



左上・右下：WELL認証はコミュニケーションの取りやすい環境を目指しています。

右上・左下：WELL認証は運動を習慣化することを奨励しています。

ESG経営の実践に向けたWELL認証の活用

ESG評価機関格付け・スコア×不動産ESG認証の共創

本調査の概要

グローバル市場で競争力を高める企業では、不動産分野のESG認証（例：WELL認証）と外部ESG評価機関によるスコアや格付けの両方への対応が重要となっている。複数の認証・評価制度の連携や開示内容の最適化により、ESG対応の効率化・高度化が期待される。本調査では、一次データを用いて、不動産ESG認証と企業ESG評価の共通点・類似点を整理し、WELL認証項目とFTSE RusselのESGスコア（FTSEスコア）の評価項目の対照表を作成した。さらに、WELL認証取得済み上場企業3社の取得項目データと各社のFTSEスコアを比較した。その結果、WELL認証の全113項目のうち約53.5%がFTSE評価項目と対応しており、実際に取得された項目のうち約75.9%がFTSEスコアにも反映されていた。一方で、加点やスコア取得状況に差異が見られる項目も存在した。これらの分析から、不動産ESG認証と外部評価の連携強化や開示内容の最適化が、ESG対応の相乗効果につながる可能性が示された。

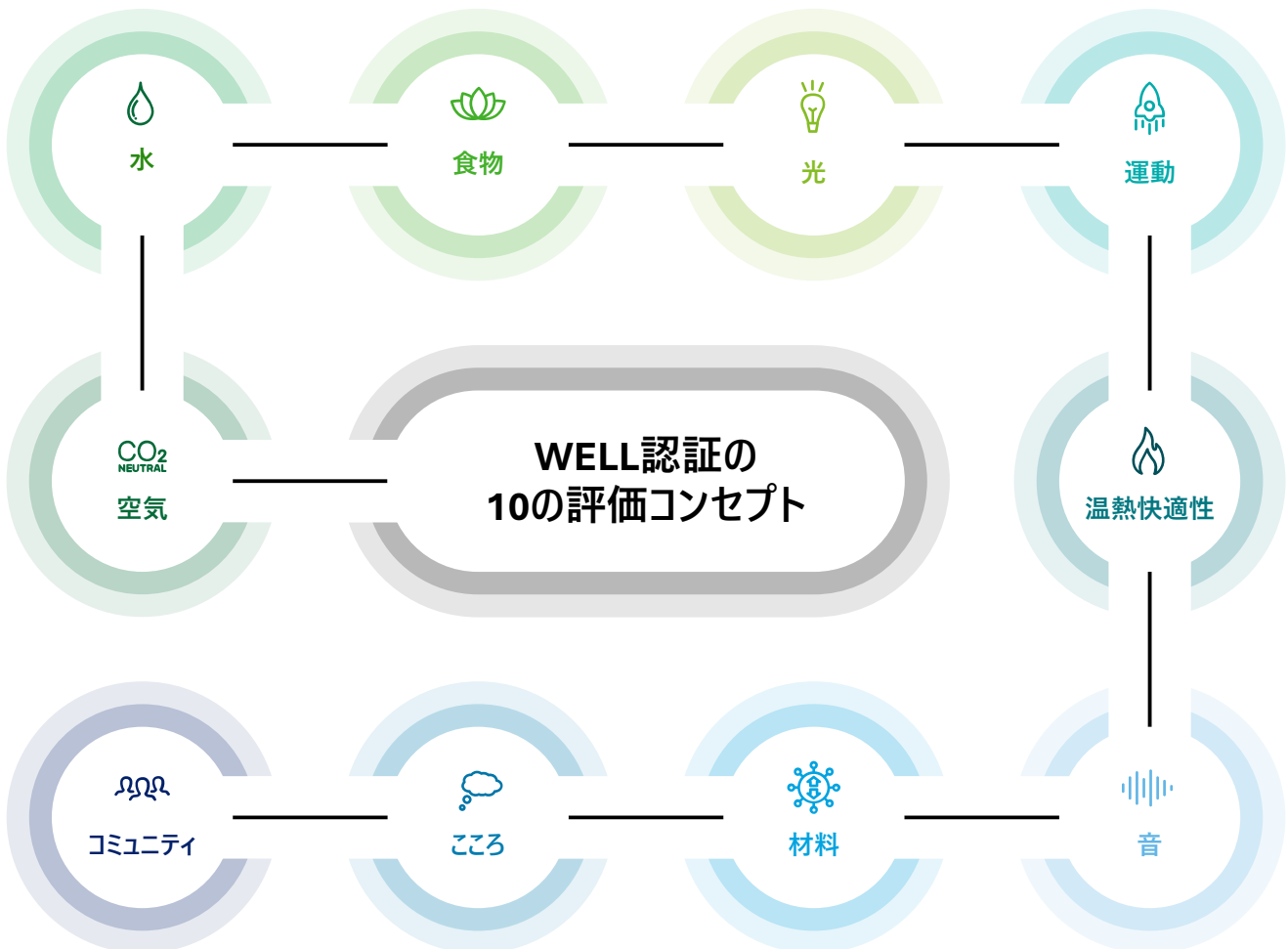
* 本調査はパナソニック株式会社 エレクトリックワークス社とのWELL認証の共同調査によるものである。2025年8月6日、同社とデロイト トーマツは、本内容のセミナーを共同開催として行った。

