



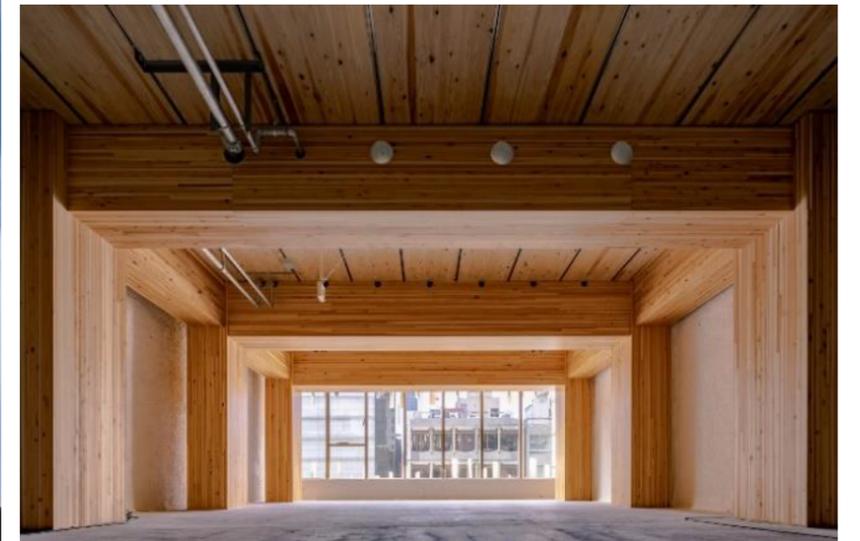
Sustainability Book

2022

サステナビリティブック2022

 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 03-5623-8100(代表) FAX 03-5623-8125
<https://www.hulic.co.jp>



ヒューリック株式会社

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、持続的な企業価値の向上のために



代表取締役会長
西浦 三郎

代表取締役社長
前田 隆也

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・東日本大震災・コロナ禍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。

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、基本戦略の一つとして、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、毎年の進捗状況について実績評価を行っています。

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、取引先、従業員、地域社会、株主・投資家など、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
前田 隆也

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
重要課題に関連する機会とリスクと当社の取り組み	12
非財務情報ハイライト	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	29
循環型社会の実現に向けた取り組み	41
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	72
地域コミュニティへの取り組み	85

コーポレート・ガバナンスへの取り組み

コーポレート・ガバナンス	94
社外取締役・社外監査役	104
監査体制	106
内部統制システム	109
リスクマネジメント	110
コンプライアンス	113
株主・投資家への取り組み	119

データ

環境パフォーマンスデータ	122
人事パフォーマンスデータ	125

外部からの評価

第三者保証	126
外部からの評価	126

編集方針

「サステナビリティブック2022」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

2022年11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・ハラスメントの禁止 | 5. インサイダー取引規制 | 9. 知的財産権の尊重 |
| 2. 法令・ルールへの遵守 | 6. 反社会的勢力との関係遮断 | 10. 贈賄の禁止および接待・贈答について |
| 3. 業務は誠実・公正に遂行する | 7. 環境保全への配慮 | 11. 取引の透明性、合理性確保について |
| 4. 情報の適切な管理 | 8. ベストコミュニケーションの維持、活性化 | |

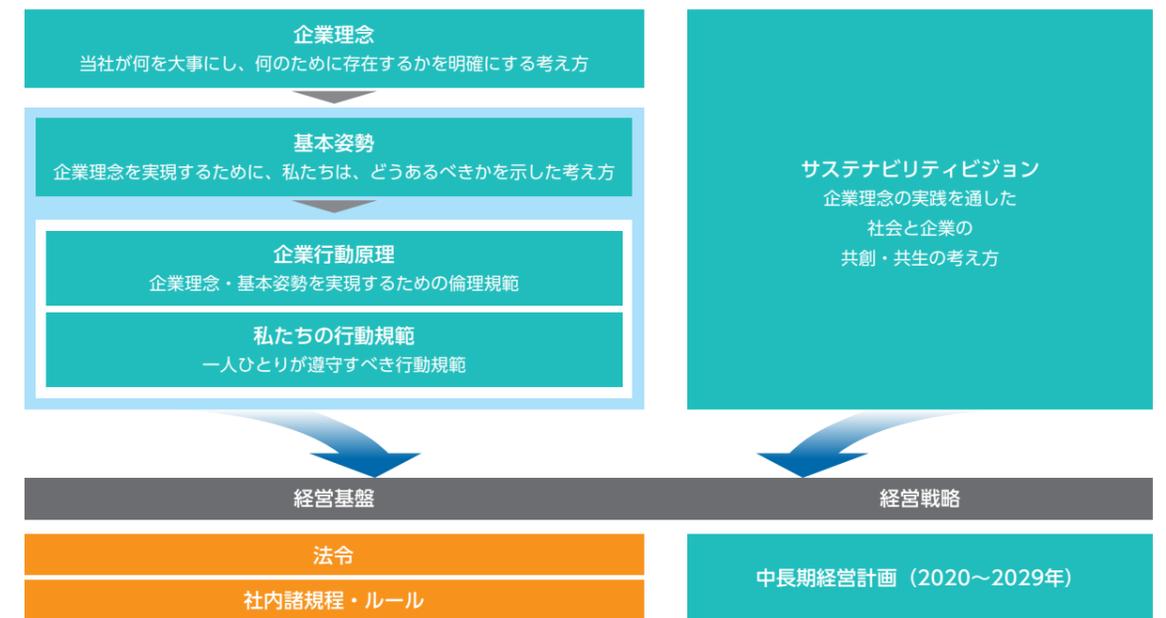
サステナビリティビジョン

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、当社の存在意義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。



中長期経営計画（2020～2029年）の概要

**10年後の
目指す姿** 「変革」と「スピード」をベースに、環境変化に柔軟に対応した進化を通じて、持続的な企業価値向上を実現する企業グループ

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

基本戦略



 中長期経営計画(2020～2029年)
https://www.hulic.co.jp/ir/strategy/medium_term.html

サステナビリティに関する最近の取り組み実績

環境：「脱炭素社会・循環型社会」の実現に向けて

- 2030年までに全保有物件*の使用電力の100%再生可能エネルギー化を宣言し、取り組みを開始
- 2024年の「RE100」達成に向け、非FIT太陽光発電設備の開発を加速
- TCFD提言に即した情報開示を開始
- SBTイニシアティブに基づいて温室効果ガス削減目標を設定、中期目標（年限2030年）に関し、SBT（science-based targets）の認定を取得
- 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

* 当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸・住宅系・非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

社会：ステークホルダーへの価値提供に向けて

- 2029年までに全保有物件で震度7クラスの大地震に耐える強度を確保する取り組みを推進
- 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（将棋女流棋戦（ヒューリック杯白玲戦・女流順位戦）の運営、日本パラバドミントン連盟への支援、ひとり親世帯への支援、防災備蓄食料の寄贈等）

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
- 取締役議長を非業務執行取締役が務める体制に変更。取締役会の構成を業務執行取締役5名、非業務執行取締役5名の同数としてガバナンスを強化
- 取締役のスキル・マトリックスを開示
- 指名委員会・報酬諮問委員会の構成を、すべての独立社外取締役4名として委員会の機能を強化

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存在意義を踏まえ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを着実に推進するため、国内外のさまざまなイニシアティブに参加しています。

持続可能な開発目標（SDGs）

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

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

* SDGs: Sustainable Development Goals の略



重要課題の特定プロセス
https://www.hulic.co.jp/sustainability/about/process/material_issues.html#anc1



重要課題への取り組み
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/about/process/initiative.html>



パリ協定とSBT

2015年の国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）で採択されたパリ協定に整合した温室効果ガス排出量の削減を目指し、保有建物への環境配慮設備の導入、非FIT太陽光発電設備の開発・保有による全保有建物*1の使用電力の100%再生可能エネルギー化、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減等に取り組んでいます。

当社の温室効果ガス排出量削減目標は、中期目標（年限2030年）に対し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi（The Science Based Targets initiative）より、SBT*2（science-based targets）の認定を取得しています。

*1 当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸・住宅系・非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

*2 パリ協定と整合（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に抑え、また1.5℃に抑えることを目指す）する温室効果ガス排出量削減目標の設定を企業などに対して推進する国際イニシアティブ、SBTi（Science Based Targets initiative）が認定した目標です。



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「持続可能な社会」の実現に向けた当社の取り組みをより分かりやすくお伝えするとともに、更なる情報開示の充実に取り組んでいきます。

* TCFD（Task Force on Climate-related Financial 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。



TCFD提言に即した情報開示
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/tcfd/>

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・熱供給システムをパートナー企業と協働で開発し、保有施設に実装することによって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

生物多様性の保全是、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、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、「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。

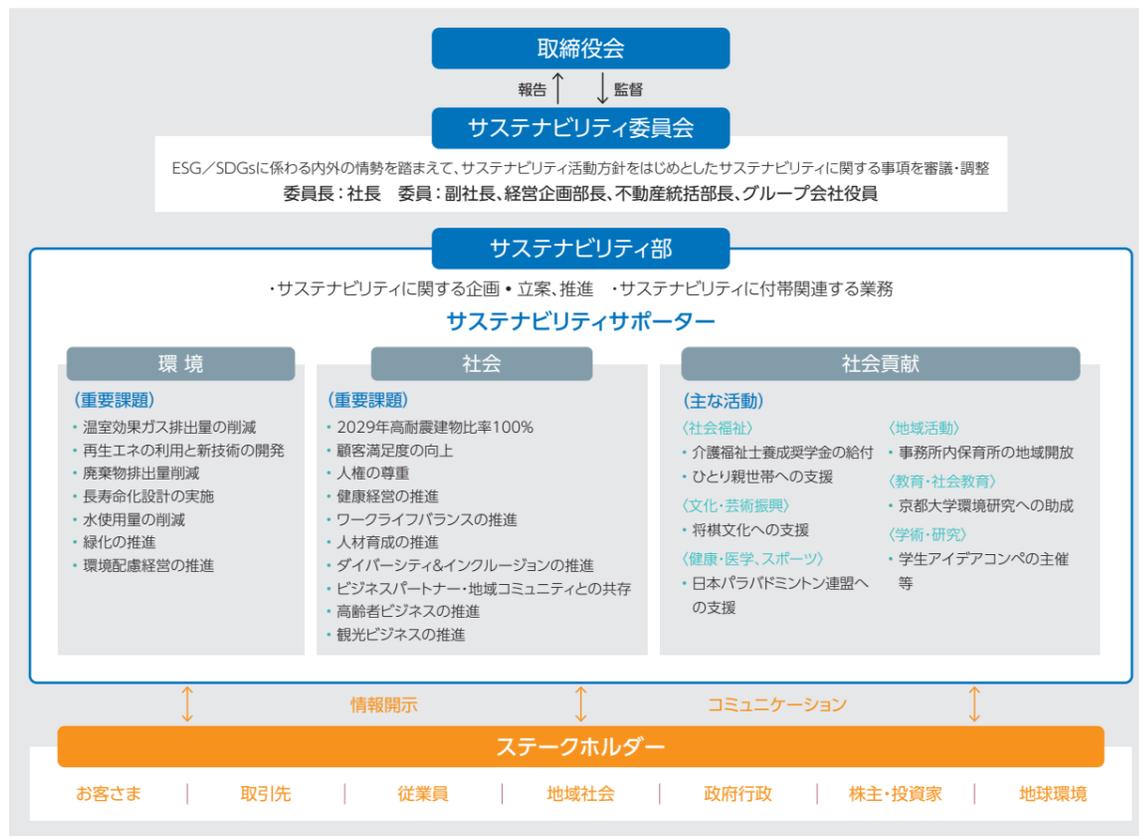


サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会の設置

当社は ESG / SDGs をはじ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」を設置しています。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、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、マッチングギフトの寄付先検討、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、サステナビリティ部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・定着を促します。
 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

ヒューリックは、当社の「選択と集中」によって生み出された強みにもとづく事業活動を通じてお客さまの社会活動の基盤となる商品・サービスを提供し、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実現してまいります。

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・安全な建物の提供 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260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 1,496人(うち不動産事業297人)
- 高い従業員一人当たり経常利益

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」の策定と徹底
- 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

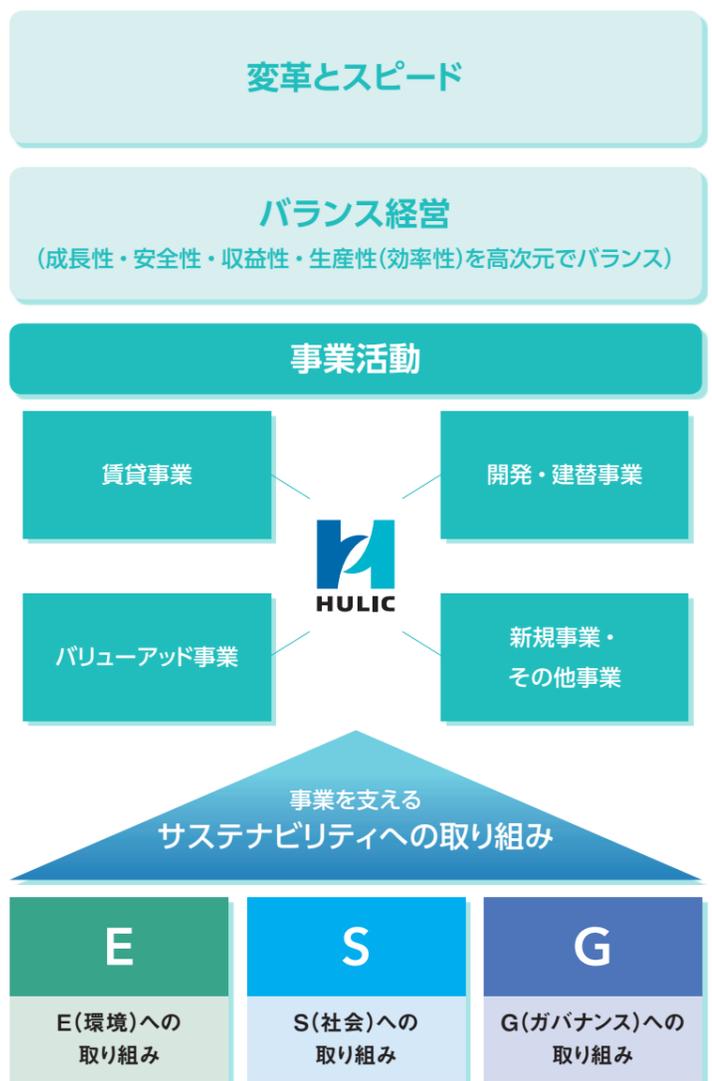
(財務資本)

● 格付	AA- (安定的) (2022年5月9日現在)
● 自己資本	6,377億円
● 自己資本比率	36.8%*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 **1,095億円**
(上場来の経常利益伸率平均: 21.3%)
- ROE **12.3%**
- 配当性向 **38.5%**
- 1株当たり配当金 **39.0円**
- ネットD/Eレシオ **1.3倍*3**
- Debt/EBITDA倍率 **9.0倍*3**

非財務成果

以下の項目で目標達成又は順調に進捗

- RE100*5の進捗率
- 廃棄物と資源投入量削減のための技術対策の実施率
- 開発・建替案件への再生可能エネルギー利用システム導入件数
- 緑化件数
- 気候変動リスクに関するサステナビリティ委員会でのモニタリング回数/取締役会での報告回数
- 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

- 全保有物件*4の使用電力の100%再生可能エネルギー化と、RE100*5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く、環境性能の高いビル
- 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、毎期待配
- 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

貢献する主なSDGs

*1 2021年12月31日現在
 *2 2021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 当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。
 *5 RE100:[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。

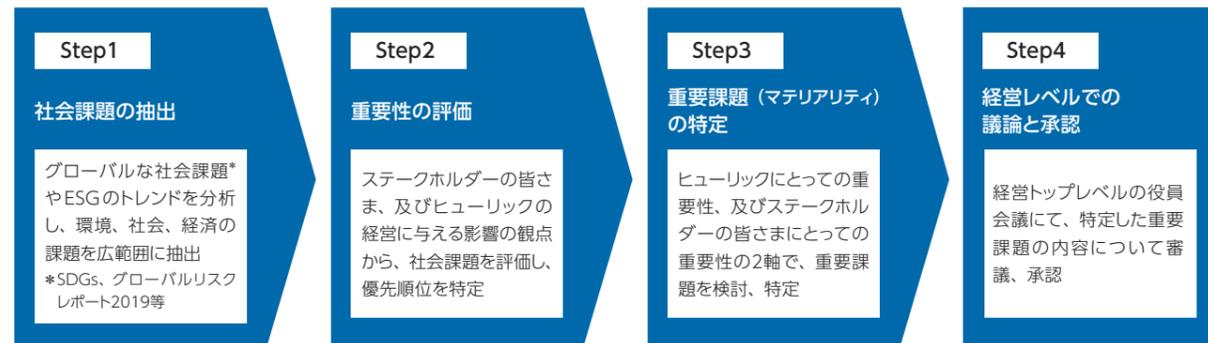
更なる進化

サステナビリティの取り組み
環境への取り組み
社会への取り組み
コーポレート・ガバナンス
データ
外部からの評価

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。

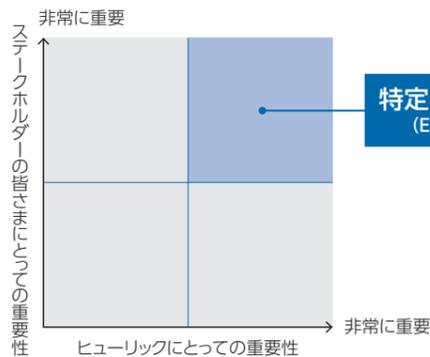
重要課題の特定プロセス



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。

重要度の高い課題の抽出（マッピング）

重要課題を、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のマトリックスにマッピングし、「重要性の高い」課題を抽出しました。



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
	安心・安全な建物の提供
S	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）

当社グループは、ステークホルダーのみな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うえ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・安全な建物の提供 ・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） ・ホームページに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

全てのステークホルダー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。

重要課題に関連する機会とリスクと当社の取り組み

	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"> ・2024年RE100の達成と2030年全保有建物*の使用電力の100%再生エネルギー化に向けた取り組み、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、1.5℃経路に即した温室効果ガス排出量削減目標の設定(SBT認定取得) ・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と共同研究・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 	
	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・安全な建物の提供	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地震・水害等の防災対策など、安全・安心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"> ・2029年までに全保有建物で震度7クラスの大地震に耐える強度を確保(免震・制振構造の積極的採用) ・全保有建物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、テナントニーズのきめ細やかな把握・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) 	
	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(構成員全員が独立社外取締役)/非業務執行取締役が取締役会議長を務める体制へ変更 ・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 	

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

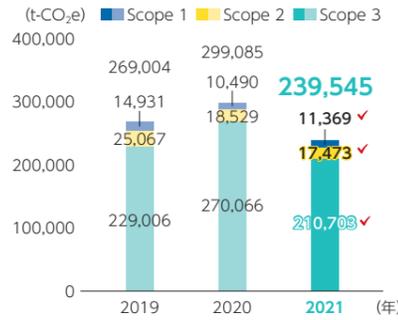
非財務情報ハイライト

✓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 温室効果ガス排出量*1

239,545t-CO₂e



E 総エネルギー使用量*1

604TJ



E 廃棄物排出量*2

502t



E 水使用量*3

1,487千m³



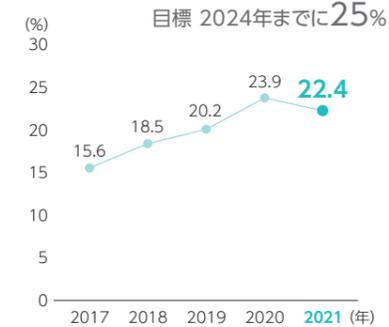
S 社内耐震基準を満たした新築建物比率*4

100%



S 女性管理職比率

22.4%



S 有給休暇取得率

81.5%



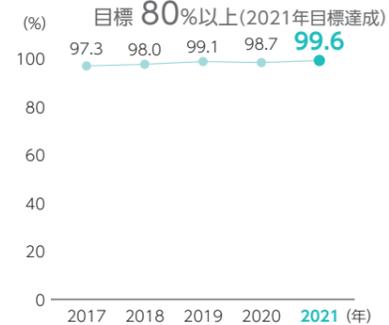
S 障がい者雇用率

2.54%



G 取締役会への役員参加率

99.6%



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。

*1 温室効果ガス排出量は、GHG プロトコルに基づいて算出しています。Scope1及びScope2の集計範囲はヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所（2019年度：30物件、2020年度：36物件、2021年度：41物件）です。省エネ法及び温対法に規定されている単位発熱量と排出係数を使用しています。2020年度までは、子会社が運営するホテル1物件の温室効果ガス排出量を物件の持分比率に基づき算定していましたが、2021年度からは経営支配力に基づき算定しています。この結果、持分比率に基づく算定に比べて、エネルギー使用量が55TJ、温室効果ガス排出量が約2.6千t-CO₂e、それぞれ増加しました。なお、Scope3の集計範囲及び算定方法はホームページ（<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/pdf/scope3.pdf>）に開示しています。

