

－ サステナビリティ

> トップメッセージ

⊕ 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ

⊕ 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

> 統合報告書・CSRレポート

⊕ ESG投資家の皆さまへ（対照表）

> 外部からの評価（SRIインデックスへの選定）

> 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

> 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ



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

－ サステナビリティ

> トップメッセージ

⊕ 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ

⊕ 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

> 統合報告書・CSRレポート

⊕ ESG投資家の皆さまへ（対照表）

> 外部からの評価（SRIインデックスへの選定）

> 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

> 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ



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、または悪影響を軽減するための施策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めます。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

健康と安全に関する取締役会の監督

東急不動産ホールディングス(株)では、グループ各社の従業員の健康・安全のリスク管理を監督するために、年に2回、グループ各社に対し、労務管理状況の調査を行っています。当該調査において、時間外労働状況・休職者数等の実績数値を定期的にモニタリングし、結果を取締役に報告することで、グループ従業員の人事労務系の健康と安全に対するリスク管理を行っています。

東急不動産ホールディングス（株）

健康と安全に関するパフォーマンスの監視や管理

東急不動産ホールディングス(株)では、グループ各社の従業員の健康維持に向けて、健康診断の受診率及びストレスチェックの受検率の目標を設定し、受診・受検率の向上に向けた取り組みを順次拡充しています。

健康診断受診率 目標：2020年度100%、実績：2018年度99%、2019年度100%

ストレスチェック受検率 目標：2020年度100%、実績：2018年度91.9%、2019年度89.0%

東急不動産ホールディングス（株）

健康と安全のデータの独立検証

東急不動産ホールディングスグループ各社では、(株)イーウェルによる定期的なストレスチェックを実施し、当該ストレスチェックによるデータに基づき、従業員のメンタルヘルス状況を社外専門機関により検証・モニタリングしています。検証の結果を、従業員の健康と安全の改善に向けた取り組みに繋げています。（一部除く）

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。

健康経営

東急不動産(株)では取締役社長を「最高健康責任者（Chief Health Officer）」、東急リパブルでは経営管理本部長を「最高健康責任者」、(株)東急コミュニティーでは人事担当役員を「健康経営推進責任者」、(株)東急ハンズでは取締役社長を「健康経営推進責任者」、東急住宅リース(株)では「健康経営最高責任者」として、「健康宣言」および「健康方針」を定め、従業員の健康の維持・向上をはかる「健康経営」を進めています。

(株) 東急コミュニティー, 東急リパブル (株) , (株) 東急ハンズ, 東急不動産 (株) , 東急住宅リース (株)

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、労務担当の管理職や衛生管理者、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ています（一部除く）。

なお、東急不動産ホールディングスグループのグループ拠点でもある渋谷ソラスタ内の本社オフィスが、健康・快適性に配慮した建物・室内環境評価システム「WELL Building Standard」（WELL 認証）の予備認証を受けました（2020年5月13日付）。

～デベロッパーの本社オフィスで初～渋谷ソラスタで「WELL 認証」の予備認証取得

東急不動産ホールディングス (株) , (株) 東急コミュニティー, 東急不動産SCマネジメント (株) , 東急不動産 (株)

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 (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、2019年度は19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)

健康経営銘柄2021に選定

東急不動産ホールディングス（株）は、経済産業省と東京証券取引所が主催する「健康経営銘柄」に、前年度に続き2年連続で選定されました。

健康経営銘柄は、東京証券取引所の上場会社の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を評価し、1業種につき原則1企業を選定するものです。



東急不動産ホールディングス（株）

健康経営優良法人2021に認定

東急不動産ホールディングスグループの8社（東急不動産ホールディングス（株）、東急不動産（株）、（株）東急コミュニティー、東急リバブル（株）、（株）東急ハンズ、東急住宅リース（株）、（株）東急スポーツオアシス、（株）イーウェル）は経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2021」に認定されました。東急不動産ホールディングス（株）と東急不動産（株）、（株）東急スポーツオアシスの3社は2017年度の認定制度開始より5年連続で認定されています。



また、東急不動産ホールディングス（株）、東急不動産（株）、（株）東急コミュニティー、（株）イーウェルの4社は、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定法人の中で、健康経営度調査結果の上位500法人のみとなる通称「ホワイト500」に認定されました。



