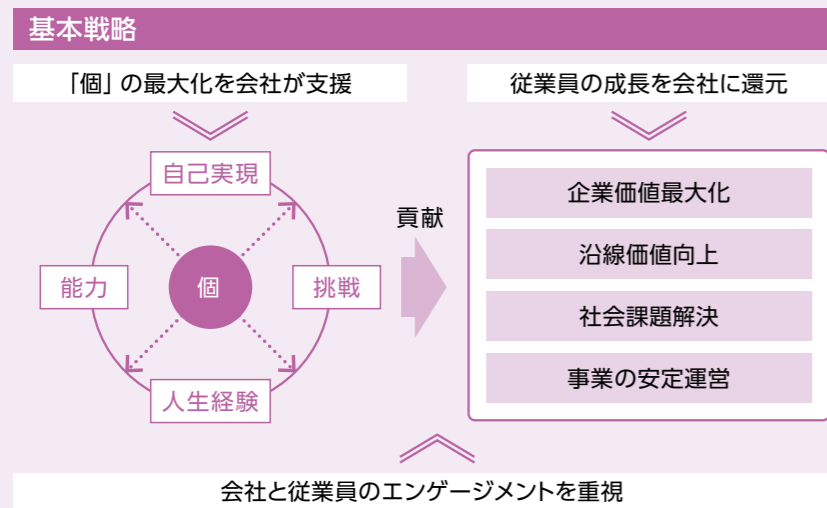


人的資本

—イノベティブな企業風土と多様な“個”の最大化

人材戦略のコンセプト

当社の「変革」を推進していく原動力として、従業員の“個”の最大化を支援していきます。従業員の誰もが当社で働くことに価値と誇りを感じ、成長の機会や自分らしい人生を歩めるよう、エンプロイーエクスペリエンス（従業員としての経験価値）を高めるような取り組みを行うとともに、従業員の成長を会社へ還元していく意識改革を推進していきます。



重点施策

● 人的資本の項目別取り組み状況

人的資本の項目		項目別の取り組み
優秀かつ多様なスキルを有する人材獲得	採用	新卒・中途採用 再入社窓口
	維持	DX専門人材採用
	サクセッション リーダーシップ	東急アカデミー
人材育成	育成 スキル/経験	選択型研修
エンゲージメント		従業員エンゲージメント調査 1on1ミーティング・ワークショップ等
ダイバーシティ	ダイバーシティ 育児休業 非差別	多様な人材が働きやすい制度の整備・ 風土・マインドの醸成
	健康・安全	安全 身体的健康 精神的健康
労働慣行	労働慣行 賃金の公正性 組合との関係	適正な労働契約・労務管理
	福利厚生	法定福利厚生・法定外福利厚生
	児童労働/強制労働	人権マネジメント
コンプライアンス		人権マネジメント

※経済産業省「第3回非財務情報の開示指針研究会事務局資料」を参考に作成

価値向上に必要な意識変革

エンプロイーエクスペリエンス向上

リスクと機会

外部環境
<ul style="list-style-type: none"> 雇用流動化 就業意識の変化・多様化 専門人材の不足
内部環境
<ul style="list-style-type: none"> 労働構成の変化 職歴の多様化 業務の高度化・専門化

主要なKPIの進捗

従業員エンゲージメント	
2022年度実績 ^{*1} B (全11段階評価の) 上から6段階目	2023年度目標 A (全11段階評価の) 上から3段階目

教育制度利用率	
2022年度実績 24.3% (前年比1.5pt減少)	2023年度目標 30%以上

管理職に占める女性比率	
2022年度実績 12.9% (前年比4.0pt増加)	2023年度末目標 10%以上 目標達成につき、 新目標を今後設定予定

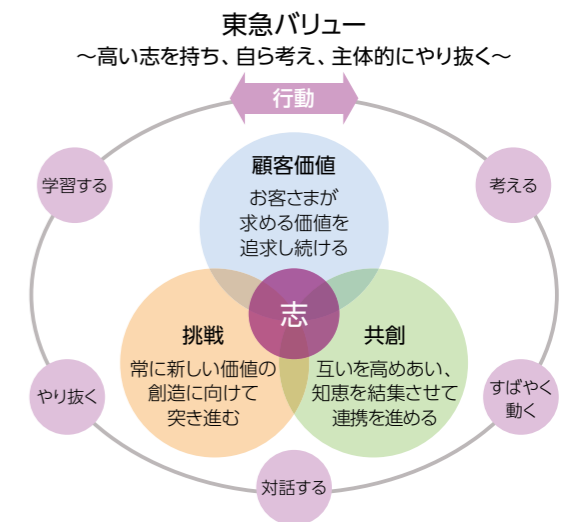
男性育児休業取得比率 ^{*2}	
2022年度実績 90.6% (前年比1.7pt増加)	2023年度末目標 100%

※1 2022年8月調査
※2 前年度に子が生まれた男性従業員のうち、前年度から当年度の間に育児休業等取得した者の割合

東急バリューに基づく採用・育成

「従業員一人ひとりが共有すべき価値観と求められる行動」として東急バリューを策定しています。東急バリューは3つの「志」と、5つの「行動」から成り立っています。この東急バリューを実践することによって、従業員一人ひとりが「高い志を持ち、自ら考え、主体的にやり抜く」人材になること、そしてイノベーションが常に行われるような社内風土を醸成することを目指した採用育成を行っております。

当社の人材育成体系は、「10年先の社会情勢・事業環境を見据えた実効性の高い人材の『採用』『育成』『活用』『支援』」をテーマに構築しています。人材に積極的な投資を行い、イノベティブな企業風土の醸成に努めていきます。



