



# メッセージ



**トップ  
コミットメント**

三菱地所株式会社 執行役社長  
**中島 篤**

READ MORE →

三菱地所株式会社 執行役専務  
**長沼 文六**



**サステナビリティ担当役員メッセージ**

READ MORE →

社外取締役  
**成川 哲夫**



**社外取締役メッセージ**

READ MORE →



## TOP COMMITMENT

多様なステークホルダーとの信頼関係を基盤に、  
まちづくりを通じた真に価値ある社会の実現を目指します。

三菱地所株式会社 執行役社長  
中島 篤

## アントレプレナーシップを受け継ぎ、空間の価値を高めていく

三菱地所グループは、2020年4月から「長期経営計画2030」に取り組んでいますが、その当初3年間に於いて、私たちは計画策定時点では予期しなかった大きな社会環境の変化を経験しました。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大が、経済や暮らし、人々の働き方、そして価値観までを大きく揺るがし、また、2022年にはロシアによるウクライナ侵攻をはじめ、地政学的リスクや国際社会の分断が顕在化するなど、変化のうねりにより将来の予測が困難な状況を迎えています。2023年4月、私は社長に就任しましたが、こうした不透明感が高まる環境下での経営の舵取りを担う責任を、重く受け止めています。



長期経営計画において、当社グループは、サステナビリティと経営を統合する方針を明確にしています。私が果たしていくべき使命は、本計画で示す通り「社会価値向上」と「株主価値向上」を両輪に据えた経営を実践していくことに尽きます。これら2つの要素は、短期的には矛盾することがあっても、本来対立軸にあるものではありません。社内コンプライアンス体制の構築は当然として、社会に貢献する事業を行っていくこと、長期的に社会の役に立っていくことが優れた人財の集積につながり、次の成長へのチャンスを生みだしていきます。企業にとって、社会価値を認められることは企業活動を営む必要最低条件であり、それが結果的には株主価値の向上にもつながっていきます。

三菱地所グループのまちづくりは、1890年に三菱が明治政府から草が生い茂り原野と化した東京・丸の内一帯の引き受けを決断したことにより端を発します。その後、丸の内エリア（大手町・丸の内・有楽町地区）は、先人達の強い意志のもと、日本の経済発展を支えるビジネスセンターへと発展をとげました。その間、私たちは今日に至るまで、時代を先駆ける、国の産業の創出に寄与するといった信念を持ちながら、不動産のみならず、空間価値を高めていくまちづくりを130年以上にわたって進めてきました。そうした先人から受け継いだDNAが、私たちが掲げる基本使命「まちづくりを通じた真に価値ある社会の実現」という言葉に具現化されています。

「真に価値ある社会」とは、私たちに関わるそれぞれのステークホルダーが幸せや喜びを感じられる社会であると考えています。

社会の変化を捉え、ステークホルダーの声を聞き、グループが持つさまざまな事業の力を活かし、空間の魅力を高めていく。それによってあらゆる人に満足や幸福感、笑顔をもたらすビジネスを追求していく力こそが、私たちの強みだと思っています。何も無い原野に世界水準のビジネスセンターを築くという、先人たちの偉大なアントレプレナーシップを胸に、私たちは従来の固定概念に捉われることなく、今までにない柔軟な発想でまちづくりを進めていきます。





## グローバルな潮流を見極め、事業に反映させる

この10年余りで、三菱地所グループの海外事業は大きく広がり、各国での開発事業に加え、投資マネジメント事業のグローバルネットワークも発展させてきました。海外事業においても、私たちの使命は魅力あるまちづくりや空間価値を高めていくことに変わりはなく、長期経営計画に掲げる通り今後さらに海外事業を成長させ、他の事業分野との連携も強化していきます。

一方、国内事業を進める上でも、アンテナを高く張り、グローバルな潮流を見極めていくことが重要です。日本が世界で存在感を持ち続けるために、三菱地所グループとしてどう貢献できるかと考えると、東京・大阪など国際的に認知度の高い都市の競争力を高め続けていくことは肝要ですが、それと同時に地方も含めた日本全体の魅力を高めていくべく、個性ある街やエリアを創っていくことも欠かせません。丸の内エリアの発展を見ていますと、三菱地所グループの良さを強く感じることもありますが、そこに甘んじることなく、より広い視野から客観的に自社を見つめていく必要もあると考えています。

