

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 >

人的資本経営 >

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

人的資本経営

方針 ☒ マネジメント体制 ☒ 目標と取り組み・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みます。

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

1. 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（以下、当社グループ）は、「事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を実現します。」というサステナビリティビジョンのもと、ESG（環境・社会・ガバナンス）を重要な経営課題と位置づけ、ESG経営を推進しています。

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業的意思決定や事業活動は経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した上で行われることが社会やステークホルダーから強く求められています。

当社グループは、社会的責任と公共的使命を十分踏まえ、健全な業務運営を通じて経済・社会の発展に寄与するとともに、コンプライアンスの徹底を図り、常にステークホルダーから信頼されるグループを目指しております。今般、事業活動を行う上で自らの社会的責任を認識し、その責任を果たすべく、サステナビリティビジョンの実現に向けて「サステナブル調達方針」（以下、本方針）を策定いたしました。

自らが本方針による調達活動を推進することで、ESG経営の強化及びサステナブルな社会と成長の実現に貢献いたします。そのためには、パートナーである取引先様をはじめとするサプライチェーン全体での取り組みが必要かつ重要であると認識しております。取引先様におかれましても、本方針の趣旨と内容をご理解いただき、当社とともにサステナブル調達活動を実践いただきたく、本方針を適用してまいります。

【サステナブル調達方針項目】

1)各種法令等の遵守	1)-1 各種法令等の遵守の徹底
2)人権の尊重	2)-1 国際的な人権および労働基準の遵守・尊重 2)-2 差別の禁止 2)-3 ハラスメントの禁止 2)-4 地域住民等の尊重 2)-5 権利の尊重 2)-6 移住労働者の権利保護
3)健全・安全・快適な職場環境の確保	3)-1 結社の自由、団体交渉権 3)-2 強制労働の禁止 3)-3 児童労働の禁止 3)-4 公正な賃金の支払い 3)-5 長時間労働の禁止 3)-6 職場の安全・衛生の対策 3)-7 緊急時への備え 3)-8 労働災害および疾病の防止 3)-9 産業衛生対策 3)-10 身体に負荷のかかる作業への対策 3)-11 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保
4)公正な取引の徹底	4)-1 腐敗の防止 4)-2 反社会的勢力との関係遮断 4)-3 公正な取引慣行 4)-4 利益相反行為への適切な対応 4)-5 責任ある政治的関与 4)-6 インサイダー取引の禁止 4)-7 知的財産権の保護 4)-8 開示情報と守秘情報の把握 4)-9 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止
5)環境への配慮	5)-1 気候変動への対応 5)-2 生物多様性の保全 5)-3 汚染防止 5)-4 資源の有効利用 5)-5 適切な水利用 5)-6 森林と自然生態系の保護 5)-7 環境マネジメントシステムの構築
6)サービス・品質の向上	6)-1 安全性の確保 6)-2 品質管理、品質保証体制の構築 6)-3 商品・サービスに係る必要な情報の開示
7)適切な情報の管理	7)-1 適切な情報の管理
8)BCP の構築	8)-1 BCP の構築
9)地域社会への貢献	9)-1 地域社会への貢献
10)サステナブル調達方針実践への協力	10)-1 取引先への展開 10)-2 モニタリングへの協力

2. サステナブル調達方針の適用範囲

本方針は、当社グループ各社の事業において調達される全ての商品・サービス・原材料に関わる直接または間接的な取引先様を含む、サプライチェーン全体に適用されます。

以上

2020年1月6日制定

2025年4月1日改訂

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)

1) 各種法令等の遵守

1) -1 各種法令等の遵守の徹底

各国現地法および国際法を含め各種法令などを遵守するとともに、社会規範や企業倫理を十分に理解して、良識と責任を持って行動する。

2) 人権の尊重

2) -1 国際的な人権および労働基準の遵守・尊重

人権や労働に関する国際的な基準※を支持し、人権を尊重した事業活動を行う。

※国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業行動指針など

2) -2 差別の禁止

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行為を排除し、雇用や就業における機会の均等などを損なわないようにする。

2) -3 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わず、またそのような発言、行動を一切容認しない。

2) -4 地域住民等の尊重

事業活動を行う地域の文化・慣習、地域住民やコミュニティなどを尊重する。

2) -5 権利の尊重

社会的弱者および社会的少数者（マイノリティ）の権利を尊重する。

2) -6 移住労働者の権利保護

移住労働者に対し、関連する法令に基づき違法または不当な行為を行わない。また、当該労働者の理解可能な言語で雇用契約書及び労働条件の提示を行う。

3) 健全・安全・快適な職場環境の確保

3) -1 結社の自由、団体交渉権

結社の自由および団体交渉の権利を確保し、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、労使間対話を通じた課題解決を推進する。

3) -2 強制労働の禁止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止する。

3) -3 児童労働の禁止

児童労働を廃止することを支持し、実践する。

3) -4 公正な賃金の支払い

従業員に支払われる賃金は、最低賃金、時間外労働および控除を含め関連する法令を遵守する。また、従業員とその家族が適正な生活水準を確保するのに十分な生活賃金の支払いに配慮する。

3) -5 長時間労働の禁止

関連法令に基づき、労働時間の適正な管理を行うことはもとより、過剰な労働時間の削減に努める。

3) -6 職場の安全・衛生の対策

安全衛生に関する法令などに基づき安全・衛生管理を行い、労働災害を防止し、身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整える。機械や設備については、安全確保のために必要な社内ルールの設定や設備の点検など、適切な安全対策を講じる。

また、職場の安全衛生情報と研修、訓練は、従業員の母国語または理解可能な言語で提供する。

- 3) -7 緊急時への備え
火災や地震など緊急時における安全対策を実行し、日頃から防災訓練など、安全の確保をする。
- 3) -8 労働災害および疾病の防止
労働災害および職業的の疾病を防止するために、適切な対策を講じ、事故やトラブルなどが発生した際は是正措置を実施する。その際、従業員が危険を報告するプロセスを整備する。
- 3) -9 産業衛生対策
人体に有害な生物や化学物質などについて、適切に管理し、従業員がこれらに接する際には、研修や保護具を提供するなどの対策を講じる。
- 3) -10 身体に負荷のかかる作業への対策
身体的に負荷のかかる作業、健康に被害を及ぼす作業を特定し、災害・疾病を防止するために、適切な対策を講じる。
- 3) -11 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保
従業員にWASHサービス（水、トイレ、衛生）を適切に提供する。また、食事および住居が提供される場合は、安全かつ衛生的に保ち、これらの施設は適切な環境を確保する。

4) 公正な取引の徹底

- 4) -1 腐敗の防止
マネーロンダリング、贈賄、横領、司法妨害など、あらゆる形態の汚職・賄賂を自ら行わないことはもとより、それらに負担する行為を行わない。
- 4) -2 反社会的勢力との関係遮断
反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度で会社を挙げて対応する。
- 4) -3 公正な取引慣行
独占禁止法や下請法を遵守し、優越的地位を利用して、取引先に一方的な取引条件を押し付けたり、不当な手段により、競争会社の事業活動を妨げない。
- 4) -4 利益相反行為への適切な対応
売買や業務の受委託など、取引全般において利益相反が生じる場合には適切に対応する。
- 4) -5 責任ある政治的関与
政治家や国内公務員・外国公務員およびこれらに準ずるものに対する接待贈答などについて、各国の法令に従い、政治・行政とは健全かつ正常な関係を保つ。
- 4) -6 インサイダー取引の禁止
顧客やその他取引先の未発表の重要事実を入手した場合、その情報を利用した株式などの売買および第三者へ提供・売買の誘引をしない。
- 4) -7 知的財産権の保護
自社に帰属する知的財産権（特許権、著作権、意匠権など）が第三者に侵害されないよう保護する。第三者の知的財産権および営業秘密の侵害を行わない。
- 4) -8 開示情報と守秘情報の把握
開示すべき情報と守秘すべき情報を明確に認識、把握し、法令遵守のもと適時・適切な情報管理を行う。
- 4) -9 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止
問題の把握や解決のため、社内通報・相談の体制を整える。通報・相談された個人の情報は秘密として厳守するとともに、通報・相談したことを理由として通報・相談者が報復などの不利益を被らないよう適切な措置を講じる。

5) 環境への配慮

- 5) -1 気候変動への対応
事業活動のみならず商品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用を推進し、上流を含む温室効果ガス（GHG）排出量の把握・削減を通じて、気候変動に与えるインパクトを抑える。
- 5) -2 生物多様性の保全
資材調達・事業活動の際には、周辺環境や生物多様性、生態系への負荷の低減に取り組む。また、資源保存や再生産確保のための措置が講じられていない絶滅危惧種の動植物に由来する原材料を使用しない。
- 5) -3 汚染防止
大気・水質・土壌などの汚染を防止するため、各種環境法令に基づき、化学物質を適切に管理し、汚染物質の排出防止やその原因となる材料の削減に取り組む。
- 5) -4 資源の有効利用
各種環境法令に基づき、事業に使用する資源の有効利用および廃棄物の削減に取り組む。
- 5) -5 適切な水使用
水資源の取水源および排水先を特定し、影響を調査の上、地域固有の問題に応じた適切な管理および効率的な利用により、水資源の保全に取り組む。

5) -6 森林と自然生態系の保護

木材調達におけるサプライチェーン上で森林破壊と自然生態系の転換を排除し、すべての関連するライツホルダーの人権を尊重するために、調達・使用する木材・木材製品は以下の項目にそって生産されたものとするを旨とする。

