&EARTH 三井不動産 MITSUI FUDOSAN

ESG Report 2022

持続可能な社会の実現をめざして



三井不動産グループの
ESG ／サステナビリティ 2022



トップコミットメント ……2

脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画 ……5

三井不動産グループの ESG の考え方 20

三井不動産グループの ESG 課題への取り組み方針 …… 20
サステナビリティ推進体制…… 25
当社グループの ESG に関する取り組み目標（KPI）と進捗状況 …… 26
イニシアティブへの参加…… 27
サステナビリティに関する社外からの評価…… 28

環境　Environment 29

環境への取り組み方針…… 30
気候変動…… 31
水使用…… 40
環境汚染・資源…… 41
生物多様性…… 47
環境に配慮した調達…… 50
サステナブルファイナンス …… 51

社会　Society 56

健康と安全…… 57
労働基準・労働慣行…… 59
ダイバーシティ＆インクルージョン…… 61
人材マネジメント…… 66
人権…… 69
コミュニティ…… 76
サプライチェーンマネジメント…… 82
顧客満足度の向上と街づくりによる価値提供…… 91
オープンイノベーションによる新産業の創造…… 105

ガバナンス　Governance 107

コンプライアンス…… 108
腐敗防止…… 115
コーポレート・ガバナンス…… 117

ESG データ 125

E 環境関連データ …… 126
S 社会関連データ …… 134
G ガバナンス関連データ …… 141

トップコミットメント



1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大、ポストコロナに向けた経済の混乱、ロシアによるウクライナ侵攻など、世界は混迷を深めています。このような不確実性の時代においては、企業の理念や普遍的な価値観をみつめることが大変重要です。三井不動産のルーツに遡り、三井不動産の DNA と理念を踏まえたうえで、私達の存在意義や社会的使命を明らかにし、地球環境や人々が暮らす社会に対してこれから何を為すべきか、それを実現するための企業価値とはどうあるべきか、が問われていると考えます。

2. 三井不動産のルーツと DNA、「 」マークの理念

(1) 三井不動産のルーツ・DNA

三井グループの祖、三井高利は、1673 年、江戸・日本橋に「三井越後屋呉服店」を創業。「現金安売り掛け値なし」という画期的な商法で飛躍的な発展を遂げました。こうした「顧客志向」を「進取の気性」を発揮して江戸の世で最初に実践したのが三井高利であり、これが三井不動産の DNA として受け継がれてきました。

当社グループの歩みは、日本経済や社会の発展とともに、時代の要請やお客様の声に応える形でビジネスを革新し、新しい価値を生み出してきた歴史です。お客様のニーズに真摯に向き合う「顧客志向」と、価値創造に果敢にチャレンジし自らのビジネスをイノベーションする「進取の気性」は、三井高利から当社グループへと脈々と受け継がれ、社員一人ひとりの DNA として、今日までしっかりと浸透している、と私は感じています。

(2)「 」マークの理念

これらの DNA を象徴的に結晶化したものが「 」マークの理念という経営ビジョンです。対立する概念を「or」でどちらか選ぶのではなく、多様性を受け入れ、常識的には価値観が対立するもの同士であっても、その相克を乗り越え、「 」で共生させ、持続可能な社会を実現していくことを、経営の理念に据えています。この経営ビジョンは、サステナビリティや ESG などが世間で言われる遥か以前の 1991 年、創立 50 周年に制定しました。

当社グループは、「 」マークの理念をもって、地球環境や地域との共生を大事にしてきました。三井の本拠地、東京・日本橋の開発コンセプト「残しながら、蘇らせながら、創っていく」はその象徴と言えるでしょう。「人と自然」「伝統と革新」を共生させた、まさに「 」マークの街づくりであり、当社の存在価値そのものです。

今後の社会経済の発展と地球環境の保全に向けて、当社グループの果たすべき役割はますます重要なものになっていくと確信していますが、これからも「 」マークに象徴される「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、グループの総力を挙げて取り組んでまいります。

3. 三井不動産が取り組むべき課題

企業が、従来のような財務的な側面のみをもって評価される時代は過去のものとなり、これからは、財務・非財務の両面から企業価値を高めていこうとする経営の意志と実行力が問われる時代です。歴史を振り返れば明らかなように、企業に求められることは経済的価値だけでなく社会的価値の創出です。もちろん、これらの価値は両立するものであり、価値創造を通じた持続可能な社会への貢献こそが、ひいては企業の持続的な成長に繋がっていく、と私は考えています。

当社グループのルーツと DNA、そして「 」マークの経営理念を踏まえ、2018 年度にグループ長期経営方針「VISION 2025」を策定しています。当社グループが目指していくあり姿の第一に「街づくりを通して、持続可能な社会の構築を実現」していくことを位置付け、以下の 6 つを重点的に取り組む目標と定めています。これは、当社グループのサステナビリティ経営をさらに加速させていこうという意思の表れです。

街づくりを通した超スマート社会の実現
多様な人材が活躍できる社会の実現
健やか・安全・安心なくらしの実現
オープンイノベーションによる新産業の創造
環境負荷の低減とエネルギーの創出
コンプライアンス・ガバナンスの継続的な向上

【環境（E）について】

気候変動への対応は、社会基盤の構築・発展を担う当社グループの社会的責務であり、脱炭素に向けた取り組みを当社グループの最重要課題と位置付けています。当社は企業等に対して気候変動リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォースである「TCFD」の提言に賛同し、それに基づく情報開示をしております。また、事業活動で消費する電力を 100% 再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟し、取り組みを推進しています。2021 年 11 月には、温室効果ガス削減目標を、2030 年度までに 40%削減（2019 年度比）、2050 年までにネットゼロとする新たな目標を設定し、国際的枠組みである「パリ協定」達成のために科学的根拠に基づいた削減目標を設定することを推奨する「SBT（Science Based Target）イニシアティブ」より、世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて 1.5 度未満に抑えるという「1.5℃」目標としての認定を取得しました。また単に目標を掲げるだけでなく、不動産業界のリーダーとして求められるアクションプランとして「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」を策定しました。

行動計画では、保有・運用物件の環境性能の向上や共用部の電力グリーン化だけでなく再生可能エネルギーの安定確保に向けた施策や、入居企業の要望に応じて専有部にグリーン電力を供給するサービスなどを行っております。これは、お客様の脱炭素に向けた取り組みにお応えするとともに、当社事業の差別化を実現する取り組みであり、まさに “ 脱炭素の実現 ” という社会的価値と “ 企業の競争優位性の確保 ” という経済的価値を結び付けた事業展開と言えます。また 2022 年 3 月には、学識経験者、設計者と協働し、「建設時 GHG 排出量算出マニュアル」を策定しました。将来的には学会・業界団体・同業他社（不動産会社・設計事務所）・施工会社・建築資機材メーカーなど関係者へ幅広く共有して、業界全体に貢献する取り組みを推進していきます。

行動計画初年度の 2021 年度において、温室効果ガス排出量は 2019 年度から 2021 年度の 3 年平均で 8% 減（2018 年～2020 年度比）、単年度では 10%削減（2019 年度比）を達成いたしました。また気候変動部門の最高評価である「CDP2021 気候変動 A リスト」企業にも認定されました。

気候変動の課題のみならず、生物多様性や水環境の保全、環境汚染の防止および省資源・廃棄物削減といった環境に関する諸課題に対しても、オフィス・商業・住宅などあらゆる事業領域で積極的に対応しています。

引き続き、お客様や地域社会にとって快適な環境を創出していくとともに、気候変動をはじめとする環境保全の包括的な取り組みに注力してまいります。

【社会（S）について】

「 」マークに込められた思いの一つである「多様な価値観の連繋」、すなわち、近年、企業経営における多様性確保のために重要視されている「ダイバーシティ & インクルージョン（D&I）」についても気候変動への対応と同様に当社グループの最重要課題と位置付けています。2021 年 11 月、ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言および取組方針を策定し、特に女性活躍推進を重要テーマと位置付け、グループとして定量・定性目標を設定しました。人種・国籍・宗教・性別・年齢・障がいの有無・性自認・性的指向などに関わらず多様な人材が活躍できる環境の整備に加えて、育児・介護と仕事の両立支援や在宅勤務制度の導入など、ライフステージの変化に応じた多様な働き方の支援策を推進しています。企業の価値創造を支える最も大きな原動力は「人」という資産である、との認識のもと、これまで以上に女性やグローバル人材等の多様性を広げ、そこから生まれる様々な意見や知見を活かすことで、新たなビジネス機会の創出につなげていきたいと考えています。

2021 年度の進捗状況として、女性管理職比率については 6.8%と前年と比較して 1.1%向上し、2025 年 10%、2030 年 20%の目標達成に向け着実に推進しています。また女性採用比率、育児休業復帰率、有給休暇取得率の項目については毎年の定量目標を達成することができました。

当社グループが街づくりを通して人々にビジネスライフやくらしを提供していくうえでは、一人ひとりの人権を尊重することが何より大切です。国連が提唱する「ビジネスと人権に関する指導原則」や「労働における基本的原則および権利に関する ILO（国際労働機関）宣言」で定められた基本的権利を支持・尊重することはもとより、人権に配慮した事業の推進を徹底してまいります。2021 年度は当社事業に関連するサプライチェーンの代表ともいえる建設会社 6 社にアンケートを実施したほか、2022 年 5 月より JP-MIRAI が開始した「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参画するなど、サプライチェーンマネジメントおよび人権デューデリジェンスに関する取り組みを強化しています。

今後もサプライチェーンをはじめお客様、地域コミュニティといった多様なステークホルダーとのエンゲージメントの拡充に取り組んでまいります。

【ガバナンス（G）について】

リスクマネジメント・コンプライアンス・ガバナンスなどについては、人・街・社会からの信用に基づき事業を営む当社グループにとって、事業の根幹をなす非常に重要なテーマであると認識しています。特に、近年急速に拡大している海外事業においては、コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化を喫緊の課題として捉えており、本社と海外現地法人のさらなる体制強化に加えて、事業リスクの適正なマネジメントやデューデリジェンスの徹底に努めております。

また最適なコーポレート・ガバナンスの整備・構築を目指す一環として、取締役報酬を企業価値の向上と連動させるインセンティブ付与に取り組んでいます。ESG を通じた社会的価値創出が経営の根幹であることを踏まえ、2021 年より、ESG の取り組みの状況を報酬諮問委員会で確認・評価のうえ、業績連動報酬である賞与および譲渡制限付株式報酬の算定に反映することとしました。

グローバルな潮流、社会構造の変化、企業経営に関するステークホルダーの皆さまの意識変化などを広く見据えながら、引き続き、コーポレート・ガバナンスの継続的な見直し・強化に取り組み、経営の健全性・透明性・効率性を高めてまいりたいと思います。

4 . 最後に

当社グループの生み出す社会的価値とは、街づくりを通して 「人々に感動を与え」「人々の暮らしを豊かにし」「持続可能な社会を実現すること」であると考えます。

当社グループは、これからも長期的な視点をもって「社会的価値の創出」と「経済的な価値の創出」を車の両輪と捉えたサステナビリティ経営を推進していきます。2022 年 4 月には、ESG への取り組みを総括する部門であるサステナビリティ推進部と、全社のエネルギーマネジメントや再生可能エネルギー調達などを行う環境・エネルギー事業部が一体となってサステナビリティ推進本部を構成し、当社グループをあげてサステナビリティ経営を加速する組織を構築いたしました。

また ESG 活動に関する情報開示や外部評価機関への対応にも積極的に取り組み、グリーンビルディング認証の取得や不動産セクターの ESG 評価を行う世界的なベンチマークである「GRESB リアルエステイト」にも 2022 年度から参加します。

これからもステークホルダーの皆様との対話を重ね、長期的な価値観の共有を目指すとともに、社会のサステナビリティに貢献してまいります。

脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画

脱炭素社会実現に向けて

近年、自然災害が激甚化・常態化する等、地球規模での気候変動が生じています。
気候変動への国際的枠組みである「パリ協定」等をきっかけに、気候変動に関する国際的な動きも加速しており、企業においても、事業を通じて社会の持続的な成長に貢献していくことの重要性が一層高まっています。

当社グループはこれまで、「 」マークの理念のもと、広く社会と共生・共存し、時代のニーズに応える街づくりを行なうことで、人々の暮らしを豊かにし、常に新しい価値を創造することで、企業成長を果たしてきました。
また、「&EARTH」を掲げ、気候変動への対応にもかねてより積極的に取り組んでいます。

2020 年 12 月には、当社グループの温室効果ガス排出量の 2030 年度と 2050 年度における削減目標を公表しましたが、この度、2030 年度の削減目標をより高く設定するとともに、目標達成に向けた包括的かつ具体的な戦略として、本行動計画を策定しました。

当社グループの企業姿勢と脱炭素に向けた取組背景

新たな目標設定

当社グループの新目標

グループ全体の温室効果ガス排出量を
2030年度までに40%削減（2019年度比）2050年度までにネットゼロ

※SCOPE1+SCOPE2は2030年度までに46.2%削減（2019年度比）
※SBTイニシアティブより「1.5℃」目標認定取得済

従来目標：2030 年度までに 30%削減（2019 年度比）、2050 年度までにネットゼロ

主な行動計画

サプライチェーンと一体となって、
2030 年度に向けた取り組みを着実に実行
さらに、2050 年度の脱炭素社会実現に向けた行動を推進

行動計画①
新築・既存物件における環境性能向上

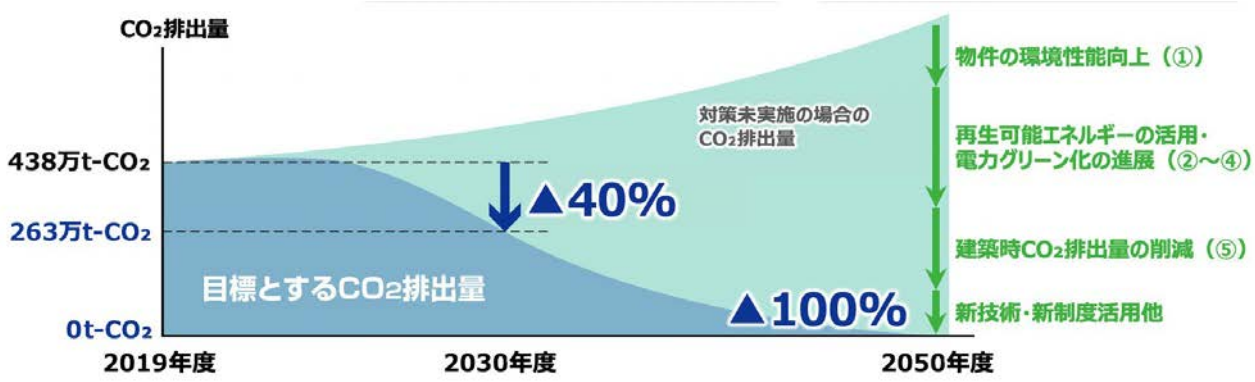
行動計画②
物件共用部・自社利用部の電力グリーン化

行動計画③
入居企業・購入者の皆様へのグリーン化メニューの提供

行動計画④
再生可能エネルギーの安定的な確保

行動計画⑤
建築時のCO_2排出量削減に向けた取り組み

その他の重要な取り組み
- 外部認証の取得
- 外部団体への働きかけ
- 森林活用
- ブランド価値の訴求
- オープンイノベーション
- 街づくりにおける取り組み
- 社内制度の整備



CO_2(GHG) 排出量の状況については ESG データページ、環境関連データをご参照ください。

2030 年度に向けて

行動計画① 新築・既存物件における環境性能向上

新規物件

全ての物件で、ZEB/ZEH 水準の環境性能を実現※

※ ZEB/ZEH 水準…ZEB/ZEH Oriented 以上の環境性能を有する BEI 水準、一部物件を除く。

ビルディング事業における主な採用手法

●空調負荷の最適化
●基準照明照度の適正化
●その他省エネ項目の採用







「田町 M-SQUARE Garden」（ZEB Ready 認証取得予定）

LED 照明や人感センサーの導入に加え、専有部においては高効率室外機の設置や照明照度の適正化を実施。ペリメーターゾーンの負荷低減に資する外装デザインも採用し、高い環境性能を実現。

商業施設事業における主な採用手法

●空調負荷の最適化
●照明使用効率の向上
●その他省エネ項目の採用
●太陽光発電設備の設置



「(仮称) 門真市松生町商業施設計画」

エネルギー管理システム (BEMS) や照明および空調制御システムの導入による効率的なエネルギーの運転管理を実現。その他、屋上スペースを活用した太陽光パネルの設置、コ ジェネレーションシステムの導入、高断熱建材、高効率設備機器、LED 照明等の採用により省エネ性能を向上。

ロジスティクス事業における主な採用手法

●太陽光発電設備の設置
●調光付き倉庫内 LED 照明の採用検討



「三井不動産ロジスティクスパーク海老名Ⅰ」(ZEB 認証取得予定)

業界初となる CO_2 排出量実質ゼロの「グリーンエネルギー倉庫」。屋根には太陽光発電設備を設置しオンサイトでの発電・供給を実現。グリーン電力提供サービスも展開し、入居企業の脱炭素化もサポート。

ホテル事業における主な採用手法

●空調負荷の最適化
●照明使用効率の向上
●太陽光発電設備の設置



三井ガーデンホテル神宮外苑
（日光を遮るバルコニーを採用し空調効率を向上）

三井不動産レジデンシャル

2030 年度に
中高層：全棟 ZEH- M
戸建て：全戸 ZEH

三田ガーデンヒルズ（全戸 ZEH-Oriented マンション）

・国内最大規模となる全 1,002 戸 ZEH-Oriented 取得予定
・使用電気・ガスともに CO_2 排出量実質ゼロとなるサービスを導入
・オンサイト発電による創エネと MEMS で共用部の環境負荷をさらに低減
・各住戸の電力消費量の見える化等、入居者が楽しみながら継続的に省エネ・省 CO_2 に取り組んでいただけるような仕組み作り



三井ホーム

受注物件において 2030 年度に**専用住宅 ZEH 率 100%、賃貸住宅・事業用建物での ZEH・ZEB 率 50%**



注文専用住宅
ZEH とともに庭を含めた環境設計を提案

既存物件

計画的なリニューアルによる物件の省エネ性能向上・
オンサイトでの再生可能エネルギーの創出を積極的に推進

オフィスビルにおいては全物件で照明の LED 化や照明照度の適正化、ホテル・商業施設での空調負荷低減の取り組みを推進する。



既存施設においては計画的なリニューアルを行ない環境性能の向上を図る



全オフィスビルにおいて照明の LED 化を推進する

ロジスティクス施設や商業施設においては屋上等の敷地内スペースに可能な限り太陽光発電設備を設置。オンサイトでの発電・供給を実現する。



三井不動産ロジスティクスパーク日野



三井アウトレットパーク木更津



三井アウトレットパーク滋賀竜王



三井アウトレットパーク木更津

その他事業においても、省エネ性能の向上を図る継続的なリニューアルを推進

行動計画② 物件共用部・自社利用部の電力グリーン化

2030 年度までに全国の保有物件共用部・自社利用部の電力をグリーン化※

※当社が使用する持ち分共用部相当電力（一部所有を含み、各施設内自家発電電力相当を除く）。
「グリーン化」とは、非化石証書等を利用して使用電力を実質的に再生可能エネルギーとすること。

- 2022 年度までに、東京ミッドタウンおよび日本橋エリアのミクストユース型基幹ビルなど、首都圏 25 棟の当社使用電力を先行してグリーン化。
- 2022 年 3 月中部圏、関西圏における使用電力グリーン化で連携開始。首都圏で展開した三井不動産の「グリーン電力化」に中部圏、関西圏が加わり、三大都市圏での展開が可能に。
- 三大都市圏での整備を以て顧客の RE100 や ESG 課題解決のサポート体制が概ね整備完了。対象施設は約 180 施設へ拡大、2030 年度までの国内保有全施設グリーン電力化に向けて、展開を加速。



※1 三井不動産が保有する太陽光発電所、東京電力エネジーパートナー㈱が契約する卒 FIT 住宅用太陽光発電設備、提携する発電事業者が保有する太陽光等
※2 FIT 電源の場合は JEPX(日本卸電力取引所) を経由して取得、非 FIT 電源の場合は電力事業者から取得。
※3 特定電気事業エリアは三井不動産 TG スマートエネジー㈱、その他は東京電力エネジーパートナー㈱ほか。



東京ドームも含め、当社保有物件の共用部使用電力をグリーン化

行動計画③ 入居企業・購入者の皆様へのグリーン化メニューの提供

グリーン化メニューの提案を通し、入居企業や購入者の方々の脱炭素に向けた取り組みをサポート

入居企業

●グリーン電力提供サービスを提案し、入居企業の皆様の RE100 や脱炭素に向けた取り組みをサポートする。

伊藤忠エネクス　EY Building a better working world　NEC NECソリューションイノベータ

すべてを、お客さまのために。 JP INSURANCE かんぽ生命　大和証券グループ　TDK

東海東京フィナンシャル・ホールディングス　UNISYS

BNP PARIBAS　FAST RETAILING　FUJITSU

（五十音順）

2021 年 4 月よりオフィスビルテナント各社様への「グリーン電力提供サービス」を開始。
現在約 100 社の方にご利用・ご検討いただいている。

※2021 年 10 月末時点ご利用企業の一部を掲載

「グリーン電力サービス」を累計 20 社が導入済み

機関投資家

●物件売却時にグリーン電力メニューを提案し、機関投資家の皆様の RE100 や脱炭素に向けた取り組みをサポートする。

RE100 は The Climate Group が CDP とのパートナーシップのもとで主催し、We Mean Business 連合の一部としても運営。日本では 2017 年より「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」が、RE100 の公式地域パートナーとして日本企業の参加と活動を支援しています。

RE 100　THE CLIMATE GROUP　CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION

住宅購入者

●中高層分譲において、「一括高圧受電×再生可能エネルギー」の仕組みやエネファーム導入によるグリーン化等の手法を採用し、2030 年度までに CO_2 排出量 40%削減（中高層・戸建て平均）を達成する。

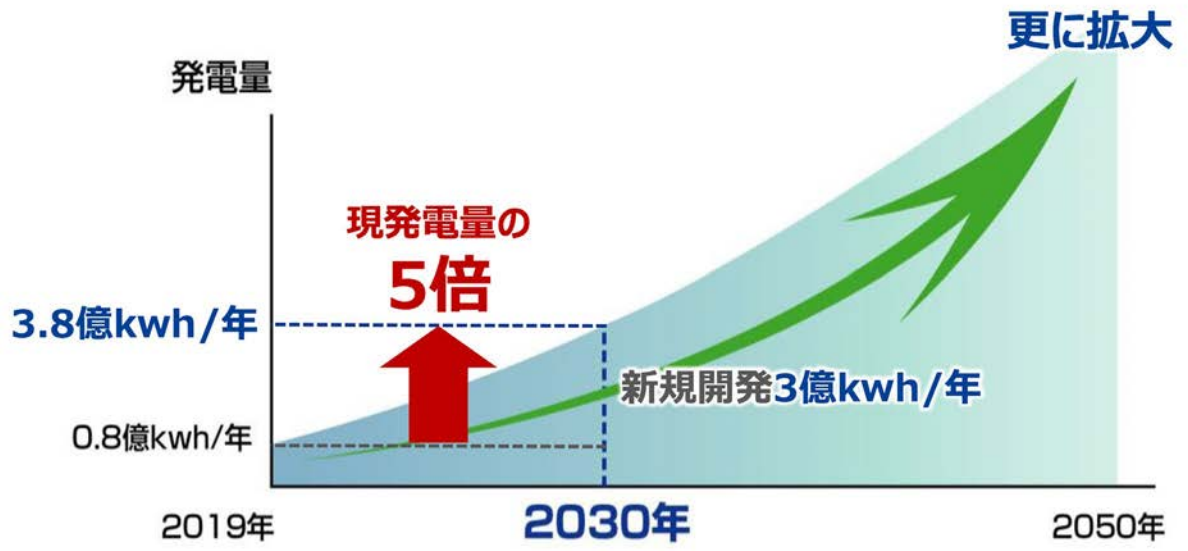
行動計画④ 再生可能エネルギーの安定的な確保

メガソーラー開発の一層の推進

新たなメガソーラー開発

●既存のメガソーラー事業（0.8 億 kwh/ 年）に加え、2030 年度までに総発電量 3 億 kwh/ 年※（総出力：約 17.5 万 kW）のメガソーラー開発を目指す。（合計 3.8 億 kwh/ 年）

※現時点の当社の首都圏における自用電力相当の発電量（東京ミッドタウン日比谷共用部使用量の約 30 棟分相当）



既存のメガソーラー事業

●全国 5 か所において総面積 93.9ha のメガソーラー事業を展開。総出力：約 7.2 万 kW、年間約 0.8 億 kwh を発電。


苫小牧太陽光発電所


八戸太陽光発電所


山陽小野田太陽光発電所


大分太陽光発電所


大牟田太陽光発電所

行動計画⑤ 建築時の CO_2 排出量削減に向けた取り組み

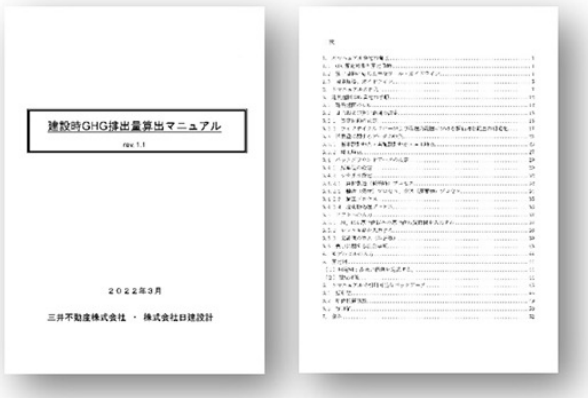
建築時 CO_2 排出量を正確に把握するツール整備に加え、建設会社等に削減計画書の提出を義務化
サプライチェーン全体での CO_2 排出量削減を促す

建築時 CO_2 排出量の正確な把握

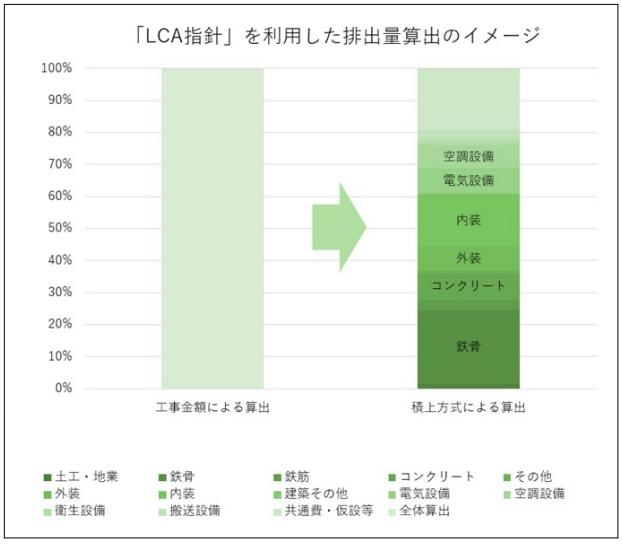
- 2022 年 3 月、三井不動産と日建設計が日本建築学会の「建物の LCA 指針※1」をより実務的に活用しやすいよう アレンジした「温室効果ガス（GHG）排出量算出マニュアル」を策定
- 従来「工事総額」に一定単価を乗じた簡便的な方法から部資材ごとの積上方式となることで高精度の GHG 排出量の算定が可能に
- 本マニュアルの試行を進め、将来的には学協会・施工会社や不動産会社など関係者へ幅広く共有。 建設・不動産業界のオープンイノベーションを図り、脱炭素社会の実現に貢献

※1 建物の LCA 指針：日本建築学会により 2013 年に定められた、日本で唯一、建物のライフサイクル環境負荷（LCA※2）の計算方法を学術的に確立した指針。

※2 LCA（ライフサイクルアセスメント）：ある製品やサービスのライフサイクルにおける環境負荷を定量的に評価する方法。



マニュアルの目次イメージ



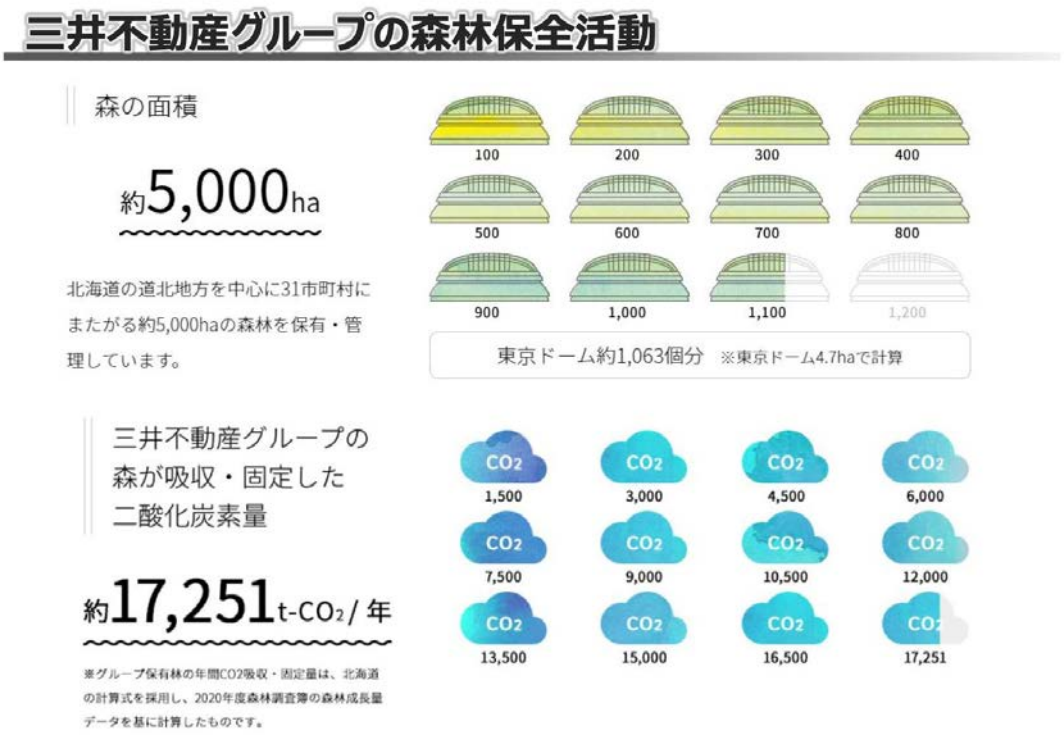
建築時排出の削減

- 設計指針の改定
  - ・環境性能を高める設計対応
  - ・無駄のない適正な部資材・設備利用計画
  - ・低炭素材や低炭素手段の活用
  - ・上記を含む「建築時 CO_2 削減計画書」の提出
- 見積要項書の改定
  - ・左記のツールを用いた建築時排出の算出
  - ・建設現場での排出削減
  - ・資材の調達戦略
  - ・上記を含む「建築時 CO_2 削減計画書」の提出

森林活用

●高層木造ビルや木造住宅などに保有林を積極的に活用。

●建築資材の自給自足および森林資源と地域経済の持続可能な好循環を実現させる。



三井ホームが手がける脱炭素社会に向けたサステナブル木造マンション「MOCXION（モクシオン）」

●サステナブルな建築資材「木」によるマンションで、建設時 CO_2 を大幅に削減し、地球環境に貢献

●高い断熱性、省エネ性・耐久性・耐震性・耐火性・遮音性をそなえたサステナブルなマンション





「MOCXION INAGI（モクシオン稲城）」は、ツーバイフォー工法を軸に、一般に流通する材料の組み合わせで構成した国内最高レベルの高強度耐力壁「MOCXwall（モクスウォール）」（壁倍率 30 倍超）を開発・採用

日本橋にて国内最大・最高層の木造賃貸オフィスビル計画

●現存する木造高層建築物として国内最大・最高層となる、地上 17 階建

●高さ約 70 m・延床面積約 26,000m²。

●構造材に使用する木材量は国内最大規模の 1,000m³ 超となる見込み。

●三井不動産グループが北海道に保有する森林の木材を積極的に活用。建築資材の自給自足、森林資源と地域経済の持続可能な好循環の実現を目指す。



外部認証の取得

●全施設の環境性能向上に加え、脱炭素を含めた ESG 推進の観点から、国内外の外部認証を積極的に取得。

認証取得済の施設事例

ZEB/ZEH(BELS)



三井不動産
ロジスティクスパーク船橋Ⅲ
(ZEB-Ready)



パークホームズ LaLa名古屋
みなとアクルス
ガーデンスクエア
(ZEH-M Oriented)

DBJ Green Building　CASBEE



東京ミッドタウン日比谷
(「DBJ Green Building認証」と
「CASBEEウェルネスオフィス認証」を
同時取得)

LEED



国際的な環境認証制度
「LEED-ND（街づくり部門／計画認証）」で最高ランク「プラチナ認証」を日本で初取得した柏の葉スマートシティ

環境不動産認証の取得状況は ESG データページ、環境関連データをご参照ください。

具体的な取り組み事例

街づくりにおける取り組み

柏の葉 AEMS（エネルギー管理システム）

街全体のエネルギーを一元管理するため AEMS を導入。エネルギーの効率的な活用を実現し、太陽光パネルによる一部省エネも実施。



街の場やコミュニティを活用した新たな取り組みも推進

新技術の実証フィールド提供

ヒラソル・エナジー㈱、エクセルギー・パワー・システムズ㈱といった、脱炭素に係る新技術を有するベンチャー企業に対し、実証フィールドを提供。



ららぽーと柏の葉屋上太陽光パネル

住民参加型の環境活動

地域の住民や街のユーザーの方々も巻き込んだ参加型の環境プラットフォームを整備。活動に参加された方はポイントやステータスの付与を受けることができる。



地域住民と一体となった環境活動を展開

エリアの省エネ化推進の取り組み

スマートエネルギープロジェクト（日本橋 / 豊洲 / 八重洲）

既存ビルを含めた周辺地域への電気・熱の安定供給事業により、非常時にもエネルギー供給が可能なエネルギーレジリエンス※向上および省エネ・省 CO_2 を達成するエコフレンドリーな街づくりを実現。日本橋・豊洲に続いて 2022 年 9 月から八重洲でもエネルギー供給を開始予定





コジェネレーションシステム



エリアエネルギーマネジメントを担う中央監視室

※ エネルギーレジリエンス：エネルギー供給網の強靱化。緊急時の対策だけでなく、平時からさまざまな状況に備えておくことが重要という考えに基づく。

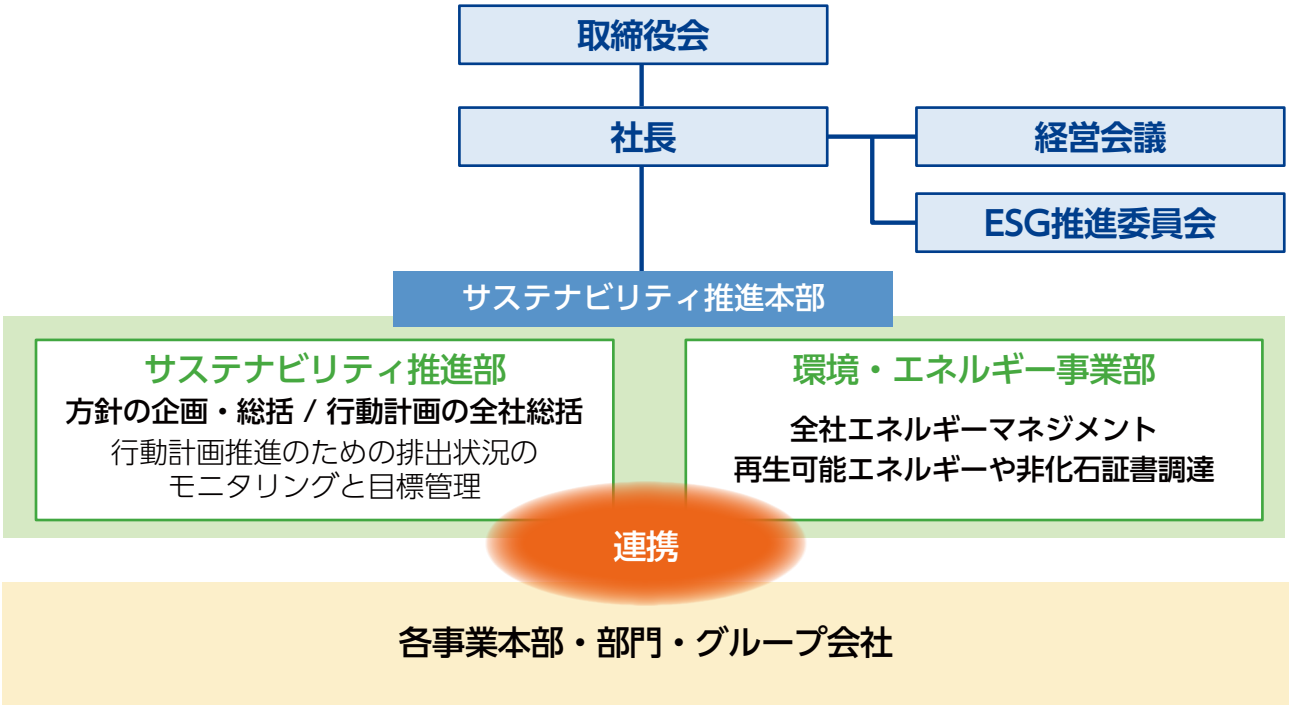
行動計画推進のための社内制度

インターナルカーボンプライシング（ICP：社内炭素価格制度）の導入

● 2022 年度より、新規開発物件において CO_2 排出量に価格付けを行い、脱炭素への取り組みを促す仕組みである「インターナルカーボンプライシング」を導入。環境負荷を定量的に可視化し、進捗管理。CO_2 排出量削減に向けた社内の意識を高め、脱炭素への取り組みを加速。

行動計画推進のための体制

● ESG・SDGs に関する取組みを加速するため「サステナビリティ推進本部」を新設。 行動計画推進を含む ESG・SDGs に関する総括機能を担うことを目的として昨年 10 月に新設した「サステナビリティ推進部」と、グリーンエネルギーマネジメント、メガソーラー事業等を担う「環境・エネルギー事業部」が全社部門と連携し、取り組みを推進します。



三井不動産グループの ESG の考え方



ステートメント・ビジョン・ミッション

「都市に豊かさと潤いを」
―グループ経営の基本理念や目指すべき企業像を集約したこのグループ・ステートメントをはじめとする「ステートメント・ビジョン・ミッション」を、私たち三井不動産グループは、1999 年の策定以来、一貫して経営の指針としています。

GROUP STATEMENT

都市に豊かさと潤いを

グループ経営の基本理念や目指すべき企業像を集約したこのグループ・ステートメントをはじめとする「ステートメント・ビジョン・ミッション」を、私たち三井不動産グループは、1999 年の策定以来、一貫して経営の指針としています。