人材育成方針

当社の人材育成は、「自律的なキャリア形成支援」、「グループ経営の人材育成」、「専門人材育成」の3つの枠組みで展開しております。自律的なキャリア形成支援としては、社員が自律的にキャリアを形成できる環境を整備するため、キャリア形成のプロセスを明示した施策を展開しております。具体的には、上司部下間での定期的な1on1ミーティング、自己理解や自己のキャリアを考えるきっかけを提供する「キャリアセミナー」、社外のキャリアコンサルタントとの「キャリア相談」、視野拡大を図るため他社のメンバーとお互いの知見を提供しながら行う「異業種交流研修」、隙間時間を利用したサブスクリプション型の動画研修やWEBコンテンツ教材の提供などを通じ、自己学習の支援を行っております。グループ経営の人材育成としては、東急グループ全体の組織力、人間力を高めることを目的とした「東

急アカデミー」を2006年より開講し、これまで延べ800名以上（2023年3月末現在）の修了者を輩出してきました。「経験」「内省」「学習」の3つの学習プロセスを通じて、経営人材としての能力・スキルを高めるとともに、グループ各社の次世代を担う人材同士の相互啓発を通じて、各人が東急グループの理念を実現し続ける経営者として成長する機会を提供しております。専門人材育成としては、公募選抜による大学院派遣をはじめ、各事業で求められる知識やスキル習得の支援を通じ、専門人材の育成に取り組んでおります。そのほかにも、全社員を対象としたデジタル基礎研修によるDXマインドの底上げ、社内起業家育成制度によるチャレンジする人材の育成と企業風土の醸成、社内副業制度・社外複業ガイドラインの整備等、全社的に人材育成のためのさまざまな取り組みを実施しております。

● 2023年度人材育成プログラム

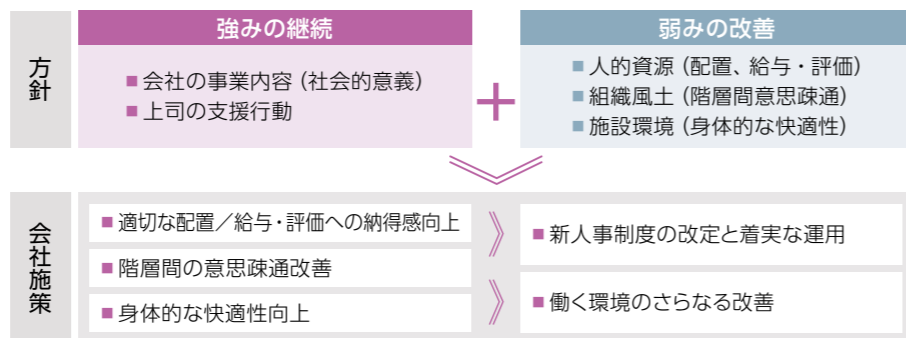
	指名	公募	一律	(2023年4月)
自律的 キャリア形成支援	新入社員研修			
	階層別研修			
	公募研修 (異業種交流、ビジネススキル)			
	キャリア研修 (年齢別、職責別セミナー等)			
	キャリア支援 (キャリアデベロップ面談、キャリア相談等)			
グループリーダー・ 経営人材育成	サブスクリプション利用支援			
	チャレンジ! 50制度 (大学院科目履修・通信教育を含む)			
	CASEC (英語能力測定テスト)			
専門人材育成	デジタル研修			
	東急リーダーズプログラム			
	東急アカデミー			
	外部派遣			
	大学院派遣			
	個別支援 (部門・出向者等)			
	スタッフ職			
	マネジメント職			

従業員エンゲージメント調査と取り組む課題

2019年7月より人事施策の実効性を客観的指標で評価し、従業員の働きがい・満足度を高めていくための仕組みとして従業員エンゲージメント調査を導入しました。多様な個の最大化を実現する取り組みを行うにあたって、最大化された個の能力を会社に還元できているかを確認するうえで重要な位置付けにあるとらえています。

2022年度の調査結果を踏まえ、人事制度の改定や働く環境の改善などの全社施策を推進するとともに、各部門施策として、管理職と一般職

による1on1ミーティングや組織運営について議論する場（管理職間の1on1ミーティング）を実施するなど、弱みである階層間意思疎通の改善に努めています。



多様な“個”の活躍機会を拡大する人事制度

当社では、社内外への環境変化に応じた人事施策として、従業員の活躍できる幅を広げ、個人の成長と会社の成長をより強く感じ、処遇に反映するための人事制度の改定を行いました。新人事制度のコンセプトは「個」の最大化」と「自律型組織の確立」とし、従業員一人ひとりの能力や成長を支援できる制度への変更、また、ポストにとらわれず最適な体制を柔軟に組成し、業務遂行できる自律型組織の仕組みを導入いたしました。これらの制度変更による「個」の最大化」×「自律型組