- 生物多様性や保護価値の高い森林を保全し、棄損しない。
- 森林と共存する地域の文化、伝統、経済を尊重する。
- 伐採国・地域における法令を遵守する。
- 再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された森林資源を活用する。
- サステナブル調達方針を策定した2020年以降の自然林減少・破壊、および、重要な自然生態系の他用途への転換をもたらす木材調達を行わない。
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」に則り「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent：FPIC）の原則」を支持し、先住民族の権利を尊重する。
- サプライヤーやNGOなどとの協力や、認証プログラムを通じて、小規模生産者（smallholders）のサプライチェーンへの参加を促進する。
- 直接の取引先のみならず必要に応じて上流の取引先や原材料の原産地の情報を収集し、供給する製品・サービスに関するサプライチェーンのトレーサビリティを確保する。

5) -7 環境マネジメントシステムの構築

地球環境保全のために、自社が環境に与える影響を特定の上、環境方針を定め、SBT認定取得をはじめとした目標を策定するなど、PDCAサイクルによる継続的改善の仕組みを構築する。また、5)-1.から5)-6.に定める環境課題に対し、ステークホルダーへの情報提供に努める。

6) サービス・品質の向上

6) -1 安全性の確保

商品・サービスの企画、設計から提供、アフターサービスまでのあらゆる場面において、常にお客様の安全・安心に配慮し、安全性・健康性を確保する

6) -2 品質管理、品質保証体制の構築

品質管理体制を構築し、商品・サービスなどの設計基準、品質基準を遵守するとともに、常に品質の向上に努める。
また、調達先および調達する商品・サービス・原材料に関して、アニマルウェルフェア（動物福祉）に配慮していること、紛争、犯罪に加担していないことを確認し選定する。

6) -3 商品・サービスに係る必要な情報の開示

商品・サービスの説明は法令などを遵守し、最終消費者・利用者の判断を左右する重要事項については、理解が得られるよう説明する。
また、断定的な表現を用いたり、虚偽、過大な説明（不当表示など）や、差別的または誤解を与える広告、子どもに悪影響のある広告を行わない。

7) 適切な情報の管理

7) -1 適切な情報の管理

個人情報やプライバシー情報、機密情報など業務上取り扱う情報を保護し、情報漏洩を防止するために、管理体制を整備し、情報システムを適切に管理する。

8) BCPの構築

8) -1 BCPの構築

災害や不測の事態に備え事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備する。

9) 地域社会への貢献

9) -1 地域社会への貢献

事業活動を行う地域の文化・慣習などを尊重し、対話を通して地域社会が関わるさまざまな社会的課題を把握し、課題解決につながる事業活動や社会貢献活動の実施に努める。

10) サステナブル調達方針実践への協力

10) -1 取引先への展開

サプライチェーンに対しても、本方針を理解し浸透させるよう働きかける。

10) -2 モニタリングへの協力

本方針に基づく活動状況のモニタリングが実施される場合、協力する。

【通報・相談窓口】

本方針に対する違反またはそのおそれのある行為を認識された場合、以下のお問い合わせフォームより通報・相談ください。なお、虚偽・誹謗・中傷・脅迫・業務妨害などの通報はご遠慮ください。

事実関係の調査等におきまして通報者の方にご協力をいただく場合があります。

通報・相談したことを理由として通報・相談者が報復等の不利益を被ることはありません。

[お問い合わせ、ご意見、ご要望](#) 

2020年1月6日制定

2025年4月1日改訂

[> 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\(PDF:165KB\)](#) [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\(PDF:288KB\)](#) [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めます。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。

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

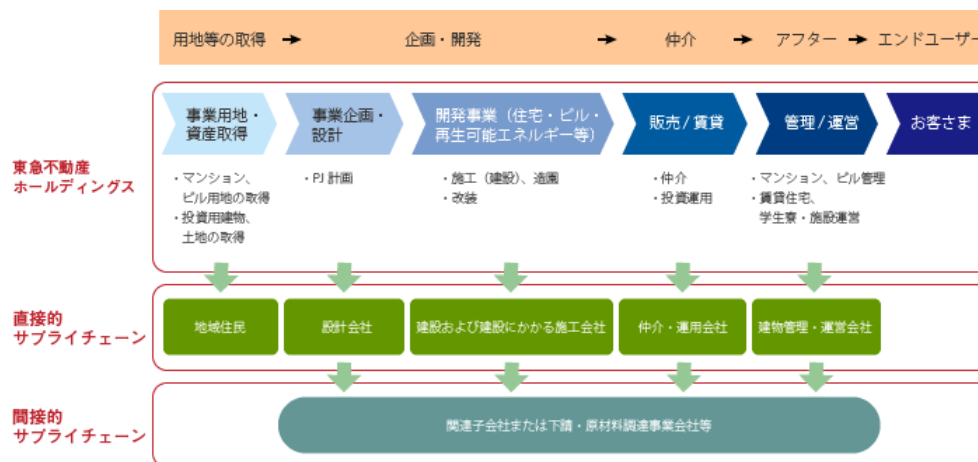
東急不動産（株）は全ての不動産開発にあたり、公共交通機関へアクセスできることを設計・開発の基本的な考えとしています。駅近で交通アクセスに優れた立地はご利用のテナントから、移動の利便性や通勤時間の短縮で高い評価をいただいています。環境負荷の少ない公共交通機関利用の促進によりCO₂排出低減にも寄与します。

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。

新規サプライヤー候補のデューデリジェンスを実施

東急不動産(株)は国内の総合建設会社に対するデューデリジェンスを2013年から継続して行っています。施設を建設する際には、新規サプライヤー候補や既に発注実績のあるサプライヤーについて経営状況や信用要素、環境問題や社会的問題の有無により企業経営の健全度を評価し、その結果を用いて工事発注先として選定しています。

社会・環境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社会・環境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、人権や環境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。）

協議の状況



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）

デュー・ディリジェンス取り組み内容

当社が取引対象とする新規および既存の建設会社等サプライヤーに対し、以下の取組みを行っています。

1) 調達方針等の順守要請

- 見積もり取得段階から以下を提示し、二次サプライヤーを含めた方針順守の要請を行った上で発注しています。
「人権方針」「サステナブル調達方針」「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」

2) 社会・環境問題に関するデュー・ディリジェンス

- 人権尊重などの社会問題・環境等を包含す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、当社グループの「人権方針」及び「サステナブル調達方針」に関する事項への準拠状況の判定を行っています。

ESGデータ集：サプライヤー評価・モニタリング（建設会社等） 

3) 高リスク企業への具体的な措置とモニタリング結果

- 各社毎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通達しています。毎年定期的の実施し、改善状況をモニタリングしています。

（2022年度）

- 高リスクと判定された企業の8社に人権や環境課題等におけるリスクへの改善依頼を行いました。
- 8社のうち3社は高リスクが中リスクに下がり、改善されました。

4) エンゲージメントおよび協議内容

2023年度は取引実績のある建設会社2社と社会・環境問題等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、前年度のリスク評価を基に、以下について協議しました。

- 人権や環境等に対するリスクの防止・軽減策についてヒアリングと改善策を促し、一部については改善を確認した。
- 建設会社における環境への先進的な事例をヒアリングし、意見交換を実施した。
- 外国人技能実習生の人権保護活動の実施状況について、デュー・ディリジェンスの実施を依頼した。
- 今後の方針についての意見交換を行った。

当社はサプライチェーンの人権についてKPIを設けており、サプライヤーへのデュー・ディリジェンスを通じて、環境を含めた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・軽減を図っています。今後も引き続き、人権や環境リスク低減の実効性を高め、サプライチェーン全体での社会・環境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長を務めています。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

お客さま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さま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さまのニーズを把握し、「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

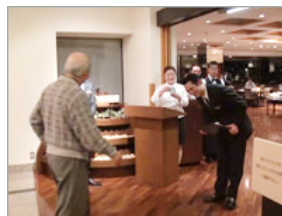
お客様へのサービス向上を目指したサービス・ウェイ・フォーラム

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※でお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しする「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。

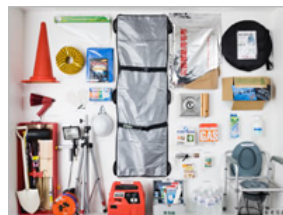


フリーペーパー「おふいすと」

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、安全性を確保するため、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い、緊急時対応手順を確認しています。

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

ストック活用で実現する、サステナブルな住環境の創造

（株）東急Ｒｅ・デザインは、既存ストックを有効活用する一棟リノベーションを推進しています。建替えに比べ建築廃材の発生を抑制するなど、資源の有効活用を通じて環境負荷を低減。さらに、時代のニーズに合わせて大規模な設備更新や機能向上を図ることで建物の資産価値を高め、安全・安心で快適な、持続可能な住まいへと再生しています。



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

人的資本経営

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（以下、当社グループ）は、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を実現します。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、人権を尊重した事業活動を行います。

1. 国際人権基準の尊重

当社グループは、国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）および労働における基本的原則及び権利に関する 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」や国連グローバル・コンパクトの原則等に基づき、責任ある経営を推進していきます。

国際的に認められた人権と事業活動を行う国・地域の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求します。

2. 本方針の位置づけ

「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。各国の法令に基づく基本的人権の尊重はもちろん、差別やハラスメント、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グループ人権方針（以下、本方針）は、行動基準の「人権の尊重」の項目を詳述するものです。

