

優秀賞

中小企業区分

ヒューリック株式会社

※事業者の情報は応募時点(2018年)

所在地	東京都中央区日本橋大伝馬町 7-3
業種	不動産業・物品賃貸業
社員数	165名(単体)、876名(連結)
受賞歴	なし
ウェブサイト	https://www.hulic.co.jp/corporate

環境配慮経営の推進による社会貢献実現のための人材育成への取組

取組の目的

- ・ 当社の事業目標は、不動産業を営む社会的存在感のある企業として、事業戦略と ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みを連動させた経営を実践し、サステナブルな社会の実現に貢献することです。
- ・ 2015年に国連総会で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」を受け、持続可能な社会の実現に向けて当社が不動産会社として何ができるかを考え、取り組むべき CSR の重点課題を設置し課題の解決に向けて様々な取り組みを行っています。環境配慮経営を推進していく観点から、当社が都心を中心に保有している多数のビルから排出される CO₂・廃棄物の排出量及び水の使用量を削減することが環境への影響軽減となると考え、削減目標を設定しております。そのためには専門的人材と組織が必要であると考え、2011年に技術環境企画部を設置し、環境負荷低減に向けた主体になると共に専門家の育成を図ってきました。アメリカのマサチューセッツ工科大学との共同研究により実用した「自然採光装置・自然換気システム」(当社研究開発・特許取得)等はその成果のひとつです。
- ・ 特に CO₂の排出量については 2030年までに CO₂排出量の 45%を削減するという長期目標(基準年は 2013年)「ヒューリック CO₂排出量削減計画」を策定しており、達成のために新築ビルにおいて環境に配慮した技術を導入しているほか、既存の保有ビルにおいても省エネ改修等を積極的に行っています。
- ・ この企業方針に則り、社員ひとり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・啓蒙活動に取り組んでおります。

取組の実績

●社員全員が環境課題に取り組む意識づくり

○会社としての取り組み

当社の環境長期ビジョン「ヒューリックが理想とする 2050 年の社会の姿を低炭素社会と循環型社会として、環境配慮経営を推進する。」の実現のため、様々な取組を行っております。

- ・ 当社は、「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 を円滑に回しています。このシステムにおいて、社長直轄の ESG プロジェクトチームが目標を設定し、グループ各社と連携して運用しています。
- ・ 気候変動への対応などの当社の環境に対する取組について、社外有識者の方々から助言や意見をいただくため、『環境諮問会議』を設置し年 1 回開催しています。環境諮問会議には社外有識者の方々及び、当社から会長、社長、専務執行役員、不動産・環境関連の部長等が出席しており、結果については当社の代表取締役社長が議長を務める取締役会に定期的に報告しています。
- ・ 「ヒューリック CO₂ 排出量削減計画」について、『第三者認証機関』による認証を取得しております。独立した専門機関による審査を行い、認証を得ることで、客観的に、本計画の正確性・合理性の精査を行い、より信頼性の高い計画を策定しております。

○社員への環境意識の共有

当社では、会社の経営方針に加え、環境マネジメントの重要性や改善に向けた上記具体的取組の方針や目標について、経営トップから全社に向けた発信が不可欠であると考えています。そこで、下記の施策を通じて、直接全社員に届くようにしております。

- ・ 2007 年から継続実施している『社長メッセージ』は、実績報告やそれをふまえた目標などについて、月1回、全社員宛に社長がメッセージを発信する施策です。
- ・ 社長と 8 名前後の若手・中堅社員で、会食形式で行う『トップセミナー』も定期開催しております。環境ビジネスを含む新規事業について直接意見交換を行う事で、従業員の自発的な取り組みに対する意識共有、向上を図っております。
- ・ 2018 年は全社員が集まり、経営トップから直接講話する『全社員集会』を開催しました。当社の将来ビジョンや、取り組むべき事業(ZEB 化や再利用可能エネルギー等)などについて、目標や、実現のための意識づくりなどについて全社員に伝えました。

●環境知識を持ち自主的に行動できる人材の育成

○社員研修による知識習得

環境に関する情報を水平展開できるよう、社員同士で情報共有及び教育を行う機会を設けています。経営トップではなく社員が行うことにより、専門知識を持つ社員に問い合わせ・提案がしやすく、環境に関するコンテンツの議論のきっかけとなっています。

