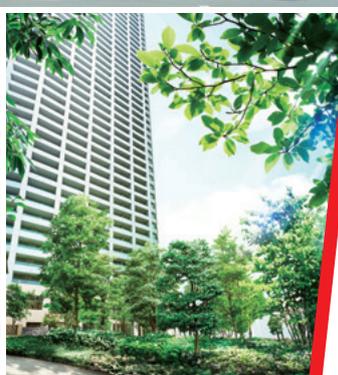


街の力を、
地球の力に!



CSR報告書

2017

三菱地所グループ

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 しよぎほうこう

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 りつぎようぼうえき

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、基本使命を实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

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
目次・編集方針	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マネジメント	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	17
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
財務・非財務情報	39

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、社内での議論を重ね、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。2016年度は、2017年度から始まる新中期経営計画に向けて、より実効性のあるCSR活動をめざしKPIの見直しを行いました。引き続きステークホルダーの方とのコミュニケーションを重ね、当社グループが今後社会にどのような価値提供をしていくのか、グループ全体での取り組み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、当社のマテリアリティを中心とした取り組みの様子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>
会社情報 : <http://www.mec.co.jp/j/company/index.html>

■ 報告対象組織

「CSR報告書2017」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52社(国内46社、海外6社)です。

対象組織一覧はWEBサイト参照

■ 報告対象期間

2016度(2016年4月1日～2017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)
- ISO26000

GRIガイドライン対照表はWEBサイト参照

報告対象組織一覧はWEBサイト参照

発行日 2017年10月3日
次回発行予定 2018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

トップコミットメント

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。
ディベロッパーマインドで社会課題の解決に取り組んでいきます。

新しい人の流れを生み出し 社会を次のステップに導いていく。 それが三菱地所グループのまちづくり

私たち三菱地所グループの歴史は1890年、日本が近代国家をめざし発展途上にあった時代に遡ります。まだ「街」の概念も明確ではない中で、政府から払い下げを受けた丸の内一帯の土地に、国内で初めての「オフィス街」という機能を備えた街をつくる。そこから、私たちのディベロッパーマインドは始まったのです。

その後、丸の内にはオフィスだけではなく、旧丸ビルに象徴されるような、人々が自由に回遊できる商業スペースという、やはり日本で初めての画期的な空間も生み出してきました。そのように、建物などの「ハード面」だけでなく、そこを利用する人たちが作り出す「ソフト面」を含めて、常に社会と時代の要請に耳を傾けながら進化してきたのが三菱地所グループのまちづくりだといえます。

100年、200年という長期的な視点で街の将来を思い描きながら、新しい人の流れを生み出し、社会を次のステップに導いていく。常にそうした先駆的なまちづくりをしたいという思いが、三菱地所グループのディベロッパーマインドの根幹にあるのです。

こうした私たちの姿勢を端的に表しているのが、「まちづくりを通じて社会に貢献する」という三菱地所グループの基本使命です。

私たちは、社会から常にさまざまな恩恵を受けています。例えば、私たちの本拠地である丸の内エリアは、緑豊かな皇居に隣接し、交通機関も発達して世界に類を見ないほど便利な街です。そうしたエリア特性を最大限に活かして相乗効果を生み出し、より良い街をつくることで社会に貢献していく、「社会とともに歩む」企業であり続けること。それが私たちの、創業時から変わらない理念なのです。

ESGに配慮したまちづくりをめざして

今年5月に、2017年度からの3年間の新中期経営計画を発表しました。

ここでは「わが国におけるESGの先進企業としての地位を確立」することを、目標として宣言しています。近年、ヨーロッパなど海外の投資家からも、ESGに関する取り組みの必要性を強く指摘されており、もはやどの事業からも切り離せない課題だと感じています。お客さまに選ばれ、信頼される企業グループであり続けるためには、必須のことといえるのではないのでしょうか。

特に、私たちが担うまちづくり、不動産開発という事業は、どうしても環境に大きな負荷をかけるという側面を持ちます。そのため、開発・建設段階での環境配慮を徹底するだけではなく、維持管理の段階も含めて環境破壊につながる要素を減らしていく、事業地内外での自然環境保護や生物多様性保全に貢献するなど、事業全体で社会的な負荷の削減をめざし、ESGの視点をベースに置いたまちづくりを進めていくことが必要だと考えています。

新しくビルや住宅を建てるだけではなく、これまで建ててきた建物の価値を有効活用していくことも、その一環として重要です。特に日本では、寿命が短く、オフィスビルでも50年と経たず建て替えになることも珍しくありませんが、リノベーションなどを経てなるべく長くその建物の価値を活かしていく。その具体的取り組みとして築60年となる大手町ビルディングを100年以上にわたって生き続ける「100年オフィス」として活用することをめざしています。

もちろん、国際社会で共通の目標として掲げられているSDGs、そしてパリ協定についても、引き続き取り組みの必要性を強く感じています。気候変動問題については2050年に向けた「長期環境ビジョン」を策定してさまざまな取り組みを進めてきましたが、次世代にこの地球環境を引き継いでいくため、その内容をさらに精査し、実効性を高めていきます。



自由な発想でチャレンジできる土壌づくりを

新中期経営計画では、新規事業の立ち上げに関する目標を盛り込みました。新たな領域にも積極的にチャレンジすることで三菱地所グループにとっての新たな成長ドライバーを得たいと考えていますが、その際にもESGを念頭に置くことは前提条件だと捉えています。

具体的には、例えばコンセッション方式による空港事業への参入が挙げられます。「観光立国」が盛んにいわれる今、地方の空港を整備して海外からの大型フライトを誘致することで、地域の発展、ひいては日本全体のバランスの良い発展に寄与できるのではないのでしょうか。

また、こうした新たなチャレンジに向けては、社員の自由で多彩な発想が一層重要になります。私自身も、入社数年目の頃にあるプロジェクトを任せられ、試行錯誤しながら取り組んだことが後に大きな財産になりました。新たなチャレンジは必ずしも成功するとは限りませんが、短期的な利益だけにとらわれるのではなく、若手の自由な発想を受け入れられる土壌、そして誰もが積極的に挑戦を続けられるような雰囲気をも根付かせていきたいと思っています。

さらに、取締役会および指名・監査・報酬委員会による経営監督機能の強化、執行役への大幅な権限委譲やグループ執行役員制度の導入など、コーポレートガバナンス体制の整備・強化にも一層力を入れていきます。

「働き方改革」から「人生の過ごし方改革」へ

近年、第四次産業革命の進行によって、仕事のやり方やオフィス空間のあり方そのものも大きく変わろうとしています。そうした変化を成長分野の発掘と拡大の機会と捉え、生産性の向上による新たな価値創造をめざしていくため、2017年4月に社長直轄組織の「働き方改革推進委員会」を設置しました。(次頁に続く)

三菱地所株式会社
執行役社長

吉田 淳一

2018年初めには、本社を大手町ビルディングから大手町パークビルディングに移転します。AI や IoT などの新技術を活かして、働く場所や勤務制度の多様化を可能にした「次世代オフィス」を実現し、お客さまにも最先端事例として積極的に発信・提案していきたいと考えています。

SDGsにも「すべての人に健康と福祉を」との目標が含まれていますが、日本の中核ともいえる丸の内エリアで、グローバルに活躍できる人材が健康で生き生きと働ける環境を整えることは、まちづくりに携わる私たちの重要な役割です。さらに、そうした環境づくりは企業単位ではなく街全体で取り組むことで効果を発揮するとの認識から、周辺企業などにも広く呼びかけ、丸の内エリア全体の健康増進に寄与できるさまざまな取り組みを実行してきました。2016年10月にはそうした取り組みをさらに推進していくための「健康経営宣言」も発表しています。

ESGの観点からも、働く人たちが肉体的にも精神的にも健康を保っていること、常に仕事のことだけを考えているのではなく、日常生活の中からさまざまな課題を見つけ出ししていくための時間や余裕を持っていることは重要です。生産性の向上をさらに推進することで、いずれは「働き方改革」ととどまらない「人生の過ごし方改革」への流れも生み出していければと思います。

丸の内エリアを、世界ナンバーワンの街に

私たちが携わる「まちづくり」という言葉には、ハード面では完成した街を、その後の運営管理を通じてさらに成長させていくという意味も含まれると考えています。私たちの拠点である丸の内エリアも近年、かつてのようなビジネスだけの街ではなく、週末も家族連れなどで賑わう街として生まれ変わってきました。

これをさらに発展させ、世界中から集まってきた多彩な人たちが出会い、交流する、「あそこに行けば必ず新しい発見がある」「刺激を得られる」と言ってもらえるような、変わらない価値を提供できる街にしていきたい。常に新しい発想が生まれ、情報が発信される「オープンイノベーションフィールド」として、アジアナンバーワン、世界ナンバーワンの街に育てていきたい。その思いは、私たちのぶれることのない経営の根幹です。

さらに、三菱地所グループが関わることによって、その街の価値が向上したと評価していただけるような取り組みを、どんどん進めていきたいと思えます。常に社会の先に立って、さまざまなことを提案していける、だからこそ社会からの信頼を集めることができる、そんな企業をめざし、今後も歩みを重ねていきます。

中期経営計画 (2017-2019)

— 本計画推進にあたって10年スパンでめざすこと —

時代の変化を先取りする**スピード**で、
競争力あふれる**企業グループ**に変革する

変革のための全社共通テーマ

1. 強みの拡大再生産
2. 経営資源の徹底的な再有効活用
3. 意思決定の質とスピードの向上



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

グローバル時代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

CSR担当役員のメッセージ



日々、新聞やテレビなどのニュースを見ていると、世界は気候変動や水・食糧問題、生物多様性の消失などの課題を抱え、国内に目を向ければ、過重労働や急速に進行する少子高齢化、心身の健康問題など多岐にわたることがわかります。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、三菱地所グループも例外ではありません。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、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。

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社会課題に対し重要な経営課題として向き合って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。

国際的イニシアティブに沿った取り組み

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。これらの基本理念なくして「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上の重要なテーマにおいて設定した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（ラギーフレームワーク）」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。

事業活動で社会の課題解決に取り組む

まちづくりは、ハードとしてのビルや住宅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、事業に関係するお客さまや地域コミュニティの方々と対話し、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、取引先も含めて、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めざすまちづくりです。

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



三菱地所株式会社 執行役員常務

西貝 昇

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や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削減はもちろんのこと、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。

ステークホルダーの皆さまとともに解決

地球環境問題に関しては、自社の取り組みだけでできることではなく、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月に策定した「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」を、グループ全体で取引先の皆さまとも共有して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。

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。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

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、社会動向やさまざまな社会課題、また私たちの事業を取り巻く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ています。事業活動の中でこれらのCSR重要テーマに取り組み、社会へ価値提供するプロセスを実践しています。

社会環境

- 世界の人口増加と都市化の進展
- インフラの老朽化と安全・安心ニーズの高まり
- アジアの都市間の競争激化
- 企業の影響力増大と市民セクターの発達
- 社会感度の高い世代の影響拡大
- コミュニティ活力の再生
- 資源・エネルギー価格の上昇
- 気候変動の顕在化
- 水資源と食糧不足
- 生態系と資源の持続性への関心の高まり
- 人権問題への関心の高まり

