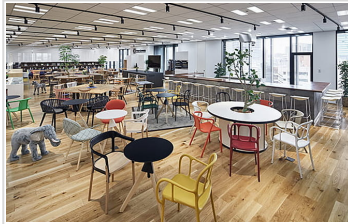


サステナビリティ活動 (ESG) 社会 (S)



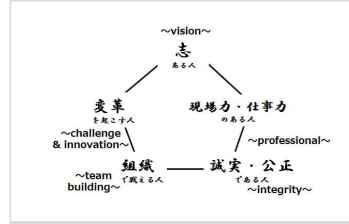
ダイバーシティの推進

[READ MORE →](#)



オープンイノベーションを促進する制度・環境整備

[READ MORE →](#)



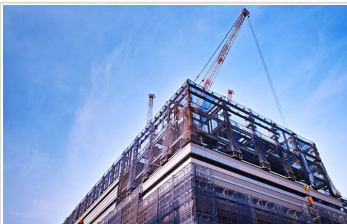
人財育成

[READ MORE →](#)



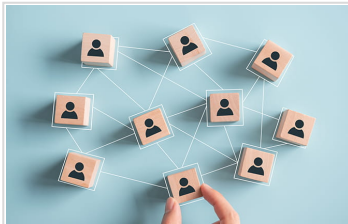
人権

[READ MORE →](#)



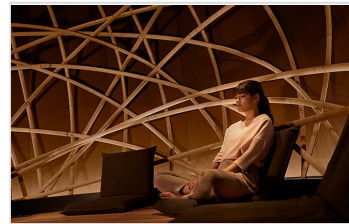
サプライチェーンマネジメント

[READ MORE →](#)



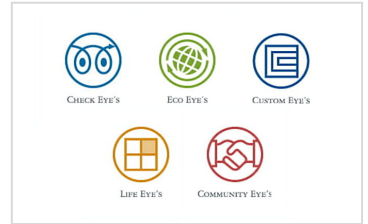
雇用・労使関係

[READ MORE →](#)



労働安全衛生・健康経営

[READ MORE →](#)



顧客満足の向上

[READ MORE →](#)



社会貢献活動・コミュニティ支援

[READ MORE →](#)



社会 (S) ダイバーシティの推進

目標と達成状況

ダイバーシティ関連の目標と達成状況については、以下をご覧ください。

[サステナビリティ活動 \(ESG\) > ESGデータ](#)



女性活躍の推進

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に伴い、三菱地所（株）は、同法に基づく行動計画を策定し、公表しています。

行動計画においては、女性活躍の推進を目的とする同法の趣旨に則り、女性が働きやすい環境づくりに向けた目標及び目標実現に向けた具体的な取組内容を定めています。

行動計画の概要

計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

目標

- (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2025年度までに30%程度まで高める。
- (2) 2030年度までに男性育児休業取得率100%を達成することを念頭に、2025年度までに75%超まで高める。

取組内容

- (1) 女性社員が働き続けられる環境づくり
 - 育児休業取得中および復職後一定期間内の女性社員に対し、仕事と育児の両立やキャリア形成に資する情報提供の場（座談会、講演会等）を開催する。
 - 育児休業からの復職時に、人事部・部署との面談を実施する。
 - 「退職者再雇用制度」や「配偶者の転勤等を理由とした休職制度」の周知を図る。

(2) 男性育児休業取得率を高める取り組み

- 配偶者が出産した男性社員の育児休業取得状況をモニタリングし、取得を促す。
- 育児休業取得経験のある男性社員による座談会等を実施し、取得を促す。

行動計画の全文は以下をご覧ください。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画 (PDF 231KB)



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。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。

ワークライフバランスへの取り組み

社員一人ひとりがいきいきと働き活躍するためには、個性や価値観を尊重し、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さまざまな制度を設けています。

全社員のフレックスタイム制度、テレワーク制度、育児や介護に関する休業制度や短時間勤務制度、時間単位有給休暇制度を設けるとともに、配偶者の転勤などを理由に退職した社員で、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などを設けています。

ワークライフバランス・社員の健康推進に関する 諸制度・福利厚生・取り組み一覧（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） ※日本の法律で定められている期間は、原則子が1歳になるまで（特別な事情により最長で子が2歳になるまで）
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	妊娠中は利用可能 子が小学校3年生になった後の3月末まで利用可能 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 （所定勤務時間に対し、最大2.5時間、15分単位で短縮可能）

制度名	制度の概要
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	育児、介護、転職、起業等により退職した場合、一定の面接を経た上で利用可能
配偶者の転勤等を理由とする休職制度	比較的短期の配偶者の転勤（1～2年程度の海外トレーニー派遣・留学等）に帯同する場合、休職が可能
配偶者の転勤に伴う転勤制度	通常は転勤の無い職種の従業員が、配偶者の転勤等 [※] を理由に転居先エリアへの異動を希望する場合、組織運営上実現可能な場合に限り、当社グループ内での転勤が可能 [※] 国内に限る
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

仕事と子育ての両立支援

社員の仕事と子育ての両立については、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、子育てを支援する制度の充実などに取り組んでいます。これにあたり、2017年度には「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみんマークの認定）も受けています。

育児については、契約託児所での一時預かりに加え、2018年度からは、企業主導型保育施設の自社運営も開始しました。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も行っています。これらの制度については、社内ネット上に設置した妊娠・出産・育児情報サイトを通じて情報を提供しています。

仕事と介護の両立支援

家族を介護しながら働く社員の支援にも取り組んでいます。介護休業や介護のための短時間勤務制度のほか、介護ガイドブックの発行や、社内での介護セミナーを通じて、介護に関する情報も提供しています。

社員のライフプラン支援

三菱地所（株）では60歳を定年退職と定めていますが、定年後も継続して就労を希望する社員を再雇用する「ジョブマッチング制度」を導入しています。

この制度は、定年退職を迎える社員のうち一定の基準を満たす希望者が、定年退職後も働き続けることができるもので、社員のライフプランを支援すると同時に、ベテラン社員が長年培ってきたスキルやノウハウ、人脈を伝承し、サービスの品質を維持していくことを目的として現在アドバイザーとして登録されています。

一方、セカンドライフへの期待はさまざまであり、個人々人によって多様な選択が考えられます。このため、退職後の生活設計について研修を行う「ライフプランセミナー」を実施しているほか、早期退職によって充実したセカンドライフを実現できるよう、定年を2年後に控えた社員が応募できる「セカンドライフ支援制度」を設けています。



オープンイノベーションを促進する制度

三菱地所（株）は、加速的に変化する社会・経済環境の中で事業を推進するため、ビジネスモデル革新を進めています。2019年10月より、オープンイノベーションの促進や、個人の主体的なキャリア選択の可能性を拡充することを目的とした新たな人事制度を整備しています。

新事業提案制度

社員の持つアイデアから新事業の創出を行うことを目的に、「新事業提案制度」を運用しています。2017年度からは、新事業に関心を持つ社員を対象に、外部講師を招いた「新規事業開発セミナー」を開催するなど、主体的に事業創出を行いたい社員を積極的にサポートする仕組みの強化を図っています。

副業制度（2020年1月より）

さまざまな経験を通じて社員一人ひとりがポテンシャルを最大化し、社員の成長やスキルアップに繋がるチャレンジを後押しすることを目的として、許可制の副業制度[※]を整備。副業を通じて得られた知見や人脈を本業に還元することはもちろん、自己実現を通じ、従業員がより働きがいをもって本業にあたる環境づくりを目指しています。

※ 競合等、三菱地所（株）と利益相反関係にある事業を除く。ひと月あたりの業務時間は50時間まで。

一部業務において副業・兼業人材の公募を実施（2019年10月より）

三菱地所（株）の既存事業にはない知見を有する人材を広く登用することを目的として、新事業を中心とした一部事業で、副業・兼業人材の公募による受け入れ[※]を開始しています。第一弾として、新事業提案制度を通じ2019年4月に立ち上げたメディテーションスタジオ運営事業にて、ブランド戦略・マーケティング戦略の立案を担う人材を、副業・兼業人材から公募、採用[※]しています。

※ 三菱地所（株）と個人の業務委託契約のうえ、週1回程度の勤務を想定。

価値創造をもたらすオフィス環境づくり

三菱地所（株）本社における取り組み

三菱地所（株）は、2018年1月に「新たな価値を創造し続けるオフィス」の実現に向けて本社移転を行いました。新本社が掲げるコンセプトは、「Borderless! × Socializing!」

あらゆる境界をなくし、本当の意味で人と人がつながり各々の力を発揮できる空間を実現する、新たな価値創造の場をつくる。そんな想いを、生産性向上や健康維持・増進などの働き方改革と一体で引き続き実践していきます。

また、オフィス環境や制度改革を継続的に進めると同時に、本社内での実証実験等新たな試みによって得られた成果や知見、ノウハウを、顧客への提案や新たなオフィスビルの企画・まちづくりに活かしていきます。



グループアドレスを採用

ローテーブル/ハイテーブル、大机/個別机など多様な座席からその日の業務スタイルに合わせて場所を選択できる。同時にペーパーストックレスを実施し、移転前に比べて資料などの収納キャビネットを7割以上削減。



フロア間（縦）の境界をなくす内部階段

ビル共用部を bypass せず社内各所への行き来が可能になる内部階段を設置。偶発的なコミュニケーション促進と健康増進、機密資料の漏洩リスク低減などを実現。



カフェテリア「SPARKLE」

ワークプレイスとしても活用することで、新たなアイデア、ひらめきの創出を促進。朝食も無償で提供して健康をサポート。



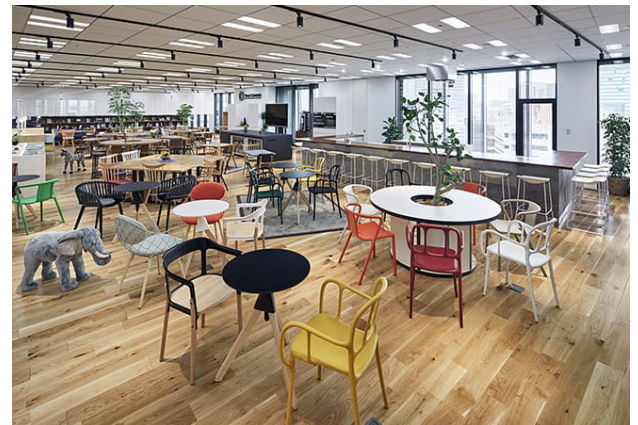
共用スペースを2倍に

旧日本の2倍の面積、新日本の3分の1に共用スペースを設置。意見交換を通じたひらめきの創出、モチベーションや生産性向上に寄与。

三菱地所レジデンス（株）本社における取り組み

三菱地所レジデンス（株）は、2019年1月の本社移転を働き方改革推進の契機として、新本社におけるオフィス整備を進めています。

魅力あるモノやコトを生み出し続ける企業であるためには、従業員同士のコミュニケーション活性化はもちろん、社外の方々とのコミュニケーションも重要です。こうした考えのもと、柱のない1フロアの空間にフリーアドレスのワーキングスペースを設け、あらゆる部署の従業員が同じオープンスペースで働けるようにしたほか、社外とのつながりを生み出すさまざまな工夫を施しました。特に「人が集う空間」に着目し、本格的な社内キッチンを設置することで、これまでにない新たなコミュニケーション空間のカタチを実現しています。さらに、新しい価値を生み出すきっかけを提供できるオフィスを目指し、IoT体験やオフィス内の宅配ボックス活用など、最新のテクノロジーやサービスを導入しています。



