

# Management foundation

価値創造の基盤



# 人財・組織風土

当社グループは、多様な人財が活躍し、個々の能力を最大限に発揮できるよう、働きがい・働きやすさを高め、一体感のあるイノベティブな組織風土の醸成を図りながら、ありたい姿の実現をめざします。

## 人財マネジメントの考え方

当社グループが、ステークホルダーの皆さまに多様な価値を提供していくためには、普段から従業員が社会課題へのアンテナを高くし、社会に向き合う使命感を持って行動することが重要だと考えています。こうした考え

のもとに、誰もがいきいきと働ける環境を整備しながら、競争力向上に資する人財戦略を推進しています。各事業会社では、採用、育成、配置・異動、評価・報酬の制度を活かした人財マネジメントによって、一人ひとりの働きがい向上に努めています。

## 人財戦略の基本方針

2030年にありたい姿を示した長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、当社グループは創業の精神である「挑戦するDNA」を継承しながら、計100社超、約3万人のグループ従業員とともに、一体感のあるイノベティブな組織風土を醸成し、絶え間ない価値創造を続けていきます。各事業会社では、組織が向かうべき基本的な方向性を共有しながら、個々の挑戦を後押し

する育成体系と環境整備、多様な働き方を選択できる制度設計、およびITインフラのさらなる充実に取り組んでいます。そして従業員に対しては、組織が進むべき方向性の共有、自らの成長を社会に還元するための行動、お客さまや社会の課題を発見し、解決に導く能力の獲得などを求めています。会社と従業員の双方が、こうした活動を通じて一体となり、イノベーションを生み出しやすい自由闊達な組織風土の醸成と、社会課題の解決を起点とした企業価値の向上をめざします。

### マネジメントメッセージ

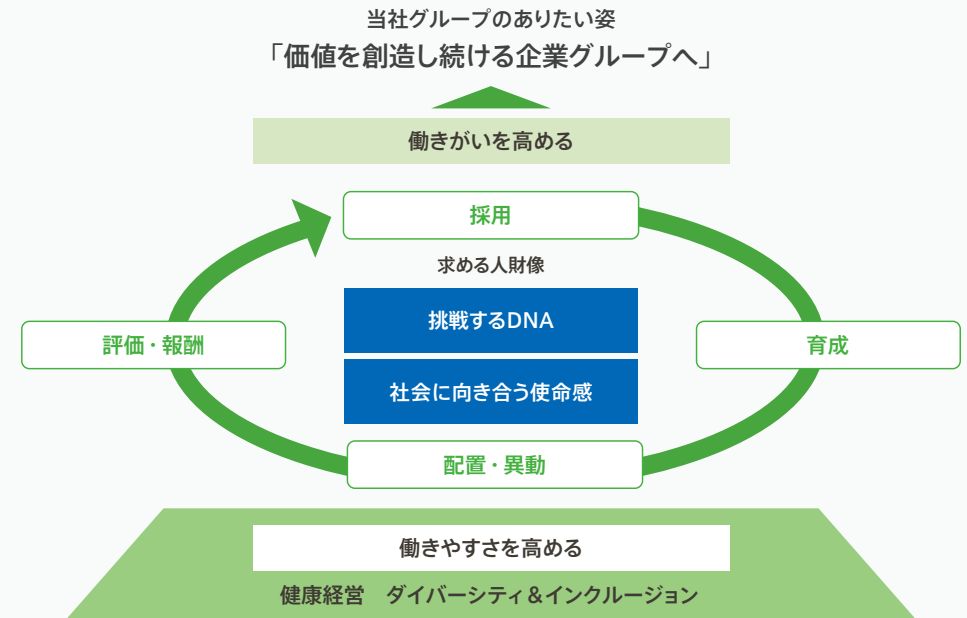
#### 多様な人財が活きる組織風土をつくる

東急不動産ホールディングス(株)  
執行役員 グループ人事部担当 小玉 潤



企業や個人を取り巻く環境が大きな変化を迎えているなかで、人的資本の重要性はますます高まっています。とりわけ、100社超、約3万人の従業員から構成される当社グループにおいては、多様な人財が活躍する組織づくりが経営基盤の強化において重要だと考えています。そのため、女性活躍の推進、男性育児休暇取得率、LGBTの理解深化についてKPIを設定し、各事業会社で仕組みや制度を整えて、推進して

