

CSR 報告書 2016



人を、想う力。 街を、想う力。

私たち三菱地所グループは、チャレンジを続けます。

三菱三綱領

所期奉公 しよきほうこう

事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえない地球環境の維持にも貢献する。

処事光明 しよじこうめい

公明正大で品格ある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する。

立業貿易 りつぎょうぼうえき

全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る。

三菱地所グループ基本使命

私たちはまちづくりを通じて社会に貢献します

私たちは、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します。

三菱地所グループ行動憲章

私たちは、基本使命を実践するために以下の通り宣言し、実行します

私たちは誠実に 行動します

法と倫理に基づいて活動し、常に自らの行動を謙虚に振り返り、社会とのコミュニケーションを大切にすることで、公正、透明で信頼を第一とした企業活動を行います。

私たちは お客さまからの信頼を 得られるよう努めます

お客さまの立場で考え、安全でより良い商品・サービスを提供するとともに、情報を適切に開示します。

私たちは活力のある 職場づくりに努めます

自らの成長をめざし、個々の人権や多様な考え方を尊重し、創造性・専門性を高めながらチームとして総合力を発揮します。

三菱地所グループ行動指針

制定:1997年12月1日 改正:2002年8月1日 改正:2006年1月1日

編集方針

三菱地所グループは、2000年度より「環境報告書」を発行し、2005年度からは報告内容を企業の社会的責任に拡大し「CSR報告書」として発行してきました。

2014年度は、三菱地所グループが中長期にわたって取り組むべきCSR重要テーマの選定に向けて、ステークホルダーの皆さまからご意見を頂戴し、社内でも経営層を巻き込んで議論を重ね、5つのCSR重要テーマおよび重要経営指標(KPI)を策定しました。2015年度は、それらの取り組みを深化させ、より具体的に社会への価値提供につなげるために、ステークホルダーの方とのさらなるコミュニケーションを重ね、その様子を報告しています。

是非、ステークホルダーの皆さまにお読みいただき、忌憚のないご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

□ 報告体系

CSR報告書は毎年報告する内容の充実とともに、ボリュームが増えていきます。そこで、冊子版は一般読者を対象とした「ダイジェスト版」として、当社グループが最も伝えたい内容を読みやすくまとめ、ホームページ版を専門的な各種データを含め、報告すべき内容を網羅した「完全版」としました。また、企業概要や業績に関する詳細情報はホームページよりご確認ください。

WEBサイト

CSR情報(完全版) : <http://www.mec.co.jp/j/csr/index.html>
 IR情報 : <http://www.mec.co.jp/j/investor/index.html>
 企業情報・事業案内 : <http://www.mec.co.jp/j/company/index.html>

□ 報告対象組織

「CSR報告書2016」における対象組織は、三菱地所(株)と、三菱地所グループ行動憲章を共有するグループ会社50社(国内45社、海外5社)です。

対象組織一覧はWEBサイト参照

□ 報告対象期間

2015年度(2015年4月1日～2016年3月31日)を報告対象期間としていますが、一部当該年度以外の内容も記載しています。

□ 参考としたガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)
「GRIサステナビリティリポーティング ガイドライン第4版」中核準拠
- 環境省「環境報告ガイドライン」(2012年版)

GRIガイドライン対照表はWEBサイト参照

発行日 2016年10月4日
 次回発行予定 2017年10月を予定しています(年次報告)
 作成部署・ 三菱地所株式会社 環境・CSR推進部
 問合せ窓口 〒100-8133 東京都千代田区大手町
 1-6-1 大手町ビル TEL:03-3287-5780

目次

三菱三綱領／三菱地所グループ基本使命・行動憲章・行動指針 2

編集方針・目次 3

トップコミットメント 4

三菱地所グループのCSR戦略

CSR担当役員のメッセージ 7

三菱地所グループの事業と社会への価値提供 8

CSR重要テーマとKPI 10

ステークホルダーとのコミュニケーション 12

重要テーマ 社会と共生したまちづくり

～地域社会と共生するハード・ソフト両面による
安全・安心なまちづくり～

特集 人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくり 14

特集 子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくり 16

特集 地域コミュニティとともに 16

お客さまとのコミュニケーション 18

重要テーマ 先進的なまちづくり

～グローバル化の時代に対応した
イノベティブなまちづくり～

特集 丸の内のグローバル化の進展 20

特集 世界に広がる三菱地所グループのまちづくり 22

重要テーマ 環境

～事業を通じて持続可能な社会を実現するための
環境への先進的な取り組みの推進～

特集 長期環境ビジョンと象徴的な4つの取り組み 24

環境負荷低減に向けて 27

低炭素社会形成に向けて 28

循環型社会形成に向けて 28

自然調和型社会形成に向けて 29

重要テーマ ひとづくり

～未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と
個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援～

人財育成に向けて 30

活力のある職場づくりに向けて 31

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり 32

働きやすい職場をめざして 32

重要テーマ コンプライアンス

～顧客や社会の期待に応える
コンプライアンスの推進～

コーポレートガバナンス 36

取引先とともに 37

株主・投資家とともに 38

第三者意見・ご意見をいただいて 39



まちづくりを通じて社会に貢献することが、
三菱地所グループの基本使命。
時代の要請、社会の課題に、
まちづくりを通じて取り組んでいきます。

三菱地所株式会社
執行役社長

杉山 博孝

まちづくりは社会づくり。時代と社会からの要請に応える

まちをつくるということは、社会インフラをハード・ソフトの両面からつくるということです。限りある国土の中で、どのような開発を行い、まちをつくっていくのか。時代や社会からの要請にあった開発、人々に受け入れられ、歓迎されるまちづくりをしていく—まちづくりを通じて社会に貢献することが、私たちの基本使命です。

当社グループの事業は、1890年に丸の内の土地の払い下げを受けたことから始まりました。明治の黎明期には、世界の列強に伍していくため、欧米と遜色ないビジネス街をつくるのが時代の要請でした。昭和30年代の半ば、日本の高度成長期には、グローバルに戦っていけるオフィスを提供することが、日本経済の発展に必要でした。三菱三綱領を具現化したのが丸の内だったのです。ただ、当時の丸の内に、まちを楽しむ機能はほとんどなく、ビジネスオンリーのまちでした。日本全体が豊かになった現代では、仕事だけでなく、さまざまな機能や社会、環境面での配慮なども求められるようになりました。

時代の動きを的確につかみながら、まちづくりを通じて社会の課題を解決していくことこそが、私たちデベロッパーが果たすべき使命であると思っています。時代の動き、社会の要請をCSRの観点でもよりの確に事業活動に組み込むために、各分野の有識者や幅広いステークホルダーの皆さまと対話しながら、昨年、「CSR重要テーマ」を策定しました。これに磨きをかけてPDCAを展開することで、基本使命を実現していきたいと考えています。

多様な人が集い、持続的に発展する「Dynamic Harmony」

当社は1988年から丸の内再構築を進めてきましたが、外部環境の変化も踏まえ、2015年8月、丸の内エリアのまちづくりコンセプトを更新し、従来の「Open」「Interactive」「Network」に、「Diversity」「Sustainable」を加えました。同時に、このコンセプトを対外的にわかりやすく訴求するため、コミュニケーションワードとして「Dynamic Harmony～Tokyo Marunouchi」を策定しました。「Dynamic Harmony」は、丸の内エリアの多様なあり方を包含するワードです。人も企業もあるいは社会も環境も、まちの中で響きあってハーモニーとなれば、より素晴らしいまちができるのではないかと思います。

多様な人が集い、持続的に発展するまちをめざして、ベンチャー企業の支援や海外からの企業を誘致する組織づくりに取り組み、イノベティブなことが引き起こされるようなまちづくりを進めています。

丸の内エリアでは、環境面でも私たちの想いを形にしています。スマートシティやヒートアイランド対策などは特別なことではなく、当たり前のこととして取り組んできました。また、2015年11月に竣工した「大手門タワー

中期経営戦略(2014-2016)

“企業価値向上を実現する3年間”

事業領域ごとのテーマ

- ・開発機能の強化
- ・グループ力を生かしたソリューション&サービスの提供、バリューチェーンの強化

全社テーマ

1. 資産ポートフォリオマネジメントの強化、経営基盤の強化
2. 事業ポートフォリオマネジメント
3. グループ経営
4. 人財育成、人財配置
5. リスクマネジメント、コンプライアンス
6. 環境への取り組み
7. 活力ある組織・風土づくり



CSR重要テーマ

社会と共生したまちづくり

地域社会と共生するハード・ソフト両面による安全・安心なまちづくり

先進的なまちづくり

グローバル性の時代に対応したイノベティブなまちづくり

環境

事業を通じて持続可能な社会を実現するための環境への先進的な取り組みの推進

ひとづくり

未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援

コンプライアンス

顧客や社会の期待に応えるコンプライアンスの推進

「JXビル」には、皇居のお濠の水質を浄化する機能を持たせたり、エリア就業者や一般来街者の方たちが気軽に立ち寄れるサードプレイスとしての「3×3 Lab Future」もつくりました。そうした中で、私たちだけではなく、このまちに暮らしている人、このまちにオフィスを構える企業やそこで働く人たちと連携しながら、社会的課題を解決するようなネットワークづくりも行っています。

これから日本は人口が減少していきます。その中で、いかに活力を維持していくかは今後の大きな課題です。それを踏まえ、子育てをしながら働ける環境、あるいは高齢の方も元気に活躍いただける環境など、さまざまな人々が活躍できる環境をつくることも課題の一つです。今後も、社会的課題の解決に向けまちづくりを推進していきます。

経営のスピードと透明性を高めるためガバナンス体制強化に取り組む

不動産業界を取り巻く外部環境を含め、時代の変化のスピードは非常に速くなっています。ガバナンスはそのスピードに対応していくために必要なものでもあると思います。意思決定の迅速化を図り、それぞれの事業セクションに権限を与えて、責任を持って事業を進めることによって経営のスピードを上げていきたい。このような目的から、2016年6月に取締役会による経営監督機能のさらなる強化、ならびに業務執行における権限・責任の明確化および意思決定の迅速化を推進するとともに、経営の透明性・客観性の向上を図るべく、過半数の社外取締役で構成する指名・監査・報酬の3委員会を設置する指名委員会等設置会社へ移行しました。

攻めの部分でのスピードアップと、ガバナンスの質を高める透明性。この2つを実現していきたいと考えています。

2つの側面でグローバル化。東京をアジアの拠点とするために

グローバル化には2つの側面があります。私たちが自ら海外へ行って開発をするアウトバウンドの側面と、東京をグローバル化していくインバウンドの側面の2つです。「BREAKTHROUGH 2020」の中でも海外事業で営業利益の2割を上げることを目標としています。現在、12～13%の比率ですが、それを2割まで引き上げていきます。これがまさにアウトバウンドの強化です。

一方、インバウンドの側面では、今の東京はアジアの都市間競争において、必ずしも優位ではありません。東京の国際競争力を向上させることが、日本の活力を保っていくために不可欠です。東京をグローバル化に

2020年長期ビジョン

～BREAKTHROUGH 2020～

都市の未来へ、世界を舞台に快適な空間と 時間を演出する企業グループ

基本使命のもと、長期ビジョンを実現するための価値観と行動指針として、“5つのValue”と“5つのAction”を設定しています。

5つのValue	5つのAction
Innovative	都市再生の革新的な担い手としてチャレンジを続けます。
Eco-conscious	環境への先進的取組みにより持続可能な成長を目指します。
Customer-oriented	お客様を中心にお客様にとっての価値とは何かを考えます。
Global	グローバル時代の時代へ人も組織も事業も進化します。
As One Team	グループ社員が一つになってビジョンに向かい進みます。

対応した都市にするために、海外企業等成長企業の日本での事業展開を支援する「グローバルビジネスハブ東京」を2016年7月に「大手町フィナンシャルシティ グランキューブ」につくるなど、さまざまな取り組みを進めています。

また、「東京国際金融センター」構想の中心に位置する事業として、「常盤橋街区再開発プロジェクト」の取り組みが始まっています。完成すれば、東京に来た海外の人が必ず訪れるような東京のランドマークになるでしょう。同時にアジアの金融センター、世界の金融センターであれば、より付加価値を高められるはずです。

緊張感を持ったリスクマネジメント。常に襟を正しながら活動していく

ビジネスにはリスクが付き物ですから、それをどのようにマネジメントしていくかが大事だと思っています。不祥事はあってはならないことです。私たちは過去の経験を活かしながら、誠実に対応を積み重ねてきました。その成果は着実に上がっていると思っています。

グローバルにビジネスを展開していくときには、それぞれの国で守るべきルールがあります。その国のルールに対応するに留まらず、さまざまなリスクを想定しながら緊張感を持って対応していかなければなりません。当社の組織には内部監査室があり、きめ細かなチェックをするだけでなく、各部署と連携して状況を改善するような仕組みになっています。こうした内部監査機能も活用しながら襟を正していかなければならないと思っています。

何より必要なのは「人間力」。継続した事業の中で培ってほしい

私が社員に望むのは、何よりも「人間力」です。不動産は国にとっても企業にとっても個人にとっても、非常に重要な資産です。社会から信頼を得られる人財でなければ、その開発を任せてもらえません。そのため「人間力」の強化は組織として最重要な課題だと思います。これは座学だけで育つ力ではなく、海外における経験も含め、プロジェクトに携わりながら現場で力をつけていくべきであると考えます。そのためにも、事業を長期的視点で継続していくことが非常に重要になります。

企業の社会的使命は社会の要請に応えながら事業を継続し、社員に活躍の場を与えていくことで人財を育てることもあると思っています。

2020年さらにその先へ向かって、確かな未来予想図を描いていく

私が入社した頃にはドメスティックであった当社も、現在はグローバル企業となっており、今後の事業展開は非常に面白い局面にあると思っています。グローバルな活動をさらに拡大していくためには、大手町を世界の金融センターとすることに加え、ビジネスチャンスとして、国内投資家による海外不動産への投資機会を提供していく投資マネジメント事業の強化が極めて重要です。

2014年から実施している中期経営計画は、当初、数字的に厳しい3ヶ年になるであろうと予想していましたが、経済環境にも恵まれ、連結営業利益目標を1年前倒しで達成できました。これをベースにさらに飛躍できると思っています。さまざまな議論をしながら次の3ヶ年、あるいは2020年に向かって、さらにはその10年先に向かって、未来予想図を描いていきたいと考えています。

CSR担当役員のメッセージ



三菱地所株式会社 執行役常務

吉田 淳一

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します」という「基本使命」を掲げています。三菱地所は、100年を超えるまちづくりの歴史の中で、社会の課題解決に取り組み、社会にとっての価値を創造し続けることで企業価値を高め、存続してきました。しかし、世界が抱える課題は、気候変動や水・食糧問題、生物多様性の消失、また国内に目を向ければ、急速に進行する少子高齢化、女性の活躍推進や心身の健康問題など多岐にわたります。あらゆるセクターの主体的な貢献なくして、これらの課題解決は不可能であり、企業は大きな役割と責任を負っています。三菱地所グループも例外ではありません。そのため、三菱地所グループは、これまで取り組んできたことをより力強く推進していくためには重要な経営課題として取り組んでいくことが必要であるとの認識から、2015年、ステークホルダーの皆さまにご意見を伺いながら5つのCSR重要テーマを策定しました。それぞれのテーマについて目標およびKPIを定めてPDCAサイクルでマネジメントしています。

社会課題解決に三菱地所グループが主体的かつ能動的に取り組むために、ベースとなる考え方が「行動憲章」であり「行動指針」です。特に、行動指針においては、「誠実な企業活動実践のための指針」を設け、社会とのコミュニケーションを大切にすることや人権を尊重することを掲げています。これらの基本行動なくして「社会と共生したまちづくり」や「先進的なまちづくり」などのCSR重要課題を解決することはできません。これは国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギーフレーム）」や、国連「グローバル・コンパクト」

」の考え方に通じるものであり、私たちはこれらの国際的なイニシアティブの考え方に沿ってCSRの取り組みを推進しています。

まちづくりは、ハードとしてのビルや施設をつくるだけがすべてではありません。防災やバリアフリーに配慮することなども含め、子どもから高齢者までそこに住み、働き、生活するすべての人々が健康で、安全・安心に住み・働き・憩うことです。そのためには、主な事業に関係するお客さまや地域コミュニティの方々とは対話し、事業活動により起こりうる可能性のある人権・環境などへの影響を理解し、取引先も含めた当社社員など、事業に関わるすべての人々に対して適切に対応することが、三菱地所グループの目指すまちづくりです。

CSR重要テーマである「環境」については、事業を通じて持続可能な社会を実現するべく環境への先進的な取り組みを推進することをめざしています。とりわけ気候変動への取り組みは、人類共通の課題として最も重要な責務と捉えています。また、三菱地所グループ長期環境ビジョン、三菱地所グループ環境基本方針において、循環型社会形成、自然調和型社会形成を掲げ、グループ一丸となり環境経営を推進しています。事業活動においては、汚染物質や廃棄物の排出削減およびエネルギー、水、原材料の効率利用、温室効果ガスの排出量を削減するのはもちろんのこと、電気や水の利用、交通・物流などを効率化したスマートコミュニティづくりに取り組み、ビルや住宅における再生可能エネルギーの利用を推進し、環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供していきます。

また、気候変動への対応、水使用の削減、環境汚染物質および廃棄物の排出削減、資源の有効利用などの地球環境問題に関しては、自社の取り組みだけでなく、お客さまや地域コミュニティ、取引先に対しても当社の考えを理解していただき、一体となって取り組まなくては実現できないことと考えています。そのため、これまでの「三菱地所グループ グリーン調達ガイドライン」に加えて2016年4月、「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」を策定し、グループ全体で取引先とともに環境問題を含む社会課題の解決に立ち向かっていく所存です。

