

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・環境経営レポート

ESG投資家の皆さまへ（対照表）

主な外部からの評価

個人投資家の皆様へ



株主優待情報



長期ビジョン

GROUP VISION 2030

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  
東日本大震災 日本中に笑顔がふみ返りますように。

緑をつなぐ  
プロジェクト  
東急不動産ホールディングス

## 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

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・環境経営レポート

ESG投資家の皆さまへ（対照表）

主な外部からの評価

個人投資家の皆様へ



株主優待情報



長期ビジョン

GROUP VISION 2030



## 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

#### 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、毎月、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・年休5日取得状況等の実績数値を定期的にモニタリングし、結果を年2回、リスクマネジメント委員会および取締役会に報告することで、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。また、年2回、グループ各社の労務担当者を集めたグループ労務連絡会を開催し、健康と安全に関する課題を共有しています。

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%、2020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%、2020年度98.5%

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）

## 健康と安全の監督における取締役会レベルでの責任者

東急不動産ホールディングス（株）において、労働安全経営推進における責任者を、人事部門をはじめとする一般管理部門を管掌する取締役としています。

東急不動産ホールディングス（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、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）の認証を受けました（2020年12月28日付）。

### 渋谷ソラスタ本社オフィスで WELL 認証取得～国内デベロッパーで初の事例～

（現在、ISO45001認証を受けている事業所はありません。）

東急不動産ホールディングス（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、2021年度は27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）

### 健康経営優良法人2023に認定

東急不動産ホールディングスグループの7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）、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2023」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年の認定制度開始より7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）、東急リバブル（株）、東急住宅リース（株）、（株）イーウェルの5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）、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）、（株）東急スポーツオアシス、（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では、新入社員・新任グループリーダーおよび社員に対して、健康・安全に関する研修を毎年実施しています（2021年度は、東急不動産（株）の新入社員33名および新任グループ長28名、グループ会社社員178名が受講）。

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

## 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しています。

### (1)従業員

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。

### (2)地域社会

東急不動産（株）はインドネシアで1975年以来事業を展開しており、現地子会社である東急不動産インドネシアを通じ、地域住民の健康問題の予防と管理に関する様々なプログラムを開催しています。2021年度は新型コロナウイルス対策として、9月・10月の2回、合計1,000本のワクチンを提供しました。今後もこうした活動を通じてインドネシアへの社会貢献を進めていきます。



開会式の様子



待機中の住民

東急不動産ホールディングス（株）

## 健康・安全に関する事業の評価について

### ●新規事業

東急不動産（株）では事業主体となっているすべての開発事業において、新規事業の候補地については事前に現地を確認し評価した上で建設会社と協議し、従業員や周辺環境に対し安全が保たれるように必要な指導および措置をおこなっています。

### ●既存事業

管理運用中の既存建物については、定期的に建物内外を調査し、テナント従業員や来館するお客様はもちろん、当社従業員の職場環境として安全が保たれているかどうか確認し必要に応じて安全対策を行っています。

東急不動産（株）

## 健康・安全に関するパフォーマンスの監視や管理

当社グループ会社における工事部門では、施工における安全性を確保するため、度数率<sup>※1</sup>および強度率<sup>※2</sup>の目標値をかけた、毎年実績による管理を行うことで安全性への意識醸成に努めています。2021年度実績値は各々0.27および0.000であり、業界標準である各々1.3および0.24を下回っています。2022年度の目標は各々0.49および0.018です。

※1 労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000)

※2 1000延べ実労働時間当たりの損失日数/延べ実労働時間数×1,000)

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

| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0件     | 0件     | 0件     | 0件     | 0件     |

### 休業を伴う負傷・疾病率（LTIFR） – 契約社員を含む従業員

| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0件     | 0件     | 0件     | 0件     | 0件     |

### 欠勤 – 契約社員を含む従業員

| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0件     | 0件     | 0件     | 0件     | 0件     |

当社は労災に伴う死亡事故をはじめとした上記について、2017年度より発生件数ゼロを継続しております。今後も発生件数ゼロを継続していくことを目指し努力してまいります。

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・環境経営レポート

ESG投資家の皆さまへ（対照表）

主な外部からの評価

個人投資家の皆様へ



株主優待情報



長期ビジョン

GROUP VISION 2030

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  
東日本大震災

緑をつなぐプロジェクト  
東急不動産ホールディングス

## 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・人身売買の防止：あらゆる形態の強制労働・人身売買を排除し、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、生活の安定のために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"> <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



