

三菱地所グループ 英国現代奴隷法に関する声明

三菱地所株式会社（以下、当社という）は、2015 年英国現代奴隷法第 54 条に基づき、本声明を公表します。本声明は、三菱地所グループ（以下、当社グループという）が、当社グループ内及びサプライチェーンにおいて、奴隷労働や人身取引のリスクを特定し、防止、軽減するために行った取り組みを開示することを目的としています。

なお、本声明は、2024 年 3 月 31 日の決算日に対応した 2023 年度の報告となっています。

1. 事業概要と組織

当社グループは、コマーシャル不動産事業、住宅事業、海外事業、投資マネジメント事業、設計監理・不動産サービス事業等幅広い事業分野で事業活動を行っております。

日本、アメリカ、英国、中国、シンガポール、等において、317 社の連結子会社、11,045 名の従業員とともに事業を展開しております。英国では 1986 年に MEC UK 社（現三菱地所ロンドン社）を設立し、以降、ロンドンの中心地エリア（シティ・ウエストエンド）においてオフィスビルを中心とした不動産賃貸・開発事業を進めています。

当社の会社情報並びに事業の詳細につきましては、ウェブサイトをご覧ください。

会社概要：

<https://www.mec.co.jp/company/about/>

グループ会社：事業分野別

<https://www.mec.co.jp/company/group/>

事業セグメント：

<https://www.mec.co.jp/service/>

業績データ：

<https://www.mec.co.jp/ir/library/>

沿革：

<https://www.mec.co.jp/company/history/>

欧州の主要プロジェクト：

<https://www.mec.co.jp/service/global/eu/>

2. 当社グループの企業理念

三菱グループ共通の経営指針と位置付けられている「三菱三綱領」を受けて、当社グループでは「私たちはまちづくりを通じて社会に貢献します」という「三菱地所グループ基本使命」を掲げています。

当社グループは上記基本使命を実践するための企業倫理規範として「三菱地所グループ行動憲章」及び行動の基準として「三菱地所グループ行動指針」を定め、実行しています。

理念体系と方針：

<https://www.mec.co.jp/company/charter/>

3. サプライチェーンの概要及びサプライチェーンマネジメント

当社のサプライチェーンには、施設運営に関する業務委託先、施工会社、物品納入業者、人材派遣業者が含まれます。

当社グループが目指す「持続可能で真に価値ある社会の実現」に取り組むためには、自社での取り組み推進に加えて、サプライチェーン全体で取り組みを進めていくことが重要であると考えています。このような背景を踏まえ、2022年4月に「サプライヤー行動規範」を策定し、全てのサプライヤーに当社と取引を頂く上で遵守をお願いしたい事項、及び期待したい事項を定めています。

また、サステナビリティリスクが高くなる傾向の強い※「施工会社」「清掃会社」を対象にサプライヤー行動規範の遵守状況を確認するため、ヒアリングシート調査を実施、一次サプライヤー（直接の取引先）のみならず、二次以降のサプライヤー（取引先の委託先）に向けたサプライチェーンを深掘りした調査を通じて、潜在的なリスクを特定のうえ、調査結果から改善の取り組みを該当サプライヤーに要請しています。また、2023年度は施工会社及び清掃会社において、サプライヤー企業で働く労働者へのインタビューを実施しました。

本取り組みを通し抽出された課題への対応策を検討し、サプライチェーンマネジメントを強化していきます。

※サステナビリティリスクが高くなる傾向が強いとした判断基準

- ①外国人労働者や技能実習生等の、立場が弱くなりがちな労働者の雇用が想定されること
- ②環境への負荷が高い事業であること
- ③多重の委託構造であり、リスク把握・特定が困難である場合があること

サプライチェーンマネジメントについて：

<https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/supply-chain/>

4. 人権リスクアセスメント

当社では、人権デュー・ディリジェンスを行うにあたり、まずは、対象事業を不動産開発事業、海外事業、ホテル事業とし、専門のコンサルタントや弁護士に依頼し、バリューチェーンごとに人権課題を把握するための机上調査を行いました。その後、人権への影響の深刻度と発生可能性に基づき、優先的に取り組むべき人権に関する重点課題を特定しました。