調査の背景

不動産ESG認証と各種規制・開示要求の対照表作成は頻繁に行われており、これによりWELL認証取得とサステナビリティ開示の相乗効果が期待される。特に「欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)」とWELL v2規格の整合性を評価する「WELL - ESRSアライメントツール」は、両者の関連性を明確化するリソースとして設計されている。例えば、ESRSとWELLの対照率は51% *1、また、インドの「企業責任とサステナビリティ報告(BRSR)」との対照率は42% *2であるという。本調査では、こうしたトレンドに合わせて、企業ESG評価とWELL認証の対照表を作成することで、不動産ESG認証と外部評価の連携強化や、開示内容の最適化による相乗効果の可能性を考察した。

WELL認証とは

米国環境庁-USEPAが資金提供した調査によると、人間は人生の90%以上を室内空間で過ごしているという*3。IWBIはこの事実に着目し、建物使用者のWELL-BEINGに向き合った基準-WELL Building Standard®に基づいたWELL認証を、2014年から進めている。WELL認証には10の評価コンセプトがあり、建物のハード面のみならず、建物使用者や運用者のソフト面に関わる項目も備えている。同コンセプトには、必須項目と加点項目があり、必須項目を満たした上で、加点項目によってポイントを加算して評価が行われる。



参考：国際WELLビルディング協会IWBI The WELL Building Standard v2

分析方法

既存の対照表の考え方を参考に、「FTSE-WELL対照表」を作成し、WELL認証取得支援で実績を持つパナソニック株式会社 エレクトリックワークス社との共同調査を実施した。調査の目的は、ESG評価機関の評価項目とWELL認証の評価項目の共通点・類似点を確認し、実際の両評価項目の点の獲得項目・非獲得項目を比較することで、両者を連携させた取り組みが効率性と成果向上に寄与するか否かを検証することである。調査手法として、WELL認証取得済み上場3企業のデータとFTSE RussellのESGスコアの各指標を照合し、デロイトトーマツリスクアドバイザー合同会社のメンバーが作成した対照表を用いて各企業ごとに照合させて、両評価項目の点の獲得項目・非獲得項目を比較することで分析を行った。

調査の概要に関するまとめ

項目	内容
目的	■ ESG評価機関（FTSE RussellのESGスコア）とWELL認証の評価項目の共通点・類似点を確認し、両者の連携による効率性・成果向上を検証すること。
手法	■ WELL認証-FTSE RussellのESGスコアの対照表を作成し、WELL認証取得済3企業のデータとFTSE評価項目を照合・分析。
使用データ	■ WELL認証（プラチナランク）取得済3社の取得項目リスト ■ FTSE RussellのESGスコアの2024-2025年評価結果
対照表	■ デロイトトーマツリスクアドバイザー合同会社のメンバーによって作成された対照表
分析内容	■ 各社ごとにWELL認証項目とFTSE評価項目の対照率、取得状況、未取得項目の分析などを実施。



