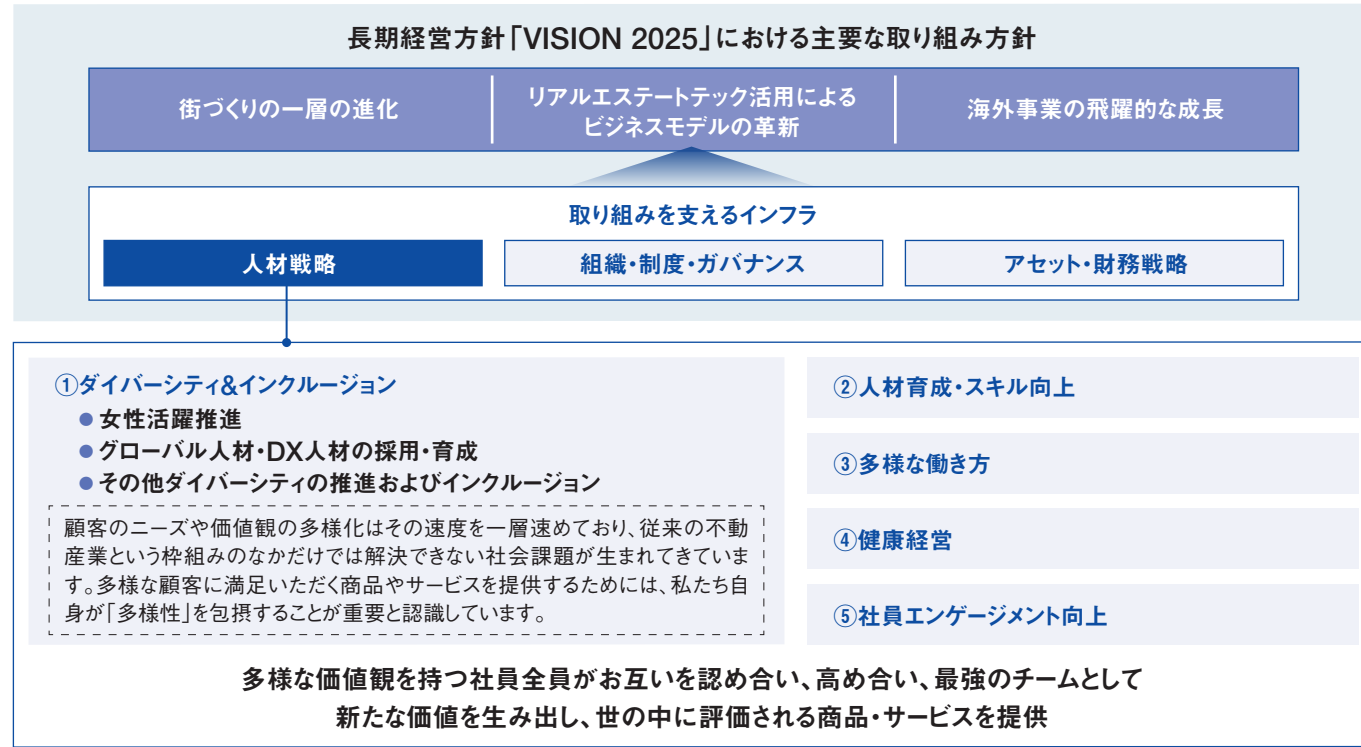


# 社会への主な取り組み

## 人材戦略

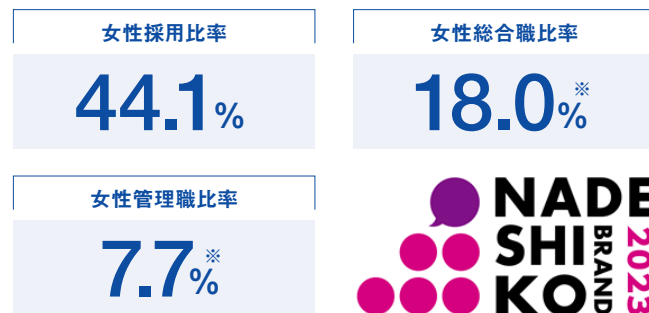
主な取り組みの詳細は、「ESG Report 2023」をご覧ください。  
[https://www.mitsufudosan.co.jp/esg\\_csr/report/](https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/report/)