東急不動産ホールディングス（株）、（株）東急コミュニティー、東急リバブル（株）、（株）東急ハンズ、（株）東急スポーツオアシス、（株）イーウェル、東急不動産（株）、東急住宅リース（株）

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

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

東急不動産ホールディングスグループ各社では、以下の通り、健康・安全に関する研修を実施しています。2019年度の実績は以下の通りでした。

会社名	研修名	受講対象者	受講者数
東急不動産（株）	メンタルヘルス・労務管理	新任グループリーダー	19名
東急不動産（株）	労務管理	新入社員	33名
※1	睡眠セミナー	従業員	100名
※2	女性のための健康セミナー	従業員	55名

※1. 東急不動産ホールディングス(株)、東急不動産(株)、東急不動産リート・マネジメント(株)、東急不動産キャピタル・マネジメント(株)、東急不動産SCマネジメント(株)、(株)東急リゾートサービス、(株)東急イーライフデザイン、東急ステイ(株)、東急リパブル(株)、(株)東急コミュニティー、コミュニティアワン(株)、(株)東急Re・デザイン、(株)東急ハンズ、ハンズラボ(株)、東急住宅リース(株)、(株)東急不動産R&Dセンター

※2. 東急不動産ホールディングス(株)、東急不動産(株)、東急リゾート(株)、(株)東急スポーツオアシス、(株)イーウェル、東急リパブル(株)、(株)東急コミュニティー、(株)東急ハンズ、東急住宅リース(株)

東急不動産ホールディングス（株）、東急不動産（株）

グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、世界ではHIV(エイズ)、結核、マラリアなどといった深刻な健康問題に悩まされている国も多く存在します。東急不動産ホールディングスグループは、こうしたグローバルな健康問題に積極的に対応していくこととしています。

東急不動産ホールディングスグループ各社では、役職員がこのような感染症に関する正しい知識を身に付け、予防できるように、海外赴任する駐在員及び帯同家族に対しては、事前に健康診断を実施し、必要に応じて感染症の予防接種を推奨しています。

これらの活動を通して、従業員とその家族の健康で安全な海外生活をサポートしています。

東急不動産ホールディングス（株）

労災死亡事故件数 - 契約社員を含む従業員

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
0件	0件	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

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
0件	0件	0件	0件	0件

東急不動産ホールディングス（株）

欠勤 - 契約社員を含む従業員

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
0件	0件	0件	0件	0件

東急不動産ホールディングス（株）

－ サステナビリティ

> トップメッセージ

⊕ 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ

⊕ 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

> 統合報告書・CSRレポート

⊕ ESG投資家の皆さまへ（対照表）

> 外部からの評価（SRIインデックスへの選定）

> 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

> 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ



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

日本に
笑顔を

日本中に笑顔があふれますように。

東日本大震災

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、セクシュア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、国連ビジネスと人権に関する指導原則を支持・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"> ● 原則1：人権擁護の支持と尊重 ● 原則2：人権侵害への非加担
労働	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則3：結社の自由と団体交渉権の承認 ● 原則4：強制労働の排除 ● 原則5：児童労働の実効的な廃止 ● 原則6：雇用と職業の差別撤廃
環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則7：環境問題の予防的アプローチ ● 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ ● 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

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。

労働基準に関する企業方針の浸透について

東急不動産ホールディングスグループは、労務管理の基本方針を英語に翻訳し、海外の拠点で働く社員および現地スタッフとの共有を図っています。

東急不動産ホールディングス（株）

公式な教育や資格を持たず、社会的立場が弱いなど、機会に恵まれていなかった人の雇用および若者の失業率を改善するイニシアチブ、実習生またはインターンシップの提供等

東急不動産では、学生に自身のキャリア選択の質を高めていただく機会として、インターンシップを開催しています。大学生・大学院生を対象に公募し、2019年度は延べ346名の学生を受け入れています。

東急不動産（株）

人種、宗教、性、年齢、性的指向、障害、国籍に関わらない労働力の多様性、機会均等の向上、または差別を減らすためのアクション～働く機会の均等について

東急不動産ホールディングス株式会社では、東急不動産ホールディングスグループ各社における「人権の尊重」に関する行動基準を設け、グループ法務部コンプライアンスグループ及びグループ人事部人材開発グループが、人権問題に関し、当社が積極的・自発的にその社会的責任を果たすとともに、全従業員に人権問題の正しい理解と認識を推し進めています。