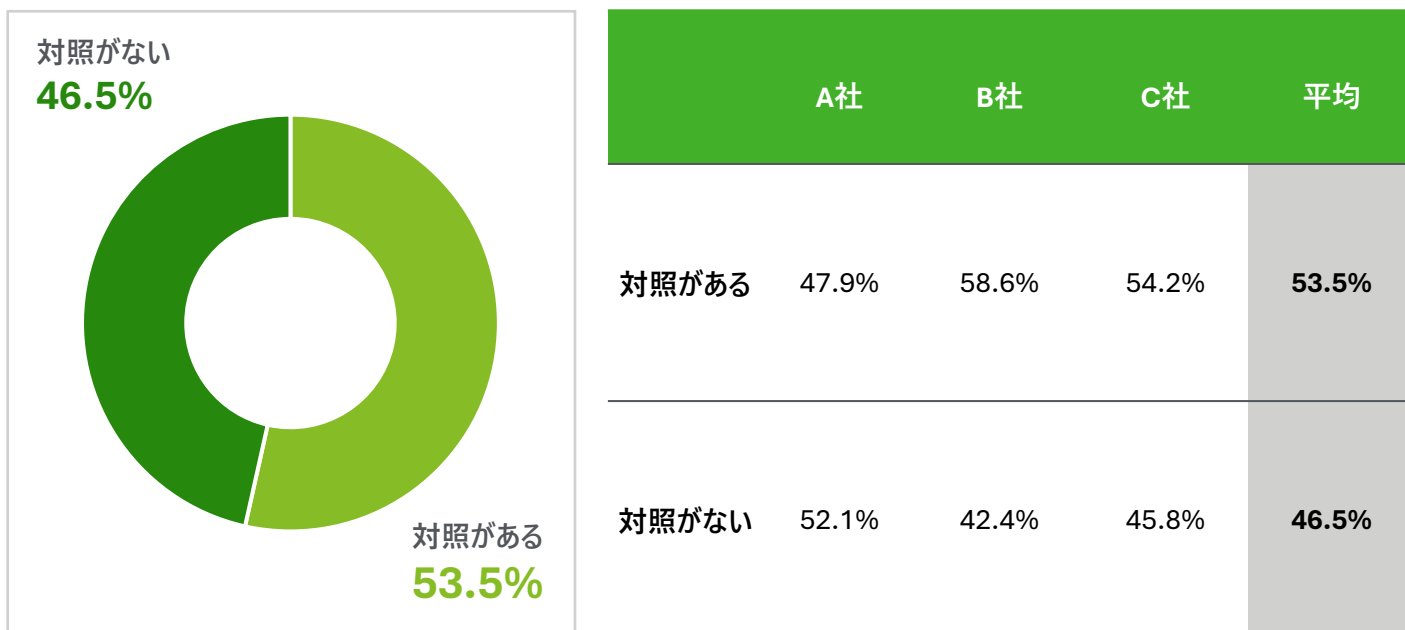
左：WELL認証は、建物内の水関連スペースを評価します。

右：WELL認証は、事業が建物の利用者が給水機を容易に利用できるよう奨励しています。

WELL-FTSEの対象項目はどの程度あるのか

分析対象とした3社における、各社固有のFTSE評価項目と対照表の比較分析の結果、WELL認証の全項目(113項目)と各社固有のFTSE評価項目との対照率は平均53.5%であり、約半数の項目が対照していることが判明した。

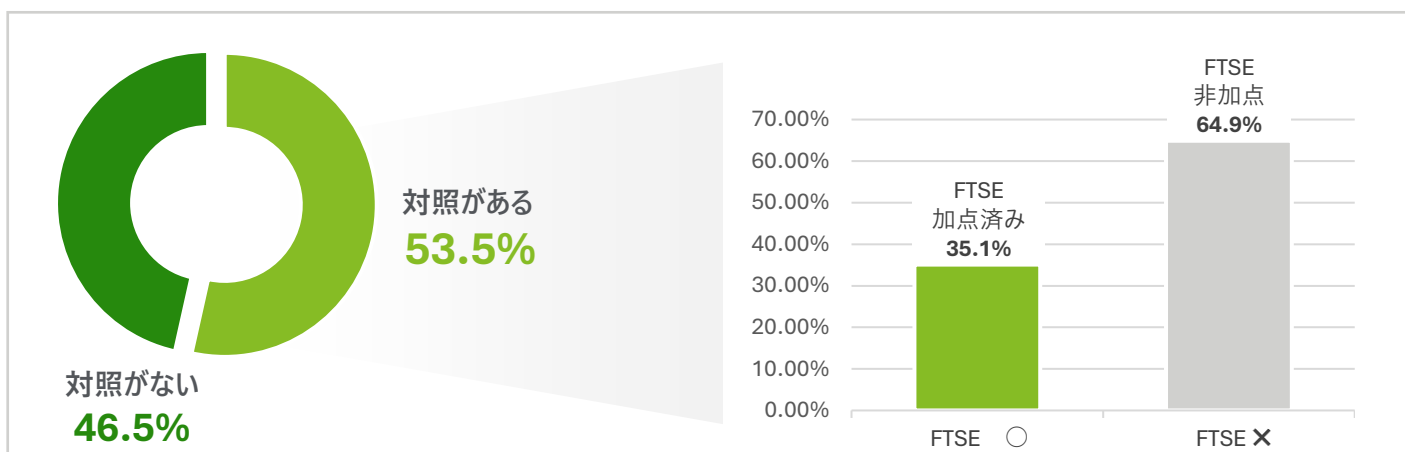
WELL認証の全項目が各社固有のFTSE項目に対照している割合



FTSE-WELLで対照している項目はFTSE評価でどの程度スコア獲得となっているのか

対照しているFTSE項目のうち、実際にFTSE評価でどの程度スコア獲得となっているのかを確認した。3社ともWELL認証プラチナランクを取得するなど、ESG対策に積極的な経営方針を共通点があるにもかかわらず、対照がある項目では、約2割～4.5割スコア獲得というように、各社によってばらつきがみられた。業界によっては企業ESGスコアへの認識や取組みに温度差があり、ESG情報の開示対策を十分に行っているかどうか、評価に大きく影響する可能性がある。