織」の確立は、継続的なイノベーション創出の下支えになり、企業価値の最大化につながっていきます。

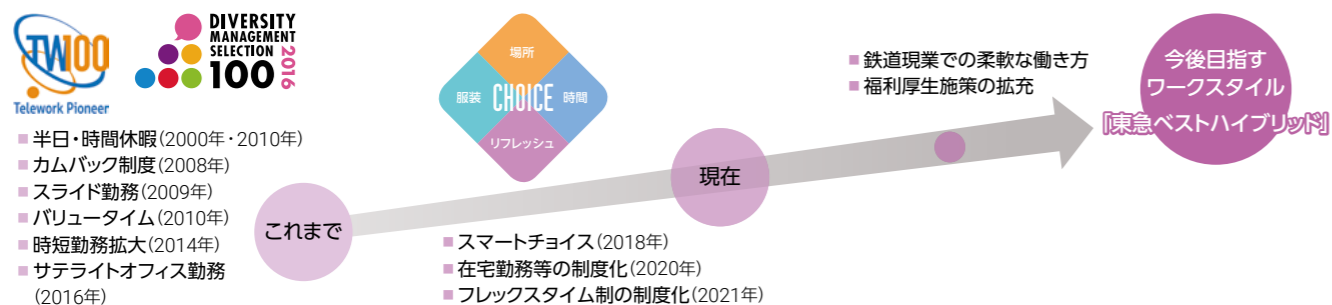
● 人事制度改定のポイント

- 1 活躍範囲を広げる職責体系の実現
- 2 組織ミッション・個人の専門性を踏まえた柔軟な人的配置
- 3 「組織貢献・保有能力の発揮」の評価・処遇への一層の反映

働く環境のさらなる改善

当社では「誰もが働き続けたい会社」の実現に向けて社内環境整備を進めております。2000年代初頭より働き方改革に積極的に取り組み、働きやすい環境づくりを推進してまいりましたが、社会環境や人々の価値観などの急激な変化を踏まえ、より柔軟な働き方を実現し、生産性向上やイノベーション創出につながるよう、さらなる改革に取り組んでいます。代表的な取り組みとして、自身の職務や環境に合わせて働く時間や場所を従業員が主体的に選択する「スマートチョイス」を展開しており、フレックスタイム制やテレワーク制度などの整備を行っております。また、今後目指す働き方として、従業員やチームのミッシ

ョン・成果を意識し、多様な働き方を効果的に選択・組み合わせる「東急ベストハイブリッド」方針を掲げております。本方針は、働き方のニーズを把握するための全社アンケート分析結果を踏まえて策定したものです。本方針により、フレックスタイム制やテレワーク制度などの効果的な活用、そして従業員個人やチームの「ベストパフォーマンス」発揮を追求してまいります。



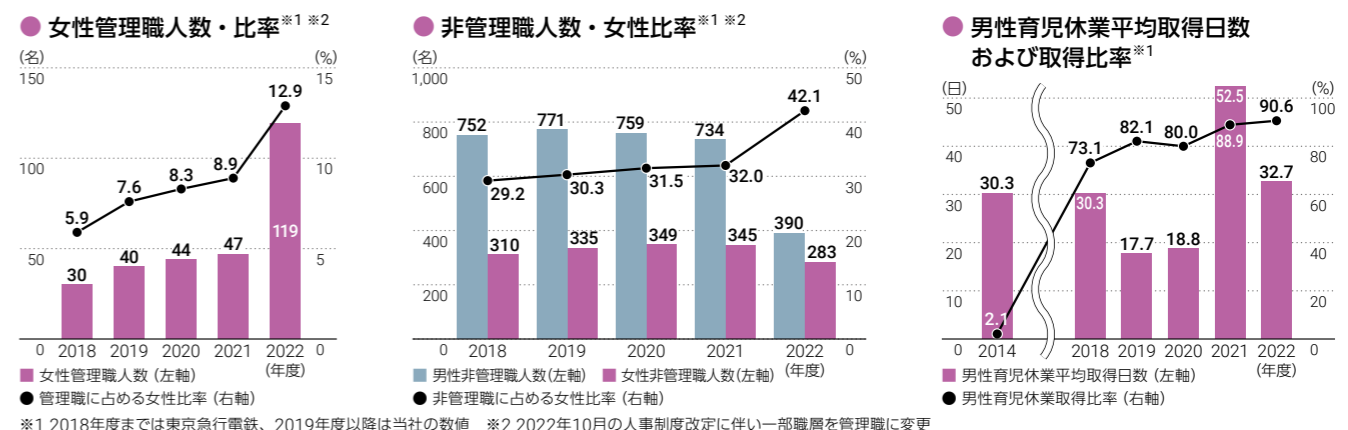
ダイバーシティマネジメント

当社は、ダイバーシティマネジメント（多様性を生かす組織づくり）を人材戦略の要素のひとつと認識し、制度・風土・マインドの3つの観点から各種取り組みを展開しています。なかでも女性活躍推進は、当社のダイバーシティマネジメントに最もインパクトのあるテーマととらえ、特に注力してきました。祖業の鉄道業は、宿泊勤務を伴うものである一方、長らく女性の深夜労働等が認められていなかったため、男性中心の組織となっていました。1988年度から女性総合職の新卒採用を開始し、以来、性別差なく採用や配属、管理職への登用を行っています。また、育成においては、女性向けセミナーの開催や外部研修に積極的に派遣するなど、各種取り組みを厚く行い意識的にチャンスを与えることで、女性社員のマインド醸成に取り組んでいます。さらに、意思決定層に女性を増やすことでの会社の成長を企図し、管理職に占める女性比率の目標を策定し、2022年度末には、目標（2023年度末10%以

上）を達成しました。また、非管理職（管理職候補）の女性比率は年々増加しており、今後も女性管理職の増加を目指します。

男性の育児休業を推進することが女性活躍推進にもつながると考え、当社は「2023年度末までに男性育児取得率100%」の目標を掲げています。育休の一部有給化、育休取得推進に関する取り組みや実績・取得事例の社内公表、男性育休取得に対する管理職の理解促進など地道な取り組みを重ねたことで、男性も育休を取得することが当たり前の雰囲気醸成され、2022年度の男性育休取得率は90.6%となりました。障がい者雇用*については特例子会社の設立をはじめ、障がい者が安心して長く働き続けられる環境づくりを推進、LGBTQについては就業規則への差別禁止明文化、規程類の見直し、有識者を招いたトークセッション、LGBTQ啓発グッズの社内配布など理解促進に向けた取り組みを行っています。

