

証券コード：3289

**WE ARE GREEN**  
価値を創造し続ける企業グループへ

# サステナビリティ経営について

2025.1.21

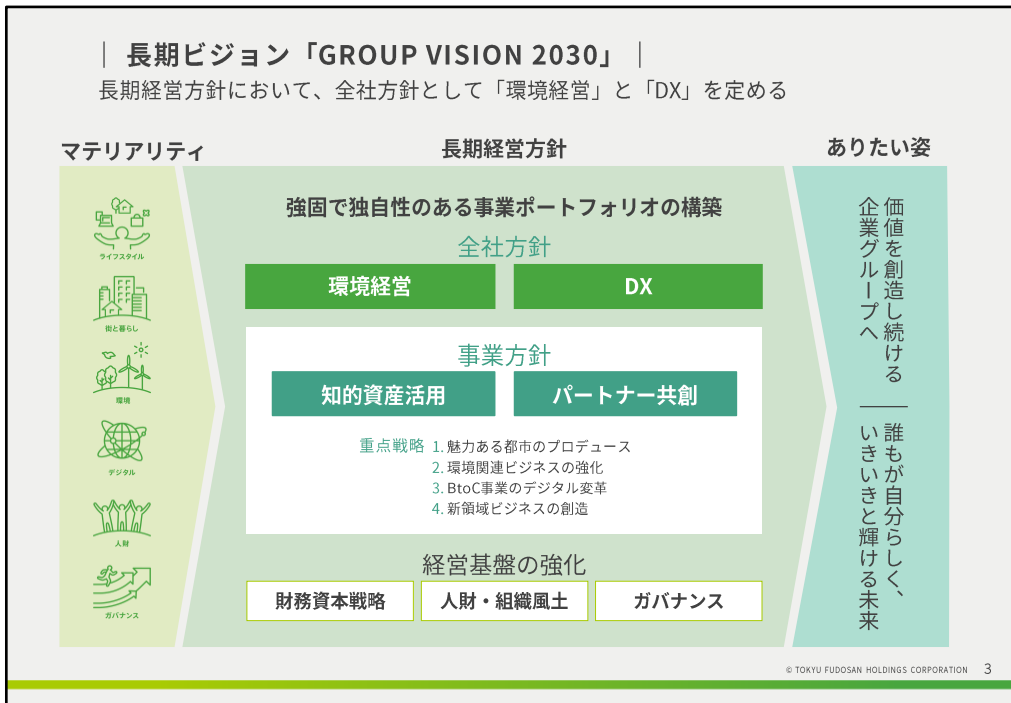
 東急不動産ホールディングス

| 目次 |

• 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

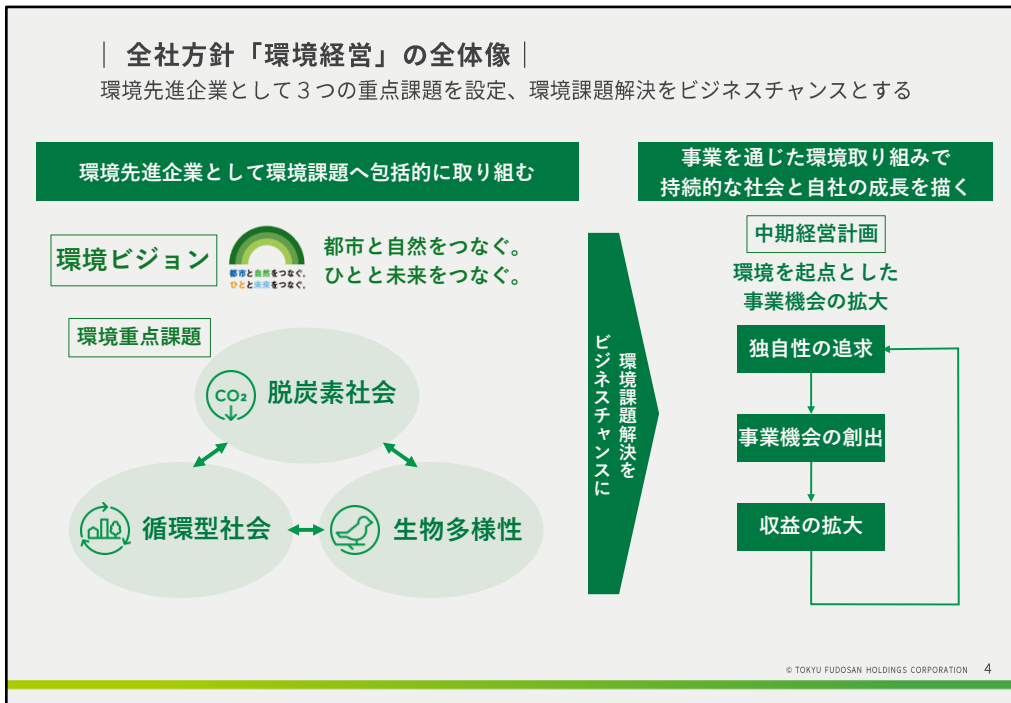
## 環境経営

最初に、環境経営について、ご説明させていただきます。



まず始めに、2030年までの長期経営方針「GROUP VISION 2030」の全体像です。

「環境経営」と「DX」を全社方針として定めており、特に環境問題については、最も大きな社会課題の1つであると認識しています。環境問題に取り組んでいることが、既にビジネスにおける必須の条件になっていると考えております。



環境経営の全体像についてです。

当社グループは1998年に基本理念を策定した環境ビジョンに基づき、環境先進企業として「脱炭素社会」、「循環型社会」、「生物多様性」の3つの重点課題を定め、環境問題に取り組んでおります。