両者が対照している項目でFTSE評価でのスコア獲得割合

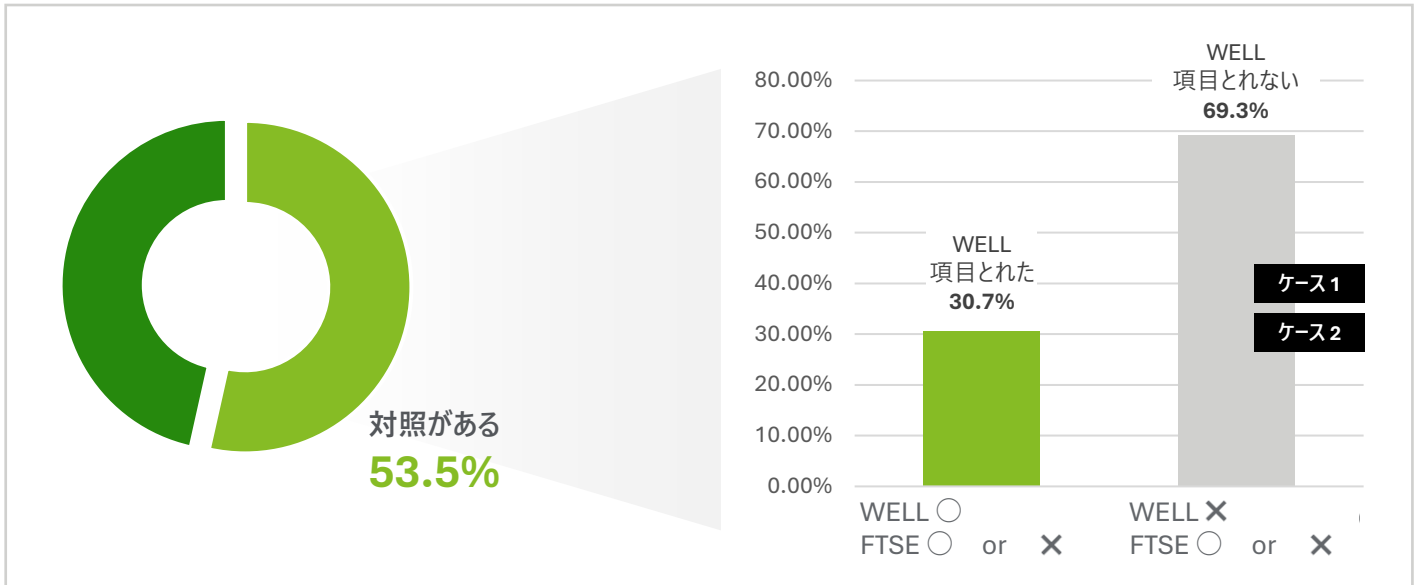


	A社	B社	C社	平均
スコア獲得	19.8%	40.3%	45.1%	35.1%
スコア未獲得	80.2%	59.7%	54.9%	64.9%

FTSE-WELLで対照している項目はWELL認証でどの程度加点となっているのか

一方で、対照しているWELL認証項目のうち、実際にWELL認証の獲得項目となった割合は平均30.7%であった。対照がある項目の約3割しか点が獲得されていないことが示された。

