




Sustainability  
Book 2024

 **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 03-5623-8102 FAX 03-5623-8125  
<https://www.hulic.co.jp>

2024

サステナビリティブック



HULIC CO., LTD.





# トップメッセージ



代表取締役会長 西浦 三郎  
代表取締役社長 前田 隆也

『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ています。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度の高い課題をマトリクスにマッピングし、重要課題（マテリアリティ）を特定しています。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。

## CONTENTS

<p><b>ヒューリックの考えるサステナビリティ</b>                  トップメッセージ                  ヒューリックの考えるサステナビリティ ..... 2</p> <p><b>ヒューリックグループの価値創造ストーリー</b>                  ヒューリックグループの価値創造プロセス ..... 8                  特集：ヒューリック サステナビリティストーリー ..... 10                  重要課題（マテリアリティ）への取り組み ..... 14                  重要課題に関連する機会とリスク・対応する取り組みについて ..... 16                  非財務情報ハイライト ..... 18                  非財務情報に関する重要実績評価指標（KPI）/目標と実績 ..... 20</p> <p><b>環境への取り組み</b>                  環境に対する考え方 ..... 22                  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 ..... 51                  TCFD 提言に即した情報開示 ..... 53</p> <p><b>社会への取り組み</b>                  お客さまへの取り組み ..... 68                  取引先との連携 ..... 72</p>	<p>人的資本経営への取り組み ..... 74                  地域や社会への貢献 ..... 87</p> <p><b>コーポレート・ガバナンスへの取り組み</b>                  コーポレート・ガバナンス ..... 96                  社外取締役・社外監査役 ..... 106                  監査体制 ..... 108                  内部統制システム ..... 112                  リスクマネジメント ..... 113                  コンプライアンス ..... 116                  開示統制 ..... 122                  株主・投資家への取り組み ..... 123</p> <p><b>外部からの評価</b>                  第三者保証 ..... 126                  外部からの評価 ..... 126</p> <p><b>サステナビリティデータ</b>                  環境データ ..... 130                  社会データ ..... 133                  コーポレート・ガバナンスデータ ..... 135</p>
---	---

## 編集方針

「サステナビリティブック2024」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。

<p><b>報告対象</b>                  ヒューリック（株）および                  グループ会社</p> <p><b>発行時期</b>                  2024年11月</p>	<p><b>参考としたガイドライン</b>                  ・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」                  ・経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」                  ・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）」</p>	<p>・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</p>
---	--	---



# ヒューリックの考えるサステナビリティ

## 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、お客さまの満足度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 |                       |

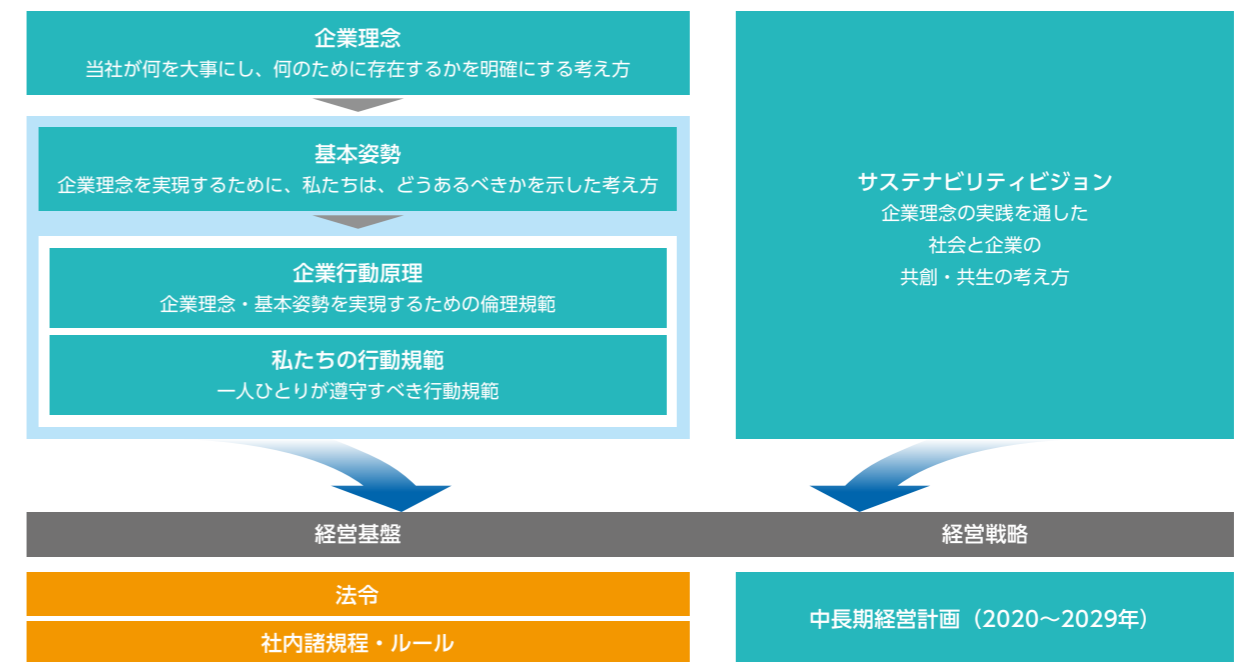
## サステナビリティビジョン

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。



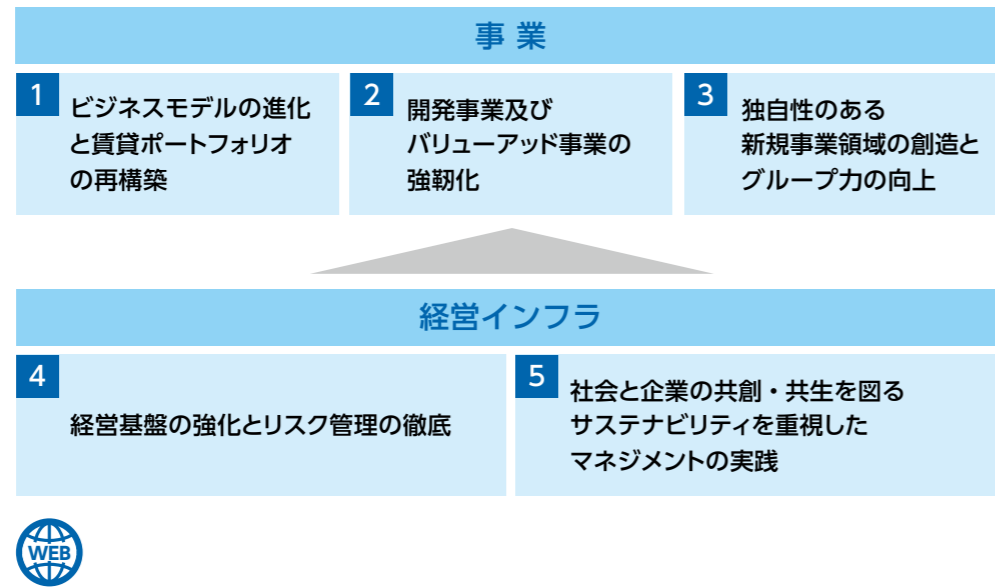


## 中長期経営計画（2020～2029年）の概要

**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」「安全性」「収益性」「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



## 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

- 2029年全保有建物\*の使用電力の100%再生可能エネルギー化に向けた再エネ発電設備への投資
- 2023年5月に「RE100」を達成
- TCFD提言に即した情報開示
- 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年までに全保有建物で震度7クラスの地震に耐える強度を確保する取り組みを推進
- 人権方針を改定し、人権デュー・ディリジェンスを実施。引き続き人権尊重への取り組みを推進
- 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
- 取締役会は業務執行取締役4名、独立社外取締役6名の構成で、独立社外取締役が過半数を占める。独立社外取締役が取締役会議長を務める体制に変更してガバナンスを強化（2024年6月25日現在）
- 取締役・監査役に占める女性比率33.3%、取締役に占める女性比率30.0%として、取締役会、監査役会の多様性を確保（2024年6月25日現在）
- 全委員を独立社外取締役のみ（各4名）で構成する指名委員会、報酬諮問委員会を設置
- 取締役のスキル・マトリックスを開示

## 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つての重要性の高い課題を重要課題（マテリアリティ）として抽出し、関連する機会とリスクに対応する取り組みを実施しています。

\* SDGs: Sustainable Development Goalsの略



### パリ協定とSBT

2015年の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、再エネ発電設備の開発・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（The 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。2024年に、従来の2℃シナリオから1.5℃シナリオに沿った分析を実施し、開示内容を更新しました。



ステークホルダーのみならず皆さまに対して「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。

### 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\*1を利用しない自社保有の太陽光発電設備を新規に開発し（「追加性\*2」による脱炭素社会への貢献）、自社PPSから全量供給する「自社グループ完結型PPAモデル」により、2023年5月に達成しました。



\*1 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取り電費の一部が電気使用者の料金に上乗せされて国民の実質負担になるため、FIT電気の使用はRE100達成とはみなされません。

\*2 追加性：再エネ設備を新設することで既設の火力発電等を代替し、CO<sub>2</sub>排出量の削減を促進すること。

### 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

生物多様性の保全は、気候変動への取り組み、循環型社会の実現と並び、当社にとっての環境課題のマテリアリティの支柱です。

国連の「生物多様性の10年」が2020年に終了するにあたり、この取り組みを日本の経済界で継続していくことを主目的に経団連が中心となって2020年6月に提言した「経団連生物多様性宣言（改定版）」に賛同し、経団連が主導する「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」の取り組みに参画しています。国際社会の一員として多様なステークホルダーとの連携・協力により社会課題の解決を実現していきます。

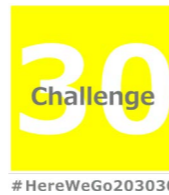


### 経団連1%クラブ

経団連が取り組んでいる経団連1%クラブの趣旨に賛同しています。経団連1%クラブは、経団連企業行動・SDGs 委員会の下部組織として、企業に社会貢献活動の情報提供やNPOなどとのネットワークづくり等を推進してより効果的な社会貢献活動を行っていくことを目指す組織です。

### 2030年30%へのチャレンジ

2030年までに役員に占める女性比率を30%以上とすることを旨として、経団連が呼び掛ける「2030年30%へのチャレンジ」への賛同を2021年に表明しています。当社は2024年6月25日現在、取締役・監査役に占める女性比率33.3%、取締役占める女性比率30.0%となっており、当チャレンジを達成しています。当社は、ダイバーシティ経営を推進しており、性別を問わない機会の提供が不可欠であると考えており、引き続き女性をはじめ多様な人材が活躍できる組織の環境づくりを追求してまいります。



### GXリーグ

グリーントランスフォーメーション（GX）とは、化石燃料中心からグリーンエネルギー中心の構造に移行させ、経済社会システム全体の変革を目指すことです。GXに積極的に取り組む企業が産・官・学・金と一体となって、GXに向けた議論と新たな市場の創造のための実践を行う場であるGXリーグの基本構想に、当社は賛同しています。

### TNFDフォーラムへの参画

当社は自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラムに参画しています。TNFDは自然資本及び生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価及び開示の枠組を構築する国際的なイニシアティブであり、その議論をサポートし、枠組み構築の支援を行うことを目的とする組織であるTNFDフォーラムが組織されています。

### パートナーシップ構築宣言の登録

当社は経済産業省が推進するパートナーシップ宣言に登録し、サプライチェーン全体での共存共栄を目指しています。



### 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がっていくのかの説明に加え、財務情報と当社の成長を支えるサステナビリティの取り組みを、ステークホルダーのみならず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。



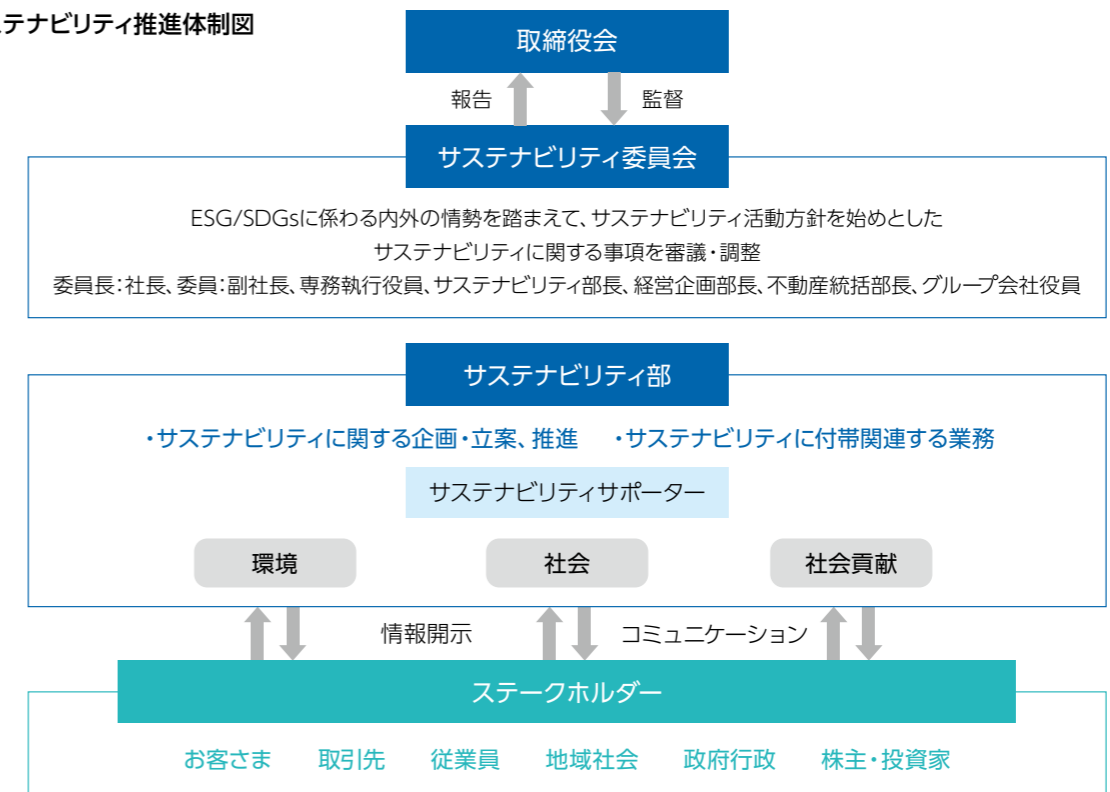
### サステナビリティ推進体制

#### 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、専務執行役員、サステナビリティ部長、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、水使用料、廃棄物排出量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の評価を行っています。同委員会は気候変動、その他サステナビリティに関するKPI等（水使用量、廃棄物排出量等）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

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。

安心と信頼に満ちた社会の実現  
永続的な企業価値の向上



\*1 2023年12月末時点  
\*2 除く住宅等  
\*3 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。



# ヒューリック サステナビリティストーリー

重要課題（マテリアリティ）の特定にあたり、『安心と信頼に満ちた社会』の実現に向けて、当社が重点的に取り組むべき社会課題として認識した3つのテーマと、主な取り組みを説明いたします。

1 災害対策

2 人口減少

3 エネルギー



## 1 災害対策

マテリアリティ  
安全・安心な建物・空間の提供

- ◆ 関連するKPI
  - ・2029年高耐震建物\*1比率100%（売却・建替予定建物以外は2025年末完了予定）
  - ・社内耐震基準\*2を満たした建物の比率：各年100%



### 環境認識

地震大国である日本では、今後30年間の間に70%~80%\*3の確率で首都直下地震や南海トラフ地震等の大地震が発生する可能性があると言われております。東日本大震災の際は、2011年被害額約6.5兆円\*4と甚大な被害がありました。また、地震だけでなく、日本には富士山噴火や水害等の災害リスクもあり、建物を提供する不動産会社として、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、建物の災害対策は最重要課題の一つと認識しています。

### ヒューリックの主な取り組み

#### ● 地震への対策：2029年までに全保有建物で震度7クラスの地震に耐えうる耐震性能を確保

当社では、建築基準法よりも厳しい社内耐震基準を定めて、当社が開発・建替を行う全ての建物に適用しています。また、高い耐震性能確保のためには、免震構造又は制振構造が有効であり、これらを積極的に採用しています（関連ページ：P.68~69）。物件取得の際にも耐震スクリーニングを実施しており、2029年までに全保有建物で震度7クラスに耐えうる耐震性能を確保する取り組みを推進しています（2029年までに100物件超の開発・建替を予定）。

万一、大震災が発生した場合にも建物の安全性を正確に評価するために、被災度判定システム「測深ナビ」等の導入を順次進めていきます。



耐震補強事例

#### ● 富士山噴火を想定した降灰への対策

富士山噴火が発生すると、降雨により流動化した火山灰が建物の排水設備に入り込み、排水管が閉塞することで排水管や電気設備の故障が懸念されます。当社では、火山灰の建物設備への侵入を防ぐドレンキャップという製品を他社と共同開発し、一般発売をする予定です（特許申請中）。

また、富士山噴火による降灰が止み、公共インフラが復旧した後に、ビル機能の復旧作業を迅速に行う体制を整えており、速やかな事業再開が可能です。

富士山近隣に位置する当社が保有する高級旅館の一部については、降灰による一定期間の営業停止を理由とした経済的な損失を補填する目的で保険に加入する等の運用面での対策もしています。



ドレンキャップ

### Topics

#### 減災セミナーの開催

社員向けの減災セミナーを2022年より開催しています（講師：日本赤十字社）。首都直下地震等の大規模地震を想定し、想定される地震の被害状況や身の安全を守るための方法を学びます。実技では身の回りにあるビニール袋を使用した応急措置の方法や心肺蘇生やAEDの使い方等を学びます。



減災セミナー

\*1 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。  
\*2 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。  
\*3 国土交通白書2020  
\*4 総務省統計局「第七十回日本統計年鑑 令和3年：自然災害被害状況」より



## 2 人口減少

マテリアリティ  
人口動態の変化への対応

- ◆ 関連するKPI  
・高齢者施設室数 2025年までに5,000室



### 環境認識

日本の人口減少、少子高齢化の進行は今後、加速度的に進みます。日本の人口は2020年の1億2,615万人から2070年には8,700万人に減少し、65歳以上の人口割合は、2020年の28.6%から一貫して上昇し、2070年には38.7%まで増加する推計が発表されています。一方で、平均寿命の延伸、外国人の入国者数は増加の見通し\*です。

人口減少問題は全産業に影響する問題ですが、特に不動産事業への影響は大きいと考えています。そのため、高齢者ビジネスや訪日外国人の増加に対応した観光ビジネスの推進等、人口動態の変化に対応した不動産ポートフォリオの構築を図っています。また、日本の出生率は長期的に低下傾向にあります。共働き世帯は増加しており、政府による子育て支援策の強化が随時検討されています。当社は子どもの学習塾や習い事へのニーズの増加を見越して、新規事業の一つとしてこども教育事業に参入しています。

\* 出典：厚生労働省公表 将来推計人口(令和5年推計)の概要

### ヒューリックの主な取り組み

#### ● 人口動態の変化に対応した不動産ポートフォリオの構築

目標：2029年オフィス比率50%

労働人口の減少や働き方の変容に伴い予想される需要の低下を見据え、オフィス比率を抑制

目標：重点エリア物件比率50%

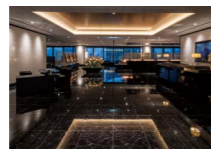
人口の都心集中を見据え、当社が重点エリアと位置付ける、銀座、新宿東口、渋谷・青山、浅草における物件の取得・開発を推進



ヒューリックスクエア東京

#### ● 高齢者ビジネスの推進

高齢化の進展に伴う、介護や医療分野に対する社会的要請の高まりを予測し、高齢者施設への投資・開発・アクティブシニア向けラウンジの運営やIoTを活用した新たな介護ビジネスを推進



ヒューリックプレミアムクラブ 日本橋

#### ● 観光ビジネスの推進

訪日外国人客の増加等による観光需要の高まりを背景に、自社ブランドホテル・旅館の運営等を実施



ふふ河口湖 ロビー

#### ● こども教育事業の推進

共働き世帯の増加や政府の子育て支援策の実施を背景に、パートナー企業と連携し、こどもを対象にした教育関連サービスを提供

#### ● その他の新規事業の推進

新規事業創出を専門とする部署を設置し、人口動態の変化を踏まえた新規事業の継続的な検討・立案

### Topics

#### ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度の運営

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年に設立しました。奨学金は返還義務のない給付型奨学金としており、介護の現場で働き手が不足している現状を支援することを目指しています。



実習の様子

## 3 エネルギー

マテリアリティ  
気候変動対策と環境負荷低減への貢献

- ◆ 関連するKPI  
・温室効果ガス排出量削減目標  
・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：各年3件以上  
・気候変動リスクに関するサステナビリティ委員会のモニタリング回数/取締役会への報告回数



### 環境認識

温室効果ガス排出量削減の世界的課題については、2030年を途中経過の目標年とし、2050年にはカーボンニュートラルの達成がコンセンサスとなっており、再生可能エネルギーへの転換が急務となっています。一方で、国内のエネルギー需給を鑑みると、未だ原子力発電所の多くが停止している状況で、電力不足が懸念されています。当社グループのエネルギー確保だけでなく、お客さまの事業活動の安定化のためにエネルギー問題に一企業として全力を尽くして対応していかねばいけないと考えています。

### ヒューリックの主な取り組み

#### ● 2029年全保有建物の使用電力の100%再エネ化

当社グループでは、再エネの調達において、外部の電力会社から購入するのではなく、再エネの「追加性」を重視し、自ら太陽光発電設備や小水力発電設備を開発・保有してい

ます。

また、エネルギー価格が高騰している状況下では、自社発電ができることはエネルギー確保の強みとなっています。



太陽光発電設備 千葉市若葉区



鴨川小水力発電所

### Topics

#### 2023年RE100達成：国内初 自社開発非FIT太陽光発電設備による再エネ化

当社は2019年RE100加盟以降、その達成に向け非FIT太陽光発電設備の新規開発を推進してきました。2023年5月に、当社が保有する非FIT太陽光発電設備によるRE100の達成を実現しております。FIT電源による非化石証書等を利用せず、自社で新規に開発した非FIT電源によるRE100の達成は国内初となります。

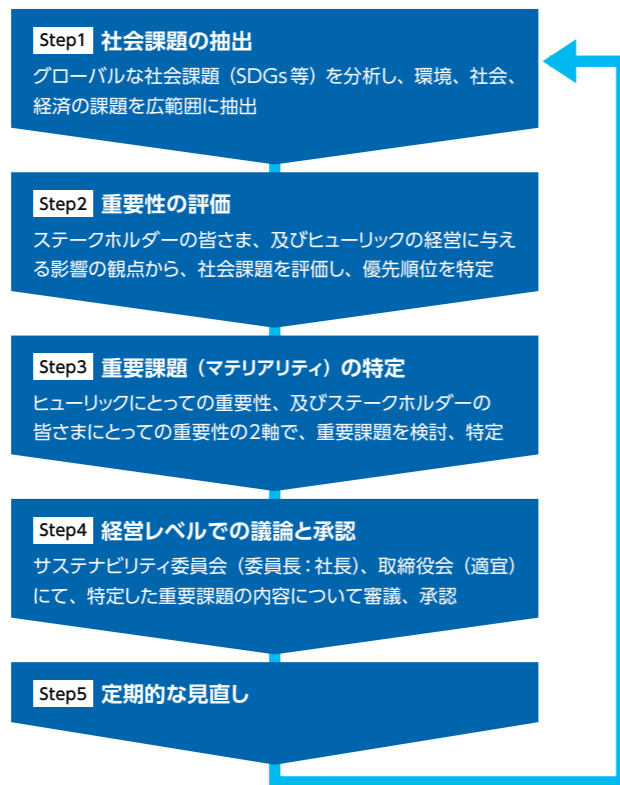




# 重要課題 (マテリアリティ) への取り組み

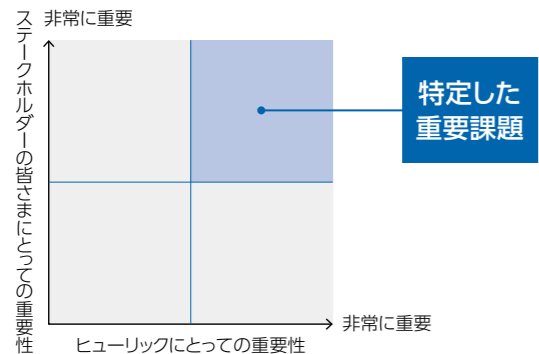
ヒューリックはこれまで、時代や社会のニーズにマッチした安全性・環境性・利便性に優れた建物を提供してきました。社会課題やステークホルダーの皆さまの関心事項が多様化していく中、今後も持続的に成長していくために、ヒューリックの事業における機会とリスクを見据えながら重点的に取り組むべき課題に注力し、社会課題の解決に取り組んでいきます。

## 重要課題の特定プロセス



## 重要度の高い課題の抽出 (マッピング)

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



## 特定した重要課題



## ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループは、ステークホルダーのみならず双方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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全・安心な建物・空間の提供</li> <li>人口動態の変化への対応</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスパートナーや地域社会との協働</li> </ul>
従業員	・グループ社員	・社長メッセージ (毎月) ・社長アンケート (年2回) ・トップセミナー* (月2回程度) ・キャリア開発面談 (年2回以上) ・人事担当による面談 ・社内イントラネットによる情報提供 (随時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティの推進とプロフェッショナル人材の育成</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスパートナーや地域社会との協働</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスパートナーや地域社会との協働</li> <li>ダイバーシティの推進とプロフェッショナル人材の育成</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーから信頼されるガバナンスの維持・向上</li> </ul>

