



2026年2月6日

各 位

会 社 名 住 友 不 動 産 株 式 会 社
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 仁 島 浩 順
(コード番号 8830 東証プライム)
問 合 せ 先 企 画 部 長 堀 切 隆 史
(TEL : 03-3346-1042)

当社の「非財務戦略」について

当社はプライム資産拡充の為、東京、ムンバイに約3兆円の成長投資を行ってまいりますが、こうしたサステナブルなまちづくりを通じた社会課題の解決への寄与など、過去・現在・未来にわたる当社の「非財務戦略」について、具体的にお示しいたします。

記

1. 「社会課題の解決」と「当社収益基盤の拡大」の一体的な実現
2. 自然および文化資産の保全
3. 持続的成長をもたらす「当社独自」の人事制度

1. 「社会課題の解決」と「当社収益基盤の拡大」の一体的な実現

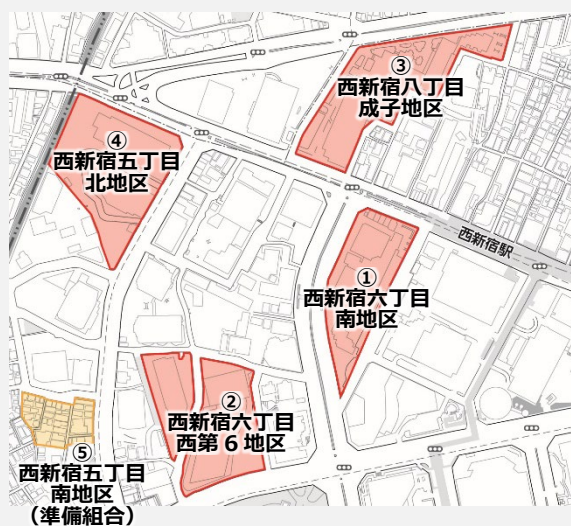
(1) 地域の課題を解決するサステナブルなまちづくり

当社は半世紀にわたり、東京を中心に災害に強く、地域住民の皆様の「安心・安全」が担保されていない木造住宅密集地域を一体的に取りまとめることで、地域住民の皆様の生活基盤を再構築すると共に、緊急車両が進入出来ない道路の拡幅を行うなど、地域の防災機能向上を図ってまいりました。また、現在では既存ビル街の再開発や超高層ビルの大規模改修などを通じ、環境性能の向上はもちろんのこと、防災対応力の強化、賑わい再創出など、サステナブルなまちづくりに挑戦し続けています。

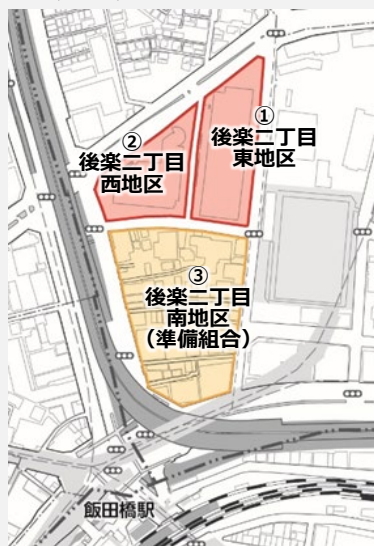
《周辺地区に広がる再開発》

当社の再開発を通じたまちづくりは、その実績が呼び水となり、輪が広がるように周辺地区で新たな再開発機運を生み出しています。

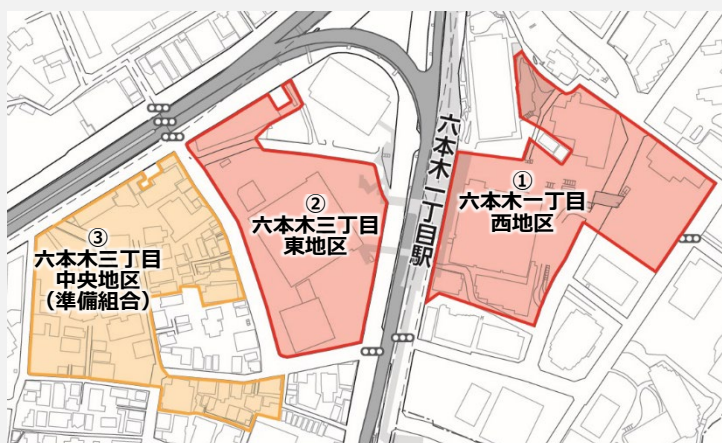
＜西新宿エリア＞



＜飯田橋（後楽）エリア＞



＜六本木一丁目エリア＞



《新宿住友ビル（1974年竣工）の大規模改修工事》

国家戦略特区の枠組みを活用し、ビルの低層部に“国内最大級の全天候型イベント空間「三角広場」”を新設するという、前例のない大規模改修工事に取り組み、震災時の帰宅困難者受入などの「防災対応力の強化」や「日常の賑わいの再創出」という西新宿全体の課題解決に貢献しております。

ニュースリリース：[西新宿活性化の新拠点誕生 「新宿住友ビル・三角広場」完成](#)