両者が対照している項目でWELL項目が取得された割合



A社	B社	C社	平均
25.0%	33.3%	33.7%	30.7%

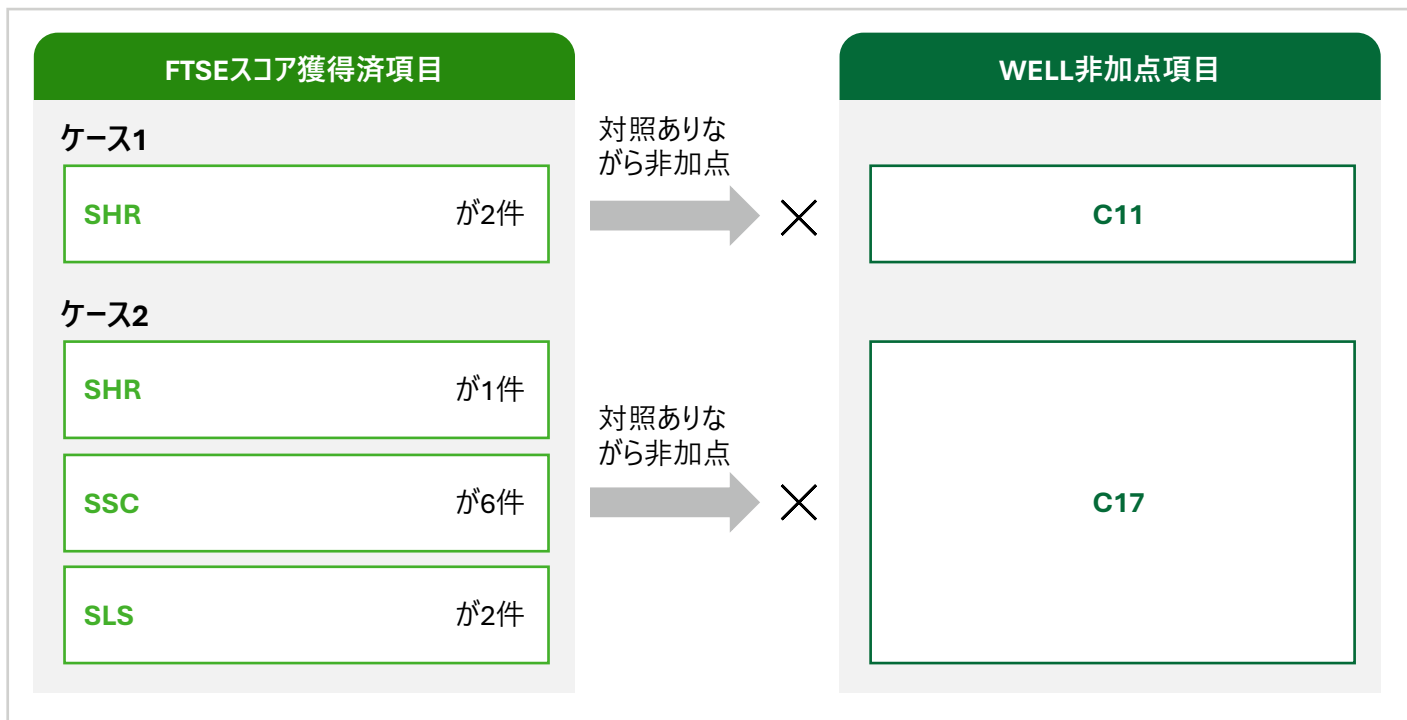


左：WELL認証は、事業内で野菜の積極的な摂取を奨励する取り組みを評価します。

右：WELL認証は、事業がマインドフルネスプログラムを導入していることを評価します

対照がありながらWELL認証で加点されなかった項目はどんなものがあるのか

WELL認証項目で加点されなかった項目の中には、FTSEで既に加点となっているものが存在した。例えば、WELL項目のコミュニティの11=C11市民参加やC17責任ある労働管理などが該当し、これらはFTSE評価では加点されているが、WELL認証では項目として点を取れていない。下図はそのイメージを示したものである。



WELL認証は、建物の利用者に対し、身体活動の機会に関する情報を提供することを促進します。

対照がありながらWELL認証で加点できていないときの具体的な例

WELL認証のコミュニティの11=C-11 **市民参加**は、ボランティア活動、公共スペース、コミュニティプログラムを通じて、個人が地域社会に積極的に参加し、つながりを築くことを奨励するものである。これに該当するのが、FTSEのSHR(人権と地域社会)の項目である。また、C17**責任ある労働管理**では、サプライチェーンにおける現代奴隷制に対処し、人権を支援するために、責任ある労働慣行への組織的コミットメントを促進することが求められる。これに該当するのが、FTSEのSHR(人権と地域社会)、SLS(労働基準)、SSC(サプライチェーン)の項目である。次セクションからケース1とケース2に対照の具体的な例を示した。

ケース1

未加点WELL項目

C11

市民参加:

ボランティア活動、公共スペース、コミュニティプログラムを通じて、個人が地域社会に積極的に参加し、つながりを築くことを奨励する

趣旨

慈善活動、指定された公共スペース、地域参加プログラムを通じて、市民参加へのコミットメントを義務付ける

この項目のポイント獲得に向けて行うべきこと(Full: 2 PT)

構成

- パート1 地域社会への関与を促進する(最大: 1 PT)
- パート2 コミュニティスペースを提供する(最大: 1 PT)

要件

パート1 プロジェクトまたは組織は、以下の要件のうち少なくとも2つを満たすポリシー

- 従業員は、年間2営業日相当以上の有給休暇を取得し、ボランティア活動に参加することができる
- 地域ボランティア活動の機会リスト提供。雇用主がNPOほかと共同で毎月/年間8時間の適切な機会提供
- 雇用主は、従業員が選択したNPO等への**寄付額と同額を、雇用主が定める年間上限額まで拠出** 加点のはずだが... 非加点
- 少なくとも1つのコミュニティ活動を、**四半期ごとに無料でオンサイトまたはオフサイトで一般に公開** 加点のはずだが... 非加点

