

「建てる」を超え、未来を生みだす。



東急建設

INTEGRATED REPORT 2025

統合報告書 2025年3月期

To zero,
from zero.



価値提供の根底にある理念

お客様の夢の実現を支援する生活者志向のマインド

東急建設の理念のもとに集うわたしたちは、建設技術やノウハウを駆使して、お客様の抱えるさまざまな問題の解決にきめ細やかに対応し、末永く愛される、より生活者に向き合った企業を実現します。

東急建設の社会における存在意義

存在理念

わたしたちは安心して快適な
生活環境づくりを通じて
一人ひとりの夢を実現します

東急建設が持続的に発展していくための
経営システムを確立する際に持つべき価値観

経営理念

- 挑戦する経営
- 人を活かす経営
- 顧客重視の経営
- 公正で開かれた経営

東急建設の社員として活動する際にとるべき姿勢

行動理念

- 自立
- スピード
- チームワーク
- 信頼

ブランドメッセージ

「建てる」を超え、未来を生み出す。

未来は、課題をのりこえる、その先に生まれる。

創業以来、私たち東急建設の歩みは、
立ち足る社会課題への挑戦の歴史でした。

どんな時代にも、安心して、快適で、
そして感動のある生活環境づくりを。
私たちはどんな課題にもひるむことなく、
これまで以上に「建てる」を革新し、

さらに「建てる」の枠を超え、
まっ先にその解決へ挑み続けます。
そしてその先に、人と社会の期待を超える、
新しい未来を生みだしていきます。

ブランドメッセージの原点となった **東急魂**

戦後の首都復興が東急建設の起源

終戦の2週間後、東京急行電鉄（株）（現 東急（株））が「臨時戦後復興委員会」を設置。首都・東京の復興のためにまとめられた企画書から、東急建設の前身となる東京建設工業（株）が誕生しました。東急建設はその成り立ちから「社会課題の解決」を使命としています。

初代社長・五島昇が説いた 創業の精神「東急魂」

誰がみても100%大丈夫だという事業なら
何も東急がやらなくてもよろしい。
われわれが長い間鍛えられてきた
事業魂というものは
そんなにのんびりしたものではなく、
一人でまっさきに松明を掲げて駆けだすという
勇ましいやり方であります。



東急創業者
五島 慶太
※写真提供：東急（株）



東急建設 初代社長
五島 昇
※写真提供：東急（株）

東急建設の目指す先「VISION2030」

VISION2030

0へ挑み、0から挑み、
環境と感動を未来へ建て続ける。

策定背景

「VISION2030」は、社会課題の解決を通じて持続可能な社会の実現を目指す当社の決意を示すものとして、公表しました。当社は社会課題を解決するために生まれた会社です。歴史を辿れば終戦後すぐに、焦土と化した首都・東京の復興のために東京急行電鉄（現：東急）内に設置された「臨時戦後復興委員会」にその起源があります。「VISION2030」は、設立の精神から導かれたパーパス（存在理念）と経営システムを確立する際に持つべき価値観（経営理念・行動理念）、ビジョン2020の成果と課題および当社のアイデンティティとも言える社会課題の解決を強く意識して策定しました。策定においては、経営者から若手社員まで約50名で構成するプロジェクトでの約5カ月にわたる議論に加え、社外取締役との対話やシナリオプランニングなどから得た知見を反映しています。

「建てる」を変える。「建てる」の先まで変える。

課題は待ったなしで立ち上がる。

カーボン「ゼロ」、廃棄物「ゼロ」を目標に、

持続可能な街づくりにもっと新しいソリューションを。

新領域へ「ゼロから」取り組み、

人が生きる環境に、もっと安心を、しなやかさを、そして感動を。

いま「建設会社」こそ社会が、未来が求める課題解決の、先頭に立たねばならない。

私たちは、人も技術も、最先端を目指せる力を蓄えた。

加えて積極的に、多様な専門性を持つ新たな知恵を迎え、

垣根を外して組み、目的を共に一体となり、最新のデジタル技術を友とする。

それら持てる全てを駆使して、「建てる」の変革へ。

さらに「建てる」の枠を超えたチャレンジへ。

誠実で主体的な挑戦の積み重ねが企業価値を押し上げ、

お客様に、協力会社に、社員とその家族に、株主に、そして社会に、

新たなゆたかさを提供していく力となる。

1959年の創業時、東京の人口集中という社会課題解決に向け、

多摩田園都市開発からスタートした私たち。

いま、誰よりもスピードを持って、未来を生み出す新たな価値づくりへ向かう。

私たちが進もうとする地平は、どこまでも無限に広がっている。



東急建設のまちづくり

まちづくりを通じた価値の広がり

鉄道と駅周辺の開発に強い
都市型ゼネコンとしての歩みと
渋谷エリアの施工実績をご紹介します。

OVERSEAS

海外展開への挑戦

TAMA Den-en-toshi

企業理念
東急魂

P.1

多摩田園都市
開発事業を開始し、
事業基盤を確立

技術を発展させ、
鉄道沿線の
まちづくりを支える

鉄道と駅周辺開発に関するス
ペシャリストを有する
都市型ゼネコンへ

渋谷のまちづくり

ランドマークの建設から時代に合わせた
まちづくりノウハウの深化へ

新たな価値提供へ

P8-9
都市機能を
止めない工事の
実績

P10-11
これからの渋谷と
新たな都市のあり方

DOMESTIC

国内各地で社会課題解決に挑戦

培ってきた3つの強み

P.6-7 「都市機能を止めない技術・ノウハウ・チームワーク」の蓄積



1984
パラオ・パシフィック・
リゾートホテル



2002
バンコク地下鉄南工区



2014
ニヤタン橋(日越友好橋)
建設工事その3



2019
ジャカルタ大量高速輸送
システム



1989
Bunkamura



2000
渋谷マークシティ



2012
渋谷ヒカリエ



2031年度(予定)
渋谷スクランブルスクエア第II期
(中央棟・西棟)
©渋谷駅街区共同ビル事業者



1999
Q FRONT



2001
セルリアンタワー



2019
渋谷スクランブルスクエア
第1期(東棟)



2029年度(予定)
Shibuya Upper West Project

Image by Mir,
Copyright
Snøhettaand
NIKKEN
SEKKEI LTD,
提供 東急株式
会社



多摩田園都市造成



1969
新玉川線着工



1979
SHIBUYA109



1978
サンシャイン60



1991
東急池上線立体交差工事
「STRUM工法」



1960
野川第一地区
土地区画整理事業



1960
渋谷川幹線下水
工事



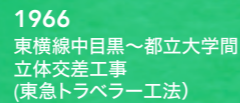
1966
田園都市線延長・
溝の口～長津田間



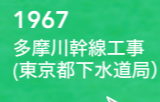
1961
伊東～下田間鉄道建設
(伊豆急開通)



1964
高速4号線道路
築造工事
(首都高速道路公団)



1966
東横線中目黒～都立大学間
立体交差工事
(東急トラベラー工法)



1967
多摩川幹線工事
(東京都下水道局)



1996
東京湾アクアライン



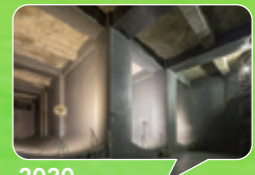
2008
東横線・副都心線 渋谷駅建設



2011～2022
渋谷駅東口基盤整備工事



2018
渋谷ストリーム
©渋谷ストリーム



2020
渋谷駅東口地下貯留槽



2014
三陸鉄道北リアス線
災害復旧



2021
上田電鉄別所線
千曲川橋梁 災害復旧



2023
嬉野 八十八(うれしのやどや)

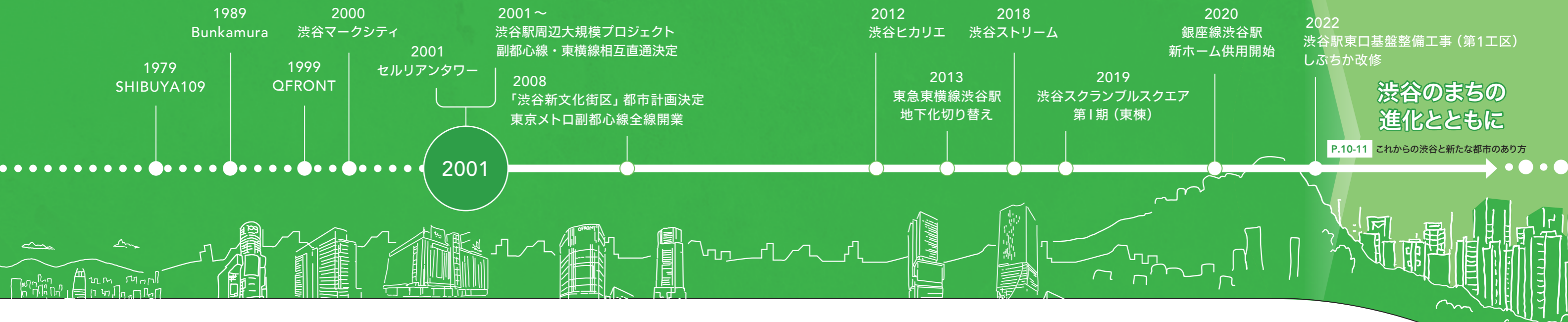


2023
H'O梅田茶屋町

東急建設のまちづくり

渋谷のまちづくりを支えてきたもの

東急建設は1959年の設立時から渋谷とともに成長してきました。鉄道路線や幹線道路、地下インフラが入り組む複雑な構造の渋谷での工事をやり遂げることができる背景には、創業から続く組織風土と難題を解決する3つの強みがあります。

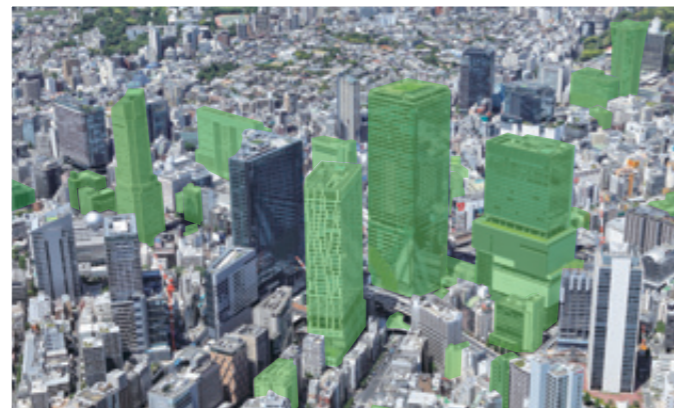


東急建設らしい組織風土

私たちは、戦後、東京の人口集中という「社会課題の解決」を設立の旨として、多摩田園都市開発からスタートしました。後発ながら、短期間で急成長した原動力は、創業の精神「東急魂（暗闇の中、ひとりまっ先に松明を掲げて駆け出すこと）」を体現した、身の丈を超えた数々の挑戦です。安全や品質に対する絶対的な要求に応えていくため、挑戦するマインドと、関係者全員で困難を乗り越える文化が醸成されてきました。

そして、地域社会と密接な関係にある東急グループの一員として、お客様（生活者）が抱えるさまざまな問題にきめ細やかに対応する「生活者志向」を大切にしてきました。長期的な関係にある生活者から信頼していただくために重要なことは、「誠実さ」であると考えています。

私たちは、時代時代の社会課題解決と、生活者のみなさまへ安心で快適な生活環境を提供する使命を負ってきました。これからのまちづくりにおいても、生活者に寄り添う誠実さ、仲間とともにチームワークをもって困難な課題に挑戦し続ける組織風土を大切にしていきたいと考えています。



当社が施工した渋谷の主な建物（ハイライトした建物やインフラが当社の施工物件）

渋谷のまちの進化を支える技術・ノウハウ・チーム

100年に一度といわれる渋谷再開発は、その地理的制約・歴史的経緯から難易度の高いプロジェクトです。谷地形と暗渠化した渋谷川、そして既存施設への増改築の歴史が複雑な地下構造を生みました。さらに、昼夜を問わない膨大な人流と幹線道路の交通を維持しながらの工事は、高度な建設技術と周辺事業との緻密な連携を必要とします。東急建設グループは、長年渋谷に関わってきた強みを活かして、これからもまちの進化を支えていきます。

難題を解決する当社の3つの強み

P.8-9 都市機能を止めない工事の実績

POINT
1

都市機能を止めない技術

利用者や生活者の影響を最小限にする「生活者志向」。この組織風土が、鉄道工事や人流の多い渋谷のまちの機能を止めない建設技術へのあくなき探求を促し、先達の挑戦の積み重ねが、世界に誇る「都市機能を止めない技術」に結実しています。

POINT
2

ノウハウ

安全や品質への絶対的な要求や厳しい制約に応えてきた工事の実績が、ノウハウとして社内に脈々と継承されています。渋谷を知り尽くした東急建設グループだからこそ、まちの難題を解決することができます。

POINT
3

チームワーク

多くの工事関係者が協働する建設現場ではチームワークが欠かせません。特に、渋谷では、社会インフラを構築する土木工事と、建物をつくる建築工事が複雑に関係し合うため全体最適が求められます。私たちは、渋谷や東急線沿線をはじめとするまちづくりにおいて、土木と建築が連携して課題を解決してきました。事業の枠を超えたチームワークと総合力が、私たちの強みの一つです。

東急建設のまちづくり

都市機能を止めない工事の実績

「世界一訪れたい街」を目指す渋谷。超高層ビルだけでなく、鉄道・駅施設、道路、歩行者ネットワーク、広場、河川、下水道などあらゆる機能が整備されています。当社グループは、まちの機能を止めることなく工事を行い、まちの進化に貢献しています。



2008 東京メトロ副都心線および渋谷駅

10年にわたる工事で複雑な地下構造の渋谷駅に新路線を構築

2008年に池袋・新宿・渋谷を結ぶ東京メトロの新線「副都心線」が開業。当社は明治神宮前駅～渋谷駅の地下路線と渋谷駅を約10年かけ施工しました。昼夜問わず交通量が多い明治通り直下で、特に駅周辺は鉄道やインフラ設備が複雑に入り組んでおり、銀座線の高架橋に影響を与えないよう多種多様な技術を採用しました。(工期2001-2010年)



2013 東急東横線渋谷～代官山駅間地下化事業

1,200名が一丸となり始発までの3時間半で線路を地下化

副都心線との相互直通運転に伴い、東横線渋谷駅から代官山駅間の線路を地下化する工事です。現場周辺は民家・商業ビルが近接し、仮設線路を敷設する用地確保ができないため、線路を一夜で地下化するSTRUM工法を採用。2013年3月15日終電からわずか約3時間半の時間で、総勢約1,200名の工事関係者が作業を完了させ、翌朝、始発の鉄道利用者に変わらない日常を提供しました。東横線の地下化により渋谷駅周辺の再開発は加速しました。(工期2005-2015年)



2019 国道246号渋谷駅東口歩道橋架替工事

まちが分断しないよう利用を継続しながら歩道橋を架け替え

鉄道や幹線道路による分断を解消し、まちの一体感を維持する歩行者デッキ。1日9万人が利用する東口歩道橋の機能を維持しつつ、直上の首都高に配慮し、1日7万台が往来する直下の国道246号線も止めずに架け替える難工事でした。難題への挑戦が、当社のノウハウを蓄積していきます。(工期2015-2019年)



2019 渋谷スクランブルスクエア第1期(東棟)

これまでのノウハウを結集し、渋谷の新たなランドマークを建設

渋谷スクランブルスクエア第1期(東棟)は、渋谷を象徴する高さ約230mの高層ビルです。この建設プロジェクトは、建物自体の建設技術が優れていることはもちろんのこと、他の再開発事業者や周辺道路、バス、鉄道、公共インフラ事業者との綿密な調整を必要としました。さらに、来街者の安全への配慮や、施工中の建物内に一般歩行者の動線を確保するなど、極めて難易度の高いものでした。また、建物の構造を維持するための渋谷川の移設や、国道246号を横断し隣接する渋谷ストリームとを結ぶ地下トンネルの構築など、土木と建築が事業の枠を超えて密接に連携しました。これまでに積み重ねてきたノウハウと、工事関係者間の強力なチームワークにより、約5年にわたるこの難工事を無事に完成させることができました。(工期2014-2019年)

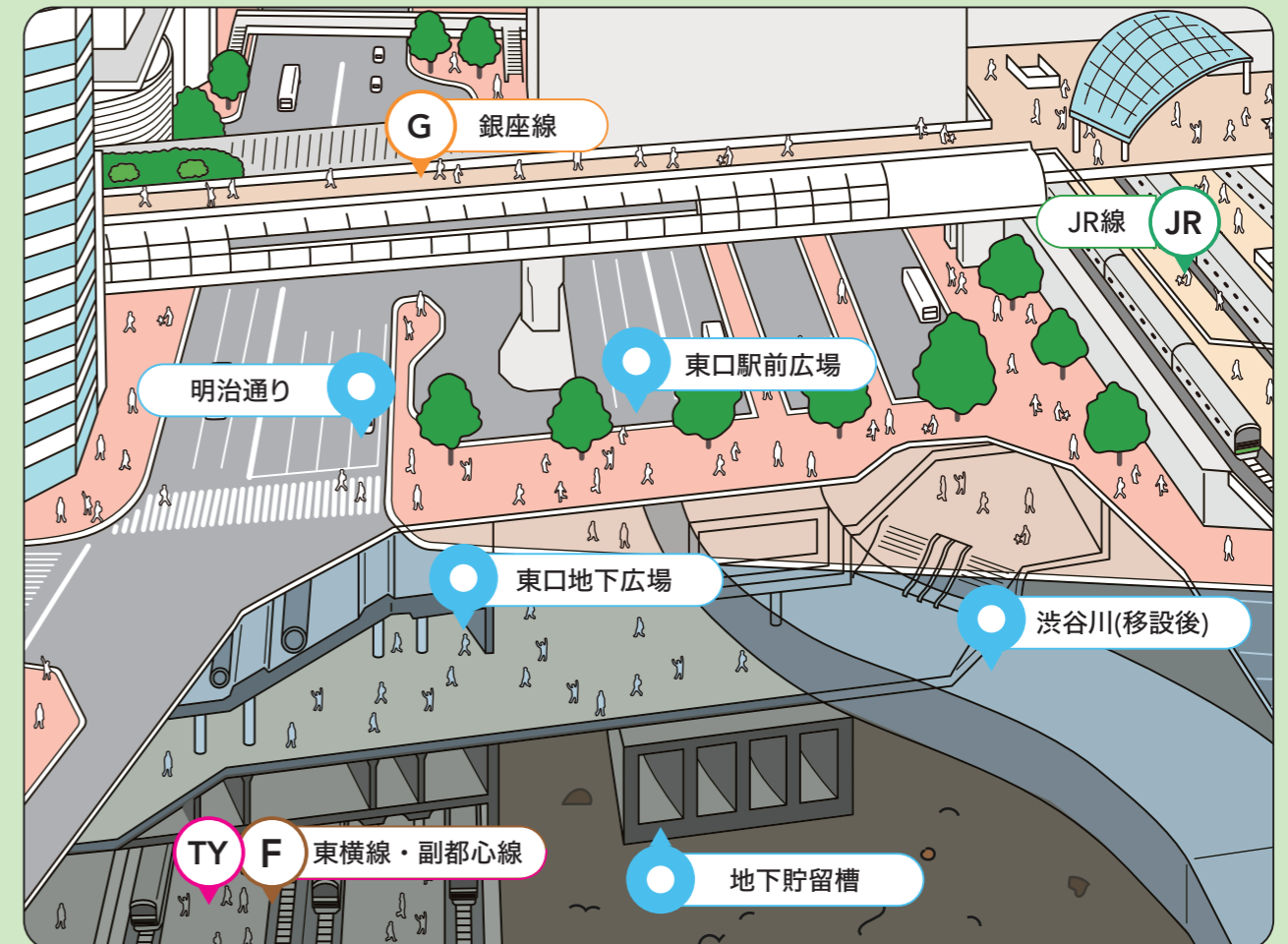


2020 東京メトロ銀座線渋谷駅移設工事

5,000名の工事関係者がデジタル技術で未来のイメージを共有

東急百貨店東横店のビルと一体であった駅のホームを130m移設するため2009年の工事着工から3回の線路切り替えを実施しました。安全や品質に対する高度な要求に応えるため最新のデジタル技術が活用されました。BIM/CIMや3次元モデルをVRに活用するなど関係者の共通理解を醸成。2019年の年末年始の切り替えでは電車が休止する限られた時間で、約5,000人が計画通り活動し翌年1月3日の始発から無事、新ホームでの運行を開始しました。この都市機能を止めないデジタル技術は、令和元年度の国土交通省『i-Construction大賞』優秀賞、2022年の日建連表彰土木賞を受賞しました。(工期2009-2021年)

渋谷駅東口断面図



地上部の形状は開発中でありイラストはあくまで将来整備イメージです。



地下広場

2022 渋谷駅東口基盤整備工事(第1工区)

渋谷の全体最適を掲げ、12年にわたり東口の地下を構築

駅前広場、地下広場、渋谷川移設、地下貯留槽、出入口の整備などさまざまな工事を12年にわたり施工。複雑化した地下構造、鉄道近接の厳しい制約でも、渋谷の全体最適を掲げ、並行する他工事と調整を主導し施工しました。また、直上にはバスロータリーがあり、工事中も運行が継続できるよう路面を全面覆工しながら工事を進めました。地下広場は2019年11月に供用し、にぎわいの創出や街の回遊を促進しています。(工期2011-2022年)

● 渋谷川の移設

渋谷川は、当社が設立間もない1960年に施工。今回、再開発に伴い供用中の幹線を移設しました。事前に1/20モデルで河川機能を検証し、降雨時の急激な増水に対する安全対策をしながら、工期短縮の要請を実現しました。



既存の渋谷川を導流するカルバート



1960年の工事(施工:東急建設)

● 地下貯留槽

谷地の底に位置している渋谷駅では、ゲリラ豪雨による浸水被害をたびたび受けていました。地下に大規模な貯留槽を構築することで、被害を防ぎ、災害に強いまちづくりに寄与しています。

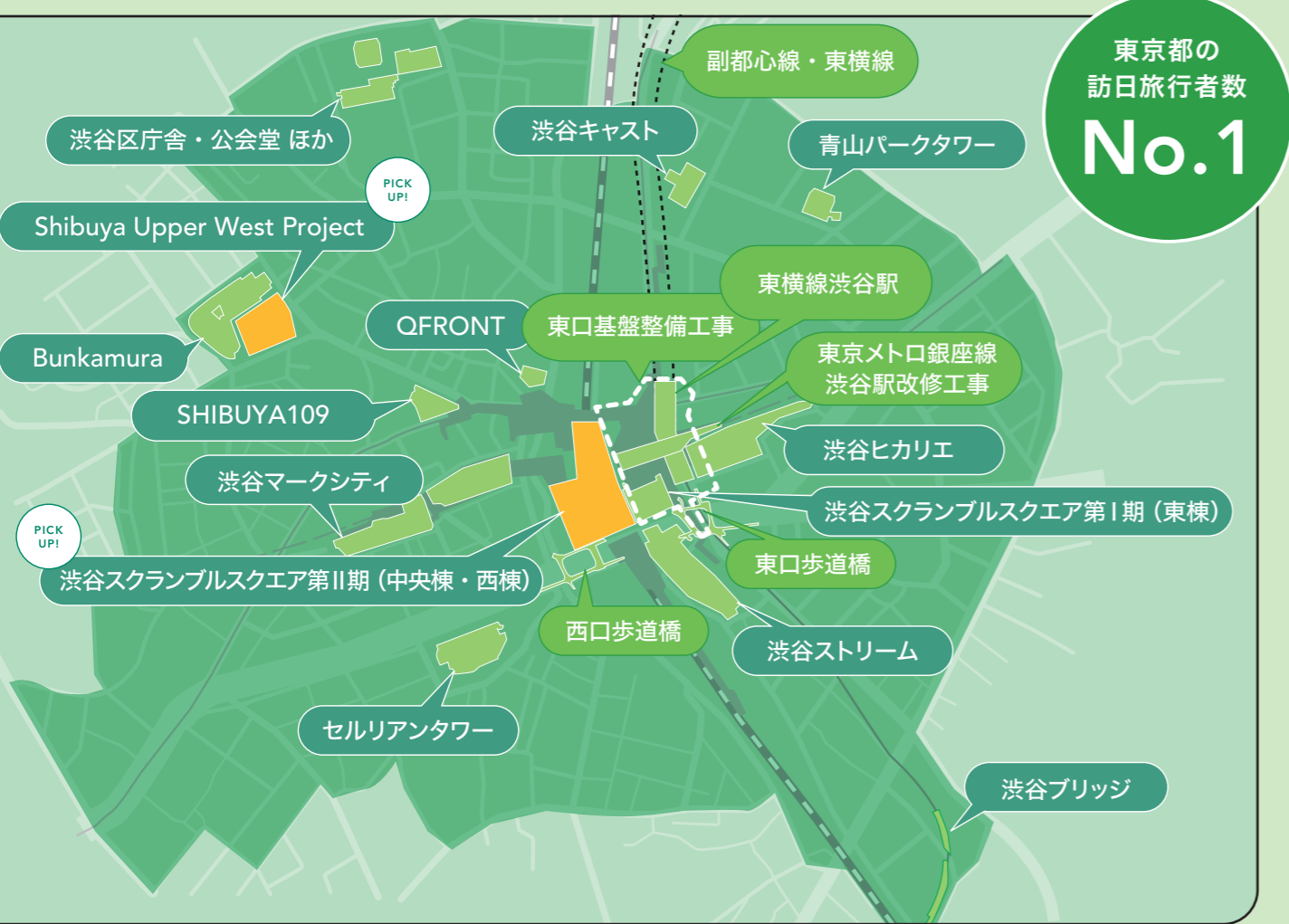
貯水量は4,000m³

東急建設のまちづくり

これからの渋谷と新たな都市のあり方

東急建設グループは、「まちづくりを通じてより多くの人々の夢を実現したい」という強い想いのもと、渋谷のまちの変化に応え続けてきました。多様な人々が集い、さまざまな体験を楽しみ、感動が生まれるまち、渋谷。デジタル技術の進化に伴いまちのあり方が見直される中、東急建設グループはこれまでの知見を持続的に強化し、渋谷の進化を支え続けます。

渋谷における東急建設の主な施工実績



PICK UP! 注目プロジェクト



©渋谷駅街区共同ビル事業者

渋谷スクランブルスクエア第II期(中央棟・西棟)着工

2019年の「渋谷スクランブルスクエア第I期(東棟)」の開業に引き続き、新たなランドマークとなる「渋谷スクランブルスクエア第II期(中央棟・西棟)」の工事に2025年5月着手。世界有数の人流の中、当社の強みを活かし、複雑な地下構造やさまざまな調整が必要となる難工事を安全に推進します。



外観イメージ(Image by Mir, Copyright Snøhetta and NIKKEN SEKKEI LTD), 提供 東急株式会社

「Shibuya Upper West Project」着工

東急百貨店本店跡地において新たな大型文化複合拠点となる「Shibuya Upper West Project(渋谷アッパー・ウエスト・プロジェクト)」が2025年1月に着工。当社は施工JVの一員として参画しています。

自社へのインパクト

鉄道と駅周辺の開発に強い 都市型ゼネコンのブランド強化

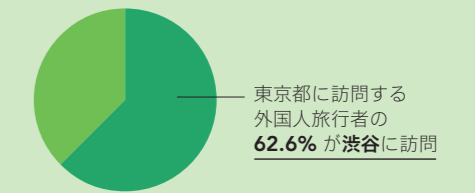
「渋谷スクランブルスクエア第II期」と「Shibuya Upper West Project」など渋谷のプロジェクトへの参画は、鉄道と駅周辺の開発に強い都市型ゼネコンとしてのブランド価値を強化させるとともに、中期的な安定収益の基盤となります。また、プロジェクトの経験を通じ培われる知見やノウハウが当社グループの強みをさらに強化し、次なる事業機会の獲得につながります。何より、工事に携わる若手社員の成長を促し、持続的な人的資本増強の場になります。



社会へのインパクト

地域社会への貢献と 「日本一訪れたい街」の実現

創業以来「社会課題の解決」を使命とし、存在理念には、安心して快適な生活環境づくりを通じてお客様一人ひとりの夢の実現を掲げています。渋谷のまちづくりでは、「都市機能を止めない技術・ノウハウ・チームワーク」を生かし、まちを訪れる方に感動を提供します。地域社会と密接な関係にある東急グループの一員として、「日本一訪れたい街」の実現を目指します。



出典:令和6年 国・地域別外国人旅行者行動特性調査の結果(東京都)



これまでの実績を最大限に活かす 都市開発支店 渋谷開発部長 竹内 建人

私はこれまで、渋谷のリーディングプロジェクトである「渋谷ヒカリエ」、駅街区の「渋谷スクランブルスクエア第I期(東棟)」など渋谷を代表する建物を担当してきました。「第II期(中央棟・西棟)」は施工場所、地形、複雑に絡み合うインフラ、人流などを考慮すると、当社しか成しえない難工事です。これまでの経験・ノウハウを活かし、世界的に注目され日本を代表するまちの価値向上に寄与します。多くの方が絶え間なく活動する渋谷の都市機能を止めずに、安全・安心な工事を行うことが、我々の最も重要な使命です。加えて、本工事を通じ、建設技術をさらに研鑽し、得た知見をさまざまな工事へ展開することで、当社グループの企業価値向上に貢献します。

BIMの知見を生かし、都市のスマート化を推進 建築事業本部 技術統括部長 林 征弥



国内人口の急速な減少、脱炭素の必要性など社会課題が顕在化し、建物を取り巻く環境は大きく変化しその役割も変遷しています。これらの課題を解決するため、多種多様なステークホルダーが参加し、産学官が共創する「スマートビルディング共創機構」が2025年4月に設立されました。当社は発起人12社の一員として参画しています。BIMをはじめとする建物に関するデータやデジタル技術の知見を活かすとともに、会員のみなさまの知識や技術を集結して、エコシステムの実現を目指しています。渋谷はもとより、さまざまな都市でスマートビルが普及することで、人々に新たな価値を提供し、人間中心かつ持続可能な社会の創造を目指していきます。



WEB スマートビルディング共創機構ホームページ



出典:一般社団法人スマートビルディング共創機構

CONTENTS

01 東急建設グループの価値観

- 01……価値提供の根底にある理念
- 02……東急建設の目指す先「VISION2030」
- 04……東急建設のまちづくり
- 12……CONTENTS
- 14……社長メッセージ
- 20……社外取締役メッセージ
- 22……東急建設グループの事業

02 東急建設グループの価値創造

- 24……価値創造プロセス
- 26……マテリアリティ
- 30……長期経営計画“To zero, from zero.”
- 32……長期経営計画とローリングKPI
- 34……財務・資本戦略
- 36……対談「資本市場との対話を通じた企業変革と未来への挑戦」

03 価値創造に向けた実行力

- 40……稼ぐ力の再構築（現場力の強化）
- 42……建築事業－国内建築事業
- 44……建築事業－建築リニューアル事業
- 46……土木事業
- 48……国際事業
- 50……不動産事業
- 52……新規事業
- 54……気候変動への取り組み
- 58……人材・組織戦略
- 66……DX戦略
- 69……技術戦略

04 経営の質の向上

- 70……コーポレートガバナンス
- 76……コンプライアンス
- 77……リスクマネジメント
- 78……取締役および監査役
- 80……サステナビリティ経営の推進
- 81……気候変動への対応(TCFD提言に沿った情報開示)
- 82……生物多様性
- 84……品質管理基盤の強化
- 86……人権の尊重
- 87……責任あるサプライチェーン
- 89……安全衛生

05 コーポレートデータ

- 90……財務・非財務ハイライト
- 92……11カ年財務・非財務サマリー
- 94……株式情報／会社情報

編集方針

東急建設グループでは、株主・投資家をはじめとしたさまざまなステークホルダーの皆さまに、当社グループが強みを活かして価値創造を実現し、持続的に成長する姿をより深く理解していただくことを目的に統合報告書を発行しています。財務情報に加えて、企業価値に影響を与える重要な非財務情報を統合的にまとめた編集としています。詳しい財務報告については、有価証券報告書をご参照ください。施工実績、技術・サービスなど、より詳細な情報は当社ウェブサイトをご覧ください。
www.tokyu-cnst.co.jp

本レポートのポイント

POINT

01

渋谷のまちづくり

渋谷スクランブルスクエアをはじめとする豊富な実績と、培ってきた都市機能を止めない技術、ノウハウ、チームワークを強みに、日本一訪れたいまちの実現、まちの価値向上に貢献していく姿をお伝えします。



©渋谷駅街区共同ビル事業者

POINT

02

企業価値向上ストーリー

「VISION2030」のもと、長期経営計画を推進しています。品質・安全を最優先とした現場力強化による「稼ぐ力の再構築」と、資本効率を意識した経営により、持続的な企業価値向上を目指す取り組みをお伝えします。



POINT

03

人的資本強化

「人を活かす経営」を掲げ、競争優位の源泉である人的資本のさらなる強化を図っています。ビジョン対話、多様性推進による挑戦する企業風土の醸成、事業部門での現場力強化等が持続的成長を支えることをお伝えします。



参考ガイドライン

IFRS財団：「国際統合報告フレームワーク」
経済産業省「価値協創ガイダンス」
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
GRI (Global Reporting Initiative) 「GRIスタンダード」

表紙

「VISION2030」、長期経営計画“To zero, from zero.”の「0」をモチーフに、そこから生まれるまちと生活、東急建設の原点からの想いとこれからの挑戦を表現しています。



2023年

2024年



2025年

情報開示体系

統合報告書

財務情報 非財務情報

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/ir/library/annual/>



ウェブサイト

企業情報全般

財務情報 非財務情報

<https://www.tokyu-cnst.co.jp>



IR情報

投資家の皆様へ

財務情報

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/ir/>



サステナビリティ情報

サステナビリティウェブサイト

非財務情報

<https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/>



渋谷の進化を支え未来を創造する

～都市機能を止めない建設技術・ノウハウを通じた持続的成長と企業価値向上～



代表取締役社長
寺田 光宏

株主の皆様、そしてステークホルダーの皆様には、平素より格別のご高配を賜り、心より御礼申し上げます。

私たちが創業以来、脈々と受け継いできたまちづくりのDNAは、現在も東急建設グループの核となり、特に渋谷という場所において、その真価を発揮し続けています。

渋谷を起点に広がるまちづくり ～都市機能を止めない技術・ノウハウ～

東京・渋谷は、当社の本拠地であり、東急グループ全体にとっても、ともに発展してきた極めて重要な場所です。1946年に前身である東京建設工業（株）として設立されて以来、約80年、当社は渋谷を起点として、多摩田園都市を中心としたまちづくり、国内外の東急グループのさまざまな工事を担ってきました。ゼネコンとして後発ながら極めて短期間に成長できたのは、任せられることは任せ、挑戦を繰り返す社風があったからです。歴史が浅い時期から超高層ビル「サンシャイン60」、大規模インフラプロジェクト「東京湾アクアライン」への参画や、過去には大深度空間の開発、宇宙関連の取り組みなど当社の挑戦的な姿勢を示す数々の実績がそれを裏付けています。

これらすべての経験が、現在100年に一度といわれる渋谷再開発の工事に活かされており、現在も大変意義のある工事を手がけていると自負しています。

渋谷再開発は、2002年、東横線・副都心線の相互直通運転および地下化決定を皮切りに本格化しました。当社はこれまで、これらの相互直通運転工事や駅地下の広場や貯留槽などの基盤整備、歩道橋や地下道の構築、東京メトロ銀座線渋谷駅移設工事、「渋谷ヒカリエ」「渋谷ストリーム」「渋谷スクランブルスクエア第1期（東棟）」といった主要プロジェクトを手がけてきました。現在は駅街区の第2フェーズに突入しており、2025年5月には「渋谷スクランブルスクエア第2期（中央棟・西棟）」の工事が始まり、2031年度の完成を目指しており、ハチ公広場を含めた完成は2034年度と聞いています。これに加え、2025年1月からは「Shibuya Upper West Project（東急百貨店本店跡地開発）」にも参画しています。

2027年頃には、渋谷駅東口の宮益坂地区第一種市街地再開発事業も着工が予定されています。東急グループ全体では「広域渋谷圏（グレーター渋谷）」という概念を提唱し、渋谷の定義を広げ、青山、原宿、恵比寿へとまちの広がりとともに、2040年を超えてさらに開発が続いていく見通しです。老朽化したビルの再開発やリノベーションが継続的に行われ、当社の事業機会も拡大すると確信しています。渋谷は外国人観光客にとっても日本で最も訪れたい場所の一つであり、今後も商業施設やナイトエコノミー、交通インフラの整備が不可欠です。



こうした未来を描いている渋谷のまちづくりにおいて、当社が特にその真価を発揮しているのが、複数の鉄道各線、国道、河川が複雑に入り組む複雑な都市構造における難易度の高い工事です。この地で事故を防ぎつつ再開発を手がけることが、渋谷を起点とする私たちの責務です。当社グループの最大の強みは、都市機能や交通インフラを止めずにまちづくりを行う建設技術とノウハウです。電車を運行させながら、あるいは周辺の商業施設を利用する人々の行動を極力妨げずに大規模な施設を建設する経験は、他社にはなかなかありません。実際、ある書籍においても、渋谷での当社の工事が「世界に誇る技術」と評価されたほどです。

また、谷地形である渋谷では、集中豪雨による渋谷川の増水・浸水リスクを防ぐことも防災・減災の観点から重要です。当社は貯留槽の建設や、気象データから1時間先の河川水位を予測する都市河川監視システムを新たに開発するなど、渋谷のまちづくりに携わる責任をもって取り組んでいます。これらの渋谷における防災・減災への責任ある取り組みは、まさに当社が掲げる「VISION2030」の重要な柱の一つです。

建設や、気象データから1時間先の河川水位を予測する都市河川監視システムを新たに開発するなど、渋谷のまちづくりに携わる責任をもって取り組んでいます。これらの渋谷における防災・減災への責任ある取り組みは、まさに当社が掲げる「VISION2030」の重要な柱の一つです。

VISION2030と長期経営計画 “To zero, from zero.”

