

強靱かつ持続可能なまちづくりに向けて

当社グループは、“地域社会”を大事なステークホルダーとして掲げています。そして持続可能なまちづくり形成に貢献するため、地域共生を支えるさまざまな取り組みを継続して推進しています。

管理業の枠を超えた

“ソーシャルカンパニー”への挑戦

人財活躍型ビジネスの中核を担う東急コミュニケーションは、新スローガン「THE SOCIAL COMPANY」を掲げ、従来の管理業務にとどまらず「未来へ」「地域へ」「共創へ」という視点から社会課題を解決し、持続可能な社会づくりや地域への貢献、多様な共創による新たな価値の創出に挑戦しています。

コーポレートメッセージ

コミュニティの枠を超えて、
もっとソーシャルに。

**THE
SOCIAL
COMPANY**



自治体と連携した、全国初となる 生活再建の迅速化に向けた取り組み

同社と北海道北広島市は、災害時に管理物件の被害調査結果の提供と利用に関する協定を締結。自治体職員が現地へ臨場しなくても同社が提出した資料をもとに被害判定・認定を行う体制を構築しました。また、同社独自の施

工管理システム「Field's EYES」を使用し、調査的確性と迅速な情報提供などに活用しています。さらに、このノウハウを東京都渋谷区にも展開し、2024年10月、住家被害認定調査などに関する共同研究協定を東京都渋谷区と締結しました。合同訓練や共同研究協定を通じて、地域防災力向上に貢献。総合不動産管理会社の知見を生かして災害対策を推進していきます。



北広島市で、建物の被害写真を使い損傷程度の判定訓練を実施

共創活動による地域価値の創出

東京都荒川区と地域住民および同社は、世代を超えた住民参加によるコミュニティ活動を通じ、地域の防災・防犯体制の強化と地域価値の創出を実現しています。

同社は2010年よりアクレスティ南千住の管理を受託。管理組合へのさまざまな支援活動を

行っており、地域の治安イメージ改善をめざした花壇活動や景観美化などを推進し、「第12回あらかわ『緑・花』大賞」の街なか花壇部門大賞を受賞しました。

また、同物件が地域の防災拠点となり、災害時の相互応援や施設提供に関する協定を通じて、町会・消防・警察と緊密に連携し、安心・安全な体制を強化。子供から高齢者までが参加する防災訓練、交流イベントなどを開催し、世代間交流の機会と共助体制を築いています。来訪者の増加や地域活性化の効果を創出する取り組みが評価され、(一社)マンション管理業協会主催の「マンション・バリューアップ・アワード」を2021年から2023年まで3年連続で受賞しました。



地域住民による花植え活動の様子

官民連携による

地域社会課題解決に向けた活動

東急不動産ホールディングスが運営する(一社)生涯健康社会推進機構では、少子高齢化等に伴うさまざまな社会課題に対して日々対応を迫られている基礎自治体に向け、企業とともにその解決策を協議する政策プラットフォーム「健康まちづくりフォーラム」を推進しています。

このフォーラムでは、2025年7月末日現在48の県市区町村と33の企業が加盟しており、総会やピッチイベント、分科会などを通じて、官民連携による課題解決策を協議し、自治体の政策立案に生かされることをめざしています。市民の健診受診率向上プログラムや、公共建物の利用活性化に関するプログラム、また離島を含めた市全域に対する認知症予防プログラムの配信など、企業の強みを活かした多様な課題解決プログラムが進行しています。



2025年度健康まちづくりフォーラム総会の様子

グループ横断で進める人財戦略

ビジネスモデルに合わせた人財戦略

中期経営計画2030で掲げる目標の達成には、グループ会社間の横の連携が不可欠であると認識しています。同時に、当社グループの事業は資産活用型ビジネスと人財活躍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にはそれぞれ異なる知識やスキルが求められます。そのため、グループ横断的な連携を促進しつつ、各ビジネスモデル

に最適な人財戦略も並行して進めています。具体的には、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一貫したものとなるよう、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。