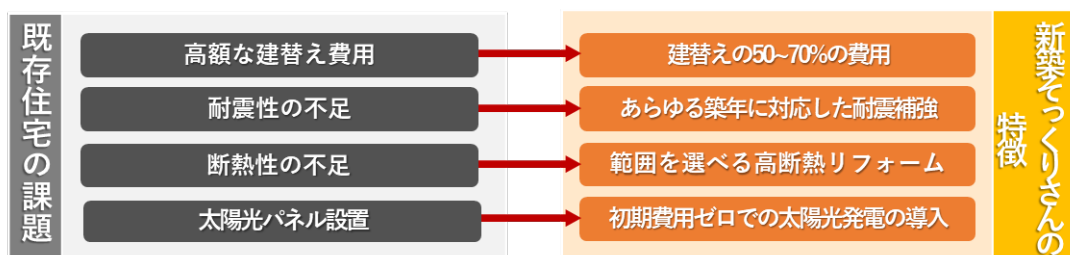
(2) 日本の社会課題 CO2 排出量削減へ貢献する当社の事業

当社は、「2050 年カーボンニュートラル」に賛同を表明するとともに、2030 年度までの中間目標として、パリ協定直前の 2014 年度対比で CO2 排出量を 50% 削減する目標を掲げております。脱炭素に貢献する、当社の代表的な事業を 3 点お示しします。

① 累計受注棟数 18 万棟超、一棟まるごとリフォーム「新築そっくりさん」

「新築そっくりさん」では、既存建物の基礎や柱、梁等、活かせるものは活かして耐震補強を行うため、解体して新築するより廃棄物を大幅に減らすことが可能で、その結果、新築比約 47% の CO2 削減効果が見込めます。また、日本の CO2 排出量削減には既存住宅の断熱・省エネルギーの普及拡大が欠かせませんが※、「新築そっくりさん」であれば、低コストで断熱性能を新築並みに向上させることが可能です。

※住宅ストック約 5,400 万戸のうち、現行の環境基準を満たす住宅は約 18%のみ。



② 初期費用ゼロで設置可能な太陽光発電システム「すみふ×エネカリ」

東京電力グループと共同開発した本システムでは、初期費用ゼロで太陽光発電システムを設置できることが人気を博し、新築注文住宅における太陽光発電の設置率は 30% から 70% 超に急上昇しております。更に、2025 年 4 月からは、電力の自家消費率を約 40% から 60% に引き上げる「新すみふ×エネカリ」も開始し、お客様のコストメリット拡大と、太陽光発電の普及に大きく貢献しております。

ニュースリリース：[住宅太陽光発電サービス「すみふ×エネカリ」新商品提供開始](#)

③ 「東京 No.1 ビルオーナー」だから出来る、テナント様の CO2 排出量削減への後押し

当社の賃貸オフィスビルでは、一般的な非化石証書を活用した「実質グリーン電力」だけでなく、発電所の新設により国の脱炭素に直接貢献できる「生グリーン電力」など、テナント様のニーズに応じて選択できるプランを、国内で初めて提供開始しました。これにより当社ビルにご入居いただく多くのテナント様(約 1,800 社)の脱炭素を後押ししています。また、環境性能に優れた賃貸資産に付与される「DBJ Green Building 認証」も積極的に取得しており、テナント様からは当社ビルに入居すること自体が環境配慮につながるという、高い評価をいただいております。

ニュースリリース：[「グリーン電力プラン」新エネ大賞 新エネルギー財団会長賞受賞](#)

当社 HP 「DBJ グリーンビル認証」：<https://office.sumitomo-rd.co.jp/environment/detail/>

<その他数多くの貢献：下記 URL をご参照ください>

当社 HP 「サステナビリティニュース」：<https://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/>

2. 自然および文化資産の保全

大規模な開発事業においては、古くからその土地に根付く自然や、受け継がれてきた文化資産を後世に繋いでいくこと、新たな価値を創出していくこと、その両立が重要です。

当社の自然及び文化資産の保全に関する代表的な取り組みをご紹介します。

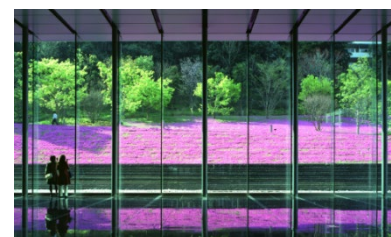
(1) ラ・トゥール札幌伊藤ガーデン (2019 年竣工)

当物件の敷地は、1871 年（明治 4 年）に開園した日本で最初の都市公園「偕楽園」の跡地の一部で、広大な敷地内には札幌周辺の典型的な在来植物や湧水池（メム）の跡、そしてその周辺特有の地形が存在しております。当物件はこれら札幌の原風景を留める貴重な自然環境を最大限に保全しながら開発しました。



(2) 住友不動産東京三田サウスタワー (2006 年竣工)、住友不動産東京三田ガーデンタワー (2023 年竣工)