*2 2020年度より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ています。
*3 2021年度より、ヒューリックが保有する固定資産のうち開発中の物件や貸地等を除く220物件を対象としています。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。
*4 社内耐震基準とは、震度7クラスの大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。
*5 障がい者雇用率の目標は法定雇用率以上の維持を目標としており、2017年までは2.0%以上、2018～2020年までは2.2%以上、2021年以降は2.3%以上を目標としています。

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、

KPI／目標についても財務面・非財務面の両面を重視して取り組んでいます。

以下は環境・社会・ガバナンス(ESG)別に分類した重要課題に関するKPI／目標とその実績の推移です。

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)	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	実績					単位	評価 (◎ 達成、○ 進捗、 △ 進捗せず、 — 評価の対象外)
					2017年	2018年	2019年	2020年	2021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	温室効果ガス排出量削減目標*1: 2024年 Scope1+2 70%、2030年 Scope1+2 70%・Scope3 30%、 2050年 Scope1+2、Scope3ともに実質ゼロ (基準年: 2019年)	Scope1、2 ヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所*1 Scope3 ヒューリックグループの事業活動に関連するScope1、2以外の間接排出*1	—	—	Scope1 14,931 Scope2 25,067 Scope3 229,006	Scope1 10,490 Scope2 18,529 Scope3 270,066	Scope1 11,369 Scope2 17,473 Scope3 210,703	t-CO ₂ e	○
			[RE100] の進捗率*2: 2021年10%、2022年30%、2023年65%、2024年100%	ヒューリックグループが事業で使用する電力	—	—	—	0.5%	13.5%	%	◎
		開発・建替物件への再生可能エネルギー利用システム導入件数: 各年3件以上	各年で竣工した物件	4	6	4	3 (対象8物件)	8 (対象8物件)	件	◎	
		廃棄物排出量: 定量目標なし (フォロー項目) *3	ヒューリックグループ会社の本社が入居する6物件*4	611	1,166	904	502	502	トン(t)	—	
		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) *5の実施率: 各年100%	各年で竣工した固定資産	—	—	—	100%(対象8物件)	100%(対象8物件)	%	◎	
		水使用量: 定量目標なし (フォロー項目) *3	主要な220件*6	436	420	437	346	1,487	千m ³	—	
		生態系の保護と回復の促進	緑化件数*7: 各年1件以上	5	9	3	5 (対象8物件)	6 (対象8物件)	件	◎	
環境マネジメント体制の強化	気候変動リスクに関するサステナビリティ委員会でのモニタリング回数 / 取締役会への報告回数: 各年1回以上	ヒューリック (株)	—	—	—	1/—	1/2	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	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・安全な建物の提供	社内耐震基準*8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6物件)	100%(対象11物件)	100%(対象4物件)	100%(対象8物件)	100%(対象8物件)	%	◎
			2029年高耐震建物*9比率100%の進捗	ヒューリック (株) が保有する固定資産	—	—	—	—	81.1%	%	○
		健康的で快適な生活の提供	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	3,700	室	○
		増加する観光客への対応	宿泊施設 室数: 早期に10,000室	—	—	8,200	8,000	8,000	室	○	
		育児休業取得率・人数: 各年女性100%/男性1人以上	ヒューリック (株)	100%/0人	100%/1人	100%/7人	100%/3人	100%/5人	%/人	◎	
		ワークライフバランスと 人材育成の推進	育児復帰率: 各年100%	ヒューリック (株)	100%	100%	100%	100%	100%	%	◎
			有給休暇取得率*11: 各年70%以上	ヒューリック (株)	78.3%	77.0%	78.5%	75.5%	81.5%	%	◎
			キャリア開発面談実施率: 各年100% (年2回実施)	ヒューリック (株)	—	—	—	—	100%	%	◎
ダイバーシティの推進と 人権の尊重	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)	15.6%	18.5%	20.2%	23.9%	22.4%	%	○		
	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*12	1	回	◎		
	障がい者雇用率: 法定雇用率以上を維持【2017年までは2.0%以上、2018~2020年までは2.2%以上、2021年以降は2.3%以上】	ヒューリックグループ*13	2.11%	2.41%	2.42%	2.34%	2.54%	%	◎		
持続可能な農業の推進	生産面積: 2025年までに15ha	ヒューリックグループ	—	—	11	10	13	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	取締役会への参加率: 各年80%以上	ヒューリック (株)	97.3%	98.0%	99.1%	98.7%	99.6%	%	◎
			取締役会の実効性評価: 各年1回実施	ヒューリック (株)	—	—	—	1	1	回	◎
			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	4/16	回	◎
災害等対策 (BCP)	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	3/4/1*14	回	◎		

*1 温室効果ガス排出量は、GHG プロトコルに基づいて算出しています。Scope1及びScope2の集計範囲は14ページ「主な非財務情報」の注記をご覧ください。Scope3の集計範囲及び算定方法はホームページ (https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/pdf/scope3.pdf) に開示しています。
 *2 RE100の進捗率は、当社が保有する太陽光発電設備の当該年の発電量合計を分子とし、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2024年の使用電力量予想を分母として算定しています。
 *3 廃棄物及び水使用量については、網羅性の観点から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、2021年はこの変更に向けた過渡期になることから、定量目標は設けておりません。
 *4 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。2020年度より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ています。
 *5 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削減に資する技術や対策を採った物件の割合です。
 *6 2021年度より、ヒューリックが保有する固定資産のうち開発中の物件や貸地等を除く220物件を対象としています。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。

✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。2021年は「総エネルギー使用量」「温室効果ガス排出量 Scope1」「温室効果ガス排出量 Scope2」「温室効果ガス排出量 Scope3」「廃棄物排出量」「水使用量」「緑化件数」「健康診断受診率」「有給休暇取得率」「障がい者雇用率」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。
 なお、KPIについては、設定した年度より過去の実績値は — で表記しています。

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。

- | | |
|--|---|
| <p>1 環境コンプライアンス
環境関連法令・規則を遵守し、サステナブルな社会の形成に努めます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
|--|---|

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、不動産取得調査の際には法令上の調査に加え、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っています。

また、近隣折衝の際には、周辺の生活環境におよぼす影響

について十分に調査、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の際は、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、不動産の開発・建替の際には、設計会社に対して環境配慮設計について指示を出し、基本設計時、実施設計時、竣工時に環境配慮設計を実施しているかどうかを確認しています。

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行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。
芙蓉懇談会 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・チェンジ協議会	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協議会に加盟し、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。
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ぶ、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。

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第21回締約国会議（COP21）で採択された「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、温室効果ガス排出量削減と、資源の効率的利用ならびに廃棄物排出量の削減であると考えています。

ロードマップ



* 全保有建物：当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

具体的な取り組みの例

- **全保有物件の使用電力の100%再生可能エネルギー化とRE100の達成**：FIT制度を活用しない太陽光発電設備の開発を推進しています。
- **建物の長寿命化**：100年以上お客さまのニーズの変化に柔軟に対応でき、安全に使い続けられる長寿命化設計を標準仕様として、廃棄物発生量と資源投入量を削減しています。
- **耐火木造建築**：建材としての製造・加工に要するエネルギー消費量が鉄やコンクリートと比較して少なく、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と普及に取り組んでいます。
- **環境配慮技術**：MIT（マサチューセッツ工科大学）との共同研究・開発による自然換気・自然採光システム（ルーバー型）、他社との共同開発による太陽光発電パネルや薄層壁面緑化システム、自然採光フィルムなど、さまざまな環境配慮技術の開発および特許取得推進を行っています。



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)



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階建て商業施設 内観 (銀座)



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するために、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6年間(2016年～2021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。また、直近では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。



PLAN : 環境に関する企画・立案と推進

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、温室効果ガス排出量の削減目標などをはじめとする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

ビル管理会社と協力した省エネ推進活動

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

 省エネルギーに対する取り組み
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/efficiency.html>

未利用エネルギーの有効活用
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/unused.html>

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



省エネ推進活動の実効性を高めるための施策

● エネルギーの「見える化」を推進

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

お客さまと協力した省エネ化の取り組みの導入

お客さまの省エネ及びビル全体の電力使用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、お客さまと調整し機器設定の見直しや運用の省エネ化による光

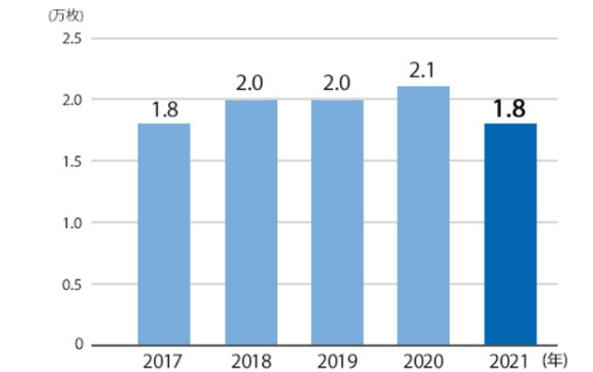
オフィスでの紙使用量削減の取り組み

ヒューリック社内の紙使用量を削減するために、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。

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

熱費削減案の提案、小規模改修工事などを随時実施することとしています。

社員1人当たりの紙使用量（ヒューリック単体）



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の組織に加え、社外有識者による定期的な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。

 サステナビリティ委員会
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/about/philosophy.html#anc10>

リスク管理委員会
https://www.hulic.co.jp/sustainability/governance/risk_management.html#anc1

環境諮問会議
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/tcfd/governance.html#anc5>

ACTION : 見直しと改善

社内の組織に加え、社外有識者による確認・点検を行った結果を踏まえて、取締役会は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。

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

里山保全活動

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 法人横沢入タンポ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温室効果ガス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。)



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います。

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」(以下、SLB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)の事例となっています。

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。



発行前報告書
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/pdf/report_202008.pdf

発行後検証報告書(2021年8月発行)
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/pdf/report_202108.pdf

発行後検証報告書(2022年8月発行)
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/pdf/report_202208.pdf

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日までにおいては、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、現在は2024年の目標達成前倒しを目指しています。太陽光発電設備により発電された電気を、小売電気事業者（PPS）となるグループ企業のヒューリックプロパティソリューションを介して各ビルへ供給することにより、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、当社が掲げている温室効果ガス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

完成年月	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1
2021年2月	福島県 田村市目石沢
2021年3月	福島県 田村市五斗蒔
2021年4月	福島県 郡山市喜久田町
2021年5月	埼玉県 加須市2
2021年5月	茨城県 阿見町掛馬
2021年9月	福島県 郡山市日和田町
2021年10月	福島県 郡山市三穂田町
2021年11月	福島県 郡山市熱海町1
2021年11月	埼玉県 行田市若小玉
2021年12月	千葉県 若葉区大宮町2
2021年12月	長野県 小海町千代里
2021年12月	茨城県 坂東市馬立
2021年12月	埼玉県 加須市3
2021年12月	茨城県 阿見町追原

完成年月	立地
2022年4月	福島県 郡山市熱海町2
2022年4月	埼玉県 行田市野
2022年4月	栃木県 壬生町壬生甲
2022年4月	茨城県 龍ヶ崎市貝原塚町
2022年5月	三重県 津市大里睦合町
2022年5月	三重県 多気町
2022年5月	栃木県 小山市喜沢
2022年5月	埼玉県 加須市4
2022年5月	長野県 富士見町境
2022年5月	栃木県 小山市東野田
2022年5月	栃木県 下野市下石橋
2022年5月	栃木県 下野市小金井
2022年5月	栃木県 上三川町
2022年5月	栃木県 壬生町藤井1
2022年5月	栃木県 壬生町藤井2

2021年度までに開発した太陽光発電設備の発電容量合計：17.6MW

太陽光発電実績・RE100進捗率

太陽光発電実績(2021年12月末時点)	RE100進捗率(2021年12月末時点)*
8,077MWh	20.6%

* 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

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

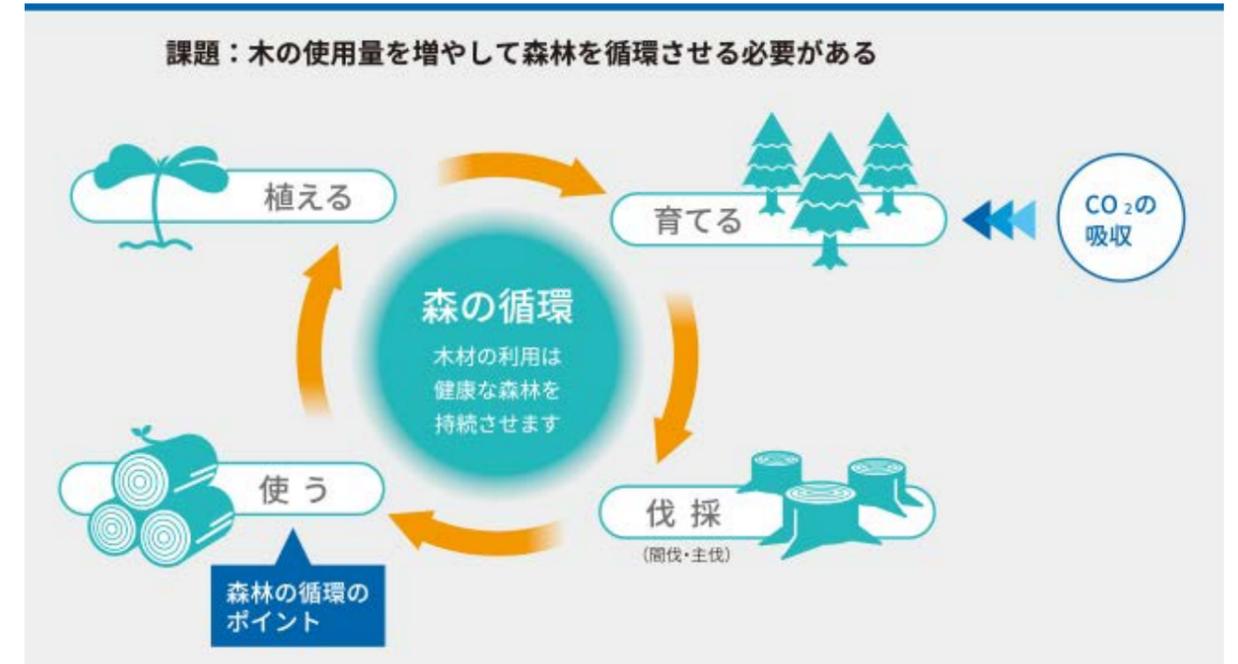
当社は、2018年より林野庁のCO₂削減への取り組みである「木材利用の拡大」を受けて、製造・加工に要するエネルギー消費量の少ない木材を利用した耐火木造建築の開発を行っています。木は空気中のCO₂を吸収し炭素を固定しながら成長するため、国土に木が豊富にあることはCO₂の削減につながります。また、木材として伐採時期を迎えた木はCO₂を吸収する能力が低下しているため、これらを伐採・製材し建材とし

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月に竣工しました。

進捗状況

2022年8月時点
竣工済（2021年10月竣工）

森の循環



銀座8丁目開発計画（現・HULIC &New GINZA 8）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、塔屋1階、地下1階
敷地面積	252.48m ²
延床面積	2,459.55m ²
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

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。



条件決定時プレスリリース
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/pdf/release_20201009.pdf

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。



プレスリリース
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/pdf/esg_release_20210224.pdf

気候変動への取り組み

基本的な
考え方

2024年RE100・2030年全保有建物の使用電力の100%再生エネルギー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。

温室効果ガス排出量削減目標

当社は、パリ協定と合致した脱炭素に向けた取り組みを進めるため、温室効果ガス排出量の削減目標を2021年11月に新たに設定しました。

温室効果ガス排出量削減目標（総量目標、基準年：2019年）

	2024年	2030年	2050年
Scope 1と2合計*1	△70%削減	△70%削減	実質ゼロ
Scope 3*2	-	△30%削減	実質ゼロ

*1 自社の事業活動によるエネルギー消費から排出される温室効果ガス排出量
 Scope1：直接的排出（例：ガス等燃料の燃焼による排出）
 Scope2：間接的排出（例：電気や熱・蒸気の購入・使用に伴う排出）
 *2 自社の事業活動に関連する他社（サプライチェーン）の温室効果ガス排出量
 目標はScope3の約80%をカバーするカテゴリ11と13に対し設定

また、年限を2030年とする中期目標に関し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi*3（The Science Based Targets initiative）より、SBT（science-based targets）の認定を取得しました。Scope 1とScope 2のSBT削減目標については、パリ協定に合致した最も野心的な水準である1.5℃目標であり、またScope 3については、SBTiのサプライチェーン削減目標の基準に即したベストプラクティスに準じていると認定されました。



*3 SBTi（The Science Based Targets initiative）
 CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）の4団体が共同で設立した国際イニシアティブで、パリ協定と整合（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に抑え、また1.5℃に抑制することを目指す）する温室効果ガス排出量削減目標の設定を企業などに対して推進。国際的デファクトスタンダードである温室効果ガス排出量算定・報告基準（GHGプロトコル）に即して排出段階毎に温室効果ガス排出量を算定した上で、パリ協定に合致した中期的（目標提出日から5～15年後）な削減目標を設定した企業を認定。



環境長期ビジョン
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/vision.html>

目標達成に向けた取り組み

- 2030年までに、非FIT*1太陽光発電設備の新規開発に総額約660億円を投資し、当社の全保有建物*2の年間電力消費量に相当する310GWhを発電し、再エネ電力を保有建物に供給。
- 事業活動に必要な電力を100%再エネ化し、RE100*3を2024年に達成。
- 太陽光発電設備に加え小水力発電設備を開発し、再エネ電源の強靱性*4を確保。
- Scope 3（サプライチェーン）での削減に向けた取り組みを実施。
 - ・ サプライチェーン上流に対し、設計事務所や施工会社と協働して建設に係る温室効果ガス排出量削減（建設現場における電力の再エネ化、リサイクル建材使用、木造・木質化の推進等）を推進。

- ・ サプライチェーン下流に対し、建物の省エネ化（建物への環境配慮技術の導入・省エネ改修、未利用エネルギーの利用、建替によるエネルギー効率改善等のハード面）と、お客さまと協働したエネルギー使用量削減（ソフト面）を推進。

- *1 非FIT
再生可能エネルギー由来の電力を、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固定価格買取制度を活用しないこと。
- *2 全保有建物
当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除く。
- *3 RE100（Renewable Electricity 100%）
企業の事業活動で使用する電力の100%再エネ化を目標とする国際イニシアティブ。
- *4 再エネ電源の強靱性
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すること。



再生可能エネルギーの有効活用
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/energy.html>

省エネルギーに対する取り組み
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/efficiency.html>

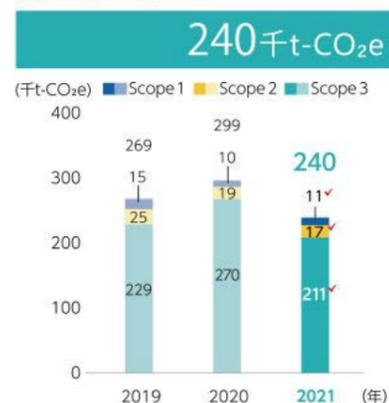
未利用エネルギーの有効活用
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/unused.html>

温室効果ガスの排出状況

温室効果ガス排出量と総エネルギー使用量

温室効果ガス排出量と総エネルギー使用量については、以下の通りです。

温室効果ガス排出量*1



総エネルギー使用量*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 GHG プロトコルに基づいて、温室効果ガス排出量を算定しています。Scope1及びScope2の集計範囲はヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所（2019年度：30物件、2020年度：36物件、2021年度：41物件）です。省エネ法及び温対法に規定されている単位発熱量と排出係数を使用しています。2020年度までは、子会社が運営するホテル1物件の温室効果ガス排出量を物件の持分比率に基づき算定していましたが、2021年度からは経営支配力に基づき算定しています。この結果、持分比率に基づく算定に比べて、エネルギー使用量が55TJ、温室効果ガス排出量が約2.6千t-CO₂e、それぞれ増加しました。

