

社会

Society

以下の社会関連データは、巻末の ESG データをご参照ください。

健康と安全

- 健康診断・人間ドック受診率
- 健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数
- 休業災害
- 労働災害（死亡災害）件数
- OHSAS18001 または ISO45001 認証を受けた事業所の数

労働基準・労働慣行

- 当社グループの雇用状況（事業別従業員数）
- 従業員構成（各年度 4 月 1 日時点）
- 従業員年代別構成（各年度 4 月 1 日時点）
- 正社員における男女別人数・比率の推移（各年度 4 月 1 日時点）
- 当社における平均年間給与（各年度 4 月 1 日時点）
- 2022 年度 当社グループの多様性に関する指標
- 正社員における新規雇用者・離職者の推移
- 従業員エンゲージメント

ダイバーシティ&インクルージョン

- 定量目標および達成状況
- 当社グループ会社における女性活躍におけるモデル会社
- 育児休業および育パパトレーニング休暇（男性育児休暇）取得者数
- 育児休業取得者の復帰率
- 介護休業取得者
- 介護休業取得者の復帰率
- 障がい者雇用率

人材マネジメント

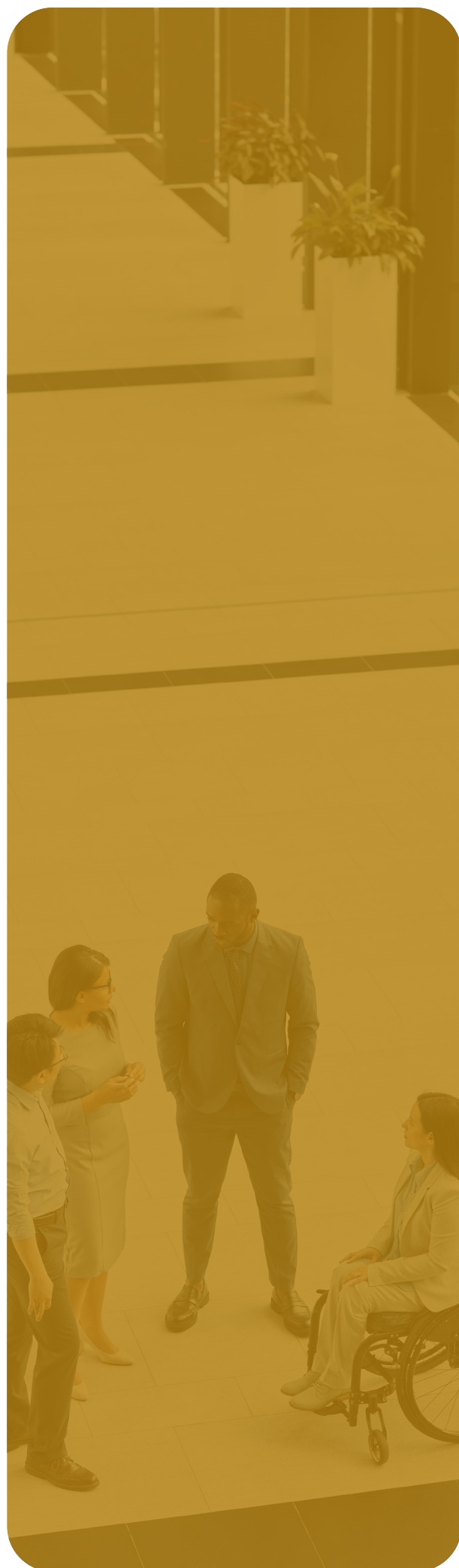
- 従業員向け能力開発研修時間
- 環境研修の実施状況
- eco 検定の累計合格者数

人権

- リスクマネジメント委員会で取り扱った人権リスク件数

コミュニティ

- 社会貢献活動の実績



健康と安全

取り組み方針

当社は、多様な人材が自らの持てる力を最大限に発揮し、会社の競争力を強化し続け、持続的な成長を果たしていくためには、社員一人ひとりの健康と安全が重要な経営課題と捉えています。社員がそれぞれのライフスタイルに応じ、生き生きと働くことのできる職場環境を整備し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。

ステークホルダーをはじめ関わる全ての人々の安全と健康に配慮することに努めるため、労働環境の整備や安全・健康意識の向上に取り組めます。

《健康経営宣言》

1. 当社の「進取の精神」や「柔軟で強靱なチャレンジスピリット」にもとづく一人一人の新たな価値創造を社員の健康管理の側面から支え、会社の持続的な成長へとつなげます。
2. 社員の心身の健康づくりのために積極的に投資を行い、多様な人材が生き生きと働くことのできる職場づくりを推進します。
3. 街づくりを通じて、地域・社会における人々の健康保持・増進に取り組むとともに、社会が直面する幅広い課題の解決へとつなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。

従業員および外部サプライヤーの健康と安全への配慮に関する調達基準

(当社グループの「サステナブル調達基準」(抜粋))

3. 労働に係る人権尊重

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重しなければなりません。

(3-1) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守したうえで、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重しなければなりません。

(3-2) 強制労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守らなければなりません。

(3-3) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業などを含む、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

(3-4) 雇用における差別の禁止

企業は、賃金、昇進、報酬、退職等のあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入等に基づく不当な差別行為など、あらゆる不当な差別行為を行ってはなりません。

(3-5) 虐待およびハラスメントの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

(3-6) 適切な賃金と手当

企業は、従業員に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）や社会保障に、適用されるすべての法規制を遵守しなければなりません。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

(3-7) 適切な労働時間、休日・休暇

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理するとともに、現地法令に定められた年次有給休暇を付与しなければなりません。

4. 安全で健康的な労働環境

企業は、関連法規制を守るのみならず、労働者の安全と健康に関する国内外のガイドラインなどに留意し、業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で健康的な労働環境を整える取り組みを行わなければなりません。

(4-1) 従業員の健康管理

企業は、すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。

(4-2) 労働安全衛生

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保しなければなりません。また、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行わなければなりません。

(4-3) 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・業務上疾病につながらないように適切に管理しなければなりません。

(4-4) 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施しなければなりません。

(4-5) 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレ・休憩所など）の安全衛生を適切に確保しなければなりません。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保しなければなりません。

(4-6) 労働災害・業務上疾病の発生時の対応

企業は、労働災害および業務上疾病の状況を記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じなければなりません。

(4-7) コミュニケーションの推進

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者の母国語または理解できる言語・方法で提供しなければなりません。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みがなければなりません。

なお、当社グループの「サステナブル調達基準」の詳細については、「サプライチェーンマネジメント」の「取り組み方針」をご参照ください。
⇒ [「サプライチェーンマネジメント」詳細ページへ](#)

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/society/04.html

取り組み体制

当社では、人事管掌取締役が責任者となって、社員の健康と安全に関する取り組みを進めています。

具体的には、社員の健康課題や労働時間等に関して、経営層に定期的に報告を行い、改善策の企画・立案を行っているほか、健康保険組合も交えながら、社員の健康課題の確認、分析ならびに改善施策の協議を定期的実施しています。

また社員の健康保持・増進を担う専門組織「健康管理センター」を設置し、定期健康診断・ストレスチェックの受診率向上に努めているほか、社員が自由に相談できる健康相談窓口の開設をはじめ、人事部・産業医・保健師・公認心理士が連携して、社員の心身の健康や労働環境の向上に努めています。

労働組合との協議においても、社員の健康と安全が重要な課題であるという共通認識のもと、意見の交換と調整を行っています。

取締役会の監督

社員の健康と安全に関する活動や事故・災害状況の発生については、取締役会への報告を行っており、管理監督については人事管掌取締役が担っています。

取り組み目標および達成状況

当社では、従業員の健康維持に向けて健康診断・人間ドックの受診率の目標を設定し、受診率向上に向けた取り組みを順次拡充しています。

主な取り組み

従業員および外部サプライヤーの健康と安全への配慮に関する調達基準（当社グループの「サステナブル調達基準」）に基づき、従業員および外部サプライヤーに安全で健康的な労働環境を提供するよう、継続的な労働環境の改善に取り組んでいます。

具体的には、全国の新築プロジェクトにおける建設現場等を、当社グループの従業員が定期的に巡回して健康と安全に関するデューデリジェンス、モニタリングを行い、危険箇所を予知して適切な指導や是正を行うことにより、事故発生を予防し安全な職場を実現しています。

巡回により得られた重要事例は、当社グループの従業員、外部サプライヤーが参加する安全大会の場で情報共有されます。また、当社グループの従業員、外部サプライヤーの労災件数を記録して定量指標としています。労災や危険性の高い事例が生じた場合は、原因を詳しく分析し、再発防止に向けて周知、指導を実施することで、更なる安全性の確保に努めています。

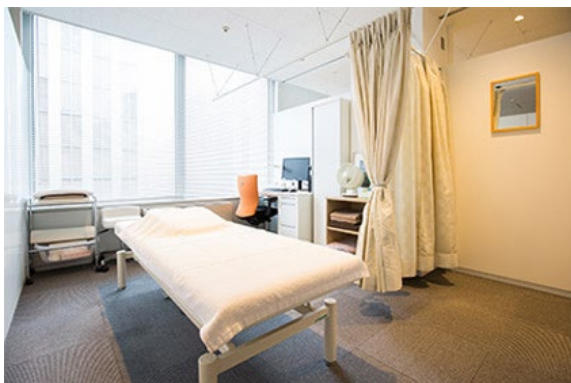
ストレスチェック

当社では、社外専門機関であるMS&ADインターリスク総研(株)によるストレスチェックテストを通して、従業員のメンタルヘルス状況を定期的にモニタリングするとともに、その改善に向けた取り組みに繋げています。

毎年の健康診断実施に加え、35歳以上の全社員とその配偶者の人間ドック受診、女性社員や社員の配偶者の婦人科検診も毎年行い、併せて人間ドック休暇も付与しています。

人事部員と全社員との個別面談の毎年実施・ストレスチェックの実施・過重労働者への産業医面談実施等を通じ、就業実態・心身の健康状態の把握に努めています。

疲労回復や心身のバランス保持のために、専門マッサージ師（ヘルスキーパー）が常駐し、マッサージや仮眠でリフレッシュできる施設「Refre（リフレ）」を設置しています。



リフレッシュルーム



Refre（リフレ）受付

健康経営優良法人・健康経営銘柄

当社では、経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」の趣旨に賛同するとともに、当社社員の健康保持・増進に関する取り組みが評価され、2017年には優良法人認証を取得しています。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は、健康経営に積極的に取り組んでいる企業として、「健康経営優良法人2023」大規模法人部門（上位法人「ホワイト500」）の認定を受け、「健康経営銘柄2023」にも選定されています。



健康・安全基準に関する研修

当社では、新入社員・新任グループ長に対して、健康・安全に関する研修を毎年実施しています。

受講した従業員数の詳細は「ESG データ」ページの「社会関連データ」をご参照ください。

⇒ https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/esg_data/society/

感染症などのグローバルな健康問題に対する対応

新型コロナウイルスの感染拡大は世界中の人々の生活に大きな影響を与えました。また HIV（エイズ）や結核、マラリアなどの感染症はいまだに世界的な健康課題となっています。当社ではこうした問題に対して、海外に赴任する従業員のために、予防接種の案内を行ったり、人間ドックのために日本に帰国することを補助しています。また衛生環境の十分な生活環境を確保できるよう十分なサポートを従業員とその家族に行っています。



労働基準・労働慣行

取り組み方針

当社グループは、労働者の基本的人権を尊重するとともに、事業活動を行う国や地域における労働者の人権を尊重し、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

1. 差別禁止に関する方針

人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別を排除します。

2. ハラスメント禁止に関する方針

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントを含む一切のハラスメントを容認しません。

3. 児童労働・強制労働防止に関する方針

「児童労働」「強制労働」を認めません。当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生していません。今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施していきます。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。

4. 「結社の自由」と「団体交渉権」を支持する方針

「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。

5. 最低賃金や生活資金に対する権利を支援する方針

当社グループでは、各国の労働法令を遵守の上労務管理を行っています。賃金においても、各国における最低賃金の定めを遵守するとともに、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。

6. コミュニティ投資を実行するための原則及び手順

当社グループは、地域住民や児童を含むあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、国内外において人権を侵害しない事業活動を行います。街づくりを通じたコミュニティの形成と多様な人材の交流による新たな市場や雇用の創出に努め、事業を展開する地域にさまざまな価値を提供しています。エリアマネジメント組織への参加および支出を通して地域社会投資を行うことによって、不動産価値向上に取り組んでいます。

「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」において定められた労働に関する基本的権利を支持、尊重します。宣言では、以下の労働原則が規定されています。

- ・結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- ・あらゆる形態の強制労働の禁止
- ・児童労働の実効的な廃止
- ・雇用および職業における差別の排除

なお、国際的に認められた基本的人権が認められない国・地域においても、基本的人権を尊重するための方法を追求します。労務管理の基本方針を英語に翻訳し、海外の拠点で働く社員および現地スタッフとの共有を図っています。

当社グループは、以下のとおり「三井不動産グループ人権方針」を策定し、人権への取り組みを推進しています。本方針はESGレポートへの記載による一般公開の他、社内ポータルへの掲載や研修等によりグループ内の周知徹底を図ると同時に、本方針に基づく「サステナブル調達基準」を定め、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の記載に則りサプライチェーンに向けた「人権デューデリジェンス」を推進しています。

インターンシップの提供と障がい者雇用

当社では、学生に自身のキャリア選択の質を高めていただく機会として、インターンシップを開催しています。大学生・大学院生を対象に公募し、毎年150名以上の学生を受け入れています。

ファースト・ファシリティーズ・チャレンジド(株)は、障害者雇用促進法に基づいて2006年に設立された、三井不動産ファシリティーズ(株)の特例子会社です。障がい者の雇用促進や職場体験の受け入れなどを行っています。また、当社は、障がい者雇用比率2.3%以上を目標とし、人事部内に、知的障がい者および専任の指導員等から構成される「チャレンジドセンター」を設置し、障がい者雇用を推進しています。

精神障がい者の雇用拡大とキャリアアップを支援

当社と博報堂は企業での精神障がい者の雇用拡大と雇用後におけるキャリアアップの支援をおこなうSUPERYARD(株)を2023年2月に設立しました。SUPERYARDは、精神障がい者への合理的配慮のある環境整備として、三井不動産の働き方・オフィス活用の知見を生かし感覚過敏などにも対応しながら業務に従事できるシェアオフィスを用意しています。そして産業医や専門家と一緒に開発した、障がい者への業務の切り出し手法で業務を特定。また、博報堂が広告業務で培ってきた“良い部分を見極めて周囲に知ってもらう”ノウハウで、ひとりひとりの特性の異なる障がい者に合った業務を依頼し、雇用する企業の不安を解消するサービスを提供しています。

働く機会の均等・ハラスメントへの取り組み

当社では、人権に関する社員行動基準を設け、人権問題に関し、当社が積極的・自発的にその社会的責任を果たすとともに、全従業員に人権問題の正しい理解と認識を推し進めるための組織として、「公正採用選考人権啓発推進委員会」を組織しています。委員会の主な役割は人権問題に関する教育・指導、研修の企画立案・実施、調査研究、統括・連絡・調整です。

具体的な取り組みとして、全従業員および管理職を対象にセクシャルハラスメントやパワーハラスメントのほか、各種のハラスメントや差別に関する研修を実施し、継続的に啓発活動を進めています。新任のマネージャーにはマネジメント研修を行い、管理者として必要なハラスメントへの理解を深めています。また、社内・社外にハラスメントの相談窓口を開設し、24時間体制で相談の電話を受け付けています。さらに、グループ会社との間で「公正採用選考人権啓発連絡会議」を組織し、グループ全体で人権に対する意識向上への取り組みを進め、障がい者雇用、海外現地採用、外国人の国内採用などに積極的に取り組んでいます。そのほか、当社の全社員を対象とした人権啓発研修を実施するなど、継続的な人権に対する理解と啓発を図っています。

労働問題への取り組み

生活賃金の支援

各国の労働法令を遵守のうえ労務管理を行っています。賃金においても、各国における最低賃金の規定を遵守するだけでなく、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。