時点の記載がない数値は2022年度のものです。

## ①ダイバーシティ & インクルージョン P.85

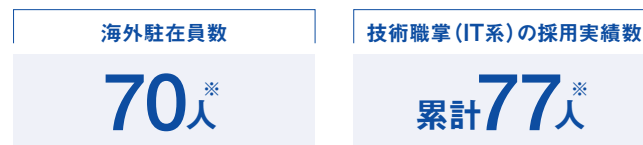
### 女性活躍推進



### 取り組み例

- 長く働き続けられる環境整備
- 全社員対象アンコンシャスバイアス研修
- 育児・介護等との両立支援
- モチベーション向上・キャリア形成支援
- グループ合同研修(つながる・成長するプロジェクト)
- 組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修
- 女性管理職対象メンター制度
- 管理職および管理職手前女性の育成計画策定

### グローバル人材・DX人材の採用・育成



### 取り組み例

- 海外事業の飛躍的な成長
- 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
- ジョブローテーションによる海外現地駐在等
- 若手社員必須の1カ月程度の語学研修
- 中堅社員の指名型語学研修
- 1年の海外インターン制度

### 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

- DX人材の積極採用
- 全社員対象のDX研修「DxU(ディー・バイ・ユー)」



DX銘柄2022  
Digital Transformation

※2023年4月1日時点

## その他ダイバーシティの推進およびインクルージョン

### 取り組み例

- キャリア採用における異業界出身者の積極採用
- 職掌変更制度
- 有期契約社員から正社員への登用制度
- リターンエントリー(再雇用)制度
- 障がい者の雇用拡大
- 性別にかかわらず会社が認めれば婚姻として扱う制度

## ②人材育成・スキル向上 P.89

### 取り組み例

- 部門の異動希望等に関する自己申告制度
- 大学院修学等のための休職制度
- 大学院の費用補助制度
- 事業提案制度
- 副業制度

### 4つの人材育成の機会



## ④健康経営 P.90

### 取り組み例

- 健康経営支援アプリ「&well」の活用(健康状態・健康活動状態の見える化)
- 「チーム対抗歩数戦」等の健康イベント
- 費用補助(禁煙、予防歯科等)



「健康経営銘柄2023」に初選定



健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に7年連続で認定

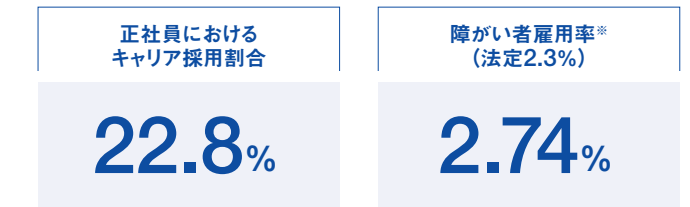
### 健康診断/人間ドック受診率



## ⑤社員エンゲージメント向上 P.91

### 取り組み例

- 人事部門による全社員との個別面談を毎年実施し、社員の状況や要望を把握して、さまざまな制度・環境を整備



※2023年6月1日時点

## ③多様な働き方 P.90

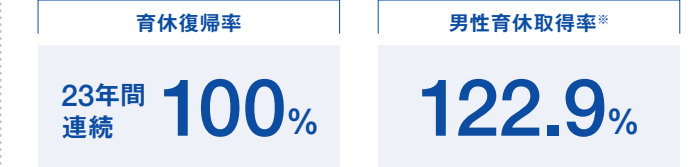
### 取り組み例

- 柔軟な働く場所と時間
- 全社員対象リモートワーク制度
- コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度
- 自社が展開する多拠点型サテライトオフィス「ワークスタイルリング」(約140拠点)を全社員が利用可能

### 有給休暇取得日数




### 両立支援



※分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数です。配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがあります。

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

当社グループが経営理念として掲げる「」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繫」「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。

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社員が、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、社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社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付けており、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、さまざまな施策を講じ、グループ一体となって推進しています。

