

## トップメッセージ

### ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

### 環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

### 社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

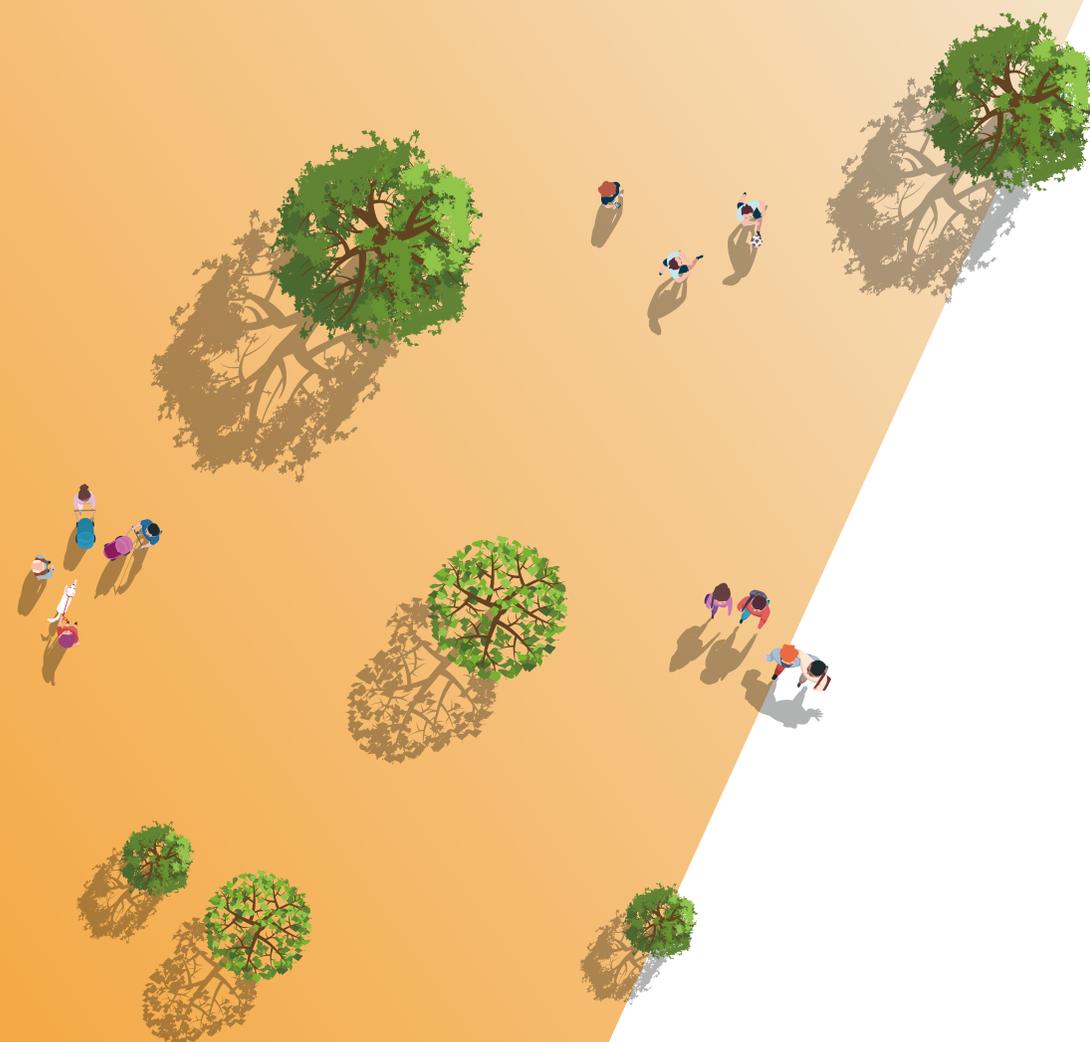
- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

# Social

## 社会



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

▶ 人権の尊重

- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 人権の尊重

## 方針・考え方

当社グループは、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社グループの役員、契約社員を含む従業員、派遣社員およびその他業務に従事するすべての者が遵守すべき事項を定めた「東京建物グループ 人権方針」を制定しています。本方針に基づき、強制労働や児童労働の禁止、人種・国籍・信条(宗教を含む)・性別・性的指向・年齢・社会的地位または出身などに基づく差別やハラスメントの禁止など、当社グループの事業にかかわるあらゆるステークホルダーの人権の尊重に関する取り組みを推進しています。

また、当社グループでは、本方針に基づく人権デュー・デリジェンスを通して、当社グループ事業における人権に関する課題の把握、課題がある場合の軽減や是正、人権に関する負の影響を受けた人がいる場合の救済に取り組んでいます。

さらに、本方針を当社のウェブサイト公表することで、すべてのステークホルダーに対して、人権尊重に関する取り組みを進めていただくよう期待を明確にお伝えしています。

なお、当社グループと協働して事業を推進するサプライヤーに対しては、「サステナブル調達基準」に基づく取り組みを通して、二次以降のサプライヤーを含めて人権尊重に関する取り組みを進めていただくよう要請しています。

## KPI・目標

● 人権の尊重

人権方針の周知 グループ会社への展開・遵守  
対象範囲 東京建物グループ

- ☑️ 東京建物グループ 人権方針
- ☑️ サステナブル調達基準
- ☑️ 東京建物グループ サステナブル調達基準ガイドライン
- ☐ マテリアリティに基づくKPI・目標 (P.10)
- ☐ イニシアチブへの参加 (P.13)
- ☐ サプライチェーンマネジメント (P.50)

### 当社グループが支持・尊重する国際規範

- ・「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」で構成される「国際人権章典」
- ・ビジネスと人権に関する指導原則
- ・労働における基本的権利(結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除)を規定した国際労働機関(ILO)による「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際労働基準

### 当社が署名・賛同し、グループとして参加

- ・国連グローバル・コンパクトが定める4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則

## 体制

当社グループは、当社社長を委員長とするサステナビリティ委員会とその下部組織である人権分科会を中心に、外部専門家の継続的な支援も受けながら、関係部署やグループ会社とともに人権に関する取り組みを進めています。

サステナビリティ委員会では、人権方針等の策定、体制の整備、人権に関する指標・目標の設定、具体的な取り組み等について審議・協議するとともに、取り組み状況や目標の進捗・達成状況のモニタリングや評価を行っています。人権分科会では、人事部を中心に、人権方針や人権デュー・デリジェンスに基づく取り組みの推進のための協議やその進捗状況の共有などを行っています。なお、委員会での審議・協議事項のうち重要事項については取締役会へ付議または報告され、人権に関する取り組みを取締役会が監督しています。

### ☐ サステナビリティ推進体制図 (P.9)

#### ◆ 体制図(人権関連)



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

人権の尊重

- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

人権の尊重

人権デュー・デリジェンスの取り組み

当社グループは、「東京建物グループ 人権方針」に基づき、人権デュー・デリジェンスに取り組んでいます。人権デュー・デリジェンスは、人権課題を洗い出したうえで、そのなかで優先的に対応すべき課題を特定します。人権に負の影響を与えることが想定される場合は予防策や軽減策を講じ、それら対応策の有効性をモニタリングし、必要に応じて対応策を改善する（PDCAサイクル）というものです。

人権課題の整理

当社グループでは、国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）人権ガイダンスツールなどの各種人権に関するガイダンスをもとに、当社グループの事業にかかわるステークホルダーを整理のうえ、企業活動に伴い生じうる一般的な人権課題や不動産業界特有の人権課題を整理しました。

◆当社グループ事業をもとに洗い出した主な人権課題

ステークホルダー	主な人権課題
当社およびグループ会社の労働者	「健康」「安全衛生」「震災・パンデミック」「差別・ハラスメント」「長時間労働」「労働条件・労働環境」など
当社グループの事業パートナー、建設会社や建物管理会社などのサプライヤーの労働者	「強制労働」「児童労働」「健康」「安全衛生」「労災事故」「差別・ハラスメント」「長時間労働」「労働条件・労働環境」など
当社グループの商品・サービスを利用するお客様	「製品・サービスの安全性」「製品・サービスにかかわる人権侵害」「個人情報・プライバシー」など
当社グループが事業を推進する地域の社会・コミュニティの皆様（先住民族を含む）	「強制移住」「地域住民の権利」「賄賂と腐敗」など、地域コミュニティへの影響全般

◆人権デュー・デリジェンスのプロセス



人権リスクの洗い出し・評価(人権優先課題の特定)

当社グループでは、整理した人権課題をもとに、当社グループ特有の人権リスクを洗い出したうえで、深刻度と発生可能性を含めた「人権への影響の大きさ」と「当社グループとのつながりの強さ」の観点から、対応の優先度を評価し、当社グループの人権優先課題を特定・開示しました。当該プロセスにおいては、人権に関する専門家からのアドバイスを受け、また全グループ会社が参加するワークショップでの協議やサステナビリティ委員会での協議を経ていきます。

特定した優先課題については、異なる事業分野や国・地域ごとに継続的に状況の把握に努め、人権に負の影響を与えることが想定される場合は予防策や軽減策を講じます。それらの対応策については実効性をモニタリングし、問題がある場合には改善に向けて取り組むとともに、取り組み状況については適切に開示しています。

東京建物グループの人権優先課題

- ・強制労働・児童労働
- ・地域コミュニティへの影響
- ・健康と安全
- ・差別・ハラスメント
- ・従業員の労働条件・労働環境
- ・サプライヤーの労働条件・労働環境
- ・プライバシーに関する権利

人権優先課題に対する取り組み

当社グループは、特定した人権優先課題に対するリスクを低減するため、人権分科会を中心に具体的な取り組みを検討し、各関連部門で対応しています。これらの取り組みは、対応状況のモニタリングやステークホルダーとの対話を通じて、その有効性を定期的に確認し、必要に応じて見直しを行っています。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

人権の尊重

- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足度の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

人権の尊重

◆人権優先課題に対する取り組みの概要

人権優先課題	取り組みの概要		詳細
	当社グループ対象	サプライチェーン対象	
強制労働・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東京建物グループ 人権方針」に強制労働の禁止と児童労働の実効的な廃止を明記</li> <li>グループ全役職員向けコンプライアンスアンケートや人事部による当社全役職員向け定期面談を通じた強制労働の発生防止・早期発見</li> <li>児童労働の発生防止を目的とした新卒採用時と中途採用時の公的証明書による年齢確認 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達基準に強制労働や児童労働の排除・防止を明記し、遵守を要請 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> </ul>
地域コミュニティへの影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動を行う国や地域の法令等の遵守 (各国現地法および国際法を含む)</li> <li>国際的に認められた人権基準と各国・地域の法令等の間に矛盾がある場合の、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法の追求 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達基準に地域社会との良好な関係の構築と維持・向上、地域社会の文化や慣習の理解・尊重を明記し、遵守を要請 など</li> <li>海外における新規プロジェクト参画時の人権アセスメントの実施 (人権に関する社会的影響評価の実施、適正な土地取得、先住民の社会的・経済的悪影響の最小化・軽減、地元労働者の雇用、土地取得および開発資金の流れなどの確認) など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> </ul>
健康と安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康に関する目標の達成に向けた当社全役職員向けの取り組みやヘルスリテラシー向上を目的とした研修、ストレスセルフチェックの実施</li> <li>階層別研修 (新任管理職向けのラインケア研修、新入社員向けセルフケア研修) の実施</li> <li>「精神科顧問医」との連携によるメンタル疾患長期休職者に対する復職支援トレーニングをはじめとしたサポート体制の整備</li> <li>各種ガイドラインやマニュアルの整備による安全な製品・サービスの販売、提供のための体制の構築、商品の安全性の向上を目的としたPDCAサイクルの構築 (お客様やお取引先に対する定期的なアンケートとそれに基づく改善等)、商品の安全性を高める各種施策に関する情報開示</li> <li>大規模災害やパンデミック時の事業継続を目的とした在宅勤務を含むテレワーク利用環境の整備、「震災対策基本計画書」の策定、宿直制度や定期的な訓練の実施、震災発生時の速やかな従業員への安否確認や出社要請連絡の実施を目的とした安否確認システムの導入 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の商品、サービスをテナント様や居住者の皆様が安心して利用できるよう、サステナブル調達基準に商品・サービス品質の確保・向上と正確な情報の公開、要望や苦情への誠実な対応を明記し、サプライヤーへ遵守を要請 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> <li>品質・お客様満足度の向上 (P.52)</li> <li>ヘルスリテラシー向上の取り組み (P.66)</li> <li>メンタルヘルスの取り組み (P.67)</li> </ul>
差別・ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ全役職員向けコンプライアンス研修や人権研修の実施、当社全役職員向けハラスメント研修や階層別研修 (役員・部長向け、新任管理職向け) による啓発</li> <li>人事部門におけるハラスメント関連の相談窓口 (男女1名ずつが担当) の設置</li> <li>就職の機会均等を確保した採用活動を行うための公正採用選考人権啓発推進員* (人事部長が就任) による採用活動全般の監督 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達基準に差別やハラスメントの禁止を明記し、サプライヤーへ遵守を要請 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルプライン (内部通報制度) の設置 (P.48)</li> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> <li>ヘルプライン (内部通報制度) (P.83)</li> <li>コンプライアンス研修 (P.85)</li> </ul>
労働条件・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>不当な配置や異動の発生防止のための入社時の労働条件と業務内容の明示</li> <li>労働組合と労働協約の締結、労働組合と経営側との定期的な対話の実施</li> <li>事業所ごとに従業員の過半数を代表する者と会社との「時間外・休日労働に関する協定」 (いわゆる36協定) の締結、過重労働が行われないよう管理職および経営層による管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達基準に違法な長時間労働・過重労働の禁止、安全で健全な労働環境の整備を明記し、サプライヤーへ遵守を要請 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> <li>労働慣行に関する取り組み (P.68)</li> </ul>
プライバシーに関する権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報の適切な取り扱いのための「個人情報保護方針」、「個人情報取扱規程」およびその他関連規程・マニュアルの策定 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達基準に個人情報や機密事項の保護・適切な管理、通報に関する情報の機密性、通報者の匿名性の保護と通報者への報復の排除を明記し、サプライヤーへ遵守を要請 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント (P.50)</li> <li>情報管理の徹底 (P.80)</li> </ul>

\*公正な採用選考システムの確立や人権啓発研修の実施など、社内の人権啓発に関する中心的な役割を担う。

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

#### ▶ 人権の尊重

サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足度の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

#### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

#### データ集

#### 第三者保証

## 人権の尊重

### 人権課題に関するステークホルダーとの対話

当社グループは、人権課題に関して、ステークホルダーとの対話に積極的に取り組んでいます。

当社従業員とは、コンプライアンスアンケートや人事部による定期面談等を通じた対話を、建設会社や建物管理会社を含むサプライヤーとは、アンケートやそれに対するフィードバック等を通じた対話をしています。さらに、不動産を開発・保有する地域社会や周辺住民とは、不動産の開発にあたっての説明や運営にあたっての交流などを通じた対話をしています。これらの対話の結果や、人権に関する外部の専門家からのアドバイスなども踏まえ、人権尊重の取り組みを推進しています。

### 役職員への啓発の取り組み

当社グループでは、人権尊重の取り組みにおいては、役職員の人権に関する意識の向上が重要と認識し、啓発を目的としたすべての役職員が対象の人権に関する研修などを継続的に実施しています。

なお、不動産業界においては、事業の特性上、同和問題などの土地に関連する人権課題があるため、その正しい理解と適切な対応を学ぶ研修を継続的に実施しており、人権侵害につながる事態の未然防止に努めています。

#### ◆ 2023年度の取り組みの実績

研修テーマ	対象	受講率
「ビジネスと人権」に関する基礎的な内容や東京建物グループ人権方針の基本的な内容と当社グループの人権に関する取り組み状況に関する人権研修の実施(事業特有の同和問題に関する事項も含む)	グループ全役職員	当社グループ: 96.2% 当社: 99.6%
「人権の尊重、差別の禁止」「ハラスメント行為の禁止」「働きやすい職場環境の確保」などを遵守事項として定める当社グループの「コンプライアンス行動指針」に関するコンプライアンス研修の実施		当社グループ: 98.9% 当社: 100%
コンプライアンスに関する意識や遵守状況を定期的に把握・検証するためのコンプライアンスアンケートの実施		(回収率) 当社グループ: 80%

📊 (データ集)人権に関する研修の受講率(P.91)

📄 コンプライアンス研修(P.85)

📄 コンプライアンスアンケートの実施(P.86)

### 人権課題に対する是正・救済の仕組み

人権への負の影響が生じた際に、社内外のステークホルダーが人権に対する懸念事項を通報でき、迅速かつ適切に是正・救済する仕組みを構築しています。

#### 外部ステークホルダーの問い合わせ窓口の設置

当社グループでは、外部のステークホルダーが利用可能な「お問い合わせ」ページを当社ウェブサイトにて設け、差別や人権侵害に関する事項も含めて広く連絡を受け付けています。

📄 (外部のステークホルダー)各問い合わせ窓口

### ヘルプライン(内部通報制度)の設置

当社グループでは、ハラスメントや人権侵害を含むコンプライアンス違反に適正に対応すべく、グループ共通で利用可能な「東京建物グループ ヘルプライン」(外部窓口)を設置し、グループ各社の役員、従業員(パートタイマー・アルバイトを含む)および退職者、派遣社員、委託先社員等を利用対象者として、通報を受け付けています。その他、人事部にてハラスメントに関する相談窓口を設置し、男女1名ずつが担当しています。

匿名による通報も受け付けており、相談者のプライバシーは保護され、また通報による不利益な取り扱いからも保護されます。受け付けた通報・相談については、内容の調査・事実確認等を行ったうえで、速やかに是正措置および再発防止策を実施しています。なお、本制度については、事業場へのポスター掲示や社内イントラ掲載、コンプライアンスマニュアルの配布、コンプライアンス研修等を通じて利用対象者へ周知しています。利用対象者の問い合わせの手段は、専用回線への電話、フォームへの登録から選択でき、フォームによる方法は24時間365日受け付けています。

📄 ヘルプライン(内部通報制度)(P.83)

### 建設・不動産業界における取り組みへの参画

当社は建設・不動産企業9社による「人権デュー・ディリジェンス推進協議会」に参加しています。本協議会では、国連「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・研究を行っています。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

#### ▶ 人権の尊重

サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足度の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

### データ集

#### 第三者保証

## 人権の尊重

### その他の人権の尊重に対する取り組み

#### 子ども食堂への活動支援

当社グループは、「子ども食堂\*」の支援を通じて、誰も取りこぼさない社会をつくりたいという考えを掲げ、子どもたちに「人としての豊かさ」を提供する取り組みを行う認定NPO法人全国子ども食堂支援センター・むすびえと提携しています。当社が開発する分譲マンション「Brillia」の販売センターの敷地に設置した自動販売機から得られる管理収益の一部の寄付等により、子ども食堂を支援しています。

また、自動販売機の案内表示により周辺居住者には近くの子ども食堂の認知を促し、また販売センターへの来場者には子ども食堂の活動内容を周知しています。これにより、周辺地域の子どものが気軽に利用しやすくなり、さらなる地域コミュニティ形成に貢献していきます。

※民間による自主的・自発的な取り組みで、子どもが一人でも利用できる無料または低額の食堂。

#### 当社が所有する賃貸マンションにおける取り組み

「Brillia ist Tower 勝どき」は、子育て支援と地域の共生をテーマとしたマンションです。建物内に、認定子ども園やファミリーハウス、小児科クリニック、子育て世代向け住宅等があります。ファミリーハウスとは、小児がん等の難病治療のために遠方から大都市の病院に来ている子どもと介護する家族に、滞在施設として使っていただく「もうひとつの我が家」のことであり、認定NPO法人ファミリーハウスが運営しています。東京建物はこの活動に共感し、国立がん研究センター中央病院と聖路加国際病院に近い「Brillia ist Tower 勝どき」に、和洋室2部屋と共用室を備えた130㎡のハウスを設け、無償で提供しています。

本マンションは、2019年には「東京こどもすくすく住宅認定制度」の認定を受けています。子育てしやすい環境づくりのための取り組みを行っている優良な住宅を東京都が認定する同制度は、子どもの安全な住環境で育つ権利を大切にすることを。



## トップメッセージ

## ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
 サステナビリティ推進体制  
 マテリアリティに基づくKPI・目標  
 ステークホルダー・エンゲージメント  
 イニシアチブへの参加  
 サステナビリティに関する外部評価

## 環境

環境マネジメント  
 脱炭素社会の推進  
 自然災害対策  
 生物多様性  
 水資源  
 循環型社会の推進  
 グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
 サステナビリティファイナンス

## 社会

人権の尊重  
**▶ サプライチェーンマネジメント**  
 品質・お客様満足の向上  
 不動産ストックの再生・活用  
 地域社会への貢献  
 人材投資・育成  
 健康経営／労働安全衛生  
 ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
 リスクマネジメント  
 コンプライアンス

## データ集

## 第三者保証

## サプライチェーンマネジメント

## 方針・考え方

当社グループは、建設会社や建物管理会社をはじめ、多くのサプライヤー（事業活動における調達にかかわる取引先）と協働して事業を進めています。現在は、企業単体においてはもちろん、サプライチェーン全体での人権の尊重や環境への配慮などを含むサステナブルな調達の実現が求められています。そのため、サプライヤーにおける環境や社会への影響を踏まえた、持続可能なサプライチェーンの構築が不可欠です。

当社グループは、法令を遵守し、人権の尊重や労働安全衛生の確保、腐敗防止、環境保全等に配慮したサステナブルな調達の実現に向け、サプライチェーン全体で取り組みを進めるため、2021年5月には当社グループの事業に係るすべてのサプライヤーを対象とするグループ共通の「サステナブル調達基準」を策定しました。

当社グループは、本調達基準について、サプライヤーや事業パートナーとの対話等を通じて理解・遵守を促し、持続可能なサプライチェーンの構築に努めています。

**サステナブル調達基準**

**サステナブル調達基準ガイドライン**

## 体制

当社グループは、当社社長を委員長とするサステナビリティ委員会を中心に、サプライチェーンマネジメントに関する取り組みを進めています。サステナビリティ委員会では、サステナブル調達基準の策定や見直し、重要なサプライヤーの特定をはじめ、サプライチェーンマネジメントに関する重要な方針の審議や協議、それに基づく取り組み状況

のモニタリングや評価を行っています。委員会での審議や協議事項のうち重要事項については、取締役会へ付議または報告することにより、サプライチェーンマネジメント全般に関して取締役会が監督しています。

なお、これらの取り組みについては、外部専門家の支援のもと、同業他社との情報交換や当社グループの主要なサプライヤーである建設会社などとの対話を行い、また関係部署やグループ会社と連携しながら推進しています。

## 東京建物グループの「サステナブル調達基準」の項目と概要

## 1. 法令等の遵守

・事業活動を行う国や地域の関連法令等の遵守

## 2. 人権の尊重

・人権に係る国際的な基準の遵守・尊重と基本的人権の尊重  
 ・差別やハラスメントの禁止

## 3. 健全な労働慣行・労働環境の確保

・組合結成の自由と団体交渉権の確保  
 ・強制労働や児童労働の排除・防止  
 ・人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位や出身等による労働条件の差別禁止  
 ・最低賃金・残業代・福利厚生などに適用される法規制の遵守  
 ・違法な長時間労働および過重労働の禁止  
 ・安全で健全な労働環境の整備

## 4. 公正な事業活動

・贈収賄等の腐敗行為の禁止  
 ・不公正・反競争的取引の禁止  
 ・反社会的勢力との関係遮断  
 ・第三者の知的財産権および営業秘密の侵害の禁止  
 ・個人情報や機密事項の保護・適切な管理  
 ・通報に係る情報の機密性、通報者の匿名性の保護と通報者への報復の排除