\* 社長と若手・中堅社員との懇親会



## 重要課題(マテリアリティ)に関連する機会とリスク・対応する取り組みについて

重要課題(マテリアリティ)	貢献するSDGs	機会	リスク	主な取り組み
 <p>安全・安心な建物・空間の提供</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地震・水害等の防災対策など、安全・安心な建物へのニーズの高まり</li> <li>● 物件利用者側の働き方等の変化への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 物件利用者のニーズの変化に対する対応遅延による物件の競争優位性の低下、空室率の上昇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2029年高耐震建物*1比率100%達成</li> <li>・富士山噴火リスクへの対応、その他自然災害リスクの確認徹底</li> <li>・防潮板設置による浸水防止</li> <li>・顧客満足度調査を通じたテナントニーズの把握</li> </ul>
 <p>気候変動対策と環境負荷低減への貢献</p>	    	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギーの導入、エネルギー利用効率化に取り組む建物へのニーズの高まり</li> <li>● 資源の再利用や有効活用のための技術へのニーズの高まり</li> <li>● 地域の生態系の保全を意識した不動産開発ニーズの高まり</li> <li>● 環境対応を含めた領域の拡大によるマーケット・需要の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境対策規制への追加対応の必要性、コストの増加</li> <li>● 建築資材の高騰</li> <li>● 物件地域の生態系が破壊された場合、住環境悪化、レピュテーション低下</li> <li>● 環境経営体制不整備による環境問題対応の遅延リスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2029年全保有建物*2の使用電力の100%再エネ化</li> <li>・2023年RE100の達成</li> <li>・サプライチェーンとの協働によるScope3削減推進</li> <li>・ビルの省エネ性能の向上</li> <li>・ビルの長寿命設計による廃棄物削減</li> <li>・節水器具の設置</li> <li>・環境配慮技術の積極的採用</li> <li>・開発案件での緑化推進</li> <li>・耐火木造建築開発を通じた温室効果ガス排出量削減と森林の循環促進</li> <li>・環境に関連する有識者との意見交換(環境諮問会議の開催)</li> <li>・ビル認証の取得やラベリング開示の推進</li> </ul>
 <p>人口動態の変化への対応</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 共働き世帯の増加、政府による子育て支援強化による新たなマーケット・需要の拡大の可能性</li> <li>● IoT需要に係るニーズの拡大・活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 労働人口減少に伴う、オフィスビルや既存事業の需要低下</li> <li>● デジタル化加速に伴う既存ビジネスモデルの変化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者施設等の開発、投資、介護技術への投資</li> <li>・こども教育事業への新規参入</li> <li>・中規模フレキシブルオフィス「Bizfelx」の展開</li> <li>・新規事業創出の専門部署を設置、コーポレートベンチャーキャピタルの運営</li> </ul>
 <p>ビジネスパートナーや地域社会との協働</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共に持続的成長を目指すことで、相乗効果により、より良い効果が生まれることが期待される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サプライチェーンにおける人権問題発生等によるレピュテーション低下</li> <li>● 地域社会とのコミュニケーションが不足することによるレピュテーション低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テナント、管理会社、建設会社との密なコミュニケーションの実施</li> <li>・サプライチェーンも含めた人権デュー・デリジェンスの実施</li> <li>・多様な社会貢献活動の実施</li> </ul>
 <p>ダイバーシティの推進とプロフェッショナル人材の育成</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ推進による人材の多様化</li> <li>● 労働環境の整備や人材育成制度の充実による従業員のモチベーションの向上と、採用におけるブランド価値向上</li> <li>● デジタル・DX関連の利用拡大による生産性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材獲得機会及び事業機会の逸失</li> <li>● 労働環境の不整備による離職者増加の可能性</li> <li>● デジタル・DX対応遅延による生産性の低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方を認めた人事制度の構築</li> <li>・労働安全衛生の確保、健康経営の促進、フリンジベネフィットの拡充</li> <li>・生産性の高い組織づくりへの取り組み</li> </ul>
 <p>ステークホルダーから信頼されるガバナンスの維持・向上</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス体制不備を背景とするコンプライアンス違反による社会的制裁と、信用の低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役会・監査役会の監督機能の強化</li> <li>・指名諮問委員会、報酬諮問委員会の設置</li> <li>・気候変動リスクに関するガバナンス体制の整備</li> <li>・社員へのコンプライアンス研修の実施、ホットラインの設置</li> <li>・BCP計画策定、訓練の実施</li> </ul>

\*1 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。

\*2 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。



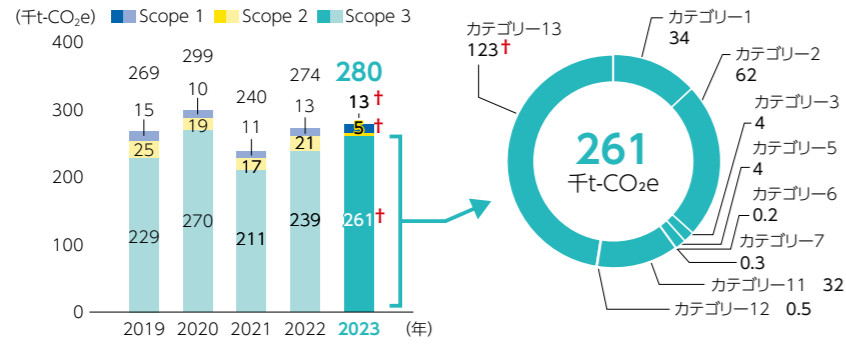
# 非財務情報ハイライト

↑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

280千t-CO<sub>2</sub>e

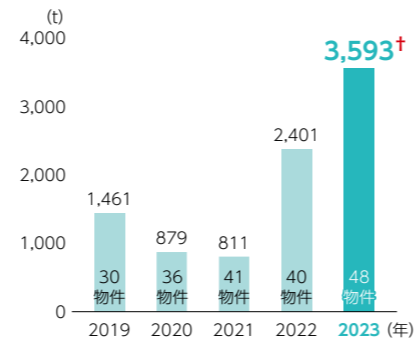


### E 温室効果ガス排出量 Scope3

261千t-CO<sub>2</sub>e

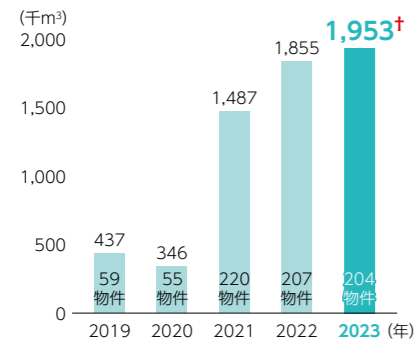
### E 廃棄物排出量\*2

3,593t



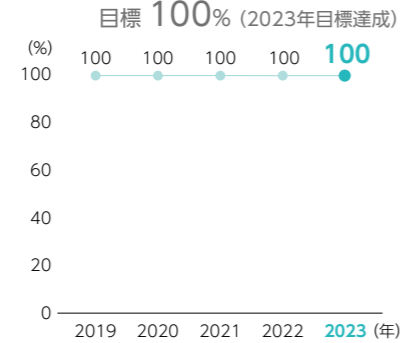
### E 取水量(水使用量)\*3

1,953千m<sup>3</sup>



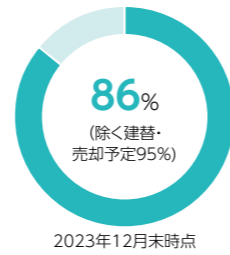
### S 社内耐震基準\*4を満たした新築建物比率

100%



### S 高耐震建物比率\*5

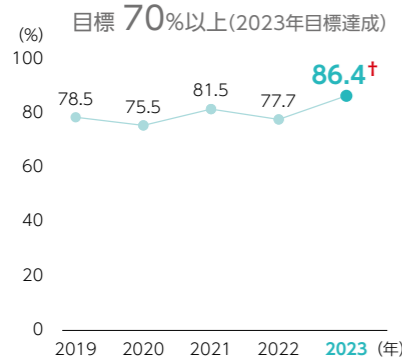
86%



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。

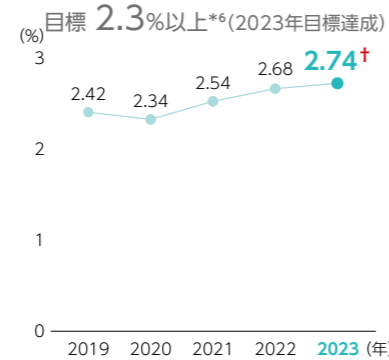
### S 有給休暇取得率

86.4%



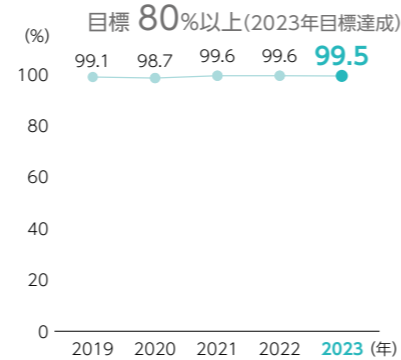
### S 障がい者雇用率

2.74%



### G 取締役会への役員参加率

99.5%



\*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、2022年度：40物件、2023年度：48物件）です。また、期末時点の保有物件を算出対象としています（期中取得物件は、取得日から期末時点までの期間を含む）。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。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/en/sustainability/ecology/warming/greenhouse\\_gas.html](https://www.hulic.co.jp/en/sustainability/ecology/warming/greenhouse_gas.html)）に開示しています。

\*2 廃棄物排出量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、2022年度：40物件、2023年度：48物件）です。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出しています。また、一部対象建物の廃棄物排出量は、同用途の建物の排出原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。

\*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物件を対象としています（2021年度：220物件、2022年度：207物件、2023年度：204物件）。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。

\*4 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。

\*5 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。

\*6 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、2020年までは2.2%以上、2021～2023年は2.3%以上を目標としています。



# 非財務情報に関する重要実績評価指標 (KPI) ・ 目標と実績

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

↑を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。2023年は「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 (合計、カテゴリ13)」「廃棄物排出量」「取水量 (水使用量)」「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。

当社の重要課題 (マテリアリティ)	KPI/短期目標・中長期目標	対象範囲	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	単位	評価*15
 安全・安心な建物・空間の提供	社内耐震基準*1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4物件)	100%(対象8物件)	100%(対象8物件)	100%(対象4物件)	100%(対象10物件)	%	◎
	2029年高耐震建物*2比率100%の進捗	ヒューリック(株)が保有する固定資産	—	—	81%	82%	86%	%	○
 気候変動対策と環境負荷低減への貢献	温室効果ガス排出量削減目標*3 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*3 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*3	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	Scope1 13,151 Scope2 20,966 Scope3 239,397	Scope1 13,259↑ Scope2 5,105↑ Scope3 261,152↑	t-CO <sub>2</sub> e	○
	「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する電力	—	0.5%	13.5%	47.0%	100%	%	◎
	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:各年3件以上	各年で竣工した物件	4	3	8	3	3	件	◎
	廃棄物排出量削減目標:原単位で各年11kg/m <sup>2</sup> 未満	ヒューリック本社ビル及びヒューリック別館	—	—	—	—	9.6	kg/m <sup>2</sup>	◎
	廃棄物排出量:定量目標無し(フォロー項目)	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*5	1,461	879	811	2,401	3,593↑	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)*6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)	100%(対象4物件)	100%(対象10物件)	%	◎
	取水量(水使用量):定量目標なし(フォロー項目)	主要な204物件*7	437	346	1,487	1,855	1,953↑	千m <sup>3</sup>	—
	取水量(水使用量):節水器具の設置率 各年100%	各年で竣工した固定資産(除く住宅系)	—	—	—	—	100%(対象9物件)	%	◎
	緑化件数*8: 各年1件以上	各年で竣工した物件	3	5	6	3	2	件	◎
	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:各年1回以上 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	1/3	1/3	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	1	1	回	◎	
 人口動態の変化への対応	高齢者施設 室数:2025年までに5,000室	ヒューリックグループ(リート提出分含む)	—	3,600	3,700	4,000	4,800	室	○
 ビジネスパートナーや地域社会との協働	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	◎
 ダイバーシティの推進とプロフェッショナル人材の育成	従業員健康診断受診率*9:各年100%	ヒューリック(株)	100%	100%	100%	100%	100%↑	%	◎
	育児休業取得率*10:各年女性100%/男性は2024年までに100%	ヒューリック(株)	100%/—	100%/—	100%/—	100%/—	100%/125%	%	◎
	育児復職率: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)	78.5%	75.5%	81.5%	77.7%	86.4%↑	%	◎
	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%	100%	100%	%	◎
	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)	20.2%	23.9%	22.4%	21.5%	18.3%	%	○
	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:各年1回	ヒューリック(株)	1	1*12	1	1	1	回	◎
 ステークホルダーから信頼されるガバナンスの維持・向上	障がい者雇用率:法定雇用率以上を維持:2020年までは2.2%以上、2021年~2023年は2.3%以上	ヒューリックグループ*13	2.42%	2.34%	2.54%	2.68%	2.74%↑	%	◎
	取締役会への参加率:各年80%以上	ヒューリック(株)	99.1%	98.7%	99.6%	99.6%	99.5%	%	◎
	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	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	◎
	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	4/17	4/16	回	◎
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	3/4/1*14	3/4/1	2/4/4	回	◎	

\*1 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。  
 \*2 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。  
 \*3 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、2022年度:40物件、2023年度:48物件)です。また、期末時点の保有物件を算出対象としています(期中取得物件は、取得日から期末時点までの期間を含む)。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。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/en/sustainability/ecology/warming/greenhouse\_gas.html)に開示しています。  
 \*4 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使用電力量実績値(一部推計値含む)を分母として算定しています。  
 \*5 廃棄物排出量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、2022年度:40物件、2023年度:48物件)です。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出しています。また、一部対象建物の廃棄物排出量は、同用途の建物の排出原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。

\*6 当年に竣工した開発物件のうち、「ヒューリック長寿命化ガイドライン」に基づき、廃棄物と原材料等の資源投入量削減に資する技術や対策を採った物件の割合です。  
 \*7 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物件を対象としています(2021年度:220物件、2022年度:207物件、2023年度:204物件)。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。  
 \*8 緑化義務が課されているビル・施設のうち、各年に竣工した固定資産です。  
 \*9 休職者を除く役員、社員(出向者を含む)、常勤嘱託のうち、健診募集時点及び、12月31日時点で在籍していた人を集計対象とします。  
 \*10 女性:対象年度の育児取得者数÷対象年度に育児取得対象期間を迎えた従業員数、男性:対象年度の育児取得者数÷対象年度に配偶者が出産した従業員数で算定しています。  
 \*11 当年の有給休暇取得日数を分子、当年の付与日数を分母として算定しています。分子及び分母は前年からの繰越分を含みません。  
 \*12 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、講演会は中止しましたが、代替として動画研修を実施しました。  
 \*13 当社および障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた子会社を対象としています。障がい者雇用率は各年6月1日時点の値です。  
 \*14 2021年度より、各BCP訓練、備蓄食品、備品の各点検回数につき、開示しています。  
 \*15 ◎達成、○進捗、△進捗せず、—評価の対象外



# 環境への取り組み

## 環境に対する考え方

基本的な考え方

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

### ヒューリック環境方針

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

- 1 環境コンプライアンス**  
環境関連法令・規則を遵守し、サステナブルな社会の形成に努めます。
- 2 環境マネジメントシステム**  
環境目標を設定し、その継続的改善を図っていく中で、地球環境保全に貢献していきます。
- 3 環境パフォーマンス**  
開発の企画段階から環境配慮設計を導入することで環境への負荷をできる限り低減し、環境効率性を向上させていきます。
- 4 循環型社会**  
建物のライフサイクルを通じて「リデュース・リユース・リサイクル」の3Rを推進し、循環型社会の形成に寄与します。
- 5 社員の環境意識啓発・環境教育**  
社員一人ひとりが環境パフォーマンス向上に向けて自主的に行動できるよう、環境教育・啓発活動に取り組んでいきます。
- 6 環境コミュニケーション**  
ヒューリックの環境貢献活動の情報を広く開示するとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆さまと対話し、地球環境保全の輪をひろげていきます。

### 不動産開発・投資にあたってのサステナビリティ配慮

当社は、「企業理念」および「サステナビリティビジョン」に則り、サステナビリティに配慮した不動産投資を行うのはもちろんのことですが、「不動産仕入開発管理規程」を定め、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、周辺的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、他企業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。もし、今後各業界団体と当社の見解に一部違いがある場合が発生した場合でも、相互協議を実施し、適切に対応します。

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まいります。
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した。
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加入し、政策提言に関与するとともに、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。
気候変動イニシアティブ (JCI)	気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体によるネットワークです。当社は同イニシアティブに加入し、気候変動関連の内外の動向等に関する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。
GXリーグ	グリーンTRANSフォーメーション (GX) とは、化石燃料中心からクリーンエネルギー中心の構造に移行させ、経済社会システム全体の変革を目指すことです。GXに積極的に取り組む企業が産・官・学・金と一体となって、GXに向けた議論と新たな市場の創造のための実践を行う場であるGXリーグの基本構想に、当社は賛同し、GXの推進のため協働しています。
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。
TNFD フォーラム	当社は自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラムに参画しています。TNFDは自然資本及び生物多様性にかかるリスクや機会の適切な評価及び開示の枠組を構築する国際的なイニシアティブであり、その議論をサポートし、枠組構築の支援を行うことを目的とする組織であるTNFDフォーラムが組織されています。
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。
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」を行っており、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。



## 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による気候変動への影響低減と、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

	2020年～2022年	2023年	2024年	2025年	～2029年	2030年	～2050年
全般	環境配慮技術の建物への導入 TCFD提言に即した情報開示 温室効果ガス排出量削減目標を設定・SBT（中期目標）認定取得						
脱炭素社会	全保有建物*1の使用電力の100%再生可能エネルギー化 <b>RE100</b> 2023年達成 → 更に1年前倒し → 2029年達成 → 1年前倒し						
	非FIT太陽光発電設備の開発・保有 小水力発電設備の開発・保有						
循環型社会	資源投入量と廃棄物削減への取り組み（長寿命化建物の推進等） 木造技術の採用・木質化の検討						
温室効果ガス排出量削減目標*2	Scope1+2		●70%削減			●70%削減*3	●実質ゼロ
	Scope3					●30%削減*3	●実質ゼロ

\*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 基準年：2019年

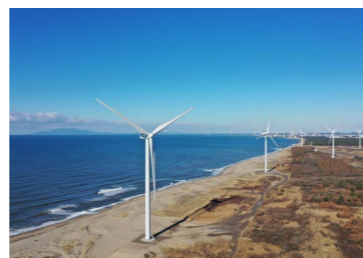
\*3 SBT認定の中期目標。Scope1+2はパリ協定に合致した最も野心的な水準である1.5℃目標。Scope3はSBTiのサプライチェーン削減目標の基準に則したベストプラクティスに準じます。

### 具体的な取り組みの例

- **全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化とRE100の達成**：再生可能エネルギー設備（太陽光発電設備、小水力発電設備）の自社開発及び既存の風力発電施設への投資を行っています。
- **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。



非FITの太陽光発電設備（埼玉県）



風力発電施設（秋田県）

- **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。
- **エンボディドカーボンの削減**：開発案件において、環境配慮型建材を積極的に採用し、建物の建設時の建材調達・建設・改修・解体（廃棄）で排出される温室効果ガス排出量であるエンボディドカーボンの削減に取り組んでいます。
- **ZEB（Net Zero Energy Building）の開発**：ZEBは、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギー消費量を正味ゼロにする建物のことです。当社は新築建物ZEB化の取り組みを実施しています。
- **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。



ZEB（Net Zero Energy Building）の開発（ヒューリックロジスティクス柏）



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）

## 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やホームページ等に情報開示を行うことで全従業員への浸透を図っています。また、過去8年間（2016年～2023年）に環境法違反や罰金の支払いはありませんでした。



コンプライアンス研修

## 主な環境関連法令

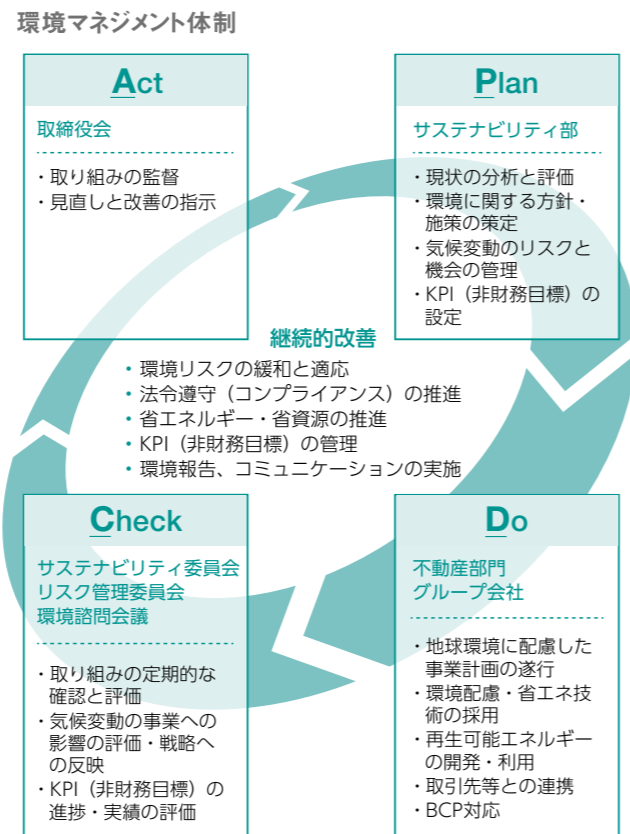
- ・環境基本法
- ・地球温暖化対策の推進に関する法律
- ・エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーの転換等に関する法律（省エネ法）
- ・大気汚染防止法
- ・騒音規制法
- ・振動規制法
- ・土壌汚染対策法
- ・廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）
- ・資源の有効な利用の促進に関する法律
- ・容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（容器包装リサイクル法）
- ・建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律（建設リサイクル法）
- ・特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法・化管法）
- ・循環型社会形成促進基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



## 環境マネジメントシステム (EMS)

ヒューリックグループでは「ヒューリック環境方針」に基づいて独自の環境マネジメントシステム (EMS) \*を構築し、PDCAによる継続的な改善に取り組んでいます。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、水用量等の全てとなります。



#### 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年間に消費するエネルギー表を作成し、そのビルに外部から取り入れた全熱量 (エネルギー) を把握しています。原単位表は2010年度から毎年作成しており、年度ごとのエネルギー消費量を測定することで現状の評価と効果的な省エネ対策を講じ

#### お客さまと協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

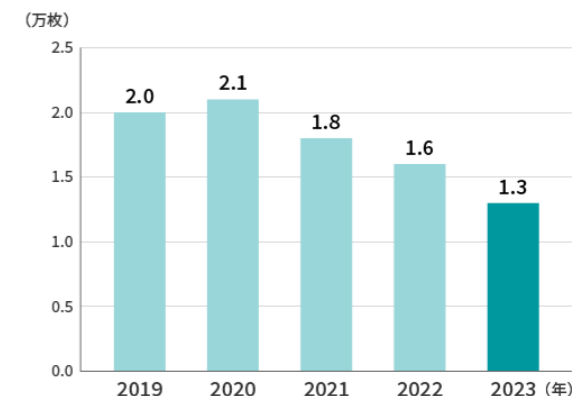
#### オフィスでの紙使用量削減の取り組み

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、書類の電子閲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。

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、水使用量等を算出・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。



### 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法人横沢入タンボの会のご指導のもと、稲刈りや

田植え、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：田植え・自然観察活動の様子

#### 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行っています。この際、森の循環について理解してもらうことを目的に参加型の社員向け植林研修を実施しました。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。



植林活動

## 気候変動への取り組み

基本的な  
考え方

2023年RE100達成・2029年全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化などの気候変動対策に積極的に取り組みます。

### 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。



### 目標達成に向けた取り組み

当社は日本政府の2050年カーボンニュートラル目標に賛同し、温室効果ガス排出量削減目標の達成に向け以下の通り取り組みを推進しています。

- 2023年度実績：Scope1+2：△54%削減、Scope3カテゴリ11（販売した製品の使用）と13（リース資産下流）：△14%削減（基準年比：2019年）
- Scope2削減：当社グループの事業活動に必要な電力を

100%再エネ化し、RE100\*1を2023年に達成。

- Scope2、Scope3削減：2029年までに再エネ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約330GWhを発電し、再エネ電力を保有建物に供給。太陽光発電設備に加えて、小水力発電設備を開発し、再エネ電源の強靱性\*3を確保。



- その他、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、採用可能な実施項目を設計ガイドライン・基準書に追加、「木材の炭素貯蔵量算定シート」を採用、リサイクル建材の使用、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、グリーンリース\*4契約締結の導入検討を含め、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。
  - SBT認定目標である2030年温室効果ガス排出量△30%削減並びに2050年実質ゼロの目標に向けては、全保有建物の使用電力を100%再エネ化に加えて、新技術や新部材などの積極採用による建物運用時の温室効果ガス排出量の削減、すでに取り組んでいるベンチャー企業への投

