません。）

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。（新型コロナウイルス感染拡大を受けて、現在は中止しています。）



コーポレート・ガバナンスへの取り組み

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、「内部統制」「リスク管理」「コンプライアンス」「開示統制」が十分機能したコーポレート・ガバナンス体制を構築することが経営の重要課題であると認識しています。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。

【2020年度の実績】

- 取締役会 出席率：99%
- 取締役会の実効性評価：1回
- コンプライアンス研修 実施回数：5回（従業員向け4回、役員向け1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：22回（定例開催12回、臨時開催10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。

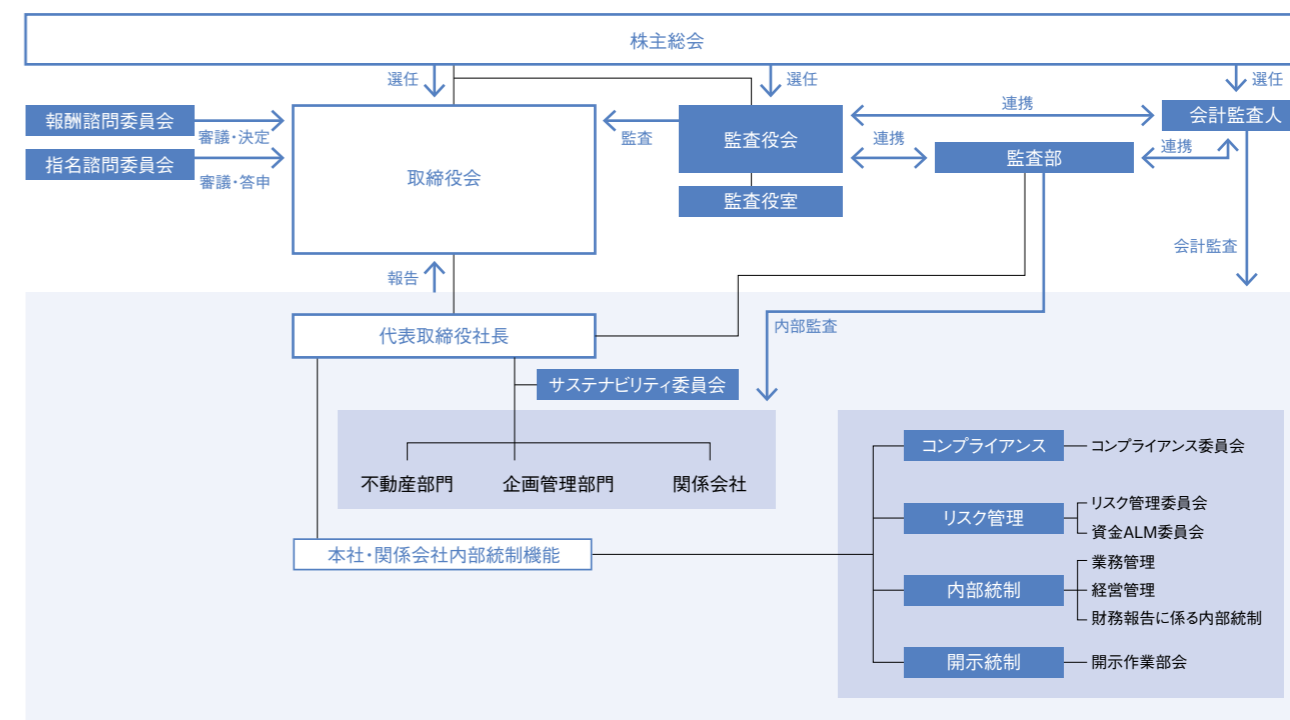
その上で当社グループは、迅速・果断かつ中長期的視点に立った意思決定を通じて社会的要請に応え、企業価値の向上をはかるとともに当社グループの社会的存在意義を高めていくことを、「基本的な考え方」としております。

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」「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。

コーポレート・ガバナンス体制図（2021年6月1日現在）



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。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・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。
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。

執行役員制度

当社では、執行役員制度を導入し、経営の監督機能を担う取締役会と業務執行機能の分離をはかり、経営の健全性と効率性を高めております。

委員会の設置

業務横断的に全社的諸問題について審議・調整する場として、次の4つの委員会を設置しております。

委員会名	目的、審議・調整事項
コンプライアンス委員会	コンプライアンス・プログラムの策定・重要な改定、情報管理に関する事項等
リスク管理委員会	別に制定した「リスク管理の基本規程」に定義する諸リスクを総合した全社リスクの適時把握と対応。発生事実に関連する事項への対応等
資金ALM委員会	ALMに関する基本的事項。資金の調達・運用に関する事項。有価証券の売買、運用に関する事項。市場リスク管理に関する事項。流動性リスクに関する事項等
サステナビリティ委員会	サステナビリティの活動方針、サステナビリティに関する各種施策の推進。重要項目・KPIの策定・見直し

