

## グループのノウハウを結集したまちづくりで 地域コミュニティの形成に貢献

# Case 01

横浜市栄区に誕生したプランズシティ本郷台は、敷地面積約2.3haの広大な敷地に3街区458戸からなる大規模マンションです。東急不動産が企業の社宅跡地である本件用地に対し課題解決提案を行い、東急リバブルと連携した一括買取サービスが採用され、東急不動産にて取得し開発しました。2021年に最初の街区となるプランズシティ本郷台ゲートテラスが竣工。コロナ禍での販売開始となった当物件は、アフターコロナも見据え、家族のつながりや自分らしさといった価値観を大切にしながら、住民間のコミュニケーションの醸成も重視した、多世代が住みやすい住環境の実現をめざしました。

東急不動産の提案型法人営業・開発・地域共生サポートと東急リバブルによる不動産仲介の営業力、東急コミュニティーによる管理など、当社グループにおけるまちづくりのノウハウとリソースが活かされています。

### コミュニティの持続を 可能とする住まいをめざし、 居住者同士や地域との交流を促進

大規模集合住宅における住民間や地域コミュニティの醸成は重要です。地域社会において多様化・複雑化するさまざまな社会課題への対応ニーズが高まっており、コミュニティ形成が果たす役割は大きく、子育て世代や高齢者が安心・安全に暮らし、災害時の対応力向上などに寄与するものとして期待されています。当物件は敷地内に2,700本を超える樹木を植樹し、スケールメリットを活かした多彩な共用施設を3棟に分散させて設け、街区を問わない自由な往来を可能としました。中庭広場は開放も可能とし、地域との活動を柔軟に行

えるようにしています。

これらの共用施設を居住者交流の場として活用しながら、コミュニティが広がっていくことをめざした「コミュニティサポートプログラム」を導入しています。

居住者同士による自由な活動をサポートするだけでなく、町内会や地域で活動されている団体とも連携して地域との交流を生み出す仕掛けづくりを行ってきました。

1棟目の引き渡し後、2022年3月に行ったウェルカムイベントを皮切りに防災設備ツアー、クリーン&クリスマス、手づくりワークショップなどを開催。2024年5月現在で計23回、延べ2,000人のお客さまにご参加いただき、コミュニティ活動の立ち上げに寄与



てきました。

今後は居住者の皆さまが中心となり活動を継続させていけるよう、住民組織「COMMUNITY CLUB」の運営をサポートし、居住者に寄り添い、自立運営に向けた伴走支援を行っていきます。



敷地内で行ったイベントの様子  
地域の方々も参加し、まちのコミュニティ形成に寄与

### 大規模改修工事の長周期化の導入

当物件は、本体建物に高耐久部材等を採用することにより、大規模改修工事の保証期間を一般的な12年周期から16年周期に延長しています。開発を担う東急不動産と総合不動産管理会社である東急コミュニティーがグループ連携を活かし実現しました。大規模改修工事は資産価値の維持に影響します。周期延長による改修の回数が減ることなどにより、総工事費を抑えることで将来の費用負担が軽減され、円滑な組合運営や計画修繕にもつながります。

世代を超えて長く安心してお住まいになっていただくために、グループの総合力で価値向上に寄与していきます。

## 全国各地へと広がる地域社会との共生の輪

“地域社会”は当社グループの大事なステークホルダーのひとつです。全国に広がる事業エリアの持続可能なまちづくりをめざし、地域共生を支えるさまざまな取り組みを推進しています。



### 全国初となる 生活再建の迅速化に向けた 連携に関する協定を締結



東急コミュニティーと北海道北広島市は、2024年2月、地震発生時における住家の被害認定調査に関し、全国初となる「災害時の応急対応による被害調査結果の提供及び利用に関する協定」を締結しました。

広域災害の発生時は、被害件数の多さから罹災証明書の交付に必要な建物被害の調査遅滞などが課題となります。同社は、被害認定のための的確性の担保や、調査の迅速化、情報の一元管理など、住家の被害認定調査に関する機能を実装した施工管理システム「Field's EYES」を導入。資料提供に事前承諾をいただいた管理組合のうち、一定の被害

が確認された場合は住家の被害調査を実施し、北広島市へその調査結果資料を提供、管理組合へ報告を行います。北広島市は同社が提出した資料をもとに被害認定・判定を行い、罹災証明書を迅速に交付することにより、早期復興を共同でめざします。