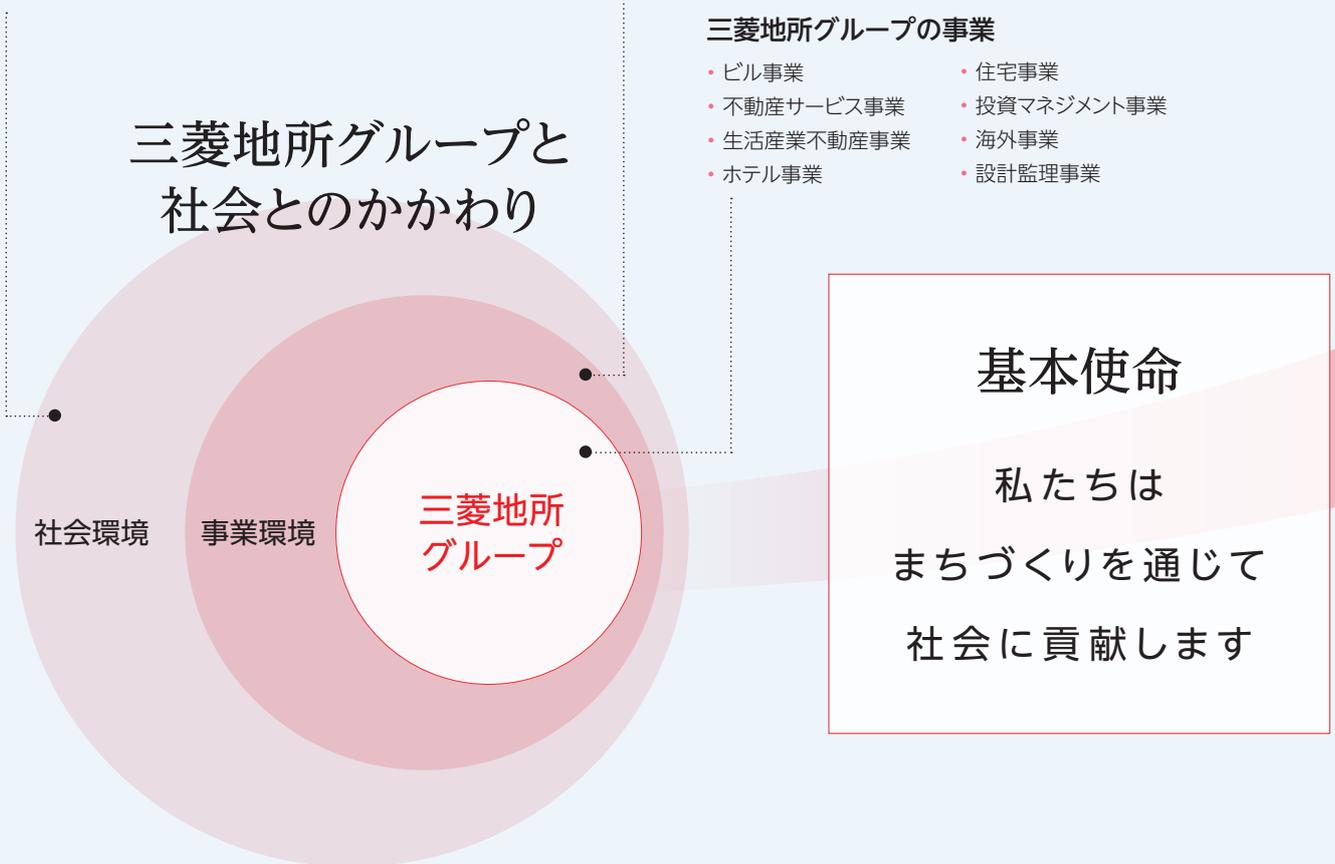
事業環境

- 国内の少子高齢化と人口の減少
- 「第4次産業革命」の進展
- 「働き方改革」により生み出される多様なワークスタイル・コミュニケーションスタイル
- 新興諸国の持続的な経済発展
- インバウンド需要の量的拡大・志向の多様化
- 経済活動におけるベンチャー企業・スタートアップ企業の存在感拡大
- グローバルな不動産投資ニーズの高まり
- 「すまい」に対する価値観・ニーズの多様化

三菱地所グループの事業

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

三菱地所グループと社会とのかかわり



三菱地所グループのバリューチェーン

三菱地所グループのバリューチェーンは、資産取得のステップから始まり多岐かつ長期にわたるものです。当社グループはバリューチェーンの各フェーズにおいてCSR重要テーマに取り組み、社会への貢献と自社グループの長期的な発展を両立させながら、グループ全体の事業活動を通じて持続可能な社会の実現に寄与していきます。



基本使命の実現による 社会への価値提供

経営計画

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

グローバル化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

2020年代の更なる成長に向けて

ビジネスモデル革新の推進

更なる成長

ビジネス活動の
生産性の向上

社会ストックの
有効活用

くらしの豊かさの
高まり

収益基盤の強化

利益として具現化

前中期経営計画
2014-2016

本中期経営計画
2017-2019

2020年代

CSR マネジメント

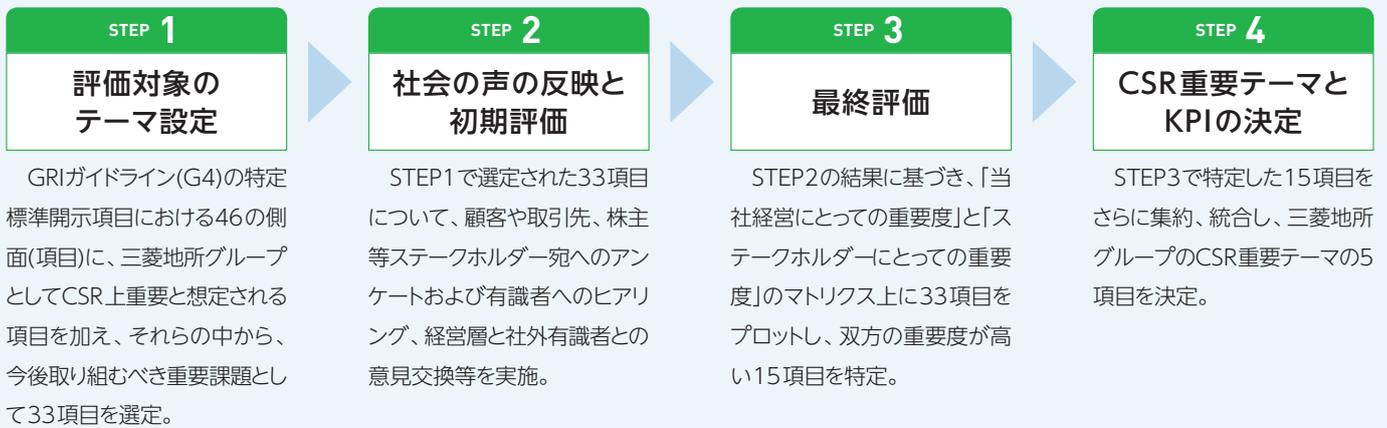
CSR重要テーマとKPI

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基に5つのCSR重要テーマを設定しています。そして、これらのテーマの重要指標(KPI)について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重要テーマ選定のプロセス

三菱地所グループCSR重要テーマの決定プロセスは次の通りです。



■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動において、エネルギー、水、原材料を効率的に利用するとともに、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・贈収賄、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。 ・法令遵守はもとより、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)の執行役社長を委員長とし、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「環境・CSR協議会」を設けています。



2016年度のCSR委員会開催実績

第1回(2016年7月:定例開催)

- ・2015年度CSR重要テーマ・KPIの実績報告
- ・CSR活動報告 ほか

第2回(2017年2月:定例開催)

- ・重要指標(KPI)項目の追加について
- ・多様で柔軟な働き方のための人事諸施策、コンプライアンスアンケート等の取り組み報告 ほか

SDGsとのかかわり

2015年9月、国連サミットにおいて「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択され、2016年1月に正式発効となりました。ここに盛り込まれた17の目標は、すべての国々に普遍的に適用されるものであり、当社グループも時代と社会からの要請に応える事業活動を通じて、これらの目標達成に寄与していきます。



(※) 数値の考え方はWEBサイト参照

2017年度重要指標 (KPI)	2016年度実績 (※)	対象範囲	ページ
災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化 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 バリアフリー法認定建物件数 まちづくり団体主催セミナー、イベント等参加者数 空と土プロジェクト参加者数(単年/累計) 三菱一号館美術館入館者数	報告書本文参照 20ヶ所 13件 11,120人/年 306人/2,018人 213,017人/年	三菱地所グループ 三菱地所グループ 三菱地所グループ 大手町・丸の内・有楽町エリア 三菱地所グループ 三菱地所グループ	P14 P14 P16 P16 P17 P15
大丸有地区における外国金融機関事業所数 EGG JAPAN参画企業数(内、海外企業) 大丸有地区における光ファイバー接続ビル数	72ヶ所 33(21)社 62棟	大手町・丸の内・有楽町エリア	P21
エネルギー使用量、CO ₂ 排出量 廃棄物排出量、水道使用量 CASBEE(新築設計)/DBJ Green Building認証/ABINC認証取得数 地域冷暖房供給ビル棟数、延べ床面積 太陽光パネル発電出力 屋上・壁面緑化面積 断熱等性能等級4年間採用率 一次エネルギー消費量等級4年間採用率 ソレックシステム年間採用率 高効率機器年間採用率(給湯器/LED器具/超節水便器) 中小ビルリノベーション/リノベマンション件数 国産材採用率	262千kl/505千t/年 48,069t/5,222千m ³ /年 9/19/19件 115棟/7,429千m ² 約7,540kw/17ヶ所 約32,700m ² 100%/年 87%/年 76%/年 100/95/95%/年 12棟/487戸 50%超/年	三菱地所グループ 三菱地所グループ 三菱地所グループ 三菱地所グループ 三菱地所グループ 三菱地所レジデンス 三菱地所レジデンス 三菱地所レジデンス 三菱地所レジデンス 三菱地所レジデンス 三菱地所レジデンス 三菱地所ホーム	P28 P28 P25 P27 P26 P25 P27 P27 P27 P27 P29 P29
育児・介護休業、短時間勤務者数 月平均時間外勤務 時間数 従業員1人あたり研修時間、費用 女性管理職数 障がい者雇用率	18/0/11人/年 25時間 7.4時間/135,541円/年 39人 2.07%	三菱地所	P33 P33 P30 P31 P32
階層別研修、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「行動憲章達成度」	報告書本文参照 88%	三菱地所グループ	P35

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、例えば丸の内エリアでは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、東京証券取引所から示された「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。



(※) 一般社団法人大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会

各ステークホルダーとの対話方法

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関わる地域社会、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 ●コンプライアンスアンケート等による対話 	<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



三菱地所株式会社 社外取締役

江上 節子

2015年に社外取締役に就任して、2年が経過しました。当社のCSR活動は2014年度より、GRIガイドライン提示の重要側面と自社経営での重要度のマトリックスに、アンケート調査やステークホルダーからの情報を輻輳化させるというステップで、論理的、合理的な手続きでCSR重要テーマの選定をし、環境分野と災害・防災にかかる指標は、当社の達成度、関係機関からの評価も高く、本報告書に精緻に綴られた成果を確認できます。

また、先進的なまちづくり、社会と共生したまちづくりにおける、大手町連鎖型再開発プロジェクトの手法や皇居濠水の浄化などの技術革新やアイデアなど多様な取り組みは、まさに、社会的課題への取り組みと事業開発を一線にした方向へと進んでいることが実感できます。

