



### ダイバーシティの推進

[READ MORE →](#)



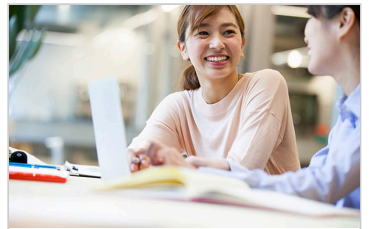
### オープンイノベーションを 促進する制度・環境整備

[READ MORE →](#)



### 人的資本

[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。

ESG報告／ESGデータ＞ESGデータ＞S：社会データ



## 女性活躍及び次世代育成の推進

### 「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画 の策定

三菱地所は、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」の両法に基づく一般事業主行動計画を以下の通り策定し、公表しています。

立法の理念に則り、女性が就業継続し活躍できる雇用環境及び育児に関わる従業員がワークライフバランスをとりながら両立ができる環境を整備し、誰もが働きやすい職場づくりを目指します。

## 行動計画の概要

### 計画期間

令和7年（2025年）4月1日～令和9年（2027年）3月31日

### 当社の方針

- 誰もが働きやすい職場づくりのための風土醸成の取り組みを強化していく。
- 女性採用数について、係長級の管理職候補を含めて着実に層を厚くしていく。
- 男性育児休業の活用を促し、育児と仕事を両立しやすい職場環境を実現していく。

### 目標

- 管理職に占める女性労働者の割合を2030年に20%超とすることを目指し、2027年度までの計画期間において2024年度の実績数値から引き上げる。
- 男性育児休業取得率を2030年度までに100%とすることを目指し、2027年度までの計画期間において2024年度の実績数値から引き上げる。
- 有給休暇取得率を60%超とする。  
\* 法定の年次有給休暇、夏季休暇を合算した取得率
- 育児休業中社員に対する支援体制を充実させる。
- 半年以上の育休を取得した社員の復帰後の支援体制を充実させる。

### 取組内容

- (1) トップメッセージの発信を強化
- (2) アンコンシャスバイアス研修を継続実施
- (3) 新卒、中途採用における女性の採用強化（継続して実施中）
  - 新卒、中途採用における女性割合を40%超とすることを目標に、女性向けの広報活動を強化する。
- (4) 女性社員が働き続けられる環境づくり（継続して実施中）
  - 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、人事部および部署との面談を実施する。
  - 復職前面談（本人・上長・人事部）で、復職後の業務量や配慮事項等をヒアリングし、円滑な復帰を支援する場とする。
  - 半年以上の育休を取得した社員の復帰から約半年後を目途に人事面談実施を必須化する（継続）
  - 育児休業から復帰した社員の、キャリア形成支援を目的とし、人事面談を必須化する
  - 「退職者再雇用制度」や「配偶者の転勤等を理由とした休暇制度」の周知を図る。



(5) 男性育児休業取得率を高める取り組み（継続して実施中）

- 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。

(6) 有給休暇取得率を高める取り組み（継続して実施中）

- 定期的に取得状況のモニタリングおよび社内掲示を行い、各部署における取り組みを促す。
- 半期の時点で取得数が少ない社員の上長に取得日数を通知し、本人と取得に向けた面談を実施する。
- 年末年始、GW等、連休を取得しやすい時期を有給休暇取得奨励日と定め、有給休暇取得を促す。

行動計画の全文は以下をご覧ください。

「女性活躍推進法」「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（PDF 135KB）



また、当社として目指すべき将来像を検討し、女性管理職比率に関して2030年度までに20%、2040年度までに30%、2050年度までに40%という目標を設定しました。目標達成に向け、ジェンダーバランスを意識した採用活動の推進や、柔軟な勤務形態を可能にする人事制度の導入、仕事と育児の両立に向けた男女問わずの社内座談会 の開催、外部講師によるセミナーの開催などを行っていく方針です。



※ 三菱地所株式会社（単体）における管理職\*に占める女性比率  
\* 部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくともそれと同等の地位にある者

# 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。



# ワークライフインテグレーションのための諸制度について

三菱地所では、仕事と暮らしの間に垣根を作らず、双方を一体に捉えて総合的な充実を図ること（ワークライフインテグレーション）が大切であると考えています。その実現に向けて、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。

## ワークライフインテグレーション・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（抜粋）
フレックスタイム制度	制度適用者が選択できる始業・終業時間帯は、原則として所定労働日の午前6時から午後8時まで  ※ 2023年4月よりコアタイム（出勤義務のある時間帯）は正式撤廃
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）
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年時若しくは30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
退職者再雇用制度	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、最大3年間休職が可能
配偶者の転勤に伴う転勤希望制度	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

制度名	制度の概要（抜粋）
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、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、2024年度より定年を60歳から65歳へ延長すると共に、60歳以上の社員を対象に定年を選択できる制度も新設しました。

また、60歳前にライフプランやキャリアプランについての研修も行う等「経験豊富な社員」が活躍できる環境を整備すると同時に、60歳前に退職金割増のある早期退職制度などで社員のセカンドライフへの多様な期待に応えています。



## 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「MEIC」

2009年にスタートした新事業提案制度により、広く社員から事業提案やアイデアを募集してきました。これまで130件以上の応募があり、ジムの都度利用サービス「GYM」や中古オフィス家具の再販事業「エコファニ」など、三菱地所グループの収益多角化や本業強化につながる新しい取り組みが実現しています。

2021年からは、対象をグループ会社にまで拡大し、「MEIC（＝Mitsubishi Estate group Innovation Challenge）」としてスタートしています。今後も、グループを跨いだイノベーションの促進を目指し、社員の挑戦を後押しする仕組みの強化を図っていきます。

### B×Sについて

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、生産性の向上により新たな価値を創造することを目的として、2017年4月1日付で「働き方改革推進委員会」（委員長：執行役社長）を創設。2018年8月には、「B×S（Borderless × Socializing）推進委員会」と改称し、委員会事務局を中心に、全社的な働き方改革・業務効率化に向けた各種活動を展開しています。

毎年、B×S推進事務局にて、業務効率化の状況や働き方、組織風土に関するアンケートを実施し、結果については、全社的にフィードバックされます。アンケートで見えた課題の解決は、翌年以降の事務局を中心とした議論のテーマになります。



## 副業制度

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<sup>※</sup>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れ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

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<sup>※</sup>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<sup>※</sup>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、「Borderless! × Socializing!」をコンセプトに掲げる本社において、あらゆる境界をなくし、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ことを想い描き、生産性向上や健康維持・増進などの働き方改革と一体で取り組んでいます。

オフィス環境や制度改革を継続的に進めると同時に、本社内でさまざまな実証実験を行っています。清掃や呈茶等でのロボットの活用や、生体認証セキュリティの実装等、これらの取り組みから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・まちづくりにも活かしています。