3. 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用し、適切な教育・研修を実施していきます。本方針の運用の責任は、人事担当執行役員が担います。

取引先のみならずにおかれましては、本方針を支持いただき、当社グループと協働して人権尊重の取り組みを進めていただくことを期待しています。

4. 人権デュー・デリジェンスと救済・是正

当社グループは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、事業活動を通じて生じる顕在的または潜在的な人権への負の影響を把握して、未然に防止または軽減していきます。人権への負の影響を引き起こした、または助長した場合は、救済・是正に取り組みます。当社グループが、事業またはサービスを通じて、取引先やその他の関係者が与える人権への負の影響とつながる場合には、改善に努めていきます。

また、社内外のステークホルダーが、人権に負の影響を与える行為を通報・相談可能な体制を整えています。

5. ステークホルダーとの対話

当社グループは、不動産事業を核とする幅広い事業展開により、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。従業員や地域社会、取引先、お客さまなどのステークホルダーとの対話を進めます。

当社グループの取り組みの進捗については、ウェブサイトや統合報告書で開示していきます。

6. 人権に関する重点課題

当社グループが事業活動を通じて与える人権への負の影響は、社会・環境の変化や事業の方向性に即して、ステークホルダーや社外の専門家と対話・協議を行い、適宜重点課題を特定してまいります。

2019年12月25日

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

当社グループは人権リスク評価※を実施し、国内および海外の自社事業・バリューチェーン等について、人権リスクや課題を洗い出し、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、リスクマップとして整理しました。その結果、重要な人権課題として以下の優先的に対応すべき12の項目を特定しています。

尚、当社グループの人権課題や取り組み全般に対する評価および当社の課題に対するアプローチについて、有識者である佐藤 暁子弁護士（ことのは総合法律事務所）から「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた視点でご助言いただきました。

※人権リスク評価は2019年実施、2025年4月再評価

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 地域住民・先住民族の権利の侵害

【全ライツホルダー】

- 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

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

ライツホルダー：●全ライツホルダー ●従業員（派遣労働、求職者含む）

●サプライヤー・ビジネスパートナー ●お客さま ●地域住民・先住民

最も優先度が高いリスク/課題

優先度が高いリスク/課題



※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。

問い合わせ窓口の設置

東急不動産ホールディングスでは企業サイトサイトにおいて、コンプライアンス等について通報する窓口を設置しています。サプライヤー、カスタマー、その他の方々が利用可能であり、通報者は24時間入力することが可能です。

お問い合わせ、ご意見、ご要望 



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

人的資本経営

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、災害へのレジリエンス向上や地域共生など、地域社会への投資とともに、エリアの価値向上や経済効果の創出などの様々な貢献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や地元自治体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、エリアの活性化・発展による地域価値向上と人々の豊かなライフスタイルにつながる活動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」を設置するとともに、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。東急不動産グループでは、「Shibuya Sakura Stage」をはじめとするプロジェクトを竣工・開業しており、今後もさらなる取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。

都市のレジリエンスとエリア価値の向上

広域渋谷圏における都市再開発

東急グループでは、都市開発と魅力を向上させる取組みの両面から渋谷のまちづくりを進めています。渋谷駅中心地区の都市基盤整備を完成させる重要なプロジェクトとしては「Shibuya Sakura Stage」や「渋谷フクラス」などがあり、都市のレジリエンス向上のための防災対策はもちろん、大規模ターミナル駅にふさわしい交通結節機能の強化や、歩行者の利便性・安全性・回遊性の向上を図るために多層の歩行者ネットワークを整備し、渋谷エリアの価値向上を後押ししています。



Shibuya Sakura Stage全景

防災性の向上

老朽化した小規模建築物の共同化により防災性を向上

「Shibuya Sakura Stage」のエリアでは、非耐火建築物が密集して建物の老朽化も進んでいたため、小規模建築物の共同化にあわせて大規模な街区再編を行い、都市としての防災性の向上、安全安心なまちづくりを実現しました。



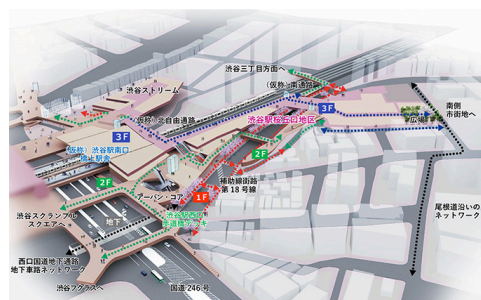
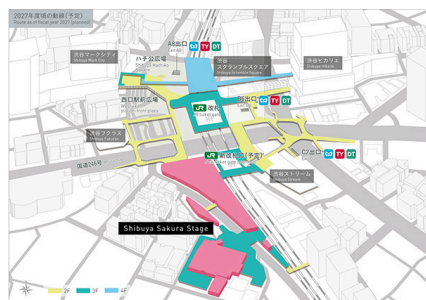
開発前の計画地の街並み



開発後の街並み

災害時にも安全・スムーズな移動できるよう歩行者ネットワークを整備

- 街の分断や地形の高低差を解消し、周辺地区とのバリアフリーなつながりのために、渋谷駅の新たな交通拠点となるJR線の駅舎の整備に協力しました。
- JR渋谷駅の新改札口からのアプローチとなる渋谷駅南口北側自由通路や国道246号を横断する渋谷駅西口歩道橋デッキ、都市計画道路（補助線街路第18号線）横断のための歩行者デッキなど、回遊動線を構築しました。
- 周辺地区と連携した縦軸動線「アーバン・コア」を整備し、地下と地上を接続しました。駅周辺全体の回遊性の向上を図り、代官山や恵比寿といった後背地への接続を実現しています。



多層なアプローチによる渋谷駅周辺の回遊性向上

立体的なデッキによる災害時の緊急動線の確保

渋谷駅⇄渋谷フクラス、渋谷マークシティ

渋谷駅と「渋谷フクラス」、「渋谷マークシティ」を接続する2つの歩行者デッキ（「しぶにしデッキ」と「渋谷フクラス接続デッキ」）を整備しました。渋谷フクラス内の歩行者通路や渋谷駅西口歩道橋を経由することで、桜丘町方面へのアクセスも容易となり、駅周辺の工事期間中も回遊性の高い歩行者動線を確保しています。



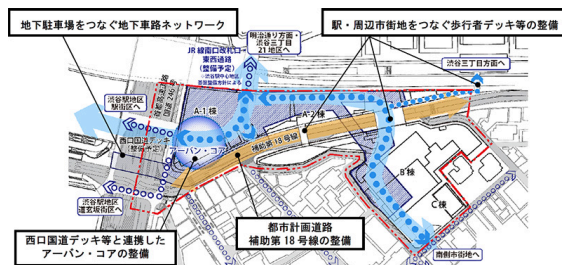
歩行者デッキ全体図
(2019年10月時点)



(上) しぶにしデッキ
(下) 渋谷フクラス接続デッキ

渋谷駅⇄Shibuya Sakura Stage

都市計画道路補助線街路第18号線や区画道路と敷地内の歩行者デッキの整備によって、地区内外の交通ネットワークを充実させるとともに緊急車両等の通行路を確保しています。同時に、電線などインフラ設備の地中化や、桜並木を整備することによって、防災性の向上に加えて地域の街並み景観の向上に貢献しています。



歩行者デッキ等の交通ネットワーク



歩行者デッキ

災害時の帰宅困難者対策

一時的な滞在・滞留が可能な滞留空間確保

渋谷駅周辺開発の防災拠点のひとつとして、周辺の大規模開発事業※にて連携し、約4,700人を収容することができる一時滞在施設を整備しました。

※渋谷ソラスト、渋谷フクラス、Shibuya Sakura Stage



Shibuya Sakura Stage 物資供給等活動スペース



Shibuya Sakura Stage 一時滞留スペース

防災備蓄倉庫の設置

「Shibuya Sakura Stage」内に一時滞在施設に受け入れられる帰宅困難者約2,900人に対し、おおよそ3日分の災害用備蓄品を確保できる、約200m²の防災備蓄倉庫を整備しました。



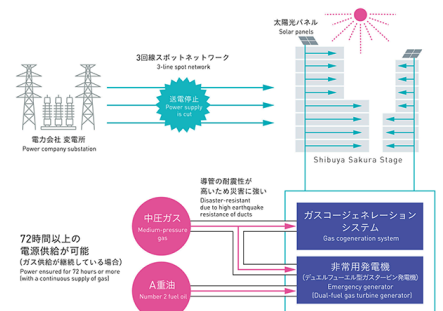
Shibuya Sakura Stage 防災備蓄倉庫イメージ

災害時の安定エネルギー供給

「Shibuya Sakura Stage」はコージェネレーションシステムや非常用発電機など、複数系統の電力からの受電方式を採用しています。SHIBUYAサイド、SAKURAサイドのそれぞれにA重油と耐震性能の高い導管を利用する中圧ガスの両方を燃料として使用できる非常用発電設備が設置されたことで、災害時でも安定した電力供給が実現できます。これにより、エリア内でのオフィスや商業施設の継続利用を可能とし、万一の際の帰宅困難者への対応もできるようになります。

SHIBUYAサイドはコージェネレーションシステムを設置し、SHIBUYAサイドへは電力

（中圧ガスの供給が継続する間は供給が可能）と空調用熱源を、SAKURAサイドへは空調用熱源を各々供給することで、街区間の面的エネルギーネットワークを構築し高効率性と独立性を実現しています。