温室効果ガス排出量

	2019年	2020年	2021年
Scope 1 直接排出	14,931	10,490	11,369✓
Scope 2 間接排出（マーケット基準）	25,067	18,529	17,473✓
小計 Scope 1+2	39,997	29,019	28,842
Scope 3 その他の排出			
1 購入した製品・サービス	18,303	24,723	24,497
2 資本財	20,730	39,142	19,638
3 Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	6,597	5,132	5,238
4 輸送、配送（上流）	—	—	—
5 事業から出る廃棄物	2,276	2,296	1,419
6 出張	244	251	194
7 雇用者の通勤	455	430	283
8 リース資産（上流）	—	—	—
9 輸送、配送（下流）	—	—	—
10 販売した製品の加工	—	—	—
11 販売した製品の使用	36,984	88,280	43,315
12 販売した製品の廃棄	193	484	1,005
13 リース資産（下流）	143,225	109,328	115,114
14 フランチャイズ	—	—	—
15 投資	—	—	—
小計 Scope 3	229,006	270,066	210,703✓
合計 Scope 1+2+3	269,004	299,085	239,545

一：非該当

(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。

当社は、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おり、温室効果ガス排出量の算定に含めていますが、報告基準に達していないことから個別の報告ならびに開示は行っていません。



温室効果ガス排出量 Scope3の算定方法
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/pdf/scope3.pdf>

総エネルギー使用量

	2019年	2020年	2021年
Scope1	262,247,523	204,332,023	212,257,609
Scope2	507,869,906	395,386,960	391,691,676
合計	770,117,429	599,718,983	603,949,285✓

(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。

グリーン調達への取り組み

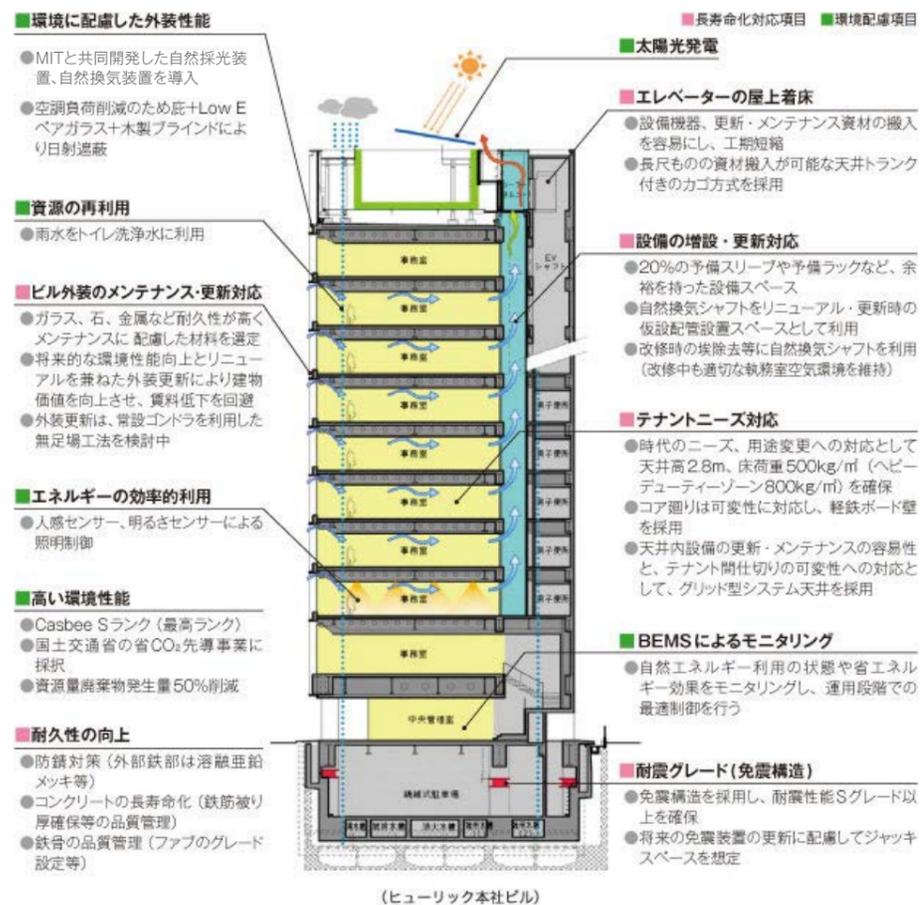
当社では、事業全体で環境負荷を削減することを目指しております。サプライヤー等の取引先の皆さまも、下記のグリーン調達方針へご協力頂きますよう、よろしくお願いいたします。

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

ヒューリック本社ビルでは、MITと共同研究・開発を行い、執務室内の空気の流れ方などを綿密にシミュレーションした独自の自然換気システムを導入しています。この自然換気システムは、春・秋は冷涼な外気を建物内に積極的に取り入れることから空調機を停止しても快適な室内環境が作られます。また、空調機を停止することによって、年間エネルギー使用量の削減を実現しています。さらに、都市部の交通騒音などの対策として、自然換気の給気口には消音チャンバーを設けて屋外の騒音が執務環境に影響しない構造とすることで、自然エネルギーを最大限に活用できるシステムを実現しました。

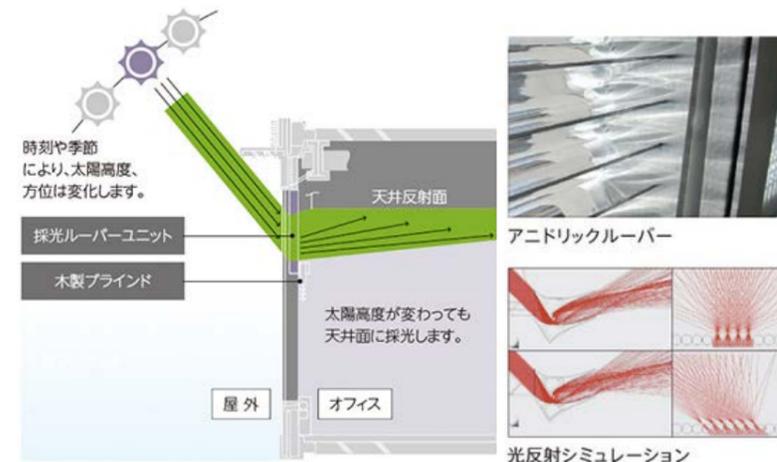
自然換気断面イメージ図



自然採光システム

自然採光システムは、MITと共同開発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。反射率の高い金属パネルを室内天井材に使用した反射天井は、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、ヒューリック別館・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



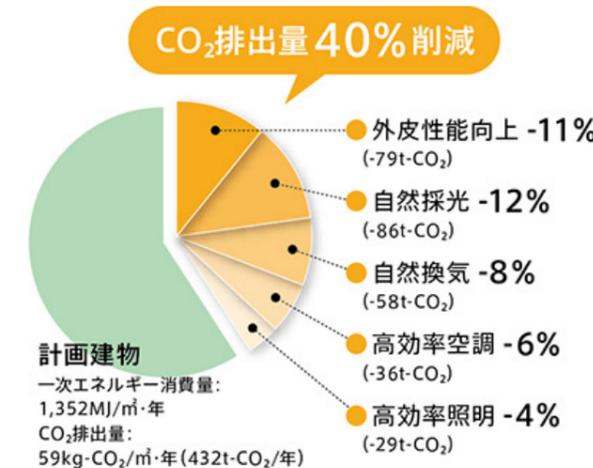
省CO₂効果

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した太陽光パネルの特徴は、「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パネルを実現し、その重さは従来型と比較し1/2程度です。オーダーメイドの自由設計で多様な形状に対応可能、また、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も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

LED照明の導入

LEDは少な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

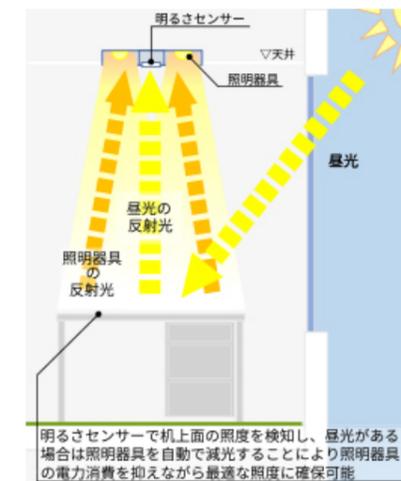
削減・資源の有効活用につながります。当社の開発物件には、原則、全館LED照明を導入しています。また、既存ビルにおいても、省エネ改修工事を実施し、順次高効率照明やLED照明に切り替えています。



LED照明の空間(ヒューリック数寄屋橋ビル)

高効率照明システムの導入

当社は、LED照明器具を明るさセンサーと人感センサーで自動調光することにより、お客様のワークスタイルに適した光環境の実現と省エネルギーによる低炭素化を両立し、CO₂排出量の大幅な削減を実現しています。



日光連動制御のイメージ



人感センサーの動作原理

高齢者施設への省エネルギー設備の導入

当社では高齢者施設において積極的に省エネルギー設備を導入しています。照明器具のLED化、高効率給湯器の採用、太陽光発電による共用部照明への電力供給など、持続可能な社会に向け、環境に配慮した計画としています。また、内装の木質化、屋上緑化、自然採光、自然換気システムによる自然通風、輻射冷暖房など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(ホスピタメント武蔵野)



屋上太陽光発電パネル(ソナーレ目黒不動前)

お客様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、自社開発のオフィスビルにおいて、お客様が入居されている区画のエネルギーの使用量が把握できる“見える化システム”を導入しています。このシステムを活用していただくことで、お客様のワークスタイルに応じた照明と空調設備の運用方法に応じた日々のエネルギーの使用量が把握可能となり、お客様ご自身の省エネの取り組みのPDCA (Plan (計画) → Do (実施) → Check (評価) → Action (改善)) が可能となります。



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

当社では温室効果ガス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、建物への各種再生可能エネルギー利用システムの導入を進めており、開発・建替物件への導

入3件/年を非財務KPIに掲げています。2021年度の実績は8件でした。

環境長期ビジョン
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/vision.html>
温室効果ガス排出量削減目標
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/warming/roadmap.html>

全保有建物の使用電力を100%再生可能エネルギー化

当社は「環境長期ビジョン」に則り、気候変動に関する取り組みとして、2024年までのRE100*1達成と2030年までに全保有建物*2の使用電力を100%再生可能エネルギー化することを目標に掲げています。このために、2030年までに総額約660億円を投資し、非FIT*3太陽光発電設備を新規に開発する計画です。当社の取り組みの特徴は、再生可能エネルギーの調達において、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、FIT 制度*3を活用しない（非FIT）再エネ設備を自社で開発、保有することにより目

標達成を目指している点です。全保有物件の使用電力は、自社で開発・保有する非FIT太陽光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する計画です。

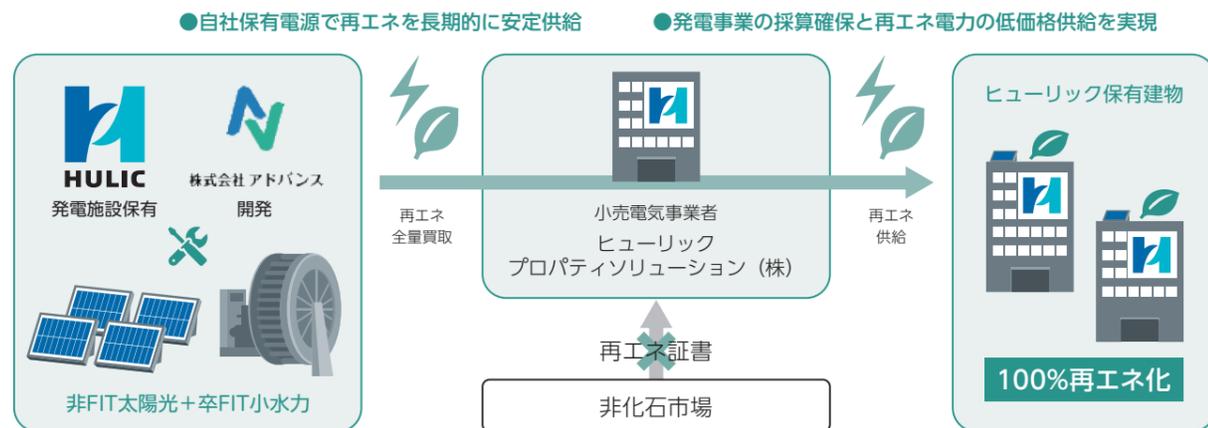
また、グループ会社のヒューリックプロパティソリューション（株）が小売電気事業者（PPS）となり、当社から再エネ由来の電気を買取り、当社保有の建物に売電する仕組み（コーポレートPPA*4）を構築しています。これにより、長期的に安定して再エネ由来の電力の確保が可能となります。

*1 RE100:「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要な電力を100%再エネ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。
 *2 全保有建物:当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。
 *3 FIT制度:再エネ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取ることを義務付けた制度です。
 *4 コーポレートPPA:企業や自治体などの法人が発電事業者から再エネ電力を長期的に購入する契約です。



非FIT太陽光発電設備

自社グループ完結型コーポレートPPAモデル



ヒューリックの再生エネ電源の特徴

- 再生エネ設備の新規開発と100%自社保有 ▶ 新規開発することで、CO₂排出量削減に貢献（「追加性」）
- 非FIT太陽光発電設備 ▶ 市場からの再生エネ価値取得は行わない

令和3年度 新エネ大賞において「新エネルギー財団会長賞」を受賞

脱炭素社会の実現に向けた2024年RE100達成および2030年までに全保有建物*の使用電力の100%再生可能エネルギー化の取り組み（以下、「本取り組み」）が評価され、当社は「令和3年度新エネ大賞」において「新エネルギー財団会長賞」をヒューリックプロパティソリューション株式会社（以下、「ヒューリックプロパティソリューション」）及び株式会社アドバンス（以下、「アドバンス」）と共同で受賞しました。「新エネ大賞」は経済産業省後援のもと一般財

団法人新エネルギー財団の主催により、新エネルギーの一層の導入促進と普及および啓発を図るため、新エネルギーに係る商品および新エネルギーの導入、普及啓発活動を広く募集し、そのうち優れたものを表彰するものです。

令和3年度 新エネ大賞



(分散型新エネルギー推進モデル部門)
 主催：一般財団法人新エネルギー財団

評価されたポイント

本取り組みは、ヒューリックがアドバンスを開発パートナーとして、非FIT太陽光発電や小水力発電を新規開発・保有し、再エネ化を推進するものです。また、ヒューリックプロパティソリューションは小売電気事業者として発電された電力の全量買取り、ヒューリックの建物へ供給する「自社グルー

プ完結型PPAモデル」を構築しています。新エネ大賞では、再エネの新規開発による「追加性」や、自社グループ完結型PPAモデルでの独自性、自社保有建物のZEB化における先進性について評価を受けました。

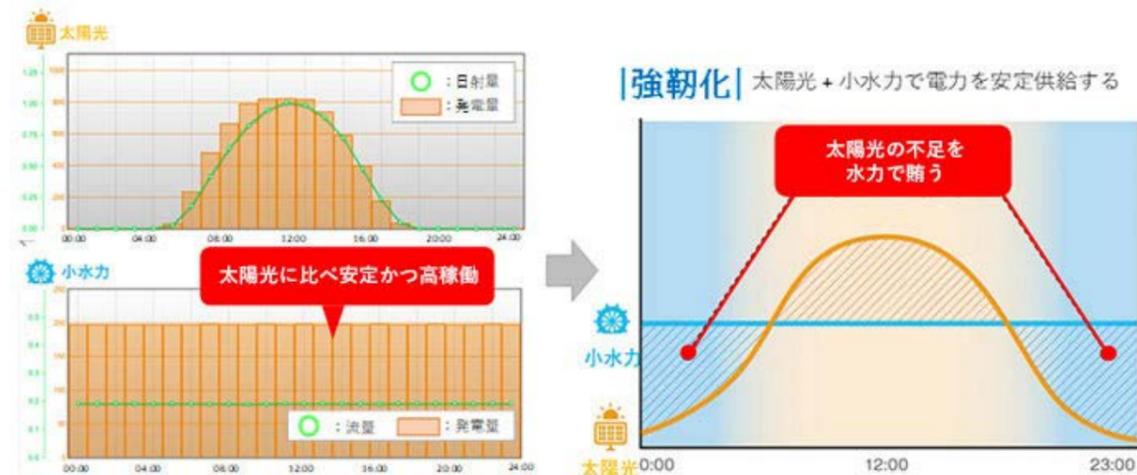
*当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

小水力発電設備

太陽光発電は夜間に発電せず、天候で発電量が変動するため、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「強靭化」（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。
 なお、小水力発電設備はFIT制度を利用することから、2030年の時点では再エネ電源としては使用しません。

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）



2021年5月に当社の第1号となる発電所が群馬県利根郡川場村に完成し、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。

* 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、再エネ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年の時点では再エネ電源としては使用しません。



川場谷小水力発電所の取水口

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）



オンサイト自家消費型太陽光発電設備の設置

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。2022年5月に竣工した物流施設「ヒューリックロジスティクス葛西」では、屋上に太陽光発電パネルを設置し、発電された再生電力を同施設において自家消費しています。



ヒューリックロジスティクス葛西（発電設備容量0.6MW）

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は、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）

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、河川、地下水、下水の温度差など、有効活用が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。当社は環境負荷の低減を目的としたエネルギー

の有効活用として、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

ふふ河口湖の温泉廃熱利用設備

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



ふふ河口湖外観

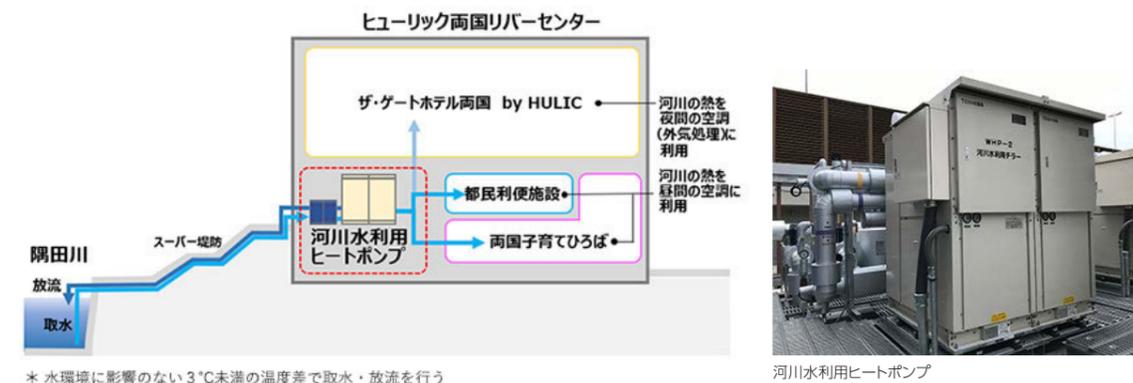
事例2

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。本件は、その先進性が評価され、クールネット東京(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」となっています。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境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における年間のエネルギー消費量を約12%/年削減する試算です。

河川水利用空調システムのイメージ図



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、温室効果ガス排出量削減と、資源の効率的利用ならびに廃棄物排出量の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、お客さまやビル管理会社と協力し、廃棄物排出量や水の使用量の削減に積極的に取り組んでいます。建物の開発・建替の際には、廃棄物排出量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。

【2021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建物ガイドライン」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。