環境課題解決をビジネスチャンスとして捉え、環境取り組みを起点として事業機会を拡大することで、持続的な社会と自社の成長をめざします。

実際にBtoB事業やBtoC事業に加えて、BtoG事業においても、環境対応の取り組みが、企業が選ばれる要素となっています。

例えば、行政の再開発案件のコンペ等において、再エネ活用・生物多様性の提案によって案件獲得につなげたり、また、オフィス・商業・物流施設において、再エネ電力の供給等、テナント企業の環境課題に対するソリューション提供によって付加価値付けを行っております。

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を行い、ステークホルダーから選ばれ続ける企業をめざす

<p>独自性の 追求</p>	<p>実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギー事業の拡大</li> <li>● 国内事業会社初となる「RE100」達成</li> <li>● “環境先進”を体現するフラッグシップ物件の開発</li> </ul>	
<p>事業機会の 創出</p>	<p>実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	
<p>収益の 拡大</p>	<p>実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 「GREEN AGENDA for BRANZ」で都市の生物多様性保全をつなげる</li> <li>● BtoBビジネスでは建物の環境配慮度が選ばれる一因に</li> </ul>	

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 5

環境経営の推進が、どのようにマネタイズに繋がるのかというご指摘を、投資家の方から受けることが多いとIRから聞いております。

当社グループとしては、環境経営を利益に繋げるために、独自性の追求、事業機会の創出、収益の拡大の3つの観点で取り組んでおります。

まず、独自性のある環境先進の取り組みを創り出して、世の中に環境価値を訴求していき、お客様から選ばれる環境ブランドを構築していきます。

次に、独自性を追求した結果として、環境価値の提供を起点に、企業や行政とのパートナーシップを拡大し、事業機会を創出していきます。  
JR東日本様との包括的業務提携は、環境を起点とした事業機会創出の一例です。

そして、環境配慮型不動産の開発など、お客様に共感いただける環境商品を提案し、個々の事業で対価を得て、収益の拡大に繋げてまいります。

このような環境先進の取組みを、継続的にを行い、ステークホルダーから選ばれ続ける企業として、中長期的な成長を図ってまいります。

重点課題 1  
「脱炭素社会」



ここからは3つの重点課題への取り組みについて順にご説明いたします。  
まずは脱炭素社会についてです。

## 「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

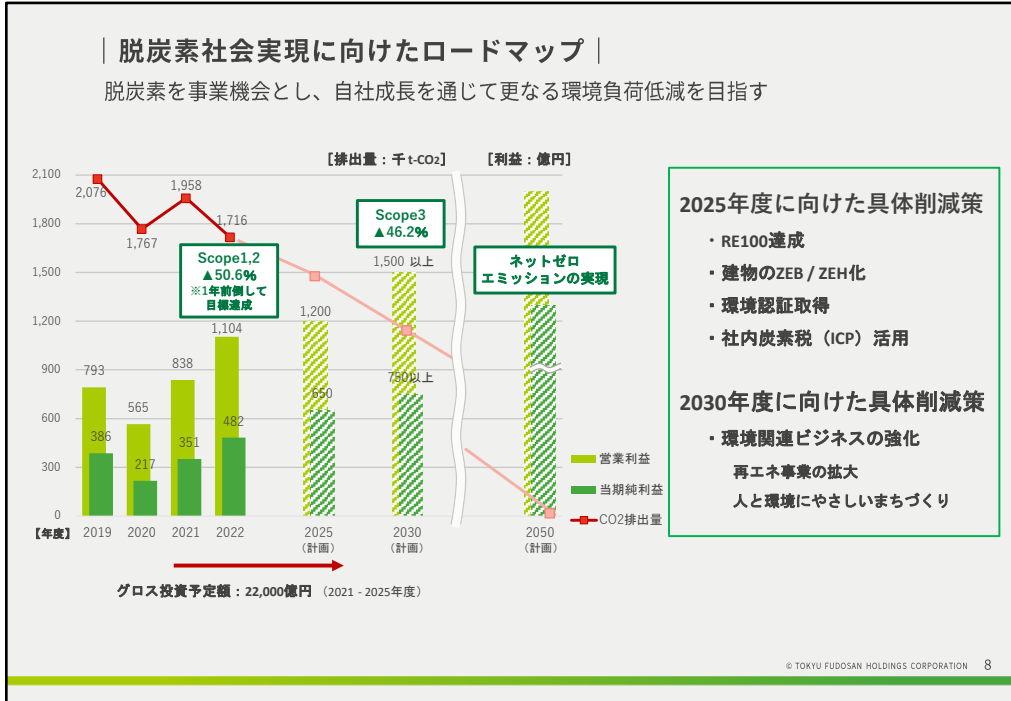
2. 脱炭素戦略と事業戦略・財務指標の整合性を示す



まず、2023年7月に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いたしました。

脱炭素戦略と事業戦略・財務指標の整合性を示しつつ、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しておりまして、独立のレポートとして発行したのは 国内の不動産業では初めての取り組みです。





脱炭素社会の実現に向けたロードマップです。

スコープ1・2については、東急不動産の事業所及び保有施設の再エネ切替等により、自社CO2削減50%以上の目標を2023年度から2022年度に前倒して達成いたしました。

スコープ3については、建設会社等のパートナーとの協働や、顧客への脱炭素価値提供が必要となります。

開発物件のZEB/ZEH比率の向上や保有物件の環境認証取得、ICPの導入等により、目標の達成を目指してまいります。

## ｜ 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<sup>※</sup> 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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 9

発電事業者の視点を活かした脱炭素のまちづくりの具体事例です。

1つ目の事例として、

東急不動産では、PPAによる太陽光発電設備の導入実施事業者として複数の地方自治体と連携して、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」を実現しております。

2つ目の事例として、

石狩市において、再エネデータセンターを建設しており、また石狩市と「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、石狩市のゼロカーボンシティの実現などに向けて協業してまいります。

今後も長年培ってきた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、地域や事業への付加価値提供を行い、さらなる事業拡大をすすめてまいります。

## 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<sup>※</sup>
- 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・東急リパブル）

