



日鉄興和不動産

サステナビリティレポート

2023

CONTENTS

トップメッセージ	03	社会変化への対応	32
サステナビリティマネジメント	05	イノベーションの推進	34
ステークホルダーエンゲージメント	07	ダイバーシティの推進	38
重要課題(マテリアリティ)	08	社会構造の変化などを踏まえた 土地の再利用によるエリア再生	42
地球環境への配慮	09	健康に働ける職住環境・職場作り	44
気候変動への対応	11	次世代を担う人材創出	49
廃棄物排出量の削減	14	ガバナンスの充実・高度化	
環境認証の取得	16	コーポレート・ガバナンス	52
建物等緑化の推進	19	コンプライアンス	54
TCFD 提言に基づく情報開示	21	リスクマネジメント	58
安全・安心の確保	24	人権	59
災害時の安全・安心を確保	25	社会貢献活動・コミュニティ支援	60
レジリエントな不動産開発	27	GRI スタンドガード内容索引	63
老朽化した不動産ストックの 活用・再構築	28	編集方針	68
運営・管理における安全・安心品質の 向上	31		

トップメッセージ



「人と向き合い、街をつくる。」というミッションのもと、総合デベロッパーとして持続可能な社会の実現に貢献します。

日鉄興和不動産株式会社
代表取締役社長

三輪 正浩

企業理念に立ち返り企業と社会の発展に貢献する

2023年4月、日鉄興和不動産の代表取締役社長に就任いたしました。経営トップとして会社の将来に思いをはせたとき、「人と向き合い、街をつくる。」という当社の企業理念の重要性を再認識せざるを得ません。企業理念こそが、当社が今後も"選ばれ続ける"デベロッパーであるための鍵であり、これまで私自身が培ってきた経験を生かしながら舵取りしていきたいと考えています。

当社は2012年に興和不動産株式会社と株式会社新日鉄都市開発が統合し10余年、上向きに転じた日本経済の恩恵を受けながら不動産業界の動きに合わせ業績を維持してきました。しかし昨今、そうした事業環境が揺らぎつつあります。経済安全保障上の問題や資材コストの高騰により、調達先をはじめとするサプライチェーンの再構築を迫られています。また、欧米諸国同様、長期的には日本も金利の引き上げが必至の状況下、分譲マンションなどの購買意欲の減退が危惧されます。コロナ禍を契機としたワークスタイルの変化により、オフィスビルの市場動向を注視していく必要があります。

そういった社会情勢を背景に、当社は2021年に2025年度を最終年とする第三次中期経営計画をスタートさせました。当中期経営計画のスローガン「Connect to the Future 2021-2025」は、未来へとつなぐサステナブルの精神を重視したものです。いまや収益を上げるだけでは良き企業とはみなされず、事業活動を通じていかに世の中に貢献していくか、そこが企業価値として問われています。事業環境が難局に向かいつつあるいまだからこそ、社員一同創意工夫を凝らし、「ここで生活したい・働きたい」と思っただけの魅力溢れる街づくりに尽力していきます。

ミッションを実現するための課題と取り組み

第三次中期経営計画では、「地球環境への配慮」「安全・安心の確保」「社会変化への対応」を、事業活動を通じて取り組むべき当社の重要課題（マテリアリティ）としています。気候変動の問題に積極的に取り組み、自然と環境に配慮した災害に強い安全で安心に暮らせる強靱な街づくりを推進していくことは、企業や社会の持続的な発展につながると考えています。その上で、オフィスビルなど保有施設のCO₂排出量削減は、不動産を扱う企業として果たしていくべき責務です。当社は当社所有施設で再生可能エネルギー由来の電力導入を進めておりますが、省エネルギーの取組や他企業と連携などにより再生可能エネルギー由来の電力導入を更に進め、2050年度目標のネットゼロの実現に貢献していく構えです。

加えて、事業の推進のために誰もが活躍できる職場環境を整えることは社長としての重要な責務と捉えています。社員一人ひとりが多様な価値観を受け入れ合い、生き生きと仕事に打ち込めてこそ、企業はより良いソリューションを提案していけるのだと考えます。そうした想いを具現化していくうえで、社員一人ひとりのレベルアップは欠かせません。社長就任時に私は全社員に対し、当事者意識の向上、情報の共有、そしてスピードアップの3つをお願いしました。1つめの当事者意識の向上について、自分の意見を持って物事に臨むからこそ好結果が見込め、その集合体としての組織はより強さを発揮できると私は考えています。2つめの情報の共有について、社員はその人ならではの情報やノウハウを持っており、他部署との活発な意見交換は、新たなアイデアの源泉となり得ます。積極的に情報共有し続けることで個々の能力を生かすことにつながり、プロフェッショナルなビジネスパーソンへと成長していけるのだと思います。3つめのスピードアップですが、当社は業種特有の強い縦のつながりを重んじ、先進的な事柄に対して慎重すぎる傾向があると感じています。各自の工夫はもちろん、失敗を恐れず挑戦する姿勢が偏れば、より迅速かつ大胆にプロジェクトを進めていけるはずですが、それが、ひいては事業全体のスピードアップと機会の獲得につながり、経営基盤も盤石なものとなるでしょう。

企業の柱となる個々の社員の成長と強固な経営基盤の確立を両輪として、第三次中期経営計画の実現に社員一丸となって取り組んでまいります。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

企業理念にも掲げる通り、街づくりを通じて持続可能な社会の実現に貢献する。それこそが、当社が掲げる使命です。私たちは、住む人・働いている人の想いを受けて事業を展開しています。その想いや期待に応えていくことがサステナビリティの根幹であり、社員一人ひとりがそれをしっかりと認識せねばなりません。縦横の連携をいっそう強化し、社内全体の意識の深化を図りつつ、あらゆるステークホルダーの期待に応えられるよう、全社一丸で邁進していきます。

時代の変化を機敏に察知し、多様化する世の中のニーズに真摯に向き合い、世代から世代へと引き継がれる街を育んでいきます。そして、そこに住み働く人々、その地域および社会の明るい未来の実現を後押ししながら、ともに成長し、"選ばれ続ける"総合デベロッパーを目指していきます。

サステナビリティマネジメント

事業活動を通じて社会課題を解決することにより、サステナブル経営の充実・高度化を図り、企業価値の向上および持続的な成長を実現していきます。

サステナビリティ方針

第1条（目的）

本方針は、当社グループがサステナビリティを推進するための基本的な方針を定めるものです

第2条（定義）

当社グループにおけるサステナビリティとは、企業理念「人と向き合い街をつくる」のもと、人と地球の豊かな未来をつくることを当社グループの社会的責任と考え、その実現のために、事業活動を通じて社会課題の解決と社会貢献に取り組み、社会の持続的な発展・繁栄と、当社グループの持続的かつ安定的な成長を両立することをいいます

第3条（サステナビリティ推進の考え方）

全てのステークホルダーの視点に立ち、社会と当社のそれぞれの機会とリスクの観点から、優先的に取り組むべき重要課題を特定し、経営方針・中期経営計画・事業戦略等に組み込むことで、サステナビリティの実現に向けた取り組みを推進します

第4条（サステナビリティ推進への取り組み）

当社グループは、サステナビリティ推進を経営上の最重要施策と位置づけ、以下の取り組みを通じて、中長期的に持続可能な社会的価値創出と企業価値向上の両立を目指します

- (1) お客様、株主・投資家、社員、地域社会等のすべてのステークホルダーの期待や要請を踏まえ、持続可能な社会の実現に貢献します
- (2) まちづくりを通じて、「地球環境への配慮」「安心・安全の確保」「社会変化への対応」に取り組みます
- (3) サステナビリティ推進の取り組みの全てを支える基盤として、「次世代を担う人材創出」「ガバナンスの充実・高度化」に努めていきます

第5条（サステナビリティ推進態勢）

当社グループは、サステナビリティへの全社的な取り組みを支えるガバナンスとして、サステナビリティ委員会において経営陣がサステナビリティに関する重要事項を十分に審議し、取締役会がサステナビリティへの取り組みを適切に監督する等、体制整備・実効性向上を図ります

第6条（サステナビリティ開示姿勢）

当社グループは、サステナビリティに関する情報開示を充実させ、ステークホルダーとの対話等を踏まえながら、サステナビリティへの取り組みを定期的に見直していきます

制定年月日：2024年4月1日

日鉄興和不動産株式会社

代表取締役社長 三輪 正浩

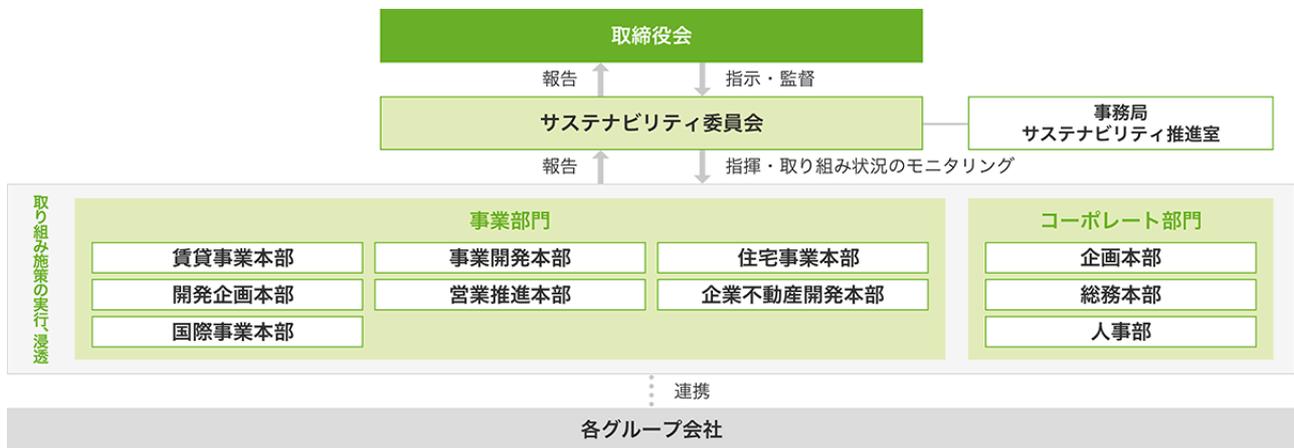
サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティ経営の一層の強化・推進を図るために、2024年1月に社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。また、各本部の事業・業務において、サステナビリティを実現する為の取り組みを推進する役割を担う、サステナビリティ責任者と推進リーダーを任命しました。

サステナビリティ委員会は、原則半期に1回以上開催し、社長・副社長・常勤取締役・役付執行役員および各本部のサステナビリティ責任者を常任メンバーとしてサステナビリティへの取り組みに関する重要事項について審議・報告しています。サステナビリティ委員会での審議・報告事項は取締役会に付議・報告され、監督される体制としています。サステナビリティ委員会の事務局は当社企画本部経営企画部サステナビリティ推進室が担っており、同室はサステナビリティを全社推進する機能も担っています。

2023年度においてサステナビリティ委員会（サステナビリティ委員会設置前は経営会議）で審議・報告され、取締役会へ報告された事項は以下の通りです。

- サステナビリティ取組み方針について（2023年9月）
- サステナビリティ取組み方針について（2023年11月）
- サステナビリティ委員会の設置について（2023年12月）
- サステナビリティへの取組みの推進および2024年度取組みについて（2024年2月）
- 人権方針およびコンプライアンス方針の策定・公表等について（2024年3月）



> 重要課題（マテリアリティ）

SDGs達成に向けた取り組み

2015年9月に国連サミットにて採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は世界共通で取り組むべき17の目標から構成されており、その達成に貢献していくことが重要です。当社グループにおいても、社会とともに持続的に成長し、「選ばれ続ける会社」であるために、事業活動を通じてSDGsをはじめとする社会課題の解決に取り組み、当社の持続的な成長とサステナブルな社会の実現の両立に貢献していきます。



サステナビリティの社内浸透

サステナビリティ活動を推進するためには、社員が「わがごと」化し、主体的な取り組みを進める必要があるとの考えの下、社員のサステナビリティ意識向上を目的として、当社全社員を対象に研修を実施しています。2023年度は、外部講師を招き、当社の役職員にサステナビリティの本質・ホットイシュー・他社事例などについてお話しいただきました。また、当社におけるサステナビリティ推進の基本方針を説明する等社内浸透に取り組んでいます。これらの取り組みを継続して実施し、社員のサステナビリティ意識の醸成、定着化へつなげていきます。

ステークホルダーエンゲージメント

日鉄興和不動産のステークホルダー

当社グループの事業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまに支えられています。当社が社会とともに持続的に成長し、全てのステークホルダーに「選ばれ続ける会社」となるためには、ステークホルダーの皆さまとの対話により、街づくりを通じた社会への貢献に取り組むことが必要不可欠だと考えます。今後も多様な知見・アイデアをオープンに取り入れ、そこに住まう人、働く人、集う人、一人ひとりに寄り添い、誰もが心豊かに安心して暮らせる街を、未来に向かって創り、育て続けていきます。

ステークホルダーとのコミュニケーション

	ステークホルダー	対話の方法
お客さま	ライフスタイルに応じた多様なニーズに応じていくため、お客様一人ひとりに寄り添い、最適なソリューションの提供に努めています。	<ul style="list-style-type: none">● CSアンケート調査● 入居者専用 Web サービス「myLIVIO」、ワーカーアプリ● アフターサービス窓口 など
地域社会	街づくりや災害復興支援、さまざまなコミュニティ支援活動への参加等を通して、地域社会への貢献に努めています。	<ul style="list-style-type: none">● クリーン活動等のボランティア活動● 地域のイベント・祭事への参加● スポーツ・文化支援● 災害復興支援 など
従業員	多様な人材が、モチベーション高く自らチャレンジし、健康で安心して働くことができる環境づくりに努めています。	<ul style="list-style-type: none">● 各種教育研修● 社内報「smart harmony」● 定期人事面談● ヘルプライン など
取引先	より良いパートナーシップの実現に向け、取引先の皆さまと公正・公平な取引を行うとともに、緊密なコミュニケーションの実現に努めています。	<ul style="list-style-type: none">● 業務を通じたコミュニケーション など
株主・投資家	誠実かつ公正な情報開示と、積極的なコミュニケーションにより、株主や投資家の皆さまとの長期的な信頼関係の構築および適切な評価の獲得に努めています。	<ul style="list-style-type: none">● 株主総会● 有価証券報告書● 個別面談 など

重要課題（マテリアリティ）

当社グループは、企業理念に「人と向き合い、街をつくる。～お客様の信頼に応え、未来につづく街を創り・育てることで、社会の発展に貢献します～」と掲げています。事業活動の中核をなす街づくりを通じて社会課題を解決することによって、当社の持続的な成長を実現すべく、今後重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定するとともに、その実現を確実なものとするため、中期経営計画における施策に反映しています。

重要課題（マテリアリティ）特定プロセス

STEP 1

現状分析／課題整理

SDGsやGRIスタンダード、外部評価機関の評価項目などを参考に課題を抽出し、リストアップ

STEP 2

重要性評価

リストアップした重要課題を、自社のビジネスにとっての重要性、ステークホルダー／社会にとっての重要性の2方向から分析・評価

STEP 3

妥当性評価

同業他社の重要課題との比較、課題に関連する部門等との意見交換を基に重要課題の妥当性を検証

STEP 4

重要課題の特定

経営層による議論、承認を受け、重要課題の特定

特定した重要課題（マテリアリティ）と目標

以下の「地球環境への配慮」「安全・安心の確保」「社会変化への対応」を、事業活動（街づくり）を通じて全社横断的に取り組む課題と位置づけ、重要課題（マテリアリティ）として特定しました。

重要課題（マテリアリティ）		重点取り組み	関連するSDGs
地球環境への配慮 (Environment)	気候変動や資源の枯渇などの環境問題に積極的に取り組み、自然と環境に配慮した街づくり	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応 廃棄物排出量の削減 環境認証の取得 建物緑化の推進 	   
安全・安心の確保 (Resilience)	地震や自然災害に強く、安全で安心に暮らせる強靱な街づくり	<ul style="list-style-type: none"> 災害時の安全・安心を確保 レジリエントな不動産開発 老朽化した不動産ストックの活用・再構築 運営・管理における安全・安心品質の向上 	  
社会変化への対応 (Innovation, Diversity & Inclusion)	社会や働き方の変化、多様な価値観を受け入れ、人々が交わり新たな価値を生み出すことで、誰もが健康で生き生きと暮らせる街づくり	<ul style="list-style-type: none"> イノベーションの推進 ダイバーシティの推進 社会構造の変化などを踏まえた土地の再活用によるエリア再生 健康に働ける職住環境・職場づくり 	   

重要課題

気候変動や資源の枯渇などの環境問題に積極的に取り組み、自然と環境に配慮した街づくり

基本的な考え方

当社グループは、総合デベロッパーとして持続可能な社会・都市を実現していくことが使命であると考え、環境性能向上や省エネルギー・省資源化による環境負荷の低減に加え、再生可能エネルギーの利活用や都市の緑化などにより都市と自然をつなぐことで、自然と環境に配慮した都市の創造に取り組めます。

