

# サステナビリティ経営について

---

2025.1.21

- 環境経営 . . . . . 2
- 地域社会への貢献 . . . . . 24
- 人的資本経営・人権 . . . . . 27
- 外部評価 . . . . . 44

# 環境経営

# 長期ビジョン「GROUP VISION 2030」

長期経営方針において、全社方針として「環境経営」と「DX」を定める

マテリアリティ

長期経営方針

ありたい姿



強固で独自性のある事業ポートフォリオの構築

全社方針

環境経営

DX

事業方針

知的資産活用

パートナー共創

- 重点戦略
1. 魅力ある都市のプロデュース
  2. 環境関連ビジネスの強化
  3. BtoC事業のデジタル変革
  4. 新領域ビジネスの創造

経営基盤の強化

財務資本戦略

人財・組織風土

ガバナンス

価値を創造し続ける  
企業グループへ

誰もが自分らしく、  
いきいきと輝ける未来



# 全社方針「環境経営」の全体像

環境先進企業として3つの重点課題を設定、環境課題解決をビジネスチャンスとする

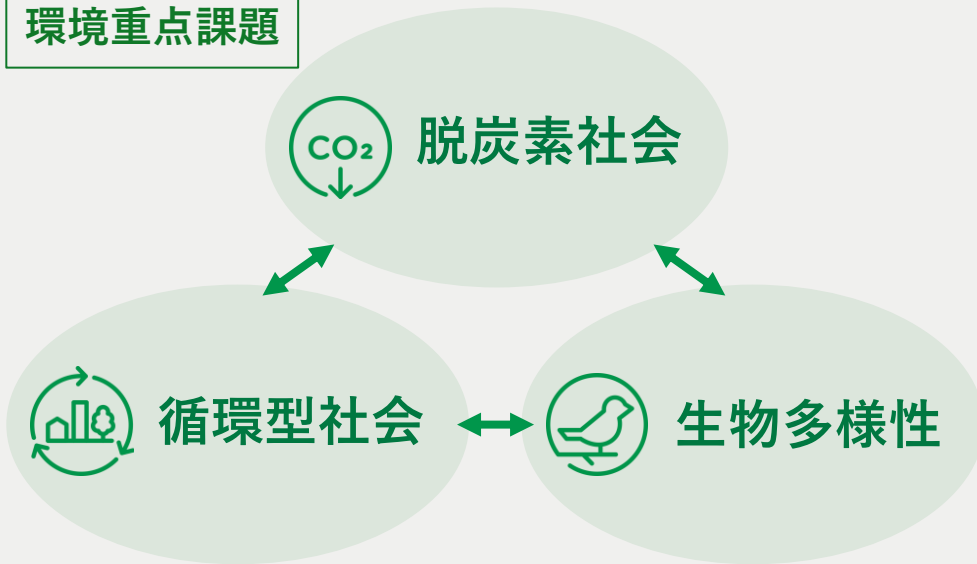
環境先進企業として環境課題へ包括的に取り組む

環境ビジョン



都市と自然をつなぐ。  
ひとと未来をつなぐ。

環境重点課題



事業を通じた環境取り組みで  
持続的な社会と自社の成長を描く

中期経営計画

環境を起点とした  
事業機会の拡大

独自性の追求

事業機会の創出

収益の拡大

環境課題解決を  
ビジネスチャンスに

# 環境を起点とした事業機会の拡大

環境に配慮した取り組みを継続的に行い、ステークホルダーから選ばれ続ける企業をめざす

## 独自性の 追求

### 実績

- 再生可能エネルギー事業の拡大
- 国内事業会社初となる「RE100」達成
- “環境先進”を体現するフラッグシップ物件の開発



## 事業機会の 創出

### 実績

- 環境価値提供を起点とした  
企業間パートナーシップ拡大
- 再生可能エネルギー事業のノウハウを活かし、  
企業・行政と協業を拡大



JR東日本との包括的業務提携

## 収益の 拡大

### 実績

- ZEB/ZEH・再生建築などの開発を通じ、  
環境配慮型不動産を社会へ提案
- 「GREEN AGENDA for BRANZ」  
で都市の生物多様性保全をつなげる
- BtoBビジネスでは建物の  
環境配慮度が選ばれる一因に



重点課題 1

「脱炭素社会」



# 「脱炭素社会への移行計画」の策定

TCFDの枠組みに沿った「脱炭素社会への移行計画」を業界に先駆けて策定（2023年7月公表）

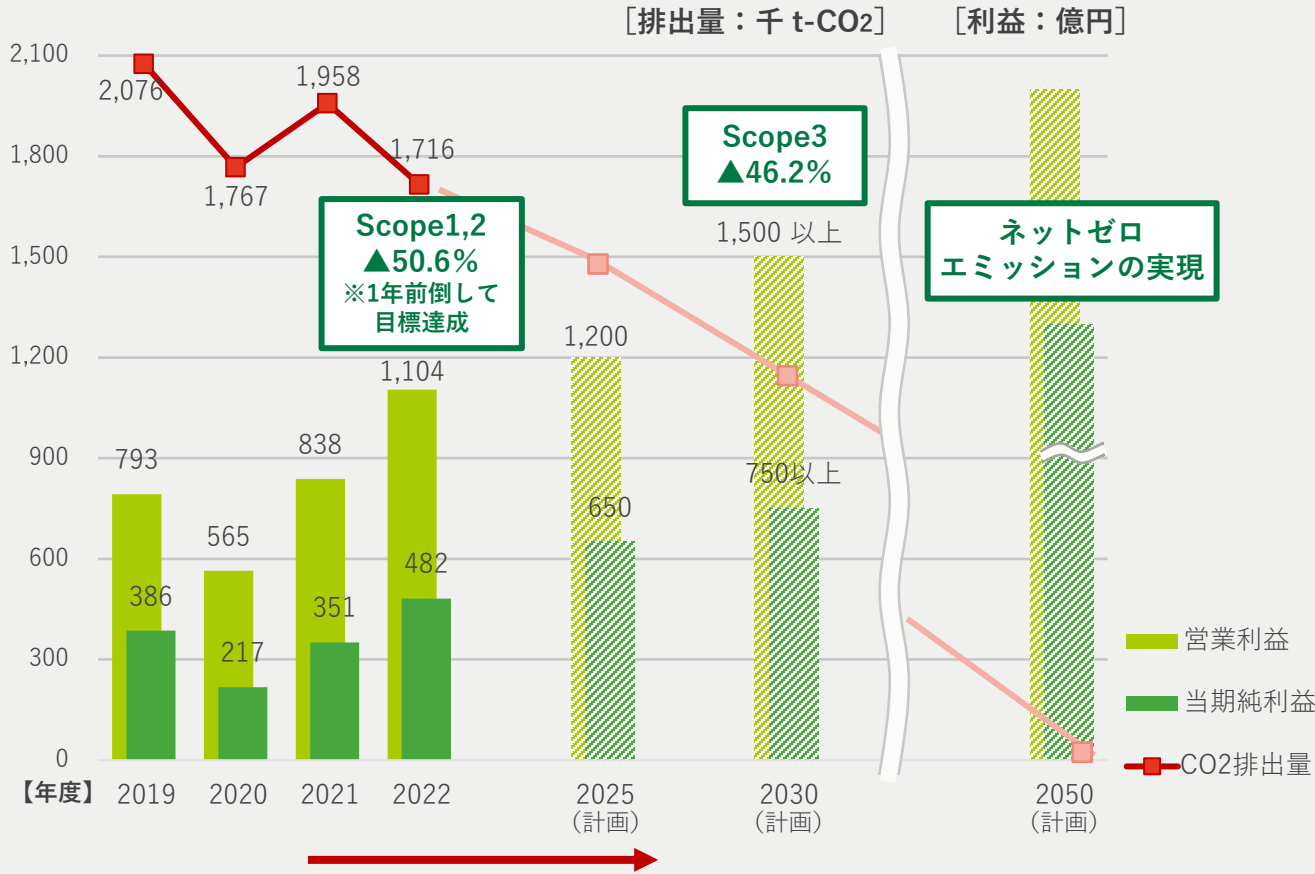
1. TCFDなどが提示している移行計画のガイダンスに沿って作成  
国内の不動産業で初

