

— CSR

> 東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップメッセージ

☒ お客さまへの価値創造

☒ 環境保全への取り組み

☒ 地域社会への貢献

☑ 雇用・労働への取り組み

> 健康と安全

> 労働基準

☒ 経営体制

> SRIインデックスへの選定

> CSRレポート

> ESG投資家の皆さまへ

> 個人投資家の皆様へ



> 株主優待情報



> 中長期経営計画

Value Frontier 2020

> CSR



東急不動産  
ホールディングスグループの  
**復興支援**  
プロジェクト  
東日本大震災

日本に  
笑顔を

日本中に笑顔が広がりますように。

## 雇用・労働への取り組み



東急不動産ホールディングスグループでは、お客さま満足や企業価値の向上につなげるため、従業員一人ひとりが能力を発揮し、生き生きと働くことができる活力ある職場づくりをめざしています。

▶ 健康と安全

▶ 労働基準

— CSR

> 東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップメッセージ

☑ お客さまへの価値創造

☑ 環境保全への取り組み

☑ 地域社会への貢献

☑ 雇用・労働への取り組み

> 健康と安全

> 労働基準

☑ 経営体制

> SRIインデックスへの選定

> CSRレポート

> ESG投資家の皆さまへ

> 個人投資家の皆様へ



> 株主優待情報



> 中長期経営計画

Value Frontier 2020

> CSR



東急不動産  
ホールディングスグループの  
**復興支援  
プロジェクト**  
東日本大震災

日本に  
笑顔を

日本中に笑顔が広がりますように。

## 健康と安全

### 方針

東急不動産ホールディングスグループは、従業員の健康・安全の確保が、企業の持続的な発展にとって重要な課題であると認識しています。

そのような課題認識のもと、良好な職場環境の維持や、従業員の安全確保、健康維持・増進支援などを積極的に行い、多様な人材がいきいきと働くことのできる環境づくりに取り組みます。また、外注先・施工会社などをはじめ当社グループの事業にかかわる重要なステークホルダーにおいても安全・衛生の確保などを徹底するように要請します。

[▲ ページトップへ](#)

### マネジメント体制

当社グループでは、従業員50人以上の事業所において「衛生委員会」を設置しています。「衛生委員会」は原則として月1回開催し、1.労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること、2.労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること、3.労働災害の原因および再発防止対策で衛生に関することなどの審議を通じ職場における労働衛生の水準の向上を図ることを目的としています。東急不動産(株)では、勤労担当者や衛生管理者、産業医、労働組合代表者などが委員として「衛生委員会」に参加しています。

[▲ ページトップへ](#)

### 実績

#### 従業員の健康・メンタルヘルス

当社グループでは、従業員を重要な財産であると捉え、一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう、健全で活力ある職場環境構築に取り組んでいます。

東急不動産(株)では、新しい価値を生み出すスキルを高めるため、年次ステージごとの研修プログラムや、各人が選択できる自己啓発プログラムを実施しています。また、従業員の健康を守るため全従業員に年1回の定期健康診断を実施したり、心身の休養と新たな活力を得られるよう「ノー残業デー」「コミットメント休暇」を設定しています。さらに、メンタルヘルス対応のため、ストレスチェックテストの実施と、社外専門機関による支援プログラム(EAP)を導入しています。

#### DBJ健康経営格付を取得

(株)イーウェルは、健康経営に優れた企業へ付与される(株)日本政策投資銀行の「DBJ健康経営格付」において、2015年2月に最高のAランクを受けました。全社横断の「WellBeingプロジェクト」を立ち上げ、健康施策の具体的立案やインセンティブ制度の導入による活動促進、労働環境に配慮するオフィス構築など、多岐にわたる活動を全拠点で実施したことが評価を受けました。



「DBJ健康経営格付」ロゴマーク

## 「緑をつなぐ」プロジェクト



都市と自然をつなぐ。  
ひとと未来をつなぐ。

### 労災死亡事故件数

2012年度	2013年度	2014年度
0件	0件	0件

[▲ ページトップへ](#)

