

価値創造基盤 **社会** 地域社会への貢献

持続可能なまちの形成 ～地域の社会課題を解決する再開発事業～

私たちは、幅広い事業領域や不動産事業の実績から得た開発力と知見を活かし、再開発事業を通じて、地域の社会課題解決に貢献しています。再開発事業の使命であるインフラ形成だけでなく、エリアマネジメントにおける地域コミュニティの形成や街のにぎわい創出などの両面で、持続可能なまちの形成を図っています。少子高齢化やライフスタイル・ワークスタイルの多様化、社会のデジタル化、環境意識の高まりといった時代の変化を見据えながら、まちづくりを通じて、快適で豊かな、人に寄り添った暮らしを創造していきます。

Case 01

街と人をつなぐ「渋谷フクラス」。 安心安全な駅前づくりと、まちの国際競争力を向上

渋谷駅西口周辺地域の課題

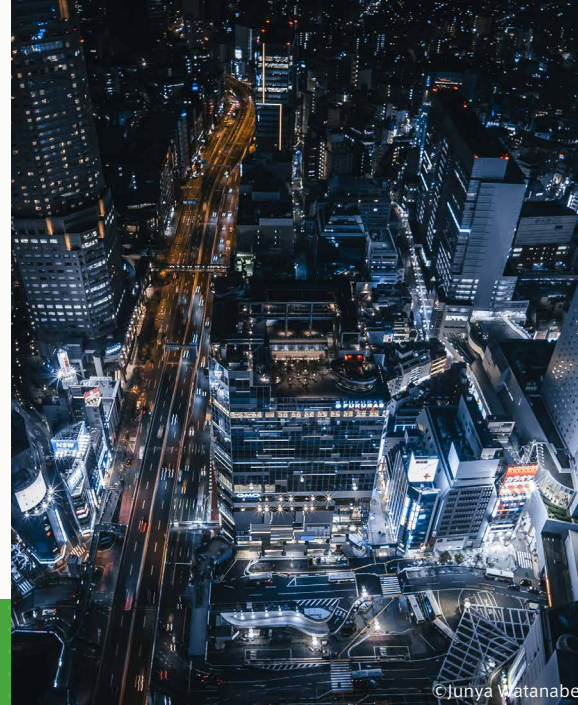
渋谷駅西口周辺は、6駅8路線による乗換動線が複雑化していることや、駅施設のバリアフリー不足、歩行者滞留空間の不足、バスターミナル内の車路と歩行者路の分離が未整備で危険なことなど、交通上の課題を有していました。

また、社会課題として、ビジネス環境が整備されたオフィスビルの不足や、世界中から多くの観光客が来街するにもかかわらず、情報発信や観光案内等の支援機能が不足している事情を抱えていました。

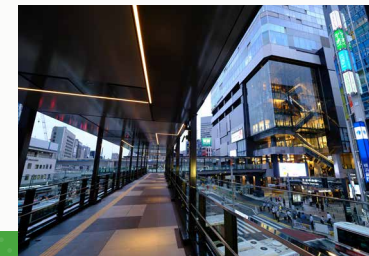
交通結節機能強化と 快適性・レジリエンスの向上をめざす

当社グループは、周辺事業者と連携して鉄道改良事

業や土地区画整理事業と合わせて、駅との接続やバスターミナル、地下駐車場など、建物と周辺との一体的再整備に取り組みました。また、多層に分散する公共交通機関をつなぐ縦導線「アーバン・コア」や歩行者デッキの整備により、地形の高低差や街の分断を解消する立体的な歩行者ネットワークを整備し、駅から街へのアクセス性を高めています。さらに、地下へタクシー乗降場と車路、地域荷捌き駐車場を整備し、渋滞の緩和などに対応。立体交通広場を渋谷フクラス側に確保し、まとまった滞留空間も創出しています。災害時には一時滞在施設として、帰宅困難者に対応する防災拠点としての機能も持たせました。このようなさまざまな取り組みで、大規模ターミナル駅にふさわしい、歩行者中心の安心安全で、利便性の高い駅前づくりを実現しました。



