

# 人づくり

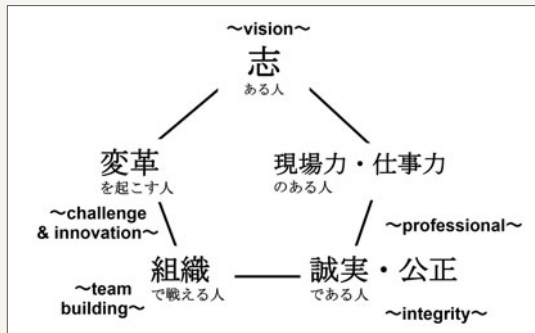
## 人財育成

### 人財育成の考え方

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。社員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、三菱地所(株)では、2017年度より、新しい人財育成制度の運用を開始しています。

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。

#### 5つの要素



### 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、さまざまな研修を実施しています。

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。

### キャリア開発に向けた面談の実施

三菱地所(株)では、各自が業務目標、組織貢献目標、能力開発目標を設定し、半期ごとに上長との間で行われるMBO(目標管理)面談において、目標の達成状況および行動評価について確認をしながら考課を行い、報酬を決定しています。また、人財育成と会社への要望に関する意見交換を目的に、基幹職3級を除く全社員を対象として人事面談を実施しています。

### 公正な給与体系(2018年度)

三菱地所(株)では2000年から定期昇給を廃止して、能力伸張に応じた昇給制度を導入しており、MBOに基づく成果主義賞与制度、納得性の高い考課・昇格制度とすることで、社員の能力とモチベーションの向上を図っています。なお、性別による給与格差はありません。

#### 三菱地所の平均給与(2018年度)

全従業員の平均給与	12,476,724円
-----------	-------------

#### 三菱地所の初任給(2018年度)

初任給(月給)	最低賃金との比率*
240,000円	160%

\* 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」平成30年度データ(東京都)を参考に算出しています。

### グローバル人財育成の取り組み

三菱地所(株)では、グローバル人財を育成するために、「グローバルベーシックスキルの強化」として、全社員を対象とした語学力向上施策の費用補助制度を導入しました。また一部社員を対象に海外短期語学研修も実施しています。さらに「グローバルビジネススキルの強化」として、米国・英国・アジア圏のグループ会社で実務経験を積むトレーニー制度を設けるほか、海外留学やビジネススクール等への派遣を実施し、グローバルに活躍できる人財を育成しています。

1~2年の中長期の派遣プログラムだけでなく、約1カ月間の短期プログラムもラインナップし、長期間職場を離れることが難しい社員も参加しやすいよう工夫しています。また、研修派遣後には社内で報告会を実施し、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。

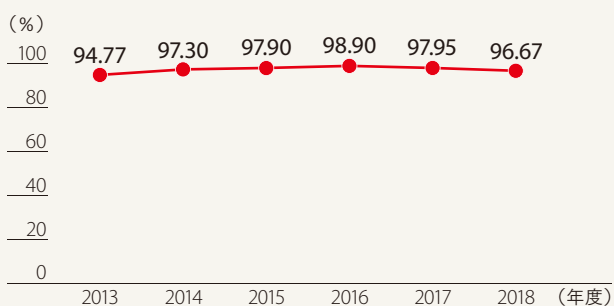
今後も、幅広い層の社員が利用できる効果的な国内外の研修プログラムを充実させていく方針です。

## 労働安全衛生

### 健康診断の実施による社員の健康管理

三菱地所(株)では、社員の健康維持・増進のため、定期健康診断を年1回、全社員を対象に実施しています。2016年度からは心電図検査や、35歳以上を対象とした腹部超音波検査の追加など生活習慣病の検査項目をより充実させるとともに、検査結果に応じて二次検診や要注意者検診、産業医との面接の実施などもきめ細かに実施しています。未受診者に対しては、個別に受診案内を通知する等で受診率向上を目指しています。(2018年度受診率96.67%)

#### 健康診断受診率(本店)の推移



### 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。管理職にあたる社員も含め、1カ月あたりの法定時間外労働が80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※1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むとともに、朝食の欠食を防ぐための朝食無償提供を行っています。さらには、「カラダ改善コンテスト※2」をはじめとした、健康に関する社内運動イベントやセミナーの実施により、社員の健康意識の向上に努めています。

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、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・テレワーク制度を導入し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

※1 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。

※2 部署ごとに5名のチームを構成し、直近2カ月の脂肪量・筋肉量の変化および歩数をポイント化して、チーム対抗で順位を競うイベント。

## 多様な働き方の実現

### 障がい者雇用の促進

三菱地所(株)では、障がい者の就労機会の提供という社会の要請に応え、障がい者の雇用促進に努めています。三菱地所の2018年度末の障がい者雇用率の状況は、法定雇用率2.2%に対して2.21%となっています。障がい者が働くうえで必要な配慮をしつつ、障がいの有無に関係なく、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。