取締役会、監査役会、各委員会のメンバーと出席率

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。

2021年6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	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	○	—	—	—
代表取締役副社長	前田 隆也	○	—	—	—
取締役専務執行役員	小林 元	○	—	—	—
取締役専務執行役員	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	岡本 雅弘	—	○	—	—
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。

2020年度の実行役員会、監査役会、任意の委員会への出席率

役職名	氏名	取締役会	監査役会	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	100%	—	—	—
代表取締役社長	吉留 学	100%	—	—	—
代表取締役副社長	志賀 秀啓	100%	—	—	—
代表取締役副社長	前田 隆也	100%	—	—	—
取締役専務執行役員	小林 元	100%	—	—	—
取締役専務執行役員	中嶋 忠	100%	—	—	—
取締役(社外)	宮島 司	100%	—	100%	100%
取締役(社外)	山田 秀雄	100%	—	100%	100%
取締役(社外)	福島 敦子	87%	—	—	100%
取締役(社外)	高橋 薫	100%	—	100%	—
常勤監査役	中根 繁男	—	100%	—	—
常勤監査役	浅井 卓弥	—	100%	—	—
監査役(社外)	根津 公一	—	93%	—	—
監査役(社外)	小林 伸行	—	100%	—	—
監査役(社外)	関口 憲一	—	100%	—	—

※ 2020年1月～12月に開催された会議への出席率になります。
 ※ 浅井卓弥氏は2021年3月23日付で退任しました。

役員指名・選任等

取締役及び監査役は、株主総会において選任しますが、その指名にあたっては、下記のような方針・手続きを定めています。

取締役候補者・監査役候補者の指名の方針

取締役候補者・監査役候補者の指名に際しては、人格識見に優れ善管注意義務を適切に果たす者であることに加え、様々な職務歴・専門分野を考慮し、偏りのない多様な観点から当

社の企業価値向上に資すると考えられる者を選出してまいります。特に監査役候補者には、会計に造詣の深い点を考慮した候補者を1名以上選任するよう、努めています。

取締役候補者・監査役候補者の指名の手続き

取締役候補者・監査役候補者の指名に際しては、独立社外取締役のみで構成される指名諮問委員会の審議を経て、決定することとしています。各候補者の選任理由については、株主総会招集通知に記載することといたします。

独立社外役員の選任



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」を設置しました。2019年より全員を独立社外取締役としました。

さらに、指名諮問委員会と報酬諮問委員会の相互関連性が

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4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。

高いことから、より充実した議論を企図し、2021年からは両委員会のメンバーを全社外取締役（4名）としました。このように、ガバナンス機能の強化を図っています。

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、決定します。

- (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4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。

役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

役員報酬等の額の決定に関する方針

当社では、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おります。業績連動報酬の一部については、株主の立場で、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、第86期定時株主総

会での決議を経て、株式報酬制度を導入しております。また、社外取締役・監査役報酬については、その役割・職責に鑑み、基本報酬（固定報酬）のみとしております。なお、当社は、2021年2月18日の取締役会において役員報酬の決定方針を決議しています。

役員報酬等に関する株主総会の決議内容、具体的な報酬の決定等

当社の取締役の金銭報酬については、第90期定時株主総会において年額900百万円以内（うち社外取締役については120百万円以内）と決議をいただいております。また、監査役の金銭報酬については、第85期定時株主総会において年額150百万円以内と決議をいただいております。

取締役（社外取締役を除く）の株式報酬につきましては、第90期定時株主総会において株式給付信託（BBT）を1事業

年度あたり上限250,000ポイントとすることについて決議をいただいております。具体的な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、取締役会から委任を受けた独立社外取締役のみで構成される報酬諮問委員会が審議・決定を行うこととしております。また、監査役の報酬については、取締役の報酬とは別体系とし、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ております。

業績連動報酬について

取締役報酬（社外取締役を除く）については、業績連動報酬である賞与・株式報酬と業績連動報酬以外の報酬である基本報酬から構成されており、その支給割合は業績連動報酬が40～50%、基本報酬が50～60%を目途としています。業績連動報酬に係る指標については、前年度の連結経常利益増減率を採用しています。当社の業績を端的に表すのは支払利息等の営業外損益を考慮したのちの経常利益であり、株主価値の中長期的な持続的向上を表すものでもあると考えられるこ

とから、その増減率を採用するに至っています。なお、前年度の経常利益増減率が一定程度以下の場合には取締役の業績連動報酬の総枠を変更しないこととしています。業績連動報酬に係る賞与（金銭部分）と株式報酬（BBT）の比率は1：1とし、株式報酬部分については不祥事案が発生した場合、過去の付与分についても剥奪をおこないうる仕組みとしています。

役員報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 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)	981	510	235	235	7
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、この評価をもとに取締役会運営の適切な見直しを行っています。2020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と議論を一層深めて行く。
- ・ 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に関する議論を客観的指標も活用しつつ更に深めて行く。

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。（最新の報告書は、日本取引所グループ東

京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスをご覧ください。）



役員一覧 (2021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)