既存の雑木林を活かすことで多種多様な生物が息づく環境を残しつつ、約 5,500 m²の斜面緑地に約 10 万株の芝桜を植栽し、新たな花見の名所を創出しました。今後、新設予定の約 4,800 m²の緑地広場とあわせて、さらなる地域交流の場となることが期待されます。



(3) ニュースリリース：[住友不動産の森（静岡県裾野市）が環境省の自然共生サイトに認定](#)

(4) 近代建築の巨匠 フランク・ロイド・ライト作「旧林愛作邸※」の保全に向けた取り組み

当社が所有する、駒沢一丁目 1 番地区の事業用地内に現存する「旧林愛作邸」の保全に向けて、鋭意取り組んでいます。

当初は、移築を視野にいれておりましたが、有識者を交えた調査の結果、現位置での保存にこそ学術的な価値があるとの判断に至りました。現位置保存が実現した際には、地域住民の皆様やライト建築ファンへの建物内部の公開や、一部周辺エリアの一般開放も検討しております。一方、現位置保存を実現するためには、復元や維持管理等を考慮した経済性の確保や建築計画について、各行政庁や地域住民の皆様のご理解やご協力が必要となりますので、今後も引き続き「旧林愛作邸」の文化的価値を後世に残すべく、関係各所との協議を進めて参ります。

*旧林愛作邸：建築家フランク・ロイド・ライトが設計し建築した歴史的建造物で、現存する 4 棟のうちの 1 棟



3. 持続的成長をもたらす「当社独自」の人事制度

バブル崩壊後の約30年前、先行投資を必要としない受注生産型の新規事業「新築そっくりさん」をスタートさせたのを機に、新卒中心の年功序列型人事制度から、キャリア採用を中心とした「職種別人事制度」に大きく転換しました。以降、約70種もの職種別の給与体系を並立させる人事制度を整え、現在では、グループ従業員の約80%がキャリア採用出身者となっています。

当社に持続的成長をもたらしてきた人事制度のポイントを4点お示しします。

(1) 従業員と会社、共に成長することで実現する「持続的な賃上げ」

当社の給与制度は、定期昇給がない代わりに、年齢、性別、社歴を問わず、役割と成果でのみ評価し、社員の成長に応じて年収を上げる仕組みです。言い換えれば、「年収アップをした社員」が多いほど、当社の生産性、企業価値が向上したということであり、「人件費はコストではなく投資」を体現する制度と言えます。

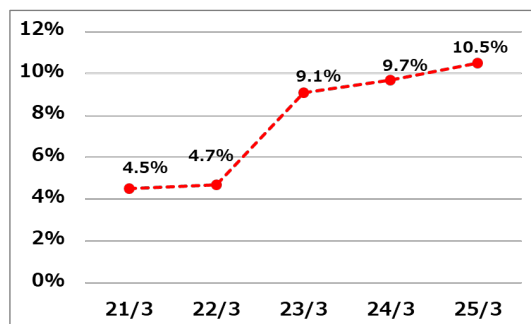
結果、今年度は6.4%の賃上げ見通しで、特に20代は19.8%増、30代も10.4%増となっています。

(2) 出産、育児支援制度の充実による「機会均等」

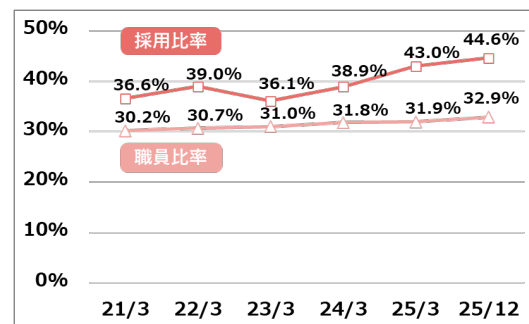
出産、育児支援制度の充実により、子育て世代の早期職場復帰を可能にし、復帰後も責任ある役職に即座に就くことが出来るなど、キャリア形成上の機会均等を実現しています。

管理職に占める女性比率目標は、あえて定めていませんが、現状、グループ全体で10.5%（前年比0.8p増）と着実に増加しています。

<女性管理職比率>



<女性採用／職員比率>



(3) 多様な人材を眠らせない「グループ一体経営」

グループ全体での人材の流動化を企図し、グループ各社で異なっていた健康保険制度や福利厚生制度などを高いレベルで統一してまいりました。これにより、「キャリアチェンジ応援制度」の新設、グループ会社からの本社管理職登用など、豊富な経験や優れた技能、多様な視点や価値観を持つ人材を活かす、「グループ一体経営」を実現しています。

(4) 企業価値の向上を従業員と共に享受する「勤続功労株式報酬制度」

2024年12月本制度を新設、現在はグループ従業員約1.4万人のうち1万人に対象を拡大しました。株価上昇の恩恵が従業員に広く行き渡ることで、企業価値向上への更なる寄与を期待しています。

ニュースリリース：[グループ従業員に対する勤続功労株式報酬制度のさらなる対象拡大](#)

当社は、今後も人的資本投資の強化により、従業員と会社がともに成長し続ける好循環を構築してまいります。