～社会課題解決へのコミットメント～

当社は、戦後の首都復興という社会課題の解決を使命として創業しました。新たな社会課題である気候変動やSDGsを意識したビジョンドリブン型アプローチとして「VISION2030」を2021年に策定しました。その実現に向け、10年間の長期経営計画 “To zero, from zero.” をサステナビリティ戦略として推進しています。

計画では、3つの提供価値「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を戦略の軸としています。これらは当社のマテリアリティ（重要課題）の最上位に位置づける気候変動に直結しており、脱炭素はCO₂排出削減とZEB/ZEH-Mの普及、廃棄物ゼロは循環型社会の実現、防災・減災は異常気象への社会インフラの強靱化を意味します。これらは計画開始から着実に進捗しており、取り組みをさらに加速することで、「VISION2030」の実現、ひいては社会課題の解決を目指します。

事業環境の変化を踏まえ、計画は毎年ローリングしています。2025年5月のローリングでは、国内建設投資がこれまでの漸減傾向から増加に転じるといった外部環境予測の変化や、将来の成長に向けた戦略的な人的資本投資の拡大などの見直しを行いました。

事業ポートフォリオ変革 ～成長機会の最大化と持続的成長の追求～

ますます不確実性が高まる市場環境において、持続可能に成長するためには、既存事業のさらなる深化と新たな事業の探索の両面が不可欠です。長期経営計画では、国内建築・土木事業と建築リニューアル事業をコア事業、国際事業・不動産事業・新規事業を戦略事業と位置づけ、当初6%であった戦略事業を25%に拡大する事業ポートフォリオ変革に取り組んでいます。コア事業の再構築に関しては、建築リニューアル事業を「伸び代がある事業」として重

要視しています。人口減少社会において新築需要の漸減が見込まれる中、環境配慮の観点からもリニューアルやリノベーションの需要は確実に増加します。首都圏のリニューアル事業を、2018年に子会社へ集約させたことで、この分野への注力を明確にしています。建築リニューアル事業の施工能力と人材確保を強化し、2030年には売上高500億円を目指します。一方、戦略事業の拡大については、現時点で堅調なコア事業に安易に依存するのではなく、国際、不動産といった既存事業の強化に加え、持続的な成長に向けた重要なステップとして、新しい事業への挑戦が必要です。そのため、社長直属の価値創造推進室を設置し、新規事業を継続的に創出できる仕組みを整えています。

戦略事業においては、以下の領域に注力しています。

国際事業：東南・南アジアでの交通インフラ関連のODA（政府開発援助）案件を中心に事業を行っています。将来的には、渋谷や東急線沿線での実績を活かし、駅を中心とした都市開発TOD（Transit Oriented Development）事業にも取り組み、海外での事業拡大を図ります。

不動産事業：ZEB化など建設事業の技術力で築古物件の価値を高め、賃貸収益を獲得する事業に加え、売却することで利益を循環させる「循環型」ビジネスモデルを強化しています。建物の環境性能に対する社会的な意識や需要はまだ発展途上ですが、脱炭素社会の進展とともに需要は確実に高まると見ています。

新規事業：再生可能エネルギー事業が中心であり、蓄電池事業やオンサイト・オフサイトPPAなどを順調に伸ばしています。高い利益率が見込めることから、将来性のある事業として期待しています。

資本コストを意識した経営 ～ROIC経営の浸透と稼ぐ力の再構築～

私たちは、資本効率の向上に深くコミットし、2021年の長期経営計画策定当初から、ROIC（投下資本利益率）を重要な経営指標と位置づけています。資本コストを上回る付加価値を継続的に創出し、PBR（株価純資産倍率）1倍以上の定着、さらなる向上を目指しています。

当社ではROIC向上の社内意識を高める取り組みを進めています。そのために、ROIC・ROICツリーについて、なるべく専門用語を避け、例え話を使いながら、分かりやすく解説した動画を全社員向けに配信するなど、資本効率を判断の軸とする考えを現場レベルまで共有し、全社で資本効率重視の経営を推進するよう取り組んでいます。従業員一人ひとりの日々の業務が、最終的にどのようにROIC向上につながるのかを「見える化」し、実感してもらうためのツールとしてROICツリーを活用し、事業の稼ぐ力を最大化する具体的な道筋を示しています。例えば、受注時の採算性では、競争環境の緩和という外的要因もありますが、以前より2～3ポイント高めることができています。この効果は2026年度以降の総利益に反映される見込みで、2030年度の営業利益目標の達成を後押しします。これらのストーリーを社内に示しながら、利益を従業員に配分することで、さらなる生産性向上につながる好循環を生み出していきます。

稼ぐ力を再構築するうえで、安全と品質の確保が最優先課題です。大規模プロジェクトが増加する中で、利益を逸失する事故を起こさないリスクマネジメント体制の強化が不可欠であり、これらもROICツリーで示しています。

「稼ぐ力の再構築」の詳細は、P.40～41をご確認ください。



ROIC・ROICツリーの解説動画を全社員に配信

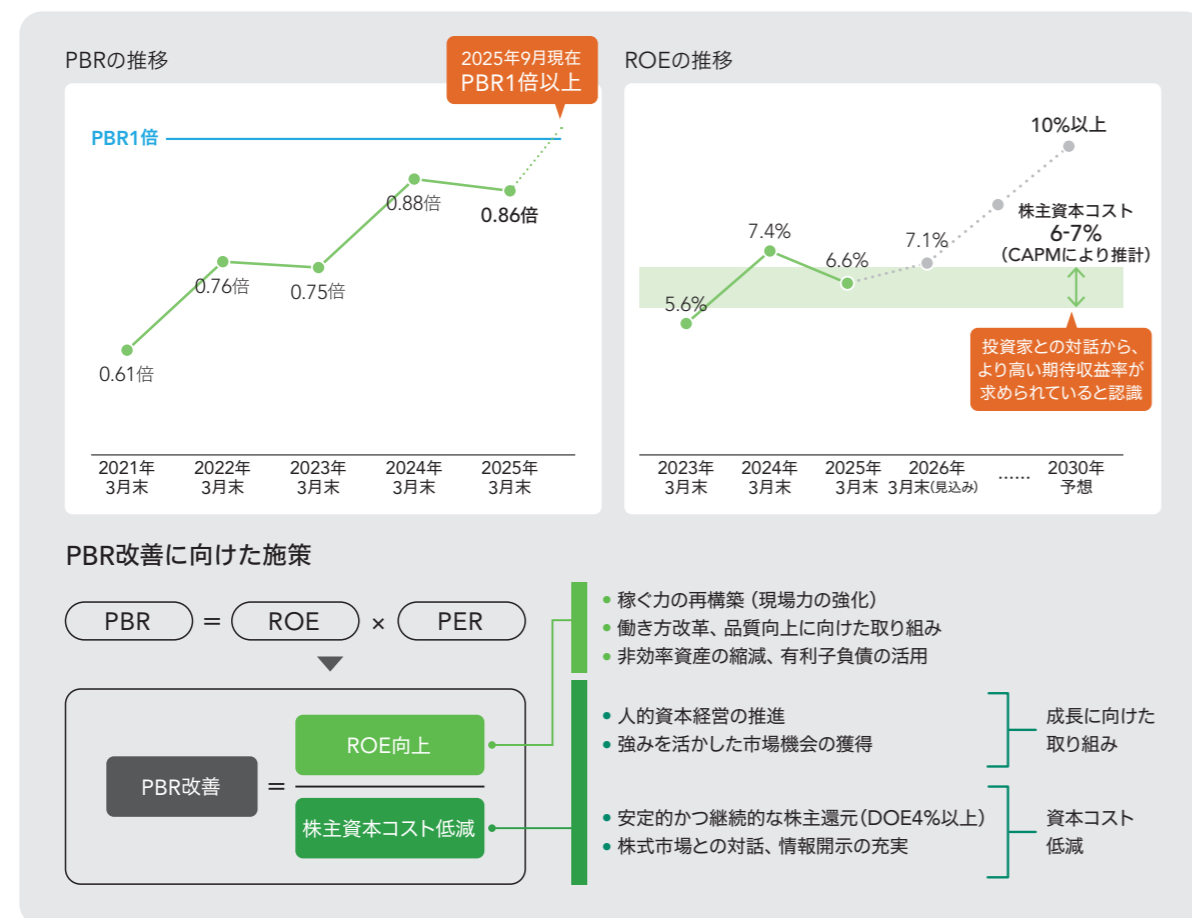
競争優位の源泉～人材とデジタル技術への戦略的投資～

建設業にとって人材は唯一無二の資本であり、事業の根幹です。この認識のもと、2025年5月のローリングでは、人的資本とDXへの10年間の投資総額を計画当初の100億円から610億円へと大幅に引き上げました。この投資の多くは処遇の向上に充てられ、デジタル投資と相まって、生産性を高め、ひいては利益へのリターンにつながると考えています。競争が激しい中で人材を確保し、育てることは、事業推進の最重要課題です。

まず、デジタル関連では、データプラットフォーム構築、建設生産システムを革新するBIM/CIMなどの技術へ積極的に投資しています。これらの成果として、渋谷再開発では、東京メトロ銀座線渋谷駅移設や国道246号の地下歩道建設などでデジタル技術を駆使した施工計画・管理が評価され、国土交通省「インフラDX大賞」や日本建設業連合会「土木賞」を受賞しています。また、これまでの施工実績から、渋谷の街を広範囲でデジタルツインとして構築しており、当社独自の強みとなっています。

これらを活用できる個人のデジタルスキルが、会社の生産性を大きく向上させるものと考えています。当社ではITパスポート試験の受験を推奨しており、合格者は年々増加しています。将来的には全員がデジタル人材となることを目指しています。

「資本コストや株価を意識した経営」の実現に向けた取り組み



人材戦略と多様な働き方への対応

私たちは「個人の成長は会社の成長そのもの」という考えのもと、「この会社に行けば成長できる」と感じられる企業を目指し、社員が成長できる環境づくりに注力しています。社内での教育制度を充実させるため、会社の中に学校をつくるという発想で、一級建築士道場や経営塾の運営、若手社員がベテランにデジタルの知識を教える取り組みのほか、社外活動への積極的な参加や博士号取得の推奨など、社員に「やりたいことをやらせる」ことで成長を促しています。

また、多様な人材が活躍できるDE&Iの取り組みも重要です。特に女性活躍を推進の起点と位置づけ、お客様の多様なニーズに応えられる企業を目指し、女性社員比率の向上、そして2030年には女性役員比率30%という目標を掲げています。

建設業界では、特に現場における技能労働者の高齢化や技術伝承、労働時間の上限規制などの働き方改革への対応が課題であり、当社でも現場力の強化、4週8閉所の実現に取り組んでいます。例えば、建築では、本部に「支援育成センター」を設置し、現場の技術者がコア業務に専念できるよう、内勤部門で書類作成や写真整理といったノンコア業務を担う仕組みにしています。デジタル活用・リモートワークの推進と相まって、多様な立場や働き方で、現場の負担軽減と生産性向上に寄与することができ、女性が活躍できる機会も増えると期待しています。センターには教育機能を組み込んでいるため、技術的経歴のない人材の活躍など、建設業界の生産システムの変革に挑戦しています。

ステークホルダーの皆様へ

渋谷は、当社の原点であり、未来を創造する最前線です。これまでの歴史で培った「都市機能を止めない」技術力と、次世代の技術を融合させながら、私たちはこれからも渋谷のまちづくりに深く関与し、その価値を最大化していきます。これは、当社をさらに成長させると同時に、社会インフラの構築と再生を通じて、社会全体に貢献する重要な使命であると認識しています。

私たちは資本コストを強く意識した経営へと舵を切りました。ROIC経営の浸透、収益性改善に向けた受注戦略、そして人的資本とDXへの戦略的投資を通じて、企業価値の向上と持続的な成長を実現し、株主の皆様への期待に応えてまいります。安全と品質を最優先し、社会課題の解決に貢献しながら、全てのステークホルダーの皆様と共に、豊かな未来を創造してまいります。

引き続き、皆様のご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役社長

寺田光宏





筆頭独立社外取締役 | 恩田 勲

資本効率向上への期待と共通の ブランドイメージ確立

当社は、現状のPBR水準を課題として認識しており、資本効率の改善に向けた執行側の意思としてROIC経営を標榜しています。ROIC適用は、製造業などに比べて難しい面が多いのでKPIとしての運用は疑問でしたが、昨年度の取締役会においてROICに関する具体的な活用が示され、今年度からはROICツリーの活用を開始しています。またROIC研修動画などでROICの意識を社内に定着させる段階ですが、徐々に当社のROIC活用に関する意識が向上して、今後の資本効率向上につながると期待しています。

当社は監査役会設置会社ですが、取締役会はモニタリング型への移行を志向しています。執行と監督を分離し、経営会議での議論内容を理解したうえでモニタリングする体制をとっています。取締役会は以前より活発になり、社外取締役が積極的に意見を述べるようになった点は大きな進展です。一方で、議案に対する経営会議での反対意見の有無の説明などに改善の余地があり、提供される情報量がまだ十分とは言えません。ガバナンス委員会では、執行側に対し、経営会議での賛否両方の意見提示や優先順位を明確にした説明を求めています。

長期経営計画の達成には、戦略に掲げる「3つの提供価値」に加え、「東急建設としてのブランドイメージ」を早くに確立することが不可欠だと思います。当社は東急グループの一員として発展してきたことが競争優位性の一つであり、東急グループの理念とも連携した、共通のイメージなどを印象づけることが重要だと考えています。

また、次世代経営層の育成も重要課題です。社外役員が候補者の資質を認識するために、取締役会での説明や、社外役員会における候補者との自由討議などの機会を設けています。サクセッションプランなど、引き続き指名・報酬委員会において議論を深める必要があると考えています。



独立社外取締役 | 吉田 可保里

技術と人の力で成長ストーリーを描く

東急建設の最大の強みは、「都市機能を止めない」確固たる技術力です。狭小地や駅直下での工事や、サービスを維持しながら行うインフラ更新など極めて厳しい施工条件でも、困難を乗り越え完遂させていくことです。昨年度、社内の技術発表会へ参加し、その卓越した技術力を再確認するとともに、困難の中にあってもお客様や利用者、周辺への影響を優先に考え、より良い策を練る技術者たちの真摯な姿に深く感銘を受けました。この技術力とそれを担う人材こそが、他社との明確な差別化につながると確信しています。

取締役会の議論では、よく「成長までのストーリーが見えない」という意見が出

ます。自分たちの「強み」を明確にした成長ストーリーを描くため、取締役会はもっと議論していく必要があると考えています。そして描いたストーリーは、ステークホルダーの皆様にもきちんと伝えていく必要があります。昨年度、当社が手がけてきた渋谷の再開発工事、まちづくりへの貢献についての動画を公開していますが、さらに外部への発信を強化していくことを期待しています。

企業価値を高めるためには多様な人材が知恵を出し合うことが不可欠です。建設業である当社においては、女性比率はまだ低く、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の取り組みについても正直なところ「まだまだ」と感じています。一方で、昨年度立ち上げた女性活躍ワーキンググループにて、制度、職場環境、意識の醸成など、さまざまな点から課題を再点検し、解決に向けて取り組んでいることに大きな期待を寄せています。一人ひとりがライフイベントによってキャリアを諦めることがないように、そして、能力を最大限に発揮できる環境を継続的に整備してもらいたいと思います。

積極的に現場に足を運んで、直接現場の方から率直な意見を聞くようにしています。社外の視点から会社の実情を見つめ直し、忌憚なく意見を発言することで、当社の成長に貢献していきたいと思っています。



独立社外取締役 | 網島 勉

取締役会が牽引する「価値創造ストーリー」と 「稼ぐ力」の強化

取締役会の最終的な目的は、いかに中長期的な企業価値を高めていくか、という点にあります。その実効性を向上させるため、私は、社外取締役として会社のリスクテイクを支えることを常に意識してきました。

取締役会では、企業価値を今より大きく高めるために（攻めのガバナンス）、10年先の長期計画を1年ごとにローリングしていく、これまでにないマネジメント改革に取り組んでいます。これは、年々変化する外部環境に適時対応し、戦略を修正しながら目標が常に挑戦的なものとして維持されているかをその都度確認する、

というハードワークです。このマネジメントを通じて、当社は「自社の競争優位性を伴った価値創造ストーリーの構築」、そして「稼ぐ力の再構築」が着実に強化される方向に向かっていていると思っています。

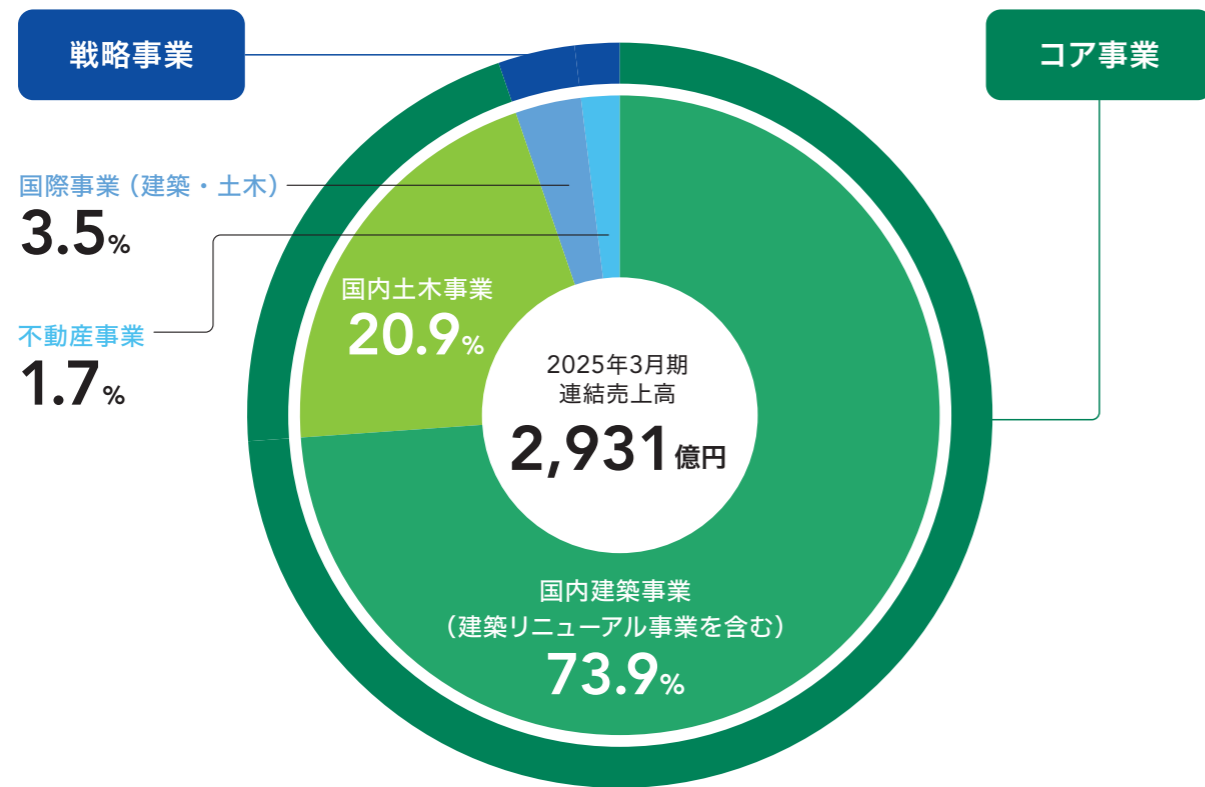
一方、企業価値棄損の防止のために（守りのガバナンス）、当社は事故・災害・不祥事などの重要事項発生時に迅速に報告がなされる体制が整備されており、また、定期的に安全・品質や内部統制推進活動の報告が行われています。直近でも有事対応ガイドラインが制定されるなど、事故リスク最小化とコンプライアンス違反の未然防止に尽力しています。

企業価値向上には、情報開示の質の向上が重要な課題です。例えば、人的資本戦略がどのように企業価値向上や当社が掲げる「稼ぐ力の再構築（現場力の強化）」につながるのかを、より丁寧に、そして独自性を持って開示していくことで投資家からの期待に応えていく必要があります。

投資家からの期待という観点では、広く資本市場の声に耳を傾けることも大切です。IR活動で収集した機関投資家や株主からの意見を一旦「ガバナンス委員会」で議論したうえで、取締役会に更なる改善や提言をしていくことを検討すべきだと思っています。ステークホルダーの意見を活かすことが取締役会の一層の実効性向上に寄与すると考えているからです。

東急建設グループの事業

東急建設グループは、国内建築・土木事業と建築リニューアル事業をコア事業とし、国際事業、不動産事業、新規事業を戦略事業として展開しています。日々変化する社会やお客様の抱えるさまざまな課題の解決に対応し、最適なソリューションを提供します。



各事業セグメントと経営戦略区分の関係

有価証券報告書での開示区分と、本統合報告書の区分の関係性は下記のとおりです。

有価証券報告書での開示区分	建設事業 (建築)	建設事業 (土木)	不動産事業等
経営戦略の区分 (本統合報告書での区分)	コア事業 国内建築・建築リニューアル	国内土木	
	戦略事業 国際事業		不動産事業 新規事業
売上高	2,197 億円	685 億円	49 億円
営業利益	88 億円		

(2025年3月実績)

コア事業

国内建築・土木事業と建築リニューアル事業をコア事業と位置づけ、現場力の強化と建設生産システムの革新、戦略的アライアンスによりケイバビリティを強化しています。

国内建築事業

事業内容

- 商業施設・ホテル・事務所・住宅・工場・病院・物流センターなどの構築
- 木造建築事業 など

建築リニューアル事業

事業内容

- 内装、外装、設備機能更新、耐震補強、ZEB化、リノベーションなど
- 多岐にわたる改修工事

国内土木事業

事業内容

- 鉄道・道路・トンネル・橋梁等の構造物の構築
- 震災復興事業 など

戦略事業

国際事業・不動産事業・新規事業を戦略事業と位置づけ、コア事業とのシナジーを強く意識した取り組みや投資により、新たな成長機会の創出を目指しています。

国際事業 (建築・土木)

事業内容

- 鉄道・道路整備事業、工場建設 など

不動産事業

事業内容

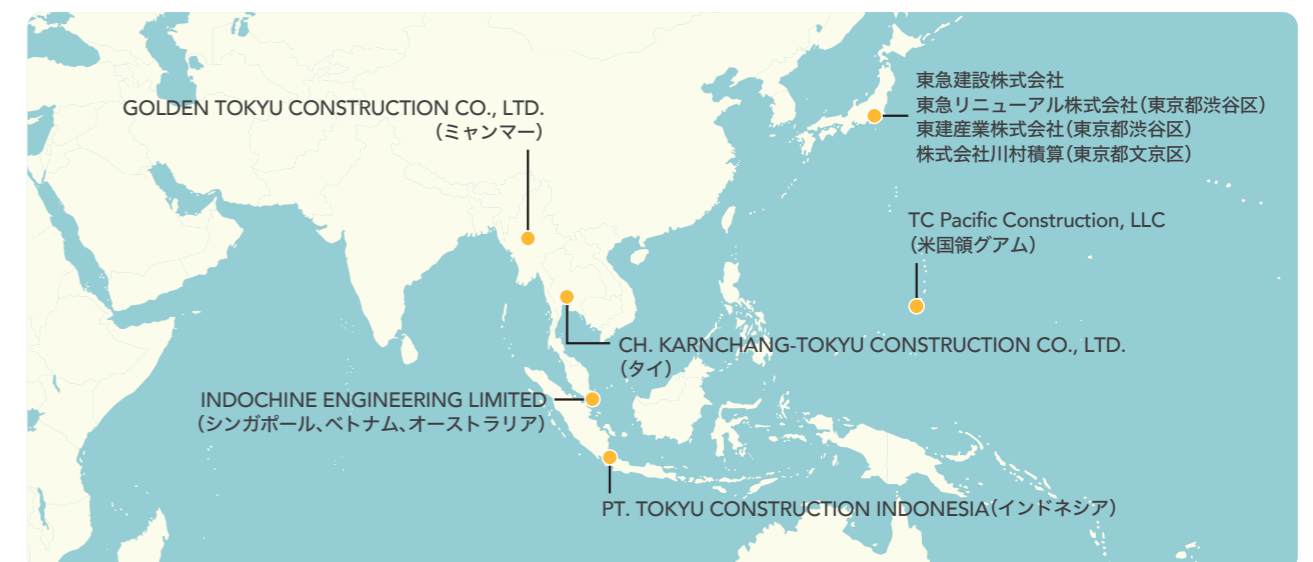
- 賃貸不動産事業
- 不動産開発事業
- 等価交換事業 など

新規事業

事業内容

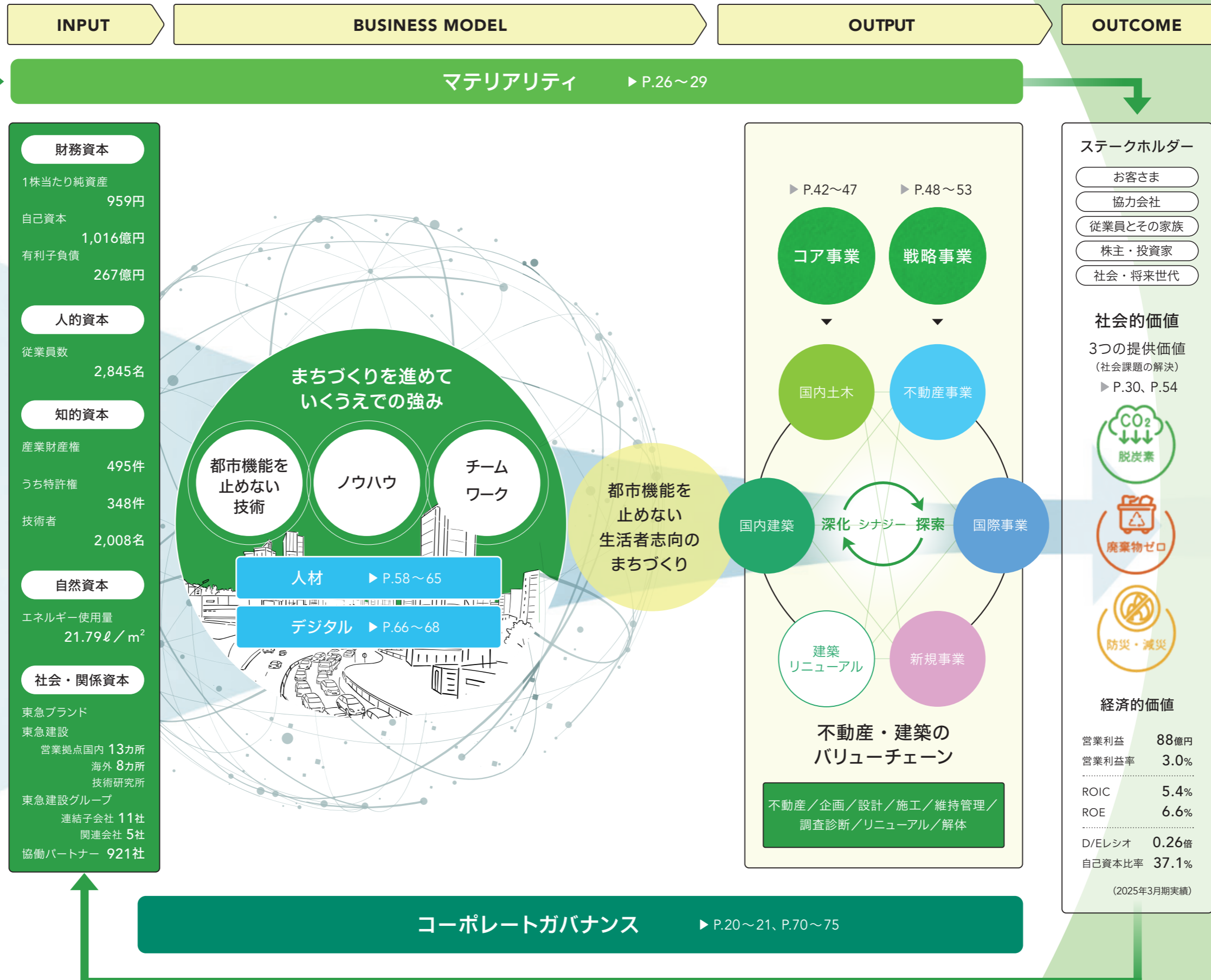
- 空港や上下水道などのPPP / コンセッション事業
- 発電および電気・熱の供給に関する事業 など
- モクタスキューブなどの本業派生や社会課題を解決する事業 など

世界に広がる東急建設グループ



価値創造プロセス

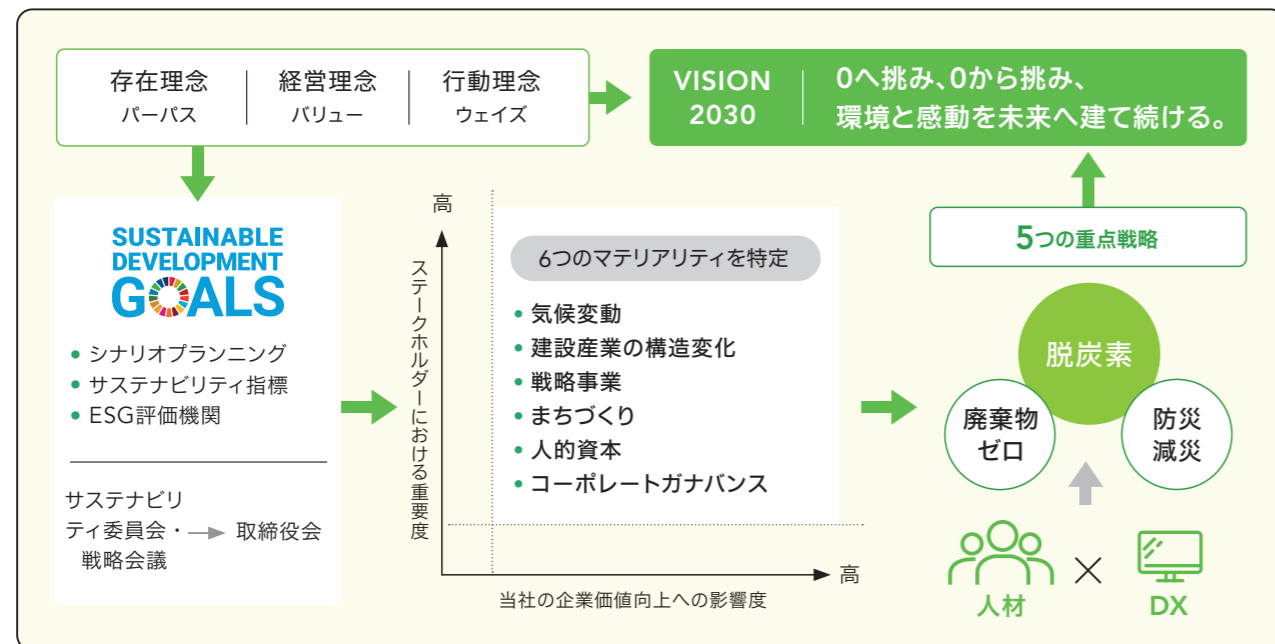
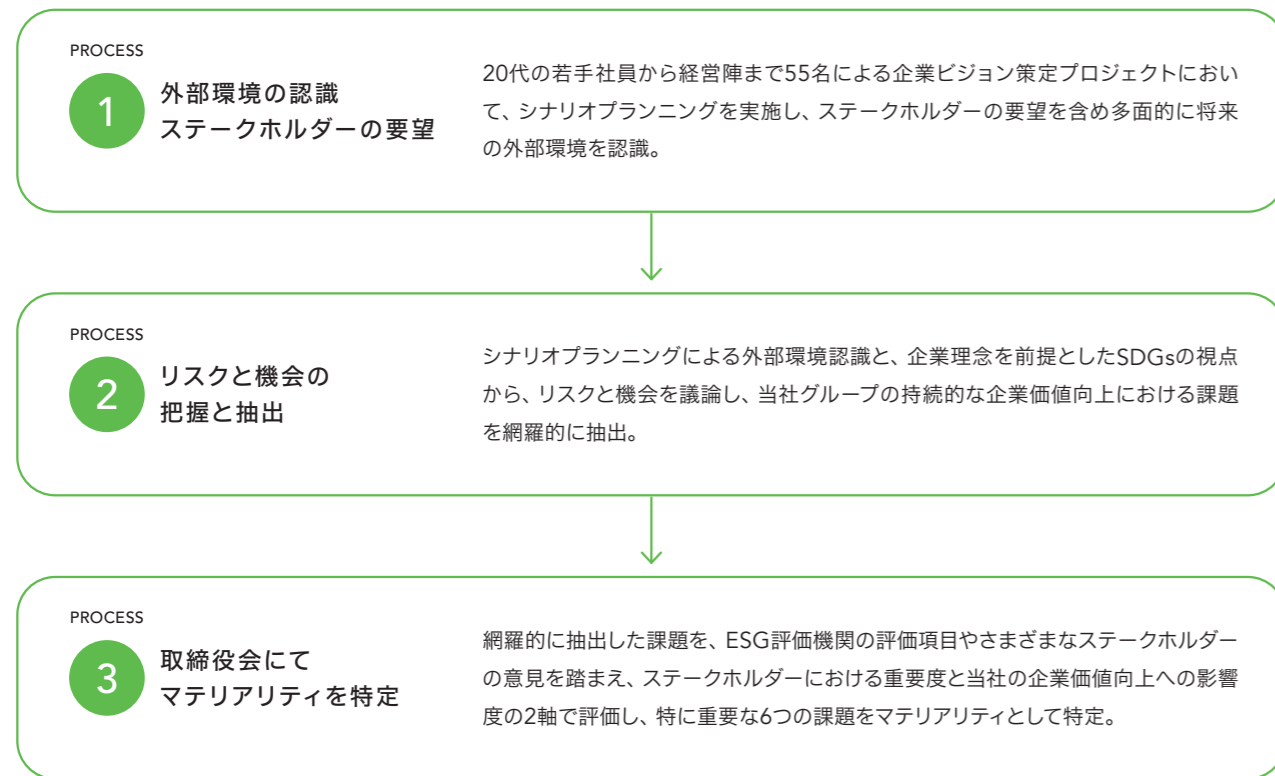
東急建設グループは、創業以来、一貫して社会課題解決に取り組んできました。生活者志向で培った都市機能を止めないまちづくりの強みを基盤に、コア事業の深化と新たな領域の探索を通じ、経済的価値と社会的価値を創造します。



マテリアリティ

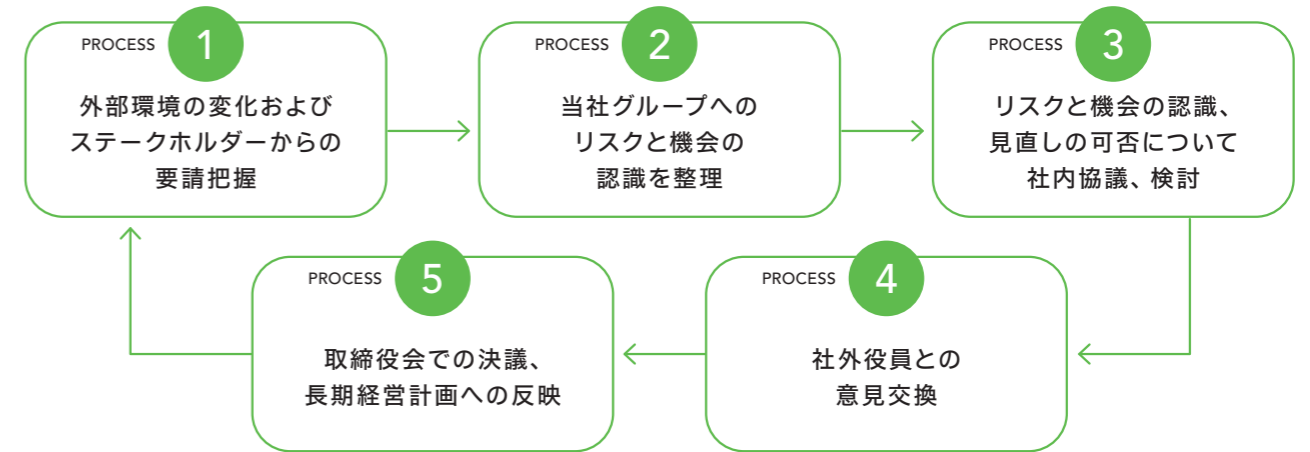
マテリアリティ特定プロセス

2021年に策定した企業ビジョン「VISION2030」の実現に向け、同年5月に長期経営計画を公表しました。経営計画策定の前提として、東急建設グループのマテリアリティ（経営の重要課題）を特定しています。当社は設立から現在に至るまで一貫して、まちづくりを通じた社会課題の解決を使命として事業を展開してきました。この観点から、当社グループは、SDGsや社会の期待を強く意識したステークホルダーにおける重要度および自社の企業価値向上への影響度を踏まえ、「マテリアリティ（経営の重要課題）」を6つ特定しています。



マテリアリティの見直しプロセス

マテリアリティは、自社を取り巻く環境変化に柔軟に対応し、ステークホルダーの声を適切に反映するため、継続的に見直しを行っています。毎年行う長期経営計画のローリングに先立ち、サステナビリティ委員会・戦略会議において、外部環境の変化に伴うリスクと機会を再確認し、当社グループの企業価値への影響を協議します。その後、社外役員との意見交換を経て取締役会においてマテリアリティを特定します。



中長期の外部環境（2025年度時点における認識）

当社グループが実現を目指す「VISION2030」においては、2030年前後の外部環境を以下の通り認識しています。

環境	2030年世界の平均気温 1.5°C上昇 (対産業革命以前) カーボンニュートラル表明国の増加	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化の進展 地球環境の汚染・破壊 自然災害の激甚化 生物多様性の喪失 気候変動に対する危機意識の高まり
建設業界	<ul style="list-style-type: none"> 新耐震基準（1981年）以前に竣工したオフィスビルストックは全体の22%を占める※1 築40年以上のマンション約136万戸（2023年末）、10年後に約274万戸、20年後には約463万戸に増加※2 社会資本の老朽化（2023年3月時点）、建設後50年以上経過する社会資本の割合※3 道路橋 2023年37%→2030年54%→2040年75% トンネル 2023年25%→2030年35%→2040年52%	<ul style="list-style-type: none"> 都市部への人口集中 老朽化インフラの増加 国内建設投資の拡大期待 競合との市場シェア獲得競争激化 環境配慮、リニューアル等建設ニーズの多様化 担い手不足の進行 労働時間の制限 物価・金利・為替等の変動懸念 企業ガバナンス高度化要請
技術	AI 2030年代に日本の労働人口の 49% がAI・ロボットで代替可能となる※4	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の加速度的進化 生産性向上、省人化の推進 一企業では解決できない課題の増加 サイバー攻撃・ウイルス感染事例の増加
海外市場	都市部に暮らす世界の人口割合 2018年55%→2030年60%※5 メガシティ (人口1,000万人以上の都市圏)の増加 2010年時点23都市→2030年43都市	<ul style="list-style-type: none"> 新興国の人口増加、都市部への集中 新興国の経済成長、生活の質向上 ビジネスのグローバル化 紛争などによる国際情勢の不安定化
人材・働き方	生産年齢人口 2020年7,509万人→2032年7,000万人→2043年6,000万人※6	<ul style="list-style-type: none"> 国内の少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少 生活様式・働き方に対する価値観の多様化 人材の流動化 ダイバーシティの進展 企業活動における人権侵害懸念

※1 (一財)日本不動産研究所「全国オフィスビル調査」<https://www.reinet.or.jp/wp-content/uploads/2023/10/a44c25fe4221c029c67cc54cf64c2518.pdf>
 ※2 国土交通省「築40年以上のマンションストックの推移」<https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/content/001623967.pdf>
 ※3 国土交通省「社会資本の老朽化の現状と将来予測」https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/maintenance/02research/02_01.html
 ※4 野村総合研究所「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に」(2015) https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2015/151202_1.pdf
 ※5 国際連合「世界都市人口予測・2018年改訂版 [United Nations (2018). 2018 Revision of World Urbanization Prospects.]」
 ※6 生産年齢人口国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp_zenkoku2023.asp

マテリアリティ

東急建設グループは、ステークホルダーにおける重要度および自社の企業価値向上への影響度を踏まえ、「マテリアリティ（経営の重要課題）」を6つ特定しています。これら課題のリスクと機会の両面を戦略に組み込むことで、長期的な成長と社会への貢献を目指しています。