※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



LOGIQ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



キャンパスヴィレッジ生田

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 10

続いて、持続可能な都市を実現する環境配慮型の不動産開発についてです。

2022年3月に新築ビルを原則ZEB水準とすることを定め、2023年度には分譲マンション「BRANZ」において、ZEHの標準仕様化、2025年度には賃貸住宅等の自社開発マンションにおいて、ZEHを標準仕様化するなど、グループ全体で早期のZEB/ZEH100%化をめざしています。

また昨年竣工した「キャンパスヴィレッジ生田」では、木材を活用して木造とRC造のハイブリッド構造の建築物として、CO<sub>2</sub>削減の取り組みを行っております。今後も環境に配慮した建物をつくり、持続可能な都市づくりを行っていきます。

目標・実績

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<sup>※1,2</sup>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<sup>※3</sup>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 ▲69.7%</b>
Scope3 <sup>※4</sup>	2023年度	▲46.2%	▲0.1%
ZEB/ZEH水準 <sup>※5</sup>	2025年度	約50%	2030年度 100%
環境認証取得 <sup>※6</sup>	2025年度	約70%	2030年度 100%
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、コー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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 11

脱炭素社会の実現に向けた目標と実績についてです。

東急不動産は自社事業所及び保有施設の使用電力について、100%再生可能エネルギーへの切替えを完了し、1年間を通じた実績についてCDPの正式な審査を受けた結果、国内事業会社で初めて国際イニシアチブ「RE100」の達成を認定されました。

一方で、スコープ3の削減は今後の大きな課題となっております。下流の販売物件はZEB/ZEHや再エネ化で削減できますが、上流は建設会社との協業が必要で、今まさに取り組んでいるところでございます。



重点課題の2つ目、循環型社会についてです。

大量の資源を使用し建物を開発・運営する不動産業において、サーキュラーエコノミーの構築に向けた一層の省資源化、廃棄物削減の取り組みが求められています。

## 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)

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 13

省資源と再利用を進めるまちづくりについてです。

当社は保存建築・再生建築と題し、オフィスや住宅で省資源の開発事業を進めています。

九段会館テラスでは、1934年に創建した旧九段会館の一部を保存復原し、新築ビルを増築しました。

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・廃棄物削減と同時に工期の短縮にもつながり、工事費の削減を実現しています。

また、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、バリューアップをしております。

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、将来の循環型社会構築につなげてまいります。

## 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「TENOH」



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



TENOH東松山



TENOH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TENOH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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 14

持続可能な地域循環社会の実現についてです。

全国の事業地において、地域共生の取り組みを推進しており、活動の拠点となる施設名を「TENOH(テノハ)」としています。  
全国に6か所の施設があり、直近では2024年5月にテノハ松前が開業しました。


北海道松前町では、まちづくり・教育支援・地域防災力の向上・風力発電と漁業の共存などに関する協定を締結し、地域課題解決や地域との共生に取り組んでおります。  
また地元のお祭りの電力を風力発電から供給するなど、町民の皆さまに風力発電を身近に感じていただけるような活動も取り組みの一環として行っております。



都市とサーキュラーエコノミー |  
TENOHADA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

創造  
発信  
集積

TENOHA

「地方」と「都市」双方の強みを連携させ、環境課題に取り組む

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 15

「TENOHADA代官山」は、東急不動産ホールディングスで掲げる「WE ARE GREEN」というスローガンを体現し、循環型社会の実現を目的とした、地域と都市をつなぐサステナブル活動拠点です。

木造2階建ての建物は、当社グループの保全森林である岡山県西粟倉村(にしあわくらそん)の間伐材を利用しています。



## 食品廃棄物のダブルリサイクルループ



循環型社会を目指すための象徴的な取り組みが、食品廃棄物のダブルリサイクルループです。

食にまつわる事業において大きな社会課題となっているリサイクル率の低さを解消するため、バイオエネルギーを手がける企業とも連携し、新しい活用の道を探っていきます。

発酵から生まれた電力を使うことでCO2を削減するエネルギー面と、バイオ発酵の結果生まれた肥料を活用した農作物を商品開発に活かすという側面の、異なるアプローチのリサイクルループを共存させています。

## ｜ 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



TENOHA代官山では、開業から1年で、多彩な取り組みが行われてきました。

近隣の渋谷区小学生を対象に環境教育授業を開催したりですとか、サステナビリティに先進的に取り組まれている企業様からこの施設のコンセプトに共感頂き、対外イベントの場として活用されています。

重点課題 3  
「生物多様性」



重点課題3つ目、生物多様性についてです。

施設の開発や運営などで土地を利用し、森林や海といった自然資本の恩恵の上に成り立っている当社グループのビジネスにおきましては、生物多様性は切り離せない課題だと認識しています。

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>
© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 19		