代表取締役副社長

4 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
- 2020年 4月 同 取締役専務執行役員
- 2021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

5 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)

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
- 2013年 4月 野村不動産(株) 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/ビューアッド事業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
- 2021年 4月 同 取締役専務執行役員(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
- 2009年 3月 ヒューリック(株) 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)
- (株)ダイワク 社外監査役(現任)
- 2018年 6月

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
- 2009年 3月 ヒューリック(株) 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)橋本記念財団 理事長(現任)
- (株)ミクニ 社外取締役(現任)
- 2016年 6月

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 岡本 雅弘

- 1985年 4月 (株)富士銀行入行
- 2008年 4月 (株)みずほ銀行 いわき支店長
- 2013年 10月 (株)みずほフィナンシャルグループ 法務部長
- (株)みずほ銀行 法務部長
- 2016年 7月 日本ビューホテル(株) 常勤社外監査役
- 2021年 3月 ヒューリック(株) 常勤監査役(現任)
- 日本ビューホテル(株) 監査役(現任)
- (株)東京ソワール 社外取締役監査等委員(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
- 2002年 4月 (株)精養軒 社外取締役(現任)
- 2002年 5月 (公財)根津美術館 理事長兼館長(現任)
- 2003年 5月 (株)東武宇都宮百貨店 代表取締役会長兼社長
- 2006年 4月 (学)根津育英会武蔵学園 理事長(現任)
- 2007年 10月 ヒューリック(株) 社外監査役(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
- (株)東武百貨店 名誉会長(現任)
- 2015年 5月

執行役員

専務執行役員

屋嘉比 康樹

常務執行役員

北野 洋
伊藤 伸

野口 和宏
原 広至

執行役員

西川 嘉人
長塚 嘉一
梅田 康

森川 幹夫
太田 謙

宮山 一輝
牟田神東 裕二

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)
- 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)
- 2017年 10月 (公財)りそな未来財団 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
- 損害保険ジャパン 社長執行役員
- 2015年 4月 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 6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)
- 2020年 6月 ソニーフィナンシャルホールディングス(株) 社外取締役(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
- 2009年 3月 ヒューリック(株) 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)
- 2021年 4月 信州大学経済学部 特任教授(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員
- 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)
- (株)九州フィナンシャルグループ 社外監査役(現任)
- 2015年 10月 奥比叡参詣自動車道(株) 取締役(現任)
- 2018年 6月 新宿サブナード(株) 取締役(現任)

社外取締役・社外監査役

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。

独立社外役員の選任

社外取締役及び社外監査役には、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。

また、選任に際しては、以下の点に鑑み、当社のコーポレートガバナンスに資する経歴、経験、知識を有する適任者を独立社外役員として選任するよう取り組んでいます。さらに、全取締役の1/3以上を独立社外役員としております。

- ① 会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るための知見を得る観点
- ② 経営の監督を強化する観点
- ③ 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する観点
- ④ 独立した立場で少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させる観点

なお、独立社外役員の独立性判断基準は、当社のホームページに掲載されているコーポレートガバナンスガイドラインに記載の通りです。

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	2020年度取締役会出席状況	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、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	13回／15回 (87%)	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たと考えたため。	○
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。	○

社外取締役の高橋薫氏が2015年3月まで代表取締役副社長執行役員を務めておりました損害保険ジャパン日本興亜株式会社は、当社の株主であり、かつ同社より事業資金の借入等の取引もおこなっておりますが、いずれも当社が定める独立社外役員の独立性判断基準に収まっております。

社外監査役の根津公一氏が理事長を務める学校法人根津育英会武蔵学園に対して、次世代育成支援を目的として協賛金の支払をしております。しかしながら、それらの取引の性質、規模に鑑み、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。

社外監査役の関口憲一氏が2013年7月まで取締役会長代表執行役を務めておりました明治安田生命保険相互会社は、当社の株主であり、かつ同社より事業資金の借入等の取引もおこなっておりますが、いずれも当社が定める独立社外役員の独立性判断基準に収まっております。

(注)当社は取締役宮島司氏、山田秀雄氏、福島敦子氏、高橋薫氏、監査役根津公一氏、小林伸行氏及び関口憲一氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

社外監査役

氏名	2020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	14回／15回 (93%)	14回／15回 (93%)	(株)東武百貨店名誉会長 (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 (100%)	15回／15回 (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 (100%)	15回／15回 (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。	○

社外取締役または社外監査役による監督または監査と内部監査、監査役監査および会計監査との相互連携ならびに内部統制部門との関係

社外取締役は、取締役会において、内部監査、監査役監査、会計監査及び内部統制についての報告を受けております。また、社外監査役は、会計監査人及び監査部から定期的に監査に関する報告を受けるとともに、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べております。