マテリアリティ	特定意図	リスク	機会	2030年度のアウトカム
気候変動	気候変動は国際的な社会課題であり、特に建設業は猛暑による作業効率低下や、激甚災害による施工中物件の被害、工事中断、資材調達難など気候変動による物理リスクが大きな業界です。加えて、規制強化による需要や技術の変化への対応が競争力強化や事業成長につながり、今後の事業継続に重大な影響を及ぼします。そのため気候変動は、当社グループが最も注力すべきテーマです。	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税など排出量規制の導入によるコスト増加 環境負荷低減の技術開発と導入の遅延による受注機会の逸失 エネルギー価格高騰、低排出資材導入に伴うコスト増加 大規模災害による被害修復、工期遅延回復費用の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会に向けたZEBや木質建築等の低排出建築物の需要拡大 エネルギー政策による、再生可能エネルギー（再エネ）事業機会の増加 インフラ長寿命化計画による、構造物長寿命化関連工事の発注拡大 国土強靱化計画による、防災関連プロジェクトの発注拡大 	環境負荷の軽減 防災・減災の推進 <ul style="list-style-type: none"> GHG排出量Scope1・2 47.9%削減(2018年度比) GHG排出量Scope3 30.0%削減(2018年度比) 再エネ電力利用率100% 最終廃棄処分率3%以下
建設産業の構造変化	当社は、「安心して快適な生活環境づくり」を掲げ、創業以来、建設事業を通じ社会に貢献してきました。国内では老朽化した建物・インフラの更新需要が増える中、担い手不足、労働時間の上限規制、デジタル化などにより建設事業のあり方が大きく変わると想定しています。業績の中核を担う建設事業の競争力強化と持続的な成長のため、構造変化へ対応することの重要性を強く認識しています。	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少やインフラ老朽化、デジタル技術の加速などの外部環境変化に対する、イノベーションの停滞 少子高齢化、業界内外の人材獲得競争激化などによる技術員減少と法規制適用による労働時間の短縮 技術員の安全・品質の確保に資する技量・技能の継承不全による社会的信用の失墜および経済的損失 資材価格の高騰、調達の不安定化、技能労働者の減少 サプライチェーンを含むESGへの対応遅れと情報開示不足による受注機会の逸失 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術による建設生産システムの変革 オープンイノベーションによる課題解決の促進 建物・構造物に対する環境負荷低減ニーズの本格化 需給バランスの変化を踏まえた採算性向上[※] 	安心して快適な生活環境づくりを通じた社会課題の解決 自社の経済的価値向上 <ul style="list-style-type: none"> 営業利益220億円以上 営業利益率5.0%以上 ROIC7.0%以上 ROE10.0%以上
戦略事業	当社グループ業績の中核である国内建設事業は、景気の波に左右されやすく、安定的・持続的な企業価値向上の観点から過度に依存することは、業績のボラティリティを高めるため望ましくありません。そのため、国内建設事業を補完し、安定的な収益を生み出す事業の拡大が必要です。持続的な企業価値向上を実現するうえで、既存の事業ポートフォリオを変革することは重要な経営課題です。	<ul style="list-style-type: none"> 新たな事業領域でイノベーションを創出できる人材の不足 イノベーションを創出し続ける風土醸成の停滞 投資に対する適切なリスクマネジメントの不全 国際情勢の不安定化 	<ul style="list-style-type: none"> DXによるバリューチェーンの川上・川下での価値提供機会の増加 建設市場・周辺領域における社会・環境課題解決ニーズの高まり 新興国のアフターコロナにおける経済発展再加速 	
まちづくり	多摩田園都市開発という東急グループのまちづくりを起点として、国内外へ発展を遂げてきた当社にとって、「まちづくり」は事業の基盤です。国内の人口減少、価値観の変化やデジタル技術の進化に伴いまちのあり方が見直される中、東急線沿線や東急グループが最大注力する渋谷再開発に携わってきた当社は、新たなまちづくりに貢献できる強みを有しています。また、これらのノウハウは今後の事業拡大に寄与するものでもあります。	<ul style="list-style-type: none"> スマートシティ、コンパクトシティなどへの対応の遅れ ライフスタイル・ワークスタイルの多様化による建物に対する要求の変化への対応の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> 渋谷周辺の再開発・まちづくりの進展と更なるエリア拡大 渋谷など東急線沿線のまちづくり関連工事で培ったノウハウの活用 スマートシティ、コンパクトシティ構想の広がり 	渋谷駅周辺再開発、東急線沿線をはじめとするまちづくりの進化 都市のスマート化推進 人の営みや社会課題の解決を重視する都市の実現
人的資本	労働集約型で大きな資産を持たない建設業において、人材は最大の資産です。当社は経営理念の一つに「人を活かす経営」を掲げ、人材を競争優位の源泉として捉えています。企業価値向上に向けさまざまな事業や取り組みを推進するため、人的資本の最大化は重要なテーマです。	<ul style="list-style-type: none"> 性別・国籍・技能などの多様性をより促進し、より活かすための制度導入・対応の遅れ デジタルの進化などに適応すべきスキルを備えた人材の確保・育成の遅れ 人権への対応不足やDE&I、心身の健康増進が進まないことによる従業員エンゲージメントの停滞・低下[※] 	<ul style="list-style-type: none"> 環境問題や新たな社会課題、DXへの対応、新たな事業領域など多様な挑戦機会の増加 ミレニアル世代・Z世代（デジタルネイティブ）の活躍促進 性別・国籍・技能などの多様性を踏まえた、人材の獲得と活用 	従業員エンゲージメントの向上 <ul style="list-style-type: none"> サーベイレーティングAAA サーベイ「B理念戦略、理念の発信と伝達、現場浸透度」満足度4.0以上 サーベイ「E組織風土、連帯感、相互性尊重の精神」満足度4.0以上
コーポレートガバナンス	企業のガバナンス、経営に対する監督（コーポレートガバナンス）は、持続的な企業価値向上の基盤です。リスクへの対応力を高め、企業価値向上の果敢な意思決定を後押しするため、これらの実効性を高めることが重要であると認識しています。	<ul style="list-style-type: none"> 次世代経営者（中核人材）の育成不足 コンプライアンス違反などによる社会的信用の低下 サイバー攻撃等による機密情報の流出や社内システムの機能障害 金利上昇による資金調達コスト上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定における透明性の向上 変化への適切な対応と安定的な成長基盤の確立 	持続的な成長と中長期的な企業価値の向上 取締役会の実効性向上 <ul style="list-style-type: none"> 自己資本比率45%程度 D/Eレシオ0.5倍以下 政策保有株式の連結純資産に占める割合10%以下

※マテリアリティおよびリスクと機会は、毎年、社内の議論・検討、社外役員との意見交換を経て見直しています。太字は2025年度に見直した箇所です。

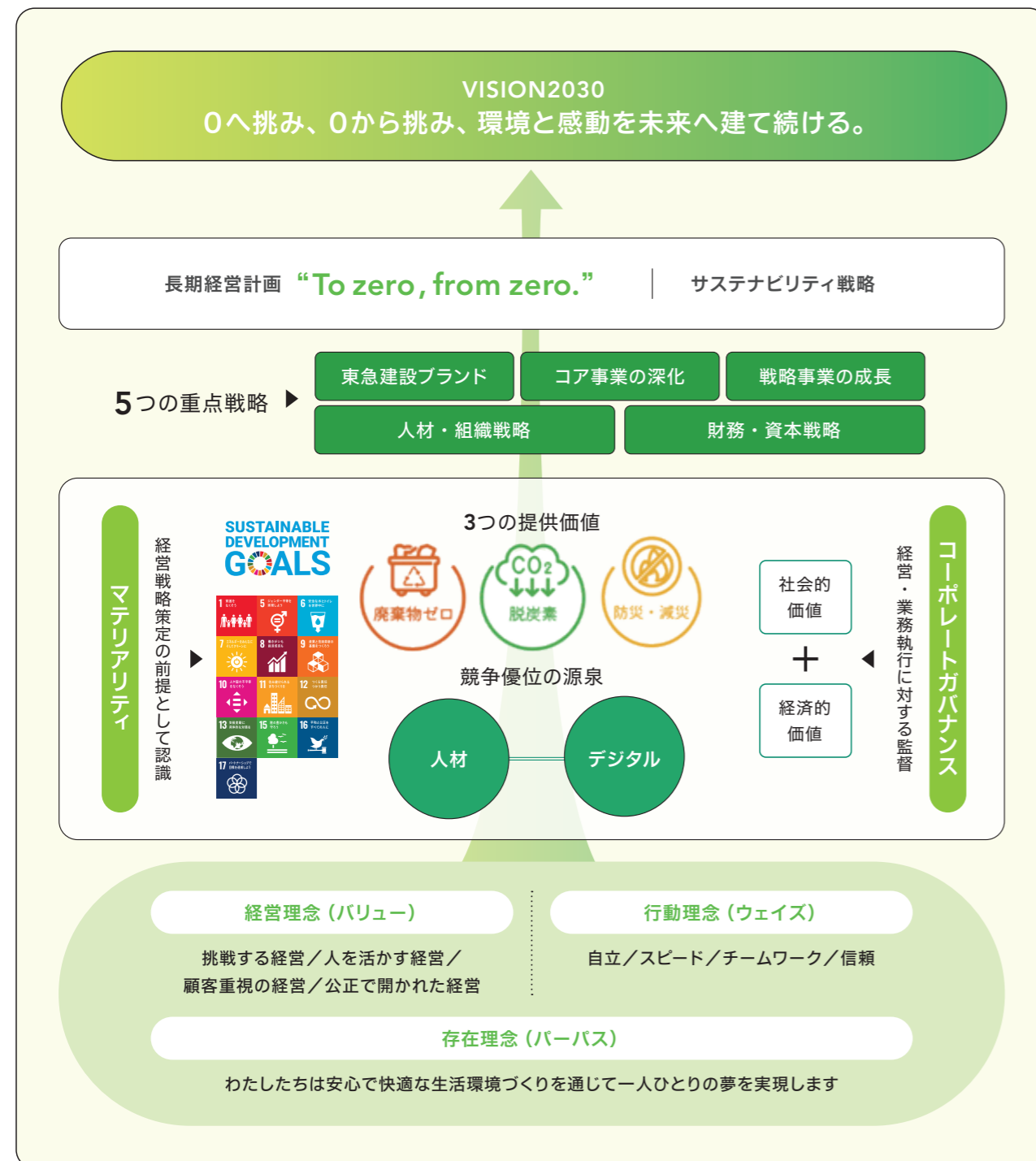
長期経営計画 “To zero, from zero.”

長期経営計画の全体像

長期経営計画“To zero,from zero.”は、2030年の企業ビジョン「VISION2030」達成に向けた10カ年の戦略です。「VISION2030」は「0へ挑み、0から挑み、環境と感動を未来へ建て続ける。」を掲げ、本計画をサステナビリティ戦略と位置づけています。

本計画では、国内建築・土木、建築リニューアル事業を「コ

ア事業」、国際・不動産・新規事業を「戦略事業」と位置づけ、人材とデジタル技術を競争優位の源泉としています。そして、SDGsを事業機会と捉えた「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」の3つの提供価値を軸とした5つの重点戦略を実行することで、財務・非財務両面での持続的な企業価値向上を目指します。



人的資本投資拡大による事業ポートフォリオの变革

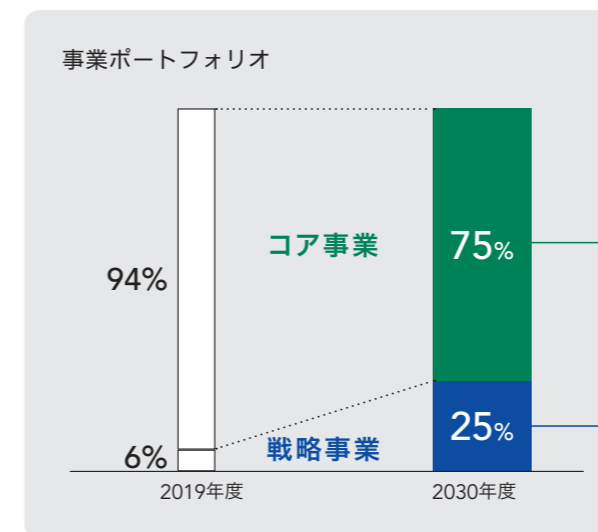
競争優位の源泉である人的資本への投資を拡大し、戦略事業を成長させ、2030年度の事業ポートフォリオを、コア事業：戦略事業=75%：25%に変革することにより、「建設事業とのシナジーによる成長」と「安定した収益の確保」を実現します。

事業ポートフォリオの变革 (売上総利益の割合)



競争優位の源泉(人材×デジタル技術)への投資

スキルシフト、人材獲得など人材ポートフォリオを見直す



コア事業 (国内建築、国内土木、建築リニューアル)

- 建設生産システム変革に対応するデジタル人材育成
- ライフサイクルを通じた顧客接点のデジタル化
- BIM/CIMによるデータプラットフォーム構築・運営

戦略事業 (国際事業、不動産事業、新規事業)

- 専門人材の獲得、プロフェッショナル人材育成
- イノベーションを創造する企業文化醸成

共通 (採用・育成・リスクリング)

- 人事制度改革、処遇改善および人材育成投資
- 全社DXを推進するシステム基盤・環境整備

戦略事業の成長

国際事業

- 国内での鉄道工事や東急沿線の都市開発で培ってきた当社の強みにより、東南・南アジアを中心とした新興国のODAによる鉄道・交通インフラやTOD (公共交通指向型都市開発) への取り組みを積極化
- 民間建築では、ローカル企業とのパートナーシップとローカル人材の活用により、各国の市場環境に適応した高収益の事業モデルを確立

不動産事業

- 「建設事業とのシナジー」と「安定した収益の確保」の両面から、不動産事業を拡大
- 3つの提供価値を軸に環境分野への感度・関心が高い顧客層をターゲットとし、建設事業とのシナジーを最大限活用した不動産開発・不動産バリューアード事業を推進

新規事業

- “新規事業継続創出機能”を確立し、再生可能エネルギーなど3つの提供価値の拡大に寄与しうる領域や、デジタル技術活用の領域で順次積極的に新規事業を展開
- 下水道・空港などのコンセッション事業、スマートシティ化などのPPPへの取り組みを積極化 (グループ連携)

建設・不動産バリューチェーン

不動産 → 設計 → 建設 → 建物管理

建設事業とのシナジー

- BIMがバリューチェーンをつなぐプラットフォームとして定着
- 建設・不動産バリューチェーンの障壁が取り払われる
- 当社がつくるだけでなくバリューチェーン全体での価値提供を目指す
- 不動産開発事業のノウハウ獲得とゼネコンノウハウの活用によるシナジー創出が重要な戦略テーマ

安定した収益の確保

- フロービジネスである建設事業は収益のポラリティが高い
- これに対応するため、負債活用を前提として一定の安定した収益源を確保
- 一定規模の優良なストック形成後は、私募REITの創設も視野に入れる

長期経営計画とローリングKPI

長期経営計画のKPI

長期経営計画の指標として、財務・非財務両面のKPIを定め、社会に対する価値提供と持続的な企業価値向上を目指しています。10年後のビジョンに強くコミットしつつ、1年間の短期戦略と3年先の到達点を更新していくことで戦略を着実に実行します。

2022 2023 2024 2025 … 2027

長期経営計画

“To zero, from zero.”

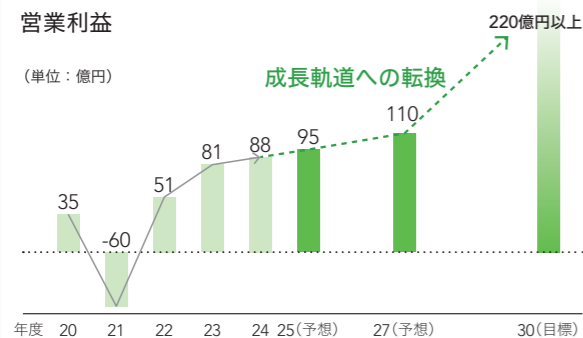
2024年度実績 2025年度予想 … 2027年度KPI

営業利益	88億円	95億円	110億円以上
営業利益率	3.0%	2.8%	3.0%以上
ROIC ^{※1}	5.4%	—	—
ROE	6.6%	7.1%	8.0%以上
D/Eレシオ	0.26倍	0.5倍以下	0.5倍以下
自己資本比率	37.1%	40%程度	40%程度
従業員エンゲージメント ^{※2}	BB	A	A
GHG排出量 Scope1・2 ^{※3}	—	26.2%削減	34.9%削減
	—	17.5%削減	22.5%削減

※1 ROICについては、現状では収益力の回復に取り組み、中長期的な目標水準として2030年度7.0%以上を目指すことを掲げています。
 ※2 株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメントレーティング。対象は子会社を含めた国内グループ全体の従業員。全11段階に分かれており、2024年度実績の「BB」は、「AAA」「AA」「A」「BBB」に次ぐ上位から5段階目のレーティング。
 ※3 2018年度基準としておりますが、2024年度以降のGHG排出量はSBT目標設定ガイダンス第2版1.5°C基準に基づき、目標数値を設定しています。

マテリアリティ

- 気候変動
- 建設産業の構造変化
- 戦略事業
- まちづくり
- 人的資本
- コーポレートガバナンス



2025年5月長計ローリング

2030年度までの国内建設投資を、これまでの漸減傾向から、一定の増加が期待できる予測へと見直し。供給力不足が続くことも想定されることから、「需給バランスの変化を踏まえた採算性向上」を意識。

- 工事の安全・品質確保の徹底、生産性の向上に継続的に取り組むことで、より高い収益性を目指す。
- 人的資本投資を一層拡大し、人材力を戦略的に強化することで計画最終年度である2030年度までの成長を確実なものとする。

2030 (年度)

VISION2030

0へ挑み、0から挑み、
環境と感動を
未来へ建て続ける。

2030年度KPI

営業利益	220億円以上
営業利益率	5.0%以上
ROIC	7.0%以上
ROE	10.0%以上
D/Eレシオ	0.5倍以下
自己資本比率	45%程度
従業員エンゲージメント	AAA
GHG排出量 Scope1・2 ^{※3}	47.9%削減
	Scope3 ^{※3} 30.0%削減

3つの提供価値



存在理念 (パーパス)

わたしたちは
安心して快適な
生活環境づくりを
通じて一人ひとりの
夢を実現します

設立の精神から導かれた存在理念 (パーパス) は、当社の最も重要な基盤です。ますます不確実性が高まる事業環境ではビジョンドリブン型のアプローチが必要であり、当社グループが目指す「VISION2030」を2021年に決めました。



財務・資本戦略



資本コストを意識した
経営と戦略投資で
企業価値向上を実現

代表取締役副社長執行役員
経営戦略本部・安全環境本部・
価値創造推進室室掌

諏訪 嘉彦

2024年度業績、成果と課題：資本効率を重視した経営への転換

2024年度は、売上高2,931億円、営業利益88億円、親会社株主に帰属する当期純利益66億円となり、国内建設事業の採算改善を主因に期初の想定を上回る結果となりました。受注高は大型工事の受注が寄与し、過去最高を更新しました。

2025年度は、最盛期を迎える工事の増加に伴い、過去最高の売上高を見込んでいます。良好な事業環境を背景に受注工事の採算性も改善傾向にあり、施工管理をより工夫することで利益最大化を目指します。また、新たにROICツリーの活用を開始し、「従業員一人ひとりが取り組む業務」と「事

業別ROIC」との関係性を見える化し、利益創出と資本効率の意識を高める取り組みを全社的に推進しています。一方で、人口減少に伴う施工管理技術員や協力会社の人手確保、労働時間の制約による工事の効率化は喫緊の課題です。これらの課題に対し、デジタル技術を活用しながら、工事の安全・品質の徹底、生産性の向上に取り組むことで、より高い収益性を目指します。2025年5月には、渋谷駅周辺再開発事業の第2フェーズが本格的に始動しました。これまでの施工実績を活かし、渋谷のまちづくりに寄与するとともに、さらなる成長機会と捉え、企業価値向上へとつなげていきます。

財務・資本戦略：最適な資本構成と株主資本コスト開示によるPBR改善

建設業特有のリスクを踏まえ、これらの安全性を担保する自己資本の確保と、資本効率を意識した最適な資本構成を追求しています。2030年度には、自己資本比率45%程度、D/Eレシオ0.5倍以下を維持し、安定した財務基盤を構築します。また、2025年度からCAPMによる株主資本コストを開示しました。推計では6%~7%ですが、投資家との対話から、より高い期待収益率が求められていると認

識しています。民間工事では協力会社への代金支払いが先行する傾向があるため、金融機関との約定を定期的に見直し、金利上昇リスクを低減する資金調達を行います。加えて、発注者との支払条件見直しの交渉を進めるなど、負債コストの低減にも努めます。これら資本コスト低減への取り組みと「稼ぐ力の再構築」施策の着実な実行により、ROEを高め、エクイティスプレッドの最大化を目指します。

長期経営計画・キャピタルアロケーション：成長戦略を加速する戦略的投資

当社グループは、2030年度に営業利益220億円以上を創出するため、国内建設事業のさらなる深化と、国際・不動産・周辺領域の新たな戦略事業の成長に取り組んでいます。こ

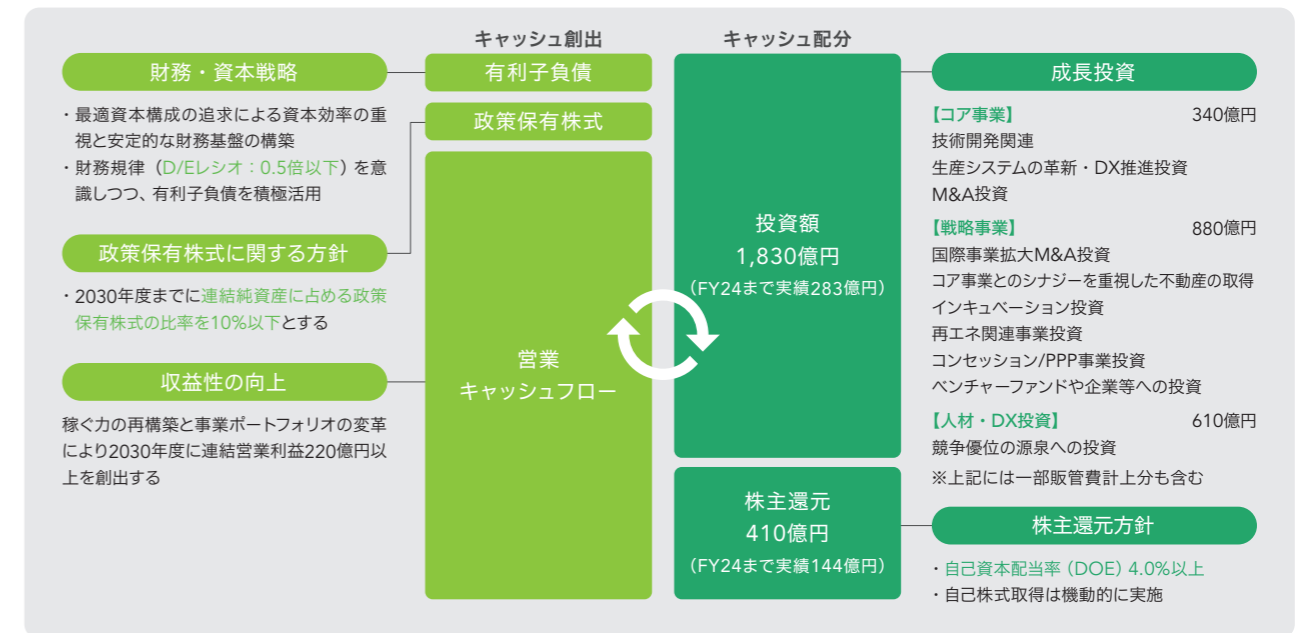
れらの実現に向けて、2021年度から2030年度までに総額1,830億円（営業キャッシュ・フロー、政策保有株式売却を原資）を投じる計画です。

- コア事業投資（340億円）：人手不足に対応するため、従来の建設生産システムを抜本的に変革します。BIM/CIMを中心とするDXの促進、気候変動への対応やデータセンターなどの新たな需要に応える施工技術開発、他企業とのアライアンスなど、生産性向上と収益拡大に向けた投資を行います。
- 戦略事業投資（880億円）：2030年度には戦略事業の利益割合を25%まで拡大する計画です。国際事業のさらなる拡大、不動産事業の強化、再生可能エネルギーなどの新規

事業創出に重点的に投資していきます。これにより、事業ポートフォリオ変革を加速させ、将来的な収益の柱を確立します。

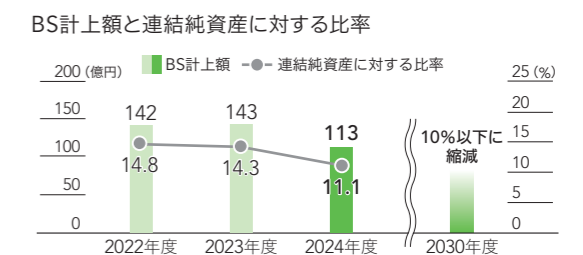
- 人材・DX投資（610億円）：長期経営計画ローリングにおける10年間のDXと人的投資総額を、2025年5月に当初計画の100億円から610億円へと大幅に拡大させました。人材獲得競争の激化、環境変化の中で、人的資本投資を拡大し、競争優位の源泉である人材力を戦略的に強化することで、2030年度までの成長を確実なものとし

キャッシュ・アロケーション（25年5月修正計画：FY21-FY30） | 営業CF、政策保有株式売却を原資とし、安定的な株主還元と成長投資に配分



政策保有株式に関する方針：資本効率を意識した縮減と成長投資への活用

政策保有株式は、資本コストを意識した経済合理性や将来の見通しなどから、保有意義が認められるか否か、毎年、取締役会で確認しています。2030年度までに、連結純資産に占める政策保有株式の割合を10%以下とすることを目指しています（2024年度末は11.1%）。早期の縮減に努めるとともに、売却キャッシュを人材・DX投資や戦略事業投資といった成長投資、株主還元に充当し、資本効率の向上を図ります。



配当方針：安定的な株主還元とPBR改善の連動

資本効率の重要性を認識し、短期的な利益の変動に左右されにくい安定的かつ継続的な株主還元として、自己資本配当率（DOE）を指標としています。中長期的な業績目標であるROE10%以上と配当性向40%以上が均衡したDOE4.0%

以上を目標とし、配当を実施します。また、株主の皆様への還元強化の一環として、自己株式の取得についても機動的に実施を検討します。

「資本市場との対話を通じた企業変革と未来への挑戦」

明治大学の三和裕美子教授を迎え、企業経営における資本市場との対話、人的資本への投資、企業文化の変革について、社長の寺田と対談を行いました。



三和 裕美子氏 | 明治大学商学部教授
ビジョン株式会社社外取締役
オークマ株式会社社外取締役

寺田 光宏 | 東急建設株式会社 代表取締役社長

資本市場を意識した経営とPBR改善の背景

三和 本日は、企業経営における資本市場との対話の重要性がかってないほど高まっている現在、その意義につい

てお話しできますことを大変光栄に存じます。私がコーポレートガバナンスや資本市場を意識した経営の研究を始めた1991年当時、これらの言葉は日本では馴染みが薄かったのですが、2023年の東証によるPBR改善要請以降、日本企業は目覚ましい変化を遂げています。背景には

外国人投資家の持株比率が日本市場全体の約3割に達している現状があり、企業は資本市場に向き合い、資本コストを意識した経営が求められています。

長期的に資本効率の改善を志向する企業と、短期的な株主還元策にとどまる企業との間で、対応の二極化が進んでいます。貴社が景気に敏感で収益変動の大きい建設業でありながら、長期的な視点でROE向上や資本市場を意識した経営に誠実に取り組む姿勢に感銘を受けました。

寺田 ありがとうございます。当社も長らくPBR1倍割れの状況が続いていた中で、東証からの要請を真摯に受けとめ、対策を講じてきました。2014年のスチュワードシップ・コード、2015年のコーポレートガバナンス・コード導入を機に、会社として考え方を大きく転換しました。2011年策定のビジョンでは財務基盤の安定を最優先する方針でしたが、世の中の変化を感じ、ROEについて学び始めました。専門家の研修を受け、役員一同、それまで経験のない知識と情報に衝撃を受け、2021年策定の現長期経営計画で資本効率を意識した経営方針へ大きく転換しました。配当政策もDOE（自己資本配当率）に変更しました。しかしながら、計画開始当初は品質事故なども重なり利益が低迷したため、3年目からは「稼ぐ力の再構築」プロジェクトを立ち上げました。早期に長期計画の成長軌道に戻すべく、安全・品質、営業力、生産性・労働力、建築リニューアル、人材投資を戦略項目として強化に取り組んでいます。

PBR改善のためには、「稼ぐ力の再構築」の着実な実行に加え、株主・投資家との対話（IR/SR）の強化が必要だと考えています。以前はIR/SRが株価やPBRに大きく影響するという認識が薄かったのですが、外部の方々との対話を通じて、その重要性を実感しています。幸い株価は上昇しPBRも1倍を少し上回りましたが、これは途中段階であり、将来の成長と企業価値向上につながるストーリーの明確化により、さらなる改善を図っていきます。

人的資本とDXへの投資

三和 資本コストのお話が出ましたが、収益計画や配当政策の実現には、人的資本やDXへの投資が不可欠であり、それが利益率向上にもつながるでしょう。貴社は人的資本に非常に注力されており、昨年の統合報告書からは社長の「人の成長が会社の成長」というお考えが強く伝



わってきました。特に2018年からの従業員エンゲージメント調査実施は、貴社が変革を恐れず新しいことに挑戦される会社だと感じさせます。特に、マネジメント層へのサーバントリーダーシップ研修は稀有な取り組みであり、貴社の経営姿勢を象徴するものだと感じました。新入社員育成スケジュールの部門別可視化も、学生にとって魅力的です。こうした取り組みは、従業員エンゲージメントを高め、生産性向上、ひいては業績向上につながるストーリーとして、数字以上に投資家に伝わるものだと思います。

寺田 ありがとうございます。現在、長期経営計画では「人材」と「デジタル」を競争優位の源泉と位置づけ注力しています。投資計画を見直し、この2つに10年間で610億円を投じる大規模投資を決定しました。人的資本については、報酬や手当といった賃金水準の向上に大部分を割いています。取締役会でも賃金水準向上は経費ではなく「投資」であるとの認識が広がっています。賃金が上がれば従業員の士気が高まり、生産性が向上し、リターンとして返ってくると確信しています。DXへの投資も同様で、人材育成とあわせて進めています。コーポレート業務効率化・高度化のためのICT投資や現場でのICT技術、BIM/CIMといった3D設計への投資も、生産性向上のため拡大しています。

建設会社である当社は元々アセットを持たないため、「人材」をいかに大切にすることが重要です。最近では「人を育てる会社」と称しており、当社に来れば成長できることをもっとPRできれば、より多くの学生が入社してくれるでしょう。従業員に対しても、研修や育成、資格取得支援などを通じ、人間的な成長を促すことが会社の成長につながると信じています。今年から建築事業本部内に「支援育成センター」を立ち上げ、現場支援と人材育成を組織的に推進しています。

エンゲージメントと企業文化の変革、 女性活躍推進

寺田 一方で、従業員エンゲージメントスコアは調査開始後、低下傾向にありました。主な理由としては、自社の事業優位性や成長性に対する従業員の不安が挙げられます。これらを払拭するため、ここ数年はインナーブランディングの強化に力を入れています。具体的には、ビジョン対話のように個別ミーティングの場で経営状況を直接伝え、現場を訪問する都度、意見交換の時間を設けています。成長戦略を丁寧に説明することで将来へ期待を持ってもらえるよう、役員全員で取り組んでいます。

また、今後の企業価値向上には多様性が欠かせません。しかしながら、特に女性活躍推進はまだ不足していると感じているのが実情です。課題解決のため、土木部門が先行してワーキンググループを発足し、現場の女性社員が抱えている課題を率直に出してもらい、具体的に誰がどう解決していくかを議論しています。以前と違うのは、女性だけでなく男性管理職もワーキングに参加している点です。例えば、男性が育児休暇をとっても、家事などに協力できなければ逆に女性の負担になりかねない。男性も一緒になって考えていくことが不可欠であると強く認識しました。男女双方の意識改革なしには社会も企業も変わらないと考えています。

三和 コーポレートガバナンスは、単なる制度設計だけでなく、企業文化の変革や戦略の実行を支える仕組みとして機能することが重要です。社長が現場に入り、対話を通じて意見を吸い上げ、経営に活かす姿勢は素晴らしい。トップと現場との信頼関係と一体感こそが、企業文化の基盤となります。ビジョン対話や従業員エンゲージメント調査、現場での取り組みは、経営理念・方向性に従業員全員が共鳴・共感する「文化的アプローチ」としてのガバナンスが実践されている証です。形式的でなく、経営戦略が浸透し現場の空気を汲み取る実効性が問われる時代において、貴社の取り組みは真面目で、ガバナンスが企業文化の媒介装置として機能していると感じます。

寺田 当社の社風は「真面目」とよく言われます。後発ゼネコンとして成長するうえで、できない理由探しをせず果敢な挑戦をしてきたが故の愚直さとも言えるものです。反面、何でも受け止めてしまうというマイナス面があり、このことが大きな事故につながった過去があります。立場に

関係なく、言うべきことはしっかりと相手に伝えることが必要であり、そのような風土を醸成するため、従業員と役員が少人数で対話するビジョン対話を続けています。ビジョン対話は、元々当社のビジョンや戦略について従業員に「共感」、「腹落ち」してもらうことが最も大事だと考え、2021年から10年間続ける覚悟で始めた取り組みです。役職や立場に関係なく、しっかりと意見を出し合い議論をするという風土は、取締役会でも同様です。モニタリング型への移行を志向する中で、執行側の業務執行に対し、社外取締役から多くの意見をいただき、活発な議論がなされています。長期的な成長に必要なことや、建設業にROIC経営が馴染むかなど、長期・短期の両面から多様なテーマで意見を出し合うことで、議論が深まっています。

渋谷のまちづくりと未来への貢献

三和 学生から見た建設業界のイメージは、まだ「汚い」といった昔ながらの昭和のイメージが残りがちです。しかし、渋谷のまちづくりと結びつけると学生たちの目が輝きます。渋谷スカイや渋谷スクランブルスクエアは海外からも注目される観光名所です。貴社が渋谷のまちづくりを担うことで、人々の幸せを向上させているストーリーは、学生だけでなく長期的な投資家にも響くはず。この地域貢献やまちづくりといった目に見えない非財務の側面を、積極的に公開し、「ソーシャルインパクト」として見せる工夫も面白いかもしれません。渋谷には多くのIT企業が拠点を構えており、日本のDX推進を象徴する地域です。そうした渋谷の未来づくりに貴社が貢献している点は、積極的に発信すべき価値あるストーリーです。渋谷川が地下を流れる難工事のノウハウは、貴社の「知的財産」となり、その技術を全国展開していくことは夢のある話です。

寺田 渋谷の「100年に一度の大改造」は2000年代から始まり、2012年に「渋谷ヒカリエ」、その後「渋谷スクランブルスクエア第1期（東棟）」など2019年までの第1フェーズが終わり、現在第2フェーズに入っています。駅周辺工事だけでも2034年までの予定ですが、駅周辺以外の大規模再開発を含めると2050年頃まで続くでしょう。東急グループでは、渋谷駅から2.5km圏内を広域渋谷圏「Greater SHIBUYA（グレーター渋谷）」と定義しています。この範囲では、東京オリンピックに合わせて建てられたビルも50年以上経過しており、今後も再開発やリノベ-

ションの加速が想定されます。

渋谷というまちの魅力は「多様性」にあります。外国人観光客の6割以上が訪れ、2年連続で訪問先1位のまちとなっています。その多くがスクランブルスクエアの屋上にある渋谷スカイやスクランブル交差点を目当てに訪れます。そうした渋谷で築き上げてきた当社のノウハウは、独自のアピールポイントだと自負しており、これが将来の価値創造ストーリーの重要なポイントです。特に「渋谷スクランブルスクエア第1期（東棟）」は、JR線、銀座線、国道246号、明治通りに囲まれ、さらに地下に渋谷川が流れるという極めて難しい条件の工事でした。これまでも難工事への挑戦を通じ建設技術やノウハウを磨いてきましたが、今回は特にデジタル技術が大きく進化しました。BIM/CIMを導入し、地下や建物のデータを3D一元管理することで、難課題の克服と施工生産性向上、さらには竣工後の建物運用の効率化にも繋がっています。まさにDXです。渋谷に限らずさまざまな地域において、これからはまちづくりそのものがDXの領域になっていくと考えています。渋谷で培ったノウハウやデジタル技術を活かし、他の地域でも展開し、さらにはスマートシティやコンパクトシティなどにも挑戦していきます。今後のビルは、ビルディングOSといわれる空調や照明がセンサーで制御され、デジタル技術が活用されたビル環境や就業環境が当たり前になります。渋谷の難工事で得られたこれらノウハウは、当社の知的財産となり、企業価値向上につながっていきます。

東急建設の強みと将来への期待

三和 本日の対話を通じて、企業の「ストーリー」こそが、企業価値向上の原動力となることを改めて実感いたしました。ESGや人的資本の開示では、数字で可視化することはもちろん大切ですが、その背景にある「想い」や組織としての「姿勢」をいかに伝えるかが問われています。これは投資家だけでなく、従業員、学生、地域社会など、多様なステークホルダーに響く企業の本質的な価値そのものです。貴社は創業当時から社会課題解決に向き合い、特に渋谷の開発で培ったノウハウは、建設業界のイメージを覆し、未来への夢を与えるものだと思います。この点を積極的に発信することは極めて重要です。従業員の方々が自社に誇りを持ち、ご家族にも胸を張って話せるよう、さらにアピールできると良いですね。日本の復興を支え、

日本の基盤を築いてきた建設業界において、貴社のように過去と未来をつなぐ会社は非常に有益であり、日本の歴史を研究するうえでも面白い存在です。

寺田 当社はアピールが得意でない面がありますが、渋谷の進化は、やり遂げるという強い意志を持った従業員の努力の結果だと自負しています。そのことを外部にしっかり発信できていないのが実情です。縁の下の力持ちという謙虚な姿勢が良いという考え方もありますが、やはりアピールは必要だと感じています。特に渋谷の再開発は「第2フェーズ」に入り、マスコミなどでも取り上げていただく機会が増えているため、これをチャンスと捉え、さまざまな形で発信していきます。

VISION2030 と多様性

寺田 VISION2030を策定する際は、「ワクワク」というキーワードでどんな未来を創るかを皆で議論しました。従業員自身が夢を実現できる会社になりたいと思っています。渋谷という多様性のあるまちに育てられたゼネコンとして、当社もまた多様性のある会社でありたい。鉄道、トンネルから高層ビル、物流倉庫、ホテル、劇場、学校、病院、災害復旧まで何でもできる、多様なお客様の要望に対応できる会社として、渋谷で育ったゼネコンにふさわしい存在でありたいです。

三和 渋谷の再開発は、若者だけでなくあらゆる世代や世界の人々を惹きつけるものですね。貴社の取り組みが、その先にある日本全体の未来へとつながっていくことを期待しています。