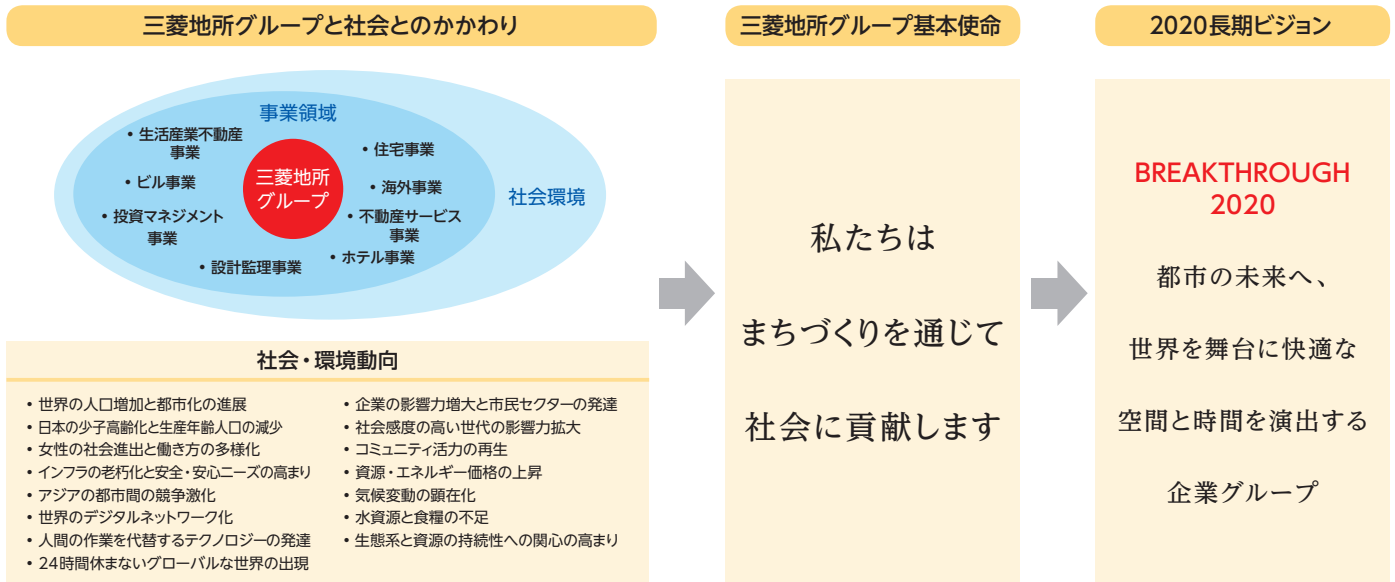
冒頭でも申しました通り、社会課題の解決に向けて当社の取り組みをより一層加速させていくためにも、ステークホルダーの皆さまにご理解いただき、一緒に取り組んでいかななくては多様な課題に対応できません。2015年に策定したCSR重要テーマについても毎年、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて、より一層、実効性の高いものにしていきたいと考え、今年も3名の有識者の方々から、直接ご意見をいただく機会がございました。今後も引き続き、皆さまからの忌憚のないご意見を頂戴し、当社の取り組みに活かしていきたいと思っております。

三菱地所グループの事業と社会への価値提供

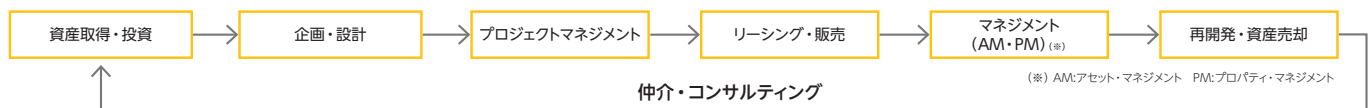
三菱地所グループの事業と社会への価値提供

持続可能な未来づくりに貢献するためには、企業として取り組むべき課題を明確にし、事業活動の中で解決を図っていく必要があります。

三菱地所グループは、社会・環境動向を踏まえて中長期にわたって取り組むべきCSR重要テーマをステークホルダーとともに選定し、事業活動の中で社会へ価値提供するプロセスを実践しています。



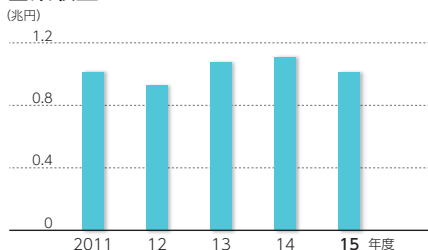
三菱地所グループのバリューチェーン



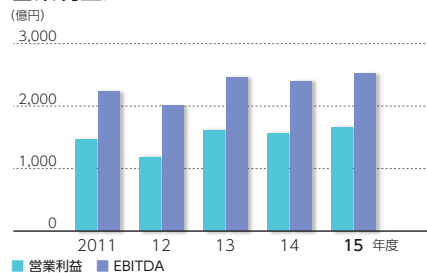
財務・非財務情報

財務情報

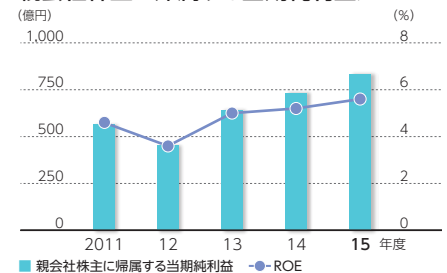
営業収益



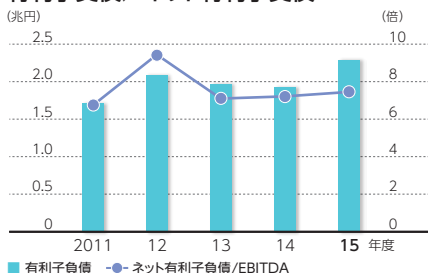
営業利益／EBITDA



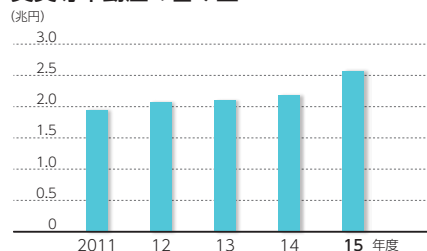
親会社株主に帰属する当期純利益／ROE



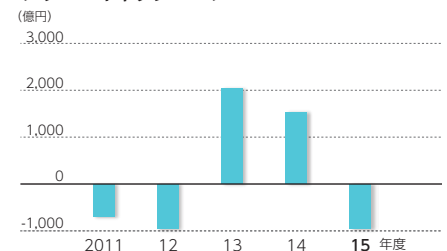
有利子負債／ネット有利子負債/EBITDA



賃貸等不動産の含み益



フリー・キャッシュ・フロー



三菱地所グループの事業

- ・ビル事業 ・生活産業不動産事業 ・住宅事業 ・海外事業 ・投資マネジメント事業 ・設計監理事業
- ・ホテル事業 ・不動産サービス事業

中期経営戦略(2014-2016)

“企業価値向上を実現する3年間”

事業領域ごとのテーマ

- ・開発機能の強化 ・グループ力を生かしたソリューション&サービスの提供、バリューチェーンの強化

全社テーマ

1. 資産ポートフォリオマネジメントの強化、経営基盤の強化
2. 事業ポートフォリオマネジメント
3. グループ経営
4. 人材育成、人材配置
5. リスクマネジメント、コンプライアンス
6. 環境への取り組み
7. 活力ある組織・風土づくり

CSR重要テーマ

社会と共生したまちづくり 地域社会と共生するハード・ソフト両面による安全・安心なまちづくり

先進的なまちづくり グローバリティの時代に対応したイノベティブなまちづくり

環境 事業を通じて持続可能な社会を実現するための環境への先進的な取り組みの推進

ひとづくり 未来のまちづくりのための人材育成・活躍の支援と個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援

コンプライアンス 顧客や社会の期待に応えるコンプライアンスの推進

三菱地所グループでは、「中期経営戦略(2014—2016)」および「CSR重要テーマ」への取り組みを通じて社会へ価値提供してまいります。なお、CSR重要テーマにつきましては、時代および社会の要請に応じて見直しを続けていきます。

社会への価値提供

「Dynamic Harmony」 ～Tokyo Marunouchiの具現化



Dynamic Harmony Tokyo Marunouchi

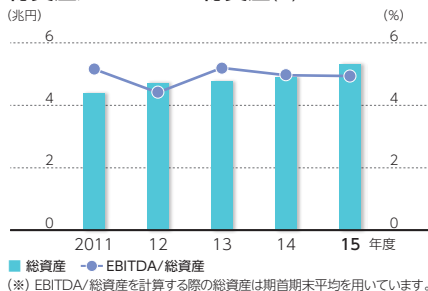
まちづくりコンセプト

- ・ Open
- ・ Interactive
- ・ Network
- ・ Diversity
- ・ Sustainable

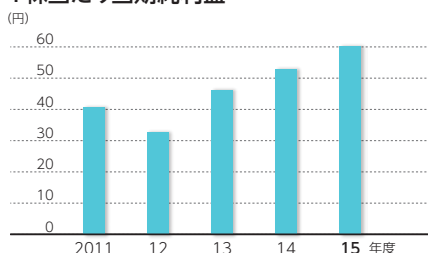
当社は2015年8月、丸の内(大手町・丸の内・有楽町・常盤橋地区)エリアのまちづくりコンセプト「Open」「Interactive」「Network」「Diversity」「Sustainable」を踏まえ、まちづくりコンセプトを伝えるワード「Dynamic Harmony」を制定しました。「あらゆるものをダイナミックに調和させ、新たな価値を生み出す街」丸の内。それは、私たち三菱地所が世界に発信する街のあり方です。

非財務情報

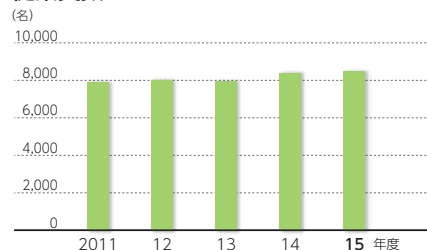
総資産/EBITDA/総資産(※)



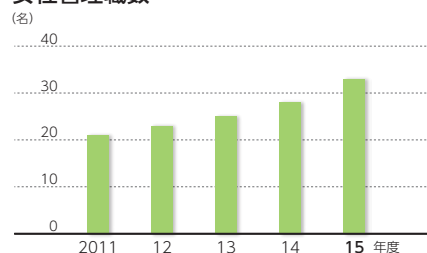
1株当たり当期純利益



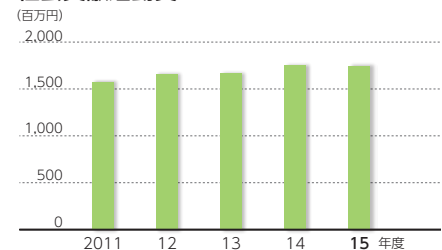
従業員数



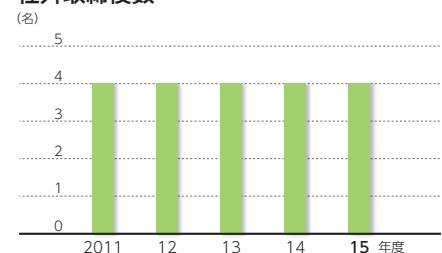
女性管理職数



社会貢献活動費



社外取締役数



CSR重要テーマとKPI

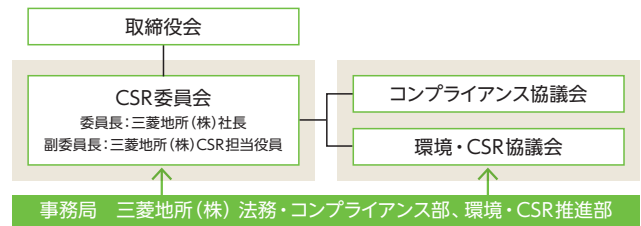
振り返りと進捗の報告

三菱地所グループでは、持続可能な未来づくりに貢献するために、企業として取り組むべき課題を明確にし、事業活動の中で解決を図っていくことが必要であると考えています。そこで、ステークホルダーの皆さまのご意見を頂戴し社内での議論を重ね、2015年度、5つのCSR重要テーマを決定しました。また、これらのテーマについて、重要指標(KPI)を設定し、マネジメントを行っています。

2016年度は、このCSR重要テーマに則った取り組みを深化させていくため、改めてステークホルダーのご意見を伺うとともに、社会環境の変化も踏まえ社内においても見直しを図り、より実効性のある指標を策定しました。

CSR推進体制

三菱地所グループではCSRに対してより積極的に取り組み、三菱地所グループ全体のCSRの推進を図るため、三菱地所(株)の社長を委員長とし、各事業グループ、コーポレートスタッフ担当役員、主要グループ会社のトップ等で構成される「CSR委員会」を設置するとともに、その事前協議機関として「コンプライアンス協議会」「環境・CSR協議会」を設けています。(2016年3月現在)



2015年度のCSR委員会開催実績

第1回(2015年7月:定例開催)

- 2015年度リスクマネジメント活動について
- 2014年度コンプライアンス活動および2015年度コンプライアンス推進計画 ほか

第2回(2016年1月:定例開催)

- 三菱地所グループ「CSR調達ガイドライン」制定について
- 海外贈収賄防止体制構築第2フェーズについて ほか

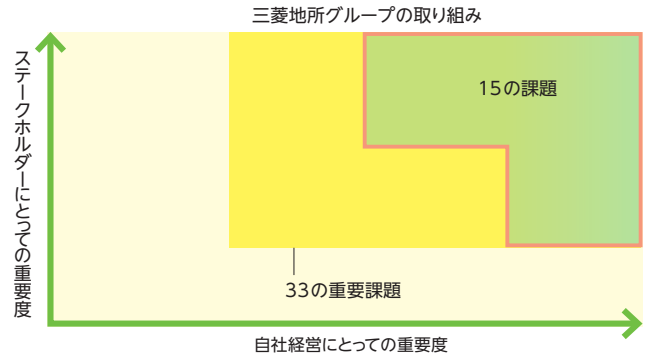
三菱地所グループのCSR重要テーマおよび目標・指標(KPI)

CSR重要テーマ	目標
社会と共生したまちづくり 地域社会と共生するハード・ソフト両面による安全・安心なまちづくり	・防災やバリアフリーに配慮し、人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくりに取り組みます。 ・子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくりに取り組みます。 ・主な事業に関わる地域コミュニティと対話し、事業活動による人権・環境などへの影響を理解し適切に対応します。
先進的なまちづくり グローバリティの時代に対応したイノベティブなまちづくり	・情報通信技術を活用した新しい働き方に適したオフィス、住宅、商業施設などを提供します。 ・インタラクションの場を創出し、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援します。 ・国や都と協力しながら、東京・丸の内の魅力を高めアジア都市間における競争力を向上させます。
環境 事業を通じて持続可能な社会を実現するための環境への先進的な取り組みの推進	・事業活動において、エネルギー、水、原材料を効率利用するとともに、温室効果ガスの排出を削減します。 ・電気や水の利用、交通・物流などを効率化するスマートコミュニティづくりに取り組みます。 ・ビルや住宅における再生可能エネルギー利用を拡大します。 ・環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供します。
ひとづくり 未来のまちづくりのための人材育成・活躍の支援と個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援	・公正な選考・採用を行い、未来のまちづくりを担う人材に適切な教育訓練の機会を提供するとともに、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援します。 ・性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、多様な人材が活躍できるよう、均等な機会を提供します。
コンプライアンス 顧客や社会の期待に応えるコンプライアンスの推進	・贈賄、独占禁止法違反、不適切な政治献金などが行われないよう適切に対応します。 ・法令順守はもとより、顧客や社会の期待に応えるよう努めるとともに、事業上のさまざまなリスクを理解し適切に対応します。

CSR重要テーマ選定のプロセス

三菱地所グループでは、2014年度より以下のステップを経てCSR重要テーマを決定しました。

- STEP 1 評価対象テーマの設定**
 GRIガイドライン第4版で提示された重要な側面に、社会問題と自社グループの戦略および事業環境等を勘案し、重要テーマの候補となる項目を選定。
- STEP 2 CSR重要テーマ初期評価**
 STEP1で選定された候補について経営層へのアンケートや社内の議論を経て、「自社の重要性」の観点で評価を実施し、「ステークホルダーにとっての重要性」の仮説も設定。
- STEP 3 社会の声を反映**
 ステークホルダーにアンケートを実施するとともに、社外有識者への個別ヒアリングならびに経営トップとのダイアログを実施。
- STEP 4 CSR重要テーマとKPIの決定**
 上記のステップを経て、ステークホルダーおよび自社の双方の観点から特に重要な15の課題を選定。それらを集約し三菱地所のグループのCSR重要テーマを5つ決定しました。



- 15の課題**
- ・安全・安心なまちづくり
 - ・少子高齢化に対応したまちづくり
 - ・地域コミュニティとの共生
 - ・公民協調による東京・丸の内内のアジア都市間での国際競争力向上
 - ・スマートコミュニティの推進
 - ・ベンチャー企業支援、インタラクティブによる知的価値創造
 - ・環境・社会に配慮したビル・住宅の提供
 - ・再生可能エネルギーの利用拡大
 - ・エネルギー、水、原材料の効率利用と温室効果ガス削減
 - ・情報通信技術による新たなワークライフスタイルへの対応
 - ・適切な雇用と個人のライフスタイルに合わせた働き方の支援
 - ・従業員の能力開発
 - ・多様な人材の活用と均等な機会の提供
 - ・腐敗、反競争的行為、不適切な政治関与の防止
 - ・コンプライアンス、リスクマネジメント

(※) 数値の考え方はWEBサイト参照

No.	2016年度重要指標 (KPI)	2015年度実績 (※)	対象範囲	ページ
1	災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化	報告書本文参照	三菱地所グループ	P14
2	行政との帰宅困難者受入協定締結施設、津波避難ビル協定締結施設数	19ヶ所	三菱地所グループ	P14
3	バリアフリー法認定建物件数	13件	三菱地所グループ	P16
4	まちづくり団体主催セミナー、イベント等参加者数	6,741人/年	大手町・丸の内・有楽町エリア	P16
5	空と土プロジェクト参加者数(単年/累計)	251人/2,025人	三菱地所グループ	P16
6	大丸有地区における外国金融機関事業所数	72ヶ所	大手町・丸の内・有楽町エリア	P20
7	EGG JAPAN参画企業数(内、海外企業)	32(23)社		
8	大丸有地区における光ファイバー接続ビル数	63棟		
9	エネルギー使用量、CO ₂ 排出量	252千kl/478千t/年		
10	廃棄物排出量、水道使用量	42,728t/5,215千m ³ /年	三菱地所グループ	P28
11	CASBEE(新築設計)、DBJ Green Building認証数	7/20件	三菱地所グループ	P25
12	太陽光パネル発電出力	約7,440kw/16ヶ所	三菱地所グループ	P26
13	屋上・壁面緑化面積	約35,210m ²	三菱地所グループ	P25
14	省エネルギー等級4年間採用率	93%	三菱地所レジデンス	P27
15	ソレックシステム年間採用率	79%	三菱地所レジデンス	P27
16	高効率機器年間採用率(給湯器/LED器具/超節水便器)	100/95/100%	三菱地所レジデンス	P27
17	中小ビルリノベーション/リノベマンション件数	10棟/300戸	三菱地所レジデンス	P29
18	国産材採用率	50%超	三菱地所ホーム	P29
19	育児・介護休業、短時間勤務者数	13/0/33人/年	三菱地所	P33
20	月平均時間外勤務 時間数	24時間		P33
21	従業員1人あたり研修時間、費用	11.5時間/77,528円/年		P30
22	女性管理職数	33人		P31
23	障がい者雇用率	2.11%		P32
24	階層別研修、CSR講演会の開催等各種コンプライアンス研修の実施	報告書本文参照	三菱地所グループ	P35
25	コンプライアンスアンケート[行動憲章達成度]	87%		

ステークホルダーとのコミュニケーション

三菱地所グループとステークホルダーとの関係

三菱地所グループの事業は、お客さま、株主、地域社会、政治・行政や取引先、および役員・社員など、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で成立しています。






まちづくりという事業活動は、その性格上、多くのステークホルダーと関わるものであり、当社グループは、これらステークホルダーの信頼にお応えしながら事業活動を継続的に進めていく責務があります。

特に、テナントビルのお客さまや地域社会におけるステークホルダーについては、当社グループの事業上、ともに持続可能な社会をつくり上げていく上でも関わりが深く、大丸有まちづくり協議会等を通じて、日頃からの双方向のコミュニケーションを重視しています。