従業員の代表が会社経営に対話できる仕組み

当社では、従業員代表と会社経営が対話する仕組みとして、年に数回労使間で適正な労働環境・労働条件の実現に向け、労使一体となった取り組みを行っています。また従業員の健康と安全が重要な課題であるという共通認識のもと、意見の交換と調整を行っています。

児童労働・強制労働の防止

当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生しておりません。また、今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施しています。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。

過度の労働および時間外労働の削減

当社では、過度の労働時間と時間外労働の削減に向けて、明確な方針を策定し、以下のような取り組みを行っています。また労働時間と時間外労働に関する現地の法令を遵守しています。

労働時間については、労使協議の上で 36 協定を締結し、時間外労働時間が基準を超えた従業員に対しては産業医による面接指導を行うなど、労使一体となって過剰労働への対応を行っています。

- ・勤務時間のモニタリングや従業員へのヒアリング
- ・長時間勤務となりうる従業員とその上長への通知
- ・パソコン利用制限システムの活用

LGBTQ


当社では LGBTQ に対して、以下の取り組みを行っています。

- ・配偶者や家族等を対象にしている各種会社制度について、性別に関わらず、所定の手続きを経て会社が認めれば婚姻と扱われ、申請・利用が可能になるよう社内規程を整備しています。
- ・三井不動産グループコンプライアンス方針において、性別等を理由とした差別をしないことを明記し、従業員に周知しています。
- ・ハラスメント行為に対する相談窓口では、LGBTQ に対するハラスメント行為についても相談を受け付けています。
- ・条例等に対応した「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言・取り組み方針

ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言

当社グループが経営理念として掲げる「」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を象徴しています。不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は人材という資産であると考えており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりをグループ一体となって進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン取り組み方針

多様なスキル・経験・価値観を持った意欲と能力のある従業員が、人種・国籍・宗教・性別・年齢・障がいの有無・性自認・性的指向などに関わらず公正に評価され、従業員一人ひとりがお互いを認め合い、個々の能力を最大限発揮できる職場環境にするために、働き方改革の推進や人事制度の充実等により、組織の生産性向上や従業員のワークライフバランスの支援に努めています。特に、女性活躍推進を重要なテーマと位置づけており、グループとして定量目標および定性的な活動計画を定め、様々な施策を講じ、グループ一体となって推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進体制

経営トップのコミットメントの下、人事管掌取締役を責任者として、「人事部 D&I 推進室」が中心となって、社内外の知見を活かしながらダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みを推進しています。

ESG 活動における重点項目の一つであるダイバーシティ&インクルージョンについて、活動報告および年度方針等を取締役会にて議論・策定しているほか、グループ一体となって推進するべく、グループ会社社長が参加する会議で方針を共有し、グループ会社担当部門とダイバーシティ&インクルージョン推進会議を定期的実施しています。

女性活躍推進

グループとして定量目標および定性的な活動計画を定め、様々な施策を講じ、グループ一体となって推進しています。

女性活躍においては、以下の2つの軸を重視しています。

性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備

女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援

これらを達成するために8つの施策を策定し、グループ一体となって取り組んでいます。

- 性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備
 - ①組織・上司の意識改革（アンコンシャスバイアス研修等）
 - ②育児・介護との両立支援（制度拡充・徹底、研修実施、男性育児参画促進等）
 - ③リターンエントリー制度
 - ④職種・職域に応じた柔軟な勤務形態
- 女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援
 - ⑤組織・上司の意識改革（D & I 研修等）
 - ⑥女性従業者へのメンター・スポンサー制度
 - ⑦女性活躍推進ワーキンググループ組成
 - ⑧社内での交流促進イベント

上記に加え、グループ合同の研修・交流プログラム「つながる・成長するプロジェクト」を開始し、グループ全体の取り組みをさらに加速していきます。

長く働き続けられる環境整備

性別に限らず多様な人材が活躍できる環境整備として、組織・上司の意識改革のために、全従業員を対象にアンコンシャスバイアス研修等を実施しています。

また、人事部員による全従業員との面談や個別ヒアリング等を通じ、従業員の置かれている状況や要望を把握しており、育児・介護支援を含む様々な制度・環境を整備しています。

モチベーション向上・キャリア形成支援

組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修等の実施により、女性活躍を推進する上での組織の意識改革を進めると共に、女性の管理職対象のメンター制度等によるキャリア形成支援をおこなっています。また、D&I ワーキングチームによる提案および交流、若手女性総合職の交流のためのクロスミーティング、活躍する女性による講演および座談会等により、モチベーション向上およびキャリア形成支援を図っています。



組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修
(三井不動産、冒頭に経営層メッセージ)



ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトチームの
育児中従業員の情報交換会 (三井不動産商業マネジメント)



講演・座談会 (当社元取締役で当社の女性活躍推進におけるアドバイザーの
江川雅子氏および同氏紹介者が登壇)

経済産業省と東京証券取引所の共同の選定により、女性活躍推進に優れた上場企業として「なでしこ銘柄」に2年連続で選定されました。

「なでしこ銘柄」は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期的企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。

今回、当社の価値創造の根幹である“街づくり”に多様な価値観を取り込むための戦略と結びついた体制や各種取り組みが評価され、選定にいたりました。

「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄として6年連続選定
2023 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

詳細は以下 URL をご参照ください。

⇒ <https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/hrm/women/>



「えるぼし」認定

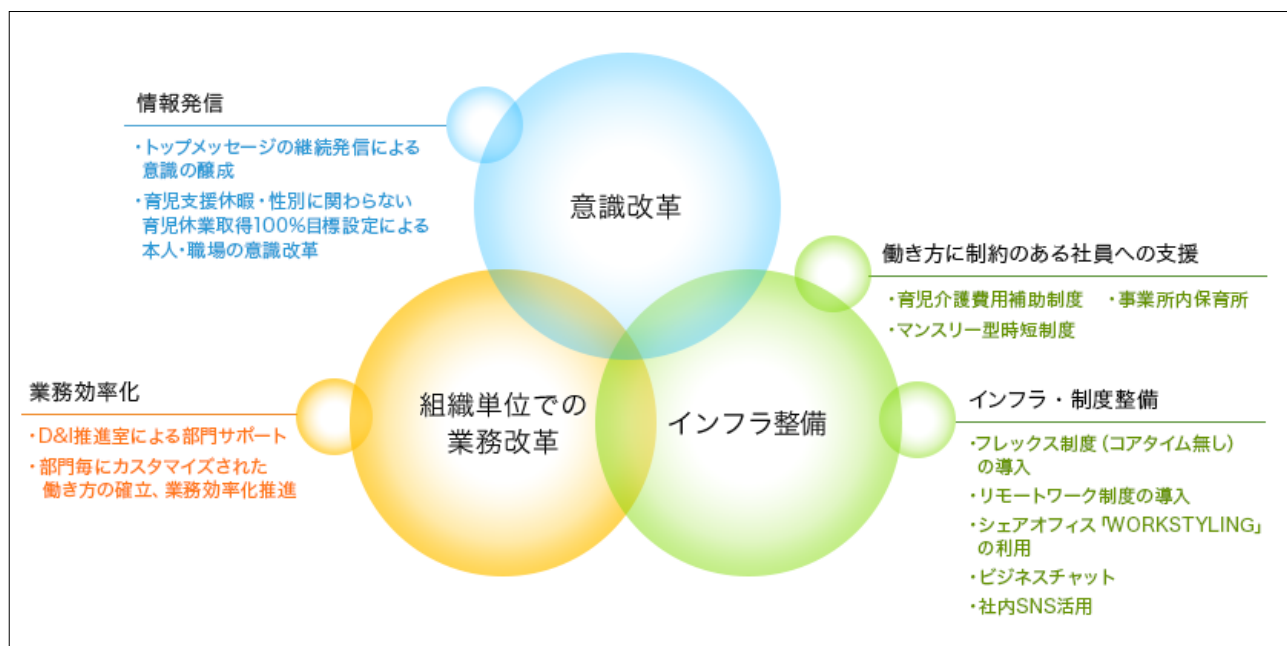


多様な働き方



多様な働き方実現にむけた取り組み方針

当社グループが経営理念として掲げる「人」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を象徴しています。当社では、劇的に変化する社会のニーズに対応して、新たな価値創造を実現するために、「働き方改革」を基軸として、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりを進めています。また、すべての部門で業務の効率化を進め、従業員の労働時間削減を図ることによってワークライフバランスの適正化を推進しています。適正なワークライフバランスは、従業員のプライベートを充実させ、自己研鑽の促進や育児・介護と仕事の両立に大きな効果をもたらすと考えています。ひいては多様な従業員が個々の能力を最大限発揮できる職場環境が形成され、より高い価値の創造と当社グループの持続的成長につながるものです。



主な取り組み

ワークライフバランス支援の取り組み

意識改革

- ・トップメッセージの継続発信による意識醸成
- ・社内広報誌・メルマガを活用した啓発およびノウハウの共有
- ・年間の休暇取得目標(年間14日)と休暇取得推奨日を設定
- ・組織長に対し、健康と安全に関する研修を実施
- ・「効率性」を人事考課にかかる要素の一つとして評価

インフラ整備

- ・全従業員対象リモートワーク制（上限時間無くシェアオフィス・自宅での勤務が可能）
- ・当社が展開するシェアオフィス「WORKSTYLING」の利用
- ・パソコン利用時間制御システムの活用
- ・コアタイム無しのスーパーフレックス整備
- ・当社が展開する多拠点型サテライトオフィス「ワークスタイリング」（約 150 拠点）を全社員が利用可能
- ・リターンエントリー制度（退職後再雇用試験に応募できる制度）
- ・フレッシュアップ休暇（一定の勤続年数経過に応じ休暇（5～10 日）と記念品を付与）
- ・カフェテリアプラン（自己啓発やレジャー・トラベル等の様々なメニューから選択して利用できる福利厚生制度）
- ・ファミリーデー（従業員の家族との絆を深めるための家族参加型社内イベント）



「ファミリーデー」の様子

組織単位での業務改革

- ・D&I 推進室が各部署の取り組みをサポート
- ・部門ごとにカスタマイズされた働き方の確立、業務効率化推進
- ・IT 活用による生産性向上の支援

育児支援の取り組み

- ・事業所内保育所
事業内保育所を利用可能とし、社員の多様な働き方をサポート。当社社員であれば男女問わず利用可能。一時預かり等のスポット利用も可能。
- ・ベビーシッター・学童保育費用・家事代行費用補助制度
ベビーシッター、託児・学童保育、家事代行にかかる費用の一部を補助。
- ・育児休業
法定の規定を上回る、最長 3 年での利用が可能。
- ・出生時育児休業（男性従業員）
- ・育児支援休暇制度（男女問わず取得可能）
- ・配偶者出産休暇
- ・フレックス型の育児時短勤務制度
- ・出産・育児に関する面談制度や産育休復帰時研修
復帰時に本人・上長・人事部での面談を実施。また本人および上長向けに産育休復帰時研修を実施。

「くるみん」認定

育児に関わる社員の仕事との両立を支援するため、法定の制度にとどまらず、事業内保育所、法定を超える育児休業期間、育児に関する費用補助制度など、より働きやすく、より安心して、より能力を発揮できるような環境整備に努めています。



介護支援の取り組み

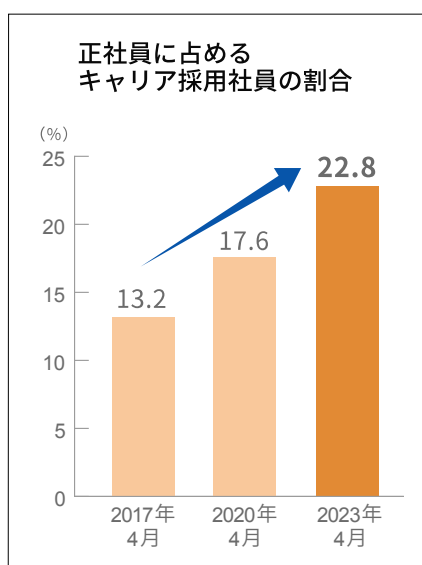
家族の介護を抱える社員に対して仕事との両立を支援するため、リモートワーク制度の導入や介護費用補助制度などの環境整備に努めています。また、高齢期の暮らしをサポートする「ケアデザイン室」と人事部とが連携して、従業員とその家族を対象とした介護セミナーの実施や、介護支援専門員（ケアマネジャー）有資格者による介護コンサルティングを提供しています。また、介護休業については、法定の規定を上回る通算1年間を上限とした分割取得が可能です。

多様なバックグラウンドをもつ人材の採用

当社グループ長期経営方針「VISION2025」に掲げる不動産業そのもののイノベーションを進めていくために、幅広い多様な「知」を結集させていく必要があるなか、キャリア採用（中途採用）においては業界未経験・他業種からの人材を積極的に採用しています。

様々なキャリアや視座を持った多彩な人材が、各々の経験・能力に基づきその独自性を発揮することを通じて当社で活躍できるよう多様な研修やメンター制度等を整備しています。

多様な人材が主体的に協働し、融合することにより新たな価値創造やイノベーションに繋げていく狙いです。



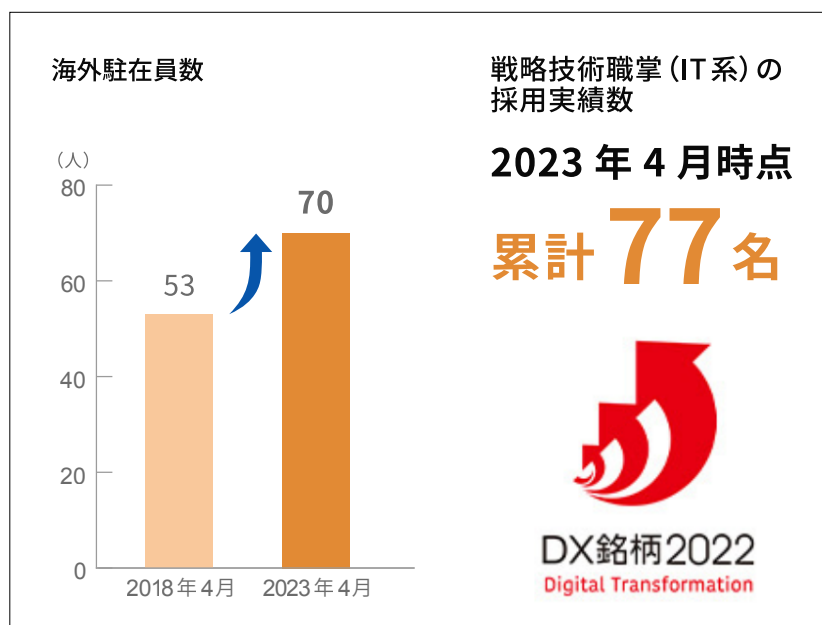
グローバル人材・IT人材の採用・育成

「VISION 2025」の主要な取り組み方針である「リアルエステートテック活用によるビジネスモデルの革新」と「海外事業の飛躍的な成長」を支えるグローバル人材とIT人材の採用・育成を重視しています。

グローバル化のさらなる進展に対し2025年前後で海外事業利益を連結営業利益の3割にしていくために、外国籍やグローバルな経験を持つ新卒・キャリア社員を積極採用しているほか、若手社員必須の1か月程度の語学研修、中堅社員の指名型語学研修、1年の海外インターン制度、ジョブローテーションによる海外現地駐在等によりグローバル人材の育成に努めています。

またデジタルトランスフォーメーションの進展はこれまでの事業の仕組み自体に大きな変化をもたらすとの認識のもと、リアル価値をより高めるためにデジタル技術・リアルエステートテックの活用を加速度的に推進するために、即戦力となるICTに専門性の高いキャリア社員を積極的に採用し、各事業領域においてテクノロジーを活用したイノベーションの実現を図っています。また既存事業におけるDXの推進をすべての従業員が考え実行すべきであるとの観点から様々な研修を行っています。

なお、当社は経済産業省と東京証券取引所により「DX 銘柄2022」に選出されています。



シニア雇用

当社の定年は65歳です。豊富な知見・経験を有するシニア世代の雇用と活躍の場の提供に積極的に取り組んでいます。

障がい者雇用

⇒「労働基準・労働慣行」ページをご覧ください。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/society/02.html