環境長期ビジョンのロードマップ

<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/vision.html#anc3>

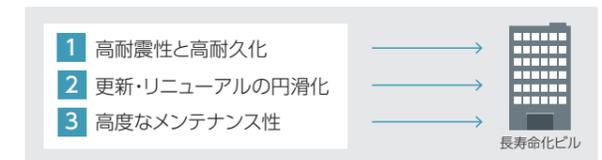
建物の長寿命化

100年建物を標準仕様

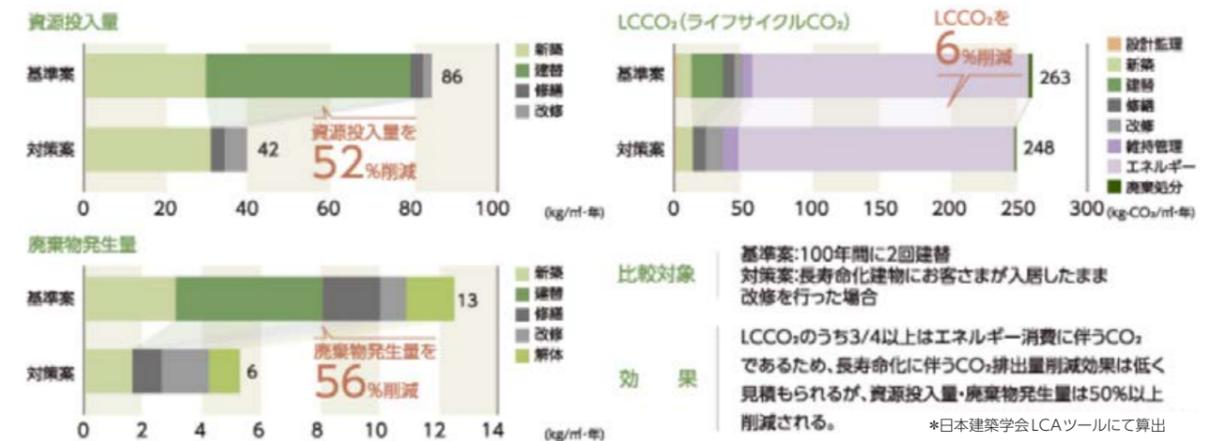
当社は「ヒューリック長寿命化建物ガイドライン」を2011年に策定し、開発・建替物件の標準仕様としています。ヒューリック長寿命化建物ガイドラインは、「高耐震性と高耐久化」「更新・リニューアルの円滑化」「高度なメンテナンス性」という3つの考え方から成り立っています。建物の躯体は100年以上安全に使い続けられるグレードを確保し、同時に今後多様化するワークスタイルに応じたレイアウト変更や、建物の外観の刷新を可能にしています。また、長寿命化建物仕様とした場合、40年毎に建替える従来のケース(基準案)と比較して、開発・建替工事に伴う廃棄物発生量と資源投入量をそれぞれ50%以

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。

2011年のガイドライン策定以降、現在に至るまでに竣工・着工した全ての開発・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。



建物の長寿命化による環境面のメリット



ヒューリック長寿命化建物ガイドライン

1 高耐震性と高耐久化

100年以上の長きにわたって安全に使い続けられる堅牢な構造躯体とします。

- 地震大国という日本の特性に配慮し、震度7クラスの大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建物性能として当社が定めた耐震基準を、当社が開発・建替を行う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、またお客さまが建物を使いながら、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、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
- 商業ビルにおいては、条件が合う場合は、建物の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

先端をいく建物仕様、そして最適な建物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。

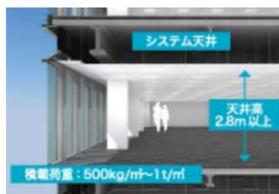
- 外壁の点検やメンテナンス時には仮設ゴンドラが容易に設置可能
- 屋上まで資材を搬入するため、屋上までエレベーターを着床

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ると、オフィスビル→店舗、物販店舗→飲食店と建物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	天井内の設備のメンテナンスおよび更新のしやすさと、お客さまの区画内の間仕切り変更が容易なシステム天井を採用



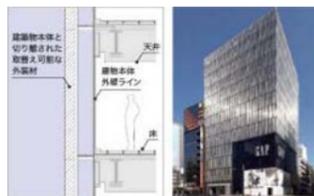
POINT2

取替え可能なファサードシステム

商業ビルでは、建物の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、敷地条件などによって採用可能な場合はファサード（建物正面の外観）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。



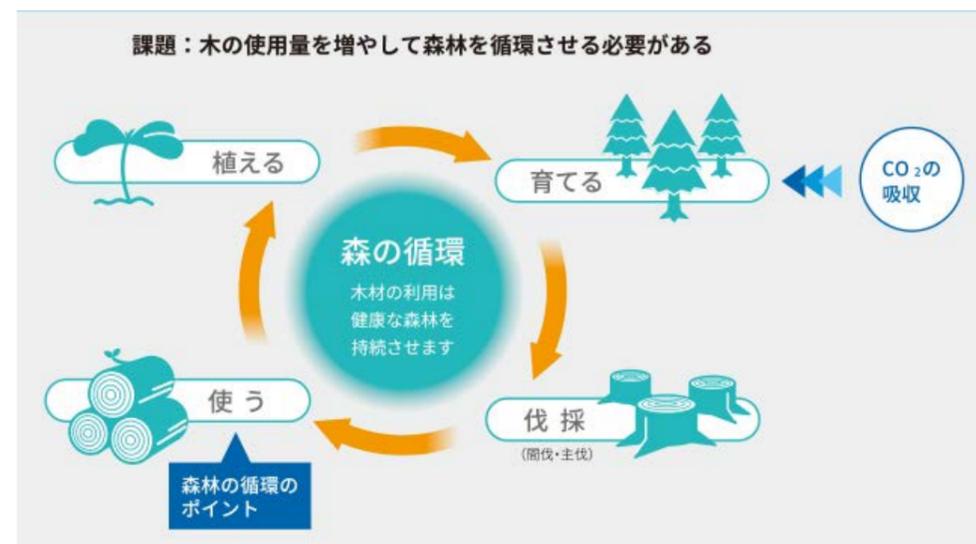
ヒューリック銀座数寄屋橋ビル

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・チェンジ協議会に参加 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協議会に参加しています
使う	HULIC & New GINZA 8の竣工 日本初となる耐火木造（木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造）12階建て商業施設を開発し、2021年10月に竣工しました
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：HULIC &New GINZA 8

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（木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造）12階建て商業施設の開発を行い、2021年10月に竣工しました。

開発・設計コンセプト

林業の成長産業化と地方創生に貢献できるよう、「銀座の中心に森を作る」を開発コンセプトとし、福島県産のスギを中心に国産材を積極的に利用しました。鉄骨やコンクリートも適材適所で使いながら、構造で木材に置換できる部分の木造化を進めることで、経済的にも合理性の高い建築を目指しました。

12層の木造架構を耐火集成材の柱・梁で実現しました。さらに、CLT（直交集成板）や集成材を用いた制振壁や防振柱

など、様々な木造木質技術を用いた、木造+鉄骨造のハイブリッド建築であり、都市木造のあり方を大きく前進させます。外装材にも木材を利用したこのプロジェクトは、銀座という街からこれからの都市・建築の姿を発信します。貸室は、木構造体である耐火集成材の柱・梁、そしてCLTの天井が現しとなっており、木の温かさを生かした内装としてそのまま使用できます。

特徴

新技術

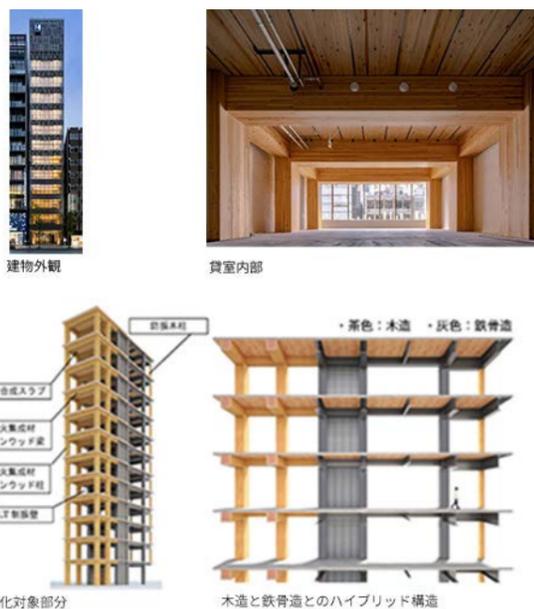
- ・日本初となる耐火木造12階建て商業施設
- ・低層での事例はあるものの賃貸ビルとしては最高の高さを実現（2022年4月現在）。

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。この建物の木材利用量は約300m³で、木材の炭素貯蔵量（CO₂換算）は207t-CO₂*です。

* 林野庁「建築物に利用した木材の炭素貯蔵量の表示ガイドライン」（令和3年10月1日）に準拠して算出（全木材分）。

- ・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）が鉄骨造や鉄筋コンクリート造と比較して軽量となるため、建物の基礎構造の簡便化が可能。



HULIC &New GINZA 8は、第25回木材活用コンクール

（主催：日本木材青壮年団体連合会）において最優秀賞（国土交通大臣賞）を受賞しました。

【審査委員による評価コメント】

都市部における高層建築物の木質化への挑戦が極めて高く評価できる。銀座という日本を代表する高級商業地で全国の木材を高層建築物に利用した事は、今後の木材活用の拡大に大きく寄与するであろう。

【木材活用コンクールとは】

木材の新たな利用、普及の可能性をさぐり、木材業界の活性化に寄与することを目的として平成9年に創設され、本

年で第25回目を迎えます。

木材自給率の向上を目的とする「公共建築物等木材利用促進法」が施工されてから10年が経過し、全国各地で数多くの木造建築物が建てられるようになりました。新しい木質材料や技術工法も次々と開発され、また木造建築における法制度の緩和等が進み、さらなる普及が期待される中で木材の良さの普及と木材利用用途の拡大に貢献する優秀な作品を表彰しています。

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ました。エントランスホールには、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棚を配置するなど、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機会となりました。

基調講演

隈研吾氏 (建築家・東京大学教授)	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 ● 20世紀はコンクリートの時代だったがコンクリートから木に空気が変わってきた ● 日本の木の技術は世界一といえる
----------------------	--

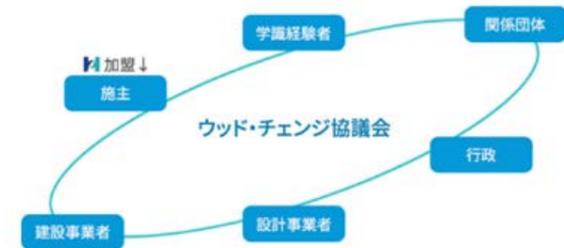
パネルディスカッション

隈研吾氏 (建築家・東京大学教授)	都市部における木材需要の拡大を目指して
隅修三氏 (東京海上日動火災保険株式会社相談役)	● 中高層木造建築の増加が地域活性化を促す
亀井忠夫氏 (株式会社日建設 代表取締役社長)	● 地球環境と人間環境の問題を木造建築が改善する
宮下正裕氏 (株式会社竹中工務店 取締役会長)	隈氏 ● 「木造」は日本が世界でひっぱりだこになれる分野
福島敦子氏 (ジャーナリスト)	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
	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
	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
	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

(注) 職業・所属・肩書等はシンポジウム開催時点

広める事例②：ウッド・チェンジ協議会への参加

ウッド・チェンジ協議会は、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協議会です。ここでは民間非住宅建築物等における木材利用の促進に向け、課題の特定や解決方策、普及のあり方等について協議、検討を行い、木材が利用しやすい環境づくり、日本全国に木材利用を広げていくプラットフォームづくりに取り組んでいます。当社はこれに参加し、継続的な木材利用の促進活動を行ってまいります。



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12階建て商業施設

(HULIC &New GINZA 8) では、約300m³の木材を使用しました。これに対し、約12,000本のスギの苗木を、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。



新植したスギの幼木と山の様子（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、当社グループではお客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。建物の開発・建替の際には、廃棄物を大幅に削減できる長寿命化建物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。

保有建物及び建替における省資源と廃棄物の削減

お客さまやビル管理会社と協力し、廃棄物排出量削減・水

入しており、既存の保有建物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。

多くの建物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建物（含むホテル）では、循環型社会の実現に向けて廃棄物排出量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。

* 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。2020年度より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ています。2018年から集計対象となった「ポルテ金沢」が大規模ビルのため、2018年に実績が大きくなりました。

リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
対象物件数		8件	9件	7件	6件	6件
リサイクル廃棄物	紙類	296	348	102	52	61
	ビン・缶・ペットボトル	29	80	76	37	36
	小計	325	428	179	89	97
非リサイクル廃棄物	その他一般廃棄物	218	629	576	309	302
	産業廃棄物	68	109	149	104	103
	小計	286	738	725	414	405
リサイクル・非リサイクル廃棄物合計		611	1,166	904	502	502

原材料購入量

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年
集計対象物件数	件	10	4	7	9
鋼材購入量	トン (t)	12,971	1,660	5,507	5,112
コンクリート購入量	トン (t)	—	—	—	38,269
桧木購入量	m ³	353	58	106	261
合板購入量	m ³	1,397	270	204	552
木材購入量	m ³	1,146	299	335	375

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です。コンクリート購入量は、2021年から集計を開始しました。

3Rの推進

リデュースの取り組み

当社保有ホテルのレストランから出るごみの削減

資源を大切にすため、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・

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

* 建物の長寿命化
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/waste/initiatives/long_life.html

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（後述）を右記の案件で導入しました。

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

長寿命化建物ガイドライン
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/waste/initiatives/long_life.html#anc2

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。

紙のリサイクル量*

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
リサイクル量	11,365	13,125	14,540	15,600	13,880

* 対象範囲はヒューリック本社ビルです。

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SOx・NOx・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SOx・NOx・VOCの排出量

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年
集計対象物件数	件	10	4	7	9
SOx 排出量	kg	1,620	60	142	826
NOx 排出量	kg	11,527	1,334	1,649	6,778
VOC 排出量	kg	157	124	0	0

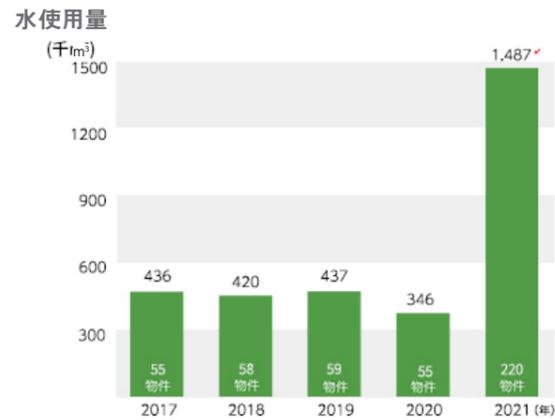
* 集計対象物件は、各年に竣工した当社の開発・建替物件で、データの収集を行っていた物件です。

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建物及び保有建物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建物における水の使用量を削減するために、既存の保有建物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。

その他、既存の保有建物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。



雨水ろ過装置

* ✓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。
 * 2021年度より、ヒューリックが保有する固定資産のうち、開発中の物件や貸地等を除く220物件を対象としています。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。2017年から2020年の集計範囲は、延床3,000m²以上の物件を対象とし、単独で銀行（支店）がお客様として入居している建物、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。

紙代替素材の利用

当社は、2022年より統合報告書やグループ会社の名刺の作成に石灰石を主原料とする紙代替素材LIMEX（ライメックス）（以下、LIMEX）の使用を開始しました。森林資源・水資源をほぼ使用しないLIMEX素材を使用することにより、製造過程の水使用量は同量の紙を使用する場合と比べて90%以上の削減が可能となる見込みです。また、紙代替として使用した統合報告書などのLIMEX製品は、回収して再資源化し、プラスチック代替製品へとリサイクルが可能であることから、高効率な資源循環の実現を目指すことができます。今後も、当社の刊行物を中心に、LIMEXへの切替の可能性を検討していきます。



石から生まれた LIMEX の名刺は100枚で約10Lの水を守り、このレポートは石灰石から生まれた紙代替素材LIMEXで作られており、水資源や森林資源の活用を抑えています。

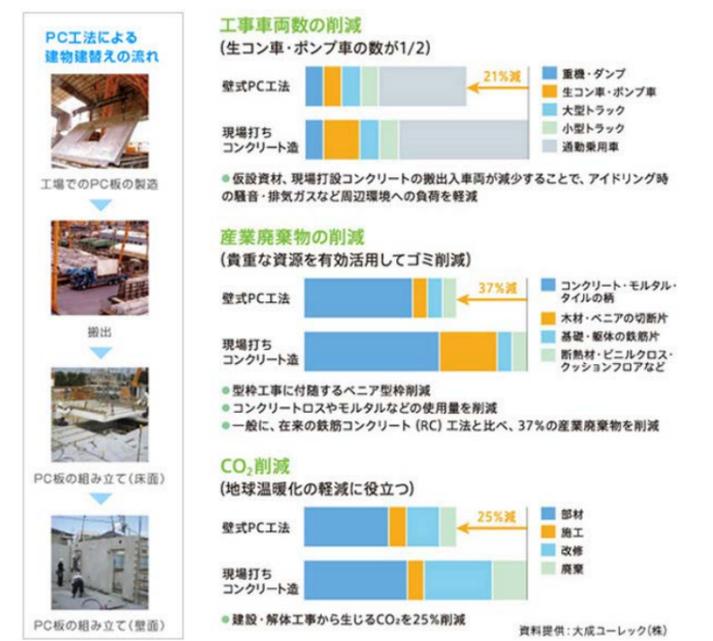
施工

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
 - ・輸送による温室効果ガス排出量の削減
- 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

使う事例①：HULIC &New GINZA 8（耐火木造の商業施設）
https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/waste/initiatives/special_feature.html#anc4

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。

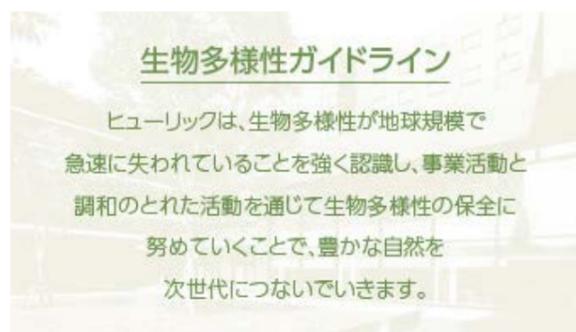
【2021年度の実績】 緑化件数 6 件✓（対象：各年で竣工した物件）

* ✓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」（生物多様性ガイドライン）を掲げ、組織への浸透を図っています。

また、事業推進にあたっては、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ように配慮しながら進めています。



JHEP 認証制度の活用

当社は、ビルの建替プロジェクトにおいて、生物多様性の観点から地域本来の植物などの保全や回復に資する取り組みを行っています。生物多様性の保全への取り組みを定量的に

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。2021年12月31日現在、合計で13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・壁面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、外掘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。屋上と壁面の緑化により、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



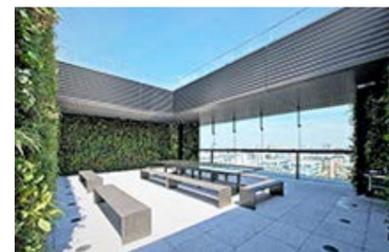
屋上庭園

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、シマカンスゲをはじめとする全7種類の植物で壁面を覆い、蒸散作用によるヒートアイランド対策を行っています。この約106㎡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、シルバーブライペット、ツゲ、アガパンサス、フィリヤブラン、ガザニアなど多様な植栽を行っているほか、床はウッドデッキや芝生を配置しています。



本社ビル屋上庭園



本社ビル壁面緑化



本社ビル増築棟の屋上緑化

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

 環境長期ビジョンとロードマップ
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/vision.html>



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。

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が推奨した開示事項	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													
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	● 気候変動のリスクと機会について、2°C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												
c) 2°C以下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	● 評価結果を踏まえて、現在の戦略のレジリエンスを検討												
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は、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	● リスク管理委員会は、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・評価、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管理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）	● 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 ・ 温室効果ガス排出量削減目標*1（基準年2019年）												
b) Scope1、2、該当する場合はScope3のGHG排出量、および関連するリスク	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2024年</th> <th>2030年</th> <th>2050年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scope1と2合計*2</td> <td>△70%削減</td> <td>△70%削減</td> <td>実質ゼロ</td> </tr> <tr> <td>Scope3*3</td> <td>—</td> <td>△30%削減</td> <td>実質ゼロ</td> </tr> </tbody> </table>		2024年	2030年	2050年	Scope1と2合計*2	△70%削減	△70%削減	実質ゼロ	Scope3*3	—	△30%削減	実質ゼロ
	2024年	2030年	2050年										
Scope1と2合計*2	△70%削減	△70%削減	実質ゼロ										
Scope3*3	—	△30%削減	実質ゼロ										
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目標、およびその目標に関連する指標	・ RE100を2024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												

*1 総量での削減目標。基準年は2019年。温室効果ガス排出量削減目標の中期目標（年限2030年）に関し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi（The Science Based Targets initiative）より、SBT（science-based targets）の認定を取得しています。

*2 自社の事業活動によるエネルギー消費から排出される温室効果ガス排出量

Scope1：直接的排出（例：ガス等燃料の燃焼による排出）
 Scope2：間接的排出（例：電気や熱・蒸気の購入・使用に伴う排出）

*3 自社の事業活動に関連する他社（サプライチェーン）の温室効果ガス排出量
 目標はScope3の約80%をカバーするカテゴリ11と13に対し設定

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

- RE100賛同と、2025年までの達成
- 日本初の耐火木造12階建て商業施設の開発
- TCFD 提言への賛同と提言に即した情報開示
- 全保有物件*の使用電力の100%再生可能エネルギー化およびRE100の前倒し達成
- SBT（Science Based Targets）イニシアティブベースでの温室効果ガス排出量削減目標の設定、非FIT太陽光発電設備の開発
- サプライチェーンの温室効果ガス排出量削減の取り組み