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

組織・人員及び手続きについて

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。

監査役及び監査役会の活動状況

監査役会の開催頻度

監査役会は、適切な頻度で開催されており、当社の経営上の課題や会計監査上の重要なリスク等に係る積極的な意見交換がおこなわれております。

2020年度重点監査項目

- ・新長期計画及び新中期計画の初年度における各部門の重点課題の遂行状況
- ・事業の多様化に対するリスク管理体制や企業集団の内部統制
- ・ESGを意識した事業運営の状況、統合報告書における価値創造プロセス

監査役の主な活動

- ・代表取締役との定例会合（年4回程度）
- ・取締役会等重要会議への出席（社外監査役は、常勤監査役による重要会議への出席を通じた情報連携、主要役員との面談を踏まえた相互確認を通じて、監査役会での議論をおこなっております。）
- ・重要な決議書類等の閲覧
- ・当社グループにおける内部統制システムの有効性検証（太宗の関係会社の監査役には当社常勤監査役が兼任し、期中期末を通じ実効性ある監査に取り組みほか、グループ監査役連絡会を3か月ごとに開催し、各社のリスク管理状況や課題について情報共有をおこなっております。）
- ・社外取締役との連携（年2回。最近の監査状況やトピックスなどについて実効性のある情報交換をおこなっております。）
- ・会計監査人との情報交換（年10回程度。監査法人から監査品質の状況等について報告を受け、会計監査人の独立性、品質管理の状況、職務遂行体制の適切性、不正リスクへの対応、当事業年度の会計監査の実施状況等を確認しております。）
- ・三様監査の連携（年2回）
- ・監査役会の実効性評価（年1回）

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。

当社の監査業務に係る公認会計士は、「公認会計士法」に基づき定期的に更新されていることから、継続監査年数は7年以内となっています。

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

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。

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

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 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)
当社	52	6	52	9
連結子会社	23	—	45	1
計	76	6	97	11

(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)

当社における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。

連結子会社における非監査業務の内容は、コンフォートレター作成業務であります。

監査公認会計士と同一のネットワーク（Ernst & Youngメンバーファーム）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 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)
当社	—	4	—	—
連結子会社	—	0	—	6
計	—	4	—	6

(前連結会計年度)

当社における非監査業務の内容は、税務アドバイス業務であります。

連結子会社における非監査業務の内容は、税務関連の業務委託であります。

(当連結会計年度)

連結子会社における非監査業務の内容は、税務関連の業務委託等であります。

その他の重要な監査証明業務に基づく報酬の内容

該当事項はありません。

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「内部監査規程」に基づき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、被監査部署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。

また、監査部は、監査役および会計監査人への監査結果の報告や相互の意見交換を行うなど、監査の充実をはかるとともに、内部統制の有効性の向上に努めています。

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。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。

2020年度は、パワーハラスメント関連法制に対応し、規程の変更と研修を実施しました。

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、規程に則ったリスク管理等の個別指導を実施しております。

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うとともに、11月にBCP訓練をおこないました。今回は大規模地震により一部委員メンバーが出社できない状況を想定したリモート会議形式とし、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、効率性の確保をおこなっております。

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。

【2020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：22回（定期開催12回、臨時開催10回）
●BCP訓練：1回 ●備蓄食品・備品の点検回数：1回

リスク管理の体制

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い、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・調整します。

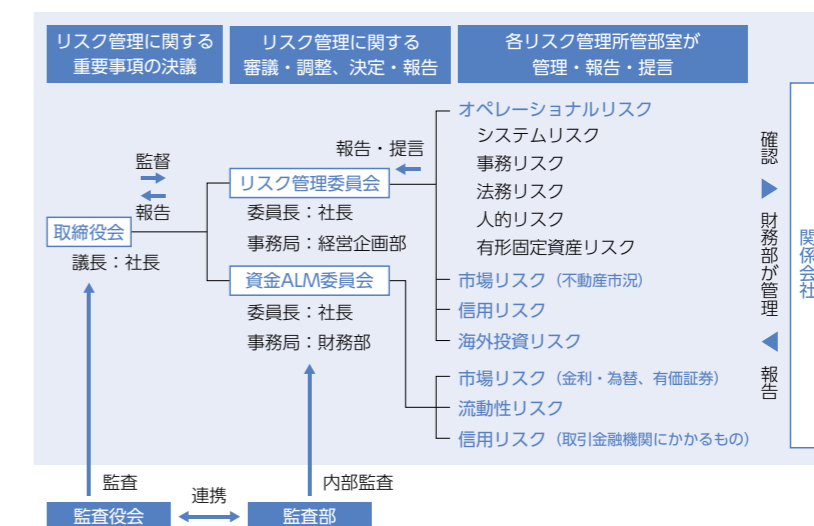
また、発生事象への対応や緊急時の必要な措置の決定・実施を行い、個別リスク管理について決定します。リスク管理委員会および資金ALM委員会における審議・調整、決定事項は定期的に取締役会に報告されます。これを受けて取締役会はリスク管理に関する重要事項について決議します。また、当社の関係会社についても、リスク管理の正確かつ確かな報告を求めて適切なリスク管理を実施していることを確認するなど、取締役会は当社グループのリスク管理を監督しています。更に、監査部が関係会社を含めたすべての部署・業務を対象とする内部監査を行い、リスク