社員エンゲージメント向上

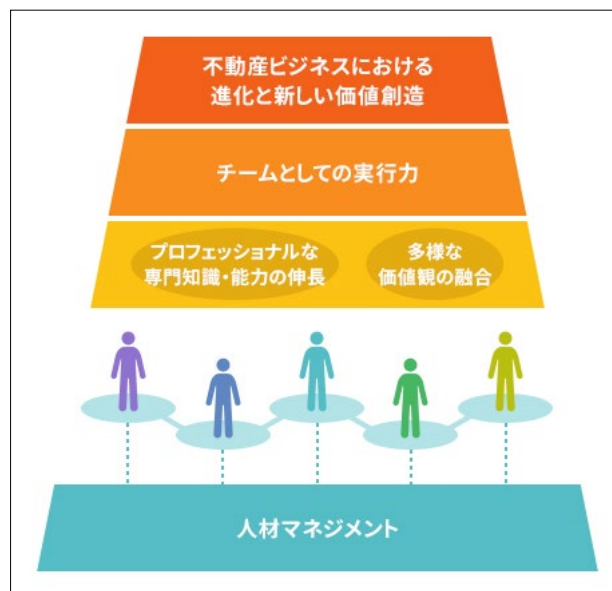
当社は、人事部員による全社員との個別面談を毎年実施していることに加え、社員の価値観や志向性と組織実態の整合度を測ること等を目的として、全社員に向けてエンゲージメントサーベイを実施しております。社員の90%以上が、当社で働くことに誇りに思い、組織・仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組むことができおり、離職率の低さにもつながっていると考えられます。

人材マネジメント

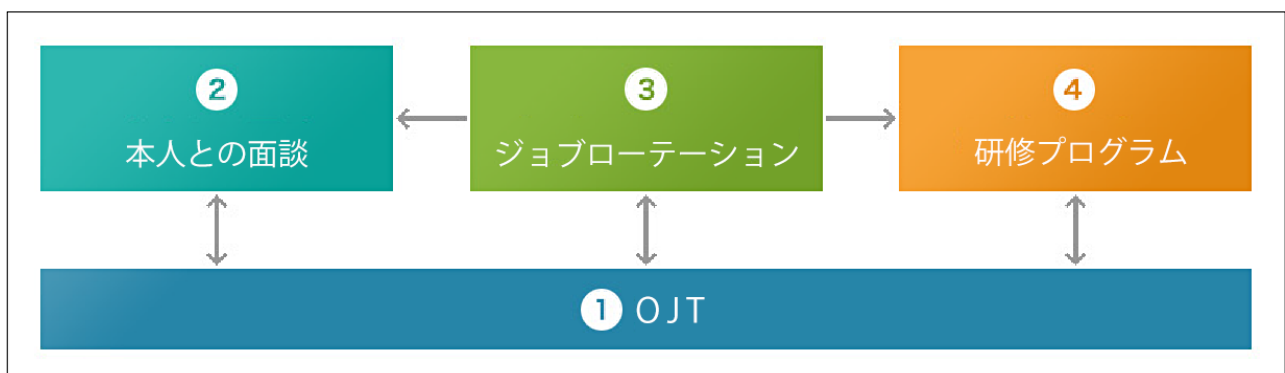
取り組み方針

当社は、「都市に豊かさや潤いを」をコーポレートステートメントに掲げ、創業以来、受け継ぎ育んできた進取の精神と自由闊達な社風を推進力として、多彩で革新的なビジネスと暮らしに関するソリューションとサービスを提供してきました。不動産デベロッパーとして新しい価値創造をしていくうえで最も重要な原動力は、人材という資産であると考えています。個人がプロフェッショナルな知識・能力を磨き、付加価値の創造力を高める、多様な価値観・能力が融合し、チームとしての実行力に変えていく。社員一人ひとりと向き合い、その活躍の舞台を整えるのが、当社における人材マネジメントの考え方です。

当社がめざす「ビジネスと暮らしのソリューション・パートナー」の実現のため、高度な専門性と幅広い視野を持つ社員がそれぞれの個性を發揮する、多様な人材の集合体となることを目標としています。その目標達成のため、キャリアに応じた「4つの人材育成の機会」の組み合わせによって、一人ひとりの能力伸長を図ることを人材育成の基本方針としています。



取り組み体制



① OJT

現場における仕事を通じた「OJT」が人材育成のベースとなります。職場における具体的な仕事や社員同士のコミュニケーションを通じて、業務遂行に必要な能力を計画的・継続的に育成しています。

② 本人と人事部による年1回の面談

キャリア形成や能力開発について、社員一人ひとりのビジョンに沿った支援を行うために、人事部や所属長と面談し、話し合う機会を数多く整備しています。

なかでも、人事部との年1回の面談では、社員の課題や育成環境、本人の感じている不安等を把握するだけでなく、本人や周囲の社員の就業実態の把握等を通じて、公正な評価をする役割も果たしています。

③ ジョブローテーション

ジョブローテーションにより幅広い専門性を備えたプロフェッショナルを育成しています。数年おきにジョブローテーションを実施しています。担当業務に専念し「専門性」を高めつつ、複数領域の業務を経験させ本人の経験・知見をさらに厚くすることで、常に変化し続ける環境に適応できる社員と組織の形成をめざしています。

④ 研修プログラム

階層別の研修や社員それぞれの役割・スキル・能力に応じて選択できる研修等、100を超える多様なプログラムを設けています。また自発的に各自が能力伸長に取り組むべく異業種交流型の募集型研修を用意しています。

従業員のパーソナル・ディベロップメント研修例

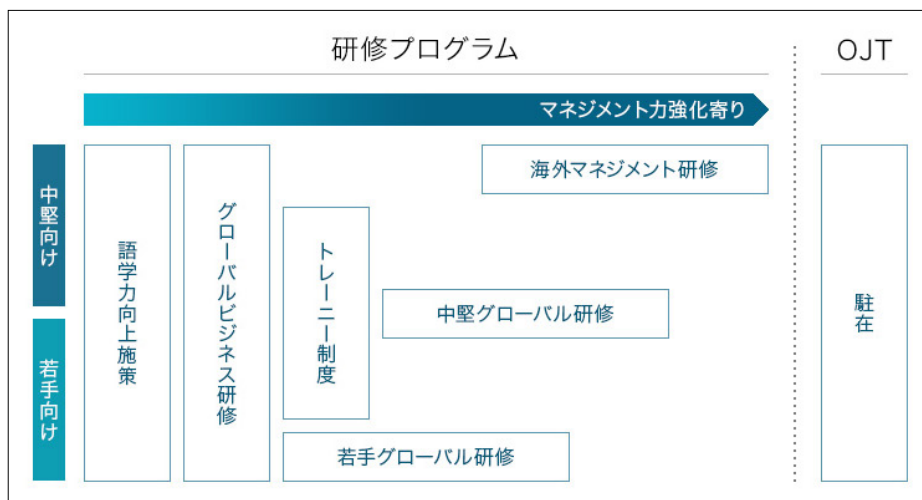
経営意識および企業文化の共有を図る研修	MEET21 研修、クロスエキスパート研修、ダイバーシティ&インクルージョン研修、キャリア入社オンボーディング研修
能力・視野の伸長・拡大	社外での長期派遣研修、クロスエキスパート研修、MEET21 研修、全社 DX 研修、IT パスポート試験取得補助
実務遂行能力と専門性の向上	宅建研修、各種 e-Learning、各種通信教育
グローバル人材としての素養の伸長	海外トレーニー（英語圏・中国語圏）、海外マネジメント研修、若手・中堅グローバル研修
社会人として必要なマインドの醸成	サステナビリティ研修（コンプライアンス、人権啓発、ハラスメント、SDGs 等）
組織人としての認識の深化	新入社員研修、新人育成者研修、入社1・2年目フォローアップ研修、新任役職者向け研修

また上記のほか、従業員の多様な価値観にもとづくキャリアビジョンを支援するために、職掌の変更制度や部門の異動希望等に関する自己申告制度、有期契約社員から正社員への登用制度等も整備しています。

加えて、本業への理解を深めるとともに、本業とあえて離れた事業領域における経験値を積み重ねるための取り組みの一環として、事業提案制度や、イノベーション創出・社会貢献を目的とした副業制度、大学院修学等のための休職制度、大学院の費用補助制度を整備するなど、激変するビジネス環境における課題解決力・付加価値創造力の醸成を促進しています。

グローバル人材の育成

当社の経営戦略の柱のひとつである海外事業の飛躍的な成長、国内においても進むボーダレスなマーケット等、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣研修や語学プログラムの充実化に努めています。



研修例

- ・海外語学研修派遣(若手・中堅グローバル研修)：語学力・異文化対応力および海外人脈の形成を目的として、若手(原則全員)や中堅社員を2～8週間程度の期間、海外に派遣しています。
- ・トレーニー制度:欧米・アジアなどで6カ月～1年程度の期間、インターンや語学研修を行う海外トレーニー制度を設け、毎年派遣しています。
- ・コンプライアンス研修：海外における腐敗防止や汚職防止等、コンプライアンスに関わる研修を、現地社員やローカルスタッフに対して定期的に行っています。



海外語学研修



トレーニー制度

環境教育・環境啓発

当社グループでは、従業員の環境への関心を高め、環境への取り組みを促進するため、さまざまな環境研修や環境啓発、エコツアー(環境先進施設などの見学ツアー)などを実施しています。

環境研修・環境啓発活動

当社は、北海道にあるグループ保有林で毎年植林研修を実施しています。また、東京都の水源の森である「三井不動産 & EARTH FOREST TOKYO」において、東京都水道局の職員と協働して森林保全作業体験を継続して実施しています。

グループ会社においても独自に環境研修や環境啓発を実施しており、三井不動産ファシリティーズ(株)では新入社員への環境研修や、従業員へのeラーニングによる環境研修、エコツアーなどを、三井不動産レジデンシャルリース(株)や東京ミッドタウンマネジメント(株)では環境啓発活動を実施しています。2023年の植林研修活動では、冬季産業再生機構とJOCアスリート委員会によって2022年3月に立ち上げられた『SAVE THE SNOW ～be active～』プロジェクトが、活動の主旨に賛同し、JOCアスリート委員をはじめとする8名のオリンピックが植林研修活動に参加しました。当日は三井不動産従業員等と共に植林を行い、約500本のグイマツを植林しました。



「植林研修」(当社)



「エコツアー」(三井不動産ファシリティーズ(株))

eco検定

当社グループでは、東京商工会議所が主催するeco検定(環境社会検定試験)の受験を推奨しており、三井不動産ファシリティーズ(株)と東京ミッドタウンマネジメント(株)では必須資格としています。

また、三井不動産(株)、三井不動産ファシリティーズ(株)、三井不動産レジデンシャルリース(株)は、東京商工会議所のeco検定情報サイトにおいて、eco検定推進企業として紹介されています。

人権

取り組み方針

当社グループでは、基本的な人権を尊重するとともに、事業活動を行う各国での労働者の人権に関する法令を遵守しています。また、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において定められた労働に関する基本的権利を支持、尊重しています。当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

1. 差別禁止に関する方針

人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別を排除します。

2. ハラスメント禁止に関する方針

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントを含む一切のハラスメントを容認しません。

3. 児童労働・強制労働防止に関する方針

「児童労働」「強制労働」を認めません。当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生していません。今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施していきます。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。

4. 「結社の自由」と「団体交渉権」を支持する方針

「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。

5. 最低賃金や生活資金に対する権利を支援する方針

当社グループでは、各国の労働法令を遵守の上労務管理を行っています。賃金においても、各国における最低賃金の定めを遵守するとともに、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。


6. コミュニティ投資を実行するための原則及び手順


当社グループは、地域住民や児童を含むあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、国内外において人権を侵害しない事業活動を行います。街づくりを通じたコミュニティの形成と多様な人材の交流による新たな市場や雇用の創出に努め、事業を展開する地域にさまざまな価値を提供しています。エリアマネジメント組織への参加および支出を通して地域社会投資を行うことによって、不動産価値向上に取り組んでいます。

なお、国際的に認められた基本的な人権が認められない国・地域においても、基本的な人権を尊重するための方法を追求していきます。

当社グループは、以下の通り「三井不動産グループ人権方針」を策定し、人権への取り組みを推進しています。本方針はESGレポートへの記載による一般公開の他、社内ポータルへの掲載や研修等によりグループ内の周知徹底を図ると同時に、本方針に基づく「サステナブル調達基準」を定め、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の記載に則りサプライチェーンに向けた「人権デューデリジェンス」を推進しています。

三井不動産グループ人権方針

三井不動産グループは、「」マークに象徴される「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、人と地球がともに豊かになる社会を目指しています。


この「」マークの理念を実現していくためには、人権に配慮した事業の推進を徹底していくことが何より大切であると考え、「三井不動産グループ人権方針」（以下、本方針）を定めます。

なお、本方針は、国連が提唱する「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

1. 国際人権基準の尊重

三井不動産グループは、世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が定めた中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃）等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

2. 本方針の位置づけ

本方針は、「」マークの理念である「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を可能にするためには人権に配慮した事業の推進を徹底していくことが何より大切であるという考えに基づき、人権に関する取組方針を詳述するものです。

3. 適用範囲

本方針は、三井不動産グループのすべての役員および従業員（嘱託社員、パート・アルバイト等を含む、直接雇用のすべての従業員）に適用します。また、取引先に対して、本方針ならびに「三井不動産グループサステナブル調達基準」に基づき、人権に配慮した企業活動を行うことを求めています。

4. 教育・研修

三井不動産グループは、本方針がすべての事業活動において考慮され、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行ってまいります。

5. 人権デュー・デリジェンスの実施

三井不動産グループは、事業活動において関わりを持つさまざまな人々（ステークホルダー）に及ぼす可能性のある人権への負の影響を予め把握し、未然防止や改善などの取り組みを行います。

また、それらの取り組みの実績や効果の把握につとめるとともに、情報開示を行います。

6. 是正・救済

三井不動産グループが事業活動において人権への負の影響を及ぼした場合、またはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切な社内手続きを通じてその是正および救済に取り組みます。

また、三井不動産グループにおいて人権への負の影響を与える行為があった場合に、それについて通報・相談ができる体制の整備につとめます。

7. ステークホルダーとの対話

三井不動産グループは、本方針に基づく人権への取り組みを、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、より良いものに改善していきます。

8. 人権への取り組みに関する重点課題

人権への取り組みに関する重点課題を本方針の別紙に記載します。この重点課題は、事業や社会情勢の変化などに応じて変わる可能性があるため、適宜見直します。

2020年12月制定
三井不動産株式会社
代表取締役社長 菟田正信

人権に関する重点課題

職場における差別やハラスメント、その他不当な扱いの禁止

人種、国籍、出身地、宗教、思想信条、性別、年齢、障がい、性的指向、性自認、学歴、結婚の有無、雇用形態などを含め、ビジネス上の職能に関係しない理由に基づく差別や不当な扱いを禁止します。また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場でのあらゆる嫌がらせを認めません。

安全で健康的な労働環境の確保

労働時間や労働安全衛生などに関する法令を遵守するとともに、一人ひとりが就業に際して健康や安全面の不安を感じることなく、いきいきと働ける労働環境を作ります。

街づくりにおける安心・安全と健康への配慮

お客様をはじめ施設やサービスなどを利用する人々の安全と健康が損なわれないよう、徹底した品質管理を行います。また、事業活動を行う周辺地域の皆様の安全と健康にも配慮します。

事業活動におけるマイノリティへの配慮および不当な差別の禁止

事業活動において、マイノリティ（社会的少数者。例えば障がい者や外国人の方など）に配慮した施設・サービスなどの提供を行います。また、施設やサービスなどの提供に際して不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を禁止します。

事業活動におけるお客様・関係者の皆様との十分なコミュニケーション

事業活動を進めるにあたり、お客様や関係者の皆様によるご理解を得られるよう、情報提供やコミュニケーションを十分に行うよう努めます。

体制

「経営会議」が当社グループのリスクマネジメント全体を統括し、そのもとで「業務委員会」が事業リスクを、「リスクマネジメント委員会」が業務リスクを、それぞれマネジメントしています。