グローバルな視点は、社会への価値提供を多角的に考える上でも鍵を握っています。私は2011年から米国事業の中核会社、ロックフェラーグループへ出向し、2014年からは社長兼CEOを務めました。その経験は私にとって非常に貴重なものとなっています。赴任当初は、文化や考え方、商習慣の違いに戸惑うことも多かったのですが、その経験からどちらの主張や立場が正しいかということではなく、多様な視点で物事を捉えることの重要性や、お互いに理解し合うコミュニケーションこそが大切だということを学びました。

今日、世界は「分断の時代」といわれます。しかしながら、こうした中だからこそ私は多様性を認め合い、さまざまな価値観を尊重することで地球全体が混ざり合っていく可能性を信じたいと思います。2019年に当社が協賛したラグビーワールドカップ2019™日本大会では多くの人々が来日し、日本での滞在を楽しんでいる様子を目の当たりにしましたし、行動制限が緩和された中でのインバウンド需要の堅調な回復は、多くの人達が日本という国に魅力を感じてくれているからこそと感じています。人々が心を通わせることにおいて、スポーツや文化芸術が果たす役割は極めて大きく、そのような要素もまちづくりに取り入れながら、グローバルに人々がつながり合うことへの希望へとつなげていければと思っています。

## 丸の内を舞台に、新たな価値創造に挑戦する



当社グループの基盤となる丸の内エリアは、2020年以降を「丸の内NEXTステージ」と位置づけ、新たな街の価値創出に取り組んでいます。丸の内NEXTステージは、人・企業が集まり交わることで新たな「価値」を生み出す舞台として、イノベーション創発とデジタル基盤強化を通じた個人のQOL（クオリティ・オブ・ライフ）向上と、社会的課題の発見、解決を目指すものです。まち全体を舞台とした実証実験やスタートアップ支援の拡大、エンターテインメント、芸術などの要素も取り入れながら、より人が集まり、情報・文化が交わり合うエリアへと発展させていきます。

大規模再開発を控える有楽町では、一例として、アートによる創造的なまちづくりにも挑戦しています。手探りの段階ではあるものの、その立地特性も踏まえ、再開発で先行する丸の内・大手町とは

異なる個性を生み出し、丸の内エリア全体での価値向上につなげていきたいと考えています。

さらに、「TOKYO TORCH」（東京駅前常盤橋プロジェクト）では、2021年6月竣工の常盤橋タワーに続き、2027年度にはTorch Towerの竣工とあわせて日本一の高さとなる空中庭園やウルトララグジュアリーホテル、丸の内エリア初の高層レジデンスなど、オフィス機能に限らない、多様な機能創出に挑戦する東京の新しいシンボルとなることを目指しています。



また、コロナ禍を経て、WFH（Work From Home）が定着する中でのオフィスの役割の変化を実感しています。オフィスから離れた場所からでもオンライン上で実施可能な業務が増える中、それでもオフィスに出勤する意義は何なのか。人々が求めているのは、リアルに空間を共有することで深まるコミュニケーションや、何気ない会話から偶然生まれる新たな発想やひらめきといった「交流・創造の場」としての価値でしょう。人と人、企業と企業が出会う場として、丸の内エリアの圧倒的な集積は大きな強みですが、今後はそれを土台に、社会的なニーズの変容を的確につかみ、建物・空間・用途をより柔軟に捉えたまちづくりを一層加速していきたいと考えています。

## 経営の決意を示し、脱炭素に向けた高い目標に取り組む

三菱地所グループでは、2050年に自分たちのありたい姿やパーパス（社会における存在意義）からいまを振り返ることで、「三菱地所グループのサステナビリティビジョン2050」を制定しています。長期経営計画では、ビジョン達成へのマイルストーンとなる「三菱地所グループのSustainable Development Goals 2030」を社会価値向上戦略の柱として定めており、4つの重要テーマ「Environment」「Diversity & Inclusion」「Innovation」「Resilience」においてKPIとアクションプランを策定し取り組んでいます。

脱炭素に向けた取り組みでは、CO2排出量削減・再エネ比率の目標を大幅に上方修正し、2022年6月に日本企業として初めてSBTイニシアティブ<sup>※1</sup>より「ネットゼロ新基準（The Net-Zero Standard）」に沿った目標としての認定を受けました。これは一歩前進したとは考えられますが、まだまだ道半ばです。今回掲げた目標は決して簡単に達成できるものではなく、試行錯誤しながら走り続け、軌道修正を行っていく必要があります。