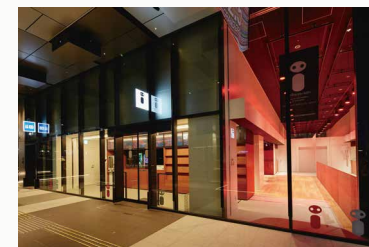
©Junya Watanabe



渋谷駅から直接アクセス可能な多層の歩行者空間（アーバンコア）を整備



周辺道路の路上荷捌きの渋滞解消に貢献した地域荷捌き駐車場「ESSA」。地元等と連携して協議会も設立



渋谷へ観光客を誘引するアートセンター併設型観光支援施設「shibuya-san」。観光案内やイベントを開催

グローバル都市としての 国際競争力の向上へ

オフィス不足に対応するため、渋谷フクラスは、6階から18階まで、1フロア約640坪のオフィスフロアを設置しました。また、渋谷駅周辺から国際競争力の強化を図るため、バスターミナルには羽田、成田両空港からリムジンバスの乗り入れを誘致し、発着場前には渋谷へ観光客を誘引する観光支援施設を整備しました。テナントには、クリエイティブ・コンテンツ産業等の交流・支援機能として会員制シェアオフィス「ビジネスエアポート」と、世界的に有名なレストラン「CÉ LA VI Tokyo」を隣接させるなど、世界から観光客を誘引する文化・情報発信機能の導入による、国際競争力の高い生活文化の創造・発信拠点を形成しています。

価値創造基盤 社会 地域社会への貢献

持続可能なまちの形成 ～地域の社会課題を解決する再開発事業～

Case 02

大船のまちに寄り添う。 良好な市街地形成と新発想エリアマネジメント

大船駅笠間口周辺地域の課題

大船駅は、一日の乗降客数が約19万人にのぼる鎌倉市と横浜市の境界線上にあるターミナル駅であり、バスターミナルも備える交通結節点ですが、駅前市街地は都市基盤の整備が不十分でした。バスターミナルの幅は狭くバスの旋回ができず、タクシーや一般車の乗降スペースがない状況だったこと、公共駐輪場、公園、木造建築物等の老朽化や、災害時の対応として必要な広場のスペースが不足していることなどが課題でした。

また、横浜市都市計画マスタープランにおいて、再開発後の新旧住民や商業施設利用者等、多様な世代交流の機会創出で、災害時対応や活気あるまちづくりを行うため、エリアマネジメント導入が必要不可欠でした。

施行区域約1.7haの大規模複合再開発

東急不動産が2014年に参加組員として参画した当再開発事業は、2021年に大型商業施設「GRAND SHIP(グランシップ)」と住宅棟「ブランズ

タワー大船」が全面開業し、周辺の住宅地に配慮した良好な複合市街地として、まちに新たなにぎわいを創出しました。

まちのランドマークとなる21階建ての制振タワー構造のマンションを建設。駅から商業施設へペDESTリアンブリッジでつなぎ、駅周辺地域との回遊性を図り、交通結節点の機能強化として、バス、タクシー乗り場、一般車両の利便性向上によるターミナルの設置や自転車置き場の再整備などを行いました。

また、広場と公園を敷地内に配置し、エリアマネジメントの起点としてさまざまなイベントや活動に寄



東急コミュニティーの管理担当とエリアマネジメント担当。
ブランズタワー大船にて

与しています。

再開発以前の区域内には、多くの公共施設、地権者さま、関係者さまを有しており、さまざまな課題に対し、当社グループならではのバリューチェーンを活かした組織体制で対応し、早期解決を図りました。(商業コンサルタント・PM業務:東急不動産SCマネジメント、施設管理業務:東急コミュニティー、賃貸資産管理:東急住宅リース、住宅販売:東急リバブル)

総合不動産管理会社である 「東急コミュニティー」が エリアマネジメントに携わる 初めての試み

まちの活性化に重要な鍵となるエリアマネジメントには、管理会社である東急コミュニティーが、マンションや施設の管理・運営だけにとどまらず、全体建物の管理業務の一環として、「地域コミュニティとの交流機会の創出」および「区分所有者・入居者等のコミュニティ形成」を目的としたエリアマネジメント業務を受託しました。