法務・コンプライアンス管掌役員、チーフリスクオフィサー、最高法務責任者、コンプライアンスの最高責任者である取締役が、取締役会とリスクマネジメント委員会に所属しており、その取締役には監督責任を付与され、定期的に取り締役に人権リスクを含めたリスク管理について報告しています。現在、人権デューデリジェンスの実施拡大と並行して、内部相談窓口との連携も含めた苦情処理メカニズムの整備を検討しています。

内部相談窓口の設置

当社は、内部相談窓口を設置しています。当社正社員および個別労働契約（契約社員）・出向協定・労働者派遣契約・アルバイト契約等に基づき当社業務に従事する者であれば利用できます。社内・社外の2か所設置しており、いずれの窓口にも相談することも可能です。社外窓口は弁護士事務所に設置していますが、中立的な立場※1で相談を受理し、会社に対して相談内容を連絡し対応を促すものです。

相談対象は法令・社内規程・一般的な社会規範および企業倫理に反する不正等、セクハラ・パワハラ等のハラスメント、雇用問題、職場環境の課題等※2です。相談者のプライバシーは保護され、相談行為を理由とした報復行為および人事処遇上の不利益な取り扱い等を受けることはありません。また、実名でも匿名でも相談可能※3です。

※1 弁護士として法的見解を述べたり、相談者を擁護する立場に立つことはできません。

※2 単なる意見表明、人事上の不満、他人の誹謗・中傷等は相談対象にはなりません。

※3 本制度の目的であるコンプライアンス上の問題の早期把握・早期対応を行うため、匿名相談の場合にも、相談される従業員の立場等は確認します。

主な取り組み「人権デューデリジェンスの実施」

人権方針の策定にあたり「人権に関する重点課題」の絞り込みのため、「人権リスクの特定・評価」を実施しました。事業セグメント毎に、当社活動や取引が引き起こしうるステークホルダーと、人権への負の影響を抽出後、国連指導原則が求める深刻度等の観点と発生可能性から当社特有の「重要な人権課題（人権リスク）」を絞り込み、「関係する組織の範囲」と人権リスク低減への「働きかけのしやすさ」※1から、取り組みに向けた優先度を4段階で設定しました。今後も継続的に人権課題（人権リスク）に関するリスクの評価を行い優先度の見直しをはじめ継続的なリスク管理を行っていきます。

※1「働きかけのしやすさ」は、取引上の立場関係、相手から見た当社グループとの取引の重要度を考慮。例えば、当社からの委託業務が主な事業内容となっている取引先であれば、当社がその取引先に対して従業員の人権対策を講じるよう「働きかけ」がしやすい立場にあると考えます。

人権インパクト評価

人権デューデリジェンスの実施

2020年に「国連ビジネスと人権指導原則」に則り人権デューデリジェンスを実施。人権方針の「別紙」にある人権に関する重点課題を特定しました。

(詳しくは「人権に関する重点課題」をご覧ください)

⇒ https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/society/03.html

継続的に人権へのインパクトを評価し、特定された負の影響の防止・軽減に取り組み、モニタリングしていきます。

人権インパクト評価

グループ全体（主に日本国内）の新規・既存事業における人権インパクトの評価を以下の手順にて実行しました。この評価は労働問題や健康と安全に関する人権課題も含んでいます。インパクトの評価にあたっては、弁護士で国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ事務局次長の佐藤暁子氏にも意見をいただきました。今後も引き続き定期的に意見をいただく機会を設けていきます。



重要な人権インパクトの抽出は、事業セグメント毎に、当社活動や取引が引き起こしうるステークホルダーと、人権への負の影響を洗い出さうえで（全202項目）、国連指導原則が求める「人権におよぼす深刻度」等の観点から、当社特有の「重要な人権課題（人権インパクト）」を絞り込みました（全42項目）。

ステークホルダーと人権への負の影響の抽出

		事業セグメント				
		賃貸	分譲	管理運営	仲介	請負等
ステークホルダー	グループ従業員	全セグメント共通（正規／非正規）				
	サプライヤー従業員	全セグメント共通（正規／非正規）				
	テナント従業員等	○	—	○	—	—
	購入者・発注者等	—	○ (投資家含む)	○	○	○
	建物利用者・来訪者等	○	—	○	—	—
	地域住民・地元事業者等	○	○	○	—	○

発生可能性		低（10年に1回未満）	中（3年に1回未満、10年に1回以上）	高（3年に1回以上）
深刻度 高	直接		この領域に入る項目を「重要な人権課題（人権インパクト）」として抽出	
	間接			
深刻度 中	直接			
	間接			
深刻度 低	直接			
	間接			

サプライチェーンとのエンゲージメント

当社グループの事業がコミュニティに与える人権リスクのうち顕著な影響を与えるものを特定し、サプライヤーにおけるインパクトの実態を把握し、インパクトの防止軽減策を検討するため、毎年サプライチェーンに対するアンケート調査、実地検査を実施しています。

2021年度：最も顕著な影響を与えられ考えられる建設現場について、建設会社6社に対して人権を含むESGへの取り組み全体に関するアンケートと、2社の建設現場における実地検査を実施しました。当年度以降も対象企業、現場を拡大して、継続的にエンゲージメントを実施し、人権リスクの低減に努めます。

2022年度：建物運営管理業務委託先6社に対してアンケート、2社の運営現場における実地検査を実施しました。また、当社グループが運営する商業施設に入居するテナント約200社に対してアンケート調査を実施いたしました。

（詳しくは「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください）

⇒ https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/society/04.html

人権インパクトの特定のためのステークホルダー・エンゲージメント（2020年10月26日、2021年8月2日実施）

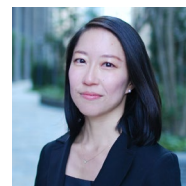
人権インパクトの特定のため、弁護士で国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ事務局次長の佐藤暁子氏にいただいた意見は下記のとおりです。グループ人権方針の策定、サステナブル調達基準の改訂、人権デューデリジェンスの実施等にあたり、いただいた意見は可能な限り反映しています。今後も「ビジネスと人権」への取り組みの推進過程で折に触れ意見をいただく予定です。

三井不動産グループの「ビジネスと人権」への取り組みに対する期待

ことのは総合法律事務所。国際人権団体「ヒューマンライツ・ナウ」事務局次長、国連開発計画（UNDP）ビジネスと人権リエゾンオフィサー。

現在、ビジネスと人権の問題について、人権方針、人権デューデリジェンス、ステークホルダー・エンゲージメントのコーディネート、政策提言などを通じて、ビジネスと人権の普及・浸透に取り組む。

佐藤暁子氏



いただいた意見：

- ・既存の業務を「人権」というフレームワークから捉え直し、日々の業務判断に人権の視点を組み込むことが必要。
- ・人権デューデリジェンスに関する情報開示において、対象の優先順位付けのプロセスを外部に開示するにあたっては、指導原則の考え方に基づくライツホルダー（人権をもっている主体）ベースで検討していることをしっかり記載・開示し、外部ステークホルダーに丁寧に説明してほしい。
- ・人権に関する法規制は多くの企業で基本的には遵守、あるいは遵守のために取り組みを進めているが、国内法遵守が「ビジネスと人権」への対応として充分なのかという点は検討が必要である。実際に日本の障害者差別解消法など、国際人権的には充分な基準ではないことが指摘されている施策が多くある。今後も国際人権基準と国内法のギャップを認識し、指導原則にしたがって国際人権基準で対応してほしい。
- ・サプライチェーンへの取り組みについて何から着手すべきかという課題については、まずは現状国内外で課題として顕在化しているか、国際的議論として取り上げられているかが1つの視点として考えられる。例えば建設現場のコンクリート型枠の違法伐採材使用問題は撲滅を目指すNGOなどが指摘し、議論されており、不動産業もそのテーマで注目・評価されている。
- ・“Black lives matter”といった人種差別の問題も国際的に人権課題として議論されていることから、国際的観点からは、自社としてのコミットメントを出していけると良い。日本企業はこの点は得意ではないことから、国際社会からは企業の社会的責任に照らし、「人権、社会問題へのコミットメントが無い」という評価になりうる。
- ・国際的には人権問題への対応に求められるレベルが、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の「マイナスをゼロにする」という原点から、さらにその取り組みがいかにポジティブなインパクトを出せるかという点も重視されてきているように感じる。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの日本企業の取り組み方は「活躍の場を広げる」というポジティブ面を押し出しているが、問題の根本にある「差別の禁止」という人権リスクとして真摯に取り組んでいるということも関連付けて、ステークホルダーに理解できるように明確化すると良い。
- ・日本企業は取組が進んでいないことを開示することが苦手だが、対応できていなくても問題点を把握していることを明らかにすること自体が重要。こうした外部への情報開示が進まないと、ステークホルダーに対する透明性、説明責任が不十分として、資本市場から締め出されるリスクとなる。

救済メカニズムへの取り組み

当社は国連「ビジネスと人権」指導原則に定める「負の影響」の是正検討の一環として、サプライチェーン労働者の救済メカニズム構築にも取り組んでいます。

外国人労働者の救済に対応する JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム）

当社は外国人労働者の救済に対応する JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム) ※に 2022 年 4 月に入会しました。

※ JP-MIRAI は、日本国内の外国人労働者の課題解決を図り、「選ばれる日本」に向けて 2020 年 1 月に民間企業・自治体・NPO・有識者・弁護士など多様なステークホルダー

が集まり、ともに活動するために設立された任意団体です。2022 年 5 月時点での参加会員は 443。共同事務局を民間企業および JICA（独立行政法人国際協力機構）が担っています。主な活動は、①外国人労働者への情報提供・声を聞く、②相談窓口・救済メカニズム、③マルチステークホルダーの勉強会・研究会、④コラボ事業（人材確保の取組み、緊急支援）、⑤国内及び国際社会へ発信など。

（詳細：<https://jp-mirai.org/jp/>）



外国人労働者相談・救済パイロット事業への参画

当社は救済メカニズム構築の取り組みの一環として、JP-MIRAI が 2022 年 5 月より開始した「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参画しています。本事業は外国人労働者への情報提供から多言語相談窓口、独立性・中立性の高い紛争解決までの一貫したメカニズム及び人権リスクの企業へのフィードバックをパッケージ化した、日本初の取り組みです。参加企業及び同社のサプライチェーン等にあたる関係企業の外国人労働者を対象として、①外国人労働者向けポータルサイトによる情報提供、②9 言語対応によるハードルの低い相談窓口、③外国人労働者が自力で解決が難しい問題に対する伴走支援、④紛争となった場合の法廷外紛争解決メカニズム（ADR）利用を提供し、サービス提供において収集したデータから外国人労働者が抱える課題を分析する事業です。当社は JP-MIRAI からフィードバックされた外国人労働者に関する人権侵害のリスク情報を活用し、サプライチェーンマネジメントおよび人権デューデリジェンスの強化に努めています。まずは主要グループ会社の外国人技能実習生を対象に利用開始し、今後はサプライチェーン各社との協議により利用対象範囲を拡大していく方針です。

その他の取り組み

子どもの権利に対する取り組み

当社グループは、国内外における児童労働の撤廃だけでなく児童の持つ①生きる権利、②守られる権利、③育つ権利、④参加する権利を尊重します。街づくりや施設の運営を通じて、次世代を担う子どもたちを健やかに育むことは、豊かな未来の実現に欠かせないという考えのもと、事業活動やプロジェクトにおいて子どもの人権を支援するさまざまな取り組みを行っています。

子どもの権利に関連する事業活動およびプロジェクト

事業活動／プロジェクト	概要
キッズニア	子ども向け社会教育型テーマパーク「キッズニア」では、楽しみながら職業を体験し、社会の仕組みを学ぶことにより、子どもの成長と自立をサポートしています。
「未来こどもがっこう」	未来こどもがっこうは、柏の葉キャンパス（千葉県柏市）で、幼児から高校生までを対象とした、地域連携による街オリジナルの体験型の学びコンテンツを提供するプラットフォームです。柏市、柏市教育委員会、東京大学柏キャンパス、千葉大学の後援のもと、同地域の小学校や大学の教員、学生、アーティスト、住民、ワーカーまで、さまざまな人が講師となって、多彩なカリキュラムを定期的を実施しており、従来の「学校」の枠を超えた地域ぐるみの学びの場を提供しています。

人権研修

年 1 回の映像視聴による人権研修の他、年 2 回実施している全社コンプライアンス研修（e-ラーニング）にて、人権方針・サステナブル調達基準に関する社内研修（人権方針の説明等）を実施しています。

コミュニティ

取り組み方針

当社グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」という理念のもと、エリアごとの特性などに応じて、地域コミュニティとの共生・連携を図り、新たなコミュニティづくりに取り組んでいます。さらに、グループ各社・各部門での取り組みにおいては共通の基軸となる「社会貢献活動方針」を策定し、「地球環境」「地域社会」「文化・教育」「国際交流」の4つの分野を中心に活動を進めています。当社が事業として携わる経年優化的街づくりにおいて、地域コミュニティと協調することにより、より高い社会的価値の創出に結び付けてまいります。

三井不動産グループ「社会貢献活動方針」(2013年3月27日制定)

私たちは、グループ・ステートメント「都市に豊かさや潤いを」の理念のもと、社会・経済の持続的な発展を目指し、都市再生・街づくりを通じて社会に貢献するとともに、「豊かさや潤い」を実現する様々な活動にグローバルな視点で取り組みます。

1. 「地球環境」「地域社会」「文化・教育」「国際交流」の4つの分野を中心に取り組みます
2. 地域社会の方々とともに調和を図りながら取り組みを推進します
3. 自社の持つ施設やネットワーク、人材などの資源を積極的に活用します

取り組み体制

当社は、「ESG推進委員会」(委員長:代表取締役社長執行役員)のもとに「ESG推進部会」を設置し、当社グループにおける社会貢献活動の取り組みを推進しています。ESG推進部会では、当社グループの社会貢献活動に関する理念の整理や方針の策定を行うとともに、活動を実施する各部門やグループ会社における社会貢献の目的・目標・計画の調整、進捗状況の把握・評価などを行っています。2013年3月に策定した「社会貢献活動方針」を共通の基軸として、「豊かさや潤い」を実現するさまざまな活動をグローバルな視点で進めています。

社会貢献活動の実績

当社は、「文化・教育」「地域社会」「国際交流」「地球環境」など、幅広い分野の社会貢献活動を積極的に支援するとともに、当社の従業員自身がコミュニティ形成に主体的に関わるさまざまな取り組みに参加しています。

主な取り組み事例・支援・協賛（抜粋）

文化・教育・スポーツ	三井記念美術館
	隅田川花火大会
	劇団四季「こころの劇場」
	日本美を守り伝える「紡ぐプロジェクト」
	TEAM JAPAN を「街づくりパートナー」としてサポート
	スポーツ協賛（バスケットボール女子日本代表、スポーツクライミング日本代表、車いすラグビー日本代表、川崎フロンターレ、柏レイソルなど）
	国際的なマルチスポーツフェスティバル「コーポレートゲームズ」
	iPS 細胞研究所
地域支援	三井記念病院
	「日本橋桜フェスティバル」
	「ECO EDO 日本橋」
	「Nihonbashi Sustainable Weeks2022」
	観劇の祭典「Hibiya Festival」
	災害復興支援
国際交流	「&EARTH 衣料支援プロジェクト ～あなたの服で世界に笑顔を～」
	「&EARTH × SOLTILLO FAMILIA SOCCER サッカー支援プロジェクト」
	官民協働留学促進キャンペーン「トビタテ！留学 JAPAN」
	「JEES・三井不動産奨学金」の設立
地球環境	&EARTH DAY（環境啓蒙イベント）
	&EARTH 教室（環境啓蒙出張授業）
	「まなぼう！あそぼう！COOL CHOICE ひろば」（環境啓蒙イベント）

地域の活性化とコミュニティ創出

当社は、地域コミュニティの創出と活性化を促進する多彩な企画、運営を実施しています。また地域に暮らす家族の絆を深める活動や未来の社会、環境問題への啓発につなげる取り組みも行っています。