しかし、社会は生き物。世界の政策の流れ、人々の移動の流れが変わり、大きな社会の変動期に入ろうとしています。日本においても政策の実行化は、急を要し、地方の活性化や、SDGsについても、政府の中に推進本部が設置されました。ダイバーシティの促進、女性の管理職登用についても、当社は、着実に計画を進ませています。グループ会社を挙げて取り組む積極策も望まれます。

何よりも、当社グループが付加価値の向上と、持続的成長を果たしていくためには、司令塔としての本社機能の高度化のみならず、グループ会社全体の執行部門、現場力の質的向上が肝要です。CSRは、三菱三綱領と等しく、まさに、企業の背骨を形づくっていると言えます。グループ企業総体として、SDGsのマインドで、ブランド力の強化、サービスの深化、ビジネスモデルのコンセプト革新に取り組む風土づくりを高めていくことに、社外役員として、微力ながら貢献していきたいと考えます。



ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役

富田 秀実 氏

貴社のトップコミットメントには、まちづくりを通じて社会に貢献しようという強い意思表示があります。多様な人が集い、持続的に発展する「Dynamic Harmony」というキーワードが発信され、三菱地所グループに対する期待感を持てます。一方で、2年前に選定したCSR重要テーマでは、どのような社会課題をベースに最終的に15課題に絞り込まれたのか選定プロセスが見えず、三菱地所グループの事業にとってこれらのテーマがどの程度関係しているのか妥当性の評価ができません。ビジネスプロセスにおけるリスクと機会をどのようにCSR重要テーマに反映し、それに対する目標設定がなされたのか、この流れを明示していただきたい。

また、KPIを設定している点は素晴らしいですが、具体的な目標設定も今後求められてきます。現在、設定されているKPIも、例えば「子育てしやすいまちづくり」に対してバリアフリー等の指標で果たして十分かどうか、検討する必要があるでしょう。「達成すれば確かに社会課題解決の実現につながるであろう」という実感の持てる目標が示されれば良いと考えます。

また、プロパティビジネスという性格上、「透明性」を担保するためにも情報開示は積極的に行うべきです。CSR重要テーマに取り上げている「コンプライアンス」については、より幅広い項目について開示をする余地があるように思います。

丸の内のグローバル化という点に関しても、どのようなオフィス環境を提供すれば真のグローバル化になるのかを再整理し、より具体的なまちの未来像を示していただきたい。それがより貴社の企業価値向上やブランド力の強化にもつながるはず。よりグローバル化が進むと、在宅でも違和感なく働けるような場所を選ばない働き方が進み、オフィスの必然性も変化します。そうなったときに、丸の内の付加価値は何か、真のグローバル化を見据えた将来像を示されることを期待します。



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

基本的な考え方・方針

人々が安全・安心に住み・働き・憩い、子育てがしやすく、高齢者も生活しやすい社会と共生したハード・ソフト両面によるまちづくりを進めます。

マネジメント体制

三菱地所グループは、まちづくりに関わるさまざまな事業グループの部署・グループ会社において、社会と共生し、課題解決につながる取り組みを事業に組み込むため、地域コミュニティやさまざまなステークホルダーと対話しています。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、各組織の社会と共生したまちづくりへの取り組み状況などについて討議、情報共有しています。

(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

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

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)では毎年9月、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、当社の前身の三菱合資会社地所部が1923年の関東大震災時に同年竣工の旧丸ビルを中心に救護活動を行ったことを契機として、1926年に始まったものです。

2016年も、90回目となる訓練を9月1日に実施。東日本大震災クラスの首都直下型地震が発生、当社グループが約30棟のビルを保有する丸の内地区で、非常災害体制の発令により全社員が災害対策要員となったケースを想定し、初動対応や安否確認、情報収集、資機材作動習熟訓練などを実施しました。

今年度は、負傷者・帰宅困難者対応の強化に軸足を置いて訓練内容を設定。千代田区医師会や聖路加メディローカスと連携した災害時医療連携訓練、三菱地所グループの技術力を結集した建物危険度判定訓練、大手町温泉開放による災害活動要員衛生環境向上訓練を実施しました。

当社は2012年に帰宅困難者収容施設に関する協定を千代田区と締結しており、保有ビル15棟が「被災者一時受入施設」に認定されています(2016年9月1日現在)。今回は、その対象ビルの一つである丸の内パークビルで、所轄消防署や地元消防団と共同での消防訓練も行いました。

また、2017年1月12日には、当社が事業展開する大阪市北区のグランフロント大阪でも、負傷者・帰宅困難者対応を中心とする災害対策訓練を行いました。

今後も丸の内地区を中心に、地域所轄の消防署や各ビルテナント企業と協力しながら、非常時にも十分な体制が構築できる安全・安心なまちづくりを進めていきます。



聖路加メディローカスにおける医療活動訓練



グランフロント大阪北館 負傷者対応の様子



丸の内パークビルでの消防訓練

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

20ヶ所

(※1)東京都内にて18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。



グランキューブ開発における高度防災都市づくりへの取り組み

2016年4月1日、東京・丸の内に、地上31階・地下4階の超高層ビル「大手町フィナンシャルシティ グランキューブ」が竣工しました。

このビルの特徴は、開発計画段階に起こった東日本大震災の教訓を生かした、高度防災機能の強化を重視した設計です。防潮板・水密扉の設置、備蓄倉庫や重要拠点の地上階への設置など万全の水害対策を整備。また、民間事業者では初となる都心浄化施設を設置し、災害時にインフラ供給が止まった場合も電力、水、換気がすべて自立して機能するシステムを備えるなど、高度防災都市づくりへの工夫を随所に凝らしました。また、東日本大震災の際に被災地で入浴需要が高まったことを教訓に、地下1,500メートルから温泉を掘削し、温浴施設をオープン。有事の際には、被災者支援従事者に開放する計画です。国際医療施設 聖路加メディロークスとの連携など、

有事の際の周辺連携システムも構築しました。

オープンから1年、一般社団法人大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会から「エリア防災ビル」として認証されるなど、エリア全体の防災性向上機能を担う存在となっています。



汚水の浄化施設



グランキューブ外観

「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題とする展覧会を年3回開催している「三菱一号館美術館」を運営しています。重厚な赤煉瓦の建物は、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、建設当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。



三菱一号館美術館外観



Café 1894となった旧銀行営業室

三菱一号館美術館で「思いやりウィーク」実施

三菱地所(株)が運営する「三菱一号館美術館」では、障害の有無にかかわらず快適に鑑賞いただける環境づくりをめざしています。2016年12月4日～10日の「人権週間」には、障害者手帳をお持ちの方と付き添いの方1名を無料とする「思いやりウィーク」を設定。期間中、計334名(1日平均55.6名)の方が手帳を提示して鑑賞されました。これは通常の障害者割引利用の4.5倍ペースにあたります。

期間中は、グループ社員8名もボランティアで参加し、譲り合ってのご鑑賞を呼びかけるチラシの配布、車いすや杖を利用される方へのサポートなどを担当。美術館運営スタッフにとっても、バリアフリー設備やサービスの在り方を見直し、改善するきっかけとなりました。



思いやりウィークリーフレット

三菱一号館美術館入館者数(年間)

213,017人
(2016年度)

KPI

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2016」を開催

三菱地所(株)は、2014、2015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 2016」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」という声に応え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。



プログラミングに挑戦



サマーキャンプの様子

まちづくり団体主催セミナー、
イベント等参加者数

KPI 11,120人/年

バリアフリー法認定建物数

KPI 13件

“栄養・運動・睡眠”の三大不足解決に取り組む

「Will Conscious Marunouchi」プロジェクト 2016

三菱地所(株)では「食育丸の内」の活動の一環として、2016年、丸の内から働く女性の未来と健康を「食」を通じて支援する「Will Conscious Marunouchi」プロジェクトにて、働く女性の生活習慣改善のメソッドを確立する3ヶ年計画をスタートさせました。

同プロジェクトは2014年の発足以来、女性に特化した健康測定やカウンセリングを行う「まるのうち保健室」が好評を博し、約1,800名を超える働く女性の生活実態調査を実施。その結果、深刻な摂取カロリー不足や栄養不足、運動不足や睡眠不足傾向にあることが判明し、若年性の糖尿病やうつ病、不妊などのリスクが高まっている実態が明らかになりました。今回の3ヶ年計画は、この健康課題の解決に向け、〈eat〉〈move〉〈sleep〉を軸にした「はじめやす

く続けやすい」メソッドの確立をめざすものです。初年度の2016年度は、丸の内エリアの企業や商業店舗とも連携を図りながら、これまでの調査データをもとに策定した仮説メソッドの効果検証などを行ってきました。また、2016年9月には、栄養バランスを考えた朝食やランチを提供する「まるのうち保健室カフェ～check&eat～」も実施しました。

健康応援アプリ「marunouchi PASS」配信開始

三菱地所(株)は、丸の内エリアの就業者や来街者の方向けに、スマートフォンの歩数計機能を備え健康促進を図りつつ、丸の内の情報や特典を提供する無料アプリ「marunouchi PASS」を2016年4月に配信しました。



Will Conscious Marunouchi



「marunouchi PASS」画面イメージ

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」



空と土プロジェクト参加者数

KPI 単年 **306人**
累計 **2,018人**

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、都市と農山村を結ぶ社会モデルの形成を目的として、山梨県北杜市に設立(2001年)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、同



森林・山梨県産材活用



純米酒丸の内づくり

法人の取り組みや活動に共感した三菱地所(株)CSR推進部のメンバーが参加し、現在の「空と土プロジェクト」がスタートするきっかけとなりました。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、多彩な体験ツアーや、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。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。

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、これまでに8回のイベントを実施し、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活動を継続的に取り組んでいきます。

(*)食育丸の内プロジェクトの推進役として服部幸應氏を会長に、和食・フレンチ・イタリアン・アジアンのトップシェフら26名で組織。2009年に設立。

オリジナル缶詰「はらくっつい TOHOKU」シリーズ



「Rebirth 東北フードプロジェクト」の取り組みの一つが、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で開発を行ったオリジナル缶詰「はらくっつい TOHOKU」シリーズです。これは、2013年度から2015年度にかけて、宮城県の水産業・水産加工業を応援するとともに、経済的効果のみならず、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に取り組んだものです。

2014年3月に発売した1stシリーズを皮切りに、2nd・3rdシリーズ各2種類ずつ商品を開発し、現在全6商品を販売中。また、グッドデザイン賞やKAIIKA Awards 2014特別賞、フード・アクション・ニッポン アワードにおける商品部門農林水産業分野優秀賞、災害食大賞 復興支援特別賞など、数々の賞を受賞。現在累計約83,500個、約4,716万円(2017年3月末現在)を売り上げています。

2016年7月には、東日本大震災や熊本地震の経験から非常・災害食の普及・啓発を目的として創設された第1回日本災害食大賞(事務局:一般社団法人防災安全協会)において、復興支援特別賞を受賞。計42社から92商品がエントリーした中で、地産地消の優れた防災食として高い評価を受けました。

今後もこの商品を通じて、社会における防災意識の向上にも貢献していきます。



第1回日本災害食大賞「復興支援特別賞」授賞式



3rdシリーズ(2016年3月発売)