複数系統による電力供給

災害時の情報発信

「Shibuya Sakura Stage」では災害時に、渋谷駅周辺のオフィス・商業施設等にいる人々や、屋外滞留者に向けた情報発信機能を確認し、渋谷ヒカリエの渋谷区防災センターや「渋谷駅周辺帰宅困難者協議会」、「渋谷駅前エリアマネジメント協議会」等との連携により、デジタルサイネージや大型ビジョン等を活用した災害情報、各種交通機関運行情報を発信します。



デジタルサイネージ

再開発プロジェクト

グループの豊富なまちづくりの経験を活かして再開発事業や複合施設の開発・運営に注力し、街のレジリエンス向上のための防災対策を含めた都市基盤の整備を推進しています。

分譲マンション「ザ・タワー十条」における都市防災への貢献

分譲マンション「ザ・タワー十条」はJR十条駅前に立地する地上39階の高層住宅で、1階～4階の「J& MALL（ジェイトモール）」に商業施設や東京都北区の公共施設が整備され、利便性に優れた建物になっています。

このマンションは十条駅西口地区第一種市街地再開発事業という再開発事業で、2004年に勉強会が開催されてから20年間という歳月を経て完成しました。



「ザ・タワー十条」全景

建物・街路・その他都市基盤の整備

当地区は、駅前でありながら一部で古い木造家屋が密集しており、防災性・住環境面の課題を抱えていました。また、多くの来街者が通行しますが、車両動線と歩行者動線が錯綜し、安全で快適な歩行者空間が確保されていませんでした。

そこでこの再開発では、土地の集約・高度利用を図ることで建物の防災性能を向上するとともに、幹線街路（補助85号線）の拡幅や、新たな道路の新設により、災害時の緊急車両の通行を容易にすることができました。

さらに、駅前広場や地下駐輪場を整備することで、バリアフリー化等による駅周辺等への経路の安全・安心なまちを形成しています。



開発前の航空写真（2008年8月撮影）



施設配置

運営施設・管理受託施設における災害対策

将来想定される大規模地震に加え、気候変動による自然災害の甚大化が課題となっているため、今迄の実施策の総点検を行い、施設群の全体を見通して必要な対策について計画的に実施してきました。

オフィスビル・商業施設

発生頻度・事業への影響に着目して災害を地震、水害、強風に設定し、都市事業（オフィスビル・商業施設の運営）を継続するにあたり、1.発災時の被害軽減（安全確保）、2.発災後の機能確保、3.復旧活動の支援の三つの視点でリスクを想定し、必要な災害対策を整理。施設毎の対応状況を調査・把握しつつ、不足施策を計画的に実施することにより、レジリエンス水準を水平的に引き上げています。

視点	災害	想定されるリスク	実施対策	対策例
1.発災時の被害軽減 （安全確保）	地震	建物の損傷・在館者の被災 ● 構造躯体の損傷 ● 主要設備の損傷 ● エレベーターの損傷 ● 特定天井落下 ● 制気口落下 ● エレベーター内閉じ込め	● 構造耐震性能調査 ● 重要機器耐震性能調査 ● 改修方針、対策工事 ● 落下防止対策 ● 閉じ込め防止機能設置	 BOXウォール
	水害	建物浸水、主要電気設備水損	● 浸水対策止（止水扉への変更、BOXウォールの設置等）	 止水扉
	強風	工作物、残置物の飛来落下	● 屋上残置物調査・対策 ● 屋外工作物点検・対策	
2.発災後の機能確保		主要設備の機能喪失 ● 電源 ● 給水	● 非常用発電機燃料タンク増量 ● テナント用BCPコンセント設置(オフィスビル) ● 受水槽残水利用対策	
3.復旧活動の支援		重要室の損傷・機能喪失 構造躯体の損傷⇒施設利用可否判断	● 停電時電源 ● 天井落下防止 ● 非常時換気・トイレ対応 ● 建物安全度判定サポートシステム ● 緊急点検チェックリスト作成	 緊急点検チェックリスト

分譲マンション

(株) 東急コミュニティーでは、マンション居住者のお客様に、より安心・安全・快適に生活していただくために管理組合向けの災害対策支援サービスを提案しています。

防災力の向上

防災力向上を目指してマンションの居住者様向けにセミナーや備蓄品の体験会を開催しています。また、初めてマンション防災に携わる方でも一定理解でき、理解したことを他の居住者へ周知できるようになってもらうことを目的として「マンション防災まずはここからBOOK」を作成し配布しています。



居住者様向けの説明会



災害時に無料で利用可能なバッテリーサービスを導入

東急不動産（株）および（株）東急コミュニティーは、災害発生時においても、居住者が家族との連絡や必要な情報を得るために重要なモバイル機器の電源確保の一助となるよう、蓄電池を搭載したモバイルバッテリーレンタルサービス「充レン」を分譲済のマンション「BRANZ（ブランズ）」に導入しています。「充レン」は災害等の非常時には、自動で「災害対策モード」に切り替わり、居住者が無料で利用できる仕組みを備えています。これにより、居住者は重要な通信手段であるスマートフォンの充電を確保することができるほか、付属の家庭用コンセントでラジオや懐中電灯等への給電も可能となります。

シニア住宅

当社グループにて運営するシニア住宅「グランクレール」では、備蓄品の用意や勉強会の実施、避難訓練を定期的に行うなど、防災への取組を強化しています。

定期防災訓練（通報・消火・避難）

住宅で行う管轄消防署立会の大規模訓練から、ご入居者とスタッフで行う消防訓練まで、グランクレールでは定期的に防災訓練を行い、安全・安心を提供しています。

災害時の備え（備品と備蓄）

全住宅に非常食の備蓄や非常用発電機、災害用組立トイレを準備しており、停電等緊急時においてもエレベーターを動かすことができます。また、AED（自動体外式除細動器）の設置や訓練も行っています。備品として3日分の非常食を最低備蓄量として設定し、住宅のご入居者およびスタッフ全員分を用意しています。

通信の確保

災害対策の基本は、通信手段の確保です。電話が使えなくなった時には、電話回線以外の通信手段（防災無線）を使い、各住宅と（株）東急イーライフデザイン本社、また各住宅間で連携し、早急かつ、確実な情報収集を行います。



ミニ防災訓練

消防設備の点検、消火器の使用訓練を行います。



防災設備操作訓練

起震車・煙ハウス体験（消防署立会）、体験車を使って地震や火災の煙を体験。



AED研修

もしものときのためにAEDの使用訓練をダミー人形を使って行います。

災害時の事業継続計画（BCP）

当社グループでは災害発生時における事業継続に関する行動計画を策定し、発災時の指揮命令系統や事業継続のための任務分担などを定め、災害の影響を最小限に留める体制を整備しています。また、事業継続計画（BCP）の実効性向上のため、事業継続管理規程を制定し平時よりPDCAサイクルを回すとともに訓練を通じたレベルアップを図っています。

特に震災対策を中心とした「危機管理対応」をグループ重点対策リスクと定め、BCP強化に取り組んでいます。具体的には、東急不動産において全社一気通貫型の震災訓練を初めて行い、施設ごとの被害状況の把握から、各事業部門への被害状況報告、全社災害対策本部での情報集約までの一連の行動訓練を社員全員参加のもと行っています。訓練で明らかになった被害状況可視化の課題については、専用ツールも整備し、情報伝達ミスや報告時間ロスの削減に繋げています。今後は一気通貫型訓練を当社グループ全体で展開すべく、グループ各社での震災訓練のレベルアップを図っていき、災害に強いグループをめざしていきます。

地域共生への取り組み

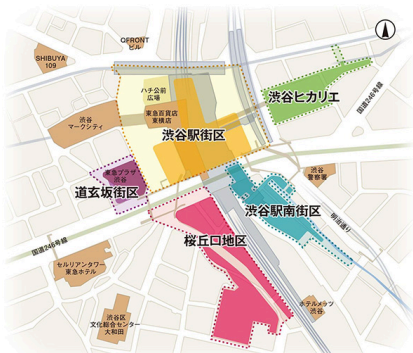
広域渋谷圏における地域共生

東急グループでは、「広域渋谷圏」において都市開発と魅力を向上させる取り組みの両面から渋谷のまちづくりを進めています。

渋谷駅前エリアマネジメント

東急不動産（株）では、2015年8月に設立された一般社団法人渋谷駅前エリアマネジメントにおいて、持続可能なエリアマネジメントを推進しています。

東京都広告物審議会の承認を得た特例ルールに基づき、渋谷駅前の公共空間に屋外広告物の掲出スペースを設け、その収益でにぎわい創出や清掃協力などの公益活動を行っています。また、「遊び心で、渋谷を動かせ。SHIBUYA +FUN PROJECT」をテーマに官民連携で街の魅力づくりに取り組み、お祭りなどの地域活動にも積極的に参加しています。



渋谷エリアマネジメントの活動エリア



お祭りへの参加

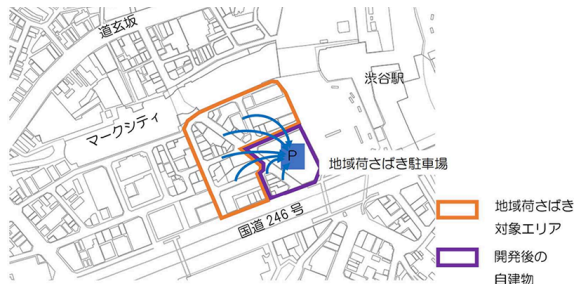
渋谷フクラス

荷捌き場「ESSA」

「渋谷マークシティ」の南側に位置する渋谷中央街では、歩きやすい街の実現を目指して、新しい荷捌きルールが策定されました。もともとのエリアは人通りの多さと道幅の狭さから、配送車両の駐車による混雑が課題でした。そこで、プラザ通りに設置した貨物用パーキングメーターに加えて、渋谷フクラスの地下2階に地域荷捌き場「ESSA（エッサ）」を設置。路上荷捌きを減らすことで、歩行者の安全を守り歩きやすいまちを実現しました。