また、東京証券取引所において2015年6月より運用を開始した「コーポレートガバナンス・コード」の基本原則に「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」および「株主との対話」が謳われていますが、さまざまな形でステークホルダーと対話し、その声を経営に反映すべく、取り組みを重ねていきます。



■ ステークホルダーとのコミュニケーションの状況

ステークホルダー	定義	対話の機会の例	主要なテーマ
 お客さま	テナントビルの利用者、住宅・マンション契約者、各種業務発注者など	<ul style="list-style-type: none"> ●お客さま満足度調査・アンケート等 ●各種営業活動を通じたコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●安全・安心なまちづくり ●製品・サービスの品質・安全マネジメント ●少子高齢化に対応したまちづくり
 地域・社会	三菱地所グループの事業にかかわる地域社会、地域住民等	<ul style="list-style-type: none"> ●有識者ステークホルダーミーティングの開催 ●行政、自治体、NPOとの協働を通じた対話 ●社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域への経済的貢献 ●スマートコミュニティの推進 ●持続可能な森林資源の活用
 社員	三菱地所グループ社員	<ul style="list-style-type: none"> ●人事評価を通じたコミュニケーション ●クロスセクショナルタスクフォースなどにおける対話 	<ul style="list-style-type: none"> ●能力開発、多様な人材活用と均等な機会提供 ●安全と心身の健康維持
 取引先	工事委託先、協力会社、調達先など	<ul style="list-style-type: none"> ●業務を通じたコミュニケーション ●委託先評価制度、施工登録者研修会、品質安全推進大会などの開催 ●調達活動を通じたコミュニケーション ●CSR調達ガイドラインの通知 	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライチェーンマネジメント ●グリーン調達 ●安全・安心なまちづくり
 株主・投資家	個人・機関投資家	<ul style="list-style-type: none"> ●決算説明会(年2回) ●アナリスト向けスモールミーティング・物件見学会 ●国内外機関投資家とのミーティング ●各種IR関連ツールによるコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●経済的パフォーマンス ●健全な企業経営

有識者のコメント



小林 光氏

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科
特任教授

丸の内のソーシャルキャピタルを高める取り組みを

選定された重要テーマは妥当だと思うが、気になるのは重要テーマとKPIの対応関係だ。重要テーマを実現させるためにはマネジメントが必要だろうし、そのために測れないものをどう測るかが課題だ。重要テーマを実現するためには、KPIの設定でもっと工夫できることはないか。

例えば、今後、再生エネルギーを含めどういう由来の電力をどこから購入したものが問われることになる。丸の内の地域冷暖房のような仕組みがあるのだから、エネルギーの地産地消を推進して貴社のCSR重要テーマ実現につなげてほしい。丸の内の“エネルギー地産比率”をKPIで出すのも面白いのではないか。

グローバル化に関しても、丸の内のグローバル化が感じられる仕掛けがもっとできるのではないか。

丸の内の価値を高めるにはどうしたらいいのか、多様な人たちとの議論を重ねることで、丸の内のソーシャルキャピタルが高まる。ゆくゆくはソーシャルキャピタルを長期的に高めることに関するKPIをつくり、丸の内自体への投資を可能にしていったら面白いのではないか。

有識者のコメント



小林 重敬氏

NPO法人大丸有エリアマネジメント協会
理事長

文化と都市の関係を議論し社会関係資本づくりに尽力を

三菱地所が選定した重要テーマをみると、社会動向を見据えてまちを活性化させるために、まちをマネジメントしようという意志が感じられるものであり、必要な条件はそろっている。しかし、グローバルな視点で見るとまちづくりは今、大きな転換期に入っており、ハード中心からソフト面の充実が望まれるようになり、その課題もより多様になっている。そういった意味で、現状の重要テーマで不足しているのは、「文化」や「都市の多様性」ではないか。「防災・減災」の視点に加え、新しい社会、まちづくりに向けて文化、都市の多様性、それらを支える人たちはどうするのかというメッセージがほしい。都市と文化の関係を議論すると、人づくりにもつながり、イノベティブな人材も生まれてくる。ロンドンオリンピック開催決定の要因には、国全体に文化を創っていこうという意志や仕組みがあったためとされている。

さらに、“社会関係資本”づくりに対する指標もほしいところだ。エコツヴェリアやリガールなどすでにいろいろな人たちが関わっている活動がある。いざという時に地域の人たちが協力できるかどうかで結果がまったく違うはずだ。大丸有なら“社会関係資本”づくりが可能だし、より高度で多様な人材が価値を生み出すまちづくりのお手本を示してほしい。

有識者のコメント



秋山 をね 氏

(株)インテグレックス
代表取締役社長

誰でも快適で健康を維持できるまちに

CSR重要テーマは、策定のプロセスが大切。社会からの期待と自社の事業の両面から捉え、社内外のステークホルダーと議論する。貴社のCSR重要テーマは、このプロセスをきちんと踏んでおり評価できる。KPIは、最初としてはこれで良いと思うが、具体的にしようとするあまり細かくなってしまったり、本来の目的から外れてしまったりすることもあるので、もともとの重要テーマ達成の目的を忘れずに取り組むことが大切だ。

贈賄や独禁法違反防止については、国内だけをみれば現在の取り組みで足りるかと思う。しかし、事業を海外に広げれば日本とは状況がまったく異なりリスクは増える。グローバルでみたときに会社としてどうあるべきなのか方針を明確につくっておくと、何か起こったときに現場任せせずに、会社の方針に従って対応しているということが説明できる。投資家などもそのあたりを見ている。

今後、貴社に期待したいのは、ユニバーサルなまちづくりだ。バリアフリーという範囲を超えて誰でも快適で健康を維持できるまちだ。丸の内がこの20年で大きく変貌したように、まちで働く人が健康で快適で過ごせるまちにしてほしい。一社だけでは難しいと思うので、貴社がプロデューサーとなって各セクターと一緒に取り組んでいただければと思う。



社会と共生したまちづくり

地域社会と共生するハード・ソフト両面による安全・安心なまちづくり

目標

- 防災やバリアフリーに配慮し、人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくりに取り組みます。
- 子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくりに取り組みます。
- 主な事業に関わる地域コミュニティと対話し、事業活動による人権・環境などへの影響を理解し適切に対応します。

KPI (重要指標)

- KPI 1** 災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化
- KPI 2** 行政との帰宅困難者受入協定締結施設、津波避難ビル協定締結施設数
- KPI 3** バリアフリー法認定建物件数
- KPI 4** まちづくり団体主催セミナー、イベント等参加者数
- KPI 5** 空と土プロジェクト参加者数 (単年/累計)

人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくり

公民連携による災害時対応訓練の実施

KPI 1 災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化

三菱地所(株)では90年以上にわたって、毎年9月に全役職員とグループ会社、関係者が参加する総合防災訓練を実施しています。これは、1923年の関東大震災の際、当社の前身・三菱合資会社が旧丸ビルとその周辺で飲料水の提供や炊き出し、臨時診療所の開設などを行った歴史を継承するものです。2015年は9月1日に実施。当社グループが丸の内地区で保有する約30棟のビルで東日本大震災クラスの地震発生を想定し、非常災害体制の発令により全社員が災害対策要員として初動対応や安否確認・情報収集・資機材作動習熟訓練を実施したほか、近隣医療関係者を巻き込んだ医療連携訓練や、当社の専門技師による建物応急危険度判定訓練も併せて実施。グループ社員約1,250名が参加しました。

また、2016年3月には東日本大震災から5年という節目を迎える中で、閉館ビルを活用した近隣業者向けの体験型防災イベントを開催。「地震時にエレベーターの安全装置はどのように働くのか」「ビル内で火災が発生し煙が充満した際には何に気を付けて避難すれば良いのか」など、閉館ビルならではの実践的な体験に、近隣業者のほか、託児所の保育士さんやお子さん等総勢約300名が参加されました。

いつ起きてもおかしくないと言われる首都直下地震。多様性に富んだエリアだからこそ、こういった訓練・イベントを通じて丸の内地区の防災力の高さを伝えるとともに、個人個人の防災意識を高めていただけるような取り組みを続けてまいります。



建物危険度判定訓練



聖路加メディロークスにおける医療活動訓練



大手町ビルのトリアージスペース



大手町ビルから大手町フィナンシャルシティへの搬送



2016年3月に実施した近隣業者向け体験型防災イベント



行政との帰宅困難者受入協定締結施設
(※1)、津波避難ビル協定締結施設数(※2)

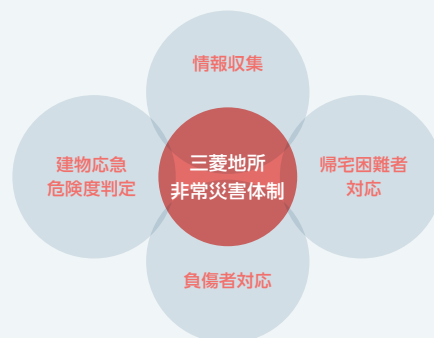
KPI 2

19ヶ所

(※1)東京都内にて17施設
(※2)大阪市内にて2施設

三菱地所(株)の災害対策要綱の策定および非常災害体制

災害や緊急事態が発生した際に、人命と関連施設を守り、適切かつ迅速な復旧施策を実行するため、1981年に独自の災害対策マニュアル「災害対策要綱」を策定し、平常時からの予防措置、任務分担、訓練計画、災害発生時の応急措置計画、復旧対策など、広範できめ細かな対策を定めています。大規模災害発生時または恐れがある場合に、「非常災害体制」を発令、災害対策本部が立ち上がり、全社員が災害対策要員として初動対応に続き、速やかにさまざまな対応を実施します。



学校法人自由学園と協働の「防災力強化」活動を開始

2015年9月、三菱地所レジデンス(株)は、学校法人自由学園と「防災協定」を締結。小学生から大学生までの各段階に応じた、授業を通じての防災教育の取り組みを協働でスタートさせました。

一方通行の情報伝達ではなく、双方向コミュニケーションの授業を通じて、学生たちが自ら悩み、考えながら防災力を高めてもらうことをめざしています。また三菱地所グループとしても、新たに学生を対象とした活動に取り組むことで、そこから得た知見などを住まいの防災力強化に活かしていきたいと考えています。

協定締結に先立ち、7月に高校3年生男子生徒22名を対象に「そなえるカルタ」(当社グループ作成の防災ツール)を使用したワーク

ショップを開催。また、9月には高校3年生女子生徒、2016年1月には大学生を対象にワークショップを実施しました。

今後はさらに、校外学習活動でトイレ凝固剤などの防災グッズを使用してみるといった、体験型の企画も検討しています。



「そなえるカルタ」ワークショップ



ワークショップ後の生徒の様子

「三菱一号館美術館」の運営

三菱地所(株)では、東京・丸の内、19世紀後半から20世紀前半の近代美術を主に展示する「三菱一号館美術館」を運営しています。重厚な造りの建物は、1894(明治27)年、三菱が初めての洋風事務所建築として建設した「三菱一号館」を2009年に復元したも

の。日本政府が招聘した英国人建築家ジョサイア・コンドルの設計によるもので、階段部の手すりの石材など、建設時に用いられていた部材を一部建物内部に再利用しています。

三菱一号館美術館 館長のコメント



高橋 明也
三菱一号館美術館 館長

新しい私に会う、三菱一号館美術館

三菱一号館美術館は、街に開かれた美術館として、丸の内働く人々、訪れる人々の文化的交流を重視し、「都市生活の中心としての美術館」という視点で運営を行っています。展示会は年3回開催し、絵画、グラフィック・アートを中心に工芸・デザイン・モード・写真など、幅広いジャンルを扱い、テーマも「都市」「女性」「東西交流」といったさまざまな視点から取り上げています。

「新しい私に会う」をブランドスローガンに、今後も国内外の美術館や周辺の文化施設との連携・ネットワークを築きながら、長期的・国際的な視野での美術館活動をめざします。



その他の取り組みはWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/philanthropy/index.html>



子育てがしやすく、 高齢者も生活しやすいまちづくり

「丸の内キッズアカデミー 2015」を開催

三菱地所(株)は、2014年度に引き続き、一般社団法人子供教育創造機構と(株)アルファコーポレーションと連携して、丸の内エリアで働く方向けに、小学生対象の夏休みイベント「丸の内キッズアカデミー 2015」を開催しました。

これは、子育てしながら働く方からの「子どもの夏休みの預け先がない」という声に応じて企画されたプログラム。丸の内エリアを拠点に、職業体験やキャンプなどの多彩なプログラムが実施され、子どもと一緒に丸の内に「通勤」することができるというものです。今

後も多様な就労者サポートを充実させ、子育て世代も働きやすいまちづくりに取り組んでいきます。



キャンプの様子



当日の講座の様子

ビジネス街の中心に快適な交流空間「都市の居間」を創出

日本を代表するビジネス街である「大手町・丸の内・有楽町地区」の中心には、南北を貫く全長1.2キロの「丸の内仲通り」があります。この地区では、1990年代以降、公民が連携し策定したガイドラインに沿って、まちづくりが進められてきました。三菱地所(株)も(株)三菱地所設計などととも丸の内仲通りの景観整備などを推進し、歩道の幅員を広げるなど街路や街並み全体が快適な交流空間となるようなデザインを実現しました。また、バリアフリー対策として建物出入口の段差解消や、歩道勾配の改善など、“人にやさしいまちづくり”を進めています。さらに、エリアマネジメントの活動により、丸の内仲通りでは快適なオープンカフェやさまざまなイベントが実施されています。

これらのハード整備とエリアマネジメントの活動が一体となった取り組みが評価され、2014年度グッドデザイン賞を受賞しました。今後も、交流空間として一層活用し、魅力あるまちづくりに貢献します。



丸の内仲通り



地域コミュニティとともに

都市と農山村をつなぐ「空と土プロジェクト」

三菱地所グループは2008年4月に「三菱地所グループ社会貢献活動基本方針」を策定しました。同じ時期に、2001年に「村・人・時代づくり」を行う目的で設立された「NPO法人えがおつなげて」が開催した限界集落ツアーに、三菱地所(株)CSR推進部のメンバーが参加。同法人の取り組みや活動に共感し、5ヶ所の候補地から山梨県北杜市須玉町の増富地域を選定したのが「空と土プロジェクト」のきっかけになりました。以来、都市と農山村が抱える課題について交流を通じて認識し、お互い元気になる社会をめざすことを目的に、多彩な体験ツアーを開催してきました。また、地域資源と経営資源を融合させ



森林・山梨県産材活用



純米酒丸の内づくり

イベントや取り組みを推進しており、地域資源を活かした「森林・山梨県産材を活用した住宅建材」や「純米酒丸の内」などの商品開発も行ってきました。近年では事業活動と連携した取り組みを積極的に推進しています。今後も「NPO法人えがおつなげて」の都市農山村交流事業との連携を通して、都市と農山村を結んで持続可能な社会の実現をめざす活動をサポートしていきます。

空と土プロジェクト参加者数

KPI 5
 半年 251人
 累計 2,025人



東日本大震災 復興支援の取り組み

「Rebirth 東北フードプロジェクト」で東北エリアの生産者を支援

三菱地所グループは、2011年11月から「丸の内シェフズクラブ」(*)と連携し、東日本大震災で大きな被害を受けた東北エリアの食材・食ブランドを応援する「Rebirth 東北フードプロジェクト」を推進しています。東北エリアの食材を用いた新商品・新メニューの開発、復興マルシェの開催などを通じて、被災地の食材の新たな魅力の創出・情報発

信を行い、東北エリアの経済復興・地域創生にも寄与しています。今後も、丸の内と東北をつなぐ支援活動に継続的に取り組んでいきます。

(※)三菱地所(株)のコーディネートで2009年2月に発足。丸の内エリアで活躍する和食、フレンチ、イタリアン、アジアンの4ジャンル26名のシェフが参加する、食に関する提案・発信を行うプロジェクト。

「はらくっつい TOHOKU」プロジェクト

「Rebirth 東北フードプロジェクト」の取り組みの一つが、2013年度から開始した東北・宮城のシェフや石巻・気仙沼の水産加工会社などと共同開発するオリジナル缶詰「はらくっつい」(*) TOHOKUシリーズです。宮城県の水産業・水産加工業を応援するとともに、経済的な効果のみならず、地元エリアの新しいコミュニティの醸成をサポートし、地域独自の課題解決などに効果をもたらすことを目的としています。

同缶詰シリーズは、1stシリーズで2014年度グッドデザイン賞やKAIKA Awards 2014特別賞を受賞し、2015年11月には、1st・2nd両シリーズでフード・アクション・ニッポン アワード2015(**)において商品部門農林水産業分野優秀賞を受賞するなど好評を得ています。

2015年度には、3rdシリーズとして本格的なフレンチの缶詰を新たに2種類開発しました。一つは、宮城県沿岸部・石巻港で水揚げ量の多い小形の宗太カツオに、同じ石巻産の酸味の穏やかなトマトを組み合わせ、9つのスパイスと加工会社の木の屋石巻水産の『鯨大和煮』のタレを加えた『石巻産宗太カツオとトマトのうまみカレー』。そして、もう一つはフカヒレ生産日本一のまちとして知られる気仙沼の高級はんぺんの材料にもなるサメ肉を使用し、豆乳クリームと加工会社の石渡商店の『完熟オイスターソース』でリッチな味わいに仕上げた『気仙沼産フカ肉入りオマール海老のビスク』。どちらも、丸の内シェフズクラブのシェフと、東北・宮城のシェフのコラボレーション、そして加工会社の商品との融合により生まれた逸品です。

(※1)「お腹いっばい」を意味する宮城県の方言。(※2)フード・アクション・ニッポン アワード2015実行委員会主催、農林水産省共催



フード・アクション・ニッポン アワード2015 表彰式



「シーパルピア女川」「泉パークタウン タピオ」姉妹施設協定を締結

2016年1月、宮城県女川町で女川みらい創造(株)が運営するテナント型商店街「シーパルピア女川」と、三菱地所リテールマネジメント(株)が運営する商業施設「泉パークタウン タピオ」(宮城県仙台市)が「姉妹施設協定」を結びました。

三菱地所グループでは、東日本大震災被災地支援の一環として、「シーパルピア女川」の開業準備の支援を行いました。持続可能な発展に寄与できる支援をとの思いから、当社従業員が何度も現地に足を運び、地元の人々と直接顔を合わせながら当社の施設運営ノウハウを提供しました。

そして、「シーパルピア女川」は、2015年12月に開業。今後も復興支援をきっかけに生まれたつながりを継続させるべく、姉妹施設協定締結となったものです。「泉パークタウン タピオ」を核として、女川町と仙台市、両エリアの発展にもつながる取り組みを展開していきます。



シーパルピア女川



泉パークタウン タピオ



姉妹施設協定締結式ーシーパルちゃんとともに



その他の取り組みはWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/philanthropy/index.html>

お客さまとのコミュニケーション

住まいの品質を創造する「5つのアイズ」

住まいの品質を追求し、時が経っても暮らし心地の良さや安らぎを感じられるマンションを提供する三菱地所レジデンス(株)。一生ものの買い物となるマンションだからこそ、さまざまな視点から住まいの品質を追求する「5つのアイズ」で、すべてのお客さまに、いつまでも変わらない喜びを感じていただけるよう、努めています。