推進体制

> サステナビリティ推進体制

KPIおよび実績

環境分野におけるKPI（評価指標）は以下の通りです。

KPI	2022年度実績	2030年度目標	2050年度目標
CO ₂ 排出量	27,640t-CO ₂ (2020年度比23%削減)	2020年度比30%削減	ネットゼロ
再生可能エネルギー由来の電力比率	36%※1	30%	100%

※ 対象範囲は、当社の省エネ法定期報告対象事業場のうち当社持ち分面積換算相当のCO₂排出量および電力使用量です

※1 2022年4月より再生可能エネルギー由来の電力導入開始
赤坂インターシティAIR他、所有・管理するオフィスビル10棟の電力を再生可能エネルギー由来に 

取り組み施策

重点取り組み	取り組み施策
気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存オフィスビルの省エネルギーの取り組み推進 ● 再生可能エネルギーの利用促進 ● 環境に配慮した不動産開発
廃棄物排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物の分別などによるリサイクル率向上の推進
環境認証の取得	<ul style="list-style-type: none"> ● オフィスビル・物流施設における環境認証の取得を推進 ● マンションにおけるZEH-M（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス・マンション）の推進

建物等緑化の推進

- 街づくりにおける緑化の推進
- オフィスビル・物流施設における屋上緑化などの推進

CO₂排出量

当社は、2030年度CO₂排出量30%削減（2020年度比）、2050年度ネットゼロの目標達成に向けて取り組んでおり、2022年度はCO₂排出量を2020年度比26%削減しました。今後は省エネルギー対策、再生可能エネルギー導入などの取り組みを推進し、さらなるCO₂排出量削減を目指します。

CO₂排出量の推移

	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量	37,806t-CO ₂	37,460t-CO ₂	27,640t-CO ₂

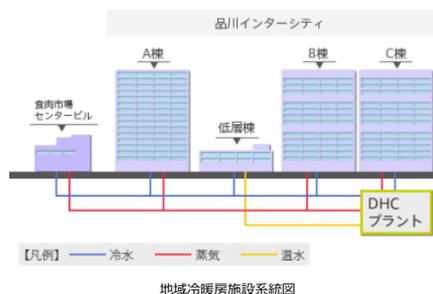
※対象範囲は、当社の省エネ法定期報告対象事業場のうち当社持分面積換算相当のCO₂排出量です

省エネルギーの取り組み

オフィスビルにおいては高効率設備機器などの導入や設備機器運転データに基づく運用改善により省エネルギーに取り組んでいます。

「赤坂インターシティAIR」や「品川インターシティ」などでは、地域冷暖房システム（DHC）を導入しており、エネルギーの平準化と高効率化を図っています。DHCより蒸気と冷水、一部温水の供給を受けることに加え、「赤坂インターシティAIR」ではコージェネレーションシステム（CGS）を導入し排熱を有効利用することで、省エネルギーに貢献しています。

また、「赤坂インターシティAIR」では、竣工時より全館LED照明を採用しています。その他のビルについても共用部・専用部ともに順次LED化を推進中であり、2030年度までに所有ビル全てのLED化を実施する予定です。



テナント様との協働

オフィスビルのCO₂排出量削減には、テナント様の協力が不可欠であり、節電などの省エネルギーの取り組み推進についてテナント様と協働しています。

取り組み施策	取り組み内容
省エネルギー推進会議の開催	「赤坂インターシティAIR」などの大規模ビルでは、テナント様を交えた省エネルギー推進会議を開催し、ビルのエネルギー使用量や具体的な省エネ施策を説明するなどして、テナント様と協働して省エネルギーの取り組みを推進しています。
テナント様への節電の協力依頼	夏季・冬季のビルの節電では、エントランスなどの共用部での節電実施に加え、テナント様専用部での節電対策（不要箇所の照明消灯、空調温度の設定変更等）について協力依頼を実施しています。
エネルギー使用量の「見える化」	WEBを使用したエネルギー使用量の「見える化」システムを導入し、テナント様に月次でエネルギーデータを開示しています。

再生可能エネルギーの利用促進

当社は、2030年までに当社保有建物の使用電力を100%再生可能エネルギー化することを目標に掲げています。このために、当社保有建物での再生可能エネルギーの導入や太陽光発電による再生可能エネルギー創出に取り組んでいます。2022年4月より、「赤坂インターシティAIR」をはじめとしたオフィスビル13棟で使用する電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。

➤ オフィスビルでの再生可能エネルギー導入の取り組み

2022年4月より、「赤坂インターシティAIR」をはじめとしたオフィスビル11棟で使用する電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。電力会社からの調達電力全てを再エネ電力に切り替えることで、年間約31,000tのCO₂排出量削減が可能となる見込みです。



赤坂インターシティAIR



品川インターシティ



赤坂インターシティ



名古屋インターシティ

➤ 物流施設での太陽光発電の取り組み

物流施設「LOGIFRONT尼崎IV」（2021年9月竣工）では、太陽光発電事業者と連携し、自家消費型太陽光発電設備を導入しています。本施設では太陽光で発電した電力と合わせて、再エネ電力（トラッキング付きFIT非化石証書の活用）を使用できる「100%フリー電力供給」を実現しました。また、物流施設「LOGIFRONT狭山」（2022年12月竣工）、「LOGIFRONT浦安」（2023年1月竣工）では、太陽光発電事業者や小売り電気事業者と連携し、物流施設内での自家消費に加えて、当社のオフィスビルへの余剰電力を託送する太陽光発電システムの導入を予定しています。



LOGIFRONT尼崎IV

環境に配慮した不動産開発

当社は持続可能な社会の実現に貢献するために、省エネルギーや長寿命化などの環境に配慮したオフィスビルなどの不動産開発に取り組んでいます。

➤ 環境に配慮した大規模複合開発「横浜シンフォステージ」

みなとみらい21地区（中央地区・新港地区・横浜駅東口地区の総称）は、2022年4月26日に環境省が募集する「脱炭素先行地域」に選定されており、「横浜シンフォステージ」（2024年竣工予定）は、横浜市が推進する公民連携での脱炭素モデル構築の取り組みに参画しています。

環境配慮技術の導入により、建物のエネルギー消費を抑制しながら、快適なオフィス環境をつくりだすとともに、みなとみらい21中央地区全体の脱炭素化に貢献します。

主な環境配慮技術

- 熱負荷を低減する外皮性能（ダブルスキン・ルーバー）と空調機容量の最適化
- 蓄熱槽による地域冷暖房（DHC）供給エリア【みなとみらい21中央地区全域】の負荷平準化
- コージェネレーションシステム（CGS）による電力ピークカットおよび廃熱利用によるエネルギー効率向上
- 各種センサーによる設備機器の自動制御によりエネルギー消費量低減
 - ― 照度センサーによる照明調光およびブラインドの自動制御
 - ― CO₂センサーや人感センサーによる換気量自動制御
 - ― 湿度センサーによる外気冷房自動制御
- デマンドレスポンス技術の導入によるピークカット運転の実施



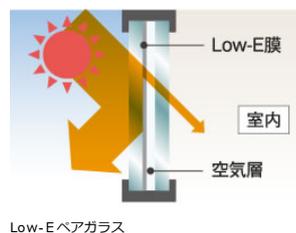
「横浜シンフォステージ」外観イメージ

環境に配慮したオフィスビル開発「BIZCORE東神田」

中規模ハイグレードオフィス「BIZCORE東神田」（2022年11月竣工）では、環境配慮技術を導入し、脱炭素化に取り組んでいます。

主な環境配慮技術

- Low-Eペアガラス採用による冷暖房負荷の軽減
- 各種センサーによる設備機器の自動制御によりエネルギー消費量低減
 - ― 照度センサーによる室内照明器具の自動調光
 - ― 人感センサーによるパントリー・トイレなどの無駄な点灯防止
- 駐車場への電気自動車の充電設備設置による、環境配慮型の次世代自動車の普及促進
- 貸室内の床にカーペット廃材や漁網が原料の100%リサイクル糸を使用した環境配慮型タイルカーペットを採用（従来製品から製造工程におけるCO₂を最大61%削減）



Low-Eペアガラス



電気自動車充電設備（イメージ画像）

建設時の環境への配慮

物流施設建設時の路盤材などに高炉スラグを使用することにより、破碎加工時に使用される化石燃料削減やCO₂排出量削減を図っています。

高炉スラグは、鉄の製造時に副産物として発生する鉄鋼スラグから作られる工業製品のひとつで、近年、省資源、省エネルギーの観点からも優れた資材として脚光を浴びています。

廃棄物リサイクル率の向上

当社は循環型社会の実現に貢献するため、オフィスから出る事業系廃棄物のリサイクル率向上を目標に掲げています。リサイクル率向上のためには、当社でオフィスの共用部にリサイクル可能なペットボトルなどの分別用のゴミ箱を用意するほか、廃棄物の分別などでテナント様の協力も必要になるため、テナント様と連携し、廃棄物の3R(削減(リデュース)、再利用(リユース)、再資源化(リサイクル))を推進しています。2021年度には、高いリサイクル率を達成するなど顕著な実績を上げている事業者などを対象に表彰される「港区ごみ減量優良事業者表彰」を当社の本社ビル(赤坂インターシティAIR)で受賞しました。

令和3年度 港区ごみ減量優良事業者等表彰 受賞者の紹介

受賞者

あかさか
●赤坂インターシティ AIR

(五十音順)


 港区
リユースキャラクター
リユース一助


 港区
リサイクルキャラクター
エコル

港区は、事業所が集積する都心区という地域特性から、区内から排出されるごみの大部分を「事業系ごみ」が占めるという特徴があります。
 「事業系ごみ」の減量を着実に進めるためには、事業者による「ごみの発生抑制」「リサイクル(資源化)への取組」が必要不可欠となっています。
 そのため「事業系ごみ」の減量とリサイクルの一層の推進を図るために、平成21(2009)年度に「港区ごみ減量優良事業者等表彰制度」を創設し、模範的な取組により、高いリサイクル率を達成するなどの顕著な実績をあげている事業者等を表彰しています。
 これまでの受賞者の模範的で優れた取組事例を、区のホームページなどで広く紹介しています。これらの取組を事業者によるごみの減量・資源の再利用の自主的な取組の促進に向けた一助としてお役立てください。

港 区

赤坂
インターシティ
AIR

受賞者	赤坂インターシティAIR
建物所在地	赤坂1-8-1
延床面積	176,904㎡



表彰理由

月例会同会議でのテナントごとのABC3段階による分別状況評価、食品リサイクルの導入など、分別意識の向上に向けた各種取組を推進しており、廃棄物の再利用率が約98%と極めて高い。こうした廃棄物の分別の徹底やリサイクルへの啓発活動を積極的に行っていることが高く評価された。


 A階オフィス用・商業用リサイクル
ガイドをテナント入居時に配布説明


 「その他リサイクルする紙」回収BOXには黄色ビ
ニール袋を使用し意識啓発


 廃棄物センター(役所管内)
【商業店舗用廃棄物】

受賞者の声

赤坂インターシティAIR(以下「当ビル」といいます)は、平成29(2017)年9月に竣工した地上38階建て、延床面積約18万㎡のオフィス・商業・医療施設・コンファレンス等からなる大規模複合ビルです。在籍人員は約1万人、また敷地内に0.5haの緑地や水辺の空間を設けていることが特徴です。
 当ビルにおける3Rの取り組みを下記に紹介します。

- 廃棄物処理方法として、(1)薄紙リサイクル方式採用(オフィスから排出されるもえるごみの中に混ざっている紙ごみを、当ビル地下2階廃棄物管理センターで分別し、分別しきれないビニール、夾雑物を廃棄物処理工場にて光学式選別機等で再分別)、(2)食品リサイクルの実施(生ごみを廃棄物処分業者にて電気・ガスへリサイクル)、(3)一般廃棄物のサーマルリサイクル実施(マテリアルリサイクルできない一般廃棄物を民間処理施設でサーマルリサイクル)していることです。
- 施設内運用の実施項目として、(1)廃棄物分別の周知・徹底(①当ビルオフィス用・商業用リサイクルガイドをテナント入居時に配布説明、②廃棄物資源に分別サインを作成し貼付、③分別品目「その他リサイクルする紙(紙製包装紙・菓子箱・封筒・はがき等表記)」として、他の品目と異なる黄色ごみにして分別チェックをより効果的に実施)、(2)テナント様へ計量データを提供し、廃棄物削減やリデュースの意識付けを実施、(3)当ビル地下2階の廃棄物センター(保管庫)に常駐作業スタッフを配置し、テナント別計量・分別状況チェック・分別改善指導を実施、(4)ごみ減量と分別に向けた啓発活動(ビル関係者の月例会議・日採定例会議等で改善事項等を共有のうえ、テナント様や商業店舗に周知し進正を図る)があげられます。SDGsをはじめ環境問題への意識の高まりと共に、テナント様のごみ減量・分別・リサイクルへの取り組みや関心度ますます強くなってきています。ビル管理者としてそれに応えられるよう努めている中で、当ビルでのごみの減量・リサイクル実践活動を評価いただきましたことをたいへん光栄に存じます。今度受賞を励みに引き続きテナント様とビル関係者で協働し更なるごみ減量とリサイクル活動に取り組みで参ります。

➤ オフィスビルにおける廃棄物の分別・リサイクル

オフィスから出る廃棄物は、OA紙や雑誌・新聞などの紙ごみ、弁当容器などの廃プラスチック、空き缶やペットボトルなどの飲料容器などさまざまです。これらの廃棄物を正確に分別し、リサイクル可能なものをリサイクルし、廃棄量を抑制することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。また、オフィスのテナント様向けに、3Rの取り組みや廃棄物の分別ルール、リサイクル可能な廃棄物の種類などを分かりやすく解説した「リサイクルガイド」を作成、テナント様の入居時などに配布し、リサイクル率向上および廃棄物の排出量削減に向けた啓発を行っています。



リサイクルガイド中面

➤ 「サーキュラーオフィスメソッド」の活用

中規模ハイグレードオフィスビル「BIZCORE神田須田町」において、循環型社会の実現に向けて環境に配慮した新しいオフィス作りを提案する「サーキュラーオフィスメソッド」を活用したセットアップオフィスを開設しました。

「サーキュラーオフィスメソッド」とは、テナント様のニーズをくんだ効率的なレイアウトをあらかじめ想定し、環境に配慮した良質なリユース家具を活用することで、移転に伴う「手間の削減」「期間短縮」「初期費用の削減」を実現し、テナント様のオフィス構築をサポートするサービスです。また、退去時には間仕切り壁の再利用や、什器の適正な買い取り、廃棄により、廃棄物減量やリサイクル率の向上につなげていきます。



「サーキュラーオフィスメソッド」概念図



セットアップオフィス貸室内写真

環境認証の取得

"当社は、地球環境へ配慮した不動産開発を推進しており、ステークホルダーの皆様に環境性能を示すため環境認証の取得に積極的に取り組んでいます。開発中の「横浜シンフォステージ」では、建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の建築物全体評価で最高ランクである星5つ、オフィス部分の評価で「ZEB Ready」認証を取得しました。また、当社保有物件において、「CASBEE不動産評価認証」の「S」ランクを10物件、「A」ランクを8物件、認証取得しております。

CASBEE不動産 ※1

物件名	評価内容	取得時期
日鉄日本橋ビル	Sランク	2022年度
BIZCORE築地	Sランク	2022年度
LOGIFRONT尼崎II	Sランク	2022年度
赤坂インターシティ・ホームパイクアウント	Aランク	2022年度
板橋物流センター	Aランク	2022年度
芝浦ルネサイトタワー	Sランク	2021年度
神田淡路町二丁目ビル	Aランク	2021年度
興和広尾ビル	Aランク	2021年度
番町会館	Aランク	2021年度
品川インターシティ	Sランク	2019年度
名古屋インターシティ	Sランク	2019年度
興和住生築地ビル	Sランク	2019年度
興和一橋ビル	Sランク	2019年度
第29興和ビル	Sランク	2019年度
興和西麻布ビル	Sランク	2019年度
興和西新橋ビル	Aランク	2019年度
興和南青山ビル	Aランク	2019年度
興和二番町ビル	Aランク	2019年度

CASBEE建築（新築） ※1

物件名	評価内容	取得時期
BIZCORE東神田	Aランク	2022年度
BIZCORE神田須田町	Aランク	2022年度
LOGIFRONT浦安	Aランク	2022年度

CASBEE-ウェルネスオフィス ※2

物件名	評価内容	取得時期
赤坂インターシティAIR	Sランク	2019年度

BELS ※3

物件名	評価内容	取得時期
横浜シンフォステージ	★★★★★	2022年度
BIZCORE東神田	★★★★★	2022年度
西麻布六本木通りビル建替え計画	★★★★★	2022年度
グランリオ浜田山	★★★★★	2022年度

DBJ Green Building認証 ※4

物件名	評価内容	取得時期
オークラプレステージタワー	★★★★★	2022年度
赤坂インターシティAIR	★★★★★	2021年度
赤坂インターシティ	★★★★	2021年度

ZEB ※5

物件名	評価内容	取得時期
横浜シンフォステージ（オフィス部分）	ZEB Ready	2022年度

ZEH-M ※6

物件名	評価内容	取得時期
西麻布六本木通りビル建替え計画	ZEH-M Oriented	2022年度
グランリオ浜田山	ZEH-M Oriented	2022年度