人が集う場所であることを重視した新本社オフィス

三菱地所リアルエステートサービス（株）本社における取り組み

三菱地所リアルエステートサービス（株）は、2018年5月の本社移転を機に、セクション間の壁を取り払う「REAL BREAKTHROUGH」をコンセプトとして、生産性向上や多様性促進など働き方改革に資するオフィスづくりに取り組んでいます。

壁のないワンフロアのオフィスとすることで、部署を超えて話しやすい環境を実現したほか、オフィス機器の最適配置により動線も効率化しました。また、フリーアドレスやモバイルワークの仕組みを導入し、働く場所の選択肢も拡大しています。さらに、これらが円滑に機能するようノートPC・スマートフォン・ビーコンを全員に配布し、オフィス内の従業員の位置をリアルタイムで把握できる「所在管理システム」や「どこでもプリント」、会議の効率化を図る「会議室予約システム」も導入しました。

こうしたオフィス内の環境整備に加えて、カフェラウンジ、ライブラリーラウンジ、リラック斯拉ウンジの3つのラウンジを設置。従業員同士の交流やリフレッシュを促す場所をつくることで、コミュニケーションのさらなる活性化を図っています。



コミュニケーションを育む3つのラウンジを設置



社会 (S) 人財育成

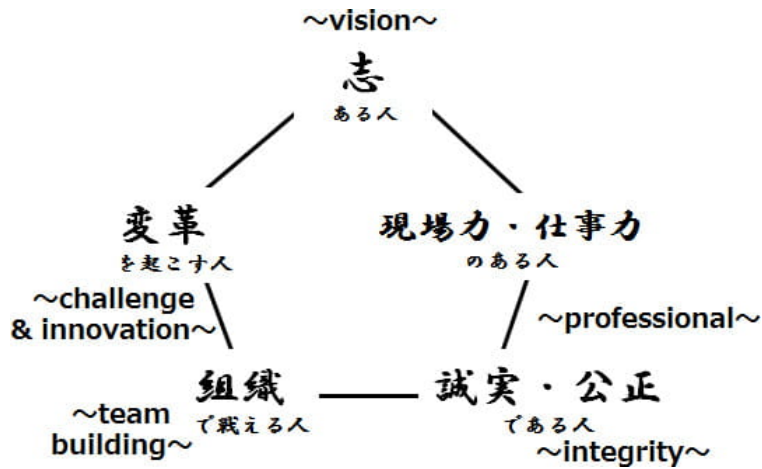
方針・考え方

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。

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ています。

成長ステージに応じ、研修制度やジョブローテーション、職場における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



[三菱地所グループ採用サイト \(人財育成への取り組み\)](#)



人財育成に関する取り組み

人財育成体系

三菱地所(株)では、成長ステージに応じた役割の認識や社員の能力開発を図ることを目的に、さまざまな研修を実施しています。グループ合同での新入社員研修や新任マネージャー研修や、社員一人ひとりが身につけるべき知識・スキルを習得し、自律的・自発的な学びを促進するための能力開発プログラムなどにより、個々の成長をサポートしています。

対象	階層別研修	能力開発プログラム	資格取得支援制度
役員	役員プログラム	グループ会社役員経営力サポートプログラム	
基幹職3級	新任基幹職3級研修	能力開発プログラム ロジカルシンキング プレゼンテーション アカウンティング・ファイナンス	
基幹職2級	新任基幹職2級研修	不動産基礎 マーケティング	宅地建物取引士 不動産証券化協会認定マスター資格 マンション管理士
基幹職1級	新任基幹職1級研修 新任マネジャー研修(グループ合同開催)	労働基準法 財務戦略 人材育成(コーチング・行動評価)	ファシリティマネージャー ビル経営管理士
総合職3級	新任総合職3級研修	組織開発(リーダーシップ) 経営戦略 グローバル経済	不動産コンサルティングマスター 不動産鑑定士
総合職2級	新任総合職2級研修	権限と責任・求められる役割・会社法等 リスクマネジメント コンプライアンス	再開発プランナー 等
総合職1級	3年目研修 2年目研修 新入社員研修	企業法務一般 人権啓発・ダイバーシティ SDGs DX・新事業創出(デザインシンキング等)	

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に加え、社員が自由に選択して受講できる能力開発プログラムを設けています。

インターンシップの実施

三菱地所(株)では、業界・仕事理解を目的としたインターンシッププログラムを実施しています。

三菱地所グループ合同で実施する研修

- 新入社員研修/新入社員フォローアップ研修/セルフケア研修
- 2年目研修/3年目研修
- 合同タイムマネジメント研修
- マーケティング研修

- プレゼンテーション研修
- ロジカルシンキング研修
- 実践コーチング研修
- ビジネス法務研修
- 財務・会計研修
- 新任マネージャー研修/新任マネージャーフォローアップ研修

グローバル人材育成の取り組み

三菱地所（株）では、グローバル人材を育成するために、「グローバルベーシックスキルの強化」として、語学力向上施策の費用補助制度の導入や海外短期語学研修等を実施しています。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材を育成しています。

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、成果や気づ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。

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、人材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・再雇用契約社員を除く全社員を対象として人事面談を実施しています。



人権に関する方針

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。本方針は、三菱地所（株）の経営会議および取締役会を経て、執行役社長の署名のもとに策定・公開し、グループ内外に広く周知しています。

三菱地所グループは、そ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まいりましたが、「三菱地所グループ 人権方針」に基づき、サプライチェーンを含む、グループの事業等から派生する全ての関係者に対してその人権に配慮することとしています。また、三菱地所グループは企業活動において、国籍、人種、肌の色、言語、宗教、性別、ジェンダー、性的指向、性自認、年齢、政治的・その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、障がい、出生、階級などを理由とした差別や人権侵害を認めず、あらゆる場面において平等な機会を提供するよう努めます。

三菱地所グループ行動指針（一部抜粋）

4. 人権・ダイバーシティの尊重

私たちは、人権を尊重し、多様性から生まれる価値を最大化していきます。

- ①人権を尊重します。
- ②差別やハラスメントは認めません。
- ③多様な価値観や個性から新しい仕組みや価値を生み出します。
- ④自由な発言ができるオープンな企業風土を醸成します。

三菱地所グループ人権方針（一部抜粋）

三菱地所グループは、世界の全ての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の禁止）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、本方針は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

三菱地所グループは、他者の人権を侵害しないこと、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を最小化すること、そして事業活動を通じて積極的に人権尊重の実践を広げていくことに取り組んでいきます。

三菱地所グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デュー・デリジェンスを行うことにより対処します。三菱地所グループは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、その効果を高めるため、問題点があれば、これを継続的に改善していきます。

三菱地所グループが直接人権への負の影響を助長していない場合でも、その事業またはサービスを通じて、三菱地所グループのパートナー、またはそのほかの関係者が人権への負の影響と直接つながっている場合、人権を尊重し、侵害しないよう、ステークホルダーと協力しながら改善に努めます。

三菱地所グループ人権方針（PDF 197KB）

PDF

三菱地所グループ英国現代奴隷法に関する声明

三菱地所グループは、2015年英国現代奴隷法第54条に基づき、本声明を公表します。当社グループが、当社グループ内およびサプライチェーンにおいて、奴隷労働や人身取引のリスクを特定し、防止、軽減するために行った取り組みを開示することを目的としています。

2020年度（PDF 1MB）

PDF

2019年度（PDF 222KB）

PDF

2018年度（PDF 1.1MB）

PDF

体制

日々の人権尊重への取り組みは、三菱地所（株）人事部 人権啓発・ダイバーシティ推進室がグループ各社の関係部署と連携して活動を進めています。

三菱地所（株）では、人権啓発やダイバーシティ推進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、部活問題をはじめ、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。

人権デュー・デリジェンスへの取り組み

三菱地所（株）では、「三菱地所人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を設置し、人権の社内浸透に努めています。また、人権デュー・デリジェンスを実施し、グループ共通の課題のほか、事業については不動産開発事業、海外事業、ホテル事業の3つのパートに分けて取り組んでいます。2017年に専門のコンサルタントや弁護士に依頼し、人権リスクを把握するための机上調査を行い、優先的に取り組む人権課題として、下記の通り、特定しました。

- (1) 強制労働・児童労働
- (2) 従業員の労働条件・労働環境
- (3) 利用者の安全
- (4) 利用者に対する差別
- (5) 先住民および地域コミュニティへの影響
- (6) 個人情報の流出
- (7) サプライヤーの労働者の労働条件・労働環境

三菱地所グループにおける取り組み

過重労働による健康被害の防止、ワークライフバランスの推進、ハラスメントの防止等に取り組んでいます。

労働安全衛生・健康経営



ダイバーシティの推進



雇用・労使関係



不動産開発事業における取り組み

「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・建設関連の企業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。そこで、サプライチェーンも含めた「人権デュー・デリジェンス」の仕組みを構築することを目的として、同業他社並びに建設会社と共同で、本勉強会を立ち上げました。

本勉強会では、「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。

外国人技能実習生に対する人権尊重

三菱地所（株）は、外国人技能実習生にヒアリングを行い、報酬や日常生活に関する事項等、技能実習生が活動する上で盲点となりやすい事項について、実際に技能実習生が働いているケースが多いと想定される協力会社に周知・指導するよう、発注先に対し申し入れを行っています。具体的には、2020年4月以降に配布する見積要項書の中に、本内容を盛り込むことで、建設会社宛に周知を行っています。

型枠コンクリートパネルに持続可能性に配慮した木材を使用

オフィスや住宅などの建設時に使用する型枠コンクリートパネル^{※1}は、マレーシア、インドネシア等の南洋材が原料となっています。これらの材料調達では、先住民の土地の収奪や環境破壊等を含む違法伐採材が含まれることがNGO等から指摘されています。