GROUP VISION

私たちはどうありたいか

「 」マークの理念

私たちは、「 」マークに象徴される「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、社会・経済の発展と地球環境の保全に貢献します。
―「&EARTH」を掲げて、人と地球がともに豊かになる社会を目指します。

進化と価値創造

私たちは、不動産ビジネスを進化させることにより、人々に「新しい時代の夢と感動」をもたらします。
― 多様な「知」をとりいれ融合させることにより、国内外で新たな価値を創造します。
― 社会環境・市場構造などの変化と、そのグローバルな潮流を積極的にとらえます。

成長性と収益性に富んだ三井不動産グループ

私たちは、グループ総体の力を公正にいかんなく発揮することによって、「成長性と収益性に富んだ三井不動産グループ」を実現します。

GROUP MISSION

私たちに今求められていること

ビジネスとくらしに関するソリューションとサービスの提供

・豊かさと潤いをもたらし、安全・安心で魅力にあふれる空間とソフト、サービスを提供して、街の価値を最大化する。
・多彩で革新的なソリューションを提供して、不動産投資市場の成長に貢献する。

グローバルな視野で顧客のパートナーへ

・顧客をビジネスの創造ならびに進化・発展の基盤と考える。
・顧客が真に求めているものを多面的に把握し、グループの総力で提案・実現する。
・顧客のパートナーとして、高い評価を獲得し続け、ブランド価値を高める。

企業価値の向上

・持続的な利益成長を図るとともに、不断のイノベーションを行うことにより企業価値を向上させる。
・経営資源の最適活用ならびに効率経営を追求する。
・常にリスクに対して適正なマネジメントを行う。

個の力を高め結集してグループの力へ

・多彩な人材、多様な価値観を融合し、パイオニア精神に満ちた独創性を育む。
・個々人がプロフェッショナルな知識・能力を磨き、互いに共有して、付加価値創造力を高める。
・企業倫理と規律、コンプライアンスについて、常に高い意識を持って行動する。

「&EARTH」の理念

人と地球がともに豊かになる社会をめざして

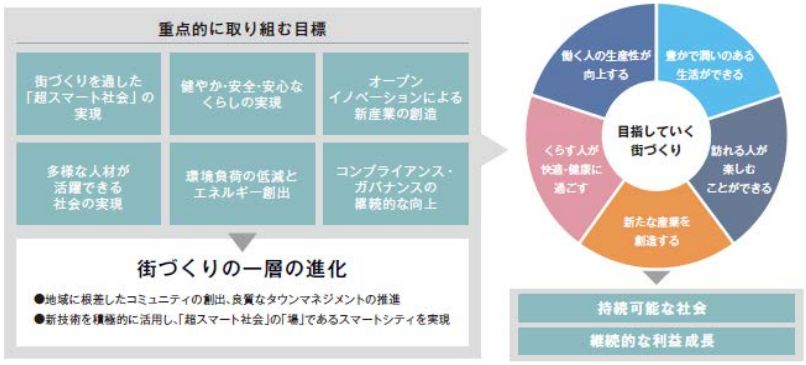
&EARTH

三井不動産グループでは、グループのロゴマークである「 」マークに象徴される「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、グループビジョンに「&EARTH」を掲げ、社会・経済の発展と地球環境の保全に貢献しています。「&EARTH」は、三井不動産グループの街づくりが常に地球とともにあることを認識し、人と地球がともに豊かになる社会をめざしていることを表しています。

「VISION 2025」における ESG 課題への取り組み方針

「VISION 2025」では、「 」マークの理念のもと ESG 課題に取り組み「持続可能な社会」と「継続的な利益成長」を実現することを目標としております。重点的に取り組む目標は以下の 6 つです。

1. 街づくりを通した超スマート社会の実現
2. 多様な人材が活躍できる社会の実現
3. 健やか・安全・安心なくらしの実現
4. オープンイノベーションによる新産業の創造
5. 環境負荷の低減とエネルギーの創出
6. コンプライアンス・ガバナンスの継続的な向上



SDGs、Society5.0 とのかかわり

三井不動産グループは、グループ・ステートメント「都市に豊かさと潤いを」の基本理念のもと、企業活動、街づくりを通して持続可能な社会の実現に貢献してきました。これからも、重点的に取り組むべき 6 つの目標を通して、SDGs の目標達成に寄与してまいります。また、政府が掲げる第 5 期科学技術基本計画のもと、「超スマート社会」の実現を目指しています。イノベーションが先導するこの社会改革は「Society5.0」と呼ばれていますが、当社グループは、テクノロジーを最大限に活用し、不動産業そのものをイノベーションしていくことにより、「超スマート社会」の実現に貢献してまいります。



報告対象期間・範囲

「ESG Report 2022」は、三井不動産グループの ESG への取り組みについて報告しています。また、2021 年 4 月から 2022 年 3 月までの活動を中心に掲載しています。ただし、開発プロジェクト進行中（設計・工事段階等）の事例についても取りあげています。原則として年間の数値データは、2021 年度（2021 年 4 月から 2022 年 3 月）のものを掲載しています。この期間外の数値を掲載する際は、個々に対象期間を明示しています。

なお ESG のそれぞれの活動に関する方針や声明、コミットメント等については、2021 年度にはじめて公表したもの、改訂したもの、過去より継続しているものは開示しています。

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン（2018 年版）」
「SASB スタンダード」「SASB 対照表」「TCFD 最終報告書」

SASB 対照表

インフラストラクチャーセクター：不動産

1. サステナビリティ開示と会計指標

トピック	会計指標	単位	コード	開示箇所
エネルギーマネジメント	資産サブセクター毎の総床面積におけるエネルギー消費データ計測範囲	床面積当たりの %	IF-RE-130a.1	ESG データ＞気候変動＞エネルギー消費量の推移・集計対象範囲（エネルギー消費量）・温室効果ガス排出量 (SCOPE1,2,3)
	資産サブセクター毎の (1) データ計測しているポートフォリオの総消費エネルギーデータ、(2) グリッド電力割合、(3) 再生可能エネルギー電力使用割合	GJ	IF-RE-130a.2	ESG データ＞気候変動＞エネルギー消費量の推移・集計対象範囲（エネルギー消費量）・温室効果ガス排出量 (SCOPE1,2,3)
	資産サブセクター毎の対象ポートフォリオにおける同一条件でのエネルギー消費の経年推移	%	IF-RE-130a.3	ESG データ＞気候変動＞エネルギー消費量の推移・集計対象範囲（エネルギー消費量）・温室効果ガス排出量 (SCOPE1,2,3)
	資産サブセクター毎の (1) エネルギー格付、(2)ENERGY STAR 認定の取得割合	床面積当たりの %	IF-RE-130a.4	環境＞気候変動＞主な取り組み
	建物のエネルギーマネジメントについての配慮が、資産投資分析や事業戦略にどのように統合されているかの説明	n/a	IF-RE-130a.5	環境＞気候変動＞気候変動に対する認識、取り組み方針
ウォーターマネジメント	資産サブセクター毎の (1) 総床面積と (2) 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の取水データ計測範囲	床面積当たりの %	IF-RE-140a.1	ESG データ＞水使用＞水利用の推移・集計対象の範囲
	資産サブセクター毎の (1) 総床面積と (2) 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の取水総量	千 m^3、%	IF-RE-140a.2	ESG データ＞水使用＞水利用の推移・集計対象の範囲
	資産サブセクター毎の対象ポートフォリオにおける同一条件での取水量の経年推移	%	IF-RE-140a.3	ESG データ＞水使用＞水利用の推移・集計対象の範囲
	ウォーターマネジメントリスクの議論、リスク低減に向けた戦略と取り組みについての説明	n/a	IF-RE-140a.4	環境＞水使用＞取り組み方針、主な取り組み
テナントの持続可能性影響に関するマネジメント	資産サブセクター毎の (1) 資源効率関連の資本改善に対するコスト回収条項を含む新規賃貸借契約割合、(2) 関連契約の床面積	床面積当たりの %	IF-RE-410a.1	ー
	資産サブセクター毎の個別メーターによって計量しているテナントの比率　(1) グリッド電力消費量 、(2) 取水量	床面積当たりの %	IF-RE-410a.2	ー
	テナントのサステナビリティインパクト測定・インセンティブ化・改善策についての議論	n/a	IF-RE-410a.3	環境＞環境サプライチェーン
気候変動適応	資産サブセクター毎の 100 年以内の洪水地域に所在する資産面積	m^2	IF-RE-450a.1	ー
	気候変動リスク分析、体系的ポートフォリオの度合い、リスク低減戦略についての説明	n/a	IF-RE-450a.2	環境＞気候変動＞ TCFD に基づく気候関連財務情報開示

2. 活動指標

資産サブセクター毎の資産数	件	IF-RE-000.A	ESG データ＞気候変動＞エネルギー消費量の推移・集計対象範囲（エネルギー消費量）・温室効果ガス排出量(SCOPE1,2,3)
資産サブセクター毎の賃貸可能床面積	㎡	IF-RE-000.B	ESG データ＞気候変動＞エネルギー消費量の推移・集計対象範囲（エネルギー消費量）・温室効果ガス排出量(SCOPE1,2,3)
資産サブセクター毎の間接管理資産割合	床面積当たりの %	IF-RE-000.C	ー
資産サブセクター毎の平均占有率	%	IF-RE-000.D	ー

公開・発行

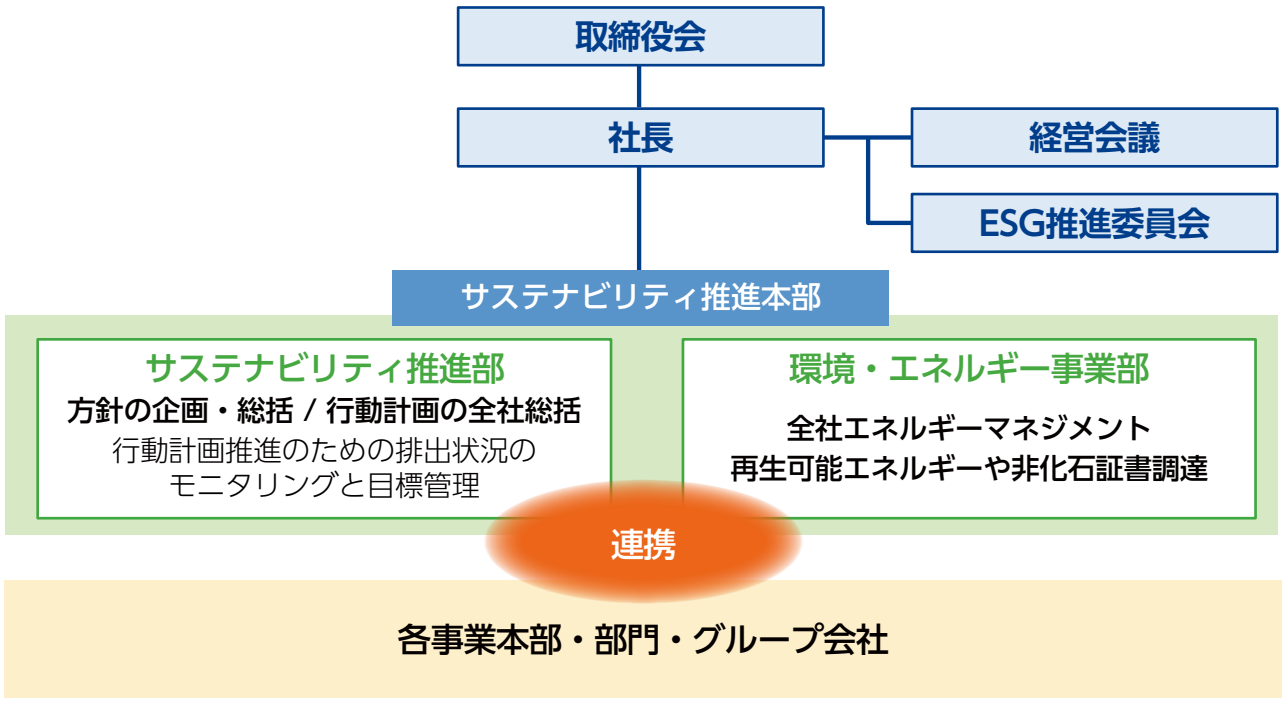
ホームページ公開：一次公開 2022 年 8 月
発行部署・問い合わせ先　三井不動産㈱　サステナビリティ推進部　TEL：03-3246-3063



サステナビリティ推進体制

当社は、気候変動対策など環境への取り組みを推進するため、「ESG 推進委員会」（委員長：代表取締役社長執行役員）および下部組織である「ESG 推進部会」（部会長：ESG 担当役員）を設置しています。ESG 推進委員会では、気候変動対策を含む環境推進活動における理念整理および方針策定、各部門における環境推進活動の目的・目標・計画の調整、進捗状況の監督・評価の機能を担っています。取り組みの推進にあたっては、ESG 推進部会において「グループ環境方針」に沿った部門別の年度目標を設定し、進捗管理等を行っています。なお、気候変動リスクについては、国や地方公共団体、経団連、不動産協会などの多様なチャネルから国内外の動向・要請等の情報収集を行い、専門性の高い ESG 推進部会で各事業の気候関連リスクについて特定を行い、ESG 推進委員会でその影響を評価しています。また、重要なリスクについては、リスクマネジメント委員会にて当社事業への影響や、本業を通じての課題解決について対応検討を行うこととしています。このような気候関連をはじめとした環境課題については、定期的に取締役会に報告され、目標および進捗状況のモニタリングが実施されるほか、必要に応じて都度取締役会における検討を行っています。また、経営層の評価・報酬を決定する項目として、気候変動をはじめとする環境目標が加味されています。
さらに、環境方針の対象となるグループ会社とともに環境への取り組みを計画的に推進しています。

当社グループのサステナビリティ推進組織体制（2022 年 4 月 1 日現在）



注）三井ホーム、三井不動産ファシリティーズ、三井不動産商業マネジメント、三井不動産ホテルマネジメント、東京ミッドタウンマネジメントでは、グループ環境方針のもと、独自の環境方針を定めて環境活動を推進しています。また、個社独自の社会・環境報告も行っています。



当社グループの ESG に関する取り組み目標及び進捗状況は以下のとおりです。

全社 KPI				進捗状況				2021 年度の主な成果	
評価指標		達成時期	数値目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度	前年度比		
①	女性管理職比率（D&I）※1	2025 年 2030 年	：10% ：20%	4.5%	5.7%	6.8%	1.1%	目標達成に向け着実に推進しています。	・女性活躍推進に優れた企業として令和３年度「なでしこ銘柄※」に初選定 ※不動産業界から１社のみ選定 NADESHIKO BRAND 2022 ・「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」に５年連続で選定 2021 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)
②	女性採用比率（D&I）	毎年	40%	-	-	40.5%	-	目標を達成しました。	
③	育児休業復帰率（D&I）	毎年	100%	100%	100%	100%	-	目標を達成しました。	
④	有給休暇取得日数（D&I）	毎年	年間 14 日	14.9 日	13.8 日	15.0 日	1.2 日	目標を達成しました。	
⑤	障がい者雇用率（法定雇用率※2）	毎年	2.3%以上	2.07%	2.03%	2.50%	0.47%	目標を達成しました。	
⑥	健康診断 / 人間ドック受診率	毎年	100%	99.8%	99.5%	100.0%	0.5%	目標を達成しました。	

全社 KPI				進捗状況				2021 年度の主な成果	
評価指標		達成時期	数値目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度	前年度比		
⑦	CO_2 等排出削減比率〈2019 年度比〉※3	2030 年 2050 年	：▲ 40% ：実質ゼロ	4,382	4,693	3,942	▲16.0%	詳細を「2. 温室効果ガス排出量削減の進捗」の項目に記載しています。	・CDP2021 で最高評価「CDP2021 気候変動 A リスト」企業「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定 CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2021 CLIMATE CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021
⑧	東京都特定地球温暖化対策事業所のエネルギー起源 CO_2 排出量削減率※4	2024 年度	東京都条例目標（第３期：27%）を上回る削減率	28.4%	38.4%	37.3%	▲ 1.1%	目標を達成しました。	
⑨	事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー割合	2050 年度	100%	0.1%	0.1%	2.8%	2.7%	非化石証書の調達により改善しました。	
⑩	エネルギー消費原単位※5	毎年	年間 1% 削減	0.041	0.035	0.039	12.1%	コロナ禍の影響によって原単位が減少した前年度比では増加していますが、コロナ禍の影響前の 2019 年比では減少しています	
⑪	取水量原単位※6	毎年	前年度より低減	0.851	0.708	0.761	22.3%		
⑫	一般廃棄物の排出原単位※7	毎年		0.006	0.004	0.005	25.0%		
⑬	産業廃棄物の排出原単位※7	毎年		0.0016	0.0011	0.0013	18.2%		
⑭	廃棄物再利用率（本社事業所分）	2030 年度	90%	80.3%	75.3%	72.4%	▲ 2.9%	コロナ禍の影響で廃棄物総量が減ったため、リサイクル率が低下しました。	

※1 各年度とも翌年度期初 4 月 1 日の数字

※2 2021 年 3 月より、法定雇用率が 2.2%⇒ 2.3%に引上げ。各年度とも翌年度期初 4 月 1 日の数字

※3 単位は「千 t-CO_2」

※4 第 1 期：▲ 8%（2010 ～ 2014 年度）、第 2 期：▲ 17%（2015 ～ 2019 年度）、第 3 期：▲ 27%（2020 ～ 2024 年度）。達成状況は 5 年間の平均値で判定

※5 単位は「原油換算kℓ /m^2・年」

※6 単位は「m^3/m^2・年」

※7 単位は「t/m^2・年」

※8 網掛け部分は 2021 年度において目標達成した項目



国連グローバル・コンパクトへの参加

当社グループは、国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する 10 原則からなる「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に賛同し、2018 年 12 月に署名するとともに、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」に参加しました。
当社グループは 2001 年に「グループ環境方針」を定め、省エネや温室効果ガス排出量の少ない建物や街づくりを進め地球温暖化の抑制に寄与するとともに、環境汚染の防止や廃棄物削減、水環境や生物多様性の保全などにも取り組んできました。オフィスや住宅などの生活基盤を支える企業グループとして、今後もより一層、環境保全等に取り組み、より高い水準で社会的責任を果たしていきます。
(「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」の詳細については、以下をご参照ください。)
⇒ https://www.unglobalcompact.org/

「RE100」への加盟

当社グループは、事業活動で消費する電力を 100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟しています。そして、RE100 地域パートナーである JCLP (Japan Climate Leaders' Partnership) の正会員として気候変動に対して取り組んでいます。
(「RE100」の詳細については、こちらをご参照ください。)
⇒ http://there100.org/companies

気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」に賛同

当社グループは、企業などに対して気候変動関連リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」の提言に賛同しています。そして、TCFD に賛同している日本企業が集う「TCFD コンソーシアム」の会員として活動しています。
(「TCFD」の詳細については、こちらをご参照ください。)
⇒ https://www.fsb-tcfd.org/tcfd-supporters/

温室効果ガス排出量削減目標において SBT イニシアティブ認定を取得

当社グループが設定しているグループ全体の温室効果ガス排出量削減目標は、国際的なイニシアティブである SBT (Science Based Target) より、「1.5℃目標」として認定されています。
(「SBT イニシアティブ」の詳細については、こちらをご参照ください。)
⇒ https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action



ESG インデックスへの組み入れ状況

2022 年 5 月 31 日現在

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

2022 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

THE INCLUSION OF MITSUI FUDOSAN CO., LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUI FUDOSAN CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDICES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

サステナビリティに関する各種評価・認定

2022 年 5 月 31 日現在

CDP A LIST 2021 CLIMATE

CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021

GRESB Public Disclosure 2021

NIKKEI SDGs 経営調査 2021

NADESHIKO BRAND 2022

2022 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

※「プラチナくるみん」認定は、三井不動産レジデンシャル(株)にて取得

NIKKEI Smart Work 2022 Best 54

女性が活躍しています！

DX銘柄2022 Digital Transformation



以下の環境関連データは、巻末の ESG データをご参照ください。

気候変動

- ●取り組み指標と目標および達成状況
- ●都内のオフィスビルで東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定
- ●当社の太陽光発電所の概要
- ●エネルギー消費量の推移
- ●エネルギー消費量の集計対象範囲
- ●温室効果ガス排出量 (SCOPE 1, 2, 3)
- ●外部認証

水使用

- ●水利用の推移 (取水量、水のリサイクル率、排水量)
- ●水使用量の集計対象範囲

環境汚染・資源

- ●生ごみリサイクルの実績
- ●タイルカーペットのリサイクル実績
- ●古紙のリサイクル実績
- ●使用済み蛍光灯・乾電池のリサイクル実績
- ●有害廃棄物 (特定管理廃棄物) 排出量
- ●非有害廃棄物 (一般廃棄物・産業廃棄物) 排出量の推移
- ●廃棄物排出量の集計対象範囲
- ●廃棄物再利用率 (本社事業所分)
- ●環境汚染に関する罰金および処罰の年間コスト
- ●環境汚染に係る法令・条例等の違反

環 境
Environment



環境への取り組み方針

当社グループでは、「グループ環境方針」のもと「環境負荷の低減（Load reduction）」「安全・安心、快適性の向上および持続可能性の確保（Quality improvement）」「様々な主体との多様な連携・協力（Cooperation）」の３分野を一体的に推進することを取り組みの方針として、環境活動を行っています。

グループ環境方針（2001 年 11 月 1 日制定、2018 年 4 月 1 日改定）

環境理念

私たちは、グループのロゴマークである「」マークに象徴される「共生・共存」、「多様な価値観の連繋」、「持続可能な社会の実現」の理念のもと、社会･経済の発展と地球環境の保全に貢献していきます。この「」マークの理念のもとに、私たちは、グループビジョンに「&'EARTH」を掲げています。「&'EARTH」は、当社のまちづくりが常に地球とともにあることを認識し、人と地球がともに豊かになる社会をめざしていることを表しています。

人類の持続的発展が可能な社会の実現に貢献していくことは企業の使命であり、企業価値の向上につながる重要な経営課題の一つとしてとらえ、コミュニティと連携･協力して環境負荷の低減と安全･安心、快適性の向上を図りながら事業を進めていくことを「環境との共生」と位置づけ、豊かで潤いのある都市環境の創造と地球環境への貢献をめざします。

環境方針

1. 環境効率性の向上と環境負荷の低減、省エネルギー・省資源と廃棄物削減、汚染の防止に努め、地球温暖化対策と循環型社会の形成をめざします。
2. 低炭素に加え、水環境・生物多様性の保全、分散・自立型エネルギーの導入などを幅広く、統合的に推進し、環境負荷の低減と安全・安心、快適性の向上の双方をめざします。
3. 顧客、地域、行政などコミュニティと連携･協力して、「環境との共生」に積極的に取り組み、持続的発展が可能なまちづくりと、実効性の高い環境施策を展開します。
4. スマートシティなど環境配慮型まちづくりを国内外で展開し、未来のまちづくりをリードする環境先進企業をめざします。
5. 環境関連の法規制の遵守はもとより、必要に応じ独自の基準を定めて、「環境との共生」を推進します。
6. 環境教育、啓発活動などにより、三井不動産グループ全従業員に環境方針の周知徹底と環境意識の向上を図ります。
7. 環境への取り組み状況など、必要な情報の開示に努め、広報活動などを通じて広く社会とコミュニケーションを図ります。





気候変動に対する認識

産業革命以降の人間のエネルギー消費などの活動により、大気中の二酸化炭素（CO_2）などの温室効果ガスの濃度が上昇し、地球温暖化が進みつつあります。有効な対策を取らず温暖化が進めば、気候が大きく変動し、海水面の上昇や異常気象などを引き起こし、人やその他の生物の生息環境に大きな影響をもたらすこととなります。また、当社グループの事業活動においても、異常気象による被害を受けるリスクが高まることとなります。当社グループは、地球温暖化を抑制して、自社グループの気候変動によるリスクの低減と、人やその他の生物が生息できる環境を守り持続可能な脱炭素社会を形成していくため、エネルギー消費を抑え温室効果ガスの排出が少ない建物や街をつくり提供・運営していくことが、不動産デベロッパーとしての大きな社会的使命と考えています。

取り組み方針

グループ環境方針に基づき、エネルギー消費や温室効果ガスの排出が少ない建物や街づくりを推進するとともに、共同事業者やテナント企業、出店者さま、お客さまとともに省エネルギー活動などの地球温暖化対策を進め、脱炭素社会の形成をめざします。

2021 年 11 月にグループ行動計画を策定し、サプライチェーン一体となって 2030 年度に向けた取り組みを着実に実行するとともに、2050 年度の脱炭素社会に向けた行動を推進していきます。

行動計画①　新築・既存物件における環境性能向上
行動計画②　物件共用部・自社利用部の電力グリーン化
行動計画③　入居企業・購入者の皆様へのグリーン化メニューの提供
行動計画④　再生可能エネルギーの安定的な確保
行動計画⑤　建築時の CO_2 排出量削減に向けた取り組み
＊その他の重要な取り組み　森林活用、オープンイノベーション、外部認証の取得、街づくりにおける取り組み、社内体制の整備等

「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」の詳細については、以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/esg_csr/carbon_neutral/

主な取り組み

省エネ・創エネ・蓄エネ

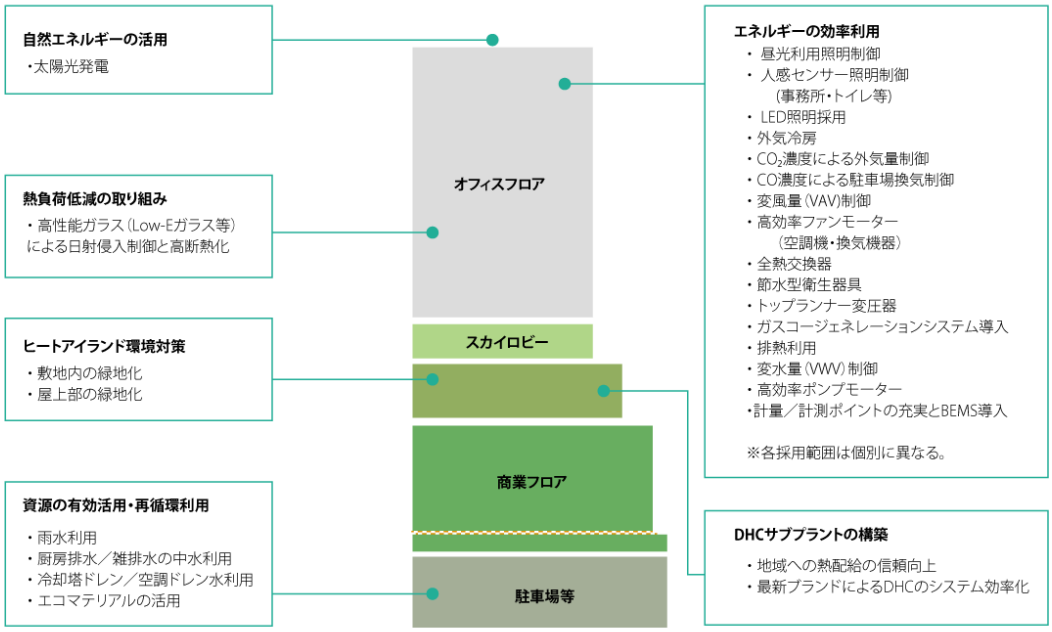
当社グループは、省エネに加え、太陽光発電やコジェネレーションシステムなどの創エネ、大型蓄電池による蓄エネなどにも積極的に取り組み、エネルギー消費と温室効果ガスの排出が少ない建物・街づくりを進めています。また、共同事業者やテナント企業、出店者さま、お客さまとともに省エネ活動にも取り組んでいます。

オフィスビルでの省エネ・創エネ・蓄エネ

「東京ミッドタウン日比谷」での取り組み

「東京ミッドタウン日比谷」（東京都千代田区）では、熱負荷を低減する外装や高性能ガラスの採用、昼光を利用した照明の制御などの省エネ設備や高効率設備機器の採用、ガスコージェネレーションシステムの排熱利用などのほか、太陽光発電設備（発電能力約 20kw）を設置して創エネも行っています。これらの省エネ・創エネ設備等により、東京都建築物環境計画書制度における PAL・ERR の「段階 3」および CASBEE における「S ランク」を達成しています。
また、地域冷暖房（DHC）のサブプラントを新たに設置し、日比谷エリアにある既存の DHC プラントと連携することで、地区全体で高効率なエネルギー供給を実現しています。

「東京ミッドタウン日比谷」の環境への取り組み概要



「日本橋髙島屋三井ビルディング」での取り組み

「日本橋髙島屋三井ビルディング」（東京都中央区）では、東京都建築物環境計画書制度における PAL・ERR の「段階 3」を達成しています。

都内のオフィスビルで東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定更新

2010 年度より、東京都内のオフィスビルについて、東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」※の認定取得・更新を進めています。
これらのオフィスビルでは、省エネ設備への切り替えのほか、CO_2 削減推進協議会を開催し、テナントとの協力体制を強化し、省エネ活動を推進しています。
なお、2022 年 4 月 1 日現在、「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定を受けている当社のオフィスビルは、トップレベル事業所が 5 事業所（5 棟）、準トップレベル事業所が 5 事業所（7 棟）となっています。

※東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」：東京都が規定する温室効果ガス排出削減の管理体制・建物設備性能・事業所設備の運用に関する全 213 項目の審査項目について、地球温暖化対策の推進の程度が特に優れた事業所を認定し温室効果ガス排出削減義務率を緩和する制度で、トップレベル事業所（評価点 80 点以上）と準トップレベル事業所（評価点 70 点以上）があります。

東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」認定一覧（2022 年 4 月 1 日現在）

トップレベル事業所	準トップレベル事業所
・日本橋三井タワー ・東京ミッドタウン ・銀座三井ビルディング ・グラントウキョウノースタワー ・三井住友銀行本店ビルディング	・日本橋一丁目三井ビルディング ・汐留シティセンター ・室町東三井ビルディング ・室町古河三井ビルディング ・室町ちばぎん三井ビルディング※ ・飯田橋グランブルーム ・霞が関ビル
5 事業所（5 棟）	5 事業所（7 棟）
合計：10 事業所（12 棟）	

※「室町東三井ビルディング」・「室町古河三井ビルディング」・「室町ちばぎん三井ビルディング」は 3 棟で 1 事業所の扱いとなります。

大型物流施設での省エネ

当社は、大型物流施設「三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）」において、LED 照明や太陽光発電設備の導入を進めています。
MFLP は、地域社会との共生ならびに周辺エリアの賑わい創出を目指した街づくり型物流施設とし、敷地内の太陽光発電設備の導入や「グリーン電力提供サービス」の積極活用等により環境負荷低減を実現しています。



MFLP 船橋Ⅲ


MFLP 市川塩浜Ⅱ

住宅における取り組み

三井ホームでは、2022 年 4 月に脱炭素社会モダンデザインをコンセプトとした新商品 IZM をリリースしました。本商品は大開口や大きな吹き抜けがある大空間でも、ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）基準を満たし、また、太陽光発電システムなどの創エネ設備や、蓄電システム、V2H などとの連携も可能のため、日常生活でのランニングコストの削減はもとより、有事の際の非常用電源確保など、レジリエンス性向上にも寄与します。デザインでは、新たに開発した屋根型である「ウィングルーフ」、シンボリックなエクステリア壁「プライバシーウォール」などで構成された直線基調でモダンな外観や、建物の内外がボーダレスにつながる多様な半戸外空間「ラナイ」など、子育て世代を中心とした層のお客さまが、自分らしく、自由で豊かな暮らしを叶えるための様々な空間を提案しています。
また、外からの視線を遮る「プライバシーウォール」については、建物と一体で木造にするなど、人と地球環境にやさしいサステナブルな建築資源である「木」を最大限に活用し、工期短縮や高い環境性能を実現しています。

メガソーラー事業

当社はメガソーラー事業を行っており、2022 年 8 月 31 日現在、太陽光発電所（メガソーラー）5 施設が稼働しています。全 5 施設での計画発電出力の合計は約 72MW、年間発電電力量は約 8 千万 kWh で、一般家庭の年間消費電力量約 2 万 3 千世帯分に相当します。

エネルギーマネジメントシステム

当社グループは、オフィスビルや商業施設、マンション、戸建住宅などにおいて、それぞれに最適なエネルギーマネジメントシステムの導入を進めています。また、これらの個別の建物のエネルギーマネジメントシステムを連携させ、街区全体でエネルギーを管理するエリアエネルギーマネジメントシステムなどの導入も進めています。

エネルギーマネジメントシステムの導入事例

建物等の種類	エネルギーマネジメントシステムの種類	エネルギーマネジメントシステムを導入している建物等の事例
オフィスビル	BEMS	・東京ミッドタウン日比谷 ・日本橋髙島屋三井ビルディング　など
商業施設	BEMS	・ららぽーと TOKYO-BAY ・ららぽーと甲子園 ・三井アウトレットパーク北広島　など
分譲マンション	HEMS（各戸）、MEMS（共用部、全体）	三井不動産レジデンシャルの ・HARUMI FLAG ・パークシティ柏の葉キャンパス・ザ・ゲートタワー ・パークホームズ浦和常盤十丁目 ・パークホームズ練馬富士見台ステーションゲート　など
戸建分譲住宅	HEMS	三井不動産レジデンシャルの ・ファインコート永福四丁目 ・ファインコート目黒大岡山　など
戸建注文住宅	HEMS	三井ホームの ・green’s II（グリーンズ II）シリーズ ・green’s ZERO（グリーンズゼロ）シリーズ ・Lucas（ルーカス） ・Lascene（ラセーヌ）　などあらゆる商品にて対応可能
街区全体	AEMS、TEMS など	・柏の葉スマートシティ（柏の葉 AEMS） ・日本橋スマートエネルギープロジェクト ・豊洲スマートエネルギープロジェクト ・八重洲スマートエネルギープロジェクト ・パークシティ武蔵小杉ザガーデン　など

注）
BEMS：Building Energy Management System の略。
HEMS：Home Energy Management System の略。
MEMS：Mansion Energy Management System の略。
AEMS：Area Energy Management System の略。
TEMS：Town Energy Management System の略。

豊洲スマートエネルギープロジェクト ムービー



⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/environment/05.html

自動車からの CO_2 排出抑制

当社グループは、自動車からの CO_2 排出抑制のため、電気自動車用充電器等の設置や商業施設での公共交通機関利用促進サービスの提供などに取り組んでいます。三井不動産リアルティ㈱は、「三井のリパーク」の時間貸駐車場に電気自動車(EV) やプラグインハイブリッド自動車(PHV) 用の充電器の設置を進めています。また、「ららぽーと湘南平塚」（神奈川県平塚市）などの商業施設や「パークシティ武蔵小杉 ザ　ガーデン」（川崎市中原区）などの分譲マンションの駐車場においても、EV や PHV 用の充電器の設置を進めています 。



「『三井のリパーク』変なホテル舞浜 東京ベイ駐車場」
（千葉県浦安市）の EV・PHV 用充電器

TCFD に基づく気候関連財務情報開示

TCFD と当社の考え方

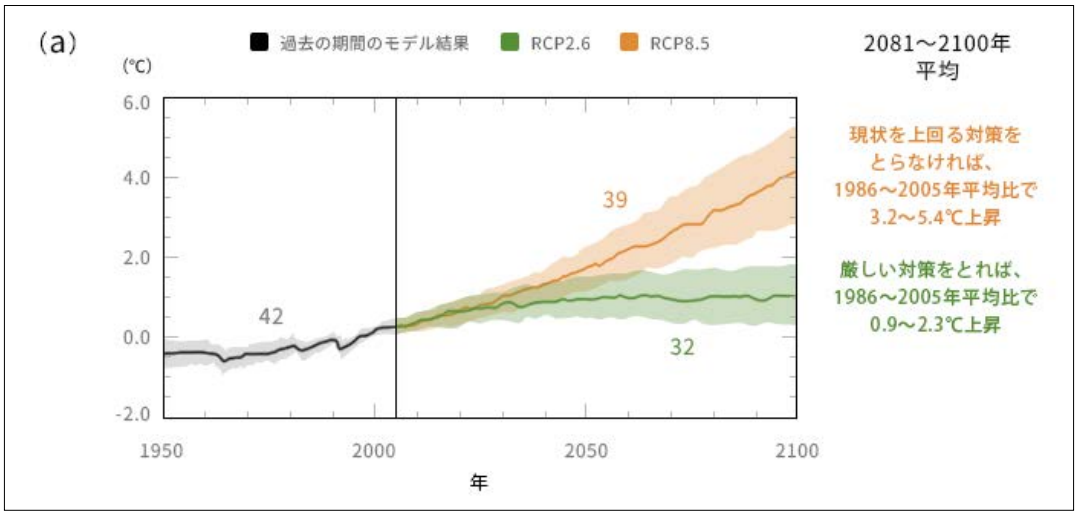
三井不動産グループは、企業等に対して気候変動関連リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」の提言に賛同することを表明しました。三井不動産グループでは、グループ長期経営方針「VISION 2025」において「街づくりを通して、持続可能な社会の構築を実現」することを目指す方向として掲げ、人・街・社会の課題解決に資する街づくりやサービスを展開しています。気候変動に伴う異常気象による被害など、自社グループの事業活動へのリスク低減と、人やその他の生物が生息できる環境を守り持続可能な脱炭素社会を形成していくため、この度の賛同を起点として、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会についての分析と対応、関連する情報の開示を進めてまいります。

シナリオ分析

【前提条件と分析対象】

シナリオ分析の実施に使用するシナリオとして、国連 IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の第 5 次評価報告書における気候変動シナリオ（下図）を参照し、1.5℃シナリオと 4℃シナリオを選択しました。分析の時間軸としては、不動産事業における資産のライフサイクルの長さを考慮し、2050 年頃における気候変動の影響を対象としています。今回のシナリオ分析では、三井不動産グループの主要事業かつ気候変動の影響が比較的大きいと考えられる「住宅」「オフィス」「商業」を分析対象としました。

世界平均地上気温変化



出典：IPCC 第五次評価報告書より作成

【分析のプロセス】

2017 年 6 月に公表された TCFD 最終報告書に沿って、4 つのステップで検討を進めました。

①重要なリスク・機会の評価

三井不動産グループの事業に大きな影響を与えうる気候変動リスクおよび機会を、関連するレポート等の調査によって洗い出しました。

②将来世界の定義

①で特定した重要なリスク・機会について、IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）の RCP2.6 および RCP8.5 や、IEA（International Energy Agency）の SDS シナリオ、NPS シナリオ等、外部専門機関の予測に基づき、2050 年に想定される社会・政府・お客様・サプライヤー等の変化を 1.5℃シナリオ／4℃シナリオのそれぞれで整理しました。