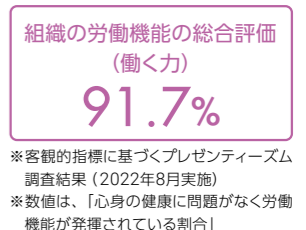
*障がい者雇用率（実績）：2.87%（2023年6月、当社企業グループ3社算定）



健康経営

2016年2月に最高健康責任者（CHO）を設置し、健康宣言を制定しました。CHOと人材戦略室が中心となり東急病院による医療的な支援とも連携した推進体制で、従業員とその家族に対し、「メンタルヘルス対策」「がん対策」「生活習慣・運動対策」を講じることで、健康の維持・増進を図り、「安心・安全の更なる構築」と「労働生産性の向上」に努めています。若年層の生活習慣病対策として、メタボ傾向の従業員を対象

に生活習慣改善サポートを行い、プログラム参加者の約4割で顕著な改善が図られました。また、健康が仕事のパフォーマンスに与える影響調査をしており、労働機能低下リスクとなり得る項目（睡眠・メンタル等）への取り組みを行っています。



社外からの評価

- 「なでしこ銘柄」に10年連続選定 「プライム100選」に運輸業初選定
- 「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定
- 「PRIDE指標「ゴールド」を5年連続受賞

知的資本

— 経験の蓄積と新たな挑戦により強化される知見

デジタル戦略のコンセプト

私たちが積み上げてきた社会課題解決のDNAやリアルのアセット、移動する・働く・遊ぶ・暮らすなど日常シーンでの豊富な顧客接点という強み・財産をさらに生かしながら、リアルとデジタルを融合させた、当社グループならではのデジタル戦略に基づき、取り組みを進めています。

基本戦略

お客さまの視点で当社グループのサービスの現状をとらえると、リアルに特化した体験が事業ごとに存在しています。デジタルを活用してお客さまを深く理解して、体験価値を磨き上げることでリアルの事業価値を向上させていきます。

リアル×デジタルで「顧客価値」と「事業価値」をどちらも向上



1 顧客起点の取り組み (CX)

- デジタル顧客接点の拡充・高度化
- 事業横断のCX向けデジタル共通基盤の構築
- データの活用

2 従業員起点の取り組み (EX)

- 業務の効率化・高度化
- ワークスタイルの改善・多様化
- 各事業領域における変革



3 IT環境整備・ガバナンス

4 組織体制・人材育成

上記1~4の枠組みで取り組み、対象とする範囲は、デジタイゼーション・デジタイゼーションから、デジタル技術を活用して競争優位を実現し、「サービスやビジネスモデル、企業文化・風土に至るまでの変革 (DX)」までを含む「広義のDX」としています。

リスクと機会

外部環境

- 途上にあるデジタルシフト
- デジタル系プラットフォームのリアル領域への進出
- 沿線ポテンシャル (人口動態・消費支出)