5つのアイズは、「CHECK EYE'S(チェックアイズ)」「ECO EYE'S(エコアイズ)」「CUSTOM EYE'S(カスタムアイズ)」「LIFE EYE'S(ライフアイズ)」「COMMUNITY EYE'S(コミュニティアイズ)」で構成しています。



CHECK EYE'S

CHECK EYE'S

確かな建物品質へのこだわり。
設計段階から施工・完成時に至るまで、住宅性能表示制度に定められた項目に加え、三菱地所レジデンス独自の基準を用いて品質チェックを行います。さらにこれらのプロセスに関する情報をお客さまに開示します。



Eco Eye's

ECO EYE'S

環境に配慮した、経済的で快適な暮らしへのこだわり。
住む方に大きな負担を強いることなく、住んでいるだけでエコにつながる。そんな地球環境にも住む方にもやさしい住まいを理想として、マンションづくりを行っています。



CUSTOM Eye's

CUSTOM EYE'S

自分だけの住空間をつくる楽しみへのこだわり。
選ぶ楽しみ、つくる楽しみをもっと感じていただくために。自分だけの住空間をつくる楽しみをより広げるため、ご契約後からお引き渡しまで住まいづくりをお手伝いします。



LIFE Eye's

LIFE EYE'S

お客さまの暮らしを守る、安心・安全へのこだわり。
お客さまに安心・安全にお住まいいただくために「まもる」「みまもる」「そなえる」の3つの視点から、防災・防犯対策を行っています。



COMMUNITY Eye's

COMMUNITY EYE'S

生涯にわたる、豊かで上質な暮らしへのこだわり。
お客さまがマンションに住み始めてからも長年にわたり絆を育んでいきたいと考えています。お客さまと顔が見える関係を築き、いつまでも安心して暮らしていただくために、細部にわたりマンションライフを支えています。

ザ・パークハウスが一生ものの住まいであるために、「5つのアイズ」はモノづくりに貫かれているこだわりの証です。「5つのアイズ」をもってモノづくりに取り組んでいます。

「三菱地所のレジデンス ラウンジ」でのおもてなし実践

三菱地所グループは、住宅事業に関わるグループ各社の力を結集し、住まいに関するさまざまな情報・サービスをお客さまにワンストップで提供する総合窓口「三菱地所のレジデンス ラウンジ」をJR有楽町駅前の新有楽町ビル1階に開設しています。お客さまに「当社サービスをまず知っていただくこと」、私どものサービスを通じて「もっと好きになっていただくこと」を合言葉に、新築マンションの購入・不動産売買仲介・注文住宅のご相談・マンション管理・リフォーム・賃貸運用など、住まいのあらゆるフェーズにおける豊富な情報とサービスを取り揃え、それらに精通したコンシェルジュがお客さまのご要望に応じて丁寧にご案内しています。2015年9月からは、当社グループの賃貸マンション「ザ・パークハビオ」居住者の方にも



三菱地所のレジデンス ラウンジ

会員対象を広げ、バリューチェーンを拡大。当社グループでは、住宅事業における「顧客生涯価値の追求」を目標に掲げており、お客さまに生涯にわたる高い付加価値を提供していきます。

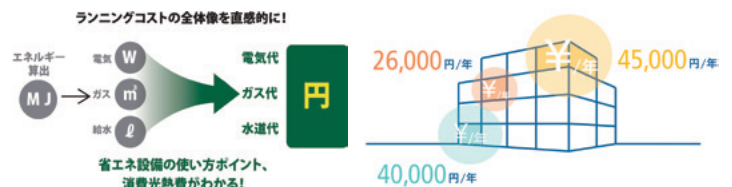
マンション家計簿

三菱地所レジデンス(株)と(株)メックecoライフは、エコアイズの取り組みとして2013年6月からザ・パークハウスのご購入を検討しているお客さまに向けて、入居後の暮らしにかかるランニングコストがわかる「マンション家計簿」を配布しています。



家の省エネルギー性能によって変わる冷暖房費を「いへの燃費」、暮らしにかかる冷暖房費以外の水道光熱費を「くらしの燃費」、マンション固有の維持費を「その他の費用」として表示し、マンション生活に必要なランニングコストの全体像を見える化したものです。

業界初となるこの試みは、お客さまの環境意識の喚起や、マンション選びの新基準の創出につながることで評価され、2015年度グッドデザイン・ベスト100に選出され、ベスト100の中から選ばれる「未来づくりデザイン賞(経済産業省商務情報政策局長賞)」も受賞しています。また、8千戸への継続的な取り組みが評価され、平成27年度地球温暖化防止活動環境大臣賞も受賞しました。



仙台ロイヤルパークホテル～メニューのないレストラン

仙台ロイヤルパークホテルでは、2016年1月より「メニューのないレストラン」をコンセプトに新しいディナースタイルを提案しています。

これは、総料理長 兼 シェフズテラス料理長 池田一之の「料理は、目で見て、音を聞いて、香りを感じて、五感で楽しむもの。料理を通して、お客さまとの会話も楽しめる食の空間をつくりたい」を具体化したものです。

店内には詳細なメニューは設けずに「マルシェエリア」からお好みの魚介や肉をお選びいただき、シェフがその食材を活かす調理法で一皿を仕上げ、オープンキッチンのカウンターからお届けします。またワインを気ままに楽しみたい夜は「オードブルエリア」から選んだ生ハムやエスカルゴなどお好きなオードブルを好きなだけ、甘いものが食べたい時は「アラカルト」からスイーツとフレーバーティを楽しむなど、その日、その時、お好きなものを楽しめる食空間を提案しています。

「東北を中心とした大地と海の恵み」を、その季節で味わえる食材を取り揃えとともに、お客さまとシェフとの会話も一緒に楽しめるディナーになれば幸いです。



テナントショップとの協働による体験型イベントを開催

(株)イムズでは、複合商業施設イムズ(福岡県福岡市)の「フィールドライフゾーン」において、テナントショップとの協働のもと、お客さまとのコミュニケーションを深める体験型イベントを開催しています。フィットネスウェア、アウトドア・サイクリング用品などを取り扱う各店舗のソフトコンテンツを活かし、「イムズジョギングサークル」「登山部」「手芸部」を次々と発足。イベント運営にはイムズのスタッフも積極的に参加することで、ショップとの信頼関係を築くとともに、お客さまと

の対話からニーズを直に捉える貴重な機会としています。一つひとつの商品に体験やストーリーといった付加価値が求められる昨今、お客さま・



ジョギングサークル



手芸部

ショップ・館の直接的な交流を通じてファンづくりにつなげる商業施設ならではの取り組みとして、今後も新しいチャレンジを続けていきます。

半世紀の歴史を継承した「大名古屋ビルヂング」の建て替え

1962年の誕生以来、名古屋駅前の顔となり、発展する街のシンボルとして愛されてきた大名古屋ビルヂング。三菱地所がその建て替えにあたり重視したのが、半世紀にわたり地域の記憶を刻んだ旧ビルの歴史を継承することでした。親しまれたビル名称はそのまま受け継ぎ、新ビルの外壁に同じ文字体の名称看板を設置。また、旧ビルの象徴だったエントランスホールのモザイク壁画や大理石を新ビルでも再利用しています。名古屋市からも特例的に住居表示の継承を認められ、建物の名称と場所を表す旧ビルの銘板をオフィスエントランスに掲げて、復帰するテナントを迎えることができました。古風で懐かしい部材と洗練された最新の意匠が融合した新ビルは、「懐かしい」「昔を思い出す」など地元の皆さまから好評をいただき、過去と未来をつなぐ空間として、2015年秋より新たな歴史を歩み始めています。



旧大名古屋ビルヂングの文字フォントをそのまま採用したビル名称サイン

旧ビルの象徴的部材を再利用したエントランスホールのモザイク画



旧



新

設計監理業務のお客さま満足向上をめざして

(株)三菱地所設計では、ISO9001品質マネジメントシステムの一環として、お客さま満足度の向上を図っています。かねてより、主に設計監理業務における「べからず集」を作成し、社内のイントラネットで情報を共有してきました。また、プロジェクトごとに総括会議を実施し、お客さまのご要望への対応などを水平展開しています。営業から竣工までの各段階における担当者のマナーや設計の質・内容などの項目でアンケート調査を行った結果、お客さまからの評価も向上しています。



その他の取り組みはWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/philanthropy/index.html>



先進的なまちづくり

グローバル時代の時代に対応したイノベティブなまちづくり

目標

- 情報通信技術を活用した新しい働き方に適したオフィス、住宅、商業施設などを提供します。
- インタラクションの場を創出し、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援します。
- 国や都と協力しながら、東京・丸の内の魅力を高めアジア都市間における競争力を向上させます。

KPI (重要指標)

- KPI 6** 大丸有地区における外国金融機関事業所数
- KPI 7** EGG JAPAN 参画企業数(内、海外企業)
- KPI 8** 大丸有地区における光ファイバー接続ビル数

丸の内のグローバル化の進展

「丸の内から世界へ」「世界から丸の内へ」 ビジネス支援を通じて将来のマーケットを開拓

都市のまちづくりにおいては、そこでどれだけ多くの価値が生み出されるかが、国際競争力の鍵であると考えています。三菱地所(株)は、丸の内一帯を、世界の大都市と競える魅力ある街にしていけるために、さまざまな取り組みを進めています。

持続可能な発展に寄与する街づくり

異なるものの活発な交流や力強い組み合わせが、新たな価値を生んでいく街、丸の内。私たち三菱地所(株)が丸の内という街のあり方をめざす象徴的な取り組みの一つが日本への進出を図る海外企業と海外への事業展開をめざす日本の中小ベンチャー企業などへの事業開発支援を行うプラットフォーム「EGG JAPAN」です。

新丸の内ビルで展開するEGG JAPANは、オーダーメイド型の事業開発支援が受けられる「ビジネス開発オフィス」と、会員制ビジネスクラブ「東京21cクラブ」とで構成されています。「ビジネス開発オフィス」では、入居企業の事業拡大の可能性を上げる、各種ビジネスサポートメニューを用意しており、例えば、顧客候補や専門家の紹介、広報・イベント開催支援などを行っています。また、東京21cクラブには、起業家、大企業新事業担当者のほか、知財、資金、人材、法務、会計、学術等の専門家など約600名の多彩なメンバーが在籍し、所属する企業や団体の枠を超えて、新規事業の創出や活発なネットワークの形成が行われています。EGG JAPANは、日本・東京の産業の活性化、雇用の創出に貢献するとともに、丸の内エリアにより多くの企業が集積し、新たなオフィス需要を生み出すことをめざしています。



EGG JAPAN

数値で見る丸の内のグローバル化

大丸有地区における
外国金融機関事業所数

KPI
6

72ヶ所

EGG JAPAN 参画企業数
(内、海外企業) 2016年4月1日時点

KPI
7

32(23)社

大丸有地区における
光ファイバー接続ビル数

KPI
8

63棟



Global Business Hub Tokyo

「Global Business Hub Tokyo」の誕生

丸の内一帯を、世界の大都市と競える魅力ある都市としていくために、さまざまな取り組みを進めてきた三菱地所(株)。2016年7月には、大手町駅直結のオフィスビル「大手町フィナンシャルシティ グランキューブ」に、海外成長企業や国内先端ベンチャー企業向けのビジネス支援施設「Global Business Hub Tokyo^(※)」がオープンしました。

三菱地所(株)ではこれまでも、大手町連鎖型都市再生プロジェクトの一環として、国際交流拠点や国際医療サービス・金融教育交流センターなどの整備を進めてきました。さらに今回は、海外企業等を誘致し新たなビジネス創出支援を行う拠点を創出することで、東京の国際競争力の強化に貢献します。

Global Business Hub Tokyoは、面積約824坪。家具付小割オフィス全50区画のほか、イベントスペース、会議室、共用ラウンジを備えています。また、入居企業に向けて、イベントなどでのビジネスマッチング、丸の内を拠点としたビジネスネットワークとの交流機会も提供。大手町を拠点に、ビジネス拡大をハードとソフトの両面でサポートする、利便性の高い施設となっています。三菱地所(株)が運営する「EGG JAPAN」で培ったネットワークやノウハウを活用しながら、幅広く事業サポートを行います。

(※)一般社団法人グローバルビジネスハブ東京(構成社員:三菱地所(株))が運営主体。



Terrace Lounge



BD Office。2~20名まで、さまざまな人数に対応できるオフィススペース



Community Lounge

丸の内がグローバル化に取り組む背景

都市のまちづくりにおいては、そこでどれだけ多くの価値が生み出されるかが、国際競争力の鍵であると考えています。あらゆるものをダイナミックに調和させ、新たな価値を生み出す街に。三菱地所(株)は、日本を代表するビジネスセンターの東京・丸の内が、これからもアジアの中で世界から選ばれる魅力的なまちであり続けるために、日本への進出を図る海外企業と海外への事業展開をめざす日本の中小ベンチャー企業などへの事業開発支援に積極的に取り組んでいます。

フィンテックの拠点となるコワーキングスペースを開設

2016年2月、三菱地所(株)は(株)電通、(株)電通国際情報サービスと協業で、フィンテック企業に向けたコワーキングスペース「THE FINTECH CENTER of TOKYO FINO LAB」(通称・フィノラボ)を丸の内内に開設しました。

ITと金融を融合させた新たなサービス分野である「フィンテック」は現在、欧米を中心に注目を集めており、今後日本でも急速な関連ビジネスの発展が見込まれます。そのフィンテック企業向けに開設されたフィノラボは、机や椅子などの什器や通信設備を提供するサービスシェアオフィス。コワーキングスペースのほかイベントなどを開催できるセミナールームも設けているので、利用者同士、また外部の方をも巻き込んだイノベーション創出も期待できます。また、日本の金融を革新するビジネス・エコシステム形成をめざすプロフェッショナル有志個人が設立した「FINOVATORS^(※)」がここに拠点を置き、豊富なネットワークとノウハウでフィンテック企業を支援します。

フィノラボは、日本の金融ビジネスの中心地である大手町地区において、フィンテック企業の新たな集積拠点として、日本経済を牽引する大企業との相乗効果による新たなビジネス創出をめざしていきます。今後も、企業の枠を超えた交流活動の場をつくり出すことで、企業の成長やイノベーションの循環を生み出す「人が主役」のまちづくりを進めていきます。

(※)一般社団法人金融革新同友会FINOVATORS。

FINOLAB
THE FINTECH CENTER of TOKYO



1坪で全世界の旅行者におもてなしを ~外国人旅行者向け案内所に 「日本文化体験コーナー」設置~

三菱地所(株)が運営する「新東京ビル」内にある、外国人旅行者向け観光案内所TICでは、丸の内を訪れる外国人旅行者へのおもてなしとして、予約不要・無料の「着物等日本文化体験」コーナーを設けています。

これは、服の上から手軽に羽織れる簡易着物を着て、丸の内仲通りで記念撮影が楽しめるというサービス。

丸の内は、江戸を感じる皇居の風景、明治大正を感じる美術館や東京駅舎、そして現代の開発された街並みが調和する街。このような多面性を持つ丸の内の街並みを背景に記念撮影を楽しんでいただくことが、旅行者のニーズに合致すると考え、スタッフ全員の手づくりで始めました。

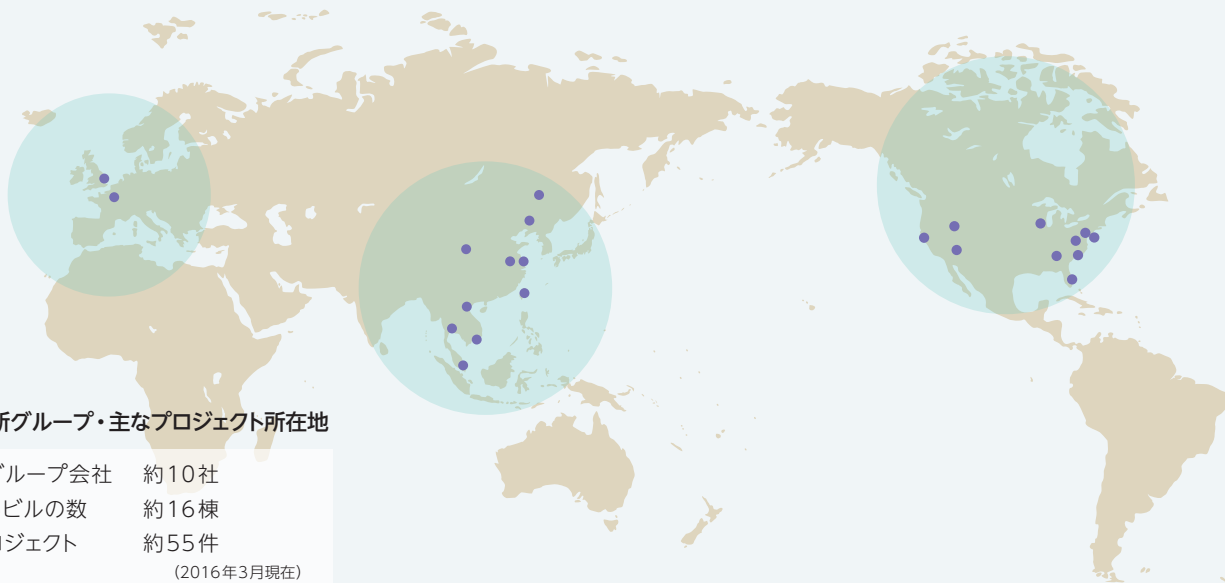
今では、このささやかなサービスを目的として丸の内を訪れる旅行者も増え、日本と丸の内エリアの魅力や歴史をより深く知ってもらうことに貢献しています。スタッフ全員でサービスの充実に努めています。



その他の取り組みはWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/advanced/index.html>

世界に広がる三菱地所グループのまちづくり

グローバルに事業を展開する三菱地所グループ。1972年の三菱地所ニューヨーク社設立以来、築いてきた実績と幅広いネットワークを活かして、米国や英国、そしてアジア地域での不動産開発・賃貸事業を展開する一方、世界のさまざまな場所で、地域の皆さまとともに社会・環境に配慮したまちづくりに取り組んでいます。



● 三菱地所グループ・主なプロジェクト所在地

海外のグループ会社	約10社
所有するビルの数	約16棟
開発プロジェクト	約55件
(2016年3月現在)	

欧州

新規物件の環境認証取得

英国・ロンドンでは三菱地所ロンドン社を通して、金融街シティにおける複合施設の開発事業「パタノスタースクエア再開発プロジェクト」や三菱商事(株)との共同事業である「ボウバルズ・ハウス再開発プロジェクト」、ウェストエンド地区における複合開発事業「セントラル・セント・ジャイルズ再開発プロジェクト」に参画してきました。また、2016年4月にはシティにおけるオフィスビル建て替え事業である「8フィンズベリー・サーカス」を竣工させました。現在はロンドンに8棟、フランス・パリに1棟のオフィスビルを所有しており、積極的投資を続けています。新規物件の開発にあたっては、環境評価制度BREEAM(※)の認証取得に積極的に取り組んでいます。