重点課題は以下の通りです。

- (1) 強制労働・児童労働
- (2) 従業員の労働条件・労働環境
- (3) 利用者の安全
- (4) 利用者に対する差別
- (5) 先住民族および地域コミュニティへの影響
- (6) 個人情報の流出
- (7) サプライヤーの労働者の労働条件・労働環境

上記の重点課題のうち、現代奴隷に関係する課題は、(1) 強制労働・児童労働、(2) 従業員の労働条件・労働環境、(7) サプライヤーの労働者の労働条件・労働環境です。

2022 年度には、施工現場で使われる建材ごとの人権・環境リスクアセスメント及び当社グループのテクノロジー関連のサービス・プロダクトにおける人権リスクアセスメントを実施しました。施工現場で使われる建材ごとの人権・環境リスクアセスメントについては、施工現場で使用される重量比率が高い建材上位 20 種強を対象に、各建材で使われる資材を洗い出し、主要 18 建材について主要な生産地や輸入国を調査、関連する人権・環境リスクを特定しました。2023 年度には実際に協力会社と連携し、商流を遡り環境・人権リスクの把握を試みました。引き続き施工会社と連携し、本件調査の経験を重ね、実効性の高い調査手法を目指していきます。

テクノロジー関連のサービス・プロダクトにおける人権リスクアセスメントでは、「三菱地所デジタルビジョン」(DX により生活者が暮らしやすさを実感できる新しいまちづくり)を実現するテクノロジー関連のサービス・プロダクトについて「人権アセスメント」のプロセスに基づき、顕在的・潜在的な人権への影響を特定・評価しました。今後は、人権リスクの防止及び低減に向けた適切な対策を検討していきます。

5. 奴隷労働及び人身取引防止に関する方針、体制等

当社グループは、自らの事業及びサプライチェーンにおいて、奴隷労働や人身取引のリスクを特定し、防止、軽減するため、企業としての人権方針を策定しました。当社グループ社員を対象に、社内イントラネットに人権方針の解説を掲載し、周知を図っています。また、全社的な人権への取り組み実践を目的に人事部担当役員を委員長とする「三菱地所人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を設置し、当社の人権に係る取り組み内容の決定、社内浸透に努めています。2021 年度においては、グループ各社にダイバーシティ推進担当者を指名し、

当該担当者経由で当社グループのダイバーシティ推進方針の説明等各種施策の展開を図りました。

当社は、2018年に国連グローバル・コンパクトに署名し、当社グループ会社とともにその原則を支持しています。2024年1月にはWE P s（女性のエンパワーメント原則）への署名を致しました。<https://www.weps.org/company/mitsubishi-estate-co-ltd>

また、当社は、企業の立場から同和問題をはじめ様々な人権課題の解決に取り組む任意団体である東京人権啓発企業連絡会（1979年～）及び三菱人権啓発連絡会（1983年～）の設立に際し、中心的な役割を果たし、以降約45年にわたり活動を続けてきました。また、1980年には大阪同和・人権問題企業連絡会にも加盟する等、人権問題の解決に真摯に取り組んできました。

当社グループでは次のとおり方針等を策定しております。なお、以下の指針、方針等は当社グループ全社員に適用されます。

A) 三菱地所グループ行動指針

行動憲章に定める、“私たちのありたい姿、周囲から求められる姿、これらを生み出すための姿”を実現するための具体的な行動の基準を示すガイドラインとして行動指針を定め、このなかで「人権・ダイバーシティの尊重」を大切な価値観の一つとしています。

行動指針：

<https://www.mec.co.jp/company/charter/>

B) 三菱地所グループ 人権方針

当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた「三菱地所グループ人権方針」を2018年4月に制定しました。

人権方針：

https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/human-rights/pdf/human_rights_policy_20180401.pdf