また、ネイチャーポジティブを目指した取り組みにも社会的要請が高まっています。当社グループが行う不動産開発事業には、自然を改変するという側面もある中で、私たちは自然資本の保全・拡大や生物多様性の確保に積極的に取り組む責任を負っています。

2023年2月には、群馬県みなかみ町、公益財団法人日本自然保護協会と三者連携協定を締結し、ネイチャーポジティブ<sup>※2</sup>の実現に向けた活動をスタートしています。この活動では企業版ふるさと納税制度を活用しており、みなかみ町への寄付を通して、生物多様性が劣化した人工林の自然林への転換や、里山の再生などに取り組めます。専門的知見を備え、想いを共有できる人々と協働することで、当社単独ではできないことを形にしていきます。

当社にとって未踏の分野での挑戦ではありますが、この活動によって生じる効果を定量的・定性的に見極め、他事例への応用の可能性についても検討していきます。さらに将来に向けては、事業そのものを通じたネイチャーポジティブを目指していくべきと考えています。

サステナビリティ分野では、関係部門それぞれが達成できそうなことを足し算で積み上げ、現実的な目標を定めても、大きな変革を起こすことはできません。経営トップが自ら高い目標を掲げ、発信していかないことには進まない分野だと思っています。その観点で、長期経営計画で社会価値向上戦略を経営目標として位置づけ、社内外に経営の決意を示したことは意義深かったと考えます。2022年度、私はサステナビリティ担当役員の立場から目標に向けた活動推進に携わりましたが、改めて経営のトップとして私自身の決意を社内外に示すことで、グループ全体を大きく前進させていきたいと考えています。



## 課題への感度を高め、真に多様性豊かな社会へ

長期経営計画を実行していくためには、三菱地所グループの従業員一人ひとりが、それぞれ異なる能力を最大限に発揮していけるような環境づくりが不可欠です。そして、三菱地所グループにおいて真の「Diversity & Inclusion」を追求し続けることは、社会に多様性豊かなまちづくりを提案していく上でも重要な基盤となります。

米国での赴任中には、人種、国籍、文化、宗教などさまざまな属性をもつ人々が共存し、お互いの多様性を認め合うことで成り立っている社会であることを、日々実感していました。比較すると、日本社会はある意味「多様ではないこと」が長い間当たり前とされてきたように感じています。

米国には米国ならではの課題があり、単純に追随すべきとは思いません。ただ、多様性を認識せざるを得ない環境が、そのルールづくりを促進してきたとはいええるでしょう。ジェンダーについては日本でも近年理解が深まり、当社でも女性管理職比率の向上など取り組みを加速していますが、私自身を含め多様性への見識を一層深める必要があります。企業としても個人としてもまず重要なのは、今世の中でどのような問題が起きているかという点に感度を高めていくことだと考えます。何が課題で、私たちはどこを変えていく必要があるのかをしっかりと掘り下げなければなりません。グループ全員、特に経営層が、アンコンシャスバイアスがあるという前提のもと、あらためて自組織を見直し、改善していく覚悟が必要です。

また、当社グループでは、「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」を2022年4月に「三菱地所グループ サプライヤー行動規範」に改定し、人権問題や環境課題に対しサプライチェーン全体でグローバル水準を目指し取り組んでいく方針を明らかにしました。当社グループと直接取引のあるサプライヤーだけでなく、二次以降のサプライヤーも対象としています。業種も規模も異なる多くの企業との取引があり、各社の事情は一律ではない中、足並みを揃えた対応は容易なことではありません。2年目を迎える今、各社とのコミュニケーションを一層深め、サプライチェーン全体でより良い方向に進んでいきたいと考えています。

## Ecosystem Engineersとして挑戦を続ける

社長として経営を預かる今、三菱地所グループの将来に向けた思いは、新しいことにチャレンジを続ける企業グループでありたいということです。日本はもちろん、世界においても「不動産会社といえば三菱地所」と認められるような、確固たる存在感を築いていきたいと考えます。そのためには事業で力をつけていくことはもちろん、多様なパートナーとの信頼関係の構築が極めて大切です。まちづくりとは、個人や企業単体では達成できないことを社会全体で実現していく事業であり、これはどのような場所でも変わりません。三菱地所は単体では約1,000名、グループ全体で約10,000名の会社で、事業規模に比べて従業員数は決して多くなく、これはすなわち外部との強固なパートナーシップや、相互のリソースの融合を前提に成り立っている事業とも言えます。それゆえに、多様なパートナーとの強固な関係、またそれを築く人間力、失敗を恐れないチャレンジ精神を持つ人材たる従業員は、私たちの事業の根幹となるものです。