寺田 ありがとうございます。多くの方々の期待に応えていくよう引き続き取り組んでまいります。



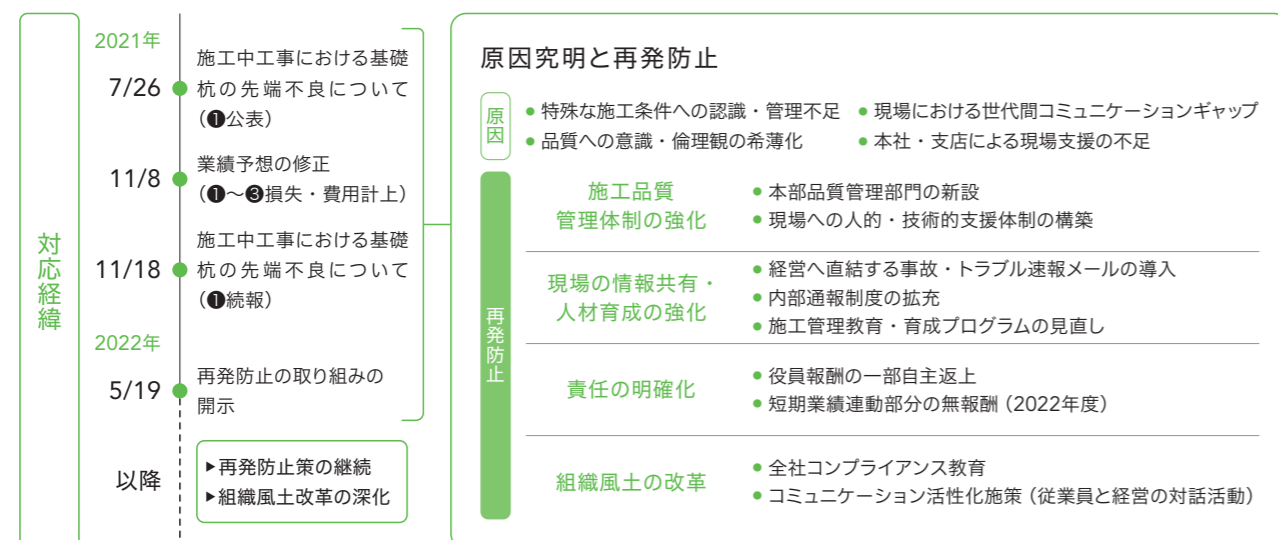
稼ぐ力の再構築（現場力の強化）

2021年の品質事故により、長期経営計画初年度は営業赤字に陥りました。このことを真摯に反省するとともに、業績を成長軌道に早期に戻すため、2024年3月期から、以下の5つの戦略項目を軸に、「稼ぐ力の再構築」に取り組んでいます。

戦略項目	背景・方針	成果
安全・品質 ▶ P.84～85、89	建設業界において、安全・品質事故が多発。当社においても、過去の品質問題発生から、体制・仕組み、組織風土の見直しが必要。事故防止に向けた社員意識の向上、協力会社を含めたヒューマンエラーによる逸失利益の防止を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 大きな逸失利益につながる安全・品質事故の発生ゼロ 安全遵守・品質確保の意識向上
営業力 ▶ P.42～47	大手を中心に手持工事が積み上がり、準大手以下のゼネコンにおいても施工リソースの問題から受注を回避する案件も見られる。このような中、注力分野、採算性を意識した取り組み判断の徹底、提案力の強化、営工一体の取り組みを通じて利益向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 受注時採算性の改善 注力分野、強みを発揮できる案件での受注拡大 新規顧客からの引き合い増加
生産性・労働力 ▶ P.42～47、66～69、87～88	採算性の低い大型案件が利益額に影響を与える。このため、本部・支店の支援体制をさらに充実させ、作業所の業務負担低減、建設生産システムの継続的な改善による生産性、効率性向上により供給力の確保と利益改善を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本支店の連携、省力化工法を通じた働き方改革の実現 ICTツールの活用、協力会社との連携強化による施工リソース確保
建築リニューアル ▶ P.44～45	リニューアル市場は拡大が続いている。注力案件の取り組み判断、大型リニューアル案件への注力による利益向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 強みを活かせる分野で、施工効率や受注時採算を強く意識した案件の受注拡大
人材投資 ▶ P.58～65	人材投資が同業他社に大きく劣後しており、早急の対策が必要。このことから、改めて人材を柱とした将来的な競争力の強化を図り、企業価値を向上させる。	<ul style="list-style-type: none"> 同業他社に劣後しない水準への処遇改善 戦略事業をリードできる専門性の高い人材の育成・獲得 ITパスポート取得等を通じたデジタルスキルの高度化

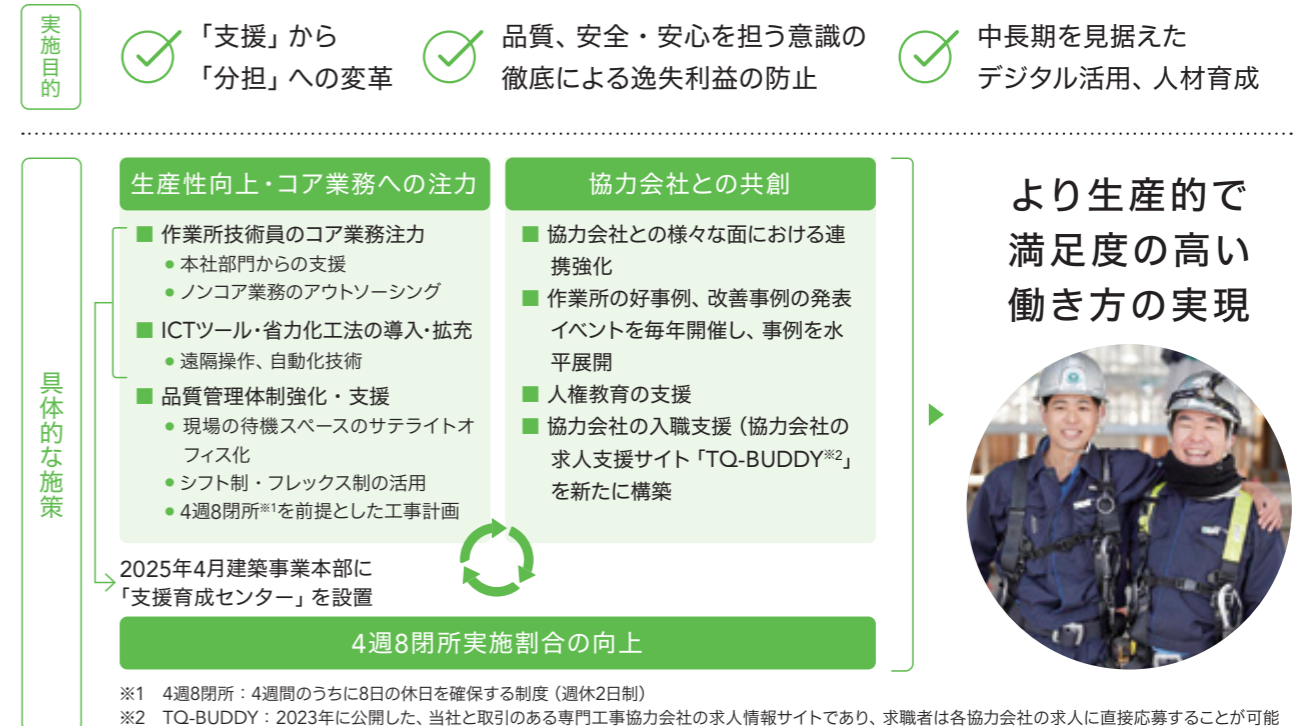
安全・品質 ▶ 施工品質の向上・信頼回復に向けた取り組み

過去の品質問題発生から、体制・仕組みおよび組織風土を見直し、再発防止を徹底。経営層と全従業員との対話活動を通じ、安全遵守・品質確保の意識を徹底して根付かせる。



生産性・労働力 ▶ 働き方改革、生産性向上に向けた取り組み

時間外労働上限規制を変革のチャンスと捉え、より生産的で満足度の高い働き方を実現。協力会社と連携しながら、施工技術やノウハウを継続的に高めるとともに、デジタルを活用し、生産性向上を図る。



生産性・労働力 ▶ デジタルを活用した建設生産システムの変革

担い手不足、労働時間の制約など課題解決に向け、BIM/CIMを中心とした建設生産システム改革を加速。従業員のデジタルリテラシー向上に向けた育成施策を強化、協力会社との連携をより推進。



共通

従業員のデジタルリテラシーの向上

ITパスポート試験 合格者 521名 (約20%/2,494名) (2025年3月末現在)

※1 デジタルツインとは、現実の建物がバーチャル空間で再現されている状態
 ※2 PCa (Precast Concrete) とは、専用工場においてあらかじめコンクリート製品を製作した後、建設現場へ運搬して設置を行う工法。一般にコンクリート構造物は、現場においてコンクリートを打設して造られるが、この工法の活用により生産性向上や使用材料のロス削減が見込める。

→ 建築事業



コア事業 | **国内建築事業**

MESSAGE

都市機能を止めない技術力と
ノウハウを活かした渋谷再開発への貢献と強みの
さらなる研鑽によって競争力を強化します。

常務執行役員
建築事業本部長 | **渡辺 光俊**

長期戦略のストーリー

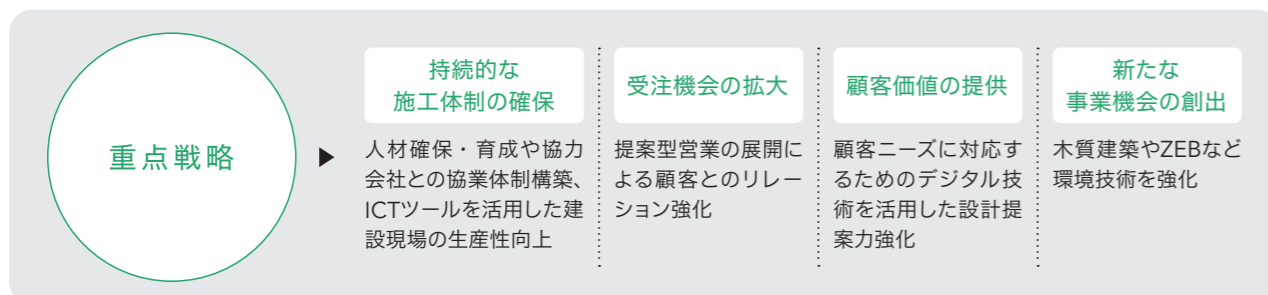
国内の建設投資は堅調に推移すると見込まれ、その傾向は2030年まで続くと想定しています。再開発なども多く計画されており、これまで培ってきた当社の強みを活かせると考えています。一方で、大規模工事への偏重は、施工リソースの確保、技術者の育成や長工期に伴う立替金負担など、経営上のリスクを伴います。このような課題に対応するため、戦略的に中規模工事に取り組みます。また、今後需要増が見込まれる建物用途をいち早く捉え、先行して実績を積み重ねることで、競争力の強化を図ります。渋谷エリア再開発は、第2フェーズに入りました。当社が施工を担当する「スクランブルスクエアII期工事（中央棟・西棟）」などを起点に強みを発揮し、長期経営計画の達成を目指します。

→ 事業の強み

- **価値創造力** 渋谷の大型再開発や東急線沿線での建築需要に対応できる豊富な施工実績とノウハウ。
- **成長分野への対応力** 冷蔵・冷凍倉庫やデータセンターなど、成長が期待される分野へ応用可能な大型物流施設の施工実績。
- **多様な用途への適応力** 超高層、大空間、木質、環境建築などあらゆる建築用途に対応できる豊富な経験。

→ 事業の課題

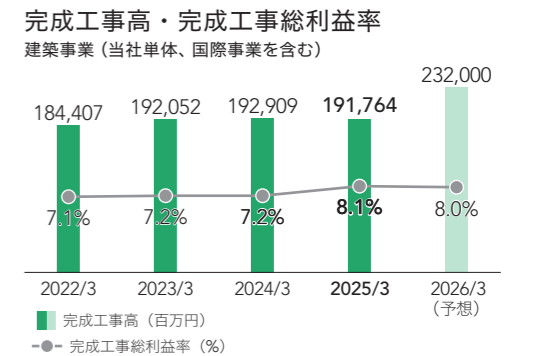
建築事業では、都市部の再開発をはじめとして建設需要は旺盛である一方、生産年齢人口の減少による人材不足や、労働時間上限規制適用などによって供給力が限られます。このため、施工体制の維持・拡大に向けた人材確保と生産性向上が必要です。加えて、高度化する顧客の期待への対応、脱炭素社会の実現に貢献するための環境技術を活用した新たな事業機会の創出が重要な課題と認識しています。



→ 2024年度振り返り・今後の見通し

2024年度の建築事業における完成工事高は、手持工事の順調な進捗により、前年度並みの1,917億円となりました。資機材費や労務費の高止まりが続く中、追加工事の獲得や手持工事の採算性向上により、完成工事総利益は155億円（前期比12.6%増）となりました。受注高は、過去最高の2,838億円（前期比29.8%）となりました。適正な受注時採算を確保しつつ、好調な受注環境を背景に、Shibuya Upper West Project（東急百貨店本店跡地再開発）をはじめとした大型工事や、注力分野の案件を着実に受注しました。

2025年度は、大型の手持工事が進捗し完成工事高2,320億円と大幅に増加する見込みです。完成工事総利益額は、186億円と完成工事高の増加により増益となる見通しです。一方で、完成工事総利益率は、過年度に受注した低採算工事の影響と労務コストの上昇を織り込み、前期並みの8.0%を見込んでいます。なお、過年度の低採算工事は2025年度でほぼ解消する見通しです。足元の受注案件は総じて採算性が改善しており、利益率をさらに高めたいと考えています。



→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

提案型営業による顧客への価値提供と受注機会の拡大

建築事業では、物価高騰による建設コスト上昇を背景に、提案型営業の強化を進めています。事業の初期段階から継続的に顧客と対話を重ねるフロントローディング型の提案営業を展開し、仕様や工程、コスト面の最適化を図ることで、顧客の課題解決を図っています。例えば、大型物流倉庫では、構造形式について複数案を比較検証しています。また、一部を冷凍冷蔵エリアとする計画の場合は、温度帯の異なる区画への影響を解析しています。建設コストや将来のメンテナンスも踏まえた運用コストを含む最適案を提示することで、お客様との信頼関係を構築し、受注機会の拡大につなげています。

成長分野を見据えた技術開発

当社では、拡大を続けるデータセンター需要を見据え、建築技術の高度化に取り組んでいます。近年、データセンターでは設置機器の機能向上による高密度化や、AI処理需要の増大により、発熱量が急増しています。データセンターの安定稼働のためには、冷却・空調技術の高度化が求められています。当社では、こうしたニーズに応えるべく、高温環境下でも安定的に稼働できる新しいフリークーリングシステムを先駆けて開発しました。これは、従来のフリークーリングに比べて約30%のエネルギー削減を可能にします。当社は、成長分野における需要を着実に取り込んでいきます。

WEB ニュースリリース「次世代データセンターの省エネルギー・脱炭素に貢献するフリークーリングによる新冷却システムの提供開始」

注力テーマ | 生産性向上と技術員育成への挑戦

建設業界は、時間外労働の上限規制と生産年齢人口の減少に伴う人手不足への対応として、生産性向上と技術員の確保が課題となっています。これを受け、当社では、2023年から「稼ぐ力の再構築」の1つとして「生産性・労働力」の強化に取り組んでいます。

建築事業では、施策の一環として2025年度から建築事業本部内に「支援育成センター」を設置しました。同センターは、作業所技術員がコア業務へ集中できるよう、図面作成や工事記録写真の撮影・整理などの実務作業を支援しています。また、同センターでは、建築業務未経験者を「パラエンジニア」として採用し、将来的に当社の建築技術員として育成していきます。WEB ニュースリリース「建設業界の構造課題に挑む！「パラエンジニア」制度で未経験者を戦力化」

→ 建築事業



コア事業 | 建築リニューアル事業

MESSAGE

改修工事のオールラウンダーとしてお客様の多様なニーズにワンストップで対応するとともにリニューアルを超えたイノベーションを提供します。

東急リニューアル株式会社
代表取締役社長

佐藤 順一

長期戦略のストーリー

建築リニューアル事業には、内装、外装、設備機能更新、耐震補強、ZEB化、リノベーションなど多岐にわたる改修工事があります。新設から既存建物を維持・修繕する需要拡大が見込まれる中、東急リニューアルは、あらゆる工事に対応できる、設計から建築、設備などの機能を有し、改修工事のオールラウンダーとして独自の地位確立を目指しています。ゼネコンを母体とする優位性を活かし、耐震補強、ZEB、設備更新など難易度の高い工事や、既存建物や利用者へ影響を及ぼさない顧客志向のノウハウで信頼を積み上げ、顧客基盤の構築と認知向上を図ります。これらの工事を実現する人材を継続的に育成し、施工の生産性をより向上させ収益を拡大します。

→ 事業の強み

- 建築、設備、設計の機能を有しており、総合的なリニューアル工事への対応が可能。
- 東急グループをはじめとする、長年の信頼に基づく安定した顧客基盤。
- 既存建物をZEB化する環境リニューアル工事の独自ソリューション（ZEBoT）を保有。

→ 事業の課題

改修工事のオールラウンダーを目指すうえで、顧客ニーズに沿った提案を行うデザイン設計や専門性の高い設備設計機能、想定外の事象が多い現場に柔軟に対応する施工管理機能のさらなる強化が必要であり、これらを実現できる人材獲得と育成が課題です。

また、事業拡大を目指す中、新たな市場拡大が見込まれる環境建築への対応、工期の短い工事を効率的に管理するための生産性向上が課題となっています。

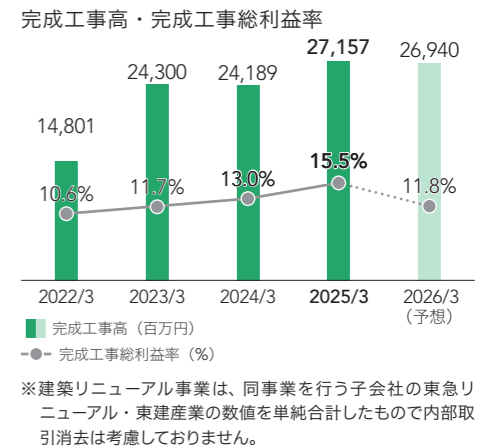
重点戦略

<p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">デザイン設計、設備、施工機能の強化、スキル・ノウハウの蓄積と育成への活用</p> <p>人材採用・育成体制強化、多様な雇用制度の構築、パートナー企業との連携</p>	<p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">独自技術・ソリューションを活用した提案営業強化</p> <p>環境意識の高い顧客への「ZEBoT」提案、提案メニューの拡大</p>	<p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">生産性の向上</p> <p>ICTツールの積極活用、デジタル化によるバックオフィスの効率化</p>
--	---	---

→ 2024年度振り返り・今後の見通し

2024年度のリニューアル市場は、働き方の多様化・出社回帰によるオフィス需要やインバウンドによるホテル、商業施設への投資など旺盛な需要が続きました。一方で、資材価格の高騰や人手不足による人件費上昇が課題として継続しています。この状況下、ターゲットとした案件を着実に受注し施工リソースを効率的に配置するとともに、施工の創意工夫により生産性が向上した結果、東急リニューアルは会社設立以来の売上高と利益を達成しました。

2025年度も市場は堅調と見込まれるため、引き続き、注力案件の獲得、施工生産性の向上により収益拡大を目指します。加えて、改修工事のオールラウンダーとしての機能強化と戦略的案件への取り組み、人員確保・育成を推進していきます。



→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

環境リニューアル工事への取り組み

気候変動の影響等による環境意識の高まりを受け、建物の省エネルギー対応（ZEB化）需要が拡大しています。東急リニューアルは、東急建設グループの長期経営計画の「脱炭素」戦略の一環として、既存建物のZEB化を推進する独自ソリューション『ZEBoT』を開発し、この分野を強化しています。『ZEBoT』は、既存建物全体の改修が困難な場合でも、区画・フロア単位で段階的な省エネ改修を可能にし、最終的な建物全体のZEB化を実現します。工事完了後の「ZEBoT見える化システム」では、室内環境・エネルギー消費量を計測し、継続的な省エネ推進を支援します。2023年度「省エネ大賞」経済産業大臣賞を受賞しました。建物の維持・修繕にとどまらず、ZEB化を通じた脱炭素社会へ貢献するイノベーションを提供していきます。



注力テーマ | 生産性向上と多様な働き方を推進する人材戦略

リニューアル工事には、新築と異なる特有のスキル・ノウハウが求められます。既存建物を改修するため利用者への配慮や調整が必要であり、また改修箇所を開けてみないと分からないことも多く、臨機応変な対応が生産性向上に直結します。これらのスキル獲得やノウハウを伝承する研修制度を見直しています。また、お客様の要望による夜間・週末施工の際には交代制管理を導入するなど、長時間労働の是正と働き方改革を積極的に推進しています。

多様な人材が能力を最大限発揮できるよう、出産・育児・介護に関する各種休暇制度、テレワーク、短時間勤務など、柔軟な働き方を支援する制度を整備しています。シニア人材の活躍も推進し、魅力的な職場環境づくりに注力しています。

建設産業の担い手が不足する中、改修工事のオールラウンダーとしての魅力を訴求し採用を強化します。そして育成と働き方改革を推進することで、多様な人材が収益に貢献できる体制を構築します。人材力による競争優位性を活かし、リニューアル需要拡大を着実に捉え、さらなる成長へとつなげていきます。

→ 土木事業



コア事業 | 国内土木事業

MESSAGE

現場力の強化と建設生産システムの革新を進め、防災・減災、国土強靱化など、多岐にわたる土木工事においても高い品質と安全性を提供します。

取締役常務執行役員
土木事業本部長 | **赤田 義宏**

長期戦略のストーリー

土木事業の業績は、2021年度の品質事故による落ち込みから回復し、利益も増加傾向にあります。過去の教訓を活かし風土改革を進めることにより、品質事故、労働災害を防止し、逸失利益をなくします。防災・減災や国土強靱化に貢献する土木工事の拡大、鉄道分野の改良・リニューアルの継続的確保に向け、DXを積極的に推進します。加えて、地方鉄道土木への参入を目指します。官民連携事業（PPP/コンセッション）では上下水道分野を中心に取り組みます。得意分野に注力し、先進技術を取り入れて現場力を強化し、生産性を向上させることにより、2030年の完成工事総利益率の目標を10%以上から13%以上に引き上げ、一層の成長を目指します。

→ 事業の強み

- **都市再開発の対応力** 渋谷再開発で培った都市機能を低下させず、人々の安全と利便性を確保する組織力
- **鉄道土木のノウハウ** 鉄道の運行を止めずに改良工事、リニューアル工事などを実現できる現場力
- **防災・減災と地域インフラの強靱化** 防災・減災に貢献する地域インフラの強化と維持修繕による長寿命化を図る技術力

→ 事業の課題

生産年齢人口の減少と担い手不足が進む中、デジタル技術に適応できる人材育成の遅れが、施工生産性を高めるうえで課題となっています。また、都市部への人口集中やインフラ老朽化に伴う再開発工事や民鉄工事の増加に対し、社内リソースの適正配置と発注方式への対応強化が求められています。さらに、ベンチマーク比で低水準にある利益率の改善や、品質事故による逸失利益の防止も喫緊の課題として認識しています。

重点戦略

施工生産性の向上

デジタル技術を活用した施工支援により建設生産・管理システムの効率化を図り、施工生産性を向上します。

再開発関連の受注拡大

渋谷再開発関係の継続、民間鉄道事業者の改良・リニューアル分野への注力による受注拡大を目指します。

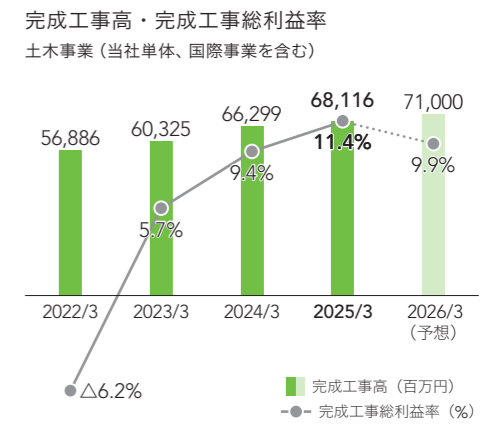
選別受注の徹底

利益率や生産性を考慮した選別受注を実施し、経営の安定化と利益率の向上を図ります。

→ 2024年度振り返り・今後の見通し

2024年度の完成工事高は、国交省関連工事、NEXCOおよび民間鉄道工事の進捗により昨年度より増収の681億円となりました。完成工事総利益率は渋谷周辺整備、民間鉄道、山岳トンネルが順調に進捗したことにより前年度を上回る11.4%と改善しました。受注高は海外の大型案件や鉄道のホームドア工事などの維持管理工事が順調に推移し、972億円と前年に比べ大幅に増加しました。

2025年度の完成工事高は710億円、完成工事総利益率は9.9%を見込んでいます。手持ち工事の効率化により省人化し、施工リソースの確保に努め、社会インフラ整備や民間鉄道会社の設備投資に継続的に対応することにより受注高は640億円を見込んでいます。事故・トラブルに対応する費用もリスク管理の徹底により順調に低下しています。引き続き、作業所、支店、本社で重要リスクを共有し、課題解決に向けたアクションを明確にするなど事故・トラブル防止に努めます。これにより企業の信頼性を高め、持続的な成長を目指します。



→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

① 首都圏民間鉄道工事の取り組み（4Dシミュレーションの活用）

東武スカイツリーライン連続立体交差事業のとうきょうスカイツリー駅付近高架化工事において、「下り線高架化切替」を実施しました。4Dシミュレーションを活用し、綿密な検証作業を行いました。19：30～翌4：30までの9時間にて、作業の支障となる出庫線軌道の撤去～下り高架線用の工事桁×3基架設～レール敷設、および供用中の下りホームを解体し、新線形に合わせた下りホームを約90m復旧・調整する作業を無事故無災害無トラブルにて完遂しました。



WEB
東急建設未来LABO
4Dシミュレーション
(施工動画)

② 防災・減災（国土強靱化計画に対する取り組み）

R3鬼怒川右岸田川水門（仮称）新設工事では、ICT土工を活用し、施工の効率化を図りました。この工事では、ICT建機に蓄積される品質データや出来形データを自動で取得し、さらにICT建機やダンプトラックのリアルタイム位置情報、ICT建機のモニタ情報、管理帳票などを一元管理するシステムを導入しました。また、ドローンのレベル3.0飛行による定点写真撮影や360°画像撮影、ICT建機から得られる敷き均しデータや転圧データを活用し、適宜土量を補正するための写真測量の自動化を行いました。これにより、施工管理業務の効率化を実現しました。



WEB
東急建設未来LABO
ICT建機 (施工動画)

注力テーマ | 人的資本の向上と働き方改革に対する取り組み

土木部門は、ICT活用、人材育成、処遇改善を通じ、人的資本向上と働き方改革を進めています。人材育成では、30代の若手現場所長を含む4年次以上の研修で、「稼ぐ力」向上と品質事故防止の意見交換を行い、現場力強化を図っています。新入社員は集合研修と現場実習で専門知識と施工管理技術を習得し、2年目以降は成長レベルに応じた施工計画・技術・原価管理知識を補完することで、効率的な業務遂行能力を持つ人材を育成します。また、人材確保のため、定期採用、中途採用、外国人技術者の採用を拡大しています。

→ 国際事業



戦略事業 | 国際事業

MESSAGE

東南・南アジアでの社会インフラ整備を通じて、
経済的価値と社会的価値を創出。
健全なガバナンスのもとで企業価値向上に貢献します。

執行役員
国際事業部長

小西 雅和

長期戦略のストーリー

国際事業は、当社の成長ドライバーとして位置づける重点戦略領域です。中長期的には事業領域の拡大も視野に、まずは、鉄道・道路分野に強みを持つ本邦ODA事業の拡大を通じて、収益基盤を確立。不確実性に伴うリスクには、採算性の確保を常に前提としつつ、契約・進捗管理機能の高度化と人材・組織体制の強化で対応し、成果の最大化を図ります。あわせて、現地ゼネコンとの戦略提携を通じて、自立・共創型ビジネスモデルへの転換を推進。属人性の排除と実行・ガバナンス両面の体制整備により、持続可能な国際事業ポートフォリオの構築を目指します。

→ 事業の強み

- 鉄道・道路分野における豊富な実績と、制度・政情の変化にも対応してきた現場対応力。
- 契約・進捗・品質といった多面的管理の蓄積と、再現性向上を目指す実務改革の着手。
- 多様なパートナーシップを通じた新たな事業モデル、成長軸創出に向けた戦略展開。

→ 事業の課題

国際事業では、ODA対象国の制度変動や政情不安、発注者・エンジニアによる厳格な管理要求、JVパートナー・サブコン等との多面的な調整など、複雑な外部環境への対応が常に求められます。加えて、案件の大型化・複雑化に伴う契約・進捗・収支・品質管理などの高度化に対して、属人性や対応力のばらつきが残っていることも課題です。さらに、事業規模拡大を目指すうえで、事業領域の拡大や現地ゼネコンとの戦略提携などが必要であり、事業性を見極めやすき構築力および関係者調整力といった新たな組織的ケイパビリティに加え、ガバナンス強化も重要なテーマと認識しています。

重点戦略

**本邦
ODAの拡大
および持続**

▶ 鉄道・道路などの交通インフラ分野における競争優位性を確立

**非本邦
ODAへの
参入**

▶ 本邦ODAを起点として多様な事業機会への対応力を高め、参入の裾野を拡大

**ローカル
パートナーとの
戦略的連携**

▶ 現地ゼネコンとの戦略的連携を通じて、自立・共創型ビジネスモデルへの転換を推進

**事業拡大・
持続を支える
基盤の整備**

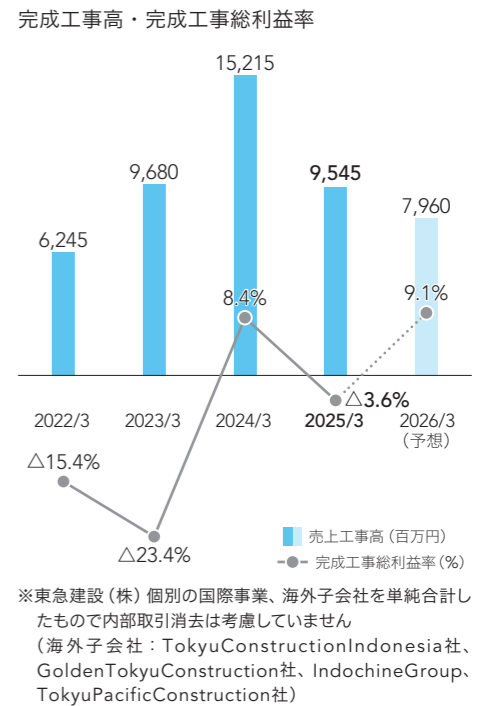
▶ 必要な人材要件の明確化と計画的な採用・配置・育成による体制強化
・DE&I with Integrityを軸とした風土改革とガバナンス体制の確立

→ 2024年度振り返り・今後の見通し

2024年度は、ミャンマー「ヤンゴンーマンダレー鉄道整備工事 (CP103)」の引渡し完了と、バングラデシュ「マタバリ港アクセス道路建設工事 (CW-3b・3c)」の新規契約獲得により、収益基盤の拡充とプロジェクト遂行力の実証につながる成果を得ました。特にミャンマーでは、国軍統治下という極めて困難な環境の中で、ODA事業本来の趣旨である「現地住民の生活基盤を支える社会インフラ整備」に則り、外務省やJICAと連携しながら、最後まで責任を持って完遂。社会的価値の創出という当社の使命を誠実に果たす実績となりました。またバングラデシュでは、マタバリPJを契機として、中長期的な事業展開に向けた機運も高まっており、この地域を重点市場の一つと位置づけ、継続的な関与と価値創出に向けた体制整備を進めています。今後は、培ってきた知見を土台に、非本邦ODAへの参入可能性の探索や、ローカルパートナーとの戦略的連携も視野に入れながら、持続的な事業モデルの構築を目指していきます。



ヤンゴンーマンダレー鉄道整備工事 (CP103)



→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

当社は、国際事業における重点戦略に基づき、経済的価値と社会的価値の両立を図りつつ、「持続的に利益を生み出す構造」への転換を軸に、実行力とガバナンスの両面での強化を進めています。

主力の本邦ODA事業においては、収益基盤の確立に向け、入札段階から採算性とリスクの見極めを重視し、受注件数や売上拡大にとらわれない選択的な案件対応を徹底しています。施工段階でも、変動要素の大きい事業特性を踏まえ、収支の見通しや契約履行状況を部門間で共有・モニタリングする体制を強化。安全・環境・品質・工程・原価といった多面的な要素を統合的に管理することを目指して、運営基盤の整備を進めています。

さらに、これまで経験豊富な人材に依存していたトラブル対応や技術支援も、属人性を排除し、組織的かつ制度的な支援体制へと転換。プロジェクト全体を通じて管理精度の継続的な改善を図っています。また、構造的な人材不足に対応するため、外国人材の採用・登用をより積極化し、多様な人材が力を発揮できる環境整備を推進。不採算事業・拠点を見直す一方、非本邦ODAや現地ゼネコンとの連携により新たな収益源の確保を目指すなど、ポートフォリオの最適化にも取り組んでいます。

注力テーマ | 国籍を超えて活躍できるグローバルエキスパート制度を新設

2025年4月、国際事業のさらなる発展と人材の戦略的活用を目的に、「グローバルエキスパート制度」を導入しました。本制度では、主にこれまでプロジェクト単位で起用していた現地人材の中から優秀な人材を「グローバルエキスパート」として登用し、国籍を問わず東南・南アジア各地のプロジェクトに継続的に派遣できる仕組みを整えています。あわせて、処遇面でも、役割と成果に基づく公平な基準を設け、専門研修やキャリア支援を通じた成長機会も提供します。多様な人材の力こそが現場の競争力の源泉です。本制度を通じて、その力を最大限に引き出し、変化に強く、持続的に価値を創出できる組織づくりを進めていきます。

→ 不動産事業



戦略事業 | 不動産事業

MESSAGE

環境性能を高めるリノベーションにより、築古不動産の資産価値を向上し、「安定した賃貸収益確保」と「循環型不動産モデル」を実現します。

執行役員
不動産事業部長 | **大室 淳一**

長期戦略のストーリー

大手デベロッパーが手がけにくい中小規模の築古不動産を取得し、総合建設会社の強みを活かした環境性能向上を中心としたクオリティの高いリノベーションを進めることで、保有不動産の資産価値向上に取り組んでいます。加えて、自社での新規開発も積極的に展開し、環境分野に関心の高い顧客ニーズに対応した「環境配慮型不動産」を提供しています。

保有資産は一定水準まで拡大しながら柔軟に入れ替えることで、不動産売却益を獲得します。賃貸事業による安定的な収益確保と、資本効率を意識した循環型不動産モデルの推進により中長期的な事業拡大を目指します。

→ 事業の強み

- 建設本業で培われた建物に関する「目利き力」と幅広い情報ネットワーク
- 環境対応を中心としたリノベーション・各種バリューアップに関するノウハウ・実績
- 洗練されたデザイン、環境性能や快適性・機能性・デザイン性の高い自社ブランド「TQ」のシリーズ展開

→ 事業の課題

現在の不動産市場においては、土地価格および建設費の高騰の影響により、新たな不動産開発が難しくなることが懸念されます。また、首都圏エリアへの一極集中に伴う災害リスク等の影響を軽減することもリスクマネジメントの観点から重要と認識しています。

重点戦略

高付加価値化とブランドの推進

土地価格および建設費の高騰下においても収益性を確保するため、環境性能や防災・減災、コスト低減等に配慮したバリューアップ策を構築し、「TQブランド」として展開することで、資産価値向上と建設事業とのシナジーを創出

事業機会の多様化と専門人材の育成

築古不動産のリノベーションに加えて、新たな建物用途への挑戦、共同化・等価交換等の手法を活用した事業機会を創出
専門人材の育成・補強を継続的に進め、持続可能な事業体制を確立

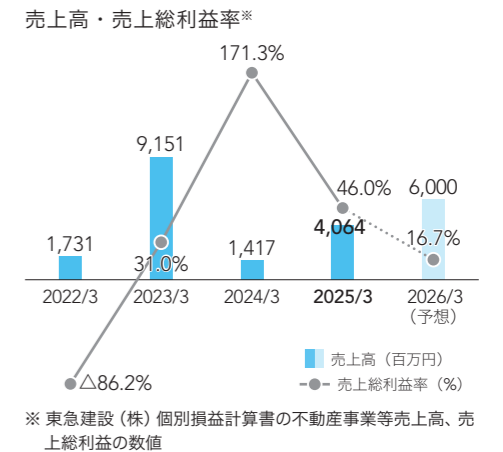
ポートフォリオの最適化とリスク分散

首都圏エリアへの一極集中に伴う災害リスクを軽減するため、ポートフォリオ戦略に基づき、地方主要都市を含む物件の取得と保有資産の入れ替えを実施
エリア別・用途別の保有比率を改善し、資産効率を向上

→ 2024年度振り返り・今後の見通し

2024年度の不動産事業セグメントの業績は、賃貸収入に加え、保有不動産の売却により、売上高40億円となりました。開発事業では、自社開発・設計施工事業として推進しているTQ渋谷宇田川町が2025年4月末に竣工しました。収益不動産事業では2物件を新規取得し運用開始、また、3物件の売却を実施しました。賃貸事業においては、好調な不動産市場により保有不動産全体で4%を切る空室率を維持しており安定稼働を継続しています。

2025年度は、保有不動産の売却、新規取得物件および開発物件の稼働による賃料収入が寄与することで、売上高60億円を予想しています。



→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

【TQ渋谷宇田川町】 注カテーマ

TQブランド初の自社設計施工によるオフィスビル開発で、総合建設会社の特性を活かし、ZEB ready取得などの省エネルギー性能の向上、さらには一部木造による脱炭素の実現など、環境配慮と付加価値創出の両立により高品質な空間を提供しています。
(2025年4月竣工)



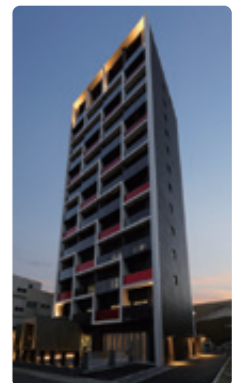
【TQレジデンス亀有】

都心からのアクセス良好、生活利便性の高いエリアで物件を取得。環境対応工事を中心とした住戸リノベーション工事によるBELS取得を実施予定であり、築古物件の付加価値を高めることでTQブランドのさらなる展開を図ります。
(2024年12月取得)



【TQレジデンス名古屋花の木】

名古屋中心部にアクセス至便の好立地に所在する賃貸マンションで、首都圏エリア以外では初めての取得となります。取得対象エリア拡大による事業機会獲得と、バランスの良いポートフォリオ構築を目的に、これまで培ったノウハウを活かし、今後も地方主要都市での物件取得を進める予定です。
(2025年1月取得)



注カテーマ | TQ渋谷宇田川町プロジェクト

渋谷の社有地有効活用である本プロジェクトは、当社が掲げる「VISION2030」を体現する環境不動産として、当社の保有技術・サービスを駆使した挑戦的な取り組みであり、事業構想から約2年の歳月を経て実現しました。RC造と木造の混構造の設計とし、木造部の柱・梁には木質耐火部材「モクタスWOOD」を採用、高い耐火性能と木材が持つ質感の良さを両立しております。また、都市木造における混構造の有効な実践例として、令和6年度都市木造建築実証事業にも採択され、今後の都市木造普及に向けた技術的基盤となることも期待されております。環境配慮への取り組みとして、高い省エネ性能「ZEB ready」を達成したほか、屋上部では廃棄物となる麻袋を活用したリユース屋上緑化システム等、当社の環境関連技術を採用しました。



→ 新規事業

戦略事業 | 新規事業

長期戦略のストーリー

新規事業では、再生可能エネルギー関連事業（オンサイトPPA・オフサイトPPA・蓄電池事業）や、可搬型木造建物「モクタスキューブ」の震災被災地への供給を積極的に展開しています。加えて、3つの提供価値を軸に社会課題解決につながる事業を継続的に創出するべく制度整備や社内文化醸成に取り組んでいます。社内からのアイデア発掘、ステージゲートによる事業化支援のほか、コーポレート・ベンチャー・キャピタル（CVC）を活用し外部の革新的技術やビジネスモデルを取り込むことで事業ポートフォリオ変革を推し進め、建設事業のボラティリティを低減し、持続的な成長の実現を目指します。

