



東急建設

INTEGRATED REPORT 2026

統合報告書 2026年3月期

「建てる」を超え、
未来を生みだす。



強みと次なる価値創造へ

【起源】
戦後の
首都復興

創業の精神

東急魂

P.07

常時稼働する
都市機能

人流・交通・建物・
インフラが
集中する超高密度な
都市空間

渋谷
SHIBUYA
の特徴

多様な
ステークホルダー

地下鉄・河川が
重なる複雑な
地下構造

渋谷 SHIBUYAという

“世界屈指の難工事フィールド”に挑み まちの発展を推し進める

東急建設は1959年の創立時から渋谷とともに成長してきました。

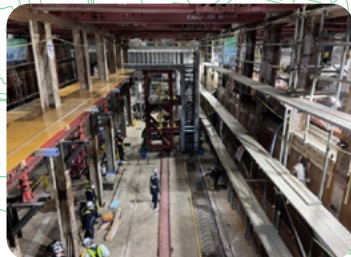
鉄道路線や幹線道路、地下インフラが複雑に交差し、極めて難易度の高い工事が求められる渋谷。制約を乗り越え、発展を支え続けてきた背景には、創業以来培ってきた組織風土と難題を解決し続ける強みがあります。

東京メトロ副都心線および東急東横線渋谷駅



国道246号渋谷駅東口
歩道橋架替工事

地下貯留槽



R2国道246号渋谷駅周辺地下道工事

東急東横線渋谷～代官山駅間地下化事業



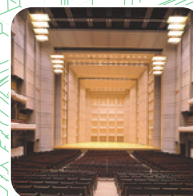
渋谷ヒカリエ



渋谷駅東口基盤整備工事
(第1工区)



東京メトロ銀座線
渋谷駅移設工事



Bunkamura



渋谷スクランブルスクエア第1期

強みと次なる価値創造へ

東急建設 TOKYU CONSTRUCTION の強み

SHIBUYAの発展を支えながら 磨き上げてきた強み

Strength of Tokyu Construction  動画を見る

都市機能を 止めない技術

工事による利用者や生活者の日常生活への影響を最小限に抑える「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、世界に誇る技術に結実しています。

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。

土建一体の チームワーク

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。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。



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。

©渋谷駅街区共同ビル事業者

財務への影響

IMPACT

- ・トラブルや追加コスト回避
- ・生産性向上・品質安定
- ・工期遅延や手戻りの抑制
- ・原価管理精度向上

西口3階上空施設(仮称)

JR渋谷駅西口に、東口・道玄坂・中央街・桜丘の各方面を結ぶ東西南北の結節点として、駅前の上空に多目的通路が整備されます。常に多くの人の流れが行き交う渋谷の中心部、かつ駅直上という高度な施工管理が求められる環境において、当社の強みを活かし、安全最優先で工事を推進します。



強みと次なる価値創造へ

渋谷 SHIBUYA における数多くの 施工実績

魅力ある 周辺エリアの存在

流行発信の拠点である原宿、高級ブランド店が並ぶ青山・表参道、トップクラスの飲食店のある恵比寿、洗練された街並みとして知られる代官山など、個性豊かな街が徒歩圏で結ばれている

東京都の
訪日旅行者数

N.O.1

世界のエンターテインメント
シティSHIBUYAとして認識
されている

サステナブルと デジタルを駆使した まちづくりの最先端

持続可能な世界を意識できるまちづくりや、リアルとデジタルを掛け算した体験価値などが生まれている



緑色の吹き出し：建築工事
黄緑色の吹き出し：土木工事
オレンジ色のエリア：現在施工中のプロジェクト

進化を続ける

SHIBUYAのポテンシャル

100年に一度といわれる渋谷再開発は、渋谷が持つ都市としてのポテンシャルをさらに引き出す取り組みです。

渋谷は、鉄道各線が集まる交通結節点であり、多様な人・企業・文化が交わるまちとして、国際的なビジネス・文化・交流の拠点へと進化を続けています。

一方で、谷地形や暗渠化した渋谷川、既存施設への増改築の歴史が複雑な地下構造を生み、昼夜を問わない人流や交通を維持しながらの工事には、高度な建設技術と緻密な連携が求められます。

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、都市機能の高度化と新たなにぎわいの創出を通じて、これからも渋谷の進化を支えています。

強みと次なる価値創造へ

渋谷で鍛えた力を 次なる価値創造へ

難工事で鍛えてきた私たちの強み。
日本、そして世界へ、より多くの価値を届けていきます。

東京都板橋区

板橋駅板橋口地区第一種 市街地再開発事業（JR板橋駅）

JR東日本管内の駅で初となる、駅施設に直結した都市型タワーマンションを含む複合開発。渋谷駅や東急線沿線だけでなく、駅周辺・鉄道近接のさまざまな事業に参画し、これまでの強みをさらに研鑽しています。

▶ 建築事業



東京都墨田区

とうきょうスカイツリー駅付近 高架化工事「下り線高架化切替」完遂

東京・墨田区の「とうきょうスカイツリー駅」付近約900mを高架化する本事業で、「下り線高架化切替」を完遂しました。4Dシミュレーションによる事前検証を徹底し、営業運転継続・狭隘な作業スペースという難条件のもと、わずか9時間（19:30～翌4:30）で既設ホームの解体と下りホーム約90mの復旧・調整を無事故・無災害・無トラブルで成し遂げました。

▶ 土木事業



再生可能エネルギー事業

高圧太陽光発電設備、系統用蓄電所などアセット形成を加速

▶ 新規事業



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）

本工事は、バングラデシュの新港マタバリ港と国道1号線を結ぶ高架橋・盛土道路を新設する大型インフラ事業です。同国3件目の受注となる本工事を契機に、バングラデシュを重点市場の一つと位置づけ、本邦ODAによる道路・交通インフラ案件の着実な遂行と事業基盤の強化を進めています。今後は本事業で培う知見と実績を土台に、ローカルパートナーとの戦略的連携も視野に入れ、持続的に成長可能な事業モデルの構築を目指していきます。

▶ 国際事業

スマート林業 （TCFORECTION）

建設事業のノウハウを活かした森林資源の循環モデルを構築

▶ 新規事業



Next Growth 次なる価値創造へ

賃貸不動産 「TQブランド」

総合建設会社として培った技術力を活かし、築古不動産の環境性能向上と機能再生を通じた収益モデルを推進

▶ 不動産事業



インドネシア

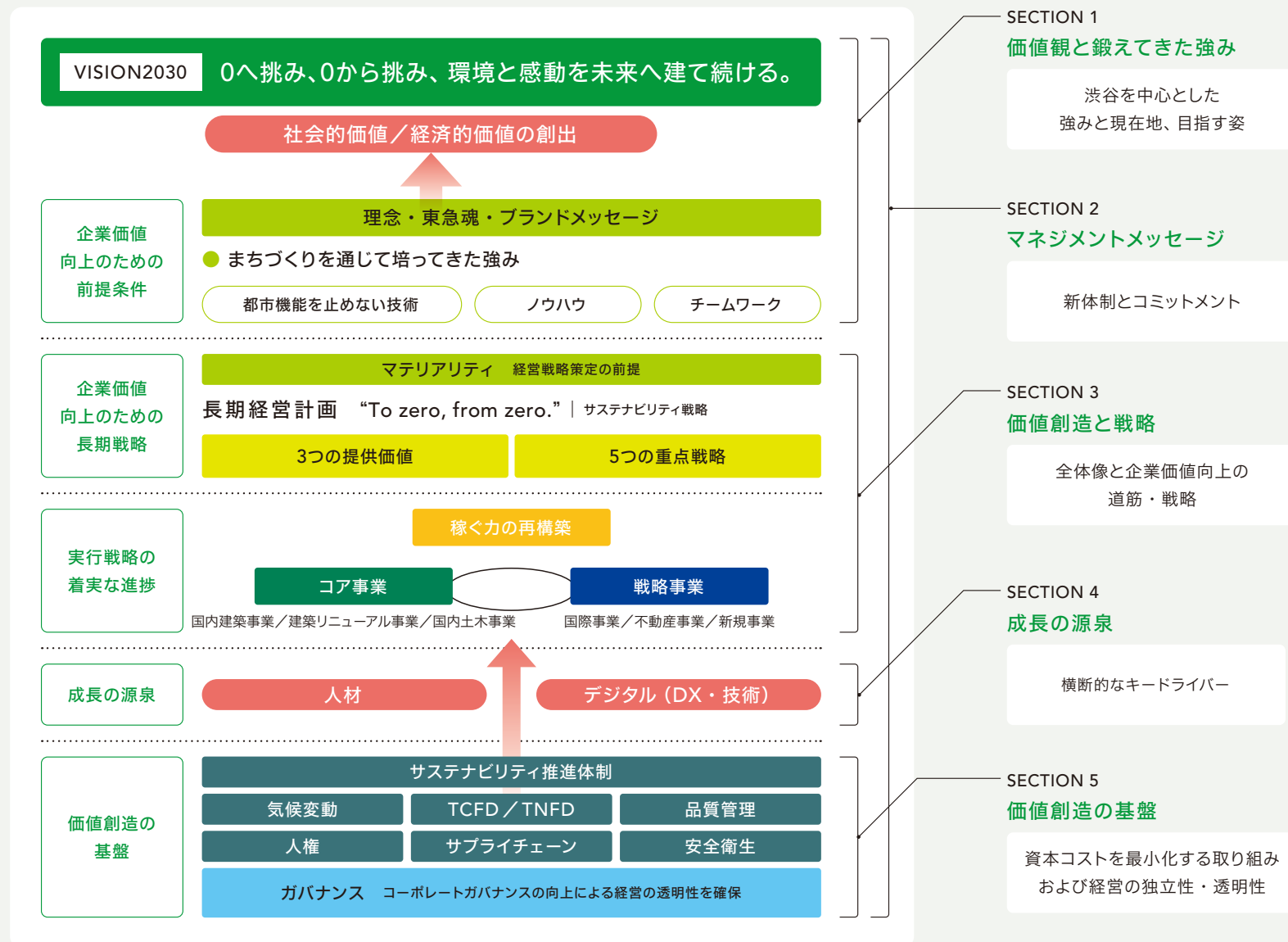
パル第4橋

2018年9月の大地震と津波で崩落したインドネシア・スラウェシ島パル市のシンボル「イエローブリッジ（パル第4橋）」を、日本人2名と現地スタッフの協働により再建し復興を支援。国際事業における橋梁技術の確かな実績として、現地での信頼とブランド力の向上につながっています。

▶ 国際事業

目次・編集方針

VISION2030の実現に向けた道筋



本レポートのポイント

POINT

01 強みと次なる価値創造へ

鉄道・道路・地下インフラが交差する渋谷という“世界屈指の難工事フィールド”で磨いた「都市機能を止めない技術」「ノウハウ」「チームワーク」。これらの強みを国内外の難工事・不動産・新規事業へ展開し、持続的な成長と新たな価値創出に挑む姿を特集します。

POINT

02 社長メッセージ

新たに就任した久田社長が、VISION2030への想いと長期経営計画の後半5年間の経営の方向性を語ります。人材・DXへの戦略的投資で事業基盤を強化し、現場力とデジタルの融合で生産性革新を加速させながら、2031年度以降を見据えた成長構想と変革を牽引する経営姿勢をお伝えします。

POINT

03 長期経営計画

長期経営計画“To zero, from zero.”は新たなステージへ。2030年度目標（営業利益220億円以上、ROE10%以上）に向けた進捗と、2026年5月のローリング改定のポイントを示します。5つの重点戦略を深化させ、収益構造の転換と資本効率の改善で企業価値向上を目指す成長シナリオを描きます。

目次・編集方針

目次

SECTION 01 価値観と鍛えてきた強み

渋谷を中心とした強みと現在地、目指す姿

- 01……強みと次なる価値創造へ 08……東急建設のあゆみ
 05……目次・編集方針 10……VISION 2030
 07……価値提供の根底にある理念 11……東急建設グループの事業

SECTION 02 マネジメントメッセージ

新体制とコミットメント

- 13……新体制を担う取締役 20……社外取締役メッセージ
 14……会長メッセージ (新経営体制とガバナンスの深化)
 15……社長メッセージ

SECTION 03 価値創造と戦略

全体像と企業価値向上の道筋・戦略

- 23……価値創造とロードマップ 40……長期経営計画の進捗
 25……資本とアウトカム (稼ぐ力の再構築)
 26……有識者対談 41……事業ポートフォリオの変革と
 30……マテリアリティ特定プロセス 事業戦略
 31……外部環境認識 42……コア事業 建築事業
 32……リスク・機会とマテリアリティ 44……コア事業 建築リニューアル事業
 33……マテリアリティの 46……コア事業 土木事業
 アウトカムと実績 48……戦略事業 国際事業
 34……長期経営計画 50……戦略事業 不動産事業
 34 全体像 52……戦略事業 新規事業
 35 重点戦略
 37 財務・資本戦略

SECTION 04 成長の源泉

横断的なキードライバー

- 54……人材・組織戦略
 62……DX戦略
 65……技術戦略・知財戦略

SECTION 05 価値創造の基盤

資本コストを最小化する取り組みおよび経営の独立性・透明性

- 67……サステナビリティ経営の推進 80……安全衛生
 68……気候変動への取り組み 81……コーポレートガバナンス
 75……品質管理基盤の強化 89……コンプライアンス
 77……人権の尊重 90……リスクマネジメント
 78……責任あるサプライチェーン

SECTION 06 コーポレートデータ

- 91……財務・非財務ハイライト
 93……11カ年財務・非財務サマリー
 95……会社情報／株式情報

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様へ、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

参考ガイドライン

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

表紙



渋谷をはじめとするまちづくりで培った技術、ノウハウ、チームワーク。その強みを、重なり合う緑のラインで表現しました。都市から未来へ伸びる軌跡に、「建てる」を超え、新たな価値を生み出す東急建設の姿を重ねています。

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

決算情報
(決算説明会動画等)
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/>

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。

存在理念

東急建設の社会における存在意義

- ▶ 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

経営理念

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

- ▶
- 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

行動理念

東急建設の社員として活動する際にとるべき姿勢

- ▶
- 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、未来を生みだす。

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」を変革し、

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、一人でまっ先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）

東急建設のあゆみ

まちづくりを通じた価値の広がり

企業理念 | 東急魂

多摩田園都市

開発事業を開始し、事業基盤を確立



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

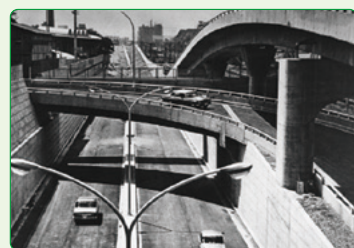


1969
新玉川線着工



TAMA Den-en-to-shi

多摩田園都市造成

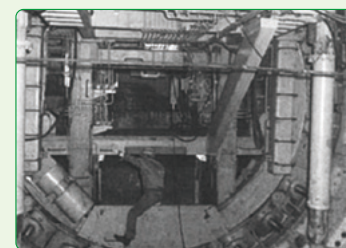


1964
高速4号線道路 築造工事(首都高速道路公園)



1961
伊東～下田間鉄道建設(伊豆急開通)

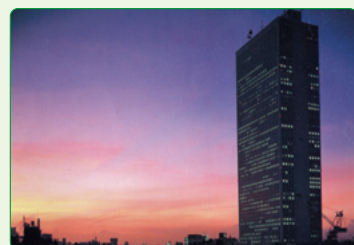
技術を発展させ、
鉄道沿線のまちづくりを
支える



1967
多摩川幹線工事(東京都下水道局)



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)



1978
サンシャイン60



1979
SHIBUYA109

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



1991
東急池上線立体交差工事「STRUM工法」

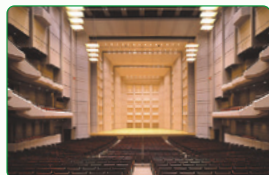
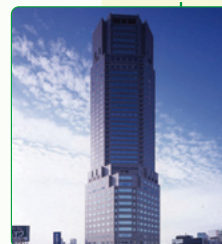
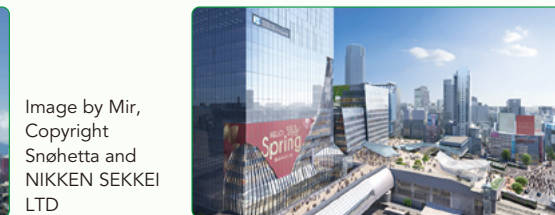


1996
東京湾アクアライン

渋谷のまちづくり

ランドマーク建設から時代に合わせたまちづくりノウハウの深化へ

SHIBUYA

1989
Bunkamura1999
Q FRONT2000
渋谷マークシティ2001
セルリアンタワー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2012
渋谷ヒカリエ2018
渋谷ストリーム ©渋谷ストリーム2019
渋谷スクランブルスクエア第Ⅰ期
(東棟)2020
渋谷駅東口地下貯留槽2029年度(予定)
Shibuya Upper West Project2031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Image by Mir,
Copyright
Snøhetta and
NIKKEN SEKKEI
LTD

国内各地で社会課題解決に挑戦

各地の災害復旧に加え、木造や環境配慮建築など幅広く展開

DOMESTIC

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
HIO梅田茶屋町2023
嬉野 八十八(うれしのやどや)

海外展開への挑戦

交通インフラ整備・災害復旧など海外の社会課題解決に貢献

OVERSEAS

2002
バンコク地下鉄南工区2014
ニヤットタン橋(日越友好橋)
建設工事その32019
ジャカルタ大量高速輸送
システム2025
パル第4橋

新たな価値提供へ

創業以来、積み重ねてきた3つの強み

P.02

東急建設の目指す先

VISION 2030

0へ挑み、0から挑み、
環境と感動を未来へ建て続ける。

「建てる」を変える。「建てる」の先まで変える。課題は待たないで立ち上がる。

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。



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。

歴史をたどれば終戦後すぐに、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人で構成するプロジェクトでの約5か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。

「VISION2030」で掲げる目指す姿の実現に向け、当社グループは長期経営計画を推進しています。

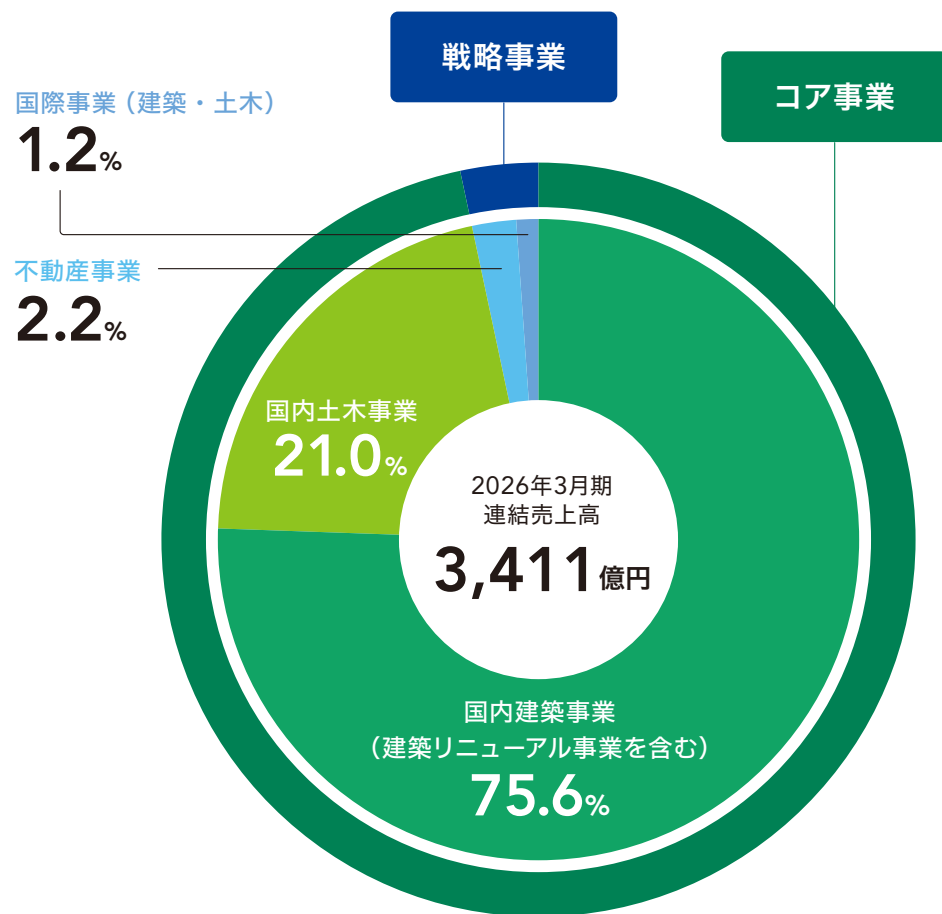
長期経営計画では、事業ポートフォリオの変革、人的資本の強化、資本効率の向上などを通じて、持続的な企業価値向上を目指しています。

P.34

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		2,592億円	743億円	75億円
営業利益		163億円		

(2026年3月期実績)

東急建設グループの事業

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パ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、林業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



新体制を担う取締役



① 寺田 光宏 代表取締役会長

② 久田 浩司 代表取締役社長社長執行役員／経営戦略・デジタル・DE&I管掌

③ 増田 知也 代表取締役副社長執行役員／価値創造・安全環境管掌

④ 赤田 義宏 取締役専務執行役員／国際事業管掌

⑤ 柏崎 和義 取締役

⑥ 恩田 勲 筆頭独立社外取締役

⑦ 吉田 可保里 独立社外取締役

⑧ 綱島 勉 独立社外取締役

⑨ 小池 淳智 取締役(常勤監査等委員)

⑩ 齋藤 洋一 独立社外取締役(監査等委員)

⑪ 中山 裕香子 独立社外取締役(監査等委員)

⑫ 伊串 久美子 独立社外取締役(監査等委員)

会長メッセージ



これまでの振り返りー「稼ぐ力の再構築」を次の成長へつなぐ

社長就任からの7年間、コロナ禍や品質事故、海外の政変といった困難に直面しましたが、従業員との「対話」の継続、「稼ぐ力の再構築」の推進により、業績は成長軌道へと回帰しました。この「稼ぐ力の再構築」の成果を次の成長につなげ、持続的な企業価値向上をより確かなものにするうえで、課題は二つです。第一に担い手不足が進む中での、国内建設事業の強化です。具体的には「建設生産システムの変革」と、逸失利益防止・継続的な信頼醸成のための「安全・品質の徹底」です。第二に「事業ポートフォリオの変革」です。国内建設市場の堅調な需要に依存せず収益を多様化することが、中長期的な成長には欠かせません。

いずれも「VISION2030」が掲げる社会・環境への価値提供に直結する、中核の経営課題です。

久田新社長への期待ー「挑戦する経営」と「人を活かす経営」を次代へ

久田氏の社長選定にあたり私が最も評価したのは変化への「高い適応力」と「学習する姿勢」、そして「いかなる局面でもやり切る力」です。それまで未経験だった管理・経営戦略部門において、短期間で目覚ましい成長を遂げています。また、「VISION2030」策定プロジェクトのリーダーとして、若手から経営層までを一つにまとめ上げた統率力。そして誰よりも「利他の心」を大切に、卓越した傾聴力で周囲の信頼を集める人間力を備えており、次代を担うリーダーとして最もふさわしいと判断しました。久田新社長には、特に「挑戦する経営」と「人を活かす経営」を確実に継承してほしい。これらは、いかなる経営環境においても東急建設の成長を支える根幹だからです。

課題である生産性と品質向上、事業ポートフォリオの変革に対し、久田新社長のリーダーシップに、大きな期待を寄せています。

今後に向けてーガバナンスの強化を通じて、持続的な成長を支える

監査等委員会設置会社への移行は、監督機能の強化と意思決定の迅速化を図ることによりガバナンスを一層充実させることを目的としています。この移行と同時に私は、執行から一線を引き、取締役会議長として公正かつ透明性の高い意思決定を後押しします。取締役会での積極的な議論を通じて経営の健全な緊張感を保ちます。それが、私に課された責務です。執行は久田新社長が担い、私は取締役会の監督機能を支えることにより、これからの成長ストーリーを実現します。

一方、会長就任後も、取締役会における対話の促進や経営陣への助言を通じて、引き続き「失敗を恐れず挑戦する風土」と「対話」文化の醸成に貢献してまいります。初代社長・五島昇が掲げた「暗闇の中、松明を掲げて駆けだす」という東急魂、「都市機能を止めない」圧倒的な技術力、そして「ビジョン対話」で育てた風通しの良い風土。これらが東急建設の競争優位の源泉です。この強みをガバナンスの側面から支え、より盤石な経営体制を築き、ステークホルダーの皆様の期待に応えること。それが、会長としての私の使命です。

社長メッセージ



代表取締役社長
社長執行役員

久田 浩司

お客様目線で

顧客価値を追求する組織へ

～渋谷で磨いた技術・ノウハウを強みに、「Beyond渋谷」を創出～

株主・投資家の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの皆様には、平素より格別のご支援を賜り、心より御礼申し上げます。2026年6月、私は東急建設の代表取締役社長に就任しました。1987年の入社以来、長年にわたり営業としてお客様との接点の最前線に立ち続けてきました。生まれ育った九州を主な活動の舞台としてきたことで、本社のある渋谷から離れて東急建設を見つめることができた経験は、当社の強みや課題を客観的に捉えるうえで大きな財産となりました。お客様との接点を通じて当社を見つめる中で、東急建設の強さは、技術力だけでなく、誠実に課題と向き合い、最後までやり抜く姿勢にあると感じてきました。九州支店に在籍していた頃、10年以上受注できていなかった国土交通省のトンネル工事について、支店の仲間と知恵を絞り、受注に挑んだことがあります。電子入札で「落札者 東急建設」の名前がパソコンの画面に表示された瞬間、土木だけでなく建築も営業も事務も、部署を問わず全員が画面の前に集まり、歓声を上げました。成功は全員で喜び、失敗は全員で受け止め、次に

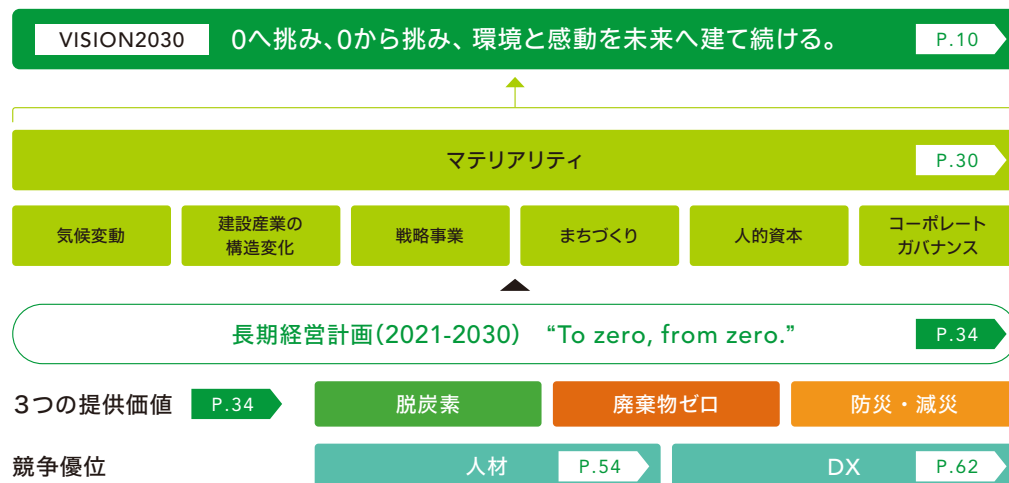
社長メッセージ

つなげる。組織の壁がない、あの一体感こそが、私が経営において最も大切にしたい風土の原点です。社長に就任して最も変わったのは、意思決定に対する覚悟です。すべての執行責任は私が負います。いわば「ラストマン」として、結果責任を全うする立場です。私が経営において最も大切にしている判断軸は、「その事業が当社グループの理念・ビジョンに合っているか」、そして「社会の役に立つか」です。利益は企業存続の前提ですが、利益のみを追う会社であってはなりません。東急建設グループは、安心して快適な生活環境づくりを通じて社会課題の解決に貢献する企業グループです。その原点に立ち返り、すべての判断を行っていきます。

そして、私が執行の責任を負うからこそ、その判断に対する透明性と客観性を高めることが重要です。前社長の寺田会長が取締役会議長として監督機能を担うことで、経営の監督と執行の役割を明確にし、ガバナンスの実効性を高めています。

「VISION2030」と長期経営計画“To zero, from zero.”は、いよいよ後半5年間に入ります。これまで描いてきた変革を実行し、その先の成長へつなげることが、私に託された使命です。

VISION2030と長期経営計画の全体像



「稼ぐ力の再構築」を、持続的成長の基盤へ

2023年度からの3カ年、「稼ぐ力の再構築」に取り組んだ結果、2026年3月期は売上高が過去最高となる3,411億円、営業利益は163億円と大きく改善し、成長軌道への回帰を果たしました。

「稼ぐ力の再構築」の出発点は、安全・品質に対する反省でした。過去の品質問題を真摯に受け止め、体制・仕組み・組織風土の見直しを進めてきました。2025年10月に開設した風土改革啓発センターを通じて、全従業員が過去の教訓を学び、一人ひとりの行動変容につなげる取り組みを強化しています。安全と品質を損なえば、短期的な利益をはるかに超える信頼の失墜と経済的損失につながります。「迷ったら安全、迷ったら品質」という意識を、東急建設の文化としてさらに根づかせていきます。

業績の回復は、こうした取り組みの成果として受け止めています。ただし、この成果に安住するつもりはありません。現在の国内建設市場は堅調であり、各社とも手持ち工事が積み上がる中、競争は比較的緩やかな状態にあります。こうした環境下で受注できていることと、真の営業力・競争力が高まっていることは、必ずしも同じではありません。将来、競争環境が変化した時にも選ばれる会社であるためには、今こそ力を磨く必要があります。2027年3月期は、営業利益165億円を必達目標として定め、さらなる高収益体質への移行を進めてまいります。

今後は、売上高や受注量を追うのではなく、採算性・将来性・当社グループの強みを発揮できるかを見極め、「受注の質」を一層重視します。ROICを全社・事業別のツリーとして整備し、現場の従業員一人ひとりが資本効率



社長メッセージ

を意識した判断ができるよう、動画研修や地方説明会を通じた浸透を図っています。受注から施工、投資に至るまで資本効率を意識した判断を徹底し、持続的に利益を生み出せる経営基盤を築いていきます。

稼ぐ力の再構築 戦略項目

P.40

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

顧客価値を追求する全従業員の総合力こそが、東急建設の現場力

私は「現場力」という言葉を、作業所だけの力とは捉えていません。営業、設計、積算、管理部門、バックオフィスを含め、全従業員がお客様に向き合い、自ら課題を発見し解決することで、お客様の価値を高めていく。その総合力こそが、東急建設の現場力です。建設業は一品受注生産であり、多くの協力会社と共に安全・品質・コスト・工期・環境を統括しながら、長期にわたってお客様に伴走する事業です。だからこそ、すべての部門が「自分たちのお客様は誰か」「自分たちの仕事がおお客様の価値につながっているか」を問い続けることが、現場力の根幹をなします。

当社の従業員は、真面目で誠実であると評価をいただくことが多々あります。一方で、新たな挑戦への一歩を踏み出すことに慎重な面もあると感じています。しかし、これからの時代に必要なのは、失敗を恐れて立ち止まることなく、失敗から学び、次の挑戦につなげる力です。役員全員で『失敗の科学』（マシュー・サイド著）を輪読し、組織における失敗の捉え方について議論を重ねてきました。前向きにチャレンジした結果の失敗は、組織の財産です。失敗を隠すのではなく、徹底的に分析し、次の行動につなげる。挑戦した人に再び機会を与える。心理的安全性のある組織風土を醸成することが、イノベーションの土台になると考えています。

人材とデジタルを競争優位の源泉に

長期経営計画の後半5年間に、私が最優先で取り組む経営課題は「人材」と「デジタル」です。人材は「コスト」ではなく「資本」です。採用競争力の強化、教育投資の充実、そして成長できる環境の整備によって、人材が自律的に育つ好循環をつくっていきます。「育てる」のではなく「育つ環境をつくる」という発想の転換が重要です。意欲のある人が自ら学び、挑戦し、成長できる機会を公平に提供していきます。経営理念に掲げる「人を活かす経営」を、言葉ではなく従業員が実感できる会社にしていきます。

人的資本経営の一環として、従業員エンゲージメント調査を年2回実施しています。2030年度にはAAAのレーティングを目指しています。私自身、調査のたびに寄せられる1,000件近くの自由記述を一つひとつ読んでいます。従業員が感じている将来への不安や成長への期待に、真摯に向き合うことが経営者の責務です。経営層と従業員が少人数で対話する「ビジョン対話」を5年間で延べ2,500回以上実施してきましたが、今後はタウンミーティングや意見交換の機会をさらに増やし、経営の考えと成長ストーリーを直接伝えていきます。

デジタル・DXの推進も加速します。2026年4月にデジタル推進室を社長直轄とし、外部からCDIO（最高デジタル・情報責任者）を招聘しました。BIM/CIM、AIを活用した安全・品質管理、ウェアラブル端末を活用した労務・安全管理など、デジタルと現場力の融合を加速させます。定型業務をデジタルで効率化し、従業員が創造性の高い仕事や顧客価値の創出に集中できる環境をつくることが目標です。こうした人材・DX投資の総額を、長期経営計画当初の100億円から740億円へと大幅に拡充しました。これは単なるコスト増ではなく、競争優位の源泉への戦略的な投資です。

3つの提供価値を、社会価値と収益力につなげる

私たちは「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」の3つを提供価値として掲げています。脱炭素や廃棄物ゼロへの対応は、企業が当然に果たすべき責務であるとともに、今後の競争力の源泉で

社長メッセージ

もあります。また、防災・減災は、建設会社として社会の安全・安心を支えるうえで重要な提供価値です。GHG排出量（Scope1・2）については、2030年度までに2018年度比47.9%削減という目標を掲げています。その達成に向け、低炭素施工技術の開発、再生可能エネルギーの活用、廃棄物の資源循環を一体的に推進しています。環境対応が企業の選られ方を左右する時代において、環境価値を事業競争力に変えることが、私たちの中長期的な差別化の核となります。

中でも、特に注力したいのが、防災・減災です。東日本大震災後の三陸鉄道の復旧、台風被害を受けた上田電鉄千曲川橋梁の復旧、能登半島地震における木質ユニット「モクタスキューブ」の迅速な提供など、災害復旧・復興の現場には、建設会社としての使命があります。気候変動の影響が深刻化し、インフラの老朽化が進む日本において、防災・減災の担い手としての役割はますます重要になります。今後は、防災・減災領域で第一想起される存在を目指し、技術、ノウハウ、人材を磨いていきます。

渋谷で培った「都市機能を止めない技術」を、Beyond渋谷へ

東急建設の競争力の核心は、渋谷という世界的に見ても極めて難易度の高い都市空間で磨き続けてきた「都市機能を止めない技術」にあります。24時間人の流れが絶えず、鉄道・道路・地下空間・