日本橋エリアの取り組み

日本橋桜フェスティバル

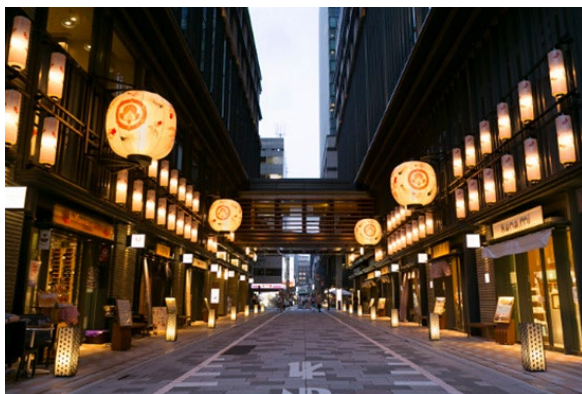
日本橋エリアでは、毎年3月～4月にかけて、「日本橋桜フェスティバル」を開催しています。イベントによる経済の波及効果、地域への集客および交流人口の増加、海外に対する情報発信効果、今後開催されるイベントに影響する技術や創造性が評価されています。



「日本橋桜フェスティバル」

ECO EDO 日本橋

毎年7月～9月にかけて、江戸時代に日本橋で育まれた“涼”をとる生活の知恵や工夫を現代流にアレンジした様々なイベント「ECO EDO 日本橋」を開催しています。ひとつの場所に留まらない“街歩き”をメインコンテンツに据え、“日本橋の夏さがし”をテーマに、密を避けながらのイベントを実施しています。



「ECO EDO 日本橋 2017」
金魚大提灯 仲通りイメージ

柏の葉エリアの取り組み

みんなのまちづくりスタジオは2020年12月から柏の葉でスタートしたプロジェクトです。「世界の未来像」をつくる街、柏の葉スマートシティを推進するために、まちのユーザーである生活者を中心にして企業や行政、学術機関が共創していくプラットフォームとして誕生しました。生活者の目線で新しいサービスや製品、プロジェクトなどを生み出すためにさまざまな実験的な手法を取り入れて運営しています。

東京ミッドタウンの取り組み

「東京ミッドタウン」(東京都港区)は、地域の子どもたちが自然や生きものを大切にする心を育むために実施している「みんなでエコっとプロジェクト」の一環として東京都港区役所麻布地区総合支所が開催したイベントにボランティア協力として参加しています。

商業施設の取り組み

当社グループが運営する商業施設では、地元行政や企業、NPO 等と協力して、エネルギーや環境問題について、未来を担う子どもたちと共に考える体験型教育イベント「まなぼう!あそぼう! COOL CHOICE ひろば」を開催しています。



会場風景



スポーツでコミュニティ形成を支援

街づくりパートナー

当社は、「BE THE CHANGE さあ、街から世界を変えよう。」というスローガンのもとに、スポーツの要素を盛り込んださまざまな街づくりを手掛けてきました。

東京 2020 大会および北京 2022 オリンピック・パラリンピック冬季競技大会において人々に夢と感動を与え、人々の絆を繋いでくれた日本代表選手団「TEAM JAPAN」に共感し、今後はパリ 2024 オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて挑戦する「TEAM JAPAN」を引き続き街づくりに応援していきます。スポーツの力を活用した街づくりやイベントの楽しさを通じて、地域のコミュニティ形成を積極的に支援していきます。

『&EARTH × SOLTILO FAMILIA SOCCER SCHOOL サッカー支援プロジェクト ～あなたの協力で世界の子どもたちに夢と笑顔を～』実施

プロサッカー選手の本田圭佑氏がプロデュースし、SOLTILO (株)が運営する SOLTILO FAMILIA SOCCER SCHOOL との連携により、使わなくなったサッカー用品を回収し、NPO 法人日本救援衣料センターを通じて、海外の子どもたちに寄付する活動を、「ららぽーと富士見」(埼玉県富士見市)、「アーバンドック ららぽーと豊洲」(東京都江東区)、「ららぽーと EXPOCITY」(大阪府吹田市)などの当社グループが運営する商業施設において 2017 年から実施しています。また、活動を通して、SOLTILO のスタッフが国内外の子どもたちにサッカーを指導するなど、地域コミュニティにも貢献しています。



プレイベント



カンボジアで行われたサッカークリニック

ボランティアによる社会貢献

『&EARTH 衣料支援プロジェクト～あなたの服で世界に笑顔を～』実施

当社と三井不動産商業マネジメント(株)は、不要となった衣料品を集め、NPO 法人日本救援衣料センターを通じて世界各国の難民や被災者の方々へ寄贈する活動『&EARTH 衣料支援プロジェクト～あなたの服で世界に笑顔を～』を、当社グループが運営する商業施設において実施しています。

当社グループは地域のお客さまとともに、格差や貧困を緩和し、ともに豊かになる社会をめざし、2008年より実施しています。2022年10、11月には20の商業施設で実施し、参加者2,471人、回収重量11,440kg、募金金額133,579円の実績を収めました。

(詳細については、こちらをご参照ください。)

⇒ <https://and-earth.mitsuidosan.co.jp/clothes/>



参加したメンバーたち

プロボノプログラムの実施

当社人事部から当社社員に対して、年1回10名程度、プロボノプログラムを実施しています。越境学習(不動産業界外のメンバーとのグループワークを通じ、自らの職場以外に学びの場を求める)の位置づけだけでなく、自らの培ってきた知識やスキルを活かして社会貢献する活動を行うものです。

受け入れ企業は海外、地方を中心に9社、業種は技術、食品、保育、健康、観光、伝統など多岐にわたります。

「ハッピースマイル・フェスタ」開催

NPO 団体グループハッピー・スマイルが主催する各福祉施設に所属する障がい者の方々が手作りした商品の販売会を定期的で開催しています。売上は工賃として作者に還元されます。当社と三井不動産ビルマネジメント(株)が、会場の無償提供とボランティアとして参加するほか、テナント企業からもボランティアの参加があるなど、ビル一体となつての社会貢献活動を実現しています。



「ハッピースマイル・フェスタ」会場風景

「こころの劇場」ボランティアに参加

一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が企画し、日本全国の子どもたちに演劇の感動を届けるプロジェクト「こころの劇場」プロジェクトの趣旨に賛同し、当社グループ社員がボランティアとして参加しています。



ミュージカルのワンシーン

「名橋『日本橋』橋洗い」に参加

毎年7月に開催される『名橋「日本橋」橋洗い』に、当社の社員・家族がボランティア参加しています。

このイベントは、「首都高速道路に覆われ美観が損なわれた日本橋の景観を蘇らせ、良好な状態で後世に伝える」という「名橋『日本橋』保存会」の趣旨に則り、地元の住民や企業の方々が参加する、昭和34年から続く日本橋地域の夏の風物詩です。



橋洗い風景



参加した社員たち

東日本大震災を契機とした交流

被災地との交流拠点「わたす日本橋」

「わたす日本橋」（東京都中央区）は、東日本大震災後の南三陸町の方々との出会いをきっかけに2015年3月に開設されました。南三陸町をはじめとした東北の食材を活用した飲食店舗「わたすダイニング&バル」と、オンラインによる地元の中学生との交流や、復興関連のイベント・ワークショップ等を実施する「交流のフロア『わたすルーム』」が設けられ、東北と日本橋をつなぐ橋渡しの役割を果たしています。



「わたす日本橋」を訪れた南三陸町の中学生の皆さん

サステナビリティ研修

東日本大震災の被災地である南三陸町や福島県内各地を訪れ、現地の状況を体感して防災意識の向上を図ることに加え、社会課題に対して自発的に取り組み、貢献するきっかけを作るために2013年から継続して実施しています。



南三陸町（防災庁舎跡）での研修

サプライチェーンマネジメント

取り組み方針

当社グループは、オフィスや住宅などの生活基盤を支える企業グループとして、より高い水準で社会的責任を果たしていく責務があると認識しています。その遂行のために ESG 課題の解決に資するサステナブル調達の推進をサプライチェーン全体で取り組むべきであると考えています。その基本的な指針をまとめた「サステナブル調達基準」を策定し、2018年12月にホームページで公表し、主要取引先に対して通知しています。2022年2月には人権デューデリジェンスの実施に向け「サステナブル調達基準」を改訂し、発注に携わる当社グループと取引先の双方が遵守すべき事項、または積極的に推進すべき事項として、1. 法令等の遵守、2. 事業活動における人権尊重、3. 労働に係る人権尊重、4. 安全で健康的な労働環境、5. 企業倫理の確立、6. 品質の確保、7. 環境への配慮、8. 情報セキュリティ、9. 危機管理・事業継続計画における基本指針を盛り込みました。またサステナブル調達の実践に向けた発注先・委託先への働きかけやモニタリングへの協力と是正措置等を発注先への「協力依頼事項」として併記したほか、社内・グループ内および発注先の理解促進のため別途調達基準内容の詳細な「解説書」を作成し、改めて2022年10月以降、取引先に対し通知しました。当社グループで共有し、事業内容に沿った発注および契約プロセスを構築・運用するとともに、取引先に対しても同様の考え方を適用して参ります。持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体でサステナブル調達の推進に取り組んでいます。

三井不動産グループサステナブル調達基準

制定 2018年12月5日

改訂 2022年2月4日

1. 法令等の遵守

企業は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重しなければなりません。

2. 事業活動における人権尊重

企業は、人権に配慮した事業の推進を徹底するため、世界人権宣言などの人権に関する国際規範を参照し、外国人や先住民なども含めた様々な人々の人権に対する事業活動による負の影響を予め把握し、未然防止や改善などを行わなければなりません。

(2-1) 事業活動における不当な差別や人権侵害の禁止

企業は、事業活動において、不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を行ってはなりません。また、事業活動が人権侵害をもたらしたり、人権侵害に加担したりすることのないよう、配慮しなければなりません。

(2-2) 社会的弱者・少数者の権利の尊重

企業は、製品・サービスなどを提供するにあたり、社会的弱者や社会的少数者とされる人々の基本的なニーズが満たされるよう、配慮しなければなりません。

(2-3) ユニバーサル・デザイン

企業は、製品・サービスなどの提供に際し、あらゆる人々の利便性・快適性を確保できるよう、ユニバーサル・デザインや、個別の状況に応じたサービスの提供などに、努めなければなりません。

3. 労働に係る人権尊重

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重しなければなりません。

(3-1) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守したうえで、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重しなければなりません。

(3-2) 強制労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守らなければなりません。

(3-3) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業などを含む、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

(3-4) 雇用における差別の禁止

企業は、賃金、昇進、報酬、退職等のあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入等に基づく不当な差別行為など、あらゆる不当な差別行為を行ってはなりません。

(3-5) 虐待およびハラスメントの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

(3-6) 適切な賃金と手当

企業は、従業員に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）や社会保障に、適用されるすべての法規制を遵守しなければなりません。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

(3-7) 適切な労働時間、休日・休暇

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理するとともに、現地法令に定められた年次有給休暇を付与しなければなりません。

4. 安全で健康的な労働環境

企業は、関連法規制を守るのみならず、労働者の安全と健康に関する国内外のガイドラインなどに留意し、業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で健康的な労働環境を整える取り組みを行わなければなりません。

(4-1) 従業員の健康管理

企業は、すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。

(4-2) 労働安全衛生

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保しなければなりません。また、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行わなければなりません。

(4-3) 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・業務上疾病につながらないように適切に管理しなければなりません。

(4-4) 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施しなければなりません。

(4-5) 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレ・休憩所など）の安全衛生を適切に確保しなければなりません。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保しなければなりません。

(4-6) 労働災害・業務上疾病の発生時の対応

企業は、労働災害および業務上疾病の状況を記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じなければなりません。

(4-7) コミュニケーションの推進

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者の母国語または理解できる言語・方法で提供しなければなりません。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みがなければなりません。

5. 企業倫理の確立

企業は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行わなければなりません。

(5-1) 贈収賄等の腐敗の防止

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。また、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

(5-2) 反社会的勢力との関係遮断

企業は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を遮断しなければなりません。

(5-3) 公正な事業活動の推進

企業は、公正かつ自由な競争を妨げる行為や不正競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進しなければなりません。

(5-4) 優越的地位の濫用禁止

企業は、優越的地位を利用して、取引を自社に一方的に有利に決定し、取引先に不利益を与える行為を行ってはなりません。

(5-5) 知的財産権の保護

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行わなければなりません。また、顧客および取引先などの第三者の知的財産も保護しなければなりません。

(5-6) 適切な情報開示

企業は、適用される法規制だけでなく社会的規範や業界団体等の指針などに従って、自社の財務情報および非財務情報を適切に開示しなければなりません。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

(5-7) 苦情処理メカニズムの整備・通報者の保護

企業は、問題を調査し対応するための苦情処理メカニズムを整備し、従業員などが通報できるようにしなければなりません。また、通報に係る情報に関する機密性、ならびに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除しなければなりません。

(5-8) 原材料の責任ある調達

企業は、事業活動で使用する原材料について、違法な手段で生産されたもの（違法伐採木材や紛争鉱物を含む）を排除するとともに、再生材や認証材といった環境や社会に配慮して生産されたものを活用するよう努めなければなりません。

6. 品質の確保

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行うとともに、その向上に努めなければなりません。

(6-1) 街づくりにおける安心・安全と健康への配慮

企業は、製品の設計・製造・販売にあたっては、各国の法令などで定める安全基準を満たすなど、十分な製品安全性を確保し、供給者としての責任を果たさなければなりません。

また、サービスの提供にあたっては、それを利用する人々や関係者の安全と健康に配慮した事業活動に努めなければなりません。

(6-2) 品質管理、品質保証

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守しなければなりません。また、顧客からのクレーム・苦情を受け付け適切に処理するための、体制を整備しなければなりません。

(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供しなければなりません。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

7. 環境への配慮

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮しなければなりません。

(7-1) 気候変動への対応

企業は、エネルギー効率改善や再生可能エネルギー利用などに努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組まなければなりません。

(7-2) 資源の有効利用と廃棄物の管理・削減

企業は、法規制を遵守し、適切な管理を行わなければなりません。また、リデュース(削減)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えなければなりません。

(7-3) 汚染防止・化学物質管理

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気・水域・土壌等への排出を削減するための適切な対策を実施しなければなりません。

また、有害な化学物質は、法規制を遵守し、特定、表示、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理しなければなりません。

(7-4) 水の使用削減

企業は、法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水しなければなりません。

(7-5) 生物多様性保全

企業は、多様な生物が存在する自然環境や生態系を保全するため、事業活動におけるそれらへの負荷の低減に取り組まなければなりません。

(7-6) 環境に配慮した製品・サービスの提供

企業は、環境に配慮した製品やサービスの提供に積極的に取り組まなければなりません。また、製品に含まれる化学物質については、すべての法規制および顧客要求を遵守しなければなりません。

8. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図らなければなりません。

(8-1) 情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護しなければなりません。また、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理しなければなりません。

(8-2) 個人情報保護

企業は、取引先、顧客、従業員などすべての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護しなければなりません。

9. 危機管理・事業継続計画

企業は、自然災害や事故などの発生に備え、従業員をはじめとするステークホルダーの安全確保と、いち早い事業活動の再開を実現できるよう、適切な対策を行わなければなりません。

(9-1) 危機管理

企業は、自然災害や事故などの緊急事態による労働者および資産の被害、ならびに、それらの被害により間接的に影響がおよぶ関係者や公衆の被害を最小限に抑えるよう、緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるような教育・訓練を行わなければなりません。

(9-2) 事業継続計画 (BCP)

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画 (BCP) を策定しなければなりません。

以上

三井不動産グループサステナブル調達基準の英語版はこちらを参照してください。

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/english/esg_csr/society/04.html

三井不動産グループサステナブル調達基準「解説書」はこちらを参照してください。

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2022/sustainable_procurement_standards_manual_jpn.pdf (日本語版)

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/english/corporate/esg_csr/pdf/2022/sustainable_procurement_standards_manual_eng.pdf (英語版)

