

- CSR

+ 東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップコミットメント

+ 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

> 働く人の人権と労働基準

> ダイバーシティ推進

+ 経営体制

> SRIインデックスへの選定

> 統合報告書・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

日本中に笑顔があふれますように。

## 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

> 働く人の人権と労働基準

> ダイバーシティ推進

## - CSR

東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップコミットメント

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

> 働く人の人権と労働基準

> ダイバーシティ推進

経営体制

> SRIインデックスへの選定

> 統合報告書・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

日本中に笑顔があふれますように。

## 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継続的に取り組みます。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。

東急不動産ホールディングス（株）

### マネジメント体制

#### 衛生委員会・労務連絡会

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事、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事、3.労働災害の原因および再発防止対策で衛生に関する事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。

また、2011年度より当社グループ労務連絡会を通じてグループ全体での健康や安全に関する労務管理の情報共有を行っています。また、2016年度より、グループ共通のインフラにてストレスチェックを実施しました。

現在、OHSAS18001認証を受けている事業所はありません。

#### ステークホルダーへの適用

東急不動産(株)では、建築現場における施工会社の労働者及び関係請負人の労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずる旨を盛り込んだ建築工事請負契約を施工会社との間で締結しています。

東急不動産ホールディングス（株）

### 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するなど、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。新任管理職に向けて「メンタルヘルス研修」を毎年実施しており、2017年度は16人が受講しました。

東急不動産ホールディングス（株）、東急不動産（株）

## 「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。

## 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「WelBeing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

(株)イーウェル

## 労災死亡事故件数 - 契約社員を含む従業員

2014年度	2015年度	2016年度
0件	0件	0件

東急不動産ホールディングス(株)

## 休業を伴う負傷・疾病率(LTIFR) - 契約社員を含む従業員

2014年度	2015年度	2016年度
- 件	0件	0件

東急不動産ホールディングス(株)

- CSR

東急不動産ホールディングスグループのCSR

> トップコミットメント

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

> 働く人の人権と労働基準

> ダイバーシティ推進

経営体制

> SRIインデックスへの選定

> 統合報告書・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  
日本中に笑顔があふれますように。

## 働く人の人権と労働基準

### 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。

### 国際イニシアチブへの支持

当社グループは、OECD多国籍企業行動指針、国際労働基準を支持・尊重しています。また、2016年12月に「国連グローバル・コンパクト」の支持を表明しました。国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に基づき、責任ある経営を推進し、持続可能な社会実現に向け貢献していきます。

### 国連グローバル・コンパクト10原則

人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則1：人権擁護の支持と尊重</li> <li>● 原則2：人権侵害への非加担</li> </ul>
労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則3：結社の自由と団体交渉権の承認</li> <li>● 原則4：強制労働の排除</li> <li>● 原則5：児童労働の実効的な廃止</li> <li>● 原則6：雇用と職業の差別撤廃</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則7：環境問題の予防的アプローチ</li> <li>● 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ</li> <li>● 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及</li> </ul>
腐敗防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み</li> </ul>

[国連グローバル・コンパクトについてはこちら](#)

また、当社は国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の会員企業です。

[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンについてはこちら](#)

WE SUPPORT



## 「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。

## 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。

### 労働時間の管理

当社グループ各社では、長時間労働者の情報および対応策について、経営会議や役員ミーティング等で協議することにより、慢性的・恒常的な長時間労働の点検・改善を実施しています。

東急不動産（株）には労使交渉の仕組みがあり、ノー残業デーの実施なども実施しています。また東急リハビル（株）では、PCシャットダウンなど長時間労働の防止に努めています。

### 賃金の管理

当社グループでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、それを上回る給与を支払うことを順守しています。また、東急不動産ホールディングス（株）の2015年度の平均年間給与は1,213万円でした。