C) 三菱地所グループ サプライヤー行動規範

当社グループは、2016年に「三菱地所グループ CSR 調達ガイドライン」を制定していましたが、現在の国際基準に沿った内容に改訂し、サプライヤーに求める事項を明確化するため、「サプライヤー行動規範」を策定しました。

本行動規範は、「IFC パフォーマンススタンダード※1」、「レスポンシブル・ビジネス・アライアンス行動規範※2」、「ビルディング・レスポンシブリティ原則※3」などの主要なサステナビリティに関する国際基準を参照し、強制労働・債務労働の禁止、児童労働の禁止など

を定めています。

※1 国際金融公社が策定した環境・社会ガイドライン [Performance Standards \(ifc.org\)](https://www.ifc.org/standards)

※2 電気電子機器産業におけるサプライチェーンの労働・安全衛生・環境・倫理に関する行動規範 [RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf \(responsiblebusiness.org\)](https://www.responsiblebusiness.org/rbacodeofconduct7.0-japanese.pdf)

※3 エンジニアリング・建設業界のグローバル企業を中心に構成された団体が策定した労働者の労働安全衛生等に関する原則 [Principles — Building Responsibly \(building-responsibly.org\)](https://www.building-responsibly.org/principles)

サプライヤー行動規範：

https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/supply-chain/pdf/mec202204_code_of_conduct.pdf

D) 三菱地所グループ 労働安全衛生に関する方針

当社グループでは、労働基準法等の労働関連法規順守のみならず、従業員の健康維持・増進にも取り組んでいます。

当社では、人事担当役員を「健康経営推進責任者」に選任し、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に取り組む「健康経営」を推進しています。健康経営 2030 を策定し、「健康層の割合」等を KPI に設定し、各種施策を展開しています。勤怠管理システムにパソコンのログオン・ログオフの時刻を連携させることで上司は部下の勤務実態を把握するとともに、部下との面談を実施することで業務の量や難易度、健康状態の把握に努めています。管理職にあたる社員も含め、1 カ月あたりの法定時間外労働が 80 時間を超えた社員には、産業医との面接を実施するなど、社員の健康管理に向けた施策に取り組んでいます。また、ワークライフバランスの観点では、2016 年度より全社員にフレックス勤務制度を導入したほか、有給休暇取得日数の目標を定め、有給休暇の取得を促す「ポジティブ・オフ運動」を実施。2017 年度からは時間単位有給休暇制度・テレワーク制度を導入しています。三菱地所ホーム（株）では、年次安全衛生管理計画の策定時や新規プロジェクトを含む施工現場における危険予知活動時に、労働安全に関するリスクアセスメントを実施しています。作業によって発生するリスクを洗い出し、発生可能性と影響度を分析した上で、施工現場の安全対策に取り組んでいます。

労働安全衛生：

<https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/health-safety/>

6. 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスを行うにあたり、まずは、当社グループ共通の課題のほか、事

業については不動産開発事業、海外事業、ホテル事業の 3 つのパートに分けて取り組むこととしました。そして、それらについて、人権リスクを把握するための机上調査を行いました。

A) 不動産開発事業での取り組み：

当社は、不動産開発事業について、同業のデベロッパー（不動産開発会社）と 1 次サプライヤーであるゼネコン（総合建設会社）に声をかけ、「人権デュー・デリジェンス」の仕組みの構築を目的とした「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」を 2018 年に立ち上げました。