推進体制

経営トップのコミットメントのもと、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に実施しています。

重点施策

女性活躍推進

長く働き続けられる環境整備

性別に関わ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、全社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、人事役員による全社員との面談や個別ヒアリング等を通じ、社員の置かれている状況や要望を把握しており、育児・介護支援を含むさまざまな制度・環境を整備しています。環境整備および女性の積極的な採用(女性採用比率目標40%以上)により、女性執行役員をはじめとして、会社スタッフや国内・海外の事業ライン等多くの部署で女性社員が活躍しています。2023年4月時点の管理職における女性比率は7.7%、係長相当職における女性比率は23.4%であり、2025年に管理職における女性比率を10%、2030年に20%とするべく取り組みを進めています。

また、各種取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄」に2年連続で選定されたほか、性別多様性に優れた企業で構成される株価指数「MSCI日本株女性活躍指数」の構成銘柄に6年連続で選定されています。



「なでしこ銘柄」に選定



「えるぼし」に認定

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF Mitsui Fudosan Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Mitsui Fudosan Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に選定

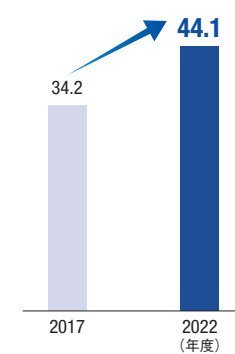
モチベーション向上・キャリア形成支援

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うえでの組織の意識改革を進めています。また、女性の管理職対象のメンター制度や管理職および管理職手前の女性社員対象の育成計画等によるキャリア形成支援を行っています。加えて、社内公募メンバーによるD&Iワーキングチームでの意見交換、活躍する女性による講演および座談会、社内交流イベント等により、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。

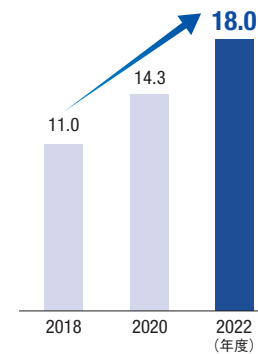
グループ女性活躍推進

三井不動産人事部署を事務局としてグループ女性活躍推進分科会を設置し、グループ一体となって女性活躍を推進しています。グループ会社社長が参加する会議での方針共有/進捗確認、グループ会社担当部門とのD&I推進会議の定期開催、グループ

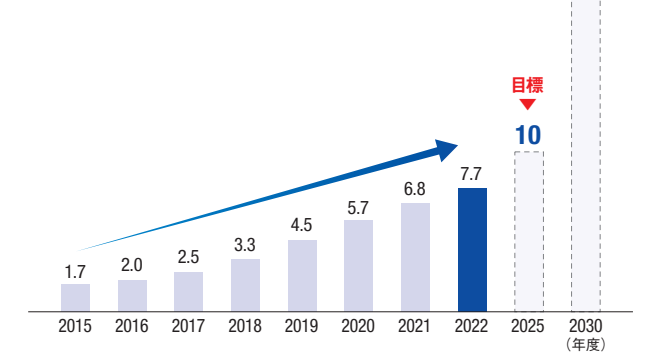
女性採用比率(新卒+中途)(単体)(%)



女性総合職比率(単体)\* (%)



女性管理職比率(単体)\* (%)



※実績は各年度とも翌年度期初4月1日の数字



組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修



社内公募メンバーによるワーキングチームでの意見交換

三井不動産グループ つながる・成長するプロジェクト

2022年度からグループ合同の研修や交流会を実施する「三井不動産グループ つながる・成長するプロジェクト」を開始しました。スキルや能力への自信の獲得に加え、グループ合同で実施することにより、会社を越えた女性社員同士のネットワーキングやロールモデルの具現化も企図しています。