## マネジメント体制

### 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。

東急不動産ホールディングス（株）

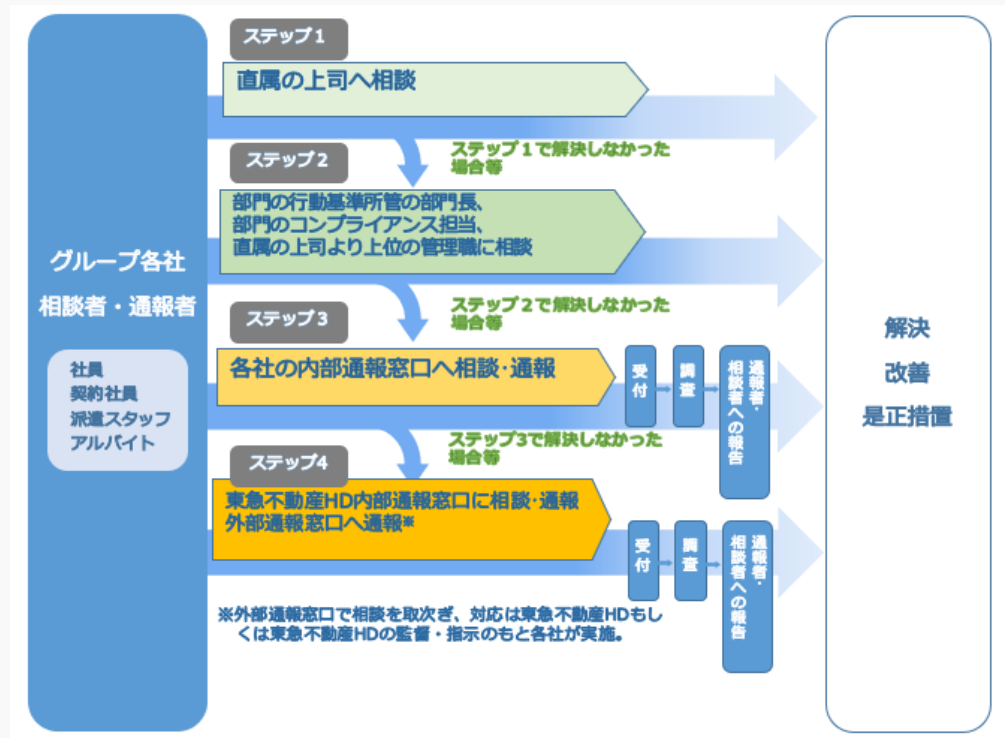
### 労働基準の不遵守の際の対応

東急不動産（株）では、労働基準の不遵守が発生した場合には、相談者は内部通報制度を利用して窓口に通報することもできます。受け付けた相談については、法務部で受け付け、人事部等で事実確認等の調査を行ったうえで解決方法を見出ししていきます。その上で是正措置を行うことにより、職場環境の改善等を図っています。

東急不動産（株）

### 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1～4としています。内部通報窓口をステップ4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。



#### ●通報者保護

当社グループでは内部通報窓口に関する規程に則り、通報者の個人情報についての匿名性が保たれ、通報内容は秘匿されるとともに、通報者に対して一切の不利益な取り扱いが行われないう、公益通報者保護法にもとづき通報者を法的保護しています。



#### ●従業員への周知

本制度を以下の取り組みにより従業員へ積極的に伝えていきます。

- 通報窓口カードの配布
- コンプライアンス通信（毎月発行）、eラーニング（年2回）を利用した通知
- TLCポータルサイトへの掲載

---

東急不動産ホールディングス（株）

#### 人権方針に関する研修

東急不動産（株）では、社員全員へのeラーニングにおいて人権方針についての研修を実施し、事業における人権保護の必要性を啓発しています。また、新入社員全員にも当社の人権方針に関する研修を実施し、「企業と人権の課題」というテーマで人権問題に関する理解を深めています。

---

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）

#### 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、調査を行うことにより、人権への負の影響がないか継続して積極的に評価し、人権侵害の回避、防止を図っています。2020年度に実施した調査の結果は問題は有りませんでした。今後問題が発見された場合は、軽減のために取り組んでいきます。