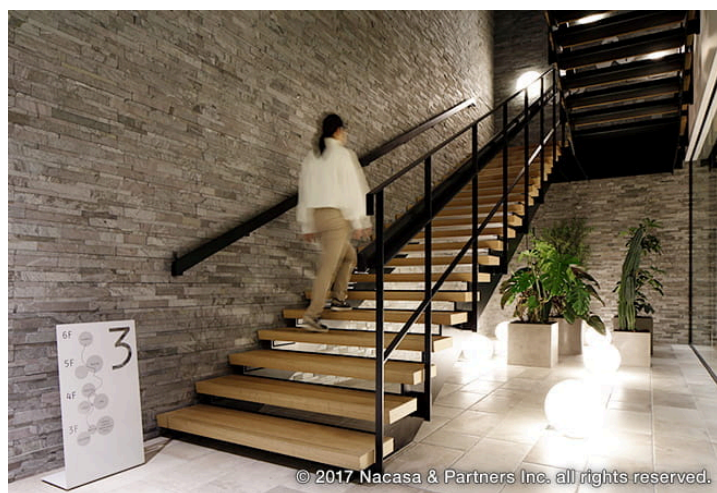
また、サステナブルな社会実現に向け、社内カフェテリアで「食」を通じた社会課題に触れる企画の実施、世界中のサステナブルな商品を体験できる展示コーナーの設置、廃棄物分別強化（15分別）等、本社内でも社員のSDGs啓発と取り組みを進めています。

さらに、グループ全体の効率的で柔軟な働き方の推進、BCP強化、発信・イベント拠点、コミュニケーション深化の観点から、現在グループ会社が利用できる大手町パークビルの三菱地所本社に加えて、丸の内・有楽町においてグループ会社が利用できるサテライトオフィスをオープンしました。グループ内、時には社外の方をも含めた多様な人々が混ざり合い、新しい価値を生み出す場所になることへの期待を込めて、“MIX”と名付け、グループ全体の多様な働き方の実現に取り組んでいます。



### 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

ビル共用部を通ら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。



## 社会（S） 人的資本

### 人財に関する考え方

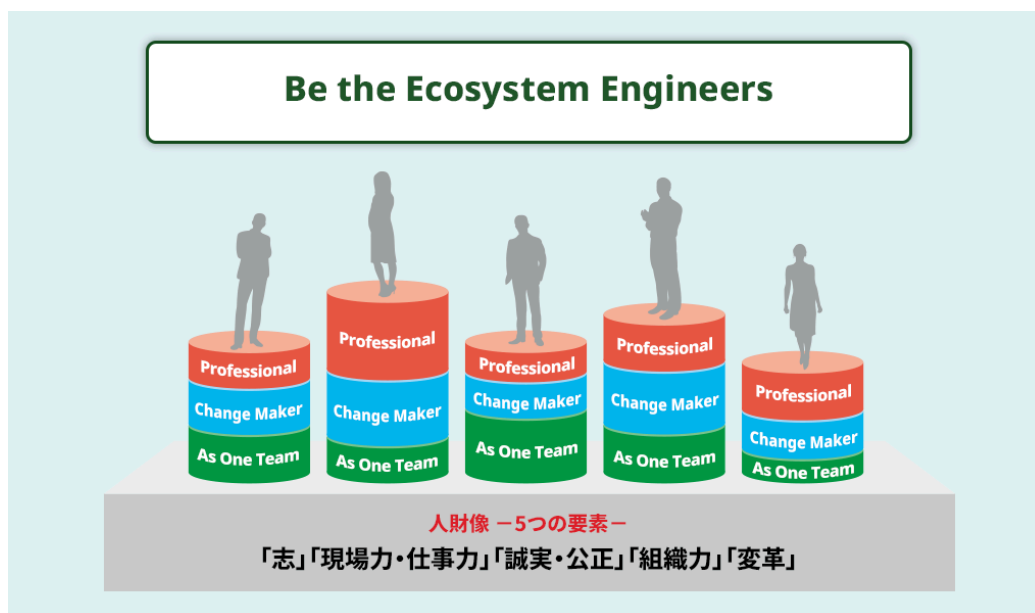
三菱地所グループは、長期経営計画2030を実現し、社会に新しい価値を創出する上で、人財※が重要な財産であると考えています。その上で、人や組織の在り方は、当社グループのビジネスモデルの特徴と今後の事業方針をもとに策定しています。

※ 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。

### 人や組織のあるべき姿

「世界一の不動産デベロッパーグループ」を目指すとともに、立場の異なるあらゆる主体が、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）を提供する企業（=エンジニアズ）であることを目指し、「Professional」「Change Maker」「As One Team」という3つのコンピテンシーを発揮できる人財を育成していきます。

## Be the Ecosystem Engineers 世界一の不動産デベロッパーグループ





## 5つの要素

要素	定義	求める力
『志』ある人	成し遂げたい姿や状態を描き、それを実現していく強い意志と行動力を備えた人	ビジョン構築・浸透力、覚悟・胆力
『現場力・仕事力』のある人	自身の担当領域や不動産全般の「プロ」として知識・スキルを研鑽し、業務を推進できる力を持つ人	目利き力、顧客志向、仕事推進力、生産性、リスク対応力、知識・スキル
『誠実・公正』である人	高い倫理観を持ち、誠実かつ公正に行動し、周囲と良好な関係を築く姿勢を持つ人	オープンマインド、倫理観
『組織』で戦える人	組織としての競争力を高めるために人財育成やマネジメントを行う力のある人	育成力、チームワーク、マネジメント力
『変革』を起こす人	前例や慣例にとらわれず、失敗を恐れずにチャレンジ精神を持って行動する姿勢を持つ人	チャレンジ思考・イノベーション

## Professional 高い専門性で新たな価値を創造する役割

一人ひとりがその領域のプロとしての自覚とスキルを持つことで、デベロッパーとして信頼される存在になり、関係者をリードします。各領域の専門人財の採用に加え、必要な専門性を獲得・深化できる育成プログラム、資格取得支援制度、海外派遣制度等の取り組みに積極的に投資しています。

## 高い専門性で新たな価値を創造するための人財育成

三菱地所グループでは長期経営計画2030を達成するために、国内アセット事業、海外アセット事業、ノンアセット事業の3つの事業に注力していきます。社員一人ひとりが注力領域における高い専門性・スキルを身につけることで企業価値の底上げを図るべく、多様な人財育成施策に取り組んでいます。

### 多様な研修制度

OJT（業務を通じた経験・スキル向上の強化）だけでなく、職責に応じた階層別研修や役職向けのプログラム等、各種研修を実施しています。一人当たり年間投資額9.6万円、年間10.9時間をかけ、社員の「稼ぐ力」や「マネジメント力」の獲得をサポートします。