主な新規事業	内容
再生可能エネルギー関連事業	オンサイトPPA・オフサイトPPA・蓄電池事業
コーポレート・ベンチャー・キャピタル（CVC）	「TOKYU-CNST GB Innovation Fund L.P.」を通じたスタートアップ企業への出資、共創を通じた戦略シナジー創出
官民連携事業（PPP/コンセッション）	上下水道、空港などのコンセッション事業、スマートシティ化を見据えたPPPへの取り組み
可搬型木造建物事業	「モクタスキューブ」の製造・設置・リース事業
スマート林業	先端技術を活用した門輪の間伐、伐採木の販売
使用済み紙おむつ活用事業	オーガニック培養土を生産。回収から培養土等の生産、緑化までのプロセスを「地球動物園」と命名

→ 長期経営計画達成に向けた取り組み

当社では、継続的に新規事業を創出するためのマネジメントシステムを構築し、実行しています。トップマネジメントのコミットメントを起点に、社内のイノベーションに対する文化を醸成するとともに、外部の知見も活用し、事業化までの取り組みをサポートする体制を充実させています。新しい事業が創出されることで、さらなるアイデアの創出につなげる好循環を生み出します。

イノベーション・マネジメント・システムの全体像



注目TOPICS 1 系統用蓄電池事業、太陽光オフサイトPPA事業が本格稼働

脱炭素社会の実現および当社の長期収益基盤構築のため、再生可能エネルギー関連事業においては発電設備を自社で保有して長期的に運用することを前提に計画を進めています。

既に稼働している太陽光オンサイトPPA（お客様敷地内で発電）に加え、太陽光オフサイトPPA（お客様敷地外で発電）も開始して、お客様が再生可能電力を導入しやすくなるように提供方法の充実を図っています。太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入が急速に進む一方で、発電量の変動が大きくなり、電力需給の安定化が課題となっています。2024年12月に商用運転を開始した相模原蓄電所の電力供給により電力系統の安定化を図り、脱炭素社会に貢献するとともに安定的な収益確保を目指します。



注目TOPICS 2 能登半島地震の被災地にモクタスキューブを設置

「モクタスキューブ」は、当社が掲げる「3つの提供価値」に貢献する新規事業として開発された、可搬型の木造建物です。一般的な木造住宅と同等の耐震等級や断熱性能を備え、建築基準法にも適合しています。能登半島地震の被災地において、これまで復興支援者用の宿舎として20棟、輪島塗工房として7棟が設置されています。今後、災害時に被災地からの要請に迅速に対応できるよう、平時に当社建設現場の作業所仮設事務所や、宿泊施設などに活用しながら、「モクタスキューブ」の備蓄を進めることで、防災・減災への貢献を目指していく方針です。



可搬型の木造建物「モクタスキューブ」

注目TOPICS 3 継続的なアイデア創出とイノベーション人材の発掘

当社は、社内からの新規事業創出を推進するため、新規事業アイデアコンテスト「MOON SHOT CONTEST」を4年間にわたり継続して開催してきました。このコンテストには、主に以下の3つの目的があります。

- ① イノベーション人材の発掘と育成
- ② 新しい事業アイデアの創出
- ③ イノベーションを促進する企業文化の醸成

社内外から集まったアイデアは厳しい審査を経て、最終的に経営陣へのプレゼンテーションへと進みます。これまでに選ばれた案件は着実に開発が進んでおり、近い将来の事業化が大いに期待されています。これからも新規事業が生まれ続ける仕組みを確立するため、この活動を強力に推進し、数多くのイノベーションを生み出すことに強い意志を持って取り組んでいきます。

注目TOPICS 4 シナジーの創出を目的としたスタートアップ企業への出資

CVCを積極活用し、コア事業との戦略的なシナジー創出を図ります。

会社名	事業内容	期待するシナジー	
(株) エンドファイト	endophyte	植物内部に共生する微生物を用いた培養土・苗の開発・販売事業	耐アルカリ性や育成力を高めた芝やクラピアを開発し、植栽工事に活用
Twelve Benefit Corporation	twelve	CO ₂ の電解装置の開発と液体燃料や化学品原料の製造	低炭素燃料のeDieselを使用し、当社のCO ₂ 排出量の削減とともに、eDieselの普及に貢献
クレアトラ (株)	Creattura	主に自然由来のカーボンクレジットの開発、売買仲介	ZEB・ZEHおよび森林事業でのカーボンクレジットシステムを構築し、脱炭素社会の実現に貢献
(株) SANU	SANU	セカンドホーム「SANU 2nd Home」の開発・運営	木造モジュール建築の開発による工事の効率・省力化

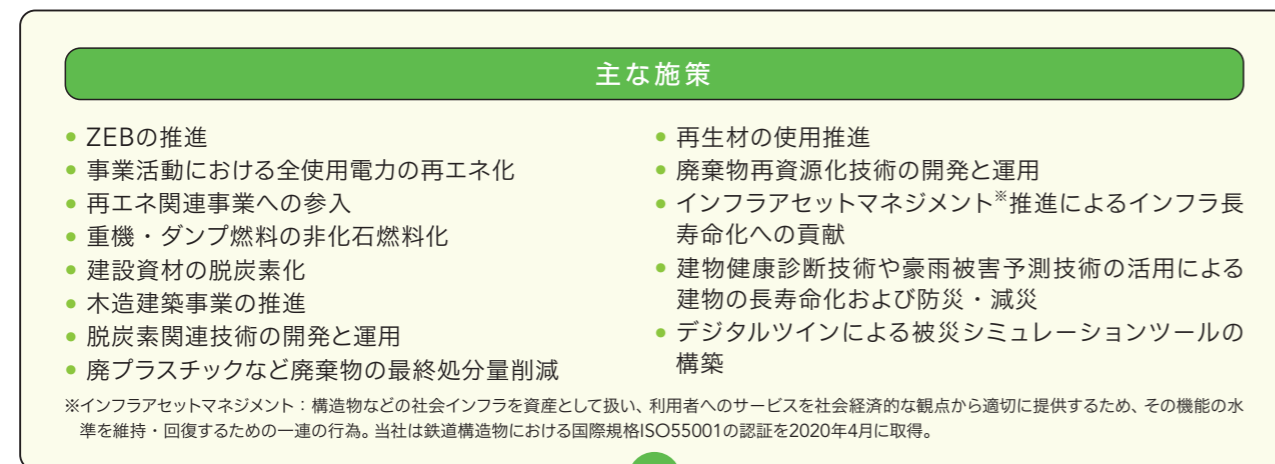
気候変動への取り組み

建設業は、資材調達、エネルギー使用、施工プロセスなど、事業活動全体でGHG排出量が多く、気候変動による物理的リスクの影響を直接受ける産業です。そのため、気候変動への対応は、当社の事業継続性、リスク管理において極めて重要です。また、脱炭素やレジリエンス強化といった社会的な要請の高まりは、ZEBや再生可能エネルギー、強靱化技術といった新たな事業機会の源泉でもあります。これらの変化に迅速かつ確に対応できるかが、当社の将来の成長と競争優位性を左右するため、気候変動を最重要のマテリアリティと位置づけています。

3つの提供価値

気候変動リスク低減を中心に、社会課題の解決に向け、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を3つの提供価値とし、戦略の根幹に据え事業を展開します。

気候変動リスク低減に向けた3つの提供価値の追求



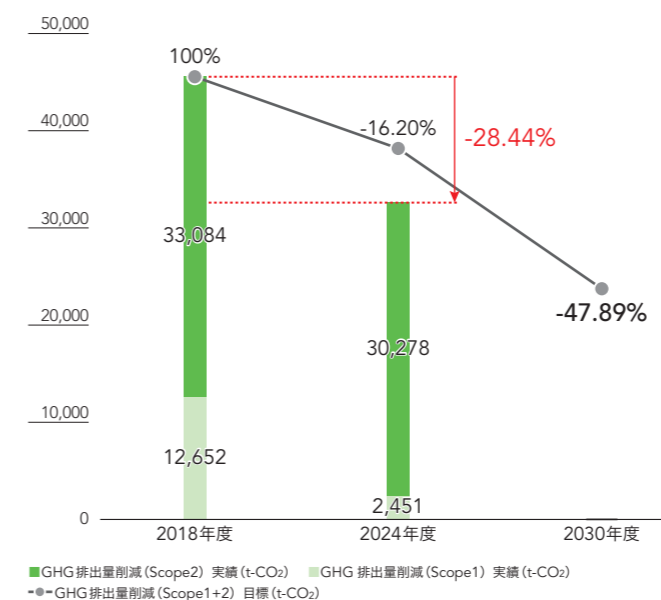
CDP評価

東急建設は、国際環境非営利団体であるCDPにより、2024年度の水セキュリティ分野で「B」、気候変動分野で最高評価の「Aリスト企業」に初めて選定されました。このことは、コーポレートサステナビリティの透明性とパフォーマンスの観点でリーダーシップを発揮しており、さらに当社の気候変動対策とその情報開示の取り組みが社会要請に一定程度応えられており、評価されたものと認識しています。今後も脱炭素社会の実現に向け、積極的な活動・取り組みを推進し、社会に貢献していきます。



脱炭素社会に向けた取り組み

GHG排出量削減 (Scope1+2)

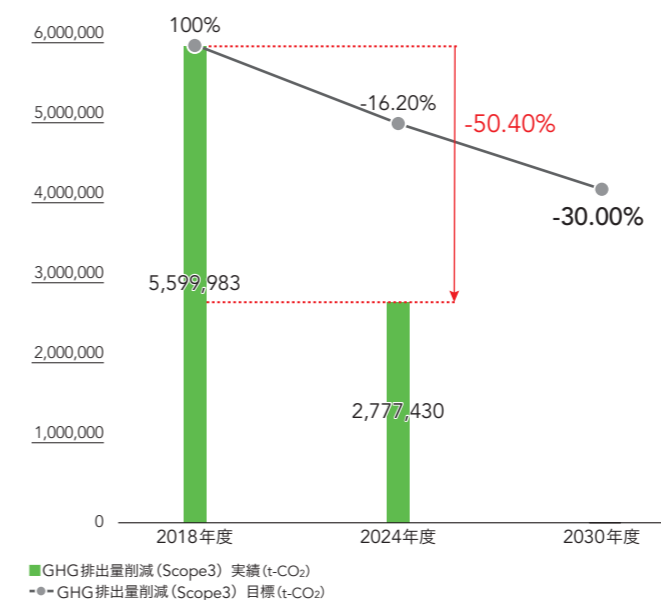


2018年のGHG排出量を基準とし、2030年に47.89%削減を目標に掲げています。2024年度時点での目標16.20%削減に対し、実績は28.44%削減となり、目標を達成しました。

GHG排出量減少に影響が大きいと考えられる主な要素

	2024年目標値	2024年実績値	2030年目標値
使用電力を再エネ由来に転換	80%	83.67%	100%
重機・ダンプ燃料の非化石燃料化	8%	2.84%	-

GHG排出量削減 (Scope3)



2018年のGHG排出量を基準とし、2030年に30.0%削減を目標に掲げています。2024年度時点での目標16.20%削減に対し、実績は50.40%削減という大幅削減を達成しました。

GHG排出量減少に影響が大きいと考えられる主な要素

	2024年目標値	2024年実績値	2030年目標値
木質化・ZEB・ZEHの受注割合*	10.0%	34.70%	25%
脱炭素関係の技術開発	5件	5件	7件

*受注高に対する割合

脱炭素

省CO₂・省力化コンクリート「ハイプロダクリート」(High-producurete)を開発

当社と東京理科大学は、CO₂排出量の削減と施工の省力化を実現できるコンクリート「ハイプロダクリート」(商標登録出願中)を共同で開発しました。

ハイプロダクリートは、生産性の向上を実現できるコンクリートの総称であり、今回開発したタイプは、ポルトランドセメントの大部分を混和材に置き換え、スランプ管理よりも流動性を高めたものです。壁部材による実大施工実験の結果、従来のコンクリートと比較してCO₂排出量は最大73%、施工時間は58%削減されたことに加えて、初期欠陥や表面気泡等も少ない良好な出来栄であることも確認しました。

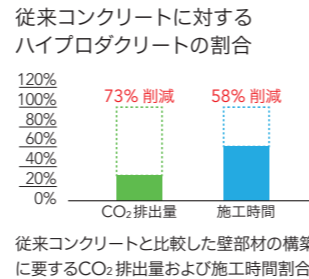


ハイプロダクリートの外観

従来コンクリート



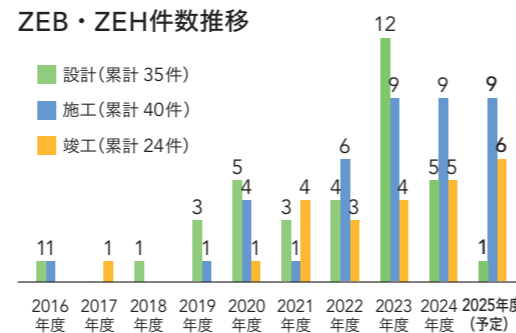
ハイプロダクリートが、表面気泡や色むらも少ない良好な出来栄を実現



建物は「ゼロ・エネルギー」の時代へ 東急建設 ZEB・ZEH-Mの取り組み

ZEB、ZEH-Mとは、エネルギー消費量を軽減・効率化し、さらに創エネ(自家発電)との両立でエネルギー収支ゼロを目指す建物のことです。これは、顧客の省エネニーズに応えるだけでなく、当社の高付加価値なソリューション提供能力を示すものであり、競争激化する建築市場における優位性を確立し、高採算案件の獲得につながります。

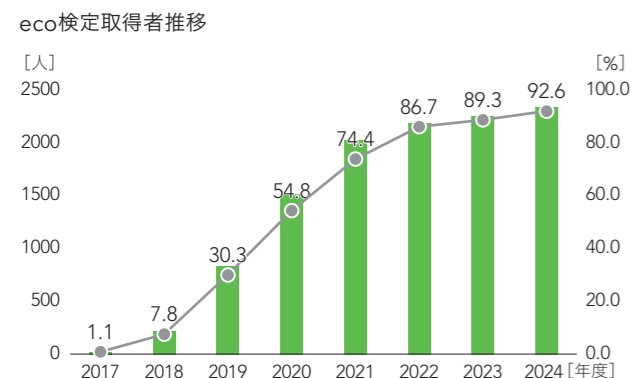
2017年度に自社設計ZEB建物の竣工以来、その取り組みを継続しており、2025年度に自社が受注する設計・コンサルティング業務のうち、ZEB・ZEH-Mが占める割合を50%以上とすることを目標にしています。



社内浸透と教育

eco検定の取得推進

社員の環境知識・意識向上に向け、2018年度からeco検定取得の取り組みを始め、2024年度までの取得は、全体で92.6%になりました。eco検定の取得をゴールとはせず、環境の知識のアップデートを継続します。



教育

2019年度から継続して年2回、社外から講師を迎え環境講演会を開催しています。9月に開催した第1回は、ISO14000認証登録判定委員の村田佳壽子氏から、「ISO14000の最新動向と建設業として当社がなすべきこと」についての講演をいただき、3月に実施した第2回では、住友林業株式会社執行役員の飯塚優子氏をお招きして「住友林業のサステナブル経営-脱炭素の未来と建設-」というテーマで実施しました。



廃棄物ゼロ

廃棄物発生状況

2030年度に最終処分率3%以下、2050年にゼロを目指します。

ユニット化や省梱包による廃棄物の発生抑制、産業廃棄物処理会社との協業による分別講習会、常駐分別指導などの取り組みは、継続して推進しています。その結果、2024年度の新築・新設工事における混合廃棄物の排出量は、主要7品目*の排出量全体の約7.3%に抑えられており、総量で1,265.7tとなっています。

*廃プラ、混廃、木くず、金属くず、紙くず、石膏ボード、ガラ陶くず

環境数値の見える化

2024年度より、廃棄物やCO₂の排出状況、再生可能エネルギー由来の電力や低炭素燃料の使用状況を全社および支店ごとに「見える化」するダッシュボードを導入しました。このダッシュボードによる即時性の高い情報を活かし、環境負荷の低減に向けた取り組みを一層強化することを目指しています。



環境配慮型コンクリート「CELBIC-RA」の国土交通大臣認定取得

当社と(株)東京テクノ、武蔵野土木工業(株)は、環境配慮型コンクリート「CELBIC-RA」の国土交通大臣認定(MCON-4762)を取得しました。

CELBIC-RAは、普通ポルトランドセメントの70%を高炉スラグ微粉末に置き換えて使用するとともに、製造から保管の過程でCO₂を吸収・固定したりサイクル材である再生骨材を使用するため、「低炭素性」と「資源循環性」を兼ね備えた環境配慮型コンクリートです。場所打ち杭や基礎および居室に接しない地下躯体、CFT造の鋼管充填コンクリート等に適用することができます。

CELBIC-RAの適用のイメージ



場所打ちコンクリート杭



基礎・基礎はり

防災・減災

「トンネル点検工法研究会」を設立

当社と(株)テクノコンサルタントが中心となり、大分県大分市を拠点とする「トンネル点検工法研究会」を設立しました。本研究会は、トンネル点検の工法に関する研究や技術の振興などを図ることによって、トンネルの保全に寄与することを目的としています。

高度経済成長期に建設された道路インフラは老朽化が進んでおり、インフラの長寿命化対策が社会課題となっています。当社は、本研究会を通じたトンネル点検システム「iTOREL(アイトーレル)」(登録商標第6200054号)の社会実装に努め、本研究会に参画する方々の持つ技術力と経験を結集し、インフラの安心・安全の向上に向けた取り組みを強化していきます。



点検ユニット



トンネル点検システムiTORELによる画像撮影と打音検査

人材・組織戦略

変化に強く社会から選ばれ、誇れる会社であり続ける

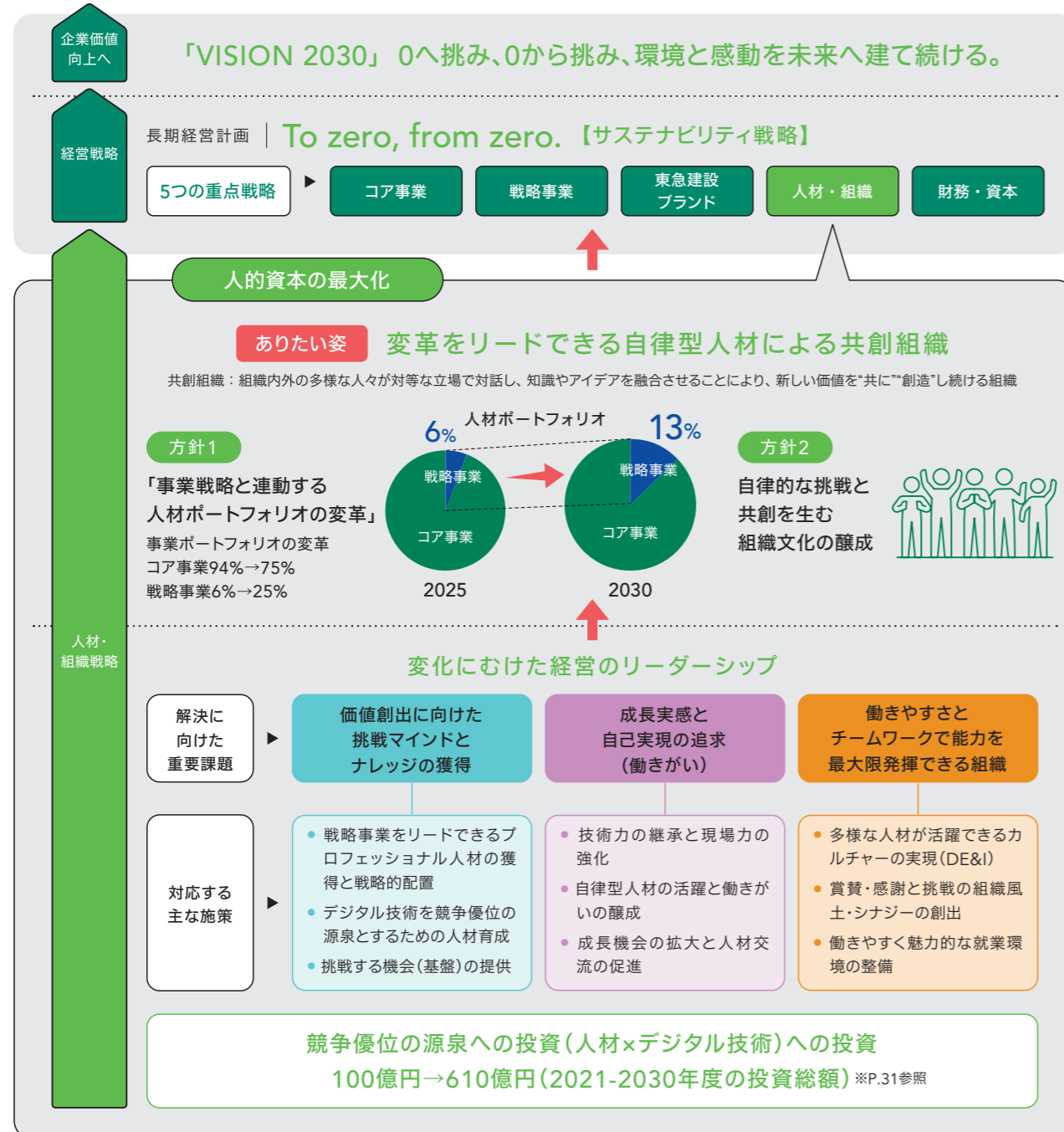
当社グループは、経営理念で「人を活かす経営」を掲げ、2030年の企業ビジョン「VISION2030」の達成に向けた10カ年の長期経営計画では、「人材」と「デジタル技術」を競争優位の源泉と位置付け、建設生産システムの革新と新事業領域への挑戦を加速するための取り組みを推進しています。

新たな事業領域の拡大やイノベーションを推進するため、それをリードできる「自律型人材」の獲得と育成が急務です。同時に、私たちが東急グループの一員として培ってきた強みである『都市機能を止めない技術力』と『事業の枠を超えたチームワーク』を次世代へ確実に引き継ぎ、現場力を一層強化していきます。変化に強く社会から選ばれ、誇れる会社であり続けるため、経営のリーダーシップのもと、人的資本の最大化に取り組みます。



執行役員 管理本部長 薬丸 歩

人材戦略の全体像



重要指標

課題	施策	KPI	2024実績	2025目標	2030目標		
変革に向けた経営のリーダーシップ			ビジョン対話参加率	86%	90%	100%	
			エンゲージメントサーベイ「B.理念戦略」	3.3	3.4	4.0	
価値創造に向けた挑戦マインドとナレッジの獲得	01 戦略事業をリードできるプロフェッショナル人材の獲得と戦略的配置	戦略事業（国際、不動産、新規事業）の採用数（累計）	17人	29人	100人		
	02 デジタル技術を競争優位の源泉とするための人材育成	デジタル推進人材者数（累計）	127人	200人	300人		
	03 挑戦する機会（基盤）提供	ITパスポート取得者数（累計）	511人	1,060人	2,500人		
			海外インターンシップ・トレーニング参加者数（累計）	35人	38人	43人	
			新規事業 事業化件数（累計）	4件	5件	10件	
成長実感と自己実現の追求（働きがい）	01 技術力の継承と現場力の強化		研修講座数	134講座	146講座	150講座	
			研修講座実施時間	5,063時間	5,400時間	6,000時間	
			受講者数（重複あり）※1	15,918人	16,000人	17,000人	
			1人当たり投資額	101千円	118千円	130千円	
			02 自律型人材の活躍と働きがいの醸成	キャリア申告提出率	84.0%	85.0%	90.0%
			03 成長機会の拡大と人材交流の促進	異業種交流参加者数（研修）	14人	25人	100人
働きやすさとチームワークで能力を最大限発揮できる組織	01 多様な人材が活躍できるカルチャーの実現（DE&I）		エンゲージメントサーベイ「E.組織風土」	3.3	3.4	4.0	
			女性総合職定期採用数	27人	35人	40人	
			女性総合職定期採用率	20.0%	30.0%	30.0%	
			女性役職者数	7人	9人	15人	
			女性役職候補者数※2	18人	25人	40人	
			男性育児休業取得率※3	78.2%	100.0%	100.0%	
			ジョブ・リターン復職者数（累計）	2人	5人	30人	
			02 賞賛・感謝と挑戦の組織風土・シナジーの創出	サンクスカード利用数（月平均）	196枚	200枚	300枚
			平均月間残業時間	23.8時間	23.0時間	20.0時間以下	
			03 働きやすく魅力的な就業環境の整備	平均有休取得日数	11.5日	11.7日	12.5日
			ストレスチェック受検率	97.3%	100%	100%	

※1 入社時受講必須講座（コンプライアンス・個人情報保護等のeラーニングカリキュラム）を除いた受講者数（重複あり）
 ※2 人事制度における基幹職の人数（総合職、エリア総合職のうち女性役職者数を除く職能等級がG6以上）
 ※3 男性の育児休業等もしくは育児目的の休暇の取得率

人材・組織戦略

人材・組織戦略の2つの大方針

当社は、「人材こそが持続的な企業価値創造の最も重要な資本である」と考えています。事業環境が劇的に変化の中で競争優位を確立するため、経営戦略と連動した人事戦略とそれを支える組織戦略を一体で推進します。その中核をなすのが「事業戦略と連動する人材ポートフォリオの変革」と「自律的な挑戦と共創を生む組織文化の醸成」です。

01 事業戦略と連動する人材ポートフォリオの変革

長期経営計画に掲げる事業ポートフォリオ（戦略事業比率25%）の達成には、事業戦略と連動した人材ポートフォリオの変革が不可欠です。そこで当社は人材ポートフォリオにおいても、戦略事業への人員比率を13%に高めることを目指しています。この目標は、戦略事業の高い生産性にに基づき設定したものです。戦略事業は、当社の技術力や独自性を活かした高付加価値領域であり、コア事業と比較して従業員一人当たりの付加価値額が約2倍となることを見込んでいます。この変革を実現するため、戦略的な人材獲得・育成・配置を推進し、持続的な企業価値向上につなげていきます。

各事業の求める人材と対応方針

戦略事業	既存の枠組みを超える新たな価値創造を主導する人材の獲得・育成に注力します。DX等の重点分野における専門人材の採用強化や、次世代リーダー育成を推進し、新たな価値創造を担う能力の集積を図ります。
コア事業	生産性向上を牽引し、事業基盤を強化する人材の育成に注力します。オペレーションの効率化や改善をリードできる人材を育成・配置し、事業の安定成長を支えます。ここで創出された経営資源を成長領域へ再投資する好循環を生み出します。

これらの実現のため、従業員の挑戦心と学習意欲に応えるリスキリング機会の提供や、キャリア自律を支援する制度を拡充します。個人の成長が組織の成長に直結する仕組みを強化し、事業変革を加速させていきます。

02 自律的な挑戦と共創を生む組織文化の醸成

従業員一人ひとりが企業のビジョンに共感し、自律的に能力を最大限発揮できる組織文化こそが、企業パフォーマンスの源泉です。高いエンゲージメントは、生産性や創造性の向上を通じて顧客満足度と業績向上に貢献するだけでなく、優秀な人材の定着にも不可欠です。

従業員サーベイで明らかになった当社の強みである「裁量の広さ」「個性を活かせる風土」「職場の一体感」を活かしつつ、自社の事業優位性や成長性に対する従業員の不安などの課題に対して組織的な取り組みを強化しています。

引き続き、多様な人材がその能力を最大限に発揮し、新たな価値を共に創ることのできる組織へと変革を進めます。

サーバントリーダーシップ

VUCAな事業環境かつ、従業員の価値観が多様になる中、チームとして成果を上げるためには指示命令型から、従業員の自律性を高めるマネジメントが必要です。

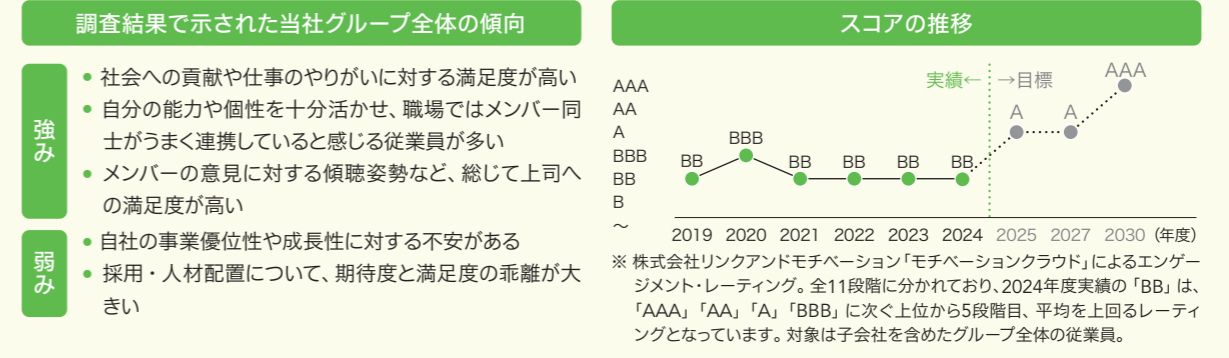
当社では、部署ごとに可視化された従業員エンゲージメント調査結果をマネージャーがフィードバックし、チーム全体で改善する取り組み（「職場対話」）を進めています。また、実効性を高めるため、マネージャーに対するサーバントリーダーシップ研修やコーチング支援を継続しています。

サーバントリーダーシップ研修では、部下を尊重し、仕事の意味づけや支援・サポートする上司の役割を学び、部下の自律性を促すことを目的としています。



従業員エンゲージメントの傾向と推移

当社グループでは、「従業員一人ひとりが企業の掲げる戦略・目標を適切に理解し、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲」と定義し、2018年から、従業員全体の意識や各部署の組織状態を可視化する調査を通じ、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2024年度の調査では、スコアの改善がみられましたが、レーティングは「BB」から変わっていません。



変革に向けた経営のリーダーシップ

■ 経営層と直接の対話を通じ、従業員の自律的な行動を後押し（ビジョン対話）

困難や変革を伴う経営計画の遂行には、従業員個々人の腹落ちが重要だと考えています。2021年に策定した「VISION2030」とその実現に向けた長期経営計画を理解してもらう手段として、経営層がファシリテーターとなり少人数で対話を行う「ビジョン対話」を開始しました。以降、会社が目指す姿を経営層が直接、繰り返し伝えることで、従業員の理解・共感、自律的な行動を後押しします。

ビジョン対話とは

- 経営層1名と従業員5名で1時間のオンライン対話。全従業員を対象に年間を通じ実施
- ファシリテーターは、社長を含む役員・執行役員（月2回実施）
- 参加する従業員は、部署・年齢・職種などランダムな組み合わせ



	2021年度 1巡目	2022年度 2巡目	2023年度 3巡目	2024年度 4巡目	2025年度 5巡目
テーマ	新たに策定したビジョン	ビジョン実現・変革に必要な行動	「感動」（ビジョン内のことば）	「夢」（存在理念のことば）	個人の成長に必要なこと
コンセプト	ビジョンの理解、浸透のきっかけづくり	具体的な行動を考え自分ごと化	過去の感動体験を通じ仕事のやりがい、誇りを再認識	入社時や現在の夢を通じ、働いている意味を再認識	成長に必要なことを共有し、自身の行動の質を高める
参加状況	● 2,436名（参加率93%） ● 511回	● 2,436名（90%） ● 571回	● 2,371名（90%） ● 495回	● 2,328名（86%） ● 499回	（6月から実施）
評価	● 経営層と直接対話で有益 ● ビジョンが抽象的で具体施策が分かりにくい	● 多様な意見から気づきを得られる ● 主催者による進行にばらつき	● 心理的安全性のある対話の場 ● マンネリ化、意図理解度の低下	● 普段かかわらない他部署の人と対話できる貴重な機会 ● 事前準備含め自己の再認識	今後も継続的に実施（対話を文化に）
改善	具体性のあるテーマ設定に見直し	経営層の認識合わせる事前ワークショップ実施	経営層の経歴、考え思いを社内報で公開	対話による学習と変容の意図を明確化	

■ 主要ポストの後継者計画に基づいた次世代経営人材育成

持続的な成長のためには、経営を担う人材の枯渇に加え、経営層の同質化も大きなリスクとなります。これを回避すべく、多様な価値観とリーダーシップを経営に取り入れるため、性別を問わず意欲と能力のある人材の計画的な育成に注力しています。その中核となる「次世代経営アカデミー」では、次世代経営者・幹部候補者を選抜・育成しており、多様なリーダーシップを経営に取り入れるため、特に女性リーダー候補者の選抜・育成に力を入れています。候補者選抜の段階から、多様なバックグラウンドを持つ人材がリストアップされるようプロセスを設計し、公平な機会を提供しています。また、異業種である東急グループ各社との人材交流を兼ねた合同研修への参加なども通じて、次世代人材プールを構築（延べ受講者数：144人）し、計画的な経営人材の育成と主要ポストの後継者計画を実現しています。



価値創出に向けた挑戦マインドとナレッジの獲得

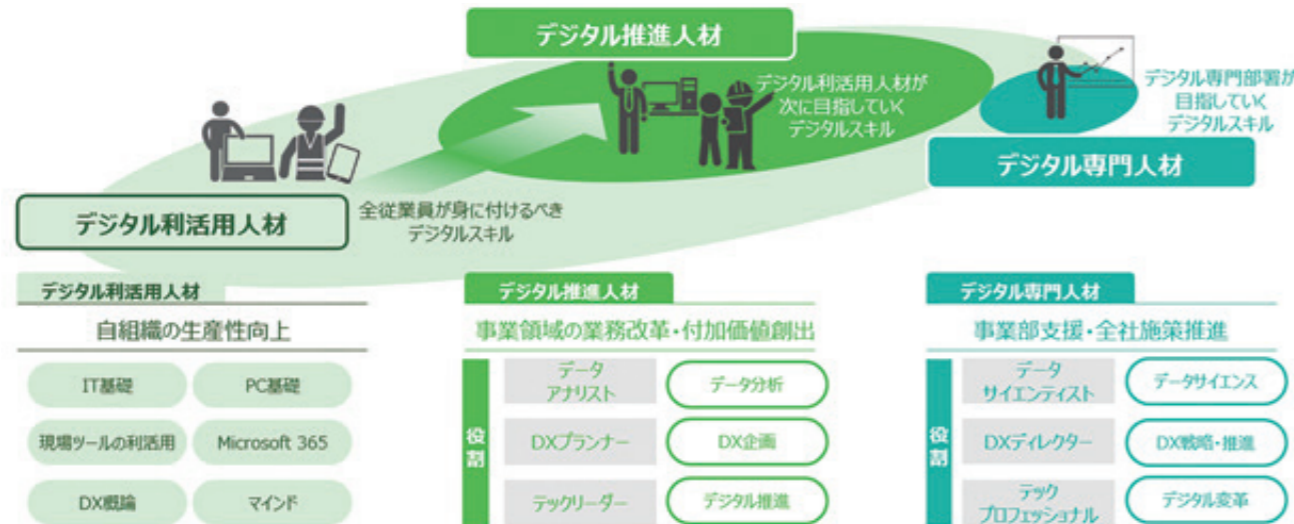
01 戦略事業をリードできるプロフェッショナル人材の獲得と戦略的配置

事業の推進に不可欠な高度な専門性を有する人材の獲得と専門性を活かしたキャリア形成を実現する人事制度を構築し、年齢・性別・国籍を問わず戦略事業をリードできる人材のキャリア採用を進めています。

また、社内人材のキャリア志向や意欲を最大限尊重しながら、必要なリスクリングを進め、戦略事業への人材シフトを実施し、新たな価値創造を担う人材の集積を推進しています。

02 デジタル技術を競争優位の源泉とするための人材育成

当社は「デジタル技術」を「人材」と並ぶ競争優位の源泉と位置づけており、デジタルをより強固に推進するための人材の獲得と育成を進めています。デジタルに特化した人材育成計画を策定し、全従業員のデジタルスキル・リテラシー向上とリスクリングに取り組んでいます。



03 挑戦する機会（基盤）の提供

当社は人材育成で挑戦機会を重視しています。2024年から文系出身者の施工管理職採用を始めました。入社後の充実した研修制度や現場での丁寧なサポート体制により、必要な知識とスキルを身につけ、プロジェクトを任せられるリーダーへと成長することが可能です。また、グローバル人材育成として2015年から「海外インターンシップ制度」を設け、若手社員を海外プロジェクトへ派遣し、実務を通じて国際的な活躍を支援しています。

戦略的配置を推進し、挑戦を促す海外インターンシップ・トレーニー制度

海外インターンシップで得た気づきをさらなる成長に活かす
管理本部首都圏事務統括センター 間瀬 有咲

小さいころから海外と関わる仕事に憧れがあり、海外インターンシップを通じて国際事業部の業務を具体的に理解し、将来の働く姿を明確にしたいと考えて参加しました。実際に現地の業務や文化の違いに触れる中で、日本との違いを肌で感じ、海外で働くことへの関心が一層高まりました。また、自分の英語力や伝える力の課題にも気づくことができ、今後の成長に向けた大きなモチベーションとなりました。



インドネシア・ジャカルタにて 左から3番目が間瀬さん

成長実感と自己実現の追求（働きがい）

01 技術力の継承と現場力の強化

階層別・職種別研修による人材育成

ビジネススキル、デジタルスキル向上を支援する階層別・テーマ別の必修型「ビジネス基礎教育」、課題解決の源泉となる専門性を高める職種別の必修型「専門教育」、そしてコア事業とのシナジーを生み出し新たな企業価値を創出し続けるための「選択・選抜型教育」の3つを柱とした教育体系を整備し、確実な経験・スキルの継承と能力開発を支援しています。

これらの取り組みにより、急速に変化する事業環境に柔軟に対応できる人材の育成と、持続的な企業成長を支える基盤づくりを推進し、将来にわたる企業競争力の強化を図ります。 [WEB](#) 人材育成マスタープラン

指導員制度とOJTで新入社員を育成

新入社員が安心して職場に適応し、早期に戦力化できるよう、土木部門では専門知識を中心とした座学研修と、現場への仮配属や実務に即した実地研修を含む約10カ月の育成プログラムを実施しています。建築部門では専門知識習得と実習・インターンシップを組み合わせ合わせた約4.5カ月間の体系的な育成プログラムにて、多様な経験を提供しています。個々の適性に応じた配置で自律的なキャリア形成と持続的な成長を支援しています。

新入社員育成スケジュール(入社1年目) 【凡例】職種別専門教育(座学): □ 職種別専門教育(実地): ■ 指導員によるOJT期間: ▨ 人事部面談: ★

職種	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
合同研修	導入						フォロー				フォローアップ	
土木系												★
建築系												
設計系												
事務系												

1年間何を身に着けるか 指導員によるOJT教育や集合型研修、人事部面談など様々な形を通じて、①ホウレンソウやタイムマネジメントスキル、セルフマネジメントスキルなど新社会人として必要なビジネス基礎 ②それぞれの専門性ある職種で活躍するために必須となる専門知識やスキルを身に着けます。

土木 職種別専門教育: 4月中旬～6月上旬・9月上旬～10月中旬・1月下旬
職種別(実地): 6月～8月下旬・10月中旬～1月中旬
指導員によるOJT期間: 11月～3月