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。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響により市場の変動が大きく、金利や有価証券などの市場リスクをきめ細かくモニタリングするため、資金ALM委員会は、毎月の定期開催に加え臨時で10回開催するなど、各リスクの状況に応じた機動的な対応がなされています。



リスク管理体制図



緊急事態に備えた事業継続への取り組み（BCP）

緊急事態に備えた事業継続の考え方

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。

事業継続基本計画の策定

当社は首都直下型地震のような緊急事態が発生した場合に当社の役職員やその家族、会社の施設等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」に定めた上で具体的な対応手順を示す「BCPマニュアル」を作成し、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、緊急事態対策本部が主導して行う緊急対策、事業継続のための応急措置・復旧対策等について具体的に記載しています。

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。

新型コロナウイルス感染症に対しては、産業界と連携して対応方針を検討し、従業員の在宅勤務推進（育児・介護を理由とした者に限定された従来の制度を対象者を拡大して対応）、時差出勤や自転車通勤の募集等による通勤時の感染リスク低減の取り組み、一人ひとりの感染予防対策の徹底、WEB会議の推進など、様々な対応を実施しました。

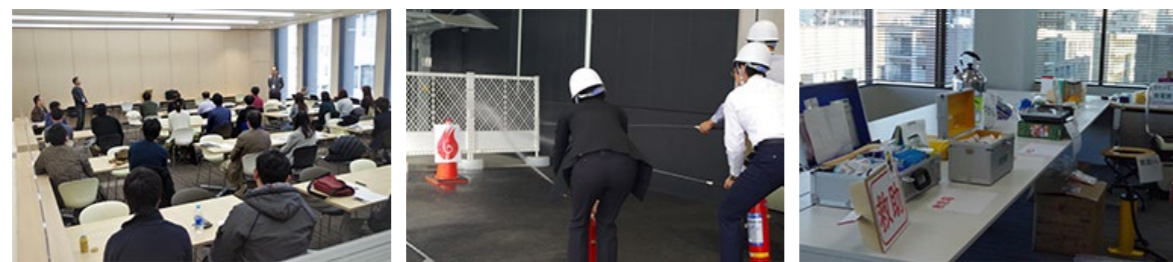


事業継続基本計画の見直しとレベルアップ

当社では「事業継続基本計画」に基づき年1回以上の災害対策訓練を通じて緊急事態対策本部の設営、安否確認システムの運用確認、通信・情報収集の訓練などを実施するとともに、役職員に対する事業継続の重要性、災害対策に関する行動基準の再確認などを行っています。更に訓練で認識された課題について分析・評価を行い、それらを反映して「BCP マニ

アル」を改定することで、より実践的なBCP体制の構築に努めています。

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。



BCP 訓練の様子

防災訓練の様子

防災用品提示会の様子

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。

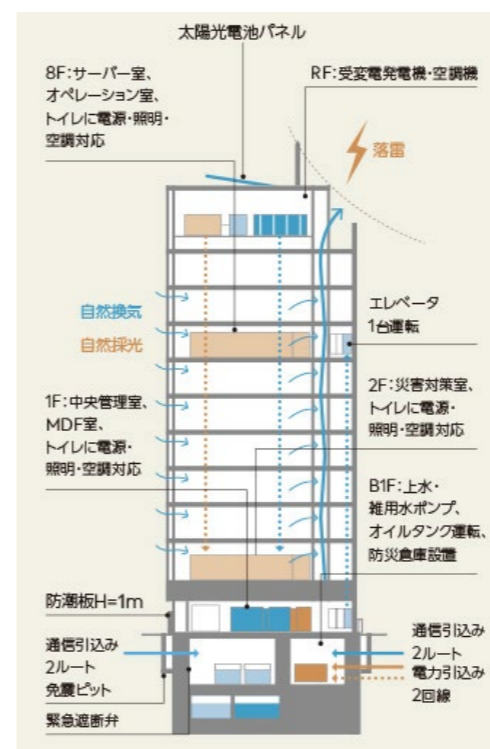
1. 震度7レベルの地震時にも継続使用が可能な免震構造・制振構造を採用
2. 6日間連続稼働可能な自家発電機の導入
3. 7日分以上の食料及び飲料の確保 等

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）



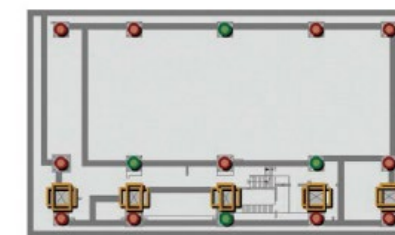
ハイブリッド構造モデルイメージ

【ハイブリッド構造モデル】



- PCa造
- SRC造
- S造

【免震装置レイアウト】



- 積層ゴムアイソレーター
- 鉛プラグ入りアイソレーター
- 直動転がり支承

保有ビルにおけるBCP

当社は、「震度7の地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能」を当社の社内耐震基準として定め、オフィス、商業、ホテル・旅館、住宅等、全用途の建物に適用しています。また、免震構造、制振構造、その他の技術を積極的に採用して高い耐震性能を確保しています。さらに、各年の竣工物件全てがこの社内耐震基準を満たすことをKPIに設定し、着実な実行を担保しています。既存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。