担当者のコメント



水田 博子

三菱地所(株) 環境・CSR推進部

東日本大震災の復興支援活動「Rebirth 東北フードプロジェクト」の一環として始まったオリジナル缶詰「はらくっつい TOHOKU」シリーズの開発。ビルの備蓄用缶詰をヒントにスタートした試みですが、完成に至るまでの道のりは決して平坦ではありませんでした。缶詰の製作に関わる関係者各々が初めての経験の中、これまでにない魅力ある商品づくりのために意見を交わし、試行錯誤を重ねた結果、こだわりと想いが詰まった逸品が完成しました。そこで学んだ技術と経験を活かし、現地の加工会社は現地域へのけん引役として活躍されています。2016年からは、販路の拡大に注力。自立した息の長い商品へと育てつつ、地域の魅力を発信することで応援を続けていきます。

「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の防犯対策を行うとともに、もしものときの実効性にこだわった災害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。受付でのお客さま対応や相談デスクの増設など、今まで以上に相談しやすく、快適にご利用いただける空間として2017年1月にリニューアルオープン。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。2016年12月には横浜みなとみらいエリアにおいてイベントスペースを設置、グループ各社のイベントやセミナーを開催すること



三菱地所のレジデンス ラウンジ

でバリューチェーンのエリア展開を開始しました。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。

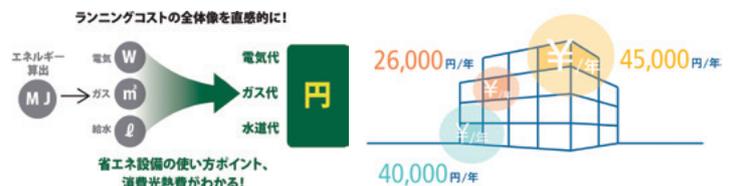
マンション家計簿

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が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が評価され、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、2015年度地球温暖化防止活動環境大臣賞も受賞しました。



一世帯あたりの年間水道光熱費イメージ

マンション暮らしをもっと安心・快適に -KATTE(カッテ)-スタート

(株)メックecoライフは、三菱地所レジデンス(株)との協働プロジェクトで、三菱地所レジデンスが分譲する新築マンションのエントランスに、新機能を持たせた共用スペース「KATTE」を順次導入しています。これは、「美しさ」のみが重視されがちなエントランス部分に「利便性」と「交流」を生み出すことで、「快適な暮らし」「エコな暮らし」「安心安全な暮らし」を実現しようとするものです。かつての「勝手口」でのコミュニケーションを新たな形で取り入れるという意味を込めて「KATTE」と名付けました。

メインは、宅配便で届いた荷物や郵便物の開封・仕分け、荷造りなどを行えるスペース。居住者同士の情報交換に使えるコミュニティボード(掲示板)もあるので、不要品の譲り合いなどもスムーズに行えます。エントランスで過ごす時間が自然と長くなり、会話が生まれやすくなって、安心感が醸成されていく仕掛けなのです。

導入マンションの居住者からは、掲示板上でイベント情報を共有したり住民同士のコミュニケーションが活発になったとの声が。モノづくりだけで終わらず、入居後も居住者を見守り続けているからこそ生まれたこの取り組みを、今後も拡大していきます。



共用スペース「KATTE」使用イメージ

「ゲストのために」がサービスの原点

2016年のクリスマス、三菱地所グループの(株)東北ロイヤルパークホテルでの出来事です。ホテル主催の家族向けイベント「サンタと楽しむXmasパーティ」を予約済のお客さまが、お子さまの体調不良で欠席に。親御さまの気持ちを察し、「悲しいクリスマスにさせたくない」と考えたスタッフは、イベント最終日に「サンタさんと写真だけでも撮りませんか」とお誘いしました。一方でサプライズを計画。来館したご家族を宴会場へお連れすると、音楽にのってサンタさんが登場し、プロカメラマンによる撮影や大道芸人の楽しいパフォーマンスが。3日間で計200組が参加したイベントの裏側で、1組だけのイベントがそっと開催されました。「ゲストのために」という思いこそ、こうしたサービスの原点だと考えます。



参加予定だった「サンタと楽しむXmasパーティ」

接客技術競い合うロールプレイング大会開催

2016年8月25日、東京・アクアシティお台場にて、三菱地所リテールマネジメント(株)主催のロールプレイング大会が初めて開催されました。

ロールプレイング大会とは、ショッピングセンターなどで働くテナント従業員の接客技術を、ロールプレイング(模擬接客)形式で競い合うものです。〈お客様と共に～together with guest～〉をテーマに掲げた今回の大会には、同社が運営する商業施設のテナント従業員14名が全国から参加。外部審査員を含む5名の審査員や応援に駆け付けた関係者の前で、日頃の成果を披露しました。競技者自身も他者の審査にも参加するなど、自身の接客技術を客観的に見る機会になったほか、同社とテナントの絆も深まりました。





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

基本的な考え方・方針

多様な人々が集い、持続的に発展するまちをめざして、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援するインタラクションの場を創出し、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を進めます。

マネジメント体制

三菱地所グループは、まちづくりに関わるさまざまな事業グループの部署・グループ会社において、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を推進するためのさまざまな仕組みづくりや取り組みを行っています。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、各組織のイノベティブなまちづくりに関する取り組み状況などについて討議、情報共有しています。

(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

[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。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。

持続可能な発展に寄与する街づくり EGG JAPAN

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拡げる、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



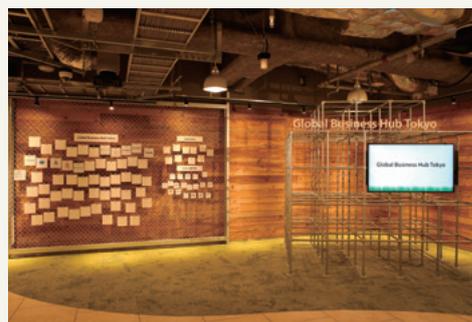
大手町から世界につながるコラボレーションオフィス 「Global Business Hub Tokyo」

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(※)」をオープンしました。

Global Business Hub Tokyoは、面積約824坪。家具付小割オフィス全51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、「EGG JAPAN」との連携により、質の高い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。

(※)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。

Global Business Hub Tokyo





Open Lounge 執務はもちろん、イベントやネットワーキングに利用できる会員専用ラウンジ



Reception (Open Booth) 打ち合わせ可能なフリースペース

フィンテックFINOLABの開設

IT技術を使った新たな金融サービス「フィンテック」は、今後、急速に発展していくであろう分野の一つです。ニューヨークやロンドンではフィンテック業界の企業集積が進んでおり、支援施設等のインフラも整いつつあります。三菱地所(株)では、(株)電通、(株)電通国際情報サービス(ISID)と協業で、フィンテックベンチャーの発展を支え、フィンテックの聖地となる場として、2016年2月1日に大手町の東京銀行協会ビルにFINOLAB(フィノラボ The FinTech Center of Tokyo)を開設。開設から1年間で国内外有数のスタートアップ企業35社(うち海外企業5社)、企業会員3社が参画し、着実に成長をとげました。開設から1年後の2017年2月1日には、大手町ビルへ拡張移転し(床面積はそれまでの2.4倍の約650坪)、スタートアップ企業37社(うち海外企業7社)、企業会員6社が参画しています。

FINOLABは、オフィススペースのほかに、80名収容可能なイベントスペースや、ミーティングルーム、コンセントレーションブースなどを備え、フィンテックベンチャー各社や業界活動の拠点となる場をめざしています。施設運営事務局を受け持つISIDやFINOVATORS^(※)が、入居者間の交流会やイベントを開催するほか、企業間マッチングやビジネスコンサルプログラム等を実施。大手企業との協業プロジェクトを数多く生み出し、革新的なサービスの創出につなげていきます。

(※)一般社団法人金融革新同友会Finovators。日本の金融イノベーションを願うプロフェッショナルたちが、エコシステムの形成のために集まって立ち上げた有志からなる集団。

FINOLAB
THE FINTECH CENTER of TOKYO

入居者のコメント

轟木 博信 様
株式会社Liquid
経営管理部長 弁護士



「自分が自分であることを証明する」というビジョンのもと、生体認証である「指紋」を活用したサービスを開発しています。独自の画像解析技術により、指をかざすだけで認証から決済までワンストップで済ませることが可能となります。既に銀行やテーマパークで導入されているほか、指紋をパスポートの代替手段として用いることができる訪日外国人向けのサービスもスタート。フィノラボは、クライアントが集積する立地の良さが大きな魅力であり、結果的にビジネスのスピードが格段にアップしただけでなく、「丸の内」の持つブランド力が会社の信頼性を高めてくれました。フィンテックに特化し、入居企業同士のつながりから新たなビジネスアイデアも生まれています。参画当初4名だった社員は現在約40名に増えました。新しい世界の認証インフラを構築し、次の時代の生活の当たり前を支える事業を展開していきます。

担当者のコメント

西地 達也
三菱地所株式会社
ビル営業部



FINOLABの東京銀行協会ビルにおける1年間の実証結果を踏まえ、2017年2月の拡張移転では、金融ライセンスの取得をめざす要件となる個室を大幅に増設。均一な執務空間とせず、コンセントレーションブースやソファ、ビーズクッション席など気分によって働く環境を選択できるようにしました。50社程度の会員が参画していますが、メーカーをはじめとした非金融機関が企業会員となるケースも増えてきています。最先端の技術を持つフィンテックスタートアップと新たなビジネス展開を狙う大企業とのマッチング、および常に先を行く丸の内として新たなサービス展開につなげていきたいと思っています。

大丸有地区における
外国金融機関事業所数

KPI **72ヶ所**

EGG JAPAN参画企業数
(内、海外企業)2017年4月1日時点

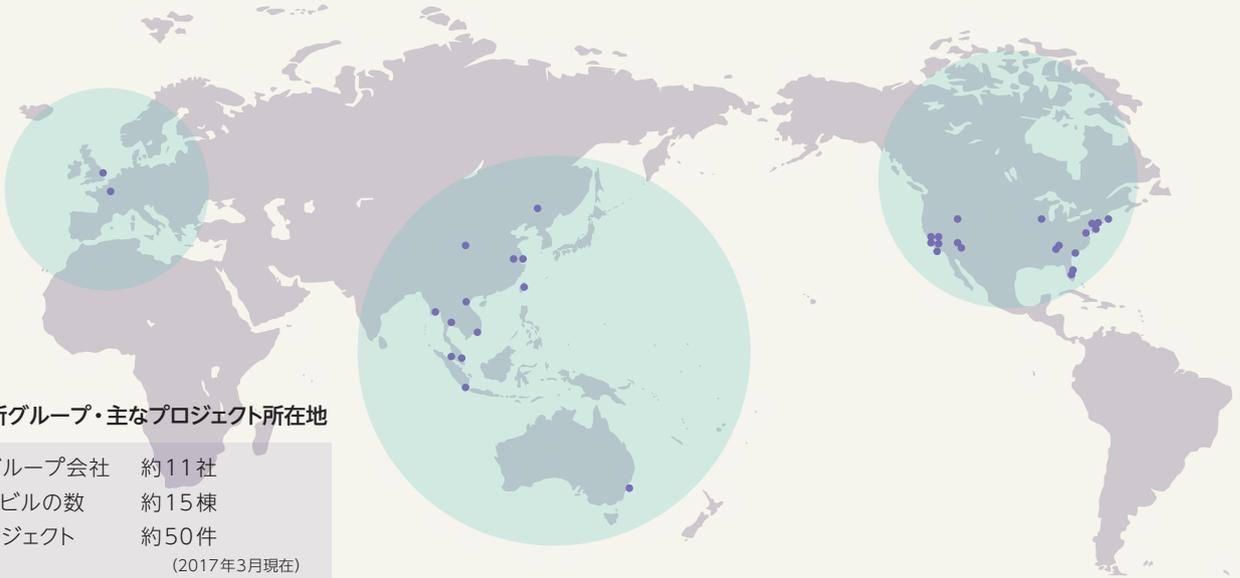
KPI **33(21)社**

大丸有地区における
光ファイバー接続ビル数

KPI **62棟**

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11社
所有するビルの数	約15棟
開発プロジェクト	約50件
(2017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じ、金融街シティにおける「パタノスタースクエア再開発プロジェクト」や「ボウベルズ・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「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、現在はロンドンに9棟、フランス・パリに1棟のオフィスビルを所有しています。2016年に新たに参画した、ロンドン西部の交通要所に位置する「245ハマースミス・ロード」の再開発でも、環境評価制度BREEAM^(※)の認証取得を予定するなど、環境認証の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、申請時の最高ランク「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