防災訓練を実施し、地域全体の防災意識向上に寄与



イベントを開催し、商業施設と一体となった賑わいを創出

各管理組合や来館者と接し、施設に常駐する管理会社がエリアマネジメント活動に携わることで、多様性が生まれ、持続的な住・商一体のコミュニティ形成活動につながっています。

経営戦略と連動する、3つの人財戦略を策定・推進

人財理念と経営戦略にもとづく人財戦略を進め、グループ総合力の最大化をめざしています。

人財戦略

価値を創造する 人づくり



- グループ理念の浸透
- DX人財の育成
- 環境経営に基づく人財育成

「価値を創造する人づくり」は、グループ理念と経営戦略に基づいた、人財の育成に関する方針です。当社グループは長期ビジョン「GROUP VISION 2030」において、強固で独自性のある事業ポートフォリオの構築をめざし、全社方針として「環境経営」と「DX」を打ち出しました。従業員一人ひとりが創造する価値を最大化するために、「グループ理念の浸透」「DX人財の育成」「環境経営に基づく人財育成」を主たる施策とし、生産性が高く広く社会に貢献する人財の育成に取り組んでいます。

多様性と一体感のある 組織づくり



- 女性の活躍推進
- 多様な人財の活躍推進
- イノベティブな組織風土の醸成

「多様性と一体感のある組織づくり」は、グループの価値創造を支える、社内環境整備に関する方針です。グループの価値創造には、DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の取り組みによる「女性の活躍推進」「多様な人財の活躍推進」や、「イノベティブな組織風土の醸成」が必要と考えております。特に「女性の活躍推進」は、2030年度目標として新卒女性採用比率50%・女性管理職比率20%・女性管理職候補比率20%を掲げ、育休・産休に応じた昇格制度（東急不動産）、育児サポート制度・パートナー制度による個人目標軽減や休日シフト・複数担当制（東急リパブル）などに取り組み、目標達成を目指しています。

働きがいと 働きやすさの向上



- 健康経営の推進
- 柔軟な働き方の支援
- ワークエンゲージメントの向上

「働きがいと働きやすさの向上」は、従業員一人ひとりを支える、社内環境整備に関する方針です。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のうえ、良好な職場環境の整備に取り組んでいます。特に「柔軟な働き方の支援」として、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、東急不動産、東急リパブル、東急コミュニティー、東急住宅リース、学生情報センターではテレワーク制度およびフレックス勤務制度（またはスライド勤務制度）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や、従業員満足度の向上を実現しています。

3つの人財戦略をグループ横断的に実践

グループシナジーの創出、多様な個の成長・活躍を促進する、特色ある取り組みを推進しています。



価値を創造する人づくり
DX人財の育成

2022年度実績 ITパスポート取得率 **71%**^{※1}
デジタル活用による取り組み件数 **43件**

DX事例の創出を目指してグループ横断プロジェクトの実行と実践型学習・研修の両輪で人財基盤の構築を行っています。2022年2月にはTFHD digital(株)を設立し、デジタル専門人財の採用を行い、グループ各社およびグループ全体のDX支援を行う体制を構築。そうしたDX推進に向けた組織・制度の整備や既存・新規ビジネスの双方での具体的なDX事例などが評価され、2023年5月に経済産業省・東京証券取引所及び情報処理推進機構による「DX銘柄2023」に選定されました。

これらの取り組みを基盤に、「デジタル活用による取り組み件数」は2022年度実績で13件、累計43件に至りました。2030年度は計100件以上という成果創出をめざしている他、東急不動産では全社員を対象にITパスポートの取得を促し、2030年度取得率100%をめざしています。