このようなハード面に加えて、運営・管理等ソフト面で様々な対策を講じ、適宜見直しを行っています。保有ビルにおける新型コロナウイルス感染症に対しては、ヒューリックビルマネジメント（株）と連携し、ビル管理会社・ビルテナントの罹患状況を確認し、ビル管理業務の停滞回避・テナント間の感染防止に努めました。

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、当社は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。

【2020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

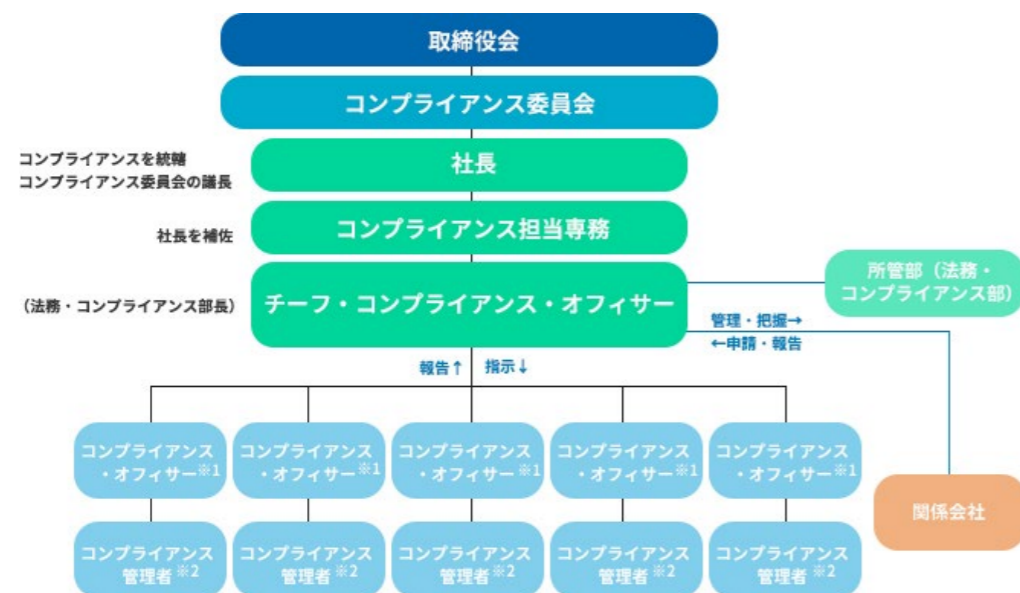
規程」に則り、適切なコンプライアンス体制を構築するよう、一元的に把握管理しています。当社は各社のコンプライアンス遵守状況等について、定期的および必要に応じて都度、申請・報告を受けて遵守状況の把握を行い、必要に応じて適切な対応を行っています。

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」等の制設定や「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 各部署に配置、部署のコンプライアンスを推進
※2 各部署に配置、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。

- 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



コンプライアンス研修の実施

腐敗防止に関連した贈賄の禁止および接待・贈答、取引の透明性・合理性確保、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社的なテーマのほか、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。この他、新入社員研修、中途社員向け研修、新任役員（関係会社を含む）を対象とした外部研修などを実施しています。これらに加えて、2020年度は管理職に対するハラスメント研修を実施しました。

2020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）

コンプライアンス違反への対処

当社は法令等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（または疑義がある）事実を認識した場合は、直ちに「コンプライアンス・オフィサー」（または「コンプライアンス管理者」）を通じて「所管部」、「コンプライアンス担当専務」に報告のうえ、必要に応じて事実の調査等を実施し、原因の究明と再発防止に関する必要な措置を講じ

ます。グループ会社においても上記に準じた対応を行い、当社に報告されます。

- 当社事業・サービス、取引方法等におけるコンプライアンス違反件数（2020年度）：0件
 - ・法令等違反や罰金の支払等、発生件数：0件
 - ・当社の規程等の違反、または疑義ある事象：0件

コンプライアンス・ホットライン

コンプライアンス上問題がある行為を知った場合は、原則として所属する部室のコンプライアンス・オフィサー（またはコンプライアンス管理者）に報告・相談しますが、報告・相談しても適切な是正がなされないと考える場合や問題の性質上、コンプライアンス・オフィサー等に相談することに抵抗を感じる場合は、当社とグループ各社の社内外に設置された「コンプライアンス・ホットライン」に直接通報することができます。コンプライアンス・ホットラインの設置については、コンプライアンス研修を通じてグループ全員に周知徹底しています。