三菱地所グループでは、人権および環境保護の観点から、持続可能性に配慮した調達コード^{※2}にある木材（認証材並びに国産材）と同等の木材を使用し、2030年度までに使用率100%を目指します。三菱地所（株）においては、2020年4月以降に配布する見積要項書の中に本内容を盛り込むなどし、建設会社に本内容の遵守を求めています。

※1 建物を建築する際使用するコンクリートの型枠用の合板です。合板で型枠を組み、そこに生コンクリートを流し込んでコンクリート建物を造ります。

※2 持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範等を参考に、持続可能性に配慮した調達を行うための基準や運用方法等について定めたものです。

海外事業における取り組み

一般的に人権侵害の事例の多いアジアにおいて事業を検討する際、当該開発地で強制的な立ち退きがなかったか等、チェックリストを用いて確認する人権デュー・デリジェンスを行い、事業参画の際の判断材料としています。具体的には、「事前の自由なインフォームド・コンセント（Free, Prior and Informed Consent：FPIC）」の考えに基づき、「自由で安全な場所で話し合いの場が持たれているか」「対話が一方的でないか」「脅迫等に該当する言動や強制的・暴力的な排除が無いのか」「適正な生活水準を確保する代替地への移転を保証したか」などのチェックを行っています。また、女性、子ども、高齢者、先住民、移民、民族的または種族的少数者、その他の社会的立場の弱い個人やグループについては、人権侵害の影響が出やすいため、特に注意を払い確認しています。

ホテル事業における取り組み

国内で13カ所のホテル運営を統括する（株）ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツでは、SDGs（持続可能な開発目標）の取り組み推進を目的に、2019年度より「認証ワイン」、「国際フェアトレード認証コーヒー」を導入しています。

フェアトレードとは、開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」です。同社はホテルチェーンとしてこの取り組みに賛同し、認証ワイン（国際フェアトレード認証^{※1}、フェアフォーライフ認証^{※2}）をフルサービス型ホテルおよびプレミアム宿泊主体型ホテルTHEシリーズにて、国際フェアトレード認証コーヒーをフルサービス型ホテルにて導入しています。

また、ホテルにテナントとして入居する飲食店に対しても、フェアトレード商品についての情報提供を行っています。具体的には、2020年4月以降に配布する見積要項書の中に、本内容を盛り込むことで、建設会社宛に周知を行っています。

※1 国際フェアトレード認証

製品の原料が生産、輸出入、加工、製造されるまでの間に、国際フェアトレードラベル機構が定めた、最低価格の保証や安全な労働環境、土壌・水源・生物多様性の保全といった経済的、社会的、環境的基準が守られ、開発途上国の原料や製品が公平な条件で取引されていること等を認証する制度。

※2 フェアフォーライフ認証

世界各地に23の支社を置き、80カ国以上で農産物をはじめ、さまざまな有機認証を提供している世界トップクラスの国際有機認証機関である「ECOCERT（エコサート）」（1991年フランスで設立）が認証するフェアトレードおよび責任あるサプライチェーンに関する認証制度。



新築分譲マンションにおけるトレーサビリティ確保の取り組み

三菱地所レジデンス（株）は、新築分譲マンションにおいて、持続可能性に配慮した木材の調達基準にある型枠コンクリートパネル[※]を採用し、トレーサビリティの確保を進めています。

トレーサビリティの確保には、伐採・供給といったそれぞれの流通段階における全ての会社が認証を取得している必要があります。三菱地所レジデンスでは、適切な管理がなされている森林を認証する「FM認証」と、FM認証を受けた森林から生産された木材が、以降の流通段階においても適切に管理・加工していることを認証する「CoC認証」を取得した木材利用を通じてトレーサビリティの確保を行っていますが、型枠加工業者から施工業者まではCoC認証を取得していない会社も多く存在し、認証が繋がっていない（＝トレーサビリティが完全に確保されない）ことが課題となっていました。

そこで、各国で個別に策定された森林認証制度を審査し、相互認証を行う「PEFC認証材」を採用したうえで、第三者認証機関である（一財）日本ガス機器検査協会の第三者証明を取得するスキームを構築し、サプライチェーン全体でトレーサビリティの確保を図る取り組みを開始しました。本取り組みは、2021年12月竣工予定の「ザ・パークハウス 駒沢レジデンス」より開始しており、2030年度には全ての物件で型枠コンクリートパネルの木材のトレーサビリティ確保を実現します。また、取り組みの強化に向けて、今後は第三者証明によるスキームに加えて、国際認証の取得も目指します。

新築分譲マンション業界において、トップランナーとして課題と解決策を社内外に発信することで、業界全体での取り組みとなるよう努めています。

※ 建物を建築する際、生コンクリートを流し込む型枠用の合板。

第三者証明スキーム（「ザ・パークハウス 駒沢レジデンス」の事例）・ロードマップ等詳細については、以下をご覧ください。

新築分譲マンションにおいて、持続可能性に配慮した木材の調達基準にある型枠コンクリートパネルを採用し、トレーサビリティを確保 (PDF 869KB)

PDF

人権に関する相談・通報窓口の設置

三菱地所グループでは、三菱地所グループ行動憲章や三菱地所グループ行動指針、コンプライアンス違反、人権問題などに関して、「グループヘルプライン」を通じて、相談・通報が可能です。本グループヘルプラインは、グループ社員、派遣社員、パート社員、アルバイトも利用できます。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うえで対応し、職場環境の改善等を図っています。外部委託先を経由して三菱地所（株）法務・コンプライアンス部が受付窓口となっており、相談・通報者のプライバシー保護、情報の機密性の保持、相談・通報者が本制度を利用したことにより不利益を被ることの防止に努め、通報内容に関連するグループ会社のコンプライアンス担当部署と連携して対応しています。また、三菱地所グループと取引のある社外の方に対しては、別途専用のヘルプラインを設けています。

社内浸透活動

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。当社グループの人権尊重についての考えや取り組み、また人権方針について学び、人権への理解を深めています。

三菱地所（株）では、職場の人権問題であるハラスメントの防止および対処方法などを含む基幹職（管理職）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。

このほか、三菱地所グループハラスメント防止規程説明研修や、当社およびグループ会社の一部において部落問題などをテーマにした研修などを実施し、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。

人権啓発標語募集事業を実施

三菱地所グループでは、毎年人権啓発標語の募集事業を行っています。優秀作品はグループのコミュニケーションマガジンmec's（メックス）で紹介し、人権を考える機会としています。

外部関係者との定期的な対話

自社およびサプライチェーン上の人権・環境問題などを中心とするさまざまな課題に対して適切に対処すべく、三菱地所（株）は、NGOや有識者の方々を含むステークホルダーの方々と定期的な情報交換・対話を行い、取り組みの改善や進化に繋げています。



社会 (S) サプライチェーンマネジメント

方針・考え方

三菱地所グループは、事業活動を通じて、持続可能で真に価値ある社会の実現に貢献するためには、サプライチェーン全体で取り組みを進めることが重要であると考えており、行動憲章や行動指針を踏まえ、「三菱地所グループCSR調達ガイドライン」を制定しています。ホームページで公表するとともに、主要取引先に対して通知しています。三菱地所グループが遵守すべき事項、ならびにサプライヤーの皆さまにも実践いただきたい事項として、法令等の遵守、人権の尊重、企業倫理の確立、環境保全と環境への負荷軽減、情報セキュリティの確保、リスク管理体制の構築に関する内容を定めています。

サプライヤーの皆さまのお取引先にも本ガイドラインの趣旨についてご理解・ご協力いただけるよう周知に努めていただき、持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていけるよう取り組みを進めていきます。

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月に「三菱地所グループCSR調達ガイドライン」を制定しています。

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」との基本使命を実践するために、「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、取引先さま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。

取引先さまには本ガイドラインの趣旨と内容にご理解をいただき、皆さま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ともに、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ともに、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（PDF 110KB）

PDF

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」は当社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。

体制

サプライチェーンマネジメントについては、サステナビリティ全般を所管するサステナビリティ推進部および人権・ダイバーシティを所管する人事部が中心となって取り進めています。重要事項についてはサステナビリティ委員会・協議会の審議事項とされ、優れたグループの取り組み等については同委員会・協議会で報告・共有される仕組みとなっています。また、CSR調達ガイドラインの取りまとめについては、サステナビリティ推進部が行います。

なお、三菱地所（株）では、建設事業者への発注に際して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、執行役社長を委員長とする「発注委員会」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。

人権に関する体制は、以下をご覧ください。

人権



主な取り組み

ガイドラインのグループ内外への周知（重要サプライヤーの定義）

三菱地所（株）は、グループ内外への周知を徹底するため、当社のホームページに「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」（以下、CSR調達ガイドライン）、および「三菱地所グループグリーン調達ガイドライン」を公表しているほか、見積要綱書と併せてCSR調達ガイドラインを配布することで、当社より発注先に対し協力会社を指導（周知）するよう申し入れを行います。

また、当社グループ各社と連携し、①金銭の支払いにより、サービス、商品等の提供を受ける契約書の締結先で、②提供されるサービス・商品が、当社グループが遂行、提供するサービス、商品として第三者から捉えられる可能性の高い取引先を、重要サプライヤー（主要取引先）として定義し、CSR調達ガイドラインの通知を行っています。今後も海外を含む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、2019年度：新規459社、2020年度：新規838社

三菱地所グループグリーン調達ガイドライン



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スタート会議や工事中定例会議の開催、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。
注文住宅事業	三菱地所ホーム（株）では、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。

マンション改装工事における品質・安全の取り組み

三菱地所コミュニティ（株）では、お客さまが住みながらの工事となる改修工事においては、社員とともにお客さまと直接に接する協力会社の方々と一緒になって品質と安全およびCSマナーの向上に努めています。

工品質については三菱地所コミュニティ独自の作業員技能検定登録制度（プライベートライセンス制度）を定め、また改修工事でのアフター事例を協力会社と情報共有し、常に工事の品質向上に努めています。また、工事中はお客さまの安全を第一に考え、誰にとっても安全・安心・快適な現場を目指して協力会社の方々とともに現場を整備しています。さらに、2011年からは毎年、大規模修繕工事完了後にCSアンケートを実施し、その結果を協力会社にもフィードバックしてCS向上に努めています。

毎年7月から8月にかけて協力を集めて「工物品質安全推進大会」を開催しており、安全かつ品質の高い工事の実現とお客さま満足度向上の目標を共有化しています。併せて、優秀現場代理人および技能検定試験の成績優秀者に対する表彰も行っています。