ニュースリリース「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』発足」：

https://www.mec.co.jp/news/archives/mec180921_duediligence.pdf

ニュースリリース「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス協議会』へ移行」：

https://www.mec.co.jp/news/detail/2023/12/14_mec231214_duediligence

勉強会では、人権デュー・デリジェンスを行うべきテーマとして、2018 年度、2019 年度は、①建設現場で働く外国人技能実習生の労働環境と②型枠コンクリートパネルに使用される違法伐採木材の 2 つの項目を設定し、参加企業による共同調査や、国際的な人権意識を共有し、業界における人権リスクを特定するため、弁護士や NGO 等の専門家の方々との意見交換を行い、参加企業にて取り組み方法を確認しました。2020 年度にはグリーンバンスメカニズムについても専門家の方々と意見交換を行いました。また、2021 年度には外国人労働者雇用のガイドラインに関する他業界団体の先進的取組を紹介頂き意見交換を行いました。2022 年度は経済産業省による人権デューデリジェンスに関するガイドラインと、大阪万博 持続可能性に配慮した調達コードを確認し、各社の人権取り組み状況の報告を行いました。2023 年度は 5 年間の勉強会での活動を踏まえ、協議会に体制を移行し、新たなメンバーを迎えて取り組みを継続しています。

① 建設現場で働く外国人技能実習生の労働環境

技能・技術・知識の移転を目的としている日本の外国人技能実習制度ですが、一部の受け入れ企業で、実習計画と異なる業務や長時間労働、賃金未払い等の問題が指摘されています。当社では、建設現場で働く外国人技能実習生に対する人権尊重について、実地調査を行い、盲点になりやすい点（報酬や日常生活に関する事項等）について、2020 年 4 月以降の見積要項書に記載することで、発注先に対し協力会社を指導（周知）するよう申し入れを行っています。

また、2022 年度の取り組みにおいて課題であった「取引先も使える相談窓口の設置」「相談

窓口の多言語対応」について、2023年8月より外国人相談窓口「JP-MIRAI アシスト」を導入いたしました。施工現場における「JP-MIRAI アシスト」導入は業界初の試みとなり、2024年3月時点で、三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所ホーム含め20物件程度の施工現場に設置をしています。今後も施工現場に限らず、導入拡大を目指すとともに、外国人労働者への認知度向上に向けた施策等も引き続き検討していきます。

② 型枠コンクリートパネルに使用される違法伐採木材

マレーシア産やインドネシア産の合板には、先住民の土地収奪や環境破壊、伐採企業と政府の癒着による汚職等が問題視される違法伐採木材が含まれていることが指摘されています。当社グループでは、国内で使用される、型枠コンクリートパネル（合板）について、SDGsの最終年度である2030年度までに、持続可能性に配慮した調達コードにある木材（認証材並びに国産材）と同等の木材の使用100%を目指します。（2023年度の実績：16物件中13物件で使用）

ニュースリリース：「三菱地所グループ 2030年度までに型枠コンクリートパネルに持続可能性に配慮した調達コードにある木材と同等の木材を100%使用」

https://www.mec.co.jp/news/archives/200601_mec_jinken.pdf

住宅事業を行っている三菱地所レジデンスでは、新築分譲マンションにおいて、持続可能性に配慮した木材の調達基準にある型枠コンクリートパネルを採用し、トレーサビリティの確保を進めています。具体的には、各国で個別に策定された森林認証制度を審査し、相互認証を行う「PEFC認証材」を採用したうえで、第三者認証機関の証明を取得するスキームを構築し、サプライチェーン全体でトレーサビリティの確保を図る取り組みを開始しました。さらに「ザ・パークハウス 高輪松ヶ丘」において、型枠コンクリートパネルのサプライチェーンの認証に非営利団体であるFSCが構築したスキームを活用することで国際認証であるプロジェクト認証を取得しました。

型枠コンクリートパネルを対象として、FSCの基準に基づくプロジェクト認証を取得するのは世界で初の試み※4となります。※4：三菱地所レジデンス調べ

https://www.mec.co.jp/group_news/archives/20210524_mecg_takanawa.pdf

B) 海外事業での取り組み：

当社が事業を行うアジアの国々を中心に取り組むこととし、そのうちベトナム、シンガポール、中国、ミャンマー、タイ、インドネシアの6カ国について、人権に関する一般的な情報及び各国で報告されている人権侵害の事例について机上調査を行いました。