内部環境

- 途上にあるデータ活用の強化やそのマインドの醸成
- リアル領域で積み上げた豊富な顧客接点

主要なKPIの進捗

デジタル接点数
内製化により、
ネイティブアプリ4つを
リリース、稼働中

デジタル基礎人材比率
全従業員向けの
デジタル基礎研修を実施

ゼロトラストモデルの
適用比率
2023年度下期に
構築着手予定

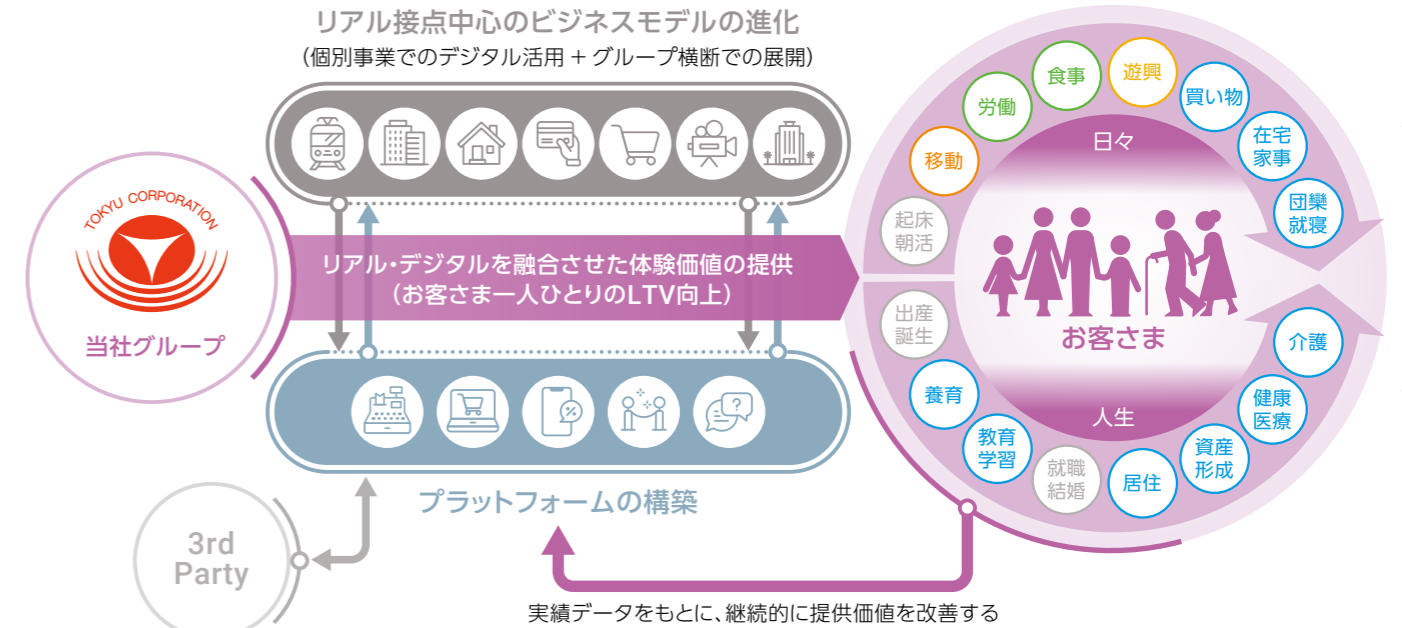


DXを推進するための戦略や体制等について優良な取り組みを行う事業者として、2023年6月に経済産業省の「DX認定制度」の認定事業者に選定されました。

目指す姿：お客さまに寄り添う独自のローカルプラットフォーマーへ

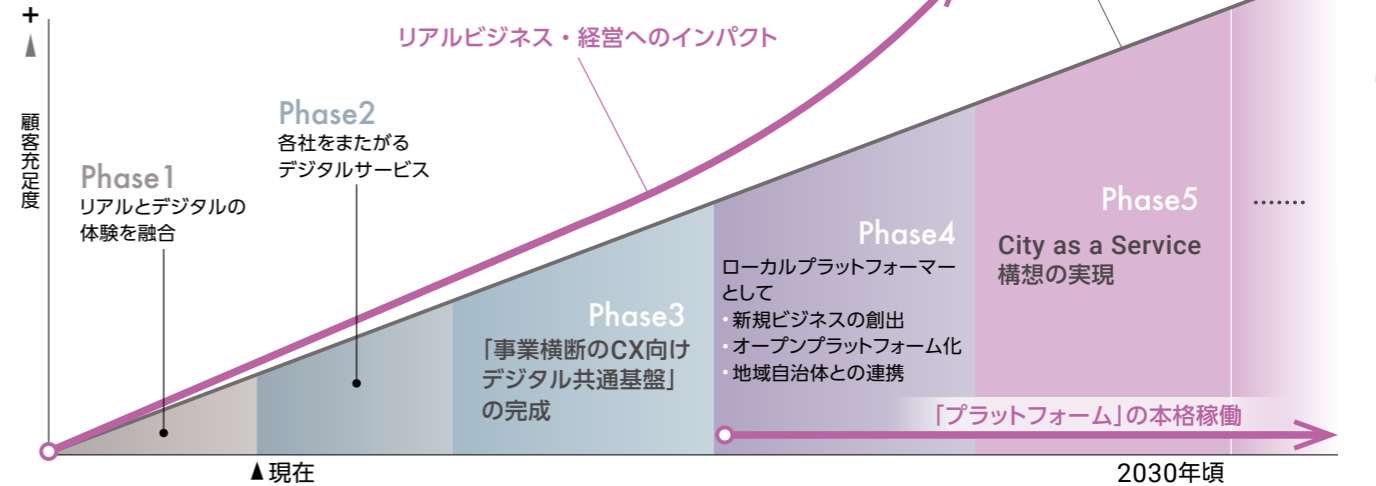
移動する・働く・遊ぶといった日常生活における体験からはじめ、教育・居住・資産形成・介護などのロングスパンの人生を通じたサービスにつなげていきます。それによりお客さま

一人ひとりのLTV (Life Time Value: 顧客生涯価値) を向上し、お客さまに寄り添う独自のローカルプラットフォーマーになることを目指します。



ロードマップ

● City as a Service*構想の実現に向けた5段階のフェーズ



	Phase1	Phase2	Phase3	Phase4	Phase5
お客さまの体験	主要サービスのデジタル体験が充実	サービス間がデジタル上で連携され、リアルでも相乗効果を得られる	職住遊におけるリアルの価値がデジタルにより十分受け取ることができる	事業を横断したサービスがパッケージ化され、自分に合ったサービスとの出会いが増える (素敵な偶然との出会い)	沿線で暮らすすべての人の暮らしがスマートになる
当社グループ	各社サービスのデジタル強化	各社をまたがるデジタル開発 (グループ間連携のデジタルサービス)	デジタルインフラのグループ共有化 (グループ全体でリアルとデジタルが連動)	リアル・デジタルを融合した取り組みをグループ横断で推進	スマートシティ構想の促進、業界の第一線でサービスを提供

*長期経営構想 (2019年9月) にて当社が示した、2050年ビジョンを実現するための、2030年目標でのリアル・デジタルが融合されたまちづくりDXの世界観

取り組み概要

■ 顧客起点の取り組み (CX)