同社と北広島市は、災害時の被害を最小限に抑え、建物復旧を迅速化するための方策について、2019年より東京大学も含めた産官学で意見交換や合同研修などに取り組んできました。また、周辺4市を含めた日本初となる5自治体共同の民間企業を活用した共同訓練も実施しています。

### 大規模賃貸マンションにおける コミュニティ形成のサポート

東急住宅リースは、2019年11月より、UR都市機構が所有する賃貸住宅「東雲キャナルコート CODAN」の賃貸管理・運営を行っています。

同物件は、約4haにおよぶ広大な敷地に全11棟1,712戸を有する大規模賃貸マンションです。東急住宅リースは、お客さま満足度

やサービスの質向上を目的とし、敷地内に「東雲センター」を設置。専門スタッフが常駐し、建物の共用部・専有部の修繕・維持管理や入居者対応などを行っています。併せて、入居者や周辺地域の方々が参画するフリーマーケットや夏まつりなどのイベント企画・運営も担い、コミュニティ形成の積極的なサポートに取り組んでいます。



### 学生とともにまちの未来をつくる

京都市では、京都で学ぶ学生が充実した学生生活を送り、地域への愛着を育むことで、京都での将来の担い手として就職さらに定住に繋げる取り組みを推進しています。京都市に本拠を構える学生情報センターは、2020年6月に京都市と「大学のまち京都・学生のまち

京都における学生生活充実に関する連携協定」を締結。2021年には東急不動産ホールディングスを加えた三者協定へと発展し、グループの活動として市が抱える課題の解決策を学生とともに考える「学生とつくるまちの未来プロジェクト」を始動しました。

2023年度は京都の企業の取材協力のもと、京都の8大学で学ぶ学生15名が、取材先企業で活躍する元留学生を取材し、デジタルブックと海外に向けての配信を視野にメイキング動画を制作。学生の視点でレポートすることで、学生が知りたい京都で働く魅力や価値の発信につながりました。また、この成果は、2024年4月に松井京都市長も参席した成果報告会にてお披露目されました。

▶ 京都市の学生とつくるまちの魅力  
発信プロジェクト(メイキング動画)