パート2

- 【オプション1】屋外または屋内のスペースを無償で公共利用のために指定。**
 - 少なくとも2,000平方フィート(約200平方メートル)
 - 原則常時開放
 - 標識により、スペースの開放時間と公共利用の指定を明確に表示
 - 質の高い座席
- 【オプション2】プロジェクト境界内にある1つ以上の屋内または屋外スペースが、以下の要件を満たす公共の集会以無料で開放**
(例: 地域コミュニティグループ、学生クラブ、非営利団体 a.10名以上を収容できること。 b.少なくとも週に1回、会議やイベント (例: 臨時医療サービス、地域集会)に利用できること。

スコア獲得済みFTSE項目

SHR項目

- 人権と地域社会*
- 地域社会投資の業績または利益の成果物


既に定性的・
定量的成果を開示済

SHR項目

- 人権と地域社会
- NPOへの寄付額/
コミュニティへの投資額


既にいくら
使ったかを開示済

*参考: FTSE Russell ESGスコア 註: テーマタイトルは原文よりデロイト翻訳。要求事項は原文よりデロイト要約。



WELL認証は家族との時間を持てる制度を評価しています

ケース2

未加点WELL項目

C17

責任ある労働管理: サプライチェーンにおける現代奴隷制に対処し、人権を支援するために、責任ある労働慣行への組織的コミットメントを促進する。

趣旨

事業が、建設、清掃、ケータリング等の分野における事業とサプライチェーンにおける現代奴隷制に関連する不当労働慣行を評価および開示し、サプライチェーンにおける現代奴隷制に対処するための措置を講じる



この項目のポイント獲得に向けて行うべきこと(Full: 3 PT)

構成

- パート1 労働慣行の開示(最大: 1 PT)
- パート2 責任ある労働慣行の実施(最大: 2 PT)

要件

この項目のポイント獲得に向けて行うべきこと(Full: 3 PT)

- パート1 事業または組織の構造、運用、およびサプライチェーンの包括的な整理をTier1サプライヤーに対して毎年実施。毎年実施される**リスク評価(Tier1サプライヤーのリスクを評価し、現代の奴隷制に関連する慣行について評価する)の仕組み**を作る必要がある。レポートは、経営幹部、取締役会、および/または同等の高レベルの利害関係者によってレビューされるものを毎年作成。 **加点のほずだが...** **非加点**
- パート2 パート1が満たされた際に実施。**建設・清掃・ケータリング・安全・メンテナンス事業等のサプライチェーンにおける現代奴隷制の防止および/または軽減のための年間目標を設定**。実施された戦略の有効性が毎年どのように評価されるかを説明し、それに応じて目標や戦略を更新。 **加点のほずだが...** **非加点**