注文住宅における施工登録者研修会の開催

三菱地所ホーム（株）では、1998年より職方（建築関係などで、特定の技術をもっている作業員）および協力会社担当者を含む全ての関係請負人を対象に、元請負人の立場として安全衛生のための教育に関する指導、援助および施工現場の「安全・品質・マナー向上」を目的に、施工登録者研修会を開催しています。



社会 (S) 雇用・労使関係

従業員・労働組合との対話の推進

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。三菱地所労働組合との間で労働協約を結び、高い信頼関係のうえで、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。

労働時間については、従業員が過度の労働時間とならないよう労使協議のうえ、36協定の締結、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。

また、従業員の健康・安全に関して同組合と定期的に対話し、これらに関する組合員の要求・要望を経営層に述べ、議論する場である「労働協議会」を開催しています。これらの活動を通じ、すべての組合員の要望を反映できるよう職場・制度改善に努めています。

公正な給与体系

三菱地所（株）では2000年から定期昇給を廃止して、能力伸長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。

「適正な賃金の支払い」

三菱地所グループは、事業展開国ごとに定められる法律などに基づき、最低賃金以上の支払いを行っています。三菱地所（株）における、新卒採用者の初任給および最低賃金との比率についてはこちらに開示しています。

[ESGデータ> 社会関連データ](#)



退職金給付制度

三菱地所（株）では、確定給付型の退職一時金制度と企業年金制度を設けています。



社会 (S)
労働安全衛生・健康経営

労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針

三菱地所グループでは、労働基準法等の労働関連法規順守のみならず、従業員の健康維持・増進にも取り組んでいます。

三菱地所ホーム（株）では、年次安全衛生管理計画の策定時や新規プロジェクトを含む施工現場における危険予知活動時に、労働安全に関するリスクアセスメントを実施しています。作業によって発生するリスクを洗い出し、発生可能性と影響度を分析した上で、施工現場の安全対策に取り組んでいます。

主な取り組み

外部団体への参加

社会や従業員の要請に適切に対応すべく、労働基準に関するカンファレンス、ワークショップなど積極的に参加し、外部の知見を得ることで取り組みを進化させていきます。

労働災害発生時の対応

従業員の労働災害（休業・死亡など）が発生した場合は、当該従業員に対するヒアリング・調査などにより原因特定を行い、改善策の検討・周知などを通じて再発防止に努めています。

労働災害件数については、ESGデータをご覧ください。

[ESGデータ> 社会関連データ](#)



過重労働の防止

三菱地所グループは、事業展開国ごとに定められている労働時間・残業等に関する法令・条例などを遵守できるよう努めます。また、過度な労働時間を削減するため、さまざまな取り組みを行っています。

例えば、三菱地所（株）では、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。管理職にあたる従業員も含め、1カ月あたりの法定時間外労働が80時間を超えた従業員には、産業医との面接を実施するなど、従業員の健康管理に向けた施策に取り組んでいます。

ワークライフバランスの観点では、2016年度より全従業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するとともに、同年に創設した執行役社長直轄の組織

「B×S推進委員会」を中心に、健康的で創造的な職場環境づくりにも取り組んでいます。

健康診断の実施による従業員の健康管理

三菱地所（株）では、従業員の健康維持・増進のため、定期健康診断を年1回、全従業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。

健康経営

健康経営に関する方針

三菱地所（株）では、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に取り組む「健康経営」を推進します。「健康経営」という視点のもと、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従業員の健康保持・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。

三菱地所健康経営宣言

三菱地所は、従業員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮することが企業活力の源泉と考えます。

私たちは、これまで取り組んできた従業員の健康保持・増進活動をより前進させ、三菱地所グループの行動憲章に標榜する「活力のある職場」を目指し、会社、健康保険組合、労働組合、従業員とその家族が一体となって、健康づくりを推進していきます。

また、三菱地所グループの基本使命（「私たちはまちづくりを通じて社会に貢献します」）に基づき、まちに住み、働き、憩う方々の健康づくりをも支援していくことで社会に貢献していきます。

推進にあたっては、人事担当役員を「健康経営推進責任者」に選任しています。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、従業員の健康と安全の確保に努めています。

健康経営2030

三菱地所（株）は、長期経営計画2030 ESGの取り組みに加え、健康経営2030を策定し、従業員の健康増進達成のために取り組んでいます。

健康経営2030 KPI

	KPI	実績	2025目標	2030目標
生活習慣病	メタボハイリスク層の割合 （※40歳以上） ※定期健康診断において、生活習慣病の判定に影響する項目の何れかが、医療機関受診推奨値を超えた人の割合	2020年度：39.5% 2019年度：36.40%	25.6%	14.6% （全国平均相当、2019年度割合比で約60%改善）
	健康層の割合 （※40歳以上） ※定期健康診断において、生活習慣病の判定に影響する項目の全てが正常値の範囲内の人の割合	2020年度：10.1% 2019年度：8.90%	20.85%	32.8% （全国平均相当、2019年度割合比で約370%改善）

悪性新生物（がん）	がん検診の実施率	-	がん検診受診率90% (2021~2030年度まで毎年)
メンタルヘルス	高ストレス者	2020年度：4.7% 2019年度：5.0%	高ストレス者割合10%以下を維持 (全国平均相当：10%) (2021~2030年度まで毎年)

主な取り組み

従業員の健康促進に関する取り組み

2017年度よりカフェテリアプラン^{※1}による従業員の健康増進活動（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、従業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、従業員の健康意識の向上に努めています。

※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、従業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。

健康課題（生活習慣病・がん・メンタルヘルス）に対する取り組み

「生活習慣病」

- 健康診断結果を分析し、健康保険組合と連携して生活習慣病リスクを抱える従業員に対する施策（重症化予防プログラム[※]、特定保健指導への参加を個別に案内する等で参加率向上を目指しています。

※ 重症化予防プログラム：医療機関が提供する生活習慣改善指導プログラム

「がん」

- 早期発見・早期治療を目的として、厚労省が指針で検診を勧める5つのがんについて、年齢に応じて検診受診を必須化すると共に、その他のがん検診の費用補助の制度を整備しています。

「メンタルヘルス」

- メンタルヘルス向上の観点から相談体制を強化するべく、産業医に精神科医を加えました。
- 2016年度より傷病欠勤・休職制度を拡充し、メンタル疾患者が長期欠勤・休職した際の「復職支援プログラム」を制定しました。
- 新入従業員向けのメンタルヘルス研修、顧問医による新任管理職向けの研修実施に加え、eラーニング等で管理職に対して、メンタルヘルスに関する定期的な教育を行います。

「健康経営優良法人」の認定を取得

三菱地所（株）は、健康経営に取り組む優良な法人として、経済産業省と日本健康会議が推進する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人」の認定を受けています。

最新の認定状況は、以下をご覧ください。

外部からのESG関連評価



「感染症などのグローバルな健康課題への対応」

昨今の新型コロナウイルスの感染拡大をはじめ、HIV（エイズ）、結核、マラリアなどといった感染症による健康問題は世界的な課題と捉えています。三菱地所グループでは、従業員をこのような健康問題から守るために、海外赴任する駐在員および帯同家族に対して、行政の検疫所が渡航先別に推奨する予防接種を渡航前に受けるよう案内し、現地においては病院の斡旋含む医療相談サービスの提供や、清潔かつ安全なサービスアパートメント・コンドミニアムの確保を行っています。これらの活動を通して、従業員とその家族の健康で安全な海外生活をサポートしています。

社会 (S) 顧客満足度の向上

方針・考え方

三菱地所グループでは、グループ行動憲章に「私たちはお客さまからの信頼を得られるよう努めます」との宣言を掲げ、お客さまとのコミュニケーションを通して、安全・安心でよりよい商品、サービスを創造していきます。

消費者志向自主宣言

三菱地所グループは、2018年4月1日、消費者志向自主宣言を制定しました。



消費者志向自主宣言 (PDF 139KB)



本宣言に関する活動内容 (フォローアップ活動) (PDF 223KB)



体制

お客さまからのご意見や苦情などは、三菱地所グループ各社のお客さま相談窓口担当等がお受けし、日常業務においては直接現場スタッフ等がお伺いしています。頂いたお客さまのご意見は、それぞれ真摯、かつ公正・公平に対応するとともに、グループ全体で共有すべき内容は三菱地所(株)で集約し、経営層に報告したうえで、事業活動に反映しています。また、是正が求められる事項については、関連部署の連携のもと、迅速に対応していきます。

主な取り組み

テナント満足度調査の実施

三菱地所(株)では、オフィスビルのテナントさまを対象とした顧客満足度調査を実施しています。調査では、主に施設の管理・運営体制等に関する満足度を確認しており、アンケート結果を踏まえて、適宜改善を加えています。

アンケートの実施率については、以下をご覧ください。

ESGデータ>S: 社会関連データ> (2) その他数値データ> 従業員満足度 (ES) ・顧客満足度 (CS)



責任ある広告宣伝活動

三菱地所レジデンス（株）では、「不動産広告制作マニュアル」を作成し、必要に応じて改訂を重ねています。不動産の広告ルールである「不動産の表示に関する公正競争規約」「不動産業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約」等について、実務に即した形で整理しながら、諸規約を解説。これまでの実績の中で蓄えた事例などに鑑み、さまざまなケースについての対応策を明記し、わかりやすく、応用の利くマニュアルとしています。

広告制作や販売のガイドブックとしてはもちろん、不動産業に携わる者として、自律的なモラルを持って行動するための参考書としても活用。お客さまに必要以上の期待を抱かせたり、お客さまの不利益になるようなことを伝えなかったりなど、お客さまからの信頼を裏切る行為がないよう努めています。

住まいの品質を創造する「5つのアイズ」

三菱地所レジデンス（株）では、「ザ・パークハウス」（三菱地所レジデンスの分譲マンションブランド名）全物件に対応する独自のシステム「5つのアイズ」により、マンションに求められるさまざまな「安心」と「クオリティ」を5つの視点とテーマでご提案しています（一部のシステムは首都圏のみ）。

5つのアイズ



- 三菱地所レジデンス独自の品質管理と性能表示システム「チェックアイズ」
- 最先端の環境対応仕様「エコアイズ」
- インテリアも含めた“居心地のよい住まいづくり”をお手伝いする「カスタムアイズ」
- 三菱地所コミュニティ（株）、警備会社セコム（株）で共同開発したセキュリティシステム「ライフアイズ」
- 24時間365日対応、入居後の安心を支える「コミュニティアイズ」