*当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

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、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、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**
 サステナビリティ部

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

サステナビリティ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、状況の把握を行った上で、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。

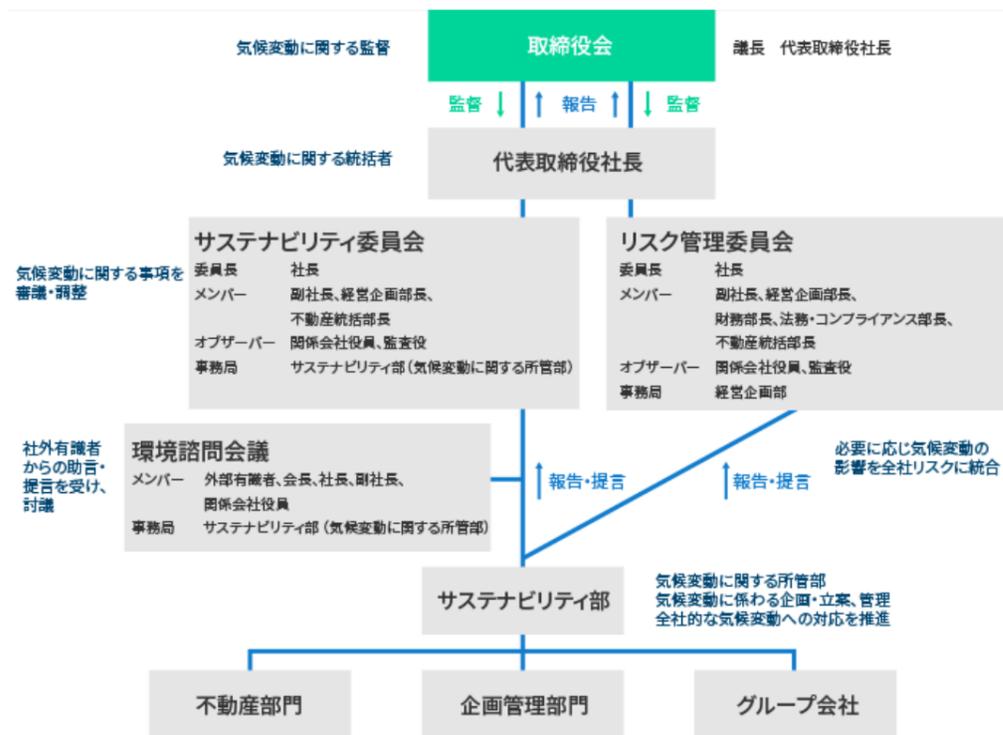
社外メンバー

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、サステナビリティ部長、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が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リスク緩和を図っていきます。一方、機会については、当社の保有物件の環境性能への評価の高まりを背景に賃貸事業・開発事業における競争優位性を確保し、また、環境ビジネスにおける新しい商品・サービスの提供機会を通じて企業価値のさらなる向上が可能と結論しました。

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・温室効果ガス排出量削減目標と連動

気候変動	短期	中期	長期
	2025年 5年	2030年 10年	2050年 30年

環境長期ビジョン 2050年

温室効果ガス排出量削減目標*1

	2024年	2030年	2050年
Scope1と2の合計*2	△70%削減	△70%削減	実質ゼロ
Scope3*3	—	△30%削減	実質ゼロ

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	フェーズⅢ
3年 ～2022年	3年 ～2025年	4年 ～2029年

*1 総量での削減目標。基準年は2019年。温室効果ガス排出量削減目標の中期目標（年限2030年）に関し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi（The Science Based Targets initiative）より、SBT（science-based targets）の認定を取得しています。

*2 自社の事業活動によるエネルギー消費から排出される温室効果ガス排出量
Scope1：直接的排出（例：ガス等燃料の燃焼による排出）
Scope2：間接的排出（例：電気や熱・蒸気の購入・使用に伴う排出）

*3 自社の事業活動に関連する他社（サプライチェーン）の温室効果ガス排出量
目標はScope3の約80%をカバーするカテゴリ11と13に対し設定

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

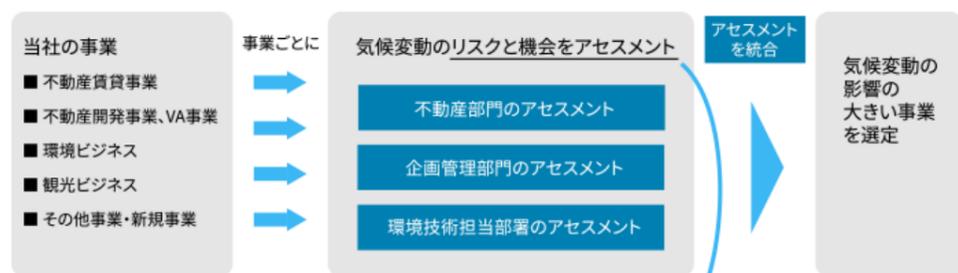
気候変動の影響が大きい事業

当社では、TCFDによる気候変動のリスクと機会の類型に即して、事業ごとに気候変動の影響のアセスメントを行いました。具体的には、不動産部門、企画管理部門、環境技術担当部署において、まず、リスクについては各事業におけるリスク類型ごとの固有リスクの事象の発生確率と影響度を評価した上で、統制状況を考慮し、残存リスクを判断しました。次に、機会については発生確率で評価しました。

この結果を統合し、気候変動の影響が大きい事業を選定したところ、不動産事業と環境ビジネスが該当し、これらの事業を気候変動に関するシナリオの分析対象に指定しました。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、発生確率でアセスメント

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ー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、お客様の行動変容
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℃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℃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

2°C以下シナリオ*1	現行推移シナリオ*2
<p>社会、経済の将来予想図</p> <p>①不動産事業に関する規制の強化 (建物設備の省エネ規制、省エネ非対応ビルに関する営業制限等)</p> <p>②建物・設備の省エネ技術の高度化</p> <p>③政策・規制から発生する変化</p> <ul style="list-style-type: none"> 省エネ対応ビルの賃料上昇 環境性能の低いビルの空室率上昇 省エネ技術・設備のコスト低下 炭素税導入による石化エネルギー由来の電気料金の高騰 	<p>社会、経済の将来予想図</p> <p>①影響の大きい規制の追加的な導入はない</p> <p>②省エネ技術は大きく進展しない</p> <p>③再エネ価格の大きな低下はない</p> <p>④気候変動の影響が顕現化</p> <ul style="list-style-type: none"> 気温は3.8~6.8°C上昇 海面は0.4~0.8m上昇 自然災害の増加 <ul style="list-style-type: none"> ✓降雨量は1.3倍に ✓洪水発生頻度は4倍に ✓高潮発生は毎年に
<p>ヒューリックの基本戦略</p> <p>①環境性能の高いビルを取得・開発して積み上げ、脱炭素社会のマーケットニーズに即した賃貸ポートフォリオを構築</p> <p>②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</p>	<p>ヒューリックの基本戦略</p> <p>2°C以下シナリオと同じ</p>

～複数の気候関連シナリオ群から根拠データ(パラメータ)を収集して作成～

*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

気候変動のリスクと機会が当社の戦略に与える影響を検討するため、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

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・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への評価の高まりを背景に、賃貸事業・開発事業における競争優位性を確保し、また、環境ビジネスにおける新しい商品・サービスの提供機会を通じて企業価値のさらなる向上が可能

【リスク】	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止まり - 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	大
<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*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

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上昇*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	水害	極小	過去の台風時の被害額：極小
		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			
	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

* 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

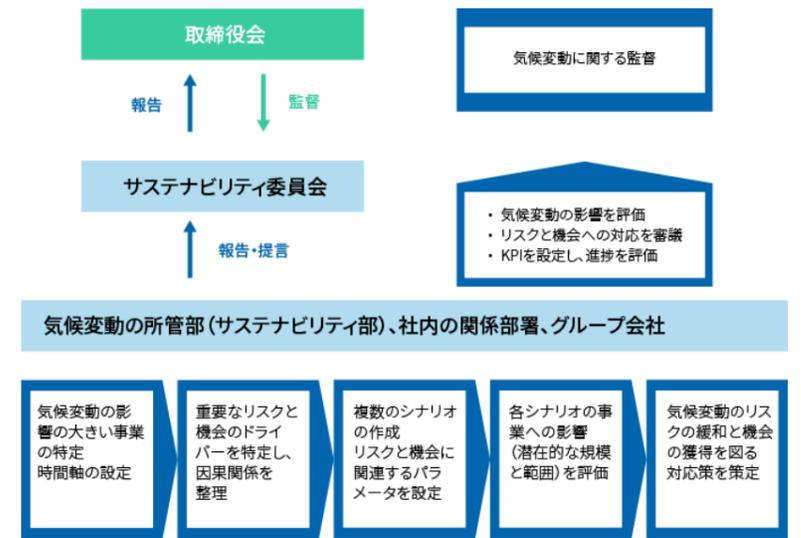
リスク管理を含めた気候変動に関する事項は、取締役会の監督の下、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会が一元的に審議・調整しています。

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サステナビリティ部は、気候変動の影響については、社内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、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とともになくとも年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事項について



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サステナビリティ部は、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
サステナビリティ部 (気候変動に関する事項を所管する部)	・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	2021年	評価		関連する主なSDGs
				◎達成	○進捗	
温室効果ガス排出量削減目標*1	Scope1と2の合計*2 2024年▲70%削減 2030年▲70%削減 2050年実質ゼロ	Scope1、2: ヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所	△28%		○	     
	Scope3*3 2030年▲30%削減 2050年実質ゼロ	Scope3: ヒューリックグループの事業活動に関連するScope1、2以外の間接排出	△8%		○	
RE100の進捗率*4	2021年 10% 2022年 30% 2023年 65% 2024年100%	ヒューリックグループが事業で使用電力	13.5%		○	
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	実績		評価
			2020年	2021年	
再生可能エネルギーの年間発電量	RE100の進捗率*4	約60GWh (年間)	283,759kWh	8,076,601kWh	○
非FIT太陽光発電設備への投資額	温室効果ガス排出量削減目標*1	約660億円 (2030年までの累計額)	11億円	35億円	○

*1 総量での削減目標。基準年は2019年。温室効果ガス排出量削減目標の中期目標(年限2030年)に関し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi(The Science Based Targets initiative)より、SBT(science-based targets)の認定を取得しています。
 *2 自社の事業活動によるエネルギー消費から排出される温室効果ガス排出量
 Scope1: 直接的排出(例: ガス等燃料の燃焼による排出)
 Scope2: 間接的排出(例: 電気や熱・蒸気の購入・使用に伴う排出)
 *3 自社の事業活動に関連する他社(サプライチェーン)の温室効果ガス排出量
 目標はScope3の約80%をカバーするカテゴリ11と13に対し設定
 *4 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

温室効果ガス排出量削減目標

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、当社の全保有建物*の使用電力を、当社が開発・保有する太陽光発電設備から創り出される自然エネルギー由来の電気で賄うことにより、保有建物の温室効果ガス排出量の削減を進めています。温室効果ガス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 (Scope3) 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。

* 当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

RE100の進捗率

RE100は「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要な電力の100%を再生可能エネルギーとする国際的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温室効果ガス排出量はゼロとなります。

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

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。

【2021年度の実績】 社内耐震基準を満たした建物比率 100% 顧客満足度 92.2%

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、建築物の耐震安全性確保に取り組むことが、当社の責務であると考えています。そこで、建築基準法よりも厳しい社内耐震基準（震度7クラスの大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の確保を定めるもの）を定め、当社が開発・建替を行うすべての建物に適用しているほか、取得の際には耐震スクリーニングを実施しています。2029年までに全保有建物で震度7クラスの大地震に耐える強度を確保すべく耐震性強化の取り組みを推進していきます。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全ての建物*について耐震診断を実施し、耐震基準をみた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。

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



耐震補強の例 (LICOPA 鶴見)

免震・制振構造の積極的採用

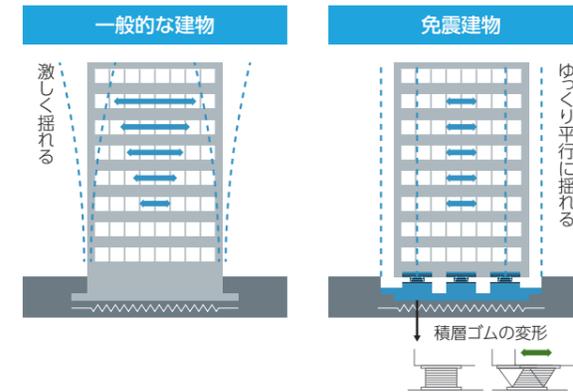
大規模な地震が発生しても人命・施設機能を守るため、当社では高い耐震性能を新築物件に課しています。高い耐震性能の確保のためには、免震構造または制振構造が有効であり、これらを積極的に採用するとともに、その他の手法も用いて耐震性能を高め、お客さまの生活を守り、事業継続に貢献します。



免震装置

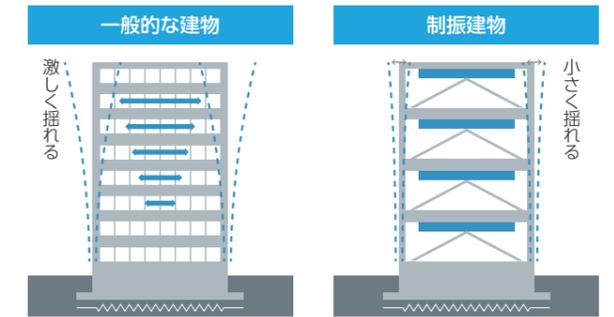
免震構造について

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。



制振構造について

制振構造とは、建物内に配置した制振部材により建物内の地震エネルギーを吸収する構造で、揺れの大きさは一般の耐震建築物の1/2～1/3程度となります。建物計画敷地の形状と広さが免震構造の採用に適していない場合に、優先的に採用しています。当社では、オフィスだけでなくホテルや商業施設においてもこの手法を取り入れています。



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、現在保有している6棟のビルが液状化の可能

性が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た場合を想定して必要な浸水対策を実施しています。

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。

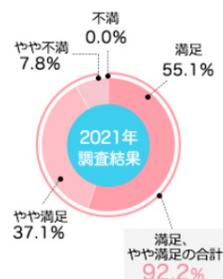
顧客満足度調査の実施

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、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し、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。

2021年の調査でも、満足度92.2% (2020年の満足度96.4%) 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、お客さまからのご意見・ご要望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

当社は、ステークホルダーの皆さまへ健康的で快適な物件を提供するため、以下のような取り組みを行っています。

- 既存物件や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)
- 自然換気システムの導入や敷地内緑化の推進
- 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
- 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評価として、開発オフィスビルにおける「CASBEE ウェルネスオフィス認証」の取得
- 物件の竣工時や竣工後の定期的な室内環境計測
- 省エネ設備・最新の設備への積極的なリニューアル
- 建物・設備に不具合が生じる前に予防保全工事を実施
- 保有物件の多くが交通至便な駅近くに立地

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。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、当社が開発する高齢者施設に導入しています。また、「アースプラス加工」を施したHEPAフィルタを内蔵した小型の空気清浄機「earthmirage2」をメーカーと共同開発し、2021年から販売を開始しました。当社では、対面打ち合わせ時の感染症対策として、この小型の空気清浄機をヒューリック本社と別館の会議室に配備し、お客さまと社員の安全と安心に配慮しています。

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。



管理会社との管理状況報告会

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。

<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、必要な許認可等を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。

新規ビジネスの推進

当社は、時代が抱える社会課題を事業機会と捉えています。ステークホルダーの皆さまとともに課題の解決、新たな価値創造に向けて行動し、成長する企業であり続けるために、高齢

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



高齢者ビジネス、観光ビジネス、環境ビジネス
<https://www.hulic.co.jp/business/index.html#anc3>

TOPICS

ヒューリック両国リバーセンターが2021年度グッドデザイン賞(主催:公益財団法人デザイン振興会)を受賞

「ヒューリック両国リバーセンター」は、自社ブランドのホテルであるザ・ゲートホテル両国 by HULIC をはじめとして、舟運利用者のための待合所(東京都)、両国子育てひろば(墨田区)、カフェからなる複合施設です。本施設は隅田川に面し、両国国技館、刀剣博物館や江戸東京博物館など歴史・文化に関わる観光資源が集積する地域に立地しており、周辺の観光施設等と連携して地域の魅力を発信しています。施設には貫通通路「すみだリバーゲート」を配しており、これまで分断されていた「水辺」と「街」を新たに繋ぐ試みが高く評価され、この度2021年度グッドデザイン賞を受賞することができました。



外観



ホテル9階テラス

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。

【2021年度の実績】 管理業務委託先の業務の履行状況について評価を実施

外部委託におけるビジネスパートナー

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

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

ビル管理会社との連携

不動産外部委託管理規程に基づき、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。

 健康的で快適な空間の提供への取り組み
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/social/customers/#anc2>

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行為を知った場合は、コンプライアンス・ホットラインに直接通報することができます。

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

【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、当社保有ビルの修復、復旧に最大限協力することの「有事協定」を主要施工会社と締結しています。

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

 ↔ 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

 ↔ 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

労働基準法をはじめとする各国・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み、社会的価値、経済的価値の創造を推進していきます。

PPP事業とは、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、解決に向けて公的不動産の価値を向上する事業を官民連携のもと実現することで、地域経済への貢献を目指しています。

 PPP事業
<https://www.hulic.co.jp/business/other/develop/#anc1>

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。

【2021年度の実績】 新規資格取得数（延べ）：38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 の充実、多様性や働き方改革、健康経営の推進などに取り組んでいます。

少数精鋭のプロフェッショナル集団を構築するための取り組み

人材育成制度の充実

当社では"人づくり"を重要な課題と考え、長期的・計画的に従業員（本人）・上司・会社が共通の認識のもとで取り組める体制を整備するとともに、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

ことが、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

- 社長メッセージ
毎月、社長から全従業員に向けてメッセージを発信し、会社全体の動きや理念の共有を図っています。
- トップセミナー
月に2回、45歳未満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しています。
- 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しています。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、社長が回答を発信しています。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ています。

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。

- 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、実績の評価等を行います。
- 社内イントラネットによる情報提供を随時実施しています。

社内研修の受講者満足度の調査

当社では、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（もしくはオンライン）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。

2021年度は約70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。

【2021年度の実績】 有給休暇取得率：81.5%✓

* ✓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への取り組み

当社は、従業員とその家族を支えるため、次世代育成支援制度や仕事と介護の両立支援制度等の充実に力を入れています。次世代育成支援に対しては、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。2021年1月からは、新たに「育児・介護休暇の時間単位取得制度」を導入しました。こうした取り組みの結果、過去9年間（2013年～2021年）女性の育休復職率が100%となったほか、女性管理職比率が倍増、介護による離職率は0%を維持しています。

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」を開設しています。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ますようにしています。また、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。



「大伝馬ふれあい保育園」ホームページ
<https://www.huilic.co.jp/sustainability/social/employee/nursery/>

子どもの年齢と次世代育成支援制度の関係



次世代育成支援制度

制度	内容
育児特別休業・育児休業	・子が満4歳に達するまでの間、休業できる ・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	・小学校3年生修了までの子を養育する希望者について、1日2時間を超えない範囲で、30分単位で勤務時間を短縮できる
時間外労働の免除	・小学校3年生修了までの子を養育する希望者について、時間外労働を免除する
時差出勤	・希望者は申請により就業開始時間（通常9時）を8時または10時に変更可能
ジョブリターン制度	・結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員を、退職時の処遇条件で再び受け入れる制度
慶事祝金（結婚・出産）	・結婚祝金を勤続年数に関わりなく一律10万円を支給 ・出産祝金を第一子につき10万円、第二子20万円、第三子以降一子につき100万円を支給
保育所利用料補助金制度	・子が小学校に就学するまで、保育所利用料の一部を補助。子一人あたり上限月額3万円（第2子以降も同様） ・延長保育費用補助
病児保育費用補助	・小学校3年生修了まで、月間5日以内、1日当たり上限5千円を支給
事業所内保育所	・ヒューリック本社ビル内の事業所内保育所を、月極保育及び一時保育共に利用可能 ・事業所内保育所の利用者は、マイカー通勤ができる
ベビーシッター制度	・ヒューリックグループが法人契約を結んだベビーシッター事業者のサービスを利用する際、子1人につき入会金21,000円・年会費10,500円的全額補助、月額上限15,000円の補助のほか、割引券・補助券を支給
学童クラブ費用補助	・小学校3年生修了まで、月額上限5万円を補助
こども休暇（従来の看護休暇を吸収）	・女性従業員の妊娠判明時点から産前休業までの妊娠障害等での勤務困難時 ・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	・育児・介護等の事情がある場合、終日または半日在宅で勤務可能
配偶者出産休暇	・配偶者の出産の際、3日取得可能（有給）
次世代サポート（不妊治療）制度	・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
育児メンター制度	・妊娠～育休～復職後の1年間、人事・メンター社員がサポートする制度（男女とも利用可）