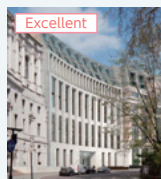
(※)英国建築研究所による建造物の環境性能評価システム

認証取得プロジェクト



セントラル・セント・ジャイルズ／ロンドン

英国大手生命保険会社リーガル&ジェネラル社との共同事業で、延床面積約66,000m²、オフィス・店舗棟および住宅棟から構成される複合再開発プロジェクト。2010年4月竣工。BREEAM認証制度において、申請時の最高ランク「Excellent」を取得しています。



8フィンズベリー・サーカス／ロンドン

シティに位置するオフィスビルの建て替えプロジェクト。2016年4月竣工。BREEAM認証制度において「Excellent」を取得しています。

地域・社会とともに

チャリティイベント“Cycle to MIPIM”への協賛

三菱地所ロンドン社は、毎年3月にフランス・カンヌで開催される世界最大規模の不動産コンベンションであるMIPIMの開幕に合わせ、ロンドンからカンヌまでの約1,500kmを走破するというチャリティイベント“Cycle to MIPIM”に協賛しました。



担当者2名も実際にイベントに参加。当該協賛金や参加者が集めた募金は、英国の恵まれない子どもたちのために養子縁組のサポートなどを行うチャリティ団体に寄付されています。

担当者のコメント



鍵富 真一
三菱地所ロンドン社

三菱地所(株)がロンドンに現地法人を設立して30年となりました。その間、世界を取り巻く環境は大きく変わり、技術の進歩も相まって、人々の働き方も大きく変わってきています。そこで働く人々、周辺地域への貢献を常に考えながら、当地で長年培ってきたリソースを活かし、さらなる事業拡大に向けた取り組みを行っています。

米国

環境への配慮で不動産の価値を高める

米国では、ロックフェラーグループ・インターナショナル社(以下、RGII)を中心に、さまざまな事業を行っています。ニューヨーク・マンハッタンをはじめとする各地域で大規模オフィスビルを所有・運営するほか、全米10州において約30の開発プロジェクトを推進中で、オフィス・物流施設・住宅など多岐にわたる事業を展開しています。環境面では、新規開発物件・既存保有ビルにおいて環境性能評価LEED認証(※)取得とランクアップをめざすなど、環境への配慮で不動産の価値を高めることにも取り組んでいます。

(※)米国グリーンビルディング協会による建造物の環境性能評価システム

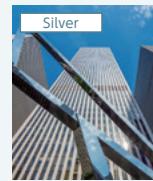
地域・社会とともに

Make-A-Wish Foundationで難病の子どもたちを支援

RGIIでは、難病の子どもたちを支援するNPO「Make-A-Wish Foundation」とタイアップし、社内で募金活動を実施しました。「Make-A-Wish Foundation」は、治療の困難な病気を持つ子どもを対象に、それぞれの子どもが持つ夢(Wish)を叶えることを目的とした慈善団体です。例えば、写真の少年Jonathan君(左端)はRGII社員の寄付によってMake-A-Wishのサポートを受けたひとりで、このたび、「日本に行きたい」という夢を叶えました。この取り組みに対するRGII社員の意識は非常に高く、全社員からの寄付金額は62,250ドル(約630万円)におよび、Jonathan君を含めて6名の児童のMake-A-Wishに役立てられました。



認証取得プロジェクト



1221 Avenue of the Americas / ニューヨーク

マンハッタン地区で1972年竣工。2009年にCertified認証を取得していましたが、水利用効率の向上等が評価され、2014年にLEED認証のSilverを取得しました。



フローハムパーク / ニュージャージー

オフィス、ホテル、商業施設、住宅等からなる大規模開発。フローハムパークのBASF本社ビルはLEED認証でDouble Platinum評価を獲得し、北米で最もサステナブルなオフィスプロジェクトの一つに選ばれています。

担当者のコメント



Daniel Bower

ロックフェラーグループ・インターナショナル社

現在1271 Avenue of the Americasの大規模改修工事を進めています。この改修によって、マンハッタンを象徴する本ビルの価値を向上させるのみならず、改修前と比べて30%強の省エネを実現し、現在のステータスであるLEED SilverからLEED Goldへのランクアップをめざしています!

アジア

発展するアジアで環境と調和したまちづくり

アジアでは、2008年に三菱地所アジア社を設立。現在はシンガポール、ベトナム、タイ、マレーシアで、オフィス・住宅の開発事業を行っています。開発物件では、Green Mark認証(※)を積極的に取得しています。

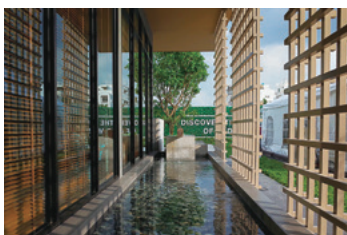
また2013年に三菱地所(上海)投資諮詢有限公司を設立し、上海・蘇州・成都での分譲マンション事業や、台湾での複合開発事業を手掛け、環境と調和した高付加価値なまちづくりに努めています。

(※)シンガポール建築・建設局が運用する、建築物の環境性能評価制度。

地域・社会とともに

タイで日本企業初の分譲マンション事業会社を設立

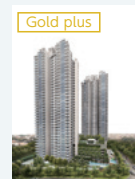
三菱地所レジデンス(株)は、2016年3月、タイ・バンコクで日本企業初の分譲マンション事業会社「Premium Residence」を現地のデベロッパーAP社と設立、4名の社員を派遣しました。バンコクは、所得の上昇、人口の流入、核家族化の進行などにより分譲マンションへのニーズが高まっています。当事業会社の設立によりAP社と2014年来の共同事業において培ってきたノウハウの共有を一層深めながら、バンコクの住宅市場に新しい価値を提供し都市生活者の利便性に寄与する商品を展開していきます。



日本のテイストを取り入れた「Life Pinklao」販売センター



認証取得プロジェクト



スカイ・ビュー / シンガポール

三菱地所アジア社とキャピタランド・グループが共同開発する分譲住宅。Green Mark Gold Plusを取得しています。



スカイ・ハビタット / シンガポール

三菱地所アジア社とキャピタランド・グループおよび清水建設が共同開発する分譲住宅。Green Mark Gold Plusを取得しています。

担当者のコメント



柴田 龍一

三菱地所アジア社

シンガポールではもちろんのこと、東南アジア諸国内においても日々環境への関心は高まっています。当社は現地企業と合弁で事業を推進することを主としていますが、互いにノウハウを持ち寄り、より環境に配慮したまちづくりを行っていきます。



環境

事業を通じて持続可能な社会を実現するための環境への先進的な取り組みの推進

目標

- 事業活動において、エネルギー、水、原材料を効率利用するとともに、温室効果ガスの排出を削減します。
- 電気や水の利用、交通・物流などを効率化するスマートコミュニティづくりに取り組みます。
- ビルや住宅における再生可能エネルギー利用を拡大します。
- 環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供します。

KPI (重要指標)

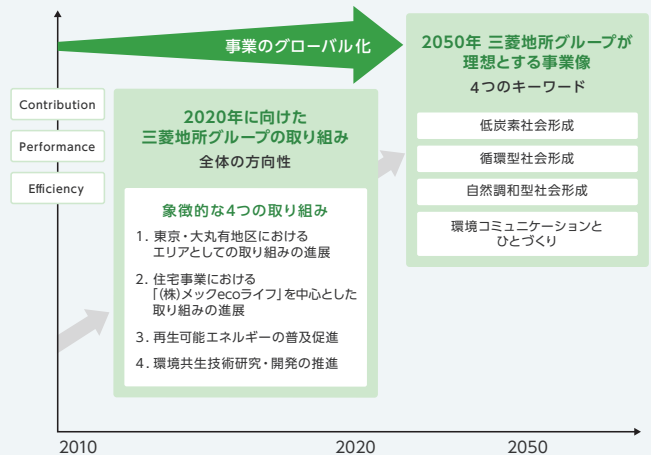
- KPI 9** エネルギー使用量、CO₂排出量
- KPI 10** 廃棄物排出量、水道使用量
- KPI 11** CASBEE (新築設計)、DBJ Green Building 認証数
- KPI 12** 太陽光パネル発電出力
- KPI 13** 屋上・壁面緑化面積
- KPI 14** 省エネルギー等級4 年間採用率
- KPI 15** ソレックシステム年間採用率
- KPI 16** 高効率機器年間採用率 (給湯器/LED器具/超節水便器)
- KPI 17** 中小ビルリノベーション/リノベマンション件数
- KPI 18** 国産材採用率

長期環境ビジョンと象徴的な4つの取り組み

三菱地所グループ長期環境ビジョン

三菱地所グループは、「三菱地所グループ環境基本方針」に基づいて、将来に向け、地球環境との共生に積極的に取り組むため、「三菱地所グループ長期環境ビジョン」を策定し、地球環境の負荷低減に向けて能動的に社会に貢献していく姿勢を、より明確にしています。

街の力を、
地球の力に。



三菱地所グループ環境基本方針

三菱地所グループでは、「基本使命」に基づき、「三菱地所グループ環境基本方針」を制定し、グループ一丸となって環境経営を推進しています。

三菱地所グループ環境基本方針

三菱地所グループは、環境管理体制を整備するとともに、環境法令・規則を順守し、環境への配慮と環境負荷の低減を実践することにより、環境保全に努め、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

1. 低炭素社会形成への寄与

資源・エネルギーの効率的な利用を積極的に実践するとともに、再生可能エネルギーの利用を推進し、低炭素社会の形成に寄与します。

2. 循環型社会形成への寄与

企画・開発・設計・施工・運営・管理・解体などの事業活動の全ての段階において、リデュース(廃棄物等の発生抑制)、リユース(再利用)、リサイクル(再生利用)に努め、循環型社会の形成に寄与します。

3. 自然調和型社会形成への寄与

生物多様性に配慮し、自然と調和した魅力あふれるまちづくりを通じて、新たな価値創造や環境との共生に努め、自然調和型社会の形成に寄与します。

4. 環境コミュニケーションの推進

環境に関する情報を積極的に開示し、社会との幅広いコミュニケーションを通じ、様々なステークホルダーとの連携と協働に努めます。

5. エコロジカルなひとづくり

社員の環境保全意識の向上を図り、実効性の高い環境活動を実践するため、環境教育、啓発活動を実施し、エコロジカルなひとづくりに努めます。

制定：2004年5月1日
改正：2006年1月1日
改正：2010年4月1日

象徴的な4つの取り組み

東京・大丸有地区におけるエリアとしての取り組み

皇居外苑濠水の浄化施設を備えた「大手門タワー・JXビル」竣工

2015年11月、三菱地所(株)がJXホールディングス(株)と共同で開発を進めてきた22階建て高層ビル「大手門タワー・JXビル」が竣工しました。このビルの最大の特徴は、民間では初の取り組みとなる、皇居外苑濠の水質改善に寄与する高速浄化施設と大型貯留槽を導入したことです。

近年、皇居外苑濠では、水不足などを原因とした慢性的な水質悪化が進行していました。同ビルの地下に設置された浄化施設では、皇居外苑濠から取水し、家庭浴槽1杯分(0.18m³)の水を約5秒という高速で浄化。年間約500,000m³の水を浄化できます。また、濠の水位低下によって水がよどむのを避けるため、濠に水を放流するための巨大な貯留槽(約3,000m³、25mプール約6杯分)も備えました。この取り組みを通じて、特に大手門周辺の水質改善を図り、皇居外苑の良好な都市環境の再構築に寄与できると考えています。

そのほかにも、一部フロアに照度と色温度を自動調整するLED照明システム・画像センサー、静穏で温度ムラの少ない快適なオフィス環境と省エネを実現する輻射空調システムや個別冷暖房付デスクを導入するなど、環境に配慮した外装や設備を多数採用したことで、事務所エリアの床面積あたりCO₂排出量を約36%削減できる見込みで、建築環境総合性能評価システム「CASBEE」Jクラスに相当(実施設計段階)します。

さらに、皇居外苑の緑とのつながりを意識し、隣接する2017年11月竣工予定の大手町パークビルと一体で外構の約45%にあたる面積を緑地化するなど、就業者などに心安らぐ空間を提供。省エネ性と快適性を共存させた先進的なオフィス空間を実現しています。



CASBEE (新築設計)、
DBJ Green Building 認証数

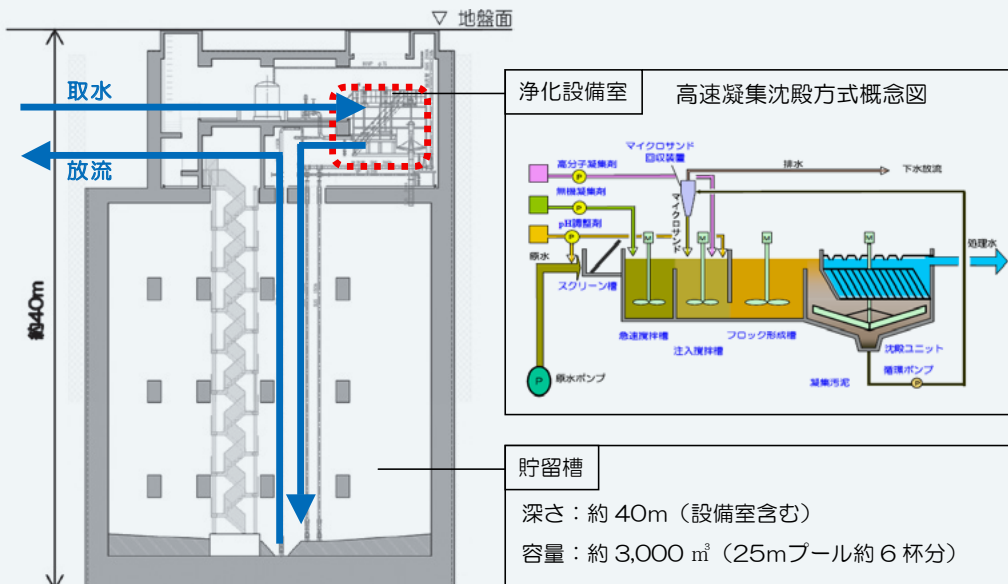
KPI
11

7/20件

屋上・壁面緑化面積

KPI
13

約35,210m²



住宅事業における取り組み

世田谷ハウスにおける「生物多様性 実証実験」の取り組み

三菱地所グループが開発・運営する物件において、生物多様性に配慮しつつ、集う方々にとっても魅力的な外構づくりを行うため、三菱地所(株)では、2015年、所有する社宅「世田谷ハウス」の外構部分の改修を行い、「実験庭園」としてさまざまな実証実験を行っています。このたび、一般社団法人いきもの共生事業推進協会による「いきもの共生事業所認証 (ABINC 認証) [集合住宅版]」^(※)を取得しました。

この「実験庭園」では中庭を生物多様性に配慮した環境に改修した後、この環境を維持管理し居住者の生物多様性への理解を深めていくため、維持管理、モニタリング、居住者参加型のコミュニケーションプログラムなど、当社の ABINC 認証取得物件での竣工後の運用を視野にさまざまな取り組みを行っています。

(※)土地利用における生物多様性への取り組みを可視化し、理解しやすくすることを目的として、2013年にオフィスビルと商業施設を対象に開始され、2014年度からは集合住宅、工場も認証対象となりました。



実験庭園外観

再生可能エネルギーの普及促進

4ヶ所のプレミアム・アウトレットを再生可能エネルギーに切り替え

三菱地所・サイモン(株)が運営する4ヶ所のプレミアム・アウトレット(御殿場(静岡県)、佐野(栃木県)、あみ(茨城県)、酒々井(千葉県))では、2016年4月より、使用する電力の一部を、グリーン電力証書を利用した再生可能エネルギーへと切り替えました。

これによって、4施設の年間電力消費量4,000万kWhの20%にあたる800万kWhが再生可能エネルギーに代替されることとなります。これは、国内商業施設としては最大規模となります。

三菱地所・サイモンではこのほかにも、あみプレミアム・アウトレットで年間想定発電量115万kWhを有する自家消費用カーポート型太陽光発電設備を導入するなどの取り組みを進めています。今後も、こうした省エネを意識した施設づくりに力を入れ、環境負荷の低減に貢献していきます。



あみプレミアム・アウトレット 自家消費用カーポート型太陽光発電設備

太陽光パネル発電出力

KPI 12 約7,440kw/16ヶ所

環境共生技術研究・開発の推進

「3×3 Lab Future」オープン

2016年3月、大手門タワー・JXビルの1階に、「経済・社会・環境」をキーワードに新たなビジネス創発を行う新拠点「3×3 Lab Future (さんさん ラボ フューチャー)」がオープンしました。

「自宅でも会社でもない第3の場所」をめざすこの施設は、セミナーやイベント開催を通じた「交流活動」、環境に関する取り組み情報を広く伝える「情報発信」に加え、三菱地所がこれまで行ってきた次世代オフィス空間実現のための研究をさらに発展させる「実証ラボ」としての機能も担っています。三菱地所が参加する一般社団法人 大丸有環境共生型まちづくり推進協会が執務室として使用する「次世代オフィス」に、個別冷暖房付オフィスデスク、健康状態センサー付チェアなどを導入し、実証実験を継続しているものです。

今後もさまざまなテーマで実証を行い、地域や社会の課題解決に貢献していきます。



3×3 Lab Future コミュニケーションゾーン

環境負荷低減に向けて

マンションの環境性能向上を実現するさまざまな取り組み

三菱地所レジデンス(株)は、住まいの品質を創造する5つのEYE'Sの一つに「ECO EYE'S」を位置づけ、さまざまなアプローチで環境性能向上に取り組んでいます。

1.「soleco(ソレッコ)」

soleco(ソレッコ)とは、分譲マンションにおいて高圧一括受電と太陽光発電システムを組み合わせることにより、マンションの各家庭と共用部の電気代を削減する地球環境への配慮と経済性を両立した環境システムです。

ソレッコシステム年間採用率

KPI 15 **79%**



2.断熱効果を高める工夫

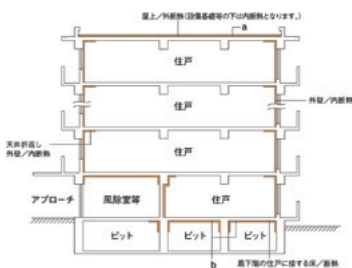
外断熱・内断熱の施工、結露対策、複層ガラスの採用など、断熱効果を高めるさまざまな工夫を取り入れており、これらにより、平成11年に制定された次世代省エネルギー基準に準拠した省エネルギー対策等級4の住まいを実現してきました。

なお、H25住宅省エネ基準の完全施行に伴い、平成27年4月1日以降に建築確認申請を行う住宅については、断熱等性能等級4、および一次エネルギー消費量等級4の取得に努めています。

省エネルギー等級4(平成11年制定の次世代省エネルギー基準)年間採用率

KPI 14 **93%**

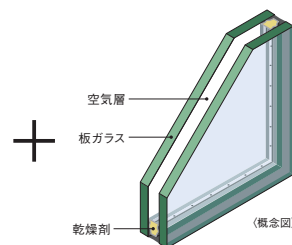
【断熱材の施工範囲概念図】



【結露対策】



【複層ガラス】



省エネルギー対策
等級 4

3.高効率機器による省エネ効果の追求

当社の販売するマンションにおいて、節湯型シャワーヘッド、節湯型水栓、保温浴槽、節水型便器等、高効率の機器を採用し、環境と経済にも配慮した快適な暮らしづくりに貢献しています。