住まいの品質を創造する（5つのアイズ）



マンション分譲事業における顧客ロイヤルティ向上に向けた「NPS」の導入

マンションはお客さまにとって、生涯に関わる大きな買い物です。購入前はもちろん、ご入居後も長く満足していただけるよう三菱地所レジデンス（株）では、顧客ロイヤルティを測る仕組みNPS（Net Promoter System）に取り組んでいます。初来時、契約時、引渡し時、入居1年目、入居2年目と、フェーズごとにアンケートを実施し、お客さまからの推奨度を計測すると同時に、その理由も頂戴し、関連部署にフィードバック。ものづくりやサービスに活かしています。時には厳しいご意見を頂くこともありますが、顧客ロイヤルティ向上のための貴重な資源としています。

評価実績については以下をご覧ください。

ESGデータ>S：社会関連データ>（2）その他数値データ>従業員満足度（ES）・顧客満足度（CS）



オーナーズアンケートの実施

三菱地所ホーム（株）では、CS向上への取り組みとして行っているオーナーズアンケートをデータベース化して社内共有を図っています。出会いから末永いアフターサービスまでホームコンサルタントを住まいづくりプロジェクトの中心に据えて、顧客対応力強化に努めてきた成果が出ています。今後もお客さま目線での対応力強化や商品企画を通じて、さらなるCS向上に努めていきます。

評価実績については以下をご覧ください。

ESGデータ>S：社会関連データ>（2）その他数値データ>従業員満足度（ES）・顧客満足度（CS）

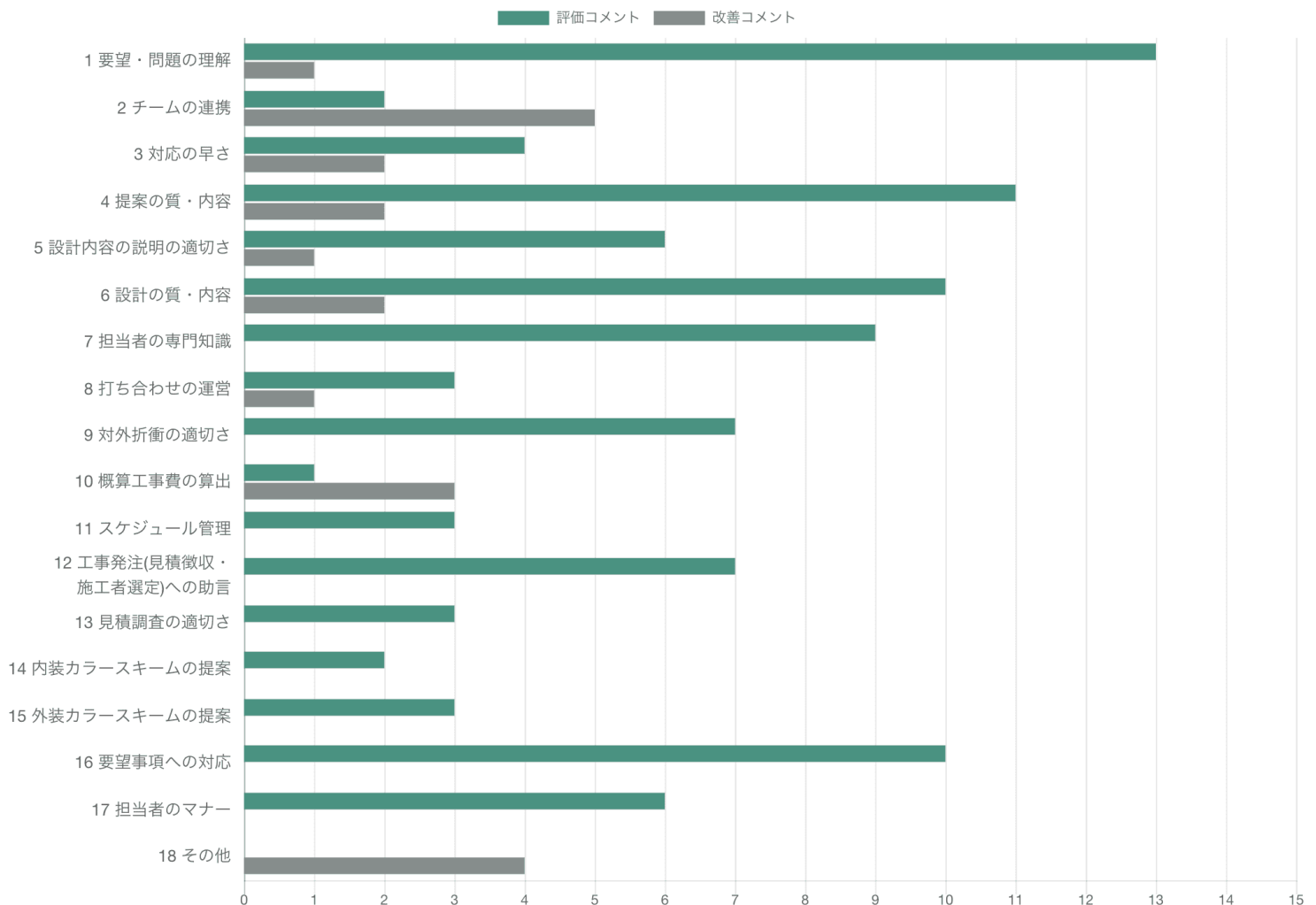


設計監理業務のお客さま満足向上を目指して

（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、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、プロジェクト終了時に全体を振り返り、お客さまのご要望への対応などを水平展開しています。

設計監理業務におけるお客さまアンケート

設計および工事発注業務における評価・改善コメント/2020年度調査



回答数：23



社会 (S) 社会貢献活動・コミュニティ支援

方針・考え方

三菱地所グループでは、「三菱地所グループ基本使命」において、“まちづくりを通じた真に価値ある社会の実現”を定めており、基本使命の実現にあたり実行すべき内容として「三菱地所グループ行動憲章」を定め、行動憲章に定める“私たちのありたい姿、周囲から求められる姿、これらを生み出すための姿”を実現するための具体的な行動の基準を示すガイドラインとして「三菱地所グループ行動指針」を定めています。行動指針においてはサステナビリティの実現を定め、健全な事業活動を通じて長期的な価値を生み出すことにより、企業価値の持続的な向上と社会の持続的な発展、地球環境の保全に努めています。

併せて、1994年に制定した社会貢献活動理念を、社会的課題の変化や当社グループ全体としての取り組みの必要性などの観点から見直し、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。活動の実践にあたっては、各グループ会社において事業を行ううえでも、基本方針に沿って実施しています。

また、事業を行ううえでも「三菱地所グループ社会貢献活動基本方針」で掲げる重点分野「地域社会との共生」「文化・芸術支援」「環境保全」「社会福祉」の観点を意識し、かつNGOとの協働や各種団体への加盟を行い、コミュニティへの社会貢献や金銭的援助（コミュニティ投資）なども実施しています。

三菱地所グループ社会貢献活動基本方針

1. 社会的課題の解決と自らの成長

良き企業市民として社会的課題の解決を目指し、活動を通して自らも成長をはかります。

2. 三菱地所グループらしい活動の展開

事業領域の内外において、経営資源を生かした、三菱地所グループらしい特色ある社会貢献活動を展開します。

3. 社会との連携

対等、信頼、対話を基本として、さまざまな団体と連携して、透明でフェアな活動に努めます。

4. 重点分野

「地域社会との共生」「文化・芸術支援」「環境保全」「社会福祉」を重点分野として取り組みます。

目標と実績

三菱地所グループでは、長期経営計画2030において、事業を通じた価値提供の視点として、時代が抱える社会課題への解決策の提供「サステナビリティ」を掲げ、これを実現していくために「三菱地所グループのSustainable Development Goals 2030」を策定。4つの重要テーマ「1. Environment」「2. Diversity & Inclusion」「3. Innovation」「4. Resilience」で掲げる方針や目標の達成を目指しています。

当社グループの社会貢献活動においても、これらの重要テーマを踏まえ取り組みを進めていきます。「三菱地所グループ社会貢献活動基本方針」で掲げる4つの重点分野「地域社会との共生」「文化・芸術支援」「環境保全」「社会福祉」において、自主的な活動のほか、NGO、NPOや官民等さまざまなステークホルダーとの連携、協働によるエリアの価値向上や経済効果の創出に取り組むほか、各種団体への加盟や協賛を通じた社会課題解決にも貢献していきます。

社員のボランティア支援活動

三菱地所グループでは、グループ会社を含む社員を対象としたボランティア支援制度の整備など、ボランティア活動に取り組みやすい環境づくりに努めています。

主な制度の概要

制度	概要
ボランティア休暇	ボランティアを行う場合、積立休暇（特別有給休暇）を利用可
ソーシャル・ラーニング	就業時間内のボランティア活動可
ボランティア保険付保 [※]	ボランティア活動中の事故を補償する保険を会社が付保（家族も対象）
活動費補助 [※]	ボランティア参加費、交通費の一部を会社が補助（家族も対象）
被災地ボランティア交通費補助制度（2018年度より対象活動を変更） [※]	「災害救助法」が適用される災害に係るボランティア活動を行う際の交通費の一部を会社が補助（家族も対象）

※ 当社グループ会社社員も対象とした制度

利用実績については以下をご覧ください。

ESGデータ>S：社会関連データ>（2）その他数値データ>②ダイバーシティ関連データ>各種制度利用者



コミュニティ形成

食を通じた“幸せの価値基準”構築の機会提供「EAT&LEAD」

三菱地所（株）は、都市と食に関する問題に取り組むプロジェクトとして2008年に「食育丸の内」をスタートし、丸の内エリアを拠点に「丸の内シェフズクラブ」^{※1}や「Will Conscious Marunouchi」^{※2}の発足、計200回以上のイベント開催といった「食」に関するさまざまな活動を通じて、生産者、消費者、レストランが共に手を携え、人々が一層、心身共に健康になれる社会づくりを目指し活動してきました。

当社は、今後もより一層「食」を通じて、ひとりひとりが本来的な幸せと成長に向き合える場作りを“リード”し“伴走”をしていきたいという想いから、プロジェクト名称を「EAT&LEAD（イート アンド リード）」とし、再始動します。

「EAT&LEAD」では、3つのACTION「食の感受性を高める」「食の消費について考える力を高める」「応援と成長のサイクルの循環への意識を高める」を基軸に、食と向き合うさまざまなワークショップやプログラムを展開します。

そして、一人ひとりが自身の幸せの尺度を見つめ、自己充実を図るきっかけづくりを行い、より豊かな明日を共に創造していくことを目指します。また、その活動拠点を東京駅日本橋口前に位置するTOKYO TORCH 常盤橋タワー（2021年6月30日竣工）3階のキッチン付きホールスペース「MY Shokudo Hall & Kitchen」とし、食従事者や地域、消費者の間につながりを生みながら、時代に応じて変化する価値観や未開拓な社会課題を捉え、プロジェクトを推進していきます。

