

SOCIETY

社会



東急不動産ホールディングスグループでは、持続可能な社会の発展や豊かな社会づくりをめざし、地域社会の課題解決につながる社会貢献活動に取り組むと共に、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。

[サプライチェーン（社会）](#) >

[人権とコミュニティ](#) >

[地域や社会への貢献](#) >

[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](#) >

SUPPLY CHAIN (SOCIETY)

サプライチェーン（社会）

＜ 社会

サプライチェーン（社会）

人権とコミュニティ

地域や社会への貢献

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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績

方針

東急不動産ホールディングスグループは、事業活動において、社会への適切な対応をサプライチェーン全体で行うためには、ステークホルダーとの協働が必要かつ重要であると認識しています。

特に、当社グループがかかわる不動産事業は、開発から運営まで事業期間が長期にわたり、地域や関係者に与える影響が大きいため、さまざまなステークホルダーとの緊密な連携が必要です。また、当社グループにとって、地域社会の発展に寄与する、住宅、オフィスビル、商業施設、リゾート施設などを開発・運営することは、事業機会の創出、競争力の向上につながると考えています。

そのような課題認識のもと、当社グループは、行政や地域社会・設計会社・施工会社・利用されるお客さまなどのステークホルダーと協働し、事業のサプライチェーン全体で、社会の活性化と発展に取り組めます。

サステナブル調達方針

[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](#)

+

[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」\(本文\)](#)

+

＜ [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\(PDF:90KB\)](#) [PDF](#)

＜ [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本文\(PDF:245KB\)](#) [PDF](#)

当社グループにおいて購買者はサステナブル調達方針を遵守しています。

マネジメント体制

当社グループでは、サプライチェーンの課題に対して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「サステナビリティ協議会」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。

目標と取組み・実績

管理方針

不動産ポートフォリオ管理方針

健康、安全といった社会課題に配慮して不動産事業に取り組むことは、事業機会の創出、競争力の向上につながると考えています。これらの認識のもと、当社グループは、テナント従業員のために社会課題に取り組みます。例えば、安全については各々の施設において火災などの発生を想定して通報、避難、消火等の訓練をテナント従業員等に対し毎年行っていきます。また健康については、各々の施設において適切な換気を実施し、CO₂濃度を定期的に測定するなどにより、良好な空気環境の維持に努めます。

また、均衡な機会提供のため、商業施設におけるテナントの従業員募集において問題のないようテナントとコミュニケーションをとっています。

さらに東急不動産（株）では、運営管理する施設のテナントとともに、資源の消費を抑えるために廃棄物のリサイクル率を上げる取り組みを行っています。オフィスビルではゴミ分別についてのリサイクルガイドを配布し、リサイクルできるゴミとできないゴミの区別やゴミ分別の必要性を説明するとともにミックスペーパーボックスの設置等を推奨するなど、リサイクル促進の啓蒙を行っています。

サプライチェーンマネジメント

重要なサプライヤー

当社グループにて開発する建物は、直接お客様に販売・賃貸するだけでなく、その後の仲介・管理・運営等、当社グループ企業の業を生み出す重要な資産であるため、その建設を行う施工会社を重要なサプライヤーとして認識しています。

ESG要因の導入

サプライチェーン・マネジメント戦略としては、コスト／工期／品質に関する選定基準を実施部門で定めてサプライヤーの選別を行い、さらに経営の安定性に関して本社部門で実施する財務情報によりスクリーニングを行っています。加えて「サステナブル調達方針」において人権の尊重／健全・安全・快適な職場環境の確保／環境への配慮を定め、サプライヤーのゼネコンに対するデュー・ディリジェンスとしてアンケート調査を実施し、回答結果を発注先の決定における参考指標としています。

製品関連要件に取り組む方針

当社グループの工事部門では、サステナブル調達方針に従って資材を調達し、お客様に製品を供給しています。

安全・安心なまちづくり

渋谷における再開発プロジェクト

当社グループは、魅力的な都市づくりをめざし、都市開発プロジェクトにも積極的に参画しています。

国内屈指のターミナルである渋谷は、交通面のみならず情報・文化面でも地域のハブ的な機能を担ってきました。現在、渋谷の都市機能を根本から見直す取り組みが官民一体で進められており、東急不動産（株）は、この再開発プロジェクトに参画しています。クリエイティブ・コンテンツ産業や都市型観光の拠点としての機能を高め、すべての再開発事業が完了する2027年には渋谷は、国内外からさらに多くの人々をひきつける街へと変貌を遂げる予定です。



渋谷駅周辺地区の再開発の完成イメージ

公共交通アクセスに優れた不動産開発

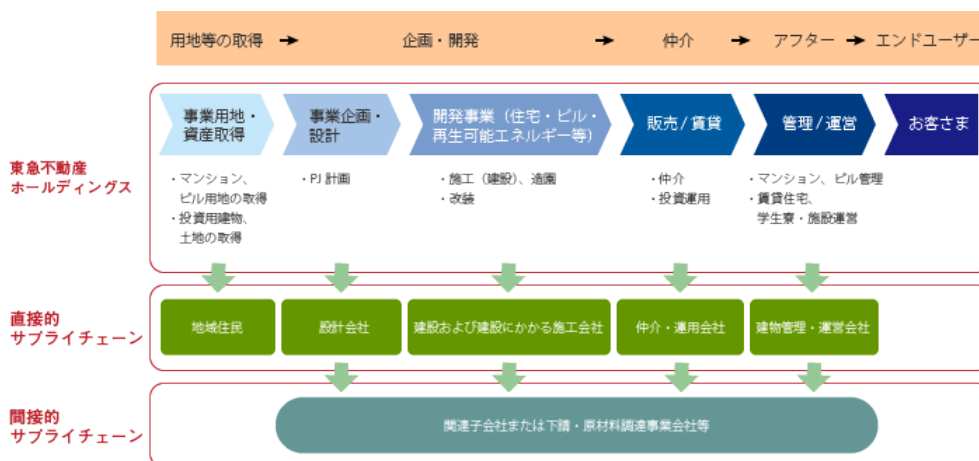
東急不動産（株）は全てのオフィスビルの開発にあたり、公共交通機関へアクセスできることを基本的な考えとしています。駅近で交通アクセスに優れた立地はご利用のテナントから、移動の利便性や通勤時間の短縮で高い評価をいただいています。環境負荷の少ない公共交通機関利用の促進によりCO₂排出低減にも寄与します。