### 2024年度実績

1人当たり研修投資額：9.6万円／人  
1人当たり研修時間：10.9時間／人

## 資格取得支援制度

社員の専門性の強化及びスキルアップを支援するため、宅地建物取引士をはじめ、ビル経営管理士、認定ファシリティマネジャー、再開発プランナー、不動産コンサルティングマスター、不動産鑑定士、不動産証券化協会認定マスター等の不動産関連資格取得を支援しているほか、語学力習得サポートのためTOEICの受験費用を補助しています。

2024年度実績

不動産関連資格取得者数：  
74人（新規）

## 能力開発プログラム

社員一人ひとりが学び続けることを目的として、等級ごとに必要な知識・スキル・経験を「習得必修テーマ」として位置づけ、研修や外部講座へ派遣しています。また「任意学習テーマ」として能力開発領域（全27テーマ／語学力、ビジネススキル、DX関連、SDGs関連、リベラルアーツ等）の自己研鑽に対して年間30万円の会社負担制度を設けています。

2024年度実績

能力開発プログラム  
受講者数：602人

## 海外派遣

国内外問わず事業を推進できるグローバル人財を育成するための施策として、海外拠点で最大2年間の実務経験を積む海外トレーニー制度等への海外派遣を実施しています。

2024年度実績

海外派遣者数：10人

# Change Maker

## 協業による強みの掛け算で変革を起こす

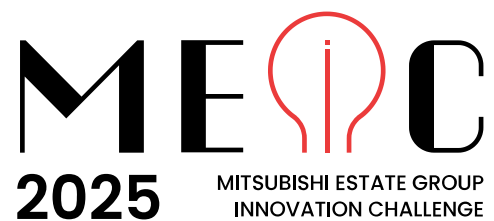
超長期的視点と時代を先取りするDNAが当社の強みです。社内外のネットワークを活用しながら、「新しい視点からの課題の発見」や「協業による強みの掛け算」を生み出せるよう、ビジネスモデル革新を推進する研修の実施、挑戦する風土の醸成に努めています。

### ビジネスモデル革新を促す研修・挑戦する風土の醸成

社員がビジネスモデル革新の必要性を再認識し、積極的に変革に取り組むことができる環境を目指し、ビジネスモデル革新に向けたスキル向上のための研修施策とその実現を支えるチャレンジできる組織の実現を促す制度を社内に展開しています。

#### ビジネスモデル革新の取り組みを促進する研修

長期的な視点で社会の変化を先取りする「変革人財」の育成を目的に、2009年より新事業提案制度を運営しています。2021年からは対象をグループ社員にまで拡大した「MEIC（Mitsubishi Estate group Innovation Challenge）」が始動。2025年度は新規領域に限らず既存事業深化寄与を企図し、事業開発を学ぶ「事業開発ケイパビリティ研修」を実施しています。



#### 10%ルールの活用

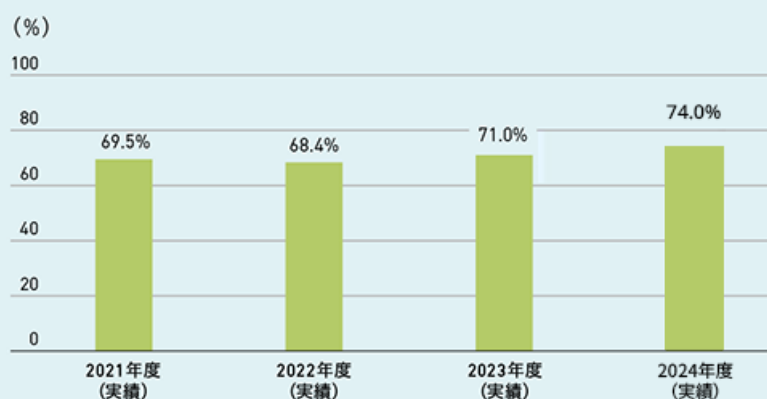
三菱地所では、業務時間の10%以上をビジネスモデル革新、またはそれにつながる業務効率化・風土改革のための時間に充てることを必須化する制度を導入しており、その内容を評価対象の一部としています。日常業務における効率化施策から社外とのネットワーク形成、新事業提案制度への応募準備など、社員が自由に選択し、幅広いテーマに取り組んでいます。

こうした取り組みの結果として、社内アンケートにおいて、約70%の社員がビジネスモデル革新に取り組んでおり、今後は更にその割合を高めていくことを目標としています。

#### 2024年度実績

ビジネスモデル革新に取り組んでいる割合：  
74.0%

#### ビジネスモデル革新に取り組む社員の割合





# As One Team

## 一人ひとりの強みを掛け合わせ、価値を最大化できる組織

人財・働き方の多様性の配慮及びエクイティに加え、それぞれの価値観・意見を自由に表明できる環境を整える「オピニオンダイバーシティ」を推進しています。採用における多様性の確保、社員エンゲージメントの向上に資する制度、研修にも継続的に取り組んでいます。

### DE&Iの推進・社員エンゲージメントの向上による組織力の強化

当社の人財が安心して働くために、個々の人権と多様な考え方の尊重がなされる活力ある職場づくりを目指しています。また、安心して働ける職場づくりと並行し、稼ぐ力（コアコンピタンス）の最大化を実現するための基盤となる、マネジメント力や組織力の強化にも努めています。

#### ダイバーシティを考慮した採用活動

当社では、新卒採用、キャリア採用においてジェンダーバランスを意識した採用活動の推進を行っております。新規採用における女性社員比率を毎年度40%以上とする目標設定や、新卒採用における外国籍人財向けの採用プロセスの導入等を実施しています。

2024年度実績

採用における  
女性社員比率：51.8%

#### 配偶者の範囲を事実婚・同性パートナーへ拡大

2024年4月、就業規則における配偶者の範囲を事実婚や同性パートナーにも拡大する改正を行い、「忌引き休暇や結婚休暇」「家族手当」「育児・介護関連等社内制度」を利用できるようにしました。

#### OJTインストラクター制度

すべての新入社員及びキャリア入社社員に対し、円滑なオンボーディング及び入社社員が安心して業務に取り組める組織づくりを目的にOJTインストラクター制度を導入しています。

#### 定着率向上の取り組み（人事面談制度）

従業員個人のキャリア形成に関する意向等を人事部が直接ヒアリングする機会を設けるため、希望する社員全員に対し人事面談を実施し、定着率を高める取り組みを実施しています。

2024年度実績

定着率※：98.7%

※ 定着率は1-自己都合離職率にて算出。



## エンゲージメントサーベイの実施

社員の働きがいや職場環境に関する意識を把握することを目的に、定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。他社との比較や部署別の差異を分析するなどの取り組みを通じて、社員のエンゲージメントをより高める施策を展開していきます。