「三菱地所グループのサステナビリティビジョン2050」で掲げる「Be the Ecosystem Engineers」は、多様なステークホルダーとの共創の意識を深めた姿です。私たちは、社会価値向上と株主価値向上の両面で確かな実績を示し、信頼いただくことで、異なる立場の人々や企業の力を結集するEcosystem Engineersであり続けます。あらゆるステークホルダーとまちづくりへの想いや価値観を共有しながら、持続可能な社会の実現に向け貢献をしていきたいと考えています。

※1 企業に対して、パリ協定が求める水準（気候変動による世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて、2°Cより十分に低く抑えるとともに、1.5°Cに抑えることを目指す）と整合した、科学的知見に基づく温室効果ガス排出削減目標（=SBT：Science Based Target）を設定するよう求める環境イニシアティブ。

※2 人と地球のために、生物多様性の損失に歯止めをかけ、自然を回復させること。COP15でも2030年までにネイチャーポジティブな社会を実現することが国際社会の使命とされ、そのための世界目標が定められた。

三菱地所株式会社 執行役社長

中島 篤

(2023年8月25日公開)





# メッセージ サステナビリティ担当役員・ 社外取締役メッセージ



## サステナビリティ 担当役員メッセージ

三菱地所株式会社 執行役専務  
長沼 文六

### 事業を通じて社会課題の解決に貢献する

コロナ禍の影響や、国際情勢等により世界が大きく変化中、気候変動や人権をはじめとする社会の持続可能性に対する危機感は更に高まり続けています。企業には、経済と環境、社会の好循環を促進し、持続可能な社会の実現をけん引する役割が期待されており、今や、社会価値の向上に取り組むことなくして企業価値向上は果たせなくなっています。

私たちがこのような情勢に的確に対応し、企業活動を営みながら持続可能な社会の実現に貢献するには、正確な情報把握とステークホルダーとの対話を通じて、当社グループがとるべき最善の策は何かを考え抜く必要があります。

### 2050年に目指すべき姿の実現に向けて

三菱地所グループは、2050年に目指すべき姿として「三菱地所グループのサステナビリティビジョン2050～ Be the Ecosystem Engineers」を掲げています。私たちは、130年以上にわたり丸の内エリア（大手町・丸の内・有楽町地区）をはじめとしてさまざまな場所でまちづくりを推進しています。まちづくりとは、多様なステークホルダーと連携し、協力しながら、街を育てていくことです。当社グループは、地域社会や自然環境への配慮、多種多様な社会課題や時代の変化への対応、さらにはその先を見据えた視点での工夫など、社会に常に新しい価値を提供していくことを使命として、まちづくりに取り組んできました。



当社グループが「Ecosystem Engineers」として、立場の異なるあらゆる主体（個人・企業他）が経済・環境・社会の全ての面で持続的に共生関係を構築できる場と仕組み（＝エコシステム）を提供することで、新たな価値やイノベーションが創出され、私たちが目指すサステナブルな街、社会への形成につながっていくものだと考えています。このビジョン達成のためのマイルストーンとして、「三菱地所グループのSustainable Development Goals 2030」（以下「2030年目標」とする）を策定しています。「2030年目標」は、長期経営計画における戦略の両輪の一つである「社会価値向上戦略」の柱として、4つの重要テーマEnvironment、Diversity & Inclusion、Innovation、ResilienceについてKPIとアクションプランを定めたもので、全てのステークホルダーへの事業を通じた、より高い価値提供と持続可能な社会の実現を目指して取り組んでいます。

グループ全体のサステナビリティ関連の目標等は、サステナビリティ統括責任者である私のもと、サステナビリティ推進部が企画・立案を行い、三菱地所の執行役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」での審議・報告を経て策定しています。また、2020年度より、事業グループ・機能グループごとに定める年次計画の中に、「2030年目標」の4つの重要テーマに関連した単年度目標およびアクションプランを盛り込む運用とし、サステナビリティ推進部が年次計画の策定、見直しのタイミングに合わせてヒアリングを実施しています。サステナビリティ委員会において、「2030年目標」で掲げるKPIの進捗について報告、新規目標設定や見直しについて審議を行っており、あわせて、サステナビリティ委員会の内容は、取締役会で報告する体制となっています。なお、年次計画における目標の達成状況は、役員報酬に関する定性評価項目の一つとして位置づけられています。