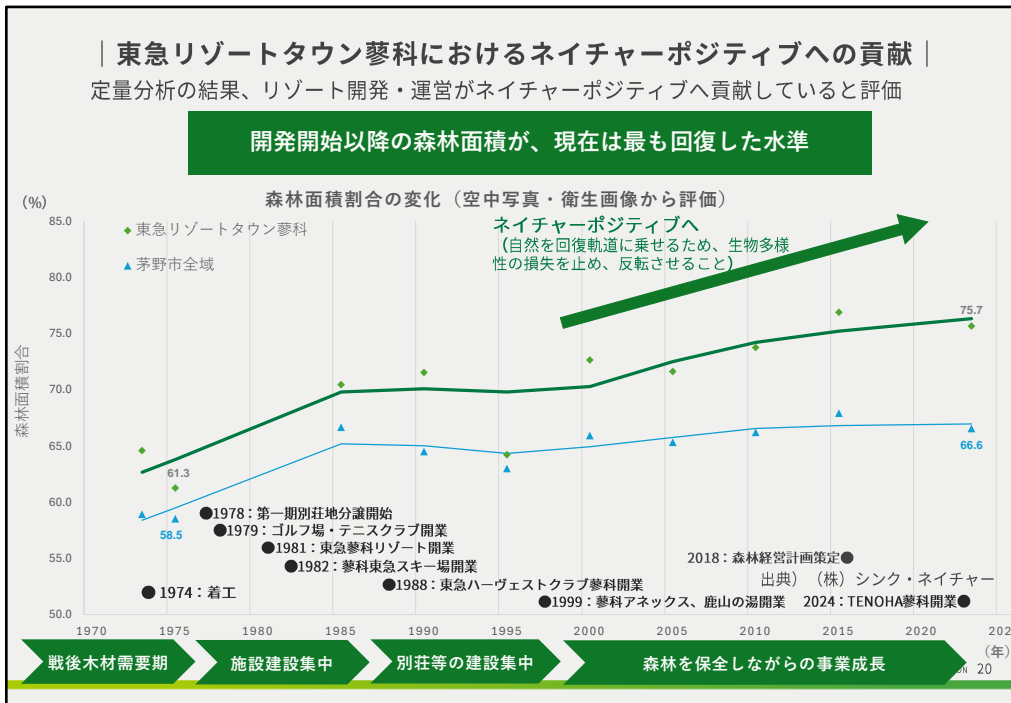
まず2023年8月にTNFDのフレームワークに従い、自然との関わり方を整理した「TNFDレポート」を開示いたしました。

TNFDレポートの開示は業界初で、国内でも先駆けての開示です。

当社がここまで早く開示することができたのは、これまでの事業における取組みと、10年以上生態系調査を現場でコツコツと進めきた過去のデータ・研究の蓄積によるものです。

優先地域を広域渋谷圏とリゾート施設に定め、第1弾として広域渋谷圏に関するレポートを先行開示後、2024年7月に第2弾として、リゾート施設を代表する「東急リゾートタウン蓼科」を対象に開示しました。

昨年の説明会では広域渋谷圏のネイチャーポジティブについてご説明しておりましたので、今回は蓼科を中心にご説明します。

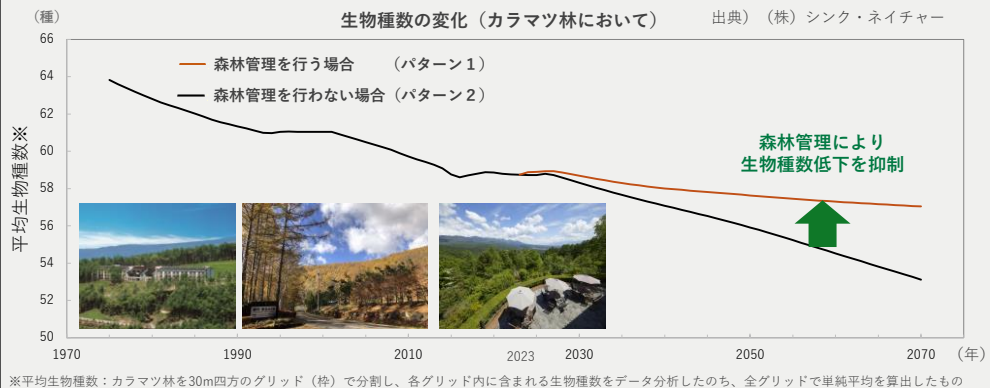


「東急リゾートタウン蓼科」において、施設開発・運営を通じた土地改変・占有の影響を測る指標として、開発開始以降の森林面積の割合の変化を、定量評価しています。

分析の結果、森林面積はゴルフ場や別荘建設等による落ち込みを挟みつつも、全体の推移としては回復傾向にあり、現在は最も回復した水準となっていることと、森林を維持・回復しながらの事業運営により当社グループのリゾート開発・運営がネイチャーポジティブに貢献していることが確認できました。

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



© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 21

また「東急リゾートタウン蓼科」では、森林経営計画を策定の上、間伐などの森林管理に取り組んでいます。この森林管理のあり方が生物多様性にもたらしうるインパクトについても定量評価を実施した結果、「年間2ヘクタールずつ皆伐および植林する管理」を行う場合は、森林管理を行わず自然遷移に任せる場合と比べ、森林での生物種数の低下を大きく抑制できることが分かりました。

こうした結果も参考に、引き続き適切な森林管理で、生物多様性の保全に努めていきます。

| グループ全体で取り組む生物多様性 | 石勝エクステリア  
 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





グリーンクリエイティブサポート  
GREEN AGENDA.  
for BRANZ



GOOD DESIGN AWARD 2024  
BEST 100

「GREEN AGENDA for BRANZ」プロジェクト概念図

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 22

当社グループ全体で取り組む生物多様性についてです。

東急不動産の新築分譲マンション「BRANZ」において、豊かな緑と多様な生き物が息づき、より居住者様に愛されるマンションを実現するため、長期的視野で行う植栽管理計画「GREEN AGENDA for BRANZ」の導入を開始しました。

これは東急不動産、東急コミュニティー、石勝エクステリアが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」を策定するものです。

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」の創出を目指します。

また集合住宅における緑化について、管理を業者任せではなく、住民が当事者となって関わる仕組みをデザインし、まとめたことが評価され、グッドデザイン賞ベスト100を受賞しました。



## 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：強靱化フェーズ

- ・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
- リパ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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 23

環境経営の振り返りとして、これまで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し、また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・取組みを実現してきました。

その結果、対外的な高い評価や象徴的な取り組みを実現できたと考えています。しかしながらプロ向けでわかりずらかったり、消費者の環境消費意欲にはまだ十分に訴求できていないといった課題が残っていると認識しています。

引き続き、価値の発信と消費喚起をあらゆるステークホルダーに行ってまいります。



## 地域社会への貢献

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 24

次に2つ目のテーマとなります、地域社会への貢献についてご説明をさせていただきます。

## ｜ 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

### ● 渋谷区の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

ブランズタワー大船では、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



ブラン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



© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 25

グループ各社で取り組む地域社会への貢献について事例をご紹介します。

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年に締結しました。

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などを進めています。

ブランズタワー大船では、東急コミュニティーが管理・運営だけにとどまらず、地域コミュニティと区分所有者・入居者の交流機会の創出、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行っています。