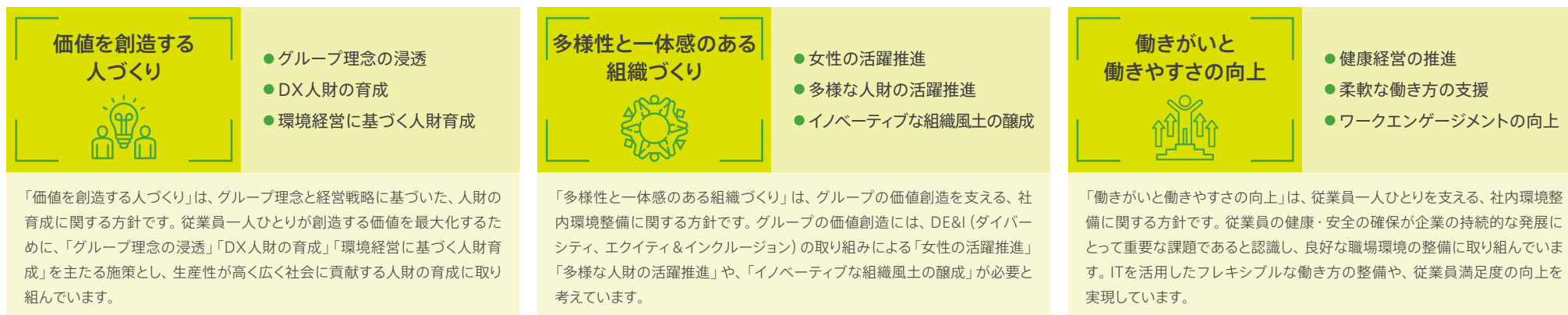
協力企業TOWA(株)への学生によるインタビューの様子

## 経営戦略と連動する3つの人財戦略を推進

人財理念と経営戦略に基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。

**人財理念** すべての従業員が「挑戦するDNA」と「社会に向き合う使命感」をもち、サステナブルな社会づくりと成長を目指します

**人財戦略** 3つの人財戦略を策定し、各施策とともに人財KPIを設け実行しています。(▶ 参照ページ p.81へ)



### 人的資本経営の推進体制

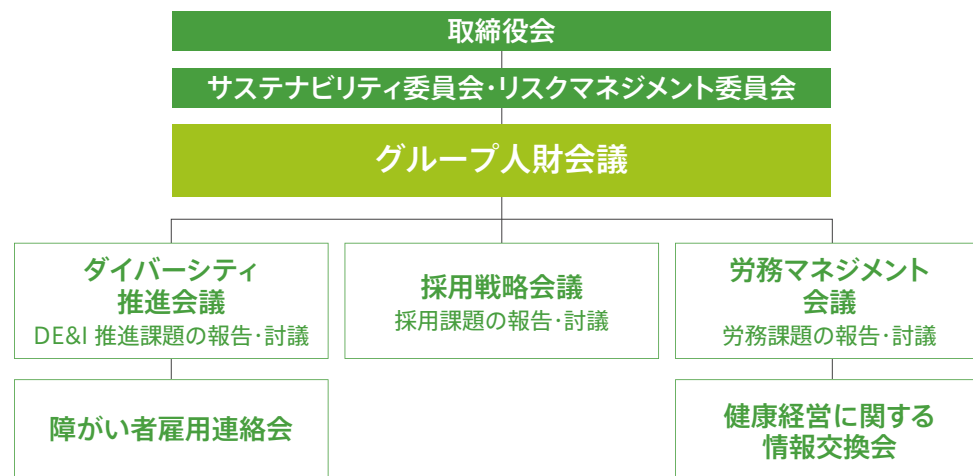
人財戦略を経営戦略と連動させるために、サステナビリティ委員会・リスクマネジメント委員会へ人財戦略の課題およびKPIの進捗を報告したうえで、方針を経営層で討議し、その結果を取締役に報告するプロセスで推進体制を整えています。また、グループ横断で人財戦略を実行するため、グループ人財会議を年2回開催し、グループ各社とビジョンの共有を行うとともに、課題およびKPIを包括的にモニタリングしています。さらに分科会として、ダイバーシティ推進会議・採用戦略会議・労務マネジメント会議・障がい者雇用連絡会・健康経営に関する情報交換会を横断的に実施しています。採用・配属については、採用戦略会議にて新

卒採用・キャリア採用の課題報告・討議を行っています。GROUP VISION 2030実現を担う「生産性が高く広く社会に貢献する人財」の育成に向けて、グループ各社で採用活動に取り組んでいます。育成・異動および評価・報酬は、グループ人財会議にて課題報告・討議を実施。個々の成長を支えるため、グループ各社でローテーション制度・FA制度・公募制度などを用意し、適材適所による組織力の発揮を高めています。また、グループ各社や各事業の特性に合わせた評価・報酬制度を整備・運用しています。業績評価のほか、行動評価・能力評価・360度評価などを通じて多面的にフィードバックを行い、中長期目線で育成に取り組んでいます。

**推進体制**

- 取締役会と接続する仕組み
- 戦略を実行するために各種会議体の設置やモニタリング活動など、体制や仕組みを整備

### 体制図・仕組み



## 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。

### ビジネスモデルに合わせた人財戦略

グループ共通の人財理念のもと、グループ全体での人財戦略の推進に加えて、各社においては、ビジネスモデルに最適な取り組みを推進しています。当社グループの事業は、資産活用型ビジネスと人財活用型ビジネスに大きく分類されており、ビジネスの推進を担う社員も、必要となる知識やスキルがそれぞれ異

なっています。そのため、各ビジネスにおいてめざすべき社員像を定め、それに基づいた人財育成制度の整備や施策を進めています。経営戦略、事業戦略と人財戦略がどれも貫いたものとなるよう、グループ人事部およびグループ経営企画部を中心としたコーポレート部門が連携しながら、各社の人事施策の推進を支援しています。

#### 資産活用型ビジネス(東急不動産)

必要となる人財	主な施策
長期ビジョンの実現に向けてめざすべき社員像を「事業プロデュース集団」と掲げ、高い視座と広い視野を持って自ら挑戦する「事業プロデューサー」の育成を強化しています。3つの行動指針(チャレンジシップ、オーナーシップ、パートナーシップ)と、5つの人財要件(企画力、実行力、影響力、人財開発・組織開発力、倫理観)を設定し、職種・等級に応じて期待する役割を明確化しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒・キャリア採用に加えて、リファラル、リターンエントリーなどで採用の幅を拡大</li> <li>● 元社員が参加するアルムナイネットワークを設立し、事業共創や再入社へのきっかけを創出</li> <li>● 組織貢献を評価する「組織貢献度目標」</li> <li>● 年功序列から実力主義による昇格プロセスへの転換</li> </ul>