2. 脱炭素戦略と事業戦略・財務指標の整合性を示す



# 脱炭素社会実現に向けたロードマップ

脱炭素を事業機会とし、自社成長を通じて更なる環境負荷低減を目指す



グロス投資予定額：22,000億円 (2021 - 2025年度)

## 2025年度に向けた具体削減策

- ・ RE100達成
- ・ 建物のZEB / ZEH化
- ・ 環境認証取得
- ・ 社内炭素税 (ICP) 活用

## 2030年度に向けた具体削減策

- ・ 環境関連ビジネスの強化
- 再エネ事業の拡大
- 人と環境にやさしいまちづくり



# | 発電事業者の視点を活かしたまちづくり |

まちづくりのノウハウと発電事業者の視点を掛け合わせ、さらなる事業拡大を実現

## ● PPA※ 実施事業者として地方自治体と連携強化

都市においてエネルギーを生み消費する“都市型地産地消モデル”を実現

脱炭素化を進める横浜市、相模原市、春日部市と既に連携

※「Power Purchase Agreement（電力販売契約）」の略



※イメージ画像

## ● 再生可能エネルギー100%で運営するデータセンターを建設

石狩市で2022年より事業化を進めていた「石狩再エネデータセンター第1号」が着工

石狩市と東急不動産は、「再エネ利用による持続可能なまちづくりに係る協定書」を締結し、石狩市の脱炭素先行地域及びゼロカーボンシティの実現とまちづくりの継続発展に向けて協業



「石狩再エネデータセンター第1号」イメージパース

# 持続可能な都市を実現する環境配慮型の不動産開発

持続可能な都市づくりのため、環境に配慮した建物を着実に積み上げる

## ● ZEB/ZEHへの取り組み拡大（新築・既存ビル改修）

グループ全体で新築における早期100%化をめざす

- 2022年3月 新築ビル原則ZEB水準※
- 2023年度 分譲マンション「BRANZ」ZEH標準仕様化
- 2025年度 自社開発マンションZEH標準仕様化  
（東急不動産・東急リバブル）

※非住宅の大型保有物件（延床面積10,000㎡以上）を対象。共同事業など一部除く



東急コミュニティー技術  
研修センターNOTIA



LOGI'Q南茨木



COCONO SUSUKINO



ブランズ千代田富士見

## ● 木材・緑化など自然資本を活かした環境施策

木材を活用した開発によるCO<sub>2</sub>削減と貯蔵

キャンパスヴィレッジ生田では

木造+RC混構造を採用



(完成予定)

キャンパスヴィレッジ生田

CLIMATE GROUP  
RE100

東急不動産は自社の発電施設を活用し  
全ての国内保有施設※1,2の電力を  
100%再生可能エネルギーに切り替えました。  
国内事業会社初※3となる「RE100」を達成

2050年 ネットゼロエミッションの実現 (SBTネットゼロ認定)  
2030年 SBT1.5°C目標の達成 CO<sub>2</sub>削減46.2% (2019年度比)

	目標		2023年度実績
Scope1,2	2023年度 ▲50.0%		<b>達成</b> ▲69.7%
Scope3※4	2030年度 ▲46.2%	パートナー（建設会社など）との協働取り組み/ 顧客への脱炭素価値提供	▲0.1% 建設時GHG排出量算定マニュアル策定 への参加、建設会社への算定依頼 など
ZEB/ZEH水準 ※5	2025年度 約50%	2030年度 100%	87%
環境認証取得 ※6	2025年度 約70%	2030年度 100%	65%
ICP導入	2023年度経営判断へ活用		経営会議で「見える化」導入済

今後の課題

※1. RE100の対象範囲とならない、売却又は取壊し予定案件及びエネルギー管理権限を有しない一部の共同事業案件を除く

※2. RE100が認めるグリーンガスが国内市場に存在しないため、コジェネレーション自家発電による電力を除く  
なお、東京ガス株式会社が供給するカーボンニュートラルガスを採用することで、脱炭素を実施

※3 金融機関を除く

※4. 当社のSBT認定における削減目標対象はカテゴリ1・2・11

※5. ZEB/ZEH Oriented相当またはそれを超える建物性能を有する東急不動産の分譲マンション・オフィスなどの施設件数割合（着工ベース）

※6. 非住宅の大型保有物件（延床面積10,000㎡以上）を対象。共同事業など一部除く



重点課題 2  
「循環型社会」



## ｜ 省資源と再利用を進めるまちづくり ｜

まちづくりのそれぞれの事業フェーズにおいて、省資源化と廃棄物の再利用を進める

### ●九段会館テラス（保存建築）（2022年7月竣工）

1934年に創建した旧九段会館の一部を保存復原し、新築ビルを増築

旧躯体を活かした工事でCO<sub>2</sub>を約60t低減したほか、瓦2.9tやタイル10.9tなど、仕上げ材の再利用により省資源化・廃棄物を削減



### ●再生建築手法を用いたバリューアップ

株式会社再生建築研究所と共に、再生建築の手法を用いた施設として、既存建物を解体することなく、建物を適正化する過程で環境性能の向上や執務環境の改善など、時代に即した機能の更新を行い、バリューアップ



COERU 渋谷イースト  
(左は工事前、右は工事後イメージ)



# ｜ 持続可能な地域循環社会の実現 ｜

さまざまなステークホルダーとの協業を通じ、地域課題の解決に貢献

## ● 地域課題解決・活性化に向けた拠点「TENOHA」



全国の事業地において、地域共生取り組みを推進  
各施設では、地域の資産・資源である既存施設の  
利活用や、環境配慮型建築を通じ、「人・モノ・  
コトが育つ」場所を生み出すことをめざす



