


三菱地所グループ

CSR報告書2018

街の力を、
地球の力に。



人を、想う力。 街を、想う力。

私たち三菱地所グループは、チャレンジを続けます。

三菱三綱領

所期奉公 しよきほうこう

事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえない地球環境の維持にも貢献する。

処事光明 しよじこうめい

公明正大で品格ある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する。

立業貿易 りつぎょうぼうえき

全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る。

三菱地所グループ基本使命

私たちはまちづくりを通じて社会に貢献します

私たちは、住み・働き・憩う方々に満足いただける、地球環境にも配慮した魅力あふれるまちづくりを通じて、真に価値ある社会の実現に貢献します。

三菱地所グループ行動憲章

私たちは、基本使命を実践するために以下の通り宣言し、実行します

私たちは誠実に 行動します

法と倫理に基づいて活動し、常に自らの行動を謙虚に振り返り、社会とのコミュニケーションを大切にすることで、公正・透明で信頼を第一とした企業活動を行います。

私たちは お客さまからの信頼を 得られるよう努めます

お客さまの立場で考え、安全でより良い商品・サービスを提供するとともに、情報を適切に開示します。

私たちは活力のある 職場づくりに努めます

自らの成長をめざし、個々の人権や多様な考え方を尊重し、創造性・専門性を高めながらチームとして総合力を発揮します。

三菱地所グループ行動指針 (2018年4月改正)

制定:1997年12月1日 改正:2002年8月1日 改正:2006年1月1日

目次

三菱三綱領／三菱地所グループ基本使命・行動憲章・行動指針	2
目次・編集方針	3
トップコミットメント	4

三菱地所グループのCSR戦略

CSR担当役員のメッセージ	7
三菱地所グループの社会への価値提供プロセス	8
CSR重要テーマとKPI／CSR推進体制	10
ステークホルダーとのコミュニケーション	12

サステナビリティ ハイライト

重要テーマ 社会と共生したまちづくり 地域社会と共生するハード・ソフト両面による 安全・安心なまちづくり

人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくり	18
子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくり	20
地域コミュニティとともに	21
お客さまとのコミュニケーション	22

重要テーマ 先進的なまちづくり グローバル化の時代に対応した イノベティブなまちづくり

丸の内のグローバル化の進展	24
世界に広がる三菱地所グループのまちづくり	26
丸の内における先進的な取り組み	26

編集方針

三菱地所グループは、2000年度より「環境報告書」を発行し、2005年度からは報告内容を企業の社会的責任に拡大し「CSR報告書」として発行してきました。

2014年度は、三菱地所グループが中長期にわたって取り組むべきCSR重要テーマの選定に向けて、ステークホルダーの皆さまからご意見を頂戴し、社内での議論を重ね、5つのCSR重要テーマおよび重要経営指標(KPI)を策定しました。2017年度はKPIの数値目標と開示対象範囲の拡大に取り組み、また、CSR重要テーマの設定から3年が経過することから三菱地所グループの全事業横断の社内ワーキングを組成し、SDGsの視点からのCSR重要テーマの見直しに着手しました。

是非、ステークホルダーの皆さまにお読みいただき、忌憚のないご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

報告体系

CSR報告書は毎年報告する内容の充実とともに、ボリュームが増えていきます。そこで、冊子版は一般読者を対象とした「ダイジェスト版」として、当社のマテリアリティを中心とした取り組みの様子を読みやすくまとめ、ホームページ版を専門的な各種データを含め、報告すべき内容を網羅した「完全版」としました。また、企業概要や業績に関する詳細情報はホームページよりご確認ください。

WEBサイト

CSR情報(完全版) : <http://www.mec.co.jp/j/csr/index.html>
IR情報 : <http://www.mec.co.jp/j/investor/index.html>
会社情報 : <http://www.mec.co.jp/j/company/index.html>

重要テーマ 環境 事業を通じて持続可能な社会を実現するための 環境への先進的な取り組みの推進

長期環境ビジョン、環境基本方針	28
環境トピックス	29
気候変動への対応	29
生物多様性保全	31
水資源の有効利用	32
海外での取り組み	33

重要テーマ ひとづくり 未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と 個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援

人財育成	34
ダイバーシティの推進	35
活力のある働きやすい職場づくり	37
労働安全衛生	39

重要テーマ コンプライアンス 顧客や社会の期待に応える コンプライアンスの推進

コンプライアンスの実践	40
コーポレートガバナンス	42
取引先とともに	43
株主・投資家とともに	44
財務・非財務情報	45

報告対象組織

「CSR報告書2018」における対象組織は、三菱地所(株)と、三菱地所グループ行動憲章を共有するグループ会社52社(国内46社、海外6社)です。

☒ 対象組織一覧はWEBサイト参照

報告対象期間

2017年度(2017年4月1日～2018年3月31日)を報告対象期間としています。一部当該年度以外の内容も記載しています。

参考としたガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード
- 環境省「環境報告ガイドライン」(2012年版)
- ISO26000

☒ GRIガイドライン対照表はWEBサイト参照

☒ 報告対象組織一覧はWEBサイト参照

発行日 2018年10月31日

次回発行予定 2019年10月を予定しています(年次報告)

作成部署・問合せ窓口 三菱地所株式会社 環境・CSR推進部
〒100-8133 東京都千代田区大手町1-1-1
大手町パークビルディング
TEL:03-3287-5780

トップコミットメント



企業価値の向上と社会価値の提供を目指してサステナブルなまちづくりに挑戦し続けます。

三菱地所株式会社
執行役社長

吉田 淳一

新本社を起点に新たな価値を創出し、まちづくりへ還元する

当社グループは、事業環境の変化にあわせて長期的に新たな価値を創造していくために、社員全員がチャレンジ志向を持って業務に取り組める環境づくりの一環として、2018年1月に新本社へ移転しました。新本社では、フリーアドレスを導入したほか、執務スペースを兼ねた共用スペースを多く設置しました。これによって偶発的なコミュニケーションが生まれやすく、イノベティブかつ効率的な働き方を実現できる執務環境を目指しています。また、最先端技術の実証実験を積極的に導入し、将来的にはその成果を社会に還元することで、まちに集う人々の生活をより豊かにし、日本の中心である東京をはじめとしたまちの魅力向上に寄与していくことも、本社移転に込めた狙いです。そして、移転を完了して満足するのではなく、社会課題

やお客さまのニーズなど社会からの声に耳を傾け、新たな取り組みに挑戦し続けます。

■旧本社「大手町ビル」の今後

大手町ビルは今年で竣工60年を迎えます。一般的なビルは築50年を経過すると建て替えを行うことが多いですが、古くなったから建て替える、という考えだけではなく、既存ストックの有効活用によるサステナビリティへの寄与や地域景観の維持にも貢献していきたいと考えています。建て替えではなく、大規模なリノベーションを行うことによって、今まで以上に地域に根差し、さまざまな価値を発信していく場という新たな顔を持ち、引き続き就業者の皆さまに親しまれる「100年ビル」になってもらいたいと思います。

変わりゆく事業環境をチャンスと捉える

日本は人口減少が進んでおり、不動産業について悲観的な声も聞こえてきますが、建物などの「ハード面」だけでなく、そこを利用する人たちが必要とする「ソフト面」を含め、常に社会の要請に耳を傾けることで、当社グループのまちづくりはその価値を維持できると考えています。

長期的に見て、人口減少の流れを止めることは困難です。しかし、必要なエリアに必要な資源が集まることで、都市は経済的に力を発揮できると考えています。特にインバウンド対応では、経済と観光の両面から、それぞれのエリアの持つ特性を活かして、訪日外国人やまちを利用する全ての方々に対して日本の良さを訴求していくことが重要です。

また、高齢化していく社会において、現時点では顕在化していないニーズを掘り起こしていく必要があります。アクティブシニア層だけでなく、全ての人々が快適にまちを利用できるようにするために何をすべきかを永続的に考えていかなければなりません。例えば、商業施設運営を専門とするグループ会社では、社員がサービス介助の知識と実技を学ぶ研修に取り組み始めています。このように、社員一人ひとりが目の前のお客さまをより身近に具体的にイメージして、“まちづくり”に携わっていく必要があります。

■最先端技術の導入によるノウハウの構築

AIやIoTなどの最先端技術分野についても、引き続き前向きに取り組み、それらの活用を通じて働き方改革を進めるとともに、まちの魅力をより高めていきます。多様な人・企業が集い、交流することを通じて進化していくまちにおいて、技術を持った会社を誘致するだけでなく、ビルの運営管理はもちろんのこと、まちのエリアマネジメントなどに関する実証実験を積み重ねることは、当社グループとしてもそれらを活用したまち・建物・施設の運営管理ノウハウを蓄積し、世界に対して発信するためにも大きな役割を果たすと考えています。

気候変動への対応

当社グループは2050年までの長期環境ビジョンにおいて、全ての事業活動で高い環境技術を磨き、新たな価値創造に挑戦することを、自らの成長戦略として位置づけています。

これまでも、開発物件における省エネ対策や緑化など、

維持管理の段階も含めて環境破壊につながる要素を減らしていく責任があることを認識し、積極的に取り組んできました。2015年のパリ協定の締結(COP21)に始まり、日本政府が再生可能エネルギー100%利用への意思表明をするなど、気候変動問題は国単位かつ地球規模的に捉えなくてはならないイシューです。日本においては人口減少が社会問題となっていますが、世界的に見れば人口は増加し、それによって気候に与える影響は計り知れないと言われています。

大丸有(大手町・丸の内・有楽町)エリア(約120ha)という広大な面積のまちづくりに深く関わる当社グループだからこそ、エリア全体でのCO₂削減に向けて先陣を切って取り組んでいかなければなりません。都市開発は自然災害を誘発すると言われる中、総合不動産事業を営む当社グループの使命として、従来のスクラップアンドビルドでの都市開発だけでなく、リノベーションなどの既存ストックの有効活用や、ビル単位での電力の自給自足など、取り組めることは数多くあると認識しています。

また、当社グループが手掛けている空港運営事業の中でも、とりわけ沖縄県宮古島市の下地島空港等においては、周辺環境・生物多様性への配慮も忘れてはなりません。そこにはエリアの特性である大切な“自然観光資源”があり、当社グループが事業拡大するうえでそれを棄損することがないように、注視していきます。

SDGsをテーマに社会価値の創出に貢献

当社グループは、三菱グループ全体の経営理念である「三菱三綱領」に基づき、基本使命において、「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。」と謳っています。2015年9月に国連で採択されたSDGs(持続可能



な開発目標)のSDG11は「住み続けられるまちづくりを」という目標であり、そのために必要とされる4つの要素:包摂的、安全、強靱、持続可能(Inclusive, Safe, Resilient, Sustainable)はどれもが重要で、一つでも欠けては成立しません。当社グループでは、BCPの策定、防災訓練等を通じた高度防災都市づくりや生物多様性への取り組みなど、SDG11の実現に寄与する実績を多岐にわたり積み重ねてきました。さらには、それに加えて「可変性(Variability)」という要素が重要であると考えています。当社グループ内の価値観を脱し世界に目を向けると、さまざまな文化や宗教、習慣、価値観を持った人々が存在します。それらのあらゆる価値観を持つ人々がコミュニケーションを取りやすいまちをつくる。それこそが長期的な視点から見た住み続けられるまちづくりであり、「可変性」はサステナビリティに通じる必要な要素だと感じています。



当社グループは、2015年に5つのCSR重要テーマとそれらに基づく28のKPIを設定し、サステナビリティ戦略の評価指標としてPDCAを回してきましたが、ESG(環境、社会、ガバナンス)投資の機運やSDGsへの取り組みの拡大を受けて見直しが必要と考えています。CSRと経営の統合を本格化するために、行動指針の改定および人権方針の策定を行ったほか、2018年4月には企業としての姿勢を明確にすべく、国連グローバルコンパクトに署名しました。また、外部で起きているさまざまな社会問題を自分ごととして捉え、担当する事業を通じて解決すべく取り込んでいく意識改革が必要であると考え、SDGsに関する本格的な社内ワーキングを2018年度より開始しています。

■持続可能な企業価値向上に向けたESGへの取り組み
国連でのSDGs採択後、年金積立金管理運用独立行

政法人(GPIF)がESG投資Indexの選定を発表したことを受け、日本国内におけるESGへの意識が明らかに変化したと感じています。現実として全世界のESG投資は2016年時点で2,500兆円まで増えたと言われるなど、定量的かつ客観的な判断材料も見られるようになりました。

当社グループとして、ESGについては、関連法令の遵守はもとより、社会と共生して長期的な視点を持ったまちづくりを行うこととして取り組んできました。そうした自負はありますが、今後はこれまで以上に、事業を通じたESGへの配慮や公明正大な情報開示を進めていきます。特にガバナンスについては、昨今、企業による隠蔽や改竄問題が多発しており、それまで積み上げてきた信頼が水の泡となる瞬間を幾度となく目の当たりにしてきました。取締役会の運営にあたっては、株主や社外取締役の意見をより一層取り入れやすい仕組みとし、客観性・透明性が担保された経営に努め、ステークホルダーの皆さまからの信頼を維持・向上させていきます。

サステナブルな組織を目指して

サステナブルな企業になるためには、目まぐるしく変わりゆく事業環境、社会のニーズを先取りし、事業に落とし込んでいく変革力が求められると考えています。これからの日本においては、人口減少に伴いAIやIoTが人に代わってさまざまなタスクをこなすようになり、我々人間一人ひとりの役割が変わってくる将来すら見え隠れしています。ここからは私の推測ですが、とある卓越した専門知識を持つ人間が一つの組織に納まるのではなく、自身の能力を発揮できるリソースを持つ会社・空間・エリアを選んで仕事をする世界がすぐそばまで来ていると思います。我々企業は、選ばれるための“何か”を持つために、社員がもっと外に出て外部と連携しやすい環境を整え、さまざまな業種で活躍する専門性の高い方々とのリレーションを構築していく必要があります。

また、ESGやSDGsについても、企業がサステナブルな組織であり続けるための大きなファクターの一つと捉えています。潜在的な機会とリスクを全社横断で分析し、経営に統合していくことで、さらなる企業価値の向上と社会への価値提供を目指していきます。

三菱地所株式会社
執行役社長

吉田 淳一

CSR担当役員メッセージ

企業を取り巻く環境変化への対応

SDGs(持続可能な開発目標)が2015年に国連で採択され、日本国内においてもSDGsへの取り組みの機運が高まっていることは言わずもがなです。世界は気候変動や水・食糧問題、生物多様性の消失などの課題を抱え、国内に目を向けても、過重労働や急速に進行する少子高齢化、心身の健康問題など多岐にわたっています。これらの問題を一企業だけで解決することは当然不可能であり、我々も例外ではありません。当社グループはさまざまな企業や団体、自治体などと連携・協業しながら、「私たちは、住み・働き・憩う方々に満足いただける、地球環境にも配慮した魅力あふれるまちづくりを通じて、真に価値ある社会の実現に貢献します。」という「基本使命」を掲げ、100年を超えるまちづくりの歴史の中で、社会の課題解決に取り組み、社会にとっての価値を創造し続けることで企業価値を高め、存続してきました。

さらに、当社グループはステークホルダーの皆さまにご意見を伺いながら、社会課題に対して向き合うべき重要な経営課題として、2015年に5つのCSR重要テーマを策定しました。それぞれのテーマについてKPIを設定しPDCAサイクルでマネジメントしてきましたが、先述のSDGsへの取り組みの気運を受け、このCSR重要テーマを改めて見直す好機であると捉えています。このような経緯から、2018年5月より全事業グループ横断の社内ワーキングを開始しています。

行動指針の改定、グローバルコンパクトへの署名

社会課題解決に当社グループが主体的かつ能動的に取り組むためには、これまで以上にグループ全体で価値観・行動基準を共有し一丸となることが必須です。そのベースとなる考え方が「行動憲章」であり、「行動指針」ですが、当社事業領域の拡大並びにコンプライアンスに関する社会的要請の変化を踏まえ、2018年4月、同指針を改定しました。また、社員間の共有だけでなく、社会に対して企業姿勢をより強く発信するために「国連グローバルコンパクト」へも署名し、国際的なイニシアチ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いきます。

事業活動を通じて社会課題の解決に取り組む

まちづくりは、ハードとしてのビルや住宅をつくるだけが全てではありません。防災やバリアフリーへの配慮なども含め、子どもから高齢者までそこに住み、働き、生活する全ての人々が健康で、安全・安心に住み・働き・憩うことが重要です。そのため、事業に関係するお客さまや地域コミュニティの方々と対話し、事業活動により起こる可能性のある人権・環境など



三菱地所株式会社
執行役常務

西貝 昇

への影響を理解し、取引先も含めて、事業に関わる全ての人々に対して適切に対応することが、当社グループの目指すまちづくりです。

CSR重要テーマの一つである「環境」については、事業を通じて持続可能な社会を実現するべく、環境への先進的な取り組みを推進することを目指しています。とりわけ気候変動への取り組みは、人類共通の課題として最も重要な責務と捉えています。また、三菱地所グループ長期環境ビジョンや環境基本方針において、循環型社会形成、自然調和型社会形成を掲げ、グループ一丸となり環境経営を推進しています。事業活動においては、汚染物質や廃棄物の排出削減およびエネルギー、水、原材料の効率利用、温室効果ガスの排出量削減はもちろんのこと、電気や水の利用、交通・物流などを効率化したスマートコミュニティづくりに取り組み、ビルや住宅における再生可能エネルギーの利用を推進し、環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供していきます。

ステークホルダーの皆さまとともに

地球環境問題への貢献は、自社の取り組みだけでできることではなく、お客さまや地域コミュニティ、取引先に対しても当社グループの考えを理解していただき、一体となって取り組まなくては実現できないことと考えています。そのため、これまでの「三菱地所グループ グリーン調達ガイドライン」に加えて、2016年4月に策定した「三菱地所グループ CSR調達ガイドライン」を、グループ全体で取引先の皆さまとも共有して環境問題を含む社会課題の解決に立ち向かっていく所存です。

多様な社会課題の解決に向けて、当社の取り組みをより一層加速させていくためにも、ステークホルダーの皆さまにご理解いただき、一緒に取り組んでいくことが重要です。CSR重要テーマについても、毎年、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて、より一層、実効性の高いものにしていきたいと考え、今年も有識者の方々から、直接ご意見をいただく機会を設けました。今後も引き続き、皆さまから忌憚のないご意見を頂戴し、当社グループの取り組みに活かしていきたいと思っております。