#### 人財活用型ビジネス(東急リバブル)

必要となる人財	主な施策
不動産売買・賃貸ニーズに対して、広い事業領域と事業間連携により収益機会を創出するには、社員一人ひとりのスキル・知識が資本になります。そのため、入社間もない社員をいかに即戦力化していくかが事業の成果に直結します。自部門に限らずグループの事業やリソースを活用し、お客さまに付加価値を提供できる「マルチバリュークリエイター」をめざすべき社員像として掲げ、育成しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職に対して、社長が自ら経営方針・事業戦略を対面で説明を行い、直接質疑を交わす説明会を開催</li> <li>● 優秀営業担当者の知見を集め体系化した「虎の巻」プログラム</li> <li>● 希望する部門に異動希望をエントリーできるキャリアチャレンジ制度や社内インターン制度</li> </ul>

### 理念の浸透

「WE ARE GREEN」は、多様なグリーンの中で、2030年にありたい姿を実現していく私たちの姿勢を表現したグループスローガンです。メッセージの発信と浸透のために、各社の広報室が集う「WE ARE GREEN」定例会を月1回開催しています。グループインナーサーベイでは、グループ各社執行役員が、どれだけ自分がグループ連携を実践できているかを示す「自分ゴト化」度を測定しています。2023年度は92%(計138名回答)の執行役員が実践していると回答し、2025年度に90%という目標を前倒しで達成しました。

また、東急リバブルでは事業を牽引する管理職に対し、社長による経営方針・事業戦略の説明会を毎年実施。動画配信により全社員が閲覧できるようにしています。



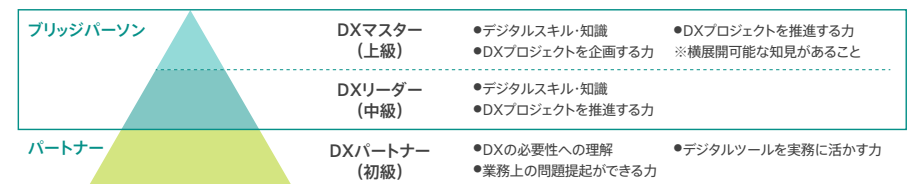
事業会社トップによる説明会の様子  
(東急リバブル 代表取締役社長 太田陽一)

### DX人財の育成

TFHD digital (株) が中心となってデジタル専門人財の採用を行い、グループ全体のDX支援を行う体制を構築しています。「2025年度までにDX推進人財6,000人育成」という目標を掲げ、多様なデジタルスキル習得のプ

ログラムを用意するほか、デジタル事業のアイデアを創出する実践型研修などを実施しています。これにより、「デジタル活用によるビジネス件数」は2023年度実績で累計58件となりました。また、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。

#### DX推進人財 人材体系



## 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

#### 環境経営に基づく人財育成

全社方針である「環境経営」に基づき、社員一人ひとりが環境への理解を促進し、環境価値の機会創出につながる人財育成を図っています。サステナブル・アクション・アワードでは、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ています。2023年度は181案件（対前年度+58件）という多くの応募が寄せられ、2025年度の累計応募300件という目標を前倒しで達成。「事業を通じた環境への取り組み件数」は2023年度実績で34件、累計70件に達し、2030年度には計100件以上の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2023」の表彰者

#### 女性の活躍推進

女性の活躍推進を経営課題として捉え、「新卒女性採用比率」「女性管理職比率」「女性管理職候補比率」をKPIに定め推進しています。産休・育休取得者に対応した昇格プログラムの導入や、会社を越えたネットワーキングに積極的に取り組んでいます。2023年度は、元AERA編集長 浜田敬子氏を招いたイベントや、主要グループ5社の女性リーダーによる座談会を実施し、グループポータルサイトで発信することで、風土醸成を図りました。女性のキャリアパスや働き方を支援し、これまで以上の女性活躍

を促進するとともに、男女賃金格差の改善に取り組んでいきます。



グループ横断のネットワーキングイベント（計118名参加）



主要グループ5社の女性リーダー座談会

#### 社内ベンチャー制度「STEP」

グループ共創型社内ベンチャー制度「STEP<sup>®</sup>」では、2023年度時点で応募累計302件、うち4件の事業化が決定しています。2024年1月には（株）リープロを設立し、技術者のキャリア・人財育成支援に向けた事業を企画中です。また、2021年度応募の「メンタルヘルス不調