### 労使の対話

東急不動産（株）では、従業員の代表が会社経営に対話できる仕組みとして、労使交渉の仕組みを設けています。

### 児童労働の防止

児童労働の防止、強制労働の防止について、当社グループは基本的に知的サービスの提供が中心の企業群であり、児童労働や強制労働は起こりにくい業態です。東急不動産（株）は就業規則において、18歳未満の従業員は実労8時間を超えて勤務できない旨を定めており、児童労働や強制労働は現在のところ発生していません。さらに、今後の発生を未然に防止するために、日常の業務点検においてチェックしています。発見された場合には通報制度をもって会社に通報される仕組みも設けています。

### 人権の尊重

当社グループは、人種、宗教、性別、年齢、性的嗜好、障がい、国籍によって差別しないことを明文化し、徹底を図っています。これらの差別は現在までのところ発生していませんが、今後の発生を未然に防止するために、日常の業務点検においてチェックしています。さらに、発見された場合には通報制度をもって会社に通報される仕組みを設けています。

また、「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。

東急不動産ホールディングス（株）

## 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。

東急不動産ホールディングス（株）



### 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。

東急リバブル（株）

### 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、2016年5月より在宅勤務制度を導入、現在では約120名が利用を申請しています。また、既に導入済みの、勤務時間を繰上げ繰下げできる「スライド勤務制度」を同時に利用することで、さらにフレキシブルな働き方を可能にしています。

一方、「女性ワーキングプロジェクトチーム」を発足させ、女性の継続就業に必要な育児と仕事の両立支援等の整備に取り組んできました。この取り組みが、女性の採用数増加、継続就業につながり、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣から「えるぼし認定」の最高位を取得することができました。

（株）東急コミュニティー

### 従業員向け能力開発研修時間

東急不動産（株）の正規社員一人あたりの能力開発にかかる平均時間は、年間13時間でした。（2016年度）

東急不動産（株）

### 離職率

当グループ主要6社における自発的理由による平均離職率は3.6%で、人員整理を目的とした解雇はありません。（2016年度）

東急不動産ホールディングス（株）

### 非正規社員の比率

当グループには、10,024人の契約社員が在籍しています。正社員を含む雇用全体に対して、37%が有期雇用契約者です。（2017年4月1日現在）

東急不動産ホールディングス（株）

## 従業員データ

	(単位)	2014年度	2015年度	2016年度
従業員数	人	18,243	19,230	20,421
女性管理職比率	%	5.70	5.91	5.7
女性取締役	人	0	0	0
女性監査役	人	0	0	0
女性執行役員	人	2	2	2
男性平均勤続年数	年	13.21	13.01	12.9
女性平均勤続年数	年	8.96	8.71	8.8
女性正社員比率	%	24.22	25.26	26.5
新規採用に占める女性比率	%	33.00	35.37	41.6

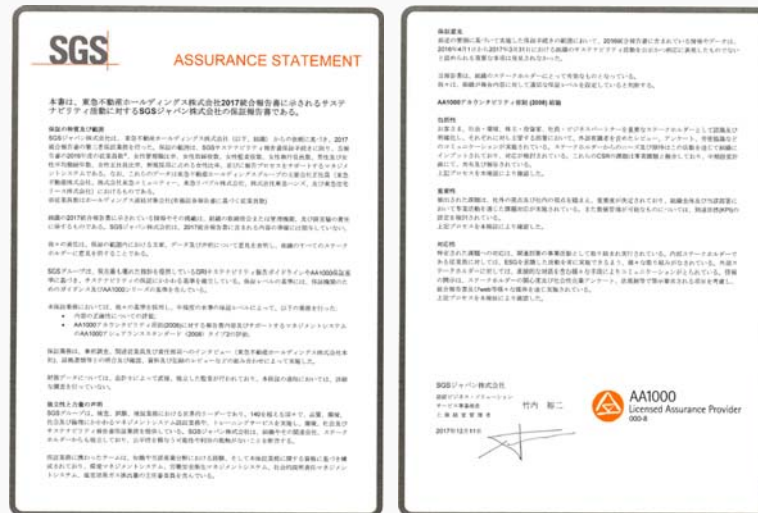
※東急不動産ホールディングスグループの主要会社（東急不動産株式会社、株式会社東急コミュニティー、東急リパブル株式会社、株式会社東急ハンズ、及び東急住宅リース株式会社）