三菱地所グループの 社会への価値提供プロセス

持続可能な未来づくりに貢献するためには、事業活動の中でさまざまな課題解決を図っていくことが重要です。三菱地所グループは、SDGsの取り組みを推進するため、中期経営計画で「ESG先進企業としての地位を確立し、ステークホルダーとの共生と長期的な企業価値向上を目指す」ことを目標に掲げ、社会環境、事業環境の変化をグローバルに捉え、5つのCSR重要テーマのもと、その着実な実践に努めています。

三菱地所グループの バリューチェーン



中期経営計画 2018年3月期 - 2020年3月期

前中計の収益基盤強化の
成果を利益として具現化

1. 丸の内エリアを中心とする
大型プロジェクトの竣工・稼働寄与
2. 海外事業の拡大・進化
3. 「回転型投資」の
バリューチェーン活性化

基本方針

- 強みの
拡大再生産
- 経営資源の
建設的な再有効活用
- 意思決定の質と
スピードの向上

ESG先進企業としての地位を確立し、ステークホルダーとの共生と長期的な企業価値向上を目指す

再開発・
資産売却

マネジメント
(AM・PM)

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

役員・社員

競争企業

三菱地所グループの
ステークホルダー



事業環境

「第4次産業革命」の進展

「働き方改革」により
生み出される多様な
ワークスタイル・
コミュニケーション
スタイル

社会環境

世界の人口増加と
都市化の進展

国内の少子高齢化と人口の減少

気候変動の顕在化

水資源と食糧不足

生態系と資源の持続性への関心の高まり

人権問題への関心の高まり

インフラの老朽化と
安全・安心ニーズの
高まり

経済活動における
ベンチャー企業・
スタートアップ企業の
存在感拡大

「すまい」に対する
価値観・ニーズの
多様化

グローバルな社会課題や 事業環境の変化を見据えて

三菱地所グループは、グローバルな社会課題や事業環境の変化を幅広く捉え、自社の経営資源と照合しながら、新たな事業機会やリスクを検証。新たな成長戦略、CSR戦略の策定や経営体制の強化に活かしています。

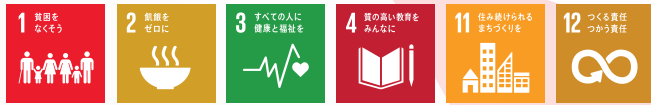
10年、20年後を視野に、 「中期経営計画」を推進

まちづくりを事業の中核に据える企業が持続的に成長していくためには、中長期的な視点が不可欠です。そこで三菱地所グループは、10年、20年後の社会を見据えた3年間の中期経営計画を策定、推進しています。

まちづくりを通じて ビジネスモデルの 革新と価値創出の 新たなステージへ

CSR重要テーマ

社会と共生したまちづくり P18



先進的なまちづくり P24



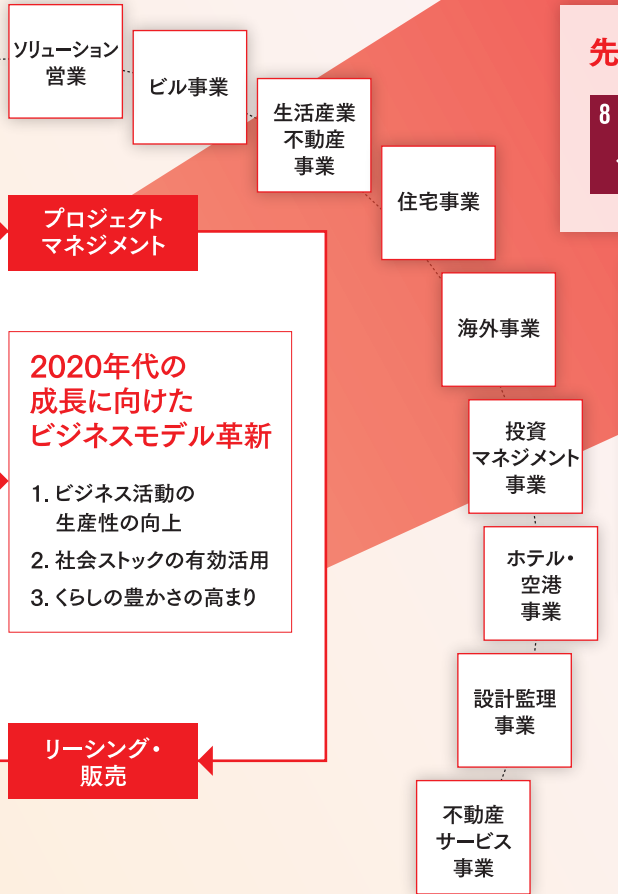
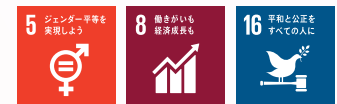
環境 P28



コンプライアンス P40



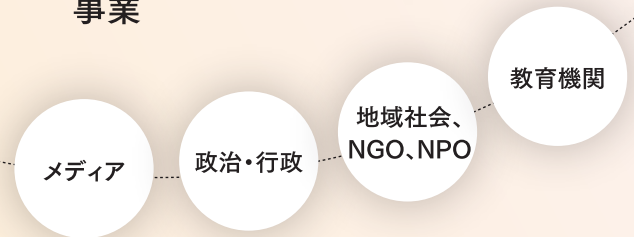
ひとづくり P34



2020年代の成長に向けたビジネスモデル革新

1. ビジネス活動の生産性の向上
2. 社会ストックの有効活用
3. 暮らしの豊かさの高まり

三菱地所グループの事業



多様なステークホルダーとCSR重要テーマに取り組みながら 新たな価値創造モデルを構築

三菱地所グループは、経営計画やCSR活動を着実に推進していくために、各事業における多様なステークホルダーの皆さまとの対話を重視しています。これらの対話をはじめ、社外有識者のアドバイス、中長期の成長戦略などを踏まえ、三菱地所(株)は

2015年に5つの「CSR重要テーマ」を策定。グループの事業活動と一体となった取り組みを通じて、持続可能な社会に貢献するビジネスモデルを追求しています。

CSR重要テーマとKPI／CSR推進体制

CSR重要テーマとKPI

三菱地所グループでは、持続可能な未来づくりに貢献するために、企業として取り組むべき課題を明確にし、事業活動の中で解決を図っていくことが必要であると考えステークホルダーの皆さまのご意見を頂戴し社内での議論を基に5つのCSR重要テーマを設定しています。そして、これらのテーマの重要指標(KPI)についてマネジメントを行っています。

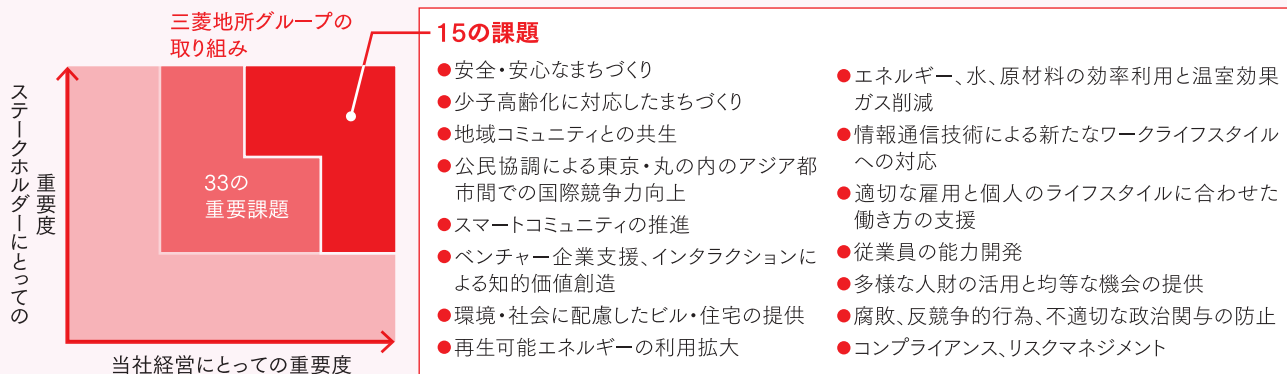
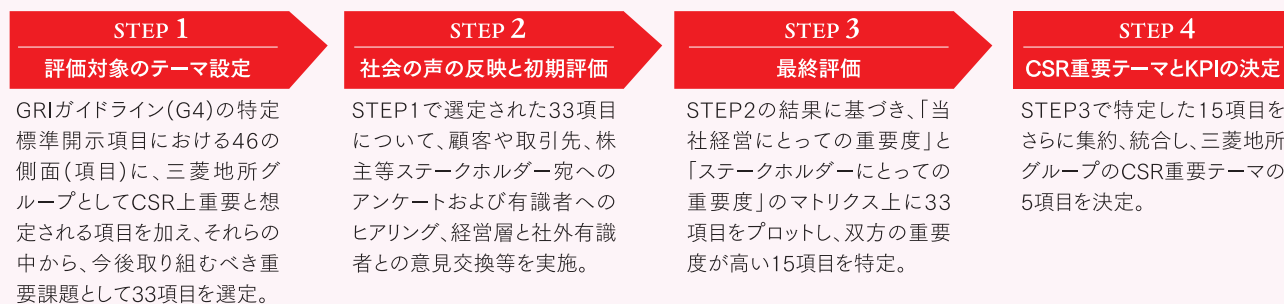
2016年度は、このCSR重要テーマに則った取り組みを深

化させていくため、改めてステークホルダーのご意見を伺うとともに、社会環境の変化も踏まえ社内においても見直しを図り、より実効性のある指標を策定しました。

2018年度は、2015年度の設定から3年が経過したマテリアリティの見直しのため、全事業グループ横断で社内ワーキングを実施しています。

CSR重要テーマ選定のプロセス(2015年策定時)

三菱地所グループCSR重要テーマの決定プロセスは次の通りです。



CSR推進体制

三菱地所グループではCSRに対してより積極的に取り組み、三菱地所グループ全体のCSRの推進を図るため、三菱地所(株)の執行役社長を委員長とし、各事業グループ、コーポレートスタッフ担当役員、主要グループ会社のトップ等で構成される「CSR委員会」を設置するとともに、その事前協議機関として「環境・CSR協議会」を設けています。



2017年度のCSR委員会開催実績

第1回(2017年7月:定例開催)

- ・2016年度CSR重要テーマ・KPIの実績報告
- ・CSR活動報告 ほか

第2回(2018年2月:定例開催)

- ・SDGsへの取り組みおよび、CSR重要テーマおよびKPIの見直しについて
- ・人権デューデリジェンス勉強会発足について

※ 数字の対象範囲の詳細はCSR重要テーマ各ページのKPI参照

CSR重要テーマ	目標	2018年度重要指標(KPI)	2017年度実績*	対象範囲	ページ
社会と共生したまちづくり 地域社会と共生するハード・ソフト両面による安全・安心なまちづくり	<ul style="list-style-type: none"> ●防災やバリアフリーに配慮し、人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくりに取り組みます。 ●子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくりに取り組みます。 ●主な事業に関わる地域コミュニティと対話し、事業活動による人権・環境などへの影響を理解し適切に対応します。 	1 災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化	報告書本文参照	三菱地所グループ	P18
		2 行政との帰宅困難者受入協定締結施設、津波避難ビル協定締結施設数	20ヶ所	三菱地所グループ	P18
		3 救命救急講習受講率	62% (2030年度継続目標100%)	三菱地所グループ	P19
		4 バリアフリー法認定建物件数	13件	三菱地所グループ	P20
		5 まちづくり団体主催セミナー、イベント等参加者数	18,356人/年	大手町・丸の内・有楽町エリア	P20
		6 空と土プロジェクト参加者数(単年/累計)	370人/2,324人	三菱地所グループ	P21
		7 三菱一号館美術館入館者数	367,679人/年	三菱地所グループ	P21
先進的なまちづくり グローバリティの時代に対応したイノベティブなまちづくり	<ul style="list-style-type: none"> ●情報通信技術を活用した新しい働き方に適したオフィス、住宅、商業施設などを提供します。 ●インタラクシヨンの場を創出し、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援します。 ●国や都、千代田区と協力しながら、東京・丸の内の魅力を高めアジア都市間における競争力を向上させます。 	1 大丸有地区における外国金融機関事業所数	71ヶ所	大手町・丸の内・有楽町エリア	P26
		2 EGG JAPAN参画企業数(内、海外企業)	42(26)社	大手町・丸の内・有楽町エリア	P26
		3 大丸有地区における光ファイバー接続ビル数	62棟	大手町・丸の内・有楽町エリア	P27
環境 事業を通じて持続可能な社会を実現するための環境への先進的な取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> ●事業活動において、エネルギー、水、原材料を効率利用するとともに、温室効果ガスの排出を削減します。 ●電気や水の利用、交通・物流などを効率化するスマートコミュニティづくりに取り組みます。 ●ビルや住宅における再生可能エネルギー利用を拡大します。 ●環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供します。 	1 エネルギー使用量、CO2排出量	272千kl/529千t/年	三菱地所グループ	P31
		2 廃棄物排出量、水道使用量	44,967t/5,648千m ³ /年	三菱地所グループ	P29
		3 CASBEE(新築設計)/DBJ Green Building認証/ABINC認証取得数	9/20/22件	三菱地所グループ	P31
		4 地域冷暖房供給ビル棟数、延べ床面積	115棟/7,429千m ²	三菱地所グループ	P29
		5 太陽光パネル発電出力	約8,497kw/17ヶ所	三菱地所グループ	P29
		6 屋上・壁面緑化面積	約33,800m ²	三菱地所グループ	P31
		7 断熱等性能等級4年間採用率	100%	三菱地所レジデンス	P29
		8 一次エネルギー消費量等級4年間採用率	100%	三菱地所レジデンス	P29
		9 ソレックシステム年間採用率	58.8%/年	三菱地所レジデンス	P31
		10 高効率機器年間採用率(高効率給湯器/LED器具/節水型便器)	100/100/100%/年	三菱地所レジデンス	P31
		11 中小ビルリノベーション/リノベマンション件数	15棟/634戸	三菱地所レジデンス	P32
		12 国産材採用率	50%/年	三菱地所ホーム	P32
ひとづくり 未来のまちづくりのための人材育成・活躍の支援と個人のライフスタイルに合わせた働き方の支援	<ul style="list-style-type: none"> ●公正な選考・採用を行い、未来のまちづくりを担う人材に適切な教育訓練の機会を提供するとともに、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援します。 ●性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、多様な人材が活躍できるよう、均等な機会を提供します。 	1 育児・介護休業、短時間勤務者数	71/1/82人/年	三菱地所グループ	P38
		2 月平均時間外勤務時間数	17.21時間	三菱地所グループ	P38
		3 従業員1人当たり研修時間、費用	11.92時間/74,275円/年	三菱地所グループ	P35
		4 産休・育休後の復職率	97.7% (2030年度継続目標100%)	三菱地所グループ	P39
		5 女性管理職数・比率	78人/6.55% (三菱地所単体 2030年度継続目標10%超)	三菱地所グループ	P37
		6 障がい者雇用率	2.20% (2020年度継続目標2.2%)	三菱地所グループ	P37
コンプライアンス 顧客や社会の期待に応えるコンプライアンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ●贈収賄、独占禁止法違反、不適切な政治献金などが行われないよう適切に対応します。 ●法令遵守はもとより、顧客や社会の期待に応えるよう努めるとともに、事業上のさまざまなリスクを理解し適切に対応します。 	1 階層別研修、講演会の開催等各種コンプライアンス研修の実施	報告書本文参照	三菱地所グループ	P40
		2 コンプライアンスアンケート「行動憲章達成度」	88%	三菱地所グループ	
		3 コンプライアンスe-ラーニング受講率	99% (2030年度継続目標100%)	三菱地所グループ	

ステークホルダーとのコミュニケーション

三菱地所グループとステークホルダーとの関係

三菱地所グループの事業は、お客さま、株主、地域社会、政治・行政や取引先、および役員・社員など、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で成立しています。

まちづくりという事業活動は、その性格上、多くのステークホルダーと関わるものであり、当社グループは、これらステークホルダーの信頼にお応えしながら事業活動を継続的に進めていく責務があります。

特に、テナントビルのお客さまや地域社会におけるステークホルダーについては、当社グループの事業上、ともに持続可能な社会をつくり上げていくうえでも関わりが深く、例えば丸の内エリアでは一般社団法人大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会等を通じて、日頃からの双方向のコミュニケーションを重視しています。

また、東京証券取引所から示された「コーポレートガバナンス・コード」の基本原則に「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」および「株主との対話」が謳われていますが、さまざまな形でステークホルダーと対話し、その声を経営に反映すべく、取り組みを重ねていきます。



各ステークホルダーとの対話方法

ステークホルダー	定義	対話の機会の例	主要なテーマ
お客さま	テナントビルの利用者、住宅・マンション契約者、各種業務発注者など	<ul style="list-style-type: none"> ●お客さま満足度調査・アンケート等 ●各種営業活動を通じたコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●安全・安心なまちづくり ●製品・サービスの品質・安全マネジメント ●少子高齢化に対応したまちづくり
地域・社会	三菱地所グループの事業に関わる地域社会、地域住民等	<ul style="list-style-type: none"> ●有識者ステークホルダーミーティングの開催 ●行政、自治体、NPOとの協働を通じた対話 ●社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域への経済的貢献 ●スマートコミュニティの推進 ●持続可能な森林資源の活用
社員	三菱地所グループ社員	<ul style="list-style-type: none"> ●人事評価を通じたコミュニケーション ●コンプライアンスアンケート等による対話 	<ul style="list-style-type: none"> ●能力開発、多様な人材活用と均等な機会提供 ●安全と心身の健康維持
取引先	工事委託先、協力会社、調達先など	<ul style="list-style-type: none"> ●業務を通じたコミュニケーション ●委託先評価制度、施工登録者研修会、品質安全推進大会などの開催 ●調達活動を通じたコミュニケーション ●CSR調達ガイドラインの通知 	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライチェーンマネジメント ●グリーン調達 ●安全・安心なまちづくり
株主・投資家	個人・機関投資家	<ul style="list-style-type: none"> ●決算説明会(年2回) ●アナリスト向けスモールミーティング・物件見学会 ●国内外機関投資家とのミーティング ●各種IR関連ツールによるコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●経済的パフォーマンス ●健全な企業経営

有識者のコメント

SDGsの取り組みとともに、 三菱地所の経営は進化する

三菱地所株式会社 社外取締役
江上 節子



三菱地所は、不動産事業という自然資源を消費する業種特性から、長年にわたり環境問題の軽減に取り組んできました。振り返れば、1970年代のローマ会議における「成長の限界」への問題提起、80年代に入っては持続可能な発展の方途の探求と、2000年代は多くの国から環境問題への行動が起こりました。発展や開発のみを求めめるのではなく、持続可能性を担保する考え方とスキームへの舵が切られました。