## 5. 安全性及び品質の確保・向上

・商品・サービス品質の確保・向上と正確な情報の公開  
 ・要望や苦情への誠実な対応

## 6. 環境への配慮

・温室効果ガスの排出削減  
 ・3Rの推進や資源の有効活用、廃棄物の発生抑制と再利用・再生利用  
 ・大気・水質・土壌等の汚染防止と化学物質の適切な管理処理  
 ・生物多様性の保全と生態系への負荷低減  
 ・違法な原材料調達の排除

## 7. 地域社会との共存

・地域社会との良好な関係の構築と維持・向上  
 ・地域社会の文化や慣習の理解・尊重

## 8. BCPの策定・構築

・BCP（事業継続計画）の策定と実行体制の構築

## 9. サプライチェーンにおける協働

・自らのサプライヤーへの本調達基準の理解や遵守、改善の働きかけ

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- ▶ サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

サプライチェーンマネジメント

◆ サプライチェーンマネジメントPDCA



サステナブル調達基準の運用

サステナブル調達基準とサステナブル調達ガイドラインの開示

当社は、グループの事業におけるすべてのサプライヤーに対する周知・浸透を目的として、「サステナブル調達基準」を当社のウェブサイトで開示しています。また本調達基準の趣旨や内容的確な理解を促すために「サステナブル調達基準ガイドライン」も作成しています。本ガイドラインでは、「サステナブル調達基準」における各基準の実践が求められる社会的な背景や、各基準を実践いただく際の参考となる具体的な取り組み例を示しており、当社のウェブサイトで開示しています。

また、重要なサプライヤーに対しては、本調達基準の理解・遵守を要請する通知を行っています。特に重要なサプ

ライヤーである建設会社と締結する工事請負契約書には、本調達基準を添付するとともに、本調達基準への理解・遵守を要請する条項を規定しています。

重要なサプライヤーの特定

当社は、調達に係るサプライヤーとの「取引金額」やサプライヤーが本調達基準に違反した場合の「当社のレピュテーションへの影響度」、当社との「取引の反復継続性」などを踏まえて、当社における重要なサプライヤーを特定しています。重要なサプライヤーについては今後も定期的に拡充・見直しを図ります。

新規サプライヤー選定時の対応

特に重要なサプライヤーである建設会社の選定にあたり、発注前には、候補先の与信調査を行っています。また、サステナブル調達基準への遵守の要請条項を盛り込んだ工事請負契約書を締結することを必須の条件とすることで、サプライチェーン上のリスクを未然に回避しています。

新規海外事業参入時のリスクアセスメント

当社は海外におけるすべての新規プロジェクトを対象として、その参画時に日本とは異なる国ごとの人権リスク等を確認するため、事前に人権リスクに関するチェックシートでリスクの程度を確認するとともに共同事業者と締結する共同事業者間協定にはサステナブル調達基準を盛り込むように努めています。

サプライヤーの対応状況の把握、課題の特定

当社は、サプライヤーにおける本調達基準の理解・遵守および取り組みの状況を把握するために、重要なサプライヤーを対象として、アンケートを実施しています。アンケートでは、本調達基準に基づき、法令の遵守や人権の尊重、労働安全衛生の確保や腐敗防止、環境保全等への配慮などに関する方針の策定や体制の整備、具体的な取り組みの状況を確認しています。2023年には建設会社47社を対象として実施、うち45社より回答を受領、2024年には建設会社のほか建物管理会社等166社を対象として実施、うち139社より回答を受領しています。なお、これまで実施したアンケートにおいて、重大な課題は発見されていません。

課題改善に向けた取り組み・状況モニタリング

当社は、重要なサプライヤーに対するアンケートやフィードバック、面談やヒアリングを通じて当該サプライヤーとの継続的な対話を行っています。そのなかで当社事業のサプライチェーンにおいて課題が発見された場合には改善に取り組んでいきます。なお、改善状況については、継続してモニタリングを行い、必要に応じてさらなる改善策を講じていきます。

サステナブル調達基準の社内浸透

当社は、サステナブル調達基準への理解の促進や本調達基準の適切な運用を目的に、当社役職員への啓発にも取り組んでいます。2022年度以降、当社の全役職員必修のサステナビリティ研修において、本調達基準およびその運用を含むサプライチェーンマネジメントをテーマの一つに取り上げています。2023年には当社役職員に新たに策定した「サステナブル調達基準ガイドライン」を周知し、当社役職員のさらなる理解の促進を図りました。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の上**
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 品質・お客様満足の上

## 方針・考え方

当社グループは、建物としてのハード面の品質のみならず、お客様に提供するサービスなどのソフト面の品質にも気を配り、安全・安心なまちづくりと、お客様満足の上上に継続的に取り組むことが、企業の競争力の源泉であると考えています。

また、お客様の声を事業活動に反映する様々な仕組みを導入し、お客様視点での品質改善を進め、お客様満足の上上に努めています。

## ビル事業の品質管理

### [Human Building]の理念

ビル事業では「Human Building～いつも、真ん中に人～」をインナーコンセプトとして、ビルを利用するお客様にハード面のみならず、ソフト面でも「安全・安心・快適」を感じていただくことを目指しています。このコンセプトをビル事業に従事する全従業員がより深く理解し、取り組みにつなげられるよう、「私たち、そしてお客様が『私のビル』と感じることのできるビル」を目標に、日々の仕事のなかで大切にすべき5つのアクション(行動指針)を定め、実践しています。

### ビル事業における品質管理の取り組み

#### ● 企画、設計・施工時の品質管理

お客様へ「安全・安心・快適」を届けることを目的に、ビル事業において品質管理体制を整備しています。企画・設計に関しては、当社が開発する建物に求める品質を明確にするために設計指針書を策定し、設計会社に配布しています。施

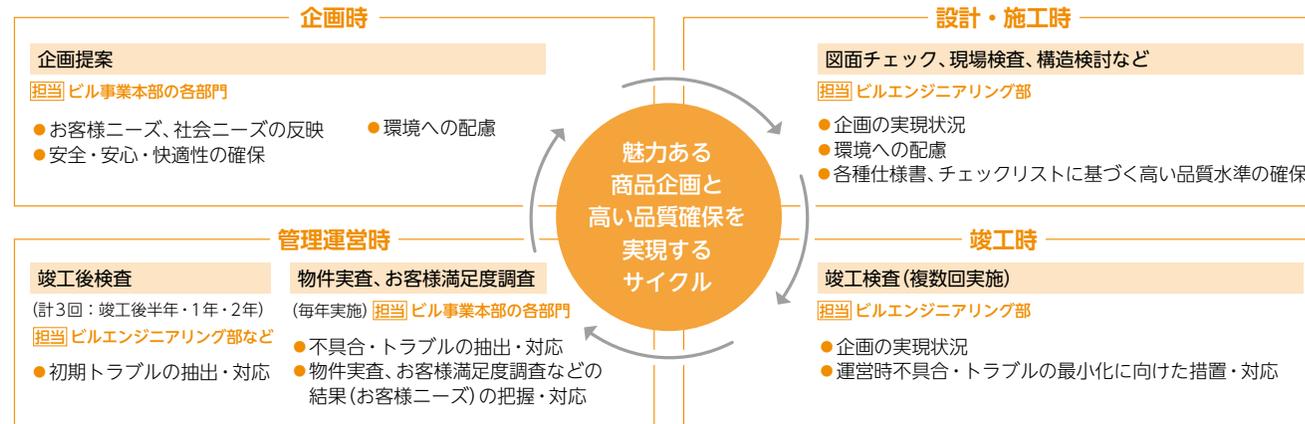
工に関しては、企画・設計した内容に基づき適切に施工が進められるように建設推進方針書を策定し、建設会社に配布しています。建設会社は、当該方針書に基づき、品質に関する自主点検を実施し、当社に対して定期的に報告することとしています。

また、新規のオフィスビル開発においては、当社のノウハウとして蓄積し、今後の開発に活かしていくために、用地取得時、建物の商品検討時、テナントリーシング時、建物の管理検討時に加え、建物竣工後といったフェーズごとの会議体を設けています。オフィスビルの開発・運営にかかわる部署が品質や安全面に関する意見を出し合うこれらの会議を通して、オフィスビルの品質・お客様満足を上上に努めています。

#### ● 竣工・管理運営時の品質管理

オフィスビルに入居するお客様のニーズを的確に把握するため、毎年テナント様に対するアンケートを実施しています。アンケート結果やその対応についても社内で共有し、ハード面については今後の開発の参考にするとともに、ソフ

#### ◆ ビル事業における品質管理の取り組み



※ 本サイクルは老朽化したビルの大規模改修においても実施。

### 不具合・改善事項発生時の対応

建物の竣工時の施工不良や稼働中の建物で設備不具合が発生した場合は、建設会社や建物管理会社の協力のもと、迅速に是正対応しています。施工不良や設備不具合の原因や対応については、事例を蓄積し、社内で共有することで、次に開発する建物やほかの稼働中の建物において同様の事象が発生しないよう、ビル事業の品質管理についてPDCAサイクルを構築しています。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足度の向上**
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

品質・お客様満足度の向上

住宅事業の品質管理

「Brillia」のコンセプト

住宅事業では、「洗練」と「安心」を理念とした「Brillia」シリーズが中心の住宅分譲事業と、自分らしい生き方にこだわる方に向けた賃貸マンション「Brillia ist」シリーズが中心の住宅賃貸事業を推進しています。その底流にあるのが、「常に最先端の得がたい心地よさを目指し、それを守り続ける」という、当社グループならではのこだわりです。Brilliaは、暮らしに寄り添う住まいのトータルブランドとして、企画・開発から管理、アフターサービス、仲介、リノベーションなど、当社グループの様々なサービスを通じて、お客様の価値あるライフスタイルの実現をサポートしています。

住宅事業における品質管理の取り組み

●企画・設計・施工・運営の品質管理

Brilliaでは、「洗練」を実現するデザインガイドラインを設けるとともに、お客様に「安心」を感じていただくため、品質に関する厳しい基準と管理体制を設けています。安全性をはじめとした品質管理にあたっては、企画から竣工までの各段階において独自の品質基準に照らして担当部署が対応を行っており、施工前には品質検討会を2回実施しています。1回目のプレ品質検討会では、当社、設計会社、管理会社が品質に関する意見を出し合い、2回目の品質検討会では、当社、設計会社、施工会社が品質に関する意見を出し合います。施工の段階では、第三者機関による検査を含む多段階のチェックを経て完成に至ります。

◆住宅事業における品質管理の取り組み

独自の品質基準とトリプルチェック



※建築レポートとは

「このマンションはきちんと造られているのか?」という最大の疑問を可能な限り払拭するため、Brilliaでは建築工事状況を確認していただける建築レポートをご提示しています。専門用語も丁寧に説明しながら、誠実に「安心の証明」を実行します。

●マンション管理品質

マンションにおけるお客様の日々の暮らしをサポートするのは、管理スタッフと管理会社です。マンション管理を担う東京建物アメニティサポートでは、お客様のマンションライフをトータルにサポートするために「Brillia Life Support (ブリリアライフサポート)」を提供しています。

Brillia Life Supportでは、「洗練」と「安心」の暮らしをサポートするための「6つの約束」を掲げています。マンションの維持管理を適正に行い、お客様へのサービス向上および管理スタッフの接遇向上に努め、お客様の大切な財産であるマンションの価値を適切に維持していきます。

不具合・改善事項発生時の対応

施工段階や引渡後に発生した不具合や改善事項については、迅速に対応することはもとより、関連する部門への情報共有を徹底しています。特に緊急性の高いものについては、施工中の現場に即時展開するとともに、マニュアル改正や社員教育等を併せて実施し、再発防止を図っています。



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足度の向上**
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

品質・お客様満足度の向上

お客様への適切な情報提供

お客様への適時適切な情報の提供は、お客様の「安心」につながると考えています。

Brilliaでは「建築現場見学会」を実施し、完成後には見ることのできない工事の各段階の施工状況について、現場のスタッフが丁寧な説明を行い、お客様から高い評価をいただいています。施工中は建築レポートにて建築の状況を定期的にお客様に報告しています。

責任あるマーケティング(P.85)

入居後の安心・品質に関するサポート

「住んでからの安心」をテーマに、住み始めてから、日々の暮らし、売却まで、お客様の快適な生活ができるよう、アフターサポートを行っています。

- ・竣工から2年目まで：定期アフターサービス
- ・竣工から10年、15年、20年目：「Brillia住戸定期診断」として設定しサービスを実施
- ・アフターサービス期間終了から10年まで：「Brillia設備安心サポート10」(アフターサービス期間が終了後の住宅設備機器の故障が多く発生する期間に有償で利用可能な住宅設備機器の修理・交換に関する新たなサービス)
- ・スマートフォンアプリ「Brillia Life Support アプリ」(住宅設備機器の交換依頼、住宅設備の消耗品購入やハウスクリーニングの注文が可能)

Brilliaの強み(ご入居後のサポート)

◆ブリリアライフサポート【Brillia Life Support 6つの約束】

洗練の暮らし	安心の暮らし
<p>●未来が描ける暮らし</p> <p>住まいの資産価値を維持向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な住戸無料点検</li> <li>・管理会社が行う安心の修繕工事</li> <li>・長期修繕計画作成</li> </ul>	<p>●管理が見える暮らし</p> <p>マンション管理の実態を「見える化」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建物外観目視点検</li> <li>・「会計監査・業務監査報告書」の提出</li> <li>・管理員月報報告</li> </ul>
<p>●賢くスマートな暮らし</p> <p>専有部サービスをご提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事代行サービス</li> <li>・ハウスクリーニング</li> <li>・リフォーム</li> </ul>	<p>●日々を誇れる暮らし</p> <p>管理員の対応、行き届いた清掃</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Brillia研修センターでの研修プログラム(東京都認定訓練指定校)</li> <li>・スーパーバイザーによる業務品質監査・指導</li> </ul>
<p>●ライフスタイルを拓げる暮らし</p> <p>コミュニケーションイベントの支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・七夕・クリスマス会の支援</li> <li>・Brilliaオーナーズクラブ</li> </ul>	<p>●安心を備える暮らし</p> <p>緊急・防犯・防災への備え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急駆けつけサービス</li> <li>・消防訓練の支援</li> <li>・防災備蓄品</li> </ul>

不動産としての利便性の追求

当社グループでは、オフィスビルや分譲マンションをはじめとしたすべての開発する建物において、公共交通機関へのアクセスを考慮するなど、障がい者対応の評価を実施しています。これらを踏まえてバリアフリーを含むユニバーサルデザインを導入することで、高齢者や障がい者を含むあらゆるお客様、さらには地域住民の方々にとっても利用しやすい空間の実現を目指しています。

研修や会議を通じた社員啓発

品質向上に向けた意識啓発研修

当社ビル事業では、オフィスビルの開発にかかわるすべての従業員が、用地の取得から竣工後の振り返りまでの各フェーズで定めている会議体に参加することで、品質や製品安全の向上につなげるとともに、従業員の能力・意識向上につなげています。

ビル管理の技術向上の研修

ビルの建物管理を行うグループ会社では、原則としてビル管理業務にかかわるすべての従業員を対象に業務品質の向上・人材育成のための研修センターを設けています。

同センターには、実技と講習を織り交ぜた独自のカリキュラムに基づき、電気・空調・衛生などのテーマごとに、ビル管理の現場で使用されている器具や装置を設置し、模擬キュービクルを用いた実践的な停電作業対応などを学んでいます。新入社員をはじめとするすべての従業員に対して、機器やシステムに関する知識や運転操作・取り扱い・修理・部品交換などの実技研修のほか、各種セミナーを開催しています。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
▶ **品質・お客様満足**の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

## 品質・お客様満足

### マンション管理に関する研修

マンションの建物管理を行うグループ会社では、原則として、マンション管理業務にかかわるすべての従業員を対象としたマンション管理業務の技能向上と管理スタッフ育成のために「Brillia 研修センター」を開設しています。

同センターにおいては、マンション管理員育成研修の一部に職業能力開発促進法に基づく東京都認定のカリキュラムを取り入れる等、質の高い職業訓練を行っています。マンションの管理事務室や実際にある消防、給排水・配管等の設備を備え、管理スタッフに対して、幅広く専門的な研修を実施できることが特長です。

また、マンション管理組合の新任理事長を対象として、組合運営に役立つ大規模修繕工事セミナー等も各種開催しています。

### 表彰制度を通じた社員啓発

### お客様の「安全・安心・快適」を実現させる「Human Building 大会」

当社は、ビル事業にかかわる全グループ会社が参加し、情報共有とコミュニケーションを図るイベント「Human Building大会」を年1回開催しています。本大会では、ビル事業の経営方針の共有のほか、お客様の安全・安心・快適を実現し、ビル事業における理念「Human Building」を体現した優秀事例が紹介・表彰されます。好事例の共有やグループ社員同士の交流によって、さらなるお客様の安全・安心・快適につながる、品質やサービスの向上を促しています。2023年は3案件が表彰され、表彰式ではそれぞれの案件の優れた取り組みを共有しました。

…ビル …住宅

### 現場力を強化する「グッドジョブアイデア大会」

ビル管理を行う東京不動産管理では、現場での改善活動を通じてお客様満足を向上させるため、「グッドジョブアイデア賞制度」を導入しています。本制度は、各現場で行われている安全・安心・快適の向上、省エネに関する改善活動のなかから好事例を年に2回選定し、表彰するものです。2023年度は149件が表彰されました。さらに、本制度の表彰事案のなかから、年度を通じて特に優秀な事案を発表・表彰する「グッドジョブアイデア大会」を年1回開催しています。これらの取り組みを通して各現場での改善意識を高めるとともに、全社で改善活動を共有し、品質やサービスの向上に努めています。

### 社内評価制度「Brillia Design Award」

当社の住宅事業では、開発する分譲マンションBrilliaに関して、関係者確認会の際のアンケート結果を数値化し、お客様からの目線に近い感覚でデザインを評価する「Brillia Design Award」を実施しています。毎年1月から12月までの1年間に竣工したマンションを対象に、デザインを審査し、優秀な物件を選定しています。審査では、①全体計画、②外観、③植栽・ランドスケープ、④アプローチ・エントランス、⑤日常動線の洗練度、⑥ディテール、⑦プロジェクトにおけるチャレンジの7項目について、デザインに関して注力したこだわりが高いレベルで実現できているかを評価します。

こうした評価制度を通じて優良事例を共有し、「Brilliaデザイン」に対する意識とモチベーションの向上を図り、さらなる品質やサービスの向上を目指しています。

### CS(顧客満足)向上の取り組み

#### お客様満足度調査の実施

ビル事業では、オフィスビルにご入居いただいているテナント様に対して、お客様満足度調査を毎年実施しています。「安全・安心・快適」の観点からビルの設備や管理、ビル管理スタッフや営業スタッフの対応などについてご意見をうかがい、テナント様のニーズに基づいて改善を進めています。また、テナント様のニーズやそれに基づく改善策を関係部門で共有し、ほかのオフィスビルや新規の開発においても取り入れることで、該当オフィスビルだけでなくビル事業全体で、さらなるテナント様満足の向上に努めています。

本調査に基づく具体的な改善策としては、テナント様への空調の設定等の運用に関する提案や新規の開発における空調ゾーニングの最適化等を実施しています。また、館内の分煙の徹底や、携帯電話の不感知対策にも取り組んでいます。

□ (データ集) オフィスビルお客様満足度調査結果(P.94)

#### ◆お客様満足度調査 回答数上位項目(2023年度)

満足	1位	共用部等の清掃状況
	2位	テナント内トラブル時の防災センター・管理所の対応
	3位	当社スタッフの対応
不満	1位	空調室温度の設定・管理
	2位	携帯電話の通話・通信環境
	3位	喫煙・禁煙・分煙等の運用

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

### 環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

### 社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足度の向上**
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

### データ集

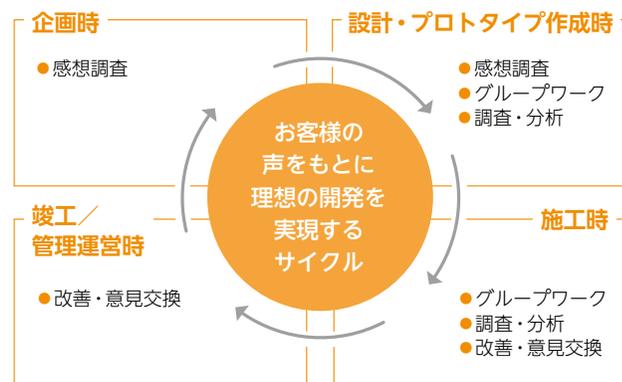
### 第三者保証

## 品質・お客様満足度の向上

### 住まいと暮らしの共創プロジェクト「bloomoi」

bloomoiは、マンションブランドBrilliaから生まれた住まいと暮らしの共創プロジェクトです。2012年、活動をスタートし、働く女性と対話を重ね、ともに考え、住まいの新しい企画を世の中に送り出してきました。2022年からは、誕生から10年を新しい出発点と捉え、商品企画に限らず、サービスやライフスタイルの提案といった共創の幅をさらに広げ、より多様な人々の声を聞き、複眼的な視点から「暮らし」を大切に商品企画とサービスを提供しています。

共創プロジェクトから生まれた商品企画・サービスは、お客様の共感を生み、お客様満足度向上・他社との差別化創出につながっており、お客様との対話により蓄積した多様な声は、継続的に社内還元され、次の開発に活かされています。



bloomoi

### お客様推薦度(NPS)調査に基づく改善

住宅事業では、お客様のロイヤルティ(当社に対する信頼、愛着の度合い)を重要な経営指標と捉え、お客様の推薦度(NPS: Net Promoter Score)を測るアンケート調査を、「契約時」「引渡時」「入居後」の3段階で実施しています。

調査結果は商品開発・販売・品質管理・アフターサービス等の改善に活用しています。

### 外部評価

#### グッドデザイン賞の受賞

当社が参加組合員として参画した再開発事業「SHIROKANE The SKY」(東京都港区・2023年竣工)が、2023年度グッドデザイン賞\*を受賞しました。

都市構造上の課題を抱えた区域を街区再編し、住宅・商業・工場・病院等の多機能が融合した魅力ある複合市街地を創出したもので、都市スケールからヒューマンスケールまでの各段階を総合的にデザインした点が評価されました。

\*公益財団法人日本デザイン振興会主催。デザインが優れたものごとに毎年贈られる、日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の運動。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- ▶不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 不動産ストックの再生・活用

## 方針・考え方

戦後、日本各地につくられ高度成長を支えた「集合住宅」の多くは、建設から数十年を経て老朽化が進んでいます。耐震性や防犯面の不安、エレベーターの不設置など、深刻な問題を抱えている建物も少なくなく、建替えの必要性が高まっています。また、かつて多くの子育て世代が住んでいた集合住宅では、現在、居住者の流出や高齢化が進んでおり、地域住民をつなぐコミュニティの再生も大きな課題です。

当社グループは、集合住宅やビル等の建替え、再開発を通じて、お客様や地域にお住まいの方々にとって、安全・安心なまちづくりを実現します。さらに、建替え等を通じてこれからの時代に対応した新しい価値を生み出し、地域コミュニティの再生にも貢献します。

📊 (データ集)不動産ストックの再生・活用(P.94)

🏠 東京建物のマンション建替え

## 集合住宅の再生

### 進行中の主なプロジェクト

#### 麹町山王マンション建替え事業



所在地	東京都千代田区二番町
建替後戸数	104戸(従前57戸(住宅53戸、店舗4戸))
竣工	2026年夏頃(予定)

修繕・改修では解決困難な耐震性不足および老朽化の抜本的な解決が急務となるなか、早期建替えを実現するために権利者との協働により推進した建替事業。東京都総合設計制度\*を利用し、容積率を緩和して住戸数57戸から104戸の免震マンションへと再生。東京都心エリアとなる東京メトロ有楽町線「麹町」駅徒歩1分の立地での建替事業であり、番町らしさと今後発展していく街の先進性を取り入れたデザイン性にも配慮した。