主な取り組み

サステナブル調達への推進

当社は、「ESG 推進委員会」（委員長：代表取締役社長執行役員）のもとに「ESG 推進部会」を設置し、当社グループにおける人権問題への取り組みを推進しています。ESG 推進部会では、当社グループの人権に関する理念の整理や方針の策定を行うとともに、サステナブル調達基準に基づく人権デューデリジェンスの推進やその結果の評価・対応の検討などを行っています。2020年12月に策定した「人権方針」を共通の基軸として関連するさまざまな活動をグローバルな視点で進めています。

社内研修

年2回実施している全社コンプライアンス研修(e-ラーニング)にて、人権方針・サステナブル調達基準に関する社内研修(人権方針の説明等)を実施しています。また2022年度には「ビジネスと人権」に特化した最新動向と「サステナブル調達基準」の改訂等グループでの取り組みを周知徹底する研修を実施しています。

サプライヤー研修

2020年と2022年、当社グループ「サステナブル調達基準」を取引先約800社に配布、説明する研修を行いました。併せて2022年には「解説書」を配布、説明し、その内容を周知しました。2021年から毎年サプライヤーのESGデューデリジェンスを実施していますが、アンケート調査、現場検査の結果を分析し、サプライヤーにフィードバックする研修を行いました。

サプライヤーアンケートの実施

人権リスク評価の結果、ESG課題との関連性や影響が大きい業界の一つである建設業のサプライヤーのうち大手6社を対象に、重要な課題を把握し理解を深めるため、サステナブル調達方針に沿って以下の項目に関するサプライヤーアンケートを実施しました。今後も継続してその他の取引先にも対象を広げて実施していきます。

アンケートの項目

- ・法令等の遵守
- ・労働に係る人権尊重
- ・企業倫理の確立
- ・環境への配慮
- ・危機管理・事業継続計画
- ・事業活動における人権尊重
- ・安全で健康的な労働環境
- ・品質の確保
- ・情報セキュリティ

その結果、事業活動における人権尊重、労働に係る人権尊重、企業倫理の確立、品質の確保、環境への配慮の項目において、一部取り組みが不十分な項目がありました。アンケートの結果を踏まえ、今後、サプライヤーに対してさらなる人権を含むESGの取り組みのレベルアップに向けた働きかけを行ってまいります。

サプライヤー検査（現場監査）の実施

サプライヤーアンケートを依頼した建設会社6社のうち2社に対し、稼働中の現場でのサプライヤーに対する実地検査（現場監査）を実施しました。外部の監査会社とともに1日ずつ現場に訪問し建設会社にヒアリングを実施し、サプライヤーアンケート回答内容の具体的な取り組みを中心に確認しました。結果、人権侵害やコンプライアンス違反といった著しい問題は発見されませんでした。

テナントとのエンゲージメント

当社グループが運営する商業施設に入居するテナント約 200 社に対してアンケート調査を実施いたしました。サステナブル調達基準、サプライヤーとの ESG 課題に関するエンゲージメントなど当社グループの取り組みを紹介するとともに、テナント各社の取り組みを回答いただくことにより、ESG 課題への取り組みをサプライチェーンに積極的に働きかけています。

従業員・入居者との対話

社会課題への取り組みについて、従業員、当社グループの施設の入居者との対話を行っています。

当社グループ従業員に対して、「サステナブル調達基準」「人権方針」「ESG デューデリジェンス」に関する社内研修を実施し、理解を深めています。また当社従業員向け満足度調査を実施し、当社で働く意義、意欲、賃金、安全、健康など多岐にわたるヒアリングを行いました。

当社グループ商業施設入居者に対してアンケートを実施し、当社グループの「サステナブル調達基準」について周知するとともに、入居企業での取り組みについてヒアリングを行いました。

顧客満足度の向上と街づくりによる価値提供

顧客満足の向上の方針

当社グループでは、「環境への取り組み方針」の中で「様々な主体との多様な連携・協力(Cooperation)」を定めています。また、顧客、取引先、地域社会、行政などとも連携・協力して、事業活動における人権の尊重を遵守します。

また、内閣府等が創設した「パートナーシップ構築宣言」に参画しています。「パートナーシップ構築宣言」は、大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するため、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携や、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言するものです。

また当社の社員や当社の施設で働く従業員も重要なパートナーであると認識し、積極的な対話を通じて心身の健康維持や安全、能力開発の機会提供などに取り組んでいます。

「パートナーシップ構築宣言」


当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・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ため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

a. 企業間の連携

「」マークに象徴される「共生・共存」の理念に基づき、ビジネスパートナーと共に当社の事業を推進いたします。また、ビジネスパートナーと共にオープンイノベーションによる新産業を創造していきます。

b. グリーン化の取組

当社は、「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」を策定の上、サプライチェーンと一体となって、①「新築・既存物件における環境性能向上」、②「物件共用部・自社利用部の電力グリーン化」、③「入居企業・購入者の皆様へのグリーン化メニューの提供」、④「再生可能エネルギーの安定的な確保」、⑤「建築時のCO₂排出量削減に向けた取り組み」等を実行して参ります。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

② 手形などの支払条件

下請事業者との取引に対する代金は現金で支払います。

③ 知的財産・ノウハウ

取引上の立場を不当に利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

④働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注・急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他

三井不動産グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、人と地球がともに豊かになる社会を目指し、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)を意識した事業推進、すなわち ESG 経営を推進しております。当社グループの ESG 経営をさらに加速させていくことで、日本政府が提唱する「Society 5.0」の実現や、「SDGs」の達成に大きく貢献できるものと考えています。また、2021年11月には「脱炭素社会の実現」、「ダイバーシティ&インクルージョン推進」に関し、グループ指針を策定しました。今後も、当社グループは街づくりを通じた社会課題の解決に向けて取り組んでまいります。

2022年2月28日

三井不動産株式会社 代表取締役社長 菰田 正信

「パートナーシップ構築宣言」の詳細についてはこちらをご参照ください。

⇒ <https://www.biz-partnership.jp/index.html>

CS（顧客満足）向上の取り組み

当社グループは、お客さまとのコミュニケーションを重視し、いただいたご意見やご要望に対して真摯な姿勢で取り組んでいます。様々な消費者課題の解決・改善に努めることにより、顧客目線に立った街づくりと、お客さまへ提供するサービスの質の向上を推進します。

主な取り組み

お客さまアンケートの実施

各事業においてお客さまの声に耳を傾ける取り組みを行っています。オフィスビルのテナント企業や、マンション・戸建住宅の居住者、ホテルの宿泊者などへの CS 調査を実施し、各種改善に役立てています。商業施設事業では、「お客さまの声ボックス」を一部施設で設置し幅広くご意見・ご感想を収集し、施設運営の改善や店舗づくりなどに活用しています。

ステークホルダー	改善例
オフィスビルのお客様・入居企業	<ul style="list-style-type: none"> ・防犯対策、分煙対策 ・共用部分の整備 ・エレベーターの運行プログラムの改善 ・トイレ内の設備環境の整備 ・エレベーター救出訓練の見学会実施 ・館内施設の見学ツアーの実施
商業施設のお客様・入居企業	<ul style="list-style-type: none"> ・コインロッカー増設、大型コインロッカーの設置 ・キッズスペース改修・増設 ・ベビールーム内空気清浄機 ・電子レンジ設置 ・オムツ交換室カーテン設置 ・授乳室の床材・壁クロスの張替 ・女性トイレ・パウダールーム改修 ・ベビーカー設置場所の増設（ベビーカーの増台） ・ベビーカー返却場所増設 ・カート返却場所増設・駐車場内サイン改善 ・館内ベンチ・サイン増設、スモークングルーム扉改善 ・ペットルールの変更（持ち込みエリアの見直し）
物流施設のお客様・入居企業	<ul style="list-style-type: none"> ・共用部の喫煙場所の整備、駐車場・駐輪場の増設 ・共用アメニティの充実（クリスマスツリー・門松の設置、一言カードの設置など）

バリアフリー・ユニバーサルデザイン

当社グループは、働く、住まう、遊ぶ、憩うなどのあらゆるシーンにおいて、文化・言語・国籍や年齢・性別などの違い、障がいの有無、能力差などを問わずに、誰もが利用しやすい街づくり・建物づくりを推進しています。また、オフィスビルを始め、すべての開発において公共交通機関へのアクセスを考慮して障がい者対応の評価を実施し、法令の定める範囲で対応を実施するとともに、一部ではプラスアルファの取り組みを行っています。

三井ホーム㈱の「温湿度バリアフリーで「健康・安心・らくらく」ホームプロジェクト」は、ダクト式の空調システムとIoT技術を組み合わせることにより、室内のホコリを抑えて掃除の回数を減らしたり、外出先からお風呂を沸かしたりして、家事負担の軽減および時間を短縮できるもので、国土交通省の「平成29年度サステナブル建築物先導事業（次世代住宅型）」に採択されています。



ママwithららぽーと

ららぽーとでは、お子さまがお腹にいるときも、大きくなってからも、パパ・ママが楽しく安心して過ごすことができるように、“もっとパパ・ママに優しいららぽーとへ。”をスローガンとして、『ママwithららぽーと』の取り組みを進めています。ベビー休憩室やお子さまが遊べるスペース等の設備面はもちろん、パパ友・ママ友と交流できるイベントや親子で楽しめるワークショップ等の取り組みも積極的に実施しています。こうした取り組みが評価され一般社団法人日本マザーズ協会主催の「マザーズセレクション大賞 2022」を受賞しました。

主な取り組み事例

- ・授乳室、おむつ台、キッズスペース、フードコート内の小あがり席、屋内外の広場空間等、子育て世代にうれしい機能を集約した空間を、ららぽーと内の各所に設置
- ・完全個室のベビーケアルーム「mamaro™（ママロ）」の設置
- ・生理用ナプキンの常備・無料提供サービス「OiTr（オイテル）」の設置
- ・助産師による「ベビーケアステーション」の開催



接客ロールプレイングコンテスト全国大会

三井不動産商業マネジメント(株)は、接客・サービスの質を高めて「来館価値の向上」を目的とし、全国で運営する商業施設内での予選を勝ち抜いた代表者による「接客ロールプレイングコンテスト全国大会」を毎年開催しています。



大会参加者

「第11回全力対応コンテスト」開催

三井不動産ホテルマネジメント(株)は 2019 年に「第11回全力対応コンテスト」を開催しました。総勢 20 名が登場したステージでは、参加者が日々の接客で磨きあげた対応をロールプレイング形式で披露し、「笑顔でお客さまをお迎えする」ことの喜びや大切さを再認識しました。



大会参加者

CASBEE-WO取得

2020年5月に「日本橋室町三井タワー」（東京都中央区）、2021年3月に「東京ミッドタウン日比谷」（東京都千代田区）、2022年1月に「日本橋高島屋三井ビルディング」（東京都中央区）がそれぞれ「CASBEE-WO（ウェルネスオフィス）認証制度」の最高位Sランクを取得いたしました。日本橋高島屋三井ビルディングは、これまで認証された賃貸オフィスビルの中で最高スコアである96.6点を獲得しております（2022年1月末時点）。また、いずれの物件においても「CASBEE-建築」の自己評価登録を行い、高い環境性能総合評価も踏まえて「CASBEE スマートウェルネスオフィス認証」※に認定されております。

※一般社団法人健康環境・省エネルギー機構（IBEC）が実施する、ハード・ソフト両面でのオフィスの取り組みを認証するもの。建物内で執務するワーカーの健康・快適に直接影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能についても評価されます

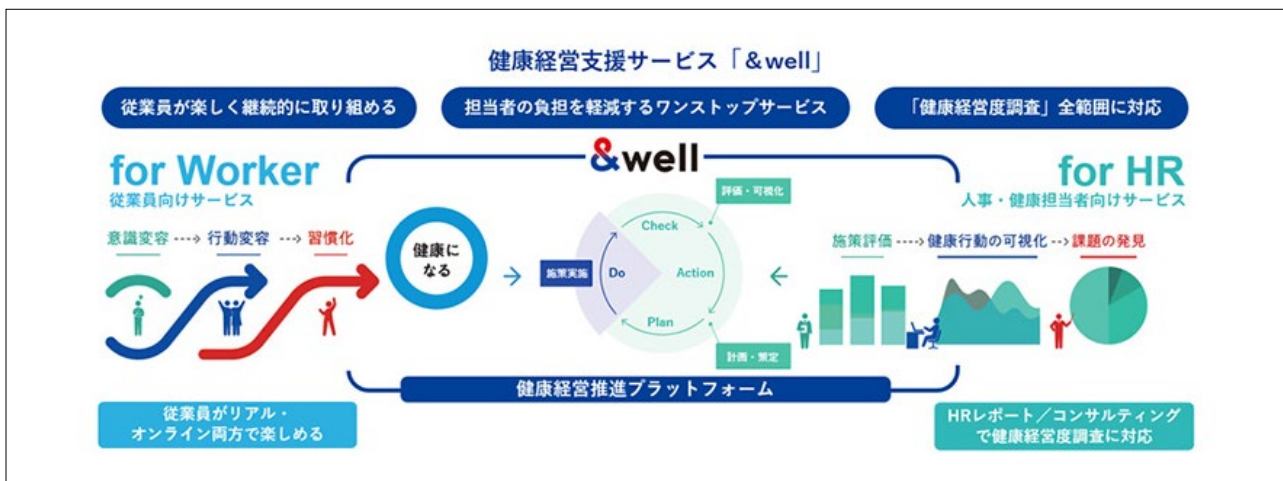
&well

特定非営利活動法人健康経営研究会の監修のもと、経営層・人事と従業員の双方をサポートし、企業の健康経営推進に資するソリューションサービス、「&well」を2019年より提供しています。

当社だけではなく、関係する企業・従業員と共同・協業する形で健康経営を推進していく取り組みです。



健康促進イベント「&well Festa」（大屋根広場）
（2019年7月開催時の様子）



for Worker サービスでは、“一緒だから楽しい、たのしいから続けられる”サービスを目指して、リアルイベントやスマートフォンアプリからのコンテンツ配信を中心に、従業員が健康を考えるきっかけ提供やその後の行動変容を促進しています。また、for HR サービス（レポート/コンサルティング）においては、健康診断結果の分析や、スマートフォンアプリの利用状況の分析など、企業ごとの様々なニーズに応じた健康経営に関する認定取得サポートに取り組んでいます。

その結果、支援している企業のうち健康経営優良法人認定の取得を目指す企業の3割が認定に初選定され、5割の企業の認定評価が上昇しました。また、4割の企業がホワイト500に選定されました。

お客さまとのコミュニケーションツール

当社グループでは、お客さまに向けて多彩なコミュニケーションツールを提供し、お客さまとのリレーション構築の一助としています。コミュニケーションツールの内容は、お住まいに関する様々な情報やお客さまの安全・安心、環境意識向上のサポートなどが中心で積極的な情報発信、情報交換を行っています。

会社名	コミュニケーションツール
三井不動産レジデンシャルリース(株)	住まいと暮らしのガイド 賃貸住宅における生活のポイントをまとめたお客様向けガイドブック。 ⇒ http://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/nyukyo/guide/
三井不動産レジデンシャル(株)	三井のすまい 三井不動産レジデンシャルの住まいの情報総合サイト。 ⇒ https://www.31sumai.com/ みんなの住まい 住まいについてみんなで話し合うコミュニケーションメディア。 ⇒ https://www.mfr.co.jp/kurashi/idea_top/
三井不動産グループ	げんきな森と木のひみつ 三井不動産グループの森林保護活動を紹介する、ファミリー向けのパンフレット。
三井ホーム(株)	環境・社会活動 ⇒ http://www.mitsuihome.co.jp/company/kankyo/
東京ミッドタウンマネジメント(株)	環境への取り組み ⇒ https://www.tokyo-midtown.com/jp/about/csr/

ES（従業員満足）向上の取り組み

施設で働く従業員は、大切なパートナーであり、働きやすい環境を提供して ES（従業員満足）を高めることがお客さまへのサービス向上につながり、CS（顧客満足）を高めるという考えに基づき、従業員が利用する施設の機能性を高め、快適に働ける労働環境の整備に努めています。

