



より良い未来社会の実現に向けた地域社会とのつながり

「地域社会」をステークホルダーに掲げ、持続可能なまちづくり形成に貢献し、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。

提供価値を建物から地域へ

東急コミュニティでは、管理業を取り巻くさまざまな社会課題に対し、総合不動産管理会社として培った建物維持管理やDX、地域防災力向上の知見やノウハウなどを活かし、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創造に挑戦しています。

自治体や行政と連携した取り組み

建物の管理運営を起点に、自治体や行政との包括協定などへ取り組みをを広げ、地域の安心安全、快適な生活環境の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

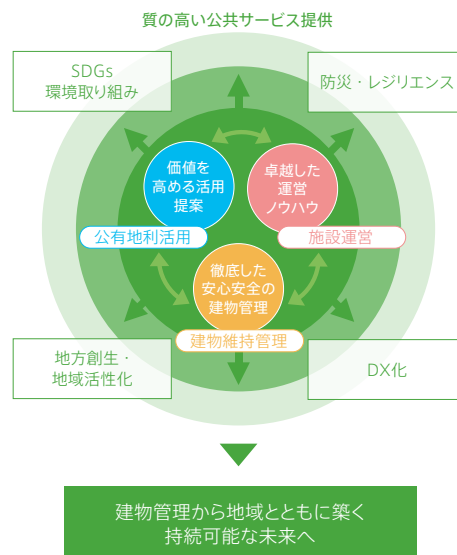
■ 同社と山口県下関市は、人口減少や公共施設の老朽化・利活用といった課題解決に向け、持続可能な地域づくりを目的とした公民共創モデルの構築をめざし、2026年4月に「包括連携に関する協定書」を締結しました。また、同月より総務省の地域活性化起業人制度※を活用し、同社で建物運営・維持管理の経験を積んだ人材が着任しています。

詳細はこちらをご参照ください

※ 地方公共団体が、三大都市圏に所在する民間企業などの従業員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活かしながら地域独自の魅力や価値の向上などにつながる業務に従事してもらい、地域活性化を図るもの

■ 兵庫県尼崎市北部地域の市営住宅指定管理者である同社は、高齢者などの見守りをはじめとする地域貢献活動について同市に提案を行い、2026年2月、地域福祉のさらなる推進をめざして協定を締結しました。福祉施策との連携や情報共有を強化し、住民が安心安全に暮らせる生活環境の実現と地域社会全体の福祉向上への貢献をめざします。

詳細はこちらをご参照ください



外国人留学生サポート

日本への外国人留学生(以下、留学生)は年々増加し、2025年には40万人を超えました。学生情報センターでは、地域や企業とのネットワークを活用し、留学生の学業と日常生活両面でさまざまな支援活動を行っています。

日本での安心して快適な新生活をサポート

日本語の理解が十分ではないなか、部屋探しをはじめ、複雑な契約手続きや日本の生活環境への対応など、不安を抱える留学生は少なくありません。特に居住地と異なるエリアの学校へ進学する際には、現地の情報把握や部屋探しが困難なため、信用できる生活情報の提供やきめ細かなサポートが求められています。

2025年5月、学生情報センターでは海外の学生が日本国内の大学などに合格した後、安心して新生活を始められる施策の一つとして、行知学園株式会社(以下、行知学園)および株式会社日興総業(以下、日興総業)と住まい紹介事業に関する業務提携を行いました。同社の学生向け賃貸住宅ネットワーク、行知学園の教育・進路サポート、日興総業の外国人向け不動産斡旋サービスの知見を融合し、行知学園の留学生に対し、物件紹介から契約手続き、生活習慣の理解までを一体的に

サポートすることで、安心して快適な新生活を後押ししています。

詳細はこちらをご参照ください

留学生と企業をつなぐ支援

■ 同社は国内唯一の学校別アルバイト紹介サイト **バイトネット** を運営。全国330校(2026年4月現在)が加盟し、留学生に配慮した多言語対応版も開設しており、日本語に不安のある留学生でも母国語で求人情報を検索することが可能です。