SEGES ※7

物件名	評価内容	取得時期
グランリオ浜田山	Excellent Plan	2022年度
赤坂インターシティAIR	都市のオアシス	2021年度

ABINC ※8

物件名	評価内容	取得時期
グランリオ浜田山	第13回いきもの共生事業所®認証	2022年度

※1 CASBEE評価認証とは、建築物を環境性能で評価し格付けする手法。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用による環境配慮、室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価する認証制度

※2 CASB-ウェルネスオフィス評価認証とは、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するツールであり、建物内で執務するワーカーの健康性、快適性に直接的に影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能についても評価する認証制度

※3 BELSとは建物のエネルギー性能を評価・表示する制度。BEI（Building Energy Index）と呼ばれる評価指数をもとに、省エネルギー性能の高い建物に付与される認証制度

※4 DBJ Green Building 認証とは、環境・社会への配慮がなされた不動産とその不動産を所有・運営する事業者を支援する取り組みとして創設された認証制度

※5 ZEBとは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のことであり、ZEB ReadyとはZEBを見据えた先進建築物として、外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備えた建築物を指す

※6 ZEH-Mとは断熱性・省エネ性能を上げること、再生可能エネルギーを創ることにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロまたはマイナスの共同住宅のことであり、ZEH-M Orientedとは再生可能エネルギー等を除き、共用部を含むマンション全体での一次エネルギー消費量を20%以上削減することを目指したマンションを指す

※7 SEGESとは、企業緑地の保全、環境コミュニケーションから生まれる、社会・環境機能の価値を総合的かつ客観的に評価する緑の認定制度

※8 ABINC 認証とは、いきもの人と人が共生できる仕組みを創造し、科学的・技術的に検証の上、事業化推進を目的とする一般社団法人いきもの共生事業推進協議会が生物多様性の保全を目標に、環境づくりや維持管理、地域とのコミュニケーションについて評価した物件に与えられる認証制度

街づくりにおける緑化の推進

赤坂インターシティAIR

DEVELOPMENT CONCEPT (赤坂インターシティAIR公式サイト)

敷地の傍らに建物を寄せることで、敷地中央に街に開かれたオープンスペースを配し、江戸時代に庶民の憩いの場であった、ため池のほとりの継承・再生をコンセプトに、約5,000㎡超の広大な緑地を設け、親しみやすく潤いのある都会のオアシスを形成しています。

また、「赤坂インターシティAIR」から新虎通りにつながる約850mにわたる緑道構想「赤坂・虎ノ門緑道」の協議会のメンバーとして、緑道の西側の起点となる約200mの街路樹空間を整備しました。街路樹空間には多重植木の木々が心地よい緑陰をつくり出し、この場所ならではの街のイメージを形成します。ソメイヨシノの並木道は、新たなエリアのお花見スポットとしてにぎわっています。



品川セントラルガーデン

品川セントラルガーデン (品川インターシティ公式サイト)

品川セントラルガーデンは品川インターシティと一体的に整備した幅約45m、長さ約400m、面積約18,000㎡の広大なオープンスペースです。品川セントラルガーデンの基本テーマはみちもり広場で、「みち(道)空間」とは、人と人が直面してコミュニケーションをとる広場型ではなく、そぞろ歩きの間、買い物の合間に好きな場所に立ち寄れる区間を意味し、「もり(杜)空間」とは、人と人が自然を介して出会う心休まる空間を意味しています。敷地内にはビル風を緩和するための高木樹木が約290本植樹されており、高木の列の間には低木、地被類が植えられています。また敷地内には品川の自然をテーマにした7つのフォーリー（造形物）と4つの水景が設けられており、都心のオフィスエリアでは最大級の緑豊かな憩いの空間となっています。



分譲マンションでの緑化の取組 「グランリビオ浜田山」

次世代に繋がる「環境自然配慮型」分譲マンション『グランリビオ浜田山』

浜田山エリアは全長約4.2kmに及ぶ「善福寺川緑地」「和田堀公園」の連なり、「柏の宮公園」など多くの緑に恵まれています。また、5,000㎡超の広さを持つ敷地は、旧・みずほコーポレート銀行杉並寮の跡地で、建物は周辺の自然と調和する多くの緑で囲まれていました。分譲マンション「グランリビオ浜田山」（2023年竣工予定）では、敷地内の既存樹木（ヤマボウシ3本、ヤマモモ1本）を移植、保全し再継承するとともに、歴史的に愛され続けてきた「醍醐の桜」をこの地に継承する計画です。また、庭園には多種の植物が植えられる他、ヒートアイランド抑制のため、敷地地表面だけでなく建物の一部と駐輪場の屋根を屋上緑化します。さらに、植物だけでなく、浜田山エリアの緑地資源、水質資源の豊かさの中で生きる野鳥やチョウの飛来が期待できるため、敷地内には巣箱やバードパスを設置した生物多様性に配慮した植栽計画を実施し、「いきものと暮らす庭」を創出しています。



グランリオ浜田山外観



グランリオ浜田山中庭

➤ オフィスビルの屋上・壁面緑化の取組「日鉄日本橋ビル」

屋上や壁面の緑化により、ヒートアイランド現象の緩和や、外気負荷の低減による省エネルギー化に加え、美しく潤いのある都市空間の形成にも貢献しています。



日鉄日本橋ビル壁面緑化



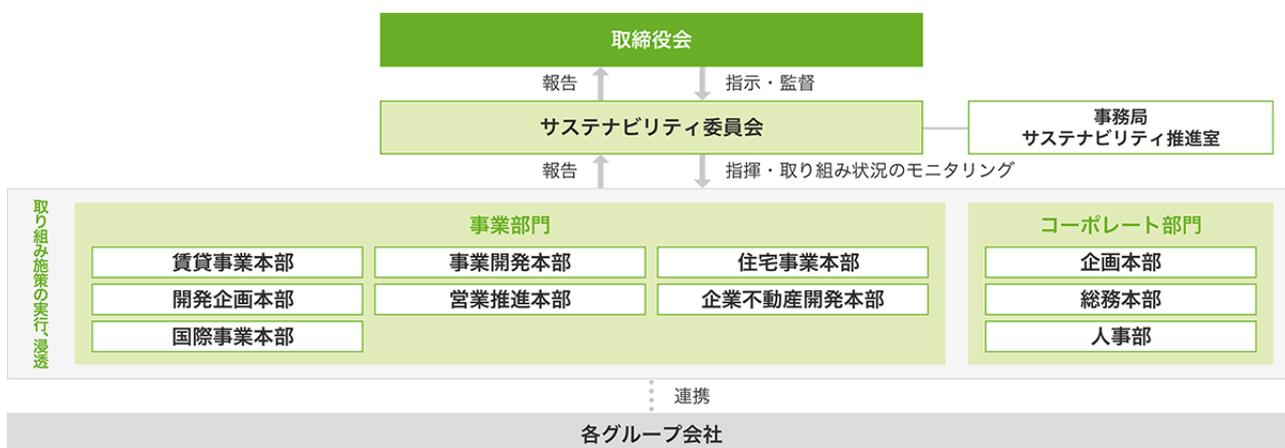
日鉄日本橋ビル屋上緑化

ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティ経営の一層の強化・推進を図るために、2024年1月に社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。また、各本部の事業・業務において、サステナビリティを実現する為の取組みを推進する役割を担う、サステナビリティ責任者と推進リーダーを任命しました。サステナビリティ委員会は、原則半期に1回以上開催し、社長・副社長・常勤取締役・役付執行役員および各本部のサステナビリティ責任者を常任メンバーとしています。サステナビリティ委員会はサステナビリティへの取組みに関する重要事項について審議・報告しており、気候変動に関する事項につきましても同委員会で審議しています。サステナビリティ委員会での審議・報告事項は取締役会に付議・報告し、取締役会が監督する体制としています。サステナビリティ委員会の事務局は当社企画本部経営企画部サステナビリティ推進室が担っており、同室は、当社グループにおける気候変動を含むサステナビリティの取組みを全社で推進する機能も担っています。

サステナビリティ推進体制

ガバナンス体制



戦略

当社はシナリオ分析（後述）を通じ、当社に関連する気候変動リスク・機会について、将来に及ぼす潜在的な財務的影響を検討しています。その定性的な概要は以下の通りです。なお、青字となっているものがプラスの影響を意味します。

区分	内容	1.5～2°Cシナリオ 財務的影響		4°Cシナリオ 財務的影響	
		中期	長期	中期	長期
移行リスク	非グリーンビル認証物件の賃料・稼働率下落	中	-	-	-
	非 ZEB 物件の賃料・稼働率下落	-	-	中	-
	自社 GHG 排出量（成り行き）に係る炭素税負担	大	小	大	小
	電気代の高騰	小	小	小	小
	炭素税賦課による原材料高騰分の負担額	中	小	大	小
物理的リスク	洪水による直接損害（修繕費）	小	小	小	小
	洪水による間接損害（営業停止による収入減少）	小	小	小	小

区分	内容	1.5~2℃シナリオ 財務的影響		4℃シナリオ 財務的影響	
		中期	長期	中期	長期
	高潮による直接損害（修繕費）	小	小	小	小
	高潮による間接損害（営業停止による収入減少）	小	小	小	小
	保険料上昇コスト	小	小	小	中
	気温上昇による冷房コストの増加	小	小	小	小
機会	グリーンビル認証物件の賃料・稼働率上昇	中	-	-	-
	グリーンビル認証取得コスト	小	小	小	小
	ZEB Ready 物件の賃料・稼働率上昇	中	-	大	-
	ZEB Ready 化推進に伴う減価償却費増加額	小	小	小	小
	ZEH 推進に伴う収益増加	大	中	大	中
	ZEH 推進に伴うコスト	小	小	小	小
	再エネ導入に伴う炭素税負担減少効果	中	小	大	小
	再エネ切替に伴うコスト	小	小	小	小

上記のリスク・機会の評価は、当社グループにて実施したシナリオ分析に基づいています。シナリオ分析の概要は以下の通りです。1.5~2℃シナリオ：パリ協定を受け、各国がネットゼロに向けた長期戦略を策定し低炭素社会への実現に向けて取り組み、産業革命以降の気温上昇を1.5~2℃に抑えるシナリオです。炭素税の導入、ZEB/ZEH 物件に対する顧客ニーズの上昇等を前提とし、上述のリスク・機会等について財務影響額を中期（2030年）・長期（2050年）にわたり想定しています。

【参照したシナリオ】

- IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario：炭素税の見通し
- IEA Announced Pledges Scenario：業界全体のZEB/ZEH進捗の見通し
- NGFS Net Zero 2050 scenario：電力価格推移、洪水発生確率、平均気温上昇の見通し

4℃シナリオ：低炭素社会への移行が進まず、企業活動や社会活動における化石燃料の使用が継続或いは加速し、産業革命以降の気温上昇が4℃以上となる結果、気候関連災害が頻発化・激甚化するシナリオです。洪水をはじめとする自然災害の頻発、気温上昇による冷房料金の高騰等を前提とし、財務影響額を算定しましたが、算定の結果、物理的リスクが当社グループに及ぼす財務影響額は中・長期においても重要でない想定しています。

【参照したシナリオ】

- NGFS Current Policies Scenario：電力価格推移、洪水発生確率、平均気温上昇の見通し

この結果を踏まえ、将来にわたり当社としての観点から重要と考えるものは以下の通りです。

移行リスク

リスク

- 非 ZEB 物件の賃料・稼働率下落
- 自社 GHG 排出に伴う炭素税負担の増加機会

機会

- ZEB Ready 物件の賃料・稼働率上昇
- ZEH 推進に伴う収益
- 再生可能エネルギーの活用による炭素税負担の削減

これらのリスク・機会を踏まえ、当社は以下のような気候変動対応戦略を推進しています。

	移行リスクまたは機会	概要
戦略1 新築オフィス・物流施設等におけるZEB-Ready化の推進	リスク 非ZEB物件の賃料・稼働率下落 機会 ZEB Ready物件の賃料・稼働率上昇	低炭素社会への移行を各企業が進める現在、ZEB-Ready物件のような高性能のオフィス等物件に対する市場のニーズは高まっております。当社グループでは、2025年度以降に当社グループが主に設計を担うオフィスビルにおいて、全件ZEB-Readyを達成することを目標としています。
戦略2 当社販売住宅物件の全件ZEH化の実現	機会 ZEH推進に伴う収益に対応	エネルギー価格や電気料金の高騰や税制上の優遇といった環境下、ZEH物件のような高性能の住宅への市場のニーズは高まっております。当社グループでは、2024年度以降に当社グループが設計・販売を手掛けるマンション等の住宅物件においては、全件ZEH水準達成を目標として取り組んでいます。
戦略3 再生可能エネルギー由来の電力の導入推進	リスク 自社GHG排出に伴う炭素税負担の増加 機会 再生可能エネルギーの活用による炭素税負担の削減	2023年5月にGX推進法が国会で成立し、今後10年間で20兆円のGX経済移行債を発行することが可能となり、また、当該GX経済移行債を2050年までに償還する財源として、化石燃料輸入事業者が化石燃料賦課金（炭素賦課金）を支払う制度を日本政府が2028年度から導入することとなりました。日本における炭素税の制度導入が見えてきた環境下、当社グループは自社物件・オフィス賃貸物件における再生可能エネルギー由来の電力の推進を進めており、当該再エネ化により2030年までにGHG排出量（Scope1,2）について60%削減（2020年度比）、2050年までに自社GHG排出量のネットゼロ達成を目標として取り組んでいます。

リスク管理

当社グループのサステナビリティに関する重要課題に関連するリスク・機会については、当社企画本部経営企画部サステナビリティ推進室が中心となってリスク・機会を識別・評価し、サステナビリティ委員会で審議のうえ取締役会に報告することでリスクをモニタリングする体制としています。

指標／目標

当社は、「地球環境への配慮」を重要なサステナビリティ課題の一つとして認識し、以下の指標と目標値を設定し、取り組みを進めています。

- 「戦略1. 新築オフィス・物流施設等におけるZEB-Ready化の推進」関連の指標と目標当社グループでは、2025年度以降に当社グループが主に設計を担うオフィスビルにおいて、全件ZEB-Readyを達成することを目標としています。当該目標の達成に向けた準備を進めるとともに、今後、実際の達成状況をモニタリングしていく予定です。
- 「戦略2. 当社販売住宅物件の全件ZEH化の実現」関連の指標と目標当社グループでは、2024年度以降に当社グループが設計・販売を手掛けるマンション等の住宅物件においては、全件ZEH水準達成を目標として取り組んでいます。当該目標の達成に向けた準備を進めるとともに、今後、実際の達成状況をモニタリングしていく予定です。
- 「戦略3. 再生可能エネルギー由来の電力の導入推進」関連の指標と目標当社グループでは、当社グループが保有し電力需給契約を締結している物件を中心に、再生可能エネルギー由来の電力導入のロードマップを作成し、導入を推進していくことで2030年までに再生可能エネルギー由来の電力の利用比率を100%とすることを目標に掲げています。当該取り組みにより、2030年までにGHG排出量（Scope1,2）の60%を削減（2020年度比）し、2050年までにネットゼロの達成を目標としています。

（単位：t-CO₂）

指標		目標値		実績値
				2022年度
戦略1	オフィスビルのZEB-Ready水準の達成	2025年度以降に当社グループが主に設計を担う全オフィスビルにおける達成		対応中
戦略2	住宅物件のZEH水準達成	2024年度以降に当社グループが設計・販売を手掛けるマンション等の全住宅物件における達成		対応中
戦略3	GHG排出量（Scope1+2）	2030年度60%削減（2020年度比）	2050年度ネットゼロ達成	55,951
	Scope1			8,312
	Scope2			47,639

上記目標の達成に向け、ロードマップに基づく取り組みを推進するとともに、今後、実際の達成状況をモニタリングしていく予定です。

重要課題

地震や自然災害に強く、安全で安心に暮らせる強靱な街づくり

基本的な考え方

当社グループは、総合デベロッパーとして街に暮らす人、働く人、訪れる人の安全で安心な暮らしを確保することが使命であると考え、レジリエントな不動産開発や老朽化不動産の再生による地震などの自然災害に耐えうる都市基盤の整備に加え、運営・管理面での品質の維持・向上により、都市の防災機能の確保・向上に取り組みます。

推進体制

> サステナビリティ推進体制

取り組み施策

重点取り組み	取り組み施策
災害時の安全・安心を確保	<ul style="list-style-type: none">● 訓練強化やグループ連携によるBCP対応の高度化● オフィスビル・分譲マンション・物流施設における防災対策の推進
レジリエントな不動産開発	<ul style="list-style-type: none">● 災害時の安全性向上に関する独自の設計標準などの策定・運用● 災害の発生を考慮した事業化判断
老朽化した不動産ストックの活用・再構築	<ul style="list-style-type: none">● 市街地再開発による災害に強い街づくり● マンション再生による安全・安心な住環境の整備
運営・管理における安全・安心品質の向上	<ul style="list-style-type: none">● 管理会社と連携した安全点検などの確実・適切な実施● 管理会社と連携した設計段階からの管理面を考慮した計画づくりとアフターサービスの実施