\* 敷地内に一定程度の公開空地を確保することにより、容積率や高さ制限が緩和される制度。

#### 国立富士見台団地マンション建替え事業



所在地	東京都国立市富士見台一丁目
建替後戸数	589戸(従前298戸)
竣工	2026年度(予定)

本事業は、周辺住民の通学路や生活路として利用されていた本敷地内を南北に通り抜けられる既存の通路を地域の人々が楽しめる歩行者通路に再整備する計画や、本敷地内に自然環境の向上を持続的に担える緑地をつくることで多様な生物生息環境を創出する計画などが地域の快適性を高め、地域の街並み整備に寄与すると認められ、高さの特例基準の適用が可能となった。これにより、一般基準の19mから特例基準の25mへ最高高さが緩和された。高さ緩和を活かした建物計画により生み出される空地を利用し、緑化空間や歩行空間を拡充することで、緑豊かな暮らしやすい住環境づくりを目指す。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- ▶不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

不動産ストックの再生・活用

これまでの主な実績

多摩ニュータウン諏訪2丁目住宅建替え事業 ▶▶Brillia 多摩ニュータウンとして再生

40年以上の歴史ある多摩ニュータウンの再生事業で、建替事業として日本最大級。建物の老朽化、住民の高齢化から建替えを決定し、緑地等の生活環境を維持しつつ多世代コミュニティタウンに生まれ変わった。

所在地	東京都多摩市諏訪二丁目
建替後戸数	1,249戸(従前640戸)
竣工	2013年10月

千里津雲台A分譲住宅マンション建替え事業 ▶▶Brillia City 千里津雲台として再生

竣工から約50年が経過し、建物の老朽化等の問題から建替えを決定。住民を中心に関係者が様々な検討を重ねて事業を推進。

所在地	大阪府吹田市津雲台三丁目
建替後戸数	202戸(従前96戸)
竣工	2019年12月

平塚町住宅建替え事業 ▶▶Brillia 旗の台として再生

築後約60年が経ち、建物・設備の老朽化により所有者の総意で建替えを決定。品川区で初めてマンション建替え円滑化法を適用。希少な第一種低層住居専用地域内の建替えて、通風・採光、バリアフリー、防犯に配慮した、景観にも調和するマンションに生まれ変わった。

所在地	東京都品川区旗の台六丁目
建替後戸数	38戸(従前23戸)
竣工	2020年11月

石神井公園団地マンション建替え事業 ▶▶Brillia City 石神井公園 ATLASとして再生



Brillia City 石神井公園 ATLAS

所在地	東京都練馬区上石神井三丁目
建替後戸数	844戸(従前490戸)
竣工	2023年9月

築後約50年が経過し、建物・設備の老朽化と住民の高齢化が進み、建替えを決定。全棟南向きの住棟配置や緑化、コミュニティ活性化に配慮した施設計画を策定し、多世代が安心して暮らせるまちづくりとした。

ハイツ駒込マンション建替え事業 ▶▶Brillia 駒込六義園として再生

築後約40年が経過し、耐震性や設備の老朽化が指摘され建替えを決定。隣接地を取得し、総戸数を25戸から49戸に倍増しての建替えとなった。2010年の事業締結からわずか4年での建物完成というスピーディーな事業進行も特徴。

所在地	東京都文京区本駒込六丁目
建替後戸数	49戸(従前25戸)
竣工	2014年7月

藤崎住宅マンション建替え事業 ▶▶レジデンス百道として再生

築後40年が経過し、建物の老朽化・耐震性の問題から団地4棟の一括建替えを決定。バリアフリー等に配慮した安全・安心な建物として再生。

所在地	福岡県福岡市早良区百道二丁目
建替後戸数	232戸(従前130戸)
竣工	2015年3月

小金井コーポラスマンション建替え事業 ▶▶Brillia 小金井桜町として再生

築後約50年が経過し建物の老朽化の問題から、2013年に建替えを決定。8階建て、114戸のマンションに生まれ変わった。マンションの維持管理を住民の自主管理から管理会社への委託に変更することで住環境の改善も実現。

所在地	東京都小金井市桜町二丁目
建替後戸数	114戸(従前80戸)
竣工	2016年4月

イトーピア浜離宮建替え事業 ▶▶Brillia Tower 浜離宮として再生



Brillia Tower 浜離宮

所在地	東京都港区海岸一丁目
建替後戸数	420戸(従前328戸)
竣工	2023年9月

築後約40年が経過し、建物・設備の老朽化、耐震性能の不適合箇所が存在等が発覚し再生が急務となるなか、建替えを決定。オフィス・商業施設開発が進むエリアで希少な「住」の場として地域発展への貢献を意図し、安らぎを感じられる緑地空間を創出するとともに子育て支援施設を導入した。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 地域社会への貢献

## 方針・考え方

当社グループは、地域の発展や地域の価値向上が、自社の事業の持続的な成長にもつながると考え、コミュニティ活動・ボランティア活動をはじめとする社会貢献活動を通じた都市における人とのつながりの強化や、そこに住まう方々の豊かな暮らしの実現を支援しています。事業活動を推進する各地域で、地域社会の一員として、地域の皆様、オフィスビルのテナントやマンションの入居者、NPO、官公庁、民間企業など、様々なステークホルダーと共創しつつ、地域の発展や地域の価値向上に寄与する取り組みに尽力し「豊かな社会づくり」に貢献しています。

### ◆八日京エリアにおいて進行中の再開発プロジェクト



## 都市再生・都市活性化への取り組み

当社が創業以来120年以上にわたり本社を構える東京駅周辺の八重洲・日本橋・京橋(八日京)エリアは、国内随一の高いアクセス性を有しており、都内各エリアや地方都市、世界ともつながる日本の中心地として、さらには人・もの・情報が集積するグローバルビジネスの拠点として、いまなお発展を続けています。当社は、江戸時代から金融・商業・文化の中心を担ってきた本エリアの魅力を活かして、当社のマテリアリティの一つに掲げる「国際都市東京の競争力強化」を実現し、産業の集積地として一層のにぎわいを生み出すための再開発を進めています。

本エリアで進行中の「八重洲プロジェクト」や「呉服橋プロジェクト」では国家戦略特区\*の指定を受け、ビジネス拠点化・交通拠点化を推進しています。さらに大企業が多いという地の利を活かし、エリア内にスタートアップやベンチャーキャピタルの活動拠点を創出し、提供することで、それら新興企業への大企業からの投資や両者間の協業の活発化に寄与しています。

これらのプロジェクトを通じ、国内外から集まる企業や人の交流を活性化することで、エリア全体のイノベーションを促進する「イノベーション・エコシステム」の形成を推進しています。なお、本エリアは、当社を主幹事業として「令和2年度東京都におけるイノベーション・エコシステム形成促進支援事業」において、「認定地域別協議会」に認定されています。

また、当社は2023年度に東京都が新たに開始した「多様な主体によるスタートアップ支援展開事業(TOKYO SUTEAM)」に協定事業者として採択され、八日京エリア内に開設した複数のイノベーション・エコシステムのさらなる

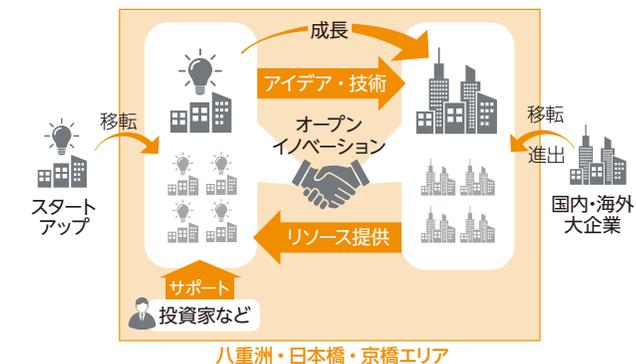
強化を目的としたプロジェクトを始動させました。

※ 成長戦略の実現に必要な、大胆な規制・制度改革を実行し、「世界で一番ビジネスがしやすい環境」を創出することを目的に創設された制度。

### ◆イノベーション・エコシステムが生み出す好循環のイメージ図



### ◆再開発後に構築される新しいイノベーション・エコシステムのイメージ



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用

地域社会への貢献

- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

地域社会への貢献

地域との共生

当社グループは、役職員一人ひとりが地域の一員としての意識を持ち、地域の歴史や文化を学び、後世へ伝えていくことが、当社の「まちづくり」において重要だと考えています。当社グループが事業を推進する様々なエリアで、その地域に根差した取り組みを推進しています。

日本三大祭り「山王祭」への参加

八日京エリアの重要な伝統行事であり、日本三大祭りに数えられる「山王祭」(隔年開催)には地域住民の一人として、グループ従業員が参加し、伝統文化の継承に努めています。

各町会の神輿を担いで練り歩く下町連合渡御にも、多くのグループ従業員が参加し、地元町内会の方々と一緒に祭りを盛り上げています。

**特集バックナンバー：東京建物のまちづくり活動(2017年公開)**



山王祭

※ 本写真は2022年実施時。新型コロナウイルス感染症の拡大に細心の注意を払いながら縮小して開催。

◆八日京エリアでのまちづくり活動実績(2023年)

イベント名	当社グループの活動・貢献内容
さくら祭り	花見、江戸消防記念会実演(協賛)、エールフラワー <sup>※</sup> 配布(協賛)、イベントスタッフおよび半纏パレード隊としての参加・道路空間の賑わいづくり(協賛)ほか
はな街道クリーンウォーク	中央通り花壇のごみ拾い・花の植え替え(事務局スタッフとしても参加)
朝清掃	当社主催の、東京駅周辺の清掃活動(グループ従業員約300名が参加)
中央区クリーンデー、東京エキマチキラピカ作戦	町会や、JR、丸の内エリアとともに実施している、東京駅周辺の清掃活動(グループ従業員104名が参加)
山王祭	日本三大祭り「山王祭」神輿担ぎ手、提灯隊としての参加
日本橋橋洗い	名橋「日本橋」の橋掃除のお手伝い
京橋盆踊り	京橋二丁目の盆踊りへの支援、踊り手としての参加
日本橋京橋まつり	イベントスタッフとしての参加・道路空間の賑わいづくり(協賛)
中央区まるごとミュージアム	中央区の魅力再発見のイベントへの協賛、イベントへスタッフとしての参加
東京イルミリア	八重洲・日本橋地区のさくら通り、仲通りのライトアップイベントの企画運営手伝い
箱根駅伝沿道警備ボランティア	中央通り沿いでの選手・観客等の安全確保
於満稲荷神社初午祭	養珠院通りの活性化支援(のぼり旗・街路灯装飾・行燈・縁台提供)
Meet with Flowers	花き生産者支援として、エールフラワーの購入および無料配布
コーヒーピクニック	サステナブルコーヒーの購入および無料配布。心の余裕につながる場の提供
Art in Tokyo YNK、T3 PHOTO FESTIVAL	若手の芸術家、写真家、学生などの作品発表の場の提供、アートのまちとしての情報発信、イベントの協賛

※ 台風被害や新型コロナウイルス感染症により特に大きな影響を受けた生産者から買い取った生花。



山王祭(提灯隊)



日本橋橋洗い(橋掃除手伝い)

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- ▶ **地域社会への貢献**
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

地域社会への貢献

クリーン活動の実施

当社グループは、まちの美化にも務めています。特に八日京エリアにおいては、まちの美化のため、始業前の時間等を活用し、清掃活動を定期的に行っています。この活動が評価され、日本橋清掃事業協力会から感謝状をいただきました。



朝の清掃活動の様子

NPO法人との協業

当社は、2005年よりNPO法人はな街道の事務局の一員として、八日京エリアの中央通り沿いの歩道にある花壇の管理をサポートしています。グループ全体から毎年約50名の従業員が、クリーンウォーク(花壇のメンテナンスや花の植え替え等)やその他の地域イベントといった活動のほか、地域の小学生を対象とした花植え会(年6回開催)にも参加しています。

2017年からはNPO法人中央区森の応援団の事務局の一員となり、子ども向けの木育ワークショップの開催や「中央区の森」の間伐材を用いたプランターカバーの作製(NPO法人はな街道を通じて建設現場の歩道上に約100台設置)などを通じ、間伐材の利用促進を図っています。



中央通りの歩道上の花壇

地域のにぎわい創出

当社グループは、地域の発展に貢献するため、にぎわい創出につながるイベントを開催し、多くの地域住民にご参加いただいています。

当社が中野区に保有するオフィスビル、中野セントラルパーク(東京都中野区、2012年5月竣工)では、約3haの緑豊かなオープンスペース(公共空地等)を利用して、多数のイベントを開催しています。この取り組みは、2014年に「グッドデザイン賞 地域づくり、コミュニティづくり部門」を受賞しました。

2023年4月には、当社を代表企業とする共同事業体が、中野セントラルパークに隣接する「中野区立中野四季の森公園」および「中野区立困町ひろば」の指定管理者に選定されました。

中野区立中野四季の森公園は、地域の防災公園に指定されているため、中野セントラルパークと一体となって適切に運営管理を行い、にぎわい創出だけでなく、地域の安全、安心にも貢献していきます。

TOPICS

Park-PFI※を活用した自然環境とにぎわいの創出

東京都初のPark-PFI事業「都立明治公園」  
(2023年10月公園開園、2024年1月より順次店舗開業)

公園内には、国立競技場を臨むシンボリックな位置付けとなる約1,000㎡の芝生が広がる「希望の広場」、円形デザインが特徴の「インクルーシブ広場」、渋谷川の水景を現代風にアレンジした「みち広場」の3つの広場と、約7,500㎡を有す樹林地「誇りの杜」を整備しました。また、当社グループが新たに開発した都市型スパ施設「TOTOPA」第1号店を含む6店舗を配置しました。あらゆる世代の方々に向け、「憩い」「交流」「遊び」「学び」「自然との共生」など多彩な体験の場を提供しています。

※公募設置管理制度(Park-PFI)

土地公園において飲食店、売店等の公園利用者の利便性の向上に資する公園施設の設置と、設置した施設から得られる収益を活用して、その周辺の園路、広場等の公園施設の整備等を一体的に行う民間事業者を公募により選定する制度。



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用

▶ 地域社会への貢献

- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

地域社会への貢献

マンション開発に伴うコミュニティ形成支援

Brillia City 石神井公園 ATLAS (東京都練馬区、2023年6月下旬竣工)は、東京都内で最も古く、規模も最大級の集合住宅の一つであった石神井公園団地の建替事業であり、当社をはじめとする事業協力者と石神井公園団地マンション建替組合が手掛けました。建替工事中および建替後もコミュニティを存続させるため、開発にあたり新旧の住民同士や地域の方々との交流の場として、マンションの販売センターに隣接して「Shakuji-ii BASE」を開設しました。

当設備は、建替の間一時的に退去された権利者の皆様や、新たにマンションをご購入いただいた方、近隣住民の方など誰でも気軽に立ち寄れるスペースです。また、レンタルスペースとしても利用可能なため、近隣住民によるイベントも開催され、地域のコミュニケーションの場、情報ステーションとしてもコミュニティ形成に貢献しています。



Shakuji-ii BASE



Shakuji-ii BASE での交流

災害時における地域への対応

帰宅困難者支援の体制構築

大地震等の発生の際には、交通機能が麻痺し、多くの帰宅困難者が発生する可能性があります。当社グループの大規模オフィスビルの一部では、テナント様への支援準備を整えるとともに、自治体と協定を結び、周辺からの帰宅困難者の受け入れを想定した体制構築・物資備蓄を進めています。



東京スクエアガーデン



東京スクエアガーデンでの帰宅困難者受け入れ訓練

◆ 帰宅困難者の受け入れ可能施設

- 東京スクエアガーデン (東京都中央区、2013年3月竣工)
- 大手町タワー (東京都千代田区、2014年4月竣工)
- Hareza Tower (東京都豊島区、2020年5月竣工)

被災者等への温浴施設の提供

東京建物リゾートが展開する温浴施設「おふろの王様」は、「地域密着」を第一に「なくてはならない癒しの場」になることを目指し、神奈川県綾瀬市および海老名市ならびに埼玉県和光市と「災害時における温浴施設の利用に関する協定」を締結しました。

大地震などの災害発生時には、神奈川県綾瀬市および海老

名市ならびに埼玉県和光市の近隣に立地する海老名店・高座渋谷駅前店・瀬谷店・和光店を、被災者等の入浴施設として提供します。

テナント・入居者に適用する取り組み

当社グループは、脱炭素や資源循環といった環境課題や感染症対策をはじめとする健康に関する課題の解決に向けて、保有ビルのテナント様や分譲・賃貸マンションの居住者に対する取り組みを行うこととしています。

◆ 保有ビルにおける主な取り組み

- 東京スクエアガーデンや東京建物日本橋ビルなどの長期保有ビルにおいて、テナント様との間で脱炭素や資源循環をテーマにしたSDGs推進会議を実施し、ビル全体での環境の取り組みを推進
- テナント様に対して省エネルギーや廃棄物の分別・削減・リサイクル等の案内チラシの配布、または直接訪問による対話を通じた意識啓発(年4回以上実施し、事業本部でモニタリング)
- 当社保有ビルのエントランスやトイレに設置した消毒液での手指の消毒の実施、喫煙室の閉鎖等についてテナントに協力要請し、健康に関する取り組みを推進

◆ 分譲マンションにおける主な取り組み

当社と東京建物アメニティサポートは、循環型社会推進に向け、当社が供給済み、また今後供給する分譲マンションにおいて、廃食用油や衣類・雑貨の回収、物品レンタル、親しみやすいゴミ置き場のデザインなど、廃棄物削減に寄与する様々な取り組み(すてないくらプロジェクト)を実施。従来、物件ごとに管理組合主体で行われていた集団回収などの取り組みに加え、物件規模や特性を踏まえ、導入を推進。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- ▶ **人材投資・育成**
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 人材投資・育成

## 方針・考え方

当社は、人材こそが当社グループの価値創造と持続的な成長を実現する源泉であり、経営の重要な基盤の一つであると考えています。長期ビジョン実現に向けて、マテリアリティとして、人材について「従業員の成長と働きがいの向上」を掲げ、経営の最重要課題の一つとして人的資本の強化に取り組んでいます。「人材価値の最大化」によって、企業価値の向上を実現していくため、以下に記載する人事理念および人事方針に基づき、人材育成・社内環境整備の取り組みと人材への投資の拡充を積極的に推進しています。

**人事理念**

会社は社員の貢献に応え、  
社員の成長を会社の成長につなげる

---

**人事方針**

- ① 求める人材像：「信頼」される人、「未来」を切り拓く人
- ② 社員が成長を実感できる「働きがいのある」職場の実現

**KPI・目標**

- **能力開発の推進**

- └ 社員一人当たりの平均研修時間 毎年度15時間以上
- └ キャリア研修受講率 毎年度100%

対象範囲 東京建物

☐☐ マテリアリティに基づくKPI・目標 (P.10)

## 人材育成体系

当社では、社員の成長ステージに応じた役割の認識や能力開発を目的として階層別に研修体系を整備しています。また、自己啓発支援制度、社外派遣研修、資格取得支援制度等、社員本人が必要な知識や能力について考え、選択する仕組みを整えることにより、社員の「自ら学ぶ」風土の醸成に力を入れています。

さらに、事業のグローバル展開を踏まえ、特に当社事業と関連性が高い、英語・中国語の語学力習得支援を行っています。

なお、蓄積された人材データを効率的に活用し、優秀な人

材の育成や適切な人材の配置を実現するために、社員に関するデータを一元管理するタレントマネジメントシステムを導入しています。社員の経歴情報の管理だけでなく、目標管理や定期的なキャリア面談の際にも活用するなど、それぞれの特性に応じた人事ローテーションの検討や人材育成等に有効に活用しています。2023年度も前年度に引き続き、目標の社員1人当たりの年間平均研修時間15時間以上およびキャリア研修受講率100%を達成しています。

☐☐ (データ集) 社員1人当たりの年間平均研修時間 (P.93)

☐☐ (データ集) キャリア研修受講率 (P.93)

◆ 階層別体系 (概略)

	階層別研修	研修の目的・内容
役員	役員研修	
部長	新任部長研修	
部下を管理する立場の課長	新任管理職研修、部下の評価研修、メンタルヘルス研修	
課長	新任課長研修、アセスメント研修	アセスメント研修 課長、課長代理への新任時に、自らのスキルの棚卸しを行い、課題解決に必要な知識と考え方を学ぶための研修
課長代理	アセスメント研修	
主任	キャリア研修	キャリア研修 自律的にキャリアを形成していくための思考様式を習得し、将来のキャリア展望を描くための研修。
	選択型研修	選択型研修 個人のキャリア展望に合わせて選択し受講する研修。
主任未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員研修(ビジネス基礎等)</li> <li>・新卒3年目社員集大成研修</li> <li>・不動産基礎実務</li> <li>・グループ合同研修・運動会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロジカルシンキング</li> <li>・アカウンティング</li> <li>・プレゼンテーション</li> <li>・メンタルヘルス</li> </ul>

◆ その他研修

グローバル研修	語学学校通学、海外現地視察、海外派遣研修
自己啓発／社外派遣	ビジネススクール・大学院通学支援、ビジネススクール単科目履修派遣、異業種交流研修、通信教育、社外セミナー、外部有識者講演
資格取得支援制度	宅地建物取引士、日商簿記検定、ビジネス実務法務検定、ビル経営管理士、不動産コンサルティング技能試験、不動産証券化マスター、再開発プランナー、不動産鑑定士、一級建築士

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足度の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- ▶ **人材投資・育成**
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

人材投資・育成

若手社員の育成制度

○JTによる新入社員教育を円滑に進めることを目的として、新入社員それぞれにカウンセラー社員を1名選任し、日常業務や人間関係等についてのカウンセリングを実施する新入社員カウンセラー制度を設けています。また、新入社員が自身の成長イメージを明確に認識できるように、周囲の期待度と満足度を可視化し、そのギャップから優先して取り組むべき課題等を把握することを目的としたサーベイを実施しています。

さらに、デベロッパーの社員として幅広い見識と経験を積むことを目的に、入社後10年間で3部署程度の職務を経験する人事ローテーションを行っています。

目標管理制度による役割の明確化

当社は、従業員のモチベーションを維持し、目標に向かって意欲的にチャレンジできるよう、目標管理制度を導入しています。会社全体の年度事業計画を、ビル事業や住宅事業等の各事業本部およびそこに属する各部門の年度事業計画へ、さらには個人の年度計画へとブレイクダウンしながら個人の目標を明確化することで、個人の目標達成が組織目標の達成に効果的に作用する仕組みとしています。

また、年3回上司・部下の面談を実施し○JTをベースとした育成を行いながら目標達成を実現する体制を構築しています。

従業員エンゲージメントの向上

当社は、人材育成の土壌となる働きがいのある職場づくりに取り組んでおり、職場の状況を客観的に把握するため、全従業員を対象として、外部機関を利用した「従業員エンゲージメントサーベイ」を定期的実施しています。

本調査において発見された課題は、専門家の支援を受けながら改善に向けて取り組むとともに、その状況をモニタリングし、必要に応じてさらなる改善策を検討し実施していくPDCAサイクルを構築しています。

2024年度のエンゲージメントスコアは前年度に引き続き向上したものの、前年度と同様に「階層間の意思疎通の希薄化」が課題と判明しました。階層間の円滑な意思疎通を促すために、当社では、コミュニケーション活性化につながる各種施策を実施しています。

□□ (データ集)従業員エンゲージメントサーベイ (P.93)

◆ 2024年度の調査結果における重点課題「階層間の結節強化」への対応策(前年度より継続)

