

東急不動産ホールディングス株式会社  
2023年12月5日 ESG ミーティングにおける主な質疑

Q. 環境に関する取り組みに対して、顧客は追加でコストを支払うのか。

A. ZEB/ZEH 等の環境対応はコストアップの要因ではありますが、ZEB/ZEH ではないマンションやビルと比べますと、エネルギー効率がが高く、ランニングコストの低減が図れるといったご購入者様、テナント様にもメリットがあると認識しています。

特にマンションに関してはZEHによる追加コストは、全体の建築費の中で1%程度であり、その分の価格上昇はお客様に受け入れていただいていると思います。また、低炭素建築物ですと購入時の住宅ローン控除や登録免許税等の優遇もありますので、こういったことでもカバーができていていると思います。

オフィスや商業施設については ZEB であることが、賃料単価の上昇にどの程度影響しているのか定量的な把握は難しいですが、建物や設備スペックの高さが賃料単価を決定する一つの要因になっていると考えています。

Q. 貴社のビジネスに即して、DX が社員に浸透すると、どのように収益貢献するのか。

A. 現状では、これまでの DX の取り組みの効果を数字として明確に示しづらいですが、先ほどご紹介した東急リバブルの AI 価格査定など、効率化や省人化という面での効果は表れてきていると考えています。

今後は、例えば、蓄積されるデータなどからお客様のご期待値やスタッフの課題を知り、商品の開発やサービスモデルに反映して、事業競争力を高めていくことや、我々にしかないデジタルを使った新しいサービスを作っていくといったように、ビジネスに昇華させることで、直接的な収益機会を生み出すことができるようになると考えています。現状は DX 人材の育成を進めながら、まだ本業の手段としての DX を中心に取り組んでいる状況であります。この先、DX による直接的な事業機会、収益機会が生み出せるように、取り組んでいきたいと考えています。

Q. 環境に対する積極的な取り組みへの顧客の反応について教えて欲しい。例えば、電気が再生可能エネルギー由来ということに共感してテナントが増えているなど、顧客との取引への影響について知りたい。

A. 環境への取り組みが、賃貸オフィスにおいてどれくらい賃料に影響があるのかとご質問を受けることがよくあります。足元のオフィスマーケットは、女性や高齢者の労働参加率の上昇は見込まれますが、2030 年代以降は、人口減少の影響がそれを上回るようになり、就業者数は拡大から減少に転じる可能性があると思込んでいます。そういう意味ではオフィスがより選ばれる時代になり、例えばグリーンビルやウェルネスオフィスといったものが、標準的な仕様になった時には、間違いなく稼働率の格差に繋がってくると考えています。少しまだ時間軸が長いかもしれませんが、環境配慮型オフィスは確実に浸透していくと思っておりますし、また現時点でも、外資系企業では、電気が再生可能エネルギー由来か、環境配慮型ビルなのかといった観点で、我々のオフィスを選んでいただいている企業様もいらっしゃいます。

もう一つ、分譲マンションに関して、この先 2030 年以降には Z 世代以降の世代が購入層の中心になってくると思います。こういった世代は、社会課題に対して、積極的に行動として支持を示す方々ですので、我々が取り組んでいる環境先進マンションが、必ず選ばれる時代が来ると考えています。

Q. 女性活躍に関して、女性管理職比率の目標が 20%以上と、同業他社より高い背景を教えてください。また、女性管理職候補比率の目標は、管理職比率と同じで良いのか。

A. 我々も今はまだ女性管理職が 8%しかおりません。近年は女性採用比率が半分近くになってきているのですが、管理職となる 30 代の女性が少ないというのが実情です。今回、女性管理職候補比率を新たに目標に加えたのは、管理職比率の目標だけですと、今いる女性の中から誰を昇格させるのかという近視眼的な目標になってしまう恐れもあると思っているためです。長期持続的に女性活躍を推進していくためには、採用・育成の両面から女性管理職の候補を増やしていく必要があると考えており、管理職候補を 20%以上にして、その後の男女の昇格率が同じになれば追って管理職も 20%以上になるという考え方で、それぞれの目標を設定しています。

また、30 代前後でライフイベントを迎える女性社員が多く、育休・産休に入ったり、その後は復帰したとしても少し仕事のペースを落としたりということのため、男性に比べて女性が管理職になるのが遅くなっていることが調査で分かっております。この対応の一例として東急不動産では、ライフイベントを迎える前に昇格ができるよう、昇格の対象年齢を大幅に引き下げました。もちろん昇格対象となるには一定の成績を取らなければならないという要件もありますが、先に昇格をしてからライフイベントを迎えるということもできるようにする施策も併せて進めております。

Q. 「脱炭素社会への移行計画」策定について、多くの企業で計画を作ろうとしてできていない中で、先駆けて出すことができた背景を教えてください。

A. 当社グループは、1953 年の東急不動産創立以来、デベロッパーとして開発を行うことをベースとして事業をしてきましたが、当時から田園都市構想として、都市と自然の長所を合わせ持つ発想で事業展開をしておりました。とは言うものの、自然の形質を変えることでビジネスをしていたことは間違いありませんが、その中で、作ったものがそれで終わりではなくて、例えば次世代につなぐための仲介業や、いつまでも使える状態にするための管理業を拡大させていき、循環型社会の実現に貢献するようになってまいりました。また、長らくリゾートの開発も行っている中で、生態系を利用しながら自然に依存して、癒やしや景観などの文化的なサービスを提供するなど、自然との共助の関係を長らく理解してまいりました。

昨今、脱炭素というテーマが新たに生まれてきた中で、地域共生に長けたデベロッパーとしてのノウハウを生かせる領域があるのではないかと考え、再生可能エネルギー発電事業に進出を始めたのは今から 10 年ほど前のこととなります。それ以降、脱炭素社会に向けて出来ることは何かということをいろいろと議論しながら進めてまいりまして、「脱炭素社会への移行計画」を世の中に出せるところまで来たのだと認識しております。

以上