- ・ 2、3 週間に一度、定期的に行っている『不動産週例会』では、社内各部門の社員がテーマに沿ってそれぞれの分野についての技術などの新しいトピックについて発表を行います。環境分野に特化した技術環境企画部では、ZEB 化や再生可能エネルギーなどについて、他部門の社

「環境 人づくり企業大賞 2018」受賞企業の取組事例

員に対して分かりやすく、通常の業務の中で活用できそうなポイントを押さえながら、環境知識の水平展開を行っています。

○環境意識を自分事として捉える機会の創出

社員ひとりひとりが環境意識の高い人材となるよう、「本社ビルの環境ショールーム化」や「里山保全活動」を通じて、日常的に環境にふれる機会を設けています。

- ・ 当社の本社ビルは、当社の象徴として、そして『環境ショールーム』としても使える、働きやすいオフィスを目指して設計されました。環境配慮項目として、太陽位置がどこであってもオフィス内で一定の照度を確保できる「自然採光装置」(当社研究開発)、春・秋の中間期において機械空調に頼らずに室内に外部空気を取り入れ換気する「自然換気システム」(当社研究開発)、「デシカント空調システム」等を採用しました。社員が日常的にこれらの技術に触れ、身近に感じることにより、環境意識の向上を図っております。また、耐震性能の確保や、非常時のBCP対策(電気、水及び食料は1週間分を備蓄)により、「社員を大切にする」そして「事業を継続する」という目的に合致したビルとなっています。そして、後述する「ファミリー見学会」や内閣府主催の「リコチャレ」に参加し、ビルの仕様を説明することにより、社員や社外の方の環境意識の醸成を図っています。
- ・ 当社グループでは、環境意識を高めるために、2009年から毎年継続して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」に参加しております。その一環として、NPO 法人横沢入タンボの会のご指導のもと、稲刈りや、山すその雑木・雑草の伐採などの『里山保全活動(稲刈りボランティア)』を毎年秋に実施しており、生物多様性についても学べる機会となっています。



里山保全活動(稲刈りボランティア)

成果・課題

●社員による積極的な環境活動

○自発的な地域貢献

当社では、広く事業内外の領域において積極的に社会貢献活動を推進しています。その取り組みを通じて、社会全体の継続的な発展に寄与することを目的として、「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、積極的に活動に取り組んでいます。その方針に則り、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ます。

- ・ 先述の『里山保全活動(稲刈りボランティア)』には、毎年多くの従業員が参加しており、今までに延べ約 150 名の従業員が参加してきました。さらに「ボランティア休暇制度(連続 20 日の有給特別休暇を取得可)」を導入し、環境・社会貢献活動を通し社員の主体的な学びを促しています。
- ・ 当社社員(グループ会社も含む)は、本社の所在地である東京都中央区が主催の「まちかどクリーンデイ」(毎月開催)や「ごみゼロクリーンデイ」の清掃活動に参加しています。また、当社社員の CSR サポーターを中心に、2015 年度より「花咲く街角活動」にも参加をし、年 4 回の花壇整備活動に取り組んでいます。

○外部とのコミュニケーション

社外の方々に対して、当社の考える環境に関する知識や活動を伝える様々なイベントを、社員が主体となって行っています。

- ・ 社員の家族を招待して、本社や当社保有ビルを見学する『ファミリー見学会』(2013 年から継続実施)を年 1 回実施しています。社内見学ツアーでは、環境分野の専門知識を持つ社員が説明を行いました。(毎年 60 名前後参加)



ファミリー見学会

「環境 人づくり企業大賞 2018」受賞企業の取組事例

- ・ 『学生向けインターンシップ』(2013 年から継続実施)では、環境に関する講演会を実施し、先述の「環境ショールーム」となっている本社見学を実施しました(毎年 100 名前後参加)
- ・ 内閣府・文部科学省・日本経団連が推進する『理工チャレンジ(リコチャレ)』(2015 年から継続実施)は、理工系分野に興味がある女子中高生の進路選択を応援する取り組みです。この取り組みの中で、内閣府・文部科学省・日本経団連と連携し、企業の職場見学イベントを開催しました。当社社員が率先して、最新環境配慮技術を導入した本社を案内し、環境教育を行いました。(過去約 60 名参加)
- ・ 自然換気・自然採光システムなどの技術開発を共同で行ったマサチューセッツ工科大学の学生らを招いて研修を行いました。