※ エンゲージメントスコアは、(株)アトラエが提供するエンゲージメント測定ツール「Wevox」で測定。他社参考：建設不動産（従業員1,001～5,000人）の平均総合スコア65。

### 2024年度実績

**エンゲージメントサーベイ：  
総合スコア※ 73**

## 育児に関する制度

性別を問わず、社員の多様な働き方のサポート及び育児と仕事を両立しやすい職場環境を整備するため、女性社員が働き続けられる環境づくりの確立のほか、男性の育児休業取得率を高める取り組みをしています。

## WEPsステートメントへの署名

2024年1月、女性のエンパワメント原則（Women's Empowerment Principles：WEPs）に賛同し、総合デベロッパーとして初めて同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。WEPsの7原則を支持することにより、社内外へのダイバーシティ&インクルージョンの浸透に取り組みます。

In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

## 健康経営優良法人2025（ホワイト500）に認定

三菱地所は、経済産業省及び日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2025（ホワイト500）（大規模法人部門）」に認定されました。健康経営においてはグループ会社を横断した「カラダ改善コンテスト」といった取り組みに留まらず、グループを超えた「丸の内エリア」就業者の健康維持・増進に向けた取り組みを行っており、特に健康面談による予防の取り組みや、エリア就業者も対象とした健康イベント開催等の活動が評価され、認定に至りました。なお、当社も含め、グループとして計8社が「健康経営優良法人2025」に認定されました。



# 人事評価制度

三菱地所（株）では、MBO（Management By Objectives）と、行動評価の2種類の人事評価を行っています。

MBOは半期に一度実施し、各業務における目標を被考課者及び1次考課者内で予め設定し、実際の達成度合いに対する評価付けを行っています。

行動評価は年に一度行い、当社が人財に求める5つの要素（『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）について、等級毎に求める要素を定義し、充足度合を評価しています。

MBOと行動評価において、被考課者、1次考課者および2次考課者が評点付けした上で、賞与考課・昇給考課に連動させています。

また、評価結果については、半期ごとに実施されるフィードバック面談の中で、今後の期待とともに考課者から通知するプロセスとなっています。

## 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、社員一人ひとりが高い専門性・スキルを身につけることで企業価値の底上げを図るべく、多様な人材育成施策に取り組んでおり、OJT（業務を通じた経験・スキルの向上）だけでなく、多様な研修制度を整備しています。

研修は新入社員から役員まで各職責に応じた階層別研修のほか、部長やユニットリーダー（課長職）など各役職向けのプログラム等も実施。

また、研修に加え、能力開発プログラムでの自己研鑽の強力なサポートプログラムや、各資格取得支援制度（宅地建物取引士・不動産証券化協会認定マスター・不動産鑑定士・再開発プランナー・ビル経営管理士・マンション管理士等の不動産関連資格のほか、簿記やファイナンシャル・プランナー等のビジネス資格も含む）を整備することで、社員の多様な学びと成長をサポートしています。

### 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。



# 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・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。

# 人財情報・データの活用

## 採用戦略検討における各種データ収集・分析

採用チャネル毎の応募者数や採用ホームページのページ閲覧数等を算出し、より効率的に候補者へ情報を発信できるよう工夫しながら採用活動を進めています。

当社において必要なスキルや経験を有した候補者にアプローチできるチャネルを検討の上、採用活動を行っています。

候補者が本選考エントリー時に受験する適性検査結果を分析し、次年度以降の採用活動に活用しています。

## 定期的な従業員アンケート実施による、部署や職掌ごとの傾向分析および組織・風土改善

従業員のエンゲージメント、働きがいや部署の風通し、業務効率化の状況等について、各種従業員アンケートを実施しています。

アンケート回答結果に基づき、部署や支店ごとあるいは職掌・等級別の特徴的な傾向等を分析することで、組織・風土改善に向けた取り組みを実施しています。

## 経営戦略を踏まえた人財配置における人財情報の集約・活用

各部署の業務内容・業務特性・計画、および全社的な経営戦略を踏まえて、必要な人員数・スキル等に適う人員配置計画を策定しています。

また、従業員情報（配属履歴・経験・キャリア志向等）を人事システムや定期的な人事面談を通じて集約・活用することで、多様性のある従業員個々人の活躍を促進するよう努めています。



## 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、人権デューデリジェンスを行っています。当該人権方針は、2024年度実施のリスク評価の結果を踏まえ、2025年4月に改定しました。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、「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。

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組むために、ベースとなる考え方が「三菱地所グループ行動憲章（以下、行動憲章）」であり、「三菱地所グループ行動指針（以下、行動指針）」です。

特に行動指針においては、重視する価値観として「人権・ダイバーシティの尊重」を謳い、人権を尊重し、多様性から生まれる価値を最大化していくことを掲げています。

この三菱地所グループ人権方針（以下、本方針）は、「行動憲章」、「行動指針」に基づいた人権への取組み方針を詳述するものであり、三菱地所グループのすべての役職員（役員および従業員をいう）に適用します。

三菱地所グループは、社会の一員として、人権尊重の重要性を改めて認識し、役職員を含む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よう努力していきます。

三菱地所グループ人権方針（PDF 716KB）



## 現代奴隷法への取り組み（英国・豪州）

三菱地所グループは、2015年英国現代奴隷法第54条及び2018年豪州現代奴隷法第16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。

2024年度\_英国現代奴隷法及び  
豪州現代奴隷法に関する声明（PDF 1.2MB）



2023年度（PDF 1.1MB）



2022年度（PDF 1.1MB）



2021年度（PDF 1.2MB）



2020年度（PDF 1MB）



2019年度（PDF 222KB）



2018年度（PDF 1.1MB）



# 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。

## 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、グループ共通課題と共に、各事業においてもそれぞれの取り組みをおこなっております。2024年には専門のコンサルタントに依頼し、人権リスクを把握するための机上調査とインタビューを行い、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。

- 職場環境
- 労働基準
- 労働安全衛生
- 強制、奴隷、債務労働
- 子どもの権利（児童労働含む）
- 土地の権利
- プライバシーと情報セキュリティ
- 人権と環境

## 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・ディリジェンス推進協議会』」※を発足・開催

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・ディリジェンス勉強会』」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・ディリジェンス」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。

※ 2023年4月に「人権デュー・ディリジェンス勉強会」から「人権デュー・ディリジェンス推進協議会」へと名称を変更

### 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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>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、建設会社对本内容の遵守を求めています。

※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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。

### ※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。



## カスタマーハラスメントに対する基本方針

三菱地所（以下「当社」）グループは、基本使命「私たちは街づくりを通じて社会に貢献します」のもと、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ことを目指しております。