③事業インパクトの試算

②で収集した外部情報に基づいて、三井不動産グループの事業に与える財務影響を試算しました。なお、定量的なデータが入手困難なリスクおよび機会については、定性的な分析としています。

④対応策の検討（今後実施予定）

事業影響の特に大きい気候変動リスク・機会への対応方法を検討しました。具体的な対応策は、今後更なる検討を予定しています。

【分析結果 1．主なリスクと機会】

不動産事業における主な気候変動リスク・機会を外部情報に基づいて整理し、それぞれのリスク・機会に関する将来予測データを収集しました。TCFD 最終報告書やその他の気候変動に関するレポート等を参考に、脱炭素社会への移行に伴うリスク･機会（政策 / 規制、業界 / 市場、技術）と気候変動に起因する物理リスク・機会（慢性、急性）について検討し、三井不動産グループ中核 3 事業に 2050 年までに影響を与える重要なリスクと機会を下表のとおり特定しました。

住宅事業においては、1.5℃シナリオでは炭素税の拡大が原材料価格や輸送費を通じて調達コストを上昇させたり、ZEH や省エネリフォームの普及が進む一方で、4℃シナリオでは猛暑日の増加による労働生産性等の低下を通じて新築建設コストが上昇する可能性があります。また、オフィス事業においては、1.5℃シナリオにおいて住宅事業と同様の調達コスト上昇、オフィスからの GHG 排出への課税、ZEB 建設拡大に伴うコスト増加が考えられる一方、事業機会として環境性能の高い物件の賃料の上昇が期待されます。4℃シナリオではオフィスの空調コスト増加や高潮・洪水による被害の発生が懸念されます。最後に商業事業においては、1.5℃シナリオでは住宅・オフィスと同様のコスト増、AI 空調システム等の省エネ・再エネの浸透に伴う光熱費の削減が期待されますが、4℃シナリオでは、沿岸部に立地する商業施設の高潮・洪水リスクが顕在化することが考えられます。

分類		主なリスク・機会	想定される将来像
移行	政策	炭素税の大幅な引き上げ	自社 GHG 排出量に対する課税に加え、排出原単位の大きい原材料（鉄鋼、セメントなど）や輸送コスト、空調コストの上昇が予想される。一方で、低炭素型建築など環境性能の高い物件の競争力は上昇する。
		省エネ政策	新築や修繕において満たすべきエネルギー効率基準が引き上げられることで、追加的な設備投資が発生する。また、エネルギー源の脱炭素化、ZEH の義務化、ZEB 導入の拡大、省エネ住宅設備の導入が進む。
	市場	顧客行動の変化	環境性能の高い商品の需要が上がり、競争優位につながる。
	技術	再エネ・省エネ技術の普及	省エネ技術の普及とともに、省エネリフォームが拡大する。
物理	慢性	平均気温の上昇	猛暑日に現場作業が困難となり、対策コストの増加や工期遅延が発生する。また、クーラー負荷の増大によって設備運営費が上昇する一方、空調効率化によるコスト削減効果が拡大する。
	急性	海面の上昇	海水面の上昇に伴い、台風に伴う高潮による沿岸物件での被害が発生する。
		異常気象の激甚化	豪雨の頻発や内水氾濫の発生によって現場作業が中断し、工期が遅延する。また、お客様の安全が脅かされたり、保有資産の設備が毀損する。

【分析結果 2. 事業インパクトの試算】

入手可能な定量データやリスク・機会の重要性を考慮し、主なリスク・機会の一部について、2050 年に三井不動産グループの事業に与える財務インパクトを試算しました。1.5℃シナリオにおいては、炭素税の拡大や省エネ基準の強化への対応コストが事業に与えるマイナス影響が比較的大きい一方で、三井不動産グループが強みを持つ環境性能の高い建築物によるビジネスチャンスの拡大や、先進的な省エネ技術による光熱費削減に伴うプラス影響が相殺効果を果たすことがわかりました。また、4℃シナリオでは、高潮・洪水による実損被害は軽微と想定され、大きな財務影響のある要因は 1.5℃シナリオと比較して少ない結果となりました。

タイプ		主なリスク・機会	事業へ影響を与えうる要素	財務影響の試算結果	
				4℃シナリオ	1.5℃シナリオ
リスク	移行	炭素税の大幅な引き上げ	自社排出量への課税	小	中
			原材料価格の高騰	小	中
		省エネ政策	建築物省エネ規制の強化による省エネ改修コストの増加	中	大
			ZEH 建設コストの増加	小	中
	物理	平均気温の上昇	猛暑日の増加に起因した工期遅れによる売上減	中	中
			空調負荷の増加	中	中
		海面の上昇 / 異常気象の激甚化	海面上昇に伴う高潮や豪雨による洪水被害の発生	中	小
機会	移行	炭素税の大幅な引き上げ	低炭素素材の導入によるコスト増の抑制	小	中
		省エネ政策	ZEH 義務化に伴うシェアの拡大	小	中
			ZEH 建設に伴う炭素クレジットの創出・売却	小	小
		顧客行動の変化	環境性能の高い建築物へのシフト	小	中
		再エネ・省エネ技術の普及	省エネ改修ビジネスの拡大	中	中
	物理	平均気温の上昇	AI 空調の導入による空調コスト削減	中	中
			省エネ性能向上による光熱費削減	中	中
シナリオ分析から得られた結果				中	中

分析から得られた結果

今回のシナリオ分析の結果から、今後 2050 年にかけて世界が 1.5℃シナリオ／4℃シナリオのいずれかの気候変動シナリオに進んだ場合であっても、三井不動産グループの事業は継続可能であり、一定のレジリエンスを有していることが確認されました。三井不動産グループは、GHG 原単位の削減や省エネの推進などを通じて、炭素税の引き上げや規制強化等の気候関連リスクへの対応を推進しています。また、環境性能の高い建築技術を有しているゼネコン等サプライチェーンの皆様と協働したスマートシティ等、環境配慮型まちづくりを国内外にて展開していることは、市場優位性の強化を通じ、脱炭素社会への移行に伴うビジネスチャンスを拡大することに繋がります。今回のシナリオ分析により、これまで進めてきた環境取り組みの方向性を改めて確認することができました。三井不動産グループでは、今後シナリオ分析の精緻化・深化や対応策としての各種取り組みの推進を通じて、レジリエンスの向上と機会の最大化に努めてまいります。

推奨開示項目	ESG Report での開示箇所
ガバナンス：気候変動のリスク及び機会に係るガバナンスを開示する	
a）気候関連のリスク及び機会についての、取締役会による監視体制を説明する	サステナビリティ推進体制
b）気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	サステナビリティ推進体制
戦略：気候関連のリスク及び機会がもたらすビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重大な場合は、開示する	
a）識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会を説明する	環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
b）気候関連のリスク及び機会がビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
c）1.5℃シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、戦略のレジリエンスについて説明する	環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
リスク管理：気候関連リスクについて、どのように識別・評価・管理しているかについて開示する	
a）気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する	ガバナンス ＞ コンプライアンス ＞「リスクマネジメント体制」 環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
b）気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	ガバナンス ＞ コンプライアンス ＞「リスクマネジメント体制」 環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
c）気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」
指標と目標：気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する	
a）戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する	サステナビリティ推進体制 ESG データ＞気候変動＞取り組み指標と目標および達成状況
b）Scope1、Scope2 及び当てはまる場合は Scope3 の温室効果ガス（GHG）排出量と、その関連リスクについて開示する	環境 ＞ 気候変動 ＞「TCFD に基づく気候関連財務情報開示」 ESG データ＞気候変動＞取り組み指標と目標および達成状況
c）気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について説明する	ESG データ＞気候変動＞取り組み指標と目標および達成状況

その他の環境データ

条例に基づく環境データ

当社グループは、東京都をはじめとした各自治体の気候変動に対する政策に賛同し、条例に基づいた環境データを提供しています。

東京都の条例に基づく環境データ（東京都環境局 地球温暖化対策報告書）

⇒ https://www8.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/ondanka/ad135gcce/index.php?ac=establishment&type=ent&code=01049&sys=13

⇒ https://www8.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/ondanka/ad135gcce/

横浜市の条例に基づく環境データ

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/env_yokohama_2021.pdf

埼玉県の条例に基づく環境データ

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/env_saitama_2021.pdf

広島市の条例に基づく環境データ

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/env_hiroshima_2021.pdf



取り組み方針

グループ環境方針に基づき、水の有効利用や地下水涵養などの水環境の保全に配慮した建物・街づくりを進めるとともに、共同事業者やテナント企業、出店者さま、お客さまとともに節水や水資源の有効利用に努め、水環境を保全します。

取り組み目標および達成状況

提供する不動産における節水型機器の導入（新築時）・切り替え（リニューアル時）などを進め、取水量原単位（延床面積当たり）を前年度よりも低減するよう努めます。

主な取り組み

節水

当社グループは、新築建物に節水型機器を導入するとともに、既存建物についてもリニューアル時などに節水型機器への切り替えを進めています。また、日常の建物の運営管理においても、共同事業者やテナント、出店者さま、お客さまとともに、節水に努めています。

節水型機器の導入

「東京ミッドタウン」（東京都港区）では、節水型の衛生機器や自動混合水洗式洗面台などを導入し、節水を図っています。
「三井アウトレットパークジャズドリーム長島」（三重県桑名市）では、大規模リニューアルによる増床部において、超節水型の大便器（洗浄水量 5.5 リットル）を 49 台導入しました。ららぽーと豊洲、ララガーデン川口、トレアージュ白旗においても、更新期が来たものから順次、超節水型機器へ更新をしています。公園と一体となった商業施設である MIYASHITA PARK では、衛生対策の一環として、水循環型手洗いスタンド WOSH を導入しました。三井不動産レジデンシャルの販売（賃貸については入居開始）した分譲・賃貸マンションや戸建分譲住宅では、節水型トイレと止水ボタン付きの浴室シャワーヘッドを採用しています。

井戸水の潅水利用

「パークシティ柏の葉キャンパス　ザ・ゲートタワー」（千葉県柏市）では、緑地の潅水（水やり）に井戸水（地下水）を使用し、上水使用量の削減を図っています。地下水を利用していますが、緑地に散水することで地下へと還元されることになり、地下水への影響も抑制しています。

雨水・中水利用

オフィスビルや商業施設、分譲マンションなどでは、雨水や排水を処理した中水の利用など、水資源の有効利用に努めています。
「東京ミッドタウン日比谷」（東京都千代田区）では、雨水利用槽（貯水量約 400m³）に雨水や空調機器のドレン水※を貯め、処理したのちトイレ洗浄水などの雑用水として利用しています。また、厨房排水や雑排水および冷却塔ブロー水を処理した中水も同様に雑用水として利用しています。

※ドレン水：空調機の気化式加湿器余剰排水および冷却配管で冷却され凝縮した水分のこと。

雨水の地下還元、雨水流出防止

オフィスビルや商業施設では、外構部や歩道、場内道路、駐車場などに透水性舗装などを採用し、雨水の地下還元に努めています。また、雨水が一気に流出しないよう一時貯留施設や調整池を設置し、地下水涵養や洪水の防止を図っています。



取り組み方針

当社グループは、グループ環境方針に基づき、大気汚染や水質汚濁、土壌汚染、その他有害物質に係る法令・条例等を遵守し、環境汚染を防止するとともに、法令・条例等の規制対象とならないものについても、汚染・汚濁物質の排出抑制に努めます。土地取得時や建物の設計段階から有害物質を適正に管理･処理し、有害物質による環境や建物利用者の健康への影響防止を図ります。また、資源･廃棄物についても、グループ環境方針に基づき、共同事業者やテナント企業、出店者さま、お客さまとともに削減に努め、循環型社会の形成をめざします。また、リユース、リサイクルができなかった廃棄物については適正に処理し、廃棄物による環境への影響防止を図ります。

取り組み目標および達成状況

資源・廃棄物

3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、一般廃棄物並びに産業廃棄物の排出原単位を前年度より低減するよう努めます。また、廃棄物処理に係る法令・条例等に基づき、廃棄物を適正に処理します。また、2030 年までに当社本社事業所における廃棄物再利用率を90%とすることを目指します。

環境汚染の主な取り組み

大気汚染の防止

ばい煙発生施設での排ガス対策

当社グループが管理･運営するオフィスビル、商業施設、ホテル、大型物流施設等に設置している一定規模以上のボイラーやコジェネレーションシステム等のばい煙発生施設は、大気汚染に係る法令･条例等の規制対象となっています。これらの規制対象のばい煙発生施設については、排ガス処理施設を設置して窒素酸化物や硫黄酸化物などの大気汚染物質の排出を抑え、大気汚染の防止を図っています。

水質汚濁の防止

オフィスビル、商業施設、ホテル・リゾートでの排水処理

当社グループが管理・運営するオフィスビルや商業施設における一定規模以上の飲食店やホテル・リゾート施設は、水質汚濁に係る法令・条例等の規制対象となっています。これらの規制対象となっている施設においては、排水処理施設を設置し、排水を基準以下になるよう処理した上で、下水道や河川・海などの公共用水域へ放流しています。

清掃薬剤による環境負荷の低減

三井不動産ファシリティーズ㈱では、清掃薬剤（トイレ用洗剤、床・一般用洗剤、ワックス、剥離剤）について、お客さま指定品を除き、自社基準に基づく環境負荷の小さい薬剤（エコケミカル）の使用に努めています。2022 年 3 月末現在のエコケミカル使用率（お客さま指定品除く）は、90%以上となっています。また、三井不動産レジデンシャルサービス㈱では、一部の管理物件を除き、原則としてマンションの清掃業務において自社基準に適合した環境負荷の小さい洗剤を使用しています。

＜三井不動産レジデンシャルサービス㈱の環境負荷の小さい洗剤の自社基準＞

以下のいずれかに該当すること。
◎生分解度 60%以上（28 日経過時）
◎中性であること
◎ BOD（生物化学的酸素要求量）、COD（化学的酸素要求量）が低いこと

土壌汚染への適切な対応

関連法令に基づき、土地履歴調査を適正に実施しています。また、必要に応じて土壌汚染調査や浄化対策を実施しています。

有害物質削減

フロン類・アスベストの適正処理

オフィスビル、商業施設、ホテルでは、フロン類が封入された機器等を適正に管理するとともに、廃棄する際には、フロン回収･破壊法にのっとり、適正に処理を行っています。また、ビル、商業施設、マンションなどの建物の解体・改修工事においては、アスベストに係る関連法令を遵守し、行政への届出やアスベストの飛散防止など適切に対応を行っています。

シックハウス対策

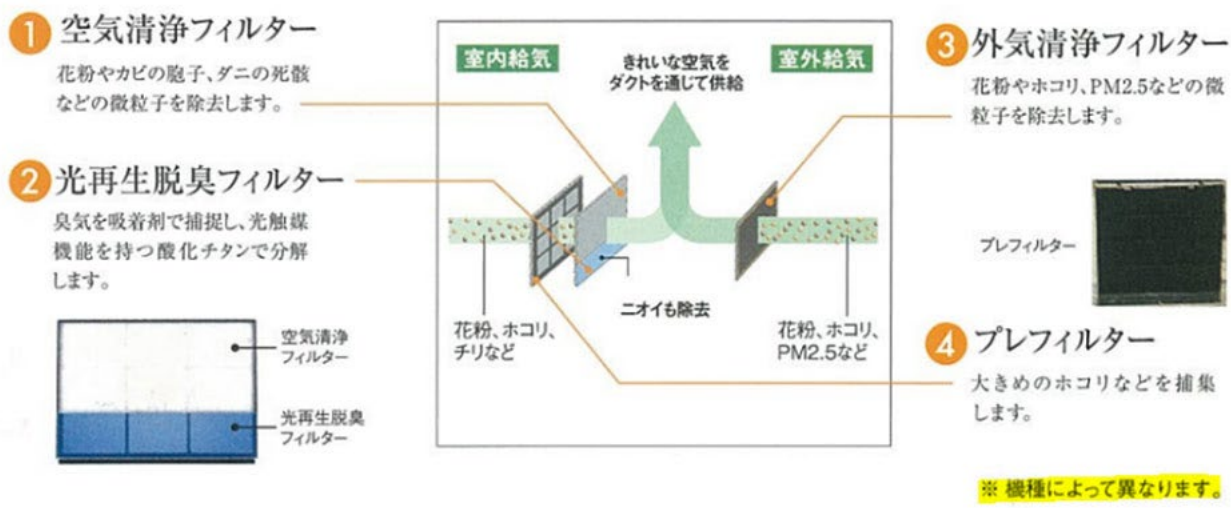
オフィスビルと商業施設では、エコ仕様（設計依頼書等）にシックハウス対策の指針を設け、シックハウスの原因物質であるホルムアルデヒドやその他の VOC（揮発性有機化合物）を持ち込まないよう努めています。三井ガーデンホテルズにおいても､低ホルムアルデヒド建材※（部資材、接着剤、塗料など）を採用しています。また、住宅部門においても、ホルムアルデヒドなどのシックハウスの原因物質を抑制するため、低ホルムアルデヒド建材の使用を進めています。

※低ホルムアルデヒド建材：JIS（日本工業規格）・JAS（日本農林規格）においてホルムアルデヒド放散量が最も少ない等級と 2 番目に少ない等級の建材。

室内の PM2.5 対策

三井ホーム㈱は、自社の戸建注文住宅において健康空調システム「スマートブリーズ」を提供しています。「スマートブリーズ」は、24 時間換気システムで 2.5 μ m 程度の粒子状物質も捕集する高機能フィルターを搭載しており、花粉やほこりだけでなく、大気汚染物質で健康への影響があるとされている PM2.5 の室内への流入を防ぐことができます。

高性能フィルターの概要



資源・廃棄物への主な取り組み

持続可能な森林資源の調達

三井ホーム㈱は、森林資源を活用する企業として豊かな生態系や地域社会を維持するため、持続可能な森林資源の調達を徹底し、地球環境負荷の低減に貢献するため、調達方針や対象範囲を定めた「三井ホームグループ資材調達ガイドライン」を策定しています。

三井ホームグループ資材調達ガイドライン（概要）

＜調達理念＞

三井ホームは木を扱う企業として、豊かな生態系や地域社会を維持する持続可能な森林資源の調達を徹底し、地球環境負荷の低減に貢献していきます。

＜調達方針＞

1 木材・木材製品の合法性の確認

違法伐採の可能性のある国・地域から産出される木材・木材製品は、合法性を確認のうえ使用します。

2 持続性のある森林資源の調達

保護価値の高い森林を守り、生態系や生物多様性が保たれ、森林再生が図られている木資源の調達を推進します。

3 貴重樹種の保護

絶滅危惧種などの貴重樹種の保護に努めます。

4 サプライチェーンの管理、推進

取引先と協力し、合法性・持続可能性のサプライチェーンを管理、推進します。

建物の長寿命化・旧耐震基準物件の再生

オフィスビルやマンション（分譲、賃貸）、戸建住宅（分譲、注文）においては、耐震性や耐久性、耐火性などを高めるとともに、配管などの設備の維持管理や更新が容易に行えるように設計するなど、建物の長寿命化を図っています。三井不動産レジデンシャル（株）では、分譲マンションに高耐久部資材を採用することで、大規模修繕工事の周期を 12 年から 18 年に見直すことが期待できます。これにより大規模修繕工事の回数削減、およびそれに伴うマンション管理組合の労力・負担の軽減、廃材処理量・運搬等に使用される車両数の削減等を通じた運用段階のライフサイクル CO_2 の排出量削減効果等も期待できます。
また、建物供用後に適切なメンテナンスやリフォームを行う事業も展開しています。三井ホーム㈱では、建物お引き渡し後、10 年ごとの点検とメンテナンス工事を組み合わせ、長期にわたる品質・性能の維持をサポートする「建物長期サポートシステム　キープウェル」を提供しています。



3R の取り組み

当社グループでは、省資源・廃棄物削減を図るため、共同事業者やテナント企業、出店者さま、お客さまとともに、3R（リデュース、リユース、リサイクル）に取り組むとともに、建物の長寿命化にも取り組んでいます。また、廃棄物を適正に処理しています。

リデュース

廃棄物の発生抑制（リデュース）を図るため、従量課金制度の導入や使い捨て製品の使用抑制に努めています。商業施設では、廃棄物の排出量に応じて課金する従量課金制度を導入し、店舗からの廃棄物の発生抑制を図っています。

リユース

省資源や廃棄物の削減を図るため、使い捨てをせず繰り返し使用するリユースにも努めています。当社グループが運営する商業施設では、「&EARTH 衣料支援プロジェクト ～あなたの服で世界に笑顔を～」を 2008 年から毎年継続的に実施しています。このプロジェクトは、不用となった衣料を回収して、NPO 法人日本救援衣料センターを通じて世界の難民や被災者などに寄付するものです。衣料のリユースを推進することで廃棄物の削減に寄与するとともに、国際的観点で活動する NPO 法人と協働して取り組むことで、貧困や気候変動による自然災害、紛争などの影響により助けを必要とする人々への支援にも貢献しています。
（詳細については、こちらをご参照ください。）
⇒ https://and-earth.mitsuifudosan.co.jp/clothes/



参加したメンバーたち

リサイクル

生ごみリサイクル

オフィスビルや商業施設において、飲食店と協力し、飲食店などから排出される生ごみをリサイクルし、肥料や家畜の飼料、バイオマスエネルギー（発電、ガス化）などとして再生利用しています。
リゾートホテル「はいむるぶし」（沖縄県八重山郡竹富町）では、レストランから出るコーヒーかすを堆肥化してホテル内の農園で利用し、育てたハーブや野菜などをレストランで提供するリサイクル･ループを構築しています。その他の生ごみは、微生物による生ごみ処理機を導入し、施設内で処理しています。また、「鳥羽国際ホテル」（三重県鳥羽市）では、厨房で使用した廃油を回収し、産業廃棄物の処理業者に委託して、燃料としてリサイクルしています。「NEMU RESORT」（三重県志摩市）においても、2005 年度より廃油のリサイクルを行っています。
「東京ミッドタウン」（東京都港区）では、廃棄物を 21 種類に分類し、店舗やテナントとともに廃棄物のリサイクルと適正処理に努めています。棟別・用途別に分別ごみ保管スペースを計 10 ヵ所確保し、場外搬出までの間、適正に保管・管理しています。また、東京ミッドタウンマネジメント㈱のオフィス内においても分別方法をわかりやすく示したごみステーションを設置し、適切な分別とリサイクルに努めています。

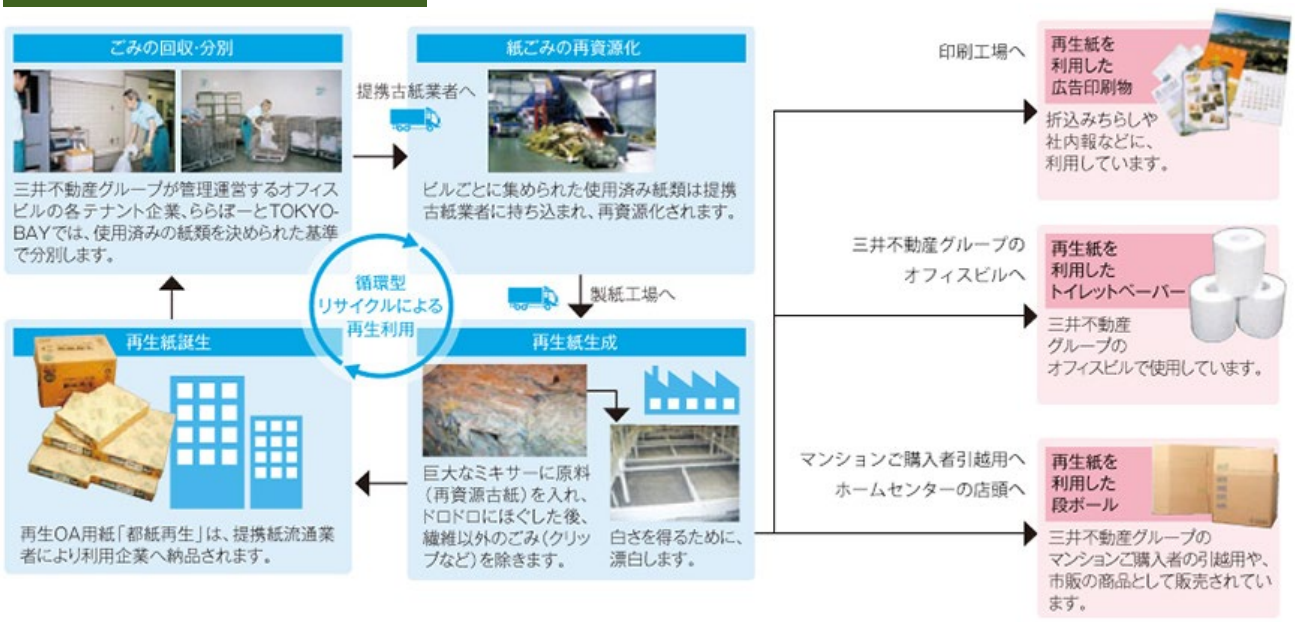
環境対応型タイルカーペットのリサイクル

当社グループが管理運営するオフィスビルから排出される使用済みタイルカーペットを回収して環境対応型タイルカーペットに再生し、首都圏のオフィスビルで利用するリサイクル・システムを構築しています。環境対応型タイルカーペットを使用することで省資源と廃棄物焼却量の削減となり、CO_2 削減にも貢献しています。

古紙リサイクル・ループ・システム

当社グループは、古紙業者や製紙会社、紙の流通業者と共同して独自の古紙リサイクル・ループ・システムを構築し、当社グループが管理運営する都内のオフィスビルと「ららぽーと TOKYO-BAY」（千葉県船橋市）から排出する古紙を回収し、オリジナルリサイクル OA 用紙「都紙再生」やトイレットペーパーなどに再生利用しています。

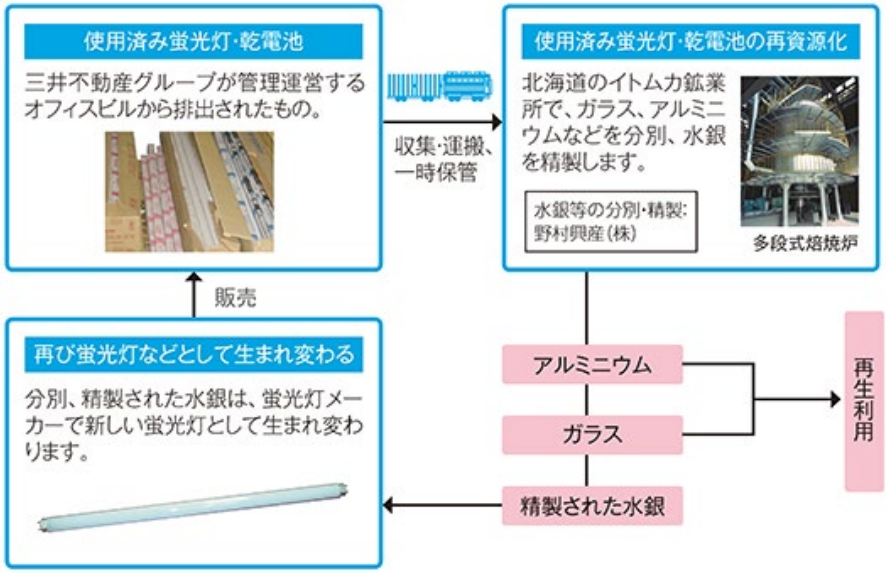
古紙リサイクル・ループ・システムの概略図



使用済み蛍光灯、乾電池のリサイクル・システム

当社は、リサイクル業者や運搬業者など 4 社と共同で使用済み蛍光灯・乾電池のリサイクル・システムを構築し、当社グループが管理運営するオフィスビルから排出する使用済み蛍光灯・乾電池のリサイクルを推進しています。回収した使用済み蛍光灯・乾電池から精製した水銀は新しい蛍光灯などの原料として、また、分別したアルミニウムやガラスは再生アルミニウム、再生ガラスとして再生利用するなど、可能な部分はすべてリサイクルしています。

使用済み蛍光灯・乾電池リサイクルの概略図



廃棄物適正処理の取り組み

当社グループでは、3R を推進していますが、リユース・リサイクルできなかった廃棄物については、廃棄物の適正処理に係る法令・条例等に基づき、適正に処理しています。商業施設事業部門では廃棄物処理業者との契約の適正化を完了しました。その後は適正化維持のため、毎年全施設の廃棄物チェックを行うと共に、無作為で抽出した 1 物件については現地確認を実施しています。また、新規取引先や取引先変更の際も必ず廃棄物チェックを実施しています。

PCB 廃棄物の適正な保管・管理と処理

オフィスビル、商業施設、ホテルでは、PCB 特別措置法に基づき、PCB 廃棄物を適正に保管・管理・処理しています。



取り組み方針

グループ環境方針に基づき、都市における貴重な自然環境の保全や、その土地の記憶や歴史を継承する樹木・樹林の保存に努めるとともに、新たな緑の創出に努めます。また、「経年優化®」の思想のもと、周辺環境との調和や生態系保全に配慮した緑地や生物生息環境の創出・復元に努めます。

主な取り組み

経団連自然保護協議会への加盟

当社は、経団連自然保護協議会に加盟しています。本協議会は、基金を通じた発展途上国や日本国内の自然保護活動への支援、企業における自然保護活動の促進など、様々な活動を展開しています。
2022 年 4 月当社グループは、2030 年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、自国の陸域・海域の少なくとも 30%を保全・保護することを目指した有志連合「30by30（サーティ・バイ・サーティ）」へ加盟しました。
北海道にある当社グループ保有林において、"終わらない森"創りのサイクル（植える・育てる・使う）を通じて健全な森を守り、森の持続可能な利用を実践していきます。
今後は、OECM（Other Effective area-based Conservation Measures）認定取得も視野に入れ、当社グループ保有林における生物多様性の行動計画の策定作業を実施する予定です。

多様な生物が生息する地域の保全

国立公園内での事業活動

当社グループが事業活動を行っている地域のうち、リゾートホテルの「はいむるぶし」（沖縄県八重山郡）は西表石垣国立公園の普通地域内に、「鳥羽国際ホテル」（三重県鳥羽市）は伊勢志摩国立公園の普通地域内に、「NEMU RESORT」と「AMANEMU」（ともに三重県志摩市）は伊勢志摩国立公園の普通地域および特別地域内に位置しています。これらリゾートホテル 4 施設が位置する国立公園内の地域においては、開発などにより喪失した生物生息環境の創出・復元に努めるとともに、事業活動による地域の生物生息環境への負荷を最小限にとどめます。また、これらの豊かな自然を活用し、人が自然と触れ合う場・機会の提供に努めます。

グループ保有林

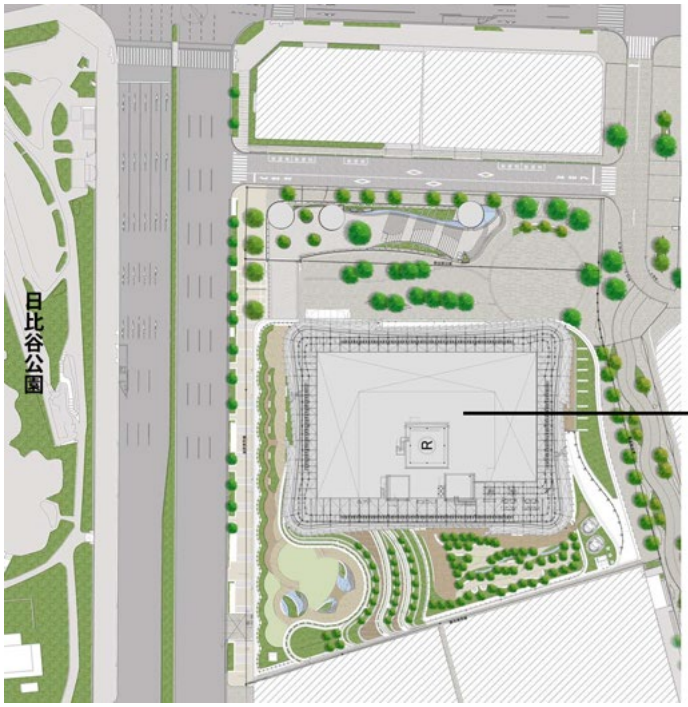
当社グループは、北海道の 31 市町村に約 5,000ha（東京ドーム約 1,063 個分※）の森林を保有しています。その 4 割弱はミズナラなどの天然林で、最低限の管理にとどめ、自然のまま保全しています。6 割強はトドマツなどの人工林で、計画的な植林と適切な管理・育成を行うとともに、保有林の木材を建築資材等に使用することで、「終わらない森」をつくっています。
グループ保有林の詳細についてはこちらもご覧ください。
⇒三井不動産グループの森林保全活動（https://www.mitsuifudosan.co.jp/and_forest/）
※：東京ドームの面積を約 4.7ha として計算しています。

都市空間での緑の保全・創出

「東京ミッドタウン日比谷」（東京都千代田区）では、道路を挟んで隣接する日比谷公園の豊かな緑との調和に配慮し、在来種をベースとした公園と同種の樹木などを植栽に積極的に取り入れるとともに、「パークビューガーデン」（6 階）、「スカイガーデン」（9 階）などを設置し、約 2,000m²（緑化率※ 40%）の緑地を創出しています。

※緑化率：東京都条例の緑化計画における緑化面積の算出方法に基づき緑化面積を算出し、以下の式により緑化率を算出しています。

緑化率（%）＝（屋上部緑化面積+地上部緑化面積）/（敷地面積 - 建築面積 + 屋上利用可能面積）× 100



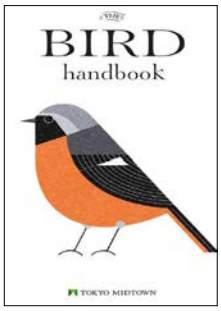
「東京ミッドタウン日比谷」の緑地配置図


「パークビューガーデン」


「スカイガーデン」

生物生息環境の保全・創出

「東京ミッドタウン」（東京都港区）は、六本木の旧防衛庁跡地を再開発した街で、旧防衛庁敷地内に残されていた約 140 本の樹木を保存・移植するとともに、隣接する港区立檜町公園と合わせて、開発面積の約 40%（約 4ha）が緑あふれるオープンスペースとなっており、緑化面積は旧防衛庁時代の約 2.7 倍となっています。「東京ミッドタウン」では、東京都の保護上重要な野生生物種を示したレッドリストに掲載されているオオタカ、ダイサギ、トビ、モズを含め、計 6 目 18 科 25 種の鳥類を確認しています。また、館内において調査で確認した野鳥を紹介するハンドブックの配布も行っています。



「東京ミッドタウン」の野鳥ハンドブック


「東京ミッドタウン」の緑地（ミッドタウン・ガーデン）


ハクセキレイ（芝主）


コゲラ（樹林）


ツバメ（空）


カルガモ（水辺）

「東京ミッドタウン」に生息する野鳥

生物生息環境の再生

リゾートホテル「NEMU RESORT」（三重県志摩市）は、英虞湾を望む伊勢志摩国立公園内に位置しています。英虞湾では干潟や藻場の多くが失われており、豊かな海の再生をめざして、産官学民の協働で干潟や藻場の再生が進められています。「NEMU RESORT」においても、2012 年度から園内の約 2ha の沿岸部遊休地（耕作放棄地）を干潟に再生する事業を行っており、再生後にボラやクロダイ（チヌ）、ケフソイソガニなどの生物の生息を確認しています。また、2016 年 3 月に開業した「AMANEMU」（三重県志摩市）においては、「REFOREST（過去に繰り返された開発や森林伐採により傷ついた大地に自然を取り戻す）」を開発コンセプトに、事前に敷地内の植生調査を実施し、その結果を基に、敷地内の既存の森の主要構成樹種等を選定し、芝生面などの人為的で樹木のない場所から優先的に植栽を行うなど、地域の自然環境と調和した森の再生を図っています。

水辺の再生

当社グループが重点開発エリアと位置付けている日本橋において、日本橋川沿いで今後、敷地面積約 6.7ha、敷地延床面積約 37 万坪に及ぶ 5 つの再開発を予定しています。開発にあたっては、「豊かな水辺の再生」を重点構想の一つとしており、親水空間と歩行者ネットワークの実現とともに、生物多様性にも貢献していく予定です。



自然とのふれあい活動の場・機会の提供

リゾートホテル「NEMU RESORT」（三重県志摩市）では、専属のインタープリター（自然案内人）やガイドによる「バードウォッチング散策」や「ネイチャーツアー里山」などの自然体験プログラムを提供しています。また、「はいむるぶし」（沖縄県八重山郡）では、「園内ナイトツアー」やダイビング、スノーケルなどの自然体験プログラムを提供しています。

生物多様性に関する認証制度

晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業 (都内最大級の複合開発となる HARUMI FLAG) において、生物多様性関連の認証制度である ABINC※をはじめ、環境に関する 4 つの認証を取得しています。

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2018/1129/download/sumami/20181129.pdf

【生物多様性に関する認証 ABINC について】

自然と人との共生を企業活動において促進することを目的に作られた認証制度で、一般社団法人「企業と生物多様性イニシアティブ」が作成したガイドラインなどを基準として、企業における生物多様性に配慮した緑地づくりや管理利用などの取り組みを、一般社団法人「いきもの共生事業推進協議会（ABINC）」が評価・認証します。

⇒ https://www3.abinc.or.jp/

⇒ http://jbib.org/english/

生物多様性のリスク評価の実施状況

当社グループは、新規開発事業を行うに当たって、開発敷地内に保存・保全すべき樹木や樹林等の自然環境の有無を確認し、必要に応じて樹木や樹林等の保存・移植、保全等を行っています。また、自然地の多い地域の開発については、環境影響評価や自然保護等に係る法令・条例に基づき、動植物や生態系への環境影響評価を実施しています。



取り組み方針

当社グループは、オフィスや住宅などの生活基盤を支える企業グループとして、環境負荷の低減と環境保全により高い水準で社会的責任を果たしていく責務があると認識しています。その遂行のために環境に配慮したサステナブル調達の推進をサプライチェーン全体で取り組むべきであると考えています。その基本的な指針をまとめた「サステナブル調達基準」を策定し、公表するとともに、主要取引先に対して通知しています。

「サステナブル調達基準」には、発注に携わる当社グループと取引先の双方が遵守すべき、または積極的に推進すべき事項として、環境への配慮に関する事項のほか、法令の遵守や労働に係る人権尊重などの９項目についての基本指針を定め、サステナブル調達基準の実践に向けたご協力のお願い事項も含まれています。当社グループで共有し、事業内容に沿った発注および契約プロセスを構築・運用するとともに、取引先に対しても周知、理解を求めていく考えです。持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体で環境に配慮したサステナブル調達の推進に取り組んでいきます。