「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、「くるみん認定」についても、過去に3回（2020年、2017年、2010年）認定を受けています。



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いましたが、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、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年より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

- 業務効率化の推進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、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
ノー残業デーを設け、毎週全社的に早帰りを呼びかける等過重労働による健康障害を防止する施策を実施しています。
- 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。
● 時差出勤制度の導入
希望する社員（管理職を含む）は勤務開始時間を1時間前・後倒しして勤務することが可能です。

有給休暇取得率と時間外労働時間の推移



● ✓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。
* 有給休暇取得率は、当年度の有給休暇取得日数を分子、当年度の付与日数を分母として算定しています。分子及び分母は前年度からの繰越分を含みません。

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、もしもの事態に

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

制度	内容
遺族等支援	・在職中に死亡または高度障害状態により退職した社員に遺児等がいて、その遺児等を有する配偶者が無職の状態にあり、当社並びにグループ会社において就職を希望する場合は、就業の場を提供 ・在職中に死亡または高度障害状態により退職した社員に遺児等（満22歳未満の子）がいる場合は、一人につき月額15万円の育英金を支給。（延長の申請に基づき1年を限度に支給することが可能）
弔慰金	・在職中に従業員が死亡、または高度障害状態になったときは、これを弔慰するためその遺族または本人に対し弔慰金または特別見舞金を支給 ・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	・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	・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づくりを進めるため、職場訪問を通じて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。2022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、職場の様子等について説明しました。また、社内見学後は、THE GATE HOTEL 東京 by HULICで昼食会を行いました。



こども名刺を前田社長と交換する参加者 本社執務室の見学 本社受付にて

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ています。
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	制度の対象外となる方	取得できる日数・回数
介護休業	介護の為に仕事を休むことが可能（最初の1ヶ月は休業前定額給与の100%を、以降通算2年間までの期間は休業前定額給与の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	介護の為に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。

【2021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ています。

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 前田 隆也

TOPICS

健康経営優良法人2022（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、2019年から4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。

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

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、当社取締役へ報告され、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。

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回実施しています。頸部超音波・内視鏡大腸検査・婦人科検診などの充実したオプション検査も全額会社負担とし、各健康診断に要する時間は出勤扱いとしています。
- ・「健康診断受診率100%」を目標とし、受診率100%を維持しているほか、2018年より「要再検査受診率100%・特定保健指導の参加率100%」を追加し、経営陣による受診勧奨メッセージの発信や健康経営担当者等によるきめ細かなフォローを行っています。
- ・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するとともに、健康に関する相談も受け付けるなど、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が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。

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

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
97.1%	95.7%	94.7%	94.7%	94.0%

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費・会社公認の部活動費の一部補助や、2019年は「コーポレートゲームズ2019/フットサル大会」への参加など、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。2021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、様々な取り組みを通じて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。

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、全従業員の視聴が可能）
- ・受講人数：124名（管理職以上のアンケート回答者数をカウント）

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おらず、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に発揮できる職場環境づくりを目指します。

【2021年度の実績】 ●女性管理職比率：22.4% ●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7.38%✓、ヒューリックグループ2.54%✓

* ✓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まいります。

雇用機会の限られる重度の障がい者の雇用にも力を入れています。ヒューリック荻窪ビル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を行っています。

特に自立支援に重点を置き、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、本社ファミリー見学会に参加するなどしていただいています。私も毎年杉並オフィスを訪れ、オフィスの皆さん

と意見交換をしています。

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います。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」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、社員一丸となりダイバーシティ&インクルージョンを実現してまいります。



代表取締役社長
前田隆也

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に、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な人権を含み、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。

2020年度には、全グループ会社を対象に周知と理解の促進を図るため、「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たほか、当社役員・部長向けにも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に関する研修を実施しました。2021年度には、社内イントラネットを利用して全グループ会社に対し「ヒューリック人権方針」に関する情報を発信したほか、「LGBT」や「ハラスメント」等をテーマとした掲示を行いました。

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

ヒューリック人権方針

- ①差別の禁止
信条、宗教、年齢、性別、性的指向、人種、国籍、出身、心身の障害などによる差別を一切禁止します。
- ②ハラスメント行為の禁止
セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった相手の人格や尊厳を侵害する言動により精神的な苦痛を与える行為を一切禁止します。
- ③児童労働の禁止
児童労働を認めず、一切の児童労働を禁止します。
- ④強制労働の禁止
暴行や脅迫などによって労働者を強制的に労働させることを禁止します。
- ⑤結社の自由に対する権利及び団体交渉権への尊重
国際労働基準に則り、結社の自由に対する権利及び団体交渉権を尊重します。
- ⑥過度の労働時間の削減
「36協定」等の労使協定や各国・地域の法令の遵守を徹底することに加え、時間外勤務の削減及び過重労働の抑制を基本的な方針とします。
- ⑦労働者の健康と安全の確保
労働基準法をはじめとする各国・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」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い

ます。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、社員が直接意見を言える機会を設けています。2021年は、『アンコンシャス・バイアス*』に関する議論等を行い、ダイバーシティ推進プロジェクトチーム主催の全社員向け講演会も開催しました。

* 無意識の偏見・思い込み

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、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」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・2021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。

また、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。2021年度の女性管理職比率は22.4%となり、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することができ、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。

計画期間	2019年9月1日～2023年12月31日
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。2021年の新規採用者（新卒・中途合計）は男性18名、女性5名の計23名で、女性の占める割合は21.7%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、女性管理職比率は増加しており、2021年は22.4%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、本所に駐輪場が設置される等、より働きやすい職場環境の整備が進められています。

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。2021年の平均年間給与は18,032,877円（賞とおよび基準外賃金を含む）でした。これは、上場企業3,213社の2021年4月期～2022年3月期決

算の平均年間給与6,055,000円*、同期の不動産業界の平均年間給与6,746,000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

当社は、雇用機会が限られる重度の障がいのある方の雇用を推進しており、専用の事業所「ヒューリック杉並オフィス」を開設しています。2021年6月時点で障がいのある従業員9名（グループ全体で11名）、および指導育成経験を有するスタッフ等が勤務し、主にダイレクトメールの発送などの業務を行っています。なお、2021年6月時点の障がい者雇用率は、グループベースで2.54%✓（単体ベースで7.38%✓）です*。

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



ヒューリック杉並オフィスの様子

高齢者雇用制度

当社は、高年齢者雇用安定法に基づき、継続雇用制度を導入しています。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「改正高年齢者雇用安定法」施行への前倒し対応として、65～70歳までの意欲と能力のある社員に活躍の場を提供する制度（継続雇用期限を70歳まで延長した「特定嘱託」制度）を、2021年1月に新設しました。

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おります。また、当社は専門性が高い事業を都内を中心に展開しているため児童労働・強制労働のリスクは高くありませんが、いかなる形態の児童労働や強制労働も認めない方針を掲げています。これらを防止するため、雇用管理における法令遵守に関する監査を定期的に行い、従業員にも児童労働・強制労働の防止も含めてコンプライアンス教育を行っています。

人的リスクの管理については、担当部署が状況を把握・評価してリスク管理委員会で報告・提言しています。さらに、こうした内容は定期的に取り締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。最近では、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、役員及び部長室向けに外部講師を迎えてパワーハラスメント防止についての研修を実施したり、全グループ会社に対して社内イントラネットを利用して「ヒューリック人権方針」に関する情報の発信や「LGBT」「ハラスメント」等をテーマとした掲示を行いました。

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皆さま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、社会全体の継続的な発展に寄与していきます。

活動指針

- ・「地球環境保護」「地域社会との共生」「社会的要請への対応」の三分野を中心に積極的に取り組みます。
- ・従業員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援していきます。
- ・活動の推進にあたっては、透明性の確保を重視し、社会との対話や連携を図ります。

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くようしています。

「経団連1%クラブ」に賛同

経団連1%クラブは、経団連企業行動・SDGs委員会の下部組織として、企業に社会貢献活動の情報提供やNPOなどのネットワークづくり等を推進してより効果的な社会貢献活動を行っていくことを目指す組織です。

当社は、この趣旨にのっとり、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。

社会貢献活動

環境保護

- 木造シンポジウム
- 植林
- 経団連自然保護基金への寄付

社会福祉

- ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度
- がん遺児や小児がん患者とその家族への支援
- マッチングギフト制度
- ひとり親世帯への支援
- 日本赤十字社への寄付
- 使用済切手の寄贈
- 日本介助犬協会への支援
- 防災備蓄食料の寄贈
- 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
- 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
- ヒューリック杯棋聖戦への特別協賛
- 棋士会クリスマスフェスタへの支援
- 文部科学大臣杯小・中学校将棋団体戦への特別協賛
- 将棋会館の移転
- 新国立劇場運営財団への支援
- 鳴戸相撲部屋後援会への支援

健康・医学・スポーツ

- 日本パラバドミントン連盟への支援
- 全国私立高等学校バレーボール連盟への支援
- 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
- 京都大学の環境研究への助成

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。2021年度の主な寄付は次の通りでした。

2021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 気候ネットワーク	1,800,000
公共信託 経団連自然保護基金	1,000,000
合計	18,800,000

「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、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月には、日本初となる木造と鉄骨造を組み合わせたハイブリッド構造の耐火木造12階建て商業施設HULIC & New GINZA 8が竣工しましたが、ここでは約300m³の木材を使用しました。これに対し、約12,000本のスギの苗木を約4.3ヘクタールに植林(新植)しました。今後5年間は植林したスギの苗木が健やかに育つよう下刈りを実施していきます。



新植したスギの幼木と山の様子(福島県)

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、介護の現場で動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ています。



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している日本赤十字社への寄付を行っています。また、会社からの寄付とは別に、

希望する役職員から月々一定額の寄付も行っています。2021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。2022年は1年間回収した使用済み切手約1,300gを認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会(JCV)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、換金後に東南アジアを中心とした支援国の子どもたちへのワクチン支援に活用されています。



サステナビリティサポーターによる切手仕分けの様子

日本介助犬協会への支援

ヒューリックの社会貢献活動で重点を置いている「障がい者支援」の拡充として、2022年より社会福祉法人日本介助犬協会に協賛しています。同法人は、『人にも動物にもやさしく 楽しい社会をめざして』を理念に掲げ、①良質な介助犬の育成、②訓練者の養成、③各地のリハビリテーションセンターや障がい者団体と連携し、利用相談・情報の提供、④障がい者の自立・社会参加を促す介助犬の認知度向上のための啓発活動などを行っています。介助犬とは、盲導犬・聴導犬と同じく、補助犬(正確には、身体障がい者補助犬)の種類の一つですが、

実働数が非常に少なく、障がい者の方を含め認知度の低さが大きな課題となっています。また、利用者1名と介助犬1頭をつなぐ取り組みには多くの費用と時間がかかることから、少しでもお役に立ちたいと考えています。



防災備蓄食料の寄贈

当社は本社ビルの防災備蓄食料の点検・入れ替えにあたり、これまで廃棄物として処理していた賞味期限が近づいた食品について、「認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン」へ

寄贈を開始しました。今後も防災備蓄食料の寄贈を継続的に行っていきます。



本社ビルの防災備蓄食料（一部）

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。また、小児がんの子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」に対する寄付を行っています。

「アフラックがん遺児奨学基金」

がんによって家庭の主たる生計維持者を亡くし、経済的な理由から就学の機会が狭められている高校生のための奨学金制度であり、これまでに支援した奨学生は3,000名を超え、累計給付金額は19億円を超えています。（2021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どもたちとご家族の経済的・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」

小児がんの子どもたちの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、子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。しかしながら新型コロナウイルス感染症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症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、3年連続して100万円/年の寄付を実施しました。



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設立したことで、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月に開催され、西山朋佳氏が初代「白玲」となりました。



第1期ヒューリック杯白玲戦 白玲就位式

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93期ヒューリック杯棋聖戦

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。



文部科学大臣杯第18回小・中学校将棋団体戦

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・2021年は新型コロナウイルス感染症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、幅広い年代の方に将棋をお楽しみいただくとともに、日本文化の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・2021年は新型コロナウイルス

感染症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

東京・将棋会館の移転

当社は、公益社団法人日本将棋連盟と東京・将棋会館を当社の千駄ヶ谷センタービル建替計画1階に移転することを定めた基本協定を、2021年に締結しました。本協定締結を機に、当社と日本将棋連盟は東京・将棋会館移転に向けた協働をよ

り一層深めるとともに、「将棋の街 渋谷区」を目指す渋谷区とも連携して、渋谷区千駄ヶ谷のまちづくりに貢献できるよう、移転・建替計画を推進していきます。

日本パラバドミントン連盟への支援

日本パラ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、2016年よりパラバドミントンへの支援を行っています。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）を日本パラ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、世界選手権・国際大会が日本で開催される際にも支援を行っています。2022年は、「ヒューリック・ダイハツ BWF パラバドミントン世界選手権大会2022」に協賛しています。

手権大会2022」に協賛しています。



「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、地域の待機児童の解消に少しでも貢献したいと考え、保育所の一部を近隣住民のお子さまにも開放しています。詳細は右

記リンクページをご参照ください。



事業所内保育所の開設
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/social/employee/balance.html#anc2>

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、地域の方から大変ご好評をいただき、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にお勤めの方まで、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、地域の方同士の絆を深めることにつながれば幸いです。お祭りで得た売上金は、マッチングギフト制度に乗せてボランティア団体に寄付しています。また、2017年には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。



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、書籍のジャンルは子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サステナブル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9回ヒューリック学生アイデアコンペ「新しい文化国際都市の建築」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。9回目となる2021年は、応募作品132点を受領し、2次審査（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、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（2021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」へ協賛を行っています。当日は趣旨に賛同した企業関係者らで福島の復興を応援します。



(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として、将来を担う子どもたちの生活及び就学を継続して支援していきたいと考え、2011年6月から2019年5月までの期間、あしなが育英会に対して毎月50万円、そして各役員と参加を希望する従業員から月々一定額の寄付を行いました。開始か

ら2019年5月までの寄付金額は、会社・個人合わせて約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
- 里山保全活動
- 日本赤十字社への寄付
- 被災地支援活動
- 毎月の地域清掃活動

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13回（2021年）認定NPO法人気候ネットワーク

2021年は、総額180万円を「認定NPO法人気候ネットワーク」に寄付しました。「市民のチカラで、気候変動を止める」をスローガンに、市民の立場から「提案×発信×行動」するNGO/NPOです。1998年の設立以来、国際レベル・国内全体・地域を対象に、国際交渉や日本の温暖化

対策、脱炭素地域づくり、人づくりなど多岐にわたる活動をしています。



これまでの寄付先

- 第1回（2009年）：WWFジャパン 総額80万円
- 第2回（2010年）：介護者サポートネットワークセンター・アラジン 総額62万円
- 第3回（2011年）：世界の医療団（メドゥッサン・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法人世界のこどもにワクチンを日本委員会 総額150万円
- 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 総額140万円

従業員ボランティア休暇

ヒューリックグループは、様々な社会問題に対して当事者意識を持って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。この制度は、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可能です（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、ボランティア休暇の取得を促進するため、社会貢献活動の情報を提供するだけでなく、休暇取得者の活動内容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・2021年は新型コロナウイルス感染症拡大を受けて中止しました。）



従業員による里山保全活動
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/management/education.html>



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）が利用しました。この制度をきっかけに1人でも多くの方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内容や感想、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・2021年は、新型コロナウイルス感染症拡大を反映して利用者はおりません。）

地域清掃活動

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、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。



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。

- 【2021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：16回（定例開催12回、臨時開催4回）
 - BCP 訓練／備蓄食品／備品 それぞれの点検回数：3回／4回／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。この中で、コーポレートガバナンス・コードの

求める開示事項を開示しています。



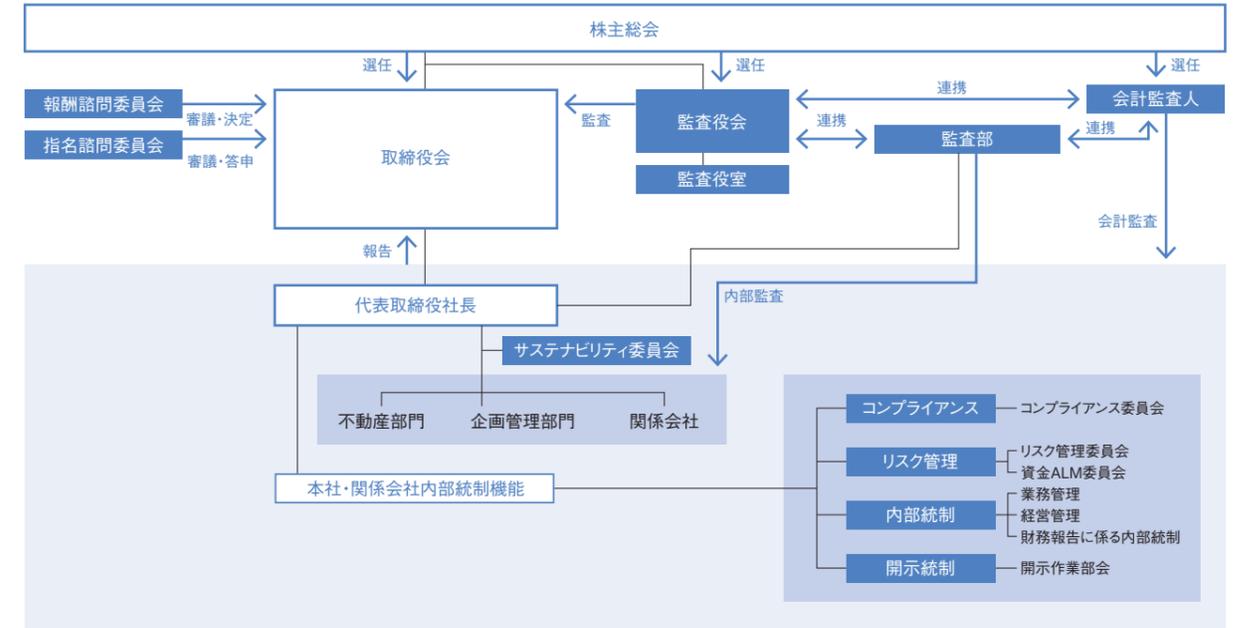
コーポレートガバナンス体制

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しています。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います。

コーポレート・ガバナンス体制（2022年3月23日現在）



会社の機関の内容

取締役会	取締役10名（うち独立社外取締役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います。また、取締役会の監督機能強化を目的として、2022年4月より取締役会議長を業務執行取締役でない取締役が務める体制としました。 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います。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います。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います。なお、当社は定款で取締役の定数を12名以内とする旨、規定しています。
監査役会	当社は監査役制度を採用しています。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います。また、監査役を補佐する組織として監査役室を設置しています。
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います。
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います。
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、監査を実施しています。

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図り、経営の健全性と効率性を高めています。

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います。

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。発生事実該当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。気候変動に関する事項

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、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

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。当社はこのような体制でガバナンス機能の強化を図っています。

指名諮問委員会

役員指名に関して、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。

- 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
 - 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。

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。2021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たことから、ガバナンスは有効に機能していると判断しています。

ただし、以下の点については、取締役会の継続的課題とし

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。

- 取締役報酬の支給基準・その内容
 - 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。

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。
- ・取締役会の構成について「多様性」の観点からの検討を続ける。

取締役会・監査役会・委員会メンバー

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、任意の委員会である指名諮問委員会、報酬諮問委員会は、以下のメンバーで構成されています。2022年4月1日現在、男性14名、女性1名、(役員のうち、女性の比率6.7%)

役職名	氏名	取締役会	監査役会	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	前田 隆也	○	—	—	—
代表取締役副社長	志賀 秀啓	○	—	—	—
取締役副社長	小林 元	○	—	—	—
取締役専務執行役員	中嶋 忠	○	—	—	—
取締役（非業務執行） 取締役会議長	吉留 学	◎	—	—	—
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）	辻 伸治	○	—	○	○
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。

2021年度の実効性評価

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	100%	—	100%	100%
取締役（社外）	高橋 薫	100%	—	100%	100%
常勤監査役	中根 繁男	100%	100%	—	—
常勤監査役	浅井 卓弥	100%	100%	—	—
常勤監査役	岡本 雅弘	100%	100%	—	—
監査役（社外）	根津 公一	100%	100%	—	—
監査役（社外）	小林 伸行	100%	100%	—	—
監査役（社外）	関口 憲一	93%	87%	—	—