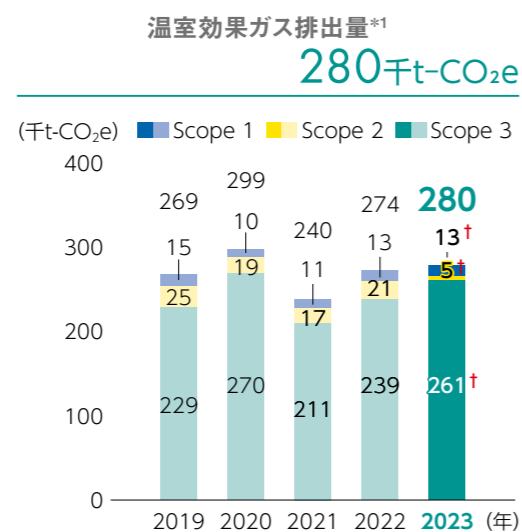
資や学界との共同研究などによる長期的な成果を期待することなどによりその達成を目指す。

- \*1 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。
- \*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 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。
- \*4 グリーンリース  
ビルオーナーとテナントが協働し、不動産の省エネなどの環境負荷の低減や執務環境の改善について契約や覚書等によって自主的に取り決め、その取り決め内容を実践すること。



## 温室効果ガスの排出状況

### 温室効果ガス排出量



「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して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、2022年度：40物件、2023年度：48物件）です。また、期末時点の保有物件を算出対象としています（期中取得物件は、取得日から期末時点までの期間を含む）。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。

### 温室効果ガス排出量

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
Scope 1 直接排出	14,931	10,490	11,369	13,151	13,259↑
Scope 2 間接排出（マーケット基準）	25,067	18,529	17,473	20,966	5,105↑
小計 Scope 1+2	39,997	29,019	28,842	34,118	18,364
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	33,122	34,218
2 資本財	20,730	39,142	19,638	30,727	62,327
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	6,112	3,939
4 輸送、配送（上流）	—	—	—	—	—
5 事業から出る廃棄物	2,276	2,296	1,419	3,016	4,497
6 出張	244	251	194	176	177
7 雇用者の通勤	455	430	283	307	338
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	33,033	32,417
12 販売した製品の廃棄	193	484	1,005	712	474
13 リース資産（下流）	143,225	109,328	115,114	132,191	122,765↑
14 フランチャイズ	—	—	—	—	—
15 投資	—	—	—	—	—
小計 Scope 3	229,006	270,066	210,703	239,397	261,152↑
合計 Scope 1+2+3	269,004	299,085	239,545	273,514	279,516

—：非該当

(注) 「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して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。



### 総エネルギー使用量

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
(MJ)	770,117,429	599,718,983	603,949,285	694,169,900	727,418,203

(注) 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、2022年度：40物件、2023年度：48物件）です。

### グリーン調達の取り組み

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います。サプライヤー等の取引先の皆さまにも下記のグリーン調達方針への賛同をご依頼し、協働して取り組んでいます。

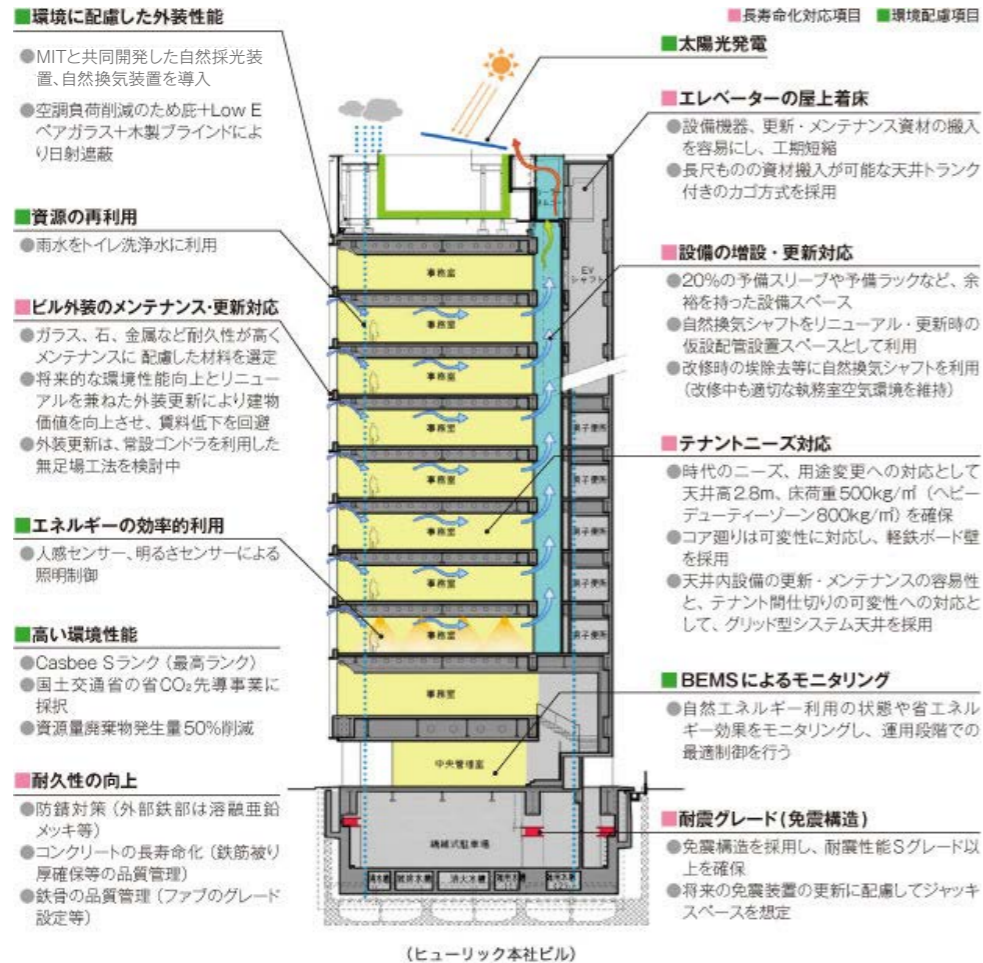
1. 省エネ活動を行い、温室効果ガス排出量を削減していくこと。
2. 水の使用を可能な限り削減すること。
3. 生物多様性に配慮した事業を行うこと。
4. 環境汚染の防止を徹底すること。
5. 省資源に努め、廃棄物排出量を低減すること。



## 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CO<sub>2</sub>技術の導入

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

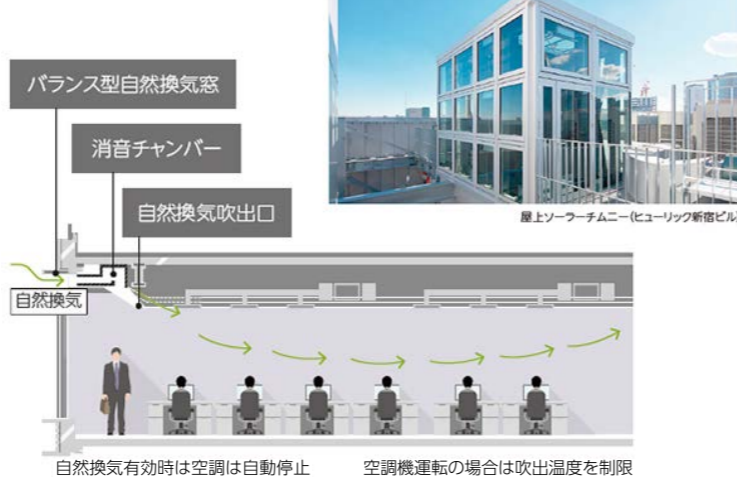


### MIT (マサチューセッツ工科大学) との共同研究による自然換気・自然採光システム

#### 自然換気システム

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・秋は冷涼で快適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。

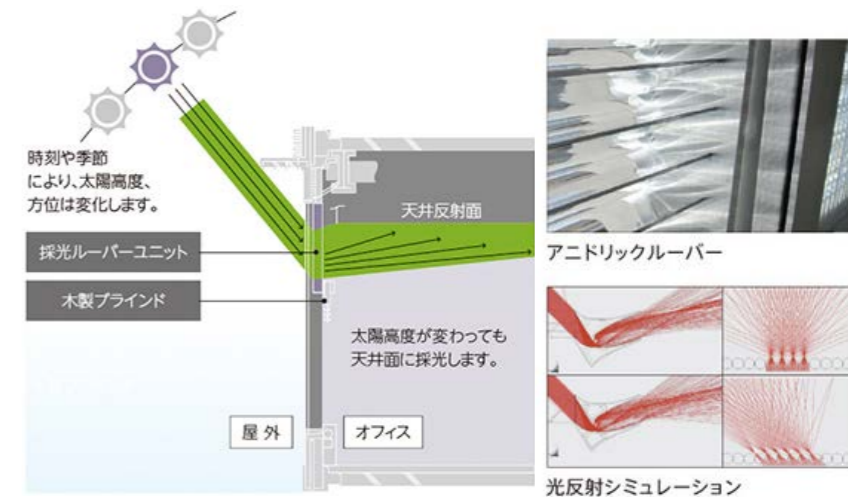
#### 自然換気断面イメージ図



#### 自然採光システム

自然採光システムは、MITと共同研究・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。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、ヒューリック別館をはじめ、一部の開発物件で導入しています。

#### 自然採光イメージ図



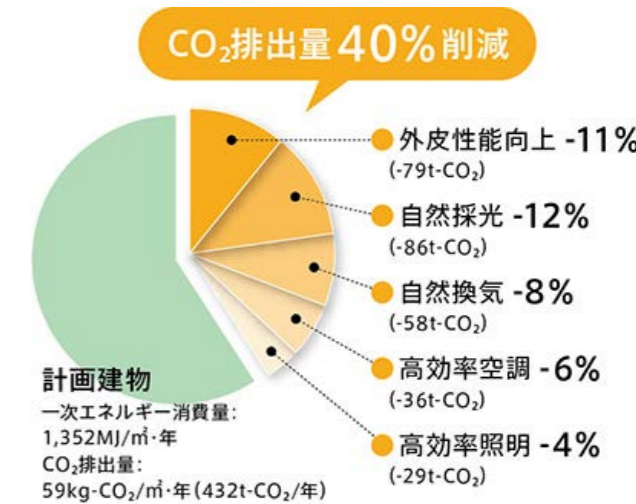
### 省CO<sub>2</sub>効果

#### ヒューリック本社ビルでの試算

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

PAL値*	= 225MJ/年・m <sup>2</sup> ・・・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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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建物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】

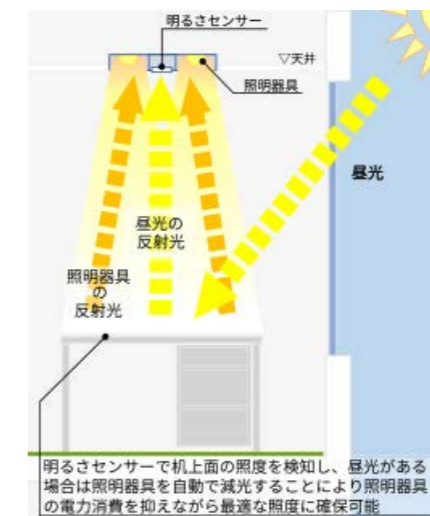
発明の名称：緑化装置及び緑化装置の施工方法  
登録番号：第6460942号  
登録日：2019年1月11日



薄層壁面緑化システムの製品化

### 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、お客さま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、温室効果ガス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、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（ホスピタルメント武蔵野）



屋上太陽光発電パネル（チャームスイート四谷）

### お客さまに対する働きかけ

気候変動対応はお客さまとのエンゲージメントが重要と考え、脱炭素に向けての取り組みの一環として、当社がお客さまと一緒にビルオーナーとして環境配慮への取り組みを進めてゆく

ことのご説明をオフィステナントを中心に実施し、対話を図っています。今後も、当社ではお客さまと連携して、省エネに向け取り組んでいきます。

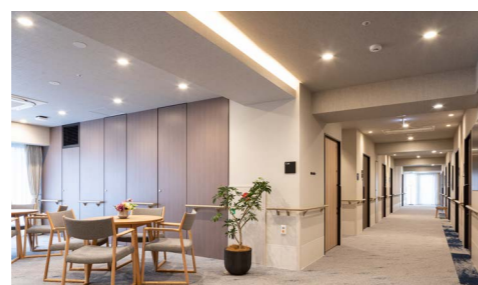
## 省エネルギーに対する取り組み

基本的な考え方

当社は、省エネルギーに対する取り組みの推進により気候変動への影響低減に取り組めます。

### 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・温室効果ガス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（チャームスイート四谷）



## 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。2023年度の実績は3件でした。



## 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年全保有建物\*2の使用電力の100%再生可能エネルギー化（以下、本取り組み）を目標に掲げていましたが、RE100につきましては2023年に達成しました。また、全保有建物の使用電力の100%再エネ化目標を2029年に1年前倒しました。こ

のために、2029年までに総額約660億円を投資し、太陽光発電設備等の再エネ発電設備を新規に開発する計画です。

### 開発の進捗状況(2023年12月末時点)

- ・太陽光発電設備 66箇所 69.7Gwh
- ・小水力発電設備 2箇所 2.7Gwh



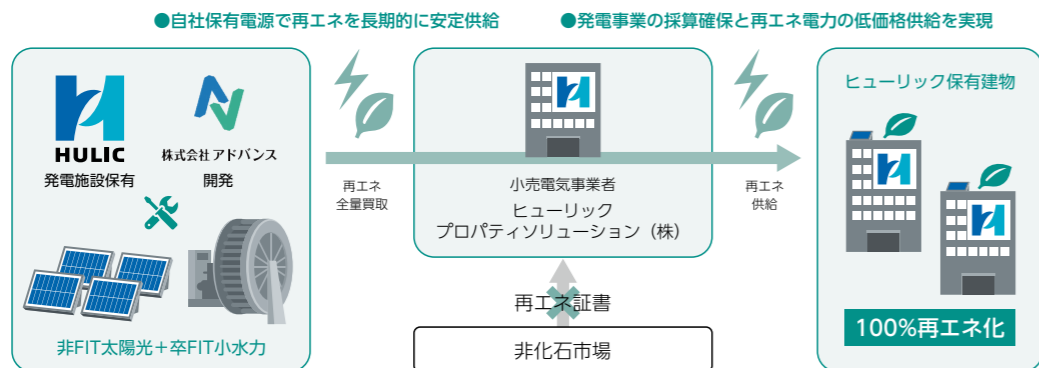
非FIT太陽光発電設備

\*1 「Renewable Electricity 100%」の略で、事業活動に必要な電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指します。  
\*2 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。

## 自社グループ完結型コーポレートPPAモデル

当社グループ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)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。



### ヒューリックの再エネ電源の特徴

- ・再エネ設備の新規開発と100%自社保有 ▶ 新規開発することで、温室効果ガス排出量削減に貢献(「追加性」)
- ・非FIT太陽光発電設備 ▶ 市場からの再エネ価値取得は行わない
- ・100%自社保有電源&エネルギーミックス(太陽光発電設備と小水力発電設備等の組み合わせ) ▶ 「長期的・安定的」に再エネ電力を供給

## TOPICS

### 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\*1および2030年(2029年に前倒し)までに全保有建物\*2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。

\*1 受賞時点の目標年限。その後、2023年に達成。

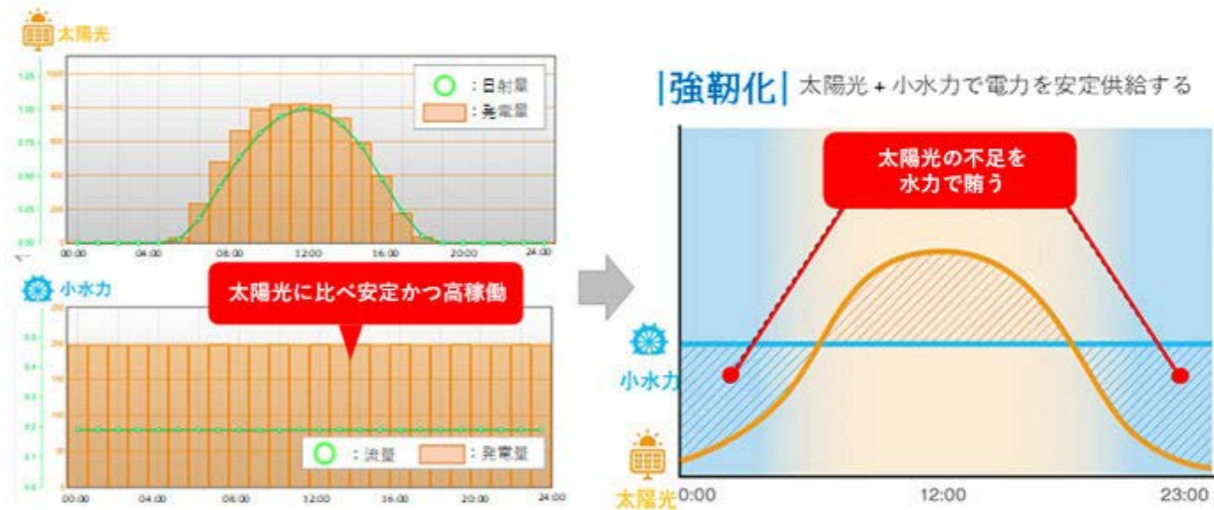
\*2 受賞時点の目標年限。当社がエネルギー管理権原を有さない一棟貸、住宅系、非幹事共有物件と販売用不動産等を除きます。

## 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「強靱化」(多種の工

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。

## 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。更に第2号として、2023年5月には滋賀県高島市にて発電を開始しています。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。

コーポレートガバナンスへの取り組み  
 サステナビリティ  
 ヒューリックグループの価値創造ストーリー  
 環境への取り組み  
 コーポレートガバナンスへの取り組み  
 外部からの評価  
 サステナビリティリーダー





滋賀県鴨川小水力発電所の取水口

### 滋賀県鴨川小水力発電の概要

- ・水源：滋賀県高島市鴨川
- ・全長：1.4km
- ・落差：91m
- ・発電規模：199kW
- ・想定年間発電量：1.1GWh
- ・FIT終了後（20年後）に当社保有建物に電気供給する計画

### 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

建物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温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。2023年に竣工した物流施設「ヒューリックロジスティクス野田I」と「ヒューリックロジスティクス柏」では大容量の太陽光発電設備を実装し、ZEB認証を取得しています。



ヒューリックロジスティクス柏

### 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、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しています。



屋上の太陽熱集熱パネル（ヒューリックスクエア東京）

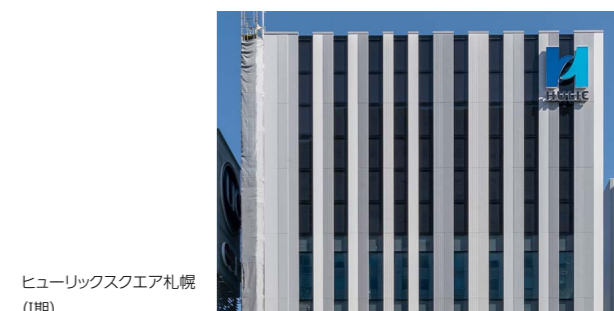
### 壁面への太陽光発電パネルの設置

ヒューリック荻窪ビルでは、南側が大通りに面して開け、日照条件が整っている好立地を活かし、ガラスとガラスの間に薄い太陽光発電モジュールをはさみこんだ建材一体型の太陽光発電パネルをファサード（建物の正面）に使用しました。4.8kWのシステムを採用し、年間約2,600kWh発電しています。

ヒューリックスクエア札幌（I期）では、雪の影響を受けにくい垂直面に太陽光パネルを設置し、高度の低い太陽光や雪の照り返しによる創エネを図っています。12.6kWのシステムを採用し、年間約5,400kWhの発電を想定しています。



建材一体型の太陽光発電パネル（ヒューリック荻窪ビル）



ヒューリックスクエア札幌（I期）



## 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、建物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

##### ふいふ河口湖の温泉廃熱利用設備

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



ふいふ河口湖

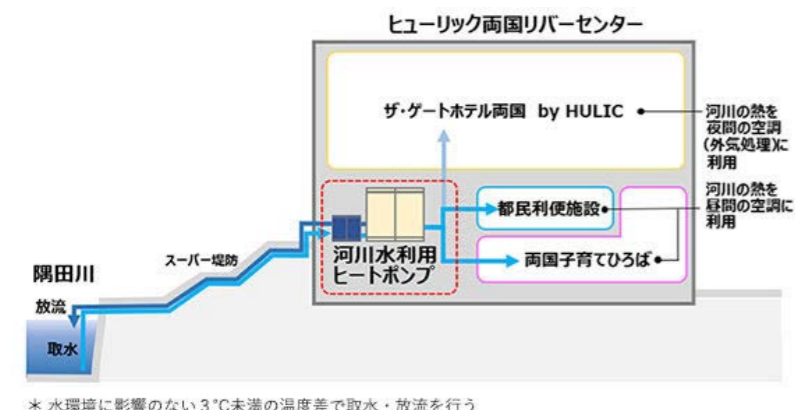
#### 事例2

##### 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



河川水利用ヒートポンプ

## 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。

- 【2023年度の実績】 ● KPI: 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/実績100%  
● KPI: 廃棄物排出量 原単位11kg/m<sup>2</sup>未満/各年(対象 ヒューリック本社ビル・ヒューリック別館)/実績9.56kg/m<sup>2</sup>  
● KPI: 取水量(水使用量)節水器具の設置率 各年100%(対象 各年で竣工した固定資産)/実績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。



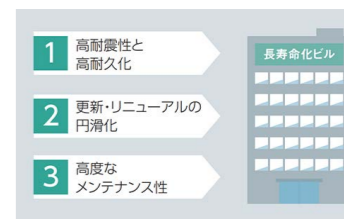
### 建物の長寿命化

#### 100年建物を標準仕様

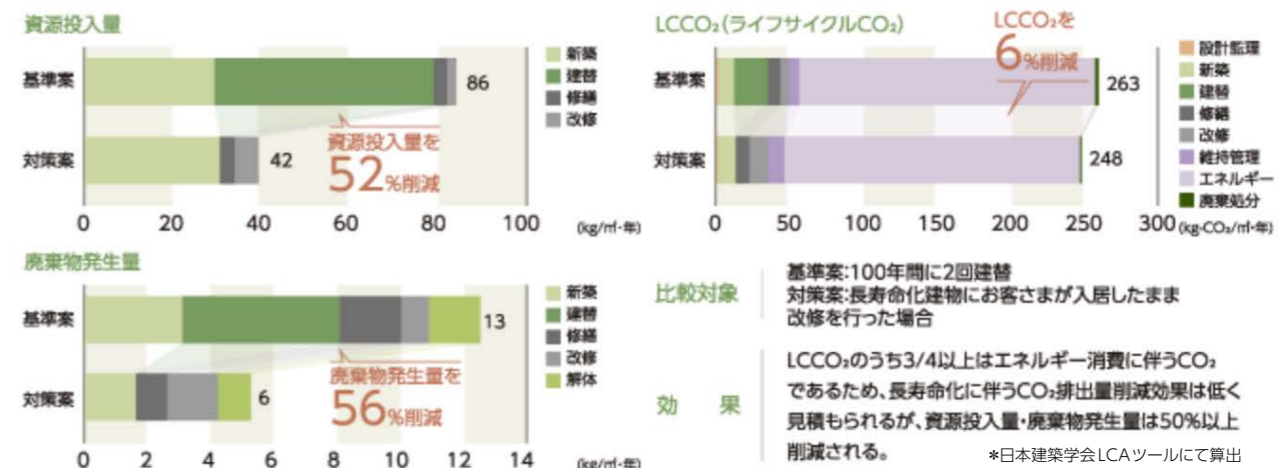
当社は「ヒューリック長寿命化建物ガイドライン」を2011年に策定し、開発・建替物件の標準仕様としています。ヒューリック長寿命化建物ガイドラインは、「高耐震性と高耐久化」「更新・リニューアルの円滑化」「高度なメンテナンス性」という3つの考え方から成り立っています。建物の躯体は100年以上安全に使い続けられるグレードを確保し、同時に今後多様化するワークスタイルに応じたレイアウト変更や、建物の外観の刷新を可能にしています。また、長寿命化建物仕様とした場合、40年毎に建替える従来のケース(基準案)と比較して、開発・

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CO<sub>2</sub>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。

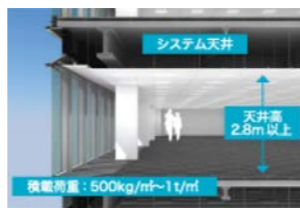
- 外壁の点検やメンテナンス時には仮設ゴンドラが容易に設置可能
- 屋上まで資材を搬入するため、屋上までエレベーターを着床

#### 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れると、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 <sup>2</sup> 、ヘビーデューティーゾーンは800kg/m <sup>2</sup> ~1t/m <sup>2</sup>
システム天井	天井内の設備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。