ブランズシティ本郷台でも同様に地域とマンション住民の交流を生み出す活動を行っています。

## ｜ 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・運営も担当



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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 26

またこの地域共生は全国に広がる事業エリアにおいて、持続可能な街づくりを目指す取り組みを進めています。

東急コミュニティーでは、地震発生時における住家の被害認定調査に関して、生活再建の迅速化に向けた連携を行うべく、北海道 北広島市と「災害時の被害調査に関する協定」を締結しています。

さらに渋谷区とも、災害発生時における住家の被害認定調査などの「共同研究協定」を締結しています。

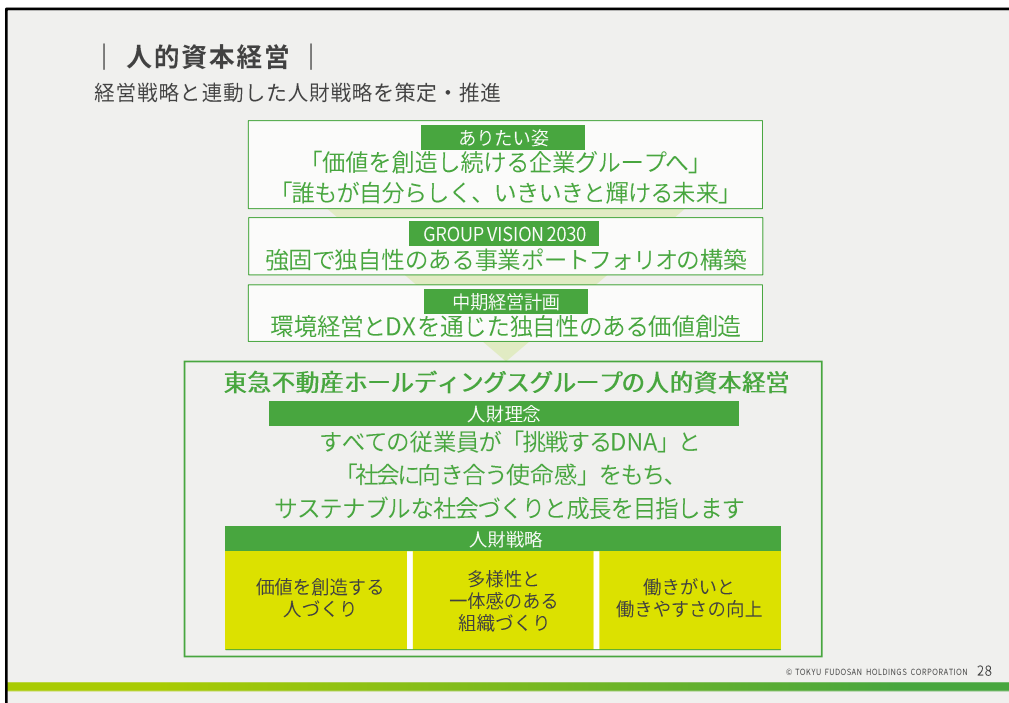
東急住宅リースや学生情報センターにおいても、事業の中で、地域社会との共生の輪を広げています。

今後も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していきます。

## 人的資本経営・人権

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 27

続きまして、3つ目のテーマであります、人的資本経営・人権についてご説明をさせていただきます。



まず、当社グループにおける「人的資本経営」とは、「GROUP VISION 2030」及び「中期経営計画2025」の実現に向け、経営戦略と連動した人財戦略を策定及び実行することで、持続的な価値向上に取り組むこととしています。

従業員の知識・スキルや意欲を「人的資本」と捉えて積極的に投資することで、ありたい姿—「価値を創造し続ける企業グループ」と「誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来」を目指しております。

### 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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 29

次に3つの人財戦略の内容です。

1つ目の『価値を創造する人づくり』は人財の育成に関する方針です。グループ内の理念浸透を図るとともに、全社方針と連動するDX人財の育成と環境経営に基づく人財育成を掲げております。

2つ目の『多様性と一体感のある組織づくり』は、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です。女性管理職比率向上をはじめとする女性の活躍推進や、DE&Iの取組による多様な人財の活躍推進に加えて、イノベーティブな組織風土の醸成が、グループの価値創造には不可欠と考えております。

3つ目の『働きがいと働きやすさの向上』は、従業員一人ひとりを支える社内環境整備に関する方針です。健康経営の推進や、ライフステージに応じた多様な働き方の支援に加え、働きがいという観点でのワークエンゲージメントの向上も重要な施策として取り組み、モニタリングをしております。

**| 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長期ビジョンの「自分コト化」度（グループ連携の高程度）	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 <b>挑戦するDNA</b> 社会に向き合う使命感
	DX人材の育成	②ITサポート取得率（※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材育成	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] 9%（+1） 20%以上 [2030年4月]	
	多様な人材の活躍推進	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(前年間)	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・東急住宅リース株式会社・株式会社学生情報センター）  
© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 30

これら3つの人財戦略を確実に実行するために、KPIとして計18項目の指標および目標を策定しております。  
次ページ以降、3つの人財戦略の具体的な取り組みをご紹介します。

## ｜ 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



サステナブル・アクション・アワード表彰式



DX人財の育成

2023年度  
実績

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

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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 31

人財戦略の1つ目、「価値を創造する人づくり」についてです。

「環境経営に基づく人財育成」については、サステナブル・アクション・アワードを通じた啓蒙を行っています。

このアワードは、アクションの輪をグループ全体に広げ、収益貢献に繋げることを目的とした制度です。

事業活動を通じた環境・社会課題解決の具体的な取り組みについてグループ従業員が応募し、優秀な取り組みを表彰します。

2023年度は181案件、2024年度は192件の応募が寄せられ、着実に浸透が進んでいます。

「DX人財の育成」については、全社方針である「DX」の事例の創出を目指して、人財基盤の構築を行っています。

2024年度はデジタルを活用した地域課題の解決策を考察し、アウトプットに落とし込む実践的な内容に設計された「HD-X」プログラムを開始しました。



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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 32