スコア獲得済みFTSE項目

FTSE | SSC項目

- サプライチェーン
- サプライチェーンへの伝達
- 翻訳して全世界のサプライヤーへ伝達



ルールの英訳 (または現地語訳) を作ったことを既に開示済

SSC項目

- サプライチェーン
- 社会課題に関するサプライチェーン方針



このような仕組みを構築していることを既に開示済

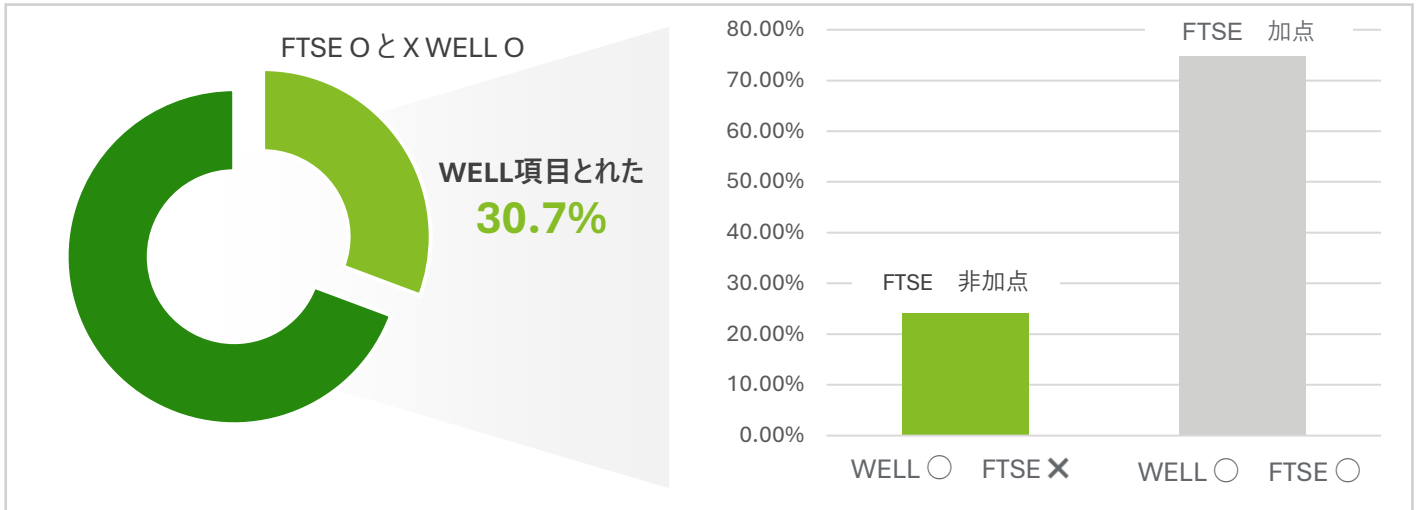


WELL認証は事業内の屋内の運動施設を評価しています。

WELL認証で加点された項目はFTSEで着実に開示されているのか

WELL認証で加点された項目のうち、FTSE評価でもスコア獲得された割合は平均75.9%であり、残りの24.1%はFTSE評価で評価されていないことが分かった。つまり、WELL認証で無事取得している項目がFTSE評価ではスコア未獲得となっているケースは約4分の1もあるということが明らかとなった。

WELL項目で加点されている項目がFTSEでスコア獲得された割合



開示	A社	B社	C社	平均
有	71.5%	84.8%	71.4%	75.9%
無	28.5%	15.2%	28.6%	24.1%

WELL認証で加点された項目がFTSE評価でスコア獲得されていないのはどんなケースか

コミュニティ12 = C12 **人材採用と労働力行動計画** や ころ5 = M5 **ストレス管理**、運動8 = V8 **運動スペース** などが該当する。下図はそのイメージを示したものである。これらの項目は、従業員のエンゲージメントや多様性、ストレス管理、運動促進などに関する施策の開示がスコア獲得の鍵となる。FTSEの評価におけるスコア獲得のためには、要求事項に沿った開示がなされている必要があり、単に該当する項目を開示しただけでは必ずしもスコア獲得できるとは限らない。



WELL認証で加点された項目がFTSE評価でスコア獲得されていないときの具体的な例

WELL認証のコミュニティの12=C-12の人材採用と労働力行動計画は、従業員の人口動態評価、エンゲージメントと帰属意識の向上に向けた行動計画の策定、従業員支援システムの導入、公正な採用・給与制度の導入を通じて、従業員のエンゲージメントと帰属意識を促進するというものである。これに該当するのが、FTSE評価の「SLS-労働基準」であり、社会的な弱者に対する門戸を開くことや、こうした層のスキルアップ支援をする活動、マイノリティの割合を開示することが求められる項目が複数存在する。このように、両者の親和性は高いため、WELL項目で点を取れている場合、丁寧に開示することでFTSE側のスコア獲得の可能性が極めて高いことがわかる。

ケース3

加点済 WELL項目

C12 人材採用と労働力行動計画:
従業員の人口動態評価、エンゲージメントと帰属意識の向上に向けた行動計画の策定、従業員支援システムの導入、公正な採用・給与制度の導入を通じて、従業員のエンゲージメントと帰属意識を促進する。

趣旨
現在の従業員の人口統計を評価し、従業員のエンゲージメントと帰属意識を高めるための行動計画を策定すること、差別禁止方針と研修、従業員リソースグループ、専任のリーダーシップサポートを含む従業員支援システムを導入すること、そして公正で透明性の高い採用・給与慣行を実施することが求められる。



この項目のポイント獲得に向けて行うべきこと(Full: 3 PT)

構成

- パート1 従業員評価、エンゲージメント・帰属意識向上計画の策定(最大: 1 PT)
- パート2 従業員支援システムの導入 (最大: 1 PT)
- パート3 公正な採用・給料慣行の導入(最大: 1 PT)

要件


パート1

- 現在の従業員の統計評価(少なくとも4つ): 1.性別 2.性的指向 3.人種 4.年齢 5.社会経済的背景 6.障がいの有無7.プロジェクトまたは組織が特定するその他の指標  
- 従業員エンゲージメントおよび帰属意識向上計画が策定: 1. 一体感を支援するための戦略 2. 実施に向けた進捗状況を毎年追跡 3. 年間の進捗状況を公表




パート2

- 包括的な差別禁止ポリシー実施: 1. 差別目撃経験報告の報告プロトコル 2. 偏見に関する報告に対する報復行為または虚偽の報告に対する罰則
- 全従業員が受講可能な年次研修: 1. 多様な従業員で構成される利点 2. 目撃または経験した差別の防止、特定、および対処方法。3. 偏見の防止、特定、および軽減。
- 従業員のエンゲージメントと帰属意識の醸成のための従業員リソースグループ(ERG)を設立するためのリソース(予算、会議スペース、情報、外部サポートへのアクセス)の提供
- 従業員のエンゲージメントと帰属意識を促進する戦略の立案と監督する、専任の上級管理職従業員を1名配置。専用の予算を持ち、経営幹部・経営幹部に直接報告