TENOHA東松山



TENOHA松前

## ● “風”という資産を活かす 北海道松前町での地域共生

北海道松前町とまちづくり・教育支援・風力発電と  
漁業の共存などに関する協定を締結

2024年5月にTENOHA松前を開設

地域課題解決や地域との共生に取り組む



リエネ松前風力発電所



風力発電により  
地元のお祭りに電力供給

# | 都市とサーキュラーエコノミー |

TENOHA代官山でサーキュラーエコノミーを体験

## TENOHA棟

### 全国の再生可能エネルギー事業



ReENE

電力供給という  
一方向の取組み  
だけでなく  
双方向の連携を実現



### 広域渋谷圏のまちづくり事業



「地方」と「都市」双方の強みを連携させ、環境課題に取り組む

# 都市とサーキュラーエコノミー

TENOHA代官山でサーキュラーエコノミーを体験

## 食品廃棄物のダブルリサイクルループ



両社による取次連携  
再生可能エネルギーでの施設運営



一流パティシエによる高品位スイーツ  
消費者を巻き込んだ取り組みへ

食品  
廃棄物

発酵から生まれた  
電力を還元



発電

Jバイオ横浜工場



残渣肥料を活用  
し農作物に



固形肥料 液体肥料



# 都市とサーキュラーエコノミー

TENOHA代官山でサーキュラーエコノミーを体験

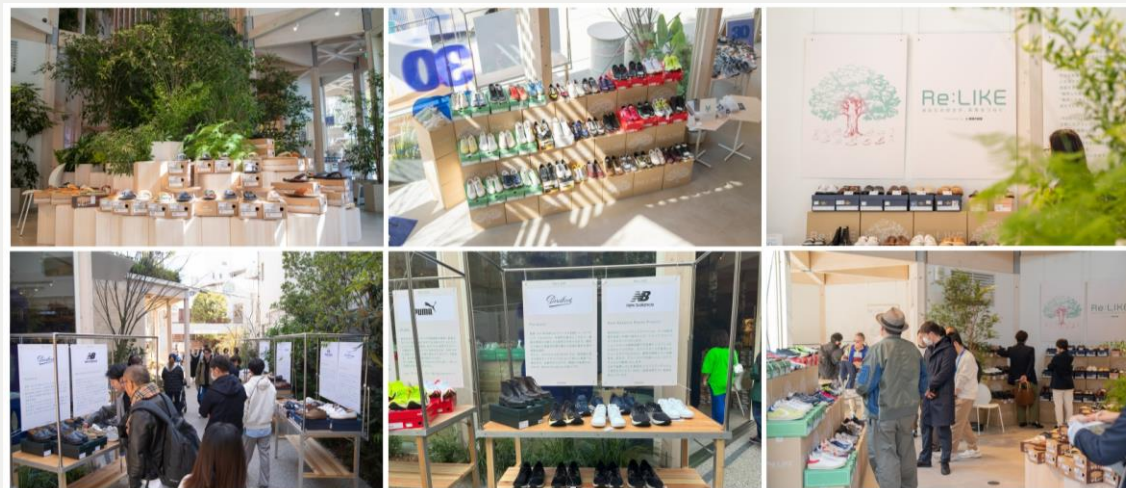
## ●環境について学ぶ

渋谷区立猿楽小学校と地域の子どもたちと、「再エネ」と「サステナ」について学ぶ環境教育プログラムを開催



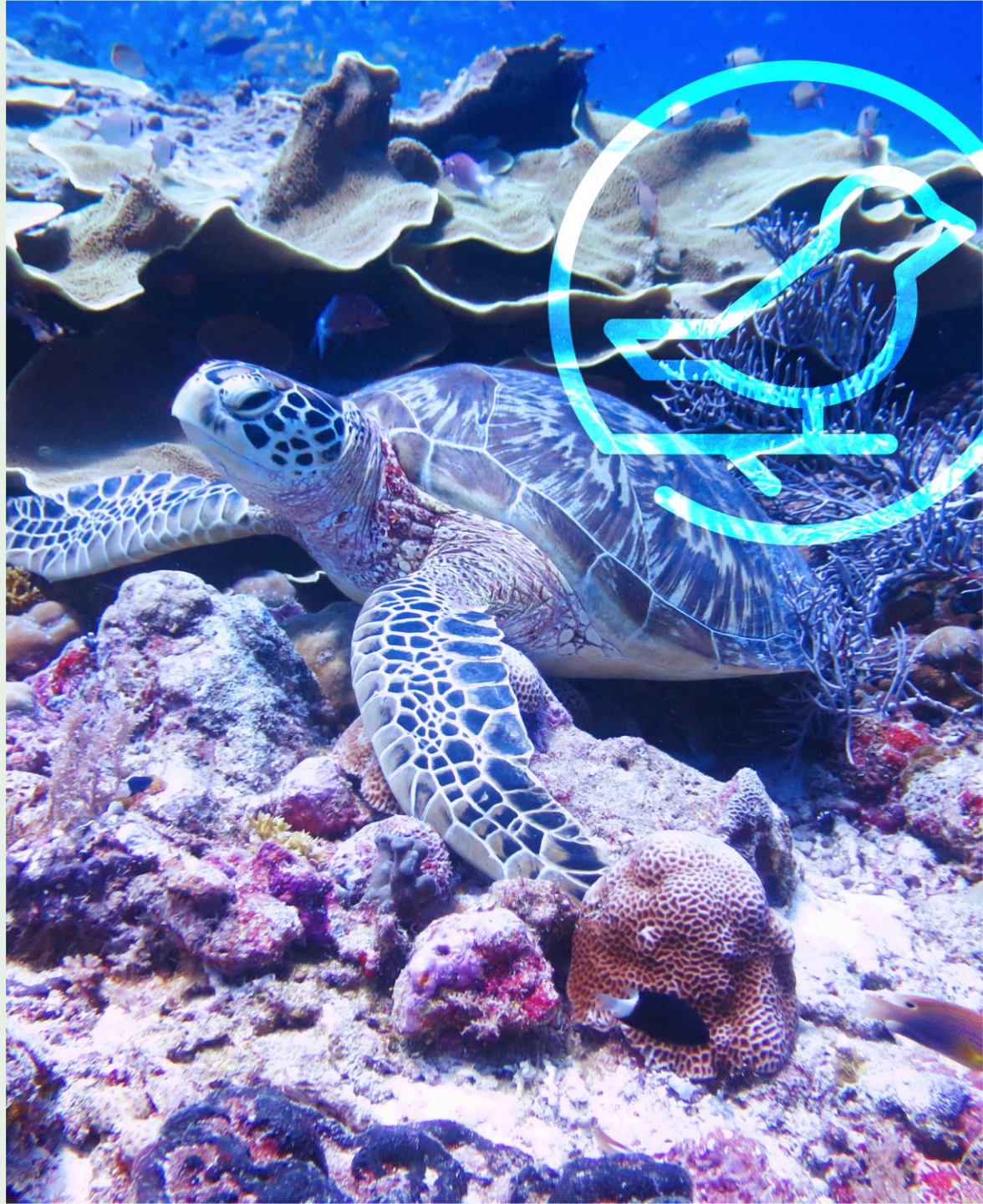
## ●日本初の公式リユースセレクトPOPUP

テーマに共感した企業が、TENOHA代官山でイベントを開催。  
ニューバランス、プーマ、パラブーツなど世界を代表とするシューズブランドの日本初の公式リユースセレクトPOPUP





重点課題 3  
「生物多様性」



# | TNFDレポートの開示 |

TNFDのフレームワークに従い、自然との関わり方を整理した「TNFDレポート」を開示

(2024年7月 第3版公表)

業界初 国内でも先駆けて開示

広域渋谷圏・東急リゾートタウン蓼科を対象に分析

TNFD 開示提言	TNFD開示推奨項目 (主な内容)	これまでの開示内容 (当社におけるTNFD開示)
ガバナンス	ガバナンス体制	ガバナンス体制、人権方針、ステークホルダーエンゲージメント
戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自然関連の依存・インパクト / リスク・機会</li> <li>● 事業・戦略・財務計画に与える影響</li> <li>● シナリオを考慮した戦略のレジリエンス</li> <li>● <b>組織における優先地域</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループ全体の自然関連の依存・インパクトの概観</li> <li>● 当社直接操業拠点における優先地域</li> <li>● 以下の優先地域に焦点を当てた、自然関連の依存・インパクトおよびリスク・機会               <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「<b>広域渋谷圏</b>」</li> <li>② <b>リゾート施設等13地域を代表する「東急リゾートタウン蓼科」</b></li> </ul> </li> <li>● 他事業含め、想定される自然関連リスク・機会</li> </ul>
リスク・インパクト管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自然関連の依存・インパクト・リスク・機会を特定・評価・管理するプロセスと、取られた行動</li> <li>● 上記の全社リスク管理プロセスへの統合</li> <li>● 影響を受けるステークホルダーの関与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループが自然関連の依存・インパクトおよびリスク・機会を特定・評価・管理するプロセスと、全社リスク管理との関係</li> </ul>
測定指標・ターゲット	自然関連の依存・インパクト、リスク・機会を評価・管理する指標や目標、パフォーマンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社グループの自然関連課題に関する指標と目標</li> </ul>