※1 丸の内シェフズクラブ：食に関するさまざまな舞台上幅広く活躍している服部 幸應氏を会長に、丸の内エリアに店舗を構えるオーナーシェフたちを中心に、食にまつわる提案・発信をいくべく、2009年2月に発足した団体。



※2 Will Conscious Marunouchi：働く世代の女性にむけて、より充実した明日への選択肢を共に学び、サポートすることを目指したプロジェクト。「まるのうち保健室」調査から得られた情報や声を生かし、街づくりを通じて、さまざまな企業と協創し、女性が健康的に美しく長く働ける社会のためのモデルケースづくりを目指す。

EAT&LEAD



働く女性のための「まるのうち保健室」

三菱地所（株）は、働く女性のこれからのライフイベントなど、未来の姿に寄り添う「Will Conscious Marunouchi」プロジェクトの一環として、働く女性の健康測定やカウンセリングを行う「まるのうち保健室」を2014年より実施しています。同年、20代・30代の働く女性に特化して食生活や健康、就業環境等に関する対面調査を行い、日本初の調査データ『働き女子1,000名白書』を発表。女性の痩せ問題に警鐘を鳴らしました。また『栄養・運動・睡眠』の3大不足が深刻な状態であることが、1,800名以上の女性たちの実態調査や声から顕在化しました。これらの結果を受けて、丸の内エリアでは女性の健康をサポートする「まるのうち保健室」の開催や、飲食やサービス店舗、官公庁、メーカー、医療等と連携させたソリューション展開を実施しています。

2015年に、実証実験を重ねて、健康習慣づくりと行動変容を促す「新習慣メソッド」を開発しました。働く女性が3大不足を改善し、長く健やかに美しく働くための行動指針として、“たんぱく質のある朝食の摂取”“栄養のあるおやつ”“軽い運動の意識”“カフェインを減らす”“6時間以上の睡眠”の5つを提示しています。それらは、毎日の健康に向き合うことのできるチェック機能や女性のためのミニコラムとともに、お薬手帳のような持ち運びやすい形状の「Conscious Woman Diary」として一冊にまとめました。2018年より、三菱地所グループの従業員をはじめとする丸の内エリアのオフィス事業者やショップスタッフの女性ら、総勢約1,000名に本冊子を配布し、1カ月間新習慣メソッドに挑戦していただくなど、自己啓発を促す取り組みを実施しています。

今後も働く女性のライフイベントに寄り添い、未来のサポートを実践していきます。



健康長寿産業連合会への参画

高齢化を背景に、日本では健康長寿の延伸と社会保障費の抑制の両立が社会的課題となっています。三菱地所（株）および日本電信電話（株）（NTT）、（株）ルネサンス、凸版印刷（株）は、日本における健康寿命の延伸に関わる全ての産業（＝健康長寿産業）の振興を目的に、企業・業界団体が主体となった産業間交流の場として、2019年10月に「健康長寿産業連合会」を設立しました。当社の取締役会長が、本連合の副会長を務めます。「健康長寿産業連合会」では、健康寿命の延伸に関する業界の垣根を越えた活動や、官民一体となった社会的課題の解決に取り組むことを通じて、日本における健康寿命の延伸、健康長寿産業の振興を目指します。



健康長寿産業連合会



新しい働き方の文化をつくる「Marunouchi Work Culture Lab」立ち上げ

三菱地所（株）は2020年7月、（株）イトーキ、花王（株）、東邦レオ（株）、西川（株）とともに、Well-Being^{※1}（＝健康・幸福）と生産性向上を両立する働き方を実証・分析するためのプロジェクト「Marunouchi Work Culture Lab（丸の内ワークカルチャーラボ）」を立ち上げました。コロナ禍において、従来とは異なる働き方が試される社会状況を踏まえ、新たな時代に向けたワークカルチャーを提案していきます。

前提となるのは、従業員一人ひとりの目標が会社のビジョンと連動し、個人が持つ能力を最大化する働き方を主体的に選択できれば、Well-Beingと企業の持続的成長は両立するという考え方です。プロジェクトの推進にあたっては、参画企業5社が培ってきた知見に加え、各界有識者へのインタビュー調査、ワーカーに対する意識調査などをもとに仮説を抽出し、その実証実験や分析を通して多様な視点を得てきました。

当社にとって Marunouchi Work Culture Labは、自社提供する健康エンタメ推進アプリ「丸の内ヘルスカンパニー^{※2}」の取り組みの一環であり、本プロジェクトでは事務局を担いました。実証実験では、同アプリのユーザーを対象にしたモニター調査を踏まえ、自社で運営管理する施設を活用した新しい働き方の提案へとつなげています。

- ※1 身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを示す概念。「丸の内Well-Being宣言（2017年4月に丸の内エリアを中心とした企業の経営層による健康経営に関する私的勉強会において行った、健康経営の推進に向けた提言）」では、従業員一人ひとりが活力にあふれ、自己の能力を最大限に発揮できる組織となること、従業員のWell-Beingと企業の持続的成長の両立に向けて活動していくことを宣言している。
- ※2 三菱地所が2019年4月より提供を開始した、健康意識・行動の活性化を企図したスマートフォンアプリ。アプリ上で日々の運動、体重や血圧などの健康データの計測、関連イベントへの参加等により「ヘルスポイント」がたまり、ユーザーは獲得したポイントに応じて昇進し、昇進するほどより多くの健康体験に参加できる仕組みとなっている。
公式サイト：丸の内ヘルスカンパニー [📄](#)

「大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会」を軸とした エリアマネジメント

大手町・丸の内・有楽町地区（大丸有地区）の地権者等で組織される（一社）大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会（大丸有まちづくり協議会）が2018年7月に設立30周年を迎えました。三菱地所（株）は当会の代表会社を務めています。



アーバンテラス

1988年7月に前身組織が設立されて以来、30年間にわたって地元地権者や行政対話の中心となり、都市空間の適切かつ効率的な開発と活用によるまちづくりを目的に、都市空間インフラ整備、サステナブルで災害に強い安全・安心なまちづくりを推進してきました。施設や空間づくりといったハード面にとどまらず、大丸有地区で行われる企業交流イベントや街のにぎわいづくり、エリア内のフラッグ掲出やコミュニティバスの運行支援等ソフト面からのエリアの価値向上を行うため、2002年にNPO法人大丸有エリアマネジメント協会（リガーレ）が設立されました。リガーレでは、丸の内仲通りの道路空間を活用した「アーバンテラス」の管理やイベント調整の他、国際会議等のMICE誘致を目的とした「DMO東京丸の内」等活動の幅を広げています。

また、サステナブルな社会の実現に向けてビジネス創発に取り組む（一社）大丸有環境共生型まちづくり推進協会（エコツェリア協会）は、会社でも自宅でもないサードプレイスとして「3x3Lab Future」を運営し、環境・エネルギーをはじめ、地方創生、女性活躍、生物多様性など、さまざまな社会課題をテーマにセミナー、ワークショップを開催しています。そこでは民間企業に加え、行政や大学機関など、業種業態の垣根を越えた多様な人材の交流を生み出すことで、イノベーションの循環を創出しています。





大丸有地区の賑わいの軸として存在感を増す丸の内仲通り（左：1967年頃／右：2018年頃）

大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会



大丸有地区におけるさまざまなイベントや社会実験

大丸有まちづくり協議会、リガール、エコツツエリア協会のまちづくり3団体は、子ども向けの体験型教育プログラム「『人』・『まち』をつなぐ大手町・丸の内・有楽町 エコキッズ探検隊&出前授業」や、「大手町・丸の内・有楽町 夏祭り（打ち水）」などのイベントを毎年開催してきました。日本の伝統的な生活の知恵である「打ち水」にビルの排水を浄化した中水を使用し、ヒートアイランド現象の緩和を目指したイベントです。

2019年から実施している「Marunouchi Street Park」の第2回となる2020年は、新型コロナウイルスの影響を考慮し、密集・密閉・密接を避ける新しいライフスタイルを提供すべく、「そうだ！ストリートに出よう！！」をテーマに、屋外空間である丸の内仲通りを3つのコンセプトにブロック分けをし、開放的な道路空間を提供しました。

そのほかにも、設置する天然芝やドライ型ミストの酷暑環境改善効果の測定などの、実証実験を行いました。

丸の内仲通りではこれまでも公民協調のもと憩いの空間を提供していましたが、新型コロナウイルスの影響を受けて国による道路占用許可基準緩和が発表されるなど、道路の使われ方に新たな潮流ができており、今回の取り組みでも一部沿道店舗客席の拡張を行いました。さらに、密集を避ける取り組みの一環として、本社会実験の特設Webサイトでは、リアルタイムで各ブロックの混雑度の確認も可能にしました。

これらのイベントや社会実験を通じて、まちを訪れる方々や就業者の皆さまとともに、サステナブルで魅力あるまちづくりを推進していきます。



エコキッズ探検隊
(2019年度の様子)



大手町・丸の内・有楽町 夏祭り（打ち水）
(2019年度の様子)

「TOKYO TORCH（東京駅前常盤橋プロジェクト）」の 社会と繋がる・次世代に繋げる取組み

三菱地所（株）は、東京駅日本橋口の再開発事業「TOKYO TORCH（東京駅前常盤橋プロジェクト）」（以下、TOKYO TORCHとする）を推進しています。この再開発プロジェクトでは、2027年、その先の未来に向けて、5つのキーワード（Sustainable、Socializing、Smart、Sightfeeling、Story）に沿ったさまざまな取組みを行ってまいります。

「日本全国懸け橋プロジェクト」は、「よんなな会[※]」と当社が、2027年度TOKYO TORCH完成に向け、全国47都道府県の名橋を巡りながら「橋洗い」を実施するというものです。「橋洗い」を通じた新たなコミュニティを形成し、そこで生まれた人々の輪が広がりながら日本と地域を明るく元気にすることを目指しています。2018年11月にスタートし、8カ所を巡りました（2019年11月時点）。

※ よんなな会：47都道府県の地方公務員と中央省庁で働く官僚をつなげることで、日本全体を有機的につなげることを目的とした会

また、まちづくりを通じて「次世代」に資源、モノ、知識、経験、想い、伝え残したいものをつないでいくことをテーマに、次世代を担う皆さんに向けた取組みも実施しています。

2019年9月、10月には、中学校へのお出前授業を開催。私たちの講義や生徒の皆さんの議論や発表を通じて、「働くこと」や「未来の東京駅前、未来の日本」について考えていただくきっかけにしていきたいと考えています。2019年6月には、燕市立燕東小学校6年生55名をTOKYO TORCHのプレゼンテーションルームにお迎えし、「子どもと大人の夢交換プログラム」を実施しました。三菱地所の「まちづくり」やTOKYO TORCHの「誇り」を、小学生の皆さんからは燕市の地元の魅力とともに紹介し、その後子どもも大人もみんな「未来」について語り合いました。