環境への配慮に関する調達基準（三井不動産グループの「サステナブル調達基準」より（抜粋））

7. 環境への配慮

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮しなければなりません。

（7−1）気候変動への対応

企業は、エネルギー効率改善や再生可能エネルギー利用などに努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組まなければなりません。

（7−2）資源の有効利用と廃棄物の管理・削減

企業は、法規制を遵守し、適切な管理を行わなければなりません。また、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えなければなりません。

（7−3）汚染防止・化学物質管理

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気・水域・土壌等への排出を削減するための適切な対策を実施しなければなりません。

また、有害な化学物質は、法規制を遵守し、特定、表示、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理しなければなりません。

（7−4）水の使用削減

企業は、法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水しなければなりません。

（7−5）生物多様性保全

企業は、多様な生物が存在する自然環境や生態系を保全するため、事業活動におけるそれらへの負荷の低減に取り組まなければなりません。

（7−6）環境に配慮した製品・サービスの提供

企業は、環境に配慮した製品やサービスの提供に積極的に取り組まなければなりません。また、製品に含まれる化学物質については、すべての法規制および顧客要求を遵守しなければなりません。

なお、当社グループの「サステナブル調達基準」の詳細については、「サプライチェーンマネジメント」の「取り組み方針」をご参照ください。



取り組み方針

環境・社会課題に関する国際的な動きが加速しており、脱炭素社会に向けた実質的な取り組みが一層求められる中、その実現を支援するサステナブルファイナンスも重要性を増しています。当社グループの方針について幅広いステークホルダーの皆さまの一層の認知向上を図り、資金調達の多様化と脱炭素社会の実現を促進するため、サステナブルファイナンスに積極的に取り組んでいきます。

フレームワークの策定

グリーンファイナンスフレームワーク

フレームワークの特徴

当社では、機動的なグリーンボンド発行およびグリーンローンの実施に向けて、グリーンファイナンスフレームワークを策定しています。
本フレームワークでは、国内外の環境認証を網羅的に適格基準として設けて、国内・海外のいずれのプロジェクトにも対応可能となっています。
なお、グリーンファイナンスフレームワークの策定に当たっては、国際資本市場協会（ICMA：International Capital Market Association）が定める「グリーンボンド原則 2021」および環境省が定める「グリーンボンドガイドライン 2020 年版」、また、ローンマーケット協会（LMA）およびアジア・パシフィック・ローンマーケット協会（APLMA）の共同により策定された「グリーンローン原則」（2021 年版)(GLP) の 4 基準と日本の環境省が策定した「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2020 年版」に則り作成されています。また、その適合性を担保するため、第三者機関であるサステイナリティクス社から「セカンドパーティ・オピニオン」を取得しました。

グリーンファイナンスフレームワーク

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/greenbond_jpn.pdf

セカンドパーティ・オピニオン

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/greenbond_spo_jpn.pdf

サステナビリティ・リンク・ローンフレームワーク

フレームワークの特徴

当社グループでは、SPTs や適用金利、レポーティング等のサステナビリティ・リンク・ローン要件を統一的に定義した「包括型 サステナビリティ・リンク・ローンフレームワーク」を策定しています。これにより、各金融機関の個別取引に本フレームワークを汎用的に適用させることができ、当社および金融機関双方にとってサステナビリティ・リンク・ローンの取り組みが容易となります。
なお、サステナビリティ・リンク・ローンフレームワークの策定にあたっては、サステナビリティ・コーディネーターである株式会社三井住友銀行との協議の下、国際金融業界団体の LMA（Loan Market Association）、LSTA（Loan Syndications and Trading Association）および APLMA（Asia Pacific Loan Market Association）が定める「サステナビリティ・リンク・ローン 原則（2021 年 5 月改定）」および環境省が定める「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン（2020 年版）」に則り作成されています。また、その適合性を担保するため、第三者機関である株式会社格付投資情報センター（R&I）から「セカンドオピニオン」を取得しました。

セカンドオピニオン

⇒ https://www.r-i.co.jp/news_release_suf/2022/01/news_release_suf_20220114_jpn_01.pdf

主な実績

グリーンボンドの発行

当社は、東京ミッドタウン八重洲の投資資金を資金使途として、2022 年 7 月に国内不動産会社として過去最高の発行額となるグリーンボンドを発行しました。

名称	三井不動産　第 79 回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (グリーンボンド)	三井不動産　第 80 回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (グリーンボンド)	三井不動産　第 81 回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (グリーンボンド)
期間	5 年	7 年	10 年
発行総額	400 億円	100 億円	300 億円
発行日	2022 年 7 月 14 日		
資金使途	全額を「東京ミッドタウン八重洲」への投資資金として充当		
信用格付	AA-（㈱格付投資情報センター）、AA（㈱日本格付研究所）		

グリーンビルディング概要

東京ミッドタウン八重洲



「東京ミッドタウン八重洲」は、東京駅前にて進行中の再開発事業の皮切りとなるミクストユース型の大規模再開発プロジェクトです。環境認証としては、CASBEE- 建築（新築）で最高評価の「S ランク」の性能を達成しているほか、DBJ Green Building 認証の「5 スター」または「4 スター」の取得を予定しています。
また、脱炭素社会の実現に向けたグリーン電力の活用として、テナント企業のニーズに応じて、当社が保有・開発した全国 5 か所の太陽光発電所の環境価値を「トラッキング付非化石証書」として付加し、使用電力をグリーン化する「グリーン電力提供サービス」を導入します。
＜物件概要＞
所在地　　東京都中央区八重洲二丁目
建物規模　　地上 45 階 地下 4 階建
延床面積　　約 283,900㎡
用途　　事務所・店舗・ホテル・小学校・バスターミナル・駐車場　等
スケジュール　2022 年 8 月 竣工予定

「東京ミッドタウン八重洲」の概要については、以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2021/0408/download/20210408.pdf

レポーティング

資金充当状況

調達金額	充当金額	未充当金額
-	-	-

インパクトレポーティング

2023 年度より公表予定

当社は、50 ハドソンヤードの開発事業費を資金使途として、2022 年 1 月に国内不動産業界において初となる米ドル建てグリーンボンドを発行しました。

名称	三井不動産㈱　第 4 回米ドル建て無担保社債（社債間限定同順位特約付）（グリーンボンド）
発行日	2022 年 1 月 21 日
期間	10 年
発行総額	3 億米ドル
資金使途	全額を「50 ハドソンヤード」の開発事業費のリファイナンス資金として充当
信用格付	A3（Moody's）、A（S&P）

グリーンビルディング概要

50 ハドソンヤード



「50 ハドソンヤード」は、当社が、米国子会社「Mitsui Fudosan America, Inc.」を通じて参画したニューヨーク・マンハッタンにおけるオフィスビル開発事業です。地下鉄 7 番線「34 丁目ハドソンヤード駅」直結という絶好のロケーション、ビルエントランス前に広がる公園、幅広いテナントに選好される大型整形フロアプレート、大型テナントの本社利用ニーズを想定した複数の専用ロビーエリア、またマンハッタンでは希少な車寄せと一定台数の駐車場を具備するなどの強みをもつ、最新鋭のオフィスビルです。環境性能としても最新鋭の性能を備えており、LEED GOLD 認証の取得を予定しています。

＜物件概要＞

所在地　　50 Hudson Yards, New York, NY
建物規模　　地上 58 階地下 3 階建
延床面積　　約 2,842,000sf (約 264,000m^2)
用途　　オフィス・店舗
スケジュール　2017 年　着工済、2022 年　竣工予定

「50 ハドソンヤード」の概要については、以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2019/1115_01/#outline

レポーティング

資金充当状況

調達金額	充当金額	未充当金額
3 億米ドル	3 億米ドル	0 億米ドル

マネジメント・アサーション

マネジメント・アサーションについては、以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/pdf/2021/assetion_on_allocation_of_proceeds_jpn.pdf

インパクトレポーティング

2023 年度より公表予定

当社は、日本橋室町三井タワーの保留床取得資金を資金使途として、2019 年 9 月にグリーンボンドを発行しました。

名称	三井不動産㈱　第 68 回無担保社債（社債間限定同順位特約付）（グリーンボンド）
発行日	2019 年 9 月 12 日
期間	5 年
発行総額	500 億円
資金使途	全額を「日本橋室町三井タワー」の保留床取得資金のリファイナンス資金として充当
信用格付	AA-（㈱格付投資情報センター）、AA（㈱日本格付研究所）
セカンドオピニオン※1	㈱格付投資情報センター（以下、R&I）より、「グリーンボンドアセスメント※2」において、当該フレームワーク※3 が「グリーンボンド原則 2018」および「グリーンボンドガイドライン 2017 年版」に適合する旨のセカンドオピニオン、および最上位評価である「GA1」の本評価を取得

※1: 当該グリーンボンドのフレームワークが「グリーンボンド原則 2018」および「グリーンボンドガイドライン 2017 年版」に適合する旨のセカンドオピニオンに関する詳細は、以下の R&I のホームページに掲載されています。
⇒ https://www.r-i.co.jp/news_release_gba/2019/09/news_release_gba_20190906_jpn.pdf

※2 : グリーンボンド発行による調達資金が、環境問題の解決に資する事業に投資される程度を、グリーンボンド原則に掲げられた項目を含む評価基準に従って 5 段階の符号で評価し、債券の償還までモニタリングを行うもの。それに付随してグリーンボンドフレームワークに関するセカンドオピニオンを提供することがあり、発行体が定めるグリーンボンドのフレームワークが、グリーンボンド原則等に即しているかを評価します。

※3 : 本社債の発行時点のフレームワークを指します。

グリーンビルディング概要

日本橋室町三井タワー



日本橋室町三井タワーは、「産業創造」「界隈創生」「地域共生」「水都再生」をコンセプトとする「日本橋再生計画第 2 ステージ」の旗艦プロジェクトとなる大規模複合ビルです。また、日本橋室町三井タワーは、「日本橋スマートエネルギープロジェクト」による電力・熱供給を受けることにより、エネルギーの有効利用で省エネ・省 CO_2 を実現するだけでなく、高い防災力を具備しています。

＜物件概要＞

所在地　　東京都中央区日本橋室町三丁目 2 番 1 号
建物規模　　地上 26 階 地下 3 階
延床面積　　約 168,000㎡
用途　　事務所・商業・駐輪場等
スケジュール　2019 年 3 月　竣工

「日本橋室町三井タワー」の概要については、以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2019/0730_01/#outline

レポーティング

資金充当状況

調達金額	充当金額	未充当金額
500 億円	500 億円	0 億円

インパクトレポーティング

以下をご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/third-party_verification/index.html#date3_E03
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/esg_csr/esg_data/environment/

サステナビリティ・リンク・ローンの実行

当社は、サステナビリティ・リンク・ローンフレームワークにおいて、SPTs は 2021 年 11 月に策定された「脱炭素社会に向けたグループ行動計画」において掲げられている、「グループ全体の Scope1 + Scope2 における温室効果ガス排出量を 2030 年度までに 46.2%削減（2019 年度比）」を採用しています。

脱炭素社会に向けたグループ行動計画

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/esg_csr/carbon_neutral/

2021 年度の実績

サステナビリティ・リンク・ローンフレームワークを活用して、以下のとおり実行しました。

実行件数	総額
12 件	690 億円

サステナブルファイナンスに関するニュースリリース

2022 年 7 月 8 日

業界過去最大、800 億円のグリーンボンド発行

「東京ミッドタウン八重洲」に投資、脱炭素化に向けたファイナンスをさらに推進

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2022/0708_01/download/20220708_01.pdf

2022 年 1 月 14 日

- サステナブルファイナンスの推進 –

国内不動産業界において初の米ドル建てグリーンボンドを発行　50 ハドソンヤードの開発資金に充当

⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/news/2022/0114/download/20220114.pdf

以下の社会関連データは、巻末の ESG データをご参照ください。

健康と安全

- ●健康診断・人間ドック受診率
- ●健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数
- ● OHASAS18001 認証を受けた事業所の数
- ●当社における平均年間給与

労働基準・労働慣行

- ●当社グループの雇用状況　（事業別従業員数）
- ●三井不動産の雇用状況（従業員構成 / 従業員年代別構成 / 正社員における男女別人数・比率の推移 / 正社員における新規雇用者・離職者の推移）

ダイバーシティ＆インクルージョン

- ●定量目標および達成状況
- ●有給休暇取得日数
- ●育児休業および育パパトレーニング休暇（男性育児休暇）取得者数
- ●育児休業取得者の復帰率
- ●介護休業取得者
- ●介護休業取得者の復帰率
- ●障がい者雇用

人材マネジメント

- ●従業員向け能力開発研修時間
- ●環境研修の実施状況
- ● eco 検定の累計合格者数

コミュニティ

- ●社会貢献活動の実績

社 会
Society



取り組み方針

当社は、多様な人材が自らの持てる力を最大限に発揮し、会社の競争力を強化し続け、持続的な成長を果たしていくためには、社員一人ひとりの健康と安全が重要な経営課題と捉えています。社員がそれぞれのライフスタイルに応じ、活き活きと働くことのできる職場環境を整備し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。

《健康経営宣言》

1. 当社の「進取の精神」や「柔軟で強靭なチャレンジスピリット」にもとづく一人一人の新たな価値創造を社員の健康管理の側面から支え、会社の持続的な成長へとつなげます。
2. 社員の心身の健康づくりのために積極的に投資を行い、多様な人材が活き活きと働くことのできる職場づくりを推進します。
3. まちづくりを通じて、地域・社会における人々の健康保持・推進に取り組むとともに、社会が直面する幅広い課題の解決へとつなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。

取り組み体制

当社では、人事管掌取締役が責任者となって、社員の健康と安全に関する取り組みを進めています。
具体的には、社員の健康課題や労働時間等に関して、経営層に定期的に報告を行い、改善策の企画・立案を行っているほか、健康保険組合も交えながら、社員の健康課題の確認、分析ならびに改善施策の協議を定期的に実施しています。
また社員の健康保持・増進を担う専門組織「健康管理センター」を設置し、定期健康診断・ストレスチェックの受診率向上に努めているほか、社員が自由に相談できる健康相談窓口の開設をはじめ、人事部・産業医・保健師・公認心理士が連携して、社員の心身の健康や労働環境の向上に努めています。
労働組合との協議においても、社員の健康と安全が重要な課題であるという共通認識のもと、意見の交換と調整を行っています。

取締役会の監督

社員の健康と安全に関する活動や事故・災害状況の発生については、取締役会への報告を行っており、管理監督については人事管掌取締役が担っています。

従業員および外部サプライヤーの健康と安全への配慮に関する調達基準
（当社グループの「サステナブル調達基準」（抜粋））

2. 労働に係る人権尊重
・基本的人権、結社の自由、団体交渉権を尊重すること
・最低賃金以上の賃金、健康と安全を確保すること
・児童労働、強制労働を行わないこと
・過度な労働時間を削減し、過重労働を防止すること
・差別を禁止し労働者の機会均等を確保すること
・上記に関連する事業を行う国の法令、基準を遵守すること

なお、当社グループの「サステナブル調達基準」の詳細については、「サプライチェーンマネジメント」の「取り組み方針」をご参照ください。

取り組み目標および達成状況

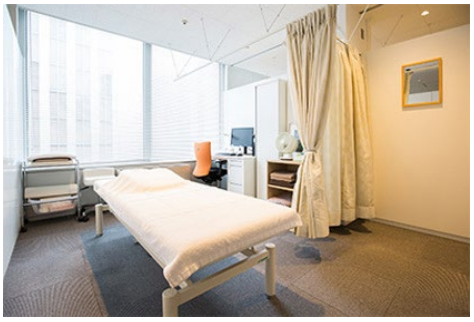
当社では、従業員の健康維持に向けて健康診断・人間ドックの受診率の目標を設定し、受診率向上に向けた取り組みを順次拡充しています。

主な取り組み

ストレスチェック

当社では、社外専門機関であるMS&ADインターリスク総研(株)によるストレスチェックテストを通して、従業員のメンタルヘルス状況を定期的にモニタリングするとともに、その改善に向けた取り組みに繋げています。

・毎年の健康診断実施に加え、35歳以上の全社員とその配偶者の人間ドック受診、女性社員や社員の配偶者の婦人科検診も毎年行い、併せて人間ドック休暇も付与しています。
・人事部員と全社員との個別面談の毎年実施・ストレスチェックの実施・過重労働者への産業医面談実施等を通じ、就業実態・心身の健康状態の把握に努めています。
・疲労回復や心身のバランス保持のために、専門マッサージ師（ヘルスキーパー）が常駐し、マッサージや仮眠でリフレッシュできる施設「Refre(リフレ)」を設置しています。


リフレッシュルーム


Refre（リフレ）受付

健康経営優良法人

当社では、経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」の趣旨に賛同するとともに、当社社員の健康保持・増進に関する取り組みが評価され、2017年には優良法人認証を取得しています。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は、健康経営に積極的に取り組んでいる企業として、「健康経営優良法人2022」大規模法人部門（上位法人「ホワイト500」）の認定を受けました。

2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

健康・安全基準に関する研修

当社では、新入社員・新任グループ長に対して、健康・安全に関する研修を毎年実施しています。受講した従業員数の詳細は「ESGデータ」ページの「社会関連データ」をご参照ください。



取り組み方針

当社グループでは、基本的人権を尊重するとともに、事業活動を行う国や地域における労働者の人権を尊重するとともに、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守しています。また、「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」において定められた労働に関する基本的権利を支持、尊重しています。宣言では、以下の労働原則が規定されています。

・結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
・あらゆる形態の強制労働の禁止
・児童労働の実効的な廃止
・雇用および職業における差別の排除

なお、国際的に認められた基本的人権が認められない国・地域においても、基本的人権を尊重するための方法を追求していきます。

社会への宣言・国際イニシアチブへの参画

労働基準に関する企業方針の浸透について

当社グループは、労務管理の基本方針を英語に翻訳し、海外の拠点で働く社員および現地スタッフとの共有を図っています。

インターンシップの提供と障がい者雇用

当社では、学生に自身のキャリア選択の質を高めていただく機会として、インターンシップを開催しています。大学生・大学院生を対象に公募し、毎年 150 名以上の学生を受け入れています。

ファースト・ファシリティーズ・チャレンジド㈱は、障害者雇用促進法に基づいて 2006 年に設立された、三井不動産ファシリティーズ㈱の特例子会社です。障がい者の雇用促進や職場体験の受け入れなどを行っています。また、当社は、障がい者雇用比率 2.3%を目標とし、人事部内に、知的障がい者および専任の指導員等から構成される「チャレンジドセンター」を設置し、障がい者雇用を推進しています。

働く機会の均等・ハラスメントへの取り組み

当社では、人権に関する社員行動基準を設け、人権問題に関し、当社が積極的・自発的にその社会的責任を果すとともに、全従業員に人権問題の正しい理解と認識を推し進めるための組織として、「公正採用選考人権啓発推進委員会」を組織しています。委員会の主な役割は人権問題に関する教育・指導、研修の企画立案・実施、調査研究、統括・連絡・調整です。

具体的な取り組みとして、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントのほか、各種のハラスメントや差別に関する研修を実施し、継続的に啓発活動を進めています。また、社内・社外にハラスメントの相談窓口を開設し、24 時間体制で相談の電話を受け付けています。さらに、グループ会社との間で「公正採用選考人権啓発連絡会議」を組織し、グループ全体で人権に対する意識向上への取り組みを進め、障がい者雇用、海外現地採用、外国人の国内採用などに積極的に取り組んでいます。そのほか、当社の全社員を対象とした人権啓発研修を実施するなど、継続的な人権に対する理解と啓発を図っています。

労働問題への取り組み

生活賃金の支援

各国の労働法令を遵守のうえ労務管理を行っています。賃金においても、各国における最低賃金の規定を遵守するだけでなく、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。

従業員の代表が会社経営に対話できる仕組み

当社では、従業員代表と会社経営が対話する仕組みとして、年に数回労使間で適正な労働環境・労働条件の実現に向け、労使一体となった取り組みを行っています。また従業員の健康と安全が重要な課題であるという共通認識のもと、意見の交換と調整を行っています。

児童労働・強制労働の防止

当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生しておりません。また、今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施しています。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。

過度の労働および時間外労働の削減

当社では、過度の労働時間と時間外労働の削減に向けて、明確な方針を策定し、以下のような取り組みを行っています。また労働時間と時間外労働に関する現地の法令を遵守しています。

・勤務時間のモニタリングや従業員へのヒアリング
・長時間勤務となりうる従業員とその上長への通知
・パソコン利用制限システムの活用

性的指向

当社では LGBTQ（性的少数者）に対する差別を防ぐため、以下の取り組みを行っています。

・配偶者や家族等を対象にしている各種会社制度について、同性パートナーをもつ従業員も申請・利用が可能になるよう社内規定を整備しています。
・三井不動産グループコンプライアンス方針において、性別等を理由とした差別をしないことを明記し、従業員に周知しています。
・ハラスメント行為に対する相談窓口では、LGBTQ に対するハラスメント行為についても相談を受け付けています。
・条例等に対応した「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成しています。



ダイバーシティ & インクルージョン推進宣言・取り組み方針

ダイバーシティ & インクルージョン推進宣言

当社グループが経営理念として掲げる「 」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を象徴しています。
不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は人材という資産であると考えており、ダイバーシティ & インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりをグループ一体となって進めています。

ダイバーシティ & インクルージョン取り組み方針

多様なスキル･経験･価値観を持った意欲と能力のある従業者が､人種･国籍･宗教･性別･年齢･障がいの有無･性自認･性的指向などに関わらず公正に評価され､従業者一人ひとりがお互いを認め合い､個々の能力を最大限発揮できる職場環境にするために､働き方改革の推進や人事制度の充実等により､組織の生産性向上や従業者のワークライフバランスの支援に努めています｡特に､女性活躍推進を重要なテーマと位置づけており､グループとして定量目標および定性的な活動計画を定めたうえで､様々な施策を講じ､グループ一体となって推進しています｡

ダイバーシティ & インクルージョン推進体制

経営トップのコミットメントの下、人事管掌取締役を責任者として 、「人事部　D&I 推進室」が中心となって、社内外の知見を活かしながらダイバーシティ & インクルージョンに関する取り組みを推進しています。
ESG 活動における重点項目の一つであるダイバーシティ&インクルージョンについて、活動報告および年度方針等を取締役会にて議論・策定しているほか、グループ一体となって推進するべく、グループ会社社長が参加する会議で方針を共有し、グループ会社担当部門とダイバーシティ & インクルージョン推進会議を定期的に実施しています。

女性活躍推進

グループとして定量目標および定性的な活動計画を定めたうえで、様々な施策を講じ、グループ一体となって推進しています。
女性活躍においては、以下の 2 つの軸を重視しています。
1. 性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備
2. 女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援
これらを達成するために8つの施策を策定し、グループ一体となって取り組んでいます。

1. 性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備
   ①組織・上司の意識改革 (アンコンシャスバイアス研修等)
   ②育児・介護との両立支援 (制度拡充・徹底、研修実施、男性育児参画促進等)
   ③リターンエントリー制度
   ④職種・職域に応じた柔軟な勤務形態
2. 女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援
   ⑤組織・上司の意識改革 (D&I 研修等)
   ⑥女性従業者へのメンター・スポンサー制度
   ⑦女性活躍推進ワーキンググループ組成
   ⑧社内での交流促進イベント

上記に加え、グループ合同の研修・交流プログラム「つながる・成長するプロジェクト」を開始し、グループ全体の取り組みをさらに加速していきます。

長く働き続けられる環境整備

性別に限らず多様な人材が活躍できる環境整備として、組織・上司の意識改革のために、全従業者を対象にアンコンシャスバイアス研修等を実施しています。
また、人事部員による全従業者との面談や個別ヒアリング等を通じ、従業者の置かれている状況や要望を把握しており、育児・介護支援を含むさまざまな制度・環境を整備しています。

モチベーション向上・キャリア形成支援

組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修等の実施により、女性活躍を推進する上での組織の意識改革を進めると共に、女性の管理職対象のメンター制度等によるキャリア形成支援をおこなっています。また、女性活躍推進ワーキングチームによる提案および交流、若手女性総合職の交流のためのクロスミーティング、活躍する女性による講演および座談会等により、モチベーション向上およびキャリア形成支援を図っています。



組織長対象のダイバーシティ&インクルージョン研修
(三井不動産、冒頭に社長メッセージ)



ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトチームの
育児中従業者の情報交換会 (三井不動産商業マネジメント)



講演・座談会 (当社元取締役で当社の女性活躍推進におけるアドバイザーの
江川雅子氏および同氏紹介者が登壇)

経済産業省と東京証券取引所の共同の選定により、女性活躍推進に優れた上場企業として「なでしこ銘柄」に選定されました。
「なでしこ銘柄」は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。
今回、管理職の行動・意識改革や推進体制の構築を含む各種取り組みが評価され、選定にいたりました。

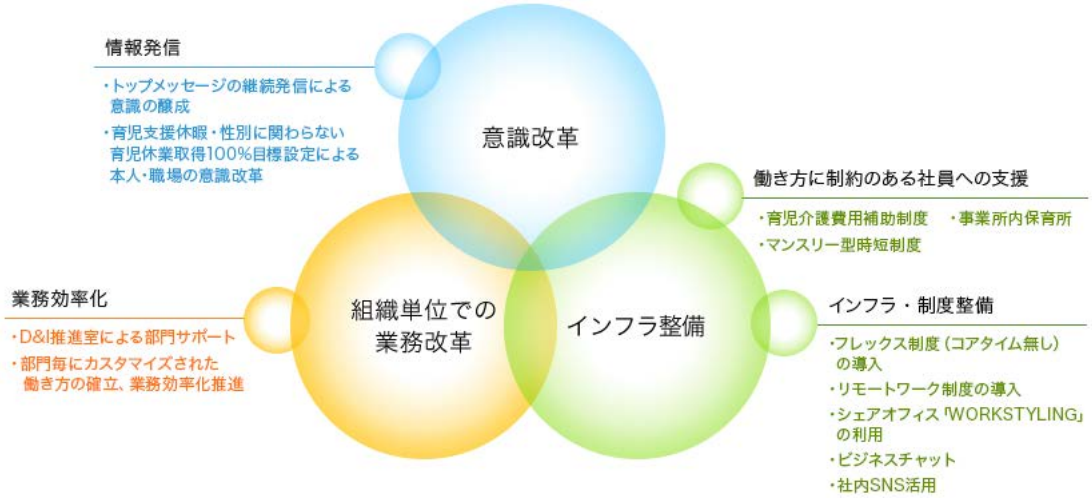
「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄として 5 年連続選定
2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

「えるぼし」認定

詳細は以下 URL をご参照ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/hrm/women/

多様な働き方実現にむけた取り組み方針

当社グループが経営理念として掲げる「 」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を象徴しています。当社では、劇的に変化する社会のニーズに対応して、新たな価値創造を実現するために、「働き方改革」を基軸として、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりを進めています。また、すべての部門で業務の効率化を進め、従業員の労働時間削減を図ることによってワークライフバランスの適正化を推進しています。適正なワークライフバランスは、従業員のプライベートを充実させ、自己研鑽の促進や育児・介護と仕事の両立に大きな効果をもたらすと考えています。ひいては多様な従業員が個々の能力を最大限発揮できる職場環境が形成され、より高い価値の創造と当社グループの持続的成長につながるものです。



主な取り組み

ワークライフバランス支援の取り組み

意識改革

社内広報・D&I ポータルサイトを活用し、トップメッセージを含めた啓発活動・ノウハウ共有を実施しています。

インフラ整備

・リモートワーク制（上限時間無くシェアオフィス・自宅での勤務が可能）
・当社が展開するシェアオフィス「WORKSTYLING」の利用
・パソコン利用時間制御システムの活用
・コアタイム無しのフレックスタイム制
・リターンエントリー制度（退職後再雇用試験に応募できる制度）
・フレッシュアップ休暇（一定の勤続年数経過に応じ休暇（5 ～ 10 日）と記念品（旅行券）を付与）
・カフェテリアプラン（自己啓発やレジャー・トラベル等の様々なメニューから選択して利用できる福利厚生制度）
・ファミリーデー（従業者の家族との絆を深めるための家族参加型社内イベント）



「ファミリーデー」の様子

組織単位での業務改革

D&I 推進室が各部署の取り組みをサポートし、カスタマイズされた働き方を確立、業務効率化を推進しています。

育児支援の取り組み

・出生時育児休業（男性従業員）
・事業所内保育所
・育児支援休暇制度（男女と問わず取得可能）
・配偶者出産休暇
・ベビーシッター・学童保育費用補助制度
・フレックス型の育児時短勤務制度
・法定の規定を上回る、最長 3 年での利用が可能な育児休業
・出産・育児に関する面談制度

「くるみん」認定

育児に関わる社員の仕事との両立を支援するため、法定の制度にとどまらず、事業内保育所、法定を超える育児休業期間、育児に関する費用補助制度など、より働きやすく、より安心して、より能力を発揮できるような環境整備に努めています。

厚生労働省による
「くるみん」認定を
2014 年度に取得

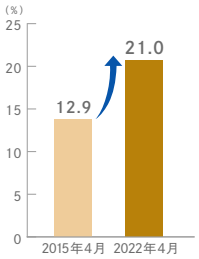
介護支援の取り組み

家族の介護を抱える社員に対して仕事との両立を支援するため、リモートワーク制度の導入や介護費用補助制度などの環境整備に努めています。また、高齢期の暮らしをサポートする「ケアデザイン室」と人事部とが連携して、従業員とその家族を対象とした介護セミナーの実施や、介護支援専門員（ケアマネジャー）有資格者による介護コンサルティングを提供しています。

多様なバックグラウンドをもつ人材の採用

当社グループ長期経営方針「VISION2025」に掲げる不動産業そのもののイノベーションを進めていくために、幅広い多様な「知」を結集させていく必要があるなか、キャリア採用（中途採用）においては業界未経験・他業種からの人材を積極的に採用しています。
様々なキャリアや視座を持った多彩な人材が、各々の経験・能力に基づきその独自性を発揮することを通じて当社で活躍できるよう多様な研修やメンター制度等を整備しています。
多様な人材が主体的に協働し、融合することにより新たな価値創造やイノベーションに繋げていく狙いです。

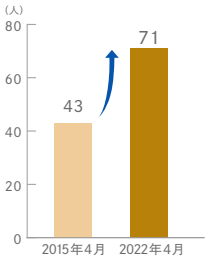
正社員に占める
キャリア採用社員の割合



グローバル人材・IT 人材の採用・育成

「VISION 2025」の主要な取り組み方針である「リアルエステートテック活用によるビジネスモデルの革新」と「海外事業の飛躍的な成長」を支えるグローバル人材と IT 人材の採用・育成を重視しています。
グローバリゼーションのさらなる進展に対し 2025 年前後で海外事業利益を連結営業利益の3割にしていくために、外国籍やグローバルな経験を持つ新卒・キャリア社員を積極採用しているほか、若手社員必須の数か月の語学研修、中堅社員の指名型語学研修、1 年の海外インターン制度、ジョブローテーションによる海外現地駐在等によりグローバル人材の育成に努めています。
またデジタルトランスフォーメーションの進展はこれまでの事業の仕組み自体に大きな変化をもたらすとの認識のもと、リアルの価値をより高めるためにデジタル技術・リアルエステートテックの活用を加速度的に推進するために、即戦力となる ICT に専門性の高いキャリア社員を積極的に採用し、各事業領域においてテクノロジーを活用したイノベーションの実現を図っています。また既存事業における DX の推進をすべての従業員が考え実行すべきであるとの観点からさまざまな研修を行っています。
なお、当社は経済産業省と東京証券取引所により「DX 銘柄 2022」に選出されています。

海外駐在員数



戦略技術職掌（IT系）の
採用実績数

2022 年 4 月時点
累計 63 名

DX銘柄2022
Digital Transformation

シニア雇用

当社の定年は 65 歳です。豊富な知見・経験を有するシニア世代の雇用と活躍の場の提供に積極的に取り組んでいます。

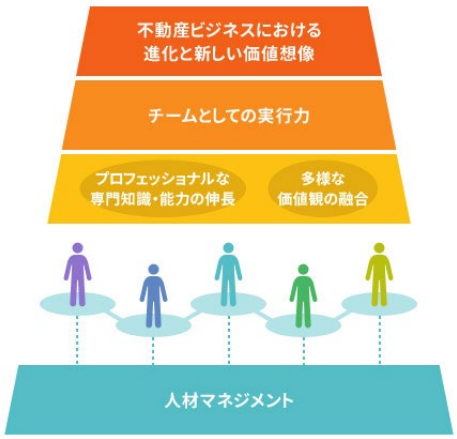
障がい者雇用

⇒ 詳しくは「労働基準・労働慣行」をご参照ください。



取り組み方針

当社は、「都市に豊かさと潤いを」をコーポレートステートメントに掲げ、創業以来、受け継ぎ育んできた進取の精神と自由闊達な社風を推進力として、多彩で革新的なビジネスとくらしに関するソリューションとサービスを提供してきました。不動産デベロッパーとして新しい価値創造をしていくうえで最も重要な原動力は、人材という資産であると考えています。個々人がプロフェッショナルな知識・能力を磨き、付加価値の創造力を高める、多様な価値観・能力が融合し、チームとしての実行力に変えていく。社員一人ひとりと向き合い、その活躍の舞台を整えるのが、当社における人材マネジメントの考え方です。
当社がめざす「ビジネスと暮らしのソリューション・パートナー」の実現のため、高度な専門性と幅広い視野を持つ社員がそれぞれの個性を発揮する、多様な人材の集合体となることを目標としています。 その目標達成のため、キャリアに応じた「4つの人材育成の機会」の組み合わせによって、一人ひとりの能力伸長を図ることを人材育成の基本方針としています。



取り組み体制



① OJT

現場における仕事を通じた「OJT」が人材育成のベースとなります。 職場における具体的な仕事や社員同士のコミュニケーションを通じて、業務遂行に必要な能力を計画的・継続的に育成しています。

② 本人との面談

一人ひとりと向き合うコミュニケーションを重視しています。 キャリア形成や能力開発について、人事部や所属長と面談し、話し合う機会を制度として数多く用意しています。毎年、人事部では全社員を対象とした個別面談を通じて、課題や育成環境、労働状況、その他本人の感じている不安等も把握し、社員一人ひとりの希望やビジョンに沿った能力開発・支援を行っています。

③ ジョブローテーション

ジョブローテーションにより幅広い専門性を備えたプロフェッショナルを育成しています。数年おきにジョブローテーションを実施しています。担当業務に専念し「専門性」を高めつつ、複数領域の業務を経験させ本人の経験・知見をさらに厚くすることで、常に変化し続ける環境に適応できる社員と組織の形成をめざしています。

④ 研修プログラム

階層別の研修や社員それぞれの役割・スキル・能力に応じて選択できる研修等、１００を超える多様なプログラムを設けています。また自発的に各自が能力伸長に取り組むべく異業種交流型の募集型研修を用意しています。

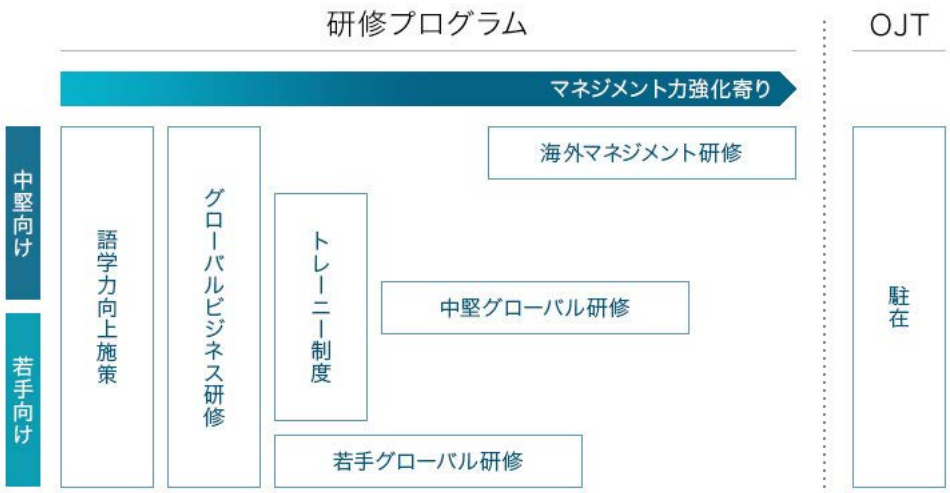
従業員のパーソナル・ディベロップメント研修例

経営意識および企業文化の共有を図る研修	MEET21 研修、クロスエキスパート研修、ダイバーシティ＆インクルージョン研修、キャリア入社オンボーディング研修
能力・視野の伸長・拡大	社外での長期派遣研修 、クロスエキスパート研修、MEET21 研修、全社 DX 研修
実務遂行能力と専門性の向上	宅建研修、各種 e-Learning、各種通信教育
グローバル人材としての素養の伸長	海外トレーニー（英語圏・中国語圏）、海外マネジメント研修 若手・中堅グローバル研修
社会人として必要なマインドの醸成	サステナビリティ研修（コンプライアンス、人権啓発、ハラスメント、SDGs 等）
組織人としての認識の深化	新入社員研修、新人育成者研修、入社 1・2 年目フォローアップ研修 新任役職者向け研修

また上記のほか、従業者の多様な価値観にもとづくキャリアビジョンを支援するために、職掌の変更制度や部門の異動希望等に関する自己申告制度、有期契約社員から正社員への登用制度等も整備しています。
加えて、本業への理解を深めるとともに、本業とあえて離れた事業領域における経験値を積み重ねるための取り組みの一環として、事業提案制度や、イノベーション創出・社会貢献を目的とした副業制度、大学院修学等のための休職制度、大学院の費用補助制度を整備するなど、激変するビジネス環境における課題解決力・付加価値創造力の醸成を促進しています。

グローバル人材の育成

当社の経営戦略の柱のひとつである海外事業の飛躍的な成長、国内においても進むボーダレスなマーケット等、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣研修や語学プログラムの充実化に努めています。



研修例

・海外語学研修派遣（若手・中堅グローバル研修）：語学力・異文化対応力および海外人脈の形成を目的として、若手（原則全員）や中堅社員を 2 ～ 8 週間程度の期間、海外に派遣しています。
・トレーニー制度：欧米・アジアなどで 6 カ月～ 1 年程度の期間、インターンや語学研修を行う海外トレーニー制度を設け、毎年派遣しています。
・コンプライアンス研修：海外における腐敗防止や汚職防止等、コンプライアンスに関わる研修を、現地社員やローカルスタッフに対して定期的に行っています。