多様性と一体感のある組織づくり
多様な人財の活躍推進

2022年度実績 Eラーニング 受講率 **86%**^{※2}

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を推進し、多様な人財が活躍する組織風土醸成に取り組んでいます。トップコミットメントとして「DE&Iビジョン」を策定のうえ、従業員に対してはEラーニングを実施し、受講率をKPIとして設定。2030年度は受講率100%をめざしています。東急リパブルスタッフでは、障がいのある社員の活躍が評価され、厚生労働省が障がい者雇用の促進・安定に関する取り組みを評価する「もにす認定」を2022年2月に取得しました。



ハローワーク渋谷での認定書授与式(もにす認定)



価値を創造する人づくり
環境経営に基づく人財育成

2022年度実績 サステナブル・アクション・アワード 応募 **123件**
事業を通じた環境への取り組み **36件**

環境経営に基づく人財育成として、Eラーニングやサステナブル・アクション・アワードを通じた啓蒙を行っています。サステナブル・アクション・アワードは、事業活動を通じた環境・社会課題解決の具体的な取り組みを表彰し、そのアクションの輪をグループ全体に広げ、収益貢献に繋げることを目的に創設されました。2022年度は19社123案件の応募が寄せられ、優れた取り組みとして合計12件を表彰しました。毎年応募50件、2025年度で累計応募300件をめざして継続していきます。これらの

取り組みを基盤に、「事業を通じた環境への取り組み件数」は2022年度実績で14件、累計36件に至りました。2030年度は計100件以上という成果創出をめざしています。



サステナブル・アクション・アワード表彰式



多様性と一体感のある組織づくり
イノベティブな組織風土の醸成

STEP応募累計 **253件**
事業化決定 **3件**^{※3}

「挑戦するDNA」を継承し、会社の枠を超えたイノベーションを創出するために、「STEP」というグループ共創型社内ベンチャー制度を設立。「STEP」は「S(Start/Sustainable/Shibuya)」+「TFHD(東急不動産ホールディングス)Entrepreneur Program」の略称です。2019年度にグループ従業員を対象として開始し、2021年に事業化第1弾としてTQコネクトを設立。2025年度まで毎年事業化1件以上を目標に掲げながら、グループ全体の組織風土醸成に取り組んでいます。



TQコネクト 取締役社長(左)、副社長(右)

価値創造基盤 社会 人財と組織風土

3つの人財戦略をグループ横断的に実践



働きがいと働きやすさの向上 健康経営の推進

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、心身の健康に繋がる様々な施策に取り組んでいます。健康診断受診率・ストレスチェック受診率・男性育児休暇取得率100%を目標に掲げ、セミナーや啓蒙活動などに取り組んでいます。

東急コミュニティでは、2021年度に男性育児休暇取得率100%を達成しました。育休開始から5日間の有給休暇扱いや、配偶者出産休暇の半日単位での利用可能等、制度を整備するとともに、マニュアルを通じて繰り返し周知することで、取得推進や“お互いさま”の風土醸成につなげていきます。

2022年度
実績 男性育児休暇取得率 **65%**



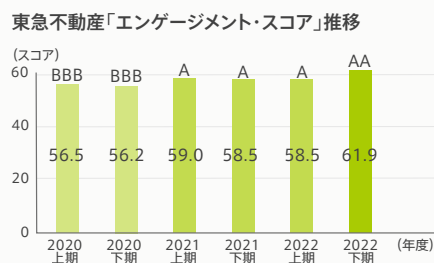
グループポータルサイト「T-MAG」では、男性育児休暇取得に関する発信を実施



働きがいと働きやすさの向上 ワークエンゲージメントの向上

グループ各社では定期的なストレスチェックと合わせて、ワークエンゲージメントの調査を行っています。さらに、個社ごとの従業員エンゲージメント・サーベイを定期的実施しています。東急不動産では、年2回のサーベイを実施し、全社結果を社内外に開示しています。サーベイ結果を各組織長にフィードバックしながら、エンゲージメントの維持・改善に取り組んでいます。2022年度はレーティングAAで、2030年度目標を前倒しで達成。今後も、スコアの維持・改善に取り組んでいきます。

従業員エンゲージメント・サーベイの実施および改善取り組み
2022年度
実績 **エンゲージメント・レーティングAA**



参照：エンゲージメント・レーティング(11段階のランク付けについて)
スコア
33 39 42 45 48 52 55 58 61 67
DD DDD C CC CCC B BB BBB A AA AAA
レーティング

