

三菱地所グループでは、透明性の高い経営を行うことによって、ステークホルダーの信頼を獲得することをめざしています。

コーポレート・ガバナンス

透明性の高い経営体制づくりをめざして

三菱地所(株)では、執行役員制度のもと、経営・監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にし、透明性の高い経営体制づくりを進めています。また、取締役会の経営・監督機能の強化の視点から4名の社外取締役を選出し、2007年6月より取締役の任期を1年としています。

経営意思決定の仕組み

三菱地所グループでは、グループ全体の経営戦略に関する議論を行う場として、社内取締役、専務以上の執行役員のいずれかに該当する者および社長の指名する者にて構成される「経営戦略委員会」を設置しています。2009年度は10回開催しました。

また、グループの業務執行にかかわる重要な意思決定を行う機関として、社長以下、各事業グループなどの担当役員、常勤監査役および社長の指名する者で構成される「経営会議」を設置しています。原則として毎週1回の頻度で開催し、2009年度は49回開催しました。この「経営会議」の下部組織として「投資委員会」を設置しており、特に重要な投資案件を「経営会議」で審議する前に論点などを整理することによって「経営会議」における議論・経営判断の高度化を図る役割を担っています。

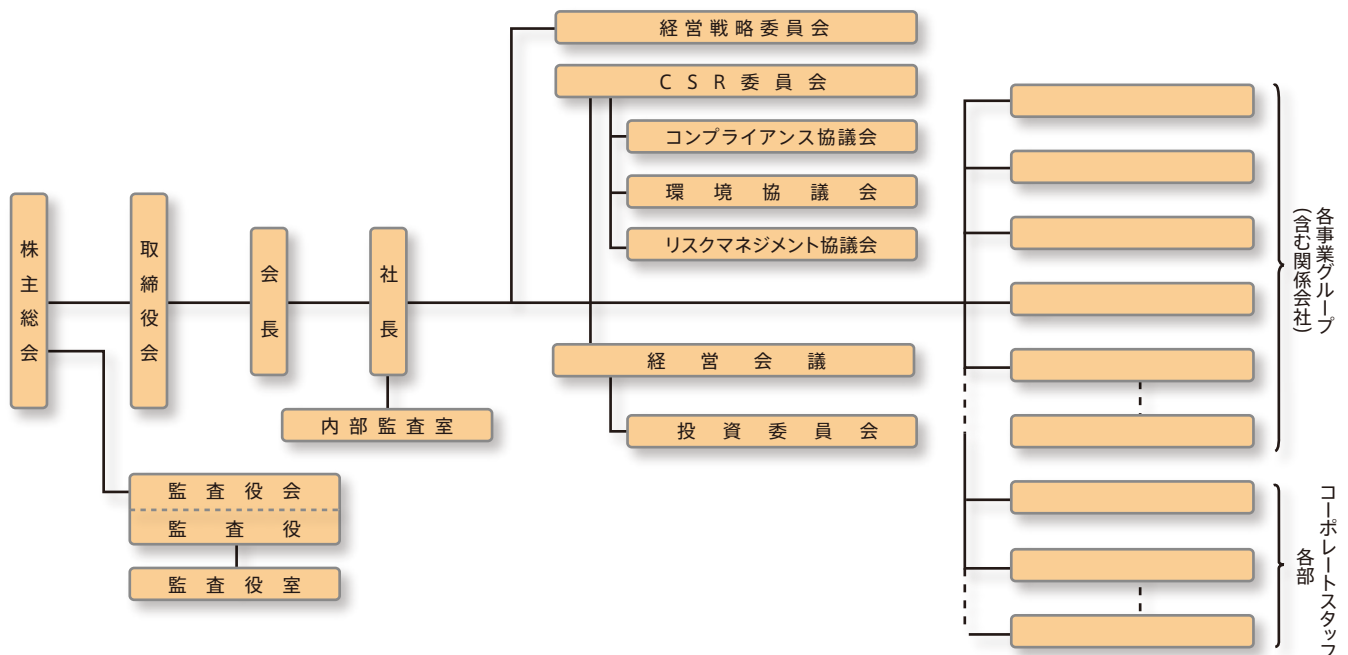
リスクマネジメント

三菱地所グループでは、「三菱地所グループリスク管理規程」を策定し、すべての事業活動を対象にリスク管理体制・制度を整備しています。三菱地所グループのリスクマネジメントを含めたCSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」、実務的な協議機関として主要グループ会社を含む部署長などをメンバーとする「リスクマネジメント協議会」を設置し、リスク管理体制の強化を図っています。「リスク管理統括責任者」には三菱地所(株)CSR推進部担当役員を、「リスク管理責任者」には各事業グループにおけるラインスタッフの部署長やコーポレートスタッフ部署長などを任命し、事業グループ内管理と統括管理を実施しています。こうした体制のもと、現場レベルでの網羅的なリスクの洗い出しや改善策の立案・実施からリスクマネジメント協議会などでのモニタリングに至るPDCAサイクルにより、組織的なリスクマネジメント活動を推進しています。