海外語学研修


トレーニー制度

環境教育・環境啓発

当社グループでは、従業員の環境への関心を高め、環境への取り組みを促進するため、さまざまな環境研修や環境啓発、エコツアー（環境先進施設などの見学ツアー）などを実施しています。

環境研修・環境啓発活動

当社は、北海道にあるグループ保有林で毎年植林研修を実施しています。また、東京都の水源の森である「三井不動産 & EARTH FOREST TOKYO」において、東京都水道局の職員と協働して森林保全作業体験を継続して実施しています。
グループ会社においても独自に環境研修や環境啓発を実施しており、三井不動産ファシリティーズ㈱では新入社員への環境研修や、従業者へのeラーニングによる環境研修、エコツアーなどを、三井不動産レジデンシャルリース㈱や東京ミッドタウンマネジメント㈱では環境啓発活動を実施しています。


「植林研修」（当社）


「エコツアー」
（三井不動産ファシリティーズ㈱）

eco 検定

当社グループでは、東京商工会議所が主催する eco 検定（環境社会検定試験）の受験を推奨しており、三井不動産ファシリティーズ㈱と東京ミッドタウンマネジメント㈱では必須資格としています。
また、三井不動産㈱、三井不動産ファシリティーズ㈱、三井不動産レジデンシャルリース㈱は、東京商工会議所の eco 検定情報サイトにおいて、eco 検定推進企業として紹介されています。



取り組み方針

当社グループでは、基本的人権を尊重するとともに、事業活動を行う各国での労働者の人権に関する法令を遵守しています。また、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」において定められた労働に関する基本的権利を支持、尊重しています。 当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

1. 差別禁止に関する方針
   人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別を排除します。
2. ハラスメント禁止に関する方針
   セクシャルハラスメント・パワーハラスメントを含む一切のハラスメントを容認しません。
3. 児童労働・強制労働防止に関する方針
   「児童労働」「強制労働」を認めません。当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生していません。今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施していきます。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。
4. 「結社の自由」と「団体交渉権」を支持する方針
   「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。
5. 最低賃金や生活資金に対する権利を支援する方針
   当社グループでは、各国の労働法令を遵守の上労務管理を行っています。賃金においても、各国における最低賃金の定めを遵守するとともに、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針としています。
6. コミュニティ投資を実行するための原則及び手順
   当社グループは、地域住民や児童を含むあらゆるステークホルダーの人種を尊重し、国内外において人権を侵害しない事業活動を行います。街づくりを通じたコミュニティの形成と多様な人材の交流による新たな市場や雇用の創出に努め、事業を展開する地域にさまざまな価値を提供しています。エリアマネジメント組織への参加および支出を通して地域社会投資を行うことによって、不動産価値向上に取り組んでいます。

なお、国際的に認められた基本的人権が認められない国・地域においても、基本的人権を尊重するための方法を追求していきます。
当社グループは、以下の通り「三井不動産グループ人権方針」を策定し、人権への取り組みを推進しています。本方針は ESG レポートへの記載による一般公開の他、社内ポータルへの掲載や研修等によりグループ内の周知徹底を図ると同時に、本方針に基づく「サステナブル調達基準」を定め、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の記載に則りサプライチェーンに向けた「人権デューデリジェンス」を推進しています。

三井不動産グループ人権方針

三井不動産グループは、「 」マークに象徴される「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、人と地球がともに豊かになる社会を目指しています。
この「 」マークの理念を実現していくためには、人権に配慮した事業の推進を徹底していくことが何より大切であると考え、「三井不動産グループ人権方針」（以下、本方針）を定めます。
なお、本方針は、国連が提唱する「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

1．国際人権基準の尊重
三井不動産グループは、世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」が定めた中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃）等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

2．本方針の位置づけ

本方針は、「  」マークの理念である「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を可能にするためには人権に配慮した事業の推進を徹底していくことが何より大切であるという考えに基づき、人権に関する取組方針を詳述するものです。

3．適用範囲

本方針は、三井不動産グループのすべての役員および従業員（嘱託社員、パート・アルバイト等を含む、直接雇用のすべての従業員）に適用します。また、取引先に対して、本方針ならびに「三井不動産グループサステナブル調達基準」に基づき、人権に配慮した企業活動を行うことを求めていきます。

4．教育・研修

三井不動産グループは、本方針がすべての事業活動において考慮され、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行っていきます。

5．人権デュー・デリジェンスの実施

三井不動産グループは、事業活動において関わりを持つさまざまな人々（ステークホルダー）に及ぼす可能性のある人権への負の影響を予め把握し、未然防止や改善などの取り組みを行います。
また、それらの取り組みの実績や効果の把握につとめるとともに、情報開示を行います。

6．是正・救済

三井不動産グループが事業活動において人権への負の影響を及ぼした場合、またはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切な社内手続きを通じてその是正および救済に取り組みます。
また、三井不動産グループにおいて人権への負の影響を与える行為があった場合に、それについて通報・相談ができる体制の整備につとめます。

7．ステークホルダーとの対話

三井不動産グループは、本方針に基づく人権への取り組みを、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、より良いものに改善していきます。

8．人権への取り組みに関する重点課題

人権への取り組みに関する重点課題を本方針の別紙に記載します。この重点課題は、事業や社会情勢の変化などに応じて変わる可能性があるため、適宜見直します。

2020 年 12 月制定
三井不動産株式会社
代表取締役社長 菰田正信

「別紙」人権に関する重点課題は次ページを参照ください。

別 紙

人権に関する重点課題

職場における差別やハラスメント、その他不当な扱いの禁止

人種、国籍、出身地、宗教、思想信条、性別、年齢、障がい、性的指向、性自認、学歴、結婚の有無、雇用形態などを含め、ビジネス上の職能に関係しない理由に基づく差別や不当な扱いを禁止します。また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場でのあらゆる嫌がらせを認めません。

安全で健康的な労働環境の確保

労働時間や労働安全衛生などに関する法令を遵守するとともに、一人ひとりが就業に際して健康や安全面の不安を感じることなく、いきいきと働ける労働環境を作ります。

街づくりにおける安心・安全と健康への配慮

お客様をはじめ施設やサービスなどを利用する人々の安全と健康が損なわれることがないよう、徹底した品質管理を行います。また、事業活動を行う周辺地域の皆様の安全と健康にも配慮します。

事業活動におけるマイノリティへの配慮および不当な差別の禁止

事業活動において、マイノリティ（社会的少数者。例えば障がい者や外国人の方など）に配慮した施設・サービスなどの提供を行います。また、施設やサービスなどの提供に際して不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を禁止します。

事業活動におけるお客様・関係者の皆様との十分なコミュニケーション

事業活動を進めるにあたり、お客様や関係者の皆様によるご理解を得られるよう、情報提供やコミュニケーションを十分に行うよう努めます。

体制

「経営会議」が当社グループのリスクマネジメント全体を統括し、そのもとで「業務委員会」が事業リスクを、「リスクマネジメント委員会」が業務リスクを、それぞれマネジメントしています。
法務・コンプライアンス管掌役員、チーフリスクオフィサー、最高法務責任者、コンプライアンスの最高責任者である取締役が、取締役会とリスクマネジメント委員会に所属しており、その取締役が定期的に取締役会に人権リスクを含めたリスク管理について報告しています。現在、人権デューデリジェンスの実施拡大と並行して、内部相談窓口との連携も含めた苦情処理メカニズムの整備を検討しています。

内部相談窓口の設置

当社は、内部相談窓口を設置しています。当社正社員および個別労働契約（契約社員）・出向協定・労働者派遣契約・アルバイト契約等に基づき当社業務に従事する者であれば利用できます。社内・社外の 2 か所設置しており、いずれの窓口に相談することも可能です。社外窓口は弁護士事務所に設置していますが、中立的な立場※1 で相談を受理し、会社に対して相談内容を連絡し対応を促すものです。
相談対象は法令・社内規程・一般的社会規範および企業倫理に反する不正等、セクハラ・パワハラ等のハラスメント、雇用問題、職場環境の課題等※2 です。相談者のプライバシーは保護され、相談行為を理由とした報復行為および人事処遇上の不利益な取り扱い等を受けることはありません。また、実名でも匿名でも相談可能※3 です。

※1 弁護士として法的見解を述べたり、相談者を擁護する立場に立つことはできません。

※2 単なる意見表明、人事上の不満、他人の誹謗・中傷等は相談対象にはなりません。

※3 本制度の目的であるコンプライアンス上の問題の早期把握・早期対処を行うため、匿名相談の場合にも、相談される従業員の立場等は確認します。

主な取り組み「人権デューデリジェンスの実施」

人権方針の策定にあたり「人権に関する重点課題」の絞り込みのため、「人権リスクの特定・評価」を実施しました。事業セグメント毎に、当社活動や取引が引き起こしうるステークホルダーと、人権への負の影響を抽出後、国連指導原則が求める深刻度等の観点と発生可能性からで当社特有の「重要な人権課題（人権リスク）」を絞り込み、「関係する組織の範囲」と人権リスク低減への「働きかけのしやすさ」※1から、取り組みに向けた優先度を4段階で設定しました。2021年度はサプライチェーンの代表でもある建設会社6社にアンケート、稼働中の建設現場2か所で現地検査を実施。取り組み状況を把握するとともに、リスク低減に向けた対応策・改善策を検討しました。

※1「働きかけのしやすさ」は、取引上の立場関係、相手から見た当社グループとの取引の重要度等を考慮。例えば、当社からの委託業務が主な事業内容となっている取引先であれば、当社がその取引先に対して従業員の人権対策を講じるよう「働きかけ」がしやすい立場にあると考えます。

人権インパクト評価

人権デューデリジェンスの実施

2020年に「国連ビジネスと人権指導原則」に則り人権デューデリジェンスを実施。人権方針の「別紙」にある人権に関する重点課題を特定しました。

（詳しくは「人権に関する重点課題」をご覧ください。）⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html

継続的に人権へのインパクトを評価し、特定された負の影響の防止・軽減に取り組み、モニタリングしていきます。

人権インパクト評価

グループ全体（主に日本国内）の新規・既存事業における人権インパクトの評価を以下の手順にて実行しました。この評価は労働問題や健康と安全に関する人権課題も含んでいます。インパクトの評価にあたっては、弁護士で国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ事務局次長の佐藤暁子氏にも意見をいただきました。今後も引き続き定期的に意見をいただく機会を設けていきます。

①ステークホルダーの確認・整理 → ②インパクトの洗い出し → ③重要な人権インパクトの抽出 → ④取り組みの優先順位付け

重要な人権インパクトの抽出は、事業セグメント毎に、当社活動や取引が引き起こしうるステークホルダーと、人権への負の影響を洗い出したうえで（全202項目）、国連指導原則が求める「人権におよぼす深刻度」等の観点から、当社特有の「重要な人権課題（人権インパクト）」を絞り込みました（全42項目）。

ステークホルダーと人権への負の影響の抽出

		事業セグメント				
		賃貸	分譲	管理運営	仲介	請負等
ステークホルダー	グループ従業員	全セグメント共通（正規／非正規）				
	サプライヤー従業員	全セグメント共通（正規／非正規）				
	テナント従業員等	○	—	○	—	—
	購入者・発注者等	—	○（投資家含む）	○	○	○
	建物利用者・来訪者等	○	—	○	—	—
	地域住民・地元事業者等	○	○	○	—	○

「深刻度」と「発生可能性」に基づく絞り込み

発生可能性		低（10 年に 1 回未満）	中（3 年に 1 回未満、10 年に 1 回以上）	高（3 年に 1 回以上）
深刻度 高	直接		この領域に入る項目を「重要な人権課題（人権インパクト）」として抽出	
	間接			
深刻度 中	直接			
	間接			
深刻度 低	直接			
	間接			

重要な人権インパクトのうち、サプライヤーにおけるインパクトの実態を把握し、インパクトの防止軽減策を検討するため、2021 年に建設会社 6 社に対して人権を含む ESG への取り組み全体に関するアンケートと、そのうち 2 社の建設現場における実地検査を実施しました。
アンケートおよび実地検査の結果から、人権の課題に対する理解を深めることができました。それらの課題については、今後サプライヤーとコミュニケーションを取りながら、改善に取り組んでいきます。また建設会社以外のサプライヤーに対する人権インパクトも今後調査を行っていきます。
⇒詳しくは「サプライチェーンマネジメント」のページの「サプライヤーの ESG デューデリジェンス」をご参照ください。

人権インパクトの特定のためのステークホルダー・エンゲージメント（2020 年 10 月 26 日、2021 年 8 月 2 日実施）

人権インパクトの特定のため、弁護士で国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ事務局次長の佐藤暁子氏にいただいた意見は下記のとおりです。グループ人権方針の策定、サステナブル調達基準の改訂、人権デューデリジェンスの実施等にあたり、いただいた意見は可能な限り反映しています。今後も「ビジネスと人権」への取り組みの推進過程で折に触れ意見をいただく予定です。

三井不動産グループの「ビジネスと人権」への取り組みに対する期待

ことのは総合法律事務所。国際人権団体「ヒューマンライツ ・ナウ」事務局次長、国連開発計画（UNDP）ビジネスと人権　リエゾンオフィサー。
現在、ビジネスと人権の問題について、人権方針、人権デューデリジェンス、ステークホルダー・エンゲージメントのコーディネート、政策提言などを通じて、ビジネスと人権の普及・浸透に取り組む。

佐藤暁子氏



いただいた意見：

●既存の業務を「人権」というフレームワークから捉え直し、日々の業務判断に人権の視点を組み込むことが必要。
●人権デューデリジェンスに関する情報開示において、対象の優先順位付けのプロセスを外部に開示するにあたっては、指導原則の考え方に基づきライツホルダー（人権をもっている主体）ベースで検討していることをしっかり記載・開示し、外部ステークホルダーに丁寧に説明してほしい。
●人権に関する法規制は多くの企業で基本的には遵守、あるいは遵守のために取り組みを進めているが、国内法遵守が「ビジネスと人権」への対応として充分なのかという点は検討が必要である。実際に日本の障害者差別解消法など、国際人権的には充分な基準ではないことが指摘されている施策が多くある。今後も国際人権基準と国内法のギャップを認識し、指導原則にしたがって国際人権基準で対応をしてほしい。
●サプライチェーンへの取り組みについて何から着手すべきかという課題については、まずは現状国内外で課題として顕在化しているか、国際的議論として取り上げられているかが1つの視点として考えられる。例えば建設現場のコンクリート型枠の違法伐採材使用問題は撲滅を目指すNGO などが指摘し、議論されており、不動産業もそのテーマで注目・評価されている。
● ”Black lives matter” といった人種差別の問題も国際的に人権課題として議論されていることから、国際的観点からは、自社としてのコミットメントを出していけると良い。日本企業はこの点は得意ではないことから、国際社会からは企業の社会的責任に照らし、「人権、社会問題へのコミットメントが無い」という評価になりうる。
●国際的には人権問題への対応に求められるレベルが、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の「マイナスをゼロにする」という原点から、さらにその取り組みがいかにポジティブなインパクトを出せるかとういう点も重視されてきているように感じる。

●ダイバーシティ&インクルージョンの日本企業の取り組み方は「活躍の場を広げる」というポジティブ面を押し出しているが、問題の根本にある「差別の禁止」という人権リスクとして真摯に取り組んでいるということも関連付けて、ステークホルダーに理解できるように明確化すると良い。

●日本企業は取組が進んでいないことを開示することが苦手だが、対応できていなくても問題点を把握していることを明らかにすること自体が重要。こうした外部への情報開示が進まないと、ステークホルダーに対する透明性、説明責任が不十分として、資本市場から締め出されるリスクとなる。

救済メカニズムへの取り組み

当社は国連「ビジネスと人権」指導原則に定める「負の影響」の是正検討の一環として、サプライチェーン労働者の救済メカニズム構築にも取り組んでいます。

外国人労働者の救済に対応する JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム）

当社は外国人労働者の救済に対応する JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム）※に 2022 年 4 月に入会しました。

※JP-MIRAI は、日本国内の外国人労働者の課題解決を図り、「選ばれる日本」に向けて 2020 年 1 月に民間企業・自治体・NPO・有識者・弁護士など多様なステークホルダーが集まり、ともに活動するために設立された任意団体です。2022 年 5 月時点での参加会員は 443。共同事務局を民間企業および JICA（独立行政法人国際協力機構）が担っています。主な活動は、①外国人労働者への情報提供・声を聞く、②相談窓口・救済メカニズム、③マルチステークホルダーの勉強会・研究会、④コラボ事業（人材確保の取組み、緊急支援）、⑤国内及び国際社会へ発信など。（詳細：https://jp-mirai.org/jp/）

Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society

外国人労働者相談・救済パイロット事業への参画

当社は救済メカニズム構築の取り組みの一環として、JP-MIRAI が 2022 年 5 月より開始した「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参画しています。本事業は外国人労働者への情報提供から多言語相談窓口、独立性・中立性の高い紛争解決までの一貫したメカニズム及び人権リスクの企業へのフィードバックをパッケージ化した、日本初の取り組みです。参加企業及び同社のサプライチェーン等にあたる関係企業の外国人労働者を対象として、①外国人労働者向けポータルサイトによる情報提供、②９言語対応によるハードルの低い相談窓口、③外国人労働者が自力で解決が難しい問題に対する伴走支援、④紛争となった場合の法廷外紛争解決メカニズム（ADR）利用を提供し、サービス提供において収集したデータから外国人労働者が抱える課題を分析する事業です。当社は JP-MIRAI からフィードバックされた外国人労働者に関する人権侵害のリスク情報を活用し、サプライチェーンマネジメントおよび人権デューデリジェンスの強化に努めています。まずは主要グループ会社の外国人技能実習生を対象に利用開始し、今後はサプライチェーン各社との協議により利用対象範囲を拡大していく方針です。

その他の取り組み

子どもの権利に対する取り組み

当社グループは、国内外における児童労働の撤廃だけでなく児童の持つ①生きる権利、②守られる権利、③育つ権利、④参加する権利を尊重します。街づくりや施設の運営を通じて、次世代を担う子どもたちを健やかに育むことは、豊かな未来の実現に欠かせないという考えのもと、事業活動やプロジェクトにおいて子どもの人権を支援するさまざまな取り組みを行っています。

子どもの権利に関連する事業活動およびプロジェクト

事業活動／プロジェクト	概要
キッザニア	子ども向け社会教育型テーマパーク「キッザニア」では、楽しみながら職業を体験し、社会の仕組みを学ぶことにより、子どもの成長と自立をサポートしています。
未来こどもがっこう	未来こどもがっこうは、柏の葉キャンパス（千葉県柏市）で、幼児から高校生までを対象とした、地域連携による街オリジナルの体験型の学びコンテンツを提供するプラットフォームです。柏市、柏市教育委員会、東京大学柏キャンパス、千葉大学の後援のもと、同地域の小学校や大学の教員、学生、アーティスト、住民、ワーカーまで、さまざまな人が講師となって、多彩なカリキュラムを定期的に実施しており、従来の「学校」の枠を超えた地域ぐるみの学びの場を提供しています。

人権研修

年１回の映像視聴による人権研修の他、年2回実施している全社コンプライアンス研修（e-ラーニング）にて、人権方針・サステナブル調達基準に関する社内研修（人権方針の説明等）を実施しています。



取り組み方針

当社グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」という理念のもと、エリアごとの特性などに応じて、地域コミュニティとの共生・連携を図り、新たなコミュニティづくりに取り組んでいます。さらに、グループ各社・各部門での取り組みにおいては共通の基軸となる「社会貢献活動方針」を策定し、「地球環境」「地域社会」「文化・教育」「国際交流」の４つの分野を中心に活動を進めています。

三井不動産グループ「社会貢献活動方針」（2013 年 3 月 27 日制定）

私たちは、グループ・ステートメント「都市に豊かさと潤いを」の理念のもと、社会・経済の持続的な発展を目指し、都市再生・街づくりを通じて社会に貢献するとともに、「豊かさと潤い」を実現する様々な活動にグローバルな視点で取り組みます。

1.「地球環境」「地域社会」「文化・教育」「国際交流」の４つの分野を中心に取り組みます
2. 地域社会の方々とともに調和を図りながら取り組みを推進します
3. 自社の持つ施設やネットワーク、人材などの資源を積極的に活用します

取り組み体制

当社は、「ESG 推進委員会」（委員長：代表取締役社長執行役員）のもとに「ESG 推進部会」を設置し、当社グループにおける社会貢献活動の取り組みを推進しています。ESG 推進部会では、当社グループの社会貢献活動に関する理念の整理や方針の策定を行うとともに、活動を実施する各部門やグループ会社における社会貢献の目的・目標・計画の調整、進捗状況の把握・評価などを行っています。2013 年 3 月に策定した「社会貢献活動方針」を共通の基軸として、「豊かさと潤い」を実現するさまざまな活動をグローバルな視点で進めています。

社会貢献活動の実績

当社は、「文化・教育」「地域社会」「国際交流」「地球環境」など、幅広い分野の社会貢献活動を積極的に支援するとともに、当社の従業員自身がコミュニティ形成に主体的に関わるさまざまな取り組みに参加しています。

主な取り組み事例・支援・協賛（抜粋）

文化・教育・スポーツ	三井記念美術館
	隅田川花火大会
	劇団四季「こころの劇場」
	日本美を守り伝える「紡ぐプロジェクト」
	TEAM JAPAN を「街づくりパートナー」としてサポート
	スポーツ協賛（バスケットボール女子日本代表、スポーツクライミング日本代表、車いすラグビー日本代表、川崎フロンターレ、柏レイソルなど）
	国際的なマルチスポーツフェスティバル「コーポレートゲームズ」
	iPS 細胞研究所
地域支援	三井記念病院
	「日本橋桜フェスティバル」
	「ECO EDO 日本橋」
	「Nihonbashi Sustainable Weeks2021」
	観劇の祭典「Hibiya Festival」
	災害復興支援
国際交流	「&EARTH 衣料支援プロジェクト ～あなたの服で世界に笑顔を～」
	「&EARTH × SOLTILO FAMILIA SOCCER サッカー支援プロジェクト」
	官民協働留学促進キャンペーン「トビタテ！留学 JAPAN」
	「JEES・三井不動産奨学金」の設立
地球環境	&EARTH DAY（環境啓蒙イベント）
	&EARTH 教室（環境啓蒙出張授業）
	「まなぼう！あそぼう！ COOL CHOICE ひろば」（環境啓蒙イベント）

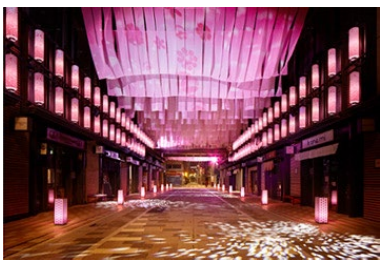
地域の活性化とコミュニティ創出

当社は、地域コミュニティの創出と活性化を促進する多彩な企画、運営を実施しています。また地域に暮らす家族の絆を深める活動や未来の社会、環境問題への啓発につなげる取り組みも行っています。

日本橋エリアの取り組み

日本橋桜フェスティバル

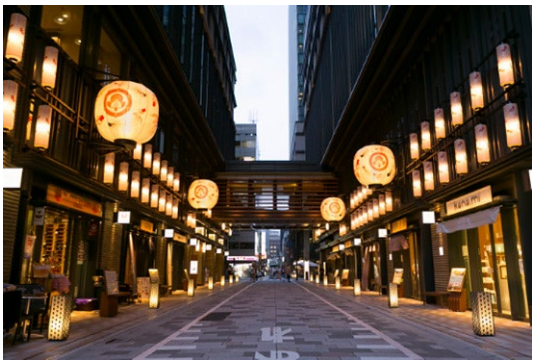
日本橋エリアでは、毎年３月～４月にかけて、「日本橋桜フェスティバル」を開催しています。イベントによる経済の波及効果、地域への集客および交流人口の増加、海外に対する情報発信効果、今後開催されるイベントに影響する技術や創造性が評価されています。



「日本橋桜フェスティバル」

ECO EDO 日本橋

毎年７月～９月にかけて、江戸時代に日本橋で育まれた“涼”をとる生活の知恵や工夫を現代流にアレンジした様々なイベント「ECO EDO 日本橋」を開催しています。ひとつの場所に留まらない”街歩き”をメインコンテンツに据え、“日本橋の夏さがし”をテーマに、密を避けながらのイベントを実施しています。



「ECO EDO 日本橋 2017」
金魚大提灯 仲通りイメージ

柏の葉エリアの取り組み

みんなのまちづくりスタジオは 2020 年 12 月から柏の葉でスタートしたプロジェクトです。「世界の未来像」をつくる街、柏の葉スマートシティを推進するために、まちのユーザーである生活者を 中心にして企業や行政、学術機関が共創していくプラットフォームとして誕生しました。生活者の目線で新しいサービスや製品、プロジェクトなどを生み出すためにさまざまな実験的な手法を取り入れて運営しています。

東京ミッドタウンの取り組み

「東京ミッドタウン」（東京都港区）は、地域の子どもたちが自然や生きものを大切にする心を育むために実施している「みんなでエコっとプロジェクト」の一環として東京都港区役所麻布地区総合支所が開催したイベントにボランティア協力として参加しています。

商業施設の取り組み

当社グループが運営する商業施設では、地元行政や企業、NPO 等と協力して、エネルギーや環境問題について、未来を担う子どもたちと共に考える体験型教育イベント「まなぼう！あそぼう！ COOL CHOICE ひろば」を開催しています。





会場風景

スポーツでコミュニティ形成を支援

街づくりパートナー

当社は、「BE THE CHANGE さぁ、街から世界を変えよう。」というスローガンのもとに、スポーツの要素を盛り込んださまざまな街づくりを手掛けてきました。
東京 2020 大会および北京 2022 オリンピック・パラリンピック冬季競技大会において人々に夢と感動を与え、人々の絆を繋いでくれた日本代表選手団「TEAM JAPAN」に共感し、今後はパリ 2024 オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて挑戦する「TEAM JAPAN」を引き続き街づくりで応援していきます。スポーツの力を活用した街づくりやイベントの楽しさを通じて、地域のコミュニティ形成を積極的に支援していきます。

『&EARTH × SOLTILO FAMILIA SOCCER SCHOOL サッカー支援プロジェクト ～ あなたの協力で世界の子どもたちに夢と笑顔を～』実施

プロサッカー選手の本田圭佑氏がプロデュースし、SOLTILO ㈱が運営する SOLTILO FAMILIA SOCCER SCHOOL との連携により、使わなくなったサッカー用品を回収し、NPO 法人日本救援衣料センターを通じて、海外の子どもたちに寄付する活動を、「ららぽーと富士見」、「アーバンドック ららぽーと豊洲」、「ららぽーと EXPOCITY」などの当社グループが運営する商業施設において 2017 年から実施しています。また、活動を通して、SOLTILO のスタッフが国内外の子どもたちにサッカーを指導するなど、地域コミュニティにも貢献しています。


プレイベント


カンボジアで行われたサッカークリニック

ボランティアによる社会貢献

『&EARTH 衣料支援プロジェクト～あなたの服で世界に笑顔を～』実施

当社と三井不動産商業マネジメント㈱は、不要となった衣料品を集め、NPO 法人日本救援衣料センターを通じて世界各国の難民や被災者の方々へ寄贈する活動『&EARTH 衣料支援プロジェクト～あなたの服で世界に笑顔を～』を、当社グループが運営する商業施設において実施しています。
当社グループは地域のお客さまとともに、格差や貧困を緩和し、ともに豊かになる社会をめざし、2008 年より実施しています。
(詳細については、こちらをご参照ください。)
⇒ https://and-earth.mitsuifudosan.co.jp/clothes/



参加したメンバーたち

「ハッピースマイル・フェスタ」開催

NPO 団体グループハッピー・スマイルが主催する各福祉施設に所属する障がい者の方々が手作りした商品の販売会を定期的に開催しています。売上は工賃として作者に還元されます。当社と三井不動産ビルマネジメント㈱が、会場の無償提供とボランティアとして参加するほか、テナント企業からもボランティアの参加があるなど、ビル一体となっての社会貢献活動を実現しています。


「ハッピースマイル・フェスタ」会場風景

「こころの劇場」ボランティアに参加

一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が企画し、日本全国の子どもたちに演劇の感動を届けるプロジェクト「こころの劇場」プロジェクトの趣旨に賛同し、当社グループ社員がボランティアとして参加しています。


ミュージカルのワンシーン

「名橋『日本橋』橋洗い」に参加

毎年 7 月に開催される「名橋『日本橋』橋洗い」に、当社の社員・家族がボランティア参加しています。
このイベントは、「首都高速道路に覆われ美観が損なわれた日本橋の景観を蘇らせ、良好な状態で後世に伝える」という「名橋『日本橋』保存会」の趣旨に則り、地元の住民や企業の方々が参加する、昭和 34 年から続く日本橋地域の夏の風物詩です。


橋洗い風景


参加した社員たち

東日本大震災を契機とした交流

被災地との交流拠点「わたす日本橋」

「わたす日本橋」（東京都中央区）は、東日本大震災後の南三陸町の方々との出会いをきっかけに 2015 年 3 月に開設されました。南三陸町をはじめとした東北の食材を活用した飲食店舗「わたすダイニング&バル」と、オンラインによる地元の中学生との交流や、復興関連のイベント・ワークショップ等を実施する「交流のフロア『わたすルーム』」が設けられ、東北と日本橋をつなぐ橋渡しの役割を果たしています。



「わたす日本橋」を訪れた南三陸町の中学生の皆さん

サステナビリティ研修

東日本大震災の被災地である南三陸町や福島県内各地を訪れ、現地の状況を体感して防災意識の向上を図ることに加え、社会課題に対して自発的に取り組み、貢献するきっかけを作るために 2013 年から継続して実施しています。



被災地 CSR 研修



取り組み方針

当社グループは、オフィスや住宅などの生活基盤を支える企業グループとして、より高い水準で社会的責任を果たしていく責務があると認識しています。その遂行のために ESG 課題の解決に資するサステナブル調達の推進をサプライチェーン全体で取り組むべきであると考えています。その基本的な指針をまとめた「サステナブル調達基準」を策定し、2018 年 12 月に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。2022 年 2 月には人権デューデリジェンスの実施に向け「サステナブル調達基準」を改訂し、発注に携わる当社グループと取引先の双方が遵守すべき事項、または積極的に推進すべき事項として、1. 法令等の遵守、2. 事業活動における人権尊重、3. 労働に係る人権尊重、4. 安全で健康的な労働環境、5. 企業倫理の確立、6. 品質の確保、7. 環境への配慮、8. 情報セキュリティ、9. 危機管理・事業継続計画における基本指針が盛り込まれています。またサステナブル調達の実践に向けた発注先・委託先への働きかけやモニタリングへの協力と是正措置等を発注先への「協力依頼事項」として併記したほか、社内・グループ内および発注先の理解促進のため別途調達基準内容の詳細な「解説書」を作成し、改めて主要取引先に対し通知しました。当社グループで共有し、事業内容に沿った発注および契約プロセスを構築・運用するとともに、取引先に対してもさらなる周知、理解を求めていく考えです。持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体でサステナブル調達の推進に取り組んでいます。

三井不動産グループサステナブル調達基準

制定　2018 年 12 月 5 日
改訂　2022 年　2 月 4 日

1．法令等の遵守
企業は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重しなければなりません。

2．事業活動における人権尊重
企業は、人権に配慮した事業の推進を徹底するため、世界人権宣言などの人権に関する国際規範を参照し、外国人や先住民なども含めた様々な人々の人権に対する事業活動による負の影響を予め把握し、未然防止や改善などを行わなければなりません。

（2－1）事業活動における不当な差別や人権侵害の禁止
企業は、事業活動において、不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を行ってはなりません。また、事業活動が人権侵害をもたらしたり、人権侵害に加担したりすることのないよう、配慮しなければなりません。

（2－2）社会的弱者・少数者の権利の尊重
企業は、製品・サービスなどを提供するにあたり、社会的弱者や社会的少数者とされる人々の基本的なニーズが満たされるよう、配慮しなければなりません。

（2－3）ユニバーサル・デザイン
企業は、製品・サービスなどの提供に際し、あらゆる人々の利便性・快適性を確保できるよう、ユニバーサル・デザインや、個別の状況に応じたサービスの提供などに、努めなければなりません。

3．労働に係る人権尊重
企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重しなければなりません。

（3－1）結社の自由、団体交渉権
企業は、現地の法規制を遵守したうえで、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重しなければなりません。

（3－2）強制労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守らなければなりません。

（3－3）児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18 歳未満の若年労働者を夜勤や残業などを含む、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

（3－4）雇用における差別の禁止

企業は、賃金、昇進、報酬、退職等のあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入等に基づく不当な差別行為など、あらゆる不当な差別行為を行ってはなりません。

（3－5）虐待およびハラスメントの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

（3－6）適切な賃金と手当

企業は、従業員に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）や社会保障に、適用されるすべての法規制を遵守しなければなりません。
また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

（3－7）適切な労働時間、休日・休暇

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理するとともに、現地法令に定められた年次有給休暇を付与しなければなりません。

4．安全で健康的な労働環境

企業は、関連法規制を守るのみならず、労働者の安全と健康に関する国内外のガイドラインなどに留意し、業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で健康的な労働環境を整える取り組みを行わなければなりません。

（4－1）従業員の健康管理

企業は、すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。

（4－2）労働安全衛生

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定･評価し、また適切な設計や技術･管理手段をもって安全を確保しなければなりません。また、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行わなければなりません。

（4－3）身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・業務上疾病につながらないよう適切に管理しなければなりません。

（4－4）機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施しなければなりません。

（4－5）施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレ・休憩所など）の安全衛生を適切に確保しなければなりません。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保しなければなりません。

（4－6）労働災害・業務上疾病の発生時の対応

企業は、労働災害および業務上疾病の状況を記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じなければなりません。

（4－7）コミュニケーションの推進

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者の母国語または理解できる言語・方法で提供しなければなりません。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みがなければなりません。

5．企業倫理の確立

企業は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行わなければなりません。

（5－1）贈収賄等の腐敗の防止

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。また、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

（5－2）反社会的勢力との関係遮断

企業は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を遮断しなければなりません。

（5－3）公正な事業活動の推進

企業は、公正かつ自由な競争を妨げる行為や不正競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進しなければなりません。

（5－4）優越的地位の濫用禁止

企業は、優越的地位を利用して、取引を自社に一方的に有利に決定し、取引先に不利益を与える行為を行ってはなりません。

（5－5）知的財産権の保護

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行わなければなりません。また、顧客および取引先などの第三者の知的財産も保護しなければなりません。

（5－6）適切な情報開示

企業は、適用される法規制だけでなく社会的規範や業界団体等の指針などに従って、自社の財務情報および非財務情報を適切に開示しなければなりません。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

（5－7）苦情処理メカニズムの整備・通報者の保護

企業は、問題を調査し対応するための苦情処理メカニズムを整備し、従業員などが通報できるようにしなければなりません。また、通報に係る情報に関する機密性、ならびに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除しなければなりません。

（5－8）原材料の責任ある調達

企業は、事業活動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(違法伐採木材や紛争鉱物を含む) を排除するとともに、再生材や認証材といった環境や社会に配慮して生産されたものを活用するよう努めなければなりません。

6．品質の確保

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行うとともに、その向上に努めなければなりません。

（6－1）街づくりにおける安心・安全と健康への配慮

企業は、製品の設計・製造・販売にあたっては、各国の法令などで定める安全基準を満たすなど、十分な製品安全性を確保し、供給者としての責任を果たさなければなりません。

また、サービスの提供にあたっては、それを利用する人々や関係者の安全と健康に配慮した事業活動に努めなければなりません。

（6－2）品質管理、品質保証

企業は、製品･サービスの品質に関して適用される、すべての法規制、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守しなければなりません。また、顧客からのクレーム・苦情を受け付け適切に処理するための、体制を整備しなければなりません。

（6－3）正確な製品・サービス情報の提供

企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供しなければなりません。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

7. 環境への配慮

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮しなければなりません。

（7－1）気候変動への対応

企業は、エネルギー効率改善や再生可能エネルギー利用などに努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組まなければなりません。

（7－2）資源の有効利用と廃棄物の管理・削減

企業は、法規制を遵守し、適切な管理を行わなければなりません。また、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えなければなりません。

（7－3）汚染防止・化学物質管理

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気・水域・土壌等への排出を削減するための適切な対策を実施しなければなりません。

また、有害な化学物質は、法規制を遵守し、特定、表示、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理しなければなりません。

（7－4）水の使用削減

企業は、法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水しなければなりません。

（7－5）生物多様性保全

企業は、多様な生物が存在する自然環境や生態系を保全するため、事業活動におけるそれらへの負荷の低減に取り組まなければなりません。

（7－6）環境に配慮した製品・サービスの提供

企業は、環境に配慮した製品やサービスの提供に積極的に取り組まなければなりません。また、製品に含まれる化学物質については、すべての法規制および顧客要求を遵守しなければなりません。

8. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図らなければなりません。

（8－1）情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護しなければなりません。また、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理しなければなりません。

（8－2）個人情報保護

企業は、取引先、顧客、従業員などすべての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理･保護しなければなりません。

9．危機管理・事業継続計画

企業は、自然災害や事故などの発生に備え、従業員をはじめとするステークホルダーの安全確保と、いち早い事業活動の再開を実現できるよう、適切な対策を行わなければなりません。

（9－1）危機管理

企業は、自然災害や事故などの緊急事態による労働者および資産の被害、ならびに、それらの被害により間接的に影響がおよぶ関係者や公衆の被害を最小限に抑えるよう、緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるような教育・訓練を行わなければなりません。

（9－2）事業継続計画（BCP）

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。

以上

三井不動産グループサステナブル調達基準の英語版はこちらを参照してください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/english/corporate/esg_csr/society/04.html

サプライヤーの ESG デューデリジェンス

サプライヤーアンケートの実施

人権リスク評価の結果、ESG 課題との関連性や影響が大きい業界の一つである建設業のサプライヤーのうち大手 6 社を対象に、重要な課題を把握し理解を深めるため、サステナブル調達方針に沿って以下の項目に関するサプライヤーアンケートを実施しました。

アンケートの項目
●法令等の遵守
●労働に係る人権尊重
●企業倫理の確立
●環境への配慮
●危機管理・事業継続計画
●事業活動における人権尊重
●安全で健康的な労働環境
●品質の確保
●情報セキュリティ

その結果、事業活動における人権尊重、労働に係る人権尊重、企業倫理の確立、品質の確保、環境への配慮の項目において、一部取り組みが不十分な項目がありました。アンケートの結果を踏まえ、今後、サプライヤーに対してさらなる人権を含む ESG の取り組みのレベルアップに向けた働きかけを行っていきます。