具体的な取り組みとして、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントほか各種のハラスメントや差別、LGBTに関する研修・eラーニング等を実施し、継続的に啓発活動を進めています。また、社内外にハラスメント等の相談窓口（コンプライアンス・ヘルプライン）を開設し、電話・メール等での相談を受け付けています。

また、グループ会社との間で情報連絡会を組織し、グループ全体で人権に対する意識向上への取り組みを進め、障害者雇用、外国人の国内採用などに積極的に取り組んでいます。

東急不動産ホールディングス（株）

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「サステナビリティ委員会」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、ノー残業デーやPCシャットダウンなどの施策も実施しています。また東急リバブル（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2019年度の平均年間給与は1,137万円でした。

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。毎年、取締役と労働組合とのセッション（協議）を実施し、労使間の対話・意見交換を通して相互理解を深めることにより、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。

児童労働や強制労働の防止

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。

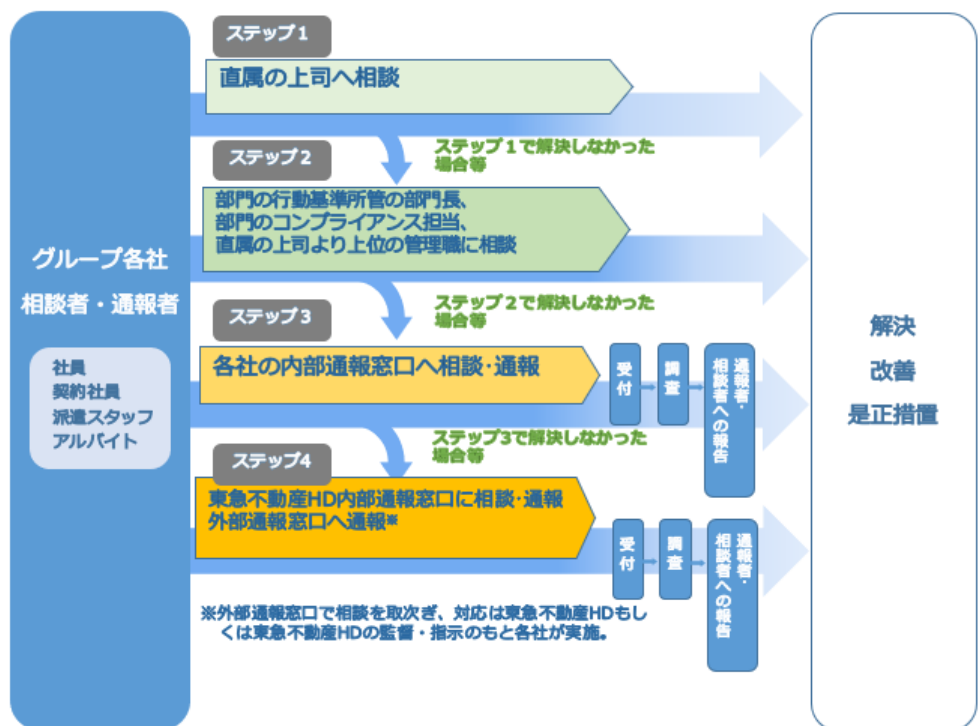
人権の尊重と人権侵害を申し立てられたときの対応

当社グループは、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、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に定めています。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・言動やセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、いじめ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。

内部通報制度

東急不動産ホールディングスグループにおける「内部通報制度」は下記、ステップ1～3としています。内部通報窓口をステップ3としているのはコンプライアンス行動は社員自らそして組織自ら行動することが第一であり、コンプライアンス違反の早期発見と未然防止も同様と考えております。



従業員への徹底

「セクハラ防止のためのガイドブック」、「パワハラ防止のためのガイドブック」をイントラネット上に公開しているため、従業員はいつでも見ることができます。

管理職を対象としたハラスメント／いじめ防止セミナーの開催

当社グループでは、管理職を対象としたハラスメント／いじめ防止セミナーを、定期的に開催しています。

東急不動産ホールディングス（株）

実績

「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」の発足・参加

三菱地所株式会社（世話人）、東急不動産ホールディングス株式会社、NTT都市開発株式会社、東京建物株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、株式会社大林組、清水建設株式会社、大成建設株式会社の8社は、三菱地所の呼びかけにより「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」（以下、勉強会）を2018年9月21日に発足させました。