その実現のためには、当社グループで働く従業員の心身の健康を守り、安全・安心して働くことができる職場環境の整備が重要であると考えております。

当社グループでは、「三菱地所グループ行動憲章」に基づき、誠実に行動しお客さまから信頼を得られるように努めておりますが、一部のお客さまからの常識の範囲を超えた要求や言動には、従業員の人格を否定する言動、暴力、セクシュアルハラスメント等の従業員の尊厳を傷つけるものもあり、これらの行為は、職場環境の悪化を招く重大な問題と認識しております。そのため、三菱地所グループ人権方針に基づき、従業員の人権を尊重し、安全・安心な職場環境を確保するため、「三菱地所グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を制定※致しました。

※ 実態に合わせ、個別に方針を制定しているグループ会社があります。

三菱地所グループカスタマーハラスメントに対する基本方針（PDF 664KB）

PDF

## テクノロジーの人権リスクアセスメント

当社では、DX（デジタル・トランスフォーメーション）により生活者が暮らしやすさを実感できる新しいまちづくりを目指し、「三菱地所デジタルビジョン」を掲げています。

2022年度には、人権に配慮した事業活動を推進するため、本ビジョンを実現するテクノロジー関連のサービス・プロダクトについて「人権アセスメント」のプロセスに基づき、顕在的・潜在的な人権への影響を特定・評価しました。今後は、人権リスクの防止及び低減に向けた適切な対策を検討していきます。

## 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。





## 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 サプライヤー行動規範」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サプライヤーの皆さまに遵守いただきたい事項、期待したい事項として、法律・条例の遵守、人権の尊重、地域社会・先住民の権利・文化遺産、労働安全衛生、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行動規範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。

## 「三菱地所グループ サプライヤー行動規範」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月に制定した「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」を改訂し、2022年4月に「三菱地所グループ サプライヤー行動規範」を制定しました。

三菱地所グループサプライヤー行動規範（PDF 368KB）

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。

# 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三菱地所（株）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三菱地所（株）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、その後行われる取締役会にて報告され、取締役会の監督を受けています。また、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、「三菱地所グループ サプライヤー行動規範」の周知・取りまとめ等については、三菱地所（株）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三菱地所（株）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、三菱地所（株）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

## サプライヤー行動規範の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、当社のホームページに「三菱地所グループサプライヤー行動規範」（以下、サプライヤー行動規範）、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、見積要項書と併せてサプライヤー行動規範を配布することで、当社より発注先に対し、協力会社への指導・働きかけを行うよう申し入れを行います。

三菱地所グループサプライヤー行動規範（PDF 368KB）

PDF

三菱地所グループグリーン調達ガイドライン

→

# サステナビリティリスクが高いサプライヤーへヒアリングシート調査を実施

サプライチェーン全体におけるサステナビリティ・ESG関連の取り組み向上を推進すべく、ヒアリングシート調査を通じて、サプライヤー行動規範の遵守状況を確認しています。ESGの観点、国・地域別、業界特有のリスクを考慮し、当社グループのサプライチェーンにおいて、当社事業の極めて重要な過程を担い・発注ボリュームが多く、サステナビリティリスクが高くなる傾向の強い※「施工会社」「清掃会社」を対象に実施し、今後その他の取引先にも範囲を広げ実施をしていく予定です。

※サステナビリティリスクが高くなる傾向が強いとした判断基準

- ①外国人労働者や技能実習生等の、立場が弱くなりがちな労働者の雇用が想定されること
- ②環境への負荷が高い事業であること
- ③多重の委託構造であり、リスク把握・特定が困難である場合があること

また、一次サプライヤー（直接の取引先）のみならず、二次以降のサプライヤー（取引先の委託先）についてもヒアリングシート調査を実施していきます。サプライチェーンを深掘した調査を通じて、潜在的なリスクを特定し、調査結果から改善の取り組みを該当サプライヤーに要請してまいります。

また、当社グループの「サプライヤー行動規範」は、「IFC パフォーマンススタンダード」、「レスポンシブル・ビジネス・アライアンス行動規範」、「ビルディング・レスポンシブリティ 原則」などの主要なサステナビリティに関する国際基準を参照しており、サプライヤー行動規範の遵守状況についてヒアリングシートを用いて調査しています。

その中で、外国人技能実習生を含む外国人労働者の労働条件や待遇、全ての労働者の労働時間、グリーバンスメカニズムの設置等が予測されるハイリスクな事項だと捉えています。

本調査と併せて現地確認等による調査も実施し、サステナビリティ・ESG関連の取り組みを推進することで、サプライチェーンマネジメントを強化していきます。

## 2024年度の取り組み

二次以降の取引先を含め施工会社86社、清掃会社11社、計97社にヒアリングシート調査を実施しました。また、サプライヤーのサステナビリティ推進状況を正しく理解すべくヒアリングシート調査後に、施工現場、清掃現場でそれぞれでの現場で働く労働者へのインタビューを実施しました。施工現場につきましては、アジア事業における初のヒアリング・インタビューを実施しています。全体を通じて、違反事項は0件でしたが、インタビューにおいて、一部技能実習生から現地送り出し機関への手数料支払い、「就職・渡航の為の借金」をした旨の回答がありました。本件について継続して課題として認識しており、改善策については、日本政府の動向に注視するとともに、業界全体の課題として解決策、啓発方法等について検討してまいります。

### 2023年度の取り組み

二次以降の取引先を含め施工会社22社、清掃会社4社、計26社にヒアリングシート調査を実施しました。またサプライヤーのサステナビリティ推進状況を正しく理解すべくヒアリングシート調査後に、施工現場、清掃現場でそれぞれでの現場で働く労働者へのインタビューを実施しました。

全体を通じ、違反事項は0件でしたが、一部のサプライヤーにおいて「休日の取得状況」、「外国人技能実習生の手数料支払いについての理解不足」が課題であることが分かりました。これらについては、業界全体の課題として解決策、啓発方法等について検討してまいります。

また2022年度課題であった、「取引先も使える相談窓口の設置」「相談窓口の多言語対応」に対して、2023年8月より外国人相談窓口「JP-MIRAIアシスト」を導入いたしました。

2024年3月時点で、三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所ホーム含め20物件程度に導入をしています。今後も導入物件数、またグループ会社での導入範囲を広げてまいります。

### 2022年度の取り組み

二次以降の取引先を含め施工会社5物件において43社、清掃会社17社、計60社にヒアリングシート調査を実施しました。サプライヤーのサステナビリティ推進状況を正しく理解すべく、施工会社においてはヒアリングシート調査回答後に、サプライヤー企業で働く労働者へのインタビューを実施しました。2023年度からは清掃会社においてもインタビューを開始する予定です。