障がい者対応

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、障がいのある方にも安全に施設をご利用いただけるよう、設計基準に定める等、対策を行っています。例えばオフィスビルでは、バリアフリー化とユニバーサルデザインを導入し、統一的な対応を図る目的で「オフィスビル・ユニバーサルデザイン指針」を策定しています。また、マンションやオフィスビル、商業施設では、できるかぎり鉄道駅の近くに建設することにより、障がい者が容易に利用できるようになっています。

サプライチェーンとの協働

不動産業におけるサプライチェーン（一例）



社会課題に関するサプライチェーン方針の要請

当社グループでは、サプライチェーンにおける社会課題の取り組みに対し、個別のプロジェクトにおいて、都市再生や交通利便性の高い事業での環境負荷低減、建物のバリアフリー化などを進め、地域社会や利用されるお客さまへの価値創造に取り組んでいます。

当社グループは全ての取引先に対して、下記の遵守を要請しています。

- (1) 反社会的勢力との取引の禁止
- (2) ゼネコン選定基準の遵守
- (3) 建築工事に係る資材の再資源化率等に関する法律の遵守
- (4) CO₂削減
- (5) 不当労働の禁止

また、以下によりサプライチェーン方針を浸透させています。

(1) バイヤー研修

東急不動産（株）では工事発注ほか様々な業務委託を行っており、全社員がバイヤーの役割を担っています。このため、研修として従業員全員に対して行ったe-Learningにサプライチェーン方針を記載し、当社が責任を持つ範囲やその内容について研修しています。

(2) サプライヤー契約

見積要綱書の中にサプライチェーン方針を記載することで、工事発注におけるサプライヤー契約にサプライチェーン方針を盛り込んでいます。

環境・社会課題に関するサプライヤーのデュー・ディリジェンスおよびエンゲージメント

東急不動産ホールディングス（株）は、サプライヤーの中でも建築物の施工を行う建設会社等を重要なステークホルダーと捉え、サプライチェーンにおける優先すべき人権課題の解決に取り組んでいます。

2019年度に策定した「人権方針」及び「サステナブル調達方針」に基づき、2020年度には、取引実績のある建設会社24社に対し、「サプライチェーンにおける環境及び社会に関するデュー・ディリジェンス」を実施し、人権等の社会問題について負の影響を特定、調達リスクの把握を行いました。（尚、建設会社に対するデュー・ディリジェンス活動としては、企業経営に関する健全度について財務面を中心とした経営状況及び信用要素のリスク評価を、2013年度から毎年定期的に行っています。）



戸田建設株式会社とのエンゲージメントの様子
（日時：2022年12月20日、場所：戸田建設本社、参加人数：13名）

2021年度は、当社が取引対象とする建設会社等全172社に対し、「人権方針」及び「サステナブル調達方針」を提示し、二次サプライヤーを含めた方針順守の要請を開始しました。また、オンライン回答によるサステナブル調達アンケート（自己評価アンケート）を実施し、回答企業46社について「人権方針」及び「サステナブル調達方針」の人権尊重に関する事項への準拠状況を判定し、39社を低リスク、7社を高リスクと評価し、各社別にリスク評価結果と改善案を含むフィードバックを文書により行いました。（毎年定期的実施）2022年度には、建設会社等に、工事発注の前の見積もり取得段階でも、「人権方針」及び「サステナブル調達方針」を提示し、二次サプライヤーを含めた方針順守を発注前提とするとともに、取引実績のある建設会社2社と環境及び社会に関するサプライヤーエンゲージメントをリアルな会議で実施し、2021年度のリスク評価を基に、人権や環境等のリスクの防止・軽減策の協議や取り組みの相互理解などを深め、外国人技能実習生の人権保護活動の実施状況や今後の方針など、先進的な事例の共有も行いました。今後もサプライヤーへのデュー・ディリジェンスを通じて、サプライチェーンにおける調達リスクの把握と人権等に対する負の影響の防止・軽減を図り、人権リスク低減の実効性を高め、サプライチェーン全体での人権課題解決を推進してまいります。

サプライヤーの能力強化

(株)東急Re・デザインではサプライヤーである施工会社に対し、毎年、経営者やスタッフに対して安全大会等の研修を実施しています。その中では工事における安全対策、人権、認証木材の利用等の社会問題について説明し、外部講師を招いて優良事例を共有するなど、その能力強化に努めています。

現地サプライヤー監査

東急不動産(株)では、当社が事業主体となっているすべての開発事業において、現地にて安全・環境等に関するサプライヤーの監査を行っています。建設中の現場を定期的に視察し、安全や環境について建設会社がどのような対策をしているかを監査した上で、問題があれば建設会社の責任者と協議して問題の早期解決に向けた対策の実施などに取り組んでいます。

ステークホルダーエンゲージメント

地域社会・テナントの皆さまとの対話を通じた社会問題の解決

東急不動産(株)では、地域社会の皆様やテナントと対話を行う機会を設け、ステークホルダー全体で地域の課題解決に取り組んでいます。

例えば、地域の共通課題である「防災」については、テナント従業員の皆様と定期的に防災訓練を実施し、その結果について対話をする等により、災害時に安全に避難できるような態勢を整えています。また「地域の美観向上」のため、当社施設が所在する地域の清掃ボランティア活動に当社従業員が参加し、地元自治会や住民の方々との交流・対話を行いながら活動しています。開発時に地元商店会等と対話を行い、必要な場合には地域の荷捌き場を施設内に設置することで、荷捌き時の歩行者の「安全性の向上」を目指す取り組みを行っています。

社会問題に関する地域社会との対話

東急不動産(株)は事業活動を通じた社会課題の解決を目指し、環境にやさしい再生可能エネルギー事業に取り組んでいます。総合デベロッパーとして、地域の理解を得ながら大規模開発を進めてきたノウハウを活かし、全国各地で太陽光発電所や風力発電所などを開発し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

また、東急不動産(株)は一般社団法人再生可能エネルギー地域活性化協会の代表理事を務めています。地域と連携して地域課題に取り組むために、市区町村協議会や県主催の研修会等で講演を行うなどの対話を積極的に行い、地域社会と長期的な関係性を築いていきます。

サービス・品質の向上

お客様の声を活かした住まいづくり

東急不動産（株）の住まい「BRANZ（ブランズ）」では、アンケートやインタビューによるお客様の生の声を聞く活動「BRANZ VOICE（ブランズボイス）」を行っています。

そこで得られたさまざまな声からお客様のニーズを把握し、「BRANZ」が持つ知見と総合力による独自の視点で具体化。“暮らしを高める機能美”をコンセプトに、オリジナル商品企画「MEUP（ミアップ）」として開発を進めています。これまで、お客さまから特に声が多かった水回りの調査から、MEUPで開発した、オリジナルのキッチン・洗面化粧室・浴室を物件に導入し商品化しています。