東急不動産ホールディングス（株）

## 第三者検証

東急不動産ホールディングスグループでは、非財務情報の信頼性向上のため、第三者の検証を受けています。2017年度は、社会性データ（女性管理職比率、勤続年数、新規採用に占める女性比率など9項目）を対象としました。

## 社会性データ検証意見書



[第三者検証意見書 \(PDF:158KB\)](#)

東急不動産ホールディングス（株）

CSR

東急不動産ホールディングスグループのCSR

トップコミットメント

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

働く人の人権と労働基準

ダイバーシティ推進

経営体制

SRIインデックスへの選定

統合報告書・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

日本中に笑顔があふれますように。

## ダイバーシティ推進

### 方針

東急不動産ホールディングスグループは、性別、年齢、国籍、障がいの有無など多様な属性の違いをお互いを認め、個々の能力を最大限に発揮することで、イノベーションを生み出し、事業活動を通じて価値創造に取り組めます。

東急不動産ホールディングス（株）

### マネジメント体制

当社グループでは、ダイバーシティや女性活用、ワークライフバランスの取り組み推進と改善に関し、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。

東急不動産ホールディングス（株）

### 実績

#### 【女性活躍推進】

#### ダイバーシティの推進と改善の取り組み

当社グループでは、「ダイバーシティ協議会」を年2回開催し、グループ各社の担当が参加して、グループ横断的にダイバーシティの推進に取り組んでいます。協議会では「女性採用比率」「女性管理職比率」「障がい者雇用」についてKPI目標値を設定し、進捗状況を確認しているほか、グループ内外の先進的な取り組みを共有して改善につなげています。

東急不動産ホールディングス（株）

#### 女性活躍の推進

当社グループは、女性の活躍を推進するため、グループ横断的なネットワークを形成し、取り組みを進めています。女性活躍をテーマとした「ポジティブ・ネットワーキング・カレッジ」はグループ従業員の誰もが参加可能な交流の場であり、女性を中心に各社から従業員が参加し、課題解決に向けて話し合いを行っています。



「ポジティブ・ネットワーキング・カレッジ」開催風景

東急不動産ホールディングス（株）



## 「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。

### 「J-win」に加入 女性リーダーを育成

東急不動産ホールディングスは、業種や業態の枠を超えた女性企業人研鑽の場を提供する、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（略称:NPO法人J-Win)に2015年から加入し、当社グループの女性従業員を2名派遣しています。女性リーダーの育成や能力開発といった勉強会への参加を通じて意識改革し、さらに意欲的に仕事に取り組み、能力発揮することを目的としています。

東急不動産ホールディングス（株）

### 【働き方改革の施策】

#### ワーク・ライフ・バランスの実現

当社グループは、効率性・生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現のため、多様な働き方を導入しています。東急不動産（株）、（株）東急コミュニティー、東急リパブル（株）ではテレワーク制度を導入し、ITを活用して場所や時間にとらわれないフレキシブルな働き方を実現しています。現在に多くの従業員が活用し、時間の有効利用や生産性のアップにつながり、従業員満足度も向上しています。

（株）東急コミュニティー、東急リパブル（株）、東急不動産（株）

### 【仕事と育児・介護の両立支援】

#### 育児・介護の支援

当社グループでは、各社がそれぞれの事業環境に合わせて、子育て・介護などのライフイベントと仕事を両立し、活躍し続けることができる環境の実現に取り組んでいます。

#### <事業会社の取り組み事例>

- 東急ハンズでは「いま未来サポートチーム」を発足し、「ヒトはハンズ最大の資産」という考えのもと、キャリアとライフの両側面から全社員をサポートし、育児や介護などで離職せざるを得ない従業員を1人でも減らすことを目指して活動しています。キャリアの節目を迎える従業員を対象に、キャリアビジョンやライフプランを考える研修や、仕事と介護の両立への理解を深めるセミナーを実施しています。