施策目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員同士のコミュニケーションのきっかけを増やし、交流機会を創出する</li> <li>相互理解の深化</li> </ul>	
施策内容	<p>① 社内懇親の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場内に会話のきっかけとなるようなお菓子を設置</li> <li>社内のコミュニティスペースを定時後に開放し、酒類を含む飲料を無料で設置</li> <li>複数部署の従業員で懇親する場合の懇親費用を一部会社負担</li> <li>所属部署やこれまでのキャリア等、従業員の基本情報に加え、スキルや趣味など幅広い情報を登録し、互いに検索・マッチングができる社内SNSを活用</li> </ul>	<p>② 360°サーベイの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司と部下だけでなく、仕事上のかかわりのある社員同士がお互いに評価を行う</li> <li>多方面および双方向に評価することで、公平で適切な評価を行うことができる</li> <li>お互いの立場を理解することで、コミュニケーションの活性化にもつながり、当事者意識も強化できる</li> </ul>

インターンシップの受け入れ

当社は、「学生の能力向上」および「自分自身の将来について真摯に考える機会の提供」を目的として、インターンシップを通じた就業体験や学生同士の交流の場の提供を行っています。また、当社での就業を事前に経験することで、当社のみならず、不動産業界全体での入社後のミスマッチを減らし、早期離職の未然防止や、若手社員の育成と定着につながると考えています。例年大学生・大学院生を対象に、夏季・冬季において実施し、2023年度は329名を受け入れました。



インターンシップの受け入れ

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生**
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 健康経営／労働安全衛生

## 方針・考え方

当社グループは、役職員が心身ともに健康で生き活きと働けるよう、当社社長を最高健康経営責任者(CHO)とし、「東京建物グループ健康経営宣言」に基づきグループ役職員一人ひとりの健康維持・増進に向けた取り組みに注力しています。また、健康経営に関しては、マテリアリティの一つとして「従業員の成長と働きがいの向上」を特定し、それに基づくKPI・目標を定め、目標の達成に向けた取り組みを推進しています。

2023年には、従業員の自主自律的な健康管理意識をより一層醸成すべく、新たなKPI・目標として「適正体重維持者率 2028年度までに75%以上」を設定しました。

ビルやマンションの工事や建物管理を行うグループ会社では、労働安全衛生の推進に向けて、アセスメントの実施や役職員の啓発に取り組むこととしています。さらに、当社グループの事業におけるサプライチェーンについては、サプライチェーン全体で健康維持・増進および安全衛生が実現されることを目指し、グループ共通で策定した「サステナブル調達基準」に基づき、建設会社や建物管理会社を含むサプライヤーに対して、健全な労働慣行・労働環境の確保を要請しています。

## KPI・目標

- **健康経営の推進**
    - ↳ 健康診断受診率および再検査受診率 毎年度100%
    - ↳ 喫煙率 毎年度12%以下
    - ↳ 適正体重維持者率 2028年度までに75%以上
- 対象範囲 東京建物

- ☑ **健康経営／労働安全衛生(取り組みの成果と関連データ)**
- ☑ **サステナブル調達基準**
- ☑ **東京建物グループ サステナブル調達基準ガイドライン**
- ☐ **マテリアリティに基づくKPI・目標(P.10)**
- ☐ **サプライチェーンマネジメント(P.50)**

## ◆健康経営戦略マップ

当社グループでは、健康投資やその効果を指標とする健康経営戦略マップをもってその進捗を管理しています。



## 東京建物グループ健康経営宣言

東京建物の企業理念は「信頼を未来へ」であり、「世紀を超えた信頼を誇りとし、企業の発展と豊かな社会づくりに挑戦する」という意味が込められています。この企業理念を体現するためには、役職員ならびにその家族が健康であることが大切と考えております。私たち東京建物グループは、役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、一人ひとりの健康の維持・増進活動を積極的に推進してまいります。私は「最高健康経営責任者」として、そのための環境整備を強化し、グループ一丸となって「健康経営」に取り組むことを宣言いたします。

東京建物株式会社  
代表取締役社長執行役員 野村 均

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成

▶ 健康経営／労働安全衛生

- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

健康経営／労働安全衛生

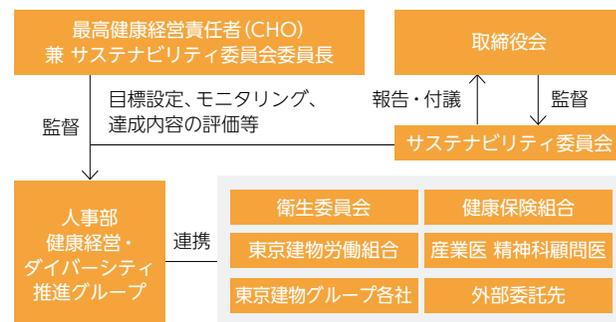
体制

当社グループは、当社社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、健康経営の推進に関する目標を設定し、その達成に向けた具体的な取り組みを定め、進捗状況等のモニタリング、達成内容の評価を行っています。委員会での審議および協議事項のうち重要事項は取締役会に報告または付議され、取締役会が監督しています。

さらに、当社では、人事部、産業医、各事業場の代表者等を委員とする衛生委員会を設置しています。同委員会は、議長以外の委員の半数は従業員の過半数を代表する者の推薦に基づき指名する者で構成しており、職場における労働衛生水準の向上、役職員の健康維持や増進を目的に、原則として月1回開催しています。さらに、グループ横断的な施策を通じて、グループ全体の健康維持や増進にも取り組んでいます。

また、工事や建物管理を行う東京不動産管理や東京建物アメニティサポートにおいては、新規・既存で進行するプロジェクトの労働災害の未然防止および労働災害が発生した場合の原因究明と再発防止に向けリスクを評価する体制を整備しています。

◆ 健康経営推進体制図



健康促進の取り組み

当社は、全役職員を対象として「健康診断受診率および再検査受診率 毎年度100%」を目標に掲げるほか、健康保険組合と連携した各種取り組みを行っています。2011年から13年連続で健康診断受診率100%を達成しており、役職員の健康維持・増進、健康管理への意識の醸成に取り組んでいます。

役職員の健康リスクの管理

当社は、役職員の健康を害するリスクを健康診断等により把握しています。特定健診で生活習慣病リスク保持者として抽出された40歳以上を対象に、オンライン面接や測定機器と連携したアプリを用いた特定保健指導(2023年度の実施率・終了率ともに100%)を実施しています。また、特定健診の対象外である非肥満者や若年層に対しても、重症化予防対策や集団歯科検診<sup>\*1</sup>も実施し、予防と早期治療による健康回復に積極的に取り組んでいます。

社員の日常的な健康管理策として、福利厚生を目的として導入しているカフェテリアプラン<sup>\*2</sup>においても、人間ドックや各種がん検診費用をはじめとする自発的な健康管理に要する費用を支援する体制を整えています。また、会社が費用を負担し、医師を招いてインフルエンザの予防接種会を実施するなど、感染予防の強化に努めています。

※1 2021年、2022年度はウェブ歯科問診を実施。2023年度は歯科医師を招いての検診を実施。

※2 一定のポイント枠を社員に付与し、そのなかで自由に個別メニューを選択できる制度。個人の状況に応じたメニューを組み合わせることができるメリットあり。

□ (データ集) 健康経営関連(P.93)

喫煙率減少への取り組み

当社は、全役職員を対象として「喫煙率 毎年度12%以下」を目標に掲げています。2020年4月より就業時間内の全面禁煙を実施するとともに、禁煙の促進につながる情報の提供などを通じて禁煙をサポートしています。2019年度の喫煙率は21.0%でしたが、各施策の効果もあり、2023年度の喫煙率は13.1%と改善しています。今後も12%以下の毎年継続を目標に、取り組んでいきます。

□ (データ集) 健康経営関連(P.93)

ヘルスリテラシー向上の取り組み

当社は、全役職員を対象として、ヘルスリテラシー向上や健康課題に対する理解促進等を目的とした健康に関する全役職員向け研修を実施しています。

◆ 健康に関する研修の開催実績

開催年月	テーマ	受講者数(割合)
2022年2月	仕事と女性の健康セミナー	880人(96.8%)
2023年2月	プレコンセプションケア研修	888人(97.2%)
2024年2月	「目の健康」セミナー	866人(86.9%)

対象範囲：東京建物

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- ▶ **健康経営／労働安全衛生**
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

健康経営／労働安全衛生

メンタルヘルスの取り組み

当社は、全役職員にメンタルヘルスの重要性の理解を促すとともに、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に取り組んでいます。

◆メンタルヘルスに関する主な取り組み

- 毎年ストレスセルフチェックを実施し、自らのストレス状況を適切かつ簡便に把握
- 健康組合が提供するメンタルヘルスカウンセリングの自由な利用
- 精神科顧問医との連携による復職支援トレーニングをはじめとしたサポート体制の整備
- 新たに部下を管理する立場となった管理職に対するメンタルヘルスラインケア研修(2023年度の受講率100%)
- 新入社員に対するスポーツトレーナーを講師として招いたセルフケア研修(2023年度の受講率100%)

運動習慣定着への取り組み

従業員に対する健康意識調査の結果において、「運動習慣」について従業員の8割が課題感を抱えていることが判明したことから、2023年度には以下に取り組むなど、従業員の運動習慣定着への取り組みを強化しています。

- 従業員を対象に外部専門家による「グッドコンディションに導くためのセミナーならびにプログラム」を連続的に実施
- スマートフォンの歩数計アプリを活用したウォーキングイベントを開催(グループ全体で1700名以上参加)

労働安全衛生に関する取り組み

ビルやマンションの工事や建物管理を行うグループ会社においては、従業員の労働安全を確保すべく、各現場で労働安全に関するマニュアルを定め、協力会社を含む、現場の作業者に周知・徹底することで労働災害の防止に努めています。

労働災害や危険性の高い事故が生じた場合は、原因を詳しく分析し、再発防止に向けて周知、指導を実施することで、安全性の確保に努めています。2023年度の契約社員を含む当社従業員の致死労働災害の発件数は0件でした。

📄 (データ集)労働安全衛生関連(P.93)

工事現場における安全衛生リスクと対策

ビルやマンションの工事を行うグループ会社においては、新たな工事を請け負うにあたり自社および再委託先の従業員が安全に作業できるように、工事現場ごとにチェックシートなどを用いて危険作業や危険箇所を特定し、安全衛生管理者や専門知識を持った技術者等が入念に確認のうえ労働災害の発生を防止するための対策を講じています。特に大型で危険度が高い工事については、再委託先を含めた関係者が上記を再確認する二重のプロセスを経て、工事現場の安全性を確保しています。

工事現場の定期的な安全点検

マンションの工事を行うグループ会社では、年2回、工事現場において、安全衛生協力が協力会社とともに合同パトロールを実施し、危険な場所の有無等を確認し、労働災害の防止につなげています。

建設現場等における労働災害防止

建物の開発や運営においては、建設会社や管理会社をはじめとする多くのサプライヤーの従業員が作業しています。重要なサプライヤーである建設会社や建物管理会社に対してサステナブル調達基準に関するアンケート形式の調査を実施し、サプライヤーにおける労災防止への取り組み状況の把握に努めています。これを通し、建設現場や建物管理現場等の労働環境の把握と改善に努めています。

📄 サプライチェーンマネジメント(P.50)

労働安全に関する研修の実施

ビルやマンションの工事や建物管理を行うグループ会社では、各現場の作業プロセスに応じて、必要なテーマ、対象者、頻度で労働安全衛生に関する研修を行っています。

◆2023年度 労働安全に関する研修の開催テーマ

- 職長教育(工事におけるリスク管理)
- 危険作業における留意事項の研修
- 労働安全衛生法、安全基礎知識に関する研修
- マンション管理員の作業時における安全衛生研修

サプライヤーへの研修の実施

ビルやマンションの工事や建物管理を行うグループ会社では、お取引先に向けて労働安全衛生法に基づく研修や一定の危険作業に対する特別教育など、工事現場や管理現場における安全衛生に関する研修を実施しています。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- ▶ **健康経営／労働安全衛生**
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

健康経営／労働安全衛生

労働慣行に関する取り組み

当社は、従業員の健康と安全が重要であるという共通認識のもと、従業員代表と経営層による幅広い議論などを通して、適正な労働環境・労働条件の実現に向け、労使一体で取り組んでいます。

時間外労働制限への取り組み

当社は労使間では労働基準法に基づき、事業所ごとに従業員の過半数を代表する者との間で「時間外・休日労働に関する協定」(「36協定」)を締結しています。また、従業員のワークライフバランスと健康管理の観点から、長時間労働対策を実施しています。2010年からはパソコンの定時シャットダウンシステムを導入し、深夜労働だけではなく長時間労働も抑制して過重労働を防止しています。長時間労働が発生した場合は、直属の上司に改善策の報告を義務付け、経営層にフィードバックする仕組みを導入しています。このようなPDCAサイクルを構築し、時間外労働時間の削減に努めています。さらに一定時間以上の時間外労働・休日労働を行った従業員に対して産業医による面接指導を実施するなど、健康障害の発生防止に取り組んでいます。

マンションの建物管理を行うグループ会社では、各マンションで業務に従事する管理員の時間外労働時間を毎月集計し、勤務時間帯の変更や業務効率化など実務に反映させています。

□□ (データ集) 労働安全衛生関連 (P.93)

労使の対話

結社の自由・団体交渉に関する権利を尊重する当社では、管理職ならびに一部の職種を除く全従業員が組合員となる「東京建物労働組合」が組織されています。同組合と会社との間で労働協約を結び、組合と経営側との対話を通じて様々な課題解決に取り組んでいます。

また、衛生委員会にも従業員の過半数を代表する者の推薦に基づき会社が指名した者が参加しており、労働安全衛生への対策についても、労働者の声が反映される体制としています。

□□ (データ集) 労働組合加入率 (P.93)

同一労働同一賃金における取り組み

当社は、労働者の生活の安定の実現のために不可欠な最低賃金に関する法令等を遵守しています。また、同一労働同一賃金の原則に則り、性別の違い等による差異はなく、役職や成果に応じた給与体系としています。

健康経営に関する外部からの評価

ウェルネスオフィス認証の取得

当社は、仕事による疲労やストレスを軽減することで労働災害や健康障害を予防する「快適職場づくり」に取り組んでいます。

健康に配慮したオフィス什器の選定や働き方に応じた座席の選択、健康維持増進の取り組みなど、ハード・ソフト両面の工夫により高い快適性を実現していることが評価され、2021年には当社が本社を構える東京建物八重洲ビルにおいて、2022年には当社が京都事務所を構える東京建物四条烏丸ビルEASTにおいて、いずれも「CASBEE-ウェルネスオフィス認証<sup>※</sup>」の最高評価「Sランク」を取得しました。



※ オフィスビルで働く人の健康・快適性を維持・増進することを目指し、ハード・ソフト両面でのオフィスの取り組みを評価し認証するもの。

◆ 東京建物八重洲ビルにおける執務環境整備

作業環境	温熱条件	AI空調による温度管理
	視環境	照度調整可能なタスク照明の導入
	音環境	遮音ブース、サウンドマスキングの導入
作業方法	傾斜・昇降デスク導入による作業姿勢の改善	
疲労回復支援	休憩・コミュニケーションの場としてのカフェスペース設置	
	健康器具の設置	
	オフィスの緑化	

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成

健康経営／労働安全衛生

ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

健康経営／労働安全衛生

健康経営(ヘルスマネジメント)格付

当社の健康への地道な取り組みが評価され、2014年に株式会社日本政策投資銀行が実施する「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」において、「社員の健康配慮への取り組みが特に優れている」として、最高ランクの格付を取得しました。

健康経営優良法人

経済産業省が特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度「健康経営優良法人」制度においても、2024年3月に当社およびグループ会社7社が健康経営優良法人に認定されました。なかでも当社は、ホワイト500(健康経営度調査結果の上位500法人)に4年連続7回目の認定を受けました。



健康優良企業認定制度

当社を含むグループ会社11社は、健康保険組合連合会東京連合会の健康優良企業認定制度で「健康優良企業」として認定され、「健康優良企業 金の認定証」または「健康優良企業 銀の認定証」を受領しています。

◆健康経営優良法人認定取得状況

★：健康経営優良法人ホワイト500認定、☆：健康経営優良法人認定

社名	認定部門	2022	2023	2024
東京建物	大規模法人部門	★	★	★
イー・ステート・オンライン	大規模法人部門	☆	☆	☆
東京不動産管理	大規模法人部門	☆	☆	☆
東京建物不動産販売	大規模法人部門	☆	☆	☆
東京建物アメニティサポート	大規模法人部門	—	☆	☆
プライムプレイス	大規模法人部門	—	—	☆
東京建物リアルティ・インベストメント・マネジメント	中小規模法人部門	☆	☆	☆
日本パーキング	中小規模法人部門	☆	☆	☆

◆健康優良企業認定状況

金の認定証 4社	東京建物／イー・ステート・オンライン／東京建物不動産販売／東京不動産管理
銀の認定証 7社	東京建物アメニティサポート／東京建物不動産投資顧問／東京建物リゾート／東京建物リアルティ・インベストメント・マネジメント／日本パーキング／パーキングサポートセンター／プライムプレイス

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生

▶ **ダイバーシティ&インクルージョン**

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# ダイバーシティ&インクルージョン

## 方針・考え方

価値観が多様化し、その変化も激しい社会において、持続可能な社会を実現していくためには、女性やシニア世代等の多様な人材の活躍やワークライフバランスの実現がこれまで以上に重要です。当社グループでは、誰もが障壁を感じることなく、いきいきと働けることがイノベーションの創出や、お客様の視点に立ったサービスの提供、生産性の向上など、企業の成長を後押ししていくと考えています。

当社は人事方針に「成長を実感できる『働きがいのある職場』の実現」を掲げるとともに、当社グループのマテリアリティの一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」を特定のうえ、これに基づくKPI・目標を設定し、達成に向けて取り組んでいます。

### KPI・目標

● **多様な人材の活躍推進**

- 女性管理職比率 2030年度までに10%以上
- 障がい者雇用率 毎年度法定雇用率以上
  - ※2024年3月までは2.3%以上、2024年4月から2026年6月までは2.5%以上、2026年7月以降は2.7%以上

対象範囲 東京建物

● **ワークライフバランス**

- 平均年次有給休暇取得率 毎年度70%以上
- 男性の育児休業取得率 2025年度までに30%以上

対象範囲 東京建物

□□ マテリアリティに基づくKPI・目標 (P.10)

## 体制

当社グループは、当社人事部内に「健康経営・ダイバーシティ推進グループ」を設置し、グループ各社の労務担当部門と連携してダイバーシティ&インクルージョンに関する各種施策をグループ全体で推進しています。

## ワークライフバランスの実現

当社は、従業員がライフステージなどの生活や環境の変化を迎えた際にも、それまでと変わらず働きがいを感じながら活躍し続けられるよう様々な支援制度を設けています。

### 勤務地域限定制度

従業員本人や家族の事情等により転勤が難しい場合に、勤務地を限定できる制度を設け、状況に応じた柔軟な働き方を選択できる仕組みを構築しています。

### 配偶者海外転勤同行制度

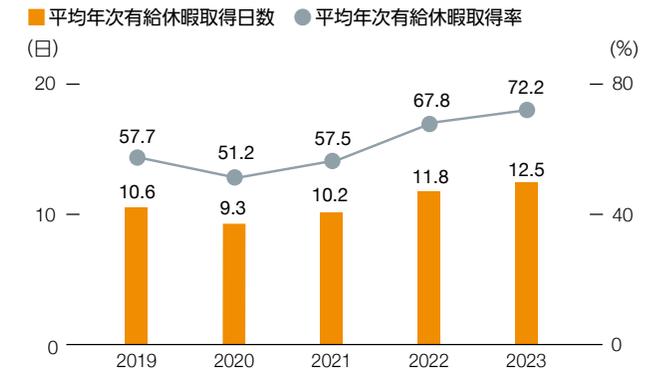
当社では、配偶者の海外転勤に伴い、生活をともにするために同行する社員に対し、引き続き勤務する意思がある場合には、最長3年間の休業を認める制度を設けています。また、配偶者の転勤などの理由により退職した社員は、退職者再雇用制度の対象としています。これらの制度は、配偶者の海外転勤があっても、社員の充実した生活を実現するものです。

## 有給休暇の取得推進の取り組み

当社では、平均年次有給休暇取得率の毎年度70%以上取得を目標に、有給休暇の取得促進期間を設けるなど、積極的な有給休暇の取得を促しています。有給休暇の取得日数や取得率は年度によって増減があるものの、全体としては増加傾向にあります。

また、社員を対象に一定の勤続年数ごとに有給休暇とは別にリフレッシュ休暇を付与しています。

### ◆ 有給休暇の取得状況



対象範囲：東京建物

※ 法定の有給休暇のみ(リフレッシュ休暇、失効有給休暇、夏休みなどの特別休暇を除く)。

□□ (データ集) 健康経営関連 (P.93)

## 失効有給休暇制度

病気の治療や育児・介護、不妊治療等を目的として長期に休暇を取得する場合に、失効した有給休暇を再度活用できる失効有給休暇制度を設けています。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生

ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

ダイバーシティ&インクルージョン

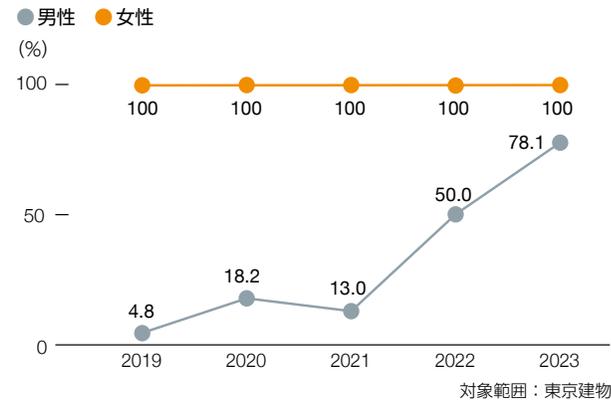
妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度

妊娠・出産のための休業制度のほか、性別を問わず全従業員が利用できる育児・介護のための休業制度を設けています。本人もしくは配偶者の妊娠・出産について申し出があった従業員に対して、人事部から育児休業や出産・育児関連制度全般に関する個別説明を行うことで、育児休業や出産・育児関連制度を利用しやすい環境を整えています。

妊娠・出産・育児・介護を理由とする退職者の再雇用制度

妊娠・出産・育児・介護など、ライフイベントや家庭の事情により、やむを得ず当社を退職した社員に、在職中に身に付けた知識や経験を活かして再び当社で活躍してもらえるよう、退職者の再雇用制度を設けています。

◆ 育児休業取得率の推移



□ (データ集) 育児休業の取得状況 (P.92)

◆ 妊娠・出産・育児支援制度の概要

期間	制度	概要
出産育児の全期間	失効有給休暇制度	失効有給休暇の利用ができる。 [給与] 有給
	妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度	退職後、再就業を希望した場合、再雇用する。
妊娠期間中	フレックスタイム制度	フレックスタイム制度の利用ができる。フレックスタイム制度非適用者の事務職群に適用。
出産前後	産前・産後休暇	産前6週間・産後8週間の休暇を取得できる。 [給与] 有給
	産後パパ育休(出生時育児休業)	子の出生後8週間以内で最大28日(曜日)間休業することができる(2回まで分割取得も可)。 [給与] 有給
	育児休業	子が3歳に達した後の3月末+1カ月間まで休業することができる(2回まで分割取得も可)。 [給与] 無給(雇用保険からの給付金有)
	子の出生に伴う特別休暇	特別休暇1日を取得可能。 [給与] 有給
	出産祝い金	出産祝い金を贈呈する。
育児期間中	フレックスタイム制度	フレックスタイム制度の利用ができる。 [給与] 通常のフレックスタイム制度と同様 [期間] 子が小学校3年生の学年末に達する日まで
	短時間勤務制度	所定労働時間を6時間とする勤務ができる。5種の勤務形態から選択。 [期間] 子が小学校3年生の学年末に達する日まで
	育児に関する休暇(育児時間)	1日に連続または分割して1時間以内の休暇をとることができる。 [給与] 無給 [期間] 1歳未満
	育児のための時間外労働の制限	1カ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をしないことができる。 [期間] 子が小学校3年生の学年末に達する日まで
	育児のための深夜業の制限	午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。 [期間] 子が小学校3年生の学年末に達する日まで
	育児のための所定外労働の免除	所定労働時間を超えて労働をしないことができる。 [期間] 子が3歳に達した後の3月末+1カ月まで
	子の看護休暇	4月1日～3月31日の期間につき5日、子2人以上の場合は10日まで、子の負傷・疾病の看護のための休暇をとることができる(時間単位での取得も可)。 [給与] 無給 [期間] 子が小学校3年生の学年末に達する日まで
	ベビーシッター利用者支援	ベビーシッター料金の割引を受けることができる。
	休日保育費用補助制度	土日祝日が所定勤務日となる従業員を対象に、土日祝日の保育費用を一部補助。