者の職場復帰支援」の事業案は、グループ人事施策に姿を変えて始動。会社設立という手段だけにとどめず、イノベーティブな組織風土が途切れぬようグループで多面的に取り組んでいます。

※「S (Start/Sustainable/Shibuya)」+「TFHD (東急不動産ホールディングス) Entrepreneur Program」の略称

#### 東急住宅リースの本社移転による働き方改革

2023年11月、東京都港区への本社移転にあたり、分かれていたオフィスを集約し、コミュニケーションの活性化と一体感の醸成を図りました。従業員のモチベーション向上につながるほか、オフィスで働く時間をより有意義なものとし、お客さまへ提供するサービスの質向上に寄

与する執務環境を整備しました。

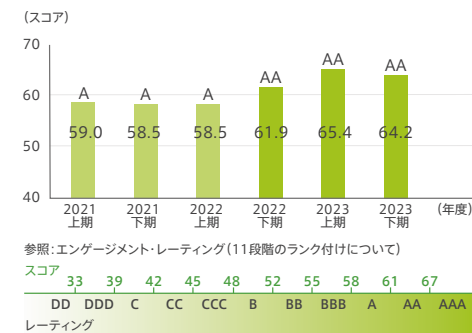


社員同士が気軽に集まれるエリアを設置

#### ワークエンゲージメントの向上

東急不動産のエンゲージメント・スコアは、2022年度下期からレーティングAAを維持しています。サーベイ結果からは、社員一人ひとりの個性や能力が発揮しやすい職場を実現できている一方で、「ナレッジの汎用化・標準化」が課題と分かりました。各スコアから分かる課題を改善し、働きがい・働きやすさの向上をめざします。

#### 東急不動産「エンゲージメント・スコア」推移



## 施策・人財KPI

経年実績 → 参照ページp.102へ

人財戦略	施策	人財KPI	2023年度実績(対前年)	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)	92% (+8%) [計138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 <sup>※1</sup>	84% (+13%)	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58件(+15件)	累計100件以上 [2030年度]	
		● サステナブル・アクション・アワード	応募181件(+58件)、累計304件	応募50件/年、累計300件 [2025年度累計]	
 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 <sup>※2</sup>	39% (△7%) [2024年4月実績]	50% [2030年4月]	
		● 女性管理職比率(中核人財における多様性の確保) <sup>※2 ※3</sup>	9% (+1%) [2024年4月実績]	20%以上 [2030年4月]	
		● 女性管理職候補比率 <sup>※2 ※3</sup>	18% (+0%) [2024年4月実績]	20%以上 [2030年4月]	
	● 多様な人財の活躍推進	● キャリア採用者管理職比率 <sup>※2 ※3</sup>	54% (+8%) [2024年4月実績]	50% [2030年4月]	
		● DE&Iの理解深化(Eラーニング受講率) <sup>※2</sup>	96% (+10%)	100% [2030年度]	
		● イノベティブな組織風土の醸成	● 社内ベンチャー制度「STEP」事業化件数	応募累計302件(+49件) 事業化1件、累計4件	
● 外部知見の獲得とグループ内ノウハウ共有	開催11回、累計119回		開催4回/年 [2025年度]		
 働きがいと 働きやすさの向上	● 健康経営の推進	● 健康診断受診率 <sup>※2</sup>	100% (+0%)	100% [2030年度]	
		● ストレスチェック受検率 <sup>※2</sup>	93% (+0%)	100% [2030年度]	
		● 男性育児休暇取得率 <sup>※2</sup>	89% (+24%)	100% [2030年度]	
	● 柔軟な働き方の支援	● テレワーク制度規程整備率 <sup>※2</sup>	100% (+0%)	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 <sup>※2</sup>	100% (+0%)	100% [2030年度]	
	● ワークエンゲージメントの向上	● 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 <sup>※1</sup>	エンゲージメント・レーティングAA(前年同)	エンゲージメント・レーティングAA [2030年度]	

・2023年度および2024年4月の実績は、第三者検証取得前の実績も含まれており、概算値になります。

※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。国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に記された人権を支持・尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」のフレームワークの活用や国連グローバル・コンパクトの原則等に基づき、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っています。

### 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

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持続可能な調達活動を推進しています。さらに、グループ会社やサプライヤーに対し、当社の方針を周知しながら理解と実践を求めています。

標に、リスクの分析と評価を行っています。2022年度には、当社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