商業施設が複雑に重なる中で、安全を確保しながらまちの機能を止めずに施工することが求められます。東急東横線渋谷駅～代官山駅間の地下化工事では、終電後から始発までの限られた時間で線路を切り替え、翌朝には利用者に変わらない日常を届けました。こうした実績は、単なる施工技術にとどまらず、関係者調整力、生活者視点、

土木・建築の連携、ホスピタリティを含む総合力によって支えられています。そしてこの総合力は、渋谷という特殊な舞台があったからこそ鍛えられたものであり、他社が容易に模倣できない当社固有の競争優位です。

私たちは、渋谷で磨いた技術と誠実に課題へ向き合う姿勢を強みに、建設の枠を超えてまちの未来を共につくる会社として、国内外のお客様から選ばれ続ける存在でありたいと考えています。この成長ストーリーを、私たちは「Beyond渋谷」と位置づけています。「Beyond渋谷」とは、渋谷を基盤としながら、2031年度以降の成長ドライバーを創出することです。長期経営計画では、コア事業で創出したキャッシュを、将来の収益の柱となる国際・不動産・新規事業へ振り向け、事業ポートフォリオの変革を進めています。重要なのは、事業規模を拡大すること自体ではなく、当社グループ全体の収益力と企業価値を高めることです。

建物のリニューアル・リノベーション、老朽化が進む地方インフラへのコンセッション（PPP）事業、東急グループのシナジーを活かした都市型データセンター事業、東南・南アジア地域での国際事業拡大、環境不動産事業の育成。これらはすべて、私たちの本業であるまちづくりの延長線上にある領域であり、本業と切り離された投資ではありません。その実現に向けては、建築・土木・不動産・新規事業の間でシナジーを生み出すとともに、当社単独では届かない領域について、技術・ノウハウ・地域ネットワークを持つパートナーとのアライアンスを積極的に活用し、成長機会の獲得を加速させます。渋谷で培った「まちの機能を守りながら価値を高める」という思想と技術を、地方都市の再生、老朽インフラの維持更新、海外の都市開発へと展開していきます。

資本効率を意識し、企業価値向上を実現する

当社グループの2030年度の財務目標として、営業利益220億円以上、営業利益率5.0%以上、ROE10.0%以上、ROIC7.0%以上を掲げています。2026年3月期のROEは12.6%と目標水準を上回る結果となりましたが、これを一過性で終わらせず定着させることが重要です。そのためにROICツリーを経営の共通言語として現場の最前線まで浸透させ、一人ひとりの日常の判断が企

社長メッセージ

業価値向上に直結する経営を実践していきます。

投資判断においては、資本コストを意識し、それを上回るIRR（内部収益率）を投資基準として厳格に管理します。再エネ事業のように初期投資が大きく財務的リターンの実現に時間を要するものもありますが、短期と長期のバランスをとりながらポートフォリオ全体で資本効率を最大化していきます。安定的かつ継続的な株主還元（DOE4.0%以上）を維持しつつ、政策保有株式の縮減も継続します。株主・投資家の皆様との対話は、この数年で頻度が倍以上に増えています。業績や個別施策の説明にとどまらず、どのような考え方で資本を配分し、どの事業を成長させ、どのように企業価値向上へつなげるのかを、一貫したストーリーとしてお伝えしていきます。

変革とは、未来を自分たちの手で選ぶ行為である

変革とは、未来を選ぶ行為だと私は思っています。人口減少、気候変動、デジタル化、地政学リスクなど、私たちを取り巻く環境は急速に変化しています。こうした時代に現状維持を選ぶことは、衰退を選ぶことと同義です。変化に流されるのではなく、変化を読んで自ら主体的に動くことによって、自分たちの未来を自分たちの手で勝ち取っていく。そのマインドを、東急建設グループの全従業員に根づかせたいと思っています。

そのために、これまで私たちが大切にしてきた、お客様や仕事と真摯に向き合う姿勢に、挑戦し、失敗から学び続ける姿勢を加えていきます。真摯さと挑戦は矛盾しません。むしろ、真摯に向き合うからこそ課題に気づき、より良い答えを探し続けることができると確信しています。そうした風土を、「ラストマン」である私自身が先頭に立ってつくっていきます。お客様に対しては、「建てる」を超え、事業と地域の未来を共につくるパートナーであり続けます。一度お取引いただいたお客様から再び選ばれるよう、施工の上流から竣工後まで、誠実に寄り添い続けます。協力会社の皆様とは、安全・品質・生産性を共に高め、共に誇れる仕事を積み重ねていきたいと思っています。東急建設の現場力は、皆様との信頼と連携によって成り立っています。株主・投資家の皆様には、人材とデジタルへの戦略的投資を通じて渋谷を超えた持続的な企業価値向上を実現し、資本コス

トを上回る付加価値を継続的に創出することで、期待と信頼に誠実に応えてまいります。そして地域社会に対しては、東急グループの一員として東急線沿線や渋谷のまちと生活者に向き合い続けてきた経験を活かしていきます。渋谷で培った技術と生活者志向のまちづくりを日本全国へ広げ、防災・減災、脱炭素、廃棄物ゼロへの取り組みを通じて、安全・安心で持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

東急建設グループは、「建てる」を超え、未来を生み出す企業グループへと進化し続けます。長期経営計画で掲げた変革をやり切り、その先の成長へとつなげてまいります。すべてのステークホルダーの皆様と共に、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てまいります。



代表取締役社長
社長執行役員

久田 浩司

FOCUS

新経営体制とガバナンスの深化

当社は、長期経営計画“To zero, from zero.”の実現に向け、コーポレートガバナンスの強化を重要な経営課題と位置づけています。

2026年は、久田新社長の就任に加え、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行するなど、経営体制を大きく進化させる節目となりました。

新たな体制のもと、取締役会の監督機能を一層高めるとともに、執行側への適切な権限委譲を進め、迅速かつ実効性の高い意思決定を通じて、中長期的な企業価値の向上を目指します。

2026年の主な体制変更

1. 新社長の就任

長期的な視点で進めてきたサクセッションプランに基づき、指名・報酬委員会での審議・答申を経て、取締役会において久田浩司を新たな代表取締役社長として選定しました。

2. 監査等委員会設置会社への移行

2026年6月開催の第23回定時株主総会における定款変更の承認を経て、監査等委員会設置会社へ移行しました。

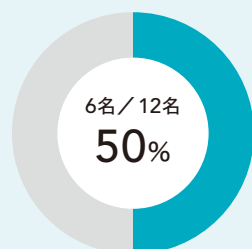
機関設計：監査等委員会設置会社

取締役（監査等委員である取締役を除く）（うち社外取締役）	8名（3名）
監査等委員である取締役（うち社外取締役）	4名（3名）
執行役員制度	あり

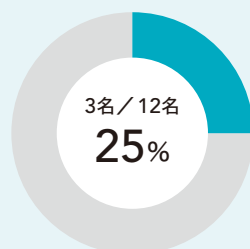
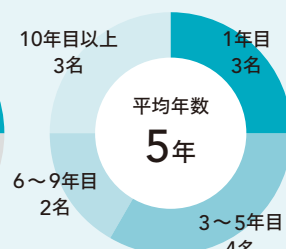
※ 任期：監査等委員でない取締役は1年、監査等委員は2年。

※ 2025年度実績：取締役会16回、監査役会（移行前）10回開催。

ガバナンスハイライト

取締役会の
社外取締役比率

女性取締役比率

取締役の在任年数の
構成比

社外取締役メッセージ

持続的な企業価値向上を目指して

-新社長誕生とガバナンスの深化-

2026年は当社にとって、大きな節目の年と言えます。新社長の誕生と監査等委員会設置会社への移行を行いました。当社では新社長選定に向けたサクセッションプランを2021年に始動し、公平性・客観性を重視して、指名・報酬委員会が関与して進めました。2022年度から2025年度までに計25回の委員会・検討会が行われ、「あるべき社長像」を起点に外部アセスメント360度評価、外部専門家のコーチング等も踏まえた慎重な検討の後、指名・報酬委員会の審議・答申を経て、取締役会で久田浩司氏を新社長に選任しました。経営者には「胆識」という、決断したらいかなる局面でもやりきるだけの力が求められますが、久田氏は地方支店から営業・管理部門まで幅広い実践経験を持ち、いかなる立場でも所信をやり遂げてきたリーダーです。今後も社長として、胆識あるリーダーシップを発揮されることを期待しています。

また、当社は6月24日をもって監査等委員会設置会社へ移行しました。モニタリング型取締役会としての実効性をより一層高めていけると思います。なお、執行役員制度の改革も併せて進めており、執行役員が部門執行責任者としての強い自覚のもとで、責任を持って部門運営していく体制の構築も行っております。監査等委員会設置会社への移行に伴い、新たに加わった監査等委員である取締役と共に、今後の取締役会では多様な視点で自由闊達に議論し、企業価値向上に寄与してまいりたいと思います。ところで資本効率改善に向けた当社の活動は、ROICツリーの活用が進み、「ROIC経営」の考え方が社内に着実に浸透していると思います。都市再開発案件をはじめ、あらゆる工事の付加価値向上とコスト合理化を徹底することが差別化の源泉であるとの認識のもと、資本コストを上回るROICを実現するという意識が明確になってきた状況は、取締役会として評価しています。また建設会社にとって重要な「人的資本（資産）」を、将来の価値創造の源泉と捉え、人的資本投資の成果をROIC改善につなげる検討もされており、今後、取締役会としても議論してまいりたいと思います。久田新社長のリーダーシップのもと、長期経営計画とVISION2030が少しでも前倒して達成できるよう、筆頭社外取締役として監督と助言を通じて後押ししてまいります。



社外取締役メッセージ

風土改革と人材の力で、
持続的な成長を確かなものに

この1年で特に注目しているのは「風土改革プロジェクト」です。過去の品質事故や労働災害を教訓とした再現映像を用い、「失敗せずに失敗を学ぶ」機会を共有するこの取り組みは、「安全・品質」事故防止に対する不退転の決意の表れです。同じ間違いを繰り返さない企業風土を確実に定着させていく大きな力になると考えています。また、当社が競争優位の源泉として掲げる「デジタル」と「人材」に関し、デジタル推進室とDE&I推進室、2つの組織が社長直轄で始動したことも、成長に向けた確かな前進です。

一方で、「自分たちの強み」を渋谷以外の領域でどう発揮し、「デジタル」と「人材」で差別化された成長ストーリーをどう描くかは、道半ばです。当社の強みは、良い意味でゼネコンの枠に収まらない人材にあると私は見ています。真面目で謙虚な社風だと感じていますが、私たちの真面目さや謙虚さとは、自分たちの工事を主役にしないことです。主役は街であり、その街に暮らす人々であり、その先の未来だと考える姿勢です。

その工事が街の営みや人々の暮らしにどのような影響を与えるのかを真剣に考える。自分たちの築いたものが街の一部となって長く社会に残り、どのような価値を生み、次の世代に何を残すのかまで責任を持つ。技術力は目的ではなく、その使命を実現するための手段として位置づける。——この姿勢こそが、持続的な成長の根幹です。

こうした人材の力を引き出すリーダーとして、久田新社長には、広い視野で本社と現場の距離を縮め、心理的安全性の高い組織へと牽引していくことを期待しています。

あわせて、監査等委員会設置会社への移行に伴い、新たに女性取締役2名が取締役会に加わりました。多様な顔ぶれになることで、取締役会の議論の質が一層高まるでしょう。私自身は、弁護士としての専門性を活かし、執行への理解を深めながらも、適切な距離感と独立性を堅持した監督を担い、ステークホルダーの皆様の期待に応えてまいります。

独立社外取締役
吉田 可保里迅速な意思決定と資本市場との対話で、
企業価値向上へ

この1年間の取締役会での議論を振り返り、私は二つの点に手応えを感じています。

第一に、長期経営計画を毎年ローリングするというこれまでにないマネジメント改革に取り組んだ結果、2030年の利益目標220億円達成に向けた道筋が見え始めたことです。建築部門の好調な受注状況を始め「稼ぐ力の再構築」は着実に進んでいます。

第二に、資本市場との対話が深化してきている点です。継続かつ積極的なIR活動により、株主機関投資家との対話機会が広がり、中長期の企業価値向上について当社の取り組みを伝えそして投資家から意見を取り込むという好循環が生まれつつあります。こうした積み重ねは、資本市場との信頼関係構築を図るうえで重要です。

当社は、今年度より監査等委員会設置会社へ移行しました。就任した社外役員は全員取締役です。この機関設計の変更により、取締役会や任意の各委員会において率直な意見交換が活性化するとともに、業務執行の権限をさらに執行側へ委譲し、意思決定スピードが一層高まることを期待しています。「金利のある時代」に突入し資本コストを強く意識すべき今、機会（チャンス）を逃さない迅速な経営判断がますます重要視されます。

また、DXは競争力の源泉である反面、AI活用はセキュリティや偽情報などのリスクも顕在化します。全社的なリスクマネジメントを適切に機能させると同時に、今後久田新社長が主導するデジタル戦略に注視していきます。新社長の総合力、対外発信力、そして胆力に大いに期待しています。

独立社外取締役
網島 勉

社外取締役メッセージ

厳正な監督と長期視点で企業価値を支える

2016年の社外監査役就任以来、弁護士としての専門性を軸に、当社の監査・監督に携わってまいりました。最も強く記憶に刻まれているのは、海老名駅改良工事における品質事案です。社会インフラを担う建設会社にとって、一つのミスが信用失墜のみならず、業績や従業員の処遇に直結し得ることを痛

感し、安全・品質・コンプライアンスの重みをあらためて認識しました。以降、実事案を題材にした動画教育や資料展示など、再発防止の取り組みが進み、真摯に向き合う姿勢が定着しつつあります。

ただし、私は「性善説」を前提とせず、常に緊張感をもって厳正に監督することが、現場の自律的な改善を後押しすると考えています。

監査等委員会設置会社への移行に伴い、経営判断には「適法性」に加え「妥当性」も問われます。短期的な成果に偏ることなく、長期的な視点を持つことも重要です。さらに「フォレストアクション」に象徴される次世代を見据えた超長期の志や、現場を重視する姿勢を忘れないことも肝要です。法的視点を軸に、こうした観点を踏まえた実効性のあるガバナンスを実践することで、企業価値の向上に寄与してまいります。



独立社外取締役(監査等委員)

齋藤 洋一

データと発信の力で、
価値創造の可能性を広げる

情報通信・メディア分野でのコンサルティングやデータ活用、広報、大学教育における人材育成など、幅広い領域でキャリアを築いてまいりました。

就任前、建設会社ということから、当社に対して「硬い」印象を抱いていました。しかし、従業員の方々との対話や技術研究所の見学を通じ、東急建設には歴史

を大切にしながらも、新規事業や事業ポートフォリオの再構築に挑む、しなやかで挑戦的な企業文化があると感じています。

私は建設業界出身ではないからこそ、業界の常識にとらわれない客観的な視点を経営に持ち込みたいと考えています。AIやデータ活用が進む中、竣工をゴールとせず、データを活用して価値をアップデートし続ける発想が、建物やインフラにも求められます。そうした視点に加え、広報業務で培った発信力を活かし、厳しいご意見も成長の糧として受け止めながら、ステークホルダーの皆様から「応援したい」と思っただけの会社づくりを後押ししてまいります。

社員一人ひとりが好奇心と意思を持ち、AIに流されることなく主体的に挑戦できる組織づくりを支えるとともに、データやテクノロジーを価値創造につなげる視点から、当社のさらなる成長に貢献してまいります。



独立社外取締役(監査等委員)

中山 裕香子

多様な企業・変革実績からの知見で、
組織の成長力を引き出す

IT系コンサルティング会社や事業会社の経営企画で、経営戦略、DX、新規事業、人材・組織変革、コミュニケーション戦略などに従事し、独立後は多様な企業で社外取締役を務め、企業価値向上に向けたガバナンスを実践してまいりました。

就任前、当社には、都市開発や大規模プロジェクトを担う存在

として、大胆かつ華やかで、個々が野心的に競い合う印象がありましたが、実際には質実剛健で規律正しく、謙虚でホスピタリティあふれる社員と社風に好感を持ちました。

一方で、当社は社員の約8割が新卒入社であると知り、それならば自身のこれまでのさまざまな企業変革の現場経験を踏まえつつ、「当社の当たり前」を外部の視点から問い直すことこそが、私の役割だとも確信しました。加えて、これまでに培ってきた異業種・外部連携による事業開発・推進のノウハウなども活かし、戦略を現場の納得と行動につなげていけるよう、支えてまいります。

社会やまちのランドマークとなり歴史を刻む——こうした仕事の意義を、社員の誇りやエンゲージメント、モチベーションへとつなぎ、国内外で持続的成長を実現する組織への進化を後押しすることで、当社の企業価値向上に貢献してまいります。



独立社外取締役(監査等委員)

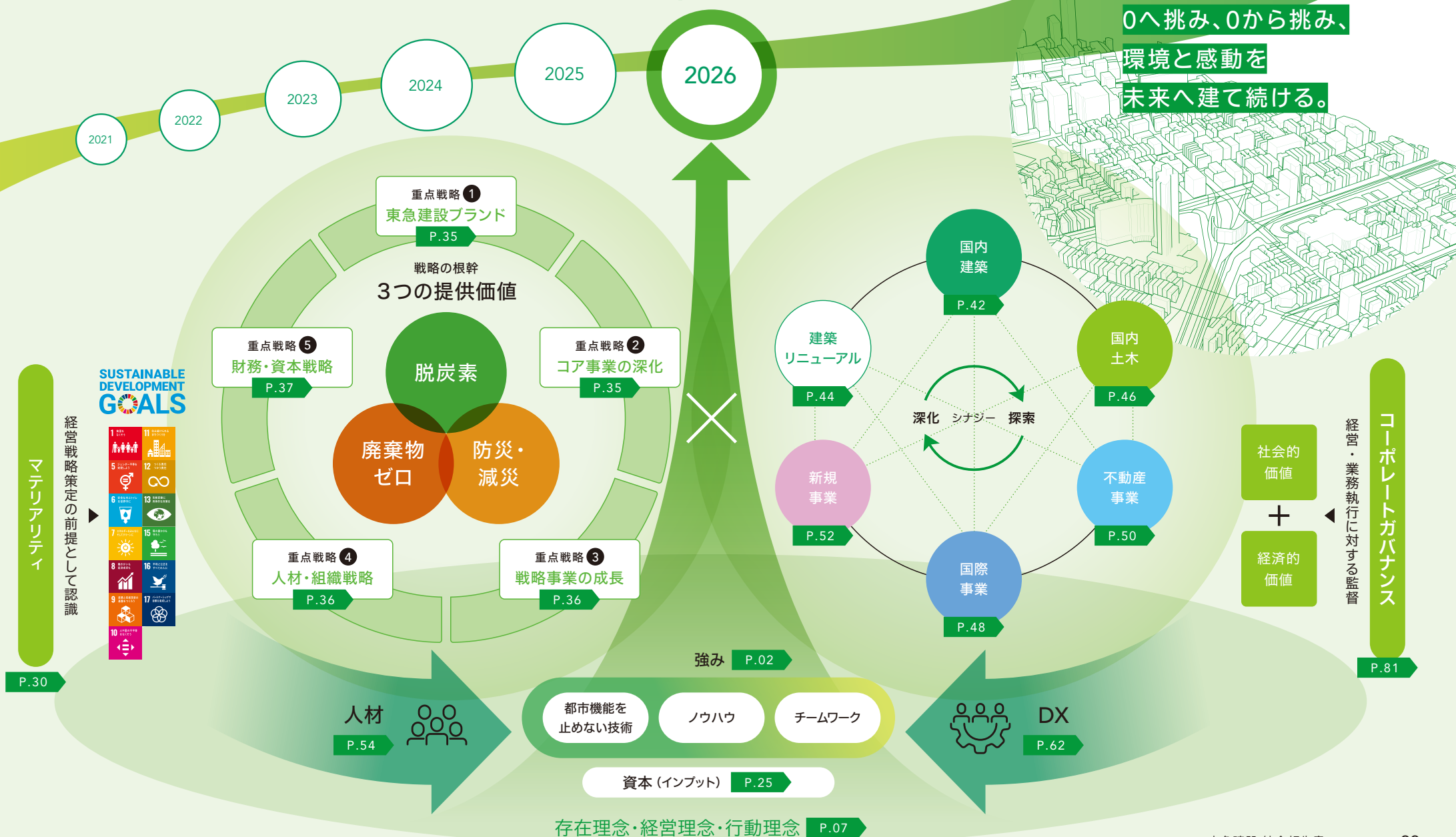
伊串 久美子

価値創造とロードマップ

【長期経営計画】 P.34
“To zero, from zero.”

VISION 2030

0へ挑み、0から挑み、
 環境と感動を
 未来へ建て続ける。



価値創造とロードマップ

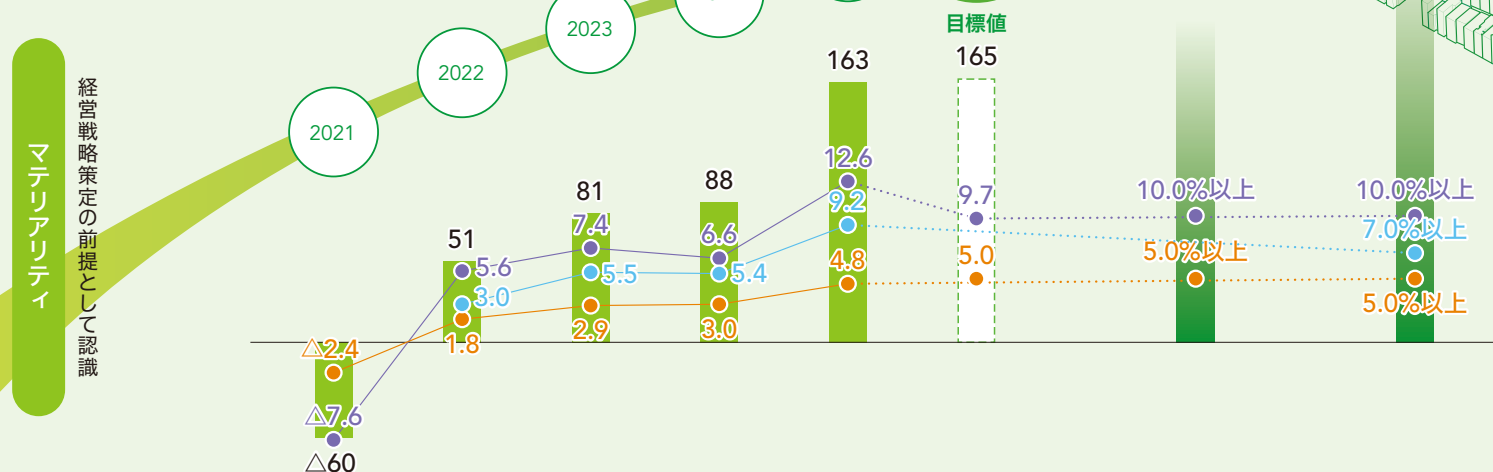
長期経営計画とローリングKPI

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。

【長期経営計画】“To zero, from zero.”

■営業利益(億円) ●営業利益率(%) ●ROIC(%) ●ROE(%)



VISION 2030

0へ挑み、0から挑み、
環境と感動を
未来へ建て続ける。

2030年度目標
220億円
以上

2028年度目標
200億円
以上

2026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。

D/Eレシオ	0.24倍	0.23倍	0.54倍	0.26倍	0.32倍	0.5倍以下	0.5倍以下	0.5倍以下
自己資本比率	38.9%	38.2%	37.8%	37.1%	35.9%	40%程度	40%程度	45%程度
従業員エンゲージメント※1	BB	BB	BB	BB	BBB	A	AA	AAA
GHG排出量 Scope1・2※2	5.4%削減	47.1%削減	40.4%削減	28.4%削減	52.1%削減	30.6%削減	39.2%削減	47.9%削減
Scope3※2	51.6%削減			50.4%削減	52.2%削減	20.0%削減	25.0%削減	30.0%削減

※1 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、2025年度実績の「BBB」は、「AAA」「AA」「A」に次ぐ上位から4段階目のレーティング。

※2 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℃基準に基づき、目標数値を設定しています。

資本とアウトカム

INPUT



ビジネスモデル

アウトプット

OUTCOME

ステークホルダー



社会的価値

3つの提供価値（社会課題の解決）



経済的価値（2026年3月期実績）

営業利益	163億円	ROIC	9.2%	D/Eレシオ	0.32倍
営業利益率	4.8%	ROE	12.6%	自己資本比率	35.9%

有識者対談

変革期の東急建設が目指す姿 ― 資本効率を軸に「選ばれる企業」へ

グローバルな資本市場とコーポレートガバナンスに詳しいトレシー・ゴパール氏を迎え、近年海外投資家から関心が高まる日本市場において、東急建設が変化し成長していくためのポイントを探ります。ガバナンス、人的資本、グローバル競争力を経営の力につなげる方法や、高い技術力をどう示すかについて意見を交わしました。



久田 浩司(ひさだ こうじ)

東急建設株式会社 代表取締役社長 社長執行役員。営業部門を中心にキャリアを積み、九州支店長、経営戦略本部長などを歴任。2026年6月、代表取締役社長に就任。資本効率を軸にした経営への転換と、事業ポートフォリオの変革を推進。

トレシー・ゴパール(Tracy Gopal)氏

Third Arrow Strategies創業者。アーンスト・アンド・ヤング社やISS（議決権行使助言会社）などを経て現職。コーポレートガバナンスと資本市場の視点から、日本企業の変革と投資家対話を支援。

資本市場の期待 ― 変革を加速させる「経営の規律」

ゴパール氏 ここ数年、日本株への関心は世界的に高まっています。背景にあるのは、ガバナンス改革を起点に「日本企業が本質的に変わり始めた」という期待です。資本配分や事業ポートフォリオ、ガバナンス体制の改善によって、これまで眠っていた企業価値を引き出せるという見方が広がっています。ただし資本市場の原則は変わりません。投資家は「まだ株価に織り込まれていない成長機会」に投資します。だからこそ、経営トップが何を変え、どうやり切るのかを自らの言葉で語れるかが重要です。さらに言えば、投資家は短期の施策よりも、「同じ判断軸で経営が続くか」を注視しています。景気や外部環境が変わっても、資本効率と規律がぶれないかどうかです。

久田 当社も渋谷の大規模再開発などを通じて注目いただく機会が増えていますが、強みや成長の道筋を資本市場に十分伝え切れているかには改善余地があります。技術や実績があっても、投資家が理解できるストーリーで示せなければ評価は伸びにくい。特に建設業は、プロジェクト型の収益で外から見えにくい面もあるので、「何をもって強いと言えるのか」を説明し続ける必要があります。また、建設業界は人口減少の影響を受けると言われますが、私は「仕事がなくなる」のではなく「形が変わる」と捉えています。ストック型社会に伴うリニューアルやインフラ更新・国土強靱化に加え、AI・Eコマースの進展で新たな需要も生まれています。データセンターや物流・冷凍冷蔵倉庫などです。重要なのは、それらを企業価値に変えるために、判断軸と行動をどう変えるかを具体的に示すことです。

ゴパール氏 投資家は「機会を利益と資本効率に変える仕組み」を見ています。御社はROEや資本配分を重視していますが、組織にはどう浸透させていますか。現場と本社の意識が揃わないと実行がぶれやすい。特に、受注段階の判断と、施工段階のコストコントロールが分断されると、狙った資本効率は実現しにくいと思います。

久田 まず大切にしたいのは、受注の「質」をより一層重視する姿勢です。売上や規模を優先し、採算性や資本効率が後回しになる――当社も過去に苦い経験を重ねてきました。受注できたこと

有識者対談

自体が評価され、条件が悪くても「まず取る」という発想が残ると、中長期の企業価値に影響を及ぼしかねません。だからこそ、資本効率重視へ舵を切り、ROIC経営を推進しています。長期経営計画ではROIC 7%以上、ROE 10%以上を目標に掲げています。これを「経営会議の数字」で終わらせず、「現場の判断基準」にすることが重要です。ROICツリーを使い、利益率、回収条件、工期、リスク、資本の使い方が資本効率にどうつながるかを共通言語化しています。建設業はどうしても利益率に目が行きがちですが、投下資本をどれだけ回転させているか、条件面の改善が資本効率にどのような効果をもたらすかまで含めて議論します。動画によるわかりやすい解説なども活用しながら地道に浸透を続けてきた結果、資本効率を意識した会話が現場でも少しずつ増えてきたと感じています。売上債権の回収条件を改善しようとする動きや、投下資本の回転を意識した工期管理など、数字にも少しずつ表れ始めています。引き続き、「売上規模」だけでなく「価値を生む受注」を重視する考え方を、組織全体に根づかせていきたいと考えています。

ゴパール氏 営業、見積、現場運営のそれぞれで、具体的にどんな行動変容を起こしますか。投資家は、採算性を重視した判断が、現場を含めて一貫して実践されるかに注目しています。

久田 営業は選別基準を明確にし、条件交渉も含めてリスクに見合った採算を確保する。見積・施工計画は受注前からお客様のご意向を踏まえつつ、リスク要因を整理し、見積原価の精度を高める。作業所は工程・調達・協力会社との連携を含め、手戻りを減らし管理精度を上げる。加えて、受注後の“見える化”も重要です。計画と実績の差分がどこで生まれたのかを検証し、次の案件の見積・施工計画に確実に反映する。こうした学習サイクルが回らないと、結局同じことを繰り返してしまいます。社内の会話も「取れそう」ではなく、「資本効率はどうか、条件は妥当か、リスクは織り込めているか」を当たり前で議論する。ROICツリーはその共通言語です。

事業ポートフォリオ変革 —— “分散”ではなく、“強みで稼ぐ構造”へ

ゴパール氏 戦略事業比率を2030年度に25%に高める方針ですが、狙いはどこにありますか。投資家は内訳や成長の道筋、資本配分の優先順位を知りたいがります。特に「戦略事業」と言ったときに、どの程度の資金を成長投資に振り向け、どのタイミングで回収するのか。ストーリーに時

間軸があると理解されやすくなります。

久田 狙いは、国内市場の構造変化を見据え、収益の柱を多様化・強靱化することです。コア事業を強化しつつ、国際・不動産・新規事業を戦略事業として育成し、相乗効果による変革を実現します。また、脱炭素や廃棄物削減などの環境配慮を重視しています。社会課題の解決はコストではなく競争力になります。

事業と投資の優先順位を資本効率とサステナビリティの両面で定義し直しています。重要なのは、「事業を増やす」ことではなく、「資本をどこに重点配分し、どこを見直すか」を丁寧に見極め、意思決定していくことです。受注の質を変える議論と同じで、ポートフォリオにおいても何をやらな

いかを明確にし、資本効率と将来性の両面で勝てる領域に寄せていきます。

ゴパール氏 御社にしかできない価値はどこにありますか。技術優位が利益優位につながっているかまで示せると強いです。特に建設業では、「技術がある」だけでは差別化が伝わりにくいで、「技術が意思決定を変え、結果として採算を変える」という説明ができると説得力が上がります。

久田 渋谷のように人流・交通が途切れない都市で、都市機能を止めずに建設をやり遂げる技術・ノウハウ、そして土木と建築が一体で全体最適を追求チームワークです。鉄道関連工事も含め、この“止めない技術”は当社の核です。さらにこの強みは、収益性の裏付けにもなります。難条件下での確実な遂行力は品質・工期の確度を高め、手戻りやリスクコストを抑えます。見積精度や原価管理の高度化を通じて、選別受注も可能にします。強みは「難しい工事をやる」ためだけでなく、「勝てる案件を見抜き、確実に遂行する」基盤です。これを「資本効率に効く競争力」として磨き直すことが、外部環境が変わっても安定的に価値を生み出す力につながると考えています。

ゴパール氏 その磨き直しを、どう進捗管理し、投資家に示しますか。技術や文化の話は魅力的ですが、投資家は「測れる形」に落ちることを求めます。

久田 戦略事業ごとに投下資本、収益性、成長投資の考え方を整理し、進捗をKPIで説明することが必要です。ポートフォリオ変革は資本配分の意思決定の集積ですから、結果だけでなく意思決定の考え方も含め、企業価値向上のストーリーとして伝えていきます。加えて、コア事業につい



有識者対談

でも「採算の取り方」が変わっていることをお示したいと考えています。受注の質の転換が進めば、利益率だけでなく、回収条件やリスク管理の精度にも変化が出ます。そうした行動の変化が数字にどう表れてきたかを、投資家に継続的に説明していきます。

ガバナンス — 「監督」から「変革の推進力」へ

ゴパール氏 投資家がガバナンスに求めるのは3点です。少数株主の視点、KPIとサクセッションを含む戦略実行の監督、そして取締役会が変革を後押しする存在になることです。御社は取締役会をどう進化させたいですか。特に、資本効率や投資判断に取締役会がどこまで踏み込めるかは、投資家の見え方に直結します。

久田 取締役会機能の強化を重要課題として、監査等委員会設置会社へ移行しました。社外取締役の多様な知見を取り込み、執行を適切に監督いただく体制を整えています。私が最も重視しているのは、取締役会が監督機能にとどまらず、変革を後押しする推進力になることです。資本効率、デジタル、人的資本、戦略事業・新規事業を、取締役会が決め切る場にしていきます。変革期だからこそ、適切な監督（守り）と前向きな意思決定（攻め）がバランスよく機能することが重要だと思います。特に「どの成長投資を、どの条件で、どれだけやるか」「想定と違った時にどう対応するか」といった意思決定を支えるガバナンスを重視します。社外取締役の客観的な視点・知見があつてこそ、これができる取締役会になります。

ゴパール氏 社外取締役が率直に言える雰囲気と、事業理解の機会が欠かせません。現場見学や個別対話は有効です。加えて、社外取締役が「理解したうえで異議を唱えられる」状態が重要です。

久田 当社でも現場見学の機会を設け、経営陣との対話も工夫しています。取締役会実効性評価で得た示唆を運営に反映し、「議論の質」を支える循環をつくりたいと考えています。女性社外取締役と女性社員の意見交換など、現場の声が議論に還流する設計も広



げます。取締役会の議論は抽象論ではなく、資本効率を踏まえた受注判断の考え方、投資撤退基準、戦略事業の進捗、人的資本投資の効果など、具体的に踏み込む必要があります。そこを取締役会と一緒につくっていきます。もう一つ重要なのは、執行側が「説明できる状態」になることです。取締役会が問いを立てたときに、データとロジックで答えられるようにすることです。そうでないと、取締役会での深い議論にもつながりにくい。だから、経営管理の仕組みや情報の整備も含め、ガバナンスを実行力に変える土台を固めます。