米国におけるリスクマネジメント

米国ロックフェラーグループ社では、2008年春より、ERM (Enterprise Risk Management) に関する取り組みを開始しました。ERMとは、会社にマイナスの影響をもたらす事態に備え、リスク管理・低減に向けた戦略立案を行うための体系的アプローチです。同社では、ERMプロセスの枠組みづくりと、リスクを列挙・評価して重要性の高いリスクの抽出を行う評価法の構築に向けた取り組みを進めています。

■三菱地所グループのコーポレート・ガバナンス体制(2010年4月現在)



内部統制の強化

三菱地所グループでは、「会社法」の定めにより、取締役会で決議された、「内部統制システムの基本方針」の趣旨に沿って業務が行われているかを、取締役会にて定期的に確認し、問題点があれば、改善を実施しています。

また「金融商品取引法」により2008年4月以降上場企業に適用された「財務報告に係る内部統制報告制度」に対応し、グループ全体の内部統制の整備、運用、評価を行い、2010年3月31日時点においてグループの財務報告に係る内部統制は有効と判断する「内部統制報告書」を6月29日に関東財務局宛提出しました。この報告書は、監査法人より、適正に表示しているとの「内部統制監査報告書」を受けています。

また、グループ内の4社^(※)において、金融商品取引業者としての体制を整備、運用するとともに、三菱地所^(株)の関係部署においても同法に関連したコンプライアンス上の問題に対応するために内部管理体制を強化しています。

※三菱地所投資顧問^(株)(不動産投資・運用事業)、ジャパンリアルエステイトアセットマネジメント^(株)(不動産投資・運用事業)、三菱地所リアルエステートサービス^(株)(不動産活用、仲介、販売、リーシング事業等)、藤和不動産流通サービス^(株)(不動産の売買・仲介事業等)

経営監視の仕組み

業務執行の監督・監査は、取締役会、監査役会が行っています。取締役会は毎月1回の定例開催のほか、必要に応じて臨時に開催し、重要な業務執行や法定事項に関する決定を行うとともに、業務執行を監督しています。また、監査役監査は、各監査役による取締役会への出席、常勤監査役による経営会議への出席、各部署・グループ会社の業務執行状況監査などによって行われており、「監査役室」の設置により監査役監査の充実を図っています。

内部監査機能強化を目的として、「内部監査室」を社長直轄の組織として設置しており、その公正性、独立性を明確にしています。リスクベースで策定された監査計画(グループ会社も対象に含む)に従って内部監査を行い、内部統制が適切に整備・運用されていることを確認しています。監査結果についてはすべて社長に報告するとともに、常勤監査役と共有し、取締役会に概要を報告しています。

また、監査後のフォローアップを重視し、内部監査の結果抽出された問題点が改善されていることを確認しています。

コンプライアンス

三菱地所グループでは、ステークホルダーの信頼を獲得し、企業と社会全体の持続的な発展をめざすため、経営の最優先課題として、コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制

三菱地所グループではコンプライアンスを「法令の順守」だけでなく、「社内ルールや企業倫理の順守」と定義しています。

三菱地所^(株)では、1997年の商法違反事件の反省に立った役員職員の意識と組織の改革を原点とし、同年に「三菱地所行動憲章」を制定して改革のための基本姿勢を明確にするとともに、全社で危機意識を共有して改革へとつなげていきました。

2005年7月には「大阪アメニティパーク(OAP)」の土壌・地下水問題の反省からコンプライアンス体制を客観的に見直すことを目的に、社外有識者からなる「コンプライアンス特別委員会」を臨時に設置し、行動憲章の改正など、企業体質のさらなる改善に向けた取り組みを進めました。

現在のコンプライアンス推進体制としては、三菱地所グループのコンプライアンスを含めたCSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」、その事前協議機関として、主要グループ会社を含む部署長などをメンバーとする「コンプライアンス協

議会」を設置しています。さらに、コンプライアンスの総合的管理と推進業務を担当する「コンプライアンス担当役員」を取締役会決議によって任命するとともに、三菱地所^(株)の各部署およびグループ会社は三菱地所^(株)CSR推進部と連携しながらコンプライアンス活動を推進しています。