地域荷捌き場「ESSA」



地域荷捌きイメージ

高速バス乗り場

「渋谷フクラス」の1階に設置されたバスターミナルでは、一般路線バスに加え、羽田・成田両空港から乗り入れる空港リムジンバスが観光支援施設の目の前に発着。まさに渋谷を訪れる国内外の観光客の玄関口といえます。



渋谷フクラス全景



バスターミナル

渋谷区の小学校に環境学習プログラムを実施

東急不動産ホールディングス（株）は、渋谷区内の公立小中学校における探究「シブヤ未来科」の授業の一環として、環境学習プログラムを実施しています。これまでは、加計塚小学校（渋谷区恵比寿）、猿樂小学校（渋谷区代官山）、笹塚小学校（渋谷区笹塚）などにてプログラムを実施し、今後も渋谷区内の公立小中学校に対し継続した環境学習支援を行う予定です。本取り組みを通じ、渋谷区が目指す「グローバル社会で活躍する自律した学習者」の育成を支援すると共に、当社が環境先進企業として、未来世代が環境課題を認識、持続可能な社会実現のための行動につなげる機会となることを目指しています。



授業の様子

渋谷区とのまちづくり協定

当社グループでは、渋谷区と協力してまちづくりを推進しています。

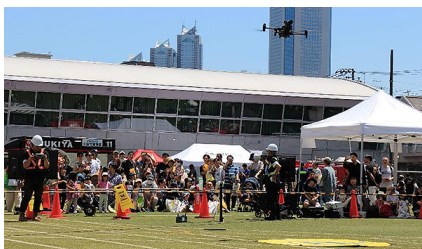
渋谷区との「渋谷区地域防災に関する包括連携協定」締結

東急不動産（株）と渋谷区は、これまでまちの課題解決を目指し、街区再編や共同化をはじめとした大規模な再開発や地域イベントへの参画・協力など、さまざまな分野で連携し、渋谷のまちの価値向上に取り組んできました。地域や地元の方々へ感謝の意を表するとともに、渋谷区の明るい未来に向け、より一層貢献していきたいとの思いから、東急不動産（株）は渋谷区との「渋谷区地域防災に関する包括連携協定」締結しました。両者は今後官民連携で、渋谷区の地域防災力の向上に向け、まい進してまいります。



契約締結式

東急不動産（株）は2024年6月、渋谷防災実行委員の主催で開催された「令和6年度渋谷区総合訓練渋谷防災キャラバン」において、「渋谷区×東急不動産」として初めて、ドローンを防災に活用する防災啓蒙企画を合同出展しました。地域で防災活動が続けてきた自主防災組織と渋谷区が共に実施する誰でも気軽に楽しく参加できる体験型の防災訓練となりました。



渋谷防災キャラバンの様子

渋谷区と東急コミュニティー、災害レジリエンス強化に向けた取り組み開始

（株）東急コミュニティーは、渋谷区と相互連携により、災害発生時における住家の被害認定調査などの課題解決を目指す「共同研究協定」を2024年10月に締結しました。共同研究協定締結により、災害発生時に地域住民が一日も早く「当たり前の日常」を取り戻せるよう、「住家被害認定調査」や「罹災証明書の交付」の迅速化に向けた研究に取り組み、渋谷区が目指す「しなやかでタフ」な街づくりの実現に寄与してまいります。



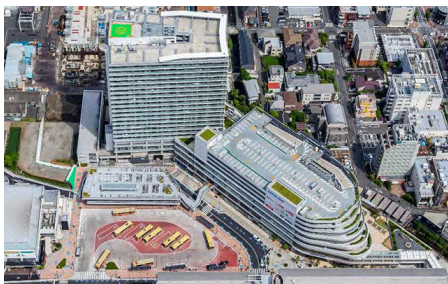
協定締結式

都市開発事業における地域共生

働く人と環境にやさしいオフィス、街のランドマークとなる商業施設、そして、それらが融合して行われる都市開発プロジェクト。私たちは、そこに住む人、働く人、遊ぶ人、それぞれに魅力ある街を描き、新たな「にぎわい」づくりに取り組んでいます。

大船地区における良好な市街地形成とエリアマネジメント

大船駅は、神奈川県鎌倉市と横浜市の境に位置する一日約19万人が利用するターミナル駅ですが、駅前市街地は都市基盤の整備が遅れていました。バスターミナルの幅が狭く旋回が難しい、タクシー乗降スペースがない、公共駐輪場や木造建築物の老朽化、災害時に必要な広場が不足するなどの課題がありました。東急不動産（株）が2014年に参画した再開発事業で、2021年に大型商業施設「GRAND SHIP」と住宅棟「ブランズタワー大船」が開業し、まちに新たなにぎわいが生まれました。エリアマネジメントには東急コミュニティが管理業務の一環として参加し、地域との交流や住・商一体のコミュニティ形成を推進しています。



施設全景



防災訓練の実施



イベントによる賑わい創出

豊洲地区における地域の持続可能な街づくりの推進

東急不動産（株）では、東京都江東区豊洲に建設した新築分譲マンション「ブランズタワー豊洲」を中心とした大規模複合開発において、エリアマネジメント活動にも取り組んでいます。敷地内の緑化空間やプロムナードを活用し、地域の既存団体との連携を行ったイベントの開催を通じて、地域の継続的なにぎわいや豊洲地区の更なる活性化・価値向上に貢献しています。



地域連携イベント（豊洲水彩シネマ）

ブランズシティ本郷台における地域交流

横浜市栄区にある総戸数458戸の分譲マンション「ブランズシティ本郷台」では、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います。



ブランズシティ本郷台



敷地内でのイベント

竹芝地区「Smart City Takeshiba」での都市課題解決

東急不動産（株）では、一般社団法人竹芝エリアマネジメントが活動するエリアでスマートシティプロジェクト「Smart City Takeshiba」を行っています。2020年度に採択された国土交通省の「スマートシティ実装化支援事業」や「ProjectPLATEAU」、東京都の「スマート東京」により、取り組みを進めています。日本では首都直下地震の発生確率が30年以内に70%（2020年時点）と予測されており、防災力の強化は急務です。東急不動産（株）の都市開発とエリアマネジメントの知見に、ソフトバンクのテクノロジーを組み合わせ、リアルタイムの防災情報発信やデジタルツインによる災害シミュレーションで竹芝地区の課題解決を目指しています。



デジタルツインを活用した帰宅困難者の受け入れ対応



サイネージによる回遊性の向上

再生可能エネルギー事業における地域共生

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、2014年から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するとともに、オンサイト・オフサイトPPA（Power Purchase Agreement；電力購入契約）などを推進する地方自治体に再エネ導入を提案し、サステナブルな社会の実現に貢献しています。

東京都文京区における公共施設への再エネ導入

（株）東急コミュニティーは、当社グループの小売電気事業者である（株）リエネと連携し、構成団体として参画する文京区スポーツ推進共同事業体が指定管理者となる「文京総合体育館外6スポーツ施設」の内、3施設でリエネの「実質再エネプラン」による電気需給契約を締結したことで、2024年4月に使用する電力の再エネ化を実現しました。



神奈川県横浜市内学校への太陽光発電設備の導入

東急不動産（株）は公募型プロポーザルにより、横浜市内の小中学校・高等学校・特別支援学校53校を対象としたPPAによる太陽光発電設備導入事業の実施事業者に2023年2月、選定されました。太陽光発電設備と蓄電池を導入し、昼間は学校で使用、余剰電力は蓄電池に充電。夜間や雨天時には蓄電池の電力を利用し、年間約1,780,000kg-CO₂の排出削減され、従来と比べ約26%のCO₂排出削減が可能です。

さらに、休日には市内の商業施設やホテルに電力を供給し、地域内で再エネ電力を最大限活用します。また災害時には非常用コンセントや蓄電池を活用し、パソコンや携帯電話の充電など非常電源としても機能します。

福島県内で再生可能エネルギーの「地産地消」を実施

東急不動産（株）は福島県内の再生可能エネルギーを県内の需要家に供給する「地産地消」取り組みを2022年8月から開始しました。福島県（河沼郡会津坂下町）の「リエネ会津太陽光発電所」（4.7MW）で発電した電力を、特定卸供給を通じて県内の電力使用者に供給し、非化石価値を提供します。利益の一部は「地域活性化資金」として発電所の所在自治体に還元される予定です。本取り組みは「福島県産再生可能エネルギー電力活用拡大事業」に基づき、「グッドア라운드」サービスを活用して、①県内での再エネ利用拡大、②店舗や工場の脱炭素化、③発電所周辺地域の活性化を目指します。



TENOHAによる地域共生

東急不動産（株）は、全国の事業地において、地域の資産・資源である既存施設の利活用や環境配慮型建築を通じ、各地域の課題解決や活性化を図りながら地域共生に取り組んでおり、その活動の拠点・舞台となる施設名を「TENOHA※」としています。