人的資本 — 実行力の源泉を、経営の真ん中へ

久田 人的資本は人材獲得競争に直結します。採用難が投資機会の損失につながらぬよう、ウェブCM等で当社の実績や強みを広く発信し、採用母集団の拡大と志望動機の醸成を図ります。処遇改善に加え、成長実感を得られる教育・育成への投資も強化します。また、多様性を含む人的資本はイノベーションの源泉です。DE&Iを推進する体制として、社長直轄組織である「DE&I推進室」を設置しました。意思決定と現場の両方で多様性を機能させる仕組みづくりを進めています。建設業は、人材の力が成果に直結しやすい産業だと捉えています。技術は人に宿り、現場の段取りや安全・品質はチームでつくるものです。だからこそ、「人が育つ会社」にすることが、最終的には受注の質や利益率に跳ね返ってきます。

ゴパール氏 人的資本はROEとつながるテーマです。海外投資家は「実行のボトルネックを解消する投資」として見ています。採用・定着、育成、現場の生産性のどれが一番の論点になりますか。

久田 第一に現場の生産性です。その基盤になるのが、計画を確実に実行する現場の遂行力だと捉えています。人が育ちチームが強くなるほど手戻りが減り、収益性が上がります。結果として資本効率にも効きます。第二に変革の定着です。受注の質、ポートフォリオ、デジタル——いずれも人が動かなければ進みません。従業員エンゲージメント調査を継続し、2030年度に最高ランク（AAA）を目指しています。加えて「ビジョン対話」を6年にわたり継続しています。経営層がファシリテーターとなり、部署・年齢・職種を問わずランダムに組み合わせた少人数のグループで対話を重ねる形式で、全社員の約9割が参加しています。継続の中で変化も感じています。初期は「ビ

有識者対談

ジョンを知る」ことが中心でしたが、回を重ねるごとに「自分の仕事とビジョンをつなげて語れる社員」が増えてきました。エンゲージメント調査でも、理念・戦略への共感を示すスコアが着実に上がってきています。ビジョンを"知っている"から"日々の判断で使う"へ。この変化を、さらに組織全体に広げていきたいと考えています。

ゴパール氏 渋谷のような象徴的プロジェクトは、採用にも社内エンゲージメントにも効きます。人的資本の強さとして投資家にも伝えられます。特に「仕事が誇りになる」状態は、離職率や採用競争力にも反映されます。

久田 同感です。仕事の社会的価値、難易度、誇りを社内にも社外にも伝えていきます。人的資本への投資を“コスト”ではなく“競争優位の源泉”として発信し続けることが、経営の責任だと考えています。また、デジタルの実装も人的資本と表裏一体です。DXは、現場で使いこなされてこそ効果を発揮します。ツール導入だけでなく、現場で使い切る教育と、業務プロセスの見直しをセットで進めていきます。人とデジタルが噛み合っ初めて、生産性の改善も、品質・安全の高度化も実現できると考えています。

グローバル競争力 ― 「投資家言語」で語り、丁寧に説明していく

ゴパール氏 海外投資家は「資産の有効活用」「計画の達成」「透明性」「株主への姿勢」を見ています。さらに重要なのは比較可能性です。他社と比較できるKPIや資本配分の説明になっているかが前提になります。加えて、海外投資家は「説明の一貫性」を重視します。年度ごとに言うことが変わると、信頼は積み上がりません。

久田 グローバルで選ばれる条件は、強みを収益につなげ、適切に再投資し、進捗を丁寧に説明し続けること――この一貫性だと捉えています。長期経営計画「To zero, from zero.」は、脱炭素への挑戦（To zero）と新規領域への挑戦（from zero）を意味します。この真意を企業価値に結びつけ、投資家が理解できる文脈で発信していきます。資本配分の考え方（成長投資・還元・財務健全性のバランス）を明確にし、KPIで進捗を語ります。ROIC、利益率、投下資本回転を軸に、「どの事業に、どれだけ資本を投じ、どれだけ回収できているか」を継続的に説明します。課題も

含め説明責任を果たし、打ち手を示すことが信頼につながると考えています。そして、投資家との対話は「理解してもらう場」であると同時に、「自分たちの判断軸を磨く場」でもあります。厳しい問いに答え続けることで、経営の規律が強くなっていく、私はそう捉えています。

ゴパール氏 投資家は検証できるストーリーを信じます。目標と実績の差分、差分の理由、次に何を変えるか――このサイクルを回し続けることが、長期で評価される企業の条件です。加えて、良い時だけ語るのではなく、難しい局面でこそ説明が必要です。その積み重ねが、企業への信頼になります。

終わりに | これからの東急建設が目指す姿

ゴパール氏 変革が資本効率・ガバナンス・人的資本で一本のストーリーになっている点は評価ポイントです。あとは実行の再現性。KPIと資本配分で進捗を示し続けられるかが信頼を決めます。「都市機能を止めない技術」は、御社の重要な強みの一つです。これを資本効率の改善と結びつけられれば、投資家の見え方はさらに変わるはずです。同時に、投資家は「変革が組織の中に根づくか」を見ています。トップの言葉が、現場の判断基準として機能するか。そこに一貫性が見えた時、市場の評価は次の段階に進むと思います。

久田 ご指摘のとおり、実行の継続こそが信頼の源泉です。目指す方向性は3つあります。ROIC経営の浸透と受注の質の向上、コア事業と戦略事業の両立、人とデジタルへの投資を軸に、ステークホルダーとの誠実な対話を大切にしながら、「VISION2030」の実現に向けて着実に歩みを進めていきます。長期的には、当社の成長ストーリーに共感し、ともに歩んでいただける株主を増やしていきたいと考えており、そのためにもIRをはじめとする情報開示の質と量を着実に進化させていきます。本日はいただいた数多くの示唆を真摯に受け止め、東急建設ならではの価値を社会に力強く発信・提供できる企業へと成長してまいります。本日はありがとうございました。



マテリアリティ特定プロセス

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（当社グループが優先的に取り組むべき経営の重要課題）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。

PROCESS

1 外部環境の認識 ステークホルダーの要望

20代の若手社員から経営陣まで55名による企業ビジョン策定プロジェクトにおいて、シナリオプランニングを実施し、ステークホルダーの要望を含め多面的に将来の外部環境を認識。

PROCESS

2 リスクと機会の把握と抽出

シナリオプランニングによる外部環境認識と、企業理念を前提としたSDGsの視点から、リスクと機会を議論し、当社グループの持続的な企業価値向上における課題を網羅的に抽出。

PROCESS

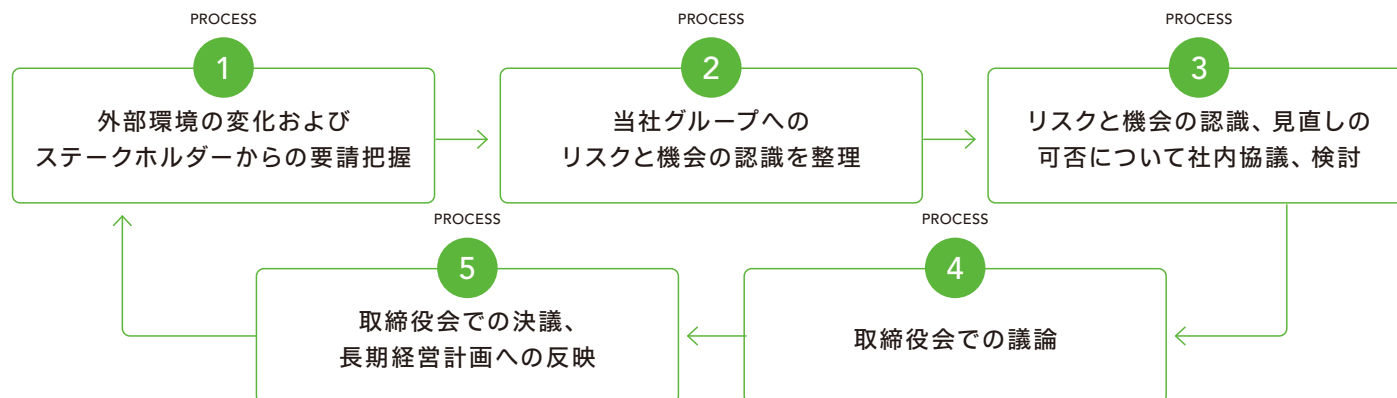
3 取締役会にてマテリアリティを特定

網羅的に抽出した課題を、ESG評価機関の評価項目やさまざまなステークホルダーの意見を踏まえ、ステークホルダーにおける重要度と当社の企業価値向上への影響度の2軸で評価し、特に重要な6つの課題をマテリアリティとして特定。



見直しプロセス

当社グループでは、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、マテリアリティを継続的に見直しています。長期経営計画の年次ローリングに先立ち、サステナビリティ委員会および戦略会議において、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について協議します。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。



外部環境認識

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とおり認識しています。

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	- 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 - 自然資本・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	- 国内建設投資の予測^{※1} 実質値 2020年：61.5兆円→2030年：64.9兆円→2035年：67.6兆円 名目値 2020年：66.4兆円→2030年：79.0兆円→2035年：84.3兆円 - 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^{※2} 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% - 技能労働者数の予測^{※1} 2020年度321万人→2030年度280万人→2035年度264万人	- 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 - 担い手不足の進行による業界再編の加速 - 労働時間の上限規制 - 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	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^{※3} 人工知能（AI）の世界市場規模^{※4} 2023年670億ドル→2030年8,970億ドル	- デジタル技術（特にAI）の加速度的進化 - 生産性向上、省人化の推進 - 個別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% 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^{※5} 海外インフラシステムの受注額^{※6} 2022年時点31兆円（実績）→2030年45兆円（国交省目標）	- 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	日本の生産年齢人口 2020年7,509万人→2032年7,000万人→2043年6,000万人^{※7}	- 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 - DE&Iの進展 - 企業活動における人権侵害懸念

※1 日本建設業連合会「建設業の長期ビジョン 2.0」 https://www.nikkenren.com/sougou/vision2025/assets/pdf/Long-term_vision_2_Detailed_version.pdf

※2 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

※3 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/content/900037164.pdf>

※4 総務省令和6年版情報通信白書 <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/pdf/n2190000.pdf>

※5 国際連合「世界都市人口予測・2018年改訂版」 <https://www.un.org/en/desa/2018-revision-world-urbanization-prospects>

※6 国土交通省「インフラシステム海外展開行動計画 令和7年版」 <https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001900556.pdf>

※7 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

リスク・機会とマテリアリティ

リスク

- 炭素税など排出量規制の導入によるコスト増加
- エネルギーおよび低炭素資材の調達に伴うコスト増加
- 環境負荷低減技術開発・導入の遅延による受注機会の逸失
- 大規模災害による被害修復、工期遅延回復費用の発生
- 自然資本・生物多様性への対応不足による、企業評価の低下や事業機会の損失

- 人口減少やインフラ老朽化、デジタル技術の急速な進化などの外部環境変化に対する、イノベーションの停滞
- 当社技術員の獲得競争激化および技能労働者の減少による供給力不足
- 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

- 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
- 東南アジアODA縮小、国際情勢不安定化、資材・労務高騰
- 土地価格・建築費高騰による新規不動産開発事業の停滞
- 再エネ事業開発への規制強化

- 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

- 性別・国籍・価値観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

- 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

機会

- 脱炭素社会に向けたZEBや木質建築等の低炭素建築物の需要拡大
- 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

- 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
- 環境負荷低減技術やインフラの維持管理技術の開発による付加価値の創出

- 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
- 東南・南アジアの都市化進展とインフラ需要増
- 築古不動産取得機会の増加
- 再エネ事業における収益機会の多様化

- 渋谷周辺の再開発・まちづくりの進展とさらなるエリア拡大
- 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

- 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・価値観などの多様性を踏まえた、人材の獲得と活用

- 意思決定における透明性の向上
- 変化への適切な対応と持続的な成長基盤の確立

マテリアリティ



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。



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。



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。



まちづくり

東急グループが手がけた多摩田園都市開発を起点として、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も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。



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。



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、企業価値向上に資する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。

※リスク・機会とマテリアリティは、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2026年度に見直した箇所です。

マテリアリティのアウトカムと実績

マテリアリティ	2030 年度のアウトカム	2025年度実績	主な取り組み
 気候変動	環境負荷の軽減 防災・減災の推進 - 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	- GHG排出量Scope1・2 52.1%削減 - GHG排出量Scope3 52.2%削減 - 再エネ電力利用率 90.9% - 最終廃棄処分率 5.0%	- 気候変動への取り組み(再生可能エネルギーの利用、ZEB、ZEH-Mの取り組み、低炭素燃料の導入拡大、電動ラフタークレーン購入 等) - 再生可能エネルギー事業における事業機会の確実な獲得 - スマート林業の取り組み(TCFORECTION)
 建設産業の構造変化	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 - 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	- 営業利益 163億円 - 営業利益率 4.8% - ROIC 9.2% - ROE 12.6%	「稼ぐ力の再構築」の重点戦略項目に掲げた施策の着実な実行 - 人材育成の強化、省人化・省力化技術の活用による生産性向上 - デジタル技術の活用 - 社会課題を解決する技術開発
 戦略事業			- 国内建設事業で培ったノウハウの展開 - 事業戦略と連動する人材ポートフォリオの変革
 まちづくり	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	- 渋谷駅周辺における再開発事業への参画と他エリアへのノウハウ展開 - 研究開発費 13.8億円	- 渋谷駅周辺ならびに東急沿線での大型再開発案件の受注 - スマートビルディング実現に向けた技術開発の取り組み
 人的資本	従業員エンゲージメントの向上 - サーベイレーティング AAA - サーベイ「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「組織風土、連帯感、相互尊重の精神」満足度 4.0以上	- サーベイレーティング BBB - サーベイ「理念戦略、理念の発信と伝達、現場浸透度」満足度3.5 - サーベイ「組織風土、連帯感、相互尊重の精神」満足度3.4	- 対話を通じた自律的な挑戦と共創を生む組織文化の醸成 - 多様な人材が活躍できるカルチャーの実現 - 働きやすい魅力ある就業環境の整備
 コーポレートガバナンス	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 - 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	- 監査等委員会設置会社への移行* - 自己資本比率 35.9% - D/Eレシオ 0.32倍 - 政策保有株式の連結純資産に占める割合 9.4%	- コーポレートガバナンスの充実 - 資本コストを意識した経営の推進、従業員に向けた浸透活動 - 持続的な成長を支える強固な財務基盤の構築

※監査等委員会設置会社への移行については、2026年6月24日開催の第23回定時株主総会にて決議。

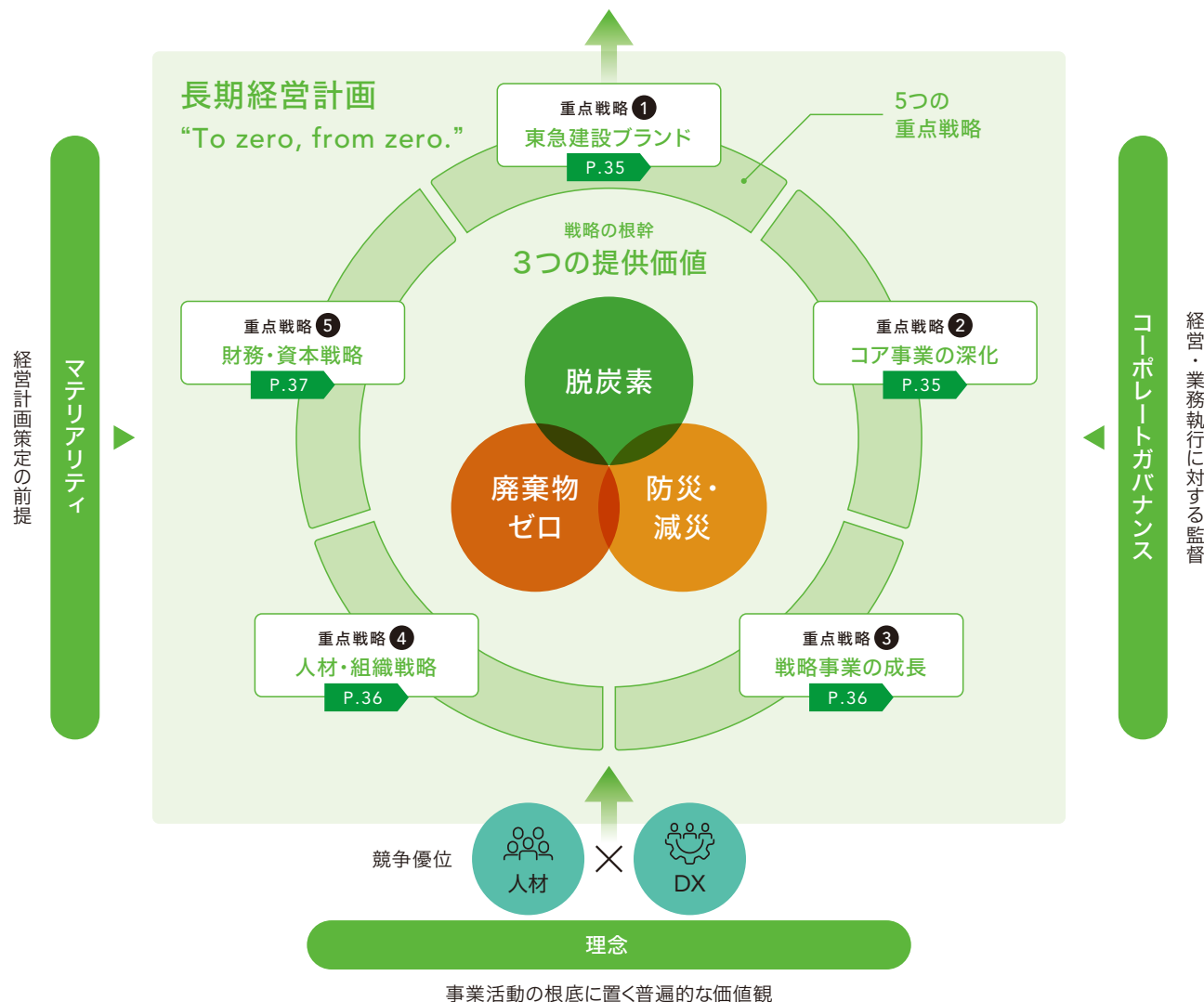
長期経営計画 | 全体像

全体像

0へ挑み、0から挑み、環境と感動を未来へ建て続ける。

目指す姿「VISION2030」

社会的価値と経済的価値の実現



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・国内土木、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。

3つの提供価値

P.68

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。

脱炭素

つくるだけにとどまらず、建築事業のバリューチェーン全体と新たな事業領域でカーボンゼロに挑戦する

廃棄物ゼロ

循環型経済の実現に貢献し、ごみの焼却によるCO₂発生抑制に挑戦する

防災・減災

インフラ整備を通じた貢献だけにとどまらず、大規模自然災害の発生要因でもあるCO₂の発生抑制に挑戦する

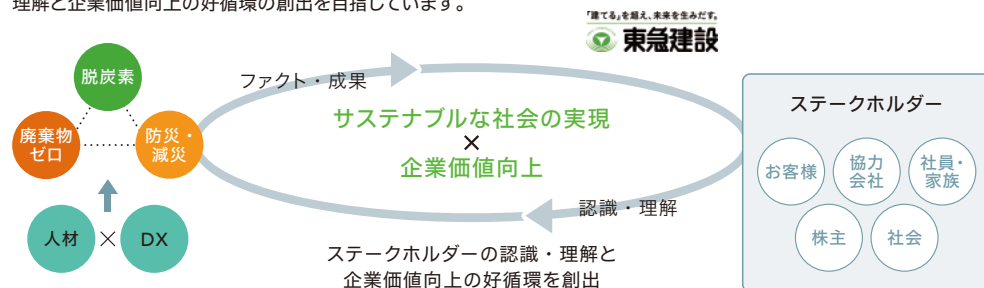
長期経営計画 | 重点戦略

重点戦略

1 東急建設ブランド 取り組みや成果を可視化、新たなブランドメッセージとともに社内外へ訴求

概要

「建てる」を超え、未来を生み出す。」のブランドメッセージを起点に、各ステークホルダーの皆様との対話を通じ、認識・理解と企業価値向上の好循環の創出を目指しています。



進捗

ブランド確立施策として、プロモーションCMを2026年3月より公開しました。当社のCM制作は29年ぶりの試みです。これまで、「渋谷ヒカリエ」や「渋谷スクランブルスクエア」といった都市のランドマークとなる難易度の高いプロジェクトを、日本全国で数多く手がけてきた一方で、これらの実績やその根底にある「高度な技術力」「インフラ構築の専門性」が十分に認知されていないという課題がありました。2030年に向けて「建設の技術力を通じて感動体験を提供し続ける企業」を目指し、特に若年層に向けて親しみやすい表現で発信することで、社名認知の向上とともに「確かな技術を有するゼネコン」としてのイメージ確立を図ります。



キャッチコピーは「ムズいーのサイコー!!」
「ムズいーの」は、「難易度が高い」かつ「品質もいい」
建設物を示すオリジナルのフレーズ
<https://www.tokyu-cnst.co.jp/muzuiino/>

重点戦略

2 コア事業の深化 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パビリティを強化

概要

新たな技術開発と専門工事会社との連携を通じ現場力の強化を図るとともに、BIM/CIMによるデジタルプラットフォームを構築し建設生産システムを変革します。同時に、ケイパビリティ強化による付加価値の高い提案を通じ、従来の建設請負にとどまらない新たな建設業を目指します。

	2021～2023	2024～2026	2027～2030
コア事業戦略	3つの提供価値に資する事業の積極展開／成功事例の創出	3つの提供価値を軸に競合と差別化した提案型営業へのシフト	蓄積したデータ／取り組み実績をもとに新たな建設スキーム（IPD※等）をリードし、顧客主導の請負業からの脱却を目指す
	BIM/CIMによるデジタルプラットフォームの最大活用	BIM/CIMデータを礎にしてバリューチェーンの業容拡大／事業間シナジーの最大化	



※ IPD（インテグレートド・プロジェクト・デリバリー）：発注者、設計者、建設会社、専門工事会社などの多様な関係者が1つの契約のもとで進めるプロジェクト手法

進捗

当社グループが、創業以来築き上げてきた国内建設事業（建築・土木・建築リニューアル）をコア事業と定義し、強固な収益基盤として、さらなる強化を図っています。老朽化した建物・インフラの更新・再開発需要に加え、冷蔵・冷凍倉庫やデータセンターといった新たな建設需要が拡大する一方、担い手不足や2024年4月に建設業へ適用された時間外労働上限規制への対応など、従前の労働集約的な建設生産システムの変革が急務となっています。こうした課題に対し、建築では生産設計BIMの適用率を6割超に拡大するなど、デジタル活用によるフロントローディングの深化やICTツールの導入によって、施工効率化を着実に推進しています。渋谷大型再開発や、成長分野の需要獲得を通じて受注高は拡大基調にあり、専門工事会社との早期情報連携によるパートナーシップ強化とあわせ、信頼性の高い施工体制を堅持しています。加えて、東急グループ各社とのアライアンスによる都市型データセンター事業へ着手するなど、建設請負にとどまらないケイパビリティの拡大も着実に進んでいます。建築リニューアルは、ゼネコンを母体とする技術力を活かし、省エネルギービルへの改修技術「ZEBot」や顧客の要望にワンストップで対応できるオールラウンダーとして独自の地位確立を図っています。土木においてもCIM活用に加え、山岳トンネルの自動穿孔や重機の遠隔操作など省人化・省力化技術の開発を積極的に展開し、国土強靱化・インフラ更新需要に対応しています。「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を戦略の軸に据え、顧客課題を解決する提案力を強化することで、コア事業の競争力を一層高めています。

長期経営計画 | 重点戦略

重点戦略

3 戦略事業の成長

 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、新たな成長機会を創出

概要

建設業界は景気に左右されやすく、業績変動が大きい業界です。当社は戦略事業において、コア事業である建築・土木事業とのシナジーを意識しながら新規事業を展開し、新たな事業機会を創出していきます。特に、不動産事業では、ストックビジネスとして収益性を確保しながら、建築事業と連携したバリューチェーンを構築し、開発・設計・施工・運営までを一気通貫でつなぐ仕組みを整備することで、不動産事業に関するノウハウの蓄積と事業全体のさらなる効率化を実現します。

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

- 「建築事業とのシナジー」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、建築事業とのシナジーを最大限活用した不動産開発・不動産バリューアップ事業を推進

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

建築事業とのシナジー

- 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
- 当社は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ボラティリティが高い
- 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

進捗

景気変動リスクの低減を図るとともに、国内人口減少に伴う中長期的な建設需要の縮小を見据え、戦略事業の成長による「収益構造の質的転換」を推進しています。2030年度までに戦略事業の売上総利益比率を25%まで引き上げる目標を掲げ、コア事業で培った技術・顧客基盤を隣接領域へ展開し、事業ポートフォリオの変革を加速させています。国際事業では、国内の鉄道・都市開発実績を背景に、人口増加・都市化が加速する東南・南アジアでのODAによる交通インフラ整備案件に取り組んでいます。タイ、ベトナム、インドネシア、ミャンマーでの実績に加え、現在はフィリピンやバングラデシュなどでもプロジェクトを展開しています。これらを基盤にTOD（公共交通指向型開発）への領域拡大を目指しています。不動産事業では、コア事業で培った目利き力と、環境性能・快適性・機能性・デザイン性を高める独自の改修技術を組み合わせた「循環型ビジネスモデル」により、築古物件の価値向上と安定収益の確保を両立しています。新規事業では、再エネ・蓄電池事業やスマート林業への参画を通じて、社会課題の解決を競争力と収益力強化につなげる取り組みが具体化しています。水道分野の官民連携案件を代表企業として初めて受注するなど、コア事業のノウハウを活かした事業領域の拡大も着実に進んでいます。専門人材の積極採用と内部人材との融合により、変革を加速する相乗効果が生まれています。「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」を軸に、社会課題解決を成長エンジンとする強靱な経営体質の構築を推進します。

重点戦略

4 人材・組織戦略

 人材戦略と連動した組織・風土の変革により、成果の創出とイノベーションを加速

概要

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」の実現に向けた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づけ、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。変化に強く社会から選ばれ、社会に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めます。

P.54

ありたい姿

変革をリードできる
自律型人材による
共創組織^{※1}

長期経営計画と連動した人材戦略

人材・DX投資コミットメント

100億円→740億円^{※2}

方針1

経営戦略と連動する
人材ポートフォリオの変革

方針2

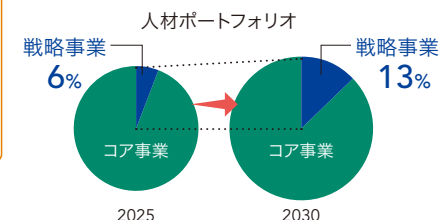
自律的な挑戦と共創を生む
組織文化の醸成

※1 共創組織：組織内外の多様な人々が対等な立場で対話し、知識やアイデアを融合させることにより、新しい価値を“共に”創造し続ける組織

※2 2021-2030年度の投資総額

競争優位の源泉強化

人材ポートフォリオの実現



長期経営計画 | 財務・資本戦略

重点戦略

5 財務・資本戦略 自己資本の蓄積から資本効率重視へ転換し、成長投資の加速とエクイティスプレッドの最大化を通じて、持続的な企業価値の向上を目指す

概要

2030年度のROE10%以上、ROIC7%以上の達成に向け、当社は資本効率を重視した経営への転換を進めています。ROICツリーを活用し、各部門の業務改善と資本効率の関係を可視化することで、財務部門に限らず全社員が資本効率を意識し、主体的に改善に取り組む仕組みを構築しています。

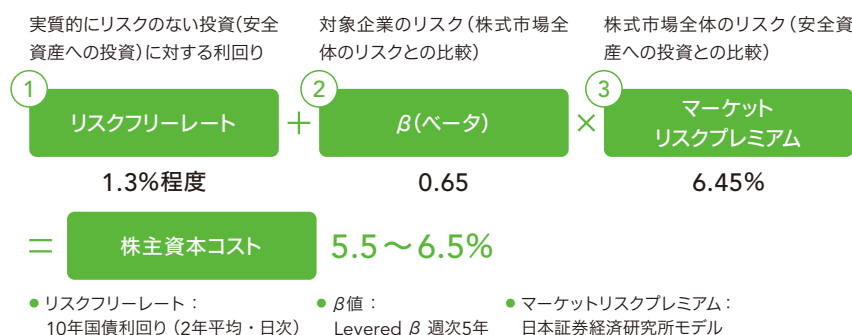
■ 資本コストとエクイティスプレッドの最大化

株主資本コストは、CAPMにより推計するとともに、株主・投資家との対話を通じた把握に努めています。こうした対話から、推計値を上回る株主資本コストが期待されていると認識しています。

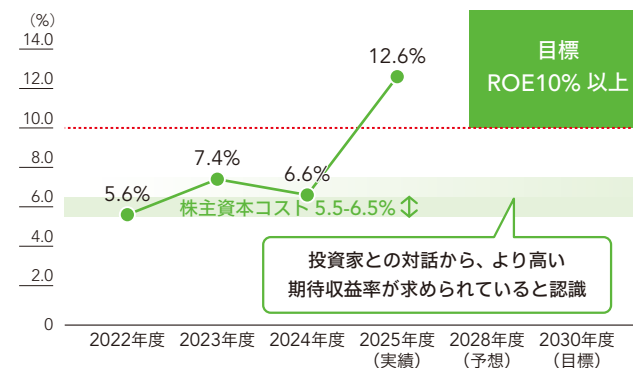
2026年3月期のROEは12.6%となり、2030年度目標の10%を上回りました。引き続き、資本コストを上回るROEを実現し、エクイティスプレッドの最大化を目指していきます。

株主資本コスト (CAPM※による推計)

※株主資本コスト=①リスクフリーレート + ②β(ベータ) × ③マーケットリスクプレミアム



ROEの推移



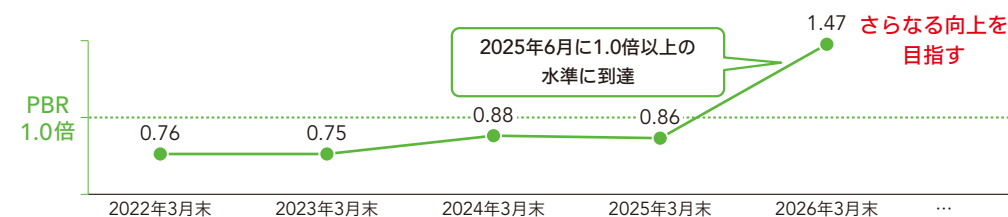
■ 株価を意識した経営

PBRは、2026年3月末時点で1.47倍に到達し、目標としていた1倍を上回りました。PBR1倍超の定着、さらなる向上に向けた取り組みを継続します。取り組みの一環として、ROICをわかりやすく解説した動画を制作し従業員向けに配信しています。

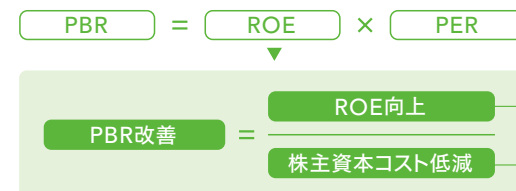
「従業員一人ひとりが取り組む業務」と「事業別ROIC」との関係性を見える化し、利益創出と資本効率の意識を高める取り組みを全社的に推進しています。

引き続き、資本コストを意識した経営を徹底し、市場から評価いただけるよう努めていきます。

PBR (株価純資産倍率) の推移



PBR改善に向けた施策



- ・ 稼ぐ力の再構築(現場力の強化)
- ・ 働き方改革、品質向上に向けた取り組み
- ・ 非効率資産の縮減、有利子負債の活用

- ・ 人的資本経営の推進
- ・ 強みを活かした市場機会の獲得

- ・ 安定的かつ継続的な株主還元(DOE4%)
- ・ 株式市場との対話、情報開示の充実

成長に向けた取り組み

資本コスト低減



ROIC・ROICツリーの解説動画を全社員に配信

長期経営計画 | 財務・資本戦略

■ キャッシュ創出

稼ぐ力の再構築施策の継続と事業ポートフォリオの変革を通じて、営業利益を着実に拡大し、2030年度に連結営業利益220億円以上の達成を目指します。あわせて、連結純資産に占める政策保有株式の比率を10%以下へ圧縮するとともに、財務規律の維持を前提とした有利子負債の活用により、持続的な価値創造に向けたキャピタル・アロケーションの原資を確保します。

■ キャッシュ配分

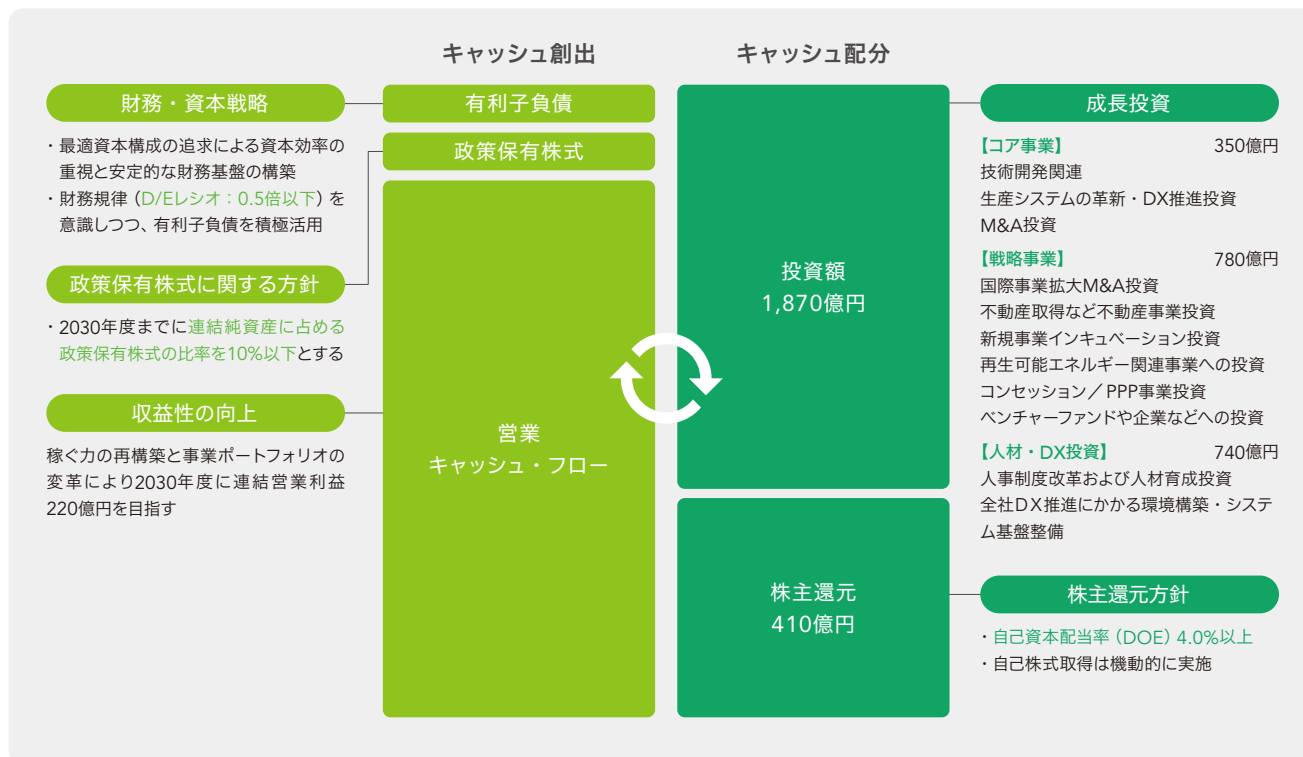
当社グループは、国内建設事業を強固な収益基盤と位置づけ、そのさらなる深化に取り組むとともに、国際・不動産・新規事業の成長に向けて戦略的に資金を配分しています。

