

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

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、その変化も激しい時代において、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、だれ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、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。

項目	対象範囲	KPI・目標
ワークライフバランス	東京建物	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 毎年度85%以上
多様な人材の活躍推進	東京建物	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

□□ マテリアリティに基づくKPI・目標 (P.11)

□□ 人材開発 (P.76)

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、マテリアリティの一つとして特定した「ダイバーシティ&インクルージョン」に基づき、「ワークラ

イフバランス」や「多様な人材の活躍推進」に関するKPI・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報告事項のうち重要事項は取締役会に付議または報告され、取締役会は取り組みの推進を監督しています。

さらに、当社では人事部内に「健康経営・ダイバーシティ推進グループ」を設置し、グループ会社とは日常および定期的な会議において各社の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導入しています。

● 配偶者海外転勤同行休業制度

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、配偶者の海外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

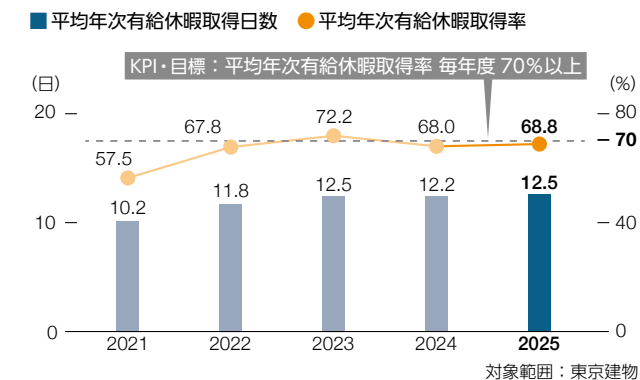
者の海外転勤があっても、社員の充実した生活を実現するものです。

● 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 毎年度70%以上」をKPI・目標に設定し、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。取得状況については、人事システム上で各自が把握できる環境を整えています。

また、社員を対象として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



※ 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)。

● 失効有給休暇制度

当社は、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。

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

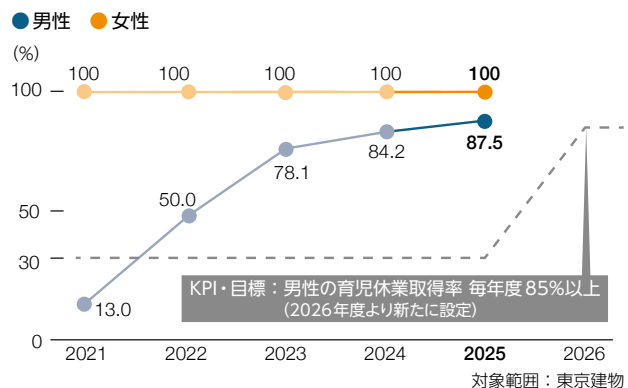
ダイバーシティ & インクルージョン

妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度

当社は、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。男性の育児休業取得率については、「2025年度までに30%以上」という目標を掲げ、2022年度以降は当該目標を達成するとともに、向上し続けてきました。こうした状況を踏まえ、2026年度以降の新たな目標については、目標水準を引き上げ、「毎年度85%以上」としました。

なお、このような仕事と育児の両立支援等の取り組みを高い水準で実施していることが評価され、当社は2024年に子育てサポート企業として「くるみん」の認定を受けました。また、2025年には、当社のグループ会社であるプライムプレイスでも同認定を受けました。

育児休業取得率の推移



□ (データ集) 育児休業の取得状況 (P.108)

妊娠・出産・育児支援制度の概要

期間	制度	概要
妊娠・出産・育児期間中	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。
	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
	産後パパ育児(出生時育児休業)	子の出生後8週間以内で最大28日(歴日)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
出産前後	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。
	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
育児期間中	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
子の看護等休暇	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] 子が小学校に就学した直後の4月末まで
	子の看護等休暇	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。	

※ 一部制度においては、適用要件あり。

対象範囲：東京建物

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

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よう、退職者の再雇用制度を設けています。

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おり、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。

2025年度末時点における女性従業員比率は32.6%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、2025年度末時点で13.7%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) プライムプレイス(2025年2月取得) イー・ステート・オンライン(2025年10月取得)
★★	東京建物(2022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.108)

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雇用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。2025年6月時点*の障がい者雇用率は2.56%

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.107)

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するとともに、多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍できる環境づくりを重視しています。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人材の雇用に推進し、活躍を支援しています。例えば、一部の現地法人では、宗教や現地の習慣等を尊重し、それに合った勤務や休暇の制度を導入しています

当社のグループ会社である西新サービスでは、外国籍社員が多く在籍していることを踏まえ、社内の通達や注意喚起・お知らせ・研修資料等を、日本語・英語・ネパール語で提供しています。

また、東京不動産管理では、リファラル採用を取り入れています。同じ国籍のネットワークが形成され、外国籍社員が異国で働くことに伴う不安の軽減にもつながり、就職後の定着率向上に寄与しています。

また、コンプライアンス違反の予防および早期検知を目的として設置している、国内グループ各社向けの「東京建物グループヘルプライン」(外部窓口)と、海外グループ各社向けの「TOKYO TATEMONO GROUP HELPLINE」(外部窓口)では、英語・中国語・タイ語・インドネシア語にも対応した問い合わせフォームを設けています。

(データ集)従業員の状況(P.107)

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

ダイバーシティ & インクルージョン

● 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、ダイバーシティ&インクルージョン研修やコンプライアンス研修、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。

● 当社グループ事業における女性特有の課題への理解促進と、働きやすさ向上に向けた取り組み

当社、東京不動産管理および当社のグループ会社である東京ビルサービスの3社は、2024年より、当社が所有し、3社が管理する全国のビルのオフィスフロア共用部トイレに生理用品を設置する取り組みを開始し、2025年12月末時点で31物件において設置が完了しました。この取り組みは、生理用品設置をきっかけとしたコミュニケーションデザイン事業である「LAQDAプロジェクト」(主催：わたしの暮らし研究所)の一環であり、当社は2021年から参画しています。新たに取り組みを開始するビルでは、オフィスにおけるジェンダーの課題に関する理解促進を目的として、入居中テナント様に対し本プロジェクトに関するセミナーを開催しています。

対象オフィスビルに入居するテナント様のワーカー1,800名にアンケートを実施した結果、トイレへの生理用品設置は女性ワーカーの急な生理への不安を軽減し、心理的安全性や労働生産性の向上に寄与することがわかりました。当社は今後も、テナントサービスとしてこの取り組みを幅広く展開するとともに、女性特有の課題について理解を促すとともに、本課題に寄り添っていきます。



生理用品設置の様子

役職員への啓発の取り組み

当社は、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に係る取り組みをより一層推進するべく、役職員に対して研修等による啓発を実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修実績

年度	研修の内容
2023年度	・未就学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」
2024年度	・D&Iへの理解を深め、「自分ごと化」することを目的とした基礎研修 ・D&Iと企業経営の結びつきに関する講演会
2025年度	・仕事と介護の両立に関する基礎研修
2026年度	・社長および女性社員による対話会(他企業と共催)