※ 対象範囲：東京建物

※ 一部制度においては、適用要件あり。



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生

▶ **ダイバーシティ&インクルージョン**

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

ダイバーシティ&インクルージョン

多様な人材の活躍推進

当社は、多様な人材がそれぞれの価値観のもと、個性を活かし、個々の能力を最大限に発揮できるよう、様々な制度を取り入れた環境づくりに努めています。

女性の活躍推進

当社は、女性の活躍を後押しする様々な取り組みを行っています。例えば、ライフイベントに対応したキャリア継続のための各種制度を設けているほか、多様な人材の登用も積極的に進めるなど、働きやすい職場づくりに注力しています。

2023年12月末には女性従業員比率が2017年から5.2ポイント増の31.8%となりました。また、「2030年度までに10%以上」を目標に掲げる女性管理職比率は、2023年12月末には9.4%となっています。

なお、当社やグループ会社の女性活躍に関する取り組み状況が優良と評価され、それぞれ以下の通り「えるぼし認定」を受けています。

◆ **えるぼし認定取得状況**

★★★	東京建物不動産販売(2023年5月取得)
★★	東京建物(2022年10月取得) イー・ステート・オンライン(2023年10月取得)

シニアの活躍推進

当社は、定年退職を迎える60歳を過ぎても、これまでのキャリアを活かして活躍し続けられるよう、希望する社員全員を65歳まで雇用する、定年退職者再雇用制度を導入しています。人事部が定年退職を控えた社員を対象に個別面談を行い、一人ひとりにライフプランを踏まえた働き方について

の要望を確認したうえで、60歳以降も十分に活躍できる機会を提供しています。また、定年退職後に再雇用した者のうち、本人に継続して勤務したいという意思があり、かつ会社が必要と認められた者については、65歳以降も継続して就業できる制度を設けています。

□□ (データ集)定年退職者再雇用状況(P.92)

障がい者の活躍推進

当社は、障がい者の活躍を後押ししていくために、適性を考慮した部署に配属するだけでなく、障がいの状況に応じて、在宅勤務を前提とした勤務体制や事情に応じた勤務時間を設定するなど、長期にわたって安心かつ安定して就業できる体制を整えています。また、在宅勤務が前提となる従業員については、外部の専門カウンセラーを設置し、日々の健康状態を把握しながら業務をサポートしています。

当社は障がい者雇用率の目標を毎年度法定雇用率以上と定めています。2023年6月時点\*の障がい者雇用率は2.53%で、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく法定雇用率および法定雇用障がい者数を充足しています。

\* 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく国への報告時点。

□□ (データ集)従業員の状況(P.91)

外国籍社員の活躍推進

当社は、国籍・人種などを問わず採用活動を実施しています。海外事業においては、地域に根ざしたビジネスを展開するため、現地法人において様々な国籍の優秀な人材の雇用を推進し、活躍を支援しています。

□□ (データ集)従業員の状況(P.91)

多様な性のあり方に関する職場の理解

当社グループは、「コンプライアンス行動指針」において「人権の尊重、差別の禁止」「ハラスメント行為の禁止」を定め、性的指向や性自認による差別を禁止しています。また、多様な性のあり方について理解を深められるよう、コンプライアンス研修や人権研修のなかでもテーマとして取り上げています。

ハラスメント行為に対する相談窓口では、LGBTQに関するハラスメント行為についても相談を受け付けています。

TOPICS

仕事と育児の両立支援

当社は社員が仕事と育児の両立を実現し、意欲的に働き続けられる職場を目指しています。

2023年には、外部講師(育休コンサルタント)を招き、未就学時の子を持つ社員を対象とした「仕事と育児の両立支援セミナー」を実施しました。講師による講義のみならず、社員同士のディスカッションや先輩社員によるパネルディスカッション等を交えて、仕事と育児の両立について考え、学びが得られる場を提供しました。実施後のアンケートでは、参加者の100%が“参考になった”と回答するなど、満足度の高いセミナーとなりました。

## トップメッセージ

### ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

### 環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

### 社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

# Governance

## ガバナンス



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# コーポレート・ガバナンス

## 方針・考え方

当社は、企業理念「信頼を未来へ」のもと、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、経営の健全性・透明性を確保しつつ効率性を高めることを主眼として、最適なコーポレート・ガバナンスの構築に努めています。また、当社の事業内容等について株主をはじめとするステークホルダーの皆様に的確に理解していただけるよう、積極的かつ適切な情報開示を行っています。当社グループは、「ガバナンスの高度化」を長期ビジョンの達成に向けて取り組むべきマテリアリティの一つとして特定しており、その実現のために、ガバナンスに関する体制のさらなる強化など、収益性・客観性向上をもたらす施策を推進しています。

[☑ コーポレート・ガバナンス報告書](#)

## 体制

当社は、組織形態として監査役会設置会社を採用し、取締役会および監査役会を設けるとともに、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。また、執行役員制度の導入により、経営と業務執行の機能分担を明確にしています。さらに、社外取締役や社外監査役の選任等によって、経営への監督機能の強化および透明性の確保等を図っており、経営および取締役による業務執行の監視・監督機能が十分発揮可能な体制を構築しています。2022年には、当社グループにおけるリスクマネジメントおよび内部統制のさらなる強化のため、「内部統制管理委員会」を改編し、「リスクマネジメント委員会」および「内部統制委員会」を設置しました。

グループガバナンスにおいては、グループ経営の効率向上とグループシナジーを発揮するため、グループ各社との間で「グループ経営管理規程」に基づくグループ経営管理契約を締結し、当社に対する事前承認事項、報告事項等について策定・周知するなど、グループ本社機能を強化し、グループ各社への関与方針の明確化に努めています。

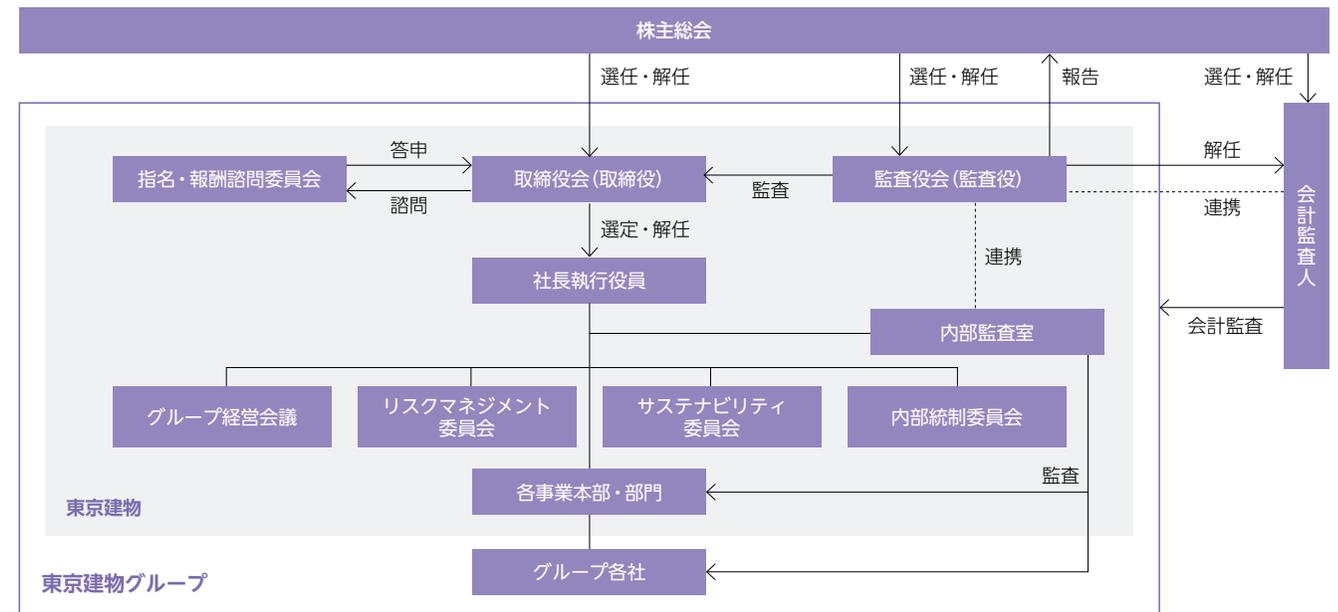
## 取締役会

取締役会は、12名の取締役で構成されており、2024年3月末時点で、4名が社外取締役（うち女性は1名）です。取締役会全体としての知識、経験、能力およびジェンダー等を

意識しながら多様性とバランスの確保に努めるとともに、取締役会が効果的かつ効率的に機能するよう、適切な規模を維持しています。また、監査役も取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べています。取締役会の議長は、執行役員を兼務しない会長が務めています。

原則として定例取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、業務執行に関する重要事項を決議するとともに、中長期的な経営課題に関する事項を議論しています。なお、2023年度の開催回数は14回で、取締役の平均出席率は99%です。

◆コーポレート・ガバナンス体制図(2024年3月末現在)



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

コーポレート・ガバナンス

監査役会

当社では、監査役会は監査報告の作成、常勤の監査役の選定および解職、ならびに監査の方針等その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定などを実施しています。2名の独立した社外監査役（うち女性は1名）を含む監査役4名で構成され、常勤監査役が議長を務めています。なお、2023年度の開催回数は16回で、各監査役の出席率は100%です。

監査役は、取締役会、グループ経営会議、リスクマネジメント委員会および内部統制委員会等に出席し、必要に応じて意見を述べています。会計監査人や内部監査室等から定期的に報告を受けるとともに、随時意見交換を行うなどの連携を図っています。また、取締役、リスクマネジメント委員会、内部監査室および法務コンプライアンス部は、当社ならびにグループ各社に関する後述の事項について、速やかにもしくは定期的に監査役に報告しています。

◆取締役会の状況

項目	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取締役会開催回数	回	15	14	15	14	14
取締役人数	名	12	12	12	12	12
うち業務執行取締役人数	名	7	7	7	7	7
うち非業務執行取締役人数(独立社外取締役を除く)	名	1	1	1	1	1
うち独立社外取締役人数	名	4	4	4	4	4
社外取締役比率	%	33	33	33	33	33
取締役平均出席率	%	99	100	100	99	99
取締役平均在任期間(独立社外取締役を含む)	年	3.8(3月)	4.8(3月)	4.6(3月)	4.4(3月)	5.4(3月)

※ 集計期間：各年度の1月から12月まで。特定時点での値は断りのない限り各年12月時点。

◆監査役への報告事項

取締役

当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実法令もしくは定款に違反する重大な事実およびその内容

リスクマネジメント委員会

コンプライアンス上重要な事項

内部監査室

内部監査状況

法務コンプライアンス部

不正行為等の通報状況およびその内容

執行役員制度

当社では、経営機能と業務執行機能の強化・分離による取締役会の活性化および意思決定の迅速化を図るため、執行役員

員制度を導入しています。また、法令および定款等において取締役会で決議すべきと定められた事項ならびに業務執行に関する重要な事項を除いて、業務執行の決定権を、社長執行役員をはじめとする執行役員に委任しています。当該委任の範囲については、取引の態様および取引金額等を基準とした社内規程にて定めています。

執行役員は取締役会の決議により選任され、任期は2年です。なお、2024年3月末現在、当社の執行役員は22名です。

指名・報酬諮問委員会

当社では取締役候補者・代表取締役の選定・解職や取締役の報酬等を審議するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。委員は取締役のなかから選任しており、委員長は当社社長が務めています。また、社外取締役の知見・助言を活かすとともに、手続きの客観性・透明性を確保するため、委員の総数は7名以内とし、その過半数を社外取締役が担うこととしています。2023年度の開催回数は4回で、各委員の平均出席率は96%です。

グループ経営会議

当社社長を議長、役付執行役員等を構成員とするグループ経営会議を設置し、グループ経営に関する重要な事項について審議しています。2023年度の開催回数は43回です。

また、常勤監査役は審議状況等を把握するため、グループ経営会議に出席し、必要に応じて意見を述べています。



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

コーポレート・ガバナンス

内部統制委員会

当社社長を委員長、会長および副社長ならびに経営企画部担当役員等を構成員とした内部統制委員会を設置し、内部統制システムの評価、改善および高度化を図っています。

リスクマネジメント委員会

当社グループのリスク管理およびコンプライアンスを統括するため、当社社長を委員長とし、会長、副社長、本部長、副本部長、経営企画部担当役員、コーポレート部門各部長等を構成員とするリスクマネジメント委員会を設置しています。本委員会での審議・報告事項のうち重要な事項については、取締役会に付議または報告を行い、サステナビリティに関するリスクを含む当社グループのリスクマネジメントの有

効性を取締役会が監督しています。

また、コンプライアンス施策に関する検討や進捗状況のモニタリング、コンプライアンスリスクへの対応等を行うとともに、災害などのリスクに関する対応を行うため、リスクマネジメント委員会の下部組織としてコンプライアンス分科会（分科会長：法務コンプライアンス部担当役員）・BCM分科会（分科会長：総務部担当役員）を設置しています。

[□□ リスクマネジメント\(P.79\)](#)

サステナビリティ委員会

サステナビリティ施策をグループ全体で横断的に推進するため、当社社長を委員長とし、取締役（社外取締役を除く）、役付執行役員、コーポレート部門各部長、ビル事業の技術部

門長およびその他審議等事項の専門性を考慮して委員長が指名する者を構成員とするサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関する重要事項の審議や目標の設定、進捗状況のモニタリング、達成内容の評価等を行っています。本委員会での審議および協議事項のうち重要な事項については、取締役会に付議または報告を行い、取締役会は、対応状況のモニタリング等を行い、監督しています。

また、本委員会の下部組織として、本委員会での審議事項等の事前協議および決定事項の共有ならびにサステナビリティ施策の進捗状況の報告等を行うサステナビリティ推進協議会と、「東京建物グループ人権方針」に基づく取り組みを推進する人権分科会を設置しています。

◆取締役の専門性と経験／スキル・マトリックス\*1(2024年3月時点)

氏名	当社における地位	性別	取締役会 (出席率*2)	指名報酬諮問 委員会 (出席率*2)	企業経営	財務・会計	法務・ コンプライアンス・ リスクマネジメント	サステナビリティ	不動産事業・ まちづくり	海外事業	ICT・デジタル	人事・人材開発
種橋 牧夫	代表取締役 非業務執行役員 取締役会議長	男性	○(100%)	○(100%)	○	○			○	○		
野村 均	代表取締役 指名報酬諮問委員会委員長	男性	○(100%)	○(100%)	○	○	○		○			○
小澤 克人	代表取締役	男性	○(100%)		○	○		○	○	○	○	
和泉 晃	代表取締役	男性	○(100%)	○(100%)	○	○	○	○	○		○	○
秋田 秀士	取締役	男性	○(100%)					○	○			○
神保 健	取締役	男性	○(93%)					○	○			
古林 慎二郎	取締役	男性	○(100%)					○	○			
田嶋 史雄	取締役	男性	○(100%)			○				○		
服部 秀一	独立社外取締役	男性	○(93%)	○(75%)		○	○					○
恩地 祥光	独立社外取締役	男性	○(100%)	○(100%)	○	○	○			○		
中野 武夫	独立社外取締役	男性	○(100%)	○(100%)	○	○	○					
木下 由美子	独立社外取締役	女性	○(100%)	○(100%)			○			○		○

\*1 上記の一覧表は、各取締役が有するすべての専門性と経験を表すものではない。

\*2 集計期間：各年度の1月から12月まで。

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント  
コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役・監査役の指名・選任

当社は、人格・能力・見識・経験等を総合的に判断したうえで、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する資質を有する人物を取締役および監査役の候補者として指名しています。取締役および監査役の任期については、定款において、取締役は2年、監査役は4年と定めています。

指名にあたっては、社外取締役の適切な関与を企図し、過半を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会での審議を経たうえで、取締役会にて決議しています。

### 独立社外取締役の独立性基準

当社は、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準<sup>\*</sup>に加え、以下の基準のいずれにも該当しない場合には、当該社外取締役に独立性があると判断しています。

#### 当社の定める独立性基準

- 直近事業年度における当社の連結売上高の2%以上を占める取引先またはその業務執行者
- 当社の総議決権数の10%を超える議決権を有する株主またはその業務執行者
- 当社の会計監査人である監査法人の代表社員、社員または従業員
- 直近事業年度における当社からの報酬額(ただし役員報酬を除く)が1,000万円を超えるコンサルタント、会計専門家または法律専門家

<sup>\*</sup>「上場管理等に関するガイドライン(東京証券取引所)Ⅲ 実効性の確保に係る審査5.(3)の2 規程第436条の2の規定。

### 社外取締役・社外監査役へのサポート体制

取締役会事務局である経営企画部が必要な事前説明や情報提供等を行い、社外取締役をサポートしています。

監査役へのサポートとして、監査役会の要請に応じて、監査職務を円滑に遂行するために、必要な人員を監査役スタッフとして配置することとしています。また、常勤監査役が職務遂行に必要な情報を得られるよう、取締役会およびグループ経営会議への出席の確保や、会計監査人や各部署等からの定期的な報告のほか、随時意見・情報交換ができる体制も構築しています。

### 取締役報酬

当社は、企業理念「信頼を未来へ」のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しており、取締役(社外取締役を除く)の報酬については、短期のみならず中長期的な企業価値向上への貢献意識も高めることを目的として、報酬の一定割合を業績・株価と連動させる報酬体系としています。

#### ◆報酬等の種類別の支給割合の決定に関する方針

項目	固定報酬	業績連動報酬	株式報酬
位置付け	基本報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ
変動性	—	単年度業績に連動	株価に連動
総報酬に対する割合(目安)	50~60%	30~40%	5~10%

具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬は、「固定報酬」「業績連動報酬」「株式報酬」により構成され、その支給割合は「報酬等の種類別の支給割合の決定に関する方針」に

基づき適切に設定することとしています。なお、取締役報酬(社外取締役を除く)のうち「固定報酬」および「業績連動報酬」についてはそれぞれの上限額を、「株式報酬」については、株式報酬制度「株式給付信託(BBT)」の導入と1事業年度当たり付与する株式ポイントの上限を株主総会において決議しています(総額の詳細はP.78の報酬体系)。また、取締役(社外取締役を除く)の個人別の報酬等の額は、指名・報酬諮問委員会に諮問・答申のうえ取締役会にて決定することとしています。

2023年度の取締役の個人別の報酬等については、取締役会の決議による委任に基づいて、当社の業績や取締役の職責等を総合的に勘案して評価を行うのに最も適している代表取締役社長執行役員が、役位および職責に応じた取締役の個人別の固定報酬および業績連動報酬の案を作成のうえ、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申を経て、決定しています。

なお、社外取締役および監査役の報酬については、その職務内容を勘案し固定報酬のみとしています。

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント  
コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

## コーポレート・ガバナンス

### ◆報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2023年12月期)

役員区分	支給 人員 (名)	報酬等の種類別総額内容			支給 総額 (百万円)
		固定報酬 (百万円)	業績連動報酬 (百万円)	株式報酬 (百万円)	
取締役 (社外取締役 を除く)	10	322	240	42	604
監査役 (社外監査役* を除く)	3	55	—	—	55
社外役員	6	58	—	—	58
合計	19	435	240	42	717

※ 社外監査役2名。

### 報酬体系

#### 固定報酬(取締役が対象)：

月額35百万円(年額420百万円に相当)以内<sup>\*1</sup>

#### 業績連動報酬(社外取締役を除く取締役が対象)：

前事業年度における連結経常利益の1%かつ親会社株主に  
帰属する連結当期純利益の2%の範囲内<sup>\*2</sup>

#### 株式報酬(社外取締役を除く取締役が対象)：

株式給付信託による株式報酬制度に基づき1事業年度当たり  
4万ポイント(4万株相当)を上限として付与し、退任時に、  
累積したポイント数に応じた当社株式および時価換  
算した金額相当の金銭を給付<sup>\*3</sup>

#### 監査役報酬：

常勤・非常勤の役割に応じた基本報酬のみとしており、報  
酬額は月額8百万円(年額96百万円に相当)以内<sup>\*1</sup>

※1 2008年(平成20年)3月28日開催の第190期定時株主総会決議に基づく。

※2 2013年(平成25年)3月28日開催の第195期定時株主総会決議に基づく。

※3 2018年(平成30年)3月28日開催の第200期定時株主総会決議に基づく。

### 取締役会の実効性評価

当社では、毎年、取締役会の実効性について分析のうえ、  
評価等をし、取締役会のさらなる機能向上に継続的に取り組  
んでいます。分析・評価の手法として、第三者機関による支  
援のもと、すべての取締役および監査役に対してアンケート  
調査を実施することとしています。2023年度の実効性評価  
の概要および結果は以下の通りです。

### 評価プロセス・評価項目

#### 評価プロセス

- ① すべての取締役・監査役に対しアンケート調査を実施
- ② 回答の集計結果を取締役会で分析・評価
- ③ 今後の課題や対応策等について議論を実施

#### 評価項目

構成：社外取締役比率、人数、専門性、多様性

議案：議案の数、内容、金額基準

運営：開催回数、開催時間、事前説明のあり方、説明資料、  
説明時間、討議時間、報告事項の内容

その他：社外役員支援体制、トレーニングのあり方

### 評価結果と今後の対応

アンケートでは、各評価項目について、おおむね高い評価  
となりました。また以下の通り、昨年の実効性評価等を踏ま  
え、改善の取り組みが行われており、取締役会の実効性が適  
切に確保されていることを確認しました。

### 実効性向上に向けた取り組み

2023年度は、取締役会における実質的な議論や意見交換  
を増やすため、取締役会とは別に、経営上の重要な課題  
や中長期的な視点に立ったテーマについて幅広く議論す  
ることを目的とする場として、「経営討議会」を新設

### 今後の課題と対応

付議事項の見直し・改善による中長期的な経営課題等  
に関する討議のさらなる拡充・活性化

### 政策保有株式

当社は、取引関係の維持・強化等を行うことが当社グル  
ープの中長期的な企業価値の向上に資すると判断される他社株  
式について、純投資目的以外の株式(政策保有株式)として  
取得・保有しています。

個別の政策保有株式については、不動産取引、共同事業、  
建設・設備取引、財務取引などの取引実績と、見直しおよび  
配当実績等をもとに、当社グループの企業価値の向上に資す  
るか否かという観点から保有意義の適否を毎年検証していま  
す。また、その内容と処分実績等については、少なくとも年  
に1回以上の頻度で取締役会に報告しています。

検証の結果、保有を継続する意義が認められなくなった  
株式については、株式市場等への影響も勘案しながら縮減  
を図っていくこととしています。中期経営計画(2020－  
2024年度)においても、資産効率向上等のため政策保有株  
式の縮減を進めることとしています。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- ▶ **リスクマネジメント**
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# リスクマネジメント

## 方針・考え方

国内総人口や生産年齢人口の減少、地政学リスク・自然災害リスクの増大をはじめ、外部環境の変化が著しい状況下においても、持続的に事業活動を行っていくために、当社グループは、マテリアリティの一つに「リスクマネジメントの強化」を特定しています。企業価値の安定的な向上に向け、当社グループの事業に影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切に管理するため、関連規程を整備するとともに、リスクマネジメント体制を構築し、継続的にリスクのモニタリング・コントロールを実行しています。