有識者評価

企業価値向上につながる人財戦略に期待

人づくり、組織づくり、社会づくり。「つくり」を大事にする理念浸透や戦略実現は、経営者や管理者だけではなく、ひとり余すことなく全員が挑戦し、社会と向き合うという当グループの強い意志を感じます。創業の精神に対する敬意や真摯さの現れとともに、掛け声倒れに終わらない強い姿勢と、持続可能な社会づくりに対する自負がみなぎっているようです。

自社が社会に多様な価値を創出するためには、全従業員が多様な価値を受け入れ、創造する体現者である自覚を持つことが重要ですが、3つの人財戦略間の整合性は高く、その基盤となる組織を強固にする施策としても明確になっています。しかし、それ故に戦略同士の相互依存が働くため、ひとつも手を緩めることなく根気強く取り組むことが求められます。

戦略のキードライバーは「働きがい」と「働きやすさ」であり、「働きがい」から導き出される革新性とともに、組織に厳格性を合わせ持たせることで、はじめて実現します。とくに「イノベティブな組織風土の醸成」は、多様性と一体感により形成されるとしていますが、この両極性を束ねるマネジメント力は一朝一夕に身につきません。例えば、「心理的安全性」の担保と同時に「反論や批判を受け入れる」、「失敗の許容」に相対し「成果に対する高い基準」のような、両面を備える具体的なマネジメントポリシーの策定が望まれます。

また、全社方針「環境経営」と「DX」に基づく人財育成をめざす施策やKPIが、人財戦略と直接的に対応できており、さらに、KPIの数値目標が全項目において具体的に明示されている点を評価します。長期ビジョンの「自分ゴト化」度というユニークな指標を執行役員クラスに設定していることは、経営層といえども気を引き締めて取り組もうとする姿として伝わります。

私は、人的資本への投資と関連する経営戦略、それが財務指標や資本効率の向上につながる一連の関連性を、経営者が明確にして道筋をしっかりと示すことが重要と考えています。人財戦略が事業戦略の原動力となり、企業価値向上との両立がかなうよう、当グループの人的資本経営のさらなる進化に期待します。



株式会社パーソル総合研究所 上席主任研究員
立教大学大学院 客員教授
佐々木 聡

施策・人財KPI

人財戦略	施策	人財KPI	進捗(2023年4月実績は速報値)	目標	アウトカム
 価値を創造する 人づくり	● グループ理念の浸透	● グループ各社執行役員の長期ビジョンの「自分ゴト化」度(グループ連携の実践度)	84% [2022年度実績、計140名対象]	90%[2025年度]	 2030年 価値を 創造し続ける 企業グループ  生産性が高く 広く社会に貢献する 人財を輩出  心も身体も健康に モチベーションと 志をもって 働ける環境
	● DX人財の育成	● ITパスポート取得率 ^{※1}	71%[2022年度実績]	100%[2030年度]	
	● 環境経営に基づく人財育成	● デジタル活用による取り組み件数	累計43件[2022年度実績]	計100件以上[2030年度]	
 多様性と一体感のある 組織づくり	● 女性の活躍推進	● 新卒女性採用比率 ^{※2}	46%[2023年4月実績]	50%[2030年4月]	
	● 多様な人財の活躍推進	● 女性管理職比率(中核人財における多様性の確保) ^{※2 ※3}	8%[2023年4月実績]	20%以上[2030年4月]	
		● 女性管理職候補比率 ^{※2 ※3}	18%[2023年4月実績]	20%以上[2030年4月]	
● イノベティブな組織風土の醸成	● キャリア採用者管理職比率 ^{※2 ※3}	46%[2023年4月実績]	50%[2030年4月]		
 働きがいと 働きやすさの向上	● 健康経営の推進	● DE&Iの理解深化(Eラーニング受講率) ^{※2}	86%[2022年度実績]	100%[2030年度]	
		● 社内ベンチャー制度「STEP」事業化件数	応募累計253件・事業化3件 [2022年度実績]	事業化1件/年[2025年度]	
		● 外部知見の獲得とグループ内ノウハウ共有	累計111回[2022年度実績]	開催4回/年[2025年度]	
● 柔軟な働き方の支援	● 健康診断受診率 ^{※2}	100%[2022年度実績]	100%[2030年度]		
	● ストレスチェック受検率 ^{※2}	93%[2022年度実績]	100%[2030年度]		
	● 男性育児休暇取得率 ^{※2}	65%[2022年度実績]	100%[2030年度]		
● ワークエンゲージメントの向上	● テレワーク制度規程整備率 ^{※2}	100%[2022年度実績]	100%[2030年度]		
	● フレックス勤務(またはスライド勤務)制度規程整備率 ^{※2}	100%[2022年度実績]	100%[2030年度]		
	● 従業員エンゲージメント・サーベイの実施および改善取り組み ^{※1}	エンゲージメント・レーティングAA [2022年度実績]	エンゲージメント・レーティングAA [2030年度]		

