

グループ理念、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

サステナビリティに関する取り組み推進

サステナビリティに関する取り組み推進方針
サステナビリティに関する取り組み推進体制
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

TCFD提言に基づく情報開示
TNFD提言に基づく情報開示
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
環境配慮に関する外部評価・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・コミュニティへの貢献
人材開発
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

人材開発

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、マテリアリティの一つとして「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。特に、グループ中期経営計画(2025年度～2027年度)では、事業戦略と連動した人材戦略の一つとして「人材ポートフォリオの構築」に取り組む方針としており、当方針に基づく様々な施策を実施しています。

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

項目	対象範囲	KPI・目標
能力開発の推進	東京建物	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%

[マテリアリティに基づくKPI・目標\(P.11\)](#)

人材ポートフォリオの構築

当社は、事業戦略を達成するため、適切な人材の採用・育成・配置を行うことが重要であると認識しています。採用においては、新卒採用と併せてキャリア採用を積極的に行うとともに、専門性の高い人材やデジタル化・グローバル化を推進できる人材の獲得にも注力しています。育成については、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施策の柱としながら、ある分野に高い適性が見られる場合は、その分野のプロ人材として育成しています。くわえて、成長ステージに応じた役割の認識や能力

開発を目的とした階層別の研修体系を整備するとともに、自己啓発支援制度や外部派遣型研修等社員本人が必要な知識や能力について考え、選択できる仕組みを整えるなど「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、英語等の語学力習得支援も行っています。配置については、全社員を対象とした定期面談によって本人のキャリア観や興味のある領域を把握し、タレントマネジメントシステムを活用することで、一人ひとりのWILL・MUST・CANが整った適切な人材配置となるよう努めています。

[\(データ集\)社員1人当たりの年間平均研修時間\(P.108\)](#)

[\(データ集\)キャリア研修受講率\(P.108\)](#)

階層別体系(概略)	内容・研修テーマ	研修の目的		
役員	新任向け研修、経営管理・リスクマネジメントに関する個別研修			
ライン管理職 (部長・グループリーダー)	新任向け研修、評価者研修、メンタルヘルスラインケア研修、360°サーベイに基づくマネジメント研修	ラインマネジメントを行ううえで必要な知識・スキルを習得するための研修		
課長	新任課長研修、アセスメント研修	アセスメント研修		
課長代理	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		
主任	キャリア研修	キャリア研修		
	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 選択型研修 ・デザインシンキング ・ネゴシエーション ・データ分析 </td> <td style="vertical-align: top;"> ・管理会計 ・企業価値評価 ・マーケティング </td> </tr> </table>	選択型研修 ・デザインシンキング ・ネゴシエーション ・データ分析	・管理会計 ・企業価値評価 ・マーケティング	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 ・デザインシンキング ・ネゴシエーション ・データ分析	・管理会計 ・企業価値評価 ・マーケティング			
	<table border="0"> <tr> <td>・経営戦略研修</td> <td>・コーポレートガバナンス・IR研修</td> </tr> </table>	・経営戦略研修	・コーポレートガバナンス・IR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
・経営戦略研修	・コーポレートガバナンス・IR研修			
主任未満	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> ・新入社員研修(ビジネス基礎等) ・新卒3年目社員集大成研修 ・不動産基礎実務 ・グループ合同研修・運動会 ・ロジカルシンキング </td> <td style="vertical-align: top;"> ・アカウントティング・ファイナンス研修 ・プレゼンテーション ・メンタルヘルス </td> </tr> </table>	・新入社員研修(ビジネス基礎等) ・新卒3年目社員集大成研修 ・不動産基礎実務 ・グループ合同研修・運動会 ・ロジカルシンキング	・アカウントティング・ファイナンス研修 ・プレゼンテーション ・メンタルヘルス	グループ合同研修・運動会 所属会社の枠を超えてグループ全体の従業員が互いに理解を深め、仲間意識を持ち、グループシナジーを生み出すことによる、グループ全体の活性化を目指すための取り組み
・新入社員研修(ビジネス基礎等) ・新卒3年目社員集大成研修 ・不動産基礎実務 ・グループ合同研修・運動会 ・ロジカルシンキング	・アカウントティング・ファイナンス研修 ・プレゼンテーション ・メンタルヘルス			
その他研修				
グローバル研修	外国語学習、海外現地視察			
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			

グループ理念、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

サステナビリティに関する取り組み推進

サステナビリティに関する取り組み推進方針
サステナビリティに関する取り組み推進体制
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

TCFD提言に基づく情報開示
TNFD提言に基づく情報開示
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
環境配慮に関する外部評価・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・コミュニティへの貢献
人材開発
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

人材開発

若手社員の育成制度

OJT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、若手社員の育成とキャリア形成支援を目的として、入社3年目と5年目社員を対象に、周囲の期待と自己認識をそれぞれ可視化し、そのギャップを認識して今後の成長に活かしていくことを目的としたサーベイ・研修を実施しています。

グループ各社においても、カウンセラーや育成担当者を選任し、OJTによる育成を行うとともに、各社の業務内容・専門性に応じたロールプレイングや実習等の実践型の研修に注力しています。

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OJT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。

2026年度のエンゲージメントスコア^{*}は引き続き向上しており、高い水準を維持することができました。

一方で、部門や階層毎にスコアのばらつきが見られることから、「各部門や階層毎の個別課題への対応」を注力すべき課題として認識し、個別課題に応じた各種施策を検討・実施していきます。

^{*} レーティングAAA、スコア67.6。

□ (データ集)従業員エンゲージメントサーベイ(P.108)

2026年度の調査結果における課題への対応策

施策目的	現場マネジメントの質向上と対話の深化を通じて、組織間・階層間のばらつきを是正する
施策内容	<p>① 低スコア部門への個別フォローの実施 スコアが相対的に低い部門を対象に、外部コンサルタントによるマネジメント層へのヒアリングを行い、課題の可視化と改善に向けた支援を実施</p> <p>② マネジメント層対象の360°サーベイの実施 上司・部下など多面的なフィードバックを通じて、マネジメント行動の客観的な振り返りを促進</p> <p>③ グループリーダー向け研修の拡充 日常的に社員と向き合うグループリーダーを対象に、対話力・育成力・チームマネジメント力の向上を目的とした研修プログラムを拡充</p>

カルチャーデザインプログラム「TASUKI」

当社は2024年より、「温故知新のタスキリレー」をコンセプトに、当社の歴史や文化を継承し、当社ならではの価値創造の連鎖をさらに深化・進化させることを目的とした研修プログラム「TASUKI」を実施しています。若手・中堅社員を対象に、これまでのプロジェクトの担当者による経験に基づく講話を通じて、困難を乗り越えた工夫、当時の経験が後にどのように活かされたか等を共有するとともに、参加者同士がプロジェクトストーリーから得られた学び・気付きについて意見交換を行うことにより、一人ひとりが当社のカルチャーについて考える機会を創出しています。昨今の人員の増加や事業領域の拡大に対応するべく、引き続き企業文化・価値観の再浸透および一体感の醸成に取り組んでいます。

学生への「就業体験プログラム」の提供

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、大学生・大学院生を対象に「就業体験プログラム」を通じたキャリア教育や学生同士の交流の場を提供しています。本プログラムは、学生が当社での就業を事前に体験できる機会となっており、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。2025年度は、夏季・秋季・冬季に実施し、計323名受け入れました。



「就業体験プログラム」の様子