「コア事業」である国内建設事業では、競争優位性を維持するための技術開発や、人手不足に対応する建設生産システムの変革への投資を中心に進めています。これにより、施工生産性と採算性の向上を通じて、収益拡大を図ります。

また、「戦略事業」（国際、不動産、新規事業）へ資金を配分し、中長期的な成長の牽引役とすることで、将来の環境変化に対応できる事業ポートフォリオへの変革を推進します。

人材・DXへの投資については、計画当初の100億円から740億円まで規模を拡大しました。人材獲得競争が激化し、事業環境が変化する中で、競争力の源泉と位置づける人材とデジタルを戦略的に強化し、2030年度の目標達成にとどまらず、その先の成長につなげていきます。これらの成長投資を規律をもって実行することで、ROE10%以上を安定的に維持できる企業を目指すとともに、成長投資と、DOE4.0%以上を基準とした安定的な株主還元を両立させていきます。

■ キャッシュ・アロケーション（2026年5月修正計画：2021～2030年度）



成長投資	2021～2025 年度		2021～2030 年度の投資総額	(単位：百万円)
	実績	修正計画 (2026年5月)	【参考】当初計画 (2021年5月)	
コア事業	11,193	35,000	160,000	
戦略事業	21,318	78,000		
人材・DX	15,991	74,000	10,000	
合計	48,503	187,000	170,000	

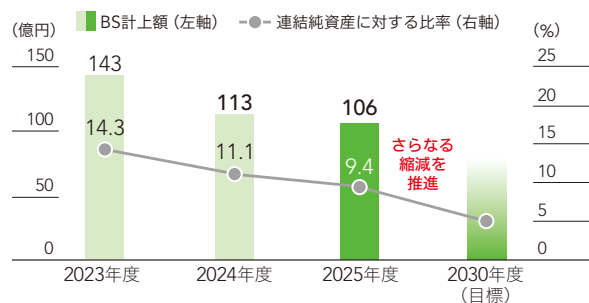
長期経営計画 | 財務・資本戦略

■ 最適な資本構成の追求

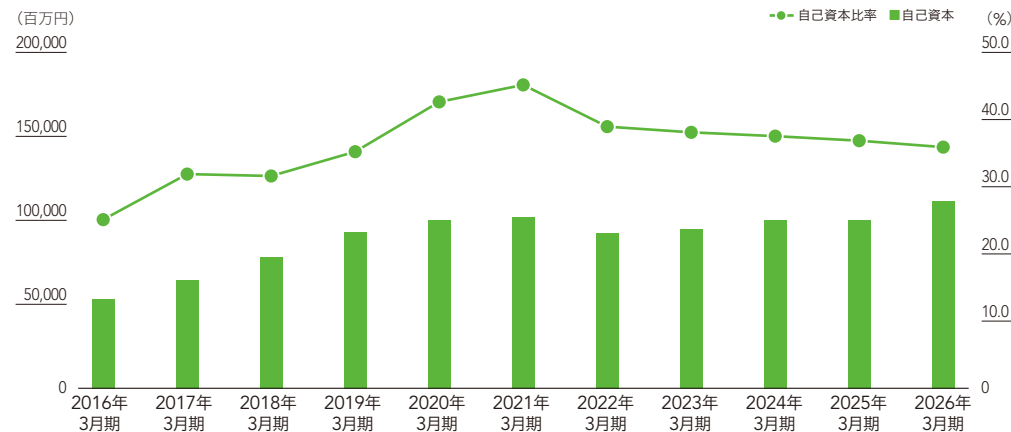
建設業は大規模災害における迅速な対応（協力会社への支払い）のために、財務安全性を担保する自己資本の確保が不可欠です。また近年、プロジェクトの大型化が進む中、民間工事を中心に代金支払いが先行する傾向があるため、適切な運転資本管理に努めています。具体的には、発注者との支払条件交渉を通じた運転資金負担の低減や、金融機関との密接な連携による安定調達、金利上昇リスクの抑制を強力に推進しています。当社は、財務基盤の安定性と資本効率向上に向けた規律あるレバレッジ活用のバランスを重視しています。2030年度には自己資本比率45%程度、D/Eレシオ0.5倍以下を維持し、持続的な成長を支える強固な財務基盤を構築します。引き続き、最適な資本構成を追求していきます。

政策保有株式は、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比率10%以下とする目標を、2026年3月末に前倒しで達成しました。今後もさらなる縮減に努め、売却により得た資金を成長投資や株主還元に充当し、資本効率の向上を図ります。

政策保有株式のBS計上額と連結純資産に対する比率



自己資本・自己資本比率の推移

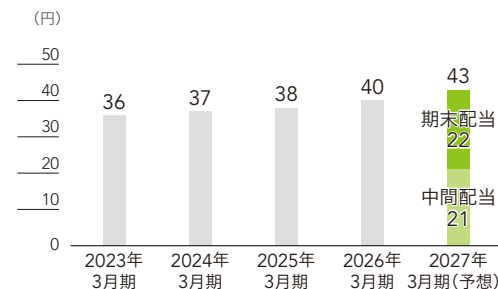


	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	26年3月 期
総資産 (百万円)	214,526	204,813	249,756	264,996	235,897	226,568	237,811	249,164	264,525	274,315	310,849
自己資本 (百万円)	54,002	66,151	78,949	92,633	101,215	102,963	92,490	95,248	99,966	101,634	111,446
自己資本比率 (%)	25.2%	32.3%	31.6%	35.0%	42.9%	45.4%	38.9%	38.2%	37.8%	37.1%	35.9%
有利子負債 (百万円)	4,886	4,804	1,721	1,638	26,557	26,754	22,431	21,970	54,728	26,711	36,067
D/Eレシオ (倍)	0.09	0.07	0.02	0.02	0.26	0.26	0.24	0.23	0.55	0.26	0.32

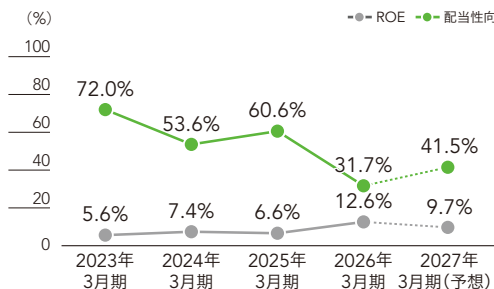
■ 配当方針：安定的な株主還元

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は、機動的に実施を検討します。

1株当たり配当金



【参考】
ROE・配当性向
「DOE4.0%以上」は、中長期的な業績目標であるROE10%以上と連結配当性向40%以上が均衡した値として配当の基本方針に設定



長期経営計画の進捗（稼ぐ力の再構築）

2023年度からの3カ年を「稼ぐ力の再構築」期間と位置づけ、下記の重点戦略項目に取り組んできました。完成工事総利益率の改善など、各施策の成果が着実に表れた結果、「VISION2030」の達成に向けた成長軌道への回帰を実現しています。今後はこれらの取り組みを持続的な収益力向上の基盤として継続・発展させ、さらなる成長につなげていきます。

戦略項目	背景・方針	成果と成長への貢献
安全・品質	過去の品質問題を真摯に受け止め、安全・品質を持続的成長の重要な基盤と位置づける。施工管理体制の強化や組織風土改革を通じて、逸失利益の発生防止を徹底し、完成工事総利益率の改善につなげる。	逸失利益の発生防止： 安全・品質の徹底を起点とした施工管理体制の強化により、手戻り・是正コストを削減し、不採算案件の発生抑制と収益安定化を実現
営業力	建設需要が堅調に推移する一方、施工リソースの制約が顕在化している。注力分野と採算性を重視した取り組み判断を徹底し、提案力強化と営工一体の取り組みにより利益向上を図る。	受注時採算性の向上： 渋谷再開発、データセンター、山岳トンネル等の注力分野において、採算性を重視した受注を推進
生産性・労働力	時間外労働上限規制や担い手不足への対応に加え、大型案件の利益率改善が課題。本部・支店による支援体制を強化し、BIM/CIMやAI等のデジタル活用、建設生産システムの改善により、生産性・効率性の向上を図る。	施工リソースの安定確保： 本部・支店支援、協力会社との連携、BIM/CIM活用により、高難易度案件に対応する施工体制の強化を推進
建築リニューアル	建築ストックの老朽化や維持更新需要を背景に、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と大型リニューアル案件への対応力強化により、安定的な利益創出を図る。	安定収益基盤の構築： ストック市場における受注機会を捉え、建築リニューアル事業の収益力強化を推進
人材投資	持続的成長を支える人材の獲得・育成・定着が重要課題となる中、当社の人材投資は同業他社と比較して十分な水準にあるとはいえ、早急な強化が必要。こうした課題認識のもと、人材とデジタルを競争優位の源泉と位置づけ、処遇改善、人材育成、DX投資を通じて、将来的な競争力の強化を図る。	人材獲得・定着の強化： 長計期間の人材・DXへの投資を100億円→740億円に大幅拡充し、処遇改善、人材育成、デジタル活用による生産性向上を推進

事業ポートフォリオの変革と事業戦略

担い手不足・時間外労働の上限規制・国内建設投資の中長期的な縮小リスクといった構造変化に対し、当社は「建設請負依存」からの脱却を加速させます。現場力の強化・生産性向上・採算管理の徹底を通じて再構築した収益基盤を原資に、コア事業・戦略事業・人材・DXへの戦略的な資本配分を実行し、2030年度の目指す姿に向けた成長フェーズへと移行します。

【2030年度の目指す姿】

収益構造の質的転換による価値創造

長期経営計画の到達点として、2030年度に営業利益220億円以上（営業利益率5.0%以上）、ROIC7.0%以上、ROE10.0%以上の財務目標を掲げています。当社は、現場力の強化・生産性向上・採算管理の徹底という取り組みを継続・深化させ、コア事業の深化と戦略事業の成長を両輪とする事業ポートフォリオの変革を推進します。

「稼ぐ力」とは、採算管理の徹底（利益率）×資本効率の向上（ROIC）×損失の回避（品質・安全）の三位一体です。この考え方を全事業共通の評価軸として、戦略事業の売上総利益比率を2019年度6%から2030年度25%へ引き上げる「収益構造の質的転換」により、景気変動に強い経営体質を構築します。

戦略の方向性

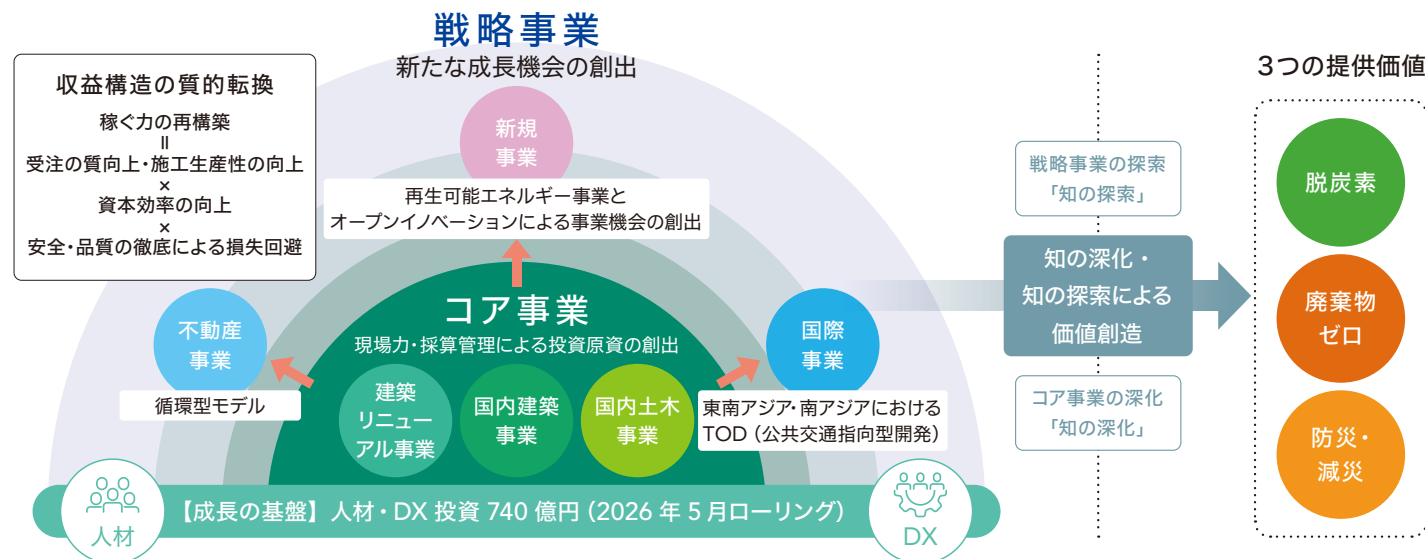
社会課題解決を競争力・収益力の源泉とする3つの軸

3つの提供価値は、社会課題を事業機会として捉える当社の戦略軸です。先行的な技術・ソリューションの確立により、成長市場でのシェア拡大とブランド力・利益率の向上を目指します。

競争優位性

コア事業の優位性を隣接領域へ展開

戦略事業は、コア事業で培った技術・ノウハウ・顧客基盤を隣接領域へ展開することで成長を実現します。渋谷再開発等で磨いた「都市機能を止めない技術」やデジタルツイン等の知的ノウハウを武器に、コア事業の深化（「知の深化」）と戦略事業の探索（「知の探索」）による好循環を生み出します。



事業シナジー 相互補完による価値創造の最大化

各事業は独立した収益単位でありながら、グループ全体で相互補完的な役割を担います。

事業セグメント	区分	相互補完の観点での役割
国内建築	コア	生産性革新と採算管理の深化により、安定収益を確保しながら戦略事業への投資原資を創出
国内土木	コア	
建築リニューアル	コア	既存ビル向けのZEB化・省エネ・省CO ₂ 化サービス「ZEBoT」でZEB化需要を獲得
国際	戦略	国内実績を背景に、東南アジア・南アジアで公共交通指向型開発（Transit Oriented Development）に注力し、海外市場を開拓
不動産	戦略	循環型不動産事業モデル（取得・バリューアップ・入替・環境不動産化）で資本効率と安定収益を両立
新規	戦略	PPA・蓄電池・CVC等を通じ、脱炭素ソリューションの創出と社会実装を加速し、新たな収益源を生み出す

成長の基盤 人材・DX投資740億円が支える変革の実行力

2026年5月のローリングで、10年間の人材・DX投資総額を当初の100億円から740億円へ大幅に引き上げました。「個人の成長は会社の成長そのもの」であり、人への投資が、変革の実行力を支える最大の基盤です。

指標	2030年度目標
事業比率（総利益）	コア 75% / 戦略 25%
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
従業員エンゲージメント	AAA
GHG削減 (2018年度比・2030年度目標)	Scope1・2：47.9%削減 / Scope3：30.0%削減

事業別戦略

建築事業

【国内建築事業】



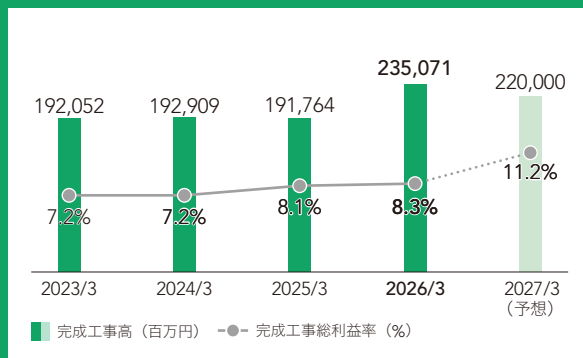
■ 主要業績(2026年3月期)

完成工事高 **235,071**百万円

完成工事総利益率 **8.3%**

■ 完成工事高・完成工事総利益率

建築事業(当社単体、国際事業を含む)



➔ 事業の強み

- 渋谷再開発・東急線沿線で培った豊富な施工実績とノウハウ
- 冷蔵冷凍倉庫・データセンター等の成長分野に応用可能な大型物流施設の実績
- 超高層、大空間、木質、環境建築などの多用途への適応力

➔ 事業の機会

- 都市部における再開発需要の継続
- データセンター、物流、環境建築など成長分野の需要拡大
- 顧客の脱炭素・高機能化ニーズに応じた新技術採用の可能性
- 業界再編による成長機会の創出

➔ 事業の弱み

- 規模の大型化、人手不足や時間外労働上限規制による施工リソースの逼迫リスク
- 長期案件における一時的な資金回収期間の長期化
- 歪な年齢構成による若手育成コストの増加

➔ 事業の脅威

- 資機材費や労務費の高騰、担い手不足
- 高度化する顧客要求への対応負荷
- 独自のビジネスモデルを持った他業種からの参入

事業の課題

- 建築技術員の獲得競争激化と高齢化に伴うベテラン人材の減少に左右されない、安定的な施工体制の構築
- デジタル技術の活用などによる生産性・競争力のさらなる向上
- 市場環境変化に対応した収益性重視の事業運営と成長機会獲得

➔ INPUT

現場力と施工ノウハウ

DX基盤と連携力

原価管理と収益把握力

顧客基盤と技術対応力

➔ 重点戦略

人材確保と育成、業務標準化などで体制を強化

デジタル技術の活用等で新生産システム確立を加速

案件選別と利益管理強化で収益力を向上

成長分野へ注力し受注拡大を推進

➔ 事業KPI

2030年度
完成工事総利益率
12.0%

本部長
メッセージ

専務執行役員 建築事業本部長

渡辺 光俊

安全・品質に徹底してこだわり、建築生産システムの変革と人材育成を推進して、新たな施工プロセスの構築に挑戦します。また、中長期的な視点のもと、渋谷案件にとどまらず、全国のプロジェクトにも積極的に取り組んでまいります。

振り返り

長期経営計画の前半である2021～2025年の建築事業は、当初厳しい受注環境にありましたが、徐々に環境が改善に向かうのと並行して、堅調な市況を踏まえた取り組みの判断基準を見直したことにより、受注高および受注時採算は改善に向かいました。また、完成工事高・完成工事総利益率につきましても、手持工事の採算性向上や追加工事の獲得により順調に推移しました。

一方、案件規模の大型化や人手不足、時間外労働の上限規制による施工リソースの逼迫状況が継続しており、そのような状況下でも従来の安全品質を維持するための方策を検討しております。

今後の見通し

2026年度は、複数の大型工事の着工時期にあたり、売上高はいったん踊り場を迎えますが、上記のとおり受注時採算の向上や適正な追加工事の獲得等により、完成工事総利益率は前年度から大きく増加し、順調に推移します。また、短期的な成果に偏ることなく、戦略的な取り組みを継続するとともに、中長期的な視点で顧客基盤の強化を並行して進めてまいります。

2027年度以降は、過年度の低採算工事の影響はほぼ解消され、足元の受注案件も総じて採算性が改善する一方、世界情勢の影響などにより、先行きに対する不透明感が高まっております。これについては、影響を極力排除しつつ、注力案件を着実に受注し、施工生産性向上への取り組みや適正な追加工事の獲得等を継続し、さらに利益率を高めていきます。

計画達成に向けて、施工リソースをはじめとした事業遂行能力の保持は、最も重要な課題であると認識しております。引き続き、建築生産システムの変革や人的資本投資などの諸施策を通じて、事業遂行能力の維持・向上を図ってまいります。

長期経営計画達成に向けた取り組み

① 生産システム変革と構造転換による収益基盤強化

国内建築事業では、人的資源制約下における持続的成長に向け、業務構造の再設計と生産システムの変革を推進しています。コア業務とノンコア業務の整理により人的資源を高付加価値領域へシフトするとともに、デジタル技術の活用による施工プロセスの効率化・標準化、ならびにDfMA※対応可能な部材・施工の規格化および工業化を進めています。また、BIMデータを活用したサプライチェーン連携による生産性向上・品質の安定化にも取り組んでいます（図1）。

これらの取り組みにより属人化を抑制し、施工品質・生産性の安定的な向上を図るとともに、受注から施工まで一貫した採算管理を徹底し、安定的な利益創出基盤の確立を進めています。 ※DfMA：Design for Manufacturing and Assembly／製造・組立容易化設計



② 技術データ活用と成長分野展開による競争力強化

堅調な受注環境を成長機会と捉え、将来の競争優位につながる技術データの蓄積と活用を進めています。超高層建築や冷凍冷蔵倉庫などの案件を通じて施工時や施工後のデータを取得し、再現性の高い生産体制の構築を推進しています。

加えて、データセンター分野への参画など新領域への挑戦を通じて技術領域を拡張し、高付加価値案件の創出と持続的な成長機会の獲得につなげています。

COMMENT

「パラエンジニア」制度で現場業務プロセスを再設計

「パラエンジニア」制度は、建設業未経験者を本部で技術教育し、作業所支援を担う人材として育成する当社独自の制度です（50名在籍）。業務範囲を絞った教育と現場OJTにより、短期間で現場を支える戦力化を図ります。パラエンジニアが補助的業務を担うことで、建築技術員は専門性の高いコア業務に集中でき、作業所の業務負担軽減と品質向上につながっています。若手技術員の育成プログラムやOJTサポートとも連携し、基礎知識から施工管理まで段階的に習得できる体制を整え、現場力の強化を推進しています。

作業所の声

支援業務により現場社員の負担が軽減されて他の業務に注力でき、現場は大変助かっています。検査立会いや内覧会など対応いただき、どの現場でも非常に貴重な存在です。



多くの現場でパラエンジニアが活躍しています

事業別戦略

建築事業

【建築リニューアル事業】

※当社グループの建築リニューアル事業を担う子会社「東急リニューアル（株）」
についての記載となります

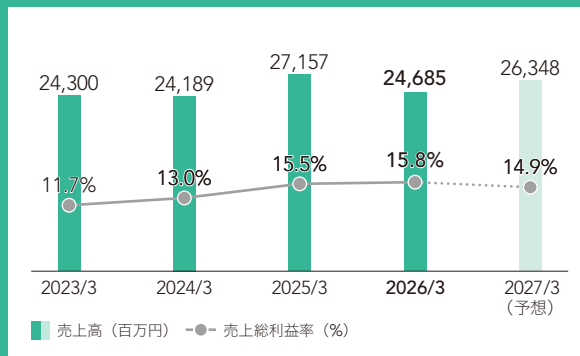


■ 主要業績(2026年3月期)

売上高 24,685百万円

売上総利益率 15.8%

■ 売上高・売上総利益率※



※建築リニューアル事業は、同事業を行う子会社の東急リニューアル・東建産業の数値を単純合計したもので内部取引消去は考慮していません。

→ 事業の強み

- 改修工事への総合的な対応力（建築・設備・設計）
- 東急グループをはじめとする安定した顧客基盤
- 東急建設グループ内の技術連携
- 環境リニューアル工事の独自ソリューション（ZEBtoT）

→ 事業の機会

- 市場構造の転換（新築から維持・修繕・改修）
- 建築物の省エネルギー化やZEB化のニーズ拡大
- 防災・減災への社会的要請の高まり

→ 事業の弱み

- 事業成長を支える専門人材の確保と育成プロセス高度化への対応
- 時間外労働の上限規制による施工リソースの逼迫

→ 事業の脅威

- 市場構造の転換に伴う大手、専門会社との競争激化
- 労務費、資機材価格の上昇によるコストの高騰

事業の課題

- 人材育成・働き方改革の一体的推進
- 競争激化に向けた差別化（オールラウンダーとしての機能拡充）
- 生産性向上、デジタル化
- 環境分野での提案力・技術力の強化

→ INPUT

総合的な改修工事への対応力と
施工実績

東急建設グループの技術力への
信頼による安定した顧客基盤

人的資本投資、デジタル化への
資金の振り向け

建物に関する独自ソリューション
（建物見守りサービス・ICTなど）

→ 重点戦略

人材確保と戦力化
（採用・育成・エンゲージメント強化）

改修工事のオールラウンダーとしての
さらなる機能強化

デジタル活用による
安全・品質・生産性の向上

環境リニューアルに関するメニューの充実と
提案力の強化

→ 事業KPI

2030年度
売上総利益率
15.0%

社長
メッセージ

東急リニューアル株式会社 代表取締役社長

佐藤 順一

社会的使命である「建物を次世代へ」つなぐ役割を果たすため、お客様のあらゆる要望にワンストップで対応する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。

振り返り

2020年はコロナ禍による投資抑制で市場が一時縮小しましたが、2022年度以降は経済正常化やインバウンド需要により回復に転じました。現在は資材・労務費の高騰や労働規制による施工制約がある一方、既存ストック活用の需要は堅調です。市場全体では新設から維持・改修への構造転換が進み、建物の延命化・機能高度化へとシフトしています。特に防災・減災対策や、カーボンニュートラルに向けたZEB化等の環境対応ニーズが拡大しており、改修需要の裾野は一層広がっています。長計前半は、こうした市場の変化と供給面の課題に対し、生産性を重視した受注判断、独自の環境リニューアルソリューションの開発などの取り組みが奏功し、利益率も着実に改善してまいりました。

今後の見通し

建設市場が新設から既存建物の維持・更新へと構造的に変化する中、建築リニューアルは中長期的な成長市場として重要性が高まっています。特に環境リニューアルの役割は高度化しており、当社は設計・建築・設備の各機能を一体提供できる強みを活かし、幅広いニーズに応える「計画から施工まで一貫対応できる体制」としての地位確立を目指します。具体的には、独自ソリューション「ZEBoT」等の提案を通じ、環境価値の向上に寄与するとともに、総合建設業として培った確かな施工力を提供価値の源泉として競争優位性を築きます。持続的成長の鍵となる人的資本については、人材育成と働き方改革を一体的に推進し、従業員の専門性と生産性の向上を図ります。デジタル化による業務プロセスの刷新で現場力・提案力を強化し、提供価値をさらに高度化させます。

また、収益力強化に向けては、リスクとリターンを精査した厳格な案件選別と、生産性を重視した意思決定を徹底します。これらの施策により、市場の成長機会を確実に取り込み、長期経営計画後半の5年間にわたって持続的な企業価値向上を実現してまいります。

長期経営計画達成に向けた取り組み

① 環境リニューアル市場の拡大と人的資本投資による価値創造

建築物の価値向上ニーズが、環境性能の向上や多様な働き方の実現へと広がる中、当社は人的資本への中長期投資として本社オフィスを抜本的に改修しました。従業員エンゲージメント調査で把握した「組織風土」や「若手への訴求力」といった課題を解決し、「人」と「組織」に働きかける価値創造基盤の整備を目的としています。「会社に来るのが楽しくなるオフィス」をコンセプトに、従業員が主体的に参画しました。築50年以上の既存賃貸オフィスという制約下で、Low-eガラスや太陽光発電機能付きガラスの採用、開放的なデザインによる省エネ性と快適性の向上を実現しました。さらに遮音性能の確保や多様な座席配置により、集中と交流を両立する環境を構築しています。本オフィスは、快適性向上を通じて生産性と挑戦意欲を高め、エンゲージメント向上による人的資本の強化に寄与します。また、部門横断の交流を促進し、新たな価値創出の基盤となることを期待しています。さらに「ライブオフィス」として外部公開することで、当社の技術力・環境リニューアルの価値を体感いただき、受注機会の拡大や採用力の向上につなげることで、事業成長との好循環を創出していきます。

② 当社のZEB化独自ソリューション『ZEBoT』

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。

COMMENT

人材力を強化し、事業の持続的成長を実現

東急リニューアルでは、2023年4月の人事制度改革において人材等級、評価制度、報酬制度を一新して運用を開始しています。この制度において明示した目指す人材像に到達するための育成体系の構築が課題であり、こうした課題感から2025年度より全社員向けの階層別研修や選抜型研修、技術員向けの研修プログラムによる実務研修を開始しています。従業員がこれらの研修機会を積極的に活用し自身の専門性を高めることで、業務において付加価値を生み出し、会社の成長と自身の成長の双方につながるものと考えています。

階層別の研修体系が整備され、自身の成長の方向性がこれまで以上に明確になったと感じています。多様な学びの機会が用意され、自分の志向や課題に応じて成長に取り組める環境が整っていると実感しています。変化の激しい事業環境の中で価値を発揮し続けるためには、自ら学び続ける姿勢が不可欠であると強く認識するようになりました。



総務事務部

木下 瑤裕

事業別戦略

土木事業



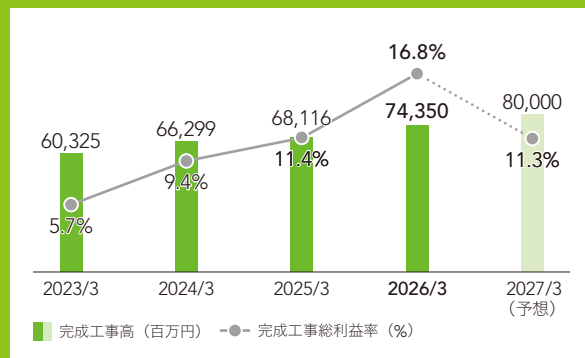
■ 主要業績(2026年3月期)

完成工事高 **74,350**百万円

完成工事総利益率 **16.8%**

■ 完成工事高・完成工事総利益率

土木事業(当社単体、国際事業を含む)



→ 事業の強み

- 都市機能を止めない、難工事をやり切る組織力
- 鉄道運行を止めずに改良・リニューアル工事をやり遂げる現場力
- 防災・減災を軸とした社会インフラの強靱化・長寿命化技術

→ 事業の機会

- 都市再開発や民鉄関連工事の継続的な増加
- 老朽化インフラの更新や防災・減災対策の加速
- 脱炭素やDX推進に伴う新インフラ整備需要

→ 事業の弱み

- 監理技術者の高齢化による将来の施工体制への影響
- JVサブ工事の利益率が低く収益性改善が課題
- 次世代を担う専門人材・マネジメント人材の育成不足

→ 事業の脅威

- 物価高騰による工事費上昇と発注件数減少による競争激化
- 技能労働者不足と時間外労働規制による施工供給力の制約
- 同業他社による自動化・遠隔施工技術開発の急速な進展

事業の課題

- 生産年齢人口の減少と担い手不足が進む中、デジタル技術に適應できる人材育成を加速し、施工生産性の向上を図ることが課題である。
- 都市再開発・民鉄工事の増加に対応するため、社内リソースの適正配置と多様な発注方式（ECI等）への対応力強化が求められている。
- ベンチマーク比で低水準にある利益率の改善と、品質事故・公衆災害による逸失利益の防止が喫緊の経営課題となっている。

→ INPUT

渋谷・沿線開発や鉄道工事の豊富な施工実績

積極的な新規採用と次世代を担う人材の確保

現場ニーズに即した効果的なデジタル活用

耐震・インフラ点検・維持管理による防災・減災技術力

→ 重点戦略

渋谷・沿線等の重点領域へリソースを集中し受注を拡大する

安全最優先の実践・品質管理体制の強化による逸失利益の発生防止

ICT・BIM/CIM等、デジタル技術活用による省人化と人材育成による施工生産性の向上

→ 事業KPI

2030年度
完成工事総利益率
13.0%

本部長
メッセージ

常務執行役員 土木事業本部長

吉村 幸丞

長期経営計画達成に向け、現場力の強化、DXによる生産性向上、安全・品質に対する意識向上を図る風土改革を進め、国土強靱化、都市機能強化、鉄道事業の利便性・安全性向上に資する事業に貢献してまいります。

振り返り

長期経営計画の前半5年間は、国土強靱化や沿線再開発、鉄道会社の設備投資拡大を着実に取り組み、事業基盤を強化してきました。完成工事高は2021年度の低迷から回復し、2025年度は国交省やNEXCO、鉄道事業の進捗により743億円を達成。利益面も、利益向上施策や高採算案件へのシフトにより、完工総利益率16.8%と大幅に改善し、他社水準へ接近しました。受注高も1,051億円と大幅に増加し、2030年に向けた強固な施工基盤を確立しています。

今後の見通し

2026年度は、国内民間鉄道、電力、再開発案件の進捗に加え、国土強靱化に資する土木事業への貢献、国際事業におけるマニラ地下鉄とバングラデシュの道路工事の進捗増により、2025年度を上回る完成工事高800億円、完成工事総利益率11.3%を見込んでいます。さらなるICT推進とDXによる施工生産性の向上、人的資源の確保、若手中核人材への技術の伝承を含んだ育成支援、全社一丸となって安全性向上と品質向上を強力に推進することにより、皆様へ安心・安全を提供してまいります。これまでさまざまな事業に携わり、培った経験を活かし、社内One Teamとなって企業としての信頼を高めつつ、持続的な成長を目指して2030年の長期経営計画を達成させます。

長期経営計画達成に向けた取り組み

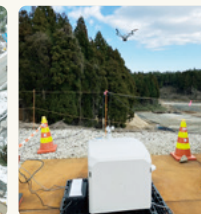
① 切羽作業の無人化・省力化に向けた技術導入

山岳トンネル工事では、掘削後の地山が露出している切羽付近での作業は極めて高い危険性を伴います。国土交通省近畿地方整備局発注の「有田海南道路1号トンネル工事」では、ロックボルト打設工の省人化・省力化パッケージを導入することで、作業編成人員を約40%削減するとともに、切羽内への立ち入りを不要とすることで安全性の大幅な向上を確認しました。また、同工事では切羽遠隔監視システム車両やベルトコンベヤ土量管理システムの試験導入を開始し、トンネル工事の安全性確保や生産性向上に資する「自動化・省力化技術」の獲得と実用化を推進しています。



② 能登穴水の防災・減災に向けたドローン活用

能登半島の災害復旧現場（能越自動車道穴水道路復旧工事）において、産業用ドローンの自律型ドックステーション「DJI Dock 3」を活用した能登復興支援に取り組んでいます。本取り組みは、最新の「レベル3.5飛行」制度を活用し、ドローンの遠隔飛行によって現地の状況を迅速に把握するものです。ドローンの自動離着陸・充電に加え、現場への移動や補助者の配置が不要となったことで、従来の定点撮影業務と比較し、手間と時間を約50%削減できることを確認でき、社内の有資格者（7名）が運用の内製化を主導し、現場技術員の負担軽減・品質向上に貢献しています。



COMMENT

挑戦できる環境

土木事業の持続的成長の源泉は「人」にあります。「成果主義から成長主義へ」を掲げ、東日本土木支店で成果を上げた「JMS（ジャンプアップマネジメントシステム）」を2026年度より全国展開し、変えられる未来に集中する人材育成の仕組みづくりを推進しています。30代若手所長の積極登用で現場を活性化し、一人ひとりが誇りを持って挑戦できる環境を整えることで、2030年ビジョン実現に向けた強固な施工体制を構築します。