※「TENOHA（テノハ）」とは、“手のひら”と“葉”を合わせた造語。施設を大きな木、新しいライフスタイルをたくさんの葉として、ものを創り出す手と手が重なり合う葉のように広がり、新しい時代に向けて人やモノ、サービスが育っていく場所であることを表します。

TENOHA松前

2019年から北海道松前町で陸上風力発電事業「リエネ松前風力発電所」を展開し、同年12月に「再生可能エネルギー事業の推進と地域活性化」に関する協定を締結しました。以降、松前町と連携して地域振興とまちづくりを進め、2023年3月には共同で「スマートシュリンクSXビジョン」を策定し、持続可能なまちづくりを推進しています。当社は松前町を風力発電事業の重要拠点と位置づけ、地域共生型のまちづくりを進めるための拠点を設置しました。さらに、小学校での出前授業や風車への絵の描画、地元祭りへの風力電力供給などを通じ、地域の方々に風力発電の価値を身近に感じてもらう取り組みを行っています。



TENOHA松前

TENOHA東松山

「TENOHA 東松山」（埼玉県東松山市）は、ソーラーシェアリング（営農型太陽光発電）を活用する「リエネソーラーファーム東松山」内にあり、既存の飲食店をリノベーションした建物です。最先端技術の実証展示や、ソーラーファームで栽培した作物を味わえるカフェ兼コワーキングスペースを提供します。



TENOHA東松山

TENOHA能代・TENOHA男鹿

「TENOHA 能代」（秋田県能代市）、「TENOHA 男鹿」（秋田県男鹿市）では、地域のパートナーと連携し、既存施設をリノベーションして「人・モノ・サービスが育つ」場を創出します。各施設の運営連携と相互利用を図り、地域活性化に貢献する施設づくりに取り組みます。（株）北都銀行や秋田工業高等専門学校などの連携により、学校や駅前事務所を活用した地域交流スペース、コワーキングスペース、シェアオフィスを提供しています。



TENOHA能代



TENOHA男鹿

TENOHA代官山

「TENOHA ForestGate代官山（東京都渋谷区）にある「TENOHA 代官山」は、カフェとイベントスペースで構成され、サステナブルな生活体験を提供することを主眼に、サーキュラーエコノミー活動を行う事業者や行政と連携し、地域と都市をつなぐ活動拠点です。消費者にサステナブルな取り組みへの接点を提供しながら、さまざまなステークホルダーと連携し、サーキュラーエコノミーを実現してまいります。

建物はその活動拠点にふさわしく、東急不動産ホールディングス（株）の保全対象森林、岡山県西粟倉村の間伐材を構造材として活用した木造2階建てで、解体時には木材を再利用できる仕組みとしました。設計は地球環境をテーマに掲げ、自然と建築が共生する新しい時代の環境建築デザインを手掛ける SUEP. が担いました。



TENOHA代官山

TENOHA蓼科

東急リゾートタウン蓼科（長野県茅野市）にある「TENOHA 蓼科」では「地域環境」と「自然環境」と向き合い共創し、真の“環境共生”を目指しています。多くの人にとって「環境」はまだ“非日常”ですが、タウンへの訪問を通じて、その意識を“日常”に持ち帰ってもらえるよう、「地域連携」と「環境配慮」の価値創出と発信拠点としてオープンしました。TENOHA 蓼科内の壁面や家具はすべてタウン内の間伐材を使用し、訪れる人々に自然を身近に感じてもらえる工夫がされています。これらの製作には地域の製材所や工場の協力を得ており、木材利用を通じた地域連携を実現しています。またホテルやダイニングでは環境推進企業としてのノウハウを活用した「食で地域をつなぐ取り組み」を多数行っています。



TENOHA蓼科

＜ TENOHA スペシャルサイト | 東急不動産 ｊｒ＞

リエネ エコール（ReENE ÉCOLE）

「ReENE ÉCOLE」とは、東急不動産（株）の再生可能エネルギー事業「ReENE(リエネ)」のブランド名と、フランス語で学校・学び舎“を指す「ÉCOLE」を組み合わせ、“地域や地球の環境を大切にする学びの場”という意味を込めた環境教育プログラムです。地域の課題解決や活性化を目的に全国展開している地域共生施設「TENOHA」等において、環境保全や再生可能エネルギーの活用を知る体験型イベントとして開催しています。発電所のある地域をはじめ全国の子供たちに、再生可能エネルギーを中心とした環境問題を楽しんで学んでいただいています。



リエネ松前風力発電所見学の様子

地域密着の店舗等における地域交流の取り組み

当社グループの店舗等では、地域に密着した様々な地域交流の取り組みを行っています。

地域に開かれた仲介店舗づくり

東急リバブルの一部店舗のサイネージでは、主要駅前という視認性の高い店舗立地を活かし、各行政と連携して、自治体からのお知らせや観光名所をはじめとする地域情報などを提供しています。また、地域に根差した店舗をめざし、地域イベントへの協賛や寄付を実施しています。



店舗におけるサイネージ

都市型菜園「キューズファーム」で地域交流

「あまがさきキューズモール」（兵庫県尼崎市）では、緑と関わるイベントを通じ地域交流を育む「GrinGreenプロジェクト」を推進。敷地内の未利用緑地約300㎡を「キューズファーム」として整備し、農業イベントや地元協働イベントを開催。農・食・花の体験ができる場で、お客さまに自然との触れ合いを通じ、地域とのつながりを感じてもらうことをめざしています。



あまがさきキューズモール 地域交流企画「GrinGreenプロジェクト」

地元伝統行事と施設の夏祭りの共催

「まんどろ火祭り」は、「みのおキューズモール」の所在する大阪府箕面市萱野地域の伝統的な祭りです。2022年8月には施設の企画であるキューズ夏祭りとの共催が実現し、約3,000人が来場。千里川沿いには提灯・たいまつ行列が続きました。地域の皆さまとの連携でスケールの大きい賑やかなお祭りをつくり上げた取り組みです。



地元伝統の夏祭りと施設のイベントを共催

川崎大師公園における地域交流の機会の創出

(株) 石勝エクステリアが指定管理を行う川崎大師公園において、地域の小学校に通う子供たちが主体となって仮想の街を運営し、労働や納税・消費などの体験を通じて社会の仕組みを学ぶイベント「DAISHI☆にっこり☆とんとこタウン」を開催しました。地域の行政や企業をはじめ、世界中のキッズタウンのノウハウを持つ大学など産学官民で連携し、今後も継続して実施していきます。



川崎大師公園のキッズイベント

京都市における学生とつくるまちの未来プロジェクト

東急不動産ホールディングス（株）および（株）学生情報センターでは、京都市との間で締結した「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」に基づき、学生と社会課題を考える有償型ワークショップとして「学生とつくるまちの未来プロジェクト」を実施しています。

2023年度は、京都で学ぶ大学生15名が、京都で働く元留学生を取材し、デジタルブックを制作しました。なぜ京都を留学先を選び、京都の企業に就職したのかや、仕事のやりがい、将来どのような生き方を目指すのかなど、知りたいことを掘り下げ、学生が本当に読みたいくなるようなリアルなガイドづくりに取り組みました。併せて、海外に向けての配信も視野に、インタビュー動画、メイキング動画の制作も行いました。

京都マラソン大会を協賛

株式会社学生情報センターは、東急不動産ホールディングス株式会社が企業協賛している京都マラソン大会2025において、サステナビリティ活動を推進する東急不動産ホールディングスグループとして、コース沿道に150個のグループ企業ロゴ入りのクリーンボックスも設置しました。今後も、グループ各社が一体となり、京都市内のグループの企業活動PRを各種行政イベントや学校等と連携しながら行ってまいります。

＞ [全国から約1万7千人のマラソンランナーが参加](#) [京都マラソン大会にて企業協賛ブースを設置](#) | [株式会社学生情報センター](#) | [東急不動産ホールディングス](#) [📄](#)

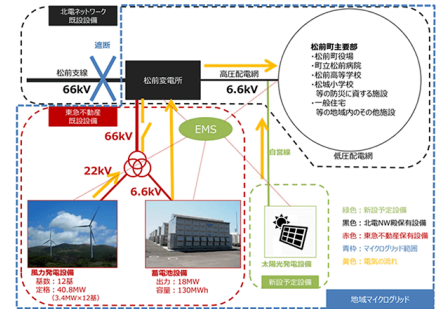
地域におけるまちづくり協定等の締結

当社グループでは日本全国の都市において、オフィスビルや商業施設、再生可能エネルギー、物流施設、リゾート施設など、様々な事業を通じ、当社グループの総合力を活かした、持続可能な地域共生の取り組みを行っています。

北海道松前町での再生可能エネルギーによる地域活性化に関する協定

東急不動産（株）は北海道松前郡松前町と「再エネによる地域活性化」に関する協定を、地域マイクログリッド事業の第一弾として2018年12月に締結しました。リエネ松前風力発電所（40.8MW、蓄電池容量130MWh）の再エネを活用し、災害レジリエンス強化と地域経済の発展に取り組んでいます。経済産業省の補助金事業の一環として、2020年度にマスタープランを策定し、北海道電力ネットワークの送配電網を利用して大規模停電時に町の主要部に電力を供給するシステムを構築しています。風力発電設備と蓄電池を松前変電所に接続し、停電時には役場や避難所、病院、一部家庭に電力を供給します。将来的には再エネ設備を増設し、平常時も町の電力を100%再エネ化することを目指します。