建築 職種別専門教育: 4月中旬～5月中旬・6月～7月末、8月末
職種別(実地): 5月中旬～5月末・7月末～8月中旬
指導員によるOJT期間: 9月～12月末

現場力と品質を支える技術と人材の継承・強化

当社は、法令遵守と環境配慮を徹底し、技術力の維持・向上を通じて高品質なサービスを提供しています。都市機能を止めない施工技術やチームワーク、現場で培ったノウハウは大きな強みであり、従業員一人ひとりの意欲と姿勢がその基盤です。こうした力を次世代に確実に継承していくことは、社会インフラを支える当社にとって極めて重要です。人材不足や技術の属人化といった業界全体の課題に対応し、安定した品質とサービスを持続的に提供していくためには、継続的な技術伝承と業務改善が欠かせません。そのため当社では、動画による技術教育やOJT、TOC（制約理論）を活用した業務の見える化・効率化により、ナレッジの共有と生産性向上を図っています。

協力会社と築く共創体制による施工力強化

業界全体で人材不足が深刻化する中、協力会社との信頼関係を強め、安心して働ける環境を整えることが、持続可能な事業運営の基盤となります。そこで当社と災害防止協力は、協力会社との持続的なパートナーシップ構築に向け、人材確保や外国人材の教育支援、労務情報の共有を通じて安定的な就業環境を整備しています。これは、施工現場の安全性と品質を高水準で維持し、社会インフラの継続的な整備・維持に不可欠な技能人材を確保するために極めて重要な取り組みです。取り組みの一つである「マイスター制度」では、優秀な職長を認定し、意欲と処遇の向上を図ることで、現場力の強化を推進しています。こうした取り組みによって技能継承やリーダー育成を促進し、現場全体の士気と安全管理水準の向上につながります。

【優良職長認定者数】2025年3月時点認定者数145名 【新規認定時】一律10万円 【継続認定者】月額2,000円を支給

人材・組織戦略

02 自律型人材の活躍と働きがいの醸成

優秀な人材を引き付け、モチベーションを維持・向上させるための複線型人事制度

各事業の推進に不可欠な人材を社外から市場価値に見合った報酬で獲得することを可能とするため、2022年度より専門職制度を整備し、現在では約100名の専門職認定者を輩出しています。会社・部門の業績に大きく貢献が期待できる専門職人材は、組織の役職者と同等またはそれ以上の報酬とスペシャリストとして評価される仕組みとすることで、専門性を活かしたキャリア形成を支援しています。また、キャリア採用者については、入社時に会社のビジョン、ミッション、文化、組織構造などを理解できるよう、オリエンテーションを行っています。入社後一定期間を経過後に、キャリア採用者の人脈を広げることを目的に、技術研究所の見学や交流会を実施しています。

自律型人材の育成に向けたキャリア開発

社員一人ひとりのキャリア自律を支援するため、選択型・選抜型の教育プログラムを展開し、自発的な学びと成長を促しています。また、「キャリア申告制度」を年1回実施し、社員が自身のキャリアについて主体的に考える機会を設けています。この制度では単に異動希望を申告するだけでなく、キャリアの棚卸しを通じて、個人の志向と業務内容の方向性をすり合わせることで、現在の業務に対するやりがいの向上にもつなげています。

若手社員の希望部署への短期社内インターンシップ制度(ジョブスクランブル)

2023年度からは事務系社員を対象に社内インターンを実施しています。若手社員のキャリア自律を図るとともに、他部署の業務に興味・関心を持ち、互いに理解・協力しあう企業文化を醸成します。

03 成長機会の拡大と人材交流の促進

異なるバックグラウンドや専門知識を持つ人々が交流することにより、新しいアイデアや発想が生まれる可能性が高まり、イノベーション・新たな価値の創出につながることを期待して、東急グループのネットワークを活かした東急グループ各社との合同研修や、グループ外でも若手社員を中心とした異業種交流研修などの人材交流に参加しています。

働きやすさとチームワークで能力を最大限発揮できる組織

01 多様な人材が活躍できるカルチャーの実現 (DE&I)

女性活躍のさらなる推進 WEB 一般事業主行動計画(2023-2025)はこちら

現状把握・課題分析の結果をもとに、当社が取り組むべき行動計画(計画期間:2023年4月1日~2026年3月31日)を定め、取り組みを進めた結果、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」で最高位(3段階目)を取得しました(2025年3月)。



えるぼし3段階目取得(2025年3月11日)

- **採用の強化**: 新卒・キャリア採用を問わず女性の採用を推進してきたことにより、女性社員数は335名(構成比13.4%)に増加しました(2025年3月期末)。
- **リーダーの育成**: 女性向けリーダーシップ研修や、経営幹部候補育成におけるジェンダーバランスへの配慮など、計画的な登用を推進しています。
- **環境整備**: 経営主導で女性技術員との意見交換会開催のほか、新入社員研修におけるアンコンシャスバイアスに関する研修や管理職向けに心理的安全性研修を実施し、誰もが働きやすい職場環境整備を推進しています。

土木技術員による女性活躍推進WG

東急建設では、現在40名を超える女性土木技術員が在籍しています。2014年に約10名の女性土木技術員によって「TWC(Tokyo Women Civil engineer)」が発足しました。以来、相談しやすい縦横のつながり作りを第一の目的とし、意見交換や他社との交流会、現場見学会など、女性のみで実施してきました。2024年度から、女性土木技術員に加え、土木事業本部の男性管理職も参加し、本音で議論を重ねる「女性活躍推進WG」を立ち上げ、「勤務地・業務内容」「労働時間・休暇」「意識改革・作業所環境」などのテーマでアンケート調査や活発な意見交換を行っています。男女双方の視点から課題を共有し、誰もが働きやすい環境づくりに向けて、取り組んでいます。



実施の目的

- 男性・女性ともに個性や能力を十分に発揮でき、活躍し続けられる会社となること
- ライフステージの変化による障害を無くして働き続けられること

外国籍社員の活躍支援

外国籍社員が持つ多様な視点を事業に活かすため、活躍の場を広げる支援を行っています。外国籍社員同士の交流会を通じて相互理解を深め、円滑なコミュニケーションと定着を促進しています。

PRIDE指標(LGBTQ+取組評価指標)の継続取得

2022年7月に同性パートナー、事実婚(内縁関係)の従業員も法律上の婚姻関係と同等の扱いとするパートナーシップ規程を新たに決めました。これらの取り組みが評価され、2022年から2024年まで「一般社団法人work with Pride」が策定した評価指標「PRIDE指標」において、「ゴールド」を3年連続で受賞しています。

※ 企業などの団体において、LGBTQ+、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する団体



ジョブ・リターン制度

退職者が東急建設に戻って働く機会の創出としてジョブ・リターン制度を2024年に開始しました。ライフイベントによる退職のみならず、他社でスキルアップした方も対象としており、人材の確保だけでなく、経験や学びを活かしてイノベーション創出につなげていきます。

02 賞賛・感謝と挑戦の組織風土・シナジーの創出

組織を超えた仲間や、上司・部下の関係に関わらず誰にでも気軽に「ありがとう」を送ることができるデジタルサンクスカードを運用しています。送ったサンクスカードは誰でも見ることができるため、理解(他者との違いを知ること)と受容(認め受け入れ合う)を深めることができます。感謝や称賛を送り合うことで、仲間とのコミュニケーションや仕事のやりがいを高めたいと考えています。



MOON SHOT CONTEST開催後に送付されたサンクスカード

03 働きやすく魅力的な就業環境の整備

従業員の誰もが健康に不安を抱えることなく、安心して働くことの重要性は増えています。社長を健康管理最高責任者(Chief Health Officer)として、一人ひとりの健康増進とワーク・ライフ・バランスの向上を目指しています。健康経営に関する取り組み目標はKPIとして定め、モニタリングにより各施策の効果を検証し、実効ある取り組みを進めています。取り組みが評価され、「健康経営優良法人」に4年連続、5度目の認定を受けています。



働き方改革の推進による働きやすく魅力的な就業環境の実現

作業所における週休二日の定着に向け、ICT/IoT技術を駆使した施工管理の実践、思考プロセス変革やツールを活かした業務効率化の取り組みのほか、フレックスタイム、テレワーク勤務、勤務間インターバルなどの制度を導入しています。従業員がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択し、生産性高く働ける魅力的な就業環境づくりに引き続き取り組みます。

健康診断・人間ドックメニューの充実

健康状態の把握と疾患の早期発見・治療や予防のために、「年齢にかかわらず婦人科健診の無償提供」、「特定年齢の人間ドック・脳ドック実施」、「配偶者の健康診断費用補助」、「検査項目の拡充」に取り組んでいます。

健康意識の向上に向けた取り組み

女性特有の健康理解研修、運動や食事などの生活習慣に関するオンラインセミナーを実施しました。また、定期的に健康通信を発行し、意識啓発を図っています。

健康経営の着実な実践

- セミナー・研修の開催、健康通信の発行
- 婦人科健診・がん検診の充実
- 社員が気軽に相談できる相談窓口の充実
- ストレスチェックの受検率向上

DX戦略

当社が目指すDX

当社は、VISION2030達成と企業価値向上を目的に、デジタル技術を競争優位の源泉としDX戦略を全社的に推進しています。極めて制約の多い環境である渋谷の再開発において、都市機能を止めない建設技術と、複雑な施工を可能にする高度なノウハウという当社の強みを各種データとともに磨き上げ、街全体をバーチャル空間で再現する「デジタルツイン」を構築。建設生産システムの変革を強力に推進しています。「3つの提供価値」とともに、スマートシティに貢献し、都市の人々のウェルビーイング (Well-being) の向上、都市の持続可能性確保、安全なまちづくりを実現します。



DXに対する取り組みの全体像

当社のデジタル変革として取り組むテーマを、(外部・内部) × (知の深化・探索) の軸でカテゴライズした4象限にて領域を整理し、各領域で進める変革テーマを策定して取り組んでいます。

その中で業務プロセス改善となる仕組みの本格運用や、ペーパーレス・ハンコレスなどの施策に一定の成果がありました。「取り組みの全体像」については、これらの成果やAIなどのデジタル技術の動向を鑑み、取り組むテーマのローリングを昨年度に行いました。



※1 長期経営計画に掲げた「脱炭素、廃棄物ゼロ、防災・減災」 ※2 QCDSE：品質・原価・工程・安全・環境

DX認定更新

当社が推進するDXの取り組みが経済産業省の示す認定基準を満たし、「DX認定事業者」に認定更新されました。長期経営計画「To zero, from zero.」を公表し、人材とデジタル技術を競争優位の源泉に、3つの提供価値である「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を軸とした社会課題解決と経済的価値を創出するサステナビリティ経営に取り組んでおり、DXの実現に向け、デジタル人材の育成やデジタルプラットフォーム構築によるデジタルシフトを強力に推進しています。今後、DXの取り組みを一層加速し、新たなビジネスモデルの構築、サービスの提供を通じて「VISION2030」の達成を目指していきます。

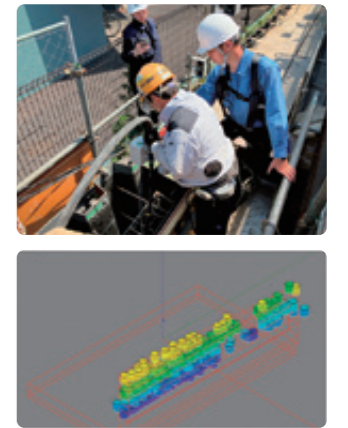


これまで提供してきた価値のカイゼンと深化

生コン打設管理技術「パイプトレーサー」の開発による品質確保および生産性向上

当社は、(株)計測リサーチコンサルタントと、生コンの打設作業時にパイプレーターの平面位置と深さをリアルタイムで計測する装置「パイプトレーサー」を共同開発し、擁壁コンクリート工で適用しました。

本技術は、パイプレーターのホース部分に取り付けた「パイプトレーサー」の球形マーカーを、周囲に設置した複数台のモーションキャプチャカメラで感知することで位置情報を特定するとともに、レーザー距離計を用いてパイプレーターの締固め位置を取得し、その位置情報と締固め時間をリアルタイムで3次元的に確認する技術です。これまで職員の感覚で管理・指示していた締固め範囲を施工中に画面上で定量的に把握できるため、コンクリートの締固めや打ち重ね不良を防止することで、品質確保および生産性向上に貢献します。



2つのシステムの自動連携により、災害防止統合システムを構築

作業所で導入している労働災害事例検索システムと、施工管理サービスについて、異なる2つのシステムをAPI自動連携することにより、より適切な情報を短時間に選定できる仕組みを構築し、業務効率化を図りました。

具体的には施工管理サービスに入力された作業内容が、労働災害事例検索システムに自動連携し、関連する災害事例が自動的に抽出され、関係者に通知メール形式で配信されます。

この自動連携により、構築費用は低く抑えられ、相乗的に安全意識が高まり「労働災害ゼロ」に向けて貢献しています。



デジタル化による業務効率化・意思決定の迅速化

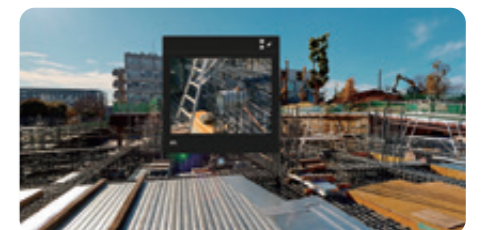
作業所におけるICT活用によるコミュニケーション強化

作業所ではICTツールを活用した工事関係者のコミュニケーションが良好となる取り組みにより、生産性向上に加え、新たな価値を提供しています。

作業所の仮囲いなどにおいてタッチ式サイネージを導入し、近隣や工事関係者とのコミュニケーションの充実、効率化に寄与しています。仮囲いでは、第三者に対して現場の作業予定だけでなく、建物完成予想図や天気予報など様々な情報を近隣の方に提供し、喜ばれています。

また、発注者や協力会社と協議する際に、4K点群360度カメラで撮影した作業所の映像の活用により、納得感の高い合意形成ができ、生産性・品質の向上に貢献しています。

このほかに次世代トランシーバーの導入により、複数名での同時会話が可能となり円滑なコミュニケーションを図っています。さらに同時翻訳機能をPoCで運用しており、外国人労働者とのコミュニケーション向上を図っています。



DX戦略

これから求められる新しい価値の探索と実践

3Dプリンター技術を自社物件に適用

当社は、「TOKYU-CNST GB Innovation Fund L.P.」（共同運営者：グローバル・ブレイン（株））を通じて出資したスタートアップ企業Branch Technologyの3Dプリンター技術を用いた化粧壁と椅子を、渋谷で開発する自社物件に設置しました。この技術は、複雑な曲面などデザイン性の高い形状を製造できることに加え、型枠を用いないため廃材が少なく廃棄物削減へ貢献できる点や、施工の省人化などの効果が期待できます。

今後も環境配慮への取り組みに力を入れることで価値ある空間の創出・提供を目指し、Branch Technologyと共創することにより、建築事業での提案力向上を図ります。



Branch Technology製の椅子

Branch Technology製の化粧壁を用いたTQ渋谷宇田川町エントランス

TQA（社内版ChatGPT）活用による新たな価値の探索

ChatGPTをはじめとする生成AIは、業務のあり方を大きく変革するものであると期待が高まっています。そのため、安心して社内情報を入力し利用できるような社内専用生成AI環境を整備し、利用が進んでいます。

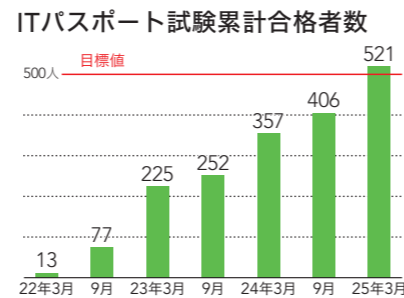


また、生成AIの特性を理解し、安全かつ適切に利用できるようなルールを決めて展開しています。今後は社内データと連携した高度な利用環境を構築し、積極的な業務への活用の推進とともに、新たな価値の探索をしていきます。

挑戦を積み重ねるための人材育成・企業風土改革

DX人材に向けてITパスポート試験合格者521名、社員の20%突破

DX推進力を高めるため、「DX人材が育つ仕組みづくり」を積極的に進めています。その一環として、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が実施する「ITパスポート試験」の受験を全社で推奨し、2025年3月末時点で521名の合格者を輩出しました。この試験は、ITに関する基礎的な知識を証明する国家試験であり、ITの正しい理解と業務への効果的なIT活用能力を養うことができます。また、経営やマネジメントの知識など幅広い分野の総合的知識も得られるため、情報処理推進機構IPAや日経BP社から業界の先行取り組みとして注目されています。



推進体制

DX戦略に関わる取り組みは全社戦略の一つの柱と位置づけ、取締役専務執行役員を委員長としたDX推進委員会を設立しています。本社部門・事業部門・各支店を巻き込んだ迅速な社内情報交換・意見交換を行い、全社一体で取り組んでいます。委員会では、OODAループにより、DX施策の進捗状況の最重要ポイントに対して解決の方向性を意思決定し、実行するサイクルです。



技術戦略

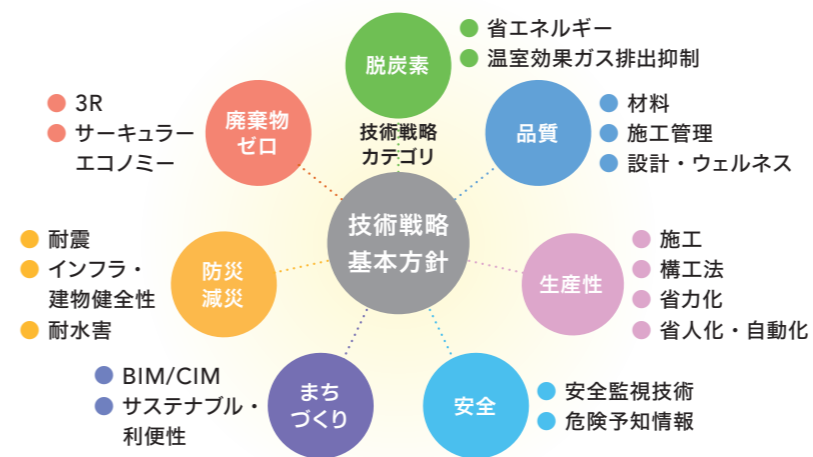
顧客提供価値の最大化と基盤技術の強化

顕在化している技術課題だけでなく、将来の潜在的な顧客ニーズを捉え、7つの技術戦略カテゴリに分類した技術を開発しています。積極的に外部と連携し、環境変化に応じた建設生産システムを早期に構築し、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。2030年度までに研究開発費を2021年度比1.5倍まで拡大し、各カテゴリにおける注力分野に対して技術開発を強化します。

技術戦略基本方針

- 顧客が満足する付加価値・優位性のある建設サービス・技術を提供し続ける。
- 最先端技術の導入を絶えず検討し、同業他社・異業種との連携、外部機関との共同開発等を積極的に行い、顧客から選ばれる一步先の技術を獲得する。
- 品質向上、生産性向上、安全性向上、環境配慮を目的とした技術開発等を積極的に行い、早期の適用・普及に注力する。

戦略カテゴリと主に取り組む技術



TOPICS

超高層建築に関する取り組み
渋谷駅周辺のさらに外側でも新たな再開発プロジェクトが次々と構想、計画されています。これに伴い、超高層建築工事に活用する施工関連技術の開発、エネルギーの効率化、スマートビルディング技術の導入を進めることで、安全で持続可能な都市環境の実現を目指しています。

「ハイプロダクリート」(High-produrecrete)
「脱炭素」、「廃棄物ゼロ」、「品質」という価値を顧客に提供することに加え、社会課題である少子高齢化に伴う人手不足に立ち向かい、当社が将来に渡って安全・安心な社会基盤を整備するため、「施工の省力化」も実現可能とした新たなコンクリートです。本技術は、国土交通省関東地方整備局の技術（シーズ）マッチングにより、東京理科大学と共同開発したものです。

一步先の建設サービス 顧客提供価値

- ZEB/ZEH
- エネルギーマネジメント
- 再生可能エネルギー、水素利用
- 環境配慮型コンクリート
- 木質系建築物
- 3R、サーキュラーエコノミー
- 安全・安心
- 耐震、免震、制振（震）健全性評価、耐水害
- 維持管理
- スマートシティ・ウェルネス
- 環境保全
- 生物多様性
- 高品質、高耐久性
- 短工期

基盤技術の強化 建設生産システムの革新

品質

- 材料
 - 品質管理システム
 - 劣化予測技術
- 施工管理
 - 施工管理技術
 - 検査システム
- 設計・ウェルネス
 - 設備関連技術
 - 振動・騒音対策技術
 - 生活環境向上
 - ウェルネス対応建物設計

生産性

- 施工
 - 施工技術の高度化
- 構工法
 - 新たな工法・構法による工業化・省力化
- 省人化・自動化
 - 施工の省力化・生産性向上技術
 - 施工部分自動化技術
 - モジュール化・ユニット化・システム化
 - ロボット・ドローンによる撮影・点検等
 - 工程・労務・設計業務
 - 進捗管理など業務フローの一部自動化

安全性

- 安全監視
 - 施工現場の安全監視技術
 - 人・車両検知技術
- 危険予知情報
 - 危険予知情報提供技術

知財の基本方針

- 技術戦略カテゴリ（「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」「まちづくり」「品質」「生産性」「安全」）を軸とし、関連する技術分野含め知財の権利化を推進する。
- 経営・事業の意思決定、自社R&D活動の最適化、異業種を含む外部連携に関わる投資に資する知財情報分析を行う。
- 他社権利侵害のリスク回避を強化する。特に、新たな技術領域や新規事業の拡大に伴い生じる未知のリスク回避に注力する。
- 社員の知的財産リテラシーの向上を図る。



コーポレートガバナンス

当社は、東急建設の“あるべき姿(理想とする企業像)”を「存在理念」「経営理念」「行動理念」の3つからなる「企業理念」として掲げ、あるべき姿に近づくために、企業活動を通じて社会に貢献し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。コーポレートガバナンスの強化および充実、こうした取り組みを進めるうえでの重要な経営課題の一つであり、当社は、常にその改善に努め、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを追求しています。

WEB コーポレートガバナンス

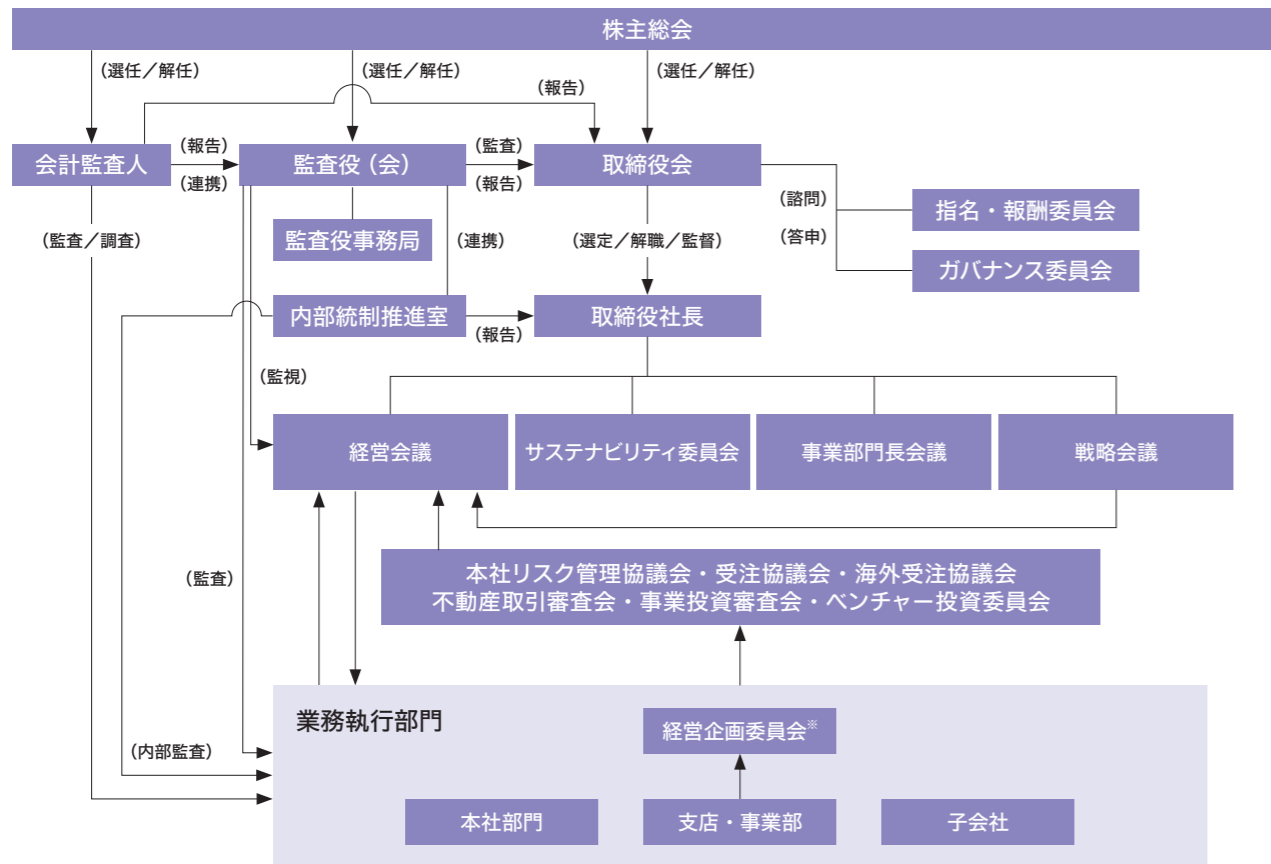
当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方などを明確にするとともに、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスの実現により、不祥事等の発生を防止しつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的に、「東急建設コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、本方針のもとコーポレートガバナンスの強化に努めています。また、経営を監督する機能を強化するため、取締役会やガバナンス委員会などで議論を重ねながらモニタリング型の実行体制に向けた取り組みを着実に進めています。

機関設計：監査役会設置会社

取締役(うち社外取締役)	9名(3名)
任期	1年
取締役会の開催回数(2024年度)	16回
監査役(うち社外監査役)	5名(3名)
監査役会の開催回数(2024年度)	10回
執行役員制度の採用	あり
独立役員の人数	6名

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図



※本方針に基づき各支店・事業部が運営方針および業務執行について協議決定する機関

主要機関の概要

	取締役会	監査役および監査役会	指名・報酬委員会	ガバナンス委員会
目的	会社の経営理念及び経営方針等並びに業務執行上の重要事項を決議し、取締役の職務の執行を監督するとともに、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に積極的かつ継続的に取り組みます。	監査役会は、監査の方針、業務及び財産の状況の調査方法、監査役のその他職務の執行に関する事項等を決定します。各監査役は、取締役の職務執行の監査等を行い、健全なコーポレートガバナンスを実現します。	取締役会の機能の独立性及び客観性並びに説明責任の強化を図るため、取締役等の人事・報酬に関する公正性・妥当性について審議等を行います。	当社のコーポレートガバナンス全般の充実と企業価値向上を図るため、コーポレートガバナンスに関して取締役会に提言等を行います。
議長/委員長	取締役社長	常勤監査役	筆頭独立社外取締役	筆頭独立社外取締役
構成員	取締役9名(うち社外取締役は3名であり、全員が独立役員)	監査役5名(うち社外監査役は3名であり、全員が独立役員)	取締役5名(社外取締役3名、取締役社長及び非業務執行取締役1名)	取締役6名(社外取締役3名、代表取締役2名及び非業務執行取締役1名)並びに監査役4名(社外監査役3名及び常勤監査役1名)
開催数	2024年度は16回開催	2024年度は10回開催	2024年度は8回開催	2024年度は1回開催
活動状況	取締役会では法令及び定款に定められた事項や株主総会の決議により授権された事項、取締役会付議事項等を定めた社内規定に基づき、経営計画及び経営方針の策定等の重要な業務執行について審議のうえ、決議しています。また、重要な業務執行等の執行状況について適宜報告を受けています。	各監査役は、職務の分担等に従い、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会や重要な会議への出席、重要な決裁書類の閲覧を行うほか、担当部門等へ業務執行状況について聴取・調査を実施し、必要に応じ子会社等から事業の報告を受けるなど取締役の業務執行を監査し、その結果について取締役へ監査報告を行っています。	指名・報酬委員会では、社長の後継者計画とその進捗確認、取締役、執行役員等の人事に関する審議のほか、取締役会の委任決議に基づき取締役の個人別の報酬等を審議、決定しています。	ガバナンス委員会では、毎年実施している取締役会の実効性に関するアンケート結果を通じて出された課題等について審議を行い、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。2024年度は、上程前会議体における議論内容の説明及び中長期の経営戦略に関する審議や報告内容の充実化などをガバナンス委員会で確認したため、改善の取り組みを進めています。

執行役員

業務執行における意思決定の迅速化および部門機能の強化を図るため、取締役会は、専任の執行役員29名を選任しており、任期は取締役と同様に1年としています。

経営会議

重要な経営方針や経営課題については、社長を中心に業務執行取締役5名および執行役員3名からなる経営会議を適宜開催することにより、意思決定の迅速化を図っています。2024年度は46回開催しました。

社外役員会

当社の事業内容を適切に理解するため、社外役員が事業部門との対話や情報共有などを通じてコミュニケーションを深めています。また、社外役員同士の意見交換による認識の共有も図っています。2024年度は、事業内容や当社の技術開発の状況をより深く理解するため、事業部門長による業務説明や技術研究所の見学を行いました。

社外役員のサポート体制

社外役員に対しては、緊急性、重要性を勘案して取締役会議案の事前説明を実施するなど、情報の伝達および共有を図る体制をとるとともに、経営管理部が窓口となり、取締役会議案などに関する事前の質問を受け付ける体制を整備しています。また、監査役事務局に専任スタッフを配置し、監査役の職務を補助しています。

■ スキルマトリクス

役員候補者の指名にあたっては、「VISION2030」の実現に向けた長期経営計画の推進に必要なスキルを下記のとおり定め、これらのスキルのバランスを考慮し、指名・報酬委員会に諮問のうえ、取締役会において決定しています。

スキルマトリクス

氏名	企業経営	業界の知見	法務・コンプライアンス	財務会計	人材開発	国際性	デジタル・イノベーション	サステナビリティ・ESG
取締役								
寺田 光宏	●	●				●		●
諏訪 嘉彦	●	●			●			●
清水 正敏	●	●	●	●	●			●
増田 知也	●	●					●	●
赤田 義宏	●	●				●		●
柏崎 和義	●			●				●
恩田 勲 (社外・独立)	●			●		●		●
吉田 可保里 (社外・独立)		●	●					●
網島 勉 (社外・独立)	●			●		●		●
監査役								
落合 正		●		●				●
小池 淳智		●		●				●
齋藤 洋一 (社外・独立)			●					●
加藤 善一 (社外・独立)			●				●	●
北村 和夫 (社外・独立)	●			●				●

スキル選定の理由

企業経営	長期経営計画を推進し持続的な企業価値向上のためには、事業会社の取締役等の企業経営に関する知識や経験が必要であると考えています。
業界の知見	建設事業はコア事業であり持続的な企業価値向上のためには、建設事業に精通し事業戦略の立案や実行した経験等が必要と考えています。
法務・コンプライアンス	取締役会における経営監督の実効性向上のためには、法律・コンプライアンスに関する知識や経験が必要と考えています。
財務会計	強固な財務基盤を構築し持続的な企業価値向上のためには、財務会計に関する知識や経験が必要と考えています。
人材開発	長期経営計画の基本方針では人材を競争優位の源泉の一つと位置づけていることから、人材育成・ダイバーシティおよび人材マネジメント等に関する知識や経験が必要と考えています。
国際性	長期経営計画において国際事業を戦略事業と位置づけ注力していることから、国際事業等の経験や国際情勢に関する知識が必要と考えています。
デジタル・イノベーション	長期経営計画の基本方針ではデジタル技術を競争優位の源泉の一つと位置づけ、新規事業を戦略事業の一つとして注力していることから、デジタル技術・新規事業の創出等に関する知識や経験が必要と考えています。
サステナビリティ・ESG	「VISION2030」において社会課題解決と経済的価値を創出するサステナビリティ経営の実践を掲げていることから、「E：環境」「S：社会」「G：ガバナンス」等に関する知識や経験が必要と考えています。

■ 役員の選解任・指名を行うにあたっての方針と手続きおよび社長後継者計画

取締役および監査役候補者の選定ならびに執行役員の選任にあたっては、社長が立案した人事案の妥当性について、構成員の過半数を独立社外取締役とした指名・報酬委員会の答申を得たうえで、取締役会の決議をもって決定することとしています。また、社長の選定にあたっては、指名・報酬委員会でもより慎重な審議を行うとともに、社長後継者の育成については重要課題として認識しています。社長後継候補者は原則として第三者による客観的な経営人材評価を行い、以下の資質を備えうる人材を候補者として選抜し、候補者の持つ特性等に応じた育成を必要に応じて行うこととしています。

- ① 誠実さと高い倫理感を備え、強い好奇心と学習意欲

- ② 立場の上下に関係なく他者の意見を受け止める傾聴力を有すること。
- ③ 最終的に自らの責任で迅速果断に判断し、何事もやり抜く胆力を有すること。
- ④ 環境変化に柔軟に対応し、当社の企業理念・企業ビジョンを実現するとともに「東急」ブランドの価値向上に寄与できること。

なお、社長をはじめとする取締役および執行役員に解任すべき事情が生じた場合には適時に指名・報酬委員会に諮問し、取締役会は同委員会の答申内容を勘案のうえ審議を行います。

■ 取締役会の実効性の分析・評価

当社では、コーポレートガバナンス基本方針において、取締役会が適切に機能しているか毎年評価を行い、その結果の概要を開示する旨を定めています。

2024年度の評価プロセス

1	取締役によるアンケートに基づく自己評価の実施	<p>(1) 実施概要</p> <p>外部コンサルタントの協力のもと、取締役会の実効性に関する無記名方式のアンケートを取締役会の構成員である全ての取締役および監査役を対象に、役員個々の意見を求めやすい方法で実施しました。</p> <p>(2) アンケート設問</p> <p>「取締役会の構成・運営・議論の内容」、「取締役・監査役に対する支援体制」、「役員トレーニング」、「株主（投資家）との対話等に関する課題認識の状況」など、前回のアンケートで認識した課題の改善状況を把握することおよび現状認識を目的とした内容となっています。</p>
2	アンケート結果とガバナンス委員会における議論	<p>アンケート結果の概要</p> <p>アンケート等からは、おおむね肯定的な評価を得ており、当社の取締役会は、実効性が十分確保されていることを確認できました。</p> <p>① 前回の評価における課題の対応状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取締役会上程までの社内における議論の経過については、管掌取締役より議論の経過を含む資料の要旨を説明しました。 ・サクセッションプランの議論については、指名・報酬委員会において、第三者による評価資料をもとに将来の経営人材候補者に関する議論の充実化を図りました。 <p>② 今回の評価における主な課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取締役会上程までの社内における議論の内容のより詳しい説明 ・中長期の経営戦略に関する経過報告等の充実化 <p>これらの課題を受け、筆頭独立社外取締役を議長とし、構成員の過半数を社外役員とするガバナンス委員会で改善策等の審議を行い、その結果を取締役会において確認し、実効性の評価を行いました。</p>
3	今後の取り組み	今回の評価において認識した課題を改善し、今後も実効性を高める取り組みを継続していきます。

役員報酬・インセンティブ制度

当社の取締役の報酬水準は、役位、業務執行状況および従業員の給与水準、第三者機関による国内企業経営者の報酬に関する調査等に基づき決定しており、また、短期業績および中長期的な企業価値向上へのインセンティブを引き出すため、金銭報酬と株式報酬とで構成しています。

金銭報酬には、役位に応じた固定報酬と変動報酬とがあり、固定報酬は、毎月定額を支給します。変動報酬は、短期業績達成に向けたインセンティブ強化を目的としており、役位別の基準額に、支給率を乗じて算定し、年2回に分けて支給します。また、支給率は支給判断値に応じて0%～200%で変動します。支給判断値は、営業利益や当期純利益などの財務指標、GHG排出量削減率や従業員エンゲージメントレーティングなどの非財務指標および実行計画達成度または部門業績評価を総合的に勘案して算出します。なお、社外取締役および非業務執行取締役の報酬は基本報酬の

固定報酬のみとしています。

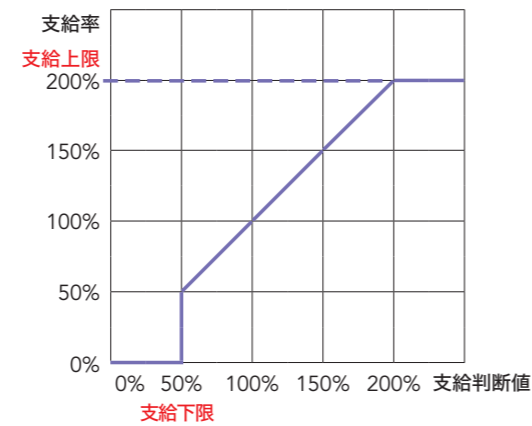
株式報酬は、中長期的な企業価値向上へのインセンティブや取締役と株主の経済的価値の一致を目的としており、社外取締役および非業務執行取締役を除く取締役に対し譲渡制限付株式を付与するものであり、その付与株式数は、役位に応じた基準額に基づき毎年取締役会において決定します。取締役の固定報酬、変動報酬、株式報酬の支給割合は、標準的な評価の取締役の場合、6:2:2をおおよその目安としています。各取締役の報酬は、客観性かつ透明性を確保するため、筆頭独立社外取締役を議長とし、過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会で決定しています。

監査役の報酬は、固定報酬であり、金銭により支給しており、各監査役の報酬は、監査役会の協議により決定しています。

支給判断値の構成ウエイト

評価指標	ウエイト	
	社長、部門長 非兼務取締役	部門長 兼務取締役
営業利益や当期純利益などの財務指標	70%	60%
GHG排出量削減率や従業員エンゲージメントレーティングなどの非財務指標	10%	10%
実行計画達成度または部門業績評価	20%	30%

変動報酬の支給率モデル



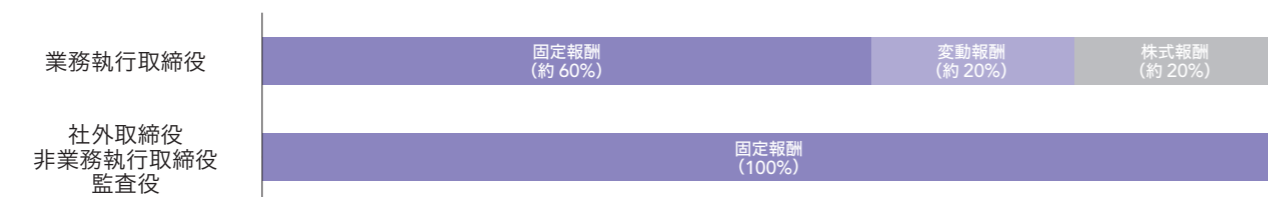
変動報酬の算定式

変動報酬額 = 役位別基準額 × 支給率（支給判断値[※]に応じて0%～200%で変動）

$$\begin{aligned} \text{支給判断値}^{\ast} &= \text{各財務指標の年度計画達成率の平均値} \times \text{ウエイト} \\ &\quad + \text{各非財務指標の年度計画達成率の平均値} \times \text{ウエイト} \\ &\quad + \text{実行計画達成度または部門業績評価} \times \text{ウエイト} \end{aligned}$$