デジタル接点の拡充だけでなく、複数の事業をまたがるサービスや、リアルの移動と連動するサービスを展開しています。

東急カードアプリに「みつける」機能を搭載



沿線エリア限定のお得情報を発信し、各社のサービスへ誘客

クレジットカードのタッチ機能・二次元コードを活用した乗車サービスに関する実証実験



顧客体験価値：さまざまな乗車券をオンラインで購入、使い慣れたクレジットカードやスマートフォンで、シームレスに乗車

<https://www.q-skip.tokyu.co.jp/>

■ IT環境整備・ガバナンス

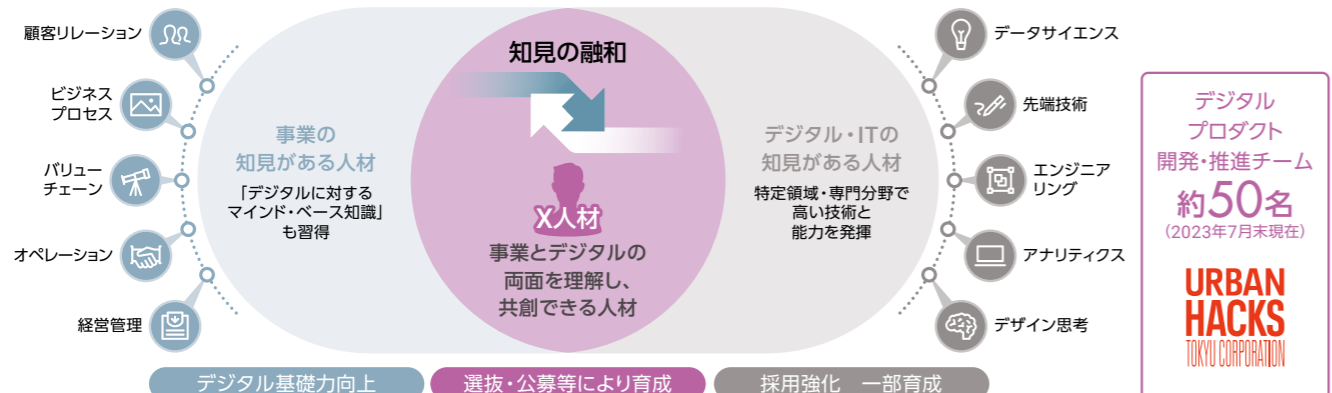
顧客向けUIなど仕様変更の多い領域へのアジャイル開発の適用、社内一般管理業務におけるクラウドサービス活用など、目的に適した開発方式の選択を推進し、IT投資の最適化に取り組んでいます。

目的に応じた最適なIT・開発方式の選択

- 既存のクラウドローコード開発基盤活用による開発費の低減
例：一部グループ内請求業務の自動化（金額集計、請求書・ラベル発行等）
- SaaS活用による社内業務の手作業軽減・業務品質向上
例：ノベルティグッズの受発注管理

■ 人材育成

リアルとデジタルを融合したビジネスの実現には、各事業の従業員など「事業の知見がある人材」と、「デジタル・ITの知見がある人材」に加え、その間をつなぐ、双方の知見を融和できる人材（X人材）が不可欠です。それぞれの特性に合わせて、内部人材の育成と外部の採用を実施しています。

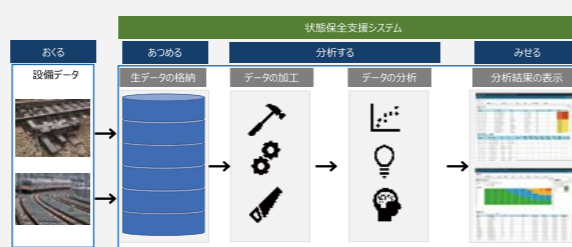


■ 従業員起点の取り組み (EX)

良い従業員体験 (EX) を良い顧客体験 (CX) につなげることを視野に、市民開発や生成AIの活用検討も進めています。

主なEXプロジェクト

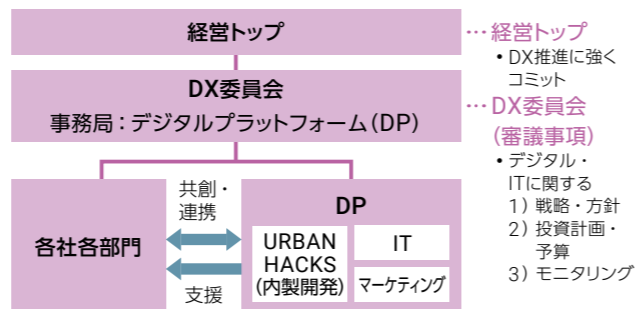
- 「状態保全 (CBM) 支援システム」による鉄道設備保守業務の高度化および従業員の作業負担軽減
- 駅係員・乗務員などがアイデアを直接提案できる「デジタルアイデア直行便」実施によるDXマインド醸成 (実現例：NFTのイベント活用、内製アプリによる駅検業改善等)



状態保全 (CBM) 支援システムの仕組み

■ 組織体制

新設した「DX委員会」にて、経営層と各部門がデジタル・ITに関する重要事項の方針決定を行い、戦略推進にコミットします。

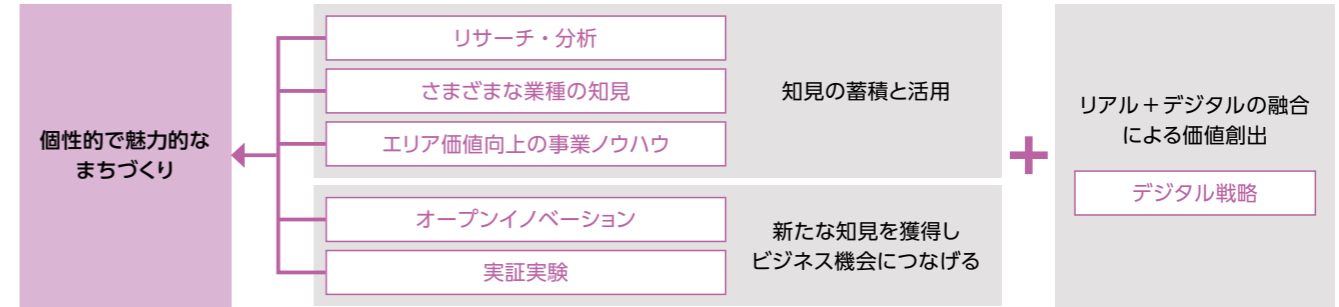


まちづくりを支える知見の蓄積と獲得

当社グループの各事業分野に存在する知見を、シナジーが発揮できるよう有効活用しています。また、新たな知見を獲得してビジネス機会につなげるため、リサーチ組織や各種実証実験、