— CSR

> 東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップメッセージ

☑ お客さまへの価値創造

☑ 環境保全への取り組み

☑ 地域社会への貢献

■ 雇用・労働への取り組み

> 健康と安全

> 労働基準

☑ 経営体制

> SRIインデックスへの選定

> CSRレポート

> ESG投資家の皆さまへ

> 個人投資家の皆様へ



> 株主優待情報



> 中長期経営計画

Value Frontier 2020

> CSR



## 労働基準

### 方針

東急不動産ホールディングスグループは、雇用労働における基本的な権利として以下の項目を尊重し、従業員との共存共栄を図ります。

- (1) 差別の禁止：国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、障がいの有無などに基づく一切の差別行為を排除し、雇用や就業における機会または処遇の均などを損なわないように努めます。
- (2) ハラスメントの禁止：職場の関係者に対し、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの一切のハラスメントを行いません。またそのような発言、行動を一切容認しません。
- (3) 強制労働の防止：あらゆる形態の強制労働を排除し、防止に努めます。
- (4) 過重労働の抑制・時間外労働の低減：社員のワークライフ・バランスや健康維持・増進に配慮し、過重労働を抑制し、時間外労働を低減することを労務管理の基本方針とします。  
また、日本国内においては「36協定」を順守します。
- (5) 児童労働の防止：児童労働を実効的に廃止することを支持し、実践します。
- (6) 結社の自由・団体交渉権の尊重：「結社の自由」「団体交渉権」を企業として尊重すべき基本的人権の要素と考え、労働組合の結成を認めている国や地域においては、労働協約において、従業員が団結権、団体交渉権、争議権を保有することを認めます。また、法令や慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使間対話を通じた課題解決を実質的に推進します。
- (7) 最低賃金以上の賃金支払い：労働法令を順守し、従業員への最低賃金以上の賃金を支払うことを労務管理の基本方針とします。

[▲ ページトップへ](#)

### マネジメント体制

#### ダイバーシティ協議会

当社グループでは、従業員や働き方に関する多様性の課題に対し、代表取締役社長直轄の「CSR推進委員会」を設置しており、その下部組織である「ダイバーシティ協議会」において、グループ横断的にマネジメントを進めています。

#### 人権の尊重

「東急不動産ホールディングスグループ行動基準」では、「人権の尊重」の項目を設け、従業員一人ひとりが人権に配慮した行動を取るよう定めています。国連の「世界人権宣言」や事業拠点の法令に基づく基本的人権の尊重はもちろん、差別的行為・言動やセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための施策を推進するとともに、個人の多様な価値観、個性、プライバシーを尊重するように努めています。また、東急不動産(株)では、新入社員全員に「企業と人権の課題」というテーマで人権問題を理解するための研修も実施しています。

### 実績

#### 外部有識者との役員セミナーの開催

東急不動産ホールディングス(株)では、ダイバーシティ推進の一環として2015年10月に(株)ワーク・ライフ・バランス 代表取締役社長 小室淑恵氏を講師に招き、役員セミナーを開催しました。従業員や働き方の多様化が進むなか、求められるマネジメントやトップのコミットメントの重要性についてお話しいただき、活発な意見交換がなされました。

## 「緑をつなぐ」プロジェクト



都市と自然をつなぐ。  
ひとと未来をつなぐ。

### ダイバーシティの推進と活力ある職場づくり

東急リバブル(株)では、女性、シニア、外国人、障がい者が活躍できる環境づくりをめざし、「ダイバーシティ推進課」を設置しています。売買仲介営業職の女性社員に対するメンター制度の導入、女性社員の管理職登用に向けた研修などの取り組みを進めており、2015年には厚生労働省が実施する「均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門において、大手不動産流通企業で初めて「東京労働局長優良賞」を受賞しました。また、本人に意志があり、社内基準を満たす社員を70歳まで継続して雇用する「キャリアエキスパート再雇用制度」も設けています。女性の活躍推進とともに、今後増加するシニア社員に対しても、豊富な経験や人脈などを活かし、組織的に活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいます。

### 働きやすい風土づくりへの取り組み

(株)東急コミュニティーでは、多様な勤務体系・メンタルヘルスケア施策などの職場環境整備と、育児・介護などに関する人事施策が評価され、人材の採用、育成や意欲向上などさまざまな視点で会社を見る日経「人を活かす会社」調査※の2015年度版において「44位」にランクインしました。今後も、女性やシニアを含む社員の誰もが長く働き続けられる「労働環境No.1」をめざし、ライフステージに合わせた多様な働き方の実現に取り組めます。

※2015年度「人を活かす会社」調査（日本経済新聞、日経HR、日経リサーチ共同企画）は、連結従業員1,000人以上の有力企業計1,654社を対象とするアンケート（有効回答454社）をもとに実施されました。

[▲ ページトップへ](#)