坂上 仁

三菱地所ロンドン社

2016年は当社単独事業として8フィンズベリー・サーカスを竣工させたほか、長年にわたって良好な関係を築いている現地パートナーとのジョイントベンチャーによる開発にも着手しました。今後も行政、周辺関係者、現地パートナー等と協力の上、ロンドンのまちづくりに取り組んでいければと考えています。

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



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。



Flushing Commons / ニューヨーク
分譲住宅・オフィス、商業施設、公共広場、駐車場、YMCA等からなる大規模開発。全2期の開発を予定しており、2017年6月に第1期が竣工しました。同開発においては、省エネと環境に配慮した建物・土地利用としてLEED認証のSilver取得をめざしています。

地域・社会とともに

公立小学校「Charles A. Dorsey School」の子どもたちを支援

RGIIでは、ニューヨーク市ブルックリン所在の公立小学校「Charles A. Dorsey School」の生徒および関係者へのボランティア活動を実施しています。2016年4月には、RGII社員12名が作成したキャンパス画を、同年8月には校庭に設置するベンチを寄贈しました。さらに、同年冬には「Coat Drive」と称し子ども用コートを80着寄贈するなど交流を深め、継続的な支援を続けています。



担当者のコメント



Frederic (Rick) Z. Sondik
ロックフェラーグループ・インターナショナル社

クイーンズ地区(ニューヨーク市)にて分譲住宅・オフィス、商業施設、公共広場、駐車場、YMCA等からなる複合型開発プロジェクト「Flushing Commons」を進めています。同プロジェクトは全2期による開発を予定しており、2017年6月に第1期目の分譲住宅・オフィスおよび商業施設が完成しました。私たちロックフェラーグループおよび共同事業者は、同プロジェクトを通じ地域活性化、また環境に配慮した開発をめざします。

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、インドネシアで、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。



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。

地域・社会とともに

タイで分譲マンション事業を拡大 合計9プロジェクトに

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。2016年9月に販売を開始し、総戸数326戸が6日間で完売となったRHYTHM Ekkamaiプロジェクトでは(株)三菱地所設計がコンセプトデザイン提案を行っており、高い評価を得ました。AP社との共同事業は計9プロジェクトとなり、今後も当社が日本で培ってきたノウハウを活かしながら、バンコクの住宅市場に新しい価値を提供していきたいと考えています。



販売開始6日間で完売となったRHYTHM Ekkamaiプロジェクト

担当者のコメント



柴田 龍一
三菱地所アジア社

東南アジア諸国では日々環境への関心が高まっています。当社ではシンガポールを拠点として各国の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、三菱地所グループが一体となって現地企業と互いにノウハウを持ち寄ることで、より環境に配慮したまちづくりが進んでいます。



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

基本的な考え方・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・規制を順守し、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する環境への先進的な取り組みを推進します。

マネジメント体制

三菱地所グループは、グループ環境経営推進の責任者として三菱地所(株)に「環境担当役員」を任命するとともに、三菱地所(株)の各事業グループおよびグループ会社各社に「環境管理責任者」を任命しています。環境を含めたCSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、各組織の環境への取り組み状況、環境目標などについて討議、情報共有しています。

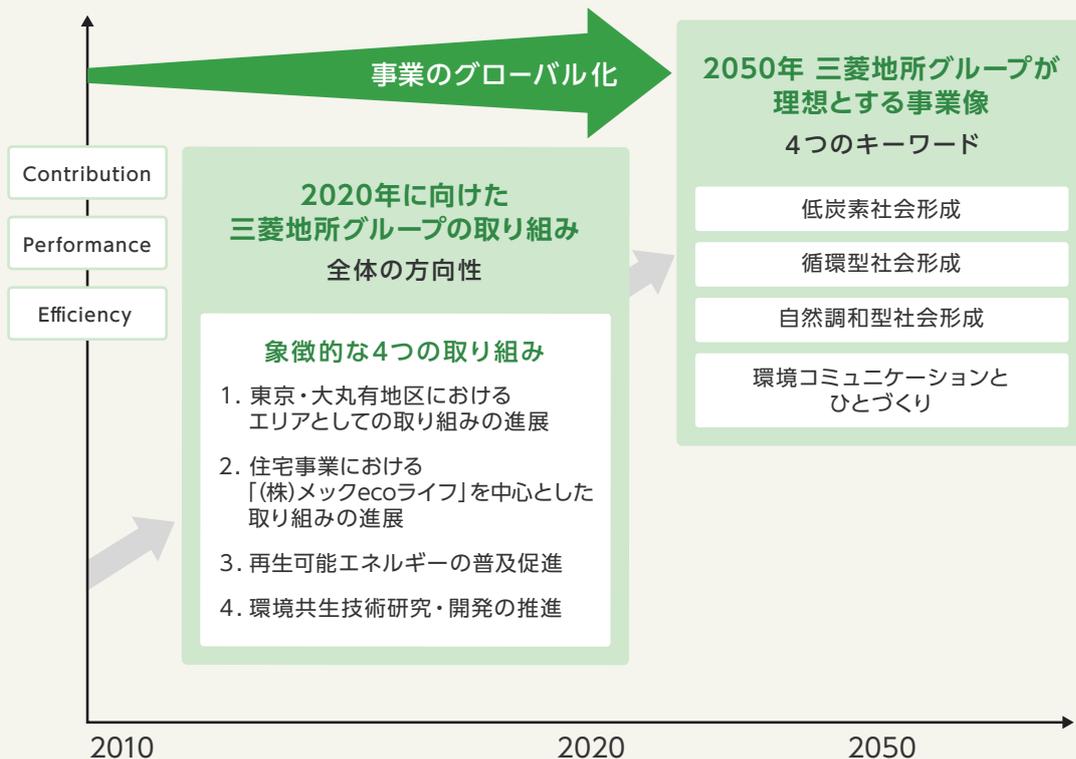
(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

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

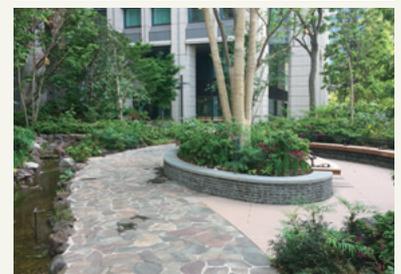
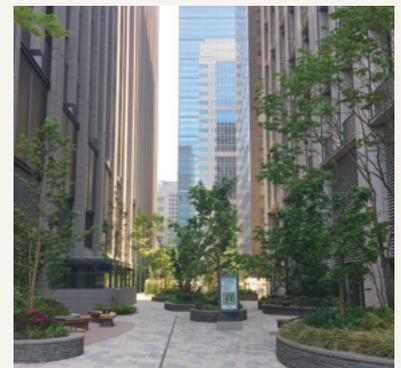
皇居の自然に呼応するコミュニティ広場「ホトリア広場」

2017年1月「大手町パークビルディング」が完成し、皇居外苑濠前に位置し、建物に隣接する「大手門タワー・JXビル」と合わせて約3,000平方メートルの環境共生型緑地広場「ホトリア広場」が出現しました。皇居の雑木林を意識し、在来種や地域種を主体とした植栽、広場を縦断するように流れる水景観が、緑と潤いのある空間を生み出しています。

近隣の就業者や来街者の憩いのスペースであることはもちろん、「大手門タワー・JXビル」にある業種業態の垣根を越えた交流・活動拠点「3×3 Lab Future」との連携をはじめ、多様なイベント開催により地域のコミュニティ活動を活性化。約60人分のベンチやWi-Fi環境を整備し、就業者の快適なサードプレイスとしても活用されています。

また、生物多様性に配慮し、鳥やチョウ、トンボなど数種を誘致目標として設定し、食餌木や吸蜜植物を取り入れ、鳥の巣箱を設置。小鳥が水を飲んだり水浴びがしやすいよう浅瀬を設け、水の底に養分を蓄えやすい土を入れ、細かな隙間のある多孔質の石を積むなど、生物が住みやすい環境を整えました。さらに、皇居を中心とする生物多様性ネットワークを「見える化」する取り組み「生き物モニタリング」を、清掃や植栽維持管理業務の一環として、また市民参加型イベントとして実施。公益財団法人都市緑化機構「社会・環境貢献緑地評価システム(SEGES)つくる緑」、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)都市・SC版」を取得しています。

当社グループは、人と環境と生物がつながる「交流の森」を創出し、「環境との共生」を多くの人々に感じていただくことがまちづくりの意義であると考えています。このプランが評価され、公益財団法人都市緑化機構主催の緑の環境デザイン賞「おもてなしの庭特別賞」を受賞しました。



CASBEE (新築設計)/DBJ Green Building認証/
ABINC認証取得数

KPI

9/19/19件

屋上・壁面緑化面積

KPI

約32,700m²

住宅事業における(株)メックecoライフを中心とした取り組み



生物多様性への対応でABINC賞受賞

三菱地所レジデンス(株)では2015年2月から、物件規模、敷地面積の大小にかかわらず「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「BIO NET INITIATIVE」を実施しており、2017年3月には100物件での導入を達成しました。また、三菱地所(株)が所有する社宅「世田谷ハウス」では、2015年に中庭を生物多様性保全に配慮した環境に改修。実験庭園として、モニタリングや居住者参加型のコミュニケーションプログラムなどを実施しています。



ザ・パークハウス 西新宿タワー60

2016年10月には、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会による「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」を取得した事業所のうち、特にABINCの普及啓発や生物多様性の主流化への貢献度が高い施設を表彰する第1回ABINC賞で、「世田谷ハウス」が優秀賞、「ザ・パークハウス 西新宿タワー60」が特別賞を受賞しました。

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〉、あみく茨城県)、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。