## 体制

当社は、リスクマネジメントの推進にあたり、当社社長を「リスク管理統括責任者」として定め、当社グループのリスクマネジメントを統括するため、当社社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置しています。

リスクマネジメント委員会は、リスクマネジメント年次計画の策定、当社グループの経営上重要なリスク(対策優先リスク)に係る評価および分析、予防策ならびに対応策の策定、対応状況の定期的なモニタリングを実施しています。

また当社グループは、リスクマネジメントの実効性の維持および向上を目的として、3ラインモデル\*の考え方に基づき、リスクマネジメント体制を構築しています。

対策優先リスク以外のリスク(部門管理リスク)については、リスク管理責任者である各部室店長のほか、各会議体がリスク対応組織(リスクオーナー)(第1線)として、適切に予防および管理を実施し、リスクマネジメント委員会に報告します。コーポレート部門および各事業本部企画部門(第2

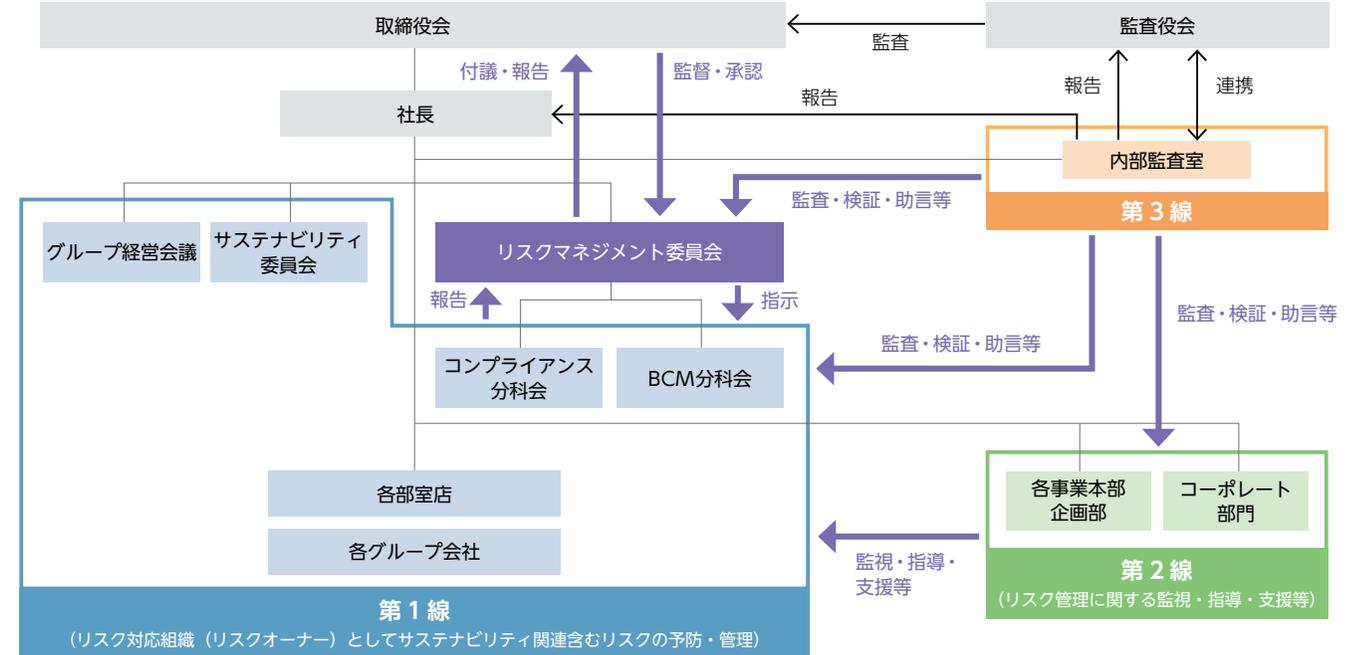
線)は、各部室店等のリスク管理に関してモニタリング、支援、指導を行い、内部監査室(第3線)は、独立した立場から、コーポレート部門および各事業本部企画部門による各部室店等のリスク管理に対する対応について監査、助言等を行っています。また、リスク管理統括責任者(当社社長)は、監査役会の構成員ではなく、リスクマネジメント委員会は監査役会から独立して運営されています。

なお、サステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ委員会がリスク対応組織(リスクオーナー)として関係する部室店と連携して予防および管理をしています。

リスクマネジメント委員会における審議事項のうち重要な事項については取締役会に付議または報告を行うことで、当社グループのリスクマネジメントの有効性を取締役会が監督しています。

- ※ 以下の外部規格・フレームワークを参照してリスクマネジメント体制を整備。
- ISO 31000：リスクマネジメントの国際規格
  - ERM(Enterprise Risk Management)：COSO(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission、トレッドウェイ委員会組織委員会)が公表した全社のリスクマネジメント
  - 3ラインモデル：IIA(The Institute of Internal Auditors、内部監査人協会)が公表

◆ リスクマネジメント体制図



## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
▶ **リスクマネジメント**  
コンプライアンス

### データ集

### 第三者保証

## リスクマネジメント

### リスクマネジメント活動

当社グループでは、リスクを「当社グループにおける業務遂行に伴い生じるすべての不確実性」と定義し、リスクマネジメント活動（PDCAサイクル）を実施しています。

具体的には、当社グループに存在するリスクを洗い出し、それらのリスクを影響度（財務・人的損失等）、発生可能性、事業環境および企業の価値観等の観点で評価（リスクアセスメント）を行っています。その評価結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会による審議を経たうえで、取締役会におい

て「対策優先リスク」を特定し、リスク対応組織（リスクオーナー）がリスク対策を実施しています。「対策優先リスク」に関する対応状況については、リスクマネジメント委員会が直接モニタリングを行うとともに、その内容を取締役会へ定期的に付議・報告をしています。また、「部門管理リスク」に関する対応状況については、コーポレート部門および各事業本部企画部門（第2線）がモニタリングを行うとともに、その内容をリスクマネジメント委員会へ定期的に報告をします。

なお、当社グループにおける対策優先リスクは以下の通りです。

#### ◆対策優先リスク

主なリスク	リスク内容
物価変動に関するリスク	大幅かつ急激な物価変動が発生し、コスト上昇分を必ずしも賃料や販売価格に反映できないリスク
不動産市況の動向に関するリスク	急速または大幅な景気や市況の変動により、賃貸オフィス市場における企業業績悪化に伴うオフィスニーズの減退、分譲住宅における顧客の購入意欲の低下、不動産投資市場における投資需要の低下等が生じるリスク
金利の変動に関するリスク	金利の上昇により、有利子負債に係る支払金利の増加や当社グループが所有する資産価値の低下が生じるリスク
自然災害・人災等に関するリスク	従業員の被災による事業活動への支障や、当社グループが保有、管理、運営する不動産の価値が低下するリスク
海外展開におけるカントリーリスク	進出国における政治・経済情勢の悪化、法規制の変更、治安の悪化等により、事業の休停止、スケジュールの遅延、コストの増加等が発生するリスク

### 情報管理の徹底

当社グループでは、業務で取り扱う情報を適切に管理するため、情報管理統括責任者を中心とした情報管理体制を整備しています。また、「情報管理規程」や「個人情報取扱規程」「特定個人情報取扱規程」等を定め、従業員に対しルールに則った情報の取り扱いを徹底するとともに、毎年定期的を実施する自己点検などを通じて、個人情報や秘密情報等の管理の強化を図っています。

また、当社グループが保有する個人データに対する本人からの開示等の請求や、個人情報の取り扱いに関する苦情等に対応するため、ウェブサイトにて問い合わせ窓口を公表しています。併せて、個人情報の漏えい等が発生した場合や、その兆候を把握した場合に備えて、関係各所および本人への報告等を適切かつ迅速に対応する体制を整備しています。

加えて、個人情報の取り扱いが多い東京建物不動産販売は、ISO/IEC 27001 (JISQ 27001) を継続取得しており、毎年、外部審査を受けて継続的な改善に努めています。審査の結果は、毎年当社グループの全従業員を対象に実施している情報管理に関する研修等で活用しています。

[個人情報保護方針](#)

[特定個人情報等保護方針](#)

[ISO27001 認証取得 \(東京建物不動産販売\)](#)

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- ▶ **リスクマネジメント**
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

リスクマネジメント

サイバー攻撃(標的型攻撃メール)への対応訓練

当社グループは、サイバー攻撃に対する意識と対応力の向上を目的として、役職員への訓練を実施しています。2023年は、情報管理規程に基づき、東京建物グループ19社(東京不動産管理、日本パーキング、東京建物アメニティサポート等)にて、サイバー攻撃(標的型攻撃メール)への対応訓練として、疑似攻撃メールの配信を実施しました。訓練結果をもとに、一定の対応レベルに達しなかった対象者には、メールセキュリティ研修資料を配信し、所属部長から指導しました。

BCP対策

自然災害、パンデミック、テロ災害に代表される緊急事態が発生した場合においても、被害を最小限に抑えつつ、事業継続することは、暮らしの基盤である不動産サービスを提供する当社グループの重要な責務です。

緊急事態発生時においてもレジリエンス(強靱性)を高め、お客様を含むステークホルダーに安全・安心を提供できるよう、平常時より様々な災害の発生を想定し、災害に対応した設計や設備の採用等ハード面の施策のみならず、テナントへの防災用備蓄品の配布や当社従業員に対する防災訓練・講習の実施などソフト面の防災対策にも取り組むことでBCP対策を行っています。

自然災害に備えた自衛消防訓練および防災訓練・講習

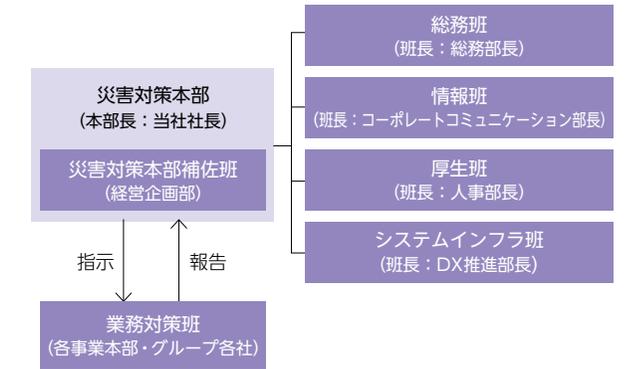
当社グループでは、災害等の発生によって、平時と同等の事業継続が困難となる恐れがある状態に備えるため、「東京建物グループ事業継続計画基本方針」および「東京建物グループ事業継続計画(以下、グループBCP)」を制定しています。グループBCPの対象リスクは、あらゆる経営リソース(役職員、建物・設備、資金、情報システム、社会インフラ等の企業経営に必要なすべての資源)に影響を及ぼす自然災害・事故リスク(災害等)を対象リスクと定め、リスクマネジメント委員会(委員長:当社社長)の下部組織として、BCM(事業継続マネジメント)分科会を設置し、グループBCPにおける継続的な改善を図るためのPDCAサイクルを確立しています。

また、グループBCPに基づき、災害時の初動対応、備蓄、安否確認等に関するマニュアルを整備しています。

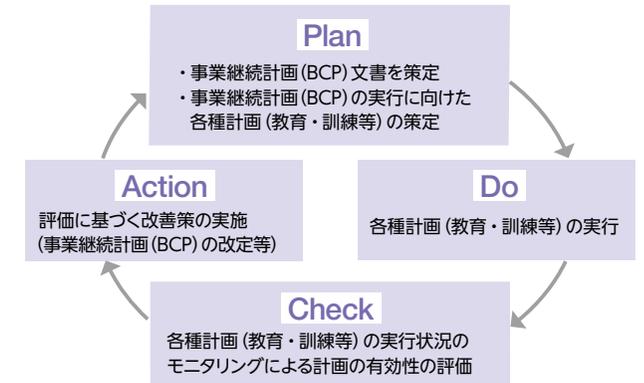
2023年度は、各事業本部における災害対応力向上のための訓練のほか、災害対策本部の設営に関する訓練、災害対策本部と各部門間の連携練度向上を目的とした連絡報告訓練等を実施しました。

□□ [自然災害対策\(P.31\)](#)

◆災害等発生時の体制図



◆事業継続マネジメント(BCM)におけるPDCAサイクル



## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
▶ **コンプライアンス**

### データ集

### 第三者保証

# コンプライアンス

## 方針・考え方

当社グループは、未永く社会から信頼され、健全な企業活動を継続していくため、コンプライアンスを「法令にとどまらず社会規範や企業倫理まで遵守していくこと」と定義しています。

企業にとって期待に応えるべき相手とは、お客様、地域社会、社員・従業員、株主・投資家、取引先等であり、こうした人々のニーズに誠実に応えていくことが重要であると考えています。そこで、コンプライアンスに徹した企業活動を推進するため、2009年6月、社会に対する誓約としてグループ会社共通の「コンプライアンス憲章」を制定しました。

コンプライアンスに関する啓発・研修等を通じて、従業員が常に高いコンプライアンス意識を持ち続けられる組織・教育体制の構築に努めるなど、取り組みを進めています。

## コンプライアンス憲章

私たちは、以下のコンプライアンス憲章に基づき、コンプライアンスに徹した企業活動を遂行していきます。

- 法令等を遵守し、公正で健全な企業活動を行います。
- お客様の立場で考え、誠実に行動します。
- 企業活動を通じて、より良い社会の実現に貢献します。
- お互いの人格や価値観を尊重し、働きやすい職場環境を確保します。

2009年6月制定

## コンプライアンス行動指針の遵守

当社グループは、コンプライアンス憲章を遵守するために「コンプライアンス行動指針」および「東京建物グループコンプライアンスマニュアル」(以下、コンプライアンスマニュアル)を制定しています。

コンプライアンスマニュアルには、遵守事項に関する解説と、関連する方針・指針として「グループ環境方針」、「東京建物グループ贈賄防止指針」等を掲載しています。

## コンプライアンス行動指針

- 1 法令等の遵守
- 2 取引先との適正な関係
- 3 公正な競争
- 4 政治・行政との適正な関係
- 5 反社会的勢力との関係遮断
- 6 情報の適切な管理
- 7 不正行為等の禁止
- 8 会社財産の尊重
- 9 お客様への誠実な対応
- 10 環境への配慮
- 11 適時・適切な情報開示、財務報告と適正な税務申告
- 12 地域社会との共存
- 13 人権の尊重、差別の禁止
- 14 ハラスメント行為の禁止
- 15 働きやすい職場環境の確保

☞ [コンプライアンス行動指針](#)

コンプライアンス行動指針は、当社グループの全役員、全従業員(契約社員、派遣、パートタイマー等含む)を対象としており、コンプライアンスマニュアルを配布、または事業所ごとに掲示することで、周知・徹底を図っています。

これらの指針およびマニュアルの有効性は、コンプライアンスに関する専門的な審議を行うコンプライアンス分科会が定期的にレビューし、必要に応じて取締役会に報告のうえ、改定を行います。

## 体制

当社グループは、コンプライアンス推進のために、グループのリスク管理およびコンプライアンスを統括するリスクマネジメント委員会を、またその下部組織としてコンプライアンス分科会を設置しています。

コンプライアンス分科会においては、コンプライアンス施策に関する審議や進捗状況のモニタリング、コンプライアンスリスクへの対応等を行っています。

リスクマネジメント委員会は、取締役会に対してコンプライアンス施策やコンプライアンスリスクの対応状況のうち重要な事項について報告を行い、取締役会は、コンプライアンス憲章およびコンプライアンス行動指針の遵守状況について監督しています。

また、当社はグループ会社のコンプライアンス関連業務を支援・指導するとともに、当社が中心となってグループ会社間での連携を促し、グループ全体でのコンプライアンス機能の向上を目指しています。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント

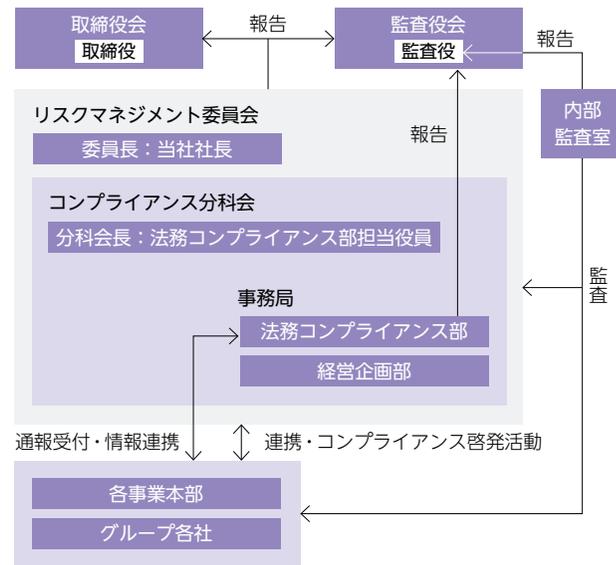
コンプライアンス

データ集

第三者保証

コンプライアンス

◆コンプライアンス推進体制図



遵法性に関する内部監査

当社では、いずれの部門からも独立した内部監査室を設け、すべての部門の業務を対象として監査を実施しています。監査は、年度ごとに定められた内部監査計画に基づき、テーマまたは部門ごとにリスク評価を行い、監査を実施しています。

内部監査により、コンプライアンスを含む業務の問題点の発見・指摘にとどまらず、各部門の内部管理体制の評価および問題点の改善方法の提言等を行うことが、当社の経営目標の達成に資すると考えています。

「内部監査規程」に基づき、監査対象部門は、内部監査により改善指示・提案を受けた場合には、改善対応計画を作成

のうえ、改善対応を実施し、内部監査室に報告しています。内部監査室は、「内部監査報告書」を作成し、社長、監査対象部門の役員に報告するほか、原則として年4回以上監査役会に報告しています。

このほか、必要に応じて外部専門家による内部監査部門の品質評価を受けています。

ヘルプライン(内部通報制度)

当社グループは、コンプライアンス違反の予防および早期検知を目的に、グループ各社に設置している社内窓口に加えて、グループ共通で利用が可能な「東京建物グループヘルプライン」(外部窓口)を設置しています。問い合わせの手段は、専用回線への電話、フォームへの登録から選択でき、フォームによる方法は24時間365日受け付けています。

窓口に寄せられた内部告発・通報・相談等は、当社法務コンプライアンス部に報告され、内容に応じて、同部またはグループ会社各社の通報担当部署もしくは各社ハラスメント対応部署で、調査・事実確認等を行います。調査の結果、コンプライアンスに違反する行為に対しては、是正措置および再発防止措置を講じるなど、迅速な対応を行っています。リスクマネジメント委員会(コンプライアンス分科会)は、すべての内部告発・通報・相談等のモニタリングを行っています。

なお、本制度については、事業場へのポスター掲示や社内イントラ掲載、コンプライアンスマニュアルの配布、コンプライアンス研修等を通じて対象者へ周知しています。また、公益通報者保護法の精神に則り、適正な内部告発・通報・相談等を行ったことを理由に通報者が不利益な取り扱いをされることはなく、プライバシーは保護され、実名のみならず匿

名によるものも受け付けます。

◆ヘルプラインの概要

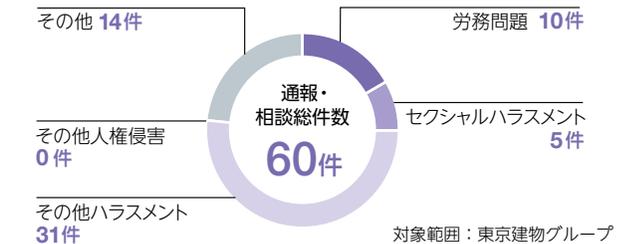
通報対象行為

当社グループにおける法令違反や贈収賄行為・不正行為・人権侵害・労働問題・ハラスメントなどのコンプライアンス違反

設置しているヘルプラインと対象者

	設置場所	対象者
社内窓口	グループ各社	・グループ各社の役員および従業員(契約社員・パートタイマー・アルバイトを含む)
東京建物グループヘルプライン(グループ共通)	外部委託機関(ダイヤル・サービス株式会社)	・派遣社員、その他グループ会社の事業場で業務に従事する委託先社員等(退職者を含む)

◆ヘルプラインへの通報・相談件数(2023年度)



□(データ集)ヘルプラインへの通報・相談の推移(P.96)



## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
▶ **コンプライアンス**

## データ集

### 第三者保証

## コンプライアンス

### コンプライアンス違反への対応

当社グループは、コンプライアンス行動指針の遵守を確かなものとするために、内部通報制度を設け、広くコンプライアンス違反の懸念がある事象を特定しています。

コンプライアンス上の問題(労働問題を含む)があると疑われる事象が発覚した際には、当社社長・監査役をはじめとする関係者に報告し、内容に応じた調査・事実確認等を行っています。調査の結果、コンプライアンスに違反する事象が確認された場合は、リスクマネジメント委員会(コンプライアンス分科会)に報告を行うとともに、特に重大なものについては同委員会より取締役会へ報告し、是正措置および再発防止策を講じるなどの対応を行います。また、同委員会では状況等を把握し適切に管理するため、対応完了までモニタリングを行います。

2023年度における重大なコンプライアンス違反(法規制違反や制裁措置の対象となるもの)は0件、罰金・課徴金・和解金も発生していません。

□ (データ集) 法規制違反・制裁措置 (P.96)

□ (データ集) 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反 (P.96)

□ (データ集) マーケティング・コミュニケーションに関する違反 (P.96)

□ (データ集) ヘルプラインへの通報・相談の推移 (P.96)

### ESG問題を含む法令違反・訴訟等に対する引当金について

当期以前の事象に起因し、将来発生する可能性の高い罰金や和解金については、期末に金額を見積り、引当金を計上することとしています。2023年度末において、ESGに関連する問題を含む法令違反・訴訟等はなく、結果としてそれらに対する重要な引当金はありません。

□ (データ集) 社会経済活動分野の法規制違反 (P.96)

### 贈収賄・腐敗防止に関する取り組み

当社グループはコンプライアンス憲章での宣言を実行するため、「東京建物グループ贈収賄防止指針」を制定し、事業を展開する各国の関係諸法令に抵触するような、国内外の公務員・みなし公務員などへの経済的利益供与(ファシリテーション・ペイメントを含む)を禁止しています。本指針の社内イントラネットでの掲示および当社ウェブサイトでの公表により、社内外への表明と周知を行っています。取引先との関係においても、過剰な贈答・接待その他の利益の授受や、談合や価格カルテルなどの反競争的な行為を行わないことをコンプライアンス行動指針に定め、適正な関係の構築を徹底しています。また、あらゆる腐敗を防止することをテーマに盛り込んだ「東京建物グループコンプライアンスマニュアル」を、当社グループの役員、従業員(契約社員、パートタイマー・アルバイトを含む)、派遣社員へ配布し、研修等を通じてその内容の周知・徹底を図っています。加えて、代理人・仲介業者を含むお取引先には、「サステナブル調達基準」および「サステナブル調達基準ガイドライン」の配布やアンケート調査等を通じて、周知・徹底を図っています。

☑ **東京建物グループ贈収賄防止指針**

□ サプライチェーンマネジメント (P.50)

### 贈収賄を含む腐敗リスクの評価

当社が新たな代理人(仲介業者を含む)との契約締結時、または既に契約している代理人との契約更新時には、必ず公的機関や民間調査会社、インターネットを活用した信用情報の収集を行い、汚職の評判や不適切行為による過去の取引終了等の項目を含む取引先チェックシートを用いた不審兆候の確認等によって、包括的にリスク評価・チェックをしています。

また、国際NGOのトランスペアレンシー・インターナショナル(Transparency International)の腐敗認識指数が50未満の国や地域はリスクが高く注意が必要と認識しています。

なお、当該国に所属する代理人等との契約に際しては、契約書への贈収賄防止条項の挿入、もしくは、「贈収賄防止誓約書」の受領により、贈収賄リスクの防止を徹底しています。