本勉強会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすため、人権への影響の特定や対処法等に関する調査・研究を行うものです。

近年、グローバリゼーションの進展により企業活動が国境を越え、企業の社会的責任（CSR※1）は高度化・国際化しています。2015年には国連で「SDGs（持続可能な開発目標）※2」が採択され、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）に配慮する企業を選別投資する「ESG※3投資」も急拡大しています。

※1 CSR:Corporate Social Responsibility

※2 SDGs：Sustainable Development Goals

※3 E：Environment、S：Social、G：Governance

ESGのS（Social）の中核を占める人権については、2011年に国連の人権理事会において、企業が人権を尊重するために取り組むべき内容のフレームワークである「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されており、人権侵害の影響を回避、軽減するために「人権デュー・デリジェンス」の実施を求めています。「人権デュー・デリジェンス」は「人権リスクの抽出・評価」「対策計画の策定」「モニタリング・是正」「有効性の評価」の手順で行いますが、自社だけではなく川上から川下まで、バリューチェーンも含めて確認していく必要があり、その範囲の広さが取り組みを躊躇させる要因にもなってきました。そこで、デベロッパー並びにサプライチェーン上にある建設会社が共同で、「人権デュー・デリジェンス」の仕組みの構築を目的として、今回、業界初の取り組みとして本勉強会を立ち上げることにしました。

本勉強会では、国際的な人権基準や企業に期待されている人権の取り組みなど、人権に対する知識を学習し、NGO等の外部講師を交え、実際の人権リスクの特定や具体的な取り組み方法について研究していく予定です。

東急不動産ホールディングス（株）

外国人技能実習生の受け入れと人権尊重の取り組み

当社グループでは、日本において外国人技能実習制度に絡む強制労働が問題視されていることに対応し、外国人技能実習生の人権尊重を人権リスクの重点課題としており、外国人技能実習生に関する課題を整理しガイドラインを作成。グループの受入れ会社にアンケートを取るなど、人権侵害の回避、防止を図っております。

東急不動産ホールディングス（株）

働きやすい風土づくりへの取り組み

当社グループのうち29社では、在宅勤務制度を設け、柔軟な働き方により働きやすい風土を作り出しています。また、(株)東急コミュニティーでは、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。

(株)東急コミュニティーでは、「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

従業員満足調査の継続実施

東急不動産では、従業員満足調査を継続的に実施しています。従業員のエンゲージメント状態を可視化し組織力向上を図ることで、より働きがいのある組織・職場をつくることを目的としています。

	レーティング	スコア
2018年度上期	BBB	56.3
2018年度下期	BBB	57.0
2019年度上期	A	58.0
2019年度下期	BBB	57.9

参照：エンゲージメント・レーティング

AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	DDD	DD
-----	----	---	-----	----	---	-----	----	---	-----	----

東急不動産 (株)

従業員向け能力開発研修

東急不動産 (株) が正規社員の能力開発のために行なった研修は下記のとおりです。(2019年度)

- ・ トータル時間：13,151.7時間
- ・ 一人あたり平均時間：12.7時間
- ・ 一人あたり平均日数：1.7日
- ・ 研修のタイプ：階層別研修、任意選択型研修、指名選抜型研修

東急不動産 (株)

離職率

東急不動産 (株) における自発的理由による離職率は2.1%で、人員整理を目的とした解雇はありません。(2019年度)

東急不動産 (株)

従業員の自己啓発研修

多様なライフスタイルの価値創造を可能にするイノベーションが生み出されるよう、当社グループでは、従業員一人ひとりの能力開発を積極的に推進しています。その中で、社員一人ひとりの自己啓発を支援するため、グループ各社において、各種資格取得支援制度（不動産鑑定士、一級建築士、宅地建物取引士、中小企業診断士、管理業務主任者、マンション管理士、日商簿記など）の整備や、任意選択型研修や語学研修を行っています。