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

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。

太陽光パネル発電出力

KPI 約7,540kw/17ヶ所

環境共生技術研究・開発の推進

新マンションエアロテックの実証実験を開始

省エネルギーに配慮しながら、すみずみまで快適な温度で満たす全館空調システム、「エアロテック」。三菱地所ホーム(株)での20年を超える実績を活かし、三菱地所レジデンス(株)では、2006年以降、マンション用全館空調システム、「マンションエアロテック」を採用してきました。そのさらなる普及をめざし、居住空間の快適性と導入コストの低減を一層追求した「新マンションエアロテック」の開発に向けた実証実験を、2017年3月から始めました。二重床の床下空間に空調機で冷暖房された空気が送られ、各部屋の床に設けられたグリルから吹き出されるとともに、二重床の床下が住戸全体に渡って冷暖房された空気で満たされるため、温度ムラのない快適な住空間の実現とともに、宅内ヒートショックの予防効果が期待されます。また、天井空間の空調ダクトの代わりに、二重床の床下空間を利用することで、施工時のダクト工事が削減され、導入コストの低減を実現します。



「新マンションエアロテック」による空調システム設計施工手法

「新マンションエアロテック」は、リノベーションマンションへの普及を図り、既存物件の価値向上を図るとともに、新築分譲マンションへの導入、マンションリフォームでの展開をめざしていきます。

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つのアイズの一つに「ECO EYE'S」を位置づけ、さまざまなアプローチで環境に配慮した経済的な暮らしの実現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 **76%**



(※)KPI算定にあたっては、2016年度に一齐引渡を行った新築分譲マンションを対象としています(当社非幹事の場合等、一部の共同事業物件を除く)。

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います。「平成25年住宅省エネ基準」の完全施行に伴い、2015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」および「一次エネルギー消費量」の両項目において等級4の取得に努めています。

なお、2016年度、ザ・パークハウス 二子玉川碧の杜、ザ・パークハウス オイコス 三国ヶ丘の2物件において「都市の低炭素化の促進に関する法律」で定める低炭素建築物の認定を取得しました。

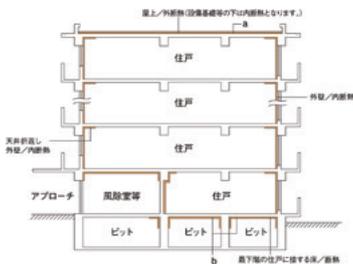
断熱等性能等級4
(平成25年住宅省エネ基準)
年間採用率

KPI **100%**

一次エネルギー消費量等級4
(平成25年住宅省エネ基準)
年間採用率

KPI **87%**

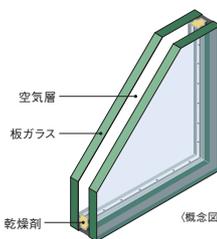
【断熱材の施工範囲概念図】



【結露対策】



【複層ガラス】



断熱等性能・
一次エネルギー消費量
等級4

(※)KPI算定にあたっては、2015年4月1日以降に建築確認申請を行い、かつ2016年度に一齐引渡を行った新築分譲マンションを対象としています(当社非幹事の場合等、一部の共同事業物件を除く)。また、札幌・仙台地域の物件は対象から除外しています。

3 高効率機器による省エネ効果の追求

三菱地所レジデンス(株)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 **100/95/95%**

(※)KPI算定にあたっては、2016年度に一齐引渡を行った新築分譲マンションを対象としています(当社非幹事の場合等、一部の共同事業物件を除く)。
(※)LED器具の採用率については、共用部ないしは専有部の一部にLED器具を採用した物件を含めて算定しています。

ヒートアイランド現象の原因となる熱の排出量を削減

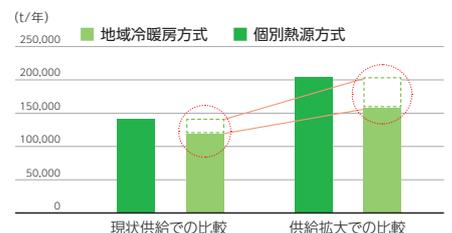
丸の内熱供給(株)は、都市環境を守るエネルギーシステム「地域冷暖房システム」を提供しています。自社の大型プラントで冷暖房用の熱を製造して一括管理し、大手町〜丸の内〜有楽町エリアに供給。地域冷暖房を使用することで、各ビルが個別に冷暖房を行う場合に比べ、大気汚染を防止し、CO₂排出量も削減できます。エネルギー削減に加え、冷水製造で発生する熱の冷却を冷却塔で行うことにより、打ち水と同じ効果で都市部の気温が周辺部より高くなる「ヒートアイランド現象」も軽減。今後も引き続き、環境保全に貢献する取り組みを進めていきます。

地域冷暖房供給ビル棟数、延べ床面積

KPI **115棟/7,429千m²**

地域冷暖房方式と個別熱源方式との環境性の比較

二酸化炭素の排出量比較



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23棟(※)における2016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。

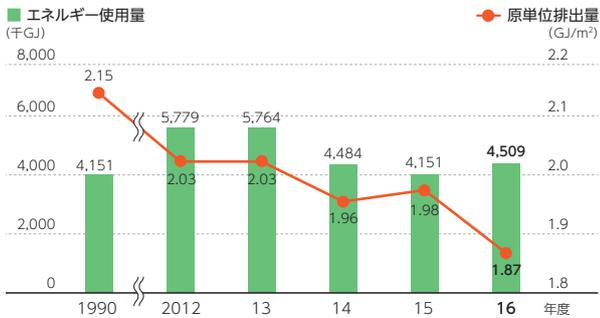
2017年度も引き続き、ビル全体のエネルギー使用量の合理化に努めていきます。

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。
(※) 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



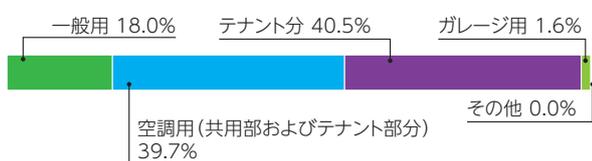
(※) 対象ビル数は建て替え、売買などの理由で年度により異なります。

テナントの皆さまと一体となった省エネ活動の推進

2016年度エネルギー種類別使用実績(ISO14001対象ビル23棟)



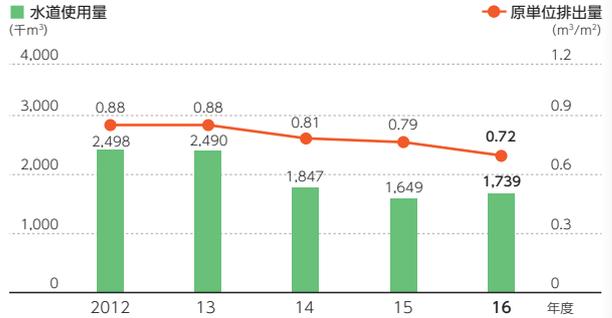
2016年度エネルギー用途別使用実績(ISO14001対象ビル23棟)



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

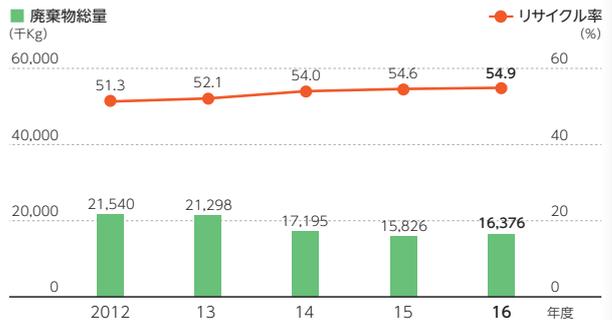
三菱地所ISO14001対象ビルの水道使用量と原単位の推移



(※) 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(2016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)	262	201	43	11	7
原単位(kl/m ² ・年)	0.034	0.036	0.048	0.050	0.008
CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂ /年)	505	384	85	21	15
原単位(t/m ² ・年)	0.066	0.069	0.095	0.096	0.016
対象施設数(棟)	108	64	18	8	18
延床面積(千m ²)	7,652	5,590	899	220	944

(※) 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 262千kl/505千t/年

廃棄物排出量、水道使用量

KPI 48,069t/5,222千m³/年

Reビル事業で既存物件の有効活用とまちの賑わいを創出

三菱地所レジデンス(株)では、2014年5月から、築年数の経過した中小ビル等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)に取り組んでいます。2017年には、過去最大規模の「ザ・パークレックス平河町」のリノベーションが完了し、3月から満室で本格稼働を開始しました。

このビルは築44年の物件ですが、耐震補強を実施し、シンプルなスケルトン仕上げをリノベーションのテーマとし、スタイリッシュで快適な空間を実現。個性を大事にするIT企業などに活用いただいています。

1階の外構スペースには多彩な植栽を施し、オープンカフェを誘致するほか、音を使った作品を展示する「サウンドミュージアム」を設置するなど、まちの活性化をめざします。

Reビル事業は2014年からの3年間で15棟、5年間で30棟の事業規模をめざし、既存ストックの有効活用という、社会的要請に応えてきました。今後も多角的な事業展開を図っていきます。

また、1棟リノベーションマンション事業にも本格参入。第1号物件として、「ザ・パークリモア 白金台三丁目」のモデルルームが2017年1月にグランドオープンしました。

店舗フロア



リノベ前



リノベ後



テナント工事後

外構スペース



リノベ前



リノベ後

中小ビルリノベーション/
リノベマンション件数

KPI **12棟/487戸**



国産材の活用例

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 **50%超**

居住者向け 生物多様性保全の浸透プログラム

三菱地所(株)、三菱地所コミュニティ(株)、(株)メックecoライフ、三菱地所レジデンス(株)の4社では、「生物多様性に配慮し、自然と調和したまちづくり」の実現のために、新築分譲マンション「ザ・パークハウス」において地域の在来種を取り入れるなど、生物多様性保全に配慮した植栽計画を行い、地域に飛来するさまざまな生き物の中継地となる緑化空間を創り出すことをめざしています(※)。

空間づくりだけでなく、そこに住まわれる方々に自然環境への興味や関心を高めていただけるような機会の提供に努めています。三菱地所の社宅「世田谷ハウス」でグループ社員とその家族を対象に自然観察会をテスト実施した上で、2016年10月には「ザ・パークハウス 千歳烏山グローリオ」にお住まいの方々を対象に、マンション周辺の自然観察会を実施しました。

また、既存物件にお住まいの方々に構成される「三菱地所のレジデンスクラブ」会員様向けにも、2016年度に水元公園(葛飾区)、桜丘すみれば自然庭園(世田谷区)で自然観察会を実施しており、今後は支店エリアへの展開を予定しています。

(※)P26 ザ・パークハウス 生物多様性への取り組み



「ザ・パークハウス 千歳烏山グローリオ」での自然観察会実施風景

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



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

基本的な考え方・方針

三菱地所グループは、当社グループがめざす未来のまちづくりを担う人財の育成、活躍の支援のため、公正な選考・採用を行い、適切な教育訓練の機会を提供し、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援するとともに、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。

マネジメント体制

三菱地所グループは、三菱地所(株)人事部およびグループの人事・研修業務を担う(株)メック・ヒューマンリソースを中心に、さまざまな人財育成制度や人権・多様性を尊重しあう職場づくりに取り組んでいます。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、人財育成や人権・多様性を尊重しあう職場づくりへの取り組み状況などについて討議、情報共有しています。