パート3

- **採用方針:** 1. 給与履歴の照会の禁止 2. 履歴書の**ブラインドレビューを義務付ける(人種/民族、性別、社会経済的背景は削除)** 3. 透明性のある業績基準の採用評価プロトコル 4. 多様な経歴、視点、経験を持つ候補者採用の目標設定/年に1回の**目標評価** 5. 4.の人材が、**中間管理職・経営幹部レベル/取締役会に参画** 
- 全従業員が閲覧可能な**報酬方針**(少なくとも3つ): 1. 性自認、性的指向、人種、民族、年齢、障がいの有無、または宗教に左右されない報酬の決定、2. 全従業員に基本的なニーズを満たし、ある程度の裁量権収入を保障する報酬の提供 3. 報酬の透明性/全役職の報酬範囲を公表 4. 全従業員の報酬について毎年ブラインド評価を実施、5. 報酬と契約交渉に関する従業員向けの年次研修またはワークショップを実施

スコア未獲得 FTSE項目

SLS項目	SLS項目	SLS項目
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働基準 ■ 地域社会を支援する方針 ■ 社会的弱者の雇用・若年層の失業対策等  <p>これらの情報を開示することでスコア獲得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働基準 ■ 全従業員に占める障害者の割合  <p>毎年カウントして開示することでスコア獲得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働基準 ■ 全従業員に占める女性の割合  <p>毎年カウントして開示することでスコア獲得</p>

考察

本調査から、以下のような点が明らかとなった。

- WELL認証プラチナランクを取得した3社の場合では、各社固有のFTSE評価項目-WELL認証項目には、業種を問わず、半分ほどの重複が見られた。
- WELL認証プラチナランクを取得した3社の場合では、WELL認証-FSTE評価項目の対照がある項目の中で、WELL項目の側では約3割しか対照した項目が取得されていないことが示された。
- WELL認証プラチナランクを取得した3社の場合では、WELL認証で加点された項目のうち、FTSE評価でもスコア獲得された割合は平均75.9%であった。つまり、WELLで既に加点された項目であるのでFTSE評価で取れる可能性が高いながらも、約4分の1はFTSE評価では取り切れていないことが分かった。
- FTSEスコア獲得には、要求事項に沿った開示がなされている必要があり、単に該当する項目を開示しただけでは必ずしもスコア獲得できるとは限らないので、不動産のESG認証と企業全体のESG評価の相乗効果を意識することで、ESG経営をより広い視点で捉えることができることが考察された。
- 両認証・評価制度の対照している項目の要件をより詳細に分析する必要があるものの、相互に補完し合う形でサステナビリティ施策の充実と非財務情報の開示の高度化を図ることができることが示された。

謝辞

本調査は、パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社よりご提供いただいたデータを使用し行いました。WELL認証に関する分析において、同社よりご提供いただいたデータは、本調査で極めて重要な役割を果たしました。ご協力いただきましたことに、心より御礼申し上げます。



WELL認証は事業内のアートや植物の存在を奨励しています。

発行責任者

■ 桑原 大祐

調査メンバー

■ 白井 康介
■ 向野 能里子
■ 渡辺 亜美
■ 湯川 聖子

執筆者

■ 向野 能里子

脚注：

- <https://www.gbj.or.jp/iwbi-releases-alignment-tool-mapping-well-v2-to-esrs-empowering-global-organizations-sustainability-reporting/>
- <https://www.gbj.or.jp/iwbi-launches-tool-aligning-well-v2-to-brsr-supercharging-indian-companies-ability-to-identify-measure-and-report-on-social-sustainability-strategies/>
- https://www.researchgate.net/publication/252988142_The_National_Human_Activity_Pattern_Survey_NHA_PS_A_Resource_for_Assessing_Exposure_to_Environmental_Pollutants

お問い合わせ先

合同会社デロイトトーマツ

Mail ra_info@tohatsu.co.jp

URL www.deloitte.com/jp/dtra/risk-advisory

【国内ネットワーク】東京・大阪・名古屋・福岡

デロイトトーマツグループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーである合同会社デロイトトーマツグループならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、合同会社デロイトトーマツ、デロイトトーマツ税理士法人およびDT弁護士法人を含む）の総称です。デロイトトーマツグループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従いプロフェッショナルサービスを提供しています。また、国内30都市以上に2万人超の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイトトーマツグループWebサイト（www.deloitte.com/jp）をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、Deloitte Touche Tohmatsu Limited（“Deloitte Global”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数を含みます。Deloitte Globalならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。Deloitte Globalおよびその各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。Deloitte Globalはクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは保証有限責任会社であり、Deloitte Globalのメンバーファームです。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、最先端のプロフェッショナルサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促進することで、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来180年の歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの約46万人の人材の活動の詳細については、（www.deloitte.com）をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、Deloitte Touche Tohmatsu Limited（“Deloitte Global”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDeloitte Global、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対しても責任を負いません。Deloitte Globalならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2026. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください

<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>