これは、持続可能性〈Sustainability〉を、私たちが生きる社会の豊かさの根源に据えるという基本思想です。当社が丸の内を中心にオフィスビル事業、また住宅事業、商業施設、物流施設と業容を拡大し、成長を達成してきたプロセスにおいても、この〈Sustainability〉を具体的な要素やプロセスに落とし込み、丁寧にその目標と結果をモニタリングして取り組んできています。

しかし、世界の資源問題、大気汚染、海洋汚染、食の問題などは、近年、急速に複雑化し、切実さを増しています。そのことと

向き合う解決策の基本姿勢がSDGsと言えるでしょう。

当社では、このSDGsを企業活動の将来への成長のスキームとして、CSR調達ガイドラインの策定、サプライチェーンマネジメント、また2018年には、国連グローバル・コンパクトへの署名、人権宣言の公表も行うなど、堰を切ったように取り組みを拡大し、歩を進めています。海外、国内機関投資家などが、短期的投資行動から、中長期リターンを重視し、ESG投資へ軸足を移すなど、シェアホルダーの行動や評価も変化してきました。100年先までの持続可能性を構想する当社には、SDGsに、事業展開、事業投資、リスクとチャンスの観点から、統合的に取り組んでいくことが望まれます。

また、社会課題だけの視点から捉えがちなダイバーシティの推進に関しては、当社の2017年4月現在の女性管理職比率は5.1%であり、2016年公表の女性活躍推進法の行動計画表においては、2020年をまでに係長級を20%まで増やすことも発表しています。しかし、ダイバーシティとは、多様な能力、考え方、感性などを企業内に取り入れ、協創的な企業力に高めていく戦略でもあります。中途採用の強化でとの方法を掲げていますが、これについても些少にとどまっています。ダイバーシティを企業の経営戦略として実効的に進めていくには、統合的思考と大きなスコープ、多様なアクションが求められます。革新的なオフィスの実現で、ワークスタイルの改革は予想以上のスピードで実現しています。ダイバーシティについても、さらなるトップのコミットメントを期待します。

魅力あるまちづくりに取り組むことで、 魅力あるサステナブルな会社へ

高崎経済大学
経済学部教授（経営学博士）

水口 剛 氏



ディベロッパーへの期待の一つは、気候変動への対応につながるインフラの充実です。

パリ協定の2°C目標を達成するためには、民間のアイデアやネットワークが必要です。

モビリティ(移動)の質によってエネルギー消費量は大きく変動します。三菱地所の基本使命である「まちづくりで社会に貢献する」に掲げる街の一つのあり方として、土地利用のあり方に加え、電気自動車や水素自動車、自転車などを組み合わせた、快適でエネルギー消費の少ないモビリティ全体について構想された街というのがあると思います。

こういった大きな構想では行政やコンソーシアムなどとの連携が求められますが、ニュータウン開発などの実績のある三菱

地所グループであれば実現できる取り組みだと思えます。

スマートコミュニティのモビリティ版モデル都市をつくり、うまくいけば都市インフラをまるごと輸出できる。それがビジネスチャンスにつながっていくと思っています。

まちづくりのコンセプトを幅広に捉えていくと、ディベロッパーの領域では広くやれることがたくさんあると思います。

オフィスでの労働時間は、ワーカーにとって1日の半分を占める時間であり、その間を過ごす環境は大変重要な要素です。新本社は居心地の良い空間づくりがされており、30年後もここで働いていたいと思わせるオフィスだと思えます。コミュニティを創出するためのこうしたノウハウをまちづくりに活かしてほしいと思います。

今後、ますますAIやSNSなどの仮想空間が肥大していく流れの中で、人との直接的なコミュニティ空間づくり、人が外に出ていきたいと思う魅力ある空間を提供できるようなまちというところで、2050年に向けての長期ビジョンを示されると良いと思います。魅力あるまちづくりをする会社になればなるほど魅力ある会社になり、いい人もたくさん集まってくると思います。それが企業としてもサステナブルであることにつながっていくと思います。

SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS

サステナビリティハイライト



三菱地所グループは、持続可能な社会の実現に向けて、新本社移転に伴う働き方改革の推進や国連グローバルコンパクトへの署名、グループ人権方針の策定など社内外に向けたさまざまな施策を実施しています。

HIGHLIGHT

1

未来の街づくりにつながる “進化し続けるオフィス”を目指して

—本社移転プロジェクトの現在地

三菱地所(株)は、2018年1月5日、「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を「大手町パークビルディング」に移転しました。

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実践していきます。

さらに、このプロジェクトでは、従業員の声をもとにオフィス環境や制度改革を進めると同時に、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に活かしていく実験的なラボとしての機能も併せ持っています。

業務
効率化

Borderless!
×
Socializing!

from MEC PARK

あらゆる境界をなくし、
本当の意味で人と人が繋がりを発揮できる空間へ

新たな
価値創造



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、機密資料の漏えい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

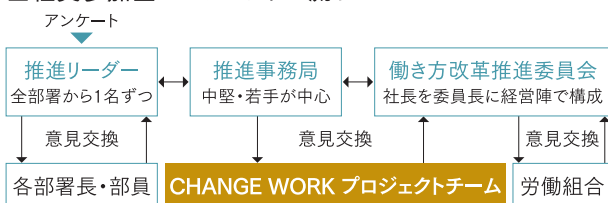
旧本社との2倍の面積、新本社の3分の1に共用スペースを設置。意見交換を通じたひらめきの創出、モチベーションや生産性向上に寄与。

「新たな価値を創造する場」の実現へ 全社員参加型プロジェクトを推進

生産性向上や快適性向上、環境対応など、オフィスに対するニーズが多様化・高度化する中、三菱地所はこれら変化を成長の機会と捉え、新たなオフィス像を発信していくことを目指しています。そのためには、三菱地所で働く一人ひとりが快適・健康な職場で創造的な働き方を実践することが必要——。こうした考えに基づき、2017年4月、三菱地所は翌年の新本社移転の決定を機に、社長直轄の「働き方改革推進委員会」を設置。中堅・若手社員で構成される「推進事務局」と各部署の「推進リーダー」が連携してアイデアを出し、経営陣が最終的な可否を判断する全社員参加型のプロジェクトを推進しました。

また、施策の可否に際しては一部の部署を対象とした「CHANGE WORKプロジェクトチーム」にて先行トライアルを実施。実践と検証を繰り返しながら設備や制度導入を決定しました。

全社員参加型プロジェクトの流れ



多様な人財が自然に集まり 多彩な交流をサポートする場を創造

新本社のコンセプトは、「Borderless! × Socializing! from MEC PARK」。これは、オフィス全体を一つの公園に見立て、多種多様な人財が安心して次々と集まってくる場、立場に関係なく自然に対話できる場として位置づけることで、一人ひとりの感性・知性を刺激し、参加者全員が創造力を発揮しながら新たな顧客価値、社会価値を生み出していくことをねらいとしています。

このコンセプトに沿って、新本社ではさまざまなオフィス環境改革を実現しています。例えば、多様なワークスタイルとグループワーク中心の業務スタイルの両立を図るために、「グループアドレス」を導入。対話を活性化していくために、事業担当役員の個室も廃止しました。また、社内外の多様な専門性を持った人財の出会いを促すために、全体の3分の1の面積を共用スペースとしたほか、内部階段を設置して縦方向の人の交流を実現。フロア間のコミュニケーションを促進しています。さらに、無償朝食から昼食まで社員の食事を提供し、健康意識を高めるといった基本機能に加えて、ワークプレイスとしても機能するカフェテリアを導入しています。



多種多様な空間デザインを採用



ひらめきやモチベーション、生産性向上を重視して、フロアごと、用途ごとに多様な空間デザインを導入。一人での作業だけでなく打合せでも活用できるよう随所に共用スペースを整備。



仮眠室を設置

パフォーマンス向上のためのパワーナップ(仮眠)制度を導入。



WELL-BEINGプログラム

従業員の健康増進を目的にオフィス内で気軽に参加できるフィットネスプログラムを提供。



指紋認証システム(上) / 位置情報システム(下)

オフィス内での新技術実証実験を多数実施。

多様な働き方をサポートしながら 個の能力を最大限に発揮できる環境を整備

人との出会いを通じて新たな価値を創造していくためには、従業員一人ひとりの働くスタイルが尊重された、心身を健康に維持できるオフィスが必要不可欠です。

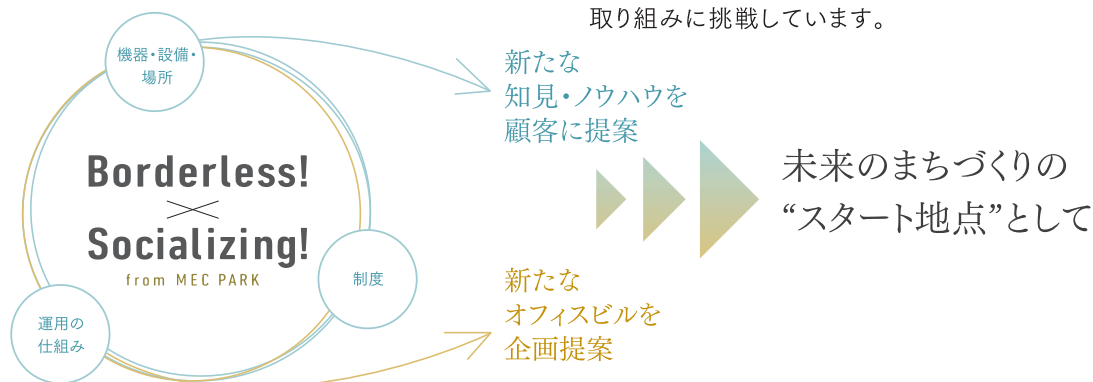
そこで新本社ビルでは、個々の働くスタイルに応じた多種多様な空間デザインを施した業務スペースを設置しています。また、仮眠室を活用したパワーナップ(仮眠)制度、繁忙時でも一定の休憩時間を空けて勤務するインターバル勤務制度など、業務パフォーマンスの最大化をサポートする制度を導入。また、カフェテリアでの朝食無償提供、オフィス内でのフィットネスプログラムなども提供しています。

先端技術の実証実験を通じて 新たな提案へ、新たなまちづくりへ

従業員の多様なワークスタイルや健康に配慮しながら、社内外の関係者との自然な対話を促すオフィス環境——その実現のために、新本社プロジェクトでは、従業員の声を活かしたさまざまな先端技術を採用しています。

指紋認証を用いたセキュリティシステムや個人口座と連携した決済システムはその一つです。また、共用スペースやカフェテリアの混雑状況把握や、同僚がどこにいるのかがひと目で把握できる社員位置情報システムも導入しました。

三菱地所は、これら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に活かしていく計画です。未来のまちづくりの“スタート地点”として。新本社では、今この瞬間もさまざまな取り組みに挑戦しています。



HIGHLIGHT

2 「国連グローバル・コンパクト」に署名

2018年4月

三菱地所グループは、2018年4月に国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。当社は「人を、想う力。街を、想う力。」をコーポレートスローガンに、まちづくりを通じて社会に貢献することを基本使命に掲げています。

今後は、この使命とともにグローバル・コンパクトが示す「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」などの10原則を支持し、当社の事業に即した目標および指針を策定して経営のPDCAサイクルに活用することで、持続可能な社会の発展に貢献していきます。



詳細はWEBをご覧ください。

http://www.mec.co.jp/j/news/archives/mec180508_UNGC.pdf

HIGHLIGHT

3 「三菱地所グループ 人権方針」を制定

2018年4月

近年、グローバル化の進展により企業活動が国境を越え、企業の社会的責任(CSR)は高度化・国際化しています。2015年に国連で「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、投資家からも環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)に配慮する企業を選別投資する「ESG投資」の機運も高まっています。

当社グループは、これまでも「人権・ダイバーシティの尊重」を謳い「三菱地所グループCSR調達ガイドライン」を制定するなどし、事業活動を通じて人権や環境に配慮してきました。さらに、2018年4月には「三菱地所グループ 人権方針」を制定し、当社グループの事業等から派生する全ての関係者の人権まで配慮するという点で、以前より一層踏み込んだ内容となりました。

詳細はWEBをご覧ください。

http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/variety/pdf/human_rights_policy_20180401.pdf

HIGHLIGHT

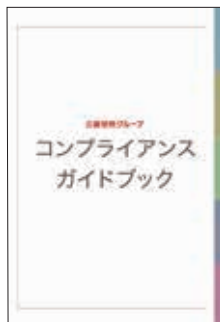
4 「三菱地所グループ 行動指針」を改定

2018年4月

国内外で事業領域を拡大している三菱地所グループが、高度化・国際化する社会的責任を果たし、真の企業価値を向上させるためにはグループ全体で共通の価値観・行動基準を共有し、一丸となって行動していく必要があります。

そこで「基本使命」の実現、そのための「行動憲章」の実践を普遍的な目標・価値観として共有することを改めて確認するとともに、日々の行動にあたっての基準となる「行動指針」を改定しました。

改正にあたっては、シンプルでわかりやすい表現に改め、『コンプライアンス、サステナビリティ、コミュニケーション、人権・ダイバーシティ、一人ひとりの活躍』を、重視する5つの価値観として再整理しました。



詳細はWEBをご覧ください。

<http://www.mec.co.jp/j/company/charter/index.html#guideline>

HIGHLIGHT

5 「三菱地所グリーンボンド」を発行

2018年6月

東京駅日本橋口前で開発中の「東京駅前常盤橋プロジェクト」の資金調達を目的に、総合不動産会社として日本初となる「三菱地所グリーンボンド」を発行しました。グリーンボンドとは、環境問題の解決に資する事業に用途を限定して発行する債券です。

今回の用途となるプロジェクトでは、生物多様性などに配慮した大規模広場を整備するほか、建築物の環境認証DBJ Green Building認証を取得予定であるなど、環境負荷低減に向けたさまざまな取り組みが計画されています。

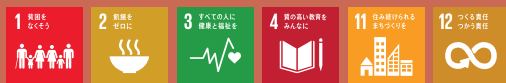


詳細はWEBをご覧ください。

<http://www.mec.co.jp/j/news/archives/mec180518greenbond.pdf>

社会と共生したまちづくり

地域社会と共生するハード・ソフト両面による
安全・安心なまちづくり



基本的な考え方・方針

まちは人口構成やライフスタイルなど時代とともに変遷し、求められる機能も常に変化していきます。大手町・丸の内・有楽町エリアも、商業施設が集積し機能が多様化するにつれ、来街者も多様になりました。それを支えるのは「安全・安心」なまちづくりです。三菱地所グループ基本使命(P2参照)のもと、人々が安全・安心に住み・働き・憩い、子育てがしやすく、高齢者も生活しやすい社会と共生したハード・ソフト両面によるまちづくりを進めます。三菱地所(株)では関東大震災以来培ってきた災害対策のノウハウを「災害対策要綱」としてまとめ、平常時からの予防措置から復旧対策まで広範できめ細かな対策を定め、各エリアの災害復旧対応の指針として活用しています。

目標

- 防災やバリアフリーに配慮し、人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくりに取り組みます。
- 子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくりに取り組みます。
- 主な事業に関わる地域コミュニティと対話し、事業活動による人権・環境などへの影響を理解し適切に対応します。

マネジメント体制

三菱地所グループは、まちづくりに関わるさまざまな事業グループの部署・グループ会社において、社会と共生し、課題解決につながる取り組みを事業に組み込むため、地域コミュニティやさまざまなステークホルダーと対話しています。大手町・丸の内・有楽町地区では、一般社団法人大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会とも連携し、地域の活性化や地球規模の環境問題等、都市として対応すべき諸課題へ積極的に取り組んでいます。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、各組織の社会と共生したまちづくりへの取り組み状況などについて討議、情報共有しています。

人々が安全・安心に住み・働き・憩うまちづくり

習志野市「奏の杜」エリアにおける 大規模防災訓練



三菱地所コミュニティ(株)と三菱地所レジデンス(株)は、東日本大震災の発生から7年を迎える2018年3月11日に、千葉県習志野市の「奏の杜(かなでのもり)」で、過去最大規模となる防災訓練を実施しました。

「奏の杜」エリアでは、2015年3月より防災訓練をサポートしていますが、街全体で助け合うことを目指し、周辺のマンションに声をかけていくことでエリアの広がりや参加者の増加につながっています。今回の防災訓練は、三菱地所レジデンスが分譲した4つのマンションの管理組合と町内会と協働し「奏の杜」エリアにお住まいの約1,000名の住民が参加しました。訓練では、はしご車による救出や水消火器・被

災生活を想定したマンホールトイレ組み立て訓練などが行われました。併せて、東日本大震災の語り部として活動されている山田葉子氏と、一般社団法人復興応援団の佐野哲史氏による講演会も開かれました。

今後も、災害に対して「自ら備える」土壌づくりと、互いに助け合う「共助」の体制構築を街全体に広げることを目指して活動を継続していきます。



当日の訓練の様子(はしご車による救出訓練)

KPIの実績

- 災害時医療連携、防災隣組を通じた災害対策の深化



- 行政との帰宅困難者受入協定締結施設※1、津波避難ビル協定締結施設数※2

20ヶ所 ※1東京都内にて18施設 ※2大阪市内にて2施設



直下型地震情報伝達ネットワークの構築 KPI 1

三菱地所(株)は、首都直下型地震発生時におけるエレベーターの安全停止と閉じ込め事故の防止を目的に、総合デベロッパーとしては日本初となる独自の直下型地震情報伝達ネットワークを構築しました。

このシステムは、(株)ミエルカ防災が開発した地震計「ユ

レーマス」を三菱地所グループに関連する首都圏7施設に設置し、各施設で測定された地震のP波情報を丸の内地区にある高層ビルへいち早く伝達。このP波情報をもとに実際の振動が到達する時間と地震の大きさを計算します。これらの地震情報は、新丸ビルをはじめとした丸の内エリア4棟の高層ビルでエレベーターの制御に活用され、大きな揺れに備えてエレベーターを非常停止させるなど安全対策に役立てられます。

「ユレーマス」導入施設と地震情報伝達対象



「ユレーマス」導入施設一覧

- A: 新丸ビル
- B: サンシャイン60(東京都豊島区)
- C: 東久留米ショッピングセンター クルネ(東京都久留米市)
- D: 横浜ランドマークタワー(神奈川県横浜市)
- E: 酒々井プレミアム・アウトレット(千葉県印旛郡)
- F: 佐野プレミアム・アウトレット(栃木県佐野市)
- G: 御殿場プレミアム・アウトレット(静岡県御殿場市)

