

## トップコミットメント

# CSR経営を軸に新たな価値創造をめざしてこれからも挑戦し続けます

### 日本を代表するビジネスの中核で 人々の交流と環境共生を実現する

三菱地所グループは、「住み・働き・憩う方々に満足いただける、地球環境にも配慮した魅力あふれるまちづくりを通じて、真に価値ある社会の実現に貢献する」ことを基本使命に、企業と社会の持続可能な発展をめざして挑戦し続けています。その取り組みの一つが約120ヘクタールに及ぶ「大丸有地区(東京都千代田区大手町・丸の内・有楽町)」において、長年にわたり進めているまちづくりです。1998年に始動した「丸の内再構築」は、丸の内をビジネスに特化した街から、外に開かれ、多様性があり、人々の交流(インタラクション)がある街へと変身させることにあります。また、「環境共生」を大きなテーマの一つとして掲げ、新築ビルではその時点での最新の取り組みや技術を導入しています。2009年4月に竣工した「丸の内パークビル」では、大丸有地区における環境共生型のリーディングプロジェクトとして、太陽光発電の導入のほか、ヒートアイランド対策の一環として中庭、屋上、壁面の緑化、保水性舗装やドライミストも導入し、その効果を発揮しています。また、ビルの消費電力を抑える超高効率型照明や外部からの熱負荷を軽減させるエアフローウィンドウを採用するなど、最新鋭の省エネ機器・技術を意欲的に導入することで、環境負荷の低減に取り組んでいます。2008年からの丸の内再構築「第2ステージ」では、街のより一層の「拡がり」と「深まり」をテーマとして掲げています。文化、環境、歴史、観光など多様な都市機能を充実させ、対象エリアを大丸有地区の全域に広げていく中で、第一弾として完成したのが「丸の内パークビル」と「三菱一号館」です。「三菱一号館」は、1894(明治27)年の竣工時の姿を可能な限り忠実に復元し、美術館として開館しましたが、丸の内におけるまちづくりのシンボルともいえるものです。一つひとつ微妙にカタチも風合いも違う煉瓦を正確に積み上げることに人の和、力を合わせることの大切さをくみ取ることができる建造物ですが、確固たる歴史とともに街の活性化の源泉である芸術、文化の発信基地として今後も存在意義はさらに高まっていくことでしょう。

### 独自のCSR経営をさらに推進し 街の本質的価値を高める

2009年当初に掲げた三菱地所グループのCSRの重点テーマの1つ目は「環境経営の推進」です。環境への取り組みは、社会の要請に応えることはもちろん、街の価値を高め、お客さまに選ばれるための必須条件でもありますので、各事業分野で積極的に推進しています。

ビル事業においては、大丸有地区全体での取り組みはもちろんのこと、それぞれのビル単体で環境負荷を低減することが求められます。新ビルでの最先端の省エネ機器の導入や、既存ビルでの設備改修と効率的なオペレーションの採用のほか、テナント様との協働による取り組みなども進めています。代表的なトピックスとして、新丸ビルでの「生グリーン電力<sup>(※)</sup>」を受電する日本で初めての取り組みや「快適性」と「省エネ性」を両立する知的照明と輻射空調の実証実験などが挙げられます。

また、住宅事業においては、新会社(株)メックecoライフが環境配慮の取り組みにおける推進役となり、“お客さまの心地よい暮らしのためのエコ”を第一に考え、太陽熱利用や外断熱工法の採用など多数のエコメニューを揃えた新世代マンションなども手がけています。

2つ目の重点テーマは「経営資源を活かした新しい社会貢献活動の推進」です。“都市と農山村が、お互いに元気になる社会”をめざし、2008年度から都市農山村交流活動「空と土プロジェクト」を進めています。

農作業や間伐体験などを通して互いの課題を認識し、都市と農山村がともに支えあう「持続可能な社会」をめざすこの活動では、三菱地所グループ社員や丸の内エリアで働く人を対象としたツアーのほか、グループ会社が管理するマンションにお住まいの皆さまと一緒に田植えを行ったりしています。また、地元の食材や間伐材の活用など事業活動との連携にも取り組みながら、持続的で拡がりのある活動を展開しております。

※「生グリーン電力」:風力などの再生可能エネルギーにより発電された電力を発電所から既存の送配電網を使って需要家に送電する仕組み。

## 活力のある職場と人財育成を通し 企業の持続的成長につなげる

3つ目の重点テーマは「活力のある職場の実現・活力のある人財の育成」です。三菱地所グループの社員の一人ひとりが、健康でいきいきと仕事ができる環境づくりを進めています。三菱地所㈱においては、人財の成長は会社の持続的な成長に必要不可欠であると捉え、2009年度から求められる人財像を定め段階別の成長イメージとその育成施策の方向性を示す人財育成制度改革を進めています。また、活力ある職場に向けた具体的施策の一環として2009年度より開始した「新規事業提案/人材公募制度」では、一部案件が具体化に向けて取り組まれているほか、日常業務を離れ、中堅・若手社員が役員と連携して経営課題に関して議論分析し、経営陣に提言を行う「クロスセクショナルタスクフォース」と称するワーキングも実施しています。事業グループを越えた横の連携を強化する上でいま浸透を図っているのが、“as one team”という言葉です。さらなる成長を実現するためにも、三菱地所グループ内の横の連携や情報共有が重要になると確信しています。

## 軸のぶれないCSR経営を礎に お客さま視点を貫く

世界経済が大きな変化を迎え、三菱地所グループの事業も少なからぬ影響を受けましたが、このような事業環境の変化に柔軟に対応していくために「CSRを経営の中心に据える」という『軸』がぶれることはありません。また、こうした厳しい時代だからこそ、コンプライアンスを核としたCSR経営を粘り強く続けることが活路を拓くと確信しています。私どもが考えるコンプライアンスとは、単なる法令順守ではなく、お客さまや社会のニーズに応えることがその本質です。「人を、想う力。街を、想う力。」のコーポレートブランドに込めた三菱地所グループの心が確実に伝わるよう常にお客さまの視点に立った事業展開を社員とともに推進してまいります。

2010年9月

三菱地所株式会社  
取締役社長

木村 恵司