人財戦略の2つ目、「多様性と一体感のある組織づくり」に関して、まず女性の活躍推進についてご説明します。

当社グループは、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

3つのKPIを設定して、目標達成に向けてグループ一体となって取り組んでおります。

「女性採用比率」は現状39%、2030年度目標は50%とし、継続して採用活動に取り組みます。

「女性管理職比率」は現状9%に対し、2030年度目標を20%以上と設定しています。また当社グループでは管理職のひとつ手前の係長クラスを管理職候補と定義しており、「女性管理職候補比率」も2030年度目標を20%以上と設定しております。

「女性管理職比率」は実績から一定の乖離がある目標値ではありませんが、候補比率の底上げを図るとともに、女性が活躍しやすい制度・風土づくりに取り組みます。具体的な活動としては、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・休日シフト整備などに取り組んでいます。

これらの各社制度や工夫をグループ内で横展開することで、KPI達成を目指します。

また、右側「労働者の男女の賃金の差異」については、主要5社において、同一職種・同一等級内では差異はございませんが、職種の人数バランスや勤続年数の違いなどにより、賃金格差があるのが実態です。男女ともに企業の成長に貢献する役割を担うことを教育・啓発するとともに、仕事と家庭の両立ができる環境をつくることで、改善を図っていきます。

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>



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



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>

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「AnyLivingSj」

※1. 主要5社合計（東急不動産・東急コミュニティー・東急リハブル・東急住宅リース・学生情報センター） ※2. 2023年3月現在 © TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 33

「多様性と一体感のある組織づくり」の事例について、更にご紹介いたします。

「多様な人財の活躍推進」については、キャリア採用者管理職比率をKPIとして設定しております。2023年度は54%と、前年度より8ポイント増加しており、2030年度目標である50%を達成しました。

「イノベーティブな組織風土の醸成」については、社内ベンチャー制度STEPの応募件数、事業化決定数が着実に増加しております。

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%



男性育児セミナーや父親学級のグループ全体での展開を開始

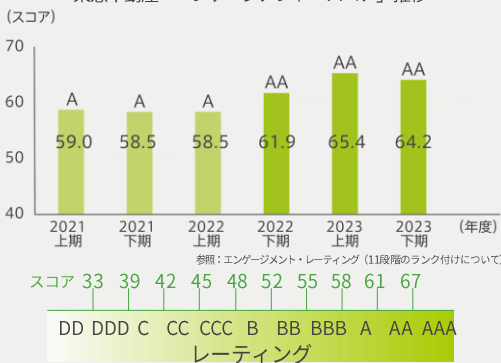


ワーク  
エンゲージメントの  
向上

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  
© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 34

人財戦略の3つ目、「働きがいと働きやすさの向上」に関してです。  
男性育児休暇についてはセミナーや父親学級などの啓蒙活動を実施しております。  
2030年度取得率100%を目標に掲げて取り組むなか、2023年度は取得率89%まで  
進捗いたしました。

「ワークエンゲージメントの向上」についてはグループ各社で定期的にエンゲージ  
メントの調査を行っており、東急不動産におけるエンゲージメント結果は、2023年度  
下期はスコア64.2・レーティングAAという結果で、2030年度目標を前倒しで達成し  
ております。

## | 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

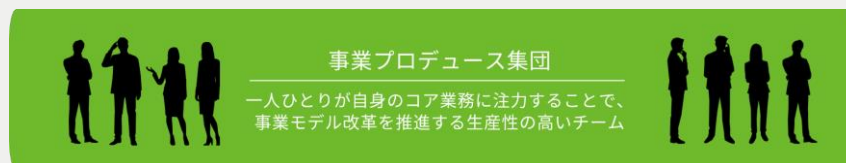
長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、2022年度に人事制度を改定  
目指すべき社員像を「事業プロデュース集団」と掲げ、その社員像を実現するために人事制度を体系化

#### ■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



© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 35

ここまでグループ全体の施策について説明して参りましたが、個別の業・会社についても触れさせていただきます。資産活用型ビジネスの具体的な取り組みとしてグループの主要企業である東急不動産の取り組みをご紹介します。

東急不動産では「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、2022年度に人事制度を改定し、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しました。

## 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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 36

育成については、事業プロデューサー育成および経営リーダー育成の観点に基づいて研修を体系化しました。

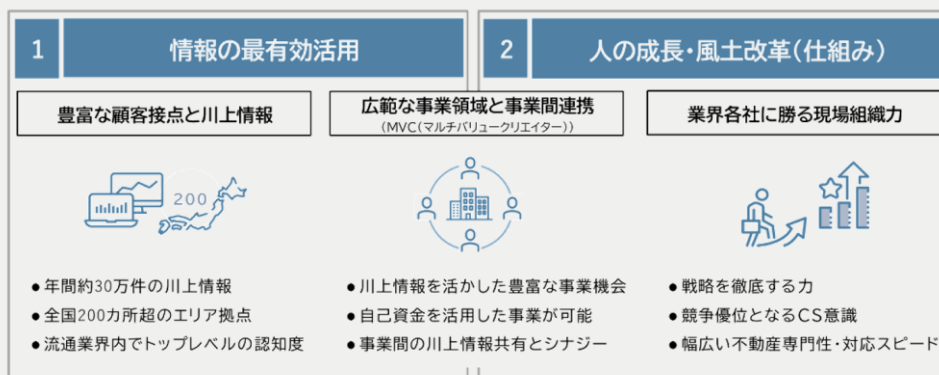
昇格については、従来の年功序列から実力主義への転換を進めるべく、この人事制度改定において、昇格に必要な滞留年数要件をほぼ撤廃しました。  
その上で、昇格プロセスを自薦でのエントリーを起点とすることで、年齢や性別にかかわらず能力と意欲の高い社員が活躍しやすい風土づくりを行っています。