また松前町教育委員会と協定書を締結し、町の未来を担う地域の子供たちに対する社員の出前授業や、風力発電所の見学会を実施することで、再生可能エネルギーについて知っていただく機会を提供しています。また、農作物実証栽培においては、地域の高校生を対象とした松前町オリジナル蕎麦づくりを実施するなど、地域の特性を活かした授業やイベントを通じた環境教育活動を行っています。



地域マイクログリッドイメージ



社員出前授業や発電所見学会の実施

北海道石狩市における再生可能エネルギー利用による持続可能なまちづくりに係る協定

東急不動産（株）は北海道石狩市と「再生可能エネルギー利用による持続可能なまちづくりに係る協定書」を2024年3月に締結しました。両者は、「令和6年度地域脱炭素移行・再エネ推進交付金」を活用し、オンサイトPPA事業を共同推進します。この事業では、石狩市内のREゾーンに2か所の太陽光発電所を設置し、産業集積地のデータセンターに再エネ電力を直接供給します。このオンサイトPPA事業は、地域再エネの活用とデータセンターのCO₂削減に寄与し、豪雪地帯でも高効率な特殊架台による発電量の最大化や他地域への波及効果も期待されています。



協定締結式



REゾーン（空撮）

北海道北広島市との被害認定共同研究協定

(株) 東急コミュニティーは北海道北広島市と災害発生時における住家の被害認定調査等に関する課題解決のため、共同研究協定を2022年10月に締結しました。

災害時に市町村が行う罹災証明書発行のための住家の被害認定調査は被災者が生活再建などの公的支援を受けるため必要不可欠ですが、調査件数が多数に上ることなどにより調査に時間がかかることが課題となっています。今回、当社と北広島市が協定を締結することで、当社が実施した建物調査の結果を市町村が活用するための具体的な手法を確立することをはじめ、当社が日々行っている建物調査のノウハウを市町村が活用するなどして住家の被害認定調査の迅速化を図ることで、罹災証明書の発行を従前より早め、速やかな生活再建につなげる狙いがあります。



共同研究協定締結式

北海道倶知安町とのオールシーズン型国際リゾートの形成に関する包括連携協定

東急不動産（株）は北海道倶知安町とスキーマの町宣言50周年を契機とするオールシーズン型国際リゾートの形成に関する包括連携協定書を締結しました。東急不動産（株）は倶知安町にて、ニセコ全山の中でも最大級のスキー場である「ニセコ東急 グラン・ヒラフ」を展開しています。地域を代表するスキー場事業者として、地域の皆さまやスキー場利用者、従業員がより良く過ごせる環境を整えるため、倶知安町と協力しニセコエリアの価値向上に貢献したいという想いから締結に至りました。

倶知安町では、2030年度の北海道新幹線延伸や高速道路開通を控えており、今後より一層の地域活性化が期待されます。次世代のリゾートのあり方を見据え、地域の皆さんからも愛される持続可能性に配慮したオールシーズン型の国際リゾートを目指し、環境への配慮や地域課題への対応、市街地との連携など多岐に渡って相互連携を図りながら取り組んでいきます。



包括連携協定調印式

栃木県那須塩原市とのネイチャーポジティブの推進に向けた連携協定

東急不動産（株）は、栃木県那須塩原市が宣言した「2050 Sustainable Vision 那須塩原～環境戦略実行宣言～」に基づく、社会・経済の基盤である生物多様性の損失を回復に向かわせる自然再興（ネイチャーポジティブ）に向けた取組を軸として、脱炭素社会の実現（カーボンニュートラル）に向けた取組及び循環社会への移行（サーキュラーエコノミー）に向けた取組との相互連携による相乗効果の発揮により、全ての目標の同時達成を目指し、「持続可能な環境都市」と「地域のブランド力の向上」の実現に資することを目的として連携協定を締結しました。当社グループは、那須エリアにおいては、複合リゾートタウン「東急那須リゾート」において、ゴルフや温泉などのレジャーや宿泊体験を通じて、心安らぐ時間を提供しており、地域の課題解決にも貢献していきます。



連携協定締結式

東京都板橋区と管理業務を通じて安全・安心、住み続けられる地域づくりを推進

(株) 東急コミュニティーは、東京都板橋区と、板橋区の地域住民のみなさまが「住み慣れたまちでいつまでも安心して暮らし続けていくこと」のできる支え合いの地域づくりを目指して、「地域住民等の見守り・地域づくりに関する協定」を2024年6月に締結しました。両者が連携することにより、地域住民の方々の重層的な支援体制の構築と地域福祉の向上及び地域共生社会の実現を推進していきます。



協定締結式

東京都港区との連携事業の協創に関する協定

東急不動産（株）、東京都港区と連携事業の協創に関する協定を2024年3月に締結しました。同区との企業ネットワークの活用や全国各地域との連携を軸にした協定締結は不動産業として初めてとなります。

当社グループと港区は、当社が運営する「東京ポートシティ竹芝」（東京都港区海岸一丁目）を中心に、周辺地域の活性化をはじめ、島しょ地域の振興イベントや防災、教育、地域交通など様々な分野で連携に取り組んできました。

また、当社は多様な事業領域において幅広い企業ネットワークを保有するとともに、全国に100事業以上展開する再生可能エネルギー事業等を通じて全国の自治体と強い結び付きを構築しており、企業や全国各地域との連携の力を区政に生かす港区の基本姿勢と高い親和性を有しています。

連携協定の締結により、東急不動産（株）と港区は、東京ポートシティ竹芝を起点にした連携を一層推進するとともに、東急不動産（株）の保有する豊富な企業ネットワークと全国各地域とのつながりを生かした連携事業を創出し、地域における新たな価値を協力して創造していきます。



協定締結式

横浜市都筑区と「つながり」「活力と魅力」「安心」を実感できるまちの実現に向けた協定

東急不動産（株）および、東急不動産 SC マネジメント（株）は、運営管理する商業施設「ノースポート・モール」（神奈川県横浜市都筑区）を軸として、まちの課題の解決や地域の一層の活性化、区民サービスの向上を図ることを目的に、2024年に区制30周年となる横浜市都筑区と子育て支援、国際交流・多文化共生、防災・減災、SDGsや脱炭素化の推進、タウンセンター地区における地域課題の解決や活性化に関すること等について連携協定を締結しました。



協定締結式

長野県茅野市との地域循環共生圏に関する包括連携協定

東急不動産（株）および東急リゾート＆ステイ（株）は、長野県茅野市、一般社団法人諏訪広域脱炭素イノベーション協会と持続可能な循環共生型の脱炭素社会（地域循環共生圏）の創造を通じたカーボンニュートラルなまちづくりに資することを目的とした、包括連携協定を2022年3月に締結しました。茅野市は、東急不動産（株）と東急リゾート＆ステイ（株）が推進する「もりぐらし」の活動の立ち上げを側面支援した経緯があり、4者がこれまでの活動を通じて培ってきたノウハウやこの地域に根差した事業活動の基盤を活かし、相互の連携及び協力を強化することで、「地域循環共生圏（持続可能な循環共生型の脱炭素社会）」の創造を通じたカーボンニュートラルなまちづくりに資することを目指していきます。



包括連携協定調印式

長野県富士見町との住み続けられるまちづくり実現に向けた包括連携協定

東急不動産（株）は長野県富士見町と地方創生に関する包括協定を締結し、富士見町民の健康づくりを一層進めるほか、データ活用による健康寿命延伸の実証実験を共同で開催するなど、社会課題を見据えた活動を推進していきます。



包括連携協定締結式

大阪府茨木市との大規模災害時に協力する協定

東急不動産（株）は大阪府茨木市との間で災害時一次避難場所としての使用に関するグリーン協定書を2024年1月に締結しました。本協定書に基づき、大規模災害時に一時避難場所としてLOGI'Q 南茨木の敷地の一部を地域に開放します。さらに、発電所には蓄電池が併設されており、大規模災害時には一時避難場所で使用する電力を屋根上の発電所から供給できる仕様となっています。停電時にも再生可能エネルギーを一部使用する仕組みとし、再エネ化とBCP対策を両立した施設となっています。



LOGI'Q 南茨木 全景

兵庫県尼崎市とまちの課題解決や地域の活性化をめざして包括連携協定

東急不動産（株）および、東急不動産SCマネジメント（株）が運営管理する商業施設「あまがさきキューズモール」は、まちの課題の解決や地域の一層の活性化、市民サービスの向上を図ることを目的に、尼崎市と包括連携協定を締結し、2022年11月、あまがさきキューズモール2階「Q's park」にて協定締結式を執り行いました。キューズモールの自治体との連携協定は、あべのキューズモール、もりのみやキューズモールBASEに続き3施設目です。キューズモールは、地域との連携を強化し、地域の皆様に愛され、支持される施設となることを目指します。



連携協定締結式

地域社会貢献

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。2023年には35回目を開催し延べ約70,000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にしています。

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一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

小学生の防犯支援

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。2018年度から取り組みを始め、2023年度までに24,749個を寄贈し、子供たちの防犯に役立てていただいています。

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

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）とリゾート＆ステイ（株）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「ジュニアゴルフレッスン」を開催しています。小学生を対象とした当レッスンイベントは、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います。（写真は2023年川崎国際生田緑地ゴルフ場での開催の様子）



集合した参加者



ゴルフレッスンの様子

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

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、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。



日本中に笑顔があふれますように。

[詳しくはこちら](#) ➡

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を高め、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](#) ➡

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)を街びらきしました(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（緑日の様子）



世田谷中町まつり（タウン内散策の様子）

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）
- SHINO CITY（2019年11月、2021年3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 人的資本経営 ＞