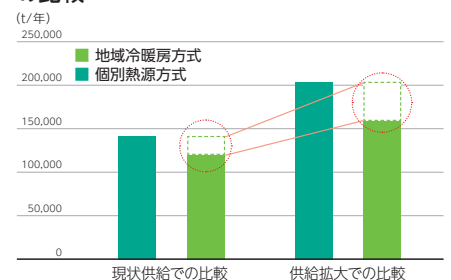
高効率機器年間採用率
(高効率給湯器/LED器具/節水型便器)

KPI 16 **100/95/100%**

ヒートアイランド現象の原因となる熱の排出量を削減

丸の内熱供給(株)は、都市環境を守るエネルギーシステム「地域冷暖房システム」を提供しています。自社の大型プラントで冷暖房用の熱を製造して一括管理し、大手町～丸の内～有楽町エリアに供給。地域冷暖房を使用することで、各ビルが個別に冷暖房を行う場合に比べ、大気汚染を防止し、CO₂排出量が削減できます。エネルギー削減に加え、冷水製造で発生する熱の冷却を冷却塔で行うことにより、打ち水と同じ効果で都市部の気温が周辺部より高くなる「ヒートアイランド現象」も軽減。さらに、ビル屋上の冷却塔や煙突が不要になるなど、都市美観も向上します。今後も引き続き、環境保全に貢献する取り組みを進めていきます。

地域冷暖房方式と個別熱源方式との環境性の比較



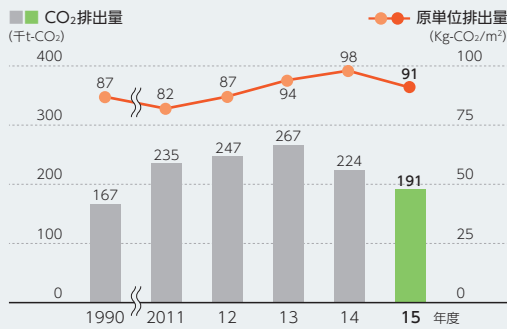
現在、地域冷暖房によるCO₂削減量は、森林およそ3,100ha分。エリアの全企業が導入すれば約4,200ha分に達し、削減効果はさらに約35%向上します。

低炭素社会形成に向けて

ビルの運営管理におけるCO₂排出量およびエネルギー使用量削減に向けた取り組み

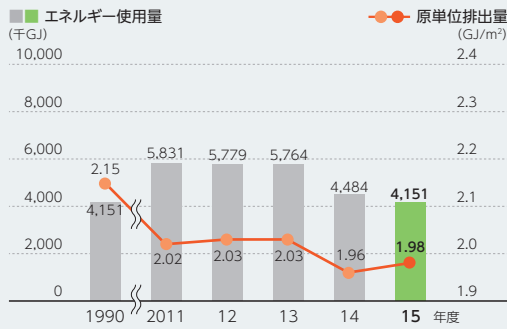
三菱地所(株)が管理するISO14001対象ビル21棟^(※)における2015年度CO₂排出量とエネルギー使用量は、以下の通りです。エネルギー使用量原単位は、東日本大震災以降、省エネ性能を高める設備補修(LED照明への切り替えなど)や各種省エネ活動などにより、減少傾向にあります。2016年度は、エネルギー使用量2015年度比1.0%の削減をビルの削減目標率として取り組んでいきます。

三菱地所ISO14001対象ビルのCO₂排出量と原単位の推移



(※)CO₂排出量は、電気事業者別排出係数を用いて算定しています。
 (※)2015年度の対象ビル数(21棟)は、三菱地所(株)が管理するビル全体の47.2%にあたります。
 (※)1990年については建て替え前のビル(旧丸ビルなど)を含めています。

三菱地所ISO14001対象ビルのエネルギー使用量と原単位の推移



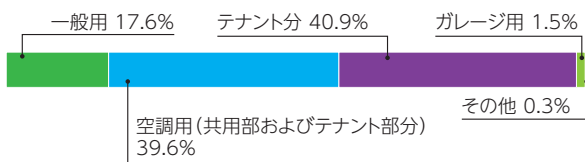
(※)対象ビル数は建て替え、売買などの理由で年度により異なります。
 (※)2015年度の対象ビル数(21棟)は、三菱地所(株)が管理するビル全体の47.2%にあたります。

テナントの皆さまと一体となった省エネ活動の推進

2015年度エネルギー種類別使用実績(ISO14001対象ビル21棟)



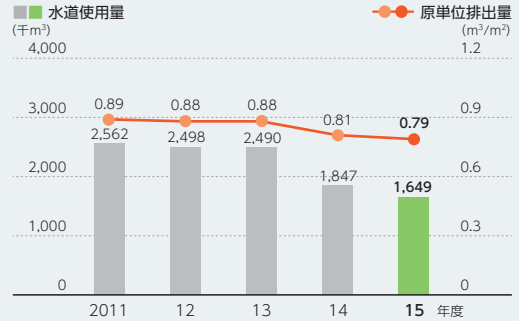
2015年度エネルギー用途別使用実績(ISO14001対象ビル21棟)



循環型社会形成に向けて

ビルにおける水資源の有効利用

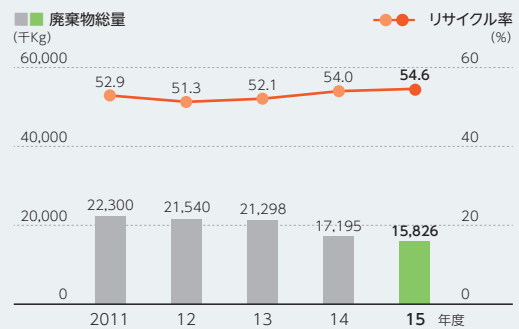
三菱地所ISO14001対象ビルの水道使用量と原単位の推移



(※)対象ビル数は建て替え、売却などの理由で年度により異なります。

ビルにおける廃棄物削減とリサイクルの取り組み

三菱地所ISO14001対象ビルの廃棄物総量とリサイクル率の推移



(※)対象ビル数は建て替え、売買などの理由で年度により異なります。

三菱地所グループの環境データ

省エネ法届出物件におけるエネルギー使用量・CO₂排出量(2015年度)

	全体	オフィスビル	商業施設	ホテル	その他
エネルギー使用量 (千kl/年)	252	192	42	15	4
原単位(kl/m ² ・年)	0.035	0.036	0.046	0.066	0.006
CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂ /年)	478	358	84	27	9
原単位(t/m ² ・年)	0.067	0.067	0.094	0.122	0.013
対象施設数(棟)	106	63	18	8	17
延床面積(千m ²)	7,100	5,317	899	220	664

(※)三菱地所グループの主な省エネ法届出物件を対象に集計(延床面積1,000m²未満の物件は除く)

(※)本表はグループ内各社の省エネ法届出内容を基に一部データを追加して作成したもので、実際の届出値とは異なります。

エネルギー使用量、CO₂排出量

KPI
9

252千kl/478千t/年

廃棄物排出量、水道使用量

KPI
10

42,728t/5,215千m³/年

Reビル事業初の共同住宅のリノベーション完了

三菱地所レジデンス(株)では、2014年5月より、築年数の経過した中小建物を再生して賃貸する「Reビル事業(既存ストックリノベーション賃貸事業)」に取り組んできました。

これまで主にオフィスビルを対象に実施してきましたが、2016年1月には、初の共同住宅リノベーションとなる「ザ・パークレックス 東陽町」が完成。「子どもと共に成長する住まい」をテーマに、共有部ではハンモックや卓球台を設置した「遊ぶラウンジ」、一坪農園の「育てるガーデン」、工作室の「作るアトリエ」といった親子で楽しめる空間を提供。専用部では、リビングダイニングの一面の壁をラーチ合板仕上げとし、自由に棚板を設置できる「カスタマイズできる壁」のほか、絵を描ける黒板引き戸などの工夫が凝らされ、子育て世代のニーズに対応しています。

このReビル事業により、環境負荷が大きいとされる建物解体・新築とは異なるアプローチで既存ストックの有効利用が図れるだけでなく、耐震化が滞っていた中小ビル・共同住宅等の耐震補強工事などを建物オーナーと協力して進めることで、既存の建物の耐震化も促進されていきます。こうした取り組みが評価され、2015年度には、グッドデザイン賞ベスト100を受賞しました。



育てるガーデン

作るアトリエ

遊ぶラウンジ

中小ビルリノベーション/
リノベマンション件数

KPI 17 → 10棟/300戸

自然調和型社会形成に向けて

国産材利用拡大の取り組み

～「国産材高価値化プロジェクト」～

三菱地所ホーム(株)では、木造住宅全体での国産材利用推進の裾野を広げるため、木造2×4住宅に小径木や間伐材を積極的に採用し、構造材の国産材比率が50%超と2×4住宅業界トップクラスとなっています。

さらに、三菱地所グループが山梨県北杜市において行っている都



国産材の活用例

市農山村交流活動「空と土プロジェクト」の事業と連携し、「国産材高価値化プロジェクト」として、山梨県産木材の有効活用、利用拡大を進めています。

また、(株)三菱地所住宅加工センターでは、戸建住宅向け建築構造部材への国産材利用促進を進めており、2010年8月には、加工流通過程で他の製品と区別・識別するための国際的基準(FSC-CoC認証)を取得しました。

FSC® (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会)のロゴマークは、その製品に使われている木材あるいは木質繊維などが環境・社会・経済の観点から適切に管理された森林より生産されていることを意味します。その森林はFSCにより規定された原則と基準に基づいて、独立した第三者機関により審査を受け評価されています。

FSC-N002014 <https://www.fsc.org/jp-jp>

国産材採用率

KPI 18

50%超

ザ・パークハウスの生物多様性保全への取り組み 「BIO NET INITIATIVE」

国内各エリアで計50物件展開を達成

三菱地所レジデンス(株)は、2015年2月に始動した生物多様性保全の取り組み「BIO NET INITIATIVE (ビオ ネット イニシアチブ)」について、国内各エリアの「ザ・パークハウス」計50物件での展開を達成しました。この取り組みでは、物件規模・敷地面積の大小に関わらずすべての「ザ・パークハウス」において、生物多様性保全に配慮した植栽計画を行うことで、点であるマンション単体から、周辺の緑地や街の緑をつなぎ、植物や生物の中継地としての役割を果たす緑化空間を創出し、当該エリアにおいて面としてのエコロジカルネットワークが形成されることをめざしていきます。

また、当社では2014年度一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)による「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)[集合住宅版]」を取得した3物件に続き、2015年度、集合住宅では関西圏初となる「ザ・パークハウス 宝塚」ほか計5物件において同認証を取得しました。

三菱地所レジデンス(株)は、「ザ・パークハウス」の安定的な供給を通じて、今後も継続してこの取り組みを行い、「ザ・パークハウス」を供給する各エリアにて生物多様性保全を推進していきます。



生物多様性アクション大賞2015
えらぼう部門優秀賞受賞





ひとづくり

未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援

目標

- 公正な選考・採用を行い、未来のまちづくりを担う人財に適切な教育訓練の機会を提供するとともに、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援します。
- 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、多様な人財が活躍できるよう、均等な機会を提供します。

KPI (重要指標)

- KPI 19** 育児・介護休業、短時間勤務者数
- KPI 20** 月平均時間外勤務 時間数
- KPI 21** 従業員1人あたり研修時間、費用

KPI 22 女性管理職数

KPI 23 障がい者雇用率

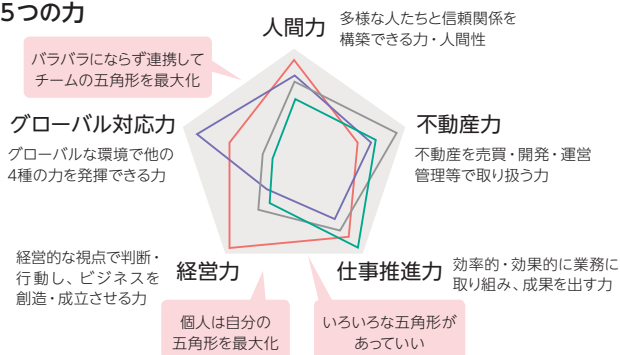
人財育成に向けて

人財育成制度

三菱地所(株)では、社員は企業にとっての重要な経営資源であるとの認識のもと、「人材」ではなく「人財」と捉えています。人財の成長は三菱地所グループの持続的な成長に不可欠との考えから、現在の制度は2009年4月から運用しています。

三菱地所が求める人財像を「人間力」「不動産力」「仕事推進力」「経営力」「グローバル対応力」の5つの力を備えた人物であると定義。個々の力を最大化しながら、「個性豊かなプロ集団」として、一体となってパフォーマンスを高めることをめざしています。研修制度や人事ローテーション、職場レベルでの組織的な人財育成への取り組みと併せ、複合的なアプローチで人財の育成を進めています。

5つの力



三菱地所(株)人財育成体系図はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/hrd/pdf/jinzaiikusei.pdf>

さまざまな人財育成研修制度

三菱地所グループでは、社員の能力開発や、コンプライアンス・人権意識の向上を図ることを目的に、さまざまな研修制度を整えています。

グループ合同で新入社員研修や新任マネージャー研修を実施し、グループ各社が一体となって高い成果を創出するための取り組みを行っています。また、三菱地所(株)では社員が自由に選択して受講できるスキルアッププログラムがあります。

三菱地所年間人財育成研修のべ時間(2015年度)

年間総研修時間	18,462時間
---------	----------

(※)上記には海外派遣、英語研修、通信講座ほか従業員が自由選択する人財育成プログラムの時間は含まれません

従業員1人あたり研修時間、費用

KPI 21 11.5時間/77,528円/年

グローバル人財育成の取り組み

三菱地所(株)では、「グローバル人財」を、語学力や海外市場・慣習への理解を持つのみならず、「人間力(多様な人たちと信頼関係を構築できる力・人間性)」「不動産力」「仕事推進力」「経営力」といった、国内の業務遂行上も共通に必要な力を、グローバルな環境下でも発揮できる人財と定義しています。

こうした人財を育成するために、国内でのOJT、OFF-JTでの体系的な人財育成施策に加え、海外研修派遣プログラムを数多く実

研修参加者の声



五代 智哉
三菱地所(株)欧米事業部

私は英国トレーニー研修に応募して、2015年の6月からの半年間派遣されました。現地では、当社英国法人での仕事を中心に、取引先である現地不動産系企業計4社でのインターンや大学院での不動産関連の社会人向けコースの受講等多くのプログラムを経験しました。また研修以外にもインターン先の上司の家でのパーティーや業界のネットワーキングイベント等を通じさまざまな人々との出会いがあり、とても充実した日々を送ることができました。各種プログラムを通じ語学、商慣習、生活様式等を幅広く吸収し、ダイナミックに変動するロンドンの不動産市場を肌で感じることができた貴重な機会だと強く実感しました。この経験を活かし、グローバルなフィールドで活躍できるビジネスパーソンになりたいと思います。

施しています。米国・英国グループ会社へのトレーニー制度、ニューヨーク大学の社会人向け不動産講座や欧州ビジネススクールの短期プログラムへの派遣に加え、京都大学の主催するアジアビジネスリーダー育成プロジェクトへの派遣も実施しました。

中長期の派遣プログラムだけでなく、2ヶ月間の短期プログラムもラインナップすることにより、長期間職場を離れることが難しい基幹職層の社員も参加しやすくしています。また、研修派遣後には社内にて報告会を実施し、成果や気付きを広く社員に共有し、グローバル化を身近に感じる機会としています。

今後も人材のグローバル化を進めていくため、幅広い層の社員が利用できる国内外の研修プログラムを充実させていく方針です。

活力のある職場づくりに向けて

三菱地所グループ「ひとまち大賞」表彰

三菱地所グループのコーポレートブランド向上に寄与するグループ各社のさまざまな活動を表彰する「ひとまち大賞」制度を、2011年に創設しました。これは、コーポレートブランド向上活動を、日々の業務の延長にある「自分事」として感じてもらい、共感を高めることを目的としています。第5回となる2015年度の応募総数は三菱地所グループ24社より241件にのぼり、「誠実・信頼賞」「顧客志向賞」「価値創造志向賞」「チャレンジ志向賞」の各賞の受賞者30組に加え、グループ社員による一般投票「ひとまち総選挙」の結果も踏まえた上で、大賞となる「社長賞」4組を選出しました。

好事例を三菱地所グループ全体で共有し、社員の業務改善に役立てるとともに、お客さまに信頼され、評価される企業グループとなることをめざして、今後も「ひとまち大賞」を継続していきます。

ひとまち大賞受賞者の声

三菱地所ホーム株式会社
『地所ホーム塾』事務局メンバー

社内学習組織「地所ホーム塾」の創設

三菱地所ホーム(株)では、若手社員の戦力化、年齢や組織を超えた人的交流の場づくり、中堅・ベテラン社員に対する人材育成力の強化等を目的に、全従業員を対象とした社内学習組織「地所ホーム塾」を創設しました。第一線で活躍する社員や特定分野で高い専門性を持つ社員を講師に迎え、彼らの仕事観などを伝える講義を実施。それらを通じ、若手社員に「当社で働く意義」を理解する“気づきの場”になればということもねらいの一つです。終了後には、有志による懇親会など「人的ネットワークづくり」も促しました。

2015年度は計4回、各回40名程度の社員が受講、講義からさらなる自己成長のヒントを探そうという中堅社員の参加も多くありました。また、若手社員が日常業務を通じてベテラン社員に質問したり、部門間をまたぐコミュニケーションも活発になるなど、さまざまな効果が表れています。



「地所ホーム塾」講義の様子

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

2016年4月施行の「女性活躍推進法」に対応して、三菱地所(株)の行動計画を策定しました。

三菱地所(株)では、女性の採用者数・勤続年数の増加に伴い、女性管理職候補者層が増えており、女性管理職比率も上昇していますが、男性・女性ともに社員が働きやすい環境を整えることは女性管理職比率の上昇にもつながると考えています。引き続き、女性活躍も含めたダイバーシティの推進に取り組んでいきます。

行動計画の概要

目標

- (1) 2030年に管理職に占める女性労働者の割合を10%超とすることを念頭に、2020年度までに係長級の社員に占める女性労働者の割合を20%程度まで高める
- (2) 2020年度までの早い段階で、
 - ① 男性の育児参加を促し、男性の育児休業取得率を13%以上に高める
 - ② 積極的な有給休暇の取得を促し、取得率を60%以上に高める

取組内容

- 取組1: 管理職候補となる係長級の女性労働者のキャリア(中途)採用を強化する
- 取組2: 育児と仕事の両立支援の更なる拡充を図る
- 取組3: 有給休暇の取得を促進する取り組みを実施する
- 取組4: 残業時間の削減に向けた取り組みを継続的に実施する



三菱地所(株)の女性活躍推進法に基づく行動計画の詳細はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/vigorous/index.html>

総合職社員における女性管理職比率 (管理職社員における女性管理職の比率)

2012年4月	2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月
3.2%	3.4%	3.8%	4.2%	4.4%