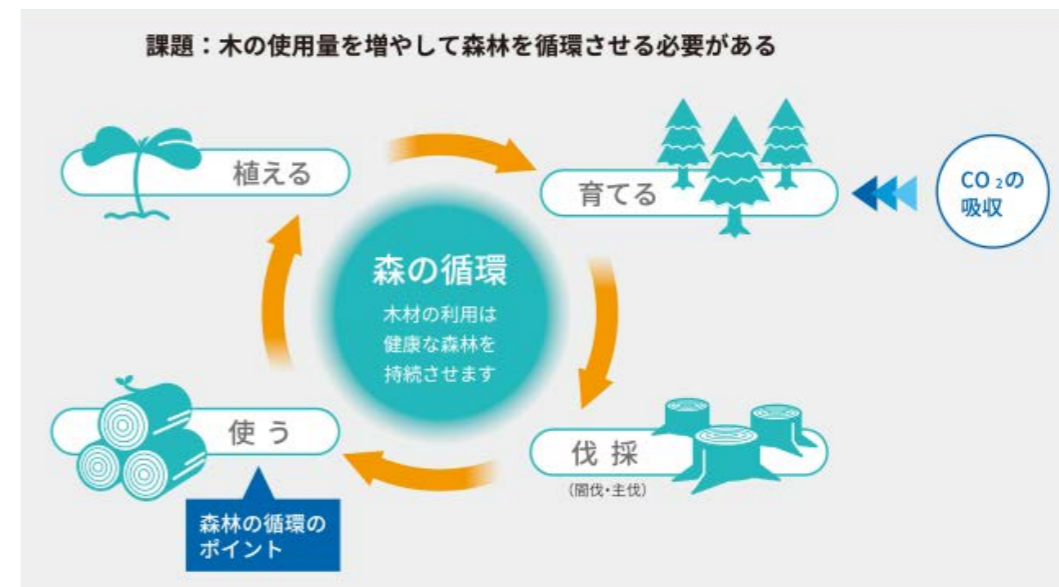


## 木造・木質化への取り組み

当社は、製造・加工に要するエネルギーが少なく、CO<sub>2</sub>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。

また、当社では、「使った分を植える」という発想に基づき、植林活動をしています。木は空気中のCO<sub>2</sub>を吸収し炭素を固定しながら成長するため、国土に木が豊富にあることはCO<sub>2</sub>の削減につながります。また、木材として伐採時期を迎えた木

はCO<sub>2</sub>を吸収する能力が低下しているため、これらを伐採・製材し建材として利用する一方で新しい木を植えることにより、CO<sub>2</sub>をよく吸収する若い木が常に一定数存在する状態が保たれます。耐火木造建築への取り組みを通し、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CO<sub>2</sub>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。

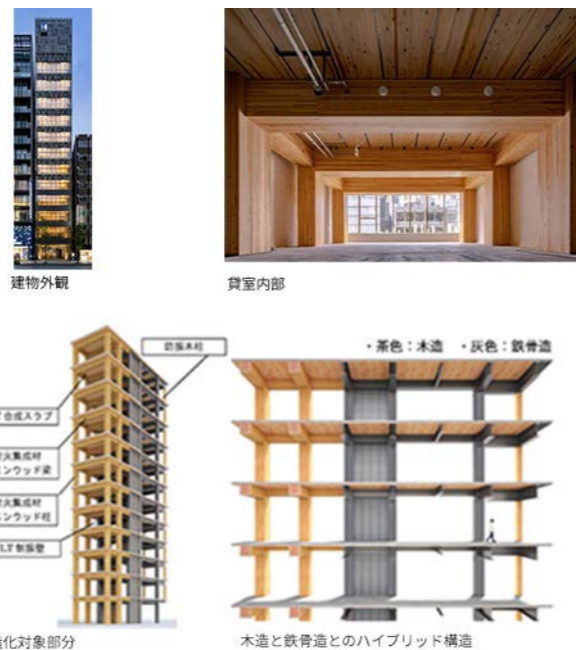
### 特徴

#### 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（本物件竣工時点）。

#### 環境面のメリット

- ・CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>削減。この建物の木材利用量は約310㎡で、木材の炭素貯蔵量（CO<sub>2</sub>換算）は217t-CO<sub>2</sub>\*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CO<sub>2</sub>排出量削減  
構造部材製造時のCO<sub>2</sub>排出量削減（製鉄、鉄加工、コンクリート等製造時のCO<sub>2</sub>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。



## TOPICS

「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）、2022年度木材利用優良施設等コンクール（主催：木材利用推進中央協議会）優良施設部門において環境大臣賞及び、ウッドデザイン賞（主催：一般社団法人 日本ウッドデザイン協会）において最優秀賞（国土交通大臣賞）を受賞しました。

### ・第25回木材活用コンクール最優秀賞（国土交通大臣賞）受賞

#### 【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、本年度で第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」が施行されてから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。

### ・木材利用優良施設等コンクール 環境大臣賞受賞

#### 【審査委員による評価コメント】

主な構造部材には、福島県白河市産のスギ材を採用し、東京が拠点の不動産会社と地方の林業との連携を実現。また、東京で地産地消が可能な多摩産材を活用し、都市建築が地場林業の活性化に貢献する好事例となった。日本で初となる12層の木造架構を持つ「高層木造ハイブリッド建築」を実現し、高層ビルの設計に木造という選択肢を提供し、都市建築の木造化の流れを加速させる先進事例である。

#### 【木材利用優良施設等コンクールとは】

木材利用推進中央協議会は各都道府県に設けられた地方協議会と一体となり、木材の利用推進・需要拡大を目的とし1984年に発足しました。1993年から木材利用分野の拡大や特色のある木材利用に資する施設等を対象として、当該施設の施主、設計者、施工者を表彰しています。

### ・ウッドデザイン賞 最優秀賞（国土交通大臣賞）受賞

#### 【審査委員による評価コメント】

シンボリックな木造建築が多くの人の目にふれる都市部に建ち、その価値や魅力を発信するにふさわしい。各種の木造技術は今後の木造建築の拡大に寄与することが期待され、都市における木材利用による炭素固定を促すモデルの先進事例として高く評価した。この地域ならではの社会性や環境志向のある感度の高い客層をターゲットに、木の持つ優しさを活かした快適で心地よい空間を提供しており、断熱性や吸湿性といった木の持つ性能、温もりや柔らかさなど五感に訴える木の魅力を十分に伝え、木を使うメリットを最大限に引き出した。

#### 【ウッドデザイン賞とは】

木を活用した社会課題の解決を目指す取り組みを「ウッドデザイン」と定義し、「ウッドデザイン」に関わるあらゆる分野において、調査、研究、開発、事業創造、普及及び啓発することを目的としてウッドデザイン協会が設立されました。ウッドデザイン賞は2015年に創設され、木で暮らしと社会を豊かにするコト・モノを表彰し、国内外に発信するための顕彰制度です。

## 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。



エントランスホール（チャームスイート四谷）



木質化を検討中の開発計画（銀座ビル建替計画）



## 広める事例①：木造建築シンポジウム2019の開催

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

### 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
------------------------	--

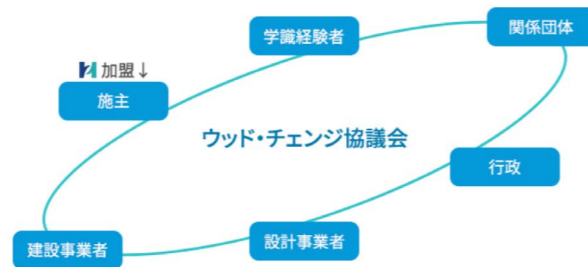
### パネルディスカッション

隈研吾氏 (建築家・東京大学教授) * 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) * 福島敦子氏 (ジャーナリスト) *	都市部における木材需要の拡大を目指して ● 中高層木造建築の増加が地域活性化を促す ● 地球環境と人間環境の問題を木造建築が改善する ● 隈氏 「木造」は日本が世界でひっぱりだこになれる分野 ● 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
--	--

\* 職業・所属・肩書等はシンポジウム開催2019年時点

## 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います。



## 植える事例：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310m<sup>3</sup>の木材を使用しました。これに対し、2021年5月に約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。2021年から5年間は植林したスギの苗木が健全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

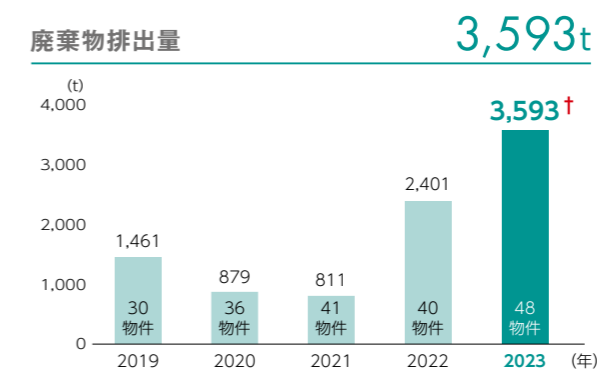
循環型社会の実現に向け、当社グループではお客さまやビル管理会社と協力し、廃棄物や取水量（水使用量）の削減に積極的に取り組んでいます。建物の開発・建替の際には、廃棄物を大幅に削減できる長寿命化建物設計の採用などを行い、ライフサイクルを通じて「リデュース・リユース・リサイクル」の3Rを推進し、資源を有効活用することで環境負荷の低減に努めています。

## 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・取水量（水使用量）削減に取り組んでいます。既存の保有建物においても順次節水型の洗浄便器、手洗い器を導入しており、雨水を利用したトイレや各種節水システムを導入しており、

## 当社グループの廃棄物排出量

2050年の循環型社会の実現に向けて、廃棄物排出量の削減のため、廃棄物排出量の算出を行っています。



\* 「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して独立した第三者機関による保証を受けています。

## リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物

		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
対象物件数		30件	36件	41件	40件	48件
リサイクル廃棄物	紙類	55	33	33	475	614
	ビン・缶・ペットボトル	102	60	54	193	393
	小計	157	92	88	668	1,007
非リサイクル廃棄物	その他一般廃棄物	1,212	711	638	1,463	2,085
	産業廃棄物	92	76	85	270	501
	小計	1,304	787	723	1,733	2,586
リサイクル廃棄物・非リサイクル廃棄物合計		1,461	879	811	2,401	3,593

\* 「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して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。

## 原材料購入量

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
集計対象物件数	4件	7件	9件	6件	12件
鋼材購入量(t)	1,660	5,507	5,112	9,669	13,079
コンクリート購入量(t)	—	—	38,269	40,711	63,734
栈木購入量(m <sup>3</sup> )	58	106	261	163	234
合板購入量(m <sup>3</sup> )	270	204	552	415	508
木材購入量(m <sup>3</sup> )	299	335	375	174	230

\* 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

#### 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、極力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、一部開発案件でPC工法を導入しています。



### リサイクルの取り組み

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

#### 紙のリサイクル量\*

(単位: kg)

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
リサイクル量	14,540	15,600	13,880	13,000	11,895

\* 対象範囲はヒューリック本社ビルです。

#### ペットボトルの「ボトルtoボトル」水平リサイクルの取り組み

##### (ヒューリックホテルマネジメント株式会社×サントリーグループ)

当社グループホテルのザ・ゲートホテル京都、ザ・ゲートホテル両国にて回収した使用済みペットボトルは、新たなペットボトルに生まれ変わり、サントリーの飲料用として使用されて

います。(「ボトルtoボトル」水平リサイクル)

この取り組みを通して、循環型社会の実現に貢献していきます。

## 汚染の防止

当社は、2050年循環型社会の実現に向けて、汚染物質の排出抑制を目標としています。そのために、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

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
集計対象物件数	4件	7件	9件	6件	12件
SOx 排出量 (kg)	60	142	826	770	2,557
NOx 排出量 (kg)	1,334	1,649	6,778	5,132	394
VOC 排出量 (kg)	124	0	0	0	84

\* 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

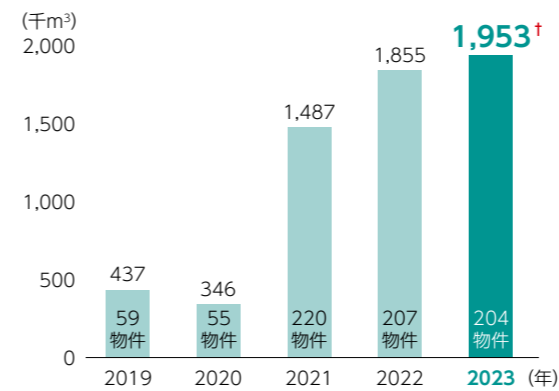
### 取水量（水使用量）削減への取り組み

当社の取水量（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取水量（水使用量）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、全保有物件で水使用量削減を目指すべく、全ての新築物件での節水器具の設置や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。

#### 取水量（水使用量）

1,953千m<sup>3</sup>



\* [↑] を付した項目は、統合報告書に記載されている値に対して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物件を対象としています（2021年度：220物件、2022年度：207物件、2023年度：204物件）。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。



雨水ろ過装置

### 紙代替素材の利用

当社は、2022年より統合報告書、株主通信や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）の使用を開始しています。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約132万L(500mlペットボトル換算で約264万本相当)の削減となりました。



石から生まれたLIMEXの名刺は100枚で約12Lの水を省く



このレポートは石灰石から生まれた新素材LIMEXで作られており、水資源の利用を減らしています



### WOTA 株式会社への出資

ヒューリックグループは水資源の効率的な利用を重視しており、ヒューリックスタートアップ（株）が水循環システム、水処

理制御システムを開発しているWOTA株式会社へ出資を行っています。



## 施工

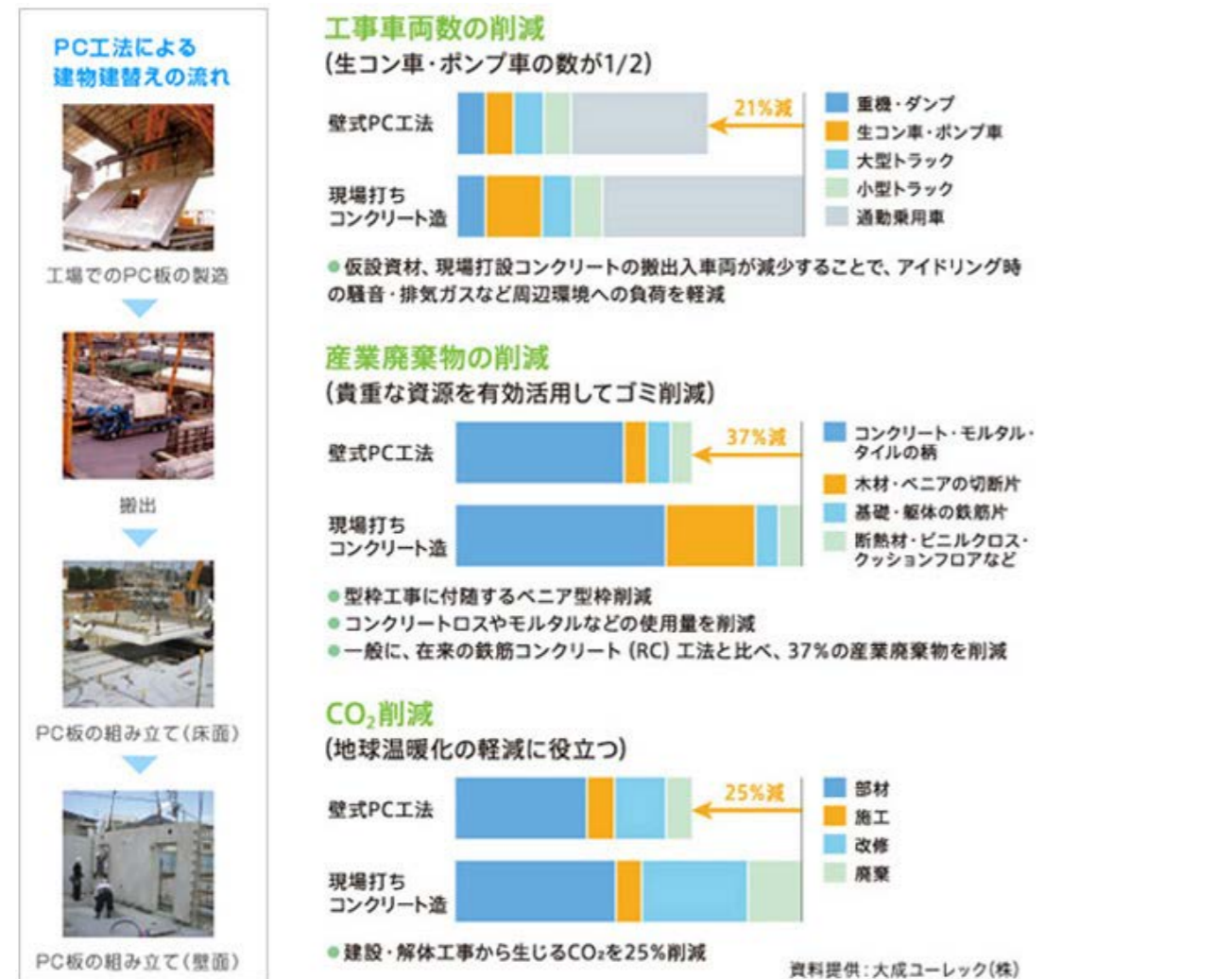
### PC工法の採用

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、

\* 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

工事中の周辺環境への影響を最小限に抑え、長寿命化の観点からも評価されています。

### 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

## 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。

【2023年度の実績】 緑化件数 2 件（対象：各年で竣工した物件）

### 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。

### 生物多様性ガイドライン

ヒューリックは、生物多様性が地球規模で急速に失われていることを強く認識し、事業活動と調和のとれた活動を通じて生物多様性の保全に努めていくことで、豊かな自然を次世代につないでいきます。

### JHEP 認証制度の活用

当社は、建物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。ヒューリックグループ全体で合計11物件（2023年12月末時点）が認証を受けています。

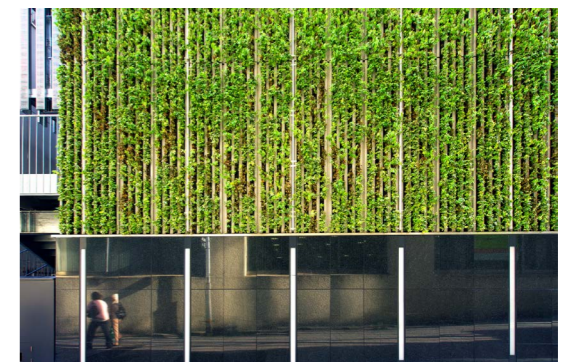


### 緑化の取り組み

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、建物の省エネに寄与します。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建物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。



壁面緑化



### ヒューリックJP赤坂ビル（2020年11月竣工）

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

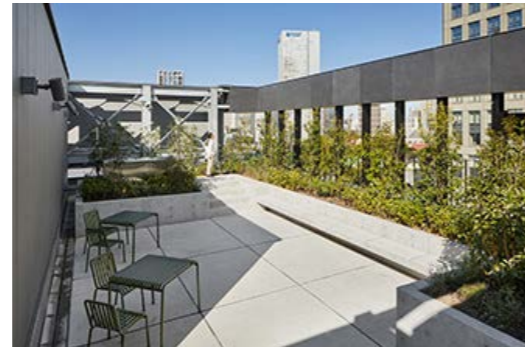
\* 建物利用者の健康性・快適性を支援する建物の仕様・性能・取り組みや知的生産性向上に資する要因、安全・安心の性能を評価する制度

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：一般財団法人住宅・建築 SDGs 推進センター）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。



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、シルバーブリペット、ツゲ、アガパンサス、フィリヤプラン、ガザニアなど多様な植栽を行っているほか、床は再生木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



#### 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）												
<b>ガバナンス</b>													
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												
<b>戦略</b>													
a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	● 気候変動のリスクと機会について、1.5°Cシナリオと現行推移シナリオを使用し、気候変動の緩和と適応を分析・評価												
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	● 評価結果を踏まえて、現在の戦略のレジリエンスを検討												
c) 2°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													
<b>リスク管理</b>													
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												
<b>指標と目標</b>													
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2023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、取締役会への報告回数 ● 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（2023年に2年前倒しで達成済）
- 日本初の耐火木造12階建て商業施設の開発（2021年10月に竣工済）
- TCFD 提言への賛同と提言に即した情報開示
- 全保有建物\*の使用電力の100%再生可能エネルギー化
- 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
- 再エネ発電設備（太陽光・小水力）の開発、風力発電施設への投資
- 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
- 気候変動に関する財務的影響の分析ならびに分析結果の開示

\*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、専務執行役員、サステナビリティ部長、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の評価

しています。同委員会は、気候変動について審議した事項を少なくとも年1回以上取締役会に報告し、取締役会の監督を受けています。

- メンバー**  
社長、副社長、専務執行役員、サステナビリティ部長、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。

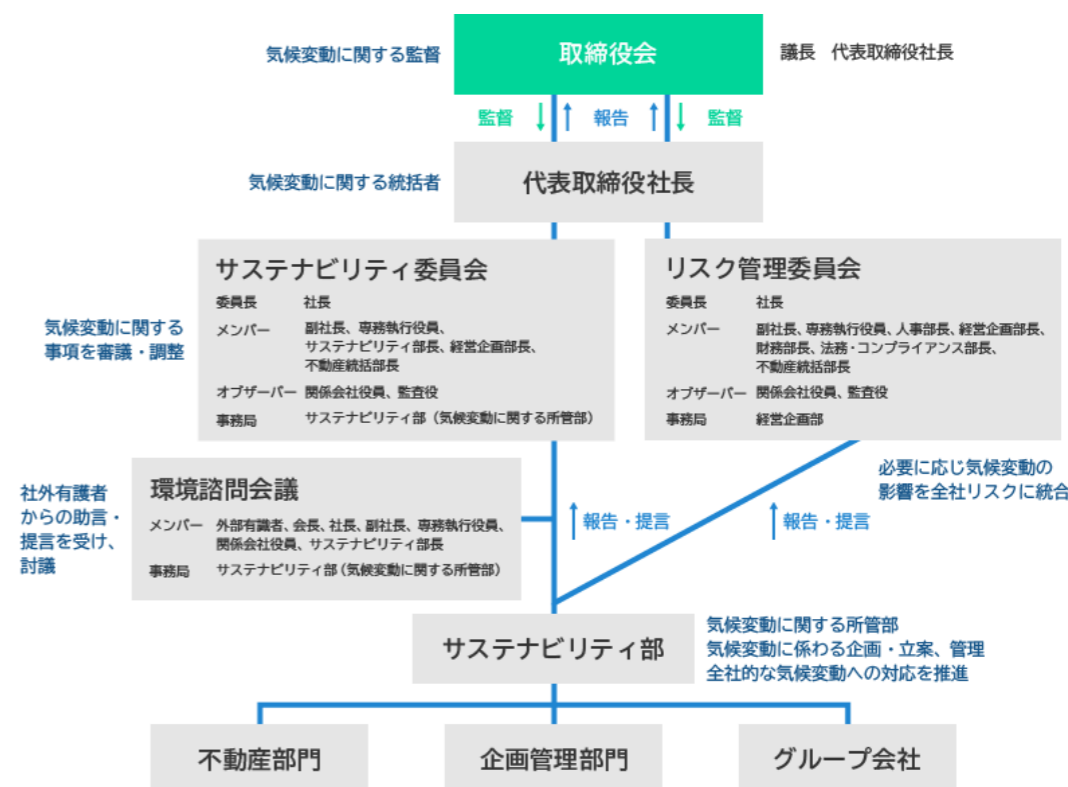
- ・気候変動の影響を特定・評価するプロセス、特定した影響を管理するプロセス、組織全体のリスク管理の中に統合するプロセスを設計します。
- ・気候変動の影響を測定・管理するために用いる指標と目標の設定に関する立案を行い、実績を把握し、進捗を少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会に報告します。
- ・特定した気候変動の影響について、必要に応じてリスク管理委員会へ報告・提言を行い、全社リスクに統合します。

## 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（日本政策投資銀行設備投資研究所 所長）
- 当社メンバー**  
会長、社長、副社長、専務執行役員、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、保有建物の耐震・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させています。今後も、脱炭素に向かう社会変容に対して更なるレジリエンスの向上に努めます。一方、機会については、当社の保有建物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、環境に配慮した新しい商品・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付けました。

## 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運動

気候変動	短期 2025年	中期 2030年	長期 2050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のカテゴリ11と13に対し設定

## 気候変動の財務的影響

気候変動の財務的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的影響の評価に用いることとしました。財務的影響については、2023年度の連結経常利益1,374億円と2024年度期初の連

結経常利益の業績予想値1,440億円をもとに、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。

## 財務的影響のマトリクス

影響の区分	連結経常利益に対する比率	金額/年
大	30%以上	400億円以上
中	15%以上～30%未満	200～400億円未満
小	5%以上～15%未満	70～200億円未満
極小	5%未満	70億円未満

## 気候変動の影響が大きい事業

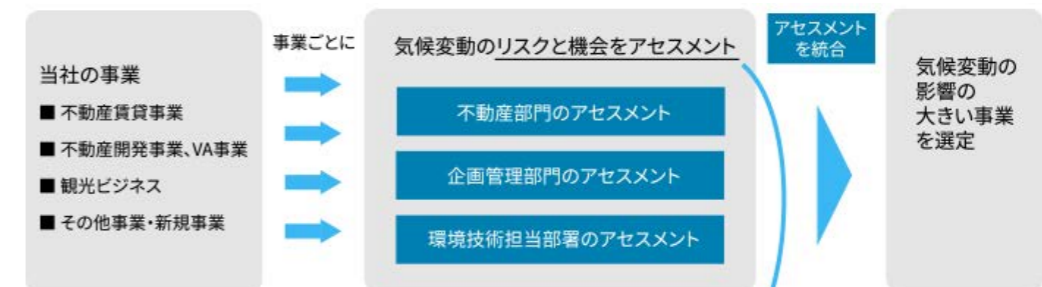
当社では、TCFDによる気候変動のリスクと機会の類型に即して、事業ごとに気候変動の影響のアセスメントを行いました。具体的には、不動産部門、企画管理部門、環境技術担当部署において、まず、リスクについては各事業におけるリスク類型ごとの固有リスクの事象の発生確率と影響度を評価した上で、統制状況を考慮し、残存リスクを判断しました。次に、機会に