グループインタビュー



洗面カウンター

洗面化粧台をゆったり使いたい人と、忙しい朝だからこそ二人同時に使いたい人。それぞれのライフスタイルに合わせ、2つの洗面カウンターをご提案

お客様へのサービス向上を目指したサービス・ウェイ・フォーラム

東急不動産ホールディングスグループでは、2009年よりお客さまに満足いただけるサービスをグループ一体となって提供するために、特に施設運営などの業務において、お客さまと接する機会が多い5社[※]で互いの持つノウハウや情報の共有などを通じて、サービス向上をめざし「サービス・ウェイ・フォーラム(SWF)」の活動を行っています。

たとえばSWFの活動のひとつとして会員制ホテルの東急ハーヴェストクラブでは、ホスピタリティあふれるサービスを身に付けることを目的とする研修プログラム「ホスピタリティ感度向上プログラム」を開発しました。

さらに、お客さまのお顔を覚える取り組みと同時に、お客さまにスタッフを覚えていただくことを目的に、スタッフを紹介した「スタッフボード」や名刺代わりにお客さまにお渡りする「フェイスカード」の導入により、お客さまとのリレーションの強化に努めています。

※（株）東急リゾートサービス、（株）東急スポーツオアシス、東急ステイサービス（株）、（株）東急イーライフデザイン、東急不動産SC マネジメント（株）



研修の様子



スタッフボード

テナント満足度調査による改善取り組み

東急不動産SCマネジメント（株）では、主な商業施設への出店テナントの店長を対象に、同社の運営（リレーション、安全管理、テナントで働くの皆さまの労働環境等）に関する満足度調査を毎年1回実施しています。アンケートの回答をもとに各施設の課題を抽出し、改善に取り組んでいます。

コミュニケーションの促進

お客さまとのコミュニケーション

当社グループでは、商品のご購入後やサービスをご利用いただいた後も継続してお客さまの豊かで快適な暮らしのお手伝いをさせていただくため、会員組織「東急こすもす会」を運営しています。10万人を超える「東急こすもす会」会員の皆さまと、会員情報誌「こすもす」や会員専用ウェブサイト「こすもすweb」を通して、コミュニケーションを深めています。特に、2021年に実施したお客様満足度調査では、92.2%の会員様から「満足している」とのご意見を頂きました。今後もお客様とのコミュニケーションの深化に努めてまいります。

また、2021年度からは”企業がいかに自社の顧客を大切に扱っているか、また顧客ロイヤルティをうまくうみだせているか”を測定する「推奨者の正味比率（NPS®）」の測定を開始しています。お客様からのご意見を分析し、より良いサービスのご提供に努めて参ります。



会員情報誌「こすもす」

テナントさまとのコミュニケーション

東急不動産（株）は、運営するビルのオフィスワーカーの方に、充実したオフィスライフを過ごしていただくため、フリーペーパー「おふいすと」を発行しています。また、（株）イーウェルと提携して、東急不動産グループ独自の優待情報をご利用いただける入居テナントさま専用ウェブサイト「おふいすとCLUB」を提供し、ご好評いただいています。



フリーペーパー「おふいすと」

建築物の安全・安心の追求

防災への取り組みを強化

東急不動産（株）の分譲マンション「BRANZ」は、業界に先駆けて備蓄倉庫の分散配置を標準化するなど、これまで防災対策に積極的に取り組んできました。さらに建物構造の強化や備蓄物の整備、管理組合単位の防災活動への備えなどを包括的に整備するとともに、入居者の防災の意識と知識の向上を図り、防災への取り組みを強化しています。



備蓄倉庫備品の一例

明確な避難計画策定と定期的な避難訓練の実施

当社グループでは、各々の施設において消防法にのっとり明確な消防計画を作成するとともに、所轄消防署の指導に従ってテナント従業員等に対し、通報、避難、消火等の訓練を毎年行っています。

安全・安心を追求したマンションづくり

東急不動産（株）では、居住者の皆さまが安全・安心に暮らしていただけるマンションづくりを追求しています。

地震時の家具転倒防止のため、振動台実験を行い、間仕切壁などを家具転倒防止金具取付用補強仕様とし、家具の金具固定の際に十分な壁の強度設定としています。



振動台実験の様子

協力：東急建設（株）技術研究所

リフォームを通じた耐震強化

（株）東急Re・デザインの「住まいまるごとリフォーム」は、内・外装、設備を一新するだけでなく、「芯から強く、永く住める家」へと再生。また、震度6強の地震と、その後の余震に備える「耐震システム」は耐震補強だけでなく、最新の制震装置を標準搭載。安全・安心な住まいに再生します。



HUMAN RIGHTS AND COMMUNITY

人権とコミュニティ

＜ 社会 サプライチェーン（社会） **人権とコミュニティ** 地域や社会への貢献 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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績

方針

東急不動産ホールディングスグループは、従業員をはじめ、当社グループの事業にかかわるステークホルダーの人権を尊重することはグローバルで事業を行ううえで不可欠であり、すべての企業に期待されるものという考えのもと、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、国内だけでなく国外においても、経済格差をもって地域住民に対して人権を侵害しないよう行動します。児童に対しては、ユニセフの「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、人権を尊重し児童労働を実効的に廃止するよう実践します。

併せてビジネスパートナーを含むすべてのステークホルダーが人権を尊重することを期待をします。

人権方針

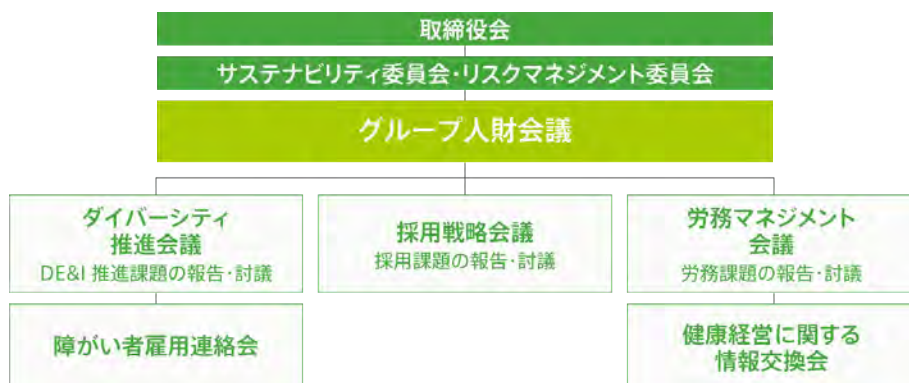
[東急不動産ホールディングスグループ人権方針](#)