全体を通じ、違反事項は0件でしたが、「取引先も使える相談窓口の設置」「相談窓口の多言語対応」が課題であることが分かりました。サプライヤーの実態を理解した上で、課題への対応策を検討し、サプライチェーンマネジメントを強化していきます。



# 外国人相談窓口・救済メカニズム「JP-MIRAIアシスト」導入

当社は、2023年8月に外国人向け相談窓口「JP-MIRAIアシスト」を施工現場に導入しました。2025年度からは清掃現場へ導入を開始しています。

## 建材の人権・環境リスクアセスメント

2022年度、三菱地所（株）では施工現場で使われる建材ごとの人権・環境リスクアセスメントを実施しました。施工現場で使用される重量比率が高い建材上位20種強を対象に、各建材で使われる資材を洗い出し、主要18資材について主要な生産地や輸入国を調査し、関連する人権・環境リスクを特定しました。2023年度と2024年度に、施工会社のご協力のもとで、トレーサビリティ調査をトライアルとして実施しました。今後の対応については、引き続き検討していく予定です。

## 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。

工事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月にかけて協力会社を集めて「工事品質安全推進大会」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者）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、同一職掌同一等級においては、年齢、性別、国籍等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、平均年収についてはこちらに開示しています。

ESGデータ＞社会データ



### 退職給付制度

三菱地所（株）では、退職一時金制度、確定給付型および確定拠出型の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、全従業員の安全の確保、健康維持・増進にも取り組んでいます。

三菱地所（株）では、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の考えから、「健康経営宣言」を制定しています。健康経営計画2030において複数のKPI※を設定し、毎年実績をモニタリングし、継続的に改善に向けた取り組みを実施することとしています。

また、労働安全衛生を含めた労働環境について、労働組合と協議し、従業員にとって快適な環境に向けた改善策・取り組みなどを実施・検討しています。

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。

また三菱地所グループでは、サプライヤー行動規範において、「労働安全衛生」に関する項目を定めており、「労働安全衛生関連法の順守」、「職務上の安全」、「労働災害および疾病」、「衛生設備、食事、および住居」、「安全衛生のコミュニケーション」を遵守いただきたい事項として設定しています。サプライヤーにおいても、労働安全衛生が担保された職場環境が重要だと捉えており、ヒアリングシート調査や現地調査などを通じてコミュニケーションを図っています。

※ メタボハイリスク層の割合：2030年度までに14.8%

健康層の割合（40歳以上の従業員が、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）：2030年度までに32.8%

がん検診の実施率：2021～2030年度までがん検診受診率90%

高ストレス者：2021～2030年度まで高ストレス者割合10%以下を維持

#### 労働安全衛生に関するマネジメント体制

三菱地所（株）では、毎月人事部長を委員長とした衛生委員会を開催し、産業医、人事部担当の衛生管理者、労働組合の代表者が出席しています。その中で、労働災害の件数や時間外労働など当社にとってリスクの高い項目を報告しています。



## 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。

## 労働安全衛生に関する研修

三菱地所では、管理職になる際、全員が必ずメンタルヘルスに関する研修を受けることとしています。本研修では、管理職として必要なラインケア知識（①未然防止、②メンタル不全者発生時の対応、③職場復帰社員の対応、④職場改善活動について等）を学び、メンタルヘルスに関しての理解を深め、組織内における労働安全衛生の向上を目的としています。

## ストレスチェックテストの実施

三菱地所では、全従業員を対象に年に1回ストレスチェックを実施しています。人事部が組織全体・部門ごとに結果の分析を実施し、人事部と各部門の管理職との間で結果のフィードバックや、健康問題・労働安全衛生に関して議論を実施しています。

# 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。

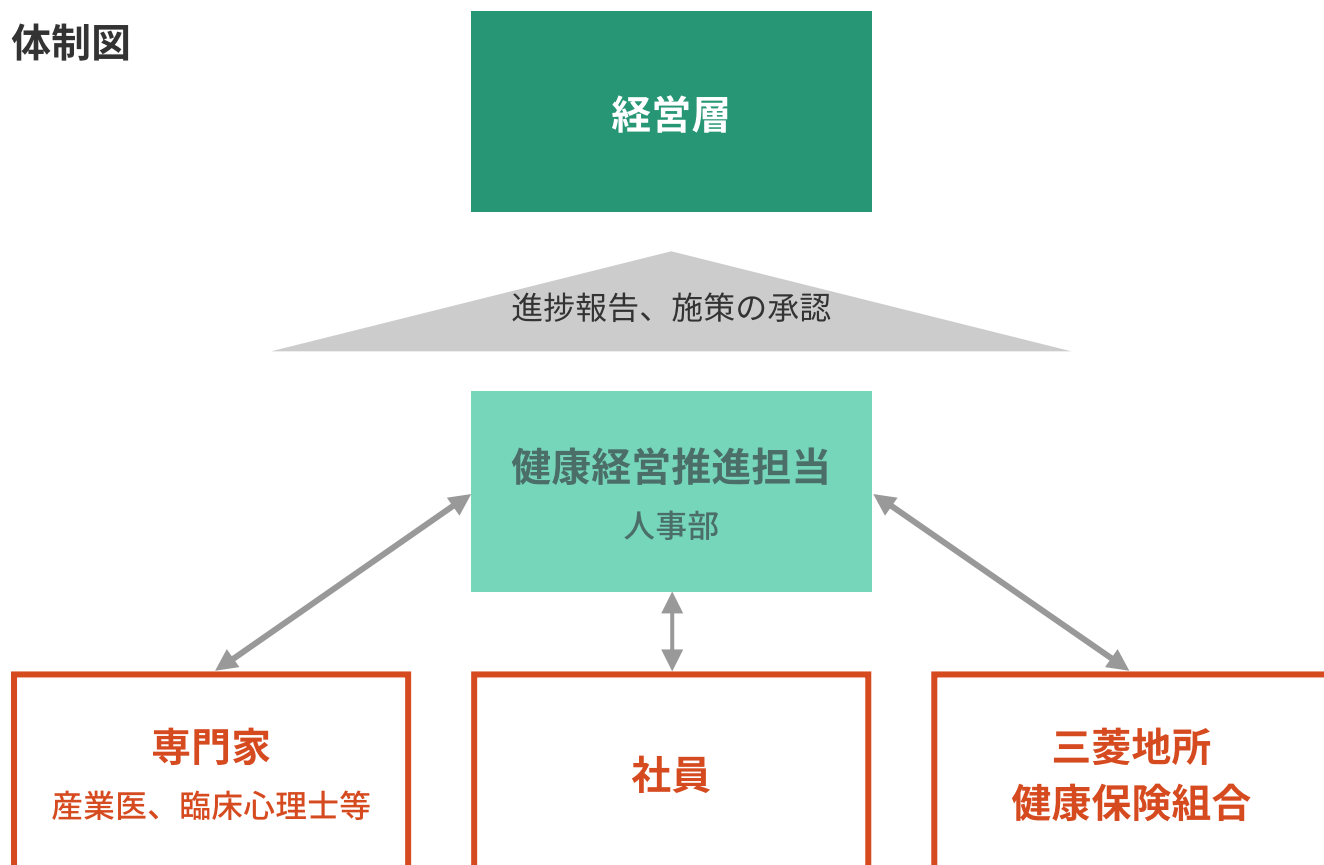
私たちは、これまで取り組んできた従業員の健康保持・増進活動をより前進させ、三菱地所グループの行動憲章に標榜する「活力のある職場」を目指し、会社、健康保険組合、労働組合、従業員とその家族が一体となって、健康づくりを推進していきます。