## 「三菱地所グループの Sustainable Development Goals 2030」に向けた取り組み

Environmentに関しては、脱炭素社会の実現に向けて、2022年3月に制定したグループのCO2排出量削減目標とネットゼロ宣言により、同年6月に日本企業として初めて、SBTiよりネットゼロ新基準に沿ったSBT認定を取得しました。CO2排出量では、特にスコープ2の削減を目指して、2021年度より再エネ電力の導入を積極的に進めており、RE100達成時期を大幅に前倒し、2025年度の実現を目指します。2022年度は東京都内・横浜市内で当社が保有・運営する全ての物件<sup>※1</sup>の使用電力100%を再エネ由来に切替え、仙台市や広島市など支店拠点における物件等でも同様の取り組みを広げることで、当社グループ全体の再エネ電力比率は約50%に達します。

さらに、気候変動に関するガバナンスや事業戦略の強化にも努め、TCFDやSASB等のフレームワークに基づく適切な情報開示も積極的に進めており、TCFDについては、本年5月にCRREM<sup>※2</sup>を活用したリスク分析も踏まえた新たなシナリオ分析を開示しています。

また、生物多様性や水資源などのテーマにおいても、企業が果たすべき役割や新たな情報開示等の要請が加速しています。当社は、2023年2月、生物多様性の損失に歯止めをかけ自然を回復させる「ネイチャーポジティブ」の取り組みを行うべく、群馬県みなかみ町、公益財団法人日本自然保護協会の3者で10年間の連携協定を締結しました。今後も、世界の動向を注視しながら、自社グループの枠を超えた地球規模の課題に向き合う重要性を認識したうえで、持続的成長に向けて当社が取り組むべき事項を検討し、実施してまいります。

Diversity & Inclusionに関しては、三菱地所の女性管理職比率に関する目標の見直し、に併せて、新卒やキャリア採用を強化し女性社員比率40%超に高めるほか、多様な働き方をサポートする社内制度の充実等、社員の意識変革までを含めた取り組みを進めています。また、当社と農林中央金庫等で構成する大丸有SDGs ACT5実行委員会として、丸の内エリアの「心のバリアフリーが溢れる街」の実現を目指し、エリアの就業者、会社、事業所、店舗の担当者（人事・D&I推進の担当者）を対象に、様々なアクションを展開するなど、あらゆる人々が、より安全・安心に生活できる社会の実現を目指していきます。

Innovationに関しては、新事業案件の発掘や既存事業とのシナジー創出を目指してスタートアップ企業やベンチャーキャピタルに積極的に出資するほか、インキュベーション施設の開発・運営、先端テクノロジーを活用した不動産DXにも取り組んでいます。2022年より、社会課題の解決や産業構造の転換など中長期的な社会インパクト創出に挑むスタートアップへ投資するCVC「BRICKS FUND TOKYO」も開始しました。

Resilienceに関しては、地震や風水害等の自然災害への備えをまちづくりの重要課題の一つと捉えています。これまでも、建物単独での地震・水害対策や安定的なエネルギー供給の構築などに加えて、災害時でも事業継続可能な環境整備や帰宅困難者の一時受け入れ態勢の整備などソフト面における取り組みを、社外とも連携・協力のうえ、推進してきました。引き続き、様々な取り組みを通じて、安全・安心なまちづくりを強化していきます。



## 多様なステークホルダーとともに価値を創造するまちづくりを推進

三菱地所グループが、持続可能な社会と基本使命の実現を目指していくうえでは、多様なステークホルダーと共通の価値観・行動基準を共有し、一丸となることが必要です。三菱地所では、不動産開発事業において、設計仕様、建築資材、施工方法等に関し、用途・規模毎に必須与件を整理した「サステナビリティに配慮した建築設計及び施工に係る方針」を制定し、工事発注の際に見積要綱書を併せて配布しています。また2022年4月には、グローバルな基準に合わせた「三菱地所グループ サプライヤー行動規範」を制定し、取引先の人権、環境面等に関する対応状況の確認体制を強化することで、より持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

三菱地所グループは、2018年4月に「国連グローバル・コンパクト」に署名して以降、国際的なイニシアティブの考え方に沿って持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進してきました。これからも、多様な社会課題の解決に向けてあらゆるステークホルダーの皆さまとの対話と協働に努め、社会のニーズや当社グループへの要請と期待に本業を通じて応えていくことで、全てのステークホルダーへの提供価値を最大化し、そしてさらなる企業価値の向上を目指してまいります。