＞ [東急不動産ホールディングスグループ人権方針\(PDF:104KB\)](#) [PDF](#)

マネジメント体制

当社グループでは、当社グループの事業にかかわるステークホルダーの人権を尊重する取り組みとして、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、取締役会への報告を実施しています。また、人権尊重に関する日常的責任を負う部署は人事部であり、所管の「ダイバーシティ推進会議」と連携し、グループ横断的にマネジメントを進めています。



目標と取り組み・実績

事業特有の重要な人権課題の特定

当社グループでは2019年度に人権リスク評価を実施し、自社事業・バリューチェーン等について、国内および海外の不動産関連事業（都市事業、住宅事業、管理事業、仲介事業等）および国内のウェルネス事業（リゾートホテル、都市型ホテル、シニア住宅、ヘルスケア、ゴルフ場、スキー場、フィットネスクラブ等）での、人権問題の発生可能性と潜在的な影響深刻度を指標にして人権課題を分析しました。その結果、重要な人権課題を以下項目を特定しました。

- (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（含む移民労働者）
- (3) 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
- (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

2022年度には、当社グループ事業の変更および長期ビジョンにおけるマテリアリティのリスクに合わせて見直しをおこない、以下のリスクマップとして整理しました。

■ 人権リスクマップ

※当社グループの重要なリスクを一部抜粋（2023年2月）

			●強制労働 ●児童労働 ●安全と健康	●強制労働 ●児童労働
潜在的な人権への影響の深刻度			●外国人/移住労働者 (外国人実習生)の権利 ●外国人/移住労働者 (外国人実習生)の権利	●安全と健康 ●救済へのアクセス ●プライバシー・個人情報保護
		●社会保障を受ける権利	●プライバシー・個人情報保護	●公正な労働条件 (同一価値同一労働賃金、 評価・昇進) ●適正な労働条件 (労働時間、休暇取得) ●女性労働者の権利 ●地域住民・先住民の権利
			●相当な生活水準についての 権利 ●差別※1	●ハラスメント ●障がいのある労働者の権利
				●差別※2 ●LGBTQ+の労働者の権利
	人権への影響が生じる可能性			

黒：従業員 赤色：お客様 緑色：地域住民 青：サプライヤー

※1 お客様に対するリスク：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

重要な人権課題の中で事業活動に起因する人権への影響を検討した結果、「サステナブル調達（コンクリート型枠用合板）」および「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）」を長期ビジョンにおける2030年度目標のKPIとして設定し、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。なお、サプライヤーに関しては「外国人技能実習生（労働者）への人権の配慮」を優先的に取り組んでおります。

人権デュー・ディリジェンスにおける具体的な取り組みとしては、ステークホルダーとして重要である建設会社に対し、人権に関するアンケートと評価・取引先との対話を実施しています。今後も継続してステークホルダーとのエンゲージメントを行うことで、顕著な人権課題を特定し、人権リスクの未然防止と軽減に努めます。

2030年度目標「コンクリート型枠用合板の持続可能性に配慮した木材使用100%」

国内で建設時に使用されるコンクリート型枠用合板パネルの多くは、南洋材（マレーシア、インドネシア等）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るため、NGO等から指摘がなされています。

このような状況を鑑み、当社グループでは人権及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の使用について、2030年度までに持続可能性に配慮した木材（FSCおよびPEFC認証材並びに国産材等）利用100%とします。

人権への影響またはリスク評価の対象

東急不動産（株）では、新規プロジェクト候補もしくは既存事業のいずれにおいても、当社のリスク管理プロセスに則り人権尊重に関するリスクを継続的に評価することで、そのプロジェクト自体もしくは地域社会における事業活動に関係するステークホルダーの人権を尊重するように努めています。

人権への影響の継続した評価

当社グループでは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、人権を事業上のリスクとして継続的に評価しています。そしてその効果を高めるために、問題点が発見された場合には、これを改善していきます。また、自社の事業活動により人権へ負の影響を与えたまたは関与したと特定できた場合、その影響を受けた当事者を救済します。

- 東急不動産ホールディングス（株）では、グループ各社の外国人技能実習生の受け入れ状況確認した上で、各社がガイドラインに沿った対応をおこなっているかどうかのアンケートを実施するなど、人権への負の影響について継続して評価しています。
- 東急不動産（株）は、人権への負の影響を最小化するため、主要なサプライヤーである建設会社に対し、人権デュー・デリジェンスを行っています。

人権侵害の回避、防止および軽減のために実施した取り組み

当社グループでは、日本における外国人技能実習生に関する人権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います。東急不動産ホールディングス（株）は、グループ会社での外国人技能実習生の受け入れ状況を調査し、外国人技能実習生に関する課題を抽出しました。報酬や宿泊施設、生活面などの外国人技能実習生が活動する上で問題が起きる可能性のある事項を整理し、建設現場における外国人技能実習生の待遇等に関する要請（ガイドライン）を作成しました。グループ各社は、このガイドラインを見積依頼時やサプライヤーへのアンケート調査を実施する際に取引先に伝達し、人権侵害の回避、防止および軽減を図っています。

ステークホルダーに対する人権尊重への期待

当社グループではすべてのステークホルダーに対して、サステナブル調達方針等を通じて人権尊重への配慮を要請しています。例えば東急不動産（株）では、ビジネスパートナーである建設会社への定期的なアンケート調査や工事金の見積依頼時に、同社の人権方針およびサステナブル調達方針を伝えることで、人権に関する期待を明確に伝達しています。特に近年問題となっている外国人技能実習生に関しては、実習生の人権に対する姿勢を評価した上で発注先を決めています。

サプライヤーへの人権尊重とサステナブル調達についての取り組み

（株）東急Re・デザインでは、2021年度のサプライヤー安全大会において、サステナブル調達（外国人技能実習生の人権配慮および木材調達など）について、通知および社長から説明しました。

CONTRIBUTION TO LOCAL COMMUNITIES AND SOCIETY

地域や社会への貢献

社会 サプライチェーン（社会） 人権とコミュニティ 地域や社会への貢献 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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績

方針

東急不動産ホールディングスグループは、地域や社会の持続が、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、当社グループでは、事業を通じて地域や社会に対し、エリアの価値向上や経済効果の創出など、自主的にさまざまな活動を行っています。当社グループは、設計会社・施工会社・利用されるお客さまなどのステークホルダーと協働して、事業を通じて地域社会の活性化と発展に取り組めます。