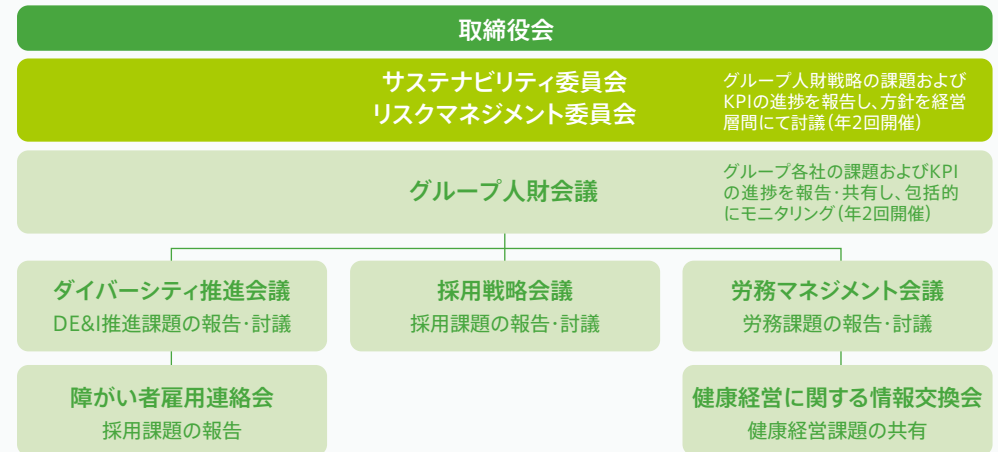
資産活用型ビジネス(東急不動産)

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、自ら知見と経験を広げ社会への価値創造を追求する人財「事業プロデューサー」と掲げ、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。	● 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 ● 元社員参加のアルムナイネットワークを設立し、事業共創や再入社のきっかけを創出 ● 専門性の高いDX・施工管理・経理・法務などの職務について、ジョブ型採用を積極化 ● 総合職のジョブ・ローテーション制度 ● 部門内外への組織貢献を評価する「組織貢献度目標」 ● 昇格に必要な滞留年数要件をほぼ撤廃し、年功序列から実力主義による昇格プロセスへ

人財活躍型ビジネス(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。理念や営業戦略においても、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・配置の仕組みづくりを進めています。	● 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し、直接質疑を交わす説明会を開催 ● 優秀営業担当者の知見を集め体系化した「虎の巻」プログラムを活用し、新入社員を早期に戦力化 ● 希望する部門に異動申請できるキャリアチャレンジ制度や社内インターン制度

人財戦略の推進体制



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にて人財戦略の課題および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、グループ人事部が主要会社の人事

部を統率して管理。グループ人財会議を年2回開催し、グループ各社の課題および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。

グループ理念の浸透

2024年度から、グループ横断のインナーコミュニケーション企画「東キュン不動産ホールディングス」を開始しました。それぞれが持つ「好き＝キュン」なアイデアを、AIで画像生成。グループ内共有やチームビルディングで活用し、グループのさらなる一体感の醸成をめざしています。



東キュン不動産ホールディングスの社内浸透ツール

グループ横断で進める人財戦略

環境経営人財およびDX人財の育成

全社方針である「環境経営」「DX」に基づき、両分野で新たな価値を創出できる人財の育成を進めています。

環境経営人財については、社員一人ひとりの環境への理解を促進し、環境価値の機会創出につなげる人財の育成を図っています。例えば、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する「サステナブル・アクション・アワード」を実施し、環境価値の機会創出を促す組織づくりに努めています。

DX人財の育成に関しては、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DX人財基盤の構築を進めています。2022年2月にはTFHD digital株式会社を設立し、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支援を行う体制を築きました。特に、事業会社においてDX推進の中心的な役割を担う人財を「ブリッジパーソン」と定義し、2030年度までにDX推進人財10,000人以上の育成という目標を掲げて取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社グループは、女性活躍推進を重要な課題とし、性別を問わず能力が発揮できる環境を整備しています。

新卒女性採用比率、女性管理職比率のほか、管理職のひとつ手前の等級（係長層）を対象とした指標である女性管理職候補比率をKPIとして設定。女性管理職候補比率は、2030年度目標20%以上に対し、2025年4月実績19%（対前年1%増）となり、この底上げを継続して強化することで、課題である管理職比率向上につなげていきます。

また、制度の充実と風土醸成の取り組みを促進。産休・育休取得者に対応した昇格プログラム運用※や、グループ会社合同の次世代女性リーダー育成研修などを実施しています。さらに、男性育児休暇取得率は2030年度目標100%を掲げ、男女間職位の偏りを排除し、男女賃金格差の改善にも取り組み、女性のキャリアパスや働き方支援を促進していきます。