丸の内の地震情報伝達対象ビル

- (全て東京都千代田区)
- 新丸ビル
 - 丸ビル
 - 丸の内北口ビル
 - 丸の内パークビル

(注)掲載断層情報は中央防災会議「首都直下地震の被害想定と対策について」(別添資料4) P7「地震の発生場所が想定される地震」より抜粋

親子で考える防災ツール「そなえるドリル」の開発 KPI 1

三菱地所レジデンス(株)は、管理会社の三菱地所コミュニティ(株)と協働し、マンションの防災活動(防災計画策定・防災訓練実施)を継続的にサポートしています。

その一環として、親子で考える防災ツール「そなえるドリル」を開発し、2017年9月に「ザ・パークハウス防災プログラム」ホームページ上で一般公開しました。「そなえるドリル」は、子どもを入口に「対話」のきっかけをつくり、家族の防災計画書ができるツールです。近年大きな自然災害が頻発していることを背景に、大人だけでなく子どもにも防災を身近な事柄として考え、行動につなげてもらうことを目指し

た。今後は、マンションの防災訓練や小学生向け防災ワークショップなどで活用していきます。



新しく開発した防災ツール「そなえるドリル」
2018年第12回キッズデザイン賞「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」を受賞
2018年度グッドデザイン賞受賞

救命救急講習受講率(三菱地所グループ※3) KPI 3

62%(2030年度継続目標100%)

※3 三菱地所、三菱地所プロパティマネジメント、三菱地所リテールマネジメントの3社

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/philanthropy/index.html>

子育てがしやすく、高齢者も生活しやすいまちづくり

保育所付ワーキングスペース 「コトフィス～こどもとはたらくオフィス～」開業

待機児童問題が深刻化する中、育休延長や離職による人財不足・損失を防ぐため、企業にとって社員の子育て支援は喫緊の課題となっています。こうした社会情勢を受けて、三菱地所プロパティマネジメント(株)は2018年4月、保育所付ワーキングスペース「コトフィス～こどもとはたらくオフィス～」を開業しました。ワークスペースに隣接する保育スペースでは認可保育所並みの設備と実績のある保育士による安心安全な保育サービスを提供します。



保育スペース

働き方改革と健康経営の ソリューションサービス「クルソグ」

丸の内エリア就業者のWell-Beingを支援する「クルソグ」は、「働き方改革と健康経営」の実現に取り組む総務・人事などの企業・団体の担当者、または働く個人一人ひとりを、「ICT × 街 × オフィス」でサポートするサービスです。

スタートから1年が経過し、2018年度からは特に「健康」にフォーカスし、エリアの就業者や来街者が楽しめる参加型のイベント企画や情報提供などさまざまなコンテンツとサービスづくりを進めています。



認知症サポーター養成出張出前講座で サポーター育成の取り組みを開始

社会全体の問題として認識されている少子高齢化は、マンションという一つのコミュニティの中でも深刻な問題として顕在化しています。三菱地所コミュニティ(株)では管理を受託する担当物件の管理員全員を対象に、認知症に関する研修を実施していますが、マンション居住者内の認知症の方々のトラブルが年々増加し、今後管理員だけでは適時適切に対応できないケースが想定されます。同社では管理業務を受託する大阪市内の物件において、当該物件管理員の「マンションの高齢化問題を提起したい」との想いから、2018年1月にマンション居住者を対象に、同社内の認知症サポーターキャラバン(厚生労働省所管)登録社員を講師として派遣し、「認知症サポーター養成講座」を実施しました。本講座は居住者に対して認知症に関する基礎知識や認知症患者への対応方法を教示し、認知症に対する意識啓発をするとともに、大規模災害時の「自助共助」を促進する第一歩として本格的に開始しました。

本取り組みは当社グループのCSR重要テーマである“ひとづくり”をグループ社内だけでなく、町会等の地域社会と連携して社会問題解決に寄与する施策として、将来的に他地域展開を目指します。



認知症サポーター養成講座

KPIの実績

■ バリアフリー法認定建物件数

13件

KPI

4

■ まちづくり団体主催セミナー、イベント等参加者数

18,356人/年

KPI

5

地域コミュニティとともに

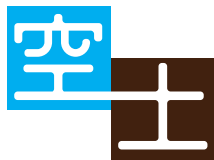
都市と農山村をつなぐ 「空と土プロジェクト」

KPI
6

新たな2つのCSR活動を開始

三菱地所グループは、山梨県北杜市のNPO法人「えがおつなぐ」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。

2017年度は、プロジェクト設立10周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』」を地元の酒蔵と東京農業大学で開発した天然酵母（花酵母）を使用し、共同開発しました。また、北杜市内の管理が行き届いていない山林を再生し、三菱地所グループへの木材供給および社員研修の場として利用する「三菱地所グループの森」の構築を目指す活動もスタートさせました。



都市と農山村をつなぐ
空と土プロジェクト



純米焼酎「大手町」



森林での活動風景

社会貢献活動

社会貢献活動基本方針とプロセス

三菱地所グループでは、2008年4月に「三菱地所グループ社会貢献活動基本方針」を策定しました。活動の実践にあたっては、各グループ会社において基本方針に沿って実施しています。

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。

第16回キラキラッとアートコンクール開催

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、「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16回となる2017年度は、1,512点の応募があり、応募作品の全てを専用Webサイトで公開しています。2018年2月16日には、丸ビルホールで優秀賞受賞者の表彰式を開催しました。

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、生の音楽に触れる機会が少ない特別支援学校の生徒を対象とした「三菱地所のShall We コンサート」を実施しています。1996年の開始以来、延べ81回開催し、延べ1万人以上の生徒に生の音楽をお届けしています。今回、公益社団法人企業メセナ協議会が主催する「メセナアワード2017」において、最も優れた活動に贈られるメセナ大賞を受賞しました。

■ 空と土プロジェクト参加者数
単年370人 累計2,324人

KPI
6

■ 三菱一号館美術館入館者数
367,679人(2017年度)

KPI
7

■ Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/philanthropy/index.html>

お客さまとのコミュニケーション

住まいの品質を創造する「5つのアイズ」

三菱地所レジデンス(株)は、全てのお客さまに、いつまでも変わらない喜びを感じていただけるよう、さまざまな視点から住まいの品質を追求する「5つのアイズ」による品質管理を行っています。5つのアイズは、「CHECK EYE'S(チェックア

イズ)」「ECO EYE'S(エコアイズ)」「CUSTOM EYE'S(カスタムアイズ)」「LIFE EYE'S(ライフアイズ)」「COMMUNITY EYE'S(コミュニティアイズ)」という異なる5つの視点で構成されています。



CHECK EYE'S

確かな建物品質へのこだわり。

設計段階から施工・完成時に至るまで、住宅性能表示制度に定められた項目に加え、三菱地所レジデンス独自の基準を用いて品質チェックを行います。さらにこれらのプロセスに関する情報をお客さまに開示します。



ECO EYE'S

環境に配慮した、経済的で快適な暮らしへのこだわり。

住む方に大きな負担を強いることなく、住んでいるだけでエコにつながる。そんな地球環境にも住む方にもやさしい住まいを理想として、マンションづくりを行っています。



CUSTOM EYE'S

自分だけの住空間をつくる楽しみへのこだわり。

選ぶ楽しみ、つくる楽しみをもっと感じていただくために、自分だけの住空間をつくる楽しみをより広げるため、ご契約後からお引き渡しまで住まいづくりをお手伝いします。



LIFE EYE'S

お客さまの暮らしを守る、安心・安全へのこだわり。

お客さまに安心・安全にお住まいいただくための防犯対策を行うとともに、もしものときの実効性にこだわった災害対策を行っています。



COMMUNITY EYE'S

生涯にわたる、豊かで上質な暮らしへのこだわり。

お客さまがマンションに住み始めてからも長年にわたり絆を育んでいきたいと考えています。お客さまと顔が見える関係を築き、いつまでも安心して暮らしていただくために、細部にわたりマンションライフを支えていきます。

リフォームなしで間取りが変えられる住まいの提案

三菱地所レジデンス(株)が供給する「ザ・パークハウス 東陽町レジデンス」は、これまでの分譲マンションのあり方を見直し、お客さまが求める間取りや住まいを追求したマンションです。「変化する住まい」をコンセプトに、リビング空間を仕切る備え付けの可動家具は「高さ、色、デザイン」を選ぶことができ、設置位置も入居されるお客さまのライフスタイルに合わせて決めるなど、リフォームなしで間取りを変えられるプランを提案しています。



ザ・パークハウス 東陽町レジデンス

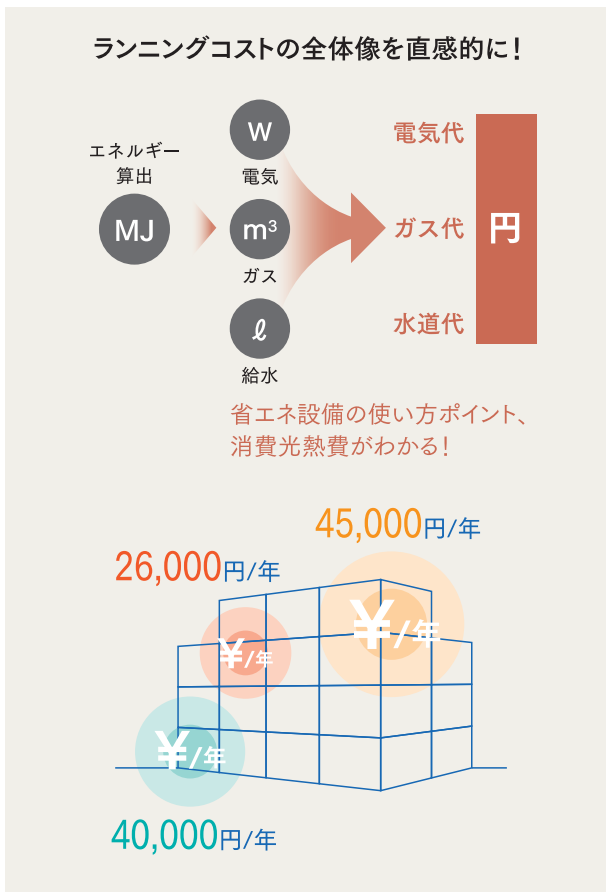
マンション家計簿

三菱地所レジデンス(株)と(株)メックecoライフは、ザ・パークハウスのご購入を検討されているお客さまに向けて「マンション家計簿」を配布しています。マンション家計簿は、冷暖房費を「いへの燃費」、冷暖房費以外の水道光熱費を「くらしの燃費」、マンション固有の維持費を「その他の費用」として表示し、入居後のマンション生活に必要なランニングコストの全体像が見える化したものです。



こうした取り組みは業界でも初めてであり、お客さまの環境意識の喚起やマンション選びの新基準の創出につながる試みとして評価され、2015年度にグッドデザイン・ベスト100に選出されるとともに、地球温暖化防止活動環境大臣賞も受賞しています。

一世帯当たりの年間水道光熱費イメージ



地域の方と交流するイベントを開催

生産者とのコミュニケーションを深める「丸の内グラムマルシェ」

三菱地所(株)は「食育丸の内」プロジェクトの一環として、毎年丸ビル1階マルキューブで「量り売り」をテーマとしたイベント「丸の内グラムマルシェ」を開催しています。日本全国から生産者の方々をお迎えし、「旬」の食材をラインナップ。欲しい食材を無駄なく必要な分だけ購入でき、売り手と買い手がコミュニケーションを楽しめるのが特徴のマルシェです。

2017年度は「fresh challenge—あたらしい試み」をテーマに、作物本来の美味しさを追求するとともに、安全性の高い商品を消費者に届けるためのネットワークづくりやコミュニケーションに取り組む若手生産者を中心とした12店舗が参加しました。



丸の内グラムマルシェ

大手町・丸の内・有楽町 夏祭り

三菱地所(株)が会長会社を務める一般社団法人大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会では、丸の内エリアの夏の風物詩となっている「大手町・丸の内・有楽町 夏祭り」を毎年開催しています。この祭りで実施される「丸の内 de 打ち水」は、日本の伝統的な生活の知恵である「打ち水」でヒートアイランド現象の緩和をめざしたイベントです。打ち水にはビルの排水を浄化した中水を使用しています。

このイベントを通じて、来場者や就業者の皆さまに環境意識を高めてもらうとともに、企業間交流の場を提供しています。



丸の内会場の打ち水の様子

先進的なまちづくり

グローバリティの時代に対応した
イノベティブなまちづくり



基本的な考え方・方針

都市のまちづくりにおいては、そこでどれだけ多くの価値が生み出されるかが、国際競争力の鍵であると考えています。三菱地所グループは、日本の都市が、アジアの中で世界から選ばれる魅力的なまちであり続けるために、日本への進出を図る海外企業と海外への事業展開を目指す日本の中小ベンチャー企業などへの事業開発支援に積極的に取り組んでいます。そのため、多様な人々が集い、持続的に発展するまちを目指して、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援するインタラクションの場を創出し、グローバリティの時代に対応したイノベティブなまちづくりを進めていきます。大手町・丸の内・有楽町エリアでは、実証実験の場の創出に積極的に協力し、快適で機能的なまちの運営が図られるよう寄与していきたいと考えています。

目標

- 情報通信技術を活用した新しい働き方に適したオフィス、住宅、商業施設などを提供します。
- インタラクションの場を創出し、ベンチャー企業や新しい知的価値創造を支援します。
- 国や都、千代田区と協力しながら、東京・丸の内の魅力を高めアジア都市間における競争力を向上させます。

マネジメント体制

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

丸の内のグローバル化の進展

「丸の内から世界へ」「世界から丸の内へ」
ビジネス支援を通じて
将来のマーケットを開拓

KPI
1.2

し、着実に成長を遂げました。開設から1年後の2017年2月1日には、大手町ビルへ拡張移転し、2018年7月現在、スタートアップ企業46社(うち海外企業8社)、企業会員10社が参画しています。

フィンテックベンチャーの発展を支える「FINOLAB」

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

FINOLAB
THE FINTECH CENTER OF TOKYO



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

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

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



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

新規事業の創造・拡大を支援する「EGG JAPAN」

三菱地所(株)が新丸の内ビルで展開するEGG JAPANは、丸の内が世界から選ばれる魅力的なビジネスセンターであり続けるために、海外成長企業や国内先端ベンチャー企業を対象に新規事業の創造・拡大を支援しています。入居企業に対して顧客候補や専門家の紹介、イベント開催支援などのサポートメニューを提供する「ビジネス開発オフィス」と、起業家や企業の新事業担当者、各分野の専門家が在籍するビジネス交流の場として、イベントやセミナーを通じてネットワークを形成する「東京21cクラブ」で構成されています。

EGG JAPAN



ラウンジスペース

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

丸の内一帯を、世界の大都市と競える魅力ある都市としていくために、さまざまな取り組みを進めてきた三菱地所(株)。2016年7月には、大手町駅直結のオフィスビル「大手町フィナンシャルシティ グランキューブ」に、海外成長企業や国内先端ベンチャー企業向けのビジネス支援施設「Global Business Hub Tokyo※」をオープンしました。

Global Business Hub Tokyoは、面積約824坪。家具付小割オフィス全51区画のほか、イベントスペース、会議室、共用ラウンジを備えています。また、入居企業に向けて、「EGG JAPAN」との連携により、質の高いビジネスネットワークとの交流機会も提供。大手町を拠点に、ビジネス拡大をハードとソフトの両面でサポートする、利便性の高い施設となっています。

※一般社団法人グローバルビジネスハブ東京(構成社員:三菱地所)が運営主体

Global Business Hub Tokyo



エントランス

業種業態の垣根を越えた交流・活動拠点「3×3 Lab Future」

三菱地所(株)は「3×3 Lab Future」(さんさんらぼフューチャー)において、サステナブルな社会の実現に向けて、新たな価値を創出するために業種業態の垣根を越えたビジネスワーカーが集まり、質の高い交流を図る活動拠点を提供しています。2017年11月には、ベンチャー企業と共同で新規事業創造を目指す「Corporate Accelerator Program」のビジネスプランコンテストを実施し、「優秀賞」6社を選定しました。



レセプションカウンターおよびコミュニケーションゾーン

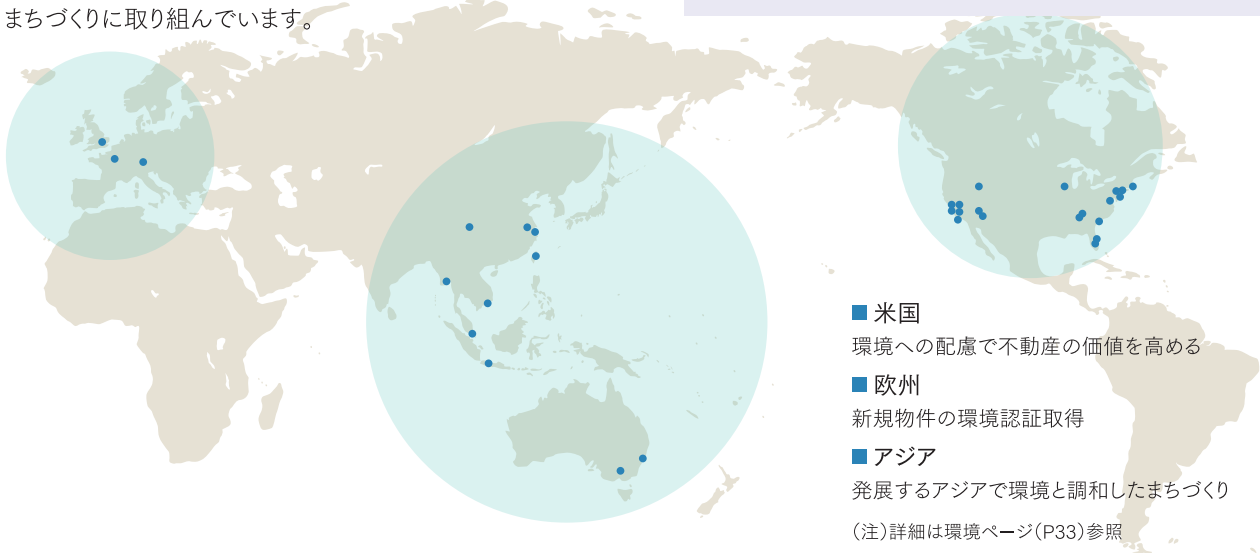
世界に広がる三菱地所グループのまちづくり

グローバルに事業を展開する三菱地所グループ。1972年の三菱地所ニューヨーク社設立以来、築いてきた実績と幅広いネットワークを活かして、米国や英国、そしてアジア地域での不動産開発・賃貸事業を展開する一方、世界のさまざまな場所で、地域の皆さまとともに社会・環境に配慮したまちづくりに取り組んでいます。