基本的な考え方

当社グループでは、昨今頻発・甚大化している異常気象や地震などの自然災害発生時にも建物を利用される皆さまの命や生活、財産を守ることを第一に、防災力の向上を目指しています。Webサービスを活用した入居者への情報やサービス提供を通じた防災意識の向上などのソフト面、防災対応機能を付帯する物件の推進などのハード面の両側面からの施策に取り組んでいきます。また、Business Continuity Plan（以下BCP）（事業継続計画）を策定、実施体制の構築を行い、万が一の時もその影響を最小限に抑え、生活や事業を継続できるよう防災に取り組みます。

BCP対応

当社は、自然災害や不測の災害に遭遇した場合であっても、災害対応を行い、事業を継続させることにより、当社の社会的責任を果たすことを目的としてBCPを策定しています。一定基準を超える災害発生あるいは災害の発生が高い確度で予見された場合はBCPを発動し、「全社対策本部」および当社各事業本部を単位とする「各事業本部対策本部」を立ち上げ、事業継続体制に移行し、社員の安否状況の確認や被害状況把握といった初動対応や当社物件の災害対応、帰宅困難者対応などの事業継続対応を遂行します。

また、今後も社会的責任を果たすため、社会や事業環境の変化を踏まえたBCPの実効性向上に向けた取り組みを進めていきます。

▶ 防災訓練の実施

当社では、年に1回「全社BCP訓練」を実施し、指揮命令系統、役割分担、情報収集・伝達、安否確認などの方法を確認しています。

2022年12月9日に、当社グループ8社の参加も得て、安否確認訓練・物件被害確認訓練・シナリオ型訓練などを含む、総合的なBCP訓練を実施しました。そこで、より実践的な訓練として、以下の新たな取り組みを行いました。災害発生時における対応力の向上に向け、訓練や研修を継続しています。

主な取り組み

- 東京都の最新の被害想定情報から、一般電話とインターネットの通信不良を想定し、災害時専用有線電話を使用
- 当社社員が自宅から本社へ徒歩での駆け付け訓練
- 状況報告会議などはリモートとリアルハイブリッドで開催

オフィスビル、分譲マンション、物流施設等における防災対策の推進

▶ オフィスビルにおけるBCPおよび安全対策の取り組み

当社の所有・管理するビルでは、発災時のテナント様や来場者様の安全・安心を確保するため、BCPや安全対策の取り組みを推進しています。

建物被害調査や建物への駆け付け対応などの各種マニュアルを整備し、発災時の行動指針や実施手順を定め、災害発生時には「事業本部災害対策本部」を設置して災害対応を行います。

1) オフィスビルに係るBCP訓練

- BCP定期訓練（2カ月に1回）
ビル管理を担う興和不動産ファシリティーズ（株）と連携し、災害発生から災害対策本部の設置、各ビルの被害状況の収集まで円滑に行えるよう訓練を実施しています。
- 帰宅困難者受け入れ訓練（年1回）
赤坂インターシティAIRと品川インターシティでは、災害等発生時に外部帰宅困難者の受け入れ協定を行政（港区）と締結しています。帰宅困難者発生時の受け入れ対応についても訓練を実施しています。
- 体験型防災訓練
消防署と連携し、テナント様や周辺地域の方にも参加いただく体験型防災訓練を実施し防災意識の啓発に取り組んでいます。2022年11月は赤坂インターシティAIR、2023年3月は品川インターシティにおいて体験型防災訓練を開催いたしました。

2) 建物の被災状況確認システム導入

- 被災度判定システムの導入
被災時に建物の安全性を把握し、建物利用者の避難指示や建物の継続使用の判断に活用
- 遠隔監視システムの導入
ビルの警報系信号や設備運転状況を遠隔で把握し、被災時に効率的にビルの状況を把握することに活用
- 非常呼集システム
当社社員による各ビルへの駆け付け対応可否確認と各ビルの被害状況を集約し、ビルへの駆け付け対応に活用

3) 災害備蓄品の確保

各ビルでは3日間滞留可能な災害備蓄品を確保しています。

4) 設備面の安全対策

■ 安全パトロール

当社のビルを利用する全ての人々（テナント様、来場者様、管理/清掃員・点検業者など）を対象として、転倒などの危険を及ぼす可能性がある箇所の有無を定期的に調査し、対策を実施しています。

■ 浸水対策

当社のビルの浸水リスク対策として、ハザードマップと各ビルの所在地を照合して浸水リスクを確認しています。2022年には当社ビル26件に簡易防潮板、簡易土のう、排水ポンプ、LED作業灯などを配備しました。

■ 地震対策

当社のビルそれぞれの耐震性能を確認し、旧耐震物件には新耐震基準への適合を推進しています。また、地震時に崩落すると大きな被害が懸念される特定天井は落下防止措置を推進しています。

※特定天井とは、高さ6m以上、面積200㎡以上、重量2kg/㎡以上の天井を示す

➤ 分譲マンションにおける防災意識を高めるWebサービスの開発

当社では2021年12月以降、リビオシリーズ^{※1}の入居者様に災害時の備えとして防災グッズを配布してきましたが、2022年3月より入居者専用Webサービス「myLIVIO（マイリビオ）」の提供を開始し、防災の準備をサポートするサービスの拡充を行いました。

「myLIVIO」では、協力会社が提供するサービスを利用して気軽に防災グッズを追加購入できるようにし、併せて居住地域の防災マップ^{※2}を簡単に確認できる機能も整備しました。また、これまでサービス対象物件を新築分譲マンションとしてきましたが、既分譲マンションのうち（株）日鉄コミュニティが管理する物件^{※3}にも対象を広げて提供を開始いたしました。

本Webサービスは、今後も入居者のニーズに応じて継続的なサービスの開発・提供を進めていきます。

事前準備で大切なのは、『手軽』で『省スペース』。有事に備えた防災サポートをします。

PC・スマホからアクセス可能！

PC・スマートフォン両方からアクセス可能

用途に合わせて防災グッズの購入が可能

※防災グッズの内容は変更になる場合があります。

※1 当社が開発し（株）日鉄コミュニティが管理する、2021年12月以降に引き渡しを行う単独事業の全物件を対象とし、共同事業の物件は物件ごとに導入有無を決定

※2 当社が独自に調査したものであり、行政が公表する最新の情報とは異なる場合があります

※3 当社が開発しグループ会社の（株）日鉄コミュニティが管理する首都圏、関西圏、九州圏の分譲マンション

➤ 物流施設における地域の防災力向上への貢献

日本製鉄の工場跡地における再開発「MFLP・LOGIFRONT東京板橋」（2024年9月竣工予定）において、当社と共同事業者である三井不動産株式会社は、2023年1月に、板橋区、ヤマト運輸株式会社と「災害時等における防災施設整備等に関する4者基本合意書」を締結しました。板橋区が目指す、河川氾濫時における水害に強い安心・安全な街づくりの実現に向けて、本施設に隣接する「板橋区立・舟渡水辺公園」と一体となる高台広場、水害時の緊急一時退避場所や避難路などの防災上必要な公共施設の整備を行い、地域住民1,000人の緊急一時退避場所を確保します。敷地内の高台広場は緊急着陸用のヘリポートとしても使用可能です。また、テナントにはヤマト運輸の入居が決定しており、災害時には支援物資の保管・配送拠点として活用いただくことで、地域防災を通じた街づくりに貢献していきます。



基本的な考え方

当社では、昨今頻発・甚大化している異常気象や地震などの自然災害発生時にも建物を利用される皆さまの命や生活、財産を守ることを第一に、災害に強いレジリエントな不動産の開発を推進しています。

取り組み

▶ 性能・品質の維持・向上に関する独自の設計標準など・マニュアルなどの策定・運用

当社のマンション開発では、安全面などの性能・品質の維持・向上を目的として、建築基準法や消防法などの基準に加えて、長年築き上げてきた知識や経験を基に構成された当社独自の設計・施工標準を策定、運用しています。当社の品質管理チームを中心とした図面検査や現場検査など、企画・設計～竣工・引き渡しまで一貫した品質管理体制を整備しています。また、お客さまからの申し出やご意見を当社内各部門に共有することで、より高品質なマンションの開発へと活かしています。

また、中規模ハイグレードオフィスのBIZCORE開発でも、設計・施工標準を策定し、耐震や浸水防止の安全・安心にかかる基準、非常用電源の供給容量や災害用防災備蓄倉庫設置などのBCPにかかる基準を定め、性能・品質の維持・向上に努めています。

▶ 災害の発生を考慮した事業化判断

不動産開発にかかる用地取得や事業化判断では、ハザードマップなどにより洪水や浸水、液状化などの災害リスクについて調査を行っています。それらの災害リスク度合いに応じて、防潮板設置等による浸水対策、浸水などを考慮した電気設備や駐車場の配置計画など、必要な対策を講じています。

基本的な考え方

当社はこれまで、業界に先駆けて都市やマンションが抱える課題と向き合い、さまざまな再開発事業やマンション再生事業を手がけてきました。安全・安心な住まいの提案はもちろん、再開発組合やマンション建て替え組合の運営支援、資金調達支援、施設建築物の設計協力、商業テナントの誘致、管理運営計画の作成支援やコストの低減、竣工後の管理・運営に至るまで、事業当初から地域やお住まいの方と一緒に街の未来を考えています。今後も培ってきたノウハウを活かし、老朽化した不動産ストックの活用・再構築を図ることで、街への誇りや愛着の醸成が育まれる都市へと生まれ変わる「エリア価値の創造」に貢献していきます。

- > [日鉄興和不動産の市街地再開発事業](#)
- > [日鉄興和不動産のマンション再生事業](#)

市街地再開発による災害に強い街づくり

> 小田急相模原駅前西地区第一種市街地再開発事業／リビオタワー小田急相模原レジデンス（2019年竣工）

当社は、「多世代共創型街づくり」拠点の実現へ向けて小田急小田原線小田急相模原駅前再開発エリアにおいて、総開発面積約2,700㎡、住宅・商業・公益施設を一体的に整備する座間市初の法定再開発「小田急相模原駅前西地区第一種市街地再開発事業（以下、「本再開発事業」）」を、小田急相模原駅前西地区市街地再開発組合および座間市と連携して推進しました。

本再開発事業が立地する地区は座間市北東端に位置しており、小田急相模原駅北口に接し都心へダイレクトアクセスが可能であることなどの利便性から、古くから市街地形成が進んできたエリアです。また、座間市都市マスタープランにおいて、「地域拠点形成地区」に位置づけられている一方で、老朽化した木造建築物が密集し、人口密度が高く、防災性や景観、交通環境などに懸念がある地区でした。

本再開発事業では、これらの立地特性と課題を踏まえ、街づくりの整備方針として、①防災性の向上、②商業の活性化、③地域拠点の整備、④都市型住宅の供給、⑤コミュニティ拠点の整備を定めました。住宅・商業・公益施設を一体設置し、これらの用途の調和により多世代が集まり出会う空間を生み、そこで交流し互いに支えあえるコミュニティあふれる快適な空間を形成しています。

また、上記の5つの街づくり整備方針に基づき、快適性と安全性に配慮した配棟を計画しました。従来、再開発地区の中央を通っていたにぎわいのある横町空間かつての街並みの承継を意識し、直結する「住宅棟」と「商業・公益棟」の2棟構成となっています。



> 大宮駅西口第3-B地区第一種市街地再開発事業／大宮サクラスクエア（2024年竣工予定）

当社は、「にぎわいのある、安心・安全なまち」の実現へ向けて大宮駅西口第3-B地区において住宅・商業・業務施設で構成する「大宮駅西口第3-B地区第一種市街地再開発事業」を、大宮駅西口第3-B地区市街地再開発組合およびさいたま市と連携して推進しています。

大宮駅周辺地域において、駅前の「ターミナル街区」はさいたま市策定の「大宮駅グランドセントラルステーション化構想」において、東日本の玄関口として東日本全体の発展をけん引していく街に位置づけられる一方、大宮駅徒歩5分の本地区は木造老朽建築物が多く、緑地などのオープンスペースが不足するとともに、狭い道路が多く日常の交通に支障をきたしており、防災性の向上、土地の有効活用、交通環境の改善が課題となっていました。

そこで、これらの課題を解決するため、「大宮駅西口のにぎわいエリアの拡大」、「安心・安全の確保」、「世代を超えた都市居住人口の創出」をコンセプトの軸に据え、住宅・商業・業務機能、防災機能を一体的に併せ持つ複合用途の施設建築物および道路などの公共施設を一体的に整備しております。複合用途の施設建築物には、敷地内緑化率20%を確保するなど環境配慮に加えて、災害時には帰宅困難者の一時滞在施設として施設の一部スペースを開放する他、敷地外構部にはかまどベンチや防災トイレを設置するなど、有事の際の防災拠点機能を整備する予定です。



▶ 十条駅西口地区第一種市街地再開発事業／J& TERRACE（ジェイトテラス）（2024年竣工予定）

当社は、十条駅西口地区において住宅・商業・業務・公共施設・公共広場で構成する「十条駅西口地区第一種市街地再開発事業」を、十条駅西口地区市街地再開発組合および東京都、北区と連携して推進しています。

十条駅西口地区を含む一帯は、東京都防災都市づくり推進計画において「重点整備地域」に位置付けられ、駅や周辺施設利用者のためのゆとりあるスペースが不足しているとともに、道路が狭く、木造住宅の密集地域となっていることから、防災などの面からも早急な改善が必要な地区となっています。

そこで、十条駅周辺市街地の防災性の向上と、駅利用者や地域住民が集い憩う「にぎわいの拠点」を形成することを目的として、市街地再開発事業では、駅前広場や都市計画道路などの都市基盤を整備し、周辺の市街地環境への影響や街並み景観に配慮しつつ土地の集約・高度利用を図り、駅前のにぎわいを創出する商業・業務施設と定住化の促進に寄与する良質な住宅を適切に確保・整備し、まちの活力と安全性・防災性を向上することが期待されています。

本プロジェクトでは、周辺商店街との回遊性の創出やまちの活力の向上を目指し、下層部には駅前広場とつながるオープンスペースを確保するとともに、駅前広場に面し商業施設や地域生活を支える公共施設を整備します。上層部にはタワーマンションを配置することで、商業・業務機能と住宅が共存し地域に開かれた空間を創出していきます。



2020年5月着工前



2021年10月

マンション再生による安全・安心な住環境の整備

▶ 宮崎台カメラマンション建て替え事業／リビオ宮崎台（2022年竣工）

「宮崎台カメラ」は、東急田園都市線宮崎台駅徒歩2分に立地し、RC造・地上3階建て・総戸数18戸のマンションとして1979年に竣工しました。現在は、築40年を経過し、設備配管の老朽化、壁面のひび割れの発生、バリアフリー未対応に対する不安などの問題を抱える状況にありました。

その中で、当社はマンション再生に係る初動期（耐震診断の実施や建て替えと修繕との比較検討など）より本事業に参画し、権利者の方々と協働し、事業検討を行ってきました。

本事業では、「マンション建替等の円滑化に関する法律」第105条による容積率の特例（本事業では建築基準法59条の2の規定に基づく総合設計制度）および川崎市初となる要除却認定の取得などを活用し、地上15階建て・総戸数56戸の「リビオ宮崎台」へと建て替え、老朽化マンションの再生を実現しました。



建て替え前（宮崎台カメラ）



建て替え後（リビオ宮崎台）

▶ 習志野台三街区住宅団地マンション建て替え事業（2025年竣工予定）

習志野台は、船橋市の中でも人気のあるベッドタウンとして、主に団地や商店街、生活利便施設や北習志野近隣公園などの緑地環境もそろったエリアとなっています。

当社は再開発事業の参加組合員として、習志野台団地の最西端の地において、先進のレジデンスへの建て替えにより、都心直結アクセスの都市の利便性と、人、自然、街が調和した団地再生を創造します。

開発面積は約24,800㎡、うち先行して開発する駅寄りの建て替え用地（約16,300㎡）は、安心安全な建物を望む権利者さまの思いをかなえる建て替え後の住宅を整備することにより、団地の老朽化と高齢化の課題を解消し、多世代の交流とにぎわいの創出を目指しています。多世代に快適なレジデンスとし、災害時の中庭空間での防災機能や多彩な共用施設の整備を予定しています。



建物外観イメージ

基本的な考え方

当社グループでは、ビルやマンションなどの運営・管理において、テナントさまや居住者さまなどのお客さまにとってのベストパートナーであり続けるべく、継続的な品質の向上・改善に取り組み、お客さまに満足していただけるサービスの提供に努めています。

取り組み

▶ 管理会社と連携した日常点検や安全点検などの確実・適切な実施

ビルやマンションでは、当社のグループ会社である興和不動産ファシリティーズ（株）や（株）日鉄コミュニティと連携し、建物設備の日常点検や定期的な安全パトロール等による安全点検を実施しています。

設備管理員が常駐しないビルにおいては、定期的な巡回点検に加え、24時間365日体制の緊急対応により安全・安心を確保しています。さらに、当社グループの管理会社が常駐管理する基幹建物との連携を図った「エリア管理」体制を推進しています。

また、お客様との契約を順守し、高品質なサービスを提供しているか、インスペクションを実施しています。インスペクション結果を各建設管理責任者と共有し、さらなる品質向上を図っています。