---

東急不動産ホールディングス（株）

### 社会的立場が弱い人への雇用機会提供および若者の失業率を改善するためのインターンシップの提供

東急不動産（株）および（株）東急リバブルでは、障がいのある社員が十分に力を発揮できるように障がいに応じて仕事を整えるなど、障がい者が働きやすい環境を用意しています。

また、東急不動産（株）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、2021年度は延べ190名の学生を受け入れています。

東急不動産（株）、東急リバブル（株）

### 児童労働や強制労働の防止

当社グループでは人権・労働に関する各国法令を遵守し、児童労働や強制労働の防止に努めています。児童労働の防止のため、採用の際には住民票によって年齢を確認しています。

強制労働防止のためには、グループ各社において定期的なモニタリングを実施するほか、違反の恐れがある場合に通報可能な窓口を設置しています。また必ず本人応募意思に基づく採用を行い、特に中途採用者には書面において労働時間や賃金等を提示した上で応募者の合意のもとに採用を行っています。

東急不動産ホールディングス（株）

### 生活賃金の支援

東急不動産（株）では、月給に加えて年に数回、業績に応じた賞与を従業員に支給しています。

東急不動産（株）

### 労働時間の管理

東急不動産ホールディングスグループ各社では、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）、東急住宅リース(株)などでは、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。

東急不動産ホールディングス（株）、東急不動産（株）

### 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ので、従業員はいつでも見ることができます。

東急不動産ホールディングス（株）

### 全従業員および管理職を対象としたハラスメント研修の開催

当社グループでは、全従業員および管理職を対象にハラスメント防止を目的として、e-ラーニングや外部講師を招いた研修を定期的開催しています。テーマは単なる学習にとどまらず、世代間によるコミュニケーションギャップ、アンコンシャスバイアスやアンガーマネジメントといった実践的なテーマも取り上げ、また実例を交えた内容となっています。全従業員および管理職の理解を深めることでハラスメント発生防止に努めています。

東急不動産ホールディングス（株）

### 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、「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）

### 働きやすい風土づくりへの取り組み

東急不動産ホールディングスグループ各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（一部除く）。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

### 労働基準を全世界の従業員に伝達

東急不動産（株）では、海外拠点におけるグループ会社を含むすべての従業員に対し、新入社員研修や新任管理職研修などの階層別教育において、労働法や就業規則、労働契約などの労働基準についての説明をしています。その際には必要な資料を日本語版、その他英語等、必要に応じた言語で配布し、従業員が母国語（もしくはそれに準じる言語）で理解できる環境を整備しています。

東急不動産（株）

### 同一労働同一賃金への取り組み

当社グループでは、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法等の定めに従い、男女の性別や雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向け、体制整備を図っております。

東急不動産ホールディングス（株）

## 実績

### 人権尊重とサステナブル調達についての取り組み

東急不動産ホールディングスでは、グループの関連する部署に向けて、2020年度に2回、人権尊重およびサステナブル調達についての勉強会を行いました。

東急不動産ホールディングス（株）

## 「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、サプライヤーである総合建設会社と優良事例の共有等を行うものです。

近年、グローバル化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としました。

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、生物多様性に関する対話を行うため、FoE Japan等のNGOの専門家を交え、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）

## 労働基準に関する業界団体に加入

東急不動産（株）は渋谷労働基準協会に加入し、渋谷労働基準監督署の推進する労働基準行政と常に密接に連携し、会員相互の連絡と協力によって、安全で健康そしてゆとりある快適な職場づくりに努めています。

東急不動産（株）

## 結社の自由

東急不動産（株）では2021年度の結社（労働組合）への従業員参加率は41.8%でした。

東急不動産（株）

## 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。

東急不動産（株）

## 従業員満足調査の継続実施

東急不動産（株）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 |
| 2020年度上期 | BBB    | 56.5 |
| 2020年度下期 | BBB    | 56.2 |
| 2021年度上期 | A      | 59.0 |
| 2021年度下期 | A      | 58.5 |

※2021年度調査内訳 男性70% 女性30%

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）

## 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2020年度の平均年間給与は1,071万円でした。

東急不動産ホールディングス（株）

－ 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・環境経営レポート

ESG投資家の皆さまへ（対照表）

主な外部からの評価

個人投資家の皆様へ



株主優待情報



長期ビジョン

GROUP VISION 2030



## 働く人の人権と労働基準

### 離職率

東急不動産（株）における離職率および自主的な離職率は各々3.2%、2.0%で、人員整理を目的とした解雇はありません。（2021年度）

東急不動産（株）

### 非正規社員の比率

当グループには、10,494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。（2021年4月1日現在）