ダイバーシティ キャンペーンポスター

- 東急コミュニティーでは、育児・介護等退職者再雇用に加え、退職時に一定基準を満たせば、再入社試験の受験を認める「プロキャリアパス」制度を導入しています。退職時に申請しておけば、就業を希望した際に優先的に配慮を受けることができます。

（株）東急コミュニティー、（株）東急ハンズ

#### ダイバーシティ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。

東急不動産ホールディングス（株）

## 【高齢者・障がい者の活躍等】

### 障がい者の雇用

東急リバブル（株）では、障がいのある方の能力を活かし、活躍できる雇用をすすめています。身体や精神の障がいを持つ「サテライトスタッフ」は、在宅テレワークで不動産間取図や案内図などパソコン操作で作図を行っています。また、精神障がいを持つ「チャレンジスタッフ」は、本社および各事業本部にて、社内郵便物配布、証明書発行など多数の事務業務をチームで担い、活躍しています。

東急リバブル（株）

### シニア社員の雇用

東急リバブル（株）では、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」を設けています。また、（株）東急コミュニティーでは、2017年10月より技術員に対して、定年を現行の60歳から65歳へ延長する「定年延長制度」を導入しました。増加するシニア社員に対して、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。

（株）東急コミュニティー、東急リバブル（株）

### LGBT従業員フォーラム開催

当社グループでは、2016年7月、特定NPO 法人虹色ダイバーシティ代表理事の村木真紀さんと東京スタッフの加藤悠二さんを講師に招き、LGBTに関する従業員向けフォーラムを実施し、グループ6社・85名が参加しました。性的指向や性自認も配慮すべき人権であるという世の中の理解が加速するなか、LGBT 基礎知識と日本の現状について従業員も理解を深めました。

東急不動産ホールディングス（株）

## 【外部評価指標】

### 女性活躍認定「えるぼし」で最高評価取得

（株）東急コミュニティーは「女性ワーキングプロジェクトチーム」を発足させ、女性の継続就業に必要な育児と仕事の両立支援等の整備に取り組んでいます。この取り組みが、女性の採用数増加、継続就業につながり、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣から「えるぼし認定」の最高位を取得しました。



「えるぼし」ロゴマーク

（株）東急コミュニティー

## 「働きがいのある会社」ランキング24位にランクイン

東急リバブル（株）は世界約50カ国で展開している世界最大級の意識調査機関Great Place to Work®が実施する「働きがいのある会社」ランキング2018年度日本版において24位にランクインしました。このランキングは従業員へのアンケートと企業文化や会社方針、人事制度に関する会社への意識調査を基に選出され、選出企業は優良企業としてグローバルで高い評価を得ています。



「Great Place to Work®」ロゴマーク

東急リバブル（株）

## 従業員データ

	単位	2014年度	2015年度	2016年度
1. 管理職人数	人	1,508	1,538	1,530
2. 女性管理職数	人	86	91	87
3. 女性管理職比率	%	5.7	5.9	5.7
4. 取締役人数	人	13	11	13
5. 取締役に占める女性人数	人	0	0	0
6. 取締役に占める女性比率	%	0	0	0
7. 従業員人数	人	18,243	19,230	20,421
8. 女性正社員人数	人	1,840	2,089	2,125
9. 女性正社員比率	%	24.2	25.3	26.5
10. 新規採用人数	人	600	831	411
11. 新規採用に占める女性人数	人	198	294	171
12. 新規採用に占める女性比率	%	33.0	35.4	41.6
13. 女性平均勤続年数	年	9.0	8.7	8.8
14. 男性平均勤続年数	年	24.2	25.3	26.5
15. 勤続年数男女差	年	15.3	16.6	17.7

※東急不動産ホールディングスグループの主要会社（東急不動産株式会社、株式会社東急コミュニティー、東急リバブル株式会社、株式会社東急ハンズ、及び東急住宅リース株式会社）「7. 従業員人数」は正社員以外も含む

東急不動産ホールディングス（株）