※ 東急不動産

多様な人財の活躍推進

当社グループはDE&Iビジョンを策定し、多様な個性を認め、差別をなくし公正な活躍機会を提供することで、新たなイノベーションと価値創造を推進しています。KPIとして、DE&I理解深化のEラーニング受講率100%目標（2030年度）を掲げています。

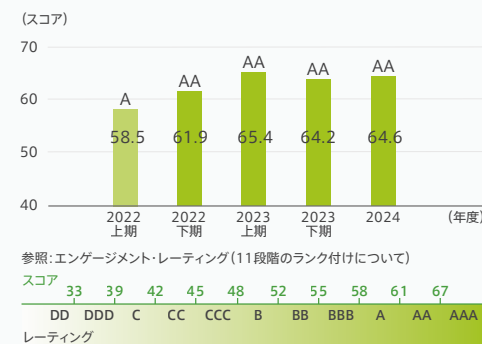
また、多様な人財の活躍に向け、外国人財の登用も積極的に進めており、東急コミュニ

ティーグループでは、2025年2月に外国人財を支えるプラットフォームを提供する新会社Global Gateway Japan（株）を設立しました。日本で働きたいと考える外国人財が安心して働ける環境を提供するとともに、ビルメンテナンス業界や宿泊業界など、労働集約型で人手不足の問題を抱える業界全体の活性化を促進します。

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きました。加えて、個社ごとの従業員エンゲージメント・サーベイを定期的を実施しています。東急不動産（株）では、2023年度、2024年度ともにレーティングAAを維持、2030年度目標を前倒しで達成しています。サーベイ結果からわかる同社の主な強みは、「理念の発信と伝達」「個性や能力の発揮」「部下への支援行動」です。トップメッセージが社内に浸透しているとともに、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しています。一方、課題の「ナレッジの汎用化・標準化」については、DX推進によるナレッジシェアやChatGPTなどのAIを活用した業務効率化・高度化により改善活動を継続していきます。

東急不動産「エンゲージメント・スコア」推移



会社の枠を超えたイノベーションを創出「STEP」

グループ共創型社内ベンチャー制度「STEP」は、2024年度で応募累計401件、内5件が事業化決定しています。2025年4月には、民泊の売買から運用までを一括支援するプラットフォームサービスを提供する会社として、ReINN（株）を設立。

また、グループ内施策として採用した事業案もあり、会社設立という手段だけにとどめず、イノベ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。 (→ ReINN)



施策・人財KPI

経年実績 → p.101へ

人財戦略	施策	人財KPI	2024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)	90% (-2) [計145名対象]	90%[2025年度]	
	● DX人財の育成	● ITパスポート取得率 ^{※1}	93%(+9)	100%[2030年度]	
		● デジタル活用による取り組み件数	19件(+4)、累計77件	累計100件以上[2030年度]	
	● 環境経営に基づく人財育成	● サステナブル・アクション・アワード	192件(+11)、累計496件	応募50件/年、累計300件 [2025年度累計]	
		● 事業を通じた環境への取り組み件数	35件(+1)、累計105件	累計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}	40%(+1) [2025年4月実績]	50%[2030年4月]	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
		● 女性管理職比率(中核人財における多様性の確保) ^{※2 ※3}	9% (±0) [2025年4月実績]	20%以上[2030年4月]	
		● 女性管理職候補比率 ^{※2 ※3}	19%(+1) [2025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 ^{※2 ※3}	54% (±0)	50%[2030年4月]	
		● DE&Iの理解深化(Eラーニング受講率) ^{※2}	95%(-1)	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	事業化5件(+1)、 (応募99件(+50)、累計401件)	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	6回(±0)、累計125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 ^{※2}	100% (±0)	100%[2030年度]	
		● ストレスチェック受検率 ^{※2}	93% (±0)	100%[2030年度]	
		● 男性育児休暇取得率 ^{※2}	93%(+4)	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 ^{※2}	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 ^{※2}	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 ^{※1}	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]	

・2024年度および2025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

人権やサステナブル調達におけるデュー・ディリジェンス

人権方針・サステナブル調達方針

当社は、2019年度に「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、サプライヤーとともに協働して人権を尊重した事業活動を行っています。また、「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[※]」（2019年度策定、2025年4月改訂）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を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の実践を推進。自社のみならずサプライヤーに対してデュー・ディリジェンスを実施しています。

