



日本の総合建設会社/デベロッパーの人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 野村不動産ホールディングス株式会社

回答日 2021年7月27日

以下の質問への回答をお願い致します。

なお、部門によって異なる状況である場合は、それぞれの状況（例：建築、土木、住宅、商業等）がわかるように記載頂けます様お願い致します。（必要に応じて、部門ごとに別の回答用紙を使用頂いても構いません。）

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。
あります。

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

「国際人権章典」「世界人権宣言」、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」、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および権利に関するILO宣言」、人権・労働・環境・腐敗防止に関する普遍的な価値を示した「国連グローバル・コンパクトの10原則」、企業が子どもの権利を尊重し推進するための活動を示した「子供の権利とビジネス原則」を支持し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、本方針を策定しております。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

当社人権方針において、「活動する国・地域における法律、規則を理解、遵守し、事業活動を行います。万一、それらの国における法規制が国際的な基準を満たさない場合、もしくは相反する場合には、国際的な人権の原則を最大限尊重するための方針を追求していきます。」と記載しております。

1-4 人権方針には、方針の実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針等で明記されている場合は、そのウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

当社人権方針において「本方針は、サステナビリティ委員会の委員長である野村不動産ホールディングス 代表取締役社長兼グループCEOが運用責任を担います。同委員会は、取締役会で任命された、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成され、活動計画の立案、目標の設定、人権リスクの特定や防止策の策定等について審議、決定し、計画・目標に関する進捗管理のモニタリングを行います。また、その結果は取締役会に報告し、経営計画や事業活動に反映します。」と記載しております。

URL : <https://www.nomura-re-hd.co.jp/csr/pdf/hrp.pdf>

1-5 人権方針に関する社内研修の実績などについて、明記されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。



本年に「人権方針」を策定した関係で、本方針に関わる研修は今後実施し開示していく予定です。

なお、人権問題に関する研修については、毎年実施しております。

https://www.nomura-re-hd.co.jp/csr/download/pdf/2020/nomura_re_hd_csr_2020.pdf
→P146

2. サプライヤー・下請業者に対し人権方針等を実施させる方策

2-1 人権方針は、サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）等がある場合は、そのウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

当社人権方針において、「当社グループは、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対して、結社の自由・団体交渉権の確保や同一労働同一賃金といった適正な労働条件、働きやすい職場環境の維持・向上を図るとともに、児童労働、強制労働などの不当な労働行為を行わない等、人権尊重の取り組みを進めていただくことを期待しています。また、事業活動を通じて社会への責任を果たすべく、あらゆる差別・セクシャルハラスメントやそれ以外のハラスメントの禁止など、遵守いただきたい項目をまとめた「野村不動産グループ 調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに理解と協力を求めています。」と記載しております。

また、当社調達ガイドライン(以下URL)においても「Ⅱ. 人権の尊重」について記載しております。<https://www.nomura-re-hd.co.jp/csr/pdf/cpg.pdf>

2-2 人権方針、調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

当社調達ガイドラインの運用において、サプライヤー様への本ガイドラインの配布、契約書・発注請書へ以下条項を記載するなどの周知活動を行っているほか、一部サプライヤー様に対しては直接エンゲージメントを実施しております。

■条項

【取引様名】は、野村不動産グループがホームページで公表する「野村不動産グループ 調達ガイドライン」の内容に則り、本契約を履行するとともに、自らもしくはその取引先の事業活動においても同ガイドラインが適用されるように努めるものとする。

2-3 サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーが人権方針、調達方針、Code of Conduct（行動規範）を遵守しているかどうかについて、監査を実施していますか。

（複数回答可）

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している
- ・監査は実施していない
- ・その他（自由記述）

監査という形式では実施しておりませんが、サプライヤー様へ当社調達ガイドラインの直接エンゲージメントを2020年度末より実施しております。なお、本エンゲージメント内容については、2021年秋発行予定の「統合レポート」「サステナビリティレポート」にて、公表する予定となります。



2-4 質問2-3で「監査は必要と判断した時のみ実施している」もしくは「確認していない」と回答された場合、どのような事情が背景にありますか。

2-5 質問2-3で「定期的に監査をしている」、「第三者に定期的な監査を依頼している」、もしくは「監査は必要と判断した時のみ実施している」と回答された場合、監査結果は公開していますか。