ついては発生確率で評価しました。

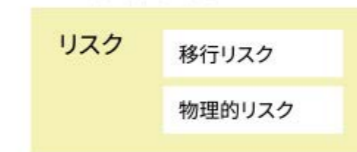
この結果を統合し、気候変動の影響が大きい事業を選定したところ、不動産事業が該当し、これらの事業を気候変動に関するシナリオの分析対象に指定しました。対象としなかった事業についても、気候変動の影響と事業の重要性に応じて対象としていくことを検討していきます。

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"> <li>■ 不動産賃貸事業</li> <li>■ 不動産開発事業、バリューアッド（VA）事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 観光ビジネス</li> <li>■ その他事業・新規事業</li> </ul>

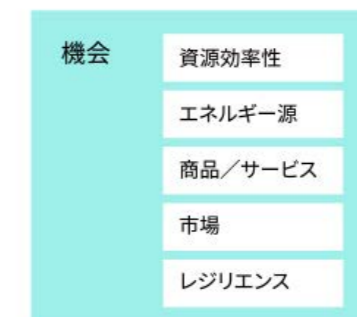
## 気候変動の影響が大きい事業を特定するプロセス



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)



気候変動の機会は、発生確率でアセスメント





## 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"> <li>温室効果ガス排出規制の強化</li> <li>温室効果ガス排出価格の上昇</li> <li>省エネ規制の強化</li> <li>建築物の温室効果ガス排出量ゼロを促進するための補助金拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一次エネルギー削減</li> <li>炭素価格</li> <li>ネガティブエミッション政策</li> <li>建物に対する総量規制</li> <li>省エネ性能の開示</li> <li>ZEB・再エネ補助金</li> </ul>
	技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>建物設備技術の進展</li> <li>クリーンエネルギー供給技術の進展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>耐火木造建築技術の進展とコスト変動</li> <li>ZEB技術の進展とコスト変動</li> <li>再エネの進展とコスト変動</li> <li>蓄電池技術の進展とコスト変動</li> <li>建材の脱炭素化</li> <li>エンボディドカーボンへの対応</li> </ul>
	社会（市場・評判）	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮意識の高まり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業、お客さまの行動変容</li> </ul>
物理的リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>台風の増加</li> <li>洪水・高潮の増加</li> </ul>
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の気候変動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温の上昇</li> <li>海面の上昇</li> </ul>

#### 特定した機会のキードライバー

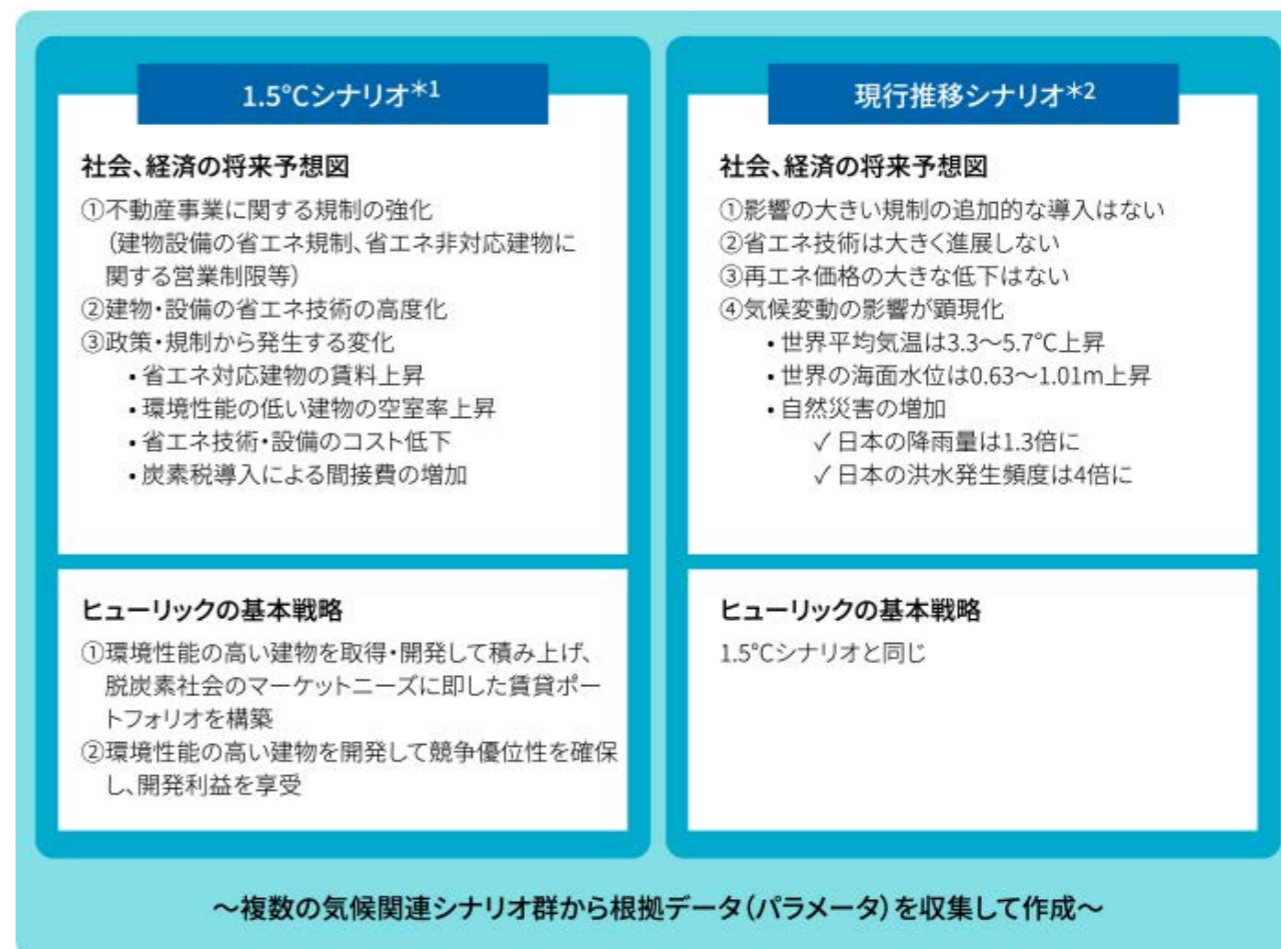
TCFDによる類型	ドライバー	特定したキードライバー
機会の類型		
資源効率性	<ul style="list-style-type: none"> <li>クリーンエネルギー供給技術の進展</li> <li>温室効果ガス排出削減</li> <li>建物設備技術の進展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再エネの進展とコスト変動</li> <li>炭素税導入による経費増加可能性の緩和</li> <li>耐火木造建築技術の進展とコスト変動</li> <li>ZEB技術の進展とコスト変動</li> <li>蓄電池技術の進展とコスト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

## 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「1.5℃シナリオ」と「現行推移シナリオ」を策定しました。

#### 2つのシナリオの概要



\*1 21世紀末の世界平均気温を、産業革命前と比べ1.5℃程度の気温上昇に抑えるシナリオ。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℃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、産業革命前と比べ21世紀末には世界平均気温が3.3～5.7℃上昇するシナリオ。



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	1.5°Cシナリオ
IEA	World Energy Outlook 2023	STEPS (Stated Policies Scenario)	NZE (Net Zero Emissions by 2050 Scenario)
IEA	Net Zero Roadmap A Global Pathway to Keep the 1.5°C Goal in Reach (2023)	STEPS (Stated Policies Scenario)	NZE (Net Zero Emissions by 2050 Scenario)

【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	1.5°Cシナリオ
IPCC	第6次評価報告書(2021)	SSP5-8.5	SSP1-1.9
国立研究開発法人 国立環境研究所	気候変動適応情報プラットフォーム(A-PLAT)	SSP5-8.5	SSP1-1.9
WRI	Aqueduct Floods	"Pessimistic" scenario RCP 8.5, SSP 3	"Optimistic" scenario RCP 4.5, SSP 2
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提言(2019)	RCP 8.5	RCP 2.6

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、1.5°C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。

	1.5°C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	1.5°C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	1.5°Cシナリオより大きい

財務的影響分析の結果一覧表

		【中期】 2030年	【長期】 2050年
リスク	ZEB規制対応のための建築費増加	-	---
	炭素価格	-	なし
	建物省エネ性能の開示拡大	-	-
	蓄電池投資	-	-
	建材の脱炭素化	-	-
	エンボディカーボンへの対応	-	-
	機会	+	+++
ZEB需要拡大による賃料収入の増加	+	+++	
ZEB補助金の受け取り	+	+	
1.5°Cシナリオにおける財務的影響 <sup>*1</sup>	合計	-	+
1.5°Cシナリオにおける財務的影響 <sup>*2</sup>	洪水 <sup>*2</sup>	不動産価値への影響額	---
		収益影響額	-
	高潮 <sup>*2</sup>	不動産価値への影響額	なし
		収益影響額	なし
	台風(風害のみ)		-
気温上昇		-	
現行推移シナリオにおける財務的影響 <sup>*3</sup>	合計	---	---

【凡例】 -/+ : 極小、-/+ : 小、  
 ---/+++ : 中、---/++++ : 大  
<sup>\*1</sup> 気候変動を緩和することを目的とした低炭素社会への移行による政策・法律・技術・市場の変化が、財務等に与える影響額  
<sup>\*2</sup> 営業収益(賃貸)収益の約8割を占める建物ポートフォリオ(50物件)における分析結果から、全ポートフォリオに占める影響額を推計  
<sup>\*3</sup> 気候変動に伴う自然災害の発生等、物理的リスクに起因する財務的影響。個別の気象事象による急性リスクと気候パターンの変化による慢性リスクに分類される

1.5°Cシナリオの移行リスクと機会

気候変動のリスクの財務的影響並びに気候変動の機会の財務的影響は、いずれも、時間軸としては「長期」で最大となり、その際の影響程度は「中」となりました。リスクの財務的影響と機会の財務的影響の合計では、「極小(プラス)」となりました。

1.5°C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させリスクの緩和を図ります。一方、機会については、保有建物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、さらに環境に配慮した新しい商品・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付けました。

■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

<p>【リスク】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対策として導入される広範な政策・法規制等への対応コストが増加</li> </ul>	<p>【機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会変容に伴い、保有物件が有する環境性能の評価が向上し、売上が増加</li> <li>気候変動の緩和に資する新たな市場参入の機会が創出</li> </ul>
---	---

■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)建物用途毎に、目標とするBEI値を設定済	開発物件で省エネ改修とZEB化を推進	全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化に向けた改修、開発を継続して新基準の違法建物市場で優位性を確保
環境性能の高い建物の開発・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	2023年RE100を2年前倒し達成	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 ・全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化に向けた改修、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: 環境性能の高い建物の競争優位性	(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*:環境性能の高い建物の需要が高まり、競争優位性が高まる。環境性能の低い建物の需要は落ち込み、2極化が進展 ・ステージII*:環境性能の高い建物の差別化が加速 ・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	2023年RE100を2年前倒し達成	中長期経営計画通り	・環境意識の高まりを追い風に全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化の推進等により環境性能の高い建物を開発して、競争優位性を確保し、開発利益を享受
環境対応: 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 ・全保有建物の使用電力の100%再生可能エネルギー化のため再エネ設備の開発・利用を進めるうえで、収益拡大の機会に

\* ステージI・II・III: 事象の進行状況を段階で示したイメージ。



■結論

- ・現在の中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深化させ、リスクへの対応を進めている。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する当社において、影響が「大」となる気候変動リスクはない。
- ・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、更に環境に配慮した新しい商品・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。
- ・気候変動のリスクと機会を合計した財務的影響は、中期「極小」、長期「極小（プラス）」と評価。

【リスク】	一部の政策・法規制が施行・発表される		広範な規制が施行
	短期（～2025）	中期（～2030）	
気候変動の財務影響の評価結果	なし	極小	中
<ul style="list-style-type: none"> <li>政策・法規制対応</li> <li>環境性能の高い建物の開発・改修に伴う建築費</li> <li>環境性能の高い建物の資産価値・賃料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年RE100を2年前倒し達成（追加的な政策・法規制の適用なし）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>追加的な政策・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</li> <li>環境性能の高い建物の開発・改修負担が重い                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 建築費やエネルギー費用等は高止まり</li> <li>- 環境性能の高い建物の差別化は進まず、資産価値・賃料上昇は生じない</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素に向けた建物の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</li> <li>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</li> </ul>

【機会】	一部の政策・法規制が施行・発表される		広範な規制が施行
	短期（～2025）	中期（～2030）	
気候変動の財務影響の評価結果	なし	極小	中
<ul style="list-style-type: none"> <li>不動産ポートフォリオの強化</li> <li>エネルギーコスト</li> <li>環境性能の高い建物の競争優位性</li> <li>環境対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年RE100を2年前倒し達成（追加的な政策・法規制の適用なし）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期経営計画通り</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境意識の高まりを背景に社会変容が進展</li> <li>環境性能の高い建物の競争優位性が確立され、収益機会が増加</li> <li>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</li> </ul>

【リスクと機会の合計】	短期（～2025）	中期（～2030）	長期（～2050）
気候変動の財務的影響の評価結果	なし	極小	極小（プラス）

財務的影響のマトリクス

影響の区分	連結経常利益に対する比率	金額／年
大	30%以上	400億円以上
中	15%以上～30%未満	200～400億円未満
小	5%以上～15%未満	70～200億円未満
極小	5%未満	70億円未満

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「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、財務的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><b>【リスク】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動による自然災害等の物理的リスクが顕現し、対応コストが増加</li> </ul>	<p><b>【機会】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2030年までの機会は、中長期経営計画に織り込み済</li> <li>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</li> </ul>
--	--

■結論

- ・世界の平均海面水位が0.63～1.01m上昇（1995～2014年を基準とした2100年の予測）との想定は、今回の分析期間（～2050年）の対象外。
- ・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する。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リスクへの対応を進めているため、気候変動の財務的影響は中期・長期ともに「小」と評価。気候変動による財務的影響を更に低減するため、中長期経営計画の基本戦略を軸に柔軟な対応を進める。
- ・気候変動の機会の財務的影響は、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「なし」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	気候変動の財務的影響の評価結果	財務的影響評価の根拠
急性リスク	洪水	洪水発生頻度は4倍に(2100年)	水害	不動産価値への影響額: 極小 収益への影響額: 極小	水害に対する対策を進めている
	高潮	再現期間100年の高潮が毎年発生(2050～2070年)	水害	不動産価値への影響額: 極小 収益への影響額: 極小	水害に対する対策を進めている
	台風	日本への台風接近数が減少、経路変化 日本の南海上において、猛烈な台風(カテゴリー4以上、最大風速59m/s以上)の出現頻度が増加する可能性が高くなる	風害	不動産価値への影響額: 極小 収益への影響額: 極小	過去の台風時の被害額: 極小
慢性リスク	海面上昇	世界の平均海面水位は0.63～1.01m上昇(1995～2014年を基準とした2100年の予測)	浸水・水没	検討対象外	時間軸(～2050年)の対象外
	気温上昇	東京の平均気温は2.0～2.2℃上昇(1981～2000年を基準とした2031～2050年の予測)	空調設備増強の費用増加 エネルギーコストの増加	極小	・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



## 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。

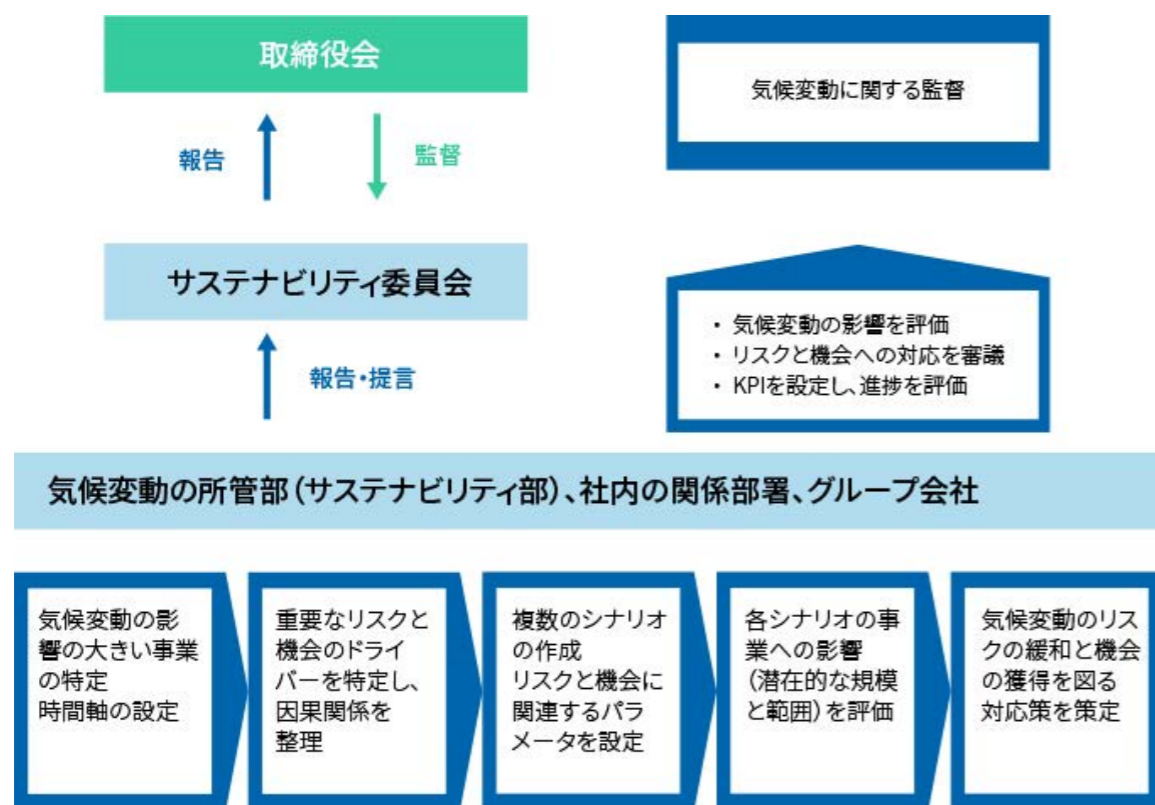
### 気候変動のリスクと機会を特定し評価する仕組み

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、社内との関係部署とグループ会社の協力を仰ぎながらリスクと機会の特定を主導し、状況の把握を行います。さらに、適切な対応を検討し、少なくとも年1回以上サステナビリティ委員会に報告・提言します。

サステナビリティ委員会は、報告・提言された気候変動の影響と対応について審議を行い、評価します。リスクの評価に

ついては、その他のサステナビリティ委員会で審議・調整した気候変動に関する事項とともに少なくとも年1回以上、また必要に応じて取締役会に報告されます。

取締役会は、リスク管理の状況と対応を含めた気候変動に関する事項について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監督します。



### 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署からの報告・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	2023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	△54%	○	     	
	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	△14%	○		
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する電力	100%	◎		
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
			2022年	2023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)	28GWh	69GWh	◎
非FIT太陽光発電設備への投資額(累計)	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)*5	121億円	188億円	○

\*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電力使用量(目標年限の推計値)を分母として算定しています。  
 \*5 当初の目標年限。その後、2029年に1年前倒し。

### 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、再生可能エネルギーで賄うことにより、保有建物の温室効果ガス排出量の削減を進めています。また、再生可能エネルギーの「追加性」を重視し、目標達成に向けて、太陽光発電設備、小水力発電設備等の再生可能

電設備の自社開発にも積極的に取り組んでいます。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、2023年に当初計画より2年前倒しでRE100を達成しています。これにより、当社の電気由来の温室効果ガス排出量は、グループ会社を含めてゼロとなりました。

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ています。

#### 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

## 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、建物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。

【2023年度の実績】 社内耐震基準を満たした新築建物比率 100% 顧客満足度 92.2%

### 地震への対策～安全・安心への取り組み～

日本は世界有数の地震大国であり、不動産事業を営む当社にとって、地震対策は最重要項目の1つと位置づけています。入居されているお客さまが安心して社会活動を行っていただけるよう、建築物の耐震安全性確保に取り組むことが、当社の責務であると考えています。そこで、建築基準法よりも厳しい社内耐震基準<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>で（除く建替予定建物では2025年末までに）震度7クラスの地震に耐えうる耐震性能を確保する取り組みを推進しています。耐震性に優れた建物の提供により、お客さまに安全と安心をお届けしていきます。

\*1 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能な耐震性能を確保した建物性能として当社が定めた耐震基準です。  
\*2 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。

### 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<sup>\*</sup>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済みです。

\* 壁式鉄筋コンクリート構造の建築物、建替のための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

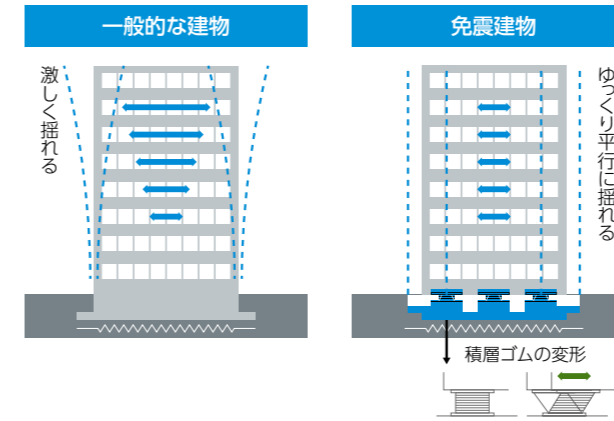
大規模な地震が発生しても人命・施設機能を守るため、当社では高い耐震性能を新築物件に課しています。高い耐震性能の確保のためには、免震構造または制振構造が有効であり、これらを積極的に採用するとともに、その他の手法も用いて耐震性能を高め、お客さまの生活を守り、事業継続に貢献します。



免震装置

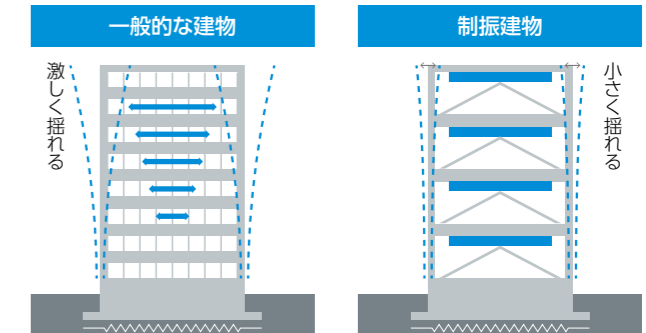
### 免震構造について

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。



### 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。



### 降灰対策

富士山が噴火した場合、首都圏においては降灰による交通インフラの停止や、電力を始めとするライフラインの停止が想定されています。弊社は保有ビルと入居テナント様に対しての降灰対策をハード面とソフト面で準備を進めています。ハード面の対策として、降灰後の降雨による建物の雨水排水管の閉塞による漏水事故等を防ぐ装置を開発し、保有建物への導入

を推進しています。ソフト面の対策として、建物利用者の早期帰宅の促進や、降灰沈静後の迅速な復旧作業のための体制整備と必要な備品の配備等を実施する方針としています。



フィルター付きドレンキャップ

### 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。当社保有建物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4物件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、建物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。保有建物のうち、受変電設備や自家発電設備を水没想定階に設置し

ている建物については、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。入居されているお客さま（テナント）、そして建物を訪

れる方など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。調査項目は建物のハード面・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。

2023年の調査でも、満足度92.2%（2022年の満足度94.6%）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建物を提供するため、以下のような取り組みを行っています。

- 既存建物や開発建物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）
- 敷地内緑化の推進・自然換気システムや自然採光システムの導入
- 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
- 建物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
- 全ての保有建物において、公共交通機関へのアクセスを考慮しており、HPや物件集等の物件情報には、アクセス情報を記載
- 保有物件の多くが交通至便な駅近くに立地
- 全ての開発物件において、障がい者アクセスの評価を実施（バリアフリートイレ、車いす動線の確保等）

### 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。

### 既存建物の省エネに向けての取り組み

2022年には、バリューチェーン全体での脱炭素に向けての取り組みの一環として、当社がお客さまと一緒にビルオーナーとして環境配慮への取り組みを進めてゆくことのご説明を、オ

フィステナントを中心に実施しました。今後も、当社ではお客さまと連携して、省エネに向け取り組んでいきます。

### 責任あるマーケティング

当社は企業行動原理として、「お客さまに誠心誠意、親切の心を持って接し、真摯な姿勢でご要望に耳を傾けるとともに、高機能、高効率そして高品質のサービスを提供する」ことを掲げ、お客さまとの良好な関係構築に努めています。また、営業活動を行う上で、必要な許認可等取得し各種業法により定められた事項を遵守しています。

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

## 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。

【2023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。



### 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

HULIC ↔ 不動産管理会社

- 復旧に向けた対応 修復に関わる有事協定

HULIC ↔ 主要施工会社

## CSR調達の方針

当社は、調達・購入段階における方針をCSR調達方針として策定し、建設請負業者等の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の推進や社会課題への対応を行っています。また、当社では毎年、請負業者等に対して、人権の尊重、労働者の健康と安全の確保の状況について調査を通して確認を実施しています。

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、安全・安心で高い品質の維持に努めます。

## PPP事業への取り組み

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。





# 人的資本経営への取り組み

## 人権の尊重

**基本的な考え方** **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。**

【2023年度の実績】 社内外の関係者に対して人権リスクの評価を実施し、取り組み状況は「適切」と判断

## 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、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権の尊重を掲げるヒューリック人権方針を定めています。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

を一切禁止しています。また、人権の尊重に関しては、憲法、労働基準法、世界人権宣言などで定める全ての基本的人権を含み、ILO（国際労働機関）の国際労働基準に定められた均等雇用、強制労働や児童労働の禁止、結社の自由、労働交渉権の保障などに関わる人権も含まれています。