実験的なサービス展開などを通じて、常に新しい視点で、生活品質を提案しています。新たな価値提供につなげることで個性的、魅力的なまちづくりを支えます。

● 個性的で魅力的なまちづくりを支える知的資本



■ 羅針盤としての東急総合研究所

1986年に設立された東急総合研究所は、東急グループのインハウス研究所として、多岐にわたる調査研究により、各社の経営戦略、事業戦略の策定を支援しています。また、各種の講演会、勉強会を開催し、社員の交流やさまざまな気づきの場を提供しています。

知の創造

- 経営や事業活動における課題解決に向け、独自の視点、手法による状況分析、環境分析
- 広く社会課題の解決に向き合い、未来価値の創造につながる調査研究活動

知の啓発と共有

- 経営層の知見を広げ、経営判断に役立つ情報を提供する講演会の開催
- 事業における創意工夫やイノベーションを導き出すセミナーの開催
- 若手社員の探求心を刺激し、考察する力を養う研究会の開催

TOPIC around20 (15~24歳) に特化したマーケティング機関SHIBUYA109 lab.

SHIBUYA109エンタテインメントが運営する若者マーケティング機関SHIBUYA109 lab.は、メインの役割を「ターゲットであるaround20 (15~24歳) への理解を深め、徹底的に可視化すること」と定義しています。SHIBUYA109館内で声をかけた若者を中心にネットワークを構築し、インタビュー調査などにより毎月200人のaround20の生の声を収集しています。

と向き合う際には、同じ目線で彼らの感覚をインストールし、彼らの世界に参加していくように意識しています。

私たちは商業施設に関してだけでなく、若者の関心のあるヲタ活やSNS、そのこだわりについてなど、幅広いテーマで彼らの動向を観測し、その中で発見された行動原理を応用し、SHIBUYA109のマーケティングに活用するとともに、「若者と企業・社会をつなぐ架け橋」として、企業のマーケティングのサポートを行っています。

大事なこととは、まずは直接、会ってみることです。そして彼ら



株式会社SHIBUYA109エンタテインメント
SHIBUYA109 lab. 所長
長田 麻衣

SHIBUYA109 lab.
<https://shibuya109lab.jp/>

理解する → 共創する → 届ける

理解・同じ目線

理解深耕を軸としたマーケティングサポートの提供

社会・企業

商品・サービスの提供

社会・関係資本（ステークホルダーとの関係）

— 地域と一体で進めるまちづくりを通じたパートナーとの信頼関係

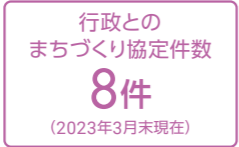
当社は創業以来、地域と一体となり、信頼関係を築きながら「まちづくり」を進めてきました。

私たちの成長（＝企業価値）は街の成長（＝エリア価値）とともにあります。両者の向上を永続的に循環させていくうえで、地域に根差したまちづくりにおけるパートナーとの強固な信頼関係は当社の最大の強みです。

地域社会・お客さまとの共創

当社グループでは、商店街、住民、NPOの皆様など地域コミュニティと共生し、沿線で築き上げた信頼関係をもとに、地元行政とも連携し、東急線沿線各地域の街の課題解決や活性化に取り組んでいます。

行政とのまちづくり協定による取り組みのほか、民間事業者公募にも応礼しています。川崎市より公表された「等々力緑地再編整備・運営等事業」に関する事業者公募にあたり、2023年4月より、当社が共同出資により設立した川崎とどろきパーク株式会社による等々力緑地の運営・維持管理業務などを開始しました。



株主・投資家との共創

株主総会のほか、投資家向けの説明会や国内外の機関投資家との対話などを通じて、株主・投資家の皆様に当社の事業や戦略などに関する情報を積極的に開示しています。また、いただいた意見については定期的に取締役会や経営会議で報告するとともに、関係部署や部門長が集まる会議体にて情報共有を行うなど、経営に反映させています。



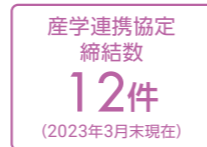
パートナー企業との共創

2015年7月からスタートアップ企業との事業共創を推進する「東急アクセラレートプログラム」を開始。2021年8月に「東急アライアンスプラットフォーム」へトリブランディングを行い、オープンイノベーションの推進体制を強化することで、スタートアップ企業などから事業共創先として選ばれ続けるプラットフォームを目指します。



大学・教育研究機関との共創

当社と東急電鉄は、学校法人桐蔭学園、横浜市での4者で、2023年2月に、薄型・軽量でさまざまな光環境で発電可能な新型太陽電池「ペロブスカイト太陽電池」の実証実験を東急田園都市線・青葉台駅にて実施しました。本実験を通じて同電池の性能を確認し、保有する資産（既存建物、駅、車両、高架橋など）への同電池の設置など将来の活用方法の検討に生かします。