サプライヤー検査（現場監査）の実施

サプライヤーアンケートを依頼した建設会社 6 社のうち 2 社に対し、稼働中の現場でのサプライヤーに対する実地検査（現場監査）を実施しました。外部の監査会社とともに1日ずつ現場に訪問し建設会社にヒアリングを実施し、サプライヤーアンケート回答内容の具体的な取り組みを中心に確認しました。結果、人権侵害やコンプライアンス違反といった著しい問題は発見されませんでした。

サプライヤーアンケート・検査（現場監査）の結果と課題への対応

・アンケートと検査の結果、著しい問題はありませんでしたが、下記の通り一部改善が必要な点もありました。

アンケート・現場検査を踏まえたリスク評価（概要）

問題のある項目群

各項目のリスク評価（アンケート・検査を踏まえ）

項目の優先度 大 中

2-2）社会的弱者・少数者の権利の尊重 4-2）労働安全衛生 4-3）身体的負荷のかかる作業への配慮 4-4）機械装置の安全対策 4-5）施設の安全衛生 4-6）労働災害・業務上疾病の発生時の対応 5-1）贈収賄等の腐敗の防止 5-7）苦情処理メカニズムの整備・通報者の保護 6-2）品質管理・品質保証 6-3）正確な製品・サービス情報の提供 7-1）気候変動への対応 7-2）資源の有効利用と廃棄物の管理・削減 7-3）汚染防止・化学物質管理 7-6）環境に配慮した製品・サービスの提供 8-1）情報セキュリティ・サイバーセキュリティ 8-2）個人情報保護 9-1）危機管理 9-2）事業継続計画（BCP）	4-7）コミュニケーションの推進 5-3）公正な事業活動の推進	3-2）強制労働の禁止 4-1）従業員の健康管理 5-8）原材料の責任ある調達 6-1）街づくりにおける安心・安全と健康への配慮 7-5）生物多様性保全
2-1）事業活動における不当な差別や人権侵害の禁止 3-1）結社の自由、団体交渉権 3-3）児童労働の禁止、若年労働者への配慮 3-4）雇用における差別の禁止 3-5）虐待およびハラスメントの禁止 3-6）適切な賃金と手当 3-7）適切な労働時間、休日・休暇 5-2）反社会的勢力との関係遮断 5-4）優越的地位の濫用禁止 5-6）適切な情報開示	5-5）知的財産権の保護	2-3）ユニバーサル・デザイン 7-4）水の使用削減

平均得点率　100%（6 社とも問題なし）　90% 以上（1 社で問題あり）　90% 未満（2 社以上で問題あり）

アンケート調査結果（概要）

▶ゼネコン 6 社を対象に、「サステナブル調達基準（解説書）」の項目に関する取り組み状況をヒアリング
▶「法令等の遵守」「情報セキュリティ」「危機管理・事業継続計画」は、設問項目に対し、6 社とも 100%取り組みを実行
▶「安全で健康的な労働環境」も 6 社とも概ね問題なしの結果
▶一方、下記の領域では、取り組みが行われていない点が散見され、注意が必要
・事業活動における人権尊重
・労働に係る人権尊重
・企業倫理の確立
・品質の確保
・環境への配慮

・一部取り組みが不十分な項目については、建設会社と改善策を協議し、改善を図っていきます。
・今回のアンケート対象は建設会社でしたが、今後はそれ以外の業種にも、実態の把握を進めていきます。

主な取り組み

サステナブル調達の推進

当社は、「ESG 推進委員会」（委員長：代表取締役社長執行役員）のもとに「ESG 推進部会」を設置し、当社グループにおける人権問題への取り組みを推進しています。ESG 推進部会では、当社グループの人権に関する理念の整理や方針の策定を行うとともに、サステナブル調達基準に基づく人権デューデリジェンスの推進やその結果の評価・対応の検討などを行っています。2020 年 12 月に策定した「人権方針」を共通の基軸として関連するさまざまな活動をグローバルな視点で進めています。

社内研修

年 2 回実施している全社コンプライアンス研修（e- ラーニング）にて、人権方針・サステナブル調達基準に関する社内研修（人権方針の説明等）を実施しています。また 2022 年度には「ビジネスと人権」に特化した最新動向と「サステナブル調達基準」の改訂等グループでの取り組みを周知徹底する研修を実施しています。

多様な連携と協力

当社グループでは、「環境への取り組み方針」の中で「様々な主体との多様な連携・協力（Cooperation）」を定めています。 顧客、取引先、地域社会、行政などとも連携・協力して、事業活動における人権の尊重を遵守します。
また、内閣府等が創設した「パートナーシップ構築宣言」に参画しています。「パートナーシップ構築宣言」は、大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するため、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携や、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を宣言するものです。

「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1．サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入や BCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

a. 企業間の連携

「 」マークに象徴される「共生・共存」の理念に基づき、ビジネスパートナーと共に当社の事業を推進いたします。また、ビジネスパートナーと共にオープンイノベーションによる新産業を創造していきます。

b. グリーン化の取組

当社は、「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」を策定の上、サプライチェーンと一体となって、①「新築・既存物件における環境性能向上」、②「物件共用部・自社利用部の電力グリーン化」、③「入居企業・購入者の皆様へのグリーン化メニューの提供」、④「再生可能エネルギーの安定的な確保」、⑤「建築時の CO_2 排出量削減に向けた取り組み」等を実行して参ります。

2．「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

②手形などの支払条件

下請事業者との取引に対する代金は現金で支払います。

③知的財産・ノウハウ

取引上の立場を不当に利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

④働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注・急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3．その他

三井不動産グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、人と地球がともに豊かになる社会を目指し、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）を意識した事業推進、すなわちESG経営を推進しております。当社グループのESG経営をさらに加速させていくことで、日本政府が提唱する「Society 5.0」の実現や、「SDGs」の達成に大きく貢献できるものと考えています。また、2021年11月には「脱炭素社会の実現」、「ダイバーシティ＆インクルージョン推進」に関し、グループ指針を策定しました。今後も、当社グループは街づくりを通じた社会課題の解決に向けて取り組んでまいります。

2022年2月28日

三井不動産株式会社 代表取締役社長 菰田 正信

「パートナーシップ構築宣言」の詳細についてはこちらをご参照ください。

⇒ https://www.biz-partnership.jp/index.html



CS（顧客満足）向上の取り組み

当社グループは、お客さまとのコミュニケーションを重視し、いただいたご意見やご要望に対して真摯な姿勢で取り組んでいます。さまざまな消費者課題の解決・改善に努めることにより、顧客目線に立った街づくりと、お客さまへ提供するサービスの質の向上を推進します。

主な取り組み

お客さまアンケートの実施

各事業においてお客さまの声に耳を傾ける取り組みを行っています。オフィスビルのテナント企業や、マンション・戸建住宅の居住者、ホテルの宿泊者などへの CS 調査を実施し、各種改善に役立てています。 商業施設事業では、「お客さまの声ボックス」を一部施設で設置し幅広くご意見・ご感想を収集し、施設運営の改善や店舗づくりなどに活用しています。

施設名	改善例
オフィスビル	・防犯対策、分煙対策 ・共用部分の整備 ・エレベーターの運行プログラムの改善 ・トイレ内の設備環境の整備 ・エレベーター救出訓練の見学会実施 ・館内施設の見学ツアーの実施
商業施設	・コインロッカー増設、大型コインロッカーの設置 ・キッズスペース改修・増設 ・ベビールーム内空気清浄機 ・電子レンジ設置 ・オムツ交換室カーテン設置 ・授乳室の床材・壁クロスの張替 ・女性トイレ・パウダールーム改修 ・ベビーカー設置場所の増設（ベビーカーの増台） ・ベビーカー返却場所増設 ・カート返却場所増設・駐車場内サイン改善 ・館内ベンチ・サイン増設、スモーキングルーム扉改善 ・ペットルールの変更（持ち込みエリアの見直し）
物流施設	・共用部の喫煙場所の整備、駐車場・駐輪場の増設 ・共用アメニティの充実（クリスマスツリー・門松の設置、一言カードの設置など）

バリアフリー・ユニバーサルデザイン

当社グループは、働く、住まう、遊ぶ、憩うなどのあらゆるシーンにおいて、文化・言語・国籍や年齢・性別などの違い、障がいの有無、能力差などを問わずに、誰もが利用しやすい街づくり・建物づくりを推進しています。また、オフィスビルを始め、すべての開発において公共交通機関へのアクセスを考慮して障がい者対応の評価を実施し、法令の定める範囲で対応を実施するとともに、一部ではプラスアルファの取り組みを行っています。



三井ホームの『温湿度バリアフリーで「健康・安心・らくらく」ホームプロジェクト』は、ダクト式の空調システムと IoT 技術を組み合わせることにより、室内のホコリを抑えて掃除の回数を減らしたり、外出先からお風呂を沸かしたりして、家事負担の軽減および時間を短縮できるもので、国土交通省の「平成 29 年度サステナブル建築物先導事業（次世代住宅型）」に採択されています。

接客ロールプレイングコンテスト全国大会

三井不動産商業マネジメント㈱は、接客・サービスの質を高めて「来館価値の向上」を目的とし、全国で運営する商業施設内での予選を勝ち抜いた代表者による「接客ロールプレイングコンテスト全国大会」を毎年開催しています。



大会参加者

「第 11 回全力応対コンテスト」開催

三井不動産ホテルマネジメント㈱は 2019 年に「第 11 回全力応対コンテスト」を開催しました。総勢 20 名が登場したステージでは、参加者が日々の接客で磨きあげた応対をロールプレイング形式で披露し、「笑顔でお客さまをお迎えする」ことの喜びや大切さを再認識しました。



大会参加者

CASBEE-WO 取得

2020 年 5 月に「日本橋室町三井タワー」、2021 年 3 月に「東京ミッドタウン日比谷」、2022 年 1 月に「日本橋高島屋三井ビルディング」がそれぞれ「CASBEE-WO（ウェルネスオフィス）認証制度」の最高位 S ランクを取得いたしました。日本橋高島屋三井ビルディングは、これまで認証された賃貸オフィスビルの中で最高スコアである 96.6 点を獲得しております（2022 年 1 月末時点）。また、いずれの物件においても「CASBEE- 建築」の自己評価登録を行い、高い環境性能総合評価も踏まえて「CASBEE スマートウェルネスオフィス認証」※に認定されております。

※一般社団法人健康環境・省エネルギー機構（IBEC）が実施する、ハード・ソフト両面でのオフィスの取り組みを認証するもの。建物内で執務するワーカーの健康・快適に直接影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能についても評価されます。

&well

2019 年度より健康経営支援サービス「&well（アンドウェル）」を提供しており、働き方の多様化や、企業・従業員の健康意識の高まり・ニーズの変化をとらえ、健康経営・ウェルビーイングを支援しています。

今後もアフターコロナの「働き方」を見据え、全国の当社保有ビルを活用したリアルな「場」での健康イベントの実施や、健診データとアプリの利用データを掛け合わせたユーザーの疾病リスク予測、コンテンツ表示の最適化など、リアルとデジタルを組み合わせた健康経営施策を通じて、より多くの企業の健康経営、従業員のウェルビーイングをサポート、健康課題の解決に貢献してまいります。


健康促進イベント「& well　Festa」（大屋根広場）
（2019 年 7 月開催時の様子）

お客さまとのコミュニケーションツール

当社グループでは、お客さまに向けて多彩なコミュニケーションツールを提供し、お客さまとのリレーション構築の一助としています。コミュニケーションツールの内容は、お住まいに関する様々な情報やお客さまの安全・安心、環境意識向上のサポートなどが中心で積極的な情報発信、情報交換を行っています。

会社名	コミュニケーションツール
三井不動産レジデンシャルリース㈱	**住まいと暮らしのガイド** 賃貸住宅における生活のポイントをまとめたお客様向けガイドブック。 ⇒ https://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/nyukyo/guide/
三井不動産レジデンシャル㈱	**三井のすまい** 三井不動産レジデンシャルの住まいの情報総合サイト。 ⇒ https://www.31sumai.com/ **みんなの住まい** 住まいについてみんなで話し合うコミュニケーションメディア。 ⇒ https://www.mfr.co.jp/kurashi/idea_top/
三井不動産グループ	**げんきな森と木のひみつ** 三井不動産グループの森林保護活動を紹介する、ファミリー向けのパンフレット。 ⇒ https://mitsuifudosan.co.jp/and_forest/ebook/
三井ホーム㈱	**環境・社会活動** ⇒ https://www.mitsuihome.co.jp/company/kankyo/
東京ミッドタウンマネジメント㈱	**環境への取り組み** ⇒ https://www.tokyo-midtown.com/jp/about/csr/

ES（従業員満足）向上の取り組み

施設で働く従業員は、大切なパートナーであり、働きやすい環境を提供して ES（従業員満足）を高めることがお客さまへのサービス向上につながり、CS（顧客満足）を高めるという考えに基づき、従業員が利用する施設の機能性を高め、快適に働ける労働環境の整備に努めています。

主な取り組み

商業施設で働くショップスタッフ向けに、ナレッジ・マーチャントワークス株式会社が展開する店舗マネジメントアプリ「はた Luck®」を導入し、働きやすい環境と豊かなコミュニティを創出する取組み「三井ショッピングパーク Staff Circle（スタッフサークル）」を実施しています。


「ららぽーと豊洲」


「ラゾーナ川崎プラザ」

また商業施設に付帯する保育施設として、三井アウトレットパーク倉敷、三井ショッピングパークららぽーと名古屋みなとアクルス、三井アウトレットパーク木更津、三井アウトレットパーク仙台港の 4 施設において企業主導型保育事業を行っています。

また、商業施設で働く従業員の ES の向上を目的として、従業員休憩室の改装を進めています。カフェをイメージした明るく、開放感のある休憩室は施設ごとに個性豊かな装飾が施されており、従業員がリラックスして過ごせる癒しの空間となっています。食品自販機やコンビニ自販機を導入し、利便性を高めています。

街づくりを通じた新たな価値・市場の創造

当社グループは、常に先進性を追求しながら、優れた機能と品質を備えた街づくりを通して、新たな価値や市場を創造するべく、「街づくりの基本姿勢」を次の3点に集約しています。1つ目は、ミクストユース化（用途や機能の複合）、ソフト・ハードの融合などによる「多機能・多彩なコンテンツの融合」。2つ目は、住む人、集う人、憩う人や地域をつなぐ「コミュニティの創造」。そして3つ目は、街が完成したのちもタウンマネジメントなどを通じて、年々、街の魅力を高めていく「経年優化®」です。
この3つを好循環させることにより、新たな価値の創造をめざします。

主な取り組み

「東京ミッドタウン日比谷」の取り組み

詳しくは以下Webサイトをご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/machidukuri/tokyo_midtown_hibiya/?id=global

三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）の取り組み





MFLP 船橋Ⅲ

当社は、2016年に策定したロジスティクス事業ステートメント「ともに、つなぐ。ともに、うみだす。」を基に、既存の枠に捉われない価値づくりに挑戦するべく、三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）において、さまざまな施策を行っています。MFLPは物流の効率化にとどまらず、入居企業による雇用の創出や人員確保に向けたコンサルティングサポート、建築工事における地元業者の採用、施設従業員の近隣店舗利用促進など、地域貢献のための取り組みを実施している先進の物流施設です。
周辺地域の状況に応じた付加価値を提供する複合施設として、以下の取り組みを実施しています。

・漏水防止のための仕様・検査方法の検証と再発防止策定
・感染予防・新たな働き方に対応した施設づくりとして、ELVのボタンの非接触化工事を船橋Ⅰ、Ⅱで実施予定
・障がい者への働く場の提供（トイレへのアート展示、キッチンカー、外構部の植栽管理）
・女性、LGBTQに配慮した商品企画（多目的トイレ、ユニバーサルデザイン、多言語対応等）
・地域小中学校の見学・研修・受け入れ
（2021年度はMFLP立川立飛で社会科見学の受け入れを実施）
・MFLP船橋・緑地空間での地域貢献イベント開催（大田市場直送の野菜の直売を実施、その他イベントを検討）

日本橋エリアの取り組み

詳しくは以下Webサイトをご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/machidukuri/nihonbashi/

宅配便の再配達ゼロを目指す取り組み



利用効率向上策を導入する「パークタワー晴海」



宅配ロッカー（イメージ）

三井不動産レジデンシャル㈱と㈱フルタイムシステムは、社会的課題のひとつとなっている宅配物の増加に対し、マンションの宅配ロッカーの利用効率を向上させることで“再配達ゼロ”をめざして、以下の対策を考案しました。

1. 利用状況に適した宅配ロッカーの新構成によるBOX数の増加
2. 宅配ロッカーの入出庫回転率の向上を図る
3. 宅配ロッカーへの入庫数の減少を図る
4. 「宅配ロッカーの利用情報閲覧サービス」の提供

この4つの対策は、2019年に竣工した大規模分譲マンション「パークタワー晴海」をはじめとして、三井不動産レジデンシャル㈱が分譲するマンションへの導入を順次進めて、宅配ロッカーの利用率向上を図ります。

安心・安全な街づくり

当社グループは、災害に強い街づくりを推進するとともに、日常的な訓練・点検・教育を通じて防災に関する意識向上に努め、安全・安心の確保をめざしています。従業員やテナント、お客さまの安全を守るだけでなく、地域社会と連携した防災対策の拡充を進めています。

災害対応体制

当社グループが運営するビル、施設の従業員およびテナント企業、来場者の安全・安心を守るために、防災訓練や講習、BCP(事業継続計画) に関する取り組みを推進しています。従業員やテナント、お客さまの安全を守るため、災害対策マニュアルや BCP を策定し、災害発生に備えています。
当社では、専用の「災害対策本部室」を「日本橋室町三井タワー」(東京都中央区) に常設しています。日本橋室町三井タワーでは、災害時の信頼性が高い中圧ガスを発電に利用するため、非常時にも建物の BCP に必要な電気の供給を受けることが可能です。
大規模地震が発生したときなどには、社長を最高責任者とする「緊急対策本部」を設置して対応します。また夜間・休日の発災に備えて、社員による夜間・休日の宿日直を実施しており、迅速に緊急対策本部を立ち上げる体制としています。社員の安否状況や各物件の被災状況の確認を行うとともに、グループ会社と連携し、災害対応を行う体制を取っています。また、AED (自動体外式除細動器) による救命講習を社員に実施し、普通救命講習の資格を取得したスタッフを配置することで、万一の際に突然心停止からの蘇生率を高める対策を施しています。


災害対策本部室


AED (自動体外式除細動器) 設置写真

周辺地域の防災・BCP

スマートエネルギープロジェクト

当社は、エネルギーや環境問題、防災といった様々な社会的課題への解決に街づくりを通して取り組んでいます。
2019 年から日本橋を皮切りに、「スマートエネルギープロジェクト」を開始しました。東京ガス株式会社と共同で設立した三井不動産 TG スマートエナジー株式会社を通じて、大規模再開発の建物内に都市ガスを燃料とした大型のコジェネレーションシステムを核とする「エネルギーセンター」を設置し、そこで発電した電気と、発電時に発生する熱を活用した冷暖房を、再開発とその周辺に供給する取り組みです。
平常時は発電時の熱を有効活用することで、エネルギー効率が高まるため街の省エネ・省 CO_2 に貢献。災害時 (広域停電時) には、耐震性の高い導管から引き込んだガスにより発電を行い、地域に電気と冷暖房の供給を継続することで供給建物の BCP 性能を向上。街の防災性の向上に寄与します。
2020 年には豊洲、2022 年 8 月からは八重洲でスマートエネルギープロジェクトが稼働しており、環境負荷の低減と、都市の安心・安全の確保を行い、持続可能な社会の実現をめざします。
三井不動産 TG スマートエナジー㈱によるスマートエネルギープロジェクト
・「日本橋スマートエネルギープロジェクト」(2019 年 4 月供給を開始)
・「豊洲スマートエネルギープロジェクト」(2020 年 4 月供給開始)
・「八重洲スマートエネルギープロジェクト」(2022 年 9 月供給開始)


大型のガスコジェネレーションシステム

ビルの防災・BCP

東日本大震災以降に高まったテナント企業の安全･安心、事業継続計画(BCP) に対するニーズに応えて、非常時の対応、平常時の備えを強化し、新築ビル・既存ビルともに防災・BCP に関する取り組みを推進しています。

「三井オフィス」での主な取り組み

①インフラ停止後 72 時間の電力機能確保・主要機能の維持
(1) 主要ビルにおける 72 時間対応の非常用発電設備の標準装備 (専用部にも電力供給可能)
(2) 主要機能の維持・早期復旧のための対応強化 (エレベーター・トイレ・換気など)
(3) 建物被災度判定システムの導入拡大
②帰宅困難者対応の強化
(1) 防災備蓄品の配備を強化
・一般帰宅困難者向けの水・食料を一定提供
・テナントに対して従業員一日の水・食料を無償提供
(2) 情報発信の強化 (情報提供のためのデジタルサイネージを設置)
(3) 受入ビルでの帰宅困難者受入マニュアル整備
(4) 帰宅困難者受入訓練の実施
③災害時の司令塔「危機管理センター」の常設
(1) 災害時に情報の一元管理が可能な「危機管理センター」を常設
(2) 専用回線による最新の TV 会議システムなど複数の非常時通信インフラを完備
(3) 当直体制による 365 日 24 時間対応
(4)3 回 / 年の全社連携訓練の実施
④テナント企業向け防災関連取組み
(1) 当社の防災の取り組みや、什器の転倒対策の重要性を伝える『防災ガイドブック』『オフィス什器 転倒落下防止ガイドブック』を発行
(2) 防災情報を発信するウェブサイトを整備 (31 防災 Web)

三井不動産総合防災訓練

当社グループでは、災害対策マニュアルや事業継続計画 (BCP) に基づく訓練等を行っています。大規模地震への全社対応訓練としてグループ会社やテナントと連携した共同総合防災訓練を年 2 回、9 月 1 日 (防災の日) と 3 月 11 日を中心に実施しています。



「新宿三井ビルディング」(東京都新宿区)
テナント共同総合防災訓練

商業施設の防災・BCP

当社グループが展開する商業施設では、全施設統一の災害マニュアルを整備し、災害時の初動における顧客の避難誘導方法を周知徹底するなど、実践的な取り組みを強化するとともに、設備面の防災対策も進めています。

震災訓練、災害対策徒歩参集訓練

当社と三井不動産商業マネジメント㈱は、災害時の連繋を確認する全社災害対策訓練および徒歩参集訓練を行っています。

「防災道場」プログラム

東京ミッドタウンマネジメント㈱では、「東京ミッドタウン」（東京都港区）に設置された訓練施設「防災道場」で、一人ひとりが実践的なシミュレーション訓練を体験しています。火災・救急・救助を含めた災害対応スキルを身につけることを目的に、全社員が 3 日間にわたり合計 8 時間のプログラムを受講しています。



講義風景



訓練の様子

クイズやワークショップで地域住民に防災を啓蒙

当社と三井不動産商業マネジメント㈱は、行政・消防組織等と連携し、防災啓発イベント「&EARTH 災害に負けない知識を学ぼう！～防災スタンプラリー～」を首都圏の「ららぽーと」ほか商業施設で開催しています。



サバイバルキッチン

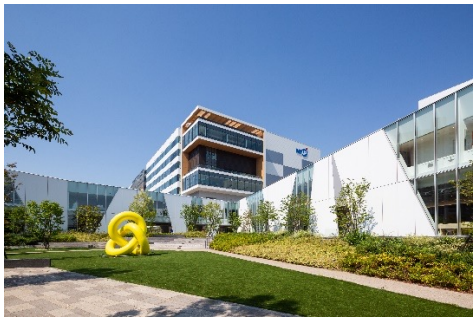


AED のレクチャー

物流施設（MFLP）の防災・BCP

当社が運営する大型物流施設「三井不動産ロジスティクスパーク（MFLP）」では、以下の取り組みにより BCP 対策の強化に努めています。

・免震構造
　建物の基礎部分に特殊なゴム層などを入れて地盤と絶縁し、大規模な地震の際にも建物の被害を最小限に抑える。
・非常用発電
　停電時だけでなく、万一の震災や火災の発生時にも、共用部や事務所エリアの照明などをバックアップする非常用発電機を設置。
・災害ベンダー
　災害発生時に飲料を無料で提供する機能を持つ自動販売機を設置。
・防災備蓄庫
　マルチテナント型倉庫に防災備蓄品を設置（物件により 1 日～ 3 日分の備え置き）。
・監視カメラ（ITV）による遠隔監視
　災害対策本部などから現場の状況を把握できる監視カメラを設置。
・富士山噴火を想定した BCP の検討
・年 2 回の防災訓練実施と新築物件における停電時 72 時間の電源供給の標準化（共用部）



MFLP 船橋Ⅲ



MFLP 市川塩浜Ⅱ

ホテルの防災・BCP

ホテル事業では、運営するすべてのホテルにおいてエレベーターの耐震性確保、非常用発電機の 24 時間稼働確保、総合監視システム（各ホテル－本社間）の導入等による BCP 対策を行っています。

地域や社会とともに取り組む防災

当社グループはビルや施設の中だけでなく、周辺地域の防災を強化し、エリアに住む方々、働く方々の防災に対する意識を高めるために、さまざまな活動を行っています。

地域が一体となって参加した日本橋体験型防災訓練

当社と一般社団法人日本橋室町エリアマネジメントは中央区の協力を受けて、毎年 3 月の「春の火災予防運動週間」に合わせて日本橋エリアで防災訓練を実施しています。





日本橋体験型防災訓練の当日の様子

「熊本地震調査報告書」を関係省庁や大学に配布

三井ホーム㈱では阪神・淡路大震災以降、震度 7 以上の大地震に対して全棟調査を行っています。2016 年に発生した熊本地震では被災地に建つ 1,263 棟を、延べ 1,600 人余りで調査し、その結果を調査報告書にまとめました。全壊・半壊ゼロで一部破損がわずか 10 棟という結果は、三井ホーム㈱設計・施工の 2 × 4 工法住宅の優れた耐震性を証明するものです。2017 年 2 月に発行した報告書を関係省庁や大学に配布して、震災の情報として共有しています。

街づくりの品質向上

当社グループでは、お客さまに安全・安心や快適さを提供するための基礎として、建物をはじめとする商品・サービス等の品質マネジメントに努めています。品質を踏まえた安全・安心や快適さを提供することが、お客さま満足（CS）実現の前提であると考えています。
各事業においては、品質マネジメントに関する独自の設計指針・マニュアル等を定めて運用し、品質の徹底管理を図っています。また、お客さまの声や発生した不具合等を反映する改訂、災害時の安全面に関わる項目などの見直しも随時実施しています。

各事業部門の主な指針等

部門	指針等
ビルディング事業	・「オフィスビル設計指針（BCP 設計指針含む）」 商品企画や運営管理上のノウハウを整理・集約して企画設計に関する方向性を規定 ・「ビルディング事業標準業務フロー」 ・「オフィスビルサイン計画ガイドライン」 ・「オフィスビルバックヤード標準」 ・「施工品質管理に関する各種帳票」 ・「CO_2 削減策解説シート」
商業施設事業	・「商業施設設計依頼書」 商品企画や運営管理上のノウハウを整理・集約して企画設計に関する方向性を規定 ・「ららぽーとサイン計画ガイドライン」 ・「テナント内装設計指針」 ・「デザインクライテリア」
住宅事業 （中高層、戸建て）	・「住宅設計指針、仕様書、製品規格等」
ホテル事業	・「設計指針、仕様書」 三井ガーデンホテルズの設計・施工についてのマニュアル
ロジスティクス事業	・「物流施設設計依頼書」 ・「三井不動産ロジスティクスパーク サイン計画ガイドライン」 ・「三井不動産ロジスティクスパーク 施設デザインガイドライン」

評価機関による性能評価

品質管理の客観的評価として、分譲マンションでは、国土交通大臣登録の第三者機関による「住宅性能表示制度の評価書」を設計段階と建築段階に取得しています（一部物件除く）。また、三井ホームの戸建注文住宅においても、住宅性能表示制度に高いレベルで対応することができます。

街づくりの基本デザイン

当社グループは、街づくりの基本デザインにおいて常に先進性を追求しながら優れた機能と品質を実現し、そこに暮らす人々の未来に向けた、新たな価値の創造をめざしています。

柏の葉スマートシティにおける取り組み

当社グループは、「柏の葉スマートシティ」（千葉県柏市）を環境問題、超高齢化社会、経済停滞などの社会的課題を解決する先進的なモデル都市として位置付け、公・民・学連携による次世代都市の街づくりを進めています。

柏の葉アーバンデザインセンター（UDCK）が「国土交通大臣賞」を受賞

UDCK が「第 6 回まちづくり法人国土交通大臣賞（まちづくりの担い手サポート部門）」を受賞しました。公共・民間・大学の連繋により事業計画策定、デザイン調整、事業後の空間マネジメントを行い、これらを実行する組織と運営の仕組みを他地域へと展開し、街づくりの担い手をサポートしてプロジェクト全体の活性化に貢献したことが受賞につながりました。



公・民・学連携の都市デザイン・マネジメントが「石川賞」を受賞

柏市、三井不動産、東京大学、千葉大学が協働した「柏の葉アーバンデザインセンター（UDCK）」による公・民・学連携の都市デザイン・マネジメント」が、公益社団法人日本都市計画学会が表彰する 2016 年度の「石川賞」を受賞しました。


受賞者一同

三井不動産レジデンシャルにおける取り組み

三井不動産レジデンシャル㈱の分譲マンション「パークホームズ中目黒」「パークホームズ中野本町ザ レジデンス」など計 3 案件が、公益財団法人日本デザイン振興会主催の「2021 年度グッドデザイン賞」を受賞しました。これにより、三井不動産レジデンシャル㈱は 22 年連続でグッドデザイン賞を受賞しております。

日本橋における取り組み

残しながら、蘇らせながら、創っていく「日本橋再生計画」

日本橋（東京都中央区）は江戸時代から商業と文化の中心として栄えてきました。当社グループの源流もこの地で生まれ日本橋とともに歩んだ歴史は 300 年以上にわたっています。当社グループは、日本橋への愛着と感謝の想いを形にするため「残しながら、蘇らせながら、創っていく」をコンセプトに、地域の活性化と新たな魅力を創造するプロジェクト「日本橋再生計画」を始動。官・民・地元と一体となって、伝統と革新が共存する新たな街づくりを進めています。

再開発が進む日本橋のビル群の中に 1,000m² を超える広場空間として設けられた「福徳の森」は、地域が育んできた歴史と伝統を日本の自然により再現した憩いの空間です。隣接する「福徳神社」やその参道を囲むように配置した緑地は、四季折々の美しさが楽しめるよう整備しています。



福徳の森

日本橋の「道づくりによる街づくり」

五街道の起点として栄えた東京・日本橋。当社は、この地域における無計画な再開発を防ぎ、日本橋で育まれた文化や伝統、歴史的な建造物との「共生・共存」を図るため「道づくりによる街づくり」を進めています。その第一歩が、日本橋を象徴する中央通り沿いに並ぶ建物の低層部の高さを 31m に統一するなどの景観保全対策。さらに、昔から地域で愛されてきた通りの特性に合わせた施設の開発や緑地の整備により、人々が集い、楽しく過ごせる空間を創出しています。かつて舟運都市として栄えた「水の道」ネットワークの復活など、道づくりを起点として未来に向けた街づくりに取り組んでいます。



日本橋・中央通り

ホテルにおける取り組み

「HOTEL THE MITSUI KYOTO」（京都市中京区）では、「日本の美しさと － EMBRACING JAPAN'S BEAUTY －」というブランドコンセプトのもと、伝統文化や建築、工藝、食などに見られる伝統的な日本独自の美しさと現代的なデザインを融合し、歴史性と先進性が調和された滞在空間を提供しています。客室空間は伝統的な茶室をイメージし、自然素材と工藝技術で創り上げられています。また、中庭は「庭屋一如」の精神を重んじたランドスケープデザインとなっています。
また「三井ガーデンホテル京都河原町浄教寺」（京都市下京区）は、京都の歴史と文化を護り継ぐ寺院と連携したユニークな複合建物となります。京都には、観光スポットとしてだけでなく、そこに暮らす人々の心の拠り所となっている寺院が多数点在しています。しかしながら、建物の老朽化や後継者の不在、檀家離れなどの理由で、閉じざるをえない事態に陥っている寺院もあります。本プロジェクトは、こうした社会課題の解決方法の1つとして、ホテルと寺院との一体開発という寺院再生の新たなモデルケースとなっています。


「HOTEL THE MITSUI KYOTO」エントランス


「三井ガーデンホテル京都河原町浄教寺」エントランス

「三井ガーデンホテル札幌ウエスト」では、北海道の伝統工芸品である木彫りの熊ををテーマに制作されたオブジェ作品「WOODY BEAR」をインテリアデザインに用いています。伝統を革新的に解釈する新しい価値観の創造をコンセプトに、日常的にある椅子、テーブルなどの木製の家具を解体し、緻密に重ね合わせ新たな輪郭を生みだしています。


「三井ガーデンホテル札幌ウエスト」


「WOODY BEAR」

住宅における取り組み

木造マンション MOCXION

三井ホームでは 2021 年 7 月に人と環境にやさしいサステナブルな建築資源である「木」を構造材に用いた木造マンションの新ブランド、「MOCXION (モクシオン)」を立ち上げました。第 1 号物件である MOCXION INAGI（モクシオン稲城）は普及性の高い木造大規模中層建築プロジェクトである点が評価され、「国土交通省 令和 2 年度サステナブル建築物等先導事業 (木造先導型)」に採択されています。また、2021 年には環境にやさしいという観点から「MOCXION (モクシオン)」がグッドデザイン賞を受賞しました。



三井ホームの高遮音床システム「Mute45-50」

子育て世代の家族が下の階へ伝わる音を気にすることなく、のびのびと暮らせる住宅業界最高レベルの床遮音性能と衝撃吸収性を持つ、三井ホームの高遮音床システム「Mute45-50」が「第 11 回キッズデザイン賞子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」を受賞しています。「Mute45-50」は、住宅以外の保育園や幼稚園、医療施設などに応用して、優れた衝撃吸収性により身体への負荷を軽減し、転倒時の安全性を高めることも可能です。



「Mute45-50」を導入した集合住宅

KIDS DESIGN AWARD

都市の再開発プロジェクトの実績

当社グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念を実現し、お客さまや社会に向けて新しい価値を提供するために、「街づくりの基本姿勢」を次の 3 点に集約しています。

・ミクストユース化（用途や機能の複合）、ソフト・ハードの融合などによる「多機能・多彩なコンテンツの融合」。

・住む人、集う人、憩う人や地域をつなぐ「コミュニティの創造」。

・街が完成したのちもタウンマネジメントなどを通じて、年々、街の魅力を高めていく「経年優化 ® 」。

また、オフィスビルを始め、すべての開発において公共交通機関へのアクセスを考慮しています。交通拠点近傍の立地による利便性・安全性の提供はもとより、運用においても多くの人が集う商業施設やホテル等で環境負荷の少ない公共交通機関の利用を推奨し CO_2 排出低減にも寄与しています。さらに、すべての開発において障がい者対応の評価を実施し、法令の定める範囲で対応を実施するとともに、一部ではプラスアルファの取り組みを行っています。

主な再開発プロジェクト

東京・日本橋エリア

当社グループは地域のコミュニティと連携して、江戸時代から受け継がれてきた歴史や文化を街づくりやイベントに活かしながら、ライフサイエンス拠点としての機能強化をはかり、日本橋エリアの活性化に貢献しています。
詳しくは以下 Web サイトをご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/machidukuri/nihonbashi/?id=global

柏の葉スマートシティ

当社グループは、「柏の葉スマートシティ」（千葉県柏市）を環境問題、超高齢化社会、経済停滞などの社会的課題を解決する先進的なモデル都市として位置付け、公民産学の連携による次世代都市の街づくりを進めています。
詳しくは以下 Web サイトをご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/machidukuri/kashiwanoha/?id=global

東京ミッドタウン日比谷

2018 年 3 月 29 日にオープンした「東京ミッドタウン日比谷」（東京都港区）は、明治時代から社交とくつろぎの場として発展し、日本の近代化に大きな役割を果たしてきた日比谷の歴史と伝統を継承しながら“未来志向の新たな体験や価値の創造”をめざしています。
詳しくは以下 Web サイトをご覧ください。
⇒ https://www.mitsuifudosan.co.jp/machidukuri/tokyo_midtown_hibiya/?id=global



取り組み方針

当社グループは、社会課題を解決し、新たな価値を創造するために、グループ内外のさまざまな企業や行政と連携･協業することでイノベーションの推進や新産業の創造に取り組んでいます。

新たな価値・市場の創造

ビジネス革新を促す組織と仕組み整備「イノベーションハブ」

ビジネス環境の急激な変化を背景に、企業は IT 技術の浸透、デジタル変革（デジタルトランスフォーメーション）によって、経営のあり方やビジネスモデルを転換していくことが求められています。当社では、「産学連携推進部」（2020 年度新設）、「DX 本部」（2020 年度新設）、「ビジネスイノベーション推進部」（2020 年度新設）、「ベンチャー共創事業部」（2015 年度新設）、「ライフサイエンス･イノベーション推進部」（2017 年度新設）の 5 部門がそれぞれの強みを活かし連携することで、グループ内外におけるイノベーション創出の仕組みを整備し、新産業創造を推進していきます。

イノベーションを支える社内のハブ組織

DX 本部

「IT イノベーション本部」を組織強化。最新デジタル技術の知見やデジタル人材の支援により、既存業務の変更、システム先進化、新規事業支援、データ活用化等のデジタル・トランスフォーメーション (DX) を推進します。2022 年には DX の推進に積極的に取り組む企業として、経済産業省および東京証券取引所より「DX 銘柄 2022」に選定されました。

DX銘柄2022
Digital Transformation

産学連携推進部

国立大学法人東京大学と連携をし、八重洲二丁目北地区市街地再開発組合の一員として推進している「東京ミッドタウン八重洲」4 階に、都心サテライト拠点「東京大学八重洲アカデミックコモンズ (UTokyo Yaesu Academic Commons)」を 2022 年 10 月に開設いたします。東京大学八重洲アカデミックコモンズでは、東京大学が社会人向け人材育成プログラムのほか幅広い層の受講生を対象とした様々なプログラムを提供し、新たな教育研究や情報発信の場を提供いたします。また、東京大学と三井不動産が産学協創協定を締結し、2020 年から開始している「三井不動産東大ラボ」では、東京大学の知（ナレッジ）と三井不動産が創造してきた場（フィールド）を活用した実践的研究に加えて人材育成にも取り組む方針を掲げており、東京大学八重洲アカデミックコモンズはその取り組みを契機に生まれました。

ビジネスイノベーション推進部

不動産テック領域を中心とした新規ビジネス開発に取り組んでいきます。また、全社から幅広く事業アイデアを募集する事業提案制度「MAG!C」を通じて新規事業創出を促します。