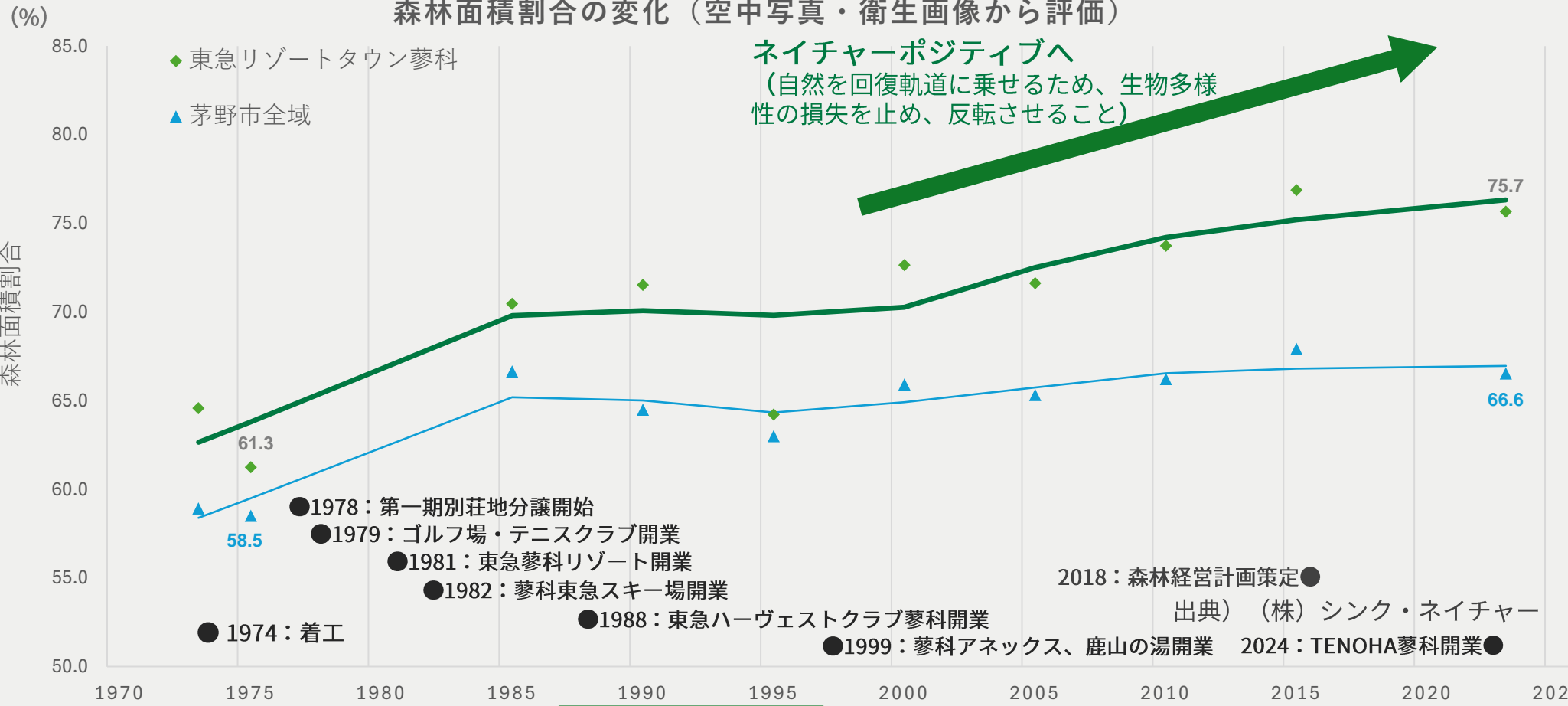
# 東急リゾートタウン蓼科におけるネイチャーポジティブへの貢献

定量分析の結果、リゾート開発・運営がネイチャーポジティブへ貢献していると評価

**開発開始以降の森林面積が、現在は最も回復した水準**

森林面積割合の変化（空中写真・衛星画像から評価）

ネイチャーポジティブへ  
（自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させること）



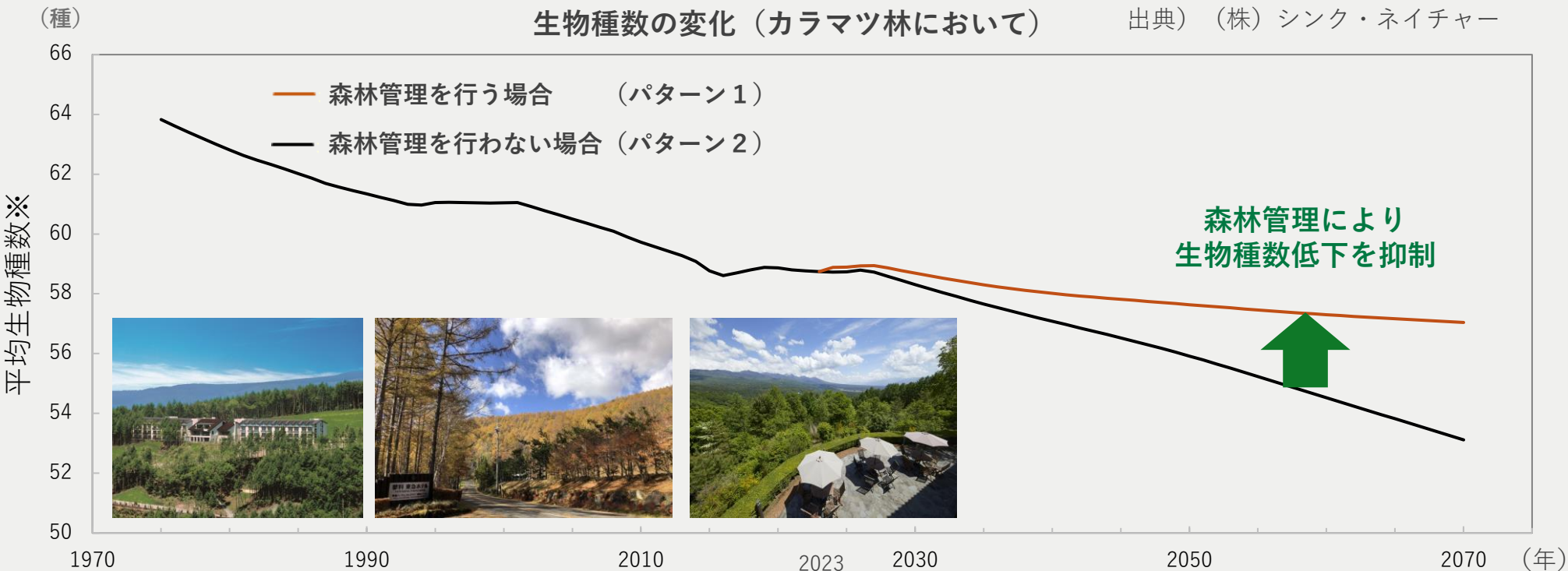
# 東急リゾートタウン蓼科におけるネイチャーポジティブへの貢献

定量分析の結果、リゾート開発・運営がネイチャーポジティブへ貢献していると評価

## 適切な森林管理により、生物多様性の保全を継続

生物種数の変化（カラマツ林において）

出典）（株）シンク・ネイチャー



※平均生物種数：カラマツ林を30m四方のグリッド（枠）で分割し、各グリッド内に含まれる生物種数をデータ分析したのち、全グリッドで単純平均を算出したもの

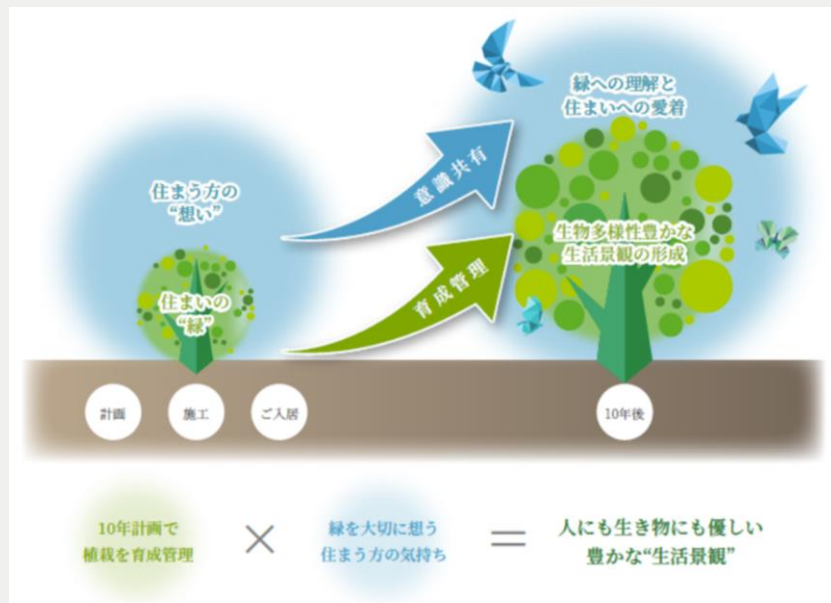
# グループ全体で取り組む生物多様性

グループ全体のノウハウ・技術を活用し、生物多様性を実現

## ● 「GREEN AGENDA for BRANZ」 導入開始

マンション計画時から連携協力し、「竣工後10年間の植栽管理計画」を策定

これまでの植栽管理の知見を活かして緑の未来の姿を想定し、最も美しくその地に根付くよう生育させるとともに、生態系バランスに配慮した管理により土中の微生物や虫や鳥など多様な生き物が集う美しい「景観」の創出を目指す



「GREEN AGENDA for BRANZ」プロジェクト概念図



# 環境経営の振り返りと今後

## GROUP VISION 2030 価値を創造し続ける企業グループへ

誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来の実現

2021-2025  
長期経営方針：再構築フェーズ

2026-2030  
長期経営方針：強硬化フェーズ

- ・環境先進企業としてのブランディングでポジション確立
- ・経営方針を体現する、エッジの効いたフラッグシップ事業・取組み実現

### ①対外的に高い評価を獲得

#### 経営方針確立/イニシアチブ賛同

- マテリアリティ・環境重点課題を整理
- SBT1.5°C目標認定
- TCFD移行計画策定



#### 各種認証取得/対外評価の獲得

- CDP気候変動Aリスト(3年連続)
- 事業会社初のRE100正式認定(TLC)
- 日経GX500 6位(2023)、14位(2024)



### ②強みを更に尖らせ、象徴的な取組みを実現

#### 再エネの強みを活用

- 再エネ100%データセンター事業