### 腐敗リスクへの対応・モニタリング

当社は事業特性上、特にかかわりが強い公務員に対して関係諸法令に抵触する経済的利益供与を禁止するなど、あらゆる活動について腐敗リスクを包括的に評価し、防止に努めています。そのなかでも特に贈収賄については、「贈収賄防止規程」および「贈収賄防止マニュアル」に基づき贈収賄リスクを評価し、高リスクと評価される贈収賄行為(直接の取引に加え、取引の媒介・代理・斡旋等の役務提供を行う代理人等を起用する場合を含む)を特定し、抑止に向け、接待・贈答・寄付等に関する承認・報告プロセスを同文書において定めています。特に海外との公務員への接待・贈答等は、よりリスクが高いと考え、社内承認プロセスのレベルを国内よりも高く設定しています。

贈収賄行為については、リスクマネジメント委員会(コンプライアンス分科会)でリスク評価・モニタリングを実施しており、定期的に内部監査を行い、贈収賄防止管理体制の評価・見直しを行っています。

### 政治への寄付行為

政治家個人、政党および政治資金団体以外の組織に対して、政治活動に関する寄付は行っておらず、2023年度の同寄付の実績は0円です。また、政党および政治資金団体に対し政治活動に関する寄付を行う場合には、政治資金規正法、公職選挙法などの関係法令を遵守します。

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- ▶ **コンプライアンス**

データ集

第三者保証

コンプライアンス

反競争的行為の防止

当社グループは、コンプライアンス行動指針にて反競争行為の防止を掲げており、コンプライアンスマニュアルと併せて、研修等を通じて周知・徹底を図り、独占的行為の禁止などの反競争的行為防止に取り組んでいます。

2023年度に反競争的行為等による罰金罰則等の適用はありませんでした。

責任あるマーケティング

当社グループは、コンプライアンス憲章およびコンプライアンス行動指針に基づき、責任あるマーケティングを行っています。新たに景品類の提供および広告等の表示を行う場合、表示等管理担当者が景表法・宅建業法・不動産の表示に関する公正競争規約(表示規約)等の関係法令・社内規程等に留意のうえ審査を行う体制を構築し、正確・誠実な情報の提供、公正な営業活動の実施やブランドイメージの構築に努めています。また、コンプライアンスマニュアルの役職員・派遣社員等への配布や毎年実施するコンプライアンス研修等を通じて従業員への周知・徹底を図っています。

特に広告表現に関しては、コンプライアンスマニュアルに則り、誹謗中傷、差別的表現、誇大表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、個人情報や知的財産権に対して、十分に配慮しています。

コンプライアンス行動指針の関連項目

- 1 法令等の遵守
- 2 取引先との適正な関係
- 3 公正な競争
- 4 政治・行政との適正な関係

反社会的勢力への対応

当社グループは、反社会的勢力との一切の関係遮断を「反社会的勢力排除規程」に明記するとともに、「反社会的勢力チェックマニュアル」で対象組織をチェックする具体的方法等を定めています。警察・弁護士等の外部専門機関とも連携を図り、反社会的勢力に対して毅然とした態度で対応しています。

税の透明性

当社グループは、コンプライアンス憲章に則り、国際規範や各国・地域の法令、規制、社会規範等を遵守し、適切な納税を行っています。

税務当局に対しては真摯に対応し、良好な関係の維持に努めています。税務当局の質問に対する回答のすべてにおいて、当社グループが理解している事実を誠実かつ正確に説明しています。

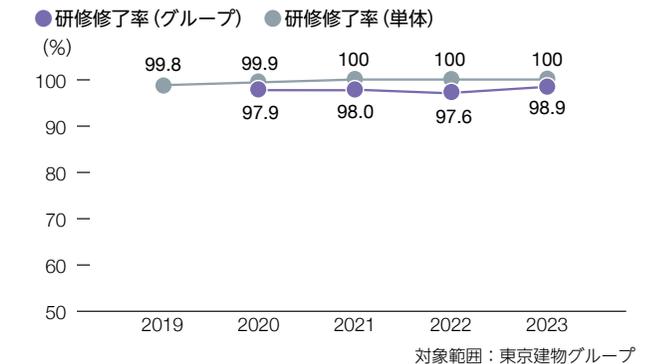
コンプライアンス研修

当社グループでは、毎年e-ラーニングによるコンプライアンス研修を実施しています。対象は、従業員区分・職制・雇用形態にかかわらず、契約社員、派遣、パートタイマー等を含む当社グループで業務に従事する者すべてとしており、2023年度は、受講率は東京建物が100%、グループ全体が98.9%でした。

◆ 2023年度コンプライアンス研修(e-ラーニング)一覧

グループ共通科目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループコンプライアンス(腐敗防止、コンプライアンス行動指針、人権の尊重、差別・ハラスメントの禁止、心理的安全性)</li> <li>・個人情報、マイナンバー</li> <li>・秘密情報管理、インサイダー取引防止</li> <li>・法令等の遵守</li> <li>・独占禁止法、下請法の遵守</li> <li>・景品表示法と公正競争規約</li> <li>・内部通報制度</li> <li>・宅地建物取引業法と犯罪収益移転防止法(マネーロンダリング防止)</li> </ul>
各社が強化のために実施する独自科目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティ全般</li> <li>・反社会的勢力の排除</li> <li>・利害関係者との取引における留意事項</li> <li>・コンプライアンスマネジメント研修</li> </ul>

◆ コンプライアンス研修の状況 (e-ラーニング：グループコンプライアンス)



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

### 環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

### 社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント

### コンプライアンス

## データ集

### 第三者保証

## コンプライアンス

### ◆その他のコンプライアンスに関する研修・啓発(2023年度)

内容	対象	頻度
パワーハラスメント防止研修	主任職	年1回
コンプライアンスリスク管理研修	役員・部長(社外役員を含む)	年1回
コンプライアンス研修	新任指導職	年1回
社外専門家を講師に招いたセミナー(個人情報保護法、業務ミス防止、その他業務上重要性の高い法令分野や税務等)	役職員	随時
「コンプライアンスニュース」のイントラネット掲示(贈収賄等の不正行為や、ハラスメント等の労働安全衛生に関する違反行為等)	役職員	毎月更新
コンプライアンス啓発コンテンツのイントラネット掲示(贈収賄事例、LGBTQに関するケーススタディ)	役職員	毎月更新

対象範囲：東京建物

□ (データ集)コンプライアンス研修(e-ラーニング：グループコンプライアンス)受講状況／コンプライアンスアンケート回収率(P.96)

### コンプライアンスアンケートの実施

当社グループは、グループ従業員のコンプライアンスに関する意識や浸透度合いを定期的に把握・検証するため、2009年より毎年、コンプライアンスアンケートを実施しています。2023年度は、グループ18社の従業員9,240名を対象に実施し、回収率は80.0%でした。

アンケート結果は、全体傾向やグループ会社ごとの特徴を分析したうえで、重要事項について、リスクマネジメント委員会(コンプライアンス分科会)に報告されます。さらにイントラネットでの開示やグループ各社へのフィードバックも行い、早期の問題解決、コンプライアンス体制への反映、コンプライアンス啓発活動に役立てています。



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# データ集

当社は、報告数値の信頼性を確保するため、環境・社会データの一部について、LRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。対象となるデータの種類および数値には✓マークを付しています。

## 環境

### 脱炭素社会の推進

#### エネルギー使用量

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
エネルギー使用量 (原油換算値)	東京建物 グループ	全事業	kl	—	—	—	—	61,532
エネルギー原単位			kl/千m <sup>2</sup>	—	—	—	—	19.7
対象床面積			千m <sup>2</sup>	—	—	—	—	3,123

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
エネルギー使用量 (原油換算値)	東京建物	省エネ法 対象施設	kl	24,165 ✓	23,497 ✓	23,050 ✓	23,510 ✓	28,664 ✓
エネルギー原単位			kl/千m <sup>2</sup>	34.0	28.6	27.2	26.6	25.5
対象床面積			千m <sup>2</sup>	710	823	847	883	1,126

#### CO<sub>2</sub>排出量\*1

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
Scope1・2・3 合計	東京建物グループ	全事業	t-CO <sub>2</sub>	987,910	920,164 ✓	1,034,699 ✓	1,015,230 ✓	984,407 ✓
Scope1 (燃料由来)				17,429 ✓	14,950 ✓	15,802 ✓	18,234 ✓	14,456 ✓
Scope2 (マーケット基準)				68,441 ✓	58,671 ✓	55,610 ✓	53,979 ✓	29,827 ✓
Scope1・2 合計				85,870 ✓	73,621 ✓	71,412 ✓	72,213 ✓	44,283 ✓
Scope3 合計				902,040	846,543 ✓	963,287 ✓	943,017 ✓	940,124 ✓
1. 購入した製品・サービス				190,020 ✓	143,949 ✓	99,701 ✓	238,344 ✓	219,112 ✓
2. 資本財				32,592 ✓	123,884 ✓	40,478 ✓	41,105 ✓	33,586 ✓
3. Scope 1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動				22,558 ✓	20,591 ✓	19,849 ✓	20,963 ✓	16,045 ✓
4. 輸送、配送(上流)				67 ✓	66 ✓	69 ✓	75 ✓	45 ✓
5. 事業から出る廃棄物				18,532	11,181 ✓	10,350 ✓	13,137 ✓	15,229 ✓
6. 出張				1,060 ✓	604 ✓	760 ✓	1,329 ✓	2,105 ✓
7. 雇用者の通勤				1,575	1,570 ✓	1,627 ✓	1,751 ✓	1,328 ✓
8. リース資産(上流)*2				—	—	—	—	— ✓
9. 輸送、配送(下流)				—	—	—	—	— ✓
10. 販売した製品の加工				—	—	—	—	— ✓
11. 販売した製品の使用	567,832 ✓	477,952 ✓	728,626 ✓	565,219 ✓	592,380 ✓			
12. 販売した製品の廃棄	8,819 ✓	9,536 ✓	9,480 ✓	10,843 ✓	12,776 ✓			
13. リース資産(下流)	39,679 ✓	35,478 ✓	33,504 ✓	31,116 ✓	29,609 ✓			
14. フランチャイズ	—	—	—	—	— ✓			
15. 投資	19,306 ✓	21,732 ✓	18,843 ✓	19,135 ✓	17,909 ✓			

\*1 CO<sub>2</sub>排出量の算定方法を変更したため、過年度のCO<sub>2</sub>排出量についても変更後の算定方法にて算出した数値を掲載しています。

\*2 カテゴリー8については、Scope1・2に含めて算定しています。その他、数値の記載のないカテゴリについては、排出源が存在しません。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

データ集

再生可能エネルギー(電力)導入量、発電量

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
導入量	東京建物	千kWh	—	—	3,675	22,735 ✓	64,377 ✓
太陽光発電量	グループ	千kWh	—	—	14,967	18,092 ✓	24,431 ✓

水資源

水使用量・使用量原単位

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
水使用量合計	東京建物	長期保有ビル*1	m <sup>3</sup>	853,395	659,216	667,065*2	760,729*2	673,515
上水等使用量				724,027	564,418	567,069 ✓	657,109 ✓	574,862 ✓
再生水使用量				129,368	94,798	99,996 ✓	103,620 ✓	98,653 ✓
対象床面積		m <sup>2</sup>	896,467	980,074	983,113	997,316	856,248	
原単位(実績)		m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0.95	0.67	0.68*2	0.76*2	0.79	

※1 当社が実質的にエネルギー管理権原を有している主な長期保有ビル・商業施設が対象。  
 ※2 精査の結果、数値を修正。

取水量

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
取水量合計	東京建物	長期保有ビル*1	m <sup>3</sup>	724,027	564,418*2	567,069*2	657,109*2	574,862
地表水				0	0	0	0	0
地下水				0	0*2	0*2	0*2	2
工業用水				0	0	0	0	0
採石場で集められた使用済みの採石水				0	0	0	0	0
上水				724,027	564,418*2	567,069	657,109	574,860
外部排水				0	0	0	0	0
雨水				0	0	0	0	0
海水				0	0	0	0	0
対象床面積					m <sup>2</sup>	896,467	980,074*2	983,113
原単位(実績)		m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0.81	0.58*2	0.58*2	0.66*2	0.67	

※1 当社が実質的にエネルギー管理権原を有している主な長期保有ビル・商業施設が対象。  
 ※2 精査の結果、数値を修正。

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
導入量	東京建物	千kWh	—	—	3,675	22,735 ✓	60,773 ✓
太陽光発電量	ビル事業	千kWh	—	—	80	3,337 ✓	9,334 ✓

排水量

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
排水量合計	東京建物	長期保有ビル*1	m <sup>3</sup>	853,395	659,216*3	667,065*3	760,729*3	673,515
海洋				0	0	0	0	0
地表				0	0	0	0	0
地下				0	0	0	0	0
下水				690,730	558,374*3	574,724	666,580	572,555
その他*2				162,665	100,842*3	92,342*3	94,149*3	100,960

※1 当社が実質的にエネルギー管理権原を有している主な長期保有ビル・商業施設が対象。  
 ※2 水使用量と海洋から下水までの排水量の合計の差分を「その他」に計上。  
 ※3 精査の結果、数値を修正。

「Aqueduct Water Risk Atlas\*1」による水リスク分析結果

水リスク (Overall Water Risk*2)	集計範囲	賃貸面積に占める割合	2023年度取水量 (単位：m <sup>3</sup> )	2023年度排水量 (単位：m <sup>3</sup> )	
Low (0-1)	東京建物	ビル事業	0.7%	0	
Low - Medium (1-2)			99.3%	750,223	863,993
Medium - high (2-3)			0.0%	0	0
High (3-4)			0.0%	0	0
Extremely high (4-5)			0.0%	0	0

水リスク (Overall Water Risk*2)	集計範囲	賃貸面積に占める割合	
Low (0-1)	東京建物	海外事業	0.0%
Low - Medium (1-2)			0.0%
Medium - high (2-3)			100.0%
High (3-4)			0.0%
Extremely high (4-5)			0.0%

※1 「Aqueduct Water Risk Atlas」とは、世界資源研究所(WRI)が開発した水リスクに関する評価ツールのこと。  
 ※2 「Aqueduct Water Risk Atlas」における「Overall Water Risk」とは、物理的リスクの量および質、規制・風評リスク等の水に関する全ての指標をもとに測定した総合的な水リスクのこと。数値が高いほど、水リスクが高いことを示す。



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

## データ集

### 第三者保証

## データ集

### 循環型社会の推進

#### 廃棄物排出量および再利用率・再利用率(集計期間：4～翌3月)

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
廃棄物排出量	東京建物	長期保有ビル <sup>*1</sup>	t	8,079	6,265	6,350 ✓	6,429 ✓	6,531 ✓
原単位			t/ 千m <sup>2</sup>	7.3	5.1	5.2 <sup>*2</sup>	5.3	5.3
非リサイクル量			t	3,092	2,156	2,179	2,516	2,714
再利用(リサイクル)量			t	4,987	4,109	4,171 ✓	3,913 ✓	3,817 ✓
再利用(リサイクル)率			%	61.7	65.6	65.7 ✓	60.9 ✓	58.4 ✓
対象床面積			千m <sup>2</sup>	1,111	1,219	1,214 <sup>*2</sup>	1,216 <sup>*2</sup>	1,226

※1 当社が実質的にエネルギー管理権を有し、かつ、廃棄物の再利用・減量に係る計画書を提出している主な長期保有ビル・商業施設が対象。

※2 精査の結果、数値を修正。

#### 有害物質の排出量

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
PCB廃棄物処理量	東京建物	ビル事業	kg	0	0	0	13,000	0
アスベスト排出量		ビル事業 <sup>*1</sup>	m <sup>3</sup>	—	—	23.0	11.8	59.5
NOx排出量		ビル事業 <sup>*2</sup>	t	—	—	1.0	1.0	1.0
SOx排出量		ビル事業 <sup>*2</sup>	t	—	—	0.0	0.0	0.0

※1 各年度に工事を行った当社の保有物件で、データの収集を行っていた物件が対象。

※2 当社の保有物件で、データの収集を行っていた物件が対象。

#### 原材料使用量

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
鉄骨使用量 <sup>*1</sup>	東京建物	ビル事業 <sup>*3</sup>	t	—	—	0.0	1,259.6	416.2
木材使用量 <sup>*2</sup>			m <sup>2</sup>	—	—	0.0	176.1	1,268.0
			m <sup>3</sup>	—	—	0.0	4.2	0.0

※1 主に主架構、雑鉄骨等。

※2 飾り壁・床合板・天井羽目板等をm<sup>2</sup>単位、床軸組等をm<sup>3</sup>単位で集計。

※3 各年度に竣工した当社が開発したオフィスビルが対象。

### 環境マネジメント

#### 環境関連法規制の違反および環境事故

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
環境関連法規制上の違反	東京建物グループ	全事業	件	0	0	0	0	0
水質・水量に関する基準／規制違反			件	0	0	0	0	0
環境事故			件	0	0	0	0	0
環境に関する罰金コスト			円	0	0	0	0	0

#### 環境マネジメントシステムに関する認証取得事業所数・認証取得率

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
ISO14001	東京建物グループ	全事業	件	0	0	0	0	0
			%	0	0	0	0	0

### グリーンビルディングに関する外部評価・認証

#### 保有・管理物件におけるグリーンビルディング認証の取得割合

項目	集計範囲		単位	2019	2020	2021	2022	2023
保有・管理物件に占める認証取得割合合計	東京建物	ビル事業 住宅事業	%	36.6	38.3	56.4	62.5	71.1
DBJ Green Building認証				36.6	33.2	42.8	43.6	47.1
BELS				12.3	13.0	21.9	28.5	35.3
CASBEE <sup>*</sup>				0.2	2.9	3.6	16.4	25.8
ABINC認証 (いきもの共生事業所認証)				11.9	9.9	13.7	12.8	11.7
SEGES認証 (都会のオアシス)				16.1	13.4	13.7	12.8	11.7
オフィスビル賃貸面積に占める認証取得割合				36.3	41.4	63.1	66.6	72.4
住宅賃貸面積に占める認証取得割合				39.1	22.2	22.2	27.2	59.8

※「CASBEE」には、CASBEE建築(新築)、CASBEE不動産、CASBEEウェルネスオフィスなどを含む。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

データ集

グリーンビルディングに関する外部評価・認証を取得した当社保有ビル及び賃貸マンション一覧(2023年度末時点)

DBJ Green Building認証 <sup>*1</sup>			
評価	取得年・更新年	物件名	
★★★★★	2022	大手町タワー	
	2022	東京スクエアガーデン	
	2022	中野セントラルパークサウス	
	2022	SMARK 伊勢崎	
	2022	Brillia ist Tower 勝どき	
	2022	Brillia ist 中野セントラルパーク	
	2023	Hareza Tower	
	2023	Brillia ist 東雲チャンネルコート	
	★★★★	2021	エンパイヤビル
		2021	東京建物仙台ビル
2021		新宿センタービル	
2022		東京建物日本橋ビル	
2022		東京建物四条烏丸ビルEAST	
2023		東京建物八重洲ビル	
2023		大崎センタービル	
★★★	2021	日本橋T Iビル	
	2021	横浜ファーストビル	
	2022	四条烏丸FTスクエア	
	2022	東京建物梅田ビル	
	2022	Brillia ist 町屋	
	2022	Brillia ist 渋谷本町	
	2023	京橋YSビル	
	2023	恵比寿ビル	
	2023	東京建物町田ビル	
	2023	東京建物本町ビル	
	2023	東京建物博多ビル	

BELS <sup>*2</sup>			
評価	取得年	物件名	
★★★★★	2019	Hareza Tower (事務所用途部分)	
	2021	東京建物四条烏丸ビルEAST	
	2021	T-LOGI習志野	
	2022	T-LOGI横浜青葉	
	2022	T-LOGI綾瀬	
	2023	T-LOGI千葉北	
	2023	T-LOGIあきる野	
	2023	T-LOGI京都伏見	
	2023	T-LOGI一宮	
	2023	Brillia ist 文京六義園	
	2023	Brillia ist 大井町	
	★★★★	2021	四条烏丸FTスクエア (事務所部分)
	★★★	2016	大手町タワー
★★	2018	エンパイヤビル	

CASBEE <sup>*3</sup> — 建築 (新築)		
評価	取得年	物件名
Sランク	2021	東京建物四条烏丸ビルEAST
	2022	T-LOGI綾瀬
	2023	T-LOGI千葉北
	2023	T-LOGIあきる野
	2023	T-LOGI京都伏見
	2023	T-LOGI一宮
Aランク	2022	T-LOGI習志野

CASBEE <sup>*3</sup> — 不動産		
評価	取得年・更新年	物件名
Sランク	2020	名古屋プライムセントラルタワー
	2023	Hareza Tower
Aランク	2020	T-LOGI横浜青葉 (CASBEE横浜)

CASBEE <sup>*3</sup> — ウェルネスオフィス		
評価	取得年・更新年	物件名
Sランク	2021	東京建物八重洲ビル
	2022	東京建物四条烏丸ビルEAST
	2023	Hareza Tower
	2022	T-PLUS日本橋小伝馬町

ABINC認証 <sup>*4</sup> (いきもの共生事務所 <sup>*</sup> 認証)		
取得年・更新年	物件名	
2021	東京スクエアガーデン	
2023	大手町タワー	

SEGES認証 <sup>*5</sup> (都会のオアシス)		
取得年・更新年	物件名	
2021	大手町タワー	
2022	東京スクエアガーデン	

グリーンビルディングに関する外部評価・認証を取得した分譲マンション開発実績一覧(2023年度末時点)

BELS <sup>*2</sup>		
評価	取得年	物件名
★★★★★	2018	Brillia 弦巻
	2020	Brillia Tower 聖蹟桜ヶ丘
		BLOOMING RESIDENCE

ABINC認証 <sup>*4</sup> (いきもの共生事務所 <sup>*</sup> 認証)		
取得年	物件名	
2020	Brillia Tower 聖蹟桜ヶ丘 BLOOMING RESIDENCE	

ZEB・ZEH<sup>\*6</sup>の開発実績(2023年度末時点)

ZEB・ZEHの種類	竣工年	物件名	
[ZEB]	2020	T-LOGI久喜	
	2022	T-LOGI横浜青葉	
	2022	T-LOGI習志野	
	2022	T-LOGI福岡	
	2022	T-LOGI習志野 II	
	2022	T-LOGI綾瀬	
	2022	T-LOGI加須	
	2023	T-LOGI千葉北	
	2023	T-LOGIあきる野	
	2023	T-LOGI京都伏見	
	2023	T-LOGI一宮	
	ZEB Ready	2020	Hareza Tower (事務所用途部分)
		2022	東京建物四条烏丸ビルEAST
ZEH-M Oriented	2019	Brillia 弦巻	
	2022	Brillia Tower 聖蹟桜ヶ丘 BLOOMING RESIDENCE	
	2023	Brillia 浦和高砂	
	2023	Brillia ist 文京六義園	

※1 DBJ Green Building認証は、不動産の環境性能に加えて、防災やコミュニティへの配慮等を含む様々なステークホルダーへの対応を含めた総合的な評価に基づき、社会・経済に求められる不動産を評価・認証するため、株式会社日本政策投資銀行が創設した制度。  
 ※2 BELS (建築物省エネルギー性能表示制度)は、国土交通省が制定した非住宅建築物の省エネルギー性能の評価および表示を的確に実施するためのガイドライン。  
 ※3 CASBEE (建築環境総合性能評価システム)は、建築物の環境性能で評価し格付けする手法。  
 ※4 ABINC認証は、一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブが開発した「いきもの共生事業所<sup>\*</sup> 認証ガイドライン」および「土地利用通信簿<sup>®</sup>」を評価基準として、生物多様性保全の取り組みを第三者評価・認証する制度。  
 ※5 SEGES認証は、社会・環境貢献緑地評価システム。  
 ※6 ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)は、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを旨とした建物。ZEH (M) (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス (マンション))は、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを旨とした住宅。