社内イントラネットを利用して、全グループ会社に対して人権をテーマとした情報発信を定期的に行っており、2023年度は「会社と人権」をテーマとした掲示を行いました。

### ヒューリック人権方針

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、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、ヒューリック人権方針を定めています。

- 国際人権基準の尊重**  
当社は、国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権に関する国際規範を支持・尊重します。
- 適用範囲**  
本方針は、当社のすべての役員および従業員に適用し、研修などを通じてその意識向上に努めます。また、当社はお客さま、お取引先の皆さまに、本方針をご支持いただき、当社と協働して本方針の遵守を通じた人権尊重への取り組みを進めていただけるよう、期待します。
- 人権デュー・デリジェンスの実施**  
当社は、ステークホルダーとの対話などを通じて、人権への負の影響を把握し、未然防止や改善などの取り組みを行います。また、それらの取り組みの実績や効果の把握につとめるとともに、情報開示を行います。
- 是正・救済**  
当社が事業活動において人権への負の影響を及ぼした場合、またはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切な手段を通じてその是正、救済に取り組みます。また、当社において人権への負の影響を与える行為があった場合に、それについて通報・相談ができる体制の整備につとめます。
- 人権に関する重点課題の見直し**  
人権に関する重点課題を以下に記載します。なお、この重点課題は、事業や社会情勢の変化などに応じて変わる可能性があるため、適宜見直します。

- 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。

2023年4月改定  
ヒューリック株式会社  
代表取締役社長 前田 隆也

## 人権方針・労働基準を全従業員に伝達

ヒューリックでは、全ての従業員\*に対し、社内イントラネット、規程類一覧の整備やコンプライアンス研修等を通して、人権方針や就業規則・労働契約などの労働基準について伝達し、その浸透を図っています。

\* 全ての従業員が日本国内にて業務に従事しています。

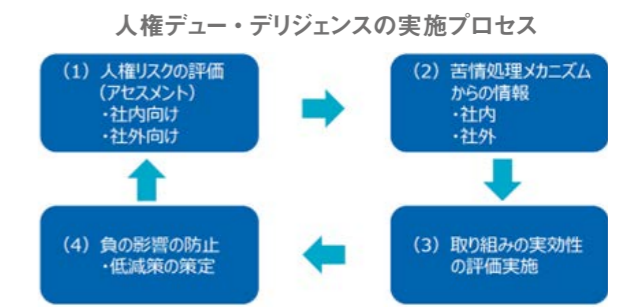
## 人権デュー・デリジェンスへの取り組み

当社は、ヒューリック人権方針に基づき、事業活動を通じた人権への負の影響を防止すべく、人権デュー・デリジェンスに取り組んでいます。

社内並びに社外の関係者に対して、人権リスク評価のアンケートやそれに対するフィードバック等を通じた対話を実施しています。2023年には、社外における人権リスクの評価を複数の建設会社との間で実施しました。

苦情処理メカニズムに関しては、社内並びに社外からの人権にかかわる問題を通報・相談できる窓口を設置しています。人権リスクの評価や苦情処理メカニズムからの情報を元に、取り組みの実効性の評価を実施し、重点課題の見直しや、これまでに策定した防止策・低減策の実効性の評価を行っています。2023年においては、人権リスクに対する取り組みの状

況は適切と判断されました。なお、人権への負の影響を引き起こしていることが判明した場合、その防止策・低減策を策定するとともに、必要な情報開示や追跡調査を行います。



## 労働・人権問題に関するリスク管理

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

人的リスクの管理については、担当部署が状況を把握・評価してリスク管理委員会で報告・提言しています。さらに、こうした内容は定期的に取り締役に報告されています。この結果、結社の自由と団体交渉権、児童労働、強制労働、保安慣

行、先住民族の権利等が脅かされている状況は生じておりません。2023年は、全社員向けの研修として、「職場におけるセクシャルハラスメントの防止」を実施しました。また、役員及び部長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の実施や、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「ハラスメント」等をテーマとした掲示を行いました。

また、2023年より一部のサプライヤーへ人権デュー・デリジェンスに関する調査票を送付し、サプライヤーの従業員の労働環境や安全衛生を確認し、労働・人権問題に関するリスク管理を行っています。

ヒューリックの考えるサステナビリティ  
ヒューリックグループの価値創造ストーリー  
環境への取り組み  
社会への取り組み  
コーポレート・ガバナンスへの取り組み  
外部からの評価  
サステナビリティリーダー

## 人材マネジメント

基本的な  
考え方

人材の確保・育成や組織体制の整備など適切な人材戦略を構築し、活力のある生産性の高い組織づくりを目指します。

【2023年度の実績】 ●従業員一人当たり経常利益（生産性の高さに関する実績）：約6.0億円\* ●従業員一人当たり研修費用：145千円  
●従業員一人当たり研修時間・総研修時間：9.6時間・2134.5時間 ●平均年間給与：1,908万円  
●新規資格取得者数（延べ）：24人  
\* 経常利益（単体）を従業員数（単体）で除した数値

### 人的資本戦略

今後、労働人口が減少する日本において持続的に成長していくためには、限られた従業員数で高いパフォーマンスを発揮することが重要と考えます。当社は「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ること」を目標として

います。

生産性の高い組織づくりのために、採用、人材育成に力を入れるとともに、多様なバックグラウンドやスキルをもった社員が活躍できる制度や環境整備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

#### 採用・人材育成方針

環境変化に柔軟に対応できる組織を目指して、多様な人材を採用しています。新卒採用は男女半数を目途としています。上司による定期的な面談（2回以上/年）と人事部による面談（1回以上/年）等を通じて、社員が主体的にキャリアビジョンを描く機会を提供しています。

研修については、入社1～3年目や職位に応じた必修型研修のほかに、各自のキャリアパスに応じて選択型研修やe-learningを提供し、大学院や外部企業への派遣制度も設けています。また、各種の資格取得支援も推進しており、一級建築士、不動産鑑定士、弁護士、公認会計士などの専門性をもつ社員が多く在籍しています。

#### 人材育成制度概要

新入社員～ (概ね 30 歳まで)	中堅社員～ (概ね 30 歳以上)	管理者～
資格取得支援制度 資格取得等に係る費用を原則全額会社負担（一級建築士、不動産鑑定士等）		
早期資格取得奨励制度 ・30歳までに複数の資格取得 ・計画的な目標設定	大学院への派遣 外部企業への派遣	
海外視察制度		
教育配置期間 新入社員研修 財務会計基礎力強化	複数部署ローテーション	部長代理研修 管理職研修
必要に応じた研修（随時）		
トップセミナー ～中堅・若手社員と社長との懇親会～		
英会話教室（週2回開催・費用会社負担）・eラーニング・自己啓発セミナー		

#### フリンジベネフィットの充実

当社は会社の成長に応じ、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。これにより社員が心身ともに健康を維持し、自己研鑽できる環境を

整え、更なる会社の成長に繋がっていくという好循環を生み出しています。

### 社内コミュニケーション促進/理念の共有

当社は、少数精鋭体制を維持しているため、従業員同士の距離、そして経営トップと従業員との距離が近く、社内

コミュニケーションがとりやすいという特徴があります。具体的なコミュニケーションの方法は、下記の通りです。

- 社長メッセージ  
毎月、社長から全従業員に向けて会社全体の動きやメッセージを発信することで、会社全体の動きや理念を共有しています。
- トップセミナー  
月に2回、40歳以下の従業員を対象として、約8名のメンバーと、社長との懇親会を実施しています。
- 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。
- 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。
- 目標管理制度  
社員の成長支援や公平で納得性の高い処遇の実現等を目的として、不動産部門・管理部門の全従業員は上司の助言のもとで半年毎に各自で目標の設定と振り返りを行い、達成度は賞与評価に反映します。継続して目標管理を実施することで、成長実感によるモチベーションの向上や、組織目標と個人目標の連携による業務効率向上に寄与しています。
- 人事部による面談  
人事部によるヒアリングを実施し、キャリア形成の方向性等について各従業員と会社の双方が認識を深め、各従業員が主体性を持ってキャリア開発に取り組める体制を整えています。
- 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。

### 外部教育機関と協働した教育プログラムの提供

新入社員研修、部長代理研修の一部内容は人材開発・教育研修を専門とする企業と連携し、実施しています。また、

社員の専門性強化のために、早稲田大学大学院をはじめとした社会人向けMBAコースへの派遣制度も設けています。

### 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、研修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。

2023年度は約126名の学生を受け入れました。



## ワークライフバランス

**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、有給休暇取得の推進や長時間労働防止のための対策を講じます。

【2023年度の実績】 有給休暇取得率：86.4%<sup>↑</sup>

\*「↑」を付した項目は、統合報告書に記載されている値に対して独立した第三者機関による保証を受けています。

## 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るようにしています。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。



### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>子が満4歳に達するまでの間、休業できる</li> <li>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）</li> <li>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</li> </ul>
短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
時間外労働の免除	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
時差出勤	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
ジョブリターン制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
慶事祝金（結婚・出産）	<ul style="list-style-type: none"> <li>結婚祝金を勤続年数に関わりなく一律10万円を支給</li> <li>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</li> </ul>
保育所利用料補助金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>延長保育費用補助</li> </ul>
病児保育費用補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
事業所内保育所	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>事業所内保育所の利用者は、マイカー通勤が可能</li> </ul>
ベビーシッター制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
学童クラブ費用補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校3年生修了まで、月額上限5万円を補助</li> </ul>
こども休暇（従来の看護休暇を吸収）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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）</li> <li>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</li> </ul>
在宅勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
配偶者出産休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者の出産の際、3日取得可能（有給）</li> </ul>
次世代サポート（不妊治療）制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>治療費から保険適用後の自己負担の金額の5割を補助</li> <li>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</li> </ul>
育児メンター制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>

## TOPICS

### 「プラチナくるみん」認定取得

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

また、「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

- 在宅勤務制度（育児・介護を理由とする社員を対象）
- 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。
- 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。PCの使用時間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。

また、DXの推進等による業務効率化に積極的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。

- 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。

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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）</li> </ul>
弔慰金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・死亡した場合は弔慰金として上限1,000万円を支給</li> <li>・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</li> </ul>
慶弔見舞金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
特別傷病見舞金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

## 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実内全体で再認識する機会としています。2024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とTHE GATE HOTEL 雷門 by HULICの2会場に分かれて昼食会を行いました。



こども名刺の交換



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います。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	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数・回数
介護休業	介護の為に仕事を休むことが可能（最初の1ヶ月は休業前定例給与の100%を、以降通算2年間までの期間は休業前定例給与の50%を支給）	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等	要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに2年の範囲で3回（分割取得可）
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。

【2023年度の実績】 従業員健康診断 受診率:100%<sup>†</sup>

\* 「†」を付した項目は、統合報告書に記載されている値に対して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2024（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6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。

## 安全の監督・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。リスク管理委員会は適宜、取締役会に報告し、取締役会の監督を受けます。

## 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%」も目指し、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

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
94.7%	94.7%	94.0%	95.3%	86.0%

## 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、2022年は社内ウォーキングイベントの実施、マラソンイベント（BOOSTランニングフェスタ in 国立競技場）への参加など、従業員の健康増進をサポートしています。

## 労働安全衛生

当社は、働きやすい環境づくりを推進する上で、安全衛生の確保を第一に考え、様々な取り組みを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。

また、当社では労働災害の発生件数0件/各年を目標とし

## 労働安全・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。2023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

## 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います。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。

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5年間（2019年～2023年）に死亡災害は発生していません。

なお、業務上疾病のリスクの高い業務についている従業員はならず、また関連した訴訟等は生じていません。

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。

社内研修を実施しました。

- ・受講対象者：管理職含む全社員必須
- ・受講人数：218名

## ダイバーシティの推進

基本的な  
考え方

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。

【2023年度の実績】 ●女性管理職比率：18.3% ●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7.05%、ヒューリックグループ2.74%<sup>†</sup>

\*「†」を付した項目は、統合報告書に記載されている値に対して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。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

## ダイバーシティ経営の推進

当社は、社員それぞれの能力・適性・個性に合わせた仕事を基本とし、一人ひとりが能力を最大限に発揮することにより、結果として少ない人員で付加価値の高い事業を営むことを目指しています。そのために、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 balan

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、社員が直接意見を伝える機会を設けています。2023年は、「多様な働き方を可能にする職場環境」をテーマに講演会を開催しました。

## 女性活躍の推進

当社ではダイバーシティ経営を推進しており、性別を問わない機会の提供が不可欠であると考え、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。

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。2023年度の女性管理職比率は18.3%となりました。なお、取締役役に占める女性比率は30.0%、取締役・監査役に占める女性比率は33.3%の高水準となっています(2024年6月25日現在)。

## 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。2023年の新規採用者(新卒・中途合計)は男性26名、女性8名の計34名で、女性の占める割合は23.5%です。

## 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。当社の2023年の平均年間給与は1,908万円(賞とおよび基準外賃金を含む)でした。これは、上場企業約3,800社の2023年4月~2024年3月期決算の

平均年間給与651万円\*、同期の不動産業界の平均年間給与703万円\*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。

\* 帝国データバンク調べ

## 従業員持株制度の導入

当社では、福利厚生を拡充と社員と会社の連帯感の強化のため、従業員持株制度を導入しています。対象者はヒューリッ

ク及びヒューリックグループ会社の全従業員で、拠出額に対して会社から奨励金を支給しています。



## 障がい者雇用の推進

当社は、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、指導育成経験を有するスタッフとともに、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、2023年6月時点の障がい者雇用率は、グループベースで2.74%↑（単体ベースで7.05%）です\*。

\*「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して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歳まで継続雇用する制度です。継続雇用者にも時差出勤や半日休暇の制度を導入し、定年前の社員と同様に休暇・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、65歳～70歳までの間で意欲と能力のある社員にも活躍してもらうべく、継続雇用期限を70歳まで延長した特定嘱託制度を2021年に設立しました。

## 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。

## 地域や社会への貢献

### 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、社会的責任を果たすために地域社会との対話を通して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にしています。

### 主な社会貢献活動

#### 環境保護

- 木造シンポジウム
- 植林活動
- 経団連自然保護基金への寄付
- 一般社団法人国立代々木競技場世界遺産登録推進協議会への寄付

#### 社会福祉

- ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度の運営
- 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
- 社会福祉法人日本介助犬協会への支援
- 防災備蓄食料の寄贈
- こどものためのチャリティコンサートへの協賛

#### 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
- 大相撲 鳴戸部屋への支援

#### 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

- 東京大学と社会連携講座を設立
- 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

- 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

## 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。2023年度の主な寄付は次の通りでした。

### 2023年度の実績

団体名	金額(円)	
NPO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
社会福祉法人	日本介助犬協会	3,000,000
公共信託	経団連自然保護基金	1,000,000
一般社団法人	日本ケアラー連盟	2,000,000

## 「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いますが、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、CO<sub>2</sub>削減や森林保全の一助となることを目的に「木造建築シンポジウム2019」を開催しました。

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 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2019年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行っています。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310m<sup>3</sup>の木材を使用しました。これに対し、2021年5月に約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。2021年から5年間は植林したスギ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)

## 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の運営

当社は、高齢化の進展に伴う社会的課題の解決に貢献したいと考え、介護福祉士を目指す学生を支援するための「ヒューリック介護福祉士養成奨学金制度」を2017年に創設しました。

奨学金は、返還義務のない給付型奨学金としており、介護の現場で働き手が不足している現状を支援することを目指しています。



実習の様子



奨学金交付式

## 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。2023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。2024年4月に1年間回収した使用済み切手約1.7kg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。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。

## 社会福祉法人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」へ寄贈を行っています。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3,400名を超え、累計給付金額は21億円を超えています。（2023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、小児がん治癒率向上のための研究・開発の支援、小児がんの情報提供と小児がんへの理解促進の3事業を中心に活動するNPOです。

### ひとり親世帯への支援

当社はひとり親世帯への支援のため、2020年からNPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむの食糧支援活動に対し、1,000万円/年の寄付を実施しています。



### 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しています。

2023年は、ヒューリック杯第3期白玲戦七番勝負が9月から

10月にかけて開催され、4勝3敗で西山朋佳女流三冠が勝利し、「白玲」のタイトルを奪取しました。これにより、西山朋佳女流三冠は第1期以来となる「白玲」に復位しました。



ヒューリック杯第3期白玲戦 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95期ヒューリック杯棋聖戦においては、藤井聡太棋聖が2024年7月にタイトルを防衛して、5連覇を果たしました。



### 文部科学大臣杯 小・中学校将棋団体戦への特別協賛

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



### 棋士会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。

2024年は「棋士会将棋フェスティバルin 八戸」に協賛しました。

### 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。日本将棋連盟創立100周年である2024年の竣工を目指して開発を進めています。

「将棋の街」として親しまれる渋谷区千駄ヶ谷のまちづくりに貢献できるよう、引き続き日本将棋連盟や渋谷区と協働を深めてまいります。

### 大相撲 鳴戸部屋への支援

当社は、相撲文化への支援の一環として、鳴戸部屋後援会への支援を行っています。なお、2024年の大相撲五月場所においては、部屋を設立以来初の幕内力士となった欧勝馬関

の取り組みに対して懸賞旗を掲出しました。





## 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年より当社の保有する西葛西センタービル体育館（通称：ヒューリック西葛西体育館）を日本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います。また、2023年11月に国立代々木競技場第一体育館で開催された「ヒューリック・ダイハツJapan パラバドミントン国際大会2023」への特別協賛を行いました。



## 東京大学と社会連携講座を設立

当社は東京大学と「真にインクルーシブな自然体験学習システムの創成」をテーマに社会連携講座を2023年4月に設立しました。この講座は、情報通信技術を駆使することで、こども達の置かれている境遇や環境に関わらず、遠隔地からでも主体感のある自然体験学習を可能とすることを目指します。8

月には、新潟県妙高高原で自然体験学習「自然に学ぶみんなの学校」を実施し、100名以上の小中学生が参加しました。オンラインの参加者は、メタバース空間で活動の様子を見てクイズ大会に参加したり、ボディシェリング装置を使用することで、遠隔で石を持って観察する体験をしました。



ボディシェリング装置の様子



昆虫採集の様子

## 第11回ヒューリック学生アイデアコンペ「誘う建築」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。2023年で11回目となるヒューリック学生アイデアコンペでは、応募作品121点を受領しました。ヒューリック本社で行われた2次審査では、学生たちの熱心なプレゼンテーショ

ンや審査委員との質疑応答が行われ、審査委員の議論を経て、最優秀賞2作品、優秀賞3作品、佳作5作品が決定しました。



## 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。

## 地域活動への方針

当社では、自社単体での取り組みにとどまらず、地域の社会課題の解決に取り組むため、地域社会の皆さまに対してエ

ンゲージメントを図っています。具体的には、以下の取り組みです。

### 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いますが、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。



### 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。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、書籍のジャンルはこどもたちが持続可能な社会について考えるきっかけになるよう、SDGsや環境課題に関する内容のものを含めて学校に選書していただきました。



図書寄贈の様子



## 従業員の社会貢献活動の支援

基本的な考え方 **当社は、社会的課題の解決に努め、社会全体の持続的な発展に貢献します。また、従業員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援していきます。**

### 従業員の社会貢献

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

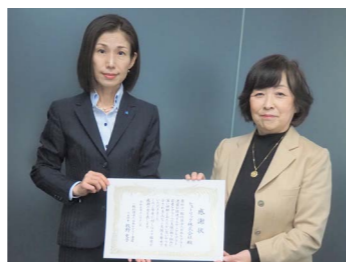
### マッチングギフト制度

2008年6月にマッチングギフト制度を導入し、「ヒューリックふれあい基金」を創設しました。これは参加を希望する従業員の給与から毎月100円（役員は300円）を天引きし、当社の社会貢献活動方針の中心分野である「地球環境保護」・「地域社会との共生」・「社会的要請への対応」に関する活動を行っている団体の中から全従業員が多

数決で選んだ団体に、当社が基金と同額の寄付金を上乘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15回（2023年）一般社団法人 日本ケアラー連盟

2023年は、総額200万円を「一般社団法人日本ケアラー連盟」に寄付しました。ケアラー（家族等無償の介護者）、ケアラーを気遣う人、ケアラーの抱える問題を社会的に解決することを目的としている団体です。



### これまでの寄付先

年度	回	寄付先名称	寄付金額総額(円)
2009	1	WWFジャパン	800,000
2010	2	介護者サポートネットワークセンター・アラジン	620,000
2011	3	NGO世界の医療団(メドゥサン・デュ・モンド ジャパン)	620,000
2012	4	NGO国境なき子どもたち	800,000
2013	5	認定NPO法人フローレンス	1,000,000
2014	6	認定NPO法人キッズドア	1,200,000
2015	7	公益社団法人Civic Force	1,300,000
2016	8	特定非営利活動法人 放課後NPOアフタースクール	1,200,000
2017	9	認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン	1,300,000
2018	10	公益社団法人オイスカ	1,400,000
2019	11	認定NPO法人世界のこどもにワクチンを日本委員会	1,500,000
2020	12	認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえ	1,400,000
2021	13	認定NPO法人気候ネットワーク	1,800,000
2022	14	公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン	2,000,000

## 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。2024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グループ各社に参加を呼びかけ、計24名の従業員およびその家族が参加しました。



### 里山保全活動の概要

目的	当社は東京に多くの物件を保有しているため、東京に残された貴重な自然環境を保護しようと考え、里山保全活動に参加
概要	東京都環境局が主催する東京グリーンシップ・アクションに参加し、NPO法人横沢入タンポの会のご指導の下、あきる野市横沢入で田植え体験、里山保全活動への理解を深めるための自然観察活動を実施
実施日	2024年5月30日
参加人数	24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。この制度をきっかけに1人でも多くの人が被災地の状況を知り、関心を寄せるきっかけとなればと考えています。今後も

ボランティア活動の内容や感想、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。

## 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。







### 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年より各委員会のメンバー全員が独立社外取締役です。

#### 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、審議、答申を行います。

#### 【2023年度の活動状況及び具体的な検討内容】

- ・開催回数：2回
- ・検討内容：翌年の株主総会に諮る役員候補者の検討、役付取締役の昇任等及び取締役会議長に関する検討、業務執行取締役の適切性に関する検討、サクセッションプランの検討

#### 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

#### 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、審議、決定を行います。

#### 【2023年度の活動状況及び具体的な検討内容】

- ・開催回数：3回
- ・検討内容：取締役各人の基本報酬の検討と決定、業務執行取締役各人の業績連動報酬の検討と決定、業績連動報酬の決定要素に関する検討

適切な見直しを行っています。

#### 評価内容

2023年度の実効性に関する分析・評価を行った結果、全体の過半数をそれぞれ多様な専門性を有する社外役員が占め更に女性比率も3割に達し、かつ各役員が意見を述べやすい風土が醸成されており、適切なリスクテイクとリスク管理がなされていると評価されることから、ガバナンスは有効に機能していると判断しています。ただし、以下の点について、取締役会の継続的課題とし

- て認識し取り組んでいくことを確認しました。
- ・論点を明確にした資料の提示等、運営の効率化に引き続き取り組むとともに、ESGに関する議論や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いく。
- ・事業に関する各種リスクを幅広く提示し、リスクの分類・整理などを通じて適切なリスク判断を更に深めていく。

社外役員からは、「資料や議題の説明、運営は効率的でバランスがとれている。」「構成はダイバーシティが格段に進み多

様性も確保されている。」「多様な発言が受け入れられ様々な観点からの意見交換ができています。」等のご意見がありました。

### 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。なお、2024年6月25日現在、取締役会・監査役会のメンバーは、男性10名、女性5名です。(取締役に占める女性比率30.0%、取締役・監査役に占める女性比率は33.3%です。)

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	○	—	—	—
取締役副社長	中嶋 忠	○	—	—	—
取締役専務執行役員	原 広至	○	—	—	—
社外取締役 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	秋田 喜代美	○	—	—	—
社外取締役	高橋 祐子	○	—	—	—
常勤監査役	岡本 雅弘	—	◎	—	—
常勤監査役	田中 美衣	—	○	—	—
社外監査役	小林 伸行	—	○	—	—
社外監査役	小池 徳子	—	○	—	—
社外監査役	荒谷 雅夫	—	○	—	—

\* ◎はそれぞれの会議体の長を指します。



#### 2023年度の実効性に関する分析・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	12回/12回(100%)	—	—	—
代表取締役社長	前田 隆也	12回/12回(100%)	—	—	—
代表取締役副社長	志賀 秀啓*2	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役副社長	小林 元*3	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役副社長*4	中嶋 忠	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役(非業務執行)取締役会議長	吉留 学*2	12回/12回(100%)	—	—	—
社外取締役 取締役会議長*4	宮島 司	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	山田 秀雄	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	福島 敦子	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	辻 伸治	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	秋田 喜代美*5	8回/9回(88%)	—	—	—
社外取締役	高橋 祐子*5	9回/9回(100%)	—	—	—
常勤監査役	岡本 雅弘	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
常勤監査役	田中 美衣*5	9回/9回(100%)	10回/10回(100%)	—	—
社外監査役	小林 伸行	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
社外監査役	関口 憲一*2	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
社外監査役	小池 徳子*5	9回/9回(100%)	10回/10回(100%)	—	—
社外監査役	荒谷 雅夫*6	—	—	—	—