- リバブル国内全拠点の再エネ化
- 再エネを通じた環境教育



#### 緑化・生物多様性課題への取組み

- 業界初のTNFDレポート公表
- 石勝のグリーンインフラメニュー
- 企業広告で“いきもの”との関わりをPR



課題

- ・技術的/目に見えない特徴が多く、プロ向けで分かりづらい
- ・消費者の環境消費意欲になかなか訴求できていない

今後

- ・あらゆるステークホルダーを巻き込んで、価値の発信と消費喚起

# 地域社会への貢献



# | 当社グループで取り組む地域社会への貢献 |

当社グループノウハウを結集したまちづくりで地域コミュニティの形成に貢献

## ● 渋谷区地域防災力の向上へ

東急不動産は、「災害に強い渋谷のまちづくり」を目指す渋谷区の明るい未来に向け、より一層貢献していきたいとの思いで「渋谷区地域防災に関する包括連携協定」を2023年に締結  
災害用ドローンの導入・活用に向けた官民合同プロジェクトを進め、渋谷防災キャラバンにおいて、ドローンを防災に活用する防災啓蒙企画を合同出展



## ● コミュニティの持続を可能とする住まいを目指す

ブルーズタワー大船では、管理・運営だけにとどまらず、「地域コミュニティとの交流機会の創出」および「区分所有者・入居者等のコミュニティ形成」を目的としたエリアマネジメント業務を受託  
多様性が生まれ、持続的な住・商一体のコミュニティ形成活動を促す



ブルーズシティ本郷台では、共用施設を3棟に分けて配置し、中庭広場は開放も可能とし、地域の活動を柔軟に行える場を用意

さらに町内会や地域活動団体とも連携し、地域との交流を生み出す仕掛けづくりを行い、1棟目の竣工以降3年間で計23回、延べ2,000人のお客様にご参加いただき、コミュニティ活動の立ち上げに寄与



# | 全国各地へと広がる地域社会との共生の輪 |

全国に広がる事業エリアの持続可能なまちづくりを目指し、取り組みを推進

## ● 東急コミュニティー

- ・生活再建の迅速化に向けた官民連携

地震発生時に罹災証明書を交付するための調査で、情報連携し被災者の生活再建迅速化を図る



北海道北広島市と協定締結

建物調査におけるノウハウの共有に加え、独自の建物調査結果を渋谷区で活用する具体的な手法検討や住家被害認定調査の迅速化に向けた連携手法を検討



渋谷区と共同研究協定締結

## ● 東急住宅リース

- ・大規模賃貸住宅におけるコミュニティ形成サポート

東雲キャナルコート CODANを2019年より賃貸管理・運営敷地内に「東雲センター」を設置し、入居者や周辺地域の方々が参画するフリーマーケットや夏まつりなどのイベント企画・運営も担う



敷地内でフリーマーケットを開催

## ● 学生情報センター

- ・学生とともにまちの未来をつくる

京都市と「大学のまち京都・学生のまち京都における学生生活充実に関する連携協定」を締結。市が抱える課題の解決策を学生とともに考える「学生とつくるまちの未来プロジェクト」を始動