コミットメント

当社グループの事業を基点として、地域の雇用創出、エリアの活性化・発展につながるような事業を展開していきます。

マネジメント体制

当社グループでは、地域や社会の課題に対して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「サステナビリティ協議会」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。

目標と取組み・実績

広域渋谷圏（Greater SHIBUYA）におけるまちづくり

長年にわたり培ってきた歴史と実績、強み、そして理想は、100年に一度といわれる渋谷駅を中心とした大規模開発に活かされています。東急グループでは、渋谷駅から半径2.5km圏内を「広域渋谷圏（Greater SHIBUYA）」と定義し、面としてのまちづくりを推進。人と文化がスムーズに流動する広い意味での「渋谷」の魅力を向上させています。当社グループでは、2024年度までに「Shibuya Sakura Stage」をはじめとする4つの新規プロジェクトが竣工・開業を予定しており、さらなる取り組みを推進していきます。

「Greater SHIBUYA 2.0」とは

2021年7月、「広域渋谷圏構想」（東急不動産）と「エンタテインメントシティSHIBUYA」（東急）の2つのビジョンを進化・深化させた渋谷まちづくり戦略「Greater SHIBUYA 2.0」を策定しました。両社のビジョンを強化していくことに加え、「暮らす」要素により着目し、「働く」「遊ぶ」「暮らす」の3要素の融合と、その基盤となる「デジタル」「サステナブル」に取り組むことで、相乗効果を生み出し、渋谷でしか体験できない「渋谷型都市ライフ」の実現をめざしていきます。

地域社会投資

1. 社会貢献活動の重点分野

(1) 公益財団法人東急財団を通じた社会貢献

当社グループは、公益財団法人東急財団を通じて、地域社会の福祉向上、国際親善、文化・芸術の振興に貢献しています。特に文化・芸術分野では、これまでに有能な新人及び地域において創造的で優れた芸術活動を行っている140名の方々に顕彰・助成を行ってきました。

① 環境分野

- 地球環境に関する調査・試験研究、シンポジウムや音楽会・出版などによる環境啓発の活動支援・助成、啓発普及に取り組んでいます。
- 学識研究者および一般の人を対象とした「多摩川およびその流域の環境浄化に関する基礎研究、応用研究、環境改善計画のための研究」への助成

② 国際交流分野

- 日本の大学院で勉強・研究しているアジア・太平洋諸国からの留学生に対する返済義務を伴わない奨学金給付、国内学会出席旅費補助、医療費補助。これまで約45年間に、約1000名への奨学金給付を行っています。
- 奨学生のための例会、研修旅行、社会見学を始めとしたコミュニケーション活動

③ 文化・芸術分野

- オペラ・美術分野における今後の成長が期待される若い人材を選抜し、「五島記念文化賞」を贈賞、1年間の海外研修費用を助成。帰国後の研修成果を発表する機会の提供および助成
- オペラ公演に対する助成

(2) その他の社会貢献

① 文化・芸術分野

（株）東急リバブルでは、「リバブル・クラシックコンサート」を毎年開催しています。その年のクラシック界の話題を盛り込んだプログラムを通じて、クラシック音楽の普及と同時にオーケストラの活動支援に取り組んでいます。2022年には34回目を開催し、これまでに延べ68,000人の方々にご鑑賞いただきました。

② スポーツ分野

- 東急不動産（株）と（株）東急リゾート&ステイでは、公益社団法人日本プロゴルフ協会等の後援で、小学生を対象とした無料レッスンイベント「夏休みジュニアゴルフレッスン」を毎年開催しています。ゴルフ経験の有無に関係なく、小学生50名、親子ペア32名を招待し、プロによるレッスン指導を行います。子供たちの健全な身体づくりや技術の向上、またゴルフの普及活動を通じて社会生活に必要なマナーやスポーツマンシップを啓発するなど社会道徳教育を推進しています。
- 東急リバブル（株）は、公益財団法人日本パラスポーツ協会（JPSA）とオフィシャルパートナー契約を締結しています。スポーツを通じて私たちに感動を与えてくれるアスリートを応援するとともに、JPSAの目指す「スポーツの価値を誰もが享受できる社会」に向けて支援活動に取り組んでいます。

③ 国際交流分野

- （株）学生情報センターは一般財団法人学生サポートセンターが主催する「ナジックカップ日本語スピーチコンテスト」に協賛しています。日本文化と日本語への理解を深めるとともに、日越両国の友好関係強化につなげることを目的としています。

2. 事業戦略に関わりのある分野

●都市基盤向上分野

東急不動産（株）では、2030年度に向けた長期経営方針において魅力ある都市のプロデュースを重点戦略に掲げ、都市開発事業を推進しています。特に大規模な再開発事業では、災害時の一時帰宅者等の防災機能の強化や、幹線道路の付け替えなどによる道路ネットワークの向上、バス停留所の整備等による公共交通施設の改善などを行い、地域の都市基盤の向上に寄与しています。特に渋谷駅を中心とするエリア帯をグループの重点拠点「広域渋谷圏」として位置づけ、駅周辺の回遊性を高める再開発事業のほか、さまざまな商業施設やオフィスビルを開発・運営し、街の国際競争力向上に貢献しています。

●エリアブランディング分野

また私たちは、すべての人と「未来」を共有していく「未来シェアリング」というコンセプトのもと、スタートアップ共創や渋谷に関わる担い手との連携、エリアマネジメント等の活動により、街の魅力を高めるエリアブランディングを展開しています。例えば、一般社団法人渋谷駅前エリアマネジメントの事務局として積極的に参画し、「遊び心で、渋谷を動かせ。」をテーマに、官民連携で渋谷の街の魅力づくりに取り組んでいます。

●清掃活動分野

渋谷において、地域のお祭りやボランティア清掃活動、イベントなどの幅広い地域活動に参加・協力し、街を盛り上げる取り組みを進めています。例えば清掃活動では、当社社員をはじめ、地域の方々、近隣ワーカーや起業家の方々など、さまざまなパートナーの皆さまと協力し、出勤前のボランティア清掃活動を定期的に行っています。

●児童育成分野

関西エリアで展開する商業施設キューズモールでは、ポイントカード会員の皆さまから“地域に役立つ”ポイントの寄付を募り、『オリジナル防犯ブザー』を施設周辺の小学校の新一年生を対象に毎年継続的に寄贈しています。2018年度から取り組みを始め、2021年度までに16,721個を寄贈しました。