まいります。また、仕組みや制度とともに、心理的安全性の高い職場をグループ全体でつくりあげ、イノベーションを生み出しやすい自由闊達な組織風土を醸成することが「誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来の実現」には不可欠です。これからも、「挑戦するDNA」を継承しながら、競争力向上に資する人財戦略を推進し、社会課題の解決を起点とした企業価値の向上をめざしてまいります。



## 人財・組織風土

### 働きやすさを高めるために

#### 健康経営

当社グループでは、従業員の幸福と健康維持・増進を重要な経営課題と捉えています。心身の健康や健康寿命の延伸につながるさまざまな施策は社会から評価されており、当社は2022年3月に3年連続で「健康経営銘柄」※1に、また、当社含むグループ7社は「健康経営優良法人2022」※2に選定されました。2020年12月には「渋谷ソラスタ」内の本社オフィスが、国内デベロッパー初の「WELL認証」※3を取得しています。

#### ● 2030年度KPI目標

- 東急不動産ホールディングス：
- ・健康診断受診率 100%

#### ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループでは、女性管理職比率や女性採用比率、男性育児休暇取得率、LGBTの理解深化についてKPIを設け、多様な人財が存分に活躍できる職場環境を推進しています。ハラスメント対策では、従業員研修や規程の整備を通じて、互いの価値観を尊重し合える

風土づくりに努めています。なお、ダイバーシティ推進に関する取り組みが評価され、2021年度「PRIDE指標」※4において、東急不動産では「ゴールド」、東急コミュニティーでは「シルバー」を受賞しました。

#### ● 2030年度KPI目標

- 東急不動産ホールディングス：
- ・女性管理職比率 20%以上
  - ・女性採用比率 50%
  - ・男性育児休暇取得率 100%
  - ・LGBTの理解深化(Eラーニング受講率) 100%

### 働きがいを高めるために

#### 採用

挑戦するマインドにあふれ、社会課題の解決に使命感や責任感を持つ人財を採用する方針です。新卒・中途採用ともに、こうしたグループの求める人財像をもとにして、多様な価値観も大切にしながら、グループ各社において採用活動を行っています。採用後の配属にあたっては個々の要望や適性にも留意し、入社後に一体となって活躍できる環境を整えています。

#### ● 主な取り組み

- 東急不動産：
- ・再雇用社員のパートナー勤務導入
  - ・リターンエントリー制度

#### 育成

社会課題やお客さまのニーズをとらえ、新たな価値を提案できる人財を育成しています。また各事業領域におけるスペシャリストをめざす専門教育にも取り組んでいます。合わせて選択制の研修などを設けることにより個々の挑戦を後押しする環境も整えています。一方で、昨今の社会的課題等についても当社が中心となってグループ共通の研修やEラーニングなどを実施し、グループ全体の育成環境を醸成しています。

#### ● 主な取り組み

- 東急不動産ホールディングス：
- ・グループ執行役員向け合同研修の導入
  - ・コンプライアンスEラーニングの実施

#### 配置・異動

個々の成長を支えるための多様な選択肢を提供しています。グループ各社でローテーション制度、FA・公募制度、チャレンジポスト制度などを用意し、自律した多様な「個」に対して適材適所の配置を行うことで、組織力の発揮を高めています。

#### ● 主な取り組み

- 東急不動産ホールディングス：
- ・グループ人材交流の実施
- 東急不動産：
- ・ジョブローテーション
- 東急コミュニティー：
- ・管理職ローテーション制度の導入