協力企業 TOWA (株) への学生インタビューの様子

# 人的資本經營・人權



# ｜ 人的資本経営 ｜

経営戦略と連動した人財戦略を策定・推進

## ありたい姿

「価値を創造し続ける企業グループへ」  
「誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来」

## GROUP VISION 2030

強固で独自性のある事業ポートフォリオの構築

## 中期経営計画

環境経営とDXを通じた独自性のある価値創造

## 東急不動産ホールディングスグループの人的資本経営

### 人財理念

すべての従業員が「挑戦するDNA」と  
「社会に向き合う使命感」をもち、  
サステナブルな社会づくりと成長を目指します

### 人財戦略

価値を創造する  
人づくり

多様性と  
一体感のある  
組織づくり

働きがいと  
働きやすさの向上

## 3つの人財戦略

人財理念と経営戦略にもとづく人財戦略を進め、グループ総合力の最大化をめざす

価値を創造する  
人づくり



- グループ理念の浸透
- DX人財の育成
- 環境経営に基づく人財育成

多様性と一体感のある  
組織づくり



- 女性の活躍推進
- 多様な人財の活躍推進
- イノベーティブな組織風土の醸成




働きがいと  
働きやすさの向上



- 健康経営の推進
- 柔軟な働き方の支援
- ワークエンゲージメントの向上

# 人財KPI

18項目の指標および目標を策定の上、各施策を推進

人財戦略	施策	人財KPI	2023年度実績(対前年) ※2023年度または2024.4実績	目標	アウトカム
 価値を創造する人づくり	グループ理念の浸透	①グループ各社執行役員の長期ビジョンの「自分ゴト化」度（グループ連携の実践度）	92% (+8) [計138名対象]	90% [2025年度]	 2030年 価値を創造し続ける 企業グループ 挑戦するDNA 社会に向き合う使命感
	DX人財の育成	②ITパスポート取得率（※1） ③デジタル活用によるビジネス件数	84%(+13) 58件(+45)、累計101件	100% [2030年度] 累計100件以上 [2030年度]	
	環境経営に基づく人財育成	④サステナブル・アクション・アワード ⑤事業を通じた環境取り組み件数	181件(+58)、累計304件 34件(+20)、累計70件	応募60件/年、累計300件 [2025年度] 累計100件以上 [2030年度]	
 多様性と一体感のある組織づくり	女性の活躍推進	⑥新卒女性採用比率（※2） ⑦女性管理職比率（※2） ⑧女性管理職候補比率（※2）	39%(-7) 9%(+1) 18%(+0)	50% [2030年4月] 20%以上 [2030年4月] 20%以上 [2030年4月]	
	多様な人財の活躍推進	⑨キャリア採用者管理職比率（※2） ⑩DE&Iの理解深化（Eラーニング受講率）（※2）	54%(+8) 96%(+10)	50% [2030年4月] 100% [2030年度]	
	イノベーティブな組織風土の醸成	⑪社内ベンチャー制度「STEP」事業化件数 ⑫外部知見の獲得とグループ内ノウハウ共有	事業化4件(+1)、応募49件(-6)、 累計302件 11回(+3)、累計119回	事業化1件/年 [2025年度] 開催4回/年 [2025年度]	
 働きがいと働きやすさの向上	健康経営の推進	⑬健康診断受診率（※2） ⑭ストレスチェック受検率（※2） ⑮男性育児休暇取得率（※2）	100%(+0) 93%(+0) 89%(+24)	100% [2030年度] 100% [2030年度] 100% [2030年度]	
	柔軟な働き方の支援	⑯テレワーク制度規程整備率（※2） ⑰フレックス勤務（またはスライド勤務）制度規程整備率（※2）	100%(+0) 100%(+0)	100% [2030年度] 100% [2030年度]	
	ワークエンゲージメントの向上	⑱従業員エンゲージメント・サーベイの実施および改善取り組み（※1）	エンゲージメント・レーティングAA(前年同)	エンゲージメント・レーティングAA [2030年度]	

※1 東急不動産株式会社 ※2 主要5社合計（東急不動産株式会社・東急リパブル株式会社・株式会社東急コミュニティー・東急住リース株式会社・株式会社学生情報センター）

# | 価値を創造する人づくり |

グループ理念と経営戦略に基づいた、人財の育成に関する方針



環境経営に  
基づく  
人財育成

2023年度  
実績

サステナブル・アクション・  
アワード 応募**181**件  
事業を通じた環境への取組  
**34**件



DX人財の育成

2023年度  
実績

ITパスポート  
取得率 **84%**※  
デジタル活用による  
取組件数 **58**件



サステナブル・アクション・アワード表彰式

2024年度はDX事例創出・ビジネスモデル変革を担う  
人財の育成を行う地域課題解決プログラム「HD-X」  
を開催



※ 東急不動産

# 多様性と一体感のある組織づくり

グループの価値創造を支える、社内環境整備に関する方針



## 女性の活躍推進

2024年度  
実績

次世代女性リーダー育成研修のグループ展開  
社長と女性社員の座談会開催（東急リバブル）  
女性向けリーダーシップ研修

	現状(2024.4時点)	2030年度目標
女性採用比率	39%	50%
女性管理職比率	9%	20%以上
女性管理職候補比率	18%	20%以上

名称	労働者の男女の賃金の差異(%)		
	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
東急不動産	56.0	58.4	55.5
東急コミュニティー	78.2	64.0	82.6
東急リバブル	48.0	57.9	32.8
東急住宅リース	65.6	64.6	85.3
学生情報センター	51.1	77.9	75.2



グループ横断のネットワーキングイベント（計118名参加）



主要グループ5社の女性リーダー座談会

- ・採用担当者の女性比率増
- ・産休・育休取得者に対応した昇格プログラム
- ・育児サポート制度による目標軽減・休日シフト整備



# 多様性と一体感のある組織づくり

グループの価値創造を支える、社内環境整備に関する方針



多様な人財の  
活躍推進

2023年度  
実績

Eラーニング受講率  
**96%\***<sup>1</sup>  
キャリア採用者  
管理職比率 **54%\***<sup>1</sup>



イノベーティブな  
組織風土の醸成

STEP応募累計 **302**件  
事業化決定 **4**件<sup>※2</sup>



VRゴーグルを活用し、認知症・障がい・LGBTQ+の当事者としての見え方、感じ方を体験するセミナーを開催

社内ベンチャー制度「STEP」事業化例



シニア向けタブレットを提供する「TQコネクト」



ホームシェアリングを一貫して支援するサービス「AnyLivingS」

※1. 主要5社合計 (東急不動産・東急コミュニティー・東急リパブル・東急住宅リース・学生情報センター)

※2. 2023年3月現在

# 働きがいと働きやすさの向上

従業員一人ひとりを支える、社内環境整備に関する方針



## 健康経営の推進

2023年度  
実績

男性育児休暇  
取得率 **89%**



男性育休セミナーや父親学級のグループ全体での展開を開始

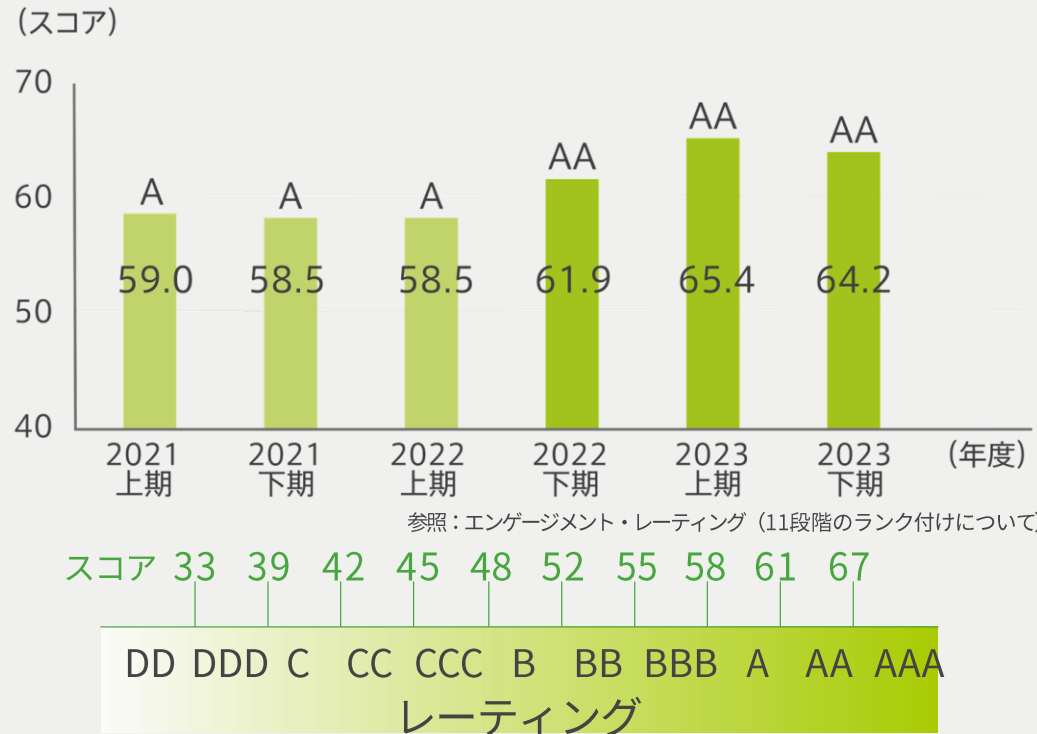


## ワーク エンゲージメントの 向上

実績

エンゲージメント・  
レーティングAA  
働き方トライアル※  
(副業・フレックス)