\*1 2023年1月～12月に開催された会議への出席率です。  
 \*2 志賀 秀啓氏、吉留 学氏は取締役、関口 憲一氏は監査役に2024年3月26日をもって、退任しています。  
 \*3 小林 元氏は2024年6月25日をもって取締役を退任しています。  
 \*4 中嶋 忠氏、宮島 司氏は2024年3月26日以降の役職を記載しています。  
 \*5 秋田 喜代美氏、高橋 祐子氏、田中 美衣氏、小池 徳子氏は、2023年3月23日就任後、2023年度中に開催された出席回数・出席率を記載しています。  
 \*6 荒谷 雅夫氏は2024年3月26日をもって監査役に就任しています。

## 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 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	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	◎	○			○	○	◎
中嶋 忠	取締役副社長	○	○			○	○	◎
原 広至	取締役専務執行役員	○		○		◎	○	○
宮島 司	社外取締役 取締役会議長		○		◎	○		
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	◎				○		
秋田 喜代美	社外取締役		○				◎	
高橋 祐子	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います。

### 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2024年2月1日から2025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していただける方であることに加え、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方を選出しています。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、取締

役会へ答申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（社外取締役を除く）の報酬は職位・職責の重みを考慮して決められた基本報酬（固定報酬）と、会社業績や会社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・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する目的で、

第86期定時株主総会での決議を経て、株式報酬制度を導入しています。

ただし、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ています。

#### 役員報酬等に関する株主総会の決議内容、具体的な報酬の決定等

当社の取締役の金銭報酬については、第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120百万円以内）と決議をいただいています。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います。

取締役（社外取締役を除く）の株式報酬につきましては、第94期定時株主総会において株式給付信託（BBT）を1事業年度あたり上限400,000ポイントとすることについて決議をい

ただいています。

取締役の個人別の報酬額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・決定をするためのものです。

2023年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容は、独立社外取締役である宮島司氏、山田秀雄氏、福島敦子氏及び辻伸治氏により構成される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いますので、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（社外取締役を除く）の報酬については、業績連動報酬である賞与・株式報酬と業績連動報酬以外の報酬である基本報酬から構成されており、その支給割合は業績連動報酬が40～50%、基本報酬が50～60%を目途としています。業績連動報酬に係る指標については、前年度の連結経常利益増減率を採用しています。当社の業績を端的に表すのは支払利息等の営業外損益を考慮したのちの経常利益であり、株主価値の中長期的な持続的向上を表すものでもあると考えられることから、その増減率を採用するに至っています。

なお、前年度の経常利益増減率が一定程度以下の場合には取締役の業績連動報酬の総枠を変更しないこととしています。業績連動報酬に係る賞与（金銭部分）と株式報酬（BBT）の

比率は1：1とし、株式報酬部分については、不祥事案が発生した場合、過去の付与分についても剥奪をおこないうる仕組みとしています。

業績連動報酬に係る指標の実績については、2023年10月27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2023年12月期の連結業績予想の経常利益134,000百万円に対し、実績は連結経常利益137,437百万円（前期比11.5%増）となりました。この結果、2029年度を最終年度とする中長期経営計画並びに2025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。

#### 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。)	1,098	509	294	294	294	6
監査役(社外監査役を除く。)	72	72	—	—	—	3
社外役員	148	148	—	—	—	9

\*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)294百万円です。

## 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

京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスでご覧ください。)

役員一覧 (2024年7月1日現在)

取締役



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)  
2022年 5月 (株)リソー教育 取締役(非業務執行)(現任)

代表取締役会長  
**西浦 三郎**



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  
2024年 3月 同 取締役副社長(現任)

取締役副社長  
**中嶋 忠**




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  
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)  
2024年 3月 ヒューリック(株)社外取締役 取締役会議長(現任)

社外取締役  
取締役会議長  
**宮島 司**



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  
2006年 12月 パナソニック(株)(現 パナソニックホールディングス(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 キューピー(株) 社外取締役(現任)

社外取締役  
**福島 敦子**



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)

代表取締役社長  
**前田 隆也**




1988年 4月 (株)富士銀行入行  
2012年 4月 (株)みずほ銀行 上野支店支店長兼上野第一部長  
2015年 5月 ヒューリック(株) 不動産統括部担当部長  
2017年 8月 同 不動産統括部長  
2019年 4月 同 執行役員不動産統括部長  
2021年 4月 同 常務執行役員不動産統括部長  
2023年 1月 同 常務執行役員経営企画部長兼人事部長  
2024年 3月 同 取締役専務執行役員経営企画部長兼人事部長  
2024年 4月 同 取締役専務執行役員経営企画部長  
2024年 7月 同 取締役専務執行役員(現任)

取締役  
専務執行役員  
**原 広至**



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)  
2023年 6月 吉本興業ホールディングス株式会社 社外取締役(現任)

社外取締役  
**山田 秀雄**



1979年 4月 安田火災海上保険(株)入社  
2009年 4月 (株)損害保険ジャパン 常務執行役員  
2011年 6月 NKSホールディングス(株)(現SOMPOホールディングス(株)) 取締役常務執行役員  
2014年 4月 同 代表取締役副社長執行役員  
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 6月 同 グループCOO 取締役代表執行役員副社長  
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  
2022年 6月 同 顧問(現任)


社外取締役  
**辻 伸治**



1980年 4月 (株)富士銀行入行  
2004年 4月 東京大学大学院教育学研究科教授  
2005年 4月 放送大学客員教授  
2015年 7月 東京大学大学院教育学研究科附属発達教育実践政策学センター初代センター長  
2018年 4月 東京大学大学院教育学研究科研究科長、同教育学部長  
2021年 4月 学習院大学文学部教育学科教授(現任)  
2021年 6月 東京大学名誉教授(現任)  
2023年 3月 ヒューリック(株) 社外取締役(現任)  
2023年 4月 こども家庭庁こども家庭審議会会長(現任)  
文部科学省中央教育審議会教員養成部会長(現任)  
2023年 10月 文部科学省中央教育審議会教育課程部会副部会長(現任)

社外取締役  
**秋田 喜代美**

監査役




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  
(株)東京ソワール 社外取締役監査等委員(現任)

常勤監査役  
**岡本 雅弘**



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  
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)  
2022年 7月 日本公認会計士協会 理事(現任)  
2023年 4月 国立大学法人信州大学経済学部非常勤講師

社外監査役  
**小林 伸行**




1983年 4月 明治生命保険(相)(現 明治安田生命保険(相))入社  
2015年 4月 明治安田生命保険(相) 常務執行役員  
2017年 4月 同 専務執行役員  
2019年 6月 (株)山口銀行 社外取締役監査等委員(非常勤)(現任)  
2019年 7月 明治安田生命保険(相) 取締役 執行役員副社長 資産運用部門長  
2021年 4月 同 取締役 執行役員副社長 資産運用管掌執行役員  
2022年 4月 同 取締役 代表執行役員副社長 資産運用管掌執行役員  
2024年 3月 ヒューリック(株) 社外監査役(現任)  
2024年 4月 明治安田生命保険(相) 取締役(常勤監査委員)(現任)

社外監査役  
**荒谷 雅夫**




1992年 10月 センチュリー監査法人(現有限責任あずさ監査法人)入所  
1996年 4月 公認会計士登録  
2001年 2月 (株)電通入社  
2010年 4月 同 グローバル事業統括局経営管理部長  
2014年 8月 同 経営企画局グローバル・ファイナンス部長  
2017年 1月 同 経理局局長  
2020年 1月 (株)電通グループ 執行役員  
2021年 7月 高橋祐子公認会計士事務所開設  
2022年 1月 17LIVE(株) 社外監査役(現任)  
2022年 3月 (株)電通グループ 取締役(非業務執行)  
2023年 3月 ヒューリック(株) 社外取締役(現任)  
2023年 6月 マイクロ波化学(株) 社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役  
**高橋 祐子**



2010年 12月 弁護士登録  
2011年 1月 赤松・米津総合法律事務所入所  
2011年 9月 田村町総合法律事務所入所  
2011年 12月 税理士登録  
2015年 12月 タイラカ総合法律事務所入所  
2016年 10月 ヒューリック(株)入社  
2017年 10月 同 総合企画部長代理  
2018年 7月 同 総合企画部参事役  
2020年 4月 同 法務・コンプライアンス部参事役  
2020年 11月 同 経営企画部参事役  
2023年 3月 同 常勤監査役(現任)

常勤監査役  
**田中 美衣**



1989年 10月 青山監査法人(現PwC Japan有限責任監査法人)入所  
1993年 4月 公認会計士登録  
1994年 9月 山田&パートナーズ会計事務所(現税理士法人山田&パートナーズ)入所  
1997年 1月 公認会計士小池事務所開設  
2015年 6月 (株)東日本銀行 社外監査役  
2020年 6月 (株)マツモトキヨシホールディングス(現(株)マツキヨ ココカラ&カンパニー) 社外監査役(現任)  
2023年 3月 ヒューリック(株) 社外監査役(現任)

社外監査役  
**小池 徳子**

執行役員

<b>副社長</b>	<b>常務執行役員</b>	
<b>屋嘉比 康樹</b>	<b>野口 和宏</b>	<b>梅田 康</b>
	<b>森川 幹夫</b>	<b>黒部 三樹</b>
	<b>長塚 嘉一</b>	<b>西川 嘉人</b>
<b>執行役員</b>		
<b>太田 謙</b>	<b>牟田神東 裕二</b>	<b>飯島 弘行</b>
<b>成瀬 麻弓</b>	<b>吉永 景子</b>	<b>木下 裕弘</b>



## 社外取締役・社外監査役

当社の社外取締役は6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おこない、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

\* 当社は取締役宮島司氏、山田秀雄氏、福島敦子氏、辻伸治氏、秋田喜代美氏、高橋裕子氏、監査役小林伸行氏、小池徳子氏及び荒谷雅夫氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。全取締役・監査役の半数以上が独立役員となっています（2024年6月25日現在）。

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橋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2022年6月まで取締役を務めていましたSOMPOホールディングス株式会社の子会社である損害保険ジャパン株式会社は、当社の株主であり、同社より事業資金の借入、不動産事業における取引等をおこなっています。また、その他子会社と不動産事業における取引等を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。
- ・社外監査役の荒谷雅夫氏が、取締役（常勤監査委員）を務めています明治安田生命保険相互会社は、当社の株主であり、同社より事業資金の借入、不動産事業における取引等を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内に収まっています。

### 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	2023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	12回/12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。	○
山田 秀雄	12回/12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弁護士会会長として組織を牽引した経験を有しており、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	12回/12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たため。	○
辻 伸治	12回/12回(100%)	SOMPOホールディングス(株)顧問	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。	○
秋田 喜代美	8回/9回*1(88%)	東京大学名誉教授、学習院大学教授	大学教授、公益財団法人などの役員を歴任され、教育学に関わる高い専門性を有しており、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。	○
高橋 祐子	9回/9回*1(100%)	高橋祐子公認会計士事務所	企業会計に関わる専門性及び大手広告代理店での経営者として豊富な経験を有しており、その知見を当社のグループ経営に反映いただけるものと考えたため。	○

### 社外監査役

氏名	2023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			
小林 伸行	12回/12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。	○
小池 徳子	9回/9回*1(100%)	10回/10回*1(100%)	公認会計士小池事務所	公認会計士として豊富な業務経験と専門的な見識を有しており、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。	○
荒谷 雅夫*2	—		明治安田生命保険(相) 取締役(常勤監査委員)	大手生命保険会社の経営陣として豊富な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。	○

\*1 2023年3月23日就任後、2023年度中に開催された出席回数を記載しております。  
\*2 2024年3月26日就任

### 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「監査役会設置会社」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、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・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、社外監査役の小林伸行氏、並びに、小池徳子氏は、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と内容

監査役会は、取締役会開催日に月次で開催されるほか、必要に応じて随時開催されます。当事業年度は次のような決議、報告、審議・協議がなされました。

決議：監査役選任の同意、監査報告書、会計監査人の再任、会計監査人の報酬改定の同意、監査計画、監査役会議長選定、常勤監査役及び特定監査役の選定 等  
報告：監査実施状況（毎月）、監査役会の実効性評価、四半期レビュー結果、KAMの検討状況、期末監査スケジュール 等

#### 2023年度重点監査項目

- ・中期経営計画（2023-2035年）における各部門の重点課題の遂行状況
- ・収益源の多様化等に対するリスク管理体制、グループガバナンス、企業集団の内部統制
- ・サステナブル経営の一層の深化に向けた取り組み
- ・会計監査の相当性

#### 監査役会の主な活動

監査役会・取締役会等の重要な会議体へ出席し、議事運営・決議内容等を監査し、必要に応じて意見表明をおこなっているほか、重要な決裁書類等の閲覧、各部長クラスへの業務執行状況等の確認等を通じ、内部統制の高度化に資する情報収集に努め、日々の監査業務に活かしています。

#### 重要な会議体等への出席状況

	岡本監査役	田中監査役*1	小林監査役	関口監査役	小池監査役*1
監査役会(定時・臨時)	15回/15回 (100%)	10回/10回 (100%)	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	10回/10回 (100%)
取締役会(定時・臨時)	12回/12回 (100%)	9回/9回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	9回/9回 (100%)
その他重要な会議体への出席*2					
・コンプライアンス委員会	4回/4回 (100%)	4回/4回 (100%)	—	—	—
・リスク管理委員会	4回/4回 (100%)	3回/3回 (100%)	—	—	—
・サステナビリティ委員会	1回/1回 (100%)	1回/1回 (100%)	—	—	—
・資金ALM委員会	16回/16回 (100%)	13回/13回 (100%)	—	—	—
グループ監査役連絡会*3	○	○	—	—	—
三様監査連携	○	○	○	○	○
代表取締役等との意見交換*4	○	○	○	○	○
社外取締役との意見交換*5	○	○	○	○	○

\*1 2023年3月23日監査役就任後、当事業年度中に開催された各会の回数を記載しています。  
\*2 議決権を有しないオブザーバーとして出席し意見を表明しています。  
\*3 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う目的で、四半期毎に実施しています。このほか、当社常勤監査役が主要な関係会社の監査役を兼任し、期中期末を通じて実効性ある監査に取り組むことにより、当社グループにおける内部統制システムの有効性検証をおこなっています。  
\*4 日々の監査業務から得た気付き事項等に関して意見交換をおこない、コーポレート・ガバナンスの実効性向上に向けて必要に応じた提言をおこなっています。  
\*5 最近の監査状況やトピックスなどについて、半期に一度、実効性のある情報交換をおこなっています。

#### 監査役と会計監査人との連携

会計監査人からは、グループ連結決算及び会計監査の状況について、各四半期を含む年間を通じて詳細な説明を受けています。特に2023年度の監査上の主要な検討事項（KAM）として認識された項目については、会計監査人からの報告を受け、その内容をレビューし、質疑・意見交換をおこなう等を実施し、議論を深めてきました。

連携内容	概要	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
監査計画の説明	監査計画の説明と意見交換				■								
四半期レビュー報告	決算監査の状況等の説明					■			■			■	
監査報告書(会社法・金商法)	会社法・金融商品取引法監査の結果	■ 中間報告	■ 会社法	■ 金融商品取引法									■ 概要報告
三様監査連携	監査計画の共有と意見交換				■								■
情報・意見交換	KAMや決算対応等	■		■	■			■			■		

#### 監査役会の実効性評価

2023年度においても、監査手法の見直しや次年度の監査計画に反映させるべく、監査役会の実効性評価に関してアンケート形式で自己評価を実施しました。各監査役が評価をおこなった後、監査役会にて協議をおこなった結果、監査役会は2023年度の監査活動は「有効に機能していた」と結論付けました。



## 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。

### 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。

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。

### 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	2022年度		2023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	59	7	65	3
連結子会社	51	—	45	—
計	110	7	110	3

(2022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。

(2023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	2022年度		2023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	—	6	—	—
連結子会社	—	3	—	2
計	—	10	—	2

(2022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。

(2023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、各業務ラインから独立した監査部が当社及び当社グループ会社の内部監査を実施しています。具体的には、監査部は取締役会が決議した「内部監査基本計画」に即した内部監査を計画的に行い、課題解決のための助言・

指導・是正勧告を実施します。また、監査部が実施した当社及び当社グループ会社の内部監査の結果は、四半期毎に取締役会に報告されています。

## 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監査役の職務遂行上の費用の支払いに関する事項、その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

### 業務の適正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。

なお、2023年度はインサイダー取引規制や反社会的勢力についての研修を実施いたしました。

#### 損失の危険の管理に関する取り組み

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

また、BCP対応として、2023年度はBCP訓練を2度にわたっておこないました。より実効的なBCP対応体制を構築することを目的として、緊急事態対策本部委員に加え、委員の代行者の一部も訓練に参加しました。

## 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。

【2023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：2回 ●備蓄食品の点検回数：4回 ●備品の点検回数：4回

### リスク管理の体制

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

監督しています。

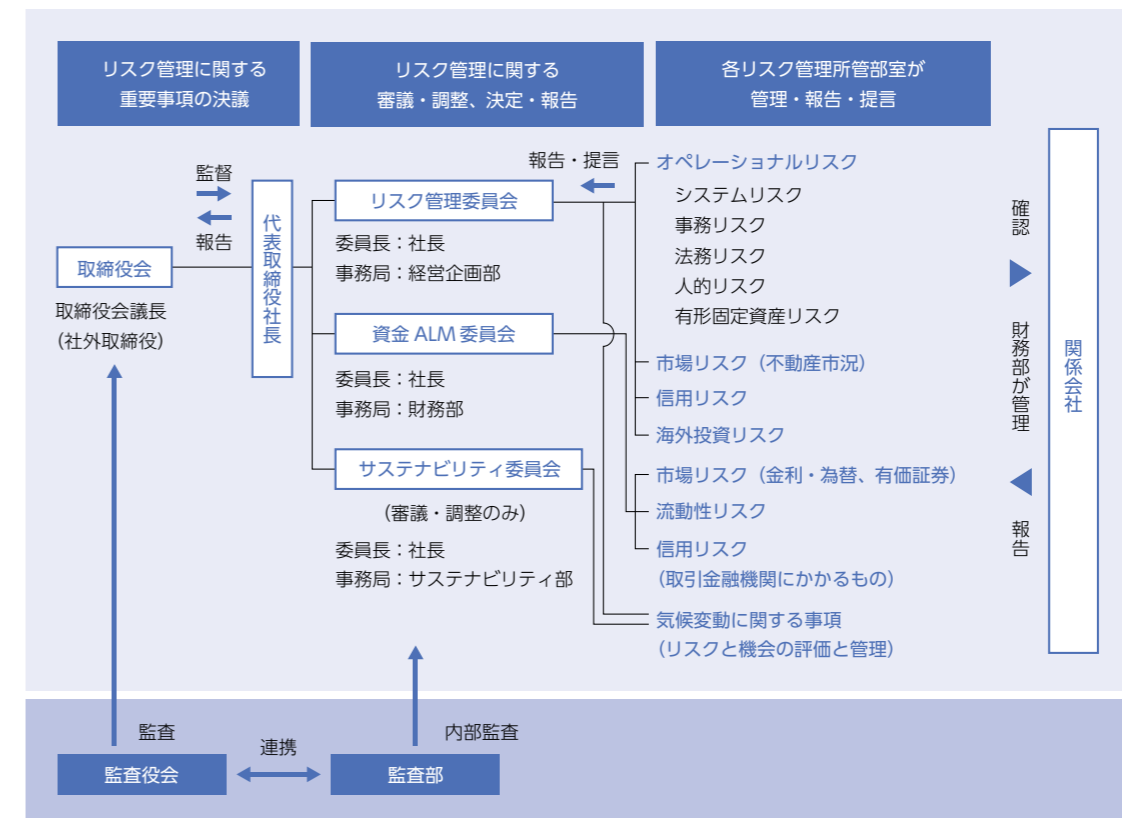
更に、監査部が定期的に内部監査を行い、リスク管理の適切性を確認しています。なお、リスク区分に関しては、必要に応じ適宜見直し・追加を実施します。

2023年は、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。



リスク管理体制図

2024年4月1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。

### 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。

また年1回以上の災害対策訓練を通じて緊急事態対策本部の設営、安否確認システムの運用確認、通信・情報収集の訓練などを実施するとともに、役職員に対する事業継続の重要性、

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。

災害対策に関する行動基準の再確認などを行っています。更に訓練で認識された課題について分析・評価を行い、それらを反映して「BCP マニュアル」を改定することで、より実践的なBCP体制の構築に努めています。

また、当社は数多くの物件を開発・保有する不動産会社として、様々な災害を想定し、その対策を整えるため、ビルの構造等ハード面での対策及び、運営・管理等ソフト面で様々な対策を講じ、適宜見直しを行っています。

### 事業継続基本計画の見直しとレベルアップ

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

また、設計会社・施工会社・管理会社・エレベーター会社等の外部組織と



BCP訓練の様子



減災セミナーの様子



防災用品提示会の様子

### 事業継続を行うための設備・備蓄

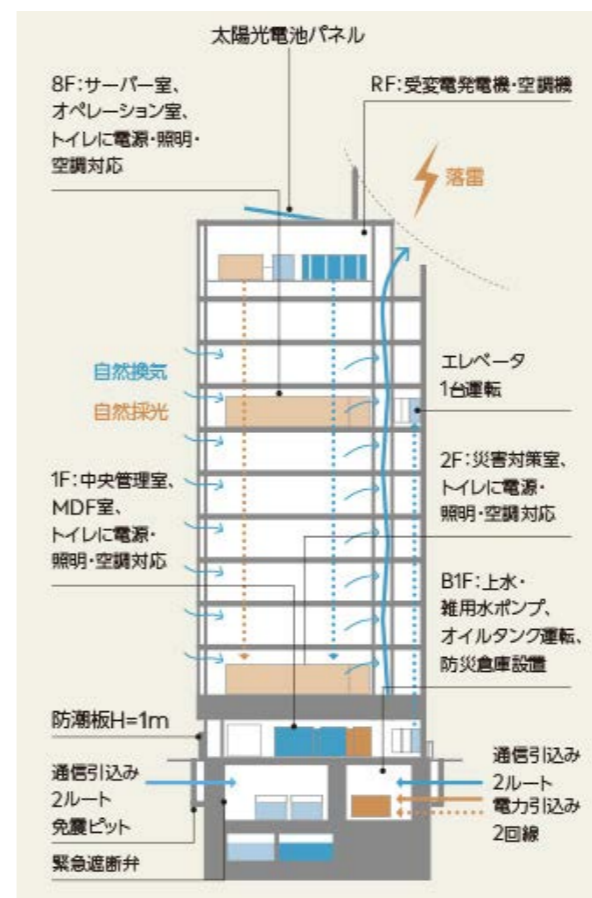
有事に際して基盤となる本社機能の事業継続力を強化する施策を積極的に進めており、ヒューリック本社ビルにおいて、以下の施策を講じています。

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

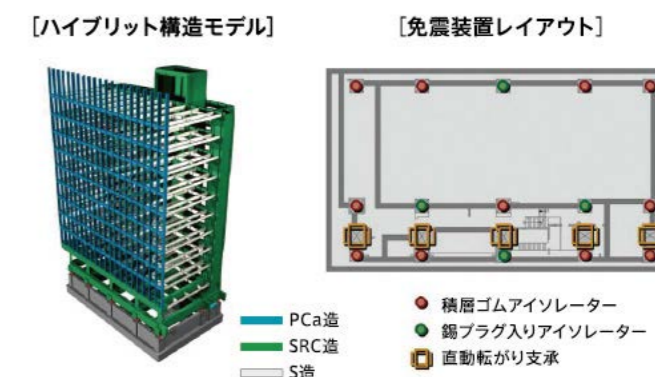


非常用発電機

### 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%高耐震建物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、



### 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

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クラスの地震に耐える耐震性とする必要と必要な耐震補強やスクリーニングを実施しています。

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。

【2023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。

#### 取締役会

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

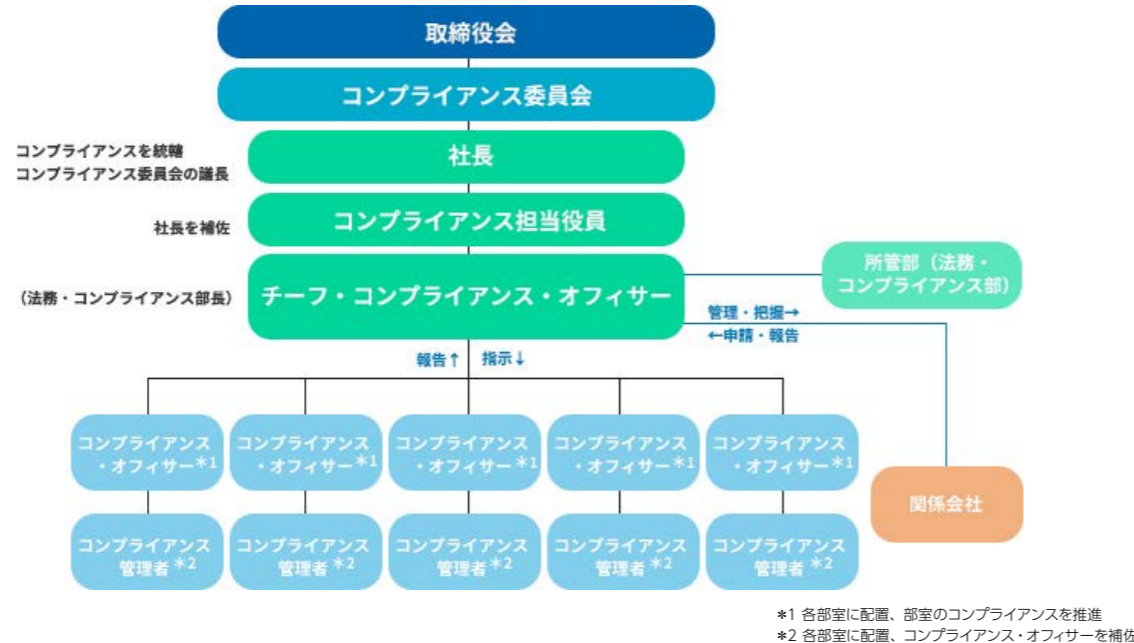
#### コンプライアンス委員会

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

#### コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスを推進するための実践計画として「コンプライアンス・プログラム」をコンプライアンス委員会で策定し、全社的に実施しています。実施結果はコンプライアンス委員会に報告されます。また、関係会社においても、同様に「コンプライアンス・プログラム」を策定し、進捗と達成状況は当社に報告されます。なお、「私たちの行動規範」の内容については、適宜見直しを実施しています。