※支給判断値が50%を下回った場合、変動報酬は支給しません。

役員の報酬割合構成比



取締役および監査役の報酬等の額（2024年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		金銭報酬		株式報酬	
		固定報酬	変動報酬		
取締役 (社外取締役を除く)	188	113	43	31	5
監査役 (社外監査役を除く)	34	34	—	—	3
社外役員	48	48	—	—	7

取締役・監査役のトレーニング

取締役、監査役および執行役員は、その期待される役割・責務を果たすため、必要とされる情報や知識を習得すべく、原則として就任時に外部研修等に参加することとしています。社外取締役および社外監査役は、就任時に当社の経営状況等の説明を行っています。また在任中の研修は、「役員

に対するトレーニングの方針」に則り、随時、外部研修の受講など役員研修を実施しています。

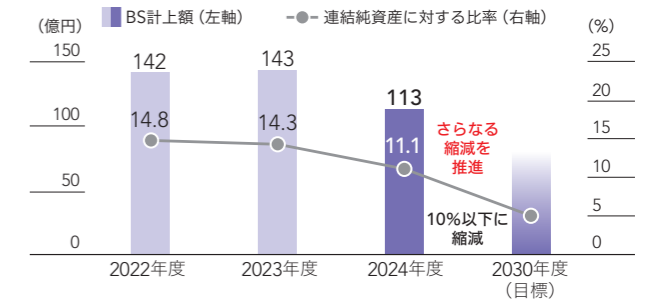
政策保有株式に関する保有方針

当社は、取引関係を強化し良好な関係を維持することにより、当社の企業価値向上に資することを目的として、取引先が発行した株式を取得・保有します。

一方で、当社は、個別の上場株式について、毎年、直近年度の実績指標を用いて、資本コストに対し十分な便益が得られるか、株式の価額が減るようなリスクがあるかを精査し、また、過去数年度の実績指標および今後数年度の予想指標を用いて、資本コストに対し十分な便益が得られているかを精査し、定量的な検証を行います。さらに、当社と株式の発行会社との今後の取引関係について、定性的な検証も行います。これらの検証結果を踏まえ、経済合理性や将来の見通しなどを総合的に考慮し、保有意義が認められるか否か、毎年、取締役会で確認します。なお、

保有目的を満たさなくなった株式、または保有意義が認められなくなった株式に関しては、発行会社の事情や市場動向等を勘案したうえで、原則として売却を進め、早期に連結純資産に占める割合を10%以下に縮減します。

BS計上額と連結純資産に対する比率



株主との対話

株主との対話は、その目的と効果等を考慮し、社長、IR担当役員等が対応方法を検討のうえ、実施することを基本とし、社外取締役を含む取締役または監査役は、必要に応じて対応することとしています。具体的には、決算説明会や面談などを通じて投資家との建設的な対話を行うとともに

に、ウェブサイトなどにおいて適時に投資家に必要な情報を開示しています。また、主要な活動後には総括と課題抽出を行い、必要に応じて外部の支援会社からアドバイスを受けるとともに、経営陣や取締役会に定期的に報告し、今後の経営や情報開示に活かすサイクルとしています。

コンプライアンス

東急建設グループは、コンプライアンス経営について、企業価値の向上を実現し、お客さまに信頼され選ばれるブランドであり続けるために不可欠な要素であると考え、積極的なコンプライアンス推進に努めています。

行動指針・コンプライアンス規範

当社は、東急グループの一員として、グループ理念を具体化し、実践するための行動の基本原則である東急グループコンプライアンス指針をもとに、企業理念を体現するための行動準則としての行動規範、および常に倫理的に行動するための倫理基準としてコンプライアンス規範を定めています。

- WEB 行動指針・コンプライアンス規範
- WEB 東急グループコンプライアンス指針
- WEB 海外コンプライアンスに関する基本指針

推進体制

コンプライアンス担当役員

コンプライアンス担当役員は、内部統制推進室担当役員とし、「コンプライアンス経営によるリスク管理」の総責任者として、次の役割を担います。

- コンプライアンス規範等の策定
- 「コンプライアンス経営によるリスク管理」体制の整備
- 取締役会等への状況報告

内部統制推進室

内部統制推進室は、次のような役割を担います。

- コンプライアンス規範等の周知およびコンプライアンス意識の醸成
- コンプライアンス規範等に関する実践状況の調査の実施・改善
- コンプライアンス規範等に関する相談対応や違反発生時の対応
- コンプライアンスに関する研修の企画・実施
- 各本部、支店、事業部および子会社等における実践状況の把握（監査の実施）

社員教育・研修

当社では、役員・従業員が「コンプライアンス経営によるリスク管理」の重要性について理解を深めるため、①階層別研修等にコンプライアンスの講義を組み込み、意識の向上を図る集合研修、②各職場の実態に合わせたケース・スタディとディスカッションを中心とした自主研修、③全役

コンプライアンス責任者・担当者

各本部長、支店長、事業部長など社長直轄のライン長および子会社社長をコンプライアンス責任者に任命し、各本部、支店、事業部等の総務部門長および経営戦略本部、管理本部の各部長ならびに子会社総務部長をコンプライアンス担当者としています。コンプライアンス責任者および担当者は、内部統制推進室と連携し、各部署におけるコンプライアンス体制の整備・改善および腐敗防止に努めるとともに、毎年実践状況を自ら評価し、翌年度の改善計画に反映させます。

員・全従業員に対し、事例から考えるコンプライアンスと危機管理の実務について研修を実施しています。また、各部署のコンプライアンス担当者を対象としたリーダー研修を実施し、各職場におけるコンプライアンスの実効性を確保しています。

内部通報制度

当社では、「コンプライアンス相談・通報規程」に基づき内部通報制度を整備しています。内部通報の窓口は、社内のほか社外の弁護士事務所に設置しており、当社および子会社の役員、顧問、従業員、雇員、派遣労働者、退職者、協力会社の従業員ならびに共同企業体職員は、電話、電子

メール、書面、面会により匿名でも相談・通報することができる制度となっています。当制度では通報者への不利益な取り扱いを禁じており、通報者の保護を明確にしています。なお、2024年度の通報・相談実績は18件でした。

リスクマネジメント

当社では、事業機会の最大化とリスクの最小化を図るための継続的なプロセスとして「リスクマネジメント」を行っています。特にリスクに関しては、顕在化を未然に防止するとともに、顕在化した場合の対処するための仕組みを整備しています。

リスクマネジメント体制

当社では、取締役会において、重要な経営課題を特定するため、毎年マテリアリティの見直しを行っています。取締役会での議論に先立ち、事前にサステナビリティ委員会において、経営や事業への影響を網羅的に洗い出し、中長期的なリスクと機会の認識を議論しています。これらの認識したリスクと機会に関して、業務執行状況を把握する「事業部門長会議」や経営トップによる四半期ごとのモニタリングを通じ認識・評価することとしています。また、工事受注、

不動産取引、ベンチャー投資やその他事業投資等の個別の案件については、組織横断の「本社リスク管理協議会」「受注協議会」「海外受注協議会」「不動産取引審査会」「事業投資審査会」「ベンチャー投資委員会」を設け、リスクの事前検証・モニタリングを実施しています。これらの体制を通じて事業の持続的成長を支えるとともに、ステークホルダーに対する責任を果たすことを目指しています。

BCM（事業継続マネジメント）

当社は大規模災害に備え、BCP（事業継続計画）を策定するとともに、国土交通省の「建設会社における災害時の基礎的事業継続力」の認定を取得し3年ごとに更新しています。

BCPに基づいた訓練を通して継続的に課題抽出と改善を図り、BCM（事業継続マネジメント）に取り組んでいます。当社グループの各拠点では、飲料・食糧の備蓄、長時間停電を想定した発電設備などを配備し、災害発生時においても一定期間活動できる体制を確保しています。また、2024年度からは低軌道衛星通信設備を順次確保することで通信体制の一層強化を進めています。

本社がある渋谷区では「渋谷駅周辺帰宅困難者対策協

議会」に加盟し、地域の一員として災害対応の一端を担う体制を整えており、さらに東京都からは一斉帰宅抑制推進企業の認定を受け、従業員の安全確保と帰宅困難者発生による混乱防止への取り組みを推進しています。全国の事業所においては、国や地方自治体、インフラ関連会社と災害時の協力協定を締結し、協力会社と連携を図りインフラの早期復旧に全力を尽くし、社会的責任を果たしていきます。



BCP総合訓練（2024年12月4日実施）

情報セキュリティ

当社は、情報セキュリティ基本方針を定め、社外からの攻撃や過失による漏洩などから、業務に関連する情報資産を守るため、情報セキュリティ対策を実施しています。サイバー攻撃や不正アクセスを常時監視し、早期に検知から復旧まで可能な対策を講じています。また、インシデントの対策要綱を策定し、対応力の向上に努めています。従業員の情報セキュリティ意識向上にも注力しています。

具体的には、e-ラーニングや標的型攻撃訓練メールを実施し、意識の向上を図っています。さらに、当社は社外の監査法

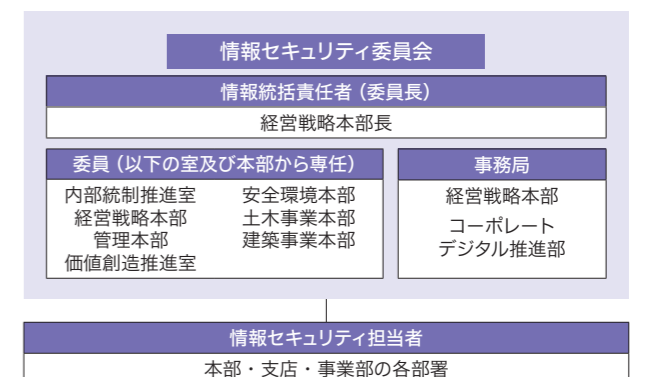
2024年度 教育・訓練実施

- 標的型攻撃メール訓練 ・対象者：3,817名
- 情報セキュリティe-ラーニング研修 ・受講者：2,865名（グループ会社含む） ・受講率：100%

WEB 情報セキュリティ基本方針

人から情報セキュリティリスクに関する定期的な評価も受けており、これにより質の高いリスク管理体制を確立しています。

情報セキュリティ体制



コーポレートガバナンス

取締役および監査役 (2025年6月25日現在)



① 代表取締役社長

寺田 光宏 (1957年3月1日生)

1979年 4月 東急建設(株)入社
 2010年 6月 当社執行役員
 2012年 4月 当社常務執行役員
 2012年 6月 当社取締役常務執行役員
 2013年 4月 当社土木本部長
 2016年 4月 当社取締役専務執行役員
 2018年 4月 当社代表取締役副社長執行役員
 2019年 6月 当社代表取締役社長(現任)

② 代表取締役副社長執行役員

諏訪 嘉彦 (1956年8月3日生)

1980年 4月 東急建設(株)入社
 2010年 4月 当社安全環境本部長
 2011年 4月 当社執行役員
 2013年 4月 当社住宅事業部長
 2017年 3月 東急ジオックス(株)代表取締役社長執行役員
 2023年 6月 当社代表取締役副社長執行役員(現任)
 当社安全環境本部・価値創造推進室管掌
 2024年 4月 当社経営戦略本部・安全環境本部・価値創造推進室管掌(現任)

③ 取締役専務執行役員

清水 正敏 (1959年1月20日生)

1982年 4月 東急建設(株)入社
 2012年 4月 当社執行役員
 2017年 4月 当社常務執行役員
 当社管理本部長
 2017年 6月 当社取締役常務執行役員
 2020年 4月 当社取締役専務執行役員(現任)
 2021年 4月 当社経営戦略本部長・管理本部管掌
 2024年 4月 当社管理本部・不動産事業部管掌(現任)

④ 取締役専務執行役員

増田 知也 (1959年3月10日生)

1984年 4月 東急建設(株)入社
 2017年 4月 当社執行役員
 2020年 4月 当社常務執行役員
 当社建築事業本部長
 2022年 4月 当社専務執行役員
 2023年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)
 2025年 4月 当社業務統括(現任)

⑤ 取締役常務執行役員

赤田 義宏 (1961年12月26日生)

1984年 4月 東急建設(株)入社
 2019年 4月 当社執行役員
 2022年 4月 当社常務執行役員
 当社土木事業本部長(現任)
 2023年 4月 当社国際事業部管掌(現任)
 2023年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)

⑥ 取締役

柏崎 和義 (1962年8月18日生)

1985年 4月 東京急行電鉄(株)(現・東急(株))入社
 2008年 4月 同社財務戦略室グループ戦略推進部統括部長
 2009年 6月 (株)東急エージェンシー取締役執行役員
 2015年 5月 東急リアル・エステート・インベストメント・マネジメント(株)代表取締役執行役員社長
 2023年 6月 東急ホテルズ&リゾーツ(株)監査役
 東急電鉄(株)監査役
 2024年 4月 東急(株)執行役員
 2024年 6月 当社取締役(現任)
 2024年 7月 東急(株)常務執行役員(現任)

⑦ 取締役(社外)

恩田 勲 (1949年4月4日生)

1973年 10月 監査法人榮光会計事務所(現・EY新日本有限責任監査法人)入所
 センチュリー監査法人理事代表社員、業務開発部部長、千葉事務所所長
 2002年 6月 新日本監査法人常任理事代表社員、公開業務本部本部長、公会計業務本部本部長、総合コンサルティング業務本部副本部長、千葉事務所所長
 2008年 9月 新日本有限責任監査法人常務理事、アドバイザリーサービス統括部門部門長、Ernst & Young Global Japan Area Advisory Service Leader
 同法人顧問
 2010年 9月 (株)GTM総研代表取締役社長(現任)
 2011年 4月 当社監査役
 2012年 6月 当社監査役
 2019年 1月 GTM税理士法人代表社員(現任)
 2019年 4月 同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター客員教授(現任)
 2020年 6月 当社取締役(現任)

⑧ 取締役(社外)

吉田 可保里 (1972年12月19日生)

1996年 4月 (株)リクルートコスモス入社
 2010年 9月 司法試験合格
 2011年 12月 高木佳子(現・T&Tパートナーズ)法律事務所入所(現任)
 弁護士登録
 2012年 4月 第二東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会委員(現任)
 2018年 11月 国土交通省中央建設工事紛争審査会特別委員(現任)
 2019年 6月 当社取締役(現任)
 2020年 8月 国土交通省中央建築士審査会委員(現任)
 2020年 10月 経済産業省日本産業標準調査会臨時委員(現任)
 2021年 10月 東京都住宅政策審議会委員(現任)
 2022年 4月 東京都建築審査会専門調査員(現任)
 2024年 1月 国土交通省社会資本整備審議会公共用地分科会臨時委員(現任)
 2024年 3月 国土交通省運輸審議会委員(現任)
 国土交通省社会資本整備審議会建築分科会臨時委員(建築基準制度部会、建築物等事故・災害対策部会)(現任)

⑨ 取締役(社外)

網島 勉 (1956年9月8日生)

1979年 4月 安田信託銀行(株)(現・みずほ信託銀行(株))入行
 2007年 4月 同行執行役員大阪支店長
 2008年 4月 同行常務執行役員大阪支店長
 2010年 4月 (株)都市未来総合研究所代表取締役社長
 2011年 6月 ダイニック(株)社外監査役
 2015年 6月 日本信号(株)社外監査役
 2016年 6月 (株)中央倉庫社外取締役
 2021年 6月 当社取締役(現任)
 2024年 9月 (大)東京農工大学監事(現任)

⑩ 常勤監査役

落合 正 (1960年9月22日生)

1983年 4月 東急建設(株)入社
 2007年 6月 当社経営企画室長
 2010年 4月 当社建築総本部建築総務部長
 2012年 4月 当社管理本部財務部長
 2020年 6月 当社常勤監査役(現任)

⑪ 常勤監査役

小池 淳智 (1968年10月31日生)

1991年 4月 東急建設(株)入社
 2016年 4月 当社東日本支店総務部長
 2018年 4月 当社東日本土木支店総務部長
 2020年 4月 当社管理本部財務部長
 2024年 6月 当社常勤監査役(現任)

⑫ 監査役(社外)

齋藤 洋一 (1973年12月12日生)

2005年 10月 司法試験合格
 2007年 9月 弁護士登録
 2008年 9月 齋藤総合法律事務所入所(現任)
 2016年 4月 第二東京弁護士会司法修習委員会委員(現任)
 2016年 6月 当社監査役(現任)
 2018年 6月 世紀東急工業(株)社外監査役(現任)

⑬ 監査役(社外)

加藤 善一 (1956年9月9日生)

1982年 4月 総理府科学技術庁入庁
 2001年 7月 文部科学省研究振興局研究環境・産業連携課長
 2008年 7月 内閣府政策統括官(科学技術政策・イノベーション担当)付参事官(総括担当)
 2010年 7月 文部科学省大臣官房審議官(研究開発局担当)
 2012年 4月 (独)宇宙航空研究開発機構理事
 2015年 4月 内閣官房内閣情報調査室内閣衛星情報センター技術部長
 2017年 11月 (一財)リモート・センシング技術センター特任参事
 2018年 6月 当社監査役(現任)
 2021年 3月 福井工業大学客員教授(現任)
 2022年 4月 (一財)リモート・センシング技術センター参与(現任)
 2023年 6月 (一財)日本宇宙フォーラム理事(現任)

⑭ 監査役(社外)

北村 和夫 (1956年2月25日生)

1980年 4月 (株)千葉銀行入行
 2005年 6月 同行佐倉支店長
 2009年 6月 同行事務企画部長
 2010年 6月 東方興業(株)常勤監査役
 2012年 6月 (株)千葉薬品取締役
 2014年 6月 同社常務取締役
 2015年 6月 同社常勤監査役
 2020年 6月 当社監査役(現任)

サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ基本方針

東急建設グループは、東急ブランドの信頼と、まちづくりのノウハウと技術力を活かして、安心で快適な生活環境づくりを通じてお客様、一人ひとりの夢を実現します。事業を通じて、日々変化する社会やお客様の抱えるさまざまな課題の解決に対応し、社会や地域と共有する価値を創出することにより持続的に企業価値を向上させていきます。

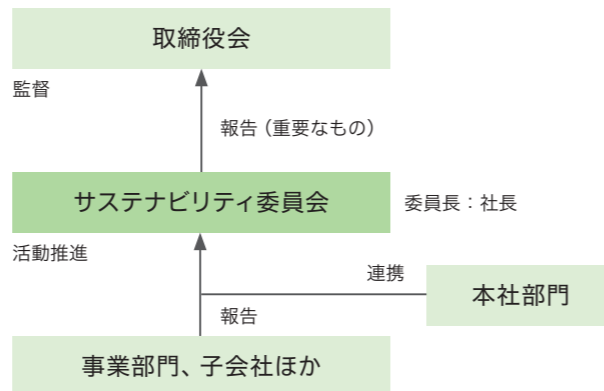
サステナビリティ推進体制(ガバナンス)

当社グループは、持続的な企業価値向上を目指すため、企業ビジョンおよび経営計画に則り、「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を軸に、ステークホルダー（お客様、協力会社、社員・家族、株主、そして社会）へ新たな豊かさを提供するサステナビリティ経営を実践しております。自社のサステナビリティを巡る課題をマテリアリティ（当社グループが優先的に取り組むべき経営の重要課題）として定め、その取り組みを推進しています。

業務執行状況は、事業部門長会議や経営トップによる四半期ごとの事業モニタリングにおいて把握し、工事受注、不動産取引、ベンチャー投資やその他事業投資等の個別案件は、組織横断の「本社リスク管理協議会」、「受注協議会」、「海外受注協議会」、「不動産取引審査会」、「事業投資審査会」、「ベンチャー投資委員会」を設け、リスクの事前検証を実施しております。

また、社長を委員長、事業部門と管理部門の長を構成員とする「サステナビリティ委員会」を設置し、当社グループのサステナビリティに関する課題と重点施策を報告・協議

しています。2024年度は気候変動、GHG排出量削減目標の引き上げ、人権デュー・ディリジェンスの結果、情報開示について議論・報告を行いました。2025年度からは気候変動、サプライチェーンの人権に人的資本を加えた非財務項目をモニタリングしていきます。なお、サステナビリティ委員会での審議事項のうち、重要なものに関しては、取締役会に報告しています。



サステナビリティ委員会

2024年度はサステナビリティ委員会を3回開催しました。主な審議内容は下図の通りです。

開催年月	主な審議内容
第1回 2024年7月	・戦略の軸としている「3つの提供価値」の進捗 ・人権デュー・ディリジェンスの実施状況
第2回 2024年10月	・SBT1.5°C基準への目標更新 ・サステナビリティマネジメント体制
第3回 2024年11月	・外部環境・リスクと機会、マテリアリティの見直し検討

気候変動への対応（TCFD提言に沿った情報開示）

TCFD提言に沿った情報開示

当社は、2020年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）の提言に賛同し、2030年を到達年とする長期経営計画においてもマテリアリティ（経営の重要課題）の一つとして「気候変動」を特定しています。気候

変動が事業活動に及ぼす影響の重要性を企業として認識し、脱炭素社会に向けた取り組みを推進するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図っていきます。

ガバナンス

P.80 サステナビリティ経営の推進をご覧ください。

WEB 気候変動対応に関するガバナンス体制

戦略

長期経営計画の策定時（2021年5月公表）に、複数の将来シナリオ分析により、短期・中期・長期にわたって気候変動がもたらす影響を幅広く検討し、特に重要であると考えられるリスクと機会を特定しています。

それぞれのリスクと機会が当社グループに与える財務影響を、気候変動への対応や規制が進むことが想定される2°C未満シナリオと、災害の甚大化がより深刻となる4°Cシナリオに

分けてシナリオ分析を実施しました。また、2023年10月には2°C未満シナリオの設定を1.5°Cシナリオに見直した上で、リスク・機会の再検証を行い、一部を更新しました。検討に必要な情報の取得にあたってはIEA（International Energy Agency）WEO 2022 Net Zero by 2050やIEA WEO2021などを参照しました。

WEB TCFD提言に沿ったシナリオ分析

リスクと機会およびその対応策（事業影響が10億円以上のもの）

※想定時期の定義 短期：0～2年 中期：3～9年 長期：10～30年

リスクと機会	影響要因	主な影響	想定時期	施策
移行リスク (技術リスク)	低炭素建築物の需要拡大	ZEB等の低炭素建築物への規制や要求に対応できないことによる受注機会の逸失	短～中期	・ZEB・ZEH-Mと木質建築関連部署への投入資源の拡大 ・自社木造・木質建築ブランドを支える技術開発 ・ZEB・ZEH-M設計提案ツールの開発による営業力の強化
移行リスク (市場リスク)	原材料(燃料価格含む)価格の高騰	顧客意識の変化により、木材などのCO ₂ 排出量の低い原材料(燃料含む)を採用する必要性に迫られ、コストの増加分を価格転嫁できない場合、収支を圧迫	中期	・使用建設資材の低炭素化、利用率の拡大 ・積み上げ式による建築資材のCO ₂ 排出量算定ツールの提供及び精度向上
機会 (リソースの効率)	低炭素建築物の需要拡大	ZEB等の低炭素建築物案件の受注拡大	短～中期	・ZEB・ZEHと木質建築関連部署への投入資源の拡大 ・自社木造・木質建築ブランドを支える技術開発 ・ZEB・ZEH-M設計提案ツールの開発による営業力の強化

その他のリスクと機会についてはこちらをご覧ください。

WEB 気候変動におけるリスクと機会

リスク管理

当社のサステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)課題のうち、気候変動を特に重要な課題と認識しています。社長を委員長とするサステナビリティ委員会で、気候変動への対応方針や指標と目標を協議・決定して

います。それらを達成するための施策については事業部門ごとに年度実行計画として落とし込んでおり、取り組み状況については四半期ごとにモニタリングすることでリスク管理を行っています。

指標と目標

SBTとRE100で掲げた目標を前提に、これらを達成するための新たな技術開発や新たな事業展開などを推進していきます。

項目	基準年	対象	2024年度 目標	2024年度 実績	2025年度 目標	2030年度 目標	2050年度 目標
温室効果ガス	2018年	Scope1・2	16.2%削減	26.7%削減	26.2%削減	47.9%削減 ^{※1}	100%削減
		Scope3 ^{※2}	16.2%削減	46.8%削減	17.5%削減	30%削減	-
再生可能エネルギー	-	再エネ電力利用率	80.0%	83.6%	85.0%	100%	-
廃棄物 ^{※3}	-	最終廃棄処分率	5.3%	7.0%	4.9%	3%以下	ゼロ

※1 GHG排出削減目標は長期経営計画において2020年にWB2°C基準でScope1・2の目標を2030年削減率30%（2018年度比）と定めてSBT認定を取得しましたが、2025年のSBT認定更新に際し1.5°C基準（参照：SBTi Corporate Near-Term criteria ver5.2）に基づいた目標へ変更しました。

※2 Scope3は、排出量の大半をカテゴリ11（製品の使用時）が占めており、完成建築物の件数・規模により、計上数値が大きく変動します。なお、2023年度実績よりSBTのセクター別ガイダンス1.5版に基づいて建物用途の耐用年数を一律60年として算出しています。

※3 廃棄物は単体の数値です。

生物多様性

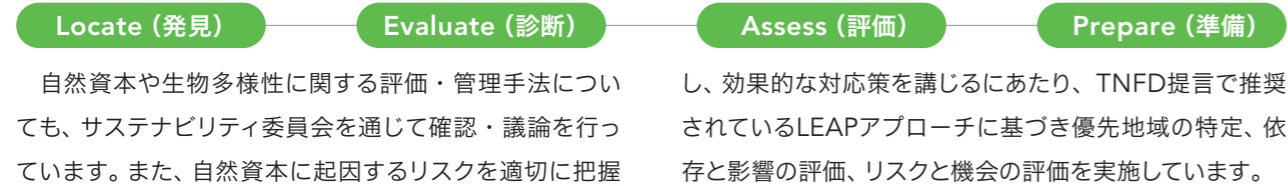
自然関連財務情報開示 (TNFD) と当社の位置づけ

近年、生物多様性の損失や自然資本・生態系サービスの劣化が世界各地で深刻化しており、社会全体のみならず、中長期的な企業経営にも影響を及ぼす懸念が高まっています。当社グループでは、自然資本の損失が事業活動に与え

る影響を重視し、ネイチャーポジティブに向けた取り組みを推進するとともに、TNFD提言に沿った情報開示の充実を図っていきます。

WEB TNFD提言に沿った情報開示

ガバナンス/リスクとインパクトの管理



戦略

「影響を受けやすい地域」と「重要な地域」の両方を勘案した結果、土木工事(道路・鉄道)5件、建築工事(新築)2件、里山の保全管理1件の計8拠点を優先地域として特定しました。

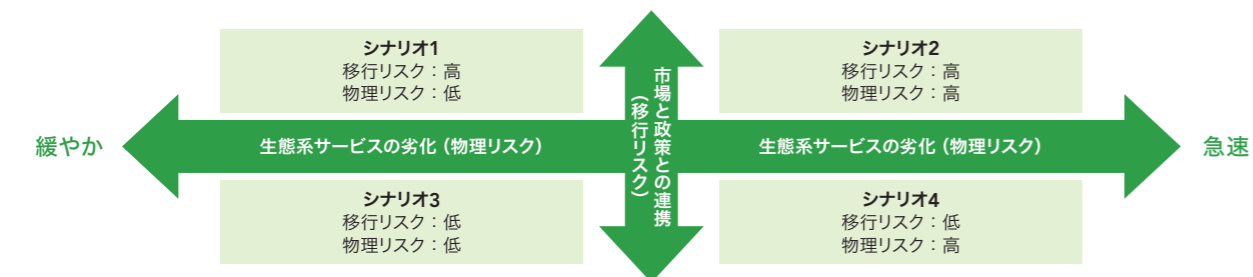


ENCOREの評価結果に加え、当社グループの事業との関連度合いや対策の進捗、社会的関心などを評価項目に取り入れ、当社にとって重要度の高い依存と影響をリストアップしています。

※ ENCORE : Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure の略称。TNFDで推奨されている分析ツールの一つで、自然資本への依存やリスクを可視化するために使用。特定の業種・事業活動が生態系サービスにどの程度依存し、どのような影響を及ぼし得るかについて分析が可能。

分類	依存	影響
建築工事 (新築)	<ul style="list-style-type: none"> ● 土壌および土砂の保持 ● 洪水制御 ● 気候調整 (地球規模) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 水流通調整 ● 降雨パターンの調整 ● かく乱 ● 温室効果ガスの排出 ● 非GHG大気汚染物質の排出
土木工事 (道路工事、鉄道工事)	<ul style="list-style-type: none"> ● 土壌および土砂の保持 ● 洪水制御 ● 気候調整 (地球規模) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 水流通調整 ● 降雨パターンの調整 ● かく乱 ● 淡水生態系の利用 ● 温室効果ガスの排出 ● 海洋生態系の利用

物理リスクと移行リスクがいずれも顕在化する世界観 (シナリオ2) を想定し、リスクと機会を洗い出し評価を実施しました。



リスクと機会	タイプ	影響要因	東急建設グループへの影響
リスク	移行リスク	① 既存の製品およびサービスに対する規制への変更	・ 廃棄物処理要件の厳格化によるコストの増加 ・ 資機材等の制約による施工コストの増加 ・ 規制に対応できない場合の受注機会の逸失
		② 認証木材の調達力不足	・ トレーサビリティ対応や供給不足による調達コストの増加 ・ 調達できない場合の事業機会逸失
	市場リスク	③ 生態系サービス低下による原材料の供給不足	・ 建材調達コストの増加
		④ ステークホルダーからの否定的なフィードバック	・ 事業周辺環境への騒音・振動・光害・汚濁に対する苦情、および対応不足によるレピュテーションリスクの増加
物理リスク	急性リスク	⑤ 台風、洪水、地滑りなどの自然災害	・ 建設現場やインフラ、保有資産への被害による事業中断、および修復コストの発生 ・ 異常気象による作業遅延や資材供給の中断
		⑥ 降水パターンの変化、自然災害の激甚化・頻発化	・ 工事稼働時間が制約されることによる遅延リスクの増加 ・ 予防、復旧対応による施工コストの増加
	慢性リスク	⑦ 気温の上昇	・ 酷暑による稼働可能時間の減少、労働生産性の低下 ・ 予防対応による施工コストの増加
機会	市場	⑧ 環境に配慮した新市場の拡大	・ 生物多様性に配慮した建物、インフラの需要増加 ・ 新たな事業機会の拡大
		⑨ 認証木材の供給拡大による木造木質市場の拡大	・ 木造木質建設需要の高まりによる受注機会の増加
	製品およびサービス	⑩ 自然資本の活用	・ グリーンインフラ需要の増加による受注機会の増加
		⑪ R&Dおよび技術革新を通じた新製品やサービスの開発	・ エネルギー効率の高い建築物の設計・建設の需要増に伴う受注機会の増加 ・ 木質構造の建物受注機会の増加 ・ 新たな事業機会の拡大
		⑫ 自然災害の激甚化・頻発化対応の製品・サービスの需要の高まり	・ 自然災害に対応できる既存製品・サービスの受注機会の増加

各リスクと機会への施策はこちらをご覧ください。 WEB リスクと機会の評価

指標と目標

当社グループにおける自然資本、生物多様性への影響を定量的に観測するにあたり、TNFDに示されるコアグローバル指標を参考にしています。コアグローバル指標との対応は表の通りです。

No.	指標	実績
C2.0	土壌に放出された汚染物質	・ 詳細は以下をご覧ください。 WEB 土壌汚染への取り組み
C2.1	排水	・ 総使用量については以下をご覧ください。 WEB 水資源への対応 ・ 取水・排水についてもデータを収集中
C2.2	廃棄物の発生と処理	・ 廃棄物量とリサイクル量については以下をご覧ください。 WEB 環境関連データ集 ・ 目標：2030年時点で最終処分率を3%
C2.3	プラスチック汚染	・ プラスチックの排出量については以下をご覧ください。 WEB 廃棄物への取り組み
C2.4	非GHG大気汚染物質の合計	・ 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の大気汚染物質排出量については以下をご覧ください。 WEB 環境関連データ集 ・ 残留性有機汚染物質 (POP)、揮発性有機化合物 (VOC)、有害大気汚染物質 (HAP)、粒子状物質 (PM) については、経済的合理性を考慮しデータ未収集
C3.0	水不足地域からの取水/消費	・ 現在の工事拠点においては海外の1拠点が水不足地域に該当。 ・ 取水・排水についてはデータ収集を開始
C3.1	陸・海・淡水から調達するリスクの高い天然商品の量	・ 主要資材別の調達量については以下をご覧ください。 WEB 環境関連データ集
	緑地の創出	1. 上郷事業管理地 ・ 都市計画変更予定区域 (約12.5ha) ・ 自然的環境の保全を図るエリア (約19ha) 2. 里山環境の保全 ・ 湿地の整備 (約2000㎡) ・ オキ原の創出 (約8000㎡) ・ 樹林の整備 (約550㎡)

生物保全の取り組み

横浜市栄区上郷町の当社事業管理地にて、地域の方や社員で里山の環境保全活動に取り組んでいます。具体的には、樹林の環境保全のため、竹林整備としてタケノコ駆除や竹材を利用した竹柵づくりを実施しています。また、間伐材を利用した椅子づくりも行っています。水生生物の保全にも力を入れており、ホタルなどの多様な生き物が暮らす湿地や水路の整備を進めています。さらに、小動物の生息環境を守るため、外来植物の抜根など、草地の整備も行っています。2024年度の活動は、18回実施し延べ236名が参加しました。

実施年度	実施回数	参加人数
2021年度	5	79
2022年度	8	130
2023年度	5	87
2024年度	18	236



WEB 東急建設のグリーンインフラを紹介するWEBページ『トコドリ』

価値創造の基盤

品質管理基盤の強化

社会インフラを担う建設業において、品質は企業の信頼と価値創造の根幹です。当社は、品質管理マネジメントシステム（QMS）を全社で徹底運用し、継続的な改善を通じて、お客様からのゆるぎない信頼と持続的な成長を実現します。

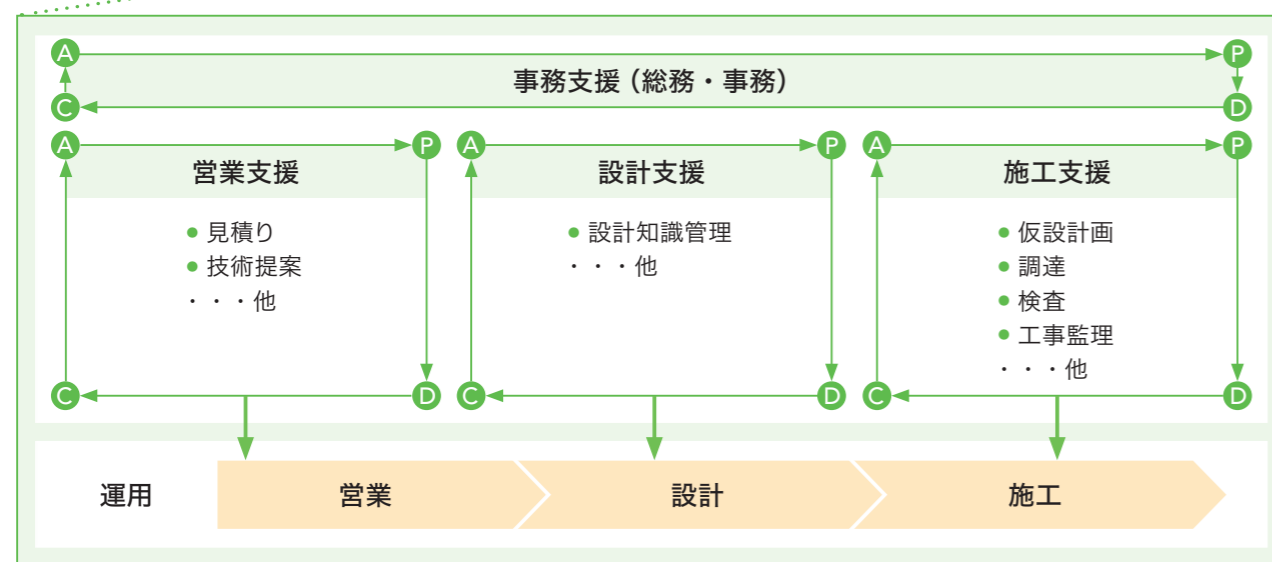
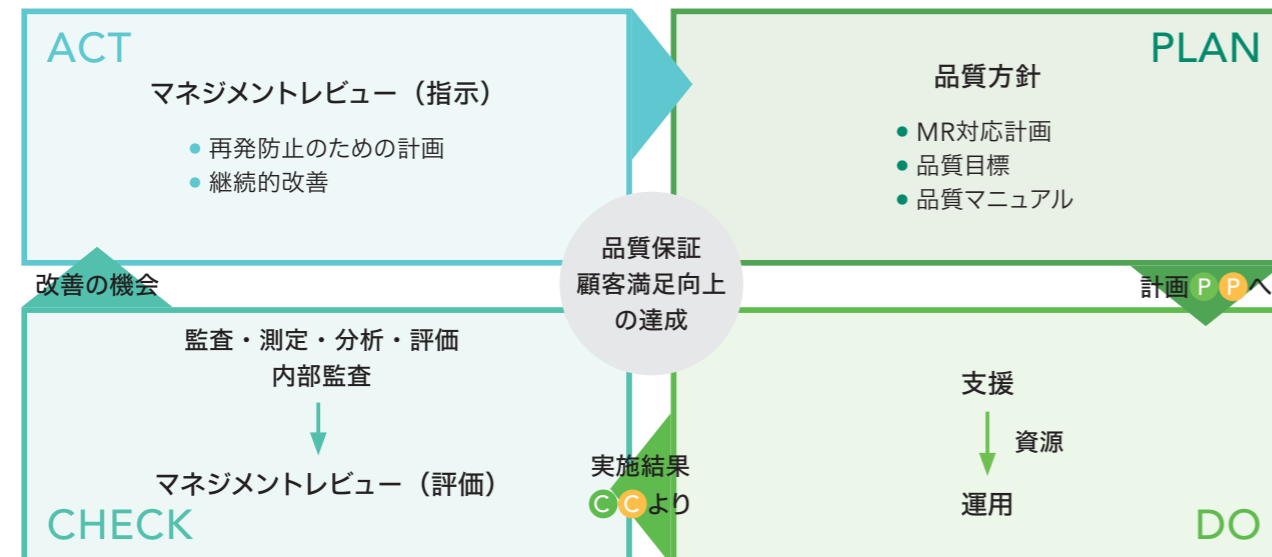
WEB 品質管理基盤の強化

品質マネジメントシステム（QMS）と運用状況

当社では、2000年10月までに本部ならびに全国の支店（国際事業部を含む）で国際規格ISO9001認証を取得しました。2004年9月からは全社統合の品質マネジメントシステム（QMS）で登録しています。また、2005年からは環境マネジメントシステム（EMS）との複合外部審査も毎年実施しています。営業・設計・施工の各段階において、本社部門や支店が品質マネジメントシステムに基づくマニュアル

や実施要領に則しているか確認し、PDCAによる継続的な改善活動を実施しています。QMSの要件である内部監査実施のため、監査活動スキルを学ぶ内部監査員資格の取得と、一定年経過後のフォローアップ研修を実施しています。これにより品質向上と不良事象の低減・再発防止を図り、お客様に満足していただける製品やサービスを提供します。