東急不動産ホールディングス（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。（2021年度）

- トータル時間：14,870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（11.0時間）、任意選択型研修（1.4時間）、指名選抜型研修（0.3時間）

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」や、従業員が講師を務める事業の相互理解の場として「ナレッジ・カフェ」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）

### コンプライアンス違反への対応

2021年度にヘルプラインにおいて受けた相談・通報件数は、軽微な相談・質問も含め129件でした。これらのうち労務問題についてはグループ人事部が把握・評価・分析し、リスクマネジメント委員会および取締役会に報告されるとともに、各社内において本人および関係者への注意等の適切な対応を行い改善に努めています。

東急不動産ホールディングス（株）

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・環境経営レポート

ESG投資家の皆さまへ（対照表）

主な外部からの評価

個人投資家の皆様へ



株主優待情報



長期ビジョン

GROUP VISION 2030



# 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、「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：2022年度から2025年度まで
2. 当社の状況

女性の採用比率は着実に向上しているが、依然として女性管理職候補の人材プールは男性と比較すると少ない。

3. 数値目標

- (1) 新卒採用における女性採用比率を概ね4割程度とする。
- (2) 2025年度までに女性管理職比率を概ね1割程度とする。

4. 取組内容と実施時期

- (1) 経営方針への組み込み（2022年度～）

経営戦略における女性活躍推進の重要性について経営層がコミットしその内容を発信する。

- (2) 採用（継続）

女性を含む多様な人材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を行う。

- (3) 育成（2022年度～）

女性従業員および上長に向けた育成施策を検討する。

- (4) 柔軟な働き方（継続）

テレワークを含む柔軟な働き方を推進する。

- (5) 風土醸成（継続）

ダイバーシティ & インクルージョンに関する研修を全従業員に向け実施する。

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、2013年4月大手不動産流通会社で初めてダイバーシティ専門部門を、その後、2018年4月に働き方改革専門部門を立ち上げました。性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、社員一人ひとりが自分らしく能力を発揮できる企業を目指し、ダイバーシティの推進と働き方改革に取り組んでいます。例えば、女性の売買仲介営業職の短時間勤務者を対象に、目標軽減と合わせてパートナーと案件に取り組む「パートナー制度」を設け、顧客対応のバックアップと休日のシフト体制の実現を図っています。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「定年後再雇用制度」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

東急不動産ホールディングスグループでは、「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」など、GROUP VISION 2030に掲げるKPI目標値について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繋げています。

東急不動産ホールディングス（株）

### 【働き方改革の施策】

### 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

東急不動産ホールディングスグループは、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）、（株）学生情報センター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。

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）、（株）学生情報センター



## 【仕事と育児・介護の両立支援】

### 育児・介護の支援

東急不動産ホールディングスグループでは、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。

#### ・東急コミュニティー

管理職を対象に、具体事例から支援策を学ぶ介護セミナーを実施し、介護離職の防止に努めるとともに介護をしながら働く社員を支援しています。

その他、育児や介護、その他福利厚生制度についてまとめた「ワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」を作成し、制度周知を継続的に行っています。

#### ・東急リハビリ

仕事と育児の両立を目的として、育児休業中社員情報交換会、産休育休前・復職後の面談制度などを導入しています。

併せて、希望する短時間勤務者を対象に、目標軽減と合わせてパートナーと案件に取り組む体制を整えることで、顧客対応のバックアップと休日のシフト体制の実現を図る「パートナー制度」を導入しています。

(株) 東急コミュニティー, 東急リハビリ (株)

### ダイバーシティ&インクルージョンに関する教育

東急不動産ホールディングス (株) では、多様な人材がいきいきと働くことのできる職場づくりが、企業価値向上につながるとの考えから、企業経営におけるダイバーシティ&インクルージョンの重要性について理解を深めるイーラーニングを定期的実施しています。

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

東急リハビリ (株) の子会社である東急リハビリスタッフ (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、東急リハビリ (株) の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。

東急不動産ホールディングスにおける2021年度の障がい者雇用率は2.4%でした。

東急不動産ホールディングス (株) , 東急リハビリスタッフ (株)

