

人財・組織風土

創業の精神「挑戦するDNA」を継承しながら、競争力向上に資する人財戦略を推進しています。

また、従業員にとって働きやすい環境整備と、個々の能力を最大限に発揮し、多様性のあるイノベティブな組織風土の醸成をめざしています。

人財マネジメントの考え方

当社グループが、ステークホルダーの皆さまに多様な価値を提供していくためには、普段から従業員が社会課題へのアンテナを高くし、社会に向き合う使命感を持って行動することが重要だと考えています。こうした考えのもとに、誰もがいきいきと働ける環境を整備しながら、競争力向上に資する人財戦略を推進しています。各事業会社では、採用、育成、配置・異動、評価・報酬の制度を活かした人財マネジメントによって、一人ひとりの働きがい向上に努めています。

人財マネジメント体制

- 人財戦略の各課題について、グループ人財会議などを設置し、グループ横断的なマネジメントを実施
- ダイバーシティ&インクルージョンの実現や従業員の健康維持、人権尊重をめざした目標値を設定し、KPIで進捗状況を確認
- 各社の特性に合わせたエンゲージメント・サーベイや、従業員満足度調査を定期的実施。組織と従業員とのエンゲージメントを可視化することによって、組織力を強化
- グループ労務連絡会を通して、健康・安全・働き方改革に関する人事労務管理情報を共有
- 健康意識醸成やヘルスリテラシー向上のためのグループ共同研修を開催

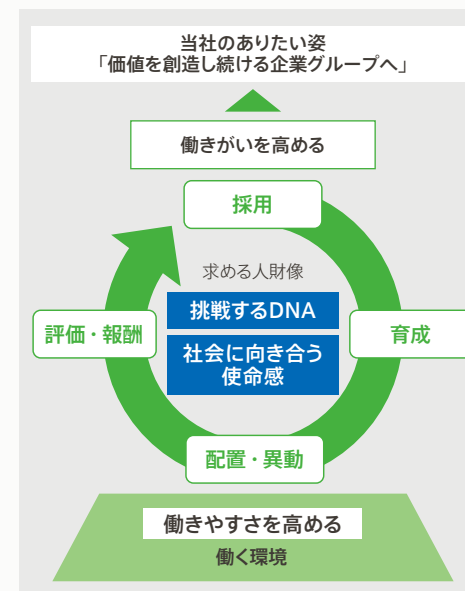
管轄・責任部門 グループ人事部

KPI目標 [P.20参照](#)

人財戦略の基本方針

2030年にありたい姿を示した長期ビジョン「GROUP VISION 2030」の実現に向けて、当社グループは創業の精神である「挑戦するDNA」を継承しながら、計100社超、約3万人のグループ従業員とともに、一体感のあるイノベティブな組織風土を醸成し、絶え間ない価値創造を続けていきます。

各事業会社では、組織が向かうべき基本的な方向性を共有しながら、個々の挑戦を後押しする育成体系と環境整備、多様な働き方を選択できる制度設計、およびITインフラのさらなる充実に取り組んでいます。そして従業員に対しては、組織が向かうべき方向性の共有、自らの成長を社会に還元するための行動、お客さまや社会の課題を発見し解決に導く能力の獲得などを求めています。会社と従業員の双方が、こうした活動を通じて一体となり、イノベーションを生み出しやすい自由闊達な組織風土の醸成と、社会課題の解決を起点とした企業価値の向上をめざします。



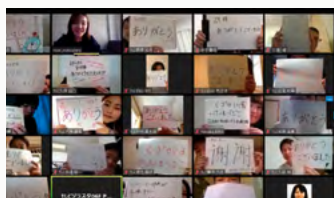
働きやすさを高める環境づくり

健康経営

当社グループは、従業員の幸福と健康維持・増進を重要な経営課題と捉えています。心身の健康や健康寿命の延伸につながる、グループ各社のさまざまな施策は、社会から評価されており、当社は2021年度には2年連続で「健康経営銘柄」^{※1}に選定されました。また、2020年12月には「渋谷ソラスト」内の本社オフィスが、国内デベロPPER初の「WELL認証」^{※2}を取得しています。

働き方改革

グループ各社では、ITインフラの強化やテレワーク環境の整備によって、従業員の生産性向上や、多様な働き方を選択できる職場づくりを実践しています。並行してフレキシブルな休業制度などを整え、仕事と生活の両立を支えています。



新人研修もオンラインで実施

ダイバーシティ&インクルージョン

女性管理職比率や男性育児休業のKPIを設け、多様な人財が存分に活躍できる環境を整備しています。ハラスメント対策では、従業員研修や規程の整備を通じて、互いの価値観を尊重し合える風土づくりに努めています。なお、東急不動産では2020年度、「PRIDE指標」^{※3}において「シルバー」を受賞しました。

人権方針と具体的な取り組み [サステナビリティサイトへ▶](#)

人権方針の策定

私たちは従業員をはじめ、あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、サステナブルな社会と成長の実現をめざしています。国際的な人権基準を支持し、2019年12月には「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。

人権リスクの特定プロセスと取り組み

2019年度に人権に関するリスク評価を実施し、全事業共通の課題のほか、各事業で人権問題が発生する可能性と、その潜在的な影響度を指標にして分析。その結果を踏まえて、当社の事業活動に関係する重要な人権課題について、6つの項目を特定しました。

また、特に事業活動に起因する人権への影響を鑑み、「建設資材(コンクリート型枠)の利用について」および「外国人技能実習生への人権の配慮」を、優先すべき重点課題としました。

2020年度には、サプライチェーン全体で取り組むために、人権およびサステナブル調達のデュー・ディリジェンス^{※4}を開始。「サプライチェーンにおける強制労働や児童労働の未然防止」、および「コンクリート型枠用合板^{※5}の持続可能性に配慮した木材使用100%」の目標を掲げ、2030年度までの実現をめざします。また、建設会社24社に人権・調達に関するアンケートを実施し、エンゲージメントを行いました。

※1. 経済産業省と東京証券取引所が共同し、健康経営の施策づくりや実践に力を入れ、成果を挙げている上場企業を選定・公表する取り組み ※2. WELL Building Standard. 健康・快適性に配慮した建物・室内環境評価システム
※3. LGBTなどセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標 ※4. サプライチェーン上の人権および環境リスクを特定・評価し、予防・軽減策を図り、問題発生時の対処方法を情報発信するという一連のプロセス
※5. 主に鉄筋コンクリート(RC)構造物で使用される、コンクリートを流し込む型枠用合板