■ 日本での就職を希望する留学生を対象とした合同企業説明会を東京・大阪で毎年2回開催。英語や中国語の対応可能なスタッフが通訳としてサポートし、留学生の採用に積極的な企業と効率的に出会う機会を提供しています。

詳細はこちらをご参照ください



就職支援の様子



グループ価値を最大化する人財戦略

▶ ビジネスモデルに合わせた人財戦略

当社グループにおける「人的資本経営」とは、「GROUP VISION 2030」の実現に向け、経営戦略と連動した人財戦略を策定および実行することで、持続的な企業価値の向上に取り組むことを指します。

当社グループは、都市開発から戦略投資、管理運営、不動産流通に至るまで、「資産活用型ビジネス」と「人財活躍型ビジネス」という多様な事業ポートフォリオを有しています。この強固なビジネスエコシステムを深化させ、「広域渋谷圏戦略の推進」「GXビジネスモデルの確立」「グローバルビジネスの拡大」を重点テーマとする各事業戦略を力強く推進するためには、各事業の特性に応じた人財の存在が不可欠です。

「中期経営計画2030」においては、「3万人が成長し続ける人財ポートフォリオ」「創意工夫し続けるクリエイティブなカルチャー」という2つのビジョンを定めました。本中期経営計画の推進をリードする経営人財や事業変革人財を計画的に育成することや、管理運営事業に欠かせないエッセンシャル人財が活躍する持続的な体制を構築します。これを実現するため、心理的安全性・DE&Iを基盤とした組織風土の醸成を進めるとともに、採用・研修・風土醸成への投資や、物価上昇を超える処遇向上や福利厚生の拡充を行い、従業員体験(EX)の向上をめざします。それが従業員の高いパフォーマンスを引き出し、労働生産性の向上と人的資本投資に還元するという循環を生み出すことで、持続的な企業価値の向上を図ります。

東急不動産ホールディングスグループの人的資本経営			
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・組織風土ビジョン	3万人が成長し続ける人財ポートフォリオ	創意工夫し続けるクリエイティブなカルチャー	
人財戦略	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
人的資本投資の強化			
採用・研修・風土醸成 約130億円 前中計期間比 1.5倍/年以上		物価上昇を超える処遇向上 福利厚生の充実	
（ 持続的な企業価値向上 ）			
従業員体験(EX)・パフォーマンスの向上			
アウトカム			
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 こころもからだも健康に、モチベーションと志をもって働ける環境を実現		

▶ 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、その結果を取締役会に報告しています。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

グループ横断でのインナーコミュニケーション企画「東キョウ不動産ホールディングス」から発展する新たな施策として、グループ横断イベント「TFHDアーバンスポーツフェス 2026」を開催しました。従業員とその家族がグループに「接する」「関わる」機会を創出し、「クリエイティブなカルチャー」への理解やグループへの所属意識醸成を図っています。





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、従業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。

▶ 女性の活躍推進

当社グループは、女性活躍推進を重要なテーマと捉え、性別を問わず個性と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、2026年4月実績19%（対前年度±0）となり、この底上げを継続して

強化することで、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。具体的には、育休取得者の業務をカバーする周囲の従業員に向けた手当導入^{※1}や育児時短勤務の対象期間の延長^{※2}など、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。

※1 東急コミュニティー ※2 東急住宅リース

▶ 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。

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。さらに、東急住宅リースでは、グループとして初めて「プラチナくるみん」に認定されるなど、外部からも高い評価を得ています。

▶ 多様な知見の定着を促す独自の「キャリアオンボーディング」

新規領域の開拓と事業ポートフォリオ変革の加速に向け、東急不動産は多様な知見を持つ総合職のキャリア採用を拡大しています。早期適応と活躍を支えるため、直属上司とは別の同僚が支援する「ブラザー・シスター制度」を導入し、定期的な交流を通じて相談しやすい関係を構築。さらに、2025年度には役員を交えて「社長講話・ランチ懇談会」を開催し、同社の歴史や期待の共有、意見交換を通じて組織風土への理解を深め、定着を後押ししています。