事業活動に起因する人権への影響を検討した結果、「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」と「建設資材のサステナブル調達」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として達成率の開示を行っています。

また、2018年9月よりサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築を目的として、同業他社並びに建設会社と共同で、事業活動に起因する人権への影響の特定や、対処法などに対する調査・研究を行う「建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス推進協議会』」に参画しています。

### サプライヤーのデュー・ディリジェンス実施

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、「人権方針」と「サステナブル調達方針」の遵守、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を2021年

度から毎年実施し、外部コンサルタントの監修を受けながら、建設会社ごとのリスク評価を実施しています。リスク評価は、各社に改善案を含むフィードバックを文書にて提示。特に改善を求める企業や、環境取り組みの先進的な企業にサプライヤーエンゲージメントを実施し、改善案に対する進捗や、環境先進企業として優良事例の取り組みの共有などを行っています。

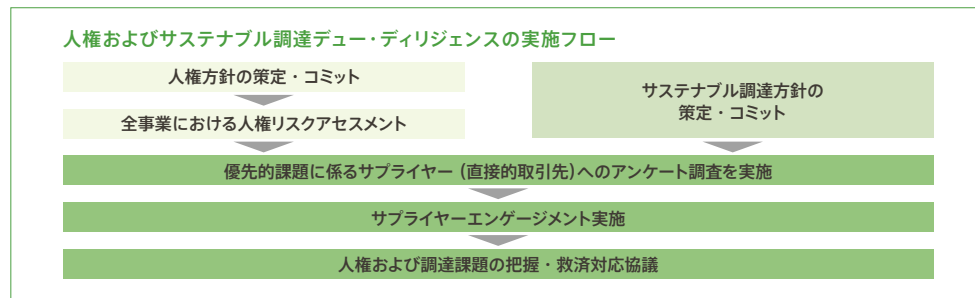
## 価値創造基盤 **社会** 人権の尊重

### 社内外のデュー・ディリジェンスを推進

#### サプライヤー評価(建設会社)

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
サプライヤー数		件	171	184	190
評価数		件	45	79	97
評価比率		%	26.7	42.9	51.5
評価結果 (社会・環境問題)	高リスク	件	4	8	9
	中リスク	件	29	45	52
	低リスク	件	12	26	36

建設会社における自己評価アンケートの回答において、リスクが高いと判断される結果がどれだけあったかに基づき評価。  
 高リスク: 特に改善の必要性があり、改善を依頼する企業  
 中リスク: 概ね問題がないが、一部の調達活動に改善の余地がある企業  
 低リスク: サステナブル調達方針に準拠した調達活動を実践している企業



### グループ内のデュー・ディリジェンス実施

当社グループは、従業員へ社内報での啓発やEラーニング、新人研修などの人権教育を行っています。また、ハラスメントやLGBTQ+の相談窓口※も設置しています。

※ 東急不動産、東急コミュニティ

### 移住労働者への人権配慮

当社グループの管理運営事業における移住労働者について、人権配慮に取り組んでいます。選ばれる企業をめざし、雇用の多いグループ会社間では情報交換や教育に関する連携などを強化しています。今後の雇用にあたり、法改正への対応やデュー・ディリジェンスを推進していきます。

### ■ 東急ビルメンテナンス

2017年度から外国人技能実習制度を活用しており、2024年3月現在、68名の実習生がビルクリーニング事業に従事しています。独自の工夫を取り入れた取り組みで、雇用に関する配慮や業務への理解促進を図っています。また、当社は2023年度に同社と実習生本人に対し、外部の第三者を交えてデュー・ディリジェンスを実施し、通訳の自社雇用や担当と

### ■ 東急リゾート & ステイ

全国におけるグループのホテルやリゾート施設運営を担う東急リゾート & ステイでは、各国からの移住労働者が在籍しています。外国人観光客増加に伴う顧客ニーズに対応し、技術・人文知識・国際業務や特定技能1号の在留資格者の雇用を促進しています。

特定技能外国人においては、2024年3月現在11名が在籍、各施設の飲料・調理部門に関する業務に従事しています。雇用の際し、日本語や日本文化教育と同社規則の説明、実技研修などを実施、育成計画として、全従業員同等の

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しました。なお、直ちに改善が必要な人権侵害は認められませんでした。

#### 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、同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)

キャリアプランや評価制度を導入、特定活動2号取得・管理職登用を積極的に推進していきます。2024年度には、人権デュー・ディリジェンスを実施する予定です。



配属前研修の様子