3. 渋谷地域のスタートアップ企業育成に向けたコミュニティ投資

東急不動産ホールディングス（株）と東急不動産（株）とは、東急不動産ホールディングスグループが重点地域と定めている渋谷地域のクリエイティブ・コンテンツ産業活性化に向けた街づくりを加速させるために、資金的に脆弱なスタートアップ企業に向けて、合計50億円の投資規模を有する2つのプログラムを創設しています。

地域貢献活動

地域雇用の創出

(株)イーウェルでは、事務処理などを行うオペレーションセンターを、鳥根県松江市に次いで鳥根県米子市に新たに開設しました。2015年2月に操業を開始した「米子オペレーションセンター」では、現在250名以上の従業員が勤務しており、地元の雇用創出に貢献しています。



米子オペレーションセンター（鳥根県米子市）



就業スペース

観光立国パラオにおける地域への貢献

東急不動産（株）では、約30年にわたる「パラオ・パシフィック・リゾート」の経営を通じて、環境保全、文化継承、雇用創出、インフラ整備などに取り組んでいます。「パラオ・パシフィック・リゾート」の全従業員の8割以上はパラオ人を採用し、観光立国であるパラオにおいて、雇用機会の創出とホテル業界の人材の育成など、現地社会に貢献しています。



パラオ・パシフィック・リゾート

従業員や企業によるボランティア活動～被災地復興支援の継続～

当社グループでは、東日本大震災からの復興に向けて、2011年より当社グループのリソースを活かせる活動で、継続的な支援を行っています。

東急不動産（株）では、東日本大震災の復興ボランティア活動への参加者を支援するために、1年間に5日間を上限にボランティア休暇を付与する等の規程を定めています。また、被災地「気仙沼」の復興シンボルとなる同市の内湾地区の商業施設について、その開発主体である気仙沼地域開発に対して、商業施設に関する専門知識を持ち合わせた社員を現地打合せに派遣し、本施設の運営や管理、テナント募集に関するアドバイスをするなどの支援を行っています。

東急不動産ホールディングス（株）と（株）東急リゾートサービスは、東日本大震災、熊本地震の復興支援として被災地の逸品を販売する通販サイトを開設。その売上の1%を日本赤十字社を通じて地元への寄付を行いました。

➤ 詳しくはこちら



日本中に笑顔があふれますように。

地域と連携した活性化推進策

東急不動産（株）および東急不動産SCマネジメント（株）は、運営する商業施設において地域と連携しながら活性化を図る「スマイルプロジェクト」を展開しています。

ブランドスローガンに「街は、おおらか。人は、ほがらか。」を掲げるキューズモールでは、「みんなのポイントで地元の新一年生に防犯ブザーを贈ろう！」と題し、キューズモールポイントカード会員の皆さまから“地域に役立てる”ポイントの寄付を募り、『キューズモールオリジナル防犯ブザー』を製作し、施設周辺の小学校の新一年生を対象に毎年継続的に寄贈しています。

また、「地元の子どもたちにも、もっとスポーツの素晴らしさを感じて欲しい！」との声を受け、施設周辺の小学校に『体育用具』を寄贈するなど、地域の活性化に繋がる様々な企画を実施しています。



キューズモールオリジナル防犯ブザー

地域活動をサポート

東急不動産（株）では、事業発祥の地である渋谷の魅力高め、より「住みたい街」「働きたい街」「楽しみたい街」にすることを目的に設立されたNPO法人「渋谷周辺地区街づくり協議会」の活動に参画しています。その一環として、同協議会が毎年開催する地域イベント「渋谷音楽祭」に協賛するとともに、ボランティアスタッフとしてその活動をサポートしています。また、隣接する渋谷桜丘周辺地区においても同様の目的のもと設立された「渋谷桜丘周辺地区まちづくり協議会」に会員として参画、その活動をサポートしています。これらを含めた地域活動のための寄付を継続的に行っています。

ESGデータ集：地域活動をサポート 

お客様を通じた地域貢献

シニア住宅事業による社会課題への取り組み

現代の日本は65歳以上の人口が27%を超え、社会の高齢化がますます加速する一方、シニア世代が安心して住み続けられる住宅の供給数は圧倒的に不足しています。また、コミュニティの希薄化などによって高齢者・要介護者が孤立するケースも多く見られます。当社グループは、10年以上にわたって蓄積してきた豊富な経験・ノウハウを活かし、地域の方々に対するサポートとして、地域包括ケアや地域の方々にもご参加いただける多世代交流にも取り組んでいます。今後も、当社グループが提供した住宅にお住まいの方々だけでなく、地域の方々にも“いつまでも自分らしい暮らし”を実現していただけるよう、高齢者の生活をサポートしていきます。

シニア住宅事業におけるSDGs目標



多世代が住み続けられる、長期持続的な街づくりプロジェクト

当社グループは、健康寿命の延伸に伴うライフステージの変化や多世代交流などの社会課題を踏まえ、「世代循環型の街づくり」というコンセプトのもと、分譲マンションとシニア住宅の複合開発である「世田谷中町プロジェクト」(東京都世田谷区)を街びらきました(2017年)。世田谷中町プロジェクトの特徴は、あらゆるライフステージに応え、年齢を重ねても楽しく、安心して、健康的に暮らし続けられる街づくりです。多世代近居による暮らしの安心、同一地域での多様な住まい方の実現など、高齢化が進む現代社会のニーズを捉えた当プロジェクトは、東京都の「一般住宅を併設したサービス付き高齢者向け住宅整備事業」の第1号に選定されました。



グランクレール世田谷中町 (シニア住宅)



ブランズシティ世田谷中町 (分譲マンション)



世田谷中町まつり (縁日の様子)



世田谷中町まつり (タウン内散策の様子)

子どもたちの健全な身体づくりやゴルフ技術・マナーの向上～ジュニアゴルフレッスン～

東急不動産(株)と(株)東急リゾートサービスは、子どもたちの健全な身体づくりやゴルフ技術・マナーの向上などを目的に、小学生を対象とした「夏休みジュニアゴルフレッスン」を開催しています。夏休みに実施する小学生を対象とした当レッスンイベントは、2019年で12回目を迎え、これまでに約800名以上の方にご参加いただき、ジュニアゴルファーの裾野拡大と将来有望なゴルファーの育成の場として実施してきました。2019年は8月に大多喜城ゴルフ倶楽部(千葉県)で開催しました。(写真は2018年の様子)