▶ 管理会社と連携した設計段階からの管理面を考慮した計画作りとアフターサービスの実施

ビルやマンションの開発において、当社グループの管理会社と連携し、設計段階からコンセプトや商品特性・課題などを共有し、管理プランなどを考慮した計画づくり、図面のブラッシュアップを実施しています。また、当社が開発・販売したマンションでは、建物竣工後3カ月・1年目・2年目などの定期アフターサービスに加え、日常アフターサービスでも自社直営体制のアフターサービス窓口を設置し、経験と知識豊富な専門スタッフがお客さまをサポートしています。

重要課題

社会や働き方の変化、多様な価値観を受け入れ、人々が交わり新たな価値を生み出すことで、誰もが健康で生き生きと暮らせる街づくり

基本的な考え方

当社グループは、多様化するライフスタイルやワークスタイルなどの移り変わる価値観を受け入れ、社会構造やお客様のニーズの変化に応じていけるよう、イノベーションやダイバーシティ&インクルージョンの取り組みの推進、健康維持・増進に向けた取り組みなどにより新たな価値を創造・提供し、多様な人々が健康で生き生きと暮らしやすい社会の実現に努めます。

推進体制

> サステナビリティ推進体制

KPIおよび実績

KPI	2021年度実績	2022年度		2025年度目標
		目標	実績	
女性採用比率（新卒）	25%	30%以上	50%	30%以上
女性採用比率（全体）	16.7%	20%以上	36.4%	20%以上
障がい者雇用率	2.0%	2.1%	2.1%	2.3%
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受診率	96.5%	100%	100%	100%

取り組み施策

重点取り組み	取り組み施策
イノベーションの推進	<ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進 戦略投資枠を利用した投資案件創出、出資先企業との協業 柔軟な働き方できるオフィス・住宅の提供
ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍の推進 障がい者活躍の推進 LGBTQの取り組み推進
社会構造の変化などを踏まえた土地の再活用によるエリア再生	<ul style="list-style-type: none"> 工場・社宅跡地等の新用途への開発等による地域活性化・エリア再生

健康に働ける職住環境・職場作り

- 健康経営の推進
- ウェルエスオフィスの推進

イノベーションの推進

基本的な考え方

社会やお客様のニーズ、価値観が多様化する中、当社は、事業領域の拡大、既存事業の差別化・付加価値向上に向けて、当社のアセットやネットワークなどを活用したさまざまな取り組みを行っています。中でも、人、組織、企業が有機的、複合的に結びつくことで斬新なアイデアやビジネスを生み出すと考え、次世代を担うスタートアップ企業の成長サポートや、他業種との協業に取り組むことでオープンイノベーションを推進しています。

デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

「赤坂インターシティ AIR ワーカーアプリ」をリリース

当社は2021年10月に「赤坂インターシティ AIR ワーカーアプリ」をリリースし、これにより赤坂インターシティ AIRのワーカーや利用者がどこにいても当ビルの情報を受け取れるようになりました。

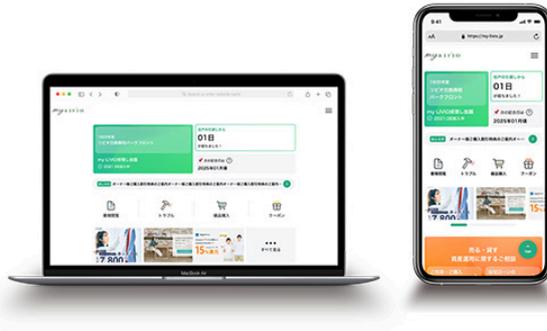
本アプリでは、リモートワークの普及などワークスタイルが大きく変化中、オフィスをよりいっそう充実させ、安全・安心なものとするため、当ビルからのお知らせや商業店舗のクーポン、イベント情報の配信や、防災情報、館内の混雑情報などの表示をしています。2022年は、ワーカー同士の交流の場となる参加型のコンテンツの提供を開始し、ワーカーや利用者が便利に楽しくビルを利用できるよう取り組んでいます。



マンション入居者専用Webサービス「myLIVIO」の導入

近年、Web サービスを活用することが多世代に浸透してきています。当社はより多くのマンション入居者様のサポートができるよう、これまでのスマートフォンアプリの機能を拡張したWeb サービスとして「myLIVIO」を開発しました。

主な機能として、住宅設備機器の修理依頼や住宅備品の購入、住まいの売却・購入仲介や住宅ローン借り換えに関する相談サービスへのアクセス機能の他、暮らしに役立つさまざまな提携サービスを優待価格で利用することが可能となります。これまで以上に入居者が求める情報やサービスを広く提供することで、安心で快適な暮らしをサポートすることを目指しています。2022年は、入居までの期間に施工レポートの定期配信、コールセンターのマニュアル整備、防災MAP機能追加などコンテンツを拡充し、お客様満足度の向上に取り組んでいます。



戦略投資枠を利用した投資案件創出、出資先企業との協業

➤ Agya Ventures Fund L.P.への出資

当社は2020年3月よりCVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）活動をスタートし、これまでに出資を通じたパートナーシップにより出資先の技術やノウハウを当事業や経営戦略に活用するなど、事業領域の拡大、既存事業の差別化付加価値向上、社会やお客様のニーズの変化に呼応した新たなビジネスの創出に向けた連携を推進してきました。

近年、不動産テックの領域でも、イノベーションのスピードは目覚ましく、こと海外の不動産テックにおいては、日々新たなトレンドやビジネスモデルが生まれています。Agya Ventures Fund L.P.[※]は「どうすれば日本企業に対して、いち早く世界のイノベーションを紹介し、本当の意味でバリューを生み出すことができるか？どのようにしたら、10年後に日本をイノベーションのハブにすることができるのか？」という問いに正面から向き合うことによって誕生したVC（ベンチャーキャピタル）です。当社はAgya Ventures Fund L.P.への出資によって、海外の最先端の不動産テックに触れ、新たなビジネスのトレンドをいち早くキャッチすると同時に、投資先スタートアップ企業やLP同士の連携を通じて外部とのパートナーシップを構築し、さらなるイノベーションの創出を加速していきます。



※ Agya Venture Fund L.P.は北米を中心とした不動産テック領域のシード・アーリー期のスタートアップ企業への投資を行うベンチャーキャピタルであり、出資LP企業を国内の大手不動産・ゼネコンなどに限定することで、日本の業界文化や商習慣を踏まえた各企業のニーズに特化した戦略的サポートを提供しています

➤ インキュベーションオフィス「SPROUND」

当社は、米国シリコンバレーおよび日本を拠点とするベンチャーキャピタルDNX Ventures^{※1}との共同事業として、品川インターシティA棟にシード期を中心としたスタートアップ企業の成長を支援するインキュベーションオフィス「SPROUND^{※2}」を2020年9月より運営しています。

SPROUNDでは活動目標として「知の還流」を掲げ、スタートアップ企業が抱えがちな組織設計・お客様開発・営業手法などの構築の一助となるセミナー・ワークショップや、3か月に一度の事業進捗共有「Quarterly SPROUND」、ラフな商法交換の場としてのランチ会などのイベントを定期的実施してきました。また開業から2年間で、卒業企業を含む利用スタートアップのシリーズAラウンドにおける調達額の合計が50億円を突破し、「週間東洋経済」が発表する「すごいベンチャー100」では、2020年度版から2022年度版までの3年間で11社のSPROUND利用企業が掲載されました。

今後もスタートアップの成長に必要なコンテンツを適切に提供するとともに、SPROUNDの利用企業が切磋琢磨しながら企業としての成長を目指す環境を整えていきます。



セミナー・ワークショップ開催の様子



コミュニティづくりのためのランチ会

※1 DNX Ventures は日米に拠点を構え、それぞれのファンドより日米を中心に世界各地のスタートアップへ投資を実行する、投資先もチームもグローバルなファンドです
※2 『SPROUND』は、「芽吹く」という意味の"sprout"と、「循環」という意味の"round"を組み合わせた造語で、スタートアップ企業の成長と、「知の還流」を表現しています

> オープンイノベーションへの取り組み

柔軟な働き方ができるオフィス・住宅の提供

> 「デスクになるキッチン」の実装

コロナ禍で在宅時間が増える中、「+ONE LIFE LAB（プラスワンライフラボ）※」が行った働き方とライフスタイルの変化に関するアンケートでは、「リビングを広くしたい」「仕事用スペースが欲しい」という声が多数寄せられました。在宅勤務の環境が整っていないという課題について、当社はタカラスタンダード株式会社と共同で「キッチン」と「ワークスペース」が融合した「デスクになるキッチン」の開発を行いました。キッチンカウンターと兼用のワークスペースや仕事に十分な照度、収納の完備など、調理空間としての機能を保ちつつ限られたスペースを最大限に有効活用できる設計で、2022年10月に竣工した「リビオメゾン上野松が谷」に実装しています。今後も時代のニーズに応え、新しい暮らしの提案を行っていきます。



料理にも仕事に便利な収納



隠れるタイプのダストボックス

※ マンションの企画を担う社内シンクタンクであるリビオライフデザイン総研が運営するシングルライフのための暮らし・住まいの研究所

> 会員制シェアオフィス「WAW神田」の開設

WAWとは“WORK AND WONDER”をカタチにする空間「ワクワクする気持ち、ワクワクする空間」「WA（和、輪）＝ゼロからの繋がり・広がりを楽しめる場所」をコンセプトとする会員制シェアオフィスです。「WAW＝イノベーション」と捉え、WAWを生み出すベースとして、「OPENNESS」（＝企業と人、企業同士が垣根なく繋がれる場）、「WELLNESS」（＝健康と健全な心と身体；Well Beingであること）をテーマに、ソフト・ハード両面の環境を整備し、空間・サービスを提供しています。

当社は2021年7月に、日本橋、赤坂に続き第3弾となる会員制シェアオフィス「WAW（ワウ）神田」を開業しました。1階はWAW日本橋、WAW赤坂同様にシェアオフィスとして利用でき、2～3階はデザイン性の高いオフィス環境があらかじめ完備され、ビジネス拠点としてすぐに利用可能なセットアップオフィスとして開設しました。また、1階のシェアオフィスと併用することで、シーンに応じて自由に働く場所をお選びいただけるとともに、人員計画などの事業変動にも柔軟に対応することが可能です。



1階はオープン席以外に11部屋のモニター付き個室も



2階はあらかじめ家具や什器などの内装が完備されサテライトオフィスとしてもすぐに利用可能

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

当社では、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つとして位置付けています。多様化するお客様のニーズに機動的に対応し、新たな価値を創造し続けるためには、多様な価値観や視点を積極的に取り入れていくことが必要です。当社では、性別、年齢、国籍、人種、障がいの有無、性的指向、性自認などの多様な個性、能力、価値観を持つ社員が、お互いに信頼と敬意をもってつながり合い、その個性や能力を強みとして発揮できる職場環境を整備するため、人事制度の充実や働き方改革の推進に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進のKPI

KPI	2021年度実績	2022年度		2025年度目標
		目標	実績	
女性採用比率（新卒）	25%	30%以上	50%	30%以上
女性採用比率（全体）	16.7%	20%以上	29.6%	20%以上
障がい者雇用率	2.0%	2.1%	2.1%	2.3%

※ 対象範囲は、当社単独です。

ダイバーシティ推進の変遷

		2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
多様な人材の活躍支援	女性	出産・育児との両立支援を主とした取り組み（下記）			活躍推進に向けた取り組み（女性キャリアアップ支援講座への継続派遣、コース転換・管理職昇格に向けた育成計画の策定・推進、女子学生向け採用イベントの開催等）				
	障がい者	障がい者採用、活躍支援の取り組み（説明会への参加、専門コンサルを通じた定期的な人事面談の実施等）							
	LGBTQ	LGBTQ研修の定期開催 ● パートナースHIP制度導入 ● 外部相談窓口設置							
育児・仕事との両立支援	育児	仕事と出産・育児の両立支援制度整備（法を上回る休暇／休業／時短勤務制度の導入、利用促進）							
		● 出産／育児支援制度マニュアル作成		● 仕事と育児の両立支援制度相談窓口設置					
	介護	仕事と介護の両立支援制度整備（法を上回る休暇／休業／時短勤務制度の導入、利用促進）							
働き方改革	働き方改革	時間外労働の適正化に向けた取り組み（時間外勤務実績の定期還元、勤怠管理に関する管理職研修／全社E-ラーニング、就業管理システムリニューアル等）							
		年次有給休暇取得促進の取り組み（有休取得日数の分布還元、夏季／年末年始／GWの連続休暇取得呼びかけ）							
		● 多様な価値観に対応した休暇制度の導入（積立休暇・ボランティア休暇・リフレッシュ休暇）				● シェアオフィス利用開始 ● 在宅勤務制度導入 ● フレックスタイム勤務制度導入			

女性活躍の推進

当社では、全ての女性社員が、職場においてその個性と能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できるよう、個々の特性に合わせたキャリアアップのための取り組みや、ライフステージに応じた支援制度の整備などを実施しています。

➤ 女性社員の積極的な採用と活躍できる職場づくり

当社は、2025年度までに新卒採用および採用全体における女性採用比率の目標をそれぞれ30%、20%と掲げており、求職者の方に向けた積極的な広報活動や、採用イベントへの参加を行っています。2022年度の新卒採用における女性採用比率は50.0%、採用全体における比率は29.6%と、前年度と比べて大きく女性採用比率が向上しました。

当社は女性が活躍しやすい企業であると、求職者の方に魅力を感じていただくとともに、社内の女性社員が家庭と仕事を安心して両立することができるよう、女性が働きやすい職場環境や制度の整備および職場の拡大に注力しています。



➤ 女性のキャリアアップの活性化

女性が高いモチベーションをもち、生き生きと働けるよう、女性社員のキャリアアップの活性化とリーダー候補人材の育成・登用に取り組んでいます。具体的には、女性の管理職への意識やモチベーションを後押しするための経団連などが主催する支援講座への継続的な受講や、女性業務職の全社レベルでの集合研修の実施、業務職から総合職への登用に向けた育成計画の推進など、女性のキャリアアップのための取り組みを行っています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

- 計画期間：2022年4月1日～2026年3月31日（4年間）
- 目標
 - 1) 新卒採用における女性採用目標比率：30%以上
採用全体における女性採用目標比率：20%以上
 - 2) 女性社員のキャリアアップの活性化とリーダー候補人材の育成・登用
 - 3) 性別にかかわらず育児や介護等のライフイベントと仕事を両立しやすい職場風土の醸成と制度・仕組みの充実
 - 4) 男性の育児休業取得率：50%以上

➤ 一般事業主行動計画（3期）

「えるぼしマーク」の取得

当社は2022年5月9日付で東京労働局長より女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」として認定を受け、「えるぼしマーク」を取得しました。

「えるぼしマーク」は、職業生活において、女性はその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための行動計画を策定、実施し、一定の基準を満たしていると認められた企業に付与されるものです。

当社の今次の認定取得は、当社が、法を上回る子育て支援のための制度や、フレックスタイム勤務制度、在宅勤務制度の導入・拡充など、社員が仕事と家庭生活を両立するために必要な環境を整備すると同時に、女性のキャリアアップのための雇用形態や職種の転換、管理職昇進に向けた育成などを継続実施してきたことが評価されたものです。



ライフイベントと仕事を両立しやすい職場環境の整備

出産・子育てや介護など、人生におけるさまざまなライフイベントと仕事を両立しやすい職場風土の醸成や制度・しくみの充実を図っています。

制度名	概要	2022年度実績（単体）	
配偶者出産休暇	配偶者出産時の特別休暇（3日）	8名	
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 子が3歳になるまで 20営業日まで有給 	男性	67%
		女性	100%
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 子が小学校3年生まで 年15日 	男性	7名
		女性	14名
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 年15日 	男性	10名
		女性	14名
短時間勤務（育児・介護）	<ul style="list-style-type: none"> 子が小学校3年生まで 家族の介護が必要な期間 フレックスタイム勤務との併用可 	男性	0名
		女性	11名
教育手当	<ul style="list-style-type: none"> 23歳未満の子ども1人あたり 8,000円/月 		
ベビーシッター費用補助	<ul style="list-style-type: none"> 内閣府ベビーシッター割引券配布 		

男性社員の育児参画に関する取り組み

当社では、性別にかかわらず、社員が積極的に育児に参画することができるよう、法を上回る育児支援制度や、制度利用しやすい職場環境の整備を進めています。

男性の育児休業・子の看護休暇取得状況（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数	15名	11名	6名	9名
子の看護休暇取得者数	8名	7名	8名	7名

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

- 計画期間：2022年4月1日～2024年3月31日（2年間）
- 目標
 - 育児休業取得社員への復職サポート、女性社員のキャリア支援
 - 男性の育児休業取得促進
 - 時間外労働の適正化、および年次有給休暇の取得奨励

一般事業主行動計画（7期）

「くるみん」の取得

当社は、東京労働局長より次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」として、これまでに4回の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：「くるみんマーク」）を取得しています。この4回の認定取得は、当社が、法を上回る仕事と子育ての両立支援制度の整備や、制度利用しやすい職場環境の整備、ライフステージに応じたキャリア支援などを継続的に行ってきたことが評価されたものです。当社ではこれからも、「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境」を整備するため、性別にかかわらず、社員が積極的に育児に参画することができる職場風土の醸成や制度・仕組みの充実を進めてまいります。



次世代育成支援にかかるこれまでの主な取り組み

障がい者雇用の推進

当社は、障がい者の活躍推進を図るため、目標値である、「2025年度までに障がい者法定雇用率（2022年度は2.3%）」を達成するため、障がい者採用を継続し、適正に応じた人事配置を進めています。