情報管理コンプライアンスの徹底

適切な情報管理や個人情報保護に関する社会的要請の高まりを受けて、三菱地所グループでは、2003年から「情報管理コンプライアンス」という考えのもと、情報管理体制を整備しています。2003年5月に「三菱地所グループ情報管理コンプライアンス基本規程」「三菱地所グループ個人情報保護方針」を、「個人情報保護法」の全面施行(2005年4月)に先だって策定し、継続してモニタリングや監査などを通じて、個人情報の管理の充実・強化を図っています。

個人情報保護への取り組み

三菱地所リアルエステートサービス(株)(不動産活用、仲介、販売、リーシング事業等)では、個人のお客さまの情報を多く扱うことから、「個人情報保護法」施行後、より厳密な管理が必要との認識のもと、2003年に「個人情報取扱ルール」を制定しました。社内での取り組みとして、販売センターなどの現場も含めて年2回順守状況を確認するとともに、個人情報保護関係の情報をイントラネットにて公開し、情報共有に努めています。また、業務委託先を含めて個人情報保護の取り組みを積極的に実施し、PDCAサイクルにて経営トップが見直しを行っています。2005年からはプライバシーマーク使用承諾を受け、2009年度には3回目の更新承諾を受けました。



イントラネットの画面

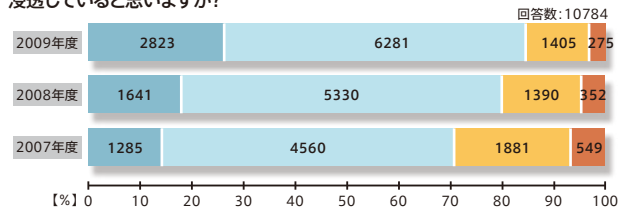
コンプライアンスアンケートの実施

三菱地所グループでは、コンプライアンスアンケートを実施して、役職員のコンプライアンス意識浸透度や問題意識などを継続して調査しています。アンケート結果については全体傾向と会社ごとの特徴を分析した上で共有し、各社でのコンプライアンス浸透活動に役立てています。

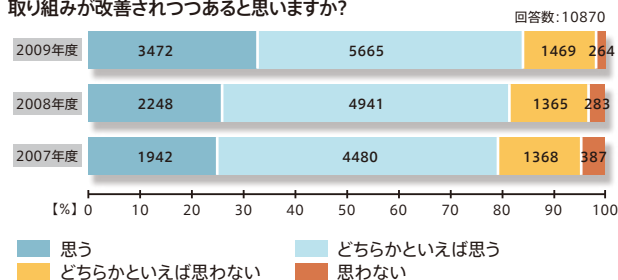
2009年度はグループ会社の役職員約1万2千人に対し、アンケートを実施しました。2009年度のアンケートでも、前年度の結果と比較して、ほとんどの設問でポジティブ回答の割合が上昇しており、コンプライアンス活動は着実に成果を挙げていると考えられます。

【グループ全体の結果(※)】

■あなたは、あなたの会社において、コンプライアンス意識が浸透していると思いますか？



■あなたは、あなたの会社において、コンプライアンスの体制や取り組みが改善されつつあると思いますか？



※ 2009年度実施期間：2009年6月29日～7月10日
調査対象者：三菱地所株およびグループ会社41社の全役職員11,740名 / 回答者数10,982名(回答率93.5%)

コンプライアンス研修の実施

三菱地所グループでは、役職員のコンプライアンス意識の向上を目的としたコンプライアンス研修を実施しています。

2009年度は、仙台に拠点を置くグループ会社5社の社員約400名を対象に、合同で研修を実施しました。

さまざまな会社が5～6名のグループに分かれ、コンプライアンスの基本や情報コンプライアンスをテーマにグループ討議を交えた研修を計9回実施しました。

同じ地域で仕事をしているグループ会社の社員同士が、一つのテーブルで活発な意見を交わすことにより、新しいコミュニケーションも生まれました。

このほか新入社員研修や新任基幹職研修など、さまざまな機会にコンプライアンス研修を実施しています。



仙台での研修風景

反社会的勢力への対応

三菱地所グループでは、反社会的勢力との一切の関係遮断を「行動指針」に明記しています。また、三菱地所(株)CSR推進部を専門部署として、反社会的勢力から接触があった場合には、必要に応じ警察と連携しながら、グループ全体で毅然とした対応を取っています。

ヘルプラインの充実

三菱地所グループでは、コンプライアンスに関する相談・連絡窓口として「ヘルプライン」を設置しています。ヘルプラインには内部受付窓口と外部受付窓口があり、グループ社員、派遣社員、パート社員、アルバイトはもとより、グループ各社の取引先も利用できます。匿名での相談も受け付けており、2009年度のコンプライアンスに関わる相談報告件数は171件で、その内ヘルプライン件数は41件でした。

■ヘルプラインを含む相談・報告件数