JMSの全国展開は、若手が成長しながら挑戦できる大きな機会だと感じています。現場を任せられる責任と誇りを持ち、一人ひとりが力を発揮できるチームづくりを通じて持続可能な成長とVISION2030の実現に貢献していきます。

若手所長

沖 海王



事業別戦略

国際事業

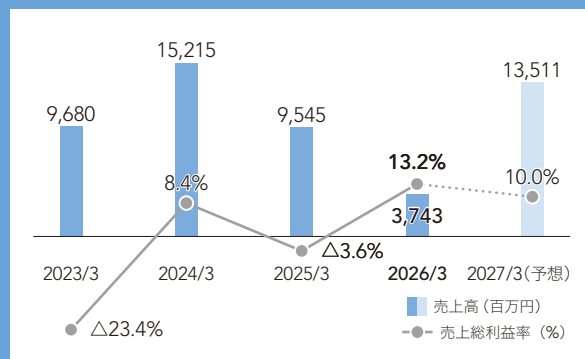


■ 主要業績(2026年3月期)

売上高 3,743百万円

売上総利益率 13.2%

■ 売上高・売上総利益率*



※東急建設(株)個別の国際事業、海外子会社を単純合計したもので内部取引消去は考慮していません(海外子会社: Tokyu ConstructionIndonesia社、Golden Tokyu Construction社、Indochine Group、Tokyu Pacific Construction社)

→ 事業の強み

- 鉄道・道路分野のODA案件で培った実績と信頼
- 困難な事業環境下でも案件を遂行してきた誠実な実行力
- 海外大型インフラ案件に対応する施工・マネジメント経験

→ 事業の機会

- 東南アジア・南アジアにおける社会インフラ需要の継続
- ODA案件で培った信頼・知見を活かした周辺事業機会の広がり
- 現地企業・関係機関との協業による市場対応力向上の可能性

→ 事業の弱み

- 契約・リスク管理の組織的な高度化余地
- 国際事業を継続的に支える人材層・専門性の拡充余地
- 重点市場における事業開拓力の蓄積途上

→ 事業の脅威

- ODA制度・競争環境の変化
- 国際入札における価格競争の激化
- 資材価格・為替・地政学リスク等の不確実性

事業の課題

- 大型ODA案件による収益拡大と持続性の確保: 大型ODA案件を確実に事業成果へ結びつけ、将来に向けた持続的な収益基盤を構築する。
- 事業ポートフォリオの拡張: ODA案件で培った信頼・知見を活かし、社会インフラ周辺領域における成長機会を取り込む。
- 注力国における事業基盤の深化: フィリピン、バングラデシュ、タイ、インドネシア、ベトナムを注力国とし、各国の特性を踏まえた事業基盤を強化する。
- 実行力を支える組織能力の強化: 多様な人材の専門性を活かし、事業管理・現場支援・知見継承を組織能力として高める。

→ INPUT

ODA案件で培った実績・信頼

鉄道・道路分野の施工・マネジメント力

海外案件を通じて蓄積した知見・教訓

発注者・関係機関・現地企業等とのネットワーク

→ 重点戦略

本邦ODAによる基盤収益の確保

社会インフラ周辺領域における
新たな事業機会の探索ローカルパートナーとの協業による
事業基盤の強化多様性・専門性を活かした
組織・人材基盤の強化

→ 事業KPI

2030年度
売上総利益率
12.5%

事業部長
メッセージ

上席執行役員 国際事業部長

小西 雅和

ODAで培った強みを活かし、事業体制を強化しながら、
持続的な成長につながる収益構造への転換を進めます。

振り返り

長期経営計画の前半において、国際事業はODA案件を中心に、東南・南アジアでの事業機会の獲得と主要案件の遂行に取り組みました。ヤンゴン・マンダレー鉄道整備事業では、政情や事業環境が大きく変化する中でも案件遂行を継続し、Palu第4橋建設計画やダッカMRT Line 1車両基地造成工事など、無償・有償のODA案件を完成させました。また、マニラ首都圏地下鉄事業への対応を進め、マタバリ港アクセス道路事業では今後の収益基盤につながる大型案件に着手しました。これらの案件を通じて、海外大型インフラ案件を遂行する実行力を蓄積するとともに、採算性、契約・リスク管理、現地拠点や関係会社の役割、人材配置、知見の継承など、国際事業を持続的に成長させるための課題も明確になりました。こうした実績と課題認識を踏まえ、長期経営計画後半に向けて、案件遂行を事業成果へつなげるための事業基盤を整備しました。

今後の見通し

長期経営計画の後半においても、東南アジア・南アジアでは、鉄道・道路をはじめとする社会インフラ需要が継続すると見込まれます。一方で、ODA制度や競争環境の変化、価格競争、資材価格・為替・地政学リスクなど、国際事業を取り巻く不確実性は高まっています。当社は、マニラ、マタバリをはじめとする大型ODA案件を確実に事業成果へ結びつけ、将来に向けた収益基盤を強化していきます。あわせて、ODA案件で培った信頼と知見を活かし、社会インフラ周辺領域における新たな事業機会の探索や、現地パートナーとの協業を進めていきます。国際事業の持続的な成長には、現場の実行力と、組織として現場を支え、事業成果へつなげる推進力が不可欠です。これらを確実な成果につなげるため、採算性、契約・リスク管理、現地拠点や関係会社との連携を含むガバナンスを、事業運営の中で適切に機能させていきます。これまで案件遂行と事業運営の両面で課題に向き合ってきた経験を踏まえ、長期経営計画の後半では、多様な人材の力を活かし、DE&I with Integrityの実践を通じて、収益性と持続性を備えた事業基盤の構築につなげていきます。

長期経営計画達成に向けた取り組み

① マニラ首都圏地下鉄事業



マニラ首都圏地下鉄事業は、フィリピン初の本格的な地下鉄整備事業であり、当社国際事業における重要な大型ODA案件です。都市部での地下鉄工事では、施工条件、工程管理、関係者調整など多面的な対応が求められます。当社は、現場の実行力と事業部・本社による支援を組み合わせ、安全・品質を確保しながら、着実な案件遂行に取り組んでいます。

② マタバリ港アクセス道路事業



マタバリ港アクセス道路事業は、バングラデシュの物流・産業基盤の整備に資する大型ODA案件です。長期経営計画後半に向けた収益基盤の一つとして、事業立ち上げ段階から採算性、契約・リスク管理、現地関係者との連携を重視したプロジェクト運営を進めています。本案件を通じて、南アジアにおける事業基盤の強化につなげていきます。

③ Global Expert制度

国際事業を持続的に成長させるためには、海外案件を担う多様な人材の確保・育成・定着が不可欠です。国際事業部では、当社の理念・ビジョンに共感し、国境を越えて活躍できる優秀な人材が、継続的に海外プロジェクトへ参画できる環境を整えるため、Global Expert制度を導入しました。同制度では、等級・評価・報酬・海外赴任時の処遇を明確にし、多様な人材の長期的な活躍を支える仕組みを整えています。

COMMENT

多様な人材が力を発揮する海外プロジェクト

国際事業部では、国籍、職種、経験、ライフステージの異なる人材が、それぞれの専門性を活かしながら海外プロジェクトの遂行を支えています。マニラ首都圏地下鉄事業では、女性総合職社員が家族とともに現地で生活基盤を築きながら、施工管理を担う一員として現場で活躍しています。多様な人材が安心して挑戦し、力を発揮できる環境を整えることが、海外プロジェクトの実行力を高め、国際事業の持続的な成長につながっています。

海外の現場では、日々さまざまな課題に向き合いますが、現地の仲間と力を合わせながら、一つひとつ前に進めています。家族とともに海外で生活しながら働く経験も、自分自身の成長につながっています。異なる環境の中でも妥協せず、プロジェクトの成功に貢献していきたいと思っています。



マニラ地下鉄CP104

久保田 啓子

事業別戦略

不動産事業

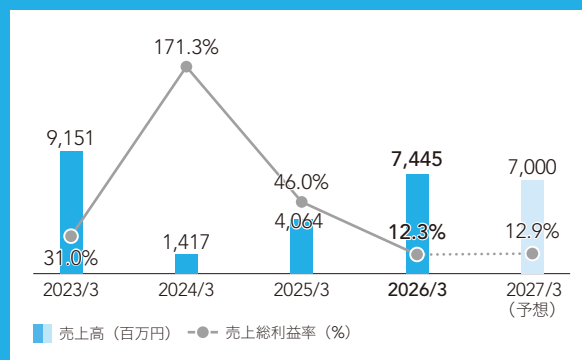


■ 主要業績(2026年3月期)

売上高 7,445百万円

売上総利益率 12.3%

■ 売上高・売上総利益率*



※東急建設(株)個別損益計算書の不動産事業等売上高、売上総利益の数値

→ 事業の強み

- 建設本業で培われた建物に関する「目利き」
- 環境面を中心としたバリューアップに関するノウハウ・実績
- 環境性能や機能性の高い自社ブランド「TQ」シリーズ展開

→ 事業の機会

- 建築技術を活かした築古物件の再生・リノベーション事業
- 循環型不動産事業モデルの確立
- 建設事業や東急グループとのシナジーの創出

→ 事業の弱み

- 成長途上にある収益基盤
- 業容拡大の過程での人材リソースの不足
- 事業エリアが首都圏エリアに集中している
- 他社競合との差別化

→ 事業の脅威

- 金利上昇・資金調達コストの増大
- 建設費の高騰で仕入コストの増大
- 不動産市況の急変リスク
- 競争環境の激化・差別化困難

事業の課題

- 建設コスト上昇や環境性能要求の高度化
- 高い専門性を持つ人材(開発・運用・ファイナンス等)確保
- 建設技術とのシナジー(相乗効果)の最大化
- 理想の事業ポートフォリオに向けた物件入替

→ INPUT

事業機会創出への取り組み

差別化戦略の推進

事業拡大に対応できる運営体制の構築

事業エリアの地理的分散

→ 重点戦略

建て替え・リノベーション、新規開発によるTQブランドの推進

- 環境性能が高く、快適性・機能性・デザイン性に優れた「TQブランド」展開による資産価値向上
- 建設事業とのシナジーを活かした、さらなる付加価値創出

“循環型不動産モデル”の拡大に向けた取り組み

- 業容拡大に応じた専門人材の育成・補強によるサステナブルな体制づくり

ポートフォリオ最適化・エリア一極集中の回避

- 保有資産の資本効率アップとともに、用途別・エリア別でのポートフォリオ構築に向けた物件の適時入れ替え

→ 事業KPI

2030年度
売上総利益率 21.6%2030年度
主用途別物件保有比率
事務所45% 住宅35%
その他20%2030年度
エリア別物件保有比率
首都圏75% 地方主要都市25%

事業部長
メッセージ

上席執行役員 不動産事業部長

大室 淳一

築古不動産への環境性能を中心としたリノベーションにより
資産価値を向上、安定した賃貸収入を確保するとともに、
“循環型不動産モデル”を実現します。

振り返り

不動産事業部（2018年度創設）は、2021年度からの5年間で「循環型不動産事業」への転換を力強く推進し、持続的な成長基盤づくりに取り組んでまいりました。賃貸収益の安定確保に加え、物件取得から環境改修・売却に至るサイクルを構築、また総合建設業として培った知見を活かしたデベロッパーの強みを活かし、環境性能向上や独自技術の実装を通じて資産価値を最大化する実績を着実に積み上げました。用途やエリアの多様化により強固なポートフォリオを形成するとともに、組織強化と専門人材の育成も進捗しており、長期経営計画の達成に向けた確かな歩みを進めています。

今後の見通し

不動産事業は、長期経営計画「To zero, from zero.」のもと、引き続き「戦略事業」の中核を担い、事業ポートフォリオの変革を牽引してまいります。

賃貸事業を通じた安定収益の確保と、物件の取得・売却を組み合わせた循環型不動産事業モデルの確立を目指し、保有資産のさらなる積み上げと資産効率の向上を両立させていきます。また、脱炭素・廃棄物ゼロ・防災・減災という3つの提供価値を軸に、環境不動産へのバリューアップ投資を継続的に推進することで、社会課題の解決と収益拡大を同時に実現してまいります。

さらに、エリア・建物用途の多様化を進めながら、建設事業とのシナジーを活かした独自の事業機会を創出するとともに、東急グループとの連携にも取り組むことで新たな価値を提供し続けます。2030年度には戦略事業全体で収益構成比25%の達成を目指す中、不動産事業はその重要な柱として、持続的な企業価値向上に貢献してまいります。

長期経営計画達成に向けた取り組み

① TQブランドの展開

「TQ渋谷宇田川町（開発事業）」

TQブランドは、快適性・機能性・デザイン性に加え、長年培ってきた建築ノウハウに基づく安心感と高い環境性能の両立を追求しています。TQ渋谷宇田川町は、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取得等の省エネルギー性能の向上、建物利用者の健康性・快適性、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を実現しました。（2025年4月竣工）



「TQ天神北（取得対象エリアの拡大）」

福岡中心部の天神の好立地に所在するオフィスビルで、九州エリア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、今後も地方物件の取得を進める予定です。（2026年4月取得）



② 高遮音化技術実証実験

当社保有の賃貸マンションの一部住戸を、当社技術研究所がソニーネットワークコミュニケーションズコネク（株）と共同研究中の「集合住宅における自住戸内居室間の高遮音化技術」実証実験のための住戸として利用。保有物件のバリューアップの幅を広げ、当社ならではの不動産付加価値向上を目指しています。



COMMENT

専門性と多様性の融合が加速させる「循環型不動産事業」への挑戦

不動産事業の拡大に向けては、専門人材の獲得が欠かせません。不動産業界の第一線で培われた専門的な知見とネットワークを持つプロフェッショナル人材を積極的に迎え入れ、所属人員の半数以上をキャリア採用社員で構成する、他部署にはない独自の人材戦略を推進しています。専門人材が持つ知見・ノウハウが、本業に精通したプロパー社員にも展開されることで、互いが高め合う組織文化を醸成しています。この多様性を競争力の源泉とし、循環型不動産事業を力強く推進していきます。

建設会社にながら、本物の不動産のプロと肩を並べて仕事ができる環境は、他ではなかなか経験できないと思っています。多様なプロの知見が飛び交う日々の中で、「建設×不動産」の新しい可能性を感じています。

不動産部
不動産投資G

中尾 一仁

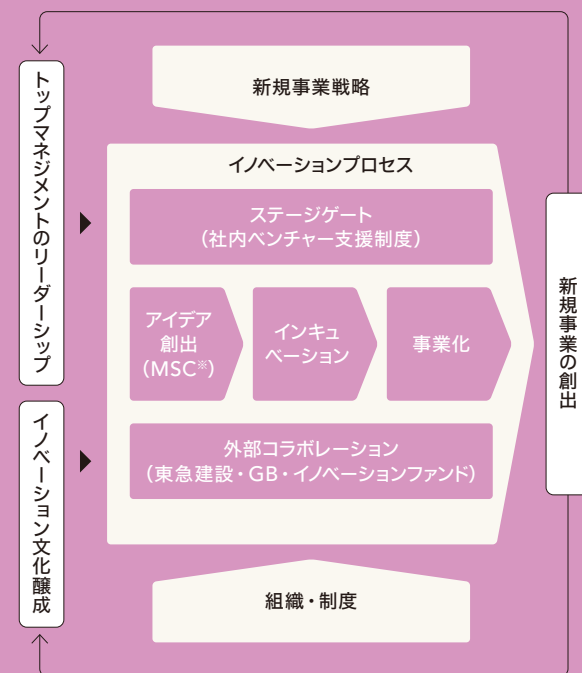


事業別戦略

新規事業

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



※MSC：ムーンショットコンテスト

→ 事業の強み

- 建設計画初期段階からの関与と建設技術との一体的な提案
- 東急グループ企業を含む優良パートナーとの相互補完的關係
- CVC活動を通じた先進的スタートアップ企業との連携

→ 事業の機会

- 社会課題解決に向けた新たなニーズ提案機会
- 需要側蓄電池の需給調整市場への参入解禁
- 出口戦略をM&Aに求めるスタートアップの増加期待

→ 事業の弱み

- 新規事業拡大に向けた専門人材の不足
- 社内からの事業アイデアの減少・枯渇
- 事業化検討期間の長期化

→ 事業の脅威

- 再エネ事業に関する制度改正に伴う将来の予見困難性
- 人件費や事業用地の高騰による収益性への下方圧力
- 建設事業の繁忙によるイノベーションの創出機運の停滞

事業の課題

1. 制度変更リスクへの対応
 - 再エネ事業の制度改正動向を注視し、事業参入の適時判断を実施
2. 専門人材の確保
 - 新規事業推進に必要な専門ケイパビリティの獲得と育成体制の構築
3. 競争優位性の確立
 - 「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」領域における差別化要素の構築と競争力強化

→ INPUT

- 建設事業の顧客基盤と建設技術との一体的な提案力
- 他社に先駆けた蓄電所運用実績
- 優良パートナーとの相互補完的關係
- CVCを活用した外部企業との共創力

→ 重点戦略

- 再エネ事業の早期拡大
パートナー連携による案件発掘強化とセカンダリ取得の積極化
- インキュベーションの加速
案件選別の厳格化によるリソース集中と外部専門性の有効活用
- オープンイノベーションの推進
コア事業の変革に向けた部門連携強化と事業創出に向けた知見の獲得

→ 事業KPI

2030年度までに
10件の新規事業創出

2030年度
EBITDA※ 30億円以上

※営業利益+減価償却費

事業部長
メッセージ

執行役員 価値創造推進室長

信貴 弘恵

挑戦する人を育て、東急建設らしい新しい価値創造に取り組むことで、次世代に誇れる持続可能な社会を築いていきます。

振り返り

2025年度は、「新規事業を創出し続ける仕組み」の実装フェーズとして、インキュベーションと再エネ事業の双方で基盤強化を進めてきました。インキュベーションでは、ムーンショットコンテストから生まれた案件としては初めて「TCFORECTION（林業）」が東京都あきる野市での実証を経て事業化に至りました。また再エネ事業では、新たに系統用蓄電池事業2件（茨城県石岡市、千葉県長生郡）が運転開始したほか、大分・鹿児島県所在の稼働済FIT権利付高圧太陽光発電設備（3.5MW）を取得するなど、将来の収益基盤となるアセット形成を加速しています。



大分臼杵発電所

今後の見通し

当社は、再エネ事業を新規事業の中核に位置づけ、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを加速しています。国内の再エネ市場は、2040年に向けて主力電源化を目指す政府目標のもと、大幅な成長が見込まれています。PPA（電力購入契約）市場は企業の環境配慮意識の高まりを背景に拡大が見込まれ、系統用蓄電池市場も電力需給調整の重要性から急速な成長が予測されています。こうした市場環境を踏まえ、当社は現在注力しているオンサイト・オフサイトPPA事業および系統用蓄電池事業を基盤としつつ、再エネ電源と蓄電池を組み合わせたエネルギーマネジメント事業への展開を進め、さらに、将来的にはこれら分散型電源をとりまとめ、脱炭素と防災の両面に優れた持続可能なまちづくりの実現を目指します。また、当社は2030年度までに10件の新規事業化を目標に掲げています。社内の知見のみならず、オープンイノベーションの推進により、スタートアップ企業や異業種企業とのアライアンスを強化し、当社の建設事業で培った技術力と外部の先進的な知見を融合させることで、新たな社会価値の創造に挑戦してまいります。

長期経営計画達成に向けた取り組み

① 「MOON SHOT CONTEST」開催

社内発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5年にわたり継続開催しています。本コンテストは、①イノベーション人材の発掘・育成、②新たな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を目的としています。社内から募ったアイデアは厳正な審査を経て経営陣へのプレゼンテーションに進み、採択案件は事業化に向けた開発を加速させます。今後も本活動を力強く推進していきます。



② 「TCFORECTION」事業化実現

「TCFORECTION」は、担い手不足による森林荒廃の解決に向け、建設業で培ったQCDSEおよび計画・施工管理能力を林業へ転用し、スマート林業の実装を推進する取り組みです。東京都あきる野市の約40haを対象に、境界の明確化と土地所有者の方々との合意形成を行い、ドローン等のデータを活用した路網・間伐計画の最適化と木材流通を含む循環モデルの構築を進めています。今後は対象エリアと連携先の拡大を図っていきます。



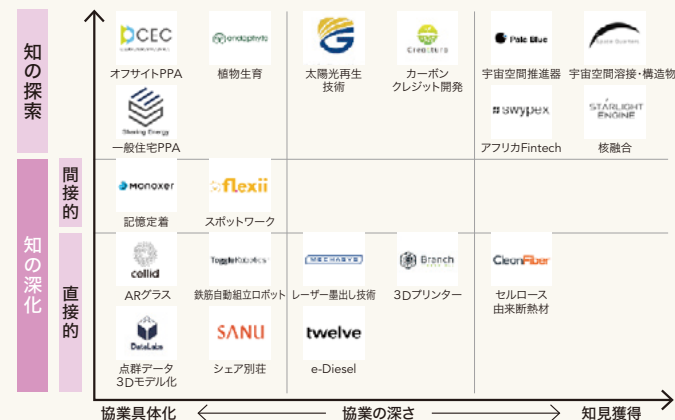
COMMENT

MOON SHOT CONTESTへエントリーして約4年半で事業化承認。0から挑んだこの挑戦の機会をいただいたことに感謝します。「東急魂」「東急ブランド」と「自立・スピード・チームワーク・信頼」の行動理念を軸に持ち、価値向上に貢献します。

TCFORECTION 事業推進者
安井 元

③ スタートアップとの共創

CVCを主体とした「知の深化」と「知の探索」により、革新的技術を持つスタートアップ企業との協業を進め、建設事業の生産性向上、競争優位性の確立、新規事業創出を目指しています。2025年度は、スタートアップ企業7社への投資を行い、宇宙関連、人材・組織・DX関連など、将来を見据えた戦略投資の拡大を進めています。



人材・組織戦略

人的資本への戦略的投資と組織変革を通じて、変化に強く、社会から選ばれ、社会に誇れる会社であり続ける



常務執行役員
管理本部長
薬丸 歩

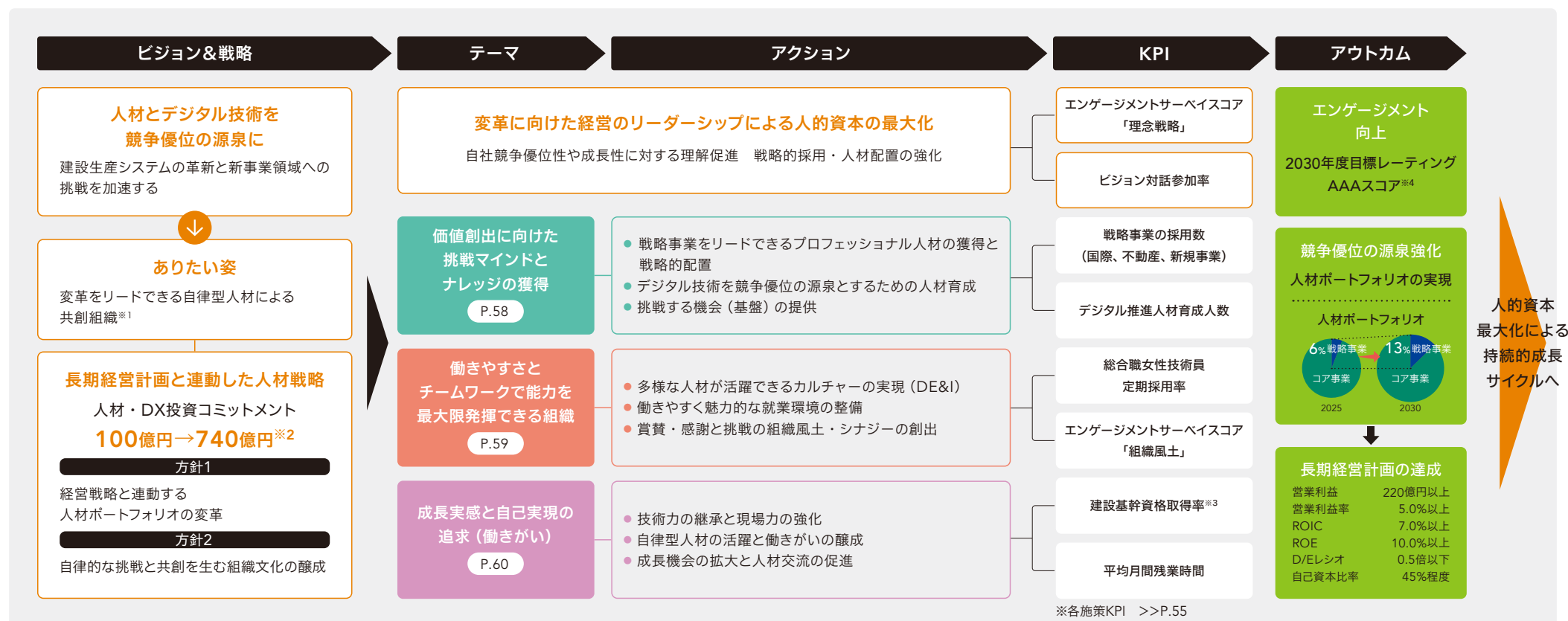
当社グループは、経営理念の一つである「人を活かす経営」の下、「人材」と「デジタル技術」を競争優位の源泉と位置づけ、コア事業における建設生産システムの変革と新事業領域への挑戦を加速する人材の育成・獲得を目指しています。現時点では、コア事業の変革をリードできる人材や戦略事業を担う専門人材の育成・獲得、プロジェクト運営の生産性向上や事業ポートフォリオ転換を支える組織力の強化が重要な課題と捉えています。これらの課題解決に向けて、次の取り組みに注力しています。

人材・組織戦略の課題解決に向けた注力取り組み

- 全社変革を牽引する上位方針としての「経営のリーダーシップによる人的資本の最大化」
- 人材の獲得と育成の強化、戦略的配置

- デジタル活用による生産性・組織力の向上と挑戦を後押しする風土の定着
- 人材・働き方・価値観の多様化を尊重する就業環境整備

これにより、社員一人ひとりの成長と働きがいを最大化し、企業ブランド価値の向上と優秀な人材の確保という好循環を生み出し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



※1 共創組織：組織内外の多様な人々が対等な立場で対話し、知識やアイデアを融合させることにより、新しい価値を“共に”“創造”し続ける組織

※2 2021-2030年度の投資総額

※3 一級建築士、技術士、建築設備士、1級施工管理技士のいずれかを保有する実人数／技術員数

※4 (株)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

人材・組織戦略

重要指標

テーマ	アクション		KPI	2025年度実績	2026年度目標	2030年度目標	
変革に向けた経営のリーダーシップによる人的資本の最大化	変革に向けた経営のリーダーシップによる人的資本の最大化		ビジョン対話参加率	82.0%	90.0%	100%	
			エンゲージメントサーベイ「理念戦略」	3.5	3.6	4.0	
	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	戦略事業（国際、不動産、新規事業）の採用数（累計）	24人	46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	デジタル推進人材育成人数（累計）	187人	210人	300人	
			ITパスポート試験合格者数（累計）	736人	1,350人	2,500人	
		03 挑戦する機会（基盤）提供	海外インターンシップ・トレーニー参加者数（累計）	38人	40人	50人	
			新規事業 事業化件数（累計）	5件	6件	10件	
		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）	総合職女性技術員定期採用数	30人	32人	40人
	総合職女性技術員定期採用率			21.3%	25.0%	30.0%	
	女性役職者数			12人	16人	30人	
	女性役職候補者数※1			18人	23人	40人	
	男性育児休業取得率※2			102.7%	100.0%	100.0%	
	ジョブ・リターン復職者数（累計）			5人	10人	30人	
	02 働きやすく魅力的な就業環境の整備		平均月間残業時間	26.2時間	20.0時間以下	20.0時間以下	
			平均有休取得日数	12.4日	12.5日	15日	
			ストレスチェック受検率	94.8%	100%	100%	
			03 賞賛・感謝と挑戦の組織風土・シナジーの創出	エンゲージメントサーベイ「組織風土」	3.4	3.6	4.0
				成長実感と 自己実現の追求 （働きがい）	研修講座数	150	150
			01 技術力の継承と現場力の強化		建設基幹資格取得率※3	72%	74%
	1人当たり年間研修時間	47.3時間			50時間	55時間	
	1人当たり人材育成投資額	131千円			135千円	150千円	
	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	85.3%		86.0%	90.0%	
		エンゲージメントサーベイ「仕事内容」	3.6		3.7	4.0	
		03 成長機会の拡大と人材交流の促進	異業種交流研修参加者数	28人	30人	40人	

※1 人事制度における基幹職の人数です。（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）
※2 育児休業等取得率は、育児・介護休業法の規定に基づき、育児休業等及び育児目的休職の取得割合を算出したものです。対象期間の関係で当該年度以外の取得者が含まれる場合があり、100%を超えることがあります。
※3 一級建築士、技術士、建築設備士、1級施工管理技士のいずれかを保有する実人数／技術員数

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する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。

方針1 経営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。人口減少による中長期的な国内建設投資の漸減と構造変化が想定される中、コア事業を強化しつつ、戦略事業の育成との相乗効果による変革を実現します。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基づき設定したものです。一方、コア事業では50代に偏る人員構成を背景とした、シニアからの技術継承や30代以下の早期育成が課題となっています。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。

長期経営計画と連動した人材戦略

人材・DX投資コミットメント

100億円→740億円（2021-2030年度の投資総額）

2021～2025年度実績 160億円

主な投資施策

- ・人材の確保に向けた処遇改善
- ・人材育成施策の充実
- ・価値創出と成長実感をもたせようとする人事制度の整備
- ・全社DX推進にかかる環境構築・システム基盤の整備

各事業の求める人材と対応方針

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。
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など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。

※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るため、コア事業と比較して従業員1人当たりの付加価値額を約2倍で試算。

コア事業の現場力強化に向けた重要課題

- 人材獲得競争の激化に伴う、優秀な人材の採用・定着とエンゲージメントの向上
- 現場の安全・品質・生産性の向上を担保する、実践的な人材育成施策の拡充
- 年齢構成の偏りを踏まえたシニアの技術・ノウハウの確実な継承と若手の早期育成
- デジタル技術の加速に対応する施工効率化と、建設生産システムの変革への対応

戦略事業拡大に向けた重要課題

- 人材のスキル・経験の可視化（人材ポートフォリオの精緻化）と適正な要員配置
- 国際事業、不動産事業、新規事業の各分野における専門人材の獲得
- 専門職制度の積極的活用による適正処遇の実現

これらの課題解決に向けて、従業員の挑戦心と学習意欲に応えるリスティング機会の提供や、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。

■ 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

事業環境の急速な変化、事業ポートフォリオの多様化、人材・働き方・価値観の多様化が進む中、経営を担う人材に求められる能力や多様性はますます高まっています。当社は、多様な価値観とリーダーシップを経営に反映させるため、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。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・幹部候補の選抜・育成を体系的に実施しています。経営の多様性確保に向け、選抜プロセスにおいて多様なバックグラウンドの確保を徹底しつつ、特に女性リーダー候補の育成にも注力しています。また、東急グループ各社との合同研修を通じた異業種との人材交流なども活用し、次世代人材プールを構築（2019年以降の延べ受講者数：166名）することで、計画的な経営人材の育成と主要ポストの後継者計画を推進しています。



経営人材育成プログラム受講者累計
（次世代経営アカデミー、東急アカデミー）

※2019年以降

部長クラス 65名

課長クラス 91名

人材・組織戦略

方針2 自律的な挑戦と共創を生む組織文化の醸成

■ 変革に向けた経営のリーダーシップによる人的資本の最大化（ビジョン対話）

困難や変革を伴う経営計画の遂行には、従業員一人ひとりが理念や戦略を腹落ちすることが欠かせません。従業員の理解・共感、自律的な行動を後押しする取り組みとして、経営層との少人数対話に取り組んでいます。また、所属や役職を越えた多様な参加者による対話は、新たな気づきを促すとともに、組織の共創力を高める基盤となっています。5年間で延べ2,500回以上の対話を実施しています。対話を通じて個の成長と企業の成長を同期させ、持続的な価値創造の原動力としていきます。

ビジョン対話とは

社長を含む執行役員1名がファシリテーターとなり、従業員5名と1時間対話（オンライン）。従業員は、部署・年齢・職種などランダムな組み合わせ。全従業員を対象に年間を通じ実施。



	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	2026年度 6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」（存在理念内のことば）	個人の成長	理念・ビジョン
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、自分事化	感動経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、働く意味を再認識	成長に必要なことを共有し、行動の質を向上	後半開始に向け、ありたい姿の再認識
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	● 2,287名（82%） ● 489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わかりにくい	● 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	● 普段関わりのない他部署の人と対話できる場 ● 事前準備含め自己の再認識	● 過去の自分を内省できる ● 気づきと学びにつながる	今後も 継続的に実施 （対話を文化に）

従業員の声

- ・過去の自分を振り返る良い機会であると毎回感じる。
- ・所属も立場も年齢も違う方たちの話を聞けて刺激と学びになる。
- ・若い社員の発した言葉や想いに感銘した。
- ・先輩方の知識・経験を聞くことができ有意義。

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、従業員エンゲージメントを「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年から調査を実施しています。2021年以降は、品質問題に伴う業績低迷や、働き方改革などによる業務負担増大が、平均を上回るもスコアが横ばいとなる主因でした。そのため、「稼ぐ力の再構築」施策>>P.40や作業所の支援強化など、継続的な改善に取り組んできました。2026年6月の最新調査では、業績の回復に加え、「ビジョン対話」「職場対話」による社内相互理解の促進、職場環境の改善などにより過去最高スコアを更新し、レーティングはAとなりました。一方、中堅層が手薄な年齢構成によるノウハウの継承、および業務効率化が、引き続きの課題です。2030年度のAAA達成に向け、採用・育成強化、AIをはじめとするDX投資を通じた生産性向上を推進します。

調査結果で示された当社グループ全体の傾向

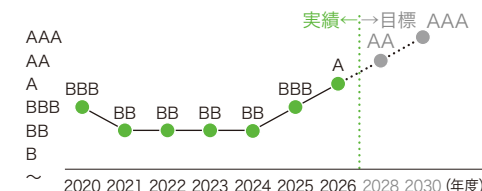
強み

- ・社会への貢献や仕事のやりがいに対する満足度が高い
- ・自分の能力や個性を十分活かせ、職場ではメンバー同士がうまく連携していると感じる従業員が多い
- ・メンバーの意見に対する傾聴姿勢など、総じて上司への満足度が高い

弱み

- ・人材の多様化や年齢構成の偏りに伴う、技術継承やナレッジ共有を懸念している
- ・採用・人材配置について、期待度と満足度の乖離が大きい

レーティング*の推移



※（株）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。全11段階に分かれており、2026年度実績の「A」は、上位から3段階目のレーティング。同調査に参加した企業の全体平均は「B」、建設業界内ではトップランクです。