### シニア社員の雇用

東急リハビリ (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。東急不動産 (株) では、再雇用契約社員に副業制度や、勤務日数を選択できるパートナー制度を導入し、シニア社員の多様な働き方を支援しています。

東急不動産 (株) , (株) 東急コミュニティー, 東急リハビリ (株)

## LGBTQに関する取組

企業・団体のLGBTQへの取り組みを評価する「PRIDE指標」において、東急不動産（株）は最高位の「ゴールド」、（株）東急コミュニティーは「シルバー」を受賞しました。（2021年実績）

東急不動産ホールディングスグループでは、「東急不動産ホールディングスグループ人権方針」のもと、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的身分、障がいの有無、性自認、性的指向などによる差別をなくし、互いに尊重しあえる組織をつくることで、社会に対する価値提供に還元していきます。

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

## 【多様な人種・宗教・国籍への対応】

### イスラム教徒（ムスリム）への対応

東急不動産（株）が本社を置く渋谷ソラスタにイスラム教徒（ムスリム）等が利用できる祈祷室を設置し、人種・宗教・国籍に関わらず活躍できる環境を整備しています。当社関連会社が事業を行っているインドネシアの現地社員が利用できるようにしています。

東急不動産（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」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

## 従業員データ

|                  | 単位 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. 管理職人数         | 人  | 1,821  | 1,956  | 2,000  | 2,064  | 2,041  |
| 2. 女性管理職数        | 人  | 151    | 159    | 173    | 189    | 143    |
| 3. 女性管理職比率       | %  | 8.3    | 8.1    | 8.6    | 9.2    | 7.0    |
| 4. 取締役人数         | 人  | 13     | 13     | 13     | 15     | 13     |
| 5. 取締役に占める女性人数   | 人  | 1      | 1      | 1      | 2      | 2      |
| 6. 取締役に占める女性比率   | %  | 7.7    | 7.7    | 7.7    | 13.3   | 15.4   |
| 7. 女性執行役員        | 人  | 2      | 4      | 4      | 6      | 2      |
| 8. 従業員人数         | 人  | 21,976 | 22,953 | 23,411 | 21,276 | —      |
| 9. 正社員人数         | 人  | 8,808  | 9,603  | 10,164 | 10,497 | 10,431 |
| 10. 女性正社員人数      | 人  | 2,514  | 2,863  | 3,136  | 3,343  | 3,329  |
| 11. 女性正社員比率      | %  | 28.5   | 29.8   | 30.9   | 31.8   | 31.9   |
| 12. 新規採用人数       | 人  | 377    | 422    | 437    | 347    | 322    |
| 13. 新規採用に占める女性人数 | 人  | 149    | 136    | 174    | 143    | 129    |
| 14. 新規採用に占める女性比率 | %  | 39.5   | 32.2   | 39.8   | 41.2   | 40.1   |
| 15. 女性平均勤続年数     | 年  | 9.2    | 8.9    | 8.5    | 8.7    | 7.6    |
| 16. 男性平均勤続年数     | 年  | 13.1   | 13.2   | 12.7   | 12.7   | 10.4   |
| 17. 勤続年数男女差      | 年  | 3.9    | 4.3    | 4.3    | 4.0    | 2.8    |

※2022年度におけるその他女性割合は以下の通りです。

- 18. 女性準幹部職比率 3.6%
- 19. 女性収益部門内管理職比率 28.4%
- 20. 女性STEM関連部門従業員比率 37.6%

※当年度4月1日時点でのグループの主要会社が対象。2022年度より、東急不動産（株）、（株）東急コミュニティー、東急リパブル（株）、東急住宅リース（株）、（株）学生情報センターの5社。（2021年度までは、（株）東急ハンズを含む6社。）

※4～6は東急不動産ホールディングス(株)単体の実績であり、株主総会以降のデータ

※7は取締役執行役員を含めた人数。第三者検証は女性執行役員数に取締役執行役員を含まず（2019年度3名、2020年度3名）

※8は対象年度期末時点のデータ、正社員以外も含む

※20におけるSTEM関連部門とは、科学、技術、工学、または数学の知識を日常業務に使用している部門

東急不動産ホールディングス（株）

## 第三者の独立した検証

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、第三者の独立した検証を受けています。

2021年度は、社会性データについては（女性管理職比率、新規採用に占める女性比率など4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:234KB)