社内窓口が受け付けた通報については、社内窓口が事実調査等を行い、それに関する事項の処理内容を通報者にフィードバックします。社外窓口（担当弁護士）が受け付けた通報については、担当弁護士がその内容を社内窓口（グループ会社からの通報の場合には、当該グループ会社の社内窓口及び親会社の法務・コンプライアンス部長）に連絡し、社内窓口が必要な事実調査等を行い、その結果を担当弁護士に報告します。その内容に基づいて担当弁護士から通報者にフィードバックします。

また、通報内容が経営に係る不正事項である場合には、通報を受けた担当弁護士は、監査役（グループ会社からの通報の場合には親会社の監査役も含む）に対しても連絡を行い、この場合には、監査役が必要な事実調査等を行ったうえで、その結果を担当弁護士に報告し、その内容に基づいて担当弁護士からフィードバックします。

対象者

当社の役職員（派遣社員、パートスタッフ等を含む）に加え、退職者、当社の取引先の社員

対象事項

人権侵害、腐敗行為、贈収賄、労働問題の不遵守、各種ハラスメント等に関する法令違反や服務規律違反など、コンプライアンス事項に疑義を持った場合

通報者

誰でも

通報者の保護

通報は匿名でも可能。通報者のプライバシーは尊重され、通報を理由として不利益な処遇を受けることはありません。

通報を受けた場合の対応

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。通報窓口は、書面・電子メールにより通報がなされた場合、速やかに通報者に通報受領の通知を行います。その後、通報窓口は調査の要否について公正かつ誠実に検討し、原則、通報者に対し今後の対応について通知します。

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
グループ各社も上記に準ずる通報受付体制を構築しています。

外部委託におけるコンプライアンス

不動産部門の行う外部委託の取り扱い「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。

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。

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。

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、

【2020年度の実績】 ●政治献金：なし ●腐敗に関連する罰金、罰則、和解等の費用：なし
●腐敗につながる行為・疑義ある行為に起因する従業員の処分および解雇件数：なし

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、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、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。

公正な競争に向けた取り組み

基本的な考え方

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、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。

コンプライアンス・マニュアルでは、公正な競争秩序の確立に関して、具体的に以下の事項を規定しています。

- あらゆる法令等と就業規則をはじめとする社内規程・ルールの遵守
- 独占禁止法および関連諸法の遵守
- 贈賄の禁止および過剰な接待・贈答等の禁止
- 利益相反行為の禁止
- アームズ・レングス原則の遵守
- 株主に対する利益供与等の禁止
- 知的財産権の尊重
- 情報の適切な管理

税の透明性

基本的な考え方

当社は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置づけています。納税についても、透明性を確保し、法令と法の精神を遵守し、事業活動を行うすべての国において適正かつ公正に納税を行います。

納税に対する方針

当社は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置づけ、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誠実かつ公正な企業活動を遂行します。当社の「企業行動原理」と「私たちの行動規範」に基づくコンプライアンス・マニュアルに則り、税務を含めた取引の

透明性を確保し、法の精神に従い、事業活動を行うすべての国において適正かつ公正に納税を行います。また、租税回避を意図した税務プランニングやタックスヘイブンの使用を行わず、税の透明性を高めることで、各国の税務当局との信頼関係を築いていきます。

取締役会の監督

当社の連結計算書類等の財務報告書は、外部の会計監査人の監査の後、法令と当社定款に則り取締役会に付議され、取締役会が承認しています。また、会計監査人による税務

を含む不正の発見、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。

監査

独立した会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人が、財務諸表監査と内部統制監査を実施しています。

国別納税の状況

当社の日本以外の国における事業・投資活動は極めて限定的なものに留まり、ヒューリック株式会社（単体）の2020年度の国別納税の状況は日本とアメリカで100%です。また、当社グループの事業拠点は日本のみとなっています。納税額は以下の通りです。

	2019年度	2020年度
日本	29,523	32,954
アメリカ	4	3
合計	29,527	32,957

(百万円)

情報セキュリティマネジメント

基本的な考え方

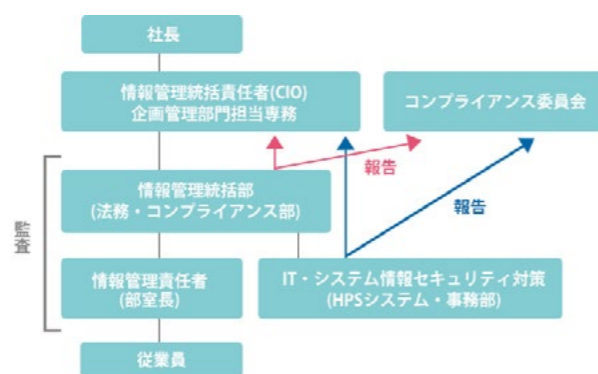
当社の保有する情報資産を適切に保護することは社会的責任であり、情報資産を適切に利用することは企業の競争力の源泉であると認識し、情報資産を様々な脅威から保護するために情報セキュリティ管理体制を構築し、情報取扱規程をはじめとする情報管理諸規程に基づき運用管理を徹底しています。