「職場対話」の実施

エンゲージメント調査は、全社の組織状態把握にとどまらず、職場単位での課題の特定と改善に活用しています。2025年度は、部署内で結果を共有し上司とメンバーが話し合う「職場対話」を、内勤全部署で実施しました。各職場が直面する個別の課題に対し、職場全体で率直に対話することで、メンバーが自分事として認識し、上司も効果的なアクションプランが講じやすくなります。現場が主体となって対話を重ね、課題を自律的に解決するプロセスを構築・推進するとともに、この積み重ねを、組織の一体感醸成にもつなげていきます。

マネージャーが策定したアクションプランの一例

- ・メンバーの意見を聞く機会を増やし、オープンなコミュニケーションをとるように努める。
- ・会社との心理的な距離感を解消するために、目標などを伝達する際は、会社主語でなく自分主語で話す。
- ・自社の戦略や方針に対して、メンバーの前でマイナスな発言をしないよう気をつける。
- ・業務が膨らむ要因を把握し、業務効率化を図る。また、メンバーの状況を踏まえ役割を再設計する。

人材・組織戦略

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。

キャリアを活かした事業開拓への挑戦

学生時代から新エネルギー・再生可能エネルギーに関心を持ち、卒業後は、重電・太陽電池メーカーで発電機器や発電所の設計に従事しました。「自ら事業を創りたい」という想いを抱く中、東急建設から再エネ事業立ち上げのご縁をいただき入社しました。2022年に入社した後、事業計画の策定を経て、2024年にはオンサイトPPA・オフサイトPPA・系統用蓄電池の3事業を始動し、現在は各事業のスケールアップと新領域の開拓に取り組んでいます。



戦略事業 キャリア採用人材

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「人材」と「デジタル」を競争優位の源泉と位置づけており、下図の人材定義に基づき、DXをより一層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、ITパスポート試験合格者数の増加をはじめとする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。2026年度からは、習得した知識やスキルを業務課題の解決や価値創出に結び付ける実践型の育成へと転換し、学びと業務を一体化した人材育成に取り組んでいます。これにより、従業員一人ひとりが業務変革の主体となり、持続的な企業価値向上の実現を目指します。



03 挑戦する機会（基盤）の提供

多様な人材の活躍機会を広げる取り組みとして、2024年から文系出身者の施工管理職採用を始めました。入社後の体系的な研修制度や現場での丁寧なサポート体制により、専門知識や施工管理スキルを基礎から習得し、将来プロジェクトを担うリーダーへと着実に成長できる環境を整えています。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。

VISION2030戦略事業を担う国際人材育成プログラム(海外インターンシップ例)

制度の目的

当社の成長戦略の柱である国際事業を加速させるため、海外業務への高い意欲を持つ若手社員を対象に、実践的な海外インターンシップを実施することで、グローバルなビジネス感覚と異文化適応能力を早期に醸成し、将来の国際事業を牽引する中核人材の育成を目指す。

事前準備

ガイダンス、業務説明等

海外派遣

3週間程度

フォローアップ

プレゼン形式報告
経験の共有・活用

対象者 2～5年次の総合職社員

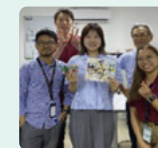
派遣先 フィリピン、バングラデシュ等の
建設プロジェクトおよび海外事務所

期待される成果

- 多文化理解とグローバル視点獲得
- リーダーシップと管理能力の発展
- 現地駐在社員、スタッフとのネットワーキング拡充
- 柔軟な思考と問題解決能力の向上

参加者の声 海外インターンシップを通じた視野の広がりや成長への意欲

マニラおよびジャカルタでの海外インターンシップは、私にとって大きな転換点となりました。現地スタッフとの日々の協働を通じて、多角的な視点を持ち、柔軟に考えることの大切さを実感しました。現地での温かな交流や日々の何気ないコミュニケーションも印象に残り、グローバルな舞台で活躍したいという意欲がより一層高まっています。この経験を糧に、会社の成長にも貢献していきたいと思っています。



2025年度参加者

人材・組織戦略

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）

DE&I推進室長
石田 宏一

DE&I推進室は、人的資本の価値最大化を通じて中長期的な企業価値向上を実現するために設立されました。多様な人材が公平に活躍し、それぞれの視点を意思決定に反映することで、イノベーション創出を促進し、組織の判断力と競争力を高めます。当社は、多様性を「違いを活かす力」へと転換し、公平性を軸とした制度・環境整備と意識変革を推進することで、採用力、エンゲージメント、生産性の向上を図り、持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

女性活躍のさらなる推進 WEB 一般事業主行動計画（2026-2028）はこちら

2026年4月に女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性技術員採用を25%および課長級以上の女性管理職数を2倍（24名）にすることを2028年度の到達目標とし、以下の取り組みを進めています。

- **採用の強化**：建設業に興味のある女子学生を対象に現場見学会や女性技術員との座談会を実施しています。採用選考では、理工系学科以外専攻（文系）学生の採用も積極的に推進しています。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364名（構成比14.2%）に増加しています（2026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。

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定めました。これらの取り組みが評価され、2022年から2025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4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

えるぼし3段階目取得
（2025年3月11日）

土木技術員による女性活躍推進WG

東急建設では、現在50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（Tokyu Women Civil engineer）」が発足しました。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、アンケート調査や活発な意見交換を実施しています。

想い・感じたこと

現場にいた頃から「もっと働き方に選択肢があってもいいのでは」と感じていたので、今回のWGの成果としてその思いを形にできたことをとてもうれしく思っています。またその成果は男女問わず誰もが働きやすい職場にするためのものになったと感じています。WGでは男性も含めた幅広い世代で多様な意見や経験をもとにした活発な話し合いができました。これまで個人の中に留まりがちだった悩みや課題が、会社全体のテーマとして共有されたことで、大きな一歩になったと実感しています。今後は、今回の成果がしっかりと活用され、さらに改善されながら定着していくことを期待しています。



女性活躍推進WG参加者

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 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ける環境の重要性はますます高まっています。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。



人材・組織戦略

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

当社では、OJTを主体とした人材育成サイクルを基本としながら、「ビジネス基礎教育（必修）」、「専門教育（必修）」、「選択・選抜型教育」の3つを柱とする体系的な育成制度を整備し、変革をリードする人材育成に取り組んでいます。基礎教育では思考力・デジタルリテラシー等を階層別・テーマ別に習得し、専門教育では職種別に専門性を磨きます。さらに「選択・選抜型教育」ではより高度な領域を学び、新たな価値を創出できる人材を育成します。自律的な学びとキャリア形成を支援することで、自律・共創型組織への変革を加速し、持続的な企業価値向上を実現します。

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年間何を身につけるか 指導員によるOJT教育や集合型研修、人事部面談などさまざまな形を通じて、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つけます。

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～6月末
 職種別（実地）：6月中旬～6月末
 指導員によるOJT期間：7月～3月末

現場力と品質を支える技術と人材の継承・強化

当社の強みは、都市機能を止めない施工技術・チームワーク、豊富な実績に基づくノウハウにあります。一方、担い手不足や年齢構成の偏り、建設生産システムの変革が進む中、若手の早期育成とシニア人材からの技術継承は重要な課題です。そのためOJTを通じたノウハウの継承や、動画による技術教育、TOC（制約理論）による業務の見える化などを通じ、ナレッジ共有と業務改善を推進しています。また、2021年の品質事故を受け、再発防止に継続的に取り組むとともに、2025年10月には安全・品質意識のさらなる向上を目的に「風土改革啓発センター」を常設しました。過去発生した事故の教訓を全従業員が認識することで、お客様からの信頼向上、ブランド価値の強化につなげていきます。

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会は、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げます。

【優良職長認定者数】 2026年3月時点認定者数155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

優秀な人材を引きつけ、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が、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。

専門職として切り拓く～事業拡大とブランド力向上への貢献～

私は、建築工事の営業職として、データセンターなどの継続的な受注獲得と高い受注時利益の確保に取り組んでいます。中国出身というバックグラウンドと、長年の営業経験で培った独自の人脈を活かし、米国、シンガポール、中国などの外資系企業との新規案件の獲得を推進してきました。また、培ってきた営業における専門的知識と交渉ノウハウを部内に伝承し、組織全体の提案力と受注力の底上げにも取り組んでいます。

今後は、専門職の認定を励みに、グローバルな視点から新たな価値を創出するとともに、当社の事業拡大とブランド力向上に一層貢献できるよう、挑戦を続けていきます。



専門職認定者

自律型人材の育成に向けたキャリア開発

従業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、従業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。

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の交流は、イノベーションや新たな価値創出の契機となります。キャリア採用者の増加を踏まえ、社内では、所属や役職の枠を越えた多様なメンバーが集う「ビジョン対話」や、希望する他部署を短期間体験できる「ジョブ・スクランブル」といった取り組みを通じて、共創する組織文化の醸成を推進しています。また、東急グループのネットワークを活かしたグループ合同研修や、若手社員を対象とした異業種交流研修などの人材交流を推進しています。多様な視点に触れることで、新しいアイデアや発想を生み出す組織風土を醸成しています。

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・協力し合う企業文化を醸成します。

新たな社内人脈の形成と自律的なキャリア開発への挑戦

将来について悩んでいる時に「Job Scramble!」の募集を知り、自身のキャリア形成に役立つと考えて応募しました。支店工務を担当する私が、本社内勤部署の業務を経験してみると、事前に抱いていた業務イメージと異なる点を理解できたほか部署の雰囲気よりリアルに経験でき、体験して得られる多くの気づきがありました。さらに、普段関わらない社内メンバーとも交流でき、学びと収穫が大きく成長につながる有意義な経験をすることができました。

Job Scramble!
参加者

DX戦略

事業活動の変革に、 デジタルという武器を提供する



デジタル推進室長

磯村 哲

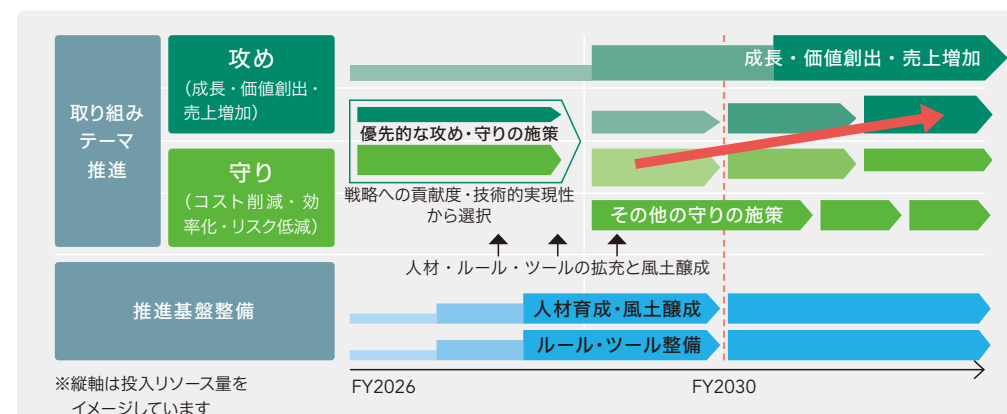
東急建設は、デジタルを“競争優位の源泉”と位置づけています。つまり、全社のデジタル戦略は、経営戦略や部門戦略を通じて価値提供を実現するためにあります。これとは別に、ITとしてあるべき姿をIT戦略としてまとめています。

しかし、デジタルは単なる戦略遂行の手段ではありません。今後、経営戦略や部門戦略を改定する際にデジタルのチームも議論に加わり、ITありき、AIありきの世界観を提供しながらビジョン・戦略を共同で描いていきます。



※1 コーポレート部門: 人事、財務、総務など全社機能を担う部門。

事業にも攻めと守りがあるように、ITにも攻めと守りがあります。順序としては、まず守りを固め、徐々にリソースを攻めに転じます。守りというのは、一般に情報システムと呼ばれるもので、BCP(事業継続計画)、システムの安定運用、レガシー※2化対策などを通じて業務に安心・安全を提供します。その中でも、各社で被害が相次いでいるサイバー攻撃へのセキュリティ高度化を最重要事項に位置づけています。攻めとは、社内プロセスを大きく変えたり、社外の顧客満足向上の施策に取り組んだりすることです。データ駆動※3、AIはこちらに含まれますし、不確実性の高い新規技術の導入も攻めの範疇です。労働力減少と世代交代に備え、AIをはじめとしたさまざまな手段で知識継承を行うことを計画しています。また、変革に何より重要なのは風土醸成です。建設とデジタルでは変化の速度が大きく異なります。デジタルの世界では次々と新しい技術が生まれますので、評価が定まるまで様子を見ようとしている間に取り残されてしまいます。失敗時のリスクを折り込んで新しいことを次々と試す、変化にチャンスを見出す文化がDX実現に必要な能力だと思っています。現在の社会環境は、明治維新や戦後復興に匹敵する激変の時期だと認識しています。その中で新たなビジョンを描き、一人ひとりが生き生きと過ごすには、デジタルに対する理解と挑戦が欠かせません。大小さまざまな取り組みを通じて、会社としても個人としてもデジタルが当たり前と感じられるようになった時、持続的な競争優位を獲得しているというのが東急建設のDX・IT戦略です。



※2 レガシー: 実績があり現在も役に立っているものの、老朽化して維持費がかかったり、次世代技術導入の足かせになったりするITシステム。
 ※3 データ駆動: データから抽出される知見が、意思決定に大きな影響を与えること。一般に「データ利用」よりも一歩踏み込んだ状態を指す。

DX戦略

守りの
施策例2つのシステムの連携により、
「労働災害事例検索システム」の活用を促進

POINT

日々の入場動作に安全情報の確認を組み込み、安全意識を向上

- 作業員の操作負担を軽減
- 安全情報確認の定着
- 労働災害ゼロへの貢献

① 課題：安全情報へのアクセス負担が、確認行動の障壁に／労働災害の兆候把握が遅れる

当社は建設現場における労働災害の未然防止に向け、株式会社UNAIITが提供する労働災害事例検索システム「K-SAFE（東急建設カスタマイズ版）」と、株式会社キッズウェイが提供する顔認証システム「FACEma（フェイスマ）」を導入しています。K-SAFEは厚生労働省・国土交通省のオープンデータと当社の災害事例・対策例を組み合わせたシステムであり、FACEmaは作業員の入退場・健康管理を担います。しかし各システムへの個別ログインが必要なため、作業員がK-SAFEへアクセスする際の操作負担が障壁となっていました。

② 取り組み：入場時の顔認証を起点に、2システムを自動連携

「K-SAFE（東急建設カスタマイズ版）」と「FACEma（フェイスマ）」の自動連携を実現しました。作業員が入場時にFACEmaで顔認証を完了すると、その現場に紐づいたK-SAFEのページへ自動で遷移します。ログイン操作は一切不要。入場という動作が、安全情報へのアクセスを直結させます。

③ 変化点：入場時の自然な導線で、安全情報へのアクセスが日常化

個別ログインが不要になったことで、作業員は入場のタイミングで自然に安全情報を確認できるようになりました。現場の作業内容に応じた災害事例や対策例が自動でピックアップされるため、その日の作業に即した情報を迅速に手にできます。

④ 提供価値：労働災害の未然防止、現場の安全水準の底上げ

入場という日常動作に安全確認を組み込むことで、作業員一人ひとりの安全意識を継続的に高めます。摩擦ゼロの導線が習慣を生み、「労働災害ゼロ」の達成を着実に後押しします。

毎朝（入場時）

フェイスマで顔認証
～K-SAFE画面へ自動遷移QR
コード

入場時

本日の作業に関連する
災害事例を確認

KY時（朝礼や昼礼時など）

職長や当社社員は、職員の
K-SAFE確認状況をチェック

当日の作業内容に関連する安全事項を事前に確認でき、安全意識の向上につながる

攻めの
施策例現況3D画像と計画モデルを
統合するシステムを独自開発

POINT

施工前の把握精度を高め、関係者との合意形成を円滑に

- 施工品質の向上と手戻り防止
- 工期短縮への貢献
- 生産性向上・働き方改革の推進

① 課題：担い手不足・長時間労働

当社の建設現場では、担い手不足や長時間労働の是正は急務となっています。加えて、発注者・関係行政機関・地域住民との協議では二次元図面を用いるため、認識の齟齬が生じやすく、コミュニケーションコストの増大にもつながっていました。

② 取り組み：3Dモデルと現況の可視化

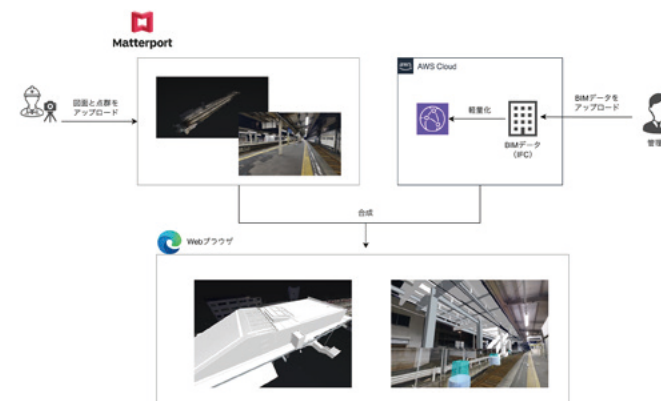
3Dスキャンカメラ「Matterport Pro3」で撮影した現況のウォークスルー画像データと、BIM/CIMデータ等による計画3Dモデルを同一画面上で統合表示できるシステムを、国内で初めて開発しました。現場を歩く感覚で3D空間を移動しながら設計モデルを重ねて確認できるほか、俯瞰視点での把握も可能です。

③ 変化点：情報共有の効率化／手戻り抑制・省力化

施工前の段階で既存構造物との干渉や制約を事前に把握できるため、手戻りの防止・施工品質の向上・工期短縮に直結します。また、図面情報を直感的に共有できることで、進捗や完成イメージの視覚的な理解が促進され、発注者・関係行政機関・地域住民とのコミュニケーションも円滑になります。

④ 提供価値：生産性向上、施工品質向上、工期短縮への貢献

担い手不足・長時間労働という建設業が直面する構造的課題に対し、デジタル技術の積極活用で生産性向上と働き方改革を力強く推進しています。



DX戦略

TQA（社内用生成AI）活用による新たな価値の探索

① 課題：過去の技術資料・施工事例が膨大で、必要情報を探すのに時間がかかる

長年にわたり蓄積された技術資料・施工事例・現場ノウハウが膨大に存在する一方、それらは分散しており、必要な情報への迅速なアクセスが困難な状況でした。情報収集に多くの時間が割かれるだけでなく、判断や意思決定が担当者個人の経験や所属部門の知見に依存しやすいという課題も生じていました。

② 取り組み：RAG機能を搭載した生成AIシステムの導入

ハルシネーション※1やバイアス※2といった生成AI特有のリスクへの対策と、社内ナレッジの実用的な活用を両立するため、RAG（検索拡張生成）※3機能を搭載した社内向け生成AIプラットフォーム「To Question AIDE（TQA）」を構築し、海外拠点を含む全社員を対象に本番運用を開始しました。TQAは社内専用のセキュアなクラウド環境上に構築されており、機密性の高い情報も安全に取り扱うことができます。RAG機能により社内ナレッジに基づいた精度の高い回答を生成できるほか、インターネット検索との連携で最新の法令・技術情報・市場動向もリアルタイムに参照可能です。さらに、最大3つのLLM※4の回答を横並びで比較できる仕様とし、目的に応じた最適なモデル選択を実現しています。

③ 変化点：必要情報への即時アクセス／意思決定の高度化

TQAの活用が進むことで、情報収集・資料作成・企画立案・文書要約といった日常業務の効率化にとどまらず、分散していた知見の横断的な活用や、経験に依存しない意思決定支援を実現しつつあります。

④ 提供価値：全社員の自律的な業務変革と企業価値向上

全従業員へのワークショップ実施によりTQAの活用基盤を整え、個人の生産性向上にとどまらず、業務品質の平準化・ナレッジ継承の高度化・組織横断での協働促進といった新たな価値の創出を目指しています。社内エンゲージメント調査でも高い評価を得ており、社員が自律的に業務変革を進める土台として活用が広がっています。今後はTQAを通じ、業務効率化に加え、現場起点の発想や提案を生み出す組織文化の醸成を推進し、企業価値の向上につなげていきます。



※1 ハルシネーション：生成AIが事実ではない情報を、正しいかのように回答してしまう現象のこと。

※2 バイアス：生成AIの回答や判断が、学習データの偏りにより特定の方向に偏ってしまうこと。

※3 RAG（検索拡張生成）：生成AIがストレージに格納された社内文書を検索・参照してから回答する仕組みのこと。

※4 LLM（大規模言語モデル）：大量のテキストデータを学習し、人間のように自然な文章を理解・生成できるAIの一種。

構造見守りサービス「4D-Doctor」による新たな価値の提供

① 課題：目視点検では検知困難な構造的な性能変化への対応が必要

建物は大きな地震だけでなく、経年劣化によっても構造性能が変化していきます。しかし従来の目視点検では、こうした微細な変化を早期かつ定量的に捉えることが難しく、適切な修繕・改修計画の立案や迅速な意思決定の妨げとなっていました。

② 取り組み：加速度センサによるリアルタイム構造的な性能モニタリングの実現

当社が提供する「4D-Doctor」は、建物に設置した加速度センサで地震時から平常時までの揺れを観測し、構造健全性をリアルタイムに解析。判定情報を建物所有者・管理者へ即時に発信するシステムです。クラウドシステムにより複数建物の情報を一元管理することも可能で、2017年のサービス開始以降、導入事業者のBCPを支える防災ソリューションとして普及を拡大しています。

③ 変化点：構造性能変化の早期検知・迅速な意思決定への貢献

昨年、本システムは一般財団法人 日本建築防災協会による「応急危険度判定基準に基づく構造ヘルスマニタリング※5システム技術評価」を取得しました。公的基準に基づく信頼性の高い判定が可能となったことで、建物管理者との構造安全性情報の共有がよりスムーズになり、迅速な意思決定へのさらなる貢献が期待されています。

④ 提供価値：防災・減災への貢献

今後当社は、4D-Doctorを起点とした構造見守りサービスの拡充を通じて、顧客への災害時支援の高度化を図るとともに、官民一体の災害対応に資する防災DXの推進に取り組んでいきます。



データドリブン※6による建物継続使用判断を活用した防災DX

※5 構造ヘルスマニタリング（Structural Health Monitoring）：センサ計測データを活用して、建物やインフラの健全性や劣化状況を継続的に監視・評価する技術。

※6 データドリブン：データの分析結果を根拠として、判断や行動を行う考え方。

技術戦略・知財戦略

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。

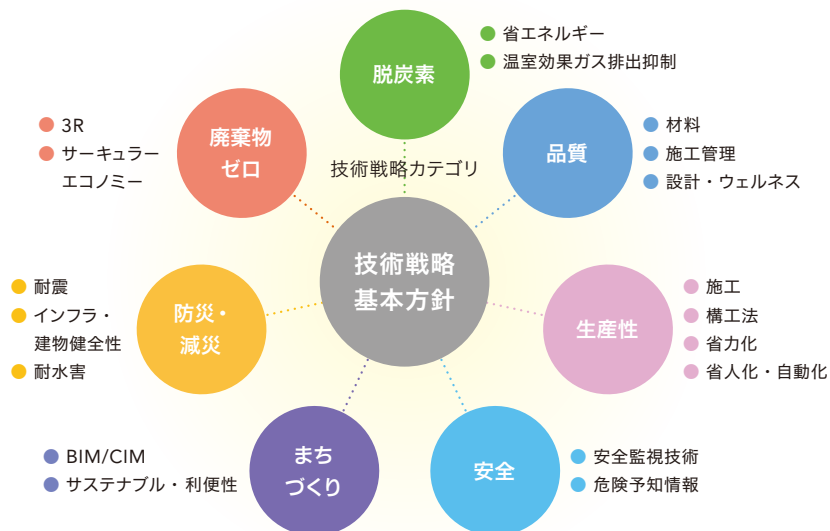
積極的に外部と連携し、環境変化に応じた建設生産システムを早期に構築し、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。

技術戦略基本方針

- ① 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。
- ② 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などを積極的に行い、顧客から選ばれる一歩先の技術を獲得する。
- ③ 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などを積極的に行い、早期の適用・普及に注力する。

技術戦略カテゴリと主な取り組み分野

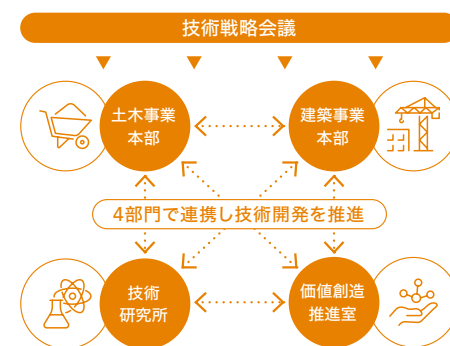
3つの提供価値「脱炭素」「廃棄物ゼロ」「防災・減災」に「まちづくり」を加え、さらに建設生産システムの改革に必要な「安全」「生産性」「品質」の合わせて7つを技術戦略カテゴリとして設定し、技術開発に注力しています。



研究開発推進体制

技術戦略会議が統括する4部門が協力して技術開発を推進し、成果を施工へ適用し、受注につなげています。

- ・土木事業本部、建築事業本部は主に事業に直結する技術開発を行い、共通する分野では相互に協力
- ・技術研究所は両部門と連携し比較的短期の技術開発を行うとともに、先端技術や中長期の研究開発に取り組む
- ・価値創造推進室はスタートアップ企業などとの連携を通じて、外部技術の探索やシナジー創出を支援



研究開発関連の投資

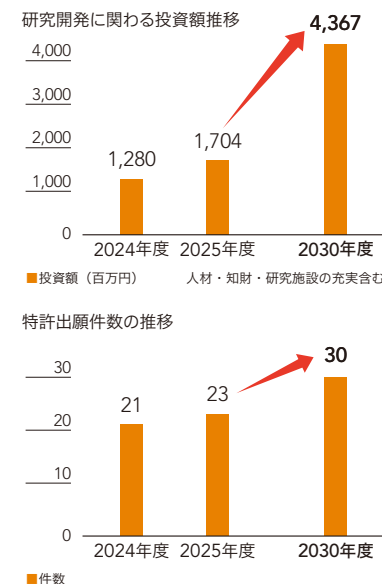
今後ますます重要となる技術開発力の強化を目的に、研究開発・技術開発費の増額に加えて人材・知財・研究施設を充実させるための投資を拡大していく計画です。

知財戦略基本方針

- ① 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、関連する技術分野を含め知財の権利化を推進する。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 従業員の知的財産リテラシーの向上を図る。

知財権利化の推進

技術戦略基本方針および知財戦略基本方針に基づき、知財の権利化を推進します。



技術戦略・知財戦略

社会課題を解決する技術・顧客提供価値を高める技術 ～開発技術の社会実装への主な取り組み～

取り組み事例

次世代コンクリートで脱炭素化と生産性向上を推進する

脱炭素

生産性

■ 省CO₂・省力化コンクリート「ハイプロダクリート」を実工事に初適用

東急電鉄(株)が推進する鉄道工事のGXの一環として、東京理科大学と共同で開発したCO₂排出量の削減と施工の省力化を両立する次世代コンクリート「ハイプロダクリート」※1を東急東横線日吉駅～綱島駅間の高架橋下整備工事に適用しました。高架橋下の舗装に本材料を適用した結果、普通セメントと比較してCO₂排出量を約66%削減するとともに、施工時間を最大で約60%短縮しました。これにより日本政府が掲げる、2035年度に温室効果ガス排出量を2013年度比で60%削減する目標への貢献、ならびに建設業における就業者の高齢化と人手不足への対応に有効であることを確認しました。今後も脱炭素化と生産性向上に寄与する「ハイプロダクリート」の現場適用を進めていきます。

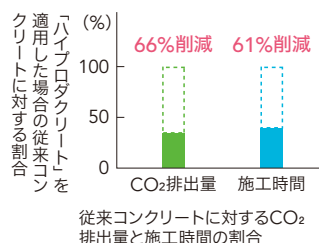


「ハイプロダクリート」の外観



施工完了後の状況

※1「ハイプロダクリート/High-productcrete」(登録商標第6956697号)



木造技術で脱炭素社会に貢献する

脱炭素

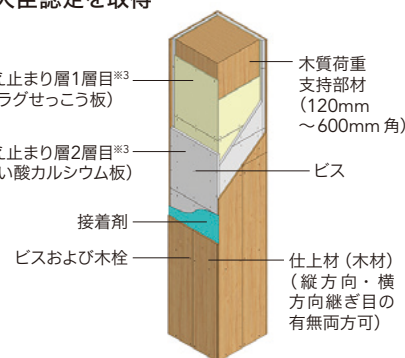
生産性

■ 木造1時間耐火柱「モクタスWOOD (HC耐火) ※2」の国交大臣認定を取得

4階建て程度のオフィスビルや商業施設などへの適用を目指し、中大規模木造・木質建築ブランド「モクタス」の木造技術として、オリジナルの木造1時間耐火柱「モクタスWOOD (HC耐火)」を開発し、国土交通大臣の認定を取得しました。従来の強化セッコウボードの耐火被覆と比較し、燃え止まり層の重量を約40%軽量化、CO₂排出量を約34%削減し、施工性向上と環境配慮を両立しました。また、燃え止まり層に用いるスラグセッコウ板の約80%、けい酸カルシウム板の約20%にリサイクル材料を用いています。今後、本技術の適用を通じて木造建築の魅力を発信していきます。

※2 HC: ハイブリッドカバー、「モクタスWOOD」(登録商標第6566919号)、特許第7724355号

※3 燃え止まり層の1層目と2層目の合計厚さは42mm以上



接合技術で品質・生産性向上と環境負荷低減を実現する

品質

生産性

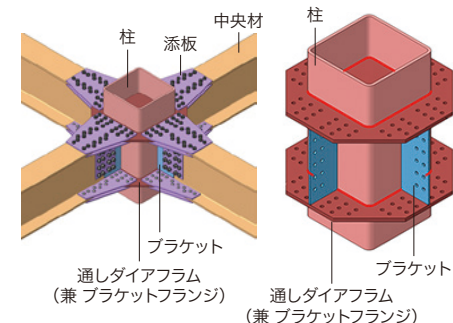
■ 鉄骨柱梁接合部の省力化を実現する「SB-Joint※4」の実工事適用

当社は、鉄骨造建築物の安定品質を実現する新技術「SB-Joint」を実工事に適用しました。本技術は、鉄骨部材の工場製作を効率化し、現場作業の省力化を図るとともに、安定した品質の確保につなげるものです。また、部材の形状を工夫することで輸送効率を高め、運搬回数の削減によるエネルギー消費の低減にも寄与します。

今後は、物流施設や大型物販施設などへの適用を進め、建築工事の生産性向上と環境配慮の両立に取り組んでいきます。

※4「SB-Joint」(登録商標第6682912号) 特許第7542019号、他

SB-Joint 構成



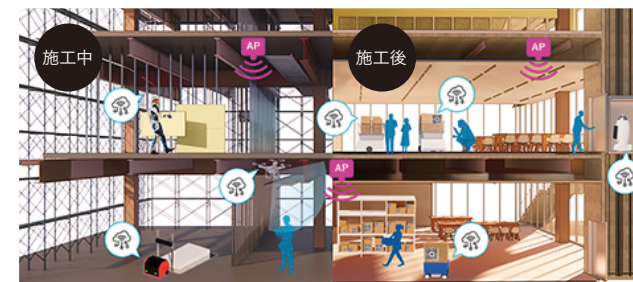
デジタル技術で建物の価値を高める

まちづくり

■ 人・ロボット・建物が連携したサービスを実現する技術の開発を開始

当社と東京都市大学は、内閣府の戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) に採択され、「住宅・ビル等における人とロボットの協調技術の社会実装」に取り組んでいます。建設現場や建物管理の現場では人手不足が深刻な課題となる中、東京都市大学横浜キャンパスの新研究棟に、ロボットとエレベーターの連携機能やIoT無線ネットワークを導入し、人・ロボット・建物が一体となったサービスの実現を目指しています。これにより、ロボットによる屋内の自動巡回や清掃、設備の遠隔監視が可能となり、建物管理の効率化と利用者の利便性向上に貢献します。

今後は本プロジェクトで得た技術をもとに、ロボットと建物設備・各種サービスがシームレスにつながる環境を整備し、人とロボットが協働する次世代スマートビルの実現を目指します。



建設工事現場、および竣工後の建物で人協調型ロボティクスを活用するイメージ

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。

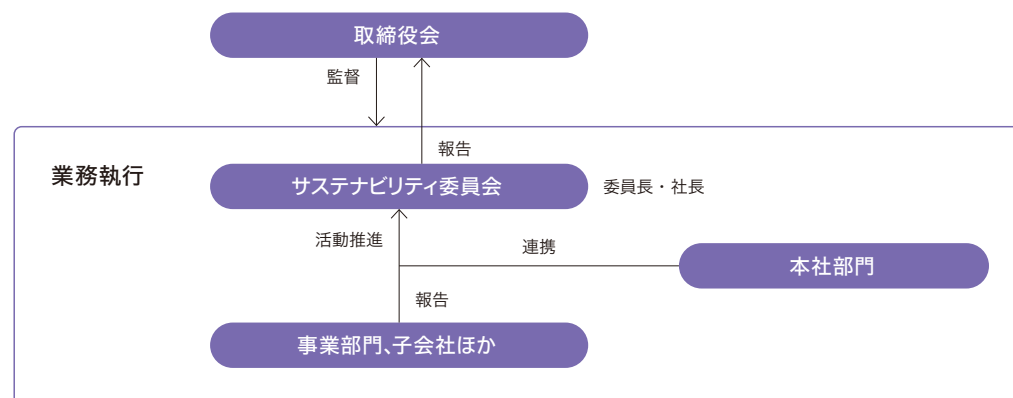
サステナビリティ推進体制（ガバナンス）

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います。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。

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。

2025年度においてはサステナビリティ施策の進捗とモニタリング、人権デュー・ディリジェンスの実施状況、従業員エンゲージメントの結果、2030年度における外部環境、リスクと機会について議論・報告を行いました。当該協議結果については定期的に取締役会へ報告し、取締役会がサステナビリティへの対応状況を監督する体制を構築しています。

業務執行側では、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リスクと機会を把握し、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、リスクの事前検証を実施しています。



2025年度の主な活動内容は下表のとおりです。

サステナビリティ関連会議体	開催数	主な報告・審議事項
取締役会	3	気候変動に関する2024年度実績報告と2025年度目標 従業員エンゲージメント調査について 長期経営計画（～FY2030）のマテリアリティおよびリスクと機会の見直し
サステナビリティ委員会	4	サステナビリティ施策に関する進捗報告 人権デュー・ディリジェンスの実施状況 従業員エンゲージメント調査について FY2030における外部環境・リスクと機会の変化、マテリアリティの見直し可否