- スキルや能力への自信の獲得
- 会社を越えた女性社員同士のネットワーク構築、情報交換
- ロールモデルの具現化、交流
- 実施状況を積極的に発信・共有



セミナー形式研修における執行役員からのメッセージ



セミナー形式研修におけるディスカッションの様子

- 1 女性若手層ゼミ(キャリア意識醸成等)
- 2 女性管理職手前ゼミ(一つ上の視点や役割理解等)
- 3 女性管理職フォーラム(管理職の視座獲得、女性管理職同士のネットワーキング)
- 4 役職者ゼミ(マネジメントスキル等)
- 5 テーマ別座談会(ロールモデルの具現化・交流)
- 6 スポット研修(コーチングスキル等)
- 7 e-learning(ダイバーシティマネジメント等)



グローバル人材・DX人材の採用・育成

当社グループ長期経営方針「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デジタルトランスフォーメーション(DX)人材の採用・育成を重視しています。

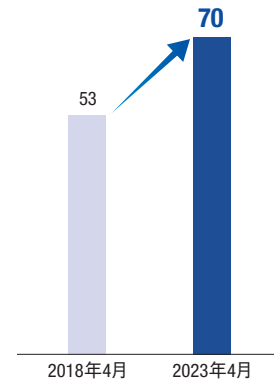
国内事業で培った当社グループの強み・ビジネスモデルをグローバルに展開し、全社営業利益の大きな柱を担う事業へと拡大させるため、外国籍やグローバルな経験を持つ新卒・キャリア社員を積極採用しているほか、若手社員対象の1カ月程度の語学研修、中堅社員の指名型語学研修、1年の海外インターン制度、ジョブローテーションによる海外現地駐在等によりグローバル人材の育成に努めています。

またDX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、リアルの価値をより高めるためのデジタル技術・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ITスキルを備えた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。こうしたDX推進体制やDXプロジェクトの実行能力等の取り組みが評価され、経済産業省、東京証券取引所

および情報処理推進機構より「デジタルトランスフォーメーション銘柄2022」に選定されました。

また既存事業におけるDXの推進をすべての社員が考え実行すべきであるとの観点からさまざまな研修を行っています。

海外駐在員数 (人)



技術職掌(IT系)の採用実績数

2023年4月時点  
累計 **77名**



DX銘柄2022  
Digital Transformation

その他ダイバーシティの推進およびインクルージョン

当社は、人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性自認、性的指向等に関わらず、多様な価値観を持った人材がお互いを認め合い、生産性高く活躍できる組織風土を実現するための取り組みを進めています。

「VISION 2025」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という考えのもと、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。さまざま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。

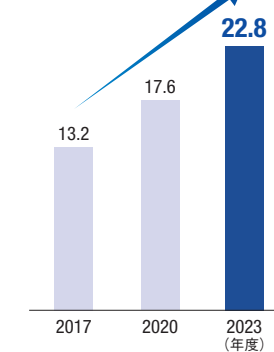
また、職掌変更制度や有期契約社員から正社員への登用制度等を設け、当社内でのキャリアアップを促進しているほか、配偶者の転居や育児・介護等の事由によりやむを得ず退職した社員を再雇用するリターンエントリー制度も導入しています。社員が多様な働き方・キャリアを選択できるよう、社員が持てる力を最大限発揮できる組織づくり、制度づくりを行っています。

障がい者雇用については、企業の社会的責任とダイバーシティの観点等も踏まえ、継続的に取り組んでおり、当社の人事部内に、

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」を設置しています。さらに、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行うSUPERYARD株式会社を、株式会社博報堂と連携し2023年2月に設立しています。

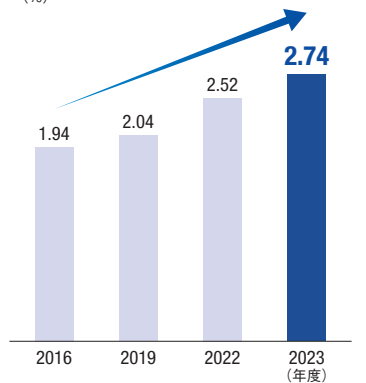
性的指向の多様性の観点では、配偶者や家族等を対象としている各種会社制度について、同性パートナーを持つ社員も申請・利用が可能になるよう社内規程を整備しています。

正社員におけるキャリア採用割合 (%)



※4月1日時点

障がい者雇用率 (%)