▶ 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、2025年度で応募累計530件、うち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。民泊サービスを提供する会社として、日本の宿泊市場の再定義と未活用不動産資産の有効活用をめざす新たなサービスを展開しています。

「STEP」では、会社設立ではなく、グループ内での施策として採用されたプロジェクトもあります。2025年度応募の「不動産業界のサポートスタッフのキャリア支援事業」の事業案は、東急不動産ホールディングスのグループ人事施策として姿を変えて始動しました。専門知見を保有する有期雇用労働者の離職を防ぎ、即戦力人財としてグループ全体で継続雇用を維持する枠組みの構築を検討しています。このように、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。



施策・人財KPI

経年実績 ▶ P.81

人財戦略	施策	人財KPI	2025年度実績(対前年度)	目標
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% (±0) [157名対象]	90%[2025年度]
	DX人財の育成	ITパスポート取得率※1	93% (±0)	100%[2030年度]
		DX推進人財育成数 (デジタル活用への取り組み件数から変更)	9,910人(ー)	10,000人以上[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	203件(+11)、累計699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	27件(ー8)、累計132件	累計150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	42%(+2)[2026年4月実施]	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)※2、※3	10%(+1)[2026年4月実施]	20%以上[2030年4月]
		女性管理職候補比率※2、※3	19%(±0)[2026年4月実施]	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	55%(+1)	50%[2030年4月]
		DE&Iの理解深化(Eラーニング受講率)※2	98%(+3)	100%[2030年度]
働きがいと 働きやすさの向上 	健康経営の推進	社内ベンチャー制度「STEP」事業化件数	事業化5件(±0)、 (応募129件(+30)、累計530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	9回(+3)、累計134回	開催4回/年[2025年度]
		健康診断受診率※2	100%(±0)	100%[2030年度]
	柔軟な働き方の支援	ストレスチェック受検率※2	94%(+1)	100%[2030年度]
		男性育児休暇取得率※2	93%(±0)	100%[2030年度]
	ワークエンゲージメントの向上	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]
		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	達成済	エンゲージメント・レーティングAA [2030年度]

2026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

アウトカム

**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**



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・コンパクトの原則などにに基づき、サプライヤーと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年度制定、2025年4月改訂) を策定。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。

▶ 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。

当社グループ行動基準改訂への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整理しています。その結果から、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 を策定しています。