気候変動への取り組み

基本的な考え方

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だと認識しています。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。



長期経営計画“To zero, from zero.” 3つの提供価値



主な施策

脱炭素

P.69

- 事業活動における全使用電力の再エネ化
- 再エネ関連事業への参入
- ZEBの推進
- 重機・ダンプ燃料の非化石燃料化
- 建設資材の脱炭素化
- 木造建築事業の推進
- 脱炭素関連技術の開発と運用

廃棄物ゼロ

P.71

- 廃プラスチックなど廃棄物の最終処分量削減
- 再生材の使用推進
- 廃棄物再資源化技術の開発と運用
- インフラアセットマネジメント*推進によるインフラ長寿命化への貢献

防災・減災

P.71

- 災害復旧・復興ノウハウの蓄積と実践
- 建物構造安全性や被災時の継続使用可否を早期判断できる防災DX
- 豪雨災害予測技術の活用による災害の未然防止



2030年の到達水準



GHG削減目標 Scope1・2で47.9%減（基準年：2018年）
2035年目標：Scope1・2で63.0%減（基準年：2023年）



事業活動で使用する電力のすべてを再生可能エネルギーに転換
※国内のゼネコンでは初となる野心的な取り組み



「エコ・ファースト」の約束宣言
2030年度に最終廃棄処分率を3%以下、2050年度にゼロを目指す

情報開示



2020年11月に賛同を表明

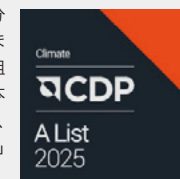


2025年3月に「TNFDフォーラム」に参画

外部評価

CDP

東急建設はCDPより、2025年度の気候変動分野で最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。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た結果、本年度の評価に至ったと認識しております。また、水セキュリティ分野では昨年度「B」から「A-」となり、評価が一段階向上しました。

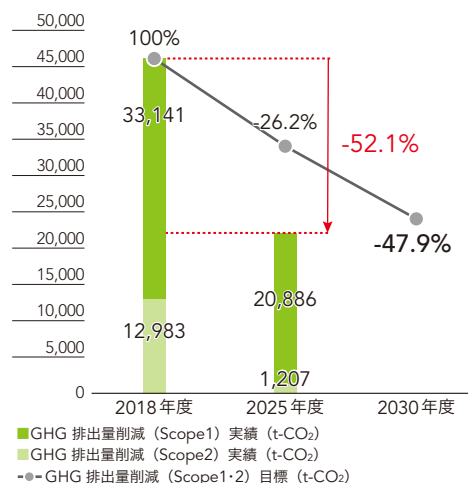


* インフラアセットマネジメント：構造物などの社会インフラを資産として扱い、利用者へのサービスを社会経済的な観点から適切に提供するため、その機能の水準を維持・回復するための一連の行為。当社は鉄道構造物における国際規格ISO55001の認証を2020年4月に取得。

気候変動への取り組み

脱炭素社会に向けた取り組み

GHG排出量削減 (Scope1・2)

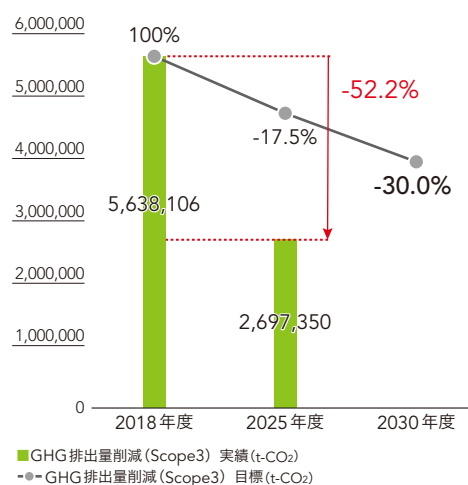


2018年のGHG排出量を基準とし、2030年に47.9%削減を目標に掲げています。2025年度の目標26.2%削減に対し、実績は52.1%削減となり、目標を大幅に達成しました。

GHG排出量減少に影響が大きいと考えられる主な要素

	2025年 目標値	2025年 実績値	2030年 目標値
使用電力を 再エネ由来に 転換	85.0%	90.9%	100%

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。2025年度の目標17.5%削減に対し、実績は52.2%削減となり、目標を大幅に達成しました。

GHG排出量減少に影響が大きいと考えられる主な要素

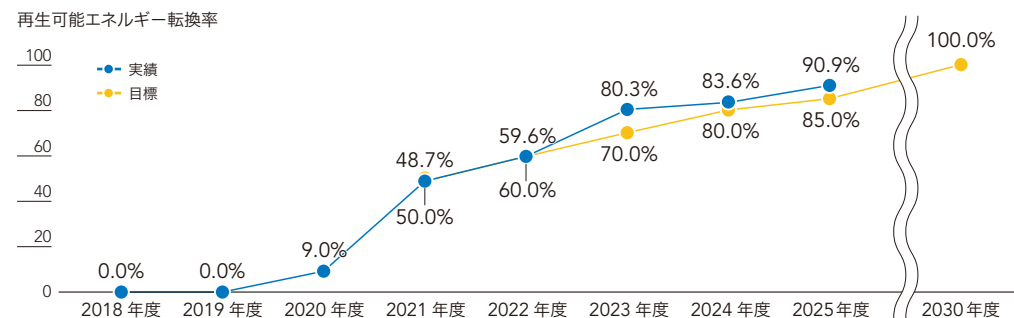
	2025年 目標値	2025年 実績値	2030年 目標値
木質化・ ZEB・ZEHの 受注割合※	12.5%	29.9%	25.0%
脱炭素関係の 技術開発	5件	6件	7件

※受注高に対する割合

再生可能エネルギーの利用

当社はRE100に加盟し、2030年度までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーに転換することを掲げ、脱炭素社会の早期実現に向けて取り組んでいます。

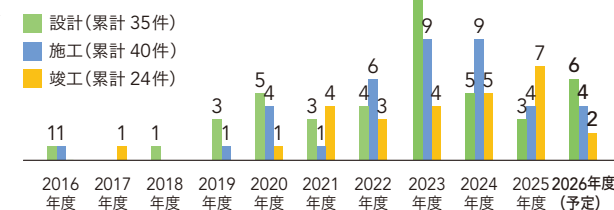
従前から実施しているRE100対応の再エネ電力の受電や建設現場を対象としたバーチャルPPAサービスの運用により、2025年度は、24,619MWhを再エネ化し、導入率は90.9%となりました。



ZEB、ZEH-Mの取り組み

建築物運用時のエネルギー消費量の軽減と、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ZEB、ZEH-Mは、CO₂排出量削減効果も備え、地球温暖化対策に貢献する建築物と期待されており、当社も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います。

ZEB・ZEH-M件数推移



低炭素燃料の導入拡大

作業所の「脱炭素」の取り組みとして軽油代替燃料の使用を2022年度より開始し、さらなる使用促進を図るため、2025年度に燃料給油事業者2社と、包括的な売買を趣旨とした各契約を締結しました。天然ガス由来のGTL燃料、廃食油由来のバイオディーゼル燃料（RD燃料、BDF、B5軽油）などの既存燃料から、RD燃料と軽油を混和したRD40（削減効果 軽油比40%減）が加わりました。今後も利用を促進し、拡大させていく予定です。

気候変動への取り組み | 脱炭素社会に向けた取り組み

電動ラフテレーンクレーンを自社保有し、作業所へ導入

建設現場の「脱炭素」の取り組みの一環として、フル電動25tラフテレーンクレーン（タダノ社製、eGR-250N-1、以下「本建機」）を購入しました。本建機を1つの企業で保有することは、ゼネコンとしては初となります（メーカー調べ）。この事業は、政府が推進するGX政策の一環としての補助金制度の採択を受けて実施しました。2026年2月から都内建築工事現場に導入し、以後首都圏の工事現場を中心に展開していきます。



建設現場を対象としたバーチャルPPAサービスの運用

東急建設では、クリーンエネルギーコネクタ社と協業しながら、国内の建設業界初となるバーチャルPPAサービスを運用しています。東急建設専用のNon-FIT低圧太陽光発電所を50力所開発し、年間約440万kWh分の電力の環境価値が、追加性のある再生可能エネルギーによって生み出されます。これは二酸化炭素の約1,900t-CO₂分の削減に貢献するものとなります。東急建設は「脱炭素」の早期実現に向け、再生可能エネルギー電力の転換を加速させてまいります。



「横浜上郷トコミドリの里山」における里山環境の保全活動

「横浜上郷トコミドリの里山」とは、横浜市栄区上郷町で当社が里山環境の保全活動を実施している約32ヘクタールの事業管理地です。この地域は伝統的な里山地域である谷戸として、人と自然が関わりあう生態系豊かな里山環境が形成されていましたが、少子高齢化や生活様式の変化によって里山の管理が行き届かなくなっていました。当社はこの地域の里山環境の原状回復を目的に、地権者や地域住民等と連携するため、地域交流拠点として「トコミドリふれあい広場」を2025年3月にオープンしました。広場内には里山広場・耕作体験場・ヤギ除草広場を配置し、耕作体験場では野菜の作付けや収穫を地域イベントとして取り組んでいます。よりよい里山環境をつくるために地域とともに取り組んでいます。なお、本事業管理地の一部は2025年9月、環境省より「自然共生サイト」に認定されました。



生物多様性勉強会の開催

九州支店と本社環境技術部が連携をとって、工事個所周辺の環境を対象として山林、河川などにおける生態系を外部講師に調査していただき、フィールドワークおよび講義にて生物多様性と土木工事の関わりについて学びました。工事期間（2023年～2025年度）で合計3回実施しました。



気候変動への取り組み

廃棄物ゼロ

廃棄物分別の取り組み

廃棄物の分別率向上を作業所目標に掲げ、日々発生する廃棄物の分別を行っています。建設現場から排出された混廃、廃プラ等を単品に選別し圧縮することにより、2次処理会社、リサイクル会社への直送が可能となり、リサイクル率が向上しました。また、収集運搬の回数を減らすことで、コスト削減およびCO₂排出量削減の効果が確認されました。



廃プラスチックを活用したマテリアルリサイクルの取り組み

建設廃棄物の発生抑制にとどまらず、資源循環型社会の実現を目指し、建設現場から排出される廃棄物の有効活用に取り組んでいます。具体的には、廃プラスチックのマテリアルリサイクルを推進し、板材やコースターの製作に加え、天板原料として再生・加工し、テーブルを製作しました。これらの取り組みにより創出されたテーブルは、社内事務所に設置し、実用化を図っています。



廃石膏ボードを活用した農業への資源循環

建設副産物を農業分野で活用する新たな資源循環モデルの構築を目指し、建設現場で発生する廃石膏ボードを農業用の土壌改良材としてリサイクルする技術開発に取り組んでいます。「廃石膏ボード」を紙と石膏に分離し、石膏を粉砕・精製することで、稲作における生育促進や白濁化抑制に効果が期待される「土壌改良材」として再生します。本取り組みは『令和7年度リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞』を受賞しており、2026年1月には収穫米の配布イベントを開催しました。約700名が参加し、高い社会的評価と受容性が確認されました。



TOPICS

環境に関する社内教育

部門を問わず環境に関する基礎知識を備えることが事業の持続的成長に不可欠であると考え、eco検定の取得を推進しています。2018年度に取り組みを開始し、2025年度までの取得率は92.2%になりました。取得をゴールとせず、外部有識者を招いた講演会などを通じ、環境知識の継続的なアップデートに取り組んでいます。2026年2月には青山学院大学教授・福岡伸一先生をお招きし、「生命を捉えなおすー動的平衡の視点からー」というテーマで環境講演会を開催しました。

防災・減災

能登半島地震の復旧支援

【迅速な初期対応と地域との連携】

令和6年能登半島地震の発災直後より、協力会社と連携して災害支援道路の確保や公共施設の応急復旧に従事しました。現在は、国土交通省北陸地方整備局発注の「R6 能越道穴水道路復旧その1工事」を地元建設会社との共同企業体（JV）で実施しています。地すべりや法面崩落が多発した過酷な現場において、地域に精通したパートナー企業との協働により、迅速かつ確実な復旧体制を構築しています。

【厳しい制約下での施工管理とDXの活用】

大規模な崩落により、道路線形が大きく崩れた14.1kp付近での道路線形改良工事では、上下線を対面通行に規制しながら施工を行い、17時には一般車両の通行を解放する「即日解放」という時間制約が課されていました。この極めて厳しい条件下において、緻密な工程管理と技術力により、2025年11月末の開通目標を達成しました。また、アクセス困難な現場の監視・安全管理には、自律型ドローンドックステーション「DJI Dock 3」を導入。デジタル技術の活用により、現場のリアルタイム監視と安全管理の効率化を高い水準で両立しています。

【2026年度の完全復旧と持続的な成長に向けて】

現在は、応急復旧から「恒久的な道路構造」への転換を目指し、令和8年度（2026年度）内の完全復旧に向けて全力を尽くしています。当社は、これまで培ってきた「デジタル×土木」の知見を、今後全国で加速するインフラ老朽化対策や災害復旧事業へと横展開し、社会のレジリエンス向上と中長期的な企業価値の向上を実現してまいります。



木造モバイル建築「モクタスキューブ」の活用

東急建設は、自社開発の木造モバイル建築「モクタスキューブ」を活用し、石川県輪島市（のと里山空港敷地内）に、能登の復興を支える長期滞在施設「I DO NOTO BASE」を整備しました。可搬性を活かし短工期で整備できることから、災害発生後の住まい・活動拠点不足といった課題に対し、防災・減災の観点でも有効なソリューションとなります。建築基準法に準



のと里山空港を背景にした施設全景



宿泊棟内観

拠したうえで、一般的な木造住宅と同等の居住性を備えています。平時では現場事務所として活用し、災害発生時には被災地からの要請に応じて、当該事務所を応急仮設住宅として供給します。今回の「I DO NOTO BASE」は宿泊棟20棟と共用棟で構成され、2026年4月28日から入居・供用を開始しました。能登の「創造的復興」を象徴する新たな交流拠点の形成などに貢献しています。

気候変動への取り組み

自然・気候関連財務情報の統合開示(TCFD/TNFD)

統合的开示に関する基本的な考え方

当社は、気候変動および生物多様性損失・自然資本劣化が、中長期的に当社グループの事業活動および財務に重大な影響を与え得る重要課題であると認識しています。これまで、気候変動についてはTCFD、自然資本についてはTNFDの各フレームワークに基づき、それぞれ個別に開示してきましたが、気候と自然の密接な相互関係を鑑み、両テーマにまたがるリスク・機会やトレードオフを包括的に示すため、これら2つのフレームワークを統合して開示します。

ガバナンス

詳細はサステナビリティ経営の推進>>P.67をご確認ください。

戦略

■ 気候変動シナリオ分析 (TCFD)

長期経営計画の策定時およびその後のアップデートにおいて、以下のシナリオに基づき、短期・中期・長期にわたる気候変動の影響を検討しています。

4°Cシナリオ

規制・政策の実効性が弱く、物理リスク（大規模災害の頻発化、猛暑等）が顕在化。現場工事への直接的な災害被害、熱中症リスク、労働効率低下などによるコスト増加。一方で、防災・減災関連需要の拡大によりインフラ整備・防災対策の需要が増加。

1.5°Cシナリオ

炭素税導入や排出量規制などの政策強化により移行リスクが顕在化。低炭素建築物や環境負荷の低い施工へのニーズ拡大。環境対応が不十分な企業に対する投融資の引き揚げやブランドイメージ低下のリスク。再エネ・脱炭素技術の需要拡大による新たな事業機会。

これらのシナリオのもと、炭素税負担、低炭素建築物への対応の遅れ、原材料価格の高騰等の移行リスクと、防災・減災や再エネ関連工事などの機会を整理し、財務インパクトの定性的・定量的評価を進めています。

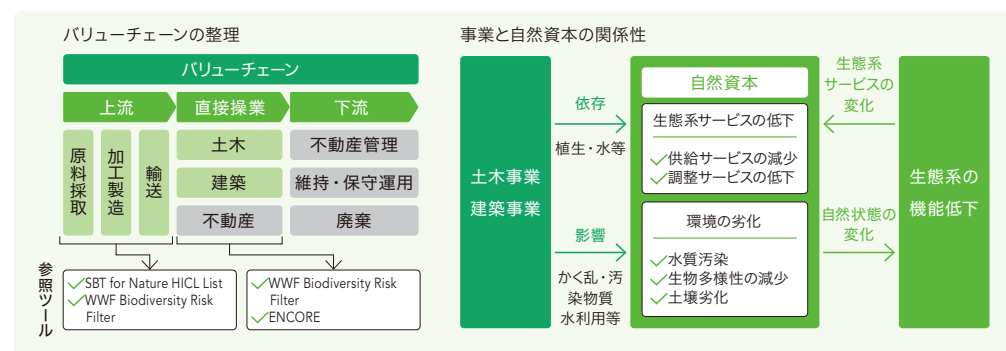
■ LEAPアプローチによる自然関連分析 (TNFD)

自然関連リスク・機会については、TNFDが推奨するLEAPアプローチ（Locate・Evaluate・Assess・Prepare）に沿って検討しています。

Locate（発見） 自然との接点の特定

依存と影響関係の把握

- バリューチェーン全体を整理し、建築事業・土木事業における自然資本（森林、水、土壌等）・生態系サービスへの依存と影響を把握



優先地域の特定

- IBATやWRI Aqueduct等を活用し、「影響を受けやすい地域」（絶滅危惧種・KBA・水ストレス等）と「当社にとって重要な地域」（工事特性・工期・金額等）を総合的に判断
- その結果、土木工事（鉄道・道路）5件、建築工事（新築）2件、里山の保護管理1件、計8拠点を優先地域として特定

Evaluate（診断） 重要な依存・影響の評価

- 優先地域におけるインフラ工事・建築工事（新築）をモデルケースとし、当社にとって重要度の高い依存・影響を整理
- 建設資材（木材・セメント・砂・鉄鋼）について、ENCOREにより自然資本への依存度・影響度を評価し、資源採取段階での水・土壌・生態系への影響を再認識

Assess（評価） 自然関連リスク・機会の評価

- TNFD提言に沿い、移行リスク（規制・市場・評判）と物理リスク（急性・慢性）の顕在化度合いを軸にシナリオを設定
- 物理リスク・移行リスクいずれも顕在化するシナリオを想定し、リスク・機会のロングリストを作成→リスクと機会の一覧>>P.74
- 発生可能性・影響度合い・当社事業への関連性等を踏まえ、重要なリスク・機会を選定

気候変動への取り組み | 自然・気候関連財務情報の統合開示(TCFD／TNFD)

リスク管理

当社は、マテリアリティに基づき全社的なリスクと機会を管理しています。気候・自然関連のリスク・機会は、共通のプロセスにより管理しています。

- ① 特定・評価：TCFDの気候シナリオ（1.5℃・4℃）に基づく移行リスク・物理リスクの特定、TNFDのLEAPアプローチに基づく依存・影響の把握と自然関連リスク・機会の特定
- ② 年度実行計画への反映：事業部門ごとに、特定したリスク・機会への対策を年度実行計画として策定。
- ③ モニタリング・報告：四半期ごとに進捗状況をモニタリングし、サステナビリティ委員会および経営会議に報告。必要に応じた目標・施策の見直し。
- ④ 優先地域・重点テーマの更新：気候シナリオ・市場動向の変化に応じたリスク・機会一覧の更新、LEAPアプローチに基づく優先地域の見直し。

指標と目標・移行計画・進捗管理

■ 気候関連指標・目標（SBT・RE100 等）

当社は、SBTおよびRE100の枠組みを踏まえ、以下の指標・目標を設定しています（主な項目）。

項目	基準年	対象	2025年度 目標	2025年度 実績	2026年度 目標	2030年度 目標	2050年度 目標
温室効果ガス	2018年	Scope1・2	26.2%削減	52.1%削減	30.6%削減	47.9%削減※1	100%削減
		Scope3※2	17.5%削減	52.2%削減	20.0%削減	30%削減	－
再生可能 エネルギー	－	再生エネルギー 利用率	85.0%	90.9%	90.0%	100%	－
廃棄物※3	－	最終廃棄処分率	4.9%	5.0%	4.5%	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℃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℃基準（参照：SBTi Corporate Near-Term criteria ver5.2）に基づいた目標へ変更いたしました。

※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。

■ 自然関連指標（TNFDコアグローバル指標への対応）

当社グループは、TNFDが示すコアグローバル指標を参考に、自然資本・生物多様性への影響を定量的に把握することを目指しています。主な対応状況は以下のとおりです。

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㎡） ・オギ原の創出（約8000㎡） ・樹林の整備（約550㎡）

気候変動への取り組み | 自然・気候関連財務情報の統合開示(TCFD/TNFD)

リスクと機会の一覧

脱炭素社会	自然共生社会	リスク/機会	分類	影響要因	当社グループへの主な影響	影響度 (1.5℃/自然 規制強化)	影響度 (4℃/自然 規制鈍化)	主な施策
●		リスク(移行)	規制	炭素税・排出量報告義務	炭素税負担、対応コストによる利益圧迫	中	—	低炭素燃料の使用、資材低炭素化、RE100推進
	●	リスク(移行)	規制	既存の製品およびサービスに対する規制への変更	処理要件の厳格化によるコストの増加、資機材等による施工コスト増	中	—	廃棄物量削減
●		リスク(移行)	技術	低炭素建築物の需要拡大	対応不可による受注機会の逸失	大	中	ZEB/木造技術開発、BIM/CIM活用
●	●	リスク(移行)	技術	環境負荷の低い施工管理への移行	顧客の要求に応えた環境負荷の低い施工ができないことによる受注機会の逸失	中	—	BIM/CIMの活用による施工効率の改善
●		リスク(移行)	市場	保有物件のZEB化	保有物件のZEB化等の対応にかかる費用を賃料に転嫁できないことによる収益の減少	中	—	省エネ不動産推進、CO ₂ 算定ツールの精度向上
	●	リスク(移行)	市場	認証木材・生態系サービス低下	調達コスト増、建材調達困難	小	—	森林認証材の採用拡大、PCa工法等による資源効率向上
	●	リスク(移行)	評判	ステークホルダーの評価	騒音・振動・汚濁等への苦情、レピュテーション低下	小	—	生物多様性配慮(低誘虫灯等)、環境ビジュアル導入
●	●	リスク(物理)	急性	自然災害(台風・洪水等)	大規模災害による工事現場の損傷修復・工期遅延回復費用の発生	大	—	サプライチェーン連携、復旧体制の早期構築
●	●	リスク(物理)	慢性	気温上昇・降水パターン変化	労働生産性の低下、暑熱対策コスト増、遅延リスク	—	中	BIM/CIM活用、プレカット・PCa化による効率化
●		機会	リソース効率	低炭素建築物(ZEB等)	ZEB等の案件受注拡大	大	中	ZEB/木造関連への資源投入、設計提案ツール開発
	●	機会	市場	生物多様性・認証木材市場	環境配慮型建物・インフラ、木造建築の需要増	中	小	木造ブランド「モクタス」の推進、森林認証材導入
●		機会	エネルギー源	低排出エネルギー・再エネ建設	施工時の省エネ要求対応、再エネ施設建設の売上増	中	小	再エネ工事の実績蓄積、省エネ技術の向上
●	●	機会	製品・サービス	環境配慮型技術・インフラ	グリーンインフラ、省エネリニューアル、長寿命化	中	中	グリーンインフラ技術(トコミドリ)、IAM推進
	●	機会	製品・サービス	災害対応製品・サービス	自然災害激甚化に伴う対策製品の需要増	小	中	構造ヘルスマonitoringシステムの推進
●		機会	市場	新市場への参入	非建設分野(電力供給・蓄エネ等)の事業創出	中	中	蓄電池利用の電力取引、新規エネルギー源創出

価値創造の基盤

品質管理基盤の強化

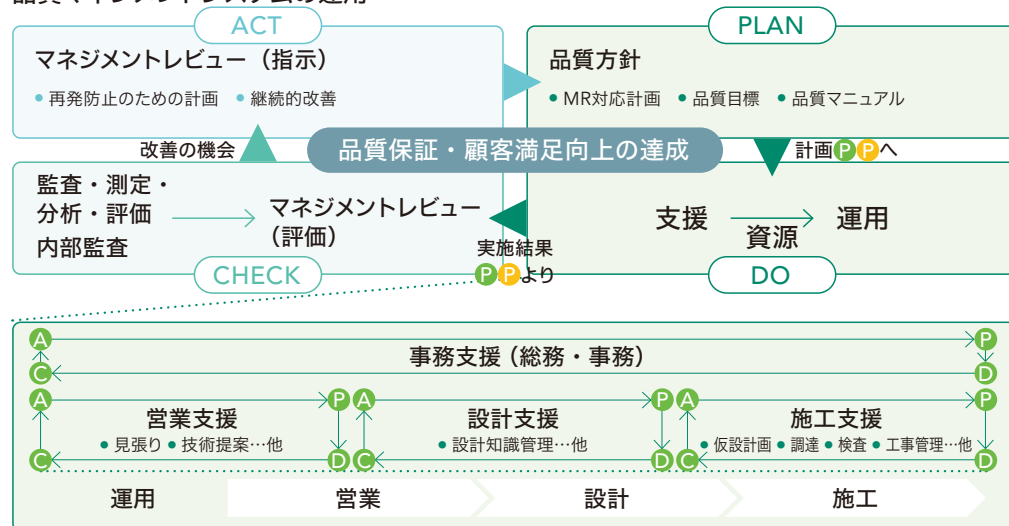
社会インフラを担う建設業において、品質は企業の信頼と価値創造の根幹です。当社は、品質管理マネジメントシステム（QMS）を全社で徹底運用し、継続的な改善を通じて、お客様からのゆるぎない信頼と持続的な成長を実現します。

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を行っています。

施工前・施工中の品質管理体制

工事の着工前に、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へ見直しました。

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。

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小規模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、軽微な事象でも全社で共有することで、初動の早期化と迅速な水平展開により、手戻り・工事停止の削減および原価増大・工期遅延の防止を図るためです。

また、品質マネジメントシステム（QMS）に基づく、QC工程表やリスクマネジメント工程表などの運用を通じ、工程内検査を体系的に実施し、不具合の発生を防止することで、是正対応に伴う追加コストや逸失利益の発生を抑制し、「稼ぐ力の再構築」につなげています。

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することで、段取り不備の低減、やり直しの削減、生産性向上に寄与しています。また、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。

*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

品質管理基盤の強化

人材育成・技術伝承

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「ローリングバック」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。

啓発活動・通報制度

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。

組織風土の変革へ

個別施策に加え、より根本的な取り組みとして2025年度から過年度に発生した労働災害や品質事故トラブルを振り返り、経営者から各従業員に至るまで風土改革研修に取り組み始めました。単なる一つひとつの事故トラブルの再発防止にとどまらず社内の企業風土を向上させ、風通しの良い企業風土を構築することで個人の判断のみに委ねず組織として判断することを目的としています。万一、品質に関する事象が発生した場合、すぐに社内へ報告し、是正計画を策定、発注者等の承認のもと、是正することで設計・施工品質の向上に全社一丸となって取り組んでいきます。

施工品質のさらなる向上・信頼回復に向けた取り組み

過去の重大な品質問題に鑑み、当社では、組織体制および風土の見直しを進めています。報告・連絡・相談のしやすい組織風土を醸成し、事故・トラブルを未然に防ぐことで、お客様からの信頼をより強固なものとする 것을目指しています。こうした取り組みを通じて、施工品質のさらなる向上と信頼回復に努めています。

風土改革啓発センター開設

2025年10月、再発防止の徹底と一人ひとりの行動変容を促すことを目的に、本社に「風土改革啓発センター」を開設しました。同センターでは、単なる再発防止にとどまらず、過去の品質事象を風化させないための全従業員向け集合研修を実施しており、全従業員が過去の教訓を学び、真の風土改革に取り組んでいます。今後も継続的な研修を通じて、組織全体の意識改革をさらに推進していきます。



価値創造の基盤

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います。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」に署名し、同イニシアティブが定める10原則を支持しています。また、2022年4月に「東急建設グループ人権方針」を制定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの実施や是正・救済措置を講じながら、事業活動に関わるすべての人々の人権尊重に取り組んでいます。

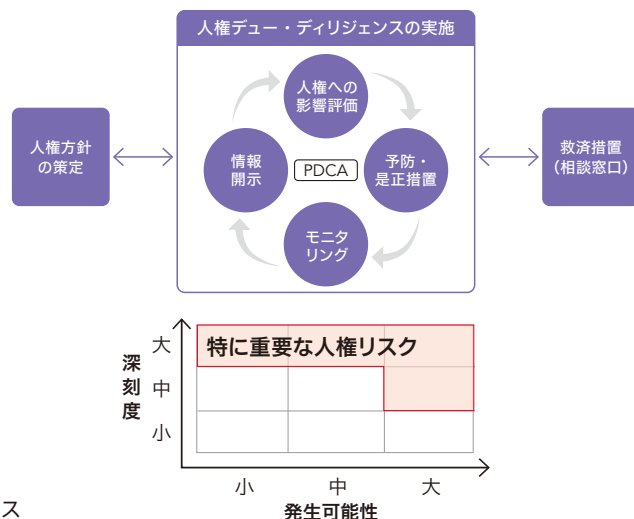
WEB 東急建設グループ人権方針

→ 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」の策定に伴い、下記のとおりPDCAを回すことで人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。

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（当社内での顕在化しやすさ）」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、強制的な労働などを認識しています。



WEB 人権デュー・ディリジェンス

特定した重要な人権リスク	概要
紛争・弾圧などへの加担	軍事的弾圧への間接的な加担 紛争鉱物の利用による紛争・人権侵害への加担
先住民・地域住民の権利	原材料調達および工事現場に伴う先住民・地域住民の生活への悪影響
児童労働	原材料調達および海外の工事現場における深刻な形態の児童労働
強制的な労働	原材料調達および工事現場における深刻な形態の強制労働
パワハラ	自社従業員および協力会社従業員におけるパワー／モラルハラスメント
労働時間	自社内および協力会社内における長時間労働・過重労働
労働安全衛生	工事現場での労働環境における安全・衛生の不備
賃金の不足・未払い	協力会社内における労働者への賃金の不足・未払い（技能実習生など）
消費者の安全と知る権利	自社が関与した物件などの欠陥による市民の健康や安全の侵害

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、社員へ展開しています。

「ビジネスと人権」研修	Training on Business and Human Rights
東急建設株式会社	TOKYU CONSTRUCTION

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、毎年、協力会社へのアンケートを実施しています。2025年11月には446社から回答を受領し、このうち、人権を損なうリスクのある回答が確認された121社の協力会社に対して改善の要請を実施しました。海外におけるリスクに関しては現地法律事務所など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、サプライチェーン全体での人権リスクの防止・回避に努めます。

情報開示

個人情報などに配慮しつつ、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など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に人権通報窓口を設置しました。

WEB 人権通報窓口

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を遵守し、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て、パートナーである協力会社との公正な契約締結に努めています。

また、建設業界が直面する「次世代の担い手確保」や「生産性向上」などの課題解決を通じた価値創造を、協力会社と共に推進することを目的として、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

これらの取り組みを通じて、当社は、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、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。

さらに、SDGsやESGへの関心の高まりをはじめとする近年の社会的要請に対応するため、2020年度に当社の活動方針として調達方針を公表するとともに、2022年度には人権方針を策定しました。これらを当社の基本的な考え方として社内外に広く共有しています。

今後も、調達方針および人権方針に基づき、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するために、協力会社・調達先などのビジネスパートナーと一体となり、人権、安全衛生、環境など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様には「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に沿った行動をお願いしています。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2025年10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、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2025年度に6年目を迎え、年度末には累計320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への支援のほか、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について理解を促す活動を行っています。今年度も60社程度の訪問を予定しており、活動開始から5年間で生じたさまざまな環境変化に、協力会社と共に対応して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います。

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「災害防止協定会」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、全体の安全意識の向上や災害防止を目的に「職長全国統一ヘルメット」の運用を開始し、また、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262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うなど、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被害を受けた際も、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、国や地方自治体など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）

当社は、建設技能者の技能と経験に応じた適正な評価や処遇改善を目的とするCCUSに積極的に取り組んでいます。2025年度末時点で、当社作業所に入場した約8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2,3,4）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いとしています（2026年5月26日時点の掲載企業数：128社）。



→ CDP2025 サプライヤー エンゲージメント評価

国際環境非営利団体CDPが実施したCDP2025サプライヤー・エンゲージメント評価（SEA）において、最高評価であるAスコアを獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」の1社に選定されました。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「リスク管理プロセス」「ガバナンスと戦略」「目標」「スコープ3排出量」「バリューチェーン・エンゲージメント」の5分野の質問への回答と、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。今後も協力会社と連携し、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共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、当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、2025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、2024年度より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年度は労働災害発生件数で会社創立以来最少を記録しました。2025年度は1件の増加となりましたが、引き続き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。

安全マネジメントの進化

1. 経営トップの関与をより高めた安全管理体制の強化
2. 安全施工サイクルの見直し
3. コミュニケーションの強化
4. その他の見直しとしてNEW COHSMS対応、新リスクアセスメントなど、最新のマネジメントシステムへ対応

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
2021	0.14	9	0
2022	0.83	15	2
2023	0.44	9	1
2024	0.12	7	0
2025	0.11	8	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8年度厚生労働大臣表彰を2年連続で受賞

当社は、令和8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、奨励賞を受賞しました。昨年度の優良賞受賞に続き、2年連続での厚生労働大臣表彰受賞となります。奨励賞は、安全衛生水準が優秀で他の模範と認められる事業場に授与されるものです。

今回受賞した事業場は「(仮称) ラピスタ熱海新築工事」です。当作業所は、熱海の高低差約30mの傾斜地で6棟を新築する難工事において、約57カ月にわたり作業所職員と作業員が一体となって安全衛生管理を継続し、全工事期間を通じて無災害を達成しました。まさに、当社CMのフレーズ「ムズいーのサイコー!!」を体現した現場です。

今後も安全最優先の姿勢を徹底し、従業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向上に努めてまいります。

コーポレートガバナンス

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。

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、不祥事など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、取締役会の実効性向上および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、今般、2026年6月開催の第23回定時株主総会における定款変更の承認を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