## 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



© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 37

続いて、人財活用型ビジネスの具体的な取り組みとしてグループの主要企業である東急リバブルの取り組みをご紹介します。

2023年度仲介取扱高で業界1位となりました東急リバブルでは、人財育成・組織風土改革に注力してきました。

## 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）  
© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 38

“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”ことができる体制を整えるために、社長が方針・戦略を説明する経営フォーラムや勉強会・座談会を通じて、経営ビジョンの理解浸透を図ってきました。

## ｜ 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

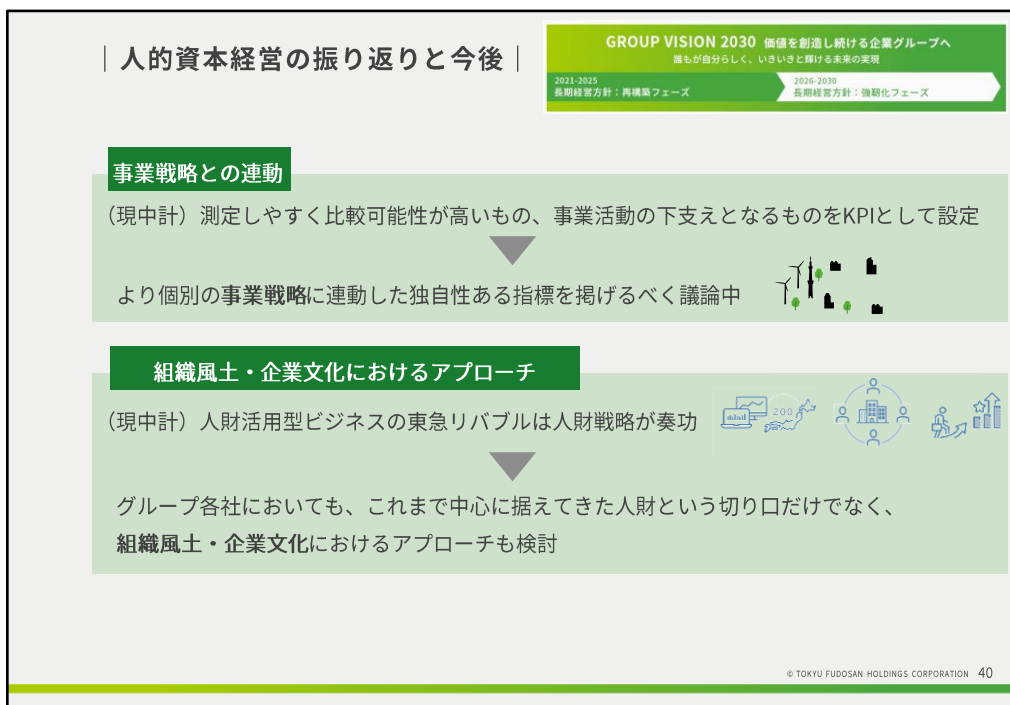
社員が提供する技術やサービスこそ最大の商品と考え、特色ある研修制度と施設を完備  
自社技術研修センター「NOTIA（ノティア）」と「マンションライフ館」で、より高度な人財育成に取り組み、  
お客様への上質なサービス提供を目指す



© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 39

東急コミュニティーでは、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しております。  
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しています。





人的資本経営の振り返りと今後についてです。

これまではITパスポート取得率やDE&I研修受講率等、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に取り組んできました。

これらのKPIは着実に進捗してきておりますが、一方で、振り返りますと、人的資本開示に取り組むにあたって、主要5社共通で集計しやすいものや達成可能性が高そうなKPIを取り上げていた面は否めないと思っております。

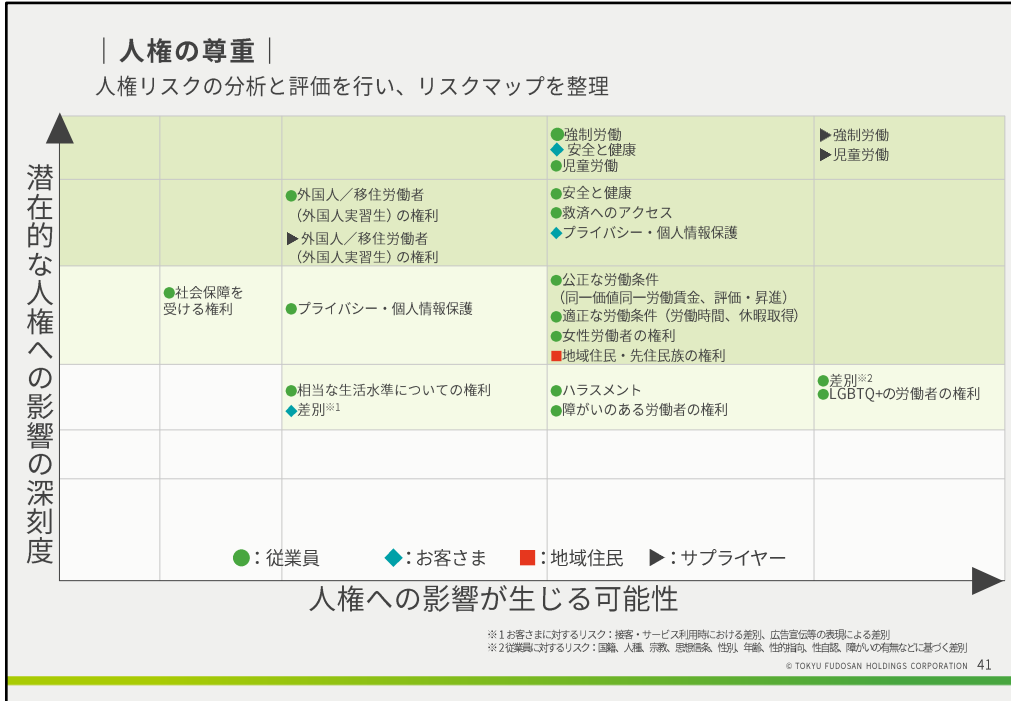
次期中計においては、より個別の事業戦略に連動した独自性ある指標を掲げ、社内にも社外にも理解しやすい形になるよう検討しています。