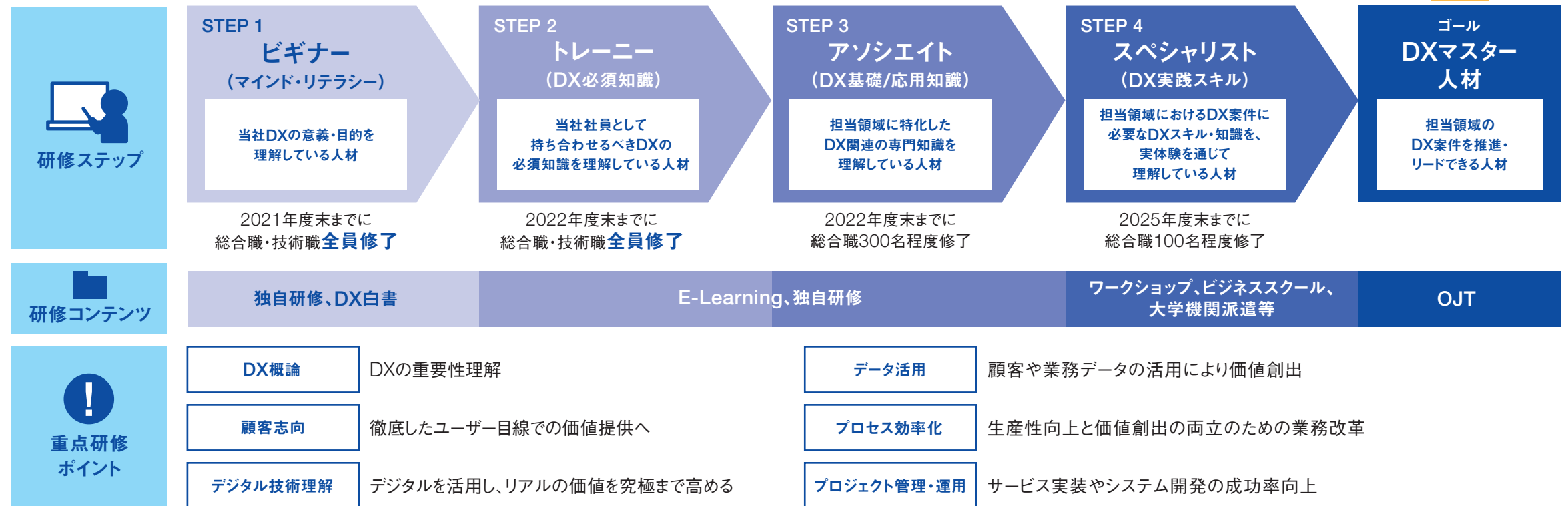
※6月1日時点  
※法定雇用率2.30%

三井不動産(株) 全社員対象DX研修「DxU(ディー・バイ・ユー)」

全社員を対象にしたDX研修「DxU(ディー・バイ・ユー)」を新設し、重点研修ポイントを6つに整理して、デジタル知識だけでなく、多面的なスキルアップを図っています。さらに、各社員のスキルレベルに応じたロードマップを用意し、マインド・リテラシーを醸成するSTEP1、DX必須知識を身に着けるSTEP2は全社員を対象として実施、全社的なDXの知識・スキルの底上げを実現しています。また、DX成功の両輪である「すぐれた企画」+「デジタル実装力」を身に着けた人材の育成を目指し、より応用的な知識を身に着けるSTEP3、実務においてDXスキル・知識を実体験を通じて理解するためのSTEP4を実施しています。