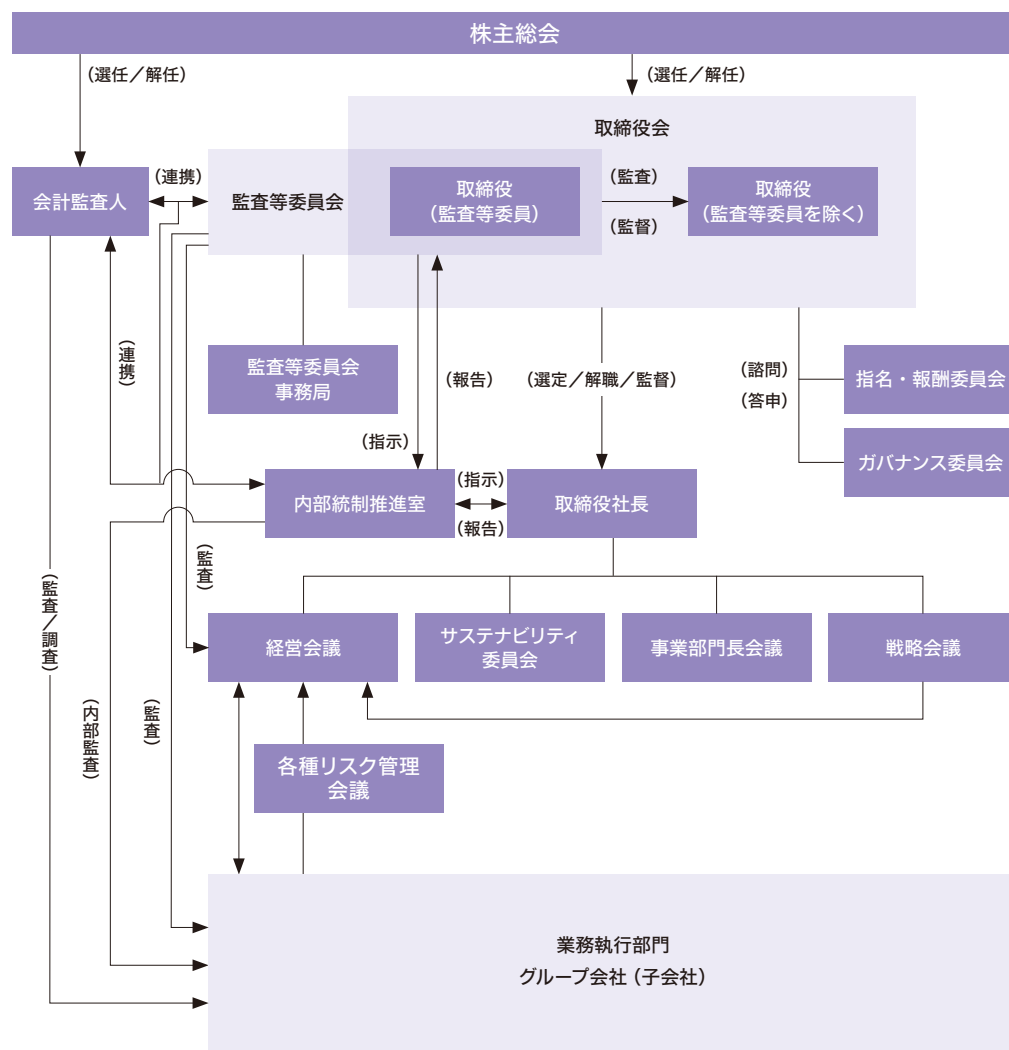
移行後は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員が取締役会の構成員となることで、取締役会における監督機能が一層強化されます。当社はこの機関設計の変更を通じて、より実効性の高いガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

機関設計：監査等委員会設置会社

取締役（監査等委員である取締役を除く）	8名（うち社外取締役3名）
監査等委員である取締役	4名（うち社外取締役3名）
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



コーポレートガバナンス

主要機関の概要

取締役会		監査等委員会		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。	会社の監督機能の一翼を担うとともに、監査の方針、業務及び財産の状況の調査方法並びに監査等委員である取締役のその他職務の執行に関する事項等の決議に基づき、取締役の職務執行の監査を行い、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	代表取締役会長	常勤監査等委員である取締役		筆頭独立社外取締役	筆頭独立社外取締役
構成員	取締役8名（うち社外取締役は3名であり、全員が独立役員）および監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名であり、全員が独立役員）	監査等委員である取締役4名（うち社外取締役は3名であり、全員が独立役員）		取締役6名（社外取締役3名、代表取締役会長及び社長並びに非業務執行取締役1名）並びに監査等委員である社外取締役1名	取締役6名（社外取締役3名、代表取締役会長及び社長並びに非業務執行取締役1名）並びに監査等委員である社外取締役3名
開催数（2025年度）	16回開催	10回開催（監査役会）		6回開催	5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。	監査等委員会は、職務の分担等に従い、内部監査部門及び会計監査人と連携のうえ、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会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。

コーポレートガバナンス

➔ 取締役

代表取締役会長

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
2026年	6月	当社代表取締役会長（現）

代表取締役社長社長執行役員
経営戦略・デジタル・DE&I管掌

久田 浩司（1962年12月30日生）

1987年	4月	東急建設（株）入社
2013年	10月	当社九州支店営業部長
2017年	4月	当社執行役員 当社九州支店長
2021年	4月	当社建築事業本部法人営業統括部長
2023年	4月	当社管理本部長
2024年	4月	当社常務執行役員 当社経営戦略本部長
2026年	4月	当社業務統括
2026年	6月	当社代表取締役社長社長執行役員（現）
2026年	7月	当社経営戦略・デジタル・DE&I管掌（現）

代表取締役副社長執行役員
価値創造・安全環境管掌

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
2025年	4月	当社業務統括
2026年	4月	当社代表取締役副社長執行役員（現） 当社価値創造推進室・安全環境本部・技術研究所・建築事業本部・不動産事業部管掌
2026年	7月	当社価値創造・安全環境管掌（現）

取締役専務執行役員
国際事業管掌

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
2023年	4月	当社国際事業部管掌
2023年	6月	当社取締役常務執行役員
2026年	4月	当社取締役専務執行役員（現） 当社土木事業本部・国際事業部管掌
2026年	7月	当社国際事業管掌（現）

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 （株）東急エージェンシー取締役執行役員
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）
2024年	7月	東急（株）常務執行役員（現）

筆頭独立社外取締役

恩田 勲（1949年4月4日生）

1973年	10月	監査法人栄光会計事務所（現 EY新日本有限責任監査法人）入所
1993年	6月	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
2010年	9月	同法人顧問
2011年	4月	（株）GTM総研代表取締役社長（現）
2012年	6月	当社監査役
2019年	1月	GTM税理士法人代表社員（現）
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
2020年	6月	当社取締役（現）
2026年	4月	藤田医科大学大学院 医学研究科 客員教授（現）

独立社外取締役

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） 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）
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）
2019年	6月	当社取締役（現）
2020年	8月	国土交通省中央建築士審査会委員（現）
2020年	10月	経済産業省日本産業標準調査会臨時委員（現）
2021年	10月	東京都住宅政策審議会委員（現）
2022年	4月	東京都建築審査会専門調査員（現）
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）
2024年	3月	国土交通省運輸審議会委員（現） 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）

独立社外取締役

綱島 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	同行常務執行役員営業部店・証券代行業務管掌
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）
2024年	9月	（大）東京農工大学監事（現）

取締役（常勤監査等委員）

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
2026年	6月	当社取締役常勤監査等委員（現）

独立社外取締役（監査等委員）

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）
2016年	4月	第二東京弁護士会司法修習委員会委員（現）
2016年	6月	当社監査役
2018年	6月	世紀東急工業（株）社外監査役
2026年	6月	当社取締役監査等委員（現）

独立社外取締役（監査等委員）

中山 裕香子（1965年10月8日生）

1991年	4月	（株）野村総合研究所入社
2002年	10月	同社コンサルティング事業本部情報・通信コンサルティング部上級コンサルタント
2004年	4月	Nomura Research Institute America, Inc. Vice President
2018年	4月	（株）野村総合研究所システムコンサルティング事業本部戦略IT企画室上級コンサルタント
2019年	4月	東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻 非常勤講師
2021年	4月	同大学院 経営学研究科 技術経営専攻教授（現）
2026年	6月	当社取締役監査等委員（現）

独立社外取締役（監査等委員）

伊串 久美子（1968年9月3日生）

2000年	10月	デロイト トーマツ コンサルティング（株）（現（同）デロイト トーマツ）入社
2003年	1月	日本ビューレット・バックカード（株）（現 日本ビューレット・バックカード（同））入社
2006年	6月	エーオンホールディングスジャパン（株）入社
2009年	6月	ハーバード大学公共政策大学院行政学修士（MPA）取得
2011年	9月	日本アイ・ビー・エム（株）入社
2014年	9月	（株）霞ヶ関総合研究所代表取締役社長（CEO兼COO）
2015年	11月	（株）USEN 社外取締役
2016年	4月	（株）アマガサ（現（株）ジェリービーンズグループ）社外取締役
2017年	7月	（株）USEN-NEXT HOLDINGS（現（株）U-NEXT HOLDINGS）社外取締役
2018年	7月	（株）ビジョナリーホールディングス社外取締役
2020年	3月	（株）ブロードリーフ社外取締役
2022年	5月	（株）サマンサタバサジャパンリミテッド社外取締役
2024年	6月	ヤマシンフィルタ（株）社外取締役
2026年	6月	当社取締役監査等委員（現）

コーポレートガバナンス

→ 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	●	●				●		●
久田 浩司	●	●	●	●	●		●	●
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)		●	●					●
綱島 勉 (社外・独立)	●		●	●		●		●
取締役 (監査等委員)								
小池 淳智		●		●				●
齋藤 洋一 (社外・独立)			●					●
中山 裕香子 (社外・独立)	●				●	●	●	●
伊串 久美子 (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。

※サステナビリティ・ESGに関する知識等は「VISION2030」で掲げる5つの重点戦略の1つでありすべての役員に必要なスキルであると認識しています。

コーポレートガバナンス

→ 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。

2025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	(1) 実施概要 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すべ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。 (2) アンケート設問 「取締役会の構成・運営」「経営戦略・経営計画」「役員に対する支援体制」「指名・報酬委員会（任意の諮問委員会）の運営」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。
2	アンケート結果と ガバナンス委員会における 議論	アンケート結果の概要 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。 ① 前回の評価における課題の対応状況 ・取締役会の員数および構成員の議論については、監査等委員会設置会社への移行に係る取締役会決議に先立ち、任意の諮問委員会であるガバナンス委員会を中心に新たな機関設計における役員構成等について、複数回議論をいたしました。 ・中長期の経営戦略に関する審議や報告内容の充実化については、従業員エンゲージメントの調査結果を定例報告化するとともに、環境や人的資本に関する報告を行うなど、中長期の経営戦略に関する議題の充実化に努めました。 ・取締役会における経営戦略等のPDCA強化については、取締役会において、経営会議等での論点を管掌取締役より説明しました。引き続き説明内容の充実に努めます。 ② 今回の評価における主な課題 ・中長期的な議題に関する説明や審議時間の充実 ・上程前会議体における議論内容の説明など 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。
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。

コーポレートガバナンス

→ 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・報酬委員会に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、以下の資質を備える人材を候補者として選拔し、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があること。
- 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。

→ サクセッションフロー

当社は、社長の選定を「会社の命運を左右する最重要の戦略的意思決定」と位置づけ、中期的な時間軸での選定・育成を目的に2021年よりサクセッションプランを開始しました。なお、選定・育成プロセスの公正性・客観性を確保するため、指名・報酬委員会が適宜関与しています。選定にあたりまず当社が求める「社長のあるべき像」を明確に定義したうえで、これに合う候補者を複数名選出しました。その後、外部アセスメントおよび360度評価を踏まえ、候補者を絞り込み、経営者養成スクールへの参加やタフアサイメント等を通じた育成を開始しました。育成の過程では状況に応じて候補者の入れ替えも行っています。

指名・報酬委員会では候補者の育成状況について適宜報告を受けるとともに、取締役会等の公式の場に加えインフォーマルな場でのコミュニケーションを通じて候補者を多面的に評価しました。最後に外部専門家による半年間のコーチング結果も踏まえ慎重に審議したうえで、取締役会において次期社長を選定しています。

- ① 社長のあるべき像
(求める社長像) を策定
- ② 候補者を複数名抽出
- ③ 候補者をさらに絞り込み
- ④ 指名・報酬委員会による
継続的な関与
- ⑤ 候補者の最終絞り込み
- ⑥ 指名・報酬委員会にて
審議のうえ取締役会へ答申
- ⑦ 取締役会にて次期社長を選定

→ 取締役トレーニング

取締役および執行役員は、その期待される役割・責務を果たすために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。社外取締役については、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。

コーポレートガバナンス

→ 役員報酬・インセンティブ制度

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）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施策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、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を含む非業務執行取締役を除く）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（監査等委員である取締役を除く）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。

監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬であり、金銭により支給しており、各監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役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%
実行計画施策達成度または部門業績評価	20%	30%

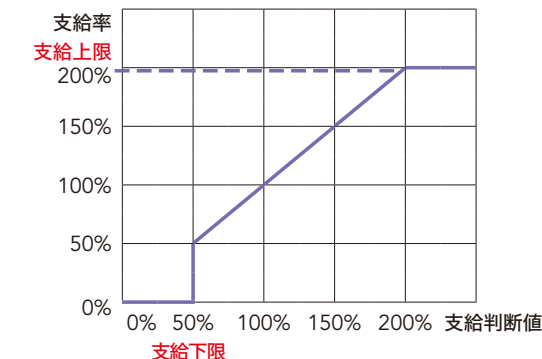
変動報酬の算定式

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）

支給判断値※＝各財務指標の年度計画達成率の平均値×ウエイト
 ＋各非財務指標の年度計画達成率の平均値×ウエイト
 ＋実行計画施策達成度または部門業績評価×ウエイト

※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。

変動報酬の支給率モデル



役員の報酬割合構成比

業務執行取締役	固定報酬 (約 60%)	変動報酬 (約 20%)	株式報酬 (約 20%)
社外取締役 非業務執行取締役 監査等委員である取締役	固定報酬 (100%)		

取締役および監査役の報酬等の額（2025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）	193	114	47	31	5
監査役（社外監査役を除く）	34	34	—	—	2
社外役員	42	42	—	—	7

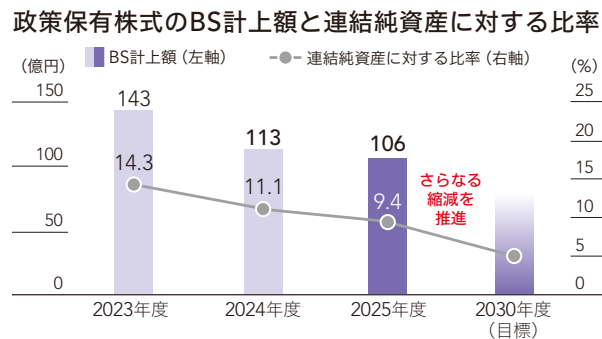
コーポレートガバナンス

→ 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ているか、株式の価額が減じようなりリスクがあるかを精査し、また、過去数年度の実績指標ならびに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等を総合的に考慮し、保有意義が認められたか否か、毎年、取締役会にて確認します。

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、縮減に努めます。



→ 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、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。

コーポレートガバナンス

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、お客様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）

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。

→ 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全従業員等のコンプライアンス意識浸透を図るe-ラーニングを、継続的に実施しています。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。海外では、現地従業員に対する海外e-ラーニングを実施しています。

→ 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、2025年度の通報・相談実績は24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て認識・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）を策定し、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」認定を取得・更新しています。BCP訓練を通じて課題抽出と改善を継続し、BCM（事業継続マネジメント）を推進しています。各拠点では飲料・食料の備蓄や発電設備を整備し、災害時にも一定期間活動できる体制を確保しています。また、2024年度から低軌道衛星通信設備の導入を進め、通信体制の強化を図っています。本社のある渋谷区では帰宅困難者対策協議会に加盟し、東京都の一斉帰宅抑制推進企業として従業員の安全確保と混乱防止に取り組んでいます。全国の事業所でも、国・自治体・インフラ関連会社や協力会社と連携し、災害時の早期復旧に努めています。

→ 情報セキュリティ

当社は、施工管理・設計・維持管理等の現場におけるデジタル化（DX）の推進を重要な経営課題と位置づけています。その土台として「情報資産を脅威から守り、社会および発注者の信頼に応える」ことを目的に情報セキュリティ基本方針を定めています。同方針のもと物理的・人的・技術的対策をバランスよく講じるとともに、役割・責任を明確にした管理体制を整備・運用しています。情報統括責任者は全社の管理策を統括し、実施状況を取締役社長へ報告します。情報セキュリティ委員会はポリシー策定、リスク評価、各部門への是正指示を担い、重要事項は経営会議に付議します。また、インシデントの発生またはその兆候を把握した場合は、まず所定の窓口（社内ヘルプデスク）へ第一報を入れ、情報セキュリティ委員会による統括のもと重大インシデントについては経営層へエスカレーションします。

また、建設業特有の業務環境である仮設事務所での業務や、協力会社、共同企業体（JV）など多様な関係者との情報共有を踏まえ、ランサムウェアや内部不正等のリスクに対し、エンドポイント保護やアクセス管理を徹底しています。常時監視により早期検知から復旧までを可能とする体制を整備し、万が一の際も迅速な意思決定と復元ができるよう対応力の向上に努めています。

当社従業員に対しては、標的型攻撃メール訓練を行い、情報セキュリティ意識の向上を図っています。加えて、一般部署および情報システム所管部署を対象としたセキュリティ監査を実施し、各部門におけるセキュリティ対策状況を確認するとともに、抽出された課題に対する改善を進めています。さらに、社外の監査法人から情報セキュリティリスクに関する評価を定期的に受けることにより、継続的な改善を図ることができるリスク管理体制となっています。

想定リスクと主な対策

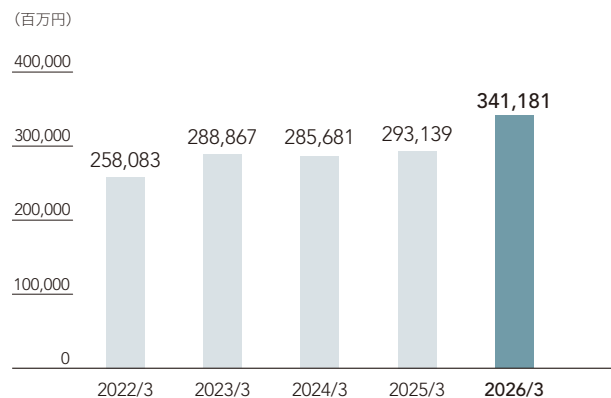
想定リスク	主な対策
ランサムウェア・マルウェア感染	ログ取得・監視、バックアップ取得と復旧
標的型攻撃メール	メール訓練の実施、メール利用ルールの徹底
内部不正・情報漏洩	アクセス権管理（最小権限）、アカウント棚卸
委託先・協力会社経由の漏洩	委託先管理、契約による遵守義務化
災害・システム障害	BCP対応、データセンター活用等の基盤強化、バックアップ取得

2025年度 訓練実施

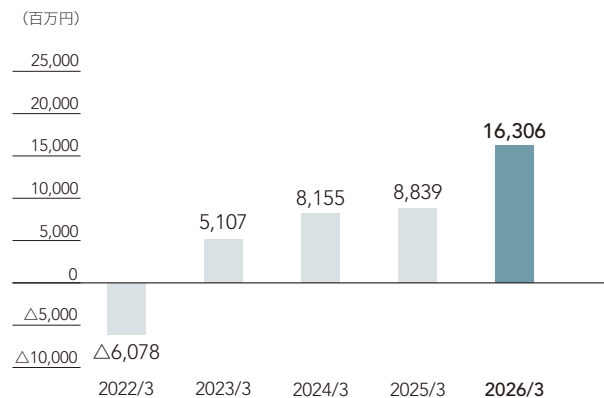
標的型攻撃メール訓練
● 対象者：4,088名

財務ハイライト

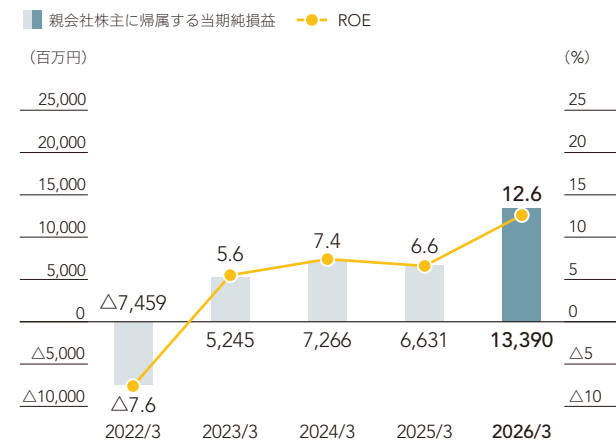
売上高



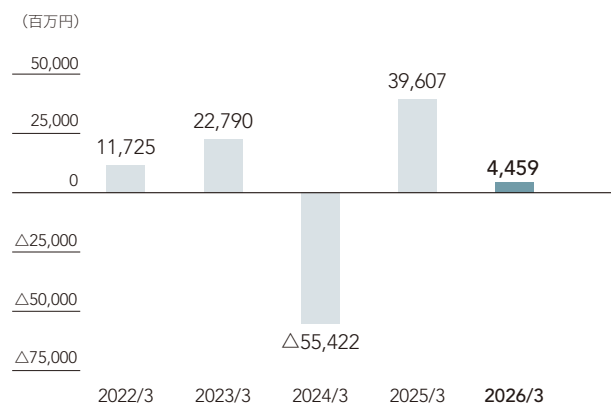
営業損益



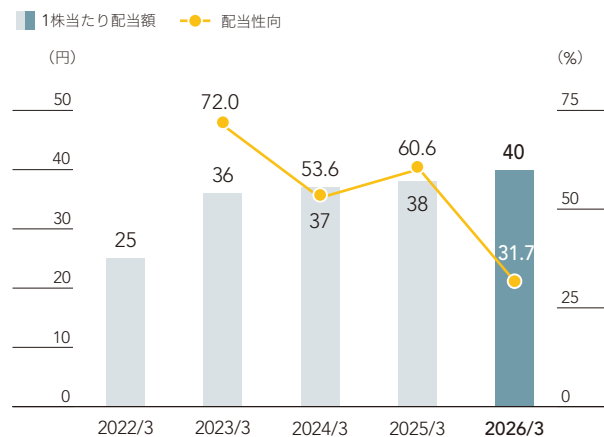
親会社株主に帰属する当期純損益／ROE



フリー・キャッシュ・フロー

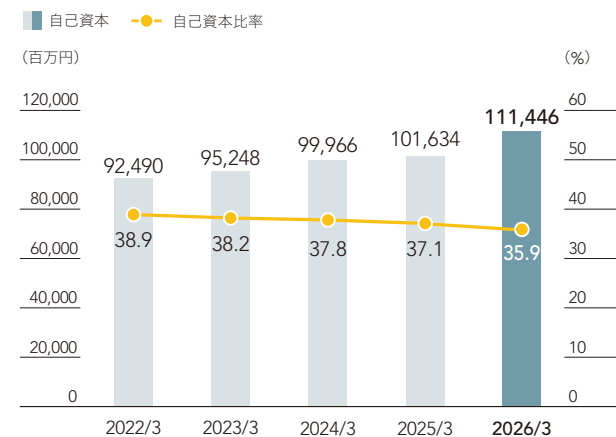


1株当たり配当額／配当性向



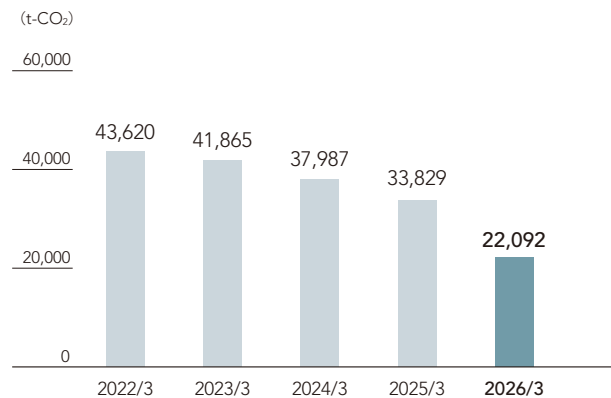
※2022年3月期の配当性向については、当期純損失を計上しているため記載していません。

自己資本／自己資本比率

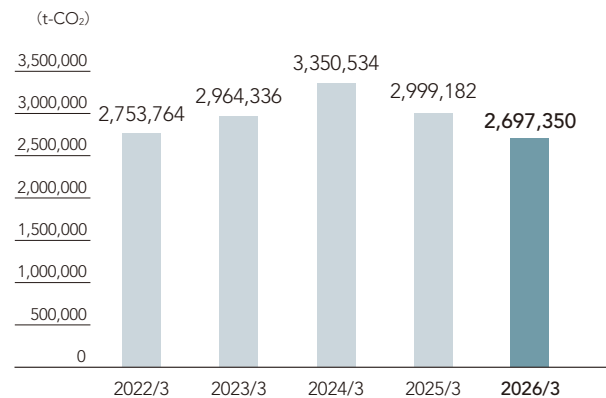


非財務ハイライト

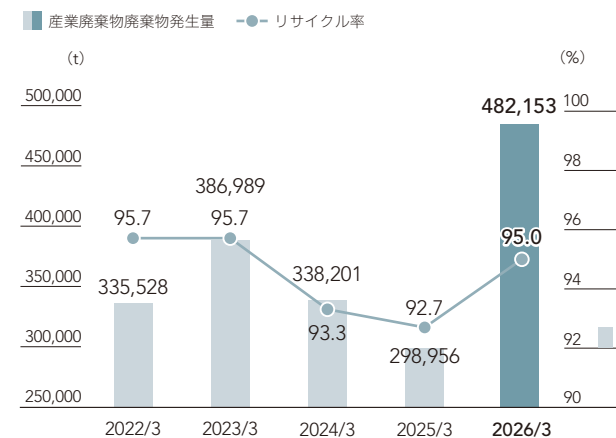
CO₂排出量 (Scope1・2)



CO₂排出量 (Scope3)

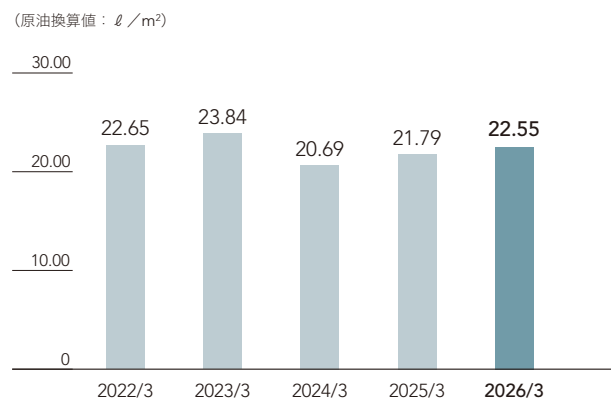


産業廃棄物発生量（一般廃棄物を除く）、リサイクル率[※]

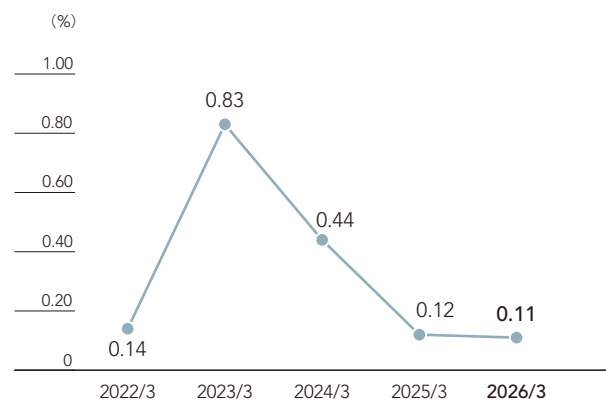


※2022年3月期から：新設・新築工事を対象に、主要な処理委託先のリサイクルデータを使用して算出

使用エネルギー量



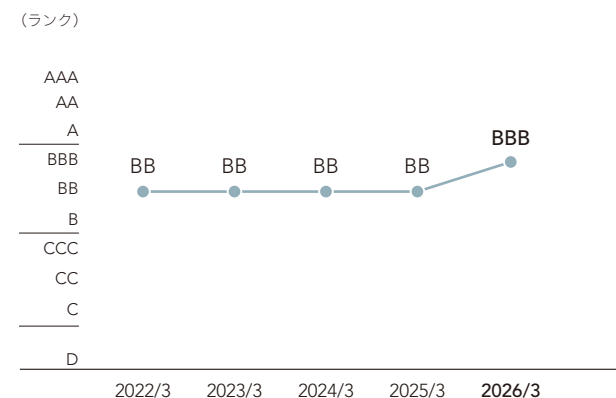
安全成績（安全指数）（単体）



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。対象は国内子会社3社を含むグループ全体の従業員。評価は全11段階に分かれており、2026年3月期実績の「BBB」は、「AAA」「AA」「A」に次ぐ上位から4段階目のレーティング。同調査に参加した企業の全体平均「B」（6段階目）を2段上回る。

11カ年財務・非財務サマリー

	単位	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	2026年3月期
経営成績												
受注高	百万円	303,758	293,539	299,436	285,476	215,109	320,916	292,797	294,356	301,074	405,879	432,728
売上高	百万円	296,393	243,618	320,711	331,437	322,170	231,483	258,083	288,867	285,681	293,139	341,181
営業利益	百万円	18,178	17,211	21,416	21,987	20,315	3,549	△6,078	5,107	8,155	8,839	16,306
経常利益	百万円	19,768	18,839	22,128	22,932	21,969	4,891	△5,132	5,020	9,736	9,701	17,552
親会社株主に帰属する当期純利益又は純損失 (△)	百万円	13,340	13,691	16,118	15,504	14,903	2,647	△7,459	5,245	7,266	6,631	13,390
財政状態												
総資産	百万円	214,526	204,813	249,756	264,996	235,897	226,568	237,811	249,164	264,525	274,315	310,849
純資産	百万円	54,238	66,380	79,175	92,981	101,703	103,509	93,064	96,020	100,789	102,667	112,676
有利子負債	百万円	4,886	4,803	1,721	1,638	26,557	26,754	22,431	21,970	54,728	26,711	36,067
自己資本	百万円	54,002	66,151	78,949	92,633	101,215	102,963	92,490	95,248	99,966	101,634	111,446
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	39,003	△23,545	16,226	29,694	△33,439	11,629	12,201	20,392	△54,023	40,719	6,910
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△334	△1,717	△3,383	△5,786	△7,488	△3,753	△476	2,398	△1,399	△1,595	△2,451
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△6,035	△2,788	△6,457	△3,575	21,604	△3,308	△7,531	△2,762	28,523	△31,878	5,387
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	50,674	22,582	28,865	49,145	29,549	34,173	38,648	58,714	31,942	39,666	49,587
1株当たり指標												
1株当たり当期純利益又は純損失 (△)	円	125.00	128.30	151.05	145.37	139.79	24.95	△71.26	49.99	68.99	62.72	126.18
1株当たり純資産額	円	506.04	619.91	739.87	868.87	949.39	983.90	883.11	905.99	947.39	959.28	1,048.68
1株当たり配当金	円	25.00	26.00	31.00	30.00	30.00	10.00	25.00	36.00	37.00	38.00	40.00
配当性向	%	20.0	20.3	20.5	20.6	21.5	40.1	—	72.0	53.6	60.6	31.7
株主資本配当率 (DOE)	%	5.4	4.6	4.6	3.7	3.3	1.0	2.7	4.0	4.0	4.0	4.0

11カ年財務・非財務サマリー

単位		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	2026年3月期
財務指標・株価指標												
自己資本比率	%	25.2	32.3	31.6 ^{※1}	35.0	42.9	45.4	38.9	38.2	37.8	37.1	35.9
投下資本利益率 (ROIC)	%	25.3	20.9	20.5	18.5	14.2	3.2	—	3.0	5.5	5.4	9.2
自己資本当期純利益率 (ROE)	%	27.0	22.8	22.2	18.1	15.4	2.6	△7.6	5.6	7.4	6.6	12.6
株価収益率 (PER) ^{※2}	倍	7.4	6.8	7.6	5.7	4.1	24.1	—	13.5	12.1	12.7	11.1
株価純資産倍率 (PBR) ^{※2}	倍	1.82	1.41	1.56	0.96	0.60	0.61	0.76	0.75	0.88	0.86	1.47
非財務指標												
期末在籍従業員数 ^{※3} (単体)	名	2,412	2,464	2,537	2,523	2,576	2,617	2,624	2,628	2,471	2,494	2,562
男女別内訳 (単体)	男／女・名	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	2,198／364
障がい者雇用率 (単体)	%	2.22	2.26	2.30	2.46	2.52	2.46	2.39	2.69	2.67	2.78	2.62
CO ₂ 排出量 ^{※4}	Scope1・2	t-CO ₂	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	473,004	395,309	410,245	404,462	365,473	369,385	335,528	386,989	338,201	298,956	482,153
リサイクル率 ^{※4※5}	%	95.9	98.4	99.4	94.0	93.5	93.7	95.7	95.7	93.3	92.7	95.0
安全成績 (安全指数) (単体)	%	0.17	0.12	0.20	0.43	0.09	0.19	0.14	0.83	0.44	0.12	0.11
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	BBB

※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2016/3～2018/3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、2026年3月期の「BBB」は、「AAA」「AA」「A」に次ぐ上位から4段階目のレーティング。同調査に参加した企業の全体平均「B」（6段階目）を2段上回る。

株式情報

(2026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 420,950株を含む)	106,761,205株	証券コード	1720
株主数	44,492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

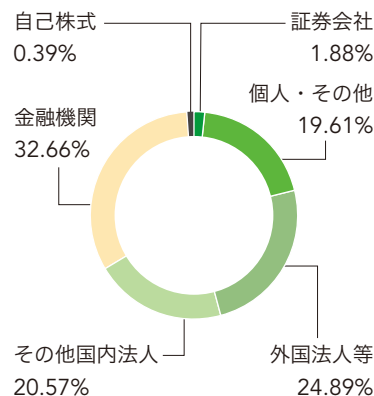
大株主の状況(上位10位)

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)	11,810	11.11%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,259	4.95%
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%
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	2,595	2.44%
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	2,000	1.88%
東急建設従業員持株会	1,958	1.84%
株式会社きんでん	1,924	1.81%
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,917	1.80%
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%

(注) 1. 持株比率は、自己株式(420,950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、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の持株数1,520千株および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

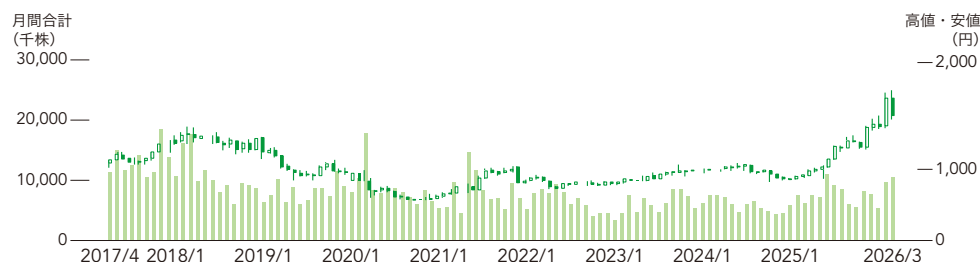


会社情報

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 久田 浩司
従業員数	連結 2,911名/単体 2,562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/土木建築工事に関する調査、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10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)

株価の推移/出来高の推移



外部評価・外部イニシアチブへの参加

https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/esg_data/data/

ガバナンス