また東急リバブルの人材戦略はグループでも特に成功した事例と捉えています。

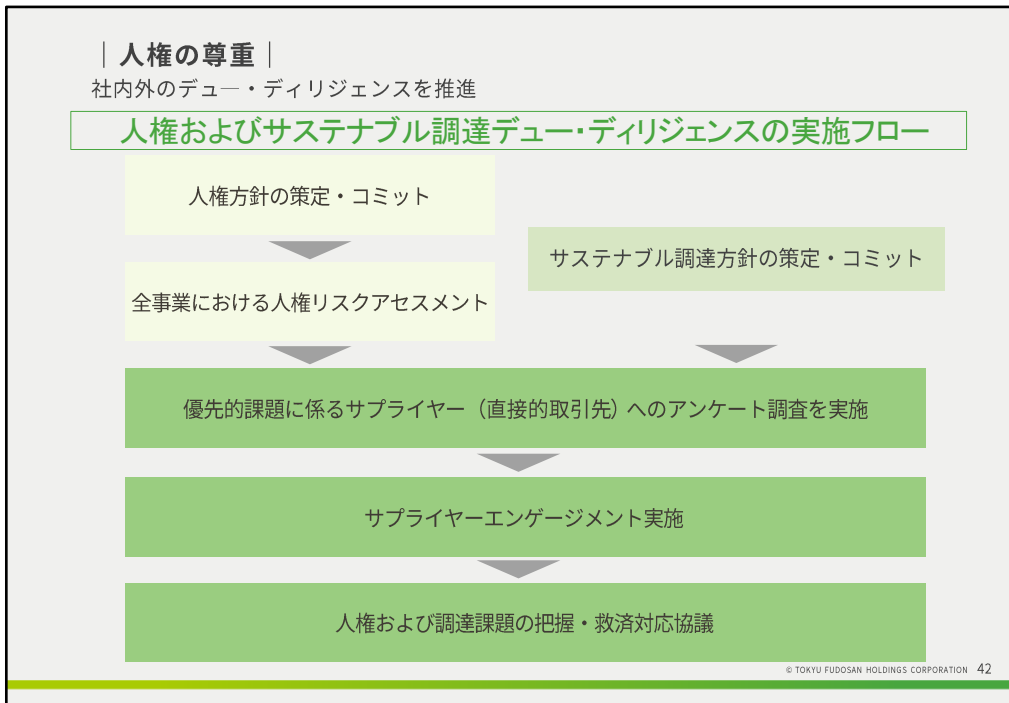
特に先ほどの通り、社長が直接管理職や社員に発信したり発揮能力評価に反映したこと、部門間の異動を増やしたり社内インターン制度を行ったことが、戦略を実行するための人材育成・組織風土醸成につながったと見ています。

このような取り組みは15年以上かけて試行錯誤を重ねながら、今のリバブルの成長に貢献しており、同業他社にない強みになっています。

グループ各社においても、東急リバブルの事例を参考に、トップのコミットメントや、社内でもわかりやすく浸透するための工夫、人材配置の流動化、評価制度への反映といった仕組みを進めるよう促し、各社での改善活動を後押ししてまいります。



続いて、人財のもう1つのテーマである人権の尊重についてご説明いたします。こちらは人権に関するリスクマップです。当社グループの事業活動における人権のリスクを可視化し、社内外のデューデリジェンスを推進しております。



デューデリジェンスの実施フローは、こちらの流れになります。

当社グループとして人権方針を策定のうえ、優先的課題にかかるサプライヤー、直接的取引先へのアンケート調査を実施し、課題把握や対応協議を行う体制を整えております。

## ｜ 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り要請を見積り要綱に付記  
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

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 43

具体的な取り組みを紹介します。

東急リゾート&ステイでは、就業する特定技能資格者に対する人権デュー・ディリジェンスを実施しました。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、様々な価値観のなかで誰もが自分らしくいきいきと働ける環境作りを進めています。

また重要なサプライヤーとして、建設会社に対しデュー・ディリジェンスや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評価をしております。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し、特に改善を求める企業や、環境取り組みの先進的な企業にサプライヤーエンゲージメントを実施し、改善案に対する進捗や、環境先進企業として優良事例の取り組みの共有などを行っています。

## 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 ○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 	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 	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 <small>2024 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セクターリーダーズ指数</small>	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 	不動産セクターのESGへの配慮を測るベンチマーク評価	—	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 	GPIF採用。企業の炭素効率性に着目し、構成銘柄のウエイトを決定する指数	●	●	●	●	●
	CDP 	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 <small>2024 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WFI)</small>	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 	健康経営の実践を評価。主催：経済産業省・日本健康会議	●	●	●	●	●

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 45

最後に、当社グループのESGの取り組みにおける社外評価についてご紹介いたします。

サステナブルな成長を実現するための各種取り組みが評価され、GPIFが採用する主要銘柄への選定や、主要なESGインデックスへの組み入れ等、高い評価を得ております。

## 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




RE100



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
 

© TOKYU FUDOSAN HOLDINGS CORPORATION 47

最後に、本日お伝えしたかったことです。

環境経営については、ブランディングによるポジション獲得や経営方針を体現する事業や取組みを実現してきました。今後もあらゆるステークホルダーを巻き込み、価値の発信と消費喚起を行ってまいります。

人的資本経営については、現在掲げているKPIをおおむね達成し、東急リバブルをはじめとして人財戦略も業績拡大に寄与してきました。今後は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して参ります。

ご説明は以上にてございます。



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