採用後も専門のコンサルや人事部門が面談の機会を設けるなど、一人一人に安定的な就業のための取り組みも実施。そのような取り組みを通じて、当社の障がい者雇用率は、2021年11月が1.7%であったのに対し、2022年12月には2.1%と大きく上昇しました。また、直近3年半（2019年6月～2022年12月）では、障がい者離職率ゼロを達成しています。

シニア人材雇用の推進

当社は、定年再雇用制度を設けており、定年後もモチベーションをもって仕事に従事していただくため、一人一人の適正に応じ、シニア人材の知見や技術力が必要とされる部門への配置など、シニア活躍を推進しています。また、定年になる前に、定年後の仕事に向けたモチベーション向上のための研修を実施しています。

LGBTQへの取り組み推進

当社では、性的マイノリティーの方々が、職場において、差別的な言動を受けたり、日常的なストレスを感じたりすることなく、その個性と能力を十分に発揮できるように、定期的な研修や資料による社内意識の醸成、職場環境の整備、人事制度の拡充などを実施しております。

主な取り組み

- 定期的な研修の実施
- 「職場のためのLGBTQ+ハンドブック」の作成
- 専用相談窓口の設置（社内／社外）
- パートナーシップ制度規定の制定（同性パートナーへの社内制度適用）
- アライバッジ・アライステッカーの配布



社会構造の変化などを踏まえた土地の再利用によるエリア再生

基本的な考え方

当社は、日本製鉄および日本製鉄グループ企業の社宅跡地や工場跡地などの大規模遊休不動産を有効活用し、地域のニーズに合わせた街づくりを手がけてきました。社宅跡地や工場跡地などについて、マンション、戸建て住宅地、商業施設、オフィスビル、利便施設などの新たな用途に土地の再利用を図ることで、コンパクトシティを形成した良好な生活環境の提供とともに地域の活性化やエリア価値向上を実現していきます。

地域活性化やエリア価値向上の取り組み

▶ エリア一体開発による地域の活性化と資産価値向上を実現

日本製鉄広畑製鉄所（現・瀬戸内製鉄所広畑地区）の社宅跡地約36haでの複合開発事業です。450区画の「フェアヴィラージュあやみの」および、293区画の「リビオ姫路大津ブルームガーデンのぞみ野」、20区画の「パークフロント大津ひなた野」を分譲し、地区計画や街並みルールなどにより、快適で美しい住環境の維持を図っています。さらに、「イオンモール姫路大津」と「朝日スポーツクラブ [BIG-S姫路]」に加え「カインズ姫路大津店」を誘致し、地域の活性化と資産価値の向上を実現しています。



姫路市大津区・勝原区



ブルームガーデンのぞみ野



イオンモール姫路大津

▶ エリア再生によるサステナブルな住環境を実現

日本製鉄八幡製鉄所（現・九州製鉄所 八幡地区）の社宅跡地11haを5つの街区（戸建て・マンション・公園・利便施設・医療介護施設）によりコンパクトシティを形成し、戸建て住宅地でも管理費徴収によりセキュリティ対策や一部共用部分の清掃など、エリアマネジメントの施策によりサステナブルな街づくりを目指して取り組んだ大規模開発事業です。



➤ 空洞化が進む地域の活性化に貢献

日本製鉄室蘭製鉄所（現・北日本製鉄所 室蘭地区）のグラウンド跡地7haにおいて「SUPER ARKS」を核とした大型ショッピングモール「MORUE（モルエ）中島」を開発。地元商店街との共存共栄を目指し、近隣住民、商店会、商工会議所との徹底した対話を繰り返し生まれました。この開発によって地域雇用の拡大、流入人口の増大など、共生・共存する施設として、人口減少や空洞化が進んでいた地域全体の活性化に貢献しています。さらに、モルエⅡ期（ホームック・敷地約2ha）やモルエⅢ期Aブロック（土地転貸による飲食4店舗開業・敷地約0.8ha）などの開発を推進し、エリア価値の向上に寄与、平成20年度に土地活用モデル大賞都市みらい推進機構理事長賞を受賞しました。



➤ 倉庫を企業誘致のオフィスビルとして再建

長崎駅・長崎県庁から至近で、長崎港に面した歴史ある倉庫をオフィスビルに建て替えました。都市圏からの企業誘致を想定してレイアウトしやすい無柱の室内空間を設計。建物から海に向かって公開空地を配置するなど、長崎県や長崎市が目指す「進出企業の受け皿」となり、約1,000名規模の新規雇用創出に資する空間づくりを実現しました。



健康経営の推進

日鉄興和不動産の健康経営宣言

当社は、健康経営に、以下の基本的な考え方で取り組みます。

1 当社は、従業員およびその家族の心身の健康保持・増進や仕事での働きがいの向上と、多様な「個」の力が伸び伸びと発揮され活力溢れた職場づくりに取り組み、これらを通じて、生産性を向上させ、社会と共に持続的な成長の実現を目指します。

2 当社は、企業理念「人と向き合い、街をつくる。」に基づき、誰もが健康で生き生きと住まい、働き、集うことのできる、心豊かに安心して暮らせる街づくりに取り組み、社会への貢献を果たします。

> 健康経営の推進体制

当社では、社長が健康経営の推進の責任者となります。人事部が健康経営の推進の中心となり、社長との協議や報告、産業医・産業保健師、健康保険組合、衛生委員会、各拠点に設置した健康経営推進担当者などとの連携を取りながら、社員の健康保持・増進に取り組みます。



> 健康経営の取り組み

2021年度の取り組み実績

- 新型コロナウイルス感染症予防対策（職域接種会開催、対応フロー策定、抗原検査キットの配布他）
- インフルエンザ予防接種会開催
- 「働く女性の健康課題について」管理職向けセミナー開催
- 夜間・休日往診サービス「ファストドクター」提供開始
- 産業医来訪日の追加（相談体制の充実）
- みずほ健保協働 健康増進アプリ「QOlistm（キュオリズム）」導入
- 「スポーツエールカンパニー」認定【初】
- 「こんな会社で働きたい～健康経営企業編」書籍協賛

2022年度の取り組みテーマ

- 社員の自律的な健康づくりへの取り組み・定着化 支援（施策・制度の充実）
- 新型コロナウイルス感染防止対策継続（地域・社会・従業員への取り組み）
- 健康意識の向上と、風土醸成
- 子育て、介護、がん治療等と仕事の両立支援

> [日鉄興和不動産の健康経営の取り組み体制、取り組み施策、外部からの評価について](#)

> [日鉄興和不動産の健康経営 戦略マップ](#)

健康経営推進のKPI

KPI	2021年度実績	2022年度		2025年度目標
		目標	実績	
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受診率	96.5%	100%	100%	100%

定期健康診断の受診

当社では、健康状態の定期的なチェックとして、毎年度定期健診を行っています。受診率100%を維持するため、社内アナウンスや未受験者へのリマインドなど、受診推奨に努めています

主な取り組み

- 社内掲示および、ヘルスエアライン等による、健診の必要性を踏まえた受診呼びかけ
- 保健師による、未受診者への個別リマインド（各本部上席への実績展開含む）
- （所見あり者へ）保健師による面談実施および精密検査受診勧奨、受診状況管理（健診管理システム取り込みなど）、精密検査未受診者への呼びかけ

職域接種への取り組みほか

当社基幹ビル「赤坂インターシティAIR」のコンファレンス施設において、当社およびグループ会社の従業員やその家族に加え、入居テナントや近隣の皆さまを対象として、新型コロナワクチンの職域接種会を実施しました。企業理念「人と向き合い、街をつくる。」を体現する、当社の取り組みの一つです。

社内では、全ての執務机にパーティションを設置、また一定のエリアごとに空気清浄機を配置し、飛沫防止対応を実施した他、感染時および濃厚接触者該当時の対応フローを周知し、罹患者の正確な把握および感染拡大措置を実施しています。



「赤坂インターシティAIR」で新型コロナワクチンの職域接種会を実施

社員への健康情報の配信

社員への健康増進に役立つ各種情報の提供機会として、人事部よりメルマガ「HEALTH AIR LINE（ヘルスエアライン）」を配信しています。社員の健康や生命を守っていく立場の責任者として社長のメッセージを掲載し、当社として「健康第一」の組織風土の醸成を図っていくという考え方を全社員に伝えています。

メルマガでは、今後も専門家による各種セミナーの実施や各種健康診断の案内などを行い、社員の健康増進のためのバックアップを行っていきます。



健康増進イベントの推進

社員が世代を超えて健康増進を行う機会として、各種イベントを実施しています。2022年は「健康増進月間（3カ月間）」を設定し、期間中、ウォーキングイベントや専門の講師を招いて健康に関わるセミナー（健康診断結果の見方、在宅勤務のラインケアなど）を開催しました。実施したイベントでは、グループ会社社員にも呼びかけを行い多くの方にご参加いただくなど、グループ全体での健康意識の向上に寄与しています。

また、港区主催の「MINATOシティハーフマラソン」にはプラチナスポンサーとして協賛し、社員がランナーやボランティアとして参加するなど、社員の健康づくりの機会を提供しています。



MINATOシティハーフマラソンの社員ランナー

メンタルヘルス研修

当社では新入社員研修のプログラムに、産業医による「メンタルヘルス研修」を組み込んでいます。メンタル不調に至るまでのプロセスや、予防法などの「セルフケア」の知識習得を必須としているほか、上司が配下のメンタル面のケアを正しく行うための「ラインケア研修」を管理職層に実施するなど、会社全体で社員のメンタル疾患の発生予防・対応に取り組んでいます。また、対面で健康相談ができる機会として産業医や保健師による面談時間を設定しその回数を増やすことで、社員の気軽な相談を推奨するなど、心身の不調の防止を図っています。



ストレスチェックの実施

ストレスチェック制度が法制化される以前から、当社ではEAP（従業員支援プログラム）制度を導入し、社員がWeb受験により、自らのストレス度を確認できる体制を整えています。ストレス度が高く専門家のアドバイスを受けたい場合は、産業医以外にも匿名で相談できる電話相談窓口（健保組合による相談ダイヤル）を用意しており、相談内容によって専門医の医療機関の速やかな紹介など、社外資源を有効に活用し、社員のストレス軽減のためのしくみを整備しています。

2022年度のストレスチェックでは、目標としていた受診率100%を達成しました。



子育て、介護、がん治療や、仕事との両立支援

当社は、法対応としての育児・介護休業に関する規定の整備に加え、当社独自の制度として、休暇、休業は法を上回る日数を付与しているほか、柔軟な働き方を選択できる制度を整えており、従業員の育児・介護と就業との両立をサポートしています。また、近年、社会的な課題である介護と仕事の両立については、専門家を講師としたオンラインセミナーを開催し、全員が「お互いさま」の気持ちで支え合う風土の醸成を目指しています。



➤ 健康経営に関する外部からの評価

「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」に認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」大規模法人部門に認定されました。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。社員の健康増進に関するメールマガジン「HEALTH AIR LINE（ヘルスエアライン）」の配信、各種健康セミナー・介護セミナーの開催などの取り組みが評価され、認定を受けました。今後も、社員一人一人が健康で生き生きと長く働くことができるよう、現場と経営が一体となって健康経営を推進します。



「がんアライアワード 2023」にて「ゴールド」受賞

当社は、治療しながら働くがん罹患者が生き生きと働ける環境づくりを行っている法人として、民間プロジェクト「がんアライ部※」が主催する「がんアライアワード2023」において、2019年の第2回へのエントリー以降5年連続で「ゴールド」を受賞しました。

当社では、さまざまな事情を抱えながら働いている人が、自身の事情をオープンマインドで伝えられ、それを助け合うことが当たり前となる組織風土を目指し、今後も社員の健康保持・増進に加え、がん罹患者の就業についてもバックアップしていきます。



※ 「がんアライ部」は、「がん就労」問題を解決するための勉強会やイベントなどを開催し、がん罹患者が働きやすい環境づくりをサポートする民間プロジェクト。2018年より「がんアライ宣言・アワード」を開催し、「風土づくり」「相談できる環境づくり」「制度」の観点で審査を行い、「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の表彰を行っています

<https://www.gan-ally-bu.com/> 

「スポーツエールカンパニー」認定

当社は、日頃から「スポーツをする機会の提供」を通して社員の健康意識やパフォーマンスの向上に寄与する法人として、スポーツ庁が主催する「スポーツエールカンパニー」において、認定を獲得しました。

当社では、スポーツを通じ、心身の健康を高めることはもちろん、社員間のコミュニケーションの向上や、先々の健康保持・増進につなげる支援を継続していきます。

※ スポーツ庁では、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定。認定された企業の取組を広く周知することで、他企業への横展開を促し、ビジネスパーソンのスポーツ実施率の向上を目指すとともに、従業員の健康管理を考え戦略的に取り組んでいる企業の社会的評価の向上を図っています

[Sport in Life スポーツエールカンパニー](#) 



健康に働ける職住環境整備

➤ ウェルネスオフィスの認証取得推進

「赤坂インターシティAIR」は、当社の健康経営を意識した新しい執務空間計画による「健康性」、リフレッシュスペースやオフィスラウンジなど充実した共用部における「快適性」、高い耐震性能や災害時エネルギー供給対応などのビルの「安全・安心性」の取り組みが高い評価を受け、CASBEE-ウェルネスオフィス評価認証で最高位の「Sランク」を取得しています。

また、当社と赤坂インターシティマネジメント株式会社は、「来たくなる・来てよかったと思えるようなオフィス」を当ビルの目指すべき姿として掲げ、一人ひとりが生き生きと働けるようなウェルネスオフィスを推進しています。ウェルネスオフィスの理念や施策の水平展開やエリアマネジメント活動を通じて、ワーカーのQOL向上の観点からエリアの価値向上に努めています。



※ CASBEE-ウェルネスオフィスは、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するシステムです

安全衛生への取組

➤ 安全管理について

管理会社と連携した日常点検や安全点検などの確実・適切な実施

- ビルやマンションでは、当社社員とグループ会社である興和不動産ファシリティーズ（株）や（株）日鉄コミュニティと連携し、建物設備の日常点検や定期的な安全パトロール等による安全点検を実施しています。
- 設備管理員が常駐しないビルにおいては、定期的な巡回点検に加え、24時間365日体制の緊急対応により安全・安心を確保しています。さらに、当社グループの管理会社が常駐管理する基幹建物との連携を図った「エリア管理」体制を推進しています。また、お客様との契約を順守し、高品質なサービスを提供しているか、インスペクションを実施しています。
- インスペクション結果を各建設管理責任者と共有し、さらなる品質向上を図っています。

衛生委員会について

- 人事部長を委員長として、衛生委員、産業医等が参加する衛生委員会にて、健康保持増進・労働災害等に関する意見交換を月1回以上実施しています。内容については全社へ展開され、各拠点の健康経営推進担当と連携し、安全・健康に配慮した快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

戦略

当社は、企業理念のもと第3次中期経営計画で掲げる目標を達成、推進するための基盤である「人材」への取り組みとして、人事制度改革を含む様々な人事施策を展開しています。今後、事業を推進し、これまで以上に飛躍するため、「目指すべき人材像（社員共通の「価値観・行動規範」を体现する人材）」を念頭に、重点的に育成・確保を図っていきます。加えて、「目指すべき人材像」の実現のため、次に掲げる方針および施策を展開しています。

目指すべき人材像（価値基準・行動規範）

「お客様第一」

私たちは、常にお客様・マーケット・社会等に寄り添い、「信頼と誠実」をモットーに、最適なソリューションを提供し、期待に応えます

「多様性の受容とチームワーク」

私たちは、「個」を尊重し、多様な価値観・意見をオープンに受け入れ融合し、目指すべき方向に向かい、新たな価値を創造します

「変革へのチャレンジ」

私たちは、更なる成長を目指して、従来のビジネスのやり方に止まらず、新たな取り組み・変革にチャレンジし続けます

「プロフェッショナルリティ」

私たちは、プロフェッショナルとして、自らの知見・スキルを磨き、現場主義を大切に、主体的に行動し、困難な課題に直面しても怯むことなく、最後までやり遂げます

「連携とスピード」

私たちは、スピード感をもった連携により、グループ全体の知恵・ノウハウを結集し、最大限の力でお客様・マーケット・社会等のニーズに応えていきます

人材育成方針

- 「日常的なコミュニケーション」による成長課題の共有
1on1ミーティング等、上司と部下の間で“一人一人に向き合った”日常的なコミュニケーションを行うことで、心理的安全性の確保を図るとともに、現状の業務におけるボトルネックの把握やチャレンジに向けた個人の成長課題の共有化を実施しております。
- 複数事業の「ジョブローテーション・OJT」を通じた多様な業務経験の早期蓄積
若手社員の入社後、一定期間中に複数本部間の人事ローテーションを行うことで、総合デベロッパーに必要な、多様な視点・能力やマーケット感覚の獲得を促し、プロフェッショナル育成の基盤を形成しております。また、異動時には、モチベーション維持・向上をはかる丁寧な動機付けに努めております。
- 専門性や知識を補うための「Off-JT施策」の展開
OJTのみで補うことが難しい専門性や知識の充足のために、e-learning研修を含む様々なOff-JT施策を講じております。具体的には、プロフェッショナルスキル習得のための内製型研修、資格取得補助を始めとして、自律的な成長を促進する手挙げ研修・選抜型研修、新たなビジネス開発のためのデジタル研修や次世代リーダー育成メニュー等を積極的に展開しております。
- 「納得感あるフィードバック」の徹底
日常的なコミュニケーションによる共通認識と、評価者のレベル向上を前提に、受け手の納得感の醸成、成長意欲の喚起や働きがいに繋がるようなフィードバックを徹底してまいります。