●専門性の強化

○専門資格の取得支援

少数精鋭である当社は、ひとりひとりがプロフェッショナルとして能力を持つことを社員に求めています。そのために必要な教育体制や資格取得支援制度を整備し、資格取得を奨励しています。

- ・ 会社で推奨している資格は約 40 種類あり、資格取得にかかる登録料・更新料・社外講習費等は会社で費用補助を行っています。環境分野においては、CASBEE 評価員・危機管理士(自然災害・社会リスク)等を若手社員も取得しています。

○専門知識の蓄積

技術環境企画部の社員は、地球環境に関わる新しい制度や技術への感度を高く持ち、自発的に勉強会を開催したり、社外セミナーに参加したりすることで、その専門性を高める努力をしています。

- ・ 協会会社と共に『ZEB[※]勉強会』を開催しています。当社が保有する特定のビルを ZEB 化すると仮定し、そのための手法を共同で検討し続けることで、1 件でも多く ZEB 化したビルを増やせるように、専門知識の蓄積を図っています。
- ・ 2014 年より開始した、再生可能エネルギー事業の一環となるメガソーラー施設(大規模太陽光発電所)は、本社ビルの電気使用量を上回る電気を発電・供給を行う取組を行っています。さらなる省エネ推進のため結成されたチームで、他の再生可能エネルギーの有効活用について社外専門家と協力をしながら、技術開発を行っております。
- ・ 外部で行われる研修・セミナーは、費用会社負担とすることで積極的参加を促しています。年 4 回程度、再生可能エネルギー活用や自然エネルギー利用、AI を活用した IoT 技術などに関する研修に、当社の専門知識を持つ社員が参加し、先述の不動産週例会等で発表することにより、社内への水平展開を行っています。

※ZEB...経産省では「快適な室内環境を保ちながら、高断熱化・日射遮蔽、自然エネルギー利用、高効率設備により、できる限りの省エネルギーに努め、太陽光発電等によりエネルギーを創ることで、年間で消費する建築物のエネルギー量が大幅に削減されている建築物」と定義されている。

○開発・保有物件への実践

当社は、生物多様性が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

「環境 人づくり企業大賞 2018」受賞企業の取組事例

ていくために、『**生物多様性を守るための宣言**』を掲げ、組織への浸透を図っています。

- ・ 主に開発プロジェクトの際に議題に挙がる頻度が高い、「環境配慮項目」、「建物の長寿命化項目」、「災害時対応項目」について、技術環境企画部では自主的に洗い出しを行い、過去に採用した実績のある環境項目や今後是非採用したい環境項目について、取りこぼしの無いよう、そして議論のきっかけとなるように社内正式書類として周知し、運用しています。
- ・ 上記宣言を行動に移し、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が結実し、これまで多くの保有建物の建替プロジェクトが、(公財)日本生態系協会の『**JHEP 認証制度**』において高い評価を受けています。

(2018 年現在までに新規取得 14 件、再認証取得 10 件)

今後の改善

社内での情報共有後のアイデア展開が、担当者同士のやりとりの中に収束してしまっているの
で、全社で共有できるように社内の取組体制を改善していきます。また、環境に関するアイデアを
業務に反映する際は、専門知識を持つ部署の社員発信のことが多いので、更に視野の広い提案
を社会に対して行えるよう、他の部署や、当社保有物件の入居者からのアイデア募集を定期的
に行い議論の活性化につなげます。

審査委員会からの講評

社員数は少ないながらも、独自の環境マネジメントシステムを導入するなど、取り組みはすでに
大企業レベルのクオリティがある。本業のビル管理においてどれだけ環境負荷を低減できるか、
MIT との連携、外部でのセミナーへの積極参加、NPO と協働する里山保全活動など、外とのつな
がりを活かす点もよい。内外との積極的な技術開発と社員への ESG 研修がうまくかみ合ってい
る。

2030 年の CO₂ 排出量 45%削減と、高い目標値を打ち出しており、その実現に向けても社員の
環境人材の高度化が求められる。技術面に限らず、マインド面での人づくり、加えてテナントやビル
利用者への普及活動と環境人材づくりにも期待したい。