ライフサイエンス・イノベーション推進部

ライフサイエンス領域のエコシステムを、「コミュニティの構築」「場の整備」「資金の提供」を通じて構築することで、イノベーション創出を支援します。また、ライフサイエンス・イノベーション事業部では、「LINK-J」というライフサイエンス分野に従事する方のための、人と情報の交流プラットフォームを構築しています。

LINK-J
Life Science Innovation Network Japan

ベンチャー共創事業部

オープンイノベーションによる新産業創造を目的に、スタートアップへの投資、協業促進、エコシステム補修、および大企業のイントレプレナー育成支援等に取り組んでいます。ベンチャー共創事業部では、当社グループによる国内外の幅広い事業領域を活用し、「コミュニティ」「支援」「資金」を核として総合的にスタートアップの成長を支えるプラットフォーム「31VENTURES」を展開しています。また、「東京ミッドタウン日比谷」内で、ビジネス創造拠点「BASE Q」を展開しています。「BASE Q」は、新たな価値の創出と社会課題の解決を目指す人々が集うビジネス創造拠点として、様々な設備をそろえ、最先端のテクノロジーやイノベーションのアイデアが集う各種イベントを開催しています。

デジタルを活用して新規事業創出を促す仕組み　事業提案制度「MAG!C」

「三井の進取の気性」「イノベーションを起こす DNA」を起動し、社員個人が有するアイデアを引き出して新規事業創出を促すために、予算・人事・インセンティブ面でのサポートを充実させた事業提案制度で、2018 年度からスタートしました。

事業化インキュベーションプログラム

事業提案制度「MAG!C」の最終審査通過案を対象に、事業の「タネ」をビジネスに昇華させるべく、複数の外部パートナーによる伴走メンタリングを受けながら、事業化までを強力に推進するインキュベーションプログラムです。

オープンイノベーション拠点「WARP Studio」

「本社を離れクリエイティブな発想を加速させる」をコンセプトに、オープンラボである「WARP Studio」を東京都中央区八重洲にオープンしました。 事業提案制度「MAG!C」から生まれた新規事業プロジェクトや、グループ会社や提携先ベンチャー企業混成のDXプロジェクトなど、複数の異なるプロジェクトチームが利用しています。社内外混成チームが効果的に機能するように、オープンかつクリエイティブな雰囲気づくりに努め、イノベーションの加速を図っています。



オープンイノベーション拠点「WARP Studio」



以下のガバナンス関連データは、巻末の ESG データをご参照ください。

コンプライアンス

●リスクマネジメント委員会で取り扱ったコンプライアンス違反件数
●国／地域別納税実績

腐敗防止

●腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金

コーポレート・ガバナンス

●取締役・監査役の人数
●社外役員の選任理由
●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数
●報酬等の総額が 1 億円以上である者の報酬等の総額等

ガバナンス
Governance



コンプライアンス

基本方針

当社グループは、「三井不動産グループコンプライアンス方針」に基づき、コンプライアンスの実践をグループ経営の最重要課題の一つとして位置づけ、法令・社会規範の遵守はもとより、企業倫理に従った公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

三井不動産グループコンプライアンス方針（2005 年 4 月 28 日制定、2018 年 8 月 1 日改定）

はじめに

私たちは、高い企業倫理に従って公正な事業活動を行い、信頼とブランドを築いてきました。
しかし、営々と築き上げてきたブランドも、ひとりの誤った行動や判断によって一日にして失われることもありえます。私たちの適切な判断と行動が一層重要になります。
私たちは、コンプライアンスの実践をグループ経営の最重要課題の一つと位置づけ、法令・社会規範の遵守はもとより、企業倫理に従った公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

コンプライアンスの定義

法令・社内規程の遵守および一般的社会規範および企業倫理にも適切な配慮を行い、適法かつ公正な企業活動を行うこと。

どうあるべきか

誠実な行動

1. 単なる法令遵守にとどまらず、自社の社会的責任を認識し、良き企業市民を目指します
2. 互いの人権、人格、価値観を尊重します
3. 悪い情報であっても迅速にトップに報告し、適切な対応を図ります
4. 業務の遂行にあたっては、顧客および職場環境の安全を最優先します

公正な行動

1. 企業倫理に従った、公正で透明性の高い企業活動を行います
2. 社会に適切な情報開示を行い、経営の透明性と健全性を確保します
3. 反社会的勢力には断固たる姿勢で臨み、一切の関係を遮断します
4. 国籍、社会的身分、人種、信条、性別、年齢、障がいまたは性的指向・性自認（いわゆる LGBT）等を理由とする不当な差別はしません

ルールの遵守

1. 関連する法令や社内規程を遵守し、社会規範および企業倫理にも適切な配慮を行います
2. 個人情報をはじめとする守秘すべき情報の保護・管理を徹底します
3. 不正な利益を得るための贈答や接待は行いません
4. 未公開情報・内部情報を利用して、個人的な利益を追求しません
5. 就業時間外の行動であっても、会社の信用・業務に支障をきたすようなことは行いません

判断に迷ったら、あなたの行動は

1. 誠実な行動だろうか
2. 公正な行動だろうか
3. 家族や友人、広く社会にも説明のできる、何ら恥ずることのない行動だろうか

という問いを自分に問いかけてください。

コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンスを総括する責任者を総務担当役員としています。責任者は、コンプライアンス管理部門などから報告を受け、とくに重要なものは取締役会・経営会議で審議または報告します。また、毎年、社則の制定・改廃、法令・社則等に関する研修の実施、法令・社則などの遵守状況に関する調査・報告など、コンプライアンスに関する当該年度の活動計画を策定し、これに基づきコンプライアンス活動を実践しています。グループ会社においてもコンプライアンス推進計画の策定実施を義務付けるとともに、年度終了時に当社に対して報告、承認を行っています。

コンプライアンス研修

当社では、新入社員や新任グループ長、役員など様々な役職員を対象に、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。また、全役職者を対象としたｅラーニング研修を実施しています。

主な研修・啓発活動（当社）

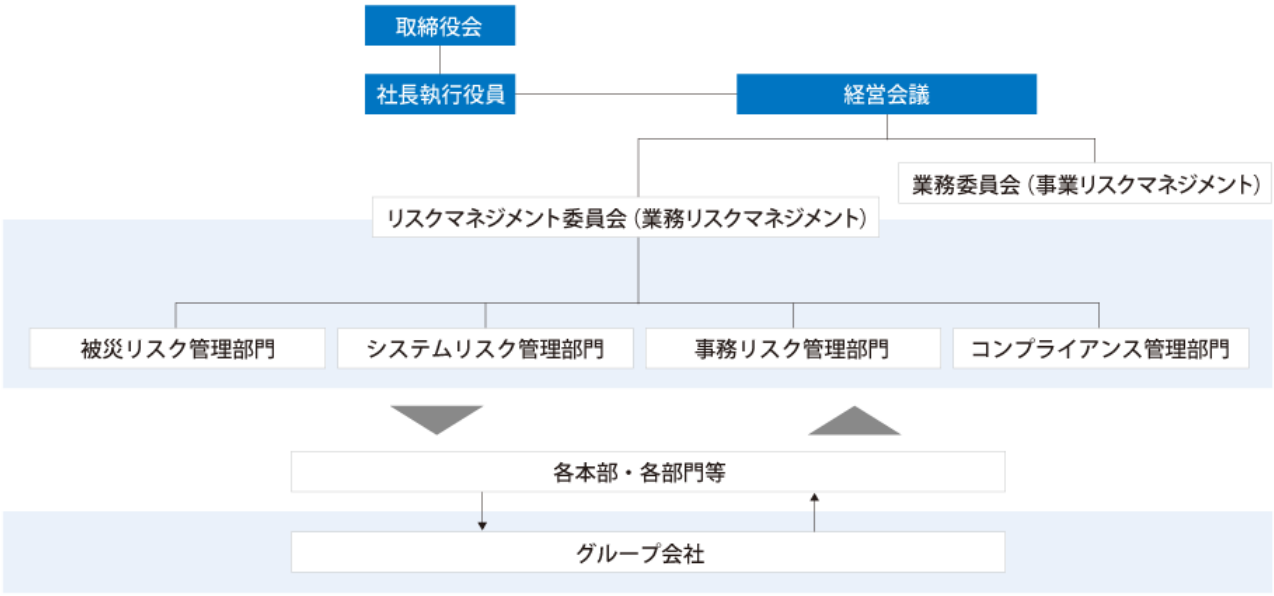
項目		対象	内容
社内研修	入社時研修	新入社員	（4月）※派遣社員・契約社員は、毎月初めに実施
	新任グループ長研修	新任グループ長	贈賄防止、反社会的勢力、情報セキュリティ、インサイダー取引防止などに関する勉強会を実施（3月）
	役員コンプライアンス研修	取締役、常務執行役員、常勤監査役など	（9月）
	海外コンプライアンス研修	海外事業本部、現地法人駐在員	会議企業の事例などコンプライアンス違反事例を解説するほか、贈賄防止の必要性などを共有（12月）
	現地法人ナショナルスタッフ研修	現地法人 ナショナルスタッフ	贈賄防止、個人情報保護、内部通報制度などに関する研修を実施（10月、2月）
	全社コンプライアンス研修 （eラーニング）	執行役員を含む全社員	（6月、11月）
啓発活動	社内掲示	全役職員、全従業員	「三井不動産グループコンプライアンス方針」を社内掲示版・手帳に掲示
	コンプライアンス通信	全従業員	「反社会的勢力の排除」「身代金要求型ウイルスへの注意喚起」など、業務遂行上で注意すべき事項やトピックスなどを発信（4月、7月、10月、2月）

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

「経営会議」が当社グループのリスクマネジメント全体を統括し、そのもとで「業務委員会」が事業リスクを、「リスクマネジメント委員会」が業務リスクを、それぞれマネジメントしています。
法務・コンプライアンス管掌役員、チーフリスクオフィサー、最高法務責任者、コンプライアンスの最高責任者である取締役が、取締役会とリスクマネジメント委員会に所属しており、その取締役が定期的に取締役会および社長にリスク管理について報告しています。

リスクマネジメント体制



主要なリスク

事業リスク

・経済環境の変化によるリスク
・市場金利に関するリスク
・資金調達リスク
・不動産事業における競合リスク
・不動産開発リスク
・賃貸収入に関するリスク
・海外事業に伴うリスク
・外部業者に伴うリスク
・資産価値変動リスク
・営業原価変動リスク
・気候変動に伴う移行・物理リスク
・自然災害、人災等のリスク
・環境リスク
・感染症拡大リスク

業務リスク

・法令順守に関するリスク
・法令・政策の変更に関するリスク
・訴訟・紛争リスク
・利益相反リスク
・内部統制・会計に関するリスク
・サイバーセキュリティに関するリスク

行動規範、ESG リスクの監督

事業活動における行動規範および ESG（環境・社会・ガバナンス）に関するリスクについても取締役会で監督しています。

気候関連課題への対処

当社では、規制・法制度、技術、市場動向等について、原則年 1 回、大きな改正時はその都度、計画策定時に特定したリスクに大きな変化がないか、対処すべき短期的なリスクがないか検証しています。例えば既存の規制に関し、「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例（東京都環境確保条例）」の規制対象温室効果ガスの拡大や、規制水準の引き上げについて重要度の高いリスクとして識別しています。また、「建築物省エネ法」については、2021 年 4 月より床面積 300m² 以上の中規模を含む建築を対象に、省エネ基準への適合が義務化されました。また、事業活動全体の気候変動に対する影響度合いを鑑み、運営時における CO_2 排出量を優先課題として認識しています。その中でも電気に由来する排出量の割合が最も大きいことから、RE100 に加盟する等取り組みを進めています。

業務委員会

事業リスクを管理することを目的として、「業務委員会」を設置し、経営計画および特定の経営課題の審議ならびに遂行管理等を行っています。「業務委員会」が全社および当社グループにおいて果たす役割は以下のとおりです。

1. グループ戦略の立案、審議
2. 中長期経営計画および単年度計画の企画立案、事前審議、調整
3. 特定の経営課題に関する対応方針の審議およびその対応の進捗管理
4. 組織体制、要員計画等の企画・立案、審議
5. 全社および当社グループの事業リスクの統括管理
6. その他重要事項の審議

リスクマネジメント委員会

業務リスクを管理することを目的として、「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメント方針・計画の策定およびリスク課題の把握・評価、対応策の策定ならびに指示などをしています。

「リスクマネジメント委員会」では、業務リスクを統括的にマネジメントするとともに PDCA サイクルを確立し、クライシス対応や予防的リスク管理をより的確に実施できる体制としています。コンプライアンス違反と判断された場合は、リスクマネジメント委員会が調査と対処を指示し、モニタリングを行います。

「リスクマネジメント委員会」が全社および当社グループにおいて果たす役割は以下のとおりです。

1. リスクマネジメント方針・計画の策定
2. リスクマネジメントに関する組織整備ならびに責任・役割の明確化
3. 管理すべきリスク課題の把握・評価、対応策の策定ならびに指示
4. リスクマネジメント状況の把握・評価、改善策の策定ならびに指示
5. 緊急性の高い事件事故等の業務リスクが発生した場合の対応策の審議ならびに指示

原則毎月 1 回「リスクマネジメント委員会」を開催し、リスク課題の抽出・把握、予防策・対応策の検討や立案などを行ったほか、必要に応じて全社やグループ会社への情報伝達などを行います。

リスクマネジメント委員会の主な議題

リスク（事件・事故等）受付状況報告
法務・コンプライアンス報告
J-SOX 計画・報告
個人情報保護計画・報告
情報システムセキュリティ点検報告

コンプライアンス違反への対処

コンプライアンス管理部門は、コンプライアンス上問題があると認められた事項について、関係部門等の協力を得て調査を行い、改善の必要がある場合は、違反者及び関係部門に対してリスクマネジメント委員会の審議を経て適切に対処を求めます。

内部相談窓口の設置

当社は、内部相談窓口を設置しています。当社正社員および個別労働契約（契約社員）・出向協定・労働者派遣契約・アルバイト契約等に基づき当社業務に従事する者であれば利用できます。社内・社外の 2 か所設置しており、いずれの窓口に相談することも可能です。社外窓口は弁護士事務所に設置していますが、中立的な立場※1で相談を受理し、会社に対して相談内容を連絡し対応を促すものです。
相談対象は法令・社内規程・一般的社会規範および企業倫理に反する不正等、セクハラ・パワハラ等のハラスメント、雇用問題、職場環境の課題等※2です。相談者のプライバシーは保護され、相談行為を理由とした報復行為および人事処遇上の不利益な取り扱い等を受けることはありません。 また、実名でも匿名でも相談可能※3です。

※1 弁護士として法的見解を述べたり、相談者を擁護する立場に立つことはできません。

※2 単なる意見表明、人事上の不満、他人の誹謗・中傷等は相談対象にはなりません。

※3 本制度の目的であるコンプライアンス上の問題の早期把握・早期対処を行うため、匿名相談の場合にも、相談される従業員の立場等は確認します。

監査役に対するコミットメント

当社は、監査役の指名に関する透明性を高めるべく、「報酬諮問委員会」および「指名諮問委員会」を設置しています。また、「執行役員制度」を導入し、経営機能と執行機能の分離・強化を推進することで経営の健全性と効率性をより高めています。
監査役は、内部監査部門である監査室および会計監査人と相互の連携を図りながら、取締役の業務執行に関する監査を実施しています。さらに、監査業務の適正を確保するため、監査役のローテーションを適宜行っています。また、行動規範、倫理規定の遵守をレビューしコンプライアンス違反を特定するために、監査室が定期的に監査します。

独占禁止法への対応

当社グループは、グループコンプライアンス方針に基づいて取引先への発注業務を厳重に精査し、独占禁止法の遵守に努めています。
当社は、独占禁止法などを遵守するのはもちろん、不公正な取引や不正な競争行為はしません。また、取引先と対等なパートナーとして誠実に接し、サービスや物品の調達に際しては、公正な基準に基づいて対応しています。

反社会的勢力への対応

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断し、断固たる姿勢で対処することとしています。「三井不動産グループコンプライアンス方針」、「コンプライアンス規程」および「コンプライアンス要領」等の社内規程を定め、反社会的勢力排除に関する基本的な考え方および対応手順を明確にするとともに、社内啓蒙に努めています。
また、各部門においては、取引の開始前などに、取引先が反社会的勢力でないことを調査・確認します。日頃から警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関等と連携し、万一、反社会的勢力による不当な要求または暴力的行為などに直面した場合、当社は、所轄の警察署などに連絡するとともに、法的措置を取るなど必要な対応をします。

情報セキュリティ管理体制

当社では、「リスクマネジメント委員会」委員長を最高情報セキュリティ管理責任者とし、組織レベルごとに管理責任者・責任者・担当グループ長等を定めて、情報セキュリティに関するリスク管理に努めています。

個人情報保護の取り組み

当社グループは、個人情報の適正な利用と管理をはかるため、定められた情報セキュリティ管理体制のもと、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守し、個人情報保護方針を実行・維持しています。
さらに、次のような取り組みにより体制の強化や意識の啓発を図ることで、個人情報保護の徹底に努めています。
・「個人情報保護ガイドライン」の策定・運用
・e ラーニングによる研修
・「個人情報保護計画」の作成
・業務委託先管理の徹底
・グループ会社における個人情報保護の維持向上

事業継続計画（BCP）

当社グループは、災害に強い街づくりを推進するとともに、当社グループが運営する施設の従業員やテナント、お客様の安全・安心を守るために、防災訓練や救急救護講習など、事業継続計画（BCP）に関する取り組みを推進しています。
原則毎年 3 回、想定を変えた大規模地震に対するグループ総合防災訓練を実施し、様々な状況において円滑な対応が出来るように、訓練を行っております。
（想定シナリオ）
・就業時間内に首都直下型地震が発生するケース
・就業時間外に首都直下型地震が発生するケース
・首都圏以外の支社・支店エリアで大規模地震が発生するケース

訓練の際の首都直下地震の規模および被害状況（中央防災会議の想定に準拠）

1. 規模
   最大震度 7、震源地は都心南部
2. 被害状況
   ①インフラ：停電・断水・ガスは中圧管のみ利用可
   ②公共交通機関：首都圏全線不通
   ③通信：一般回線は不通、インターネットは利用可

⇒ 詳細は、「安心・安全な街づくり」のページをご覧ください。

税の透明性

取り組み方針

当社グループは、三井不動産グループコンプライアンス方針に基づいた適正な納税を実施し、公正で透明性の高い企業活動を行うことで、社会との共存共栄、持続可能な社会の実現に貢献します。また、当社グループは、グローバル企業として、OECD、BEPS プロジェクトなどの国際的な動向にも注視したうえで、適切なグループ税務体制を構築、維持を図り、税の観点からの社会的責任を果たしていきます。

税法の遵守

当社グループは、適用される税の精神に則り税法をつねに遵守し、かつ国際機関が公表している基準（OECD、EU、UN ガイドライン等）にも準拠し、かつ立法趣旨を踏まえたうえで事業活動を行います。また、各国において定められた税金を、定められた期日に支払います。

移転価格

当社グループは、国外関連者との取引に関して、独立企業間価格を考慮し、各国間および各子会社間のそれぞれにおける機能、資産およびリスクの分析に基づき、その貢献に応じた適切な利益配分を行います。

二重課税の排除

当社グループは、同一の経済的利益に対して複数の国で課税される二重課税を排除するため、事業を展開する国同士の租税条約を適用するなどの対策を実施します。

透明性の確保

当社グループは、税金に対する考え方についての開示を行い、各国税務当局に対するわかりやすい説明と透明性の確保を心がけます。

税務当局との関係

当社グループは、各国の税務行政手続き、徴収手続等に従います。また、税務当局とは健全かつ正常な関係を保ち、不当な利益の提供は行いません。税務当局との意見の相違が生じる場合には、積極的に税務当局との対話をすることにより、その解消に努め、問題点については適切な改善措置を講じることにより再発を防止します。

税務プランニング

当社グループは、株主価値最大化の観点から税負担の軽減措置を適切かつ効果的に実施します。ただし法令等の立法趣旨を逸脱する解釈による優遇税制の適用、事業目的に沿わない実態のない意図的な租税回避行為及び無税国や軽課税国（タックスヘイブン地域）を利用した濫用的な税務プランニングは行いません。

ガバナンス体制

「経営会議」が当社グループのリスクマネジメント全体を統括し、そのもとで「リスクマネジメント委員会」が税務を含む業務リスクをマネジメントしています。法務・コンプライアンス管掌役員、チーフリスクオフィサー、最高法務責任者、コンプライアンスの最高責任者である取締役が、リスクマネジメント委員会に所属しており、その取締役が定期的に取締役会にリスク管理について報告しています。またリスクマネジメントの一環として行動規範、倫理規定の遵守をレビューしコンプライアンス違反を特定するために、監査室が定期的に監査します。具体的な体制等については、「リスクマジメント」のセクションをご参照ください。



贈収賄・腐敗防止に関する取り組み方針

当社グループでは、コンプライアンスの実践をグループ経営の最重要課題の一つと位置づけ、コンプライアンス態勢の構築を行うとともに、コンプライアンスの推進に努めています。「三井不動産グループコンプライアンス方針」にその定義･行動指針を定める他､その細則である「コンプライアンス・マニュアル」に具体的に「反社会的勢力の排除」「マネーロンダリングの防止」「不公正な取引方法の排除」「インサイダー取引の禁止」「接待・贈答」「政治家・政治団体への寄付」等に関する行動指針を定め、コンプライアンス遵守の徹底ならびに贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。発注先・委託先に対しては、サステナブル調達基準を通じて、贈収賄等の腐敗の防止の徹底に努めています。

三井不動産グループ コンプライアンス方針（抜粋）

私たちは、高い企業倫理に従って公正な事業活動を行い、信頼とブランドを築いてきました。
しかし、営々と築き上げてきたブランドも、ひとりの誤った行動や判断によって一日にして失われることもありえます。私たちの適切な判断と行動が一層重要になります。
私たちは、コンプライアンスの実践をグループ経営の最重要課題の一つと位置づけ、法令・社会規範の遵守はもとより、企業倫理に従った公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

⇒ 三井不動産グループ コンプライアンス方針（全文）は、「コンプライアンス」をご参照ください。

三井不動産グループ サステナブル調達基準（抜粋）

（5- 1）贈収賄等の腐敗の防止
企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。また、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

⇒ 三井不動産グループ サステナブル調達基準（全文）は、「サプライチェーンマネジメント」の「取り組み方針」をご参照ください。

コンプライアンス遵守の強化

全社員に配布される社員手帖にグループコンプライアンス方針を明記しています。また三井不動産グループコンプライアンス方針に基づくコンプライアンス・マニュアルに定める「反社会的勢力の排除」「マネーロンダリングの防止」「不公正な取引方法（優越的地位の濫用等）の排除」「インサイダー取引の禁止」「接待・贈答」「会社情報に関する守秘義務」等をテーマとした「コンプライアンス通信」を適宜全社員に発行し、コンプライアンス遵守の強化・周知徹底に努めています。


社員手帳に記載されたグループコンプライアンス方針

贈収賄の禁止および接待・贈答について

公務員などに対し､不正な利益供与を禁止しています。また､取引先や関係先などとの間であっても､節度を越えた接待や贈答などを行ったり､受けてはいけないこともルール化しています。また、贈賄防止にかかる取り組み体制や遵守すべきルールを定め、贈賄行為を未然に防止することを目的に「贈賄防止に関する規定」を制定し、実行しています。

腐敗防止の取り組み・腐敗リスク評価

・コンプライアンス・マニュアルに定める「反社会的勢力の排除」「マネーロンダリングの防止」「不公正な取引方法(優越的地位の濫用等) の排除」「インサイダー取引の禁止」「接待・贈答」等の腐敗防止を含む従業員研修をｅラーニングで実施しています。
・内部通報制度を設けて、腐敗防止に努めています。
・国内外の新たなビジネスパートナー選定や事業の展開において、腐敗のリスクを包括的に評価し、防止に努めています。相手先確認チェックシートやコンプライアンスチェックシート、法務コンプライアンス関係部署による確認等によって、高リスクと特定・評価した「贈収賄の禁止」「反社会的勢力の排除」「マネーロンダリングの防止」「不公正な取引方法の排除」「インサイダー取引の禁止」「政治家・政治団体への寄付」等を包括的にチェックしています。
・発注先・委託先に対する腐敗リスク評価として、高リスク項目と特定した「贈収賄等の腐敗の防止」「反社会的勢力との関係遮断」「公正な事業活動の推進」などに関して、各社の取組状況を把握するため、「サステナブル調達基準」に基づくアンケート調査を 2021 年より開始しています。
・腐敗リスクが高いと判断された事業については、経営会議や業務委員会が都度対応を判断しています。
・取締役会により腐敗防止方針の監督を行っています。「反社会的勢力の排除」「マネーロンダリングの防止」「不公正な取引方法の排除」「インサイダー取引の禁止」「接待・贈答」「政治家・政治団体への寄付」等の腐敗防止についてリスクマネジメント委員会で監督を行い、定期的に取締役会に報告しています。

政治寄付

政党および政治資金団体以外の者に対して、政治活動に関する寄付はしません。また政治団体の活動にかかわる支援を行う場合、政治資金規正法、公職選挙法の関係法令などに則り、適切に対応します。
2015 ～ 2021 年度
・献金先：一般財団法人国民政治協会 金額：40 百万円



コーポレート・ガバナンス体制

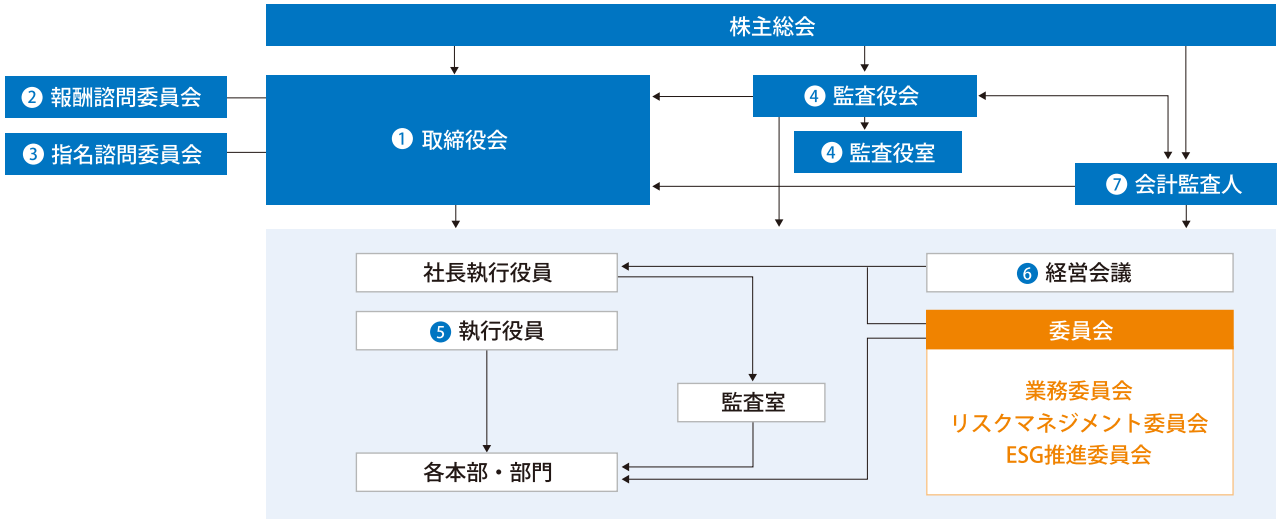
当社グループは、ステークホルダーからの信頼確保に向け、経営の健全性・透明性・効率性を高めるという視点に立ち、最適なコーポレート・ガバナンスの整備と構築をめざしています。

当社は、取締役会設置会社および監査役会設置会社であり、取締役の報酬や取締役・監査役の指名に関する透明性を高めるべく、「報酬諮問委員会」および「指名諮問委員会」を設置しています。また、「執行役員制度」を導入し、経営機能と執行機能の分離・強化を推進することで経営の健全性と効率性をより高めるとともに、社外取締役を招聘し取締役の監督機能の強化と透明性の確保に努めております。

また、監査役は、内部監査部門である監査室および会計監査人と相互の連携を図りながら、取締役の業務執行に関する監査を実施しています。

さらに、「三井不動産グループコンプライアンス方針」を定め、当社グループの役職員の業務の適正の確保に関する体制を整備しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

報告　監督

リスクマネジメント委員会

三井不動産および三井不動産グループのリスクマネジメント方針策定等、業務リスクを統括的にマネジメントする機関
本委員会の活動報告を年2回（重要事案は随時）取締役会に報告
取締役会は報告内容を確認し、リスク管理プロセスが有効に機能するよう監督しています。

委員長　：副社長執行役員（チーフリスクオフィサー）
副委員長：副社長執行役員
　　企画調査部担当役員
　　経営企画部担当役員
　　経理部担当役員
委員　　：監査室長、総務部長、広報部長、
　　人事部長、経理部長、DX一部長

議題に応じて、国内・海外の事業等を所管する部門、グループ会社、および現地法人等の責任者が本委員会に参加

取締役会

報告　監督

ESG推進委員会

当社および当社グループにおけるESGの推進およびSDGs達成への貢献、脱炭素に向けた取り組みに関する活動の推進

委員長：社長執行役員（チーフサステナビリティオフィサー）
委員　：各副社長執行役員
　　各常務執行役員
　　各専務執行役員
　　各本部長

①取締役会

取締役会は、代表取締役会長岩沙弘道を議長として、社内取締役８名（岩沙弘道、菰田正信、藤林清隆、小野澤康夫、山本隆志、植田俊、三木孝行、浜本渉）、社外取締役４名（野木森雅郁、中山恒博、伊東信一郎、河合江理子）の取締役 12 名で構成され、当社の重要事項を決定し、取締役の業務の執行状況を監督しています。
なお、当社の取締役会は、定款および取締役会規則等の社内規則により、以下のとおり定められています。

1．取締役会の役割
　取締役会は、会社の重要事項を決定し、取締役の業務の執行状況を監督する。
2．取締役会の構成
　取締役会は取締役 15 名以内の取締役により構成する。
3．取締役の任期
　取締役の任期は、選任後 2 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする。
4．取締役会の議長
　取締役会の議長は、取締役会長がこれにあたる。
5．取締役会の決議方法
　取締役会の決議は、取締役の過半数が出席し、出席取締役の過半数をもって行なう。
6．取締役会の決議事項
　以下の事項について、決議・報告することとする。
　（1）株主総会に関する事項
　（2）取締役に関する事項
　　・取締役の候補者の内定
　　・代表取締役の選定・解職
　　・業務執行取締役の選定・解職
　　・取締役の報酬・賞与
　　・その他の重要事項
　（3）組織に関する事項
　（4）コンプライアンス等に関する重要事項
　　・年度コンプライアンス推進計画の策定
　　・年度コンプライアンス推進活動実績の報告
　　・年度監査計画の策定
　　・年度監査活動報告
　　・年度財務報告に係る内部統制の評価および監査（いわゆる J-SOX）に関する方針策定
　（5）人事に関する重要事項
　　・執行役員・役付執行役員の選任・解任
　　・重要な使用人の選任・解任
　　・執行役員等の報酬・賞与
　（6）資産・財務に関する重要事項
　（7）その他会社経営上もしくは業務執行上特に重要な事項

＜取締役の指名方針＞
当社は、当社グループの経営理念や経営戦略等を踏まえ、人格、能力、見識およびジェンダー等の多様性等を総合的に判断し、取締役として適任と考えられる人物を候補者として指名しております。なお、現状、取締役･監査役の計 17 名のうち 2 名（11.8%）が女性であり、今後も、取締役のうち 1 名以上は女性とし、取締役会全体の多様性の確保に努めてまいります。

＜取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）および取締役会への出席状況＞*1

		取締役会への出席状況（2020年度）	専門性と経験						
			企業経営	財務・会計・ファイナンス	コンプライアンス・リスクマネジメント	グローバル	テクノロジー・イノベーション	ＥＳＧ	街づくり（不動産開発等）
岩沙 弘道	代表取締役会長	12／12	●	●	●		●	●	●
菰田 正信	代表取締役社長	12／12	●	●	●	●	●	●	●
北原 義一	代表取締役	12／12			●		●		●
藤林 清隆	取締役	12／12	●		●			●	●
小野澤 康夫	取締役	12／12			●			●	●
山本 隆志	取締役	12／12	●		●	●			●
植田 俊	取締役	12／12		●			●		●
浜本 涉	取締役	12／12		●			●	●	●
野木森 雅郁	社外取締役	11／12	●		●	●	●	●	
中山 恒博	社外取締役	12／12	●	●	●	●		●	
伊東 信一郎	社外取締役	11／12	●		●	●	●	●	
河合 江理子	社外取締役	（新任）*2		●	●	●	●	●	

*1 上記一覧表は各候補者が有するすべての専門性と経験を表すものではありません。

（2022年3月31日時点）

*2 2021年6月29日付で新たに就任

②報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、独立社外取締役野木森雅郁を委員長として、独立社外取締役4名（野木森雅郁、中山恒博、伊東信一郎、河合江理子）、代表取締役社長菰田正信、社内取締役1名（小野澤康夫）の取締役6名で構成され、取締役会が取締役の報酬に関する事項につき決議を行うにあたっては、本委員会を経ることとしています。

③指名諮問委員会

指名諮問委員会は、独立社外取締役野木森雅郁を委員長として、独立社外取締役4名（野木森雅郁、中山恒博、伊東信一郎、河合江理子）、代表取締役社長菰田正信、社内取締役1名（小野澤康夫）の取締役6名で構成され、取締役会が取締役・監査役の指名および経営陣幹部の選解任に関する事項につき決議を行うにあたっては、本委員会を経ることとしています。

④監査役会／監査役室

監査役会は、常任監査役佐藤雅敏を議長として、社内監査役2名（佐藤雅敏、石神裕之）および社外監査役3名（加藤義孝、真砂靖、尾関幸美）の監査役5名で構成され、監査方針、業務の分担等の策定を行うとともに、その方針および分担に基づき行われた監査に関する重要な事項について報告を受け、協議しています。また、監査役の職務を補助する専任の組織として監査役室を設置し、専任の使用人（2名）を配置しています。

⑤執行役員制度

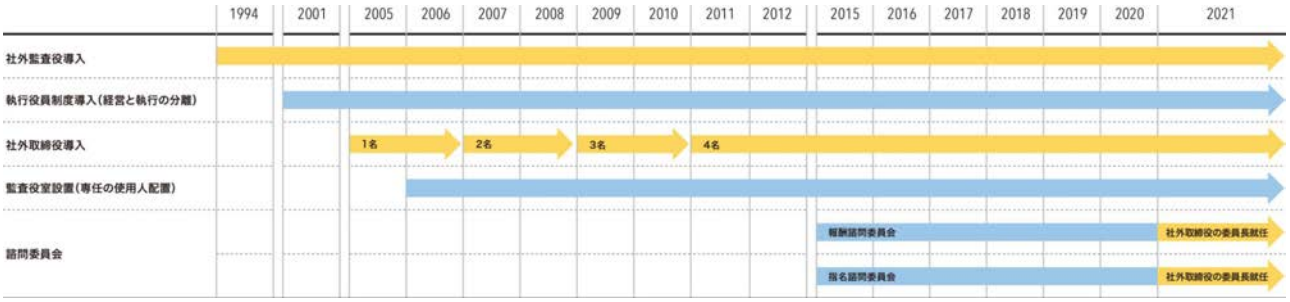
事業環境と業容に最適な業務執行体制を構築することを目的として、「執行役員制度」を導入しており、従来、取締役が担っていた経営機能と執行機能の分離・強化を推進し、経営の健全性と効率性をより高めています。また、グループ全体での経営者層の幅や厚みを増すことにより、グループ経営をさらに強固なものとするべく、グループ企業の執行責任者にも当社の執行役員と同等の立場と使命を付与する「グループ執行役員制度」を導入しています。

⑥経営会議議

役付執行役員を構成員とする「経営会議」を設置し、業務執行上の重要事項の審議・報告ならびに内部統制およびリスクマネジメントを統括しています。また、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常勤の監査役が出席し、必要に応じて意見を述べています。

⑦会計監査の状況

当社は、会計監査についての監査契約を有限責任 あずさ監査法人と締結しており、監査を受けています。
なお、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。なお、同監査法人の継続監査期間、当期において業務を執行している公認会計士の氏名および継続監査年数、監査業務にかかる補助者の構成については以下のとおりとなります。
継続監査期間：53 年間
※有限責任あずさ監査法人の前身である朝日会計社が監査法人組織になって以降の期間についての記載となります。
業務を執行している公認会計士の氏名
指定有限責任社員 業務執行社員：山田裕行 (7 年)、伊藤浩之 (6 年)、橋爪宏徳 (4 年)
※（）内は継続監査年数
会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 18 名、公認会計士試験合格者 8 名、その他 18 名



業務委員会

経営計画および特定の経営課題の審議ならびに遂行管理することを目的として、グループ戦略の立案・審議、当社および当社グループの事業リスクの統括管理などを実行しています。

リスクマネジメント委員会

全社および当社グループにおける業務遂行上のオペレーショナルリスク（被災リスク、システムリスク、事務リスク、コンプライアンスなど）を統括的にマネジメントすることを目的として、リスクマネジメント方針・計画の策定およびリスク課題の把握・評価、対応策や再発防止策の策定ならびに、必要に応じて全社やグループ会社への情報共有などを実施しています。

ESG 推進委員会

当社および当社グループにおける ESG の推進および SDGs 達成への貢献、脱炭素に向けた取り組みに関する活動の推進を目的として、ESG、SDGs に関する理念および方針の策定、目標設定、活動計画策定、進捗管理ならびに結果の評価等を行っています。

内部統制

当社グループでは、会社法の定めに従った内部統制に関する体制の整備・運用をしています。取締役の職務の執行が法令および定款に適合することをはじめとする業務の適正の確保について、当社の取締役会は以下の通り基本方針を策定し、運用しています。

「株式会社の業務の適正を確保する体制（内部統制システム）の構築の基本方針」

1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「コンプライアンス規程」等の社内規程に基づき、コンプライアンス推進計画の策定・実施等を通じてコンプライアンスの徹底を図るとともに、「リスクマネジメント委員会」を設置し、コンプライアンス体制の整備を図り、法令及び定款に違反する行為を未然に防止しております。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

「文書規程」「情報管理規則」「情報システム管理規程」等の社内規程に基づき、適切に保存及び管理を行っております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理規則」等の社内規程を定め、「経営会議」にて当社及び当社グループのリスクマネジメントを統括し、「リスクマネジメント委員会」を業務リスクを管理する組織とし、「業務委員会」を事業リスクを管理する組織として、リスク課題の抽出・把握や対応策の立案を行っております。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