● 三菱地所グループ・主なプロジェクト所在地

海外のグループ会社	約13社
所有するビルの数	約15棟
開発プロジェクト	約50件

(2018年3月現在)



丸の内における先進的な取り組み

最新のテクノロジーを活用し、
より安全・安心で住みやすい
まちづくりへの取り組みを推進



三菱地所(株)は、丸の内エリアのさらなる機能向上を目指し、先進技術・テクノロジーを用いた実証実験を積極的に行っています。

車両型のモニタリング拠点による セキュリティシステム運用実験

2017年11月、三菱地所(株)は、主催するファッションイベント「MARUNOUCHI FASHIONWEEK 2017」において、セコム(株)と共同でウェアラブルカメラと移動式モニタリング拠点を活用したセキュリティシステムの運用実験を実施しました。警備員が装着しているウェアラブルカメラの映像を

車両型の移動式モニタリング拠点「オンサイトセンター」で管理・分析し、情報収集や状況確認、現場指揮を行いました。都市型イベントでのこうした実験は日本初の試みです。

「オンサイトセンター」は、イベントや国際会議、災害被災地などでの警備に関する指揮拠点としてセコムが開発したものです。車両型であるため最適な場所に設置することができ、機動力を活かした高度なセキュリティを実現します。



オンサイトセンター

KPIの実績

■ 大丸有地区における外国金融機関事業所数

71ヶ所



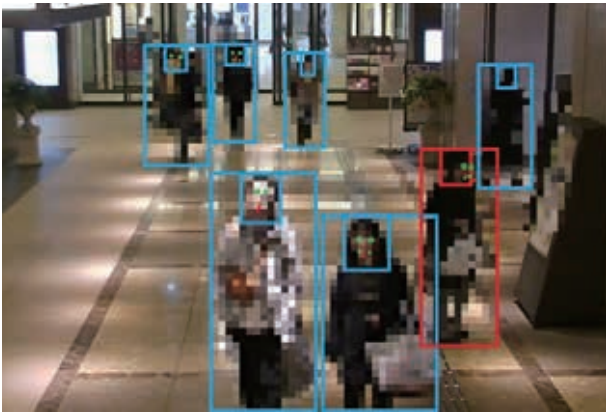
■ EGG JAPAN参画企業数(内、海外企業)

42(26)社(2018年7月1日時点)



最先端の新たなおもてなしサービス

三菱地所(株)、総合警備保障(株)、(株)PKSHA Technologyの3社は、街中に設置されたカメラ映像をAI、ディープラーニングエンジンによって解析し、道に迷った人や体調が悪い人など困っている人を検知する「新たなおもてなしサービス」の実証実験を行いました。困っている人の情報は警備員が持つスマートフォンに通知され、的確・迅速な対応を支援します。また、従来は警備員の目視で行っていた「見回り」をAIによる分析で補助することで、より詳細な状況把握が可能になります。この取り組みをお客さまへのサービス向上はもちろん、エリア内のセキュリティ向上と各種の事故防止につなげていきます。



赤枠：対象行動を検知した様子 青枠：人を検知した様子

自律飛行ドローンによる地下トンネル内の点検実験

東京駅前の複合ビル「丸の内オアゾ」周辺の地下には、エリア内のオフィスビルに空調用エネルギーを供給する熱プラントと、そのプラントおよびビル間を結ぶ熱供給用トン



自律飛行ドローン

ネルがあります。三菱地所(株)では、こうした重要インフラの日常点検業務を効率化するため、自律飛行ドローンを用いた点検を行う実験を行いました。

通常、ドローンは屋外での飛行を想定しており、GPSを使った位置制御技術が用いられます。今回はGPS信号が届かない地下空間であるため、ドローンが自らの位置を認識し、さらに通路幅60cmほどの狭小空間で周囲の配管に衝突することなく自律飛行を行うという、技術的に難易度が高い実験となりました。今後も点検業務の効率化や質の向上を目指し、先端技術の活用を積極的に進めていきます。

自動運転バスの運行に向けた体験試乗会

丸の内エリアのスムーズかつ快適な交通インフラ整備の実現を進める三菱地所(株)では、ソフトバンクグループのSBドライブ(株)と協力して、自動運転バスの運行に向けた取り組みを進めています。2017年12月には、SBドライブが所有する自動運転車両「NAVYA ARMA(ナビヤ アルマ)」(仏Navya 社製)を用いて、一般の方に自動運転を体験していただく試乗会を実施しました。

自動運転バスの運行は、運転手不足や路線維持といった交通事業者が抱える課題の解決や、交通弱者の移動を支援するものとして期待されています。今回の実験を通して一般利用者と交通業界全体の理解を促し、自動運転バスの実用化による快適な交通インフラ整備につなげていきたいと考えています。



自動運転車両

■大丸有地区における光ファイバー接続ビル数

62棟

KPI
3

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/advanced/index.html>

環境

事業を通じて持続可能な社会を実現するための
環境への先進的な取り組みの推進



基本的な考え方・方針

三菱地所グループは、環境管理体制を整備するとともに、環境法令・規制を遵守し、環境への配慮と環境負荷の低減を実践することにより、環境保全に努め、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献する環境への先進的な取り組みを推進します。
(注)詳細は各テーマ参照

目標

- 事業活動において、エネルギー、水、原材料を効率利用するとともに、温室効果ガスの排出を削減します。
- 電気や水の利用、交通・物流などを効率化するスマートコミュニティづくりに取り組みます。
- ビルや住宅における再生可能エネルギー利用を拡大します。
- 環境・社会に配慮していると評価されるビルや住宅を積極的に提供します。

マネジメント体制

三菱地所グループは、グループの環境経営推進の責任者として三菱地所(株)環境・CSR推進部担当役員を環境担当役員に任命するとともに、三菱地所の各事業グループおよびコーポレートスタッフ、グループ各社のそれぞれに環境管理責任者を置いています。また、環境経営推進にかかる企画立案、審議、情報共有を行うために、「CSR委員会」「環境・CSR協議会」「環境推進連絡会」をそれぞれ年2回開催し、環境経営、管理を計画的かつ効率的に行う体制を構築しています。

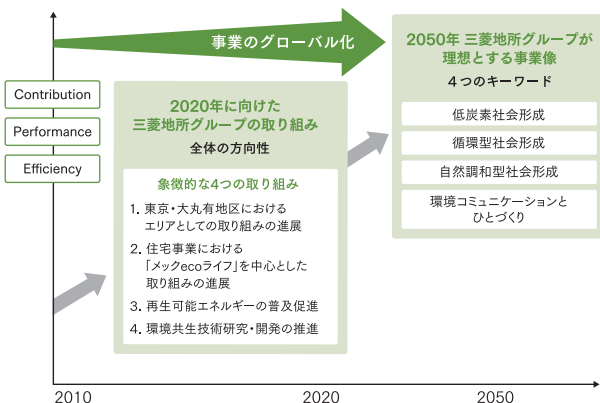
長期環境ビジョン、環境基本方針

2004年に制定した環境基本方針と、2050年の理想像を示した長期環境ビジョンに基づき、環境活動を展開しています。

三菱地所グループ 環境基本方針

三菱地所グループでは、「基本使命」に基づき、「三菱地所グループ環境基本方針」を制定し、グループ一丸となって環境経営を推進しています。

三菱地所グループ長期環境ビジョン



三菱地所グループ環境基本方針

三菱地所グループは、環境管理体制を整備するとともに、環境法令・規則を遵守し、環境への配慮と環境負荷の低減を実践することにより、環境保全に努め、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

1. 低炭素社会形成への寄与

資源、エネルギーの効率的な利用を積極的に実践するとともに、再生可能エネルギーの利用を推進し、低炭素社会の形成に寄与します。

2. 循環型社会形成への寄与

企画・開発・設計・施工・運営・管理・解体などの事業活動の全ての段階において、リデュース(廃棄物等の発生抑制)、リユース(再使用)、リサイクル(再生利用)に努め、循環型社会の形成に寄与します。

3. 自然調和型社会形成への寄与

生物多様性に配慮し、自然と調和した魅力あふれるまちづくりを通じて、新たな価値創造や環境との共生に努め、自然調和型社会の形成に寄与します。

4. 環境コミュニケーションの推進

環境に関する情報を積極的に開示し、社会との幅広いコミュニケーションを通じ、様々なステークホルダーとの連携と協働に努めます。

5. エコロジカルなひとづくり

社員の環境保全意識の向上を図り、実効性の高い環境活動を実践するため、環境教育、啓発活動を実施し、エコロジカルなひとづくりに努めます。

制定:2004年5月1日/改正:2006年1月1日/改正:2010年4月1日

環境トピックス

皇居外苑濠水の浄化施設を備えた 「大手門タワー・JXビル」

近年、皇居外苑濠では、水不足などを原因とした慢性的な水質悪化が進行しています。2015年11月に竣工した「大手門タワー・JXビル」は、民間初の取り組みとして皇居外苑濠の水質改善に寄与する高速浄化施設を導入しており、年間約500,000m³の水を浄化することが可能です。

また、濠の水位低下によって水がよどむのを避けるため、濠に最大で25mプール6杯分の水を供給する巨大な貯留槽も備えています。竣工以降、高速浄化施設の稼働によって濠の水質は徐々に改善しつつあります。



大手門タワー・JXビル

環境にやさしい 高耐久高耐力壁パネルの製作

KPI
12

(株)三菱地所住宅加工センターは、4階建て2×4工法の木造建築向けに、従来の約14倍の強度を持つ高耐久高耐力壁パネルを製作しました。通常、戸建では使用しない24mm厚の構造用合板に信州唐松、床集成材と壁柱集成材には国産の桧や杉と、構造躯体の約54%に国産木材を採用しており、国内林業の活性化に貢献します。また、壁パネル内には68トン相当のCO₂を固定する効果があり、環境にやさしい木造建築に貢献します。



高耐久高耐力壁パネルを用いた施工

気候変動への対応

ビルの運営管理におけるCO₂排出量および エネルギー使用量削減に向けた取り組み

気候変動が要因となり、集中豪雨や異常な高温がもたらす多くの人的・物的被害は年々深刻化し、日常生活に多大な影響をもたらしています。

三菱地所グループは基本使命(P2)を達成するために、当社グループのマテリアリティの中でも環境への取り組みが重要であると考え、具体的な取り組みを進めています。

エネルギー使用においては、中核事業であるオフィスビルの運営での高効率機器の採用といった設備への配慮だけ

でなく、外気温・ビルの稼働状況といった要因が影響することから、温室効果ガスの抑制のためテナントと一体となった取り組みを進めています。

三菱地所(株)が管理するISO14001対象ビル24棟における2017年度CO₂排出量とエネルギー使用量は、P30に記載の通りです。

エネルギー使用量原単位は、東日本大震災以降、省エネ性能を高める設備補修(LED照明への切り替えなど)や各種省エネ活動などにより、減少傾向にあります。

2018年度も引き続き、ビル全体のエネルギー使用量の合理化に努めていきます。

KPIの実績

- 廃棄物排出量、水道使用量

44,967t/5,648千m³/年

- 太陽光パネル発電出力

約8,497kw/17ヶ所

- 一次エネルギー消費量等級4年間採用率

100%

- 地域冷暖房供給ビル棟数、延べ床面積

115棟/7,429千m²

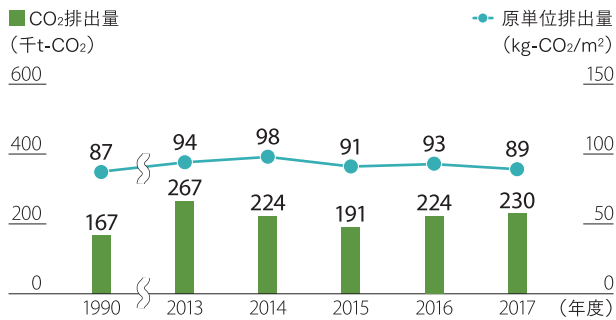
- 断熱等性能等級4年間採用率

100%

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

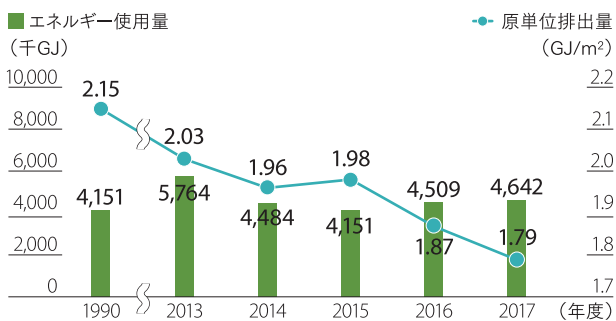
<http://www.mec.co.jp/j/csr/environment/index.html>

三菱地所ISO14001対象ビルのCO₂排出量と原単位の推移



(注)CO₂排出量は、電気事業者別排出係数を用いて算定している。
1990年については建て替え前のビル(旧丸ビルなど)を含む。

三菱地所ISO14001対象ビルのエネルギー使用量と原単位の推移



(注)対象ビル数は建て替え、売買などの理由で年度により異なる。

三菱地所グループの省エネ法届出物件におけるエネルギー使用量・CO₂排出量(2017年度)

	全体	オフィスビル	商業施設	ホテル	その他
エネルギー使用量(千kl/年)	272	205	44	14	8
原単位(kl/m ² ・年)	0.034	0.037	0.045	0.065	0.008
CO ₂ 排出量(千t-CO ₂ /年)	529	399	86	22	22
原単位(t/m ² ・年)	0.067	0.071	0.087	0.104	0.019
対象施設数(棟)	114	66	20	8	20
延床面積(千m ²)	7,928	5,617	982	215	1,114

(注)三菱地所グループの主な省エネ法届出物件を対象に集計(延床面積1,000m²未満の物件は除く)
本表はグループ内各社の省エネ法届出内容を基に一部データを追加して作成したもので、実際の届出値とは異なる。

三菱地所グループの省エネ法届出物件における廃棄物排出量(2017年度)

	全体	オフィスビル	商業施設	ホテル	その他
廃棄物排出量(千t/年)	45	24	15	2	4
原単位(t/m ² ・年)	0.008	0.006	0.017	0.008	0.008
対象施設数(棟)	65	33	18	8	6
延床面積(千m ²)	5,302	3,725	901	215	461

(注)三菱地所グループの主な物件を対象に集計(延床面積1,000m²未満の物件は除く)

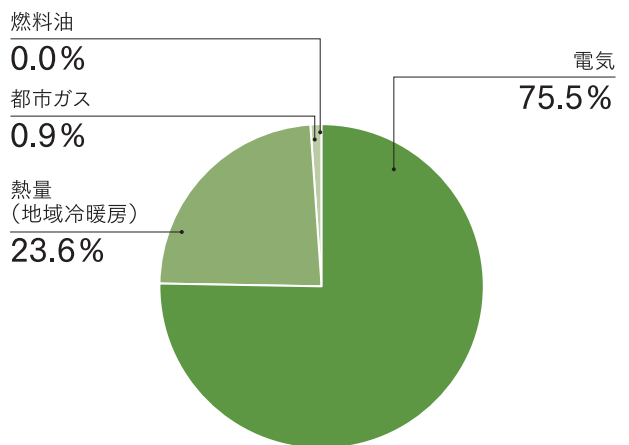
テナントの皆さまと一体となった省エネ活動の推進



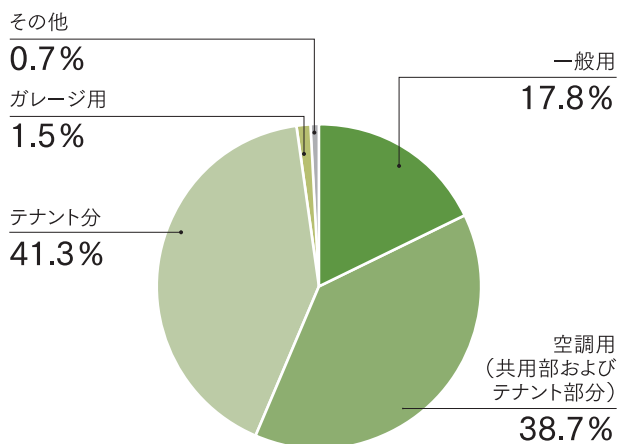
三菱地所(株)が管理するビルで使用されるエネルギーのうち、約8割は電気の使用によるもので、用途別ではテナント分が過半を占めています。これを踏まえ、東京都内のISO14001対象ビルにおいては、2008年よりビルごとにテナントをメンバーとした「地球温暖化対策協議会」を定期的開催し、テナントの皆さまとともに省エネ活動を推進しています。

毎年、本協議会を開催し、「東京都環境確保条例」および「省エネルギー法」におけるCO₂排出削減、省エネの進捗状況、その結果などを説明しています。今後もこの活動を継続し、ビルで実施している省エネ活動や具体的な削減目標の説明、テナントの皆さまの省エネの取り組み方法の紹介などを行っていきます。

2017年度エネルギー種類別使用実績(ISO14001対象ビル24棟)



2017年度エネルギー用途別使用実績(ISO14001対象ビル24棟)



「低炭素建築物」認定取得物件の供給を開始

三菱地所レジデンス(株)のマンションブランド「ザ・パークハウス」では、2017年度より「低炭素建築物※」認定を取得した物件の供給を開始しました。東京都世田谷区の「ザ・パークハウス 二子玉川碧の杜」および、大阪府堺市の「ザ・パークハウス オイコス 三国ヶ丘」でも認定を取得し、取り組みを拡大しています。二子玉川碧の杜では、住戸内のすみずみまで換気冷暖房し快適な温度を保つ全



ザ・パークハウス
オイコス 三国ヶ丘/
外観完成予想CG

館空調システム「マンションエアロテック」の全戸標準装備、オイコス 三国ヶ丘では家庭用燃料電池「エネファーム type S」の導入など複数の環境先進技術を取り入れることにより、低炭素社会の実現等に向けて取り組んでいます。