当社では情報資産を重要性や利用状況等に応じて分類の上、適切な管理を行うことで機密性・完全性・可用性を確保しています。具体的には、

- 情報管理を適切に実施・推進するための、組織的安全管理措置
- 従業員に対する教育・研修の実施や定期的点検・監査等の、人的安全管理措置
- 適切なアクセス権限付与などの、物理的安全管理措置
- 情報資産の適正な稼働等を確保するための、技術的安全管理措置

「機密性」：アクセスを認可された者だけが情報資産にアクセスできることを確実にすること
 「完全性」：情報および処理方法が、正確であること、および完全であることを保護すること
 「可用性」：認可された利用者が、必要なときに、情報資産にアクセスできることを確実にすること

情報セキュリティマネジメント体制図



監査

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、2020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。



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い、多様な相互コミュニケーションを図っています。

情報開示方針

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

株主還元

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。中長期経営計画の中で2022年度の配当性向を40%程度とすることを目標としています。2020年度の実績は、37.8%でした。



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。なお、2020年度は対面での説明会を開催できなかったため音声のみの配信を行いました。今後対面での開催が可能になった際には動画の配信に戻す予定です。



株主優待

株主の皆さまの日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。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好きな商品を2点お選びいただけます（6,000円相当）。



株主総会での取り組み

第91期定時株主総会を2021年3月23日にヒューリック株式会社本社にて開催し、多くの株主の皆さま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、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。さらに、お子さまのいらっしゃる株主さま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。今後も株主の皆さまとの対話を通じて、当社への理解を深めていただくように努めていきます。



機関投資家への説明会の実施

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に対して、積極的にIR活動を展開しています。（2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、海外投資家への訪問は中止し、オンラインでのIRミーティングを開催しました。）



個人投資家への説明会の実施

当社は、個人投資家の皆さまに当社のことをより深くご理解いただくため、IR活動に積極的に取り組んでいます。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。（2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、個人投資家向け説明会（IRフェアはイベントを含む）は中止しました。）



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、以下4つの株価指数の構成銘柄に継続選定されています。

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、



FTSE Blossom Japan

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



ESGの取り組みに基づいた投資を行うためにこの4つの指数を運用の際のベンチマークとしています。

免責事項：FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はここにヒューリック株式会社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。



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。

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。2020年は、日興アイ・アール株式会社の「2020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「2020年インターネットIR表彰 優良賞」を受賞しました。



意図的に空白にしています。
次ページ以降に外部からの評価の記載が続きます。

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。2020年は、「総エネルギー使用量」「CO₂排出量(スコープ1及びスコープ2の合計値)」及び「CO₂排出原単位」「緑化件数」「水

使用量」「廃棄物排出量」「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。開示に当たり保証を受けた項目には、「✓」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らず、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

当社は、「FTSE4Good Index Series」に継続して採用されています。

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。



免責事項：FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここにヒューリック株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good 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。FTSE4Good 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。FTSE4Good Indexは責任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。

FTSE Blossom Japan Index 採用

当社は、「FTSE Blossom Japan Index」に継続して採用されています。

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。



免責事項：FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここにヒューリック株式会社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、親指数 (MSCIジャパンIMIトップ700指数) 構成銘柄の中から、親指数における各GICS® (国際産業分類基準) 分類の時価総

額50%を目標に、ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

「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から性別多様性に優れた銘柄を対象に構築されます。

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2021 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。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数への組み入れ

当社は世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスと日本取引所グループが共同で開発した「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」に選定されました。

「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」はTOPIX (東証株価指数) の構成銘柄を対象に、環境情報の開示状況、炭素効率性 (売上高当たり炭素排出量) の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

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4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」、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の全てに構成銘柄として継続的に採用されています。



日経「SDGs経営」調査で星4を獲得

日本経済新聞社の「SDGs経営」調査は、国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」と経営を結び付け、事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組み、企業価値向上につなげている企業を評価するものです。当社は、第2回目となる2020年の調査において、国内の上場企業など713社が参加する中、総合ランキングで星4 (偏差値60以上65未満) と評価されました。

日経「SDGs経営」調査は、当社が9年連続で不動産業界首位を獲得した「環境経営度調査」に代わって2019年に開始されました。「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の4分野について、企業向けアンケート調査と公開データなどから評価しています。



GRESB 3スターと「Green Star」の評価を取得

当社は、2020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、3スターとともに、6年連続で「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」「ヒューリックJP赤坂ビル」が、「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Sランクを取得しました。CASBEE-ウェルネスオフィスは建物利用者の健康性・快適性の維持・増進を支援する建物の仕様・性能・

取組みと、建物内で執務する際の知的生産性向上に資する要因や、安全・安心に関する性能について評価する制度です。



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（中小規模法人部門）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、3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を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。