主な取り組み

商業施設で働くショップスタッフ向けに、株式会社Hataluck and Person が展開する店舗マネジメントアプリ「はた Luck®」を導入し、働きやすい環境と豊かなコミュニティを創出する取組み「三井ショッピングパーク Staff Circle（スタッフサークル）」を実施しています。

また商業施設に付帯する保育施設として、三井アウトレットパーク倉敷（岡山県倉敷市）、三井ショッピングパークららぽーと名古屋みなとアクルス（名古屋市港区）、三井アウトレットパーク木更津（千葉県木更津市）、三井アウトレットパーク仙台港（仙台市宮城野区）の4施設において企業主導型保育事業を行っています。

また、商業施設で働く従業員の ES の向上を目的として、従業員休憩室の改装を進めています。カフェをイメージした明るく、開放感のある休憩室は施設ごとに個性豊かな装飾が施されており、従業員がリラックスして過ごせる癒しの空間となっています。食品自販機やコンビニ自販機を導入し、利便性を高めています。



「ららぽーと豊洲」



「ラゾーナ川崎プラザ」

街づくりを通じた新たな価値・市場の創造

当社グループは、常に先進性を追求しながら、優れた機能と品質を備えた街づくりを通して、新たな価値や市場を創造するべく、「街づくりの基本姿勢」を次の3点に集約しています。1つ目は、ミクストユース化（用途や機能の複合）、ソフト・ハードの融合などによる「多機能・多彩なコンテンツの融合」。2つ目は、住む人、集う人、憩う人や地域をつなぐ「コミュニティの創造」。そして3つ目は、街が完成したのちもタウンマネジメントなどを通じて、年々、街の魅力を高めていく「経年優[®]化」です。

この3つを好循環させることにより、新たな価値の創造をめざします。

主な取り組み

「東京ミッドタウン日比谷」の取り組み

詳細については、こちらをご参照ください。

⇒ https://www.mitsufudosan.co.jp/business/development/tokyo_midtown_hibiya/

三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）の取り組み

当社は、2016年に策定したロジスティクス事業ステートメント「ともに、つなぐ。ともに、うみだす。」を基に、既存の枠に捉われない価値づくりに挑戦するべく、三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）において、様々な施策を行っています。MFLPは物流の効率化にとどまらず、入居企業による雇用の創出や人員確保に向けたコンサルティングサポート、建築工事における地元業者の採用、施設従業員の近隣店舗利用促進など、地域貢献のための取り組みを実施している先進の物流施設です。

周辺地域の状況に応じた付加価値を提供する複合施設として、以下の取り組みを実施しています。

- ・漏水防止のための仕様・検査方法の検証と再発防止策定
- ・感染予防・新たな働き方に対応した施設づくりとして、ELVのボタンの非接触化工事を船橋I、IIで実施予定
- ・障がい者への働く場の提供
（トイレへのアート展示、キッチンカー、外構部の植栽管理）
- ・女性、LGBTQに配慮した商品企画
（多目的トイレ、ユニバーサルデザイン、多言語対応等）
- ・地域小中学校の見学・研修・受け入れ
（2021年度はMFLP立川立飛で社会科見学の受け入れを実施）
- ・MFLP船橋・緑地空間での地域貢献イベント開催
（大田市場直送の野菜の直売を実施、その他イベントを検討）



MFLP 船橋Ⅲ



日本橋エリアの取り組み

詳細については、こちらをご参照ください。

⇒ <https://www.mitsufudosan.co.jp/business/development/nihonbashi/>

宅配便の再配達ゼロを目指す取り組み

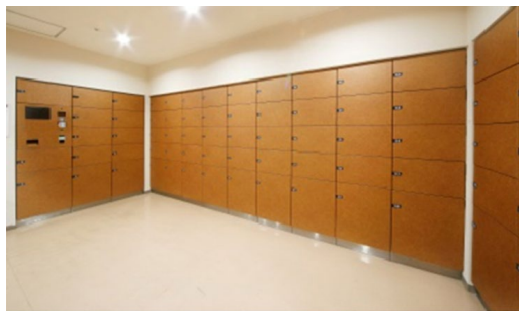
三井不動産レジデンシャル(株)と(株)フルタイムシステムは、社会的課題のひとつとなっている宅配物の増加に対し、マンションの宅配ロッカーの利用効率を向上させることで“再配達ゼロ”をめざして、以下の対策を考案しました。

1. 利用状況に適した宅配ロッカーの新構成による BOX 数の増加
2. 宅配ロッカーの入出庫回転率の向上を図る
3. 宅配ロッカーへの入庫数の減少を図る
4. 「宅配ロッカーの利用情報閲覧サービス」の提供

この4つの対策は、2019年に竣工した大規模分譲マンション「パークタワー晴海」(東京都中央区)をはじめとして、三井不動産レジデンシャル(株)が分譲するマンションへの導入を順次進めて、宅配ロッカーの利用率向上を図ります。



利用効率向上策を導入する「パークタワー晴海」



宅配ロッカー (イメージ)

安心・安全な街づくり

当社グループは、災害に強い街づくりを推進するとともに、日常的な訓練・点検・教育を通じて防災に関する意識向上に努め、安全・安心の確保をめざしています。従業員やテナント、お客さまの安全を守るだけでなく、地域社会と連携した防災対策の拡充を進めています。

災害対応体制

当社グループが運営するビル、施設の従業員およびテナント企業、来場者の安全・安心を守るために、防災訓練や講習、BCP(事業継続計画)に関する取り組みを推進しています。従業員やテナント、お客さまの安全を守るため、災害対策マニュアルやBCPを策定し、災害発生に備えています。

当社では、専用の「災害対策本部室」を「日本橋室町三井タワー」(東京都中央区)に常設しています。日本橋室町三井タワーでは、災害時の信頼性が高い中圧ガスを発電に利用するため、非常時にも建物のBCPに必要な電気の供給を受けることが可能です。

大規模地震が発生したときなどには、社長を最高責任者とする「緊急対策本部」を設置して対応します。また夜間・休日の発災に備えて、社員による夜間・休日の宿日直を実施しており、迅速に緊急対策本部を立ち上げる体制としています。社員の安否状況や各物件の被災状況の確認を行うとともに、グループ会社と連携し、災害対応を行う体制を取っています。また、AED(自動体外式除細動器)による救命講習を社員に実施し、普通救命講習の資格を取得したスタッフを配置することで、万一の際に突然心停止からの蘇生率を高める対策を施しています。



災害対策本部室



AED(自動体外式除細動器)設置写真

周辺地域の防災・BCP

スマートエネルギープロジェクト

当社は、エネルギーや環境問題、防災といった様々な社会的課題への解決に街づくりを通して取り組んでいます。

2019年から日本橋を皮切りに、「スマートエネルギープロジェクト」を開始しました。東京ガス株式会社と共同で設立した三井不動産TGスマートエナジー(株)を通じて、大規模再開発の建物内に都市ガスを燃料とした大型のコジェネレーションシステムを核とする「エネルギーセンター」を設置し、そこで発電した電気と、発電時に発生する熱を活用した冷暖房を、再開発とその周辺に供給する取り組みです。

平常時は発電時の熱を有効活用することで、エネルギー効率が高まるため街の省エネ・省CO₂に貢献。災害時(広域停電時)には、耐震性の高い導管から引き込んだガスにより発電を行い、地域に電気と冷暖房の供給を継続することで供給建物のBCP性能を向上。街の防災性の向上に寄与します。

2020年には豊洲、2022年8月からは八重洲でスマートエネルギープロジェクトが稼働しており、環境負荷の低減と、都市の安心・安全の確保を行い、持続可能な社会の実現をめざします。

三井不動産TGスマートエナジー(株)によるスマートエネルギープロジェクト

- ・「日本橋スマートエネルギープロジェクト」(2019年4月供給を開始)
- ・「豊洲スマートエネルギープロジェクト」(2020年4月供給開始)
- ・「八重洲スマートエネルギープロジェクト」(2022年9月供給開始)



大型のガスコジェネレーションシステム

ビルの防災・BCP

東日本大震災以降に高まったテナント企業の安全・安心、事業継続計画(BCP)に対するニーズに応じて、非常時の対応、平常時の備えを強化し、新築ビル・既存ビルともに防災・BCPに関する取り組みを推進しています。

「三井オフィス」での主な取り組み

- ①インフラ停止後72時間の電力機能確保・主要機能の維持
 - (1) 主要ビルにおける72時間対応の非常用発電設備の標準装備(専用部にも電力供給可能)
 - (2) 主要機能の維持・早期復旧のための対応強化(エレベーター・トイレ・換気など)
 - (3) 建物被災度判定システムの導入拡大
- ②帰宅困難者対応の強化
 - (1) 防災備蓄品の配備を強化
 - ・一般帰宅困難者向けの水・食料を一定提供
 - ・テナントに対して従業員一日の水・食料を無償提供
 - (2) 情報発信の強化(情報提供のためのデジタルサイネージを設置)
 - (3) 受入ビルでの帰宅困難者受入マニュアル整備
 - (4) 帰宅困難者受入訓練の実施
- ③災害時の司令塔「危機管理センター」の常設
 - (1) 災害時に情報の一元管理が可能な「危機管理センター」を常設
 - (2) 専用回線による最新のTV会議システムなど複数の非常時通信インフラを完備
 - (3) 当直体制による365日24時間対応
 - (4) 3回/年の全社連携訓練の実施
- ④テナント企業向け防災関連取り組み
 - (1) 当社の防災の取り組みや、仕器の転倒対策の重要性を伝える『防災ガイドブック』『オフィス仕器 転倒落下防止ガイドブック』を発行
 - (2) 防災情報を発信するウェブサイトを整備(31 防災 Web)

三井不動産総合防災訓練

当社グループでは、災害対策マニュアルや事業継続計画（BCP）に基づく訓練等を行っています。大規模地震への全社対応訓練としてグループ会社やテナントと連携した共同総合防災訓練を年2回、9月1日（防災の日）と3月11日を中心に実施しています。



「新宿三井ビルディング」（東京都新宿区）
テナント共同総合防災訓練

商業施設の防災・BCP

当社グループが展開する商業施設では、全施設統一の災害マニュアルを整備し、災害時の初動における顧客の避難誘導方法を周知徹底するなど、実践的な取り組みを強化するとともに、設備面の防災対策も進めています。

震災訓練、災害対策徒歩参集訓練

当社と三井不動産商業マネジメント(株)は、災害時の連携を確認する全社災害対策訓練および徒歩参集訓練を行っています。

「防災道場」プログラム

東京ミッドタウンマネジメント(株)では、「東京ミッドタウン」（東京都港区）に設置された訓練施設「防災道場」で、一人ひとりが実践的なシミュレーション訓練を体験しています。火災・救急・救助を含めた災害対応スキルを身につけることを目的に、全社員が3日間にわたり合計8時間のプログラムを受講しています。



講義風景



訓練の様子

クイズやワークショップで地域住民に防災を啓蒙

当社と三井不動産商業マネジメント(株)は、行政・消防組織等と連携し、防災啓発イベント「&EARTH 災害に負けない知識を学ぼう!～防災スタンプラリー～」を首都圏の「ららぽーと」ほか商業施設で開催しています。



サバイバルキッチン

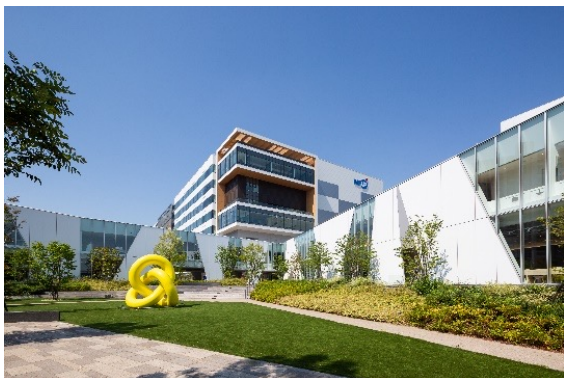


AEDのレクチャー

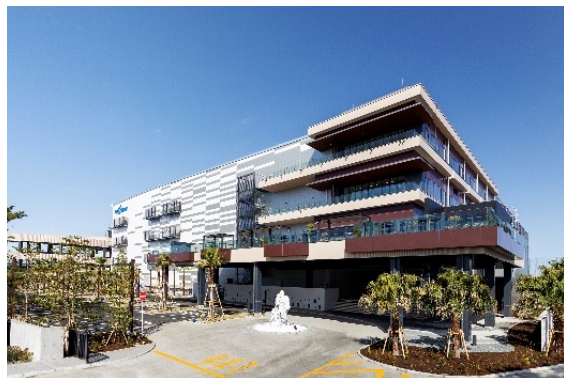
物流施設 (MFLP) の防災・BCP

当社が運営する大型物流施設「三井不動産ロジスティクスパーク (MFLP)」では、以下の取り組みにより BCP 対策の強化に努めています。

- ・免震構造
建物の基礎部分に特殊なゴム層などを入れて地盤と絶縁し、大規模な地震の際にも建物の被害を最小限に抑える。
- ・非常用発電
停電時だけでなく、万一の震災や火災の発生時にも、共用部や事務所エリアの照明などをバックアップする非常用発電機を設置。
- ・災害ベンダー
災害発生時に飲料を無料で提供する機能を持つ自動販売機を設置。
- ・防災備蓄庫
マルチテナント型倉庫に防災備蓄品を設置 (物件により 1 日～3 日分の備え置き)。
- ・監視カメラ (ITV) による遠隔監視
災害対策本部などから現場の状況を把握できる監視カメラを設置。
- ・富士山噴火を想定した BCP の検討
- ・年 2 回の防災訓練実施と新築物件における停電時 72 時間の電源供給の標準化 (共用部)



MFLP 船橋Ⅲ



MFLP 市川塩浜Ⅱ

官民学連携によりドクターヘリポートを設置

「MFLP 東名綾瀬」施設屋上には国内物流施設では初となるアルミデッキヘリポートを綾瀬市との協定締結により設置し、綾瀬市消防、東海大学医学部付属病院高度救命救急センターと連携しています。平時はドクターヘリ等による救命救急、災害時には支援人員・支援物資等の防災拠点にもなる拠点として活用いただけます。



ホテルの防災・BCP

ホテル事業では、運営するすべてのホテルにおいてエレベーターの耐震性確保、非常用発電機の 24 時間稼働確保、総合監視システム (各ホテルー本社間) の導入等による BCP 対策を行っています。

地域や社会とともに取り組む防災

当社グループはビルや施設の中だけでなく、周辺地域の防災を強化し、エリアに住む方々、働く方々の防災に対する意識を高めるために、様々な活動を行っています。

地域が一体となって参加した日本橋体験型防災訓練

当社と一般社団法人日本橋室町エリアマネジメントは中央区の協力を受けて、毎年3月の「春の火災予防運動週間」に合わせて日本橋エリアで防災訓練を実施しています。



日本橋体験型防災訓練の当日の様子



「熊本地震調査報告書」を関係省庁や大学に配布

三井ホーム(株)では阪神・淡路大震災以降、震度7以上の大地震に対して全棟調査を行っています。2016年に発生した熊本地震では被災地に建つ1,263棟を、延べ1,600人余りで調査し、その結果を調査報告書にまとめました。全壊・半壊ゼロで一部破損がわずか10棟という結果は、三井ホーム(株)設計・施工の2×4工法住宅の優れた耐震性を証明するものです。2017年2月に発行した報告書を関係省庁や大学に配布して、震災の情報として共有しています。

街づくりの品質向上

当社グループでは、お客さまに安全・安心や快適さを提供するための基礎として、建物をはじめとする商品・サービス等の品質マネジメントに努めています。品質を踏まえた安全・安心や快適さを提供することが、お客さま満足(CS)実現の前提であると考えています。各事業においては、品質マネジメントに関する独自の設計指針・マニュアル等を定めて運用し、品質の徹底管理を図っています。また、お客さまの声や発生した不具合等を反映する改訂、災害時の安全面に関わる項目などの見直しも随時実施しています。