* 2021年1月～12月に開催された会議への出席率です。
なお、浅井卓弥氏については2021年1月～3月、岡本雅弘氏は2021年4月～12月の出席率となります。

取締役のスキル・マトリックス

中長期経営計画の実現に向け、必要と考える取締役のスキルを①企業経営 ②サステナビリティ・ESG ③財務・会計・ファイナンス ④法務・コンプライアンス ⑤リスクマネジメント ⑥人事・労務・人材開発 ⑦不動産事業に関するスキルと定義し

ています。
当社の求めるスキルを持つ取締役を適切に選任しており、その一覧は下表の通りです。

氏名	役職名	企業経営	サステナビリティ・ESG	財務・会計・ファイナンス	法務・コンプライアンス	リスクマネジメント	人事・労務・人材開発	不動産事業
西浦 三郎	代表取締役会長	◎	○	○		○	○	○
前田 隆也	代表取締役社長	◎	○			○	○	◎
志賀 秀啓	代表取締役副社長	○		○	○		○	◎
小林 元	取締役副社長	○	○	◎			○	
中嶋 忠	取締役専務執行役員	○	○			○	○	◎
吉留 学	取締役（非業務執行）取締役会議長	○	○	○	○	○	◎	○
宮島 司	社外取締役		○		◎			
山田 秀雄	社外取締役				◎		○	
福島 敦子	社外取締役		◎				○	
辻 伸治	社外取締役	◎				○		

* ○をつけたスキルの中で特に代表的なスキルに◎をつけています。
* 上記一覧表は、各取締役の有するすべての知見・経験を評すものではありません。

取締役等の責任

責任限定契約の内容の概要

当社と各取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）ならびに各監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、

同法第423条第1項の損害賠償責任を法令が規定する限度額までに限定する契約を締結しております。

役員等賠償責任保険契約の概要

当社では、保険会社との間で、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約（D&O保険）を締結しています。その内容は下記の通りです。

- (i) 被保険者の範囲
当社の会社法上の取締役及び監査役です。
- (ii) 役員が負担している保険料の割合
当社が締結しているD&O保険の年間保険料は全額当社が負担しています。
- (iii) 保険契約の内容の概要
補償地域は全世界、保険期間は2022年2月1日から2023年2月1日です。
補償対象としている保険事故の概要は次の通りです。
・会社の役員としての業務につきおこなった行為（不作為を含みます。）に起因して、保険期間中に株主または第三者から損害賠償請求された場合に、それによって役員が被る損害（法律上の損害賠償金、争訟費用）を補償対象としています。

- ・このほか、現に損害賠償請求がなされていなくても、損害賠償請求がなされるおそれがある状況が発生した場合に、被保険者である役員がそれらに対応するために要する費用も補償対象としています。
- また、役員の職務の執行の適正性が損なわれないようにするための措置として、当社の採用するD&O保険では、公序良俗に反する以下の行為を免責としています。
 - － 役員が私的な利益または便宜の供与を違法に得たことに起因する損害賠償請求
 - － 役員の犯罪行為、または役員が違法であることを認識しながらおこなった行為
 - － 役員に報酬または賞与等が違法に支払われたことに起因する損害賠償請求
 - － 役員がおこなったインサイダー取引に起因する損害賠償請求
 - － 違法な利益の供与に起因する損害賠償請求

取締役等による免除の決定機関

当社は、会社法第426条第1項の規定により、取締役（取締役であった者を含む）、監査役（監査役であった者を含む）および会計監査人（会計監査人であった者を含む）の当社に対する損害賠償責任を法令の限度において、取締役会の決議

によって免除することができる旨定款に定めています。これは、取締役、監査役及び会計監査人が期待される役割を十分発揮することを目的とするものです。

役員の指名・選任等

当社は取締役、監査役の選任に関する株主総会の決議については、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、定款に定めています。これは、株主総会における取締役、監査役の選任に関する定足数を緩和することにより、

株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものです。なお、取締役会の選任決議については、累積投票に依らないものとする旨を定款に定めています。

また、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します。

役員報酬等

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います。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

役員報酬等に関する株主総会の決議内容等

当社の取締役の金銭報酬については、第92期定時株主総会において年額1,000百万円以内（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。賞与についてもその範囲内で支給することとしています。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92期定時株主総会において株式給付信託（BBT）を1事業

役員個人別の報酬等の額の決定権限を有する者とその権限及び任意の委員会の手続き

当社は、独立社外取締役全員（4名）のみで構成される報酬諮問委員会を設置しており、取締役の個人別の報酬等の額の決定は、株主総会で決議された額の範囲内で、報酬諮問委員会に一任されています。これは客観的視点から取締役の報酬等を評価・決定するためのものです。当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容は、報酬諮問委員会が取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針との整合性を含め多角的に検討した上で決定しており、取締

会での決議を経て、株式報酬制度を導入しています。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）のみとしています。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ました。

年度あたり上限300,000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います。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います。

役会としてもそうした検討の過程及び決定内容は合理的であると考えておりますので、その内容は当該決定方針に沿うものであると判断しています。なお、取締役の退職慰労金については廃止しています。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、監査役の協議により決定しています。

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。基本報酬は月例の報酬とし、業績連動報酬は各事業年度の実績をもとに一定の時期に支給することとしています。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。

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)	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く。)	1,072	545	263	263	263	6
監査役(社外監査役を除く。)	72	72	—	—	—	3
社外役員	126	126	—	—	—	7

1. 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す。
2. 取締役(社外取締役を除く。)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬(株式報酬)263百万円です。

コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス報告書

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

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う仕組みとしています。業績連動報酬に係る指標の実績については、2022年1月11日発表の「通期業績予想及び配当予想の修正に関するお知らせ」にてお示した2021年12月期の連結業績予想の経常利益108,000百万円に対し、実績は連結経常利益109,581百万円（前期比14.5%増）となりました。この結果、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下でも、2029年度を最終年度とする長期経営計画並びに2022年度を最終年度とする中期経営計画の諸目標に対して、順調な業績推移となっています。

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 (2022年4月1日現在)

取締役

代表取締役会長
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)

代表取締役副社長
志賀 秀啓



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

取締役(専務執行役員)
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/バリューアップ事業部統括部長 兼開発ソリューション部長
2019年 1月 同 常務執行役員
2020年 3月 同 取締役常務執行役員
2021年 4月 同 取締役専務執行役員(現任)

社外取締役
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
2015年 10月 (学)田園調布学園 評議員
2016年 4月 慶應義塾大学名誉教授(現任) 朝日大学法学部・大学院法学研究科教授(現任)
2018年 6月 (株)ダイフク 社外監査役(現任)
2021年 7月 (一社)日本共済協会審査委員会委員(現任)

代表取締役社長
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
2022年 3月 同 代表取締役社長(現任)

取締役(副社長)/人事部長
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
2022年 4月 同 取締役副社長人事部長(現任)

取締役(非業務執行) 取締役会議長
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
2022年 3月 同 取締役(非業務執行)取締役会議長(現任)

社外取締役
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)
2004年 6月 (株)サトー社外取締役
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)橋秋子記念財団 理事長(現任)
2016年 6月 (株)ミクニ 社外取締役(現任)

社外取締役
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)リそな未来財団 理事(現任)
2020年 3月 農林水産省林政審議会委員(現任)
2022年 2月 キュービー(株) 社外取締役(現任)

監査役

常勤監査役
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)

社外監査役
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
2015年 5月 (株)東武百貨店 名誉会長(現任)

社外監査役
関口 憲一



1972年 4月 安田生命保険(相)入社
2001年 4月 同 常務取締役資産運用副総局長兼運用企画部長
2002年 4月 安田ライフダイレクト損害保険(株) 取締役社長
2004年 1月 明治安田生命保険(相) 常務取締役新市場営業部門長
2005年 12月 同 代表取締役会長
2006年 7月 同 取締役会長代表執行役
2013年 7月 同 特別顧問
2014年 3月 ヒューリック(株) 社外監査役(現任)
2015年 10月 (株)九州フィナンシャルグループ 社外監査役(現任)
2018年 6月 奥比叡参詣自動車道(株) 取締役(現任) 新宿サブナード(株) 取締役(現任)
2022年 4月 明治安田生命保険(相)名誉顧問(現任)

社外取締役
辻 伸治



1979年 4月 安田火災海上保険(株)入社
2008年 4月 (株)損害保険ジャパン 執行役員カスタマーサービス部長
2009年 4月 同 常務執行役員
2011年 6月 NKSJホールディングス(株) 取締役常務執行役員
2012年 4月 同 取締役専務執行役員
2014年 4月 同 代表取締役社長執行役員
2016年 4月 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株) (現 SOMPOひまわり生命保険(株)) 取締役
2017年 4月 SOMPOホールディングス(株) グループCFO 代表取締役副社長執行役員
2019年 1月 同 グループCOO代表取締役副社長執行役員
2019年 6月 同 グループCOO取締役代表執行役員副社長
2021年 6月 SOMPOケア(株) 取締役
2022年 3月 ヒューリック(株) 社外取締役(現任)
2022年 4月 SOMPOホールディングス(株) 取締役(現任)

常勤監査役
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
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)

執行役員

副社長 屋嘉比 康樹	常務執行役員 北野 洋 野口 和宏 梅田 康	伊藤 伸 原 広至 森川 幹夫
執行役員 西川 嘉人 宮山 一輝	長塚 嘉一 牟田神東 裕二	太田 謙 飯島 弘行

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います。

- 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。

社外取締役の山田秀雄氏が理事長を務める公益財団法人

(注) 当社は取締役宮島司氏、山田秀雄氏、福島敦子氏、辻伸治氏、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、同取引所に届け出しています。

橘秋子記念財団に対して、芸術の振興・普及を目的として寄付金の支払をしています。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います。

社外取締役の辻伸治氏が取締役を務めるSOMPOホールディングス株式会社は、当社の株式を保有していませんが、同社の子会社が当社の株主であり、同社より事業資金の借入等を行っています。しかしながら、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います。

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います。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います。

社外監査役の関口憲一氏が特別顧問（2013年7月まで取締役会長代表執行役）を務める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おこなっていますが、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います。

社外取締役・社外監査役の特長

社外取締役・社外監査役の特長性及び選任の理由は以下の通りです。

社外取締役

氏名	2021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・尾崎法律事務所代表弁護士	長年にわたり弁護士として活躍され、法律の専門家としての高い見識と他の企業における社外取締役などの経験を有しており、それらを当社グループの経営に反映いただけるものと考えたため。	○
福島 敦子	15回／15回(100%)	ジャーナリスト、農林水産省林政審議会委員	マスコミ業界で長年活躍され、豊富な経験を有しており、社会経済、環境、文化、ダイバーシティなど幅広い多様な視点を当社グループの経営に反映していただけると考えたため。	○
高橋 薫 ^{*1}	15回／15回(100%)	SOMPOホールディングス(株)顧問 ^{*2}	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。	○
辻 伸治 ^{*3}	—	SOMPOホールディングス(株)取締役	大手損害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。	○

*1 2022年3月23日退任
*2 2022年3月31日退任
*3 2022年3月23日就任

社外監査役

氏名	2021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	15回／15回 (100%)	15回／15回 (100%)	(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	14回／15回 (93%)	13回／15回 (87%)	明治安田生命保険(相)名誉顧問	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います。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います。

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います。

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います。

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います。

2021年度重点監査項目

- ・長期計画及び中期計画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
- ・CO₂排出量実質ゼロに向けたサステナビリティへの取り組み

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います。）
- ・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むほか、グループ監査役連絡会を3か月ごとに開催し、関係会社で常勤監査役を設置している会社の監査役を構成メンバーとして、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います。）
- ・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います。）
- ・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います。）
- ・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います。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」に基づき定期的に変更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。

継続監査期間

2003年以降

2002年以前の調査が著しく困難であったため、継続監査期間がその期間を超える可能性があります。

監査法人の選定方針と理由

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

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

・監査報酬の適切性

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います。

監査報酬の内容等

監査公認会計士等に対する報酬

区分	2020年度		2021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	9	62	36
連結子会社	45	1	50	—
計	97	11	112	36

(2020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す。

(2021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	2020年度		2021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	—	—	—	5
連結子会社	—	6	—	3
計	—	6	—	8

(2020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す。

(2021年度)

当社における非監査業務の内容は、税務関連の業務委託です。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います。

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います。

内部監査の状況

内部監査については、社長直轄の監査部が各業務ラインから独立した立場で実施しています。「内部監査規程」に基づく内部監査基本計画を取締役会で決議し、監査部が内部監査を計画的におこない、結果を社長に報告するとともに、被監査部門へのフィードバックを実施しています。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おこなうなど、監査の充実を図るとともに、内部統制の有効性の向上に努めています。そして監査部を総括する社長は、内部監査に関する重要な事項について定期的に取締役会に報告しています。

内部統制システム

業務の適正を確保するための体制および体制の運用状況

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

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険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体制
- 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回開催される「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います。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、通報者の保護を図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います。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設置及び社内窓口として新たに女性の担当者を追加しました。

2021年度は、テレワーク時の情報セキュリティ対策・労務管理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・指導をおこなっています。

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います。

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います。

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ず、携帯電話のみ疎通している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。また、2021年度は地震発生時の対応への習熟を目的とした個別訓練（2回）を実施しました。

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います。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、効率性の確保を図っています。

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・協議をおこなっています。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います。

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、体制を整備しています。

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。

【2021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：16回（定期開催12回、臨時開催4回）
●BCP訓練：3回 ●備蓄食品の点検回数：4回 ●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、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り締めに報告されます。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・

追加を実施します。

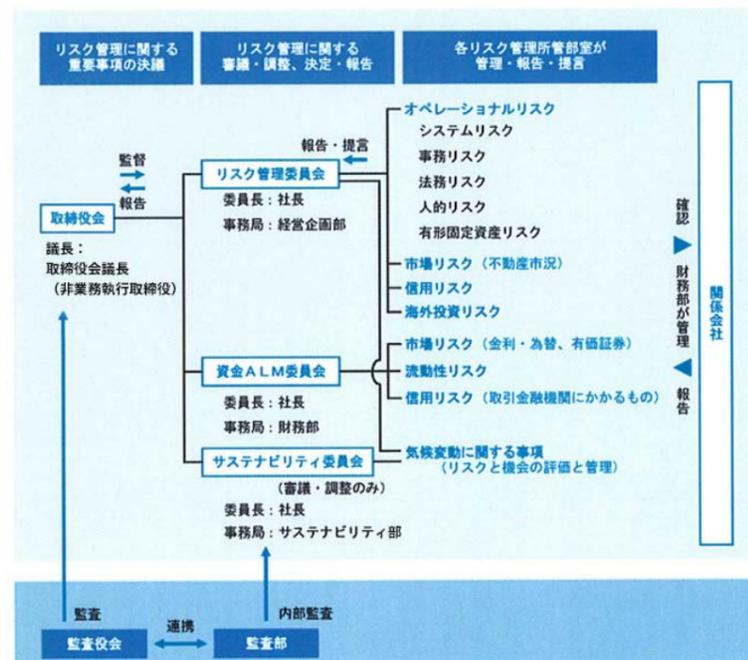
2021年は、新型コロナウイルス感染症の影響により市場の変動が大きく、金利や有価証券などの市場リスクをきめ細かくモニタリングするため、資金ALM委員会は、毎月の定期開催に加え臨時で4回開催するなど、各リスクの状況に応じた機動的な対応がなされています。



事業等のリスク
<https://www.hulic.co.jp/ir/strategy/risks.html>

リスク管理体制図

2022年3月23日現在



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等の開発・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、建物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ています。

事業継続基本計画の策定

当社は、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。

さらに、携帯用の「災害時対応マニュアル」を作成し、全社員に配布しています。これには災害時の心構えや災害用伝言ダイヤルの利用手順、安否確認システムの利用手順のほか、出勤・帰宅途上や休日に災害が発生した場合どのように行動すべきかなどのフローチャートも記載されています。

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置、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

新型コロナウイルス感染症に対しては、産業医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web会議の推進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、ワクチン接種の開催等、様々な対応を実施しました。



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

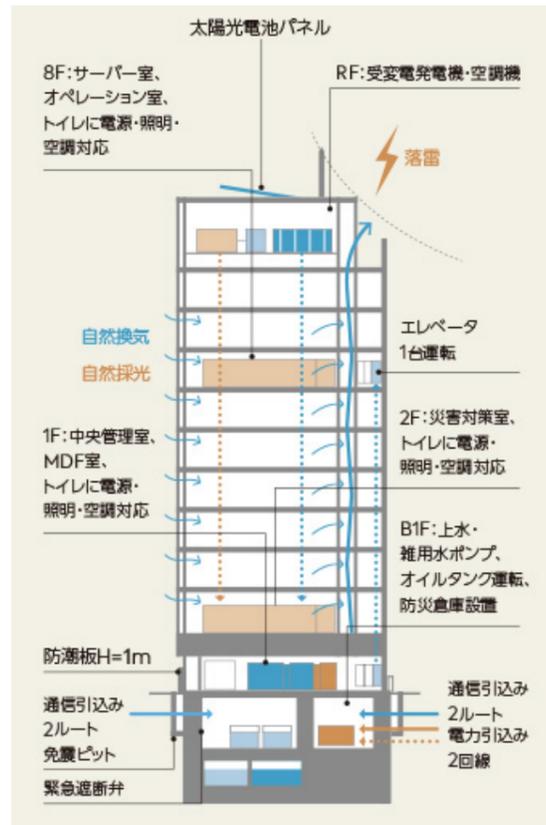
有事に際して基盤となる本社機能の事業継続力を強化する施策を積極的に進めており、ヒューリック本社ビルにおいて、以下の施策を講じています。

1. 震度7クラスの大地震が発生した場合においても、継続して建物の使用を可能とする免震構造を採用
2. 6日間連続稼働可能な非常用発電機の導入
3. 7日分以上の食料及び飲料の確保 等

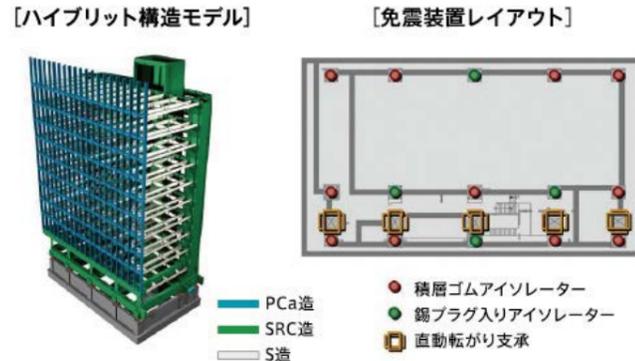


非常用発電機

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



保有建物におけるBCP

当社は、耐震の取り組みとして100%高耐震ビル化を目指した建物の開発・建替、新規取得、耐震補強を行っています。まず、自社の開発・建替建物については、建築基準法の耐震基準より厳しい「震度7クラスの大地震が発生した場合においても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」を当社の耐震基準として定めており、オフィス、商業施設、ホテル・旅館、住宅等の全用途の建物に適用しています。建物には免震構造、制振構造、耐震構造の中から、開発建物の諸条件に最も適した構造形式を採用し、高い耐震性能を実現しています。また、耐震

性能に加えて、非常用の給水・排水の確保、3日間連続稼働可能な非常用発電機を導入しています。一方、開発・建替以外の保有建物についても、震度7クラスの大地震に耐える強度とすることとして必要な耐震補強やスクリーニングを実施しています。保有ビルにおいては、新型コロナウイルス感染症に対して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。