※二酸化炭素排出を抑制する工夫を凝らした建築物に対して、「都市の低炭素化の促進に関する法律」に基づいて所管の行政庁が認定を行う制度



ザ・パークハウス
二子玉川碧の杜/
外観写真

生物多様性保全

2017年度「いきもの共生事業所認証 [集合住宅版]」を4物件で取得



不動産事業においては、環境への負荷低減への配慮が求められます。事業地の適切な管理や緑のネットワークの形成※など、生物多様性保全に積極的に取り組んでいます。

三菱地所レジデンス(株)では、「ザ・パークハウス 和光市」をはじめとする4物件で、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会が主催する2017年度「いきもの共生事業所認証(ABINC 認証)[集合住宅版]」を取得しました。地域の生態系に調和した緑地の創出などが評価されたものです。制度の開始以来4年連続での認証取得、累計17物件での認証取得は事業者として最多件数となります。



※詳細はビオネットイニシアチブのWEBをご覧ください。
<http://www.mecsumai.com/bionetinitiative/>

皇居外苑濠における水辺環境の改善と生態系の保全



三菱地所グループは、皇居外苑濠前に約3,000m²の環境共生型緑地広場「ホトリア広場」を整備するなど、丸の内エリアの環境改善と生態系保全を進めています。

2018年5月には、皇居外苑濠における水辺環境の改善と生態系の再生を目的とした「濠プロジェクト」もスタートさせ、濠に生息する希少な水草や生物の採取と観察を行いました。採取した動植物は、三菱地所(株)が所有する屋上に設けられたコンテナビオトープとホトリア広場に移植し、観察のうえで希少種の保全と水辺環境の再生を目指します。



ホトリア広場

KPIの実績

■ エネルギー使用量、CO₂排出量 **KPI 1**
272千kl / 529千t / 年

■ 屋上・壁面緑化面積 **KPI 6**
約33,800m²

■ ソレックシステム年間採用率 **KPI 9**
58.8%

■ CASBEE(新築設計) / DBJ Green Building認証 / ABINC認証取得数 **KPI 3**
9 / 20 / 22件

■ 高効率機器年間採用率 **KPI 10**
(高効率給湯器 / LED器具 / 節水型便器)
100 / 100 / 100%

Webサイトに詳細情報を掲載しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/environment/index.html>

水資源の有効利用

ビルにおける 水資源の有効利用

地球温暖化に伴う気候変動の影響により、世界では渇水リスクの増大が指摘され、日本においても、近年の降雨形態の変化により、ダムによる水の安定供給が危惧されています。渇水による社会的経済活動への影響を緩和し、水利用の安定性を確保するためには、水資源の有効利用等を計画的に推進するなど、需給側の対策を実施することが重要です。

こうした課題認識のもと、三菱地所グループでは、トイレや給湯室の水量調整などの改善策を実施し、ビルの水使用の合理化を進めています。また、冷却塔のブロー水、厨房など

の排水を浄化してトイレの洗浄水に再利用するなど、中水※を利用しているビルにおいて、水資源の削減を進めています。

※中水：ビルのテナントの厨房排水や雨水などを処理した水。丸ビルではトイレの洗浄水や外構部の植栽散水用にも中水を利用している。

三菱地所グループの省エネ法届出物件における 水使用量(2017年度)

	全体	オフィスビル	商業施設	ホテル	その他
水使用量(千m ³ /年)	5,648	3,151	1,329	1,046	122
原単位(t/m ² ・年)	0.954	0.725	1.475	4.859	0.265
対象施設数(棟)	72	40	18	8	6
延床面積(千m ²)	5,923	4,346	901	215	461

(注)三菱地所グループの主な物件を対象に集計(延床面積1,000m²未満の物件は除く)

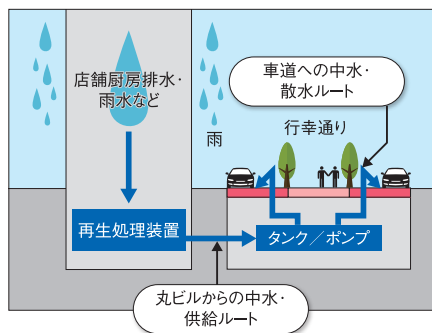
水資源の有効利用における2017年度の取り組み

KPI 2

官民協働のヒートアイランド対策を実施 ——丸ビルの中水を「行幸通り」に散水——

三菱地所(株)は東京都建設局と協働し、2010年度から、東京駅丸の内口から日比谷通りまでの「行幸通り」に丸ビルの中水を散水することで路面温度の上昇を抑えるヒートアイランド対策に取り組み、2017年度も継続して実施しました。散水した中水が気温の上昇に伴って気化していく過程で周囲の熱を奪い、路面温度の上昇を最大で10℃程度抑えることができます(2010年夏測定値)。

この取り組みにあたって、東京都建設局は、行幸通りの舗装の内部に水を蓄えることのできる保水材を詰めた「保水性舗装」を車道部に施工しました。また、三菱地所は、丸ビルの中水を路上に散水するための設備を設置しました。

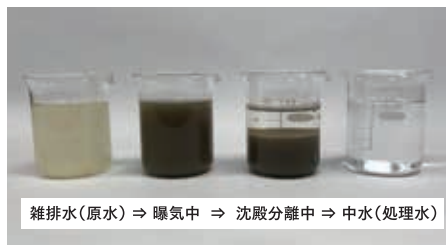


中水の継続的な活用

(株)サンシャインシティでは、2017年度に館内で使用された582,781m³の水道水をリサイクルし、343,608m³もの貴重な水資源を再生しました。再生された水は、館内のトイレの洗浄水に使用しています。

この雑排水の再生システムは上下水道の中間の「中水道」と呼ばれますが、サンシャインシティでは40年前の建設当初から導入しています。単独ビル用としては日本で初めての中水道システムで、この中水道プラントは、サンシャイン60ビルの地下3階にあり、トイレの手洗いや、ビル内で発生した厨房排水、ホテルの浴室などの排水を1日最大約1,200トン浄化しており、再生された「中水」はビル内のトイレの洗浄水に使用されています。

(注)温水洗浄便座の洗浄水には使用していない。



中水(再生水)が作られる過程

KPIの実績

■ 中小ビルリノベーション/リノベマンション件数

15棟/634戸

KPI 11

■ 国産材採用率

50%

KPI 12

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/environment/index.html>

海外での取り組み

「認証取得プロジェクト」として
環境認証の取得を推進

米国

1221 Avenue of the Americas / ニューヨーク

Silver

マンハッタン地区で1972年竣工。2009年にCertified認証を取得していましたが、水利用効率の向上等が評価され、2014年にLEED認証のSilverを取得しました。



Flushing Commons / ニューヨーク

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



欧州

セントラル・セント・ジャイルズ / ロンドン

Excellent

英国大手生命保険会社リーガル&ジェネラル社との共同事業で、延床面積約66,000m²、オフィス・店舗棟および住宅棟から構成される複合再開発プロジェクト。2010年4月竣工。BREEAM認証制度において、申請時の最高ランク「Excellent」を取得しています。



8フィンズベリー・サーカス / ロンドン

Excellent

シティに位置するオフィスビルの建て替えプロジェクト。2016年4月竣工。BREEAM認証制度において、申請時の最高ランク「Excellent」を取得しています。



アジア

スカイ・ビュー / シンガポール

Gold plus

三菱地所アジア社とキャピタランド・グループが共同開発する分譲住宅。Green Mark Gold Plusを取得しています。



スカイ・ハビタット / シンガポール

Gold plus

三菱地所アジア社とキャピタランド・グループおよび清水建設(株)が共同開発する分譲住宅。Green Mark Gold Plusを取得しています。



ひとつづくり

未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と
個人のライフスタイルに合わせた働き方の支援



基本的な考え方・方針

グローバル化が進展し、働く人々をはじめとするステークホルダーや働き方が多様化する現代において、三菱地所グループは、事業等から派生する全ての関係者の人権について配慮することが重要と考えています。そのため2018年4月「三菱地所グループ 人権方針」を定め、遵守すべき基本的人権について明確にしました。同時に「国連グローバル・コンパクト」への署名により、国際社会とともに人権尊重の取り組みをより一層進めていきます。企業や社会のサステナビリティの根幹をなす「ひとつづくり」においては、三菱地所グループが目指す未来のまちづくりを担う人財の育成、活躍の支援を重点項目と位置づけ、公正な選考・採用を行い、適切な教育訓練の機会を提供し、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援しています。そのため、性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、さまざまなバックボーンを持つ、多様な人財が活躍できるよう、均等な機会を提供しダイバーシティを推進しています。

目標

- 公正な選考・採用を行い、未来のまちづくりを担う人財に適切な教育訓練の機会を提供するとともに、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援します。
- 性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、多様な人財が活躍できるよう、均等な機会を提供します。

マネジメント体制

三菱地所グループは、三菱地所(株)人事部およびグループの人事・研修業務を担う(株)メック・ヒューマンリソースとともに、さまざまな人財育成制度や人権・多様性を尊重し合う職場づくりに取り組んでいます。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、人財育成や人権・多様性を尊重しあう職場づくりへの取り組み状況などについて討議、情報共有しています。また、人権の取り組みを推進するため、「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を年1回開催し、人権の取り組み状況の報告や改善に向けての意見交換を行っています。

人財育成

人財育成制度

三菱地所グループでは、社員は企業にとっての重要な経営資源であるとの認識のもと、「人材」ではなく「人財」と捉えています。社員の成長は三菱地所グループの持続的な成長に不可欠との考えから、三菱地所(株)では、2017年度より、新しい人財育成制度の運用を開始しています。

求める人財像を「『志』ある人」「『現場力・仕事力』のある人」「『誠実・公正』である人」「『組織』で戦える人」「『変革』を起こす人」の5つの要素を備えた人物であると定義し、研修制度や人事ローテーション、職場レベルでの組織的な人財育成への取り組みと併せ、複合的なアプローチで人財の育成を進めています。



5つの要素

担当者の声

社員一人ひとりが遺憾なく
能力を発揮できる会社へ



三菱地所(株) 人事部
椋木 浩平

想像を超えるスピードで変化する社会に対応し、企業としての競争力を維持し、成長を続けていくためには、社員一人ひとりが、過去の成功やこれまでのやり方、型通りの発想にしばられることなく、新たな発想や視点を持ってチャレンジし、また組織全体でそれを後押しする会社を目指していく必要があります。

当社はさまざまなフィールドで多様な役割を担う社員一人ひとりが、個々の能力を発揮できるよう、OJT・OFFJTなど、さまざまな施策を通じて、組織的な人財育成に取り組んでいます。

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

さまざまな人財育成研修制度



三菱地所グループでは、社員の能力開発や、コンプライアンス・人権意識の向上を図ることを目的に、さまざまな研修を実施しています。

また、三菱地所(株)では、基礎的なスキル向上のための

能力開発プログラムに加え、社員が自由に選択して受講できる自己啓発支援制度を設けています。

三菱地所 年間人財育成研修延べ時間 (2017年度)

年間総研修時間	18,687時間
---------	----------

(注)上記には海外派遣、英語研修、通信講座ほか従業員が自由選択する自己啓発プログラムの時間は含まない。

ダイバーシティの推進

人権に関する基本的な考え方

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

義と課題」と題し、法制定の背景にある昨今の部落差別の事象や国内外の人権状況、部落差別撤廃に向けた企業の取り組みに対する期待などを、近畿大学人権問題研究所奥田均教授にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ22社333名の新入社員に対し、「新入社員合同研修会」で人権研修を実施したほか、ヘルプライン・ハラスメント相談窓口担当者への研修、役員を含む基幹職以上へのセクシャル・ハラスメント防止規程説明研修、さらに、三菱地所およびグループ会社の一部で部落問題などをテーマにした研修を実施するなど、受講者の差別への気づきを通じて人権意識の醸成に努めています。

三菱地所 年間人権研修時間 (2017年度)

1回当たりの研修時間	105分(1.75時間)
------------	--------------

人権研修の継続的な実施



三菱地所グループでは、新入社員研修において、グループ合同で人権研修を継続的に実施しています。

三菱地所(株)では、基幹職(管理職)研修のほか、職場の人権問題でもあるハラスメントの防止に向けた集合研修を実施しています。また、毎年社長をはじめ役員・部長など幹部社員とグループ会社社長を対象とした人権講演会も開催しています。2017年度は「部落差別解消推進法の意

三菱地所の人権研修実績(2017年度)

テーマ

- パワーハラスメント
- セクシュアル・ハラスメント(LGBT含む)
- 同和問題
- 障がい者

総受講者数:894名

三菱地所グループの人権研修実績(2017年度)

34社より544名が合計185,025分(3,083時間)の人権研修を受講

(注)外部の人権研修会をグループ会社へ案内し、受講を募るものを含む。

KPIの実績

■従業員1人当たり研修時間、費用(三菱地所グループ※)



3社平均 11.92時間/74,275円/年

(注)昨年度実績(7.4時間/135,541円/年)からの変動要因:2018年度よりKPI対象を広げ、加重平均したことによる。

※三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>

「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」の開催

三菱地所(株)では、人権啓発への取り組み状況の報告、取り組みの改善に向けての意見交換、当該年度の活動計画や人権に関する社会状況を共有するため、人事担当役員を委員長とした「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を毎年開催しています。

また、「東京人権啓発企業連絡会」および「大阪同和・人権問題企業連絡会」に加盟し、部落問題をはじめ、さまざまな人権課題に関する研修に参加しているほか、人権問題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。2017年度は従業員および家族から計804作品の応募がありました。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。



コミュニケーションマガジンメックス

障がい者雇用の促進



三菱地所(株)では、障がい者の就労機会の提供という社会の要請に応え、障がい者の雇用促進に努めています。三菱地所の2017年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.22%となっています。障がい者が働くうえでの必要な配慮をしつつ、障がいの有無に関係なく、従業員が自らの能力を活かして働ける職場づくりに取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定



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

女性の採用者数・勤続年数の増加に伴い、女性管理職候補者層が増えており、女性管理職比率も上昇していますが、男性・女性ともに社員が働きやすい環境を整えることは女性管理職比率の上昇にもつながると考え、継続して女性活躍も含めたダイバーシティの推進に取り組んでいきます。

管理職社員における女性管理職の比率

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

(注)三菱地所単体の数字

行動計画の概要(三菱地所単体)

目標(2016年4月1日から2021年3月31日まで)

- (1)管理職に占める女性労働者の割合を2030年に10%超とすることを念頭に、管理職候補である係長級の社員に占める女性労働者の割合を2020年度までに20%程度まで高める。
- (2)2020年度までの早い段階で、
 - ①男性の育児参加を促し、男性の育児休業取得率を13%以上に高める。
 - ②積極的な有給休暇の取得を促し、取得率を60%以上に高める。
 - ③年間残業時間は低減傾向にあるものの、ワークライフバランス推進等のためにさらに低減すべく、月平均残業時間を2014年度比で5%減少させる。

取組内容

- (1)管理職候補となる係長級の女性労働者のキャリア(中途)採用を強化する。
- (2)育児と仕事の両立支援策のさらなる拡充を図る
- (3)有給休暇の取得を促進する取り組みを実施する
- (4)残業時間の削減に向けた取り組みを継続的に実施する

女性管理職の声

さまざまなロールモデルをもとに 将来像をイメージできる職場へ

三菱地所レジデンス(株)
レジデンスケア推進室

室長 北澤 康子



私は、2018年4月より新設された「レジデンスケア推進室」の室長に任命され、チームメンバーと一緒に新たな業務に挑んでいます。私自身は若手時代にジョブローテーションをあまり経験することなく管理職となったため、重要な判断を下すことに当初は不安もありましたが、周囲からの後押しや、今の若手女性社員がキャリアプランを描くうえでの「一つのロールモデルになる」という使命感から、

チャレンジしていく決心をしました。人によりプランは異なりますが、さまざまな立場で活躍するロールモデルをたくさんつくり、自らの将来像をイメージできるようにすることが、女性活躍推進の本質ではないかと思います。

また、「女性が活躍する」ことには、取り組む業務の特性や個人のライフスタイル、家族事情などさまざまな問題が複雑に絡み合っており、企業の制度が整備されるだけでは足りず、社会全体が変わっていくことで実現されるものだと感じています。前提として個々の生産性の高い働き方へのシフトや意識改革も大事です。

一方で、多くの女性が活躍できるような世の中が変わり始めている中で、家族や職場の同僚のサポートがあることに感謝しながら働くことも大切だと思います。

活力のある働きやすい職場づくり

三菱地所(株)本社移転については、サステナビリティ ハイライト(P14)をご覧ください。

三菱地所グループ「ひとまち大賞」表彰

三菱地所グループのコーポレートブランド向上に寄与するグループ各社のさまざまな活動を表彰する「ひとまち大賞」制度を、2011年に創設しました。これは、コーポレートブランド向上活動を、日々の業務の延長にある「自分事」として感じてもらい、共感を高めることを目的としています。第6回となる2016年度の応募総数は三菱地所グループ28社(過去最多)より165件にのぼり、「誠実・信頼賞」「顧客志向賞」「価値創造志向賞」「チャレンジ志向賞」の各賞の受賞者29組に加え、グループ社員による一般投票「ひとまち総選挙」による特別賞1件や社長選考によるグランプリ1件、準グランプリ4件を選出しました。

好事例を三菱地所グループ全体で共有し、社員の業務改善に役立てるとともに、お客さまに信頼され、評価される企業グループとなることを目指して、今後も「ひとまち大賞」を継続していきます。

「御殿場プレミアム・アウトレット」に 事業所内保育園を開設

「御殿場プレミアム・アウトレット」には、200を超えるテナントが入居し、各店舗でたくさんの方が働いています。しかし、都市部から離れた場所に立地するという施設の特性上、近隣に子どもを預けられる施設がなく、子育てをしながら安心して働ける環境の整備が課題となっていました。

運営会社である三菱地所・サイモン(株)は、「託児に不安があることが育児休業後の仕事復帰の障壁になりかねない」というテナントの声を受けて、2017年9月に事業所内保育園を開設しました。施設内で働く人であれば、雇用形態を問わず誰でも利用可能であるうえ、地域の皆さまにもご利用いただいています。

利用者からは「近くに子どもがいると、より仕事をがんばれる」「保育園があったからアウトレットの店舗で働くことにした」などの声をいただいております。働く人のワークライフバランスの向上とともにテナントの人材確保にも貢献しています。

KPIの実績

■女性管理職数・比率
(三菱地所グループ※1)

78人 / 6.55%
(2030年度継続目標10%超※2)

※1三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社 ※2三菱地所単体の目標

■障がい者雇用率
(三菱地所グループ※1)

3社平均 2.20%
(2020年度継続目標2.2%)

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>

「働き方改革推進委員会」の創設

三菱地所(株)は、企業風土の改革と業務プロセスの合理化をトップダウンでより強力に推進し、生産性の向上による新たな価値創造を目的として、2017年4月1日付で社長直轄の「働き方改革推進委員会」(委員長:執行役社長)を創設しました。