### 東急不動産「エンゲージメント・スコア」推移



※ 東急不動産

# | グループの人財育成について |

資産活用型ビジネスを成長させる人事制度を運用

## ■東急不動産における取り組み

長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、2022年度に人事制度を改定  
目指すべき社員像を「事業プロデュース集団」と掲げ、その社員像を実現するために人事制度を体系化

### ■採用

- 新卒採用とキャリア採用を行う
- リファラル（社員紹介）採用やリターンエントリー（元社員の再入社）で幅を広げる
- 元社員が参加するアルムナイネットワークを設立

### ■配置

- 総合職については長期的な目線で事業プロデューサーとしての育成を行うため、ジョブ・ローテーション制度を継続
- 新卒入社後9年間において、2業種（住宅や都市事業等）  
・2職務（開発、営業・運営、スタッフ）を原則経験



## 事業プロデュース集団

一人ひとりが自身のコア業務に注力することで、  
事業モデル改革を推進する生産性の高いチーム





# ｜ グループの人財育成について ｜

資産活用型ビジネスを成長させる人事制度を運用

## ■東急不動産における取り組み

長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、2022年度に人事制度を改定。  
目指すべき社員像を「事業プロデュース集団」と掲げ、その社員像を実現するために人事制度を体系化

### ■育成

- ・ 事業プロデューサー育成および経営リーダー育成（サクセッション）の観点に基づいて研修を体系化
- ・ 2023年度の一人あたり研修費用は114,252円、一人あたり研修時間は13.6時間という実績

### ■昇格

- ・ 従来の年功序列から実力主義への転換を企図し、昇格に必要な滞留年数要件をほぼ撤廃  
昇格プロセスを自薦でのエントリーを起点とし、年齢や性別にかかわらず能力と意欲の高い社員が活躍しやすい風土づくりを行う



チャレンジシップ  
新しい環境への挑戦



オーナーシップ  
高い視座と広い視野



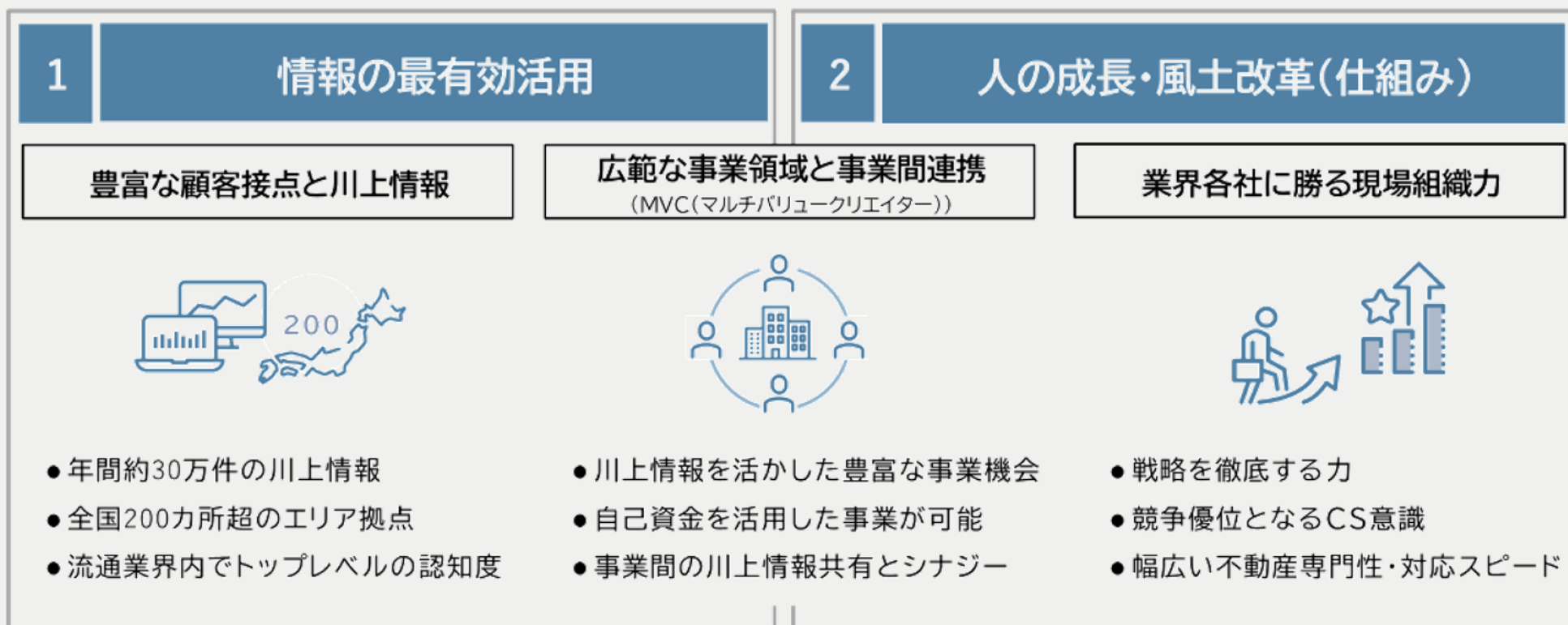
パートナーシップ  
共創とイノベーション

# グループの人財育成について

人財活用型ビジネスを成長させる人財育成・組織風土改革に注力

## ■東急リバブルにおける取り組み

東急リバブルの強み（他社との違い）は“豊富な川上情報を、広い事業領域と事業間連携で収益機会を確実に捉える”ことができる体制・人材をそなえていること



# グループの人財育成について

会社が目指す方向・ビジョンを社員が理解し、仕事へ向き合える取り組みを実施

経営フォーラム（部長職対象）、社員説明会（全社員対象）



社長の太田から方針・戦略を説明

管理職勉強会・座談会（管理職（課長・係長）約450名）



MVC勉強会（情報の最有効活用について）



理念浸透座談会（役員1人・管理職5名の少人数実施）

## ｜ グループの人財育成について ｜

特色ある研修制度と施設を完備し、高度な人財育成に取り組む

### ■東急コミュニティーにおける取り組み

社員が提供する技術やサービスこそ最大の商品と考え、特色ある研修制度と施設を完備  
自社技術研修センター「NOTIA（ノティア）」と「マンションライフ館」で、より高度な人財育成に取り組み、  
お客様への上質なサービス提供を目指す





