

### 様々な労働形態のスタッフとの対話を増やし、価値の共有を



たかいわ おさむ  
高 巖氏

麗澤大学 経済学部長  
大学院国際経済研究科 教授

三菱地所は、ステークホルダーとの関係改善に努め、成果を着実にあげつつある。地所が「社会的課題をステークホルダーとともに解決しながら価値を共創する活動」をCSRと呼ぶのは、その手応えを感じているからだろう。「空と土プロジェクト」に見られるように、地所はかつて繋がることのなかった「都市」と「農山村」を結びつけ新たな価値を創造した。これこそ、不動産会社にしかできない「イノベーション」(新結合)である。ただ、これは一朝一夕に成就したものではない。何年も試行錯誤を繰り返し、漸くここに来たというのが事実であろう。その意味で、プロジェクトを立ち上げた時のトップの決意は当然のこと、これを根気強く育てあげてきた幹部諸氏、スタッフの熱意と努力に敬意を表したい。

地所に対する期待を述べるとすれば、「様々な労働形態のスタッフ(以下、スタッフと呼ぶ)との対話を増やし、価値の共有を」と申し上げたい。スタッフは会社のメンバーであると同時に、会社とは異なるステークホルダーでもある。既に良き関係にあると感じているが、さらに上を目指すことも必要だ。人は弱いもので「自身が既に持っているもの」については、当たり前過ぎてその価値に気づかない。気づかない者は「自身がまだ持たないもの」ばかりに目を奪われる。地所はグループの競争力が全スタッフの支えにあることを、またスタッフも地所が長い年月をかけ築き上げた「地所ブランド」の恩恵に浴していることを改めて認識し、ともにそれを誇りとしてもらいたい。「既に持っているもの」の価値を共有することで、地所グループは今以上に強くて優しい会社になれるような気がする。

### 進化への挑戦と“ぬくもり”のある活動



江上 節子氏

武蔵大学 社会学部長 教授

東日本大震災の後、従来の安全・安心への対策をいっそう高度化する決意と覚悟を固めた1年間であったと思いますが、2011年度からの取組みを見て、真正面から具体策を形にしていることを評価できます。環境経営については、ISO14001対象ビル30棟におけるエネルギー使用量の削減にあらゆる創意工夫を重ね、テナントの理解を促進する活動を推進し、環境負荷低減の成果が漸進している状況は、さらに期待を高めるところです。

近年は、産業界のみならず、社会の閉塞感も影響し、若い人々の意欲や達成動機の低迷が指摘されていますが、三菱地所では、精緻な調査を積み重ね、活力ある職場を実現するための環境づくりとその方法論を実践してきました。組織横断の仕組みづくりや、コミュニケーション・スペースの設置など、徐々に軌道に乗り始めている様子が窺われます。なかでも、グループ企業の社員の提案や成果を4つの軸で表彰する「ひとまち大賞」の制度は、若手・中堅社員からの応募も多く、能力・個性をいきいきと発揮できる可能性とぬくもりのあるメッセージを感じさせます。三菱地所グループが、重要視している価値観を共有するグッドプラクティスであり、進化への挑戦と受け止めました。

### ご意見をいただいて



CSR委員会の社外アドバイザーである高巖氏、江上節子氏からは、当社グループに求められる課題について、毎回、具体的かつ的確なご意見、ご指摘をいただいています。

地球環境問題への取り組みをはじめとする社会的課題解決を通じて、様々なステークホルダーとともに価値を共創しながら、継続的に成長していくことが大切だと感じています。

そのために、社員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる職場環境づくりを進め、多様な価値観や文化を尊重できる人材の育成に努めてまいります。そして、様々な事業活動の中でステークホルダーの皆様の期待と信頼にお応えすべく、真正面からCSR経営を実践していきたいと考えています。

三菱地所(株) 取締役常務執行役員(環境・CSR推進部担当) 藤澤 司朗