なお、事業活動に起因する人権への影響については、「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。

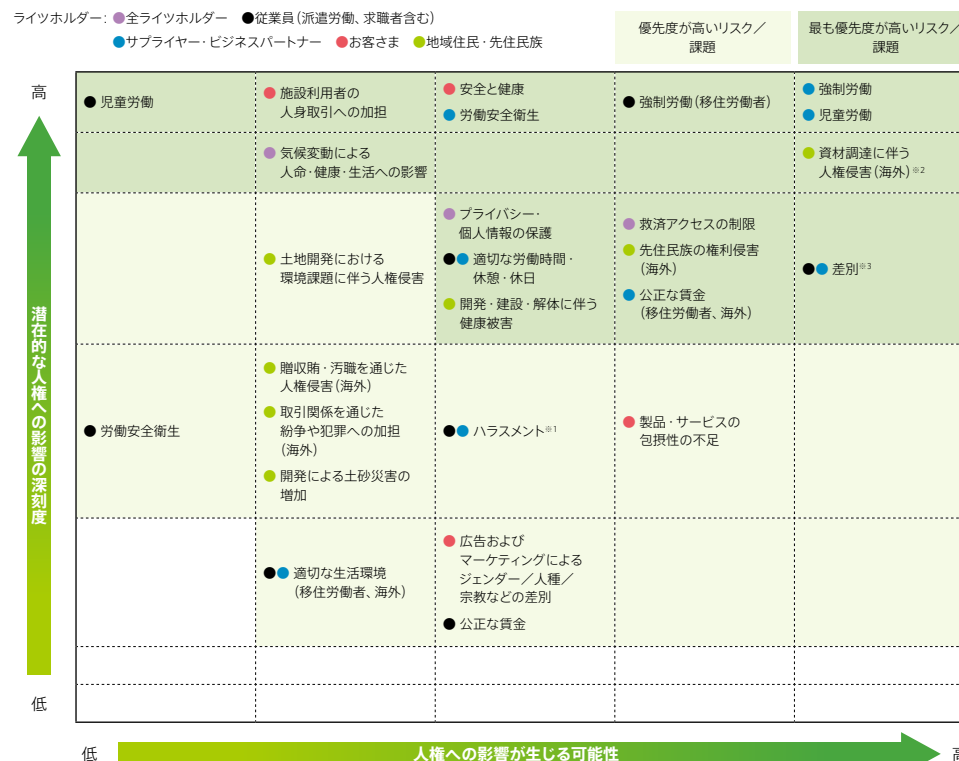
▶ サプライヤーのデュー・ディリジェンス実施

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。見積要綱に「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を付記しています。2026年度からは型枠合板調達基準を策定し、サステナブル調達に関する誓約書取得に取り組んでいます。

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

(2025年度再評価)



※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



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

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

サプライチェーンの人権配慮に関する評価(建設会社)

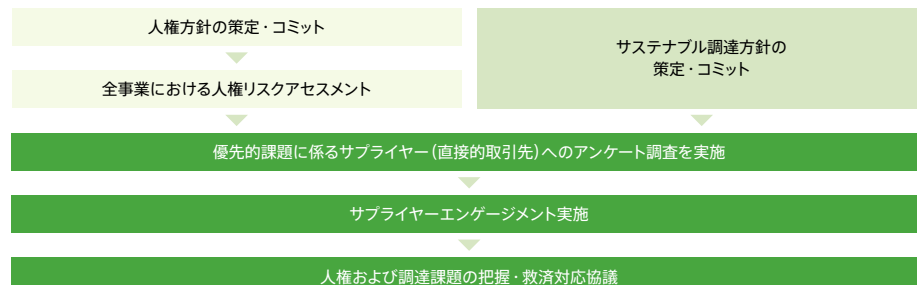
- 建設会社における自己評価アンケートの回答において、サステナブル調達方針の人権設問に対する準拠を評価
- 2025年度より、人権に関する回答および5年以内の発注実績がある企業に対する評価に変更

項目	単位	2025年度
5年以内に発注がある企業	社	84
調達方針準拠	社	78
準拠率	%	92.9

サプライヤーエンゲージメント

- 2024年度自己評価アンケートから選定した3社に対して実施
- エンゲージメント後、2社について評価向上を確認

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



グループ内の人権啓発や取り組み

当社グループでは、ビジネスを通じた人権の尊重を推進し、人権リスクの防止・軽減に関する従業員への啓発や取り組みを強化しています。Eラーニングや新人研修などの人権教育のほか、内部通報窓口をはじめとするハラスメントやLGBTQ+の相談窓口も設置し、従業員へ周知しています。2025年度には以下の具体的な取り組みも実施しました。

- 弁護士によるグループ経営層に向けた人権セミナー講座配信
- 従業員向け人権およびサステナブル調達の動画配信
- グループ内の移住労働者に対する人権デュー・ディリジェンス
- 主な送り出し国のリスク調査
- 人権ハンドブックの発行

特定技能労働者に対する人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、管理運営事業において雇用する外国人技能実習生や特定技能労働者(以下、特定技能)に対し、定期的の人権デュー・ディリジェンスを実施しています。2025年度は、東急イーライフデザインに対し、採用担当者および実務指導を伴う現場責任者、特定技能2名へ、外部の第三者を交えてインタビューや施設現場の確認を実施しました。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、多岐にわたる内容のヒアリングと評価を実施。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。

- 渡航前費用は本人負担が必要最小限であり、違法な徴収も確認されなかった。また、労働者保護に配慮した機関の選定を行っている。
- OJT担当による約半年の指導に加え、現場責任者が定期面談を実施し、業務・目標管理・メンタル面まで丁寧に支援している。独自の入社研修テキストも整備し、給与明細の見方や日本でのマナー・生活ルールまで学べる充実した体制を確認。



人権デュー・ディリジェンスの様子