### 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。

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、継続して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。

※ 行動計画の詳細はHPをご確認ください。

### 「働き方改革推進委員会」の創設～ 「B×S推進委員会」への改称

三菱地所(株)は、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より強力に推進し、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。

2018年8月からは、社員が「Borderless」で「Socializing」な働き方をできるようにすることで、「人と人との繋がりから生まれる価値の最大化」につなげることを目的に、委員会の名称を「B×S推進委員会」と改称。働き方改革をリスタートしています。

「オープンでフラット」「やってみようを周りが後押しする」「自然に人が集まり繋がる」「色々な過ごし方を選べる」「健康的に過ごせる」の5つのテーマのもと、社員一人ひとりがより付加価値の高い業務を推進できるよう、オフィス環境や諸制度を全社的・部署横断的に整備しています。

また、2019年度には、業務時間の10%以上をビジネスモデル革新のための通常業務以外の活動(例:新事業提案、既存業務改善等)に充てることを必須化する制度を新設。個々の働き方のさらなる革新を促しています。

### ワークライフバランスのための諸制度(三菱地所)

制度名	制度の概要
フレックスタイム制度	勤務時間を以下の通りとするもの ●コアタイム(制度適用者が出勤義務のある時間帯) ⇒10時～15時 ●フレキシブルタイム(制度適用者がその選択により労働することができる時間帯) ⇒始業時間帯6時～10時、終業時間帯15時～20時
育児休業制度	子が3歳になる年度末まで利用可能 (育児休業期間開始日より14日間有給)
介護休業制度	最長3年間利用可能 (3回を上限として分割取得可能)
子の看護休暇制度	子が小学校3年生になった後の3月末まで利用可能 子が小学校就学まで有給の特別休暇として利用可能
家族の介護休暇制度	有給の特別休暇として利用可能
育児のための短時間勤務制度	子が小学校3年生になった後の3月末まで利用可能 最大2.5時間・15分単位で短縮可能
介護のための短時間勤務制度	対象家族一人あたり利用開始から3年の範囲で利用可能 最大2.5時間・15分単位で短縮可能
妊娠者・育児者・介護者を対象とするフレックスタイム制度	子が小学校3年生になった後の3月末まで利用可能(所定勤務時間に対し、最大1時間、15分単位で短縮可能)
リフレッシュ休暇	勤続5年以降5年毎に特別有給休暇を付与 勤続25年時には旅行費用を会社が負担(上限あり)
積立休暇制度	失効した有給休暇を、90日を上限に積み立てることが可能 本人または家族の傷病、配偶者の出産、ボランティア参加、子の看護、家族の介護等の場合に利用することが可能
再雇用制度	配偶者の転勤による退職の場合、退職後5年以内に利用可能
時間単位有給制度	有給休暇を1時間単位で利用可能(8時間の利用で1日分の有給休暇利用と同等)
テレワーク制度	会社の提携するサテライトオフィスや自宅等、会社以外の場所での勤務が可能
カフェテリアプランによる費用補助制度	社員の健康増進活動(スポーツ活動・保険適用外の検診等)に対する費用補助を行う制度
産業面談医との面談	管理職にあたる社員も含め、1カ月あたりの法定時間外労働が80時間を超えた社員には、産業医との面談を実施する取り組み
ポジティブ・オフ運動	有給休暇取得日数の目標を定め、有給休暇の取得を促す取り組み

※それぞれ職種等の条件あり

## 人権への取り組み

### 人権に関する基本的な考え方

三菱地所グループでは、社会の一員として、人権尊重の重要性を改めて認識し、グループ企業だけでなく、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重する責任を果たすことを目的として、2018年4月1日に「三菱地所グループ人権方針」を策定しています。三菱地所グループは、これまでも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」において「人権・ダイバーシティの尊重」を謳い、事業活動を通じて人権や環境に配慮してきましたが、人権方針に基づき、国際的に宣言されている人権を最低限のものとして理解し、その保護を支持、尊重する企業として、三菱地所グループの事業等から派生する全ての関係者に至るまで、その人権に配慮することとしています。

### 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、基幹職(管理職)研修のほか、職場の人権問題でもあるハラスメントの防止に向けた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。2018年度は『「ビジネスと人権」という新しい考え方とビジネスに求められる大変革』と題し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」とは何か、企業が人権に取り組む意義など、人権問題に関する世界基準や最新情報について、SDGパートナーズ代表取締役CEOの田瀬和夫氏に講演いただきました。このほか、三菱地所グループ22社335名の新入社員を対象とした「新入社員合同研修会」での人権研修、2017年より継続しているセクシャル・ハラスメント防止規程説明研修(2018年度末で対象者全員が受講済)、さらに、三菱地所およびグループ会社の一部では部落問題などをテーマにした研修なども実施。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。