女性管理職数

KPI
22 → 33人

女性管理職の声



金森 千佳
三菱地所(株)
投資マネジメント事業部

人材育成で組織力のアップをめざす

「女性管理職は前例も少ないし不安では?」と言われることもありますが、私自身、性差は個性の一つと捉え、女性だからと特に意識はしていません。男性の管理職も一つのタイプには括れないと思いますので、私らしくあることを心がけています。

管理職になってからは「人材育成」を大切に考えるようになりました。特に意識しているのは、①上司からの指示や指摘を待つだけでなく、部下が自分で考える力をつけられるようになること、②チームの力を最大限発揮できるような環境をつくること、③仕事だけでなく人間としても魅力ある人になってもらうこと。部下が育つことで、チームの力は2倍にも3倍にも大きくなります。今後も管理職として組織力の最大化をめざして取り組んでいきたいと思っています。

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり

人権に関する基本的な考え方

三菱地所グループでは、あらゆる人の基本的人権を尊重し、人々の多様な価値観や文化を認め合うことは企業活動における基盤であると考え、グループの全従業員が日々の活動の中で指針とすべき「三菱地所グループ行動指針」の中に人権の尊重を掲げています。また、研修などの取り組みを通じて、社員の人権意識の醸成を図っています。

人権研修の継続的な実施

三菱地所グループでは、新入社員研修において、グループ合同で人権研修を継続的に実施しています。

三菱地所(株)では、階層別研修のほか、全社員を対象とした人権のテーマ別集合研修を実施しています。また、毎年社長をはじめ役員・部長など幹部社員とグループ会社社長を対象とした人権講演会も開催しています。2015年度は「企業経営と人権」と題し、人口変動と社会的課題から同和対策審議会答申と今日の同和問題まで、普遍的な人権の考え方を近畿大学人権問題研究所主任教授の北口末広氏にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ21社302名の新入社員に対し、「新入社員合同研修会」で人権研修を実施したほか、職場のハラスメント防止、部落問題などをテーマに三菱地所(株)およびグループ会社の一部でも研修を実施し、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。

三菱地所(株)年間人権研修時間(2015年度)

年間総研修時間 3,710分(61時間)

三菱地所(株)の人権研修実績(2015年度)

テーマ	研修内容	総受講者数
・パワーハラスメント	・同和問題	516名
・セクシュアル・ハラスメント	・障がい者	
(LGBT含む)		

三菱地所グループの人権研修実績^(※)(2015年度)

22社より50名が合計1,329分(22時間)の人権研修を受講
^(※)外部の人権研修会をグループ会社へ案内し、受講を募るもの

「人権啓発委員会」の開催

三菱地所(株)では、人権啓発への取り組み状況の報告、取り組みの改善に向けての意見交換、当該年度の活動計画や人権に関する社会状況を共有する「人権啓発委員会」を人事担当役員を委員長に、毎年開催しています。

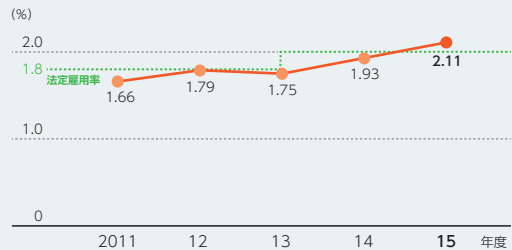
また、「東京人権啓発企業連絡会」および「大阪同和・人権問題企業連絡会」に加盟し、同和問題を始め、さまざまな人権課題に関する研修に参加するほか、人権研修に主体的に取り組み、グループ会社へ展開するための情報収集などの活動に参加しています。

障がい者雇用の促進

三菱地所(株)では、国連の提唱するノーマライゼーションの理念、「三菱地所グループ行動指針」に則り、障がい者の雇用推進に努めています。2015年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.11%となっています。引き続き、従業員が自らの能力を活かして働ける職場づくりに取り組みながら、障がい者の雇用拡大に努めていきます。

障がい者雇用率
KPI
23 → **2.11%**

障がい者雇用率の推移



リユースの取り組み

障がい者雇用促進のための職域開発と社内のリユース促進を目的として、2014年11月より三菱地所(株)本社内で事務用品のリユース業務を開始しています。各部で使わなくなった事務用品を定期的に収集し、再利用可能な物を社内各部へ無料で提供するもので、現在障がいを持つ社員2名がほかの業務も行いながら担当しています。利用状況は、1ヶ月あたり5~20万円程度(新規購入価格換算)となっており、各部では新規に事務用品を購入する際には



リユース品を検討してから購入をしているようです。リユース品を収納・展示する部屋には、社内さまざまな部署の方が訪ねてこられ、担当者との交流も図れています。

働きやすい職場をめざして

ワークライフバランスへの取り組み

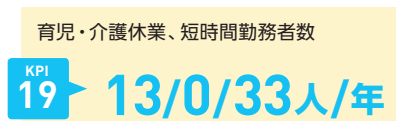
個性や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと働き活躍するためには、仕事と暮らしのバランスが取れていることが大切です。三菱地所(株)では、多様な働き方を選択できるように、育児や介護に関して休業制度や短時間勤務制度・フレックスタイム制度を設けています。

育児休業は子どもが3歳になった後の3月末日まで、育児のための短時間勤務ならびにフレックスタイム制度は、子どもが小学3年生の終わりまで取得可能です。契約託児所での一時預かりや、ベビーシッターの費用の補助など、子育てを支援する取り組みを行っています。また、仕事と子育てを両立できるよう次世代育成支援対

策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、育児関連制度について「出産・育児ガイドブック」としてまとめ、社内ネットに掲示しています。

介護休業は3年間取得可能とし、介護のための短時間勤務制度に加えフレックスタイム制度を導入し、社会構造の変化にも対応。また、介護ガイドブックも発行し、介護に関する情報も提供しています。2013年1月からは、配偶者の転勤などを理由に退職した者で、一定の条件を満たす場合には、再雇用の申し込みが可能となる制度を創設しました。

三菱地所(株)では、2015年度の育児休暇取得後の復職率は100%、復職1年後の定着率も100%となっています。



育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
育児休業	男性	0	0	0	0
	女性	17	22	23	13
	計	17	22	23	13
介護休業	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	計	0	0	0	0
育児短時間勤務	男性	0	1	0	0
	女性	25	29	32	33
	計	25	30	32	33

育児休業取得者の声



川野 友佳子
三菱地所(株) 法務・コンプライアンス部

2014年に出産し、産後休暇の後に育児休業を取得しました。子どもは早生まれだったため、翌年の4月に保育園に入園する前提で1年間ほど育休を取得しました。職場に復帰できる時期は、子どもがいっつ保育園に入園できるのかに左右されるため、制度上、育休の取得が可能な期間に余裕があることは安心につながりました。現在は、短時間勤務フレックスタイム制を利用して勤務しています。フレックスタイム制により、子どもの通院などの際も時間の融通が利くので助かっています。また、子どもの急な発熱などで突発的に休暇をとらなくてはならないこともありますが、事情を理解しサポートしてくれる周囲の社員に感謝しています。

従業員との対話

三菱地所(株)では、団体交渉の権利を支持するとともに、労使一体となった課題解決を重視しています。基幹職などを除く全社員849名のうち、約70%にあたる608名の組合員からなる「三菱地

所労働組合」が組織されています(2016年4月1日時点)。同社との間で労働協約を結び、高い信頼関係の上で、解決すべき課題や会社の向かうべき方向について真摯に話し合い、良好な関係を築いています。

労働協約では、会社の事業縮小や統合に伴う人員削減・労働条件の変更など、社員に大きな影響を及ぼす変更がある場合には、事前に協議を行い、方針や基準について説明することを定めています。また、従業員が過度の労働時間とならないように労使協議の上、社内の管理基準を定めるなど、一体となった取り組みを行っています。

労働組合委員長の声



川本 幸二
三菱地所労働組合 執行委員長

社員のやりがいの創出、働きやすさの改善をめざして活動しています。やりがい創出につながる賃金や厚生面の改善はもちろん、勤務の時間・場所の多様化、過去の業務慣例の見直し、イントラネットなどの業務インフラの改善などに焦点をあて、働きやすい職場づくりにつながる提案をめざしています。「社員の声を聞くこと」「社員の声を会社に届けること」「改善に向けて労使協調で解決策を考えること」。言葉にすると当たり前のことですが、この繰り返しが我々の活動の本質だと考えています。

社員の健康・安全を守る

三菱地所(株)では、安全衛生に関する取り決めを労働協約の中で交わしており、健康診断や安全に関する教育などを通じて、社員の健康と安全の確保に努めています。

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おり、1ヶ月あたりの所定外労働が90時間を超える長時間勤務者には、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。

2016年度からは全社員にフレックス勤務制度を導入したほか、事前に早期退社日を設定し、目標管理を行う「早帰りデー」や、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」など、生産性の向上とワークライフバランスの推進、健康増進につながる新たな施策も実施しています。

月平均時間外勤務 時間数





コンプライアンス

顧客や社会の期待に応えるコンプライアンスの推進

目標

- 贈賄、独占禁止法違反、不適切な政治献金などが行われないよう適切に対応します。
- 法令順守はもとより、顧客や社会の期待に応えるよう努めるとともに、事業上のさまざまなリスクを理解し適切に対応します。

KPI (重要指標)

- KPI 24** 階層別研修、CSR講演会の開催等各種コンプライアンス研修の実施
- KPI 25** コンプライアンスアンケート「行動憲章達成度」

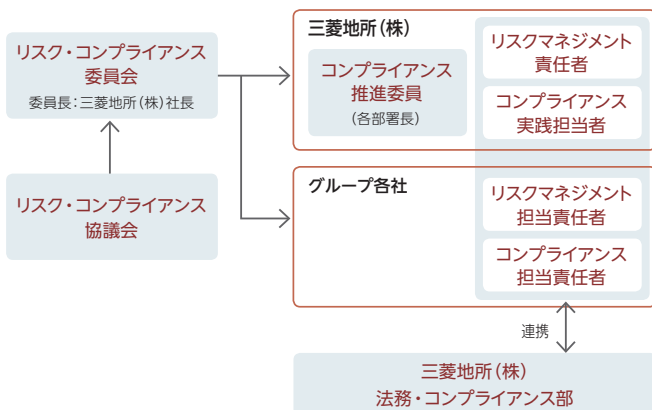
三菱地所グループでは、透明性の高い経営体制づくりとコンプライアンスの強化を通して、ステークホルダーとの信頼関係構築をめざしています。

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」だけではなく、「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職員の意識と組織の改革を原点とし、その後、2002年に「三菱地所グループ行動憲章」を改定して改革のための基本姿勢を明確にするるとともに、全社で危機意識を共有して改革へとつなげました。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およびリスクマネジメントに関する審議を行う「リスク・コンプライアンス委員会」、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「リスク・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、三菱地所の各部署およびグループ会社は三菱地所の法務・コンプライアンス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。

三菱地所グループ コンプライアンス体制図 (2016年6月現在)



情報管理の徹底

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「三菱地所グループ情報管理基本規程」「三菱地所グループ個人情報保護方針」を制定し、情報管理体制を整備しています。さらに継続的なモニタリングや監査により、情報管理の徹底を図っています。

また、マイナンバー制度の開始に伴い、三菱地所(株)では「特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針」「個人番号及び特定個人情報取扱規則」を制定し、適切なマイナンバー取扱体制を整備しました。

「特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針」はWEBで公開しています。
<http://www.mec.co.jp/j/specific/index.html>

CSR講演会を開催

三菱地所(株)では、グループ会社を含めた経営層、幹部社員を対象として毎年10月のCSR推進月間に「CSR講演会」を開催しています。

幅広いCSRのジャンルからその年の社会情勢に応じて講演テーマを選定していますが、2015年度は11月に「日本のCSRの背景と方向性～グローバル時代の社会的課題のビジネス・インパクト」をテーマに、(株)ニッセイ基礎研究所の川村雅彦氏にご講演いただきました。



講演会の様子

コンプライアンス研修の実施

三菱地所グループでは新入社員研修や新任基幹職研修など、さまざまな機会でも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。

特に新入社員研修では、主なグループ会社の新入社員が一堂に会
する合同研修において(2015年4月、23社・295名)、行動憲章やコ
ンプライアンスの基礎などについて共通で学ぶ研修を実施しています。

三菱地所(株)では新任副主事研修、新任副長研修時にコンプライ
アンス研修を、全役職員を対象にe-ラーニング研修を行っています。

KPI 24 階層別研修、CSR講演会の開催等
各種コンプライアンス研修の実施

コンプライアンスアンケートの実施

三菱地所(株)では、社員のコンプライアンス意識の浸透度や問題意
識などを継続的に調査するために、グループ会社の役員・社員約1万
2,000名(派遣社員など含む)を対象に、隔年でコンプライアンスアン
ケートを実施しています。アンケート結果については、全体傾向とグ
ループ会社ごとの特徴を分析した上で共有し、コンプライアンス浸透
活動に役立てています。

コンプライアンスアンケート
「行動憲章達成度」
KPI 25 **87%**

三菱地所グループコンプライアンスの推進

三菱地所(株)では、グループ全体
のコンプライアンス意識の向上のた
め、グループ全役職員に向けた「コ
ンプライアンス通信」(月刊)を発行し
ています。またグループ各社がそれ
ぞれの事業形態に合わせて行うコン
プライアンス研修に加え、「ハラスメ
ント」「コンプライアンスベアシック」
などグループ社員が共通に学ぶべき
研修メニューやツールを順次整備し
ています。



コンプライアンス通信

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。ヘル
プラインの周知を図るため、社内報への掲載、ポスターの掲示を行いま
した。また、取引先に対しては専用ヘルプラインを設けています。

2015年度のヘルプライン通報件数は50件でした。受け付けた相談
については、内容に応じて調査、事実確認等を行った上で、適宜対応
し、職場環境の改善などを行っています。

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マネジメント規
程」を策定し、すべての事業活動を対象にリスクマネジメント体制・制

度を整備しています。当社グループのリスクマネジメントおよびコンプ
ライアンスの推進を統括する機関である「リスク・コンプライアンス委
員会」(年4回開催)、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・コンプライアンス協議会」(年
4回開催)を設置し、リスクマネジメント体制の強化を図っています。

取締役会の決議により任命された「リスクマネジメント担当役員」を
リスクマネジメントの統括責任者とし、各事業グループラインスタッフ
部署長およびコーポレートスタッフ部署長などを「リスクマネジメント
責任者」とし、また当社グループ各社に「リスクマネジメント担当責任
者」を定め、事業グループ内管理とその統括を行う形でリスクマネジメ
ントを実施しています。

2015年度においては、以下の2つの活動を柱に、リスクアプローチ
による組織的なリスクマネジメント活動を推進しました。

個別重点リスクマネジメント活動

グループ各社・各事業グループにおいて、リスク分析に基づいて重点的なリスク
を選定し、年間を通じてリスク低減に取り組む活動

三菱地所グループ重点対策リスクマネジメント活動

上記で選定した個別重点リスク、社会動向等を踏まえ、当社グループとして新た
な対策を要するリスク「重点対策リスク」を選定し、年間を通じてリスク低減に取
り組む活動

なお、腐敗に関する罰金、罰則等はありませんでした。

(※)事業等のリスクは、アニュアルレポートをご覧ください。

腐敗防止

三菱地所グループでは、公正、透明で信頼を第一とした企業活動
を行うことを宣言しており、グループ行動指針の中で、政治や行政と
の癒着が疑われる行為、違法行為はもちろんのこと、社会通念を逸
脱した接待・贈答等を禁止しています。

また、政治団体の活動に関わる支援を行う場合、政治資金規正法、
公職選挙法等の関係法令、「三菱地所グループ行動指針」等の内部
規則に照らして適切な対応を決定しています。

2013年には、三菱地所グループ贈収賄防止基本規程を制定して
組織的に贈収賄防止に取り組む体制を整備し、2016年には契約ご
とに贈賄リスクを評価の上、リスクの高い取引の相手先に対する
デューデリジェンスを義務づける「贈賄リスクアセスメント及び贈賄
デューデリジェンスに関する細則」を制定しました。また、研修等によ
り役職員に対する贈収賄防止関連規程の浸透を図るとともに、運用
状況のモニタリングを実施しています。

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)法務・コンプライア
ンス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行っ
ています。

コーポレートガバナンス

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の基本的な考え方

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」という基本使命の実現に向けて、コーポレートガバナンス体制を整えています。そのためには企業としての成長と、さまざまなステークホルダーとの共生を、高度にバランスを取って実現させるべきものと認識しています。

透明性の高いコーポレートガバナンスの体制をめざして

三菱地所(株)では、従来より、監査役会設置会社のもとでの執行役員制度の導入や社外取締役の複数選任等により、業務執行と監査・監督等の区分・統制化を図りつつ経営の透明性、客観性の確保に努めてきましたが、取締役会による経営監督機能のさらなる強化、ならびに業務執行における権限・責任の明確化および意思決定の迅速化を推進するとともに、経営の透明性・客観性の向上を図るべく、2016年6月29日開催の定時株主総会での承認を経て、監査役会設置会社から、社外取締役が過半数を占める指名・監査・報酬の3委員会を設置する指名委員会等設置会社へ移行しました。なお、取締役会は、15名の取締役で構成され、うち社外取締役は7名となっており、議長は執行役を兼務しない取締役会長が務めています。

 三菱地所グループのコーポレートガバナンス体制図はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/governance/index.html>

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、2015年度は6回開催しました。また、グループの重要な業務執行に関する審議を行う機関として、会長、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」を原則として毎週1回の頻度で開催することとし、2015年度は48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。

2016年度からは、経営会議の下部組織として、投資開発事業領域の各事業グループにおける事業戦略について協議する「AMコミティ」を新設しています。また、指名委員会等設置会社への移行に伴い、各組織の構成員の変更を行っています。

役員の報酬決定に関する方針

三菱地所(株)の役員報酬は、業績連動型報酬制度と株式報酬型ストックオプション制度を採用しています。社外取締役については、業務執行から独立した立場であるため、固定報酬のみとしています。監査役については、監査役の協議に基づき、常勤・非常勤の役割に応じた固定報酬のみとしています。

取締役および役員の報酬(2015年度)

取締役を支払った報酬	677百万円 (うち社外取締役40百万円)
監査役を支払った報酬	90百万円 (うち社外監査役55百万円)

(※) 上記には、2015年6月26日開催の第116回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名および監査役2名の報酬を含んでいます。

また、三菱地所(株)の役員報酬は2016年6月29日の定時株主総会決議により、指名委員会等設置会社に移行し、社外取締役を委員長に過半数の社外取締役で構成される報酬委員会において、取締役および執行役の報酬を決定しています。

報酬は基本と変動から構成し、変動は短期的な業績評価に基づき支給する報酬と、中長期的な業績評価に基づき株式等で支給。業務執行から独立した立場である社外取締役の報酬は基本報酬のみとしています。

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、「内部統制システム構築の基本方針」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、2016年3月31日時点においてグループの財務報告に関わる内部統制は有効と判断する「内部統制報告書」を6月29日に関東財務局宛に提出しました。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を受けています。

また、グループ内の3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)(不動産仲介・賃貸事業など)