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。

## 健康経営に関する推進体制

人事担当役員を「健康経営推進責任者」に選任し、会社、社員、健康保険組合が一体となって健康経営を推進しております。また、安全衛生に関する取り決めに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。

### 体制図



# 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、2020年度に健康診断結果などの再分析を行ったうえで健康経営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。

実績値は以下をご覧ください。

ESGデータ＞S：社会データ＞（1）KPI＞健康経営関連

→

## 健康経営2030 KPI

	KPI	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	7.5%	5%
	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	29.8%	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	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<sup>※1</sup>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導入し、従業員の健康増進に向けた施策に取り組んでいます。

さらには、「カラダ改善コンテスト<sup>※2</sup>」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。2023年度コンテストにおいては209人が参加。「日常生活において、運動することに対して意識は変わりましたか？」の設問に対して「向上した」または「やや向上した」と回答した人数の割合は89.8%。

## 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<sup>※</sup>、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。



三菱地所の健康経営戦略マップは、以下をご覧ください。

三菱地所の健康経営戦略マップ（PDF 469KB）

PDF

## 「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。



## 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 57KB）



本宣言に関する活動内容（フォローアップ活動）（PDF 146KB）



## 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。

## 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）独自のこだわり「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「品質」を5つの視点で取り組んでいます（一部のサービスが異なる場合がございます）。

### 5つのアイズ



CHECK EYE'S



Eco EYE'S



CUSTOM EYE'S



LIFE EYE'S



COMMUNITY EYE'S

- 確かな建物品質へのこだわり「チェックアイズ」
- 環境に配慮した経済的で快適な暮らしへのこだわり「エコアイズ」
- 自分だけの住空間をつくる楽しみへのこだわり「カスタムアイズ」
- お客様の暮らしを守る、安心・安全へのこだわり「ライフアイズ」
- 生涯にわたる、豊かで上質な暮らしへのこだわり「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・戸建て分譲事業における 顧客ロイヤルティ向上に向けた「NPS」の導入

住まい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指標としてNPS（Net Promoter Score）を導入しています。初来場時、契約時、引渡し時、入居6ヶ月目、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、お客さまからの企業推奨度を計測すると同時に、その理由もお伺いし、関連部署にフィードバック。モノづくりやサービスの改善に活かしています。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活用しています。

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。

## 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。

## 開発におけるウェルビーイングの取り組み

2024年9月に東京都千代田区にて竣工したオフィスビル「フロントプレイス千代田一番町((仮称) 千代田一番町計画)」では、人々の健康やウェルネスに着目した国際的なビル評価指標「WELL Building Standard（WELL認証）」の最新基準である「WELL v2」の、テナントビルとして取得可能なWELL Core予備認証のプラチナレベルを、日本で初めて取得しました。

本認証は、「空気」、「水」、「栄養/食物」、「光」、「運動」、「温熱快適性」、「音響的快適性」、「材料」、「マインド」、「コミュニティ」の項目について評価付けが行われます。本プロジェクトでは、これらの項目を踏まえ、求められる要素を取り入れた物件計画・開発を行っており、特に「開発コンセプトに沿った都市づくりの推進」「輻射冷暖房システムの導入」「働く人の運動の促進」「自然光の十分な取り入れ・開閉可能な窓」などが高く評価されました。

また認証以外でも求められるウェルビーイングに関する要素である「アクセシビリティ」、「バイオフィリックデザイン」についても取り入れています。



※ 参考

<https://office.mec.co.jp/search/detail/011682/>

<https://www.mjd.co.jp/insights/74276/>





# 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

三菱地所グループは、事業活動を通じた社会課題解決への取り組みを加速させ、次世代に必要とされる企業であり続けるため、長期経営計画2030において「三菱地所グループと社会の持続可能性 4つの重要テーマ」を策定。「次世代に誇るまちのハードとソフトの追求」「環境負荷低減に尽力し続ける」「人を想い、人に寄り添い、人を守る」「新たな価値の創造と循環」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制度

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※	「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

➡

# 来街者・テナント就労者の健康・ウェルビーイングに関する取り組み

## 食と農を通じた地域と都市の豊かな関係づくりを目指す「めぐるめくプロジェクト」

三菱地所（株）は、2026年1月竣工予定の「大手町ゲートビルディング（（仮称）内神田一丁目計画）」において、食や農に関するビジネス・産業支援施設を整備します。その開設に先立ち、三菱地所は、（株）ロフトワーク、（株）シグマックス、70seeds（株）とともに、これからの食産業や農業・水産・畜産を担う地域の生産者や加工者などのチャレンジをサポートする「めぐるめくプロジェクト」を始動しています。

プロジェクトを推進する最初の自治体として、2022年9月には宮崎県宮崎市と連携協定を締結しました。食と農に関する企業の成長支援や人材育成、地域と都市の連携などを目指し、協働を深めていきます。

全国の食農共創拠点や自治体とのネットワークを広げ、地域を育む生産者と都市で暮らす生活者との交流を促し、豊かな食や社会の構築に寄与していきます。

めぐるめくプロジェクト



## 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、2008年に「食育丸の内」をスタートし、「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の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、2021年より再始動しています。

「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通じて、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。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ます。

※1 丸の内シェフズクラブ：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・発信をしていくべく、2009年2月に発足。

※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、働く女性の未来の姿に寄り添うプロジェクト「Will Conscious Marunouchi」の一環として「まるのうち保健室」を推進しています。丸の内で働く女性の声から生まれた「まるのうち保健室」は、女性特有の心身に影響を与えるPMS、妊娠・出産、更年期など女性自身はもちろん、職場での理解を広める為のヘルスリテラシーの向上や、健康サポートを行う活動です。

この活動を通して働く女性たちが変化するライフステージにおいて選択肢を広げることが出来るよう、女性が働きやすい環境の実現や文化醸成づくりに向け、当社だけでなく、賛同いただく企業と共に取り組むことで、ウェルビーイングな街づくりを推進しています。