委員会を通じて、全社的・部署横断的なオフィス環境改革や諸制度等の改革を推進するとともに、社員の自発的な業務効率化活動を支援していきます。

ワークライフバランスへの取り組み KPI 1,4

個性や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと働き活躍するためには、仕事と暮らしのバランスが取れていることが大切です。三菱地所(株)では、多様な働き方を選択できるよう、全社員のフレックスタイム制度、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、2017年度からは全社員を対象としてテレワークのトライアル運用を開始しています。

育児休業は子どもが3歳になった後の3月末日まで、育児のための短時間勤務ならびにフレックスタイム制度は、子どもが小学3年生の3月末日まで取得可能です。契約託児所での一時預かりや、ベビーシッターの費用の補助、社員の保活(保護者が子を保育所に入れるために行う活動)を支援する専門窓口の設置など、子育てを支援する取り組みを行っています。また、仕事と子育てを両立できるよう次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、育児関連制度について社内ネットに妊娠・出産・育児情報サイトを開設し情報を提供しています。

介護休業は3年間取得可能とし、介護のための短時間勤務制度を導入し、社会構造の変化にも対応。また、介護ガイドブックの発行や、社内の介護セミナーの実施等、介護に関する情報も提供しています。2013年1月からは、配偶者の転勤などを理由に退職した者で、一定の条件を満たす場合には、再雇用の申し込みが可能となる制度を創設しました。

三菱地所では、2017年度の育児休暇取得後の復職率は100%、復職1年後の定着率も100%となっています。

三菱地所 育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児休業	男性	0	0	0	7	10
	女性	22	23	13	11	20
	計	22	23	13	18	30
介護休業	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0
育児短時間勤務	男性	1	0	0	0	0
	女性	29	32	33	11	7
	計	30	32	33	11	7

働き方改革担当者の声

平常時残業ゼロを定めて、働き方改革を推進

三菱地所プロパティマネジメント(株)
人事企画部 兼 働き方改革室

参事 高橋 宏幸



当社では残業を削減しながら、会社の事業拡大・社員の成長の実現を目指し、2022年度までの数値目標として平常時残業ゼロを定めて、働き方改革に取り組んでいます。

働き方改革は一朝一夕に達成できるものではなく、全社員が異なるコンディションで働いている中で、全体最適となる環境づくりはまだまだ道半ばと感じています。しかし、2016年度より開始した本取り組みでは、特定のチームをモニタリングユニットとして選定し、業務効率化に向けて各個人の業務見直しや業務効率化施策のトライアル等を実施する“カエル会議”を開始。効果的な施策を全社へと展開していくことで浸透を図りました。全社フレックスタイム制度の導入やワークスタイルチャレンジ表彰制度など、社員の意識を変えるためにさまざまな取り組みを実施することで、働き方改革を全社で推進しようという空気が徐々に生まれてきました。結果として、2017年度までに残業時間の削減、および有給取得率において一定の成果が出ています。当社では「働き方改革」のブームの流れで、一時的に取り組むのではなく、恒常的に新しい施策にチャレンジすることで、社員同士が納得して共助し、より強いチームワークを醸成することで当社社員、会社そのものの継続的発展を目指します。

KPIの実績

■ 育児・介護休業、短時間勤務者数(三菱地所グループ※)

3社合計 71 / 1 / 82人 / 年

KPI 1

■ 月平均時間外勤務時間数(三菱地所グループ※)

3社平均 17.21時間

KPI 2

従業員との対話

三菱地所(株)では、団体交渉の権利を支持するとともに、労使一体となった課題解決を重視しています。基幹職などを除く全社員858名のうち、約70%にあたる615名の組合員からなる「三菱地所労働組合」が組織されています(2018年4月1日時点)。同組合との間で労働協約を結び、高い信頼関係のうえで、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。

労働協約では、会社の事業縮小や統合に伴う人員削減・労働条件の変更など、社員に大きな影響を及ぼす変更がある場合には、事前に協議を行い、方針や基準について説明することを定めています。

また、従業員が過度の労働時間とならないように労使協議のうえ、社内の管理基準を定めるなど、一体となった取り組みを行っています。

労働安全衛生

健康経営の推進



三菱地所(株)では、これまで会社や健康保険組合で行ってきた取り組みや計画を体系化して整理し、トップのコミットメントとさらなる社員の健康保持・増進を目的として、2016年10月に「健康経営宣言」を制定しました。また、安全衛生に関する取り決めを労働協約の中で交わしており、健康診断や安全に関する教育などを通じて、社員の健康と安全の確保に努めています。

勤怠管理システムにパソコンのログオン・ログオフの時刻を連携させることで上司は部下の勤務実態を把握するとともに、部下との面談を実施することで業務の量や難易度、健康状態の把握に努めています。1カ月当たりの所定外労働が90時間を超えた社員には、産業医との面接を実施するなど、社員の健康管理に向けた施策に取り組んでいます。また、2017年度よりカフェテリアプラン^{*}による社員の健康増進活動(スポーツ活動・保険適用外の検診等)に対する費用補助制度を新設し、社員の健康増進に向けた施策にも取り組むとともに、朝食の欠食を防ぐための朝食無償提供や、社内運動イベントの実施により、社員の健康意識の向上に努めています。

ワークライフバランスの観点では、2016年度より全社員にフレックス勤務制度を導入したほか、有給休暇取得日数の目標を定め、有給休暇の取得を促す「ポジティブ・オフ運動」

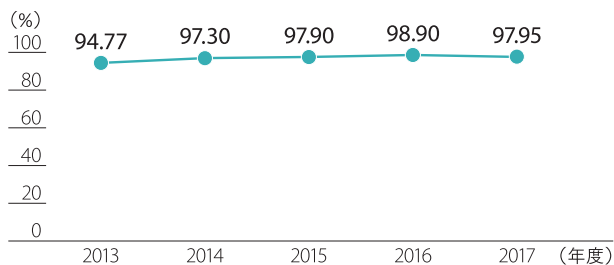
を実施。2017年度からは時間単位有給休暇制度・テレワーク制度を導入し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

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

健康診断の実施による社員の健康管理

三菱地所(株)では、社員の健康維持・増進のため、定期健康診断を年1回、全社員を対象に実施しています。2016年度からは心電図検査や、35歳以上を対象とした腹部超音波検査の追加など生活習慣病の検査項目をより充実させるとともに、検査結果に応じて二次検診や要注意者検診、産業医との面接の実施などもきめ細かに実施しています。未受診者に対しては、個別に受診案内を通知する等で受診率向上を目指しています。(2017年度受診率97.95%)

三菱地所 健康診断受診率の推移



■産休・育休後の復職率(三菱地所グループ^{*})



3社平均 97.7% (2030年度継続目標100%)

^{*}三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>

コンプライアンス

顧客や社会の期待に応える
コンプライアンスの推進



基本的な考え方・方針

三菱地所グループではコンプライアンスを「法令の遵守」だけではなく、「社内ルールや企業倫理の遵守」と定義しています。三菱地所(株)の1997年の商法違反事件の反省に立ち、「三菱地所グループ基本使命」「三菱地所グループ行動憲章」を制定し、2005年の「大阪アメニティパーク(OAP)」の土壌・地下水問題の結果を重大かつ謙虚に受け止め2006年にこれらを刷新し、コンプライアンス経営を最優先課題として推進しています。また、国内外で事業領域を拡げ、社会的責任が高度化・国際化していく中で、グループ全体で共通の価値観・行動基準を共有するために「三菱地所グループ 行動指針」を2018年4月に改正し、役職員一人ひとりの日々の行動に落とし込んでいくことで真の企業価値向上を図っています。グループ全体での透明性の高い経営体制づくりとコンプライアンスの強化を通して、ステークホルダーとの信頼関係構築をめざし、法令遵守はもとより、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」の実践のため顧客や社会の期待に応えるよう努めるとともに、事業上のさまざまなリスクを理解し適切に対応していきます。

目標

- 贈収賄、独占禁止法違反、不適切な政治献金などが行われないう適切に対応します。
- 法令遵守はもとより、顧客や社会の期待に応えるよう努めるとともに、事業上のさまざまなリスクを理解し適切に対応します。

マネジメント体制

三菱地所グループは、取締役会決議により任命されたコンプライアンス担当役員を「コンプライアンス統括責任者」とし、三菱地所各部署長をコンプライアンス推進委員、グループ各社にコンプライアンス責任者を定め、コンプライアンスを推進、モニタリングする体制を構築しています。コンプライアンスを推進する会議体として「リスク・コンプライアンス委員会」「リスク・コンプライアンス協議会」を設置、三菱地所グループのコンプライアンスおよびリスクマネジメントに関する計画の策定、審議を行っています。
(注)詳細の体制図はWEBに掲載

コンプライアンスの実践

三菱地所グループでは、透明性の高い経営体制づくりとコンプライアンスの強化を通して、ステークホルダーとの信頼関係構築を目指しています。

コンプライアンスガイドブックの刷新・発行

2018年4月に三菱地所グループ行動指針を改正したことに伴い、教育ツールであるコンプライアンスガイドブックを刷新して発行しました。三菱地所グループが大切に思う5つの価値観についてイラストやQ&Aを多用してわかりやすく説明しています。グループ全役職員に配布し、コンプライアンスの周知・浸透のためのツールとして役立てていきます。

コンプライアンス研修の実施

KPI 1

三菱地所グループでは新入社員研修や新任基幹職研修など、さまざまな機会に役職員のコンプライアンス意識の向上を目的とした、コンプライアンス研修を実施しています。

特に新入社員研修では、主なグループ会社の新入社員が一堂に会する合同研修において(2018年4月、21社・336名)、行動憲章やコンプライアンスの基礎などについて

共通で学ぶ研修を実施しています。

三菱地所(株)では新任総合職2級研修、新任基幹職研修時にコンプライアンス研修を、また、全役職員を対象にeラーニング研修を行っています。

リスク・コンプライアンス講演会を開催

三菱地所(株)では、グループ会社を含めた経営層、幹部社員を対象として「リスク・コンプライアンス講演会」を開催しています。

リスク・コンプライアンスのジャンルからその年の社会情勢に応じて講演テーマを選定しており、2017年度は7月に「グローバルリスクとしての海外腐敗行為」などをテーマに麗澤大学大学院教授(三菱地所社外取締役)の高巖氏に講演いただきました。

コンプライアンスアンケートの実施

KPI 2

三菱地所グループでは、社員のコンプライアンス意識の浸透度や問題意識などを継続的に調査するために、役員・社員約16,000名(派遣社員など含む)を対象に、隔年でコ

ンプライアンスアンケートを実施しています。アンケート結果については、全体傾向と事業グループ、グループ会社ごとの特徴を分析したうえで共有し、コンプライアンス推進活動に役立てています。

ヘルプラインの充実

三菱地所グループでは、コンプライアンスに関する相談・連絡窓口として「ヘルプライン」を設置しています。2018年1月に三菱地所グループヘルプライン相談窓口を変更し外部機関に一本化したことで、平日夜間・休日でも電話対応が可能な体制となりました。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。ヘルプラインの周知を図るため、コンプライアンス通信への掲載、ポスターの掲示を行っています。

2017年度の三菱地所グループヘルプライン通報件数は64件でした。受け付けた相談については、内容に応じて調査、事実確認等を行ったうえで、適宜対応し、職場環境の改善などを行っています。

また取引先に対しては、専用ヘルプラインを設けています。



お取引先専用
ヘルプライン案内冊子

リスクマネジメント

三菱地所グループでは、「三菱地所グループリスクマネジメント規程」を策定し、全ての事業活動を対象にリスクマネジメント体制を整備・運用しています。また、リスクアプローチによる以下の2つの活動を柱に、リスクマネジメント活動を推進しています。

①個別重点リスクマネジメント活動

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

②三菱地所グループ重点対策リスクマネジメント活動

上記で選定した個別重点リスク、社会動向等を踏まえ、当社グループとして新たな対策を要する「重点対策リスク」を選定し、年間を通じてリスク低減に取り組む活動

情報管理の徹底

「三菱地所グループ行動指針」の中で情報管理について定め、情報の適正な入手と厳重な管理、個人情報の保護を徹底することとしています。2018年4月にはグループの情報管理関連規程を全面改正し、グループにおける最高情報管理責任者に加えて最高情報システム管理責任者を定め、グループ全体の情報セキュリティ強化に取り組んでいます。規程の改正と合わせて、グループ役職員に対して情報管理に関する教育を実施し、情報管理の徹底に努めています。三菱地所(株)では、全役職員を対象に「情報管理eラーニング」による研修を行い、各部署での情報の取り扱いを再点検するなどの改善活動を行っています。

「三菱地所グループ個人情報保護基本方針」はWEBで公開しています。

<http://www.mec.co.jp/j/specific/index.html>

腐敗防止

三菱地所グループでは、公正・透明で信頼を第一とした企業活動を行うことを宣言しており、グループ行動指針の中であらゆる腐敗の防止に取り組むこととして、政治や行政との癒着が疑われる行為はもちろんのこと、社会通念を逸脱した接待・贈答等を禁止しています。

さらに、「三菱地所グループ贈収賄防止基本規程」を制定して組織的に贈収賄防止に取り組む体制を整備し、契約ごとに贈賄リスクを評価のうえ、リスクの高い取引の相手先に対するデューデリジェンスを義務づけ運用状況をモニタリングしています。また、2018年7月には「三菱地所グループ贈収賄防止指針」を制定、公表するとともに、海外事業に関するグループ役職員等に対して研修等により贈収賄防止関連規程の浸透を図っています。

なお、腐敗に関する罰金、罰則等の適用はありませんでした。

反社会的勢力への対応

三菱地所グループでは、反社会的勢力との一切の関係遮断を「行動指針」に明記しています。また、三菱地所(株)法務・コンプライアンス部を専門部署として、反社会的勢力から接触があった場合には、必要に応じ警察と連携しながら、グループ全体で毅然とした対応を行っています。

KPIの実績

■階層別研修、講演会の開催等各種コンプライアンス研修の実施

KPI 1

■コンプライアンスアンケート「行動憲章達成度」

KPI 2

■コンプライアンスe-ラーニング受講(三菱地所グループ※)

KPI 3

88%

99%(2030年度継続目標100%)

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/compliance/index.html>

※三菱地所、三菱地所プロパティマネジメント、三菱地所レジデンス、三菱地所リアルエステートサービスの4社

コーポレートガバナンス

三菱地所グループは、透明性の高い経営を行うことによって、ステークホルダーの信頼を獲得することを目指しています。

基本的な考え方

三菱地所(株)は、「まちづくりを通じて社会に貢献する」という基本使命のもと、「人を、想う力。街を、想う力。」というブランドスローガンを掲げ、企業グループとしての成長と、さまざまなステークホルダーとの共生とを高度にバランスさせることによる「真の企業価値の向上」の実現を目指しており、その実現に向けた経営の最重要課題の一つとしてコーポレートガバナンス体制の整備・推進を位置づけています。

コーポレートガバナンス体制

三菱地所(株)は、会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社を採用しており、取締役会が経営監督機能を担うとともに、個別の業務執行の決定については可能な限り執行役に権限委譲を行い、業務執行権限・責任の明確化および意思決定の迅速化を推進することにより、執行・監督それぞれのさらなる役割明確化と機能強化を図っています。また、社外取締役が過半数を占める指名・監査・報酬の3委員会が、取締役候補者の指名や役員報酬決定、取締役・執行役の職務執行の監査などを行うことにより、意思決定プロセスの高度化および透明性の向上を図っています。なお、取締役会は、15名の取締役(うち社外取締役が7名)で構成され、監査委員を含む取締役の任期は1年となっており、議長は執行役を兼務しない取締役会長が務めています。また、三菱地所のコーポレートガバナンス体制の基本的な考え方および枠組みについて、「三菱地所コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定め、ホームページ上で開示しています。

☞ **三菱地所グループのコーポレートガバナンス体制図はWEBで紹介しています。**

<http://www.mec.co.jp/j/csr/governance/index.html>

経営意思決定の仕組み

三菱地所グループでは、グループ全体の経営戦略に関する議論を行う場として、社長、専務以上の執行役および社長の指名する者で構成される「経営戦略委員会」を定期的に開催しています。また、グループの業務執行に関する重要な意思決定を行う機関として、社長以下、代表執行役、各事業グループのラインスタッフ部署およびコーポレートスタッフ担当役員、常勤監査委員および社長の指名する者で構成される「経営会議」を原則として毎週1回の頻度で開催しています。この「経営会議」における議論・経営判断の高度化を図るため、下部組織として事業戦略等の協議や進捗状況の確認等を行う「AMコミティ」や、特に重要な投資案件を「経営会議」で審議する前に論点などを整理する「投資委員会」を設置しています。

役員の報酬等の額の決定に関する方針

三菱地所(株)の役員報酬は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数が社外取締役で構成される報酬委員会の決議により決定します。その報酬制度は、持続的な企業価値の向上と株主との価値共有を実現すること、経営陣のチャレンジや適切なリスクテイクを促すインセンティブ性を備えること、株主をはじめとするステークホルダーに対して高い説明責任を果たす

こと等を基本としています。報酬体系については、取締役(執行役を兼務する取締役を除く)に対する報酬は原則として金銭による基本報酬のみとし、執行役に対する報酬は基本報酬および変動報酬とで構成しています。執行役の変動報酬は、短期的な業績に基づき支給する金銭報酬と、中長期的な業績等の評価に基づき支給する株式報酬とで構成しています。

☞ **取締役、監査役および執行役に支払った報酬等の総額(2017年度)はWEBで紹介しています。**

<http://www.mec.co.jp/j/csr/governance/index.html>

内部統制の強化

三菱地所グループでは、会社法の定めにより、取締役会で決議された、「内部統制システム構築の基本方針」の趣旨に沿って業務が行われているかを取締役会にて定期的に確認し、問題点があれば、改善を実施しています。また「金融商品取引法」により2008年4月以降上場企業に適用された「財務報告に係る内部統制報告制度」に対応し、グループ全体の内部統制の整備、運用、評価を行い、2018年3月31日時点においてグループの財務報告に関わる内部統制は有効と判断する「内部統制報告書」を同年6月28日に関東財務局宛に提出しました。この報告書は、監査法人より、適正に表示しているとの内部統制監査を受けています。

また、グループ内の3社*において、金融商品取引業者としての体制を整備、運用するとともに、三菱地所(株)の関係部署においても同法に関連したコンプライアンス上の問題に対応するために内部管理体制を強化しています。