関係取引先との連携・協力体制
<https://www.hulic.co.jp/sustainability/social/dealings/#anc4>

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

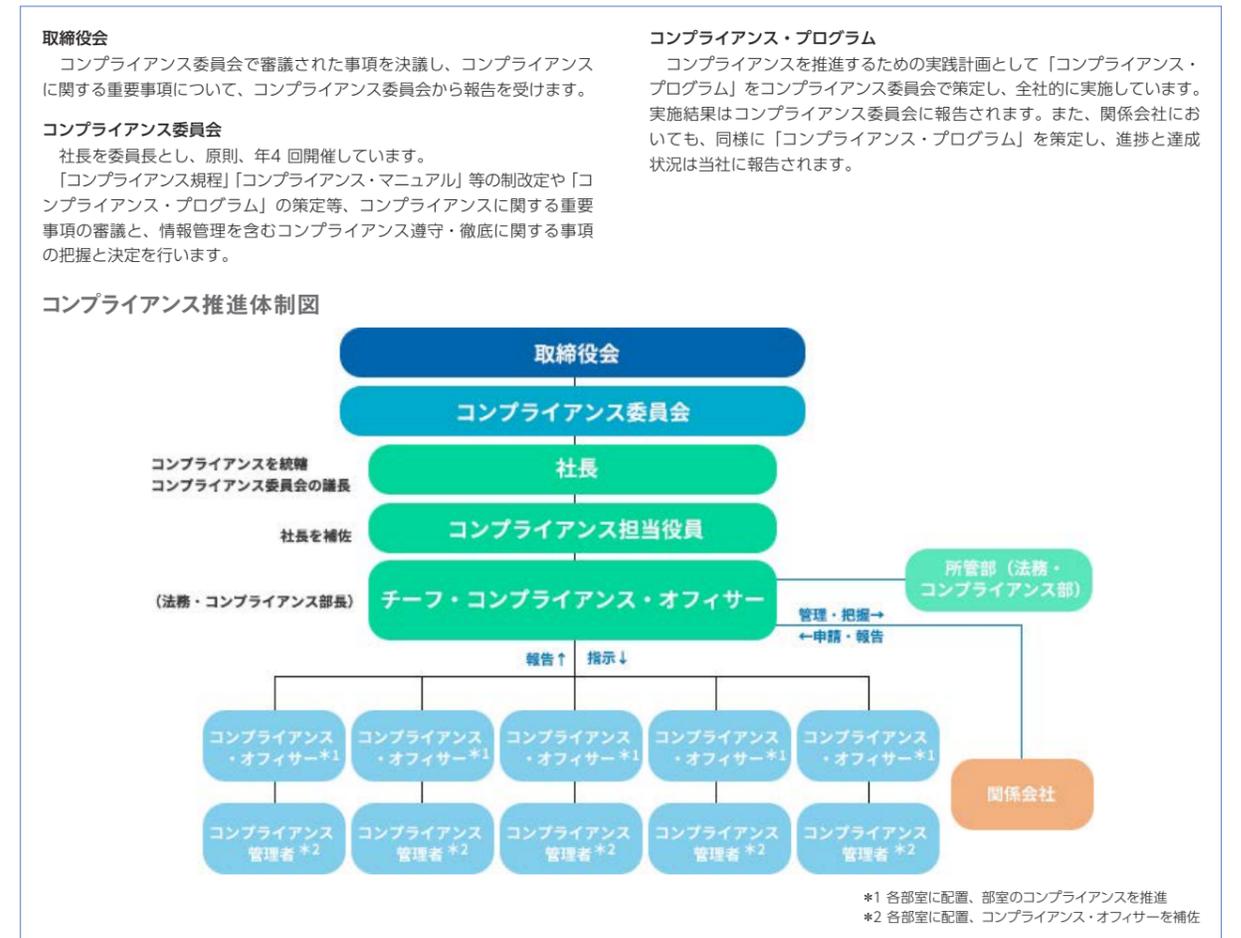
基本的な考え方
 当社では、企業理念を実現するためのあるべき姿を示した「基本姿勢」、「基本姿勢」を具体化した「企業行動原理」を定めています。また、環境変化や社会の動向を反映させた「コンプライアンス・マニュアル」を日常業務の遂行において遵守しなければならないグループ共通のものとして利用しています。これらの徹底が当社におけるコンプライアンスの基本と認識し、法令、社会倫理、企業規範などの遵守を全社員へ浸透させる活動を推進しています。社員一人ひとりが、法令や社内ルールなどを遵守し高い倫理観に基づいた企業活動を行っていくことを通じて、お客さまをはじめとするすべてのステークホルダーの信頼に応え、企業の社会的責任を果たしていきます。

【2021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役員、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。



*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、2021年度は管理職に対するテレワーク時の情報セキュリティ対策・労務管理研修を実施しました。

2021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役員」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（2021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覚える場合は、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へ連絡し、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、公益通報者保護法対象事案である場合には、法の趣旨に則って適切に対応します。

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（一年以内の者）、当社の取引先の社員

対象事項

公益通報者保護法に基づく対象事案、その他人権侵害、腐敗行為、贈賄、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 人事部長、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年より女性の担当者も窓口へ追加
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へ追加
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

基本的な
考え方

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。

【2021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

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」を通じた社内の腐敗・贈収賄の禁止に関する考え方の周知をはじめ、公務員等への贈与の禁止や過剰な接待・贈答等の禁止内容

などについて、従業員の意識づけを図っています。

また、年に2回、被仕向接待・受贈管理及び贈収賄について、各部において適正な取扱いが行われているかどうか確認を行い、リスクの洗い出しと評価を行っています。さらに、疑義がある場合には、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2021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。

ヒューリック株式会社（単体）			
	2019年度	2020年度	2021年度
日本	28,956	31,271	23,956
アメリカ	5	3	7
合計	28,961	31,274	23,963

* 法人税等を集計

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、

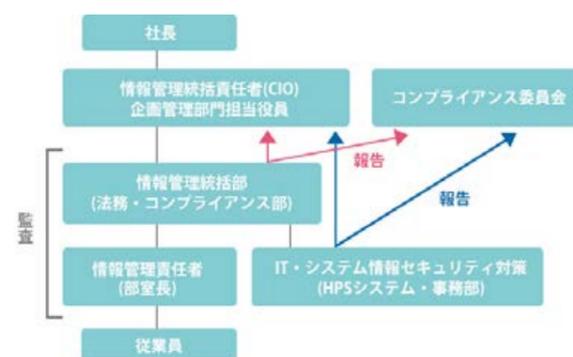
- 情報管理を適切に実施・推進するための、組織的安全管理措置
- 従業員に対する教育・研修の実施や定期的点検・監査等の、人的安全管理措置
- 適切なアクセス権限付与などの、物理的安全管理措置
- 情報資産の適正な稼働等を確保するための、技術的安全管理措置

「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



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、2021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。

を開示作業部会の意見をもとに判断します。この場合、法務・コンプライアンス部が管理担当部署として、開示まで情報を厳重に管理します。経営企画部は、取締役会の事務局となっているほか、関係会社管理の統括部署となっており、グループ各部署と連携し、情報の収集にあたっています。当該情報が重要情報と判定された場合、開示担当役員は代表取締役社長に速やかに報告し、取締役会承認後、開示の手続きは法務・コンプライアンス部、広報・IR部等がおこないます。

発生事実の場合、各部署より情報を入手した法務・コンプライアンス部は開示担当役員と連携し、開示の必要性があると判断された場合は速やかに代表取締役社長に報告し、法務・コンプライアンス部、広報・IR部等において開示手続きをおこないます。

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。

個人情報について
<https://www.hulic.co.jp/siteinfo/privacy.html>

開示統制

当社は、投資家の投資判断に影響を与える重要な会社情報については、東京証券取引所の定める「適時開示規則」並びに関係法令に従い、迅速・正確かつ公平な開示をおこなうよう努めています。即ち、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する正確な理解と評価を促進するために、「開示統制規程」を定めて「内部者（インサイダー）取引管理並びに開示情報管理に関する規定」を整備しています。また、当社では「開示担当役員」が内部統制及び財務情報に関する重要な情報を一元的に集中管理しており、情報の網羅性と開示の適時・適正性を担保し、責任の所在を明確にする運営としています。

具体的には、決定事実の場合、取締役会決議に係る重要な会社情報並びに子会社の重要情報は経営企画部に集約され、開示担当役員は当該情報が適時開示に該当するか否かの判断

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。2021年度の実績は、38.5%でした。

配当金に関する基本方針と配当状況
<https://www.hulic.co.jp/ir/stock/dividend.html>

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お好きな商品を2点お選びいただけます(6,000円相当)。



株主優待
<https://www.hulic.co.jp/ir/stock/compliments.html>

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、2021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。



株主総会での取り組み

第92期定時株主総会を2022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。（2021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。（2021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フェアやイベントを含む）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5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、ESGの取り組みに基づいた投資を行うためにこの5つの指数を運用の際のベンチマークとしています。



2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)



ESG投資銘柄への選定に記載の外部評価に関する免責事項：

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

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。2021年は、日興アイ・アール株式会社の「2021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「2021年インターネットIR 表彰 優良賞」を受賞しました。



環境パフォーマンスデータ

当社は、環境配慮経営を推進する中で環境関連データの適切な管理を実施し、情報開示を行います。また、開示情報に対する信頼性向上のため、「✓」を付した項目は、独立した第三者機関から保証を受けています。

温室効果ガス排出量

(t-CO₂e)

	2019年	2020年	2021年
Scope 1 直接排出	14,931	10,490	11,369✓
Scope 2 間接排出（マーケット基準）	25,067	18,529	17,473✓
小計 Scope 1+2	39,997	29,019	28,842
Scope 3 その他の排出			
1 購入した製品・サービス	18,303	24,723	24,497
2 資本財	20,730	39,142	19,638
3 Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	6,597	5,132	5,238
4 輸送、配送（上流）	—	—	—
5 事業から出る廃棄物	2,276	2,296	1,419
6 出張	244	251	194
7 雇用者の通勤	455	430	283
8 リース資産（上流）	—	—	—
9 輸送、配送（下流）	—	—	—
10 販売した製品の加工	—	—	—
11 販売した製品の使用	36,984	88,280	43,315
12 販売した製品の廃棄	193	484	1,005
13 リース資産（下流）	143,225	109,328	115,114
14 フランチャイズ	—	—	—
15 投資	—	—	—
小計 Scope 3	229,006	270,066	210,703✓
合計 Scope 1+2+3	269,004	299,085	239,545

—：非該当

(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。

総エネルギー使用量

(MJ)

	2019年	2020年	2021年
Scope1	262,247,523	204,332,023	212,257,609
Scope2	507,869,906	395,386,960	391,691,676
合計	770,117,429	599,718,983	603,949,285✓

(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。

水使用量

	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
対象物件数	件	51	55	58	59	55	220
水使用量*	千m ³	401	436	420	437	346	1,487✓
水使用量原単位	m ³ /m ²	0.83	0.80	0.78	0.65	0.61	0.86

(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。

*2021年より、ヒューリックが保有する固定資産のうち、開発中の物件や貸地等を除く220物件を対象としています。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。2016年から2020年の集計範囲は、延床3,000m²以上の物件を対象とし、単独で銀行（支店）がお客様として入居している建物、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。

廃棄物排出量

(t)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
対象物件数	7件	8件	9件	7件	6件	6件	
リサイクル廃棄物	紙類	240	296	348	102	52	61
	ビン・缶・ペットボトル	28	29	80	76	37	36
	小計	268	325	428	179	89	97
非リサイクル廃棄物	その他一般廃棄物	195	218	629	576	309	302
	産業廃棄物	61	68	109	149	104	103
	小計	256	286	738	725	414	405
リサイクル・非リサイクル廃棄物合計	524	611	1,166	904	502	502✓	
廃棄物排出量原単位 (kg/m ²)	8.42	7.46	8.11	6.98	3.97	3.97	

(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。

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。2020年度より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ています。また、2018年は集計対象となった「ポルテ金沢」が大規模ビルのため、実績が大きくなりました。

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

(件)

	2020年	2021年
対象物件数	8	8
実施率	100%	100%

当年に竣工した開発物件（固定資産）のうち、「ヒューリック長寿命化建物ガイドライン」に基づき、廃棄物と原材料等の資源投入量削減に資する技術や対策をとった物件の割合です。2020年からこの指標をKPIとして管理しています。

緑化件数

(件)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
対象物件数	2	6	11	4	8	8
緑化件数	1	5	9	3	5	6✓

(注) ✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。

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。

開発・建替物件への再生可能エネルギー利用システム導入件数

(件)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
対象物件数	2	6	11	4	8	8
開発・建替物件への再生可能エネルギー利用システム導入件数	3	4	6	4	3	8

各年で竣工した物件に再生可能エネルギーを利用したシステムを導入した件数です。

有害廃棄物のSOx・NOx・VOCの排出量

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年
集計対象物件数	件	10	4	7	9
SOx 排出量	kg	1,620	60	142	826
NOx 排出量	kg	11,527	1,334	1,649	6,778
VOC 排出量	kg	157	124	0	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です。

原材料購入量

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年
集計対象物件数	件	10	4	7	9
鋼材購入量	トン (t)	12,971	1,660	5,507	5,112
コンクリート購入量	トン (t)	—	—	—	38,269
栈木購入量	m ³	353	58	106	261
合板購入量	m ³	1,397	270	204	552
木材購入量	m ³	1,146	299	335	375

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です。
コンクリート購入量は、2021年から集計を開始しました。

紙使用量

	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
紙のリサイクル量	kg	9,400	11,365	13,125	14,540	15,600	13,880
社員1人当たりの紙使用量 (ヒューリック単体)	千枚	16	18	20	20	21	18

対象範囲は、ヒューリック本社ビルです。

気候変動に関するガバナンス体制の運用状況

	2020年	2021年
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	1	1
サステナビリティ委員会から取締役会への報告回数	—	2
環境諮問会議の実施回数	1	1

当社は、2020年にTCFD提言に賛同し、気候変動に関するガバナンス体制の強化を実施しました。

環境法令違反・罰金の支払い

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
環境法令違反・罰金の支払い	なし	なし	なし	なし	なし	なし

人事パフォーマンスデータ

当社は人事関連データの適切な管理を実施し、情報開示をおこないます。

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
従業員数(人)(単体)	男性/女性	112/44	114/52	124/57	122/62	128/61
	合計	156	166	181	184	189
従業員(人)(連結)		862	936	1,878	1,934	1,496
平均年間給与(万円)		1,530	1,636	1,761	1,708	1,803
平均勤続勤務年数(年)	男性/女性	4.8/5.3	5.1/5.4	5.6/5.8	5.8/6.3	5.9/6.7
	平均	4.9	5.2	5.7	6.0	6.2
平均年齢(歳)	男性/女性	41.9/34.7	42.1/34.9	42.1/35.3	41.3/35.6	41.4/35.4
	平均	39.8	39.8	39.9	39.4	39.5
平均残業時間(時間/月)		25.2	25.4	25.4	25.2	29.6
新卒採用者数(人)	男性/女性	5/3	4/4	4/4	4/4	8/4
中途採用者数(人)	男性/女性	15/3	8/4	8/1	9/2	10/1
採用10年後の継続雇用割合(%)*1	男性/女性	—	—	—	97.2/96.9	90.9/91.2
新入社員定着状況(%)*2	男性/女性	100/100	100/100	100/100	100/100	100/100
離職者数(人)(自己都合)		2	3	2	3	10
自己都合離職者率(%)		1.3	1.8	1.1	1.6	5.3
管理職数(人)(執行役員除く)	男性/女性	57/8	65/12	71/18	70/22	76/22
障がい者雇用率(%) (単体)		6.16	5.74	6.09	6.71	7.38✓
障がい者雇用率(%) (ヒューリックグループ)*3		2.11	2.41	2.42	2.34	2.54✓
健康診断受診率(%)		100	100	100	100	100✓
有給休暇取得率(%)		78.3	77.0	78.5	75.5	81.5✓
産休取得者数(人)		2	6	6	4	2
育休取得者数(人)*4	男性/女性	0/2	1/5	7/5	3/4	5/2
育児休業取得率(%) - 期またぎ非調整*5	男性/女性	0/100	100/100	116.7/83.3	75/100	83.3/100
育児休業取得率(%) - 期またぎ調整*6	男性/女性	0/100	100/100	116.7/100	75/100	83.3/100
育児休業復職率(%)		100	100	100	100	100
短時間勤務利用者数(人)		6	3	6	5	9
介護休暇取得者数(人)*7		1	5	4	7	11
介護休業取得者数(人)		0	0	0	0	0
こども休暇取得数(人)(従来の看護休暇を吸収)*7		114	86	133	111	158
保育所利用料補助制度利用者数(人)		31	31	23	34	38
ボランティア休暇取得者数(人)*7		13	12	12	0*8	0*8
ストレスチェック実施人数(人) / 受診率(%)		—	135/95.7	164/94.7	177/94.7	171/94.0
新規資格取得者数(延べ人)		31	22	23	29	38

(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)」「グループ会社間の異動は除き、「産休取得者数」「育休取得者数」「こども休暇取得者数」「短時間勤務利用者数」「ボランティア休暇取得者数」に outwarder 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 育休取得者数: その年度内に育休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: 「育休取得者数*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: 「育休取得者数*4」÷「その年度に育休取得対象期間を迎えた労働者数」×100

*7 「介護休暇取得者数」「こども休暇取得者数」「ボランティア休暇取得者数」は月毎の延べ人数です。

*8 ボランティア休暇取得者数については、2020、2021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ており実績がゼロになっています。

外部からの評価

第三者保証

気候変動などの環境や労働環境・人権などのESGリスクへの対応、SDGsへの貢献は、当社の経営戦略上の重要課題です。当社はこうしたサステナビリティ情報の開示に対する信頼性向上の重要性を認識し、環境および社会に関する実績データについて、独立した第三者機関であるKPMGあずさ

サステナビリティ株式会社の保証を受けています。保証を受けた項目には、「✓」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さまに開示しつつ、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきます。

外部からの評価

FTSE4Good Index Series 採用

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。

FTSE4Good Index Series
<https://www.ftserussell.com/products/indices/FTSE4Good>



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 Series 採用

当社は、FTSE Blossom Japan Index Series の2つのインデックスに採用されています。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。

また、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index (略称:

FTSE Blossom SR) はFTSE Russell社のESG評価を中心に企業の気候変動リスクや機会に対する経営姿勢も評価していることが特徴です。

FTSE Blossom Japan Index Series
<https://www.ftserussell.com/ftse-blossom-japan-index-series-spotlight>



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：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 Sector Relative 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 Sector Relative 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。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 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5つの指数、「FTSE Blossom Japan Index」、 「FTSE Blossom Japan Sector Relative 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、2021年の調査において、国内の上場企業など約850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、2021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、7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評価を受けました。



SBT 認定

当社の温室効果ガス排出量削減目標は、中期目標 (年限2030年) に対し、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi (The Science Based Targets initiative) より、SBT* (science-based targets) の認定を取得しています。



*SBT (Science Based Targets) イニシアティブ
CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI (世界資源研究所)、WWF (世界自然保護基金) の4団体が共同で設立した国際イニシアティブで、パリ協定と整合 (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に抑え、また1.5℃に抑制することを目指す) する温室効果ガス排出量削減目標の設定を企業などに対して推進。国際的デファクトスタンダードである温室効果ガス排出量算定・報告基準 (GHG プロトコル) に即して排出段階毎に温室効果ガス排出量を算定した上で、パリ協定に合致した中期的 (目標提出日から5~15年後) な削減目標を設定した企業を認定。

新エネ大賞を受賞

ヒューリック株式会社 (以下、「ヒューリック」) は、脱炭素社会実現に向けた2024年RE100達成および2030年全保有建物*の使用電力を100%再生可能エネルギー化の取り組みが評価され、「令和3年度新エネ大賞」において「新エネルギー財団会長賞」をヒューリックプロパティソリューション株式会社および株式会社アドバンスと共同で受賞しました。

普及および啓発を図るため、新エネルギーに係る商品および新エネルギーの導入、普及啓発活動を広く募集し、そのうち優れたものを表彰するものです。



新エネ大賞は、経済産業省後援のもと一般財団法人 新エネルギー財団の主催により新エネルギーの一層の導入促進と

*当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

CASBEEによる評価

CASBEEとは、一般社団法人日本サステナブル建築協会が研究・開発した、建築物や街区、都市などにかかわる環境性能を様々な視点から総合的に評価するツールと、そのツールによる評価結果の認証制度です。

建築物についての環境性能評価である「CASBEE 不動産評価認証」において、最高ランクのSランクを取得しました。



2022年5月に竣工した自社開発の物流施設第1号案件であるヒューリックロジスティクス葛西は、その総合的な環境性能が評価されて「CASBEE 建築 (新築) 評価認証」のAランクを取得しました。また、同一敷地内の既存施設であるヒューリック葛西臨海ビルは、竣工後1年以上の運用実績を有す

この他にも、ヒューリック本社ビルとヒューリックJP赤坂ビルの2棟のオフィスビルが、建物利用者の健康性・快適性の維持・増進、執務する際の知的生産性向上に資する要因や、安全・安心に関しての性能評価である「CASBEE ウェルネスオフィス評価認証」において、最高ランクのSランクを取得しています。

DBJ Green Building 認証制度への取り組み

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をはじめとして、最高ランクである「5つ星」認証を4棟、「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。当社では、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、くるみん認定についても、過去に3回 (2020年、2017年、2010年) 認定を受けています。



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、2019年から4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。

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。