また、東急不動産ホールディングス（株）により、様々な分野や業界のプロフェッショナルやトップランナーを招き、経験に基づく話を聴く自己啓発セミナー「ナレッジ・フォーラム」を、グループ従業員を対象に年4回程度開催しています。特に人気のある回では会場の定員数を超える200名以上が参加するなど、知見を深める場として人気のセミナー企画となっています。

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、10,468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、36%が契約社員です。(2020年4月1日現在)

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。2020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8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 \(PDF:3,434KB\)](#)

東急不動産ホールディングス（株）

－ サステナビリティ

> トップメッセージ

⊕ 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ

⊕ 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

> 統合報告書・CSRレポート

⊕ ESG投資家の皆さまへ（対照表）

> 外部からの評価（SRIインデックスへの選定）

> 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

> 東急不動産ホールディングスグループのサステナビリティ



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



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みます。

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「サステナビリティ委員会」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）

女性活躍推進法に基づく行動計画

東急不動産（株）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の基本理念に則り、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、以下の通り行動計画を策定しています。

1. 計画期間：2019年度から2021年度まで

2. 当社の状況

（1）新卒採用における女性比率は近年上昇しているが、女性の人材プールは男性と比較すると少ない状況にある。

（2）全ての従業員が、ライフステージに合わせて生産性が高く、多様な働き方が実現できる制度・風土作りが必要である。

3. 数値目標：女性管理職比率10%程度の早期実現のため、以下を目標とする。

・2025年度までに係長職層の女性比率を概ね2割程度とする。

・新卒採用における女性採用比率を概ね3割程度とする。

4. 取組内容と実施時期

（1）女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的広報

⇒ 実施時期：2019年上期から

（2）全従業員に向けたダイバーシティ教育の実施 ⇒ 実施時期：2019年下期から

（3）生産性と働きやすさの向上を目的としたサテライトオフィスの導入 ⇒ 継続実施

（4）育児休業前、復帰前面談の実施 ⇒ 継続実施

（5）リターンエントリー制度の導入 ⇒ 継続実施

東急不動産（株）

実績

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」

「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。

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）

【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）

【働き方改革の施策】

従業員満足調査の継続実施

東急不動産では、従業員満足調査を継続的に実施しています。従業員のエンゲージメント状態を可視化し組織力向上を図ることで、より働きがいのある組織・職場をつくることを目的としています。

東急不動産（株）

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、東急リバブル（株）、東急住宅リース（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、東急リバブル（株）、東急不動産（株）、東急住宅リース（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る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25位にランクイン

東急リバブル（株）は世界約60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2020年度日本版において25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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1. 管理職人数	人	1,530	1,861	1,821	1,956	2,000
2. 女性管理職数	人	87	161	151	159	173
3. 女性管理職比率	%	5.7	8.6	8.3	8.1	8.7
4. 取締役人数	人	13	13	13	13	13
5. 取締役に占める女性人数	人	0	0	1	1	1
6. 取締役に占める女性比率	%	0	0	7.7	7.7	7.7
7. 女性執行役員数	人	2	2	2	3	3
8. 従業員人数	人	20,421	21,091	21,976	22,953	-
9. 女性正社員人数	人	2,125	2,390	2,514	2,863	3,189
10. 女性正社員比率	%	26.5	27.2	28.5	29.8	31.4
11. 新規採用人数	人	411	379	377	422	437
12. 新規採用に占める女性人数	人	171	152	149	136	174
13. 新規採用に占める女性比率	%	41.6	40.1	39.5	32.2	39.8
14. 女性平均勤続年数	年	8.8	8.7	9.2	8.11	8.6
15. 男性平均勤続年数	年	12.9	12.7	13.1	13.3	12.9
16. 勤続年数男女差	年	4.1	4.0	3.9	4.3	4.3

※4月1日現在の東急不動産ホールディングス（株）及びグループの主要会社（東急不動産(株)、(株)東急コミュニティー、東急リパブル(株)、(株)東急ハンズ、東急住宅リース(株)、及び(株)学生情報センター）

※4・5・6は東急不動産ホールディングス(株)単体の実績

※4～7は株主総会以降のデータ

※8は対象年度期末時点のデータ、正社員以外も含む

東急不動産ホールディングス（株）