## 「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」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ため、人事担当役員を委員長とした「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を毎年開催しています。

また、「東京人権啓発企業連絡会」「大阪同和・人権問題企業連絡会」および「三菱人権啓発連絡会」に加盟し、部落問題をはじめ、さまざまな人権に関する研修に参加しているほか、人権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。

## サプライチェーン マネジメント

### 三菱地所グループの発注行動指針

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遵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。

また、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。

なお、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うえで法務・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」(2018年度は1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。

### 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(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、主要取引先に対して通知を行っています。今後もサプライチェーンに対しての周知に努めます。

#### 主要取引先への通知

2016年度:3,326社、2017年度:新規721社、

2018年度:新規792社

※ CSR調達ガイドラインの詳細はHPをご確認ください。

### 「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」を発足

2018年9月、三菱地所(株)を世話人企業として、不動産・建設関連会社8社が参加する「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」が発足しました。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業に対して、直接的な人権への悪影響の惹起、助長の回避だけでなく、バリューチェーンも含めて幅広く人権侵害の回避・軽減に努めることを求めています。しかし、サプライチェーンを含めた取り組みが必要であり、かつ三菱地所の活動だけでは与える影響が限られていることから、同業他社並びに建設会社と共同で、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築するための勉強会を立ち上げました。

勉強会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすため、事業活動に起因する人権への影響の特定や、対処法などに関する調査・研究を行っています。2019年度は「建設資材(コンクリート型枠)に関すること」「建設現場における外国人労働者に関すること」について、具体的な人権デュー・デリジェンスの方法を検討していきます。



## 社外からの評価

### SRIインデックスなどの状況

三菱地所(株)は、下記のSRIインデックス(社会的責任投資指数)等に選定されています(2020年1月末時点)。

- 「FTSE4Good Global Index」18年連続
- 「FTSE Blossom Japan Index」3年連続
- 「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」3年連続
- 「MSCI日本株女性活躍指標」
- 「S&P/JPXカーボンエフィシエント指数」
- 「SNAM Sustainability Index」8年連続
- 「GRESB Public Disclosure」3年連続
- 「GRESB Real Estate 2019」3スター／グリーンスター
- 「CDP気候変動質問書2019」においてスコア「A-」取得

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。これからも事業とサステナビリティを一体的に推進し、持続可能な企業経営を追求していきます。



### DBJ Green Building 認証・CASBEE取得への取り組み

三菱地所(株)では、不動産における社会・環境配慮に取り組み、積極的に発信を行っています。

2019年4月末時点で(株)日本政策投資銀行(DBJ)が実施する「DBJ Green Building 認証」制度において、15物件

が認証を取得しています。この認証制度は、環境・社会への配慮が優れた不動産(グリーンビルディング)を対象に、日本政策投資銀行が「建物の環境性能」「テナント利用者の快適性」「リスクマネジメント」「周辺環境・コミュニティへの配慮」「ステークホルダーとの協働」の5つの視点で総合的に評価し、スコアに基づいて5段階の評価ランク(1つ星から5つ星)の認証を行うもので、三菱地所の開発物件における環境配慮の取り組みが評価されました。

また、国土交通省が支援する認証制度で、建築物の環境性能や快適性などさまざまな側面から評価・認証を行う「CASBEE」(建築環境総合性能評価システム)において、11件認証を取得しています。今後も、環境配慮型ビルへの期待や関心の高まりに応え、価値ある不動産の開発に取り組むとともに、テナントや投資家の皆さまをはじめステークホルダーへの訴求をめざしていきます。

CASBEE (新築設計) <b>11件</b>	DBJ Green Building認証 <b>15件</b>	ABINC 認証取得数 <b>15件</b>
--------------------------------	---------------------------------------	------------------------------

### 「三菱地所グリーンボンド」の発行

三菱地所(株)は、2018年6月、「東京駅前常盤橋プロジェクト」A棟建設に関連する事業資金の調達において、グリーンプロジェクト限定の債券である「グリーンボンド」を日本の総合不動産会社として初めて発行しました。この「三菱地所グリーンボンド」は、国際資本市場協会が公表するグリーンボンド原則に沿ったフレームワークに基づき発行されたものであり、第三者認証機関より適格性に関するオピニオンを取得しています。

また、(株)格付投資情報センター(R&I)が、グリーンボンドによる調達資金が環境問題の解決に資する事業に投資される程度を評価する「R&Iグリーンボンドアセスメント」において、最上位評価である「GA1」の本評価を取得しています。

なお、東京駅前常盤橋プロジェクトA棟は、国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物として、「DBJ Green Building 認証」を付与されました(認証日:2019年3月29日)。

※ グリーンボンド概要等についてはHPをご確認ください。



東京駅前常盤橋プロジェクト  
全体イメージパース