経営監視の仕組み

三菱地所(株)の取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、取締役および執行役の職務執行の監督を行っています。監査委員会は、常勤監査委員による経営会議などの重要な会議への出席、各部署・グループ会社の業務執行状況監査などを通じ、取締役および執行役の職務執行の監査等を行っています。また、「監査委員会室」の設置により監査委員会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、常勤監査委員と共有し、経営会議・監査委員会等にも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。

取引先とともに

三菱地所グループでは、すべての取引先は対等な立場で信頼関係を築くパートナーであるという認識のもと、ともに発展をめざすよう取り組んでいます。

三菱地所グループ「発注行動指針」

三菱地所グループでは、「基本使命」および「行動憲章」を踏まえ、発注に携わる役員・社員が順守すべき基本的な考え方をまとめた「発注行動指針」を策定し、公正で透明な発注・契約の実践に努めています。客観性・経済合理性はもとより、環境保全対策や情報管理、反社会的勢力との関係遮断といった内容が指針に盛り込まれています。

この「発注行動指針」はグループ全体のガイドラインとして共有し、各社の事業内容に沿った発注・契約プロセスを構築・運用しています。

CSR調達ガイドラインの制定

三菱地所グループが事業活動を通じ、真に価値ある社会の実現に貢献するためには、自らのみならず取引先と協力してサプライチェーン全体でCSRに配慮することが不可欠であると考え、2016年4月、「三菱地所グループCSR調達ガイドライン」を策定しました。

三菱地所グループ CSR調達ガイドライン

【CSR調達基準】

1. 法令・社会規範の遵守
 - 事業活動を行う国や地域の法令並びに国際条約や社会規範を遵守する。
2. 人権の尊重
 - 従業員の人権を尊重し、適切な労働時間の管理や休日・休暇の確保に配慮し、健康で安全に働ける職場環境の実現に努める。
 - 人類の尊厳と多様性を尊重し、性別、人種、国籍、年齢、宗教、障がいの有無、配偶者の有無、身体的特徴、性的指向などに基づく差別や、ハラスメント行為など、人権を侵害し精神的・身体的苦痛を与える行為、あらゆる差別的言動を禁止する。
 - 児童労働や強制労働などの不当な労働行為を禁止する。
3. 企業倫理の確立
 - 自由な競争を阻害する行為や不正な競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進する。
 - 問題の未然防止・早期発見のための社内通報制度の仕組みを構築すると共に、内部通報者の秘密が保障され、また、報復などの不利益から守られることを従業員に周知する。
 - 暴力団対策法等の趣旨に則り、反社会的勢力との一切の関係を遮断する。
 - 企業情報の適時かつ適切な開示に努める。
 - 贈収賄等による腐敗の防止に努める。
4. 品質の確保・向上
 - 提供する製品やサービスにおいては、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を確保すると共に、常に品質の向上に努める。
 - 製品の安全性について、社会のニーズと期待を上回る製品の提供に努める。また、製品の安全に関する調査結果などは必要に応じて提供する。
 - 業務プロセスの適切な管理により、市場競争力のある適切な価格及び定められた納期・工期の遵守に努める。
5. 環境保全と環境への負荷軽減
 - 全ての製品、サービスの提供、設計・施工において、「三菱地所グループ グリーン調達ガイドライン」に則るよう努める。
 - 各製造・施工段階で使用する原材料について、違法な手段で生産されたものを排除するとともに、認証を受けたものなどを積極的に利用し、持続的な生産・調達への配慮に努める。
6. 情報セキュリティの確保
 - 取引先などから預託された情報資産や自ら保有する情報資産（秘密情報、個人情報、知的財産など）については、管理体制を整備・構築し、適切に管理・保護する。これら情報資産の不正・不当な利用や漏洩が起らないよう、コンピュータネットワーク上の脅威への対策も含めて情報流出の防止を徹底する。
7. 災害時リスク管理体制の構築
 - 災害に備えてBCP（事業継続計画）の構築に積極的に取り組む。

(制定)2016年4月1日

グループ内外への周知

三菱地所グループは、グループ内外への周知を徹底するため、自社のホームページにCSR調達ガイドラインを公表しているほか、主要取引先約300社に対しては直接通知を行い、グループ社員に対しても、説明会や研修等を通じて周知に努めています。

発注・契約時のコンプライアンスチェック

三菱地所グループは、発注先に対しても、環境問題、労働問題、贈収賄などに関して、三菱地所グループ行動指針と同等の考え方を適用していくことを基本としています。そのため、三菱地所(株)では建設事業者への発注にあたっては、事業部署と発注部署を分離し、セルフチェックシートによりコンプライアンス状況の自己点検を行った上で法務・コンプライアンス部が客観的に確認するなど、適正な発注・契約を行っています。特に大規模な工事の発注については、社長を委員長とする「発注委員会」(2015年度は2回開催)を開催し、コンプライアンスの観点から審議を行っています。

各事業の取引先評価の取り組み

事業	社会・環境側面の評価
ビル事業	三菱地所(株)では、ビル事業における工事の発注先に対して、品質、安全衛生、環境面などの取り組み状況を多面的に評価する「発注先評価制度」を導入しています。評価の結果は発注先にフィードバックし、必要に応じて改善をお願いするなどの対応を行っています。
マンション事業	三菱地所レジデンス(株)では、新たに取引をする施工会社の選定時に「施工会社ヒアリングシート」を活用し、本社組織の現場支援体制を含む取引先の状況確認を行っています。また、工事の品質を高め、現場の安全衛生を確保するために、あらかじめ取引先から工程表や工事計画を提出してもらい、適正な工期(期間)で発注できるように配慮しているほか、現場単位で工事着工前の所長面談と施工完了時の取引先評価を行うなど、相互コミュニケーションを通じて改善を図っています。 さらに、既存の取引先に対して、コンプライアンス研修の実施状況やミス発生時の報告体制、ヘルプラインの設置状況などを確認する「自主点検体制ヒアリング」を実施してきており、適宜現況を再確認するなど、適切な対応を行っています。
注文住宅事業	三菱地所ホーム(株)では、同社の事業特性を考慮した取引先との取り組み方針を設けています。まず基本となる発注単価を発注先との合意のもとに設定し、発注先相互の公平性が保たれるように努めています。 建築・設備・電気の業種となる取引先については、接点のある社員によるアンケート評価を行うとともに、顧客紹介数や施工能力、与信状況などを加味して、総合的かつ公正に評価し、共通単価のもとで発注する棟数を決定しています。 さらに製造元の製品原価と最終納入先までの物流経費を明確に分けることによって、製品原価と物流経費の透明性を高め、資材納入会社や製造元の公平な評価を行っています。工事金額の決定においても、工事原価と経費とを別計上し、安易な価格競争が発生しないように配慮しています。

三菱地所グループCSR調達ガイドライン(全文)はWEBで公開しています。
http://www.mec.co.jp/j/csr/partners/pdf/mec201605_csr_guide_line.pdf
グリーン調達ガイドライン
<http://www.mec.co.jp/j/csr/environment/green/index.html>

株主・投資家とともに

三菱地所グループは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの良好なコミュニケーションのため、積極的で適時・適切な情報開示を進めています。

迅速・正確かつ公平な情報開示をめざして

三菱地所(株)では、社内規則として定めた「情報開示規則」に基づき、(株)東京証券取引所の「有価証券上場規程」において適時開示が求められる情報などを同取引所の「TDネットシステム」を通じて公開するほか、株主・投資家の皆さまの視点に立った迅速・正確かつ公平な情報開示に努めています。

株主・投資家、アナリストと経営トップとの対話

三菱地所(株)の広報部内には株主・投資家とのコミュニケーションをとる専任部署であるIR室を設置し、

- ・適時・適切な情報開示
- ・経営戦略の伝達
- ・資本市場の声のフィードバック

をミッションとして、株主・投資家、アナリストの皆さまだけではなく、お客さまやマスコミに向けても公平・公正な情報提供を行っています。

主なIR活動としては、ホームページでの「IR情報」提供、年2回の決算説明会、アナリスト向けスモールミーティング、物件見学会に加えて、国内外機関投資家とのミーティング(2015年度は約430件)を積極的に実施しています。また、2011年度には、中長期経営計画「BREAKTHROUGH 2020」として、2020年度までの長期基本戦略を公表しました。さらに、2014年度には、2014年度～2016年度における中期経営計画を公表しています。なお、決算や中長期経営計画の説明会、アナリスト向けスモールミーティングには経営トップも積極的に参加し、株主や投資家の皆さまと直接対話を行って、皆さまの声を経営に活かしています。

また、随時、証券取引所や証券会社が主催・開催するセミナーに参加する形で、個人投資家向けの企業説明会も実施するなど、幅広い投資家層を意識したわかりやすい情報開示に努めています。

さらに、外国人投資家の皆さまとのコミュニケーションをより一層推進するために、英文でのIR情報の発信やアニュアルレポート、ファクトブックの充実を継続して図っています。


三菱地所 IR情報
 日本語版 <http://www.mec.co.jp/j/investor/index.html>
 英語版 <http://www.mec.co.jp/e/investor/index.html>



アナリスト向け説明会(2015年11月)

社外からの評価

三菱地所(株)は2015年7月、世界中の持続可能性に優れた企業を選定する英国FTSE社の社会的責任投資(SRI)指標「FTSE4Good Global Index」の構成銘柄として、14年連続して選ばれました。また2015年9月には、「Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)」に連続して選定されています。

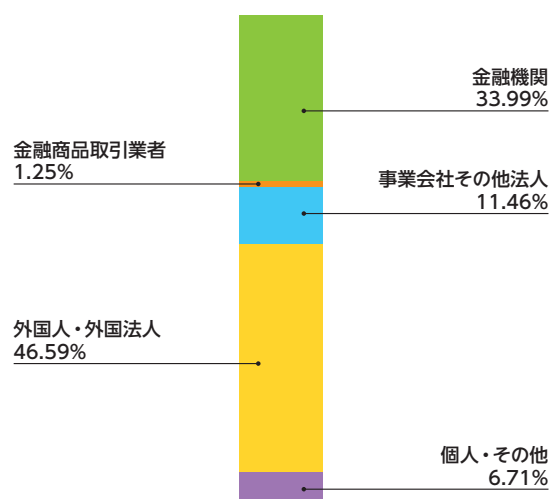
社会的責任投資とは、企業への投資を行う際に、経済面に加え、環境・社会への取り組みやコーポレート・ガバナンスを評価基準に取り入れる投資手法です。これからも事業とCSRを一体的に推進し、持続可能な企業経営を追求していきます。



株式の状況(2016年3月31日現在)

発行可能株式総数	1,980,000,000株
発行済株式総数	1,390,397,097株 (うち自己株式 2,957,749株)
株主総数	57,967名

株式分布状況(株式数構成比率)(2016年3月31日現在)





(株)大和総研 主席研究員
社会的責任投資フォーラム
共同代表理事

河口 真理子 氏

三菱地所といえば、東京の顔「丸の内」。日々通勤する身には「丸の内」の変容ぶりに、良い意味で驚かされます。高度成長期、会社人間の経済基地としての無機質な丸の内から、国内外のさまざまな老若男女に開かれ、ビジネスに加え観光やショッピングなど憩える場所として、豊かな日本の象徴としての丸の内へ。しかし、それは自然に勝手に「まち」が変化したわけではありません。

本報告書では、こうした時代の要請に応える「まちをつくりかえていく」ディベロッパーの理念や哲学と、経営戦略と行動計画が紹介されています。同時に楽しく「まちづくり」をやっているワクワク感も伝わってきます。通常優れたCSR報告書からは使命感を感じますが、ワクワク感が伝わってくる報告書は初めてです。なぜなのか？

杉山社長のコミットメントの「まちづくりを通じて社会に貢献することが、三菱地所グループの基本使命。時代の要請、社会の課題に、まちづくりを通じて取り組んでいきます」がその答えです。本業として、時代の変化と社会の要請にこたえる「まち」をつくる、それはつきつめれば人を幸せにする社会づくりでありワクワクさせるすごく楽しいことなのでしょう。

その手順として報告書では、社内外のステークホルダーの意見を基に5つのCSR重要テーマ(社会の要請)を洗い出し、それぞれ25のKPI(三菱地所グループのまちづくり)を決定したプロセスと具体的な中身が報告されています。

三菱地所グループならではのテーマは、「社会と共生したまちづくり」「先進的なまちづくり」「環境」の3つです。通常本業とは距離のあるCSRとされがちなこれらテーマが本業の競争力に直結することがわかります。「社会と共生したまちづくり」では、丸の内仲通りを「都市の居間」として創出したとあります。それはゆとりと豊かさも兼

ね備えた21世型ビジネス街が提供すべき価値を示しています。自然災害やテロの懸念が世界的に高まる中で、ハード・ソフト両面での防災の取り組みは、信頼できる「まち」の基本要件です。

「環境」で印象深いのが大手門タワー・JXビルです。ビルの省エネは当たり前ですが、水資源管理は今後の重要な課題であり、この皇居外苑濠水の浄化施設を整えたビルはお濠という地域の自然資源をマネジメントし有効活用する、三菱地所グループでしかできない取り組みでしょう。マンションや社宅、戸建て住宅などの、省エネ、リノベーション、国産材活用、豊かな植生などの取り組みは気候変動、資源循環、ヒートアイランドなど多面的な環境問題解決の好事例です。

「先進的なまちづくり」の取り組みとしては、NPO、社会起業家やベンチャーに、丸の内や大手町というブランド価値の高い場所にインキュベーションオフィスや活動の場を提供されています。これらは一見地味ですが日本の次世代をリードする企業や産業の育成を支援する貴重な取り組みです。

こうした「まちづくり」が丸の内から日本全国へ、さらに世界にも広がって、持続可能な「くにづくり」につながるのだろうと考えます。しかし残念ながら、KPIを見る限り、まだ多くが事例という「点」にとどまっているようです。

そこで是非期待したいのは以下です。

パリ協定やSDGsでは2030年から先の、長期スパンの活動が必須です。そもそも「まちづくり」は時間がかかります。現在の2020年ビジョンを超える「まちづくり」長期シナリオ策定を期待します。同時に、現在の点としてのKPIを線から面へ、つまり事業の本流へと育成する事業戦略も併せてお願いします。

そこで肝要なのが「ひとづくり」です。インバウンド、アウトバウンドのビジネス強化を謳う中で、一段と多様なニーズに応える「まち」が求められます。女性活躍の状況などを見る限り、社内という「まち」の多様化を加速化すべきでしょう。

世界的には、テロが頻発し、集中豪雨や竜巻などの異常気象が常態化し、社会・環境面の不安感が増しています。社会が持続していく上で不可欠な、災害に強く、命を守り、安心・信頼できるレジリエントな「まちづくり」へのリーダーシップを期待します。

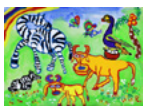
ご意見をいただいて

三菱地所(株)
執行役常務

吉田 淳一

今回ご意見を頂きました河口氏には、当社グループCSR重要テーマ選定プロセスの中でステークホルダー・ダイアログにご参加いただいたこともあり、当社グループ事業への深い理解のもと、貴重なご意見を賜り誠にありがとうございます。

時代の変化と社会の要請に応える「まちづくり」を続けていくことこそが、当社グループの基本使命の実践であるとの意を一層強くいたしました。CSR経営を一層推進するために、CSR重要テーマ(社会の要請)に沿った当社らしい活動を継続的に行っていくとともに、ご指摘いただいた課題を踏まえ、より長期的な視点で本業としてのCSR活動の充実にも努め、併せて、多様なニーズに応えられる「ひとづくり」にもこれまで以上に取り組んでいくことで、企業と社会の持続可能な発展をめざしてまいります。



いしいれいじゅ
「ジャングルの虹」



いずみそうま
「親ペンギンと子分たち」



いとうしゅんたろう
「じんべいざめ」



いとうせいや
「ネコ、ねこ、クワガタ」



いのうえりゆみ
「ねずみ色お馬さんにのろう」



いのまたまなみ
「動物」



うちだはる
「はりねずみ」



おいぬまあすか
「私の想像の世界」



おおこしゆうき
「のんびりのクジラ」



おおはしともか
「希望～富士山～」



おのだこうき
「ジュカイン」



かとうちはる
「ライオン」



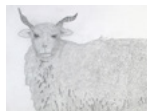
かねだひろき
「おひつじ」



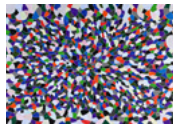
がきやけいた
「インコの好きなボク」



くるきりこ
「ひつじ」



くるぎかいと
「たくましい羊」



こざいれん
「華宇宙」



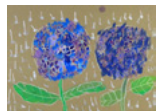
こやまゆり
「海の帝王」



こんどうくみ
「いろとりどり 一期一会の木」



ごとうかいと
「歯磨き」



さかぐちふみや
「きれいな あじさい」



さとうあきお
「日本VS外国人」



さなだけい
「ポポちゃん」



じえんみあ
「おばけなんてないさ」



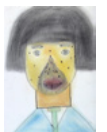
たかはしみゆな
「りんごとレモン」



つだいちろう
「僕の先生とお友達」



つばかいり
「ひまわり」

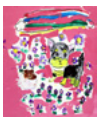


とくはらせいら
「ぼくのかおのひげとにきび」



どいじりこうた
「スポーツ大会」

人を、想う力。街を、想う力。
 **三菱地所株式会社**



どいちはる
「散歩するチワワ」



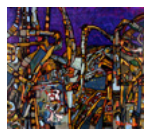
なかつかさこういち
「あざらし」



ながさわきょうか
「ショッピング」



にしもとだいご
「かに」



のうみたくみ
「地面も緑もない未来の風景」



のざきゆうすけ
「食物連鎖」



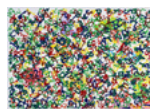
ばばだいち
「ワニ」



ひらさわこうだい
「ユリ畑の夜」



ふるげんちひろ
「パンパン」



べつぷあやみ
「カラフルポンドアート」



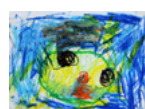
みさわめぐ
「おこっているお母さん」



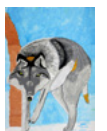
みやがゆゆうた
「ぼくたちを捨てないで」



みやざわいつき
「おかしなおお」



やまぐちゆうま
「マロン」



やまざきゆかり
「オオカミ」



やましたさとし
「アサヤケ」



よしはらじん
「チロちゃん」



よしはらゆうま
「TOKYO MODE1505」



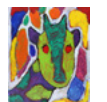
よしまももか
「コイの群れ」



わだかずき
「ゴリラ」



わだゆうた
「がんばった組体操」



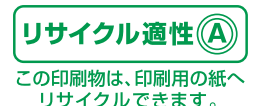
DAI, M
「キリン」

裏表紙について

三菱地所株式会社が主催する障がいのある子どもたちの絵画コンクール「キラキラとアートコンクール」2015年度第14回優秀賞 受賞作品で構成しています。

〒100-8133 東京都千代田区大手町一丁目6番1号 大手町ビル

<http://www.mec.co.jp>



この報告書は、適切に管理された森林から切り出された木を原料とするFSC®認証紙を使用し、環境に配慮した「植物油インキ」と有害な廃液を出さない「水なし印刷」を採用しています。また、加工・製本工程でも日本印刷産業連合会の環境基準をクリアしています。

2016年10月発行