大多喜城ゴルフ倶楽部



ゴルフレッスンの様子

マンションを通じた子育て支援

東急リバブル（株）は2015年9月に、「子育て家族のシアワセ創造」をコンセプトにしたリノベーションマンション「ルジェンテ・リベル志木」のモデルルームをオープンしました。専有部には、子育て家族が快適に安心して暮らせる、お子さまの将来を考えた間取り計画「子育て応援プラン」を用意しました。同プランを採用した住宅では、子どもや子育て家族が快適に安心して暮らせるよう、専有部、共用部、管理体制から立地環境、周辺環境に至るまで、専属の認定士によるチェックを受け、ミキハウス子育て総研の「子育てにやさしい住まいと環境」認定を取得しています。



「ルジェンテ・リベル志木」モデルルーム

東急不動産（株）では子育て応援マンションとして以下の認定を受けています。（カッコ内は認定年月）

- ブランズ川口元郷（2016年8月）
- ブランズ川口本町（2018年4月）
- ブランズ蓮田（2019年1月）
- ブランズタワー所沢（2021年4月）

HEALTH AND SAFETY

健康と安全



＜ 社会 サプライチェーン（社会） 人権とコミュニティ 地域や社会への貢献 **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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績 第三者の独立した検証

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。

マネジメント体制

当社グループでは健康安全を含む人財戦略を経営戦略と連動させるために、サステナビリティ委員会・リスクマネジメント委員会にて人財戦略の課題及びKPIの進捗を報告のうえ方針を経営層間にて討議し、その結果を取締役会にて報告しています。

人財戦略の推進にあたっては、当社のグループ人事部が主要5社の人事部を統率して管理しています。具体的なモニタリングの機能としては、グループ人財会議を年2回開催し、グループ各社の課題及びKPIの進捗について報告・共有を行っています。さらに、ダイバーシティ・採用・労務マネジメントといったテーマごとに個別の分科会を行い、人財戦略を着実に実行できる体制を整えています。

■ 人財戦略の推進体制



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1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マネジメント会議を開催し、健康と安全に関する課題を共有しています。

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監督の責任者を、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。

目標と取組み・実績

健康経営

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組みを順次拡充しています。

ESGデータ集：従業員対象の健康マネジメント 

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）。

（現在、ISO45001認証を受けている事業所はありません。）

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、定期的に建物内外の設備設置状況や看板の脱落可能性の有無、アスベストの管理状況等を調査し、リスク評価を行っています。テナント従業員や来館するお客様はもちろん、当社従業員の健康や職場環境のリスク評価を行い、必要に応じて安全対策を行っています。

従業員の健康・メンタルヘルスへの施策

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、健康な従業員とともに持続的に成長するため、従業員の心身の健康の維持向上と、働きやすい職場づくりを目的として健康経営に取り組んでいます。健康経営では健康診断やストレスチェックなどの健康管理施策の活用、各種健康セミナーやアプリ提供に社内外の相談窓口などの従業員のセルフケア支援、フレックスタイム、テレワーク、コミットメント休暇（年休の計画的奨励）、長時間労働の抑制や社内コミュニケーション促進により従業員満足度の向上をはかっています。

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（2022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24名が受講）。

（株）東急RE・デザインでは毎年安全大会を開催し、安全基準に関する研修を実施しています。

ESGデータ集：健康・安全管理に関する研修 

グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、三大感染症といわれるHIV(エイズ)、結核、マラリアにより、世界で年間約数百万人の尊い命が奪われています。途上国においては、その発展・成長に対する大きな阻害要因ともなっており、これらの感染症への対策が、国際社会の重要な課題と位置付けられています。一方、これらの健康課題は、国内においては諸外国に比べると大きな問題となっていないことから、東急不動産ホールディングスグループは、主に従業員が海外赴任する際に感染防止対策を行うことで対応しています。

(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

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。

OHSAS18001認証を受けた事業所の比率

現在、OHSAS18001認証を取得している事業所はありません。

健康と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^{※1}および強度率^{※2}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。

※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)

労働災害の状況

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。

ESGデータ集：労働災害の状況 

各種受賞歴

健康経営優良法人2024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2024」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8年連続で認定されています。



また、東急リバブル（株）と（株）イーウェルの2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。



DBJ健康経営格付を取得

（株）イーウェルは、株式会社日本政策投資銀行(以下「DBJ」という。)の「DBJ健康経営格付」において、最高ランクのAランク「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」の格付を取得しました。「DBJ健康格付」は、独自の評価システムにより、従業員への健康配慮に関する取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという、「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めてのメニューです。



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。
2022年度は、休業を伴う負傷・疾病件数を対象としました。

社会データ検証意見書（健康・安全）



[第三者の独立した検証意見書](#) ⇄

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [社会](#) > [健康と安全](#)



LABOR STANDARDS

働く人の人権と労働基準

社会 サプライチェーン（社会） 人権とコミュニティ 地域や社会への貢献 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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績

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。

国際イニシアティブへの支持

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	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	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	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	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＞

マネジメント体制

当社グループでは人権や労働基準を含む人財戦略を経営戦略と連動させるために、サステナビリティ委員会・リスクマネジメント委員会にて人財戦略の課題及びKPIの進捗を報告のうえ方針を経営層間にて討議し、その結果を取締役に報告しています。

人財戦略の推進にあたっては、当社のグループ人事部が主要5社の人事部を統率して管理しています。具体的なモニタリングの機能としては、グループ人財会議を年2回開催し、グループ各社の課題及びKPIの進捗について報告・共有を行っています。さらに、ダイバーシティ・採用・労務マネジメントといったテーマごとに個別の分科会を行い、人財戦略を着実に実行できる体制を整えています。

■ 人財戦略の推進体制



目標と取組み・実績

建設・不動産「人権デュー・ディリジェンス推進協議会」への参加

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・ディリジェンス勉強会』」（以下、当会）を2018年9月21日に発足させました。

当会は、「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ってきました。

2023年4月には、当会を「人権デュー・ディリジェンス推進協議会」へと名称を変更し、同年12月には三井不動産株式会社が新たに参加しました。

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・ディリジェンス」の実施を求めています。「人権デュー・ディリジェンス」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・ディリジェンス」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当会を立ち上げました。