3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。（以下の選択肢から選んでください）

行っている → 質問3-2～3-4にご回答ください。

一部行っている → 質問3-5にご回答ください。

行っていない → 質問3-6にご回答ください。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

3-5 一部行っている場合、行っている（行った）のは、ビジネス全体に占める大よその何割の案件ですか。またその案件を選んだ理由・背景は何ですか。

「人権の尊重」についても記載している当社調達ガイドラインに関わる直接エンゲージメントを一部事業会社様に対して実施しております。なお、エンゲージメント先選定にあたっては「当社事業との関わりの深さ」「人権・調達リスクの発生可能性」の2軸より選定しております。なお、本エンゲージメント内容については、2021年秋発行予定の「統合レポート」「サステナビリティレポート」にて、公表する予定となります。

3-6 行っていない場合、どのような事情が背景にありますか。

4. サプライヤー・下請会社情報の公開

4-1 資材等のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ☒ 一次
- ☐ 二次
- ☐ 三次
- ☐ それ以降

4-2 資材等のサプライヤーのリストを公開していますか。

- ☐ している



- ・部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

()

- ・していない

4-3 工事の下請業者をどこまで把握されていますか。

- ・一次

- ・二次

- ・三次

- ・それ以降

4-4 工事の下請業者のリストを公開していますか。

- ・している

- ・部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

()

- ・していない

5. 女性執行役員・管理職比率

5-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

当社はホールディングス体制を採用しておりますので、中核事業会社である野村不動産にて内容を掲載いたします。

→執行役員比率:2.5% →管理職比率:3.1% (2020年4月時点)

5-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

中核事業会社である野村不動産においては、2027年までに女性管理職比率を7%とするという目標を掲げており、女性が長く安心して働き続けられるような職場環境の整備に取り組んでおります。

<https://www.nomura-re.co.jp/corporate/health/#plan3>

6. 児童労働

児童労働を事業過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。

児童労働の禁止に関しては、「人権方針」「調達ガイドライン」に明記の上で各ステークホルダーへ周知しております。また、「調達ガイドライン」における外部エンゲージメントの一環として、一部ステークホルダーの方に対しては直接的な面談を実施しております。詳細の内容については、2021年秋発行予定の「統合レポート」「サステナビリティレポート」にて、公表する予定となります。

7. 強制労働、人身取引



強制労働や人身取引を事業過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。強制労働の禁止などにおいては、「6. 児童労働」への回答と同一となります。

8. 安全衛生

事業過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。労働安全衛生の保護においては、「6. 児童労働」への回答と同一となります。

9. 環境、土地

9-1 事業過程における環境破壊、環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

当社においては、「環境負荷物質に関する対応」として、環境破壊や環境汚染、化学物質による環境への負荷と健康被害の防止の為に、主に以下3点についての対応をサステナビリティレポートで開示しております。

①土壌・水質汚染に関する対応

当社グループは、用地の取得に当たり、過去の利用履歴を調査し、土壌汚染の疑いのある場合は、専門家による土壌調査を実施します。土壌汚染が確認された場合、土壌汚染対策法など関係法令に基づき、汚染物質の除去・封じ込めなど適切な処置を行っています。また、同様に水質汚染に関しても、問題が確認された場合、適切に対応しています。

②化学物質の適正管理と使用量削減

当社グループは、分譲住宅やオフィスビル・商業施設などの開発に当たり、「設計基準」「品質マニュアル」に基づき、ホルムアルデヒド放散等級 F☆☆☆☆(フォースター:最上位規格)の建材を使用しています。また、施工会社に「品質管理チェックシート」の提出を義務付け、さらに、竣工時に「住宅の品質確保の促進等に関する法律」において特定測定物質に指定されている5物質(ホルムアルデヒド・トルエン・キシレン・エチルベンゼン・スチレン)についての測定を実施することにより、適切な品質管理を行っています。

③アスベストの適正措置と継続監視

当社グループは、解体工事に伴い発生する有害化学物質のアスベスト(石綿)について、囲い込みなどの適正措置、もしくは第三者機関による濃度測定や吹き付け状況調査を定期的の実施し、問題のないことを継続的に監視しています。

9-2 開発対象地の地域住民の権利・利益を保護するためにどのような対策を講じていますか(海外案件における先住民族の権利保護の問題を含みます。)。

国内事業においては、法令に基づいた形での開発地近隣への説明会などを実施しております。また、国外においては、海外のローカルパートナーとの共同事業組成の際に、当社調達ガイドラインに記載の項目を周知しております。