方針 ☒ マネジメント体制 ☒ 目標と取り組み・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り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・労務マネジメント会議

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マネジメント会議（当時、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。

安全性リスク評価

当社グループの運営管理する施設では、非常照明設備・排煙設備など安全を確保する設備が正常に作動するか、避難経路の幅員が十分に確保されているか、防火扉の開閉や避難を妨げる障害物が置かれていないか、燃えやすいものが集積・放置されていないか等を定期的に調査し、利用者が安心して利用できるよう安全性リスク評価を行っています。

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)

ESGデータ集：健康と安全に関するパフォーマンスの監視や管理 

安全とリスクに対する請負業者の事前スクリーニングおよび安全管理に関するガイドライン

東急不動産(株)では、建築工事発注前に候補企業に対するデューデリジェンスの中で、以下の確認をにより事前スクリーニングをしています。

- 労働安全衛生に関する方針や管理体制の有無
- 事業拠点（建設現場を含む）で提供される水・トイレ・衛生設備サービスが適正に機能し安全であることの管理の有無
- 労働安全衛生に関するリスクアセスメント実施の有無
- リスク顕在化を防ぐために講じている予防策

また請負業者と締結する工事請負契約書の中で、労働安全衛生法にもとづく必要な措置や安全確保および災害防止など、請負業者の安全管理に関する運用ガイドラインを定めています。

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2026に認定

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では、各グループ会社において「健康経営優良法人2026」、上位500法人が認定される「ホワイト500」および「中小企業部門」に認定されています。

＞詳しくはニュースリリースをご覧ください。 [PDF](#)



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。
社会性については、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 



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

人的資本経営

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。
- (8) 同一労働同一賃金：同じ職制において性別等で差別することなく同一労働同一賃金とするなど、適正な労働条件と働きやすい労働環境の整備に努めます。

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

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。

GCNJへの参加

東急不動産ホールディングスでは、グローバクコンパクトの開催するサプライチェーン分科会に毎年参加しています。

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。

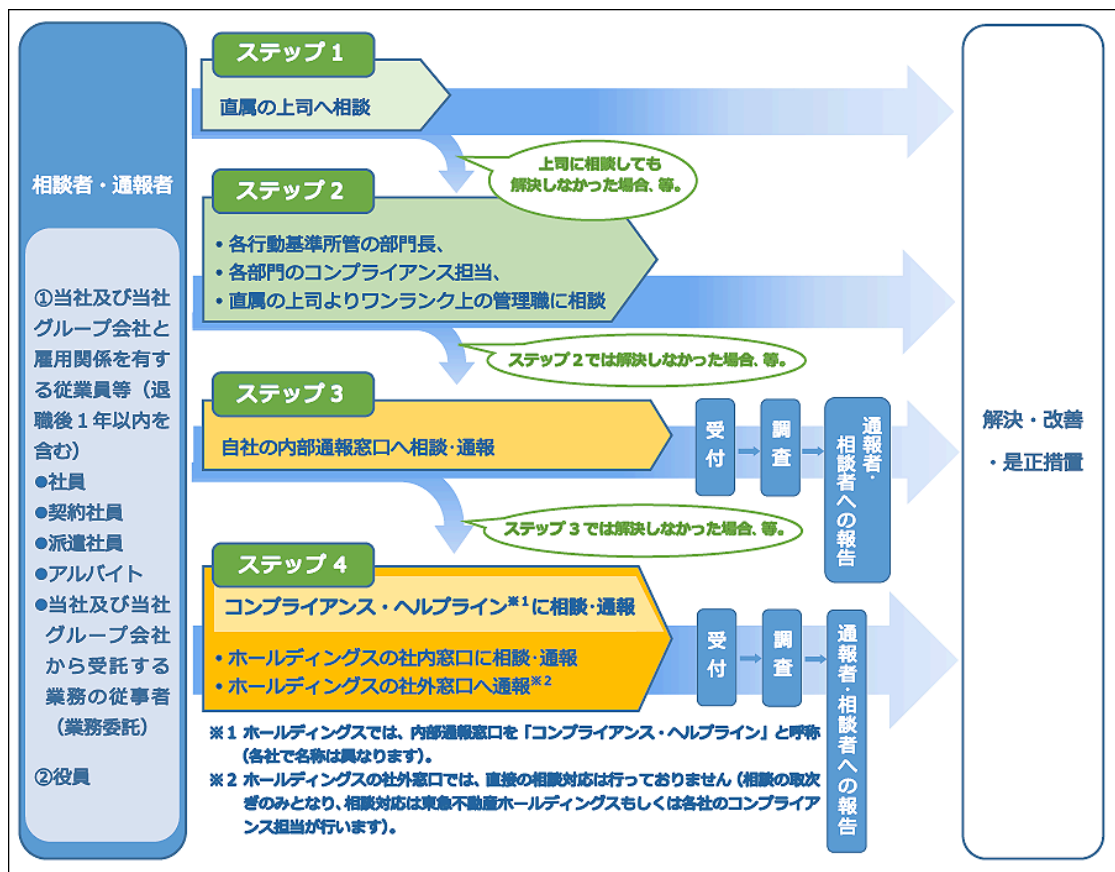
●既存事業

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では、内部通報窓口として社内窓口と外部の弁護士が受付をする社外窓口を常設しています。

また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。

現地言語での利用可能

当社グループでは、海外現地法人の従業員が東急不動産ホールディングスの内部通報窓口に対して各国語で通報することができるシステムを導入しています。

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に定めています。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。

ヘルプライン通報件数

2022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160件でした。これらについてグループ人事部およびグループ法務部が把握・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 

労働基準の不遵守の際の対応

東急不動産（株）では、時間外労働が規定を超過した場合には以下の対応をしています。

- 時間外労働・休日労働が1か月あたり79時間を超えた従業員に対して、企業は医師による面接指導を行います。
- 長時間労働者に対する医師による面接指導の後に、医師の意見を聴き、必要に応じて労働時間の短縮などの措置をとります。

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、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。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

当社グループは、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長をめざしています。その実現のために、お客さまからのご意見・ご要望には真摯に対応し、良好な信頼関係を築くよう努めています。

その一方で、一部のお客さまからのご意見やご要望の中には、妥当性を欠くものや過剰な要求などのカスタマーハラスメントに該当するような事例もあり、従業員が心身共に健康で安心して働ける職場環境を確保するべく「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しています。

今後もお客さまと従業員双方にとって、安全で安心な環境を提供するための取り組みを進めてまいります。

＜東急不動産ホールディングスグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針 (PDF:243KB) [PDF](#)

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。2022年度は人権に配慮した調達についての研修を行いました。また東急不動産㈱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なっています。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。

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

人的資本経営

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。

ESGデータ集：女性割合等 

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。

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。

男女賃金差異および是正プログラムについて

男女賃金格差が一定生じている背景の一つは管理職における女性比率が低いことであり、今後女性管理職の比率が高まるにつれ、男女の賃金の差異が縮小していくと考えられます。女性の活躍を促進するために、当社グループは次の3つの方針・取り組み（経営層のコミットメント、制度の取り組み、風土の取り組み）を推進しています。

男女賃金差異の実績は以下を参照ください。

ESGデータ集：男女賃金差異 

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における2022年度の障害者雇用率は2.4%でした。

ESGデータ集：障害者雇用 

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

労働力の多様性を高めるためのグローバル人材の活躍推進について

東急不動産（株）および（株）東急リゾート＆ステイでは、両社が開発または運営する「東急ハーヴェストクラブ」や「東急ステイ」といった宿泊事業等のサービス業において、特定技能海外人材の多人数採用を行っています。多様性のある組織の実現に向け、ミャンマー、フィリピン、韓国や中国、台湾、インドネシア、インド、ネパールなど様々な海外人材の受け入れを積極的に進めています。2033年には、正社員全体の約30%を海外人材が占める国際的な会社となるべく、国籍や人種、宗教、性別などにとらわれない公正な活躍機会を提供し、様々な価値観のなかで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、社会に対する価値提供に還元していきます。

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トにイスラム教徒（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を実施しています。

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（株）東急コミュニティーは最高位の「ゴールド」を受賞しました（2025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。



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 

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

人的資本経営

＜ 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

人的資本経営

当社グループにおける「人的資本経営」とは、「GROUP VISION 2030」及び「中期経営計画2025」の実現に向け、経営戦略と連動した人財戦略を策定及び実行することで、持続的な価値向上に取り組むことを指します。当社グループは100社超・約3万人の従業員の知識・スキルや意欲を「人的資本」と捉えて積極的に投資することで、「価値を創造し続ける企業グループ」と「誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来」を目指します。

人的資本経営 →

人財戦略

当社グループは、2030年にありたい姿を示した長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向け、“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”という人財理念を掲げました。その理念と経営戦略に基づき、実行すべき方針として、「価値を創造する人づくり」「多様性と一体感のある組織づくり」「働きがいと働きやすさの向上」という3つの人財戦略を策定し、その中でDX人財や環境経営に基づく人財等の育成・定着を行うとともに、組織風土の醸成維持するための取り組みを進めています。

人財戦略 →

施策・人財KPI

人財戦略の推進におけるリスクとしては、経営戦略と実際の人財施策に乖離が生じることを想定しております。そのため、各施策に対応する人財KPI（後述）を指標として設定し、サステナビリティ委員会にて進捗を報告しております。経営層が人財戦略の方針について議論することで、経営戦略と現場の施策が一貫したものとなるよう担保しております。

施策・人財KPI →