・第三者検証前の実績も含まれており、変更の可能性があります。

※1 東急不動産 ※2 主要5社合計(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・学生情報センター) ※3. 管理職は課長職以上、管理職候補は課長職の一つ下の階層(係長相当)を指す

社内外のデュー・ディリジェンスを推進

当社グループは、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むため、デュー・ディリジェンスを実施し、人権課題の解決を推進しています。

人権方針・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」を策定しました。「世界人権宣言」などの国際的な人権基準を支持し、サプライヤーと共に協働して人権を尊重した事業活動を行います。

また、2020年1月に「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」を制定し、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。

人権リスクの特定とマッピング

人権方針の策定には、全事業共通の課題のほか、各事業で人権への影響が発生する可能性と潜在的な人権への影響の深刻度を指標に、リスクの分析と評

価を行っています。2022年度には、当事業の再構築とマテリアリティのリスクに合わせて評価の見直しを行い、以下の人権リスクマップに整理しました。



※1 お客さまに対するリスク:接客・サービス利用時における差別、広告宣伝等の表現による差別

※2 従業員に対するリスク:国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無などに基づく差別

重点課題と主要施策

リスク評価の結果、重要な人権課題として次の6つの項目を特定しています。(1)強制労働・児童労働、(2)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)、(3)個人情報保護・プライバシーの権利の侵害、(4)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)、(5)開発における従業員およびサプライ

ヤーの安全、(6)救済措置にアクセスする権利の侵害です。

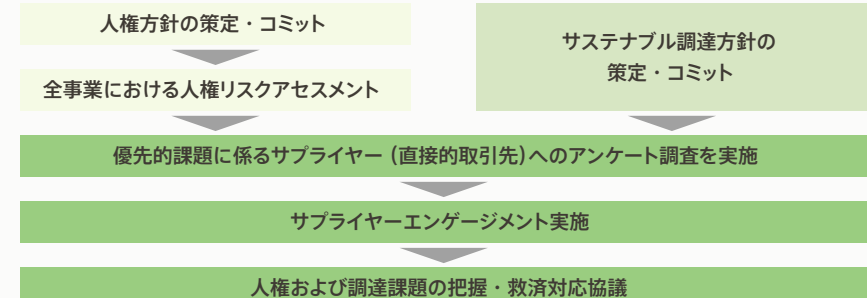
また、事業活動に起因する人権への影響を検討した結果、「建設資材のサステナブル調達」と「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の未然防止」を優先的に取り組む重点課題とし、長期経営方針における2030年度KPIとして設定しました。

デュー・ディリジェンスの実施

重要なサプライヤーとして、東急不動産の主な取引先である建設会社に対しデュー・ディリジェンスを実施しています。「人権方針」と「サステナブル調達方針」の順守、外国人技能実習生への人権配慮、認証材を使用した型枠木材の見積り要請を見積り要綱に付記しています。また、サステナブル調達アンケートと企業ごとの