社内環境整備方針

- 「ダイバーシティ&インクルージョン」への取り組み
新たな価値を創造するために、個人の特性や志向の多様性を受容する組織づくりを推進しております。女性活躍のための各種支援、事業推進上求められる人材充足のためのキャリア採用、LGBTQに対する理解促進運動及び関連制度の新設、障がい者採用など、ダイバーシティ&インクルージョンに係る総合的な取り組みを、今後も継続的に実施してまいります。
- 個の力を発揮し、部門間の連携を強める「組織風土の醸成」
個人が、それぞれの得意領域で能力を発揮して成果を上げられるよう、各社員の特性や志向を把握した人事運用を一層徹底していきます。また、コミュニケーション活性化ツール導入や各種集合研修等を通じてお互いを知る機会を拡大、スピード感を持った社内連携や相互協力・扶助を促進しております。

- 「公平性のある人事制度」の浸透
近年改定したメリハリのある人事制度を通じて、貢献・成果に応じた評価や、適正な処遇の実現を図っております。中長期的な社員エンゲージメント向上のためにも、今後も運用・定着に向けた改善活動を実施してまいります。
- 様々なキャリア・ライフステージに寄り添い、パフォーマンスを向上するための「多様な働き方の整備」
育児、介護、シニアなど、社員が置かれているそれぞれの状況に寄り添いながら、パフォーマンスの底上げのための取り組みを行っております。具体的には、育児休業取得の促進等の制度面での取り組みに加え、モバイル端末の全社配布やスーパーフレックス制度の導入、フリーアドレス、パーパレス等の環境整備に注力しております。
- 「健康経営」の一層の追求
ヘルスリテラシー向上のためのセミナーやイベント、身体的・精神的な健康維持のための健康診断・ストレスチェックの徹底など、従業員の健康を第一に考えた多様な取り組みを実施しており、引き続き健康経営の一層の高度化を図っていく所存です。なお、ホワイト500の認定を取得しております。

指標と目標

育成

指標	2022年度実績値	2023年度目標
研修時間（一人当たり）	17.9時間	—
研修費用（一人当たり）	69,744円	—
1 on 1 ミーティング実施率	87.9%	100%
評価者フィードバック研修 実施率	79.5%	100%

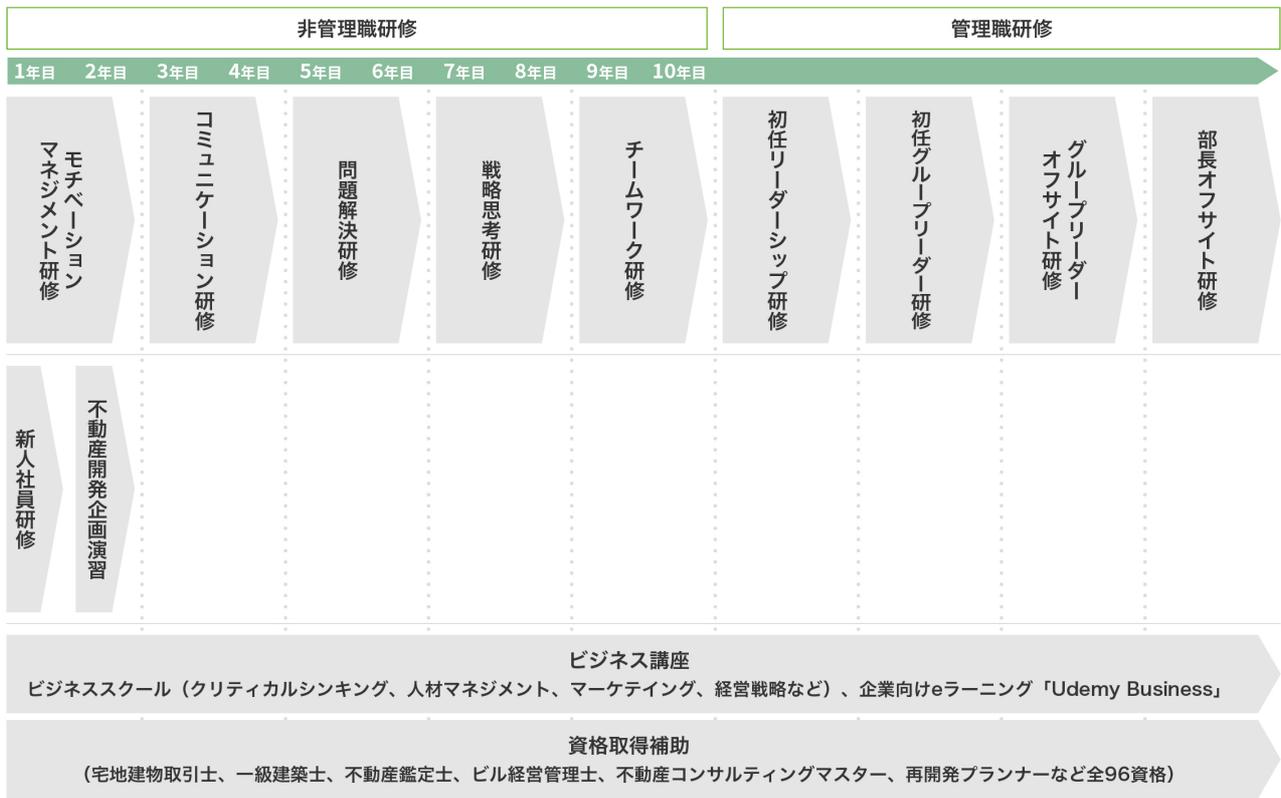
流動性

指標	2022年度実績値	2023年度目標
新規採用数(属性別)	正社員32名、非正社員6名／新卒採用14名、キャリア採用24名 計38名	—
離職率	(全体)3.0%、(自己都合)1.3%	—

研修制度

社員一人ひとりが仕事と会社に誇りを持ち、プロフェッショナルとして120%の力を発揮することができるよう入社年数や役職に応じた研修体系を構築し、運用しています。

研修カリキュラム



ジョブローテーション制度

当社は、幅広い業務を通じた多様な知識や視点の習得、業務の適性・得意分野の見極め、仕事のマンネリ化防止や活性化を通じての成長を目的に、ジョブローテーション制度を導入しています。本人の適性や希望等を踏まえて、入社から8年間で2本部を経験する仕組みとしています。

基本的な考え方

当社は、「人と向き合い、街をつくる。」という企業理念のもとに、株主をはじめとするステークホルダーの皆様への信頼に応えるため、企業価値の向上に努めています。その実現のためには、経営の健全性、透明性を確保しつつ、迅速な意思決定と効率的な業務体制を築くことが重要であるとの考えに基づき、最適なコーポレート・ガバナンスの構築に取り組んでいます。

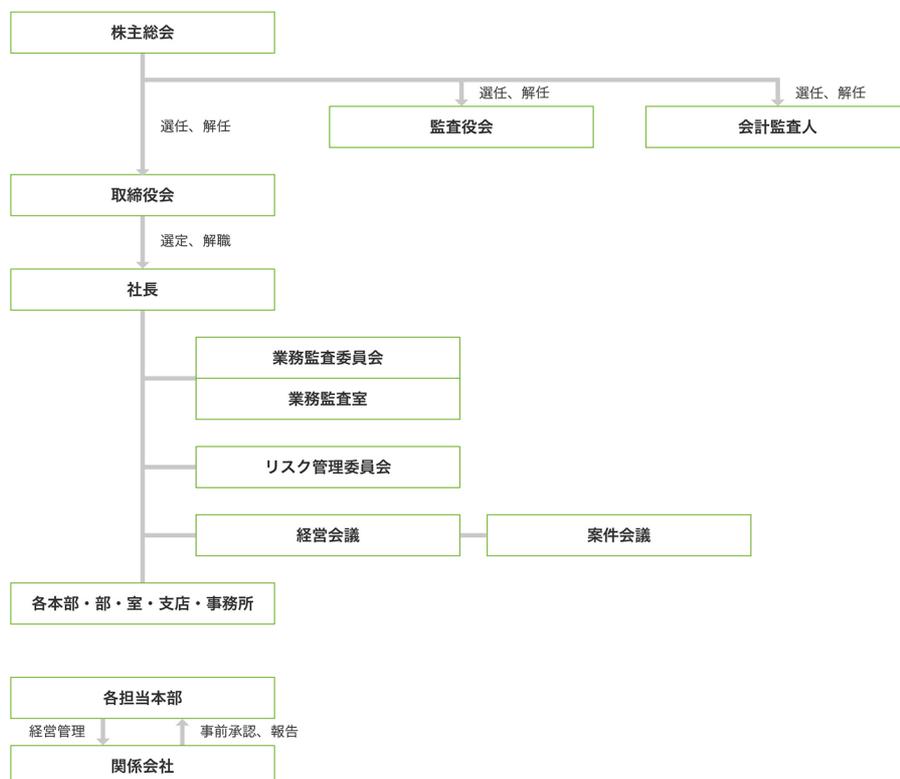
コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンス体制は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンス体制概要（2023年6月26日現在）

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役の人数	8名（うち、社外取締役1名）
監査役の数	4名（うち、社外監査役2名）
取締役の任期	1年
監査役の任期	4年

コーポレート・ガバナンス模式図（2023年6月26日現在）



● 経営会議

経営管理および業務執行上の重要事項を審議する社長の諮問機関として、取締役及び役員執行役員で構成される経営会議を設置しています。事業リスク、投資リスク、ポートフォリオリスク、市場・流動性リスクについては、経営会議での協議、検討を経て、取締役会にて報告、審議されています。常勤監査役は、随時、経営会議に出席し、必要に応じて意見を述べています。

- リスク管理委員会
リスクマネジメント

- 業務監査委員会

当社及び関係会社等の内部監査に関する重要な事項の審議を行う機関として、業務監査委員会を設置しています。内部監査の担当部署である業務監査室は、内部監査に関する事項について業務監査委員会に報告しております。常勤監査役は、随時、業務監査委員会に出席し、必要に応じて意見を述べています。

➤ 取締役会への出席状況（2022年度）

氏名		出席回数
取締役	今泉 泰彦	25/25
	吉澤 恵一	25/25
	三輪 正浩	25/25
	竹内 啓	25/25
	井上 眞一	25/25
	猪狩 甲隆	25/25
	古田 克哉	5/5
	丸山 博史	20/20
	渡辺 淳 [※]	5/5
	安部 大作 [※]	20/20

※ 社外取締役

➤ 監査役会への出席状況（2022年度）

氏名		出席回数
監査役	赤井 直也	13/13
	小河 伸年	2/2
	古田 克哉	10/11
	坂本 光一郎 [※]	13/13
	扇 孝行 [※]	13/13

※ 社外監査役

➤ 役員報酬

当社では、取締役および監査役ごとに、貢献度、業務執行の状況、能力などを総合的に判断して報酬等を決定しています。

基本的な考え方

当社は、当社及び当社グループ会社（以下「当社グループ」といいます。）が法令等を遵守するための体制を整備するため、「取締役会規程」、「コンプライアンス規程」、「関係会社管理規程」等の社内規則を制定し、すべての事業活動において法令等を遵守します。

コンプライアンス方針

当社グループは、社会の信頼に応え、健全かつ持続的な企業活動を行うため、コンプライアンスを「法令等を遵守するとともに、高い倫理観を保持しながら企業活動をする」と定義しています。当社グループは、コンプライアンスに関する役員・従業員研修の実施や社内ルールの整備等を通じて、法令等遵守、高い倫理観の保持という当社グループのコンプライアンスを推進すべく、以下の事項について継続的な取り組みを進めています。

- 法令等を遵守し、高い倫理観を保持した企業活動を行います。
- 公正かつ自由な競争、適正な取引を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。
- すべての人々の人権を尊重します。
- お客様に対して適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、お客様の信頼と期待に応えます。
- 多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現します。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。
- 環境問題に主体的に取り組めます。
- 健全かつ持続的な企業活動を推進し、社会の発展に貢献します。
- 反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底します。

制定年月日：2024年4月1日
日鉄興和不動産株式会社
代表取締役社長 三輪 正浩

行動指針

I. 企業活動における行動指針

1. 事業活動遂行にあたっての関係法令等の遵守

業務に関連する法令や社内ルールを理解・遵守して、適正に事業活動を遂行します。

2. 環境保全

環境保全の重要性を認識し、事業活動の遂行にあたっては環境に十分配慮します。

3. 契約の遵守

お客様・取引先・自治体等との契約や協定等、当社が交わした約束事を遵守します。

4. 利益相反行為の禁止

自分の利益のために、会社の利益またはお客様の利益が損なわれることのないよう行動します。
会社における地位を、会社以外のいかなる者の利益のためにも利用しません。

5. 個人情報、他社情報、企業秘密の厳重な管理

個人情報、他社情報、当社の企業秘密といった、会社の保有する情報の管理について、細心の注意を払います。
お客様の個人情報については、取得時の利用目的以外での利用は行いません。

6. 独占禁止法の遵守

独占禁止法を遵守し、公正かつ自由な競争に基づいて事業を推進します。
景品表示法、下請法等も遵守します。

7. 知的財産の管理、他人の知的財産侵害防止

事業活動の結果得られる知的財産について、権利の確保と確実な管理を行います。
他人の知的財産を侵害しないよう、十分調査します。また、他人が権利を有する知的財産を許可なく使用しません。

8. 適正な経理処理、納税

法令、社内ルールにしたがって、業務の実態を反映した正しい経理処理を行い、適正に税金を納めます。
疑義が生じた場合は、専門家の意見を聴取するなど、常に適正な処理に努めます。

9. 政治・行政との適正な関係及び関係先・取引先との節度ある交際

政治や行政とは健全かつ正常な関係を保ちます。公務員・みなし公務員に対して不正な経済的利益を供与しません。

関係先・取引先の間においても、接待、贈答については、当社が受ける場合、行う場合のいずれにかかわらず、節度をもって良識の範囲内にとどめます。

接待、贈答や寄付に関する社内手続・社内ルールにしたがい、贈収賄や汚職・腐敗防止を徹底します。贈収賄や汚職・腐敗防止を徹底するため、社内研修・Eラーニング等を実施します。

10. 反社会的勢力との対決

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との一切の関係を遮断します。

反社会的勢力との対応にあたっては、個人が問題を抱え込むことなく、組織として問題の解決にあたります。

11. マネー・ローndリング、テロ資金供与対策

マネー・ローndリング、テロ資金供与対策の重要性を理解し、事業活動がマネー・ローndリング、テロ資金供与に利用されないよう適切に対応します。

II. 職場における行動指針

12. 快適な職場づくり

他人の人権を尊重し、お互いに快適に働ける職場づくりに努めます。

身体的状況、性別、社会的身分、信条、宗教の違い等を理由にして、差別、嫌がらせ、中傷、悪ふざけをしたり、相手に不快な思いをさせるような言動をとりません。

いかなるハラスメントも行ってはなりません。

13. 職場における安全・衛生の確保

常に安全・衛生に配慮し、誰もが安心して働けるような、また、相手のことをお互いに気遣いあえるような職場づくりに努めます。

常に心身健全な状態で業務を遂行できるように心がけます。

14. 職務への専念

勤務中は、職務に専念します。

15. 会社資産の適切な使用

会社の資産（設備、備品、貸与品、金銭）を会社から認められた目的以外に利用しません。

16. 情報システムの適切な使用

会社の情報システムは、会社から認められた目的以外に使用しません。

他人を誹謗・中傷する情報や他人に不快感をもたらす情報を流しません。

III. 社会人としての行動指針

17. インサイダー取引の禁止

当社や取引先等の内部情報を利用して、取引先等の株式売買等を行うこと（インサイダー取引）は決して行いません。

18. 良識ある行動

業務上はもちろん、業務外でも会社の信用、名誉を傷つけ、または損害を及ぼすような行為は行いません。

業務上または業務外を問わず、違法行為や反社会的行為は決して行いません。常に会社の従業員としての自覚をもち、品位を保つとともに、社会的良識をわきまえて行動します。

以上

コンプライアンス推進体制

法令等遵守を所管する部署である総務本部法務コンプライアンス部（以下「法務コンプライアンス部」といいます。）は、法令等遵守に関して、社内規則の整備・周知を図り、適宜リスク事象等につき報告を受け、助言・指導等を実施することにより、当社グループの法令遵守を徹底しています。

▶ コンプライアンス・プログラム

当社は、毎年、コンプライアンスの実践に係る具体的な実践計画であるコンプライアンス・プログラムを定め、当該年度に実施するコンプライアンス関連の取り組みや社内規則の改定、研修等による教育・啓蒙活動を実践し、当社グループの企業倫理・コンプライアンスの推進に努めています。