すべてを履修した社員は、担当領域のDX案件を推進・リードできる存在としてDXマスターと認定し、社内表彰を行っています。

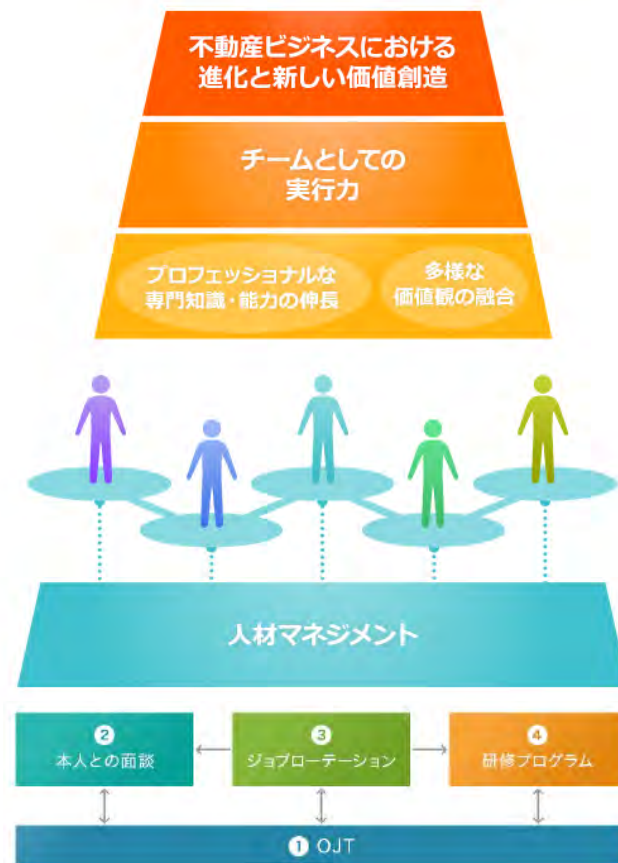
研修ロードマップ



人材育成・スキル向上

「個々人がプロフェッショナルな知識・能力を磨き、付加価値となる創造力を高める」「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です。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ために、キャリアに応じた「4つの人材育成の機会（①OJT、②本人と人事部による年1回の面談、③ジョブローテーション、④研修プログラム）」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。

そのほか、社員の多様な価値観に基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、事業提案制度によってあえて本業と離れた事業領域における経験を積むことや、イノベーション創出・社会貢献を目的とした副業制度、リターンエントリ制度、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。



4つの人材育成の機会

①OJT

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。

一人当たり研修時間

28.2時間

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。担当業務の専門性を高めつつ、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目指しています。

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。

一人当たり研修投資額

13.1万円

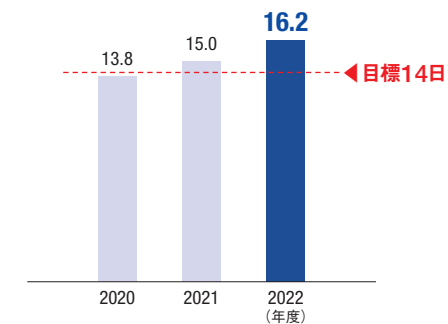
多様な働き方

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發揮するための組織づくりが重要と考えています。そのため、働く場所と時間の柔軟性を実現するための意識改革やインフラ整備を進めるほか、すべての部門において業務の効率化を進め、業務配分の適正化や社員の労働時間削減を図ることによって、ワークライフバ

柔軟な働く場所と時間

意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>● トップメッセージの継続発信による意識醸成</li> <li>● 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</li> <li>● 年次有給休暇の年間取得目標（年間14日）を設定し、休暇取得を促進</li> <li>● 組織長に対し、健康と安全に関する研修を実施</li> <li>● 「効率性」を人事考課にかかる要素の一つとして評価</li> </ul>
組織単位での業務改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>● D&amp;I推進室による各部門の取り組みへのサポート</li> <li>● 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</li> <li>● DXによる生産性向上の支援</li> </ul>
インフラ整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● シェアオフィス「WORK STYLING」の活用</li> <li>● 全社員対象リモートワーク制度の導入</li> <li>● PC稼働時間を記録できるほか、使用制御システムも活用</li> <li>● コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度整備</li> </ul>

有給休暇取得日数 (日)



健康経営

当社は、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であるという考えのもと、健康経営宣言を制定し、方針を明確にするとともに、社員がそれぞれのライフスタイルに応じ、活き活きと働くことのできる職場環境を整備することを目指し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。

具体的には、人事部員による全社員への個別面談や社員・その配偶者への人間ドック等の受診費用補助などがあります。また、企業の健康経営推進に資するソリューションとして当社が提供するサービス「&well」による健康増進イベント・セミナー・歩数対抗戦・アプ