リスク評価を実施し、改善案を含むフィードバックを文書にて提示しました。2022年度のアンケート実施数は184社で、リスクが高い評価の企業数は8社でした。グループ内では社内報での啓発やEラーニング、新人研修などの人権教育を実施。ハラスメントやLGBTQ+の相談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



Interview

外国人技能実習生への人権配慮

外国人技能実習生の受け入れ企業である東急ビルメンテナンスの担当者に、実習生から選ばれる企業としての施策を聞きました。

東急ビルメンテナンス(株)
経営統括部 業務推進室 業務統括課
安孫子 幸代

2015年入社。2017年度より外国人技能実習制度を活用した生活指導員として現職に従事。実習生の業務や生活全般に関わる教育研修・指導を担当している。



外国人技能実習生への対応

東急ビルメンテナンスの事業は、主に東急コミュニケーションが管理する建物を中心に、清掃、設備管理、警備など、建物の総合的な管理を行っています。ビルクリーニング事業において、2017年度から外国人技能実習制度を活用しており、業界的にはかなり早い段階でスタートしました。そのため、同業他社様から問い合わせも多く、実務セミナーでパネラーとして登壇したこともあります。

受け入れのきっかけは、清掃の人材確保が慢性的に困難であるなか、当時東急不動産が新規大型再開発を手掛けており、新規受注を見越してのことでした。「業務の安定化」「高品質なサービスの提供」「職場の活性化」の3つの目的を掲げ、技能習得に向けた着実な実習計画の実施や、母国から単身で来日する実習生に対し、安心して業務に就けるよう当社独自の工夫に取り組んできました。

外国人技能実習制度の活用

外国人技能実習生が、日本において企業等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。受け入れ可能な業種にビルクリーニングがあり、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われます。

開始当初1期生として4名を受け入れ、監理団体との調整や実習生への配慮、コロナ禍における対処など、はじめての取り組みに対する様々な課題を一つひとつ解決しながら対応してきました。現在では68名(2023年6月現在)となり、受入れ体制や人材育成、実習生とのコミュニティ形成などにしっかりと実績がついてきた実感があります。

実習への独自の工夫

実習生は母国との文化や習慣の違いから、戸惑いやストレスを感じる場合があります。実習生の

モチベーションを上げるために、「今の経験は人生の中で必ず役に立つよ」と実習生の未来、母国の発展を考え、声をかけています。実習生は様々な事情をかかえ、覚悟を持って来日しています。その想いに、当社がどう向き合えるかを常に意識してきました。当社独自の多様な取り組みの一つとして、私たちが直接母国のご家族のもとへ伺い、日本での仕事や生活の様子を撮影した動画を視聴いただくなどして、実習生だけではなく、ご家族にもケアを行っています。私たちにとっても母国の文化や習慣に触れること

は、実習生への理解を深める良い機会となっています。

主な取り組み

- ① 入国 1～3 か月前に当社から母国訪問、内定者面談実施
- ② 日本語の作文コンクール応募
- ③ 入国 1 年後、当社から母国家族との面談実施
- ④ 技能習得のための研修制度(毎月1回)

今後も実習生から魅力ある企業として選ばれ続けるよう、取り組んでいきます。

外国人技能実習生への人権デュー・ディリジェンス

2021年度より、グループにおける外国人技能実習生の雇用調査を行っています。雇用が認められた東急ビルメンテナンスに対し、2023年6月に人権デュー・ディリジェンスを実施しました。

技能実習法における技能実習責任者(技能実習指導員兼務)1名、生活指導員1名と実習生2名に対し、外部の第三者を交えてインタビューを実施。監理団体との関係や採用プロセス・雇用慣行、日本における待遇や生活面など、多岐にわたる内容をヒアリングして

います。

1人1台のWi-Fi貸与や上限を定めた寮費、光熱費の負担など、制度上の配慮に加え、通話の自社雇用や研修、担当との定期的なコミュニケーションの実施など、管理体制における丁寧な対応を確認。また、相談窓口を設置しており、実習生が認識することも確認できました。その結果、今回の調査の範囲においては、直ちに改善が必要な人権侵害が認められませんでした。



実習生へのヒアリングの様子