まるのうち保健室





## コミュニティ形成

### 「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

（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）は、東京駅周辺に位置する、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ています。三菱地所（株）は当会の代表会社を務めています。

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のため、2002年にNPO法人大丸有エリアマネジメント協会（リガーレ）を設立しました。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「3×3Lab 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。



アーバンテラス







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



リガーレ



エコツェリア協会



## 「空と土プロジェクト」

三菱地所グループは、都市と地域がリソースを提供し合って「お互いに元気になる社会」を目指し、2008年より山梨県北杜市のNPO法人「えがおつなげて」と連携して、「空と土プロジェクト」に取り組んでいます。本プロジェクトでは、自治体と連携して山梨県産木材の活用推進を図っている他、耕作放棄地を社員の力で開墾・復田し、農業や化学肥料を使わない農法による酒米の生産を行っています。

2010年からは地域の酒蔵や老舗菓子店と提携して、純米酒「丸の内」や酒粕をつかったカステラ等、力を合わせて収穫した酒米を、多様な形に加工して新たな製品をつくる展開を行なっています。これらの活動や製品は、当社のサステナビリティブランドのシンボルとなっており、様々な場面に活用されています。

2017年度には、プロジェクト設立10年を記念して、収穫された酒米のうち純米酒の原料として基準を満たさないものを有効活用した「純米焼酎『大手町』」を開発しました。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ています。

毎年の酒米づくりにおいてはグループ社員を対象として田植えや稲刈り等の体験ツアーを実施しており、環境意識の醸成や生物多様性問題への理解を深めるなど、SDGsの学びの場として進化しながら現在に至っています。



山梨県北杜市増富地区空土ファーム



萬屋醸造店醸造 純米酒「丸の内」



武の井酒造醸造 純米焼酎「大手町」

## 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きます。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。

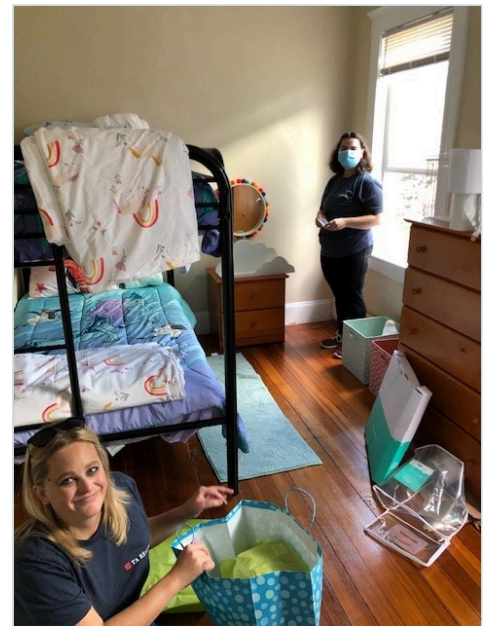


## 貧困層家庭への住居提供

TA Realtyは、ボストン市内で増え続けるホームレスの問題解決を目指すNPOのHeading Homeと2021年に提携しました。Heading Homeは、非常に低所得の個人や家族に対して様々な目的で住居を提供するボストン市内最大の事業者の一つで、一時的な避難所を提供するだけでなく、サポート対象者がホームレスになっている原因を理解の上で、ホームレス状態から抜け出すために必要なサポート（ファイナンシャルコーチング、履歴書作成、育児支援等）を行っています。

2021年に行ったボランティアであるHeading Homeの「Up & Out」は、避難所にいた母親と2人の娘が自らの住宅に移ることを支援するもので、TA Realtyのボランティアは家具、装飾品、おもちゃ、掃除道具、食料品といった新居に必要なもの一式を購入し、丸1日かけてアパートの1室の掃除や飾り付けを行いました。本活動によって、経済的負担を軽減するだけでなく、自宅であることを実感できるような環境を整えた上で彼女たちに部屋を引き渡すことができ、彼女たちのホームレス生活を終わらせることができました。

TA Realtyは今後も、Heading Homeとのパートナーシップを深め、私たちが働き、暮らしている街が、より住みやすくなるようにボランティア活動を続けていきます。





## 文化・芸術支援

### 「三菱一号館美術館」の運営

三菱地所（株）は、東京・丸の内で、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



旧銀行営業室（復元）

三菱一号館美術館




# 若手アーティストの才能を支援、アート・人・まちを繋ぐ取り組み

三菱地所（株）は、2007年から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、「アートアワードトーキョー丸の内」を開催しています。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エリア（大手町・丸の内・有楽町）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。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。

また、三菱地所は東京藝術大学と「藝大アーツイン丸の内」を2007年から毎年開催。次代を担う新鋭のアーティストを支援するとともに、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体感型の様々なアートイベントを通じて、連携を深めてきました。2022年12月には、両者による包括連携協定を締結し、アートが有する力を介することで企業・個人のクリエイティビティを高め、ビジネスアイデアの発見と新しい産業の創出を促進し、国内外における社会課題の解決に寄与するという理念を共有し、産学連携の取り組みをより一層強化していきます。

三菱地所は、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するとともに、アート・人・まちを繋ぎ、多くの方にアートを楽しんでいただく機会の創出により、まちの更なる活性化を進めていきます。

アートアワードトーキョー丸の内



東京藝術大学と三菱地所、包括連携協定を締結

PDF

# 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。



# 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。全応募作品の中から、審査を経て選出する優秀賞作品は、札幌から福岡の支店拠点地域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。本コンクールの特徴として、これまでの応募作品は、企業の冊子やカレンダーなどに使用されているほか、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<sup>※</sup>」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。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実施していきます。



優秀賞作品展（東京会場：丸ビル）

※ 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。

キラキラッとアートコンクール



## 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、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（出張コンサート）」を2004年より開催しています。本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。

コンサートのプログラムは、学校側と話し合っており、クラシックだけでなく“ジブリ”や、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。

2022年度からは、大丸有エリア（大手町・丸の内・有楽町）を起点にSDGs達成に向けた活動を推進する「大丸有SDGs ACT5」において、出張コンサートから派生した「丸の内Shall Weコンサート」を東京国際フォーラム協力のもと開催。

特別支援学校の生徒約100名を招待し、本格的な音楽ホールで、他校の生徒さんとも交流しながら、一緒に音楽を楽しんでいただく機会となっています。

## 途上国の子どもたちに給食を届ける「TABLE FOR TWO」

三菱地所（株）は、本社内の社員食堂（SPARKLE）において、2018年より開発途上国の子どもたちを支援するプログラム「TABLE FOR TWO」を導入し、対象の飲料およびランチメニューの購入を通じて、三菱地所グループ社員とともに社会課題について考える機会としています。

「TABLE FOR TWO」は、（特非）TABLE FOR TWO Internationalにより運営されている、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。