当会では、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。

労働課題に関する社外対応

労働基準に関する業界団体への関与

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。

労働問題に関するリスク評価

●新規事業

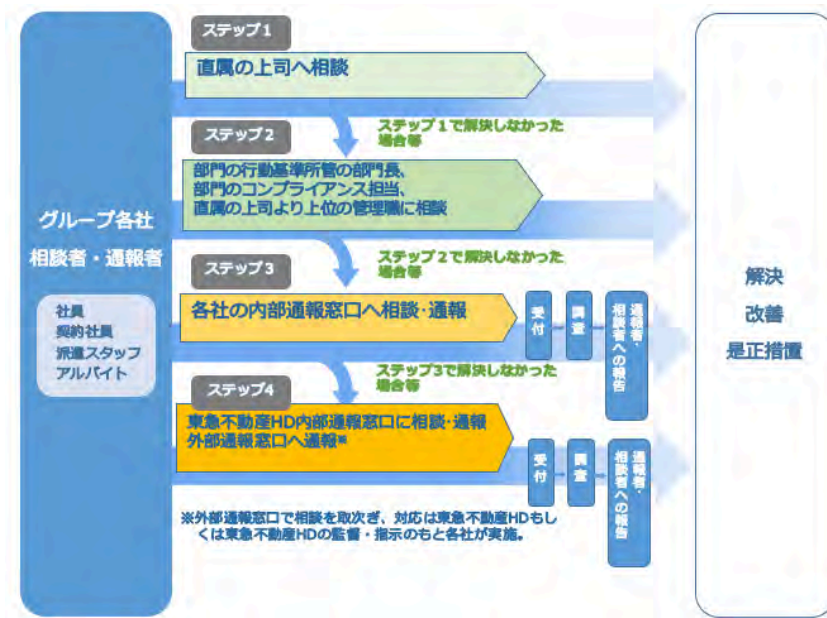
東急不動産ホールディングス（株）がM&Aなどの新規案件に投資する際は、相手企業の人事管理や社内規則などを含む管理体制についてデューデリジェンスを行い、労働問題に関するリスク評価を行っています。

●既存事業

当社グループでは、既存事業における人事労務に関する評価を定期的に行い、労働問題に関するリスク評価を行っています。

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1～4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よう、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

是正/救済の取り組み

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するなど、個人と地域社会の救済を図っています。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おり、人権へ負の影響を与えたまたは関与したと特定できた場合にはその影響を受けた当事者を救済します。

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。

労働基準の不遵守の際の対応

東急不動産ホールディングス（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ができます。

ヘルプラインにおいて受けた相談・通報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。

ESGデータ集：ヘルプライン実績 

人権尊重への取り組み

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。

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）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。

人権侵害の回避、防止及び軽減のために実施した取り組み

当社グループでは、外国人技能実習制度に関する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ます。

外国人技能実習生に関する課題を整理したガイドラインの作成や、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年度に受入れ企業に実施したアンケート調査の結果は、人権に関する課題は認められませんでした。

2023年6月には、雇用が認められた東急ビルメンテナンス（株）に対し、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、コンサルタント会社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、通訳の自社雇用や研修、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、実習生が認識してい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は認められませんでした。

今後も人権デュー・ディリジェンスを継続的に行い負の影響の特定・防止・軽減に取り組むとともに、リスクが顕在化した場合は是正に取り組みます。



実習生へのヒアリングの様子

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）東急リパブルでは、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、2022年度は延べ199名の学生を受け入れています。

従業員への情報提供

当社グループでは、「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。

労働環境の改善

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。

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。

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（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）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。

同一労働同一賃金への取組み

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。

従業員とのコミュニケーション

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。

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。

各種研修

従業員向け能力開発研修

東急不動産（株）では正規社員の能力開発のために、階層別研修、任意選択型研修、指名選抜型研修などを毎年行なっています。

ESGデータ集：研修受講実績 

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。

人権方針に関する研修

当社グループでは、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。また東急不動産(株)では、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。

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に行っています。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、また実例や報告を受けた際の対処など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。

各種データ

結社の自由

ESGデータ集：労働組合関連 

離職率

ESGデータ集：離職率 

非正規社員の比率

ESGデータ集：正規社員 

DIVERSITY PROMOTION

ダイバーシティ推進

社会 サプライチェーン（社会） 人権とコミュニティ 地域や社会への貢献 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

方針 マネジメント体制 目標と取組み・実績 第三者の独立した検証

方針

DE&I ビジョン

当社グループが掲げるありたい姿「魅力あふれる多彩なライフスタイルの創造を通じて、誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来」の実現のため、人材の多様性は必要不可欠です。

当社グループは多様な属性の違いをお互いを認め、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、性表現などによる差別をなくすと共に、公正な活躍機会を提供し、誰もが自分らしくいきいきと働ける環境作りを進めることで、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。

マネジメント体制

当社グループではダイバーシティを含む人財戦略を経営戦略と連動させるために、サステナビリティ委員会・リスクマネジメント委員会にて人財戦略の課題及びKPIの進捗を報告のうえ方針を経営層間にて討議し、その結果を取締役会にて報告しています。

人財戦略の推進にあたっては、当社のグループ人事部が主要5社の人事部を統率して管理しています。具体的なモニタリングの機能としては、グループ人財会議を年2回開催し、グループ各社の課題及びKPIの進捗について報告・共有を行っています。さらに、ダイバーシティ・採用・労務マネジメントといったテーマごとに個別の分科会を行い、人財戦略を着実に実行できる体制を整えています。

人財戦略の推進体制



目標と取組み・実績

女性活躍推進

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・エクイティ&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。

ダイバーシティの推進と活力ある職場づくり

東急リパブル（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。

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。

働き方改革の施策

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。

（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。

ワークエンゲージメントの向上（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。

[人財戦略について](#)

仕事と育児・介護の両立支援

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。

育児・介護の支援

東急不動産（株）、（株）東急コミュニティー、東急住宅リース（株）、（株）学生情報センターなどでは、男性の育児参加を支援するため、育児目的の有給休暇（2日間、5日間など）を付与しています。

東急不動産（株）

男性育休を促進するため、育児休暇の大切さ、育児休暇における業務調整の方法などについて解説したイーラーニングを、全社員に実施しています。

（株）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。

東急リバブル（株）

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。

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）の子会社である東急リバブルスタッフ（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、東急リバブル（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の主要5社における障がい者雇用率は、2.3%~2.8%となっており、各社とも法定雇用率を達成しています。（2023年6月1日現在）

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。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。

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。

各種研修

ダイバーシティ・エクイティ&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・エクイティ&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 to 実施しています。

各種受賞、ランクイン等

LGBTQに関する取り組み指標「PRIDE指標」の受賞

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）および東急コミュニティは最高位の「ゴールド」を受賞しました（2023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。



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

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。2022年度は、従業員データ（女性管理職比率、女性正社員比率、新規採用に占める女性比率）を対象としました。

社会データ検証意見書（ダイバーシティ）



[第三者の独立した検証意見書](#) 

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [社会](#) > [ダイバーシティ推進](#)