## 事業戦略との連動

(現中計) 測定しやすく比較可能性が高いもの、事業活動の下支えとなるものをKPIとして設定

より個別の事業戦略に連動した独自性ある指標を掲げるべく議論中



## 組織風土・企業文化におけるアプローチ

(現中計) 人財活用型ビジネスの東急リバブルは人財戦略が奏功



グループ各社においても、これまで中心に据えてきた人財という切り口だけでなく、組織風土・企業文化におけるアプローチも検討

# 人権の尊重

人権リスクの分析と評価を行い、リスクマップを整理



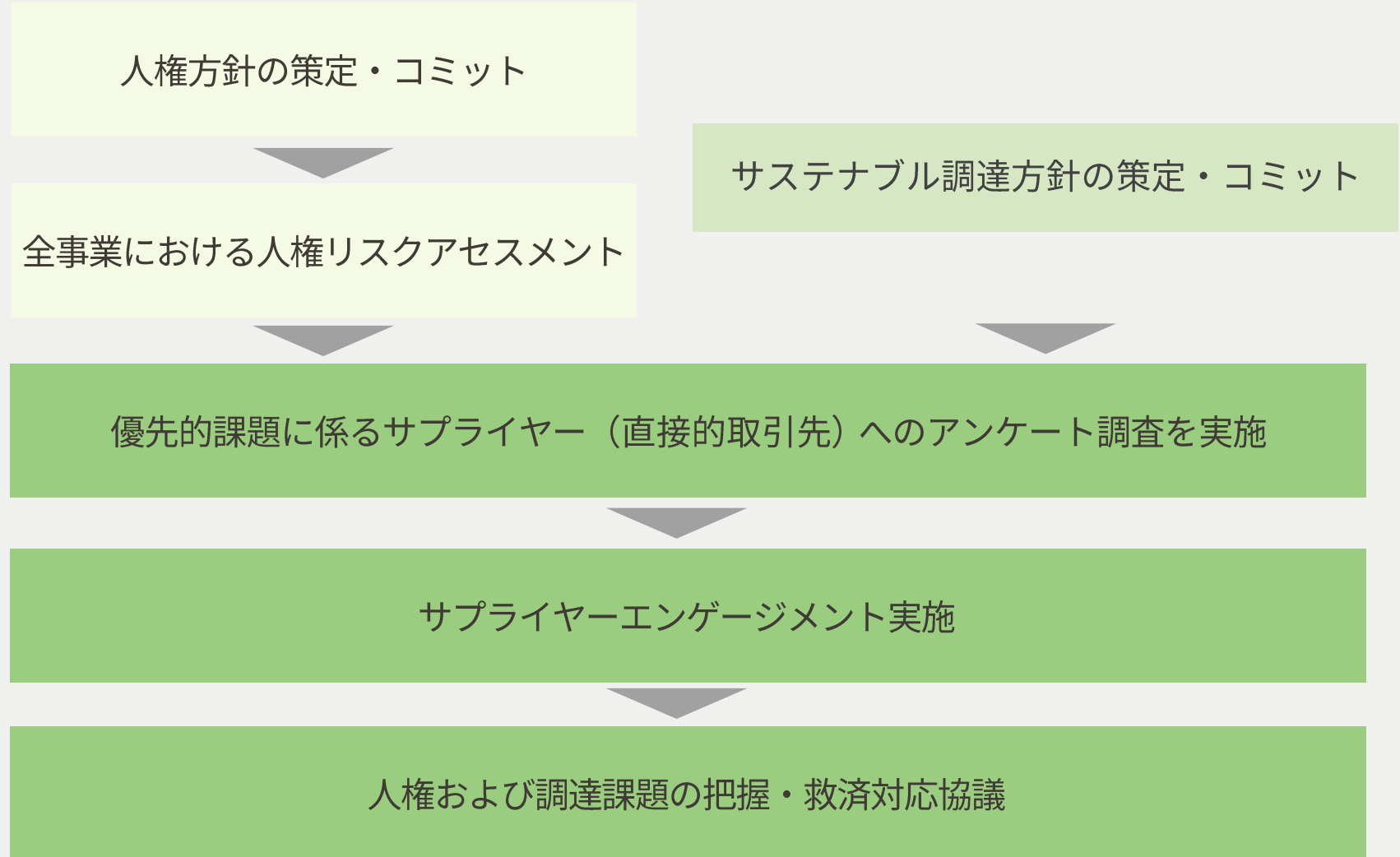
※1 お客さまに対するリスク：接客・サービス利用時における差別、広告宣伝等の表現による差別

※2 従業員に対するリスク：国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無などに基づく差別

# | 人権の尊重 |

社内外のデュー・ディリジェンスを推進

## 人権およびサステナブル調達デュー・ディリジェンスの実施フロー



## ｜ 人権に関する取り組み ｜

グループ全体で人権リスクの分析と評価を実施

### ■外国人・移住労働者の人権配慮

東急リゾート&ステイで就業する特定技能資格に対する人権DDを実施

2033年には、正社員全体の約30%を海外人材が占める国際的な会社となるべく、国籍や宗教、性別などにとらわれない公正な活躍機会を提供していく



東急リゾート&ステイでの歓迎集合写真

### ■サプライヤーのデュー・ディリジェンス実施

重要なサプライヤーとして、建設会社に対しデュー・ディリジェンスを実施し、「人権方針」と「サステナブル調達方針」の遵守、外国人技能実習生への人権配慮、認証材を使用した型枠木材の見積要請を見積要綱に付記

また、サステナブル調達アンケートを毎年実施し、建設会社ごとのリスクを評価。リスク評価は、各社に改善案を含むフィードバックを文書にて提示

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
サプライヤー数		件	171	184	190
評価数		件	45	79	97
評価比率		%	26.7	42.9	51.5
評価結果 (社会・環境問題)	高リスク	件	4	8	9
	中リスク	件	29	45	52
	低リスク	件	12	26	36



# 外部評価

# サステナブル経営〈外部評価〉

「FTSE4Good Index Series」構成銘柄に通算15年連続で選定

「MSCI ESGレーティング」で「AA」を獲得、CDPは3年連続で最高評価となるAリストに選定

●選定 ー未選定 / 評価設定なし

分野	インデックス/評価	評価概要など	2019	2020	2021	2022	2023
ESG	FTSE 4good Index Series  FTSE4Good	環境、社会、ガバナンスのESG観点から企業の社会的責任の取り組みを評価	●	●	●	●	●
	FTSE Blossom Japan Index  FTSE Blossom Japan	GPIF採用。ESG対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックス	●	●	●	●	●
	MSCI Japan ESG Select Leaders  2024 CONSTITUENT MSCI日本 ESGセレクト・リーダーズ指数	GPIF採用。日本の各業種の中からESG評価に優れた企業を選別して構築	●	●	●	●	●
	GRESB リアルエステイト評価  GRESB	不動産セクターのESGへの配慮を測るベンチマーク評価	ー	Green Star 3スター	Green Star 4スター	Green Star 4スター	Green Star 4スター
E(環境)	S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数  S&P/JPX カーボン エフィシエント 指数	GPIF採用。企業の炭素効率性に着目し、構成銘柄のウェイトを決定する指数	●	●	●	●	●
	CDP  CDP A LIST 2023 CLIMATE	企業の気候変動取り組みを評価。TCFD提言に沿った脱炭素戦略・実績等を評価	A-	A-	A	A	A
S(社会)	MSCI 日本株 女性活躍指数  2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	GPIF採用。女性雇用データに基づき性別多様性スコアの高い企業を選別して構築	●	●	●	●	●
	健康経営優良法人  2024 健康経営優良法人 Health and productivity	健康経営の実践を評価。 主催：経済産業省・日本健康会議	●	●	●	●	●

# まとめ

# 本日お伝えしたかった事

## GROUP VISION 2030 価値を創造し続ける企業グループへ

誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来の実現

2021-2025

長期経営方針：再構築フェーズ

2026-2030

長期経営方針：強靱化フェーズ

### 環境経営

- ・ 環境先進企業としてのブランディングでポジション確立
- ・ 経営方針を体現する、エッジの効いたフラッグシップ事業・取組み実現
- ・ 今後も、あらゆるステークホルダーを巻き込んで、価値の発信と消費喚起



### 人的資本 経営

- ・ 事業活動の下支えとなるKPIについては概ね達成
- ・ グループ各社における人財戦略も奏功し、業績拡大にも寄与
- ・ 今後、事業戦略とより連動した人財育成や組織・企業風土へのアプローチを推進

価値を創造する  
人づくり



多様性と一体感のある  
組織づくり



働きがいと  
働きやすさの向上





本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。



**東急不動産ホールディングス**