※1 回转型事業及び再開発予定等の物件を除く、当社持分50%以上のオフィスビル・商業施設が対象。

※2 Carbon Risk Real Estate Monitor の略称。欧州の研究機関等が開発した商業用不動産の移行リスクを評価・分析するツール。パリ協定が求める2℃、1.5℃目標に整合する2050年までの温室効果ガス排出量のパスウェイ（炭素削減の経路）と自社ポートフォリオの脱炭素経路を比較することで、物件の座礁資産化の時期や座礁割合、または将来の排出にかかるコスト等を算定し、対応策やその効果を検討することができる。

(2023年8月25日公開)





## 社外取締役メッセージ

社外取締役  
成川 哲夫

### ”長期的なまちづくりを目指すDNA”の浸透が強み。 サステナブルなまちづくりと経営を後押ししたい

当社グループは「長期的なまちづくりを目指すDNA」がしっかりと浸透しています。2018年に社外取締役に就任して、改めてこの点を強く感じています。

私は過去、不動産開発業に10年以上携わった経験があり、その前の15年以上に亘るドイツ勤務の中でも、オフィスビルの開発に関わったことがあります。

ドイツでは、まちづくりはサステナビリティに重点を置いて、オフィスも住居も環境に合った、人間として生活しやすいまちをつくらうという姿勢があります。こうした考えのもと、国の方針に従って地方公共団体等が決めたマスタープランに沿って、不動産事業者がまちづくりを進めていきます。

日本では、当局の規制はありますが、どのようなまちづくりを進めていくかについての事業者の自由度は高いといえます。これは不動産事業者のまちづくりにおける考え方が大きな影響力を持ち、また責任も伴うということでもあります。

当社グループは、長期的な視点で、そのエリアのまちづくりをどう進めていくかというマスタープランを描いたうえで事業を行っています。これは丸の内エリアで長く事業を積み重ねてきた経験が基盤となっているからだと思います。

「長期的なまちづくりを目指すDNA」は、丸の内エリアでの経験と基盤があるからこそ、社員の中に浸透しており、ひとりひとりがまちづくりに関わっているという使命感、やりがい、そして誇りを持って臨んでいます。これこそが当社グループの強みであると感じています。

当社は「長期経営計画2030」の中で、社会価値向上と株主価値向上を両輪に据えた経営を推進しています。将来に向けてサステナビリティと企業価値を向上させていくためには、常に変化を先取りし、戦略投資を続けていかなければなりません。そのためには、長期的な視点での価値創造や社会的課題の解決という観点と、ESGに対する配慮が不可欠です。それが現在の社会からの要請であり、社会的な課題を解決していくための大きな手段であると思います。

サステナブルなまちづくりにおいて、重要なテーマの一つは脱炭素への取り組みです。まちをつくるということは、エリア全体、ひいては社会全体のあり方を考えていくこととなります。当社グループにはそれを実行する力も、経験も、そしてやり遂げる意志もあると感じています。

脱炭素社会へのアプローチの中で、不動産事業者にとって最も重要な課題の一つはスコープ3に関わる排出量への取り組みです。当社グループがこの課題への取り組みをさらに進展させることが、社会的価値を高めていくことにつながります。それを株主・投資家の皆様に対してもっと説得力のある形で示していくためにも、今後その根拠となるKPIの議論も必要といえます。



当社はまた、D&I(ダイバーシティ & インクルージョン)の取り組みにおいても、人権を踏まえたサプライチェーンマネジメントへの取り組みの強化や、ジェンダーバランスを意識した採用活動の推進等大きな進展がみられます。引き続き、取締役サイド、業務執行サイド双方の多様性も図りながら、両輪でD&Iを進めていく必要があると思っています。

社会価値—非財務価値を財務価値につなげることは、日本ではまだ困難な点多いと思いますが、日本企業はこの点は戦略的に考えていく必要があります。若い世代、次世代の人たちは、よりグローバルスタンダードの意識に近づいていると感じています。社会的価値を高め、いく取り組みを進めることで、次世代の人たちからも高く評価される企業になっていくと思います。私もこれまでの経験を、経営陣のみならず、若い世代とも共有しながら、企業価値向上に向けて当社を後押ししていきたいと考えています。

(2023年8月25日公開)