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、社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おり、ひいては多様な社員が個々の能力を最大限發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と捉えています。

育児・介護等との両立

育児	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所内保育所 事業所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。当社社員であれば性別問わず利用可能。一時預かり等のスポット利用も可能。</li> <li>● ベビーシッター・学童保育・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。</li> <li>● 育児休業 法定の規定を上回る、最長3年での利用が可能。</li> <li>● 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・人事部での面接を実施。また本人および上長向けに産育休復帰時研修を実施。</li> </ul>
介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護コンサルティング制度 社員の介護に関するコンサルティングを実施。</li> <li>● 介護費用補助制度 介護サービスに関わる費用の一部を補助。</li> <li>● 介護休業 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。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不妊治療 不妊治療にかかる費用の一部を補助。</li> </ul>

育休復帰率	23年間連続 100%
男性育休取得率*	122.9%

※分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数です。配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがあります。

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」にもとづく一人ひとり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、多様な人材が活き活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。

時点の記載がない数値は2022年度のものであります。



りでのコラム配信等を実施しております。さらには、人事管理取締役を責任者に据え、専門組織「健康管理センター」を設置し、健康保険組合との協議も交えながら、健康課題に対する各施策の立案、効果検証など、各種取り組みを積極的に進めています。

そういった取り組みが評価され、健康経営に特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2023」に選定されました。これは東京証券取引所の上場企業のなかから健康経営に特に優れた企業を「健康経営銘柄」として、1業種につき原則1企業を選定するものです。

経済産業省と日本健康会議が共同で推進する「健康経営優良法人（大規模法人部門、ホワイト500）」にも7年連続で認定されています。



健康促進イベント「&well FESTA」

健康経営支援サービス「&well」

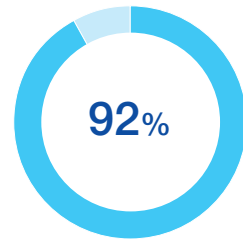


健康診断/  
人間ドック受診率 **100%**

### 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、当社で働くことを誇りに思い、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、離職率の低さにもつながっていると考えられます。

当社で働くことを誇りに思う



※「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合

離職率（正社員）

2020	2021	2022
0.51%	0.81%	0.66%

主な取り組みの詳細は、ホームページをご覧ください。  
[https://www.mitsuiufudosan.co.jp/esg\\_csr/society/03.html](https://www.mitsuiufudosan.co.jp/esg_csr/society/03.html)

## 人権への取り組み

### 取り組み方針

三井不動産グループでは、基本的人権を尊重するとともに、事業活動を展開する各国での労働者の人権に関する法令を遵守しています。

#### 人権に関する基本的な考え方

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)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)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」を認めません。
- (4)「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。

また、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」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。さらに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ていきます。

#### 人権啓発への取り組み

人権に関する社員行動基準を設け、社内に「公正採用選考人権啓発推進委員会」を、グループ各社との間で「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が尊重されるための体制を構築しています。そのほか、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。

## サプライチェーンマネジメント

主な取り組みの詳細は、ホームページをご覧ください。  
[https://www.mitsuiufudosan.co.jp/esg\\_csr/society/04.html](https://www.mitsuiufudosan.co.jp/esg_csr/society/04.html)

### 三井不動産グループ サステナブル調達基準

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するとともに、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改訂を行い、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における基本指針を盛り込みました。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、取引先に対してもさらなる周知、理解を求めていく考えです。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。

1.法令等の遵守	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すること
2.事業活動における人権尊重	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うこと
3.労働に係る人権尊重	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すること
4.安全で健康的な労働環境	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うこと
5.企業倫理の確立	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うこと
6.品質の確保	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、その向上に努めること
7.環境への配慮	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すること
8.情報セキュリティ	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ること
9.危機管理・事業継続計画	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、適切な対策を行うこと

### 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。今後も対象企業、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。

#### 2021年度

最も顕著な影響を与えられと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。外部の監査会社とともに1日ずつ現場を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。

#### 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。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。