▶ 内部通報制度

当社は、コンプライアンス上疑義のある行為等を当社グループの取締役・従業員（退職者を含む）が報告する手段として、ヘルプラインを設置しています（社内窓口は法務コンプライアンス部、人事部、常勤監査役。社外窓口は社外の法律事務所）。ヘルプラインの連絡先および連絡方法は社内ポータルサイトに掲示

し、コンプライアンス全般（ハラスメント含む）につき、相談・通報するよう周知しています。寄せられた情報は相談者・通報者に不利益が出ないよう十分に配慮して取り扱い、匿名で相談・通報することも可能です。通報内容については、調査の必要性の有無につき公正・公平かつ誠実に検討し、調査が必要な場合、適切に調査・対応します。なお、2022年度は、重大な内部通報事案はありませんでした。

コンプライアンス研修

当社は、コンプライアンス・プログラムに則り、当社の全役員・従業員に対する研修等による教育・啓蒙活動を毎年実施しています。2022年度は、以下の研修等を実施しました。

各種研修等

研修テーマ	対象者
新入社員コンプライアンス研修	新入社員
新入社員ハラスメントDVD研修	新入社員
新任役員研修	新任役員（当社グループ会社を含む）
LBGTQ研修	全役員・従業員
LBGTQ相談窓口研修	人事部・法務コンプライアンス部
キャリア採用等コンプライアンス研修	キャリア採用者、契約社員、派遣社員
下請法・景表法等の研修	全役員・従業員
内部通報制度	全役員・従業員
犯罪収益移転防止法・反社対応	全役員・従業員
2022年度上半期リスク事象共有	全役員・従業員
公益通報者保護法改正 調査担当者研修	調査担当者
標的型攻撃メール対策	全役員・従業員
反社チェックにおける留意点等	全役員・従業員
LBGTQ研修	全役員・従業員
ハラスメントDVD研修	全役員・従業員
金商法研修	金商法業務従事者
2022年リスク事象共有	全役員・従業員
反社チェックに関する社長メッセージ発信	全役員・従業員

贈収賄・腐敗防止

▶ 接待・贈与に関する取り組み

当社は、接待・贈答に関する社内規則を整備し、接待・贈答に関する社内ルールについてコンプライアンス研修等を通じて周知を図っています。接待・贈答を実施する場合には、事前の申請及び承認が必要であり、接待・贈答を受ける場合も、現金・金券類の受領はすべて、現金・金券類以外の受領や接待を受ける場合は一定の金額を超えたものにつき報告が必要である旨定め、徹底しています。また、役員・従業員は、原則として公務員に対する接待・贈答を行ってはならず、公務員及び当社が定める公務員に準じる機関の役員に対して接待・贈答を行う場合には、事前に本部長及び法務コンプライアンス部長の承認が必要な旨定めております。

反社会的勢力との関係遮断

当社は、「反社会的勢力による被害を防止するための規程」等の社内規則を制定し、社員に周知するとともに、取引開始前における反社会的勢力でないことの確認等の実施、警察等外部専門機関との連携、情報交換及び研修等による教育・啓蒙活動の実施により、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、当社において行われる取引の適正を確保しております。

リスクマネジメント

基本的な考え方

事業環境が変わっていく中で、当社グループの事業を脅かすリスクが顕在化しないよう、事業に関連するリスクを適切に評価・管理しています。

リスク管理委員会

社長を委員長、各本部長等を委員としたリスク管理委員会を設置し、コンプライアンス、情報管理に関する重要事項、「リスク管理規程」に定めるリスク事象の把握・対応等について、取締役会の事前審議および協議・意見交換・情報共有・周知徹底を行っています。常勤監査役は、随時出席し、必要に応じて意見を述べています。

リスク管理委員会で決定・報告された内容は、当社内で開催するリスク管理連絡会や、当社グループ会社各社のリスク管理部門との間で開催するコンプライアンス連絡会を通じて、当社グループにおいて周知しています。リスク管理連絡会やコンプライアンス連絡会では、リスク管理委員会の内容の周知に加え、法令改正への対応等に関する意見交換も実施しています。

なお、リスク管理委員会、リスク管理連絡会およびコンプライアンス連絡会は、四半期に一度開催されます。

事業リスクへの対応

事業リスクに係る重要事項については、経営会議、取締役会のいずれか又は双方にて審議を行っております。また、投資案件については、「投資案件モニタリング要領」等社内規則に基づきモニタリングを行い、定期的に経営会議等に報告し、保有する不動産、有価証券等については、「ポートフォリオリスク管理要領」等社内規則に基づき減損の兆候及び含み損益の把握・評価を行い、定期的に経営会議等に報告しています。

災害リスクへの対応

災害の発生時に適切な対応を行い、速やかに事業復旧・事業継続ができるよう、事業継続計画（BCP）を策定しており、BCPの維持・更新、事業継続を実現するための予算・資源の確保、取り組みを浸透させるための従業員の教育・訓練の実施等を適切に運営するため、「事業継続マネジメント規定」を定めています。

実際の災害の発生により、社長が緊急かつ必要と判断した場合は、損害・影響等を最小限に抑えるため、直ちに「全社対策本部」を招集、各事業本部は対策本部を設置し、必要な対応を行います。

情報セキュリティリスクへの対応

当社グループは、各事業においてお客様の個人情報をはじめとする多くの機密情報を取り扱っており、これの情報管理に関しては、情報保存管理を所管する総務本部法務コンプライアンス部は、社内規則の整備・周知を実施し、また、情報保存管理に関する研修を実施しています。

情報保存管理に関する社内規則については、適宜見直しを行い、社内ポータルにて役員・従業員へ周知しています。2022年度は、情報保存管理に関する研修を実施しました。

なお、情報システムリスクについては、システムの円滑な稼働と、システム上の資産の適切な保護を行うため、システムを所管する部署が、ネットワークシステムと業務システムへのアクセス制限を行うとともに、コンピューターウイルスなど社外からの攻撃に対する有効な対策等を実施、社外からの攻撃・社内からの情報流出につき常時監視を行い、リスク事象の検出に努めています。

日鉄興和不動産グループ人権方針

私たち日鉄興和不動産グループは、持続可能な社会の実現に貢献するという使命を果たすために、自らの事業活動において直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するため、「日鉄興和不動産グループ人権方針」（以下、本方針）をここに定め、人権尊重の取り組みを進めてまいります。なお、本方針は、国連人権理事会の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき策定しています。

1. 適用範囲

本方針は、日鉄興和不動産グループのすべての役員と従業員に適用します。また、お客様、お取引先様等、すべてのステークホルダーに対しても、本方針を支持頂き、当社グループと協働して人権尊重の取り組みを進めて頂くことを期待します。

2. 法令遵守

日鉄興和不動産グループは、世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、および労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で定められた中核的労働基準（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境）等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、国際的に認められた人権の原則と事業活動を行う国・地域の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

3. 人権デューデリジェンスの実施

日鉄興和不動産グループは、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を防止または軽減するために、人権デューデリジェンスを実施します。

4. 救済・是正

日鉄興和不動産グループが、事業活動において人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正、救済に取り組みます。また、日鉄興和不動産グループが直接人権への負の影響を引き起こしたり助長していない場合でも、その事業またはサービスを通じて直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するようにつとめます。

加えて、日鉄興和不動産グループにおいて、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・拡充を進めてまいります。

5. ステークホルダーとの対話

日鉄興和不動産グループは、人権課題について、負の影響を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から理解し、適切に対応できるよう、関連するステークホルダーとの対話に努めます。

6. 教育・研修

日鉄興和不動産グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行います。

7. 情報開示

日鉄興和不動産グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、ウェブサイト等を通じて開示していきます。

8. 人権に関する重点課題の特定および見直し

日鉄興和不動産グループは、社会や事業を取り巻く環境の変化などに対応し、適時、ステークホルダーや社外の専門家と対話や協議を行い、重点課題の特定および見直しを図っていきます。

制定年月日：2024年4月1日
日鉄興和不動産株式会社
代表取締役社長 三輪 正浩

基本的な考え方

持続可能な都市の実現には、社会的、経済的な側面からもアプローチが必要です。社会的、経済的な活力が生まれてこそ、街に対する愛着や誇りが生まれ、地域の価値も育まれるからです。しかし、持続可能な都市はデベロッパーだけでつくることはできません。当社グループは、地域住民の方々や地場企業、自治体など、これまで多様なステークホルダーとの協働を実践してきました。地域をつなぐ対話と交流を通じたコミュニティへの支援から、持続可能な都市の実現が始まると考えます。また、スポーツの振興や、文化の発展に貢献することも社会的な使命の一つとし、スポーツ団体や文化施設などへ活動支援も行っています。

取り組み

▶ 災害復興支援

釜石の早期復興と新たな街づくりを支援

2011年4月、「釜石復興タスクフォース」を組成し、7月から9月にかけて釜石市に具体的な復興計画案を提示、12月に釜石市が発表した「復興街づくり基本計画」には、当社の提案が反映されました。その後、釜石市と協議し、日本製鉄の社有地において、2013年3月には、岩手県で集合住宅としては最も竣工の早い復興公営住宅Ⅰ期（54戸）、2015年2月には市内最大規模となるⅡ期（156戸）を整備しました。さらに、こども園・児童館等の一体整備事業（2018年1月竣工）を進め、保育環境の整備という、震災復興のみならず、地方都市の持続的な発展を見据えた課題解決のための支援に取り組みました。



釜石市上中島町復興公営住宅Ⅱ期



上中島こども園

マルシェ開催による東北復興支援

2019年に、株式会社NTTドコモと共同で第1回「東北復興 みちのく★マルシェ in赤坂インターシティAIR」を開催しました。当マルシェでは東日本大震災から10年以上がたつても、継続的な被災地への産業復興を目的とし、福島県浪江町の「なみえ焼そば」をはじめとしたさまざまな東北グルメが来店されました。2023年11月には第3回を開催し、会場では「東北とつながる窓」と題し、現地の様子が体感できるVR体験や映像、展示ブースを企画。東北とのつながりを感じられるきっかけを提供する場となりました。



➤ 地域への貢献

コミュニティの一員として地域を活性化

赤坂地区の「氷川祭」、日本橋地区の「山王祭」や「神田祭」に地元町内会の皆さまと一緒に参加するとともに、本社がある東京・赤坂では、「赤坂青山 美しいまち・マナーのまち」キャンペーンに参加、駅周辺の清掃活動などを行っています。また、東京・日本橋では、「名橋『日本橋』保存会」「日本橋地域ルネッサンス100年計画委員会」に所属し、日本橋橋洗いや箱根駅伝の警備ボランティアに参加、「はな街道」への協賛も行うなど、地域の活性化に取り組んでいます。



赤坂氷川神社氷川祭



山王日枝神社例大祭



赤坂青山清掃活動



日本橋橋洗い



フラワーボランティア活動



➤ [Shinagawa MAG](#) | 品川を紹介するメディア

MINATOシティハーフマラソンへボランティアとして参加

「スポーツを通じた地域共生社会の実現」を目的に2018年12月に港区で初開催された「MINATOシティハーフマラソン」に当社はプラチナスポンサーとして協賛しています。多くの社員がボランティアやランナーとして積極的に参加することを通じて、地域・行政・企業が一体となり、地域の発展・コミュニティの活性化に貢献したいと考えています。



MINATOシティハーフマラソン

➤ ダイバーシティ

ダイアログ・ダイバーシティミュージアム「対話の森」への協賛

当社は、企業理念の中で社員・役員共通の価値観・行動規範（Value）として「多様性の受容とチームワーク」を掲げており、多様な人々との対話を通じた社員・役員の意識改革などを目的として、ダイアログ・ダイバーシティミュージアム「対話の森」への協賛を行っています。



ダイアログ・ダイバーシティミュージアム「対話の森」ロゴ



ダイアログ・イン・ザ・ダーク ロゴ

▶ スポーツ・文化支援

スポーツの振興や文化の発展に寄与する活動

当社は、スポーツの振興にも積極的に取り組んでいます。バレーボールチーム「日本製鉄堺プレイザーズ」とラグビーチーム「日本製鉄釜石シーウェイブス」のスポンサーとして、両チームの活動をサポート。また、文化の発展に貢献することも社会的な使命の一つと考え、「紀尾井ホール」および「日本フィルハーモニー交響楽団」「NHK交響楽団」の活動支援を行っています。



日本製鉄堺プレイザーズ



日本製鉄釜石シーウェイブス



紀尾井ホール



日本フィルハーモニー交響楽団 (Photo:三浦興一)



NHK交響楽団

GRI内容索引

利用に関する声明	日鉄興和不動産グループは、GRIスタンダードを参照し、2022年4月から2023年3月の期間について、本GRI 内容索引に記載した情報を報告します。一部の情報については上記期間以外も含んでいます。
利用したGRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 2: 一般開示事項2021

開示事項		掲載場所
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 グループ会社
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	—
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書-3【事業の内容】 ステークホルダーエンゲージメント
2-7	従業員	有価証券報告書-5【従業員の状況】
2-8	従業員以外の労働者	有価証券報告書-5【従業員の状況】
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	有価証券報告書-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
2-11	最高ガバナンス機関の議長	—
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント 重要課題（マテリアリティ）
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント
2-15	利益相反	有価証券報告書-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティマネジメント コンプライアンス
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	—
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
2-19	報酬方針	有価証券報告書-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】 コーポレート・ガバナンス
2-20	報酬の決定プロセス	—
2-21	年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
2-23	方針声明	企業理念
2-24	方針声明の実践	地球環境への配慮 安全・安心の確保 社会変化への対応
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	コンプライアンス
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス
2-27	法規制遵守	—
2-28	会員資格を持つ団体	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント
2-30	労働協約	—

GRI 3: マテリアルな項目2021

開示事項		掲載場所
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	重要課題（マテリアリティ）
3-2	マテリアルな項目のリスト	重要課題（マテリアリティ）
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	重要課題（マテリアリティ）
		地球環境への配慮
		安全・安心の確保
		社会変化への対応

GRI 200: 経済

開示事項		掲載場所
GRI 201: 経済パフォーマンス2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	業績・財務
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	—
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書-1【連結財務諸表等】
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203: 間接的な経済的インパクト2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	社会構造の変化などを踏まえた土地の再利用によるエリア再生
		老朽化した不動産ストックの活用・再構築
		社会貢献活動・コミュニティ支援
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	社会構造の変化などを踏まえた土地の再利用によるエリア再生
		老朽化した不動産ストックの活用・再構築
GRI 204: 調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205: 腐敗防止2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
GRI 206: 反競争的行為2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
GRI 207: 税金2019		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—

GRI 300: 環境

開示事項		掲載場所
GRI 301: 原材料2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	気候変動への対応
301-3	再生利用された製品と梱包材	廃棄物排出量の削減

GRI 302: エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	—
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境認証の取得
GRI 303: 水と廃水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	—
303-4	排水	—
303-5	水消費	—
GRI 304: 生物多様性2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	建物等緑化の推進
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305: 大気への排出2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動への対応
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動への対応
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	—
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動への対応
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	—
GRI 306: 廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	廃棄物排出量の削減
306-3	発生した廃棄物	—
306-4	処分されなかった廃棄物	廃棄物排出量の削減
306-5	処分された廃棄物	—
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

GRI 400: 社会

開示事項		掲載場所
GRI 401: 雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	募集要項
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	ダイバーシティの推進
GRI 402: 労使関係2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—

GRI 403: 労働安全衛生2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	—
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	—
403-3	労働衛生サービス	健康に働ける職住環境・職場作り
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	—
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康に働ける職住環境・職場作り
403-6	労働者の健康増進	健康に働ける職住環境・職場作り
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	—
403-9	労働関連の傷害	—
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
GRI 404: 研修と教育2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	次世代を担う人材創出
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	次世代を担う人材創出
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	次世代を担う人材創出
GRI 405: ダイバーシティと機会均等2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	有価証券報告書-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ダイバーシティの推進
405-2	基本給と報酬の男女比	有価証券報告書-5【従業員の状況】
GRI 406: 非差別2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	該当なし
GRI 407: 結社の自由と団体交渉2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
GRI 408: 児童労働2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI 409: 強制労働2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI 410: 保安慣行2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411: 先住民族の権利2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413: 地域コミュニティ2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	社会貢献活動・コミュニティ支援
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI 415: 公共政策2016		
415-1	政治献金	—
GRI 416: 顧客の安全衛生2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	災害時の安全・安心を確保 レジリエントな不動産開発
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	違反なし

GRI 417: マーケティングとラベリング2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
GRI 418: 顧客プライバシー2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし

編集方針

当社グループは、幅広いステークホルダーの皆さまに、持続的な社会の実現に向けた当社グループの取り組みを多角的かつ分かりやすくお伝えすることを目的にサステナビリティサイトを作成しています。

本サイトでは、当社グループの環境問題をはじめとする社会課題への考え方や体制の他、2022年度のサステナビリティ活動に関する情報を中心に、それ以前の取り組みも記載しています。

参考にしたガイドライン

- ISO26000 社会的責任に関する手引き
- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

報告対象範囲

- 日鉄興和不動産の活動報告を中心に、一部の項目ではグループ会社の活動も報告しています。日鉄興和不動産株式会社の活動については「当社」、グループ全体の活動については「当社グループ」と表記しています。
- 掲載するデータについて対象範囲が異なる場合は、個別にその旨を明記しています。

公開時期

2023年5月