「日本全国懸け橋プロジェクト」の第1回「常盤橋・橋洗い」



燕市立燕東小学校との「大人と子どもの夢交換プロジェクト」（2019年度の様子）

TOKYO TORCH（東京駅前常盤橋プロジェクト）



都市と農村部をつなぐ「空と土プロジェクト」

三菱地所グループは、山梨県北杜市のNPO法人「えがおつなげて」と連携し、「都市と農山村がお互いに元気になる社会」を目指して支え合う「空と土プロジェクト」を推進しています。

このプロジェクトでは、都市と農山村が抱える課題を、相互の交流を通じて見える化するとともに、その解決にも協力して取り組みます。これまで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」「純米酒丸の内」などの商品開発を行ってきました。

2017年度からは、プロジェクト設立10年を記念して、北杜市の耕作放棄地を開墾し、再生した棚田で育てられた酒米のうち、純米酒の原料として基準を満たさない酒米を有効活用した「純米焼酎『大手町』」を販売しています。この焼酎は、東京農業大学醸造科学科協力のもと、北杜市の市花である「向日葵」から取得した花酵母を使用し、北杜市内の酒蔵とともに開発しました。

このほか、北杜市内の管理が行き届いていない放棄林の「三菱地所グループの森」では、三菱地所グループ各社の内定者や新入社員が開墾・間伐を研修として行い、地域の資源・伝統・文化について知る貴重な機会を得ています。



都市と農山村をつなぐ
空と土プロジェクト



大地への恩返しプロジェクト

都市における生活は、地域から作物や水、空気、それを維持し支える人たちと、さまざまなものを提供してもらってきました。一方、地域には過疎化、高齢化、後継者不足等の課題があります。これらの課題に取り組み、地域コミュニティにおける持続可能性を追求するために、三菱地所（株）は、「大地を想うこと、それは人を想い、街を想うこと」をコンセプトに2020年より「大地への恩返し」プロジェクトをスタートしました。活動拠点となる山梨県、長野県にまたがる八ヶ岳地域は、三菱地所もこれまで「空と土プロジェクト」（活動拠点：山梨県北杜市）の活動を通じて、現地の各NPO法人や行政等と関係を構築してきた地域です。

パイロットプログラムとして、地域の未利用資源を活用した循環型社会の形成を目指す「堆肥プロジェクト」の取り組みを開始しました。同地域で排出、廃棄される大量の「落ち葉」を活用して農家とともに堆肥をつくり、地域の農家のコミュニティ形成にも寄与しています。さらに、当社が東京・丸の内皇居外苑濠で実施する生態系保全の取り組み「濠プロジェクト」において部分除去した「ヒシ」※を本プロジェクトで作る堆肥と混ぜ合わせて利用する取り組みを試験的に開始。この堆肥を使用して作られた美味しい野菜を都市部で消費することで、都市と地域が連携した資源循環モデルを形成しています。

※ ミソハギ科の一年草の水草であり、葉が水面に浮く浮葉植物。皇居外苑濠では本種が大量に繁茂し、水面を覆う現象が起きている、左記現象により水面下に日が差さなくなることで、生態系に影響を与える植物である。一方、ヒシがあることで小型の生物が大型の生物から身を守るための隠れ家としての機能も有しており、その量によって生態系にさまざまな影響を与えることから「エコシステム・エンジニア」と呼ばれる。

大地への恩返しプロジェクトと（株）ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツとの連携企画について以下をご覧ください。

→ サステナブルな野菜を使ったスープをロイヤルパークホテルズで提供開始（2021年8月25日ニュースリリース） [PDF](#)

中学・高校生対象の次世代型キャリア教育プログラム「クエストエデュケーション」

三菱地所（株）は、企業活動や社会を題材に学ぶ、中学・高校生対象の次世代型キャリア教育プログラム「クエストエデュケーション」に、2019年度より協賛企業として参加しています。

予測不能な変化が起きる時代において、子どもたちが主体的・対話的に深く学ぶアクティブ・ラーニングが注目を集めています。（株）教育と探求社が運営するこのプログラムでは、中高生が1年間企業の一員として学びを探究し、企業からの課題に応える教室内インターンシップを実施します。全国31都道府県約201校、の中高生が参加（2021年4月時点／本企画公式Webサイト参照）しており、プログラムの最後には参加した全国の学校が集まって、成果を発表し合い、企業および審査員が表彰します。

アイデアの検討期間においては、当社社員が一部の参加校をオンライン、オフラインで訪れ、生徒たちのディスカッションに参加し、発表に対するフィードバックを実施します。このような機会は生徒の皆さんにとっては、実社会との触れ合いを通して課題解決能力を高める有意義な学びの機会になると同時に、社員にとっても、中高生のたくましさや柔軟な発想に学び、自身の成長などにつながる新しいマインドの醸成が期待できます。次世代教育×社員教育の新たな機会として、継続的に取り組んでいきます。



公益財団法人 日本障がい者スポーツ協会（JPSA） オフィシャルパートナー

三菱地所（株）は、2019年4月、（公財）日本障がい者スポーツ協会（Japanese Para-Sports Association、通称「JPSA」）のオフィシャルパートナーになりました。JPSAは、1964年に開催されたパラリンピック東京大会を契機に、日本の身体障がい者スポーツの普及・振興を図る目的で設立された統括組織

です。当社グループは、JPSAの「活力ある共生社会の創造」という理念に賛同し、JPSAとともに障がい者スポーツの普及活動に、積極的に取り組んでいます。また、当社グループ社員も、パラスポーツ大会ボランティアとして運営のサポートに参加する他、観戦を通じて大会を盛り上げていきます。



文化・芸術支援

「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、三菱が丸の内ですべて初めてのオフィスビルとして建設した「三菱一号館」を2009年に復元したものです。翌年春に開館。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（復元）



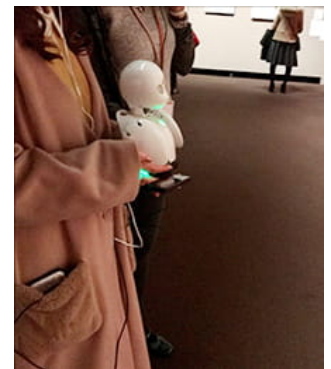
旧銀行営業室

三菱一号館美術館で「思いやりウィーク」実施

「三菱一号館美術館」では、2017年から人権週間に合わせ、「思いやりウィーク」を設定しています。この取り組みは、障がいの有無にかかわらず、お互いに譲り合い、思いやりの心を持って美術作品が与える感動を共有できる環境づくりを目的としたものです。思いやりウィーク期間中は、障がい者手帳をお持ちの方と付き添いの方1名まで展覧会の入館料を無料にするのと同時に、館内の皆さまには、譲り合ってご鑑賞いただくよう働きかけました。

2020年度は分身ロボット「OriHime」を活用した遠隔ギャラリートークを行い、外出できない方にも美術鑑賞の機会を提供しました。あるご家族の際は、外出が困難なご家族を「OriHime」と繋ぎ、美術館にお越しいただいたご家族（1名）と一緒に鑑賞いただきました。分身ロボットを通して、まるでその場で一緒に鑑賞されているかのように楽しくお話しされ、「外出ができない状況でも、大好きな美術館に来られて嬉しかった」との感想をいただきました。「誰もがどこでも楽しめる」、遠隔鑑賞の可能性を再確認する機会となりました。

※ 分身ロボット「OriHime」については、（株）オリイ研究所のWebサイトをご覧ください。



OriHimeでの鑑賞の様子

「トークフリーデー」の実施

「作品の感想を自由に話しながら鑑賞できれば、展覧会がさらに楽しくなる」「小さな子どもを連れて気兼ねなく鑑賞ができる時間を設けてほしい」といったお客さまからのご要望を受けて、2017年から、月1回を目安に「トークフリーデー」を設けています。通常は休館日である月曜日に開催しており、この日は声の大きさを気にせず、展示室内で自由に会話しながら作品を鑑賞いただけます。

※「トークフリー」は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため現在は中止しております。今後の運用状況等は三菱一号館美術館のWebサイトをご確認ください。

トークフリーデー（三菱一号館美術館）



ラ・フォル・ジュルネ TOKYO

東京国際フォーラムで開催されるクラシック音楽の祭典「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO」。2005年からスタートしたこの音楽祭は、ゴールデンウィーク（GW）に東京都心で開催される新しいスタイルの音楽祭として定着しており、丸の内エリアの活性化や文化発信に寄与しています。三菱地所（株）は、協賛企業として第1回から参加するとともに、連動するエリアイベントとして、丸ビル・新丸ビルなどの丸の内エリアにて無料クラシックコンサートを開催しています。

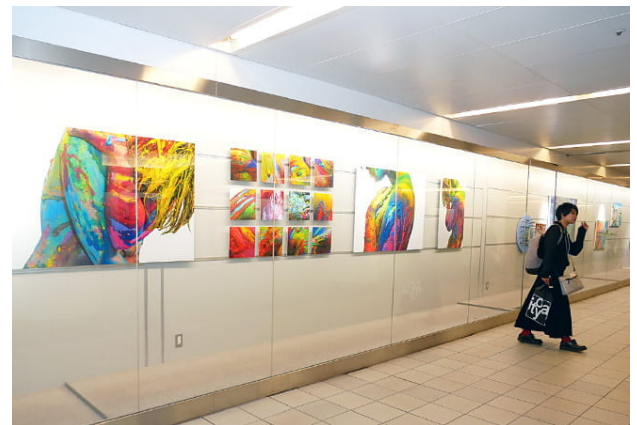
エリア全体で音楽の祭典に取り組み、魅力と活気あふれるまちづくりを目指し取り組んできました。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、開催は中止となりましたが、三菱地所は、2020年5月2～4日の3日間、「丸の内GWミュージックフェスティバル2020」と題し、自宅にいながら、さまざまなジャンルの音楽をすべてオンラインでお楽しみいただける音楽コンテンツの提供を実施。若手アーティストが、自宅からスマートフォン1台でライブ配信する生演奏企画や、ピアノ、室内楽、オーケストラまでバラエティ豊かに本格クラシックのオンライン配信を行うなど、さまざまな取り組みを通じて、上質な音楽を楽しむ時間をお届けしました。