従来、取締役が担ってきた経営機能と執行機能の分離・強化を推進することを目的として、「執行役員制度」を導入し、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制をとっております。

また、「取締役会」の決定に基づく業務執行については、「組織規則」「職務権限規則」等の社内規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続を定め、効率的に業務を推進しております。

5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「コンプライアンス規程」等の社内規程に基づき、コンプライアンス推進計画の策定・実施等を通じてコンプライアンスの徹底を図るとともに、「リスクマネジメント委員会」を設置し、コンプライアンス体制の整備を図り、法令及び定款に違反する行為を未然に防止しております。

また、「内部相談制度規程」に基づき、社内及び社外にコンプライアンス上の問題に関する相談窓口を設置しております。

さらに、内部監査部門は、「内部監査規程」に基づき、コンプライアンス体制の運用及び法令等の遵守の状況について監査し、「取締役会」及び監査役に対し報告しております。

6. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

「関係会社監理規程」及び「海外関係会社監理規程」の適切な運用により、子会社の取締役の職務執行の効率性を確保しつつ、当社の承認及びモニタリング等を基本とした経営管理を行っております。

また、各グループ会社は、「三井不動産グループコンプライアンス方針」のもと、コンプライアンス体制及び内部相談制度を整備し、内部監査部門等によりコンプライアンス体制の運用及び法令等の遵守の状況について監査し、「取締役会」及び監査役に対し報告しております。

7. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役の職務を補助する専任の組織として「監査役室」を設置し、専任の使用人を配置しております。

当該使用人は監査役の指揮命令系統に属しており、その人事評価は監査役が行い、人事異動については事前に監査役と協議することとしております。

8. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制及び監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、「取締役会」に出席しております。

また、常勤の監査役は、当社グループの内部統制及びリスクマネジメントを統括する「経営会議」に出席し、必要な報告を受け、「監査役会」にて共有しております。

さらに、監査役は、内部監査部門及び会計監査人から定期的に監査に関する報告を受け、情報交換を行うなど、相互の連携を図っております。

内部相談の対象となった事項は、「リスクマネジメント委員会」を通じて、適宜、常勤の監査役に報告され、「内部相談制度規程」には、相談者に対して相談行為を理由に不利益な取り扱いを受けない旨が定められております。

9. **子会社の取締役、監査役、使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制及び当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保するための体制**
常勤の監査役は、当社グループの内部統制及びリスクマネジメントを統括する「経営会議」に出席し、必要な報告を受け、「監査役会」にて共有しております。
また、子会社の取締役及び監査役等と、直接または所管する部門を通じて、適宜、情報交換に努めているほか、子会社の内部監査の実施状況について報告を受けております。
各グループ会社の「内部相談制度」において対象となった事項は、所管する部門及び「リスクマネジメント委員会」を通じて、適宜、当社の常勤の監査役にも報告され、各社の内部相談制度に関する規程には、相談者に対して相談行為を理由に不利益な取り扱いを受けない旨が定められております。
10. **監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針**
監査役の職務執行に必要な費用は、会社が実費を負担することとしております。

内部監査態勢

監査室が、当社グループ全体の視点からリスク管理や内部統制の有効性を検証し、その評価・改善を行うため、監査活動計画を作成し、取締役会の承認を得て内部監査を実施しています。
監査の結果については、担当役員に報告するとともに、対象部門へのフィードバックとその後の改善進捗状況のフォローアップを行っています。また、半期ごとに経営会議、取締役会、および監査役会へ監査活動を報告しているほか、監査役との情報共有や連携を図っています。
なお、当社は、金融商品取引法に基づき、毎期末現在の当社グループの財務報告に係る内部統制を評価し、「内部統制報告書」を提出、公表しています。この評価結果については内部統制監査を実施した有限責任あずさ監査法人から適正との表明を得ています。

社外取締役の選任理由および出席状況

当社は、豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かしていただくこと、ならびに取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け適切な役割を果たしていただくことを期待して、社外取締役を選任しています。また、客観的な立場から専門的な知識と豊富な経験に基づき取締役の職務の執行を監査していただくことを期待して、社外監査役を選任しています。
当社は、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断要件等を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと、特別の利害関係がないこと、および当社経営の健全性・透明性を高めるにあたり、客観的かつ公平公正な判断をなし得る資質を有していることを独立性の判断基準としています。

役員報酬

取締役報酬については、第 106 回定時株主総会で決議された総額の範囲内で決定する基本報酬、短期インセンティブとして各期の業績等を総合的に勘案したうえで株主総会で決議される賞与、当社グループの企業価値の持続的な向上と株主の皆様とのより一層の株主価値の共有を目的とした中長期インセンティブとして第 108 回定時株主総会で決議された総額の範囲内で決定する譲渡制限付株式報酬という構成としております。なお、社外取締役は基本報酬のみとしております。また、監査役報酬については、第 106 回定時株主総会で決議された総額の範囲内で決定する基本報酬のみとしております。
当社は社内取締役2名、独立社外取締役が過半数の4名の計6名にて構成され、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会を設置しており、取締役報酬については同委員会に諮問のうえ、取締役会にて決定しております。監査役の報酬額につきましては、監査役会において監査役の協議により決定しております。
取締役会は、取締役の個人別の報酬等の内容について、上述の決定方針に基づき、報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役会にて決定していることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

【譲渡制限付株式報酬制度】
2020 年 6 月 26 日開催の第 108 回定時株主総会において､当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主とのより一層の株主価値の共有を目的として、当社の社外取締役を除く取締役に対し、ストックオプションに代えて、譲渡制限付株式報酬制度を導入することが承認されました。すでに付与済みのストックオプションとしての新株予約権のうち未行使分については存続しますが、新たにストックオプションの付与は行わないこととしております。
また、取締役を兼務しない執行役員、グループ執行役員に対しても、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

【業績連動報酬と業績連動報酬以外の支給割合の決定に関する方針】
取締役報酬については、業績連動報酬である賞与および譲渡制限付株式報酬、業績連動報酬以外の報酬である基本報酬により構成されており、その支給割合は、業績連動報酬は約 45%～約 50%、業績連動報酬以外の報酬は約 50%～約 55%を目途としております。

【業績連動報酬に係る指標、業績連動報酬の指標を選択した理由、業績連動報酬の額の決定方法】
業績連動報酬である賞与および譲渡制限付株式報酬に係る指標については、当期の業績、ESG に関する取り組みの状況、株主還元方針に基づく株主への利益還元、グループ長期経営方針「VISION 2025」の進捗、経済情勢、事業環境等を総合的に勘案しております。当該指標を選択した理由については、取締役報酬と業績および株主価値の連動性を高めるためであり、業績連動報酬の額の決定方法は、報酬諮問委員会に諮問のうえ取締役会にて決定しております。

取締役会の実効性の分析・評価について

当社は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会の更なる機能向上に継続的に取り組んでおります。分析・評価の手法として、アンケート作成およびその分析において第三者機関を活用しております。
取締役会の実効性評価の概要および結果は以下のとおりです。

(1) 評価方法

全取締役および全監査役に対して、取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、そこで確認された課題意識等にもとづき、インタビューを行い 、その結果を踏まえ、2022 年 5 月 20 日の取締役会にて、分析・評価いたしました。

(2) 評価項目

・取締役会の体制 (人数、業務執行者・非業務執行者の割合、多様性等)
・取締役会の運営状況 (開催回数、出席率、審議時間、審議案件数、情報提供、質疑応答等)
・その他 (前回の取締役会の実効性評価の課題、報酬諮問委員会、指名諮問委員会、社外役員ミーティング等)

(3) 評価結果

アンケートでは、各評価項目について、概ね高い評価となりました。また、以下のとおり前回の実効性評価等を踏まえ、改善の取り組みが行われており、取締役会の実効性が適切に確保されている事を、アンケートおよびインタビューにおいて確認いたしました。

〔前回の実効性評価等を踏まえた主な取り組み〕

①重要課題に関する議論・報告・共有等

「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」の策定にあたり、検討段階での社外役員ミーティングの開催や、策定段階での取締役会への報告により、当社グループにおける脱炭素の課題と取り組み内容および方向性についての議論を行った。
さらに、取り組み状況についても取締役会へ報告し、当社グループにおける脱炭素の進捗状況や方向性についての議論を行った。

②海外現地法人のガバナンスの向上・監督機能の強化

「海外現地法人の人員体制とリスクマネジメントについて」というテーマで社外役員ミーティングを開催し、海外現地法人のガバナンスの向上や監督機能の強化について議論を行った。

③社外取締役・監査役の当社プロジェクトへの理解の深化

当社が街づくりを推進する、日本橋や柏の葉エリアにおける現地見学会を実施し、当社プロジェクトへの理解の深化を図った。

(4) 課題と今後の取り組み

アンケートやインタビューにおいて確認された課題について、取締役会の更なる機能向上に向けて、以下のとおり取り組んでまいります。

①ステークホルダーとの対話状況の共有について

ステークホルダーとの対話状況について、現状行っている各議案での説明に加えて、全体をまとめて共有する場を設ける。

②取締役会議論の更なる深化について

執行側での議論における質問や意見について、各議案の説明時に共有することで、取締役会の議論の一層の深化を図る。
本評価結果等を活用し、以下の課題を認識し取締役会の更なる機能向上を図っていきます。

・取締役会の議論を深めるために、必要な議案については、執行側における議論の内容を共有するよう、より一層留意すること。
・SDGs や当社の重要課題 (マテリアリティ) 等のテーマについて、継続して議論すること。

株主の議決権について

・一株一議決権の原則をすべての企業会合決議に適用
・議決権行使結果の開示
・株主の役員に対する任命・解雇

ESG データ

環境関連データ

社会関連データ

ガバナンス関連データ



環境関連データ

気候変動

●取り組み指標と目標および達成状況
●都内のオフィスビルで東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定
●当社の太陽光発電所の概要
●エネルギー消費量の推移
●エネルギー消費量の集計対象範囲
●温室効果ガス排出量 (SCOPE 1, 2, 3)
●外部認証

水使用

●水利用の推移 (取水量、水のリサイクル率、排水量)
●水使用量の集計対象範囲

環境汚染・資源

●生ごみリサイクルの実績
●タイルカーペットのリサイクル実績
●古紙のリサイクル実績
●使用済み蛍光灯・乾電池のリサイクル実績
●有害廃棄物 (特定管理廃棄物) 排出量
●非有害廃棄物 (一般廃棄物・産業廃棄物) 排出量の推移
●廃棄物排出量の集計対象範囲
●廃棄物再利用率 (本社事業所分)
●環境汚染に関する罰金および処罰の年間コスト
●環境汚染に係る法令・条例等の違反

■気候変動

取り組み指標と目標および達成状況

当社グループの気候変動に関する指標と目標および達成状況は以下の通りです。

項目	目標 (KPI)	2020 年度 進捗状況	2019 年度	2020 年度	2021 年度	前年度比
CO_2 等排出削減比率 ＜ 2019 年度比＞※ 1	2030 年 2050 年	:▲ 40% :実質ゼロ	4,382	4,693	3,942	▲ 751
東京都特定地球温暖化対策事業所のエネルギー起源 CO_2 排出量削減率※ 2	2024 年度	東京都条例目標 (第 3 期: 27%) を上回る削減率	28.40%	38.40%	37.30%	▲ 1.1%
事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー割合	2050 年度	100%	0.10%	0.10%	2.80%	2.70%
エネルギー消費原単位※ 3	毎年	年間 1%削減	0.041	0.035	0.039	12.10%

※ 1 単位は「千 tCO_2」

※ 2 第 1 期 : ▲ 8% (2010 ～ 2014 年度)、第 2 期 : ▲ 17% (2015 ～ 2019 年度)、第 3 期 : ▲ 27% (2020 ～ 2024 年度)。達成状況は 5 年間の平均値で判定

※ 3 単位は「原油換算kℓ /m^2・年」

都内のオフィスビルで東京都の「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定

項目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
トップレベル事業所	6 事業所 (6 棟)	6 事業所 (6 棟)	6 事業所 (6 棟)	5 事業所 (5 棟)
準トップレベル事業所	8 事業所 (11 棟)	8 事業所 (11 棟)	5 事業所 (7 棟)	5 事業所 (7 棟)

当社の太陽光発電所の概要

施設名	所在地	運転開始年月日	計画発電出力
三井不動産大分太陽光発電所	大分県大分市	2013 年 12 月 1 日	約 21MW (増設分約 4MW 含む)
三井不動産山陽小野田太陽光発電所	山口県山陽小野田市	2013 年 12 月 1 日	約 13MW
三井不動産苫小牧太陽光発電所	北海道苫小牧市	2014 年 4 月 1 日	約 24MW
三井不動産八戸太陽光発電所	青森県八戸市	2014 年 10 月 1 日	約 8MW
三井不動産大牟田太陽光発電所	福岡県大牟田市	2014 年 12 月 1 日	約 6MW
			合計 : 約 72MW

エネルギー消費量の推移

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
エネルギー消費量 (MWh)	1,454,755	1,488,256	1,433,237	3,658,680

注）2018 年から 2020 年は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の報告義務がある施設が対象。

2021 年は三井不動産および連結子会社のうち、建物保有会社もしくは従業員 100 人以上の会社が保有する施設が対象。

エネルギー消費量の集計対象範囲

部門	区分	年度			
		2018	2019	2020	2021
全体	対象施設数（施設）	157	210	277	789
	延床面積（m²）	6,400,710	6,770,958	7,628,160	18,029,968
オフィスビル	対象施設数（施設）	81	121	175	414
	延床面積（m²）	2,897,021	3,071,514	3,247,748	6,170,774
商業施設	対象施設数（施設）	46	47	51	173
	延床面積（m²）	2,973,917	2,981,975	3,300,731	5,287,194
ホテル・リゾート	対象施設数（施設）	14	21	24	45
	延床面積（m²）	158,761	239,844	299,992	566,413
ロジスティクス	対象施設数（施設）	3	8	9	18
	延床面積（m²）	300,630	454,066	742,713	1,313,765
住宅	対象施設数（施設）	-	-	-	88
	延床面積（m²）	-	-	-	4,074,497
その他	対象施設数（施設）	13	13	18	51
	延床面積（m²）	70,380	23,560	36,976	617,325

注）

1. エネルギー消費量・温室効果ガス（GHG）排出量の延床面積は、稼働月を考慮したものとなっています。
2. 自用床でのエネルギー消費・温室効果ガス（GHG）排出を含んでいます。
3. 2018 年から 2020 年は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の報告義務がある施設が対象。
4. 2019 年度からは「WORK STYLING」（サテライトオフィス・サービスオフィス）物件を含めています。
5. 2021 年は三井不動産および連結子会社のうち、建物保有会社もしくは従業員 100 人以上の会社が保有する施設が対象。

温室効果ガス排出量（SCOPE1,2,3）

当社グループの SCOPE1，2，3 毎の GHG 排出量は以下のとおりです。

＊三井不動産および連結子会社のうち、建物保有会社もしくは従業員 100 人以上の会社を対象としています。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Scope	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
	千 t-CO_2	千 t-CO_2	千 t-CO_2	千 t-CO_2
Scope1　自らの直接排出	89	104	115	140
Scope2　電気等使用による間接排出	395	413	363	438
小計 (Scope1,2)	484	517	478 ☑	579
Scope3-1　売却物件の建築時排出	1,151	1,198	1,788 ☑	1,197
Scope3-2　保有物件の建築時等排出	1,290	973	518	444
Scope3-3　購入燃料排出	85	97	92	141
Scope3-4　輸送、配送（上流）	-	-	-	-
Scope3-5　廃棄物の輸送・処理時排出	194	125	169	148
Scope3-6　従業員の出張	2	2	2	3
Scope3-7　従業員の出勤	4	4	5	5
Scope3-8　リース資産（上流）	-	-	-	-
Scope3-9　輸送、配送（下流）	-	-	-	-
Scope3-10　販売した製品の加工	-	-	-	-
Scope3-11　売却物件の運用時排出	1,165	831	1,028	809
Scope3-12　売却物件の廃棄時排出	9	9	15	17
Scope3-13　リース資産	687	621	593	596
Scope3-14　フランチャイズ	-	-	-	-
Scope3-15　投資	-	-	-	-
小計 (Scope3)	4,590	3,865	4,215	3,363
合計 (Scope1,2,3)	5,075	4,382	4,693	3,942

☑ を付したデータは第三者保証を受けています。

＊ Scope1,2 については、1 事業年度に使用したエネルギー使用量（実測値もしくは推計値）を基に地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数等を使用して算出しております。なお、一部各部門の原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。

＊ Scope3-1 については、当年度に売却した販売用不動産の営業原価部分と提供を受けた役務部分とから算出しています。

販売用不動産の営業原価については、当年度に売却した販売用不動産の営業原価（土地を除く）に、環境省が定める排出係数（サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.1））を乗じて算出しております。

また、当年度に提供を受けた役務については、Scope3-1 対象金額の 1% を超える勘定科目に関して、環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-2 については、当年度の有形固定不動産の増加額に環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-3 については、Scope1,2 で使用したエネルギー使用量に環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-5 については、一般廃棄物および産業廃棄物排出量に環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-6 については、当社グループ従業員数に環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-7 については、当社グループ従業員数に当社グループの勤務日数および環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-11 については、当年度に売却した不動産を対象に、年間排出量原単位および法定耐用年数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-12 については、当年度に売却した不動産を対象に、環境省が定める排出係数を乗じて算出しております。

＊ Scope3-13 については、1 事業年度に使用したエネルギー使用量（実測値もしくは推計値）を基に地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数等を使用して算出しております。なお、一部各部門の原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。

＊集計範囲・方法の見直し等により数値が変動する可能性があります。

外部認証

	2021 年度
DBJ GREEN BUILDING 認証	4
CASBEE	8
LEED	14
BREEAM	3
緑建築	2

■水使用

水利用の推移

取水量 （単位：千㎥）

	2018 年度	2019 年度※1	2020 年度※1・2	2021 年度
上水	5,318	5,619	4,070	9,576
工業用水	89	107	85	242
購入再生水	-	-	63	250
井戸水	-	-	922	1,292
温泉水	-	-	78	203
池水	-	-	57	36
雨水	-	-	74	250
湧水	-	-	17	95
取水量 合計	5,407	5,726	5,365 ☑	11,948
取水量 原単位（㎥/㎡）	0.848	0.851	0.708	0.761

☑を付したデータは第三者保証を受けています。

水のリサイクル率

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
水のリサイクル率（%）※3	10.2	15.1	9.2	9.5

排水量 （単位：千㎥）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
下水※4	5,595	5,539	4,441	10,269
海※4	-	-	270	264

※1 2020 年度から、上水購入量及び工業用水購入量について、各施設からの報告データの精度を向上させています。

※2 2020 年度から、水利用の項目を見直し集計項目を追加し集計しています。

※3 水のリサイクル率:2018 年度、2019 年度については取水量の内、中水として利用した水の割合を示しています。（2018 年度:615 千㎥、2019 年度:1,016 千㎥）また、2020 年度については取水量の内、一度使用した水を中水槽に投入し再利用した水（495 千㎥）の割合を示しています。

※4 下水道を通じた外部の水処理場への排水量です。海洋、地表、地下等への排水は集計に含めていません。

水使用量の集計対象範囲

部門	区分	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
全体	対象施設数（施設）	139	146	187	483
	延床面積（m²）	6,379,120	6,723,556	7,574,935	15,706,577
オフィスビル	対象施設数（施設）	70	67	95	219
	延床面積（m²）	2,886,933	3,036,374	3,201,930	7,478,572
商業施設	対象施設数（施設）	46	45	49	118
	延床面積（m²）	2,973,917	2,981,975	3,300,731	5,266,672
ホテル・リゾート	対象施設数（施設）	14	21	24	43
	延床面積（m²）	158,761	239,844	299,992	562,693
ロジスティクス	対象施設数（施設）	3	8	9	12
	延床面積（m²）	300,630	454,066	742,713	1,247,086
住宅	対象施設数（施設）	-	-	-	68
	延床面積（m²）	-	-	-	591,134
その他	対象施設数（施設）	6	5	10	23
	延床面積（m²）	58,879	11,298	29,569	560,420

注）

1. その他には総務部所管施設、各支店などを含みます。
2. 自用床での水使用を含んでいます。
3. 2018 年から 2020 年は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の報告義務がある施設が対象。ただし、一部の施設を除きます。
4. 2021 年は三井不動産および連結子会社のうち、建物保有会社もしくは従業員 100 人以上の会社が保有する施設が対象。

■環境汚染・資源

生ごみリサイクルの実績（2021 年度）

項目		オフィスビル（69 棟）	商業施設（28 施設）
生ごみ	排出率	2,419.9t/ 年	4,263.1t/ 年
	リサイクル量	1,621.5t/ 年	4,189.9t/ 年
	リサイクル率	67.0%	98.29%
リサイクル用途		飼料、発電	肥料、飼料、ガス化、焼却発電、炭化等

タイルカーペットのリサイクル実績

（単位：㎡）

項目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
使用済みタイルカーペットの回収量	14,294	93,759	119,466	172,153
環境対応型タイルカーペットの納入量	42,637	224,614	106,501	124,838
2002 年度からの累計納入量	約 113 万	約 135 万	約 146 万	約 158 万

古紙のリサイクル実績

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
古紙回数量	都内のオフィスビル	68 棟　約 7,983t	85 棟　約 6,833t	93 棟　約 4,773t	83 棟　約 2,396t
	ららぽーと TOKYO-BAY	約 3,387t	約 3,179t	約 37t	約 28t
再生紙購入量（当社グループでの購入量）「都紙再生」※1		約 196t	約 172t	約 112t	約 111t
再生紙発注率（当社自用床での OA 用紙再生紙使用率）※2		-	93.0%	86.7%	93.8%

※1 都紙再生とは、三井不動産グループの古紙から独自に作成している再生紙

※2 2019 年度、2020 年度は再生紙使用率

使用済み蛍光灯・乾電池のリサイクル実績

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
回収対象棟数（棟）	蛍光灯	53	51	94	93
	乾電池	52	40	81	75
回収量 (t)	蛍光灯	33.1	31	22	18
	乾電池	10.1	11.6	8	9

有害廃棄物（特定管理廃棄物）排出量

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
有害廃棄物（特定管理廃棄物）排出量	0	0	0	0

非有害廃棄物（一般廃棄物・産業廃棄物）排出量の推移

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
一般廃棄物 (t)	37,320	36,546	30,217	96,724
原単位 (t/㎡)	0.006	0.005	0.004	0.005
産業廃棄物 (t)	9,951	10,642	7,863 ☑	17,412
原単位 (t/㎡)	0.0016	0.0016	0.0010	0.0013
合計 (t)	47,271	47,188	38,080	114,136

☑ を付したデータは第三者保証を受けています。

注）産業廃棄物排出量は、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく産業廃棄物の排出量としています。

廃棄物排出量の集計対象範囲

部門	区分	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	
					一般廃棄物	産業廃棄物
全体	対象施設数（施設）	121	132	166	399	331
	延床面積（m²）	6,247,209	6,665,965	7,576,226	17,795,470	12,916,619
オフィスビル	対象施設数（施設）	60	63	77	160	182
	延床面積（m²）	2,857,052	3,039,590	3,207,157	6,350,600	6,001,784
商業施設	対象施設数（施設）	39	38	46	80	78
	延床面積（m²）	2,872,148	2,958,869	3,295,817	4,931,534	4,707,145
ホテル・リゾート	対象施設数（施設）	14	20	24	41	38
	延床面積（m²）	158,761	237,442	299,992	496,501	475,178
ロジスティクス	対象施設数（施設）	3	7	9	11	11
	延床面積（m²）	300,630	419,879	742,713	1,200,806	1,200,806
住宅	対象施設数（施設）	-	-	-	86	1
	延床面積（m²）	-	-	-	4,290,294	290
その他	対象施設数（施設）	5	4	10	21	21
	延床面積（m²）	58,618	10,183	30,548	525,735	531,416

注）

1. その他には総務部所管施設、各支店などを含みます。
2. 自用床での廃棄物排出を含んでいます。
3. 2018 年から 2020 年は「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の報告義務がある施設が対象。ただし、一部の施設を除きます。
4. 2021 年は三井不動産および連結子会社のうち、建物保有会社もしくは従業員 100 人以上の会社が保有する施設が対象。

廃棄物再利用率（本社事業所分）

達成時期	数値目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
2030 年度	90%	80.30%	75.30%	72.40%

環境汚染に関する罰金および処罰の年間コスト

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
環境汚染に関する罰金および処罰の年間コスト	0	0	0	0

環境汚染に係る法令・条例等の違反

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
大気汚染や水質汚濁に係る法令・条例等の違反	0	0	0	0
土壌汚染に係る法令・条例等の違反	0	0	0	0
フロン類やアスベストに係る法令・条例等の違反	0	0	0	0
棄物処理に係る法令・条例等の違反	0	0	0	0



社会
関連データ

健康と安全

●健康診断・人間ドック受診率
●健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数
● OHASAS18001 認証を受けた事業所の数
●当社における平均年間給与

労働基準・労働慣行

●当社グループの雇用状況　（事業別従業員数）
●三井不動産の雇用状況（従業員構成 / 従業員年代別構成 / 正社員における男女別人数・比率の推移 / 正社員における新規雇用者・離職者の推移）

ダイバーシティ＆インクルージョン

●定量目標および達成状況
●有給休暇取得日数
●育児休業および育パパトレーニング休暇（男性育児休暇）取得者数
●育児休業取得者の復帰率
●介護休業取得者
●介護休業取得者の復帰率
●障がい者雇用

人材マネジメント

●従業員向け能力開発研修時間
●環境研修の実施状況
● eco 検定の累計合格者数

コミュニティ

●社会貢献活動の実績

■健康と安全

健康診断・人間ドック受診率

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
健康診断・人間ドック受診率	99.5%	99.8%	99.5% ☑	100.0%

☑ を付したデータは第三者保証を受けています。

注）健康診断・人間ドック受診率は、常時使用する従業員数のうち健康診断もしくは人間ドックを受診した人数の割合です。

常時使用する従業員数は、年度末日に在籍している正社員及び常時使用する非正社員の人数からやむを得ず受診できなかった人数（海外赴任、育児休業・傷病等による休業等の人数）を除きます。

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
新入社員 (人)	42	63	63	62
新任グループ長（人）	18	22	27	30

OHASAS18001 認証を受けた事業所の数

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
OHASAS18001 認証を受けた事業所の数	0	0	0	0

当社における平均年間給与

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
当社　平均給与（万円）	1,263	1,273	1,274	1,274

■労働基準・労働慣行

当社グループの雇用状況　（事業別従業員数）（各年度 3 月 31 日現在）

事業セグメント	2018 年度		2019 年度		2020 年度		2021 年度	
	従業員数	比率	従業員数	比率	従業員数	比率	従業員数	比率
賃貸	1,153 名	6.0%	1,188 名	5.7%	1,418 名	5.9%	1,556 名	6.4%
分譲	1,273 名	6.7%	1,296 名	6.2%	1,344 名	5.6%	1,394 名	5.7%
マネジメント	10,365 名	54.3%	11,328 名	54.3%	11,689 名	48.7%	11,920 名	48.8%
その他	5,937 名	31.1%	6,654 名	31.9%	9,108 名	38.0%	9,033 名	37.0%
全社（共通）※	353 名	1.9%	398 名	1.9%	433 名	1.8%	505 名	2.1%
合計	19,081 名	100.0%	20,864 名	100.0%	23,992 名	100.0%	24,408 名	100.0%

※特定のセグメントに区分できない管理部門に所属しているもの

三井不動産の雇用状況

従業員構成（各年度４月１日現在）

（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
男性	正社員	734	793	838	873
	非正社員	215	246	253	242
	小計	949	1,039	1,091	1,115
女性	正社員	294	342	384	432
	非正社員	334	347	362	380
	小計	628	689	746	812
合計		1,577	1,728	1,837	1,927

※出向者を除く

従業員年代別構成（各年度４月１日現在）

（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
10代	男性	-	1	2	3
	女性	-	0	2	2
20代	男性	147	159	229	214
	女性	156	169	202	227
30代	男性	233	258	289	330
	女性	272	280	299	324
40代	男性	220	201	200	190
	女性	136	146	142	147
50代	男性	272	292	287	291
	女性	61	68	89	95
60代	男性	77	93	84	86
	女性	2	11	12	15
70代	男性	-	-	-	1
	女性	-	-	-	0

※出向者を除く

正社員における男女別人数・比率の推移

		2018 年度		2019 年度		2020 年度		2021 年度	
		従業員数（人）	%	従業員数（人）	%	従業員数（人）	%	従業員数（人）	%
総合職	男性	1,067	89.9%	1,094	87.5%	1,098	85.7%	1,094	83.5%
	女性	120	10.1%	156	12.5%	183	14.3%	216	16.5%
	小計	1,187	100.0%	1,250	100.0%	1,281	100.0%	1,310	100.0%
技術職	男性	36	90.0%	54	91.5%	68	91.9%	82	93.2%
	女性	4	10.0%	5	8.5%	6	8.1%	6	6.8%
	小計	40	100.0%	59	100.0%	74	100.0%	88	100.0%
業務職	男性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	女性	194	100.0%	203	100.0%	212	100.0%	222	100.0%
	小計	194	100.0%	203	100.0%	212	100.0%	222	100.0%

※出向者を含む

正社員における新規雇用者・離職者の推移

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
新入社員（人）	51	63	62
中途採用（人）	35	49	49
正社員離職者数（自己都合）（人）	8	8	13
離職率（フルタイム従業員の自己都合離職率）（%）	0.53%	0.51%	0.81%

■ダイバーシティ & インクルージョン

定量目標および達成状況（各年度 4 月 1 日現在）

		定量目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
サンライフ・クリエイション	女性管理職比率	-	-	71%	69%
	女性採用比率	-	-	82%	69%
	育休復帰率	100%	-	-	75%
	有給休暇取得率	70%	-	-	71%
三井不動産商業マネジメント	女性管理職比率	2025 年　20%	-	-	17%
		2030 年　25%	-		
	女性採用比率	-	-	58%	60%
	育休復帰率	100%	-	-	94%
	有給休暇取得率	80%	-	-	82%
三井不動産ホテルマネジメント	女性管理職比率	2025 年　15%	-	-	14%
		2030 年　20%	-		
	女性採用比率	-	-	60%	72%
	育休復帰率	100%	-	-	77%
	有給休暇取得率	70%	-	-	77%

有給休暇取得日数

（単位：日）

	目標	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
取得日数	年間 14 日	14.1	14.9	13.8	15.0

正社員・契約社員（通年在籍者）を対象

育児休業および育パパトレーニング休暇（男性育児休暇）取得者数

（単位：人）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
男性	25(61.0%)	28(70.0%)	38(79.2%)
女性	10(100.0%)	13(100.0%)	20(95.2%)

育児休業取得者の復帰率

	目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
正社員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注）リターンエントリー制度（配偶者の転勤による退職者の再雇用制度）利用による退職はのぞく

介護休業取得者

（単位：人）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
男性	-	-	-
女性	-	-	-

介護休業取得者の復帰率

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
復帰率	-	-	-

※正社員・契約社員（通年在籍者）を対象

障がい者雇用

	数値目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
障がい者雇用率	2.3%以上	2.07%	2.03%	2.50%

※2021 年 3 月より、法定雇用率が 2.2%⇒2.3%に引上げ。各年度とも翌年度期初 4 月 1 日の数字

■人材マネジメント

従業員向け能力開発研修時間

(単位：時間)

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
能力開発研修延べ時間	24,036	29,772	31,425	36,378
従業員一人当たりの研修時間	16.9	20.0	19.8	21.8

環境研修の実施状況

内容		参加者数			
		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
三井不動産㈱	SDGs 研修（オンライン）	13	18	1,601	1,386
	サステナビリティ基礎講座研修	-	-	447	-
	北海道森林への植林研修（オンライン）	24	20	115	-
三井不動産ファシリティーズ㈱	新入社員への環境研修	-	186	20	84
	e ラーニングによる環境教育	-	1,535	1,529	1,529
	エコツアー（廃棄物処施設見学等）	-	26	-	-
東京ミッドタウンマネジメント㈱	野鳥調査報告会・野鳥観察会	-	16	-	50
三井不動産レジデンシャルサービス㈱	e ラーニングによる環境教育	-	-	-	2,876

eco 検定の累計合格者数（2021 年 3 月末現在）

社名	eco 検定の位置づけ	累計合格者数	合格者割合
三井不動産㈱	奨励資格	411 人	全社員の約 19.8%
三井不動産ファシリティーズ㈱	必須資格	1,564 人	準社員を除く正・嘱託社員の約 92.2%
三井不動産ビルマネジメント㈱	奨励資格	261 人	全社員の約 13.9%
三井不動産エンジニアリング㈱	奨励資格	32 人	出向者を除く全社員の約 27.5%
三井不動産レジデンシャルリース㈱	奨励資格	96 人	全社員の約 12.2%
東京ミッドタウンマネジメント㈱	必須資格	82 人	全社員の約 75.9%
三井不動産レジデンシャルサービス㈱	奨励資格	51 人	全社員の 1.7%

■コミュニティ

社会貢献活動の実績（各年度 3 月 31 日現在）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
社会貢献活動支出（百万円）	6,082	6,735	5,544	8,719
対経常利益率（%）	-	2.61	3.28	3.88



ガバナンス関連データ

コンプライアンス

●リスクマネジメント委員会で取り扱ったコンプライアンス違反件数
●国／地域別納税実績

腐敗防止

●腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金

コーポレート・ガバナンス

●取締役・監査役の人数
●社外役員の選任理由
●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数
●報酬等の総額が１億円以上である者の報酬等の総額等

■コンプライアンス

リスクマネジメント委員会で取り扱ったコンプライアンス違反件数

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
リスクマネジメント委員会で取り扱った件数	12	14	7	15
うち人権リスクにかかわる件数	0	0	0	0

国／地域別納税実績（各年度 3 月 31 日現在）

当社グループの、国／地域別の納税実績は以下のとおりです。

（単位：百万円）

国／地域	2019 年度	2020 年度
日本	32,647	36,581
英国	768	569
米国	932	―
シンガポール	56	369
マレーシア	193	187
ルクセンブルク	860	53
中国	43	49
タイ	551	6
台湾	189	1
その他	148	-
合計	36,387	37,815

■腐敗防止

腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金

（単位：円）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金	0	0	0	0

■コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役の人数

	取締役・監査役の人数（2022 年 6 月末現在）
取締役	12 名
うち独立社外取締役	4 名
うち女性取締役	1 名
監査役	5 名
うち独立社外監査役	3 名
うち女性監査役	1 名

社外役員の選任理由について

氏名	選任理由	2021 年度取締役会・監査役会への出席状況
野木森取締役	経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、取締役会では経営に関する幅広い見識等に基づき、客観的・専門的な観点からコンプライアンスやグローバル事業等に関する提言・指摘等を多く行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員長として、委員会において重要な役割を果たすなど、取締役・監査役選任プロセスや取締役報酬決定プロセスの透明性確保に貢献しています。 当社の社外取締役として、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしており、今後においても更なる貢献が見込まれること、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外取締役および独立役員に選任しています。	12 回 /12 回
中山取締役	経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、取締役会では経営に関する幅広い見識等に基づき、客観的・専門的な観点から金融やリスクマネジメント等に関する提言・指摘等を多く行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員として、客観的な立場から議論に参加し、取締役・監査役選任プロセスや取締役報酬決定プロセスの透明性確保に貢献しています。 当社の社外取締役として、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしており、今後においても更なる貢献が見込まれること、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外取締役および独立役員に選任しています。	12 回／ 12 回
伊東取締役	経営者として長年にわたり活躍し、豊富な経験と幅広い見識を有しており、取締役会では経営に関する幅広い見識等に基づき、客観的・専門的な観点からブランディングやイノベーション等に関する提言・指摘等を多く行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員として、客観的な立場から議論に参加し、取締役・監査役選任プロセスや取締役報酬決定プロセスの透明性確保に貢献しています。 当社の社外取締役として、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしており、今後においても更なる貢献が見込まれること、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外取締役および独立役員に選任しています。	11 回／ 12 回
河合取締役	長年にわたり海外で活躍し、経営コンサルタントや国際機関、大学等における豊富な経験と幅広い見識を有しており、取締役会では経営に関する幅広い見識等に基づき、客観的・専門的な観点から女性活躍推進や ESG・サステナビリテ ィ等に関する提言・指摘等を多く行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員として、客観的な立場から議論に参加し、取締役選任プロセスや取締役報酬決定プロセスの透明性確保に貢献しています。 当社の社外取締役として、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、適切な役割を果たしており、今後においても更なる貢献が見込まれること、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外取締役および独立役員に選任しております。	10 回 /10 回
加藤監査役	現在、当社の社外監査役として、会計・税務等に関する専門的な知識や豊富な経験を活かし 、議案等について必要に応じて意見を述べるなど、取締役の職務の執行に対する監査機能を十分に発揮しており、今後も更なる貢献が見込まれるため、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外監査役および独立役員に選任しています。	取締役会 …12 回／ 12 回 監査役会 …12 回／ 12 回
真砂監査役	現在、当社の社外監査役として、財務・法務等に関する専門的な知識や豊富な経験を活かし、議案等について必要に応じて意見を述べるなど、取締役の職務の執行に対する監査機能を十分に発揮しており、今後も更なる貢献が見込まれるため、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外監査役および独立役員に選任しています。	取締役会 …11 回／ 12 回 監査役会 …11 回／ 12 回
尾関監査役	現在、当社の社外監査役として、会社法等に関する専門的な知識や豊富な経験を活かし、議案等について必要に応じて意見を述べるなど、取締役の職務の執行に対する監査機能を十分に発揮しており、今後も更なる貢献が見込まれるため、また一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、社外監査役および独立役員に選任しています。	取締役会 …11 回／ 12 回 監査役会 …11 回／ 12 回

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2021 年度）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	1,266	638	464	163	8
監査役（社外監査役を除く）	106	106	-	-	2
社外役員	122	122	-	-	8

報酬等の総額が 1 億円以上である者の報酬等の総額等（2021 年度）

氏名	役員区分	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる報酬等の総額（百万円）
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	
岩沙 弘道	代表取締役会長	120	93	30	244
菰田 正信	代表取締役社長	120	93	30	244
北原 義一	代表取締役	75	52	19	147
藤林 清隆	取締役	73	52	19	145
小野澤 康夫	取締役	68	52	19	140
山本 隆志	取締役	52	39	14	118
	三井不動産レジデンシャル株式会社取締役	-	-	-	
植田 俊	取締役	63	39	14	117
浜本 涉	取締役	63	39	14	117

お問い合わせ先　03-3246-3063　　三井不動産株式会社　サステナビリティ推進部
ホームページ　http://www.mitsuifudosan.co.jp/