#### 評価・報酬

グループ各社・各事業の特性に合わせた評価・報酬制度を時代の変化に合わせて整備・運用しています。短期的な利益目標の達成だけでなく、中長期的な目線で社会課題を意識した取り組みや、固定観念にとらわれずに挑戦する姿勢も評価。業績評価のほか、行動評価、発揮能力評価、360度評価などを通じて個人の活躍を多面的に評価し、育成につなげています。

※1. 経済産業省と東京証券取引所が共同し、健康経営の施策づくりや実践に力を入れ、成果を挙げている上場企業を選定・公表する取り組み

※2. 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。当社、東急不動産、東急コミュニティー、東急リパブル、東急住宅リース、東急スポーツオアシス、イーウェルが認定

※3. WELL Building Standard. 健康・快適性に配慮した建物・室内環境評価システム ※4. LGBTなどセクシャル・マイノリティへの取り組みへの評価指標

# 人権の尊重

当社グループは事業活動に関わるあらゆるステークホルダーの人権に配慮していくため、従業員のみならずサプライチェーン全体で人権の尊重に取り組んでいます。

## 人権方針およびサステナブル調達方針

当社は2019年12月に「東急不動産ホールディングスグループ人権方針」を策定し、サプライヤーとともに協働して人権を尊重した事業活動の実施をコミットしました。「世界人権宣言」などの国際的な人権基準を支持しています。また、2020年1月には「東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針」を制定。責任ある企業グループとして、事業活動が人権や環境などに与える負の影響を防止・軽減することを目的に、サプライチェーン全体で取り組みを推進しています。

## 人権リスクの特定

人権方針の策定とともに、人権に関するリスク評価を実施し、全事業共通の課題のほか、各事業で人権問題が発生する可能性とその潜在的な影響度を指標にして分析しました。その結果を踏まえ、事業活動に関係する重要な人権課題として6つの項目を特定しました。

### 【6つの重要な人権課題】

- ・強制労働・児童労働
- ・従業員およびサプライヤーの労働条件と労働環境(含む移住労働者)

- ・従業員のプライバシー・個人情報保護の権利の侵害への加担
- ・土地開発における地域コミュニティへの影響(含む先住民)
- ・開発における従業員およびサプライヤーの安全
- ・救済措置にアクセスする権利の侵害

## 優先的に取り組むべき重点課題

重要な人権課題において、特に事業活動に起因する人権への影響から「建設資材(コンクリート型枠用合板)のサステナブル調達」と、「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の未然防止」を優先的に取り組むべき重点課題とし、長期経営方針におけるKPIに定めています。

### ● 2030年度KPI目標

- ・サステナブル調達(型枠用木材) 100%
- ・サプライチェーンの人権配慮(強制労働や児童労働に対するデュー・ディリジェンス実施) 100%

## 建設資材のサステナブル調達

国内で使用されるコンクリート型枠用合板の多くは南洋材を原料としており、原産林における先住民の土地収奪や環境破壊等が問題視されています。当社グループでは人権およ

び環境保護の観点から、建物の建設に関するコンクリート型枠用合板について、2030年度までに持続可能性に配慮した木材(認証材ならびに国産材等)の100%使用をめざしています。

## 外国人技能実習生への人権配慮

強制労働のなかでも、特に日本における外国人技能実習制度は、建設業での受け入れにおいて、待遇や労働環境に関する人権侵害が顕在化しています。当社グループはデュー・ディリジェンスを行うことで実習環境の整備や実習生の保護について実態を把握し、強制労働の未然防止につなげます。

## デュー・ディリジェンスの実施

2021年度には、東急不動産の主な取引先である建設会社172社に、サステナブル調達アンケートを実施。そのうち、リスクが高いと評価した5社に対しては、今後エンゲージメントによる対話により是正などの対応を行っていく予定です。また、建設会社に見積もりを依頼する要綱には、各種方針や外国人技能実習生への待遇に関する要請などを条項化しました。グループ内では、社内報での啓発やEラーニング、新人研修など、従業員への人権教育を実施。ハラスメントやLGBT相談などの窓口も設置しています。

## 人権およびサステナブル調達デュー・ディリジェンスの実施フロー