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

データ集

社会

人権の尊重

人権関連

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
人権に関する研修の受講率	東京建物グループ	%	—	—	—	86.9	96.2

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
人権に関する研修の受講率	東京建物	%	—	—	99.7	93.2	99.6

ダイバーシティ&インクルージョン

従業員の状況

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
東京建物従業員数(合計)		名	837	871	911	958	999
男性(比率)		名(%)	595(71.1)	608(69.8)	630(69.2)	661(69.0)	681(68.2)
女性(比率)		名(%)	242(28.9)	263(30.2)	281(30.8)	297(31.0)	318(31.8)
東京建物正社員数(合計)		名	749	772	805	840	879
男性(比率)		名(%)	563(75.2)	575(74.5)	595(73.9)	620(73.8)	637(72.5)
内訳 20歳~30歳		%	15.1	16.7	18.5	19.4	19.9
31歳~40歳		%	22.0	21.0	22.4	23.5	25.4
41歳以上		%	62.9	62.3	59.2	57.1	54.6
女性(比率)		名(%)	186(24.8)	197(25.5)	210(26.1)	220(26.2)	242(27.5)
内訳 20歳~30歳	東京建物	%	19.9	19.8	23.3	25.5	25.2
31歳~40歳		%	31.7	28.4	28.6	26.8	31.0
41歳以上		%	48.4	51.8	48.1	47.7	43.8
外国籍正規社員比率		%	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
障がい者雇用率*		%	1.81✓	1.75✓	2.21✓	2.33✓	2.53✓
管理職数(合計)		名	360	367	376	377	384
男性		名	342	345	349	350	348
女性		名	18	22	27	27	36
女性管理職比率		%	5.0	6.0	7.2	7.2	9.4
女性取締役比率		%	0	0	8.3	8.3	8.3

※ 各年6月1日時点。

離職状況

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
離職者数(合計)		名	17	18	13	30	33
男性		名	9	6	9	17	14
うち社員		名	9	5	8	15	12
うち契約社員		名	0	1	1	2	2
女性	東京建物	名	8	12	4	13	19
うち社員		名	1	3	2	9	4
うち契約社員		名	7	9	2	4	15
離職率(フルタイム従業員離職率)		%	3.6	4.3	2.8	5.3	5.5
うち自己都合		%	2.1✓	2.2✓	1.5✓	3.3✓	3.5✓



企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の向上  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

## データ集

### 第三者保証

## データ集

### 雇用の状況

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
新卒採用者数(合計)	東京建物	名	21	20	33	30	32
男性			14	15	23	20	18
女性			7	5	10	10	14
新卒採用者比率(全体)		%	100	100	100	100	100
男性			67.0	75.0	69.7	66.7	56.3
女性			33.0	25.0	30.3	33.3	43.8
正規雇用労働者の中途採用比率		%	41.7	57.4	37.7	57.7	46.7
平均勤続年数(全体)		年	13.0	13.0	13.0	12.6	12.3
男性			13.8	14.0	14.0	13.4	13.0
女性	10.7		10.4	10.1	10.4	10.3	
男性社員と女性社員の平均勤続年数の差	年	3.1	3.6	3.9	3.0	2.7	

### 定年退職者再雇用状況

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
定年退職者数	東京建物	名	8	11	10	13	15
再雇用者数 <sup>*</sup>		名	8	9	8	12	14
再雇用率 <sup>*</sup>		%	100	81.8	80.0	92.3	93.3

※「再雇用者数」は定年退職後も就業を希望し、再雇用となった従業員の総数。定年退職後の就業を希望せず、再雇用制度を利用しない従業員もいるため「再雇用率」が100%とならない年度もある。

### 育児休業の取得状況

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数 <sup>*1</sup>	東京建物	名	37	29	33	32	38
男性			21	22	23	22	32
女性			16	7	10	10	6
育児休業を取得した従業員の総数		名	24	26	26	21	31
男性			1 <sup>*4</sup>	4	3 <sup>*4</sup>	11	25
女性			23	22	23	10	6
育児休業取得率		%	64.8	89.6	78.7	65.6	81.5
男性 <sup>*2</sup>			4.8 <sup>*4</sup>	18.2	13.0 <sup>*4</sup>	50.0	78.1
女性			100	100	100	100	100
育児休業から復職した従業員の総数	名	15	6	16	16	38	
男性		6	0	5	12	26	
女性		9	6	11	4	12	
育児休業後の従業員の復職率 <sup>*3</sup>	%	100	100	100	88.9	100	
男性		100	—	100	100	100	
女性		100	100	100	66.7	100	

※1 当該年に子どもが生まれた従業員の総数。

※2 男性の育児休業取得率＝当該年に育児休業を取得した男性従業員の総数／当該年に子どもが生まれた男性従業員の総数。

※3 復職した従業員の総数／復職予定だった従業員の総数(復職した従業員数は、復職予定だった従業員のうち復職せずに自己都合退職した者を除く人数)。

※4 精査の結果、数値を修正。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

## ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
 サステナビリティ推進体制  
 マテリアリティに基づくKPI・目標  
 ステークホルダー・エンゲージメント  
 イニシアチブへの参加  
 サステナビリティに関する外部評価

## 環境

環境マネジメント  
 脱炭素社会の推進  
 自然災害対策  
 生物多様性  
 水資源  
 循環型社会の推進  
 グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
 サステナビリティファイナンス

## 社会

人権の尊重  
 サプライチェーンマネジメント  
 品質・お客様満足の向上  
 不動産ストックの再生・活用  
 地域社会への貢献  
 人材投資・育成  
 健康経営／労働安全衛生  
 ダイバーシティ&インクルージョン

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
 リスクマネジメント  
 コンプライアンス

## データ集

## 第三者保証

## データ集

## 人材投資・育成

## 従業員1人当たりのEBIT(利払い・税引き前利益)

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
従業員1人当たりのEBIT(利払い・税引き前利益)*	東京建物	百万円	62	62	69	72	76

\* ISO30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)において定められている生産性の指標。

## 社員に対する研修関連

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
社員に対する総研修時間	東京建物	時間	10,773	9,452	14,712	13,292	13,338
社員1人当たりの年間平均研修時間			14.4	12.2	18.3	15.8	15.2
社員1人当たりの年間平均研修日数		日	1.92	1.63	2.44	2.11	2.03
キャリア研修受講率		%	—	100	100	100	100

## 従業員エンゲージメントサーベイ

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
レーティング*	東京建物	—	—	—	A	A	AA
スコア		—	—	59.1	59.4	62.1	

\* 調査会社が独自に算出したスコアの結果を、11段階のレーティングでランク付けしている。  
 レーティング：DD(スコア33未満)、DDD(同33-39)、C(同39-42)、CC(同42-45)、CCC(同45-48)、B(同48-52)、BB(同52-55)、BBB(同55-58)、A(同58-61)、AA(同61-67)、AAA(同67以上)。

## 人材評価において定期的なレビューを受けている社員の割合

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
人材評価において定期的なレビューを受けている社員の割合	東京建物	%	100	100	100	100	100
男性			100	100	100	100	100
女性			100	100	100	100	100

## インターンシップの受入数

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
インターンシップの受入数	東京建物	名	144	207	272	306	329

## 健康経営／労働安全衛生(集計期間：4月～翌3月)

## 健康経営関連

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
健康診断受診率	東京建物	%	100 ✓	100 ✓	100 ✓	100 ✓	100 ✓
再検査受診率			63.0	98.3	83.7	98.0	81.5
喫煙率			21.0	17.2	16.0	12.1	13.1
適正体重維持者率			71.4	70.4	72.8	72.0	72.9
役職員1人当たりの健康経営への投資額		千円	—	109	111	116	121
平均年次有給休暇取得日数*		日	10.6 ✓	9.3 ✓	10.2 ✓	11.8 ✓	12.5 ✓
平均年次有給休暇取得率*		%	57.7 ✓	51.2 ✓	57.5 ✓	67.8 ✓	72.2 ✓

\* その他の有給休暇制度として、夏期休暇・創立記念日等あり(上記日数には含まない)。

## 労働安全衛生関連

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
労働組合加入率	東京建物	%	100	100	100	100	100
1カ月当たりの平均所定外労働時間		時間	23	24	26	26	26
労働災害件数*1		件	0 ✓	0 ✓	1 ✓	1 ✓	2 ✓
うち社員			0	0	1	1	2
うち契約社員			0	0	0	0	0
欠勤による総喪失日数		日	122 ✓	7 ✓	386 ✓	646 ✓	322 ✓
欠勤率		%	0.06 ✓	0 ✓	0.18 ✓	0.28 ✓	0.13 ✓
死亡者数		名	0	0	0	0	0
うち社員			0	0	0	0	0
うち契約社員			0	0	0	0	0
休業災害度数率(LTIFR)**2	—	0 ✓	0 ✓	0.59 ✓	0.58 ✓	1.09 ✓	
労働災害強度率**3	—	0	0	0.001	0	0	
外部機関による労働安全衛生マネジメントシステム認証(OHSAS 18001等)の取得件数	件	0	0	0	0	0	

\*1 労働災害件数：業務上災害のうち、1日以上休業したもの。

\*2 休業災害度数率(LTIFR：Lost Time Incident Frequency Rate)：労働災害による死傷者数／のべ実労働時間数×1,000,000

\*3 労働災害強度率：のべ労働損失日数／のべ実労働時間数×1,000

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

## トップメッセージ

### ESG経営

長期ビジョン・マテリアリティ  
サステナビリティ推進体制  
マテリアリティに基づくKPI・目標  
ステークホルダー・エンゲージメント  
イニシアチブへの参加  
サステナビリティに関する外部評価

### 環境

環境マネジメント  
脱炭素社会の推進  
自然災害対策  
生物多様性  
水資源  
循環型社会の推進  
グリーンビルディングに関する外部評価・認証  
サステナビリティファイナンス

### 社会

人権の尊重  
サプライチェーンマネジメント  
品質・お客様満足の上昇  
不動産ストックの再生・活用  
地域社会への貢献  
人材投資・育成  
健康経営／労働安全衛生  
ダイバーシティ&インクルージョン

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンス  
リスクマネジメント  
コンプライアンス

## データ集

### 第三者保証

## データ集

### 品質・お客様満足の上昇

#### オフィスビルお客様満足度調査結果

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
満足	東京建物	%	79.35	81.56	79.2	79.4	71.4
やや満足			18.21	17.60	18.9	17.5	26.8
やや不満			2.17	0.56	1.4	2.3	1.4
不満			0.27	0.28	0.5	0.8	0.4

#### バリアフリー対応物件

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
バリアフリー対応物件比率 (バリアフリー法対象物件)	東京建物	%	100	100	100	100	100

### 不動産ストックの再生・活用

#### 集合住宅の再生

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
建替え前 総住戸数累計	東京建物	戸	971	994	994	994	1,812
建替え後 総住戸数累計			1,846	1,884	1,884	1,884	3,148

#### 集合住宅の再生詳細(竣工・着工済物件)

	対象物件名	所在	立替前竣工年	建替前敷地面積	建替前住戸数	建替後竣工年	建替後敷地面積	建替後住戸数	
竣工済	諏訪2丁目住宅マンション建替え事業	Brillia 多摩ニュータウン	東京都多摩市諏訪二丁目	1971年	64,399m <sup>2</sup>	640戸	2013年10月	64,399m <sup>2</sup>	1,249戸
	ハイツ駒込マンション建替え事業	Brillia 駒込六義園	東京都文京区本駒込六丁目	1971年	940m <sup>2</sup>	25戸	2014年7月	940m <sup>2</sup>	49戸
	藤崎住宅マンション建替え事業	レジデンス百道	福岡県福岡市早良区百道二丁目	1971年	9,946m <sup>2</sup>	130戸	2015年3月	9,946m <sup>2</sup>	232戸
	小金井コーポラスマンション建替え事業	Brillia 小金井桜町	東京都小金井市桜町二丁目	1964年・1965年	5,356m <sup>2</sup>	80戸	2016年4月	5,219m <sup>2</sup>	114戸
	千里津雲台A分譲住宅マンション建替え事業	Brillia City 千里津雲台	大阪府吹田市津雲台三丁目	1966年	7,256m <sup>2</sup>	96戸	2019年12月	7,256m <sup>2</sup>	202戸
	平塚町住宅建替え事業	Brillia 旗の台	東京都品川区旗の台六丁目	1959年	1,829m <sup>2</sup>	23戸	2020年11月	1,829m <sup>2</sup>	38戸
	浜離宮マンション(イトーピア浜離宮)建替え事業	Brillia Tower 浜離宮	東京都港区海岸一丁目	1979年	2,820m <sup>2</sup>	328戸	2023年9月	2,820m <sup>2</sup>	420戸
	石神井公園団地建替え事業	Brillia City 石神井公園 ATLAS	東京都練馬区上石神井三丁目	1967年	42,365m <sup>2</sup>	490戸	2023年6月	37,730m <sup>2</sup>	844戸
着工済	麹町山王マンション建替え事業		東京都千代田区二番町	1970年	1,221m <sup>2</sup>	57戸(うち店舗4戸)	2026年夏頃(予定)	1,221m <sup>2</sup>	104戸
	国立富士見台団地マンション建替え事業		東京都国立市富士見台一丁目	1965年	27,371m <sup>2</sup> (公簿)	298戸	2026年度(予定)	27,479m <sup>2</sup>	589戸(予定)

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

データ集

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

取締役(会)の状況

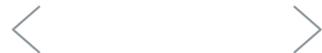
項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取締役会開催回数	東京建物	回	15	14	15	14	14
取締役人数		名	12	12	12	12	12
うち業務執行取締役人数			7	7	7	7	7
うち非業務執行取締役人数 (独立社外取締役を除く)			1	1	1	1	1
うち独立社外取締役人数			4	4	4	4	4
うち女性取締役人数			0	1	1	1	1
独立社外取締役比率		%	33	33	33	33	33
女性取締役比率			0	8.3	8.3	8.3	8.3
取締役会平均出席率			99	100	100	99	99
取締役平均在任期間* (独立社外取締役を含む)		年	3.8	4.8	4.6	4.4	5.4

※ 取締役平均在任期間は各年3月末時点。

報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	支給人員(名)	2022				支給総額 (百万円)	支給人員(名)	2023			
		報酬等の種類別総額内容			支給総額 (百万円)			報酬等の種類別総額内容			支給総額 (百万円)
		固定報酬 (百万円)	業績連動報酬 (百万円)	株式報酬 (百万円)				固定報酬 (百万円)	業績連動報酬 (百万円)	株式報酬 (百万円)	
取締役(社外取締役を除く)	8	271	171	37	480	10	322	240	42	604	
監査役(社外監査役*を除く)	2	52	—	—	52	3	55	—	—	55	
社外役員	6	54	—	—	54	6	58	—	—	58	
合計	16	377	171	37	586	19	435	240	42	717	

※ 社外監査役2名。



トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

データ集

コンプライアンス

法規制違反・制裁措置

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
汚職贈収賄に関する違反件数	東京建物グループ	件	0	0	0	0	0
独占禁止・反競争的行為に関する違反件数			0	0	0	0	0
行動規範に関する違反件数			0	0	0	0	0
その他コンプライアンスに関する違反件数			0	0	0	0	0

社会経済活動分野の法規制違反

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
社会経済活動分野の法規制違反件数	東京建物グループ	件	—	0	0	0	0
うち重大な罰金の総額		円	—	0	0	0	0
うち罰金以外の制裁措置の総件数		件	—	0	0	0	0

コンプライアンス研修(eラーニング：グループコンプライアンス)受講状況／コンプライアンスアンケート回収率

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
研修受講者数	東京建物グループ	名	—	3,746	3,963	4,550	4,375
	東京建物		873	884	937	965	1,024
研修修了率	東京建物グループ	%	—	97.9	98.0	97.6	98.9
	東京建物		99.8	99.9	100	100	100
コンプライアンスアンケート回収率	東京建物グループ	%	75.0	74.8	73.2	76.3	80.0

製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
違反件数	東京建物グループ	件	0	0	0	0	0
罰金または処罰の対象となった規制違反			0	0	0	0	0
警告の対象となった規制違反			0	0	0	0	0
自主的規範の違反			0	0	0	0	0

マーケティング・コミュニケーションに関する違反

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
違反件数	東京建物グループ	件	0	0	0	0	0
罰金または処罰の対象となった規制違反			0	0	0	0	0
警告の対象となった規制違反			0	0	0	0	0
自主的規範の違反			0	0	0	0	0

ヘルプラインへの通報・相談の推移

項目	集計範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
ヘルプラインへの通報・相談件数	東京建物グループ	件	56	41	61	52	60	
通報			48	30	49	48	53	
相談			8	11	12	4	7	
通報・相談件数の内訳			労務問題	16	8	13	7	10
			セクシャルハラスメント	3	2	3	3	5
			その他ハラスメント	34	27	39	30	31
			その他人権侵害*	—	—	—	—	0
	その他	3	4	6	12	14		

\*2023年度に新設したカテゴリー。

企業理念、会社概要、財務ハイライト、目次、編集方針

トップメッセージ

ESG経営

- 長期ビジョン・マテリアリティ
- サステナビリティ推進体制
- マテリアリティに基づくKPI・目標
- ステークホルダー・エンゲージメント
- イニシアチブへの参加
- サステナビリティに関する外部評価

環境

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会の推進
- 自然災害対策
- 生物多様性
- 水資源
- 循環型社会の推進
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- サステナビリティファイナンス

社会

- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- ダイバーシティ&インクルージョン

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

データ集

第三者保証

# 第三者保証



## LRQA独立保証証明書

東京建物株式会社の 2023 年度環境・社会データ、及び 2019 年度 2020 年度 2021 年度 2022 年度の温室効果ガス排出量に関する保証

この保証証明書は、契約に基づいて東京建物株式会社に対して作成されたものである。

**保証業務の条件**  
LRQA リミテッド（以下、LRQA という）は、東京建物株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、会社のサステナビリティレポート、統合報告書及びコーポレート WEB サイトで公開される会社の 2023 年度（2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日）の環境・社会データ（以下、報告書という）、及び 2019 年度（2019 年 1 月 1 日～2019 年 12 月 31 日）2020 年度（2020 年 1 月 1 日～2020 年 12 月 31 日）2021 年度（2021 年 1 月 1 日～2021 年 12 月 31 日）2022 年度（2022 年 1 月 1 日～2022 年 12 月 31 日）のコーポレート WEB サイトで公開される会社の温室効果ガス排出量に対し、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE 3000（改訂版）及び温室効果ガス（GHG）排出量については ISO14064-3:2019 を用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内外の連結対象子会社の運営及び活動に対して以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 2023 年度（2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日）の以下の指標に関するデータの正確性、信頼性の評価

環境データ <sup>1</sup>	社会データ <sup>2</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>【省エネ法上の報告義務が生じる不動産】<sup>3</sup></li> <li>• エネルギー使用量(原燃換算値)</li> <li>• スコープ 1 GHG 排出量 (tCO<sub>2</sub>e)</li> <li>• スコープ 2 GHG 排出量 (マーケットベース) (tCO<sub>2</sub>e)</li> <li>• 上水使用量 (m<sup>3</sup>)</li> <li>• 再生水使用量 (m<sup>3</sup>)</li> <li>• 廃棄物排出量 (トン)</li> <li>• 廃棄物再利用率 (%)</li> <li>• 廃棄物再利用率 (%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 障がい者雇用率<sup>4</sup></li> <li>• 健康診断受診率</li> <li>• 平均年次有給休暇取得日数</li> <li>• 平均年次有給休暇取得率</li> <li>• 休業災害件数</li> <li>• 休業災害度数</li> <li>• 欠勤による総喪失日数</li> <li>• 欠勤率</li> <li>• 離職率（自己都合のみ）<sup>5</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> GHG の定量化には固有の不確かさが附随となる。  
環境データの報告期間は、2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日とする。但し廃棄物関連のみは 2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日とする。  
<sup>2</sup> 会社が保有し、「省エネ法上の報告義務が生じる不動産」を対象とする。  
<sup>3</sup> 社会データの報告期間は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日とする。  
<sup>4</sup> 障がい者雇用率は 2023 年 6 月 1 日時点を対象とする。  
<sup>5</sup> 離職率の報告期間は、2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日とする。



- 【東京建物がエネルギー管理権原を有する長期保有ビル及び商業施設】
- 上水使用量 (m<sup>3</sup>)
  - 再生水使用量 (m<sup>3</sup>)
  - 廃棄物排出量 (トン)
  - 廃棄物再利用率 (%)
  - 廃棄物再利用率 (%)

- 【会社及び連結対象子会社】
- スコープ 1 GHG 排出量 (tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 2 GHG 排出量 (マーケットベース) (tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 3 GHG 排出量 (カテゴリー 1-15) (tCO<sub>2</sub>e)
  - 再生可能エネルギー導入量 (kWh)
  - 再生可能エネルギー導入率 (%)
  - 再生可能エネルギー発電量 (kWh)

- 2019 年度（2019 年 1 月 1 日～2019 年 12 月 31 日）2020 年度（2020 年 1 月 1 日～2020 年 12 月 31 日）2021 年度（2021 年 1 月 1 日～2021 年 12 月 31 日）2022 年度（2022 年 1 月 1 日～2022 年 12 月 31 日）の以下の指標に関するデータの正確性、信頼性の評価

**温室効果ガス排出量データ**

- 【会社及び連結対象子会社】
- スコープ 1 GHG 排出量 (tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 2 GHG 排出量 (マーケットベース) (tCO<sub>2</sub>e)
  - スコープ 3 GHG 排出量 (カテゴリー 1, 2, 3, 4, 6, 11, 12, 13, 15<sup>1</sup>) (tCO<sub>2</sub>e)

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA は会社以外へのいかなる義務又は責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

**LRQA の意見**

- LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、
- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
  - 正確で信用できる環境・社会データを開示していない
- ことを示す事実は認められなかった。この保証証明書で表明された検証意見は、限定的保証水準<sup>1</sup>、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

**保証手続**

LRQA の保証業務は、ISAE3000（改訂版）と GHG 排出量については ISO14064-3:2019 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

<sup>1</sup> 2023 年度における会社の基準の更新、変更は、すでに算定、検証されたカテゴリ 1 および 7 には影響しないため、2019 年度、2020 年度、2021 年度、2022 年度のこれらの 2 つのカテゴリについては、本保証の対象外である。  
<sup>2</sup> 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証基準に比べて十分な確認が行われ、多数の点を開示して元データを検証するより厳格なデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。



- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突き合わせを行った。
- 2023 年度の環境・社会データに関する記録および情報の検証を行った。
- 2019 年度 2020 年度 2021 年度 2022 年度の温室効果ガス排出量データに関する記録および情報の検証を行った。
- データマネジメントシステムの運用状況の評価を為、東京建物神保町ビルと東京建物日本橋ビル及び T-LOGI 横浜青葉太陽光発電施設を訪問した。

**備考事項**

保証データのバウンダリーが複雑かつ多くなっている。ステークホルダーの理解容易性の観点で、単体及び連結等わかりやすいバウンダリーにまとめることが推奨される。今後とも、会社のデータマネジメントシステムを継続して維持し、環境及び社会データの効率的かつ正確な集計及び算定を確保することが期待される。

**基準、適合性及び独立性**

LRQA は ISO14065 “温室効果ガス—認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項”、ISO17021-1 “適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項—第 1 部：要求事項”に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準 1 と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQA は、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQA が会社に対して実施した業務はこの検証のみであり、そのため我々の独立性あるいは中立性は損なわれない。

署名 2024 年 6 月 14 日

*Sydney Kawakita*

川端 将太郎  
LRQA 主任検証人  
LRQA リミテッド  
神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワー A 10F

LRQA reference: YKA00000035

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as "LRQA". LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.  
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety. Copyright © LRQA, 2024.





お問い合わせ先：  
東京建物株式会社  
サステナビリティ推進部  
TEL：03-3274-0148

発行：2024年6月