*三菱地所投資顧問(株)(不動産投資・運用事業)、ジャパンリアルエステイトアセットマネジメント(株)(不動産投資・運用事業)、三菱地所リアルエステートサービス(株)(不動産仲介・賃貸事業など)

経営監視の仕組み

三菱地所(株)の取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、取締役および執行役の職務執行の監督を行っています。監査委員会は、常勤監査委員による経営会議などの重要な会議への出席、各部署・グループ会社の業務執行状況監査などを通じ、さらには、監査委員会において直接内部統制関係部署や会計監査人から報告を受けることで、取締役および執行役の職務執行の監査などを行っています。また、補助組織として「監査委員会室」を設置しています。

2018年4月には、当社の役員の重大な不正行為について監査委員に通報できる「監査委員を窓口とする内部通報制度」を設けました。

内部監査機能強化を目的として、「内部監査室」を社長直轄の組織として設置しており、その公正性、独立性を明確にしています。リスクベースで策定された監査計画(グループ会社も対象に含む)に従って内部監査を行い、内部統制が適切に整備・運用されていることを確認しています。監査結果については全て社長に報告するとともに、常勤監査委員と共有し、経営会議・監査委員会などにも概要を報告しています。

また、監査後のフォローアップを重視し、内部監査の結果抽出された問題点が改善されていることを確認しています。

取引先とともに

三菱地所グループでは、全ての取引先は対等な立場で信頼関係を築くパートナーであるという認識のもと、ともに発展を目指すよう取り組んでいます。

三菱地所グループの発注行動指針

三菱地所グループでは、「行動憲章」および「行動指針」を踏まえ、発注に携わる役職員が遵守すべき基本的な考え方をまとめた「発注行動指針」を策定し、公正で透明な発注・契約の実践に努めています。客観性・経済合理性はもとより、環境保全対策や情報管理、反社会的勢力との関係遮断といった内容が指針に盛り込まれています。

この「発注行動指針」はグループ全体のガイドラインとして共有し、各社の事業内容に沿った発注・契約プロセスを構築・運用しています。

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、取引先様と協力してサプライチェーン全体に広がるCSR調達を推進することが不可欠であると考え、今般、本ガイドラインを定めました。取引先様には本ガイドラインの趣旨と内容にご理解を頂き、皆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共に、内部通報者の秘密が保障され、また、報復などの不利益から守られることを従業員に周知する。
- 暴力団対策法等の趣旨に則り、反社会的勢力との一切の関係を遮断する。
- 企業情報の適時かつ適切な開示に努める。
- 贈収賄等による腐敗の防止に努める。

4. 品質の確保・向上

- 提供する製品やサービスにおいては、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、求められる品質を確保すると共に、常に品質の向上に努める。
- 製品の安全性について、社会のニーズと期待を上回る製品の提供に努める。また、製品の安全に関する調査結果などは必要に応じて提供する。
- 業務プロセスの適切な管理により、市場競争力のある適切な価格及び定められた納期・工期の遵守に努める。

5. 環境保全と環境への負荷軽減

- 全ての製品、サービスの提供、設計・施工において、「三菱地所グループグリーン調達ガイドライン」に則るよう努める。
- 各製造・施工段階で使用する原材料について、違法な手段で生産されたものを排除するとともに、認証を受けたものなどを積極的に利用し、持続的な生産・調達への配慮に努める。

6. 情報セキュリティの確保

- 取引先などから預託された情報資産や自ら保有する情報資産（秘密情報、個人情報、知的財産など）については、管理体制を整備・構築し、適切に管理・保護する。これら情報資産の不正・不当な利用や漏洩が起これないよう、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

また、発注先に対しても、環境保全、労働問題、贈収賄などに関して、三菱地所グループ行動指針と同等の考え方を適用していくことを基本としています。

なお、三菱地所(株)では建設事業者への発注にあたっては、事業部署と発注部署を分離し、セルフチェックシートによりコンプライアンス状況の自己点検を行ったうえで法務・コンプライアンス部が客観的に確認するなど、適正な発注・契約を行っています。特に大規模な工事の発注については、社長を委員長とする「発注委員会」(2017年度は8回開催)を開催し、コンプライアンスの観点から審議を行っています。

CSR調達ガイドラインの制定

三菱地所グループが事業活動を通じ、真に価値ある社会の実現に貢献するためには、自らのみならず取引先と協力してサプライチェーン全体でCSRに配慮することが不可欠であると考え、2016年4月、「三菱地所グループCSR調達ガイドライン」を策定しました。

グループ内外への周知

三菱地所(株)は、グループ内外への周知を徹底するため、自社のホームページにCSR調達ガイドラインを公表しているほか、グループ各社と連携し2016年度主要取引先3,326社に対して通知を行ったのに加え、2017年度は新たに721社に対して通知を行いました。今後もサプライチェーンに対しての周知に努めています。

各事業の取引先評価の取り組み

事業	社会・環境側面の評価
ビル事業	三菱地所では、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	三菱地所ホームでは、同社の事業特性を考慮した取引先との取り組み方針を設けています。まず基本となる発注単価を発注先との合意のもとに設定し、発注先相互の公平性が保たれるように努めています。建築・設備・電気の業種となる取引先については、接点のある社員によるアンケート評価を行うとともに、顧客紹介数や施工能力、与信状況などを加味して、総合的かつ公正に評価し、共通単価のもとで発注する棟数を決定しています。さらに製造元の製品原価と最終納入先までの物流経費を明確に分けることによって、製品原価と物流経費の透明性を高め、資材納入会社や製造元の公平な評価を行っています。工事金額の決定においても、工事原価と経費とを別計上し、安易な価格競争が発生しないように配慮しています。

株主・投資家とともに

三菱地所グループでは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの良好なコミュニケーションのため、積極的に適時・適切な情報開示を進めています。

迅速・正確かつ公平な情報開示を目指して

三菱地所(株)では、社内規則として定めた「情報開示規則」に基づき、(株)東京証券取引所の「有価証券上場規程」において適時開示が求められる情報などを同取引所の「TD ネットシステム」を通じて公開するほか、株主・投資家の皆さまの視点に立った迅速・正確かつ公平な情報開示に努めています。

株主・投資家、アナリストと経営トップとの対話

三菱地所(株)の広報部内には株主・投資家とのコミュニケーションをとる専任部署であるIR室を設置し、

- 適時・適切な情報開示
- 経営戦略の伝達
- 資本市場の声の社内へのフィードバック

をミッションとして、株主・投資家、アナリストの皆さまに向けて公平・公正な情報提供を行っています。

主なIR活動としては、ホームページでの「IR情報」提供、年2回の決算説明会、機関投資家向けスモールミーティング、物件見学会に加えて、国内外機関投資家とのミーティング(2016年度は約420件)を積極的に実施しています。2017年度には、2017年度～2019年度における中期経営計画を公表しています。なお、決算や中長期経営計画の説明会、機関投資家向けスモールミーティングには経営トップも積極的に参加し、株主や投資家の皆さまと直接対話を行って、皆さまの声を経営に活かしています。

また、随時、証券取引所や証券会社が主催・開催するセミナーに参加する形で、個人投資家向けの企業説明会も実施するなど、幅広い投資家層を意識したわかりやすい情報開示に努めています。

さらに、外国人投資家の皆さまとのコミュニケーションをより一層推進するために、英文でのIR情報の発信や統合報告書、IR説明資料、ファクトブックの充実を継続して図っています。

三菱地所 IR情報

日本語版 <http://www.mec.co.jp/j/investor/index.html>

英語版 <http://www.mec.co.jp/e/investor/index.html>



機関投資家向け説明会(2018年5月)

社外からの評価

三菱地所(株)は2018年度において下記のIndex等を選定されています。

- ・「FTSE4Good Global Index」17年連続
- ・「FTSE Blossom Japan Index」2年連続
- ・「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」2年連続
- ・「SNAM Sustainability Index」
- ・「GRESB Public Disclosure」2年連続

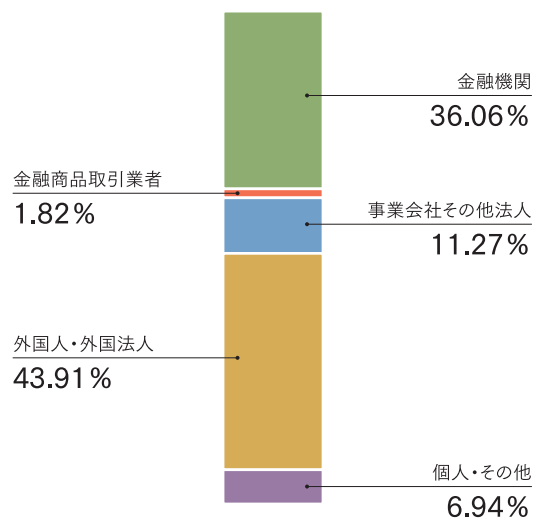
社会的責任投資とは、企業への投資を行う際に、経済面に加え、環境・社会への取り組みやコーポレート・ガバナンスを評価基準に取り入れる投資手法です。これからも事業とCSRを一体的に推進し、持続可能な企業経営を追求していきます。



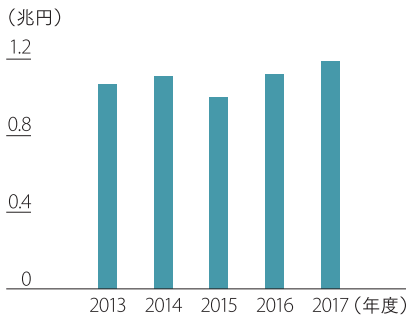
株式の状況(2018年3月31日現在)

発行可能株式総数	1,980,000,000株
発行済株式総数	1,390,908,105株 (うち自己株式 2,897,424株)
株主総数	67,881名

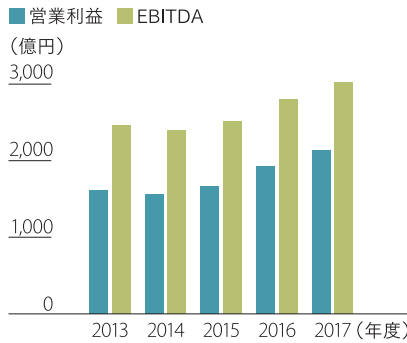
株式分布状況(株式数構成比率)(2018年3月31日現在)



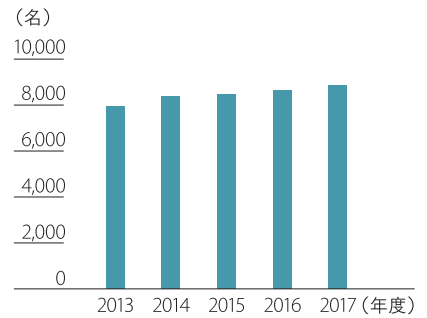
営業収益



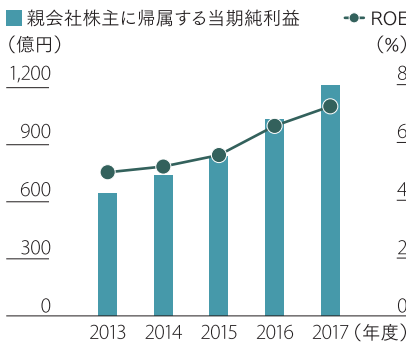
営業利益/EBITDA



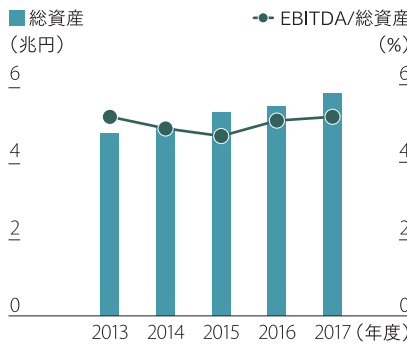
従業員数



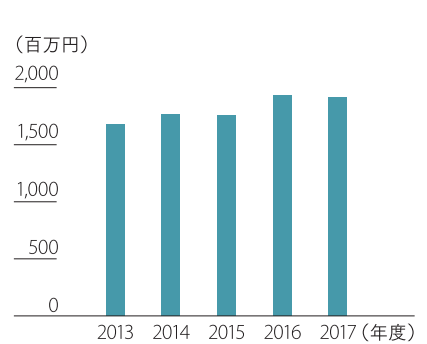
親会社株主に帰属する当期純利益/ROE



総資産/EBITDA/総資産*

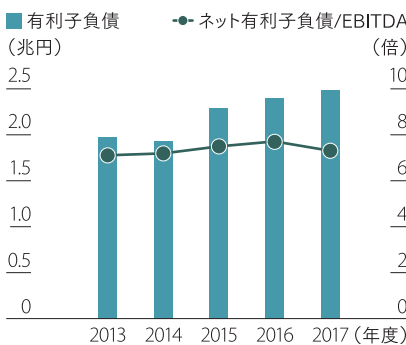


社会貢献活動費

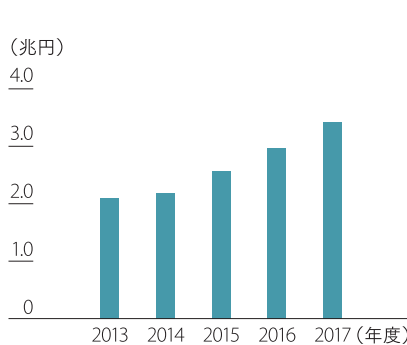


* EBITDA/総資産を計算する際の総資産は期首期末平均を用いている。

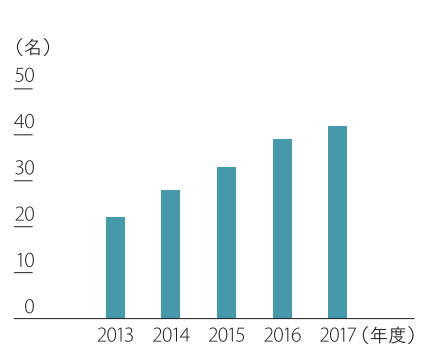
有利子負債/ネット有利子負債/EBITDA



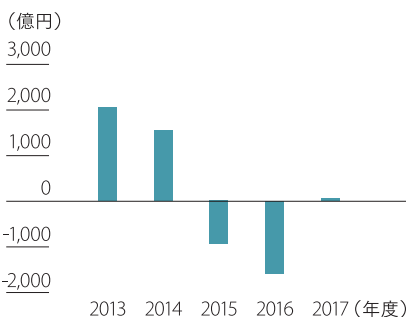
賃貸等不動産の含み益



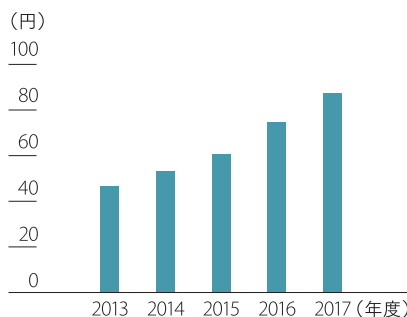
女性管理職数(三菱地所)



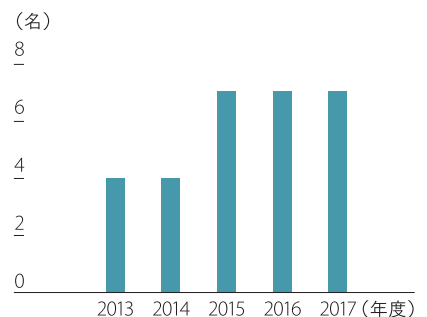
フリー・キャッシュ・フロー



1株当たり当期純利益



社外取締役数(三菱地所)



(注) 但し書きがあるグラフを除き、データは三菱地所グループ



『むかし、むかし。』
ふくしまじゅんや



『サーカスのぞう』
さとうゆい



『深海の生き物たち』
くぼたれんせい



『どうぶつたちのオーケストラ』
ふくしまかんと



『疥癬』
さきいなお



『サクラきれい』
いとうさゆき



『おうどいろひもお馬さんにのろう』
いのうえりゆみ



『ネコ・ねこ・あい』
いとうせいや



『蜥蜴』
おじまただし



『明るい階段』
いがらうたね



『小湊鉄道』
くりはらりょう



『別世界につながる現実(ひつじと花)』
いわもとまき



『色彩飛翔』
すずきみちゆき



『ソーレ!ヤー!』
てらさわたける



『木登り』
みやしたはるた



『夜間飛行~NY~』
おおはしともか



『しあわせをあなたへ』
いとうみゆう



『かっこいいライオン』
ゆべらいむ



『たなばたバス』
すずきまさひろ



『リスとどんぐり』
いがらしけいすけ



『音楽会がんばったよ』
くにいりょうた



『嵐の夕立』
よしざわせいじ



『NEWSがすぎなともだち』
こはやしあやか



『マンモス』
やまもとありさ



『ピアノだいすき』
みちしたあやさ



『青いお魚さん』
かごしようま



人を、想う力。街を、想う力。

三菱地所株式会社



『きりんの親子』
きのしたこうき



『鶏』
ほんだしゅう



『静物画』
かみやゆつき



『森の中』
かわかみゆうき



『ビーグル』
こやなぎみつお



『ピカピカにするぞ!!』
いのうえこうせい



『バスケット選手になりたい』
うえまゆうと



『家2』
ちねんつばさ



『ひまわり』
あきやまかな



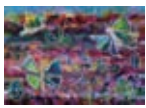
『しゃぼん玉とぼそ』
おくのゆな



『ストーブの前でゴロゴロしたい』
まつえほのか



『車椅子バス』
やざきけいご



『ぼくのみたゆめ』
やまばやしせいじ



『希望〜ヒエログリフ〜』
おがわみく



『虹色のフタジ』
かねまるらん



『さかないつばい』
ふじいあつし



『ハハバ王さまつれたよ!』
つだかいり



『誘惑』
のうつかみのん



『冬空にそびえ立つ大阪城』
みやがわゆうた



『ライオン』
わたなべたくみ



『ぼくの街』
はままつすむ



『輝く笑顔』
なすこうせい



『水族館』
さとうひみか



『自画像』
はっとりあすか

裏表紙について

三菱地所株式会社が主催する障がいのある子どもたちの絵画コンクール「キラキラとアートコンクール」2017年度第16回優秀賞 受賞作品で構成しています。

〒100-8133 東京都千代田区大手町一丁目1番1号 大手町パークビル

<http://www.mec.co.jp>



この報告書は、適切に管理された森林から切り出された木を原料とするFSC®認証紙を使用し、環境に配慮した「植物油インキ」と有害な廃液を出さない「水なし印刷」を採用しています。また、加工・製本工程でも日本印刷産業連合会の環境基準をクリアしています。

2018年10月発行