各事業部門の主な指針等

部門	指針等
ビルディング事業	<ul style="list-style-type: none">・「オフィスビル設計指針（BCP 設計指針含む）」 商品企画や運営管理上のノウハウを整理・集約して企画設計に関する方向性を規定・「ビルディング事業標準業務フロー」・「オフィスビルサイン計画ガイドライン」・「オフィスビルバックヤード標準」・「施工品質管理に関する各種帳票」・「CO₂削減策解説シート」
商業施設事業	<ul style="list-style-type: none">・「商業施設設計依頼書」 商品企画や運営管理上のノウハウを整理・集約して企画設計に関する方向性を規定・「ららぽーとサイン計画ガイドライン」・「テナント内装設計指針」・「デザインクライテリア」
住宅事業 (中高層、戸建て)	<ul style="list-style-type: none">・「住宅設計指針、仕様書、製品規格等」
ホテル事業	<ul style="list-style-type: none">・「設計指針、仕様書」 三井ガーデンホテルズ的设计・施工についてのマニュアル
ロジスティクス事業	<ul style="list-style-type: none">・「物流施設設計依頼書」・「三井不動産ロジスティクスパーク サイン計画ガイドライン」・「三井不動産ロジスティクスパーク 施設デザインガイドライン」

評価機関による性能評価

品質管理の客観的評価として、分譲マンションでは、国土交通大臣登録の第三者機関による「住宅性能表示制度の評価書」を設計段階と建築段階に取得しています（一部物件除く）。また、三井ホームの戸建注文住宅においても、住宅性能表示制度に高いレベルで対応することができます。

街づくりの基本デザイン

当社グループは、街づくりの基本デザインにおいて常に先進性を追求しながら優れた機能と品質を実現し、そこに暮らす人々の未来に向けた、新たな価値の創造をめざしています。

柏の葉スマートシティにおける取り組み

当社グループは、「柏の葉スマートシティ」（千葉県柏市）を環境問題、超高齢化社会、経済停滞などの社会的課題を解決する先進的なモデル都市として位置付け、公・民・学連携による次世代都市の街づくりを進めています。

柏の葉アーバンデザインセンター（UDCK）が「国土交通大臣賞」を受賞

UDCKが「第6回まちづくり法人国土交通大臣賞（まちづくりの担い手サポート部門）」を受賞しました。公共・民間・大学の連携により事業計画策定、デザイン調整、事業後の空間マネジメントを行い、これらを実行する組織と運営の仕組みを他地域へと展開し、街づくりの担い手をサポートしてプロジェクト全体の活性化に貢献したことが受賞につながりました。



公・民・学連携の都市デザイン・マネジメントが「石川賞」を受賞

柏市、三井不動産、東京大学、千葉大学が協働した「柏の葉アーバンデザインセンター（UDCK）」による公・民・学連携の都市デザイン・マネジメント」が、公益社団法人日本都市計画学会が表彰する2016年度の「石川賞」を受賞しました。



受賞者一同

三井不動産レジデンシャルにおける取り組み

三井不動産レジデンシャル株式会社の分譲マンション「パークホームズ中目黒」（東京都目黒区）、「パークホームズ中野本町ザレジデンス」（東京都中野区）など計3案件が、公益財団法人日本デザイン振興会主催の「2021年度グッドデザイン賞」を受賞しました。これにより、三井不動産レジデンシャル株式会社は22年連続でグッドデザイン賞を受賞しております。

日本橋における取り組み

残しながら、蘇らせながら、創っていく「日本橋再生計画」

日本橋（東京都中央区）は江戸時代から商業と文化の中心として栄えてきました。当社グループの源流もこの地で生まれ日本橋とともに歩んだ歴史は300年以上にわたっています。当社グループは、日本橋への愛着と感謝の想いを形にするため「残しながら、蘇らせながら、創っていく」をコンセプトに、地域の活性化と新たな魅力を創造するプロジェクト「日本橋再生計画」を始動。官・民・地元と一体となって、伝統と革新が共存する新たな街づくりを進めています。

再開発が進む日本橋のビル群の中に1,000m²を超える広場空間として設けられた「福德の森」は、地域が育んできた歴史と伝統を日本の自然により再現した憩いの空間です。隣接する「福德神社」やその参道を囲むように配置した緑地は、四季折々の美しさが楽しめるよう整備しています。



福德の森

日本橋の「道づくりによる街づくり」

五街道の起点として栄えた東京・日本橋。当社は、この地域における無計画な再開発を防ぎ、日本橋で育まれた文化や伝統、歴史的な建造物との「共生・共存」を図るため「道づくりによる街づくり」を進めています。その第一歩が、日本橋を象徴する中央通り沿いに並ぶ建物の低層部の高さを31mに統一するなどの景観保全対策。さらに、昔から地域で愛されてきた通りの特性に合わせた施設の開発や緑地の整備により、人々が集い、楽しく過ごせる空間を創出しています。かつて舟運都市として栄えた「水の道」ネットワークの復活など、道づくりを起点として未来に向けた街づくりに取り組んでいます。

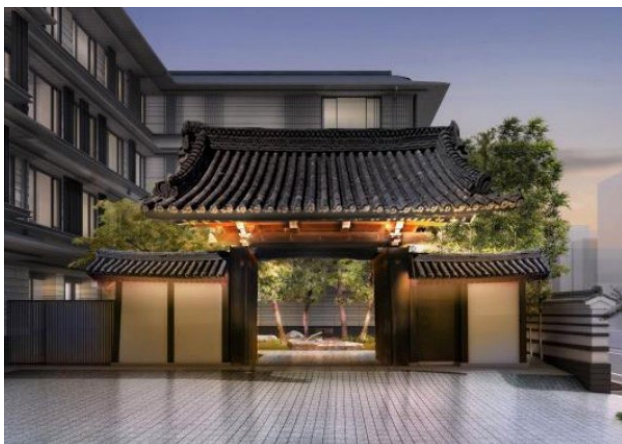


日本橋・中央通り

ホテルにおける取り組み

「HOTEL THE MITSUI KYOTO」（京都市中京区）では、「日本の美しさ - EMBRACING JAPAN'S BEAUTY -」というブランドコンセプトのもと、伝統文化や建築、工藝、食などに見られる伝統的な日本独自の美しさと現代的なデザインを融合し、歴史性と先進性が調和された滞在空間を提供しています。客室空間は伝統的な茶室をイメージし、自然素材と工藝技術で創り上げられています。また、中庭は「庭屋一如」の精神を重んじたランドスケープデザインとなっています。

また「三井ガーデンホテル京都河原町浄教寺」（京都市下京区）は、京都の歴史と文化を護り継ぐ寺院と連携したユニークな複合建物となります。京都には、観光スポットとしてだけでなく、そこに暮らす人々の心の拠り所となっている寺院が多数点在しています。しかしながら、建物の老朽化や後継者の不在、檀家離れなどの理由で、閉じざるをえない事態に陥っている寺院もあります。本プロジェクトは、こうした社会課題の解決方法の一つとして、ホテルと寺院との一体開発という寺院再生の新たなモデルケースとなっています。



「HOTEL THE MITSUI KYOTO」 エントランス



「三井ガーデンホテル京都河原町浄教寺」 エントランス

「三井ガーデンホテル札幌ウエスト」（札幌市中央区）では、北海道の伝統工芸品である木彫りの熊をテーマに制作されたオブジェ作品「WOODY BEAR」をインテリアデザインに用いています。伝統を革新的に解釈する新しい価値観の創造をコンセプトに、日常的にある椅子、テーブルなどの木製の家具を解体し、緻密に重ね合わせ新たな輪郭を生みだしています。



「三井ガーデンホテル札幌ウエスト」



「WOODY BEAR」

住宅における取り組み

木造マンション MOCXION

三井ホーム(株)では 2021 年 7 月に人と環境にやさしいサステナブルな建築資源である「木」を構造材に用いた木造マンションの新ブランド、「MOCXION (モクシオン)」を立ち上げました。第 1 号物件である「MOCXION INAGI (モクシオン稲城)」(東京都稲城市)は普及性の高い木造大規模中層建築プロジェクトである点が評価され、「国土交通省 令和 2 年度サステナブル建築物等先導事業(木造先導型)」に採択されています。また、2021 年には環境にやさしいという観点から「MOCXION (モクシオン)」がグッドデザイン賞を受賞しました。



三井ホームの高遮音床システム「Mute45-50」

子育て世代の家族が下の階へ伝わる音を気にすることなく、のびのびと暮らせる住宅業界最高レベルの床遮音性能と衝撃吸収性を持つ、三井ホーム(株)の高遮音床システム「Mute45-50」が「第 11 回キッズデザイン賞子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」を受賞しています。「Mute45-50」は、住宅以外の保育園や幼稚園、医療施設などに応用して、優れた衝撃吸収性により身体への負荷を軽減し、転倒時の安全性を高めることも可能です。



「Mute45-50」を導入した集合住宅



都市の再開発プロジェクトの実績

当社グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念を実現し、お客さまや社会に向けて新しい価値を提供するために、「街づくりの基本姿勢」を次の 3 点に集約しています。

- ・ミクストユース化(用途や機能の複合)、ソフト・ハードの融合などによる「多機能・多彩なコンテンツの融合」。
- ・住む人、集う人、憩う人や地域をつなぐ「コミュニティの創造」。
- ・街が完成したのちもタウンマネジメントなどを通じて、年々、街の魅力を高めていく「経年優化[®]」。

また、オフィスビルを始め、すべての開発において公共交通機関へのアクセスを考慮しています。交通拠点近傍の立地による利便性・安全性の提供はもとより、運用においても多くの人が集う商業施設やホテル等で環境負荷の少ない公共交通機関の利用を推奨し CO₂ 排出低減にも寄与しています。さらに、すべての開発において障がい者対応の評価を実施し、法令の定める範囲で対応を実施するとともに、一部ではプラスアルファの取り組みを行っています。

主な再開発プロジェクト

東京・日本橋エリア

当社グループは地域のコミュニティと連携して、江戸時代から受け継がれてきた歴史や文化を街づくりやイベントに活かしながら、ライフサイエンス拠点としての機能強化を図り、日本橋エリアの活性化に貢献しています。

詳細については、こちらをご参照ください。

⇒ <https://www.mitsuifudosan.co.jp/business/development/nihonbashi/>

【柏の葉スマートシティ】

当社グループは、「柏の葉スマートシティ」（千葉県柏市）を環境問題、超高齢化社会、経済停滞などの社会的課題を解決する先進的なモデル都市として位置付け、公民産学の連携による次世代都市の街づくりを進めています。

詳細については、こちらをご参照ください。

⇒ <https://www.mitsuifudosan.co.jp/business/development/kashiwanoha/>

【東京ミッドタウン日比谷】

2018年3月29日にオープンした「東京ミッドタウン日比谷」（東京都港区）は、明治時代から社交とくつろぎの場として発展し、日本の近代化に大きな役割を果たしてきた日比谷の歴史と伝統を継承しながら“未来志向の新たな体験や価値の創造”をめざしています。

詳細については、こちらをご参照ください。

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/business/development/tokyo_midtown_hibiya/

オープンイノベーションによる新産業の創造



取り組み方針

当社グループは、社会課題を解決し、新たな価値を創造するために、グループ内外の様々な企業や行政と連携・協業することでイノベーションの推進や新産業の創造に取り組んでいます。

新たな価値・市場の創造

ビジネス革新を促す組織と仕組み整備「イノベーションハブ」

ビジネス環境の急激な変化を背景に、企業はIT技術の浸透、デジタル変革（デジタルトランスフォーメーション）によって、経営のあり方やビジネスモデルを転換していくことが求められています。当社では、「産学連携推進部」（2020年度新設）、「DX本部」（2020年度新設）、「ビジネスイノベーション推進部」（2020年度新設）、「ベンチャー共創事業部」（2015年度新設）、「ライフサイエンス・イノベーション推進部」（2017年度新設）の5部門がそれぞれの強みを活かし連携することで、グループ内外におけるイノベーション創出の仕組みを整備し、新産業創造を推進していきます。

イノベーションを支える社内のハブ組織

DX本部

「ITイノベーション本部」を組織強化。最新デジタル技術の知見やデジタル人材の支援により、既存業務の変更、システム先進化、新規事業支援、データ活用化等のデジタル・トランスフォーメーション（DX）を推進します。

産学連携推進部

国立大学法人東京大学と連携をし、八重洲二丁目北地区市街地再開発組合の一員として推進している「東京ミッドタウン八重洲」4階に、都心サテライト拠点「東京大学八重洲アカデミックコモンズ（UTokyo Yaesu Academic Commons）」を2022年10月に開設いたしました。東京大学八重洲アカデミックコモンズでは、東京大学が社会人向け人材育成プログラムのほか幅広い層の受講生を対象とした様々なプログラムを提供し、新たな教育研究や情報発信の場を提供いたします。また、東京大学と三井不動産が産学協創協定を締結し、2020年から開始している「三井不動産東大ラボ」では、東京大学の知（ナレッジ）と三井不動産が創造してきた場（フィールド）を活用した実践的研究に加えて人材育成にも取り組む方針を掲げており、東京大学八重洲アカデミックコモンズはその取り組みを契機に生まれました。

ビジネスイノベーション推進部

不動産テック領域を中心とした新規ビジネス開発に取り組んでいきます。また、全社から幅広く事業アイデアを募集する事業提案制度「MAGIC」を通じて新規事業創出を促します。

ライフサイエンス・イノベーション推進部

ライフサイエンス領域のエコシステムを、「コミュニティの構築」「場の整備」「資金の提供」を通じて構築することで、イノベーション創出を支援します。また、ライフサイエンス・イノベーション事業部では、「LINK-J」というライフサイエンス分野に従事する方のための、人と情報の交流プラットフォームを構築しています。



ベンチャー共創事業部

オープンイノベーションによる新産業創造を目的に、スタートアップへの投資、協業促進、エコシステム補修、および大企業のイントレプレナー育成支援等に取り組んでいます。ベンチャー共創事業部では、当社グループによる国内外の幅広い事業領域を活用し、「コミュニティ」「支援」「資金」を核として総合的にスタートアップの成長を支えるプラットフォーム「31VENTURES」を展開しています。また、「東京ミッドタウン日比谷」内で、ビジネス創造拠点「BASE Q」を展開しています。「BASE Q」は、新たな価値の創出と社会課題の解決を目指す人々が集うビジネス創造拠点として、様々な設備をそろえ、最先端のテクノロジーやイノベーションのアイデアが集う各種イベントを開催しています。



日本橋街づくり推進部

日本橋における産業創造の取り組みの一環として宇宙関連領域のエコシステム形成に取り組んでいます。既存の宇宙産業プレイヤーのみならず、非宇宙企業の宇宙産業参入を促進するオープンプラットフォーム「クロスユー」を設立。JAXA との連携協定に基づく宇宙ビジネス創出活動に加え、クロスユーの運営諮問委員、サポーターとともにコミュニティ形成を推進し、会員間の連携やイノベーション創出を促進しています。宇宙産業競争拠点として日本橋に「X-NIHONBASHI BASE」を開設し、宇宙ビジネス活動の「場」の提供を行い「機会」の創出をサポートしています。



デジタルを活用して新規事業創出を促す仕組み 事業提案制度「MAGIC」

「三井の進取の気性」「イノベーションを起こす DNA」を起動し、社員個人が有するアイデアを引き出して新規事業創出を促すために、予算・人事・インセンティブ面でのサポートを充実させた事業提案制度で、2018 年度からスタートしました。

事業化インキュベーションプログラム

事業提案制度「MAGIC」の最終審査通過案を対象に、事業の「タネ」をビジネスに昇華させるべく、複数の外部パートナーによる伴走メンタリングを受けながら、事業化までを強力に推進するインキュベーションプログラムです。

オープンイノベーション拠点「WARP Studio」

「本社を離れクリエイティブな発想を加速させる」をコンセプトに、オープンラボである「WARP Studio」を東京都中央区八重洲にオープンしました。事業提案制度「MAGIC」から生まれた新規事業プロジェクトや、グループ会社や提携先ベンチャー企業混成の DX プロジェクトなど、複数の異なるプロジェクトチームが利用しています。社内外混成チームが効果的に機能するように、オープンかつクリエイティブな雰囲気づくりに努め、イノベーションの加速を図っています。



オープンイノベーション拠点「WARP Studio」