品質マネジメントシステムの運用



品質を支える社内体制・教育・啓発活動

当社では、発生した品質問題の原因を分析し、再発防止に向けた品質管理の改善活動を継続的に行っています。

工事を着工する前に、まず支店、作業所、専門部署などのメンバーにより当該工事の安全・品質管理チェックポイントを複眼的に確認します。作業所においては、これら事前に検討された事項を踏まえ、当該工種実施前に施工安全検討会、作業手順周知会、作業打ち合わせといった場を利用して協力会社を含めてQCDSSE[※]全般を確認、共有します。施工上の懸案が発生した際には、社内技術部署などと協議した後、次工程に進む仕組みとしています。あらためてこのプロセスを徹底するとともに、万が一施工トラブルが発生した場合、情報が経営陣に速やかに共有される体制に見直しています。

作業所に勤務する当社技術員については、経験などを踏まえ適正な人員で構成します。本社・支店部門は技術指導や繁忙期などの人的支援に加え、社内検査など品質確保に関わる体制を見直し、強化しました。

また、マネジャー・ミドルクラスの施工マネジメント能力向上や、若手技術員の技量向上、早期育成に向けた育成プログラムのあり方を継続的に見直しています。具体的には、多様な経験のためにジョブローテーションを行うとともに、

必要な基礎知識・スキルの習得状況を記録・可視化する「OJTマスターカード」を運用し、効果的で効率的な教育を意識しています。定期的な研修や日常の会議体における品質管理や瑕疵対応事例の共有や、作業所単位の勉強会「Site-Learning」、業務の段取りを可視化しベテラン社員の経験などを伝承する「ローリングバッグ」など、品質に対する従業員の意識向上に取り組んでいます。

2022年度からは、啓発活動期間として11月を品質月間、第一週を強化週間と定め、品質巡視、外部講師による品質講演会を開催し、意識向上を図っています。なお、品質問題の未然防止や早期発見・改善を図るため、2022年1月から内部通報制度の利用対象者を協力会社などに拡大しました。

2023年度は、期首に品質トラブルが発生したことを受け、あらためて品質管理の徹底を社内通達するとともに、全店所長会議および主任会議において、作業所技術員の役割の明確化と周知を図りました。

品質問題の再発防止を徹底し、設計・施工品質の向上を全社一丸となって取り組んでいきます。

※ QCDSSE: 施工管理の根幹となる、Quality (品質)、Cost (原価)、Delivery (工期)、Safety (安全)、Environment (環境)、5つの要素の頭文字を取った言葉

TOPICS 「稼ぐ力」を支える品質管理基盤の強化

当社の品質管理における新たな取り組みとして、2024年度より、作業所内で発生した比較的軽微な品質事象についても社内報告を徹底する制度を導入しました。これは、社内の事例や同業他社で起きている品質問題を踏まえ、作業所のみで判断せず会社全体で情報を共有し、適切な判断を行う体制を強化するためです。また、蓄積されたデータは、将来的に同様の事象が発生した際の再発防止策検討に活用することを目的としています。こうした取り組みを通じて、会社全体で品質問題を共有し、より効果的かつ迅速な対応を目指します。

また、品質マネジメントシステム（QMS）に基づき、QC工程表などの運用を通じて工程内検査を体系的に実施することで、品質管理の一層の強化を図っています。これらの品質管理強化に向けた取り組みは、無駄な手戻りの削減による生産性向上を通じて、「稼ぐ力の再構築」に貢献するものと考えています。

さらに、デジタル技術の活用として、3Dデータに時間軸を加えた4Dシミュレーションを用いた施工ステップや作業手順の検証を推進しています。良好な品質管理を実現するため、技術員のリソースや協力会社の稼働状況を勘案した受注計画を従前より策定し、最適な施工体制構築に努めています。

人権の尊重

人権方針

東急建設グループでは「一人ひとりの夢を実現する」ことを存在理念として掲げております。この理念に基づき、すべての活動において人権を尊重することは最も重要な責務の一つであり、また自らの事業活動が、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

これらの考えに基づき、国連「グローバル・コンパクト」署名企業として、同イニシアチブが定める10原則を支持しているほか、2022年4月に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの実施や是正・救済措置を講ずることを含む『東急建設グループ人権方針』を制定し、事業活動に関わるすべての人びとの人権尊重の取り組みを推進しています。

WEB 東急建設グループ人権方針

人権デュー・ディリジェンスの実施

「東急建設グループ人権方針」の制定に伴い、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。

WEB 人権デュー・ディリジェンス

人権への影響評価

2022年には外部の専門家を交えて、各事業、担当部署、当社グループ会社へのヒアリングを実施し、人権リスクの評価、特定を行いました。

「深刻度（リスクが顕在化した場合に人権に与える被害の深刻さ）」と「発生可能性（顕在化しやすさ）」の2軸の観点から重要度の評価を行い、人権リスクマップとして整理を行っています。その結果、当社における特に重要な人権リスクとして、紛争・弾圧などへの加担、先住民・地域住民の権利侵害、強制的な労働などを認識しています。

予防・是正措置

特定した人権リスクをもとに、「ビジネスと人権」に関する当社独自の研修動画を作成し、社員への教育を実施しています。また、人権研修動画の要点をまとめたハンドブックを作成し、社員に展開しています。

モニタリング

特定した人権課題に対する実態把握の一環として、協力会社へのアンケートを実施しています。2024年11月には340社以上の当社の主要協力会社より回答を受領しています。確認を要する回答が含まれていた協力会社約100社へは追加のアン

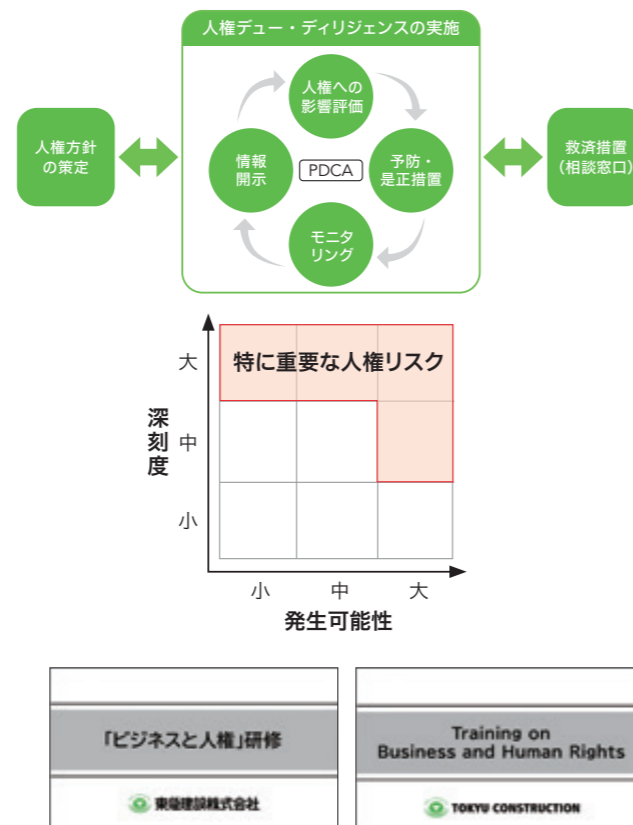
情報開示

個人情報等に配慮しつつ、人権への影響の認識や対応状況を統合報告書やホームページ等を通して適切に公表しています。

救済措置（相談窓口）

当社では各種相談・通報窓口を設置しています。2024年4月にはサプライチェーンからの人権通報にも対応するため、新たに人権通報窓口を設置しました。

WEB 人権通報窓口



ケートを実施し、より詳細な実情把握と改善要請を実施しています。海外におけるリスクに関しては現地法律事務所等の専門家による調査を行っています。今後も継続した調査を実施することで実態を把握し、人権リスクの未然防止、軽減に努めます。

責任あるサプライチェーン

協働するビジネスパートナーとの協力体制のもと、社会課題解決に向けて責任あるサプライチェーンを構築していきます。

調達方針

当社は建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」をはじめとする法令遵守や一般社団法人日本建設業連合会の「労務費見積り尊重宣言」への賛同などを通じパートナーである協力会社との公正な契約を締結するとともに、建設業界が直面する「次世代の担い手確保」や「生産性向上」などの課題解決による価値創造を協力会社と共に推進することを目的とした「パートナーシップ構築宣言」を公表するなど、協力会社をはじめとするビジネスパートナーと

協働し、法令遵守や環境負荷低減、人権尊重などに配慮しながら事業活動に取り組んできました。

これらの活動に加え、SDGsやESGなどの近年の社会要請の高まりに対応することを目的とし、2020年度に当社の活動方針として調達方針を公開するとともに、2022年度には人権方針を策定し、これらを当社の考えとして社内外に広く共有しています。調達方針および人権方針に基づき、今後も責任あるサプライチェーンの構築に努めていきます。

推進体制

東急建設グループは、自らの社会的責任を果たし、持続可能な調達を実現させるために、協力会社・調達先等のビジネスパートナーと一体となり、人権、安全衛生、環境等の社会課題にサプライチェーン全体として取り組むことが不可欠と考えています。ビジネスパートナーの皆さまには

「東急建設グループサプライヤー行動規範」をご理解・ご支持いただき本規範の推進を要請しています。なお、多様化する技能者への理解促進のため、日本語のほか「英語」「中国語」「韓国語」「ベトナム語」「インドネシア語」も作成・公表しています。

パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設され、サプライチェーンにおける取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築すること

を宣言するものです。当社は2024年6月に宣言内容を改定し、サプライチェーン全体での共存共栄を目指し、下請取引の適正化に努めるだけでなく、建設業界が直面する「次世代の担い手確保」や「生産性向上」などの課題解決に向けて共に取り組んでいます。



協力会社とのエンゲージメント

建設業界では、技能労働者の高齢化や若年入職者が低水準で推移するなど、将来的な労働者不足は深刻な問題です。そのため、技能労働者を抱える協力会社との関係を強固なものにし、安定的な供給力を確保することが喫緊の

課題と認識しています。また、協力会社がなければ元請企業の事業は成り立たないとの認識のもと、当社では協力会社との相互発展を目指し積極的な対話に努めています。

協力会社への訪問

調達部による協力会社の訪問活動は2024年度に5年目を迎え、年度末には累計270社を超える協力会社を訪問しました。人手不足や事業承継問題などの支援のほか、当社の経営方針、調達方針、サプライヤー行動規範に則り環境や人権、労働問題などの重要性を認識していただく活動を

しています。今年度も60社程度の訪問を予定しており、この活動を開始した4年前からのさまざまな状況変化に対して共に取り組んできたことを振り返り今後の共創に向けた貴重な意見交換の場にしていきたいと考えております。

価値創造の基盤
責任あるサプライチェーン

安全衛生の向上とBCPの整備

工事に従事する協力会社と「災害防止協力会」を組織し、本社・支店・作業所などさまざまな立場や視点で連携を図りながらスムーズな工事の進行や就労環境改善に取り組んでいます。このほか、優良な職長を「東急建設(株)マイスター」として認定する制度では累計242名を認定し、報奨金の支給や安全衛生・環境および品質管理の推進役を担っ

てもらするなど、事故や災害の撲滅に向けたさまざまな活動を推進しています。災害によってインフラが損害を受けた際も、災害支援道路の敷設などによりインフラの早期復旧を図るべく、協力会社とも連携し、国や地方自治体等の各機関およびインフラ関連会社との間で災害時の協力協定を締結しています。

建設キャリアアップシステム (CCUS)

建設技能者が、技能と経験に応じた適正な評価や処遇改善につなげることを目的としたCCUSに積極的に取り組んでいます。2024年度末時点で、当社作業所に入場した約6割の技能者がCCUS登録を行い活用しています。今後は、CCUSに登録・蓄積される技能者の技能と経験を

活用した「建設技能者の能力評価制度」による客観的な評価に見合った処遇を実現すべく、高い能力を有する技能者(レベル3,4)へのメリットを創出し、さらなる新規登録・能力評価申請を促進していきます。

建設業のイメージアップ・入職者支援

工事施工に関する当社の協力会社組織と連携し、協力会社求人サイト『TQ-BUDDY』を2023年5月より公開しています。重要なパートナーである当社の専門工事協力会社の求人情報を掲載し、個々の採用活動を支援するのはもちろ

ん、建設に関わるさまざまな職種の仕事内容や先輩職人の声なども掲載することで建設業の魅力や仕事の理解を深めてもらい、技術者・技能労働者を確保することを狙っています(2025年3月末時点の掲載企業数：106社)。



CDP2023「サプライヤー・マネジメント」

国際環境非営利団体CDPが実施したCDP2023サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER) において、上位から3番目の「B」評価を獲得しました。これは、気候変動課題にサプライヤーとどのような効果的な協働をしているかを

「ガバナンス」、「目標」、「スコープ3管理」、「サプライヤー・エンゲージメント」の質問への回答と、CDP気候変動質問書全体のスコアから評価されるものです。今後は協力会社と連携し、脱炭素社会の実現を目指していきます。

安全衛生

当社の存在理念にある「安心で快適な生活環境づくり」を実現するためには、従業員をはじめとする事業に関わるすべての関係者が安全かつ健全な職場環境下で心身ともに健康に働けることが大前提であるという認識のもと、安全衛生方針に基づき、継続的な安全衛生活動を推進しています。

安全衛生方針

当社は、経営トップの強いリーダーシップのもと、建設事業に関わるすべての関係者と協力し、店社と作業所が一体となり、PDCAサイクルを回すことにより、安全かつ健全で、快適な職場環境を実現します。

WEB 安全衛生方針

安全衛生マネジメント

当社は、「建設業労働安全衛生マネジメントシステム (COHSMS)」に基づき、本社・支店、そして作業所が一丸となってPDCAサイクルを展開し、労働災害の防止、従業員の健康増進、快適な職場環境の実現に取り組んでいます。2019年度より推進している「安全マネジメントの進化」の一環として、2024年度も経営層による作業所安全衛生巡視を実施しました。この巡視では、作業所職員や協力会社職長との率直な意見交換を通じて、労働災害防止に不可欠なコミュニケーションの強化を継続的に図っています。

また、「安全マネジメントの進化」という基本方針を継承しつつ、実際の作業に即した実効性の高い災害防止活動と

して、新たな取り組みを展開しています。具体的には、安全な作業を担保する手順である「本気の作業手順書」の確実な実行、社員および協力会社が本気の安全の眼として危険源を察知し報告する体制を構築する「新ヒヤリハット報告」の導入、そして過去の災害事例を把握し今後の対策に活用する「K-SAFE」システムの展開を進めています。これらの取り組みの結果、2024年度の労働災害発生件数は会社創立以来最少の7件となりました。今後もこれらの活動を定着させ、さらなる労働災害の減少を目指していきます。

安全成績の推移

年度	安全指数*	労働災害件数 (休業4日以上)	死亡災害件数
2020	0.19	11	0
2021	0.14	9	0
2022	0.83	15	2
2023	0.44	9	1
2024	0.12	7	0

*√(度数率×強度率)
対象範囲：東急建設国内単体および国内作業所の協力会社作業員が対象
東建産業や東急リニューアル、東急建設・国際事業部の海外作業所は対象外

WEB 安全衛生に関する取り組み

TOPICS 令和7年度 厚生労働大臣表彰 優良賞を2事業場で同時受賞!

当社は、このたび令和7年度「安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する厚生労働大臣表彰」において、優良賞を2事業場で同時に受賞しました。優良賞は、安全衛生水準が特に優秀で、他の模範となる事業場に授与されるものです。受賞した2事業場は、「銀座線渋谷駅明治通り工区土木工事」(銀座線渋谷明治通り工区作業所)と「大師線連続立体交差事業・第1期 第4工区土木工事」(京急大師立体作業所)です。銀座線渋谷明治通り工区作業所では、交通量の多い明治通り直上で、終電から初電までの限られた時間内に作業を行い、営業線や第三者の安全に最大限配慮しつつ、9年3カ月にわたり無災害を達成しました。京急大師立体作業所では、18年10カ月という長期間にわたり、作業員主体の安全衛生管理活動を継続的に実施し、全期間、無災害を達成しています。

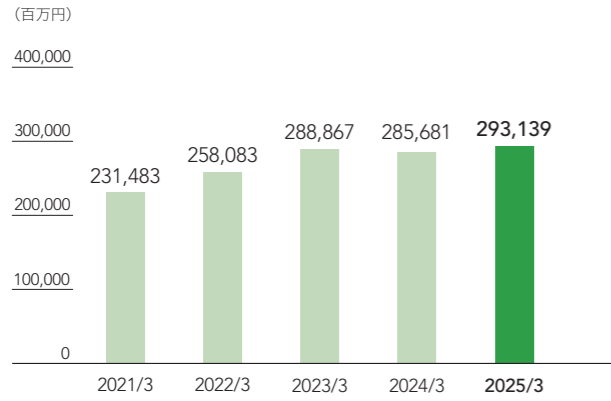
当社は引き続き安全最優先の実践に努め、社員および協力会社が一丸となって、安全衛生管理活動のさらなるレベル向上を目指していきます。



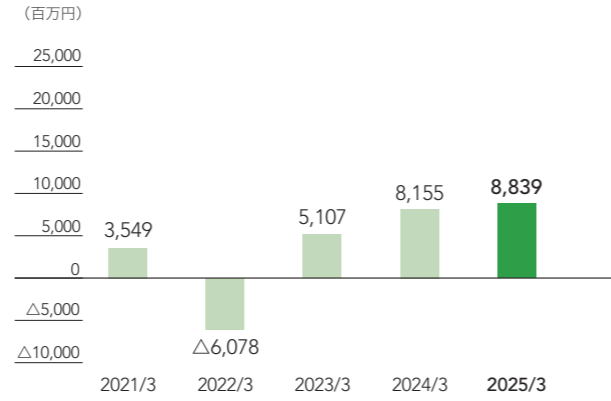
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

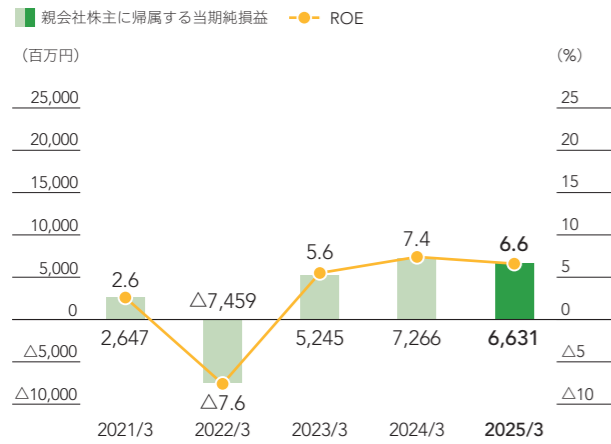
売上高



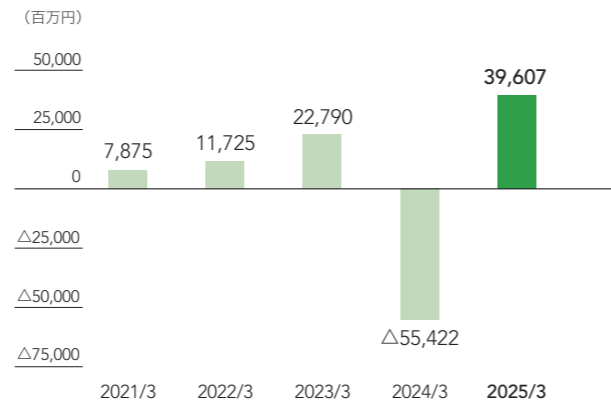
営業損益



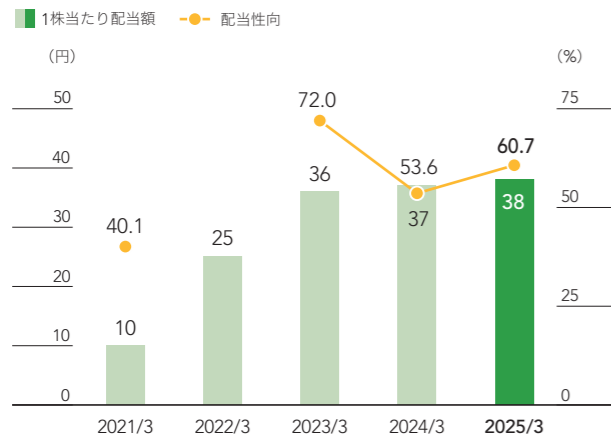
親会社株主に帰属する当期純損益/ROE



フリー・キャッシュ・フロー

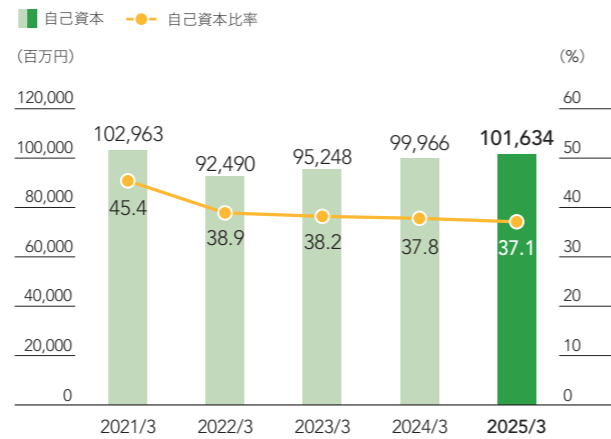


1株当たり配当額/配当性向



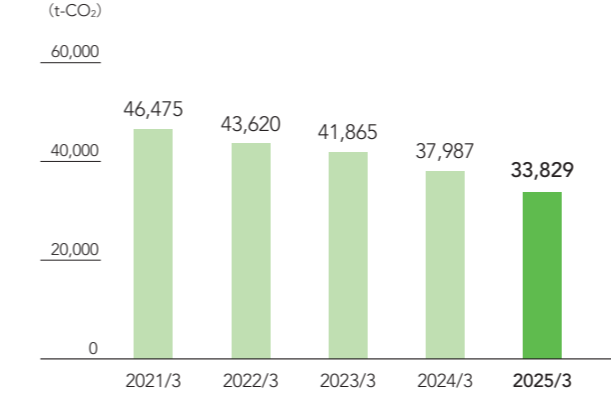
※2022年3月期の配当性向については、当期純損失を計上しているため記載していません。

自己資本/自己資本比率

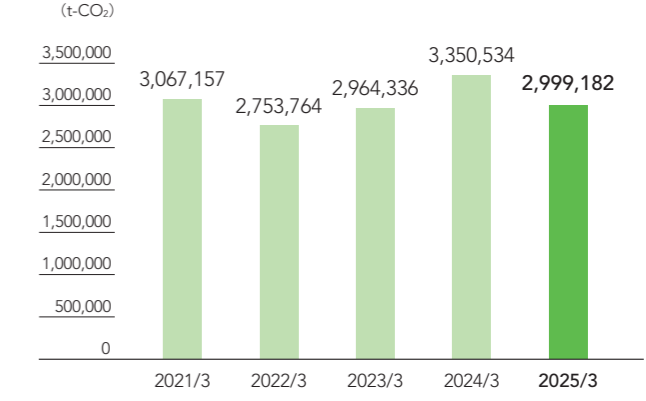


非財務ハイライト

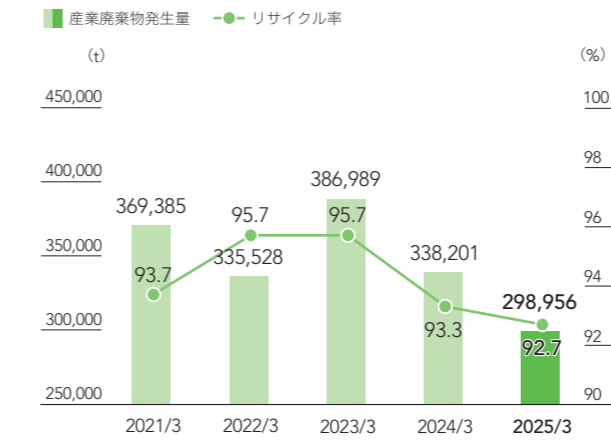
CO₂排出量 (Scope1+2)



CO₂排出量 (Scope3)

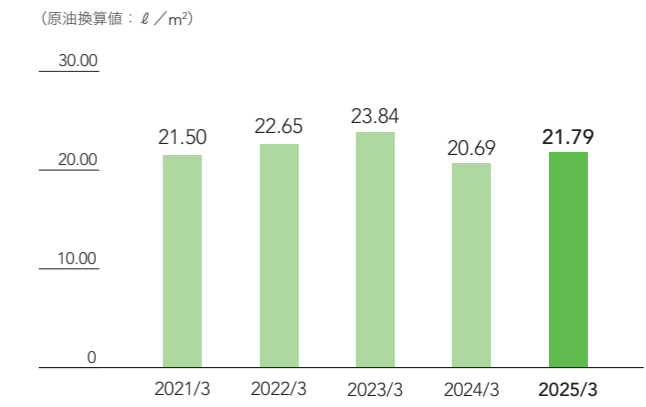


産業廃棄物発生量 (一般廃棄物を除く)、リサイクル率*

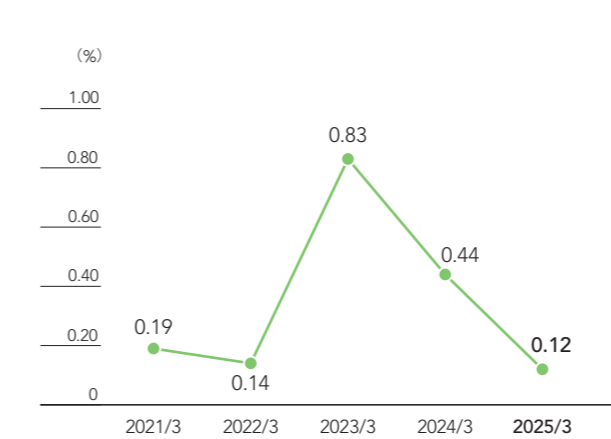


※ 2021年3月期まで：全工事を対象に、1- (直接最終処分量/総排出量) で算出
2022年3月期から：新設・新築工事を対象に、主要な処理委託先のリサイクルデータを使用して算出

使用エネルギー量

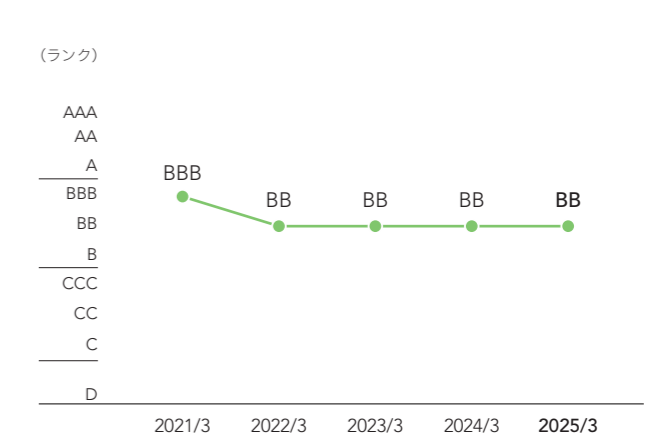


安全成績 (安全指数) (単体)



安全指数：√(度数率×強度率)
※度数率とは100万延べ労働時間当たりの労働災害の死傷者で災害の頻度を表した指標。
強度率とは1,000延べ労働時間当たりの労働損失日数で、労働災害の重さの程度を表した指標。

従業員エンゲージメント



※株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメント・レーティングです。対象は子会社を含めたグループ全体の従業員としており、全11段階に分かれており、2023年度実績の「BB」は、「AAA」「AA」「A」「BBB」に次ぐ上位から5段階目のレーティングとなっています。



11年財務・非財務サマリー

	単位	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	
経営成績													
受注高	百万円	341,992	303,758	293,539	299,436	285,476	215,109	320,916	292,797	294,356	301,074	405,879	
売上高	百万円	262,815	296,393	243,618	320,711	331,437	322,170	231,483	258,083	288,867	285,681	293,139	
営業利益	百万円	6,009	18,178	17,211	21,416	21,987	20,315	3,549	△6,078	5,107	8,155	8,839	
経常利益	百万円	8,024	19,768	18,839	22,128	22,932	21,969	4,891	△5,132	5,020	9,736	9,701	
親会社株主に帰属する当期純利益又は純損失(△)	百万円	5,805	13,340	13,691	16,118	15,504	14,903	2,647	△7,459	5,245	7,266	6,631	
財政状態													
総資産	百万円	192,226	214,526	204,813	249,756	264,996	235,897	226,568	237,811	249,164	264,525	274,315	
純資産	百万円	44,861	54,238	66,380	79,175	92,981	101,703	103,509	93,064	96,020	100,789	102,667	
有利子負債	百万円	8,967	4,886	4,803	1,721	1,638	26,557	26,754	22,431	21,970	54,728	26,711	
自己資本	百万円	44,672	54,002	66,151	78,949	92,633	101,215	102,963	92,490	95,248	99,966	101,634	
キャッシュ・フロー													
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	2,111	39,003	△23,545	16,226	29,694	△33,439	11,629	12,201	20,392	△54,023	40,719	
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△1,525	△334	△1,717	△3,383	△5,786	△7,488	△3,753	△476	2,398	△1,399	△1,595	
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△675	△6,035	△2,788	△6,457	△3,575	21,604	△3,308	△7,531	△2,762	28,523	△31,878	
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	18,318	50,674	22,582	28,865	49,145	29,549	34,173	38,648	58,714	31,942	39,666	
1株当たり指標													
1株当たり当期純利益又は純損失(△)	円	54.40	125.00	128.30	151.05	145.37	139.79	24.95	△71.26	49.99	68.99	62.72	
1株当たり純資産額	円	418.59	506.04	619.91	739.87	868.87	949.39	983.90	883.11	905.99	947.39	959.28	
1株当たり配当金	円	13.00	25.00	26.00	31.00	30.00	30.00	10.00	25.00	36.00	37.00	38.00	
配当性向	%	23.9	20.0	20.3	20.5	20.6	21.5	40.1	—	72.0	53.6	60.7	
株主資本配当率(DOE)	%	3.5	5.4	4.6	4.6	3.7	3.3	1.0	2.7	4.0	4.0	4.0	
財務指標・株価指標													
自己資本比率	%	23.2	25.2	32.3	31.6 ^{※1}	35.0	42.9	45.4	38.9	38.2	37.8	37.1	
投下資本利益率(ROIC)	%	12.6	25.3	20.9	20.5	18.5	14.2	3.2	—	3.0	5.5	5.4	
自己資本当期純利益率(ROE)	%	14.5	27.0	22.8	22.2	18.1	15.4	2.6	△7.6	5.6	7.4	6.6	
株価収益率(PER) ^{※2}	倍	12.5	7.4	6.8	7.6	5.7	4.1	24.1	—	13.5	12.1	12.7	
株価純資産倍率(PBR) ^{※2}	倍	1.62	1.82	1.41	1.56	0.96	0.60	0.61	0.76	0.75	0.88	0.86	
非財務指標													
期末在籍従業員数 ^{※3} (単体)	名	2,340	2,412	2,464	2,537	2,523	2,576	2,617	2,624	2,628	2,471	2,494	
男女別内訳(単体)	男/女・名	2,161/179	2,219/193	2,249/215	2,303/234	2,275/248	2,308/268	2,330/287	2,325/299	2,314/314	2,152/319	2,159/335	
障がい者雇用率(単体)	%	1.84	2.22	2.26	2.30	2.46	2.52	2.46	2.39	2.69	2.67	2.78	
CO ₂ 排出量 ^{※4}	Scope1+2	t-CO ₂	51,265	59,447	52,623	42,715	46,123	47,551	46,475	43,620	41,865	37,987	33,829
	Scope3	t-CO ₂	—	—	—	—	5,638,106	4,601,192	3,067,157	2,753,764	2,964,336	3,350,534	2,999,182
産業廃棄物(一般廃棄物を除く) ^{※4}	t	403,918	473,004	395,309	410,245	404,462	365,473	369,385	335,528	386,989	338,201	298,956	
リサイクル率 ^{※4※5}	%	96.1	95.9	98.4	99.4	94.0	93.5	93.7	95.7	95.7	93.3	92.7	
安全成績(安全指数)(単体)	%	0.76	0.17	0.12	0.20	0.43	0.09	0.19	0.14	0.83	0.44	0.12	
従業員エンゲージメント・レーティング ^{※6}		—	—	—	—	BB	BB	BBB	BB	BB	BB	BB	

※1 「税効果会計に係る会計基準」の一部改正」等を2019年3月期の期首から適用しており、2018年3月期の数値は当該会計基準等を遡って適用した後の数値となっています。
 ※2 株価指標は、期末時点の株価によって算出。
 ※3 2024年3月期から、契約社員等の有期雇用者を従業員数の集計から除外し記載。

※4 CO₂排出量、産業廃棄物、リサイクル率は2015/3～2018/3までは単体、2019/3以降は連結の数値となっています。
 ※5 2021年3月期まで：全工事を対象に、1- (直接最終処分量/総排出量)で算出
 2022年3月期から：新設・新築工事を対象に、主要な処理委託先のリサイクルデータを使用して算出
 ※6 株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメントレーティング。対象は子会社を含めたグループ全体の従業員。全11段階に分かれており、現行の「BB」は、「AAA」「AA」「A」「BBB」に次ぐ上位から5段階目のレーティング。

コーポレートデータ

株式情報 (2025年3月31日現在)

株式基本情報

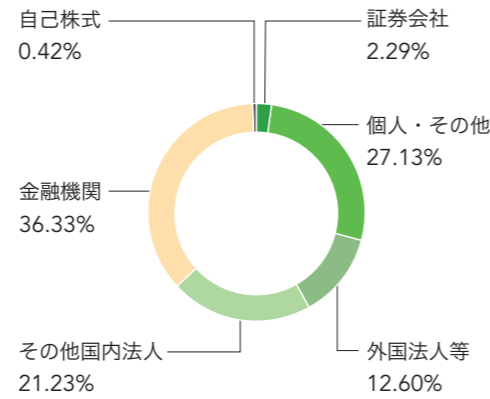
発行可能株式総数	400,000,000株	上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
発行済株式の総数 (自己株式 450,592株を含む)	106,761,205株	証券コード	1720
株主数	53,802名	株主名簿管理人	東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社

大株主の状況 (上位10位)

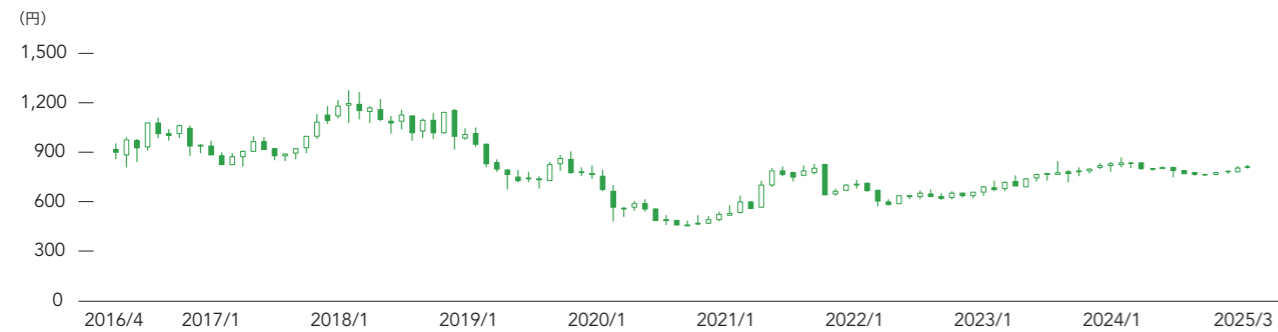
株主名	持株数(千株)	持株比率
東急株式会社	15,362	14.45%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	12,618	11.87%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,256	4.94%
株式会社日本カストディ銀行(三井住友信託銀行再信託分・東急株式会社退職給付信託口)*	3,520	3.31%
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 大成建設口再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	2,600	2.45%
東急建設従業員持株会	1,966	1.85%
株式会社きんでん	1,924	1.81%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・東急株式会社口)*	1,760	1.66%
第一生命保険株式会社	1,533	1.44%
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託東急口再信託受託者株式会社日本カストディ銀行*	1,520	1.43%

(注) 1. 持株比率は、自己株式(450,592株)を控除して計算しています。
 2. 東急株式会社は、上記*のほか、日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託東急株式会社口)の持株数700千株を含め、当社株式7,500千株を退職給付信託に拠出しております。

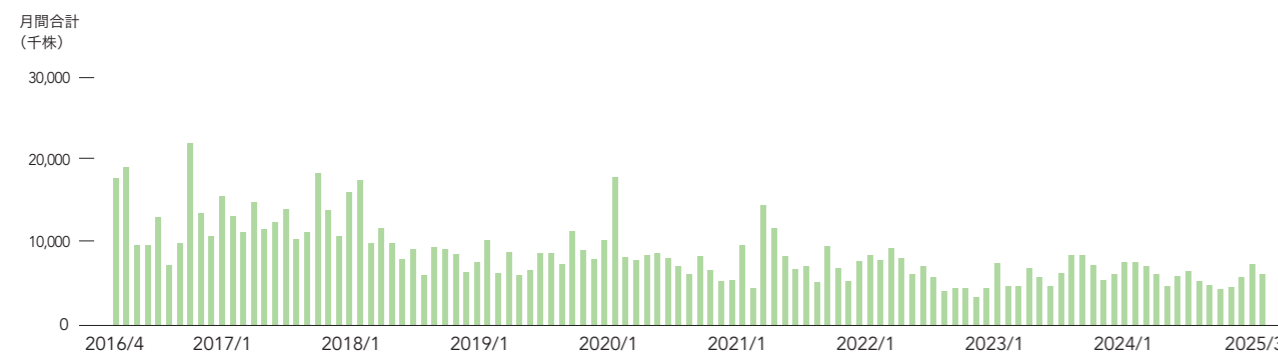
所有者別分布状況



株価の推移



出来高の推移



会社情報 (2025年3月31日現在)

会社概要

商号	東急建設株式会社
創業	1946(昭和21)年3月12日(創立 1959年11月11日)
設立	2003(平成15)年4月10日
資本金	163億5,444万円
本社	東京都渋谷区渋谷1-16-14 渋谷地下鉄ビル
代表者	代表取締役社長 寺田 光宏
従業員数	連結 2,845名/単体 2,494名
建設業許可	国土交通大臣許可(特-4)第20220号
主な事業内容	土木建築工事の請負/土木建築工事に伴う調査、企画、地質調査、測量、設計、ほか
事業所	本社/支店13カ所/営業所11カ所、ほか 〈支店〉 札幌支店、東北支店(仙台市)、北陸支店(新潟市)、千葉支店、東日本土木支店(東京都渋谷区)、東日本建築支店(東京都渋谷区)、都市開発支店(東京都渋谷区)、首都圏建築支店(東京都渋谷区)、名古屋支店、関西支店(大阪市)、広島支店、四国支店(高松市)、九州支店(福岡市) 〈研究所〉 技術研究所(相模原市) 〈海外事務所〉 バンコク、ヤンゴン、ダッカ、ハノイ、ジャカルタ、マニラ、シンガポール
関係会社	東急リニューアル株式会社(東京都渋谷区) 東建産業株式会社(東京都渋谷区) 株式会社川村積算(東京都文京区) CH. KARNCHANG-TOKYU CONSTRUCTION CO., LTD. (タイ) PT. TOKYU CONSTRUCTION INDONESIA (インドネシア) GOLDEN TOKYU CONSTRUCTION CO., LTD. (ミャンマー) INDOCHINE ENGINEERING LIMITED (シンガポール、ベトナム、オーストラリア) TC Pacific Construction, LLC (米国領グアム)

外部評価・外部イニシアチブへの参加

「建てる」を超え、未来を生みだす。



東急建設

東急建設株式会社
経営戦略本部
コーポレート・コミュニケーション部

〒150-8340 東京都渋谷区渋谷1-16-14
E-mail : webmaster@tokyu-cnst.co.jp
www.tokyu-cnst.co.jp