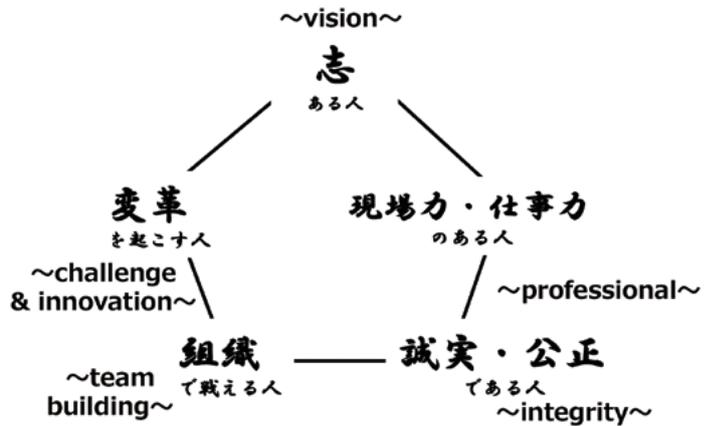
(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

人財育成に向けて

人財育成制度

三菱地所グループでは、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、2017年度より、新しい人財育成制度の運用を開始しました。

三菱地所(株)では、求める人財像を「『志』ある人」「『現場力・仕事力』のある人」「『誠実・公正』である人」「『組織』で戦える人」「『変革』を起こす人」の5つの要素を備えた人物であると定義し、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。



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/index.html>

従業員1人あたり研修時間、費用(三菱地所(株))

KPI **7.4時間/135,541円/年**

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)では基礎的なスキル向上のための能力開発プログラムに加え、社員が自由に選択して受講できる自己啓発支援制度を設けています。

三菱地所(株)年間人財育成研修のべ時間(2016年度)

年間総研修時間(三菱地所(株)) 11,666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

担当者のコメント



棕木 浩平
三菱地所(株) 人事部

人財育成制度改革を行うにあたって、想像を超えるスピードで変化する社会に対応し、企業としての競争力を維持し続けるためには、社員一人ひとりが、過去の成功やこれまでのやり方、型通りの発想にしばられることなく、新たな発想や視点を持ってチャレンジし、また、組織全体でそれを後押しする会社をめざしていきたいと考えました。

そのためには、社員一人ひとりが自ら学び、挑戦する姿勢を大切にするとともに、「人」を育てるためにはどうしたら良いか、何度も何度も議論を重ねながら考え、新人財育成制度を取りまとめました。

「人」は自分では気づいていない大きな大きな力を持っていると思います。社員一人ひとりが志や変革の精神をもって、そうした力を常に最大限発揮できるような、そんな会社になれば素晴らしいと思っています。

活力のある職場づくりに向けて

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

「女性活躍推進法」の施行に伴い、三菱地所(株)の行動計画を策定し、公表しています。

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、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(2016年4月1日から2021年3月31日まで)

- (1)管理職に占める女性労働者の割合を2030年に10%超とすることを念頭に、管理職候補である係長級の社員に占める女性労働者の割合を2020年度までに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。
 - ③年間残業時間は低減傾向にあるものの、ワークライフバランス推進等のためにさらに低減すべく、月平均残業時間を2014年度比で5%減少させる。

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策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>

女性管理職の声



千葉 美和子
三菱地所(株) 広報部

女性こそ管理職に

「女性は管理職になりたがらない」と世の中では言われているようです。私自身は特に意識することなく管理職になりましたが、管理職になり、接触できる情報は増え、関われる仕事の幅も大きく広がり、見える景色が違ってきて以前より仕事の楽しみが増したように感じました。また、時間のやりくりが容易になり、2人の子どもを育てることと仕事の両立が格段にラクになりました。

日本ではまだまだ女性の家事・育児負担が重く感じています。女性こそ管理職になり、仕事と私生活を上手にコントロールしてほしいと思っています。現在、フレックス制度の導入などの働き方改革により、女性には追い風が吹いています。このチャンスをとらえて、活躍する女性がますます増えてほしいです。

三菱地所(株)管理職社員における女性管理職の比率

2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月	2017年4月
3.4%	3.8%	4.2%	4.4%	5.1%

女性管理職数(三菱地所(株))

KPI **39人**

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6回となる2016年度の応募総数は三菱地所グループ28社(過去最多)より165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29組に加え、グループ社員による一般投票「ひとまち総選挙」による特別賞1件や社長選考によるグランプリ1件、準グランプリ4件を選出しました。

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。

「リテマニー賞」表彰制度で日々の優れた取り組みを共有

三菱地所リテールマネジメント(株)では、社員の日常業務の取り組みを共有する取り組みとして「リテマニー賞」表彰制度を創設しました。日々の取り組みが職場環境の活性化に直結していることを体感できるように設立した制度で、大賞、グループ賞、個人賞を設けています。2016年度開催の第2回はグループ賞19件、個人賞39件と、第1回を上回るエントリー数となりました。その後、「人がふれあい、感動をいざなう」というコーポレートスローガンを審査基準に、全社員による投票、一次審査、最終審査を経て、2017年2月に大賞等を決定、表彰しました。大賞受賞者にはトロフィーが、個人賞受賞者には「赤い椅子」が1年間貸与されました。

今後も社員のさまざまな「活力」でノミネートがあふれ、お互いに認め合えるような仕組みを推進していきます。



2016年度「赤い椅子」受賞者

菅原 晋
三菱地所リテールマネジメント(株)
経営企画部 兼 総務部

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な人権を尊重し、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。2016年度は「障害者雇用と働き方改革」と題し、精神障害を中心に障がい者雇用をめぐる動向から、法律、そして障がい者雇用に取り組むことが、実は生産性を高める効果があることなどを、弁護士の小島健一氏にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ23社318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、幹部層を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止規程の説明研修会、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(2016年度)

年間総研修時間	133分(2.2時間)
---------	-------------

三菱地所(株)の人権研修実績(2016年度)

テーマ	<ul style="list-style-type: none"> パワーハラスメント セクシュアル・ハラスメント(LGBT含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 同和問題 障がい者 	総受講者数: 245名
-----	--	--	-------------

三菱地所グループの人権研修実績(※)(2016年度)

30社より1,252名が合計172,800分(2,880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、受講を募るものを含む

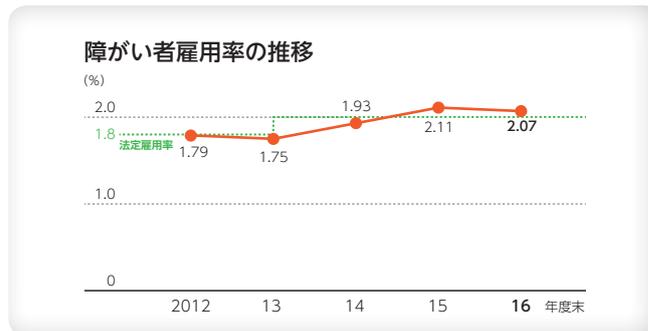
「人権啓発委員会」の開催

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。なお、「人権啓発委員会」は2017年度に「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」に改称しました。

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、「三菱地所グループ行動指針」に則り、また、日本の「障害者の権利に関する条約」批准に伴う社会的要請を受け、障がい者の雇用促進に努めています。2016年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.07%となっています。障がい者が働く上での必要な配慮をしつつ、障害の有無に関係なく、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んでいます。



働きやすい職場をめざして

「働き方改革推進委員会」の創設

三菱地所(株)は、これまで長時間労働の是正・ワークライフバランスの実現に資する各種施策を推進してきましたが、企業風土の改革と業務プロセスの合理化をトップダウンで強力に推進し、生産性の向上による新たな価値創造を目的として、2017年4月1日付で社長直轄の「働き方改革推進委員会」(委員長: 執行役社長)を創設しました。委員会を通じて、全社的・部署横断的なオフィス環境改革や諸制度等の改革を推進していきます。

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、時間単位有給休暇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、社員の保活(保護者が子を保育所に入れるために行う活動)を支援する専門窓口の設置など、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な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、2016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・介護休業、短時間勤務者数 (三菱地所(株))

KPI 18/0/11人/年

育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人) (三菱地所(株))

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休業	男性	0	0	0	0	7
	女性	17	22	23	13	11
	計	17	22	23	13	18
介護休業	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0
育児短時間勤務	男性	0	1	0	0	0
	女性	25	29	32	33	11
	計	25	30	32	33	11

育児休業取得者の声

菊地 大樹
三菱地所(株)
経営企画部



第1子が生後2ヶ月から3ヶ月になる時期に、1ヶ月間の育児休暇を取得しました。多様な働き方が求められる時代ですので、自分自身も育児と仕事の両立をめざし、育児に注力する期間を設けることで今後の働き方を見直すきっかけになればと考え、取得に至りました。職場復帰後は1日のタイムスケジュールを育児と仕事、双方の観点から考えるようになりました。仕事では、いかに効率良く、かつ与えられた時間内で成果を出すかに重点を置きながら、一方で子どもと向き合う時間もきちんと確保することをめざし、夫婦間でも育児と仕事のバランスを測りつつ、生活を送っています。男性社員の育児休暇取得が、今後も増えることを期待しています。

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839名のうち、約70%にあたる588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(2017年4月1日時点)。同組合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

空木 光央
三菱地所労働組合
執行委員長



社員がいきいきと働ける職場環境の実現に向け、会社とも積極的に議論しながら活動しています。賃金や厚生面の改善はもちろん、2017年度は働き方改革の推進や本社移転が計画されていることもあり、働く場所と時間の選択肢の拡大、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、業務効率化や生産性の向上につながる提案をめざしています。今後、ますます社会環境が変化し多様な働き方が広がる中、労使一体となって社員の声を反映した各種制度の整備、拡充に努めることが大切になると考えています。

健康経営の推進

三菱地所(株)では、これまで会社や健康保険組合で行ってきた取り組みや計画を体系化して整理し、トップのコミットメントとさらなる社員の健康保持・増進を目的として、2016年10月に「健康経営宣言」を制定しました。また、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います。また、1ヶ月あたりの所定外労働が90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、2017年度よりカフェテリアプラン^(※)による社員の健康増進活動(スポーツ活動・保険適用外の検診等)に対する費用補助制度を新設し、社員の健康増進に向けた施策にも取り組んでいます。

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、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」を実施。2017年度からは時間単位有給休暇制度を導入し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

(※)会社があらかじめ設定したメニュー(スポーツ活動・保険適用外の検診等)の中から、社員が付与されたポイントの枠内で、希望するメニューを自由に選択できる制度。

月平均時間外勤務 時間数 (三菱地所(株))

KPI 25時間



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

基本的な考え方・方針

三菱地所グループは、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。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。

マネジメント体制

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」「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(株)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。

(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

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、社長を委員長とし、各事業グループおよびコーポレートスタッフの担当役員等をメンバーとして、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、部署長等が出席する「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、コンプライアンス統括責任者として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コンプライアンス推進事務局である三菱地所(株)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。

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を整備しています。2017年6月からは、コンプライアンス推進活動と一体的に取り組むために体制図(下記)の通り改定しました。