#### コンプライアンス推進体制図



### 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による従業員への周知徹底

腐敗防止に関連した贈収賄の禁止および接待・贈答、取引の透明性・合理性確保など腐敗防止全般、知的財産権、インサイダー取引規制、反社会的勢力との関係遮断等のコンプライアンス・マニュアルに即したテーマなどについて、定期的コンプライアンス研修を実施し、派遣社員を含む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。

#### 2023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（2023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

所属する部署のコンプライアンス・オフィサーに相談しても適切な是正措置がなされないと考える場合や問題の性質上、相談することに抵抗を感じる場合、社内もしくは社外のコンプライアンス・ホットラインに匿名で直接通報することができます。コンプライアンス・ホットラインは、当社の

役職員に加え、退職者、当社の取引先の社員等が関わった事案も対象となり、各種ハラスメント等、多岐にわたる事項の通報が可能です。通報を受けた場合、通報者の保護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。



## 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、贈収賄等含む腐敗行為全般、労働問題の不遵守、各種ハラ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。

### 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）、女性の担当者も窓口を設置

### 社外窓口

弁護士事務所、当社顧問弁護士事務所以外の弁護士事務所も窓口として設置  
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全般を一切禁止しています。

【2023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、全従業員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。また、コンプライアンスマニュアルに贈賄禁止および接待・贈答に係わる具体的な禁止事項として「公務員等への贈与の禁止」や「過剰な接待・贈答等の禁止」を明記し、全従業員に周知徹底して

従業員の意識づけを図っています。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。

## 高リスク分野に関する方針

一般的にリスクが高いと思われる、贈収賄の禁止、接待贈答について、反社会的勢力の排除、マネーロンダリングの防止、インサイダー取引の禁止、等を包括的にチェックしています。

## 対応事項例（一部）

贈収賄の禁止、接待贈答について：年に2回、交際費支出管理簿、被仕向接待を記載した管理簿の提出を各部署に求め、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

## 【パートナーシップ構築宣言の登録】

当社は経済産業省が推進するパートナーシップ宣言に登録しています。公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を実施しています。



## 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。納税に対する方針の責任者は代表取締役社長が務めています。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2023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）

(百万円)

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	23,956	24,417	28,171
アメリカ	7	3	2
合計	23,963	24,420	28,173

\* 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。特にクラウド利用拡大を踏まえ、ネットワークと各種端末毎の接続制御と利用ログ監視など、社内外を問わない統合的な対策を進めています。

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、

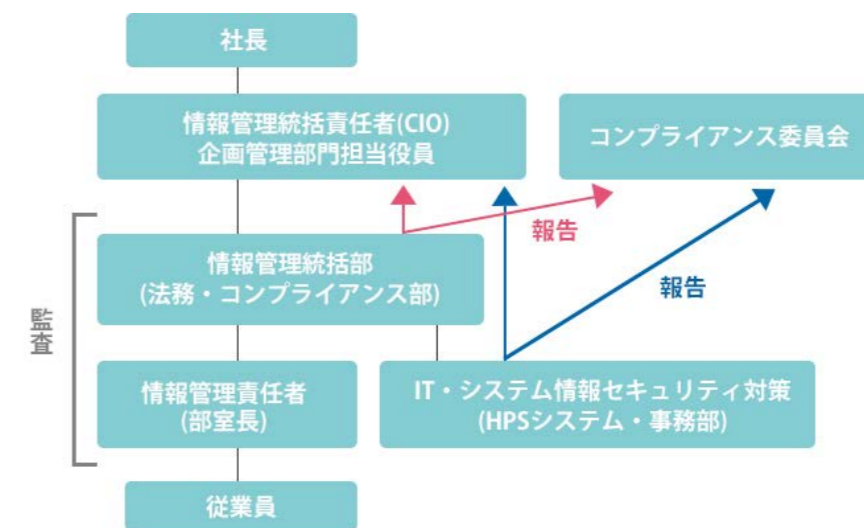
- 情報管理を適切に実施・推進するための、組織的安全管理措置
- 従業員に対する教育・研修の実施や定期的点検・監査等の、人的安全管理措置
- 適切なアクセス権限付与などの、物理的安全管理措置
- 情報資産の適正な稼働等を確保するための、技術的安全管理措置

「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



### 個人情報保護について

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

社の個人情報の取扱い及び安全管理に係る適切な措置については、適宜見直し、改善しています。なお、2023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。





## 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、経営企画部は当該情報が適時開示に該当するか否かの判断をおこないます。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、取締役会承認後、開示手続は広報・IR部が速やかにおこないます。

発生事実の場合、速やかに開示手続をおこないます。



## 株主・投資家への取り組み

基本的な  
考え方

適時、適切な情報開示に努めるとともに、決算説明会や国内外の機関投資家とのミーティング等を積極的にを行い、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。中期経営計画（2023～2025年）では、連結配当性向を40%以上とすることを目標としてお

ります。



### 株主優待

株主の皆さまの日頃のご支援に感謝するため、株主優待制度を実施しており、300株以上お持ちの株主の方へ年1回3,000円相当のグルメカタログギフトをお送りしています。更に、同一株主番号で基準日からさかのぼって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）。



### 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。



### 株主総会での取り組み

第94期定時株主総会を2024年3月26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います。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。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、国内外の機関投資家に対し「ワン・オン・ワン・ミーティング」を多数実施するなど積極的なIR活動を展開しています。



### 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。



### 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、GPIFが運用対象とする6つのESG指数の構成銘柄に継続採用されています。



FTSE Blossom Japan

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom Japan Sector

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)



MORNINGSTAR GenDi J

Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2024

### 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。2023年は、日興アイ・アール株式会社の「2023年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査 総合部門最優秀サイト」、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」を受賞しました。





# 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・人権などのサステナビリティに関するリスクへの対応、SDGsへの貢献は、当社の経営戦略上の重要課題です。開示情報に対する信頼性向上のため、「↑」を付した項目は、統合報告書に記載されている値に対し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による保証を受けています。

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

### インデックスへの組み入れ

#### 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。



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。



#### 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。



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

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



2024 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

### 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」に選定されています。「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。



### Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Indexへの組み入れ

当社は「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」(以下、GenDi J)に選定されています。GenDi Jはジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透した企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等

な機会を約束している企業に重点を置いた指数です。



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6つの指数、「FTSE Blossom Japan Index」、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」、

「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」、「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の全てに構成銘柄として継続的に採用されています。

## 環境評価・認定制度の活用

### 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。

## CDP気候変動評価で「A-」認定

当社は、環境開示情報の評価等を行う国際的なNPOであるCDPの気候変動調査2023において、気候変動によるリスクを緩和するために積極的かつ有効な活動を行っている企業であるリーダーシップレベル「A-」認定を受けました。気候変

動評価は、CDPの「気候変動質問書」に対する企業の自主回答を「情報開示」「認識」「マネジメント」「リーダーシップ」の4つのレベルでスコアリングが実施されます。

## 生物多様性への取り組み：JHEP 認証制度の活用

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、保有するビルの開発・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、ヒューリックグループで合計11物件が認証を受けています。(2023年12月末時点)



## 環境認証の積極的な取得

ビルの環境認証について、当社物件ポートフォリオの3割水準の取得比率を目指して、環境認証（CASBEE、BELS等）の取得を推進しています。

## CASBEE 認証の取得

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認証制度です。

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・安心に関する性能評価である「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。

これらの事例を含めて、合計19件（2024年8月末時点、延べ数）のCASBEE 認証を取得しています。

## BELS 認証・ZEB 認証の取得

BELS 認証とは、省エネ性能表示の努力義務に対応した建築物を評価する第三者認証制度です。国が定める建築物エネルギー消費性能基準に基づく一次エネルギー消費量から算出される BEI (Building Energy Index) の値によって評価されます。合計17件のBELS 認証（含むZEB 認証2件\*1、ZEB

ready 認証1件\*2）を取得しています。(2024年8月末時点、延べ数)



ヒューリックロジスティクス野田

\*1 国土交通省の建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）に基づく、年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物に与えられる認証  
\*2 国土交通省の建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）に基づく、再生可能エネルギーを除き、基準1次エネルギー消費量から50%以上削減したビルに与えられる認証

## その他サステナビリティに関わる外部評価

### 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、2023年の調査において、国内の上場企業など約890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。



### 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6年連

続で「健康経営優良法人」に認定されました。



### 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定を取得

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

当社は、多様な人材が活躍できる環境作り（ダイバーシティ経営）に力を入れており、特に女性が出産・子育てをしながら

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





# 環境データ

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、「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して独立した第三者機関による保証を受けています。

## 温室効果ガス排出量

(t-CO<sub>2</sub>e)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
Scope 1 直接排出	14,931	10,490	11,369	13,151	13,259 ↑
Scope 2 間接排出（マーケット基準）	25,067	18,529	17,473	20,966	5,105 ↑
小計 Scope 1+2	39,997	29,019	28,842	34,118	18,364
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	33,122	34,218
2 資本財	20,730	39,142	19,638	30,727	62,327
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	6,112	3,939
4 輸送、配送（上流）	—	—	—	—	—
5 事業から出る廃棄物	2,276	2,296	1,419	3,016	4,497
6 出張	244	251	194	176	177
7 雇用者の通勤	455	430	283	307	338
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	33,033	32,417
12 販売した製品の廃棄	193	484	1,005	712	474
13 リース資産（下流）	143,225	109,328	115,114	132,191	122,765 ↑
14 フランチャイズ	—	—	—	—	—
15 投資	—	—	—	—	—
小計 Scope 3	229,006	270,066	210,703	239,397	261,152 ↑
合計 Scope 1+2+3	269,004	299,085	239,545	273,514	279,516

—：非該当

## 総エネルギー使用量

(MJ)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
合計	770,117,429	599,718,983	603,949,285	694,169,900	727,418,203

## 「RE100」の進捗率

(%)

2020年	2021年	2022年	2023年
0.5	13.5	47.0	100.0

\* 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使用電力実績値（一部推計値含む）を分母として算定しています。

## 取水量（水使用量）

	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
対象物件数	件	59	55	220	207	204
取水量（水使用量）*1	千m <sup>3</sup>	437	346	1,487	1,855	1,953 ↑
内訳	上水道	千m <sup>3</sup>	—	—	1,427	1,767
	井戸水	千m <sup>3</sup>	—	—	42	74
	工業用水	千m <sup>3</sup>	—	—	18	14
取水量（水使用量）原単位	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0.65	0.61	0.86	1.00	1.06
排水量*2	千m <sup>3</sup>	—	—	3.9	5.1	5.6
排水量原単位*2	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	—	—	0.37	0.35	0.38

\*1 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物件を対象としています（2021年度：220物件、2022年度：207物件、2023年度：204物件）。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。

2019年、2020年の集計範囲は、延床3,000m<sup>2</sup>以上の物件を対象とし、単独で銀行（支店）がお客さま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。

\*2 対象物件：ヒューリック本社ビル、ヒューリック別館

## 廃棄物排出量

(t)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
対象物件数	30件	36件	41件	40件	48件	
リサイクル廃棄物	紙類	55	33	33	475	614
	ビン・缶・ペットボトル	102	60	54	193	393
	合計	157	92	88	668	1,007
非リサイクル廃棄物	その他一般廃棄物	1,212	711	638	1,463	2,085
	産業廃棄物	92	76	85	270	501
	合計	1,304	787	723	1,733	2,586
リサイクル・非リサイクル廃棄物合計	1,461	879	811	2,401	3,593 ↑	
廃棄物排出量原単位 (kg/m <sup>2</sup> )	5.52	2.84	2.89	7.80	10.86	

\* 廃棄物排出量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限を有する事業所（2019年度：30物件、2020年度：36物件、2021年度：41物件、2022年度：40物件、2023年度：48物件）です。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出しています。また、一部対象建物の廃棄物排出量は、同用途の建物の排出原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。

## 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	2022年	2023年
対象物件数	8	8	4	10
実施率	100%	100%	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。

## 総合環境認証

(取得件数)

	2024年8月末時点
CASBEE	19
BELS	17
DBJ Green Building	2
合計（延べ数）	38

## 緑化件数

(件)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
緑化件数	3	5	6	3	2

\* 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)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
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	4	3	8	3	3

\* 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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
集計対象物件数	件	4	7	9	6	12
SOx 排出量	kg	60	142	826	770	2,557
NOx 排出量	kg	1,334	1,649	6,778	5,132	394
VOC 排出量	kg	124	0	0	0	84

\* 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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
集計対象物件数	件	4	7	9	6	12
鋼材購入量	トン (t)	1,660	5,507	5,112	9,669	13,079
コンクリート購入量	トン (t)	—	—	38,269	40,711	63,734
栈木購入量	m <sup>3</sup>	58	106	261	163	234
合板購入量	m <sup>3</sup>	270	204	552	415	508
木材購入量	m <sup>3</sup>	299	335	375	174	230

\* 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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
紙のリサイクル量	kg	14,540	15,600	13,880	13,000	11,895
社員1人当たりの紙使用量 (ヒューリック単体)	千枚	20	21	18	16	13

\* 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

(回)

	2020年	2021年	2022年	2023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	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	3	3
環境諮問会議の実施回数	1	1	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

(件)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
環境法令違反・罰金の支払い	なし	なし	なし	なし	なし

# 社会データ

当社は社会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。開示情報に対する信頼性向上のため、「↑」を付した指標は、統合報告書に記載されている値に対して独立した第三者機関による保証を受けています。

人事関連データ

		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
従業員数(人)(単体)	男性/女性	124/57	122/62	128/61	140/62	159/63
	合計	181	184	189	202	222
従業員(人)(連結)		1,878	1,934	1,496	1,347	1,357
平均年間給与(万円)		1,761	1,708	1,803	1,904	1,908
平均勤続勤務年数(年)	男性/女性	5.6/5.8	5.8/6.3	5.9/6.7	6.2/7.2	6.0/7.4
	平均	5.7	6.0	6.2	6.5	6.3
平均年齢(歳)	男性/女性	42.1/35.3	41.3/35.6	41.4/35.4	41.3/35.9	39.9/35.6
	平均	39.9	39.4	39.5	39.7	38.7
平均残業時間(時間/月)*1		—	—	—	—	29.3
新卒採用者数(人)	男性/女性	4/4	4/4	8/4	4/3	7/5
中途採用者数(人)	男性/女性	8/1	9/2	10/1	13/3	19/3
採用10年前後の継続雇用割合(%)	男性/女性	—	—	71.4/75.0	71.4/80.0	81.8/71.4*2
新入社員定着状況(%)*3	男性/女性	100/100	100/100	100/100	100/90	91/72
離職者数(人)(自己都合)		2	3	10	9	9
自己都合離職者率(%)		1.1	1.6	5.3	4.4	4.0
管理職数(人)(執行役員除く)	男性/女性	71/18	70/22	76/22	84/23	89/20
取締役・監査役に占める女性の割合(%)		7	7	7	7	33.3*4
女性管理職比率(%)		20.2	23.9	22.4	21.5	18.3
障がい者雇用率(%) (単体)		6.09	6.71	7.38	7.36	7.05
障がい者雇用率(%) (ヒューリックグループ)*5		2.42	2.34	2.54	2.68	2.74↑
社員1人当たりの研修費用(千円)		—	—	149	171	145
総研修時間/社員一人当たりの研修時間(時間)		—	—	—	—	2,134.5/9.6
健康・労働安全をテーマに含む研修の参加者数(人)*6		—	—	124	139	218
キャリア開発面談実施率(%)		—	—	100	100	100
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(回)		1	1*7	1	1	1
休業を伴う労働災害発生率(労働災害 度数率業界平均)	%/発生件数	—	0%/0件	0%/0件(1.39)	0%/0件(1.47)	0%/0件(1.67)
健康診断受診率(%)		100	100	100	100	100↑
有給休暇取得率(%)		78.5	75.5	81.5	77.7	86.4↑
産休取得者数(人)		6	4	2	4	7
育休取得者数(人)*8	男性/女性	6/5	2/4	5/2	8/5	10/7
男性育児休業取得率(%) *9		100.0	50.0	83.3	80.0	125.0
女性育児休業取得率(%) - 期またぎ非調整 - *10		83.3	100	100	125	100
女性育児休業取得率(%) - 期またぎ調整 - *11		100	100	100	100	100
育児休業復職率(%)		100	100	100	100	100
短時間勤務利用者数(人)		6	5	9	9	5
介護休暇取得者数(人)*12		4	7	11	17	26
介護休業取得者数(人)		0	0	0	1	1
ボランティア休暇取得者数(人)*12		12	0*13	0*13	2	18
ストレスチェック実施人数(人) / 受診率(%)		164/94.7	177/94.7	171/94.0	181/95.3	166/86.0
新規資格取得者数(延べ)		23	29	38	25	24



(注)対象はヒューリック(株)です。(除く、「従業員数(連結)」「障がい者雇用率(ヒューリックグループ)」)

(注)グループ会社間の異動は除き、「短時間勤務利用者数」「ボランティア休暇取得者数」に出向者を含みます。

\*1 2023年度より法外時間外労働時間を開示

\*2 2012年4月～2014年4月入社向け新卒採用における値

\*3 新入社員定着状況は、直近3年度の実績です。

\*4 2024年6月25日現在

\*5 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。

\*6 健康経営研修の参加者数。

\*7 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、講演会は中止しましたが、代替として動画研修を実施しました。

\*8 育児取得者数・男性:育児休業等を取得した労働者数。(2023年度以降は、同一の子に対する複数回の取得については1回とカウントしています。)女性:その年度内に育児取得を開始した従業員。

・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、2023年度以降の対象は除く出向者。

\*9 「育児休業等を取得した人数」÷「配偶者が出産した人数」、2023年度以降の対象は除く出向者。

\*10 育児休業取得率-期またぎ非調整-:「育児取得者数」÷「その年度に(配偶者が)出産した従業員」×100

\*11 育児休業取得率-期またぎ調整-:「育児取得者数」÷「その年度に育児取得対象期間を迎えた、2023年度以降の対象は除く出向者」×100

\*12 「介護休暇取得者数」「ボランティア休暇取得者数」は月毎の延べ人数です。

\*13 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。

その他のデータ

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
社内耐震基準*1を満たした建物の比率(%)	100 (対象11物件)	100 (対象4物件)	100 (対象8物件)	100 (対象8物件)	100 (対象4物件)	100 (対象10物件)
2029年高耐震建物*2比率100%の進捗(%)	—	—	—	81	82	86
顧客満足度調査回数(回)	1	1	1	1	1	1
高齢者施設室数(室)	—	3,400	3,600	3,700	4,000	4,800

\*1 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。対象は、各年で竣工した物件です。

\*2 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。対象はヒューリック(株)が保有する固定資産です。

# コーポレート・ガバナンスデータ

当社はコーポレート・ガバナンス関連データを適切に管理し、情報開示を行います。

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会、監査役会、各委員会のメンバー

当社の取締役会及び監査役会、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。なお、2024年6月25日現在、取締役会・監査役会のメンバーは、男性10名、女性5名です。(取締役に占める女性比率30.0%、取締役・監査役に占める女性比率は33.3%です。)

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	○	—	—	—
取締役副社長	中嶋 忠	○	—	—	—
取締役専務執行役員	原 広至	○	—	—	—
社外取締役 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	秋田 喜代美	○	—	—	—
社外取締役	高橋 祐子	○	—	—	—
常勤監査役	岡本 雅弘	—	◎	—	—
常勤監査役	田中 美衣	—	○	—	—
社外監査役	小林 伸行	—	○	—	—
社外監査役	小池 徳子	—	○	—	—
社外監査役	荒谷 雅夫	—	○	—	—

\* ◎はそれぞれの会議体の長を指します。

### 2023年度の実績、取締役会、監査役会、任意の委員会への出席回数(出席率)\*1

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	12回/12回(100%)	—	—	—
代表取締役社長	前田 隆也	12回/12回(100%)	—	—	—
代表取締役副社長	志賀 秀啓*2	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役副社長	小林 元*3	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役副社長*4	中嶋 忠	12回/12回(100%)	—	—	—
取締役(非業務執行)取締役会議長	古留 学*2	12回/12回(100%)	—	—	—
社外取締役 取締役会議長*4	宮島 司	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	山田 秀雄	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	福島 敦子	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	辻 伸治	12回/12回(100%)	—	2回/2回(100%)	3回/3回(100%)
社外取締役	秋田 喜代美*5	8回/9回(88%)	—	—	—
社外取締役	高橋 祐子*5	9回/9回(100%)	—	—	—
常勤監査役	岡本 雅弘	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
常勤監査役	田中 美衣*5	9回/9回(100%)	10回/10回(100%)	—	—
社外監査役	小林 伸行	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
社外監査役	関口 憲一*2	12回/12回(100%)	15回/15回(100%)	—	—
社外監査役	小池 徳子*5	9回/9回(100%)	10回/10回(100%)	—	—
社外監査役	荒谷 雅夫*6	—	—	—	—

- \*1 2023年1月～12月に開催された会議への出席率です。
- \*2 志賀 秀啓氏、吉留 学氏は取締役、関口 憲一氏は監査役を2024年3月26日をもって、退任しています。
- \*3 小林 元氏は2024年6月25日をもって取締役を退任しています。
- \*4 中嶋 忠氏、宮島 司氏は2024年3月26日以降の役職を記載しています。
- \*5 秋田 喜代美氏、高橋 祐子氏、田中 美衣氏、小池 徳子氏は、2023年3月23日就任後、2023年度中に開催された出席回数・出席率を記載しています。
- \*6 荒谷 雅夫氏は2024年3月26日をもって監査役に就任しています。

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 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	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	◎	○			○	○	◎
中嶋 忠	取締役副社長	○	○			○	○	◎
原 広至	取締役専務執行役員	○		○		◎	○	○
宮島 司	社外取締役 取締役会議長		○		◎	○		
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	◎				○		
秋田 喜代美	社外取締役		○				◎	
高橋 祐子	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。

役員の報酬等

(2023年度)

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)	1,098	509	294	294	294	6
監査役(社外監査役を除く)	72	72	—	—	—	3
社外役員	148	148	—	—	—	9

- \*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)294百万円です。

社外取締役\*1

氏名	職業・所属等	選任の理由	独立役員
宮島 司	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。	○
山田 秀雄	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弁護士会会長として組織を牽引した経験を有しており、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	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。	○
辻 伸治	SOMPOホールディングス(株)顧問	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。	○
秋田 喜代美	東京大学名誉教授、学習院大学教授	大学教授、公益財団法人などの役員を歴任され、教育学に関わる高い専門性を有しており、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。	○
高橋 祐子	高橋祐子公認会計士事務所	企業会計に関わる専門性及び大手広告代理店での経営者として豊富な経験を有しており、その知見を当社のグループ経営に反映いただけると考えたため。	○

社外監査役\*1

氏名	職業・所属等	選任の理由	独立役員
小林 伸行	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。	○
小池 徳子	公認会計士小池事務所	公認会計士として豊富な業務経験と専門的な見識を有しており、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。	○
荒谷 雅夫	明治安田生命保険(相)取締役(常勤監査委員)	大手生命保険会社の経営陣として豊富な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。	○

\*1 2024年4月1日時点



## その他

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
取締役会への参加率 (%)	99.1	98.7	99.6	99.6	99.5
取締役会の実効性評価 (回)	—	1	1	1	1

## 監査公認会計士等に対する報酬

区分	2022年度		2023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	59	7	65	3
連結子会社	51	—	45	—
計	110	7	110	3

(2022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。

(2023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 &amp; Youngメンバーファーム)に対する報酬

(上記の監査公認会計士等に対する報酬を除く)

区分	2022年度		2023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	—	6	—	—
連結子会社	—	3	—	2
計	—	10	—	2

(2022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。

(2023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です。

## コンプライアンス

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
コンプライアンス研修 (回)	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)
政治献金	なし	なし	なし	なし	なし
腐敗に関連する罰金、罰則、 和解等の費用	なし	なし	なし	なし	なし
腐敗に繋がる行為・疑義ある行為に 起因する従業員の処分及び解雇件数 (件)	0	0	0	0	0
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 (件)	0	0	0	0	0

## 金融市場・不動産市場の変動への対応・BCP

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リスク管理委員会/ 資金ALM委員会実施回数 (回)	4/13	4/22	4/16	4/17	4/16
BCP訓練/備蓄食品/ 備品の点検回数 (回)	1	1	3/4/1*	3/4/1	2/4/4

\*2021年度より、各BCP訓練、備蓄食品、備品の各点検回数につき、開示しています。

## 国別納税の状況

## ヒューリック株式会社 (単体)

(百万円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	31,271	23,956	24,417	28,171
アメリカ	3	7	3	2
合計	31,274	23,963	24,420	28,173

\* 法人税等を集計