TOPIC

nexus(ネクサス)構想 ～多摩田園都市エリアにおける生活者起点での新たな郊外まちづくり～

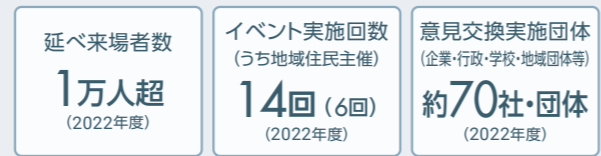
郊外における生活者起点での自由で豊かな暮らしを実現するために、職・住・遊・学が近接・融合した自律分散型のまちづくりを目指しています。構想の推進にあたっては、当社単独ではなく、構想に共感していただいた企業や行政をバディ（仲間）ととらえ、多様なバディと連携し、生活者起点のサステナブルな地域ネットワークを構築します。

「農と食」「資源循環」「エネルギー」「モビリティ」「ウェルネス」といったサステナブルテーマに沿った社会実証実験を行う拠点として「nexus チャレンジパーク早野」を開業。コミュニティIoT農園や焚き火エリア、イベントスペースなどの多目的利用が可能な空間をつくり、生活者起点での魅力的な街の仕掛けづくりに挑戦しています。

さらに住民のコミュニティ形成を図る「共有の庭」を備えた分譲プロジェクト「MINANOBA VILLAGE（ミナノバ・ビレッジ）」「SPRAS青葉台」「grow up commons」「COMMON FIELD たまプラーザ」といった当社施設との拠点連携を開始しました。

今後もそれぞれの地域の特徴を生かしながら、沿線の課題解決を図り、自律分散型まちづくりの実現を目指します。

● nexusチャレンジパーク早野によるコミュニティ活性化



TOPIC

南町田拠点創出まちづくりプロジェクト

～南町田グランベリーパーク 官民連携による“新しい暮らしの拠点”の創出～

南町田グランベリーパーク（2019年11月まちびらき）は、町田市と東急が連携・共同し、都市基盤、都市公園、商業施設、都市型住宅などを、一体的に再整備・再構築し「新しい暮らしの拠点」を創り出していくプロジェクトです。

公園、公園と商業施設の結節点「パークライフ・サイト」は町田市が、駅と商業施設は当社がそれぞれ整備を行い、これら施設と周辺地域が歩車分離かつバリアフリーでシームレスにつながる歩行者ネットワークを整備しました。

また、プロジェクトでは「みなみまちだをみんなのまちへ」をスローガンに掲げ、まちを「自分の居場所」と感じて



市民参加型イベント「つるまパーク大作戦」

もらえるように、プロジェクトの計画段階から地域の方々とワークショップを重ねるなど、地域との関係づくりに取り組んできました。

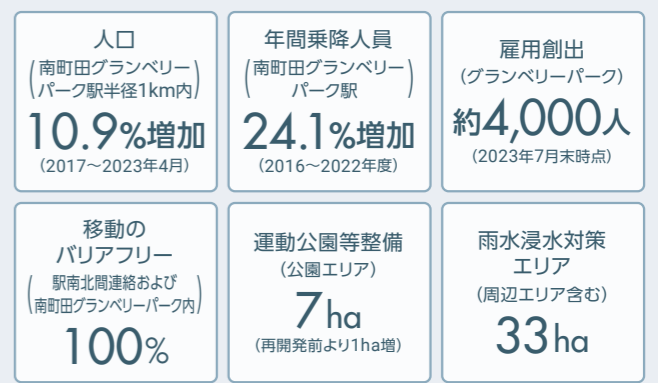


南町田グランベリーパークの運営は、公園、商業施設、パークライフ・サイトをそれぞれ異なる運営者が担い、協力してまちを盛り上げる活動をしています。町田市と当社は、一般財団法人を通じて地域の方々や各施設運営者の活動を支援しています。

エリアの課題への対応

- 駅前住宅供給による周辺住宅の**住替え促進と人口流入**
- 駅直結の公園・商業施設の整備による**機能集積**
- 自由通路整備による**駅南北間の連絡性向上**
- 見通し改善や散策路整備による公園の**防犯性向上**
- 運動公園等整備による**スポーツ需要への対応**
- 調整池の整備等による**浸水・治水対策**や、災害対応トイレの設置等の**地域防災拠点化**

創出価値



第31回「地球環境大賞」大賞（グランプリ）を受賞

南町田グランベリーパークは、官民連携による“新しい暮らしの拠点”の創出を通じた持続可能な未来のための地域循環共生圏の実現に向けた取り組みであることを評価され、町田市とともに第31回「地球環境大賞」*大賞（グランプリ）を受賞しました。



*「産業の発展と地球環境との共生」を目指し、公益財団法人世界自然保護基金（WWF）日本の特別協力を得て創設され、環境保全に貢献する企業・団体等を対象とする顕彰。
※当社は第12回に環境大賞、第18回に国土交通大臣賞を受賞しており、大賞は第25回（二子玉川ライズ）に続き2度目の受賞になります。

《主な評価ポイント》

- グリーンインフラを採用し、雨水の自然浸透装置をエリア全体に配置
- 歩車分離かつバリアフリーでシームレスにつながったウォークアブルでコンパクトなまちづくり
- カーボンニュートラルなライフスタイルの普及のため、電気自動車の急速充電器を設置
- 商業施設での、LED照明および太陽光発電システムパネルの一部導入（今後は、太陽光発電所を活用したオフサイトコーポレートPPA*1モデルを採用予定）
- 国際的な環境認証制度「LEED®*2」の2部門で国内初のゴールド認証を取得



*1 Power Purchase Agreement（電力購入契約）
*2 米国グリーンビルディング協会（USGBC）が提供する LEED®は、高性能のグリーンビルディングの設計、建設、維持管理に貢献する評価・認証プログラムです。LEED®およびそのロゴはUSGBCの登録商標であり、使用には許可が必要です。