9-3 海外案件における土地の確保等の場面で、外国政府と事業上関係を持つこともあるかと思いますが、そのような場合に生じ得る様々な人権の観点からの懸念(汚職の問題、当該外国政府が人権侵害行為を行っているときに当該案件の実施がその助長にならないかという問題等)について、どのような対策を講じていますか。

当社では「外国人公務員贈賄防止基本方針(<https://www.nomura-re-hd.co.jp/anti-bribery/>)」を掲げている他、海外事業に従事する役職員に向けた教育・研修を定期的の実施しております。



10. 技能実習生

10-1 日本国内のサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

当社グループ発注の施工工事や建物管理において、発注先企業に関わる協力企業様に、外国人技能実習生を雇用している企業様があると考えております。

10-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

同業他社・建設会社様が参加する「建設・不動産 人権デュー・デリジェンス勉強会」が実施した実地調査に参加するなどの実態把握に努めるとともに、当社調達ガイドラインにおいて、ステークホルダー様へ人権侵害への非加担について要請しております。また、今後人権デュー・デリジェンスの枠組みの中でも、当社人権方針の遵守を要請してまいります。

10-3 日本国内のサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにおける外国人技能実習生の雇用有無について把握していない場合、それは何故ですか。

11. 生活賃金

サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金（Living Wage）の保障のためにどのような対策を講じていますか。

当社調達ガイドラインにおいて、「労働関係法令及び就業規則等を遵守」について、サプライヤーへ周知しております。

12. 差別・ハラスメント

12-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

当社グループ倫理規程において、「役職員の基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、…性別、…障がいの有無…性的指向、性自認等を理由とする差別やハラスメント(いやがらせ)を一切行わないものとする」と記載しております。

12-2 サプライヤー・下請業者における性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

当社調達ガイドラインにおいて、「お客さま、取引先、従業員はじめあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、宗教、信条、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認、身体的特徴、疾病の有無などを理由とする差別やハラスメント(いやがらせ)を行わない。」と明記しており、サプライヤー様に周知活動を実施しております。

13. 是正のプロセス

13-1 今までサプライヤー・下請業者で人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。（複数回答可）

- ・**サ**プライヤー・下請業者と話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤー・下請業者と契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない



13-2 サプライヤー・下請業者に改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ☒ 公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのウェブサイトのリンクを貼ってください。

14. 救済手続き

14-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

以下の窓口を設置しています。

- ①グループ各社の役職員等が、社内が発生した人権問題・ハラスメントを相談するための窓口
- ②グループ各社の役職員等が、コンプライアンスに違反する行為等を通報・相談するための内部通報窓口
- ③グループ各社と取引関係のある法人・企業・団体等が、グループ役職員のコンプライアンスに違反する行為等を通報・相談するための窓口

14-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤー・下請業者を含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

14-1の③の窓口は、グループ各社と取引関係のある法人・企業・団体等の勤務者が利用できます。

14-3 救済手続きは事業を行っている外国において影響を受けた現地住民などは利用できますか。

利用対象とはしておりません。

14-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

14-1の②は、日本語およびグループ各社の所在する国の言語で使用可能です。

14-1の①③は日本語で使用可能です。

14-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

14-1の①②の申立ての方法・プロセスについては、社内イントラネット等で公開するとともに、コンプライアンス施策を通じて定期的に周知しています。

14-1の③の申立ての方法は、ホームページで公開しています。

15. ステークホルダーエンゲージメントについて

15-1 これまでステークホルダーエンゲージメントを実施しましたか。

- ☒ はい
- ・いいえ

15-2 実施した場合、相手は誰ですか。

（複数回答可）



- ・NGO
- ・地域住民
- ・投資家
- ・その他（お取引先様、マンション入居者様、ご入居テナント様、当社入社内定者、グループ従業員、サステナビリティ専門家）

15-3 実施した場合、その内容を経営にどのようにフィードバックしていますか。

当社取締役会で決定された取締役・執行役員で構成されているサステナビリティ委員会（委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長兼グループCEO）にて、報告をしております。また、同委員会での討議内容は、経営会議・取締役会に報告されております。

16. 自由記述欄

（以上です。ご協力ありがとうございました。）