また、リスクアプローチによる以下の2つの活動を柱に、リスクマネジメント活動を推進しています。

個別重点リスクマネジメント活動

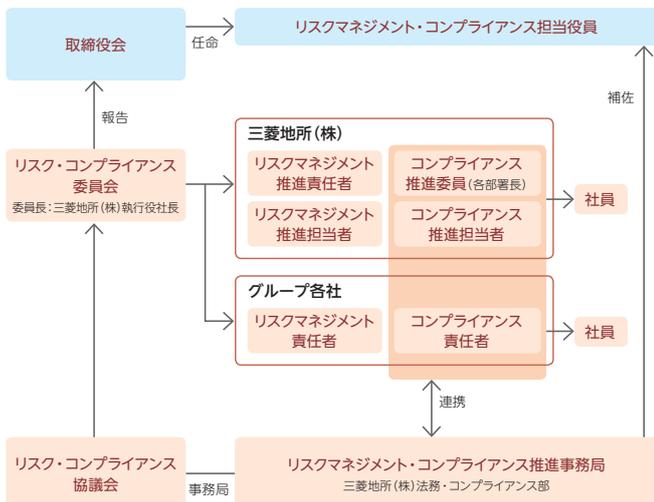
グループ各社・各事業グループにおいて、リスク分析に基づいて重点的なリスクを選定し、年間を通じてリスク低減に取り組む活動

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「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

(※)事業等のリスクは、アニュアルレポート(P44-45)をご覧ください。

三菱地所グループ リスクマネジメント・コンプライアンス体制図 (2017年6月現在)



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(2016年4月、22社・306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、新任基幹職研修時にコンプライアンス研修を、また全役職員を対象にe-ラーニング研修を行っています。

KPI 階層別研修、講演会の開催等
各種コンプライアンス研修の実施

リスク・コンプライアンス講演会を開催

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「リスク・コンプライアンス講演会」を開催しています。

リスク・コンプライアンス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おり、2016年度は11月に「企業不祥事に学ぶ」をテーマに警察大学校教授の樋口晴彦氏に講演いただきました。

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」(2017年度:隔月刊)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

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、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、役員・社員約1万4,500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、全体傾向と事業グループ、グループ会社ごとの特徴を分析した上で共有し、コンプライアンス推進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 **88%**

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、コンプライアンス通信への掲載、ポスターの掲示を行っています。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。

2016年度のヘルプライン通報件数は39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。



お取引先専用
ヘルプライン案内冊子

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」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2017年5月の改正個人情報保護法施行に伴い、「三菱地所グループ個人情報保護基本方針」「個人情報取扱規則」を改正の上、役職員に周知し、個人情報の保護に努めています。

「三菱地所グループ個人情報保護基本方針」はWEBで公開しています。
<http://www.mec.co.jp/j/specific/index.html>

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行っています。

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、海外事業に関与するグループ役職員等を対象とする研修等により贈収賄防止関連規程の浸透を図るとともに、運用状況をモニタリングしています。

なお、腐敗に関する罰金、罰則等の適用はありませんでした。

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をめざしており、そのためには企業グループとしての成長と、さまざまなステークホルダーとの共生とを高度にバランスさせることが求められるとの認識のもと、三菱地所グループに最も適した仕組みづくりを絶えず追求しています。

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、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。また、指名委員会等設置会社移行後においては、取締役会の決議事項、取締役候補者選任基準および役員報酬の方針等の見直しを実施しました。なお、取締役会は、15名の取締役(うち社外取締役が7名)で構成され、監査委員を含む取締役の任期は1年となっており、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、社長、専務以上の執行役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、2016年度は9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、社長以下、各事業グループなどの担当役員、常勤監査委員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、2016年度は44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。

役員の報酬等の額の決定に関する方針

三菱地所(株)の役員報酬は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数が社外取締役で構成される報酬委員会の決議により決定します。その報酬制度は、持続的な企業価値の向上と株主との価値共有を実現すること、経営陣のチャレンジや適切なリスクテイクを促すイ

ンセンティブ性を備えること、株主をはじめとするステークホルダーに対して高い説明責任を果たすこと等を基本としています。報酬体系については、取締役(執行役を兼務する取締役を除く)に対する報酬は原則として金銭による基本報酬のみとし、執行役に対する報酬は基本報酬および変動報酬とで構成しています。執行役の変動報酬は、短期的な業績に基づき支給する金銭報酬と、中長期的な業績等の評価に基づき支給する株式報酬とで構成しています。

 取締役、監査役および執行役に支払った報酬等の総額(2016年度)はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/governance/index.html>

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、2017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」を同年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、補助組織として「監査委員会室」を設置しています。

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、「行動憲章」および「行動指針」を踏まえ、発注に携わる役職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。

グループ内外への周知

三菱地所(株)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、グループ各社と連携し2016年度主要取引先3,326社に対して通知を行い、サプライチェーンに対しての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、環境保全、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。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」(2016年度は5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

三菱地所グループは「まちづくりを通じて社会に貢献します」との基本使命を實踐するために、「三菱地所グループ行動憲章」及び「三菱地所グループ行動指針」を定め、実行しています。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、取引先様と協力してサプライチェーン全体に拡げるCSR調達を推進することが不可欠であると考え、今般、本ガイドラインを定めました。

取引先様には本ガイドラインの趣旨と内容にご理解を頂き、皆様のサプライチェーン全体にも適用されたく、ご協力をお願い申し上げます。

【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。
- 人間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こらないよう、コンピューター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

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(2016年度は約420件)を積極的に実施しています。2017年度には、2017年度～2019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(2016年11月)

社外からの評価

三菱地所(株)は2017年6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、16年連続して選ばれました。また、同年7月には「FTSE Blossom Japan Index」「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄にも採用されました。同年9月には、不動産会社・運用機関のサステナビリティ配慮のベンチマークであるGRESBが開示情報から評価する「GRESB Public Disclosure」に選定されています。

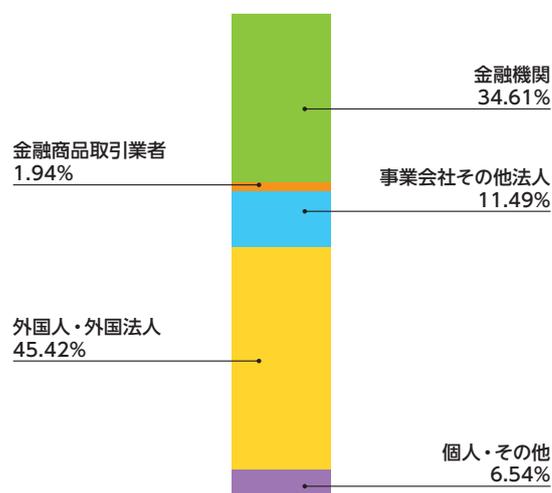
社会的責任投資とは、企業への投資を行う際に、経済面に加え、環境・社会への取り組みやコーポレート・ガバナンスを評価基準に取り入れる投資手法です。これからも事業とCSRを一体的に推進し、持続可能な企業経営を追求していきます。



株式の状況(2017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	1,390,685,972株 (うち自己株式 3,005,246株)
株主総数	56,055名

株式分布状況(株式数構成比率)(2017年3月31日現在)



営業収益



営業利益/EBITDA



従業員数



親会社株主に帰属する当期純利益/ROE



総資産/EBITDA/総資産



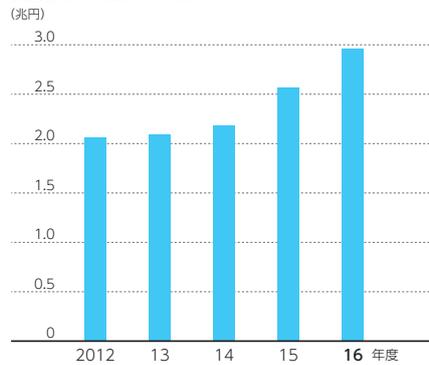
社会貢献活動費



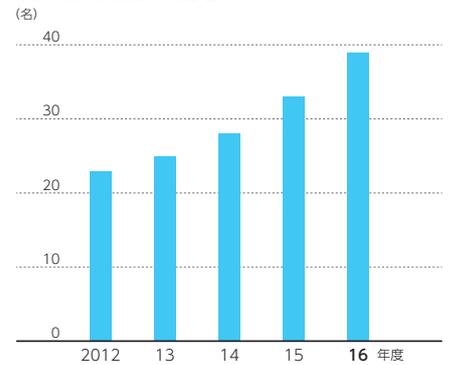
有利子負債/ネット有利子負債/EBITDA



賃貸等不動産の含み益



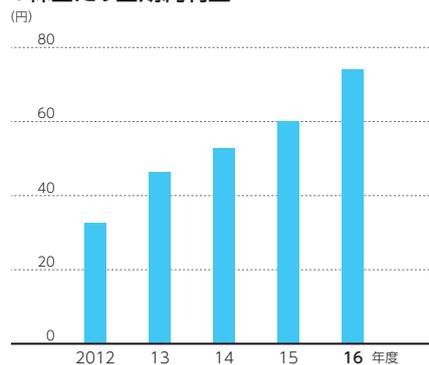
女性管理職数(三菱地所(株))



フリー・キャッシュ・フロー



1株当たり当期純利益



社外取締役数(三菱地所(株))



(※) 但し書きがあるグラフを除き、データは三菱地所グループ



あつかわともき
「時間と空間と記憶と…」



あゆざわななえ
「ばんざい」



あんざいこうへい
「秘密」



いいだしおり
「くまおやこの帰り道」



いしいれいじゅ
「みんな空とぶ」



いとうじゅんたろう
「クジャク」



いとうしんご
「にわとり」



いとうせいや
「くま クマ 白くま」



いのうえりゆみ
「ちやいろお馬さんにのろう」



いわさきゆうか
「いただきます」



おおつかえていえん
「エティエン100%」



おおはしとモカ
「富士山～初夏～」



おおはたさやか
「バグちゃん」



おきたあかり
「大人っぽい自分」



おくざきゆうせい
「海上の華」



おくのゆな
「わたしのすきなもの」



おのだこうき
「ゲルさんのお庭」



おばそら
「未来の動物」



かきうようか
「マングローブの森」



かわもりしょうた
「記憶の葉」



きたおかたくや
「俺は、正義の味方を張り続ける」



きむらみゆ
「金のうさぎ」



くぼたれんせい
「深海」



くるぎかいと
「生命の木」



けいとくゆきこ
「ゆきだよ。ばあ」



さかいなお
「不快感」



さくらいしょうた
「トリケラトプス」



さる
「自画像」



しおたにあやの
「誰が強いのかな?」



たかしよま
「自分の色は何だろう」



たけぶちたくみ
「ぼくのじょうききかんしゃ」



たなべよしひろ
「いろんな兄弟ならべてみたよ」



つだかり
「Go!Go!ゴーヤ」



どじりこうた
「とびでるライオン」



なすこうせい
「僕の顔」



なんばゆめ
「シロクマの親子」



のつかみのみん
「蟲男と蛇(むしおとことへび)」



のまぐちみゆき
「私の好きな場所」



はざまゆうと
「ニワトリの親子」



ひらいゆうや
「夜の海」



ふくいもえ
「真夜中 みんなが寝静まる中」



ほりばともか
「未来の優しい狼」



ほんまたいせい
「大好きな、りんごの世界」



まえのいつみ
「ぼくのヒーロー～体操日本～」



まつえほか
「夕暮れ」



みずのそら
「虫、大すぎ」



むらやまはるか
「裁縫」



ゆべらいむ
「おじいちゃんがつくったピザ おいしいな」



れきもとそう
「走るNo1」



リードササキダンテ
「アニメのスポンジやロケット・ギャグなどそのほかのオリジナルキャラクター」

人を、想う力。街を、想う力。 三菱地所株式会社



せときみえ
「栗林公園の鯉」



なんばゆめ
「シロクマの親子」



ほんまたいせい
「大好きな、りんごの世界」

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」2016年度第15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。