アートアワードトーキョー 丸の内

「アートアワードトーキョー 丸の内」は、「若手アーティストの才能を発掘・育成、支援していくこと」、「アートを通じて街の活性化に寄与すること」を趣旨として、日本の主要な美術大学・芸術大学・大学院の卒業・修了制作展から厳選した作品を丸の内、有楽町、大手町エリアで展示し、今後の活躍が期待される優秀な作家にアワードを授与するものです。2007年のスタート以来、本企画で展示したことをきっかけにチャンスを得て、個展の開催やグループ展への参加など各方面で活躍しているアーティストも誕生し、若手アーティストの登竜門として着実に成果をあげています。三菱地所（株）は、特別協賛として参加し、2012年度から「三菱地所賞」を創設しています。

2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止策を徹底するとともに、展示作品を撮影した画像を公式サイト上で公開し、会場にいるように作品の温度感を味わいながら鑑賞いただけるよう、オンライン環境を拡充しました。在宅でもアートに触れる楽しさを提供するとともに、14年間大切にしてきた新しい才能の発掘と活躍の場の創出を目的とするアーティストへの支援活動を継続していきます。



アートアワードトーキョー 丸の内（2019年度の様子）

藝大アーツイン丸の内

三菱地所（株）と東京藝術大学は、次代を担う新鋭のアーティストを支援するとともに、体感型の各種アートイベントを通じて丸の内エリアを訪れた方々に芸術を楽しんでいただくことを目的として、「藝大アーツイン丸の内」を2007年から開催しています。

14回目となる2020年度は、「アートワクチン©」をテーマに、ニューノーマルな時代における芸術と都市の関係を体感できる取り組みを目指し、東京藝術大学の学生が放つ多彩で革新的な発想や技術・知力を広く発信し、多くの方にアートを楽しんでもいただける機会を創出しました。藝大生が制作した作品や演奏独占権などを出品し例年好評の「藝大オークション」では、新しい生活様式を踏まえてリアルとオンラインで開催するなど、安心してご参加いただけるシステムにより実施しました。



藝大アーツイン丸の内（2019年度の様子）

※ 各取り組みについては、新型コロナウイルスの感染拡大状況を考慮し、検温・消毒の実施、出演者・スタッフ同士のソーシャルディスタンス確保、一定人数での会場の入場規制など、十分な対策を行ったうえで実施しております。

交響楽団の支援

三菱地所（株）では、文化・芸術支援の一つとして、1991年より特別支援企業として（公財）NHK交響楽団、1998年より特別会員として（公財）日本フィルハーモニー交響楽団、2007年より後援会員として（公財）東京フィルハーモニー交響楽団を支援しています。

日本におけるアートシーンのプラットフォーム、MAGUSを設立

三菱地所（株）は、寺田倉庫（株）、（株）TSIホールディングス、東急（株）とコンソーシアムを組成し、2021年3月、アート情報に特化したプラットフォームとして、（株）MAGUS（マグアス）を設立しました。アートに関するメディアを通じて人や企業をつなぎ、新しいコミュニティ、新しいアート経済圏の創出を目指します。

日本でも「アート」は時代のキーワードになりつつありますが、経済規模に比較して、依然として国内のアート市場は小さいのが現実です。MAGUSは、世界と日本、買い手と作り手を主体的に結びつけることで、アートをもっと身近な存在とし、企業や個人によるアーティスト支援や作品購入が日常となる社会への変革に貢献します。ビジネスにアートを活用する法人向けコンサルティング・セミナー事業や、アートの多様な楽しさを伝えるメディア事業を展開していきます。

当社では、長年まちづくりにアートを取り入れてきており、アートを教養としてだけでなく、ワーカーのコミュニケーションや気づきの促進、思考の解放、さまざまな価値観の受容につながるものと考えてきました。MAGUSへの出資を通じ、今後もまちづくりや開発、顧客との関係強化にアートを活用し、豊かな社会の構築を目指していきます。

社会福祉

まちづくりにおける基本方針・考え方

三菱地所グループでは、三菱グループの経営理念である「三菱三綱領」に基づき、「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。」を基本使命として掲げています。

この基本使命のさらなる実現のため、さまざまな方々（国籍、人種、肌の色、言語、宗教、性別、ジェンダー、性的指向、性自認、年齢、政治的・その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、障がい、出生、階級にかかわらず）が、安心・安全に住み、働き、憩うことができるよう、防災やバリアフリー、さらには感染症拡大防止など社会課題を考慮し、都市開発プロジェクト含むまちづくりの開発・運営において、持続可能性を重視しています。

また、多くの方に利用していただけるよう、公共交通機関へのアクセス利便性を考慮した開発立地選定・投資を行い、また利用する方一人ひとりが快適に過ごせるような企画・設計上の配慮を行い、開発・改修などを進めています。

「キラキラッとアートコンクール」を通じた障がいのある子どもたちの支援

三菱地所（株）では、障がいのある子どもたちの可能性を応援したいとの思いから、絵画コンクール「キラキラッとアートコンクール」を2002年より毎年開催しています。第1回は496点の応募作品でスタートし、第19回となる2020年度は、1,140点（38都道府県）の応募がありました。

全応募作品の中から、審査を経て選出する優秀賞作品は、札幌から福岡まで全国9会場で展示されるとともに、優秀賞を含む全応募作品が専用Webサイトで公開されます。2020年度は「大丸有SDGs ACT5」との連携企画として、丸の内地区の就業者・来街者も参加した「マルキューブ審査会」を初めて実施しました。また、コロナ禍の新たな様式として、優秀賞表彰式を作品展会期中の東京会場（丸ビル1階マルキューブ）からオンラインで実施・配信しました。

「キラキラッとアートコンクール」は、日本の強みである地域性豊かで多様性に富んだ文化を活かし、成熟社会にふさわしい次世代に誇れるレガシーを創り出す文化プログラムとして政府が認証する「beyond2020 プログラム」に選ばれています。また、これまでの応募作品は、さまざまな企業の冊子やカレンダーなどに使用されています。さらに、本コンクールをきっかけに、社会福祉法人東京コロニーが運営するアートライブラリー「アートビリティ[※]」に作家として登録され、活躍の場を広げている人もいます。優秀賞作品展の東京会場では、登録作家の作品展も同時に開催されました。

本コンクールが、障がいのある子どもたちの優れた才能を評価・発掘される機会になるとともに、芸術活動の裾野が力強く広がることを願い、今後も引き続き支援していきます。

※ コンクール協力先である社会福祉法人東京コロニーが1986年4月に設立し、所得支援や社会参加を目的とした障がい者アートライブラリー。現在約200名の作家による約5,500点の作品がストックされ、印刷物等の媒体に貸し出しされています。

キラキラッとアートコンクール



第19回キラキラッとアートコンクール概要

- 作品募集（7～9月）** : 応募総数1,140点
- 審査会（10月）** : マルキューブ審査会、三菱地所グループ社員審査会には3日間で309名が参加
- 優秀賞作品展（10～12月）** : 優秀賞51点の作品展を全国9会場（札幌・仙台・東京・横浜・名古屋・大阪・広島・高松・福岡）で開催
- 表彰式（2月）** : コロナ禍の新たな様式としてオンラインで開催。優秀賞受賞者、学校関係者などを視聴に招待し、審査員メッセージやプロ演奏家による生演奏、作品展の生中継等を行った

審査員 : O JUN氏（画家、東京藝術大学教授）

青柳 路子（東京藝術大学准教授、教育学研究者）

西田 克也（西田克也デザインオフィス グラフィックデザイナー）

高橋 宏和（社会福祉法人東京コロニー アートビリティ代表）

吉田 淳一（三菱地所株式会社 執行役社長）

野口 玲一（三菱一号館美術館 上席学芸員）

※肩書は第19回開催時点



優秀賞作品展（東京会場：丸ビル）



一次審査の様子



マルキューブ審査の様子



オンライン表彰式の様子

※ 作品展は、新型コロナウイルスの感染拡大状況を考慮し、検温・消毒の実施、スタッフ同士のソーシャルディスタンス確保、一定人数での会場の入場規制など、十分な対策を行ったうえで開催しております。

障がいのある子どもたちに生演奏を届ける 「三菱地所のShall We コンサート」

三菱地所（株）は、社会貢献活動の重点分野である「文化・芸術支援」「社会福祉」の観点から、外出の機会が限られ生の音楽に触れる機会が少ない特別支援学校の生徒の皆さんを対象に「三菱地所のShall We コンサート」を開催しています。このコンサートはプロの音楽家と学校へ訪問し、音楽の楽しさと魅力に触れてもらうとともに、楽器や音楽について学ぶ機会の創出を目的としたものです。2004年度よりスタートし、2020年度は3校で開催、これまでに延べ94回、1万人以上の生徒の皆さんに生の音楽をお届けしています。

コンサートのプログラムは、学校側と話し合ってお決めしており、クラシックだけでなく“ジブリ”や“ディズニー”、学校で習った曲、校歌を演奏することもあります。また、皆で合奏したり、楽器を間近で見られる機会を設けたり、演奏の合間に、曲目や楽器の説明も交えコンサートを進めています。

生徒さんたちは、演奏に合わせて、歌ったり、踊ったり、手拍子をしてリズムをとるなど、それぞれに音楽を感じています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、予定していた訪問数より少ない結果となりましたが、演奏者もマスクをし、観客数を制限するなど、学校側とも十分に調整のうえ、感染対策に配慮してコンサートを開催しました。

2020年度開催校

東京都立白鷺特別支援学校
東京都立町田の丘学園本校舎・山崎校舎
東京都立武蔵台学園府中分教室（動画送付）
（順不同）

演奏者

- 日壇文化協会（バイオリン・チェロ・ピアノ・マリンバ・ハーブ など）
- MUSIC PLAYERSおかわり団（バイオリン・トランペット・サクソフォーン・チューバ・パーカッション・ピアノ）

途上国の子どもたちに給食を届ける「TABLE FOR TWO」

三菱地所（株）本社内の社員食堂（SPARKLE）では、開発途上国の子どもたちを支援するプログラム「TABLE FOR TWO」に参加し、対象メニューの購入を通じて、三菱地所グループ社員に社会課題の解決を呼びかけています。

「TABLE FOR TWO」は、（特非）TABLE FOR TWO Internationalによって運営されている、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することをミッションに掲げる活動です。健康に配慮された対象メニューを購入すると、1食あたり20円が寄付金となり、アフリカやアジアなど開発途上国の子どもたちの学校給食として贈られます。1食分の寄付金が子どもたちの学校給食1食分に相当します。

当社が新本社に移転した直後の2018年2月より、飲料のみを対象としたプログラムである「CUP FOR TWO」に参加し、スムージーの購入を対象として活動を展開してきました。2019年4月からは対象をランチメニューの一部にも拡大し、「TABLE FOR TWO」プログラムを本格的に導入しました。導入から2021年3月までに、19,781食分、395,620円の寄付を行いました。