※ [調達方針](#) [解説書](#)

人権リスクの特定と重点課題

人権方針の策定には、全事業における人権リスクや課題を洗い出し、人権への負の影響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の分析と評価を行っています。

2024年度には、当社グループ行動基準改訂による準拠および当社グループにおける事業構

造改革や事業を取り巻く社会・環境の変化などに対応すべく、バリューチェーン全体における人権リスクの再評価と重要な人権課題の特定を行い、人権リスクマップを再整理しました。その結果、重要な人権課題として優先的に対応すべき12の項目を特定しました。また、課題解決を促進するため、サステナブル調達方針およびその解説書を同時に改訂しています[※]。

なお、事業活動に起因する人権への影響については、昨年度までと同様に「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」を重点課題とし、長期経営方針における2030年度KPIとして取り組んでいます。

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。「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要請を見積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。

人権リスクマップ



※1. セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどの一切のハラスメント

※2. 資材調達における環境課題に伴う人権侵害や、森林開発における強制立ち退き（海外）含む

※3. 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

■ 優先的に対応すべき12の人権課題

【労働者(自社、サプライヤー)】

- ① 強制労働
- ② 児童労働
- ③ 労働安全衛生
- ④ 差別
- ⑤ 公正な賃金
- ⑥ 適切な労働時間・休憩・休日

【顧客・利用者】

- ⑦ 安全と健康
- ⑧ 施設利用者の人身取引への加担
- 【地域住民・先住民族】
- ⑨ 先住民族の権利の侵害

【全ライフホルダー】

- ⑩ 気候変動による人命・健康・生活への影響
- ⑪ 救済アクセスの制限
- ⑫ プライバシー・個人情報の保護

■ 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	2024年度
サプライヤー数	件	171	184	190	199
評価数	件	45	79	97	112
評価比率	%	26.7	42.9	51.5	56.3
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

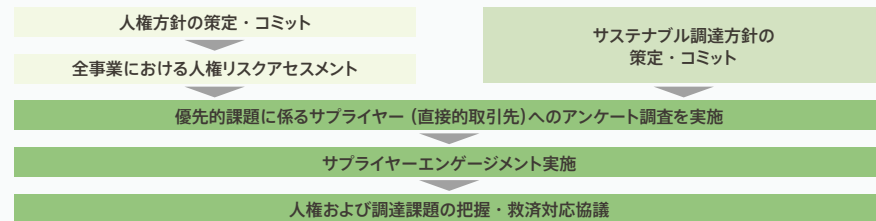
建設会社における自己評価アンケートの回答において、リスクが高いと判断される結果がどれだけあったかに基づき評価。

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

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



イニシアチブへの参加

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、同業他社なら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。

グループ内の人権啓発や取り組み

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、内部通報窓口のほか、ハラスメントやLGBTQ+の相談窓口[※]も設置し、社員へ周知しています。

また、当社グループの管理運営事業における移住労働者雇用の増加に鑑み、法改正への対応や人権配慮に取り組み、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。選ばれる企業をめざし、雇用の多いグループ会社間で情報交換や教育に関する連携なども強化しています。

※東急不動産、東急コミュニティー

■ 特定技能労働者に対する人権デュー・ディリジェンス

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おり、2024年度には、特定技能労働者（以下、特定技能）に対する人権デュー・ディリジェンスを行いました。

現地施設において、国内採用担当者1名、実務指導を伴う現地責任者1名と、特定技能6名に対し、外部の第三者を交えてインタビューを実施。登録支援機関との手続きにおける採用プロセス・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、また、寮などの生活における現地調査も行いました。以下の主な調査結果と評価において、重大な人権侵害は認められませんでした。

- 採用前の対応および雇用後の労働環境整備に関して、採用担当部門である総務人事統括部がハブとなり、登録支援機関と受け入れ施設との密接なコミュニケーションに基づき、移住労働者の視点で丁寧な対応をする体制が構築されている。
- 移住労働者の定着率向上に向けた課題認識と今後の打ち手が明確である。また、施設内には内部通報窓口を設置しており、特定技能が認識している。



人権デュー・ディリジェンスの様子