当社では、上記6カ国にフィリピン、マレーシア、インドを加えた9カ国において、2020

年度より、事業検討時（土地取得時）に、立ち退きにおいて深刻な人権侵害が行われていないかをチェックリストを用いて確認し、事業参画の際の判断材料としています。

チェックリストでは、影響を受ける人と真正な協議の場をもったか、などを確認しております。

C) ホテル事業での取り組み：

ホテル運営を統括する（株）ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツでは、SDG s の取り組み推進を目的に、2019 年度より「認証ワイン」、「国際フェアトレード認証コーヒー」を導入しています。

フェアトレードとは、開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」です。同社はホテルチェーンとしてこの取り組みに賛同し、認証ワイン（国際フェアトレード認証、フェアフォーライフ認証）をフルサービス型ホテル及びプレミアム宿泊主体型ホテル THE シリーズにて、国際フェアトレード認証コーヒーをフルサービス型ホテル及びプレミアム宿泊主体型ホテル THE シリーズにて導入しています。

また、ホテルにテナントとして入居する飲食店に対しても、フェアトレード商品についての情報提供を行っています。

株式会社ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツ会社情報：

<https://www.royalparkhotels.co.jp/about/corporate/>

ニュースリリース「三菱地所グループのロイヤルパークホテルズにて『生分解性ストロー』『認証ワイン』『国際フェアトレード認証コーヒー』を導入」：

https://www.mec.co.jp/news/archives/190801_SDGs_RPH.pdf

7. 相談・通報窓口の設置

当社グループでは、コンプライアンスに関する相談・連絡窓口として「グループヘルプライン」を設置しています。当社グループの社員、派遣社員、パート社員、アルバイト等就業者が利用でき、2023 年度の三菱地所グループヘルプライン相談件数は 70 件でした。また、2022 年度より海外の子会社等に所属し海外で勤務する役職員等を対象とした「グローバルヘルプライン」を開設し、各国の法令や言語、時差等にも対応した相談受付体制を整備しています。「グループヘルプライン」や「グローバルヘルプライン」は外部委託先を経由して当社法務・コンプライアンス部が受付窓口となっており、相談・通報者のプライバシー保護、

不利益な取り扱い禁止に留意して対象会社と連携して対応しています。受け付けた相談は、内容に応じて調査、事実確認等を行ったうえで、適宜対応し、職場環境の改善等を図っております。なお、日本国内の取引先に対しては、別途、専用のヘルプラインを設けています。

通報・相談窓口の設置について：

<https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/human-rights/>

<https://www.mec.co.jp/inquiry/helpline.pdf>

8. 教育・研修

当社は、「三菱地所グループ行動指針」に掲げた「人権の尊重」を実践するために、階層別研修をはじめ、各種の人権啓発研修を行い、従業員の理解の深化に取り組んでいます。

A) 経営層に対しては、社長以下全役員・全所属長（部長）、当社グループ会社社長を対象とした「人権講演会」を毎年開催しています。2023年度の人権講演会では、ジェンダーダイバーシティに対する理解促進のため「ジェンダー平等社会に向けて～日本の課題と企業への期待～」を実施しました（98名受講）。

B) 従業員に対しては、三菱地所グループ24社395名の新入社員を対象とした「新入社員合同研修会」での人権研修、2020年度から開始のパワーハラスメント防止規程説明研修、さらに、三菱地所およびグループ会社の一部では部落問題などをテーマにした研修なども実施し、受講者の差別への気づきを通じて人権意識の醸成に努めています。

C) 経営層を含む全社員に対して、無意識の偏見があることを認識し意識化することで、他者に対する理解を深め、DE&Iを促進することを目的に、アンコンシャスバイアス研修を実施致しました。

D) 前掲の「三菱地所グループ行動指針」を2018年4月1日に改定し、グループ社員への周知と定着を目的として「行動指針解説」のガイドブックを作成しました。その中に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の解説や児童労働や強制労働の防止について盛り込みました。

三菱地所の人権に関する取組：

<https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/social/human-rights/>

本声明は、当社の経営会議にて審議の上、決議しています。

2024年9月4日

三菱地所株式会社

執行役社長 中島 篤